

<平成30年度 長岡大学 地域志向教育研究>

# 育児休業中のキャリアアップ環境の必要性に関する調査

長岡大学准教授 中村大輔

## 1 問題の所在、調査のきっかけ・目的

現在、仕事を持っている女性の多くは出産後に育児休業に入る<sup>i)</sup>。育児休業を取得した人の多くは1年前後あるいはそれ以上、仕事から離れてしまう。それゆえ、復職に際していわゆる「マミートラック」に陥ってしまうことがある。

マミートラックとは石塚(2018)によれば「子育て中の女性に負担を軽減した定型的業務を任せること」(p.207)であり、また国保(2018)によれば「昇進ややりがいは縁遠いキャリアコース」(p.83)のことである。すなわち、産後休業や育児休業が終わり仕事に復帰したものの、休業前とは異なる制約(育児に基づく時間や場所)を考慮された定型的業務が与えられたり、本人も時短勤務を選択した結果、昇進などからは遠ざかるキャリアコースに入り込んでしまうことである。

もし、不本意ながらこうしたマミートラックに多くの女性が陥ってしまうのであれば、これからの女性活躍推進の社会にとって大きな損失である<sup>ii)</sup>。そうした中、同じく出産後に育児休業に入り、復帰後も第一線で活躍している静岡県立大学准教授の国保祥子氏が始めたのが「育休プチMBA<sup>iii)</sup>」勉強会である<sup>iv)</sup>。

育休プチMBA勉強会は国保祥子氏が中心となって始められた勉強会であり、現在主催するワークシフト研究所によれば次のようなものである。

育休を利用して、スムーズな復職に必要な思考技術を学ぶための勉強会です。赤ちゃん連れでも安心の環境で、子どもを持つことで労働時間や場所に制約を抱えることとなった人材(制約人材)が組織で活躍するために必要なマネジメント思考をケースメソッドで学びます<sup>v)</sup>。

国保氏は慶應義塾大学大学院経営管理研究科(いわゆる慶應大学ビジネス・スクール、以下KBS)出身であることもあり、KBSで行われているケースメソッド教育を用いて育休中の女性がマネジメント思考を学ぶ機会を提供している。時間に限りがある「制約人材」が復職後に活躍できるようなマネジメント思考を提供することで、本人も職場も復職後にwin-winの関係が結べるようにしている。

国保氏の研究と取り組みを知り、ここ長岡でも育児休業中の女性が今後のキャリア維持・キャリアアップを図るために何かできることはないかと考えたのが本地域志向教育研究経を行うきっかけである。

長岡には子育て支援施設である「子育ての駅」が13か所設けられている。子育ての駅では一年を通じて様々な催しが行われている。その催しは子育て支援施設であるということもあり、子育てに関連するものが主である。せっかくこうした全国にも誇れるハードがあるならば、ソフト面でも長岡が先進地として誇れるものが作れば、今まで以上に「子育てに優しいまち」として長岡市を売り込むことができるのではないかと。

中でも本学は高等教育機関であり、かつ経済経営学部という比較的仕事に直結するような学習を

提供できる。そこで、機関としての地域貢献の一つとして育児休業中の女性に対するキャリアアップ維持・アップを図る講座に需要があるかどうかを探るのが今回の調査の目的である。

## 2 アンケート調査「女性育休中におけるキャリア維持・開発に関するアンケート」

前段の問題意識に基づき、本調査では「女性育休中におけるキャリア維持・開発に関するアンケート」を行い、育児休業中にキャリアアップ維持・アップのための講座に需要があるかどうかを確認する。

今回の調査では、設問数が多いことなども考慮し、googleフォームによるアンケート調査を行った<sup>vi)</sup>。今回のアンケートの対象は筆者の直接及び間接的な関係者である。それゆえ大規模調査とは異なり、回答者の属性が偏っている可能性は排除できない事に注意する必要がある。回答者は84名であった。

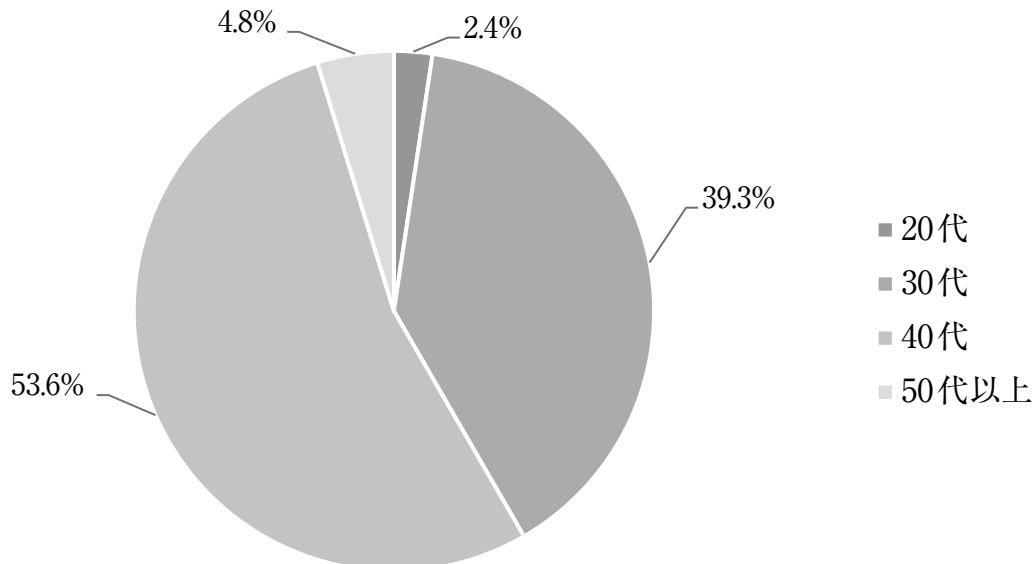
### 2-1 アンケートの結果と考察

今回行ったアンケートの設問は別紙の通りである。なお、一部の設問については、考察に影響するものではなかったため、今回の報告書では記載していない。また、図表上の項目（アンケートの選択肢）は紙面の都合上、設問と完全一致していないこともある。別紙の設問と照らし合わせて見ていただきたい。以下、全ての図表の出所は今回のアンケート結果による。

#### (1) 回答者の年齢（図表1）

今回、筆者の直接及び間接的な関係者に対するアンケートとなった関係で、40代が過半数を占めている。30代と40代を合わせると92.9%となり、本調査の結果は30代と40代の行動や考えが反映されたものであるといえる。20代は2.4%しかおらず、比較的キャリアの浅い年代の行動や考えは反映されていない。

図表1 あなたの年齢を教えてください

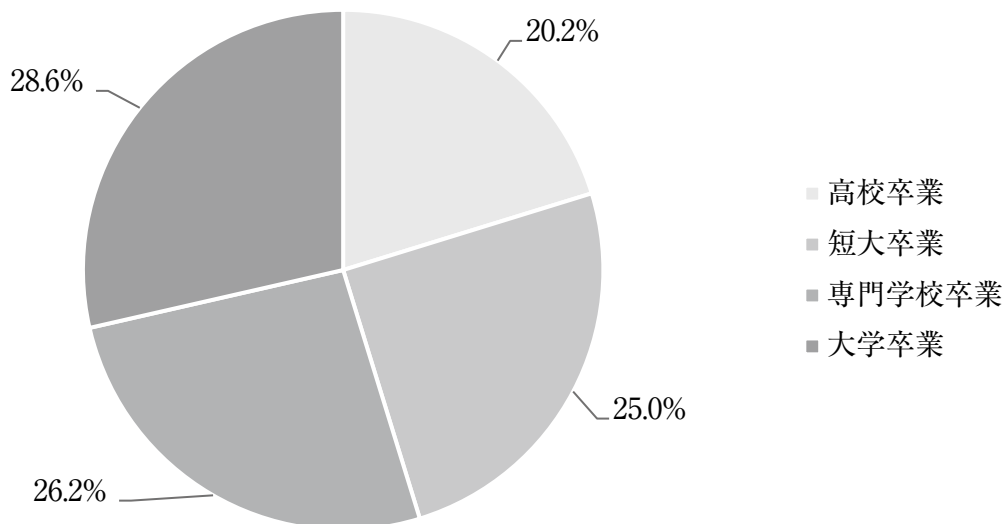


20代	30代	40代	50代以上	合計
2	33	45	4	84
2.4%	39.3%	53.6%	4.8%	100.0%

(2) 回答者の最終学歴 (図表2)

