

若年層における仕事と育児の両立に関する意識調査 (速報)

厚生労働省 トモイク 共育プロジェクト

2026年7月31日



調査目的	○ 共働き・共育てに関する若年層の意識を把握する。 ○ 若年層の育休やワーク・ライフ・バランスへの意向を明らかにする。 ○ 学生・若手社会人に加え、子育て期の社会人の仕事と育児の両立に関する意識や意向についても調査を行う。
調査手法	WEBによる定量調査 ※性年代別等人口に合わせたウェイトバック集計を実施 ※各ページグラフ内の数値は四捨五入しているため、合計値が100%とならない場合があります。
対象者	全国17-39歳男女 高校生・大学生など及び社会人
回答数	15,845人
調査実施期間	2026年6月13日（土）～ 2026年6月17日（水）

意識の変化

- ・「共育ではこれからの時代に必要」など、ポジティブな回答が約7割
- ・若年層の約6割が「自分も配偶者・パートナーも主体的に子育てを行いたい」
- ・会社選びの際に「仕事とプライベートの両立を意識している」が約7割

現状

- ・希望する家事・育児分担割合は「5：5」が約4割で最多であるが、実際は約2割であり、希望と実際にギャップがある
- ・「自分の職場は子育てとの両立がしやすい」と感じている場合、「今の職場で働きたい」との回答割合が44.9ポイント高く、約8割

企業に
求めること

- ・「仕事と育児の両立に積極的に取り組みたい」と考えている場合、「両立できる環境があればキャリアアップしたい」との割合が21.9ポイント高い
- ・子育て中の人企業が求めること上位は、「業務量の適正化」「上司・管理職の理解促進」「長時間労働等の削減」「制度を利用しやすい雰囲気づくり」「家事・育児分担の見直しに関する支援」

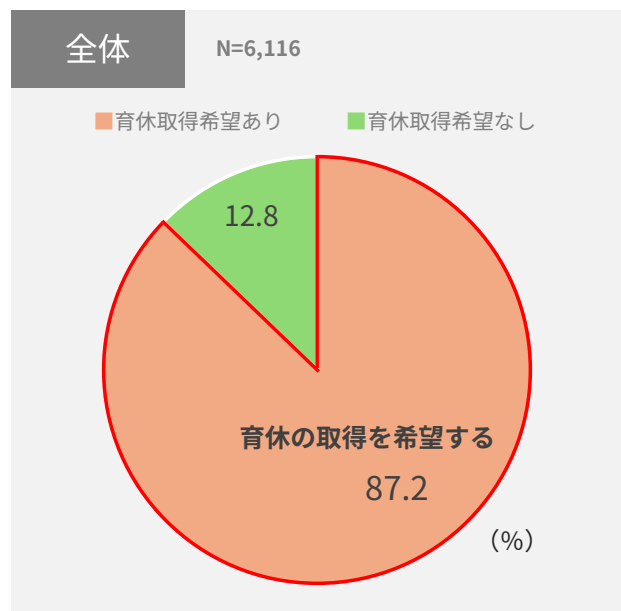
01

家事・育児と仕事の両立や 共育に対する意識の変化

子どもをもつことを希望する若年層の**約9割**が、育休の取得を希望。
 そのうち**約7割**が、1か月以上の育休取得を希望。
 男女別で見ると、男性の**5割超**、女性の**約8割**が1か月以上の育休取得を希望。

あなたの育休取得の希望の有無についてお答えください。また、育休の取得を希望する方は、希望する期間をお答えください。

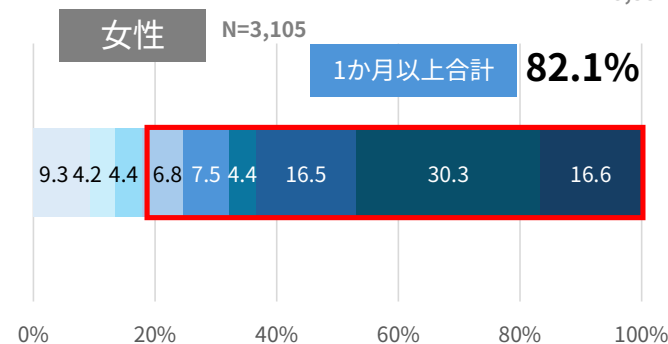
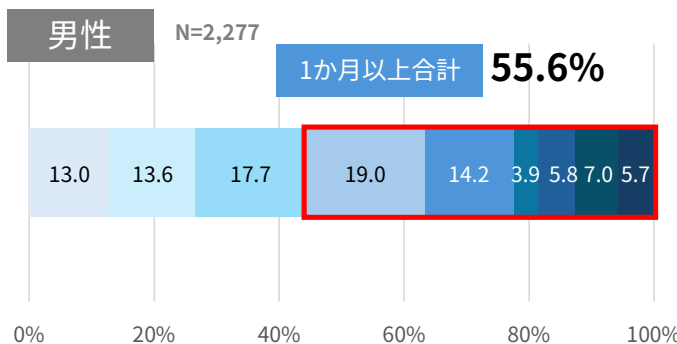
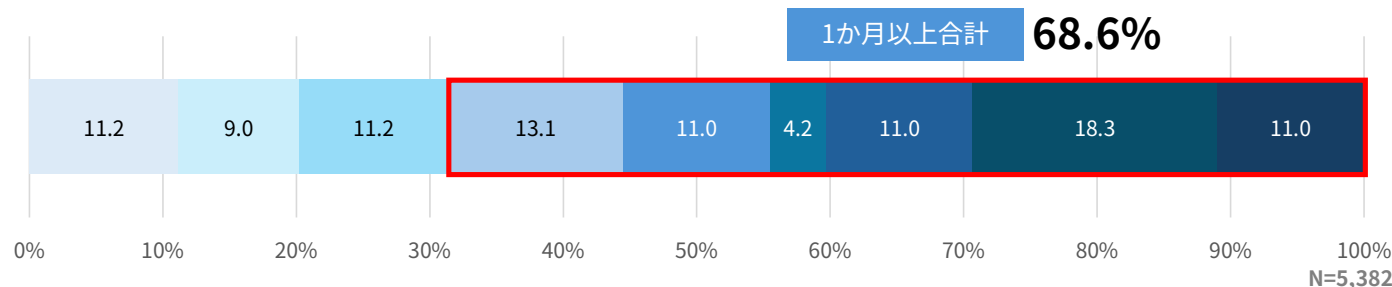
※学生及び現在子どもがいない社会人のうち、将来子どもをもつことを「希望している」「どちらかという希望している」者が対象



育休の取得を希望する

87.2%

(男性：83.5%／女性：91.4%)



