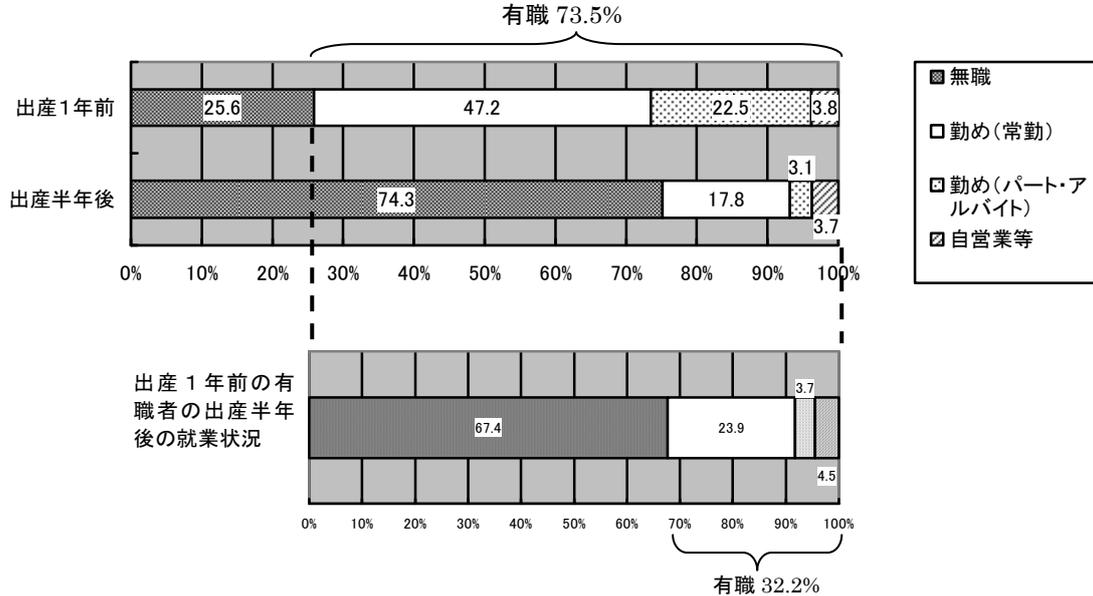


仕事と家庭の両立支援に向けた課題について
(データ集)

◇仕事と育児の両立

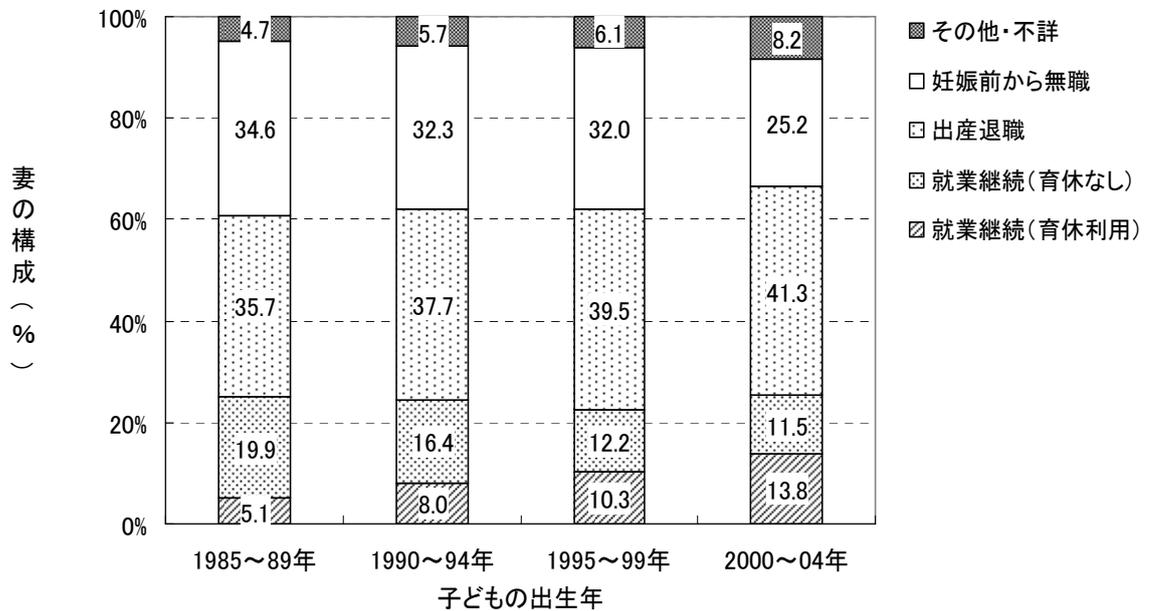
(1) 第1子出産前後の女性の就業状況の変化

○母の出産1年前の就業状況別にみた現在の就業状況（きょうだい数1人（本人のみ）の場合）（n=22,914）



出典：厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査結果」（平成14年）

○子どもの出生年別、第1子出産前後の就業経歴の構成の推移



注) 1歳以上の子を持つ初婚どうし夫婦について、第12~第13回調査を合わせて集計。

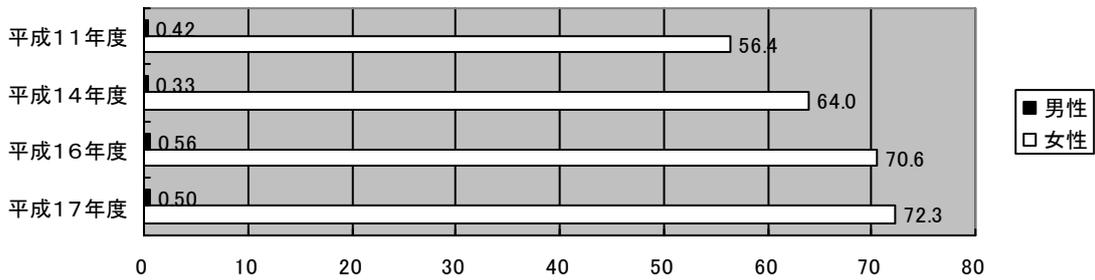
出産前後の就業経歴

- 就業継続(育休利用) — 第1子妊娠前就業~育児休業取得~第1子1歳時就業
- 就業継続(育休なし) — 第1子妊娠前就業~育児休業取得なし~第1子1歳時就業
- 出産退職 — 第1子妊娠前就業~第1子1歳時無職
- 妊娠前から無職 — 第1子妊娠前無職~第1子1歳時無職

出典：国立社会保障・人口問題研究所「第13回出生動向基本調査」（平成17年）

(2) 育児休業取得率の推移

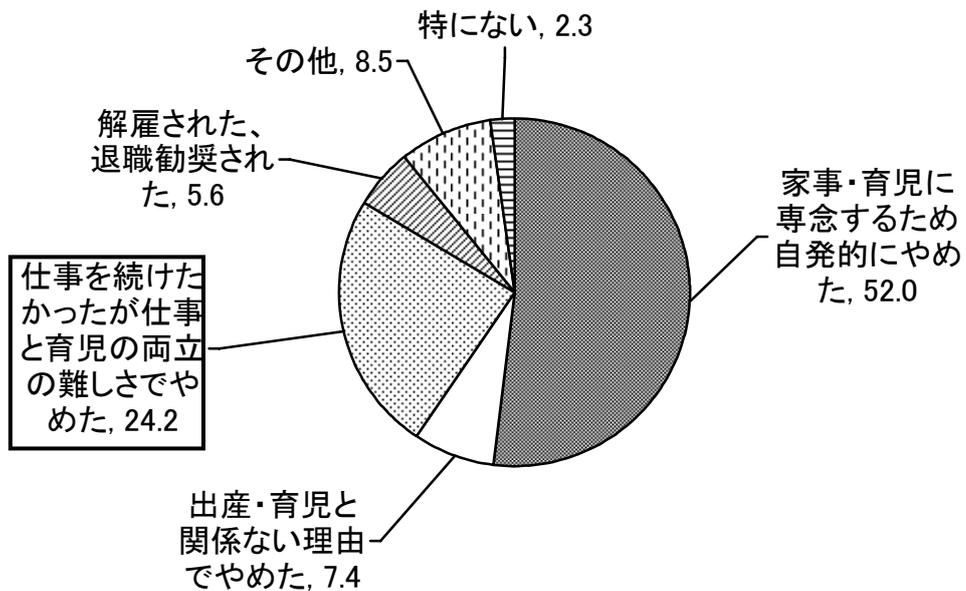
○ 出産者又は配偶者が出産した者に占める育児休業取得者の割合（事業所規模5人以上）



