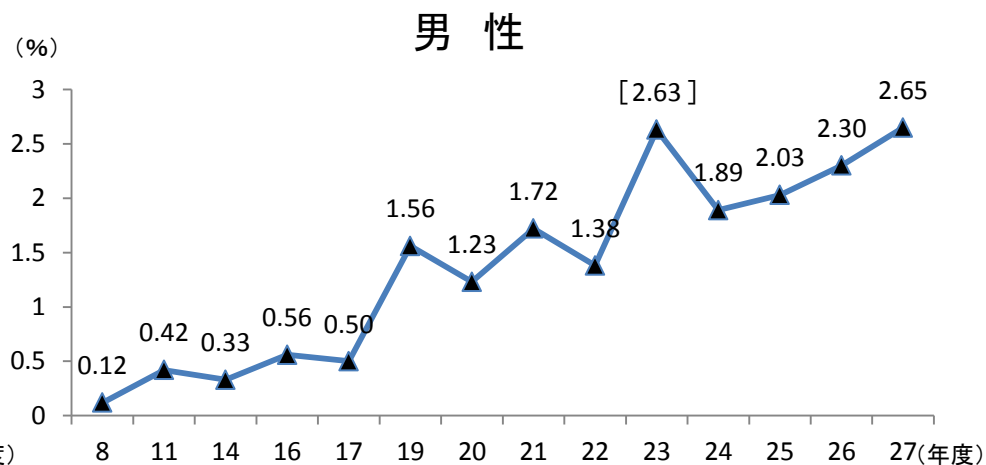
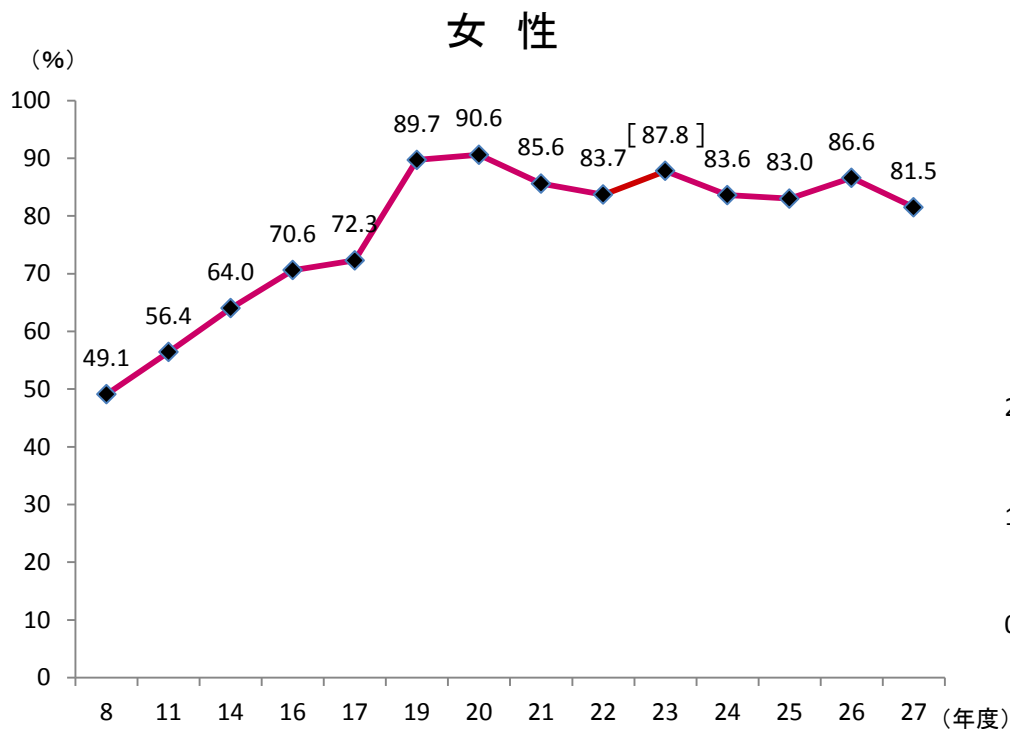


# 経済対策を踏まえた仕事と育児の 両立支援について〈データ編〉

# 育児休業取得率の推移

○ 育児休業取得率は、女性は8割台で推移している一方、男性の育児休業取得率は、長期的には上昇傾向にあるものの、2.65%と依然として低水準にある。



$$\text{育児休業取得率} = \frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)の数}}{\text{調査前年度1年間(※)の出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数}}$$

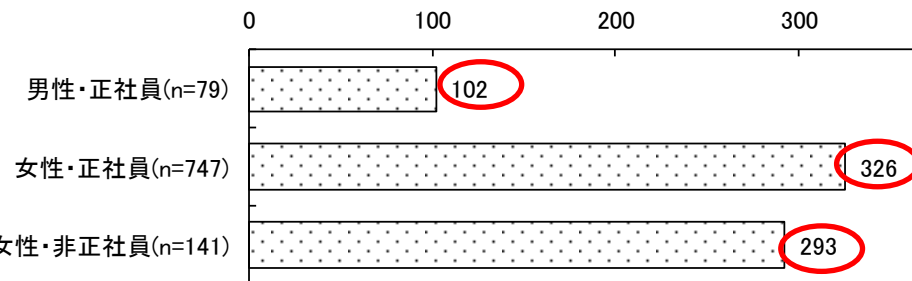
(※) 平成23年度以降調査においては、調査前々年10月1日から翌年9月30日までの1年間。

注) 平成23年度の[ ]内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

# 育児休業の取得期間

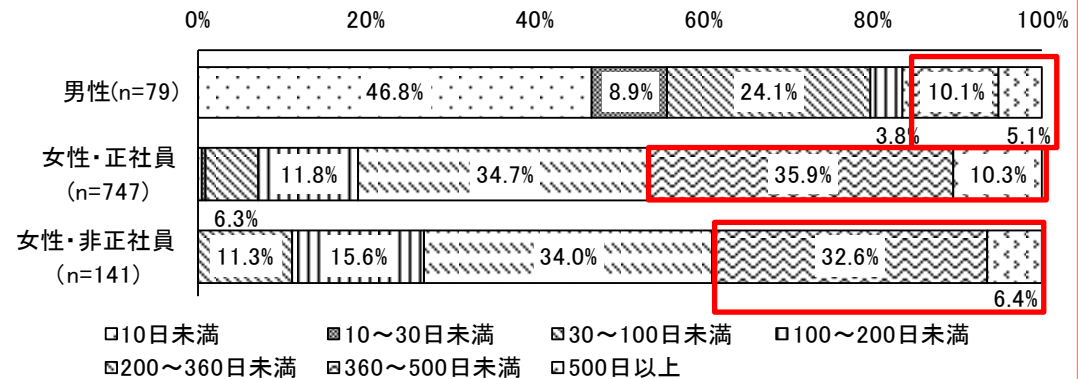
- 育児休業(連続取得と再取得を合算)の取得者あたり平均取得期間は、「男性・正社員」は102日、「女性・正社員」は326日、「女性・非正社員」は293日である。
- 育児休業の取得日数分布を見ると、360日以上を取得(「360～500日未満」と回答した者と「500日以上」と回答した者の合計)は「男性・正社員」で約15%程度、「女性・正社員」で約45%程度、「女性・非正社員」で約40%程度である。

## 取得者あたりの平均取得日数



注) 就業形態(男性・正社員、女性・正社員、女性・非正社員)は末子妊娠時のもの

## 取得者あたり取得日数分布

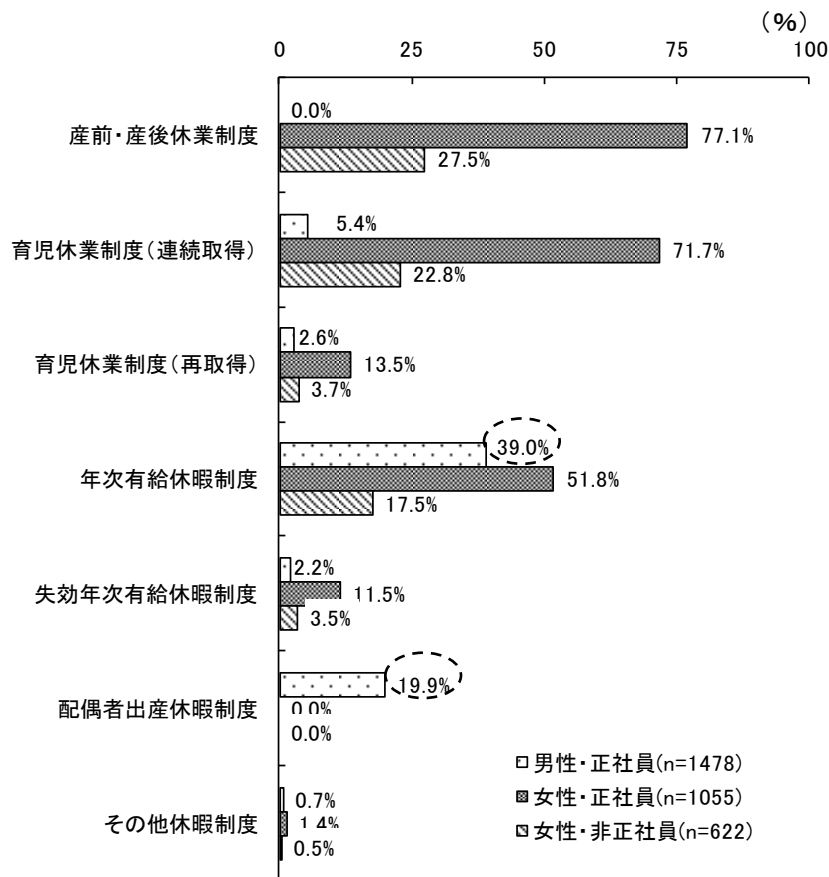


注) 就業形態(男性・正社員、女性・正社員、女性・非正社員)は末子妊娠時のもの  
 注) 取得日数は、調査票で「年」「月」「日」数で記載したものを、年は「365日」、月は「30.4日」換算にしてサンプルごとに合算して算出した

