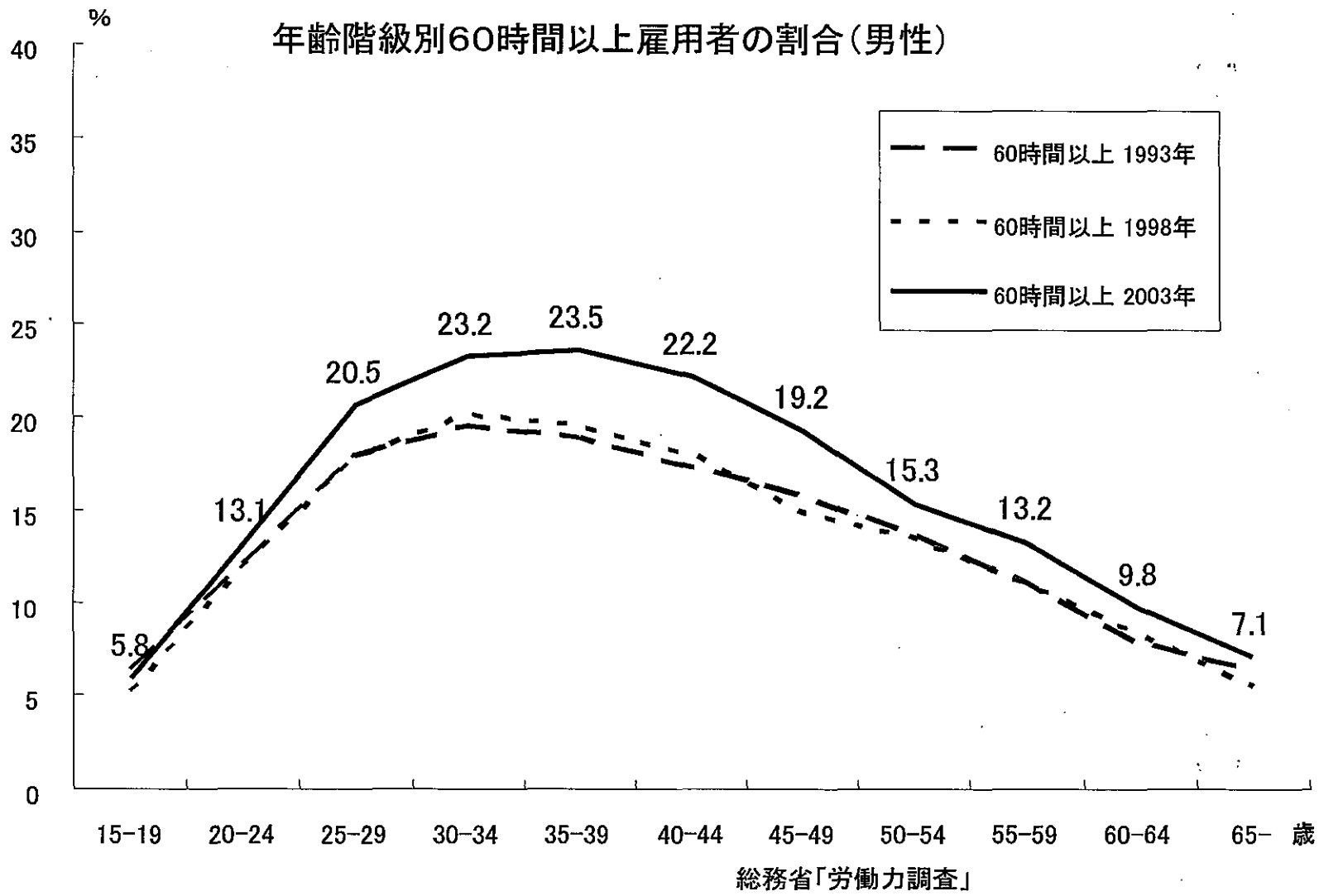


## 参考データ集

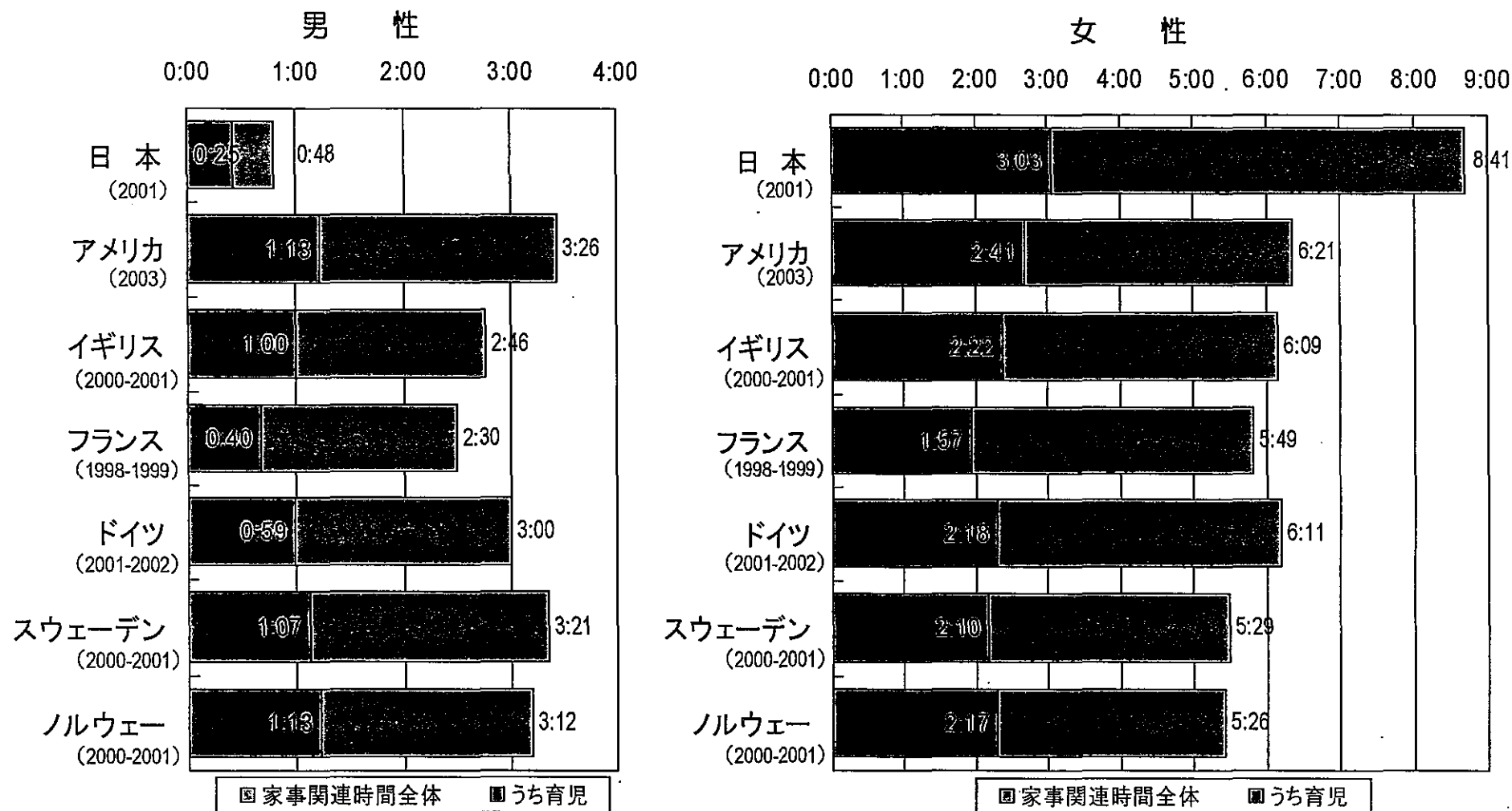
年齢階級別60時間以上働く者の割合(男性)	・・・P1
男性の家事・育児時間	・・・P2
育児休業取得率等の現在の状況	・・・P3
育児休業の期間	・・・P4
男性本人もしくは夫(男性のパートナー)が育児休業を取得する意向	・・・P5
仕事と育児の両立	・・・P6
育児休業を利用できたのに取得しなかった理由	・・・P7
育児をする労働者のために必要性の高い制度	・・・P8
性別・現時点での多様な働き方の希望(短時間正社員)	・・・P9
性別・現時点での多様な働き方の希望(在宅勤務)	・・・P9
企業が行う育児支援制度で利用しているもの・したいもの	・・・P10
育児休業・短時間勤務利用の職場への影響	・・・P11



(注) 雇用者(休業者を除く)総数に占める数

# 男性の家事・育児時間

○6歳未満児のいる男女の育児、家事関連時間(休日も含む。)



(注)各国調査で行われた調査から、家事関連時間(日本:「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計、アメリカ:「Household activities」、「Purchasing goods and services」、「Caring for and helping household members」、「Caring for and helping non-household members」の合計、欧州:「Domestic Work」と、その中の育児(Childcare)の時間を比較した。