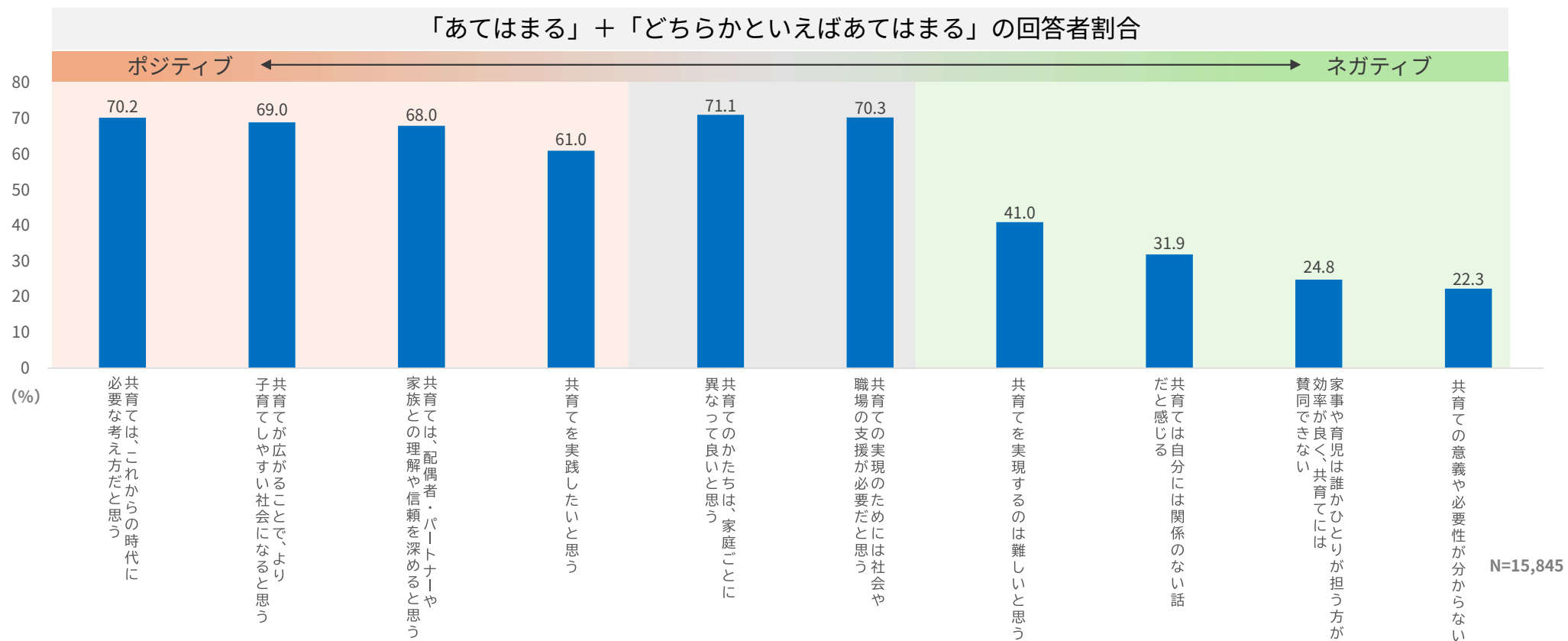
共育てに対する意識

若年層の**約7割**が「共育て」は「これからの時代に必要」「より子育てしやすい社会になる」「家族との理解や信頼を深める」など、ポジティブな回答。

「共育てのかたちは家庭ごとにそれぞれ」「社会や職場の支援が必要」との回答も**約7割**。

「共育て」について、あなたの考えに最も近いものをそれぞれお選びください。

※共育てとは、配偶者・パートナーと協力し合って、家事・育児に取り組むことをいいます。



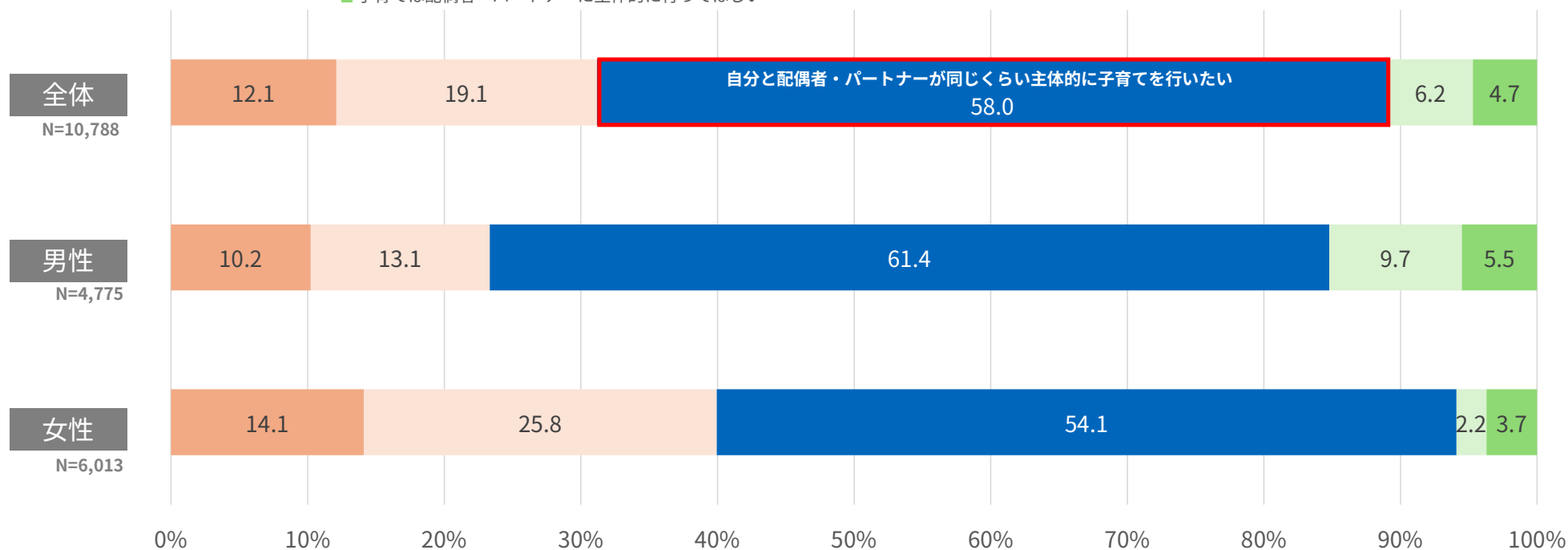
若年層の約6割が

「自分と配偶者・パートナーが同じくらい主体的に子育てを行いたい」と回答。

■ あなたと配偶者・パートナーの子育てへの関わり度合いについて、あなたの希望をお答えください。

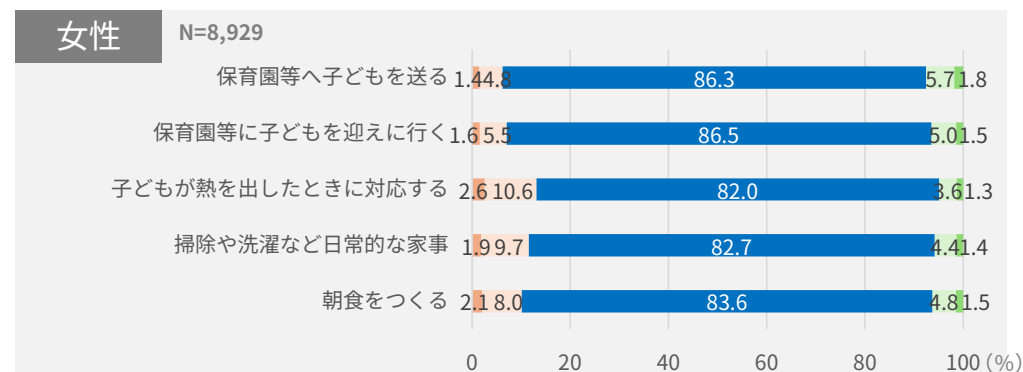
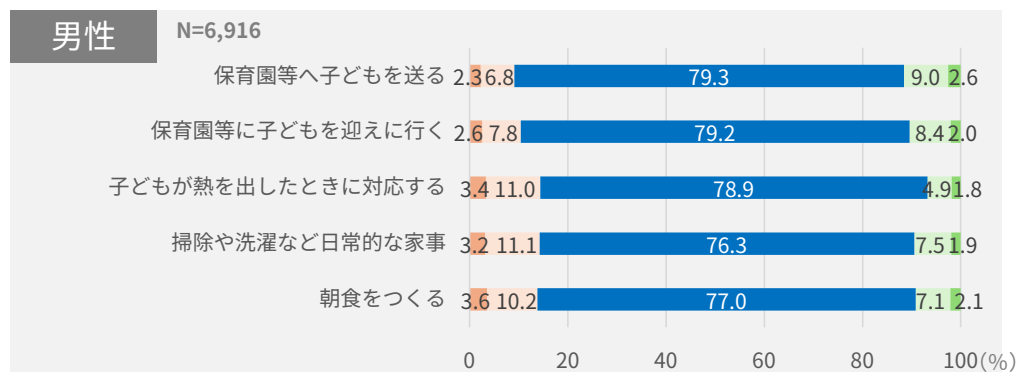
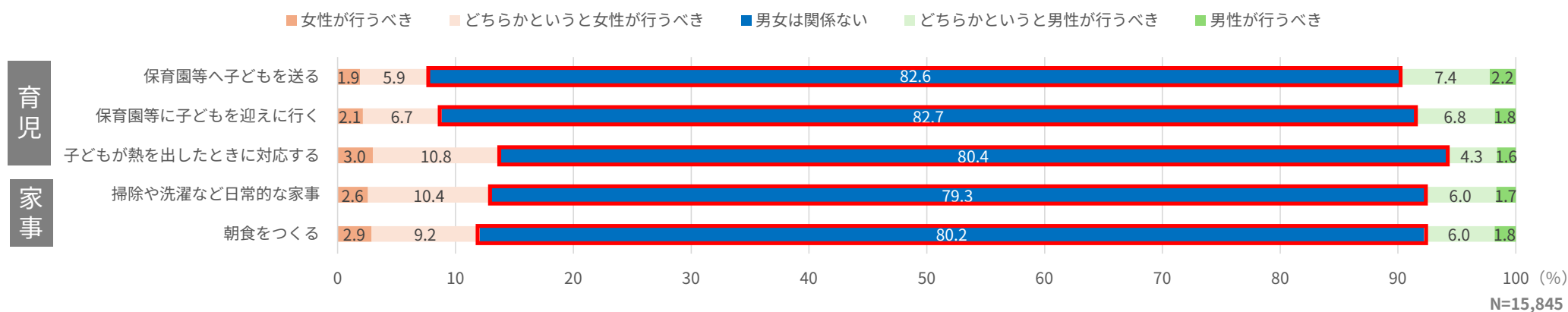
※子どもがいるまたは将来子どもをもつことを「希望している」「どちらかという希望している」者が対象

- 子育ては自分が主体になりたい
- 自分と配偶者・パートナーが同じくらい主体的に子育てを行いたい
- 子育ては配偶者・パートナーに主体的に行ってほしい
- どちらかという子育ては自分が主体になりたい
- どちらかという子育ては配偶者・パートナーに主体的に行ってほしい



育児や家事に関する項目について、若年層の約8割が、性別は関係ない、と回答。

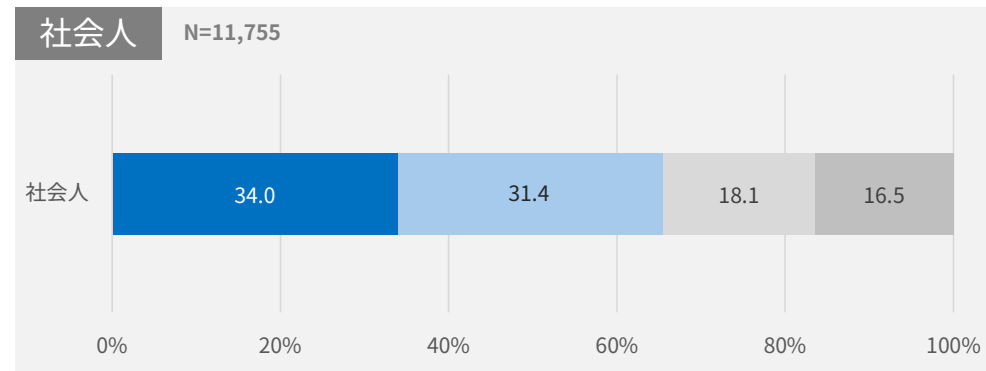
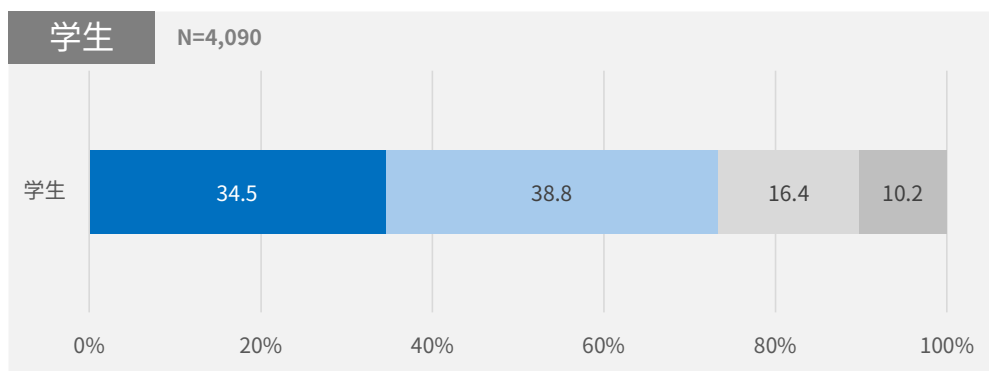
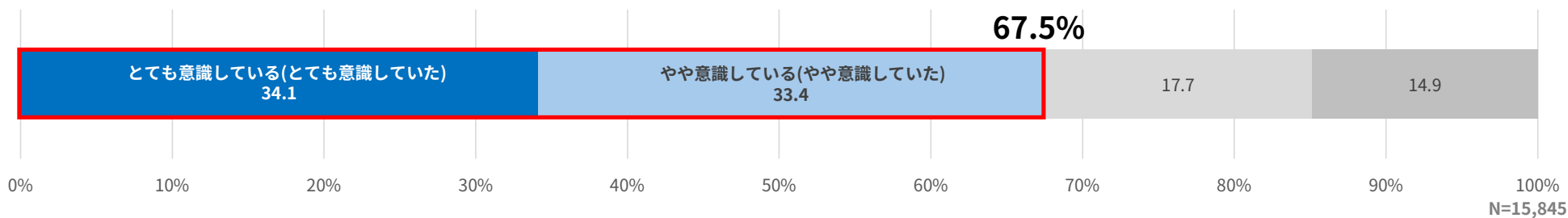
以下の項目について、あなたは男性と女性のどちらが行うべきだと思いますか。



