マイナビ転職

育児離職と育休の男女差実態調査（2025）

2025/05/21

目次

調査概要 ・・・ 2p
調査結果詳細 ・・・ 3p
育休取得者の役職傾向／パートナーの就労形態 ・・・ 4p
育休取得者の勤務先の従業員規模 ・・・ 5p
育休取得者の世帯年収 ・・・ 6p
育児が原因で、退職・転職を考えたことがあるか ・・・ 7p
退職を考えたことがある　理由 ・・・ 8p
末子学齢ごとの理想の働き方 ・・・ 9p
末子学齢ごとの理想の働き方＜夫からの理想の差＞ ・・・ 10p
末子学齢ごとの理想の働き方のために必要なもの ・・・ 11p
勤務先にある制度＜自分＞ ・・・ 13p
仕事の仕方や人間関係（理想）＜自分＞ ・・・ 14p
仕事の仕方や人間関係（現実）＜パートナー＞ ・・・ 15p
職場の働きやすさの点数 ・・・ 16p
育休取得日数 ・・・ 17p
育休取得のきっかけ ・・・ 18p
育休取得で不安なこと＜自分＞ ・・・ 19p
育休取得でパートナーが不安に感じていそうなこと ・・・ 20p
育休取得のハードルになったこと ・・・ 21p
育休がキャリアに与える影響＜自分＞（1） ・・・ 22p
育休がキャリアに与える影響＜自分＞（2） ・・・ 23p
育休で受けていそうな影響＜パートナー＞ ・・・ 24p
復職する際に感じたこと＜自分＞（1） ・・・ 25p
復職する際に感じたこと＜自分＞（2） ・・・ 26p
復職する際にパートナーが感じていそうだったこと ・・・ 27p
育休中にできたこと＜自分＞ ・・・ 28p
復職後にできたこと＜自分＞ ・・・ 29p
育休への満足度・点数＜自分＞ ・・・ 30p
育休への満足度・点数・理由＜自分＞ ・・・ 31p
育休への満足度・点数＜パートナー＞ ・・・ 33p
育休への満足度・点数・理由＜パートナー＞ ・・・ 34p

調査概要

調査エリア	全国
調査対象者	• 性別：男女 • 年齢：20歳～49歳 • 子供の有無：小学生未満の子あり • 職業：正社員・公務員 • 除外業種：新聞・雑誌・テレビ・ラジオ・広告等マスコミ関係、市場調査
サンプル数・割付	合計：800サンプル
実査期間	2025年2月14日(金)～2月17日(月)
調査手法	インターネット定量調査

	男性	女性
育休経験者	300	300
育休未経験者	100	100

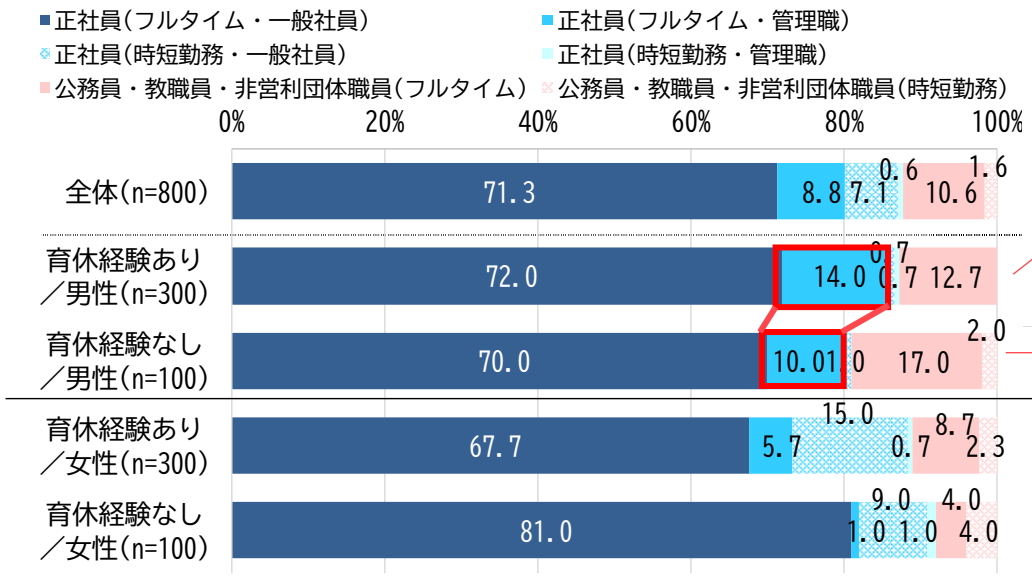
調査結果詳細

育休取得者の役職傾向／パートナーの就労形態

育休取得者の役職傾向を見ると、男女ともに管理職では「育休経験なし」より「育休経験あり」が高い結果に。企業規模によっては育休取得率公表が義務化されていることから、管理職が率先して取得していると見られます。とはいえ、女性は男性に比べて管理職の割合が非常に低く、女性が子育てをしながらキャリアアップを目指すロールモデルは、まだまだ多いとは言えないのかもしれません。
パートナーの就労形態に目を向けると「育休経験なし／男性」の妻は「育休経験あり／男性」妻より、フルタイム・一般社員の割合が低い結果に。育休取得をはじめとする男性の育児へのかかわり方が、女性の就労形態に大きく関係してきそうです。

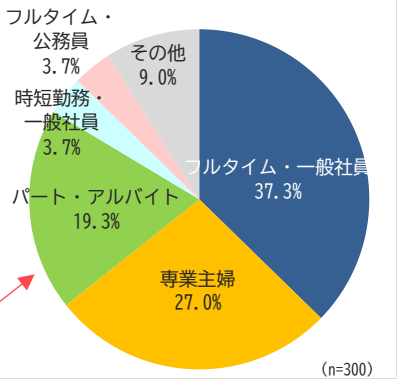
※上位5項目を抜粋（同率は除く）

本人の役職傾向

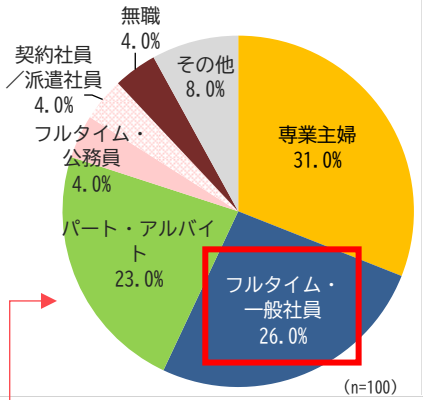


パートナーの就労形態

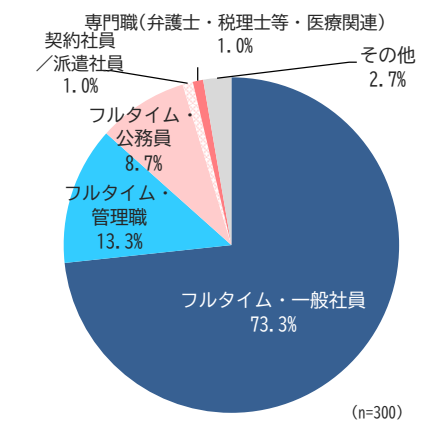
■育休経験あり/男性の妻



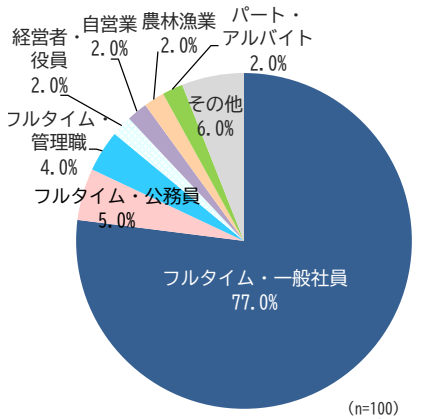
■育休経験なし/男性の妻



■育休経験あり/女性の夫



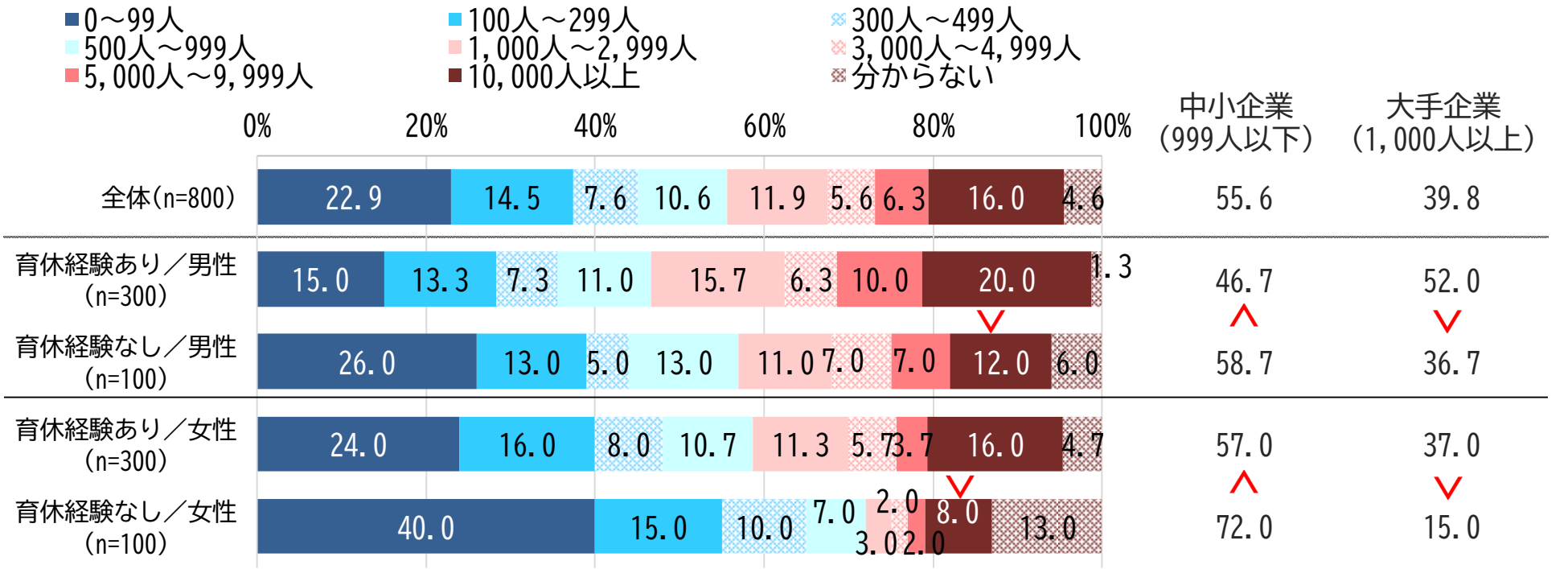
■育休経験なし/女性の夫



SC7 あなたの職業と、夫もしくは妻の職業をお知らせください。(SAMT)

育休取得者の勤務先の従業員規模

従業員数が1,000人を超える企業では、「育休経験あり」の従業員が「育休経験なし」の従業員を上回る傾向にあります。従業員数が多い企業では男性育休取得率の公表が義務づけられている点から、社内に取得しやすい空気が作られやすいこと、社会的責任や従業員満足度向上の観点から積極的に育休取得を推進していることが考えられます。

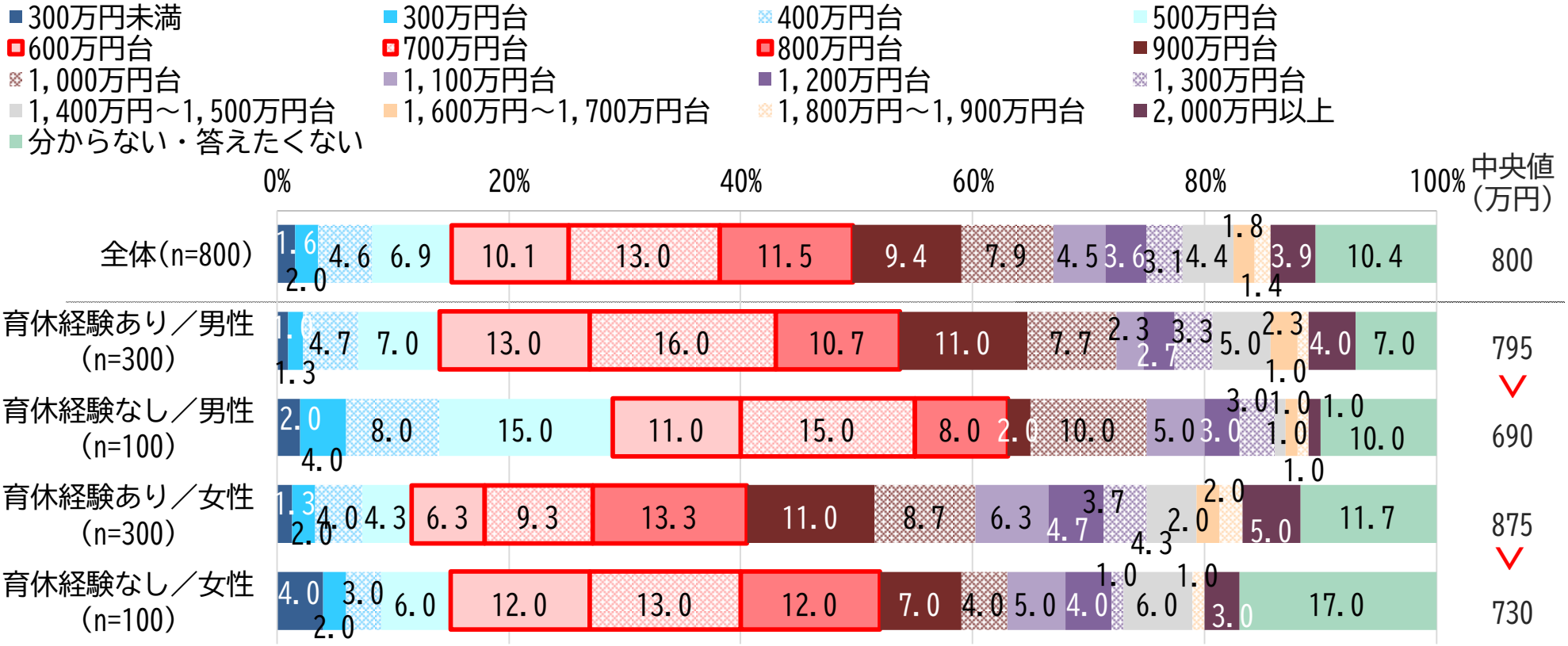


大手企業は「育休経験あり」が多く、中小企業は「育休経験なし」が多い

SC9 あなたのお勤め先の従業員規模をお知らせください。（SA）

育休取得者の世帯年収

世帯年収の分布を見ると、全体的には「600万円以上800万円未満」の範囲がボリュームゾーンとなっています。育休経験者の中央値は男性で795万円、女性で875万円となっており、共に育休未経験者よりも高い水準に。この結果は、P4にあるとおり育休経験者は育休未経験者に比べ管理職が多いことによる影響や、育休期間は手取りが減ることから、ある程度年収に余裕がないと、育休取得に踏み切りにくいという事情もあるのかもしれません。

