

令和 6 年度
仕事と生活の調和推進のための調査研究
～キャリア形成と育児等の両立を
阻害する要因に関する調査～
報告書

内閣府 男女共同参画局

(受託者：東京海上ディーアール株式会社)

はじめに

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現については、「第5次男女共同参画基本計画」においても、働くことを希望する全ての人が、その能力を十分に発揮することができるよう、ライフステージや個別の事情等に対応した多様で柔軟な働き方の実現を図る必要がある、と述べられています。

家事・育児等とキャリア形成の両立を困難にしている要因として、家事・育児等による時間的制約と長時間労働が挙げられています。そうした中、近年では、フルタイム就業を含め、第1子出産後も就業を継続する女性の割合は増加してきており、男性の育児休業取得率も向上してきています。家事・育児等とキャリア形成の両立の実現には、男女問わず多様で柔軟な働き方の推進や固定的な性別役割分担意識を解消し、男女が共に家事・育児等を担い、「共働き・子育て」が行えるよう、それぞれの働き方の希望に応じた取組が必要です。

また、働く側の生活や健康を守りつつ、ライフイベントとキャリア形成の両立が実現することは、従業員のスキルアップや生産性の向上、優秀な人材の獲得、離職防止など、その相乗効果は企業にとっても多くのメリットにつながります。

このため、本調査研究においては、男女が家事・育児等を分担して、共にライフイベントとキャリア形成を両立できる環境づくりに向けて、育児期にある男女にキャリア形成と育児等の両立に関する意識調査を行いました。特に、育児休業から復帰した後のキャリア形成に関する実態を把握し、両立を阻害する要因を分析しました。

男女ともに、「育休の取得」にとどまらず、「育休からスムーズに復帰」し、仕事との両立やキャリア形成を着実にを行う「環境を整備」し、それぞれの希望に応じた「柔軟な働き方」の推進を図ることが重要です。

本調査研究の結果をもとに、育児期にある男女のキャリア形成と育児等の両立を阻害する要因等について情報提供を行うことによって、より多くの企業の「仕事」と「生活」の調和推進や、育児を担う人以外も含めた全ての人にとって「ライフイベントとキャリア形成を両立できる」環境づくりの一助となれば幸いです。

目 次

1. 調査結果の概要	3
2. 調査概要	16
2.1 調査目的	16
2.2 調査項目・対象等	17
2.2.1 調査項目一覧	17
2.2.2 調査対象	19
2.2.3 実施概要	19
2.2.4 調査票	19
2.2.5 有識者からの御助言・御意見	20
2.3 本報告書で使用する用語（定義）	20
3. 単純集計結果	21
3.1 回答者の概要	21
3.2 キャリア形成と育児等の両立に関する実態	30
4. 詳細集計結果	60
4.1 現状認識	60
4.2 育児休業前の業務経験の影響	61
4.3 育児休業取得前からキャリアプランを立てることの影響	65
4.4 育児期において、能力に応じた難易度や量の業務にすることの、本人の満足度やモチベーションへの影響	67
4.5 男性が育児休業を長く取得することの影響	69
4.6 キャリア形成と育児との両立におけるサポート	75
5. 参考資料	77
5.1 アンケート調査画面【スクリーニング調査】	77
5.2 アンケート調査画面【本調査】	83
5.3 集計表【スクリーニング調査】	98
5.4 集計表【本調査】	106

1 調査結果の概要

仕事と生活の調和推進のための調査研究 ～キャリア形成と育児等の両立を阻害する要因に関する調査～ 報告書

概要

内閣府 男女共同参画局

1.1 調査の概要

<調査目的>

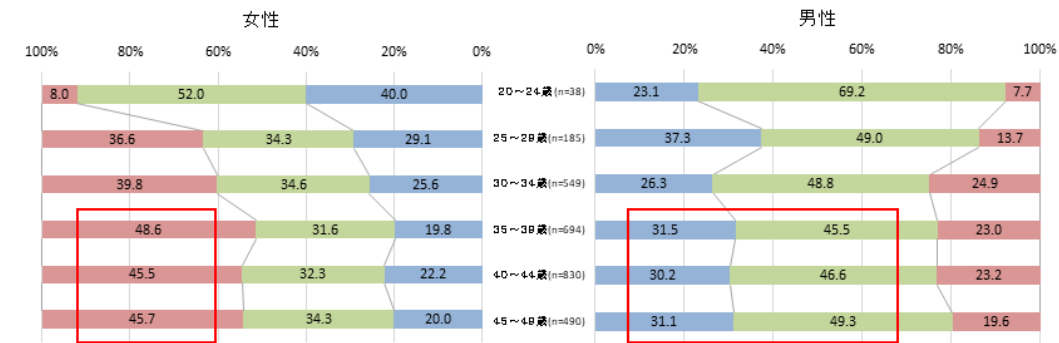
男女が家事・育児等を分担して、共にライフイベントとキャリア形成を両立できる環境づくりに向けて、育児期にある男女にキャリア形成と育児等の両立に関する意識調査を行い、特に、育児休業から復帰した後のキャリア形成に関する実態を把握し、両立を阻害する要因を分析して広く発信することで、子育て世代の仕事と生活の調和推進を支援する。

<実施概要>

- 調査手法：インターネット・モニターに対するアンケート調査
- 実施期間：令和7年1月17日（金）～令和7年1月21日（火）
- 調査対象：20歳～49歳の小学生以下（13歳未満）の同居している子どもがいる男女
（未子について育休を取得。公務員は除く。）
- 回答数：2,853人（女性1,587人、男性1,266人）
※モニター 60,000人にプレ調査を実施し、上記調査対象に該当する男女計2,853人から回答を得た。

1.2.1 調査結果 「育休取得前後のキャリアプランの変化」

- 35歳以上の女性の約半数が「当初描いていたキャリアプランよりもキャリアをセーブすることになった・なりそう」と回答。
- 35歳以上の男性の約8割が「現在のキャリア/今後のキャリア展望は、ほぼ育児休業取得前に描いていたキャリアプランどおりである」または「当初描いていたキャリアプランよりもキャリアアップできた・できそう」と回答。



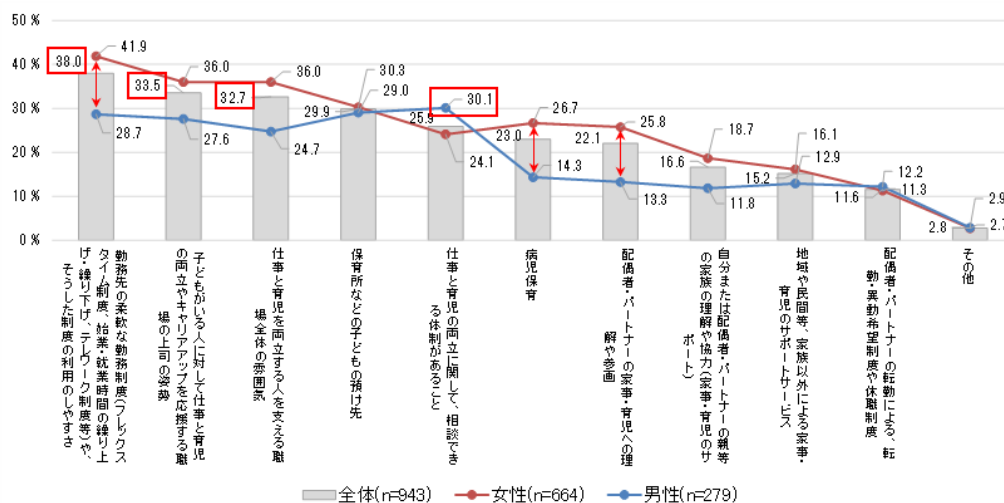
- 当初描いていたキャリアプランよりもキャリアアップできた・できそう(当初描いていた以上にキャリアを形成できている・できそう)
- 現在のキャリア/今後のキャリア展望は、ほぼ育児休業取得前に描いていたキャリアプランどおりである
- 当初描いていたキャリアプランよりもキャリアをセーブすることになった・なりそう(当初描いていたようなキャリアを形成できていない・できなさそう)

全体 n = 2786 (女性 n = 1523、男性 n = 1263)

2

1.2.2 調査結果 「キャリアプランを変更せずに両立を行うために必要なサポート」

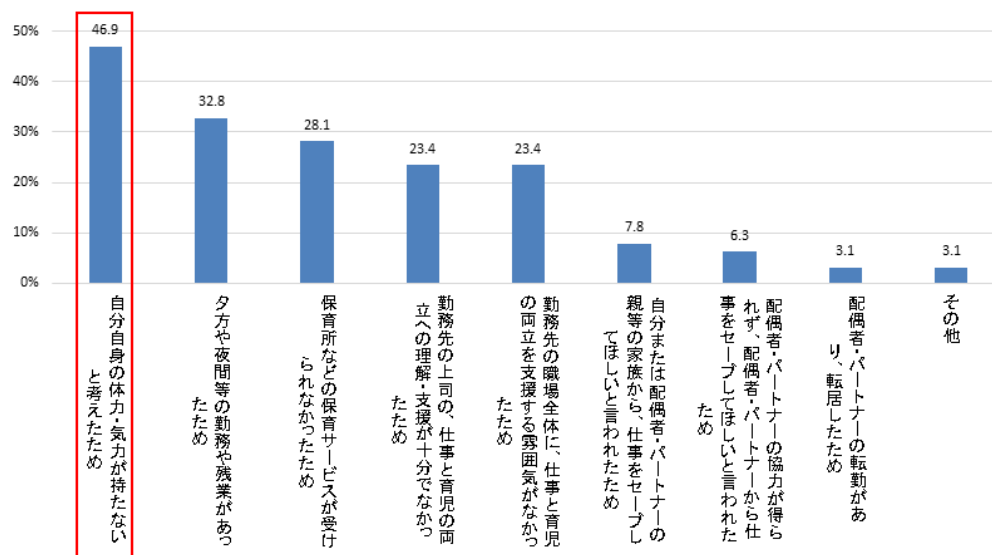
- 全体では「柔軟な勤務制度・制度の利用のしやすさ」「両立やキャリアアップを応援する職場の上司の姿勢」「両立する人を支える職場全体の雰囲気」の順で回答が多い。
- 男性は「仕事と育児の両立に関して、相談できる体制があること」の回答が最も多い。
- 男女差が大きいのは、「柔軟な勤務制度・制度の利用のしやすさ」(差13.2pt)、「配偶者・パートナーの育児への理解や参加」(差12.5pt)、「病児保育」(差12.4pt)。



3

1.2.3 調査結果 「育児休業後に正社員・正職員以外で復帰 or 離職した理由」

- 育児休業後、会社・団体の正社員・正職員の就業形態をやめ「正社員・正職員以外」として復帰もしくは離職した具体的な理由は、「**自分自身の体力・気力が持たないと考えたため**」が最も多い。

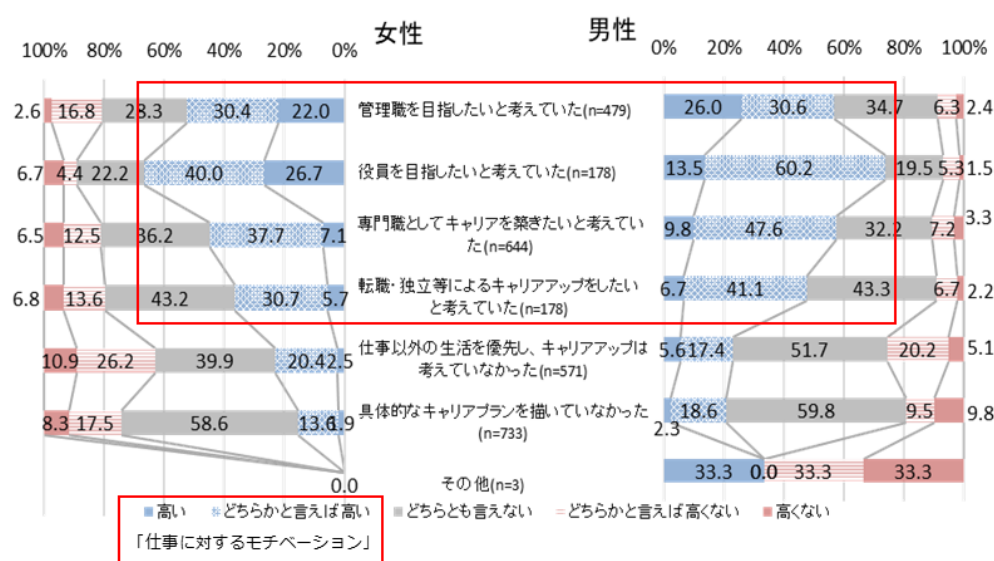


全体n=67 (女性n=64、男性n=3)

4

1.2.4 調査結果 「育休取得前のキャリアプランの有無と復帰後のモチベーション」

- 育児休業取得前に**将来のキャリアプランを立てている者**は、立てていない者に比べると、育児休業からの**復帰後の「仕事に対するモチベーション」**が高い傾向にある。

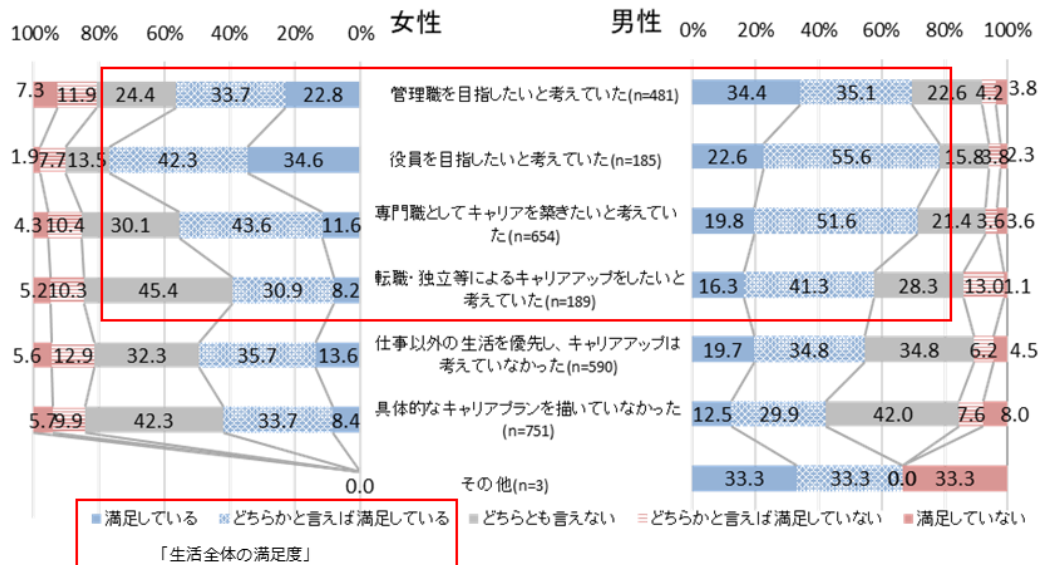


全体n=2786 (女性n=1523、男性n=1263)

5

1.2.5 調査結果 「育休取得前のキャリアプランの有無と生活全体への満足度」

- 育児休業取得前に**将来のキャリアプランを立てている者**は、**立てていない者**に比べると、「生活全体への満足度」が高い傾向にある。



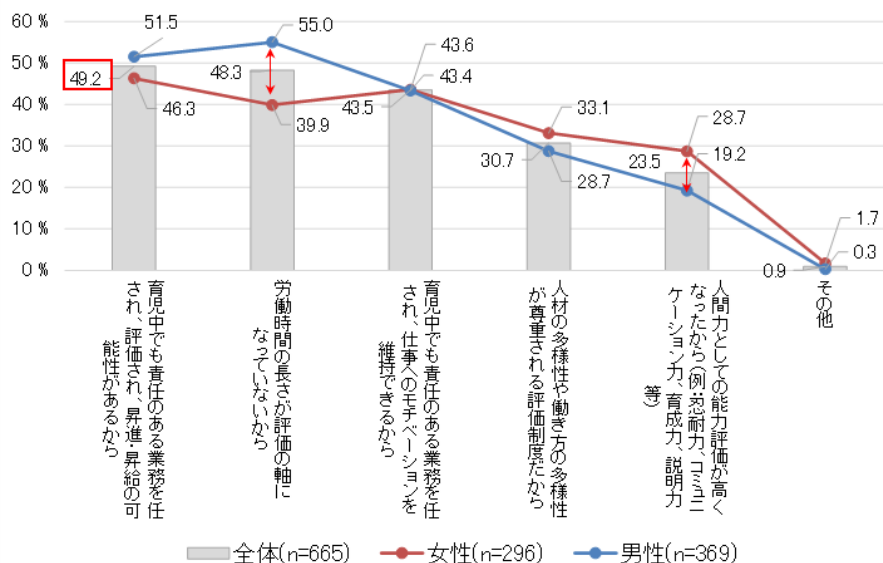
全体 n = 2853 (女性 n = 1587、男性 n = 1266)

6

1.2.6 調査結果

「育児をしながら仕事をしていることが業務への評価にポジティブな影響があると思う」理由

- 育児をしながら仕事をしていることが、業務への評価に「**ポジティブな影響があると思う**」と回答した者に、なぜそう思うのか聞いたところ、「**育児中でも責任のある業務を任せられ、評価され、昇進・昇給の可能性があるから**」「**労働時間の長さが評価の軸になっていないから**」の順で回答が多い。
- **男女差が大きいのは、「労働時間の長さが評価の軸になっていないから」**(差15.1pt)。「人間としての能力評価が高くなったから(例: 耐力、コミュニケーション力、育成力、説明力等)」(差9.5pt)

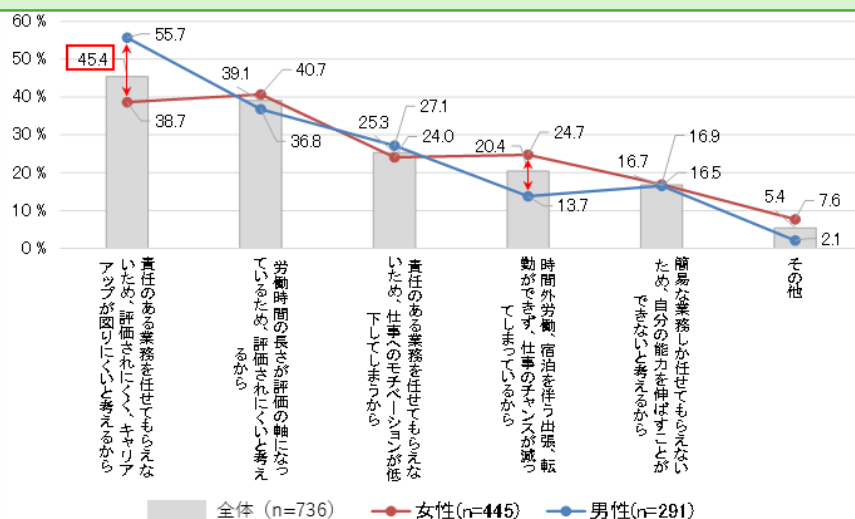


7

1.2.7 調査結果

「育児をしながら仕事をしていることが業務への評価にネガティブな影響があると思う」理由

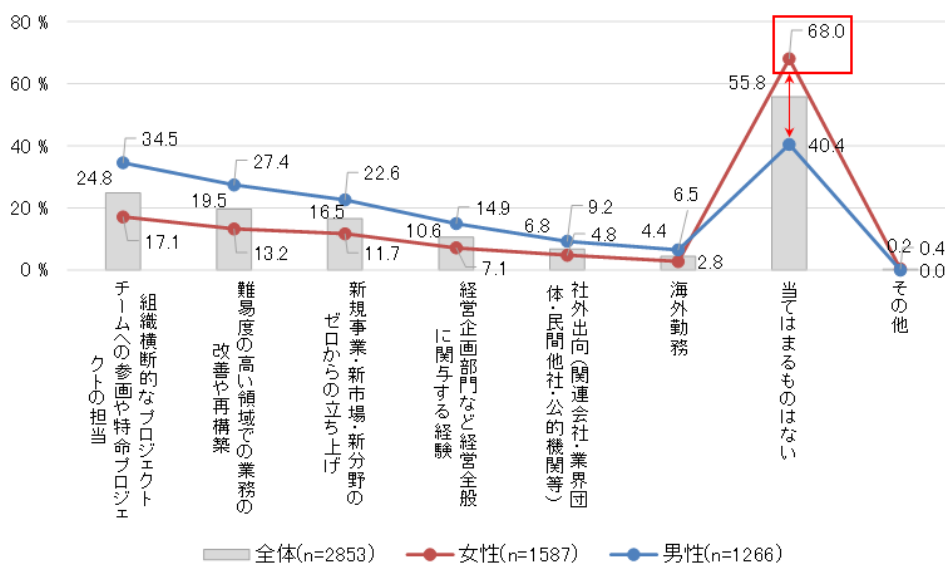
- 育児をしながら仕事をしていることが、業務への評価に「ネガティブな影響があると思う」と回答した者に、なぜそう思うのか聞いたところ、「責任のある業務を任せてもらえないため、評価されにくく、キャリアアップが図りにくい」と考えるから」「労働時間の長さが評価の軸になっているため評価されにくい」と考えるから」の順で回答が多い。
- 男女差が大きいのは、「責任のある業務を任せてもらえないため、評価されにくく、キャリアアップが図りにくい」と考えるから（差17pt）、「時間外労働、宿泊を伴う出張、転勤ができず、仕事のチャンスが減っているから」（差11pt）



8

1.2.8 調査結果 「育児休業取得前の業務経験」

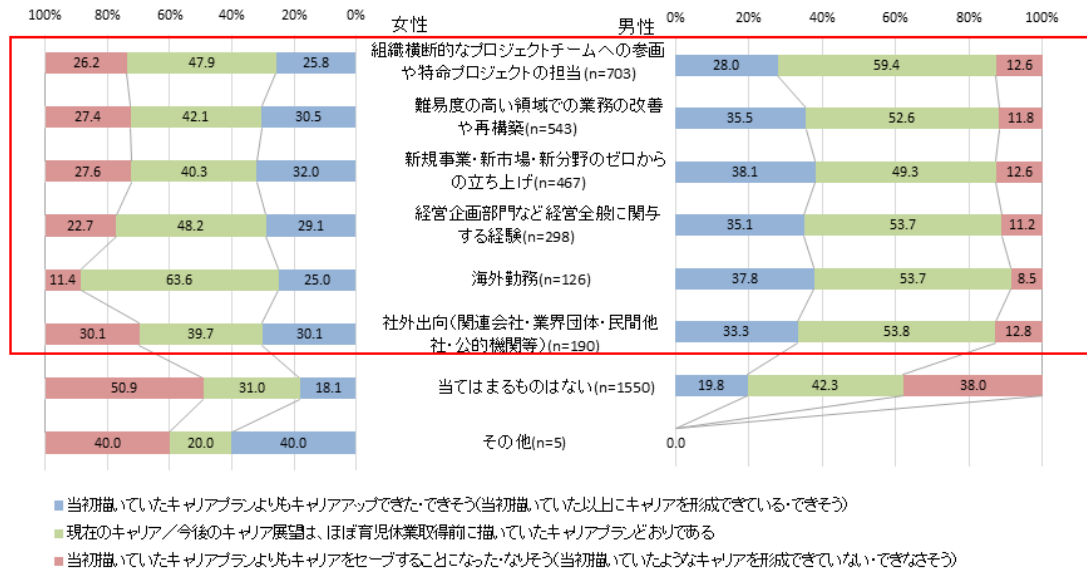
- 育児休業取得前の一般的に難易度が高いとされる業務経験の有無については、各業務経験の全てにおいて男性のほうが回答割合が高い。
- 一方、女性は7割弱が「当てはまるものはない」と回答し、男性との差も大きい。（差27.6pt）



9

1.2.9 調査結果「育児休業取得前の業務経験と復帰後のキャリアプランの変化」

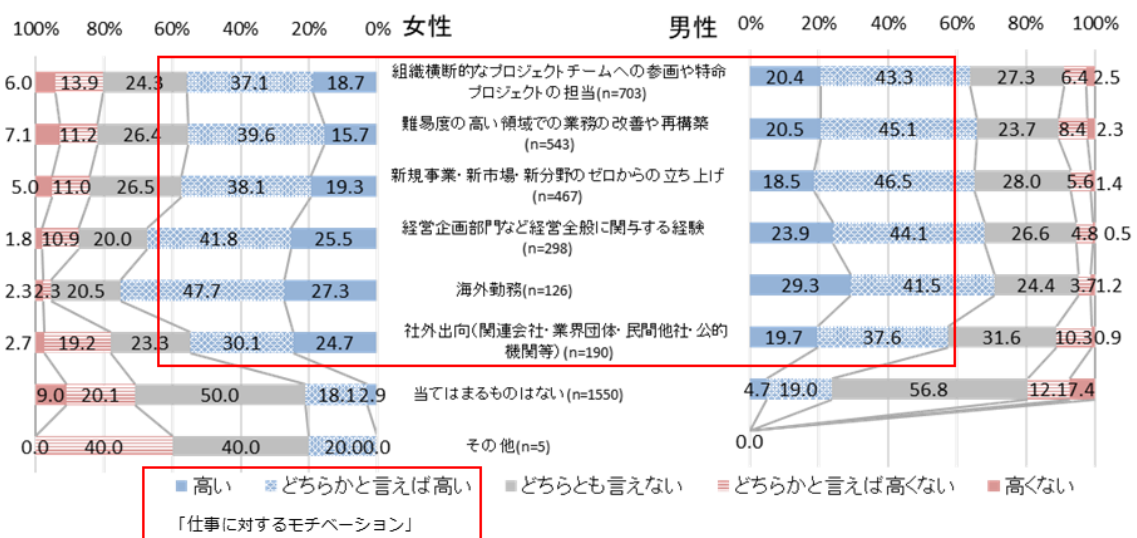
- 育児休業取得前に、一般的に難易度が高いとされる業務経験を積んだ者は、こうした経験を積んでいない者に比べると、育児休業からの復帰後に「キャリアをセーブする」割合が低い傾向にあり、「現在のキャリア/今後のキャリアの展望がほぼプランどおりである」割合が高い。



10

1.2.10 調査結果「育児休業取得前の業務経験と復帰後の仕事に対するモチベーション」

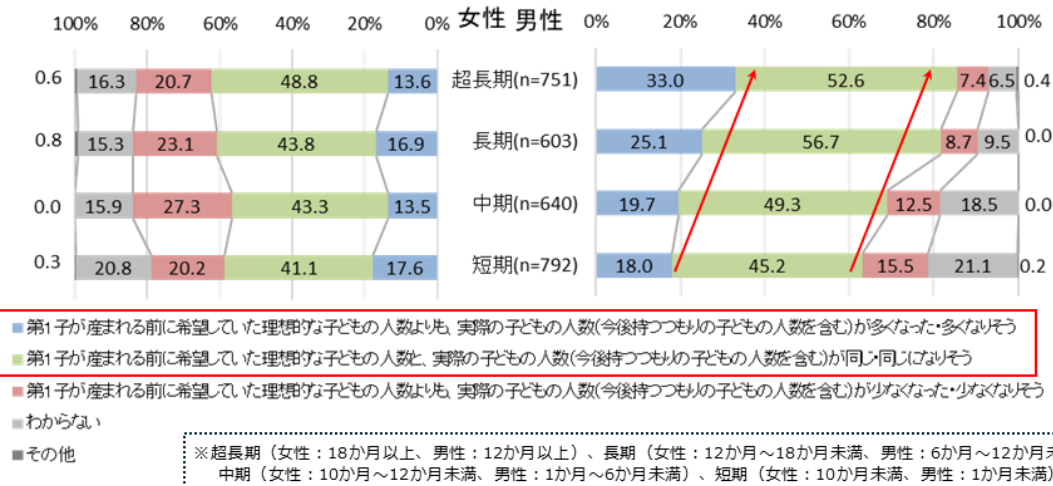
- 育児休業取得前に、一般的に難易度が高いとされる業務経験を積んだ者は、こうした経験を積んでいない者に比べると、育児休業からの復帰後の「仕事に対するモチベーション」が高い傾向。



11

1.2.11 調査結果「育児休業取得日数と子どもの人数の変化」

- 男性は取得した育児休業期間が長期になるほど、第一子が生まれる前に希望していた子どもの人数より実際の子ども的人数が「多くなった・同じ」割合が高い傾向。
- 一方で、女性は取得した育児休業期間の長さによる有意な差は見られなかった。

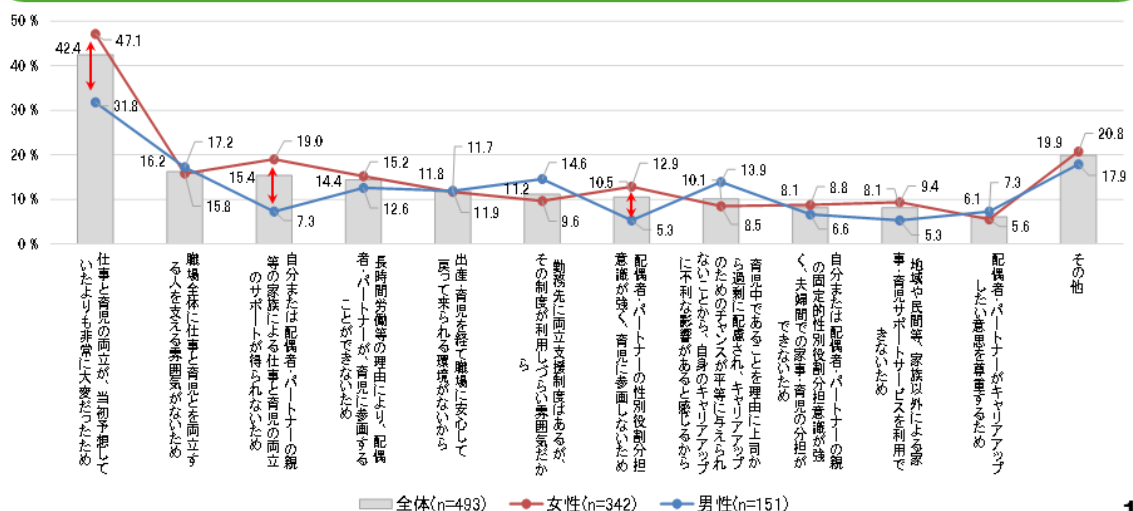


全体n=2786(女性n=1523、男性n=1263)

12

1.2.12 調査結果「希望していた子どもの人数よりも少なくなった理由」

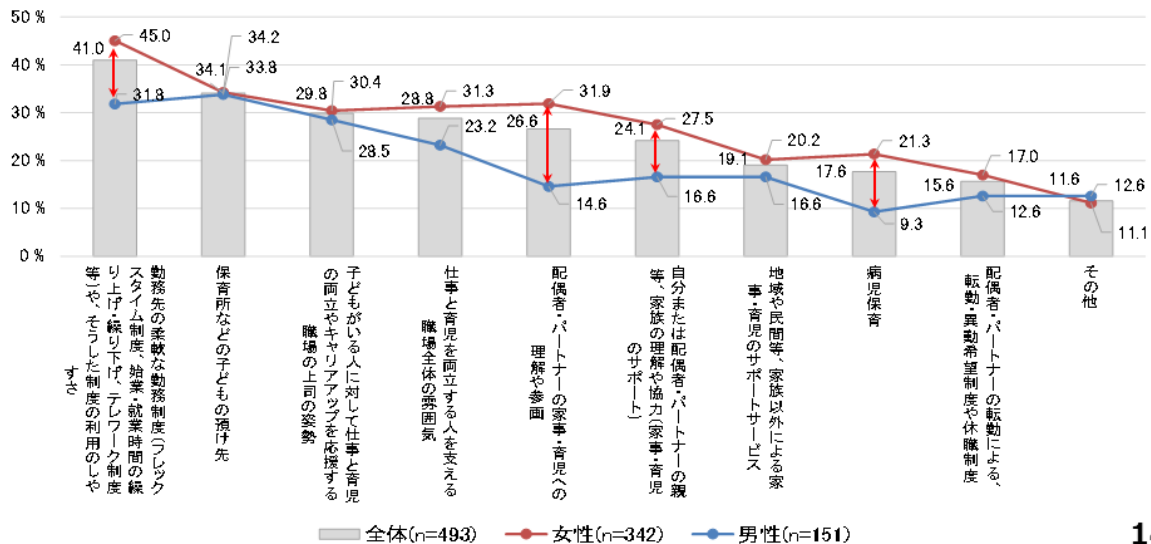
- 第一子が生まれる前に希望していた子どもの人数よりも、実際の子ども的人数が少なくなった・少なくなりそうな理由としては、「仕事と育児の両立が、当初予想していたよりも非常に大変だったため」の回答が最も多く、男女差も大きい。（差15.3pt）
- その他男女差が大きいのは、「自分または配偶者・パートナーの親等の家族による仕事と育児の両立のサポートが得られないため」（差11.7pt）、「配偶者・パートナーの性別役割分担意識が強く、育児に参画しないため」（差7.6pt）。



13

1.2.13 調査結果「希望していた人数の子どもを持つために必要なこと」

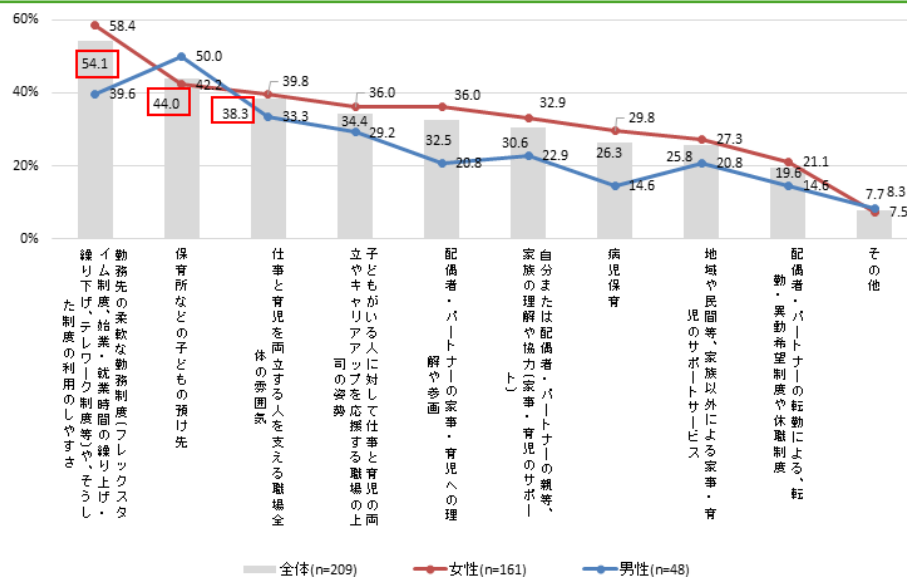
- 第一子が産まれる前に希望していた人数の子どもを持つために必要なサポートについて、**男女差が大きいのは、「配偶者・パートナーの家事・育児への理解や参画」(差17.3pt)、「勤務先の柔軟な勤務制度や、そうした制度の利用のしやすさ」(差13.2pt)、「病児保育」(差12pt)、「自分または配偶者・パートナーの親等、家族の理解や協力(家事・育児のサポート)」(差10.9pt)である。**



14

1.2.14 調査結果「仕事と育児の両立のために必要なサポート」

- 第一子が産まれる前に希望していた子どもの人数よりも実際の子どもの人数が「少なくなった・少なくなりそう」と回答し、その理由が「当初の予想よりも仕事と育児の両立が非常に大変だったため」と回答した者が必要としているサポートは、「勤務先の柔軟な勤務制度やそうした制度の利用のしやすさ」「保育所などの子どもの預け先」「仕事と育児を両立する人を支える職場全体の雰囲気」である。



15

1.2.15 調査結果 自由記述 ① (1/3)

<育児休業から復帰後の職場の雰囲気や環境での不安や違和感> について (抜粋)

(1) 復帰に当たっての不安に関すること

- 社会から孤立している感じがしたため、仕事ができるのか不安であった。(男性)
- 体力的に不安がある。(女性)

(2) 業務量や業務内容に関すること

- 仕事量は変わらないのに残業ができないため、休み時間や帰宅後も仕事をしている。(女性)
- 折に触れて嫌味を言われ、責任ある仕事は任せてもらえないが、時間内に終わらない程度の仕事を振られる。(男性)
- 夫が休みの日なら残業、出張、休日の勤務全て出来ると話しているのに、シフトを組んでくれない。(女性)
- 残業しない代わりに責任ない仕事しか任せてもらえないか、残業して責任ある仕事を任せてもらえるかの2つしか選択肢が無いように感じた。(女性)

16

1.2.15 調査結果 自由記述 ① (2/3)

<育児休業から復帰後の職場の雰囲気や環境での不安や違和感> について (抜粋)

(3) 職場の雰囲気や人間関係に関すること

- 復帰の歓迎はしてくれたが、明らかに期待はされなくなったと感じる。おそらく短時間勤務のせいだと思う。周囲が「仕事より子どもを優先すべき」と勝手に思っている。意見をしたいが、残業をできるわけでもないの、いつも自分に「がまんがまん」と言いかせて、時間が過ぎるのをじっと耐えている。(女性)
- 女性へのサポートは厚かったが、男性が育児休業を取るとなると良く思わない人もいた。(男性)
- 短時間勤務の人がプロジェクトにいるのに、勤務外の時間帯に会議を入れることに違和感があった(ママになって気づいた)。責任のある業務を任せてもらえない。(女性)

(4) 休暇の取得しづらさに関すること

- 子どもの体調不良で突発的な休みを取らなければならない。休みを取るたびに謝らなければならない。(男性、女性)
- 人員不足で業務を行っているため、休む時の雰囲気が悪い。(女性)
- 業務が属人化しているような部署だと仕事が回らず溜まることになってしまう。(男性)

17

1.2.15 調査結果 自由記述 ① （3／3）

<育児休業から復帰後の職場の雰囲気や環境での不安や違和感> について（抜粋）

（５）周囲に対する後ろめたさに関すること

- 自分が休んでいる間に、同僚に負担をかけた後ろめたさがあった。（男性・女性）
- 子の体調不良時など遠慮なく休みは取れる雰囲気だが、周囲の心の中では迷惑がられているのではと思ってしまう。（女性）
- 同僚が残業している中で早目に切り上げて申し訳ないと伝えて、家事育児では仕事で手伝えていないことを申し訳ないと配偶者に伝えて、どちらにも申し訳ないと伝えている。（男性）

（６）評価や昇進・昇格に関すること

- 残業前提の業務量となっており、終わらないと評価が上がらない。ただ子供がいることで残業に制限があるため、評価を下げられてしまう。（男性）
- 残業ができないのは仕方ないが、責任ある仕事も全くできないのはおかしいと思った。子供を持つことが出世に不利になると思った。（女性）

18

1.2.16 調査結果 自由記述 ② （1／5）

<ライフイベントとキャリア形成を両立するために必要なこと等> について（抜粋）

（１）職場の環境や雰囲気に関すること

- 職場のコミュニケーションや相互理解。（男性、女性）
- 子どもが体調を崩した時等、急な休みにも寛容な職場の雰囲気。（男性、女性）
- 男性は仕事優先、女性は家庭優先という意識が、夫婦両方の職場でなくならないと両立することは難しい。（女性）

（２）職場の体制や両立支援制度等に関すること

- 業務を属人化しない仕組みや人材の確保、適正な人員配置。（男性、女性）
- フレックスタイム制度やテレワーク等、柔軟な働き方の推進。（男性、女性）
- 男性の短時間勤務制度利用に対する職場の理解。（男性）
- 育児中の男性も定時で帰れるようになること。（男性）
- 夕方からの会議をしない等、時間の制約がある人への配慮。（女性）
- 育児中は自宅から近い職場に配属するなどの配慮。（女性）
- 「ママさん社員」がキャリアアップできるルートを示してほしい。独身社員と同じルートは難しい。（女性）

19

1.2.16 調査結果 自由記述 ② (2/5)

＜ライフイベントとキャリア形成を両立するために必要なこと等＞について（抜粋）

(3) 配偶者の育児への参画に関すること

- 夫も育児に参加してくれてはいるが、やはり「手伝う」という感じで、何でも任せられるレベルではないと感じる。（女性）
- どうしても子供の熱や病気で急な休みを取る必要がある時、母親側が休まなければならない雰囲気がある。夫婦で調整できると良い。父親側も、在宅勤務ができたり、欠勤してもキャリアに影響がないような職場になってほしい。母親が休むのが当たり前ではない。（女性）
- 誰も頼らず、母親が1人で全てを抱え込む体制が変わらない限り、ライフイベントとキャリア形成の両立は難しいと思う。会社や社会が制度を変えていくことも大切だが、一番大切なのは配偶者とどれだけ協力し合えるかだと思う。そうすることで、1人だけが大変な思いをしているという気持ちも少なくなる。（女性）

(4) 当事者の意識に関すること

- 周囲からの理解も必要だが、それに対して甘えない気持ち。（女性）
- 理解してもらう努力。（女性）

20

1.2.16 調査結果 自由記述 ② (3/5)

＜ライフイベントとキャリア形成を両立するために必要なこと等＞について（抜粋）

(5) 保育所や学童保育に関すること

- 保育所や学童保育の入りやすさや利用しやすさ。保育士や指導員の増員や待遇改善。（男性、女性）
- 病児保育や子どもが病気の時の預け先の拡充。（男性、女性）

(6) キャリア形成と育児等の両立の困難さ・課題に関すること

- 保育園問題、小1の壁、学童問題、長期休暇のお弁当など、親が働きやすい社会とは言い難い。（女性）
- 共働きの場合、基本的に夫婦のどちらかが仕事をセーブする側に回ると思うが、セーブしない側の勤務先企業はする側の企業の福利厚生にただ乗りすることになる。この歪みを正さないと、企業側に子育てを支援するインセンティブが正しく与えられないのではないか。（男性）
- テレワークが実現して通勤時間が無くなれば時短しなくてもいいと思うが、柔軟に働き方を変える制度はない。子どもが学童に入れなかった場合、条件により辞めるか転職を考えている。（女性）

21

1.2.16 調査結果 自由記述 ② (4/5)

<ライフイベントとキャリア形成を両立するために必要なこと等>について(抜粋)

- 都会の方は男性の育休取得も増えてきたと思うが、地方というか田舎の方の企業はまだまだ男性育休の理解が得られておらず、休みにくいと感じる。(女性)
- 子供を2人以上産もうと思ったらキャリアを諦めるしかない。保育園が長く預かってくれても、子育ての時間は限られる為、子どもと一緒にいる時間を優先させたらキャリアを諦めるしかない。(女性)
- 今までの日本は育児を1人に任せ過ぎ、共働きではとても無理。共働きでは片方がキャリアを諦めるしか今の日本では道は無い。(男性)
- 子どもを夫婦2人だけで見るとキャリアアップは不可能。親族のサポート、保育園を気兼ねなく利用できる、職場の理解、地域住民のサポート、金銭の補助が必要と考える。(男性)
- 未だに家事育児は女性の役割と考えている男性が多すぎる。(夫含め) 父親は自由に残業や飲み会に参加し、母親は父親にうかがいをたてながらしか残業もできず飲み会に参加もできない。この昔からの考えがなくなる限り、分担して女性もキャリアアップを目指すのは難しいと思う。(女性)

22

1.2.16 調査結果 自由記述 ② (5/5)

<ライフイベントとキャリア形成を両立するために必要なこと等>について(抜粋)

(7) キャリア形成と育児等の両立の実現に関すること

- パートナーと家事分担や育児について、何でも話し合うこと。(男性)
- 女だから家事、男だから仕事という考え方は捨てて、できる人ができることをして1日を乗り切ることが必要だと思った。(女性)
- 共働きはストレスなども抱えやすいので、お互いにコミュニケーションを取り合い、気遣いを心掛けるようにしていた。(男性)

23

1.3 まとめ (1/2)

<調査結果のポイントと今後に向けた課題・取組>【キャリアについて】

<調査結果のポイント>

キャリア形成

- ・女性の方がキャリアをセーブしたとの回答が多い。
- ・キャリアをセーブしないために必要なこととして、男性は…「相談できる体制」女性…「柔軟な勤務制度と利用のしやすさ」…「配偶者等の育児等への参加」を多く挙げている。

