

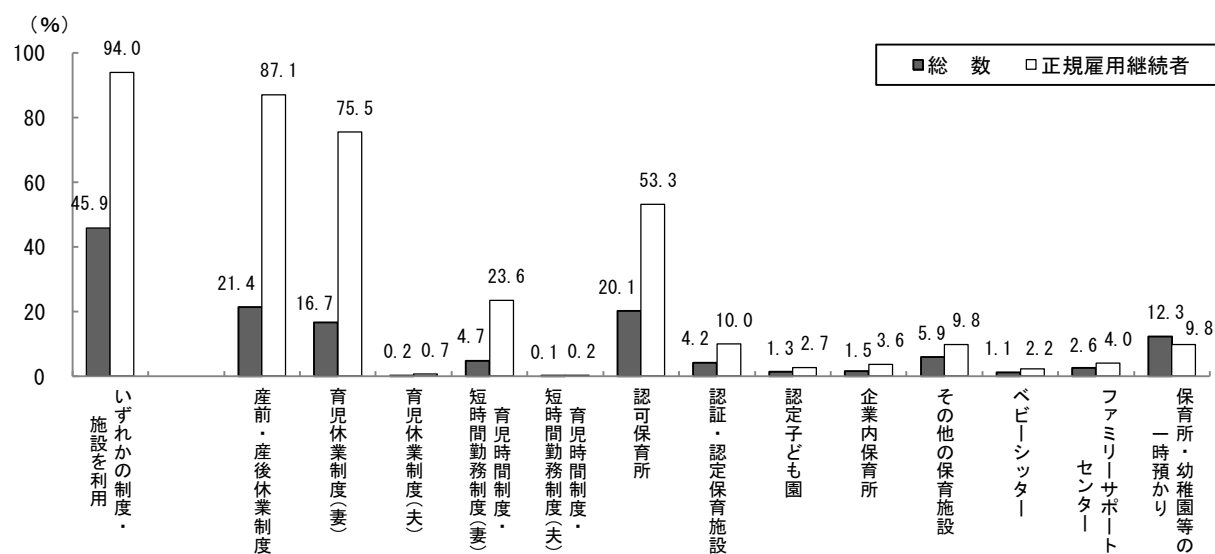
第4節 仕事と家庭の両立支援について

1 両立支援制度等の利用状況

（第1子が3歳になるまでに利用した制度や施設～正規雇用継続者の妻の9割以上が、何らかの制度や施設を利用）

3歳以上15歳未満の子どもを持つ夫婦について、最初の子どもの3歳になるまでに利用した子育て支援制度・施設について見ると、全体では、いずれかの制度・施設を利用した割合は45.9%であるが、妻が出産後も正規雇用を継続している場合の利用率は94.0%に達する。特に産前・産後休業制度(87.1%)、育児休業制度(75.5%)で利用率が高くなっている。また、妻が出産後も正規雇用を継続している場合で、第1子の出生年が最近になるほど、利用率が高まっている(図表2-4-1、図表2-4-2)。

図表2-4-1 妻の就業形態別にみた第1子が3歳になるまでに利用した子育て支援制度や施設：複数回答



資料出所：国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」(平成22年)

注：1) 対象は第1子が3歳以上15歳未満である初婚どうしの夫婦。ここでの「正規雇用継続者」とは「第1子の妊娠がわかったとき」「第1子が1歳になったとき」の2時点で正規雇用者であった者。正規雇用には「派遣・嘱託・契約社員」を含まない。

2) 総数は、就業の有無を問わず、就業状態が「正規の職員」、「パート・アルバイト」、「派遣・嘱託・契約社員」、「自営業主・家族従業者」、「無職・家事」、「学生」の全てが含まれる。

図表 2-4-2 妻の就業形態別、第1子の出生年別にみた第1子が3歳になるまでに利用した子育て支援制度や施設：複数回答

妻の就業形態 (客体数)	い ず れ か の 施 設 を 利 用	産前・産後 休業制度	育児休業制度 (妻)	育児休業制度 (夫)	育児時 間制度・短 時間	育児時 間制度・短 時間	認可保 育所	認定・認定 保育施設	認定子 ども園	企業内 保育所	その 他 の 保 育 施 設	ベ ビ ー シ ン タ ー	フ ア ミ リ ー サ ポ ー ト セ ン タ ー	保 育 所 ・ 幼 稚 園 等 の 一 時 預 か り	ど れ も 利 用 し な か つ た
総 数 (3,089)	45.9%	21.4	16.7	0.2	4.7	0.1	20.1	4.2	1.3	1.5	5.9	1.1	2.6	12.3	50.8
第1子の出生年															
1995～99年 (1,257)	41.8%	21.1	14.6	0.2	3.7	0.0	17.0	3.5	1.0	1.2	5.9	1.3	1.8	10.6	54.5
2000～04年 (1,327)	47.1	22.1	18.1	0.2	5.0	0.1	22.0	4.7	1.7	1.5	5.5	1.1	3.2	12.4	49.2
2005～07年 (505)	52.9	20.2	18.2	0.6	6.3	0.4	23.0	4.6	1.0	2.2	6.9	0.8	2.8	16.4	45.5
正 規 雇 用 継 続															
総 数 (552)	94.0%	87.1	75.5	0.7	23.6	0.2	53.3	10.0	2.7	3.6	9.8	2.2	4.0	9.8	5.3
第1子の出生年															
1995～99年 (230)	91.7%	85.2	66.1	0.9	19.1	0.0	48.3	8.7	1.3	3.0	11.7	2.2	2.2	9.1	7.0
2000～04年 (238)	95.4	88.2	81.1	0.0	25.2	0.4	55.9	11.8	5.0	2.5	9.2	2.5	5.0	10.1	4.2
2005～07年 (84)	96.4	89.3	85.7	2.4	31.0	0.0	59.5	8.3	0.0	8.3	6.0	1.2	6.0	10.7	3.6

資料出所：国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査（夫婦調査）」（平成22年）

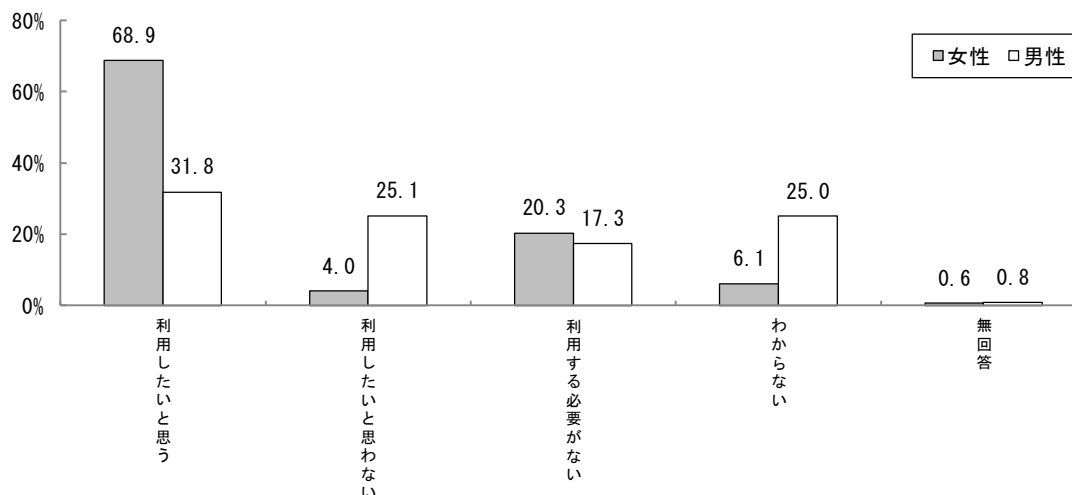
注：1）対象は第1子が3歳以上15歳未満である初婚どうしの夫婦。ここでの「正規雇用継続者」とは「第1子の妊娠がわかったとき」「第1子が1歳になったとき」の2時点で正規雇用者であった者。正規雇用には「派遣・嘱託・契約社員」を含まない。