出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成17年）

(3) 女性が仕事をやめた理由・両立が難しかった具体的理由

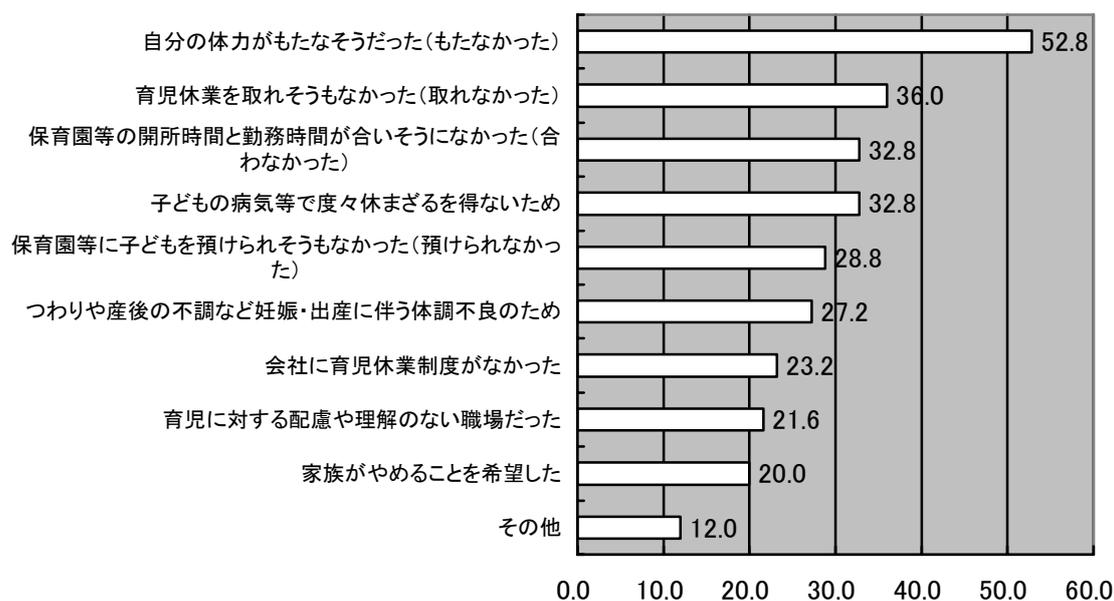
○ 「出産1年前には雇用者で現在は無職」で就学前の子どもがいる女性が仕事をやめた理由（n=517）



注) 調査対象は「出産1年前時点で雇用者として勤務していた現在無職の女性で就学前の子どもがいる者」

出典：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）

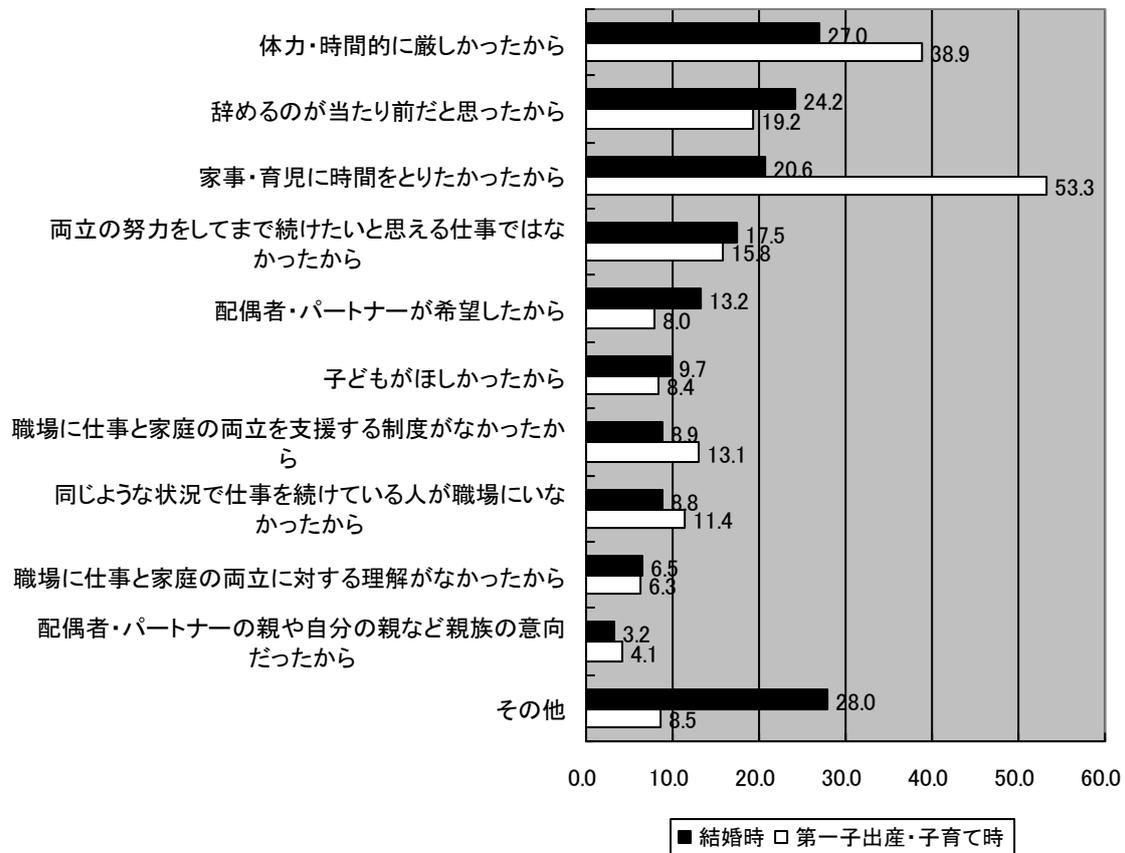
○「仕事を続けたかったが仕事と育児の両立の難しさでやめた」と回答した者の両立が難しかった具体的理由（n = 125）



注) 調査対象は「出産1年前時点で雇用者として勤務していた現在無職の女性で就学前の子どもがいる者」

出典：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)

