

参考データ集

目 次

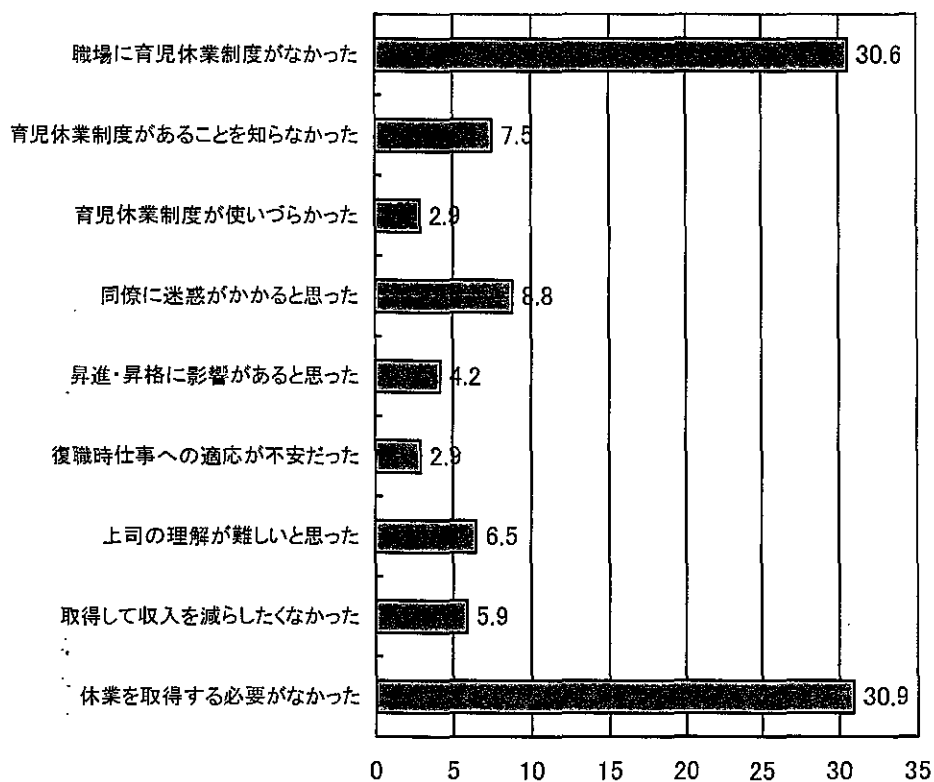
1	男性の育児参加について<追加データ>	1
2	男性の育児参加について<第7回配付データ>	6
3	仕事と介護の両立について	15
4	実効性の確保について	20

1 男性の育児参加について

<追加データ>

【労働者の実態等について】

○ 末子誕生時に育児休業を取得しなかった理由（従業員調査、複数回答）

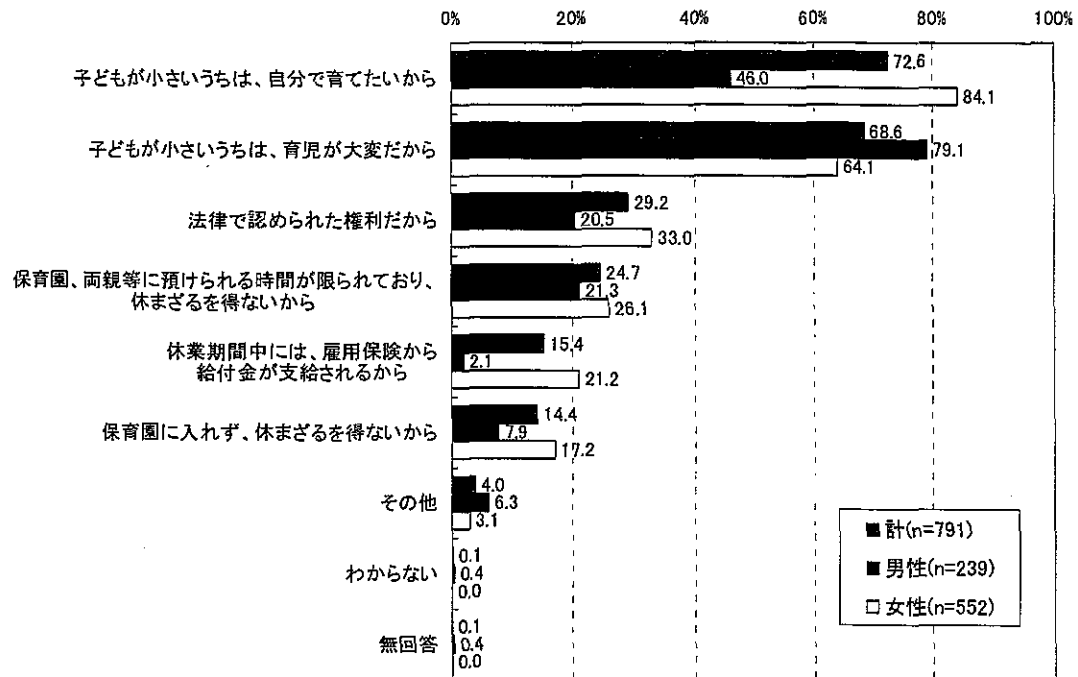


注) 対象は「12歳以下の末子がいる既婚男性の雇用就業者」

注) n=307、適用者（制度があり自分に適用されていた）のみ n=30

出典：労働政策研究・研修機構「仕事と生活 — 体系的両立支援の構築に向けて」（平成19年）

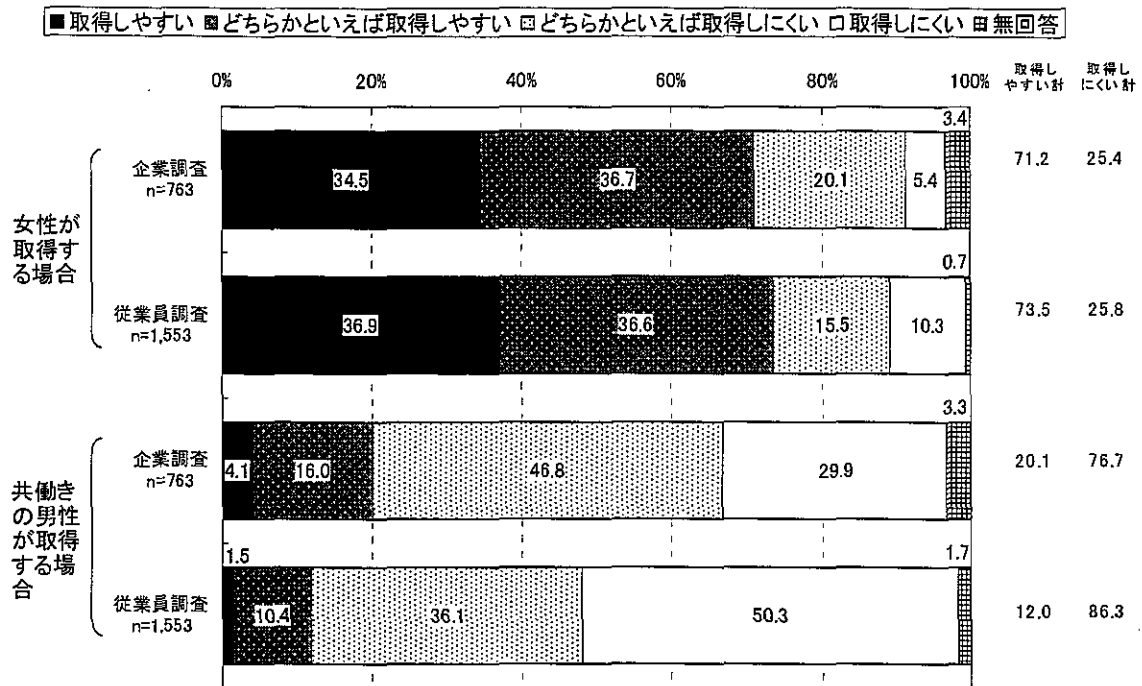
○ 育児休業制度を利用したい理由（従業員調査、複数回答）



注) 調査対象は「10人以上規模企業の40歳以下の労働者（期間雇用者を除く）」
 注) 育児休業制度を「利用したいと思う」と回答した者に対する質問
 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）

【企業の実態等について】

○ ケース別にみた育児休業の取得しやすさ（企業調査、従業員調査）



注) 調査対象は「10人以上規模企業」、「10人以上規模企業の40歳以下の労働者（期間雇用者を除く）」

注) 「取得しやすい計」は「取得しやすい」、「どちらかといえば取得しやすい」の計

「取得しにくい計」は「どちらかといえば取得しにくい」、「取得しにくい」の計

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）

○ ケース別にみた育児休業制度の取得しやすさ（従業員調査—企業規模・性・配偶関係・末子年齢と子どもの有無・職種別）

		調査数 (n)	「取得しやすい」割合 (%)	
			女性が取得 する場合	共働きの男 性が取得す る場合
全体		1,553	73.5	12.0
規模別	10～29人	245	53.5	10.2
	30～99人	219	54.3	9.1
	100～299人	169	74.0	11.8
	300～999人	264	78.8	9.8
	1000人以上	400	91.8	17.5
性別	男性	752	70.3	12.5
	女性	801	76.5	11.5
配偶関係別	共働き	862	76.6	11.5
	夫婦とも残業あり	410	77.6	11.0
	配偶者だけ残業あり	216	83.8	11.6
	自分だけ残業あり	158	68.4	10.1
	夫婦とも残業なし	47	55.3	12.8
	無職の配偶者	351	73.2	12.0
末子年齢と 子どもの有 無	独身	332	65.7	13.3
	3歳未満の子どもあり	562	78.1	10.1
	3歳～小学校就学前の子どもあり	372	77.2	13.4
	小学校以上の子どもあり	169	62.7	14.2
	子どもなし	418	67.7	12.4
職種	専門・技術職	157	70.1	11.5
	管理職	92	72.8	14.1
	事務職	986	78.2	12.9
	営業・販売・サービス職	158	58.9	8.2
	生産・技能職	95	66.3	6.3

