



育休コミュニティMIRAISによる 産育休取得経験者 計551名の実態調査

調査結果報告書

～コロナ禍における仕事と家庭の両立に関するアンケート調査～

2021年3月
育休コミュニティMIRAIS

目次 (全アンケート項目リスト)

1. 調査の概要

- 1-1 調査の目的
- 1-2 調査の方法
- 1-3 回答者の属性
 - 1-3-1 あなたの居住地は？
 - 1-3-2 あなたの年齢は？
 - 1-3-3 あなたの性別は？
 - 1-3-4 あなたの復職回数は？
 - 1-3-5 あなたの仕事の業種は？
 - 1-3-6 一番下のお子様の年齢は？
 - 1-3-7 あなたの直近の復職直後の勤務形態は？(復職前の方は想定でお答えください)

2. 産育休取得者の仕事・働き方に対する考え方について

- 2-1 あなたはできるだけ長く仕事を続けたいと考えていますか？それは今の会社ですか？
- 2-2 あなたは現在の職場でキャリアアップ(昇進等)したいと考えていますか？
- 2-3 育児と仕事をもっと両立しやすければ、よりキャリアアップ(昇進等)したくなりますか？
- 2-4 産育休を取得する前と後で仕事のモチベーションに変化はありましたか？
- 2-5 産育休前の仕事と働き方の希望は何でしたか？(当てはまるもの全て選択してください)。
- 2-6 産育休後の仕事と働き方の希望は何ですか？(当てはまるもの全て選択してください)
- 2-7 産育休を取得する前と後でモチベーション、働き方の希望に変化があった方はその理由を教えてください。
- 2-8 育児との両立支援において、会社に求めることは何ですか？上位3つを選択ください。
- 2-9 職場環境・風土(上司や同僚等の理解、休みのとりやすさ等)と、制度(時短、フレックス、在宅勤務等)どちらの方が仕事と家庭の両立により重要だと思えますか？

3. 仕事と家庭の両立及び職場環境について

- 3-1 あなたは仕事と家庭の両立ができていると思えますか？
- 3-2 あなたにとっての「仕事と家事育児が両立できている状態」とはどのようなことか、具体的に教えてください(残業がない、時間に制約があっても仕事で成果を出せている、など)。
- 3-3 働く環境がどのようになれば、もっと両立しやすくなると思えますか(制度、職場の雰囲気、風土など)？
- 3-4 会社において、仕事と家庭の両立の大変さを理解してくれていないと感じることはありますか？ある方はどのような点に感じるか、当てはまるもの全て選択ください。
- 3-5 会社や職場の人が仕事と家庭の両立の大変さを理解してくれていないと思った具体的なエピソードがあれば、教えてください。
- 3-6 復職後、上司と業務上必要だと思うコミュニケーションが取れていますか？

4.新型コロナウイルスによる働き方の変化について

- 4-1 あなたの働き方において、コロナにより仕事と家庭の両立に何か変化はありましたか？
- 4-2 良い変化について当てはまる項目は何ですか？(複数回答可)
- 4-3 悪い変化について当てはまる項目は何ですか？(複数回答可)

5.総括

※引用・転載にあたってのお願い

本調査結果は、下記条件に基づきご自由に引用・転載いただくことができます。必ず下記のクレジットを表記の上、当コミュニティへ掲載報告をお願いします。

「育休コミュニティMIRAISによる産育休経験者計551名の実態調査 調査結果報告書」

【調査実施主体】 育休コミュニティMIRAIS 5期広報チーム

【お問い合わせ先】 育休コミュニティMIRAIS 広報(倉島・秀熊・菅谷・堀江・吉崎)

メール: ikukyu.community@gmail.com

1.調査の概要

1-1.調査の目的

産育休経験者の声を収集し働きやすい職場を調査・発信することで産育休経験者がよりパフォーマンスを発揮できる社会に貢献する。

1-2.調査の方法

調査方法	:インターネット調査
調査期間	:2021年2月5日~2月27日
調査対象	:産育休中もしくは産育休を経て復職した男女
有効サンプル数	:551名(女性524名、男性26名、他1名)

※グラフ等に表記した数値は小数点以下などを四捨五入している箇所があり、必ずしも100%にならない場合があります。

1-3 回答者の属性

今回の回答者の属性は以下の通りであった。

居住地は60.4%が関東、年齢は30代が77.5%で、女性が95%であった。

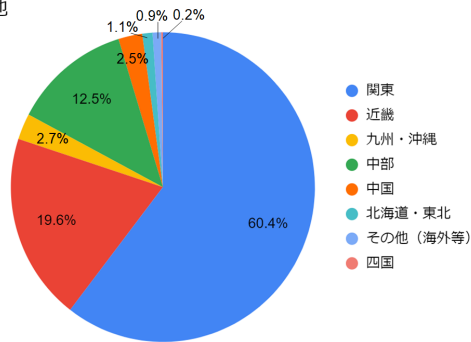
一番下の子の年齢は1歳未満が最多の39.7%で、次いで1歳～3歳未満が37.4%であった。