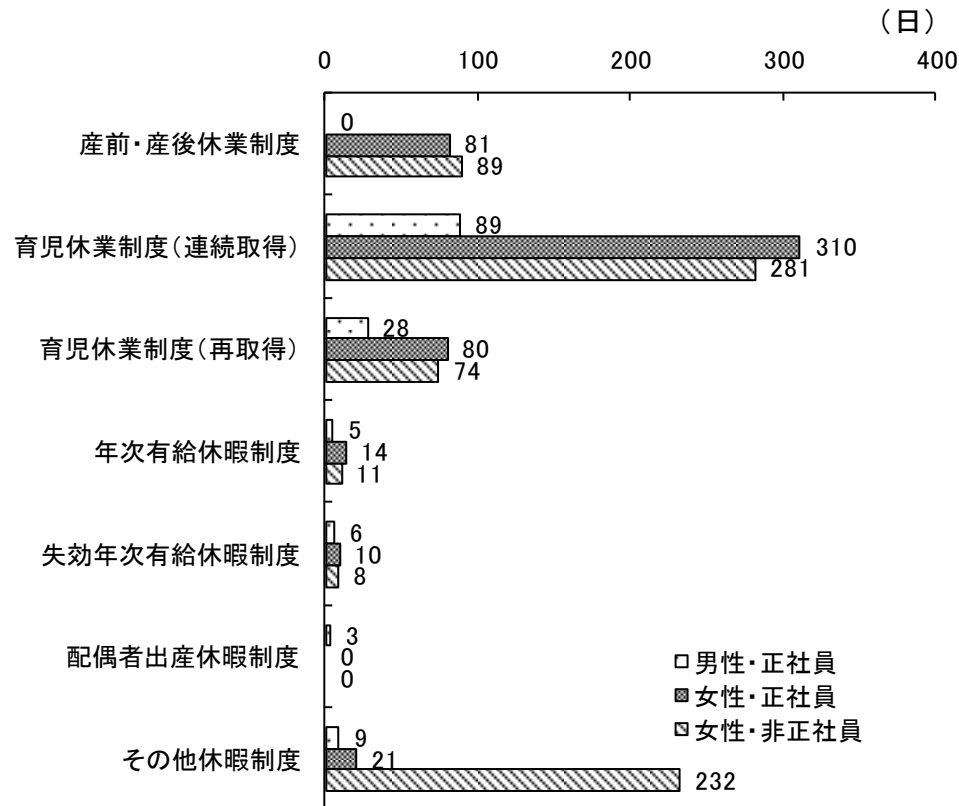
# 育児を目的とした休業の取得率と取得日数

○ 「男性・正社員」は育児休業制度ではなく、年次有給休暇制度を利用する割合が39.0%と最も高い。次に配偶者出産休暇制度19.9%が続く。

## 各種休業制度の取得率



## 各種休業制度の取得者あたり取得日数



※「その他休業」はサンプルが少ないため参考値

### 【サンプル数】

	産前・産後休業制度	育児休業制度(連続取得)	育児休業制度(再取得)	年次有給休暇制度	失効年次有給休暇制度	配偶者出産休暇制度	その他休暇制度
男性・正社員	-	79	39	574	32	293	11
女性・正社員	809	747	142	543	121	-	15
女性・非正社員	171	141	23	109	22	-	3

注) 就業形態は末子妊娠時

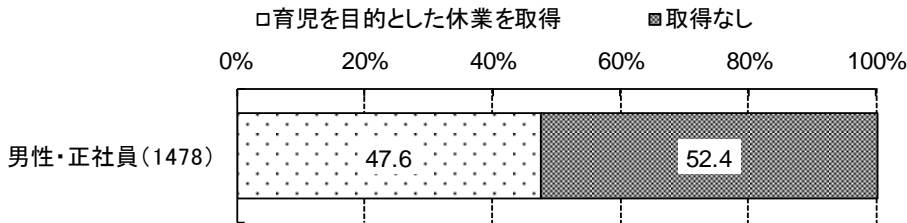
注) 育児を目的とした休業日数に関しては、合計で男性900日以上、女性1,500日以上を記入したサンプルは、記入間違いまたは特別な事情がある可能性が高いと判断し、取得日数「不明」として集計から除外。

# 男性の育児を目的とした休業の取得

- 男性で育児を目的に何らかの休業を取得した人(n=703)のうち、8割は出産後8週以内に休暇を取得している。
- 8週以内に育児休業(産後連続)を取得したのは6.9%となっている。
- 8週以内に育児休業者のうち、再度取得をしたのは32.4%、利用を希望していたが利用できなかった割合は29.4%となっている。

## 男性・育児を目的とした休業取得者の取得割合

注)就業形態は末子妊娠時



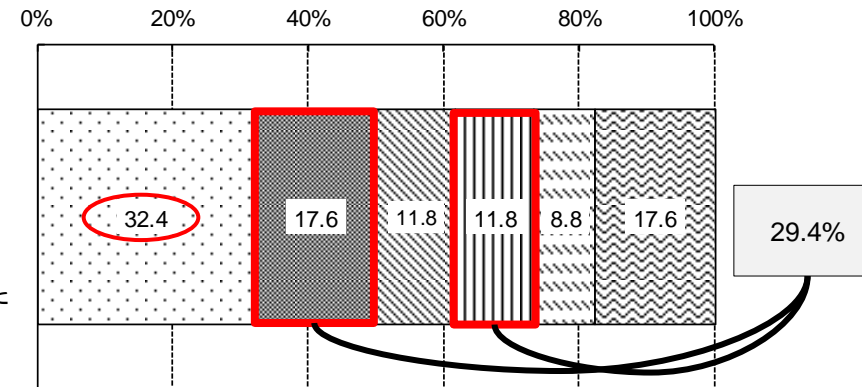
## 男性・育児を目的とした休業取得者の取得休業種類・取得時期

取得休業種類	取得時期					計 (%)
	8週内	8週-1歳2月	1歳2月超	不明		
育児休業制度(産後連続取得)	6.9	2.4	0.4	2.3	11.3	
育児休業制度(再取得)	2.5	1.6	0.3	1.8	5.9	
年次有給休暇制度	63.5	17.8	9.2	12.3	81.4	
失効年次有給休暇を利用	2.8	1.3	0.7	1.1	4.6	
配偶者出産休暇制度	34.3	2.4	0.3	5.8	41.8	
その他の休暇・休業制度	1.3	0.1	0.1	0.3	1.6	
計	80.7	20.5	9.8	16.9	100.0	

## 男性・出産後8週間以内 育児休業取得者の 育児休業再取得制度利用割合 及び利用希望

- 制度あり
  - 制度を利用した
  - 制度を利用しなかったが、利用したかった
- 制度なし
  - 制度を利用しておらず、利用したいと思わなかった
  - 制度を利用したかった
  - 制度を利用したいと思わなかった
  - わからない

利用希望だが  
利用できて  
いない割合



※出産後8週以内に育児休業について「制度あり・制度を利用した」と回答した男性サンプルで集計。(N=34)

※取得休業種類と休業時期は、それぞれ複数選択で取得しているため、各項目の合算値は100とならない。  
 ※育児を目的とした休業に関して、合計で男性900日以上、女性1,500日以上を記入したサンプルは、記入間違いまたは特別な事情がある可能性があると判断し、取得日数「不明」として集計から除外。

