

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)

トモイク
厚生労働省 共育プロジェクト

2025年7月30日



調查概要

調査目的

- ・ 今年度事業の核でもある共働き・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。
- ・ 学生時代と社会人になってからの意識の変化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

対象者

全国 15-30歳男女 高校生・大学生など及び若手社会人

回答数

13,709人

調査実施日

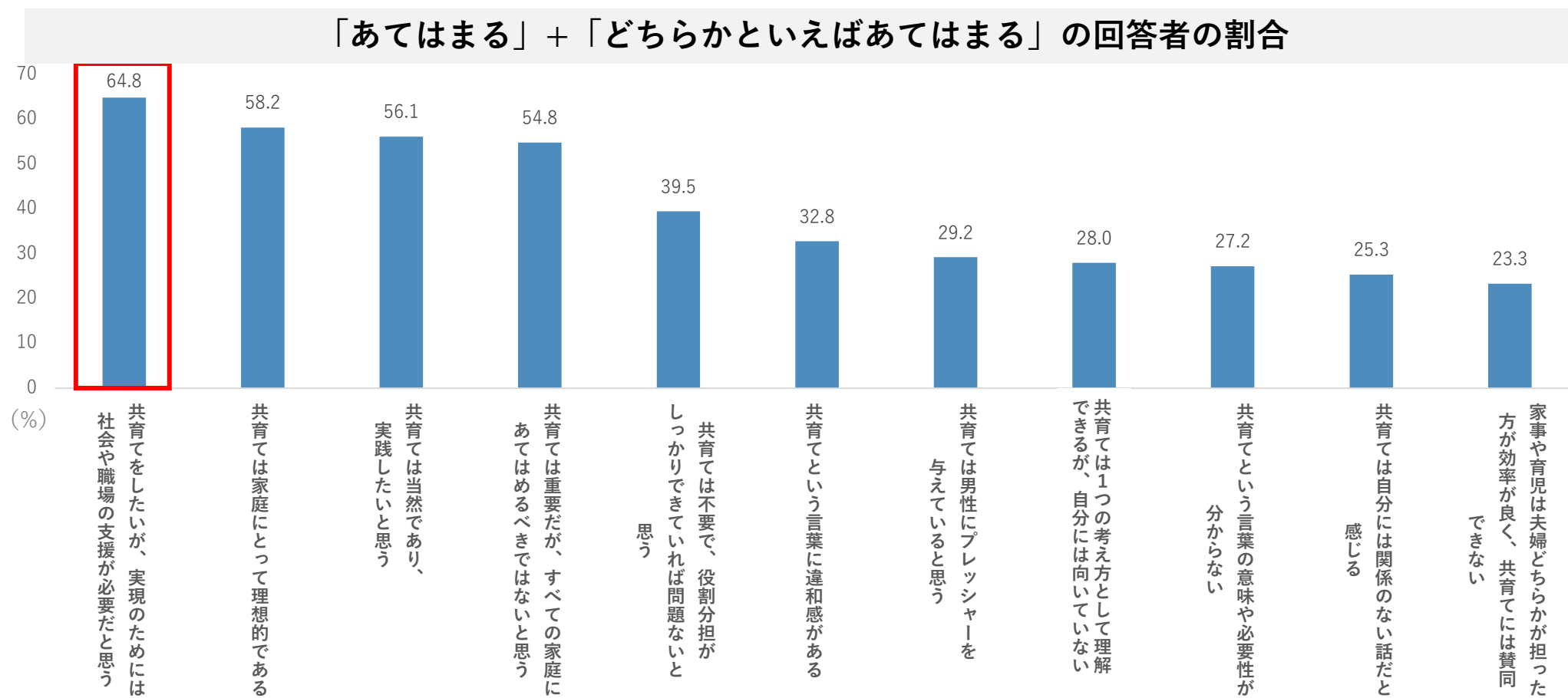
2025年6月21日（土） ～ 2025年6月30日（月）

01 共育に対する意識

「共育てをしたいが、実現のためには社会や職場の支援が必要だと思う」
が最も多く、次いで「共育ては家庭にとって理想的である」
「共育ては当然であり、実践したいと思う」が多い。

※「共育て」とは、パートナー同士が協力し合って、家事・育児に取り組むことをいいます。

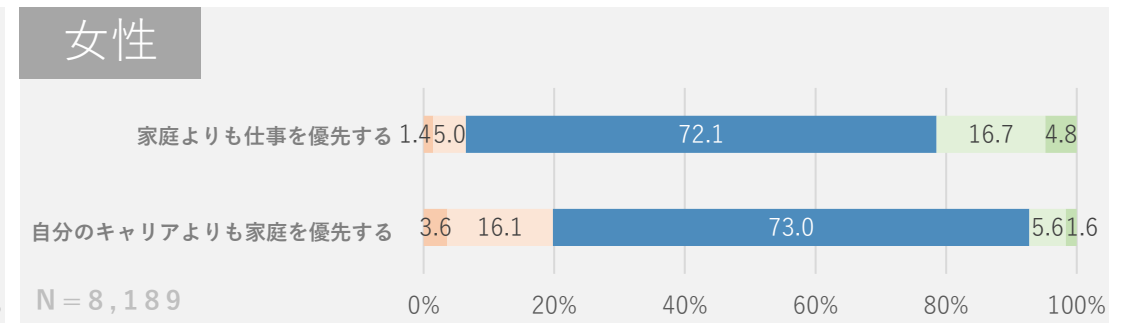
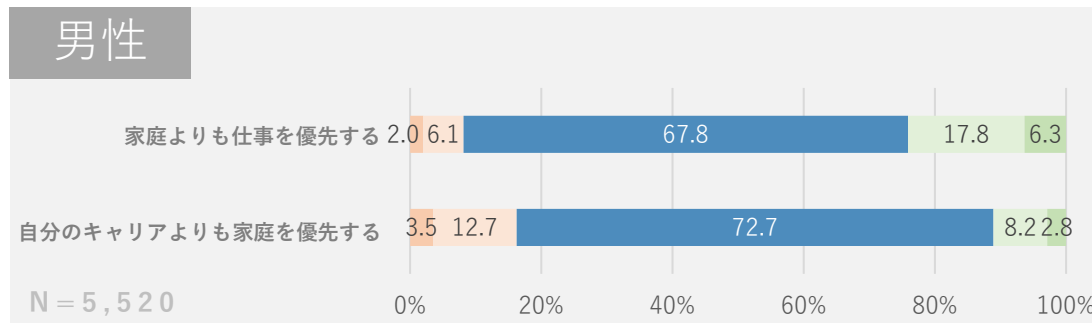
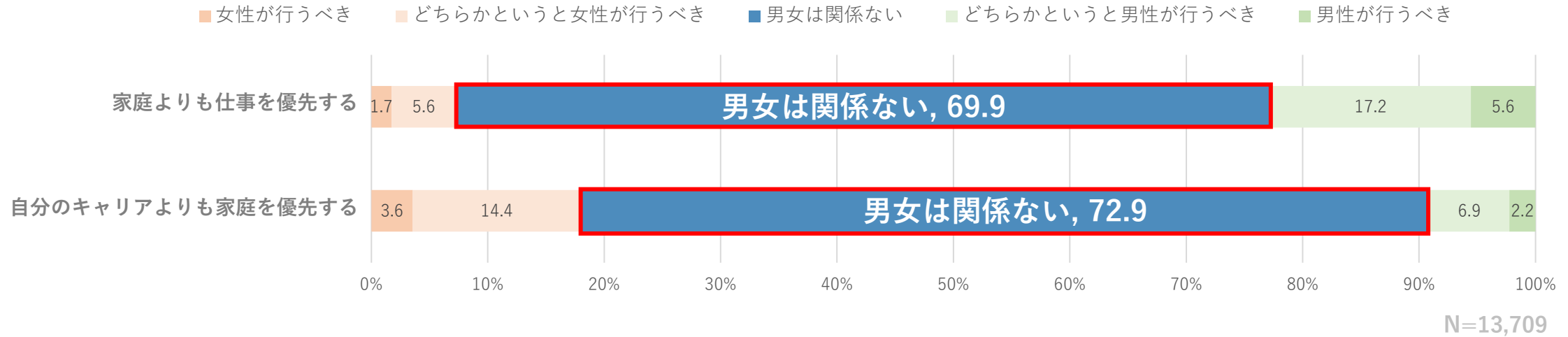
■ 「共育て」について、あなたの考えに最も近いものをお選びください。



