

2023年12月7日  
住友生命保険相互会社

## スミセイ「子育て支援・仕事と育児の両立に関するアンケート」 ～少子化の主因は経済的不安、国や企業に求められる支援とは～

住友生命保険相互会社（取締役 代表執行役社長 高田 幸徳）は、少子化の要因や、国や企業等の子育て支援の取組みに関するアンケートを実施しました。

「こども未来戦略方針」が6月に決定し、今後の施策の実施状況や企業等における仕事と育児の両立支援への取組みに注目が集まっています。

### ◆調査結果の概要（詳細は別紙参照）

#### ○家庭の子どもの人数は、平均1.8人で「理想」の2.4人に及ばず。「理想」に届かない理由の約4割が「現在の収入では育てることができない」（3～4ページ）

家庭の子どもの人数平均は、「現実」（1.8人）が「理想」（2.4人）を下回った。その理由の1位は「現在の収入では育てることができない」（37.8%）、2位は「物価高により生活に不安を抱いている」（17.7%）で経済的な要因が並び、少子化の主因になっていることがうかがえる。

#### ○仕事と育児の両立支援、独自の取組みがない企業は3割超。2023年、男性の育児休業取得率および取得日数平均が過去最高に（5～8ページ）

仕事と育児の両立支援について、独自の取組みがない企業は3割超（31.2%）にのぼった。一方、取り組んでいる企業では、休暇や柔軟な勤務体制等の整備が進む。

職場で機能している・活用されている制度の1位は「育児休業」だったが、その活用度は22.1%と低い。男性の取得率は2021年（55.0%）に前年から大幅にアップし、2023年には取得率が65.9%、取得日数平均が36.7日まで増加している。

職場での仕事と育児の両立が“可能”との回答は64.7%だった。

#### ○「こども未来戦略方針」への関心度は約6割。少子化対策としての有効性はすべての取組みで4割未満との回答（9～10ページ）

関心が“ある”は61.6%で「活用したい制度」の上位には経済的支援が並んだ。少子化対策としての有効性についてはいずれも4割未満と期待は薄く、少子化傾向の反転には子育て世帯の経済的不安をなくす所得向上の実現等が最大の課題と考えられる。

#### ○家事・育児の負担割合、男性が思っている以上に「妻」の負担は重い（11ページ）

家庭における家事・育児の負担割合は、男性回答の平均が「夫4.0：妻6.0」であるのに対し、女性回答の平均は「夫2.6：妻7.4」で、男女の認識に差が生じた。

## 【 調査概要 】

1. 調査期間 : 2023年10月5日～10月12日
2. 調査方法 : インターネット応募による選択方式および自由記入方式
3. 調査対象 : 1,000人(全国の20代～60代・会社員(正規雇用の会社員・公務員)・既婚・18歳以下の子どもがいる男女)

調査対象者の内訳(人)

	20代	30代	40代	50代	60代	全体
男性	100	100	100	100	100	500
女性	100	100	100	174	26	500
合計	200	200	200	274	126	1,000

## 【 目次 】

1. 子どもの人数の「理想」と「現実」、「理想」に届かない要因は 3～4ページ
2. 仕事と育児の両立について
  - a. 職場に求める両立支援制度と職場にある両立支援制度 5ページ
  - b. 職場で機能している・活用されている両立支援制度 6ページ
  - c. 育児休業取得状況(男女別) 7ページ
  - d. 職場における仕事と育児の両立への理解度 8ページ
  - e. 仕事と育児の両立の可否 8ページ
3. 「こども未来戦略方針」への関心・期待 9～10ページ
4. 家庭における家事・育児の負担割合 11ページ

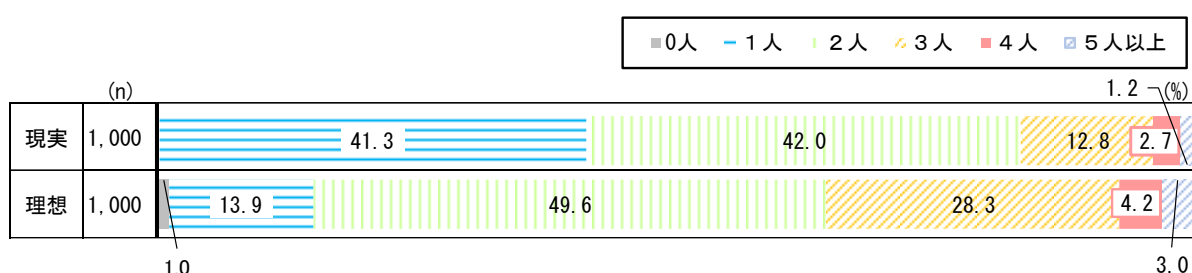
## 【 調査結果 】

### 1. 家庭の子どもの人数の「理想」と「現実」、「理想」に届かない要因は

家庭の子どもの人数の「理想」と「現実」を比較すると、「理想」の平均が2.4人であるのに対し「現実」は1.8人と、「現実」が「理想」を下回る結果になりました。また、「現実」が「理想」に満たない「現実<理想」は4割（43.6%）を超えています。