資料: Eurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men" (2004)、Bureau of Labor Statistics of the U.S. "America Time-Use Survey Summary" (2004)、総務省「社会生活基本調査」(平成13年)

## 育児休業取得率の状況

	<H16>	<H14>
男性	<u>0.56%</u>	<u>0.33%</u>
	<H16>	<H14>
女性	<u>70.6%</u>	<u>64.0%</u>

資料出所 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」

(注) 育児休業取得率は、出産者又は配偶者が出産した者に占める育児休業取得者の割合

○ 育児休業の期間

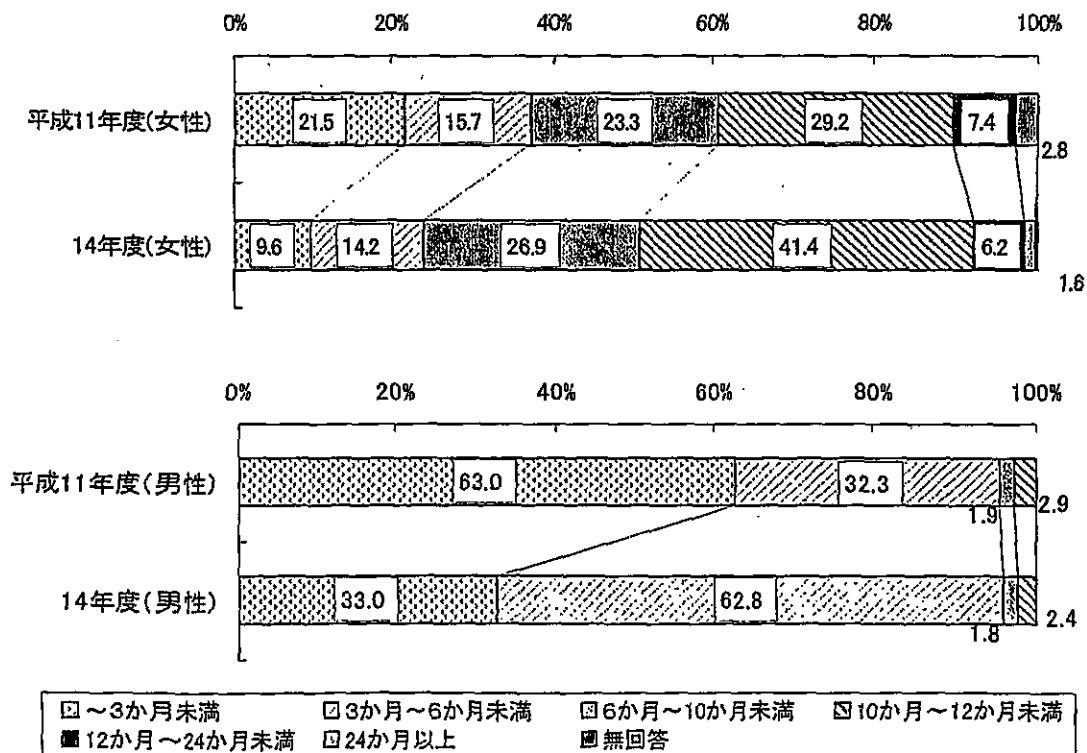
(1) 最長育児休業期間別事業所割合

(%)

	総計	最長休業期間						1歳に達した後の最初の3月末日まで	無回答
		1歳未満	1歳～1歳6か月未満	1歳6か月～2歳未満	2歳～3歳未満	3歳以上			
5人以上	100.0	86.1	6.4	0.7	5.1	0.8	0.9	0.0	
30人以上	100.0	84.9	5.6	1.3	5.7	1.1	1.4	0.0	
<b>【事業所規模】</b>									
500人以上	100.0	66.7	9.7	5.1	8.5	2.3	7.7	0.1	
100～499人	100.0	80.0	6.2	2.1	8.0	1.4	2.3	0.0	
30～99人	100.0	86.5	5.4	1.0	5.1	1.0	1.0	0.0	
5～29人	100.0	86.4	6.7	0.6	5.0	0.7	0.7	0.0	

資料出所 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成14年度)