02 家事・育児と仕事の両立意識

家庭と仕事（キャリア）の優先順位付けについて、 約7割が性別は関係ないと回答。

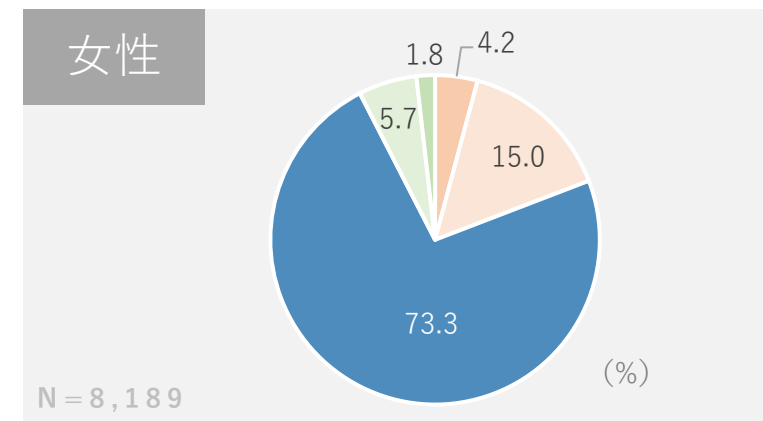
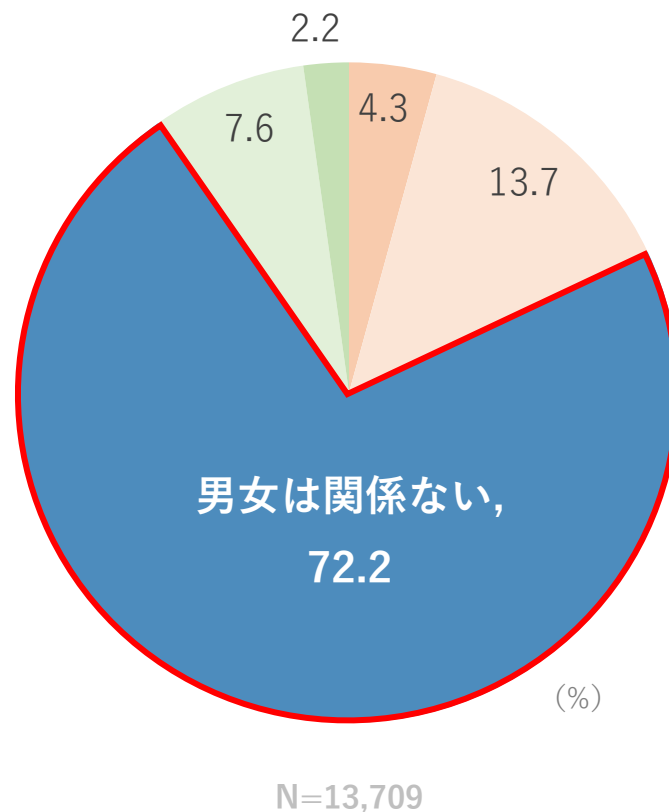
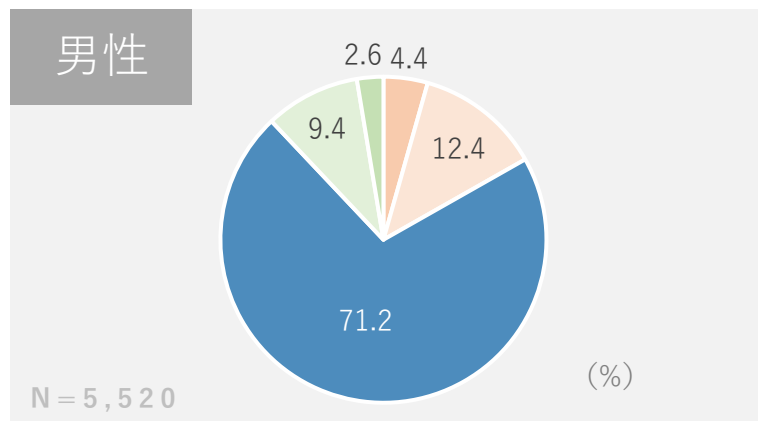
■ 以下の項目について、あなたは男性と女性のどちらが行うべきだと思いますか。