○結婚時・第一子の出産、子育て時に仕事をやめた理由（3つまで選択。結婚：n = 908、第一子出産・子育て：n = 814）

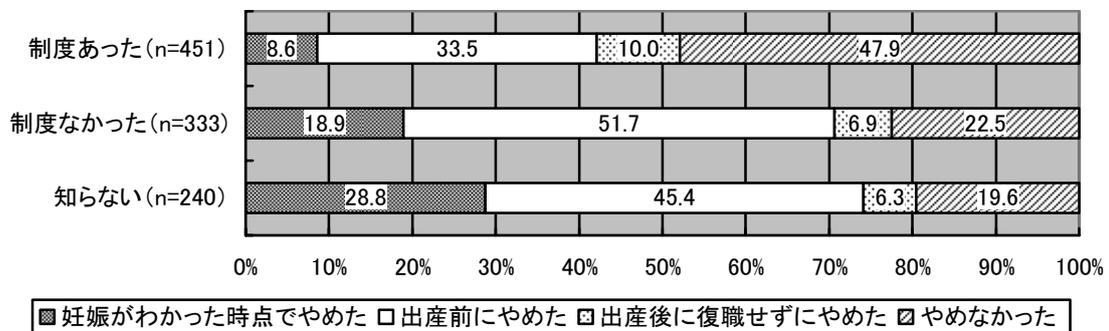


注) 調査対象は「30~40代の女性」

出典：内閣府「女性のライフプランニング支援に関する調査報告書」（平成19年）

(4) 育児休業制度の有無・認知の有無と就業継続

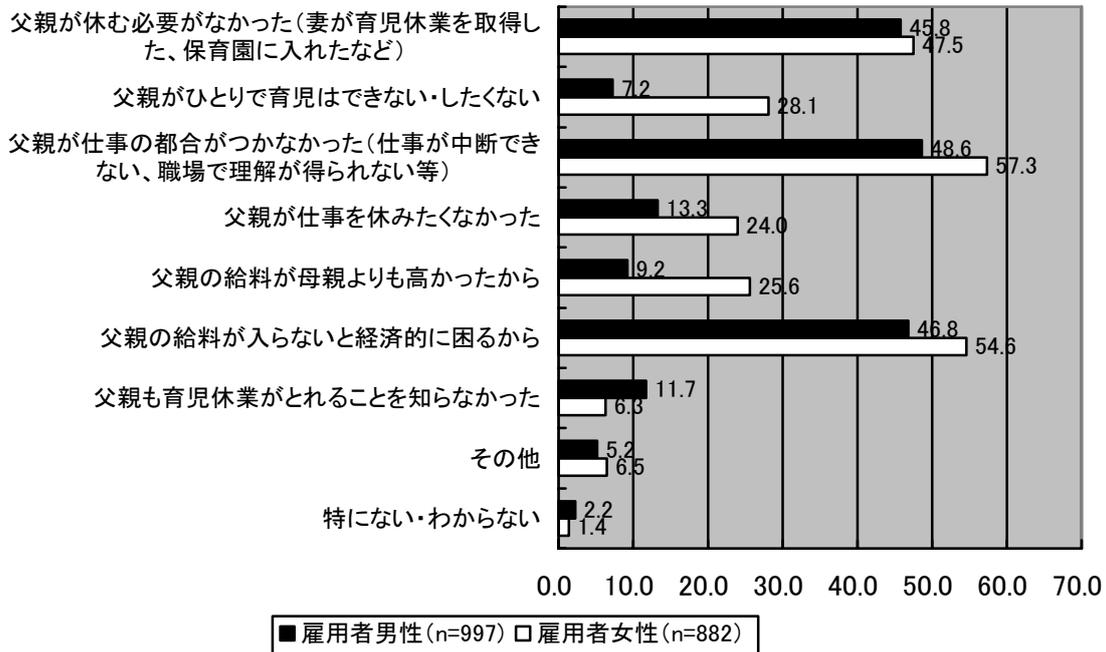
○第一子妊娠・出産時の育児休業制度の有無別・退職/継続就業選択



出典：労働政策研究・研修機構「仕事と育児の両立支援—企業・家庭・地域の連携を—」（平成18年）

(5) 父親が育児休業を取得しない理由

○父親が育児休業を取得しなかった理由（複数回答）

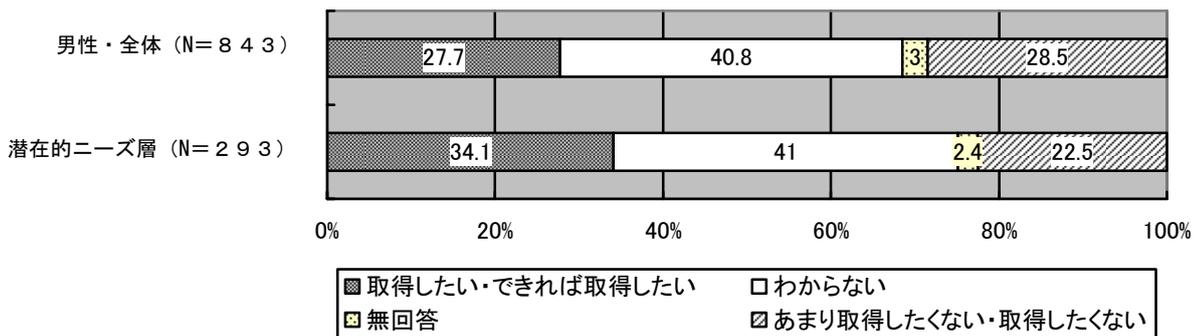


注) 調査対象は「民間企業雇用者で就学前の子どもがいる男女」

出典：日本労働研究機構「育児と介護と仕事の両立に関する調査」(平成15年)

(6) 男性の育児休業取得ニーズ

○男性の育児休業取得希望

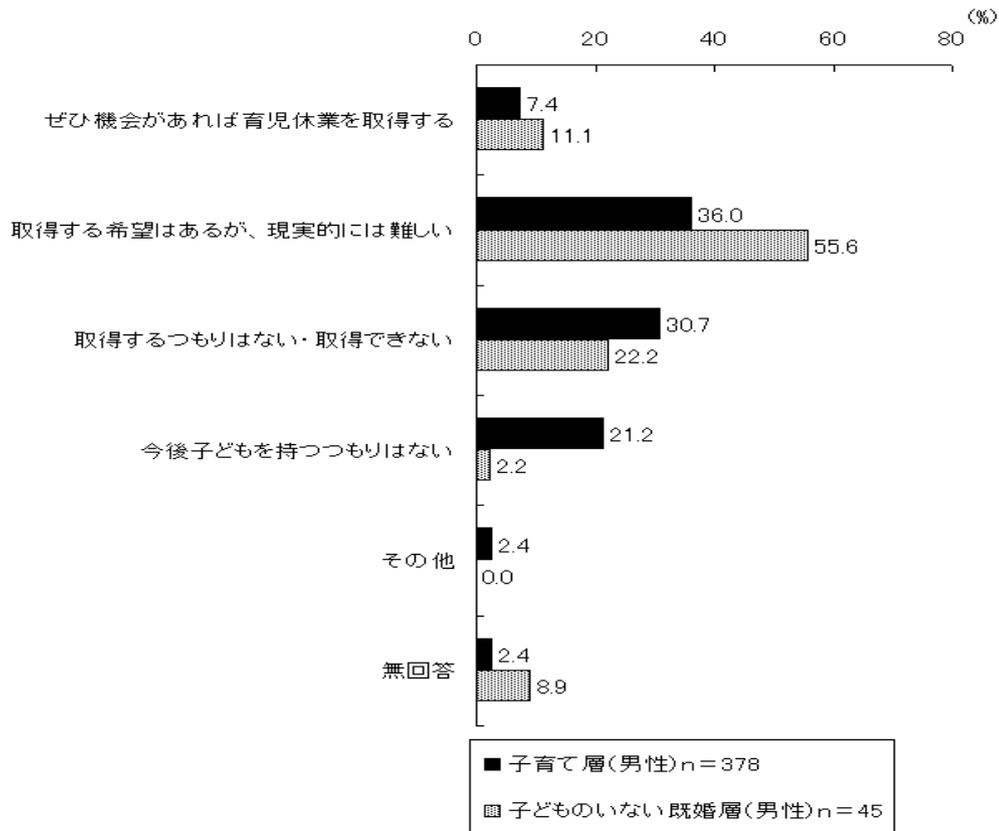


注) 潜在的ニーズ層：雇用就業者で、「未婚」「既婚・子どもなし」「既婚・末子年齢12歳以下」の男性で、子どもを「近いうちに持つ予定である」「いつかはもつと思う」「わからない」と回答している男性