回答者の最終学歴は、高卒・短大卒・専門学校卒・大卒がほぼ等分に分かれた。特に短大卒が25%を占めている所が特徴的<sup>vii)</sup>であり、これも回答者が30～40代に固まっていることが影響している可能性がある<sup>viii)</sup>。

図表2 あなたの学歴について教えてください

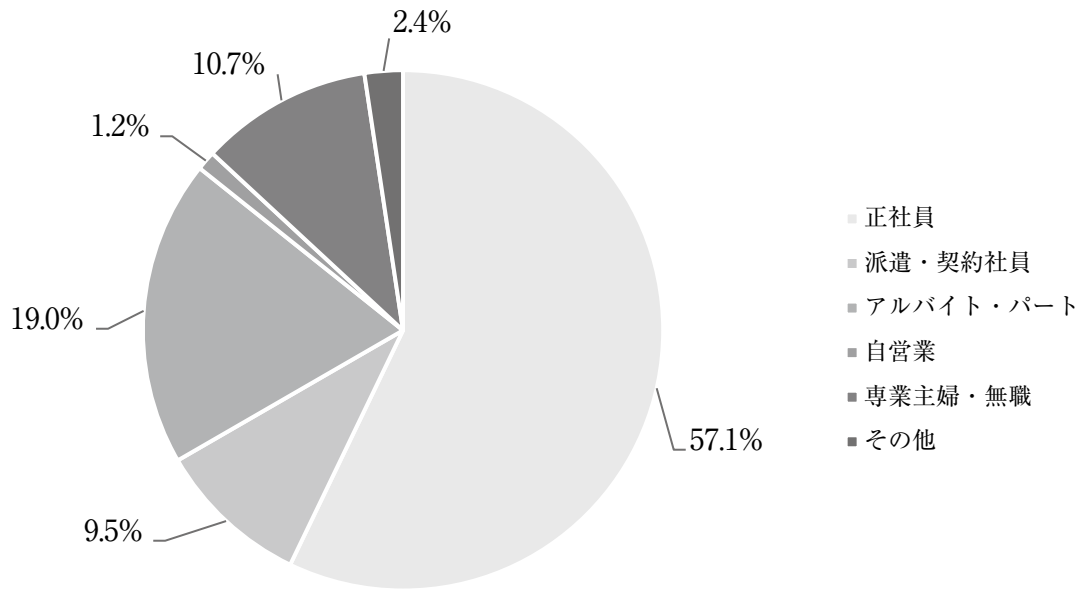


中卒	高卒	短大卒	専門卒	四大卒	大学院	合計
0	17	21	22	24	0	84
0.0%	20.2%	25.0%	26.2%	28.6%	0.0%	100.0%

(3) 出産直前の雇用形態 (図表3)

全体としては出産直前に正社員として雇用されていた人が6割弱、非正規雇用が約3割、専業主婦が1割という結果である。学歴と出産直前の雇用形態の関係をみると、短大卒は他よりも正社員比率が高く、高卒は他よりもアルバイト・パートの比率が高い (図表4)。

図表3 出産直前の雇用形態を教えてください



正社員	派遣社員 契約社員	アルバイト・ パート	自営業	専業主婦 無職	その他	合計
48	8	16	1	9	2	84
57.1%	9.5%	19.0%	1.2%	10.7%	2.4%	100.0%

図表4 学歴と出産直前の雇用形態の関係

	正社員	派遣社員 契約社員	アルバイト・ パート	自営業	専業主婦 無職	その他
高 卒	41.2%	11.8%	35.3%	0.0%	5.9%	5.9%
専門学校卒	52.4%	9.5%	14.3%	4.8%	19.0%	0.0%
短大卒	71.4%	4.8%	9.5%	0.0%	4.8%	4.8%
大 卒	58.3%	12.5%	20.8%	0.0%	12.5%	0.0%

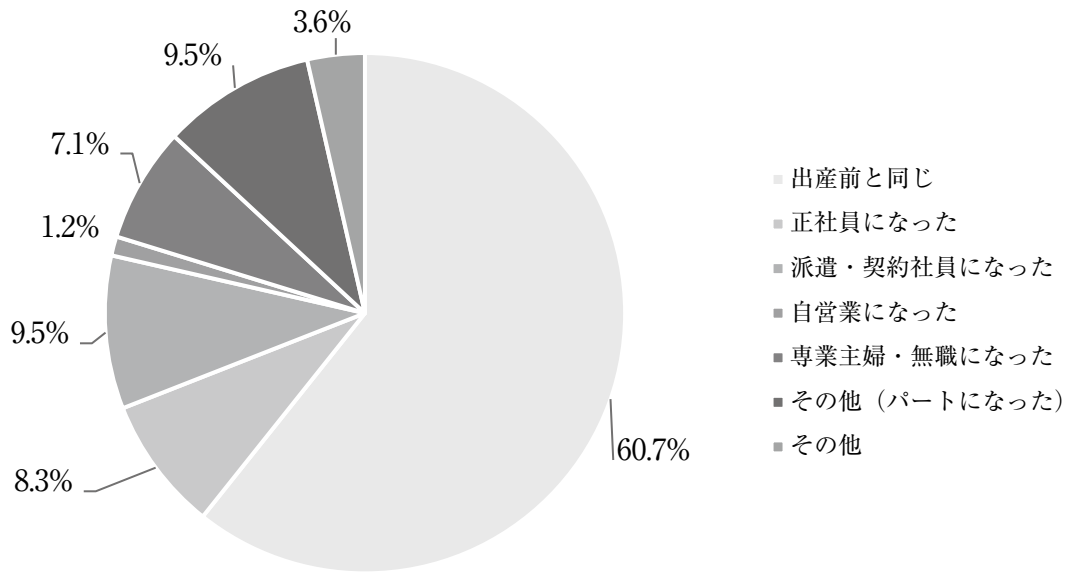
(4) 出産後の雇用形態の変化とその理由 (図表5、図表6、図表7)

出産後に雇用形態が変化したかを聞いたところ、「出産前と同じ」と答えた回答者が60.7%いた一方で「雇用形態が変わった」という回答者（正社員になった、派遣・契約社員になった、自営業になった、パートになった）が28.5%、「専業主婦になった」という回答者が7.1%いた（図表5）。

「雇用形態が変わった」人にその理由を聞いたところ、「一旦退職した」と答えた回答者が60.6%おり、いわゆるM字カーブの原因となる現象の存在がこの回答からも明らかになっている（図表6）。

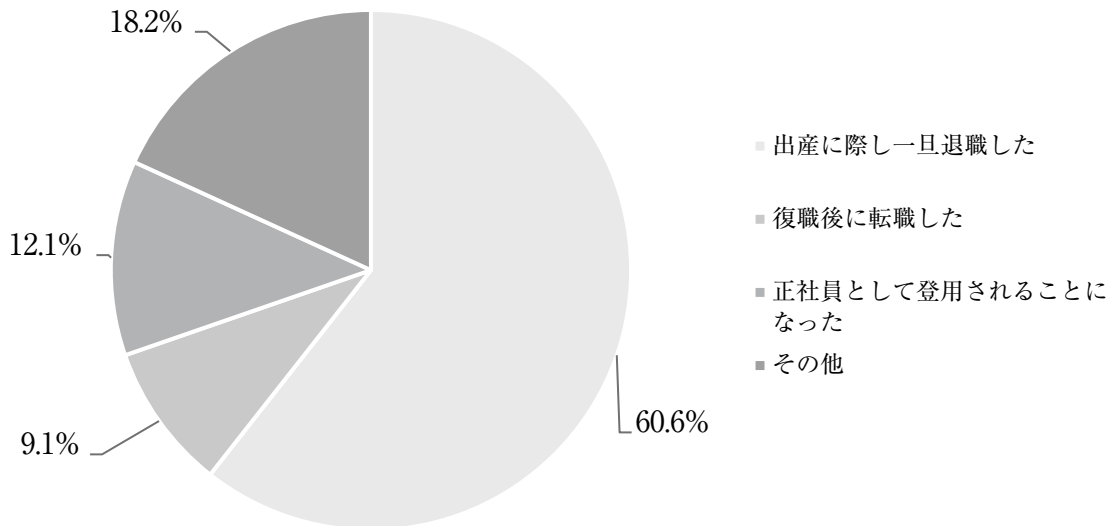
さらに、なぜ雇用形態を変えたのか（変わったのか）を聞いた図表7によると、「育児と仕事との両立が困難」という回答が57.1%と過半数を超えている。ただし、その何故困難なのかは聞いていないため、それが制度や社会環境に関することなのか、あるいは夫が育児に積極的に積極的ではないからなのかは分からない。また、その他として「育休切りの為」という回答があった。キャリアアップのためという前向きな回答もあった。