2）総数は、就業の有無を問わず、就業状態が「正規の職員」、「パート・アルバイト」、「派遣・嘱託・契約社員」、「自営業主・家族従業員」、「無職・家事」、「学生」の全てが含まれる。

（育児休業制度の利用意向～男性の約3割が育児休業制度を利用したいと思っている）

40歳以下の正社員の育児休業制度の利用意向についてみると、「利用したいと思う」割合は、女性が68.9%、男性が31.8%となっている。男性の育児休業取得者割合が極めて低いことを鑑みると、潜在的ニーズは高いものの実際には取得できていないことがうかがえる（図表2-4-3）。

図表 2-4-3 育児休業制度の利用意向

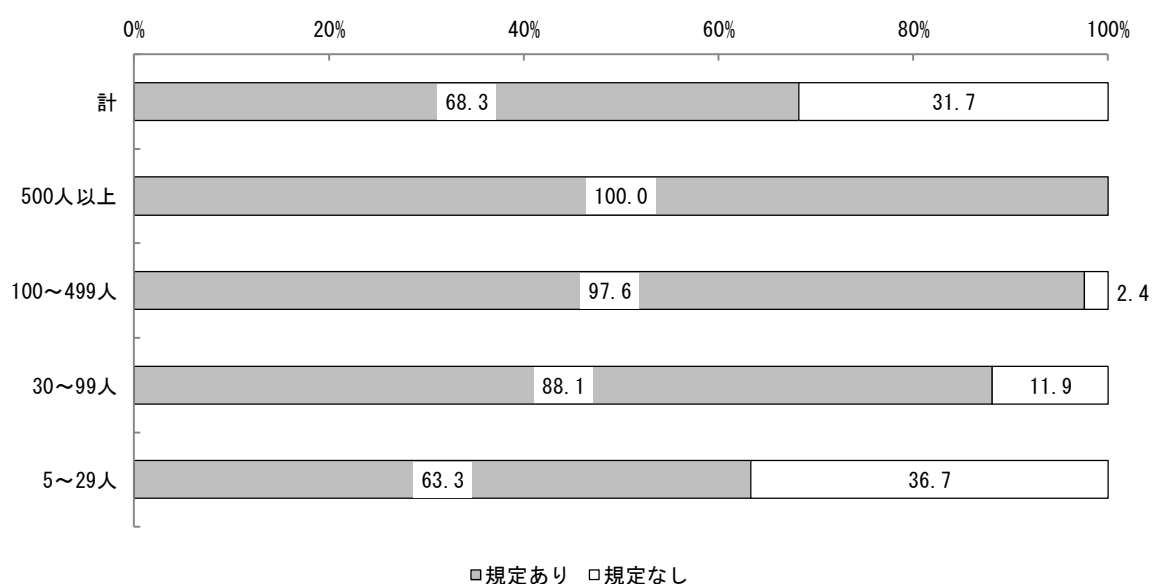


資料出所：厚生労働省委託 株式会社ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」（平成19年度）

（育児休業制度の規定状況～事業所規模が大きい事業所は、規定がある割合が高いものの、規模が小さい事業所では規定がある割合が低い）

事業所における育児休業制度の規定状況をみると、規定がある事業所の割合は、68.3%となっている。事業所の規模別にみると、500人以上規模（100.0%）、100人～499人規模（97.6%）、30～99人規模（88.1%）、5～29人規模（63.3%）となっており、規模の大きい事業所の規定がある割合は高いものの、規模の小さい事業所の規定がある割合は低くなっている（図表2-4-4）。

図表2-4-4 育児休業制度の規定状況

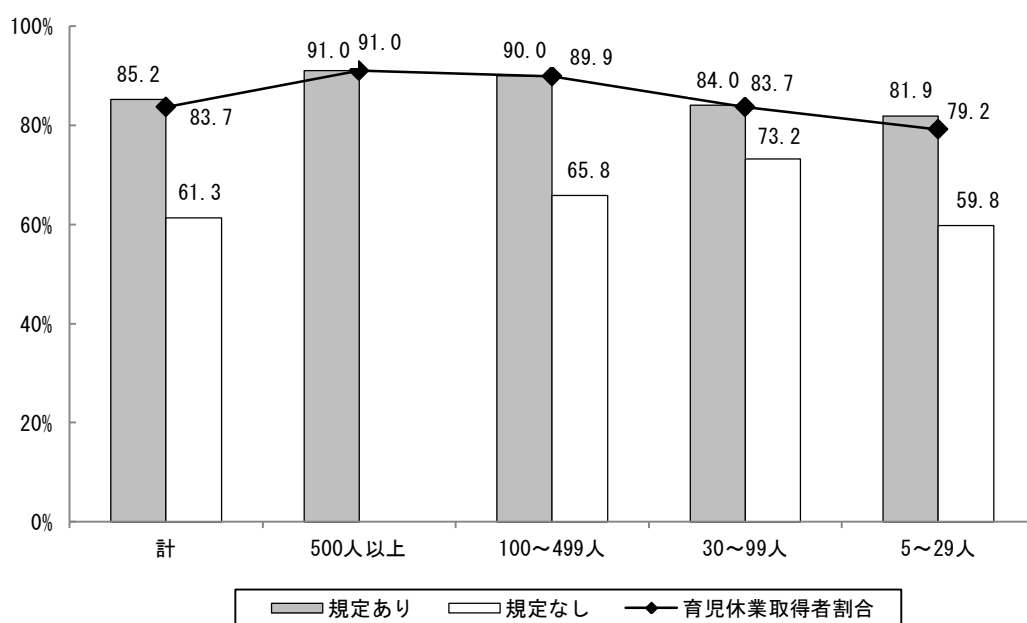


資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」（平成22年度）

（育児休業制度の規定の有無別育児休業取得者割合～育児休業制度の規定がある事業所における育児休業取得者割合が高い）

平成 22 年度の女性の育児休業取得者割合は、全体で 83.7%となっている。事業所の規模別にみると、500 人以上規模（91.0%）、100～499 人規模（89.9%）、30～99 人規模（83.7%）、5～29 人規模（79.2%）となっている。これを育児休業規定の有無別にみたところ、全体では、「育児休業制度の規定あり」事業所の育児休業取得者割合は 85.2%、「育児休業制度の規定なし」事業所の育児休業取得者割合は 61.3%と、23.9 ポイントの差がある。事業所の規模別にみると、規模の大きい事業所で育児休業取得者割合が高く、規模の小さい事業所において割合が低くなっている（図表 2-4-5）。

図表 2-4-5 育児休業制度の規定の有無別育児休業取得者割合



資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」（平成 22 年度）より厚生労働省雇用均等・児童家庭局作成
 注）500 人以上の「育児休業規定の規定なし」事業所はなし

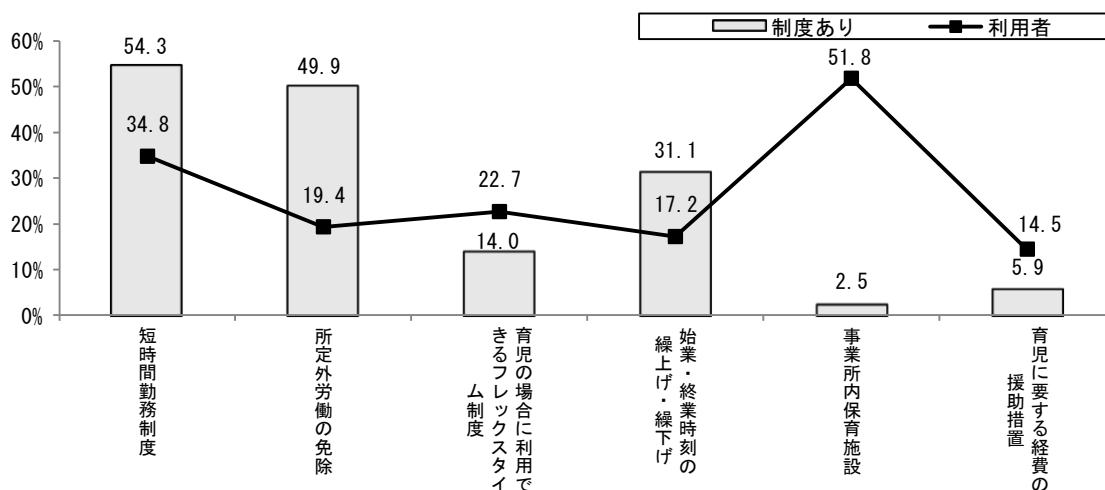
（所定労働時間の短縮措置等の各制度の導入状況及び育児休業後復職者の利用者割合～制度導入・利用者割合とも高い措置は短時間勤務制度）