注) 調査対象は「10人以上規模企業の40歳以下の労働者（期間雇用者を除く）」

注) 「取得しやすい」割合は「取得しやすい」、「どちらかという取得しやすい」の計

注) 規模別の9人以下(28人)、職種別の保安・運輸・通信職(24人)、その他(27人)は、サンプルが少ないので表示していない

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)

○ ケース別にみた、育児休業制度の取得しやすさに関する認識の相違（企業調査、従業員調査）

企業調査の結果		調査数 (n)	従業員調査の結果 (%)						
			取得しやすい	どちらかといえば取得しやすい	どちらかといえば取得しにくい	取得しにくい	無回答	「取得しやすい」計	「取得しにくい」計
A 女性が取得する場合	全体	801	41.2	35.3	13.6	9.5	0.4	76.5	23.1
	取得しやすい	584	45.9	39.2	9.6	5.0	0.3	85.1	14.6
	取得しにくい	109	6.4	20.2	36.7	35.8	0.9	26.6	72.5
B 共働きの男性が取得する場合	全体	306	1.6	9.8	31.7	55.6	1.3	11.4	87.3
	取得しやすい	56	3.6	17.9	37.5	41.1	0.0	21.4	78.6
	取得しにくい	212	1.4	9.0	30.2	57.5	1.9	10.4	87.7

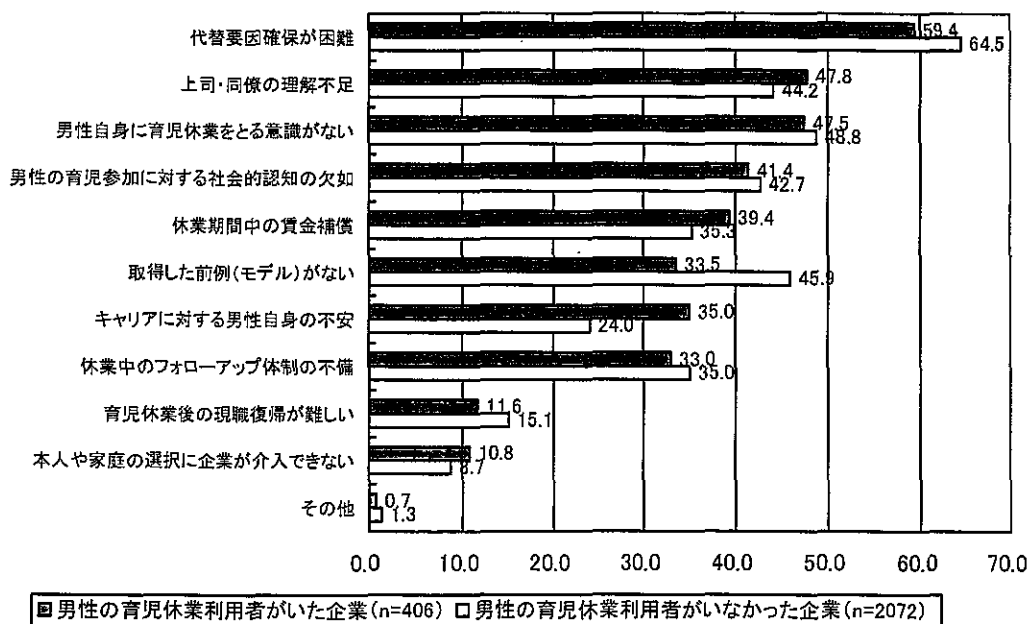
注) 調査対象は「10人以上規模企業」、「10人以上規模企業の40歳以下の労働者（期間雇用者を除く）」。

注) 「企業調査の結果」にある「取得しやすい」は「取得しやすい」、「どちらかといえば取得しやすい」の計、「取得しにくい」は「どちらかといえば取得しにくい」、「取得しにくい」の計。

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）

○ 男性の育児休業取得促進の課題（管理職調査—過去3年間における男性の育児休業利用者の有無別、複数回答）

(%)



注) 調査対象は「従業員数300人以上の企業」

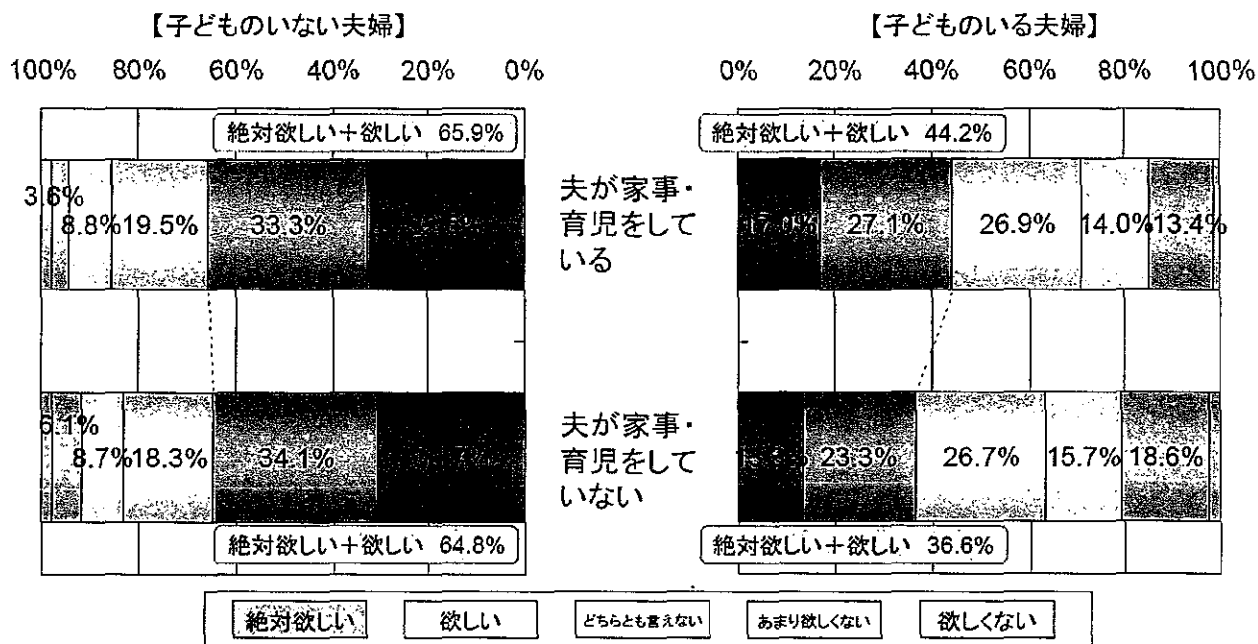
出典：労働政策研究・研修機構「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」（平成19年）

2 男性の育児参加について

<第7回配付データ>

【労働者の実態等について】

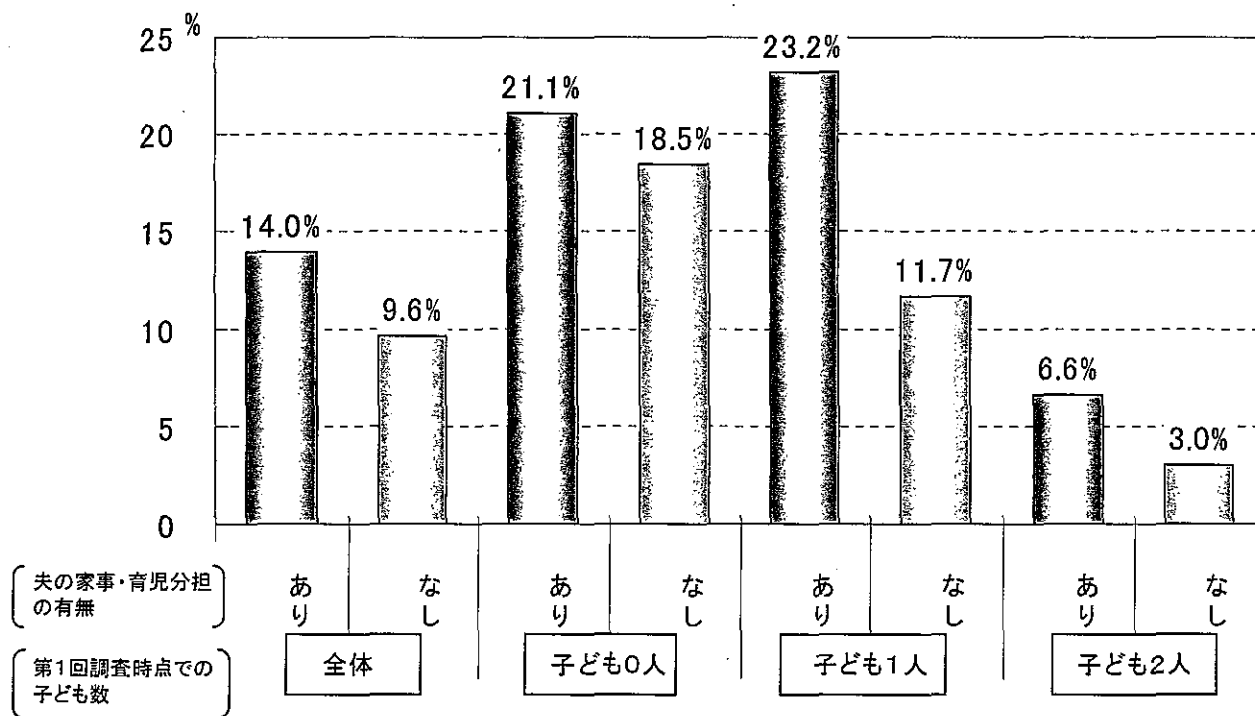
○夫の家事・育児分担と妻の出産意欲



資料:厚生労働省「第1回21世紀成年者縦断調査」(2002年)

