

**Indeed が「共働き子育て夫婦の働き方・キャリアにおけるジェンダーギャップ調査」を実施****正社員共働き夫婦における育児と仕事の両立実態、  
男女間の「育児分担の偏り」に加え、「仕事の調整格差」が明らかに。**

育児分担は平均「夫 4 割弱：妻 6 割強」で女性に負担が偏る中、  
子どもの出産や育児をきっかけに、働き方やキャリアを変えたのは、**女性 62%：男性 35%**  
仕事の遅刻・早退・中抜けが増加したのは、**女性 62%：男性 35%**  
育児の緊急対応による仕事の調整を行うのは、**女性 71%：男性 55%**

世界 No.1 求人サイト\*「Indeed（インディード）」の日本法人である Indeed Japan 株式会社（本社：東京都港区、代表取締役：大八木 紘之、<https://jp.indeed.com> 以下 Indeed）は、子育てをしながら働く男女におけるジェンダーギャップの課題を明らかにし、解消に向けた取り組みにつなげるため、子育てをしながら正社員として働く、もしくは正社員就業意向のある、18～49 歳の既婚男女 2,060 名（男性 1,030 名、女性 1,030 名）を対象に、「共働き子育て夫婦の働き方・キャリアにおけるジェンダーギャップ調査」を実施しました。

**■ 調査結果 主要ポイント**

（注）以下、（）内の人数は、補正後の人数を記載しています。

- 正社員として働いてきた人（男性 952 名、女性 1,108 名）の中で、第一子の子の出産や育児をきっかけに、「**仕事や働き方を変えた**」女性は約 3 人に 2 人（62.3%）にのぼる一方で、男性は 34.5%にとどまる。
  - 仕事や働き方を変えた人（男性 328 名、女性 691 名）のうち、男性の 14.7%、女性の 34.7%が不満を感じており、女性は男性の 2.4 倍、不満を抱える割合が高い。
- 現在子育てをしながら夫婦ともに正社員で働いている人（男性 550 名、女性 628 名）（以下、正社員夫婦）において、家庭における**育児分担割合は平均「夫 4 割弱：妻 6 割強」**で負担が女性に偏っている傾向。
- 正社員夫婦において、子育てを理由とした仕事調整は、特に、「仕事の調整理由」「仕事の調整内容」において負担が女性に偏っている傾向があり、**男女間の『仕事の調整格差』**がみられる。
  - **【仕事の調整頻度】**は、男女間で大きな差は見られない。男性は月平均 1.25 回に対し、女性は月平均 1.34 回仕事を調整しており、**仕事調整頻度は女性の方がやや多い**。また、男性の 24.6%、女性の 16.7% は仕事の調整をすることはないと回答し、男性の方が 7.9 ポイント高い。
  - **【仕事の調整理由】**は、男女間で大きな差。子どもの体調不良による「お迎えコール」など**緊急対応による仕事調整をするのは女性が多い**（男性 54.5%、女性 71.2%/16.7 ポイント差）。
  - **【仕事の調整内容】**も、男女間で大きな差。子どもが生まれてから、「**仕事の遅刻・早退・中抜け**」や「**欠勤・有給取得の頻度**」が増加したのは**女性が多い**（遅刻・早退・中抜け：男性 35.1%、女性 62.1%/27.0 ポイント差、欠勤・有給：男性 46.6%、女性 66.6%/20.0 ポイント差）。
- 調査対象者全体（男性 952 名、女性 1,108 名）において、**育児と両立しながらの今後の働き方・キャリアについて「配偶者やパートナー」と話し合う必要性を感じている人は 83.9%**にのぼる（男性 79.4%、女性 87.8%）。特に女性は半数以上（54.9%）が「とても必要」だと考えている。
  - 一方で、**配偶者やパートナーと今後の働き方・キャリアについて「十分に話せている」人は 12.9%のみ**。「ある程度話せている」人（38.2%）と合わせても半数程度（51.2%）にとどまる。
  - 話せていないと回答した人（男性 404 名、女性 602 名）の、話せていない理由の上位は「**感情的になってしまう**」（26.6%）「**まとまった時間が取れない**」（25.9%）。

## ■ 調査実施の背景

世界経済フォーラムが、2024年6月12日に発表した、各国における男女格差を測る「ジェンダーギャップ指数 2024」において、日本は146カ国中118位でした。2023年の146カ国中125位から前進はしたものの、依然として低迷が続いており、特に政治・経済の分野での課題が大きいことが示されています。

Indeed は、世界 No.1 求人サイト\*として、あらゆる人が公正に自分に合った仕事につける社会の実現を目指しており、2030年までに雇用の障壁に直面する累計3,000万人の就業をサポートすることを ESG 目標の一つとして掲げています。日本においては、ジェンダーギャップが雇用の障壁のひとつであると考えられ、仕事や労働環境におけるジェンダーエクイティの実現に向けた取り組みを進めています。