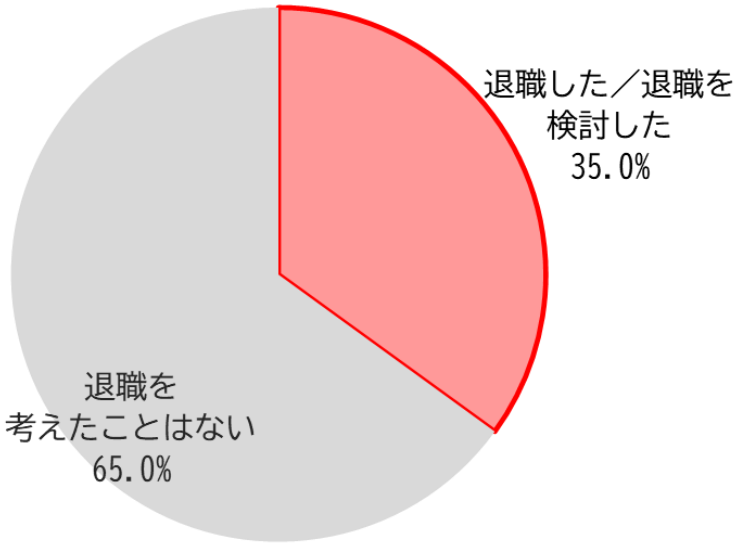


Q1 あなたご自身の個人年収と、夫もしくは妻の個人年収を教えてください。/世帯年収(NU)

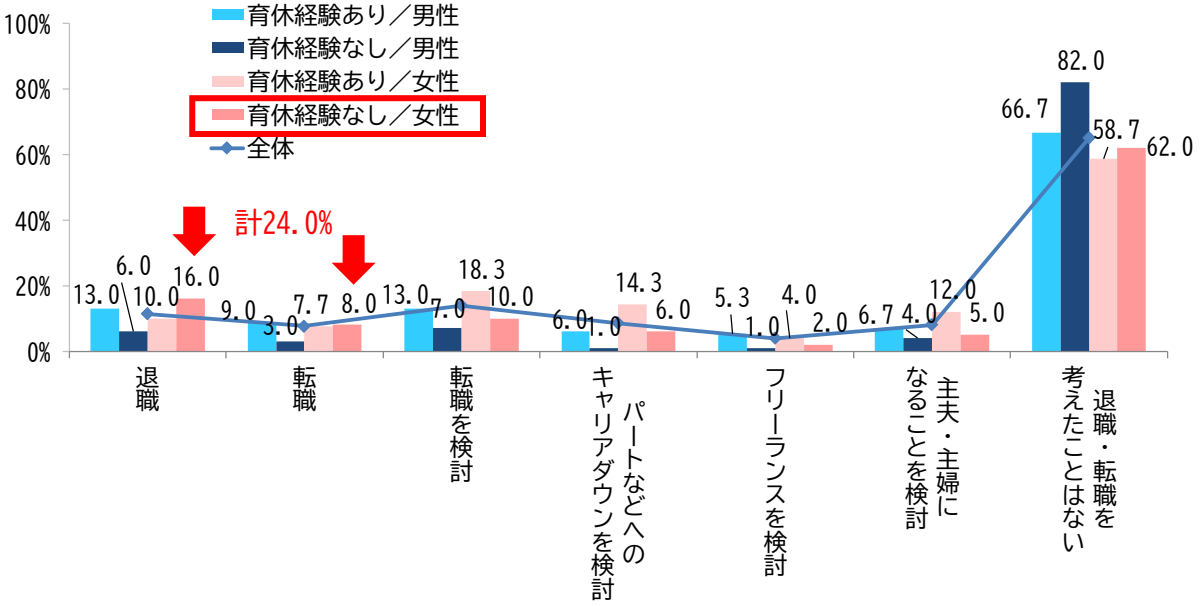
育児が原因で、退職・転職を考えたことがあるか

育児が原因で退職を検討した人は全体で35.0%。男性の育休未経験者は育児と仕事の兼ね合いに悩んでいる様子があまり見られないのが特徴ですが、妻の専業主婦割合が3割に上る（P4）ことから、育児をある程度妻に任せており、自身が育児において果たす役割が少ないからこその回答である可能性もあります。対して女性は、育休未経験者は約4人に1人が退職・転職を経験。就業先の制度や環境では、今後十数年にわたる育児を働きながらやっていくのは難しいと感じ、就業継続を断念した部分もあるのかもしれません。

■全体



■内訳



Q7_1 育児との兼ね合いが原因で、退職・転職を考えたことがありますか。(MA)

退職を考えたことがある　理由

男女ともに「育児と仕事の両立が難しい」という意見が散見されます。その他、男性は、給与の低さや、休日勤務による時間の少なさ、体力的な問題なども意見として挙がっています。対して女性は職場の人間関係や、時短勤務に関する意見も散見されます。育児休暇や時短勤務の制度を利用できたとしても、両立できるほどの時間の捻出や、周囲の理解、残業が発生しにくいサポート体制などが必要とされそうです。

男性（n=118）	女性（n=162）
育児と仕事の両立が難しいと思った（男性30代）	育児との両立が想像以上に大変だったため（女性30代）
社外と直接関わる仕事は育児を第一優先できないと感じ、社内で完結する仕事とフルリモートで働ける会社へ転職した（男性30代）	営業なので、時間ぴったりには帰れなかったり、普通に働く人と比べて数字を取れる機会が少なかったりする（女性30代）
給与の低さ、ワークライフバランスの悪さ（男性40代）	育休を取ったこと 周りの独身の方の風当たりがきつくなったから（女性30代）
土日に出張があるし、平日家事・育児参加が難しい（男性40代）	子育てが忙しくなる中、夫は仕事を優先し働き方を変えてくれず、自分に仕事と家事育児の負担が偏った時（女性30代）
拘束時間が長かったため、自分も家族も大変だったから（男性30代）	時短勤務だったが、業務多忙で残業が必要になった（女性30代）
	妊娠前の働き方はもうできないため、自身の責任感と妥協点の兼ね合いや子供との時間を考えたらやめた方が良いのではと考えたから（女性30代）
	上司の理解のなさを痛感した時（女性40代）

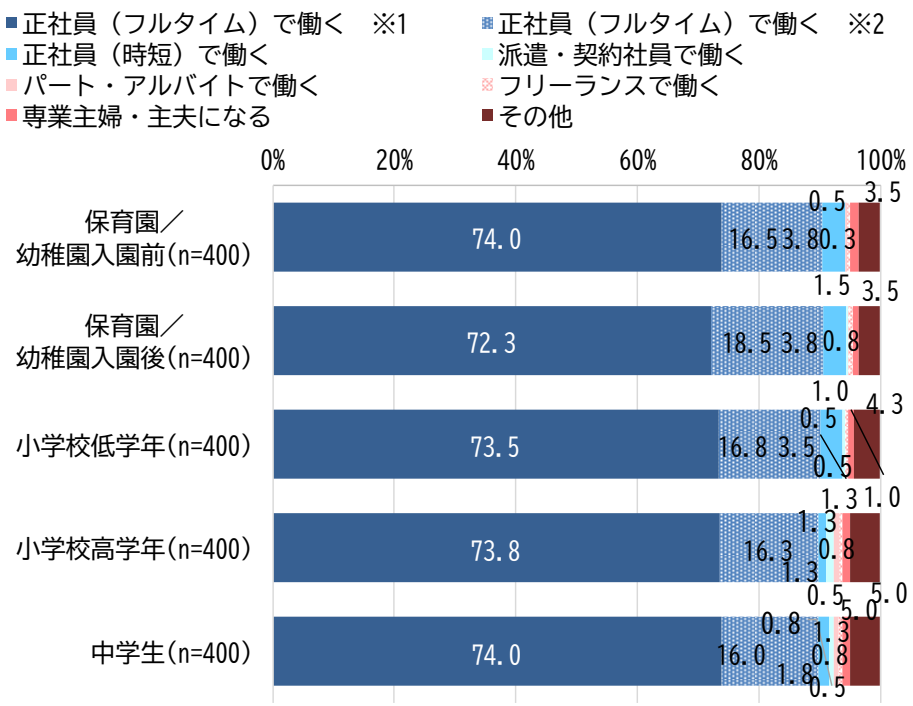
Q8　前問で「退職した／退職を考えたことがある・検討中」と答えた方にお伺いします。退職を考えた理由やきっかけについて、具体的にお聞かせください。（FA）

末子学齢ごとの理想の働き方

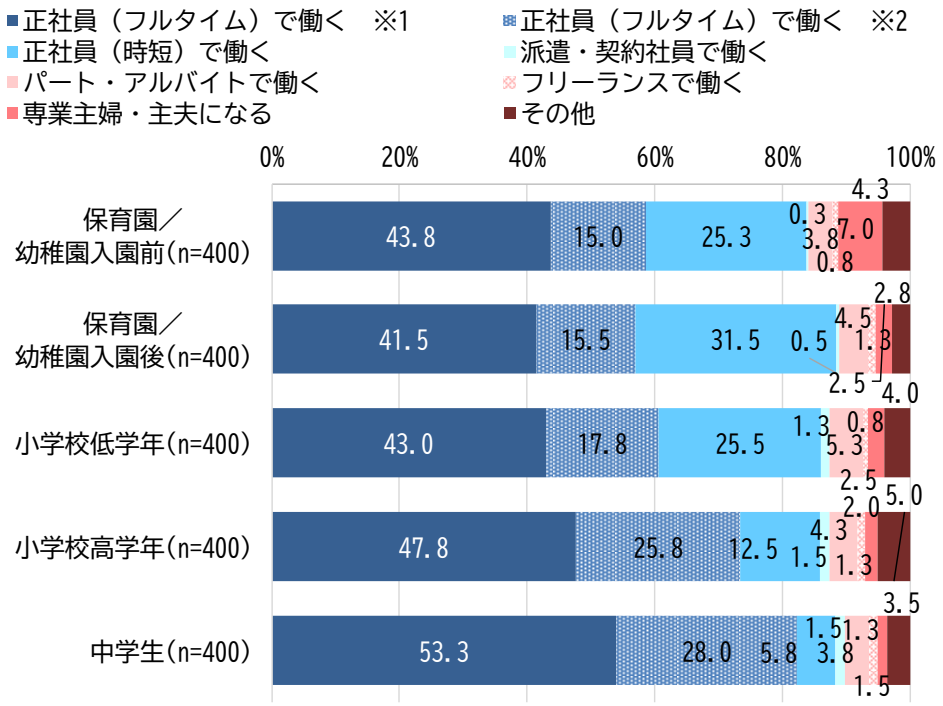
育児フェーズごとの理想の働き方は、男性は一貫してフルタイム正社員としての勤務が約9割。対して女性は、小学校低学年まではフルタイム正社員勤務の希望は6割に留まり、時短勤務が約3割。子育てフェーズによって理想とする働き方が異なることが分かります。なお、時短勤務制度は多くの企業が取り入れているものの、適用範囲が小学校入学前までのところもあり、制度の運用とニーズにずれがある可能性もうかがえます。

※1　キャリアアップ・管理職も見据えて
※2　キャリアアップは望まず

理想の働き方（男性）



理想の働き方（女性）



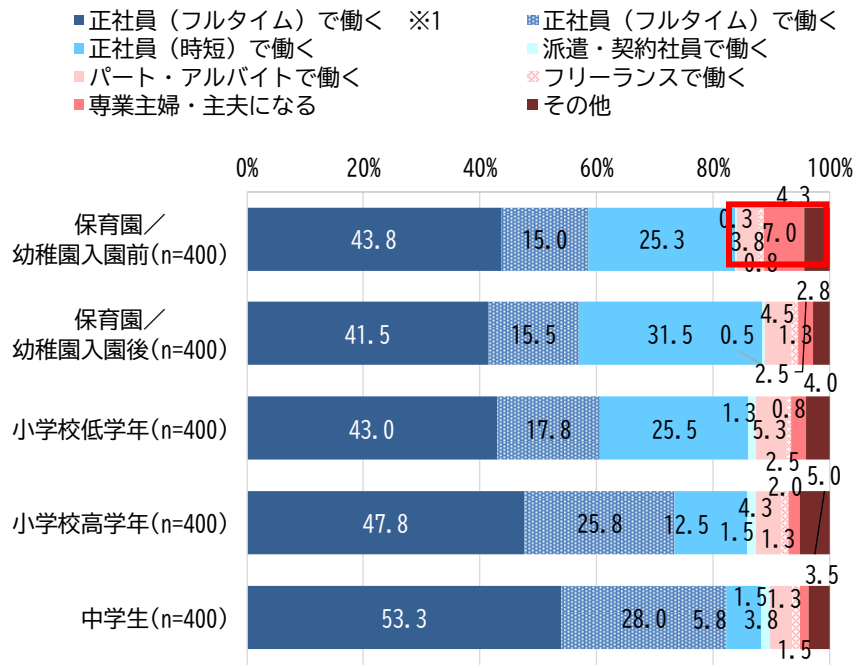
Q9 あなたの末子のお子さまが以下の学齢の時、どのように働きたいと思いますか。（各SA）

末子学齢ごとの理想の働き方＜女性本人の理想と夫からの希望のギャップ＞

育児フェーズごとの働き方について、女性自身の理想と夫からの希望で比較したところ、ギャップが明らかになりました。女性自身は時短などを使い正社員キャリアを継続したい人が9割近くであるのに対し、夫からの希望では、パート・アルバイトや専業主婦など、一度キャリアをリセットしてしまう働き方であるということです。