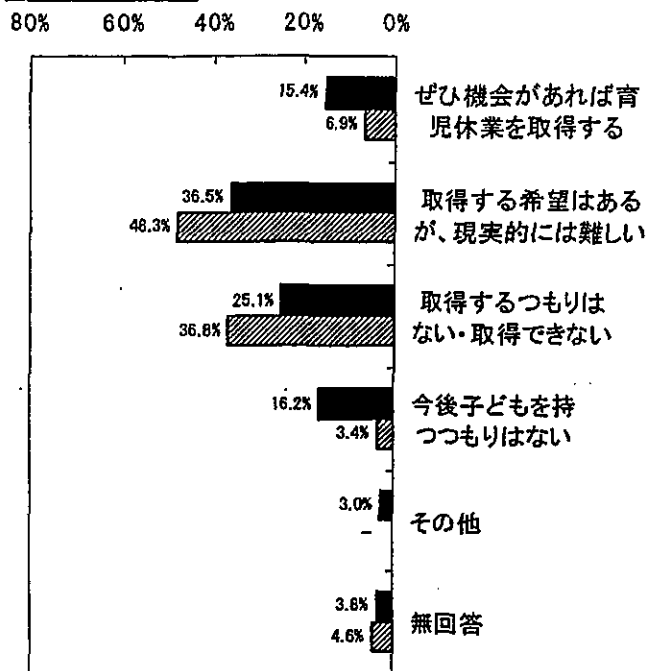
(2) 取得した育児休業期間



資料出所 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成14年度)

## 男性本人もしくは夫(男性のパートナー)が育児休業を取得する意向

### 女性の考え方

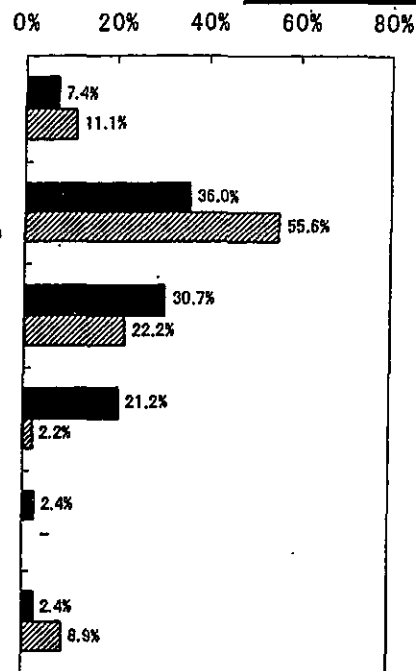


■ 子育て層(女性) n=499

▨ 子どものいない既婚層(女性) n=87

※選択肢は男性側からみた語句である。

### 男性の考え方



■ 子育て層(男性) n=378

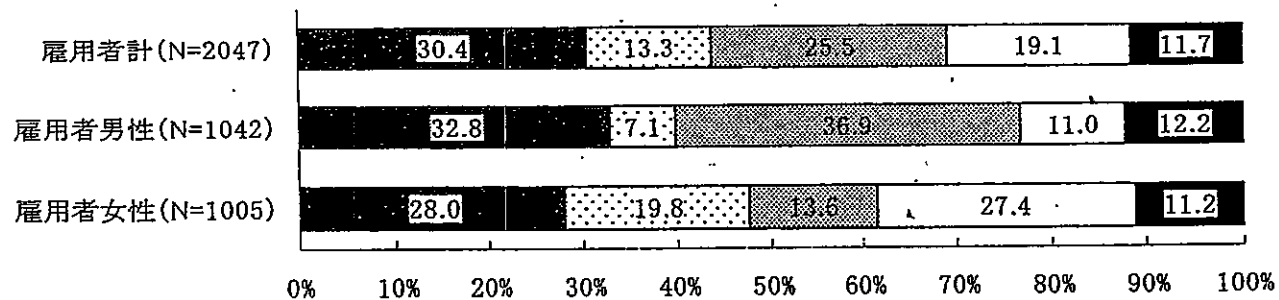
▨ 子どものいない既婚層(男性) n=45

注： 子育て層とは、0～15歳の子どもがいる男女。

子どものいない既婚層とは、子どものいない25～35歳の既婚の男女。

出所：(財)子ども未来財団「子育てに関する意識調査」(2001)