その一環として、Indeed では、2022年に日本の職場におけるジェンダーギャップの実態を知るため、職場で感じたことのあるジェンダーギャップの内容を調査し、延べ5,200件の声を集めました。その結果、最も多かったのは「育児とフルタイム勤務の両立が難しい」といった声でした。他にも、「育休や休みを取りにくい（主に男性）」や「産休育休からの復帰が難しい」といった声も多く集まり、育児と仕事との両立において、特にジェンダーギャップが顕著に現れやすい様子が明らかとなりました。

社会的には、この2年間で男女ともに育児をしながら働き続けることができる雇用環境の整備等が進んでおり、2022年10月からは育休を分割して取得できる「産後パパ育休（出生時育児休業）」が開始されました。2023年4月に施行された改正育児・介護休業法では、男性の育児休業取得促進のため、常時雇用する労働者が1,000人を超える事業主は、育児休業等取得の状況を1年に1回公表することが義務付けられ、実際に男性の育児休業等の取得率は、2013年の2.0%から2023年には30.1%まで伸びています\*1。このように、徐々にではありますが、ジェンダーギャップを小さくする取り組みが進んでいると言えるでしょう。

一方で、育休取得後、男女ともに働きながら子育てをしていくうえで働き方やキャリアにおけるジェンダーギャップも存在すると考えられ、そのギャップ解消に向けた取り組みは、これから拡充できる余地がありそうです。そこで Indeed では、第一子誕生前まで正社員であり現在も正社員、もしくは正社員として就業意向のある男女を対象に、育児と仕事の両立において、どのようなジェンダーギャップが存在し、その背景にはどのような課題があるのかを明らかにするため、本調査を実施しました。

※1：出典「令和5年度雇用均等基本調査結果」（厚生労働省）：<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r05/07.pdf>

## ■ 調査結果に対する専門家コメント：慶應義塾大学 中室牧子教授

男性の家事・育児負担率が高い国ほど出生率も高い傾向があることはよく知られている。男性が家事・育児に参加することで、出産についての夫婦の意見が一致しやすいからだ。たとえば、夫が子どもを持ちたいと思っても、妻が家事や育児の負担が自分にのみ偏るといった状況であれば、自分の仕事上のキャリアを犠牲にしなければならないので、子どもを持つことに賛成しないだろう。こうした夫婦間の意見の一致、または不一致は出生率に大きな影響を与える。このような視点で、今回の調査結果を見ると、育児のために仕事の調整が必要な「調整負担」が女性に偏っており、男性と差が生じている点は問題である。また、子どもの出産・育児をきっかけに働き方・キャリアを変えた人というのも女性が多く、さらにそれに対して女性は男性の2.4倍も不満を抱える割合が高いことも、女性の方が子どもを持つことで支払う機会費用が大きいことを伺わせる。

アメリカで行われたある研究によれば、親が子育てに時間を取られるのは子どもが幼少の時であり、小学校の中学年となる10歳前後からは徐々に子ども自身が意思決定をして、自分の時間の使い方を決めていくため、親の負担が少なくなっていくことがわかっている。今回の調査では、子どもが生まれてから仕事の遅刻・早退・中抜けが増加したり、欠勤や有休取得の頻度が増加した女性が多いという結果になっているが、子どもの学齢が小さいうちは時間に縛られない自由な働き方ができるように配慮するなど、企業の側での対応も求められる。

### 【プロフィール】

#### 中室牧子 慶應義塾大学教授

1998年慶應義塾大学環境情報学部卒業後、日本銀行、世界銀行、東北大学を経て現職。コロンビア大学公共政策大学院にてMPA、コロンビア大学で教育経済学のPh.D.取得。専門は経済学の理論や手法を用いて教育を分析する「教育経済学」。経済産業省 産業構造審議会委員、内閣府 規制改革推進会議委員、など複数の有識者委員を兼任。2021年9月からデジタル庁のデジタルエデュケーション統括。



## ■ 調査結果詳細

本調査は、第一子誕生前まで正社員であり、現在も 0～12 歳の子ども（第一子）を育てながら正社員として働く、もしくは無職/派遣・契約社員/アルバイト・パートだが将来的に正社員として就業意向のある 18～49 歳の男女 2,060 名（男性 1,030 名、女性 1,030 名）を対象とし、実施しました。