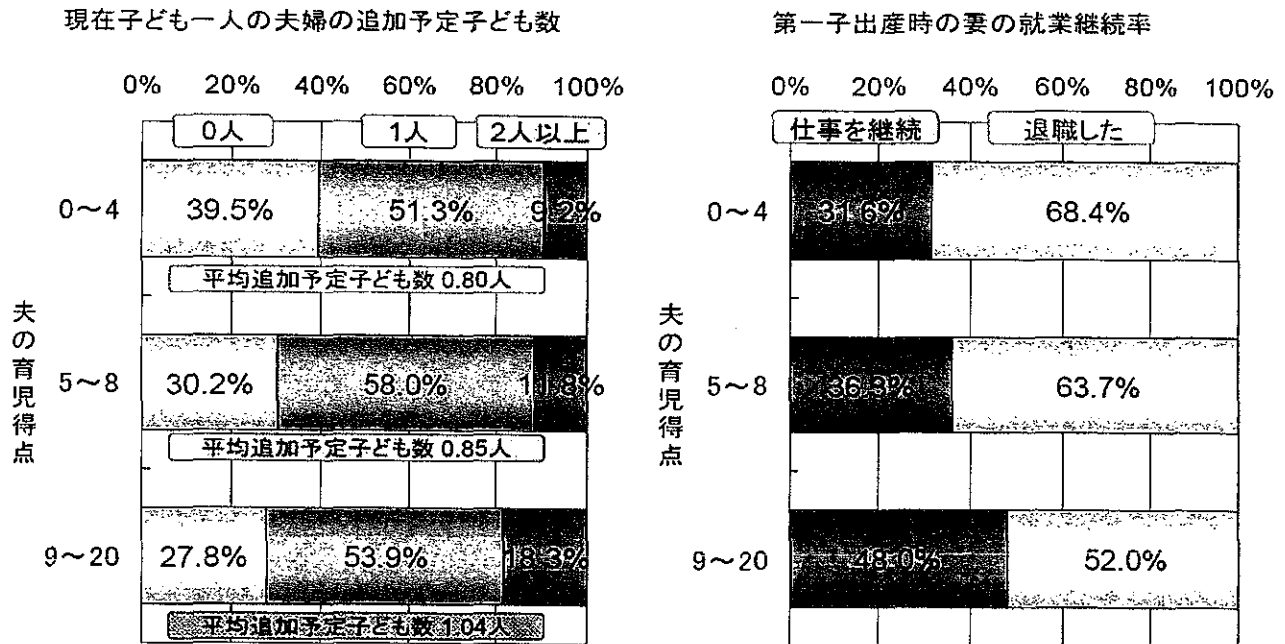
○男性の家事・育児分担と出産

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)

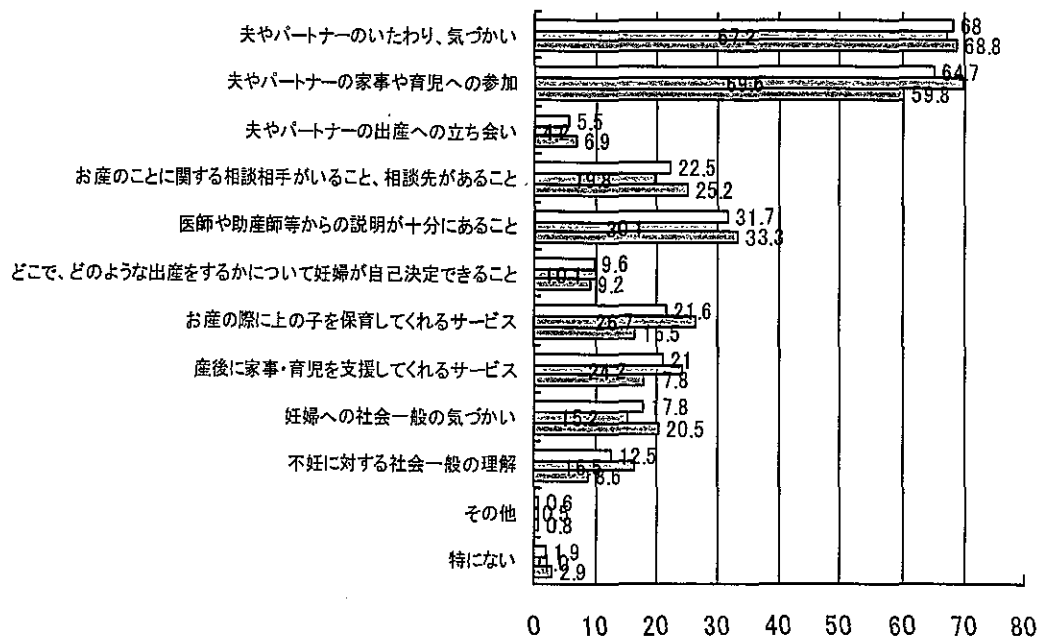
○夫の家事・育児分担と妻の出産意欲、就労継続



(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と

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)

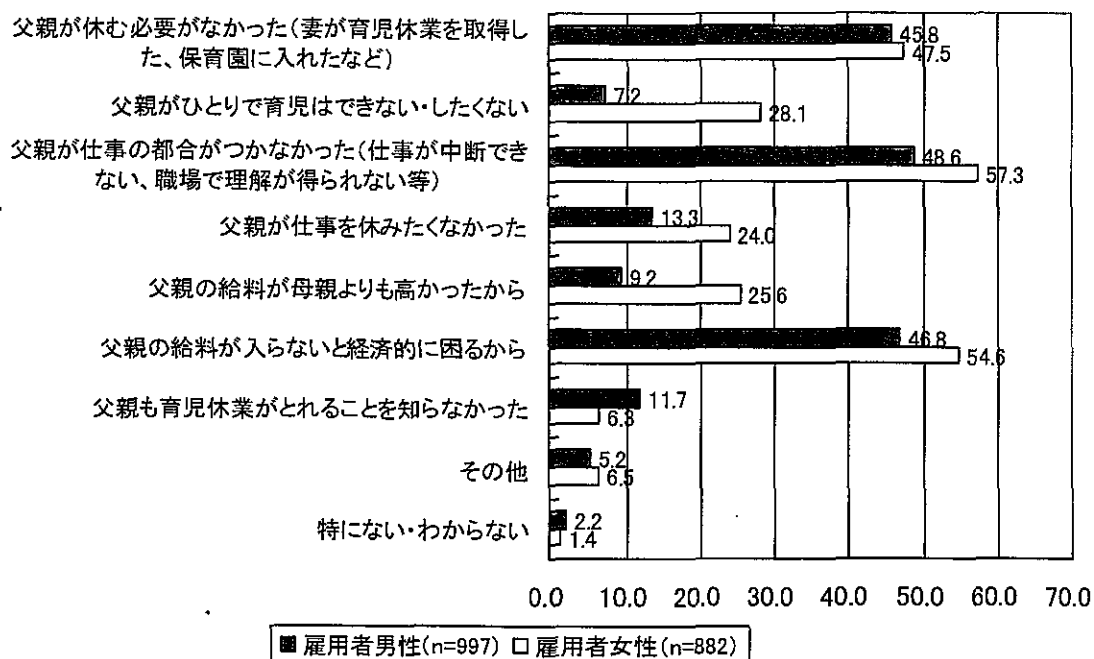
○妊娠や出産に関して重要と思われること



回 男性(N=619) 女性(N=625) 全体(N=1244)

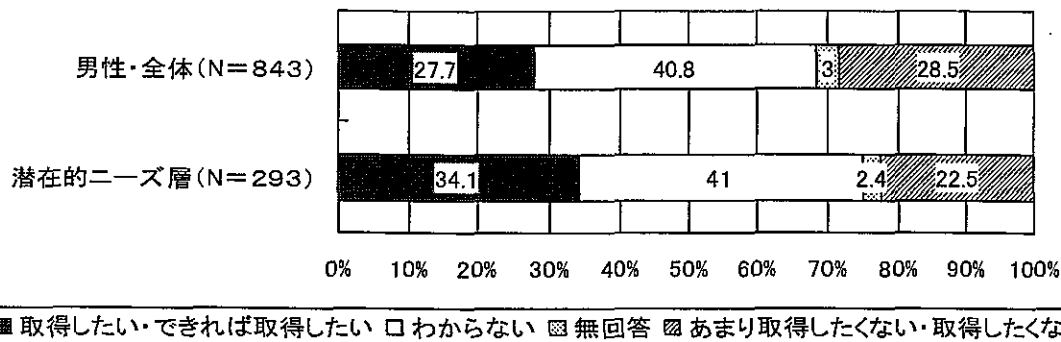
注 調査対象は「子育て層(高校生までの子どもを持つ男女)」
出典：(財)子ども未来財団「子育てに関する意識調査」(平成15年度)

○父親が育児休業を取得しなかった理由（複数回答）



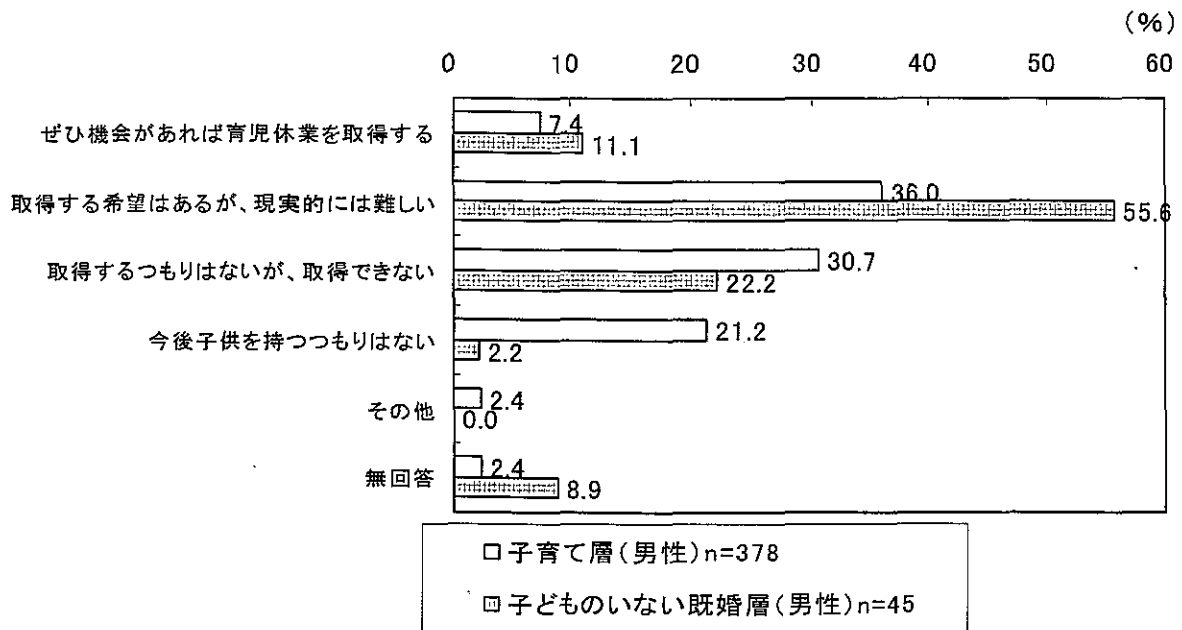
注) 調査対象は「民間企業雇用者で就学前の子どもがいる男女」
 出典: 日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査」(平成15年)