出典：労働政策研究・研修機構「仕事と生活の調和を可能にする社会システムの構築に関する研究」(平成19年)

○男性の育児休業取得に関する考え方

男性の考え方

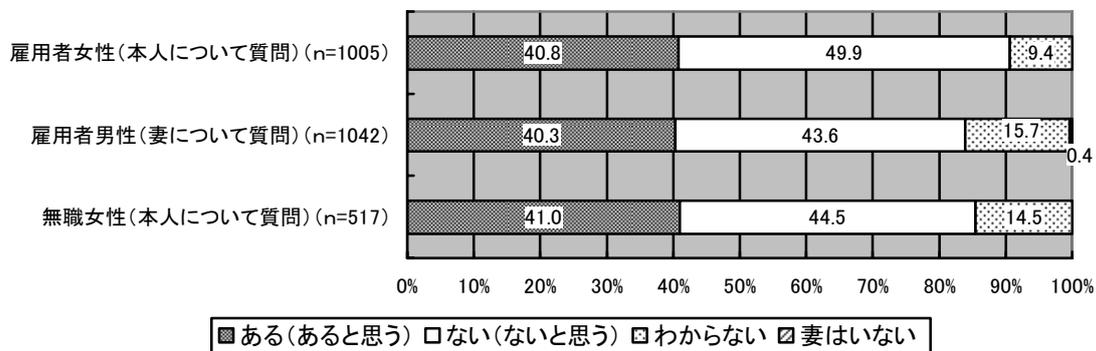


注) 子育て層とは「0～15歳の子どもをもつ者」、子どものいない既婚層とは「子どものいない25～35歳の既婚者」

出典：(財)こども未来財団「子育てに関する意識調査事業調査報告書」
(平成12年度)

(7) 育児ノイローゼや産後うつを経験

○育児ノイローゼや産後うつではないかと思った経験



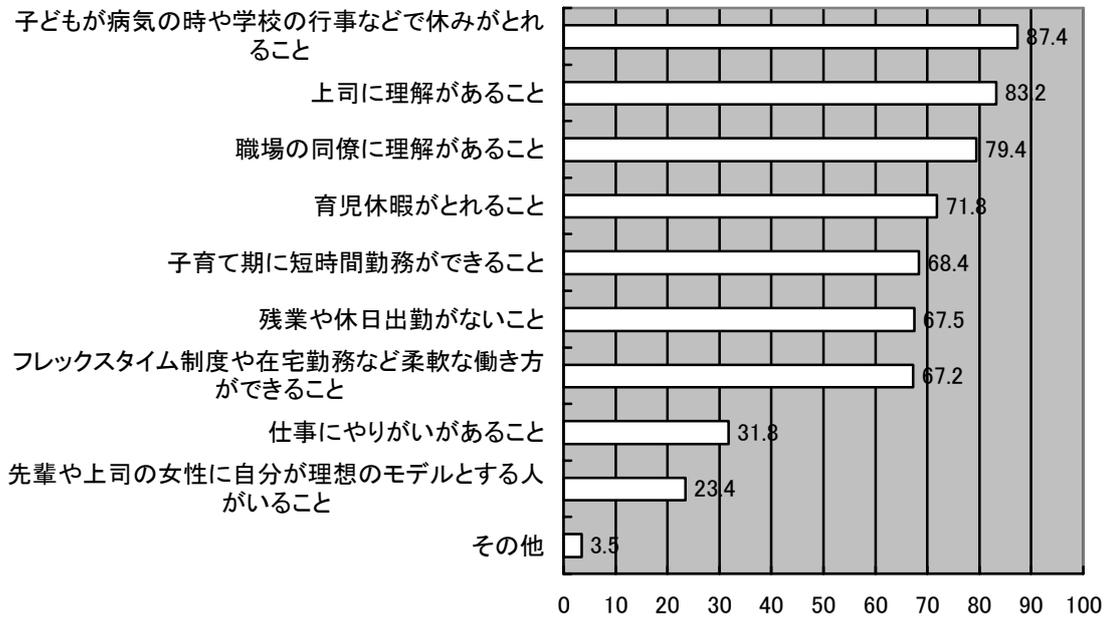
注) 調査対象は、「民間企業雇用者で就学前の子供がいる男女」。

注) 男性の場合は、「妻が育児ノイローゼや産後うつではないかと思ったことはありますか」という質問。「妻はいない」の選択肢は雇用者男性に対するもの。

出典：日本労働研究機構「育児と介護と仕事の両立に関する調査」(平成15年)

(8) 企業の育児支援制度の利用ニーズ

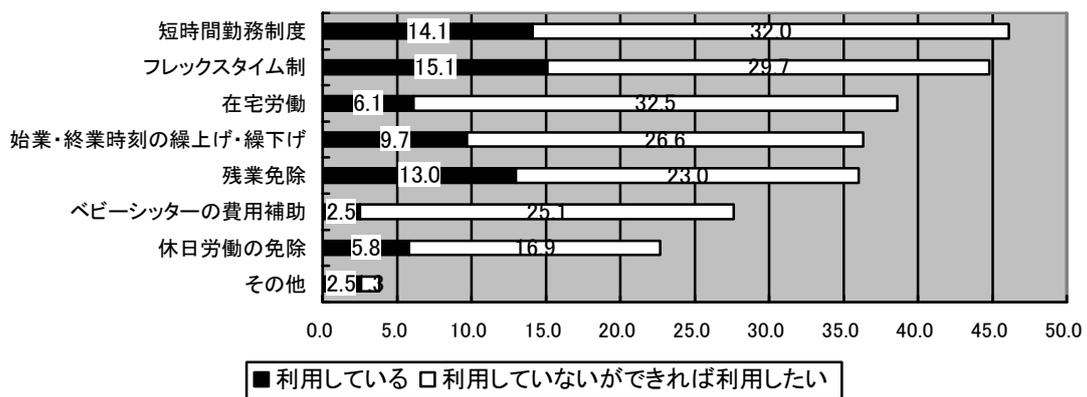
○子育てしながら働く場合に、職場の環境や制度として必要だと思うこと（複数回答。n = 3, 100）