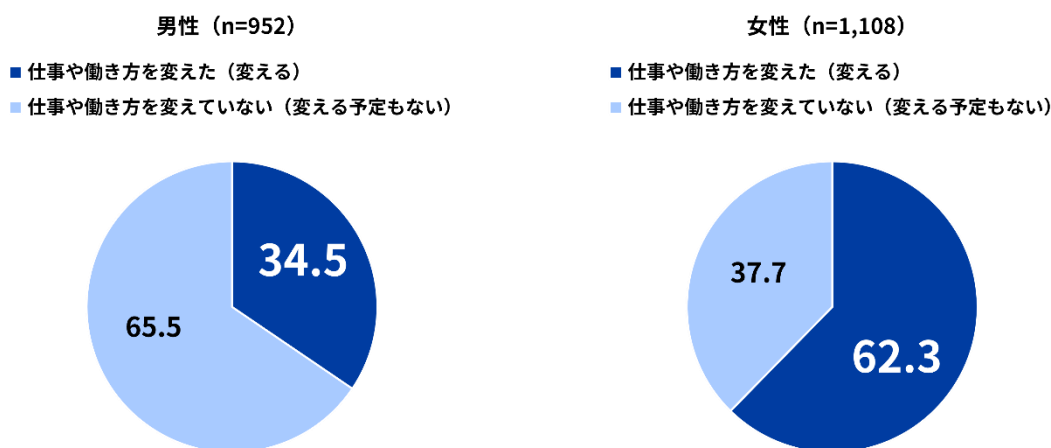
（注）以下、（）内の人数は、補正後の人数を記載しています。

### 1.1 正社員として働いてきた人の中で、第一子の出産や育児をきっかけに、「仕事や働き方を変えた」女性は約 3 人に 2 人（62.3%）にのぼる一方で、男性は 34.5%にとどまる。

子どもが生まれるまで正社員として働いてきた人（調査対象者全体：男性 952 名、女性 1,108 名）に、「自分もしくは配偶者やパートナーの第一子の妊娠・出産や育児をきっかけに、仕事や働き方が変わったか（変える予定か）」を尋ねると、「変わった（変える予定）」と答えた人は、女性で 62.3%、男性で 34.5%という結果でした。男女ともに正社員としての就労意欲を持っている前提は同じであっても、女性の方が仕事や働き方を変える割合が 1.8 倍高く（27.8 ポイント差）、ジェンダーギャップがあることがわかります。

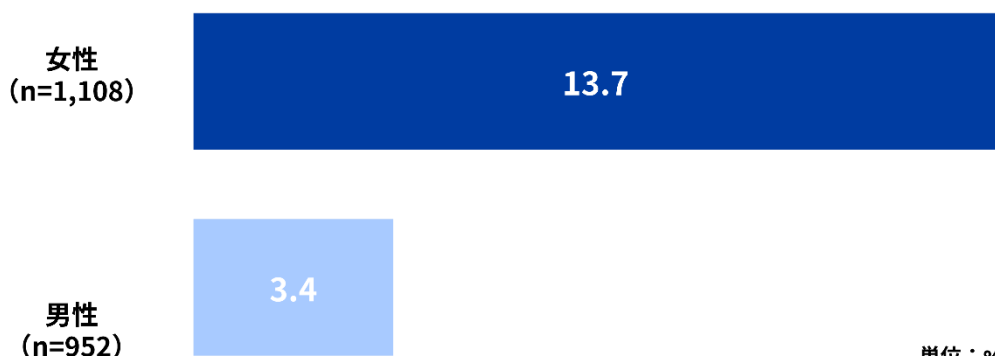
また、「仕事を辞めた（辞める予定）」と答えた人は、女性 13.7%、男性 3.4%で、女性の方が 4 倍以上高い割合となり、ここにも男女差があることがわかります。

#### 第一子の妊娠・出産や育児をきっかけに仕事や働き方が変わったか（単一回答）



単位：%

#### 第一子の妊娠・出産や育児をきっかけに「仕事を辞めた」（単一回答）

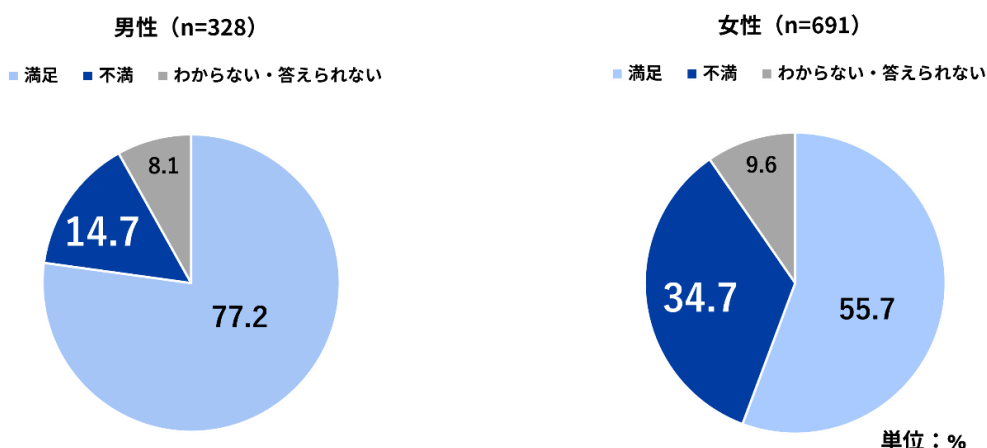


単位：%

1.2 仕事や働き方を変えた人のうち、男性の14.7%、女性の34.7%が不満を感じており、女性は男性の2.4倍、不満を抱える割合が高い。

第一子の妊娠・出産や育児をきっかけに、仕事や働き方を変えた人（男性328名、女性691名）に対して、「仕事や働き方・キャリアを変えたことに満足しているか」と尋ねると、「不満である」と回答した男性は14.7%に対して、女性は34.7%でした。不満を持つ割合は、女性の方が高く、男性の2.4倍に上りました。