若年層の**約7割**が、会社を選ぶ時に、
仕事（キャリア）とプライベートの両立を意識している、と回答。

あなたは、入社する会社を選ぶ際に、仕事（キャリア）とプライベートの両立を意識しますか（意識していましたか）。

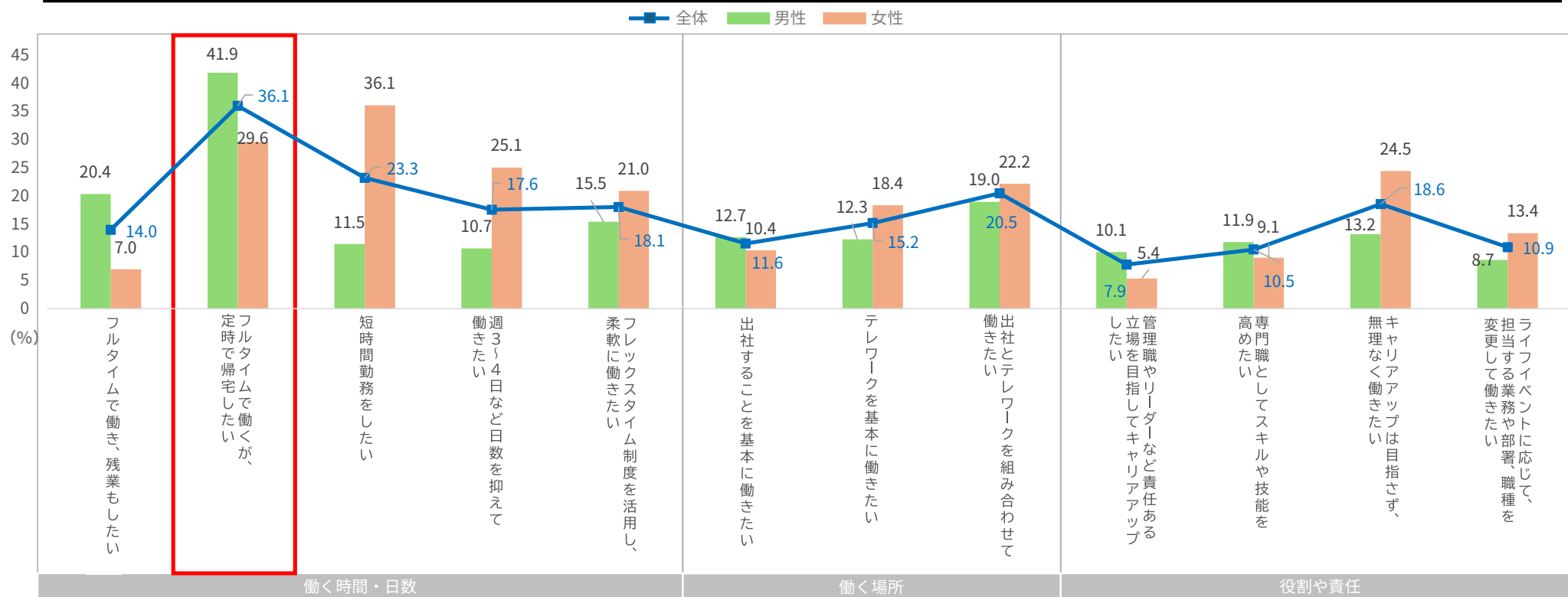
■ とても意識している（とても意識していた） ■ やや意識している（やや意識していた） ■ あまり意識していない（あまり意識していなかった） ■ 全く意識していない（全く意識していなかった）



子どもが生まれたあとに希望する働き方

子どもが生まれたあとの働き方の希望は「フルタイムで定時帰宅」が約4割で最も多い。
 男性では「フルタイムで定時帰宅」が約4割、「フルタイム+残業」が約2割の順で多く、
 女性では「短時間勤務」が約4割、「フルタイムで定時帰宅」が約3割の順で多い。

子どもが生まれたあとにおける、あなたの希望する働き方（時間や場所）やキャリアについて、あてはまるものをすべてお答えください。



N=15,845（男性：6,916、女性：8,929）

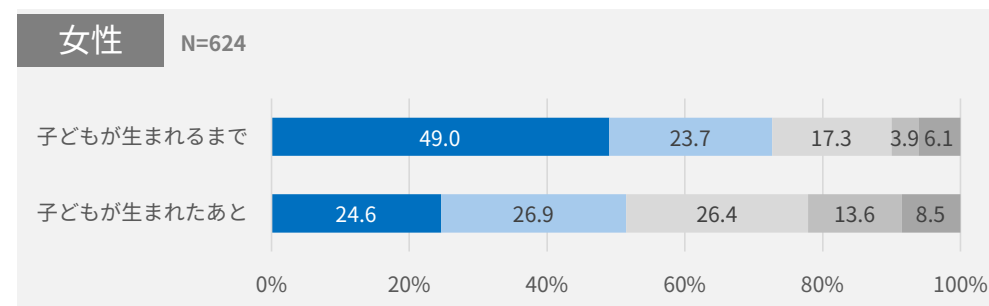
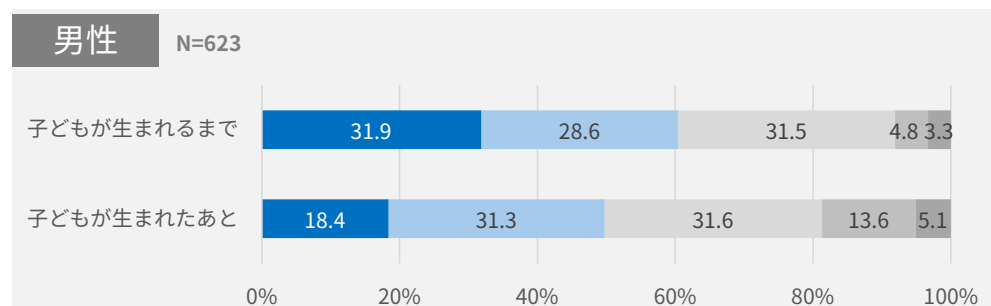
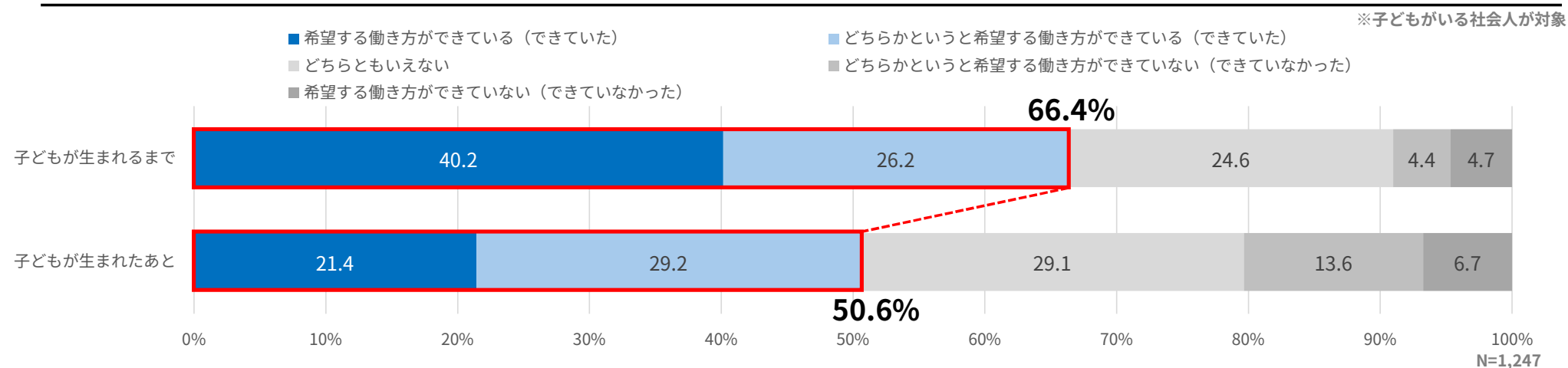
※「その他」「特に希望はない」を除く