育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度の導入状況をみると、「短時間勤務制度」（54.3%）、「所定外労働の免除」（49.9%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」（31.1%）となっている。

各制度がある事業所における育児休業後復職者に占める利用者割合をみると、「事業所内託児施設」の利用者割合が51.8%と最も高く、次いで、「短時間勤務制度」（34.8%）、「育児の場合に利用できるフレックスタイム制度」（22.7%）となっている（図表2-4-6）。

男女別にみると、女性は、「事業所内託児施設」の利用者割合が54.4%と最も高く、次いで、「短時間勤務制度」（35.5%）、「育児の場合に利用できるフレックスタイム制度」（21.2%）となっている。一方、男性については、「育児の場合に利用できるフレックスタイム制度」が56.2%と最も多く、次いで、「育児に要する経費の援助措置」（14.9%）となっているが、「短時間勤務制度」（1.1%）などの利用は極めて低くなっている（図表2-4-7）。

図表2-4-6 育児のための所定労働時間の短縮措置等の各制度の導入状況及び育児休業後復職者の利用者割合



資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」（平成22年度）より厚生労働省雇用均等・児童家庭局作成

図表2-4-7 育児のための所定労働時間の短縮措置等の各制度の育児休業後復職者の男女別利用者割合 (単位：%)

	各制度がある事業所における育児休業後復職者計	短時間勤務制度	所定外労働の免除	育児の場合に利用できるフレックスタイム制度	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	事業所内保育施設	育児に要する経費の援助措置
女性	100.0	35.5	19.8	21.2	17.8	54.4	14.4
男性	100.0	1.1	-	56.2	-	-	14.9

資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」（平成22年度）

2 両立支援制度の利用と就業継続の状況

(女性の育児休業制度利用後の就業状況～育児休業制度を利用し、育児休業制度利用3年後も仕事がある割合は88.0%)

「21世紀成年者縦断調査」をみると、第2回から第6回調査までに育児休業制度を利用した「仕事あり」の女性のうち、育児休業制度利用3年後も「仕事あり」の割合は88.0%となっている。このうち、育児休業制度利用時に「正規」だった者の育児休業制度利用3年後の就業状況をみると、「仕事あり」が89.5%（うち「正規」が80.9%、「非正規」が6.0%）、「仕事なし」が10.5%となっている。また、育児休業制度利用時に「非正規」だった者の育児休業制度利用3年後の就業状況は、「仕事あり」が82.2%（うち「正規」が6.8%、「非正規」が69.9%）となっており、正規・非正規ともに、育児休業制度の利用後に就業を継続する傾向がうかがえる（図表2-4-8）。

図表2-4-8 育児休業制度利用時の就業形態別にみた
育児休業制度利用3年後の状況（女性）

(単位：%)

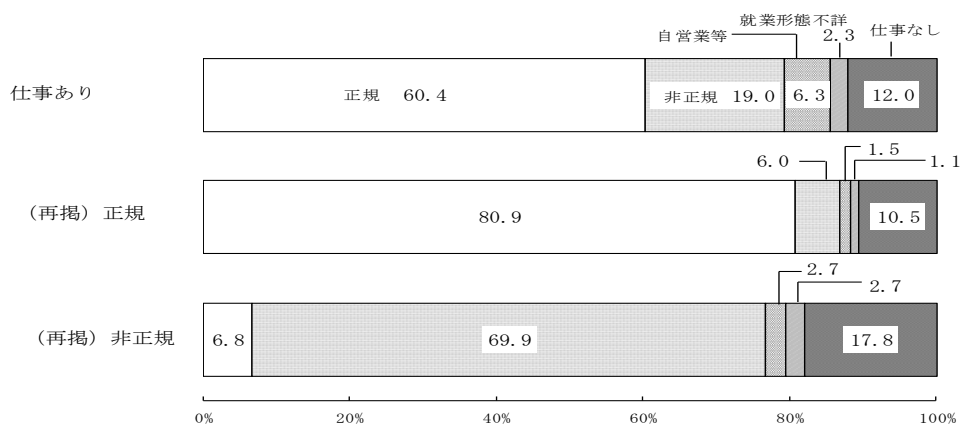
		育児休業制度利用3年後							
		総数		仕事あり					仕事なし
				総数	正規	非正規	自営業等	就業形態不詳	
育児休業 利用制 時度	仕事あり	(100.0)	100.0	88.0	60.4	19.0	6.3	2.3	12.0
	(再掲) 正規	(69.5)	100.0	89.5	80.9	6.0	1.5	1.1	10.5
	(再掲) 非正規	(19.0)	100.0	82.2	6.8	69.9	2.7	2.7	17.8

注：1) 集計対象は、①かつ②に該当する第2回調査から第6回調査までに育児休業制度を利用した女性である。

① 第1回調査から第9回調査まで回答した者

② 各回調査時前年11月から調査時前月までの1年間に育児休業制度を利用した者

2) 4年間で2回以上育児休業制度利用の場合は、最初の利用について計上している。



注：1) 集計対象は、①かつ②に該当する第2回調査から第6回調査までに育児休業制度を利用した女性である。

① 第1回調査から第9回調査まで回答した者

② 各回調査時前年11月から調査時前月までの1年間に育児休業制度を利用した者

2) 4年間で2回以上育児休業制度利用の場合は、最初の利用について計上している。

資料出所：厚生労働省「第9回 21世紀成年者縦断調査（国民の生活に関する継続調査）」（平成22年）

（正規の仕事をしている妻で第1子を出産し、育児休業制度を利用しやすい雰囲気がある場合、91.4%が出産後も同一就業を継続している）

夫婦のうち、出産前に妻が会社等に勤めていて、この7年間に子どもが生まれた夫婦について、育児休業制度の有無別に産後における妻の就業継続の状況をみると、育児休業制度があり、「利用しやすい雰囲気がある」では、81.8%が同一就業を継続している。「利用しにくい雰囲気がある」では、同一就業継続は66.7%で、「利用しやすい雰囲気がある」との差は15.1ポイントとなっている。また、育児休業は、会社に制度がなくても取得は可能だが、「制度なし」では、同一就業継続は25.9%に止まっており、同一就業を継続するには、会社における育児休業制度の整備のみならず「利用しやすい雰囲気がある」ことも重要であることがわかる。

また、第1子を出産した妻の「同一就業継続」の割合を就業形態別にみると、「正規」で「制度あり」では76.4%、非正規で「制度あり」では35.3%となっている。「正規」においては、育児休業制度があり、「利用しやすい雰囲気がある」では、91.4%が同一就業を継続しており、「利用しにくい雰囲気がある」では、同一就業継続は56.3%に止まっており、その差は35.1ポイントとなっている。「非正規」においては、育児休業制度があり、「利用しやすい雰囲気がある」では、50.0%が同一就業を継続しており、「利用しにくい雰囲気がある」では、同一就業継続は25.0%に止まっている。「非正規」は、利用しやすい雰囲気があっても、「正規」と比べて同一就業継続の割合が低い状況になっているが、「利用しにくい雰囲気がある」に比べるとその差は、25.0ポイントとなっており、育児休業制度があり、「利用しやすい雰囲気がある」ことは同一就業を継続する上で重要であることがわかる（図表2-4-9）。

図表2-4-9 妻の就業形態で利用可能な育児休業制度の有無別にみた就業継続の状況

(単位：%)