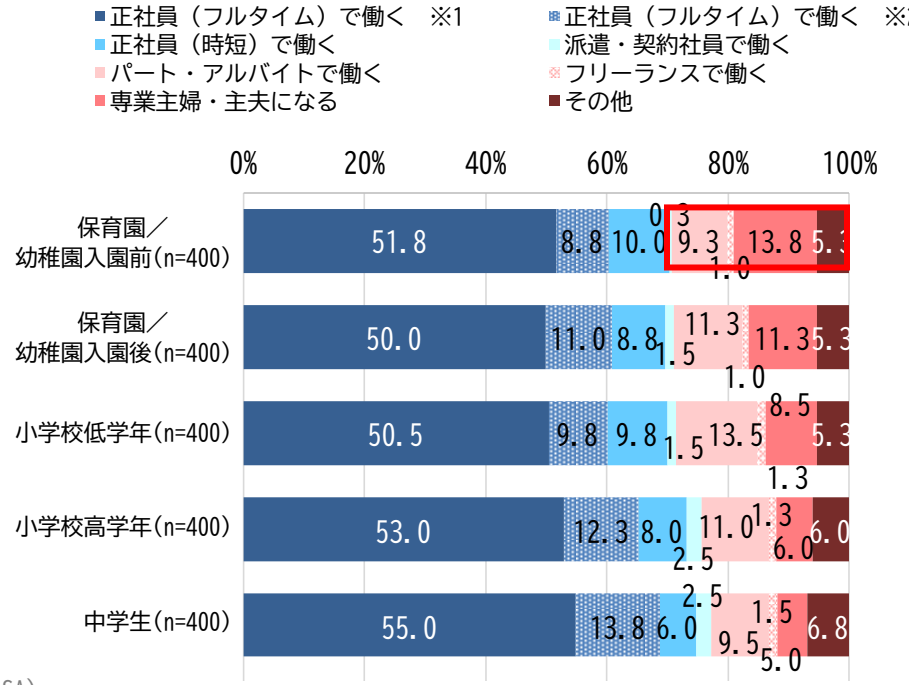
正社員のキャリアは一度断絶してしまうと戻るのが難しいとも言われており、正社員で働き続けるのとパート・アルバイトなどで働くのでは生涯年収に大きく差がつく部分でもあります。女性側は、自身のキャリアの理想と夫から求められる働き方にギャップを感じ、ジレンマを感じている人も一定数いるのかもしれません。

理想の働き方（女性）



妻の理想の働き方（男性）

※1　キャリアアップ・管理職も見据えて
※2　キャリアアップは望まず



Q9 あなたの末子のお子さまが以下の学齢の時、どのように働きたいと思いますか。(各SA)
Q11 あなたの末子のお子さまが以下の学齢の時、夫(もしくは妻)にはどのように働いてほしいと思いますか。(各SA)

理想の働き方を実現するために必要なもの

育児をしつつ、理想の働き方を実現するためには何が必要なのでしょうか。第一のキャリアの岐路となることが多い、保育園・幼稚園入園から小学校に上がる前の働き方フェーズに必要なものの回答を男女で比較したところ、大きな男女差が出ました。女性は男性に比べ、全体的に回答が高い点が特徴。また、男性は「妻の協力」が約5人に1人であるのに比べ、女性は「夫の協力」が約3人に1人の結果に。
これらの差には昔ながらの家庭内の役割固定なども関係している可能性がありますが、女性がキャリアを継続するためには、夫の理解と協力が不可欠であるということが言えそうです。

男性	女性
1位：土日休み（30.9%）	1位：土日休み（37.2%）
2位：残業が少ない（27.5%）	2位：妊娠や育児にかかわらず休みを取りやすい環境（34.6%）
3位：休日出勤が少ない（22.5%）	3位：残業が少ない（33.5%）
4位：妻の家事育児への協力（20.7%）	4位：夫の家事育児への協力（33.0%）
5位：あてはまるものはない（19.6%）	5位：時短勤務（33.4%）

Q10 末子のお子さまの学齢ごとに、以下の働き方をしたいとお答えになりましたが、これらの働き方を実現するために必要だと思うものとして、あてはまるものを全てお知らせください。（各MA）
【就労希望者ベース】

末子学齢ごとの理想の働き方のために必要なもの（参考）

育休経験あり／男性ベース

n=30以上で
- 項目内で1位
- 項目内で2位
- 項目内で3位
- 項目内で4位
- 項目内で5位

(%)

	残業が少ない	土日休み	休日出勤が少ない	妊娠や育児にかかわらず、休みを取りやすい雰囲気である	上司や同僚と人間関係が良好	夫（妻）の家事育児への協力	在宅勤務	立地や条件の良い保育園・学童施設の存在	飲み会など、就業時間外の付き合いが少ない	上司や同僚に子育て経験者がいる
保育園／幼稚園入園前（n=289）	30.8	30.4	24.2	22.1	20.8	19.7	19.4	17.0	16.6	16.3
保育園／幼稚園入園後（n=291）	27.8	29.6	23.0	20.6	19.9	21.0	16.2	14.8	15.5	16.5
小学校低学年（n=287）	26.5	28.2	22.3	21.3	19.2	20.6	14.6	15.0	15.3	17.1
小学校高学年（n=284）	25.0	25.4	21.8	18.7	19.4	20.4	13.4	12.7	15.5	14.4
中学生（n=284）	20.1	25.4	20.1	17.3	18.7	19.4	12.3	10.6	15.5	13.0
高校生（n=283）	19.4	23.7	19.8	18.0	19.1	18.4	12.7	10.2	14.5	13.8

※上位10項目を抜粋
※「保育園／幼稚園入園前」の値を基準に降順並び替え

育休経験あり／女性ベース

n=30以上で
- 項目内で1位
- 項目内で2位
- 項目内で3位
- 項目内で4位
- 項目内で5位

(%)

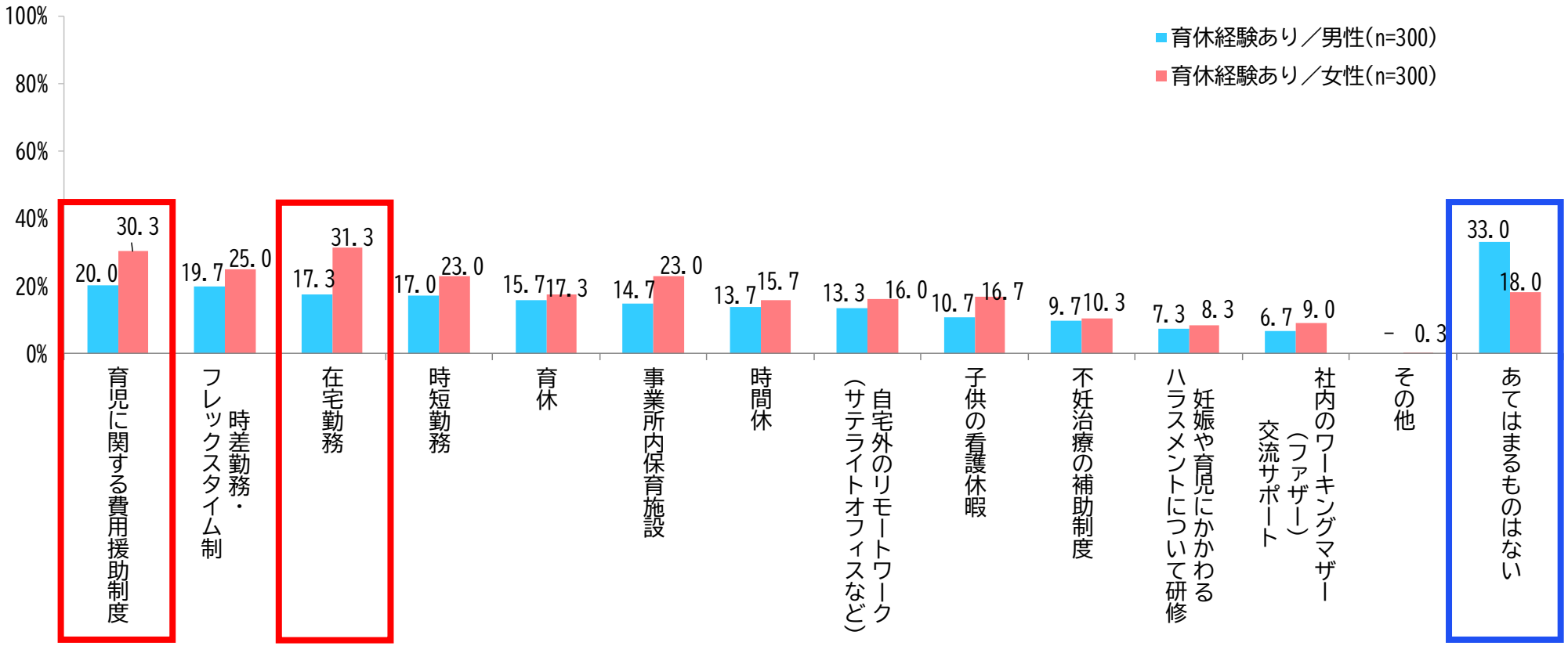
	土日休み	妊娠や育児にかかわらず、休みを取りやすい雰囲気である	残業が少ない	夫（妻）の家事育児への協力	時短勤務	上司や同僚と人間関係が良好	立地や条件の良い保育園・学童施設の存在	在宅勤務	時差勤務・フレックスタイム制	上司や同僚に子育て経験者がいる
保育園／幼稚園入園前（n=273）	39.2	37.4	37.4	36.6	35.5	28.6	27.5	27.5	26.7	26.7
保育園／幼稚園入園後（n=290）	39.7	36.9	34.5	34.8	33.4	26.9	28.6	25.5	25.2	24.1
小学校低学年（n=288）	37.2	35.8	33.7	34.0	27.4	28.1	23.3	26.0	23.6	22.6
小学校高学年（n=287）	35.5	33.8	31.0	32.8	23.3	26.1	19.9	23.3	22.0	20.6
中学生（n=288）	34.4	32.6	27.4	30.9	16.3	25.7	17.4	21.2	20.1	19.1
高校生（n=288）	32.6	30.9	26.0	28.5	14.9	25.0	15.6	18.4	19.8	18.8

※上位10項目を抜粋
※「保育園／幼稚園入園前」の値を基準に降順並び替え

Q10 末子のお子さまの学齢ごとに、以下の働き方をしたいとお答えになりましたが、これらの働き方を実現するために必要だと思うものとして、あてはまるものを全てお知らせください。（各MA）
【就労希望者ベース】

勤務先にほしい制度＜自分＞

育児と仕事の両立の観点で勤務先にほしい制度は、男女ともに「育児に関する費用援助制度」「時差勤務・フレックスタイム制」「在宅勤務」「時短勤務」の制度を特に望んでいる結果に。特に、「在宅勤務」制度は女性の3割が欲しいと回答しており、男性と比べて14ポイント高くなっています。女性は全体的に男性に比べて回答が多く、仕事と子育てを両立していくうえで、さまざまなサポートを必要としている様子が切にうかがえます。

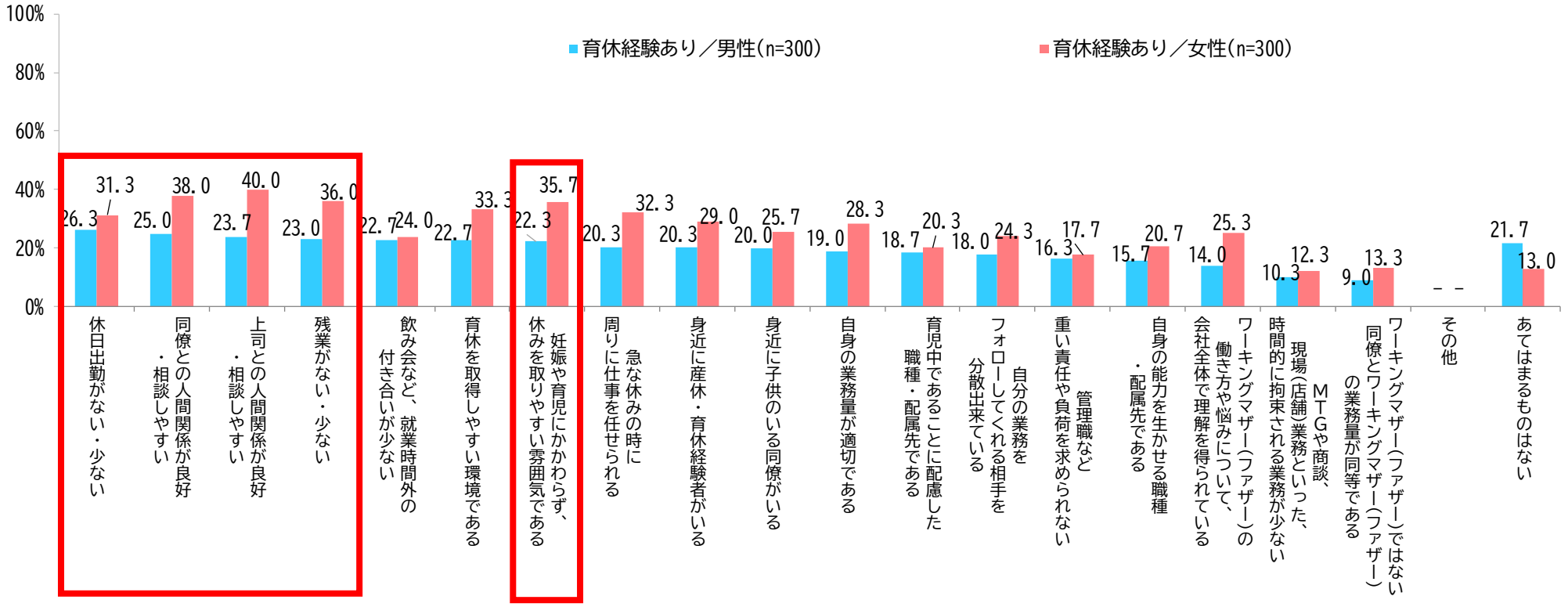


※「育休経験あり/男性」の値を基準に降順並び替え

Q2_3 以下、あてはまるものをすべてお選びください。/【あなたご自身】勤務先にほしい制度(MA)

仕事の仕方や人間関係（理想）＜自分＞

育児と仕事の両立の観点で理想的な環境としては、男女ともに「休日出勤がない・少ない」「残業がない・少ない」といった就業スタイルに加えて、特に女性は「上司や同僚との人間関係」「休みを取りやすい雰囲気」に回答が集まっています。子育てをしながらの仕事ではどうしても子供の病気などで急な休みを取らなければいけない状況などが出てしまうもの。そんな時に「頼みやすい」「快くフォローし合う雰囲気があるか」は働きやすさに直結するのかもしれません。