仕事と育児の両立



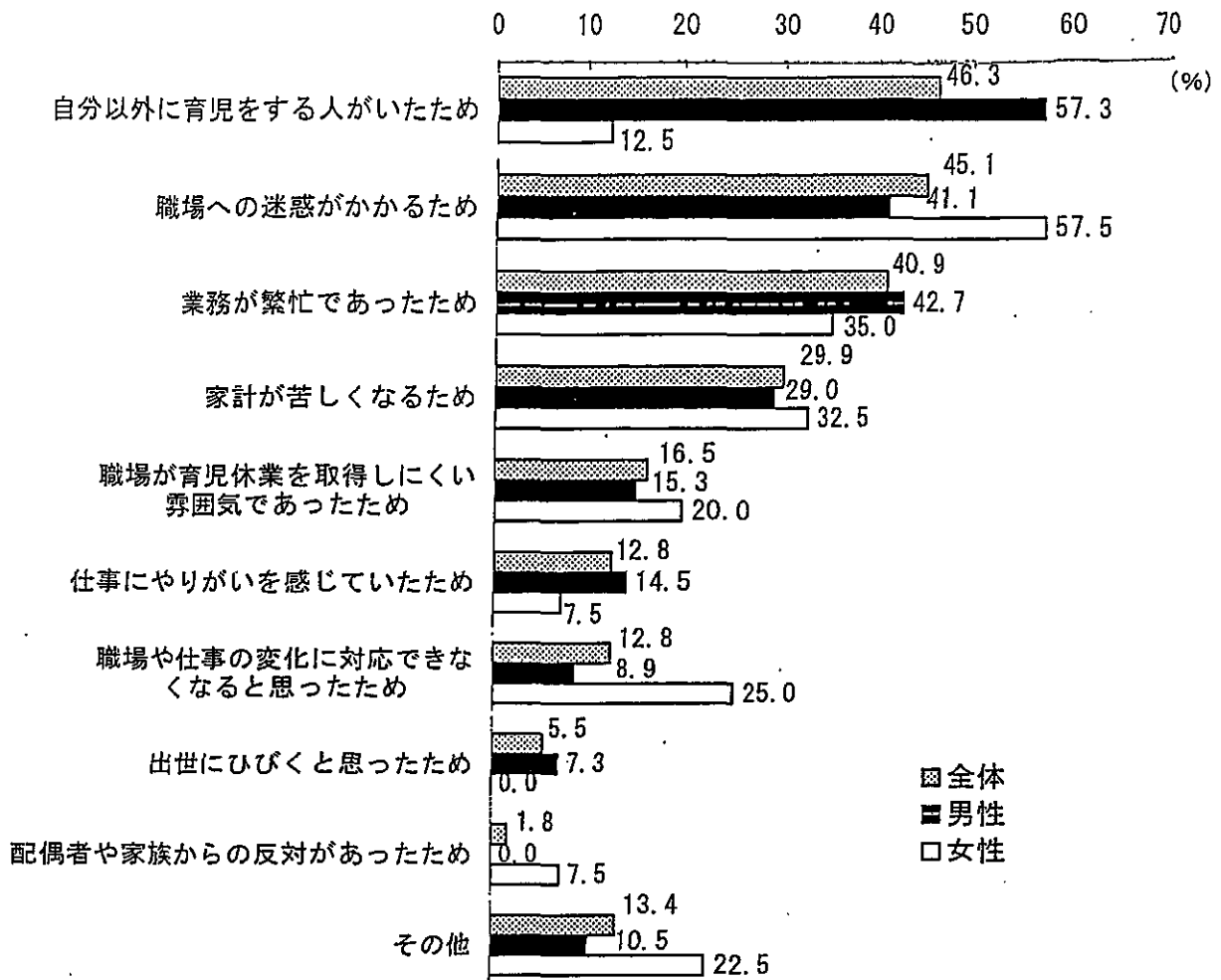
- 仕事と育児をうまく両立できている
- 育児の影響があり、仕事に満足していない
- ▨ 仕事の影響があり、育児に満足していない
- 仕事と育児のどちらも中途半端で不満がある
- どちらともいえない

