

20代・30代正社員に「育児休業とキャリア形成」について調査 6割以上が、育休取得によるキャリア不安が「子どもを持つ意欲に影響する」と回答

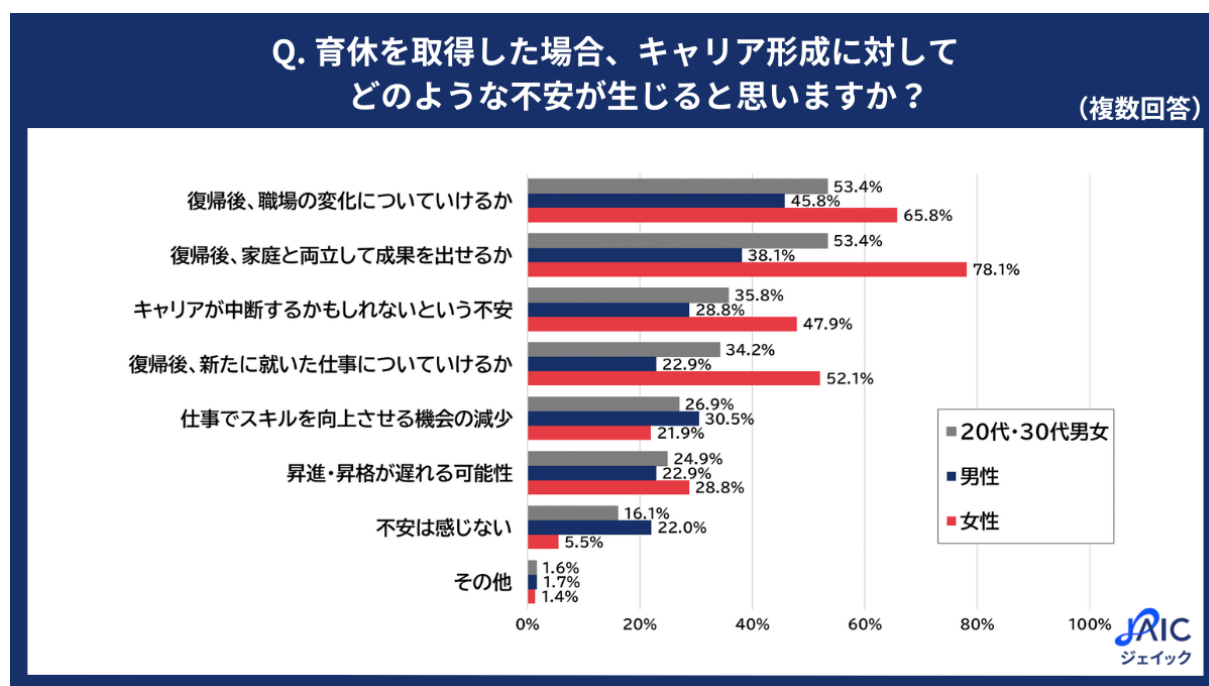
企業向けの教育研修事業と採用支援事業を展開する株式会社ジェイックは、当社の就職支援サービスを利用して正社員就職した、育児休業取得経験のない20歳～39歳の方を対象に実施した「育児休業とキャリア形成」に関するアンケート調査の結果を発表します。(回答者193名、調査日2025年5月13日～9月9日)

■育休を取得した場合、キャリア形成に対して生じる不安：

1位「復帰後、職場の変化についていけるか」「復帰後、家庭と両立して成果を出せるか」(53.4%)

「育休を取得した場合、キャリア形成に対してどのような不安が生じると思いますか？あてはまるものをすべて選択してください」と質問したところ、「復帰後、職場の変化についていけるか」「復帰後、家庭と両立して成果を出せるか」がそれぞれ53.4%、「キャリアが中断するかもしれないという不安」が35.8%、「復帰後、新たに就いた仕事についていけるか」が34.2%、「仕事でスキルを向上させる機会の減少」が26.9%、「昇進・昇格が遅れる可能性」が24.9%、「不安は感じない」が16.1%、「その他」が1.6%となりました。