注) 調査対象は「30~40代の女性」

出典：内閣府「女性のライフプランニング支援に関する調査報告書」（平成19年）

○企業が行う育児支援制度について、「利用している」「利用していないができれば利用したい」もの（複数回答。n = 2, 047）



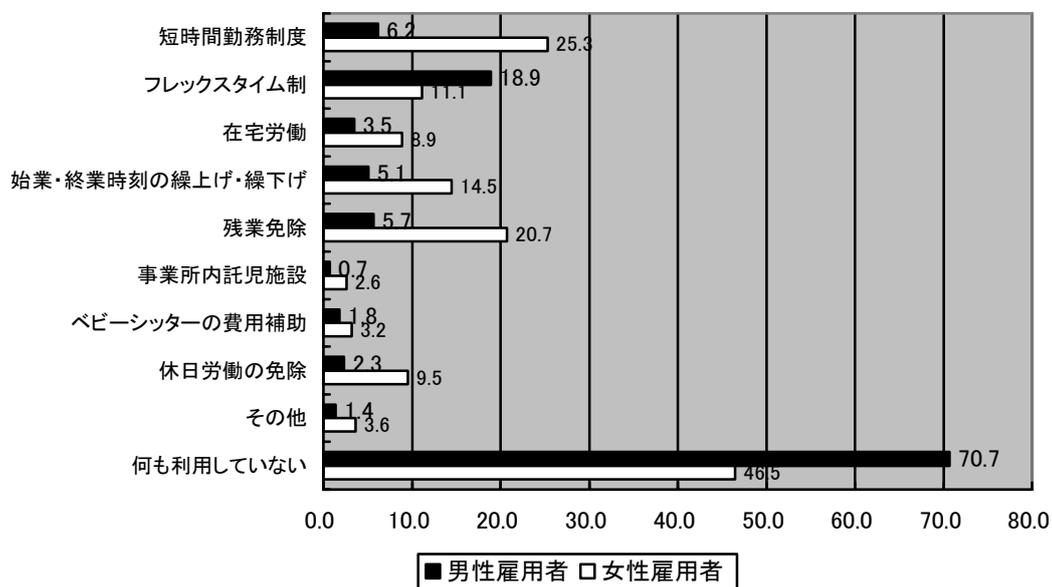
注) 調査対象は、「民間企業雇用者で就学前の子供がいる男女」。

注) 「短時間勤務制度」 = 「1日当たりの勤務時間の短縮」 + 「週・月の所定労働日を減らす」。重複分は除く。

出典：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）

(9) 企業の育児支援制度の利用状況

○企業が行う育児支援のうち、現実に利用しているもの（複数回答。n = 2,047）



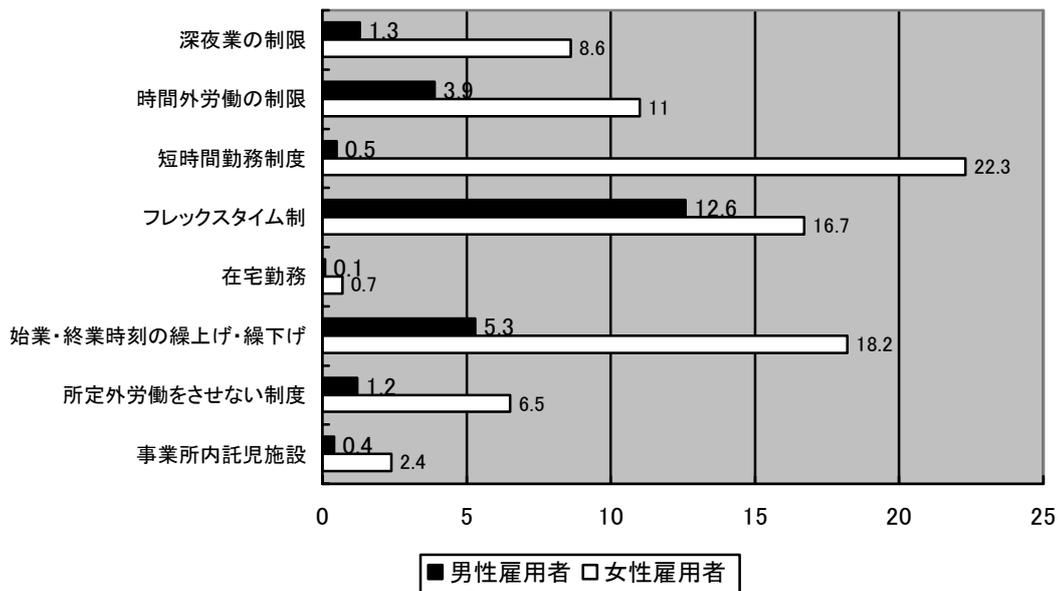
注) 調査対象は、「民間企業雇用者で就学前の子供がいる男女」。

注) 問いは、「企業が行う育児支援のうち、現実に利用しているものはどれですか」。

注) 「短時間勤務制度」 = 「1日当たりの勤務時間の短縮」 + 「週・月の所定労働日を減らす」。重複分は除く。

出典：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)

○企業が行う育児支援の利用経験（複数回答。n = 1, 553）



注) 調査対象は「10人以上規模企業の40歳以下の正社員」

注) 選択肢「①現在の勤務先で利用した、②以前の勤務先で利用した、③利用したことがない」のうち、①と②の合計（重複分は除く）。

出典：ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」（集計中）

(10) 子を持つ母親の働き方

○子を持つ母親の働き方として、子どもの年齢ごとに望ましいと思うもの（n = 1, 553）

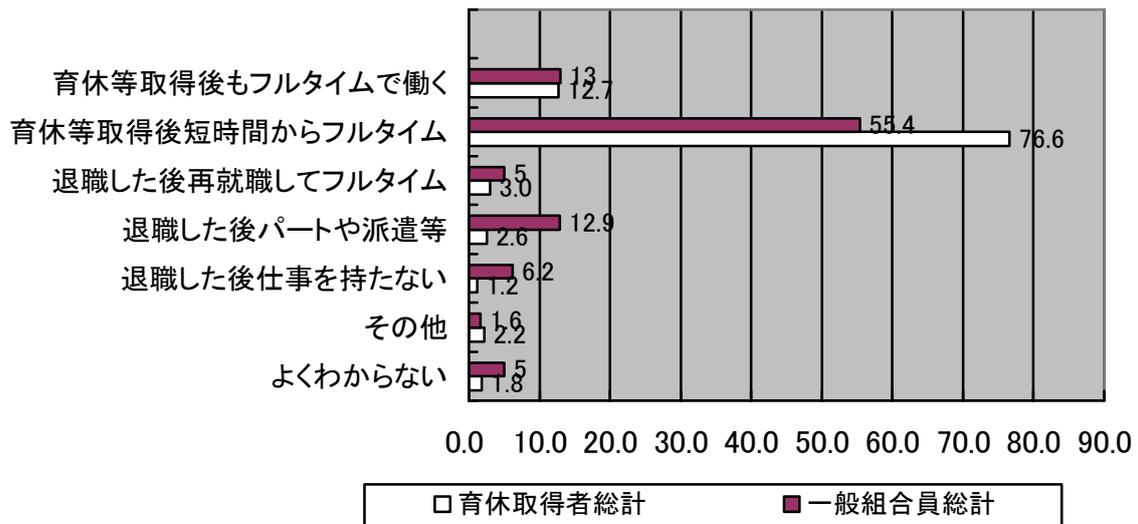
（※上位2つのセルに色づけ）

	残業のある働き方	残業のない働き方	短時間勤務	在宅勤務	育児休業	子育てに専念	無回答
1歳まで	0.6	3.1	4.1	1.4	45.7	42.4	2.6
1歳半まで	1.1	8.6	16.2	5.9	31.4	34.4	2.4
3歳まで	1.9	16.2	30.7	9.5	14.5	25.0	2.3
小学校就学前まで	3.2	30.6	41.0	7.5	3.5	11.6	2.6
小学校3年生まで	7.0	43.8	37.2	5.3	0.8	3.9	2.1
小学校卒業まで	14.8	51.4	25.7	3.0	0.3	2.8	2.1

