

25～44歳の子育てと仕事の両立 - 出産・子育てに関する調査より -

株式会社明治安田生活福祉研究所（社長 木島 正博）は、2018年3月に全国の25～44歳の男女12,221人を対象として、「出産・子育てに関する調査」を実施しました。

子育てと仕事の両立に不安を抱える人が多い現在、子育てと仕事・キャリアの両立を願う男女のなかには、もっと社会や企業の理解・支援が必要と思う人も多いのではないのでしょうか。

本リリースでは、子育てと仕事の両立に取り組む既婚者および同じ職場で働く人たち双方の意識と実態について、調査で明らかになった最新の状況をご紹介します。

< 主な内容 >

<p>5 ページ 家事・子育ての分担割合に、夫婦間で認識のギャップあり（夫婦ともに正社員のケース）</p> <table border="1"> <tr> <td>夫の言い分</td> <td>「3.4割」分、家事・子育てをしている</td> </tr> <tr> <td>妻の認識</td> <td>夫は「2.5割」分しかやってない</td> </tr> </table>	夫の言い分	「3.4割」分、家事・子育てをしている	妻の認識	夫は「2.5割」分しかやってない	<p>7 ページ 妊娠・出産を機に仕事をやめた理由のトップは？</p> <p>「子育てをしながら仕事を続けるのは大変だったから」 5割</p>	<p>8 ページ 末子が中学生以降の、女性の働き方の理想と現実</p> <table border="1"> <tr> <td>理想</td> <td>正社員でフルタイム勤務を希望</td> </tr> <tr> <td>現実</td> <td>正社員でフルタイム勤務は2割</td> </tr> </table>	理想	正社員でフルタイム勤務を希望	現実	正社員でフルタイム勤務は 2割								
夫の言い分	「3.4割」分、家事・子育てをしている																	
妻の認識	夫は「2.5割」分しかやってない																	
理想	正社員でフルタイム勤務を希望																	
現実	正社員でフルタイム勤務は 2割																	
<p>10 ページ 産後休業後または育児休業後に仕事に復帰した後の仕事の満足度は？（復帰後のポスト・仕事の内容の変化別）</p> <table border="1"> <tr> <td>仕事が良いほうに変わった場合</td> <td>9割</td> </tr> <tr> <td>仕事が全く同じだった場合</td> <td>7割</td> </tr> <tr> <td>仕事が悪いほうに変わった場合</td> <td>3割</td> </tr> </table>	仕事が 良いほう に変わった場合	9割	仕事が 全く同じ だった場合	7割	仕事が 悪いほう に変わった場合	3割	<p>12 ページ 共働き夫婦が、子育てと仕事の両立のため、勤務先の制度に最も充実を望むこと</p> <table border="1"> <tr> <td>男性</td> <td>扶養手当等の支給</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>子育てのための勤務時間・勤務日数の短縮措置等</td> </tr> </table>	男性	扶養手当等の支給	女性	子育てのための勤務時間・勤務日数の短縮措置等							
仕事が 良いほう に変わった場合	9割																	
仕事が 全く同じ だった場合	7割																	
仕事が 悪いほう に変わった場合	3割																	
男性	扶養手当等の支給																	
女性	子育てのための勤務時間・勤務日数の短縮措置等																	
<p>17 ページ 自分の職場で、子育てについて理解・協力してくれる人は？</p> <table border="1"> <tr> <td>男性</td> <td>子育てを経験している男性の上司</td> <td>5～6割</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">女性</td> <td>子育てを経験している女性の上司</td> <td>4～6割</td> </tr> <tr> <td>子育てを経験している女性の同僚</td> <td>4～5割</td> </tr> </table>	男性	子育てを経験している男性の上司	5～6割	女性	子育てを経験している女性の上司	4～6割	子育てを経験している女性の同僚	4～5割	<p>19 ページ 育児休業取得の希望は？</p> <table border="1"> <tr> <td>男性</td> <td>7～8割</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>8～9割</td> </tr> </table>	男性	7～8割	女性	8～9割	<p>20 ページ 育児休業を取得したくない理由は？</p> <table border="1"> <tr> <td>男性</td> <td>「家計が苦しくなるから」 「妻が育児休業を取るから」</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>「家事や子育てに自信がないから」 「家計が苦しくなるから」</td> </tr> </table>	男性	「家計が苦しくなるから」 「妻が育児休業を取るから」	女性	「家事や子育てに自信がないから」 「家計が苦しくなるから」
男性	子育てを経験している男性の上司	5～6割																
女性	子育てを経験している女性の上司	4～6割																
	子育てを経験している女性の同僚	4～5割																
男性	7～8割																	
女性	8～9割																	
男性	「家計が苦しくなるから」 「妻が育児休業を取るから」																	
女性	「家事や子育てに自信がないから」 「家計が苦しくなるから」																	

<p>ご照会先</p>	<p>㈱明治安田生活福祉研究所 生活設計研究部 力石(カライシ)・横田・上條・木下川(キカワリ)</p>	<p>本調査内容の引用・転載をご希望の場合は、下記までご連絡いただきますようお願いいたします。 電話：03(6261)6411 FAX：03(3511)3200 Eメール：chikaraishi@myilw.co.jp ma-kamijyou@myilw.co.jp</p>
-------------	--	---

＜ 調査の概要 ＞

- (1) 調査対象： 全国の25～44歳の男女。
ただし、質問により対象の年齢層が異なる場合があります。
- (2) 調査方法： WEB アンケート調査（株式会社マクロミル登録モニター対象）
- (3) 調査時期： 2018年3月9日～3月12日
- (4) 回収数： 12,221人
- (5) サンプルの属性

		現在、配偶者がいる人		現在、配偶者がいない人		計
				結婚経験なし	離婚経験あり	
		子どもあり	子どもなし	子どもなし	子どもあり	
25～29歳	男性	454	309	515		1,278
	女性	515	309	515	163	1,502
30～34歳	男性	515	309	515		1,339
	女性	515	309	515	377	1,716
35～39歳	男性	515	309	515		1,339
	女性	515	309	515	515	1,854
40～44歳	男性	515	309	515		1,339
	女性	515	309	515	515	1,854
計		4,059	2,472	4,120	1,570	12,221

(6) サンプル数について

この調査では、上記の属性ごとに相当数のサンプルを収集して分析を行なうことを目的としています。そのため、当資料では人口比などによる補正は行なっておりません。

<目 次>

I. 子育てと仕事

1. 家事・子育ての夫の分担割合 ～理想と現実～ 5 ページ
 - ◎ 夫の家事・子育て分担割合に、夫婦間で認識のギャップあり
夫婦ともに正社員の共働き世帯における夫の分担割合の現実
 - ・ 夫の言い分: 「3.4 割」分、家事・子育てをしている
 - ・ 妻の認識: 夫は「2.5 割」分しかやってない
2. 子どものライフステージ別に見る、女性の働き方 7 ページ
 - ◎ 妊娠・出産を機に仕事をやめた理由のトップは
「子育てをしながら仕事を続けるのは大変だったから」
 - ◎ 子どものライフステージ別に見る「女性の働き方」
 - ・ 理想: 末子が未就園児の時は専業主婦。中学生以降は正社員でフルタイム勤務
 - ・ 現実: 末子が中学生以降も 4 割が専業主婦。正社員でフルタイム勤務は 2 割どまり
3. 育児休業から復帰後の仕事に対する満足度 10 ページ
 - ◎ 産後休業または育児休業から復帰後のポスト・仕事内容は「全く同じだった」とする女性の 7 割が、復帰後の仕事に「満足」
 - ◎ 育児休業から復帰後の年収は「変わらない」とする女性の 8 割が、復帰後の仕事に「満足」
4. 子育てと仕事の両立のため、既婚者が望むこと 12 ページ
 - ◎ 子どもがいる既婚者が、子育てと仕事を両立させていくうえで、勤務先等の制度に充実を望むこと
 - ・ 男性: 「扶養手当等の支給」
 - ・ 女性: 「子育てのための勤務時間・勤務日数の短縮措置等」

