「働く人の子育てに関する意識調査」
結果報告書

２０２５年3月

公益社団法人　京都勤労者学園

はじめに

公益社団法人京都勤労者学園においては、毎年京都府の援助を得て「勤労者の状態調査、及び意識調査」を実施しています。今年度は「働く人の子育てに関する意識調査」を実施しました。

今日、少子化対策、子育て環境の改善は国の政策でも重要度を増し、関連する法制度の整備も強化されつつあります。厚労省の調査では、男性の育休取得率も年々上昇しており、勤労者の中でも関心と取組みが強まっています。働く人が仕事と子育ての両立やバランスについてどのように考えているかをみながら、少子化対策やワークライフバランスについての課題を探りたいと考えます。

調査は連合京都、京都総評をはじめ京都府内の労働組合の協力を得て、傘下組合員を中心に、次の要領で実施しました。

1．調査対象者：京都府内における労働組合の組合員
2．調査手法：労働組合を通じて職場の労働者へのアンケートで、用紙による回答とオンラインによる回答の両方を採用。
3．調査時期：2024年９～10月配布、11月回収
4．回収枚数：1080人分（内オンライン回答923人分、用紙回答157人分）

本冊子はその結果です。今後、関係諸団体での活用を期待いたします。なお、集計、分析などはNPO法人京都社会労働問題研究所の協力を得て行いました。

目次

1．意識調査用紙
2．調査結果の概要
3．回答者の属性
4．調査結果
5．まとめ

働く人の子育てに関する意識調査

男性の育休取得率は 30.1%（令和 5 年度厚労省雇用均等基本調査）で、年々上昇しており、子育てとの両立とを重視して仕事を選ぶ人も多くなっています。本調査では、働く人が仕事と子育ての両立やバランスについてどのように考えているかを探り、少子化対策やワークライフバランスについて考えます。

なお、ご回答いただいた内容は個人が特定される形で公表されることは一切ありません。各労働組合や学園の事業に役立てる資料とし、それ以外の目的に使われることはありません。

~~~~~~

本調査を実施するラボール学園（京都勤労者学園）は、1957 年に労働組合、学識経験者、京都府・京都市の協力によって設立されたリカレント学習施設です。簿記・資格取得・労働法・語学・IT など、勤労者に役立つ講座を多数開講し、昼間は書道・歴史・健康など、幅広い世代の方を対象としたカルチャー教室も開催しています。

【　オンライン回答について　】

このアンケートはオンラインでも回答可能です。
右の二次元コードから回答をお願いします。(s)

1.　子どもの有無について伺います

① いない　② 持ちたいと思っている　③ 持とうと考えていない
④ わからない、決めていない、その他
⑤ いる　⇒【以下で、子どもの年齢と人数を回答ください】
1 才未満(　　人)／3 才未満(　　人)／就学前(　　人)／小学生(　　人)
中学生(　　人)／高校生(　　人)／18 才以上(　　人)／その他(　　人)

2.　共働きの状況について伺います

① パートナーが正規社員で、共働きをしている
② パートナーが非正規社員で、共働きをしている
③ パートナーの働き方は上記以外で、共働きをしている
④ パートナーは働いていない
⑤ 結婚していない。または、家計を共有している人はいない
⑥ その他（　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

3.　条件や制約がないと仮定して、仕事と子育てのバランスの在り方についてのあなたの考えに近いのはどれですか

① 仕事を減らして、できるだけ子育てに時間を使うのがよい【仕事＜子育て】
② 仕事の量は減らさず、子育てもするのがよい【仕事≒子育て】
③ 仕事に集中し、子育てはできるだけ家族や施設に頼るのがよい【仕事＞子育て】
④ その他（　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

4.　現実に自身の仕事と子育ての両立について不安なこと、または両立する人にとって障害や問題になりそうだと思うことは（3つまで）

① 仕事、昇進や昇格への影響
② 職場や同僚に迷惑がかかる
③ 子どもと一緒にいる時間が減る
④ 自分の自由な時間がなくなる
⑤ 困ったことがあっても相談したり頼れるところがない
⑥ 教育費などの経済的負担が大きい
⑦ 両立についてパートナーの理解が得られない、役割分担についての意見が一致しない
⑧ 両立について周囲や社会の理解が得られない
⑨ 特に不安や問題はない
⑩ その他（　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

5.　子育てのために取得できる休業制度について知っていますか

① 内容を知っている
② なんとなく知っているが、詳しくは知らない
③ 聞いたことはある
④ 知らない、わからない
⑤ その他（　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

6.　育児休業の取得状況について伺います

① まだ取得したことはないが、将来的に取得したいと思っている
② 自分が取得したことがある
③ パートナーが取得したことがある
④ 自分もパートナーも取得したことがある
⑤ 取得していない
⑥ 育休の制度がない、なかった
⑦ その他（　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

7.　自身が育児休業を取得されたことのある方へ伺います。その期間は

① 5 日未満
② 2 週間未満
③ 1 ヶ月未満
④ 3 ヶ月未満
⑤ 6 ヶ月未満
⑥ 1 年未満
⑦ 1 年 6 ヶ月未満
⑧ 1 年 6 ヶ月以上

8.　育児休業以外で子育てのために利用した制度はありますか（複数回答可）

① 利用していない、したことがない
② 時間外労働の免除
③ 深夜勤務の免除
④ 短時間勤務
⑤ 育児休業給付金
⑥ 子の看護休暇
⑦ その他（　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

9.　自分自身または同じ職場の人で、出生時育児休業（いわゆる「産後パパ育休」）を取得した人はいますか

① 自分も取得したし、他にも取得した人がいる
② 自分が取得した
③ 自分は取得していないが職場に取得した人がいる
④ 取得した人はいない
⑤ 知らない、わからない

10.　自分の働く職場での産休・育休・産後パパ育休（以下、育休等）の取得しやすさについて

① 誰もが取得しやすいと思う
② 部署や立場によるが、概ね取得しやすいと思う
③ 部署や立場によっては取得しにくいと思う
④ 取得しにくいと思う
⑤ わからない、知らない、取った人がいない
⑥ その他（　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

裏面に続きます。
~~~~~~

11. 自分の働く職場に育休等の取得しにくさがあるとすれば何ですか（複数回答可）

① 職場の体制が整っていない
② 人事評価、昇進・昇格にマイナスになる
③ 同じポストに復帰できるかわからない
④ 同僚や職場に迷惑がかかる
⑤ 職場に取得しにくい雰囲気がある
⑥ 誰も取得していない
⑦ 制度に問題がある
⑧ 収入が減ってしまう
⑨ 特にない
⑩ わからない、知らない、取った人がいない
⑪ その他（ ）

12. 職場内の他の人が育休等を取得したことで、自分自身や周囲の人が困ったことはありますか（複数回答可）

① 業務の負担が増えた
② 顧客への対応
③ コミュニケーションや連絡が取りにくい
④ 専門知識やスキルの不足
⑤ 引き継ぎの不足
⑥ 職場復帰後の配置や人員の調整
⑦ 職場内のモチベーション低下
⑧ 困ったことはない
⑨ わからない、知らない、取った人がいない
⑩ その他（ ）

13. 職場における子育てしやすい環境に必要だと思うものは何ですか（3つまで）

① 働き方の多様化（在宅ワーク、時短勤務、シフト制など）
② 時間外労働の削減
③ 休暇制度の充実
④ 子育て支援制度・手当等の拡充
⑤ 育休中等に業務を肩代わりする人への手当や支援
⑥ 社内の雰囲気や上司の理解
⑦ 人員の確保・補充
⑧ 業務を複数人で共有・分担できる体制
⑨ 相談窓口の設置・充実
⑩ 社内の保育施設の設置・充実
⑪ その他（ ）

14. 国・自治体による仕事と子育ての両立支援施策で、充実・強化して欲しいと思うものは何ですか（3つまで）

① 児童手当の増額など、子育てする人への経済的支援
② 教育費など子育てに係る経済的負担の軽減
③ 保育施設の充実
④ 産婦人科・小児科医療施設の充実
⑤ 出産や育児を支援する労働法制の改正
⑥ 子育てをする人のための休暇制度の充実
⑦ 長時間労働の規制
⑧ 子育て支援制度の普及啓発
⑨ 子育て相談・支援窓口の充実
⑩ ハラスメント対策
⑪ 女性の活躍支援
⑫ その他（ ）

15. 地域社会の支援で仕事と子育ての両立に大切だと思うものは何ですか（3つまで）

① 通園・通学の見守り
② 子育ての相談や悩みの共有ができる場所
③ 子ども食堂や居場所づくり
④ 子どもの遊び場の確保
⑤ 緊急時に子どもを預けられる場所や人
⑥ 交通機関・商業施設等における妊産婦・乳幼児連れへの配慮
⑦ 子育てに協力的な社会意識や雰囲気
⑧ その他（ ）

16. あなた自身と職場に関する質問です

【性別】 男性／女性／その他／回答しない

【年代】 10 代／20 代／30 代／40 代／50 代／60 代以上

【婚姻】 既婚／独身／その他

【就労形態】 正社員／短時間正社員／有期・契約社員／派遣社員
パート・アルバイト／嘱託／その他

【業種】 製造／卸・小売／運輸・建設／通信・情報／公務
教育・学習支援／医療・介護・福祉／サービス業／その他

【業務】 接客・販売・営業／事務／看護・介護・保育／製造／建設
輸送・運転／保安・施設管理／運搬・清掃・包装
教員・セミナー講師／研究・技術等専門職／その他

【事業所規模】 10 人以下／30 人以下／50 人以下／100 人以下
300 人以下／ 500 人以下／501 人以上

★おわりに、勤労者の教育や福祉の向上を目指す事業団体の認知度や広報手段を知るため、以下の質問についても回答をお願いします

京都府内には、勤労者の教育や福祉の向上を目指して下記の団体が様々な事業を展開していますが、この調査票を見る前からご存じでしたか？
下の4項目から一つ選び、団体ごとにその番号を[ ]に記入してください。

