

**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**

## 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。

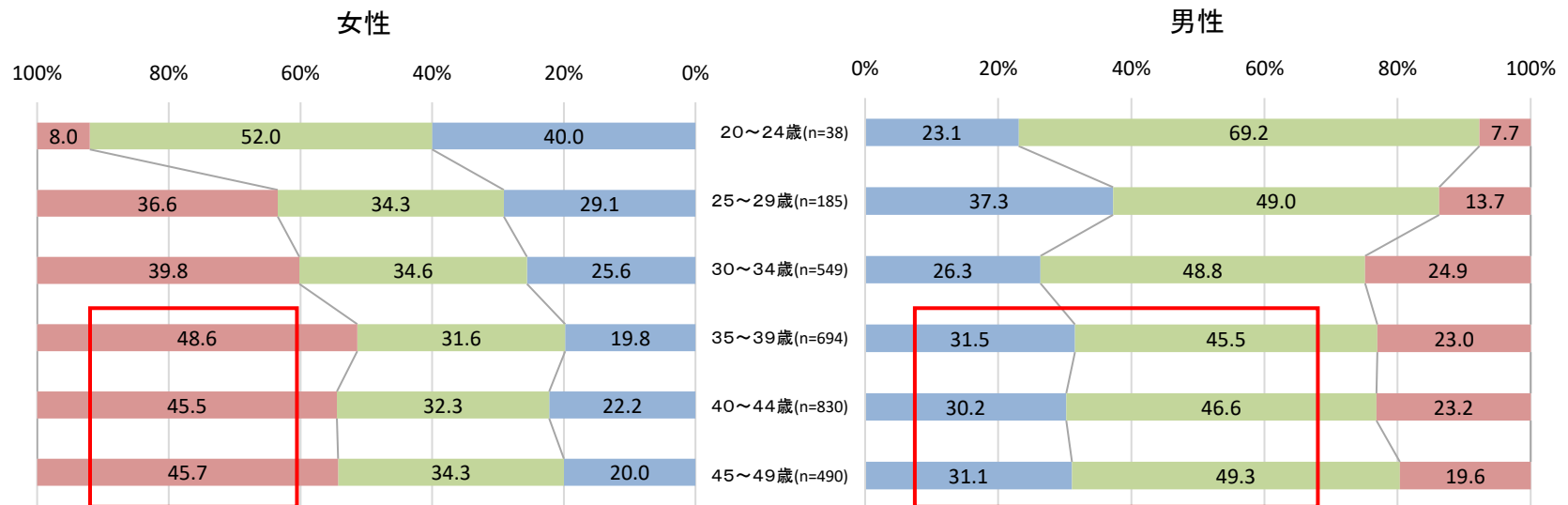
### <実施概要>

- 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  
（末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」

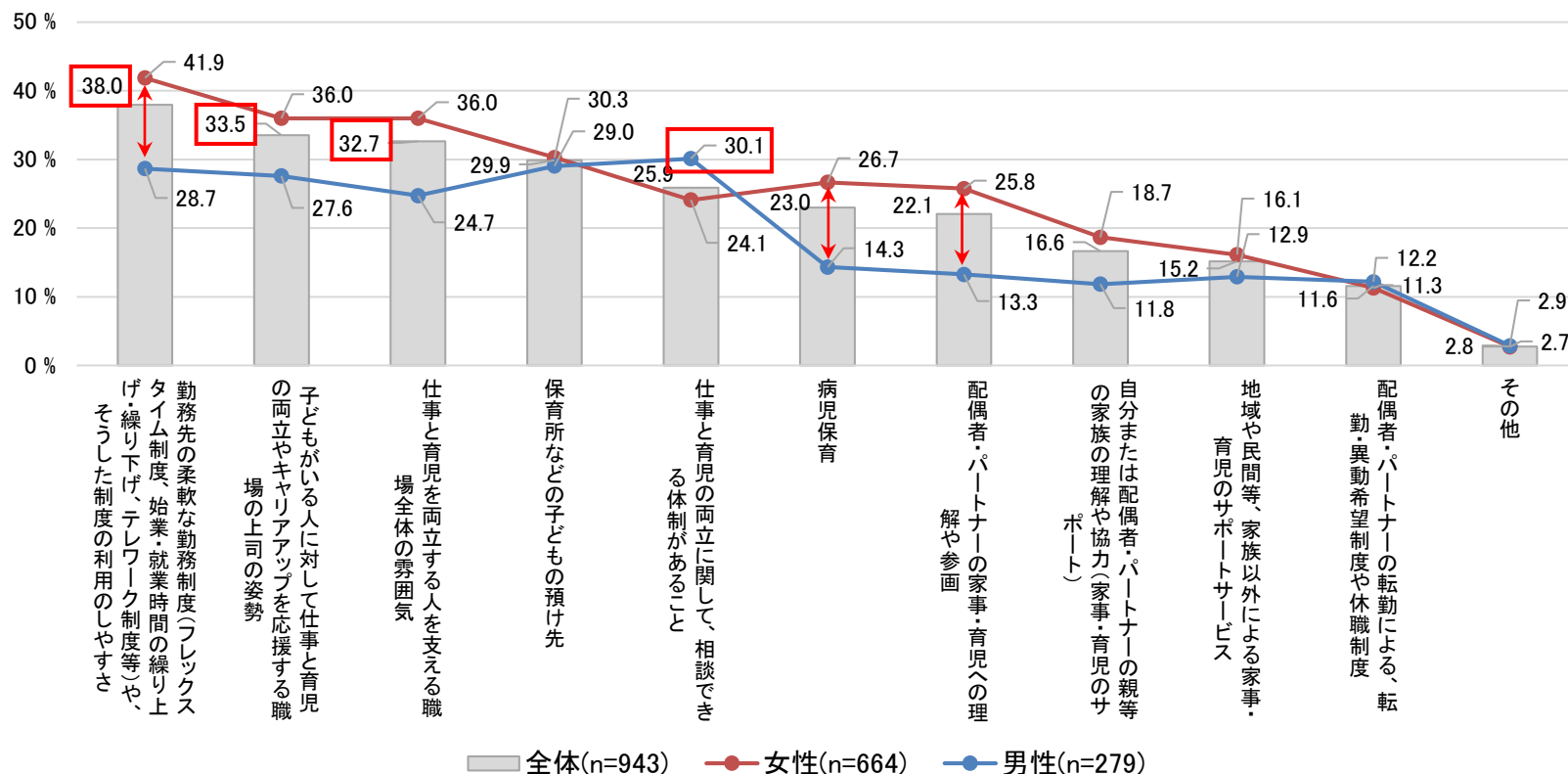
- **35歳以上の女性の約半数が「当初描いていたキャリアプランよりもキャリアをセーブすることになった・なりそう」と回答。**
- **35歳以上の男性の約8割が「現在のキャリア／今後のキャリア展望は、ほぼ育児休業取得前に描いていたキャリアプランどおりである」または「当初描いていたキャリアプランよりもキャリアアップできた・できそう」と回答。**