育休取得について、7割以上が性別は関係ないと回答。

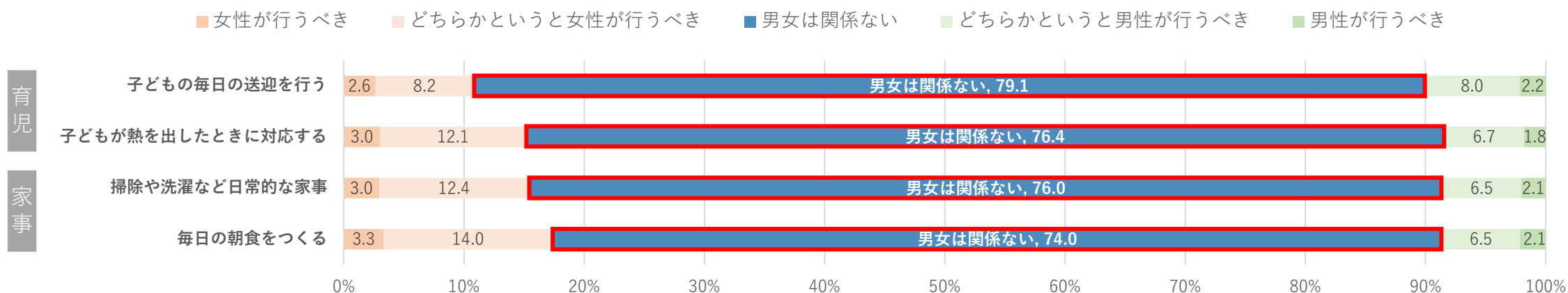
■以下の項目について、あなたは男性と女性のどちらが行うべきだと思いますか。

■ 女性が行うべき ■ どちらかというと女性が行うべき ■ 男女は関係ない ■ どちらかというと男性が行うべき ■ 男性が行うべき

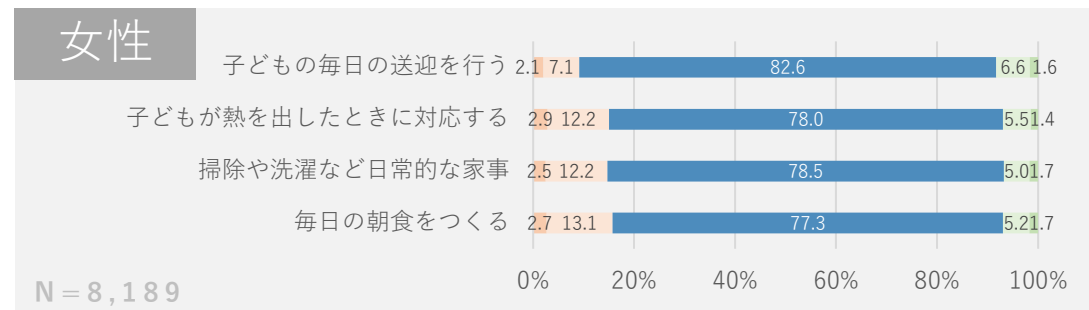
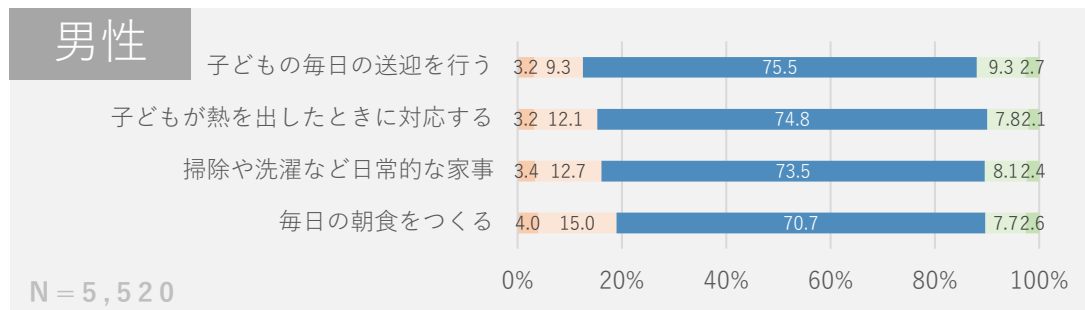


育児や家事に関する項目について、 7割以上が性別は関係ないと回答。

■ 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。



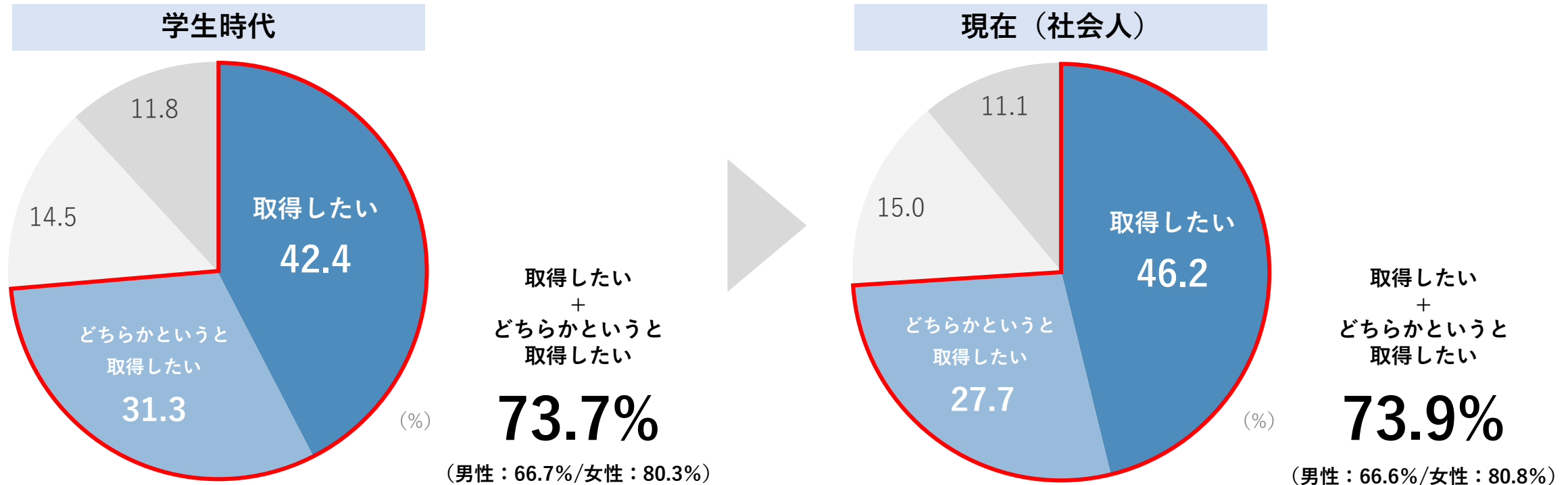
N=13,709



若年社会人の育休取得意向は、「学生時代：73.7%」、「現在：73.9%」といずれも7割以上。

■あなたは、ご自身で育休をどの程度取得したいと思いますか。

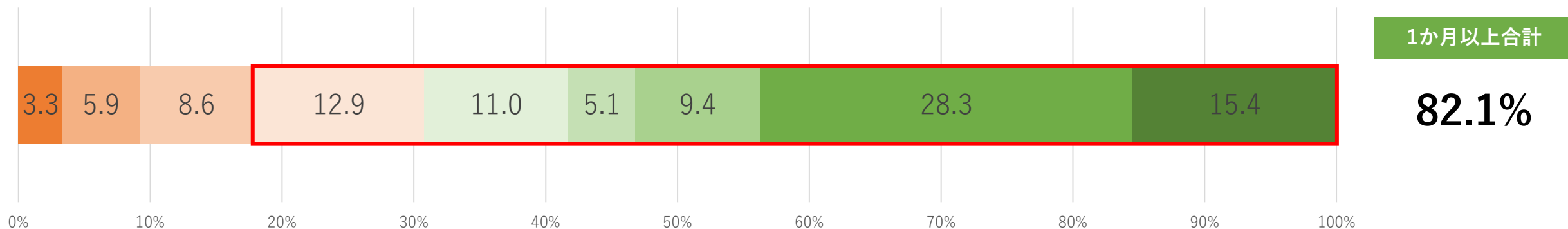
■取得したい ■どちらかというと取得したい ■どちらかというと取得したくない ■取得したくない