1）ラボール学園（京都勤労者学園） [ ]
2）ろうきん（近畿労働金庫） [ ]
3）こくみん共済 coop（全労済） [ ]
4）労福協（京都労働者福祉協議会） [ ]
5）ラボール京都（京都労働者総合会館） [ ]
6）Ｌユニオントラベル京都 [ ]

① 事業を利用・活用している、又は、したことがある
② 知っていたが、事業を利用・活用したことはない
③ 名前は聞いたことがあるが、事業内容等は知らない
④ 知らなかった

ご協力いただきありがとうございます。

調査結果の概要

1、京都府内の労働組合の協力を得て、組合員を対象にアンケート調査を実施し、1080人から回答を得ました。

2、回答者の属性の詳細は別表（表１～６）の通りですが、男性の比率が73.7％、年代では30・40代が半数以上となります。また、正社員の比率が92.7％で、業種別では製造業従事者が５割を超えるなどの特徴があります。

3、既婚者は69.7％で、子供が「いる」人は61.0％（既婚者の中では83.5％）です。子供の年齢では、20代の人では「3歳未満」が最も多く、30代では「就学前」、40代では「小学生」、50・60代では「18歳以上」が最も多くなっています。

4、既婚女性で「パートナーが正社員」という人の割合が88.8％なのに対して、既婚男性での同様の割合は36.4％にとどまり、育児における役割分担において女性に多くの比重がのしかかっている状態がみて取れます。

5、「仕事と子育てのバランス」について、「仕事の量は減らさず、子育てもする」という両立を求める考えが最も多いものの半数程度で、「仕事＜子育て」と子育てにウェイトを置きたいと考えている人も45.1％あり、働き方の模索が課題と言えるようです。

6、育児休業制度について「内容を知っている」と「なんとなく知っている」を合わせると85％強になりますが、「内容を知っている」は41.7％にとどまり、まだ、周知されているとは言えないようです。

7、子どもがいる女性のうち、育休取得者は７割を超えており、女性の育休取得が定着してきています。その中でも、9.2％が自分もパートナーも育休を取得しています。子どもがいる男性をみてみると、育休取得者は12.3％にとどまっており、依然として男女の差が大きいことは否めません。ただし、3歳児未満の子どもがいる男性に限定すると、４割が育休を取得しています。さらに、2022年10月から施行された「出生時育休（産後パパ育休）」についても、職場での取得が広がっている様子が確認できました。男性の育児参加が、意識だけではなく、実際の行動へと結実していると言えます。

8、両立にかかわる不安では、女性が「子どもと一緒にいる時間」の確保への関心が高いことに比べて、男性では教育費などの育児の「費用」への関心が高いなど、両立にかかわる意識の違いもみえてきました。

9、育休を取得することにかかわる不安として、「職場や同僚への迷惑がかかる」（57.4％）、「職場の体制が整っていない」（38.7％）といったことが挙げられています。また、実際に、職場で育休を取得した人がいた場合、「困ったことはない」という回答が２割ありましたが、「業務が増えた」（34.2％）や、「引継ぎの不足」（18.7％）といったこともみえてきました。罪悪感を抱くことなく、子育て支援制度が権利として利用できる、実効性のある制度運用とそれを促進する職場の風土は重要です。

10、回答者の4割は子どもがいない方であったことにも注目する必要があります。「子どもを持ちたい」と思っている20・30代の方々（8.6％）が、実際に子どもを持てる職場・社会を作っていくことは重要な課題といえるでしょう。

11、仕事と育児の両立を進めて行く上で、国や自治体による支援策も重要で、本調査では、経済的な支援を求める意向が強く示されています。また、地域社会での支援策も多岐にわたり、欠かせないものと言えるでしょう。

回答者の属性

回答者の総数は1080人で、その内オンライン回答が923人（85.5％）です。

回答者の属性について、性別、年代別、婚姻別、就労形態別、業種別、業務内容別、所属事業所の規模別にみた結果を表－１～６にまとめて示しました。

年代別にみると、40代が最も多く28.8％で、次いで30代28.4％、50代が21.9％、20代が13.9％の順です。60代は6.2％、10代は0.5％にとどまっています。

性別では男性が73.7％、女性が24.8％で、婚姻別では既婚者が69.7％（男性73.9％、女性60.1％）、独身者が28.0％（男性24.6％、女性36.9％）です。

正社員比率は92.7％と高く、我が国における雇用労働者の就労形態動向（正規雇用６割、非正規雇用４割）と比べて大きく異なります。特に女性においては非正規雇用の方が正規雇用を上回る全国値に対して、本調査回答者においては正規社員の比率が88.4％と高く、評価においてはこの就労形態動向を十分に考慮する必要があると思われます。

業種別には製造業が53.5％を占め、公務（6.4％）、運輸・建設（6.2％）、通信・情報（5.0％）と続きます。勤務先の企業規模別分布では、300人以下の事業所が44.5％で、301人以上規模の事業所が54.6％と半数以上となっています。

表－１　回答者の内訳①（性別・年代別一覧＝欄の上段は年代別、下段は性別）

	10 代		20 代		30 代		40 代		50 代		60 代以上		不明		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①男性	4	80.0	108	72.0	241	78.5	225	72.3	160	67.8	58	86.6	0	0.0	796	73.7
		0.5		13.6		30.3		28.3		20.1		7.3		0.0		100.0
②女性	1	20.0	41	27.3	64	20.8	81	26.0	73	30.9	8	11.9	0	0.0	268	24.8
		0.4		15.3		23.9		30.2		27.2		3.0		0.0		100.0
③白紙･他	0	0.0	1	0.7	2	0.7	5	1.6	3	1.3	1	1.5	4	100.0	16	1.5
		0.0		6.3		12.5		31.3		18.8		6.3		25.0		100.0
合計	5	100.0	150	100.0	307	100.0	311	100.0	236	100.0	67	100.0	4	100.0	1080	100.0
		0.5		13.9		28.4		28.8		21.9		6.2		0.4		100.0

表－２　回答者の内訳②（婚姻別一覧＝欄の上段は婚姻別、下段は性別）

	既婚		独身		その他		不明		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①男性	588	78.1	196	64.9	11	55.0	1	20.0	796	73.7
		73.9		24.6		1.4		0.1		100.0
②女性	161	21.4	99	32.8	8	40.0	0	0.0	268	24.8
		60.1		36.9		3.0		0.0		100.0
③白紙･他	4	0.5	7	2.3	1	5.0	4	80.0	16	1.5
		25.0		43.8		6.3		25.0		100.0
合計	753	100.0	302	100.0	20	100.0	5	100.0	1080	100.0
		69.7		28.0		1.9		0.5		100.0

表－３　回答者の内訳③（就労形態別一覧）

	正社員		短時間正社員		有期・契約社員		派遣社員		パート・アルバイト		嘱託		その他		不明		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①男性	755	94.8	1	0.1	35	4.4	2	0.3	0	0.0	1	0.1	2	0.3	0	0.0	796	100.0
②女性	237	88.4	7	2.6	9	3.4	0	0.0	6	2.2	1	0.4	8	3.0	0	0.0	268	100.0
③白紙・他	9	56.3	1	6.3	1	6.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	6.3	4	25.0	16	100.0
合計	1001	92.7	9	0.8	45	4.2	2	0.2	6	0.6	2	0.2	11	1.0	4	0.4	1080	100.0

表－４　回答者の内訳④（業種別一覧）

	製造		卸・小売		運輸・建設		通信・情報		公務		教育・学習支援		医療・介護・福祉		サービス業		その他		不明		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①男性	458	57.5	4	0.5	66	8.3	30	3.8	43	5.4	5	0.6	8	1.0	52	6.5	129	16.2	1	0.1	796	100.0
②女性	114	42.5	3	1.1	1	0.4	22	8.2	25	9.3	10	3.7	21	7.8	18	6.7	54	20.1	0	0.0	268	100.0
③白紙・他	6	37.5	0	0.0	0	0.0	2	12.5	1	6.3	0	0.0	0	0.0	1	6.3	2	12.5	4	25.0	16	100.0
合計	578	53.5	7	0.6	67	6.2	54	5.0	69	6.4	15	1.4	29	2.7	71	6.6	185	17.1	5	0.5	1080	100.0

表－５　回答者の内訳⑤（業務内容別一覧）

	接客・販売・営業		事務		看護・介護・保育		製造		建設		輸送・運転		保安・施設管理		運搬・清掃・包装		教員・セミナー講師		研究・技術等専門職		その他		不明		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①男性	67	8.4	161	20.2	0	0.0	193	24.2	20	2.5	60	7.5	49	6.2	4	0.5	4	0.5	171	21.5	63	7.9	4	0.5	796	100.0
②女性	26	9.7	123	45.9	26	9.7	22	8.2	2	0.7	2	0.7	2	0.7	1	0.4	6	2.2	21	7.8	37	13.8	0	0.0	268	100.0
③白紙・他	0	0.0	2	12.5	0	0.0	4	25.0	0	0.0	1	6.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	6.3	4	25.0	4	25.0	16	100.0
合計	93	8.6	286	26.5	26	2.4	219	20.3	22	2.0	63	5.8	51	4.7	5	0.5	10	0.9	193	17.9	104	9.6	8	0.7	1080	100.0

表－６　回答者の内訳⑥（事業所も規模別一覧）

	10 人以下		30 人以下		50 人以下		100 人以下		300 人以下		500 人以下		501 人以上		不明		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①男性	12	1.5	30	3.8	39	4.9	64	8.0	189	23.7	57	7.2	401	50.4	4	0.5	796	100.0
②女性	13	4.9	23	8.6	21	7.8	30	11.2	53	19.8	14	5.2	113	42.2	1	0.4	268	100.0
③白紙・他	0	0.0	0	0.0	2	12.5	2	12.5	3	18.8	2	12.5	3	18.8	4	25.0	16	100.0
合計	25	2.3	53	4.9	62	5.7	96	8.9	245	22.7	73	6.8	517	47.9	9	0.8	1080	100.0

