

参考データ集

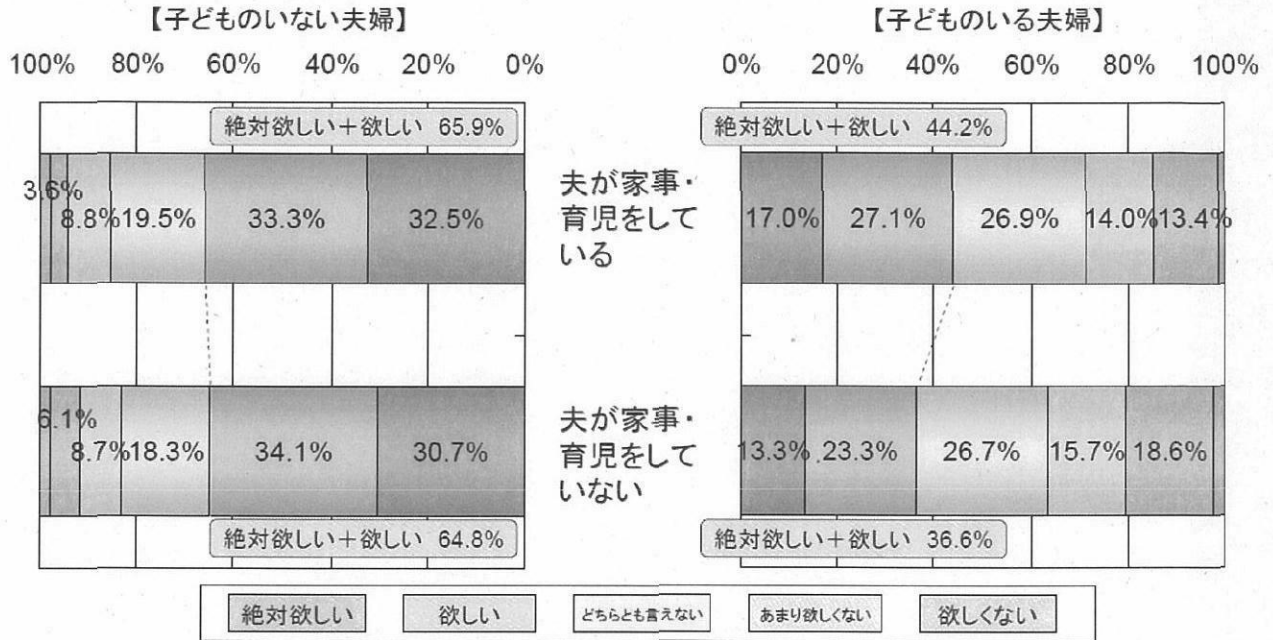
目 次

1	男性の育児参加について	1
2	子の看護休暇について	10
3	育児休業の再度取得について	18
4	期間雇用者の育児休業取得について	22
5	在宅勤務について	23

1 男性の育児参加について

【労働者の実態等について】

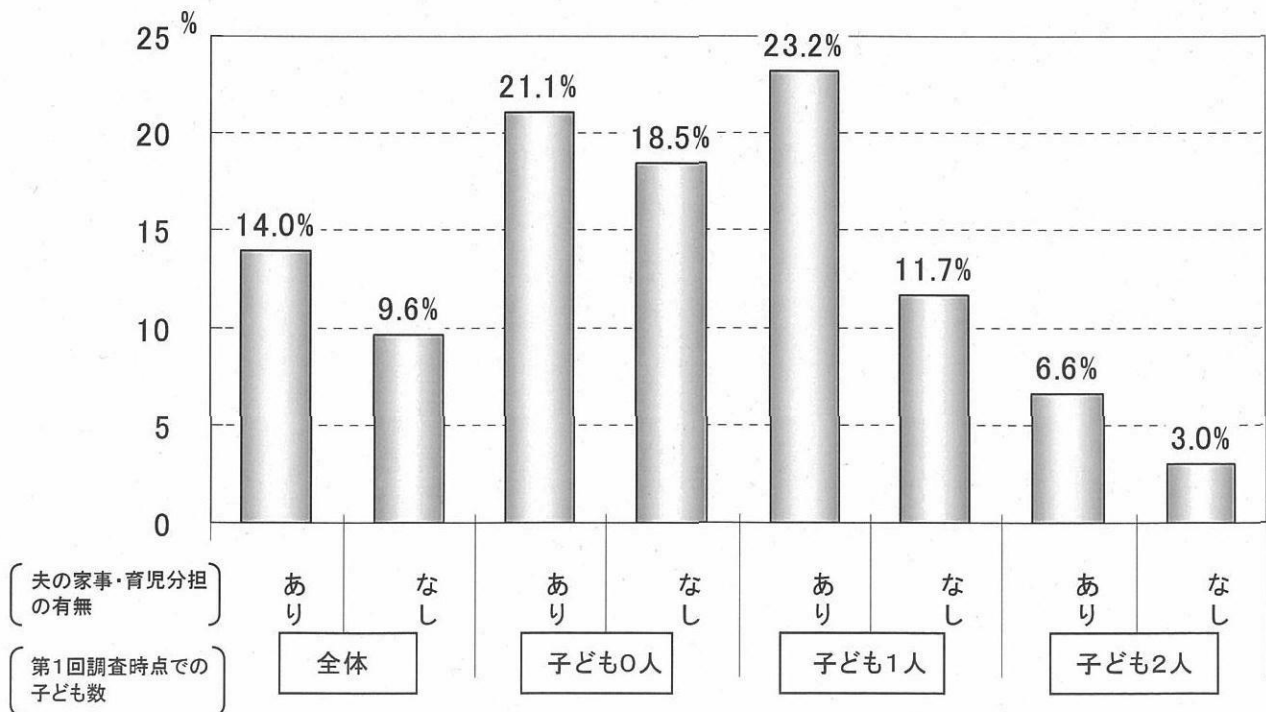
○夫の家事・育児分担と妻の出産意欲



資料: 厚生労働省「第1回21世紀成年者縦断調査」(2002年)

○男性の家事・育児分担と出産

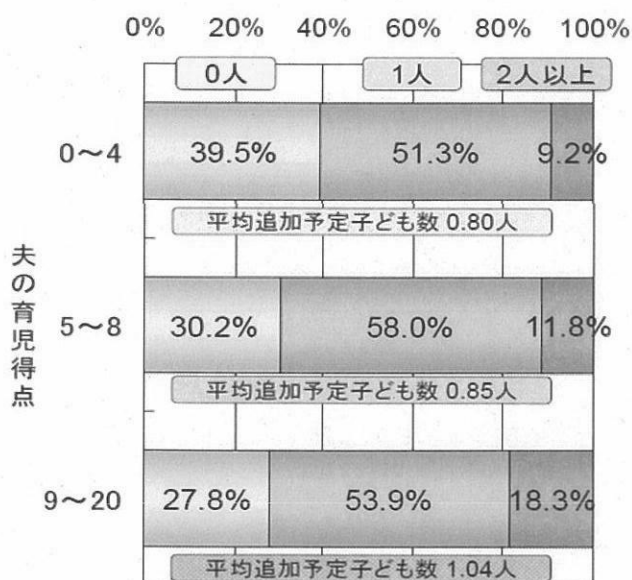
夫の家事・育児分担の有無別にみた第1回調査(平成14年11月実施)から第2回調査(平成15年11月実施)の間に子が出生した割合



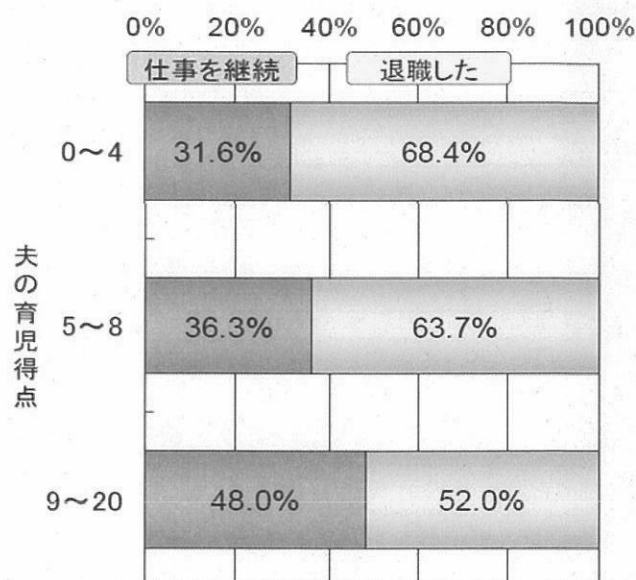
資料: 厚生労働省「第2回21世紀成年者縦断調査」(2003年)

○夫の家事・育児分担と妻の出産意欲、就労継続

現在子ども一人の夫婦の追加予定子ども数



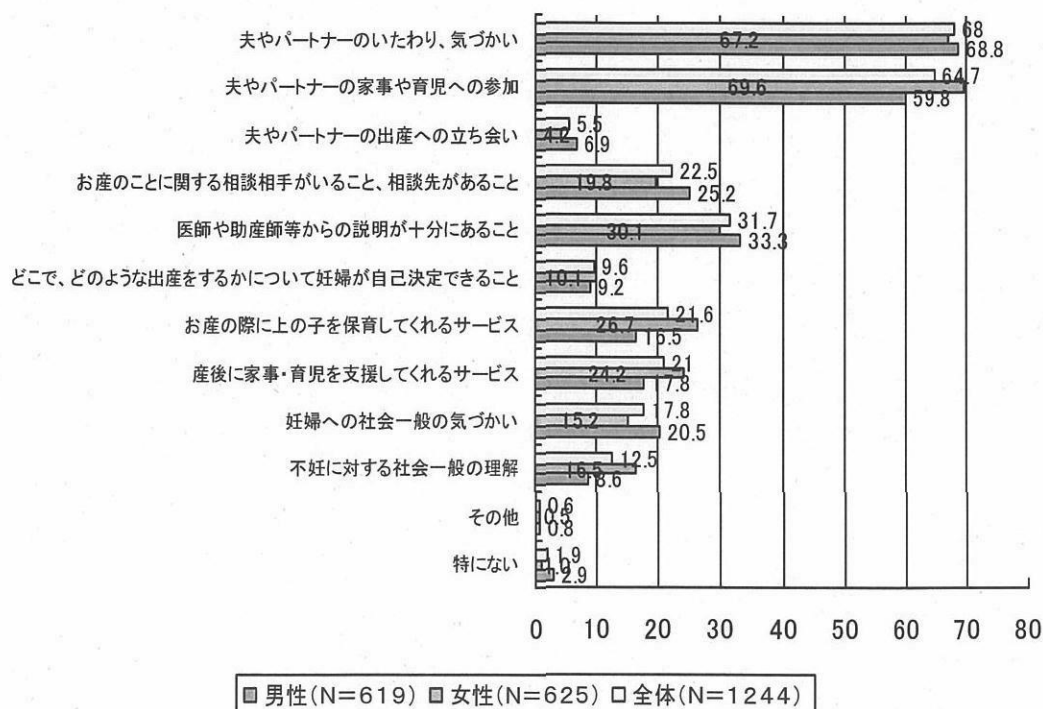
第一子出産時の妻の就業継続率



(注)「夫の育児得点」は、「遊び相手をする」、「風呂に入れる」、「食事をさせる」、「寝かしつける」、「おむつを替える」の領域別に、「月1~2回」(1点)、「週1~2回」(2点)、「週3~4回」(3点)、「毎日・毎回」(4点)、「やらない」(0点)とし、5領域の得点を合算したもの