「現実<理想」の回答者のうち、「将来的にはほしいと思っている」（32.6%）を除く67.4%が「理想」の子どもの人数に達しない見込みです。その理由の1位は「現在の収入では「理想」の人数を育てることができない」（37.8%）、2位は「物価高により生活に不安を抱いている」（17.7%）と経済的な要因が並び、少子化の主因になっていることがうかがえます。年代別では、30代・40代の数値が高くなりました。なお、職場における仕事と育児の両立支援に関する項目は、いずれも10%未満でした（「両立支援制度（ハード面）が不足」（9.9%）、「周りの理解（ソフト面）が不足」（7.1%））。

◆あなたは何人のお子さまがいらっしゃいますか。また、望む子どもの人数は何人ですか。

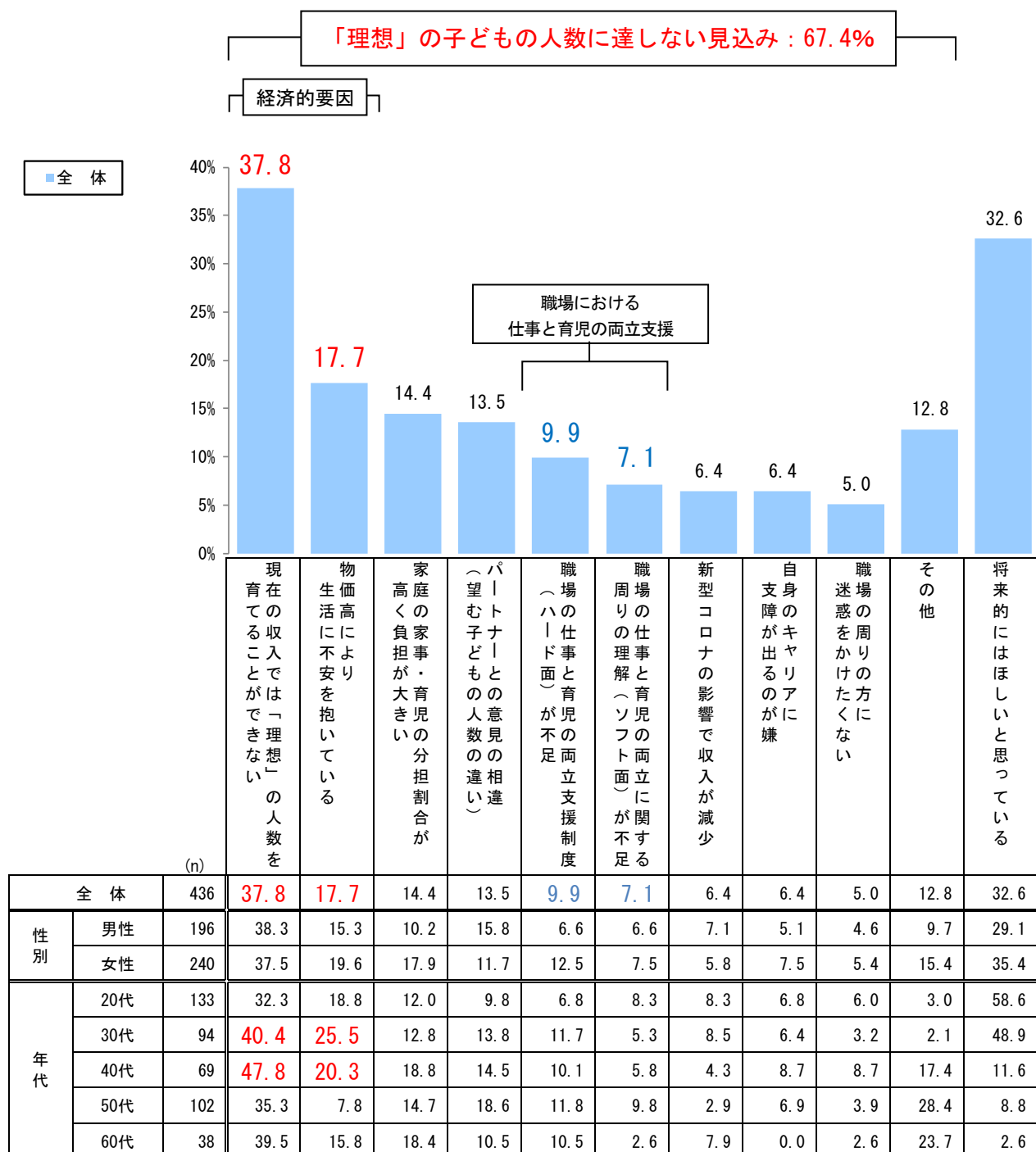


	現実		理想
子どもの人数平均	1.8	<	2.4

	(n)	現実>理想	現実=理想	現実<理想
全体	1,000	4.5	51.9	43.6
男性	500	5.2	55.6	39.2
女性	500	3.8	48.2	48.0
20代	200	4.0	29.5	66.5
30代	200	2.5	50.5	47.0
40代	200	5.0	60.5	34.5
50代	274	5.1	57.7	37.2
60代	126	6.3	63.5	30.2