- 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)

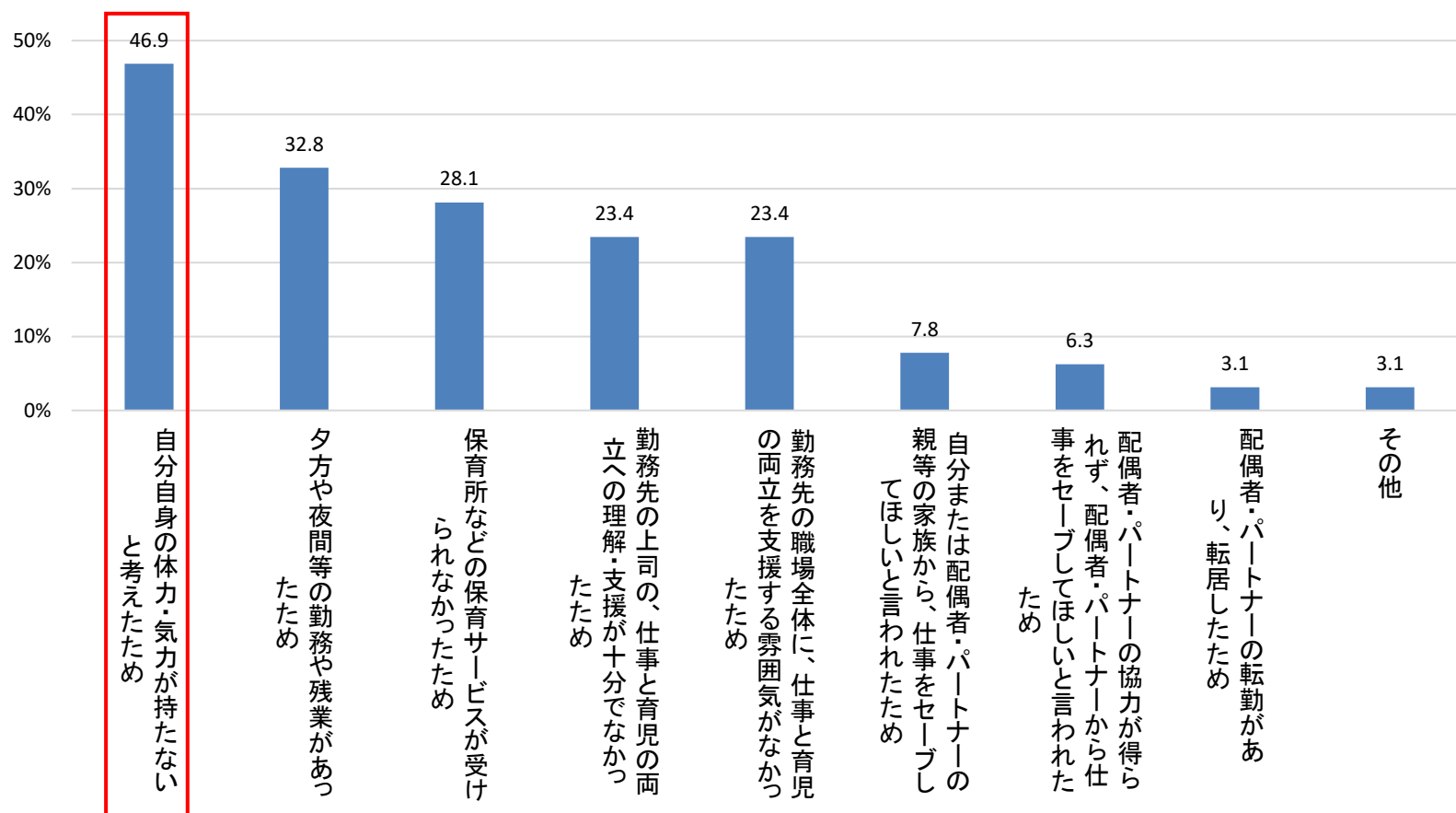
## 1.2.2 調査結果 「キャリアプランを変更せずに両立を行うために必要なサポート」

- 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）。



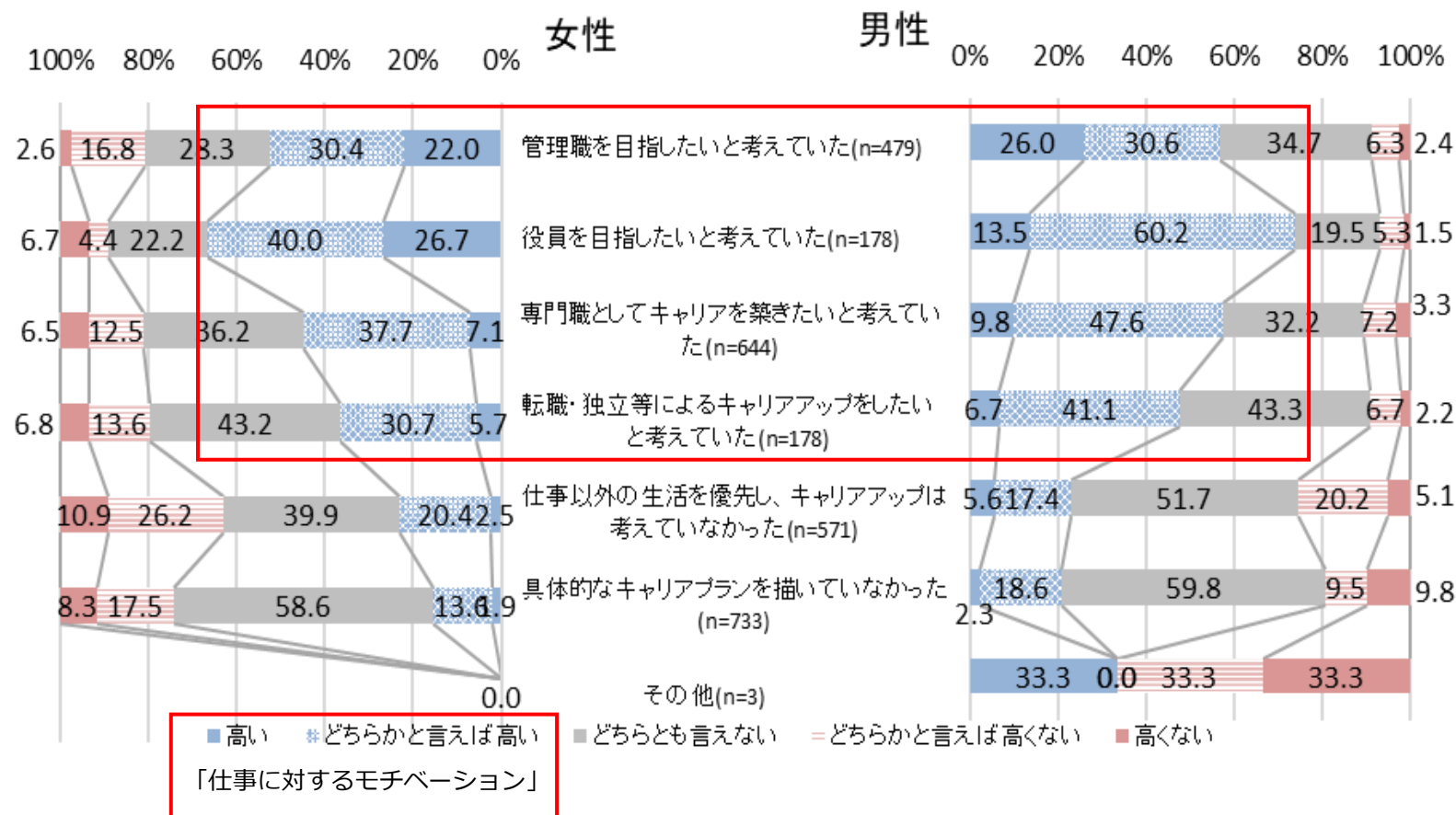
## 1.2.3 調査結果 「育児休業後に正社員・正職員以外で復帰 or 離職した理由」