II. 子育てと仕事の両立をめぐる職場の意識と実態

1. 育児休業・時短勤務に関する職場の人の意識 14 ページ
 - ◎ 育児休業中・時短勤務者の仕事を代替することについて
「持ちつ持たれつだから当然」と思う割合
 - ・ 子どもがいる既婚男性・女性 6～7 割
 - ・ 子どもがいない既婚男性 5～6 割・女性 3～5 割
 - ・ 未婚男性 4～5 割・女性 3～4 割

2. 子育て中の人が職場との関係で思うこと 16 ページ

- ◎ 家事・子育てのために早く帰宅しようとする際に、職場の人の視線が冷たい・気になるのは
 - ・ 男性：「0～6歳の子を持つ人のうち3割」・「7歳以上の子を持つ人のうち4割」
 - ・ 女性：「0～3歳の子を持つ人のうち4割」・「4歳以上の子を持つ人のうち3割」
- ◎ 職場で子育てについて理解・協力してくれる人は、子育て経験がある同性の上司・同僚
- ◎ 子どもがいる既婚女性の7割が、これ以上家事・子育ての負担を増やしたくない
- ◎ 育児休業取得の希望は、男性7～8割・女性8～9割
- ◎ 育児休業を取得したくない理由
 - ・ 男性：「家計が苦しくなるから」「妻が育児休業を取るから」
 - ・ 女性：「家事や子育てに自信がないから」「家計が苦しくなるから」

I. 子育てと仕事

1. 家事・子育ての夫の分担割合 ～理想と現実～

◎ 夫の家事・子育て分担割合に、夫婦間で認識のギャップあり
夫婦ともに正社員の共働き世帯における夫の分担割合の現実
・ 夫の言い分：「3.4割」分、家事・子育てをしている
・ 妻の認識：夫は「2.5割」分しかやってない

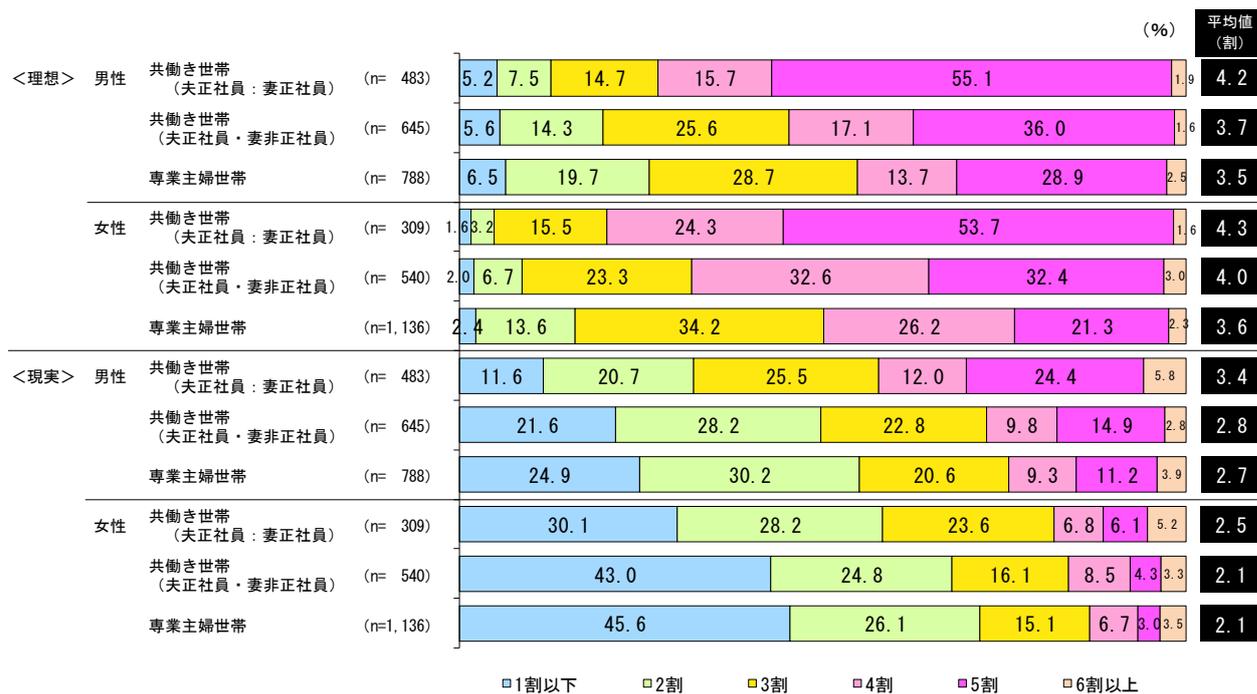
➤ 夫婦ともに正社員の共働き世帯…夫の家事・子育て分担割合は、 夫本人の言い分 3.4割・妻の認識 2.5割

子どもがいる 25～44 歳の既婚者に、家事・子育てに関する夫の分担割合の理想と現実についてたずねました。理想とする夫の分担割合は、夫婦ともに正社員の共働き世帯の場合、夫本人も妻からも「5割」が最も高く（男性 55.1%・女性 53.7%）、平均すると約 4割（男性 4.2割・女性 4.3割）です。夫が正社員・妻が非正社員の共働き世帯では、男性では「5割」が 36.0%、女性では「4割」32.6%・「5割」32.4%、平均も男性 3.7割・女性 4.0割と、夫婦ともに正社員の共働き世帯に比べて理想とする夫の分担割合は低くなっています。専業主婦の世帯では、男性では「5割」が 28.9%、女性では「3割」が 34.2%とそれぞれ最も割合が高くなりました。平均も男性 3.5割・女性 3.6割とさらに低くなっています。

一方で、現実の夫の分担割合は、夫の言い分より妻の認識のほうが低くなっています。夫婦ともに正社員の共働き世帯では、夫の分担割合についての夫の言い分は「3割」25.5%が最も高く、「5割」24.4%がほぼ同水準で続き、平均すると 3.4割です。これに対し、妻の認識によれば、夫の分担している割合は「1割以下」30.1%が最も高く、「2割」28.2%がほぼ同水準で続き、平均すると 2.5割と、夫の言い分に比べ低くなっています。同様に、夫は正社員・妻が非正社員の共働き世帯では、夫の言い分では「2割」が 28.2%と最も高く、「3割」が 22.8%と続き、平均すると 2.8割であるのに対し、妻の認識は「1割以下」が最も高く（43.0%）、「2割」が 24.8%と続き、平均 2.1割と夫の言い分よりやはり低くなっています。専業主婦の世帯については、夫正社員・妻非正社員の共働き世帯と同様の傾向となっています。