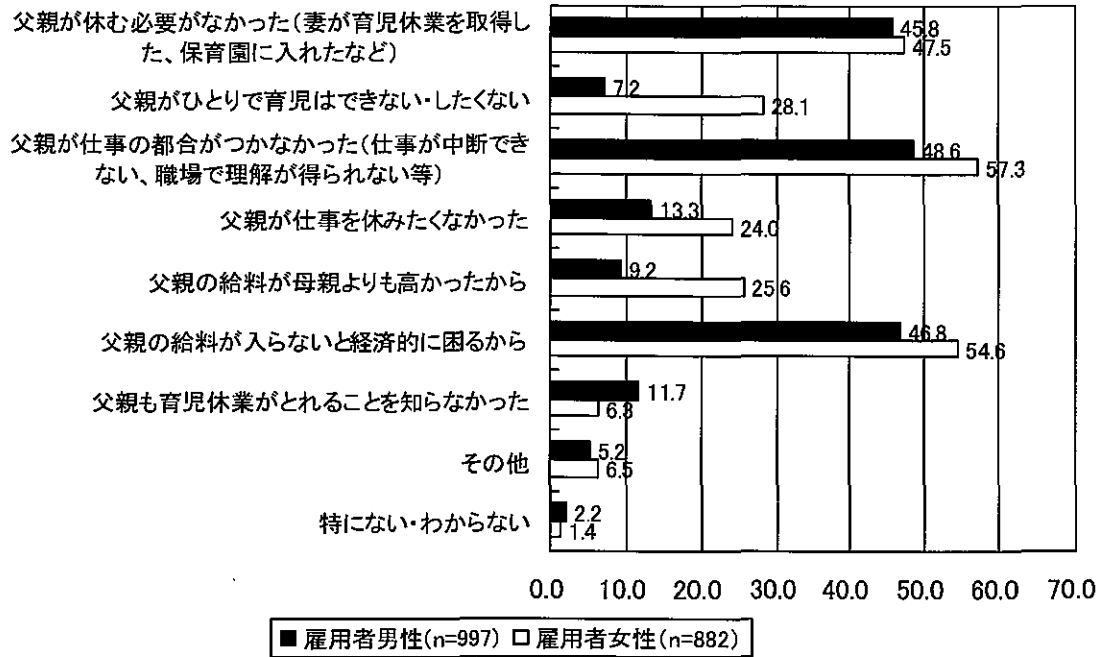
資料：国立社会保障・人口問題研究所「第3回全国家庭動向調査」(2005年)

○妊娠や出産に関して重要と思われること



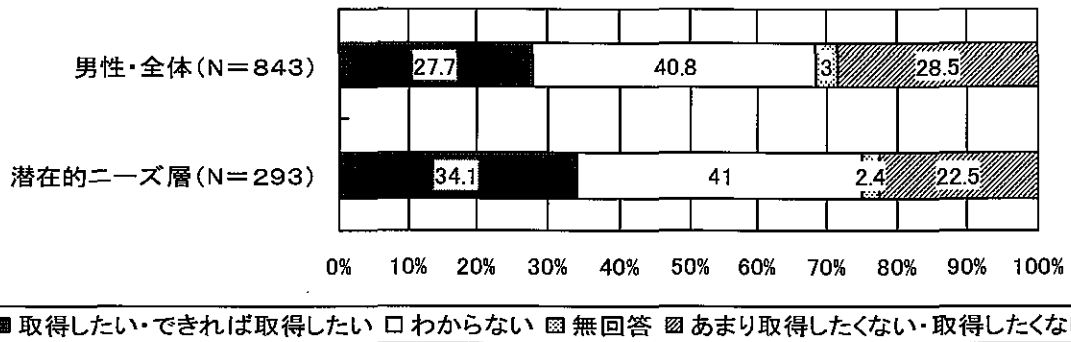
注 調査対象は「子育て層(高校生までの子どもを持つ男女)」
 出典：(財)こども未来財団「子育てに関する意識調査」(平成15年度)

○父親が育児休業を取得しなかった理由（複数回答）



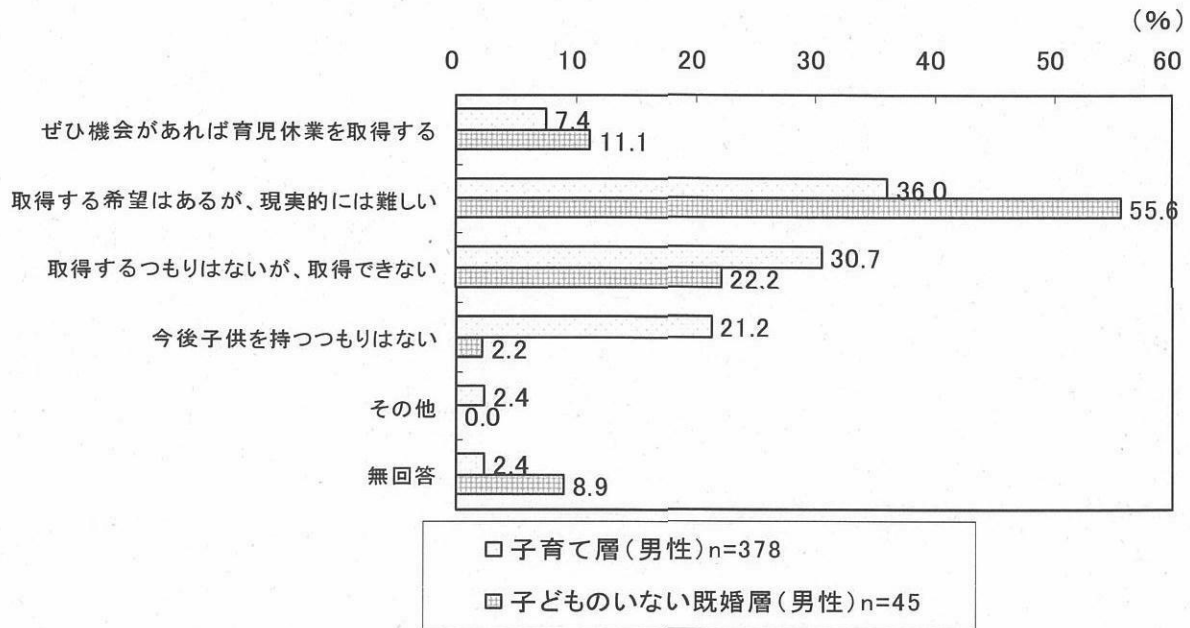
注) 調査対象は「民間企業雇用者で就学前の子どもがいる男女」
 出典: 日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査」(平成15年)

○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ついての考え方

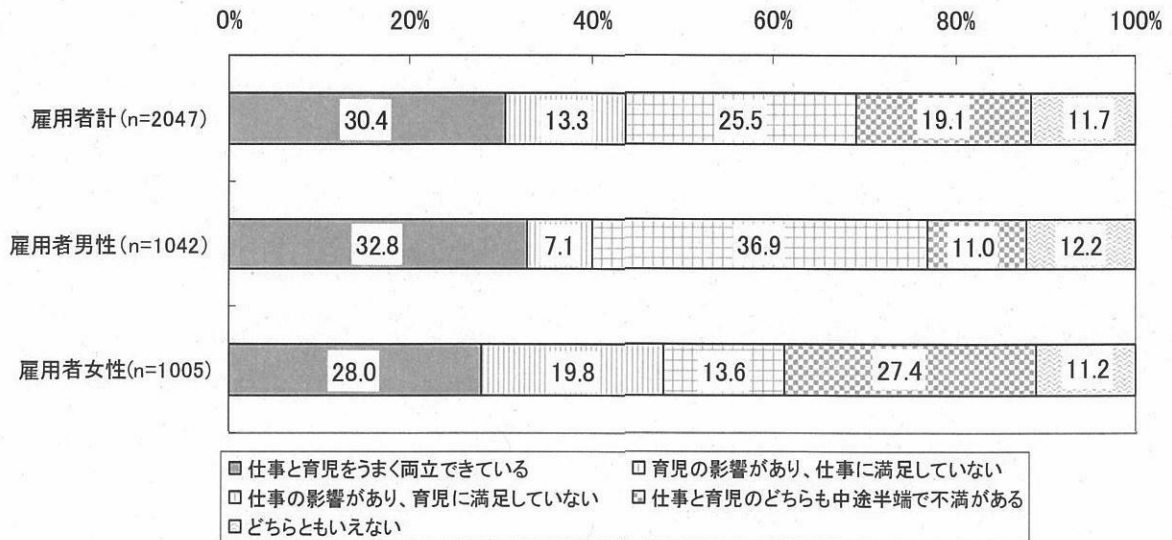


注) 子育て層とは、0～15歳の子どもがいる男性

子どものいない既婚層とは、25～35歳の既婚の男性

出典：(財)子ども未来財団「子育てに関する意識調査」平成12年度

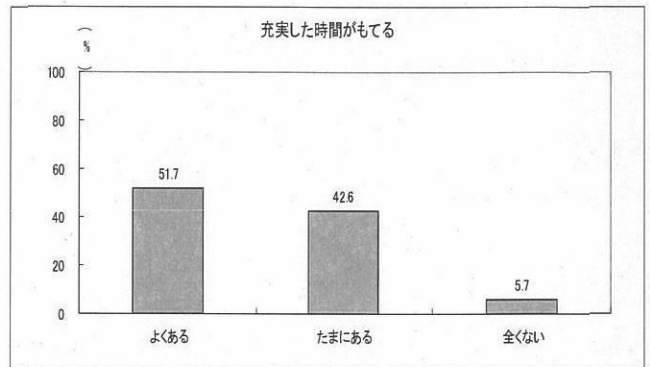
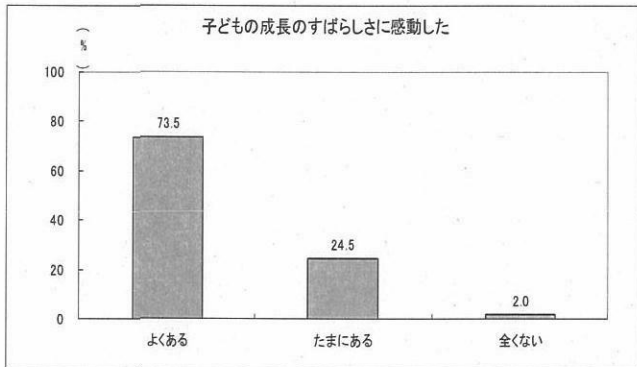
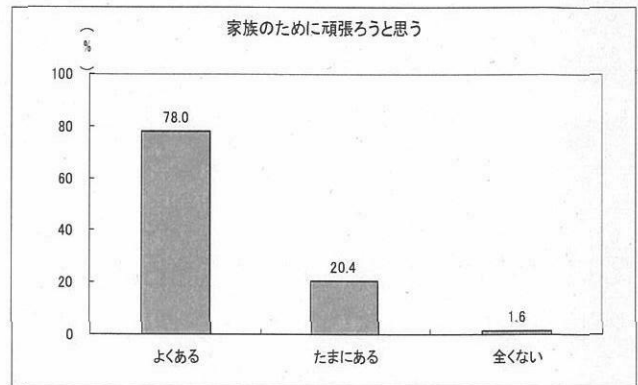
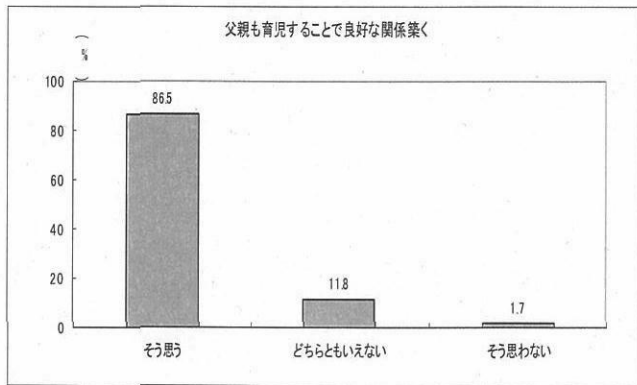
○仕事と育児の両立