第一子の出産や育児をきっかけに、仕事や働き方を変えたことに満足しているか（単一回答）



1.3 働き方・キャリアを変えたことへの不満の理由、男女差が最も大きかったのは「パートナーではなく、自分だけが変更を強いられていると感じるため」（男性は12.2%、女性44.0%/31.8ポイント差）。

さらに、第一子の出産や育児をきっかけに仕事や働き方を変えたことが「不満である」と回答した人（男性48名、女性239名）にその理由を尋ねたところ、不満を感じている理由の上位2位は男女間で共通し、1位「やりたい時間・量で働けていないため」（男性44.7%、女性51.7%/7.0ポイント差）、2位「目指す収入が得られなくなったため」（男性33.7%、女性51.0%/17.3ポイント差）でした。

一方で、3位以下の理由は男女間で傾向が異なり、男性は3位「キャリアアップにチャレンジできないと感じているため」（28.4%）、4位「環境や周りの理解があれば、本当は働きたかった/違う働き方がしたかったため」（21.7%）と、自分のキャリアを思うように前に進められないことが理由として上がってきていたのに対し、女性は3位「パートナーではなく、自分だけが変更を強いられていると感じるため」（44.0%）、4位「キャリアが中断されたと感じるため」（29.6%）と、キャリアの継続そのものが難しいと感じていることが理由として上がっている傾向が伺えました。

また、男女間のスコア差を確認すると、最も男女差が大きかったのは、「パートナーではなく、自分だけが変更を強いられていると感じるため」で、女性（44.0%）は男性（12.2%）よりも31.8ポイント大きい結果でした。女性は配偶者やパートナーとの不公平感をより感じている傾向があることが伺えます。

出産や育児を理由に、仕事や働き方が変わった（変える）/ 仕事を辞めたことに対して満足していない理由（複数回答）

順位	男性 (n=48)		同項目における女性とのスコア差 (男性-女性)	女性 (n=239)		同項目における男性とのスコア差 (女性-男性)
	理由	スコア		理由	スコア	
1位	やりたい時間・量で働けていないため	44.7	-7.0	やりたい時間・量で働けていないため	51.7	+7.0
2位	目指す収入が得られなくなったため	33.7	-17.3	目指す収入が得られなくなったため	51.0	+17.3
3位	キャリアアップにチャレンジできないと感じているため	28.4	+9.0	パートナーではなく、自分だけが変更を強いられていると感じるため	44.0	+31.8
4位	環境や周りの理解があれば、本当は働きたかった/違う働き方がしたかったため	21.7	-6.2	キャリアが中断されたと感じるため	29.6	+10.8
5位	キャリアが中断されたと感じるため	18.8	-10.8	環境や周りの理解があれば、本当は働きたかった/違う働き方がしたかったため	27.9	+6.2

単位：%

## 2.1 正社員夫婦において、家庭における育児分担割合は平均「夫 4 割弱：妻 6 割強」で負担が女性に偏っている傾向。

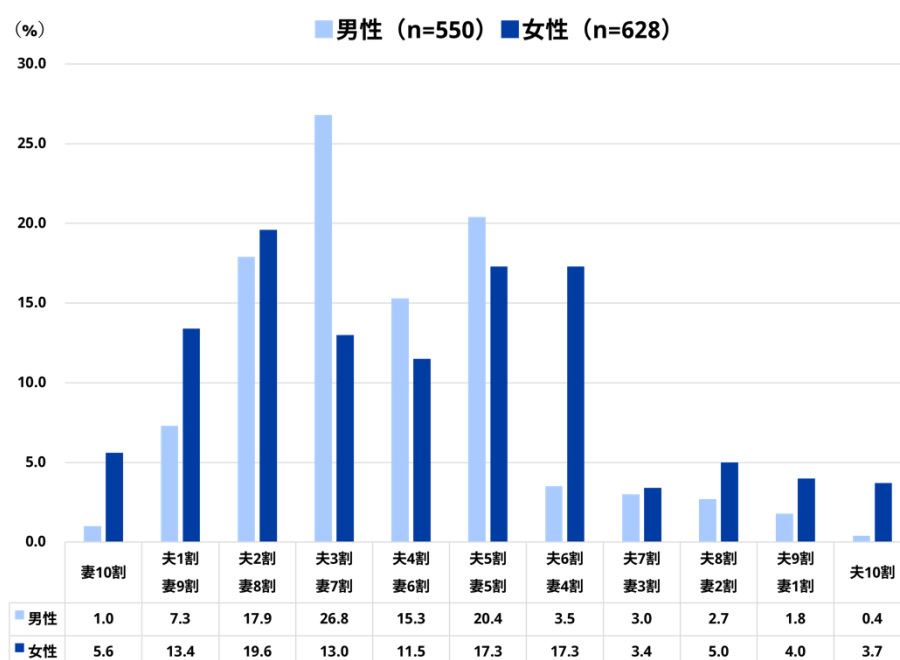
ここからは、現在子育てをしながら、夫婦ともに正社員として働いている人（男性550名、女性628名：以下、正社員夫婦）を対象に調査を行った結果をご紹介します。