妻は夫が思っているほど、家事・子育ての分担を夫が実際にしているとは感じておらず、夫と妻の間には認識のギャップがあるようです（図表 1）。

図表 1 夫が担当する家事・子育ての割合の理想と現実
(25~44歳の既婚者：夫婦の働き方の組み合わせ別)



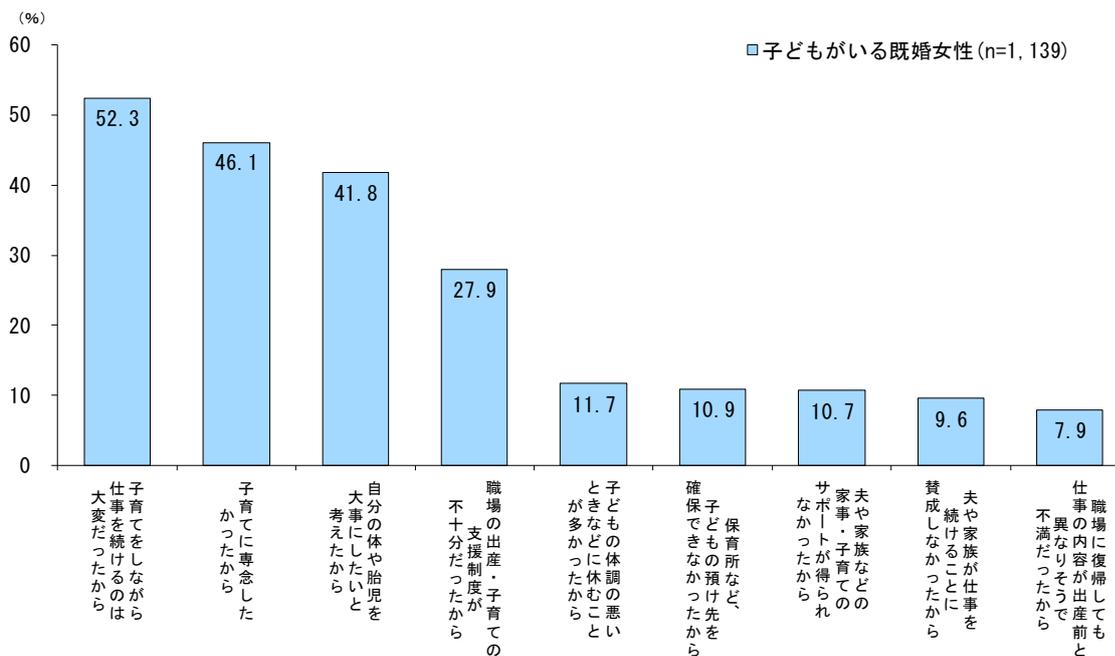
2. 子どものライフステージ別に見る、女性の働き方

- ◎ 妊娠・出産を機に仕事をやめた理由のトップは
「子育てをしながら仕事を続けるのは大変だったから」
- ◎ 子どものライフステージ別に見る「女性の働き方」
 - ・理想：末子が未就園児の時は専業主婦。中学生以降は正社員でフルタイム勤務
 - ・現実：末子が中学生以降も4割が専業主婦。正社員でフルタイム勤務は2割どまり

➤ 第1子の妊娠・出産を機に仕事をやめた理由…「子育てをしながら仕事を続けるのは大変だったから」が52.3%でトップ

子どもがいる25～44歳の既婚女性に、第1子の妊娠・出産を機に仕事をやめた理由をたずねたところ、「子育てをしながら仕事を続けるのは大変だったから」が52.3%と最も高くなっています。次いで、「子育てに専念したかったから」が46.1%、「自分の体や胎児を大事にしたいと考えたから」が41.8%と続きます（図表2）。

図表2 第1子の妊娠・出産を機に仕事をやめた理由（子どもがいる25～44歳の既婚女性：複数回答）



➤ **現実…末子が中学生以降も4割が専業主婦。正社員フルタイム勤務は2割どまり**

それでは、実際の女性の働き方はどうでしょうか。

25～44歳の既婚女性に、現在の働き方をたずねたところ、末子が未就園児の女性は「専業主婦」の割合が約7割（73.4%）と最も高くなっています。理想どおりになれば、ライフステージが進むにつれて「正社員でフルタイム勤務」が増え、末子が中学生以降には「専業主婦」が約1割までに低くなるはずですが、現実には「専業主婦」の割合は、末子が保育園児・幼稚園児 37.8%・末子が小学生 39.4%・末子が中学生以降 36.0%と、いずれの場合でも約4割となっています。

一方、末子が中学生以降の「正社員でフルタイム勤務」は、理想では4～5割を占めていますが、現実には約2割（18.4%）にとどまります。子育てと働き方について女性が考える理想と現実には大きな差があることがわかります（図表4）。

図表4 現在の働き方（子どもがいる25～44歳の既婚女性：子どものライフステージ別）



3. 育児休業から復帰後の仕事に対する満足度

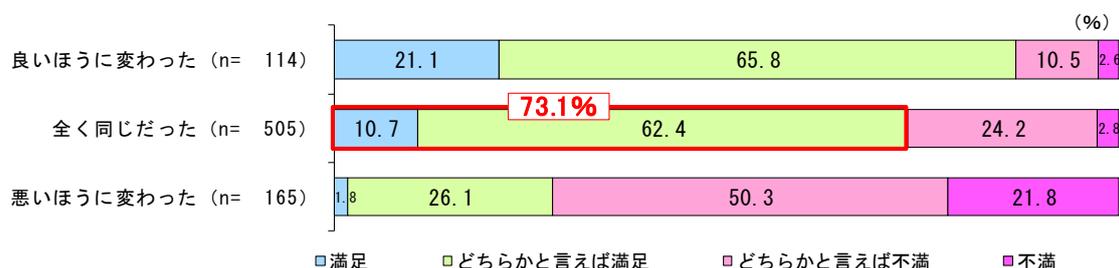
- ◎ 産後休業または育児休業から復帰後のポスト・仕事内容は「全く同じだった」とする女性の7割が、復帰後の仕事に「満足」
- ◎ 育児休業から復帰後の年収は「変わらない」とする女性の8割が、復帰後の仕事に「満足」

➤ 復帰後の仕事満足度…復帰後のポスト・仕事内容によって満足度に大きな差

本調査では、第1子の産後休業後または育児休業後に仕事に復帰した女性のうち、復帰後のポスト・仕事内容が「全く同じだった」人は64.4%、「悪いほうに変わった」人は21.0%、「良いほうに変わった」人は14.5%となっています。この女性たちに復帰した後の仕事に対する満足度についてたずねたところ、「満足」と「どちらかと言えば満足」と回答した割合を合わせると、復帰後のポスト・仕事内容が変わらなかった人で約7割です。また、復帰後のポスト・仕事内容が良いほうに変わったと思う人で「満足」21.1%・「どちらかと言えば満足」65.8%であるのに対し、悪いほうに変わったと思う人では「満足」1.8%・「どちらかと言えば満足」26.1%とかなり低くなっています。(図表5)。