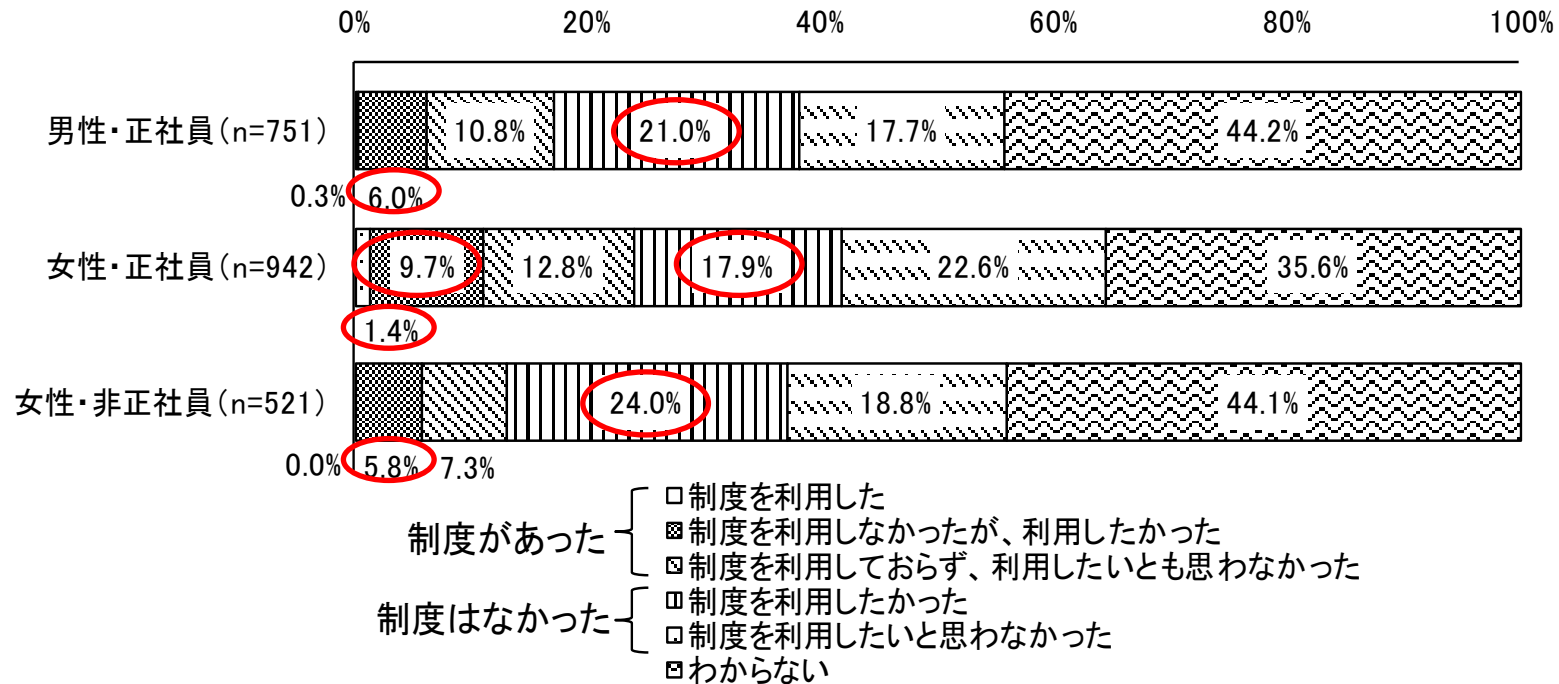
### 【調査対象】

- 年齢は全て20歳～49歳
- 男性・正社員・・・末子が3歳未満の正社員・職員
- 女性・正社員・・・末子が小学校就学前の正社員・職員
- 女性・非正社員・・・末子が小学校就学前の非正社員・職員

# パパ・ママ育休プラスの利用状況

○ 「パパママ育休プラス」は、もっとも利用率の高い「女性・正社員」で1.4%であり、利用水準は低い。利用はできなかったが「制度を利用したかった」と回答した割合（「制度を利用しなかったが、利用したかった」＋「制度はなかったが、制度を利用したかった」）は、「男性・正社員」「女性・正社員」「女性・非正社員」いずれも約3割であった。