- 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。



#### 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」

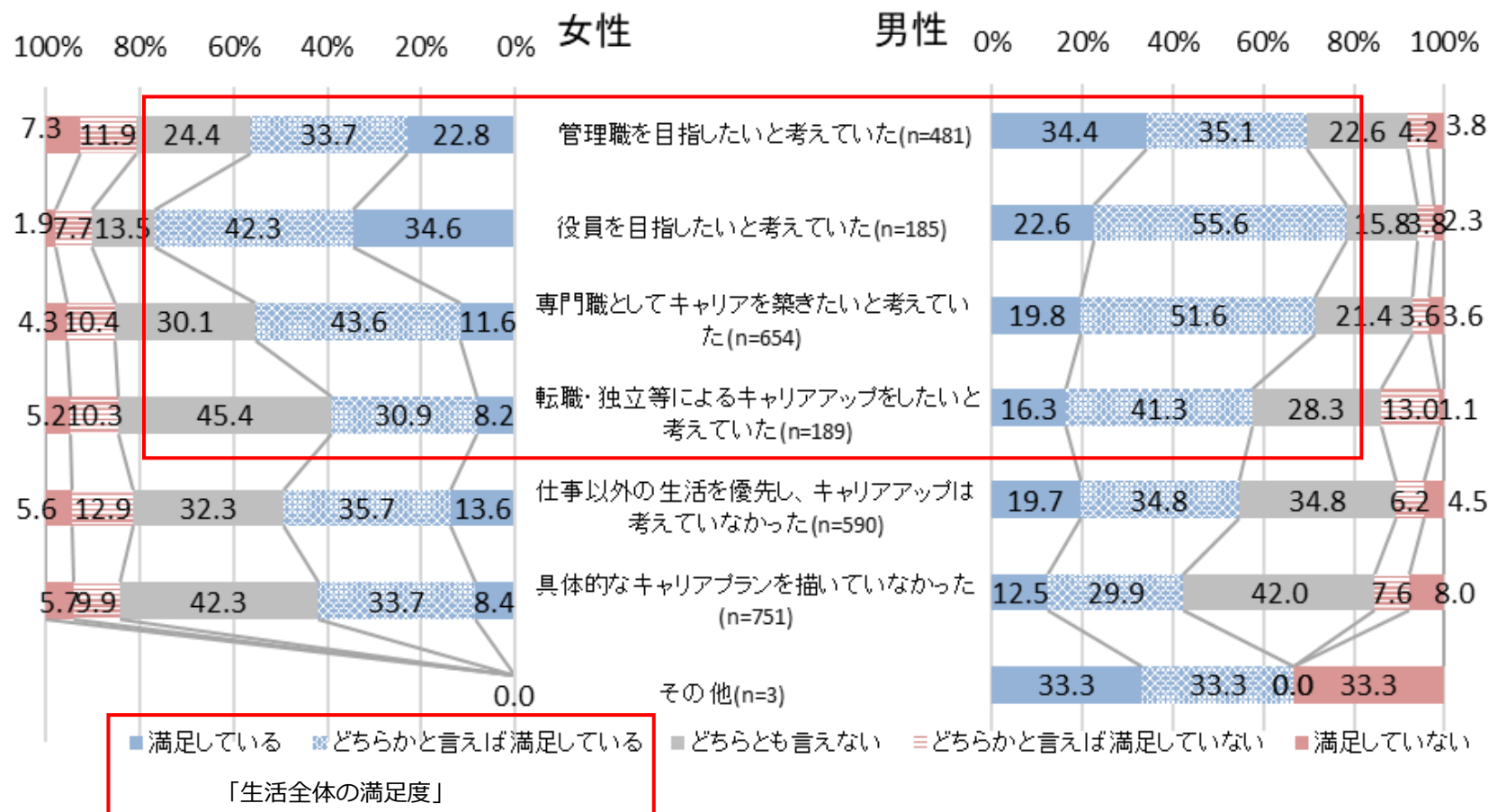
- 育児休業取得前に**将来のキャリアプランを立てている者**は、立てていない者に比べると、育児休業からの**復帰後の「仕事に対するモチベーション」**が高い傾向にある。



全体n=2786(女性n=1523、男性n=1263)