図表5 第1子の産後休業または育児休業から復帰後のポスト・仕事内容の変化と仕事満足度

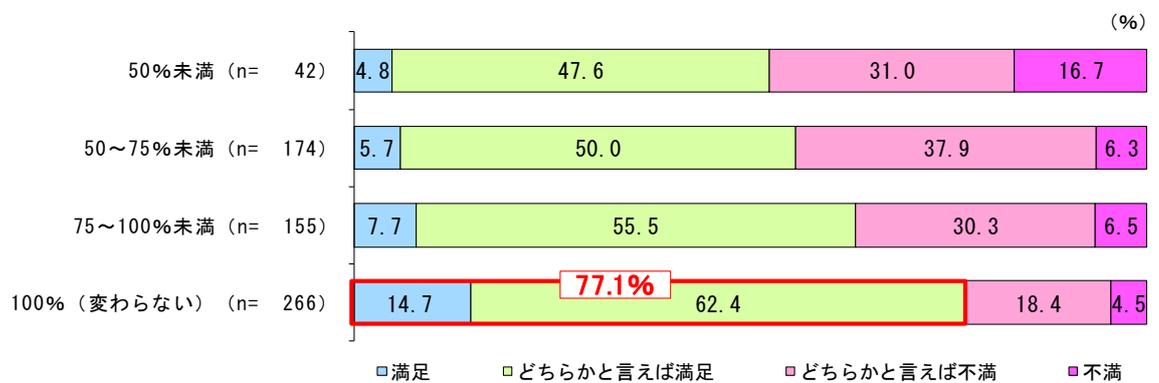
(子どもがいる25~44歳の既婚・離別女性：第1子出産後の、ポスト・仕事内容の変化の度合い別)



➤ **育児休業から復帰後の仕事満足度…復帰後の年収が変わらない女性のうち8割が満足**

本調査では、第1子の育児休業後に仕事に復帰した25～44歳の女性のうち、育児休業前の年収に対する復帰後の年収が「100%（変わらない）」の人が約40%、「50～75%未満」「75～100%未満」の人はそれぞれ約25%となっています。この女性たちに、育児休業から復帰後の仕事に対する満足度についてたずねたところ、復帰後の年収が「100%（変わらない）」の人は、年収が減少した場合よりも仕事に対する満足度が高く、「満足」14.7%・「どちらかと言えば満足」62.4%と、合わせて約8割の女性が満足と回答しています。復帰後に年収が減少した割合の高い人ほど、満足度は低くなっています（図表6）。

図表6 第1子の育児休業から復帰後の年収変化と仕事満足度（子どもがいる25～44歳の既婚・離別女性：育児休業前の年収を100%とした場合の、復帰後の年収変化別）



4. 子育てと仕事の両立のため、既婚者が望むこと

◎ **子どもがいる既婚者が、子育てと仕事を両立させていくうえで、勤務先等の制度に充実を望むこと**

・ 男性：「扶養手当等の支給」

・ 女性：「子育てのための勤務時間・勤務日数の短縮措置等」

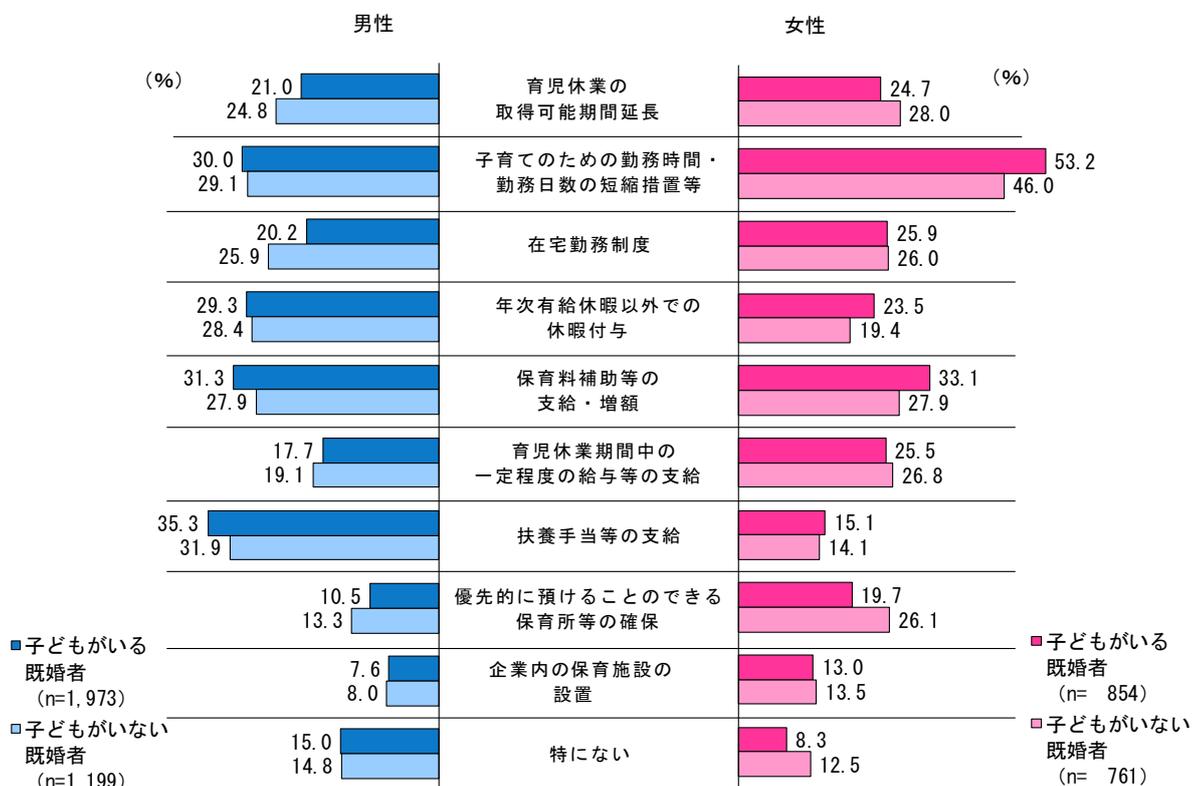
▶ 子どもがいる既婚者が、子育てと仕事を両立させていくうえで、勤務先等の制度に充実を望むこと

現在働いている 25～44 歳の既婚者に、子育てと仕事を両立させていくうえで、勤務先等の制度に充実を望むことをたずねたところ、男性では「扶養手当等の支給」が、子どもがいる既婚者 35.3%・子どもがいない既婚者 31.9%と最も高くなっています。次いで、「保育料補助等の支給・増額」、「子育てのための勤務時間・勤務日数の短縮措置等」、「年次有給休暇以外での休暇付与」が各々約 3 割と続きます。

一方で、女性では「子育てのための勤務時間・勤務日数の短縮措置等」が、子どもがいる既婚者 53.2%・子どもがいない既婚者 46.0%と最も高くなっています。次いで、子どもがいる既婚者では「保育料補助等の支給・増額」が 33.1%、子どもがいない既婚者では「育児休業の取得可能期間延長」「育児休業期間中の一定程度の給与等の支給」「優先的に預けることのできる保育所等の確保」「在宅勤務制度」が約 3 割とほぼ同じ水準で続きます（図表 7）。