○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

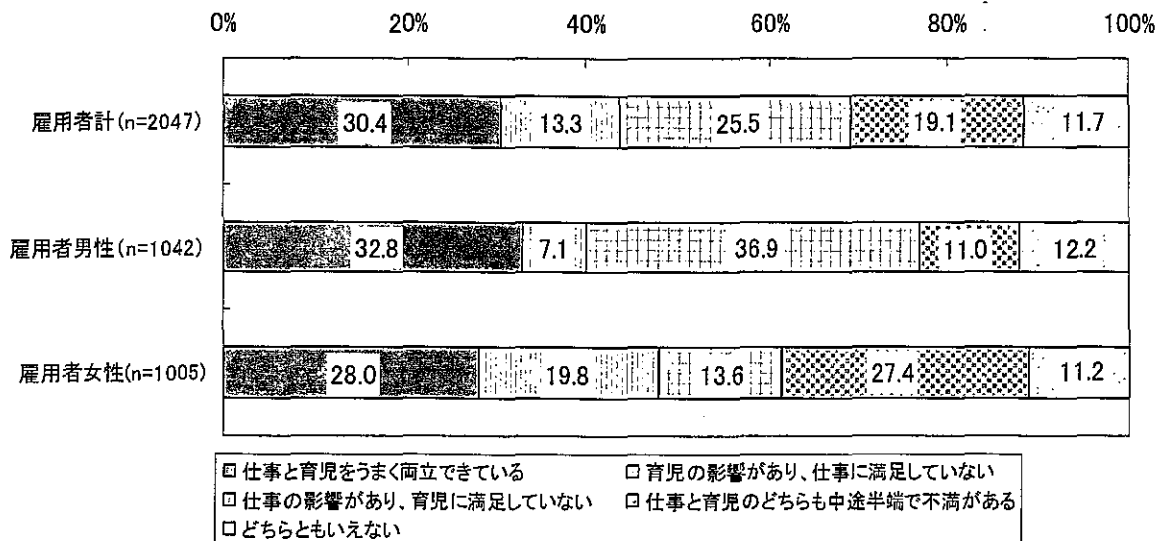


注) 子育て層とは、0～15歳の子どもがいる男性

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

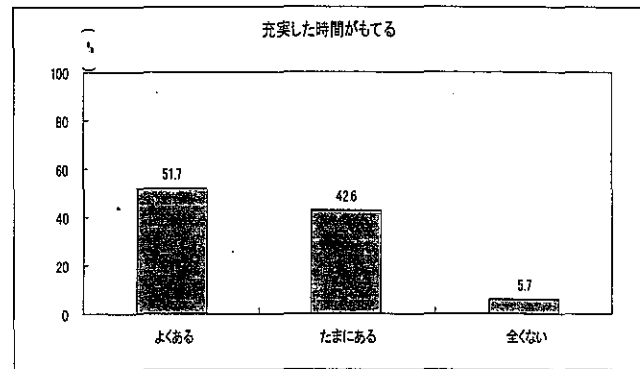
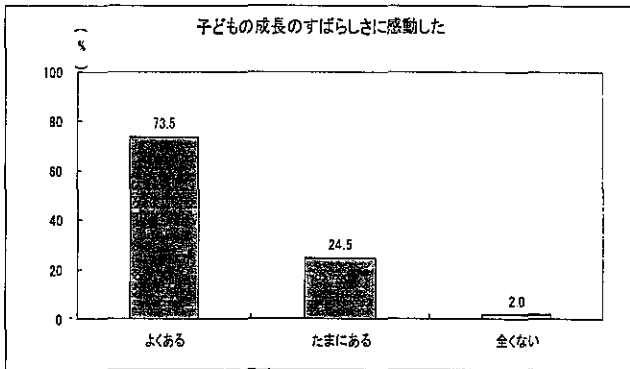
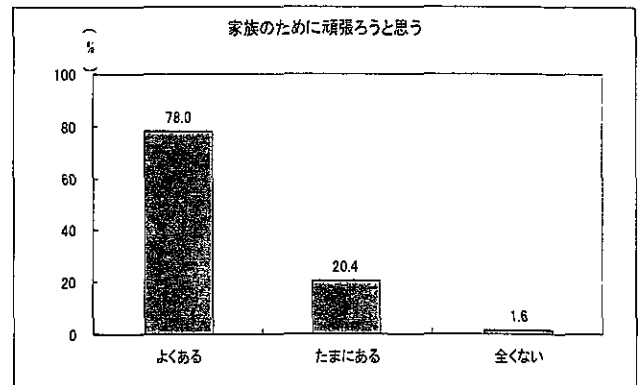
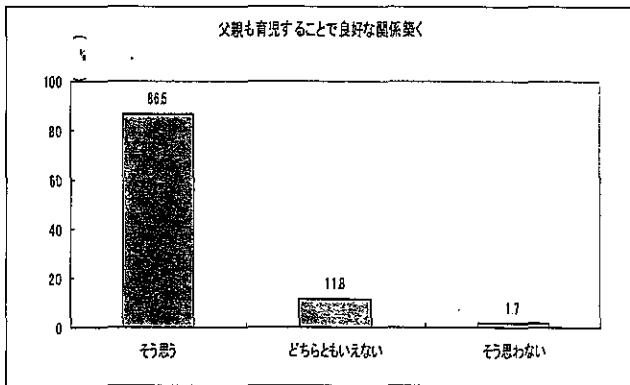
○仕事と育児の両立



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）



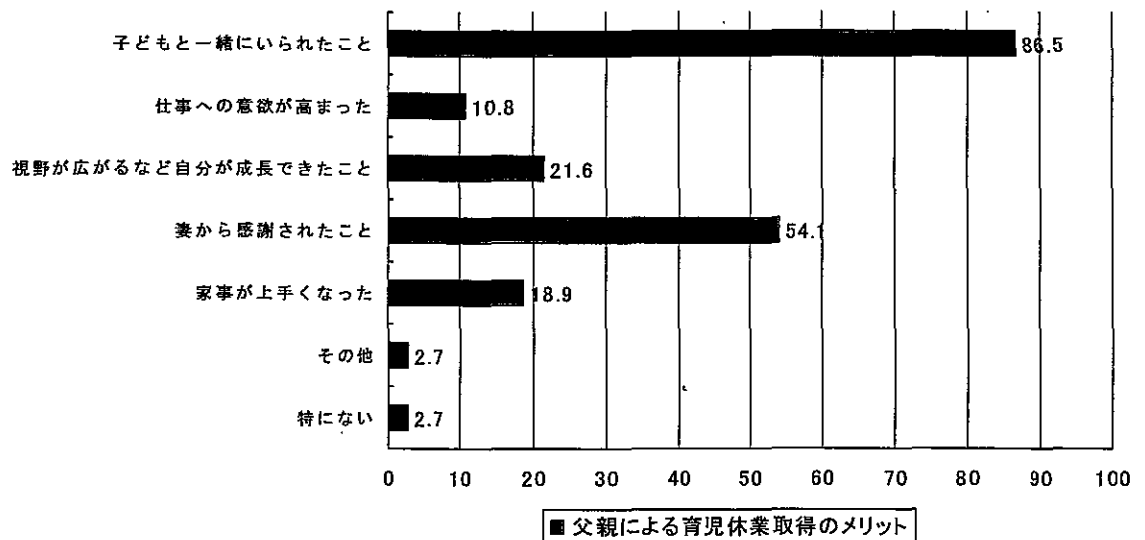
注) 調査対象は「首都30km圏在住の未就学児のいる父親(勤め人)」

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）

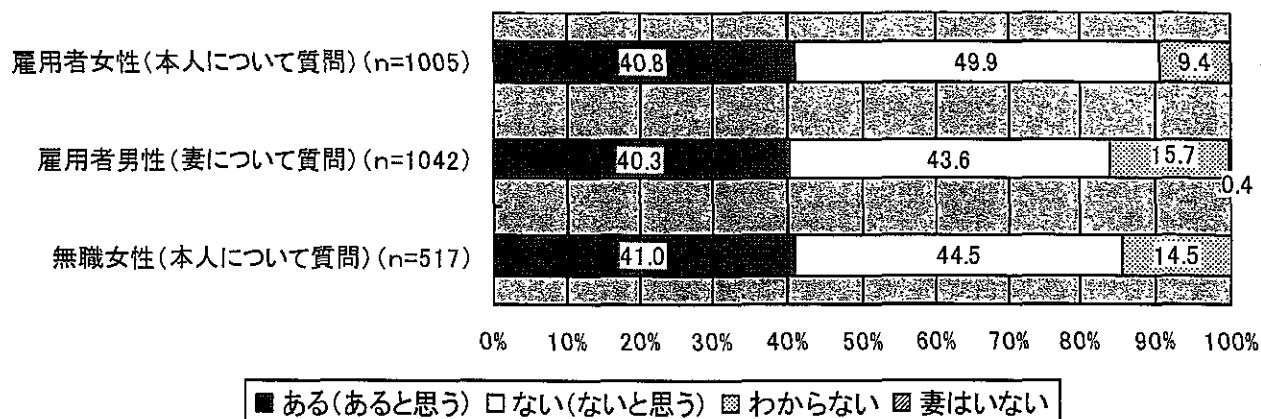
父親による育児休業取得のメリットは、「子どもと一緒にいられたこと」「妻から感謝されたこと」「視野が広がるなど自分は成長できたこと」が上位。