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・研修機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査」(平成15年)

○子育てをして実感したこと（男性 N=756）



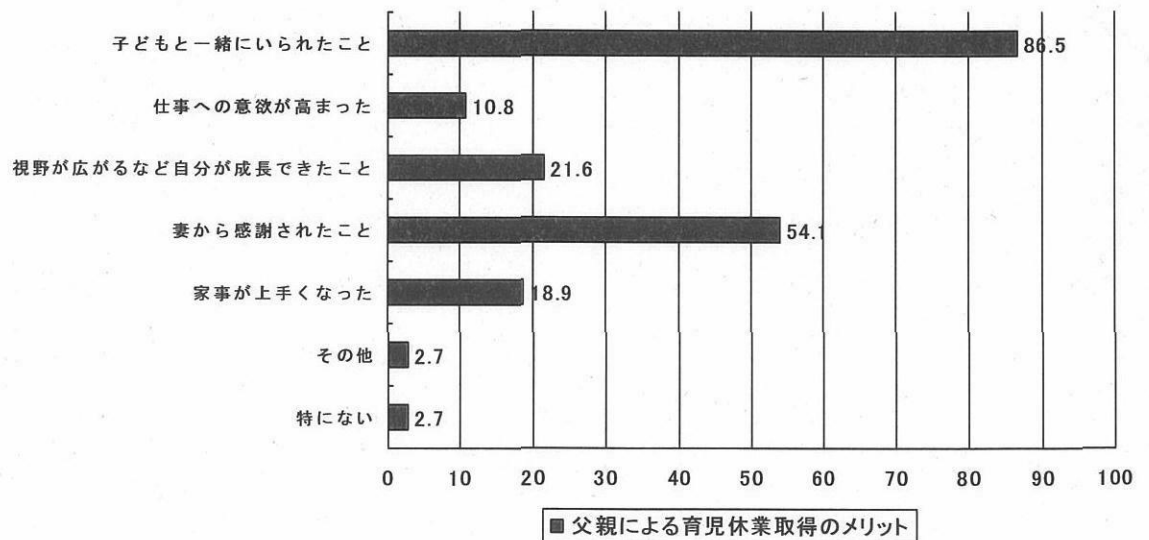
注)調査対象は「首都30km圏在住の未就学児のいる父親(勤め人)」

出典:岩男寿美子「男性の育児休暇取得を促進する具体策に関する研究」

(平成16年度～18年度)

○父親による育児休業取得のメリット（複数回答）

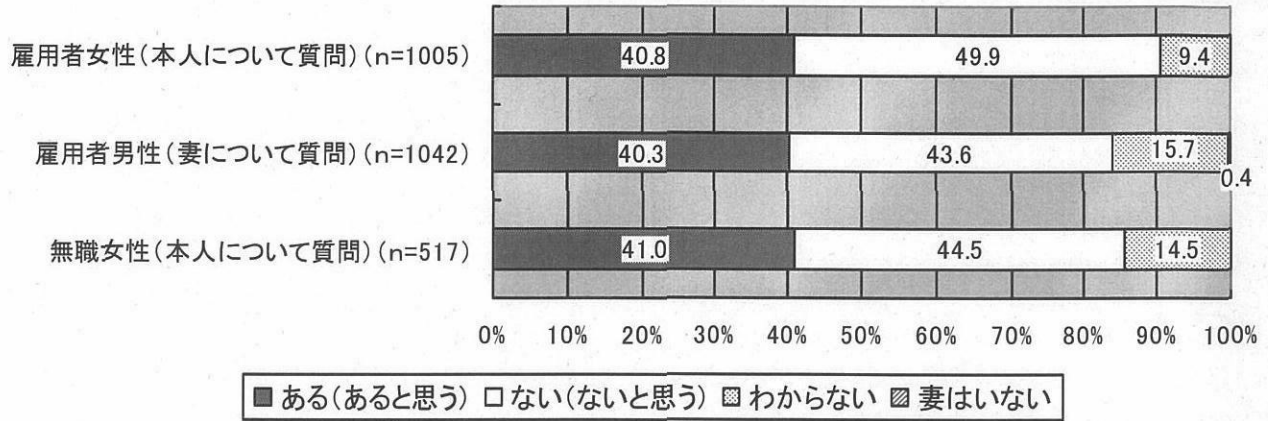
父親による育児休業取得のメリットは、「子どもと一緒にいられたこと」「妻から感謝されたこと」「視野が広がるなど自分は成長できたこと」が上位。



注)調査対象は「就学前の子どもがいる雇用者男女のうち、父親が育児休業取得した者(父親本人及び母親回答)」(N=37(父親本人30、母親 7))

出典:日本労働研究・研修機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査」(平成15年)

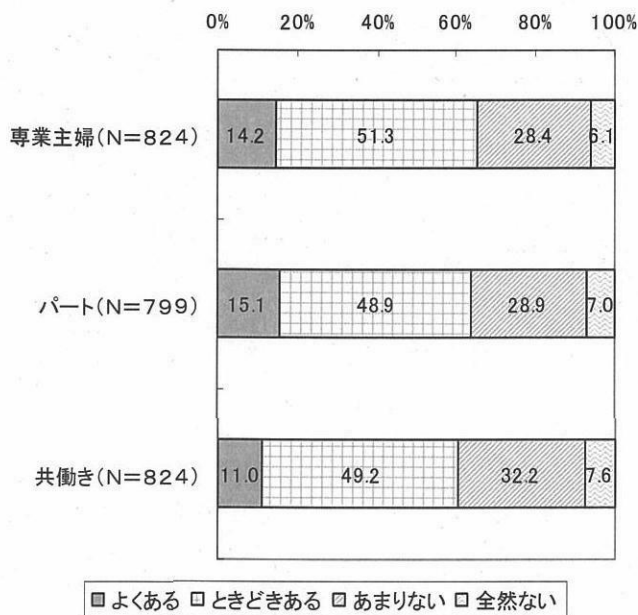
○育児ノイローゼや産後うつではないかと思った経験



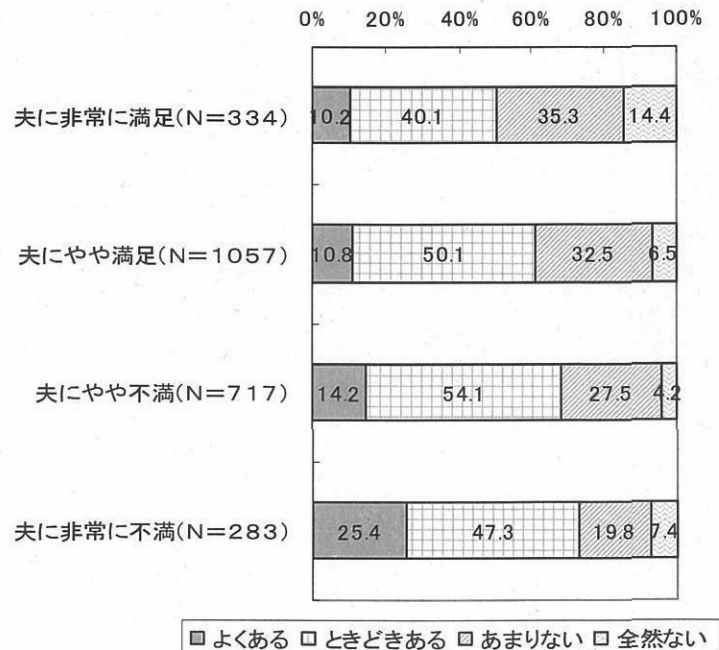
注) 調査対象は、「民間企業雇用者で就学前の子供がいる男女」。
 注) 男性の場合は、「妻が育児ノイローゼや産後うつではないかと思ったことはありますか」という質問。
 「妻はいない」の選択肢は雇用者男性に対するもの。
 出典: 日本労働研究機構「育児と介護と仕事の両立に関する調査」(平成15年)

○子育て意識 (育児不安) (母親)

子どものことでどうしたらよいか分からなくなる
(就業状況別)



子どものことでどうしたらよいか分からなくなる
(パートナーの子育てへの満足度別)

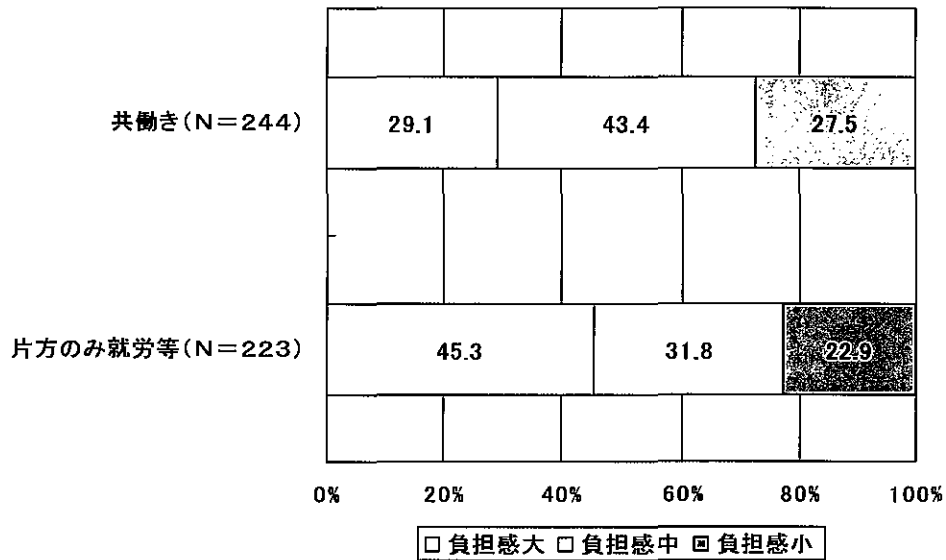


注) 調査対象は「未就学児をもつ母親」

出典: (財)子ども未来財団「子育てに関する意識調査」(平成18年度)

○子育てをしている女性の子育ての負担感

子育て負担感は専業主婦の方が強く感じている。

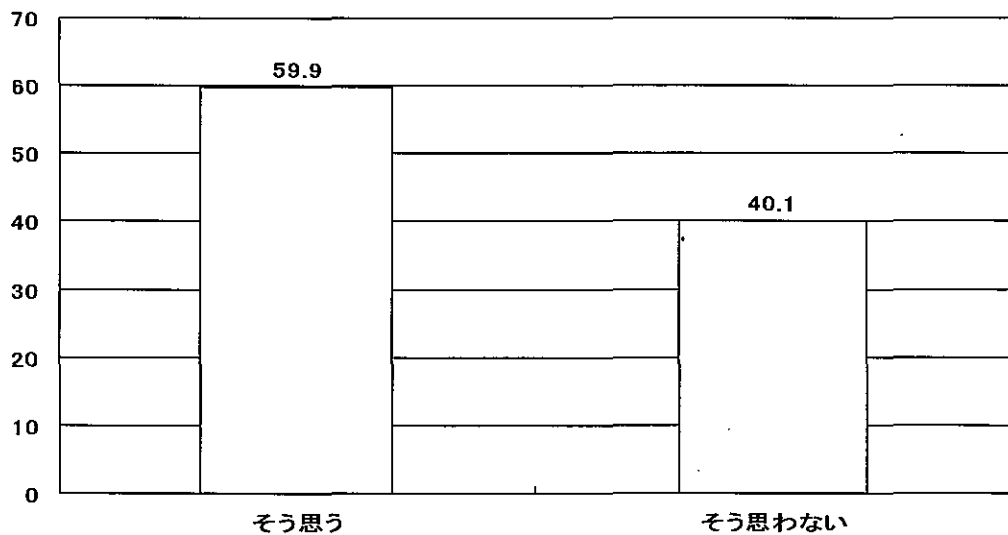


注)調査対象は「0～15歳の子どもを持つ女性」

出典:(財)こども未来財団「子育てに関する意識調査」(平成12年度)