図表 7 子どもがいる既婚者が、子育てと仕事を両立させていくうえで、勤務先等の制度に充実を望むこと

（現在働いている 25～44 歳の既婚者：子どもの有無別：複数回答）



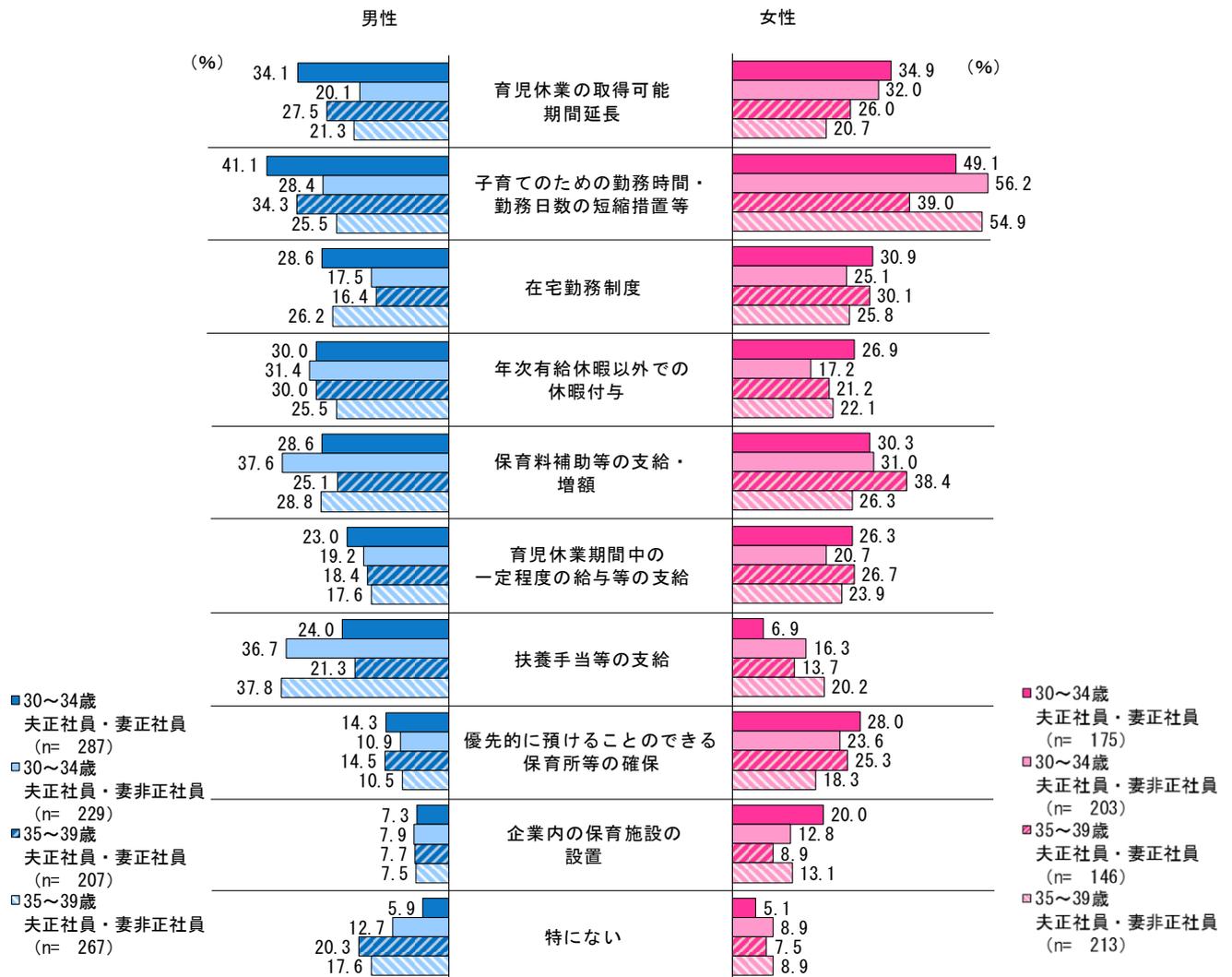
➤ **共働きで本人が非正社員の女性は、勤務時間・勤務日数の短縮措置へのニーズが高い**

次に、子どもの有無にかかわらず、共働きの夫婦のうち夫が正社員である30～39歳の男女に絞って、勤務先等の制度に充実を望むことを見てみると、夫婦ともに正社員として働く男性では、「子育てのための勤務時間・勤務日数の短縮措置等」の割合が30代前半41.1%・30代後半34.3%と最も高くなっています。また、夫正社員・妻非正社員の男性では、30代前半は「保育料補助等の支給・増額」37.6%と「扶養手当等の支給」36.7%が同水準で、30代後半では「扶養手当等の支給」が37.8%と、各々最も高くなっています。

一方、女性では、本人の働き方にかかわらず、いずれの場合も「子育てのための勤務時間・勤務日数の短縮措置等」が最も高く、夫婦ともに正社員で働く30代前半49.1%・30代後半39.0%で、夫が正社員で本人は非正社員で働く妻の場合、30代前半が56.2%・30代後半は54.9%となっています（図表8）。

図表8 子育てと仕事を両立させていくうえで、勤務先等の制度について充実を望むこと

(30～39歳の共働きの既婚者：夫が正社員のケース：夫婦の現在の働き方別：複数回答)



Ⅱ. 子育てと仕事の両立をめぐる職場の意識と実態

1. 育児休業・時短勤務に関する職場の人の意識

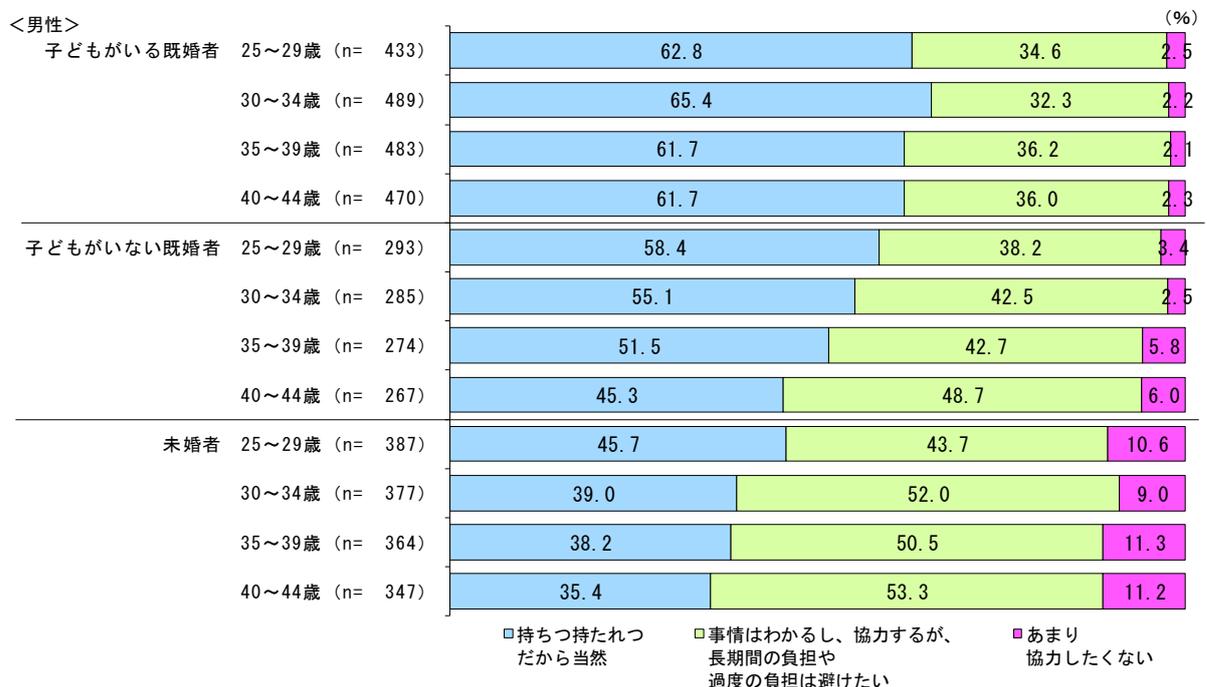
◎ 育児休業中・時短勤務者の仕事を代替することについて「持ちつ持たれつだから当然」と思う割合