- ・女性についても、キャリアをセーブせずに働き続けることができる環境整備が重要。
- そのために、配偶者等の育児等への参加を促進するための性別役割分担意識の解消に向けた取り組みや、柔軟な働き方を実現できる制度の整備に加えて、実際にそうした制度が利用しやすい環境づくり、相談体制の整備を更に進める必要。

キャリアプラン

- ・育児休業取得前に将来のキャリアプランを立てている者は、復帰後の仕事に対するモチベーションや、生活全体への満足度が高い。

- ・若いうちから将来のキャリアプランを考えていくことや、そうした取り組みを企業等が支援していくことが重要。

育児中の業務への評価

- ・育児をしながら仕事をしていることが業務への評価にポジティブな影響がある理由としては、「育児中でも責任のある業務を任せられ、評価され、昇進・昇給の可能性がある」「労働時間の長さが評価の軸になっていないから」が多く挙げられている。

- ・育児中でも、本人が希望すれば、責任のある仕事ができるようにしていくことが必要。
- また、労働時間の長さによる評価を行うのではなく、それぞれの働き方に応じた評価の方法を検討していくことも重要。

難易度の高い業務の経験

- ・女性は、育児休業取得前に、難易度の高い業務を経験している者の割合が低い。
- ・育児休業取得前に、難易度の高い業務を経験している者は、復帰後に、キャリアをセーブする割合が低く、仕事に対するモチベーションが高い。

- ・若いうちから、女性についても、難易度の高い仕事を体験できる機会を増やしていくことが重要。
- こうした取組によりモチベーションの向上や将来のキャリア形成につなげていく必要。

24

1.3 まとめ (2/2)

<調査結果のポイントと今後に向けた課題・取組>【育児との両立について】

<調査結果のポイント>

育児休業取得期間

- ・男性については、育児休業期間が長期になるほど、希望していた子どもの数より実際の子どもの数が、多くなる・同じになる割合が高い。

- ・引き続き、男性の育児休業取得促進に取り組むことが必要。
- 取得期間についても、より長期に取得できる環境整備が重要。

仕事と育児の両立における課題

- ・希望していた子どもの人数よりも、実際の子どもの人数が少なくなった・少なくなりそうな理由として、「仕事と育児の両立が、予想より非常に大変だった」「親等の家族によるサポートが受けられない」「配偶者等の性別役割分担意識が強く育児に参画しない」が多く挙げられている。

- ・仕事と育児の両立における課題解消のためには、配偶者等の育児等への参加を促進するための性別役割分担意識の解消に向けた取り組みや、柔軟な働き方を実現できる制度の整備に加えて、実際にそうした制度が利用しやすい環境づくりを更に進める必要。

仕事と育児の両立のために必要なサポート

- ・希望していた人数の子どもをもつために必要なサポートとして、特に女性において、「配偶者等の育児等への参加」「柔軟な勤務制度と利用のしやすさ」等が挙げられている。

25

2 調査概要

2.1 調査目的

本調査では、男女が家事・育児等を分担して、共にライフイベントとキャリア形成を両立できる環境づくりに向けて、育児期にある男女にキャリア形成と育児等の両立に関する意識調査を行い、特に、育児休業から復帰した後のキャリア形成に関する実態を把握し、両立を阻害する要因を分析した。

そして、本調査結果を広く発信することで、子育て世代の仕事と生活の調和推進を支援するものであり、具体的には、男女ともに「育休の取得」にとどまらず、「育休からスムーズに復帰」し、仕事と育児の両立やキャリア形成を着実に行う「環境を整備」し、それぞれの希望に応じた「柔軟な働き方」の推進を図るとともに、子どもを生み育てやすい社会の実現にも資するものとする。

2.2 調査項目・対象等

2.2.1 調査項目一覧

調査項目は以下の通りである。

【スクリーニング調査】

表 1 スクリーニング調査設問

設問番号	大項目 (分類)	小項目 (内容)
SC1	基本属性	性別
SC2		年齢
SC3		初職の就業形態等
SC4		現在の就業形態等
SC5		勤務先等の業種
SC6		仕事の種類
SC7		勤務先における役職
SC8		勤務形態
SC9		勤務時間
SC10		勤務先の企業規模
SC11		居住地・勤務地
SC12		同居している子どもの有無
SC13	育児休業	同居している末子についての育児休業取得経験の有無
SC14		育児休業を開始した時点の就業形態等
SC15	雇用形態等	育児休業から復帰した時点の就業形態等
SC16		会社・団体の社員・職員の仕事をやめた理由
SC17		正社員・正職員以外の就業形態で働いている理由
SC18		会社・団体の社員・職員の仕事をやめた理由
SC19		「正社員・正職員以外」として復帰した理由

【本調査】

表 2 本調査設問

設問番号	大項目 (分類)	小項目 (内容)
Q1	基本属性	配偶者・パートナーの就業形態等
Q2		同居している子どもの年齢区分と人数
Q3		子ども以外の同居者の有無
Q4	育児休業	育児休業からの復帰時期
Q5		育児休業取得日数
Q6	制度	両立支援制度の利用経験等
Q7	業務経験	育児休業取得前の仕事における経験
Q8	雇用形態等	「正社員・正職員以外」として復帰または離職した理由
Q9		会社・団体の正社員・正職員のまま勤務し続けるために必要だったと思うサポート
Q10	復帰後の 業務や評価等	育児休業取得前と復帰直後における業務量・業務の難易度の変化
Q11		育児休業取得前と復帰直後における業務量・業務の難易度の変化への満足度
Q12		育児休業取得前と復帰直後における業務量・業務の難易度の変化への満足度の理由
Q13		育児休業から復帰後の仕事に対するモチベーション
Q14		育児をしながら仕事をしていることが業務への評価に影響しているか
Q15		育児をしながら仕事をしていることが業務への評価に影響していると思う理由
Q16		育児休業から復帰後に不安や違和感を感じたこと等
Q17	キャリアプラン	育児休業取得前のキャリアプラン
Q18		育児休業取得前のキャリアプランと現在のキャリア／今後のキャリア展望における変化
Q19		ほぼキャリアプランどおりに仕事と育児を両立できている理由
Q20		キャリアをセーブすることになった具体的な内容
Q21		キャリアプランの変化の理由
Q22		キャリアプランを変更せずに仕事と育児を両立するために必要だったと思うサポート
Q23	ライフプラン (主に子ども)	希望していた理想的な子どもの人数
Q24		希望していた理想的な子どもの人数と実際の子どもの人数の変化
Q25		理想的な子どもの人数と実際の子どもの人数が同じ・同じになりそうな理由
Q26		希望していた理想的な子どもの人数よりも実際の子どもの人数が多くなった・多くなりそうな理由
Q27		希望していた理想的な子どもの人数よりも実際の子どもの人数が少なくなった・少なくなりそうな理由
Q28		第1子が産まれる前に希望していた理想的な子どもの人数を持つために必要だと思うサポート
Q29	全体	生活全体への満足度
Q30		ライフイベントとキャリア形成を両立するために必要なこと等

2.2.2 調査対象

調査対象は全国の育児期にある男女であり、対象者の条件は以下の通りとした。

- 年齢が20歳～49歳（公務員は除く）
- 初職が正規雇用労働者
- 小学生以下（13歳未満）の同居している子どもがいる
- 同居している末子について育児休業を取得した
- 同居している末子の育児休業開始時点で正規雇用労働者であった

なお、可能な限り様々な立場の方を対象として調査を実施するため、同居している末子の育児休業からの復帰後に非正規雇用労働者となった方および離職した方も調査対象に含めた。ただし、同居している末子の育児休業取得後に正規雇用労働者として復帰せず、非正規雇用労働者として復帰した方および離職した方については、雇用形態を変更または離職した理由が主に育児に関わるものである方に限定した。

割付の目標を表3の通り設定し、40,000サンプルで回収を試みたところ、回収数が目標に届かなかったため、20,000サンプルに対して追加調査を実施した。

表3 目標回収数

	女性	男性	小計
正規労働者	1,800	1,800	3,600
非正規労働者	700	300	1,000
離職者	300	100	400
合計	2,800	2,200	5,000

最終的な回収数の結果は表4の通りである。

表4 最終的な回収数

	女性	男性	小計
正規労働者	1,439	1,246	2,685
非正規労働者	50	11	61
離職者	98	9	107
合計	1,587	1,266	2,853

2.2.3 実施概要

- ・ 調査手法： インターネット・モニターに対するアンケート調査
- ・ 調査実施期間： 令和7年1月17日（金）～令和7年1月21日（火）
- ・ 調査対象： 2.2.2（P.19）に記載の通り

2.2.4 調査票

アンケート調査票（アンケート調査画面）は本報告書の5. 参考資料（P.77）に掲載の通りである。

2.2.5 有識者からの御助言・御意見

本調査の実施にあたり、アンケート調査の設計や調査結果の取りまとめ方針などについて、下記の有識者の方に御助言・御意見をいただいた。

(敬称略)

- 高村 静（中央大学戦略経営研究科（ビジネススクール）教授）
- 服部 泰宏（神戸大学大学院経営学部 教授）
- 松原 光代（近畿大学経営学部経営学科 准教授）

2.3 本報告書で使用する用語（定義）

表 5 用語（定義）

本調査で使用する用語	本調査で用いた定義
育児休業	労働者の申出により、子どもを養育するために休業できる制度。育児休業を上回る制度（例えば、有給にする、3歳までの子を対象とする、分割取得を認めている等）も含む
初職	学校を卒業等してから初めてついた、所得を伴う仕事
会社・団体の正社員・正職員以外	パート・アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託社員等を含む非正規雇用労働者
フルタイム勤務	1週間の労働時間が40時間程度の勤務（1日8時間で週5日など）
短時間勤務	フルタイムと比べ、1週間の労働時間が短い勤務

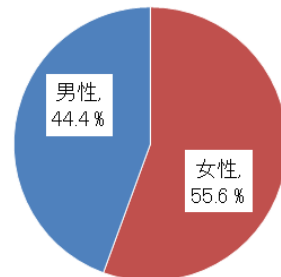
3. 単純集計結果

3.1 回答者の概要

(1) 性別

回答者の性別は、女性が全体の 55.6% (1,587 人)、男性が全体の 44.4% (1,266 人) であった。

図 1 性別



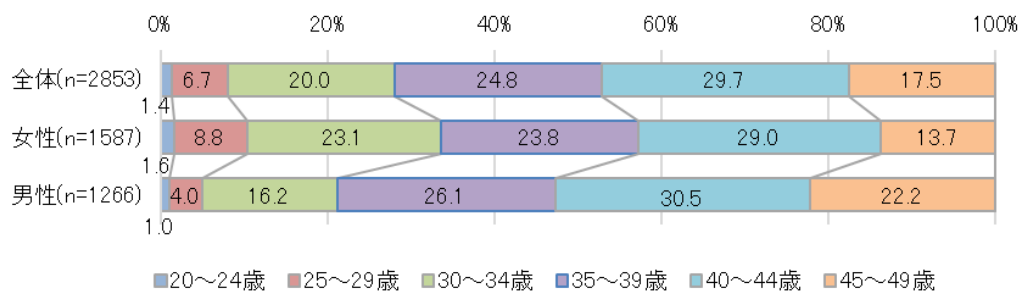
n=2853(単一回答)

(2) 年齢

回答者の年齢は、40～44 歳が最も多く (29.7%)、次いで 35～39 歳が多かった (24.8%)。

男女別に見ると、女性は 40～44 歳、35～39 歳の次に 30～34 歳が多かったが、男性は 40～44 歳、35～39 歳の次に多かったのが 45～49 歳であった。

図 2 年齢



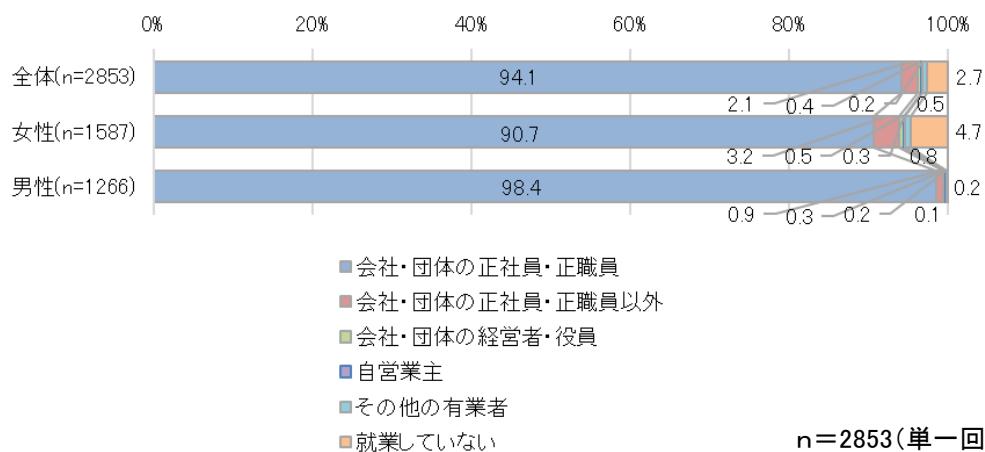
n=2853(単一回答)

(3) 現在の就業形態等

回答者の現在の就業形態等は、「会社・団体の正社員・正職員」が 94.1%と最も多かった。

男女別に見ると、男女ともに「会社・団体の正社員・正職員」が最も多かった (女性：90.7%、男性：98.4%)。女性は次いで「就業していない」(4.7%)が多かったが、男性は次いで「会社・団体の正社員・正職員以外」(0.9%)が多かった。

図 3 現在の就業形態等

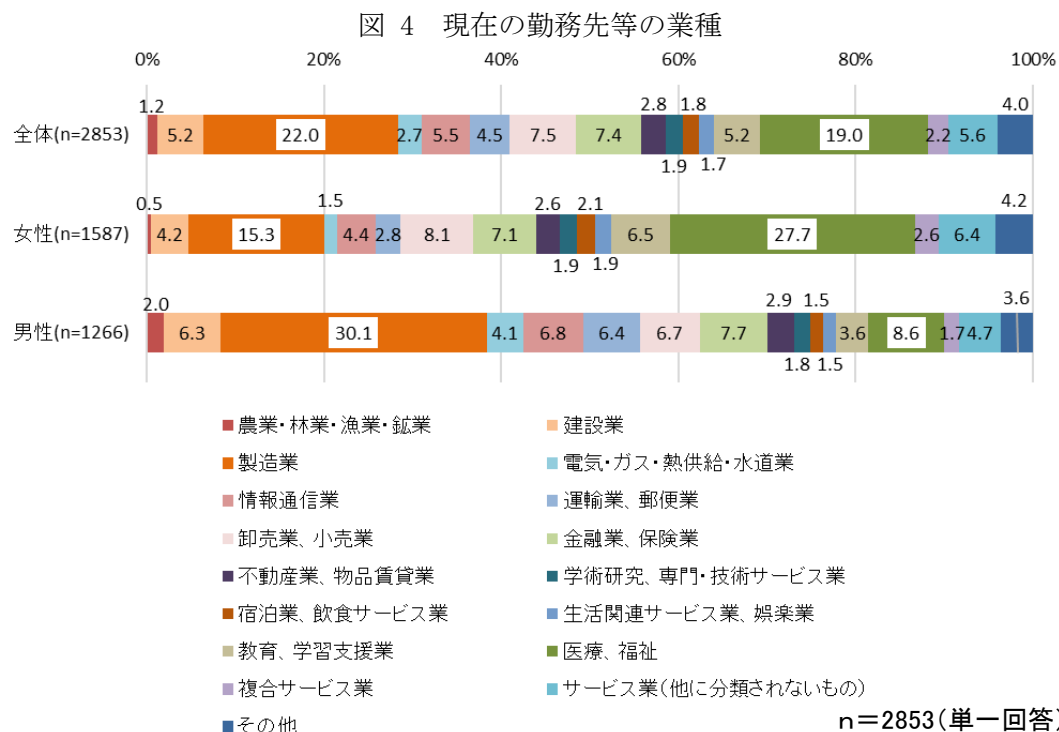


n=2853(単一回答)

(4) 現在の勤務先等の業種

現在の勤務先等の業種は、「製造業」が最も多く（22.0%）、次いで「医療、福祉」が多かった（19.0%）。

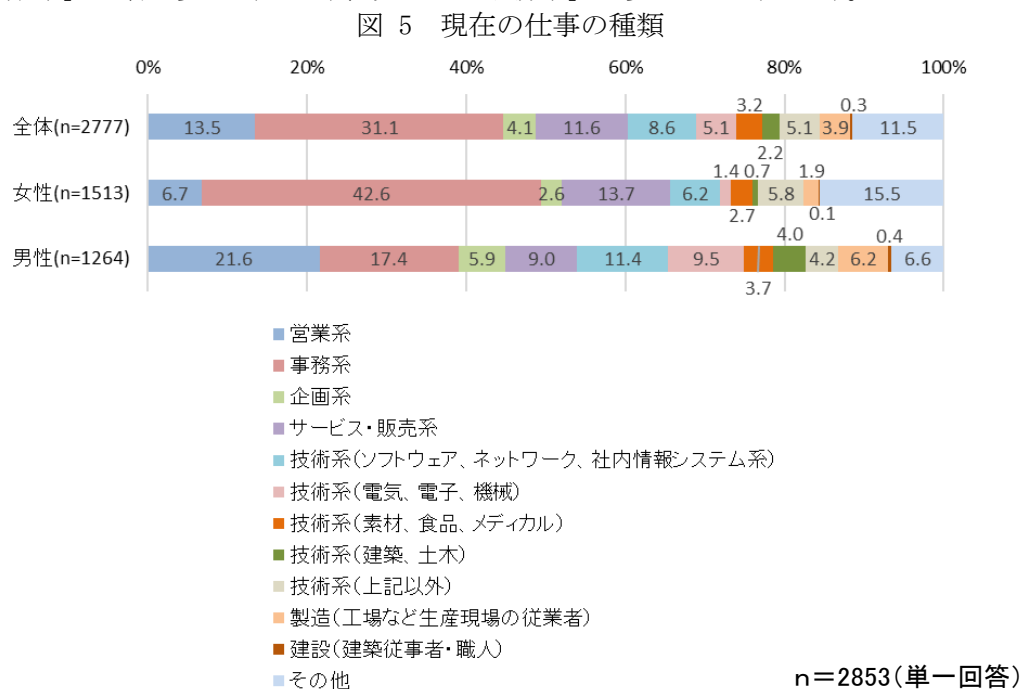
男女別に見ると、女性は「医療、福祉」（27.7%）、男性は「製造業」（30.1%）が最も多かった。



(5) 現在の仕事の種類

仕事の種類は、「事務系」が最も多く（31.1%）、次いで「営業系」が多かった（13.5%）。

男女別に見ると、女性は「事務系」が4割以上と最も多く、次いで「その他」が多かった。男性は「営業系」が最も多く（21.6%）、次いで「事務系」が多かった（17.4%）。

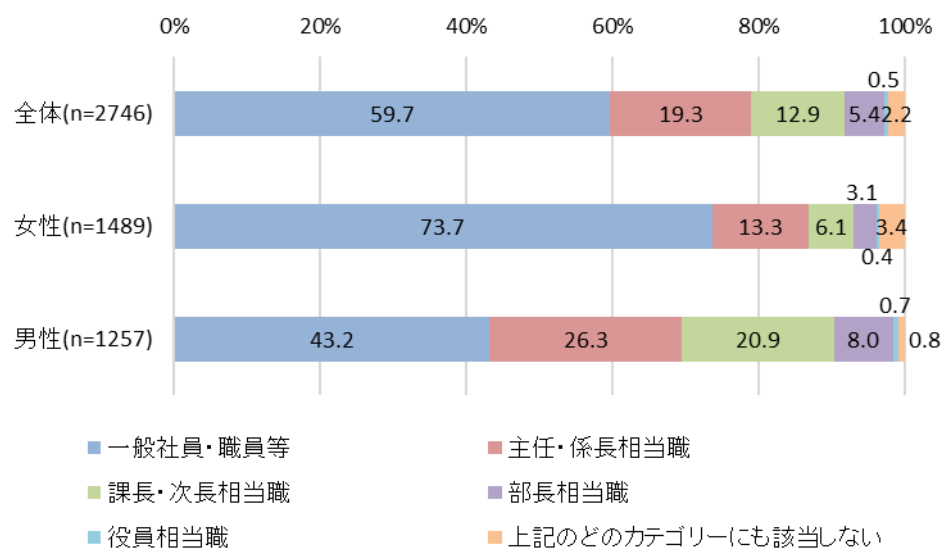


(6) 現在の勤務先における役職

現在の勤務先における役職は、「一般社員・職員等」が最も多く（59.7%）、次いで「主任・係長相当職」が多かった（19.3%）。

男女別に見ると、女性は「一般社員・職員等」が最も多く7割以上であり、課長以上の管理職（9.6%）では、男性（29.6%）との差が大きい。男性は最も多い「一般社員・職員等」と、次に多い「主任・係長相当職」を合わせて約7割であった。

図 6 現在の勤務先における役職



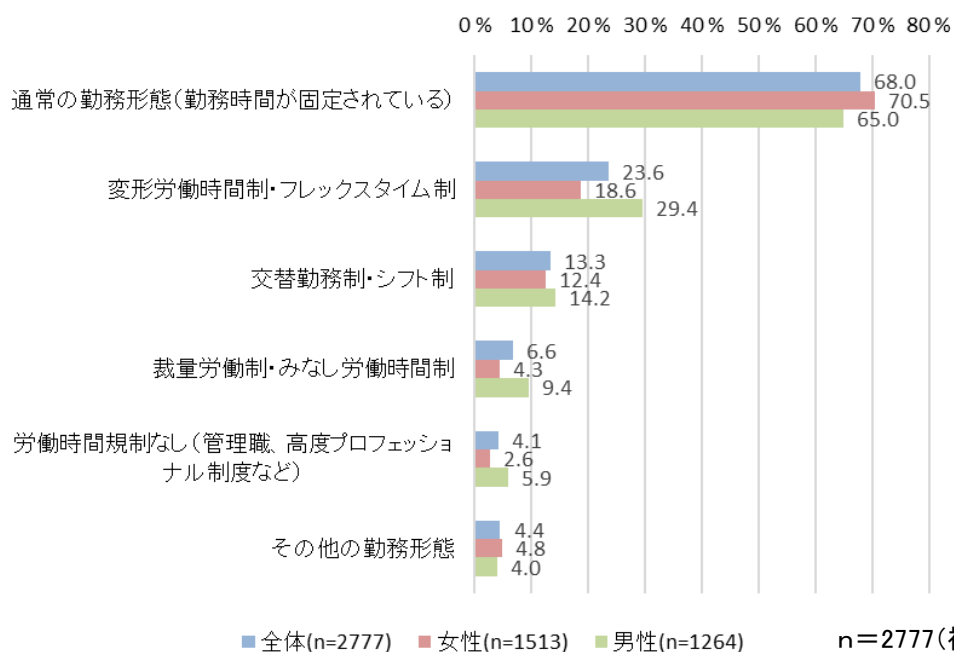
n=2746(単一回答)

(7) 現在の勤務形態

現在の勤務形態は、「通常の勤務形態（勤務時間が固定されている）」が最も多く（68.0%）、次いで「変形労働時間制・フレックスタイム制」が多かった（23.6%）。

男女別に見ると、「変形労働時間制・フレックスタイム制」は男性のほうが女性よりも回答割合が高かった（女性：18.6%、男性：29.4%）。

図 7 現在の勤務形態

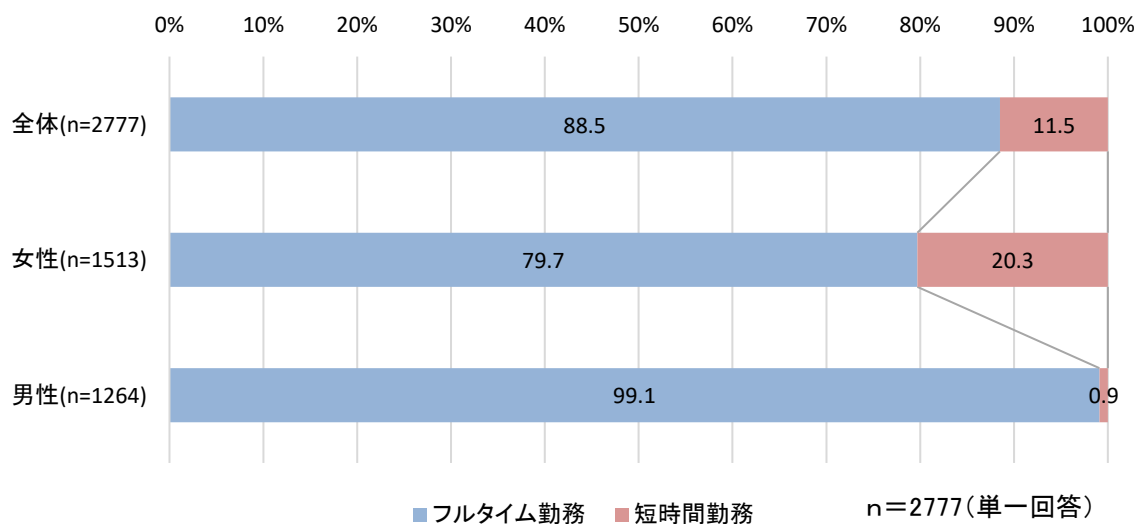


n=2777(複数回答)

(8) 現在の勤務時間

現在の勤務時間は、フルタイム勤務が全体の 88.5%、短時間勤務が全体の 11.5%であった。
男女別に見ると、女性は短時間勤務が 20.3%であったところ、男性は短時間勤務が 0.9%であった。

図 8 現在の勤務形態

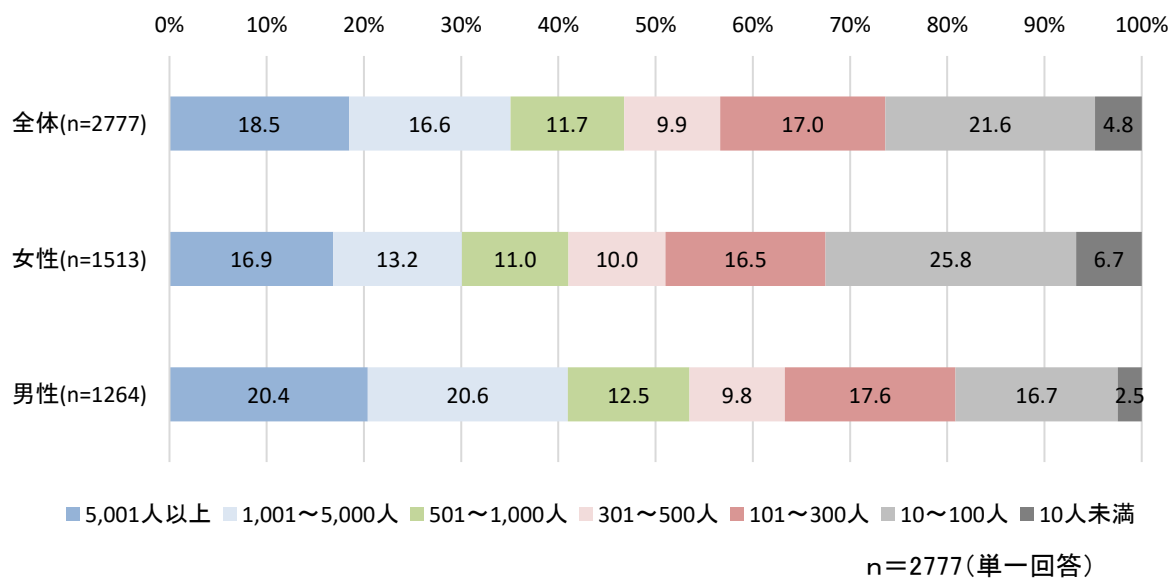


(9) 現在の勤務先の企業規模

現在の勤務先の企業規模は、「10～100 人」が最も多く (21.6%)、次いで「5,001 人以上」(18.5%)、「101～300 人」(17.0%)、「1,001～5,000 人」(16.6%)が多かった。

男女別に見ると、男性の方が 1,001 人以上の大規模企業の回答者が多い (41%)。

図 9 現在の勤務先の企業規模

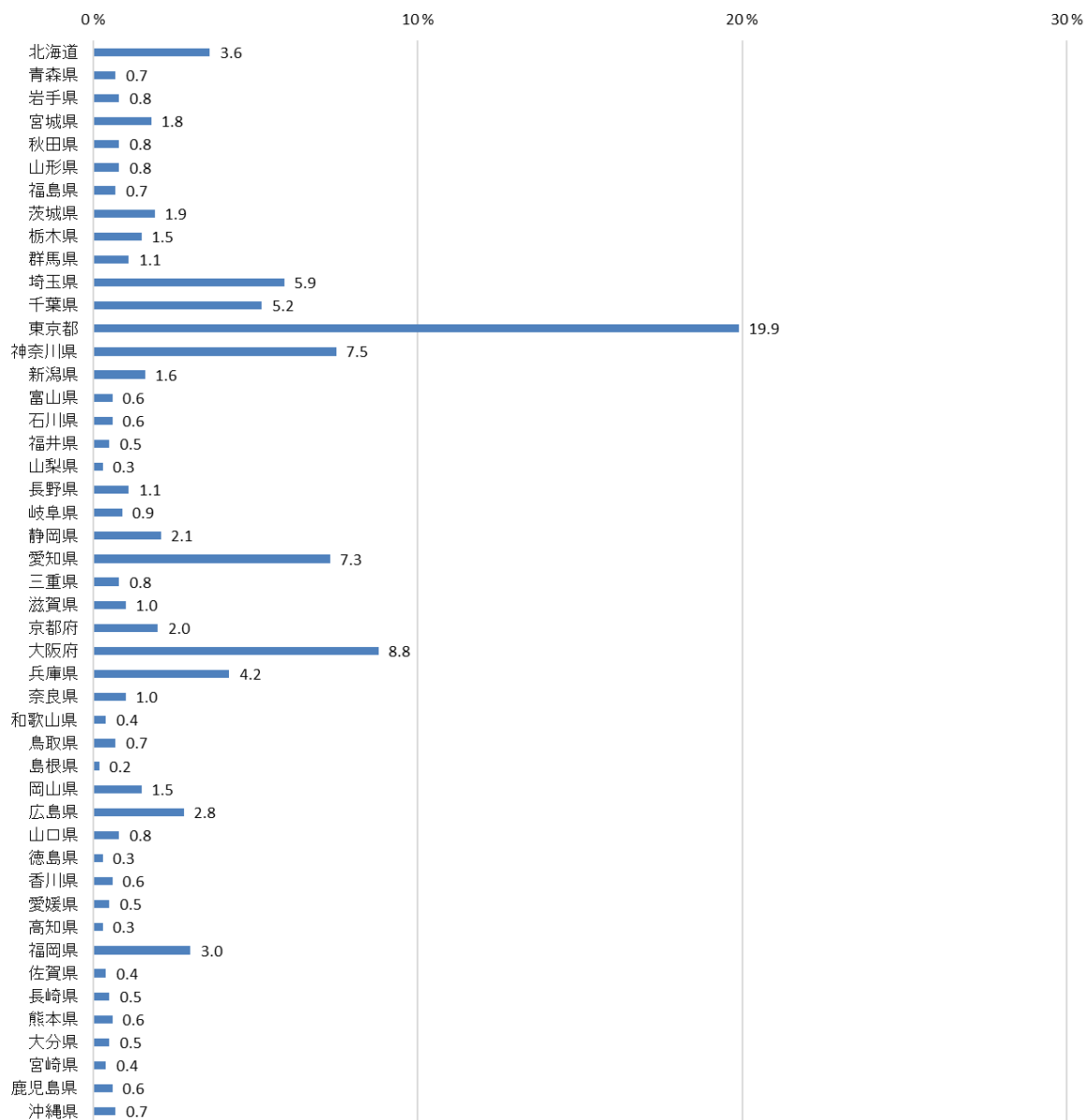


(10) 現在の居住地と勤務先の所在地

現在の居住地は、東京都が最も多く（19.9%）、次いで大阪府（8.8%）、神奈川県（7.5%）、愛知県（7.3%）が多かった。

なお、男女で有意な傾向の差はなかった。

図 10 現在の居住地

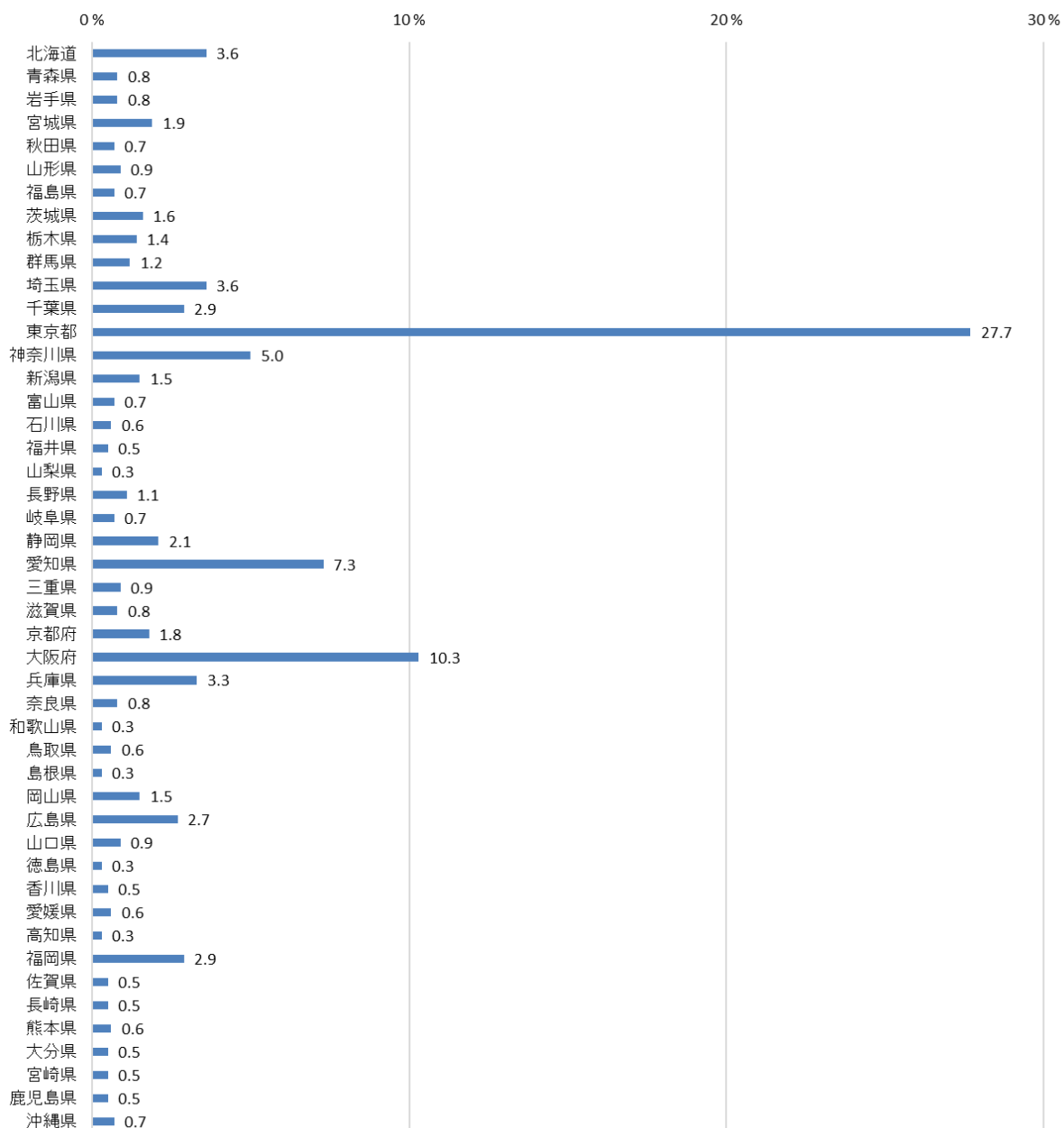


n = 2853 (単一回答)

現在の勤務先の所在地は、東京都が最も多く（27.7%）、次いで大阪府（10.3%）、愛知県（7.3%）、神奈川県（5.0%）が多かった。

なお、男女で有意な傾向の差はなかった。

図 11 現在の勤務先の所在地

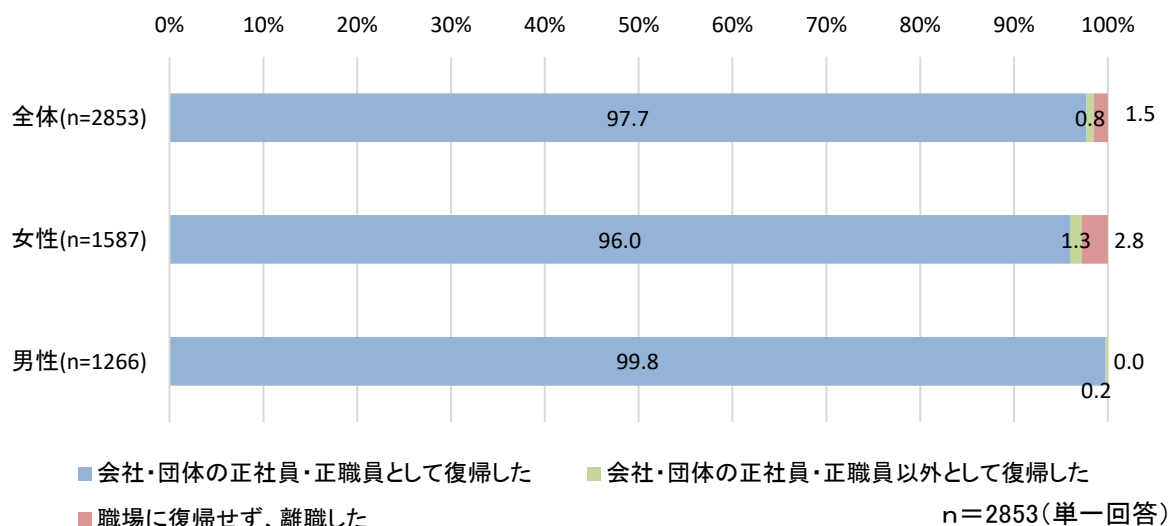


n=2853(単一回答)

(11) 育児休業からの復帰時点の就業形態等

同居している子どものうち一番下の子ども（末子）について、育児休業から復帰した時点での就業形態等は、「会社・団体の正社員・正職員として復帰した」が最も多かったが、女性は「職場に復帰せず離職した」（2.8%）及び「会社・団体の正社員・正職員以外として復帰した」（1.3%）の回答もあった。

図 12 育児休業からの復帰時点の就業形態等

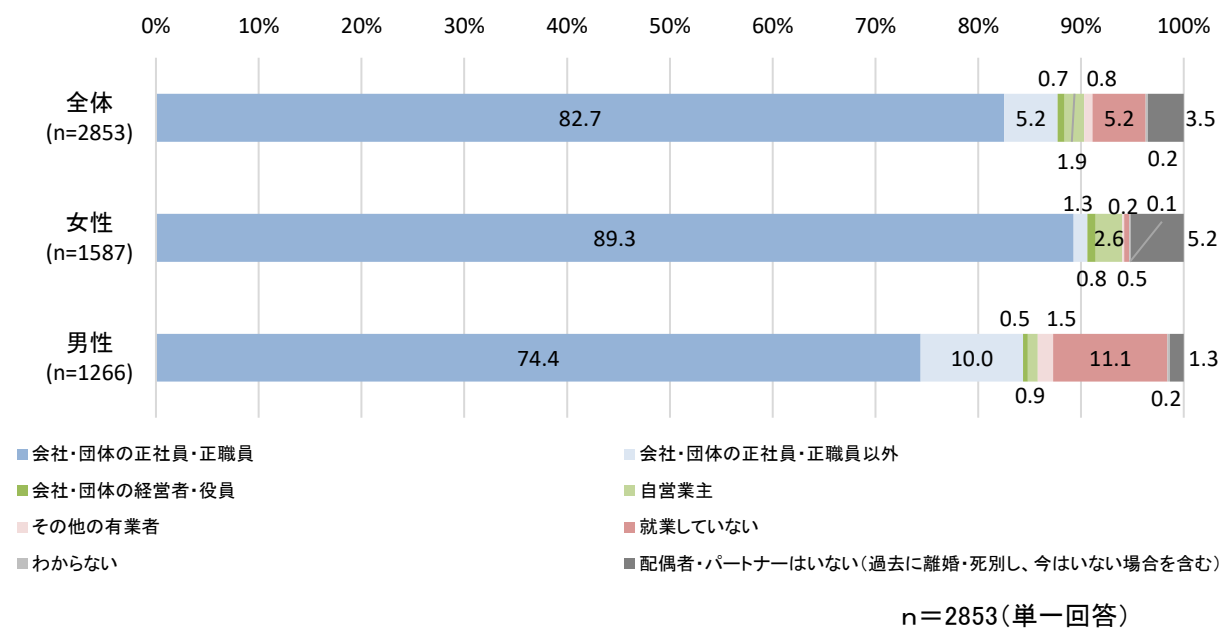


(12) 配偶者・パートナーの就業形態等

配偶者・パートナーの就業形態等は、「会社・団体の正社員・正職員」が最も多く（82.7%）、次いで「会社・団体の正社員・正職員以外」と「就業していない」が多かった（5.2%）。

男女別に見ると、女性の配偶者・パートナーは「会社・団体の正社員・正職員」の次に「配偶者・パートナーはいない（過去に離婚・死別し、今はいない場合を含む）」が多かったが（5.2%）、男性の配偶者・パートナーは「会社・団体の正社員・正職員」の次に「就業していない」が多かった（11.1%）。

図 13 配偶者・パートナーの就業形態等



(13) 同居している子どもの年齢区分と人数

同居している子どもの年齢区分は、「3歳未満の未就学児」が最も多く（0人以外の合計42.2%）、次いで「3歳以上の未就学児」が多かった（0人以外の合計41.1%）。

表 6 同居している子どもの年齢区分と人数

	1人	2人	3人	4人	5人以上	該当する子ども はいない(0人)
3歳未満の未就学児	全体 36.3% 女性 34.3% 男性 38.8%	全体 4.2% 女性 4.3% 男性 3.0%	全体 0.8% 女性 0.9% 男性 0.7%	全体 0.4% 女性 0.3% 男性 0.6%	全体 0.4% 女性 0.4% 男性 0.5%	全体 57.8% 女性 59.7% 男性 55.5%
3歳以上の未就学児	全体 33.3% 女性 33.3% 男性 33.4%	全体 6.3% 女性 6.5% 男性 6.2%	全体 0.5% 女性 0.6% 男性 0.4%	全体 0.6% 女性 0.7% 男性 0.6%	全体 0.2% 女性 0.5% 男性 0.1%	全体 58.9% 女性 58.5% 男性 59.3%
小学校1～3年生	全体 31.7% 女性 31.9% 男性 31.4%	全体 4.0% 女性 3.4% 男性 4.7%	全体 1.1% 女性 1.1% 男性 1.1%	全体 0.3% 女性 0.2% 男性 0.5%	全体 0.2% 女性 0.2% 男性 0.3%	全体 62.7% 女性 63.3% 男性 62.0%
小学校4～6年生	全体 25.5% 女性 25.5% 男性 25.6%	全体 4.0% 女性 3.1% 男性 5.2%	全体 0.8% 女性 0.8% 男性 0.8%	全体 0.7% 女性 0.6% 男性 0.8%	全体 0.2% 女性 0.1% 男性 0.4%	全体 68.7% 女性 69.9% 男性 67.2%
中学校1年生以上	全体 13.6% 女性 12.2% 男性 15.4%	全体 3.2% 女性 3.2% 男性 3.1%	全体 0.9% 女性 0.6% 男性 1.3%	全体 0.5% 女性 0.6% 男性 0.5%	全体 0.4% 女性 0.3% 男性 0.6%	全体 81.4% 女性 83.1% 男性 79.1%