02

仕事と家事・育児の両立に関する現状

希望する働き方ができている人の割合は、
子どもが生まれる前と後で、**6割超から約5割に減少。**

■ あなたは、以下それぞれの期間で、希望する働き方ができていますか／できていましたか。

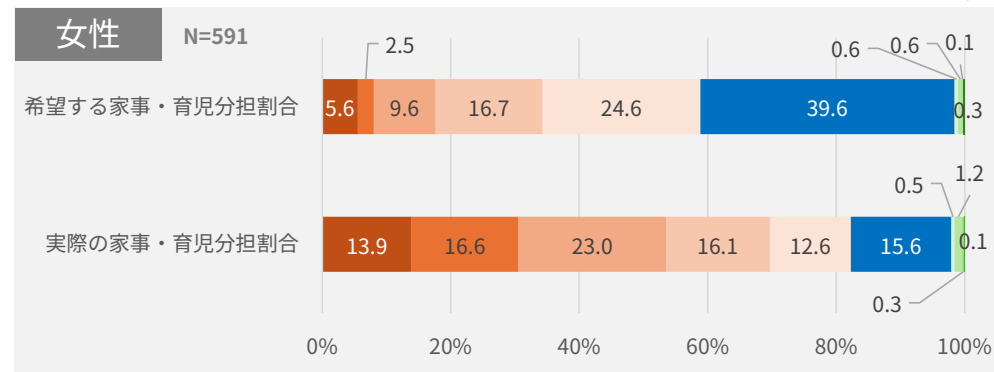
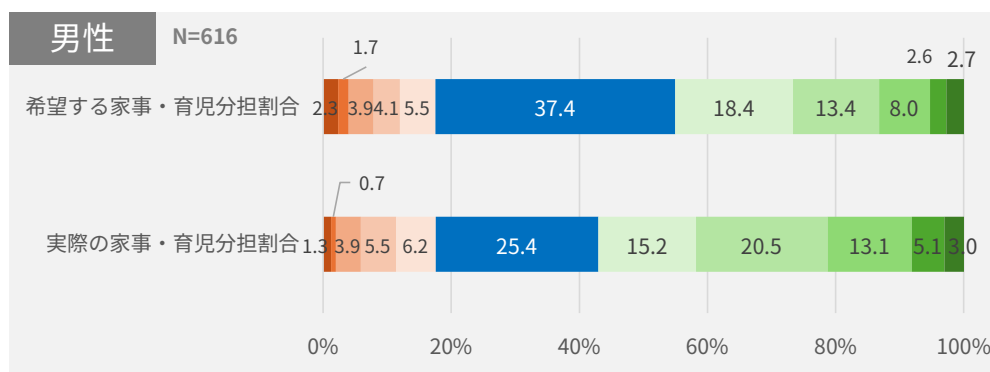
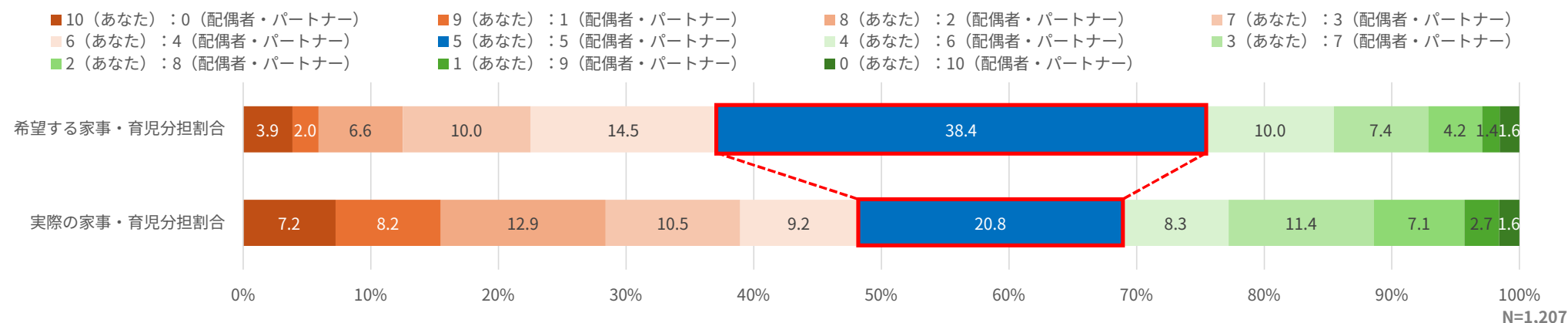


子育て世代が希望する家事・育児分担割合は「5：5」が最も多く、**約4割**。
男女別でも「5：5」が最多。

一方、実際の分担割合は、「5：5」が**約2割**。女性の分担割合が高くなっている。

■ あなたと配偶者・パートナーの家事・育児分担割合について、あなたの希望と実際の状況を教えてください。

※子どもがいる社会人のうち、配偶者・パートナーがいる者が対象

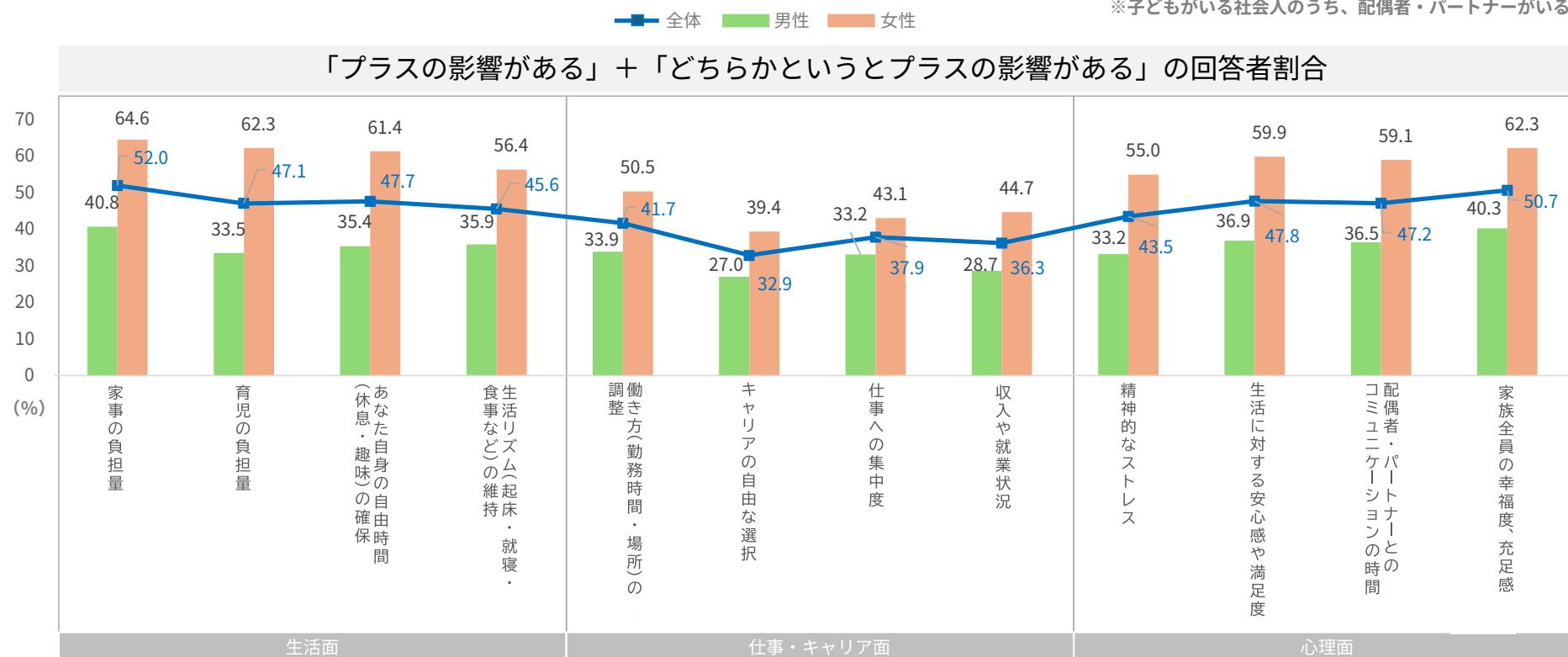


配偶者・パートナーの家事・育児参画による影響

配偶者・パートナーが今よりも積極的に家事・育児に関わるようになった場合、男性に比べ女性は、項目全般において、プラスの影響がある、との回答割合が高い。

あなたの配偶者・パートナーが今よりも積極的に家事・育児に関わるようになった場合、あなたの生活や働き方にどのような影響がありますか。

※子どもがいる社会人のうち、配偶者・パートナーがいる者が対象

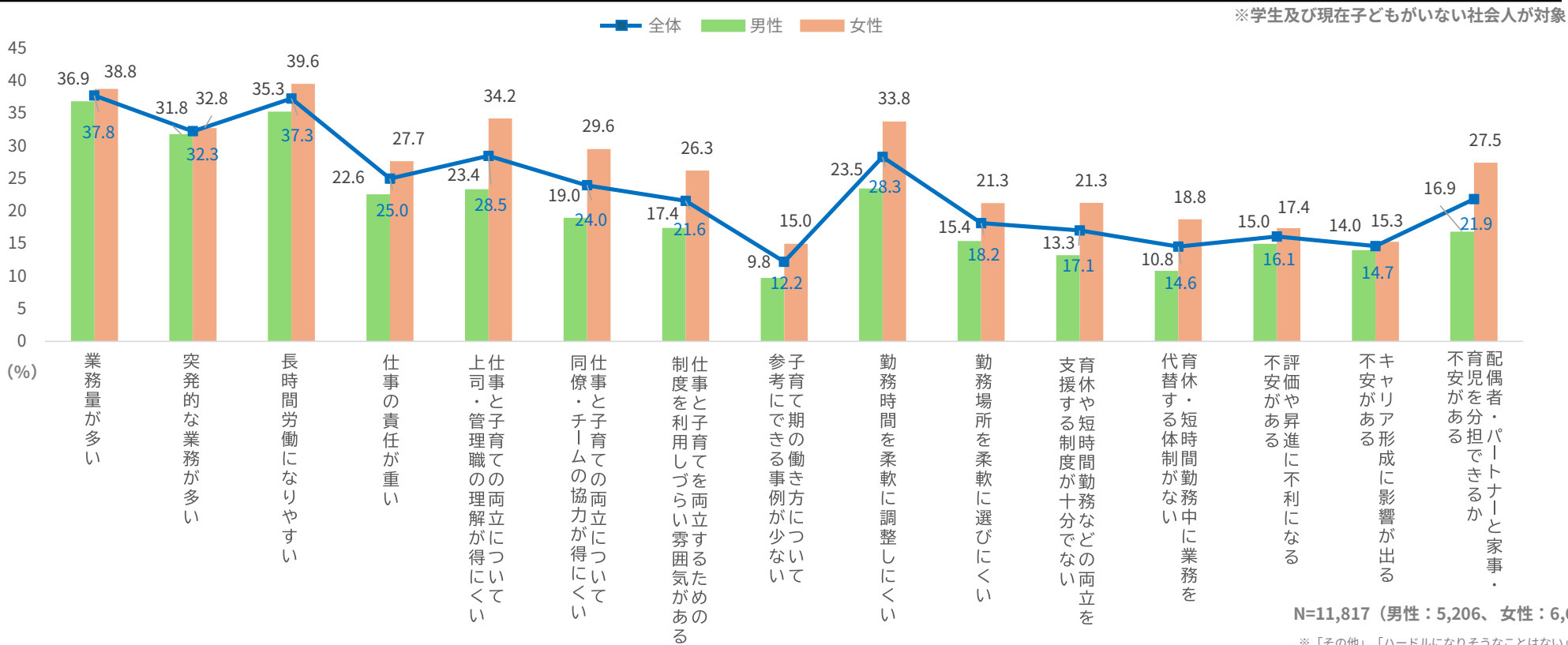


N=1,207 (男性：616、女性：591)