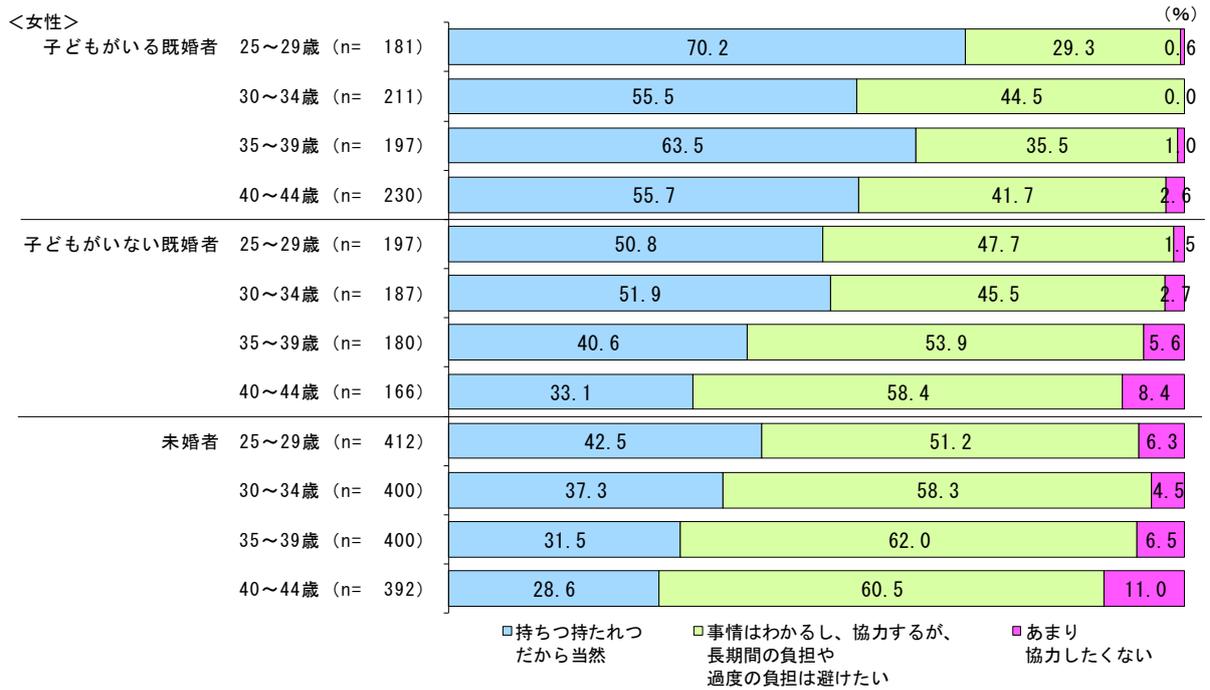
- ・子どもがいる既婚男性・女性 6～7割
- ・子どもがいない既婚男性 5～6割・女性 3～5割
- ・未婚男性 4～5割・女性 3～4割

➤ 育児休業中・時短勤務中の社員の仕事について自分が担当する場合にどう思うか？

正社員または非正社員として仕事をしている 25～44 歳の既婚者・未婚者に、「育児休業中や子育てで時短勤務中の社員の仕事について自分が担当することになった場合の気持ち」をたずねたところ、「持ちつ持たれつだから当然」と思う人の割合は、男女ともに子どもがいる既婚者が最も多く（男性 61.7～65.4%・女性 55.5～70.2%）、子どもがいない既婚者（男性 45.3～58.4%・女性 33.1～51.9%）、未婚者（男性 35.4～45.7%・女性 28.6～42.5%）と続きます（図表 9）。

図表 9 育児休業中・時短勤務などの社員の仕事について自分が担当することに対する気持ち（正社員または非正社員として仕事をしている 25～44 歳の男女：未既婚別）





2. 子育て中の人々が職場との関係で思うこと

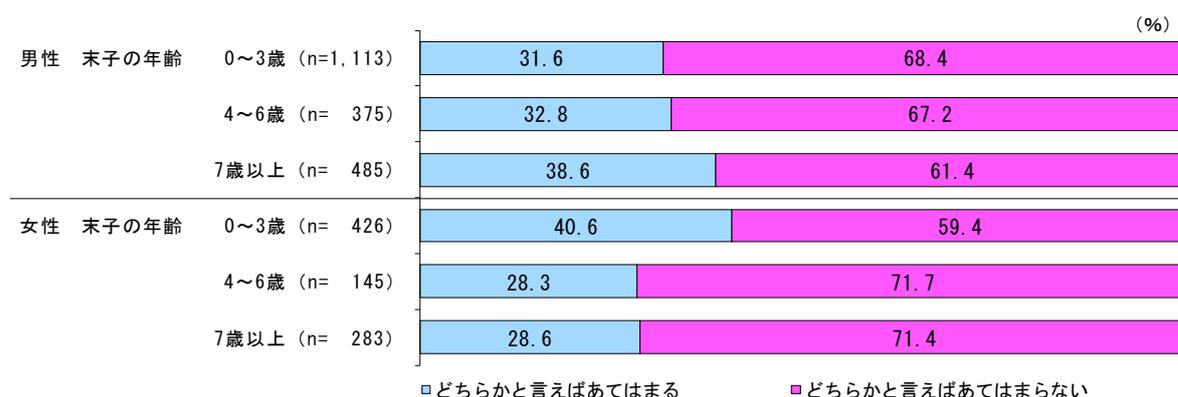
- ◎ 家事・子育てのために早く帰宅しようとする際に、職場の人の視線が冷たい・気になるのは
 - ・ 男性：「0～6歳の子を持つ人のうち3割」・「7歳以上の子を持つ人のうち4割」
 - ・ 女性：「0～3歳の子を持つ人のうち4割」・「4歳以上の子を持つ人のうち3割」
- ◎ 職場で子育てについて理解・協力してくれる人は、子育て経験がある同性の上司・同僚
- ◎ 子どもがいる既婚女性の7割が、これ以上家事・子育ての負担を増やしたくない
- ◎ 育児休業取得の希望は、男性7～8割・女性8～9割
- ◎ 育児休業を取得したくない理由
 - ・ 男性：「家計が苦しくなるから」「妻が育児休業を取るから」
 - ・ 女性：「家事や子育てに自信がないから」「家計が苦しくなるから」