○男性の育児参加による家庭への影響(男性 N=756)

夫が家に長くいると妻が子に接する態度が優しくなると思うか。



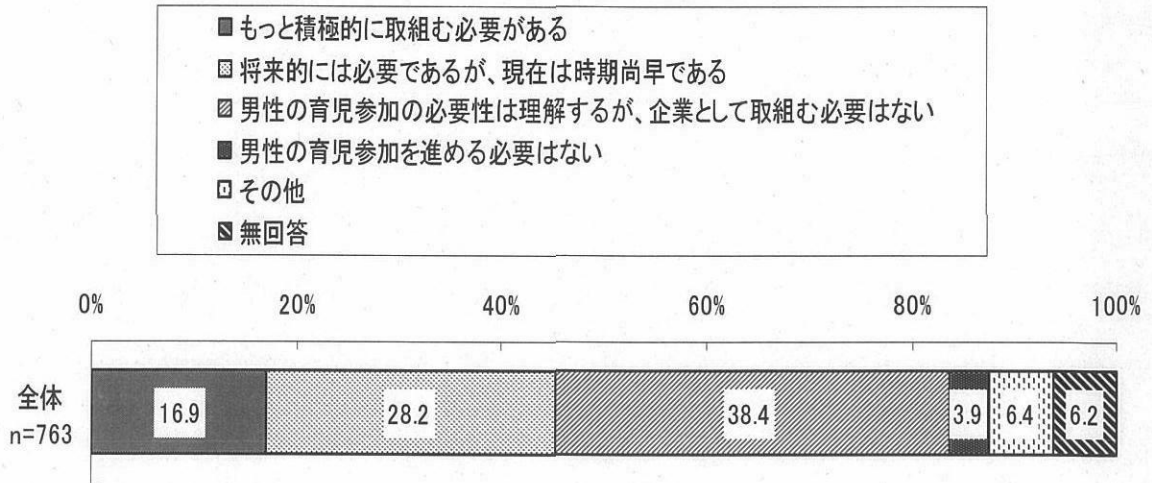
注)調査対象は「首都30km圏在住の未就学児のいる父親(勤め人)」

出典:岩男寿美子「男性の育児休暇取得を促進する具体策に関する調査研究」

平成16年度～18年度

【企業の実態等について】

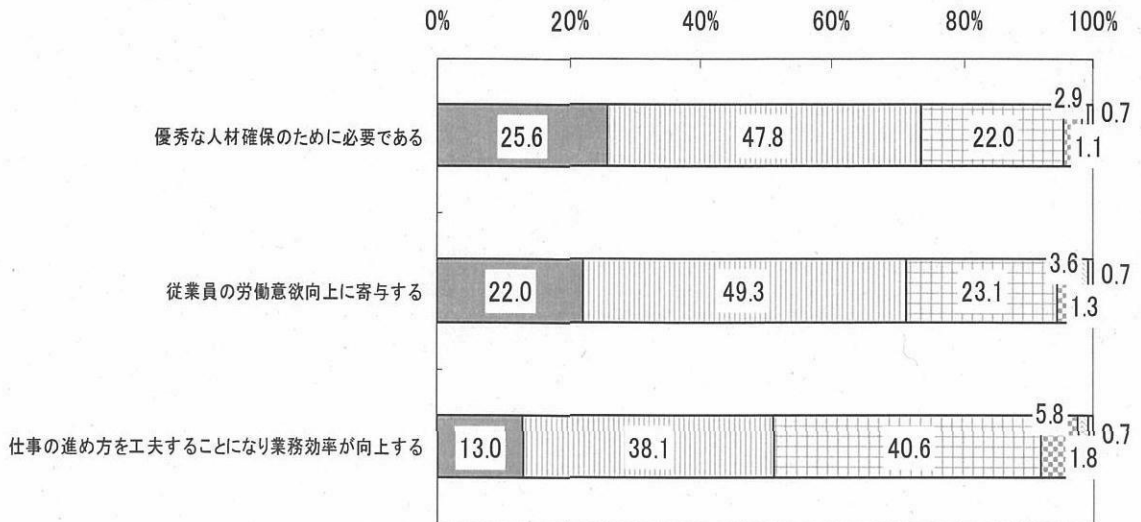
○男性の育児参加促進に関する企業の考え方



注) 調査対象は「10人以上規模の企業」

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)

○両立支援の取組に対する企業の考え (N=446)

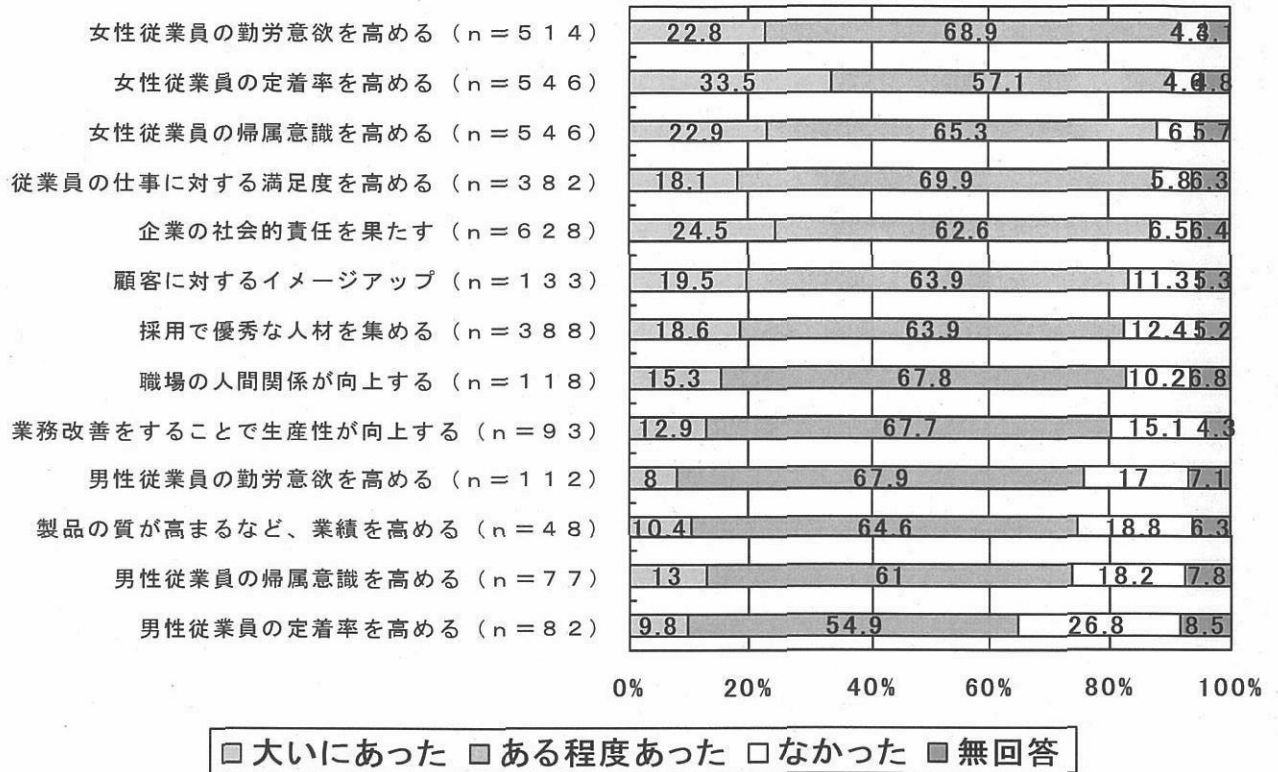


□ そう思う □ どちらかといえばそう思う □ どちらともいえない □ どちらかといえばそう思わない □ そう思わない □ 無回答

注) 調査対象は「従業員数301～2000人規模の企業」

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17年度)

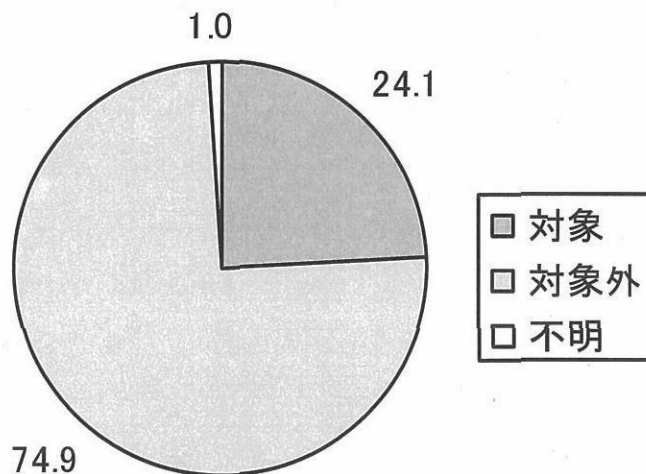
○企業からみた両立支援の導入効果



注) 調査対象は「従業員数300人以上の企業」

出典: 労働政策研究・研修機構「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」(平成19年)

○「配偶者が常態として子を養育することができる者」を育児休業対象者としている事業所割合



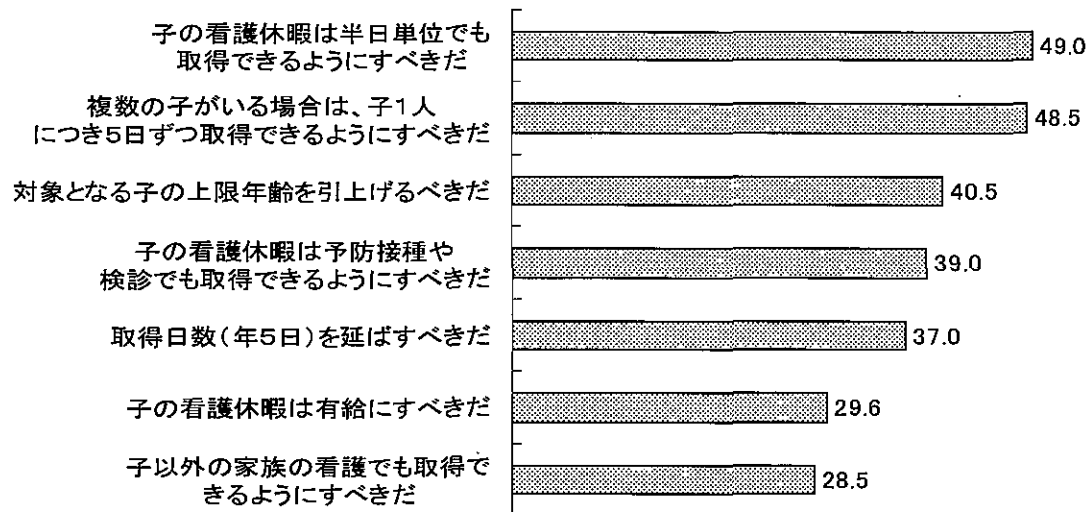
注) 調査対象は「常用労働者5人以上を雇用している民営事業所」

出典: 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度)

2 子の看護休暇について

【労働者のニーズについて】

○望ましい制度内容（％）（複数回答）



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）

【子どもが病気になった場合等の対応の実態】

○子の看護休暇制度の有無別、規模別事業所割合

(%)