		総数	同一就業継続	転職	離職	不詳	
出産前調査時の妻の有無就業形態(再掲)利用可能・非正規	総数	(100.0)	100.0	54.6	4.3	39.3	1.8
	制度あり	(54.9)	100.0	75.3	4.5	19.3	0.8
	利用しやすい雰囲気がある	(32.3)	100.0	81.8	4.2	13.3	0.7
	利用しにくい雰囲気がある	(8.8)	100.0	66.7	5.1	28.2	-
	どちらともいえない	(12.0)	100.0	64.2	3.8	30.2	1.9
	制度なし	(26.2)	100.0	25.9	3.4	66.4	4.3
	制度があるかないかわからない	(15.6)	100.0	34.8	4.3	59.4	1.4
	(再掲) 正規かつ第1子出生	(100.0)	100.0	69.7	2.2	25.8	2.2
	制度あり	(80.9)	100.0	76.4	2.8	20.8	-
	利用しやすい雰囲気がある	(39.3)	100.0	91.4	-	8.6	-
	利用しにくい雰囲気がある	(18.0)	100.0	56.3	-	43.8	-
	どちらともいえない	(22.5)	100.0	65.0	10.0	25.0	-
制度なし	(7.9)	100.0	28.6	-	57.1	14.3	
制度があるかないかわからない	(11.2)	100.0	50.0	-	40.0	10.0	
(再掲) 非正規かつ第1子出生	(100.0)	100.0	20.0	2.1	75.8	2.1	
制度あり	(17.9)	100.0	35.3	-	64.7	-	
利用しやすい雰囲気がある	(6.3)	100.0	50.0	-	50.0	-	
利用しにくい雰囲気がある	(4.2)	100.0	25.0	-	75.0	-	
どちらともいえない	(5.3)	100.0	20.0	-	80.0	-	
制度なし	(58.9)	100.0	16.1	3.6	76.8	3.6	
制度があるかないかわからない	(16.8)	100.0	12.5	-	87.5	-	

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7年間に子どもが生まれた夫婦である。
 ①第1回調査から第9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8回調査までの間に結婚し、結婚後第9回調査まで双方から回答を得られている夫婦
 ③出産前調査時に妻が会社等に勤めていて、育児休業制度の有無のデータが得られている夫婦
 2) 「正規」「非正規」は、出産前調査時の状況である。
 3) 総数には、育児休業制度の有無不詳を含む。
 4) 制度ありには、利用するに当たっての雰囲気不詳を含む。
 5) 7年間で2人以上以上出生ありの場合は、未子について計上している。
 6) 再掲の数値は、調査客体数が少ないため、利用する際には注意を要する。

資料出所：厚生労働省「第9回 21世紀成年者縦断調査（国民の生活に関する継続調査）」（平成22年）より厚生労働省雇用均等・児童家庭局作成

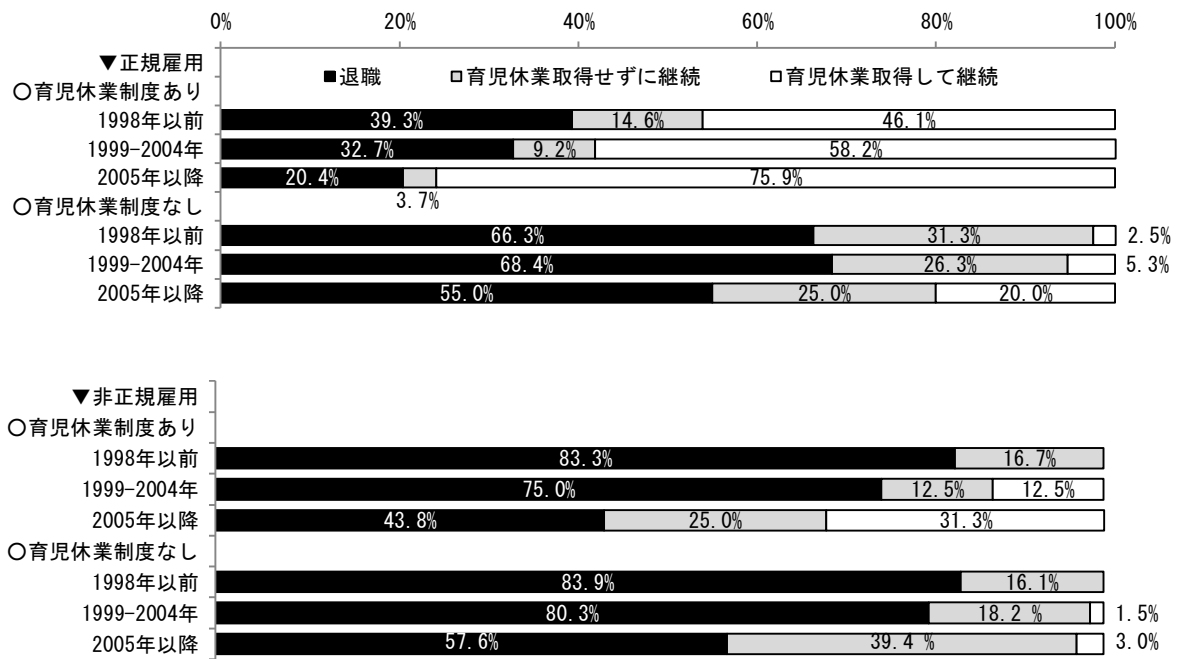
（育児休業制度の有無別、妊娠時の雇用形態別第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得者割合～2005年以降、育児休業制度を利用して就業継続する割合が顕著に上昇）

労働政策研究・研修機構労働政策研究報告書 No. 136 「出産・育児期の就業継続-2005年以降の動向に着目して-」より、育児休業制度の有無別の育児休業取得者割合を雇用形態別にみると、正規雇用では、「育児休業制度あり」において「育児休業を取得して継続」する割合の上昇と退職率の低下傾向が明確に表れている。その傾向は特に2005年以降顕著である。非正規雇用においても、「育児休業制度あり」は育児休業を取得して継続する割合が上昇しており、2005年以降は約3割が育児休業を取得しており、2005年の改正育児・介護休業法の施行により、育児休業の対象となる労働者の範囲が期間雇用者に拡大されたことによるものとうかがえる。だが、同時に「育児休業を取得せずに継続」の割合も非正規雇用では上昇傾向を示しており、育児休業制度がある勤務先で2005年以降に就業継続した非正規雇用の約半数は育児休業を取得していない。

「育児休業制度なし」でも正規雇用と非正規雇用の間に同様の違いがみられる。正規雇用では勤務先に育児休業制度がないケースでも育児休業を取得して継続する割合が上昇しており、2005年以降は、その割合に応じて退職率も低下している。法律にもとづく取得者の増加がうかがえる。「育児休業を取得せずに継続」の割合は2005年以降もほとんど変化していない。非正規雇用では、2005年以降、育児休業を取得して継続する割合は、僅かに上昇しているものの、「育児休業を取得せずに継続」する女性の割合の上昇が顕著である。

非正規雇用では、育児休業制度があるケースにおいて育児休業を取得して継続している割合が高く、育児休業制度がないケースでは育児休業を取得せずに継続している割合が高い状況を鑑みると、非正規雇用者が育児休業を取得できるよう、育児休業規定を整備することは重要であるといえよう（図表2-4-10）。

図表 2-4-10 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
 — 出産年代・妊娠時雇用形態・育児休業制度有無別 —