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)

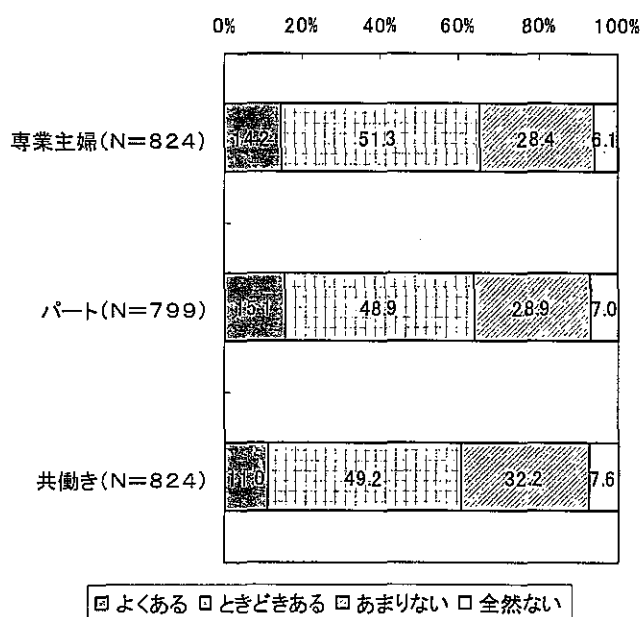
○育児ノイローゼや産後うつではないかと思った経験



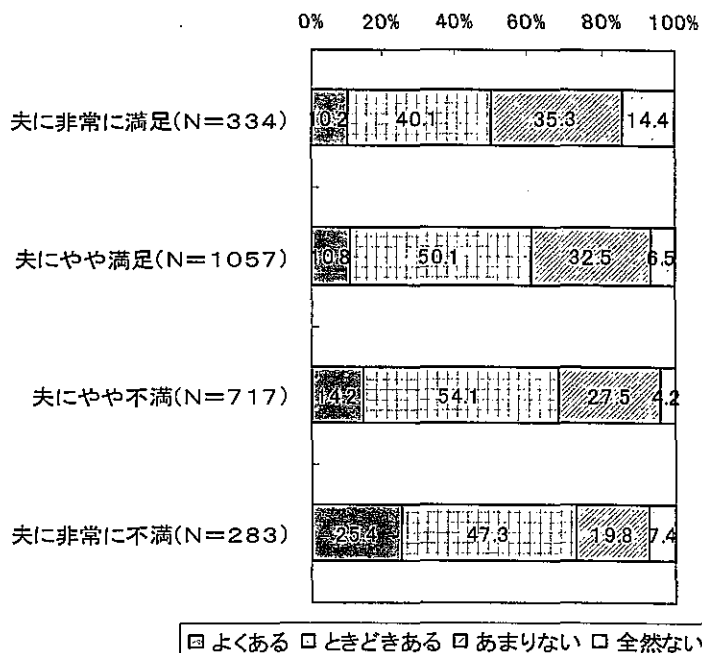
注)調査対象は、「民間企業雇用者で就学前の子供がいる男女」。
 注)男性の場合は、「妻が育児ノイローゼや産後うつではないかと思ったことはありますか」という質問。
 「妻はいない」の選択肢は雇用者男性に対するもの。
 出典:日本労働研究機構「育児と介護と仕事の両立に関する調査」(平成15年)

○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)

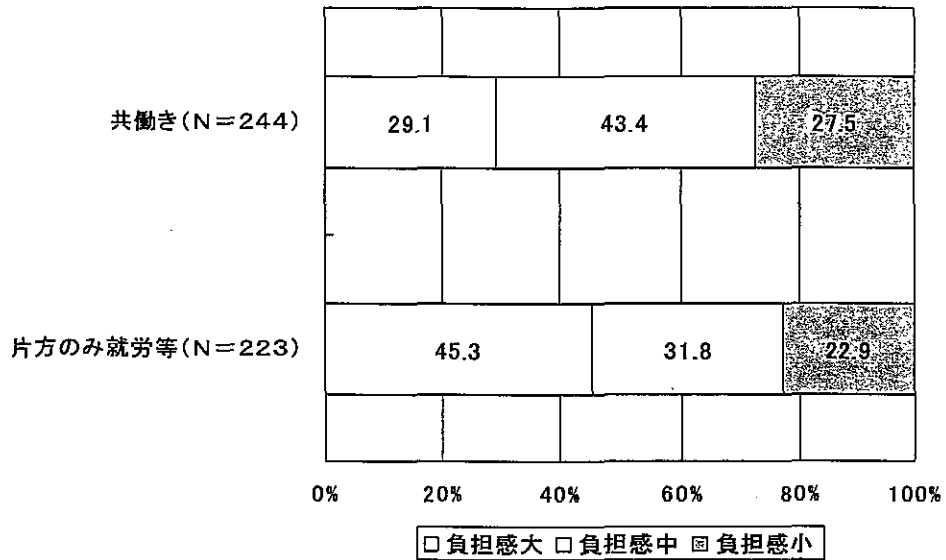


注)調査対象は「未就学児をもつ母親」

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。

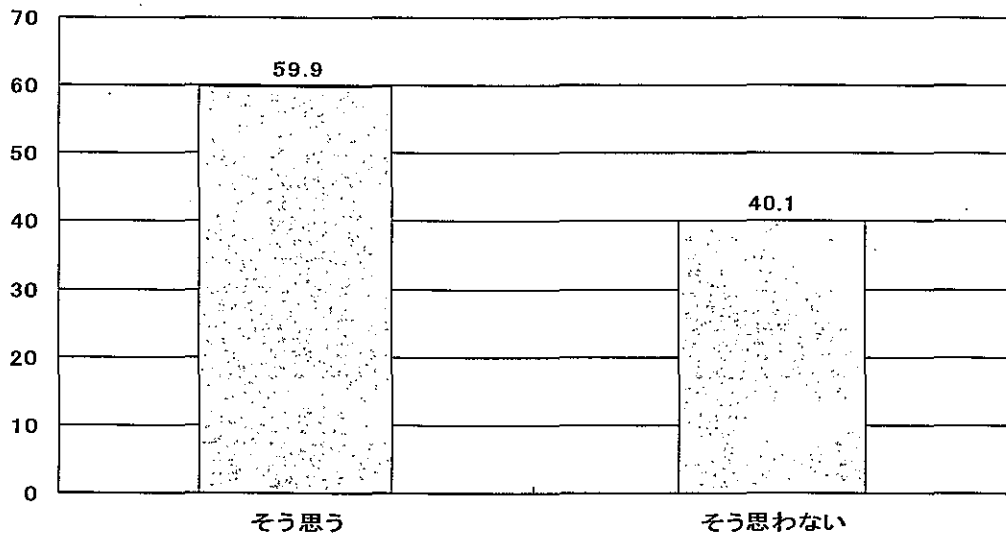


注) 調査対象は「0～15歳の子どもを持つ女性」

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。



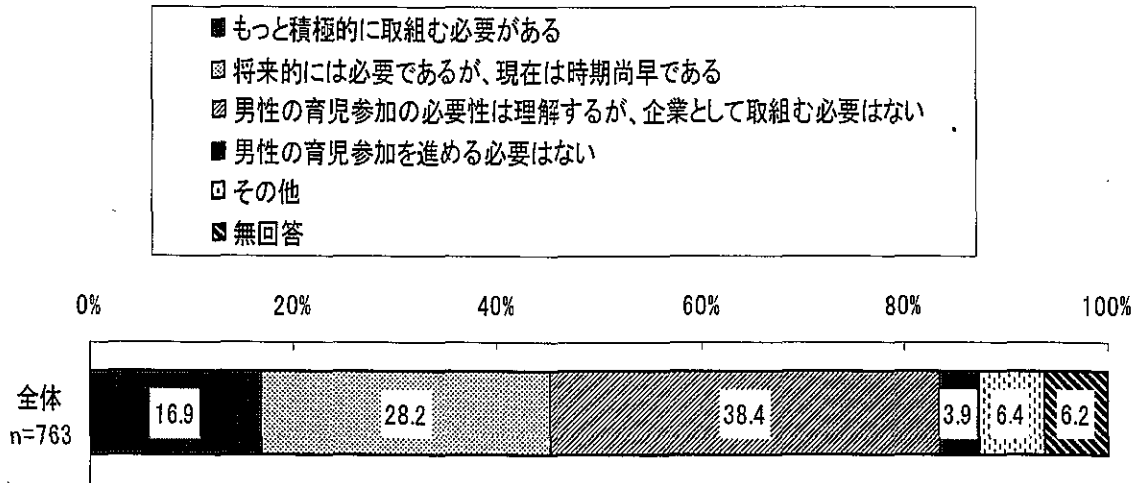
注) 調査対象は「首都30km圏在住の未就学児のいる父親(勤め人)」

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】

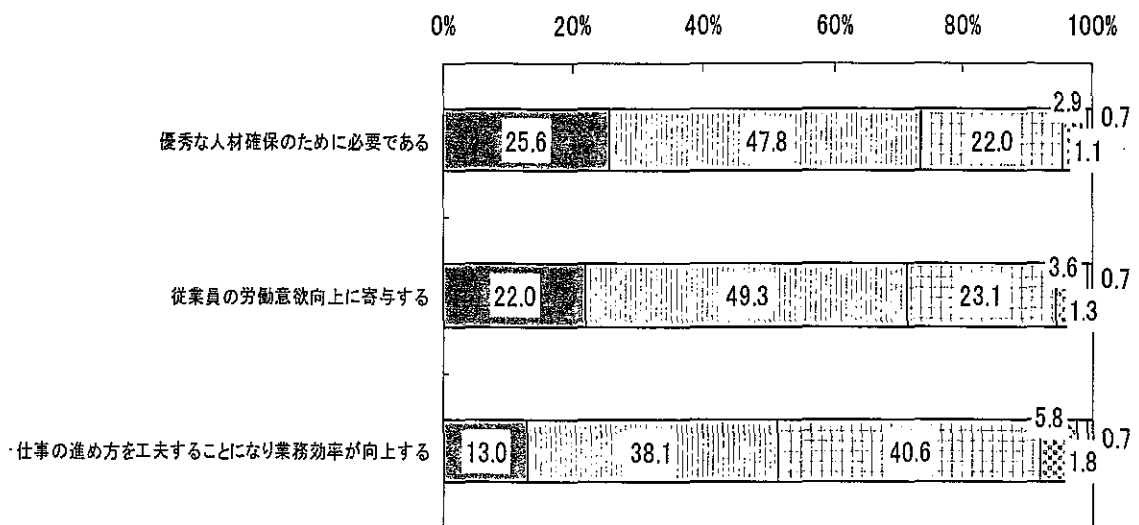
○男性の育児参加促進に関する企業の考え方



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)

