



育休コミュニティ**MIRAIS**による
産・育休取得経験者
計**244**名の実態調査

調査結果報告書

「産・育休中の会社とのコミュニケーション」
に関するアンケート調査

2023年3月

育休コミュニティMIRAIS

目次

1.調査の目的及び概要

1-1.調査の目的

1-2.調査概要

1-3.回答者の属性

2.調査結果について

2-1.産・育休中のコミュニケーションの効果

2-2.産・育休中のコミュニケーションの要否

2-3.産・育休中のコミュニケーションの頻度・タイミング

2-4.産・育休中のコミュニケーションの手段

2-5.産・育休中のコミュニケーションの内容

3.総括

※引用・転載にあたってのお願い

本資料に含まれる調査結果をご掲載頂く際は、下記のフォームに事前登録の上、必ず『育休コミュニティMIRAIS』調べ』と明記下さい。

[プレスリリース記事転載許可申請お申込みフォーム](#)

その他のお問い合わせにつきましては、下記にご連絡をお願いいたします。

※返信までにお時間をいただく可能性がございます。

育休コミュニティMIRAIS 広報チーム

メール：ikukyu.community@gmail.com

1.調査の目的及び概要

1-1.調査の目的

育児・介護休業法の改定に伴い、2022年4月より「育児休業を取得しやすい雇用環境の整備」が義務化され、現在、産・育休取得率が増加しています。この状況を背景に企業では、産・育休から復帰した人を含めて、多様な人材を確保し活用することがますます重要となっています。

このような流れを受け、厚生労働省では、従業員の円滑な育休の取得及び職場復帰を支援できるよう「育休復帰支援プラン」策定マニュアルを作成・普及しており、その中で育休中のコミュニケーションの重要性を解説しています。*1

MIRAISでは、「産・育休中の会社とのコミュニケーション」に関するアンケートを実施、その結果から実際に産・育休者がスムーズな職場復帰へ向けて会社とコミュニケーションを必要としていることが分かりました。

*1:育休復帰支援プラン策定のご案内

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000067027.html>

1-2.調査概要

調査名:産・育休中の会社とのコミュニケーションに関するアンケート調査

調査方法:インターネット調査

(育休コミュニティ「MIRAIS」を介した調査)

調査対象者:産・育休経験者調査期間:2023/2/13~2023/3/10

サンプル数:244名(女性228名、男性16名)

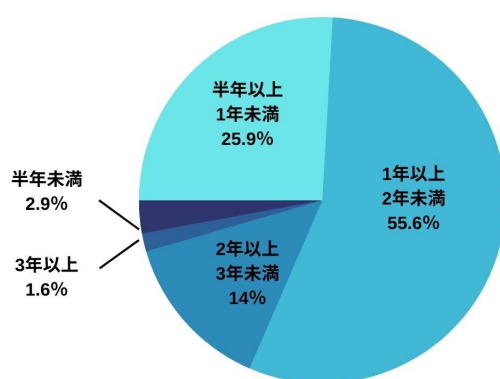
※グラフ等に表記した数値は小数点以下などを四捨五入している箇所があり、必ずしも100%にならない場合があります。

1-3.回答者の属性

今回の回答者が直近に取得した、または取得予定の産・育休期間は以下のとおりでした。「1年以上、2年未満」が最多でしたが、「半年未満」～「3年以上」まで幅広い回答がありました。