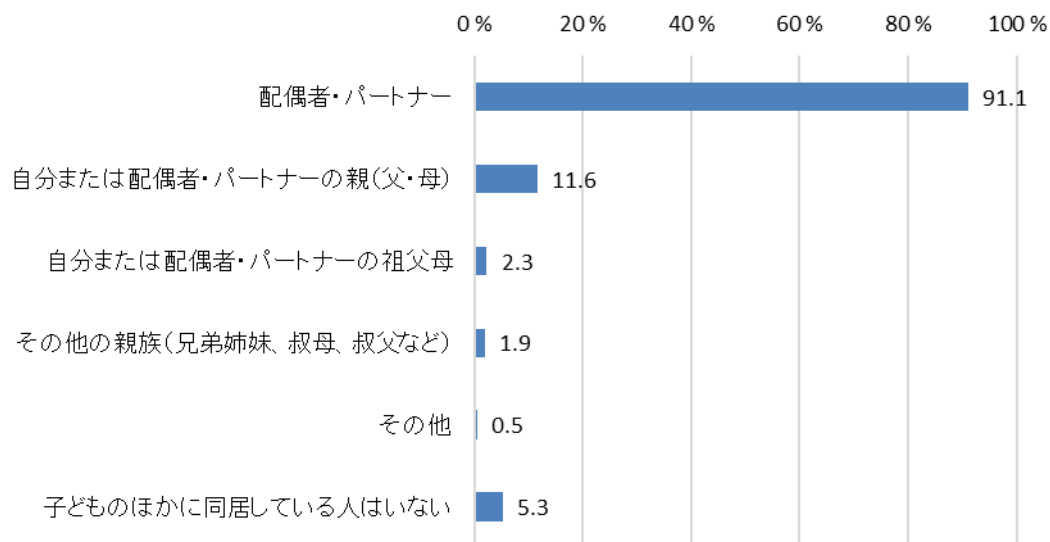
n=2853(単一回答)

(14) 子ども以外の同居者の有無

子どものほかに同居している方は、「配偶者・パートナー」が最も多く（91.1%）、次いで「自分または配偶者・パートナーの親（父・母）」が多かった（11.6%）。

なお、男女で有意な傾向の差はなかった。

図 14 子ども以外の同居者の有無

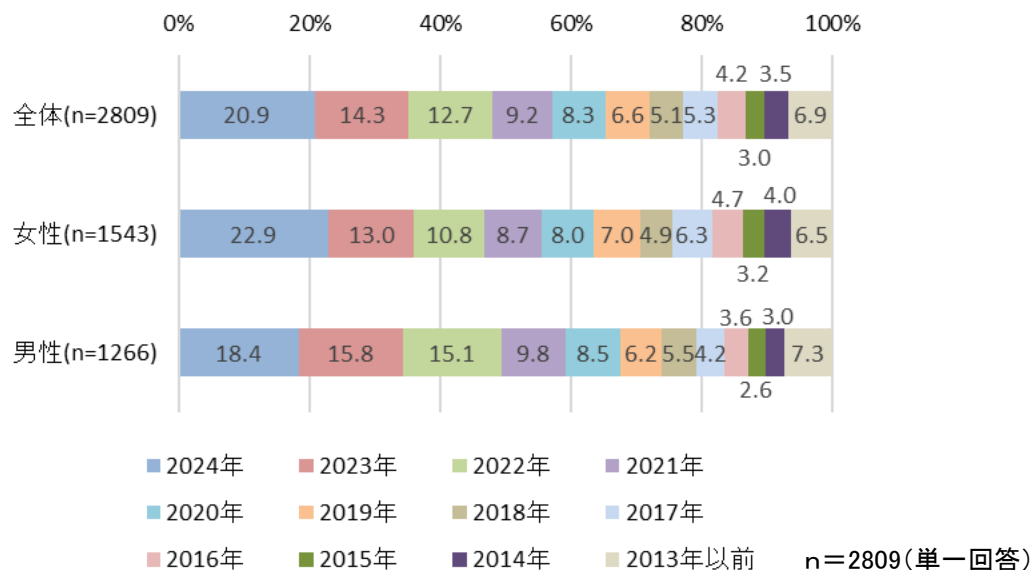


n=2853(複数回答)

(15) 育児休業から復帰した時期

育児休業から復帰した時期は、「2024 年」が最も多く（20.9%）、次いで「2023 年」が多かった（14.3%）。

図 15 育児休業から復帰した時期

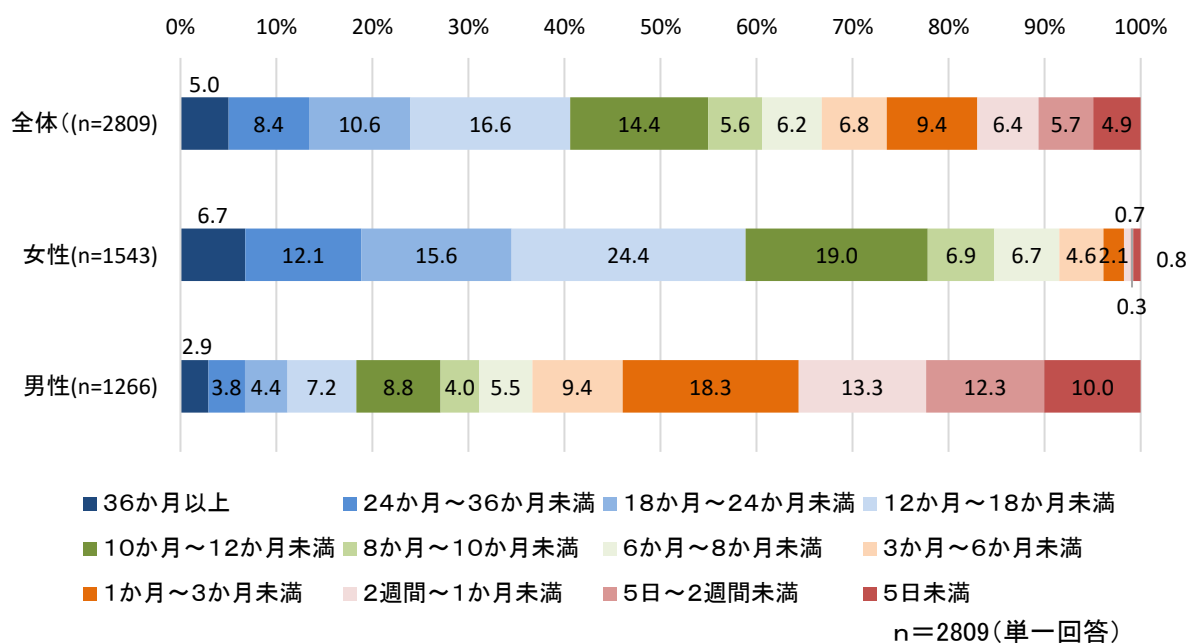


(16) 育児休業取得日数

育児休業を取得した日数は、「12 か月～18 か月未満」が最も多く（16.6%）、次いで「10 か月～12 か月未満」が多かった（14.4%）。

男女別に見ると、女性は「12 か月～18 か月未満」が最も多く（24.4%）、次いで「10 か月～12 か月未満」が多かった（19.0%）。男性は「1 か月～3 か月未満」が最も多く（18.3%）、次いで「2 週間～1 か月未満」が多かった（13.3%）。

図 16 育児休業取得日数



3.2 キャリア形成と育児等の両立に関する実態

(1) 両立支援制度の利用経験等

両立支援制度の利用経験等について、「育児のための短時間勤務制度」は「現在利用している」が最も多く（26.4%）、次いで「以前は利用していたが、現在は利用していない」（24.3%）、「利用したことはなく、利用希望もない・なかった」（22.1%）が多かった。

「残業・深夜業等、時間外労働を免除する制度」は「利用したことはなく、利用希望もない・なかった」が最も多く（27.1%）、次いで「制度がない・なかった」（18.8%）、「現在利用している」（17.2%）が多かった。

「始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ」は「利用したことはなく、利用希望もない・なかった」が最も多く（27.7%）、次いで「制度がない・なかった」が多かった（19.6%）。

「フレックスタイム制度」は「利用したことはなく、利用希望もない・なかった」が最も多く（24.8%）、次いで「制度がない・なかった」が多かった（23.2%）。

「短時間正社員制度」は「利用したことはなく、利用希望もない・なかった」が最も多く（30.1%）、次いで「制度がない・なかった」（23.5%）が多かった。

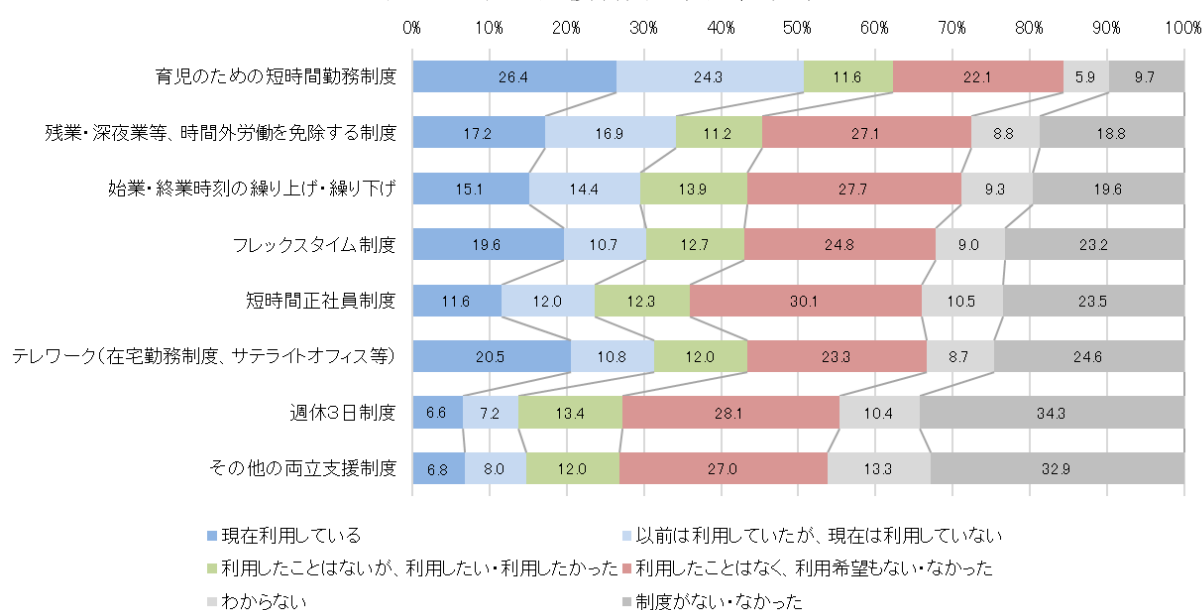
「テレワーク（在宅勤務制度、サテライトオフィス等）」は「制度がない・なかった」が最も多く（24.6%）、次いで「利用したことはなく、利用希望もない・なかった」（23.3%）、

「現在利用している」（20.5%）が多かった。

「週休3日制度」は「制度がない・なかった」が最も多く（34.3%）、次いで「利用したことはなく、利用希望もない・なかった」が多かった（28.1%）。

「その他の両立支援制度」は「制度がない・なかった」が最も多く（32.9%）、次いで「利用したことはなく、利用希望もない・なかった」が多かった（27.0%）。

図 17 両立支援制度の利用経験等

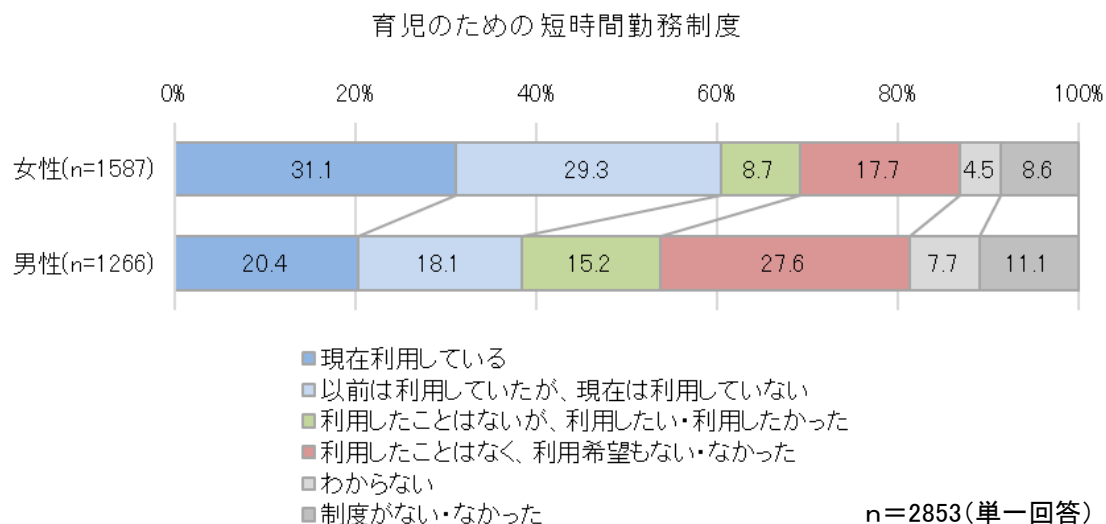


n=2853(単一回答)

男女別に見ると、「育児のための短時間勤務制度」は、男性よりも女性のほうが利用している／利用していた者の割合が 20 ポイント以上高かった（女性：合計 60.4%、男性：合計 38.5%）。

男性は、利用したことはないが、利用したい・利用したかった者が 15.2%であり、女性の 8.7%よりも多かった。

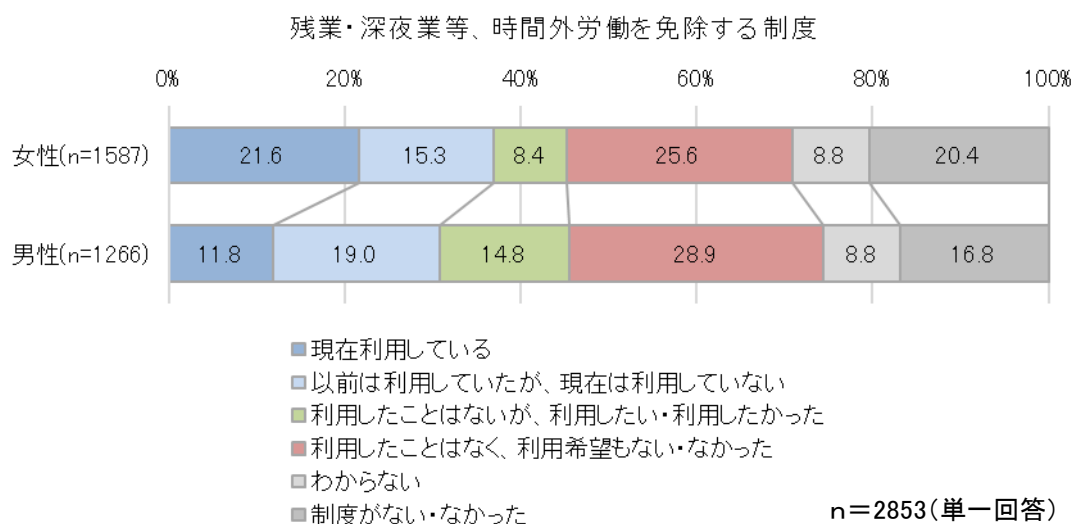
図 18 育児のための短時間勤務制度の利用状況



「残業・深夜業等、時間外労働を免除する制度」は、男性よりも女性のほうが利用している／利用していた者の割合が 6 ポイント高かった（女性：合計 36.9%、男性：合計 30.8%）。

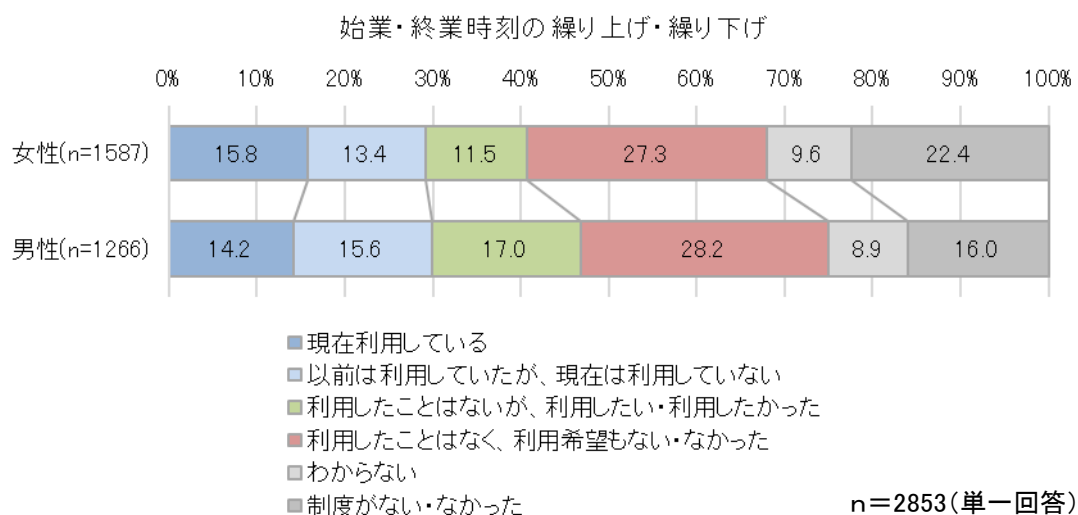
一方、利用したことはないが、利用したい・利用したかった者まで含めると、男女差はほとんどみられなかった（女性：合計 45.3%、男性：合計 45.6%）。

図 19 残業・深夜業等、時間外労働を免除する制度の利用状況



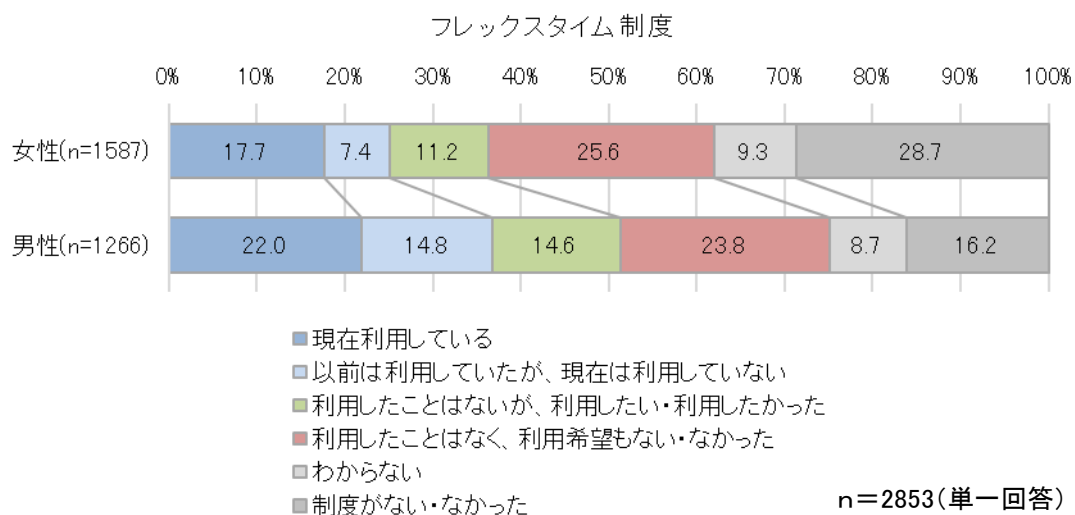
「始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ」は、男性のほうが利用している／利用していた者の割合が 0.6 ポイント高く（女性：合計 29.2%、男性：合計 29.8%）、利用したい・利用したかった者を含めると 6.1 ポイント高かった（女性：合計 40.7%、男性：合計 46.8%）。

図 20 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げの利用状況



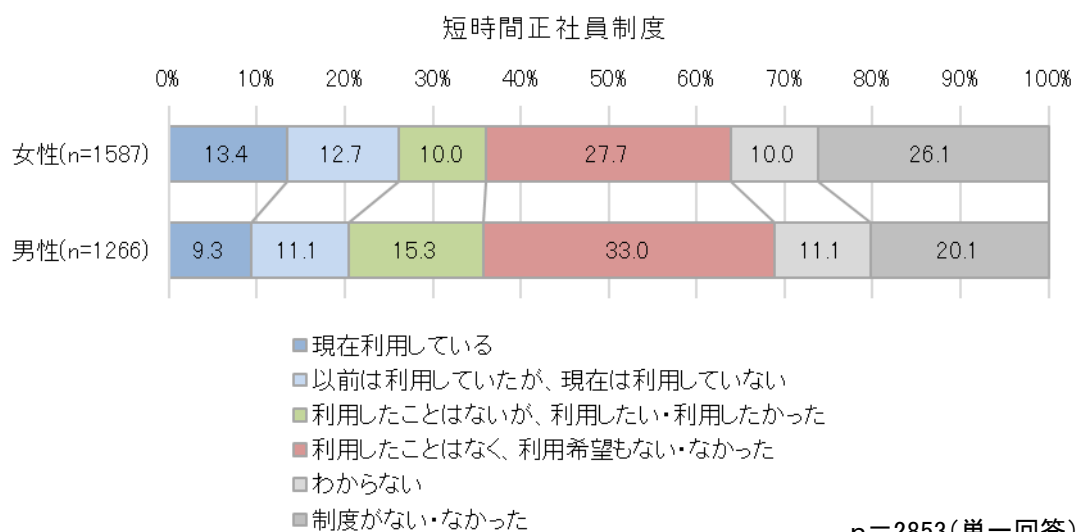
「フレックスタイム制」は、男性のほうが利用している／利用していた者の割合が 10 ポイント以上高かった（女性：合計 25.1%、男性：合計 36.8%）。

図 21 フレックスタイム制度の利用状況



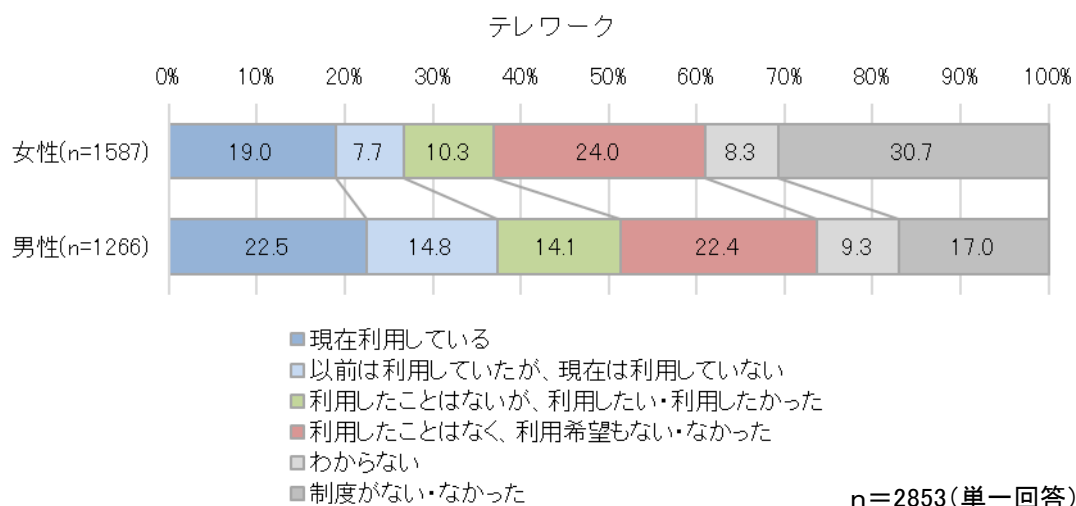
「短時間正社員制度」は、男女ともに、利用している／利用していた者と利用したい・利用しなかった者を合わせて 40%未満だった（女性：合計 36.1%、男性：合計 35.7%）。

図 22 短時間正社員制度の利用状況



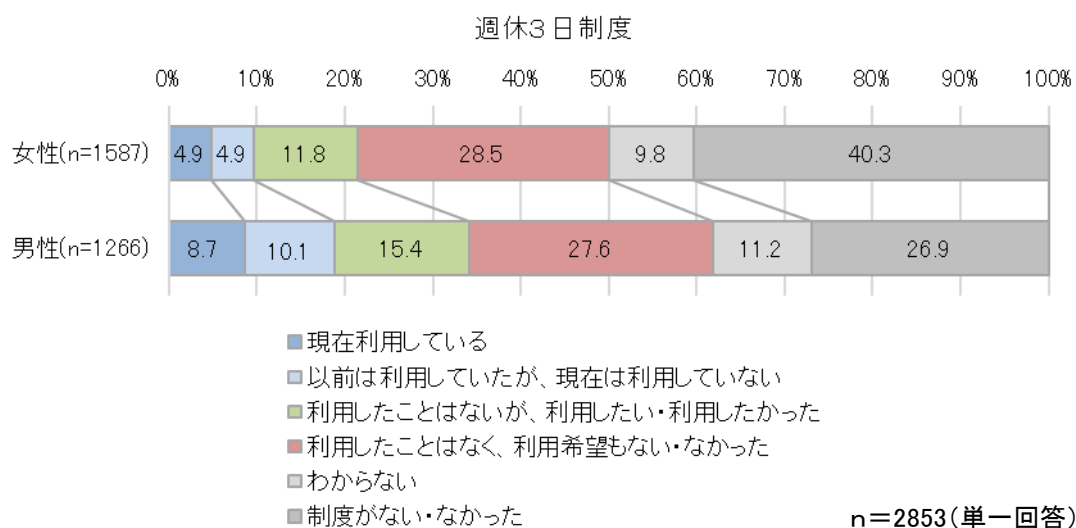
「テレワーク」は、男性のほうが利用している／利用していた者の割合が 10 ポイント以上高かった（女性：合計 26.7%、男性：合計 37.3%）。

図 23 テレワークの利用状況



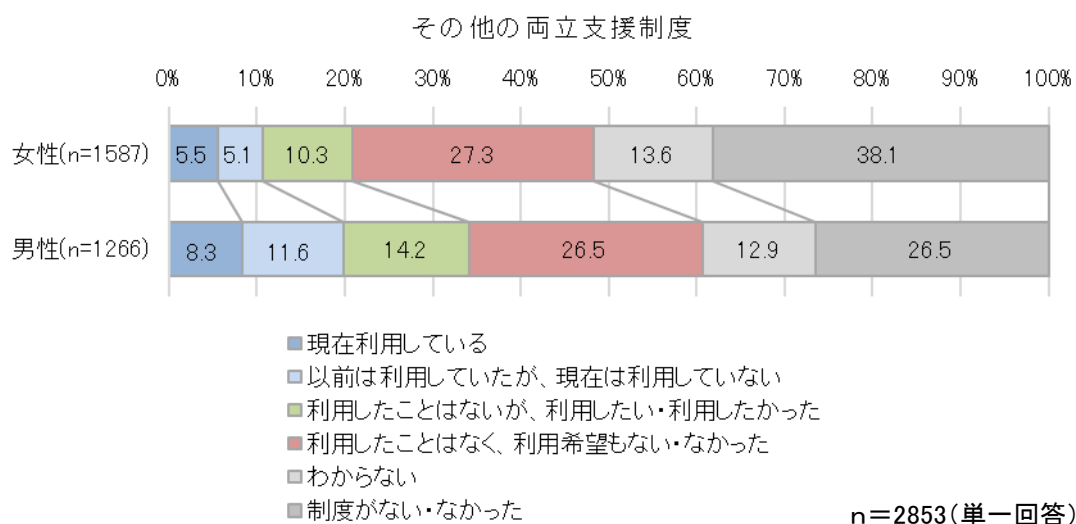
「週休3日制度」は、男性のほうが利用している／利用していた者の割合が9ポイント高かった（女性：合計9.8%、男性：合計18.8%）。

図 24 週休3日制度の利用状況



「その他の両立支援制度」は、男性のほうが利用している／利用していた者の割合が9ポイント高く（女性：合計10.6%、男性：合計19.9%）、利用したい・利用したかった者を含めると13ポイント高かった（女性：合計20.9%、男性：合計34.1%）。

図 25 その他の両立支援制度の利用状況

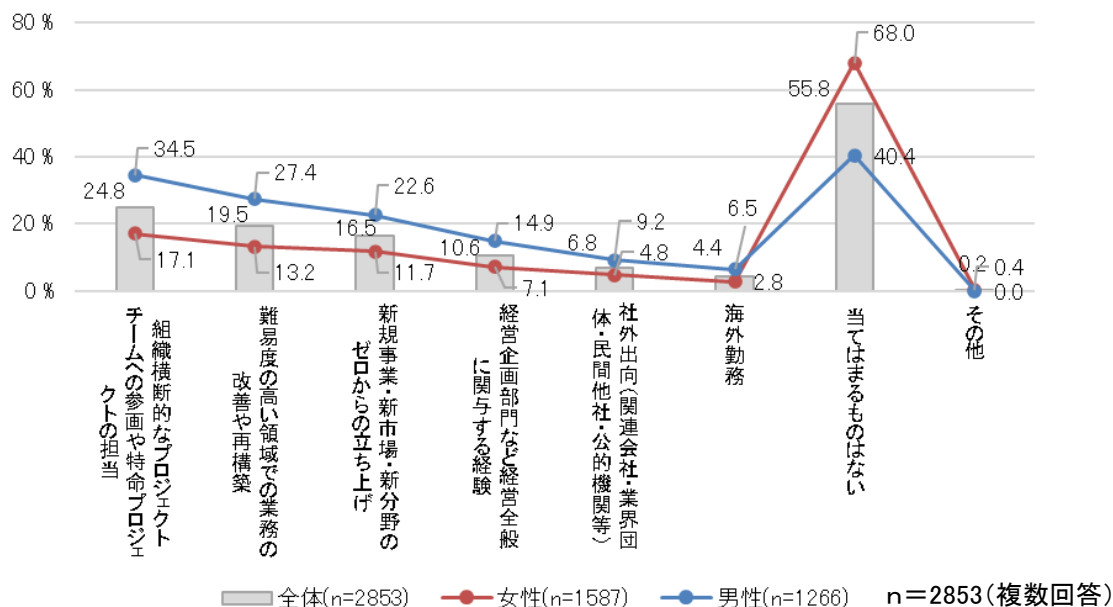


(2) 育児休業取得前の業務経験

育児休業取得前の業務経験は、「当てはまるものはない」が最も多く（55.8%）、次いで「組織横断的なプロジェクトチームへの参画や特命プロジェクトの担当」が多かった（24.8%）。

男女別に見ると、各業務経験について全て男性のほうが回答割合が高く、「当てはまるものはない」との回答は、男性よりも女性のほうが高くなっている。また、女性は約7割が「当てはまるものはない」と回答している。

図 26 育児休業取得前の業務経験

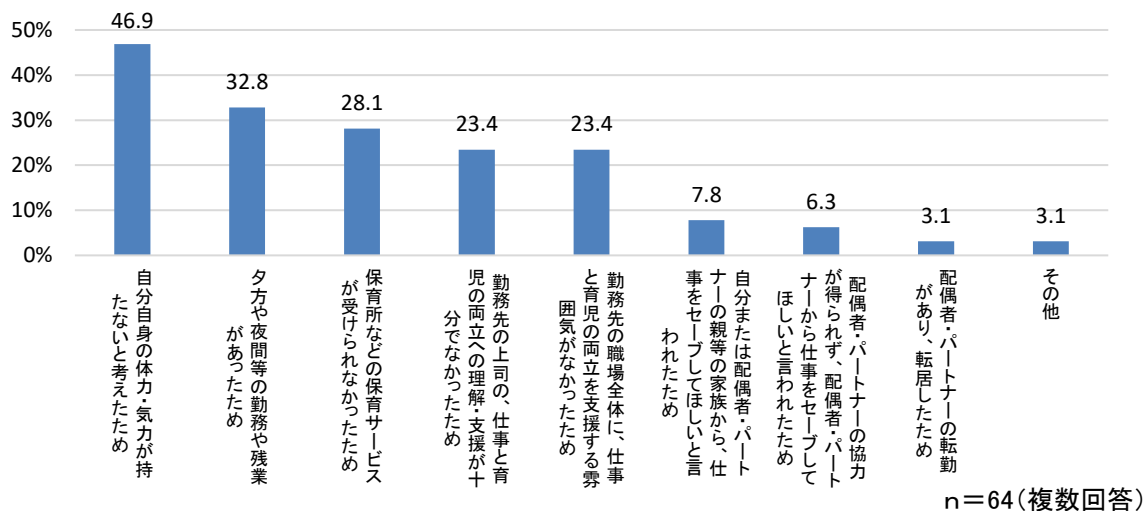


(3) 育児休業後に「正社員・正職員以外」として復帰もしくは離職した理由

育児休業後に「正社員・正職員以外」として復帰もしくは離職した理由は、「自分自身の体力・気力が持たないと考えたため」が最も多く（46.9%）、次いで「夕方や夜間等の勤務や残業があったため」（32.8%）、「保育所などの保育サービスが受けられなかったため」（28.1%）が多かった。

なお、本設問の回答数 67 のうち、男性の回答数は 3 であったため、女性の回答数 64 の結果のみを記載した。

図 27 育児休業後に「正社員・正職員以外」として復帰もしくは離職した理由

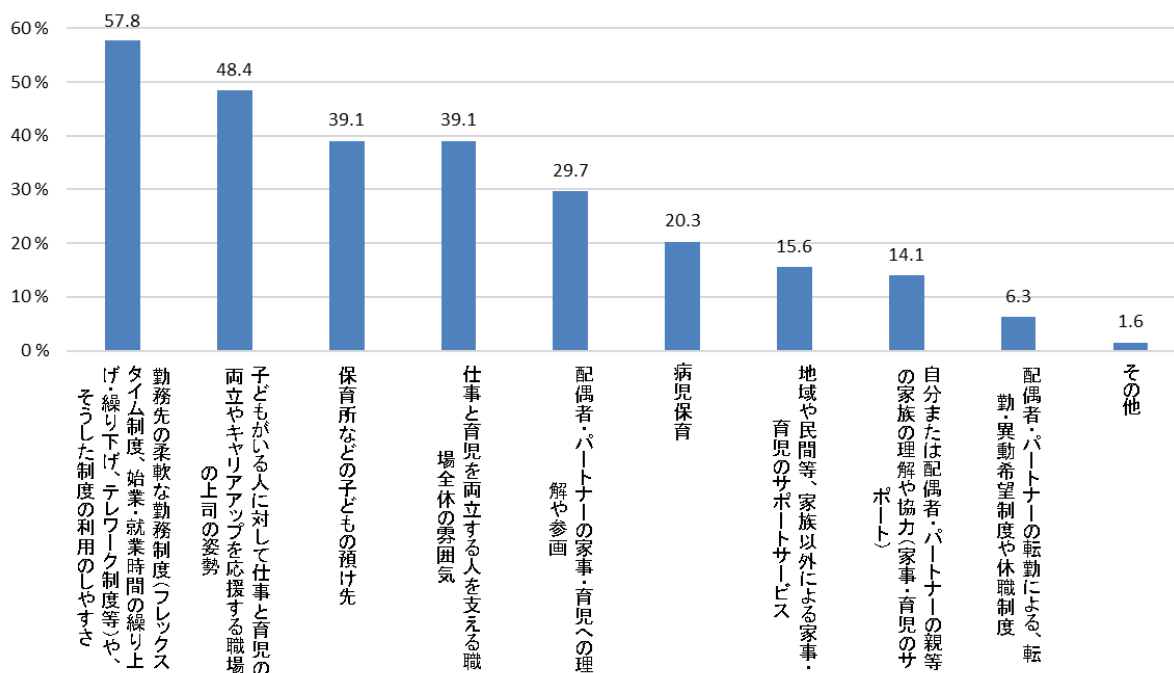


(4) 会社・団体の正社員・正職員のまま勤務し続けるために必要だったと思うサポート

育児休業後、会社・団体の正社員・正職員の就業形態をやめ、「正社員・正職員以外」として復帰もしくは離職した者に対して、どんなサポートがあれば会社・団体の正社員・正職員のまま勤務し続けることができたと思うかを聞いたところ、「勤務先の柔軟な勤務制度（フレックスタイム制度、始業・就業時間の繰り上げ・繰り下げ、テレワーク制度等）や、そうした制度の利用のしやすさ」が最も多く（57.8%）、次いで「子どもがいる人に対して仕事と育児の両立やキャリアアップを応援する職場の上司の姿勢」（48.4%）、「保育所などの子どもの預け先」と「仕事と育児を両立する人を支える職場全体の雰囲気」（いずれも 39.1%）が多かった。

なお、本設問の回答数 67 のうち、男性の回答数は 3 であったため、女性の回答数 64 の結果のみを記載した。

図 28 会社・団体の正社員・正職員のまま勤務し続けるために必要だったと思うサポート

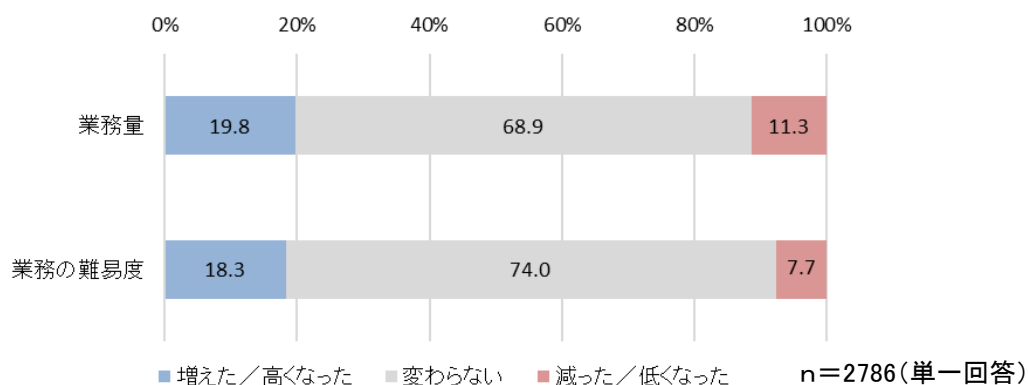


n=64(複数回答)

(5) 育児休業取得前と復帰直後における業務量・業務の難易度の変化

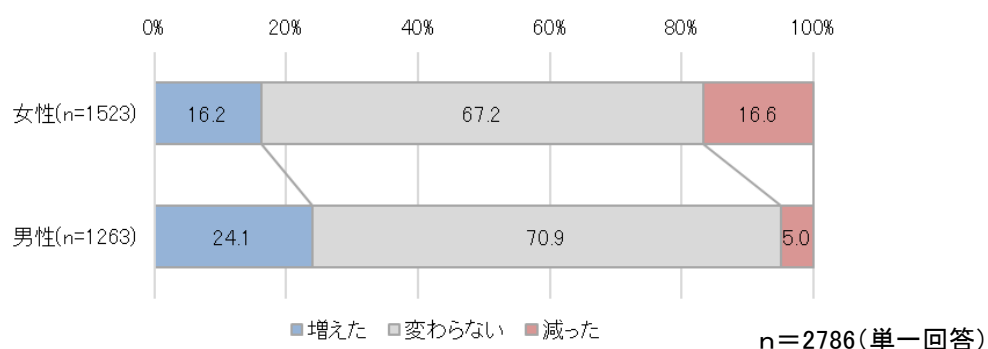
育児休業後、会社・団体の正社員・正職員として復帰した者に対して、出産・育児に関わる理由・事情により、育児休業取得前と復帰直後で業務量・業務の難易度に変化があったと感じるかを聞いたところ、業務量と業務の難易度いずれも「変わらない」が最も多かった（業務量 68.9%、業務の難易度 74.0%）。

図 29 育児休業取得前と復帰直後における業務量・業務の難易度の変化（全体）



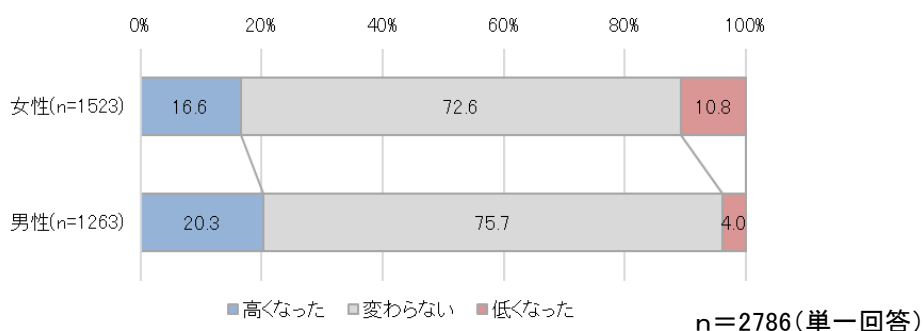
業務量の変化について、男女別に見ると、男女ともに「変わらない」が7割程度で最も多かった。「増えた」と回答した者の割合は男性のほうが女性よりも7.9ポイント高く、「減った」と回答した者の割合は女性のほうが男性よりも11.6ポイント高かった。

図 30 育児休業取得前と復帰直後における業務量の変化



業務の難易度の変化について、男女別に見ると、男女ともに「変わらない」が7割以上で最も多かった。「高くなった」と回答した者の割合は男性のほうが女性よりも3.7ポイント高く、「低くなった」と回答した者の割合は女性のほうが男性よりも6.8ポイント高かった。

図 31 育児休業取得前と復帰直後における業務の難易度の変化（男女別）

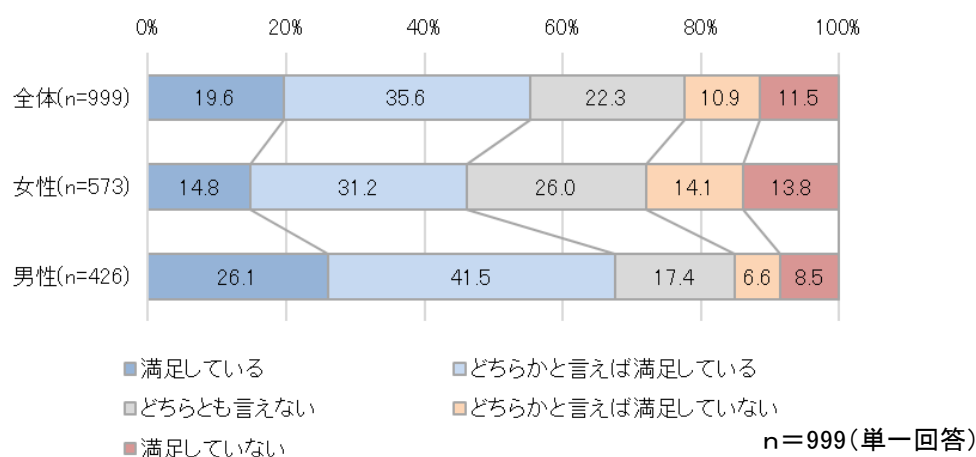


(6) 育児休業取得前と復帰直後における業務量・業務の難易度の変化への満足度

育児休業後、会社・団体の正社員・正職員として復帰した者のうち、出産・育児に関わる理由・事情により、育児休業取得前と復帰直後で業務量と業務の難易度のいずれかに変化があったと感じる者に対して満足度を聞いたところ、「満足している」と「どちらかと言えば満足している」の合計(55.2%)の方が、「満足していない」と「どちらかと言えば満足していない」の合計(22.4%)よりも多かった。

男女別に見ると、男性よりも女性のほうが、「満足している」と「どちらかと言えば満足している」の回答が少なく(女性：合計46.0%、男性：合計67.6%)、「満足していない」と「どちらかと言えば満足していない」の回答が多かった(女性：合計27.9%、男性：合計15.1%)。