図表5 現在の雇用形態は出産直前と異なりますか



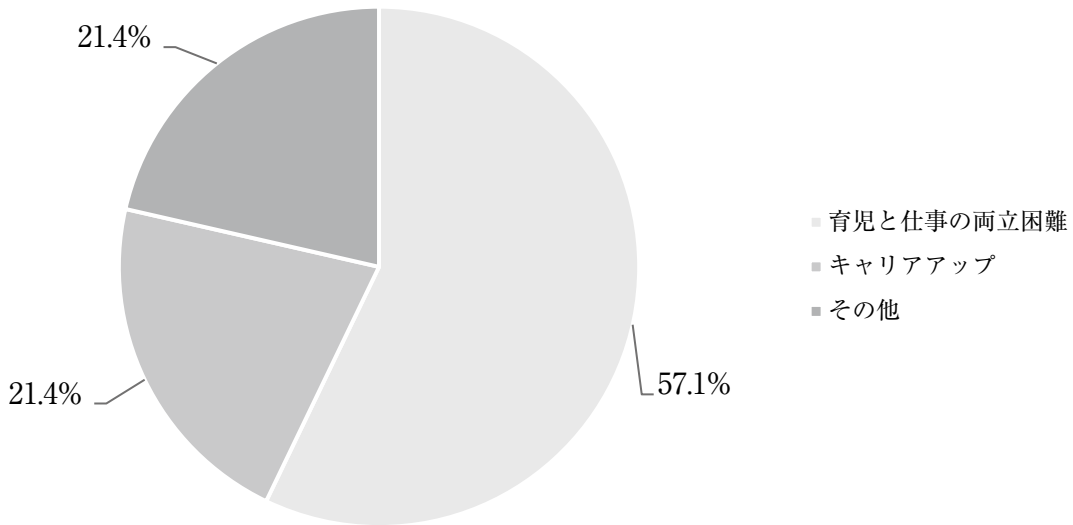
出産前と同じ	正社員になった	派遣・契約社員になった	自営業になった	専業主婦・無職になった	その他(パート)	その他	合計
51	7	8	1	6	8	3	84
60.7%	8.3%	9.5%	1.2%	7.1%	9.5%	3.6%	100.0%

図表6 出産直前の雇用形態が変わった理由を教えてください



一旦退職	復職後に転職	正社員に登用	その他	合計
20	3	4	6	33
60.6%	9.1%	12.1%	18.2%	100.0%

図表7 なぜ雇用形態を変えたのか、理由を教えてください



育児と仕事の両立困難	キャリアアップ	その他	合計
8	3	3	14
57.1%	21.4%	21.4%	100.0%

注：その他には以下のような理由が挙げられた

- ・育休切りの為
- ・お金が必要だったから
- ・妊娠したため

(5) 育児休業を取得した期間とその理由 (図表8、図表9、図表10)

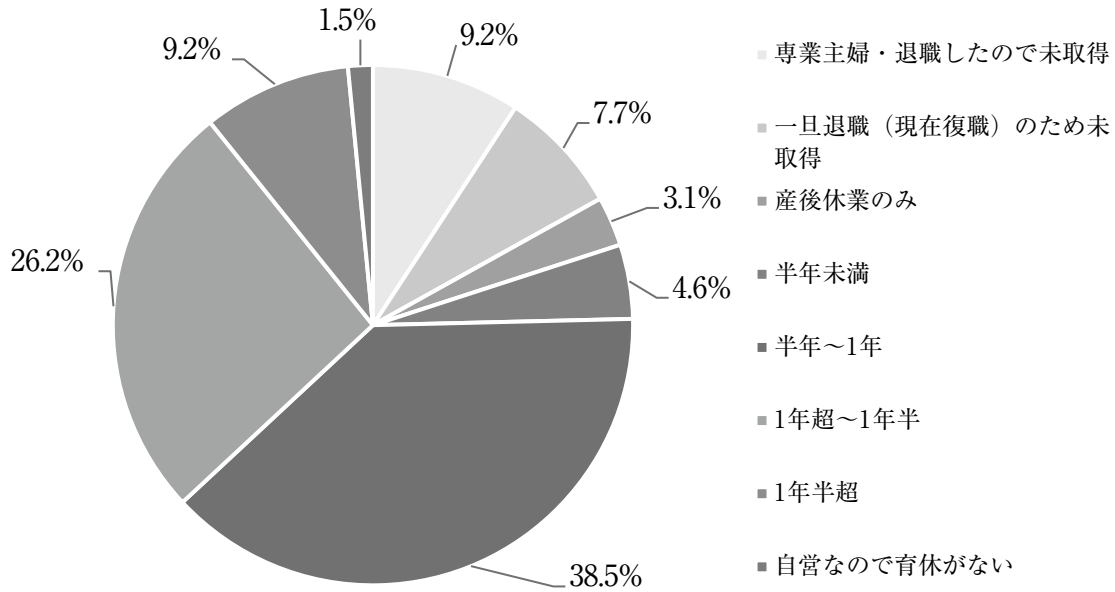
一般的な育児休業の取得期間である一年を含んだ「産後休業のみ～一年以下」が約半数の46.2%、その一方で一年を超えて取得した人が35.4%であった (図表8)。

一年以下で復帰した理由としては「勤務先の規程」が最も多く (35.5%)、次いで保育園の入園時期 (32.3%)、家計のため (25.8%)、キャリアアップのため (6.5%) となっている (図表9)。この結果からは早期復帰してキャリアアップを目指すと言うよりも、「本当はもっと子供と一緒にいたいけれど、会社・保育園・家計の事情で復帰せざるを得なかった」という女性の考えが見えてくるのではないかと。

国保 (2018) は厚生労働省「第1回21世紀成年者縦断調査の概況」の結果から「育休中の女性達の就業意欲は意外にも高いことがデータにも表れています」(p.7) と述べている。ただし、この結果に対する設問は出産後に仕事を続ける意思があるかどうかを聞いているだけで、自発的に仕事を続けたいと願っているかどうかは聞いていない。また、就業継続意欲が高いのは「正規の職員・従業員」であり、「アルバイト・パート等」では37.7%である。今回のアンケート結果からは早期復帰をして仕事に復帰したいというよりも、むしろ一年以内に復帰せざるを得なかったのではないかと考えられる。