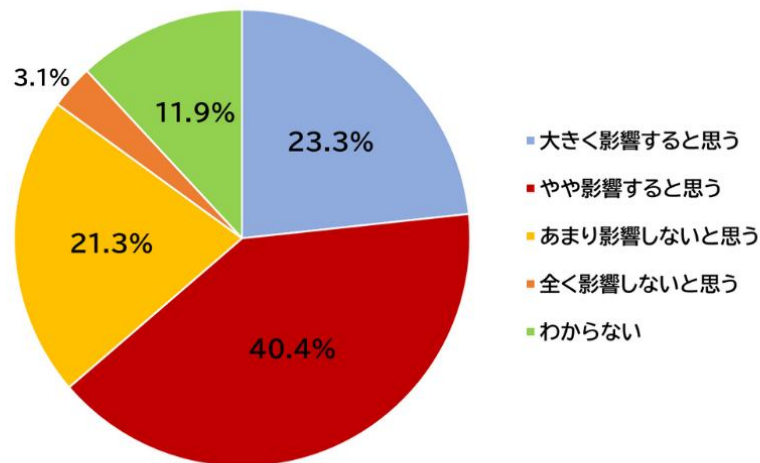
回答を男女別で見ると、不安を感じる項目に顕著な差が見られました。特に女性が男性を大きく上回ったのは、「復帰後、家庭と両立して成果を出せるか」(40.0ポイント差)で、次いで「復帰後、新たに就いた仕事についていけるか」(29.2ポイント差)、「復帰後、職場の変化についていけるか」(20.0ポイント差)となっており、復帰後の働き方に対する不安がより強いことがうかがえました。一方で、男性が女性の回答を上回ったのは、「不安を感じない」(16.5ポイント差)、「仕事でスキルを向上させる機会の減少」(8.6ポイント差)でした。



■6割以上が、「育休取得で想定されるキャリアに対する不安は、『子どもを持ちたい』という気持ちに影響する」と回答

「育休の取得で想定されるキャリアに対する不安は、「子どもを持ちたい」という気持ちに影響すると思いますか？」と質問したところ、「大きく影響すると思う」が23.3%、「やや影響すると思う」が40.4%、「あまり影響しないと思う」が21.3%、「全く影響しないと思う」が3.1%、「わからない」が11.9%となりました。「大きく影響すると思う」と「やや影響すると思う」を合わせると、回答者の6割以上が、育休取得によって生じるキャリアに対する不安が、子どもを持つことへの意欲に影響を与えていると考えていることがわかりました。

Q. 育休の取得で想定されるキャリアに対する不安は、「子どもを持ちたい」という気持ちに影響すると思いますか？



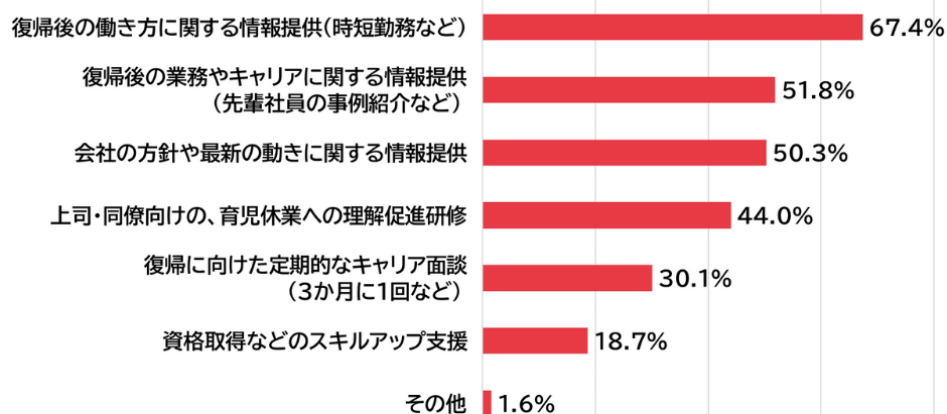
JAIC
ジェイック

■ 育休中のキャリア形成への不安が減る会社からのサポート：
1 位「復帰後の働き方に関する情報提供(時短勤務など)」(67.4%)

「育休を取得する場合、育休中に会社からのどのようなサポートがあると、キャリア形成に対する不安は減ると思いますか？あてはまるものをすべて選択してください」と質問したところ、「復帰後の働き方に関する情報提供(時短勤務など)」が 67.4%、「復帰後の業務やキャリアに関する情報提供(先輩社員の事例紹介など)」が 51.8%、「会社の方針や最新の動きに関する情報提供」が 50.3%、「上司・同僚向けの、育児休業への理解促進研修」が 44.0%、「復帰に向けた定期的なキャリア面談(3 か月に 1 回など)」が 30.1%、「資格取得などのスキルアップ支援」が 18.7%、「その他」が 1.6%となりました。