図 32 育児休業取得前と復帰直後における業務量・業務の難易度の変化への満足度

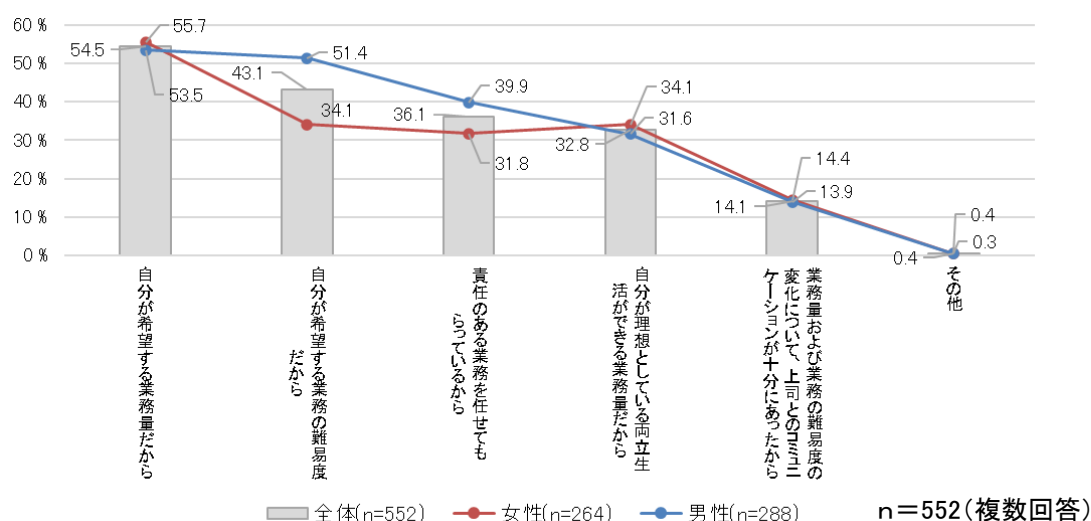


(7) 育児休業取得前と復帰直後における業務量・業務の難易度の変化への満足度の理由

Q12で「満足している」または「どちらかと言えば満足している」と回答した者に対して満足度の理由を聞いたところ、「自分が希望する業務量だから」が最も多く(54.5%)、次いで「自分が希望する業務の難易度だから」(43.1%)が多かった。

男女別に見ると、女性より男性のほうが、「自分が希望する業務の難易度だから」を回答した者の割合が高かった(女性：34.1%、男性：51.4%)。

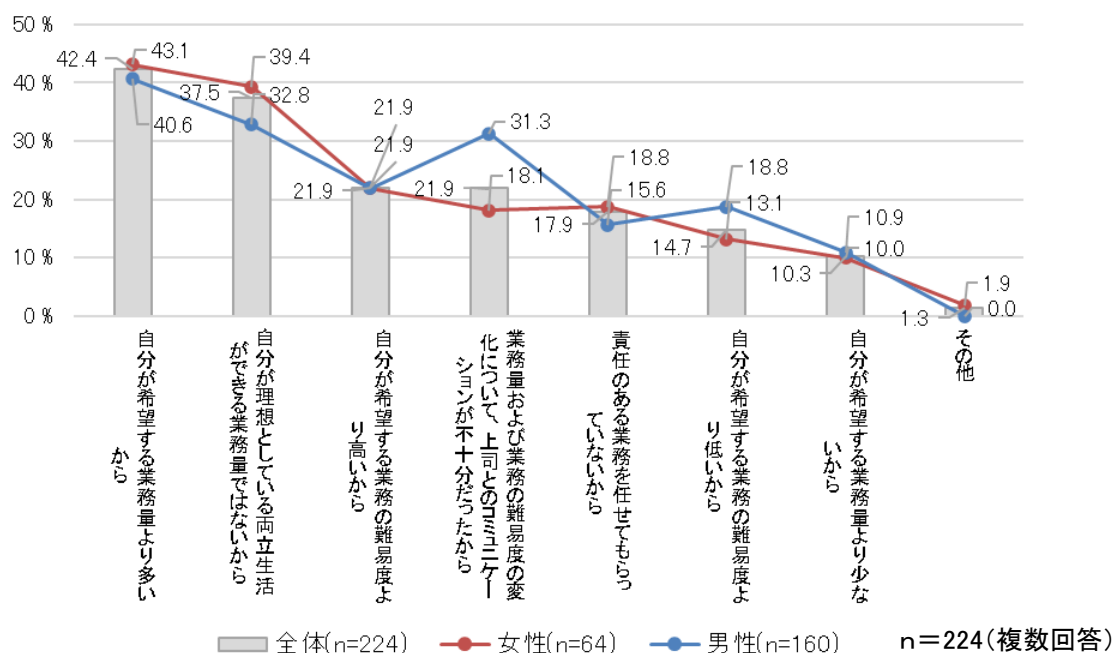
図 33 育児休業取得前と復帰直後における業務量・業務の難易度の変化に対する「満足している」「どちらかと言えば満足している」理由



Q12 で「どちらかと言えば満足していない」または「満足していない」と回答した者に対して満足度の理由を聞いたところ、「自分が希望する業務量より多いから」が最も多く（42.4%）、次いで「自分が理想としている両立生活ができる業務量ではないから」（37.5%）が多かった。

男女別に見ると、女性より男性のほうが、「業務量および業務の難易度の変化について、上司とのコミュニケーションが不十分だったから」と回答した者の割合が高かった（女性：18.1%、男性：31.3%）。

図 34 育児休業取得前と復帰直後における業務量・業務の難易度の変化に対する「満足していない」「どちらかと言えば満足していない」理由

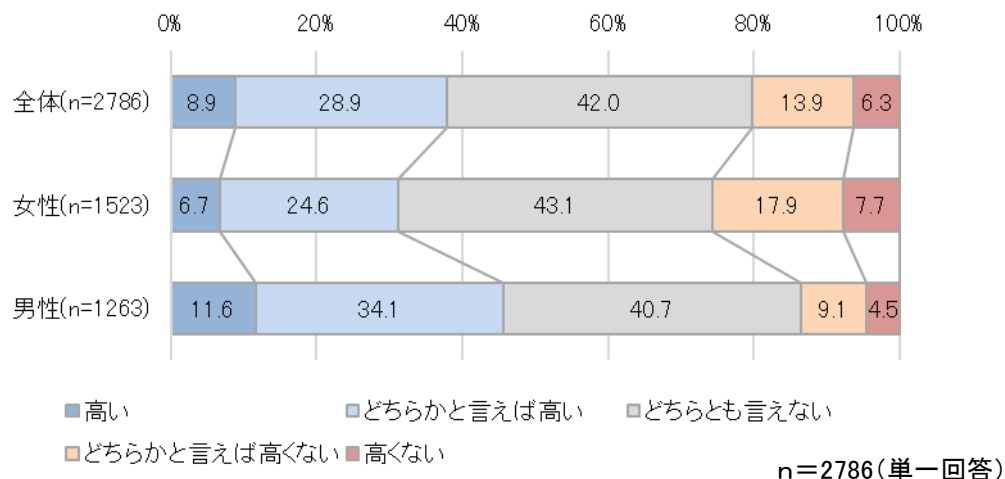


(8) 育児休業から復帰後の仕事に対するモチベーション

育児休業後、会社・団体の正社員・正職員として復帰した者に対して、育児休業から復帰後の仕事に対するモチベーションについて聞いたところ、「どちらとも言えない」が最も多く（42.0%）、次いで「どちらかと言えば高い」（28.9%）が多かった。

男女別に見ると、男性よりも女性のほうが、復帰後のモチベーションが「高い」「どちらかと言えば高い」の回答割合が低く、「高くない」「どちらかと言えば高くない」の回答割合が高かった。

図 35 育児休業からの復帰後の仕事に対するモチベーション

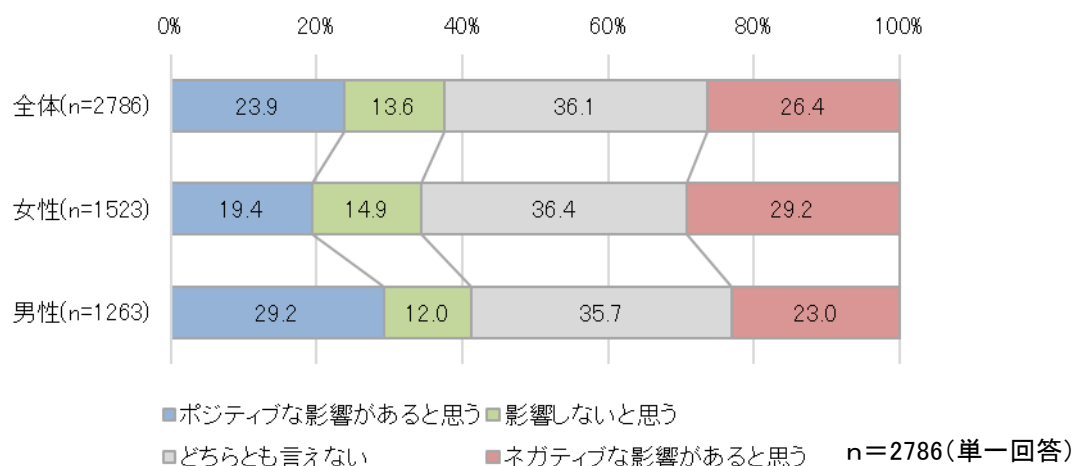


(9) 育児をしながら仕事をしていることが業務への評価に影響しているか

育児休業後、会社・団体の正社員・正職員として復帰した者に対して、勤務先において育児をしながら仕事をしていることが業務への評価に影響すると思うかどうかを聞いたところ、「どちらとも言えない」が最も多く（36.1%）、次いで「ネガティブな影響があると思う」（26.4%）、「ポジティブな影響があると思う」（23.9%）が多かった。

男女別に見ると、男女ともに「どちらとも言えない」との回答が最も多かったが（女性：36.4%、男性：35.7%）、次いで多かった回答が女性は「ネガティブな影響があると思う」（29.2%）であるのに対して、男性は「ポジティブな影響があると思う」（29.2%）であり逆転した。

図 36 育児をしながら仕事をしていることが業務への評価に影響しているか

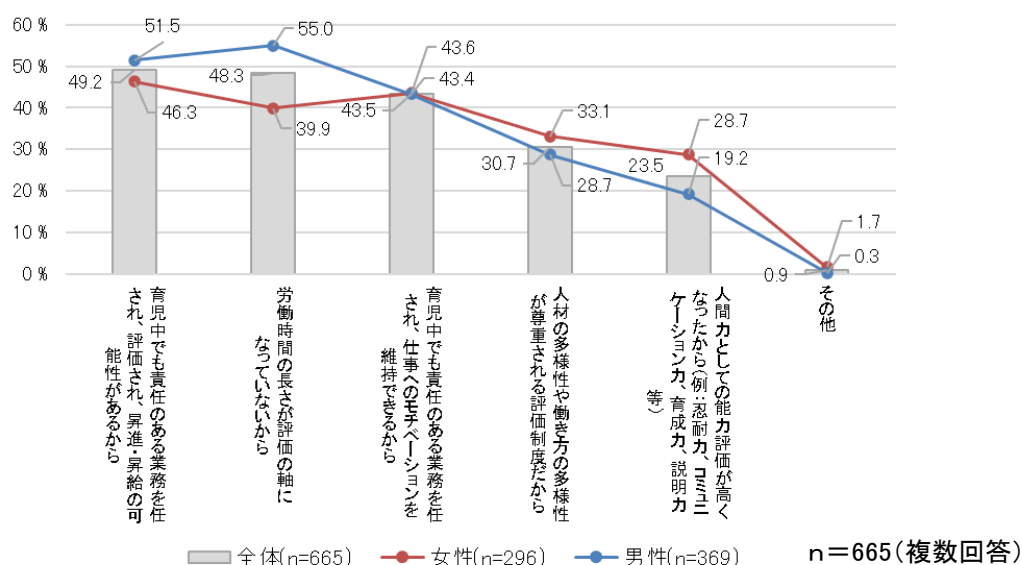


(10) 育児をしながら仕事をしていることが業務への評価に影響していると思う理由

Q14 で「ポジティブな影響があると思う」と回答した者に対して、その理由を聞いたところ、「育児中でも責任のある業務を任せられ、評価され、昇進・昇給の可能性のあるから」が最も多く（49.2%）、次いで「労働時間の長さが評価の軸になっていないから」（48.3%）が多かった。

男女別に見ると、女性は「育児中でも責任のある業務を任せられ、評価され、昇進・昇給の可能性のあるから」が最も多く（46.3%）、男性は「労働時間の長さが評価の軸になっていないから」が最も多かった（55.0%）。

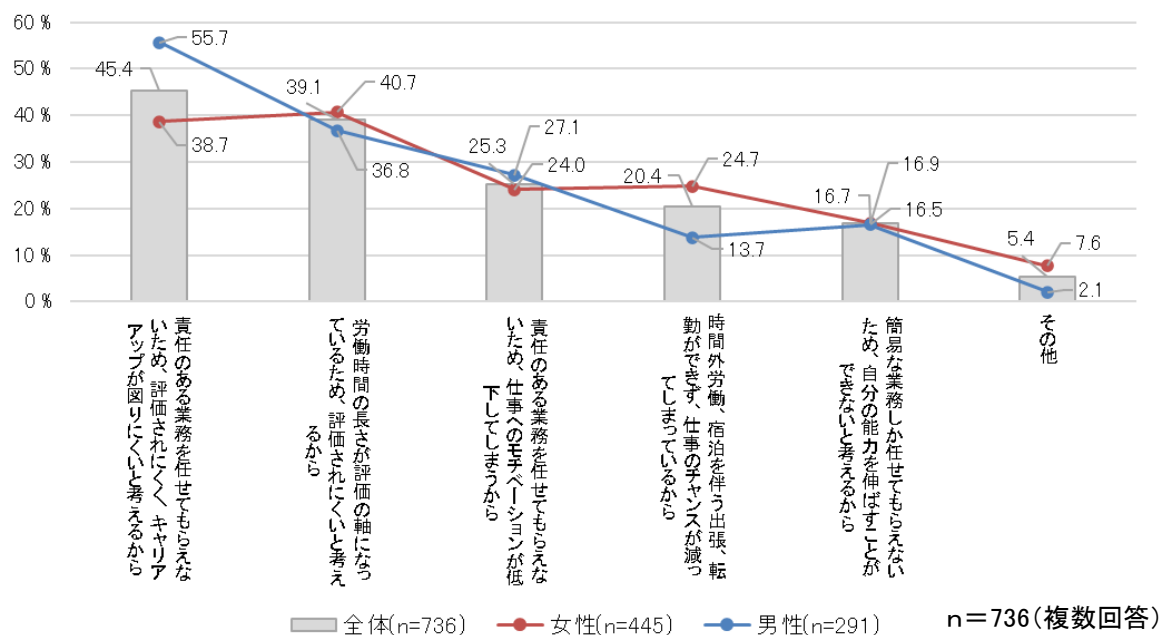
図 37 育児をしながら仕事をしていることが業務への評価にポジティブな影響がある



Q14 で「ネガティブな影響があると思う」と回答した者に対して、その理由を聞いたところ、「責任のある業務を任せてもらえないため、評価されにくく、キャリアアップが図りにくいと考えるから」が最も多く（45.4%）、次いで「労働時間の長さが評価の軸になっているため、評価されにくいと考えるから」（39.1%）が多かった。

男女別に見ると、男性の半数以上が、「責任のある業務を任せてもらえないため、評価されにくく、キャリアアップが図りにくいと考えるから」を選択している。また、「その他」を除き、男性では最も回答が少なかった「時間外労働、宿泊を伴う出張、転勤ができず、仕事のチャンスが減っているから」が、女性では3番目に多かった（女性：24.7%、男性：13.7%）。

図 38 育児をしながら仕事をしていることが業務への評価にネガティブな影響があると思う理由



(11) 育児休業から復帰後に不安や違和感を感じたこと等

自由回答で記述を求めたところ、以下のような回答があった。

① 復帰に当たっての不安に関すること

- ・ 自分だけ取り残されているような感じになっている。(男性)
- ・ 社会から孤立している感じがしたため、仕事ができるのか不安であった。(男性)
- ・ 体力的に不安がある。(女性)
- ・ リスキリングを求められる職場の場合、家事育児をしているとできないので、業務時間外の活動を求められるのはつらい。(男性)

② 業務量や業務内容に関すること

(業務量が増えた又は変わらないこと、業務の難易度が上がったことについて)

- ・ 短時間勤務制度を利用していたが、育児休暇前と業務量が変わらず、とても、短縮した時間では仕事を終えて帰ることができなかった。(女性)
- ・ 営業ノルマは変わらないため、休んでいた分だけノルマを達成出来ない。(男性)
- ・ 仕事量は変わらないのに残業ができないため、休み時間や帰宅後も仕事をしている。(女性)
- ・ 折に触れて嫌味を言われ、責任ある仕事は任せてもらえないが、時間内に終わらない程度の仕事を振られる。(男性)

(業務量が減った、業務の難易度が下がったことについて)

- ・ もともと業務量が多いわけではなかった上、自分の育休の為に社員を増やしていた為、復帰後はさほど仕事が与えられなかった。(女性)
- ・ 業務量が少なく何をしたら良いのかわからない。(女性)
- ・ 業務範囲が狭いこと。休むと思われがちな事。(女性)
- ・ 夫が休みの日なら残業、出張、休日の勤務全てできると話しているのにシフトを組んでくれない。(女性)
- ・ 残業しない代わりに責任ない仕事しか任せてもらえないか、残業して責任ある仕事を任せてもらえるかの2つしか選択肢が無いように感じた。(女性)

③ 職場の雰囲気や人間関係に関すること

- ・ 休みがちになり人間関係が不安だった。(男性、女性)
- ・ 復帰の歓迎はしてくれたが、明らかに期待はされなくなったと感じる。おそらく短時間勤務のせいだと思う。周囲が「仕事より子どもを優先すべき」と勝手に思っている。意見をしたいが、残業をできるわけでもないの、いつも自分に「がまんがまん」と言いかせて、時が過ぎるのをじっと耐えている。(女性)
- ・ 会社側は社員の意識改革に乗り出しているが、年齢層の高い男性の考え方はそう簡単に変わるものではなかった。(女性)
- ・ 女性へのサポートは厚かったが、男性が育児休業を取るとなると良く思わない人もいた。(男性)
- ・ 短時間勤務の人がプロジェクトにいるのに、勤務外の時間帯に会議を入れることに違和感があった(ママになって気づいた)。責任のある業務を任せてもらえない。(女性)
- ・ 実家が理解があるのであれば親を頼って働けといわれた。短時間勤務制度を利用しても良いが、「夕方からの会議はどうするのか」「他のスタッフに迷惑をかけるのか」と制度を利用しづらいように誘導された。(女性)
- ・ 自分が時差出勤をしていることを、たまに忘れられる。結果、必要な情報が共有されないことがある。(男性)

④ 休暇の取得しづらさに関すること

- ・ 子どもの体調不良で突発的な休みを取らなければならない。休みを取るたびに謝らなければならない。(男性、女性)
- ・ 人員不足で業務を行っているため、休む時の雰囲気が悪い。(女性)
- ・ 業務が属人化しているような部署だと仕事が回らず溜まることになってしまう。(男性)

⑤ 周囲に対する後ろめたさに関すること

- ・ 自分が休んでいる間に、同僚に負担をかけた後ろめたさがあった。(男性、女性)
- ・ 職場側はとても配慮のある形であったが、自分自身が勝手に気後れしていた感じがある。(男性)
- ・ 子の体調不良時など遠慮なく休みは取れる雰囲気だが、周囲の心の中では迷惑がられているのではと思ってしまう。(女性)
- ・ 短時間勤務だと、夕方に主要議題会議があると職務遂行が難しいと感じてしまう。ただ、どうにもならず困惑している。(男性)
- ・ 同僚が残業している中で早目に切り上げて申し訳ないと伝えて、家事育児では仕事で手伝えていないことを申し訳ないと配偶者に伝えて、どちらにも申し訳ないと伝えている。(男性)

⑥ 評価や昇進・昇格に関すること

- ・ テレワーク可能であるが、現場仕事がメインの職種のため、テレワークを利用すると評価が下がる。(男性)
- ・ 残業前提の業務量となっており、終わらないと評価が上がらない。ただ子供がいることで残業に制限があるため、評価を下げられてしまう。(男性)
- ・ 短時間勤務にしたことにより、退職金やボーナスの査定が下がった。(男性、女性)
- ・ 女性は出産があるから面倒だと面と向かって言われた。仕事よりも子供の面倒を見ることを優先するよう強要された。子どもがいる女性は昇進できない。(女性)
- ・ 残業ができないのは仕方ないが、責任ある仕事も全くできないのはおかしいと思った。子供を持つことが出世に不利になると思った。(女性)

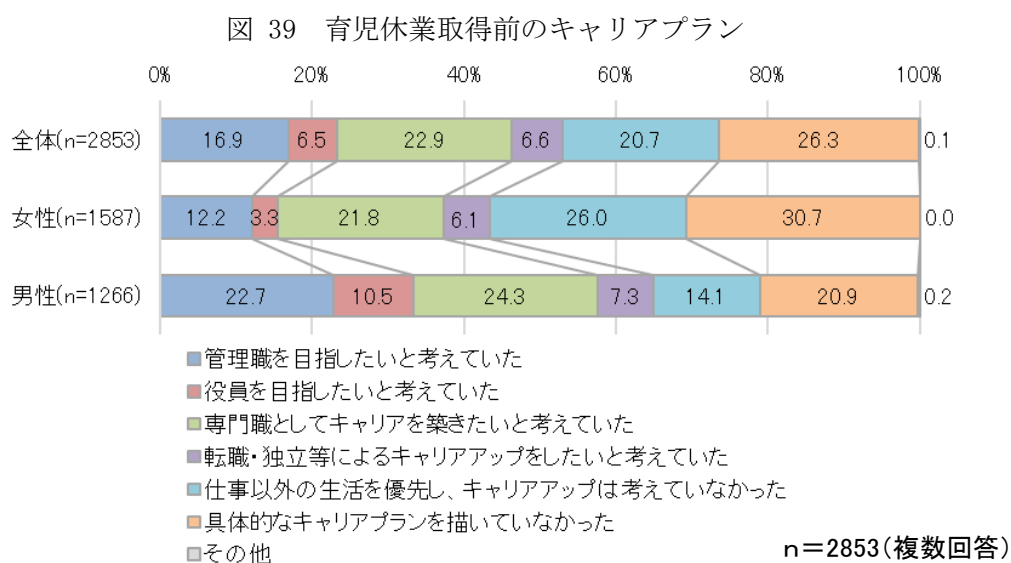
(12) 育児休業取得前のキャリアプラン

育児休業取得前に描いていたキャリアプランについて聞いたところ、「具体的なキャリアプランを描いていなかった」が最も多く（26.3%）、次いで「専門職としてキャリアを築きたいと考えていた」（22.9%）、「仕事以外の生活を優先し、キャリアアップは考えていなかった」（20.7%）が多かった。

男女別に見ると、女性では「具体的なキャリアプランを描いていなかった」との回答が最も多く（30.7%）、男性では「専門職としてキャリアを築きたいと考えていた」が最も多かった（24.3%）。

男女で回答割合の差が比較的大きかったのは、「管理職を目指したいと考えていた」（女性：12.2%、男性：22.7%）、「役員を目指したいと考えていた」（女性：3.3%、男性：10.5%）、「仕事以外の生活を優先し、キャリアアップは考えていなかった」（女性：26.0%、男性：14.1%）、「具体的なキャリアプランを描いていなかった」（女性：30.7%、男性：20.9%）であった。

女性では、「仕事以外の生活を優先し、キャリアアップは考えていなかった」、「具体的なキャリアプランを描いていなかった」の合計で半数を超えている。

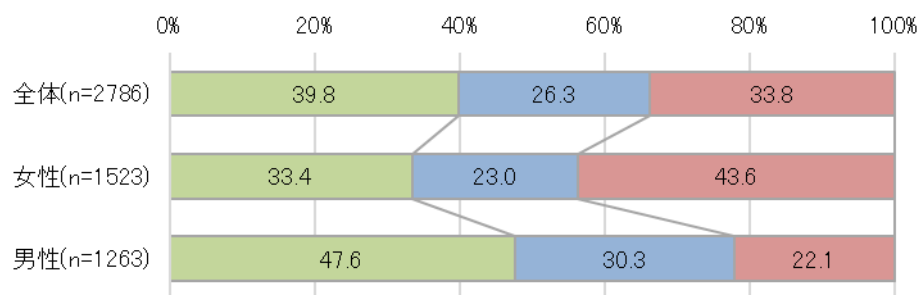


(13) 育児休業取得前のキャリアプランと現在のキャリア／今後のキャリア展望とで、どのような変化が生じているか

育児休業後、会社・団体の正社員・正職員として復帰した者に対して、育児休業取得前に描いていたキャリアプランと、現在のキャリア／今後のキャリア展望とで、どのような変化が生じていると感じるか聞いたところ、「現在のキャリア／今後のキャリア展望は、ほぼ育児休業取得前に描いていたキャリアプランどおりである」が最も多く（39.8%）、次いで「当初描いていたキャリアプランよりもキャリアをセーブすることになった・なりそう（当初描いていたようなキャリアを形成できていない・できなさそう）」（33.8%）が多かった。

男女別に見ると、女性では「当初描いていたキャリアプランよりもキャリアをセーブすることになった・なりそう（当初描いていたようなキャリアを形成できていない・できなさそう）」が最も多かったのに対して（43.6%）、男性では「現在のキャリア／今後のキャリア展望は、ほぼ育児休業取得前に描いていたキャリアプランどおりである」が最も多かった（47.6%）。

図 40 育児休業取得前のキャリアプランと現在のキャリア／今後の展望とで、どのような変化が生じているか



- 現在のキャリア／今後のキャリア展望は、ほぼ育児休業取得前に描いていたキャリアプランどおりである
- 当初描いていたキャリアプランよりもキャリアアップできた・できそう(当初描いていた以上にキャリアを形成できている・できそう)
- 当初描いていたキャリアプランよりもキャリアをセーブすることになった・なりそう(当初描いていたようなキャリアを形成できていない・できなさそう)

n=2786(単一回答)

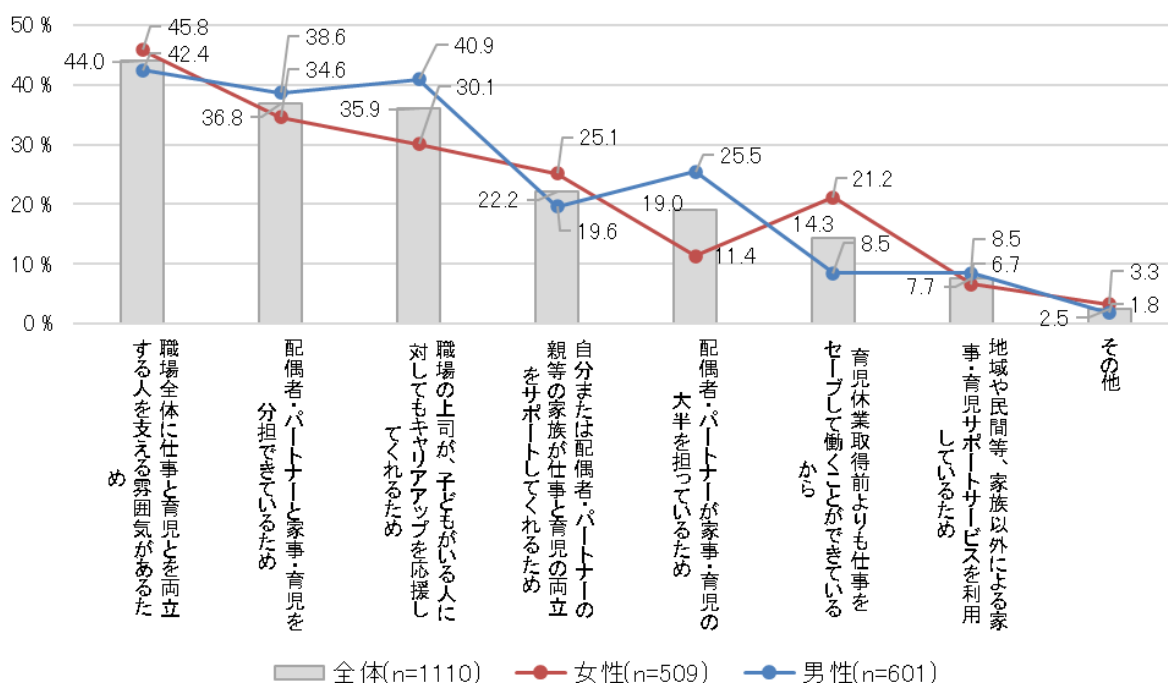
(14) ほぼキャリアプランどおりに仕事と育児を両立できている理由

Q18 で「現在のキャリア／今後のキャリア展望は、ほぼ育児休業取得前に描いていたキャリアプランどおりである」と回答した者に対して、ほぼキャリアプランどおりに仕事と育児を両立できている理由を聞いたところ、「職場全体に仕事と育児とを両立する人を支える雰囲気があるため」が最も多く(44.0%)、次いで「配偶者・パートナーと家事・育児を分担できているため」(36.8%)、「職場の上司が、子どもがいる人に対してもキャリアアップを応援してくれるため」(35.9%)が多かった。

男女別に見ると、男女ともに「職場全体に仕事と育児とを両立する人を支える雰囲気があるため」との回答が最も多かった(女性：42.4%、男性：45.8%)。

男女で回答割合の差が比較的大きかったのは、「職場の上司が、子どもがいる人に対してもキャリアアップを応援してくれるため」(女性：30.1%、男性：40.9%)、「配偶者・パートナーが家事・育児の大半を担っているため」(女性：11.4%、男性：25.5%)、「育児休業取得前よりも仕事をセーブして働くことができているから」(女性：21.2%、男性：8.5%)だった。

図 41 ほぼキャリアプランどおりに仕事と育児を両立できている理由



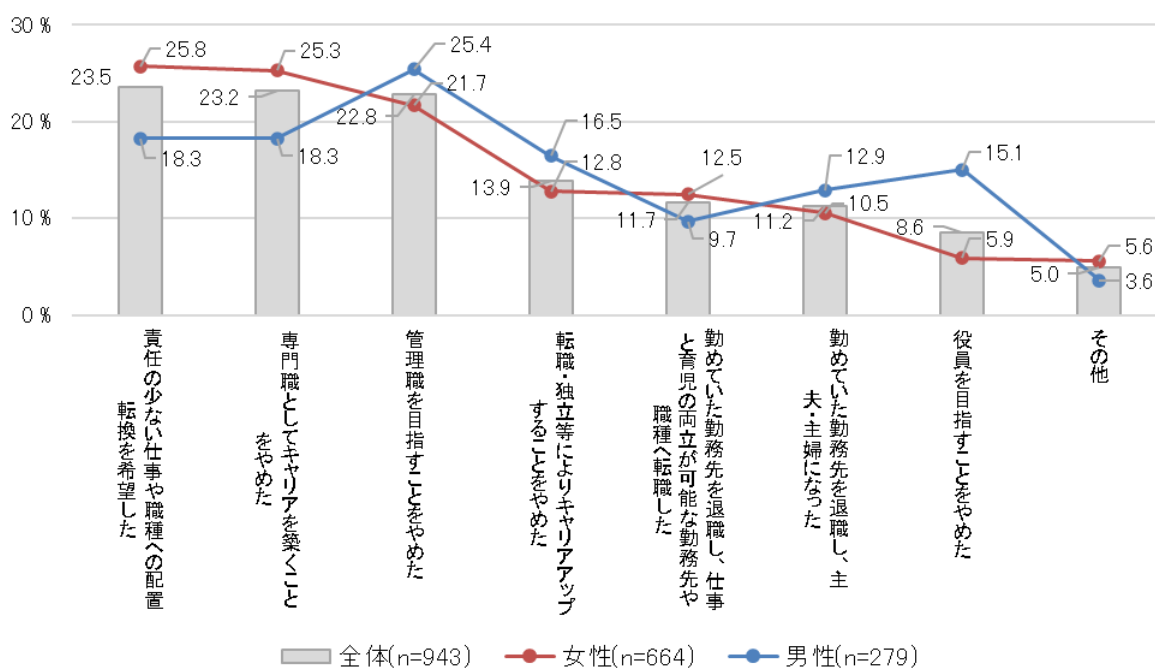
n=1110(複数回答)

(15) キャリアをセーブすることになった具体的な内容

Q18 で「当初描いていたキャリアプランよりもキャリアをセーブすることになった・なりそう（当初描いていたようなキャリアを形成できていない・できなさそう）」と回答した者に対して、キャリアをセーブすることになった具体的な内容を聞いたところ、「責任の少ない仕事や職種への配置転換を希望した」が最も多く（23.5%）、次いで「専門職としてキャリアを築くことをやめた」（23.2%）、「管理職を目指すことをやめた」（22.8%）が多かった。

男女別に見ると、女性では「責任の少ない仕事や職種への配置転換を希望した」が最も多く（25.8%）、次いで「管理職を目指すことをやめた」が多かった（25.3%）。男性では「管理職を目指すことをやめた」が多かった（25.4%）。

図 42 キャリアをセーブすることになった具体的な内容



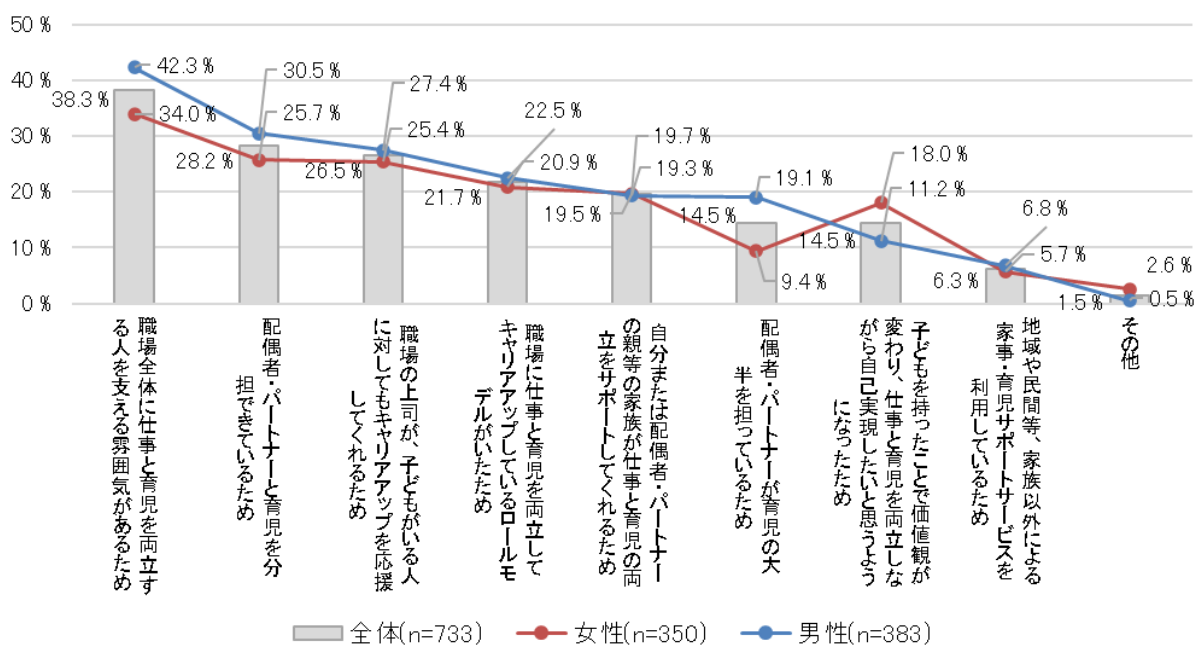
n=943(複数回答)

(16) キャリアプランの変化の理由

Q18 で「当初描いていたキャリアプランよりもキャリアアップできた・できそう（当初描いていた以上にキャリアを形成できている・できそう）」と回答した者に対して、その理由を聞いたところ、「職場全体に仕事と育児を両立する人を支える雰囲気があるため」が最も多く（38.3%）、次いで「配偶者・パートナーと育児を分担できているため」（28.2%）、「職場の上司が、子どもがいる人に対してもキャリアアップを応援してくれるため」（26.5%）が多かった。

男女別に見ると、男女で回答割合の差が比較的大きかったのは、「配偶者・パートナーが家事・育児の大半を担っているため」（女性：9.4%、男性：19.1%）、「職場全体に仕事と育児を両立する人を支える雰囲気があるため」（女性：34.0%、男性：42.3%）、「子どもを持ったことで価値観が変わり、仕事と育児を両立しながら自己実現したいと思うようになったため」（女性：18.0%、男性：11.2%）だった。

図 43 「当初描いていたキャリアプランよりもキャリアアップできた・できそう」な理由

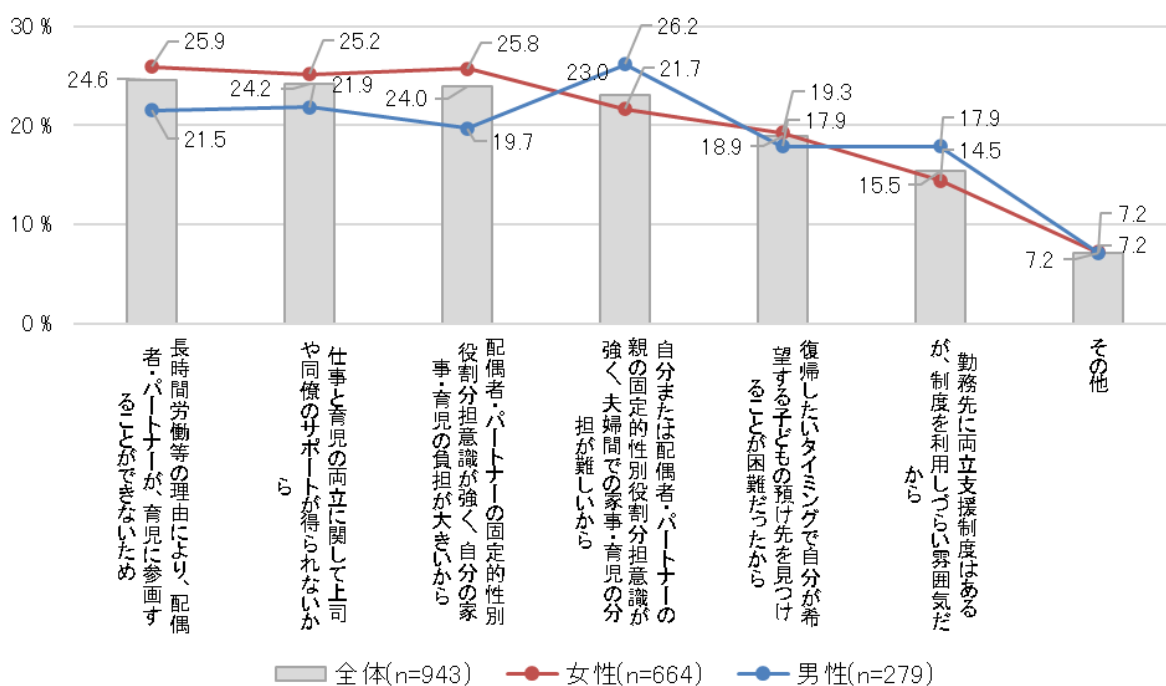


n=733(複数回答)

Q18 で「当初描いていたキャリアプランよりもキャリアをセーブすることになった・なりそう（当初描いていたようなキャリアを形成できていない・できなそう）」と回答した者に対して、その理由を聞いたところ、「長時間労働等の理由により、配偶者・パートナーが、育児に参画することができないため」が最も多く（24.6%）、次いで「仕事と育児の両立に関して上司や同僚のサポートが得られないから」（24.2%）、「配偶者・パートナーの固定的性別役割分担意識が強く、自分の家事・育児の負担が大きいから」（24.0%）、「自分または配偶者・パートナーの親の固定的性別役割分担意識が強く、夫婦間での家事・育児の分担が難しいから」（23.0%）が多かった。

男女別に見ると、「自分または配偶者・パートナーの親の固定的性別役割分担意識が強く、夫婦間での家事・育児の分担が難しいから」の回答割合が男女ともに20%を超えているが、特に男性では回答割合が26.2%と最も高かった。

図 44 「当初描いていたキャリアプランよりもキャリアをセーブすることになった・なりそう」な理由



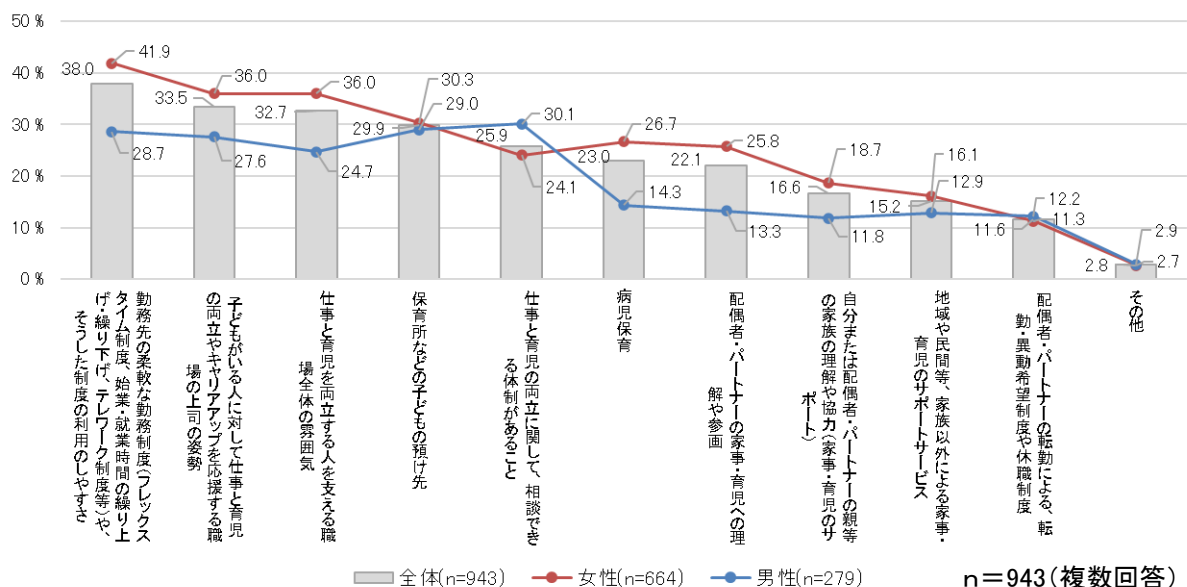
n=943(複数回答)

(17) キャリアプランを変更せずに仕事と育児を両立するために必要だったと思うサポート

Q18 で「当初描いていたキャリアプランよりもキャリアをセーブすることになった・なりそう（当初描いていたようなキャリアを形成できていない・できなそう）」と回答した者に対して、どんなサポートがあればキャリアプランを変更せずに仕事と育児を両立することができたと思うか聞いたところ、「勤務先の柔軟な勤務制度（フレックスタイム制度、始業・就業時間の繰り上げ・繰り下げ、テレワーク制度等）や、そうした制度の利用のしやすさ」が最も多く（38.0%）、次いで「子どもがいる人に対して仕事と育児の両立やキャリアアップを応援する職場の上司の姿勢」（33.5%）、「仕事と育児を両立する人を支える職場全体の雰囲気」（32.7%）、「保育所などの子どもの預け先」（29.9%）が多かった。

男女別に見ると、女性では「勤務先の柔軟な勤務制度（フレックスタイム制度、始業・就業時間の繰り上げ・繰り下げ、テレワーク制度等）や、そうした制度の利用のしやすさ」が最も多く（41.9%）、次いで「子どもがいる人に対して仕事と育児の両立やキャリアアップを応援する職場の上司の姿勢」と「仕事と育児を両立する人を支える職場全体の雰囲気」が多かった（いずれも36.0%）。男性では「仕事と両立に関して、相談できる体制があること」との回答が最も多く（30.1%）、次いで「保育所などの子どもの預け先」が多かった（29.0%）。