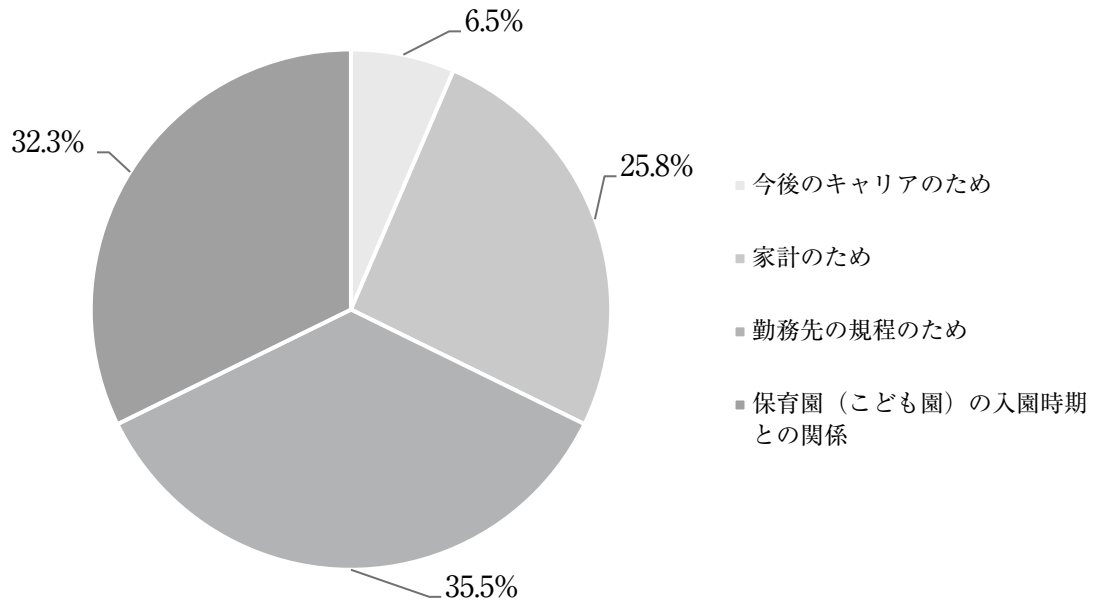
一年を超えて育児休業を取得した理由としては「保育園に入園できず」という理由が54.2%と過半数を超えている。制度が許す限り育児に専念したかったというよりも、復帰しようにも保育園に入園できずに復帰できなかった (いわゆる「待機児童」の問題) が明らかになっている (図表10)。

図表8 育児休業はどのくらい取得しましたか（予定含む）



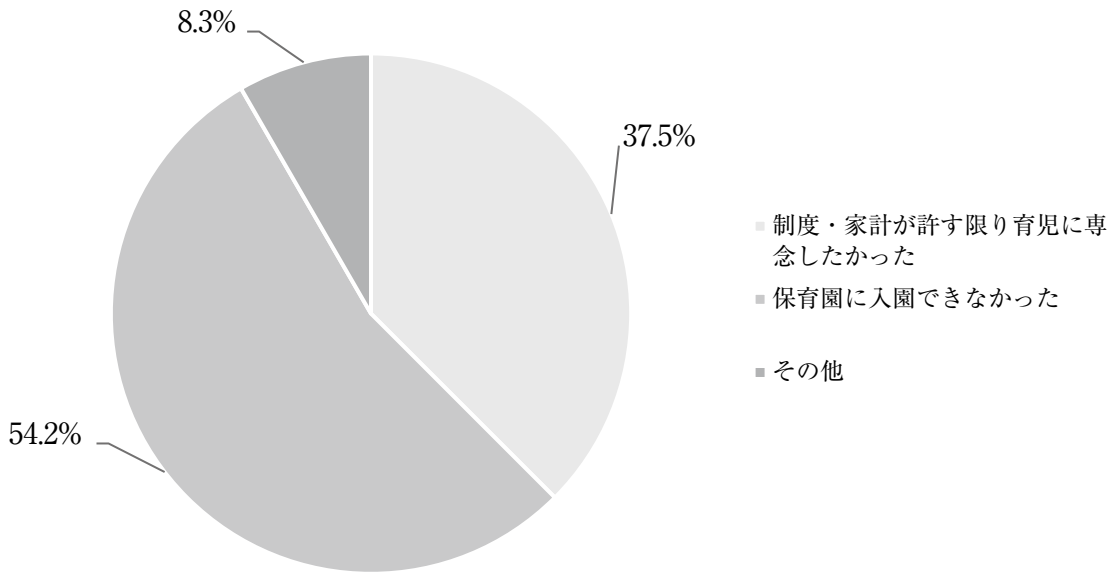
専業主婦・退職	一旦退職	パートナーが取得	産後休業のみ	半年未満	半年～1年	1年超～1年半	1年半超	自営	合計
6	5	0	2	3	25	17	6	1	65
9.2%	7.7%	0.0%	3.1%	4.6%	38.5%	26.2%	9.2%	1.5%	100.0%

図表9 1年以下で復帰した理由を教えてください



今後のキャリアのため	家計のため	勤務先の規程のため	保育園（こども園）の入園時期との関係	合計
2	8	11	10	31
6.5%	25.8%	35.5%	32.3%	100.0%

図表10 1年を超えて育児休業を取得した理由を教えてください



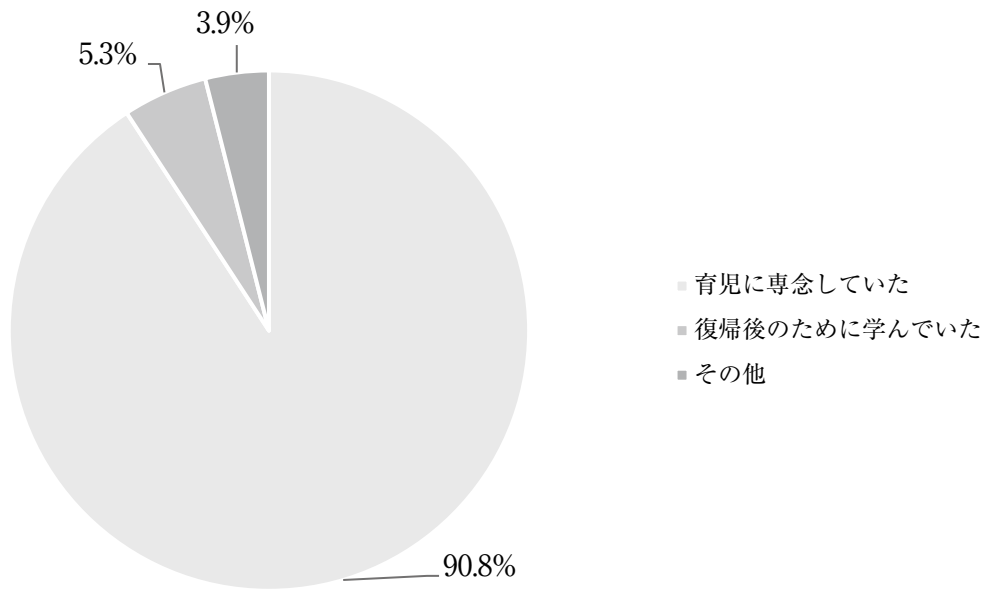
制度・家計が許す限り育児に専念したかった	保育園に入園できなかった	その他	合計
9	13	2	24
37.5%	54.2%	8.3%	100.0%

(6) 育児休業中（復職までのブランク期間）にしていたこと（図表11）

育児休業中あるいは一旦退職してから復職するまでのブランク期間にしていたことを聞いた結果、90.8%とほとんどの人は「育児に専念していた」という結果になった。「復帰後のキャリアのために学んでいた」と答えた人は5.3%に留まっている。マミートラックを防ぐには育児休業中に何かしらの手段で現場感覚を離さないようにしておく事は重要であろう。しかし、図表15の「その他」の中に「育休中は寝不足で勉強する気力もなかった」という回答があり、簡単に育休中の女性に「学んだ方が良いですよ」と言えるものではない。ただし、これも男性がもっと積極的に育児を行えば女性も「勉強したい」と思う余裕が出てくることもあるだろう（これは図表15の結果にも繋がる）。