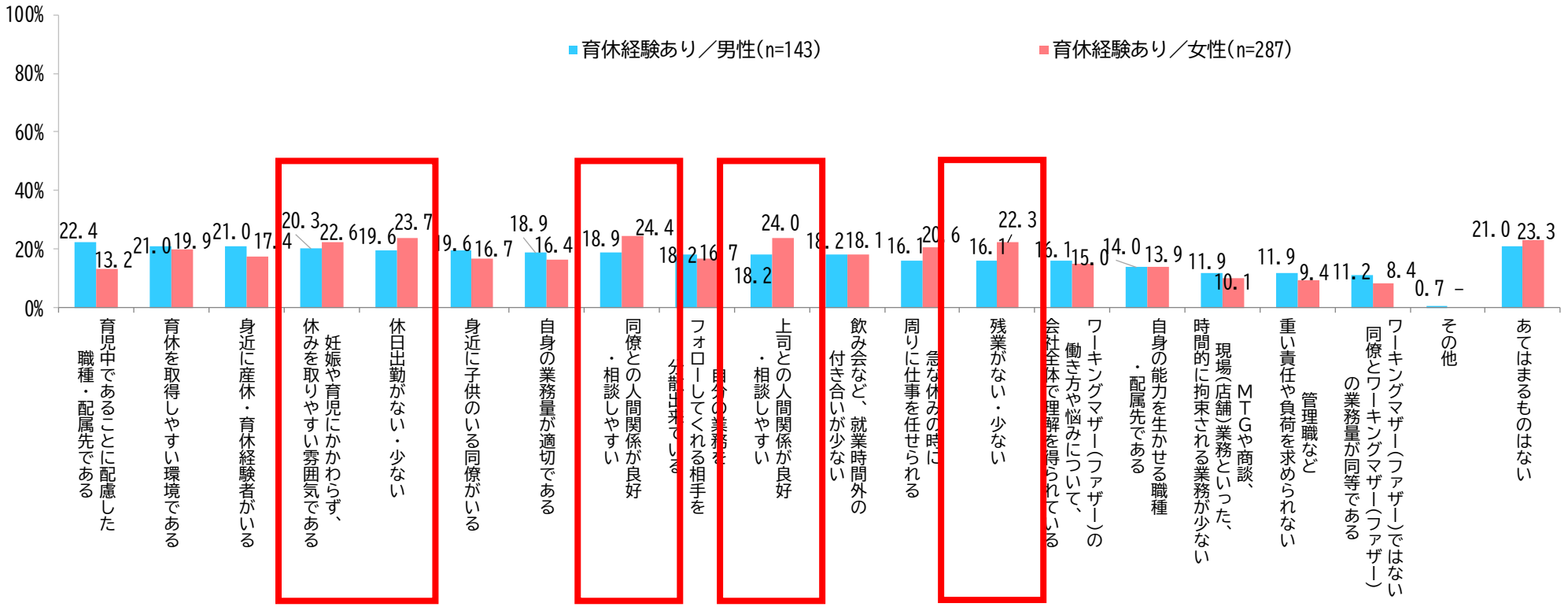


※「育休経験あり/男性」の値を基準に降順並び替え

Q3_2 以下、あてはまるものをすべてお選びください。/【あなたご自身】あなたが子育てをする職場として理想とする仕事のしかたや人間関係(MA)

仕事の仕方や人間関係（理想）＜パートナー＞

育児と仕事の両立の観点で、パートナーの職場として理想的な環境について、男性は「育児中であることに配慮した職種・配属先である」「育休を取得しやすい環境である」「身近に産休・育休経験者がいる」が上位だった一方、女性は「同僚との人間関係が良好・相談しやすい」「上司との人間関係が良好・相談しやすい」「休日出勤がない・少ない」が上位。「残業が少ない」も回答が高かったことから、業務拘束時間はほどほどで、育児に加わってほしいという思いもあるかもしれません。

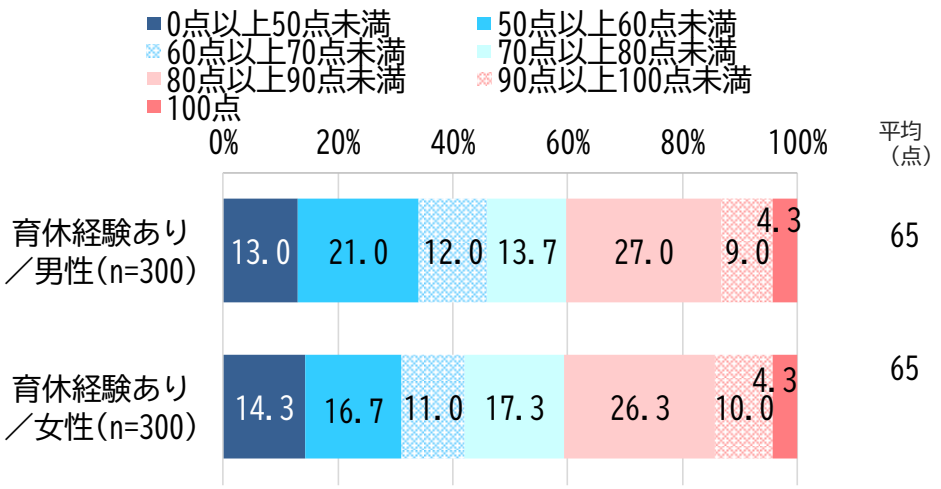


※「育休経験あり/男性」の値を基準に降順並び替え

Q3_4 以下、あてはまるものをすべてお選びください。/【夫もしくは妻】あなたが子育てをする職場として理想とする、夫もしくは妻の仕事のしかたや人間関係(MA)
【夫(もしくは妻)の職業が正社員or公務員・教職員・非営利団体職員ベース】

職場の働きやすさの点数

男女ともに平均点は65点。属性別にみると、育休経験者は育休未経験者より、仕事と子育てとの両立という観点での点数は高く付けている傾向が出ました。育休を取得できる職場は、育休以外の子育てサポート制度についても同様に利用しやすさ、運用への理解が整っている可能性があります。子育て社員にとっては、育休が終わっても仕事と子育ての両立は十数年続くので、さまざまな視点でのサポートが求められます。



	該当数	0点以上50点未満	50点以上60点未満	60点以上70点未満	70点以上80点未満	80点以上90点未満	90点以上100点未満	100点	平均（点）
全　体	800	130	165	81	121	193	70	40	62.8
育休経験あり	600	82	113	69	93	160	57	26	64.9
育休経験なし	200	48	52	12	28	33	13	14	56.5
育休経験あり／男性	300	39	63	36	41	81	27	13	64.8
育休経験なし／男性	100	30	27	6	13	14	4	6	52.9
育休経験あり／女性	300	43	50	33	52	79	30	13	65.0
育休経験なし／女性	100	18	25	6	15	19	9	8	60.1
一般社員	725	122	152	75	109	167	62	38	62.3
管理職	75	8	13	6	12	26	8	2	67.1
中小企業(999人以下)	445	77	86	48	66	109	31	28	62.6
大手企業(1000人以上)	318	44	71	30	48	80	36	9	63.7
600万円未満	121	37	24	16	11	18	6	9	53.2
600万～800万円未満	185	22	46	21	28	43	18	7	64.4
800万～1000万円未満	167	24	37	15	28	44	9	10	64.5
1000万～1300万円未満	128	11	22	11	22	39	17	6	69.6
1300万円以上	116	10	18	10	23	34	16	5	69.1
分からない・答えたくない	83	26	18	8	9	15	4	3	50.2

Q4 あなたの職場を、子育てをする職場としての働きやすさを100点満点であらわすと何点ですか。(NU)

職場の働きやすさの点数・理由

育児と仕事の両立の観点での職場の働きやすさの理由としてあがったのは「休みが取りやすい環境」と「上司や周りの理解」でした。回答のなかでは「制度はあるが人手不足で使いづらい雰囲気」「制度はあるが理解が得られない」など、制度があることと、実際に使えることの間にはハードルがあることを感じさせる回答も少なくありません。

職場の働きやすさの理由／男性	
90～100点（n=67）	• 今では男性でも休みやすく、育休休暇も取りやすく特に干渉されない職場なので。（男性40代） • 子供で休む事に何も言われない（男性30代） • 自己申告で大体休める（男性30代） • 育児休暇を取ることが当たり前になっている（男性30代） • 状況に応じて臨機応変に在宅勤務などで業務ができる（男性30代） • 休みを取りやすいし、時短勤務や在宅勤務が常にできる。欲を言えば付添休暇が欲しい。（男性40代）
0～50点（n=79）	• 育休は取得できるが、全般的に子育て世代への配慮が感じられない（男性40代） • 年上の人たちに育児の文化が無さすぎて、コミュニケーションが取れない。またズレた視点からの意見がストレスになる。（男性40代）

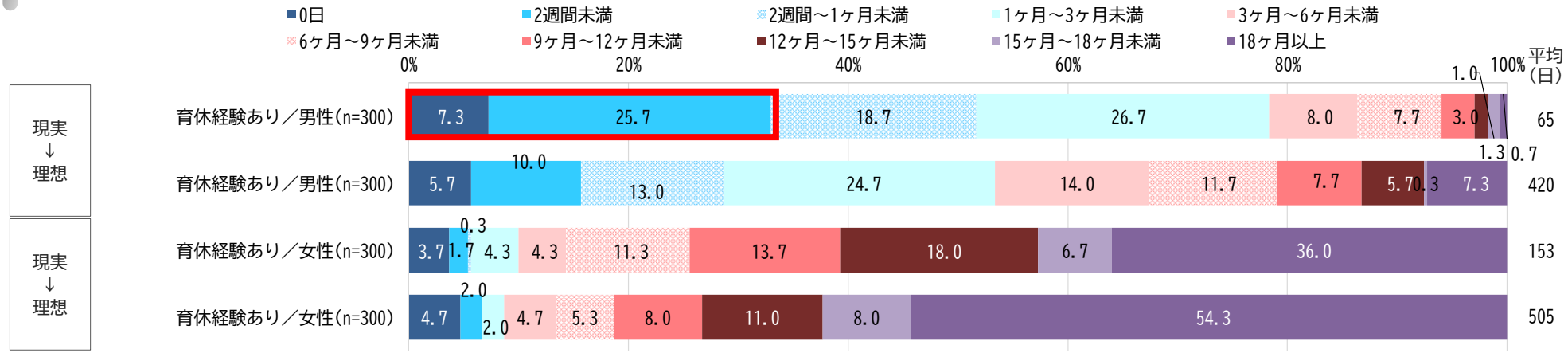
職場の働きやすさの理由／女性	
90～100点（n=82）	• 制度もしっかりしていて、私の部署は上司に恵まれており、相談しやすい（女性40代） • 育児経験者が半数以上いるから（女性40代） • 同じチームに先輩ママさんが多い。フルリモートフルフレックス可能（女性30代） • 職場環境や人間関係は良好だが常に人が足りてないので、休んで良いよと言われても申し訳なく感じる（女性40代）
0～50点（n=65）	• 育休は取れるが、子供の体調不良で急に休む時の上司の対応が酷いから。（女性30代） • 減給扱いで時短勤務をしていても、周りと同じかそれ以上の仕事があるから。持ち帰り残業が日常で、平均睡眠時間は4時間程度しかない。（女性30代）

Q18　あなたの育休への満足度は「〇点」ということでしたが、その点数になった理由（加点ポイント・減点ポイント）を具体的にお聞かせください。（FA）

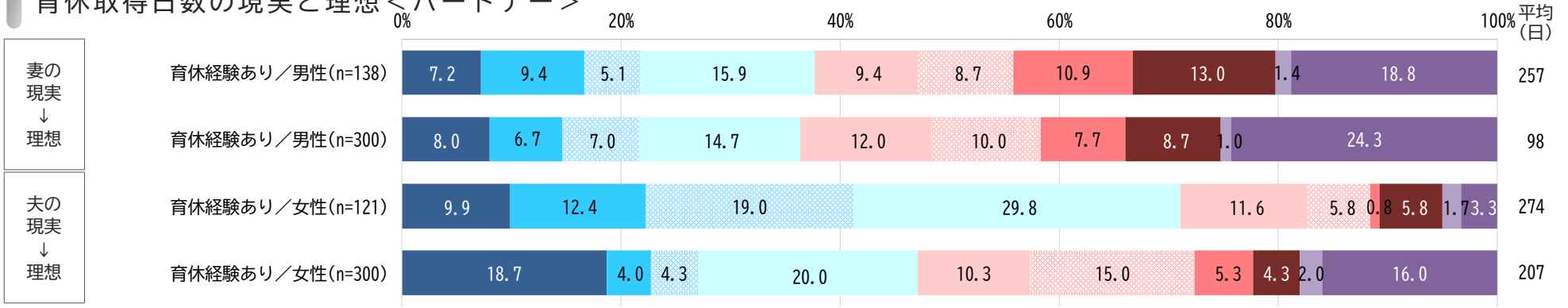
育休取得日数

男性も、3ヶ月以上の育休を望む人が約半数ですが、実際に3ヶ月以上取得できた人は約2割にとどまる様子。また、現状としては2週間未満も約3割で、これだと長期休暇とあまり変わらず、育休のメリットを本人・パートナーともに感じにくいかもしれません。妻から見た夫の理想の育休日数でも3ヶ月以上を望む声が約半数で、男性にもまとまった育休が必要という声は一定数ありそうです。