## 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」

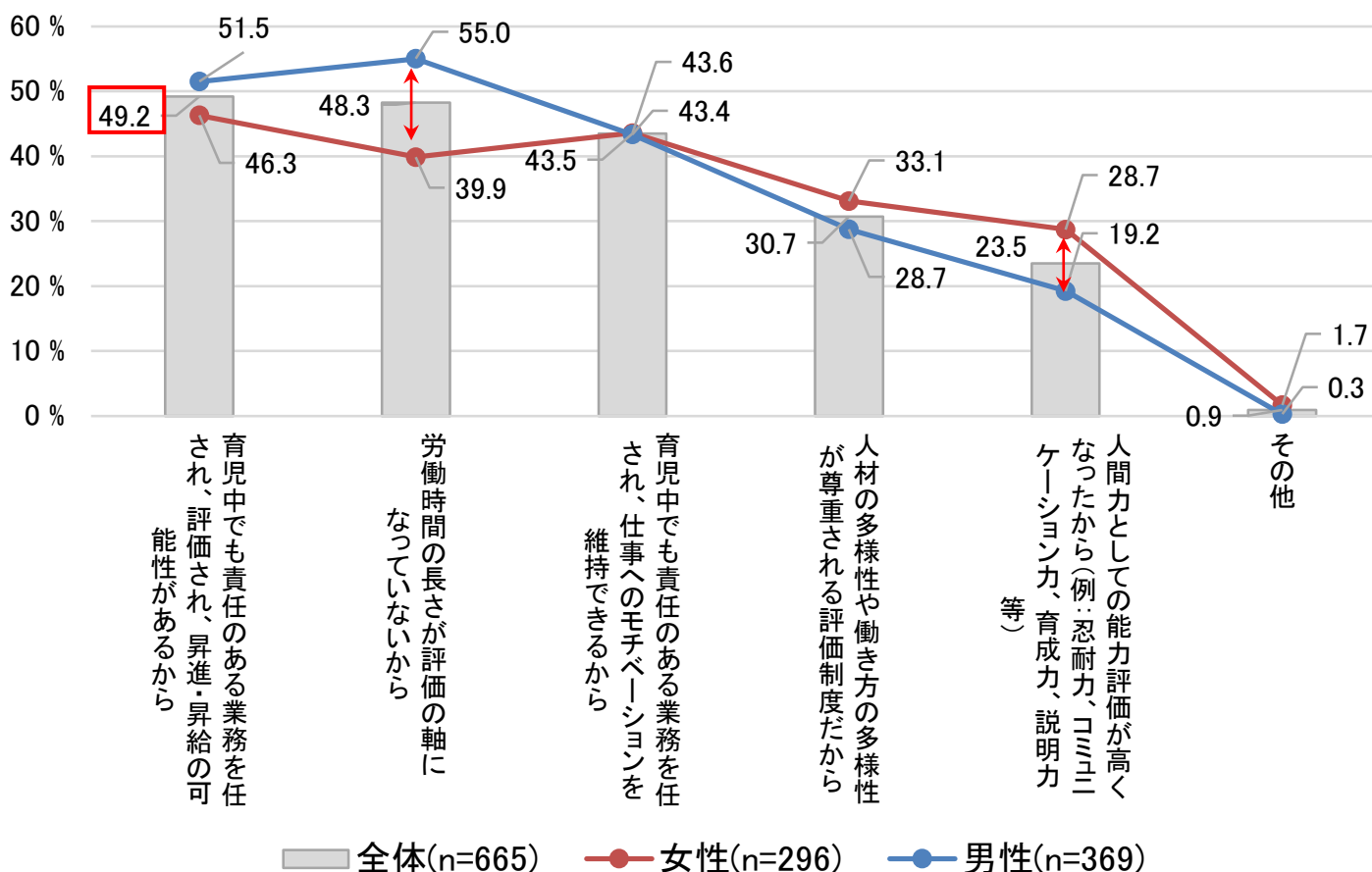
- 育児休業取得前に**将来のキャリアプランを立てている者**は、**立てていない者**に比べると、「生活全体への満足度」が高い傾向にある。



## 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

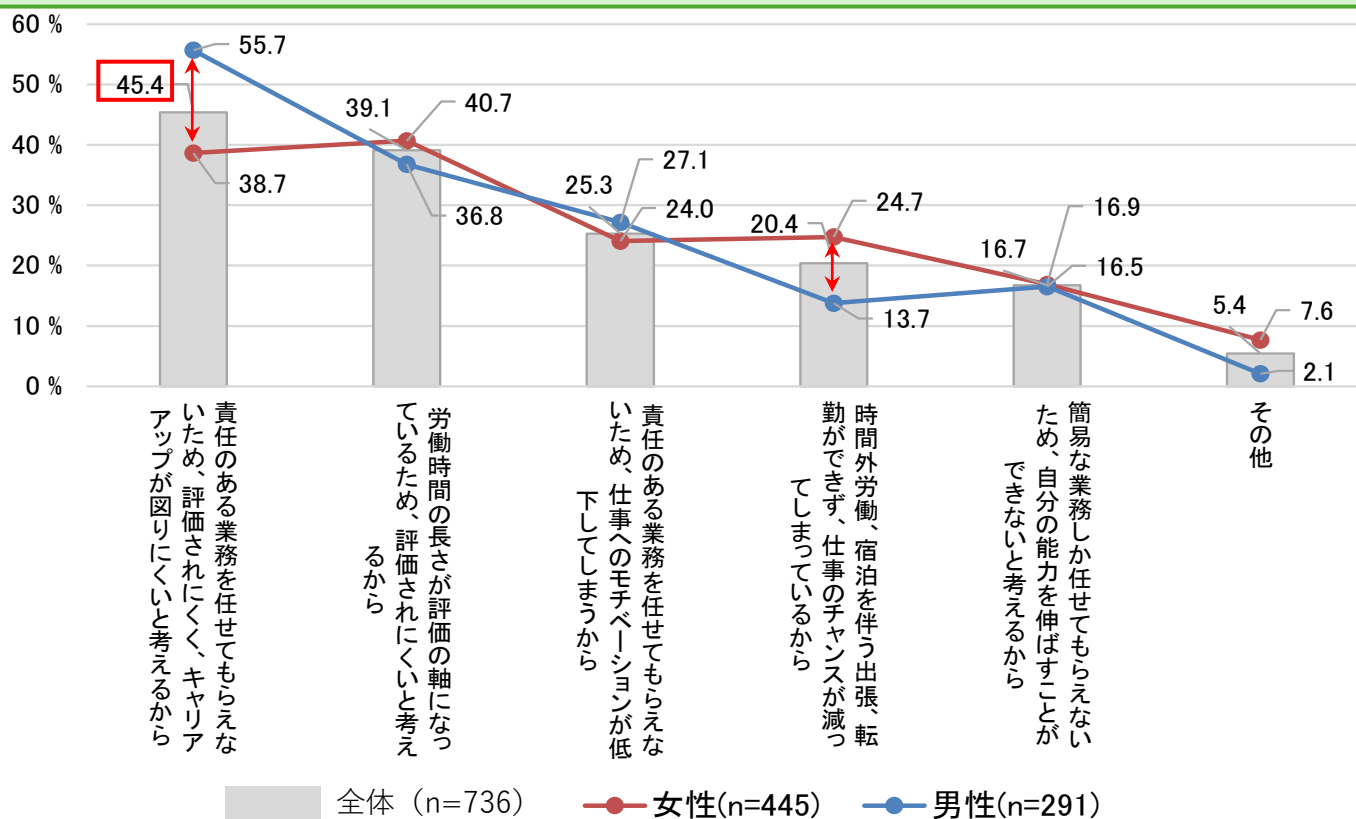
- 育児をしながら仕事をしていることが、業務への評価に「**ポジティブな影響があると思う**」と回答した者に、なぜそう思うのか聞いたところ、「**育児中でも責任のある業務を任せられ、評価され、昇進・昇給の可能性のあるから**」「**労働時間の長さが評価の軸になっていないから**」の順で回答が多い。
- **男女差が大きいのは、「労働時間の長さが評価の軸になっていないから」（差15.1pt）。「人間としての能力評価が高くなったから」（差9.5pt）**



