

2025 年 8 月 1 日

株式会社ワーク・ライフバランス

厚生労働省「共育(トモイク) プロジェクト」が

若年層における仕事と育児の両立に関する意識調査結果を公表

令和 6 年度「雇用均等基本調査」で男性育休取得率は過去最高の 40.5%

～共育てに関する意識調査で若年層の約 7 割が「家庭と仕事の優先順位付けに性別は関係ない」と回答、理想の働き方ができていない若年社会人の約 4 割は、子育て期間の離職意向～

厚生労働省は、2025 年 7 月 30 日に「令和 6 年度 雇用均等基本調査」(以下「基本調査」) および「共育(トモイク) プロジェクト」(以下「トモイクプロジェクト」) による「若年層における仕事と育児の両立に関する意識調査」(以下「本調査」) の結果を公表しました。同日、厚生労働省にて両調査結果の発表に関する記者会見が行われ、当社コンサルタントの大畑慎護(トモイクプロジェクト推進委員) も登壇しました。

● 基本調査の主な結果

- ・ 男性の育児休業取得率は 40.5%と過去最高を更新
- ・ 詳細は厚生労働省ホームページをご覧ください

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-r06.html>

● 本調査の主な結果(若年層意識)

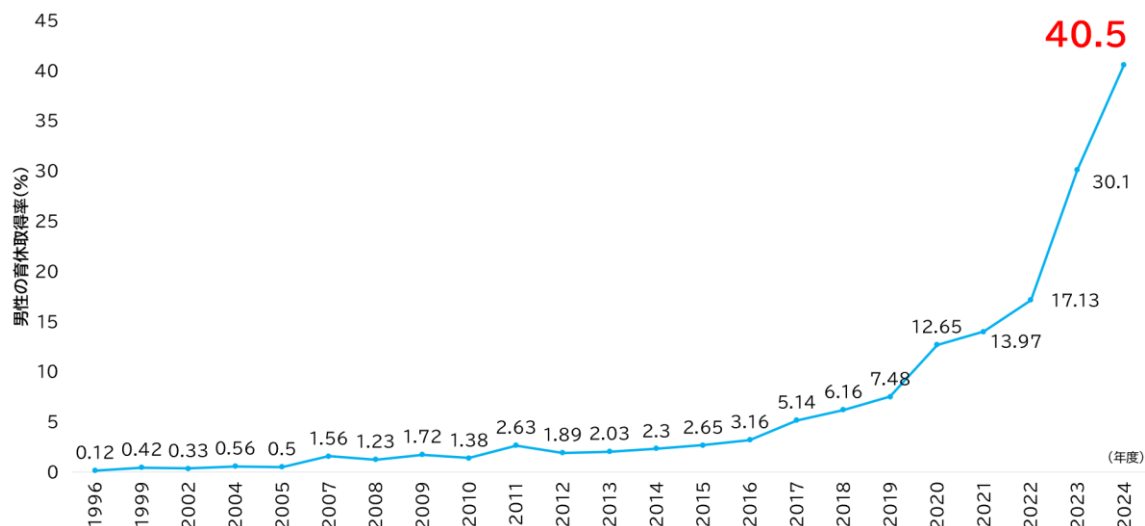
- ・ 共育ての実現には社会や職場の支援が必要: 64.8%
- ・ 共育ては家庭にとって理想的: 58.2%
- ・ 共育ては当然であり実践したい: 56.1%
- ・ 家庭と仕事の優先順位に性別は関係ない: 約 7 割
- ・ 理想の働き方が実現した場合、「仕事のモチベーションが高まる」: 74.4%
- ・ 理想の働き方が実現していない場合、子育て期の離職意向は 24.3 ポイント高い傾向
- ・ 実現に向け求める支援は「残業時間の抑制」が最多、次いで「在宅勤務の活用」「有給休暇取得の促進」
- ・ 詳細はトモイクプロジェクト公式サイトをご覧ください。

<https://tomoiku.mhlw.go.jp/>

■基本調査の結果（詳細）

基本調査では男性の育休取得率が40.5%となったことが報告されました。詳しくは、「令和6年度雇用均等基本調査」のホームページをご覧ください（<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-r06.html>）。