※第2子以降の産・育休を連続して取得している場合には、すべての産・育休期間を

Q 直近に取得した、または取得予定の産・育休期間



育休コミュニティ
MIRAIS

合
算
し
て
回
答
し
て
い
ま

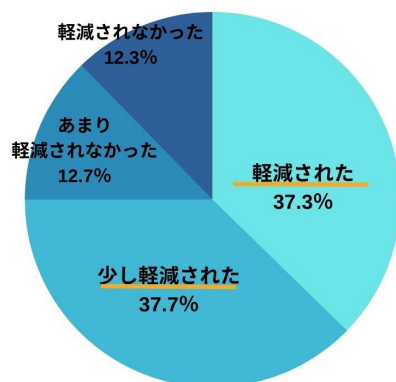
す。

2.調査結果について

2-1.産・育休中のコミュニケーションの効果

「産・育休中に会社とコミュニケーションを取ることで、復職への不安は軽減されましたか」という質問に対し、復職への不安が軽減された、少し軽減されたと回答した人を合わせると75%でした。理由としては、会社の現在の状況が分かっていた方が復職後の仕事の仕方がイメージしやすく、不安が減るといった声が多く上がっていました。

Q 産・育休中に会社とコミュニケーションを取ることで、復職への不安は軽減されましたか

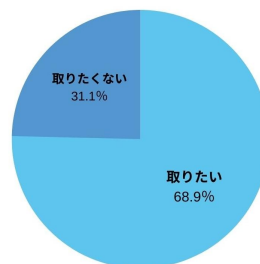
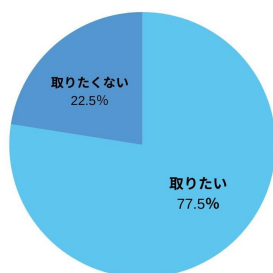


2-2.産・育休中のコミュニケーションの要否

「産・育休中に上司・人事とコミュニケーションを取りたいか」という質問に対し、「取りたい」と回答した人が上司とは78%・人事とは69%にのぼりました。産・育休中に会社とコミュニケーションを取りたいと考えている人が多いことが分かりました。

「取りたくない」を選択した人へ、その最も強い理由を質問したところ、必要とされないからが回答の半数以上を占めました。一方で、産・育休中に自身の所属があいまいになり上司が分からないことや、忙しい中連絡してもらうのが申し訳ないことを理由とする人もいました。

Q 産・育休中に上司と連絡を取りたいと思いますか Q 産・育休中に人事と連絡を取りたいと思いますか

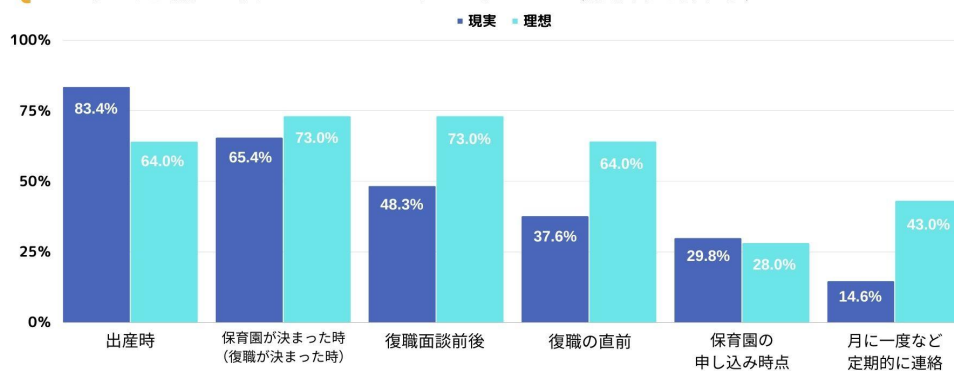


2-3.産・育休中のコミュニケーションの頻度・タイミング

産・育休中に上司・人事と連絡を取っている頻度・タイミングと、産・育休中に上司・人事と連絡を取りたい場合の理想的な頻度・タイミングについて質問しました。

上司とは定期的に連絡を取りたいと考えている人が半数近い43%いるものの、実際に定期的に連絡している人は15%にとどまり、理想と現実のギャップが大きいことが分かりました。また復職面談の前後や、復職の直前に連絡したいと考えているものの、現実コミュニケーションを取れている人の割合はどちらも理想を下回りました。