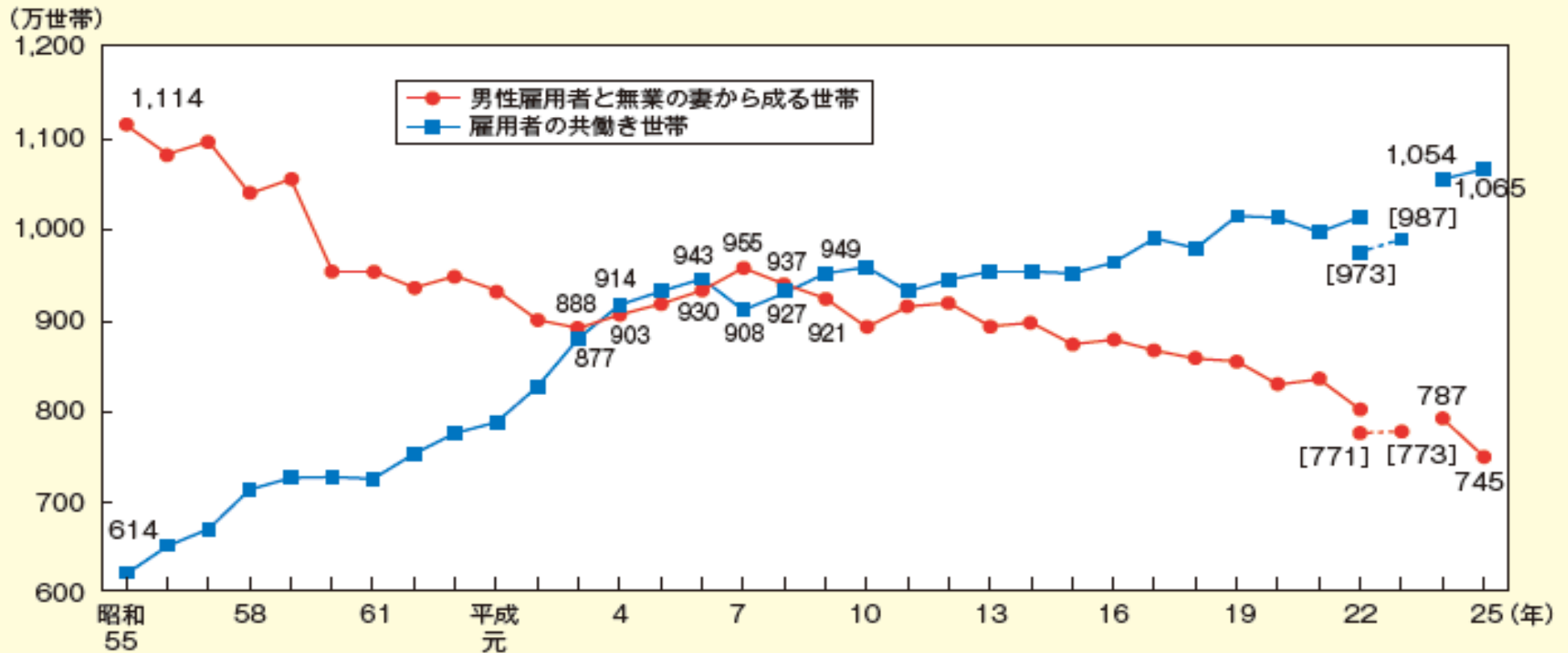
パパママ育休プラス利用状況



注) 就業形態(男性・正社員、女性・正社員、女性・非正社員)は末子妊娠時のもの

# 共働き世帯の増加

○ 近年、共働き世帯数は増加傾向にある。



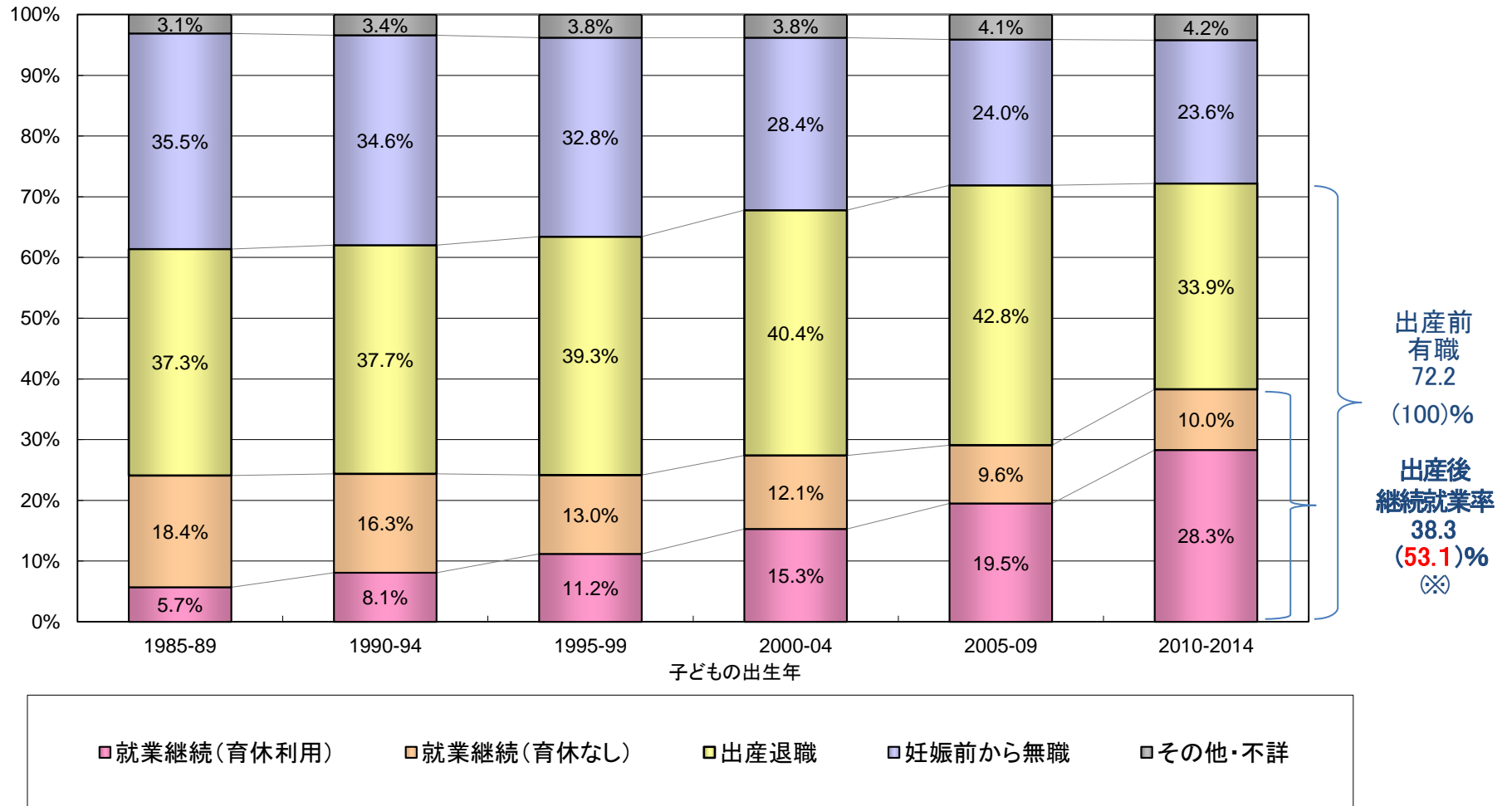
- (備考) 1. 昭和55年から平成13年までは総務庁「労働力調査特別調査」(各年2月。ただし、昭和55年から57年は各年3月)、14年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査(詳細集計)」とでは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
2. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)の世帯。
3. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。
4. 平成22年及び23年の[ ]内の実数は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

(資料出所)

内閣府「男女共同参画白書平成28年版」

# 第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化

○ 約5割の女性が出産・育児により退職している。



(※) ( )内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

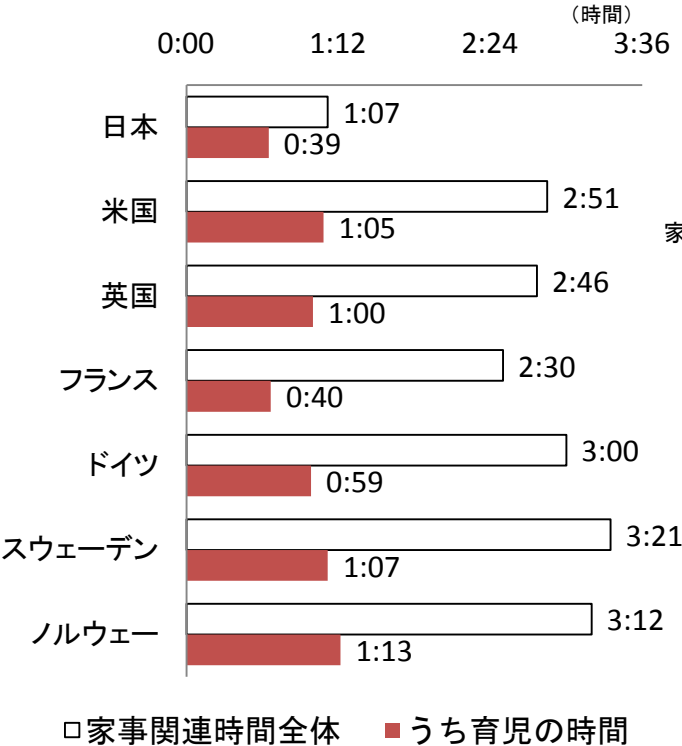
(資料出所) 国立社会保障・人口問題研究所  
「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」



# 女性の継続就業・出産と男性の家事・育児参加の関係

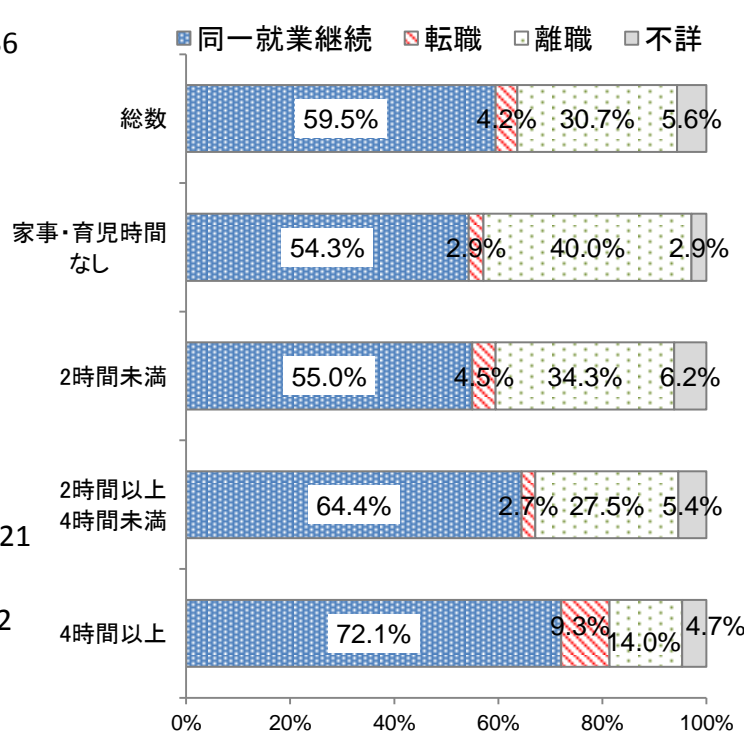
- 日本の夫(6歳未満の子どもを持つ場合)の家事・育児関連時間は、1時間程度と国際的にみて低水準
- 夫の家事・育児時間が長いほど、妻の継続就業割合が高く、また第2子以降の出生割合も高い傾向にある。

【6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間(1日当たり)】



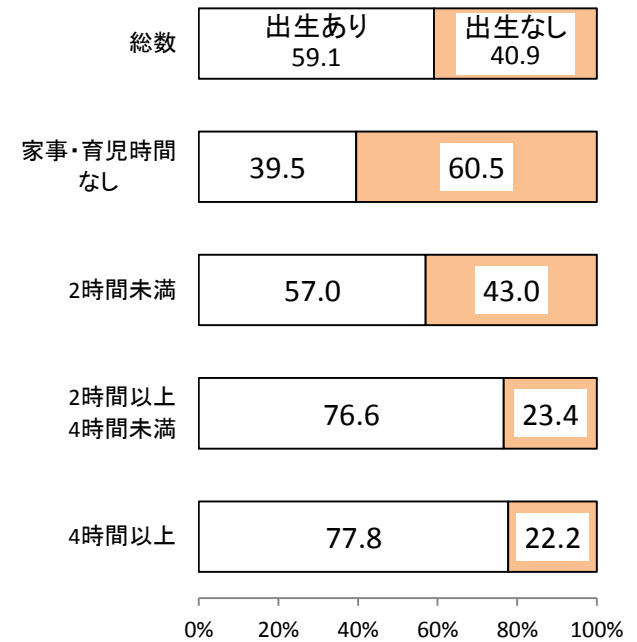
(資料出所) 平成25年男女共同参画白書  
 (備考) 1. Eurostat “How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men” (2004), Bureau of Labor Statistics of the U.S. “American Time Use Survey Summary” (2011) 及び総務省「社会生活基本調査」(平成23年)より作成。  
 2. 日本の数値は、「夫婦と子どもの世帯」に限定した夫の時間である。