	合計			
		あり	なし	不明
合計	100.0 《100.0》	33.8 《26.5》	66.2 《73.2》	0.0
【事業所規模】				
500人以上	100.0 《100.0》	91.3 《59.7》	8.7 《40.3》	—
100～499人	100.0 《100.0》	70.4 《39.8》	29.6 《60.1》	—
30～99人	100.0 《100.0》	47.9 《32.9》	52.1 《67.1》	0.1
5～29人	100.0 《100.0》	29.8 《25.2》	70.2 《74.5》	—
30人以上〔再掲〕	100.0 《100.0》	52.7 《34.4》	47.2 《65.6》	0.0

注)事業所総数=100.0%

注)《 》 は、平成16年度調査の数値である。

注)平成16年度は、規定の有無ではなく、制度(慣行、失効年次有給休暇の活用等も含む)の有無について質問している。

出典)厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度)

○ 男女別就学前までの子を持つ労働者に占める子の看護休暇取得者割合

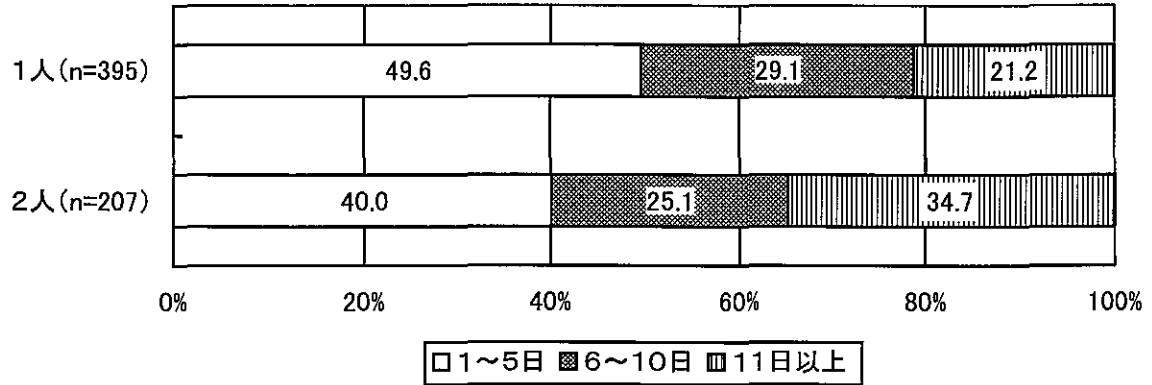
(%)

就学前までの子を持つ労働者	子の看護休暇取得者	就学前までの子を持つ女性労働者に占める子の看護休暇取得者の割合	就学前までの子を持つ男性労働者に占める子の看護休暇取得者の割合
100.0	4.2	9.2	2.5

注) 就学前までの子を持つ労働者総数=100.0%

出典)厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度)

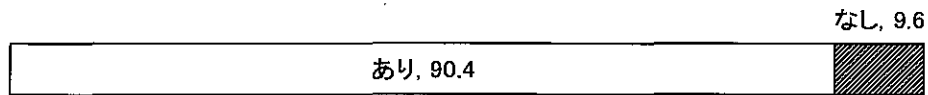
○小学校就学前の子どもがいる共働き夫婦の妻が一年間で取得した子の看護休暇の日数（小学校就学前の子どもの数別、％）



注)「子の看護休暇」は、年次有給休暇、欠勤等を含む。

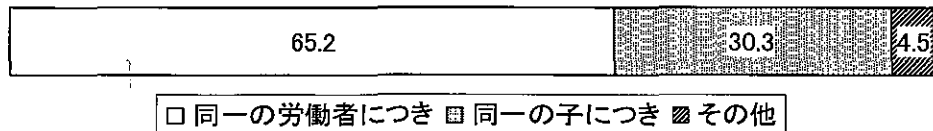
出典：厚生労働省「21世紀成年者縦断調査」（2003年）

○付与日数についての制限の有無（事業所割合、％）



出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成17年度）

○付与日数についての制限の内容（事業所割合、％）



出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成17年度）

○子どもの看護・世話のために一年間に取得した平均休暇日数（長子の年齢別、日）

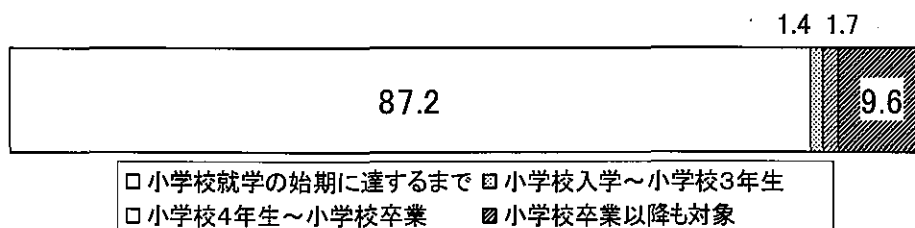
(日)

	子どものいる人						
			子ども・一人		子ども・二人		
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	
総計	4.8	1.1	6.0	1.3	6.1	1.2	
長子の年齢別	3歳以下	8.6	1.6	9.4	1.5	5.0	2.2
	4歳以上小学校入学前	7.7	2.0	5.0	1.7	10.2	2.2
	小学校低学年	5.1	1.4	3.6	0.7	7.5	1.3
	小学校高学年	3.6	0.8	3.8	0.8	3.4	0.8
	中学校	2.9	0.6	1.3	0.5	1.8	0.5

注) 調査対象は、子どものいる労働者。また、「休暇」とは、年次有給休暇及び年次有給休暇以外の休暇を指す。

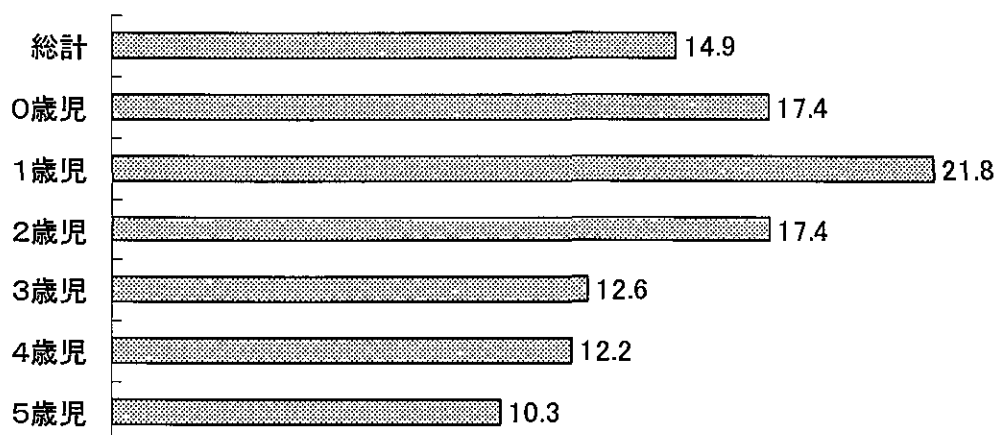
出典：電機連合「生活実態調査」（2005年）

○対象となる子の年齢（事業所割合、%）



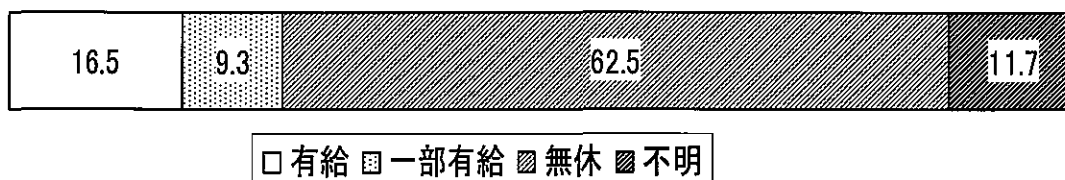
出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成17年度）

○一年間で、病気・怪我により一人目の子どもを保育園に預けられなかった平均日数（日）



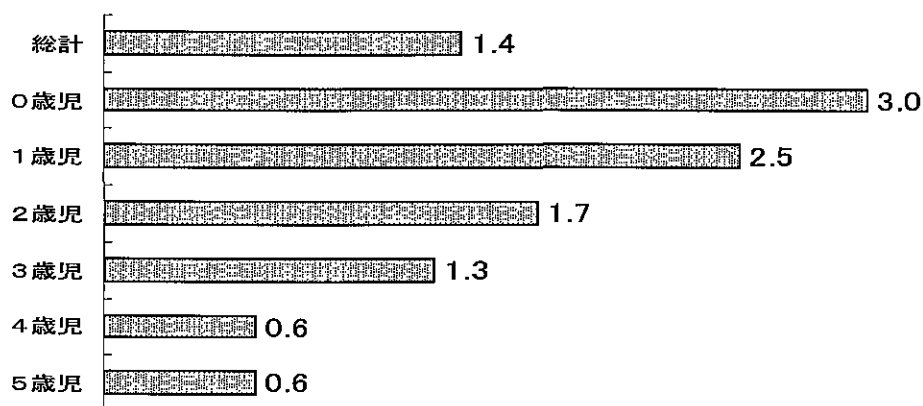
注) 調査対象は、現在保育園に預けている子どもがいる女性労働者
 出典：連合「子ども看護休暇に関する調査報告書」（2000年）

○取得時の賃金取扱い（事業所割合、%）



出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成17年度）

○一年間で、予防注射・定期検診により一人目の子どもを保育園に預けられなかった平均日数（日）



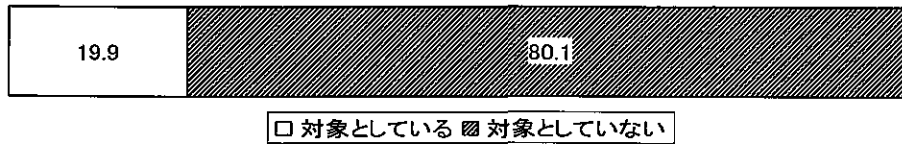
注) 調査対象は、現在保育園に預けている子どもがいる女性労働者
 出典：連合「子ども看護休暇に関する調査報告書」（2000年）

○子どもが受ける予防接種の例

予防接種の種類		受ける回数	望ましい時期
定期接種	BCG	1回	生後6か月未満
	ポリオ	2回	生後3か月～1歳6か月
	ジフテリア	1期:3回	生後3か月～1歳
	百日せき	1期追加:1回	初回接種終了後1年～1年6か月後
	破傷風	2期:1回	11歳
	麻しん・風しん	1期:1回	1歳になったらできるだけ早く
		2期:1回	
	日本脳炎	1期:2回	3歳
		1期追加:1回	4歳
		2期:1回	9歳
任意接種	水ぼうそう	1回	
	おたふくかぜ	1回	
	インフルエンザ	13歳未満は2回	
	B型肝炎	3回	