正社員夫婦に、「家庭における自身と配偶者・パートナーの育児割合」を尋ねたところ、男性では「夫 3 割：妻 7 割」の回答が最も多く 26.8%、ついで「夫 5 割：妻 5 割」の回答が多く 20.4%でした。女性では「夫 2 割：妻 8 割」の回答が最も多く 19.6%、ついで「夫 5 割：妻 5 割」の回答が多く 17.3%でした。

また、回答を加重平均<sup>※2</sup>すると、男性の回答平均は「夫 37.0%：妻 63.0%」、女性の回答平均は「夫 38.2%：妻 61.8%」でした。男女ともに育児分担割合は平均「夫 4 割弱：妻 6 割強」の状況にある結果です。

育児負担は全体的に女性に偏っている傾向にありますが、育児を男女平等に分担している家庭も、2割前後ある状況がわかります。

正社員夫婦の育児分担割合（単一回答）



※2：「あなたのご家庭では、あなたと配偶者・パートナーで家事や育児をどの程度分担して行っていますか。あてはまる割合をそれぞれお答えください。※親族や代行サービスにお願いする場合は考慮せず、あなたと配偶者・パートナーで合わせて 100%としてお答えください。」という設問の回答を加重平均したスコア

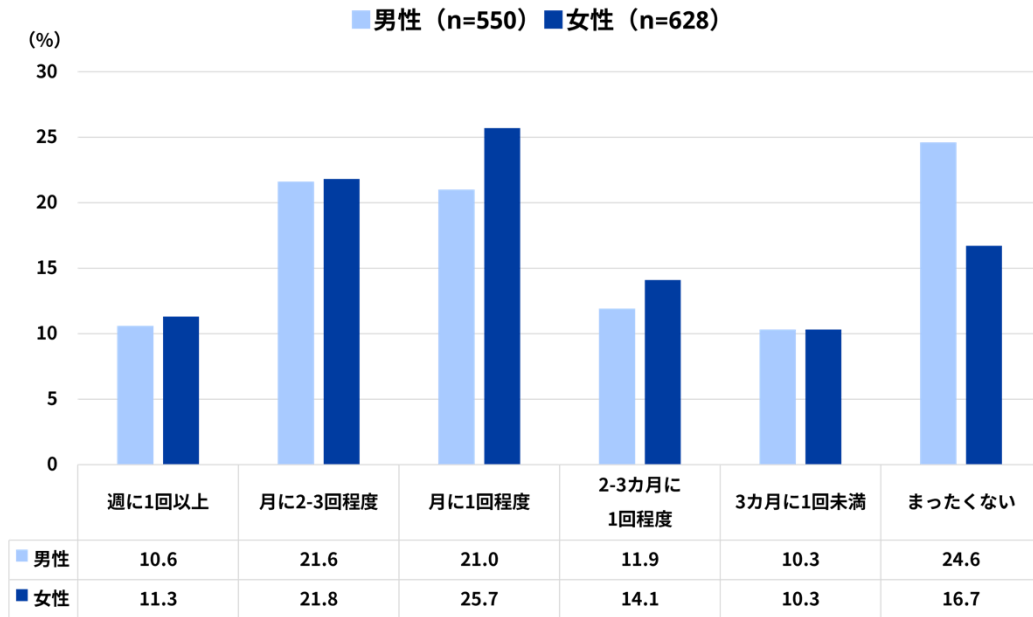
## 3.1 【仕事の調整頻度】男性は月平均 1.25 回に対し、女性は月平均 1.34 回仕事の調整を行う。また、男性の 24.6%、女性の 16.7%は仕事の調整をすることはないと回答し、男性の方が 7.9 ポイント高い。

正社員夫婦に、「現在、育児のために、緊急の早退や残業、同僚への業務の相談など仕事の調整が必要なことがどの程度ありますか」と尋ねました。

調整の頻度別に見ると、「週に 1 回以上」「月に 2-3 回程度」「月 1 回以上」「2-3 ヶ月に 1 回程度」のいずれも、男性よりも女性のスコアがやや高く、平均すると、男性の仕事調整頻度は月 1.25 回、女性の仕事調整頻度は月 1.34 回となりました。子育てのための仕事調整頻度は、女性の方がやや高いものの、そこまで大きな差はなく、夫婦間における分担が進んでいる様子が伺えます。

なお、育児のために仕事を調整することは「まったくない」と回答した人は、男性は約 4 人に 1 人の 24.6%となりました。女性は 16.7%で、男性と 7.9 ポイントの差がありました。