復職回数は1回が47%と最多だった。

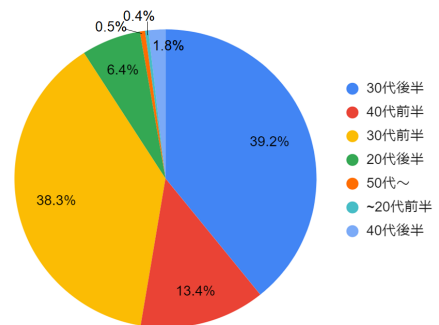
仕事の業種は製造業が最多だったが、全体的に様々な業種となっていた。

フルタイム勤務が47.5%、時短勤務が48.3%とほぼ半々となっていた。

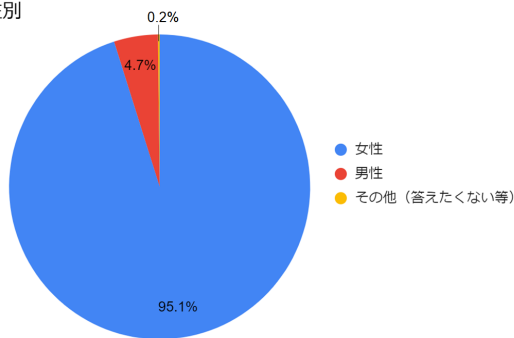
居住地



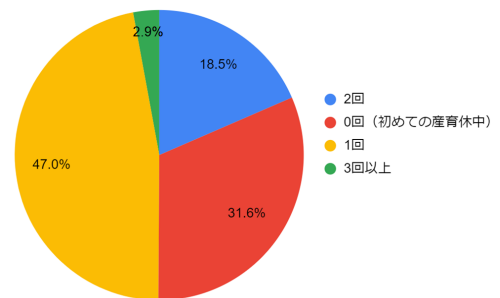
年齢



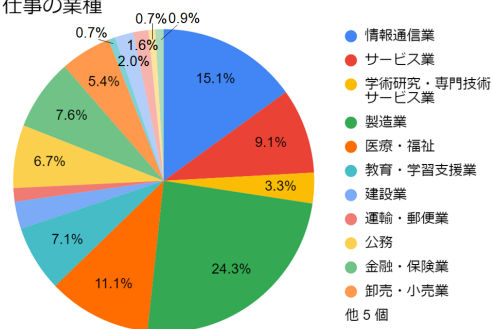
性別



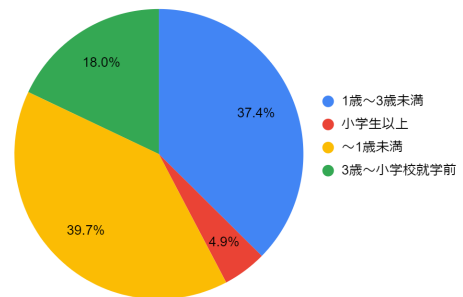
復職回数



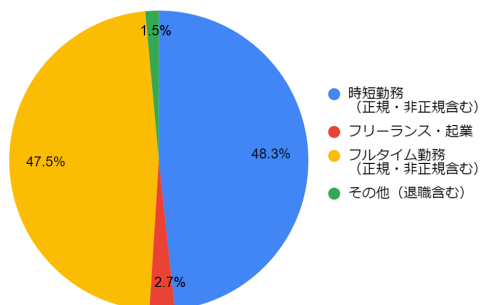
仕事の業種



一番下の子の年齢



直近の復職直後の勤務形態

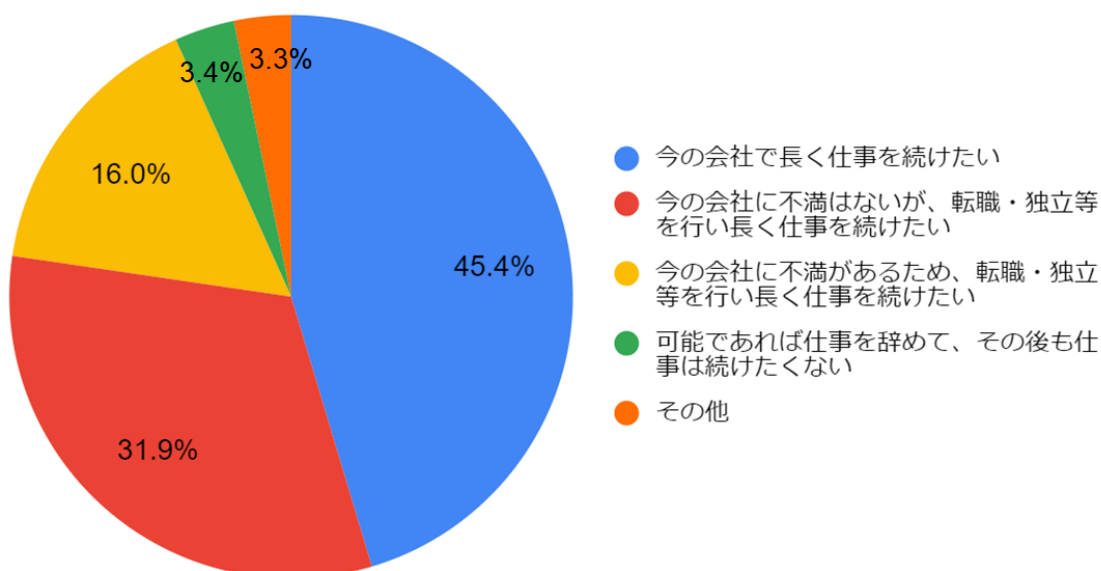


2.産育休取得者の仕事・働き方に対する考え方について

2-1 あなたはできるだけ長く仕事を続けたいと考えていますか？それは今の会社ですか？

約5割が「今の会社で長く仕事を続けたい」、約3割が「今の会社に不満はないが、転職・独立等を行い長く仕事を続けたい」と回答した。子供を持つ女性の約9割以上が今後も仕事を続けたいと回答し、働く意欲の高さが伺えた。