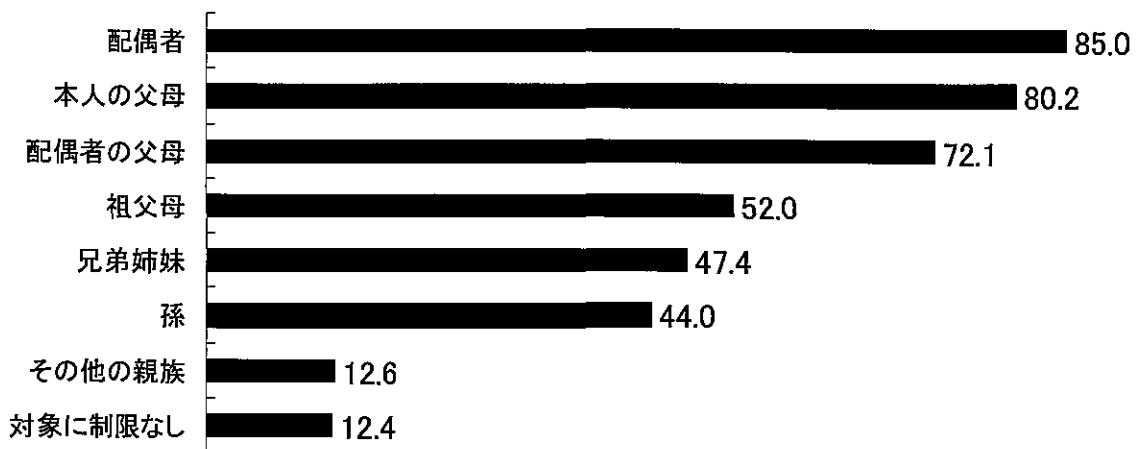
出典：母子健康手帳

○子以外で看護休暇の対象としている家族の有無（事業所割合、%）



出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成17年度）

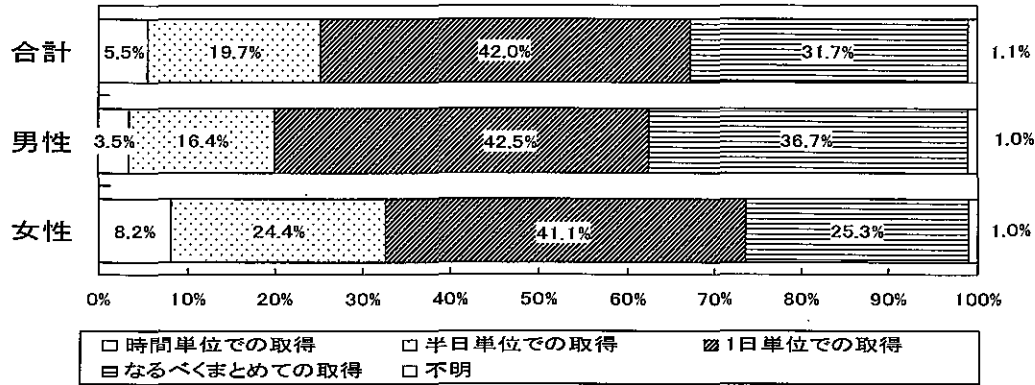
○子以外で看護休暇の対象としている家族の範囲（事業所割合、%）（複数回答）



出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成17年度）

【年次有給休暇を時間単位取得可能とすることについて】

○年次有給休暇の望ましい取得形態



(単位-%)

	サンプル数	全体	取得時間単位での	取得半日単位での	取得1日単位での	なるべくまとめた取得	不明	
合計	5,210	100.0	5.5	19.7	42.0	31.7	1.1	
男性	24歳未満	127	100.0	3.9	14.2	52.0	28.3	1.6
	25~29歳	478	100.0	3.1	19.0	41.4	35.6	0.8
	30~34歳	420	100.0	4.3	15.5	45.5	34.3	0.5
	35~39歳	422	100.0	6.2	19.7	41.9	31.5	0.7
	40~44歳	442	100.0	3.2	18.6	36.0	41.4	0.9
	45~49歳	361	100.0	1.4	16.6	39.9	41.0	1.1
	50~54歳	412	100.0	2.9	10.7	43.7	41.7	1.0
	55~59歳	243	100.0	2.5	14.0	46.5	35.0	2.1
	60歳以上	35	100.0	2.9	17.1	62.9	17.1	0.0
女性	24歳未満	413	100.0	5.8	21.3	48.4	24.0	0.5
	25~29歳	610	100.0	6.1	22.8	43.3	27.4	0.5
	30~34歳	310	100.0	12.6	24.5	40.3	21.3	1.3
	35~39歳	199	100.0	10.1	25.6	36.7	26.1	1.5
	40~44歳	199	100.0	10.6	22.6	40.2	24.6	2.0
	45~49歳	205	100.0	11.7	32.2	33.2	22.0	1.0
	50~54歳	175	100.0	7.4	26.9	33.7	30.9	1.1
	55~59歳	84	100.0	2.4	26.2	41.7	28.6	1.2
	60歳以上	4	100.0	25.0	25.0	25.0	25.0	0.0

注) 調査対象は、従業員30人以上の企業に勤務する労働者

出典：三和総合研究所「長期休暇制度に関する調査研究」(平成12年)

3 育児休業の再度取得について

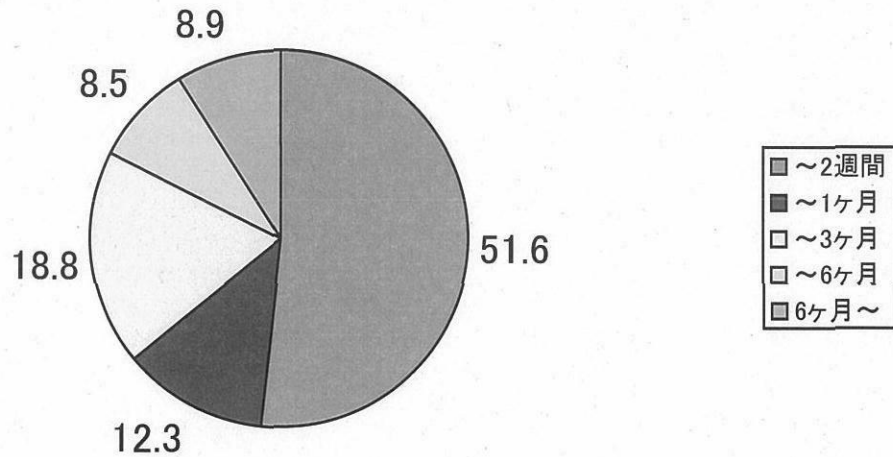
【長期にわたる子どもの疾病について】

○ 0歳児の入院数 11,000人

注) 平成17年10月時点。調査日において、入院している又は新たに入院した者の数。

出典：厚生労働省「平成17年患者調査」

○ 入院期間

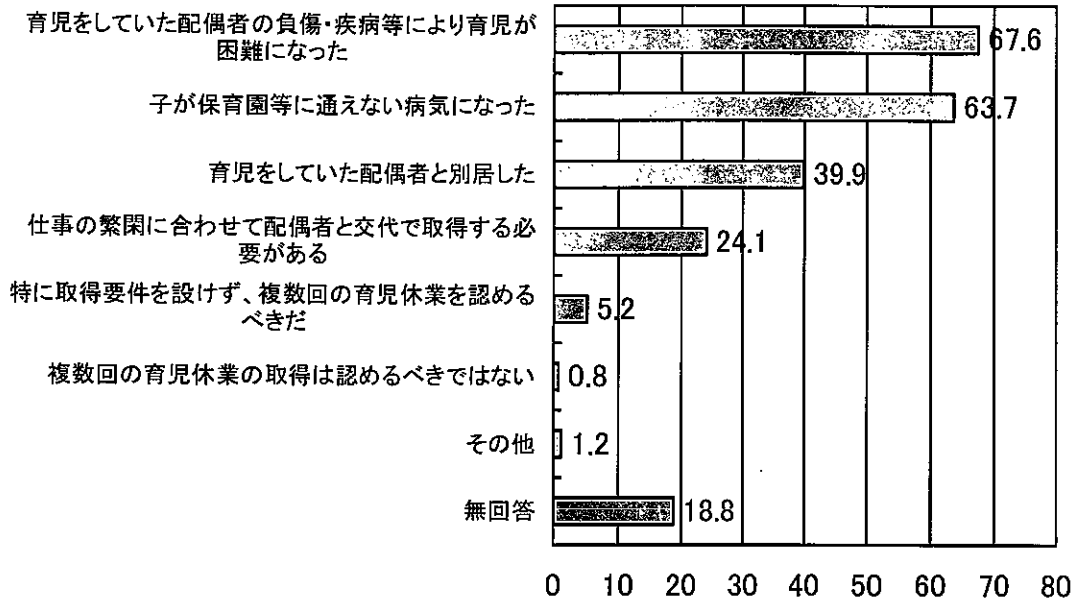


注) 平成11年12月1日現在、病的新生児病棟 (NICU) を有する全国の医療機関に入院している患児のうち、小児科または新生児科が管理しているすべての患児を対象とした調査 (年齢は問わない)。このうち、0歳児が48.2%を占めた。

出典：「NICU長期入院患児の実態とその後方支援に関する全国調査」

【労働者のニーズ等について】

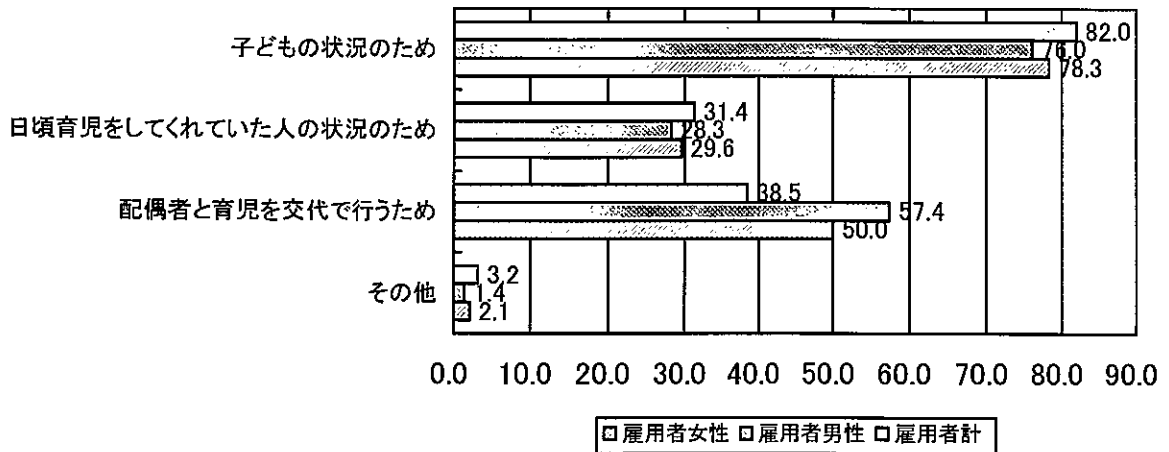
○ 子一人について複数回の育児休業を認める要件として適当なもの（複数回答。
n = 1553）



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）

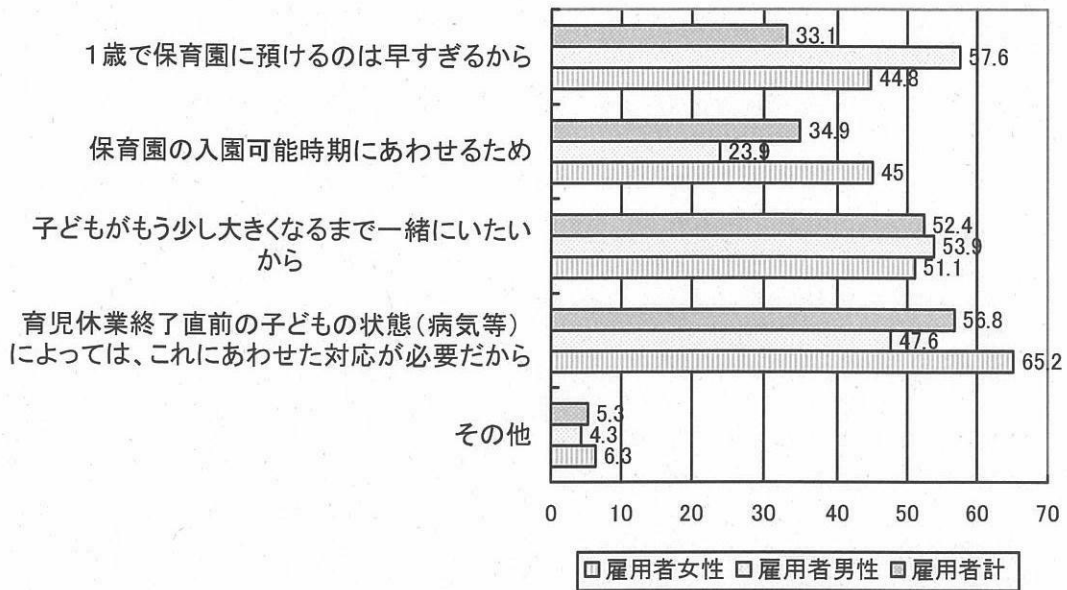
○ 一人の子どもについて複数回に分けて取得できる育児休業を利用する理由（n = 724、複数回答）