図 45 キャリアプランを変更せずに仕事と育児を両立するために必要だったと思うサポート

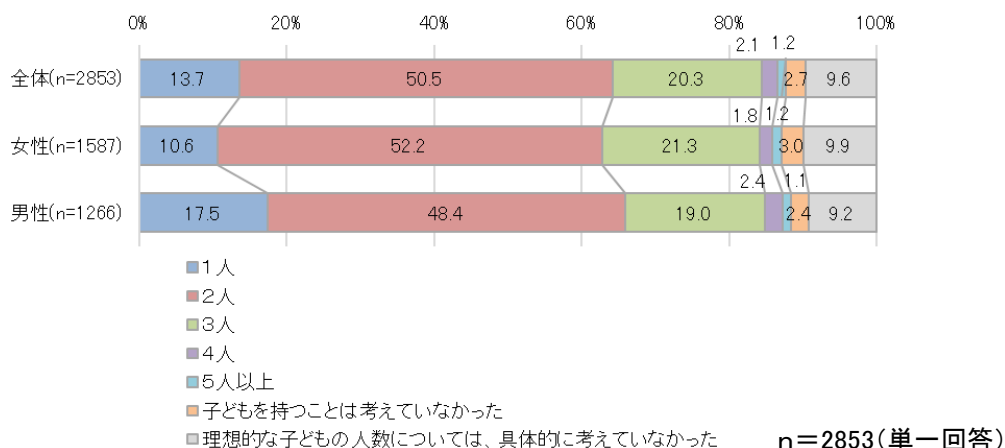


(18) 希望していた理想的な子どもの人数

第1子が産まれる前に希望していた理想的な子どもの人数を聞いたところ、「2人」が最も多く(50.5%)、次いで「3人」(20.3%)が多かった。

男女別に見ると、「1人」については、男性の回答割合が女性を6.9ポイント上回った。

図 46 希望していた理想的な子どもの人数

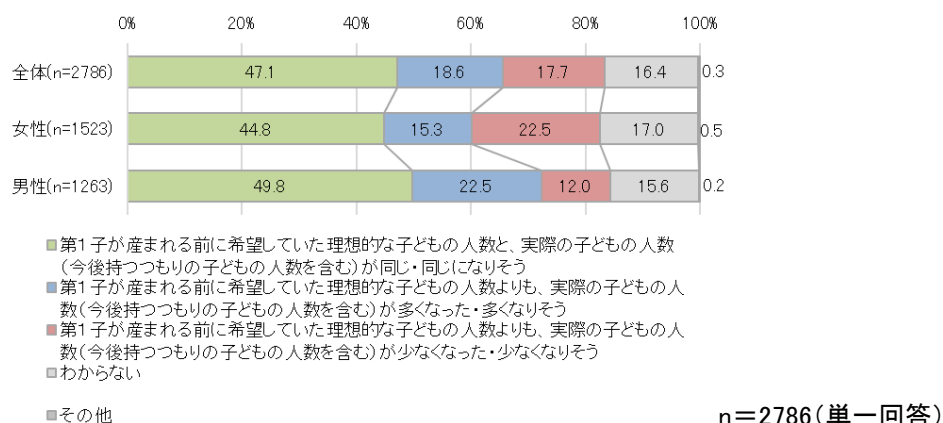


(19) 希望していた理想的な子どもの人数と実際の子どもの人数の変化

育児休業後、会社・団体の正社員・正職員として復帰した者に対して、第1子が産まれる前に希望していた理想的な子どもの人数と、実際の子どもの人数(今後持つつもりの子どもの人数を含む)の変化について聞いたところ、「第1子が産まれる前に希望していた理想的な子どもの人数と、実際の子どもの人数(今後持つつもりの子どもの人数を含む)が同じ・同じになりそう」が最も多く(47.1%)、次いで「第1子が産まれる前に希望していた理想的な子どもの人数よりも、実際の子どもの人数(今後持つつもりの子どもの人数を含む)が多くなった・多くなりそう」(18.6%)、「第1子が産まれる前に希望していた理想的な子どもの人数よりも、実際の子どもの人数(今後持つつもりの子どもの人数を含む)が少なくなった・少なくなりそう」(17.7%)が多かった。

男女別に見ると、男女ともに最も多かったのは「第1子が産まれる前に希望していた理想的な子どもの人数と、実際の子どもの人数(今後持つつもりの子どもの人数を含む)が同じ・同じになりそう」(女性: 44.8%、男性: 49.8%)であったが、女性は次いで「第1子が産まれる前に希望していた理想的な子どもの人数よりも、実際の子どもの人数(今後持つつもりの子どもの人数を含む)が多くなった・多くなりそう」(22.5%)が多かったのに対して、男性は「第1子が産まれる前に希望していた理想的な子どもの人数よりも、実際の子どもの人数(今後持つつもりの子どもの人数を含む)が多くなった・多くなりそう」(22.5%)が多かった。

図 47 希望していた理想的な子どもの人数と実際の子どもの人数の変化

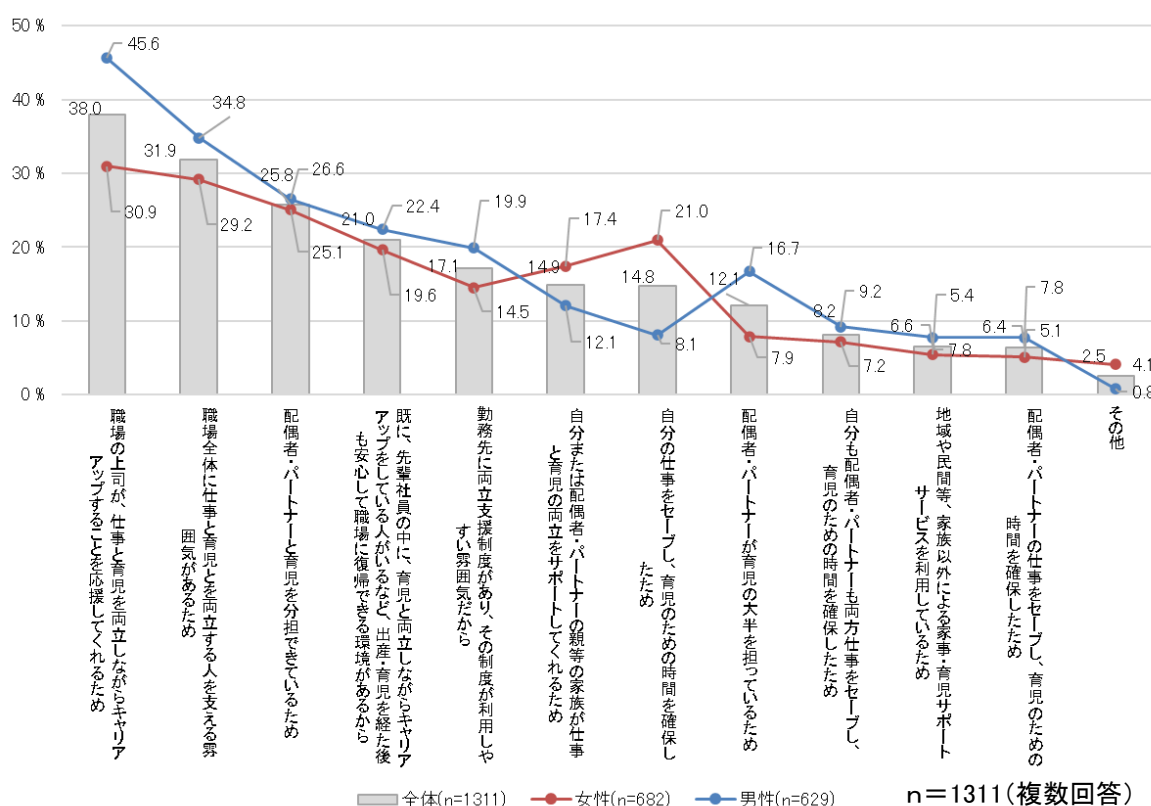


(20) 理想的な子どもの人数と実際の子どもの人数が同じ・同じになりそうな理由

Q24で「第1子が産まれる前に希望していた理想的な子どもの人数と、実際の子どもの人数（今後持つつもりの子どもの人数を含む）が同じ・同じになりそう」と回答した者に対して、第1子が産まれる前と現在とで理想的な子どもの人数と実際の子どもの人数（今後持つつもりの子どもの人数を含む）が同じ・同じになりそうな理由を聞いたところ、「職場の上司が、仕事と育児を両立しながらキャリアアップすることを応援してくれるため」が最も多く（38.0%）、次いで「職場全体に仕事と育児とを両立する人を支える雰囲気があるため」（31.9%）、「配偶者・パートナーと育児を分担できているため」（25.8%）が多かった。

男女別に見ると、女性は「自分の仕事をセーブし、育児のための時間を確保したため」の回答割合が男性よりも12.9ポイント高く（女性：21.0%、男性：8.1%）、男性は「職場の上司が、仕事と育児を両立しながらキャリアアップすることを応援してくれるため」の回答割合が女性よりも24.6ポイント（女性：30.9%、男性：45.6%）高かった。

図 48 理想的な子どもの人数と実際の子どもの人数が同じ・同じになりそうな理由

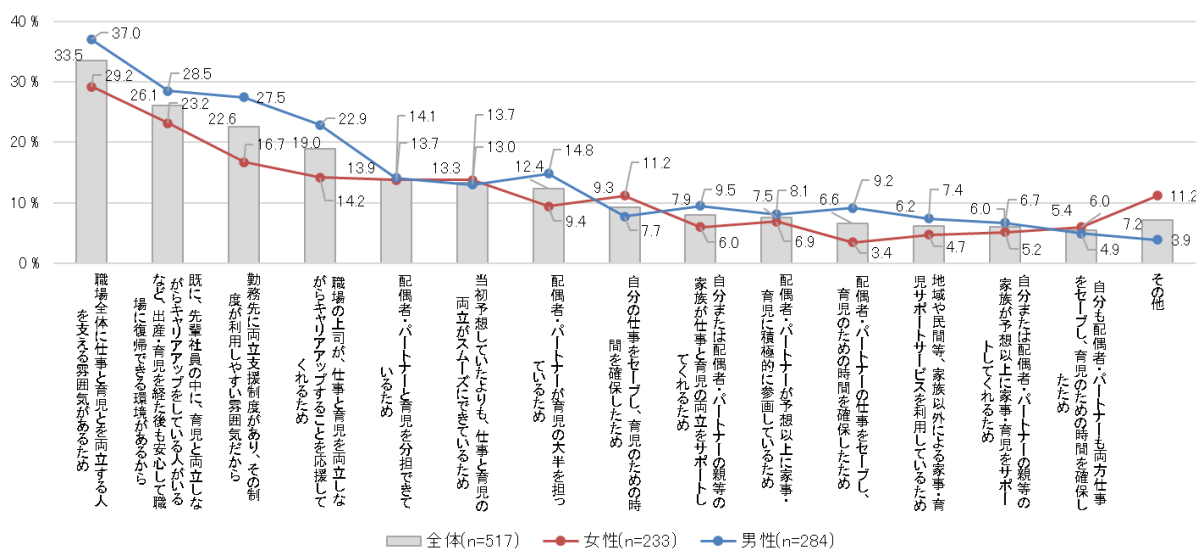


(21) 希望していた理想的な子どもの人数よりも実際の子どもの人数が多くなった・多くなりそうな理由

Q24 で「第1子が産まれる前に希望していた理想的な子どもの人数よりも、実際の子どもの人数（今後持つつもりの子どもの人数を含む）が多くなった・多くなりそう」と回答した者に対して、第1子が産まれる前に希望していた理想的な子どもの人数よりも実際の子どもの人数（今後持つつもりの子どもの人数を含む）が多くなった・多くなりそうな理由を聞いたところ、「職場全体に仕事と育児とを両立する人を支える雰囲気があるため」が最も多く（33.5%）、次いで「既に、先輩社員の中に、育児と両立しながらキャリアアップをしている人があるなど、出産・育児を経た後も安心して職場に復帰できる環境があるから」（26.1%）、「勤務先に両立支援制度があり、その制度が利用しやすい雰囲気だから」（22.6%）、「職場の上司が、仕事と育児を両立しながらキャリアアップすることを応援してくれるため」（19.0%）が多かった。

男女別に見ると、「勤務先に両立支援制度があり、その制度が利用しやすい雰囲気だから」（女性：16.7%、男性：27.5%）、「職場の上司が、仕事と育児を両立しながらキャリアアップすることを応援してくれるため」（女性：14.2%、男性：22.9%）、「職場全体に仕事と育児とを両立する人を支える雰囲気があるため」（女性：29.2%、男性：37.0%）では男女の回答割合に違いが見られた。

図 49 希望していた理想的な子どもの人数よりも実際の子どもの人数が多くなった・なりそうな理由



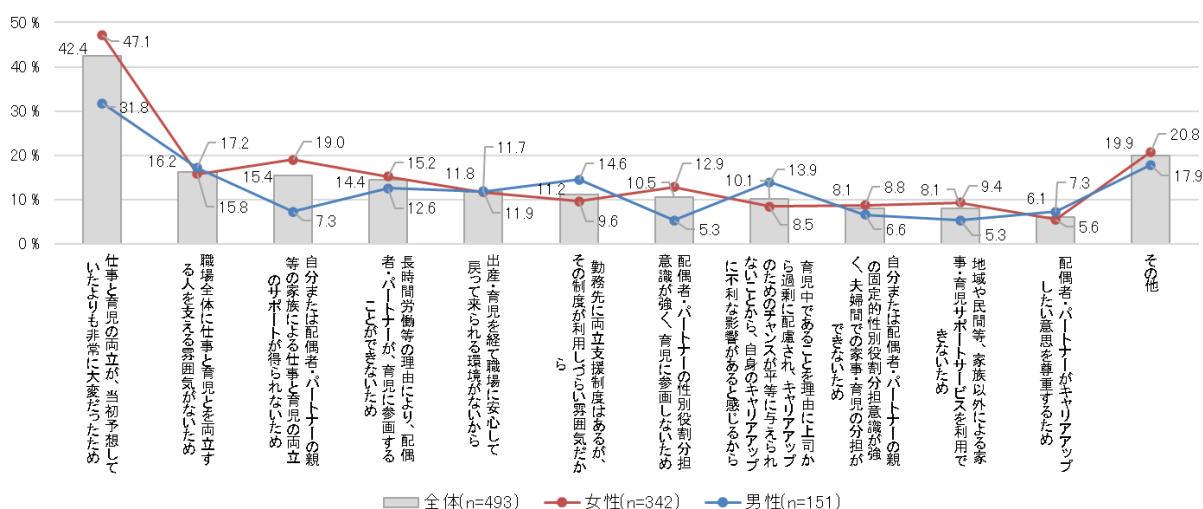
n=517(複数回答)

(22) 希望していた理想的な子どもの人数よりも実際の子どもの人数が少なくなった・少なくなりそうな理由

Q24 で「第1子が産まれる前に希望していた理想的な子どもの人数よりも、実際の子どもの人数（今後持つつもりの子どもの人数を含む）が少なくなった・少なくなりそう」と回答した者に対して、第1子が産まれる前に希望していた理想的な子どもの人数よりも実際の子どもの人数（今後持つつもりの子どもの人数を含む）が少なくなった・少なくなりそうな理由を聞いたところ、「仕事と育児の両立が、当初予想していたよりも非常に大変だったため」が最も多く（42.4%）、次いで「職場全体に仕事と育児とを両立する人を支える雰囲気がないため」（16.2%）、「自分または配偶者・パートナーの親等の家族による仕事と育児の両立のサポートが得られないため」（15.4%）、「長時間労働等の理由により、配偶者・パートナーが、育児に参画することができないため」（14.4%）が多かった。

男女別に見ると、「仕事と育児の両立が、当初予想していたよりも非常に大変だったため」（女性 47.1%、男性 31.8%）、「自分または配偶者・パートナーの親等家族による仕事と育児の両立のサポートが得られないため」（女性 15.4%、男性 7.3%）、「配偶者・パートナーの性別役割分担意識が強く育児に参画しないため」（女性 12.9%、男性 5.3%）は女性の回答割合が男性を上回り、回答割合の差も見られる。

図 50 希望していた理想的な子どもの人数よりも実際の子どもの人数が少なくなった・少なくなりそうな理由



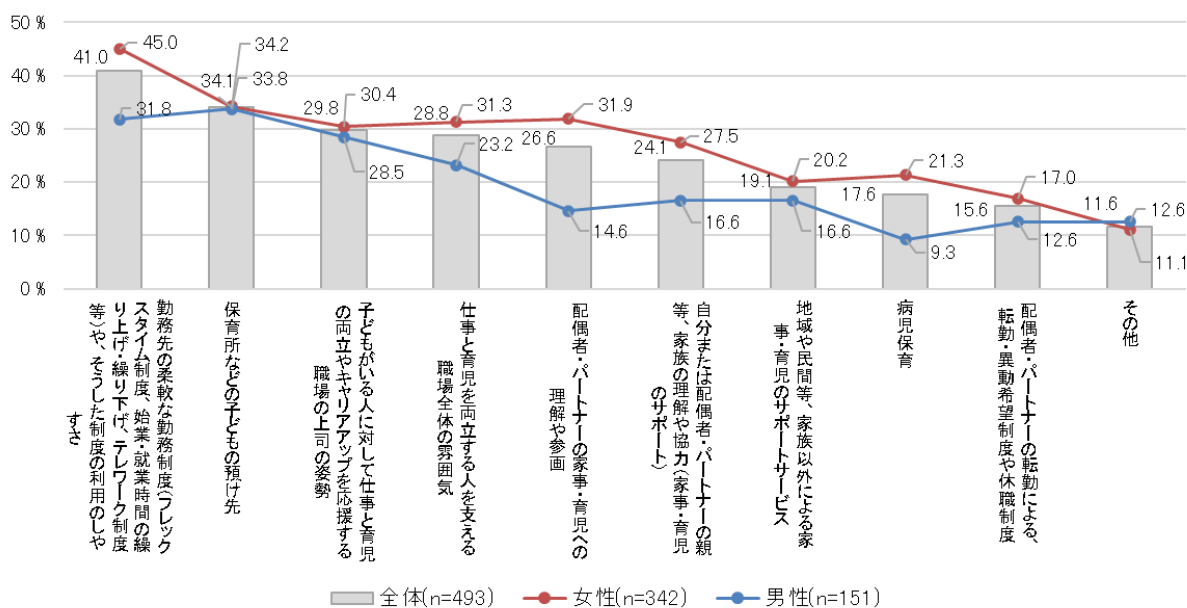
n=493(複数回答)

(23) 第1子が産まれる前に希望していた理想的な子どもの人数を持つために必要だと思うサポート

Q24で「第1子が産まれる前に希望していた理想的な子どもの人数よりも、実際の子どもの人数（今後持つつもりの子どもの人数を含む）が少なくなった・少なくなりそう」と回答した者に対して、どんなサポートがあれば、仕事と育児を両立しつつ第1子が産まれる前に希望していた理想的な子どもの人数を持つことができたと思うか聞いたところ、「勤務先の柔軟な勤務制度（フレックスタイム制度、始業・就業時間の繰り上げ・繰り下げ、テレワーク制度等）や、そうした制度の利用のしやすさ」が最も多く（41.0%）、次いで「保育所などの子どもの預け先」（34.1%）、「子どもがいる人に対して仕事と育児の両立やキャリアアップを応援する職場の上司の姿勢」（29.8%）、「仕事と育児を両立する人を支える職場全体の雰囲気」（28.8%）、「配偶者・パートナーの家事・育児への理解や参画」（26.6%）が多かった。

男女別に見ると、「配偶者・パートナーの家事・育児への理解や参画」（女性31.9%、男性14.6%）、「勤務先の柔軟な勤務制度（フレックスタイム制度、始業・就業時間の繰り上げ・繰り下げ、テレワーク制度等）や、そうした制度の利用のしやすさ」（女性45.0%、男性31.8%）、「病児保育」（女性21.3%、男性9.3%）、「自分または配偶者・パートナーの親等、家族の理解や協力、家事・育児のサポート」（女性27.5%、男性16.6%）では女性の回答割合が男性を上回り、差が見られた。

図 51 第1子が産まれる前に希望していた理想的な子どもの人数を持つために必要だと思うサポート

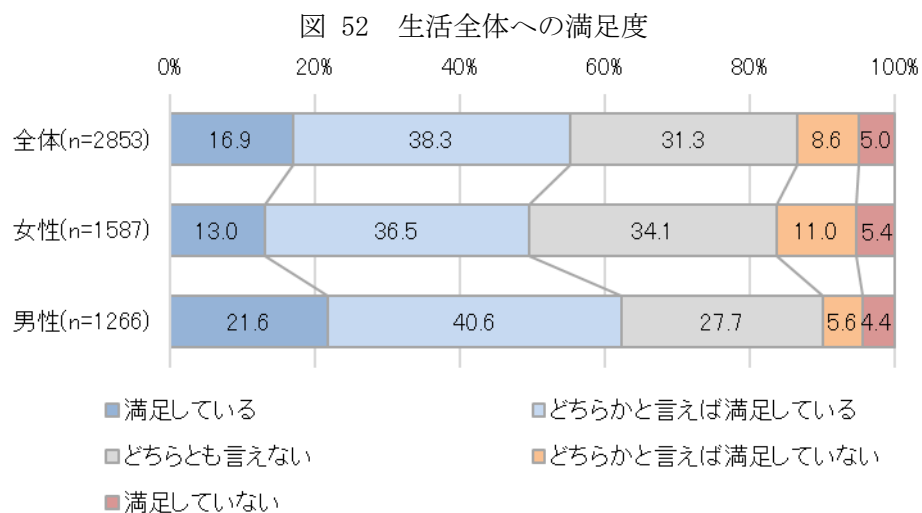


n=493(複数回答)

(24) 生活全体への満足度

現在の仕事や家庭、育児を含めた生活全体への満足度は、「どちらかと言えば満足している」が最も多く（38.3%）、次いで「どちらとも言えない」（31.3%）が多かった。

男女別に見ると、男性は「満足している」の回答割合が女性よりも8.6ポイント高かった。



n=2853(単一回答)

(25) ライフイベントとキャリア形成を両立するために必要なこと等

男女が家事・育児等を分担して、ともにライフイベントとキャリア形成を両立するために必要なことについて自由回答で記述を求めたところ、以下のような回答があった。

【意見・要望】

① 職場の環境や雰囲気に関すること

- ・ 職場のコミュニケーションや相互理解。(男性、女性)
- ・ 子どもが体調を崩した時等、急な休みにも寛容な職場の雰囲気。(男性、女性)
- ・ 管理職以外のキャリアパスの整備。(男性)
- ・ 男性は仕事優先、女性は家庭優先という意識が、夫婦両方の職場でなくなると両立することは難しい。(女性)

② 職場の体制や両立支援制度等に関すること

- ・ 業務を属人化しない仕組みや人材の確保、適正な人員配置。(男性、女性)
- ・ フレックスタイム制度やテレワーク等、柔軟な働き方の推進。(男性、女性)
- ・ 男性の短時間勤務制度利用に対する職場の理解。(男性)
- ・ 育児中の男性も定時に帰れるようになること。(男性)
- ・ 夕方からの会議はしない等、時間の制約がある人への配慮(女性)
- ・ 育児中は自宅から近い職場に配属するなどの配慮。(女性)
- ・ 「ママさん社員」がキャリアアップできるルートを示して欲しい。独身社員と同じルートは難しい。(女性)

③ 配偶者の育児への参画に関すること

- ・ 夫も育児に参加してくれてはいるが、やはり「手伝う」という感じで、何でも任せられるレベルではないと感じる。(女性)
- ・ どうしても子供の熱や病気で急な休みを取る必要がある時、母親側が休まなければならない雰囲気がある。夫婦で調整できると良い。父親側も、在宅勤務ができたり、欠勤してもキャリアに影響がないような職場になってほしい。母親が休むのが当たり前ではない。(女性)
- ・ 誰も頼らず、母親が1人で全てを抱え込む体制が変わらない限り、ライフイベントとキャリア形成の両立は難しいと思う。会社や社会が制度を変えていくことも大切だが、一番大切なのは配偶者とどれだけ協力し合えるかだと思う。そうすることで、1人だけが大変な思いをしているという気持ちも少なくなる。(女性)

④ 当事者の意識に関すること

- ・ 周囲からの理解も必要だが、それに対して甘えない気持ち。(女性)
- ・ 職場の同僚の理解と本人の努力。(男性)
- ・ 復帰に向けた準備。(男性)
- ・ 理解してもらおう努力。(女性)
- ・ 勉強時間。(男性)

⑤ 保育所や学童保育に関すること

- ・ 保育所の入りやすさや利用しやすさ。保育士や指導員の増員や待遇改善。(男性、女性)
- ・ 病児保育や子どもが病気の時の預け先の拡充。(男性、女性)
- ・ 社会全体の意識改革。(男性)
- ・ 男性の育児休業取得や育児参画促進施策。(男性、女性)
- ・ 育児中や育児休業中の経済的な支援。(男性、女性)

⑥ 性別役割分担意識の解消に関すること

- ・ 女性が家事や育児をするのが当たり前という考え方を変えるべき。(女性)
- ・ 男性の考え方の変革。「手伝う」のではなく、主体的に育児に参加すること。(女性)
- ・ 男性が育児に関して当事者意識を持つこと。(女性)

【キャリア形成と育児等の両立の困難さ・課題に関すること】

個別の事情を含んだ意見であるが、キャリア形成と育児等の両立の困難さや課題に関する意見を以下に示す。

- ・ 保育園問題、小1の壁、学童問題、長期休暇のお弁当など、親が働きやすい社会とはいえない。(女性)
- ・ 子ども達が大人になった社会が不安。(男性)
- ・ 核家族が多い中で、分担していても、どちらかの負担が大きくなったり、預けるためにお金や保育所を探したりと色々と大変である。仕事を頑張れば、子どもとの時間は少なくなるわけで、そんな自分にもモヤモヤすると思う。女性は体の変化もあり、全てを子どもが生まれる前のようにするのは無理。何かを犠牲にするしかない。(女性)
- ・ 共働きの場合、基本的に夫婦のどちらかが仕事をセーブする側に回ると思うが、セーブしない側の勤務先企業はする側の企業の福利厚生にただ乗りすることになる。この歪みを正さないと、企業側に子育てを支援するインセンティブが正しく与えられないのではないか。(男性)
- ・ テレワークが実現して通勤時間が無くなれば時短しなくてもいいと思うが、柔軟に働き方を変える制度はない。子どもが学童に入れなかった場合、条件により辞めるか転職を考えている。(女性)
- ・ 子どもが病気になった時等、まだまだ働く女性への負担が大きい。女性の方が働きづらい。会社も夜勤勤務ができないと正社員扱いしてくれない。(女性)
- ・ 都会の方は男性の育休取得も増えてきたと思うが、地方というか田舎の方の企業はまだまだ男性育休の理解が得られておらず、休みにくいと感じる。(女性)
- ・ 子供を2人以上産もうと思ったらキャリアを諦めるしかない。保育園が長く預かってくれても、子育ての時間は限られる為、子どもと一緒にいる時間を優先させたらキャリアを諦めるしかない。(女性)
- ・ 今までの日本は育児を1人に任せ過ぎ、共働きではとても無理。共働きでは片方がキャリアを諦めるしか今の日本では道は無い。(男性)
- ・ 子どもを夫婦2人だけで見るとキャリアアップは不可能。親族のサポート、保育園を気兼ねなく利用できる、職場の理解、地域住民のサポート、金銭の補助が必要と考える。(男性)
- ・ 育児とキャリア形成を両立させることは大変に困難であると言わざるを得ないのが現状ではないかと思う。少子化はこの国において世代に関係なく重要な問題であると言えるのだから全世代で取り組まなければならない問題なのでもう少し周りにも協力して欲しいと感じた。(男性)
- ・ 両親や地域社会に頼れる環境にないと複数の子を持つのは難しいと感じる。(女性)
- ・ 未だに家事育児は女性の役割と考えている男性が多すぎる。(夫含め) 父親は自由に残業や飲み会に参加し、母親は父親にうかがいをたてながらしか残業もできず飲み会に

参加もできない。この昔からの考えがなくなる限り、分担して女性もキャリアアップを目指すのは難しいと思う。(女性)

- ・ 育休等でしわ寄せがいつている独身の方に、しわ寄せ手当を支給してあげて欲しいと思う。家庭持ちだけが優遇されていると思う。(女性)

【キャリア形成と育児等の両立の実現に関する意見】

キャリア形成と育児等の両立を実現するための方法に関する意見を以下に示す。

- ・ 自分の時間をもつことで前向きになれると思う。(女性)
- ・ パートナーと家事分担や育児について、何でも話し合うこと。(男性)
- ・ 女だから家事、男だから仕事という考え方は捨てて、できる人ができることをして1日乗り切ることが必要だと思った。(女性)
- ・ 共働きはストレスなども抱えやすいので、お互いにコミュニケーションを取り合い、気遣いを心掛けるようにしていた。(男性)

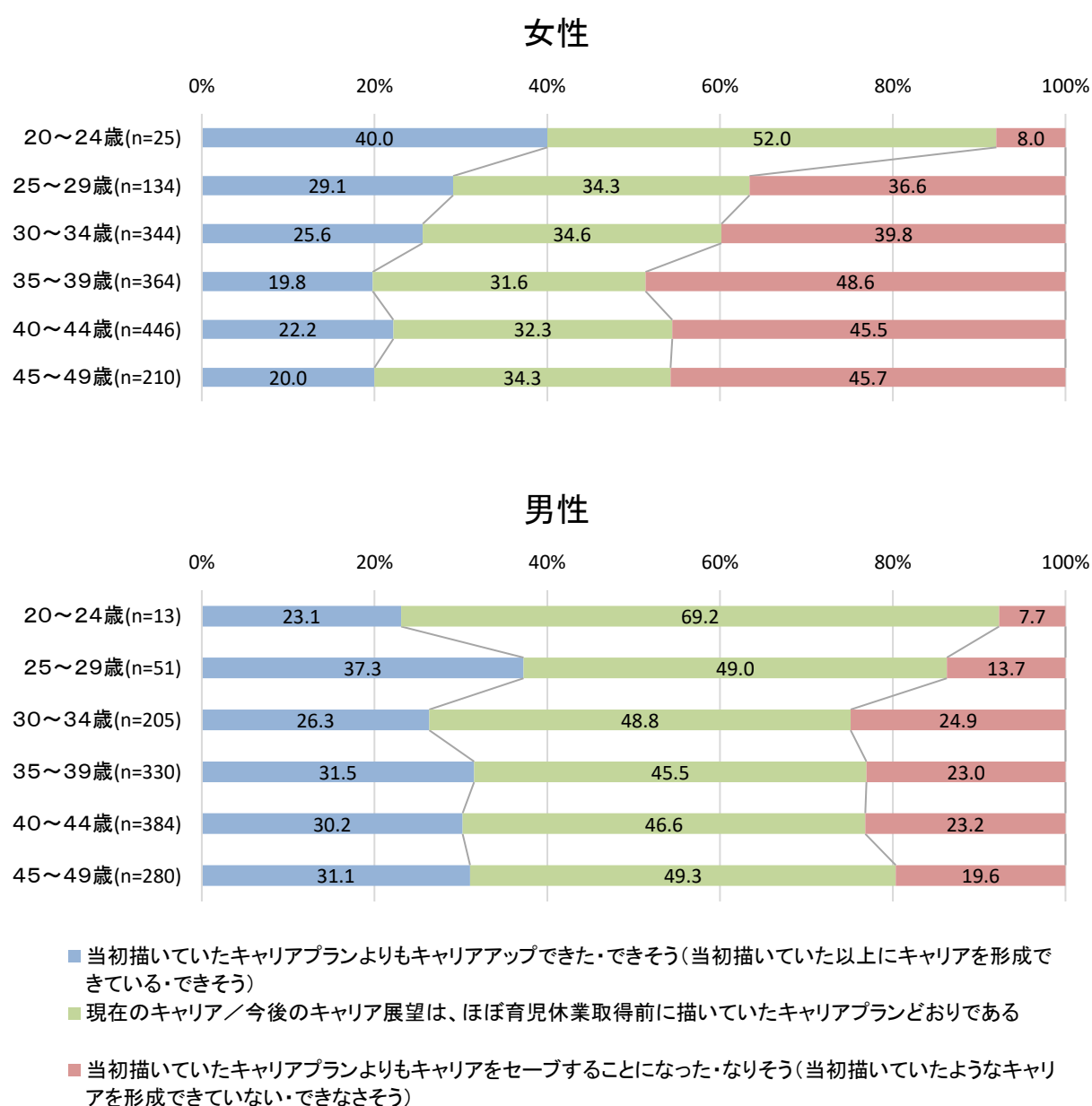
4. 詳細集計結果

4.1 現状認識

(1) Q18 育児休業前のキャリアプランと現在のキャリア／今後のキャリア展望における変化×年代

Q18 育児休業前のキャリアプランと現在のキャリア／今後のキャリア展望における変化について、年代別に分け、性別で比較すると、35歳以上では、女性は約半数が「当初描いていたキャリアプランよりもキャリアをセーブすることになった・なりそう」と回答しているが、男性は約8割が「現在のキャリア／今後のキャリア展望は、ほぼ育児休業取得前に描いていたキャリアプランどおりである」または「当初描いていたプランよりもキャリアアップできた・できそう」と回答。

図 53 Q18 育児休業前のキャリアプランと現在のキャリア／今後のキャリア展望における変化×年代



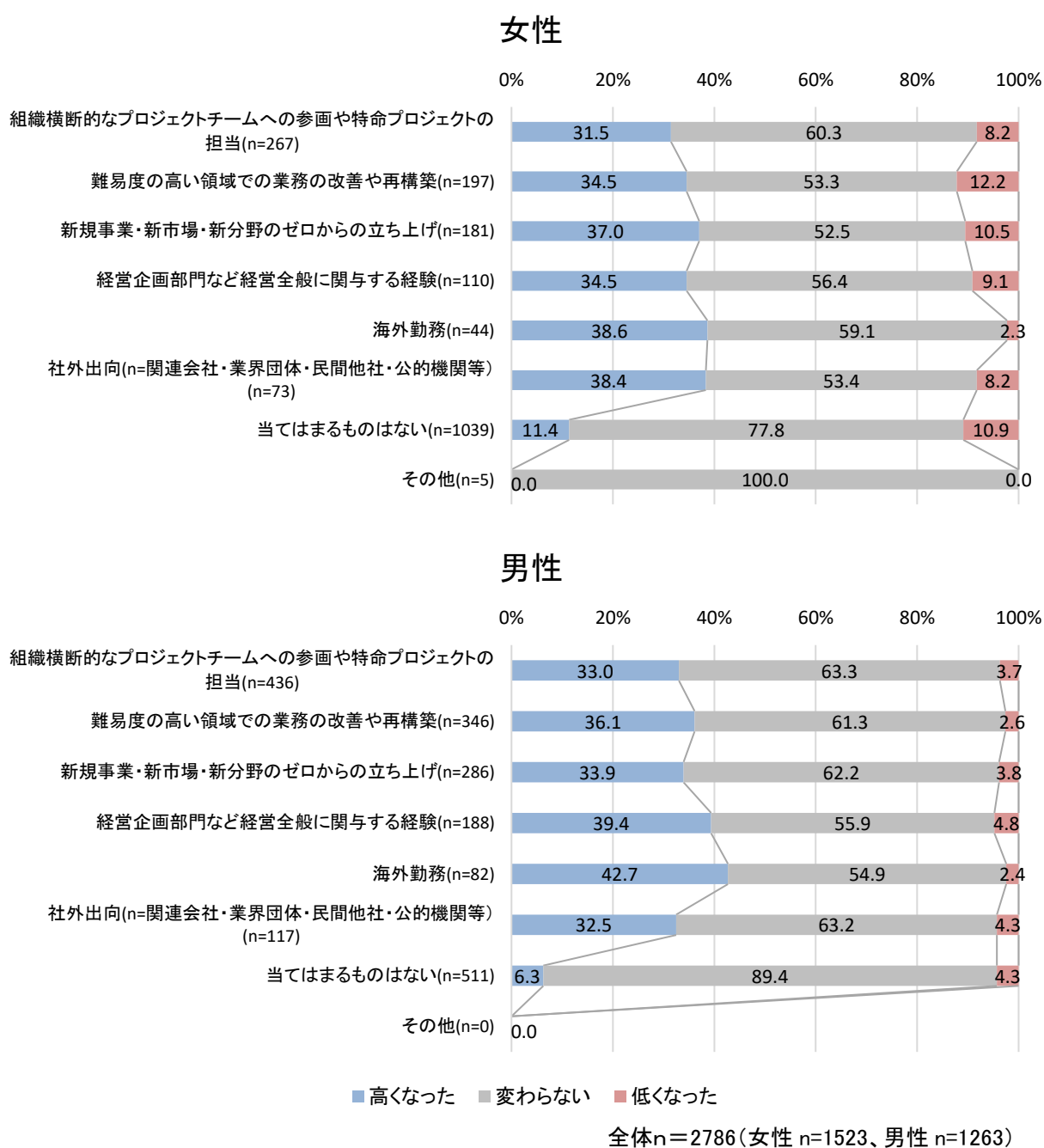
全体 n=2786(女性 n=1523、男性 n=1263)

4.2 育児休業前の業務経験の影響

- (1) Q7 育児休業取得前の仕事における経験×Q10 育児休業取得前と復帰直後における業務の難易度の変化

育児休業取得前に、一般的に難易度が高いとされる業務経験を積んだ者は、上記の業務経験を積んでいない者に比べると、育児休業から復帰後の業務の難易度も高くなった割合が高い。

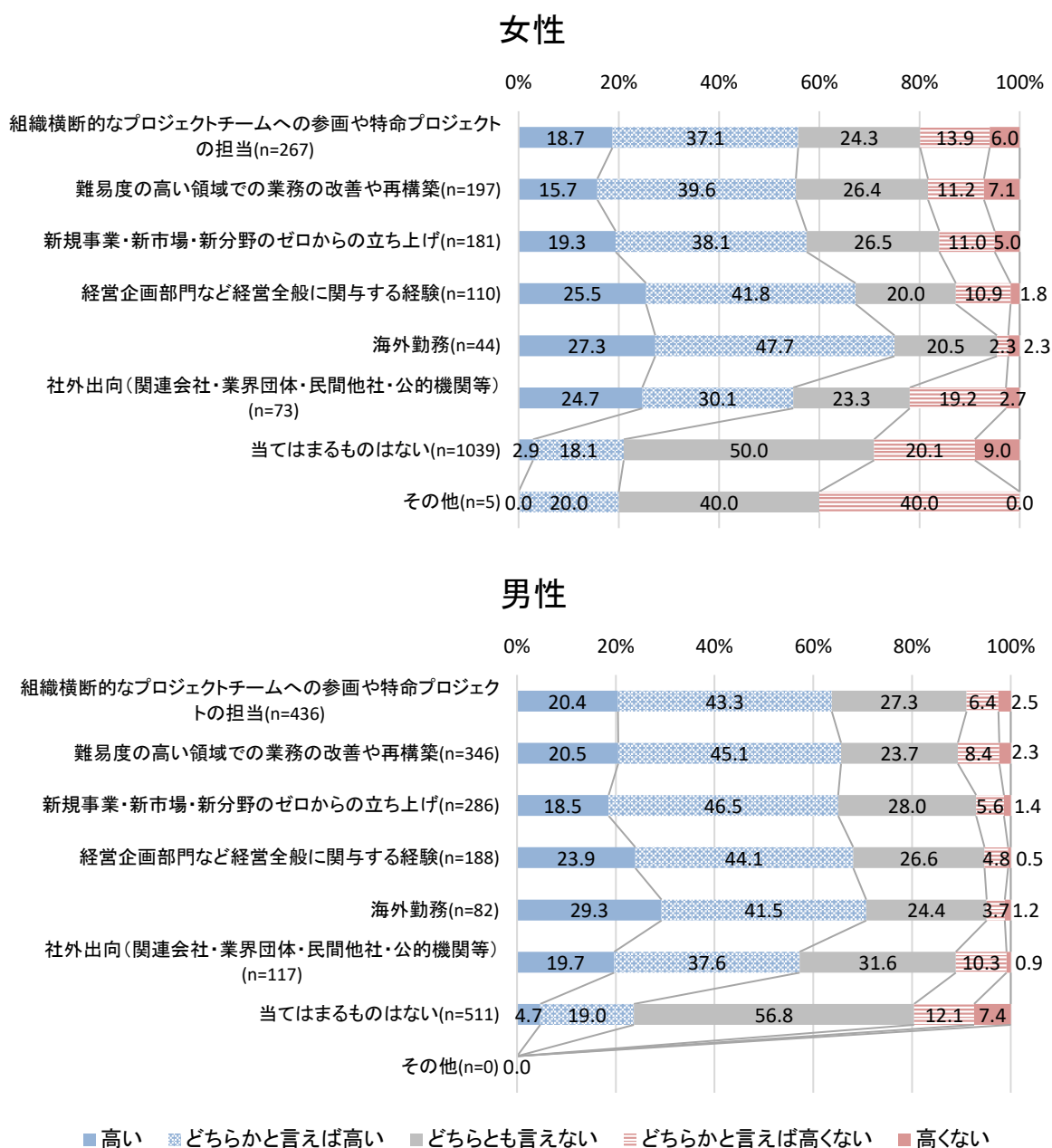
図 54 Q7 育児休業取得前の仕事における経験×Q10 育児休業取得前と復帰直後における業務の難易度の変化



(2) Q7 育児休業取得前の仕事における経験×Q13 育児休業から復帰後の仕事に対するモチベーション

育児休業取得前に、一般的に難易度が高いとされる業務経験を積んだ者は、上記の業務経験を積んでいない者に比べると、育児休業から復帰後の仕事に対するモチベーションが高い傾向にある。

図 55 Q7 育児休業取得前の仕事における経験×Q13 育児休業から復帰後の仕事に対するモチベーション



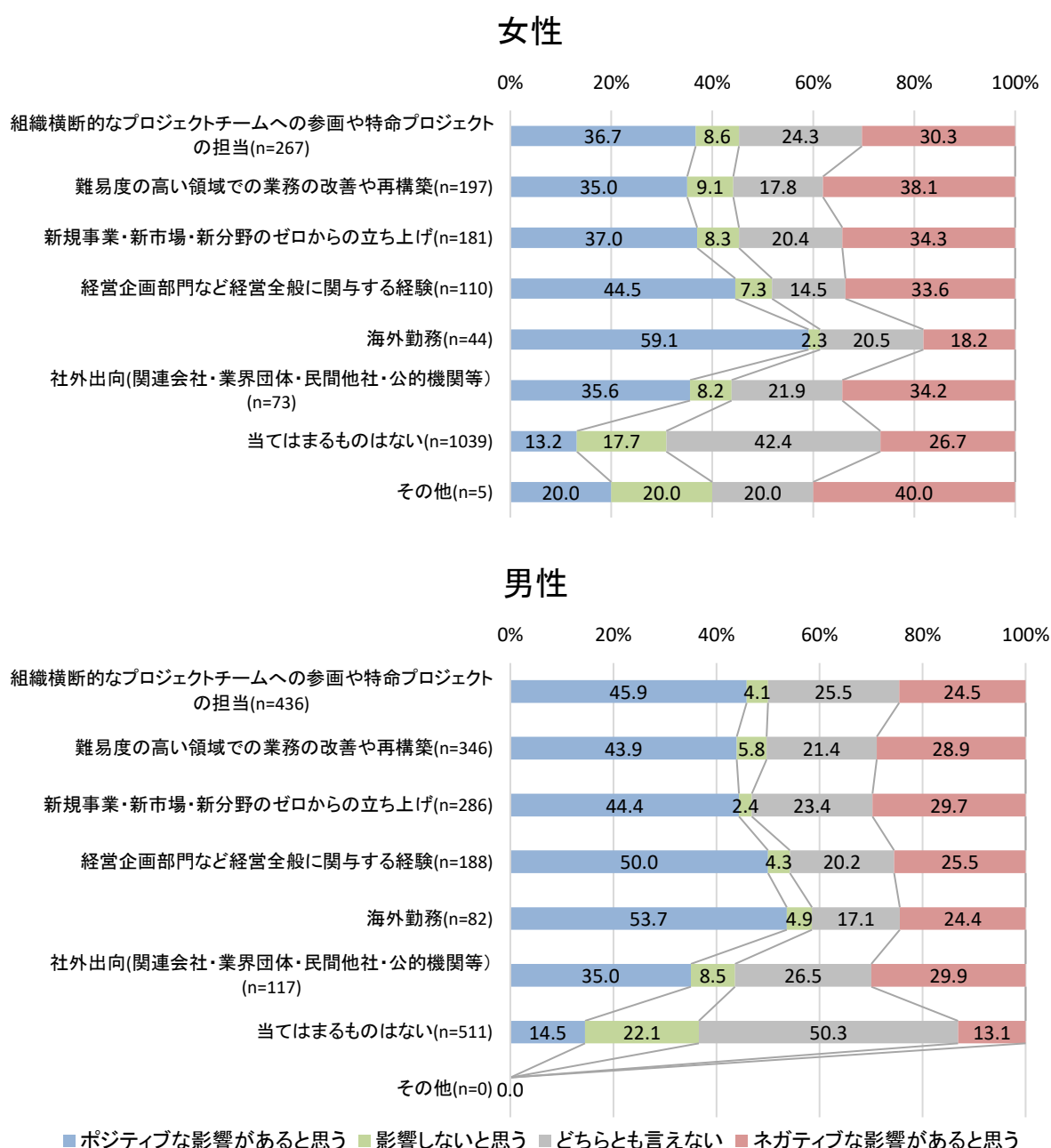
全体n=2786(女性 n=1523、男性 n=1263)