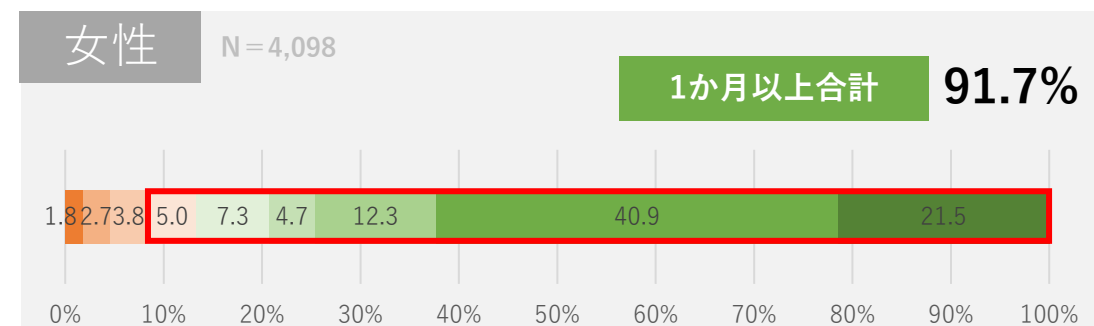
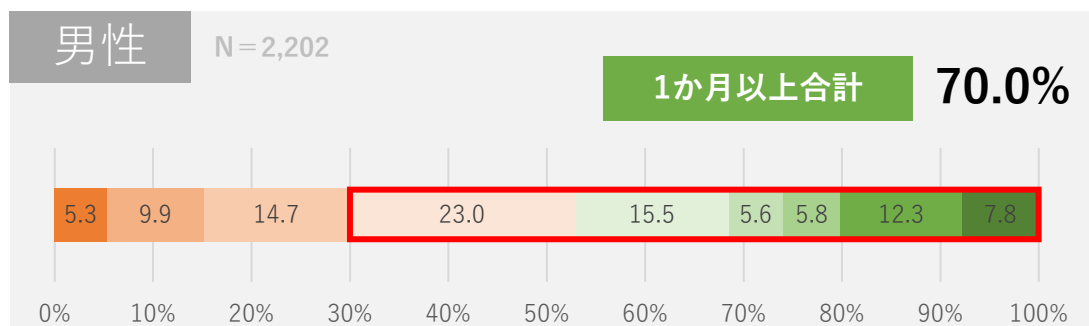
若年社会人の約8割が1か月以上の育休取得を希望。
男性は、70.0%が1か月以上の育休取得を希望。

■あなたは、ご自身で育休をどの程度取得したいと思いますか。

1週間未満 1-2週間未満 2週間-1ヶ月未満 1ヶ月-3ヶ月未満 3ヶ月-6ヶ月未満 6ヶ月-9ヶ月未満 9ヶ月-1年未満 1年-2年未満 2年以上



N = 6,300(※)



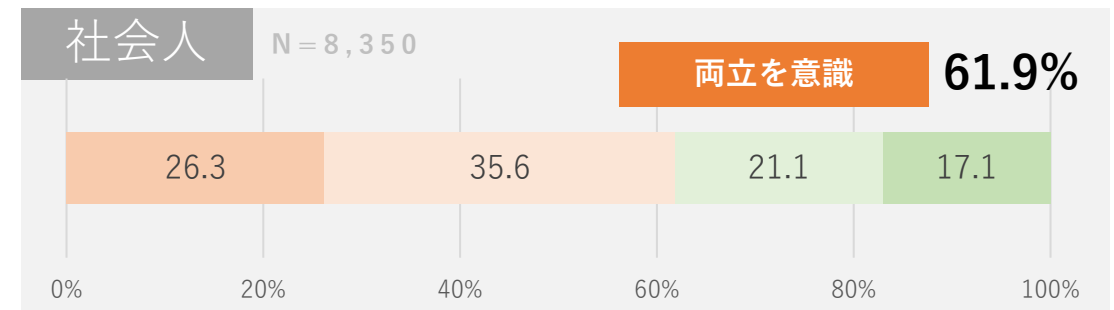
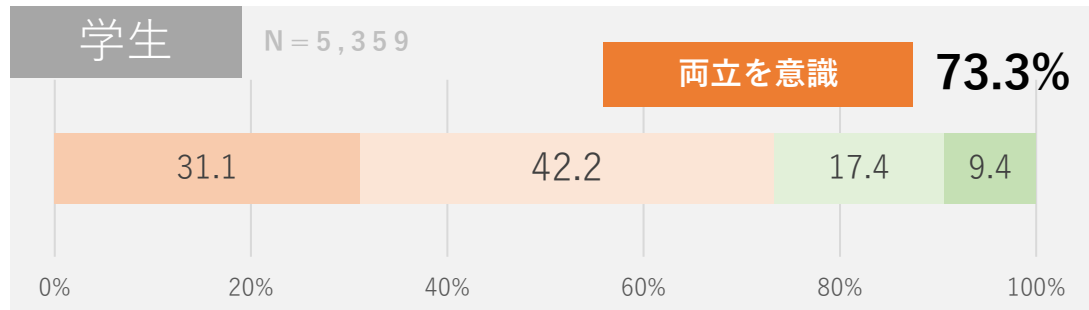
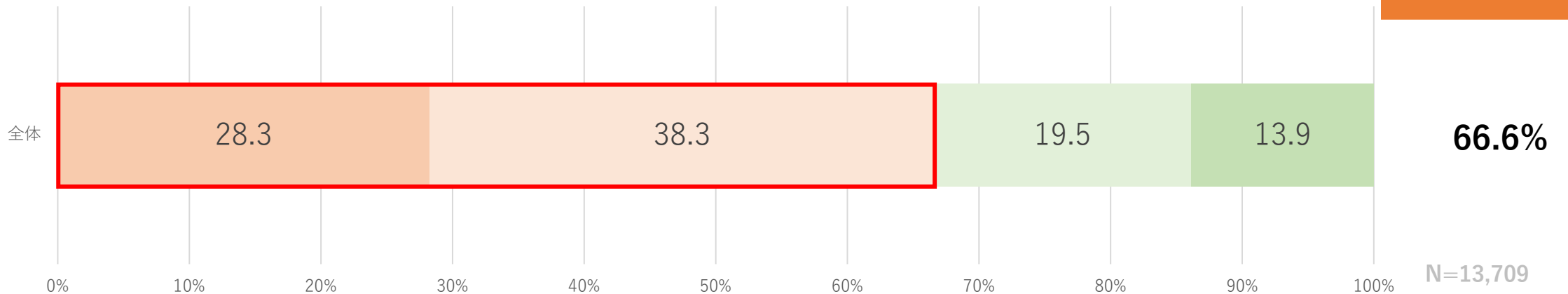
(※) 「育休を取得したい」、「育休をどちらかという取得したい」と回答した者