育休取得日数の現実と理想＜自分＞



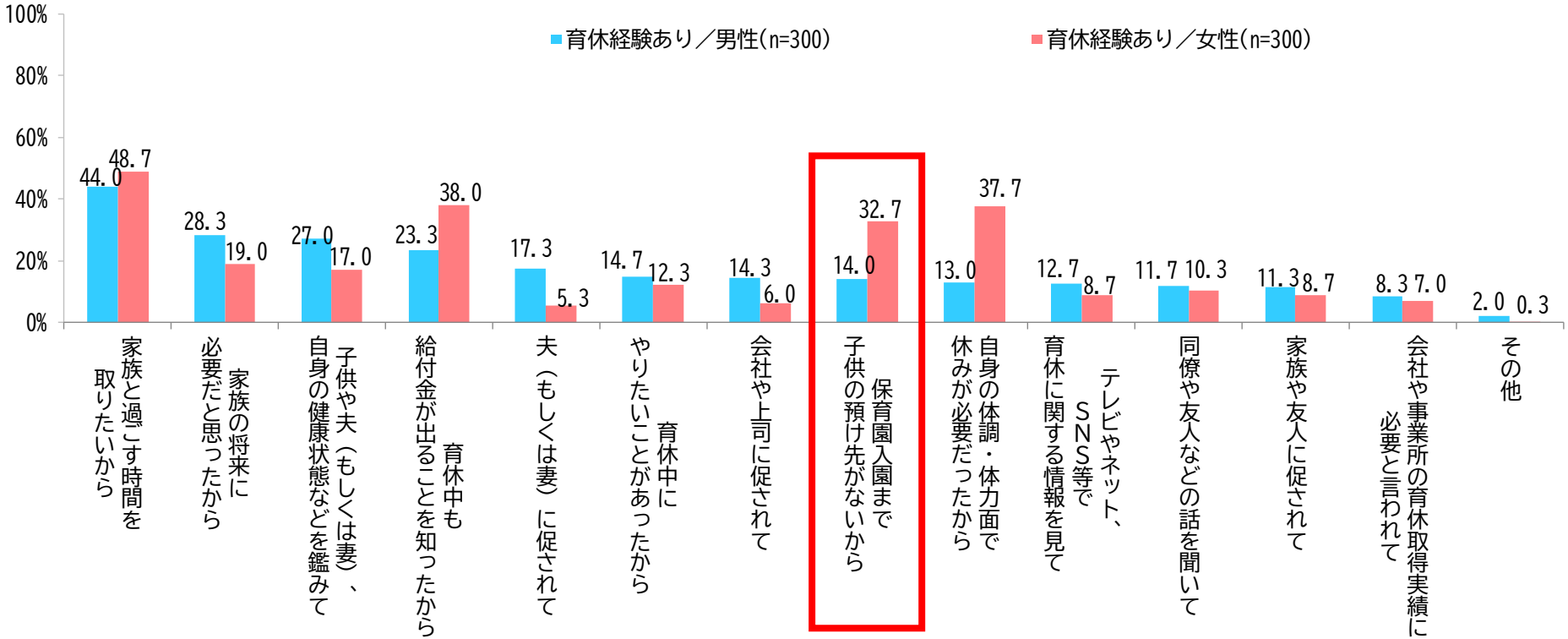
育休取得日数の現実と理想＜パートナー＞



Q6_1 あなたは直近の育休で、どれくらいの日数を取得しましたか。(NU) Q6_2 あなたの理想の育休の日数は何日ですか。(NU)
Q6_3 夫(もしくは妻)は、直近の育休で、どれくらいの日数を取得しましたか。(NU)【夫(もしくは妻)が子あり育休経験者ベース】 Q6_4夫（もしくは妻）の理想の育休の日数は何日ですか。(NU)

育休取得のきっかけ

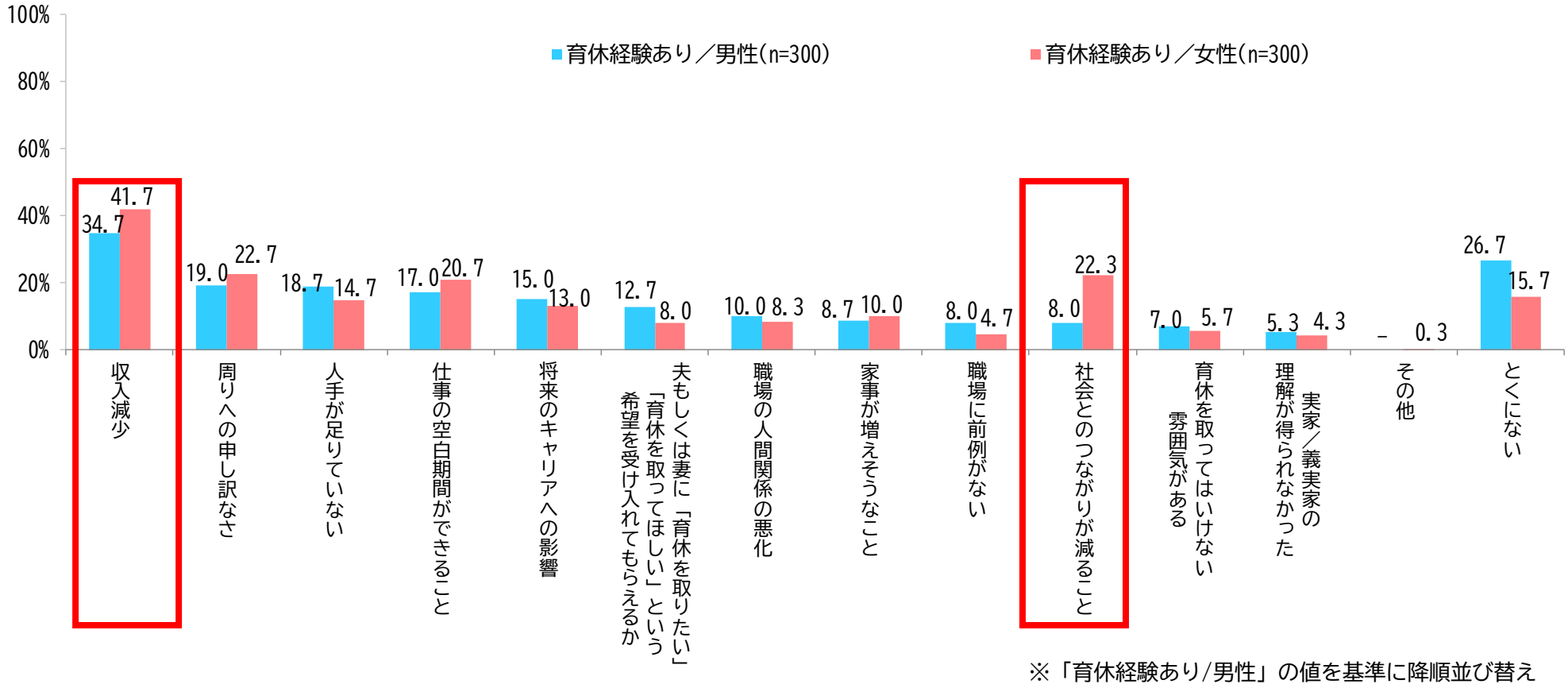
男女ともに「家族と過ごす時間を取りたいから」が最も高く、回答は4～5割でした。
この調査結果で注目すべき点は、「子供の預け先がない」に男女差が出ていること。子供の預け先は就労継続に直結する問題のはずですが、女性は3割が回答しているのに対して男性は1割に留まり、さほど切実な問題とは感じていないようです。育児と就業における課題が女性に偏っている部分があるのかもしれません。



Q12 あなたが育休を取得しようと思ったきっかけとして、あてはまるものを全てお選びください。(MA)

育休取得で不安なこと

男女ともに「収入減少」が最も高く、特に女性は4割が懸念していると回答しています。
女性は「周りへの申し訳なさ」「仕事の空白期間ができること」「社会とのつながりが減ること」でも2割を超えており、特に育休期間が長期にわたる場合、家庭のなかに閉じ込められてしまうような不安や孤独感を覚える人が一定数いる様子です。仕事で得られるものは収入だけでなく、達成感や生きがいなど人によってさまざま。育児のためとはいえ一時的にそれらが途絶えることに対する不安は、想像以上に大きいのかもしれません。

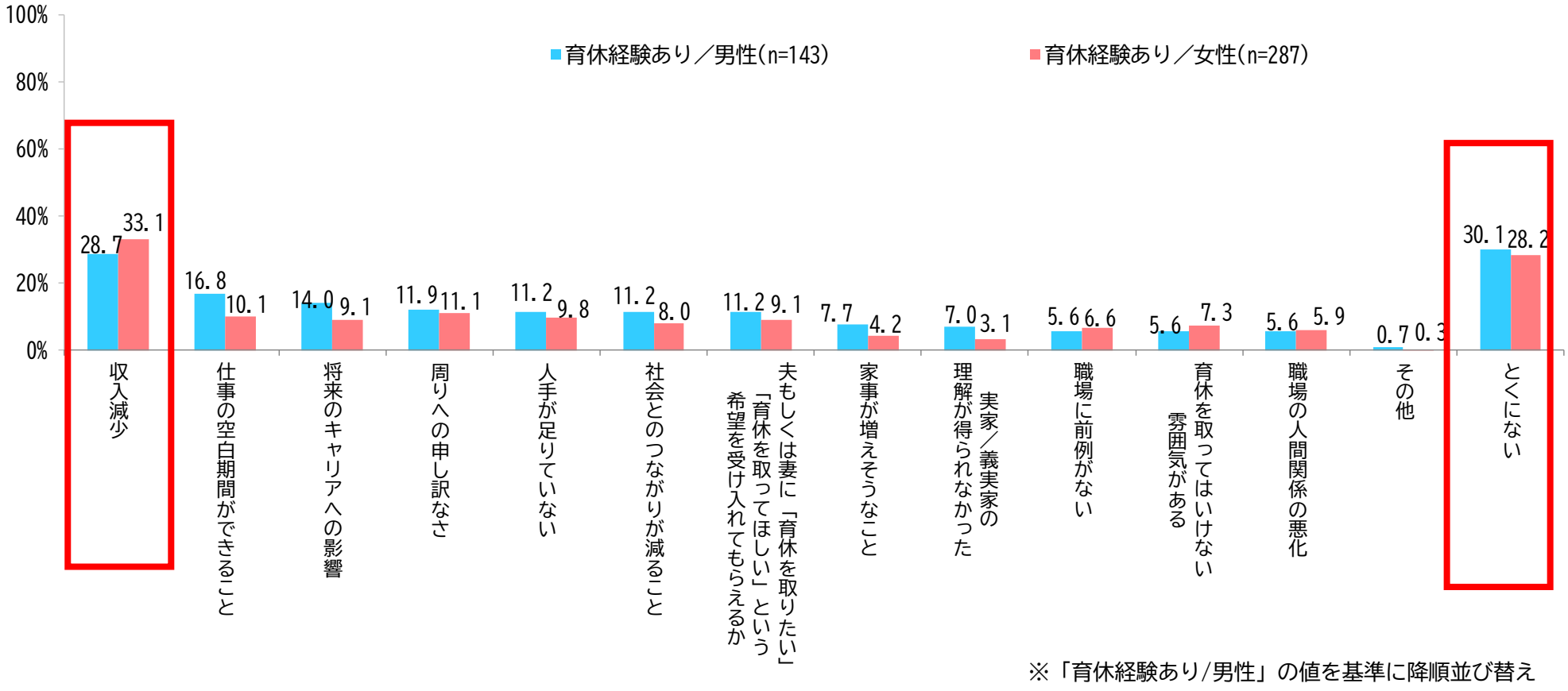


※「育休経験あり/男性」の値を基準に降順並び替え

Q13_1 あなたの育休取得で不安なこと(なりそうなこと)として、あてはまるものをすべてお選びください。(MA)

育休取得でパートナーが不安に感じていそうなこと

男女ともに「収入減少」が最も高く、男性は次いで「仕事の空白期間ができること」「将来のキャリアへの影響」が、女性は「周りへの申し訳なさ」「仕事の空白期間ができること」が続いています。前ページで女性本人が感じていた「社会とのつながりが減ること」「周りへの申し訳なさ」に気づいている男性はごく一部の様子。育休取得にあたっては、このような観点の理解も互いに必要かもしれません。

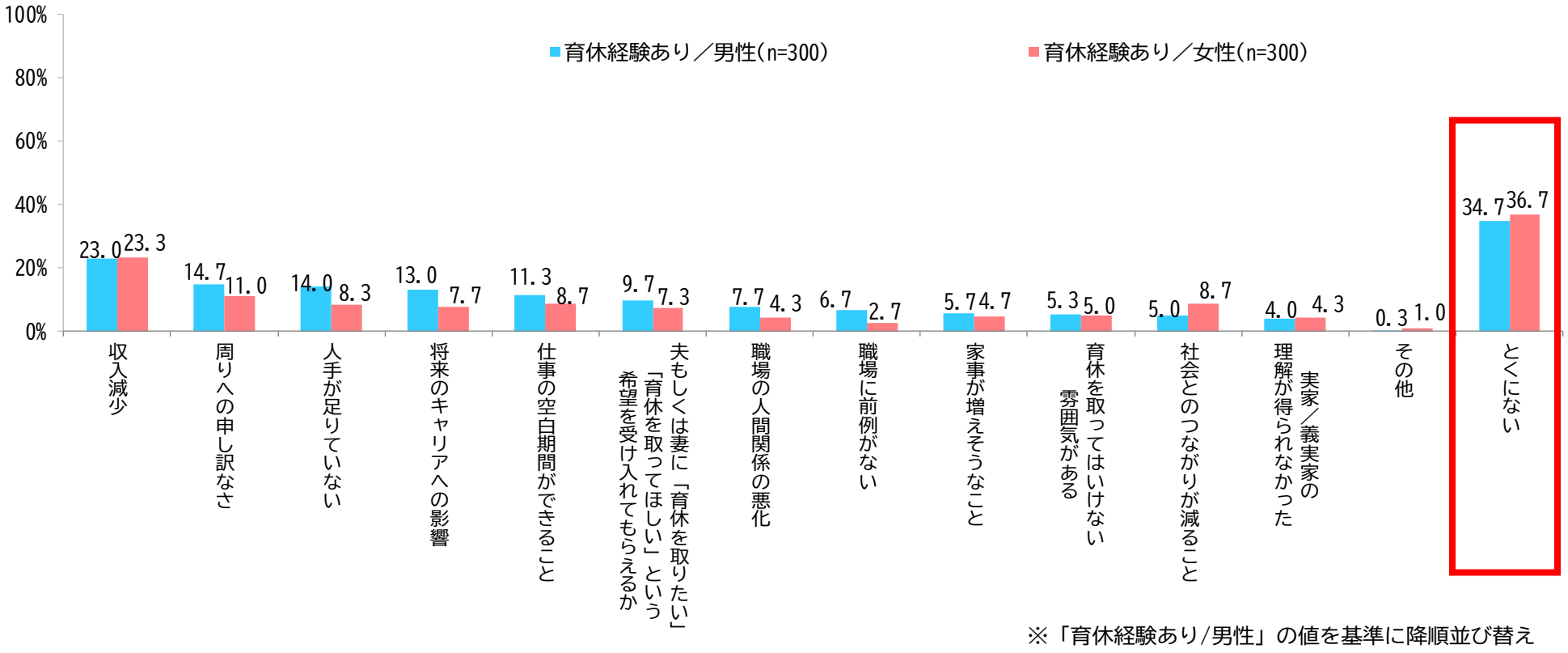


※「育休経験あり/男性」の値を基準に降順並び替え

Q13_3 夫(もしくは妻)の育休取得で不安なこと(なりそうなこと)として、あてはまるものをすべてお選びください。(MA)
【夫(もしくは妻)の職業が正社員or公務員・教職員・非営利団体職員ベース】