(3) Q7 育児休業取得前の仕事における経験×Q14 育児をしながら仕事をしていることが業務への評価に影響しているか

育児休業取得前に、一般的に難易度が高いとされる業務経験を積んだ者は、上記の業務経験を積んでいない者に比べると、育児と両立し仕事をするのが、仕事の評価にポジティブな影響があると思っている割合が高い。

男女別に見ると、上記の職務経験を積んだ者のうち、女性は「ポジティブな影響がある」と「ネガティブな影響がある」の両方が同程度の割合である回答が多いことに対し、男性は全ての経験項目で「ポジティブな影響がある」と回答した割合の方が高くなっている。

図 56 Q7 育児休業取得前の仕事における経験×Q14 育児をしながら仕事をしていることの業務への評価の影響



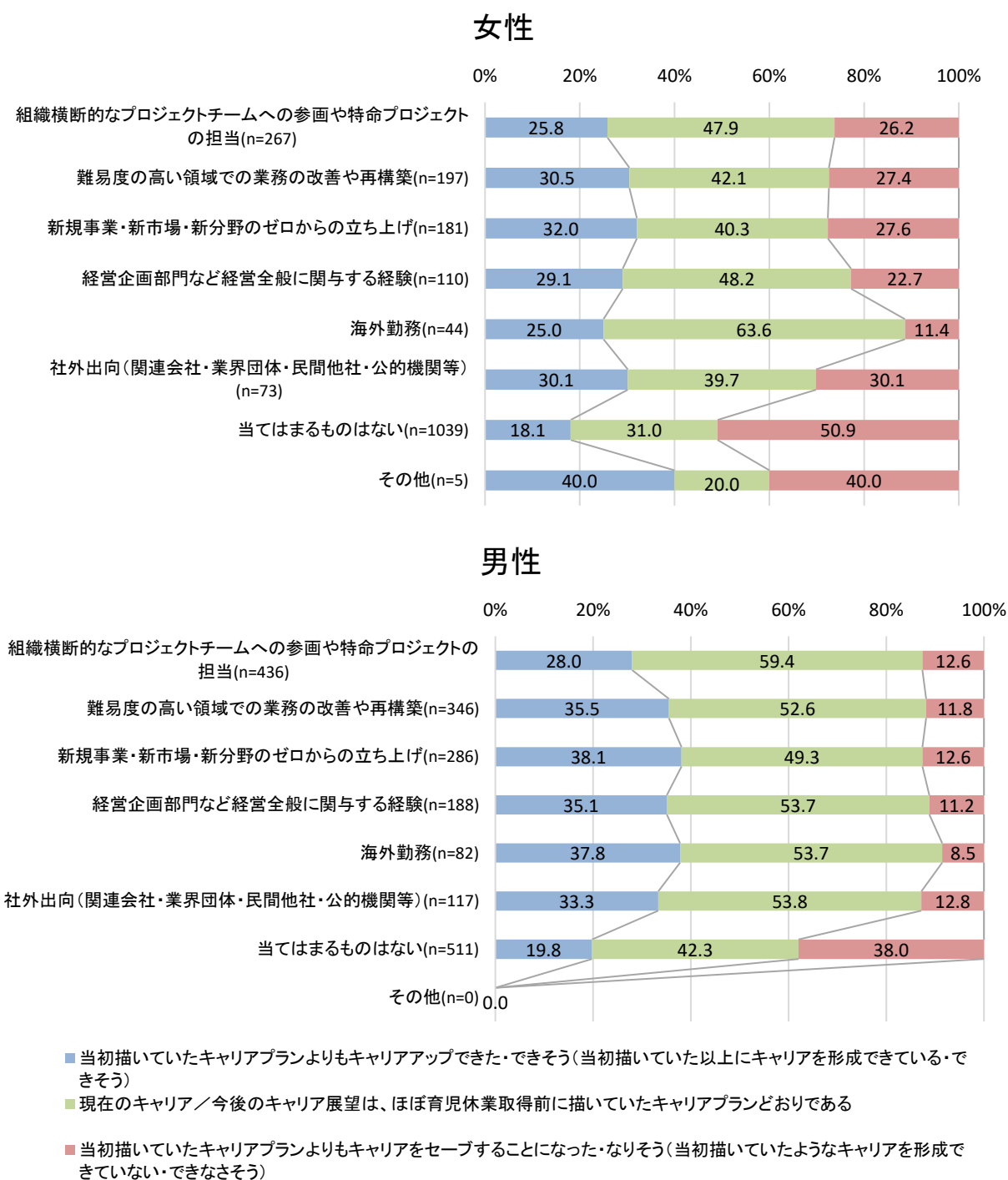
全体n=2786(女性 n=1523、男性 n=1263)

Q7 育児休業取得前の仕事における経験×Q18 育児休業取得前のキャリアプランと現在のキャリア／今後のキャリア展望における変化

育児休業取得前に、一般的に難易度が高いとされる業務経験を積んだ者は、上記の業務経験を積んでいない者に比べると、育児休業から復帰後にキャリアをセーブしない状況であることや、今後の展望がほぼプランどおりである回答の割合が高い。

男女別に見ると、「キャリアをセーブすることになった・なりそう」の回答は、女性の方が高い。

図 57 Q7 育児休業取得前の仕事における経験×Q18 育児休業取得前のキャリアプランと現在のキャリア／今後のキャリア展望における変化



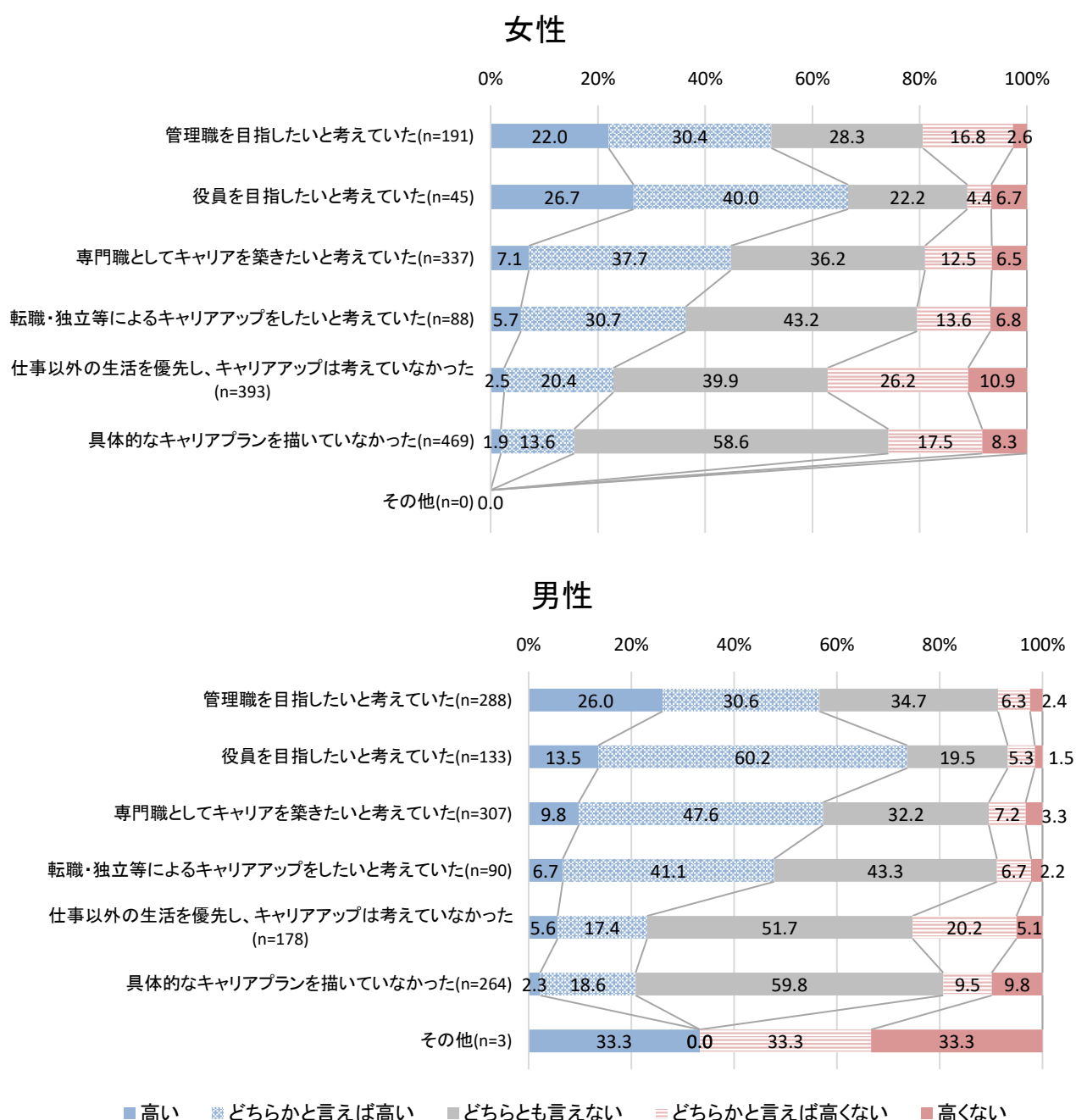
全体n=2786(女性 n=1523、男性 n=1263)

4.3 育児休業取得前からキャリアプランを立てることの影響

(1) Q17 育児休業取得前のキャリアプラン×Q13 育児休業から復帰後の仕事に対するモチベーション

育児休業取得前に将来のキャリアプランを立てている者は、立てていない者に比べると、育児休業からの復帰後の仕事に対するモチベーションが高い傾向にある。

図 58 Q17 育児休業取得前のキャリアプラン×Q13 育児休業からの復帰後の仕事に対するモチベーション

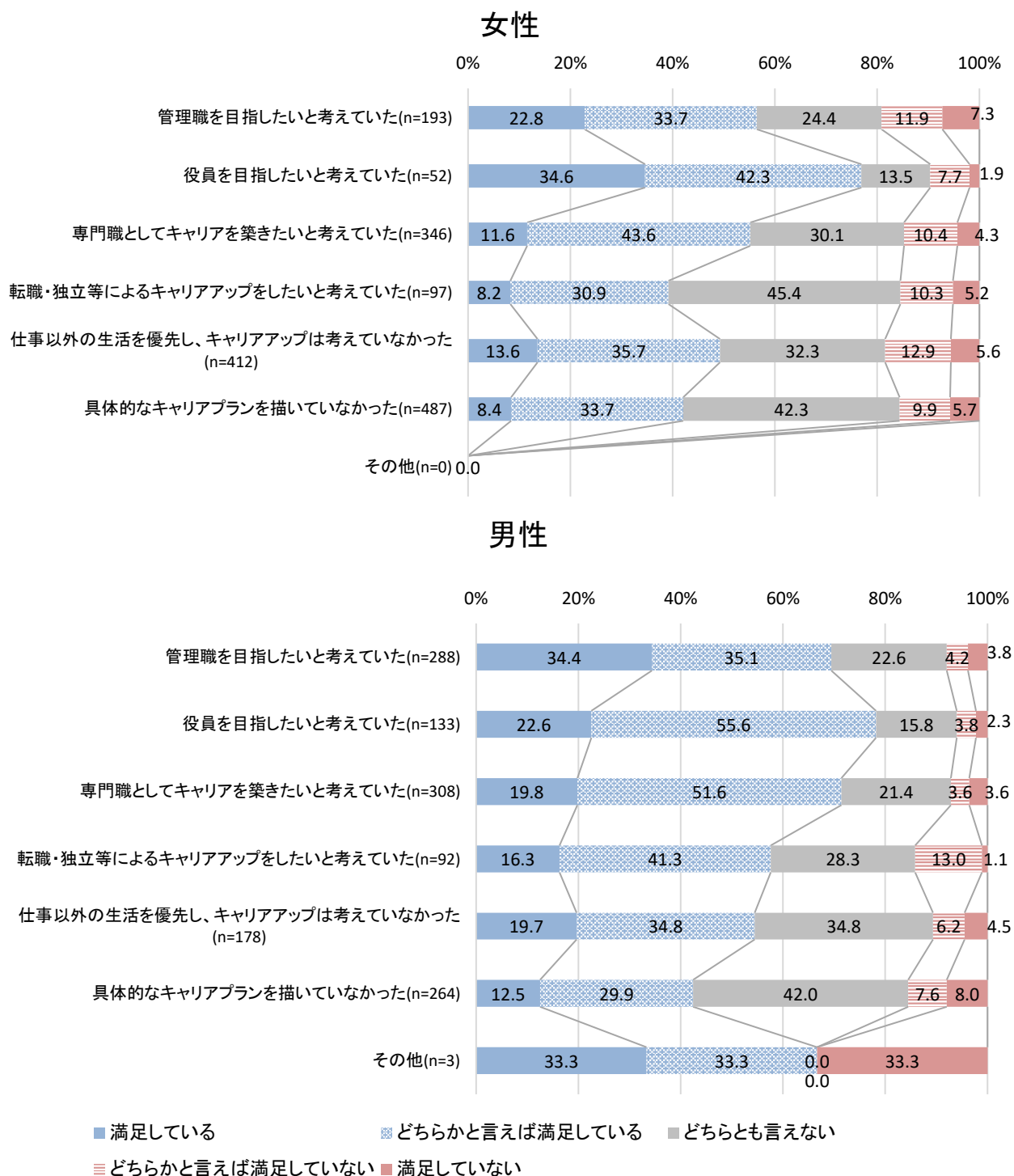


全体n=2786(女性 n=1523、男性 n=1263)

(2) Q17 育児休業取得前のキャリアプラン×Q29 生活全体への満足度

育児休業取得前に将来のキャリアプランを立てている者は、立てていない者に比べると、生活全体への満足度が高い傾向にある。

図 60 Q17 育児休業取得前のキャリアプラン×Q29 生活全体への満足度



全体n=2853(女性 n=1587、男性 n=1266)

4.4 育児期において、能力に応じた難易度や量の業務にすることの、 本人の満足度やモチベーションへの影響

- (1) Q10 育児休業取得前と復帰直後における業務量・業務の難易度の変化×Q11 育児休業取得前と復帰直後における業務量・業務の難易度の変化への満足度×Q13 育児休業から復帰後の仕事に対するモチベーション

育児休業からの復帰後に「業務量が増えた」「業務難易度が高くなった」と回答し、業務量が増えた又は業務の難易度が上がった等の変化に対して「満足している」「どちらかと言えば満足している」と回答した者については、男女ともに 80%以上が育児休業からの復帰後の仕事へのモチベーションが「高い」「どちらかと言えば高い」を選択している。

図 61 Q13 復帰後のモチベーション (Q10 業務量が増えた、Q11 「満足している」「どちらかと言えば満足している」)

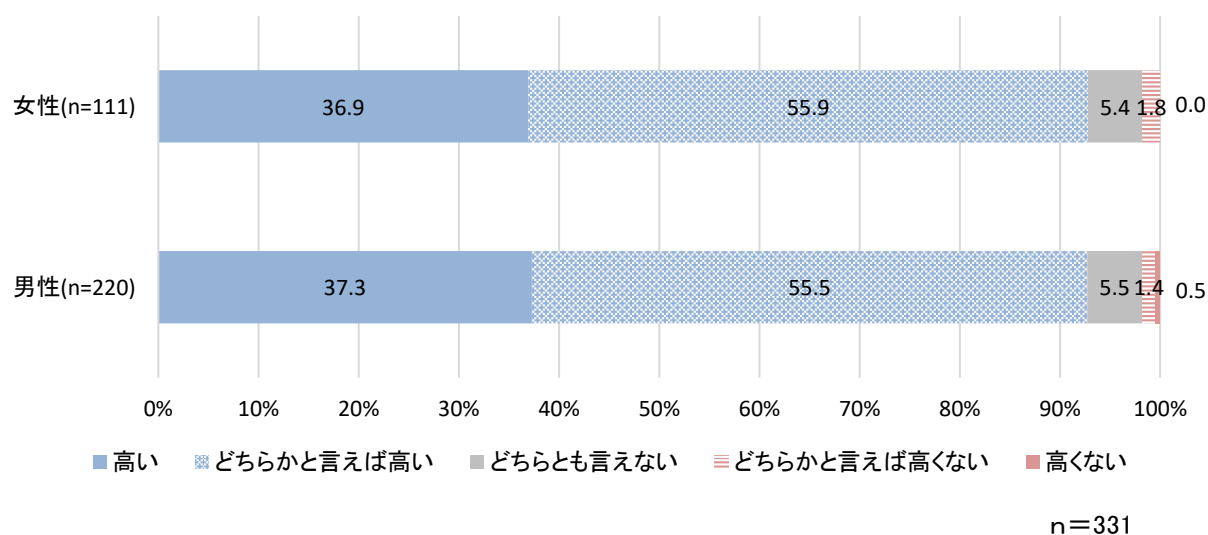
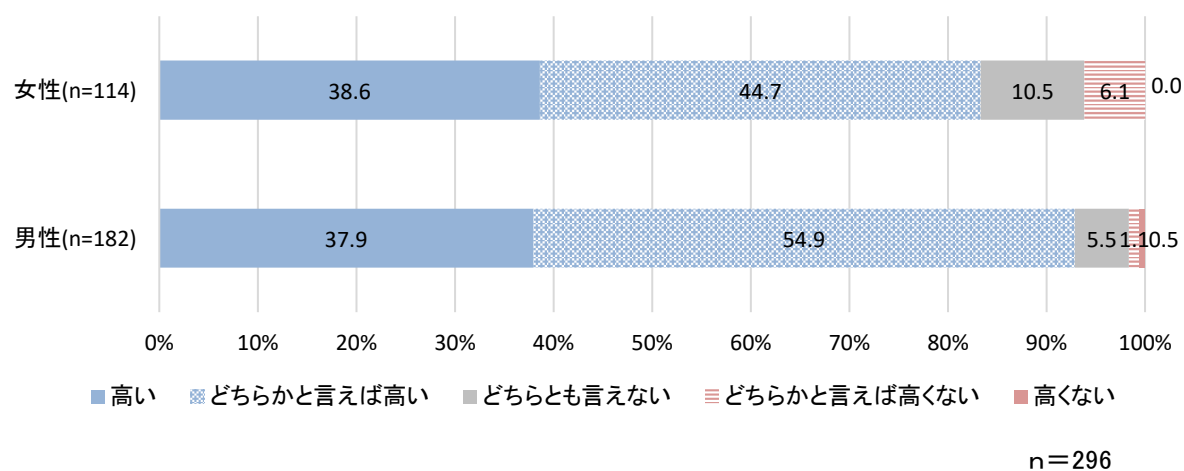


図 62 Q13 復帰後のモチベーション (Q10 業務の難易度が高くなった、Q11 「満足している」「どちらかと言えば満足している」)



(2) Q10 育児休業取得前と復帰直後における業務量・業務の難易度の変化×Q11 育児休業取得前と復帰直後における業務量・業務の難易度の変化への満足度×Q13 育児休業から復帰後の仕事に対するモチベーション×Q24 希望していた理想的な子どもの人数と実際の子どもの人数の変化

育休前後の業務量・業務の難易度の変化で「増えた」「高くなった」者のうち、育休前後の業務量・業務の難易度の変化に対する満足度で「満足」「どちらかと言えば満足」と回答し、育休から復帰後の仕事に対するモチベーションが「高い」「どちらかと言えば高い」者は、子どもの数の変化において、第1子が産まれる前に希望していた理想的な子どもの人数と、実際の子どもの人数が「多くなった・なりそう」又は「同じになった・なりそう」と回答した割合が高い。

図 63 Q24 理想的な子どもの人数と実際の子どもの人数の変化 (Q10 業務量が増えた、Q11「満足している」「どちらかと言えば満足している」、Q13 復帰後のモチベーションが「高い」「どちらかと言えば高い」)

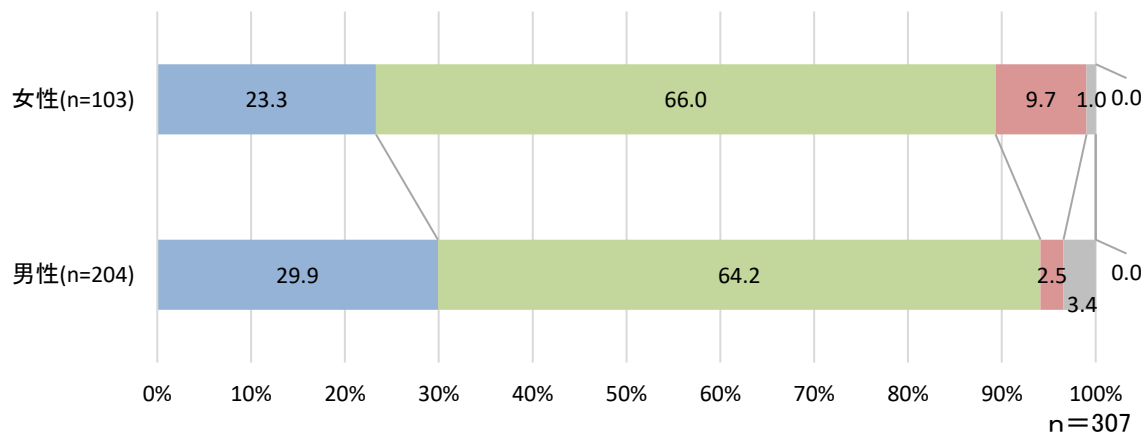
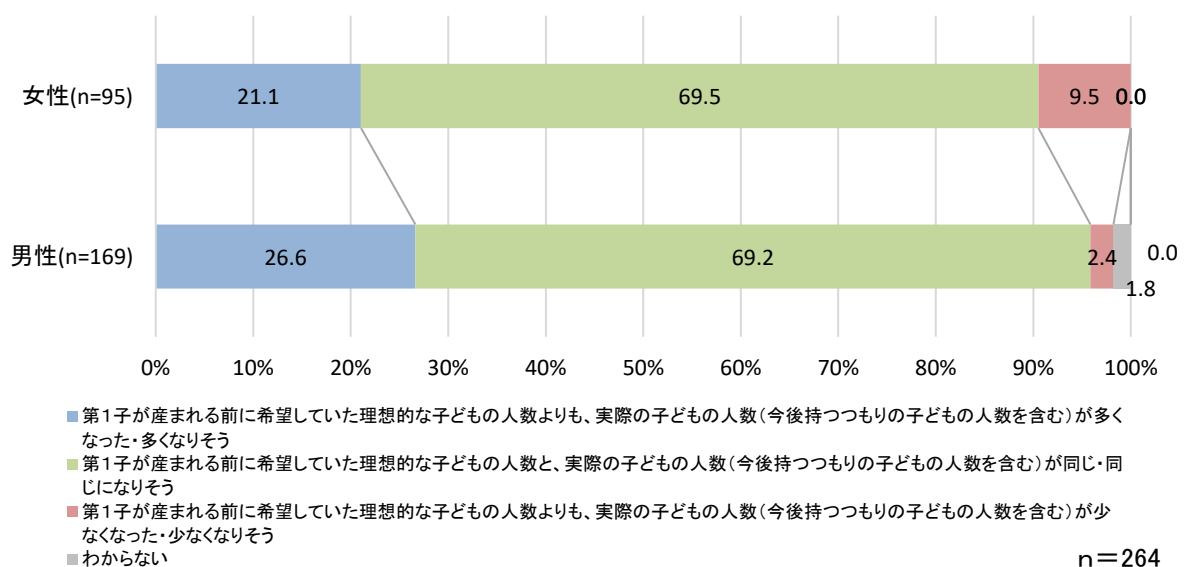


図 64 Q24 理想的な子どもの人数と実際の子どもの人数の変化 (Q10 業務の難易度が高くなった、Q11「満足している」「どちらかと言えば満足している」、Q13 復帰後のモチベーションが「高い」「どちらかと言えば高い」)



4.5 男性が育児休業を長く取得することの影響

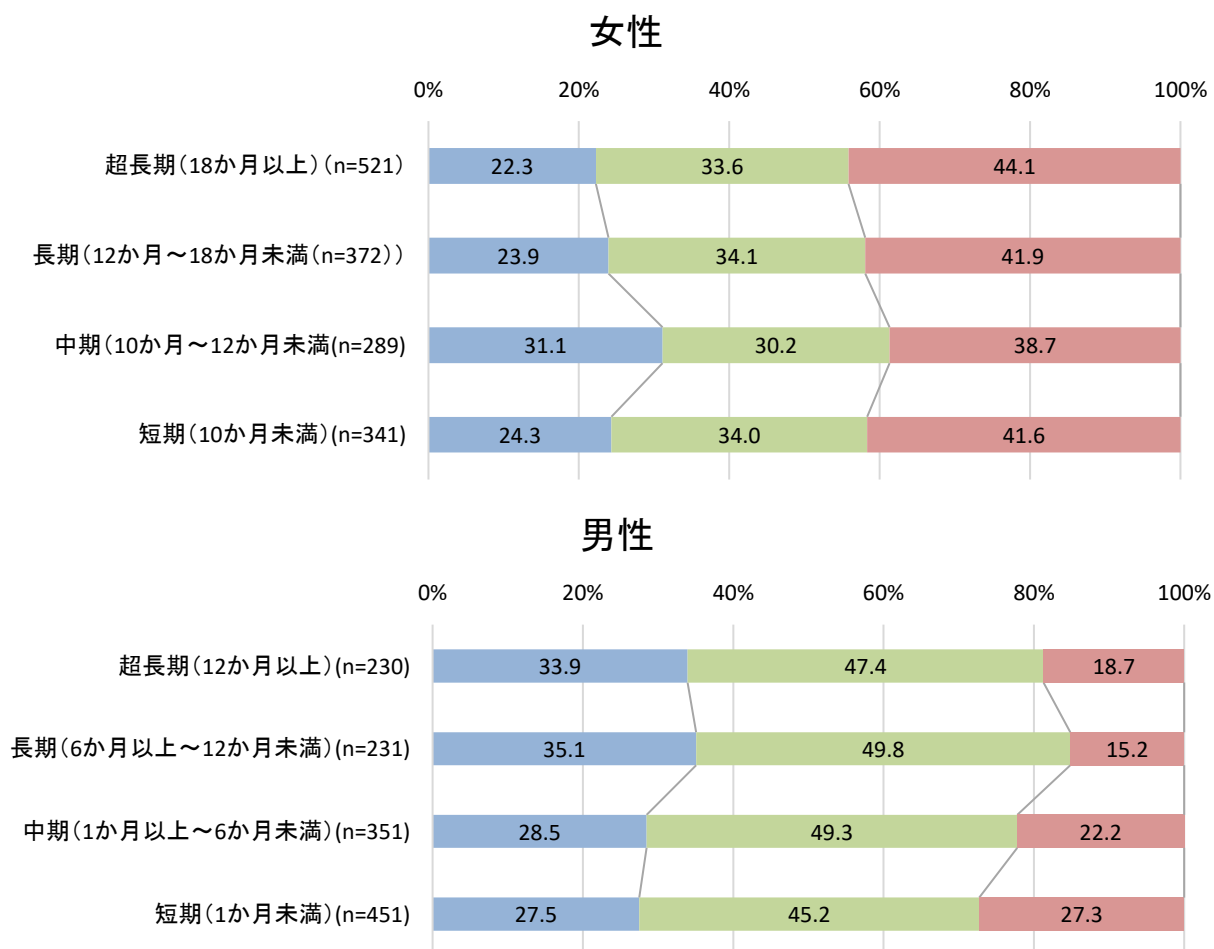
(1) Q5 育児休業取得日数×Q18 育児休業前のキャリアプランと現在のキャリア／今後のキャリア展望における変化

男性は取得した育児休業期間が超長期・長期の場合、育児休業からの復帰後のキャリアをセーブする割合が低かった。一方で、女性は取得した育児休業期間の長さによる有意な差は見られなかった。

本項では、育児休業取得期間を以下に分類した。

- ・超長期（女性：18 か月以上、男性：12 か月以上）
- ・長期（女性：12 か月～18 か月未満、男性：6 か月～12 か月未満）
- ・中期（女性：10 か月～12 か月未満、男性：1 か月～6 か月未満）
- ・短期（女性：10 か月未満、男性：1 か月未満）

図 65 Q5 育児休業取得日数×Q18 育児休業取得前のキャリアプランと現在のキャリア／今後のキャリア展望における変化



- 当初描いていたキャリアプランよりもキャリアアップできた・できそう(当初描いていた以上にキャリアを形成できている・できそう)
- 現在のキャリア／今後のキャリア展望は、ほぼ育児休業取得前に描いていたキャリアプランどおりである
- 当初描いていたキャリアプランよりもキャリアをセーブすることになった・なりそう(当初描いていたようなキャリアを形成できていない・できなさそう)

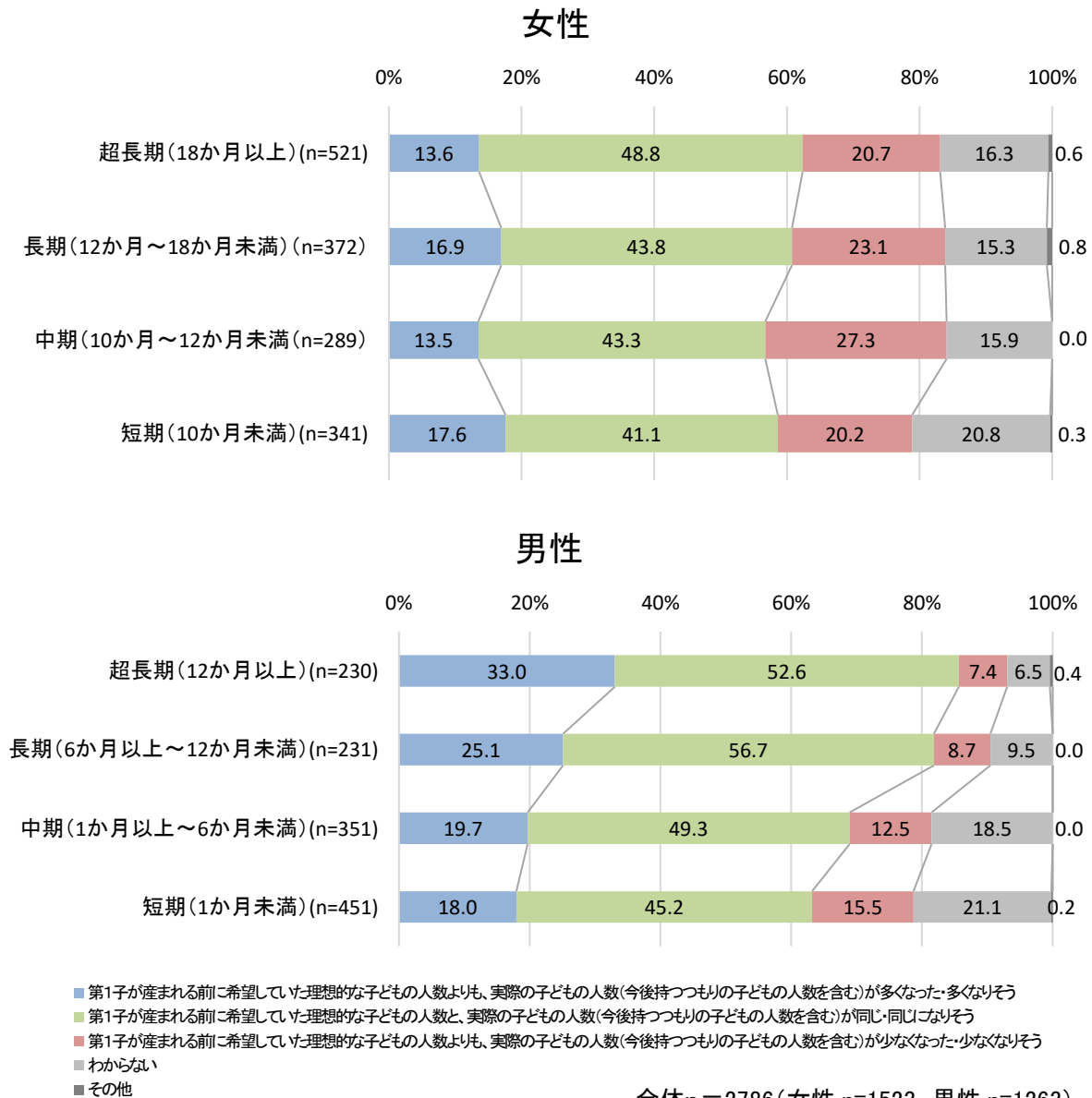
全体n=2786(女性 n=1523、男性 n=1263)

(2) Q5 育児休業取得日数×Q24 希望していた理想的な子どもの人数と実際の子どもの人数の変化

男性は取得した育児休業期間が長期になるほど、第1子が生まれる前に希望していた理想的な子どもの人数より実際の子どもの人数が「多くなった・同じ」割合が高い傾向にあった。

一方で、女性は取得した育児休業期間の長さによる有意な差は見られなかった。

図 66 Q5 育児休業取得日数×Q24 希望していた理想的な子どもの人数と実際の子どもの人数の変化



(3) Q5 育児休業取得日数×Q10 育児休業取得前と復帰直後における業務量・業務の難易度の変化

男性で育児休業を比較的長く取得したと回答した者の傾向として、育児休業からの復帰後の業務の難易度について「高くなった」と回答した割合が高い。また、育児休業を長期で取得する者の年齢は比較的若く、役職は部長以上に就いている者の割合が高かった。なお、勤務先の従業員数、勤務先の所在地、従事する仕事の種類等別の育児休業取得期間は次のとおりであった。

図 67 (男性) 育児休業から復帰後の業務の難易度 (育児休業取得期間別)

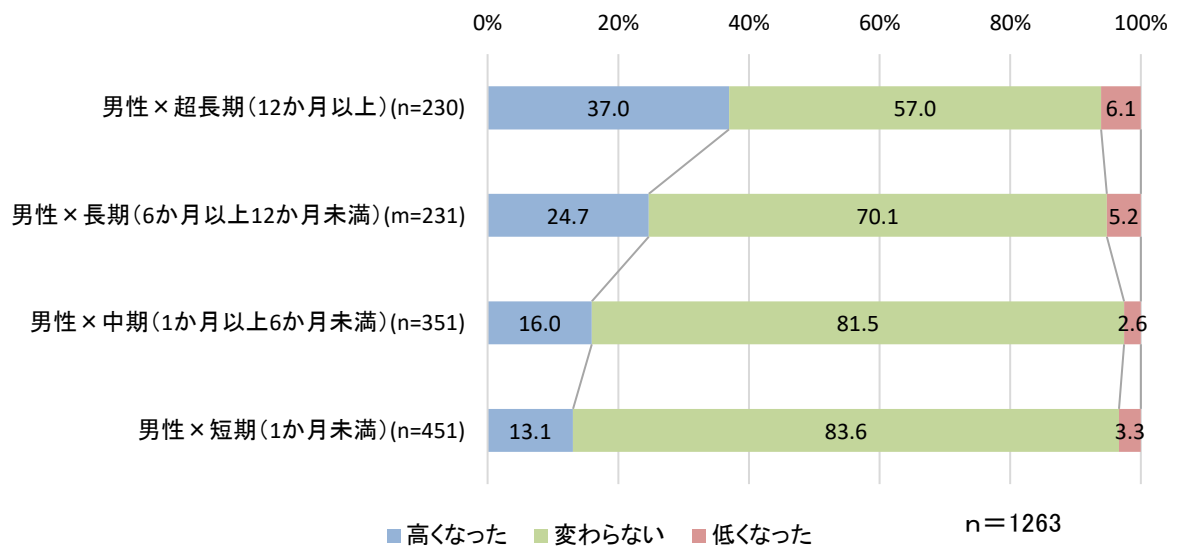


図 68 (男性) 育児休業取得期間 (年齢別)

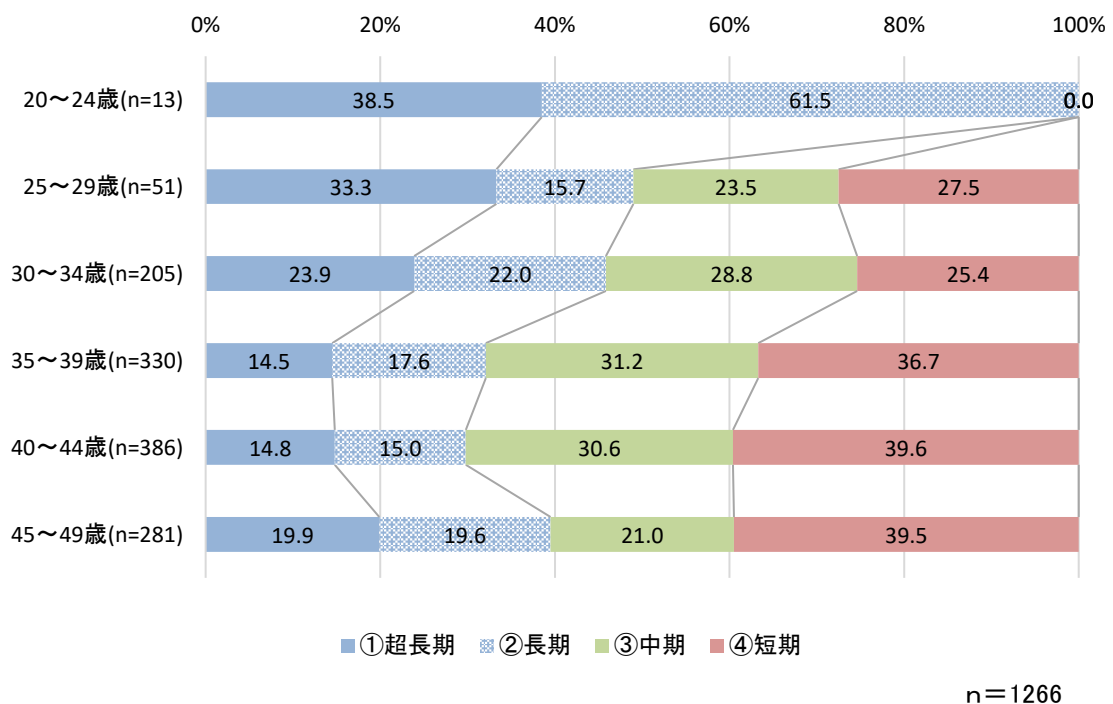
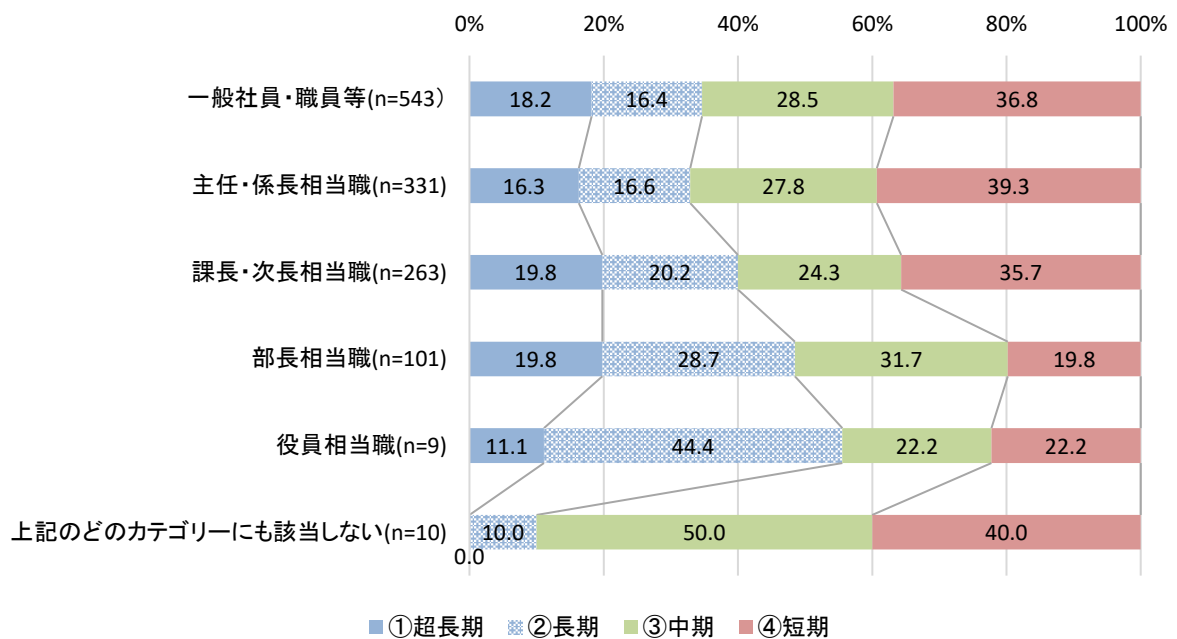


図 69 (男性) 育児休業取得期間 (現在の勤務先での役職別)



n=1257

【企業規模別】

表 7 (男性) 企業規模別の育児休業取得期間

	超長期	長期	中期	短期	
100 人以下	18.6	15.7	27.3	38.4	(%)
101～1,000 人	22.0	23.8	26.2	28.0	
1,001 人以上	14.5	14.3	29.5	41.7	

【勤務先の所在地別】

表 8 (男性) 勤務先の所在地別の育児休業取得期間

	超長期	長期	中期	短期	
東京・神奈川・埼玉・千葉	17.5	20.4	27.7	34.3	(%)
愛知	15.1	11.8	35.5	37.6	
大阪・京都・兵庫	19.8	16.8	28.9	34.5	
福岡	16.1	16.1	25.8	41.9	
上記以外	19.4	18.2	25.7	36.8	

【従事する仕事の種類別】

表 9 (男性) 従事する仕事の種類別の育児休業取得期間

	超長期	長期	中期	短期	
営業系	21.6	19.0	20.9	38.5	
事務系	21.4	16.4	26.3	35.9	
企画系	17.3	17.3	32.0	33.4	
サービス・販売系	20.2	14.9	30.7	34.2	
技術系(ソフトウェア、ネットワーク、社内情報システム系)	13.9	27.8	31.3	27.0	
技術系(電気、電子、機械)	15.8	20.0	31.7	32.5	
技術系(素材、食品、メディカル)	21.3	23.4	21.3	34.0	
技術系(建築、土木)	17.6	11.8	27.5	43.1	
技術系(上記以外)	11.3	15.1	35.9	37.7	
製造(工場など生産現場の従業者)	15.4	9.0	28.2	47.4	
建設(建築従事者、職人)	40.0	40.0	0.0	20.0	
その他	13.1	19.1	34.5	33.3	(%)