資料出所：日本労働研究機構

「育児や介護と仕事の両立に関する調査報告書」（平成15年）

（注）民間企業雇用者で就学前の子供がいる男女にきいたもの

○ 育児休業を利用できたのに取得しなかった理由（複数回答）

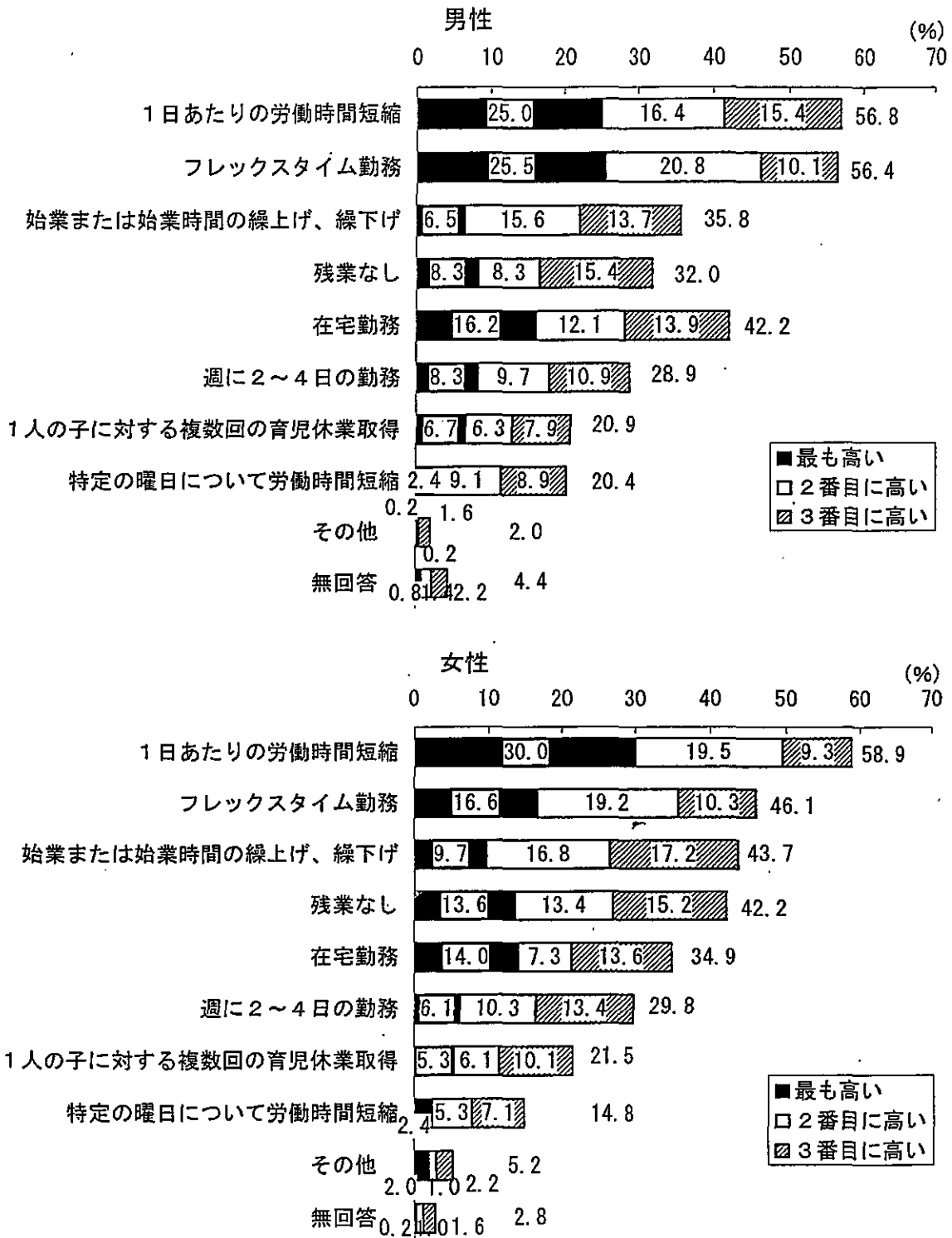


資料出所 ニッセイ基礎研究所「男性の育児休業取得に関する研究会報告書」（平成15年）

(注) 6歳未満の子を持つ配偶者のいる20歳以上40歳未満の雇用者（女性は非就業を含む）にきいたもの



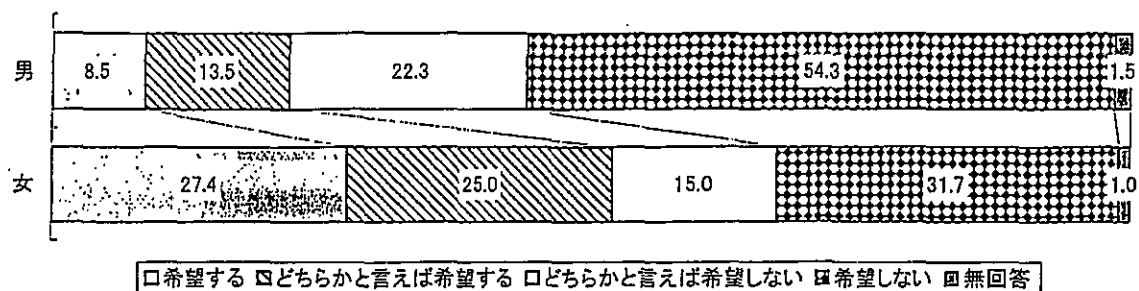