男性の育児休業取得率



■本調査の結果（詳細）

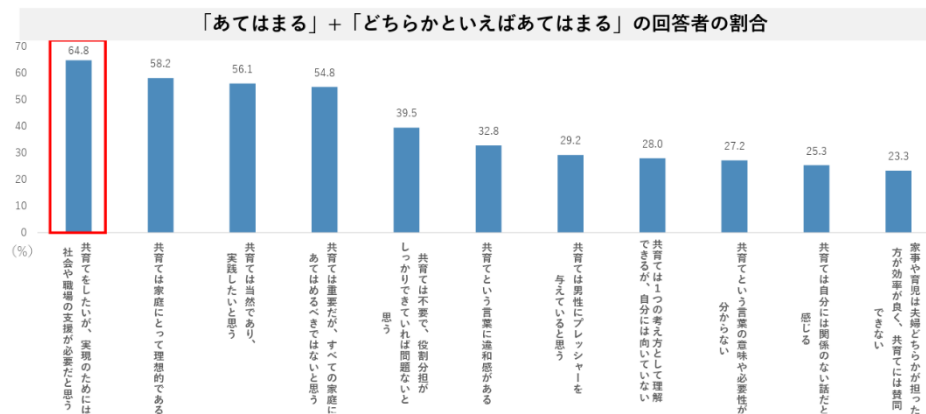
トモイクプロジェクトによる本調査の結果（サマリー）は以下の通りです。なお、本調査について詳しくはトモイクプロジェクトのホームページをご覧ください（<https://tomoiku.mhlw.go.jp/>）。

- 若年層は、「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（64.8%）」が最も多く、次いで「共育ては家庭にとって理想的である（58.2%）」、「共育ては当然であり、実践したいと思う（56.1%）」が多いことが分かりました。