◆「理想」より「現実」のお子さまの人数が少ない理由を教えてください。(複数回答可)

\* お子さまの人数が「現実<理想」の方を対象



## 2. 仕事と育児の両立について

### a. 職場に求める両立支援制度と職場にある両立支援制度（企業に義務化されている制度は除く）

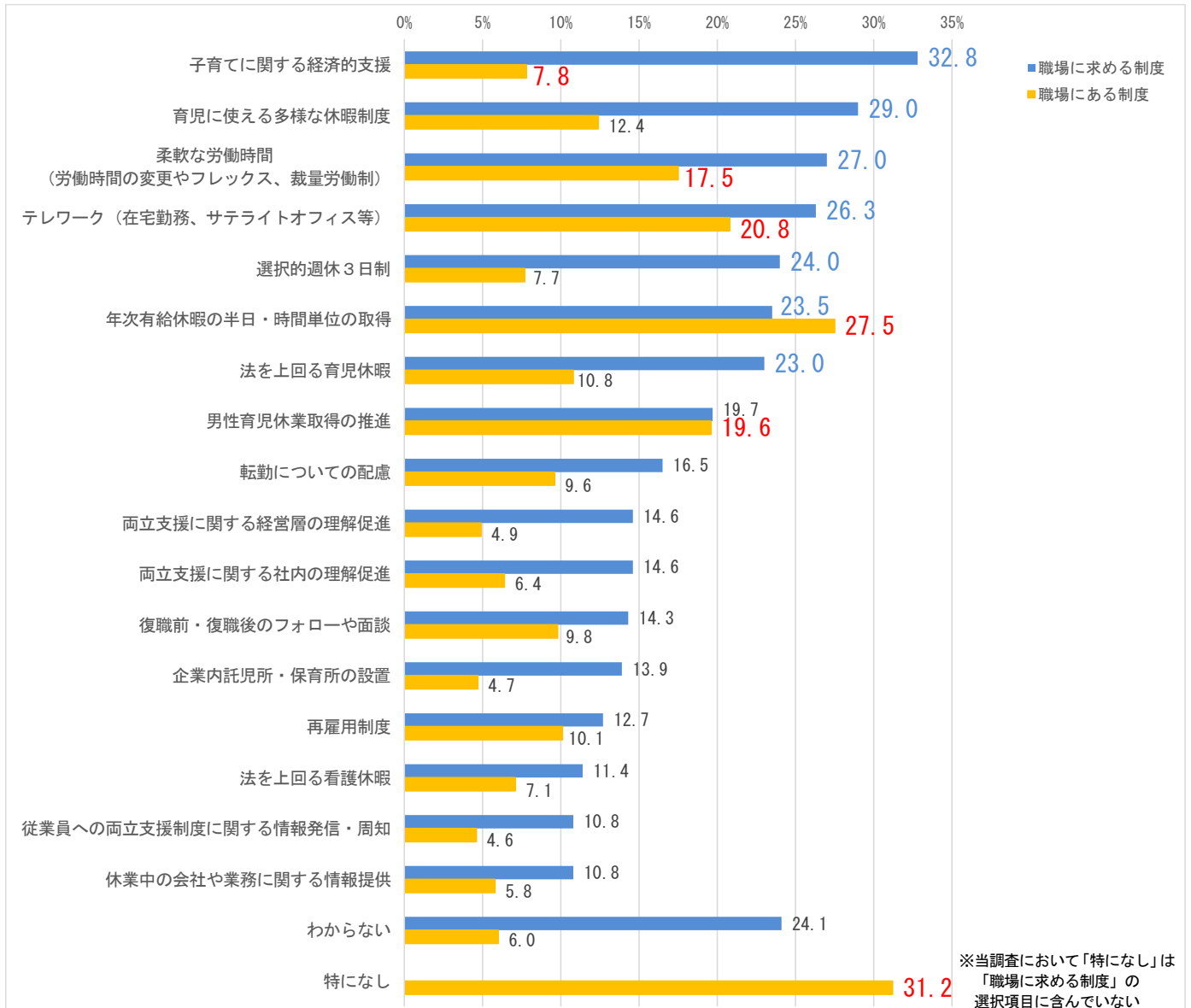
職場に求める制度は、「子育てに関する経済的支援」（32.8%）が最多で、以下は柔軟な勤務体制に関する項目が2割超で並んでいます。