育休取得のハードルになったこと

男女ともに「収入減少」「周りへの申し訳なさ」がツートップではありますが、最多は「とくにない」でした。次いで、男性は「人手が足りていない」、女性は「仕事の空白期間ができること」「社会とのつながりが減ること」が上位でした。収入減少は女性は4割超、男性は3割超が不安に感じていたものの、実際にハードルになっている人は2割に留まります。給付金などの制度の活用で手取りの8割程度はまかなえるという話もあり、情報を得ていくうちに「覚悟していたほどではなかった」と感じる人もいるのかもしれません。

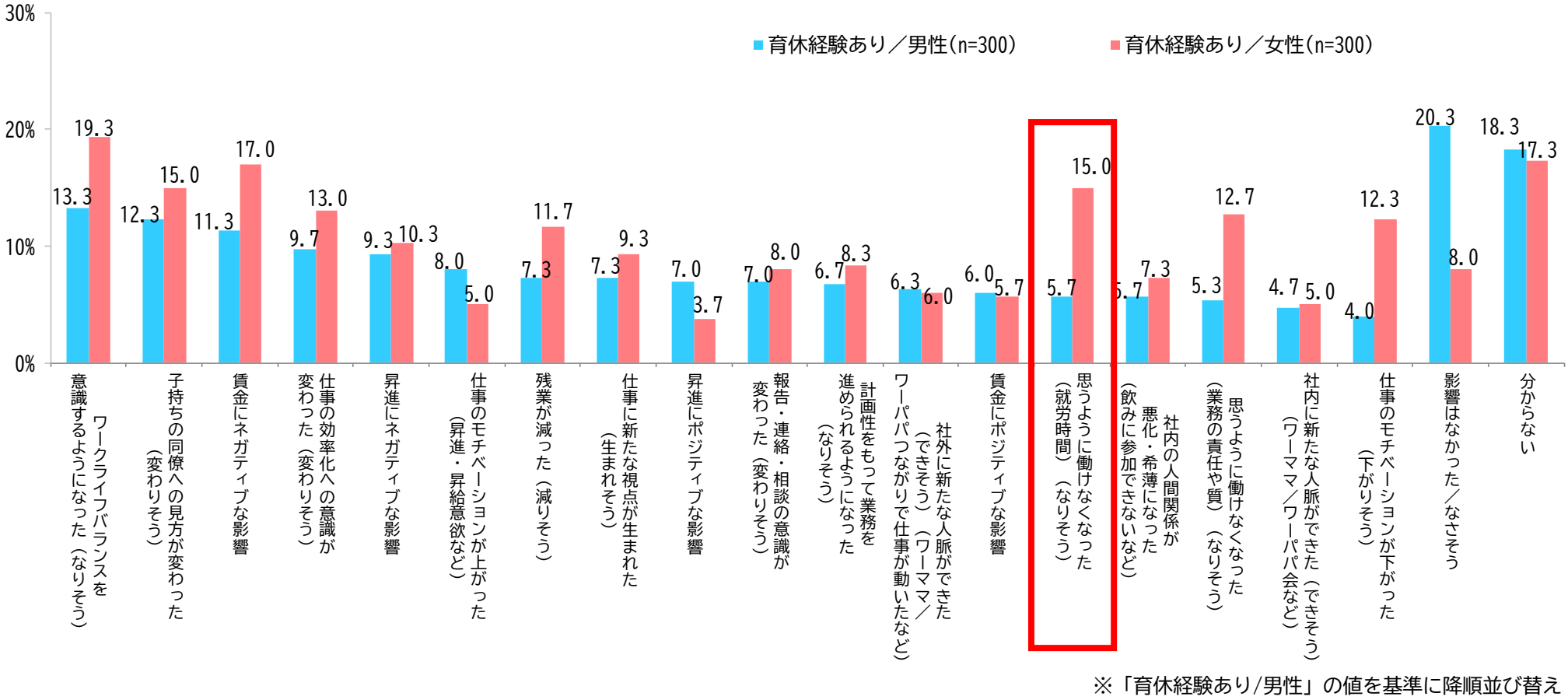


※「育休経験あり/男性」の値を基準に降順並び替え

Q13_2 あなたの育休取得で障害になったこと(なりそうなこと)／希望日に取得できなかった理由をすべてお選びください。(MA)

育休がキャリアに与える影響＜自分＞（1）

男性は「影響はなかった／なさそう」、女性は「ワークライフバランスを意識するようになった」が最も高い回答でした。次いで、男性は「ワークライフバランスを意識するようになった」「子持ちの同僚への見方が変わった」、女性は「賃金にネガティブな影響」「子持ちの同僚への見方が変わった」「思うように働けなくなった」が続き、仕事への意欲はあるものの子育てを優先せざるを得ない現状にジレンマを抱えている人もいるようです。



※「育休経験あり/男性」の値を基準に降順並び替え

Q14_1 あなたが育休を取得したことで(するとしたら)、現在のご自身のキャリアにどんな影響が出ましたか(出ると思いますか)。(MA)

育休がキャリアに与える影響＜自分＞（2）

男性は「6ヶ月以上」で「子持ちの同僚への見方が変わった」、女性は「6ヶ月未満」で「思うように働けなくなった（就労時間）」「報告・連絡・相談の意識が変わった」が高い結果に。男性は育休日数が長いほど、同僚への理解が深まる傾向が強いようです。女性は育休日数が短いほどキャリアに与える影響が高い項目が多く、男性に比べて仕事への影響を強く感じている様子がうかがえます。

n=30以上で
- 全体＋10pt以上
- 全体＋5pt以上
- 全体－5pt以下
- 全体－10pt以下

（%）

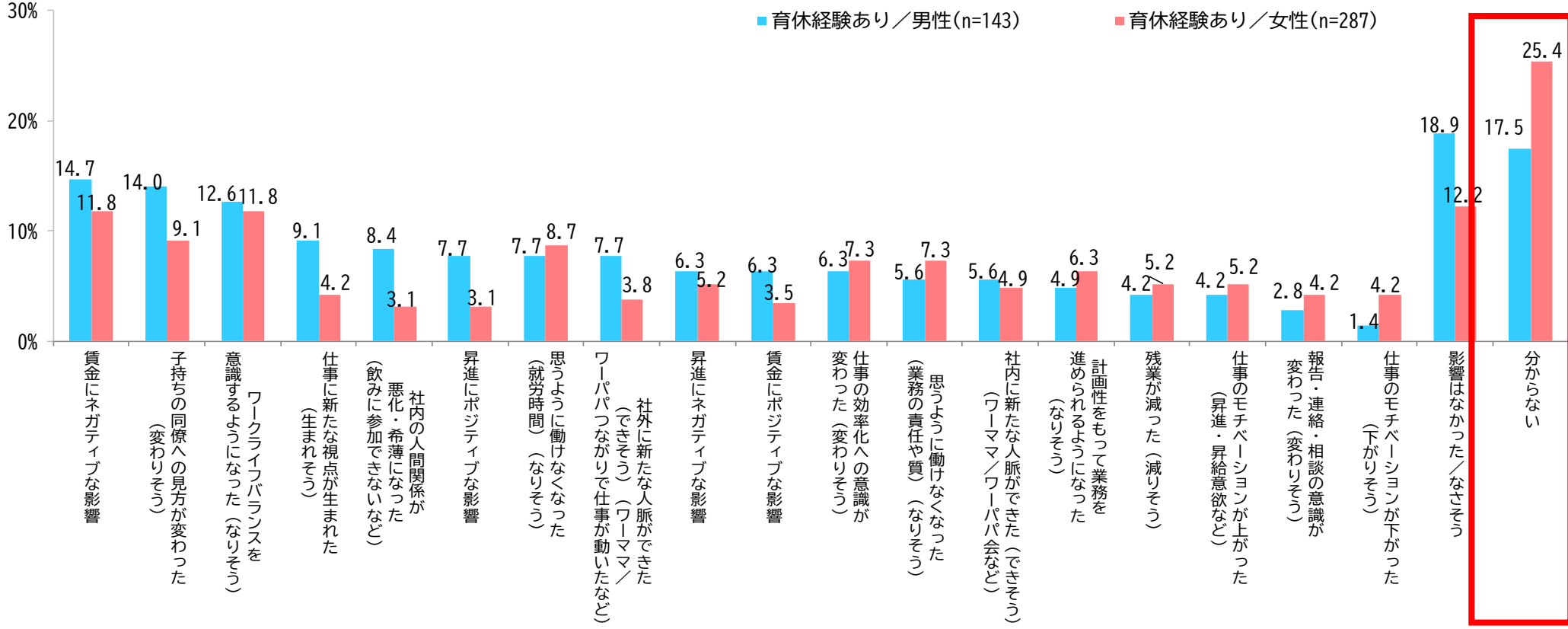
		ワークライフバランスを意識するようになった（なりそう）	賃金にネガティブな影響	子持ちの同僚への見方が変わった（変わりそう）	思うように働けなくなった（就労時間）（なりそう）	仕事の効率化への意識が変わった（変わりそう）	昇進にネガティブな影響	思うように働けなくなった（業務の責任や質）（なりそう）	仕事のモチベーションが下がった（下がりそう）	残業が減った（減りそう）	仕事に新たな視点が生まれた（生まれそう）	社内の人間関係が悪化・希薄になった（飲みに参加できないなど）	計画性をもって業務を進められるようになった（なりそう）	報告・連絡・相談の意識が変わった（変わりそう）	仕事のモチベーションが上がった（昇進・昇給意欲など）	社外に新たな人脈ができた（できそう）（ワーママ／ワーパパつながりで仕事が動いたなど）	賃金にポジティブな影響	社内に新たな人脈ができた（できそう）（ワーママ／ワーパパ会など）	昇進にポジティブな影響	影響はなかった／なさそう	分からない
	全体(n=800)	14.9	13.8	11.9	10.0	10.0	9.5	9.5	8.5	8.0	7.1	6.9	6.4	6.3	5.8	5.3	5.0	4.9	4.5	12.5	23.8
【男性】育休取得日数	1ヶ月未満(n=133)	12.8	9.8	9.8	3.8	13.5	8.3	7.5	4.5	6.8	6.8	6.0	5.3	9.8	10.5	8.3	5.3	3.8	7.5	18.8	18.8
	1ヶ月～6ヶ月未満(n=104)	14.4	11.5	12.5	6.7	6.7	10.6	2.9	1.9	10.6	7.7	6.7	9.6	6.7	4.8	5.8	8.7	6.7	6.7	23.1	15.4
	6ヶ月以上(n=41)	19.5	17.1	22.0	12.2	9.8	9.8	4.9	4.9	4.9	9.8	2.4	4.9	2.4	7.3	0.0	4.9	0.0	4.9	19.5	22.0
【女性】育休取得日数	6ヶ月未満(n=32)	15.6	12.5	9.4	21.9	15.6	15.6	9.4	15.6	3.1	15.6	9.4	6.3	21.9	6.3	9.4	6.3	3.1	3.1	6.3	6.3
	6ヶ月～12ヶ月未満(n=75)	17.3	21.3	12.0	10.7	12.0	12.0	10.7	6.7	10.7	8.0	6.7	8.0	6.7	5.3	5.3	8.0	6.7	4.0	8.0	16.0
	12ヶ月～18ヶ月未満(n=74)	21.6	17.6	16.2	14.9	12.2	12.2	17.6	17.6	14.9	9.5	5.4	10.8	6.8	2.7	4.1	4.1	5.4	1.4	9.5	18.9
	18ヶ月以上(n=108)	20.4	15.7	19.4	16.7	13.0	7.4	11.1	11.1	13.9	9.3	6.5	7.4	6.5	6.5	5.6	4.6	3.7	5.6	8.3	16.7

※「全体」の値を基準に降順並び替え

Q14_1 あなたが育休を取得したことで(するとしたら)、現在のご自身のキャリアにどんな影響が出ましたか(出ると思いますか)。(MA)

育休でパートナーが受けていそうな影響

男女ともに「影響はなかった／なさそう」が最多の回答でした。次いで男性は「賃金にネガティブな影響」「子持ちの同僚への見方が変わった」、女性は「賃金にネガティブな影響」「ワークライフバランスを意識するようになった」が続いています。「思うように働けなくなった」は15%の女性が感じていたものの、気付いている夫は少なさそうな印象です。目に見えるような部分ではないため、意識して話さないと伝わりづらい部分なのかもしれません。

