

最新動向

若者と仕事と育児、 これからのカタチ

令和7年度 若年層における仕事と育児の両立に関する意識調査

若者と仕事と育児、 これからの かたち



本レポートの趣旨

全国 15 ～ 30 歳の男女 13,709 人を対象に、「若年層における仕事と育児の両立に関する意識調査」を実施しました。本調査から、仕事と育児の両立に対する意識と、就職・入社後に企業に期待することが明らかになりました。

本レポートでは、若者の「価値観」と「両立を見据えた企業選び」に着目し、仕事と育児をめぐる率直な想いを整理しました。若者の声をひもとくことで、企業が「選ばれ続ける存在」となるために求められる経営・人材戦略の視点を示すとともに、企業における「共働き・共育て」への認識と理解を広げることを目指します。

トモイク 共育プロジェクトとは？

「育児」を夫婦や家族だけでなく、企業や社会全体で支え合う「共育て（ともそだて）」を広げていくこと。共育（トモイク）プロジェクトは職場も家庭も、誰かひとりが負担を抱え込む「ワンオペ」から脱却し、みんなで「共に育てる」に取り組める世の中を目指します。



若年層は仕事と家庭を 両立できる働き方を求めている



若者がどんな意識で会社を選び、働き、家族を作りたいと思っているのか。企業はどんな体制で社員を育て、組織を成長させていくのか。職場と家庭、両輪となって社会を前進させることが求められています。

羽生 祥子氏 | 株式会社羽生プロ 代表取締役社長／作家・メディアプロデューサー／共育プロジェクト 推進委員 座長

育児も仕事も「性別は関係ない」と答えるのは 7 割。属人化を解消し誰が休んでも回る職場づくりが求められ、働き方を変えないことは経営的リスク、人生と両立できる働き方は人的資本投資につながるということが本調査で浮き彫りになりました。



大畑 慎護氏 | 株式会社ワーク・ライフバランス 働き方改革コンサルタント／共育プロジェクト 推進委員



若者にとって、共に育てるという「選択」は当たり前、そこに男女差はありません。大事なのは選択できること。育休だけではなく、子どもを育てながらキャリアも実現し働くという「選択肢」を十分に提供できる企業が選ばれる時代です。