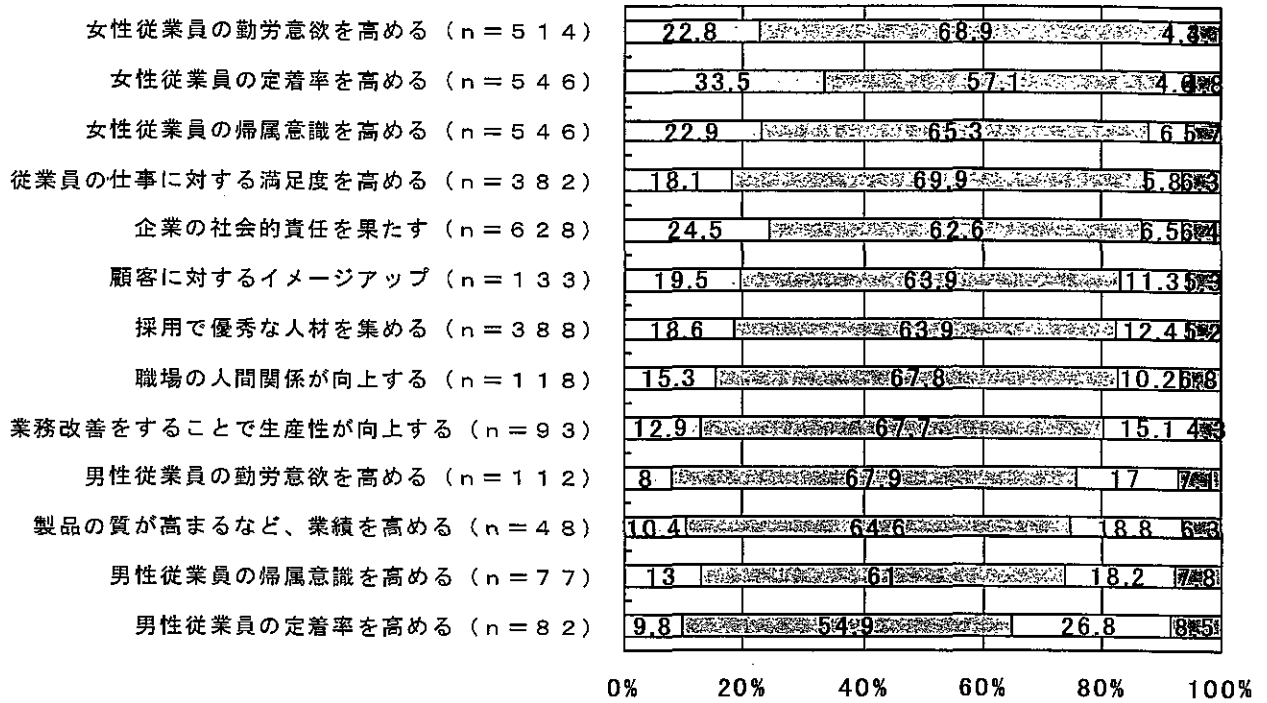


□ そう思う □ どちらかといえばそう思う □ どちらともいえない □ どちらかといえばそう思わない □ そう思わない □ 無回答

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

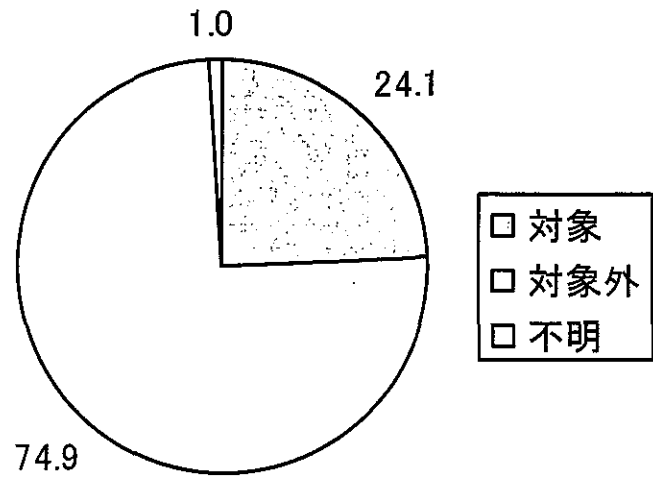


□大いにあった □ある程度あった □なかった □無回答

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

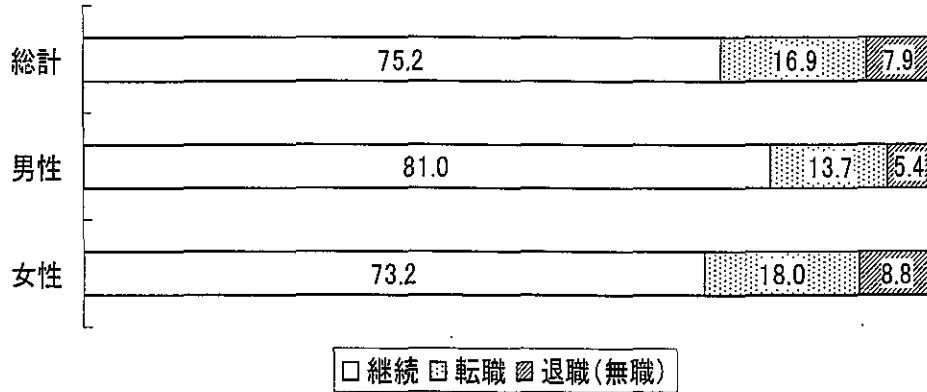


注)調査対象は「常用労働者5人以上を雇用している民営事業所」
出典:厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度)

3 仕事と介護の両立について

【介護を行う労働者の離・転職の状況】

○介護開始時の仕事の継続状況（％）

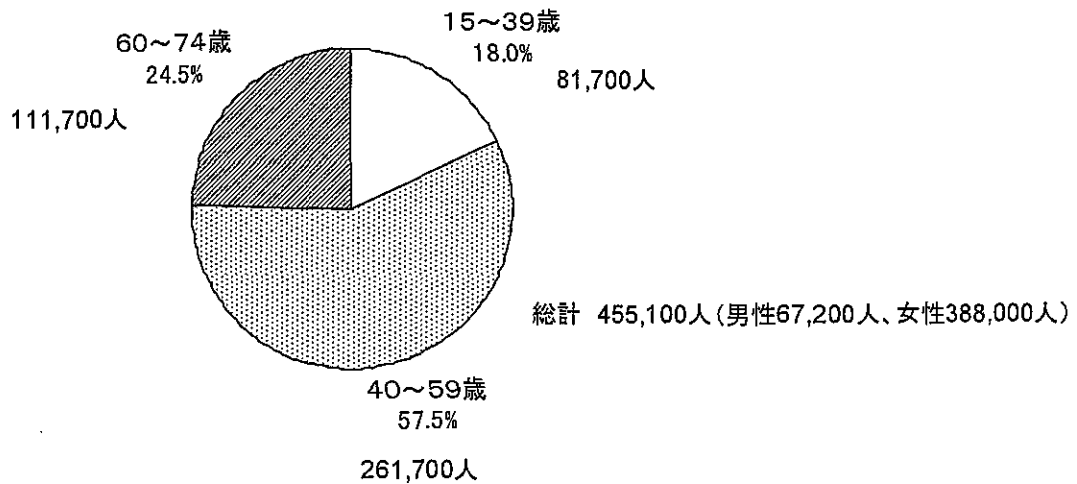


注) 総計 n=634、男性 n=168、女性 n=466

注) 調査対象は、現在要介護者（40歳以上）がいる者のうち、介護開始当時雇用者であったもの

出典：JILPT「介護休業制度の利用拡大に向けて」（2006年）

○家族の介護・看護のために離・転職した雇用者の数とその年齢別割合（人、％）



注) 集計対象は、平成9年10月から平成14年9月までの5年間に、家族の介護・看護のために前職を離・転職した雇用者

出典：総務省「就業構造基本調査」（平成14年）

【労働者の介護への対応状況】

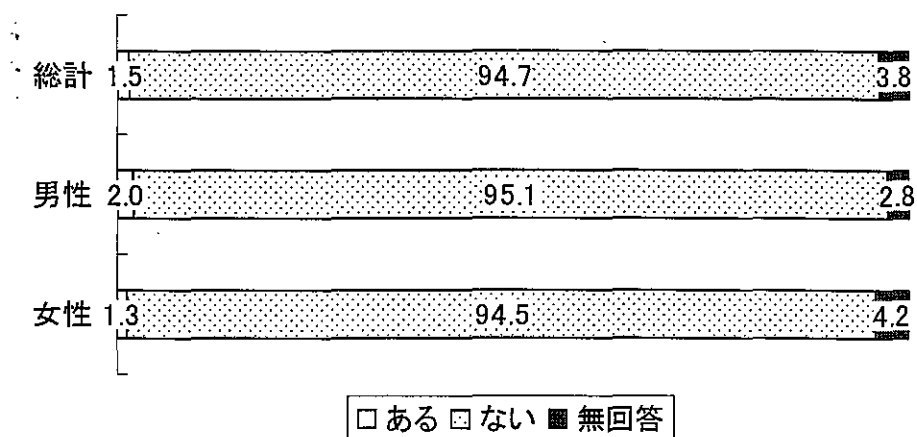
○介護のために必要だった連続休暇（％）

連続した休みは必要なかった	82.7
連続して2週間未満	8.0
連続して2週間～1ヶ月未満	2.5
連続して1ヶ月～3ヶ月未満	2.5
連続して3ヶ月～6ヶ月未満	1.0
連続して6ヶ月～1年未満	0.3
連続して1年以上	3.0