【夫の平日の家事・育児時間別にみた妻の出産前後の継続就業割合】



(資料出所) 厚生労働省「第13回21世紀成年者縦断調査」(2014年)  
 注:  
 1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当するこの12年間に子どもが生まれた同居夫婦である。  
 ①第1回から第13回まで双方が回答した夫婦  
 ②第1回に独身で第12回までの間に結婚し、結婚後第13回まで双方が回答した夫婦  
 ③妻が出産前に仕事ありで、かつ、「女性票」の対象者である  
 2) 12年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。  
 3) 総数には、家事・育児時間不詳を含む。

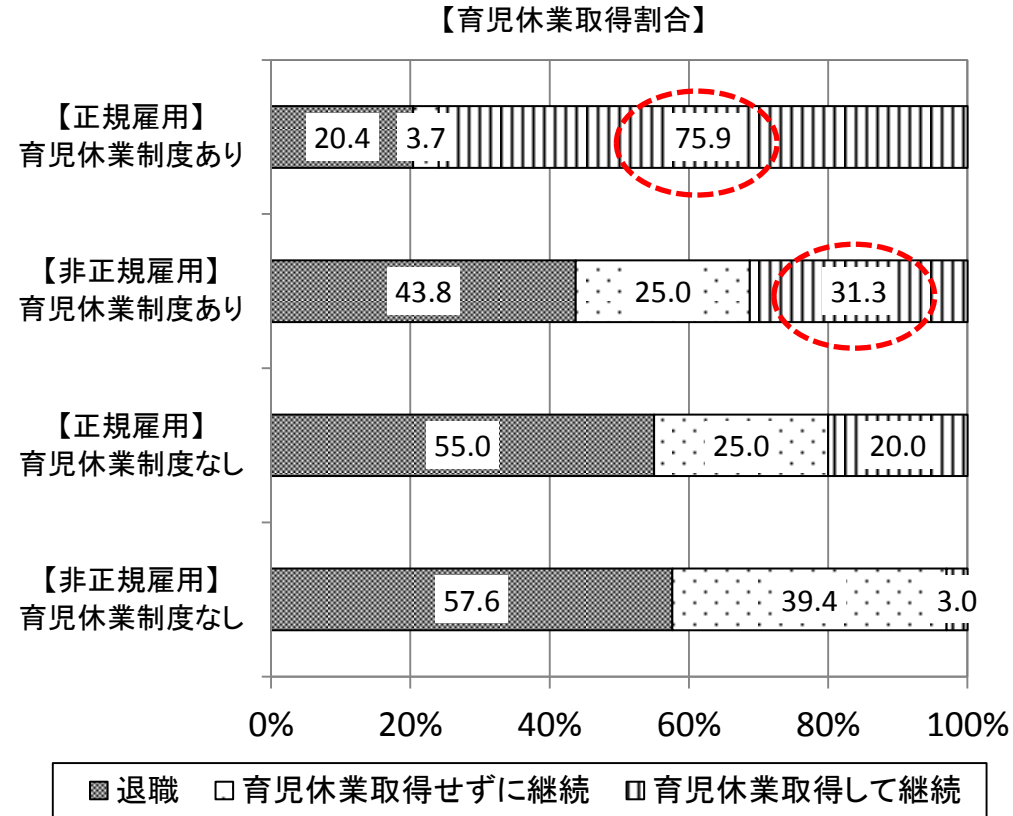
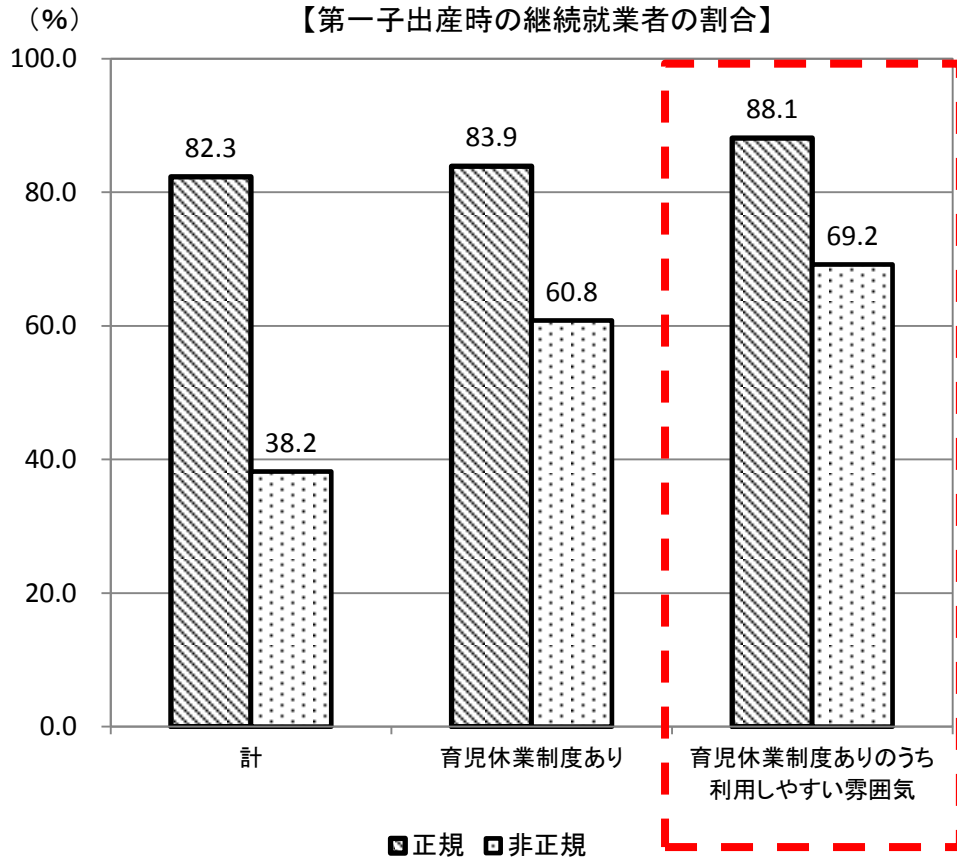
【夫の平日の家事・育児時間別にみた第2子以降の出生割合】



資料出所：厚生労働省「第13回21世紀成年者縦断調査」(2014)  
 注:  
 1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。  
 ①第1回調査から第13回調査まで双方から回答を得られている夫婦  
 ②第1回調査時に独身で第12回調査までの間に結婚し、結婚後第13回調査まで双方から回答を得られている夫婦  
 ③出生前調査時に子ども1人以上ありの夫婦  
 2) 家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第12回調査時の状況である。  
 3) 12年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。  
 4) 総数には、家事・育児時間不詳を含む。

# 女性の継続就業と育児休業の関係等

- 職場に育児休業制度があり、利用しやすい雰囲気のところでは継続就業率は高くなっている。
- 育児休業制度がある勤務先では、育児休業制度がない勤務先に比べて、育児休業を取得して就業継続する割合が高くなっている。



(資料出所) (独)労働政策研究・研修機構「出産・育児期の就業継続—2005年以降の動向に着目して—」(平成23年5月31日)