平野 翔大氏 | 一般社団法人 Daddy Support 協会 代表理事／産業界・産婦人科医／共育プロジェクト 推進委員

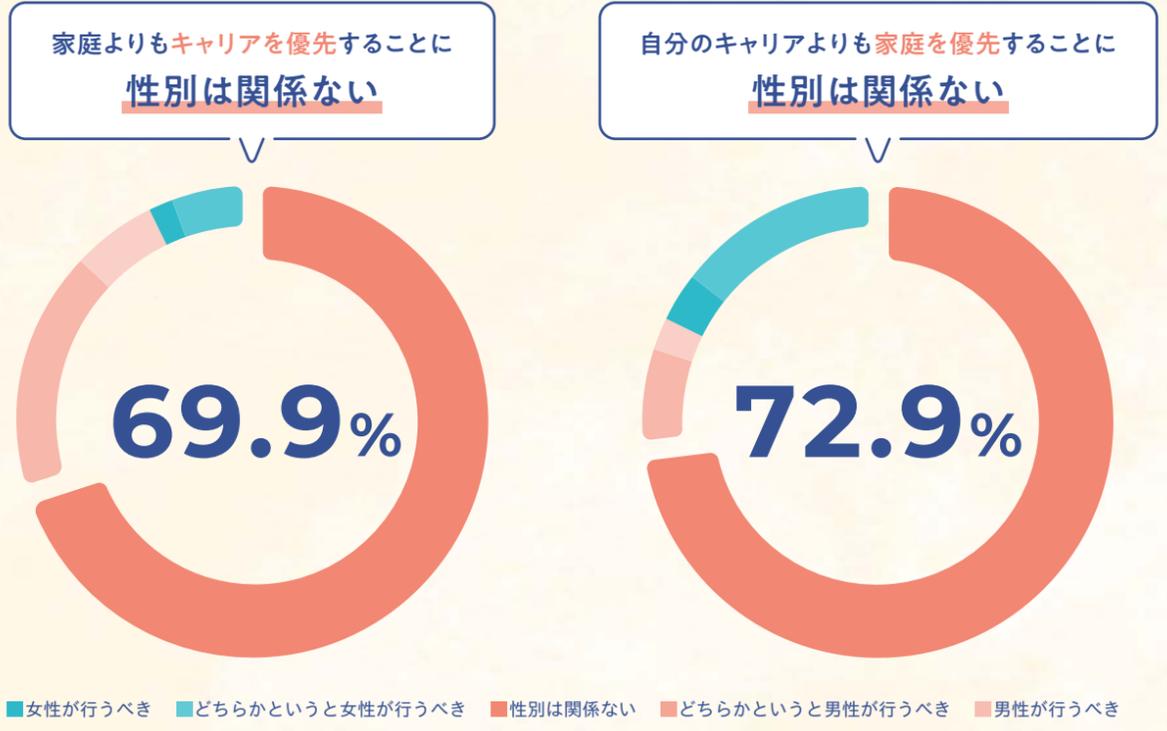
chapter 1

性別で分けられない、家庭と仕事との関わり方

家庭と仕事をどう捉えるか。性別に関わらず、自分たちらしい向き合い方を考える意識が広がり、はじめています。

question

家庭と仕事の優先順位について、性別による違いがあると思いますか？



Voice 若者の声 [家庭とキャリアについて]

育休復帰後は子どものために働きたい。
男性 (27) 医療関係・薬剤師

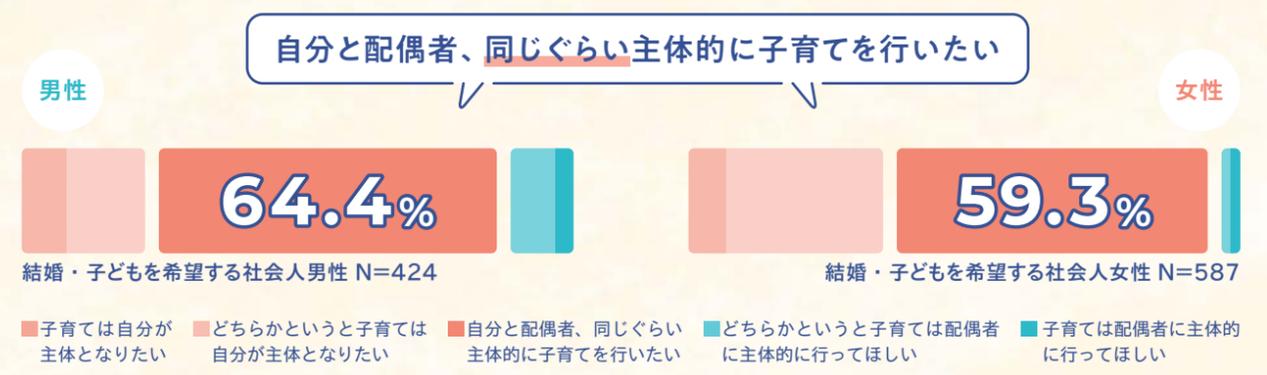
子育ても仕事も、同じくらい突き詰めていきたい。家族も大事にしたいが、自分の人生のために現職は手放したくない。
女性 (27) IT関係・エンジニア

将来的には結婚したいと思っており、結婚や出産にはお金が必要なため、ある程度金銭面で余裕が持てる会社でキャリアアップしたい。子育てと仕事が両立できる会社で勤められることが理想。
男性 (29) 美容関係・研究職



question

将来、あなたは子育てにどのように関わりたいと考えていますか？



Voice 若者の声 [子育てについて]

子育ては家庭内の1つのプロジェクトだと考えているので、きっちり分担しておきたい。思いやりは大事だと思うので、できないときにカバーし合うことは大切にしたい。
女性 (25) 建設関係・営業職

どちらかがダウンしたときに備えて、何に対してもお互い6~7割はできる状態にして、できない部分を助け合える状態にしたい。
女性 (25) IT関係・インフラエンジニア