➤ 家事・子育てのために早く帰宅しようとする際の上司・同僚の視線

子どもがいて現在仕事をしている25～44歳の既婚者に、「家事・子育てのために早く帰宅しようとする際に、職場の上司や同僚の視線が冷たい・気になるか」をたずねたところ、男性は、末子の年齢が6歳までの場合で「どちらかと言えばあてはまる」が約3割、末子が7歳以上の場合は約4割（38.6%）となっており、子どもの年齢が小学生以上になると、早く帰宅しづらいと感じる人が多いようです。

一方、女性では、末子の年齢が0～3歳の場合、「どちらかと言えばあてはまる」が約4割（40.6%）であるのに対し、末子が4歳以上の場合は約3割で、子どもの年齢が低いほうが早く帰宅しづらいと感じる人が多いようです（図表10）。

図表10 家事・子育てのために早く帰宅しようとする際に、職場の上司や同僚の視線が冷たい・気になるか（子どもがいて現在仕事をしている25～44歳の既婚者：末子の年齢別）



➤ **職場で子育てについて理解・協力してくれる人は、子育て経験がある同性の上司・同僚**

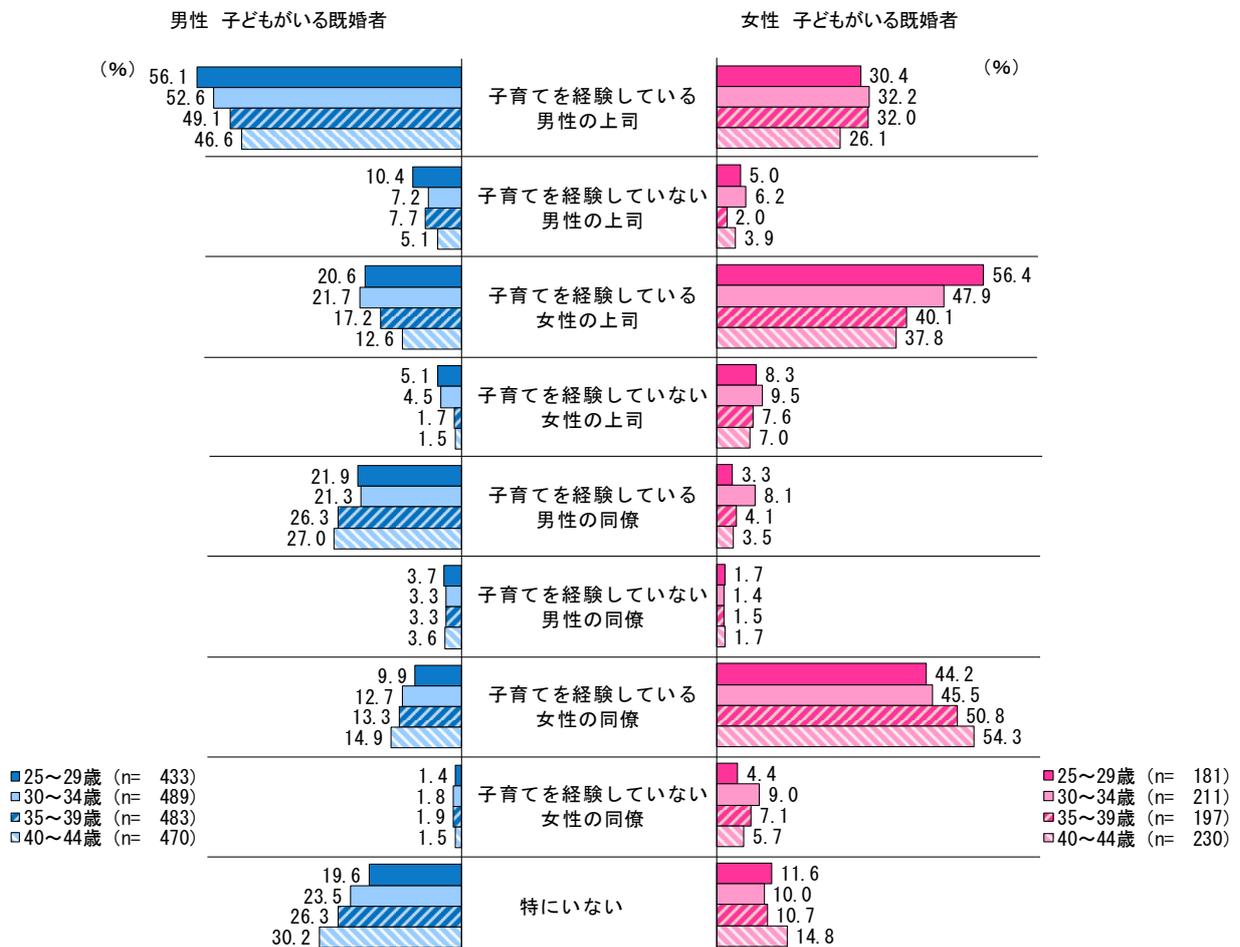
それでは、職場で実際に子育てについて理解・協力してくれるのは、どのような立場の人なのでしょう。

現在、子どもがいて正社員または非正社員として仕事をしている 25～44 歳の既婚者に、「自分の職場で、子育てについて理解・協力してくれるのはどのような人か」をたずねたところ、男性で最も割合が高いのは「子育てを経験している男性の上司」で、約 5 割となっています。次に、「特にない」、「子育てを経験している男性の同僚」がそれぞれ 2～3 割と続きます。

一方、女性で多いのは「子育てを経験している女性の上司」と「子育てを経験している女性の同僚」で、それぞれ 4～6 割です。「子育てを経験している女性の上司」は 20 代後半 56.4% に対し 40 代前半 37.8% と、年齢層が低いほど割合は高く、「子育てを経験している女性の同僚」は 20 代後半 44.2% に対し 40 代前半 54.3% と、年齢層が高いほど割合は高くなります。また、「子育てを経験している男性の上司」は約 3 割、「特にない」は約 1 割と、それぞれ男性より低くなっています。

男女とも、自分の子育てに理解・協力してくれるのは、子育て経験のある同性の上司で、女性の場合は、これに子育て経験のある同性の同僚が加わります（図表 11）。

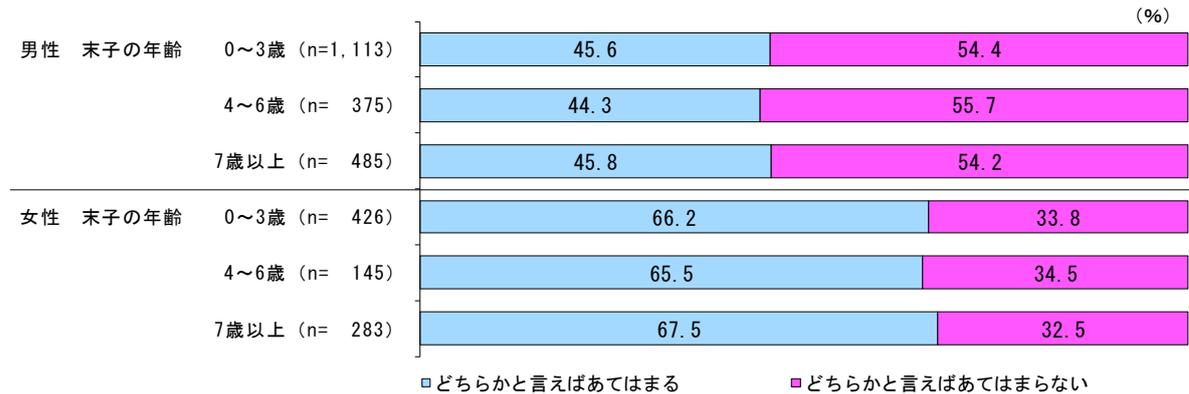
図表 11 自分の職場で、子育てについて理解・協力してくれるのはどのような人か（子どもがいて、現在正社員または非正社員として仕事をしている 25～44 歳の既婚者・複数回答）