調査結果

1、子供が「いる」人は６１％

子供が「いる」は全体では61.0％（男性63.2％、女性56.7％）で、「いない」は27.8％（男性26.5％、女性29.9％）となっています。そして、「持ちたいと思っている」も全体で8.6％あり、その殆どが20代、30代の人に集中しています。既婚者は回答者の７割ほどですが、その内、子供がいる人は83.5％を占めます。

＊以後、子供の有無による傾向をみる場合は、「いない」「持ちたい」「いる」に区分して表記することとします。「いない」は①いない、③持とうと考えていない、④わからない、決めていない、その他を合算して表します。

「いる」という人の、子供の内訳では、「18歳以上」の子供がいる人の割合は37.6％と最も多く、「小学生」がいる人が29.3％、「就学前」の子がいる人が20.6％、「中学生」が16.5％、「高校生」が15.0％などとなっています。当然のこととして、若年層では子供の年齢が低く、年代が高くなるほど子供の年齢も上がっています。婚姻年齢の上昇に伴って、子供の分布も多年代に及んでいます。

表－７　問１　子供の有無について（性別）

	男性		女性		白紙・他		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%
①いない	211	26.5	80	29.9	9	56.3	300	27.8
②持ちたいと思っている	63	7.9	29	10.8	1	6.3	93	8.6
③持とうと考えていない	8	1.0	5	1.9	0	0.0	13	1.2
④わからない、決めていない、その他	11	1.4	2	0.7	2	12.5	15	1.4
⑤いる	503	63.2	152	56.7	4	25.0	659	61.0
不明	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
合計	796	100.0	268	100.0	16	100.0	1080	100.0

表－８　問１　子供の有無について（婚姻別）

	既婚		独身		白紙・他		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%
①いない	67	8.9	218	72.2	15	60.0	300	27.8
②持ちたいと思っている	52	6.9	41	13.6	0	0.0	93	8.6
③持とうと考えていない	3	0.4	10	3.3	0	0.0	13	1.2
④わからない、決めていない、その他	2	0.3	13	4.3	0	0.0	15	1.4
⑤いる	629	83.5	20	6.6	10	40.0	659	61.0
合計	753	100.0	302	100.0	25	100.0	1080	100.0

表－９　問１　子供の有無について（年代別）

	10 代		20 代		30 代		40 代		50 代		60 代以上		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①いない、③考えていない、④他	5	100.0	93	62.0	89	29.0	76	24.4	53	22.5	9	13.4	328	30.4
②持ちたいと思っている	0	0.0	45	30.0	43	14.0	5	1.6	0	0.0	0	0.0	93	8.6
⑤いる	0	0.0	12	8.0	175	57.0	230	74.0	183	77.5	58	86.6	659	61.0

表－10　問１　子供の年齢について（子供がいる人対象）

	男性		女性		白紙・他		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%
①1 才未満	43	8.5	2	1.3	1	25.0	46	7.0
②3 才未満	84	16.7	9	5.9	0	0.0	93	14.1
③就学前	109	21.7	27	17.8	0	0.0	136	20.6
④小学生	142	28.2	50	32.9	1	25.0	193	29.3
⑤中学生	83	16.5	24	15.8	2	50.0	109	16.5
⑥高校生	74	14.7	25	16.4	0	0.0	99	15.0
⑦18 歳以上	183	36.4	64	42.1	1	25.0	248	37.6
⑧その他	15	3.0	7	4.6	0	0.0	22	3.3
不明	2	0.4	1	0.7	0	0.0	3	0.5
合計	735	146.1	209	137.5	5	125.0	949	144.0

＊表10は、子供がいる人の子供の年齢を表したもので、例えば小学生がいるという人の人数は193人で、割合は子供のいる人659人の中での割合を表したものです。

表－11　問１　子供の年齢について（子供がいる人対象＝年代別）＝上段は年齢別、下段は子供の年齢別

	10 代		20 代		30 代		40 代		50 代		60 代以上		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①1 才未満	0	0.0	4	33.3	36	20.6	4	1.7	1	0.5	1	1.7	46	7.0
		0.0		8.7		78.3		8.7		2.2		2.2		100.0
②3 才未満	0	0.0	8	66.7	71	40.6	13	5.7	0	0.0	1	1.7	93	14.1
		0.0		8.6		76.3		14.0		0.0		1.1		100.0
③就学前	0	0.0	2	16.7	86	49.1	46	20.0	2	1.1	0	0.0	136	20.6
		0.0		1.5		63.2		33.8		1.5		0.0		100.0
④小学生	0	0.0	0	0.0	59	33.7	124	53.9	9	4.9	0	0.0	192	29.1
		0.0		0.0		30.7		64.6		4.7		0.0		100.0
⑤中学生	0	0.0	0	0.0	3	1.7	81	35.2	25	13.7	0	0.0	109	16.5
		0.0		0.0		2.8		74.3		22.9		0.0		100.0
⑥高校生	0	0.0	0	0.0	0	0.0	57	24.8	41	22.4	1	1.7	99	15.0
		0.0		0.0		0.0		57.6		41.4		1.0		100.0
⑦18 歳以上	0	0.0	0	0.0	0	0.0	59	25.7	138	75.4	51	87.9	248	37.6
		0.0		0.0		0.0		23.8		55.6		20.6		100.0
⑧その他	0	0.0	1	8.3	0	0.0	2	0.9	13	7.1	6	10.3	22	3.3
		0.0		4.5		0.0		9.1		59.1		27.3		100.0
不明	0	0.0	0	0.0	2	1.1	1	0.4	0	0.0	0	0.0	3	0.5
		0.0		0.0		66.7		33.3		0.0		0.0		100.0
合計	0	0.0	15	125.0	257	146.9	387	168.3	229	125.1	60	103.4	948	143.9
		0.0		1.6		27.1		40.8		24.2		6.3		100.0

２、共働きは58.9%

問２の共働き状況ではパートナーが「正規社員で共働き」（34.1%）、「非正規社員で共働き」（19.3%）、「上記以外で共働き」（5.6%）と、共働きをしている合計は58.9%で、「働いていない」は11.8%です。既婚者の中では「共働き」の合計が81.6%を占めますが、性別によって少し違いがあります。既婚男性においては、パートナーが「正規社員として共働き」は36.4%にとどまりますが、既婚女性ではパートナーが「正規社員として共働き」が88.8%に及びます。既婚男性ではパートナーの「共働き」合計が78.2%に達するものの、「働いていない」が20.9%を占めます（既婚女性では1.9%）。以上のように、既婚者において男性は大半の人が正規社員として勤務し、そのパートナーにおいては「非正規社員」「その他の働き方」「働いていない」の合計が62.8%に及びます。育児や介護などの家事が女性に委ねられ、正規社員として働く環境を厳しいものにしている状況が推察されます。

子供が「いる」男性についてみてみると、子供の年齢が乳幼児から就学前にかけては共働きしている人の割合が３分の２を占めるものの、「パートナーは働いていない」が３割を超えています。他方、子供の年齢が高校生や18歳以上になると、「パートナーは働いていない」は18%台にとどまります。

子供が「いる」女性では、子供の年齢が就学前以下の人ではほぼ全員が「パートナーが正規社員として共働き」となっています。高校生以上では「共働き」が減り、家計を共有している人やパートナーはいないという人が１割以上になります。

表－12　問２　共働きの状況について（性別）

	男性		女性		白紙・他		合計		既婚男性		既婚女性		既婚者計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①パートナーが正規社員で、共働きをしている	216	27.1	149	55.6	3	18.8	368	34.1	214	36.4	143	88.8	357	47.4
②パートナーが非正規社員で、共働きをしている	197	24.7	7	2.6	4	25.0	208	19.3	195	33.2	7	4.3	202	26.8
③パートナーの働き方は上記以外で、共働きをしている	53	6.7	6	2.2	1	6.3	60	5.6	51	8.7	5	3.1	56	7.4
④パートナーは働いていない	123	15.5	3	1.1	1	6.3	127	11.8	123	20.9	3	1.9	126	16.7
⑤結婚していない。または、家計を共有している人はいない	197	24.7	99	36.9	7	43.8	303	28.1	1	0.2	2	1.2	3	0.4
⑥その他	10	1.3	4	1.5	0	0.0	14	1.3	4	0.7	1	0.6	5	0.7
合計	796	100.0	268	100.0	16	100.0	1080	100.0	588	100.0	161	100.0	753	100.0

表－13　問２　共働きの状況について（子供の有無別）

	いない		持ちたい		いる		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%
①パートナーが正規社員で、共働きをしている	50	15.2	43	46.2	275	41.7	368	34.1
②パートナーが非正規社員で、共働きをしている	22	6.7	8	8.6	178	27.0	208	19.3
③パートナーの働き方は上記以外で、共働きをしている	4	1.2	1	1.1	55	8.3	60	5.6
④パートナーは働いていない	8	2.4	3	3.2	116	17.6	127	11.8
⑤結婚していない。または、家計を共有している人はいない	240	73.2	38	40.9	25	3.8	303	28.1
⑥その他	4	1.2	0	0.0	10	1.5	14	1.3
合計	328	100.0	93	100.0	659	100.0	1080	100.0