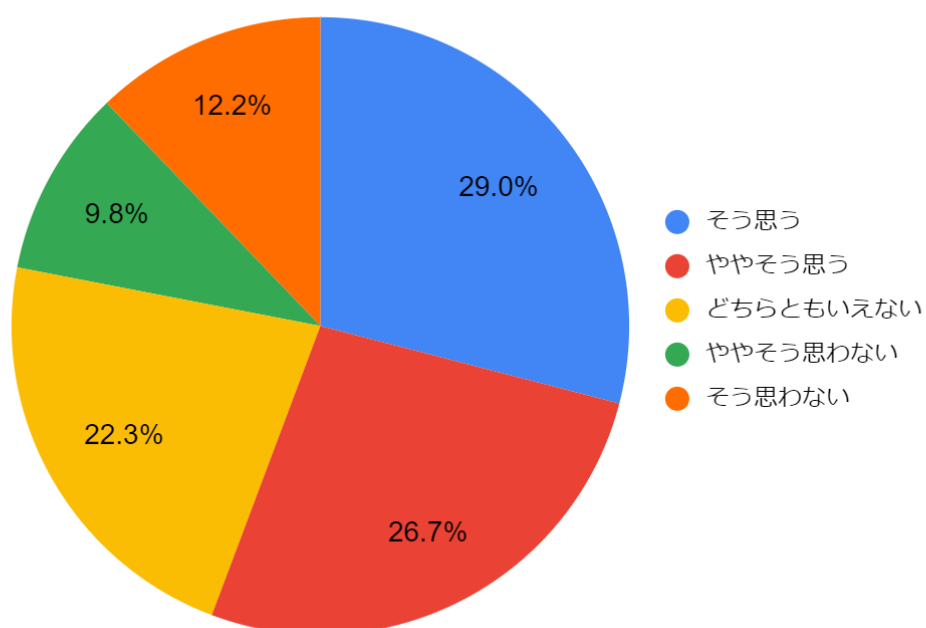
あなたはできるだけ長く仕事を続けたいと考えていますか？
それは今の会社ですか？



2-2 あなたは現在の職場でキャリアアップ(昇進等)したいと考えていますか？

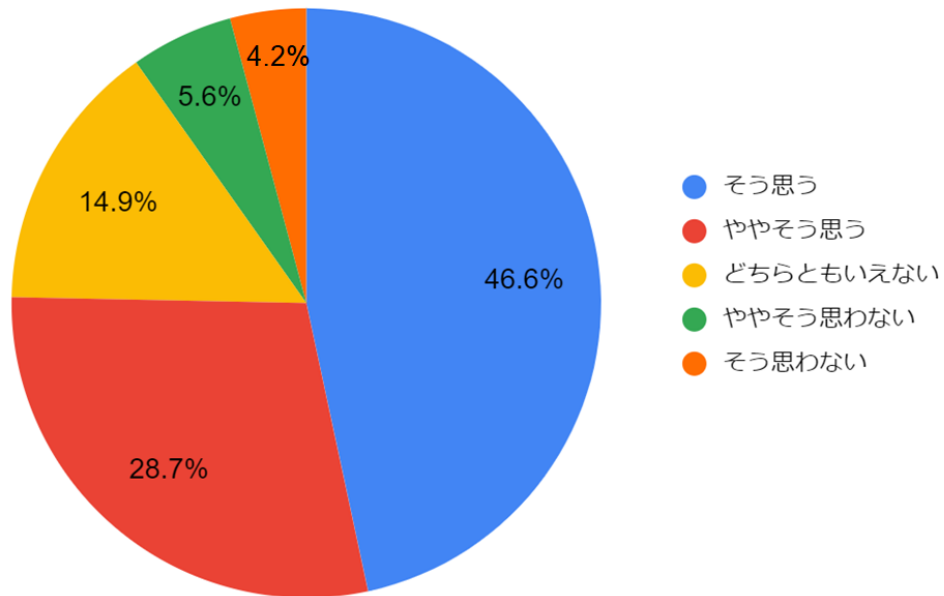
約6割が、「そう思う」「ややそう思う」と回答した。ここでも働く意欲の高さが伺えた。

あなたは現在の職場でキャリアアップ(昇進等)したいと考えていますか？



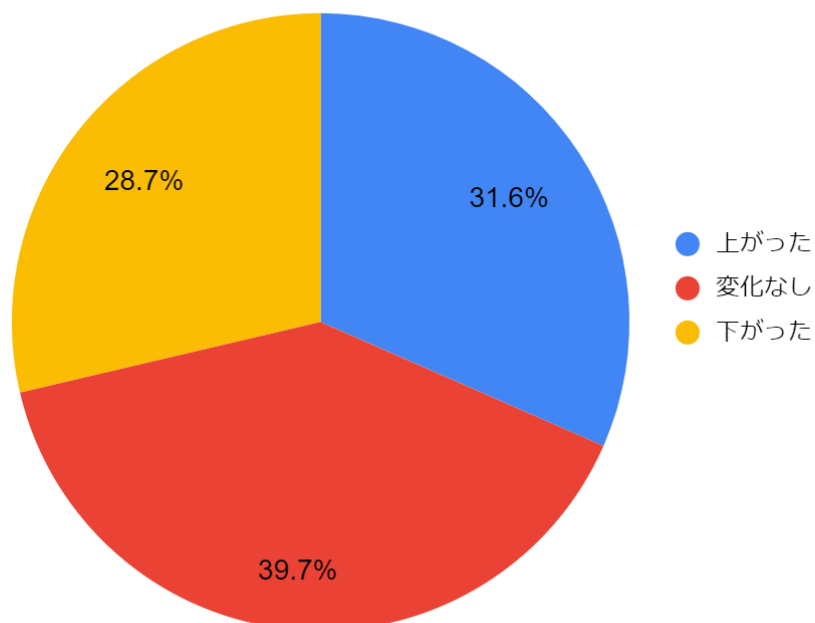
2-3 育児と仕事をもっと両立しやすければ、よりキャリアアップ(昇進等)したくなりますか？
 7割以上が、「そう思う」「ややそう思う」と回答した。両立がしやすくなることで、多くの人がよりキャリアアップを望むことがわかった。

育児と仕事をもっと両立しやすければ、
よりキャリアアップ(昇進等)したくなりますか？



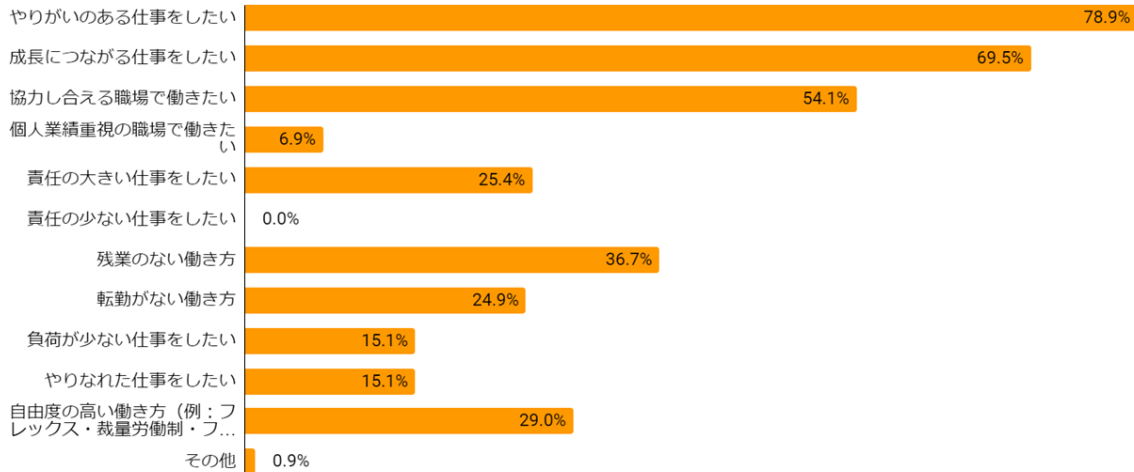
2-4 産育休を取得する前と後で仕事のモチベーションに変化はありましたか？
 産育休前後で約3割が「モチベーションが上がった」、約4割が「変化なし」と回答し、「下がった」約3割を上回った。

産育休を取得する前と後で仕事のモチベーションに変化はありましたか？



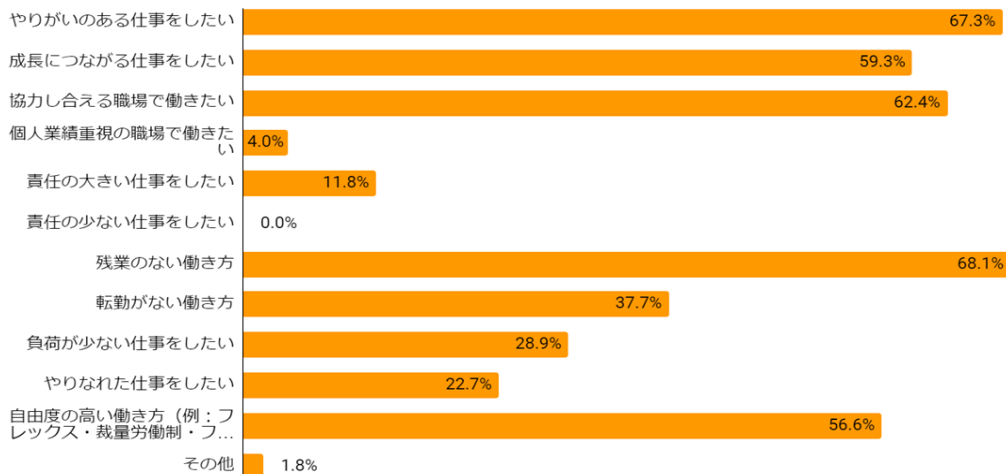
2-5 産育休前の仕事と働き方の希望は何でしたか？(当てはまるもの全て選択してください)
 約8割が「やりがいのある仕事をしたい」と回答し、次いで約7割が「成長につながる仕事をしたい」、約5割が「協力し合える職場で働きたい」と回答した。