一方、職場にある制度では、独自の取組みが見られない「特になし」が31.2%にのびました。実施されているものは「年次有給休暇の半日・時間単位の取得」（27.5%）、「テレワーク」（20.8%）、「柔軟な労働時間」（17.5%）が上位となり、従業員が求める柔軟な勤務体制の整備が進んでいます。しかし、最もニーズが高かった「子育てに関する経済的支援」（32.8%）は7.8%のみでした。また、3位に入った「男性育児休業取得の推進」（19.6%）は、2023年4月の大企業を対象にした男性育休取得状況公表の義務化により、今後も加速していくと予想されます。

### ◆あなたが職場に必要なと思う制度と職場にある制度を教えてください。（複数回答可）

\* 企業に義務化されている制度は対象外

(n=1,000)




b. 職場で機能している・活用されている両立支援制度（企業に義務化されている制度も含む）

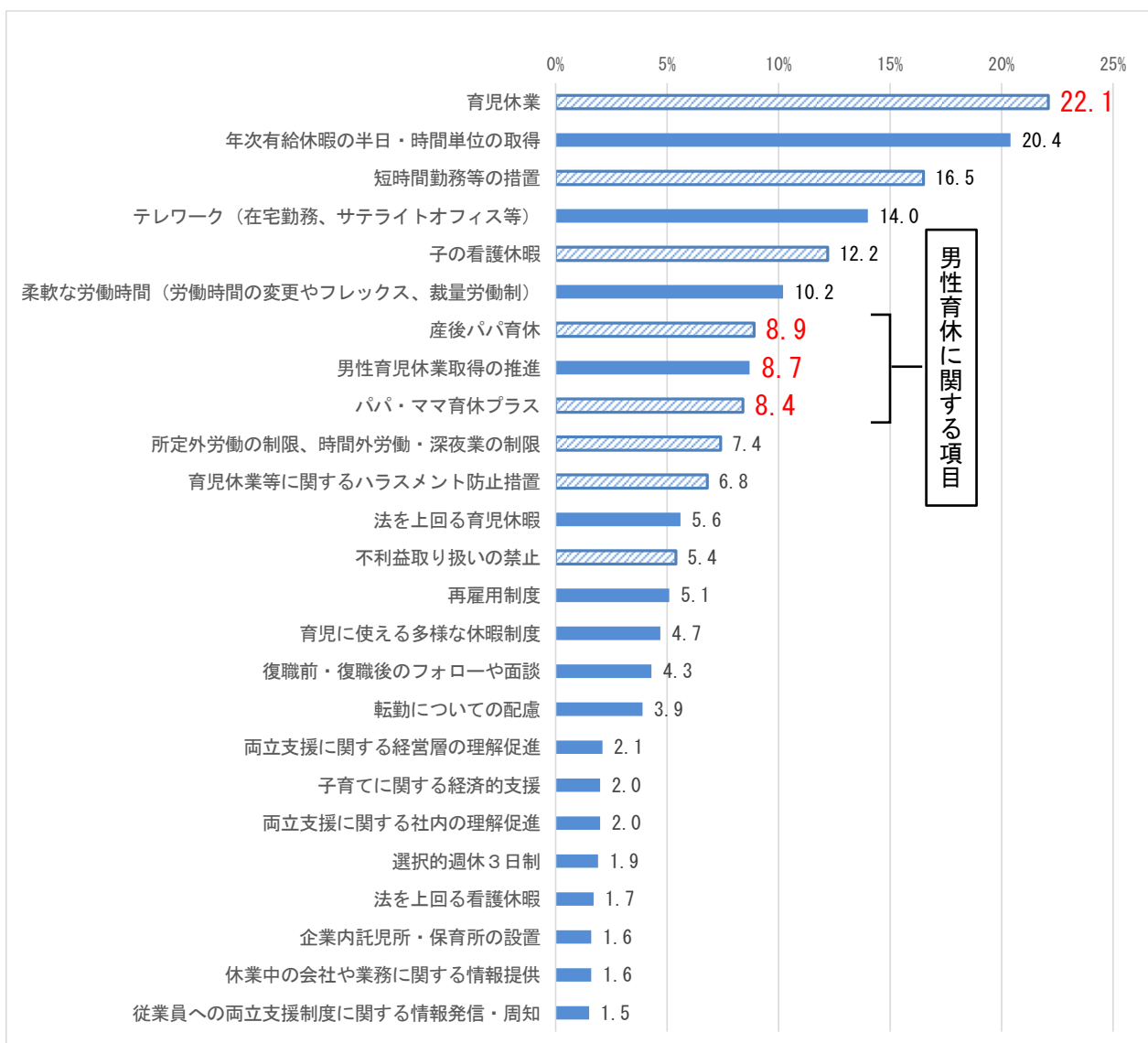
1位は「育児休業」でしたが活用度は22.1%と低く、制度はあるものの、従業員が積極的に活用しない、または希望どおりには取得できない環境にあることがうかがえます。