希望の働き方を実現する上でハードルになりそうなこと

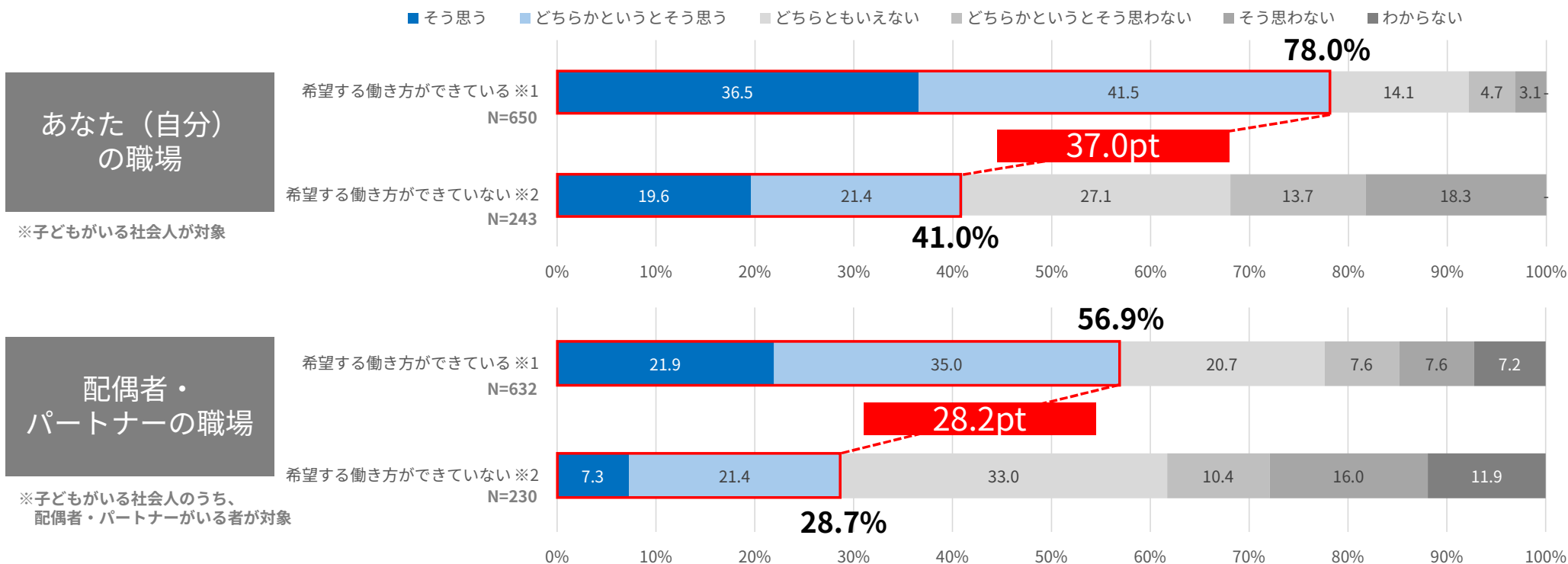
子育てをする時期に希望する働き方を実現する上でハードルになりそうなこととしては、「業務量」「長時間労働」「突発的な業務」「上司の理解」「勤務時間の柔軟な調整」が多く挙げられている。

■ あなたが、子育てをする時期に希望する働き方を実現するうえでハードルになりそうだと思うことはありますか。



子どもが生まれたあとに希望する働き方ができている人は、できていない人に比べて、「自分の職場は子育てとの両立をしやすい」と感じている割合が、**37.0ポイント**高い。
配偶者・パートナーの職場の場合についても、同様に、**28.2ポイント**高い。

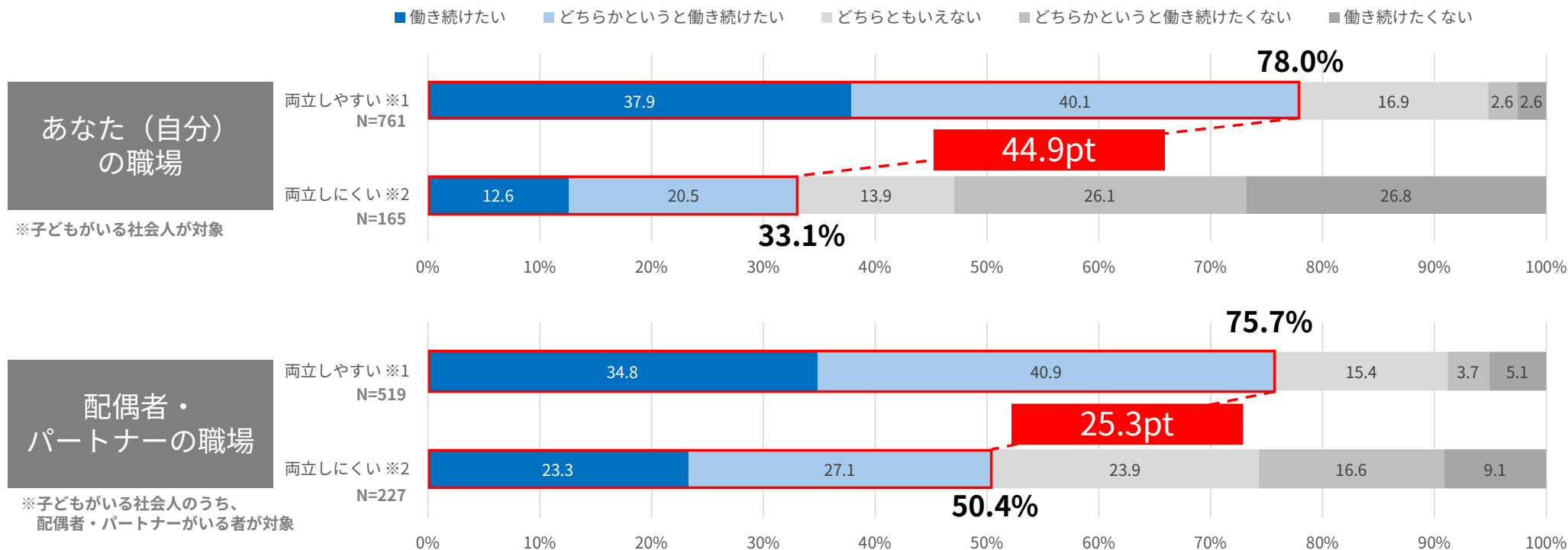
■ あなたと、あなたの配偶者・パートナーの今の職場は子育てとの両立をしやすいですか。



※1：子どもが生まれたあとに希望する働き方ができていますかという質問に対し、「できている」または「どちらかというできている」と回答した者の合計
※2：子どもが生まれたあとに希望する働き方ができていますかという質問に対し、「できていない」または「どちらかというできていない」と回答した者の合計

「自分の職場は子育てとの両立がしやすい」と感じている人は、そうでない人に比べて、
「今の職場で働き続けたい」と回答した割合が**44.9ポイント**高く、**約8割**。

■ あなたはどの程度今の職場で働き続けたいと考えていますか。



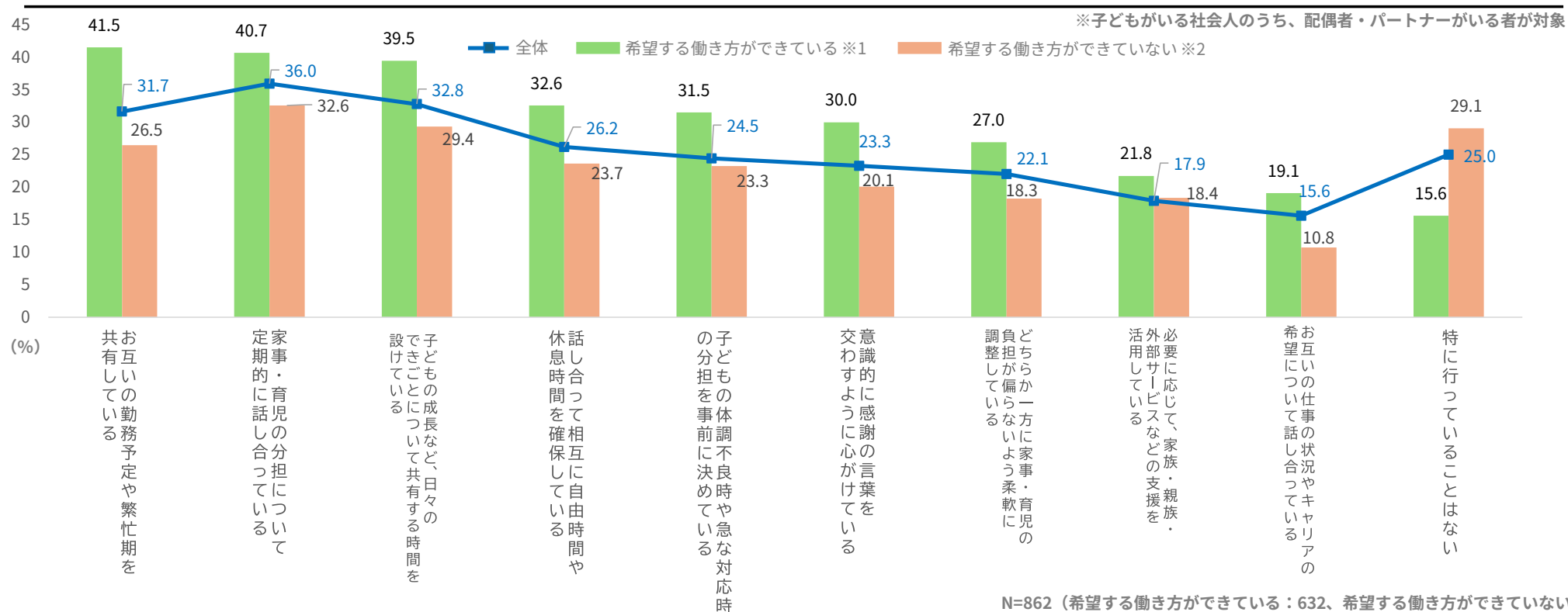
※1：あなた／配偶者・パートナーの今の職場は子育てとの両立がしやすいですかという質問に対し、「そう思う」または「どちらかというと思う」と回答した者の合計
 ※2：あなた／配偶者・パートナーの今の職場は子育てとの両立がしやすいですかという質問に対し、「そう思わない」または「どちらかというと思わない」と回答した者の合計