## 育児をする労働者のために必要性の高い制度



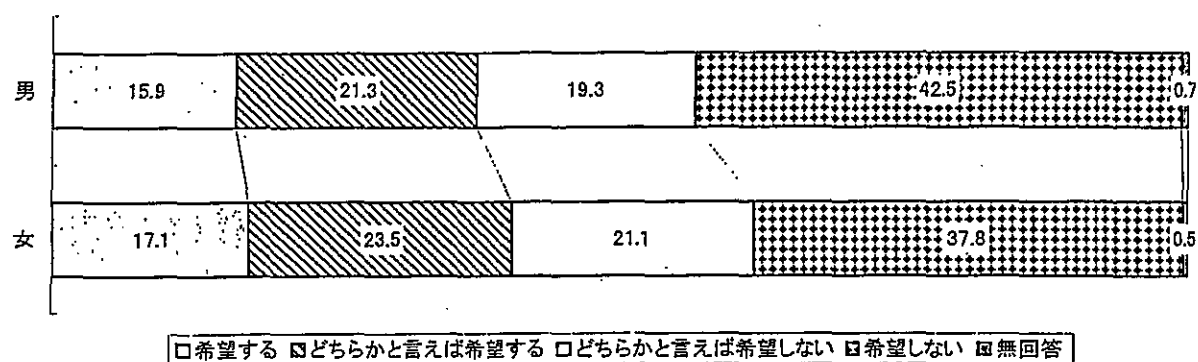
資料出所 ニッセイ基礎研究所「男性の育児休業取得に関する研究会報告書」（平成15年）

(注) 6歳未満の子を持つ配偶者のいる20歳以上40歳未満の雇用者（女性は非就業を含む）にきいたもの

性別・現時点での多様な働き方の希望(短時間正社員)



性別・現時点での多様な働き方の希望(在宅勤務)



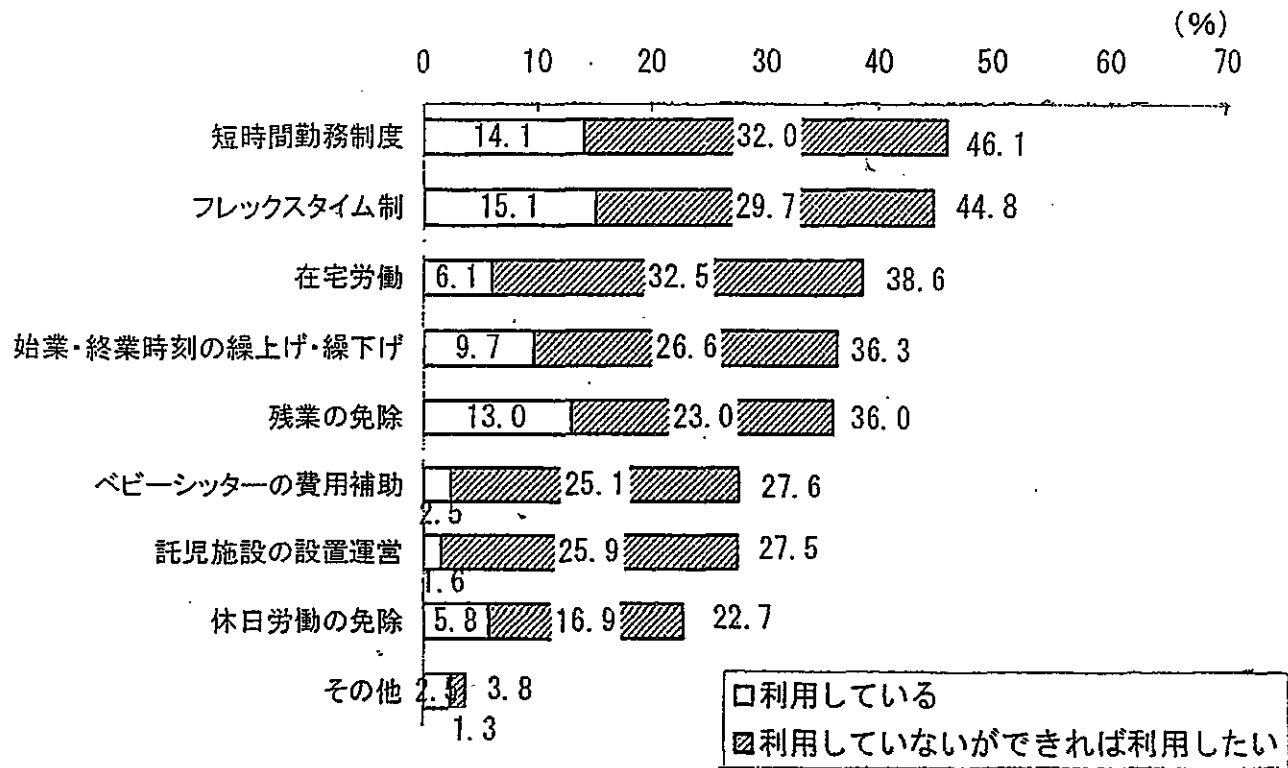
資料出所：厚生労働省

「多様就業型ワークシェアリング制度導入実務検討会議報告書」

(平成18年)