➤ **子どもがいる既婚女性の約7割が、これ以上家事・子育ての負担を増やしたくない**

子どもがいて現在仕事をしている 25～44 歳の既婚者に、家事・子育てに携わっている日常のなかで、「仕事に加えてこれ以上の家事・子育ての負担には耐えられないと思うか」をたずねたところ、男女とも末子の年齢には関わりなく、男性は「どちらかと言えばあてはまる」が4～5割に対し、女性は約7割となりました（図表 12）。

図表 12 仕事に加えてこれ以上の家事・子育ての負担には耐えられないと思うか（子どもがいて現在仕事をしている 25～44 歳の既婚者：末子の年齢別）

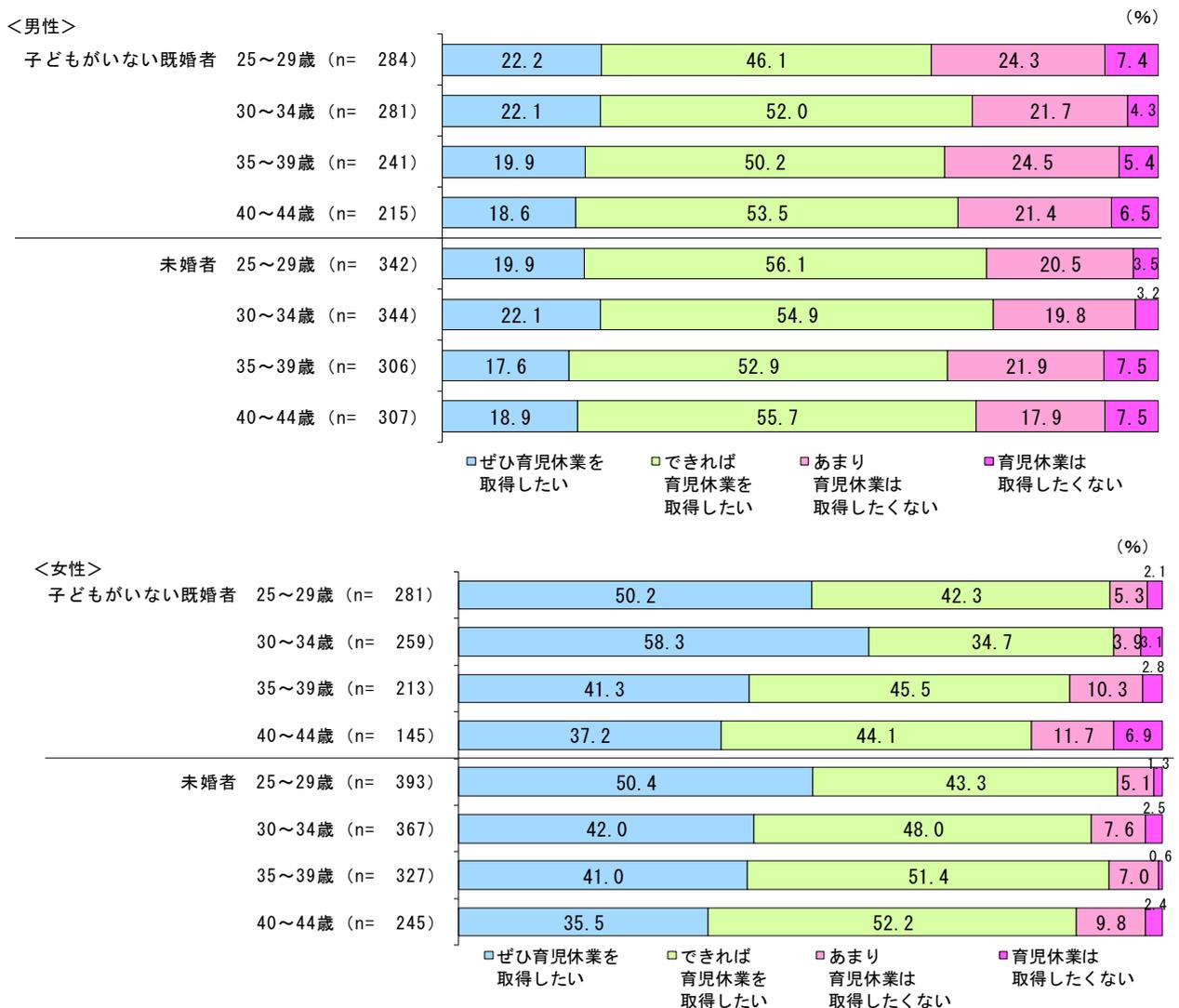


➤ 育児休業取得の希望は、男性7～8割・女性8～9割

子どもがいない25～44歳の既婚者・未婚者のうち、子どもが欲しい気持ちがある・あった男女に対し、「今後、子どもが生まれた場合に、育児休業を取得することについての気持ち」をたずねたところ、「ぜひ育児休業を取得したい」と「できれば育児休業を取得したい」を合わせると、男性7～8割・女性8～9割となっています。

「ぜひ育児休業を取得したい」割合について見ると、男性よりも女性のほうが取得意欲は強く（男性約2割・女性4～6割）、女性のうちでは30代前半の子どもがいない既婚女性の取得意欲が最も強い（58.3%）ことがわかります（図表13）。

図表13 今後、子どもが生まれた場合に、育児休業を取得することについての気持ち（子どもが欲しい気持ちがある・あった25～44歳の男女：未既婚別）



➤ 育児休業を取得したくない理由

子どもがいない 25～44 歳の既婚者・未婚者のうち、「あまり育児休業は取得したくない」または「育児休業は取得したくない」人に、育児休業を取得したくない理由をたずねたところ、男性では「収入が減り家計が苦しくなるから」の割合が最も高く（子どもがいない既婚者 64.4%・未婚者 58.1%）、次に「配偶者が育児休業を取るから」（子どもがいない既婚者 38.6%・未婚者 17.9%）、「自分の仕事を代替してくれる人がいないから」（子どもがいない既婚者 28.8%・未婚者 30.4%）が続きます。

一方、女性では「家事や子育てに自信がないから」（子どもがいない既婚者 28.7%・未婚者 24.8%）と「収入が減り家計が苦しくなるから」（子どもがいない既婚者 28.7%・未婚者 23.9%）がほぼ同水準で並びます。

また、未婚女性のほうが、職場での子育て支援制度が十分ではないという思いが強いようです（子どもがいない既婚者 4.3%・未婚者 11.1%）。

さらに、子どもがいない既婚女性よりも、未婚女性のほうが「育児休業を取ることで職場での評価や昇進、配属などで不利な扱いを受けそうだから」の割合が高くなっており（子どもがいない既婚者 4.3%・未婚者 11.1%）、未婚女性としては、出産・子育てが職場における自分のキャリア形成に与える影響を不安視している様子が見えられます（図表 14）。

図表 14 育児休業を取得したくない理由（25～44 歳の男女：未既婚別・複数回答）