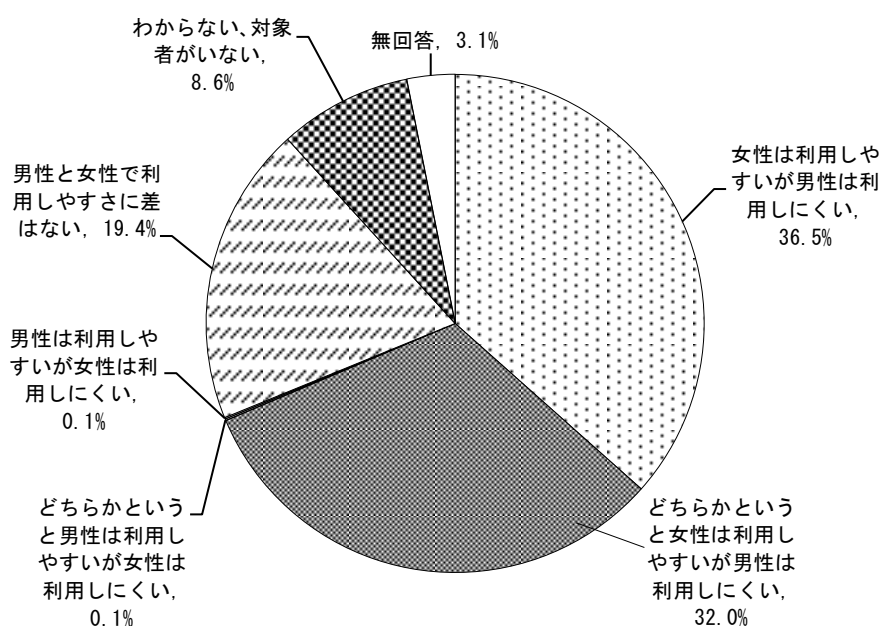
資料出所：労働政策研究・研修機構労働政策研究報告書 No.136 「出産・育児期の就業継続-2005年以降の動向に着目して-」
 (平成 23 年)

注) 調査対象は、全国 30~40 歳の女性 2,000 人

(男女での育児休業制度の利用しやすさの差～女性が利用しやすい傾向にある)

企業における育児休業制度の利用について、男性（正社員）と女性（正社員）の利用しやすさについて差があるかをみたところ、「女性は利用しやすいが男性は利用しにくい」(36.5%)、「どちらかというとな性は利用しやすいが男性は利用しにくい」(32.0%)となっており、多くの企業で女性の方が利用しやすい傾向にあり、男女での制度の利用しやすさに差があると考えていることがわかる（図表2-4-11）。

図表2-4-11 男女での育児休業制度の利用しやすさの差



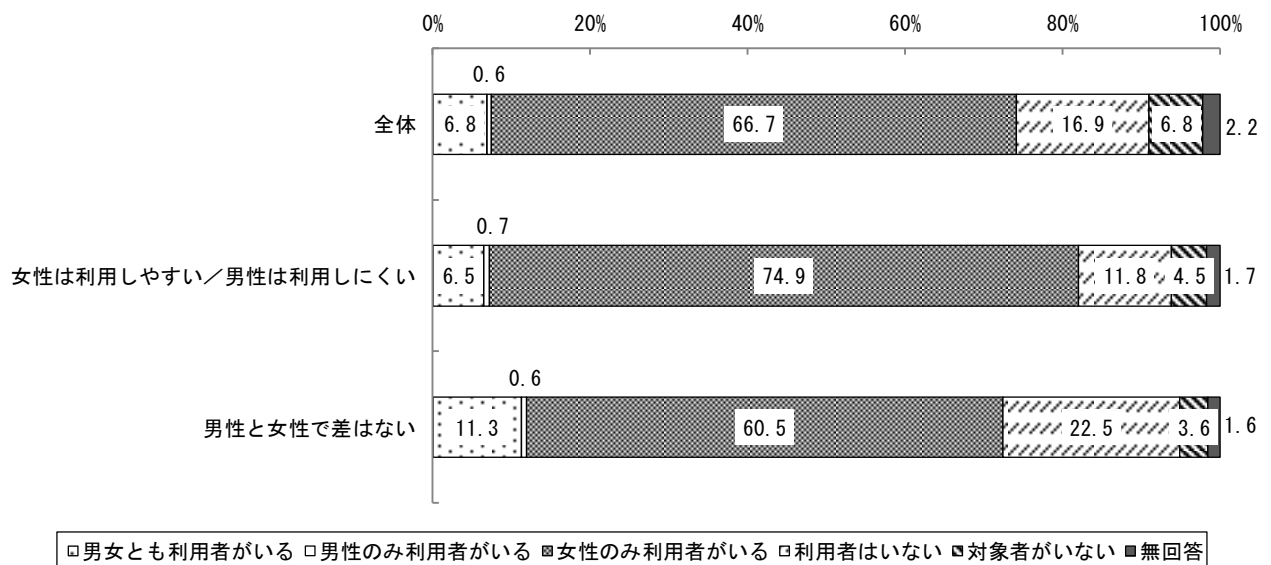
資料出所：厚生労働省委託 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「育児休業制度等に関する実態把握のための調査（企業アンケート調査）」（平成23年度）

（育児休業制度の利用しやすさと実際の取得状況～育児休業制度の利用しやすさに「男性と女性で差がない」とする企業では、男女とも利用者がいる割合が高い）

75 頁でみた育児休業制度の利用しやすさと、実際に利用者がいたかどうかとの関係を「利用者がいた」割合についてみると、全体では、「女性のみ利用者がいる」が 66.7%で最も割合が高く、次いで「男女とも利用者がいる」(6.8%)、「男性のみ利用者がいる」(0.6%) となっている。

「女性が利用しやすい/男性は利用しにくい」とする企業においては、「女性のみ利用者がいる」割合が高くなっている一方、「男性と女性で差がない」とする企業においては、「女性が利用しやすい/男性は利用しにくい」とする企業に比べて「男女とも利用者がいる」割合が高くなっている。企業における「利用しやすさ」と実際の育児休業取得状況には関連があることがうかがわれる（図表 2-4-12）。

図表 2-4-12 男女での育児休業制度の利用しやすさ別実際の取得状況



資料出所：厚生労働省委託 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「育児休業制度等に関する実態把握のための調査（企業アンケート調査）」（平成 23 年度）

注）「女性が利用しやすい/男性は利用しにくい」は、75 頁の「女性が利用しやすいが男性は利用しにくい」と「どちらかという女性は利用しやすいが男性は利用しにくい」を合計した割合

第5節 子の出生後、育児休業後のキャリア形成について

1 子どもを持つ前後での職業キャリア意識の変化

(最初の子どもを持つ前～男女とも専門性を高めたいとする割合が高い)

最初の子どもを持つ前と現在での職業キャリアに対する考え方の変化をみたところ、最初の子どもを持つ前について、「女性（正社員）」は、「自分なりのペースで専門性（専門的な知識・技術など）を高めたい」が24.5%で最も割合が高く、次いで「昇進や専門性の向上には興味はないが今の仕事をがんばりたい」(18.9%)、「できるだけ早いペースで専門性を高めたい」(14.2%)となっている。

一方、「女性（非正社員）」は、「自分なりのペースで専門性（専門的な知識・技術など）を高めたい」(20.1%)、「昇進や専門性の向上には興味がなく、仕事以外の生活を充実させたい」(19.0%)、「昇進や専門性の向上には興味はないが今の仕事をがんばりたい」(18.1%)がそれぞれ2割前後を占めており、「女性（正社員）」と「女性（非正社員）」では、職業キャリアに対する考え方について違いがあることがわかる。

「男性（正社員）」は、「自分なりのペースで専門性（専門的な知識・技術など）を高めたい」が20.8%で最も割合が高く、次いで「自分なりのペースで管理職に昇進したい」が14.3%となっている。

(現在～男女とも仕事以外の生活を充実させたいとする割合が上昇)