注) 調査対象は「10人以上規模企業の40歳以下の正社員」

出典：ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」（集計中）

○子どもができた女性の正社員の望ましいライフコース（n = 504）

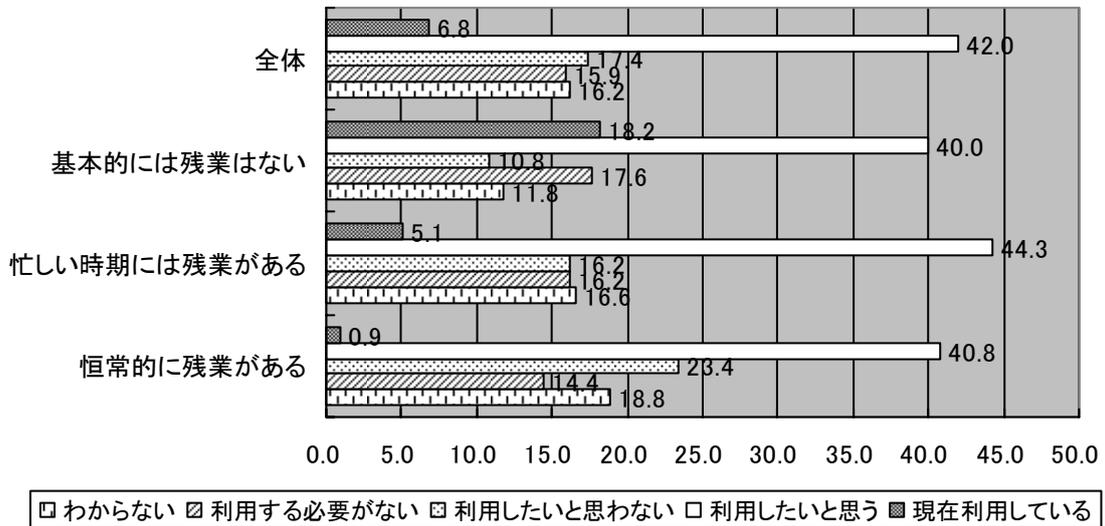


注) 調査対象は「電機連合直加盟 133 組合の組合員（年齢等の指定なし）」。
 注) 「育休取得者」は「過去5年以内に育児休業から復職した組合員」

出典：電機連合「仕事と生活の調和に関する調査結果」（平成19年）

(11) 短時間勤務制度の利用意向

○育児のための短時間勤務制度の利用意向（勤務先の制度の有無にかかわらず）
 (n = 1, 553)

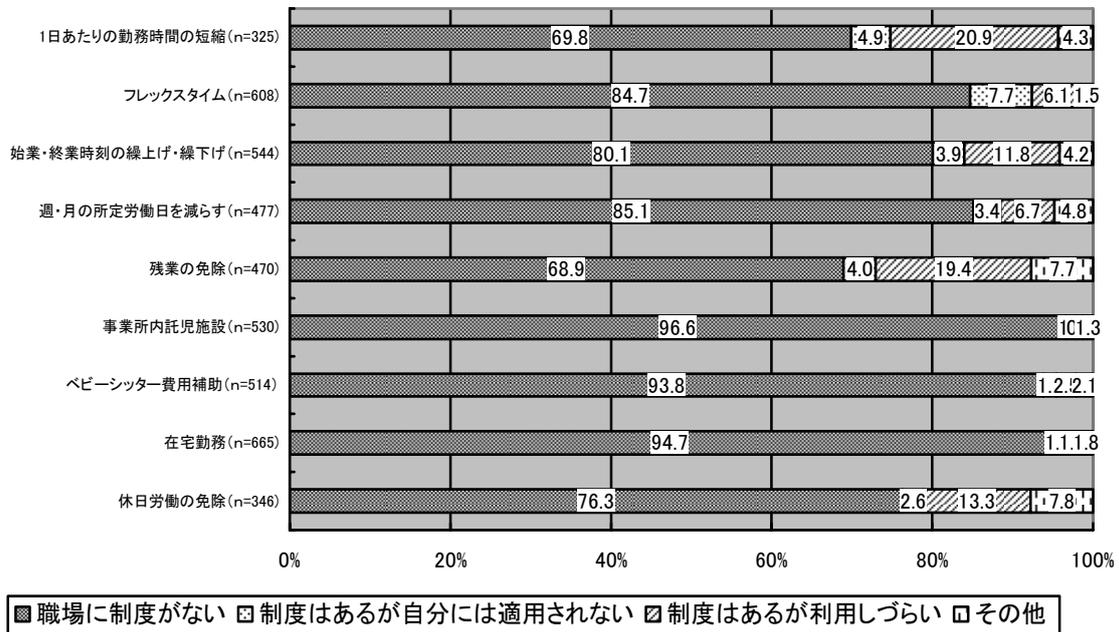


注) 調査対象は「10人以上規模企業の40歳以下の正社員」
 注) 回答者本人の普段の働き方とのクロス集計

出典：ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」（集計中）

(12) 育児支援で利用したいものを実際は利用していない理由

○企業が行う育児支援で利用したいものを実際は利用していない理由（利用していないができれば利用したいと回答した者）



注) 調査対象は、「民間企業雇用者で就学前の子供がいる男女」。

出典：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)

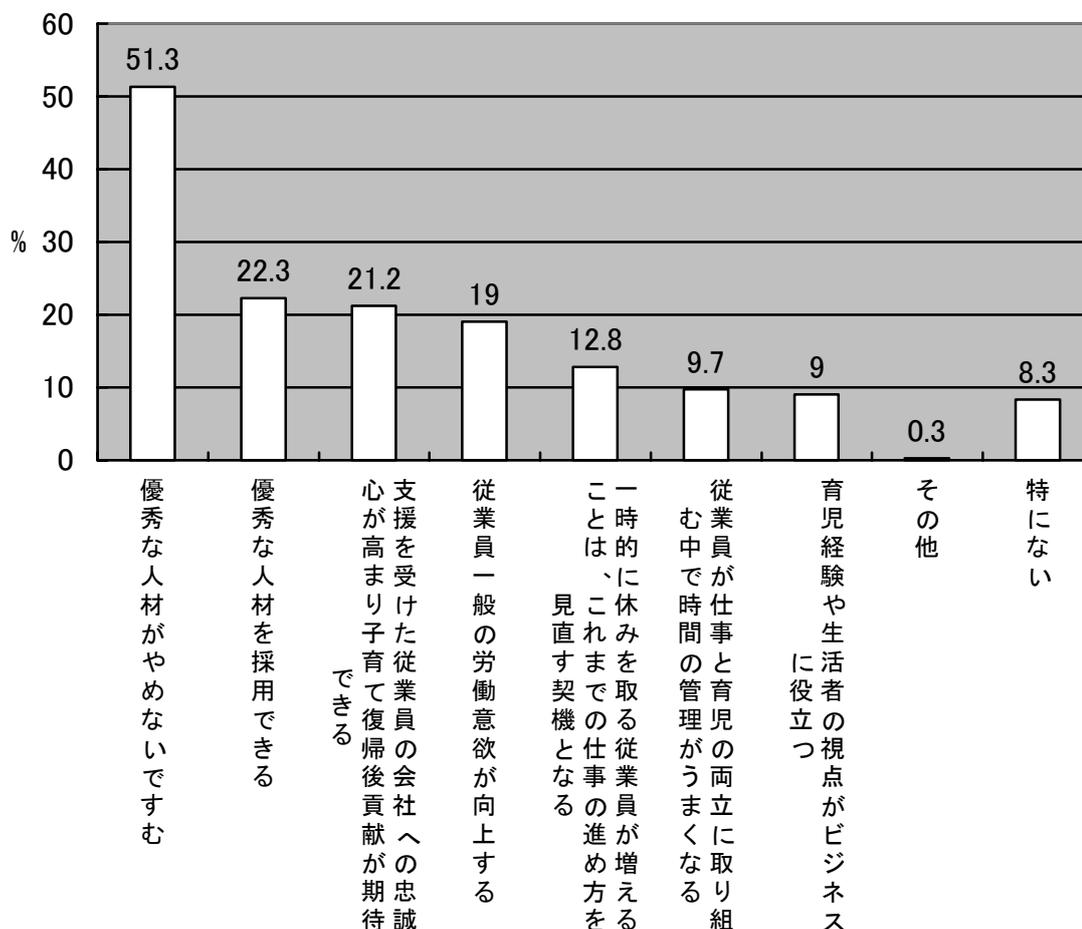
(13) 両立支援制度の導入状況別、女性正社員の継続就業のパターン

区分	調査数	全体	最も多い継続就業のパターン (%)					無回答
			結婚や自己都合で退職	妊娠や出産を機に退職	育児休業を利用するが1～2年後に退職	育児休業を利用してその後も継続就業	出産後、育児休業を利用しないで継続就業	
全体	446	100.0	46.9	11.4	4.0	36.1	0.9	0.7
制度導入が進んでいる企業	193	100.0	35.8	9.8	2.6	50.3	0.5	1.0
制度導入が進んでいない企業	249	100.0	54.6	12.9	5.2	25.7	1.2	0.4