産育休前の仕事と働き方の希望は何でしたか？(当てはまるもの全て選択してください)



2-6 産育休後の仕事と働き方の希望は何ですか？(当てはまるものを全て選択してください)
 「残業のない働き方をしたい」が約7割で最多となったが、ほぼ同割合の約7割が「やりがいのある仕事をしたい」を回答。次いで、約6割が「協力し合える職場で働きたい」「成長につながる仕事をしたい」「自由度の高い働き方をしたい」と回答した。育児による時間的制約があっても仕事に意欲的に取り組みたい人が多いことが分かった。一方で、産育休後の希望においては上位の割合が拮抗しており、希望する働き方の多様性が増している様子が伺えた。

産育休後の仕事と働き方の希望は何ですか？(当てはまるもの全て選択してください)



2-7 産育休を取得する前と後でモチベーション、働き方の希望に変化があった方はその理由を教えてください？。

314件の回答(上がった:122件、変化なし:83件、下がった:109件)があり、子供が出来たこと、育休中の過ごし方、様々な働き方による自身の価値観の変化に関する内容が最も多かった。会社の風土や制度が原因でモチベーションが下がったとの声もあった。

(回答の一部抜粋)

<モチベーション上がった>

- ・子供が生まれること、増えることは、より未来に対する責任を感じることで。仕事を通じた社会・未来への貢献意欲がより高まりました(30代後半/男性/教育・学習支援業)
- ・産育休前は自分ががんばる、後はチームでがんばるの視点が生まれた(30代後半/女性/建設業)
- ・仕事の意義をより強く感じるようになったから(30代後半/女性/教育・学習支援業)
- ・育休後の方が優先順位を決めて自分のやるべきことをしっかり考えるようになったから(30代前半/女性/建設業)

<変化なし>

- ・モチベーションには変化はないですが、両立のために取り組まざるを得ないところができました(40代前半/女性/製造業)
- ・より自分らしい働き方をしたいとつよくおもうようになった(30代後半/女性/製造業)
- ・時間や形式に縛られず、自分で家庭とバランスをとって柔軟に働きたいと思った(30代/女性/情報通信業)

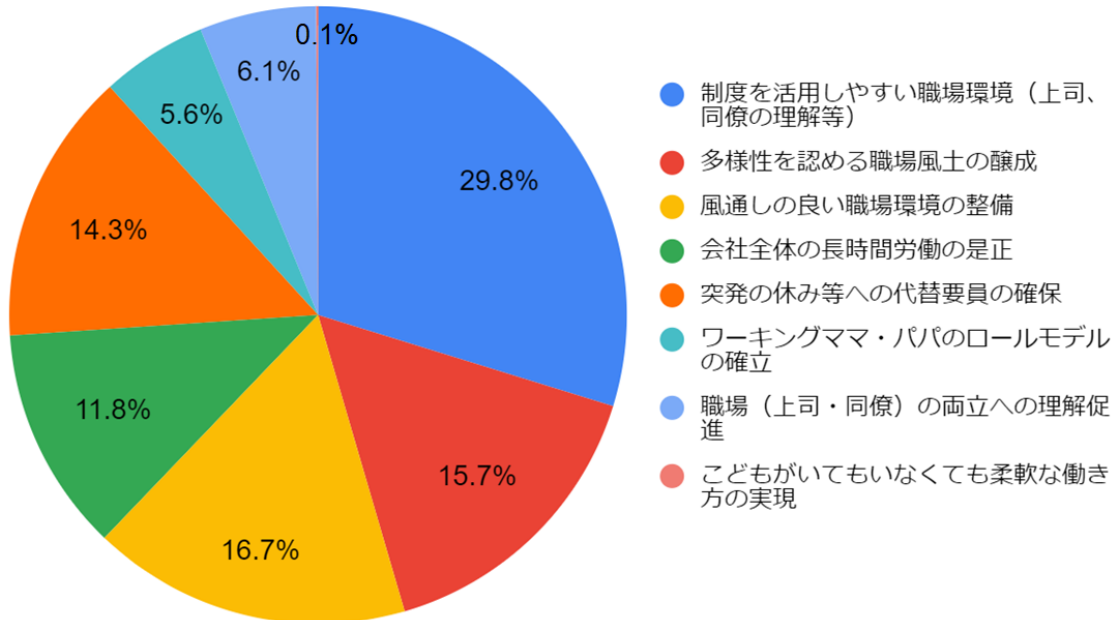
<モチベーション下がった>

- ・仕事中心だったのが、子どもという存在ができて、家族の時間をより大事にしたくなった(30代前半/女性/建設業)
- ・時短勤務による所得下落が想像以上なのと、あまり当てにされてないなと感じて適当な感じになった。(30代後半/女性/情報通信業)
- ・長時間労働が当たり前で、仕事を質で評価する風土ではなかったため(30代後半/女性/宿泊・飲食サービス業)
- ・職場の受け入れ体制や雰囲気があまり良くなかったため(30代前半/男性/サービス業等)

2-8 育児と両立支援において、会社に求めることは何ですか？上位3つを選択ください。

「制度を活用しやすい職場環境」「風通しの良い職場環境の整備」「多様性を求める職場風土の醸成」が上位にあがった。職場においては制度を整えるだけでなく、両立しやすい風土の醸成が求められていることが分かった。