注) 調査対象は、現在要介護家族（40歳以上）がいる者のうち、介護開始当時雇用者であったもの N=600

出典：JILPT「介護休業制度の利用拡大に向けて」（2006年）

○介護休業取得の有無（％）



注) 調査対象は、現在要介護家族がいる者 N=942

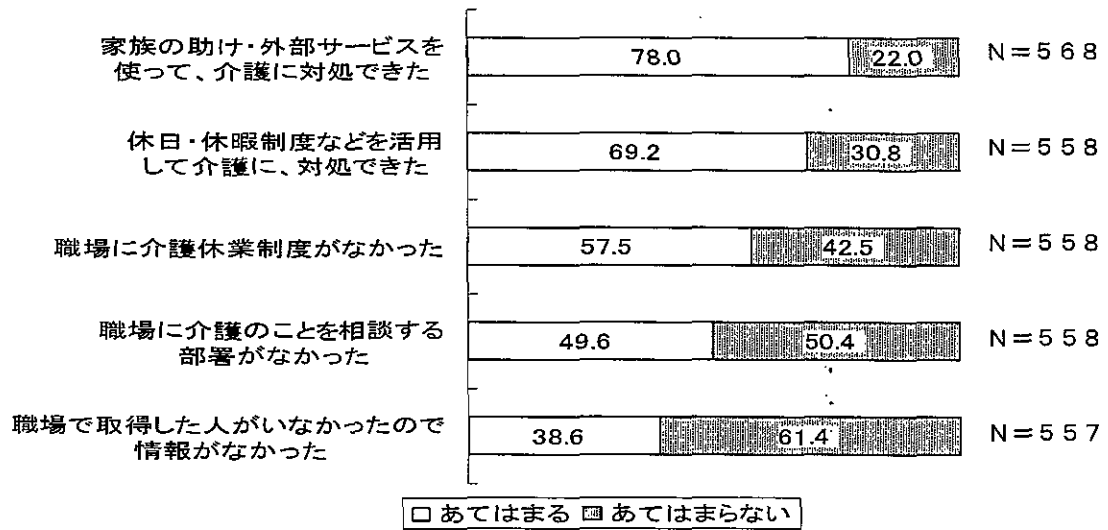
出典：JILPT「介護休業制度の利用拡大に向けて」（2006年）

○常用労働者に占める介護休業取得者の割合（％）

男女計	0.04
男性	0.02
女性	0.08

注) 常用労働者に占める H16. 4. 1～H17. 3. 31 に介護休業を開始した者の割合
 出典：女性雇用管理基本調査（平成17年度）

○介護休業を取得しなかった理由（％）



注) 調査対象は、現在要介護家族（40歳以上）がいる者のうち、介護開始当時雇用者であったもの
 出典：JILPT「介護休業制度の利用拡大に向けて」（2006年）

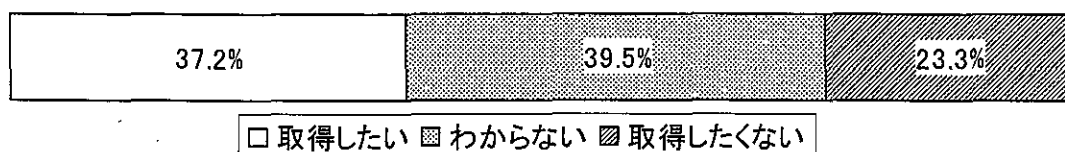
○介護のための年次有給休暇・欠勤・遅刻・早退等経験の有無（％）

ある(%)	全体	開始時の雇用形態		開始時の仕事	
		正規雇用	非正規雇用	継続	離・転職
年次有給休暇	48.2	61.9	33.9	49.9	42.8
早退	44.9	39.9	50.0	45.1	44.2
遅刻	36.4	30.3	42.8	35.2	40.4
欠勤	28.4	14.2	43.0	26.4	34.8
年休以外の休暇制度の利用	14.4	16.0	12.7	14.5	14.0
休職	5.8	3.1	8.7	5.1	8.1

注) 調査対象は、現在要介護家族（４０歳以上）がいる者のうち、介護開始当時雇用者であったもの

出典：JILPT「介護休業制度の利用拡大に向けて」（２００６年）

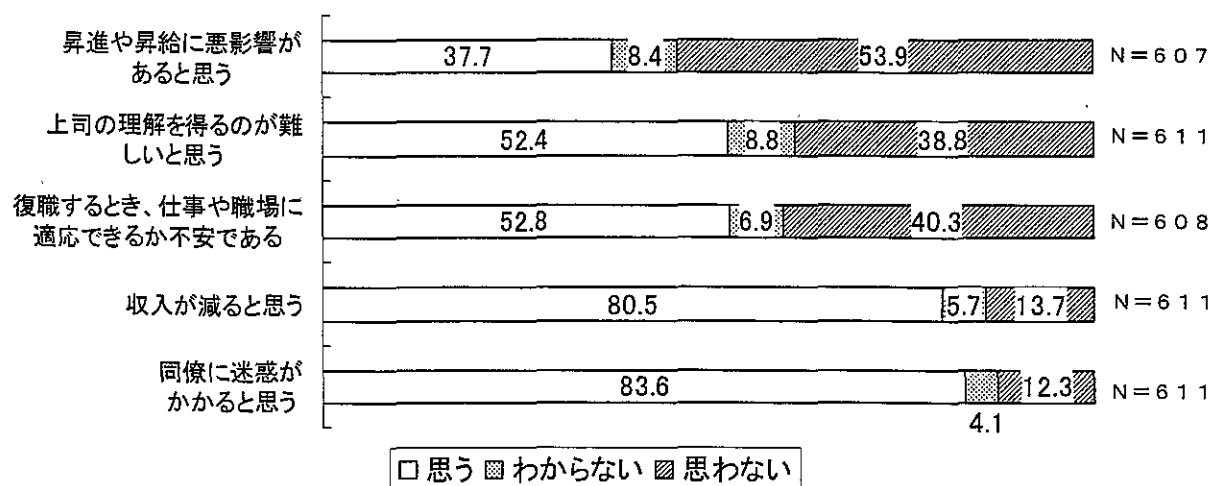
○今後の介護休業の取得希望（％）



注) 調査対象は、現在要介護家族（４０歳以上）がいる雇用者（介護休業取得経験の有無は問わない） N=559

出典：JILPT「介護休業制度の利用拡大に向けて」（２００６年）

○介護休業取得時の懸念材料（％）



注) 調査対象は、現在要介護家族（40歳以上）がいる雇用者
 出典：JILPT「介護休業制度の利用拡大に向けて」（2006年）

4 実効性の確保について

○ 育児休業期間中の定期昇給の取扱い

(%)

	総計					定期昇給の制度がない	不明
		定期昇給制度あり	定期昇給時期に昇給する	復職後に昇給する	休業期間中の定期昇給は行わずに復職後の定期昇給に持ち越す		
【総計】	100.0	57.7 (100.0)	(24.5)	(23.7)	(51.9)	35.5	6.8

事業所総数=100.0%

出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成17年）

○ 賞与の算定の際の育児休業期間の取扱い

(%)

	総計	賞与制度あり					賞与の算定の際の休業期間の取扱いは特に決めていない	賞与の制度がない	不明
			休業期間も休まなかったものとみなして支給する	休業期間も一定程度出勤したものとみなして支給する	出勤日又は休業期間に応じて支給する	その他の取扱いを決めている			
【総計】	100.0	77.9 (100.0)	(3.7)	(2.5)	(62.7)	(7.0)	(24.1)	17.2	4.9

事業所総数=100.0%

出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成17年）

○ 育児休業復職後の職場・職種の取扱い

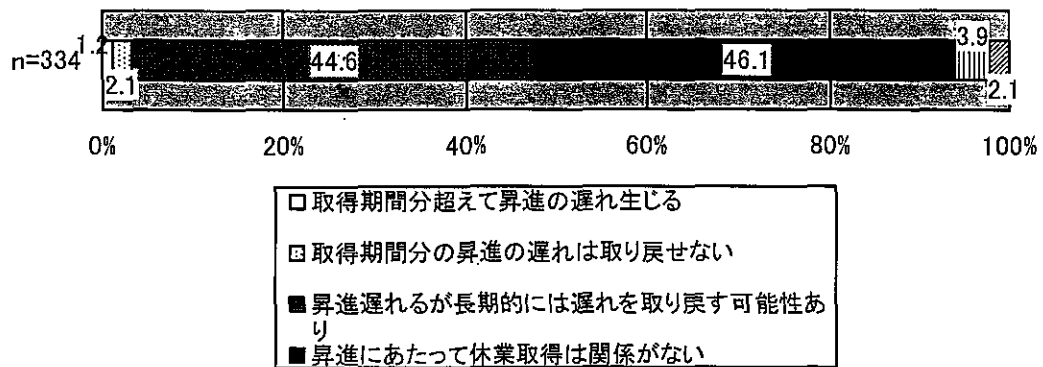
(%)