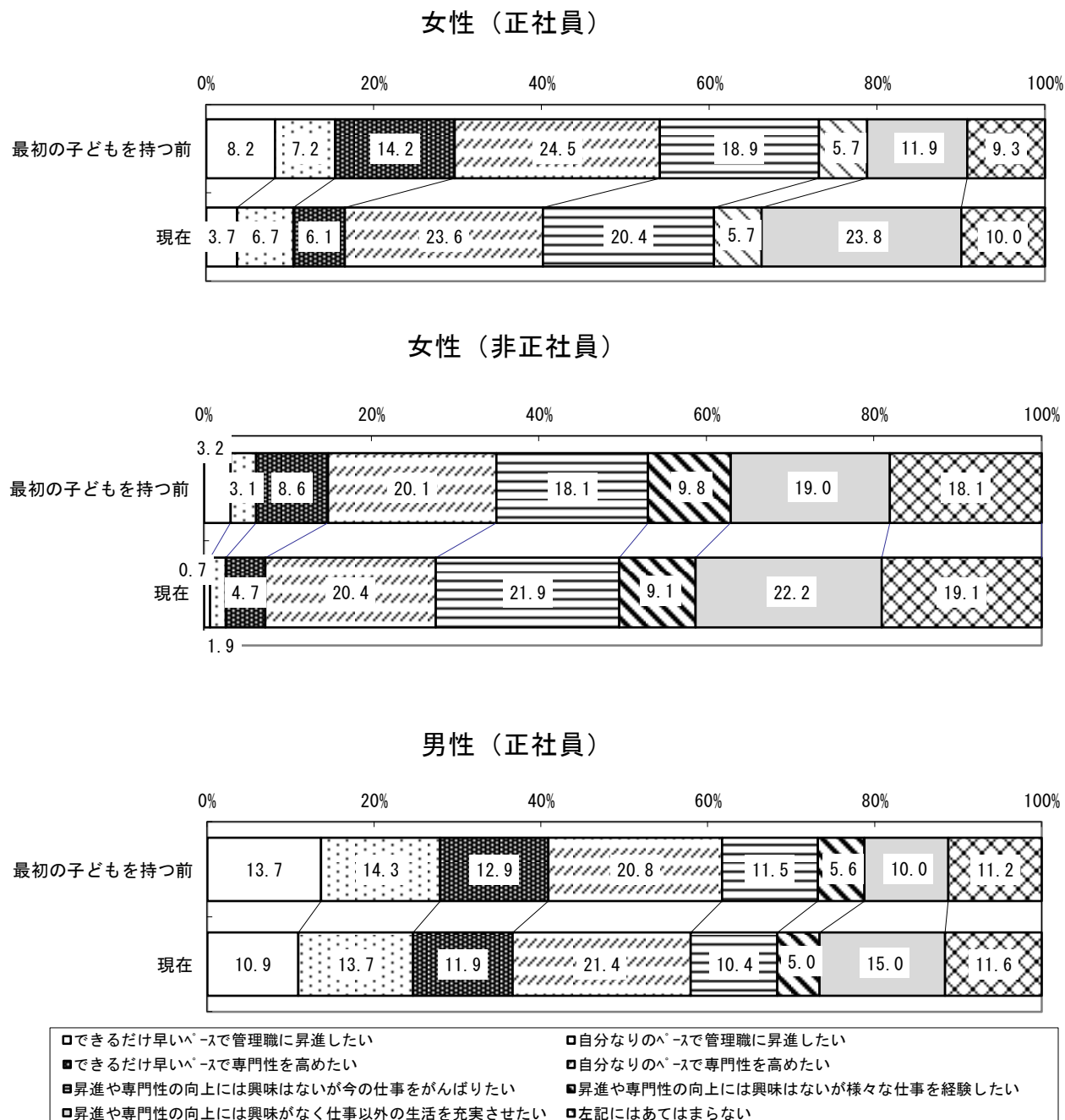
「女性（正社員）」は、「昇進や専門性の向上には興味がなく、仕事以外の生活を充実させたい」が23.8%で最も割合が高くなっており、最初の子を持つ前(11.9%)と比べて約12ポイント上昇している。次いで「自分なりのペースで専門性（専門的な知識・技術など）を高めたい」が23.6%となっており、最初の子どもを持つ前とほとんど変化はない。また、「できるだけ早いペースで管理職に昇進したい」と「自分なりのペースで管理職に昇進したい」を合わせた管理職志向の割合は、最初の子どもを持つ前と比べ低下しており、子どもを持つ前後での職業キャリアに対する考え方が変化していることがわかる。

一方、「女性（非正社員）」についてみると、現在についても最初の子どもを持つ前と同様の傾向で、「女性（正社員）」の場合と比べて、子どもを持つ前後での職業キャリアに対する考え方にそれほど大きな変化はみられない。

「男性（正社員）」は、「自分なりのペースで専門性（専門的な知識・技術など）を高めたい」が21.4%で最も割合が高く、最初の子どもを持つ前とほとんど変化はない。次いで「昇進や専門性の向上には興味がなく、仕事以外の生活を充実させたい」の割合が15.0%と、最初の子を持つ前(10.0%)と比べ5ポイント増加してい

る。また、管理職志向の割合や専門職志向の割合は子を持つ前と比べ微減している。
 (図表2-5-1)。

図表2-5-1 最初の子どもを持つ前後での職業キャリアに対する考え方の変化



資料出所：厚生労働省委託 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「育児休業制度等に関する実態把握のための調査
 (労働者アンケート調査)」(平成23年度)

（子どもを持つ前後で職業キャリア意識が変化した理由～仕事のやりがい・評価や職場の両立支援がキャリア意識の変化に影響）

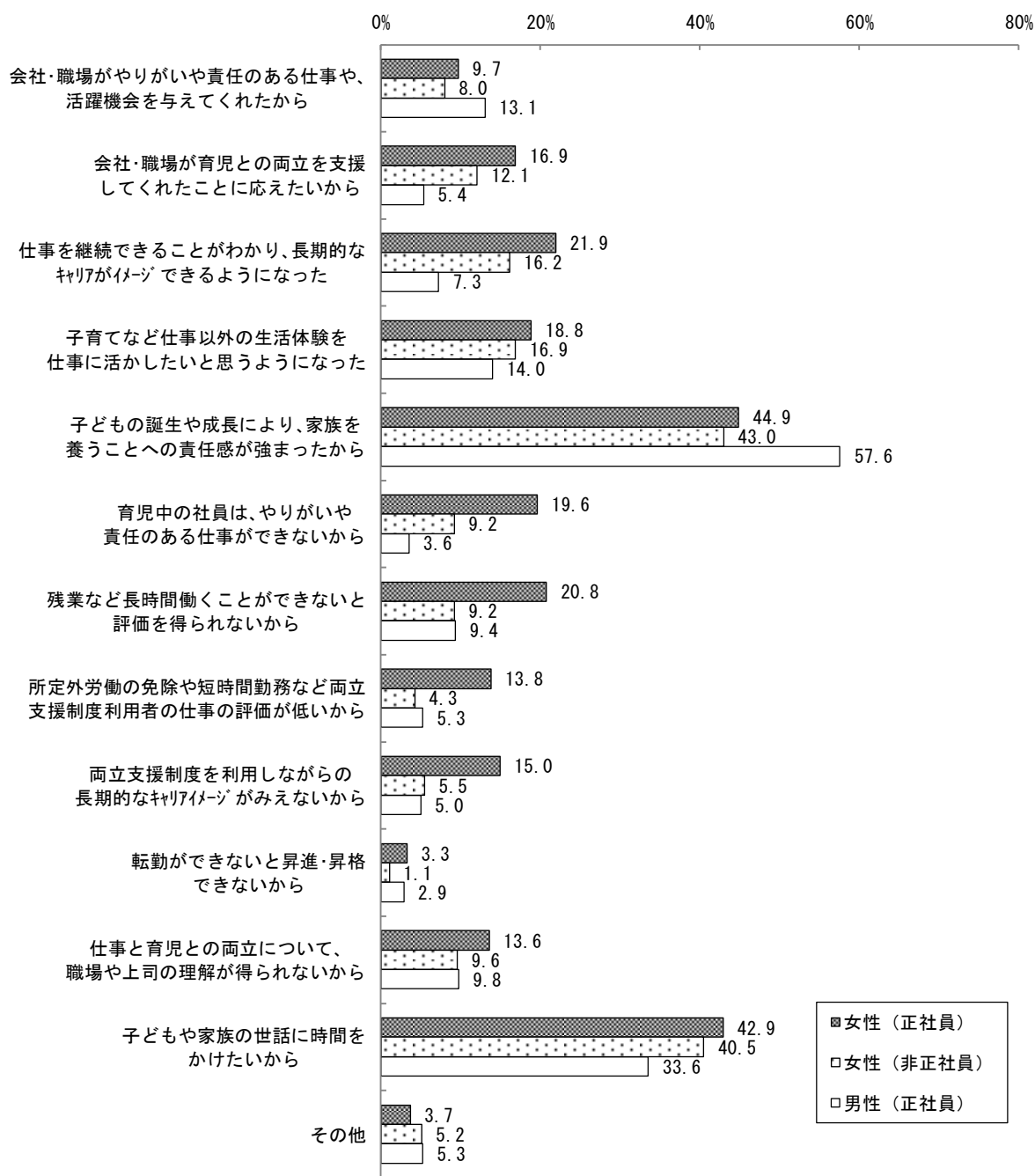
最初の子を持つ前と現在でキャリア意識が変化した人について、その理由をみると、「女性（正社員）」「女性（非正社員）」「男性（正社員）」とも、「子どもの誕生や成長により、家族を養うことへの責任感が強まったから」、「子どもや家族の世話に時間をかけたいから」とする者の割合が高くなっている。