## 1.2.7 調査結果

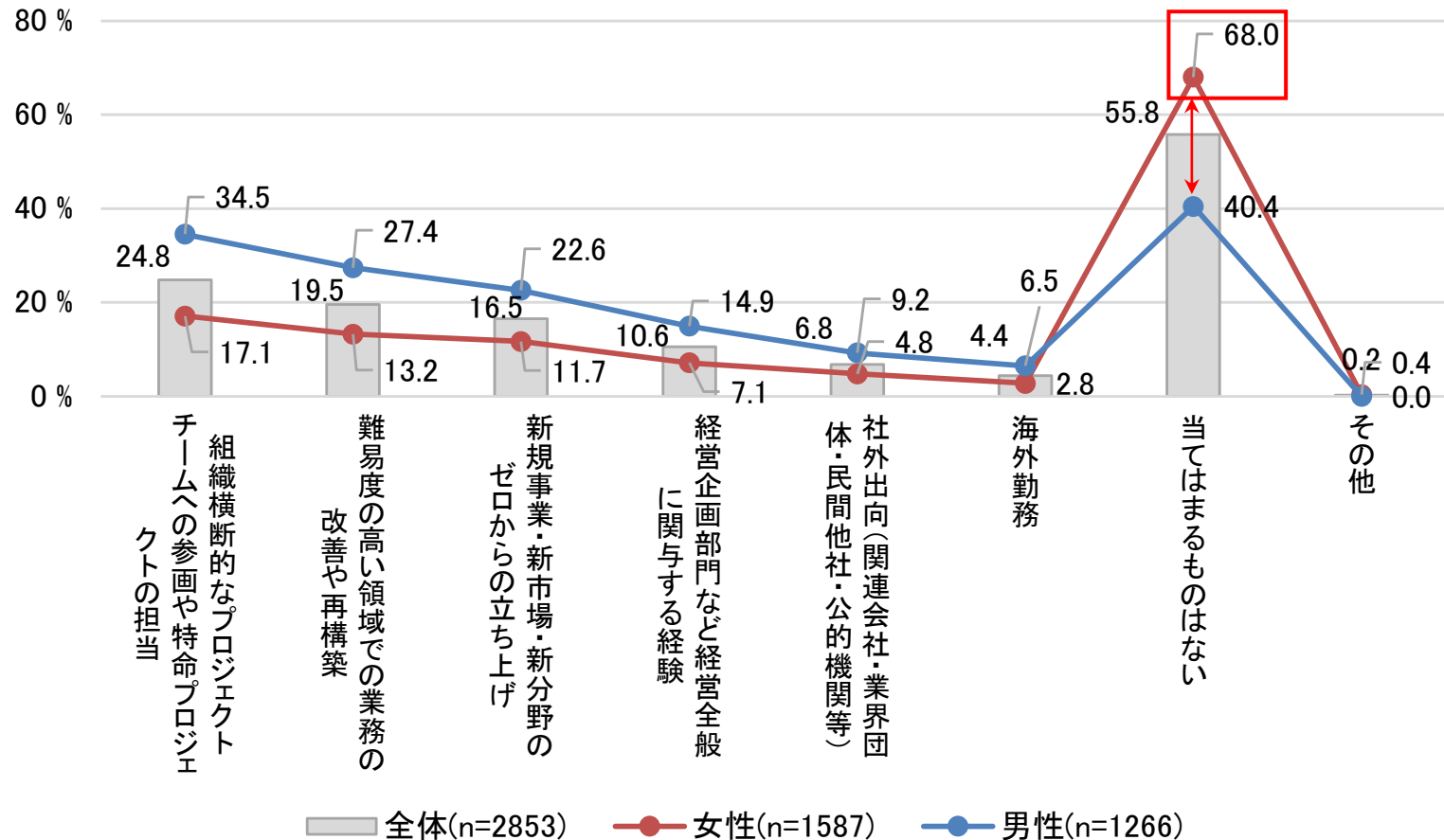
### 「育児をしながら仕事をしていることが業務への評価にネガティブな影響があると思う」理由