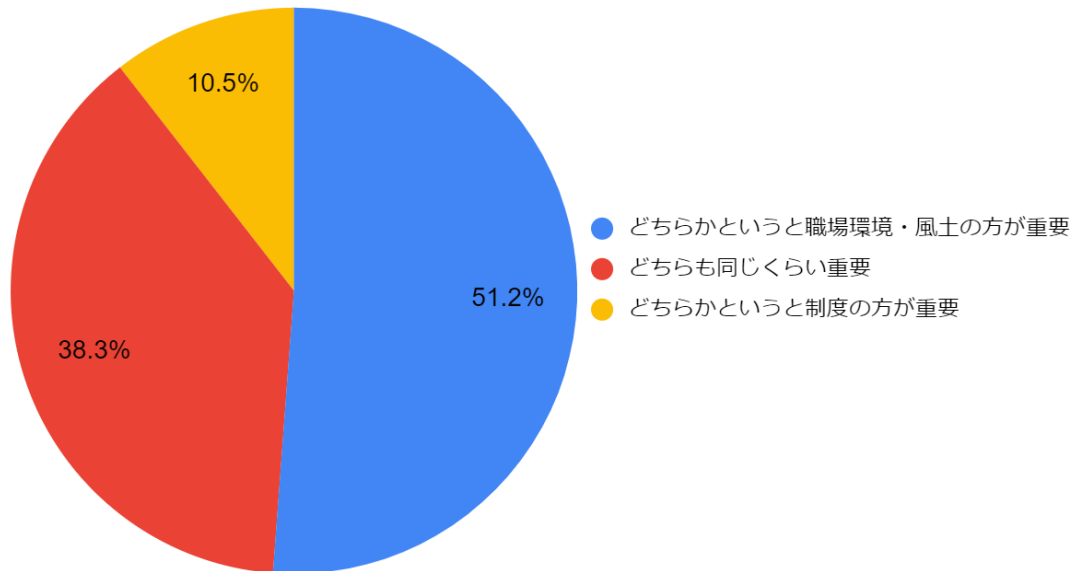
育児との両立支援において、会社に求めることは何ですか？上位3つを選択ください。



2-9 職場環境・風土(上司や同僚等の理解、休みのとりやすさ等)と、制度(時短、フレックス、在宅勤務等)どちらの方が仕事と家庭の両立により重要だと思いますか？

約5割が「どちらかという職場環境・風土の方が重要」、約4割が「どちらも重要」、約1割が「どちらかという制度の方が重要」と回答した。職場風土を重視する声が多く寄せられた。

職場環境・風土と制度どちらの方が家庭と育児の両立により重要だと思いますか？

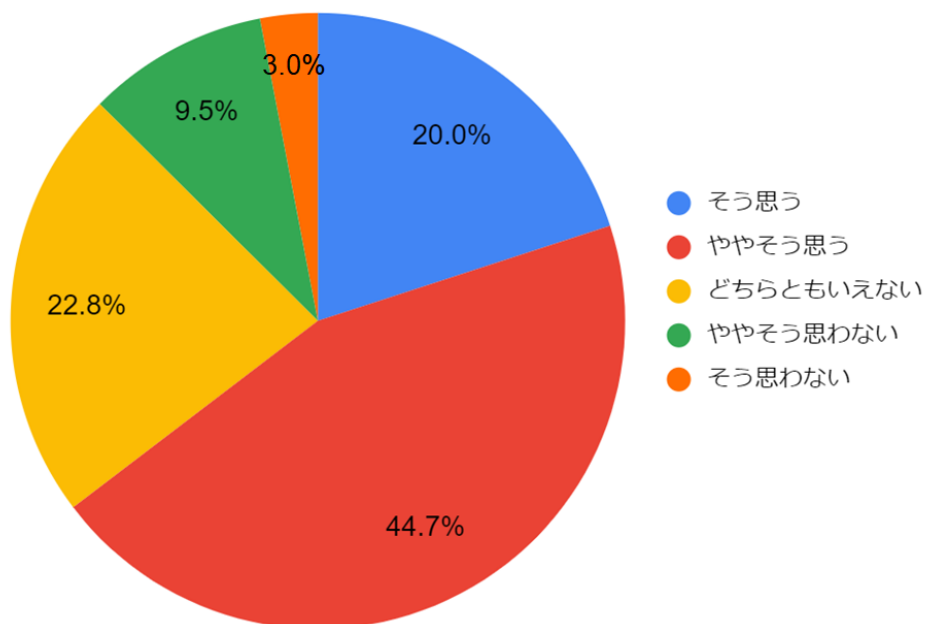


3.復職後の仕事と家庭の両立に関して(復職経験者のみ回答)

3-1 あなたは仕事と家庭の両立ができていますか？

約7割が「そう思う」「ややそう思う」と回答しており、両立できていると感じている人が多い結果となった。

あなたは仕事と家庭の両立ができていますか？



3-2 あなたにとっての「仕事と家事育児が両立できている状態」とはどのようなことか、具体的に教えてください(残業がない、時間に制約があっても仕事で成果を出せている、など)。

364件の回答があり、育児にも仕事にも意欲的に取り組みたいとする回答が多く寄せられた一方で、家事・育児に注力出来ている状態が確保されているかを重視する回答も多かった。

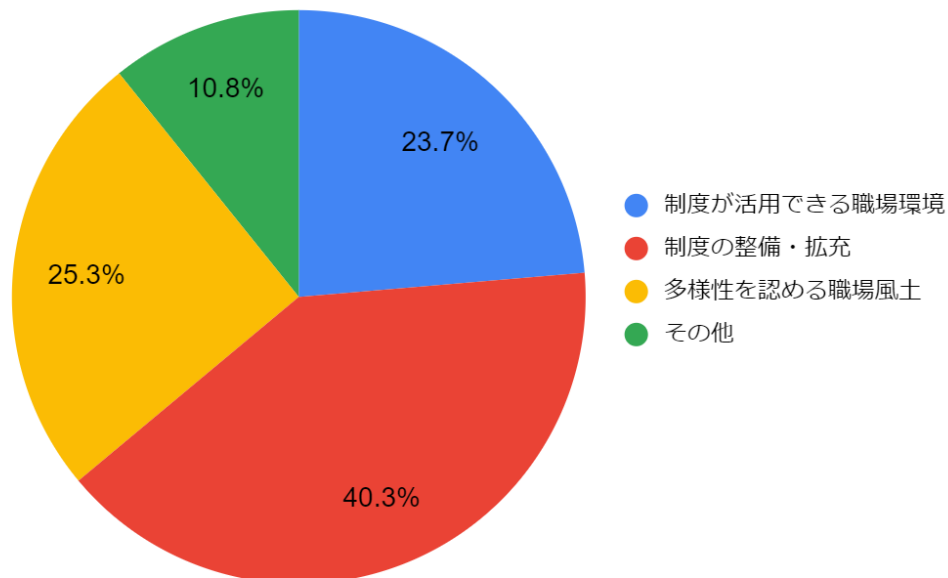
(回答の一部抜粋)

- ・時間に制約があっても成果が出せている(30代後半／女性／製造業)
- ・残業がなく、平日も子供と遊ぶ時間がとれる(30代後半／女性／製造業)
- ・家事育児も仕事もそこそ納得感のある状態(30代前半／男性／公務)
- ・家事育児をしながら仕事をやりがいをもって続けられること(30代前半／女性／情報 通信業)
- ・産休前と同様に仕事で成果が出せている(30代後半／女性／製造業)
- ・家事育児に仕事を持ち込まない(30代前半／女性／医療・福祉)
- ・時間に制約があってもやりがいを感じられること(30代前半／男性／サービス業)
- ・どちらも自分の満足ややりがいを感じられること(30代後半／男性／教育・学習支援 業)

3-3 働く環境がどのようになれば、もっと両立しやすくなると思いますか(制度、職場の雰囲気、風土など)?