両立のための家庭における工夫

希望する働き方ができている人は、配偶者・パートナーとの間で「勤務予定や繁忙期の共有」「家事・育児分担の定期的な話し合い」を行っているとの回答割合が高い。

「特に行っていることはない」のみ、希望する働き方ができていない人の回答割合が高い。

あなたと配偶者・パートナーの間で、仕事と家事・育児を両立するために行っていることとして、あてはまるものをすべてお答えください。



※「その他」を除く

※1：子どもが生まれたあとに希望する働き方ができていますかという質問に対し、「できている」または「どちらかというどできている」と回答した者の合計

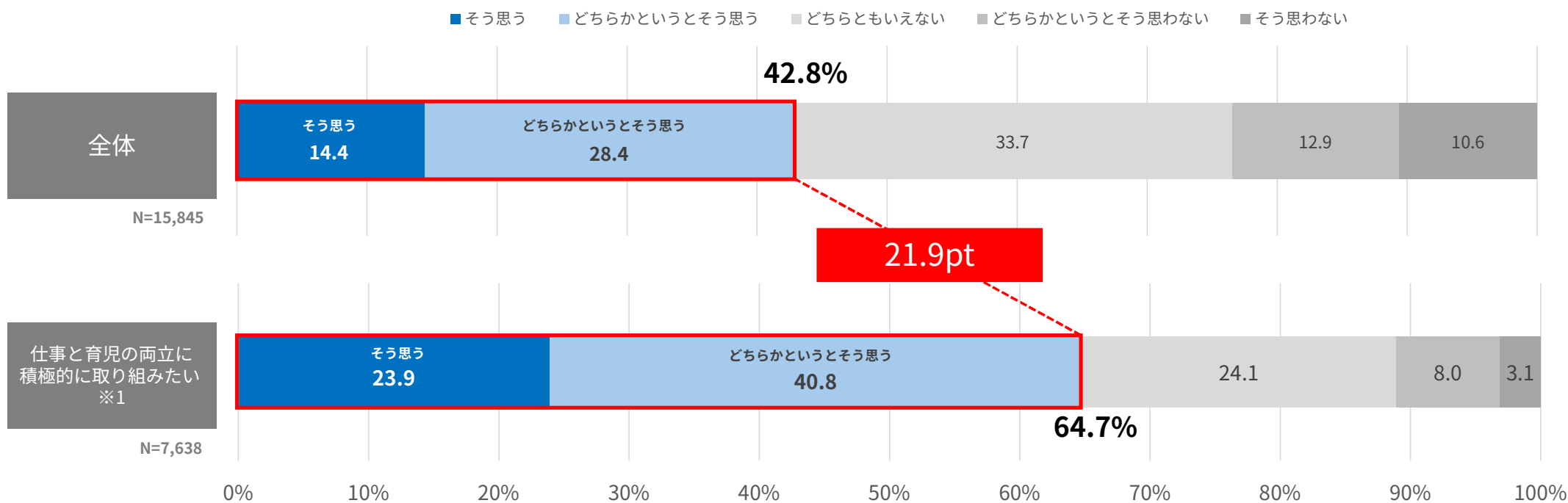
※2：子どもが生まれたあとに希望する働き方ができていますかという質問に対し、「できていない」または「どちらかというどできていない」と回答した者の合計

03

共育で実現のために
企業に求めること

仕事と育児の両立に積極的に関わり合いたい若年層は、若年層全体に比べて、
「仕事と育児を両立できる環境があればキャリアアップしたいと思う」割合が**21.9ポイント**高い。

あなたの仕事と育児の両立に関する考え方として、最も近いものをお選びください。
私は、仕事と育児を両立できる環境があれば、キャリアアップしたいと思う

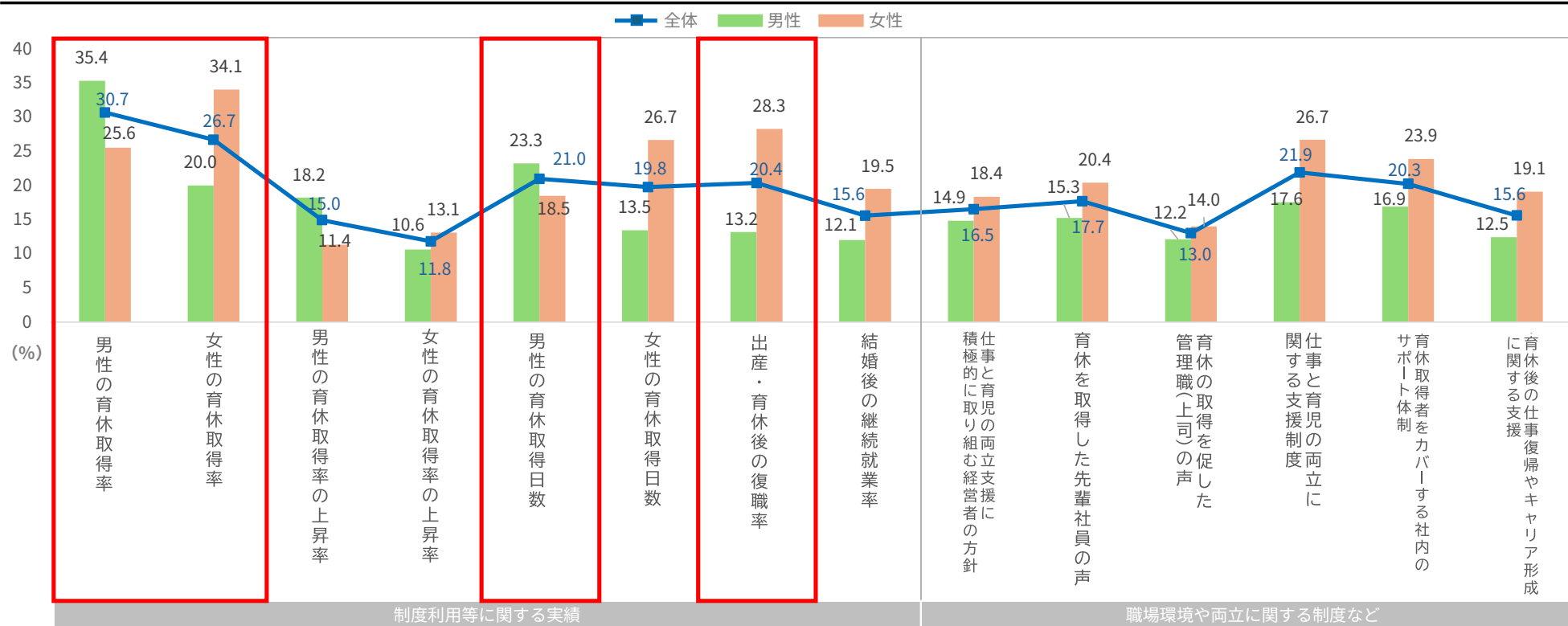


※1：仕事と育児の両立に対する考え方に関する質問に対し、仕事も育児も両方とも積極的に関わり合いたいという項目について、「そう思う」または「どちらかというと思う」と回答した者の合計

就職／転職活動をするにあたって知りたい情報は、男性／女性の育休取得率が上位に。

男性は、「男性の育休取得率」「男性の育休取得日数」を知りたい割合が高く、
女性は、「女性の育休取得率」「出産・育休後の復職率」を知りたい割合が高い。

■ あなたが就職／転職活動をするにあたって、企業のどのような情報について知りたいと思いますか。



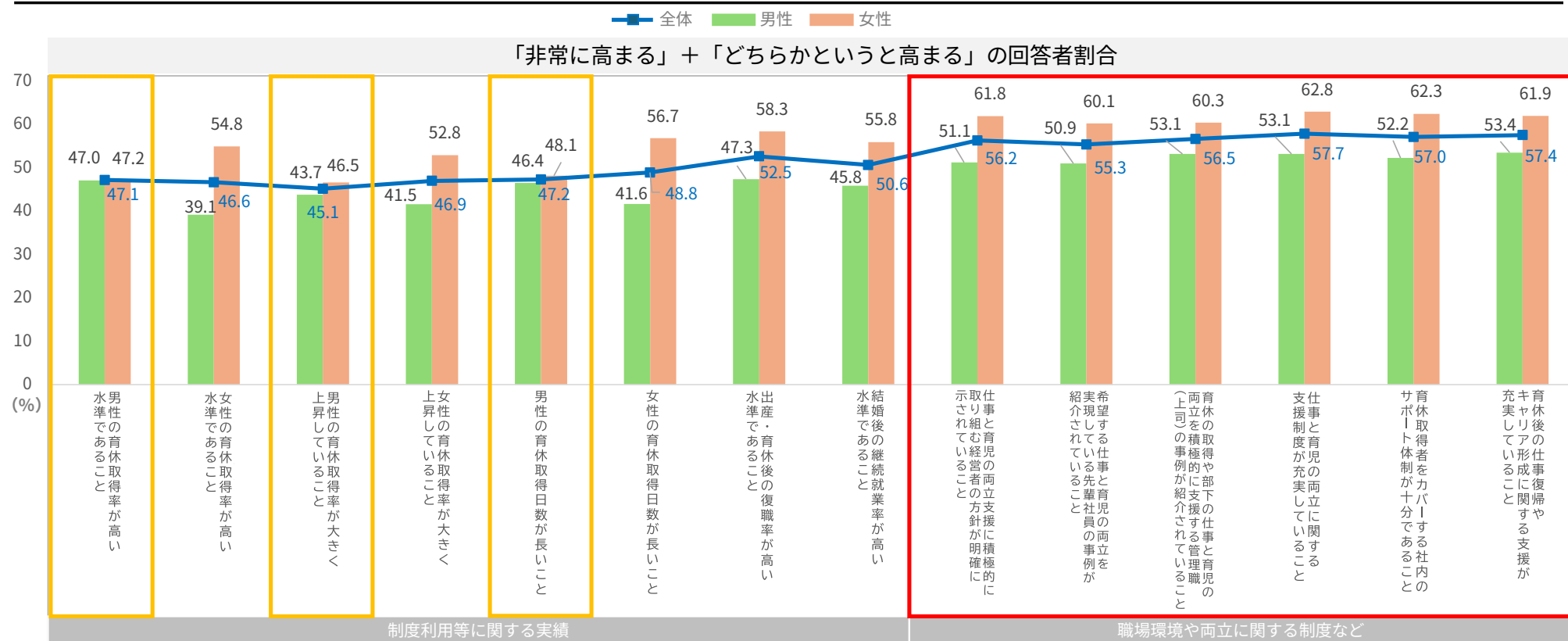
N=15,845 (男性：6,916、女性：8,929)