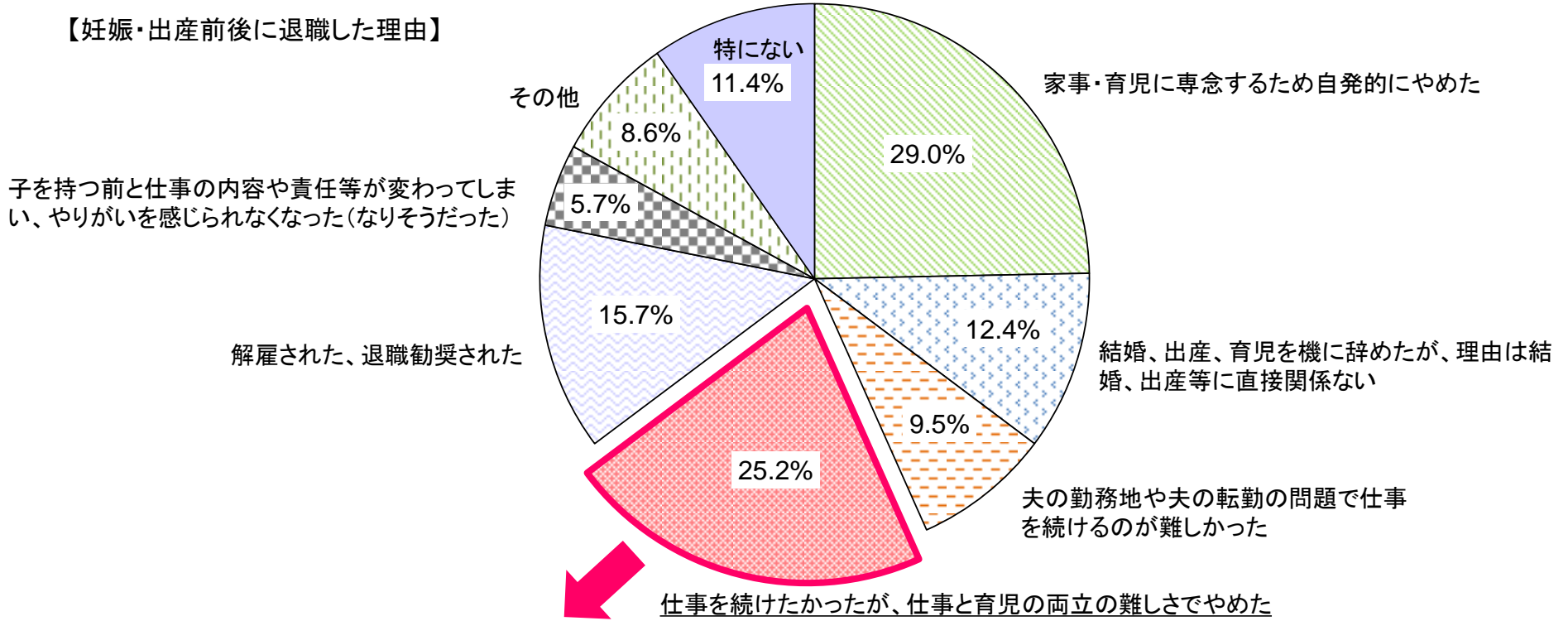
(※) 2005年以降の数値である。

(資料出所) 厚生労働省「第3回21世紀成年者縦断調査」(平成26年11月実施)

# 妊娠・出産を機に退職した理由・両立が難しかった理由

○ 妊娠・出産を機に退職した理由を見ると、「自発的に辞めた」が29%、「両立が難しかったので辞めた」が約25.2%

【妊娠・出産前後に退職した理由】



## 両立が難しかった具体的理由

- ①勤務時間があいそうもなかった (56.6%)
- ②自分の体力がもたなさそうだった (39.6%)
- ③職場に両立を支援する雰囲気になかった (34.0%)
- ④子どもの病気等で度々休まざるを得なかった (26.4%)
- ⑤会社に産休や育休の制度がなかった(22.6%)
- ⑥つわりや産後の不調など妊娠・出産にともなう体調不良のため (20.8%)
- ⑦保育園に子どもを預けられそうもなかった(預けられなかった) (17.0%)

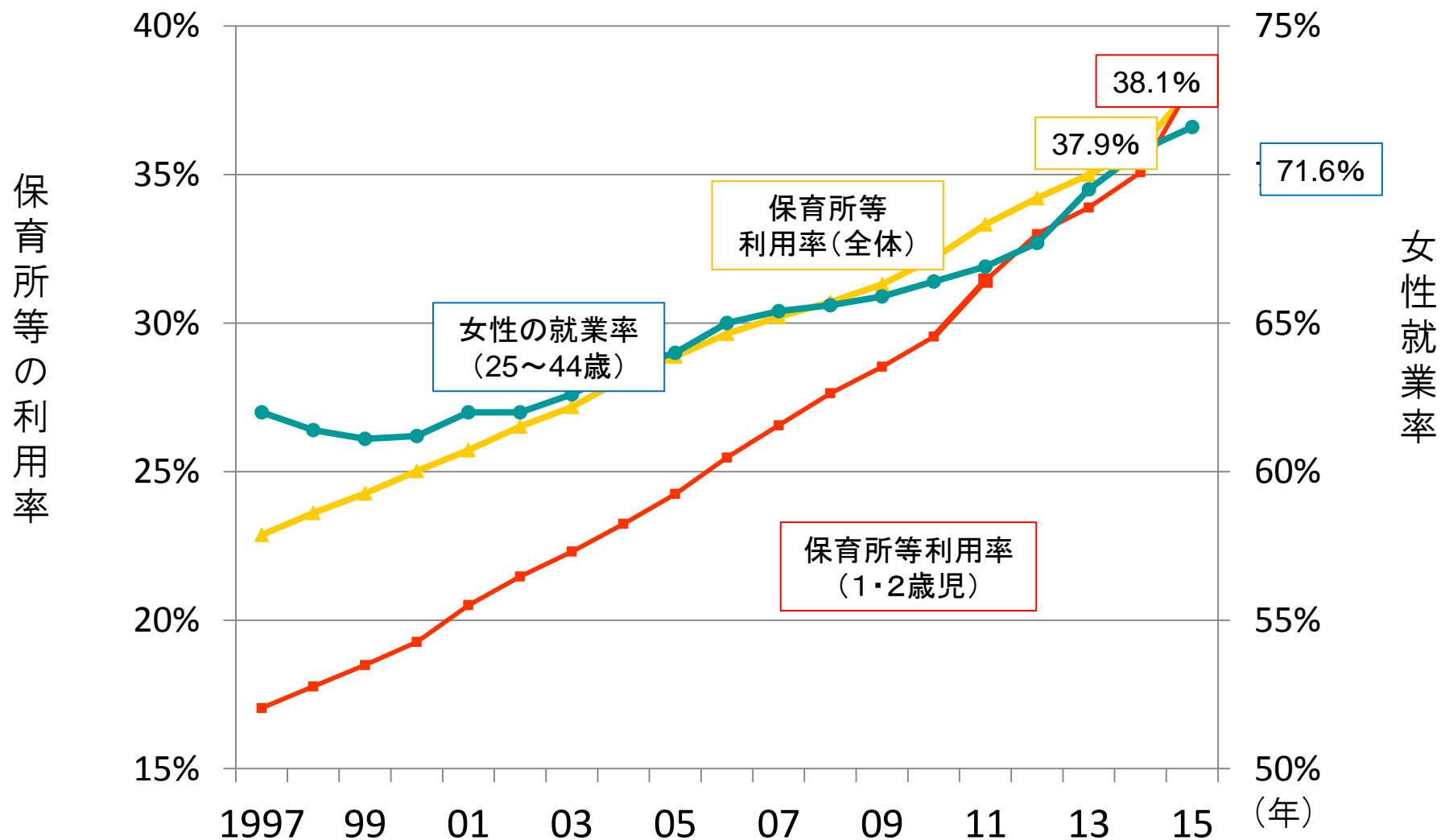
注)就業形態は正社員(末子妊娠時)

(資料出所)

三菱UFJリサーチ&コンサルティング 「平成27年度仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査」

# 女性就業率（25～44歳）と保育所等の利用率の推移

○ 女性の就業率(25～44歳)と1・2歳児保育利用率ともに、年々上昇傾向にある。



(資料出所)

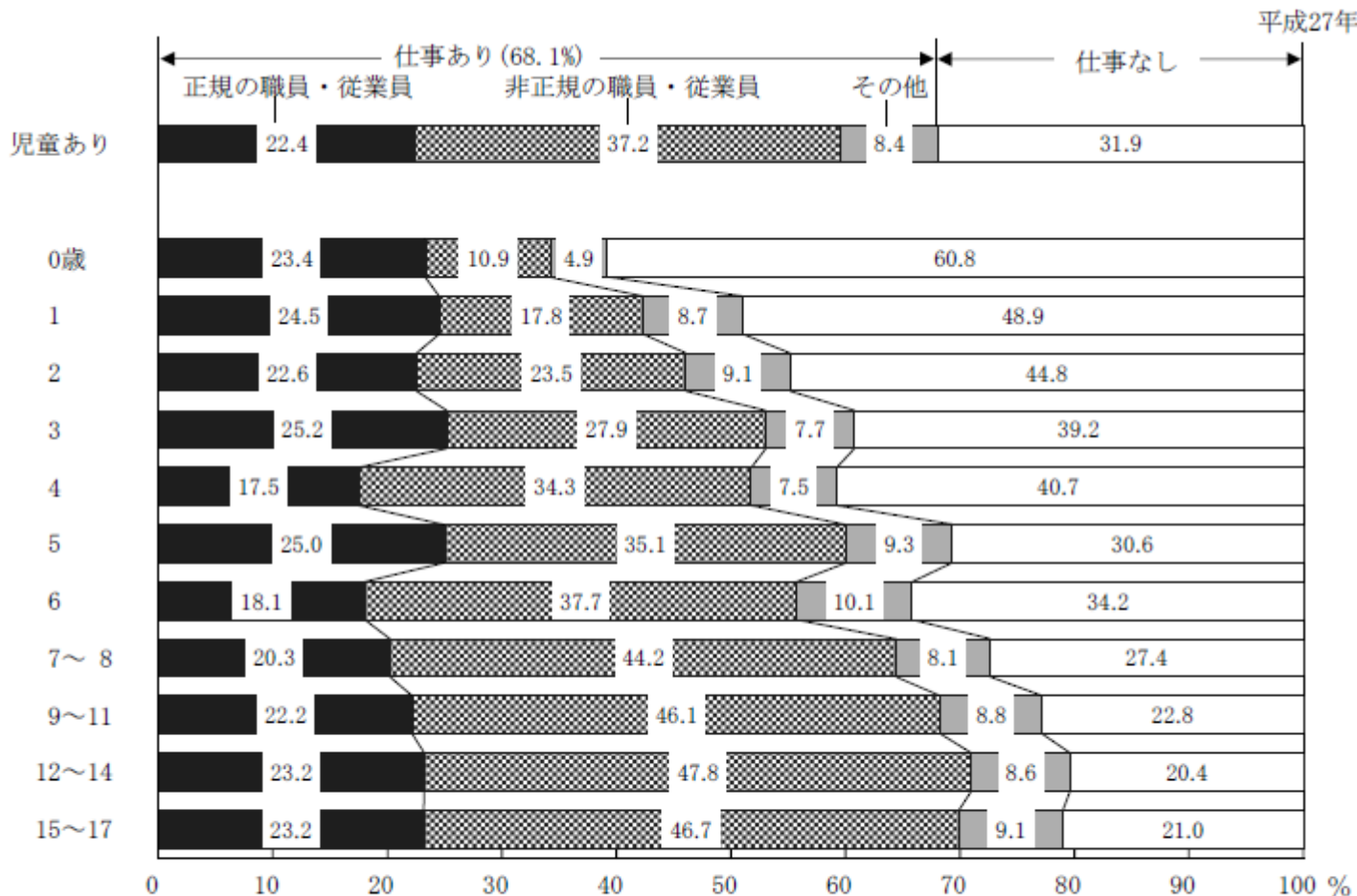
女性の就業率 総務省「労働力調査」(1997～2015)