	総計	原則として 原職又は原 職相当職に 復帰する	本人の希望 を考慮し会 社が決定す る	会社の人事 管理等の都 合により決 定する	不明
【総計】	100.0	66.6	15.4	11.1	6.9

事業所総数=100.0%

出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成17年）

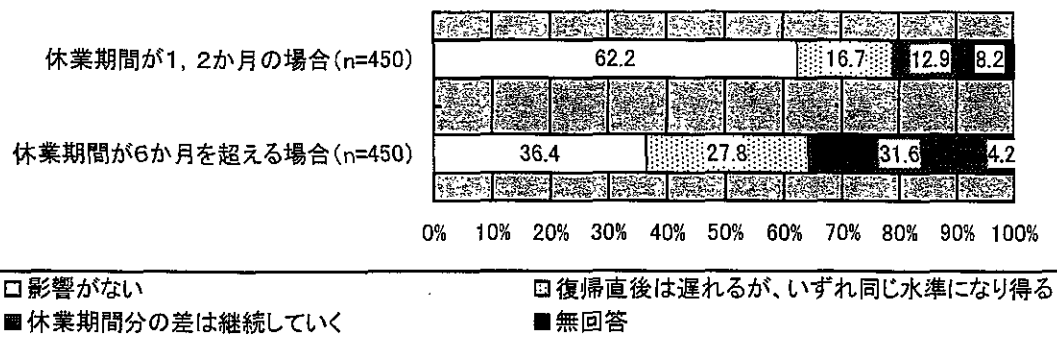
○ 育児休業取得後の昇進の取扱い



III

出典：21世紀職業財団「男性の育児参加促進研究会報告書」（平成19年）

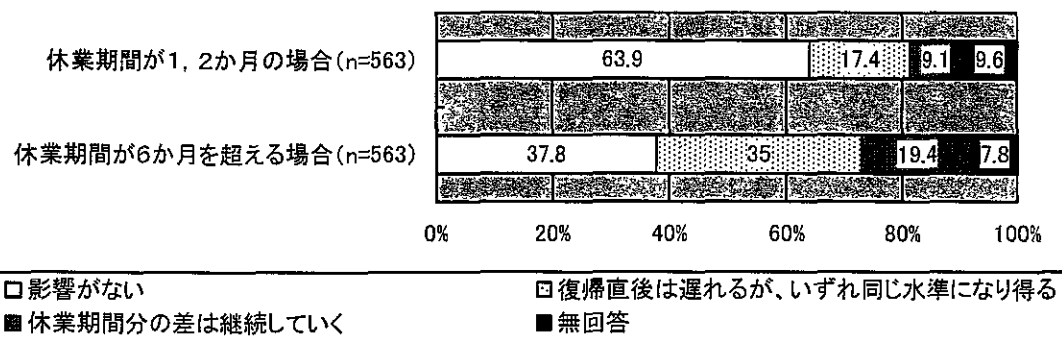
○ 育児休業を取得した場合の定期昇給に対する影響(定期昇給がある企業について)



注) 定期昇給制度がある企業は回答企業 563 社中 79.9%で、その企業を母数とする割合である。

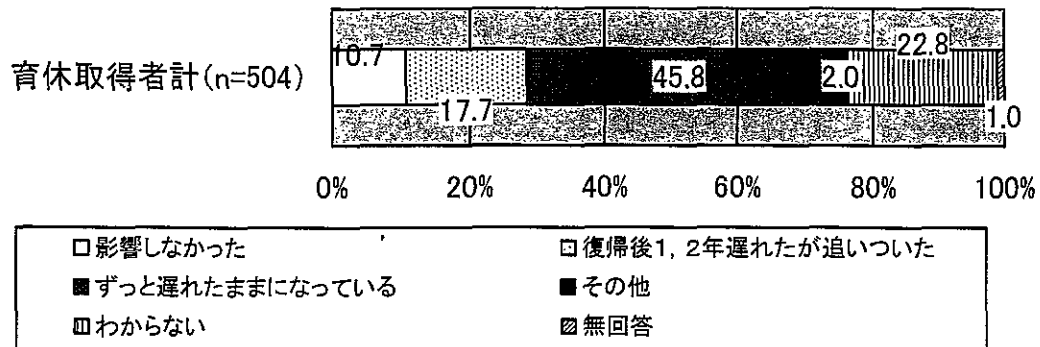
出典：ニッセイ基礎研究所「男性の育児休業取得に関する研究会報告書」(平成15年)

○ 育児休業を取得した場合の昇格・昇級に対する影響



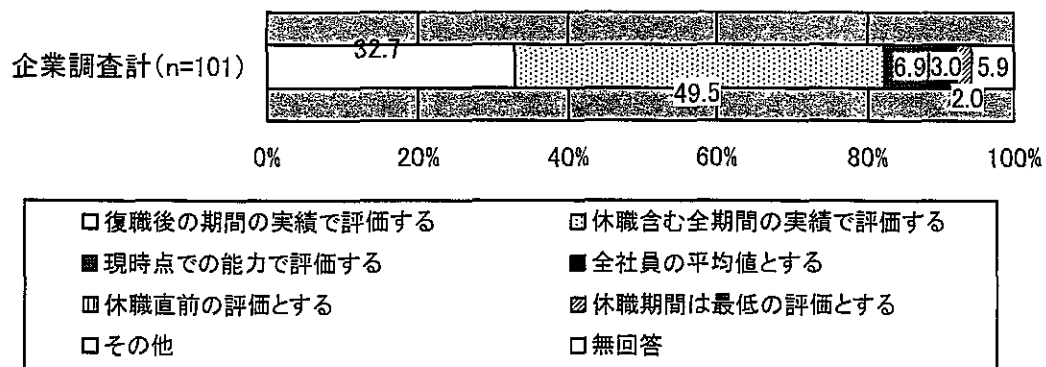
出典：ニッセイ基礎研究所「男性の育児休業取得に関する研究会報告書」(平成15年)

○ 育児休職を取得したことによる昇進・昇格への影響の有無



出典：電機連合「仕事と生活の調和に関する調査」(平成19年)

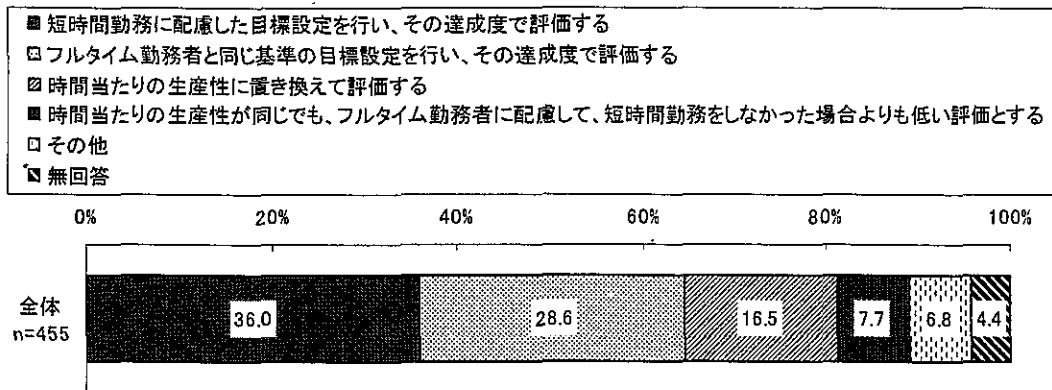
○ 復帰後の最初の人事考課について



注)「休業直前の評価とする」「無回答」はゼロ件。

出典：電機連合「仕事と生活の調和に関する調査」(平成19年)

○ 短時間勤務を利用する場合の業績評価



注) 調査対象は「10人以上規模企業」

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)

○ 平成18年度 育児・介護休業法関係業務件数(都道府県労働局)

相談・指導等件数

(件)

育児関係	相談	うち労働者からの相談	法第56条に基づく助言、指導等	
			助言	指導
(制度)				
休業制度	12,197	1,502	4,951	516
子の看護休暇の制度	3,798	358	4,176	462
時間外労働の制限	2,219	176	3,765	422
深夜業の制限	2,192	212	2,544	265
23条の措置	6,346	720	3,643	374
24条の措置	1,033	74	3,801	0
その他	4,396	483	1,120	0
小計	32,181	3,525	24,000	2,039
(労働者の権利に関する事案)				
休業に係る事案	1,641	861	18	1
期間雇用者の休業	456	229	8	0
休業に係る不利益取扱	1,262	722	29	7
子の看護休暇の制度	179	123	3	1
時間外労働の制限	111	82	2	1
深夜業の制限	201	123	4	1
23条の措置に係る事案	708	444	12	1
24条の措置に係る事案	65	33	1	0
労働者の配置に関する配慮	199	140	11	1
その他	391	199	13	0
小計	5,213	2,956	101	13
合計	37,394	6,481	24,101	2,052

介護関係	相談	うち労働者からの相談	法第56条に基づく助言、指導等	
			助言	指導
(制度)				
休業制度	5,500	337	5,073	523
時間外労働の制限	1,613	24	3,732	417
深夜業の制限	1,513	29	2,461	253
23条の措置	2,793	89	4,758	500
24条の措置	219	9	407	0
その他	919	48	323	0
小計	12,557	536	16,754	1,693
(労働者の権利に関する事案)				
休業に係る事案	344	102	1	0
期間雇用者の休業	29	11	0	0
休業に係る不利益取扱	75	28	4	1
時間外労働の制限	9	0	0	0
深夜業の制限	10	1	0	0
23条の措置に係る事案	43	13	0	0
24条の措置に係る事案	5	1	0	0
労働者の配置に関する配慮	91	86	6	0
その他	31	8	1	0
小計	637	250	12	1
合計	13,194	786	16,766	1,694

職業家庭両立推進者	相談
合計	191

助言	指導
4,548	0

総計	50,779
----	--------

45,415	3,746
--------	-------