※「その他」「知りたいと思う(知りたいと思った)情報はない」を除く

就職意欲が高まる情報として、「両立支援制度の充実」「育休取得者のサポート体制」「育休後の復帰やキャリア形成に関する支援」「経営者の方針の明示」など、「職場環境や支援制度」に関するものが多く挙げられている。

男性の育休取得率・日数等については、回答割合が男女でほぼ同水準となっている。

■ あなたが就職／転職活動をするにあたって、以下の項目に関する積極的な取組が公表されている場合、どの程度「就職したい」と思う気持ちが高まりますか。



N=15,845 (男性：6,916、女性：8,929)

働きやすい職場づくりや両立支援等に関する社内の取組

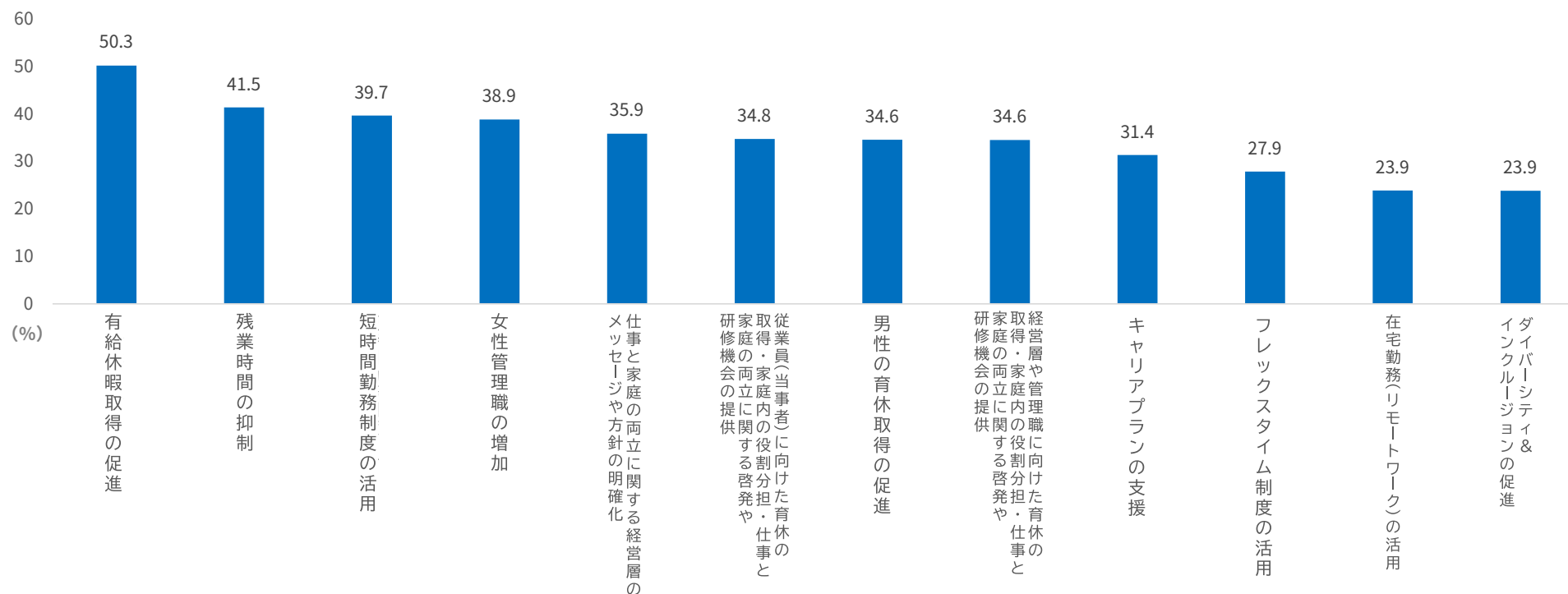
社内で積極的に取り組まれていると思うこととして

「有給休暇取得の促進」が約5割、「残業時間の抑制」は約4割の回答となっている。
両立支援に関する「経営層のメッセージ」や「男性育休取得促進」などは、約3割の回答。

あなたの勤める企業では、現在、働きやすい職場づくりや両立支援の促進などに関する取り組みがどの程度行われていると思いますか。

※子どもがいる社会人が対象

「積極的に取り組んでいる」＋「ある程度取り組んでいる」の回答者割合



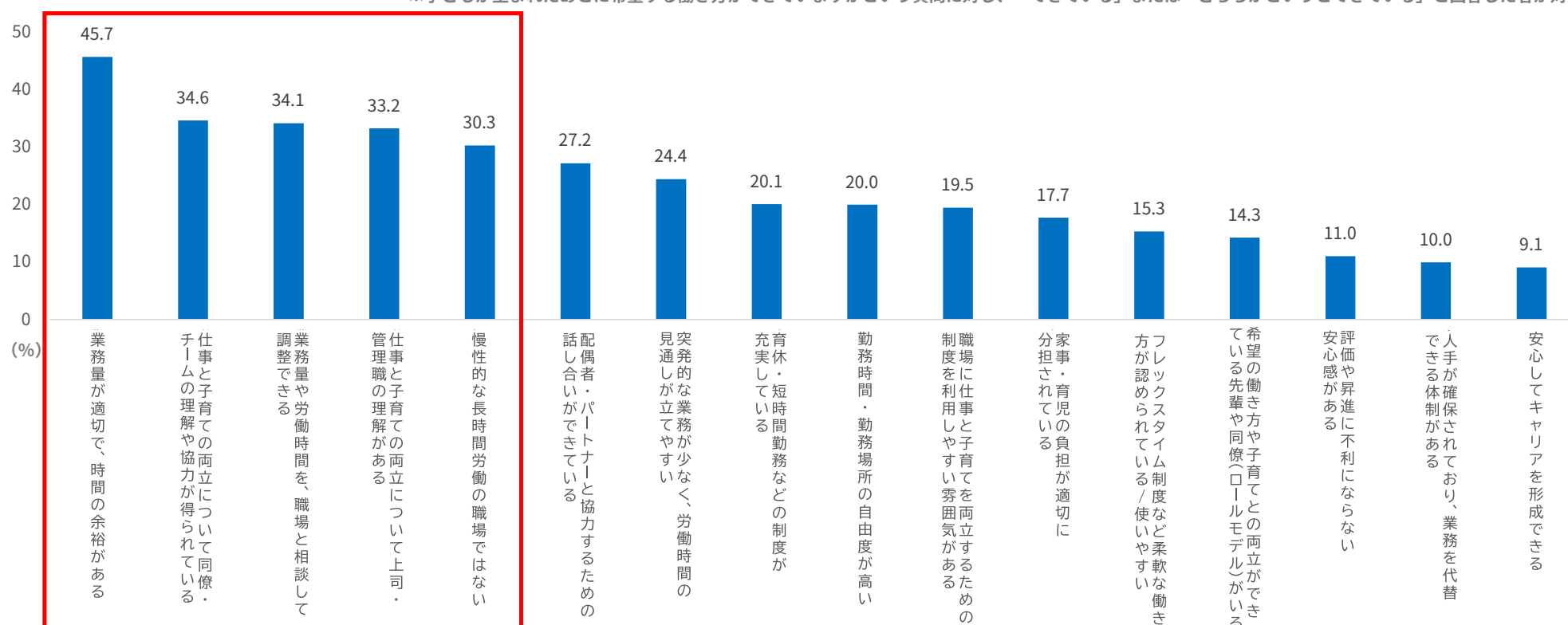
N=1,247

両立を実現できている要因

希望の働き方や子育てとの両立ができていると感じる要因として、
「業務量が適切で、時間の余裕がある」「同僚・チームの理解や協力」「業務量や労働時間を調整できる」「上司・管理職の理解」「長時間労働の職場ではない」が多く挙げられている。