※2011年は東日本大震災の影響により、全国結果ではなく、岩手県、宮城県及び福島県を除く結果。

保育所等利用率 厚生労働省調べ

# 末子の年齢階級別にみた母の仕事の状況

○ 母の仕事の状況を末子の年齢階級別にみると、末子の年齢が高くなるにしたがって「非正規の職員・従業員」の母の割合が高くなる傾向にある。



注：1) 「仕事の有無不詳」を含まない。

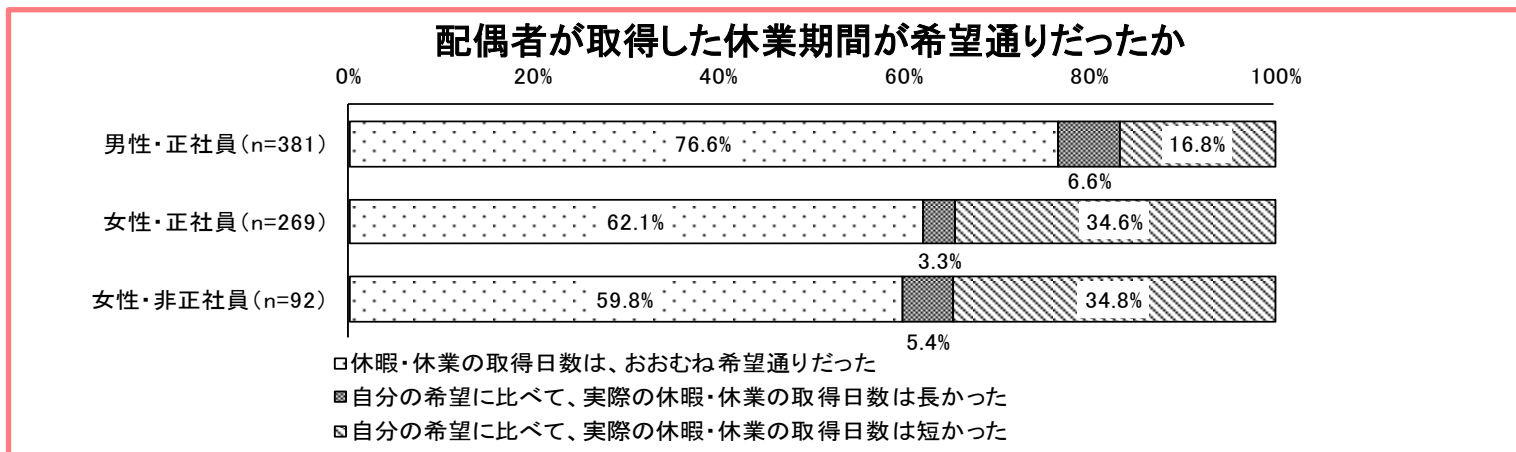
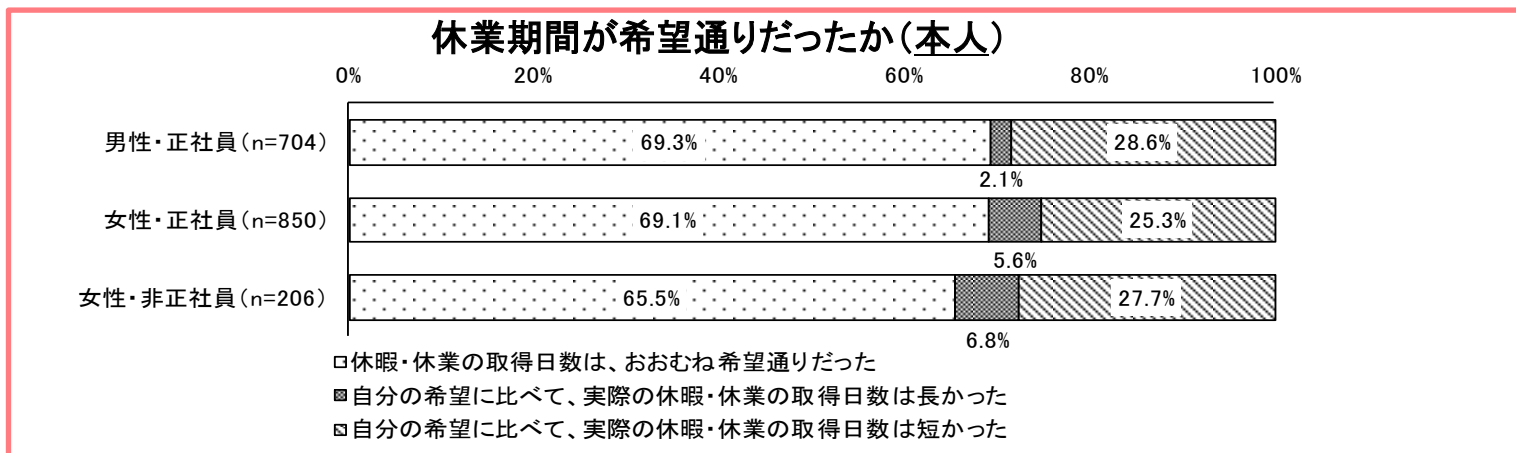
2) 「その他」には、会社・団体等の役員、自営業主、家族従業者、内職、その他、勤めか自営か不詳及び勤め先での呼称不詳を含む。

(資料出所)

厚生労働省「国民生活基礎調査」(平成27年度)