Q. 育休を取得する場合、育休中に会社からどのようなサポートがあると、キャリア形成に対する不安は減ると思いますか？

(複数回答)



0% 20% 40% 60% 80% JAIC
ジェイック

今回の調査結果について、当社取締役の近藤は、次のように述べています。

「厚生労働省が発表した『令和 6 年人口動態統計(確定数)』によると、2024 年の出生数が初めて 70 万人を下回り、合計特殊出生率も 1.15 と過去最低を更新しました。少子化が加速する中、育児休業等給付や育児介護休業法の拡充・改正も進み男性の育児休業取得率も 2024 年度に 40.5%(※)と過去最高を更新し続けていますが、

今回の調査では育休取得経験のない20代・30代の正社員の半数以上が、育休復帰後に『職場の変化についていけるか』『家庭と両立して成果を出せるか』といった不安を抱き、さらに6割以上がそういった不安が『子どもを持ちたいという気持ちに影響する』と回答しました。特に女性は男性より不安を感じているという回答となり、育休等の制度があるだけでは安心につながっていない現状が浮き彫りとなりました。

企業に求められるのは、育休をキャリアの『中断』ではなく『一部』と捉え、継続的なキャリア形成を支える視点です。具体的には、時短勤務などの制度を設けるだけでなく周知を徹底すること、復帰後のキャリアパスに関する情報提供、上司や同僚の理解を促進する研修、定期的なキャリア面談などが有効でしょう。こうした支援により、仕事と家庭の両立に伴う漠然とした不安を解消できれば、社員のキャリア意欲とライフイベントの両立を後押しするだけでなく、採用力や定着率の向上にもつながります。育休をキャリアの中断ではなく、成長の機会と捉えられるような環境づくりこそが、個人が長く働き続けられ、ひいては企業の競争力も高めるカギになるでしょう。」

※厚生労働省「[令和6年度雇用均等基本調査](#)」



株式会社ジェイック 取締役 教育事業部長 近藤浩充

獨協大学卒業後、情報システム系の会社を経て入社。IT戦略事業、全社経営戦略、教育事業、採用・就職支援事業の責任者を経て現職。企業の採用・育成課題を知る立場から、当社の企業向け教育研修を監修するほか、一般企業、金融機関、経営者クラブなどで、若手から管理職層までの社員育成の手法やキャリア形成等についての講演を行っている。デール・カーネギー・コース認定トレーナー。昨今では管理職のリーダーシップやコミュニケーションスキルをテーマに、雑誌『プレジデント』（2023年）、TBS「THE TIME,」（2025年）ほか人事メディアからの取材も多数実績あり。

【調査概要】

調査名称：「育児休業とキャリア形成」に関するアンケート調査

調査対象：当社の就職支援サービスを利用して正社員就職した、育児休業取得経験のない20～39歳

調査機関：自社調査

調査方法：Web アンケート

調査期間：2025年5月13日～9月9日

回答者数：193名（性別：男性118名、女性73名、回答なし2名）

■教育支援サービス（教育事業部）の概要

当社にて20年以上続いている事業で、受講者の“マインド面”を重視して行動変容を促す研修を得意としています。主な研修としては、『人を動かす』等で有名な「デール・カーネギー・トレーニング」研修、世界的ベストセラー書籍を基にした「7つの習慣®」研修や、目標達成メソッドとして著名な「原田メソッド®」の研修、その他顧客企業のニーズに合わせた各種カスタマイズ研修を提供しています。

サイトURL：<https://www.jaic-g.com/service/education/>

■会社概要

社名：株式会社ジェイック (<https://www.jaic-g.com/>)

本社所在地：東京都千代田区神田神保町1-101 神保町101ビル7F（受付6F）

代表取締役：佐藤 剛志

設立：1991年3月

資本金：2億6,277万円（2025年7月末現在）

事業内容：教育研修サービス、採用支援サービス、就職支援サービス

既卒向け就職支援サービス「ジェイック 就職カレッジ®」 <https://www.jaic-college.jp/>

採用×教育チャンネル「HRドクター」 <https://www.hr-doctor.com/>

【お問い合わせ先】

株式会社ジェイック 担当：梅田

E-mail: info@jaic-g.com TEL 03-5282-7600 FAX 03-5282-7607