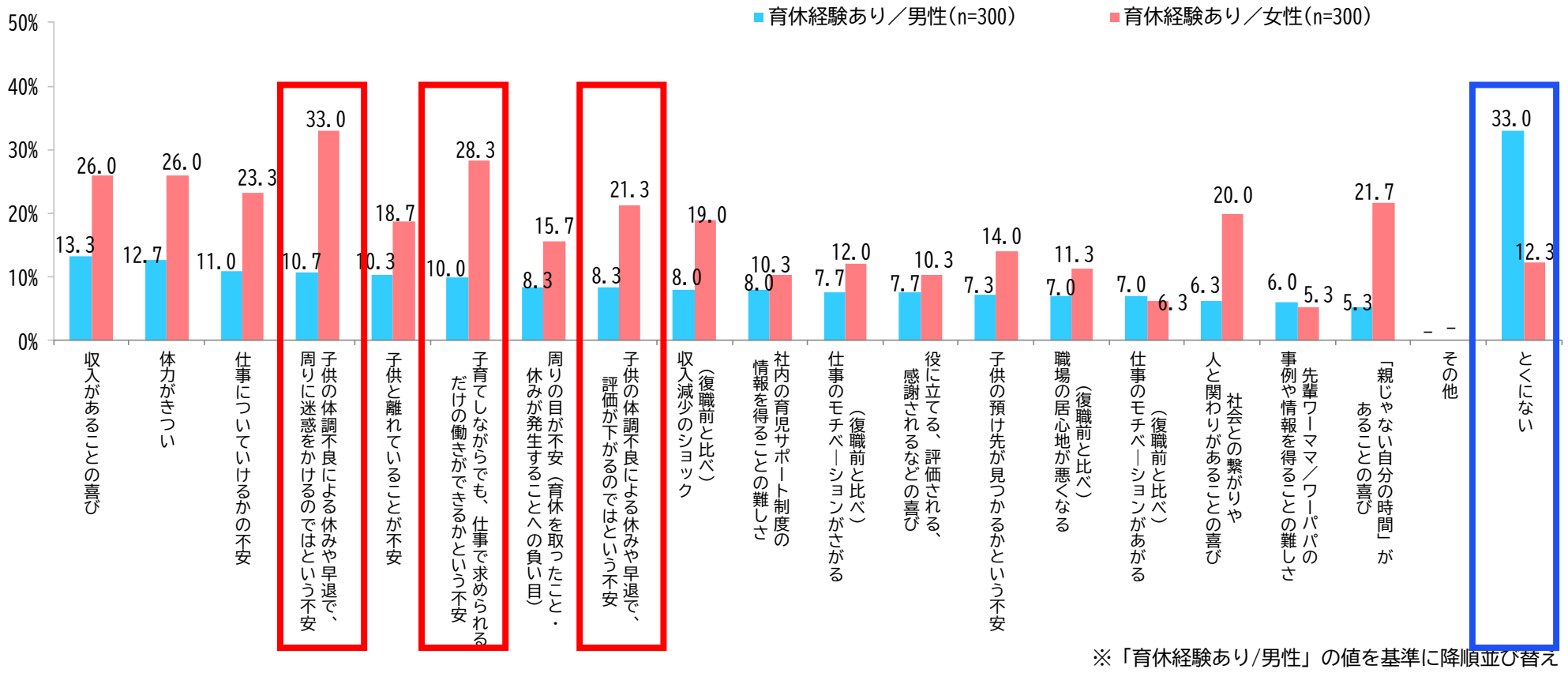


※「育休経験あり/男性」の値を基準に降順並び替え

Q14_3 夫(もしくは妻)が育休を取得したことで(するとしたら)、夫(もしくは妻)のキャリアに今後どんな影響が出そう・今後出ると思いますか？(MA)
【夫(もしくは妻)の職業が正社員or公務員・教職員・非営利団体職員ベース】

復職する際に感じたこと＜自分＞（1）

男性は「特にない」がトップで、次いで「収入があることの喜び」「体力がきつい」、女性は「子供の体調不良による休みや早退で、周りに迷惑をかけるのではという不安」「子育てしながらでも、仕事で求められるだけの働きができるかという不安」「収入があることの喜び」「体力がきつい」が上位でした。女性は子供に対する項目が多く上がっており、男女で子の体調不良に対する意識で差があるようです。



※「育休経験あり/男性」の値を基準に降順並び替え

Q15_1 あなたが育休から復職する際に感じたこと(感じそうなこと)として、あてはまるものを全てお選びください。(MA)

復職する際に感じたこと＜自分＞（2）

女性は育休の期間の長短に限らず、男性よりも全体的に高い結果に。なかでも「女性／12ヶ月～18ヶ月未満」ではほとんどの項目に対してポジティブ/ネガティブな感情を抱えており、「子供の体調不良による休みや早退で、周りに迷惑をかけるのではという不安」「子育てしながらでも、仕事で求められるだけの働きができるかという不安」が全体と比べて特に高くなっています。「女性／18ヶ月以上」になるとややスコアがダウンすることから、1才を少し過ぎた時期の方が、不安が高まる様子がうかがえます。

n=30以上で
- 全体＋10pt以上
- 全体＋5pt以上
- 全体－5pt以下
- 全体－10pt以下

（%）

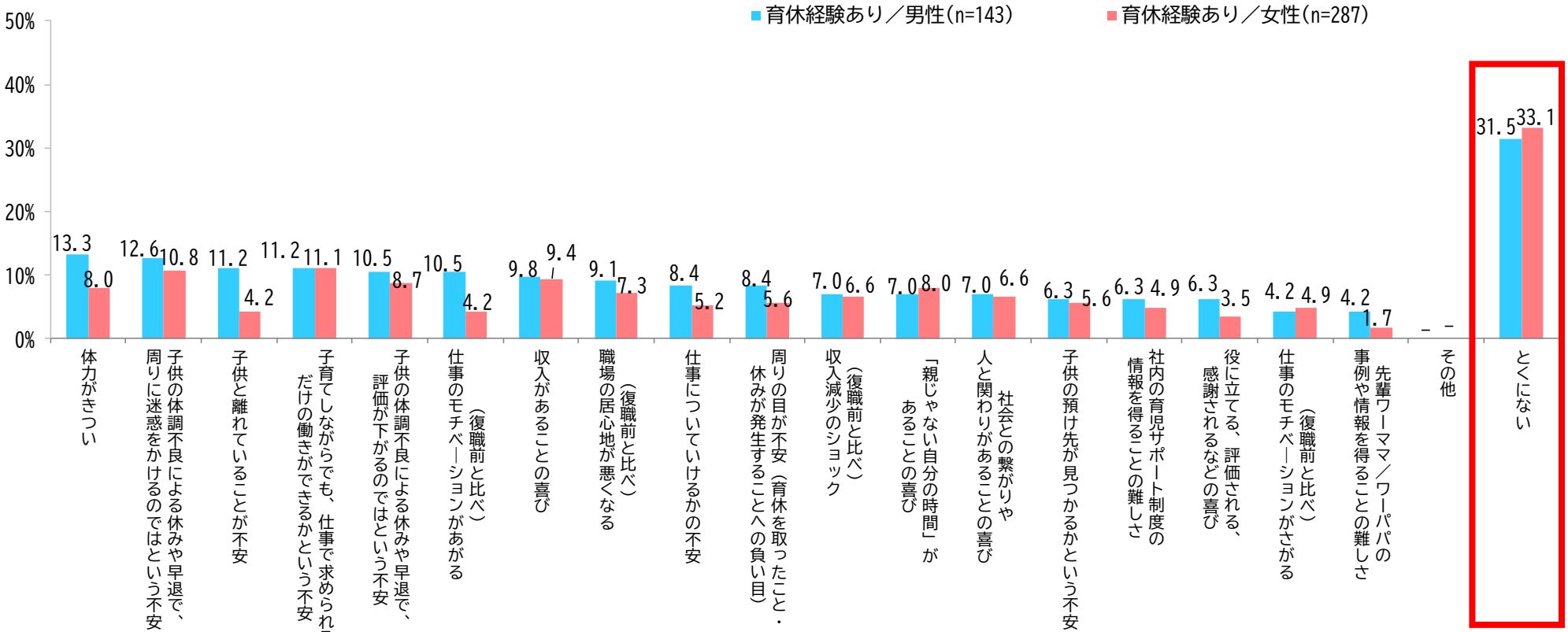
		子供の体調不良による休みや早退で、周りに迷惑をかけるのではという不安	収入があることの喜び	体力がきつい	子育てしながらでも、仕事で求められるだけの働きができるかという不安	仕事についていけるかの不安	子供の体調不良による休みや早退で、評価が下がるのではという不安	子供と離れていることが不安	（復職前と比べ）収入減少のショック	「親じゃない自分の時間」があることの喜び	社会との繋がりや人と関わりがあることの喜び	周りの目が不安（育休を取ったこと・休みが発生することへの負い目）	子供の預け先が見つかるかという不安	（復職前と比べ）職場の居心地が悪くなる	（復職前と比べ）仕事のモチベーションがさがる	役に立てる、評価される、感謝されるなどの喜び	社内の育児サポート制度の情報を得ることの難しさ	（復職前と比べ）仕事のモチベーションがあがる	先輩ワーママ／ワーパパの事例や情報を得ることの難しさ	その他	とくにない
	全体(n=800)	21.0	18.9	17.4	17.1	16.4	14.5	12.5	12.3	12.3	11.8	10.9	10.5	8.4	8.4	8.1	7.8	5.4	5.0	0.0	28.5
【男性】育休取得日数	1ヶ月未満(n=133)	12.8	9.8	12.8	6.8	9.0	7.5	11.3	6.8	4.5	4.5	8.3	10.5	5.3	8.3	7.5	9.8	9.0	7.5	0.0	30.8
	1ヶ月～6ヶ月未満(n=104)	7.7	19.2	10.6	15.4	10.6	8.7	11.5	8.7	7.7	8.7	9.6	4.8	5.8	6.7	11.5	9.6	6.7	6.7	0.0	32.7
	6ヶ月以上(n=41)	9.8	14.6	19.5	12.2	17.1	9.8	9.8	7.3	4.9	9.8	9.8	4.9	7.3	12.2	2.4	2.4	0.0	2.4	0.0	39.0
【女性】育休取得日数	6ヶ月未満(n=32)	21.9	18.8	25.0	21.9	9.4	21.9	18.8	9.4	18.8	21.9	28.1	18.8	15.6	9.4	6.3	18.8	6.3	6.3	0.0	9.4
	6ヶ月～12ヶ月未満(n=75)	29.3	21.3	20.0	20.0	21.3	16.0	20.0	18.7	22.7	20.0	6.7	9.3	9.3	4.0	17.3	6.7	8.0	4.0	0.0	17.3
	12ヶ月～18ヶ月未満(n=74)	50.0	33.8	35.1	40.5	31.1	32.4	17.6	27.0	28.4	24.3	25.7	17.6	14.9	18.9	6.8	13.5	1.4	2.7	0.0	6.8
	18ヶ月以上(n=108)	30.6	27.8	23.1	28.7	25.0	18.5	19.4	17.6	19.4	17.6	12.0	12.0	9.3	13.0	10.2	9.3	9.3	8.3	0.0	12.0

※「全体」の値を基準に降順並び替え

Q15_1 あなたが育休から復職する際に感じたこと(感じそうなこと)として、あてはまるものを全てお選びください。(MA)

復職する際にパートナーが感じていそうだったこと

男女ともに「特にない」が3割でトップ。3割の女性が復職の際に感じていた「子供の体調不良による休みや早退で、周りに迷惑をかけるのではないという不安」も、パートナーで察している人は1割に留まります。同じ子育てでも、人や職場によって不安やハードルに感じる点は異なるもの。仕事と育児の両立の第一ステップと言える部分ですから、夫婦でコミュニケーションを取り、協力し合っていくことが大切そうです。

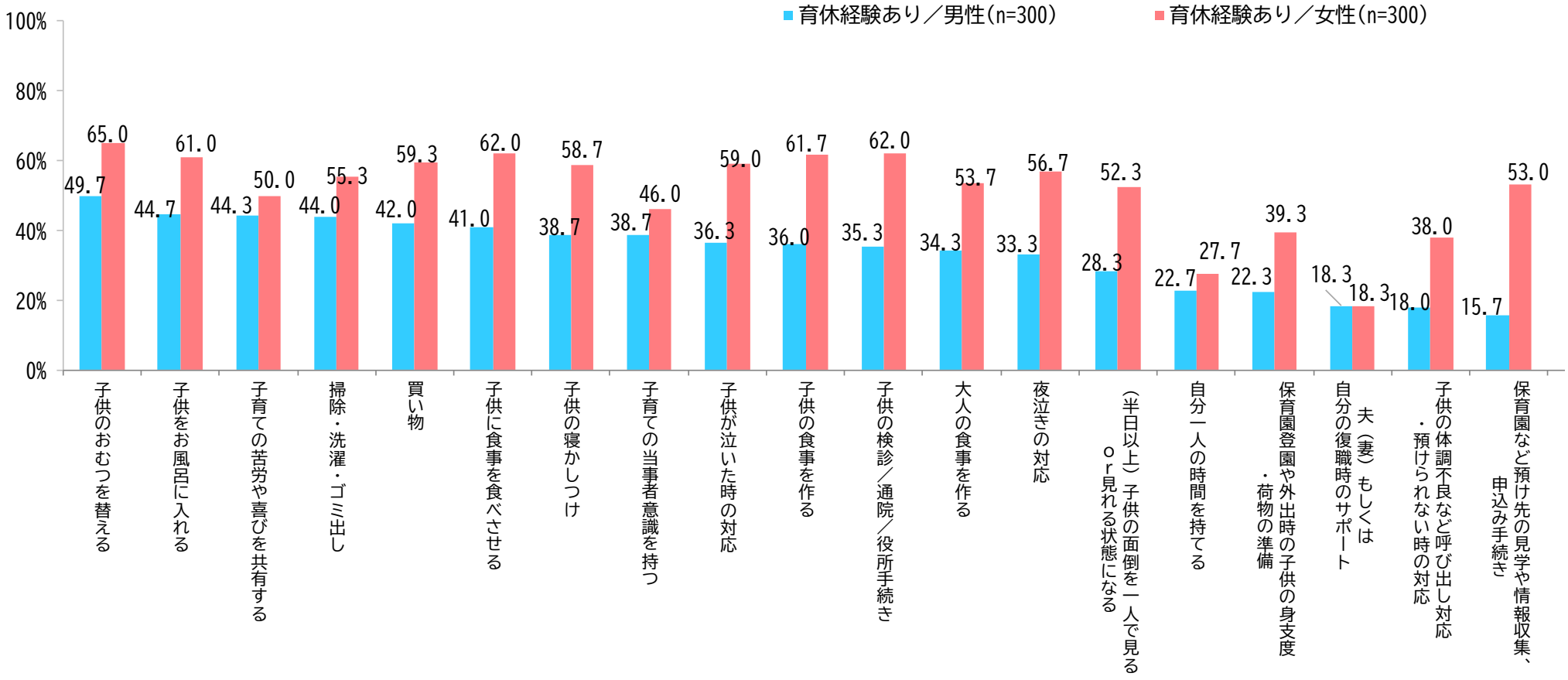


※「育休経験あり/男性」の値を基準に降順並び替え

Q15_2 夫もしくは妻が育休から復職する際に感じていそうだったこと(感じそうなこと)として、あてはまるものを全てお選びください。(MA)
【夫(もしくは妻)の職業が正社員or公務員・教職員・非営利団体職員ベース】