既存の選択肢に加え、その他として46件の回答があった。その他の回答としては、「今の環境で満足」や「家族の理解」という声が寄せられた一方、「既存の選択肢全てが満たされたら」「時間当たりの成果で評価される風土の浸透」「会社全体の業務の無駄が減る」等、両立者への支援体制だけでなく会社全体の改革を求める声が上がった。

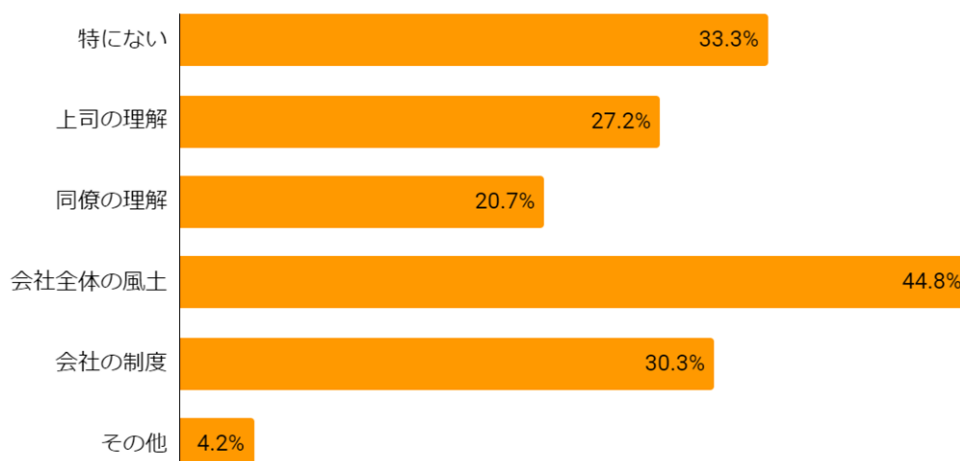
働く環境がどのようになれば、もっと両立しやすくなると思いますか
(制度、職場の雰囲気、風土など)



3-4 会社において、仕事と家庭の両立の大変さを理解してくれていないと感じることはありますか？ある方はどのような点に感じるか、当てはまるもの全て選択下さい。

「特にない」という回答も多い一方で、会社全体の風土の問題点を指摘する割合が最も多かった。

会社において、家庭と仕事の両立の大変さを理解してくれていないと感じることはありますか？



3-5 会社や職場の人が仕事と家庭の両立の大変さを理解してくれていないと思った具体的なエピソードがあれば、教えてください。

178件の回答があり、「時短勤務や産育休への無理解、低評価」や「過度な仕事量の割り振り」といった会社全体の風土に関するものから、「会議が不必要に長い」「時短勤務者が出席できない時間での会議開催」等の声も寄せられた。

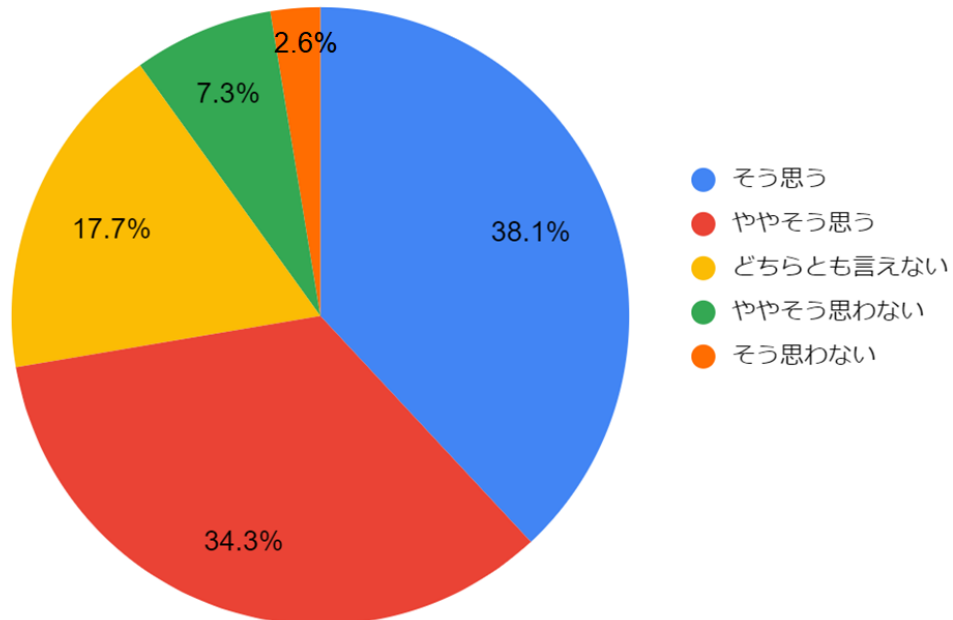
(回答の一部抜粋)

- ・スーパーフレックスの制度があるにも関わらず、大事な会議は当たり前の様に業後(18時以降)に設定される。早朝会議は嫌がられる(部下など若手は早朝の方が喜ぶ)(30代後半/女性/情報通信業)
- ・復職直後、夕方16時以降に来客や会議の予定を入れられた。それでは大抵の場合定時に終われないため、16時以降は入れないでほしいと上司に伝えたところ嫌な顔をされた(30代後半/女性/製造業)
- ・子どもの発熱で呼び出されて早退することになった時、上司にため息をつかれた(30代後半/女性/教育・学習支援業)
- ・妊娠が判明し、報告したところ内定していた昇進が見直しとなった(30代前半/女性/製造業)
- ・育児ママ=時短のような雰囲気もあり、フルタイムで働いていたら、そんなにお金がほしいの？子供がいるのに？など心ない言葉をかけられた(30代後半/女性/製造業)。
- ・上司から、どうせあなたは、残業できないでしょ？と言われて、話にも入れてもらえなかった事(40代前半/女性/医療・福祉)
- ・時短勤務でも仕事量が変わらない(30代後半/女性/生活関連サービス業・娯楽業)。
- ・どんなに効率的に仕事を進めても、時短だと評価されず、昇進したケースがない(30代後半/女性/製造業)