また、男性育休に関する項目（「産後パパ育休」（8.9%）、「男性育児休業取得の推進」（8.7%）、「パパ・ママ育休プラス」（8.4%））は1割未満でしたが、国が男性の育児休業について目標（2030年には85%取得）を掲げて施策を進めているため、今後の向上が期待されます。

◆あなたの職場で機能している・活用されていると思う制度をお選びください。（複数回答可）

\* 斜線の項目  : 企業に義務化されている制度

(n=1,000)

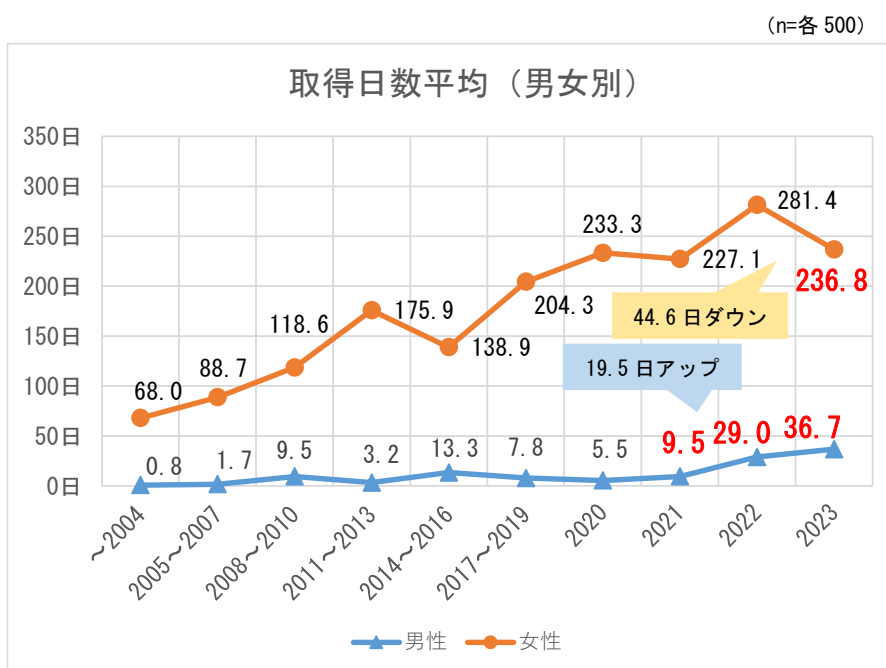
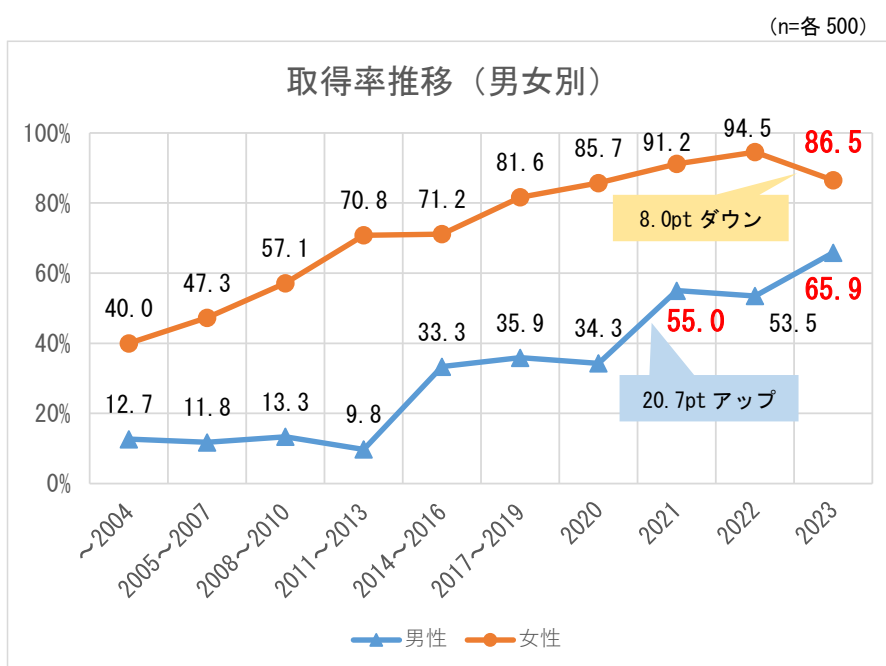


c. 育児休業取得状況（男女別）

男性の取得率は2021年に前年比20.7pt増で5割（55.0%）を超え、2022年には取得日数平均が29.0日と大幅に増加し、2023年には取得率が65.9%、取得日数平均が36.7日と過去最高になりました。その背景として、2022年4月から段階的に施行されてきた育児・介護休業法の改正（育児休業制度の個別周知・意向確認の義務化、産後パパ育休の創設・育児休業の分割取得、大企業に対する育児休業取得状況公表の義務化等）の影響が考えられます。なお、男性の上昇に反し、2023年は女性の取得率および取得日数平均はいずれも減少しました。