お互いの得意不得意を理解して、分担ができれば理想だと考えている。
男性 (26) メーカー・研究開発職

POINT

- 若者にとって、家庭とキャリアはいずれも大切にしたいもの。その関わり方や役割分担は、性別ではなく、個人や家庭の状況に応じて、柔軟に選択・調整していくものとして受け止められています。
- 家庭と仕事の優先度は、性別ではなく個人や家庭の状況に応じて判断されるものと考えられている
 - 子育てについても、夫婦が共に関わっていくことを前提とした意識が広がっている

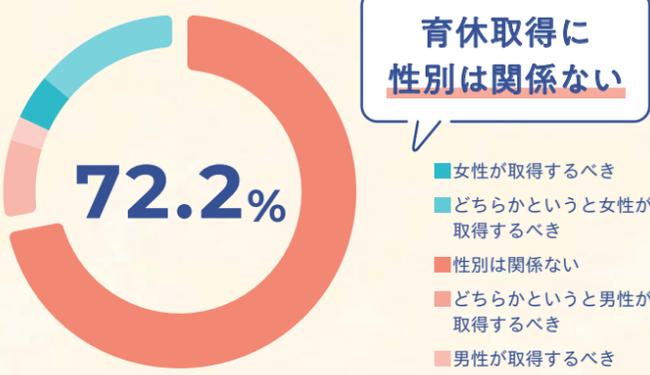
chapter 2

若者が描く、育休と家庭のすがた

育休や家庭のあり方は、若者たちの人生設計において重要な要素となりつつあります。その背景にある考えを整理します。

question

育休取得について、性別による違いはあると思いますか？



Voice 若者の声 [育休について]

幼い時期を一緒に育てる経験は家族にとってかえがたい思い出になると思う。
女性 (25) 製造関係・生産管理職

同時に取って一緒に子育てをすれば、働いていたらできない経験ができ、妻とのつながりも増やせそう。
男性 (26) メーカー・経理

question

育児や家事の役割分担について、性別による違いはあると思いますか？



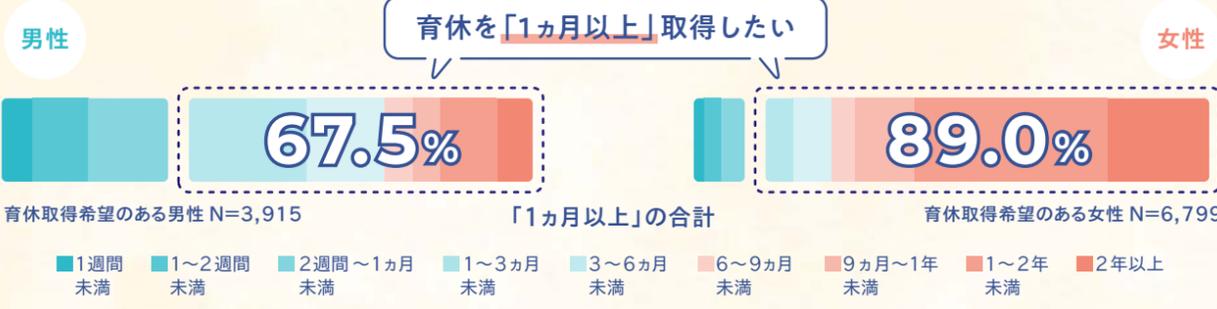
Voice 若者の声 [家事・育児の分担について]

平日の日中は仕事で家にいなかったり、朝早く出て夜遅く帰ってくるため、半々は難しいと思うが、家事も育児もラインを引くことなく関与していきたい。理想はお互いが少し多くカバーする気持ちで、うまく協力できればいい。
男性 (26) 建設関係・技術職

お互いがやってくれたことにありがとうと言える環境の方がいいと思うため、分担は決めず、総合的な配分を家事も育児も 50:50 にしたい。絶対に自身が料理担当と決めるのではなく、得意な方がやればいいと思う。
女性 (25) 製造関係・生産管理職

question

将来、あなた自身は育休をどの程度取得したいと考えていますか？



Voice 若者の声 [育休取得期間の希望]