【勤務先の業種別】

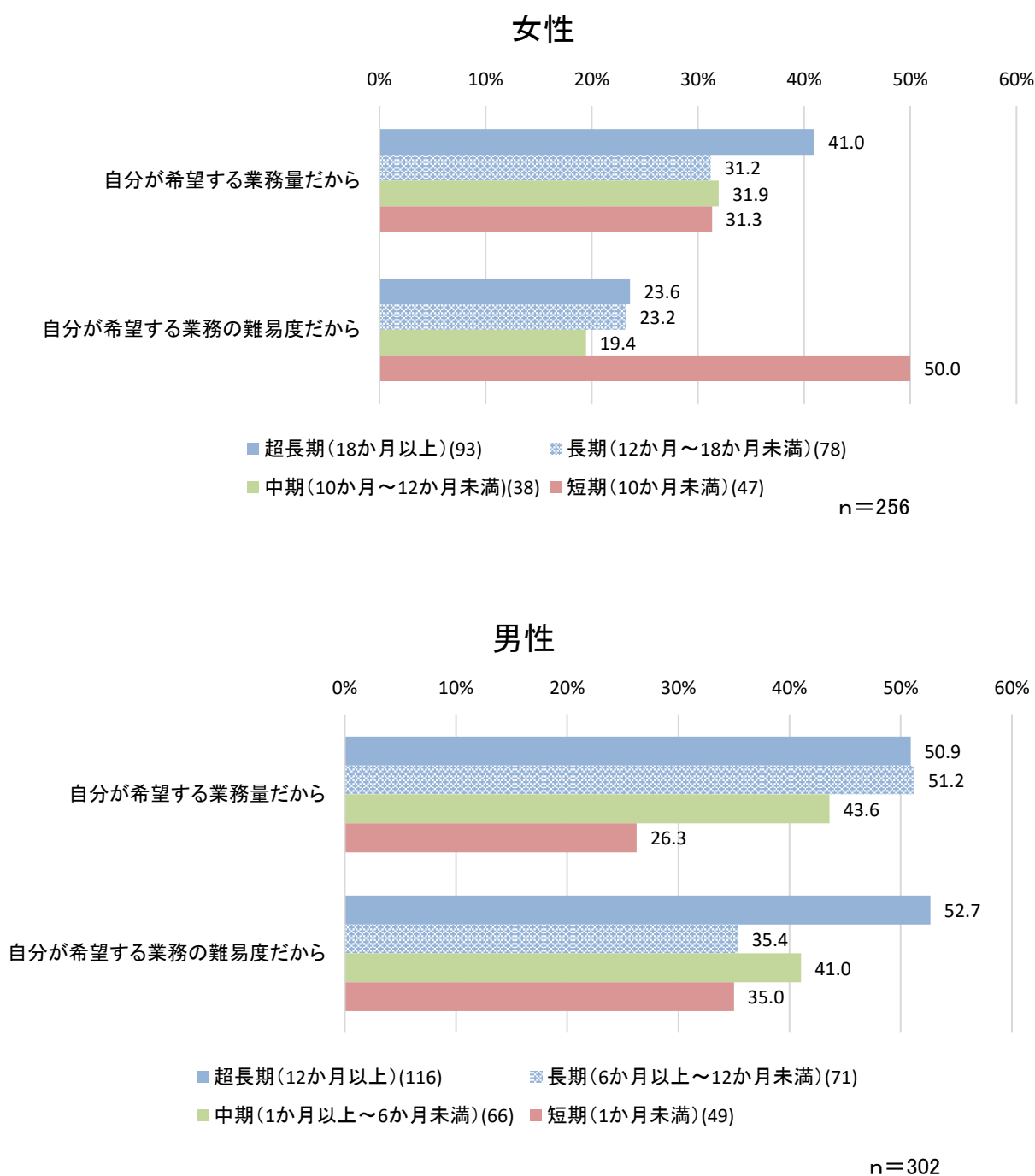
表 10 (男性) 勤務先の業種別の育児休業取得期間

	超長期	長期	中期	短期	
農業・林業・漁業・鉱業	44.0	24.0	20.0	12.0	
建設業	23.8	21.3	18.8	36.3	
製造業	15.8	16.6	26.6	41.1	
電気・ガス・熱供給・水道業	23.1	23.1	23.1	30.8	
情報通信業	11.6	27.9	36.0	24.4	
運輸業、郵便業	17.3	17.3	37.0	28.4	
卸売業、小売業	16.5	23.5	22.4	37.6	
金融業、保険業	11.3	10.3	26.8	51.5	
不動産業、物品賃貸業	21.6	21.6	29.7	27.0	
学術研究、専門・技術サービス業	21.7	8.7	26.1	43.5	
宿泊業、飲食サービス業	31.6	5.3	31.6	31.6	
生活関連サービス業、娯楽業	21.1	5.3	52.6	21.1	
教育、学習支援業	24.4	13.3	33.3	28.9	
医療、福祉	19.3	15.6	33.9	31.2	
複合サービス業	38.1	28.6	9.5	23.8	
サービス業(他に分類されないもの)	10.2	13.6	27.1	49.2	
その他	23.9	37	19.6	19.6	(%)

(4) Q5 育児休業取得日数×Q12 育児休業取得前と復帰直後における業務量・業務の難易度の変化への満足度の理由

男性は育児休業からの復帰後の業務量や業務の難易度に満足している理由について、「自分が希望している業務量だから」「自分が希望している業務の難易度だから」と回答した者については、取得した育児休業が「超長期」「長期」の者の割合が高い。

図 70 Q5 育児休業取得日数×Q12 育児休業取得前と復帰直後における業務量・業務の難易度の変化への満足度の理由



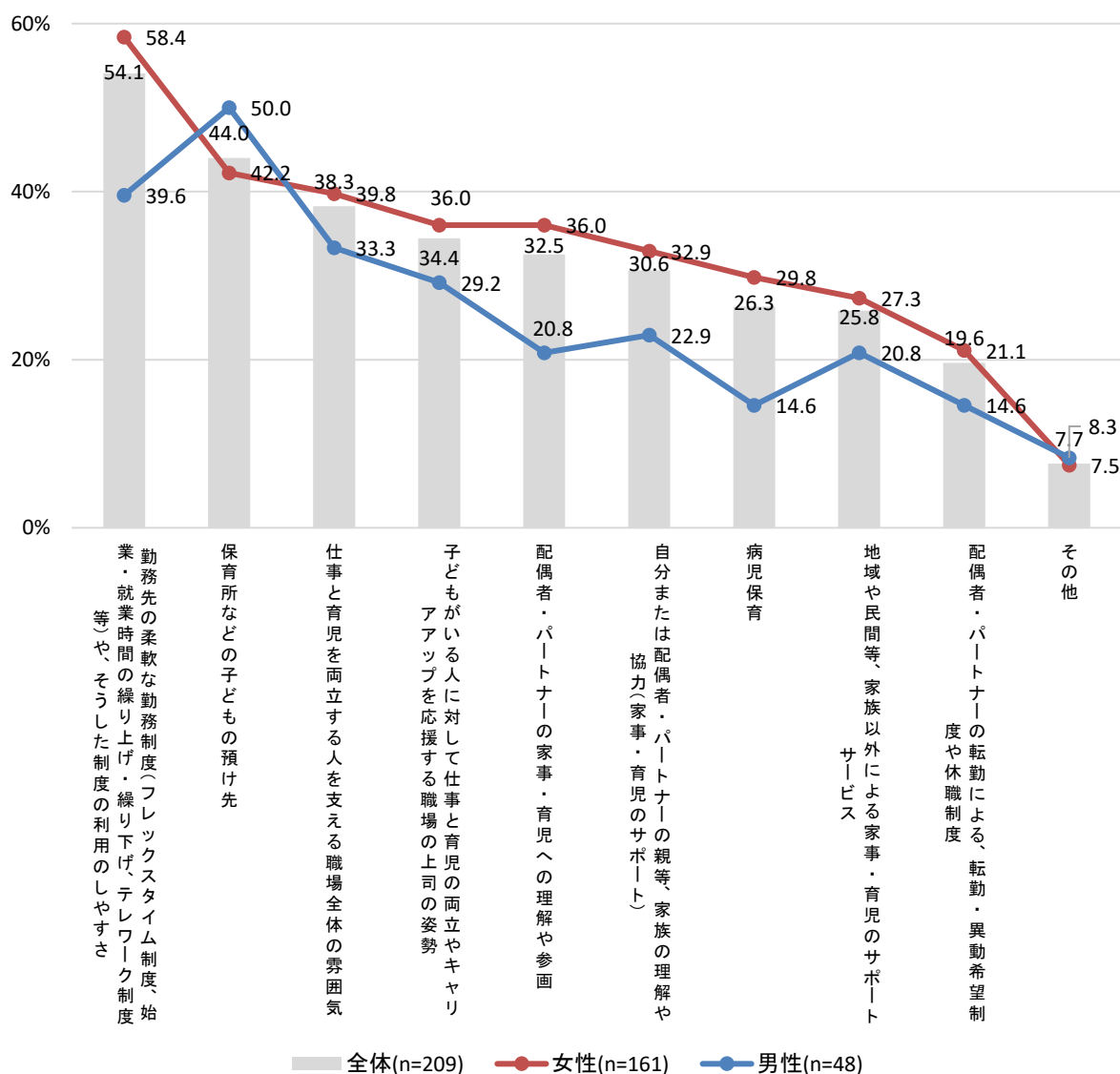
4.6 キャリア形成と育児との両立におけるサポート

(1) Q27 理想的な子どもの人数よりも実際の子どもの人数が少なくなった・少なくなりそうな理由×Q28 第1子が産まれる前に希望していた理想的な子どもの人数を持つために必要だと思うサポート

第1子が産まれる前と現在とで、理想的な子どもの数と、実際の子どもの数を比べると「少なくなった又は少なくなりそう」と回答し、その理由として「当初の予想よりも仕事と育児の両立が非常に大変だったため」と回答した者は、必要だと思うサポートとして「勤務先の柔軟な勤務制度やそうした制度の利用のしやすさ」「保育所などの子どもの預け先」「仕事と育児を両立する人を支える職場全体の雰囲気」と回答した者の割合が高い。

男女別に見ると、ほとんどの項目で女性の回答割合が高く、「勤務先の柔軟な勤務制度やそうした制度の利用のしやすさ」「配偶者・パートナーの家事・育児への理解や参画」「病児保育」は、男性の回答割合との差が大きい。

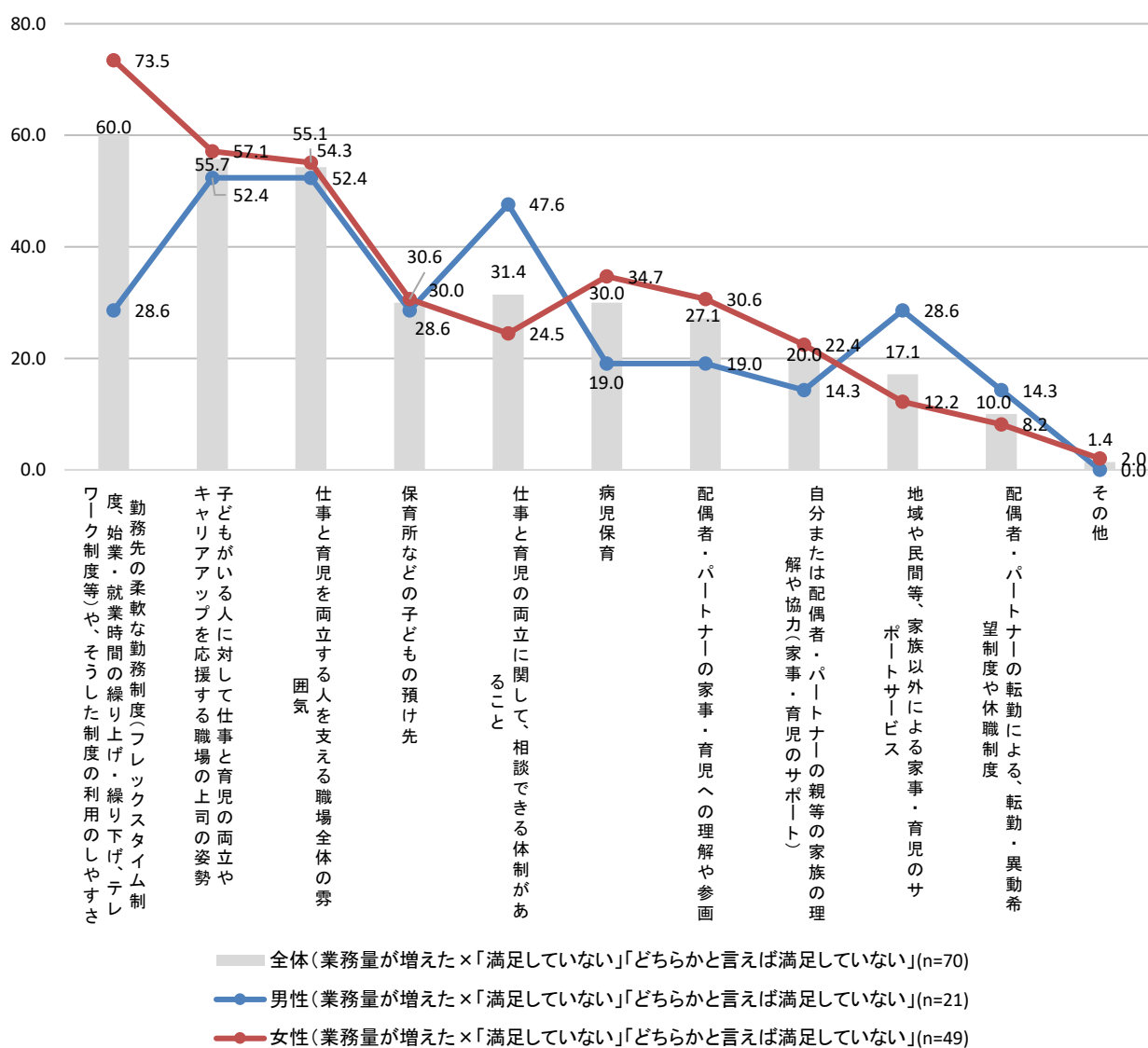
図 71 Q27 理想的な子どもの人数よりも実際の子どもの人数が少なくなった・少なくなりそうな理由×Q28 第1子が産まれる前に希望していた理想的な子どもの人数を持つために必要だと思うサポート



Q10 育児休業取得前と復帰直後における業務量・業務の難易度の変化×Q11 育児休業取得前と復帰直後における業務量・業務の難易度の変化への満足度×Q22 どんなサポートがあればキャリアプランを変更せずに仕事と育児を両立できたと思うか

育児休業からの復帰後に「業務量が増えた」と回答し、業務量が増えた又は業務の難易度が上がった等の変化に対して「満足していない」「どちらかと言えば満足していない」と回答した者が、どんなサポートがあればキャリアプランを変更せずに仕事と育児を両立できたかについて、女性は「勤務先の柔軟な勤務制度や、そうした制度の利用のしやすさ」と回答した者の割合が高く、男性は「子どもがいる人に対して仕事と育児の両立やキャリアアップを応援する職場の上司の姿勢」「仕事と育児を両立する人を支える職場全体の雰囲気」と回答した者の割合が高いことに加え、「両立に関して、相談できる体制があること」や、「地域や民間等、家族以外による家事・育児のサポートサービス」の割合も高く、かつ女性よりも高い。

図 72 Q10 育児休業取得前と復帰直後における業務量・業務の難易度の変化×Q11 育児休業取得前と復帰直後における業務量・業務の難易度の変化への満足度×Q22 どんなサポートがあればキャリアプランを変更せずに仕事と育児を両立できたと思うか



5. 参考資料

5.1 アンケート調査画面【スクリーニング調査】

キャリア形成と育児等の両立を阻害する要因に関する調査

SC1

あなたの性別をご回答ください。

- 1 ☐ 男性
- 2 ☐ 女性
- 3 ☐ 回答しない

SC2

あなたの年齢をご回答ください。

- 1 ☐ 20歳未満
- 2 ☐ 20～24歳
- 3 ☐ 25～29歳
- 4 ☐ 30～34歳
- 5 ☐ 35～39歳
- 6 ☐ 40～44歳
- 7 ☐ 45～49歳
- 8 ☐ 50歳以上

SC3

初職(学校を卒業等してから初めてついた、所得を伴う仕事)における、あなたの就業形態等についてご回答ください。

・パート・アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託社員等の場合は選択肢「会社・団体の正社員・正職員以外」とご回答ください。

- 1 ☐ 会社・団体の正社員・正職員
- 2 ☐ 会社・団体の正社員・正職員以外
- 3 ☐ 会社・団体の経営者・役員
- 4 ☐ 自営業主
- 5 ☐ その他の有業者
- 6 ☐ 就業していない/したことはない

SC4

現在のあなたの就業形態等についてご回答ください。

・勤務先が複数ある場合は、主に働いている勤務先についてご回答ください。

- 1 ○ 会社・団体の正社員・正職員
- 2 ○ 会社・団体の正社員・正職員以外
- 3 ○ 会社・団体の経営者・役員
- 4 ○ 自営業主
- 5 ○ その他の有業者
- 6 ○ 就業していない

SC5

現在のあなたの勤務先等の業種について、ご回答ください。

・勤務先が複数ある場合は、主に働いている勤務先についてご回答ください。

・産休・育休を取得中の方は、産休・育休取得前の状況について、ご回答ください。

- 1 ○ 農業・林業・漁業・鉱業
- 2 ○ 建設業
- 3 ○ 製造業
- 4 ○ 電気・ガス・熱供給・水道業
- 5 ○ 情報通信業
- 6 ○ 運輸業、郵便業
- 7 ○ 卸売業、小売業
- 8 ○ 金融業、保険業
- 9 ○ 不動産業、物品賃貸業
- 10 ○ 学術研究、専門・技術サービス業
- 11 ○ 宿泊業、飲食サービス業
- 12 ○ 生活関連サービス業、娯楽業
- 13 ○ 教育、学習支援業
- 14 ○ 医療、福祉
- 15 ○ 複合サービス業
- 16 ○ サービス業(他に分類されないもの)
- 17 ○ 公務(他に分類されるものを除く)
- 18 ○ その他

SC6

現在のあなたの仕事の種類(実際にしている主な仕事の内容)について、ご回答ください。

- 1 ☐ 営業系
- 2 ☐ 事務系
- 3 ☐ 企画系
- 4 ☐ サービス・販売系
- 5 ☐ 技術系(ソフトウェア、ネットワーク、社内情報システム系)
- 6 ☐ 技術系(電気、電子、機械)
- 7 ☐ 技術系(素材、食品、メディカル)
- 8 ☐ 技術系(建築、土木)
- 9 ☐ 技術系(上記以外)
- 10 ☐ 製造(工場など生産現場の従業者)
- 11 ☐ 建設(建築従事者・職人)
- 12 ☐ その他

SC7

現在のあなたの勤務先における役職について、最も近いものをご回答ください。

- 1 ☐ 一般社員・職員等
- 2 ☐ 主任・係長相当職
- 3 ☐ 課長・次長相当職
- 4 ☐ 部長相当職
- 5 ☐ 役員相当職
- 6 ☐ 上記のどのカテゴリーにも該当しない

SC8

現在のあなたの勤務形態について、あてはまるものをご回答ください。(いくつでも)

- 1 ☐ 通常の勤務形態(勤務時間が固定されている)
- 2 ☐ 変形労働時間制・フレックスタイム制
- 3 ☐ 交替勤務制・シフト制
- 4 ☐ 裁量労働制・みなし労働時間制
- 5 ☐ 労働時間規制なし(管理職、高度プロフェッショナル制度など)
- 6 ☐ その他の勤務形態

SC9

現在のあなたの勤務時間について、あてはまるものをご回答ください。

- ・フルタイム:1週間の労働時間が40時間程度の勤務(1日8時間で週5日など)
- ・短時間勤務:フルタイムと比べ、1週間の労働時間が短い勤務

- 1 ☐ フルタイム勤務
- 2 ☐ 短時間勤務

SC10

現在のあなたの勤務先の企業規模をご回答ください。

- ・勤務先が複数ある場合は、主に働いている勤務先についてご回答ください。

- 1 ☐ 10人未満
- 2 ☐ 10～100人
- 3 ☐ 101～300人
- 4 ☐ 301～500人
- 5 ☐ 501～1,000人
- 6 ☐ 1,001～5,000人
- 7 ☐ 5,001人以上

SC11

現在あなたが住んでいる場所と、現在のあなたの勤務先の所在地について、ご回答ください。

- ・現在就業していない方は、現在住んでいる場所のみご回答ください。

SC11_1

居住地

 ▼

SC11_2

勤務地

 ▼

SC12

小学生以下(13歳未満)の同居しているお子さんがいますか。

- ・養子・里子等も含めてください。

- 1 ☐ 小学生以下(13歳未満)の同居している子どもがいる
- 2 ☐ 小学生以下(13歳未満)の同居している子どもはいない

SC13

同居しているお子さんのうち一番下のお子さん(末子)について、現在または過去の勤務先等での育児休業の取得経験をご回答ください。

・本調査において、「育児休業」とは、労働者の申出により、子どもを養育するために休業できる制度を言います。育児休業を上回る制度(例えば、有給にする、3歳までの子を対象とする、分割取得を認めている等)も含まれます。

- 1 ☐ 同居している末子について育児休業を取得した(育児休業取得中に退職した場合も含む)
- 2 ☐ 同居している末子について育児休業を取得していない
- 3 ☐ 同居している末子について育児休業を取得中である

SC14

同居しているお子さんのうち一番下のお子さん(末子)について、育児休業を開始した時点でのあなたの就業形態等をご回答ください。

・「正社員・正職員以外」にはパート・アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託社員等が含まれます。

- 1 ☐ 会社・団体の正社員・正職員
- 2 ☐ 会社・団体の正社員・正職員以外
- 3 ☐ 会社・団体の経営者・役員

SC15

同居しているお子さんのうち一番下のお子さん(末子)について、育児休業から復帰した時点でのあなたの就業形態等をご回答ください。

・「正社員・正職員以外」にはパート・アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託社員等が含まれます。

- 1 ☐ 会社・団体の正社員・正職員として復帰した
- 2 ☐ 会社・団体の正社員・正職員以外として復帰した
- 3 ☐ 職場に復帰せず、離職した

SC16

育児休業から職場に復帰した後、会社・団体の社員・職員の仕事をやめた理由について、ご回答ください。

・複数回離職した方は、一番最近の離職時の離職理由について、ご回答ください。
・役員就任のため退職した場合、および役員へ昇格した場合については、「主に育児以外に関わる理由・事情により離職した」をご選択ください。

- 1 ☐ 主に育児に関わる理由・事情により離職した
- 2 ☐ 主に育児以外に関わる理由・事情により離職した

SC17

育児休業から職場に復帰した後、会社・団体の正社員・正職員の就業形態をやめ、現在、正社員・正職員以外の就業形態で働いている理由について、ご回答ください。

・「正社員・正職員以外」にはパート・アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託社員等が含まれます。

- 1 ○ 主に育児に関わる理由・事情により、「正社員・正職員」の就業形態をやめ、「正社員・正職員以外」の就業形態で働いている
- 2 ○ 主に育児以外に関わる理由・事情により、「正社員・正職員」の就業形態をやめ、「正社員・正職員以外」の就業形態で働いている

SC18

育児休業後、職場に復帰せず、会社・団体の社員・職員の仕事をやめた理由について、ご回答ください。

- 1 ○ 主に育児に関わる理由・事情により離職した
- 2 ○ 主に育児以外に関わる理由・事情により離職した

SC19

育児休業後、会社・団体の正社員・正職員の就業形態をやめ、「正社員・正職員以外」として復帰した理由について、ご回答ください。

・「正社員・正職員以外」にはパート・アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託社員等が含まれます。

- 1 ○ 主に育児に関わる理由・事情により、「正社員・正職員」の就業形態をやめ、「正社員・正職員以外」の就業形態で働いている
- 2 ○ 主に育児以外に関わる理由・事情により、「正社員・正職員」の就業形態をやめ、「正社員・正職員以外」の就業形態で働いている

5.2 アンケート調査画面【本調査】

キャリア形成と育児等の両立を阻害する要因に関する調査

Q1

現在、配偶者・パートナーがいらっしゃる方は、配偶者・パートナーの就業形態等について、当てはまるものをご回答ください。

現在、配偶者・パートナーがいらっしゃらない方は、「配偶者・パートナーはいない(過去に離婚・死別し、今はいない場合を含む)」をご選択ください。

(配偶者・パートナーの勤務先が複数ある場合は、主に働いている勤務先についてご回答ください。)

- 1 ☐ 会社・団体の正社員・正職員
- 2 ☐ 会社・団体の正社員・正職員以外
- 3 ☐ 会社・団体の経営者・役員
- 4 ☐ 自営業主
- 5 ☐ その他の有業者
- 6 ☐ 就業していない
- 7 ☐ わからない
- 8 ☐ 配偶者・パートナーはいない(過去に離婚・死別し、今はいない場合を含む)

Q2

現在、同居しているお子さんについて、各年齢区分ごとの人数をご回答ください。

(それぞれひとつずつ)

同居している子どもの数

1 人	2 人	3 人	4 人	5 人 以 上	該 子 当 ど す も は い な い (0 人)
☐	☐	☐	☐	☐	☐



同居している子どもの年齢

1 3歳未満の未就学児	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	6 ☐
2 3歳以上の未就学児	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	6 ☐
3 小学校1～3年生	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	6 ☐
4 小学校4～6年生	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	6 ☐
5 中学校1年生以上	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	6 ☐

Q3

現在、お子さんのほかに同居している方について、ご回答ください。(いくつでも)

- 1 ☐ 配偶者・パートナー
- 2 ☐ 自分または配偶者・パートナーの親(父・母)
- 3 ☐ 自分または配偶者・パートナーの祖父母
- 4 ☐ その他の親族(兄弟姉妹、叔母、叔父など)
- 5 ☐ その他
- 6 ☐ 子どものほかに同居している人はいない

Q4

育児休業から復帰した時期について、ご回答ください。

(育児休業を複数回取得した方は、一番最近取得した育児休業についてご回答ください。)

- 1 ☐ 2024年
- 2 ☐ 2023年
- 3 ☐ 2022年
- 4 ☐ 2021年
- 5 ☐ 2020年
- 6 ☐ 2019年
- 7 ☐ 2018年
- 8 ☐ 2017年
- 9 ☐ 2016年
- 10 ☐ 2015年
- 11 ☐ 2014年
- 12 ☐ 2013年以前

Q5

育児休業を取得した日数について、ご回答ください。

(育児休業を複数回取得した方は、一番最近取得した育児休業についてご回答ください。)

- 1 ○ 36か月以上
- 2 ○ 24か月～36か月未満
- 3 ○ 18か月～24か月未満
- 4 ○ 12か月～18か月未満
- 5 ○ 10か月～12か月未満
- 6 ○ 8か月～10か月未満
- 7 ○ 6か月～8か月未満
- 8 ○ 3か月～6か月未満
- 9 ○ 1か月～3か月未満
- 10 ○ 2週間～1か月未満
- 11 ○ 5日～2週間未満
- 12 ○ 5日未満

Q6

勤務先の両立支援制度の利用経験等について、ご回答ください。

現在、就業していない方は、同居しているお子さんのうち一番下のお子さん(末子)に関して、育児休業を取得した過去の勤務先における両立支援制度の利用経験等について、ご回答ください。(それぞれひとつずつ)



現在 利用 して いる	以前 は利 用し てい たが ない	利 用し たこ とは ない が、 かつ た	利 用し たこ とは なく 、 かつ た	わ か ら ない	制 度 が ない ・ な かつ た
----------------------	----------------------------------	--	---	-------------------	--

1 育児のための短時間勤務制度	1○	2○	3○	4○	5○	6○
2 残業・深夜業等、時間外労働を免除する制度	1○	2○	3○	4○	5○	6○
3 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	1○	2○	3○	4○	5○	6○
4 フレックスタイム制度	1○	2○	3○	4○	5○	6○
5 短時間正社員制度	1○	2○	3○	4○	5○	6○
6 テレワーク(在宅勤務制度、サテライトオフィス等)	1○	2○	3○	4○	5○	6○
7 週休3日制度	1○	2○	3○	4○	5○	6○
8 その他の両立支援制度	1○	2○	3○	4○	5○	6○

Q7

育児休業取得前に、仕事において経験したことについて、当てはまるものをご回答ください。(いくつでも)

(育児休業を複数回取得した方は、最初の育児休業取得前に経験した仕事について、ご回答ください。)

- 1 ☐ 組織横断的なプロジェクトチームへの参画や特命プロジェクトの担当
- 2 ☐ 難易度の高い領域での業務の改善や再構築
- 3 ☐ 新規事業・新市場・新分野のゼロからの立ち上げ
- 4 ☐ 経営企画部門など経営全般に関与する経験
- 5 ☐ 海外勤務
- 6 ☐ 社外出向(関連会社・業界団体・民間他社・公的機関等)
- 7 ☐ 当てはまるものはない
- 8 ☐ その他(具体的に)

Q8

育児休業後、会社・団体の正社員・正職員の就業形態をやめ、「正社員・正職員以外」として復帰もしくは離職した具体的な理由について、当てはまるものを全てご回答ください。(いくつでも)

- 1 ☐ 保育所などの保育サービスが受けられなかったため
- 2 ☐ 夕方や夜間等の勤務や残業があったため
- 3 ☐ 自分自身の体力・気力が持たないと考えたため
- 4 ☐ 勤務先の上司の、仕事と育児の両立への理解・支援が十分でなかったため
- 5 ☐ 勤務先の職場全体に、仕事と育児の両立を支援する雰囲気になかったため
- 6 ☐ 配偶者・パートナーの転勤があり、転居したため
- 7 ☐ 配偶者・パートナーの協力が得られず、配偶者・パートナーから仕事をセーブしてほしいと言われたため
- 8 ☐ 自分または配偶者・パートナーの親等の家族から、仕事をセーブしてほしいと言われたため
- 9 ☐ その他(具体的に)

Q9

どんなサポートがあれば、会社・団体の正社員・正職員のまま勤務し続けることができたと思うか、当てはまるものを全てご回答ください。(いくつでも)

- 1 ☐ 保育所などの子どもの預け先
- 2 ☐ 病児保育
- 3 ☐ 勤務先の柔軟な勤務制度(フレックスタイム制度、始業・就業時間の繰り上げ・繰り下げ、テレワーク制度等)や、そうした制度の利用のしやすさ
- 4 ☐ 子どもがいる人に対して仕事と育児の両立やキャリアアップを応援する職場の上司の姿勢
- 5 ☐ 仕事と育児を両立する人を支える職場全体の雰囲気
- 6 ☐ 配偶者・パートナーの転勤による、転勤・異動希望制度や休職制度
- 7 ☐ 配偶者・パートナーの家事・育児への理解や参画
- 8 ☐ 自分または配偶者・パートナーの親等の家族の理解や協力(家事・育児のサポート)
- 9 ☐ 地域や民間等、家族以外による家事・育児のサポートサービス
- 10 ☐ その他(具体的に)

Q10

出産・育児に関わる理由・事情により、育児休業取得前と復帰直後で業務量・業務の難易度に変化があったと感じるか、ご回答ください。(それぞれひとつずつ)

(育児休業を複数回取得した方は、一番最近取得した時のことについて、ご回答ください。)



増 え た / 高 く な っ た	変 わ ら な い	減 っ た / 低 く な っ た
---	-----------------------	---

1 業務量	1 ☐	2 ☐	3 ☐
2 業務の難易度	1 ☐	2 ☐	3 ☐

Q11

出産・育児に関わる理由・事情により、育児休業取得前と復帰直後で業務量・業務の難易度が変化したことについて、ご自身の満足度をご回答ください。

- 1 ☐ 満足している
- 2 ☐ どちらかと言えば満足している
- 3 ☐ どちらとも言えない
- 4 ☐ どちらかと言えば満足していない
- 5 ☐ 満足していない

Q12

出産・育児に関わる理由・事情により、育児休業取得前と復帰直後で業務量・業務の難易度が変化したことに関する満足度の理由を以下の選択肢の中から、(理由が複数ある場合は全て)ご選択ください。(いくつでも)

- 1 ☐ 自分が希望する業務量だから
- 2 ☐ 自分が希望する業務の難易度だから
- 3 ☐ 責任のある業務を任せてもらっているから
- 4 ☐ 自分が理想としている両立生活ができる業務量だから
- 5 ☐ 業務量および業務の難易度の変化について、上司とのコミュニケーションが十分にあったから
- 6 ☐ その他(具体的に)
- 7 ☐ 自分が希望する業務量より多いから
- 8 ☐ 自分が希望する業務量より少ないから
- 9 ☐ 自分が希望する業務の難易度より高いから
- 10 ☐ 自分が希望する業務の難易度より低いから
- 11 ☐ 責任のある業務を任せてもらっていないから
- 12 ☐ 自分が理想としている両立生活ができる業務量ではないから
- 13 ☐ 業務量および業務の難易度の変化について、上司とのコミュニケーションが不十分だったから
- 14 ☐ その他(具体的に)

Q13

育児休業から復帰後の仕事に対するあなたのモチベーションについて、ご回答ください。現在、就業していない方は、育児休業からの復帰後に仕事をしていた頃のモチベーションについて、ご回答ください。

- 1 ☐ 高い
- 2 ☐ どちらかと言えば高い
- 3 ☐ どちらとも言えない
- 4 ☐ どちらかと言えば高くない
- 5 ☐ 高くない

Q14

あなたの勤務先では、育児をしながら仕事をしていることが、業務への評価に影響すると思いますか。

- 1 ☐ ポジティブな影響があると思う
- 2 ☐ ネガティブな影響があると思う
- 3 ☐ どちらとも言えない
- 4 ☐ 影響しないと思う

Q15

勤務先での業務への評価について、育児をしながら仕事をしていることで「○○○(Q14回答テキスト再掲)」とお答えですが、その理由を以下の選択肢の中から、(理由が複数ある場合は全て)ご選択ください。(いくつでも)

- 1 ☐ 労働時間の長さが評価の軸になっていないから
- 2 ☐ 育児中でも責任のある業務を任せられ、評価され、昇進・昇給の可能性があるから
- 3 ☐ 育児中でも責任のある業務を任せられ、仕事へのモチベーションを維持できるから
- 4 ☐ 人材の多様性や働き方の多様性が尊重される評価制度だから
- 5 ☐ 人間力としての能力評価が高くなったから(例:忍耐力、コミュニケーション力、育成力、説明力等)
- 6 ☐ その他(具体的に)
- 7 ☐ 労働時間の長さが評価の軸になっているため、評価されにくいと考えるから
- 8 ☐ 責任のある業務を任せてもらえないため、評価されにくく、キャリアアップが図りにくいと考えるから
- 9 ☐ 責任のある業務を任せてもらえないため、仕事へのモチベーションが低下してしまうから
- 10 ☐ 簡易な業務しか任せてもらえないため、自分の能力を伸ばすことができないと考えるから
- 11 ☐ 時間外労働、宿泊を伴う出張、転勤ができず、仕事のチャンスが減っているから
- 12 ☐ その他(具体的に)

Q16

育児休業から復帰後の職場の雰囲気や環境で不安や違和感を感じたことや、ご自身から見て不利益を感じたことがあれば、具体的に教えてください。

※個人や会社の名前が特定できるような記述は避けてください。

Q17

育児休業取得前に描いていたキャリアプランについて、あなたのお考えに最も近いものを1つご回答ください。

- 1 ☐ 管理職を目指したいと考えていた
- 2 ☐ 役員を目指したいと考えていた
- 3 ☐ 専門職としてキャリアを築きたいと考えていた
- 4 ☐ 転職・独立等によるキャリアアップをしたいと考えていた
- 5 ☐ 仕事以外の生活を優先し、キャリアアップは考えていなかった
- 6 ☐ 具体的なキャリアプランを描いていなかった
- 7 ☐ その他(具体的に)

Q18

育児をしながらキャリアを歩む中で、育児休業取得前に描いていたキャリアプランと、現在のキャリア/今後のキャリア展望とで、どのような変化が生じていると感じますか。

- 1 ☐ 現在のキャリア/今後のキャリア展望は、ほぼ育児休業取得前に描いていたキャリアプランどおりである
- 2 ☐ 当初描いていたキャリアプランよりもキャリアアップできた・できそう(当初描いていた以上にキャリアを形成できている・できそう)
- 3 ☐ 当初描いていたキャリアプランよりもキャリアをセーブすることになった・なりそう(当初描いていたようなキャリアを形成できていない・できなさそう)

Q19

育児休業取得前と復帰後の現在とで、「ほぼ育児休業取得前に描いていたキャリアプランどおり」に仕事と育児を両立できている理由をご回答ください。(いくつでも)

- 1 ☐ 職場の上司が、子どもがいる人に対してもキャリアアップを応援してくれるため
- 2 ☐ 職場全体に仕事と育児とを両立する人を支える雰囲気があるため
- 3 ☐ 配偶者・パートナーと家事・育児を分担できているため
- 4 ☐ 配偶者・パートナーが家事・育児の大半を担っているため
- 5 ☐ 自分または配偶者・パートナーの親等の家族が仕事と育児の両立をサポートしてくれるため
- 6 ☐ 地域や民間等、家族以外による家事・育児サポートサービスを利用しているため
- 7 ☐ 育児休業取得前よりも仕事をセーブして働くことができているから
- 8 ☐ その他(具体的に)

Q20

育児休業取得前と復帰後の現在とで、キャリアをセーブすることになった具体的な内容について、当てはまるものを全てご回答ください。(いくつでも)

- 1 ☐ 管理職を目指すことをやめた
- 2 ☐ 役員を目指すことをやめた
- 3 ☐ 専門職としてキャリアを築くことをやめた
- 4 ☐ 転職・独立等によりキャリアアップすることをやめた
- 5 ☐ 責任の少ない仕事や職種への配置転換を希望した
- 6 ☐ 勤めていた勤務先を退職し、仕事と育児の両立が可能な勤務先や職種へ転職した
- 7 ☐ 勤めていた勤務先を退職し、主夫・主婦になった
- 8 ☐ その他(具体的に)

Q21

育児休業取得前と復帰後の現在における、キャリアプランの変化について、「○○○(Q18回答テキスト再掲)」とお答えですが、その理由を以下の選択肢の中から、(理由が複数ある場合は全て)ご選択ください。(いくつでも)

- 1 ☐ 職場の上司が、子どもがいる人に対してもキャリアアップを応援してくれるため
- 2 ☐ 職場全体に仕事と育児を両立する人を支える雰囲気があるため
- 3 ☐ 職場に仕事と育児を両立してキャリアアップしているロールモデルがいたため
- 4 ☐ 配偶者・パートナーと育児を分担できているため
- 5 ☐ 配偶者・パートナーが育児の大半を担っているため
- 6 ☐ 自分または配偶者・パートナーの親等の家族が仕事と育児の両立をサポートしてくれるため
- 7 ☐ 地域や民間等、家族以外による家事・育児サポートサービスを利用しているため
- 8 ☐ 子どもを持ったことで価値観が変わり、仕事と育児を両立しながら自己実現したいと思うようになったため
- 9 ☐ その他(具体的に)
- 10 ☐ 復帰したいタイミングで自分が希望する子どもの預け先を見つけることが困難だったから
- 11 ☐ 勤務先に両立支援制度はあるが、制度を利用しづらい雰囲気だから
- 12 ☐ 仕事と育児の両立に関して上司や同僚のサポートが得られないから
- 13 ☐ 長時間労働等の理由により、配偶者・パートナーが、育児に参画することができないため
- 14 ☐ 配偶者・パートナーの固定的性別役割分担意識が強く、自分の家事・育児の負担が大きいから
- 15 ☐ 自分または配偶者・パートナーの親の固定的性別役割分担意識が強く、夫婦間での家事・育児の分担が難しいから
- 16 ☐ その他(具体的に)

Q22

どんなサポートがあれば、キャリアプランを変更せずに仕事と育児を両立することができたと思うか、ご回答ください。(いくつでも)

- 1 ☐ 保育所などの子どもの預け先
- 2 ☐ 病児保育
- 3 ☐ 勤務先の柔軟な勤務制度(フレックスタイム制度、始業・就業時間の繰り上げ・繰り下げ、テレワーク制度等)や、そうした制度の利用のしやすさ
- 4 ☐ 子どもがいる人に対して仕事と育児の両立やキャリアアップを応援する職場の上司の姿勢
- 5 ☐ 仕事と育児を両立する人を支える職場全体の雰囲気
- 6 ☐ 配偶者・パートナーの転勤による、転勤・異動希望制度や休職制度
- 7 ☐ 配偶者・パートナーの家事・育児への理解や参画
- 8 ☐ 自分または配偶者・パートナーの親等の家族の理解や協力(家事・育児のサポート)
- 9 ☐ 地域や民間等、家族以外による家事・育児のサポートサービス
- 10 ☐ 仕事と育児の両立に関して、相談できる体制があること
- 11 ☐ その他(具体的に)

Q23

第1子が産まれる前に希望していた理想的な子どもの人数について、当てはまるものをご回答ください。

- 1 ☐ 1人
- 2 ☐ 2人
- 3 ☐ 3人
- 4 ☐ 4人
- 5 ☐ 5人以上
- 6 ☐ 子どもを持つことは考えていなかった
- 7 ☐ 理想的な子どもの人数については、具体的に考えていなかった

Q24

第1子が産まれる前に希望していた理想的な子どもの人数と、実際の子どもの人数(今後持つつもりの子どもの人数を含む)の変化について、最も近いものをご回答ください。

- 1 ☐ 第1子が産まれる前に希望していた理想的な子どもの人数と、実際の子どもの人数(今後持つつもりの子どもの人数を含む)が同じ・同じになりそう
- 2 ☐ 第1子が産まれる前に希望していた理想的な子どもの人数よりも、実際の子どもの人数(今後持つつもりの子どもの人数を含む)が多くなった・多くなりそう
- 3 ☐ 第1子が産まれる前に希望していた理想的な子どもの人数よりも、実際の子どもの人数(今後持つつもりの子どもの人数を含む)が少なくなった・少なくなりそう
- 4 ☐ わからない
- 5 ☐ その他(具体的に)

Q25

主に仕事と育児の両立の観点から、第1子が産まれる前と現在とで、理想的な子どもの人数と、実際の子どもの人数(今後持つつもりの子どもの人数を含む)が同じ・同じになりそうな理由を(複数ある場合は全て)ご回答ください。(いくつでも)

- 1 ☐ 職場の上司が、仕事と育児を両立しながらキャリアアップすることを応援してくれるため
- 2 ☐ 職場全体に仕事と育児とを両立する人を支える雰囲気があるため
- 3 ☐ 勤務先に両立支援制度があり、その制度が利用しやすい雰囲気だから
- 4 ☐ 既に、先輩社員の中に、育児と両立しながらキャリアアップをしている人があるなど、出産・育児を経た後も安心して職場に復帰できる環境があるから
- 5 ☐ 配偶者・パートナーと育児を分担できているため
- 6 ☐ 配偶者・パートナーが育児の大半を担っているため
- 7 ☐ 自分または配偶者・パートナーの親等の家族が仕事と育児の両立をサポートしてくれるため
- 8 ☐ 地域や民間等、家族以外による家事・育児サポートサービスを利用しているため
- 9 ☐ 自分の仕事をセーブし、育児のための時間を確保したため
- 10 ☐ 配偶者・パートナーの仕事をセーブし、育児のための時間を確保したため
- 11 ☐ 自分も配偶者・パートナーも両方仕事をセーブし、育児のための時間を確保したため
- 12 ☐ その他(具体的に)

Q26

主に仕事と育児の両立の観点から、第1子が産まれる前に希望していた理想的な子どもの人数よりも、実際の子どもの人数(今後持つつもりの子どもの人数を含む)が多くなった・多くなりそうな理由を(複数ある場合は全て)ご回答ください。(いくつでも)

- 1 ☐ 職場の上司が、仕事と育児を両立しながらキャリアアップすることを応援してくれるため
- 2 ☐ 職場全体に仕事と育児とを両立する人を支える雰囲気があるため
- 3 ☐ 勤務先に両立支援制度があり、その制度が利用しやすい雰囲気だから
- 4 ☐ 既に、先輩社員の中に、育児と両立しながらキャリアアップをしている人があるなど、出産・育児を経た後も安心して職場に復帰できる環境があるから
- 5 ☐ 当初予想していたよりも、仕事と育児の両立がスムーズにできているため
- 6 ☐ 配偶者・パートナーと育児を分担できているため
- 7 ☐ 配偶者・パートナーが育児の大半を担っているため
- 8 ☐ 配偶者・パートナーが予想以上に家事・育児に積極的に参画しているため
- 9 ☐ 自分または配偶者・パートナーの親等の家族が仕事と育児の両立をサポートしてくれるため
- 10 ☐ 自分または配偶者・パートナーの親等の家族が予想以上に家事・育児をサポートしてくれるため
- 11 ☐ 地域や民間等、家族以外による家事・育児サポートサービスを利用しているため
- 12 ☐ 自分の仕事をセーブし、育児のための時間を確保したため
- 13 ☐ 配偶者・パートナーの仕事をセーブし、育児のための時間を確保したため
- 14 ☐ 自分も配偶者・パートナーも両方仕事をセーブし、育児のための時間を確保したため
- 15 ☐ その他(具体的に)