注) 調査対象は、より利用しやすい育児休業制度として「複数回に分けて取得できる育児休業」と回答した者

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報告書」（平成15年）

○ 1歳を超えて育児休業することができるという理由（n=1125、複数回答）

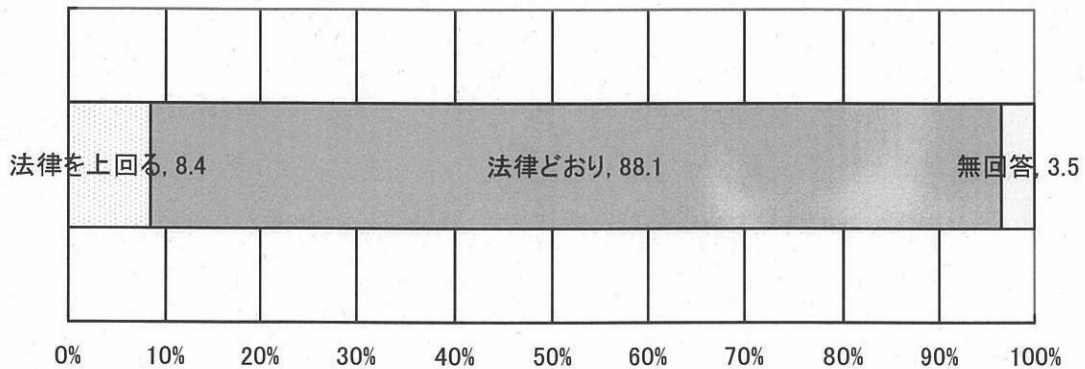


注) 調査対象は、より利用しやすい育児休業制度として「1歳を超えて育児休業をすることができる」と回答した者

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報告書」（平成15年）

【企業の実態等について】

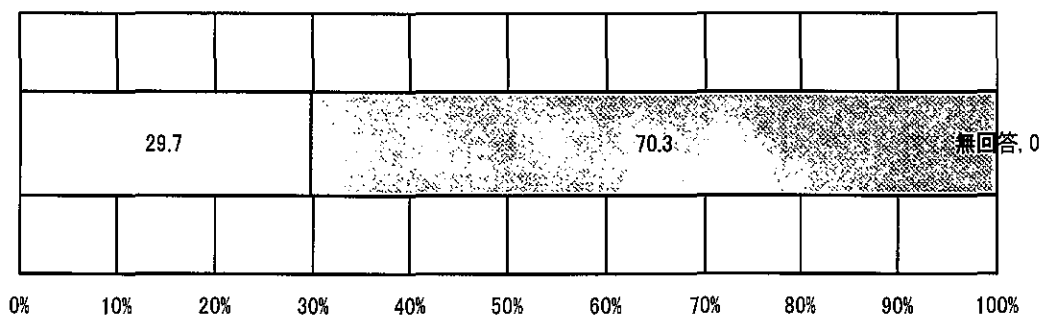
○ 子一人について取得可能な育児休業の回数（n=763）



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）

○ 子一人について育児休業を複数回にわたって取得した人の有無 (n=64)



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)

○ 育児休業取得可能回数・取得要件別事業所割合 (育児休業制度の規定がある事業所=100.0%)

	総計	取得可能回数		1歳以上の育児休業取得要件			不明
		1回	2回以上	法定の要件を満たさなくても取得できる	法定の要件を満たさなくても取得できる 法とは異なる要件	特に要件なし	
%	100.0	89.7	10.3	78.0	3.5	11.3	7.2

注) 調査対象は「常用労働者5人以上を雇用している民営事業所」

出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度)

4 期間雇用者の育児休業取得について

【労働者の実態等について】

○ 有期契約労働者の育児休業取得者割合

(%)

	出産した女性労働者に占める育児休業取得者の割合	配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業取得者の割合
全 体	72.3	0.50
有期契約労働者	51.5	0.10

出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成17年度）

○ 育児休業給付の期間雇用者の支給状況

(単位：人、%)

	初回受給者数		期間雇用者以外		期間雇用者	
		(前年比)		(前年比)		(前年比)
平成17年度	118,339	(5.4)	116,097	(3.6)	2,242	-
平成18年度	131,542	(10.0)	126,772	(8.4)	4,770	(53.0)
平成19年度 (20年1月まで)	121,923	-	116,741	-	5,182	-

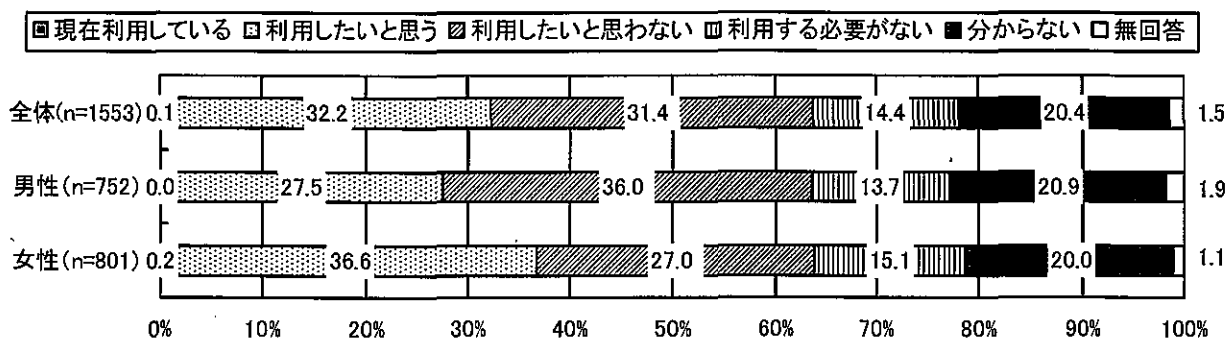
資料出所) 雇用保険業務統計

5 在宅勤務について

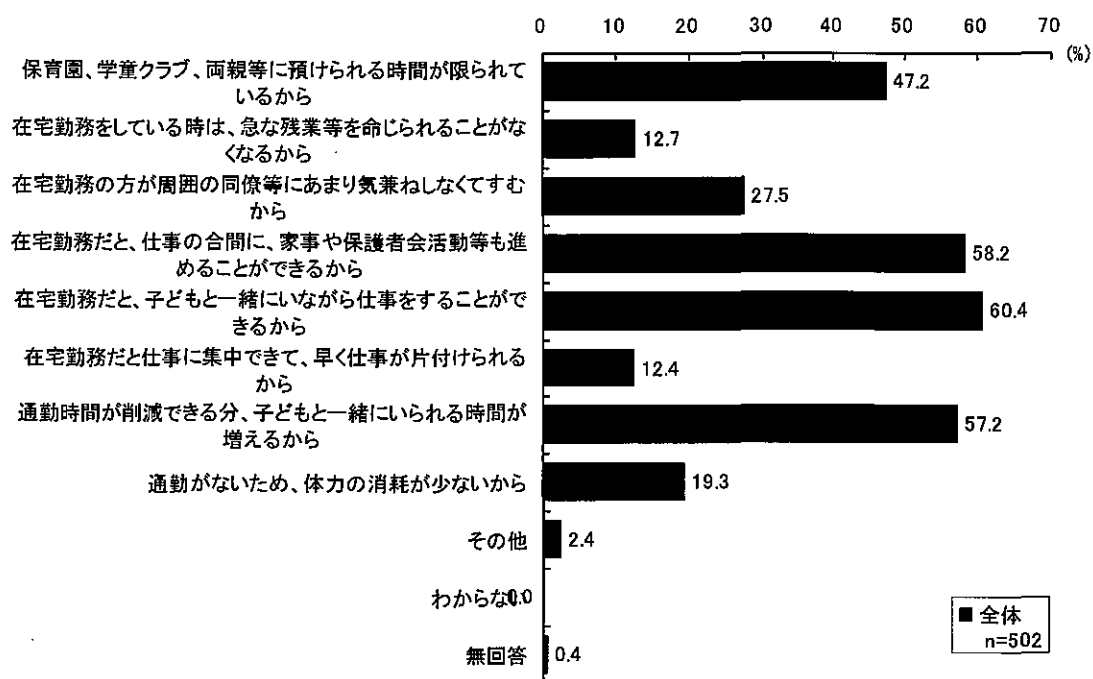
出典：以下すべてニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」（集計中）