3-6 復職後、上司と業務上必要だと思うコミュニケーションが取れていますか？

約7割が「そう思う」「ややそう思う」と回答しており、上司とコミュニケーションが取れていると感じている人が多い結果となった。

復職後、上司と業務上必要だと思うコミュニケーションが取れていますか？

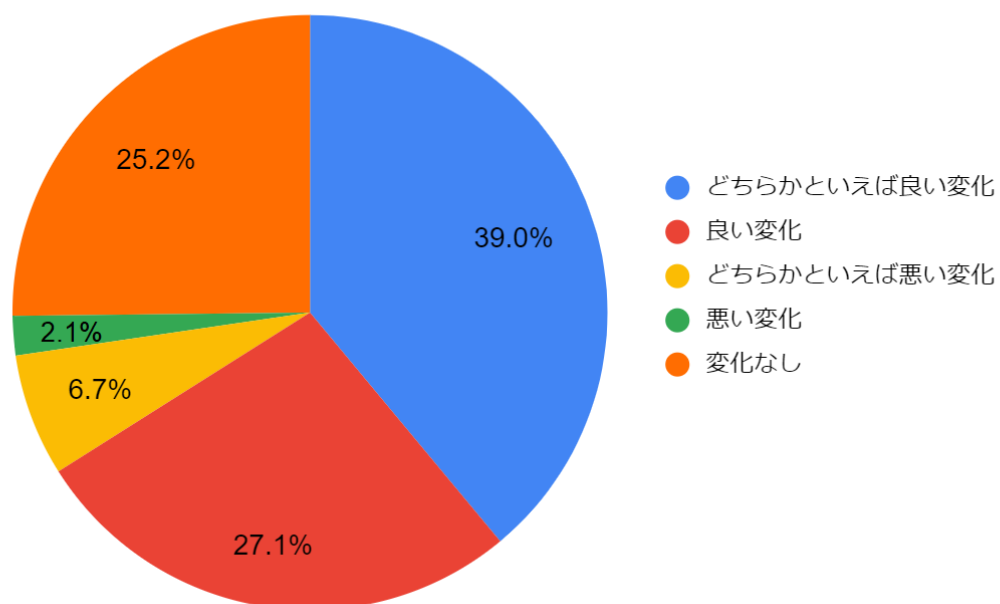


4. 新型コロナウイルスによる働き方の変化について

4-1 あなたの働き方において、コロナにより仕事と家庭の両立に何か変化はありましたか？

約8割が「良い変化があった」「どちらかといえば良い変化があった」と回答した。コロナによって仕事と家庭の両立に良い変化があったと感じている人が多い結果となった。

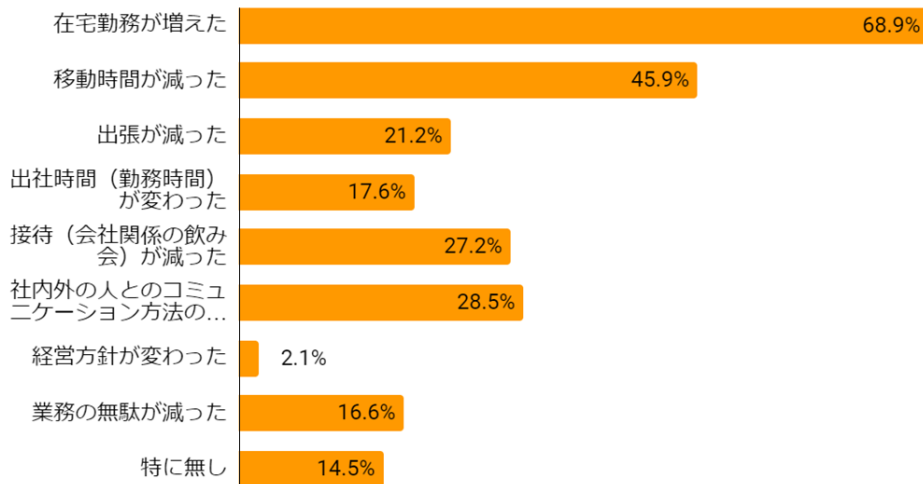
あなたの働き方において、コロナにより家庭と仕事の両立に何か変化はありましたか？



4-2 良い変化について当てはまる項目は何ですか？

約8割が「在宅勤務が増えた」ことで良い変化につながったと回答した。次いで、「移動時間が減った」「社内外の人とのコミュニケーション方法の変化(オンライン会議が増えた等)」「接待(会社関係の飲み会)が減った」との回答が寄せられた。

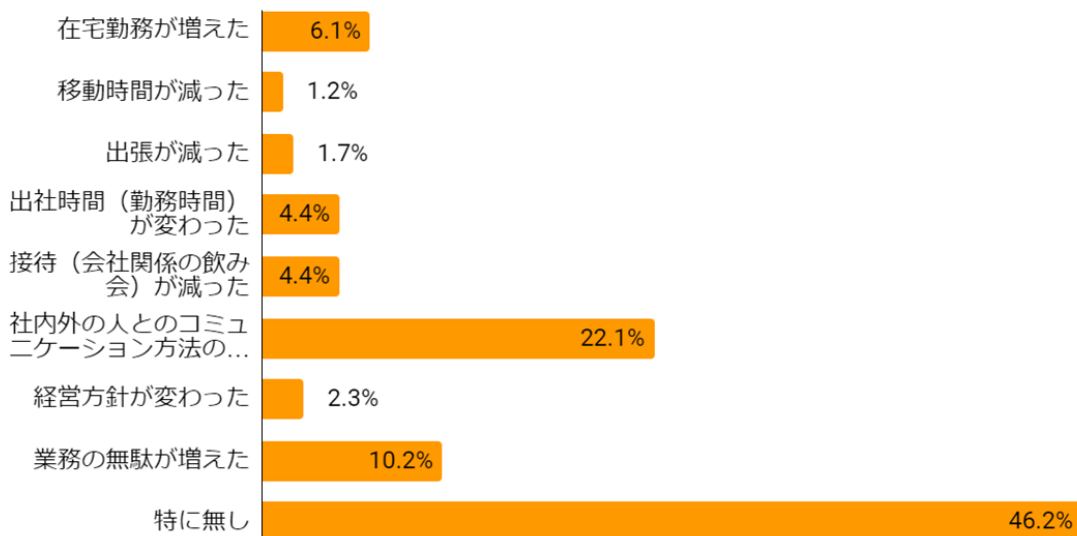
良い変化について当てはまる項目は何ですか？（複数回答可）



4-3 悪い変化について当てはまる項目は何ですか？（複数回答可）

悪い変化については「特に無し」とする回答が最多となった。次いで、「社内外の人とのコミュニケーション方法の変化(オンライン会議が増えた等)」「業務の無駄が増えた」が続き、在宅勤務のデメリットとも言える面が悪い変化として挙がっている。

悪い変化について当てはまる項目は何ですか？（複数回答可）



5 総括

アンケートの結果、時短や残業なしなどの働き方を希望していてもキャリアアップに意欲がある人が多く、仕事にかけたい「時間」と「モチベーション」にはほとんど相関がないことが分かった(図1)