注) 「育児・介護支援等の制度(12項目)」により、企業を13に区分。「得点0～4」を「制度導入が進んでいない企業」、「得点5～12」を「両立支援制度が進んでいる企業」とした。

出典：ニッセイ基礎研究所「両立支援と企業業績に関する研究会報告書」(平成18年)

(14) 仕事と育児の両立を支援する取組が、企業業績に与えるプラス面 (N=2,006)

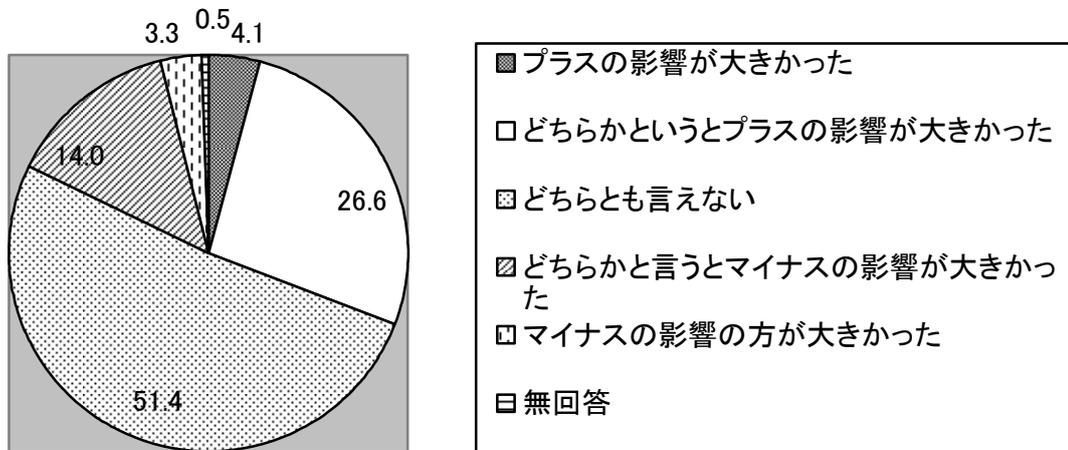


(注) 「Yahoo」リサーチモニター」から抽出し、2,543企業（従業員規模別では、0～20人が1,529社、21～50人が282社、51～100人が163社、101～300人が233社、301～1000人が154社、1001人以上が182社となっている。）中、仕事と育児両立支援取組実施の企業業績への影響について「企業の業績には関係しない」と回答した企業を除いた2,006企業が回答。

出典：(株)富士通総研「中小企業の両立支援に関する企業調査」（「中小企業白書」（平成18年）に掲載）

(15) 管理職からみた育児休業制度等の両立支援の職場への影響

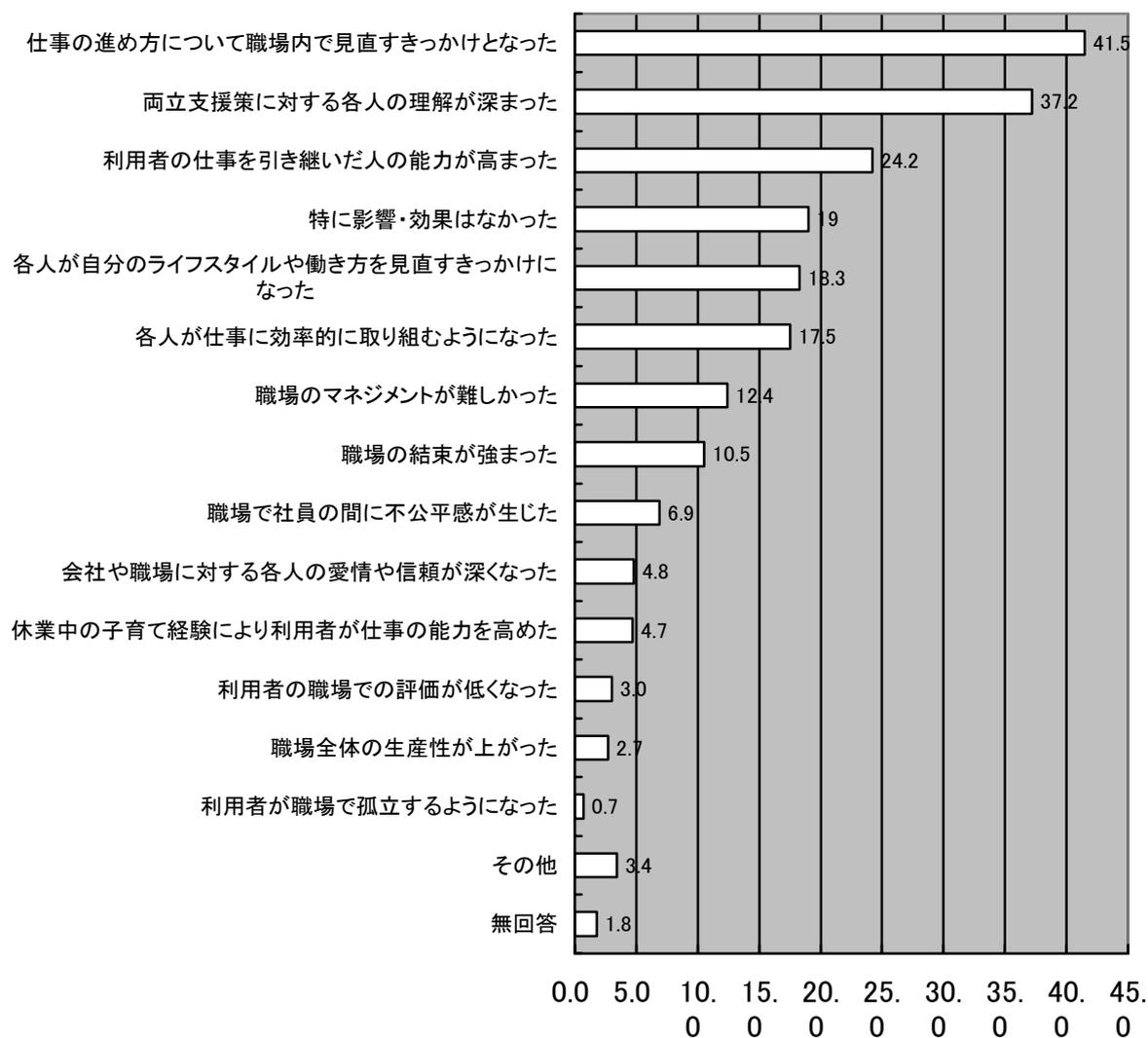
○「育児休業制度」「短時間勤務制度」の利用による職場への総合的影響（N＝605）