【労働者のニーズ等について】

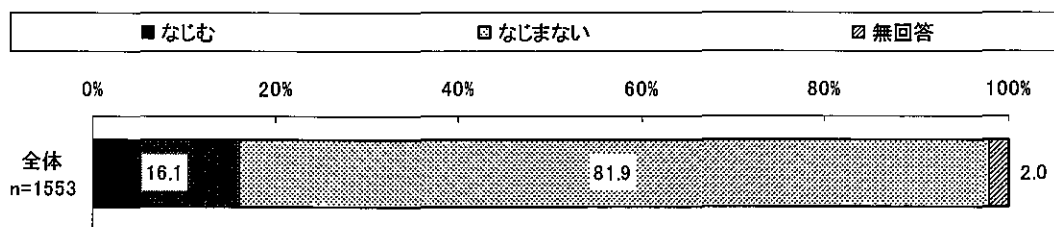
○ 育児のための在宅勤務制度の利用意向



○ 育児のための在宅勤務制度を利用している（したいと思う）理由



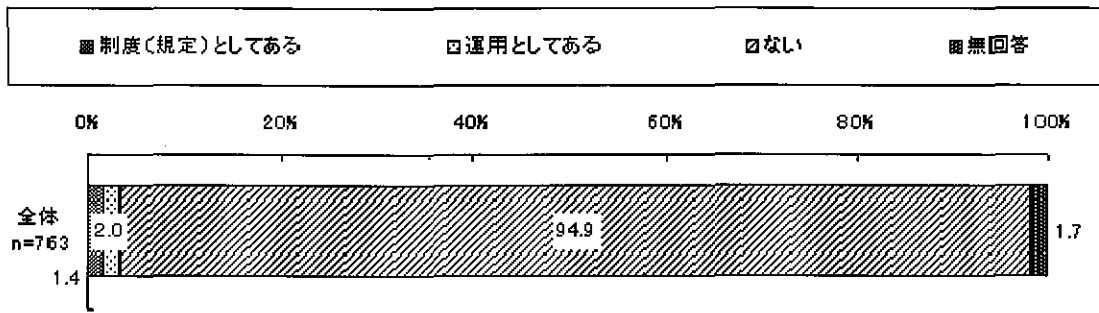
○ 仕事の内容が在宅勤務になじむか



注) 回答のうち「非常になじむ」「ややなじむ」を「なじむ」として、「あまりなじまない」「まったくなじまない」を「なじまない」として集計。

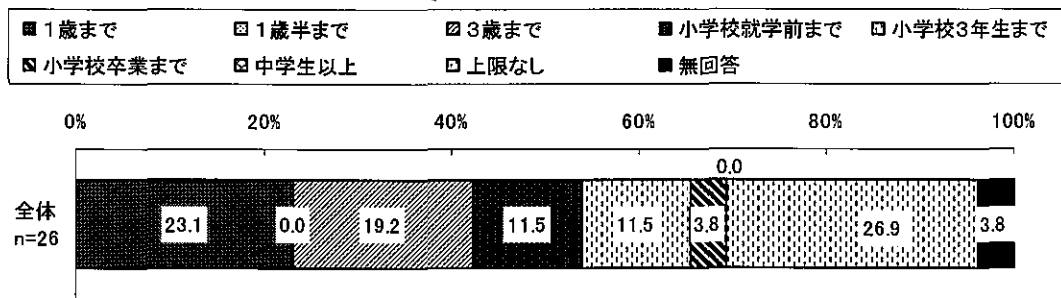
【企業の実態等について】

○ 育児のための在宅勤務制度の有無

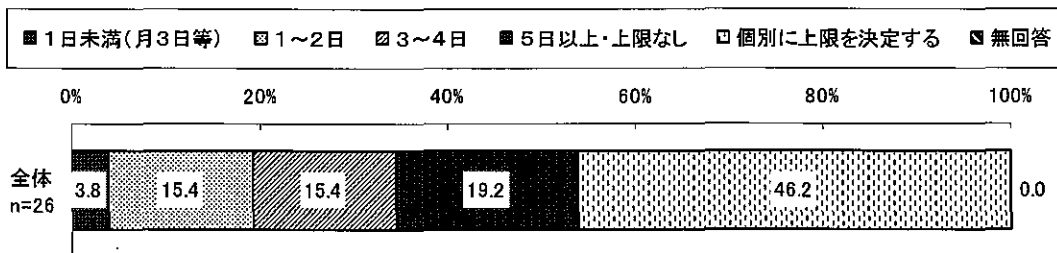


○ 在宅勤務制度がある企業の制度の詳細

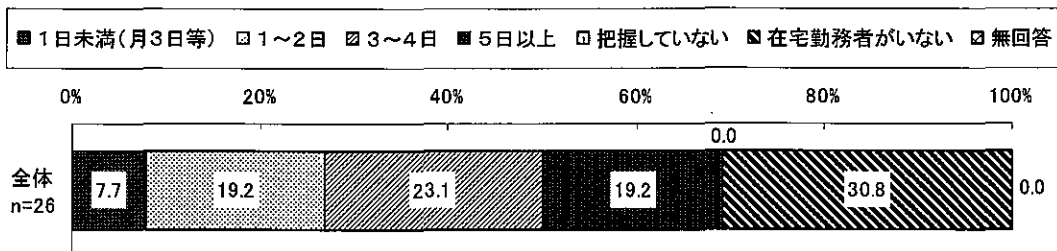
・ 在宅勤務制度の対象となる子の上限年齢



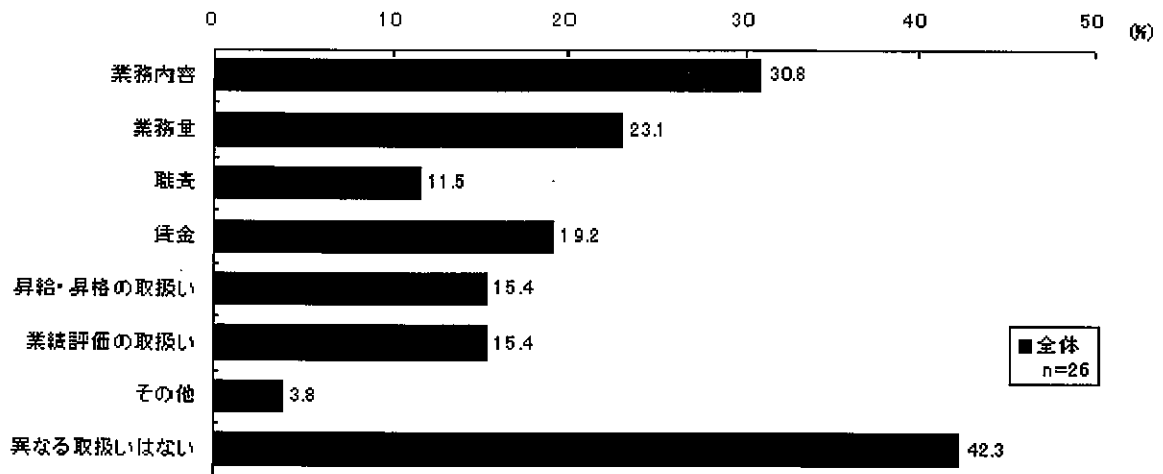
・ 在宅勤務を認める上限日数 (週あたり)



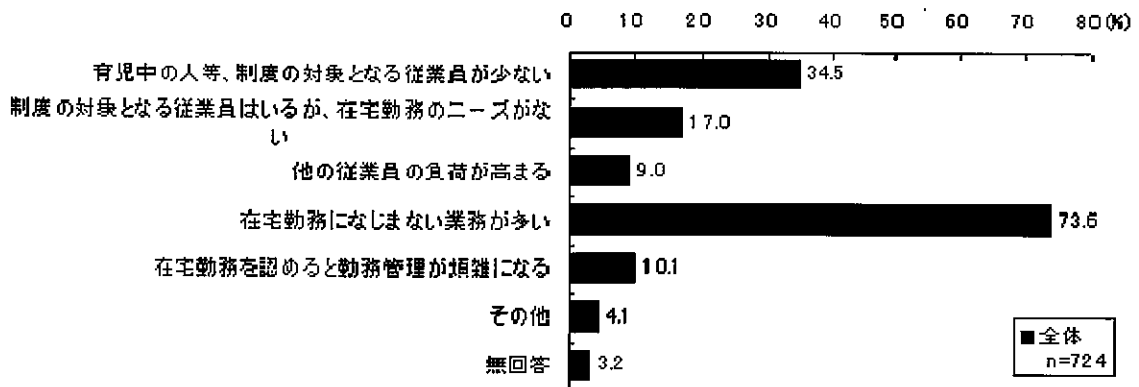
・ 在宅勤務者の平均的な在宅勤務日数 (週あたり)



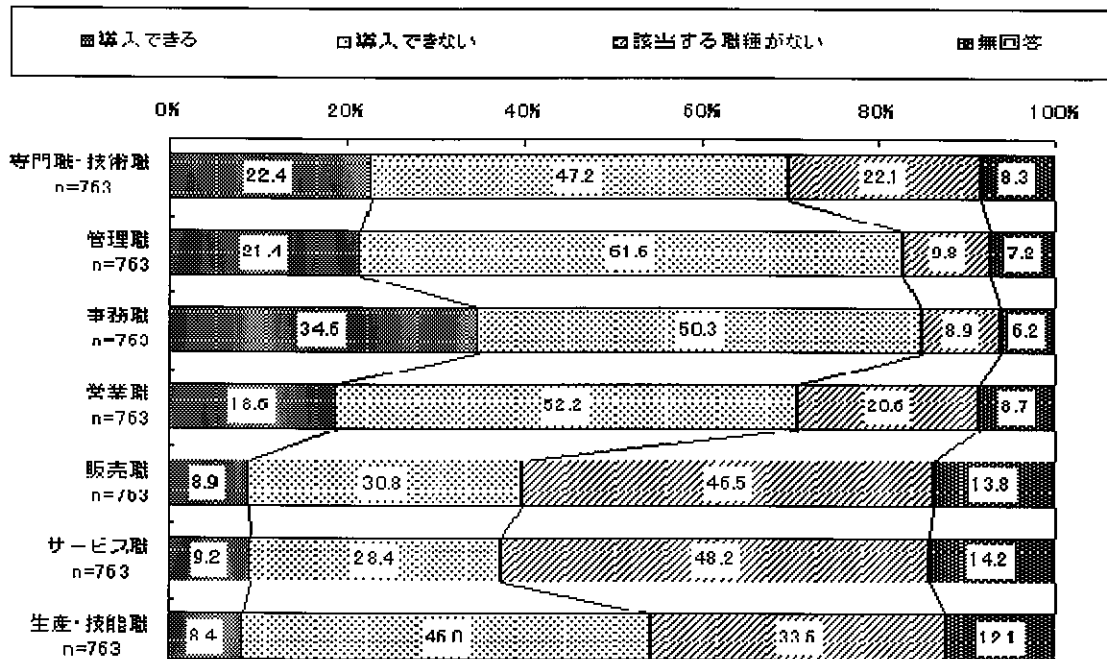
・在宅勤務制度を利用する場合、取扱いが異なるもの



○在宅勤務制度がない企業の未導入理由



○在宅勤務制度が導入しやすいかどうか（職種別）



注)「導入できる」「ほとんど導入できる」「一部導入できる」を「導入できる」として集計。

○「子どもと家族を応援する日本」重点戦略（平成19年12月 少子化社会
対策会議決定） 抜粋

1 重点戦略策定の視点

（結婚や出産・子育てに関する国民の希望と現実の乖離）

- 他方、新人口推計の前提となっている今後の結婚や出産の動向（生涯未婚率 23.6%、夫婦完結出生児数 1.69 人、2055 年の合計特殊出生率は 1.26。）と、国民の希望する結婚や出産（約 9 割が結婚を希望、希望子ども数 2 人以上）には大きな乖離が存在する。
- この乖離を生み出している要因は、各種の調査や研究が示唆するところによれば、
 - （結婚） 経済的基盤、雇用・キャリアの将来の見通しや安定性
 - （出産） 子育てしながら就業継続できる見通し、仕事と生活の調和の確保度合い
 - （特に第 2 子以降） 夫婦間の家事・育児の分担度合い、育児不安の度合い
 - （特に第 3 子以降） 教育費の負担感（ただし 1970 年代以降生まれの世代では 1 人目、2 人目からについても負担感が強く意識される傾向）などがあげられる。
- 国民の希望する結婚や出産・子育てが実現したと仮定して出生率を計算すると、1.75 程度となる。結婚や出産は言うまでもなく個人の決定に委ねられるものであるが、国民の希望の実現を妨げる社会的な要因が存在し、それが将来の社会経済に大きな影響を及ぼすことを考えると、この乖離を生み出している要因を除去し、国民の希望が実現できる社会経済環境を整備することは、我が国にとって不可欠な政策課題である。

結婚や出生行動に影響を及ぼしていると示唆される要素の整理

(各種調査・研究結果から示唆される要素を可能な限り整理したもの)

《結婚》 ← 経済的基盤、雇用・キャリアの将来の見通し・安定性

- 経済的基盤: 収入が低く雇用が不安定な男性 → 未婚率 高
- 出産後の継続就業の見通し: 非正規雇用の女性
育休が利用できない職場の女性
保育所待機児童が多い地域の女性 } → 未婚率 高

《出産(第1子～)》 ← 子育てしながら就業継続できる見通し、仕事と家庭の調和

- 出産後の継続就業の見通し: 育休利用可能 → 出産確率 高
- 仕事と家庭生活との調和: 長時間労働 → 出産確率 低
- 【※ 働き方+家事・育児の分担+保育所利用 → 相互に組み合わせられることで
継続就業効果 高】

《出産(特に第2子～)》 ← 夫婦間の家事・育児の分担

- 男性の家事・育児分担: 男性の分担度が高い → 女性の出産意欲 高
女性の継続就業割合 高
- 【※ 夫の労働時間が長い → 家事・育児分担 少】

《出産(特に第2子～)》 ← 育児不安

- 育児不安: 育児不安の程度が高い → 出産意欲 減
- 【※ 家庭内・地域からのサポート:
配偶者の育児分担への満足度が高い } → 育児不安 低
保育所・幼稚園からのサポートが高い】

《出産(特に第3子～)》 ← 教育費の負担感

- 教育費の負担感: → 3人目以降から割合が高い
- 【※ 1970年代生まれ以降 → 1人目・2人目でも負担感が高い】