◆あなたの育児休業取得日数と取得した年（休業開始年）を教えてください。

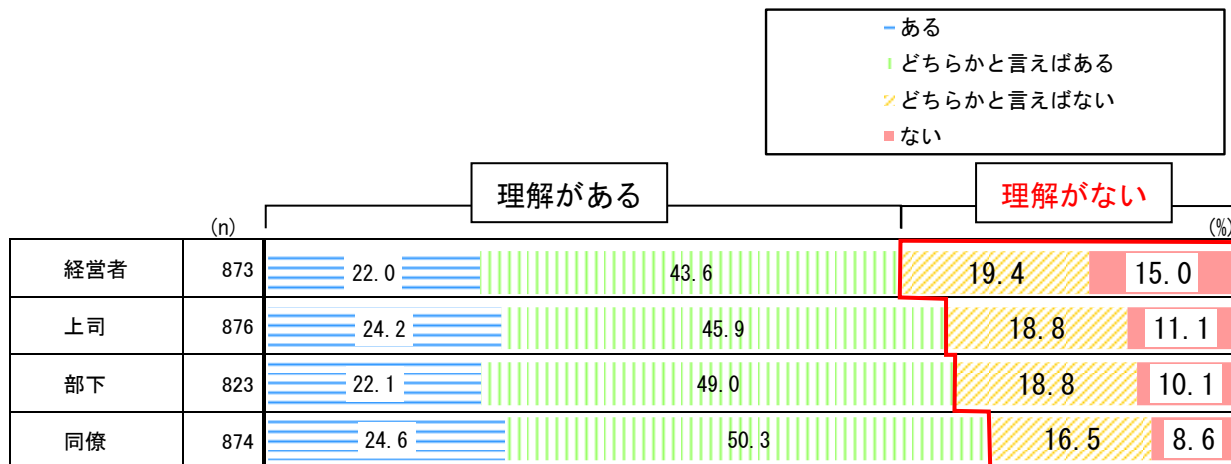
\* 取得日数平均は未取得者含み算出、未取得者の休業開始年はお子さまの生まれ年



d. 職場における仕事と育児の両立への理解度

いずれの立場においても理解が“ない”（「ない」と「どちらかと言えない」の計）が25%以上で、特に経営者については“ない”が34.4%と最も高い数値になりました。上司の“ない”も約3割（29.9%）で、支援制度の整備が進まない、制度があっても活用できないなど、仕事と育児の両立の壁になっている可能性があります。