表－14　問２　共働きの状況について（男性で、子供の年齢別には）

	1 歳未満		3 歳未満		就学前		小学生		中学生		高校生		18 歳以上		男性合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①パートナーが正規社員で、共働きをしている	17	39.5	37	44.0	40	36.7	43	30.3	30	36.1	18	24.3	39	21.3	155	30.8
②パートナーが非正規社員で、共働きをしている	10	23.3	15	17.9	21	19.3	58	40.8	35	42.2	28	37.8	75	41.0	170	33.8
③パートナーの働き方は上記以外で、共働きをしている	2	4.7	4	4.8	11	10.1	15	10.6	13	15.7	12	16.2	26	14.2	50	9.9
④パートナーは働いていない	13	30.2	27	32.1	37	33.9	25	17.6	5	6.0	14	18.9	33	18.0	113	22.5
⑤結婚していない。または、家計を共有している人はいない	0	0.0	1	1.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	2.7	5	2.7	8	1.6
⑥その他	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	0.7	0	0.0	0	0.0	5	2.7	7	1.4
合計	43	100.0	84	100.0	109	100.0	142	100.0	83	100.0	74	100.0	183	100.0	503	100.0

表－14－２　問２　共働きの状況について（女性で、子供の年齢別には）

	1歳未満		3歳未満		就学前		小学生		中学生		高校生		18歳以上		女性合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①パートナーが正規社員で、共働きをしている	2	100.0	8	88.9	27	100.0	47	94.0	21	87.5	19	76.0	43	67.2	120	78.9
②パートナーが非正規社員で、共働きをしている	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	4.2	2	8.0	3	4.7	5	3.3
③パートナーの働き方は上記以外で、共働きをしている	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	4.2	1	4.0	2	3.1	4	2.6
④パートナーは働いていない	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	3.1	3	2.0
⑤結婚していない。または、家計を共有している人はいない	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	4.0	1	4.2	3	12.0	12	18.8	17	11.2
⑥その他	0	0.0	1	11.1	0	0.0	1	2.0	0	0.0	0	0.0	2	3.1	3	2.0
合計	2	100.0	9	100.0	27	100.0	50	100.0	24	100.0	25	100.0	64	100.0	152	100.0

３、仕事も子育ても…両立を

問３では「仕事と子育てのバランスの在り方について」訊ねました。「仕事の量は減らさず、子育てもする（仕事≒子育て）」が最も多く49.3％と半数近くを占めます。次いで「仕事を減らして、できるだけ子育てに時間を使う（仕事＜子育て）」は45.1％で、「仕事に集中し、子育ては家族や施設に頼る（仕事＞子育て）」は2.9％にとどまります。これも男性と女性では少し差異があります。男性では「仕事＝子育て」が半数を超え（51.5％）、「仕事＜子育て」は43.1％にとどまりますが、女性では「仕事＜子育て」（50.4％）の方が「仕事≒子育て」（42.9％）より多く、女性に子育てへの比重が重くのしかかっていることを示しており、ジェンダーギャップの表れとして認識する必要があるでしょう。

子供の有無別にみると、大きな違いは見受けられませんが、子供が「いない」人、「持ちたい」人では、「仕事＜子育て」と子育てに出来るだけ時間を割きたいとの思いが強めに表れています。他方、子供の「いる」人では、「仕事≒子育て」と、バランス志向が強めに示されています。

「いる」人の子供の年齢別にみてみると、子供が「１歳未満」から「就学前」にかけては、「仕事＜子育て」の方が「仕事≒子育て」より多く、子育てへの時間配分の高さを示しています。「小学生」以上になると徐々に余裕が生まれるのか「仕事≒子育て」が多くなり、バランス志向が強く示されています。

表－15　問３　（条件や制約がないと仮定して）仕事と子育てのバランスの在り方についての考えは（性別）

	男性		女性		白紙・他		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%
①仕事を減らして、できるだけ子育てに時間を使うのがよい【仕事＜子育て】	343	43.1	135	50.4	9	56.3	487	45.1
②仕事の量は減らさず、子育てもするのがよい【仕事≒子育て】	410	51.5	115	42.9	7	43.8	532	49.3
③仕事に集中し、子育てはできるだけ家族や施設に頼るのがよい【仕事＞子育て】	27	3.4	4	1.5	0	0.0	31	2.9
④その他	13	1.6	14	5.2	0	0.0	27	2.5
不明	3	0.4	0	0.0	0	0.0	3	0.3
合計	796	100.0	268	100.0	16	100.0	1080	100.0

表－16　問３　（条件や制約がないと仮定して）仕事と子育てのバランスの在り方についての考えは（子供有無別）

	いない		持ちたい		いる		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%
①仕事を減らして、できるだけ子育てに時間を使うのがよい【仕事＜子育て】	155	47.3	44	47.3	288	43.7	487	45.1
②仕事の量は減らさず、子育てもするのがよい【仕事≒子育て】	146	44.5	47	50.5	339	51.4	532	49.3
③仕事に集中し、子育てはできるだけ家族や施設に頼るのがよい【仕事＞子育て】	8	2.4	1	1.1	22	3.3	31	2.9
④その他	16	4.9	1	1.1	10	1.5	27	2.5
不明	3	0.9	0	0.0	0	0.0	3	0.3
合計	328	100.0	93	100.0	659	100.0	1080	100.0

表－17　問３　（条件や制約がないと仮定して）仕事と子育てのバランスの在り方についての考えは（子供の年代別）

	1 歳未満		3 歳未満		就学前		小学生		中学生		高校生		18 歳以上		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①仕事を減らして、できるだけ子育てに時間を使うのがよい【仕事＜子育て】	24	52.2	48	51.6	68	50.0	92	47.7	49	45.0	45	45.5	89	35.9	415	44.9
②仕事の量は減らさず、子育てもするのがよい【仕事≒子育て】	18	39.1	39	41.9	64	47.1	93	48.2	57	52.3	50	50.5	147	59.3	468	50.6
③仕事に集中し、子育てはできるだけ家族や施設に頼るのがよい【仕事＞子育て】	4	8.7	5	5.4	4	2.9	3	1.6	2	1.8	3	3.0	8	3.2	29	3.1
④その他	0	0.0	1	1.1	0	0.0	5	2.6	1	0.9	1	1.0	4	1.6	12	1.3
合計	46	100.0	93	100.0	136	100.0	193	100.0	109	100.0	99	100.0	248	100.0	924	100.0

４、仕事と子育ての両立にとって不安な点は

問４では「仕事と子育ての両立について不安なこと、又は両立する（上で）障害や問題になりそうだと思うこと」について訊ねました。最も多いのは「子供と一緒にいる時間が減る」（53.1％）で、次いで「教育費などの経済的負担が大きい」（48.1％）「職場や同僚に迷惑がかかる」（46.6％）「仕事、昇進や昇格への影響」（33.2％）「自分の自由な時間がなくなる」（29.6％）と続きます。この傾向は、子供が「いる」人と「いない」人との間で、「子供と一緒にいる時間が減る」が「いる」人の56.8％に対して、「いない」人では43.0％と少し違いがあるものの、それ以外では大きな違いはありません。ただし、「持ちたい」人では不安や心配な点が多いようです。「持ちたい」という人は20・30代に集中していますが、その年代層で両立に対する不安や課題だと認識している人が多くみられ、少子化の遠因になっているのではないかと推察されます。

男女別では違いがみられます。女性では「子供と一緒にいる時間が減る」が59.0％で、男性の32.4％と大きな違いです。また「職場や同僚に迷惑がかかる」と考えるのも女性では57.5％なのに対して男性では43.1％にとどまる等の違いがみられます。独身者の比率や子供の「いない」人の割合の違いも影響していると思われますが、後でみるように長い育児休業期間を取得する女性だからこその気遣いや不安が多様な形で表れているものと言えます。

子供が「いる」人に限定して、不安や問題点の指摘をみてみると、男性で多くみられるのは「子供と一緒にいる時間が減る」が最も多いものの、女性のそれと比べてかなり低く、「教育費など経済的負担が大きい」点への関心が女性よりかなり強く、半数以上に及びます。また、「パートナーの理解が得られない、…」（女性では13.8％）のようなジェンダーギャップ問題も仕事と子育ての両立にとって大きな課題のようです。

表－18　問４　仕事と子育ての両立について不安なこと、または障害や問題になりそうだと思うことは（性別）

	男性		女性		白紙・他		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%
①仕事、昇進や昇格への影響	258	32.4	95	35.4	6	37.5	359	33.2
②職場や同僚に迷惑がかかる	343	43.1	154	57.5	6	37.5	503	46.6
③子どもと一緒にいる時間が減る	409	51.4	158	59.0	6	37.5	573	53.1
④自分の自由な時間がなくなる	226	28.4	91	34.0	3	18.8	320	29.6
⑤困ったことがあっても相談したり頼れるところがない	55	6.9	10	3.7	1	6.3	66	6.1
⑥教育費などの経済的負担が大きい	415	52.1	97	36.2	7	43.8	519	48.1
⑦両立についてパートナーの理解が得れない、役割分担についての意見が一致しない	52	6.5	31	11.6	0	0.0	83	7.7
⑧両立について周囲や社会の理解が得られない	61	7.7	26	9.7	3	18.8	90	8.3
⑨特に不安や問題はない	65	8.2	12	4.5	2	12.5	79	7.3
⑩その他	13	1.6	11	4.1	1	6.3	25	2.3
不明	4	0.5	0	0.0	0	0.0	4	0.4
合計	1901	238.8	685	255.6	35	218.8	2621	242.7

表－19　問４　仕事と子育ての両立について不安なこと、または障害や問題になりそうだと思うことは（子供の有無別）

	いない		持ちたい		いる		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%
①仕事、昇進や昇格への影響	104	31.7	46	49.5	209	31.7	359	33.2
②職場や同僚に迷惑がかかる	157	47.9	39	41.9	307	46.6	503	46.6
③子どもと一緒にいる時間が減る	141	43.0	58	62.4	374	56.8	573	53.1
④自分の自由な時間がなくなる	102	31.1	36	38.7	182	27.6	320	29.6
⑤困ったことがあっても相談したり頼れるところがない	20	6.1	5	5.4	41	6.2	66	6.1
⑥教育費などの経済的負担が大きい	147	44.8	46	49.5	326	49.5	519	48.1
⑦両立についてパートナーの理解が得れない、役割分担についての意見が一致しない	30	9.1	5	5.4	48	7.3	83	7.7
⑧両立について周囲や社会の理解が得られない	14	4.3	9	9.7	47	7.1	70	6.5
⑨特に不安や問題はない	27	8.2	3	3.2	49	7.4	79	7.3
⑩その他	12	3.7	1	1.1	12	1.8	25	2.3
不明	3	0.9	0	0.0	1	0.2	4	0.4
合計	757	230.8	248	266.7	1596	242.2	2601	240.8