# 希望の育児休業取得期間①

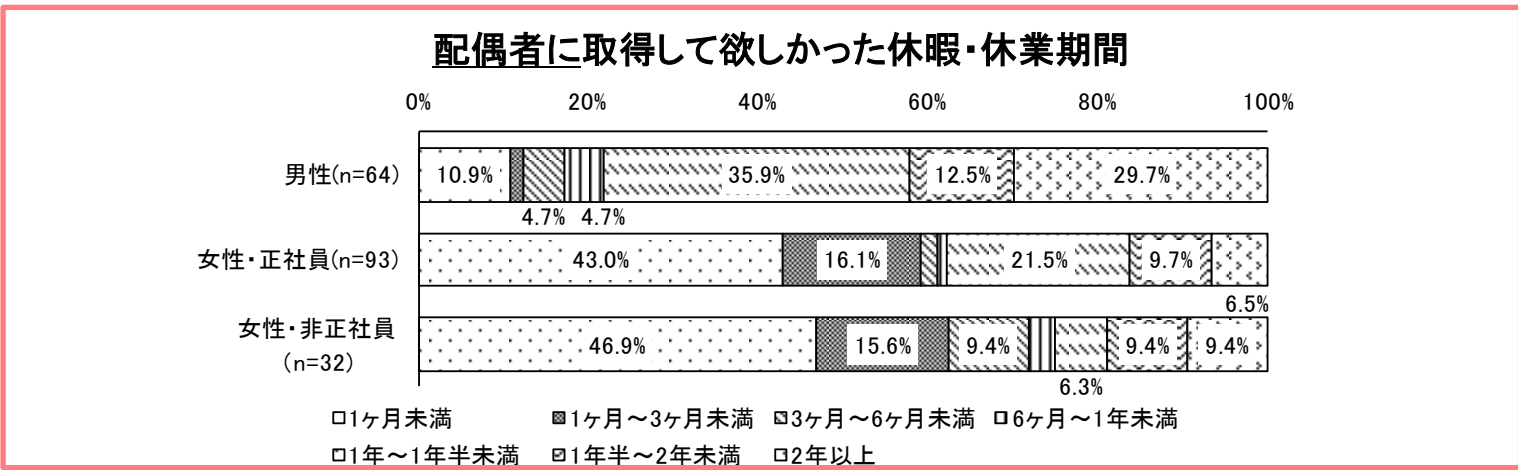
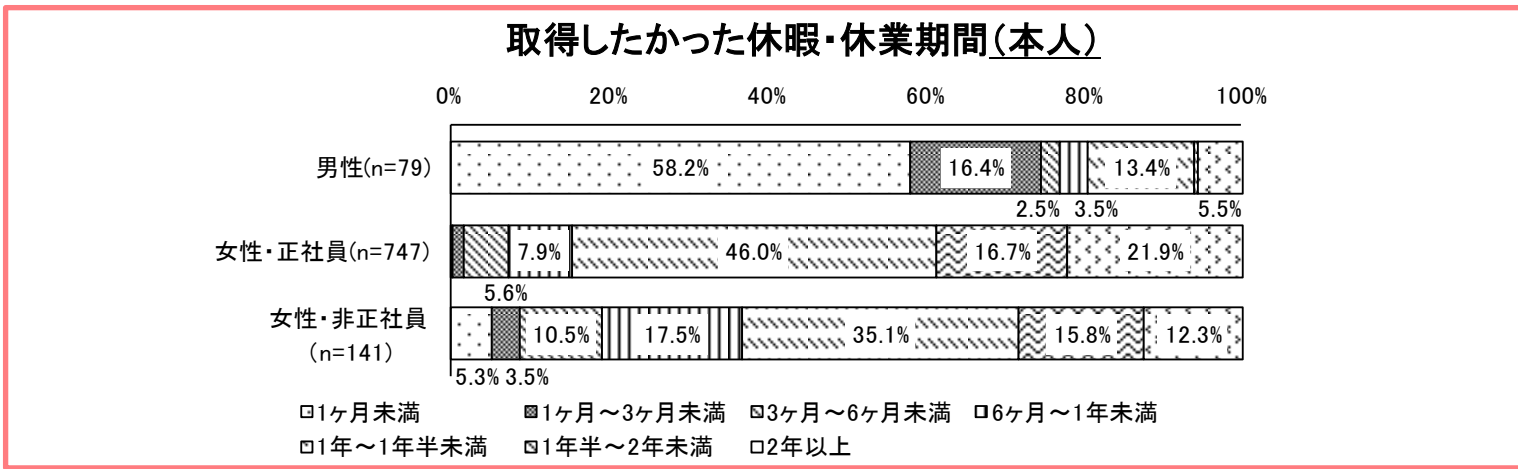
- 本人の希望との合致においては、いずれの層でも「休暇・休業の取得日数は、おおむね希望通りだった」との回答は7割弱、「自分の希望に比べて、実際の休暇・休業の取得日数は短かった」との回答は3割弱みられた。
- 配偶者の取得期間に対する自身の希望との合致においては、「男性・正社員」では8割弱が「休暇・休業の取得日数は、おおむね希望通りだった」と回答したのに対し、「女性・正社員」「女性・非正社員」では希望通りと回答したのは6割程度と相対的に少ない。「女性・正社員」「女性・非正社員」では「自分の希望に比べて、実際の休暇・休業の取得日数は短かった」との回答は35%程度みられた。



注) 就業形態(男性・正社員、女性・正社員、女性・非正社員)は末子妊娠時のもの

# 希望の育児休業取得期間②

- 「男性・正社員」では「1ヶ月未満」と回答した割合が58.2%だったが、女性では「1年～1年半未満」がもっとも多く、「女性・正社員」で46.0%、「女性・非正社員」で35.1%の回答がみられた。
- 1年半以上を希望する回答は「男性・正社員」で1割弱、「女性・正社員」では4割弱、「女性・非正社員」では3割弱みられた。



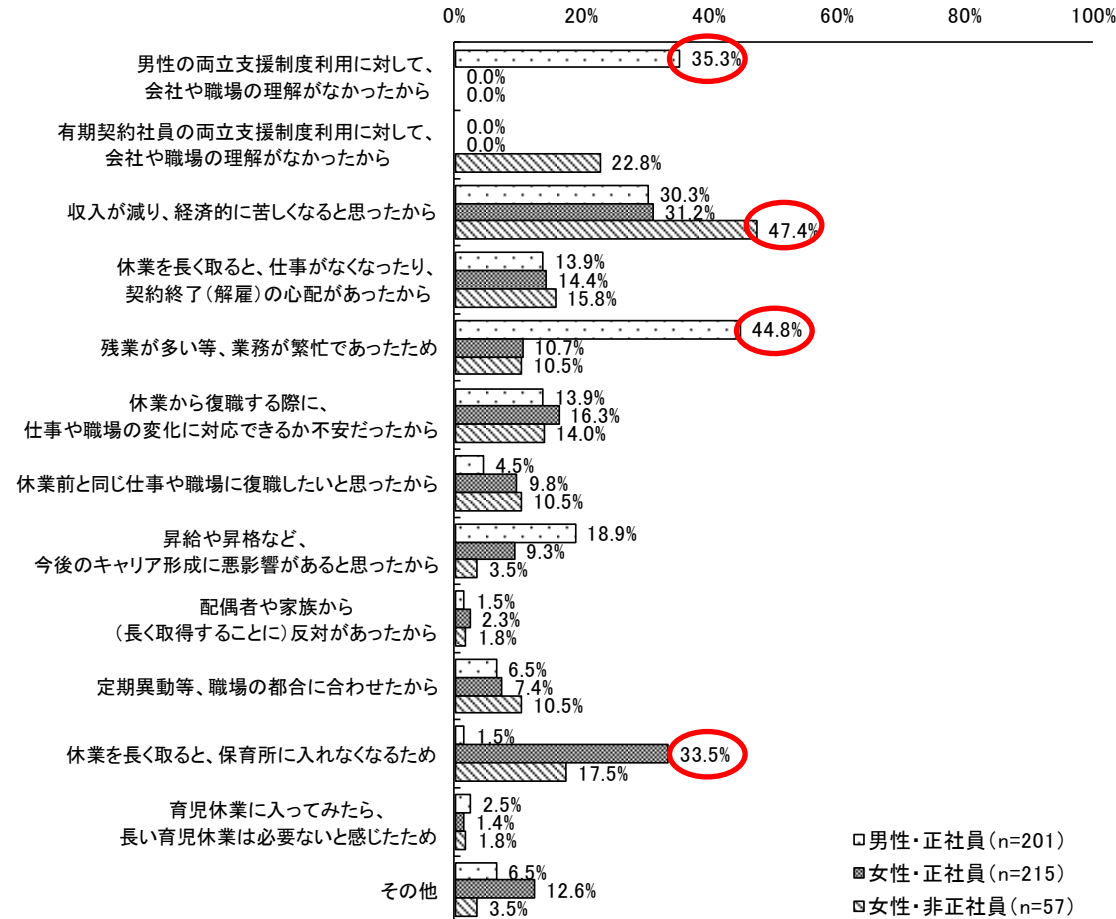
注) 希望に比べて、実際の休暇・休業の取得日数は短かった」と回答した対象者に対して、取得を希望した休暇・休業期間を、本人と配偶者についてそれぞれ確認した。  
 注) 就業形態(男性・正社員、女性・正社員、女性・非正社員)は末子妊娠時のもの  
 注) 希望日数は、調査票で「年」「月」「日」数で記載したものを、年は「365日」、月は「30.4日」換算にしてサンプルごとに合算した数値を、「30.4日」で除して月換算にして算出した



# 希望より少ない期間で休業期間を取得した理由

○ 希望より少ない期間で休業期間を取得した理由について、「男性・正社員」で多くあがったのが「残業が多い等、業務が繁忙であったため」(44.8%)、「男性の両立支援制度利用に対して、会社や職場の理解がなかったから」(35.3%)である。「女性・正社員」では「休業を長く取ると、保育所に入れなくなるため」(33.5%)、「女性・非正社員」では「収入が減り、経済的に苦しくなると思ったから」(47.4%)が相対的に多くあげられた。

希望より少ない期間で休業期間を取得した理由(本人)



注) 「自分の希望に比べて、実際の休暇・休業の取得日数は短かった」と回答した対象者に対して、希望より少ない期間で休業期間を取得した理由

注) 就業形態(男性・正社員、女性・正社員、女性・非正社員)は末子妊娠時のもの



# 育児休業を取得しなかった理由

○ 男性・正社員の育児休業を取得しなかった理由は「職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だったから」が多い。