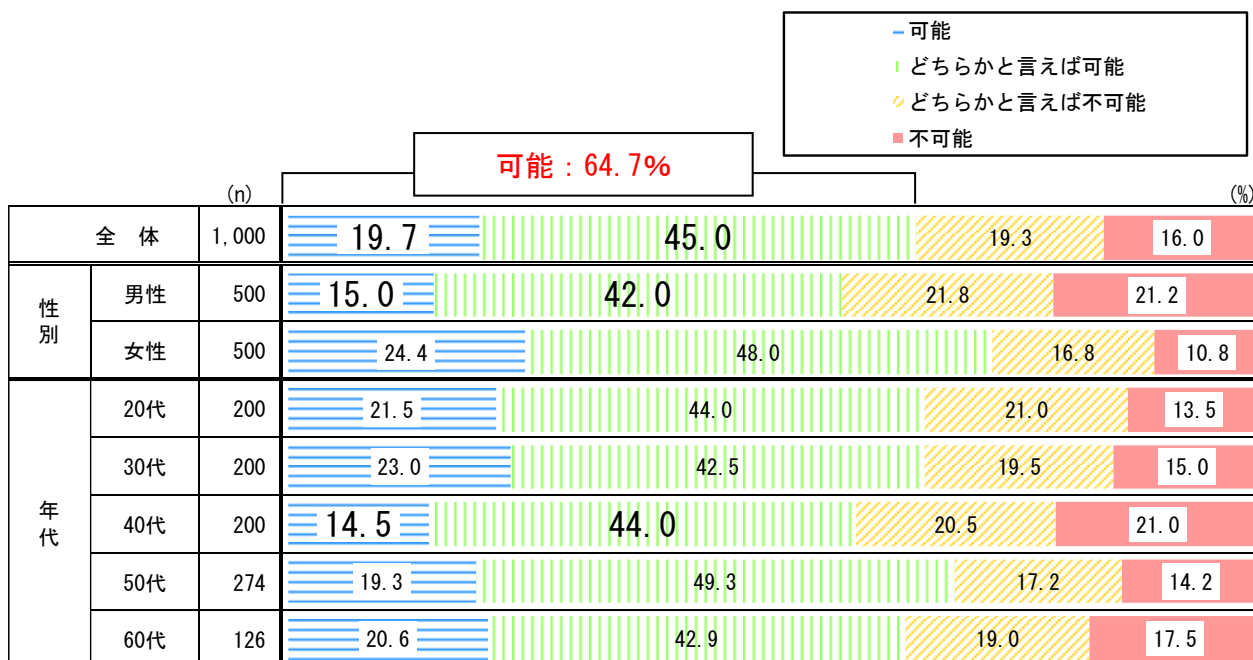
◆あなたの職場における、“人”の面での両立支援の理解度についてお答えください。



e. 仕事と育児の両立の可否

両立が“可能”（「可能」（19.7%）と「どちらかと言えば可能」（45.0%）の計）は64.7%にとどまり、年代別では40代が58.5%で最も低くなりました。男女別では、男性57.0%、女性72.4%で15.4ptの差が生じており、男性も両立支援制度を積極的に活用できる職場環境の整備が求められています。

◆あなたの職場は、仕事と育児の両立が可能と思いますか。





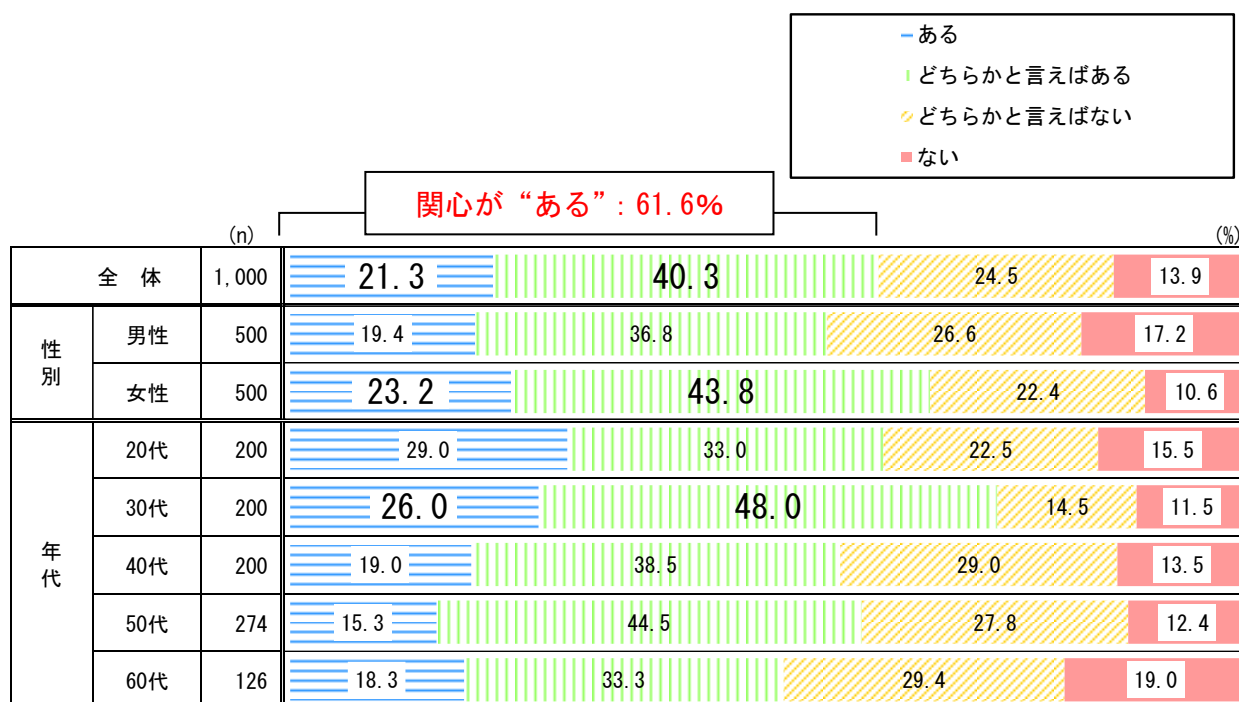
### 3. 「こども未来戦略方針」への関心・期待

関心が“ある”（「ある」（21.3%）と「どちらかと言えばある」（40.3%）の計）は61.6%にとどまりました。関心が“ある”は、男性が56.2%であるのに対し女性は67.0%と10pt以上の差が生じており、年代別では30代（74.0%）が最も高くなりました。

「活用したい制度」の最多は「児童手当の拡充」（46.4%）で、以下は「医療費などの負担軽減」（38.1%）、「出産等の経済的負担の軽減」（23.8%）、「高等教育費の負担軽減」（21.6%）と、経済的支援が並びました。