図表11 育休中（復帰までのブランク）にしていたことを教えてください



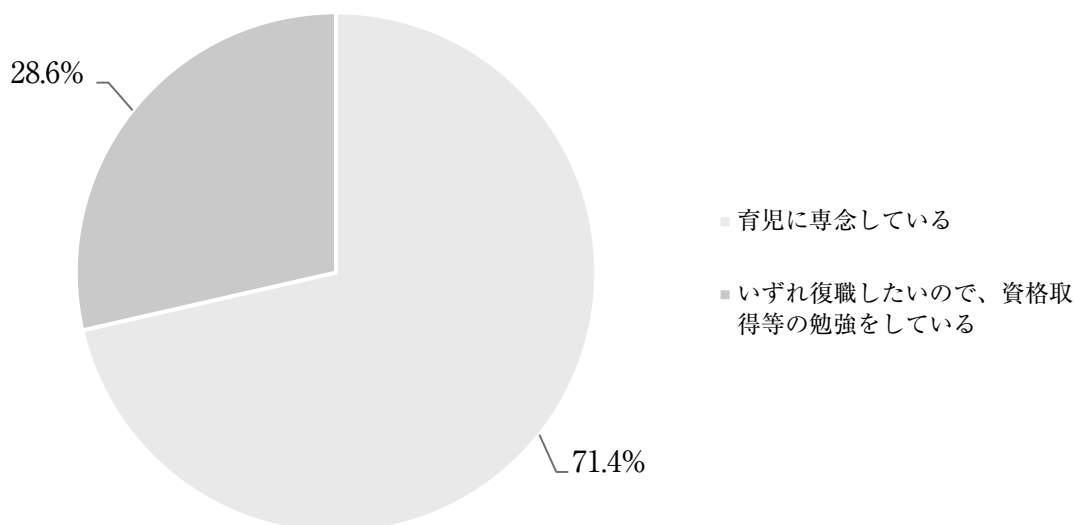
育児に専念していた	復帰後のために学んでいた	その他	合計
69	4	3	76
90.8%	5.3%	3.9%	100.0%

(7) 専業主婦の方が現在どのように過ごしているか (図表12)

専業主婦（出産前より専業主婦の方、出産後に専業主婦となった方）が、現在どのように過ごしているかを聞いたところ、7名中5名が「育児に専念」しており、2名が「復職のために勉強している」と答えた。

育児に専念できる人はその環境を利用する一方で、いずれ復職（復職が希望なのか必要に迫られているのかは分からない）するために勉強をしている人もおり、育休中だけではなく、専業主婦で小さい子供を抱えている女性にも勉強をする機会をつくる事に意味があるといえるのではないかと。

図表12 現在、どのように過ごしていますか (専業主婦の方)



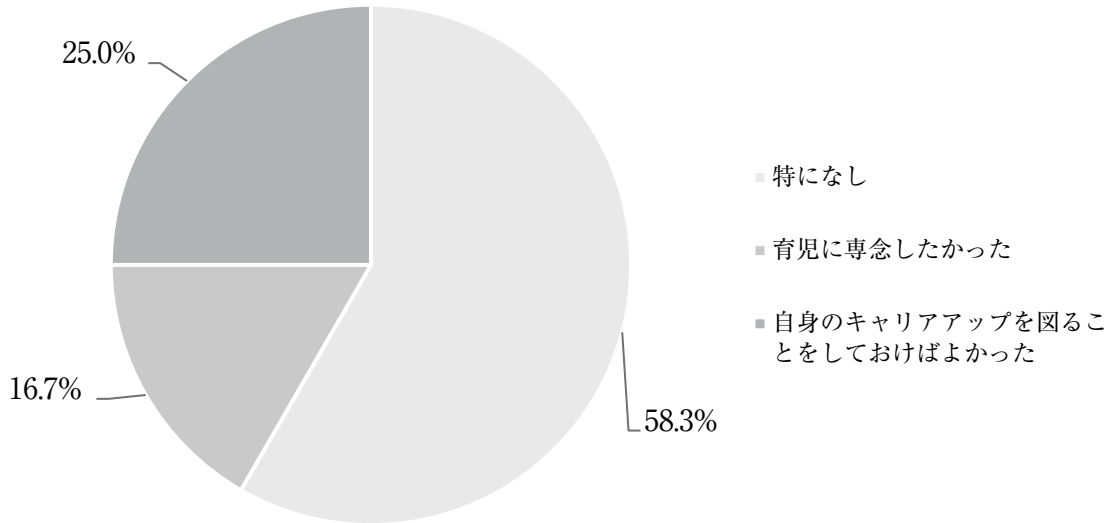
育児に専念している	復職を見据えて勉強中	合計
5	2	7
71.4%	28.6%	100.0%

(8) 復帰までにしておきたかったこと (図表 13)

育休から復帰 (復職) した人が、復帰までにしておきたかったことを聞いた結果、「特になし (育児に専念できてよかった)」と答えた人が約6割であった。一方で「(もっと) 育児に専念したかった」と答えた人も16.7%いた。他方、25.0%すなわち1/4の人は「自身のキャリアアップを図ることをしておけばよかった」と答えている。

まだまだ多くはないものの、キャリアアップを図りたい1/4の人達に向けた機会を設けることは、彼女たちの今後や日本社会における女性活躍推進にとって重要なものであるといえよう。また、「特になし」と答えた人も、これは過去の事であり、今現在「必要ない」と考えているわけではない。このことは (10) の結果を合わせて見る必要がある。

図表13 育休中（復帰まで）にしておきたかったことはありますか

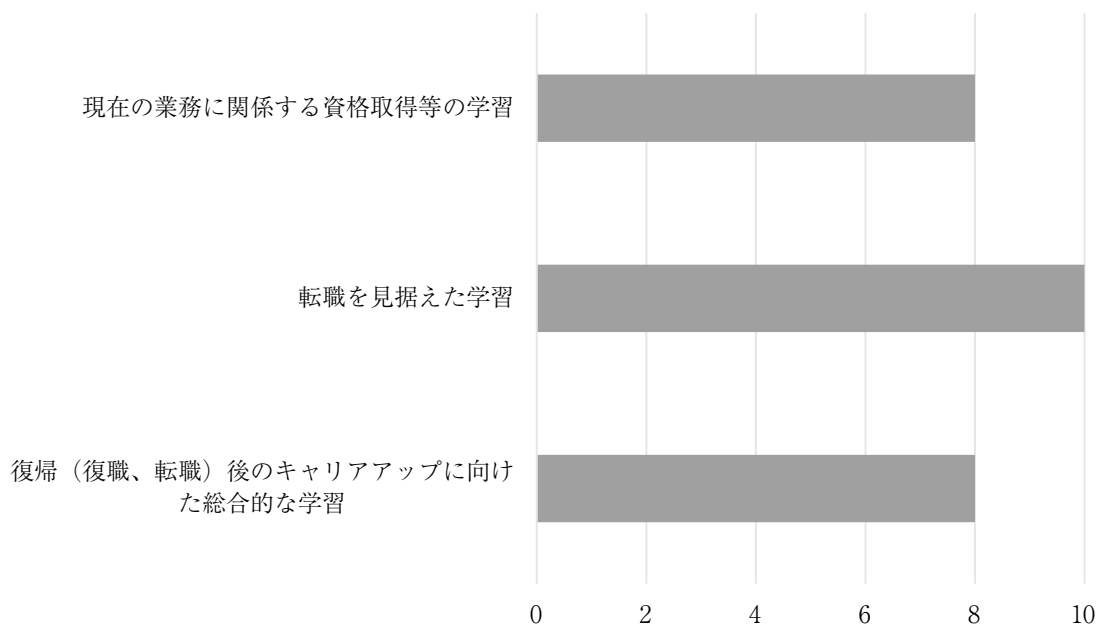


特になし	育児に専念したかった	キャリアアップを図れば良かった	合計
49	14	21	84
58.3%	16.7%	25.0%	100.0%

(9) 育児休業中に、キャリア維持・キャリアアップのためにどのようなことをしておきたかったか（複数回答）（図表 14）

この設問では「転職を見据えた学習」と答えた人がおよそ半数いた。この回答だけではキャリアアップを目指したいのか、現在の職場に不満があるのかは分からない。「現在の業務に関する資格取得等の学習」および「復帰（復職、転職）後のキャリアアップに向けた総合的な学習（「育休プチ MBA 勉強会」など）」と答えた人が8名いた。ここからは、いわゆる JIS 履歴書の「資格・免許」欄を充実させるためだけではなく、仕事を続けるならばもっと会社の意思決定に係わっていきたいと考えている女性も多くいるという事がわかる。「仕事をせざるを得ない」環境ではなく「仕事をしたい」と考えている女性にとっては「育休プチ MBA 勉強会」などの単なる資格取得講座を超えた勉強会も欲しているという事である。

図表14 育休中、キャリア維持・アップのためにどのような事をしておきたかったですか (複数回答可)