分割で育休を取得し、最初は夫婦一緒に取って子育てをして、後半は相手が育休から復帰するときに自分が残りを消化するなど柔軟な取得ができるといい。
男性 (26) 薬品関係・臨床開発職

気持的には1年以上取得したいが、仕事に復帰することを考えると半年くらい。
女性 (26) 医療関係・治験コーディネーター

POINT

若者にとって育休は、性別を問わず、家族と向き合う時間を確保するための前向きな判断として受け止められています。

- 育休は性別に関係なく取得するものという意識が広がっており、若者の多くは、1ヵ月以上の期間での取得を理想としている
- 家庭内においては、家事や育児を夫婦で担うことを前提としつつ、それぞれの価値観や状況に応じた分担のあり方を模索したいと考えられている

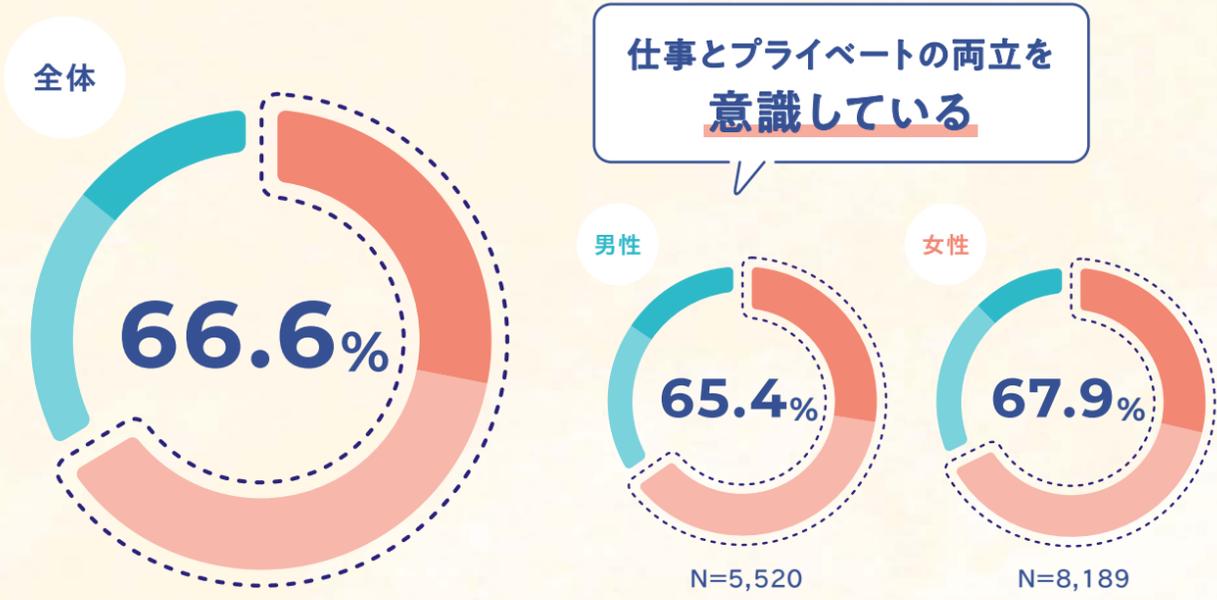
chapter 3

将来を見据えた、
両立の考え方

仕事とプライベートの両立を大切にしている若者たち。その考え方は、働く場を選ぶ基準にも表れはじめています。一方で両立について不安も感じています。

question

新卒で入社する会社を選ぶ際、将来の仕事とプライベートの両立について意識していますか？



提示スコアは「とても意識している」+「やや意識している」の合計
 ■とても意識している (とても意識していた) ■やや意識している (やや意識していた) ■あまり意識していない (あまり意識していなかった) ■全く意識していない (全く意識していなかった)

Voice 若者の声 [両立意識について]