- 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しまっているから**」（差11pt）



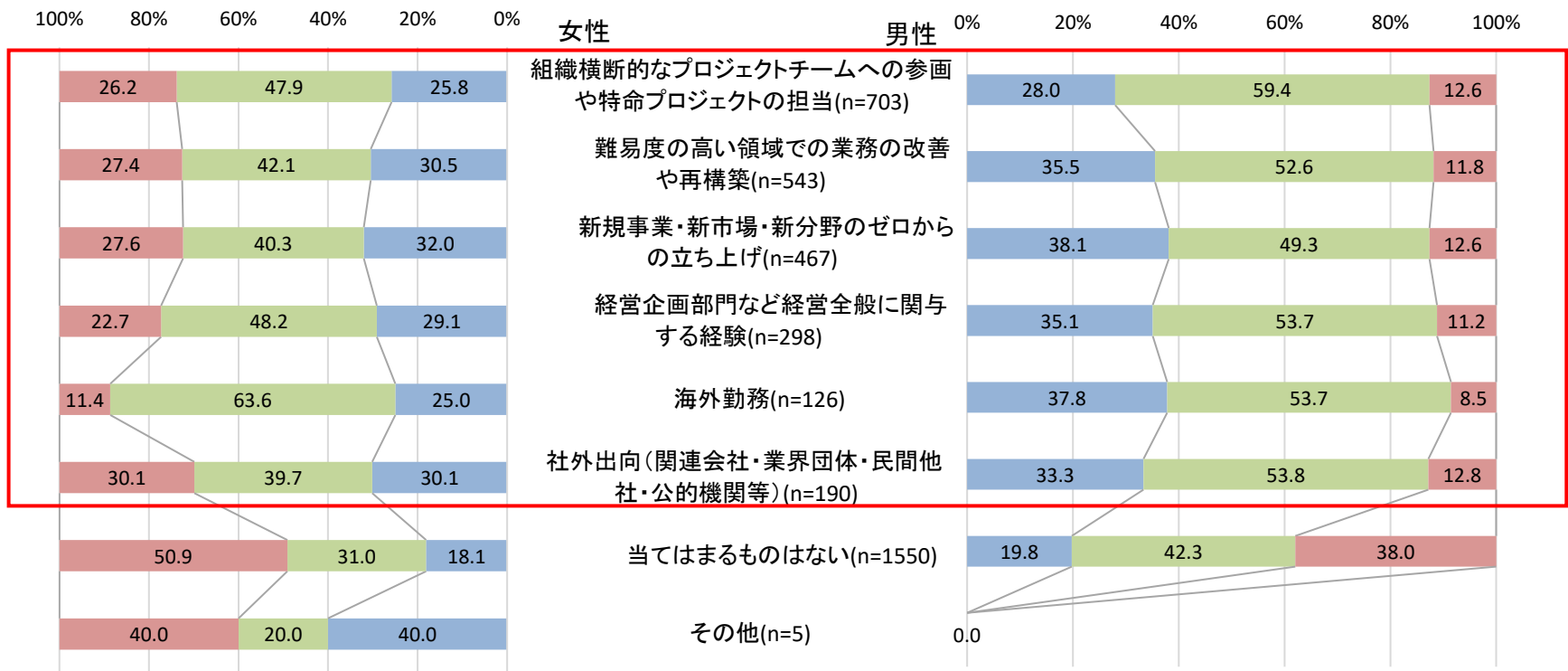
## 1.2.8 調査結果 「育児休業取得前の業務経験」

- 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)



## 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」

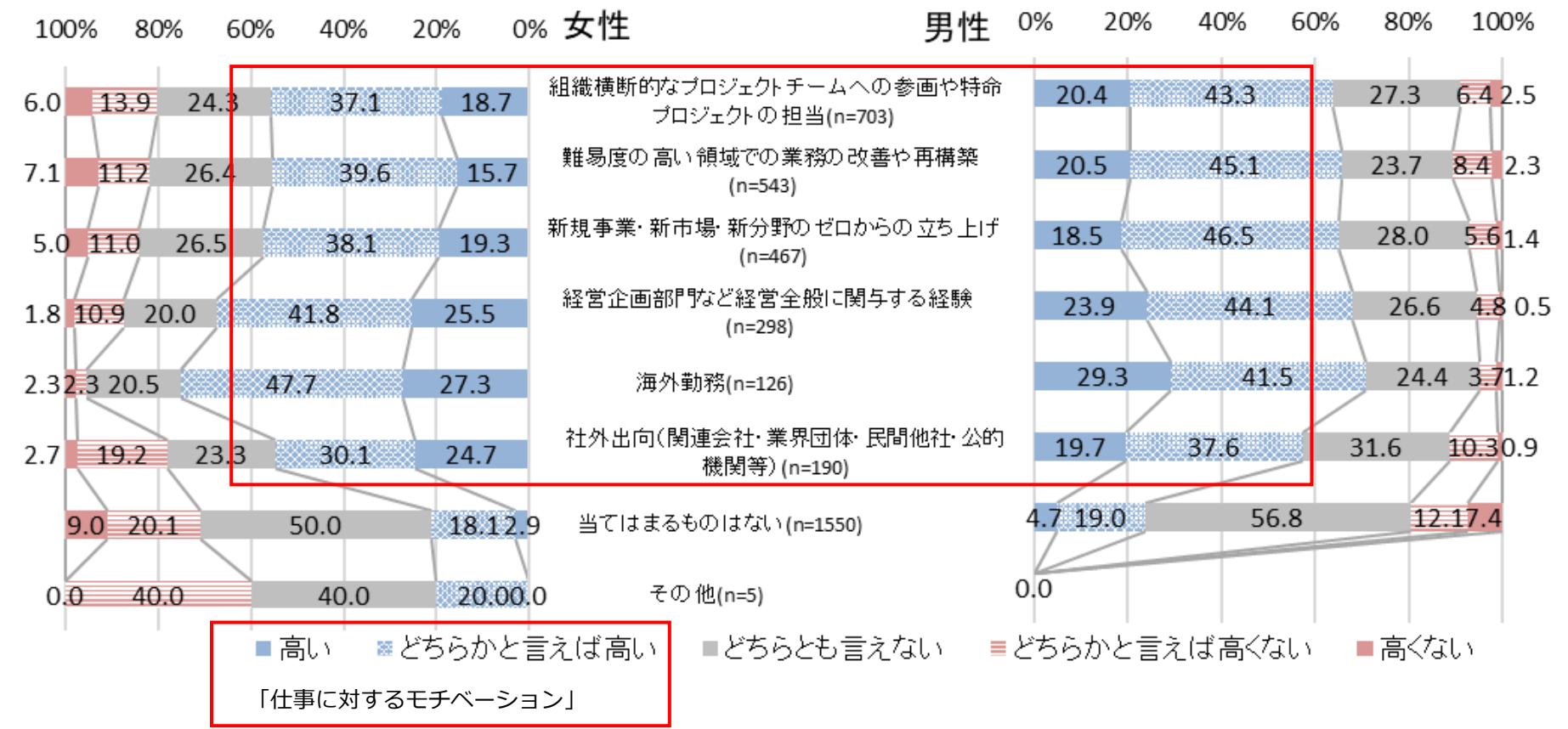
- 育児休業取得前に、一般的に難易度が高いとされる業務経験を積んだ者は、こうした経験を積んでいない者に比べると、育児休業からの復帰後に「キャリアをセーブする」割合が低い傾向にあり、「現在のキャリア／今後のキャリアの展望がほぼプランどおりである」割合が高い。



- 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)

# 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」

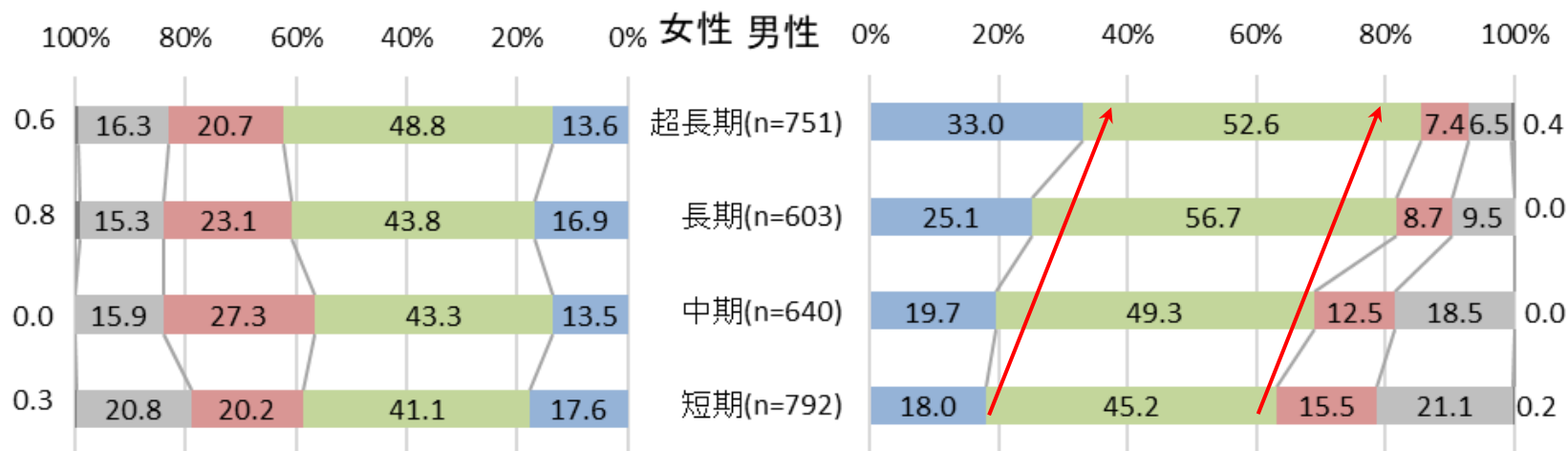
➤ 育児休業取得前に、一般的に難易度が高いとされる業務経験を積んだ者は、こうした経験を積んでいない者に比べると、育児休業からの復帰後の「仕事に対するモチベーション」が高い傾向。