「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。

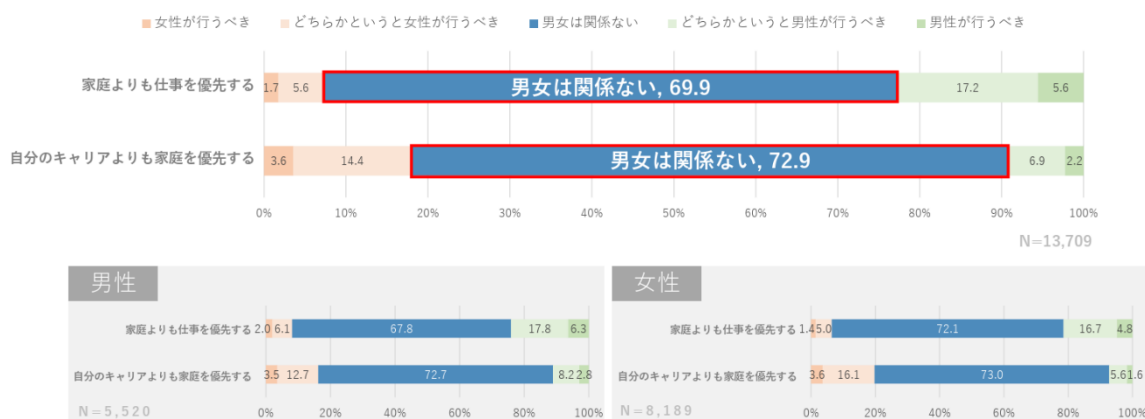
■「共育て」について、あなたの考えに最も近いものをお選びください。



- 約7割の若年層が、家庭と仕事（キャリア）の優先について「性別は関係ない」と回答しました。

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。

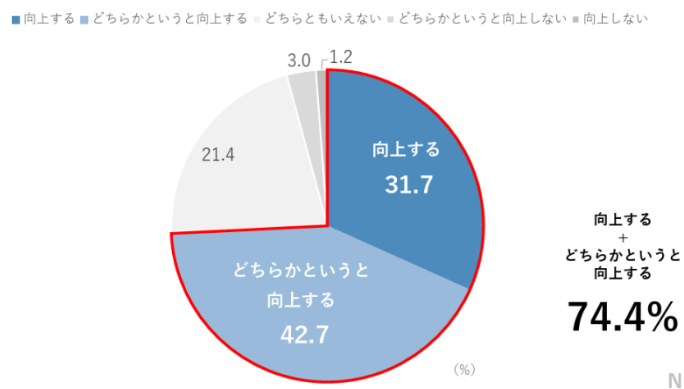
■以下の項目について、あなたは男性と女性のどちらが行うべきだと思いますか。



- 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%でした。

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。

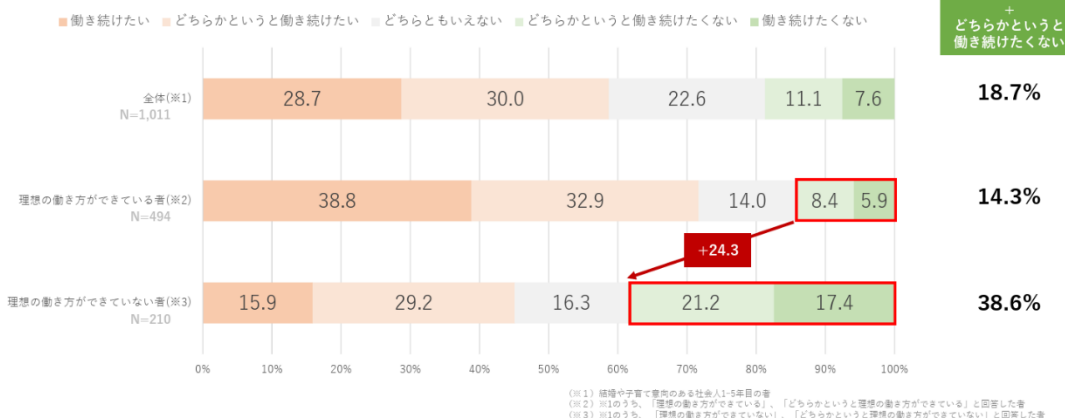


(注) 結婚や子育て意向のある社会人1-5年目の者のうち、子育て期間において「理想の働き方は増え」と回答した者を除く

- 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方に比べて、子育て期間において、離職意向が24.3ポイント高い傾向にあります。

**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。**

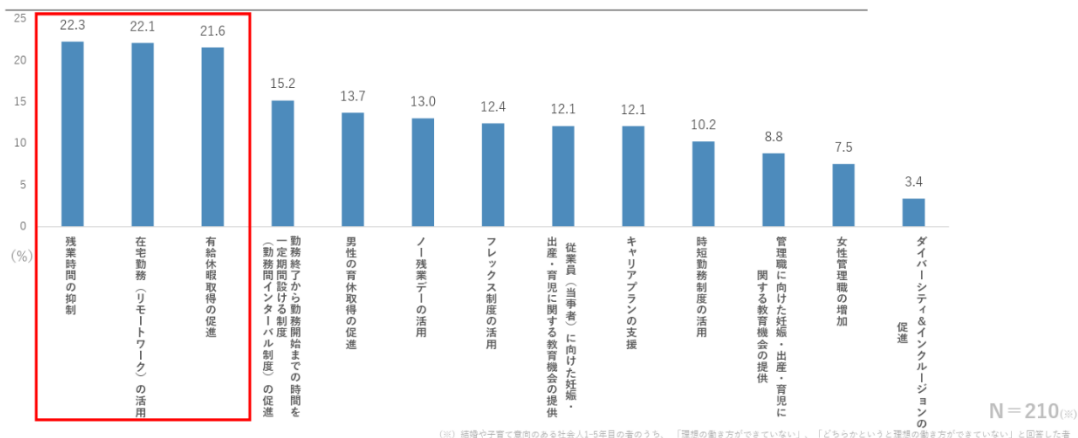
■ 子供を授かった後の期間で、あなたはどの程度今の職場で働き続けたいと考えていますか。



- 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、「残業時間の抑制」が最も多く、次いで「在宅勤務の活用」、「有給休暇取得の促進」が多いこともわかりました。

**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ありますと感じますか。



■調査結果をうけて、トモイクプロジェクト推進委員 大畑慎護のコメント

男性の育休取得率 40.5%は、10.4 ポイント増えて過去最高となりました。法改正の効果は大きく、男性の家庭進出が進み社会が変わっていく期待を感じています。また、この数値は、2022 年 10 月 1 日～2023 年 9 月 30 日に生まれた子どもに対して、育休を取得した数字ですので、現在の社会の状況はもっと進んでいると捉えることもできます。

日本の労働力人口は過去最多の約 7,000 万人に達していますが、その中で「人手不足を感じる企業」と「そうでない企業」の二極化が進行しています。一方で、「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ている現実も今回の調査で浮き彫りになりました。「家庭と仕事（キャリア）の優先において、「性別は関係ない」と答える割合は 7 割に達し、Z 世代以降の価値観が大きく変わりつつあることを示しています。この変化がデータとして可視化されたことで、これまで実感のなかった経営層や管理職層にも届くようになり、働き方の進化が経営課題として顕在化しました。