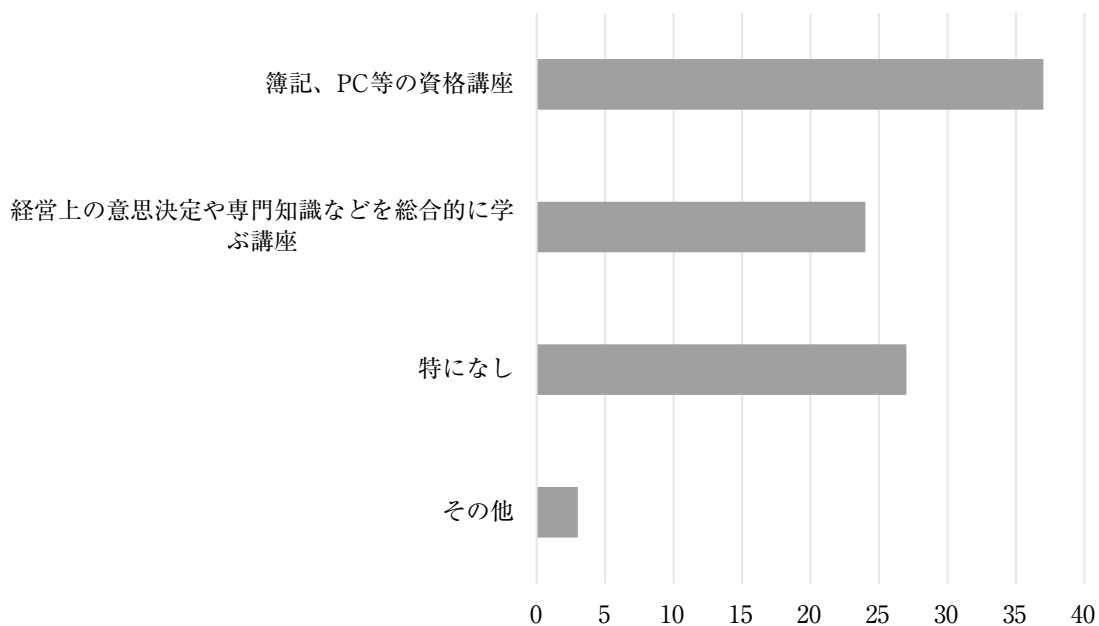
現在の業務に関する資格取得等の学習	転職を見据えた学習	復帰後のキャリアアップに向けた学習	合計
8 30.8%	10 38.5%	8 30.8%	26 100.0%

注：なお、回答者は21名であった。

(10) 育児休業中に「あったらいいな」と思うキャリアアップのための講座等 (複数回答) (図表15)

育児休業中に「あったらいいな」と思う講座等を聞いた設問では、「簿記、PC等の仕事（履歴書）に直結する資格の講座」という回答が最も多かった。回答者84人のうち「特になし」と答えた27人を除いた57人（67.9%）は「なんらかの講座があれば勉強してみたい」と考えていると言える。8）では育休中にしておきたかった事は「特になし」と答えた人が多かったが、それはあくまで過去の事である。図16にある設問も含め、もし勉強できる機会があれば勉強したいと考える人が7割もいるということは、それだけの需要が存在しているという事でもある。我々教育機関としてはこうした需要に応える必要があるのではないか。

図表15 育休中の人向けに「あったらいいな」と思う  
キャリアアップのための講座等がありますか（複数回答可）



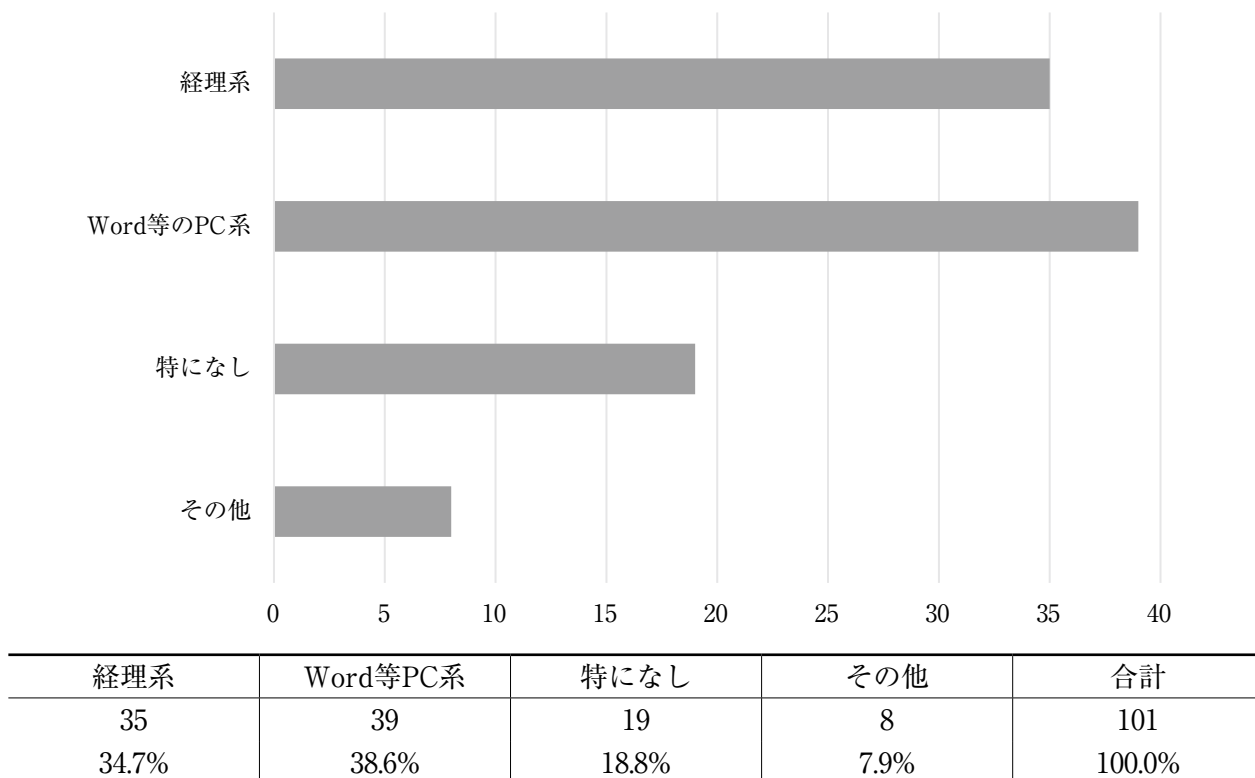
簿記、PC等の 資格講座	意思決定等を 学ぶ講座	特になし	その他	合計
37	24	27	3	91
40.7%	26.4%	29.7%	3.3%	100.0%

(11) 育児休業中に受講してみたい資格講座（複数回答）（図表16）

育児休業中に受講してみたい資格講座があるかどうか聞いたところ、最も多かったのはPC系であった。次に多かったのは経理系である。少数回答としては宅建士、社労士、保育士、看護師、介護などがあつた。

これも回答者84人から「特になし」と答えた19人を除いた65人（77.4%）は何らかの資格講座があれば受講してみたいと考えていることが分かる。特にPC系や経理系に人気があり、これは本学の教育内容とも直結している。前段の設問と合わせて考えても、地域に貢献する教育機関として、こういう意欲のある人に勉強する機会を設ける必要があるのではないか。

図表16 どんな資格の講座があれば受講したいですか (複数回答可)