長く働きづらいつと感じていたことと、育休の取りにくさから転職。
女性 (26) 金融関係・事務職

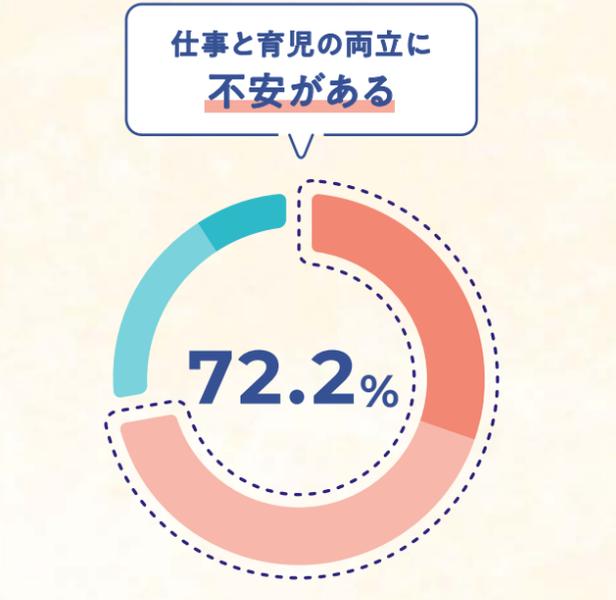
前職は出張が多く平日はホテル暮らしだったため、長期的に考えたときにプライベートの時間を確保したいと思い転職。
男性 (26) 薬品関係・臨床開発職

この資格を取るために大学を出てから専門学校に入った。今の職業に価値を置いているので、子育ても仕事も定年後までずっと続けていける選択をしたい。
女性 (26) 医療関係・精神保健福祉士



question

仕事と育児の両立について、不安を感じることはありますか？



提示スコアは「そう思う」+「どちらかというそう思う」の合計
 ■そう思う ■どちらかというそう思う ■どちらかというそう思わない ■そう思わない

Voice 若者の声 [両立への不安]

代替りの人員がない状態で休みを取るの申し訳ないと感じる。子育て中の子どもの急な体調不良にも対応してほしく、休みやすく、代替りの人員がいる環境作りしてほしい。
女性 (25) 教育関係・教員

現職でも子育てはできると思うが、営業職は産休育休などで長期間現場を離れると担当顧客を引き継ぐ必要があり、復職後に以前と同じ形で業務に戻ることが少ないと聞く。復職後のキャリアを考えやすい環境であってほしいと感じている。
女性 (25) 建設関係・営業職

女性は時短で帰れる一方、男性は残業が前提になりがちだと感じる。子育てのために早く帰っても、公平に評価される制度があるといい。
男性 (28) メーカー・システムエンジニア





POINT

- 若者にとって仕事と育児（プライベート）の両立は、働き始めてから考える条件ではなく、会社を選ぶ際の前提条件になりつつあります。仕事を続けながら自分の人生をどう築いていけるかという長期的な捉え方が広がっています。
- 将来のライフステージも見据え、無理なく働き続けられる仕事かどうかを重視している
- 一方で、仕事と育児の両立に対して不安を抱く声も多い