表－20　問４　仕事と子育ての両立について不安なこと、または両立する人にとって障害や問題になりそうだと思うこと（子供がいる人対象）

	男性		女性		白紙・他		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%
①仕事、昇進や昇格への影響	159	31.6	48	31.6	2	50.0	209	31.7
②職場や同僚に迷惑がかかる	215	42.7	90	59.2	2	50.0	307	46.6
③子どもと一緒にいる時間が減る	276	54.9	96	63.2	2	50.0	374	56.8
④自分の自由な時間がなくなる	139	27.6	42	27.6	1	25.0	182	27.6
⑤困ったことがあっても相談したり頼れるところがない	35	7.0	6	3.9	0	0.0	41	6.2
⑥教育費などの経済的負担が大きい	270	53.7	54	35.5	2	50.0	326	49.5
⑦両立についてパートナーの理解が得れない、役割分担についての意見が一致しない	27	5.4	21	13.8	0	0.0	48	7.3
⑧両立について周囲や社会の理解が得られない	33	6.6	14	9.2	0	0.0	47	7.1
⑨特に不安や問題はない	42	8.3	6	3.9	1	25.0	49	7.4
⑩その他	5	1.0	7	4.6	0	0.0	12	1.8
不明	1	0.2	0	0.0	0	0.0	1	0.2
合計	1202	239.0	384	252.6	10	250.0	1596	242.2

５、育児休業制度、「内容を知っている」は41.7%

問５では子育てのために取得できる休業制度について知っているかを訊ねました。「内容を知っている」は全体で41.7%、子供が「いる」人だけでも51.6%にとどまっています。同時に、「なんとなく知っているが、詳しくは知らない」も全体で44.4%、「子供がいる」人でも37.2%あります。「なんとなく知っているが、詳しくは知らない」「聞いたことはある」（8.7%）も制度の存在は認識しているということで、制度の存在は全体として知られているようです。同時に、半数以上の人が内容までは知らないとなっています。子供を「持ちたい」と思っている人でも制度を「内容を知っている」は28.0%にとどまり、内容までの周知が大きな課題のようです。育児休業制度については、就業規則に定める外、事業主には対象従業員に制度を周知し、取得意向について確認する義務があります。当事者にはもちろんのこと、全ての働く人への周知が行き届き、制度が理解されることで、取得の促進に繋がると言えます。

表－21　問５　子育てのために取得できる育児休業制度について（性別）

	男性		女性		白紙・他		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%
①内容を知っている	331	41.6	114	42.5	5	31.3	450	41.7
②なんとなく知っているが、詳しくは知らない	363	45.6	110	41.0	7	43.8	480	44.4
③聞いたことはある	66	8.3	25	9.3	3	18.8	94	8.7
④知らない、わからない	32	4.0	16	6.0	1	6.3	49	4.5
⑤その他	2	0.3	3	1.1	0	0.0	5	0.5
不明	2	0.3	0	0.0	0	0.0	2	0.2
合計	796	100.0	268	100.0	16	100.0	1080	100.0

表－22　問５　子育てのために取得できる育児休業制度について（子供の有無別）

	いない		持ちたい		いる		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%
①内容を知っている	84	25.6	26	28.0	340	51.6	450	41.7
②なんとなく知っているが、詳しくは知らない	180	54.9	55	59.1	245	37.2	480	44.4
③聞いたことはある	41	12.5	8	8.6	45	6.8	94	8.7
④知らない、わからない	18	5.5	4	4.3	27	4.1	49	4.5
⑤その他	3	0.9	0	0.0	2	0.3	5	0.5
不明	2	0.6	0	0.0	0	0.0	2	0.2
合計	328	100.0	93	100.0	659	100.0	1080	100.0

６、育児休業制度の取得、徐々に進む

次に、その取得状況について訊いたところ、全回答者で見ると、「自分が取得したことがある」は男性で7.8％、女性で35.4％、「自分もパートナーも取得した」を合わせても、それぞれ9.9％、40.6％となっています。

子供が「いる」女性では、「自分が取得したことがある」は62.5％で、「自分もパートナーも取得したことがある」の9.2％を合わせると、「取得したことがある」人は70％を超えます。他方、「育休制度がない、なかった」が7.9％で、「取得していない」が16.4％となっています。

それに対して、子供の「いる」男性503人中、「自分が取得したことがある」人は12.3％にとどまり、「自分もパートナーも取得したことがある」も3.4％にとどまります。ただ、子供の年齢が１歳未満、３歳未満の乳幼児をもつ男性では40％台に達し、近年、急速に増えている傾向が示されています。

厚労省調査によると、男性の育休取得率（2023年）は前年より13ポイント伸びて30.1％に達し（女性では84.1％）、政府目標は「2025年までに50％に」と、その普及、定着に努めていることが職場にも反映しているように思われます。

表－23　問６　育児休業の取得状況について（性別）

	男性		女性		白紙・他		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%
①まだ取得したことはないが、将来的に取得したいと思っている	133	16.7	52	19.4	2	12.5	187	17.3
②自分が取得したことがある	62	7.8	95	35.4	0	0.0	157	14.5
③パートナーが取得したことがある	80	10.1	0	0.0	2	12.5	82	7.6
④自分もパートナーも取得したことがある	17	2.1	14	5.2	0	0.0	31	2.9
⑤取得していない	407	51.1	76	28.4	8	50.0	491	45.5
⑥育休の制度がない、なかった	74	9.3	13	4.9	2	12.5	89	8.2
⑦その他	21	2.6	17	6.3	2	12.5	40	3.7
不明	2	0.3	1	0.4	0	0.0	3	0.3
合計	796	100.0	268	100.0	16	100.0	1080	100.0

表－24　問６　育児休業の取得状況について（子供がいる人男女別では）

	男性		女性		白紙・他		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%
①まだ取得したことはないが、将来的に取得したいと思っている	22	4.4	0	0.0	0	0.0	22	3.3
②自分が取得したことがある	62	12.3	95	62.5	0	0.0	157	23.8
③パートナーが取得したことがある	79	15.7	0	0.0	1	25.0	80	12.1
④自分もパートナーも取得したことがある	17	3.4	14	9.2	0	0.0	31	4.7
⑤取得していない	247	49.1	25	16.4	1	25.0	273	41.4
⑥育休の制度がない、なかった	70	13.9	12	7.9	2	50.0	84	12.7
⑦その他	6	1.2	6	3.9	0	0.0	12	1.8
合計	503	100.0	152	100.0	4	100.0	659	100.0

表－25　問６　育児休業の取得状況について（子供がいる男性対象）

	1 歳未満		3 歳未満		就学前		小学生		中学生		高校生		18 歳以上		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①まだ取得したことはないが、将来的に取得したいと思っている	7	16.3	12	14.3	6	5.5	2	1.4	0	0.0	0	0.0	1	0.5	28	3.9
②自分が取得したことがある	17	39.5	28	33.3	27	24.8	11	7.7	6	7.2	3	4.1	2	1.1	94	13.1
③パートナーが取得したことがある	4	9.3	17	20.2	23	21.1	35	24.6	19	22.9	6	8.1	16	8.7	120	16.7
④自分もパートナーも取得したことがある	4	9.3	7	8.3	9	8.3	4	2.8	2	2.4	1	1.4	2	1.1	29	4.0
⑤取得していない	11	25.6	19	22.6	41	37.6	71	50.0	40	48.2	52	70.3	119	65.0	353	49.2
⑥育休の制度がない、なかった	0	0.0	0	0.0	2	1.8	19	13.4	16	19.3	11	14.9	40	21.9	88	12.3
⑦その他	0	0.0	1	1.2	1	0.9	0	0.0	0	0.0	1	1.4	3	1.6	6	0.8
合計	43	100.0	84	100.0	109	100.0	142	100.0	83	100.0	74	100.0	183	100.0	718	100.0

７、取得期間、女性は１年以上、男性は２週間未満

問７以下に育休取得状況について関連質問をしています。まず、取得した育休の期間では、女性では「１年６ヶ月未満」が最も多く33.7%、「１年６ヶ月以上」の22.1%を合わせて１年以上が55.8%になります。それに対して男性では「３ヶ月未満」が最も多いものの、殆どの人が６ヶ月未満で、「５日未満」も含めた２週間未満が43.5%を占めます。

表－26　問７　取得した育児休業の期間は（問6で②を選択した人）

	男性		女性		白紙・他		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%
①5日未満	19	30.6	0	0.0	0	0.0	19	12.1
②2週間未満	8	12.9	2	2.1	0	0.0	10	6.4
③1ヶ月未満	10	16.1	2	2.1	0	0.0	12	7.6
④3ヶ月未満	21	33.9	3	3.2	0	0.0	24	15.3
⑤6ヶ月未満	2	3.2	7	7.4	0	0.0	9	5.7
⑥1年未満	0	0.0	28	29.5	0	0.0	28	17.8
⑦1年6ヶ月未満	1	1.6	32	33.7	0	0.0	33	21.0
⑧1年6ヶ月以上	0	0.0	21	22.1	0	0.0	21	13.4
不明	1	1.6	0	0.0	0	0.0	1	0.6
合計	62	100.0	95	100.0	0	0.0	157	100.0