Q 上司と連絡を取るタイミング上位6つ（複数選択可）



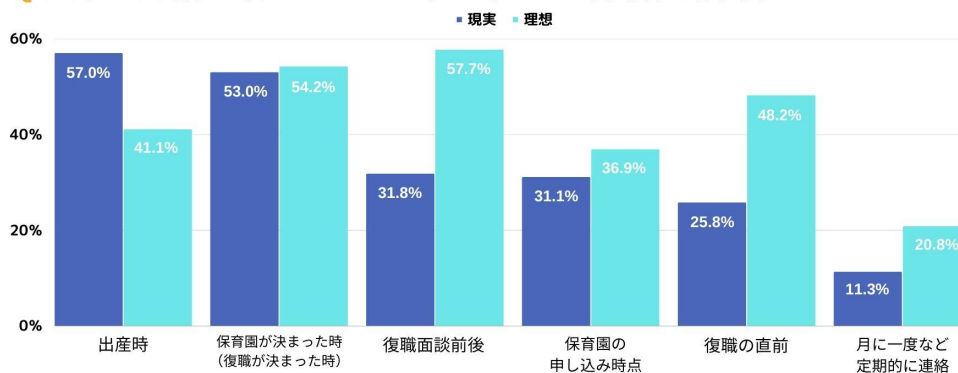
育休コミュニティ
MIRAIS

一方、人事と定期的に連絡を取りたいと考える人は、人事とコミュニケーションを取りたいと考える人のうち21%に過ぎず、上司と定期的に連絡を取りたい人の割合と比

べると低く、人事とのコミュニケーションは不定期が望ましいと考えている人が多い傾向が見られました。

実際に人事と連絡を取っているタイミングは、出産時が最多でしたが、理想としては保育園が決まった時(復職が決まった時)・復職面談の前後というタイミングで半数以上の人が人事と連絡を取りたいと考えていることが分かりました。復職に向けて上司とコミュニケーションをする過程で、産・育休者は人事のサポートを期待しているの

Q 人事と連絡を取るタイミング上位6つ（複数選択可）



育休コミュニティ
MIRAIS

ではないかと考えられます。

2-4.産・育休中のコミュニケーションの手段

産・育休中に上司・人事とどのような手段で連絡を取っているか、また連絡を取りたい場合どのような手段で取りたいかについて質問しました。

理想と現実ともにメールがトップのコミュニケーション手段でした。一方で、実際に利用されている電話やチャットよりも、就業時間中のオンラインでのミーティングの需要が高いという結果になりました。対面と比べ、子どもの預け先の確保などの産・育休者側の調整のハードルが低く、電話やチャットよりも相手の様子が分かりやすいという利点があることから需要が高いのではないかと考えられます。

またLINEなどのSNSがその他の回答として挙げられた背景として、産・育休中は会社から貸与されていたPCや携帯を返却する会社も多く、連絡手段が個人の携帯しかない、などのハード面で連絡の取りづらさを指摘する声もありました。