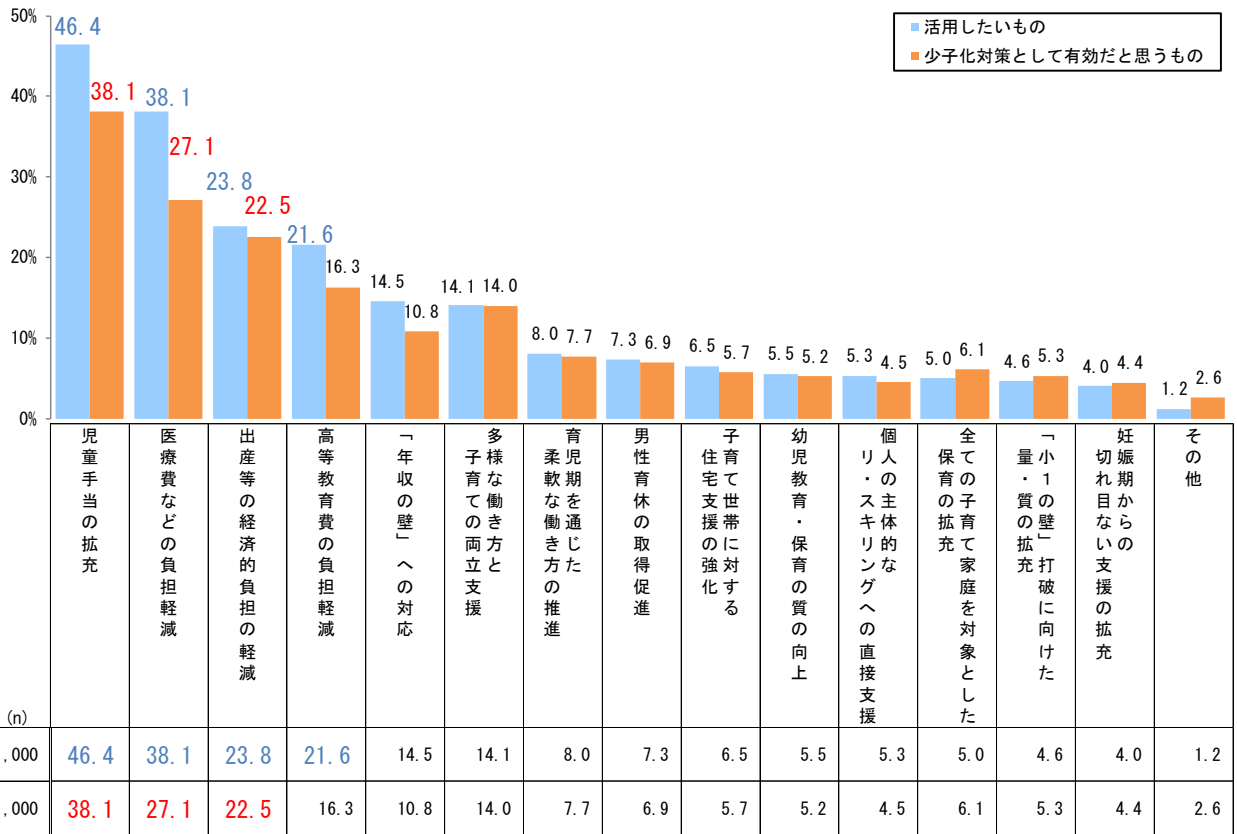
「少子化対策として有効なもの」もほぼ同様の順位となりましたが、いずれも4割未満と低くなっています。前出の調査\*より、収入の不足が少子化の主因であると考えられることから、少子化に歯止めをかけるためには経済的支援だけでなく、子育て世帯の経済的不安をなくす所得向上の実現等が最大の課題になっていると考えられます。

#### ◆ 「こども未来戦略方針」への関心度についてお答えください。



※ 子どもの人数が「理想」に届かない要因の1位は「現在の収入では育てることができない」（p.4）

◆「こども未来戦略方針」の取組みのうち、あなたが活用したいものと、少子化対策として有効だと思うものを選択してください。(3つまで選択可)



#### 4. 家庭における家事・育児の負担割合

家庭における家事・育児の負担割合について聞いたところ、男性は「理想」(夫4.5:妻5.5)と「現実」(夫4.0:妻6.0)に大きな差は生じませんでした。女性は「理想」(夫4.4:妻5.6)より「現実」(夫2.6:妻7.4)の妻の負担が重くなりました。また、「現実」の割合については、男女の認識に差が生じています。

◆パートナーとの家事・育児の負担割合はいかがですか。

また、あなたが仕事と育児を両立するために理想とする比率もお答えください。

理想	夫	妻
男性	4.5	5.5
女性	4.4	5.6

現実	夫	妻
男性	4.0	6.0
女性	2.6	7.4

女性の妻の負担割合平均  
「理想」が「5.6」で「現実」は「7.4」

「現実」の夫の負担割合平均  
男性が「4.0」で女性が「2.6」

以上