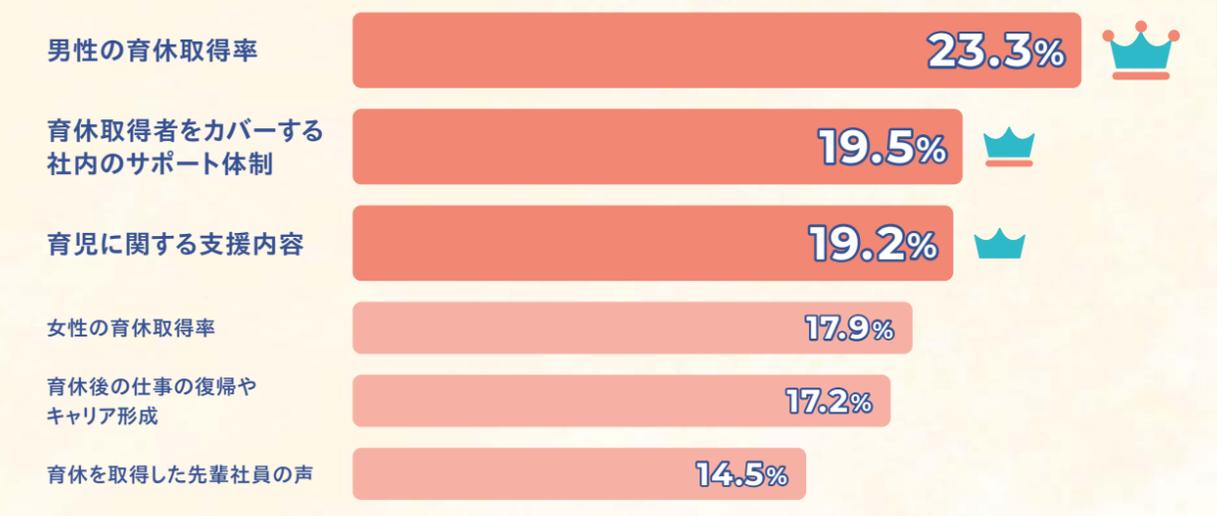
chapter 4

企業に期待していること

若者たちは企業に対して、具体的などのような情報や、両立のための支援を求めているのでしょうか。

question

企業からどのような結婚・出産に関する情報があると就職したいと感じますか？



その他の回答 出産・育休後の復職率 12.6% / 男性の育休取得日数 9.9% / 育休に対する経営者の思い 9.3% / 育休を取得を促した管理職(上司)の声 8.8% / 女性の育休取得日数 8.0% / 男性の育休取得率の上昇率 7.8% / 結婚後の継続就業率 6.8% / 女性の育休取得率の上昇率 4.8%

Voice 若者の声 [職場への期待]

自身が休むと誰かに業務が回ってしまい、周りもそれぞれ仕事を抱えているため休むことに罪悪感を感じる。人員を増やしてくれないと休むことへの心理的負担が大きい。

女性(25) 製造関係・生産管理職

周りで育休や産休を取得したり、時短勤務をしている人もいるため、今の会社で子育てとの両立ができそうだと思う。

女性(26) 医療関係・治験コーディネーター

子育てをしていない仕事優先の人にも子育てについて理解してもらう必要があるため、子育てに関する要望を拾い上げ、それらを周知してほしい。子育ての大変さを理解してもらうことが大切だと思う。