注：回答者は84人

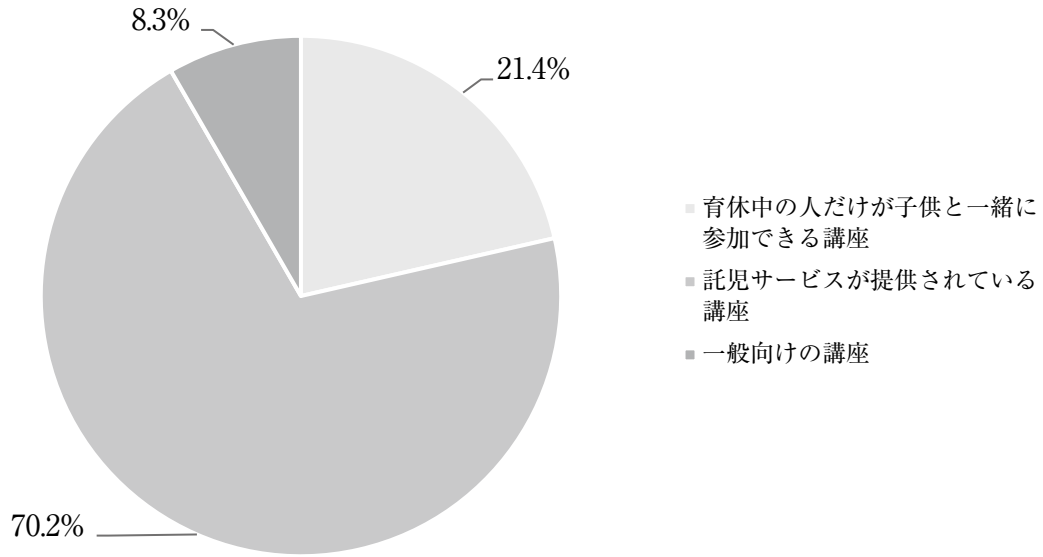
(12) 育児休業中、講座に参加するための環境 (図表17)

育児休業中は今までの生涯学習講座 (本学における公開講座等) の参加者とは環境が大きく異なる。例えば筆者が担当している社会人向けの簿記講座は特に仕事をしている人が終業後に参加できるように平日の夜に開講している。しかし、「制約人材」である育児休業中の人がかような講座に参加することはかなり難しい。

そこで育児休業中に講座に関するための環境を聞いてみたところ、最も多かったのは「勉強中に子供が預けられるサービスが提供されている講座」という回答が70.2%を占めた。「育休プチMBA」で行われている「育休中の人だけが子供と一緒に参加できる (受講中にその場でオムツ替えや授乳が可能) な講座」と答えたのは21.4%であった<sup>ix)</sup>。ここから言えるのは、多くの方は「勉強する時は子供に気を取られないで勉強したい」と考えているようだ。

託児サービスと組み合わせて講座を開催するとするならば、現状本学だけでは難しく、市 (子育ての駅など) などと連携しながら進める事が必要となるだろう。

図表17 どのような環境であれば育休中の講座に参加できる（参加してみたい）と思いますか



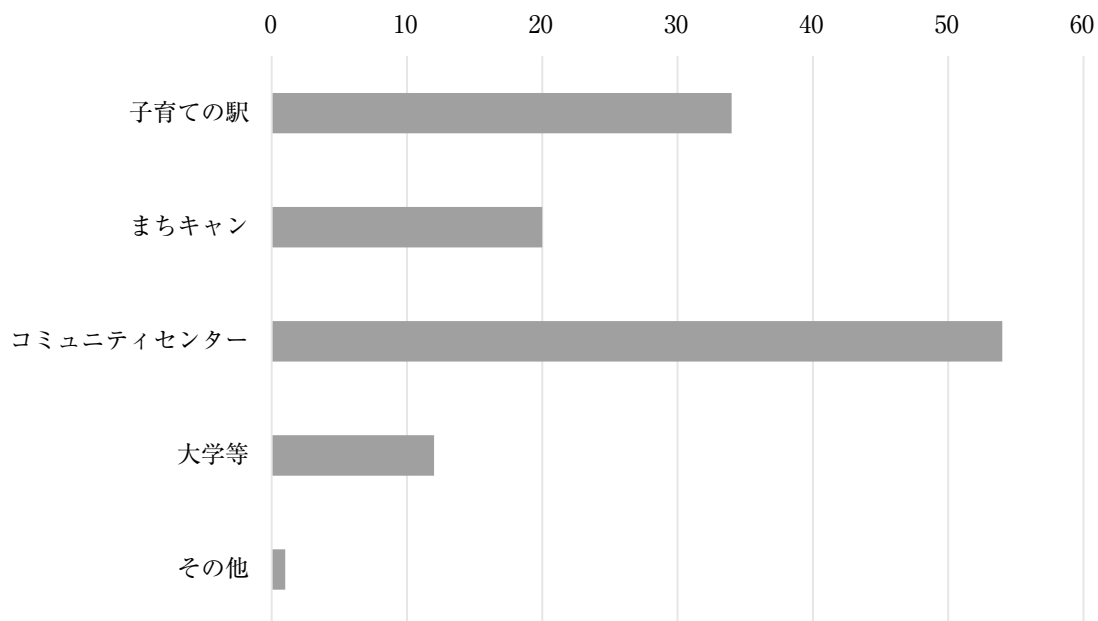
育休中の人だけが子供と一緒に参加できる講座	勉強中に子供が預けられるサービスが提供されている講座	一般向けに開講されている（子供は自分で別の場所に預ける）講座	合計
18 21.4%	59 70.2%	7 8.3%	84 100.0%

(13) もし、参加するならばどのような場所が適当だと思いますか（複数回答）（図表18）

実際に講座が開催されるならば、地域のコミュニティセンターで開催される事が望ましいと考えている人が多いという結果になった。これは「自宅近くが良い」と言い換えることができよう。

まちなかキャンパス長岡や子育ての駅でも開催を希望する人も相当数おり、市街地での開催（まちキャン）や子育て関連施設（子育ての駅）での開催も可能性はある。

図表18 もし、参加するならばどのような場所が適当だと思いますか（複数回答）（図表18）



子育ての駅	まちキャン	コミュニティセンター	大学等	その他	合計
34	20	54	12	1	121
28.1%	16.5%	44.6%	9.9%	0.8%	100.0%

注：回答者は84人である。

### 3 結論と今後の課題

今回のアンケート調査は対象が限定的であったものの、それなり意味のある結果が出ていると考えている。

回答者は育児休業の長短に理由はあるものの、その期間中は育児に専念していた。その一方で、もし育児休業者を対象としたキャリア維持・キャリアアップのための講座があれば意思決定に係わるもの、資格に関するもの共に7割近くの方は参加の意思がある。中でも仕事や履歴書に直結するようなPC系・経理系の資格取得のための講座を希望している人が多い<sup>x)</sup>。講座の開催場所としてはコミセンが最も多いが、長岡に特徴的な施設であるまちキャンや子育ての駅を適当と考えている人も多い。

この結果を鑑みれば、「長岡において、まちキャンや子育ての駅を会場とした資格取得講座を育児休業中の人に提供する」ことに可能性があると考えられるのではないかと。まずは、パイロットテストとしてでも良いので、こうした人達への講座の開催を考えてみてはどうか。それが、今後の「女性活躍推進」に資することになり、かつ本学の地域における教育機関としてのプレゼンスを上げることにも繋がるものと考えられる。

#### 主要参考文献・ウェブサイト等

- 国保祥子 (2018) 『働く女子のキャリア格差』 ちくま新書
- 石塚由紀夫 (2018) 『働く女性ほんとの格差』



育休プチMBA勉強会ウェブサイト、<https://ikukyumba.wordpress.com/>  
株式会社ワークシフト研究所ウェブサイト、<https://workshift.co.jp/>  
「平成27年国勢調査結果」(総務省統計局)、<https://www.stat.go.jp/data/kokusei/2015/kekka.html>  
厚生労働省「第1回21世紀成年者縦断調査の概況」(平成14年11月実施)

- 
- i) 妊娠(あるいは出産)に際して(一旦)退職する女性も未だにそれなりにいるが、本報告はそうした店の是非について論ずるものではない。
  - ii) あくまで本意にマミートラックに陥ることが問題であり、出産を契機として「育児優先の生活にしたい」と考える価値観を否定するつもりは一切無い。
  - iii) 「育休プチMBA」は株式会社ワークシフト研究所の登録商標である。
  - iv) 当初は女性育休取得者向けのプログラムであったが、男性育休社員/上司向けの講座も開始される。
  - v) <https://workshift.co.jp/service/individual/ikukyumba/> より引用
  - vi) 「女性育休中におけるキャリア維持・開発に関するアンケート」  
<https://forms.gle/bJvSqN5zBoTzVCU97>
  - vii) 公的な統計データと比較したいところであるが、国勢調査では「専門学校卒」という項目はないので、今回はそうした比較はできていない。
  - viii) 20代と50代が極端に少ないので、統計的な有意差等を検証するには厳しい。
  - ix) 本研究の報告会では「オンラインで参加できる環境があれば良いのではないか」という旨の質問もあったが、今回はその点については聞いていない。
  - x) 出産直前の雇用形態が正社員であった人も、資格取得希望者が最も多い。