全体 n = 2786 (女性n=1523、男性n=1263)

## 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。

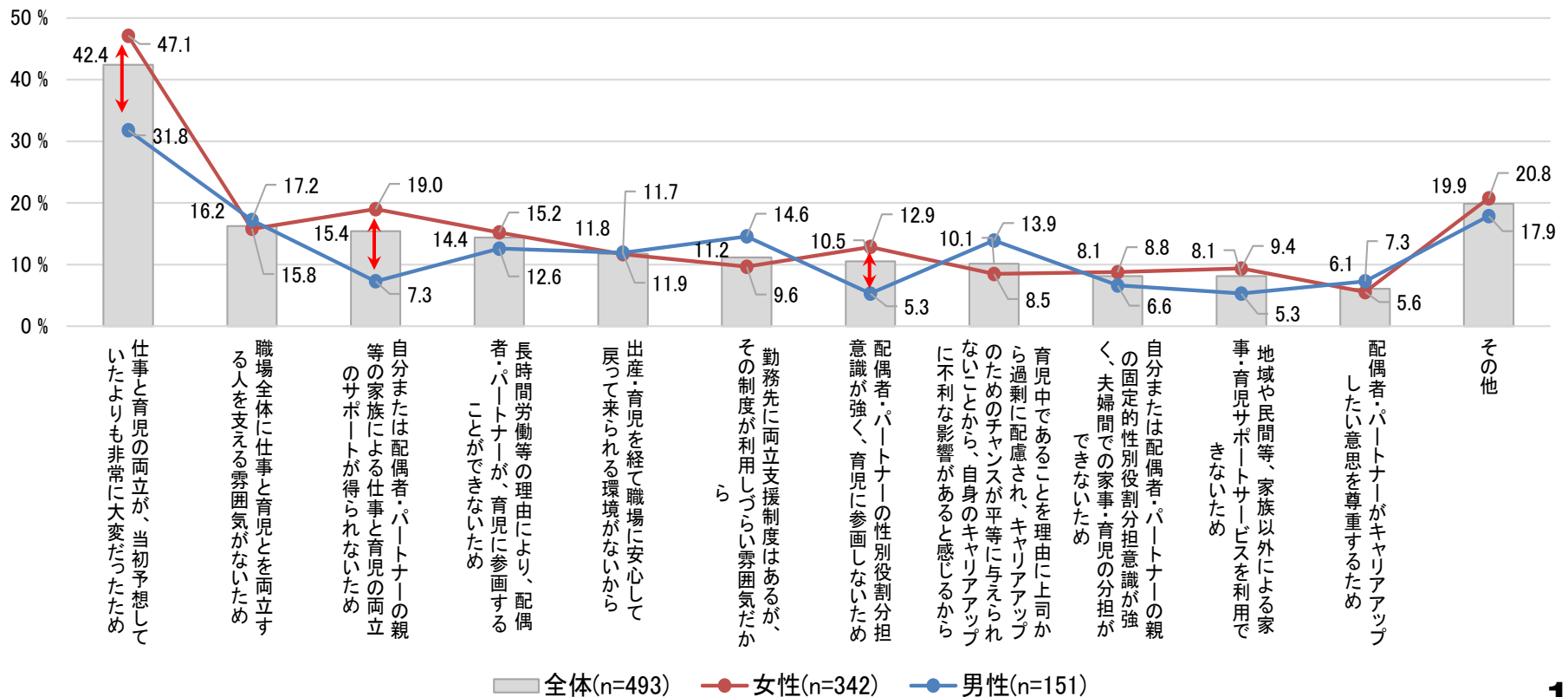


- 第1子が産まれる前に希望していた理想的な子ども的人数より、実際の子ども的人数(今後持つつもりの子どもの人数を含む)が多くなった・多くなりそう
- 第1子が産まれる前に希望していた理想的な子ども的人数と、実際の子ども的人数(今後持つつもりの子どもの人数を含む)が同じ・同じになりそう
- 第1子が産まれる前に希望していた理想的な子ども的人数より、実際の子ども的人数(今後持つつもりの子どもの人数を含む)が少なくなった・少くなりそう
- わからない
- その他