注) 調査対象は、「従業員100人超企業の管理職で、過去3年間に部下が育児休業制度を利用した者」

出典：内閣府男女共同参画局「管理者を対象とした両立支援策に関する意識調査」（平成17年）

○「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）



注) 調査対象は、「従業員100人超企業の管理職で、過去3年間に部下が育児休業制度を利用した者」

出典：内閣府男女共同参画局「管理者を対象とした両立支援策に関する意識調査」（平成17年）

◇ 仕事と介護の両立

(1) 男女別事業所規模別介護休業取得者割合

(%)

	女性常用労働者に占める 介護休業取得者の割合	男性常用労働者に占める 介護休業取得者の割合
合 計	0.08 《0.08》	0.02 《0.03》
〔事業所規模〕		
500人以上	0.08 《0.10》	0.01 《0.01》
100～499人	0.07 《0.07》	0.01 《0.01》
30～99人	0.07 《0.05》	0.01 《0.01》
5～29人	0.11 《0.11》	0.03 《0.05》
30人以上〔再掲〕	0.07 《0.06》	0.01 《0.01》

注) 労働者に占める介護休業取得者の割合とは、H16.4.1～H17.3.31までに介護休業を開始した者の割合。

注) 《 》 は、平成14年度調査の数値。(H13.4.1～H14.3.31までに介護休業を開始した割合)

出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度)

(2) 介護のために必要だった連続休暇及び介護開始時の対応 (対労働者)

○介護のために必要だった連続休暇

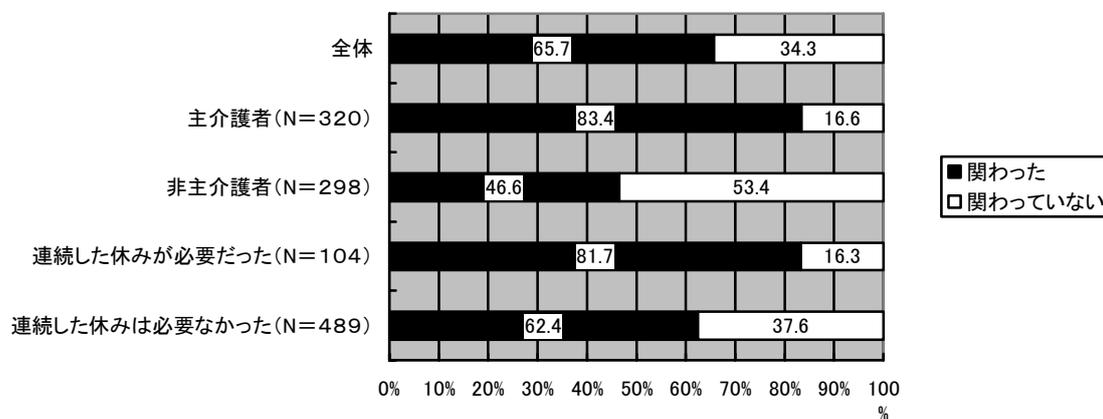
	N	(%)
合計	600	100.0
連続した休みは必要なかった	496	82.7
連続して2週間未満	48	8.0
連続して2週間～1ヶ月未満	15	2.5
連続して1ヶ月～3ヶ月未満	15	2.5
連続して3ヶ月～6ヶ月未満	6	1.0
連続して6ヶ月～1年未満	2	0.3
連続して1年以上	18	3.0

注) 調査対象は、「介護を必要とする同居家族がいる30～59歳の男女」。

注) 介護開始時に雇用経験があるものをサンプルとした

出典：労働政策研究・研修機構「介護休業制度の利用状況等に関する研究」報告書（平成18年）

○介護開始時の対応 (全体・介護役割別・休みの必要の有無別)



注) 調査対象は、「介護を必要とする同居家族がいる30～59歳の男女」。

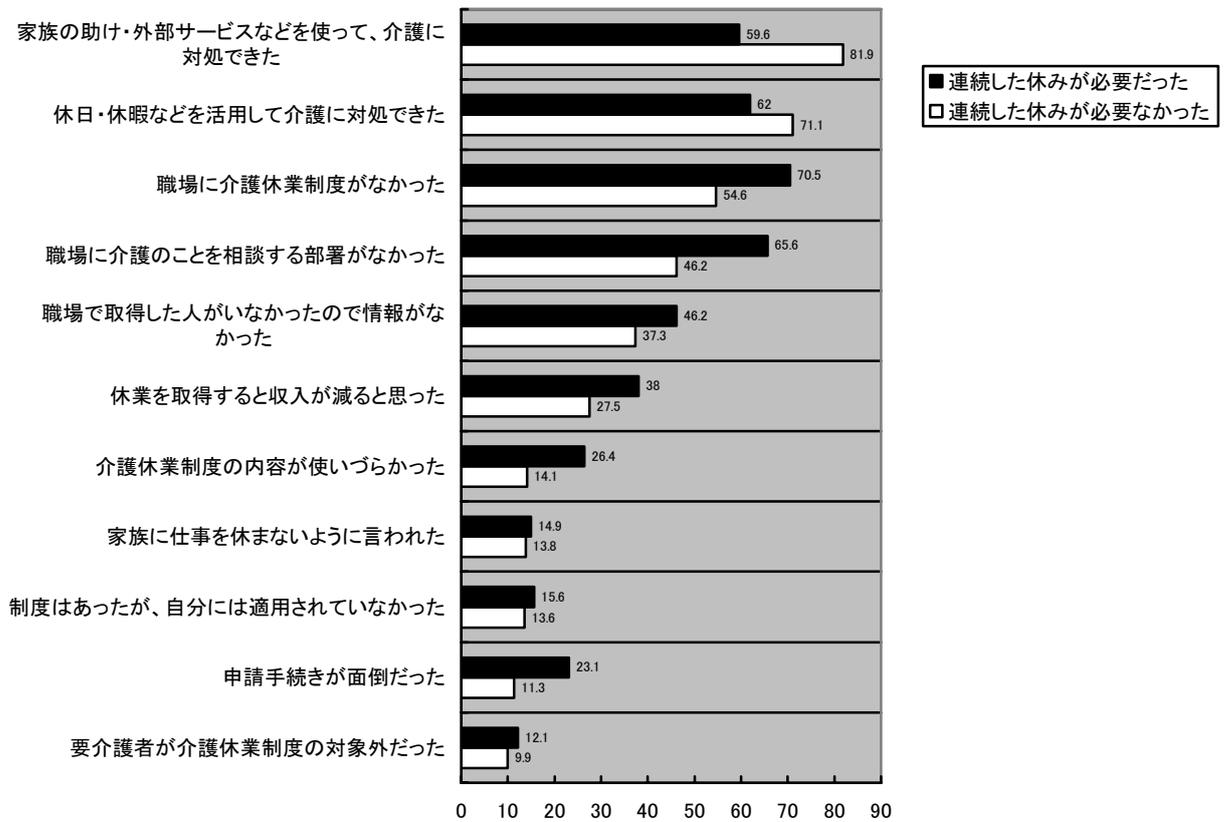
注) 介護開始時に雇用経験があるものをサンプルとした。

注) 下記のうちひとつでも「あなたが主に行った」がある場合、「関わった」とした。

- 病院・介護施設等の入退院の手続き
- 介護のための情報収集・手続き
- 介護のための住宅整備に関すること
- 介護用品の購入・レンタル等の手配

出典：労働政策研究・研修機構「介護休業制度の利用状況等に関する研究」報告書（平成18年）

(3) 介護休業を取得しなかった理由（対労働者、介護休業を取得しなかった理由～休みの必要の有無別）



注) 調査対象は、「介護を必要とする同居家族がいる 30～59 歳の男女」。
 注) 介護開始時に雇用経験があるものをサンプルとした

出典：労働政策研究・研修機構「介護休業制度の利用状況等に関する研究」報告書（平成 18 年）