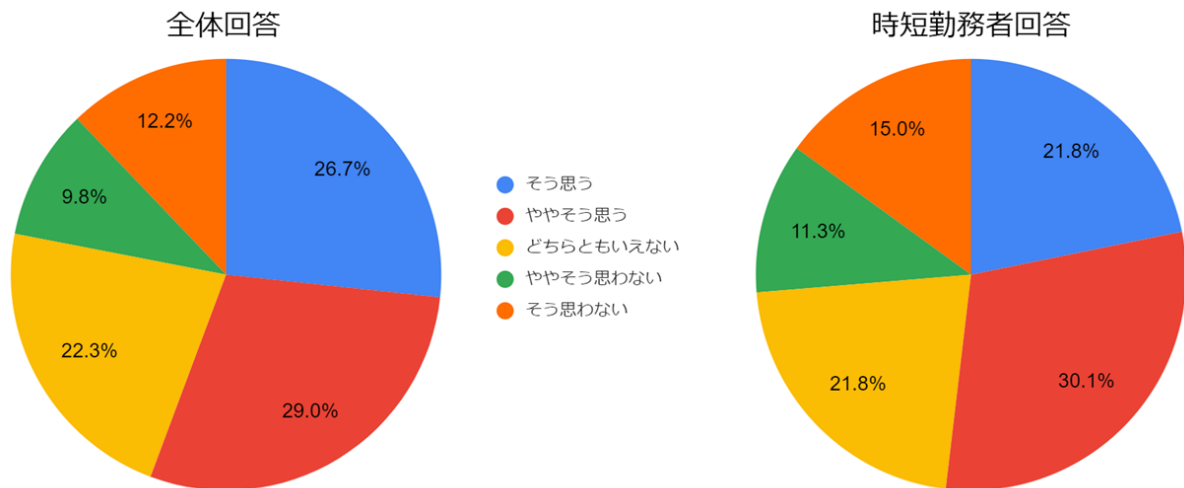


図1 「現在の職場でキャリアアップしたいか」の問いに対する回答

一方で、産育休を経て、働き方や仕事に求めるものが多様化しているのも事実であり、仕事、家庭どちらかに重きを置きたい人がいることも示唆された(図2)。

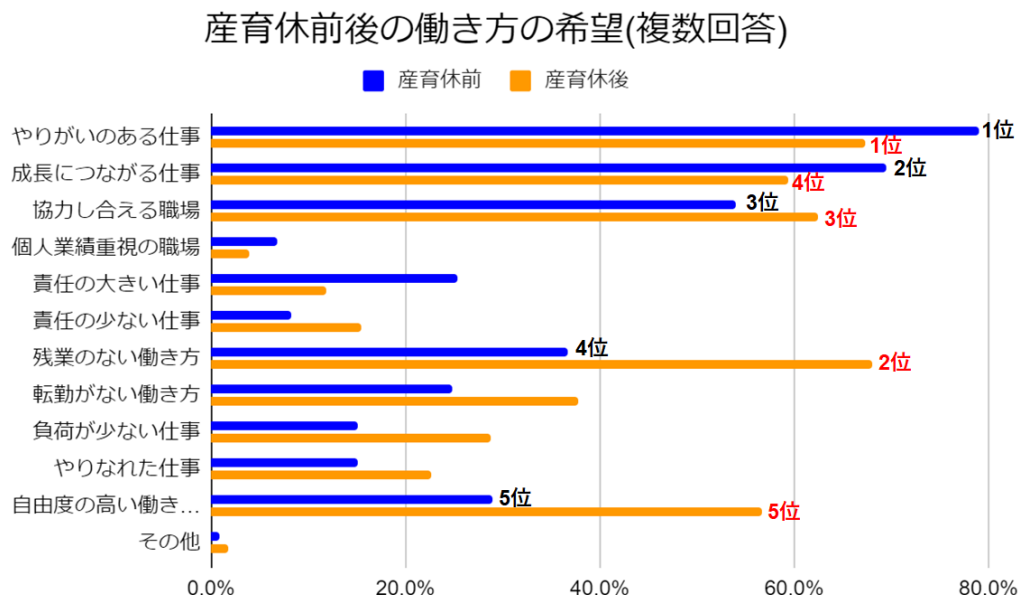


図2 産育休前後の仕事・働き方の希望

職場環境に関しては、約4割の人が職場風土が原因で働きづらさを感じていた。一方で、上司とコミュニケーションを取れている人は、職場の両立への理解不足を経験した人が約6割であり、取れていない人の割合（約9割）と比べて格段に少ない結果となった(図3)。アンケートの自由記述からも、職場側と育休取得者、双方が互いの立場を理解しあうことが働きやすい風土作りにあたっては重要だと考えられる。また、在宅勤務などwithコロナ時代に加速した働き方に関する制度を上手く活用していくには、十分なコミュニケーションが欠かせないと示唆された(図4)。

職場の理解不足を経験した割合

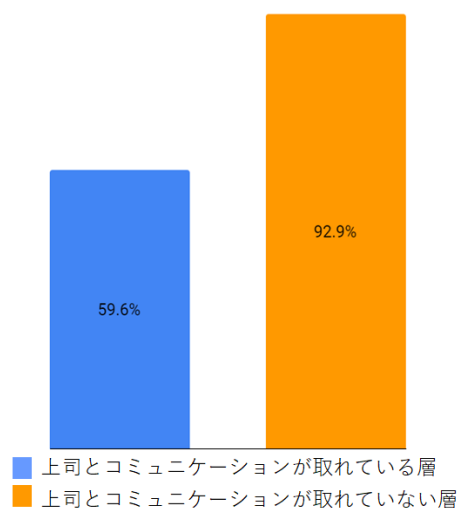


図3 職場の理解とコミュニケーションの関係

コロナにより良い変化があったと回答した割合

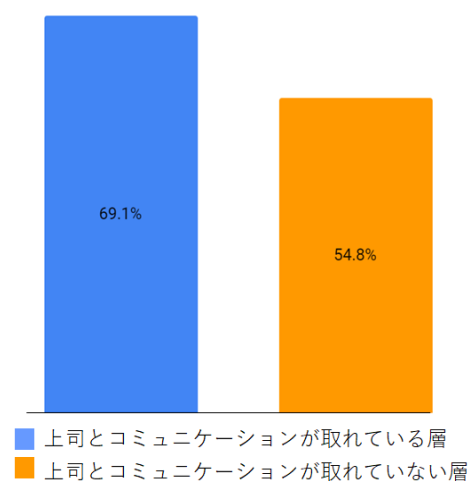


図4 働き方の変化への影響

以上のことから、育休取得者・職場側双方で十分なコミュニケーションを取り、育休取得者は仕事内容や働き方への自身の想いや希望を明確に伝えること、職場側は育休取得者の多様な声に耳を傾けていくような風土作りが必要だと考えられる。風土の醸成は一朝一夕ではできないものだが、育休取得者が最も求めている部分であり、この基盤が固まっていなければせっかくの制度や人材を十分に活用することが難しいと言える。

以上