## 【別紙】 女性育休中におけるキャリア維持・開発に関するアンケート

### 問1 あなたの年齢を教えてください

10代      20代      30代      40代      50代以上

### 問2 あなたの居住地について教えてください

新潟県      北海道      東北地方      関東地方      中部・北陸地方（新潟県を除く）  
近畿地方      中国地方      九州・四国地方      海外

### 問3 あなたの学歴について教えてください

中学卒業      高等学校卒業      短期大学卒業      専門学校卒業  
大学卒業      大学院（修士・博士）修了・退学

### 問4 もっとも下のお子さんの学年を教えてください

未満児（自宅育児を含む）      幼稚園      小学校      中学校  
中卒以上（現在高校生・大学生を含む）

### 問5 出産直前の雇用形態を教えてください

正社員・正職員（雇用期間定めなし）      派遣社員・契約社員  
アルバイト・パート      自営業      専業主婦・無職      その他

### 問6 現在の雇用先の業種を教えてください

製造業      建設・建築業      卸・小売業      飲食業      公務員      その他

### 問7 現在の雇用形態は出産直前と異なりますか？

出産前と同じ（→問10へ）      正社員・正職員（雇用期間定め無し）になった  
派遣社員・契約社員になった      自営業になった      専業主婦・無職になった  
その他

### 問8 出産前と雇用形態が変わった理由を教えてください

出産に際し一端退職したから（→問13へ）      復職後に転職したから  
勤務先で正社員・正職員として登用されることになったから  
その他

### 問9 なぜ雇用形態を変えたのか、理由を教えてください

育児と仕事の両立に困難を感じたため      自分自身のキャリアアップのため  
その他

**問10 育児休業はどのくらい取得しましたか (予定含む)**

以前より専業主婦だった、退職したので取得していない (→問14へ)  
出産後は一端退職した (現在は復職) したので取得していない (→問13へ)  
パートナーが育休を取得したので自分は取得していない (→問15へ)  
産後休業だけで復職した  
半年未満  
半年～1年  
1年超～1年半 (→問12へ)  
1年半超 (→問12へ)  
自営なので育休という概念がない (→問15へ)

**問11 1年以下で復帰した理由を教えてください (→次は問13へ)**

今後のキャリアのため (昇進等を目指す)  
家計のため  
勤務先の規程のため (本当はもっと長く取得したかった)  
保育園 (こども園) の入園時期との関係  
その他

**問12 1年を超えて育児休業を取得した理由を教えてください**

制度や家計が許す限り育児に専念したかった  
保育園に入園できなかった  
その他

**問13 育休中 (復帰までのブランク) にしていたことを教えてください (→次は問15へ)**

育児に専念していた  
復帰のため、復帰後のキャリア維持やキャリアアップのために学んでいた  
その他

**問14 現在、どのように過ごしていますか (専業主婦の方)**

育児に専念している  
いずれ復職したいので、資格試験等の勉強をしている

**問15 育休中 (復帰まで) にしておきたかったことはありますか? (現在、無職・専業主婦の方は出産から今までの間におきたかったこと、育休未取得・自営の方は育休があればしたかったことについて伺います。)**

特になし (育児に専念できて良かった)  
育児に専念したかった  
自身のキャリアアップを図ることをしておけばよかった

**問16 育児中、キャリア維持・アップのためにどのような事をしておきたかったですか (複数回答可)**

現在の業務に関する資格取得等学習

転職を見据えた学習

復帰 (復職、転職) 後のキャリアアップに向けた総合的な学習 (「育休プチMBA勉強会」など)

**問17 育休中の人向けに「あったらいいな」と思うキャリアアップのための講座等がありますか (複数回答可)**

簿記、PC等の仕事 (履歴書) に直結する資格の講座

経営上の意思決定や専門知識などを総合的に学ぶ講座

特になし

その他

**問18 どんな資格の講座があれば受講したいですか (複数回答可)**

経理系 (簿記・建設業経理士など)

WordやExcelなどのPC系

特になし

その他

**問19 「育休プチMBA」という勉強会をご存じですか**

知らない

報道等で何となく目 (耳) にしたことがある程度

知っているが参加したことはない

参加したことがある

**問20 どのような環境があれば育休中の講座に参加できる (参加してみたい) と思いますか**

育休中の人だけが子供と一緒に参加できる (受講中にその場でオムツ替えや授乳が可能) な講座

勉強中に子供が預けられるサービスが提供されている講座

一般向けに開講されている (子供は自分で別の場所に預ける) 講座

**問21 もし、参加するならばどのような場所が適当だと思いますか (複数回答可)**

子育ての駅 (新潟県長岡市)

キャンパス長岡 (新潟県長岡市)

地域のコミュニティセンター (コミセン)

大学や専門学校等の教室

その他

**問22 企業、行政、教育機関に育休中のキャリア維持・キャリアアップについて望むことがあればお答え下さい。**

**問23 もし良ければメールアドレス（捨てアドでも結構です）を教えてください**

注：実際にはこのアンケートは全て以下のアドレスにあるgoogleフォームを利用して行っている。  
(<https://goo.gl/forms/WaCyj4IKbU5OkxRV2>)

-----  
**参考：問22の回答（原文ママ）**

**回答**

確かに、育休中にも参加できる講座（仕事に直結する内容の）があれば受けたいので、そのために、受講する同じ場所の一角で安心して子どもを預けられる環境があれば嬉しいなどは思います。

育児休暇後に雇用の5年切り（契約満了）が迫っている。保育園も途中入園は難しく、「延長できますよ」なんていうけれど、育児休暇を延長すると、雇用が切れてしまい保育園も預けられなくなる。不のループに陥る。保育園が自由に出入り出来ればいろんな資格をとったり経験も積めるがそんな余裕はない。産休中に入園できるか不安しかない。なぜ出産予約はできるのに、入園予約はできなのか？育休中の人は保育園の申請すら出来ないから、年度途中の入園しか方法がないのに、不安でたまらない。保育園の独自性を行政が関与することでより融通が聞かなくなってしまった。

子どもを産んでも働きやすい環境が欲しい

企業には復帰後の待遇について、発言をする場をもうけてほしい。叶うかは別として。

どの先にも、復職に向けての門戸を開けてほしい。

教材費くらいで受講できる講座

小さい子どもがいると休むことも多いので、それを見越した人材確保を望みます。

多種多様な勉強会の開催の多さ

一時的な保育を御願いできる場をひろめてほしい

母親が気軽に（低料金で）子どもを預けられる場所があるといいなと思います。

産後仕事が変わることがあるかもしれないので、資格勉強などにあてる補助金などなあったらいいなと思います

キャリアアップのモデルの提示があれば具体化して考える事が出来ると思う

短期間で中身の濃い講座。転職するとき、有利になるような内容や求人につながるもの。

育児との両立が可能な講座プラン。講座の回数少なく資格取得可能等

育休中は収入も減額になる為、受講料の設定金額を下げて受けやすい様にしてほしい。  
育児中でも資格取得の為受講できるものがあり、誰でも分かる様周知してもらいたい。

情報をたくさんください

気軽に参加できる1、2回もののスキルアップ講座があると良い。

出勤率を下げないためにいま職場に相談していること

- ・フレックスにおけるコアタイムを短縮して、出・退社時間を更に柔軟にしてほしい
- ・有給休暇を（1日/半日単位でなく）時間単位で取得できるようにしてほしい
- ・テレワーク（在宅）で行なってよい職務の許容範囲を広げるように検討したい
- ・時短勤務を小学校卒業まで許可してほしい（現在は小1の年度末まで）

注：

1. 実際にはgoogleフォームを使って回答していただいた。
2. googleフォーム上では「問1」などの番号は付けておらず、必要に応じて次の回答先に飛べるように設計してある。