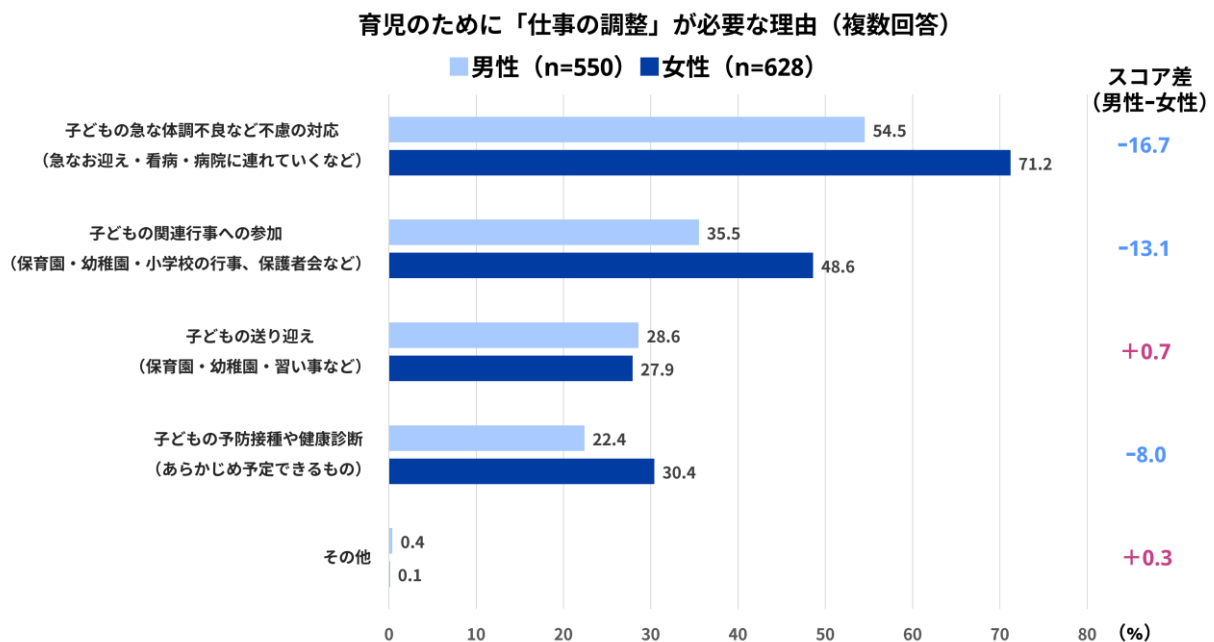
夫婦ともに正社員で働いている人が、「仕事の調整をどの程度しているか」（単一回答）



3.2 【仕事の調整理由】は、男女間で大きな差。子どもの体調不良による「お迎えコール」など緊急対応による仕事調整をするのは女性が多い。

一方で、子育てを理由とした仕事の「調整理由」には、一部で男女間に大きな差が見られました。男女間で10ポイント以上の差があったのは、男女ともに育児による仕事調整理由の1位であった「子どもの急な体調不良など不慮の対応（急なお迎え・看病・病院に連れていくなど）」（男性54.5%、女性71.2%/16.7ポイント差）と、2位であった「子どもの関連行事への参加（保育園・幼稚園・小学校の行事、保護者会など）」（男性35.5%、女性48.6%/13.1ポイント差）でした。

子育ての緊急時やイレギュラー対応などによる仕事の調整は女性の方が、対応割合が高く、女性に対応負担が偏っている様子が伺えます。

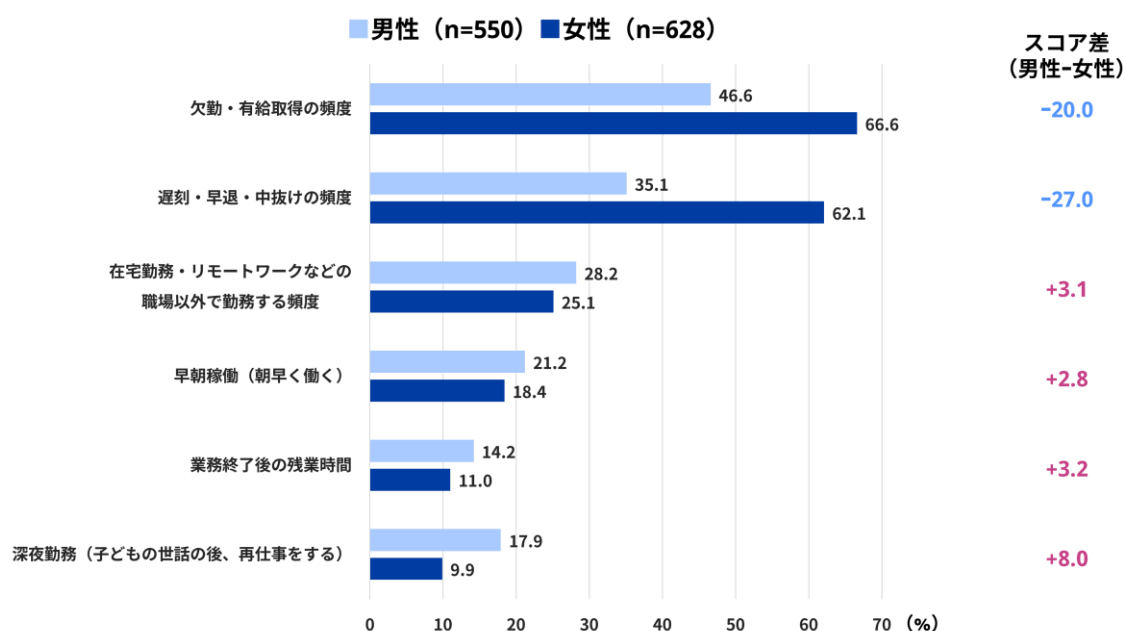


### 3.3 【仕事の調整内容】は、男女間で特に大きな差。子どもが生まれてから、「仕事の遅刻・早退・中抜け」や「欠勤・有給取得の頻度」が増加したのは女性が多い。

また、子育てを理由とした仕事の「調整内容」を見るため、第一子誕生後に増加した仕事の調整内容を尋ねたところ、こちらも一部で大きな男女差があることがわかりました。男女間で 10 ポイント以上の差があったのは、男女ともに調整量が増加した内容の 1 位であった「欠勤・有給取得の頻度」（男性 46.6%、女性 66.6%/20.0 ポイント差）と、2 位であった「遅刻・早退・中抜けの頻度」（男性 35.1%、女性 62.1%/27.0 ポイント差）でした。