「女性（正社員）」についてみると、他と比較して、「仕事を継続できることがわかり、長期的なキャリアがイメージできるようになったから」（21.9%）、「残業など長時間働くことができないと評価を得られないから」（20.8%）、「育児中の社員は、やりがいや責任のある仕事ができないから」（19.6%）、「会社・職場が育児との両立を支援してくれたことに応えたいから」（16.9%）、「両立支援制度を利用しながらの長期的なキャリアイメージがみえないから」（15.0%）、「所定外労働の免除や短時間勤務など両立支援制度利用者の仕事の評価が低いから」（13.8%）、「仕事と育児との両立について、職場や上司の理解が得られないから」（13.6%）などの割合がいずれも高くなっており、仕事のやりがい・評価、キャリアイメージの有無及び職場の両立支援などの職場環境が、キャリア意識の変化に影響を与える割合が高い傾向がみられる。

一方、「男性（正社員）」についてみると、「会社・職場がやりがいや責任のある仕事や、活躍機会を与えてくれたから」（13.1%）が他と比較して高いほか、「仕事と育児との両立について、職場や上司の理解が得られないから」（9.8%）、「残業など長時間働くことができないと評価を得られないから」（9.4%）について、「女性（非正社員）」よりも高くなっている点は注目される。

女性のみならず男性についても、仕事のやりがい・評価、職場の両立支援などの職場環境がキャリア意識の変化に影響を与えていることがわかる（図表2-5-2）。

図表 2-5-2 子どもを持つ前後で職業キャリア意識が変化した理由：複数回答



資料出所：厚生労働省委託 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「育児休業制度等に関する実態把握のための調査（労働者アンケート調査）」（平成23年度）

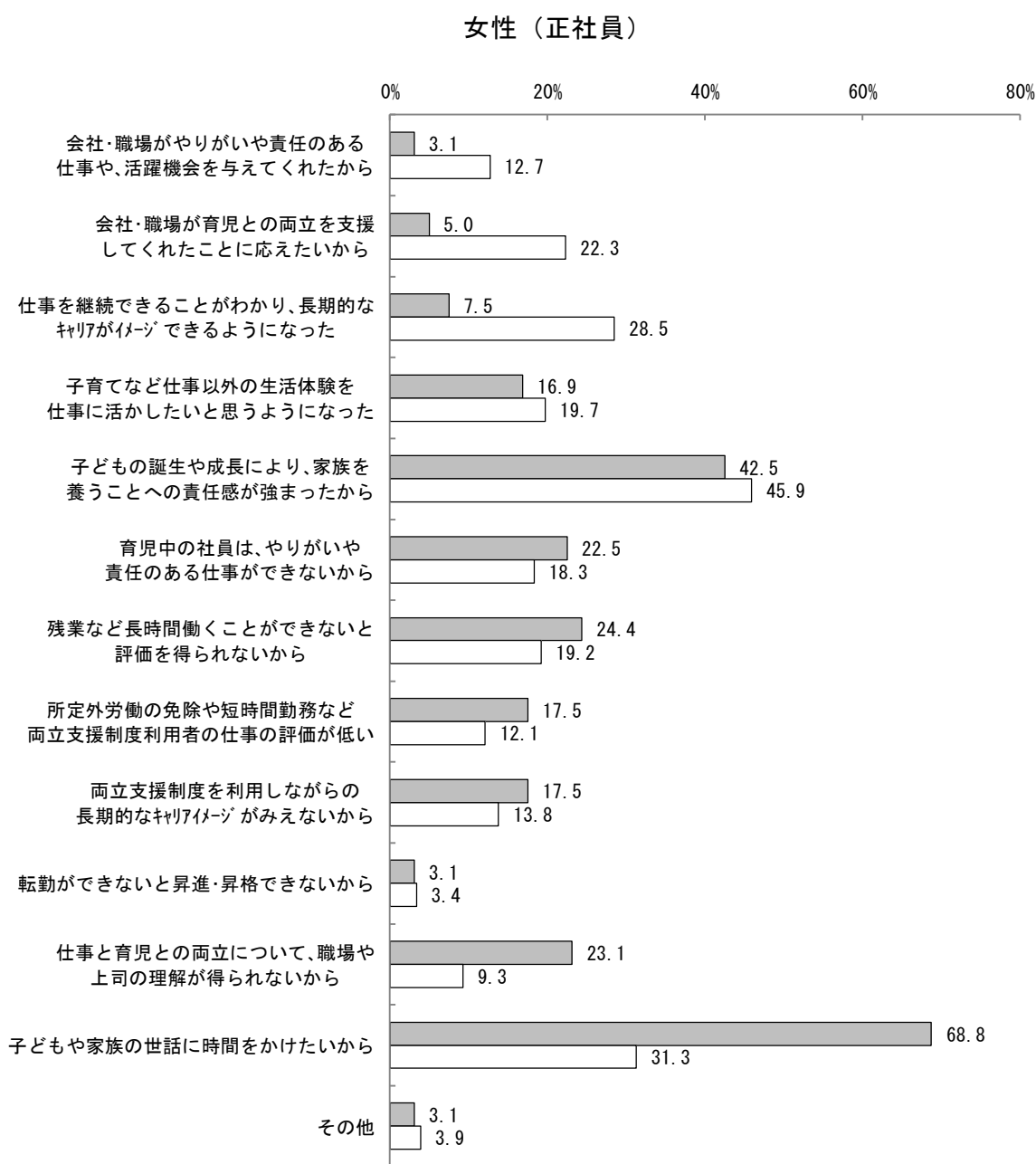
（子の出生後、「仕事以外の生活を充実させたい」に変化した理由～職場の両立支援について不十分と捉えている割合が高い）

77 頁で、子どもを持つ前後での職業キャリアに対する考え方の変化をみたが、「女性（正社員）」は、「昇進や専門性の向上には興味がなく仕事以外の生活を充実させたい」と考える者の割合が最初の子を持つ前の 11.9%から現在の 23.8%へ約 12 ポイント上昇していた。「昇進や専門性の向上には興味がなく仕事以外の生活を充実させたい」に変化した者の理由について、「子どもや家族の世話をかけたいから」の割合が 68.8%と高い割合になっている。

また、「昇進や専門性の向上に興味がなく仕事以外の生活を充実させたい」以外に変化した者と比べると、「残業など長時間働くことができないと評価を得られないから」（24.4%）、「仕事と育児との両立について、職場や上司の理解が得られないから」（23.1%）、「育児中の社員は、やりがいや責任のある仕事ができないから」（22.5%）、「所定外労働の免除や短時間勤務など両立支援制度利用者の仕事の評価が低い」（17.5%）、「両立支援制度を利用しながらの長期的なキャリアイメージがみえないから」（17.5%）等仕事のやりがい・評価や職場の両立支援等について否定的に捉えている割合が高くなっている。