若年層の約7割が、会社を選ぶときに、 「仕事（キャリア）とプライベートの両立」を意識している。

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

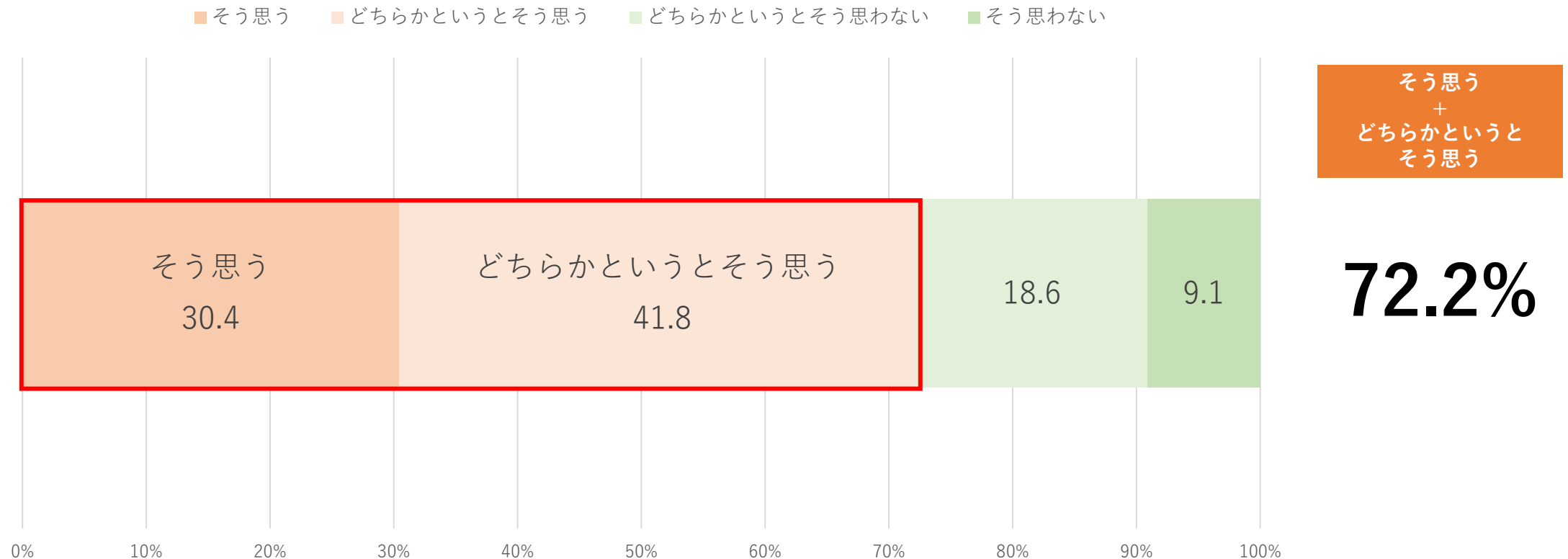
■とても意識している（とても意識していた） ■やや意識している（やや意識していた）
■あまり意識していない（あまり意識していなかった） ■全く意識していない（全く意識していなかった）