問８の育休以外の制度利用では（子供がいる人対象)、「利用していない、したことがない」が70.4％にのぼり、男性では８割を超えます。女性では「短時間勤務」の利用が５割を超えるものの、「時間外勤務の免除」「深夜勤務の免除」などの利用は殆どなく、「利用していない、したことがない」も３分の１を超えています。子供の年齢による傾向をみると、「利用していない、したことがない」が全体通じて３分の２前後あり、特に子供の年齢が高校生以上では「利用したことがない」が８割近くにのぼり、制度そのものが無かったか普及に乏しかったものと推察されます。乳幼児をかかえる層でも職場での制度はあまり機能してない状況がみて取れます。

表－27　問８　育児休業以外で子育てのために利用した制度は（子供がいる人）

	男性		女性		白紙・他		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%
①利用していない、したことがない	405	80.5	56	36.8	3	75.0	464	70.4
②時間外労働の免除	4	0.8	9	5.9	0	0.0	13	2.0
③深夜勤務の免除	4	0.8	5	3.3	0	0.0	9	1.4
④短時間勤務	18	3.6	62	40.8	1	25.0	81	12.3
⑤育児休業給付金	29	5.8	49	32.2	0	0.0	78	11.8
⑥子の看護休暇	54	10.7	35	23.0	0	0.0	89	13.5
⑦その他	12	2.4	3	2.0	0	0.0	15	2.3
不明	4	0.8	1	0.7	0	0.0	5	0.8
合計	530	105.4	220	144.7	4	100.0	754	114.4

表－28　問８　育児休業以外で子育てのために利用した制度（子供の年齢別）

	1歳未満		3歳未満		就学前		小学生		中学生		高校生		18歳以上	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①利用していない、したことがない	33	71.7	60	64.5	89	65.4	121	62.7	74	67.9	78	78.8	194	78.2
②時間外労働の免除	1	2.2	2	2.2	2	1.5	4	2.1	2	1.8	1	1.0	5	2.0
③深夜勤務の免除	0	0.0	1	1.1	0	0.0	1	0.5	1	0.9	1	1.0	6	2.4
④短時間勤務	2	4.3	9	9.7	22	16.2	34	17.6	19	17.4	12	12.1	22	8.9
⑤育児休業給付金	12	26.1	19	20.4	22	16.2	28	14.5	8	7.3	5	5.1	17	6.9
⑥子の看護休暇	3	6.5	16	17.2	21	15.4	38	19.7	17	15.6	10	10.1	22	8.9
⑦その他	2	4.3	2	2.2	5	3.7	5	2.6	1	0.9	1	1.0	2	0.8
不明	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	5	2.0
合計	53	115.2	109	117.2	161	118.4	231	119.7	122	111.9	108	109.1	273	110.1

８、期待される産後パパ育休

また、問９で「出生時育休（産後パパ育休）」の取得状況を訊いたところ、「自分は取得していないが職場に取得した人がいる」が52.0％と半数以上にのぼります。男性で「自分も取得したし、他にも取得した人がいる」と「自分が取得した」を合わせて8.6％にとどまりますが、子供の年齢が「１歳未満」の乳幼児を抱える層では４割を超え、取得が急速に進んでいることが窺がえます。制度が出来てまだ期間が浅いということもあるでしょう。2025年４月から、出生後休業支援給付金制度もスタートします。制度の普及とともに職場での取得推進が期待されます。

表－29　問９　職場で、出生時育児休業（産後パパ育休）を取得した人は（性別）

	男性		女性		白紙・他		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%
①自分も取得したし、他にも取得した人がいる	53	6.7	19	7.1	0	0.0	72	6.7
②自分が取得した	15	1.9	4	1.5	1	6.3	20	1.9
③自分は取得していないが職場に取得した人がいる	413	51.9	143	53.4	6	37.5	562	52.0
④取得した人はいない	146	18.3	57	21.3	1	6.3	204	18.9
⑤知らない、わからない	166	20.9	45	16.8	7	43.8	218	20.2
不明	3	0.4	0	0.0	1	6.3	4	0.4
合計	796	100.0	268	100.0	16	100.0	1080	100.0

表－30　問９　職場で、出生時育児休業（産後パパ育休）を取得した人は（子供がいる男性）

	1歳未満		3歳未満		就学前		小学生		中学生		高校生		18歳以上		合　計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①自分も取得したし、他にも取得した人がいる	13	30.2	20	26.0	22	20.2	5	3.5	2	2.4	0	0.0	3	1.6	65	9.1
②自分が取得した	8	18.6	4	5.2	7	6.4	2	1.4	0	0.0	1	1.4	0	0.0	22	3.1
③自分は取得していないが職場に取得した人がいる	10	23.3	31	40.3	47	43.1	76	53.5	48	57.8	44	59.5	99	54.1	355	49.9
④取得した人はいない	5	11.6	11	14.3	16	14.7	31	21.8	19	22.9	21	28.4	46	25.1	149	21.0
⑤知らない、わからない	7	16.3	11	14.3	17	15.6	28	19.7	14	16.9	8	10.8	35	19.1	120	16.9
合計	43	100.0	77	100.0	109	100.0	142	100.0	83	100.0	74	100.0	183	100.0	711	100.0

問10では、職場で「産休・育休・産後パパ育休の取得しやすさ」を訊いたところ、「誰もが取得しやすい」（11.7%）、「概ねしやすいと思う」（34.5%）と、「しやすさ」を感じる人は46.2%と半数に満たず、「しにくいと思う」の合計41.9%と拮抗しています。男性の方が「しにくい」と感じている比率が高く、また、子供の「いる」人の方が「しにくい」が「しやすい」を上回っており、取得への躊躇感がかなりあるようです。

表－31　問10　職場での産休・育休・産後パパ育休の取得しやすさについて（性別）

	男性		女性		白紙・他		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%
①誰もが取得しやすいと思う	93	11.7	32	11.9	1	6.3	126	11.7
②部署や立場によるが、概ね取得しやすいと思う	254	31.9	115	42.9	4	25.0	373	34.5
③部署や立場によっては取得しにくいと思う	244	30.7	76	28.4	6	37.5	326	30.2
④取得しにくいと思う	105	13.2	21	7.8	0	0.0	126	11.7
⑤わからない、知らない、取った人がいない	95	11.9	23	8.6	4	25.0	122	11.3
⑥その他	3	0.4	1	0.4	0	0.0	4	0.4
不明	2	0.3	0	0.0	1	6.3	3	0.3
合計	796	100.0	268	100.0	16	100.0	1080	100.0

表－32　問10　職場での産休・育休・産後パパ育休の取得しやすさについて（子供の有無別）

	いない		持ちたい		いる		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%
①誰もが取得しやすいと思う	42	12.8	8	8.6	76	11.5	126	11.7
②部署や立場によるが、概ね取得しやすいと思う	118	36.0	40	43.0	215	32.6	373	34.5
③部署や立場によっては取得しにくいと思う	83	25.3	31	33.3	212	32.2	326	30.2
④取得しにくいと思う	27	8.2	10	10.8	89	13.5	126	11.7
⑤わからない、知らない、取った人がいない	53	16.2	4	4.3	65	9.9	122	11.3
⑥その他	2	0.6	0	0.0	2	0.3	4	0.4
不明	3	0.9	0	0.0	0	0.0	3	0.3
合計	328	100.0	93	100.0	659	100.0	1080	100.0

９、職場、同僚の理解と協力が重要

育休取得のしにくさについて深掘りするために、問11では考えられる要素を提示して訊ねました。

最も多いのは「同僚や職場に迷惑がかかる」で、57.4％の人が指摘しています。職場の雰囲気や同僚の理解、協力が重要な要素を持っているようです。次いで、「職場の体制が整っていない」（38.7％）「収入が減ってしまう」（36.0％）と続き、この傾向は子供がいる人だけにおいても同様です。「人事評価、昇進、昇格にマイナスになる」（17.2％）「同じポストに復帰できるかわからない」（14.7％）「職場に取得しにくい雰囲気がある」（15.9％）など10％台ですが、それぞれが「しにくさ」に繋がっているものとみられます。

育休取得のしにくさの内容は、子供が「いる」人、「いない」人、又、「子供がいて、育休を取得してない」人でも傾向に大きな違いは認められません。

表－33　問11　職場に育休等の取得しにくさがあるとすれば何か（性別）

	男性		女性		白紙・他		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%
①職場の体制が整っていない	318	39.9	93	34.7	7	43.8	418	38.7
②人事評価、昇進、昇格にマイナスになる	139	17.5	44	16.4	3	18.8	186	17.2
③同じポストに復帰できるかわからない	109	13.7	46	17.2	4	25.0	159	14.7
④同僚や職場に迷惑がかかる	460	57.8	154	57.5	6	37.5	620	57.4
⑤職場に取得しにくい雰囲気がある	134	16.8	35	13.1	3	18.8	172	15.9
⑥誰も取得していない	87	10.9	17	6.3	1	6.3	105	9.7
⑦制度に問題がある	23	2.9	6	2.2	3	18.8	32	3.0
⑧収入が減ってしまう	307	38.6	78	29.1	4	25.0	389	36.0
⑨特にない	70	8.8	29	10.8	0	0.0	99	9.2
⑩わからない、知らない、取った人がいない	61	7.7	19	7.1	4	25.0	84	7.8
⑪その他	14	1.8	5	1.9	0	0.0	19	1.8
不明	2	0.3	3	1.1	3	18.8	8	0.7
合計	1724	216.6	529	197.4	38	237.5	2291	212.1