(注) 20～50歳代の男女にきいたもの

企業が行う育児支援制度で利用しているもの・したいもの（複数回答）



資料出所：日本労働研究機構

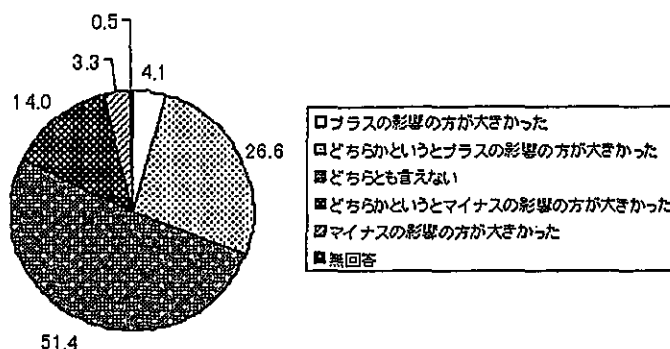
「育児や介護と仕事の両立に関する調査」（平成15年）

（注）民間企業雇用者で就学前の子どもがいる男女に調査。

## 育児休業・短時間勤務利用の職場への影響

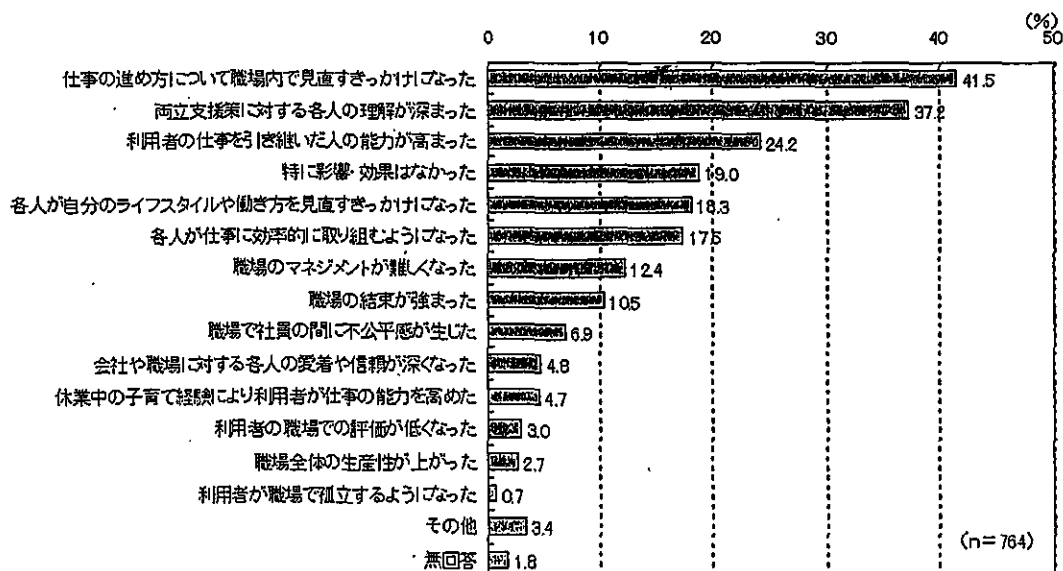
1. 育児休業制度や短時間勤務制度が利用されたことによる職場全体への総合的な影響は、プラスともマイナスとも「どちらとも言えない」という回答がもっとも多いが、「どちらかと言えばマイナスの影響」よりは「どちらかと言えばプラスの影響の方が大きかった」という回答の方が多くなっている。

図表7 「育児休業制度」「短時間勤務制度」の利用による職場への総合的影響（単数回答 n=605）



2. 具体的な影響としては「仕事の進め方について職場内で見直すきっかけになった」という回答がもっとも多い。

図表8 「育児休業制度」「短時間勤務制度」の利用による職場への影響（複数回答 n=764）



「管理職を対象とした両立支援策に関する意識調査」  
 （内閣府「少子化と男女共同参画に関する専門調査会」  
 2005年1月実施）

（注） 企業において両立支援策を利用した社員がいる部門の管理者に調査。