とても意識している
+
やや意識している



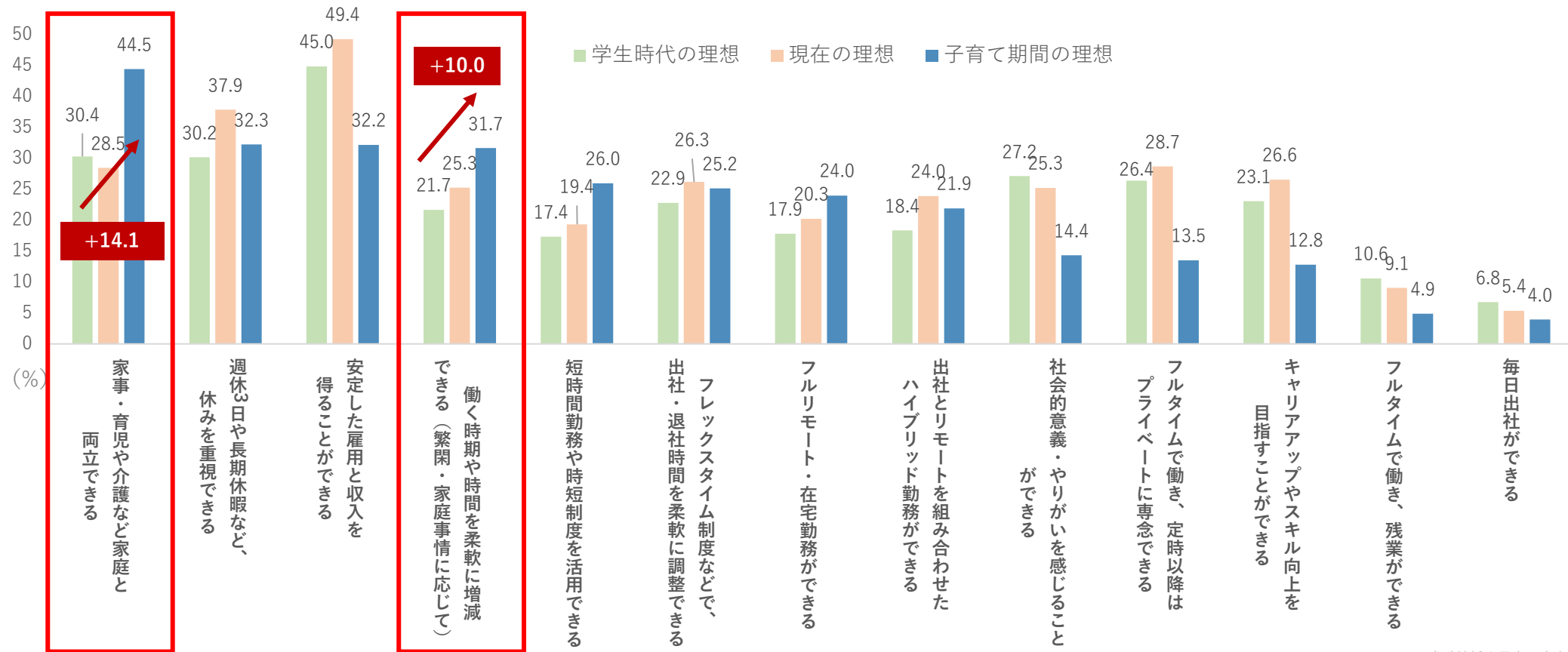
「仕事と育児の両立に不安がある」と感じる若年層は72.2%。

■あなたの仕事や育児に対しての思いのうち、以下に対してどのように思いますか。
「私は、仕事と育児の両立に不安がある」



若年社会人の「**子育て期間**」の理想の働き方は、「**学生時代**」や「**現在**」と比較して、「**家事・育児や介護など家庭と両立できること**」、「**働く時期や時間を柔軟に増減できること**」を理想とする割合が高くなる。

■ あなたの理想の働き方について、就活時、現在、子育てをする時期のそれぞれ教えてください。



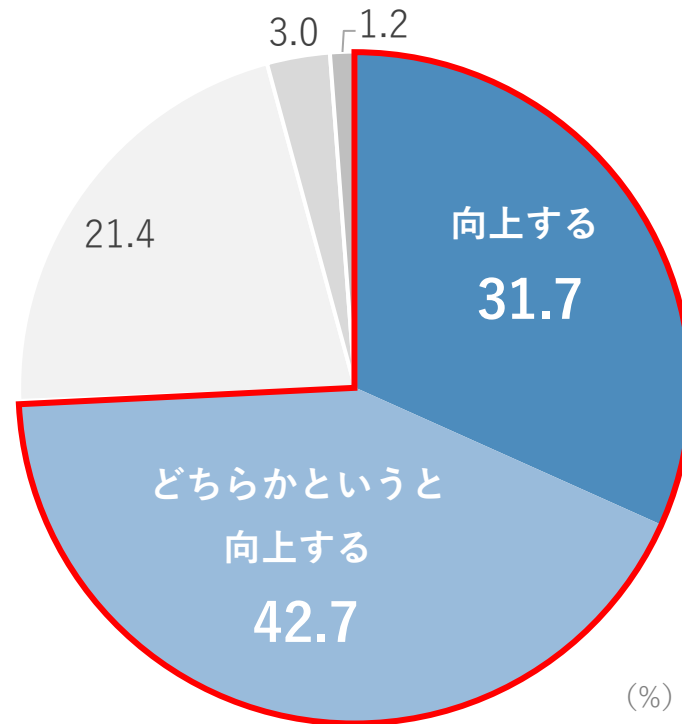
N = 1,011(※)

(※)結婚や子育て意向のある社会人1-5年目の者

若年社会人の中で、理想の働き方が実現した際に 仕事のモチベーションが高まると回答したのは74.4%。

■ 理想の働き方が実現した際、仕事のモチベーションがどの程度変化するかを教えてください。

■ 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



向上する
+
どちらかという
と向上する

74.4%

N = 900(※)

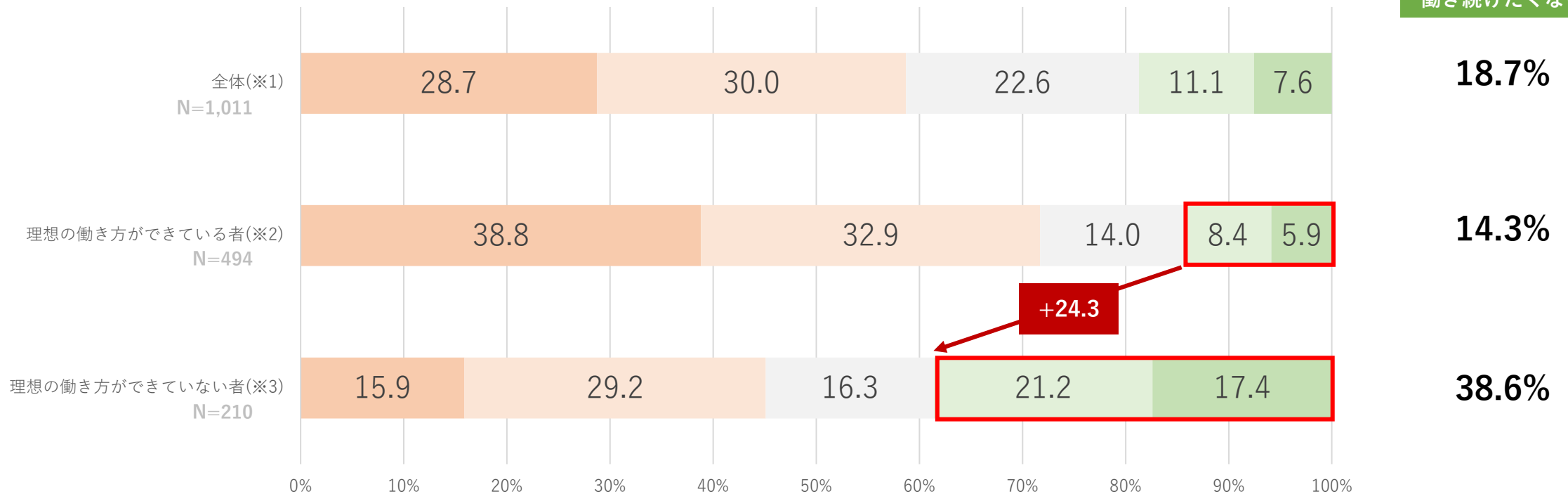
(※) 結婚や子育て意向のある社会人1-5年目の者のうち、子育て期間において「理想の働き方は特になし」と回答した者を除く