Q 上司とのコミュニケーション手段上位5つ（複数選択可）



Q 人事とのコミュニケーション手段上位5つ（複数選択可）



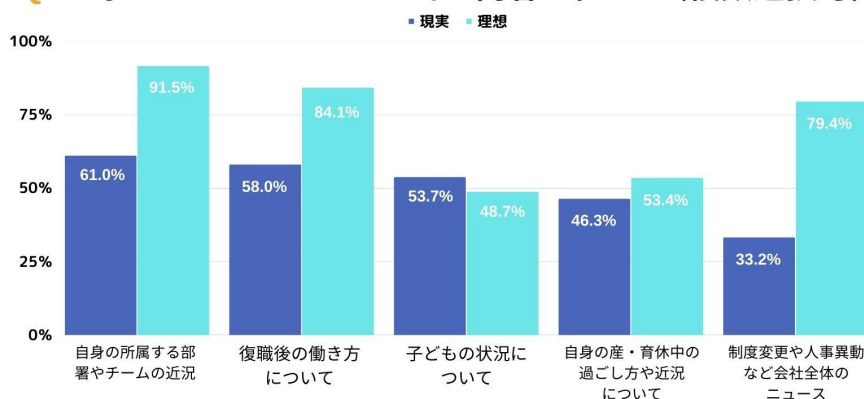
2-5.産・育休中のコミュニケーションの内容

産・育休中に上司・人事とどういった内容のコミュニケーションを取っているか、また連絡を取りたい場合どのような連絡を取りたいか質問しました。

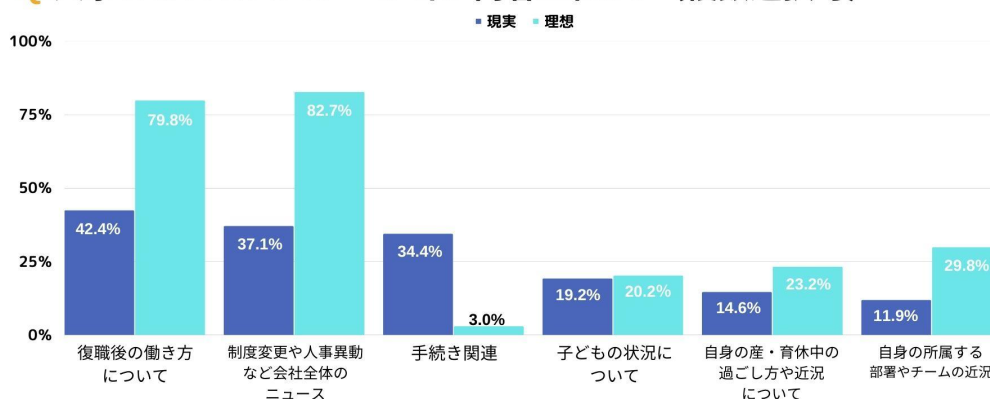
子どもの状況や自身の近況に関しては、産・育休者主体でできるコミュニケーション内容のため、理想と現実には大きな差はありませんでした。しかし、産・育休者は上司とも人事とも、自身の所属する部署やチームの近況、復職後の働き方や会社全体のニュースについて復職時に備えて知りたい、話したいと感じていました。一方で、これらの内容については実際には話す機会を持つことができていない人も多く、理想と現実ギャップがあるということが分かりました。復職への不安を軽減するためには、職場についての情報を産・育休者に提供することが重要だと考えられます。

また、人事に対して、産・育休からの職場復帰の経験者や同じ時期に産・育休を取得している同僚と交流する機会の創出を望む声もありました。

Q 上司とのコミュニケーション内容上位5つ（複数選択可）



Q 人事とのコミュニケーション内容上位6つ（複数選択可）



3. 総括

アンケートの結果、約80%が産・育休中に会社と連絡を取ることで、復職への不安が軽減されると考えていることが分かりました。理由として、制度やチーム状況を知ることによって復職後の働き方をイメージできる、自分の状況と仕事に対する姿勢をあらかじめ伝えることができる、といった回答が多数挙げられました。

一方で、産・育休者の多くが期待するコミュニケーションを職場側と実施できていないことも明らかになりました。産・育休取得者が職場と定期的な連絡を取ることで、産・育休取得者の不安がより軽減されることはもちろん、職場との認識のズレによりマミートラックに陥るケースを防ぐことや、十分な情報を得ていることでスムーズな職場復帰へ繋がると考えられます。

産・育休経験者が復職後もやりがいをもって働き続け、企業で能力を発揮する人材となるためには、産・育休中でも会社と気軽に連絡を取れる環境の整備や、産・育休中に復職後の両立に向け相互理解を深める方法について検討していくことが必要です。

MIRAISは今後も有意義な育休を過ごし、その経験が職場復帰後にも生かせるよう、コミュニティ内外に向けて復職に向けたワークショップを開催するなど、全ての育休者が社会でイキイキと活躍できる未来のため活動を続けてまいります。