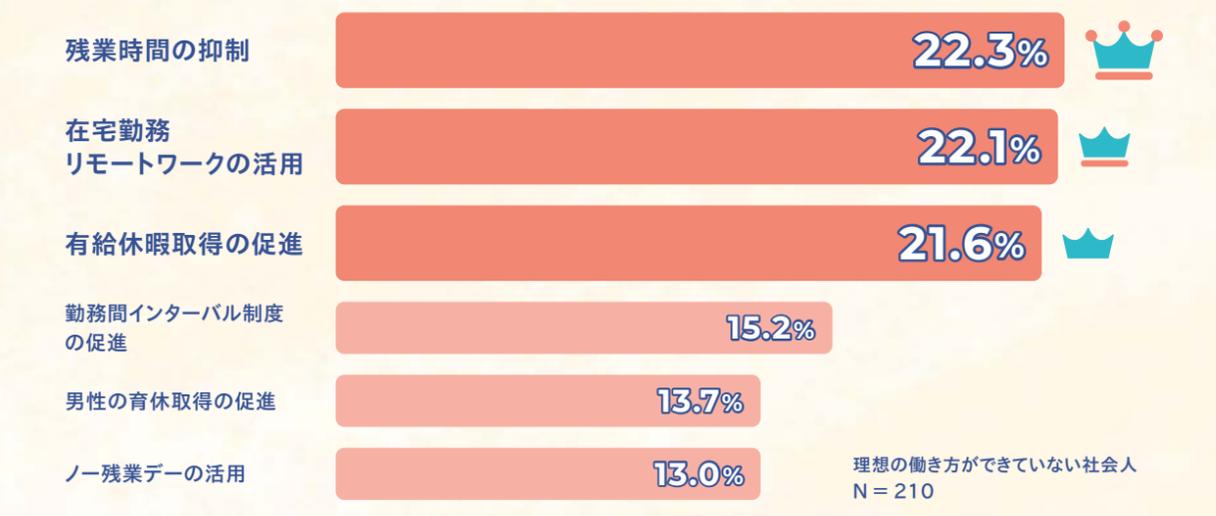
男性(26) 薬品関係・臨床開発職

フレックスと時短勤務を制度化して、気兼ねなく使える雰囲気にしてほしい。

女性(26) 教育関係・教員

question

仕事とプライベートの両立を実現するために、企業にどのような支援を期待しますか？



理想の働き方ができていない社会人 N = 210

その他の回答 フレックス制度の活用 12.4% / 従業員(当事者)に向けた妊娠・出産・育児に関する教育機会の提供 12.1% / キャリアプランの支援 12.1% / 時短勤務制度の活用 10.2% / 管理職に向けた妊娠・出産・育児に関する教育機会の提供 8.8% / 女性管理職の増加 7.5% / ダイバーシティ&インクルージョンの促進 3.4%

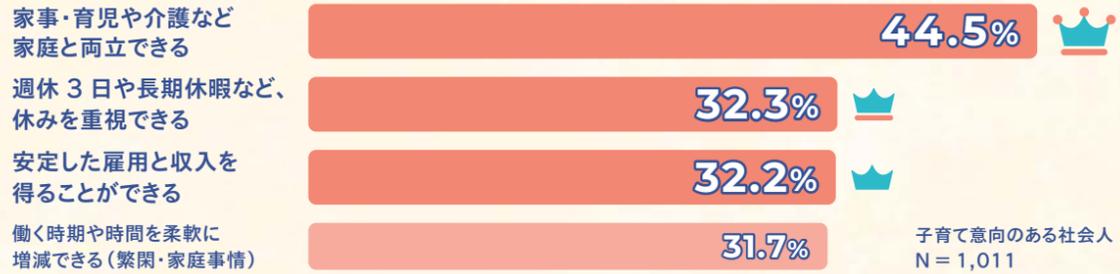
POINT

若者が重視しているのは、「制度を安心して使える職場かどうか」です。支え合いが可能となる運用や風土を整えることが、両立の心理的ハードルを下げ、「共働き・共育て」を広げていく基盤となります。

- 育休を取得できること以上に、復帰後も安心して働き続けられる制度設計を重視する声が多く見られる
- 自身の育休取得によって、周囲の業務負担が増えるのではないかと懸念も見られる

question

子育てをする時期に、どのような働き方が理想だと感じますか？



その他の回答 短時間勤務や時短制度活用 26.0% / フレックスタイム制度など、出社・退社時間を柔軟に調整 25.2% / フルリモート・在宅勤務 24.0% / 出社とリモートを組み合わせたハイブリッド勤務 21.9% / 社会的意義・やりがい 14.4% / フルタイムで働き、定時以降はプライベートに専念 13.5% / キャリアアップやスキル向上を目指すこと 12.8%

Voice 若者の声 [子育て期の理想]