理想の働き方ができていない若年社会人は、 理想の働き方ができている若年社会人に比べて、 子育て期間における離職意向が24.3ポイント高い。

■ 子供を授かった後の期間で、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。

働き続けたくない
+
どちらかという
と働き続けたくない

■ 働き続けたい ■ どちらかという働き続けたい ■ どちらともいえない ■ どちらかという働き続けたくない ■ 働き続けたくない



(※1) 結婚や子育て意向のある社会人1-5年目の者

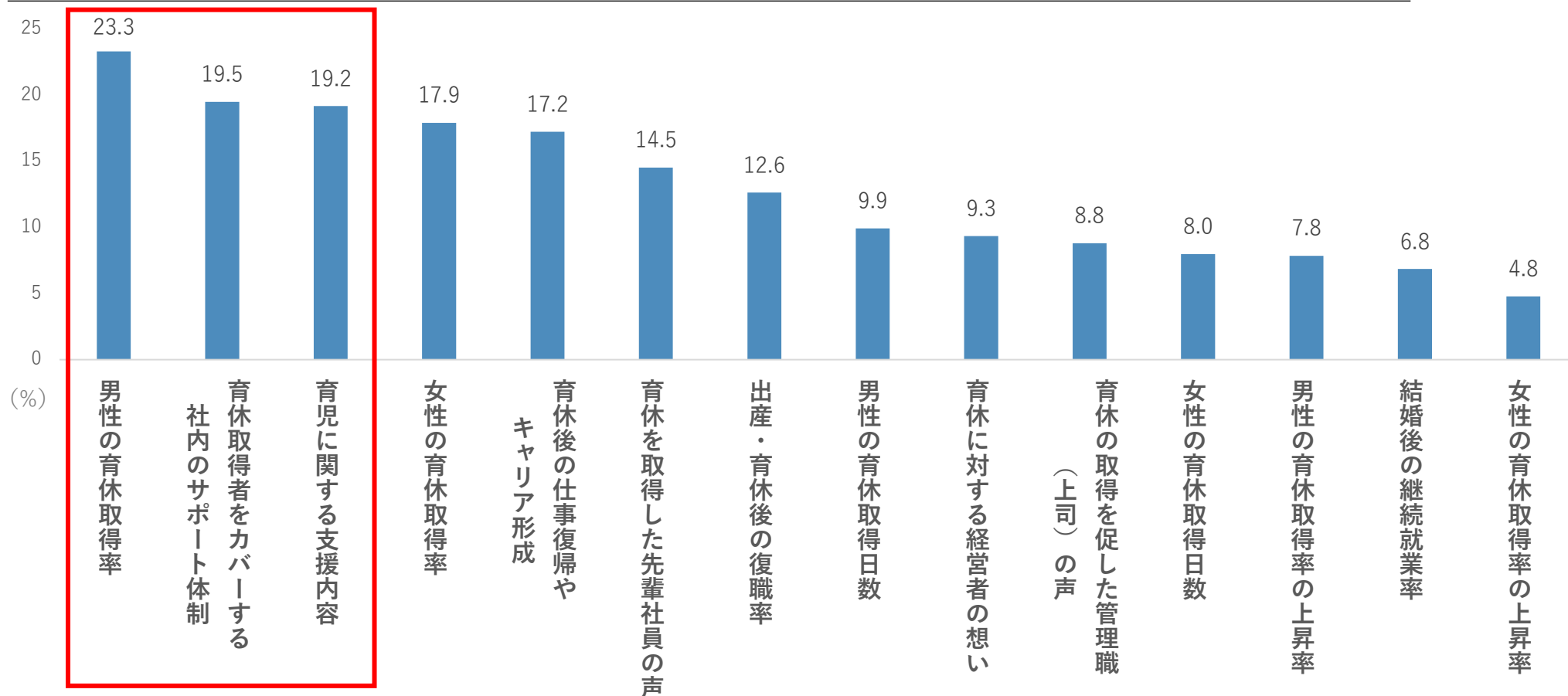
(※2) ※1のうち、「理想の働き方ができている」、「どちらかという理想の働き方ができている」と回答した者

(※3) ※1のうち、「理想の働き方ができていない」、「どちらかという理想の働き方ができていない」と回答した者

03 共育で実現のために 企業に求めること

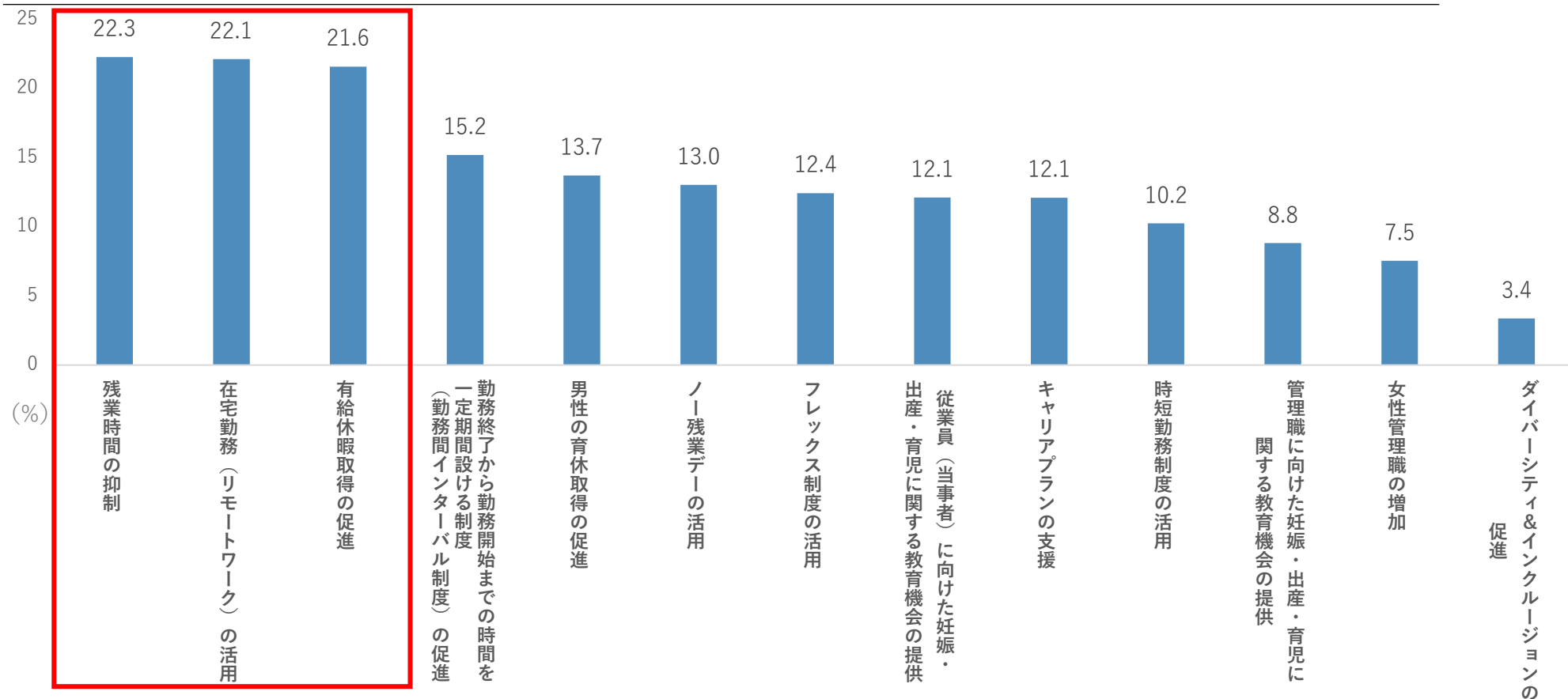
若年層が就活で重視する「結婚や出産に関わる情報」は
「男性の育休取得率」が最も高く、次いで**「育休取得者をカバーする
 社内のサポート体制」****「育児に関する支援内容」**が多い。