Q27

主に仕事と育児の両立の観点から、第1子が産まれる前に希望していた理想的な子どもの人数よりも、実際の子どもの人数(今後持つつもりの子どもの人数を含む)が少なくなった・少なくなりそうな理由を(複数ある場合は全て)ご回答ください。(いくつでも)

- 1 ☐ 育児中であることを理由に上司から過剰に配慮され、キャリアアップのためのチャンスが平等に与えられないことから、自身のキャリアアップに不利な影響があると感じるから
- 2 ☐ 職場全体に仕事と育児とを両立する人を支える雰囲気がないため
- 3 ☐ 勤務先に両立支援制度はあるが、その制度が利用しづらい雰囲気だから
- 4 ☐ 出産・育児を経て職場に安心して戻って来られる環境がないから
- 5 ☐ 仕事と育児の両立が、当初予想していたよりも非常に大変だったため
- 6 ☐ 長時間労働等の理由により、配偶者・パートナーが、育児に参画することができないため
- 7 ☐ 配偶者・パートナーの性別役割分担意識が強く、育児に参画しないため
- 8 ☐ 自分または配偶者・パートナーの親等の家族による仕事と育児の両立のサポートが得られないため
- 9 ☐ 自分または配偶者・パートナーの親の固定的性別役割分担意識が強く、夫婦間での家事・育児の分担ができないため
- 10 ☐ 地域や民間等、家族以外による家事・育児サポートサービスを利用できないため
- 11 ☐ 配偶者・パートナーがキャリアアップしたい意思を尊重するため
- 12 ☐ その他(具体的に)

Q28

どんなサポートがあれば、仕事と育児を両立しつつ、第1子が産まれる前に希望していた理想的な子どもの人数を持つことができたと思うか、ご回答ください。(いくつでも)

- 1 ☐ 保育所などの子どもの預け先
- 2 ☐ 病児保育
- 3 ☐ 勤務先の柔軟な勤務制度(フレックスタイム制度、始業・就業時間の繰り上げ・繰り下げ、テレワーク制度等)や、そうした制度の利用のしやすさ
- 4 ☐ 子どもがいる人に対して仕事と育児の両立やキャリアアップを応援する職場の上司の姿勢
- 5 ☐ 仕事と育児を両立する人を支える職場全体の雰囲気
- 6 ☐ 配偶者・パートナーの転勤による、転勤・異動希望制度や休職制度
- 7 ☐ 配偶者・パートナーの家事・育児への理解や参画
- 8 ☐ 自分または配偶者・パートナーの親等、家族の理解や協力(家事・育児のサポート)
- 9 ☐ 地域や民間等、家族以外による家事・育児のサポートサービス
- 10 ☐ その他(具体的に)

Q29

現在の仕事や家庭、育児を含めた生活全体への満足度について、ご回答ください。

(ご自身の働き方やキャリア、子育ても含めた現在の生活全体をイメージして、ご回答ください。)

- 1 ☐ 満足している
- 2 ☐ どちらかと言えば満足している
- 3 ☐ どちらとも言えない
- 4 ☐ どちらかと言えば満足していない
- 5 ☐ 満足していない

Q30

男女が家事・育児等を分担して、ともにライフイベントとキャリア形成を両立するためには、何が必要だと思いますか。自由にご記入ください。

そのほか、キャリア形成と育児等との両立について、ご意見があれば自由にご記入ください。

(両立支援制度/会社/地域/社会/政府/配偶者・パートナー/親世代に対する思いや、育休中の活動(職場との関わり/職場以外との関わり/学び/復帰に向けた準備)等)

※個人や会社の名前が特定できるような記述は避けてください。

5.3 集計表【スクリーニング調査】

SC1 あなたの性別をご回答ください。(S A)

		回答数	%
全体		2853	100.0
1	男性	1266	44.4
2	女性	1587	55.6
3	回答しない	0	0.0

SC2 あなたの年齢をご回答ください。(S A)

		回答数	%
全体		2853	100.0
1	20歳未満	0	0.0
2	20～24歳	39	1.4
3	25～29歳	190	6.7
4	30～34歳	572	20.0
5	35～39歳	707	24.8
6	40～44歳	846	29.7
7	45～49歳	499	17.5
8	50歳以上	0	0.0

SC3 初職（学校を卒業等してから初めてついた、所得を伴う仕事）における、あなたの就業形態等についてご回答ください。(S A)

		回答数	%
全体		2853	100.0
1	会社・団体の正社員・正職員	2853	100.0
2	会社・団体の正社員・正職員以外	0	0.0
3	会社・団体の経営者・役員	0	0.0
4	自営業主	0	0.0
5	その他の有業者	0	0.0
6	就業していない／したことはない	0	0.0

SC4 現在のあなたの就業形態等についてご回答ください。(S A)

		回答数	%
全体		2853	100.0
1	会社・団体の正社員・正職員	2685	94.1
2	会社・団体の正社員・正職員以外	61	2.1

3	会社・団体の経営者・役員	12	0.4
4	自営業主	6	0.2
5	その他の有業者	13	0.5
6	就業していない	76	2.7

SC5 現在のあなたの勤務先等の業種について、ご回答ください。(S A)

		回答数	%
全体		2777	100.0
1	農業・林業・漁業・鉱業	33	1.2
2	建設業	144	5.2
3	製造業	611	22.0
4	電気・ガス・熱供給・水道業	74	2.7
5	情報通信業	152	5.5
6	運輸業、郵便業	124	4.5
7	卸売業、小売業	208	7.5
8	金融業、保険業	205	7.4
9	不動産業、物品賃貸業	77	2.8
10	学術研究、専門・技術サービス業	52	1.9
11	宿泊業、飲食サービス業	51	1.8
12	生活関連サービス業、娯楽業	47	1.7
13	教育、学習支援業	144	5.2
14	医療、福祉	528	19.0
15	複合サービス業	61	2.2
16	サービス業（他に分類されないもの）	156	5.6
17	公務（他に分類されるものを除く）	0	0.0
18	その他	110	4.0

SC6 現在のあなたの仕事の種類（実際にしている主な仕事の内容）について、ご回答ください。
(S A)

		回答数	%
全体		2777	100.0
1	営業系	375	13.5
2	事務系	865	31.1
3	企画系	114	4.1
4	サービス・販売系	321	11.6
5	技術系（ソフトウェア、ネットワーク、社内情報システム系）	238	8.6
6	技術系（電気、電子、機械）	141	5.1
7	技術系（素材、食品、メディカル）	88	3.2
8	技術系（建築、土木）	61	2.2

9	技術系（上記以外）	141	5.1
10	製造（工場など生産現場の従業者）	107	3.9
11	建設（建築従事者・職人）	7	0.3
12	その他	319	11.5

SC7 現在のあなたの勤務先における役職について、最も近いものをご回答ください。（S A）

		回答数	%
	全体	2746	100.0
1	一般社員・職員等	1640	59.7
2	主任・係長相当職	529	19.3
3	課長・次長相当職	354	12.9
4	部長相当職	147	5.4
5	役員相当職	15	0.5
6	上記のどのカテゴリーにも該当しない	61	2.2

SC8 現在のあなたの勤務形態について、あてはまるものをご回答ください。（MA）

		回答数	%
	全体	2777	100.0
1	通常の勤務形態（勤務時間が固定されている）	1887	68.0
2	変形労働時間制・フレックスタイム制	654	23.6
3	交替勤務制・シフト制	368	13.3
4	裁量労働制・みなし労働時間制	184	6.6
5	労働時間規制なし（管理職、高度プロフェッショナル制度など）	114	4.1
6	その他の勤務形態	123	4.4

SC9 現在のあなたの勤務時間について、あてはまるものをご回答ください。（S A）

		回答数	%
	全体	2777	100.0
1	フルタイム勤務	2459	88.5
2	短時間勤務	318	11.5

SC10 現在のあなたの勤務先の企業規模をご回答ください。（S A）

		回答数	%
	全体	2777	100.0
1	10人未満	133	4.8
2	10～100人	601	21.6
3	101～300人	471	17.0

4	301～500人	275	9.9
5	501～1,000人	324	11.7
6	1,001～5,000人	460	16.6
7	5,001人以上	513	18.5

SC11_1 現在あなたが住んでいる場所と、現在のあなたの勤務先の所在地について、ご回答ください。／居住地（SA）

		回答数	%
	全体	2853	100.0
1	北海道	104	3.6
2	青森県	21	0.7
3	岩手県	23	0.8
4	宮城県	50	1.8
5	秋田県	22	0.8
6	山形県	24	0.8
7	福島県	20	0.7
8	茨城県	55	1.9
9	栃木県	44	1.5
10	群馬県	32	1.1
11	埼玉県	169	5.9
12	千葉県	147	5.2
13	東京都	568	19.9
14	神奈川県	213	7.5
15	新潟県	45	1.6
16	富山県	18	0.6
17	石川県	18	0.6
18	福井県	14	0.5
19	山梨県	9	0.3
20	長野県	30	1.1
21	岐阜県	27	0.9
22	静岡県	60	2.1
23	愛知県	209	7.3
24	三重県	23	0.8
25	滋賀県	29	1.0
26	京都府	57	2.0
27	大阪府	250	8.8
28	兵庫県	120	4.2
29	奈良県	29	1.0

30	和歌山県	11	0.4
31	鳥取県	21	0.7
32	島根県	7	0.2
33	岡山県	43	1.5
34	広島県	80	2.8
35	山口県	22	0.8
36	徳島県	8	0.3
37	香川県	16	0.6
38	愛媛県	15	0.5
39	高知県	8	0.3
40	福岡県	86	3.0
41	佐賀県	11	0.4
42	長崎県	14	0.5
43	熊本県	18	0.6
44	大分県	15	0.5
45	宮崎県	11	0.4
46	鹿児島県	16	0.6
47	沖縄県	21	0.7

SC11_2 現在あなたが住んでいる場所と、現在のあなたの勤務先の所在地について、ご回答ください。／勤務地（S A）

		回答数	%
全体		2777	100.0
1	北海道	100	3.6
2	青森県	21	0.8
3	岩手県	23	0.8
4	宮城県	52	1.9
5	秋田県	19	0.7
6	山形県	24	0.9
7	福島県	20	0.7
8	茨城県	45	1.6
9	栃木県	39	1.4
10	群馬県	33	1.2
11	埼玉県	99	3.6
12	千葉県	81	2.9
13	東京都	768	27.7
14	神奈川県	138	5.0
15	新潟県	42	1.5

16	富山県	19	0.7
17	石川県	16	0.6
18	福井県	14	0.5
19	山梨県	8	0.3
20	長野県	30	1.1
21	岐阜県	19	0.7
22	静岡県	58	2.1
23	愛知県	204	7.3
24	三重県	24	0.9
25	滋賀県	21	0.8
26	京都府	49	1.8
27	大阪府	287	10.3
28	兵庫県	92	3.3
29	奈良県	22	0.8
30	和歌山県	9	0.3
31	鳥取県	18	0.6
32	島根県	8	0.3
33	岡山県	43	1.5
34	広島県	76	2.7
35	山口県	24	0.9
36	徳島県	7	0.3
37	香川県	15	0.5
38	愛媛県	17	0.6
39	高知県	8	0.3
40	福岡県	81	2.9
41	佐賀県	13	0.5
42	長崎県	14	0.5
43	熊本県	18	0.6
44	大分県	13	0.5
45	宮崎県	13	0.5
46	鹿児島県	13	0.5
47	沖縄県	20	0.7

SC12 小学生以下（１３歳未満）の同居しているお子さんがいますか。（ＳＡ）

		回答数	%
	全体	2853	100.0
1	小学生以下（１３歳未満）の同居している子どもがいる	2853	100.0
2	小学生以下（１３歳未満）の同居している子どもはいない	0	0.0

SC13 同居しているお子さんのうち一番下のお子さん（末子）について、現在または過去の勤務先等での育児休業の取得経験をご回答ください。（S A）

		回答数	%
全体		2853	100.0
1	同居している末子について育児休業を取得した（育児休業取得中に退職した場合も含む）	2853	100.0
2	同居している末子について育児休業を取得していない	0	0.0
3	同居している末子について育児休業を取得中である	0	0.0

SC14 同居しているお子さんのうち一番下のお子さん（末子）について、育児休業を開始した時点でのあなたの就業形態等をご回答ください。（S A）

		回答数	%
全体		2853	100.0
1	会社・団体の正社員・正職員	2853	100.0
2	会社・団体の正社員・正職員以外	0	0.0
3	会社・団体の経営者・役員	0	0.0

SC15 同居しているお子さんのうち一番下のお子さん（末子）について、育児休業から復帰した時点でのあなたの就業形態等をご回答ください。（S A）

		回答数	%
全体		2853	100.0
1	会社・団体の正社員・正職員として復帰した	2786	97.7
2	会社・団体の正社員・正職員以外として復帰した	23	0.8
3	職場に復帰せず、離職した	44	1.5

SC16 育児休業から職場に復帰した後、会社・団体の社員・職員の仕事をやめた理由について、ご回答ください。（S A）

		回答数	%
全体		58	100.0
1	主に育児に関わる理由・事情により離職した	58	100.0
2	主に育児以外に関わる理由・事情により離職した	0	0.0

SC17 育児休業から職場に復帰した後、会社・団体の正社員・正職員の就業形態をやめ、現在、正社員・正職員以外の就業形態で働いている理由について、ご回答ください。（S A）

		回答数	%
全体		43	100.0
1	主に育児に関わる理由・事情により、「正社員・正職員」の就業形態をやめ、「正社員・正職員以外」の就業形態で働いている	43	100.0
2	主に育児以外に関わる理由・事情により、「正社員・正職員」の就業形態をやめ、「正社員・正職員以外」の就業形態で働いている	0	0.0

SC18 育児休業後、職場に復帰せず、会社・団体の社員・職員の仕事をやめた理由について、ご回答ください。(S A)

		回答数	%
全体		44	100.0
1	主に育児に関わる理由・事情により離職した	44	100.0
2	主に育児以外に関わる理由・事情により離職した	0	0.0

SC19 育児休業後、会社・団体の正社員・正職員の就業形態をやめ、「正社員・正職員以外」として復帰した理由について、ご回答ください。(S A)

		回答数	%
全体		44	100.0
1	主に育児に関わる理由・事情により、「正社員・正職員」の就業形態をやめ、「正社員・正職員以外」の就業形態で働いている	44	100.0
2	主に育児以外に関わる理由・事情により、「正社員・正職員」の就業形態をやめ、「正社員・正職員以外」の就業形態で働いている	0	0.0

5.4 集計表【本調査】

Q1 現在、配偶者・パートナーがいらっしゃる方は、配偶者・パートナーの就業形態等について、当てはまるものをご回答ください。現在、配偶者・パートナーがいらっしゃらない方は、「配偶者・パートナーはいない（過去に離婚・死別し、今はいない場合を含む）」をご選択ください。（S A）

		回答数	%
全体		2853	100.0
1	会社・団体の正社員・正職員	2359	82.7
2	会社・団体の正社員・正職員以外	147	5.2
3	会社・団体の経営者・役員	19	0.7
4	自営業主	53	1.9
5	その他の有業者	22	0.8
6	就業していない	149	5.2
7	わからない	5	0.2
8	配偶者・パートナーはいない（過去に離婚・死別し、今はいない場合を含む）	99	3.5

Q2_1 現在、同居しているお子さんについて、各年齢区分ごとの人数をご回答ください。／3歳未満の未就学児（S A）

		回答数	%
全体		2853	100.0
1	1人	1036	36.3
2	2人	120	4.2
3	3人	23	0.8
4	4人	12	0.4
5	5人以上	12	0.4
6	該当する子どもはいない（0人）	1650	57.8

Q2_2 現在、同居しているお子さんについて、各年齢区分ごとの人数をご回答ください。／3歳以上の未就学児（S A）

		回答数	%
全体		2853	100.0
1	1人	951	33.3
2	2人	181	6.3
3	3人	15	0.5
4	4人	18	0.6
5	5人以上	7	0.2
6	該当する子どもはいない（0人）	1681	58.9

Q2_3 現在、同居しているお子さんについて、各年齢区分ごとの人数をご回答ください。／小学校
1～3年生（S A）

		回答数	%
全体		2853	100.0
1	1人	903	31.7
2	2人	114	4.0
3	3人	31	1.1
4	4人	9	0.3
5	5人以上	7	0.2
6	該当する子どもはいない（0人）	1789	62.7

Q2_4 現在、同居しているお子さんについて、各年齢区分ごとの人数をご回答ください。／小学校
4～6年生（S A）

		回答数	%
全体		2853	100.0
1	1人	728	25.5
2	2人	115	4.0
3	3人	22	0.8
4	4人	20	0.7
5	5人以上	7	0.2
6	該当する子どもはいない（0人）	1961	68.7

Q2_5 現在、同居しているお子さんについて、各年齢区分ごとの人数をご回答ください。／中学校
1年生以上（S A）

		回答数	%
全体		2853	100.0
1	1人	388	13.6
2	2人	90	3.2
3	3人	27	0.9
4	4人	15	0.5
5	5人以上	12	0.4
6	該当する子どもはいない（0人）	2321	81.4

Q3 現在、お子さんのほかに同居している方について、ご回答ください。(MA)

		回答数	%
全体		2853	100.0
1	配偶者・パートナー	2599	91.1
2	自分または配偶者・パートナーの親（父・母）	332	11.6
3	自分または配偶者・パートナーの祖父母	66	2.3
4	その他の親族（兄弟姉妹、叔母、叔父など）	54	1.9
5	その他	15	0.5
6	子どものほかに同居している人はいない	152	5.3

Q4 育児休業から復帰した時期について、ご回答ください。(SA)

		回答数	%
全体		2809	100.0
1	2024年	587	20.9
2	2023年	401	14.3
3	2022年	358	12.7
4	2021年	258	9.2
5	2020年	232	8.3
6	2019年	186	6.6
7	2018年	144	5.1
8	2017年	150	5.3
9	2016年	118	4.2
10	2015年	83	3.0
11	2014年	99	3.5
12	2013年以前	193	6.9

Q5 育児休業を取得した日数について、ご回答ください。(SA)

		回答数	%
全体		2809	100.0
1	36か月以上	141	5.0
2	24か月～36か月未満	235	8.4
3	18か月～24か月未満	297	10.6
4	12か月～18か月未満	467	16.6
5	10か月～12か月未満	404	14.4
6	8か月～10か月未満	158	5.6
7	6か月～8か月未満	174	6.2
8	3か月～6か月未満	190	6.8

9	1 か月～3 か月未満	265	9.4
10	2 週間～1 か月未満	179	6.4
11	5 日～2 週間未満	160	5.7
12	5 日未満	139	4.9

Q6_1 勤務先の両立支援制度の利用経験等について、ご回答ください。現在、就業していない方は、同居しているお子さんのうち一番下のお子さん（末子）に関して、育児休業を取得した過去の勤務先における両立支援制度の利用経験等について、ご回答ください。／育児のための短時間勤務制度（SA）

		回答数	%
全体		2853	100.0
1	現在利用している	752	26.4
2	以前は利用していたが、現在は利用していない	694	24.3
3	利用したことはないが、利用したい・利用したかった	331	11.6
4	利用したことはなく、利用希望もない・なかった	630	22.1
5	わからない	169	5.9
6	制度がない・なかった	277	9.7

Q6_2 勤務先の両立支援制度の利用経験等について、ご回答ください。現在、就業していない方は、同居しているお子さんのうち一番下のお子さん（末子）に関して、育児休業を取得した過去の勤務先における両立支援制度の利用経験等について、ご回答ください。／残業・深夜業等、時間外労働を免除する制度（SA）

		回答数	%
全体		2853	100.0
1	現在利用している	491	17.2
2	以前は利用していたが、現在は利用していない	483	16.9
3	利用したことはないが、利用したい・利用したかった	320	11.2
4	利用したことはなく、利用希望もない・なかった	772	27.1
5	わからない	250	8.8
6	制度がない・なかった	537	18.8

Q6_3 勤務先の両立支援制度の利用経験等について、ご回答ください。現在、就業していない方は、同居しているお子さんのうち一番下のお子さん（末子）に関して、育児休業を取得した過去の勤務先における両立支援制度の利用経験等について、ご回答ください。／始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ（S A）

		回答数	%
全体		2853	100.0
1	現在利用している	430	15.1
2	以前は利用していたが、現在は利用していない	411	14.4
3	利用したことはないが、利用したい・利用したかった	397	13.9
4	利用したことはなく、利用希望もない・なかった	791	27.7
5	わからない	265	9.3
6	制度がない・なかった	559	19.6

Q6_4 勤務先の両立支援制度の利用経験等について、ご回答ください。現在、就業していない方は、同居しているお子さんのうち一番下のお子さん（末子）に関して、育児休業を取得した過去の勤務先における両立支援制度の利用経験等について、ご回答ください。／フレックスタイム制度（S A）

		回答数	%
全体		2853	100.0
1	現在利用している	559	19.6
2	以前は利用していたが、現在は利用していない	305	10.7
3	利用したことはないが、利用したい・利用したかった	362	12.7
4	利用したことはなく、利用希望もない・なかった	708	24.8
5	わからない	258	9.0
6	制度がない・なかった	661	23.2

Q6_5 勤務先の両立支援制度の利用経験等について、ご回答ください。現在、就業していない方は、同居しているお子さんのうち一番下のお子さん（末子）に関して、育児休業を取得した過去の勤務先における両立支援制度の利用経験等について、ご回答ください。／短時間正社員制度（S A）

		回答数	%
全体		2853	100.0
1	現在利用している	331	11.6
2	以前は利用していたが、現在は利用していない	343	12.0
3	利用したことはないが、利用したい・利用したかった	352	12.3
4	利用したことはなく、利用希望もない・なかった	858	30.1
5	わからない	299	10.5
6	制度がない・なかった	670	23.5

Q6_6 勤務先の両立支援制度の利用経験等について、ご回答ください。現在、就業していない方は、同居しているお子さんのうち一番下のお子さん（末子）に関して、育児休業を取得した過去の勤務先における両立支援制度の利用経験等について、ご回答ください。／テレワーク（在宅勤務制度、サテライトオフィス等）（S A）

		回答数	%
全体		2853	100.0
1	現在利用している	586	20.5
2	以前は利用していたが、現在は利用していない	309	10.8
3	利用したことはないが、利用したい・利用したかった	342	12.0
4	利用したことはなく、利用希望もない・なかった	664	23.3
5	わからない	249	8.7
6	制度がない・なかった	703	24.6

Q6_7 勤務先の両立支援制度の利用経験等について、ご回答ください。現在、就業していない方は、同居しているお子さんのうち一番下のお子さん（末子）に関して、育児休業を取得した過去の勤務先における両立支援制度の利用経験等について、ご回答ください。／週休3日制度（S A）

		回答数	%
全体		2853	100.0
1	現在利用している	187	6.6
2	以前は利用していたが、現在は利用していない	205	7.2
3	利用したことはないが、利用したい・利用したかった	382	13.4
4	利用したことはなく、利用希望もない・なかった	802	28.1
5	わからない	297	10.4
6	制度がない・なかった	980	34.3

Q6_8 勤務先の両立支援制度の利用経験等について、ご回答ください。現在、就業していない方は、同居しているお子さんのうち一番下のお子さん（末子）に関して、育児休業を取得した過去の勤務先における両立支援制度の利用経験等について、ご回答ください。／その他の両立支援制度（S A）

		回答数	%
全体		2853	100.0
1	現在利用している	193	6.8
2	以前は利用していたが、現在は利用していない	228	8.0
3	利用したことはないが、利用したい・利用したかった	343	12.0
4	利用したことはなく、利用希望もない・なかった	770	27.0
5	わからない	379	13.3
6	制度がない・なかった	940	32.9

Q7 育児休業取得前に、仕事において経験したことについて、当てはまるものをご回答ください。
(MA)

		回答数	%
全体		2853	100.0
1	組織横断的なプロジェクトチームへの参画や特命プロジェクトの担当	708	24.8
2	難易度の高い領域での業務の改善や再構築	557	19.5
3	新規事業・新市場・新分野のゼロからの立ち上げ	471	16.5
4	経営企画部門など経営全般に関与する経験	302	10.6
5	海外勤務	126	4.4
6	社外出向（関連会社・業界団体・民間他社・公的機関等）	193	6.8
7	当てはまるものはない	1591	55.8
8	その他	6	0.2

Q8 育児休業後、会社・団体の正社員・正職員の就業形態をやめ、「正社員・正職員以外」として復帰もしくは離職した具体的な理由について、当てはまるものを全てご回答ください。(MA)

		回答数	%
全体		67	100.0
1	保育所などの保育サービスが受けられなかったため	18	26.9
2	夕方や夜間等の勤務や残業があったため	22	32.8
3	自分自身の体力・気力が持たないと考えたため	32	47.8
4	勤務先の上司の、仕事と育児の両立への理解・支援が十分でなかったため	15	22.4
5	勤務先の職場全体に、仕事と育児の両立を支援する雰囲気になかったため	16	23.9
6	配偶者・パートナーの転勤があり、転居したため	3	4.5
7	配偶者・パートナーの協力が得られず、配偶者・パートナーから仕事をセーブしてほしいと言われたため	4	6.0
8	自分または配偶者・パートナーの親等の家族から、仕事をセーブしてほしいと言われたため	5	7.5
9	その他	2	3.0

Q9 どんなサポートがあれば、会社・団体の正社員・正職員のまま勤務し続けることができたと思うか、当てはまるものを全てご回答ください。(MA)

		回答数	%
全体		67	100.0
1	保育所などの子どもの預け先	25	37.3
2	病児保育	13	19.4
3	勤務先の柔軟な勤務制度（フレックスタイム制度、始業・就業時間の繰り上げ・繰り下げ、テレワーク制度等）や、そうした制度の利用のしやすさ	38	56.7
4	子どもがいる人に対して仕事と育児の両立やキャリアアップを応援する職場の上司の姿勢	33	49.3
5	仕事と育児を両立する人を支える職場全体の雰囲気	25	37.3
6	配偶者・パートナーの転勤による、転勤・異動希望制度や休職制度	6	9.0

7	配偶者・パートナーの家事・育児への理解や参画	19	28.4
8	自分または配偶者・パートナーの親等の家族の理解や協力（家事・育児のサポート）	9	13.4
9	地域や民間等、家族以外による家事・育児のサポートサービス	10	14.9
10	その他	1	1.5

Q10_1 出産・育児に関わる理由・事情により、育児休業取得前と復帰直後で業務量・業務の難易度に変化があったと感じるか、ご回答ください。／業務量（S A）

		回答数	%
全体		2786	100.0
1	増えた／高くなった	551	19.8
2	変わらない	1919	68.9
3	減った／低くなった	316	11.3

Q10_2 出産・育児に関わる理由・事情により、育児休業取得前と復帰直後で業務量・業務の難易度に変化があったと感じるか、ご回答ください。／業務の難易度（S A）

		回答数	%
全体		2786	100.0
1	増えた／高くなった	510	18.3
2	変わらない	2061	74.0
3	減った／低くなった	215	7.7

Q11 出産・育児に関わる理由・事情により、育児休業取得前と復帰直後で業務量・業務の難易度が変化したことについて、ご自身の満足度をご回答ください。（S A）

		回答数	%
全体		999	100.0
1	満足している	196	19.6
2	どちらかと言えば満足している	356	35.6
3	どちらとも言えない	223	22.3
4	どちらかと言えば満足していない	109	10.9
5	満足していない	115	11.5

Q12 出産・育児に関わる理由・事情により、育児休業取得前と復帰直後で業務量・業務の難易度が変化したことに関する満足度の理由を以下の選択肢の中から、（理由が複数ある場合は全て）ご選択ください。（MA）

		回答数	%
全体		776	100.0
1	自分が希望する業務量だから	301	38.8
2	自分が希望する業務の難易度だから	238	30.7
3	責任のある業務を任せてもらっているから	199	25.6

4	自分が理想としている両立生活ができる業務量だから	181	23.3
5	業務量および業務の難易度の変化について、上司とのコミュニケーションが十分にあったから	78	10.1
6	その他	2	0.3
7	自分が希望する業務量より多いから	95	12.2
8	自分が希望する業務量より少ないから	23	3.0
9	自分が希望する業務の難易度より高いから	49	6.3
10	自分が希望する業務の難易度より低いから	33	4.3
11	責任のある業務を任せてもらっていないから	40	5.2
12	自分が理想としている両立生活ができる業務量ではないから	84	10.8
13	業務量および業務の難易度の変化について、上司とのコミュニケーションが不十分だったから	49	6.3
14	その他	3	0.4

Q13 育児休業から復帰後の仕事に対するあなたのモチベーションについて、ご回答ください。
現在、就業していない方は、育児休業からの復帰後に仕事をしていた頃のモチベーションについて、ご回答ください。(S A)

		回答数	%
全体		2786	100.0
1	高い	248	8.9
2	どちらかと言えば高い	805	28.9
3	どちらとも言えない	1170	42.0
4	どちらかと言えば高くない	388	13.9
5	高くない	175	6.3

Q14 あなたの勤務先では、育児をしながら仕事をしていることが、業務への評価に影響すると思いますか。(S A)

		回答数	%
全体		2786	100.0
1	ポジティブな影響があると思う	665	23.9
2	ネガティブな影響があると思う	736	26.4
3	どちらとも言えない	1006	36.1
4	影響しないと思う	379	13.6

Q15 勤務先での業務への評価について、育児をしながら仕事をしていることで「〇〇〇（q 1 4 回答テキスト再掲）」とお答えですが、その理由を以下の選択肢の中から、（理由が複数ある場合は全て）ご選択ください。（MA）

		回答数	%
全体		1401	100.0
1	労働時間の長さが評価の軸になっていないから	321	22.9
2	育児中でも責任のある業務を任され、評価され、昇進・昇給の可能性があるのであるから	327	23.3
3	育児中でも責任のある業務を任され、仕事へのモチベーションを維持できるから	289	20.6
4	人材の多様性や働き方の多様性が尊重される評価制度だから	204	14.6
5	人間力としての能力評価が高くなったから（例：忍耐力、コミュニケーション力、育成力、説明力等）	156	11.1
6	その他	6	0.4
7	労働時間の長さが評価の軸になっているため、評価されにくいと考えるから	288	20.6
8	責任のある業務を任せてもらえないため、評価されにくく、キャリアアップが図りにくいと考えるから	334	23.8
9	責任のある業務を任せてもらえないため、仕事へのモチベーションが低下してしまうから	186	13.3
10	簡易な業務しか任せてもらえないため、自分の能力を伸ばすことができないと考えるから	123	8.8
11	時間外労働、宿泊を伴う出張、転勤ができず、仕事のチャンスが減っているから	150	10.7
12	その他	40	2.9

Q17 育児休業取得前に描いていたキャリアプランについて、あなたのお考えに最も近いものを1つご回答ください。（SA）

		回答数	%
全体		2853	100.0
1	管理職を目指したいと考えていた	481	16.9
2	役員を目指したいと考えていた	185	6.5
3	専門職としてキャリアを築きたいと考えていた	654	22.9
4	転職・独立等によるキャリアアップをしたいと考えていた	189	6.6
5	仕事以外の生活を優先し、キャリアアップは考えていなかった	590	20.7
6	具体的なキャリアプランを描いていなかった	751	26.3
7	その他	3	0.1

Q18 育児をしながらキャリアを歩む中で、育児休業取得前に描いていたキャリアプランと、現在のキャリア／今後のキャリア展望とで、どのような変化が生じていると感じますか。(SA)

		回答数	%
全体		2786	100.0
1	現在のキャリア／今後のキャリア展望は、ほぼ育児休業取得前に描いていたキャリアプランどおりである	1110	39.8
2	当初描いていたキャリアプランよりもキャリアアップできた・できそう(当初描いていた以上にキャリアを形成できている・できそう)	733	26.3
3	当初描いていたキャリアプランよりもキャリアをセーブすることになった・なりそう (当初描いていたようなキャリアを形成できていない・できなさそう)	943	33.8

Q19 育児休業取得前と復帰後の現在とで、「ほぼ育児休業取得前に描いていたキャリアプランどおり」に仕事と育児を両立できている理由をご回答ください。(MA)

		回答数	%
全体		1110	100.0
1	職場の上司が、子どもがいる人に対してもキャリアアップを応援してくれるため	399	35.9
2	職場全体に仕事と育児とを両立する人を支える雰囲気があるため	488	44.0
3	配偶者・パートナーと家事・育児を分担できているため	408	36.8
4	配偶者・パートナーが家事・育児の大半を担っているため	211	19.0
5	自分または配偶者・パートナーの親等の家族が仕事と育児の両立をサポートしてくれるため	246	22.2
6	地域や民間等、家族以外による家事・育児サポートサービスを利用しているため	85	7.7
7	育児休業取得前よりも仕事をセーブして働くことができているから	159	14.3
8	その他	28	2.5

Q20 育児休業取得前と復帰後の現在とで、キャリアをセーブすることになった具体的な内容について、当てはまるものを全てご回答ください。(MA)

		回答数	%
全体		943	100.0
1	管理職を目指すことをやめた	215	22.8
2	役員を目指すことをやめた	81	8.6
3	専門職としてキャリアを築くことをやめた	219	23.2
4	転職・独立等によりキャリアアップすることをやめた	131	13.9
5	責任の少ない仕事や職種への配置転換を希望した	222	23.5
6	勤めていた勤務先を退職し、仕事と育児の両立が可能な勤務先や職種へ転職した	110	11.7
7	勤めていた勤務先を退職し、主夫・主婦になった	106	11.2
8	その他	47	5.0

Q21 育児休業取得前と復帰後の現在における、キャリアプランの変化について、「○○○(q18回答テキスト再掲)」とお答えですが、その理由を以下の選択肢の中から、(理由が複数ある場合は全て) ご選択ください。(MA)

		回答数	%
全体		1676	100.0
1	職場の上司が、子どもがいる人に対してもキャリアアップを応援してくれるため	194	11.6
2	職場全体に仕事と育児を両立する人を支える雰囲気があるため	281	16.8
3	職場に仕事と育児を両立してキャリアアップしているロールモデルがいたため	159	9.5
4	配偶者・パートナーと育児を分担できているため	207	12.4
5	配偶者・パートナーが育児の大半を担っているため	106	6.3
6	自分または配偶者・パートナーの親等の家族が仕事と育児の両立をサポートしてくれるため	143	8.5
7	地域や民間等、家族以外による家事・育児サポートサービスを利用しているため	46	2.7
8	子どもを持ったことで価値観が変わり、仕事と育児を両立しながら自己実現したいと思うようになったため	106	6.3
9	その他	11	0.7
10	復帰したいタイミングで自分が希望する子どもの預け先を見つけることが困難だったから	178	10.6
11	勤務先に両立支援制度はあるが、制度を利用しづらい雰囲気だから	146	8.7
12	仕事と育児の両立に関して上司や同僚のサポートが得られないから	228	13.6
13	長時間労働等の理由により、配偶者・パートナーが、育児に参画することができないため	232	13.8
14	配偶者・パートナーの固定的性別役割分担意識が強く、自分の家事・育児の負担が大きいから	226	13.5
15	自分または配偶者・パートナーの親の固定的性別役割分担意識が強く、夫	217	12.9

	婦間での家事・育児の分担が難しいから		
16	その他	68	4.1

Q22 どんなサポートがあれば、キャリアプランを変更せずに仕事と育児を両立することができたと思うか、ご回答ください。(MA)

		回答数	%
	全体	943	100.0
1	保育所などの子どもの預け先	282	29.9
2	病児保育	217	23.0
3	勤務先の柔軟な勤務制度（フレックスタイム制度、始業・就業時間の繰り上げ・繰り下げ、テレワーク制度等）や、そうした制度の利用のしやすさ	358	38.0
4	子どもがいる人に対して仕事と育児の両立やキャリアアップを応援する職場の上司の姿勢	316	33.5
5	仕事と育児を両立する人を支える職場全体の雰囲気	308	32.7
6	配偶者・パートナーの転勤による、転勤・異動希望制度や休職制度	109	11.6
7	配偶者・パートナーの家事・育児への理解や参画	208	22.1
8	自分または配偶者・パートナーの親等の家族の理解や協力（家事・育児のサポート）	157	16.6
9	地域や民間等、家族以外による家事・育児のサポートサービス	143	15.2
10	仕事と育児の両立に関して、相談できる体制があること	244	25.9
11	その他	26	2.8

Q23 第1子が産まれる前に希望していた理想的な子どもの人数について、当てはまるものをご回答ください。(S A)

		回答数	%
全体		2853	100.0
1	1人	390	13.7
2	2人	1441	50.5
3	3人	578	20.3
4	4人	59	2.1
5	5人以上	33	1.2
6	子どもを持つことは考えていなかった	78	2.7
7	理想的な子どもの人数については、具体的に考えていなかった	274	9.6

Q24 第1子が産まれる前に希望していた理想的な子どもの人数と、実際の子どもの人数(今後持つつもりの子どもの人数を含む)の変化について、最も近いものをご回答ください。(S A)

		回答数	%
全体		2786	100.0
1	第1子が産まれる前に希望していた理想的な子どもの人数と、実際の子どもの人数(今後持つつもりの子どもの人数を含む)が同じ・同じになりそう	1311	47.1
2	第1子が産まれる前に希望していた理想的な子どもの人数よりも、実際の子どもの人数(今後持つつもりの子どもの人数を含む)が多くなった・多くなりそう	517	18.6
3	第1子が産まれる前に希望していた理想的な子どもの人数よりも、実際の子どもの人数(今後持つつもりの子どもの人数を含む)が少なくなった・少なくなりそう	493	17.7
4	わからない	456	16.4
5	その他	9	0.3

Q25 主に仕事と育児の両立の観点から、第1子が産まれる前と現在とで、理想的な子どもの人数と、実際の子どもの人数（今後持つつもりの子どもの人数を含む）が同じ・同じになりそうな理由を（複数ある場合は全て）ご回答ください。（MA）

		回答数	%
全体		1311	100.0
1	職場の上司が、仕事と育児を両立しながらキャリアアップすることを応援してくれるため	498	38.0
2	職場全体に仕事と育児とを両立する人を支える雰囲気があるため	418	31.9
3	勤務先に両立支援制度があり、その制度が利用しやすい雰囲気だから	224	17.1
4	既に、先輩社員の中に、育児と両立しながらキャリアアップをしている人がいるなど、出産・育児を経た後も安心して職場に復帰できる環境があるから	275	21.0
5	配偶者・パートナーと育児を分担できているため	338	25.8
6	配偶者・パートナーが育児の大半を担っているため	159	12.1
7	自分または配偶者・パートナーの親等の家族が仕事と育児の両立をサポートしてくれるため	195	14.9
8	地域や民間等、家族以外による家事・育児サポートサービスを利用しているため	86	6.6
9	自分の仕事をセーブし、育児のための時間を確保したため	194	14.8
10	配偶者・パートナーの仕事をセーブし、育児のための時間を確保したため	84	6.4
11	自分も配偶者・パートナーも両方仕事をセーブし、育児のための時間を確保したため	107	8.2
12	その他	33	2.5

Q26 主に仕事と育児の両立の観点から、第1子が産まれる前に希望していた理想的な子どもの人数よりも、実際の子どもの人数（今後持つつもりの子どもの人数を含む）が多くなった・多くなりそうな理由を（複数ある場合は全て）ご回答ください。（MA）

		回答数	%
全体		517	100.0
1	職場の上司が、仕事と育児を両立しながらキャリアアップすることを応援してくれるため	98	19.0
2	職場全体に仕事と育児とを両立する人を支える雰囲気があるため	173	33.5

3	勤務先に両立支援制度があり、その制度が利用しやすい雰囲気だから	117	22.6
4	既に、先輩社員の中に、育児と両立しながらキャリアアップをしている人 がいるなど、出産・育児を経た後も安心して職場に復帰できる環境がある から	135	26.1
5	当初予想していたよりも、仕事と育児の両立がスムーズにできているため	69	13.3
6	配偶者・パートナーと育児を分担できているため	72	13.9
7	配偶者・パートナーが育児の大半を担っているため	64	12.4
8	配偶者・パートナーが予想以上に家事・育児に積極的に参画しているため	39	7.5
9	自分または配偶者・パートナーの親等の家族が仕事と育児の両立をサポート してくれるため	41	7.9
10	自分または配偶者・パートナーの親等の家族が予想以上に家事・育児をサ ポートしてくれるため	31	6.0
11	地域や民間等、家族以外による家事・育児サポートサービスを利用してい るため	32	6.2
12	自分の仕事をセーブし、育児のための時間を確保したため	48	9.3
13	配偶者・パートナーの仕事をセーブし、育児のための時間を確保したため	34	6.6
14	自分も配偶者・パートナーも両方仕事をセーブし、育児のための時間を確 保したため	28	5.4
15	その他	37	7.2

Q27 主に仕事と育児の両立の観点から、第1子が産まれる前に希望していた理想的な子どもの人数よりも、実際の子どもの人数（今後持つつもりの子どもの人数を含む）が少なくなった・少なくなりそうな理由を（複数ある場合は全て）ご回答ください。（MA）

		回答数	%
全体		493	100.0
1	育児中であることを理由に上司から過剰に配慮され、キャリアアップのた めのチャンスが平等に与えられないことから、自身のキャリアアップに不 利な影響があると感じるから	50	10.1
2	職場全体に仕事と育児とを両立する人を支える雰囲気がないため	80	16.2
3	勤務先に両立支援制度はあるが、その制度が利用しづらい雰囲気だから	55	11.2
4	出産・育児を経て職場に安心して戻って来られる環境がないから	58	11.8
5	仕事と育児の両立が、当初予想していたよりも非常に大変だったため	209	42.4
6	長時間労働等の理由により、配偶者・パートナーが、育児に参画すること	71	14.4

	ができないため		
7	配偶者・パートナーの性別役割分担意識が強く、育児に参画しないため	52	10.5
8	自分または配偶者・パートナーの親等の家族による仕事と育児の両立のサポートが得られないため	76	154
9	自分または配偶者・パートナーの親の固定的性別役割分担意識が強く、夫婦間での家事・育児の分担ができないため	40	81
10	地域や民間等、家族以外による家事・育児サポートサービスを利用できないため	40	81
11	配偶者・パートナーがキャリアアップしたい意思を尊重するため	30	6.1
12	その他	98	19.9

Q28 どんなサポートがあれば、仕事と育児を両立しつつ、第1子が産まれる前に希望していた理想的な子どもの人数を持つことができたと思うか、ご回答ください。(MA)

		回答数	%
全体		493	100.0
1	保育所などの子どもの預け先	168	34.1
2	病児保育	87	17.6
3	勤務先の柔軟な勤務制度（フレックスタイム制度、始業・就業時間の繰り上げ・繰り下げ、テレワーク制度等）や、そうした制度の利用のしやすさ	202	41.0
4	子どもがいる人に対して仕事と育児の両立やキャリアアップを応援する職場の上司の姿勢	147	29.8
5	仕事と育児を両立する人を支える職場全体の雰囲気	142	28.8
6	配偶者・パートナーの転勤による、転勤・異動希望制度や休職制度	77	15.6
7	配偶者・パートナーの家事・育児への理解や参画	131	26.6
8	自分または配偶者・パートナーの親等、家族の理解や協力（家事・育児のサポート）	119	24.1
9	地域や民間等、家族以外による家事・育児のサポートサービス	94	19.1
10	その他	57	11.6

Q29 現在の仕事や家庭、育児を含めた生活全体への満足度について、ご回答ください。(S A)

		回答数	%
全体		2853	100.0
1	満足している	481	16.9
2	どちらかと言えば満足している	1093	38.3
3	どちらとも言えない	892	31.3
4	どちらかと言えば満足していない	245	8.6
5	満足していない	142	5.0