表－34　問11　職場に育休等の取得しにくさがあるとすれば何か（年代別）

	10 代		20 代		30 代		40 代		50 代		60 代以上		不明		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①職場の体制が整っていない	1	20.0	44	29.3	120	39.1	148	47.6	88	37.3	17	25.4	0	0.0	418	38.7
②人事評価、昇進、昇格にマイナスになる	0	0.0	35	23.3	54	17.6	54	17.4	30	12.7	13	19.4	0	0.0	186	17.2
③同じポストに復帰できるかわからない	0	0.0	32	21.3	48	15.6	41	13.2	30	12.7	8	11.9	0	0.0	159	14.7
④同僚や職場に迷惑がかかる	0	0.0	80	53.3	183	59.6	184	59.2	144	61.0	29	43.3	0	0.0	620	57.4
⑤職場に取得しにくい雰囲気がある	0	0.0	18	12.0	51	16.6	51	16.4	43	18.2	9	13.4	0	0.0	172	15.9
⑥誰も取得していない	1	20.0	20	13.3	23	7.5	36	11.6	21	8.9	4	6.0	0	0.0	105	9.7
⑦制度に問題がある	0	0.0	6	4.0	10	3.3	8	2.6	6	2.5	2	3.0	0	0.0	32	3.0
⑧収入が減ってしまう	1	20.0	68	45.3	128	41.7	104	33.4	67	28.4	21	31.3	0	0.0	389	36.0
⑨特にない	2	40.0	13	8.7	23	7.5	24	7.7	29	12.3	8	11.9	0	0.0	99	9.2
⑩わからない、知らない、取った人がいない	2	40.0	15	10.0	12	3.9	23	7.4	19	8.1	12	17.9	1	25.0	84	7.8
⑪その他	0	0.0	2	1.3	5	1.6	4	1.3	4	1.7	4	6.0	0	0.0	19	1.8
不明	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	0.6	2	0.8	1	1.5	3	75.0	8	0.7
合計	7	140.0	333	222.0	657	214.0	679	218.3	483	204.7	128	191.0	4	100.0	2291	212.1

表－35　問11　職場に育休等の取得しにくさがあるとすれば何か（子供の有無別）

	子供がいる 659 人中		子供がいて育休取得してない273人中		子供がいない 421人中		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%
①職場の体制が整っていない	268	40.7	105	38.5	150	35.6	418	38.7
②人事評価、昇進、昇格にマイナスになる	105	15.9	45	16.5	81	19.2	186	17.2
③同じポストに復帰できるかわからない	89	13.5	32	11.7	70	16.6	159	14.7
④同僚や職場に迷惑がかかる	385	58.4	153	56.0	235	55.8	620	57.4
⑤職場に取得しにくい雰囲気がある	115	17.5	50	18.3	57	13.5	172	15.9
⑥誰も取得していない	66	10.0	28	10.3	39	9.3	105	9.7
⑦制度に問題がある	19	2.9	3	1.1	13	3.1	32	3.0
⑧収入が減ってしまう	246	37.3	98	35.9	143	34.0	389	36.0
⑨特にない	61	9.3	29	10.6	38	9.0	99	9.2
⑩わからない、知らない、取った人がいない	40	6.1	21	7.7	44	10.5	84	7.8
⑪その他	11	1.7	4	1.5	8	1.9	19	1.8
不明	3	0.5	0	0.0	5	1.2	8	0.7
合計	1408	213.7	568	208.1	883	209.7	2291	212.1

問12では、職場内の他の人が育休等を取得したことで、自分自身や周囲の人が困ったことはあるかを訊ねました。困ったこととして、「業務の負担が増えた」が最も多く34.2%で「引継ぎの不足」（18.7%）

「職場復帰後の配置や人員の調整」（12.4%）と続き、他方、「困ったことはない」が20.8%、「わからない、知らない、取った人がいない」も31.1%あります。ただ、実際に子育ての多くを担い、育休も長期にわたって取得しなければならない女性にとっては、「業務」のこと、「コミュニケーション」「人員調整」など、男性に比べて課題は多いように思われます。

表－36　問12　職場内の他の人が育休等を取得したことで、困ったことはあるか（性別）

	男性		女性		白紙・他		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%
①業務の負担が増えた	261	32.8	102	38.1	6	37.5	369	34.2
②顧客への対応	35	4.4	14	5.2	3	18.8	52	4.8
③コミュニケーションや連絡が取りにくい	60	7.5	29	10.8	1	6.3	90	8.3
④専門知識やスキルの不足	49	6.2	15	5.6	1	6.3	65	6.0
⑤引き継ぎの不足	149	18.7	51	19.0	2	12.5	202	18.7
⑥職場復帰後の配置や人員の調整	77	9.7	54	20.1	3	18.8	134	12.4
⑦職場内のモチベーション低下	38	4.8	9	3.4	1	6.3	48	4.4
⑧困ったことはない	161	20.2	62	23.1	2	12.5	225	20.8
⑨わからない、知らない、取った人がいない	275	34.5	57	21.3	4	25.0	336	31.1
⑩その他	8	1.0	4	1.5	0	0.0	12	1.1
不明	9	1.1	1	0.4	2	12.5	12	1.1
合計	1122	141.0	398	148.5	25	156.3	1545	143.1

表－37　問12　職場内の他の人が育休等を取得したことで、困ったことはあるか（子供の有無別）

	いない		持ちたい		いる		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%
①業務の負担が増えた	115	35.1	30	32.3	224	34.0	369	34.2
②顧客への対応	16	4.9	4	4.3	32	4.9	52	4.8
③コミュニケーションや連絡が取りにくい	31	9.5	12	12.9	47	7.1	90	8.3
④専門知識やスキルの不足	16	4.9	5	5.4	44	6.7	65	6.0
⑤引き継ぎの不足	57	17.4	23	24.7	122	18.5	202	18.7
⑥職場復帰後の配置や人員の調整	33	10.1	14	15.1	87	13.2	134	12.4
⑦職場内のモチベーション低下	17	5.2	6	6.5	25	3.8	48	4.4
⑧困ったことはない	66	20.1	23	24.7	136	20.6	225	20.8
⑨わからない、知らない、取った人がいない	105	32.0	31	33.3	200	30.3	336	31.1
⑩その他	4	1.2	3	3.2	5	0.8	12	1.1
不明	6	1.8	0	0.0	6	0.9	12	1.1
合計	466	142.1	151	162.4	928	140.8	1545	143.1

10、多様な子育て支援策

問13で、子育て環境の内、職場での「子育てしやすい環境に必要なもの」を訊きました。「(在宅ワーク、時短勤務、シフト制など）働き方の多様性」を上げる人が最も多く（54.6％)、特に女性では64.9％にのぼります。次いで、「人員の確保・補充」が42.2％、「子育て支援制度・手当等の拡充」が33.2％、「業務を複数人で共有・分担できる体制」（27.3％）など職場の同僚にかかる負担の軽減を望む声が強いものとなっています。職場ごとに取得しやすい環境をどのように作りだしていくかが大きな課題であると思われます。また、育児休業を取得する当人の支援策としては、この他「始業時刻の変更」や「特別休暇の付与」などもあるでしょう。さらに、男性の子育て参加は強まっている傾向はあるものの、女性への負担は多く、ジェンダーギャップ解消への努力とともに働き方の多様化など改善の課題は多いと言えるでしょう。

表－38　問13　職場における子育てしやすい環境に必要だと思うもの（性別）

	男性		女性		白紙・他		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%
①働き方の多様性(在宅ワーク、時短勤務、シフト制など)	408	51.3	174	64.9	8	50.0	590	54.6
②時間外労働の削減	177	22.2	45	16.8	2	12.5	224	20.7
③休暇制度の充実	159	20.0	54	20.1	3	18.8	216	20.0
④子育て支援制度・手当等の拡充	281	35.3	70	26.1	8	50.0	359	33.2
⑤育休中等に業務を肩代わりする人への手当や支援	190	23.9	83	31.0	0	0.0	273	25.3
⑥社内の雰囲気や上司の理解	202	25.4	84	31.3	4	25.0	290	26.9
⑦人員の確保・補充	349	43.8	100	37.3	7	43.8	456	42.2
⑧業務を複数人で共有・分担できる体制	226	28.4	67	25.0	2	12.5	295	27.3
⑨相談窓口の設置・充実	13	1.6	4	1.5	0	0.0	17	1.6
⑩社内の保育施設の設置・充実	43	5.4	20	7.5	3	18.8	66	6.1
⑪その他	10	1.3	6	2.2	0	0.0	16	1.5
不明	3	0.4	0	0.0	2	12.5	5	0.5
合計	2061	258.9	707	263.8	39	243.8	2807	259.9

表ー39　問13　職場における子育てしやすい環境に必要だと思うもの（子供の有無別）

	いない		持ちたい		いる		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%
①働き方の多様性(在宅ワーク、時短勤務、シフト制など)	184	56.1	55	59.1	351	53.3	590	54.6
②時間外労働の削減	65	19.8	21	22.6	138	20.9	224	20.7
③休暇制度の充実	65	19.8	13	14.0	138	20.9	216	20.0
④子育て支援制度・手当等の拡充	106	32.3	31	33.3	222	33.7	359	33.2
⑤育休中等に業務を肩代わりする人への手当や支援	87	26.5	27	29.0	159	24.1	273	25.3
⑥社内の雰囲気や上司の理解	84	25.6	21	22.6	185	28.1	290	26.9
⑦人員の確保・補充	121	36.9	39	41.9	296	44.9	456	42.2
⑧業務を複数人で共有・分担できる体制	76	23.2	32	34.4	187	28.4	295	27.3
⑨相談窓口の設置・充実	5	1.5	1	1.1	11	1.7	17	1.6
⑩社内の保育施設の設置・充実	14	4.3	9	9.7	43	6.5	66	6.1
⑪その他	10	3.0	0	0.0	6	0.9	16	1.5
不明	4	1.2	0	0.0	1	0.2	5	0.5
合計	821	250.3	249	267.7	1737	263.6	2807	259.9