男女ともに、育児を理由とした仕事の調整が行われている中で、特に仕事を中断したり休んだりといった対応は、女性の方がより多く引き受けている状況が伺えます。

第一子出産後に増加した「仕事を調整している」内容（複数回答）



以上の結果から、育児を理由とした仕事の「調整頻度」には男女で大きな差はないものの、育児の緊急・イレギュラー対応による仕事の「調整理由」や、仕事の中断・休むといった「調整内容」などは、女性の方にしわ寄せが多くいっている傾向があり、男女間の『仕事の調整格差』がある様子が見受けられます。

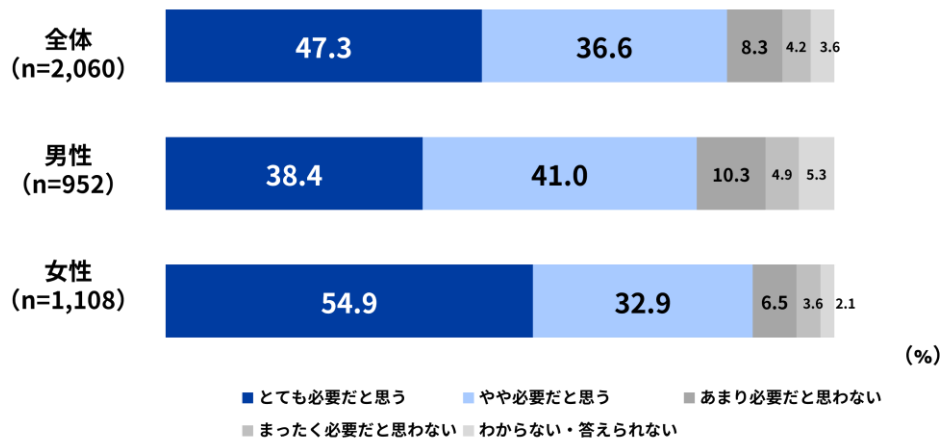
### 4.1 育児と両立しながらの今後の働き方・キャリアについて「配偶者やパートナー」と話し合う必要性を感じている人は 83.9%にのぼる（男性 79.4%、女性 87.8%）。

男女間で、育児の分担の偏りが依然としてあることに加え、育児のための仕事調整においても『仕事の調整格差』があることが明らかとなりました。今回の調査では、第一子誕生前まで正社員であり、現在も 0~12 歳の子ども（第一子）を育てながら正社員として働く、もしくは無職/派遣・契約社員/アルバイト・パートだが将来的に正社員として就業意向のある人を対象としています。育児や仕事の調整負担に男女格差がある中で、働き方・キャリアの築き方などについて、夫婦間で話し合いはできているのでしょうか。

そこで、調査対象者全員に対し、「育児と仕事の両立や、両立しながらの今後の働き方・キャリア」について、「配偶者やパートナー」と話し合うことが必要だと感じるかどうかを尋ねました。

その結果、「とても必要だと思う」人は 47.3%（男性 38.4%、女性 54.9%）であり、「やや必要だと思う」と合わせると 83.9%（男性 79.4%、女性 87.8%）の結果でした。8 割以上が、仕事やキャリアについての話し合いの必要性を感じていることがわかります。特に女性では、過半数が「とても必要」だと回答しており、必要度が高い様子が伺えます。

自身の「育児と仕事の両立や、  
両立しながらの今後のキャリア（働き方）」について話し合う必要性  
（単一回答）

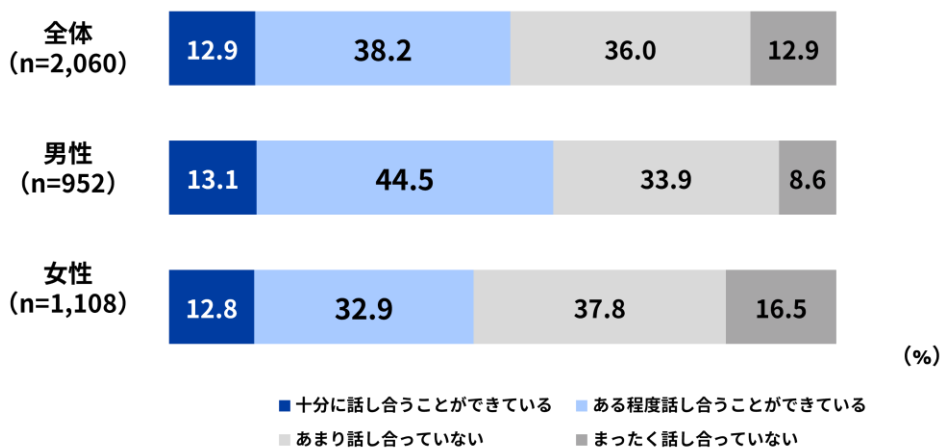


4.2 配偶者やパートナーと今後の働き方・キャリアについて「十分に話せている」人は 12.9%のみ。「ある程度話せている」人（38.2%）と合わせても半数程度（51.2%）にとどまる。