育休中にできたこと＜自分＞

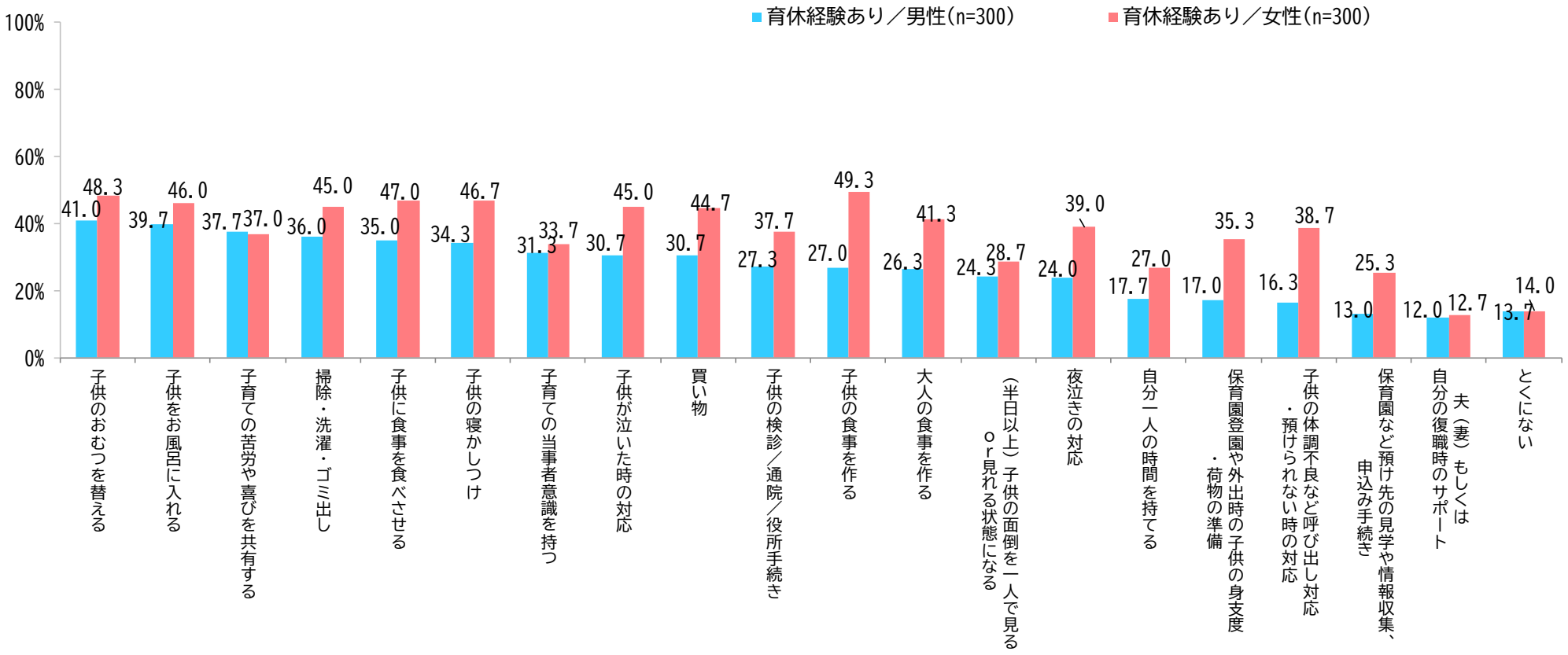
全体的に女性の方が高い回答になりましたが、特に男女差が出たのは「子供に食事を食べさせる」「子供の食事を作る」「子供の寝かしつけ」「子供が泣いた時の対応」「子供の検診／通院／役所手続き」「夜泣きの対応」「子供の面倒を一人で見れる状態になる」など。いざという時の対応や復職後片方に負荷が偏るのを防ぐために、育休の間に夫婦の家事育児レベルを合わせることが理想とも言われていますが、なかなか難しい部分もあるようです。



Q16_1 以下、あてはまるものをすべてお選びください。/【あなたご自身】育休中にできたこと(MA)【あなたご自身が子あり育休経験者ベース】

復職後にできたこと＜自分＞

復職後の育児のかかわり方を見ると、女性はほとんどの項目で3割を超えているのに対して男性は3割を超えたのは約半数。育児家事の役割は、女性に偏っている家庭が一定数あると考えられます。P9の子供の育児フェーズ別の理想の働き方で、女性は子供が小学校低学年のうちはフルタイム勤務ではなく時短勤務を望む声が一定数あったなかには、保育園などのお迎え問題に加え、このような育児家事をこなしながらフルタイム勤務をすることの難しさがあるのかもしれません。

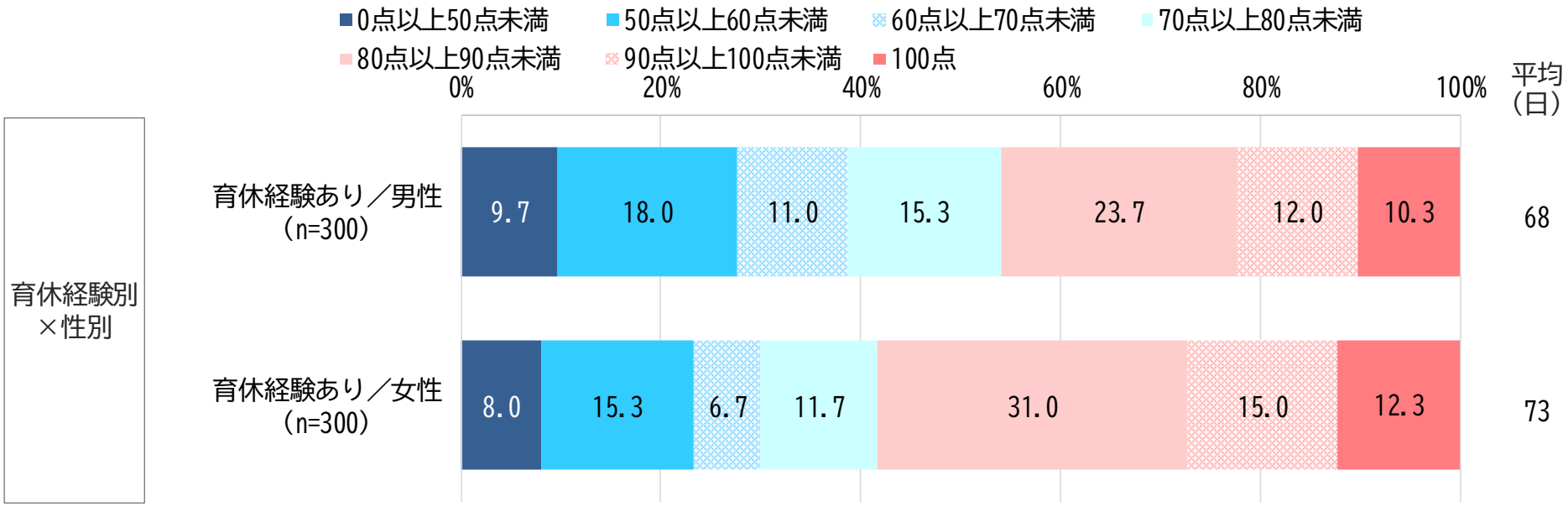


※「育休経験あり/男性」の値を基準に降順並び替え

Q16_2 以下、あてはまるものをすべてお選びください。/【あなたご自身】復職後にできたこと(MA)【あなたご自身が子あり育休経験者ベース】

育休への満足度・点数＜自分＞

育休への満足度は、男女ともに「80点以上90点未満」が最も高く、男性は2割、女性は3割の回答でした。女性は、育児や仕事など複数の役割を果たしている中で、自分自身の努力や成果を高く評価する傾向があるのかもしれません。次いで、男性は「50点以上60点未満」「70点以上80点未満」、女性は「50点以上60点未満」「90点以上100点未満」が上位でした。



Q17 あなたの育休への満足度を100点満点であらわすと何点ですか。(NU)

育休への満足度・点数・理由＜自分＞

点数が高い理由では、男女ともに「子供の成長を見れた」という意見が散見されました。その他男性では「子育ての大変さが分かった」「家族の絆が深まった」、女性では「夫婦で協力できた」「家族と過ごす時間が増えた」などの意見も挙がります。点数が低い理由では、男性は「期間が短かった」、女性は「孤独感があった」「復職できるか不安」など、育休期間の長さが異なることによって不満要素にも違いが見られます。

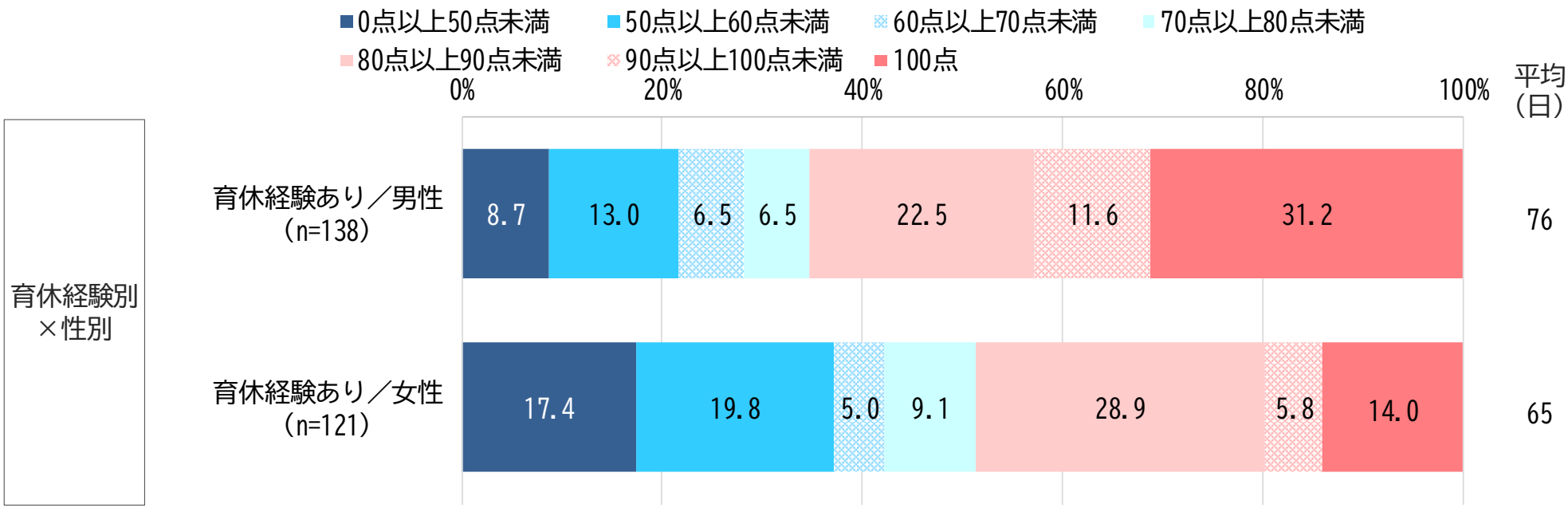
自分の育休への満足度／男性	
90～100点（n=67）	• 妻と子供と有意義な時間を過ごせた（男性30代） • 上の子の性格やイヤイヤ期などの対応も普段からいると慣れてきて焦ったりしなくなった（男性30代） • 子供の成長見られたら嬉しい（男性30代） • 長く子供と関わる事で、子育ての大変さがよくわかった。（男性30代） • 育児に専念することができたから。（男性40代） • 家族の絆が深まった（男性40代）
0～50点（n=79）	• 期間が短く、育休中もリモートで仕事をしていたため（男性30代） • あまり日数が取れなかったから（男性40代） • もう少し長い期間とりたかった（男性50代）

自分の育休への満足度／女性	
90～100点（n=82）	• ずっと子供と一緒にいられて、成長を見れてとても得難い経験（女性30代） • 夫婦で育休を取って協力して育児をすることができたから。（女性30代） • 育休を取れたことで家族と過ごす時間が増えた（女性40代） • 子供と密な時間を過ごすことができた。仕事を忘れられた。（女性40代）
0～50点（n=65）	• 子供を可愛いと思う瞬間ももちろんあるけど1人の時間はないし、早く仕事に復職したいという気持ちの方が強かった。（女性20代） • 復職までのブランクが長く仕事についていけるか不安（女性30代） • 孤独感がひどく、しんどかった。（女性50代） • 金銭面がきつい（女性50代）

Q18　あなたの育休への満足度は「〇点」ということでしたが、その点数になった理由（加点ポイント・減点ポイント）を具体的にお聞かせください。（FA）

育休への満足度・点数＜パートナー＞

パートナーの育休への満足度は、男性は「100点」「80点以上90点未満」「50点以上60点未満」が上位で、特に「100点」の回答は3割でした。女性は「80点以上90点未満」「50点以上60点未満」「0点以上50点未満」が上位で、妻の評価は、両極端に分かれる結果となりました。



Q19 あなたの夫(もしくは妻)の育休への、満足度を100点満点であらわすと何点ですか。(NU)【育休経験者(配偶者のみ)ベース】

育休への満足度・点数・理由＜パートナー＞

点数が高い理由では、男性では「毎日頑張ってくれていた」「感謝しかない」、女性では「大変な時期を協力できた」「1人でないのが心強かった」などの意見が見られました。点数が低い理由は、男性はほとんどなく、女性は「期間が短い」「主体性がない」などの意見が散見されます。夫には「主体的に育児に取り組むこと」や「育休の期間を長めに取る」ことが望まれているようです。

育休経験あり／男性	
90～100点（n=59）	• 毎日がんばっていたから（男性20代） • 育児と仕事の両立が素晴らしいから（男性30代） • 自分を犠牲にして毎日お世話してくれて感謝しているから（男性30代） • 一緒に子供に向き合えたから。（男性40代） • 妻も毎日頑張ってくれているから感謝しかありません（男性40代）
0～50点（n=25）	• 働きやすいとは思うが、給料が減るのが嫌（男性30代） • あまり休めてない（男性30代）

育休経験あり／女性	
90～100点（n=24）	• 里帰りから帰ってきて大変な時期に育休を取得してくれた為2人で協力して乗り過ごすことができた（女性30代） • 授乳以外の家事育児全てやってくれた（女性30代） • ありがたかった、1人でないということがこれほどありがたいと思わなかった（女性40代） • 一緒に育児をしてくれる。文句ひとつなく、楽しく育児をしてくれていたことが嬉しかったし、これからも頼れそう（女性40代）
0～50点（n=44）	• 期間が短すぎる（女性20代） • 職場の目を気にして短期しかとらなかったため、スキルが上がらなかった（女性30代） • もう少し当事者意識をもって主体的に取組んで欲しかった（女性30代） • ほとんど何もしてくれなかったから（女性30代） • 言われるまで動かない。協力性もない。ただ休みで家にいる人って感じ（女性30代）

Q20　あなたの夫（もしくは妻）の育休への、満足度は「〇点」ということでしたが、その点数になった理由（加点ポイント・減点ポイント）を具体的にお聞かせください。（FA）

問合せ先

株式会社マイナビ
ライフキャリア事業本部　サイト戦略広報部　ブランド推進課
Email：mt-brand@mynavi.jp

マイナビ転職