※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）

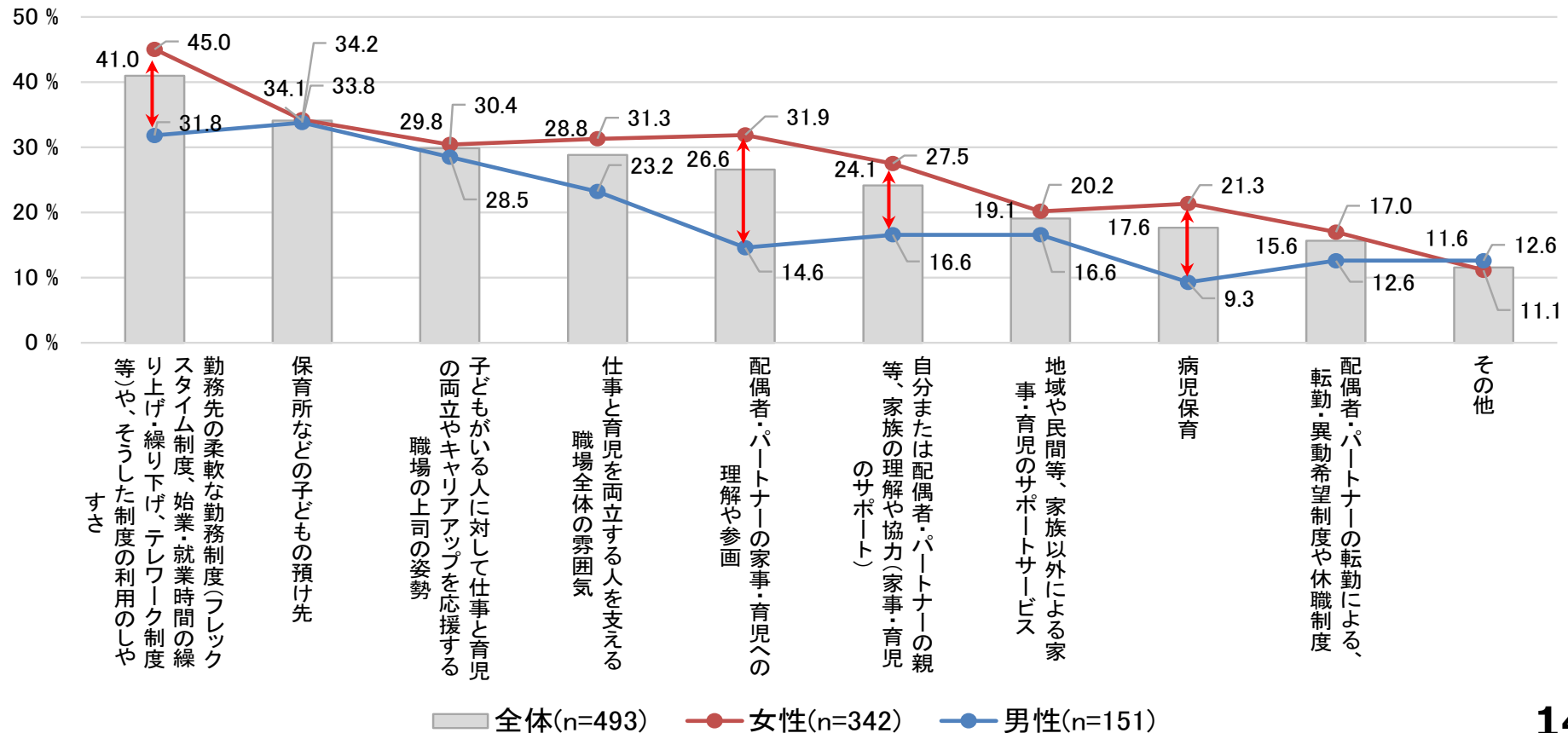
## 1.2.12 調査結果 「希望していた子どもの人数よりも少なくなった理由」

- 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）。



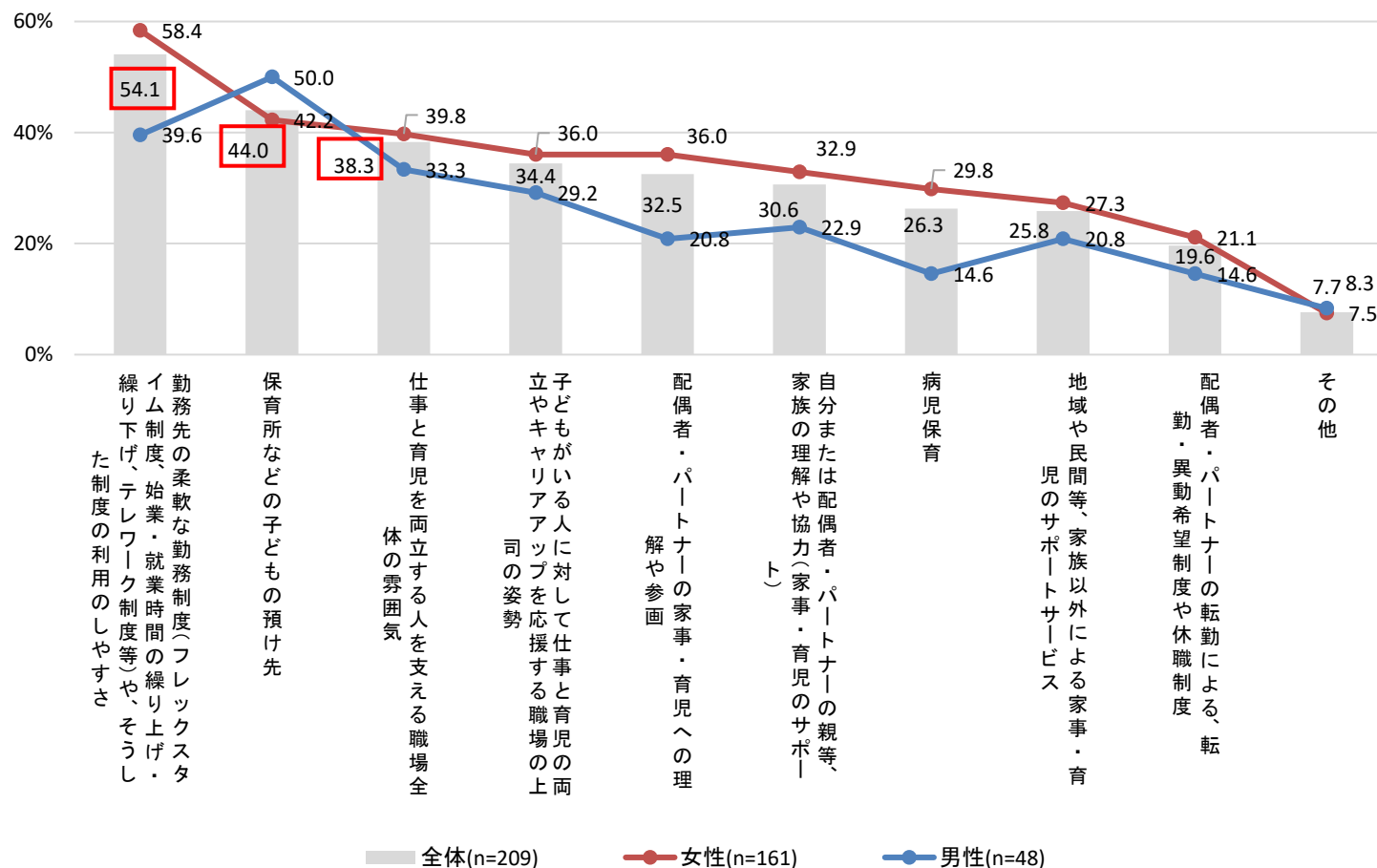
## 1.2.13 調査結果 「希望していた人数の子どもを持つために必要なこと」

- 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。**



## 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。



## 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）

## 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で、いつも自分に「がまんがまん」と言いきかせて、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)

## 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）

## 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）

## 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）
- 理解してもらおう努力。（女性）

## 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）

## 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らない限り、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)

## 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）

## 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」  
女性は…「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経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。

## 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>

### <今後に向けた課題・取組>

#### 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。