実際に、今後の働き方・キャリアにいて、夫婦間で話し合いができていないかどうかを尋ねました。

その結果、実際に「十分に話し合うことができている」人は 12.9%（男性：13.1%、女性 12.8%）、「ある程度話し合うことができている人」は 38.2%（男性：44.5%、女性 32.9%）で、合計しても、話し合うことができているのは半数程度（全体：51.2%）（男性 57.6%、女性 45.7%）にとどまっていることがわかります。

自身の「育児と仕事の両立や、  
両立しながらの今後のキャリア（働き方）」について話し合っているか  
（単一回答）



4.3 話せていない理由の上位は「感情的になってしまう」（26.6%）「まとまった時間が取れない」（25.9%）。

夫婦間で、今後の働き方・キャリアについて、「あまり話し合っていない」もしくは「全く話し合っていない」と回答した人（男性 404 名、女性 602 名）に、話し合えていない理由を尋ねました。

その結果、最も多かった理由は「話し合いが感情的になり、冷静に話せないから」で 26.6%（男性 2 位 21.4%、女性 1 位 30.1%）でした。続き 2 番目に多かったのは、「話し合いができるほどのまとまった時間を作れないから」で 25.9%（男性 1 位 22.3%、女性 2 位 28.3%）でした。

また、3 番目に多かった回答は、男女で傾向に差があり、男性の 3 位は「そもそもこの件で話し合うという発想がなかった」で 21.3%（女性 8 位 11.6%）、女性の 3 位は「自分の中でもキャリアや働き方のイメージがわいていないから」で 26.4%（男性 4 位 21.2%）でした。



自身の「育児と仕事の両立や、  
両立しながらの今後のキャリア（働き方）」について話し合えていない理由  
（複数回答）

男性 (n=404)			同項目における 女性とのスコア差 (男性-女性)	女性 (n=602)			同項目における 男性とのスコア差 (女性-男性)
順位		スコア		順位		スコア	
1位	話し合いができるほどのまとまった時間を作れないから	22.3	-6.0	1位	話し合いが感情的になり、冷静に話せないから	30.1	+8.7
2位	話し合いが感情的になり、冷静に話せないから	21.4	-8.7	2位	話し合いができるほどのまとまった時間を作れないから	28.3	+6.0
3位	そもそもこの件で話し合うという発想がなかったから	21.3	+9.7	3位	自分の中でもキャリアや働き方のイメージがわいていないから	26.4	+5.2
4位	話し合いをする習慣がないから	21.2	-2.0	4位	話し合いをする習慣がないから	23.2	+2.0
5位	自分の中でもキャリアや働き方のイメージがわいていないから	21.2	-5.2	5位	過去に話し合いをしようとして上手くできなかったから	23.1	+9.1

単位：%

## ■ 「共働き子育て夫婦の働き方・キャリアにおけるジェンダーギャップ調査」調査概要

- 調査主体：Indeed Japan 株式会社
- 調査方法：インターネット調査
- 調査期間：2024年8月8日～8月9日
- 調査対象：0歳～12歳までの子ども（第一子）を持つ18歳～49歳の既婚者で、第一子及び配偶者と同居しており、第一子誕生前は正社員であり、現在も正社員もしくは無職・派遣・契約社員/アルバイト・パートだが正社員として就業意向のある男女2,060名（男性1,030名、女性1,030名）
- 回収方法：女性・男性それぞれ第一子年齢（0-1歳/2-3歳/4-6歳/7-9歳/10-12歳）で割付し、それぞれ206サンプルずつ回収
- 補正：令和2年度の国勢調査による「既婚・子あり」の性年代別構成比（18-19歳、20-29歳、30-39歳、40-49歳）に準ずるように補正をして集計

構成比（%）、差分（ポイント）は小数第2位以下を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合や、小数第1位までの計算とは数値が異なる場合があります。

## Indeed（インディード）について

Indeedは、最も多くの方が仕事を見つけている世界No.1求人サイト\*です。現在60ヵ国以上、28の言語でサービスを展開し、求職者は何百万もの求人情報を検索することができます。約350万の企業がIndeedを利用して従業員を見つけ、採用しています。また、月間3.5億人以上のユニークビジター\*\*が、Indeedで求人検索や履歴書の登録、企業の情報検索を行っています。詳細は<https://jp.indeed.com>をご覧ください。

\*出典：Comscore 2024年3月総訪問数

\*\*出典：Indeed社内データ 2023年10月～2024年3月