■ あなたが希望の働き方や子育てとの両立ができていると感じる要因として、あてはまるものをすべてお答えください。

※子どもが生まれたあとに希望する働き方ができていますかという質問に対し、「できている」または「どちらかというできている」と回答した者が対象



N=650

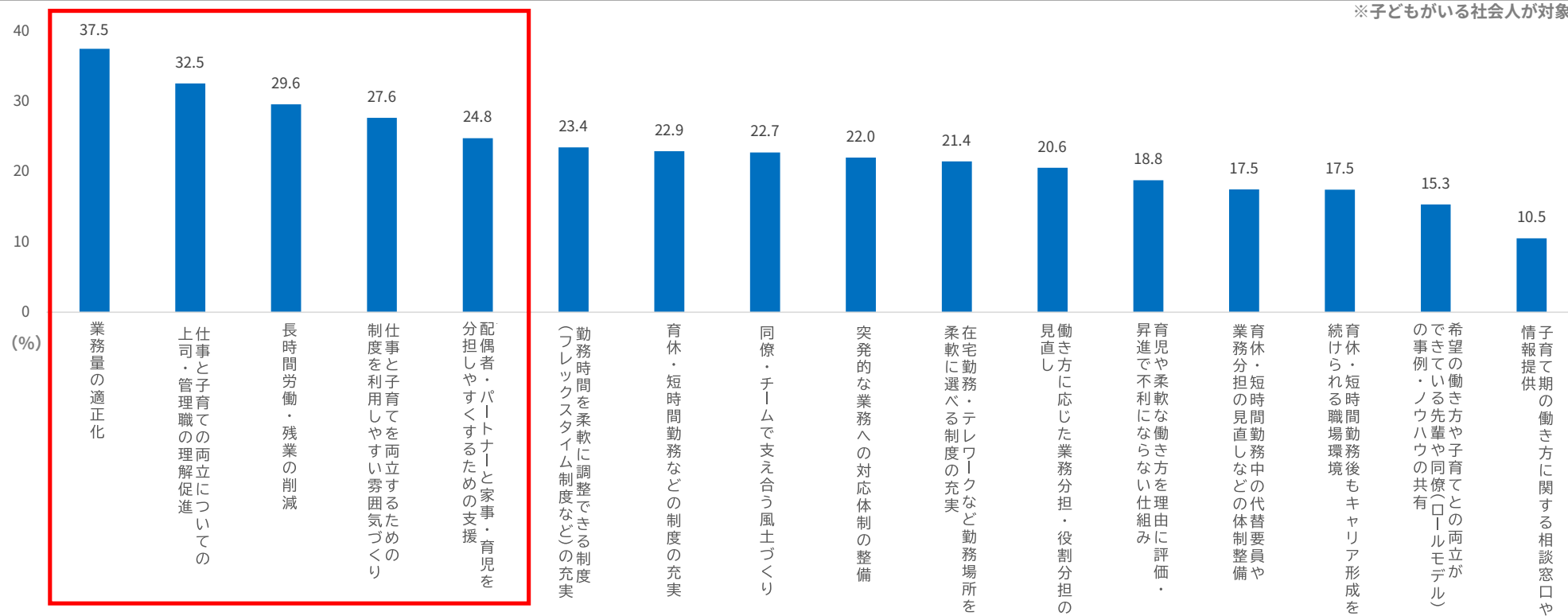
※「その他」「希望の働き方や子育てとの両立ができている要因は特にない」を除く

両立を実現するために企業等に求めること

子育て中の人企業が企業や周囲に求めることとして、
「業務量の適正化」「上司・管理職の理解促進」「長時間労働・残業の削減」「制度を利用しやすい雰囲気づくり」「家事・育児分担の見直しに関する支援」が多く挙げられている。

希望の働き方や子育てとの両立を実現するために、あなたが企業や周囲に求めることはどのようなことですか。

※子どもがいる社会人が対象



N=1,247

※「その他」「特に求めることはない」を除く

04

平野委員メッセージ

主観		客観
「共育ては必要」 70.2% 「共育てを実践したい」 61.0%	意識	夫婦が同程度に 家事・育児を分担したい (4:6または5:5または6:4) 62.9%
		
「実現は難しい」 41.0% 「社会や職場の支援が必要」 70.3%	実態	夫婦が同程度に 家事・育児を分担している (4:6または5:5または6:4) 38.3%

このギャップを「夫婦間の問題」「個人の意識」だけと捉えて良いのか？

01

「個人の意識」と「社会の実態」の差

～これは「家庭・個人だけの問題」か？～

02

「共育」は「企業の人材課題」の根底

～人材不足倒産・女性管理職比率・中間層問題～

03

「育休」から「両立支援」へ

～脱「制度あり、実態なし」～

05

プロジェクト推進委員コメント

調査結果へのコメント



「仕事と家庭の両立は、女性だけの課題」「子どもを産んだら時短勤務が前提」。もしこのような考えが経営者や人事にあるとしたら、この調査を見て**意識のバージョンアップを急いでほしい**。**両立というテーマは、今や男性も当事者として積極的に取り組むことであり、女性でもフルタイム勤務を望む人が増えている**。日本の様々な問題の要因とされてきた「性別役割分担」を、若手世代は軽やかに超えていこうとしているのです。この変化・進化に、皆さんの組織は十分に応えられていますか？**職場も家庭も“脱ワンオペ”**。これこそ企業の力の源泉です。

著作家・メディアプロデューサー 羽生祥子



アンケートの結果を受け、**仕事と育児の両立に積極的に取り組みたいと思っている若年層が全体の7割に達していることを、経営者をもっと理解しなくてはいけないでしょう**。新卒募集に苦戦している企業において、基本給の見直しや多額の宣伝広告費を使い募集をかけても、結果を残せない採用担当者にはすごく重要なヒントがこのアンケートにはちりばめられていると思います。**会社も一緒になって「共に育てる」環境整備を行っていく企業がこの先、若年層に選ばれ続ける企業になっていく**と言えるでしょう。

有限会社フタバスポーツ 代表取締役
協同組合日専連旭川 副理事長 大久保 高明



これまでのべ2万人以上の育児支援を行ってきた経験の中で、家庭内で共働き・子育てがチームワークよくできている夫婦の特徴として「**情報共有の量が多い**」ことが挙げられます。**情報共有の量が多いと、相互理解が深まり役割分担に対して感謝と納得感が生まれやすくなります**。その逆で、「情報共有の量が少ない」と相互理解不足から、喧嘩やすれ違いが増える傾向にあります。P.18のスライドはまさに、家庭内の共育に必要な要素のヒントが詰まっています。**企業版両親学級で「トモイクシート」を夫婦で活用できるようサポートすることは両立支援においてとても重要です**。

NPO法人ママライフバランス/親のがっこう
代表理事 上条 厚子



今回の調査で最も示唆的なのは、両立できている夫婦とそうでない夫婦を分けるのが、意欲の差ではなく「共有」と「事前のルール決め」という仕組みの差である点です。分担を「話し合っている」という認識自体が両方で大きくずれており、見えていないものは分担できず、決めていないことは実行されません。だからこそ、まずは夫婦で同じ情報を見ることから始めてほしい。**育児記録や勤務予定の共有という小さな一歩が、家事・育児分担割合「5:5」への最短距離です**。共育では精神論ではなく、仕組みで実現できると考えています。

株式会社カラダノート 代表取締役 佐藤 竜也



これから組織の中核を担う世代は、手を抜きたいわけではありません。子が生まれた後、男性の過半数は「フルタイムで働き、定時に帰りたい」と望みますが、減らしたいのは成果ではなく、長時間労働です。体力のハードワークから、限られた時間で成果を出す思考のハードワークへ。**両立を分けるのは、制度の充実だけではなく、働き方そのものを変えられるかどうかです**。誰が休んでも回る職場は、介護や治療を抱える人にも独身の人にも働きやすく、多様な人を活かし、変化に強い組織をつくります。**共育で推進は福利厚生を超えた、経営戦略です**。

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 経営企画室室長 大畑 慎護



若い世代では、性別にかかわらずトモイクを希望する割合が非常に高く、主体的な子育てへの参加意欲についてもそれほど男女差は見られません。しかし実際の生活では、いまだ女性に家事・育児の負担が大きく偏っている傾向がうかがえます。**企業が若い優秀な人材と必要な労働力を確保し続けるには、育児にもっと参加したくてもできない男性の育児参加を支援する一方で、子育て期であっても希望する女性がもっと仕事で活躍できる労働環境の整備が求められているといえるでしょう**。

関西大学文学部 教授 多賀 太

調査結果へのコメント



10代から30代の若年層で「共育て」の意識は確実に定着し、男女ともに1か月以上の育休や、復職後の定時帰宅、柔軟な働き方を望んでいます。育児は育休後も続くからこそ、育休取得支援にとどまらない、復帰後の両立を見据えた支援が不可欠です。そのためには、業務量の適正化や長時間労働の是正といった、子育て層に限らない労働環境の改善が前提となります。誰にとっても働きやすい職場が作れるかが、共育て実現のポイントになると考えます。

東北文化学園大学 助教 田中 茜



今回は若年層から今の育児世代までを対象とした調査であり、昨年同様に両立に対する関心・意向の高さが伺えました。しかし意識と実態にはまだ差があることも見て取れます。当事者はこのギャップに戸惑うと同時に、企業にも「育休取得率といった数字」より、「育休復帰後の両立制度などの利用実態」があるかを求めるようになっていきます。このような実情は、採用・就労継続のみならず、今企業で課題となっている女性の管理職比率の低迷、中堅世代の不足などにもつながる問題であり、単なる仕事と育児の両立支援の問題ではなく、人材戦略の問題と考えることが不可欠です。

一般社団法人Daddy Support協会
代表理事・産業医 平野 翔大



性別を問わず、出産後は働き方を柔軟にという希望が高まり、望ましい変化といえます。ただし実現の仕方には差があり、男性は「フルタイム」を前提に定時退社などで調整する層が多い一方、女性は短時間勤務や勤務日数の縮小など労働時間そのものを制約する働き方へのシフトが大きく、両立負担が女性に偏る構造は変わっていません。育休だけでなく復職後の働き方も慣習にとらわれず家族全体で制度活用を設計し、職場も制約なく活躍できる環境を整え、育児期に限らず誰もがお互いにカバーし合える体制と余白をつくる必要があります。

NPO法人ファザーリング・ジャパン理事 林田 香織



今年大谷翔平選手が2度目の産休を取得し、所属チームのドジャースも最大限のサポートをしたようです。メディアの報道は1度目の産休取得時より少なかったと思われ、メジャーリーガーの産休や子育ては当たり前になりつつあるようです。若年層の約6割が主体的に子育てを行いたいというデータ（P7）もあります。今年から日本のプロ野球でもメジャーリーグのような産休制度がスタートするので、プロ野球選手の産休や子育てが話題になり、若年層の子育てをしたい希望がより顕在化していきそうです。

育Qドットコム株式会社 代表取締役社長 広中 秀俊