■あなたは企業からどのような結婚や出産に関わる情報があると
 就職したい気持ちが高まりますか。



若年社会人が理想の働き方を実現するために求める支援として、上位に「**残業時間の抑制**」「**在宅勤務の活用**」「**有給休暇取得の促進**」が挙がる。

■ あなたが理想の働き方ができていないと感じる要因は、以下のどのような制度や取り組みが充実していないことに感じますか。



N = 210(※)

(※) 結婚や子育て意向のある社会人1-5年目の者のうち、「理想の働き方ができていない」、「どちらかという理想の働き方ができていない」と回答した者

04 佐藤委員 取組紹介・メッセージ

男性の家事・育児参画を促進するために

項目

教育

情報共有

体験・称賛

制度・構造

ママ向け中心

妻が主導・
属人的無自覚・無言の
努力意識改革だけでは
限界

目的

父母で学ぶ機会へ

可視化・共有へ

社会で見える・
称えるへ行動できる時間と
仕組みへ

推進していくべき内容

“共に育てる”を
当たり前とした、
学ぶ機会の提供を。



家庭も職場も、
“共育て”の起点は
情報のオープン化から。



「やって当然」から、
「やってくれて
ありがとう」へ。



“育てたい”気持ちを、
行動に変えやすい
仕組みを。



プロジェクト推進委員コメント



共育（ともいく）プロジェクトは、夫婦間だけの課題ではありません。女性リーダー育成・残業削減・少子化対策など、日本の積年の課題を解決するための根本的なテーマです。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必要です。そのための大きなヒントが、今回の意識調査につまっています！ ぜひご覧ください。

作家・メディアプロデューサー 羽生祥子



共育で実現のために企業に求めることとしての結果を見たところで、ほとんどの経営者はこんなの当たり前程度にしか考えないのが現状だと思います。この国の全事業所の75%を占める10人以下の事業所にとっては負担が大きく、やりたくてもできないと悩む経営者も多いはず。このような経営者に次のアクションとして繋げるには、それぞれの環境や状況に応じた対応と「会社と従業員」の意識改革、具体的な対応事例の集約が先決かと思いました。

有限会社フタバスポーツ
代表取締役 大久保 高明



弊社では、企業内両親学級を通して、男性育休取得推進・女性活躍推進・両立支援を提供しています。若年層の約7割が将来の「仕事と育児との両立に不安」を感じ、一方で「仕事も育児も積極的に取り組みたい意向は8割超。」「意欲はあるのに不安が強い」構造が明らかで、両立支援や育休取得推進は、育児経験後ではなく経験前の若年層や妊娠期にこそ必要で、キャリア支援型の企業内両親学級の役割が非常に重要であることがわかりました。

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



若年層の「共育で」志向や育休への前向きな姿勢には、4児の父としても共感しますし、未来に希望が持てる結果だと感じました。一方で、一人の経営者として、理想の働き方と離職リスクの関係には高い意識を持ち、真剣に向き合っていかなければならないと改めて感じました。共働きが無理なく続けられる環境づくりは、企業が担うべき大切な役割のひとつ。少子化は家族だけの問題ではありません。推進委員として、そして子育て支援に取り組む経営者としても、様々な角度から共育の実現に力を尽くしていきたいと思っています。

株式会社カラダノート 代表取締役 佐藤 竜也



日本の労働力人口は過去最多の約7000万人。その中で人手不足を感じる企業とそうでない企業の二極化が進んでいます。「理想の働き方ができていない」と感じる社会人の約4割が子育て期に離職を考えることに併せて、育児も仕事も「性別は関係ない」と答えるのは7割。この変化が可視化されたことで実感がなかった層にも伝わりやすくなり、脱ワンオペ職場、つまり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浮き彫りになりました。

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



ヒトは本来集団で子育てする動物であり、ワンオペ育児は生物学的に見ても不自然で不適切な子育て方法であることが、近年の研究から指摘されています。「共育で」の担い手を父母に限る必要はありません。職場、地域、社会の一員である私たち一人ひとりに、次世代を担う子どもたちの健やかな成長の支援が求められています。「共育で実現のためには社会や職場の支援が必要」との若者たちの意見は、まさにこのことを象徴しています。

関西大学文学部教授
一般社団法人チェンジングメン共同代表 多賀 太



家庭と仕事のどちらを優先するかは性別は関係なく、周囲と協力して「共育で」することが理想であるという意識が若者の間で広がっています。一方で、仕事と子育ての両立に不安を抱く人も少なくありません。その背景には、育児休業の取得率や取得日数の男女差、家事・育児の性別偏りといった現状があります。

共育の実現には個人や家庭の努力だけでなく、企業の支援や環境整備が必要です。そうした取り組みが子育て家庭や子育て前の若者の不安軽減につながるか注視したいと思います。

東北文化学園大学 田中 茜



決してこの調査を「若手は休みを取りたい」「育児を優先したい」と捉えないでください。

平成世代にとって、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。育児だけではなく、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。企業が無理して育児を取らせるのではなく、企業と従業員双方が選択肢を活用しながらキャリアアップする、「共に育ち、共に育てられる」という社会がこのプロジェクトの目指す姿です。

一般社団法人Daddy Support協会
代表理事・産業医 平野 翔大



7割超の若年層が家事・育児を共に担うことを「当たり前」と感じており、育休取得だけでなく、「復職後も安心して共に育児できる職場」が求められています。共育推進は業務の属人化や長時間労働を見直し、脱ワンオペの職場をつくること。誰かに負担を強いるのではなく、理想の働き方を共に実現できる職場は、若年層の希望となり、モチベーション向上や離職防止にもつながります。

NPO法人ファザーリング・ジャパン理事 林田 香織



「育休取得者をカバーする社内のサポート体制」が、若年層の就活で重視される重要項目です。大谷翔平選手が産休を取得した試合では、ドジャースは大谷選手をカバーするために強力なバッテリーを起用したり、エースの山本由伸投手を投入しました。大谷選手が産休中の試合結果は1勝1敗で、戦力はそれほど落ちませんでした。スター選手（社員）が産休育休で抜けても、持続可能でサポート体制万全なドジャースのようなチーム（組織）が、理想なのかもしれません。

育Qドットコム株式会社 代表取締役社長 広中 秀俊