復帰後に突発的な早退や休みがどうしても発生してしまうため、子育て社員への風当たりが強い状態であってほしい。
男性(27) 医療関係・薬剤師

現職では子育てのロールモデルとなる先輩がいないため、育休を取得した場合のキャリアやロールモデルを会社から共有してほしい。
男性(26) メーカー・経理

question

理想の働き方が実現した場合、今の仕事に対するモチベーションはどのように変化すると思いますか？

仕事のモチベーションが高まる

子育て期間の理想の働き方がある社会人 N = 900

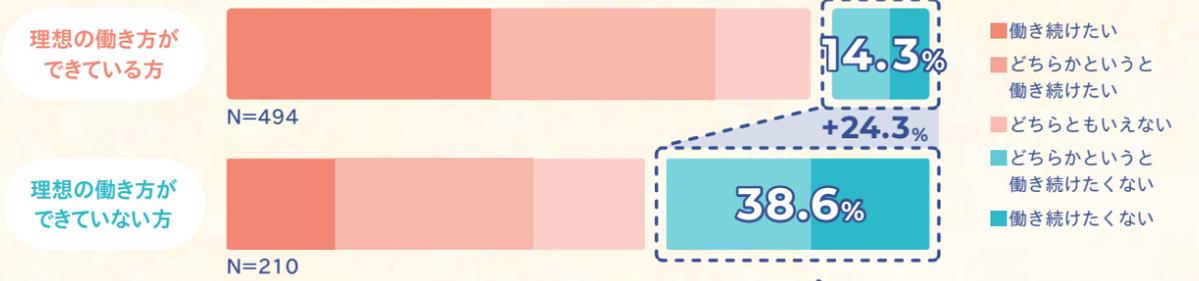


提示スコアは「向上する」+「どちらかというと向上する」の合計

■向上する ■どちらかというと向上する ■どちらともいえない ■どちらかというと向上しない ■向上しない

question

将来、子育てと仕事の両立を考えたとき、現在の職場で働き続けたいと思いますか？



「働き続けたくない」+「どちらかという働き続けたくない」の合計 **働き続けたくない**

Voice 若者の声 [子育てと仕事の両立について]

男性でも、子どもを保育園に送ってから出社をしたり、お迎えのために早めに出社をして早く帰る人もいるため、会社の制度をうまく利用して両立している印象を持っている。
男性(28) メーカー・システムエンジニア

今の仕事はパソコンがあればどこでもできる仕事なので、在宅でフレックスや時短を使うと子育てと両立できると思う。
女性(25) IT関係・インフラエンジニア



自分らしさを支える企業が、若者に選ばれ続ける

若者は、仕事か家庭かの二者択一ではなく、ライフイベントに応じて両者の比重を柔軟に調整しながら働き続けたいと考えています。これから先も若者から「選ばれ続ける企業」であるためには、こうした価値観を前提に、子育て期を含めて仕事とプライベートの両立を支える環境を整えていくことが大切です。両立を支える取り組みは、社員のモチベーション維持や人材の定着を後押しし、企業の持続的な成長を支える土台にもなっていきます。長く安心して働き続けられる環境づくりに取り組む企業が、これからの時代に若者から選ばれていくことにつながっていきます。



掲載スコア(定量調査)について

調査手法	WEB定量調査
調査期間	2025年6月21日(土)～2025年6月30日(月)
調査対象	全国15～30歳男女(高校生・大学生および若手社会人)
サンプル数	13,709人

掲載コメント(定性調査)について

調査手法	オンライングループインタビュー調査(全国)
調査期間	2025年11月15日(土)、2025年11月16日(日)
調査対象	4名×4グループ 16名

[共通条件] 社会人1～5年目の正社員(全国の男女)、未婚・子どもなし、将来的に結婚・出産を希望、仕事とプライベートの両立を重視、育児休業の取得意向あり



共育プロジェクトサイトでは、企業における共働き・共育てを支援するための情報を公開しています。自社の取組の見直しや、次の一步を考える際の参考として、ぜひご活用ください。

共育プロジェクト
サイトはこちら



掲載コンテンツ



企業版
両親学級

社員の妊娠期～復職期までを支援する、4つの動画・テキスト教材をご用意しています。社内研修や両立支援の取組として活用いただけます。



研修資料

経営者向け・管理職向け・若手従業員向けの3種類の研修資料をご用意しています。PowerPoint資料形式でダウンロードでき、社内研修や勉強会など、企業の状況や目的に合わせてそのまま活用いただけます。



好事例集

共育て・両立支援に取り組む企業8社の実践事例を紹介しています。具体的な取組内容や工夫したことなど、誰もが働きやすい職場環境づくりのヒントを得られます。



トモイク
シート

社員とそのパートナーが、家事・育児の分担や働き方について話し合うためのツールです。それぞれの状況に合った役割分担を整理し、無理のない協力体制づくりを支援。社内配布資料として活用できます。

本レポートでは紹介しきれなかった調査データや分析を、

【令和7年度 若年層における仕事と育児の両立に関する意識調査(確報)】 にまとめています。

詳しい調査結果は
こちら