いまや、就活生や若手社員が職場を選ぶ際の判断軸は、「誰が休んでもカバーし合えるかどうか」にあります。育児・介護だけでなく、コロナやインフルエンザ、親の看取り、さらには推しのライブ遠征まで——人が休む理由は多様化しており、だからこそ“誰かが抜けても業務が回る職場”に優秀な人材が集まり定着し、そして活躍しています。

つまり、属人化をなくし、脱ワンオペ（ワンオペレーション）が進んだ職場こそが、持続可能で生産性の高い“勝ち残るチーム”となります。働き方を変えないこと自体が経営リスクとなり、逆に、人生と両立できる働き方を実現することは、人的資本への投資であり、企業の競争力向上に直結します。

属人化を解消し、誰もが安心して休み、支え合いながら働けるチームをどう設計していくか——まさに今、その問いに社会全体で向き合う必要があります。



■大畑慎護プロフィール

- ・ 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
- ・ 凸版印刷株式会社を経て、2013 年 株式会社ワーク・ライフバランスに参画。働き方改革コンサルタント、経営企画室長を兼任。クライアントの働き方と風土改革とともに株式会社ワーク・ライフバランス内の新しい働き方・人材開発・組織開発を担う。
- ・ 各回の申込者約 600 名の『男性育休推進研修定額制サービス』企業型父親学級の講師を担い、参加者満足度は平均 97%以上。

3 児の父で、1 か月/2 か月/1 年とそれぞれ育児休業を取得。

- ・ 第三子育休時には 1 年間取得し家族 5 人でフィジーに移住し子育てを行う（参考：育休移住.com <https://ikukyuiju.com/>）
- ・ 和歌山県庁特別非常勤職員「子育て社員応援アドバイザー」。東京都「育業の普及促進に向けた啓発事業」委員。厚生労働省「企業型両親学級」講師。

詳細：https://work-life-b.co.jp/staffprofile/shingo_ohata

■共育（トモイク）プロジェクトとは

「共育(トモイク)プロジェクト」は、共働き・共育ての推進のため、職場や家庭におけるいわゆる“ワンオペ”の実態を変え、男女ともに誰もが希望に応じて仕事と家事・育児を両立し、「共に育てる」に取り組める社会を目指します。特に、企業へのアプローチを主軸に、雇用環境・職場風土の改善など、多くの企業が「共育て」しやすい環境作りに積極的に取り組めるよう、普及啓発活動といった働きかけをメインに展開していきます。

▼共育（トモイク）プロジェクト詳細ページ：<https://tomoiku.mhlw.go.jp/>

■株式会社ワーク・ライフバランスについて

株式会社ワーク・ライフバランスは、2006 年の創業以来、企業の業績向上と従業員のモチベーション向上を両立させる働き方改革を支援してきました。自治体や官公庁を含む 3,000 社以上の現場に寄り添い、残業 30%削減と営業利益 18%増加、あるいは残業 81%削減・有給取得率 4 倍・利益率 3 倍といった成果を上げた企業の組織改革を支援するなど、「変化を定着させる改革」の実現に強みを持っています。

会社名：株式会社ワーク・ライフバランス

代表者：代表取締役社長 小室 淑恵

サイト：<https://work-life-b.co.jp/>

創立年月：2006 年 7 月

資本金：1,000 万円

主な事業内容：

働き方改革コンサルティング事業・講演・研修事業

コンテンツビジネス事業・コンサルタント養成事業

働き方改革支援のための IT サービス開発・提供

「朝メールドットコム®」「ワーク・ライフバランス組織診断」「介護と仕事の両立ナビ®」

カードゲーム体験型研修「ライフ・スイッチ®」

実績：3,000 社以上（国土交通省、鹿島建設中部支店、住友生命保険相互会社、株式会社アイシン、内閣府、三重県、埼玉県教育委員会など）



・代表 小室 淑恵プロフィール

2014 年 9 月より安倍内閣「産業競争力会議」民間議員を務め、働き方改革関連法案施行に向けて活動し、2019 年の国会審議で答弁。2019 年 4 月の施行に貢献。国政とビジネスサイドの両面から働き方改革を推進している。年間 200 回の講演依頼を受けながら、自身も残業ゼロ、二児の母として両立している。

＜本件に関する報道関係者様からのお問合せ先＞

株式会社ワーク・ライフバランス 広報 田村（たむら）

TEL：03-5730-3081 / Mobile：080-3347-3081 / Email：media@work-life-b.com