11、強い経済的支援要求

そして、問14では、国や自治体による支援策で充実・強化してほしいことを訊ねました。それによると、「教育費など子育てに係る経済的負担の軽減」が最も多く、特に「子供のいる人」においては7割を超えます。同様に、「児童手当の増額など、子育てする人への経済的支援」（63.3%）も強い要求になっています。子供の「いる」人と「いない」人では少し違いがあります。例えば、子供が「いる」人、「持ちたい」人では、どちらも経済的支援策ですが、手当の増額支援と負担の軽減策のどちらも強い要求度になっています。

表－40　問14　国・自治体による仕事と子育ての両立支援施策で、充実・強化して欲しいこと（性別）

	男性		女性		白紙・他		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%
①児童手当の増額など、子育てする人への経済的支援	543	68.2	136	50.7	5	31.3	684	63.3
②教育費など子育てに係る経済的負担の軽減	538	67.6	154	57.5	8	50.0	700	64.8
③保育施設の充実	268	33.7	136	50.7	6	37.5	410	38.0
④産婦人科・小児科医療施設の充実	56	7.0	12	4.5	0	0.0	68	6.3
⑤出産や育児を支援する労働法制の改正	128	16.1	45	16.8	4	25.0	177	16.4
⑥子育てする人のための休暇制度の充実	169	21.2	49	18.3	1	6.3	219	20.3
⑦長時間労働の規制	127	16.0	50	18.7	0	0.0	177	16.4
⑧子育て支援制度の普及啓発	70	8.8	19	7.1	1	6.3	90	8.3
⑨子育て相談・支援窓口の充実	24	3.0	10	3.7	0	0.0	34	3.1
⑩ハラスメント対策	50	6.3	19	7.1	0	0.0	69	6.4
⑪女性の活躍支援	20	2.5	30	11.2	4	25.0	54	5.0
⑫その他	9	1.1	6	2.2	0	0.0	15	1.4
不明	3	0.4	1	0.4	3	18.8	7	0.6
合計	2005	251.9	667	248.9	32	200.0	2704	250.4

表－41　問14　国・自治体による仕事と子育ての両立支援施策で、充実・強化して欲しいこと（子供の有無別）

	いない		持ちたい		いる		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%
①児童手当の増額など、子育てする人への経済的支援	196	59.8	63	67.7	425	64.5	684	63.3
②教育費など子育てに係る経済的負担の軽減	168	51.2	56	60.2	476	72.2	700	64.8
③保育施設の充実	139	42.4	35	37.6	236	35.8	410	38.0
④産婦人科・小児科医療施設の充実	14	4.3	13	14.0	41	6.2	68	6.3
⑤出産や育児を支援する労働法制の改正	47	14.3	30	32.3	100	15.2	177	16.4
⑥子育てする人のための休暇制度の充実	59	18.0	17	18.3	143	21.7	219	20.3
⑦長時間労働の規制	57	17.4	17	18.3	103	15.6	177	16.4
⑧子育て支援制度の普及啓発	23	7.0	5	5.4	62	9.4	90	8.3
⑨子育て相談・支援窓口の充実	15	4.6	3	3.2	16	2.4	34	3.1
⑩ハラスメント対策	23	7.0	4	4.3	42	6.4	69	6.4
⑪女性の活躍支援	14	4.3	4	4.3	36	5.5	54	5.0
⑫その他	8	2.4	1	1.1	6	0.9	15	1.4
不明	6	1.8	0	0.0	2	0.3	8	0.7
合計	769	234.5	248	266.7	1688	256.1	2705	250.5

12、欠かせない地域社会での支援

問15では、子育て支援において、地域社会で大切なことを訊ねました。最も多いのは「緊急時に子供を預けられる場所や人」（60.5％）で、「子育てに協力的な社会意識や雰囲気」（45.9％）、「子供の遊び場の確保」（40.2％）、「通園・通学の見守り」（34.4％）と続きます。子供のいる人では各項目ともより一層強い要求になっています。地域社会とのつながり、参画も課題と言えるでしょう。

表－42　問15　地域社会の支援で仕事と子育ての両立に大切だと思うものは（性別）

	男性		女性		白紙・他		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%
①通園・通学の見守り	268	33.7	98	36.6	5	31.3	371	34.4
②子育ての相談や悩みの共有ができる場所	239	30.0	80	29.9	3	18.8	322	29.8
③子ども食堂や居場所づくり	145	18.2	47	17.5	0	0.0	192	17.8
④子どもの遊び場の確保	331	41.6	101	37.7	2	12.5	434	40.2
⑤緊急時に子どもを預けられる場所や人	457	57.4	188	70.1	8	50.0	653	60.5
⑥交通機関・商業施設等における妊産婦・乳幼児連れへの配慮	111	13.9	33	12.3	2	12.5	146	13.5
⑦子育てに協力的な社会意識や雰囲気	359	45.1	130	48.5	7	43.8	496	45.9
⑧その他	8	1.0	3	1.1	0	0.0	11	1.0
不明	4	0.5	0	0.0	2	12.5	6	0.6
合計	1922	241.5	680	253.7	29	181.3	2631	243.6

表－43　問15　地域社会の支援で仕事と子育ての両立に大切だと思うものは（子供の有無別）

	いない		持ちたい		いる		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%
①通園・通学の見守り	92	28.0	37	39.8	242	36.7	371	34.4
②子育ての相談や悩みの共有ができる場所	126	38.4	30	32.3	166	25.2	322	29.8
③子ども食堂や居場所づくり	61	18.6	17	18.3	114	17.3	192	17.8
④子どもの遊び場の確保	100	30.5	46	49.5	288	43.7	434	40.2
⑤緊急時に子どもを預けられる場所や人	185	56.4	59	63.4	409	62.1	653	60.5
⑥交通機関・商業施設等における妊産婦・乳幼児連れへの配慮	48	14.6	19	20.4	79	12.0	146	13.5
⑦子育てに協力的な社会意識や雰囲気	134	40.9	40	43.0	322	48.9	496	45.9
⑧その他	5	1.5	0	0.0	6	0.9	11	1.0
不明	5	1.5	0	0.0	1	0.2	6	0.6
合計	756	230.5	248	266.7	1627	246.9	2631	243.6

まとめ

厚労省の調査（雇用均等基本調査）によると、2023年度における男性の育休取得率（2022年事業年度）は前年より約13ポイント上昇して30.1％を記録しています。厚労省は50％を目標に、諸策を強めるとしています。また、2025年４月より改正施行された育児・介護休業法では、「男性労働者の育休取得率の公表の義務化」が従業員1000人以下、300人超の企業にも適用されたのをはじめ、仕事と育児の両立に関する個別の周知、意向確認の措置、配慮の義務化が2025年４月より10月にかけて段階的に施行されます。その中には始業時間の変更や短時間勤務など柔軟な働き方を実現するための措置などが事業主に義務化され、対象者に周知、意向確認の措置も必要になってきます。

上記調査では、職場での育児休業の取得率向上は、職場風土の改善、コミュニケーションの活性化、従業員満足度・ワークエンゲージメントの向上などの効果があると報告されています。取得する当人にとって有効なだけでなく、企業全体への好影響が期待されるもので、そうした視点からも取得向上の取組み強化が期待されます。

本調査の結果をみると、「条件や制約がない」下ではあるものの、仕事と子育てのバランスについて「仕事の量は減らさず、子育てもするのがよい（仕事≒子育て）」と、両立を志向している人が最も多くなっています。同時に、両立については、「子供といる時間が減る」の他、「経済的負担が大きい」、「同僚に迷惑がかかる」、「昇進、昇格への影響」などの不安を指摘する人が多くいることが示されています。そして、育児休業制度そのものの周知と取得促進をはじめ、子育てしやすく、仕事と両立できる職場の環境整備が重要であることが示されています。

男性の育休取得率の近年における急上昇には、出生時育児休業（産後パパ育休）の導入が大きく貢献しているものとみられていますが、本調査においても、最近１年間で配偶者が出産したと思われる、子供年齢が「１歳未満」の男性では、産後パパ育休を「自分も取得したし、他にも取得した人がいる」と「自分が取得した」を合わせると５割近く（48.8％）になります。研修会の開催などによる事例の紹介や周知、企業・職場風土の改善、在宅ワークや短時間勤務など子育て支援の諸策が、仕事と子育ての両立に大きく貢献するのではないかと、今後の取組みが期待されます。

それだけではなく、誰もが働きやすい職場にしていくためには、まずは、多様なライフデザインを尊重すること、そして、一般的な子育てだけではなく、多様なケア責任を抱える労働者にも目を向ける必要があるのではないでしょうか。

2021年には、「医療的ケア児及びその家族に対する支援に関する法律」が制定され、はじめて、医療的ケア児の親・保護者の就労支援が明記されました。また、不登校児のフリースクールを運営する団体の調査によれば、不登校の子供を持つ５人に１人は離職を経験しているという結果も明らかになっています（朝日新聞2025年３月９日朝刊）。経産省によれば、2020年の介護しながら働く方は262万人となっており、2030年には318万人に増加すると予測されています。労働生産性の低下のみならず、介護離職による損失や代替人員採用、育成費用などの経済損失は9.2兆円と試算されています。

女性の「結婚退職」が当たり前であった時代と比較をすれば、今回の調査では、男女のケア分担にかかわる変化がみてとれますが、依然として、職場は、ケア責任を抱えていない労働者像（ケアレスマン）が基軸になっています。現在働いている労働者への支援だけではなく、第一子の妊娠・出産を契機とする女性の離職をいかに減らしていくか、ということが依然として重要な課題であることは言うまでもあ

りません。男女にかかわらず、回答者の半数以上が在宅ワーク、時短勤務、シフト制など、「働き方の多様性」を希望しています。働き方の抜本的な刷新が求められているといえるのではないでしょうか。

仕事と子育ての両立は、働き方の多様化、ワークライフバランス確立、ジェンダーギャップ解消などの課題と不可分の関係にあります。相互の推進を期待したいものです。