「男性（正社員）」についても、「昇進や専門性の向上には興味がなく仕事以外の生活を充実させたい」と考える者の割合が最初の子を持つ前の 10.0%から現在の 15.0%へ 5 ポイント上昇していたが、意識が変化した理由についてみると、「昇進や専門性の向上には興味がなく仕事以外の生活を充実させたい」に変化した者については、「仕事と育児との両立について、職場や上司の理解が得られないから」の割合が 19.4%と、「昇進や専門性の向上に興味がなく仕事以外の生活を充実させたい」以外に変化した者の 7.3%に比べ高い割合となっており、職場における仕事と育児の両立についての支援や理解が、キャリア意識に変化をもたらしている結果となっていることがわかる（図表 2-5-3）。

図表 2-5-3 職業キャリア意識が子どもを持つ前後で「昇進や専門性の向上には興味がなく、仕事以外の生活を充実させたい」に変化した理由：複数回答



女性（正社員）で「昇進や専門性の向上には興味がなく仕事以外の生活を充実させたい」に変化した人
 女性（正社員）で上記以外に変化した人

資料出所：厚生労働省委託 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「育児休業制度等に関する実態把握のための調査（労働者アンケート調査）」（平成23年度）

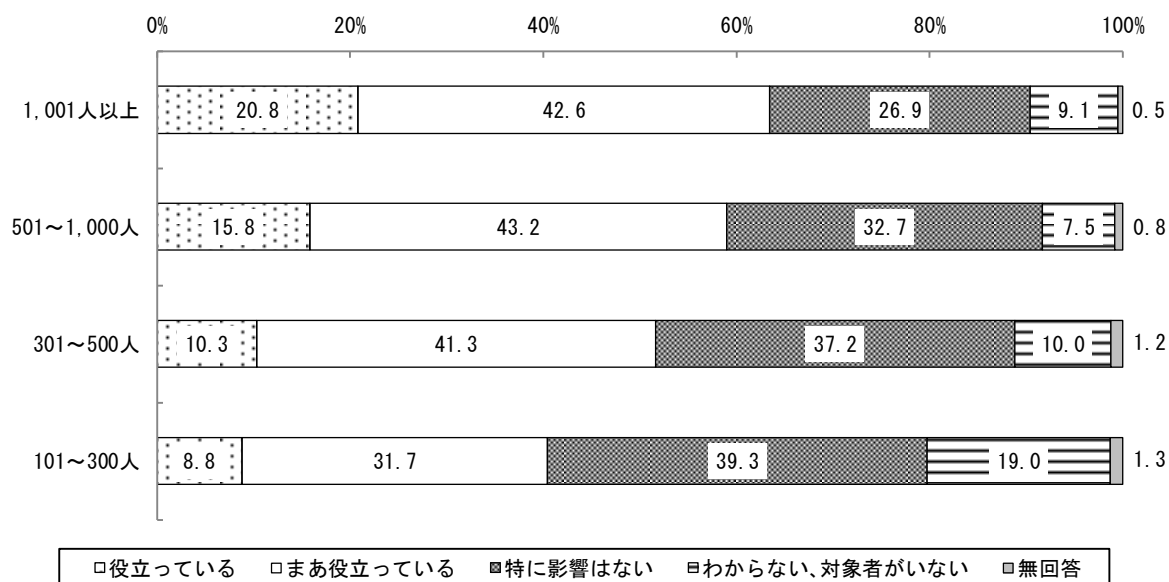
2 キャリア形成と両立支援制度について

(両立支援推進による女性のモチベーション向上やキャリア形成への貢献～従業員数が多い企業ほど役立っていると回答)

企業において、改正育児・介護休業法への対応を含めた社内の両立支援の取組推進は、女性の仕事に対するモチベーションの向上やキャリア形成に役立っていると感じるかを正社員の従業員規模別にみると、「役立っている」、「まあ役立っている」を合わせた割合は、1,001人以上(63.4%)、501～1,000人(59.0%)と、従業員数の多い企業ほど、両立支援の取組推進が女性の仕事に対するモチベーションの向上やキャリア形成に繋がっていると考えていることがわかる。一方で、101～300人規模の企業では、この割合が半数以下にとどまっている。

すでに79頁においてみたとおり、仕事のやりがい・評価、キャリアイメージの有無とならんで、職場の両立支援が、子どもを持つ前後での職業キャリア意識の変化に与える影響が大きく、労働者側の意識からみても、両立支援の推進は女性のモチベーション向上やキャリア形成にとって重要な要素と考えられる(図表2-5-4)。

図表2-5-4 正社員の従業員規模別両立支援推進による女性のモチベーション向上やキャリア形成への貢献

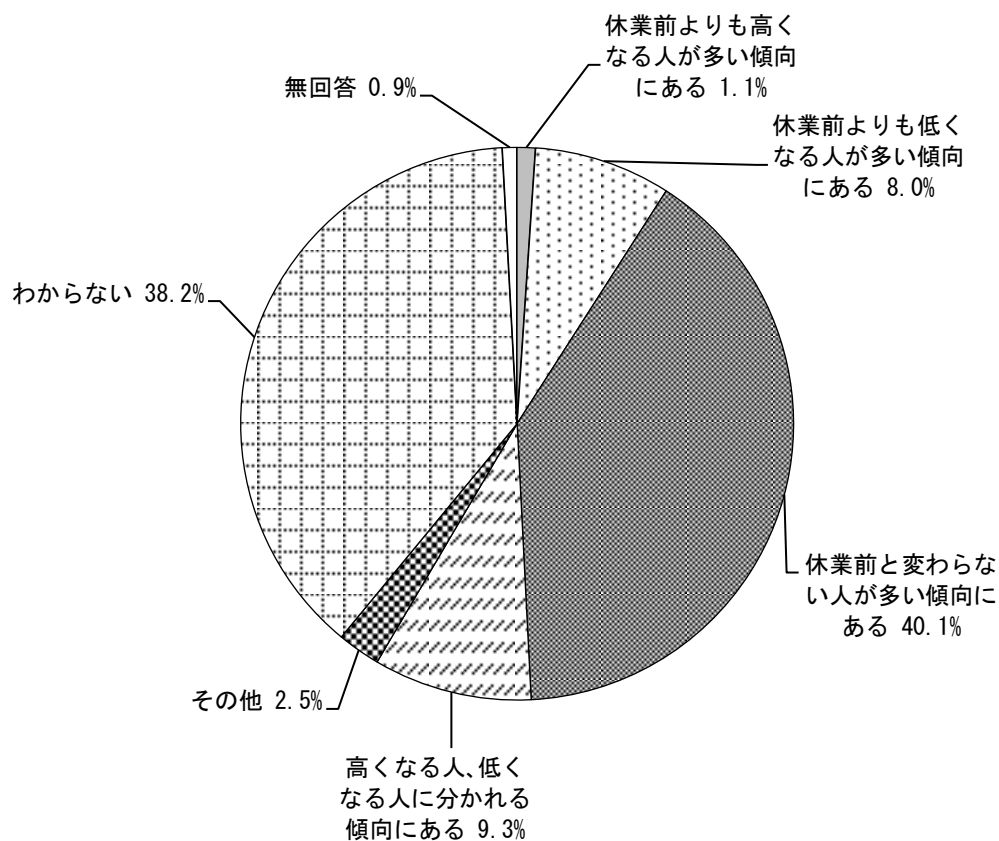


資料出所：厚生労働省委託 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「育児休業制度等に関する実態把握のための調査(企業アンケート調査)」(平成23年度)

(育児休業後のキャリア意識の変化～休業前と変わらない人が多いとする企業が多い)

育児休業から復職した従業員（正社員）について、休業前後での専門性の向上や管理職を目指す等のキャリア意識の変化をみると、「休業前と変わらない人が多い傾向にある」が40.1%を占めている。また、「休業前よりも低くなる人が多い傾向にある」（8.0%）、「休業前よりも高くなる人が多い傾向にある」（1.1%）と低い割合となっている。一方「わからない」の割合も高く、38.2%を占めている（図表2-5-5）。

図表2-5-5 育児休業前後の専門性の向上や管理職を目指す等のキャリア意識の変化



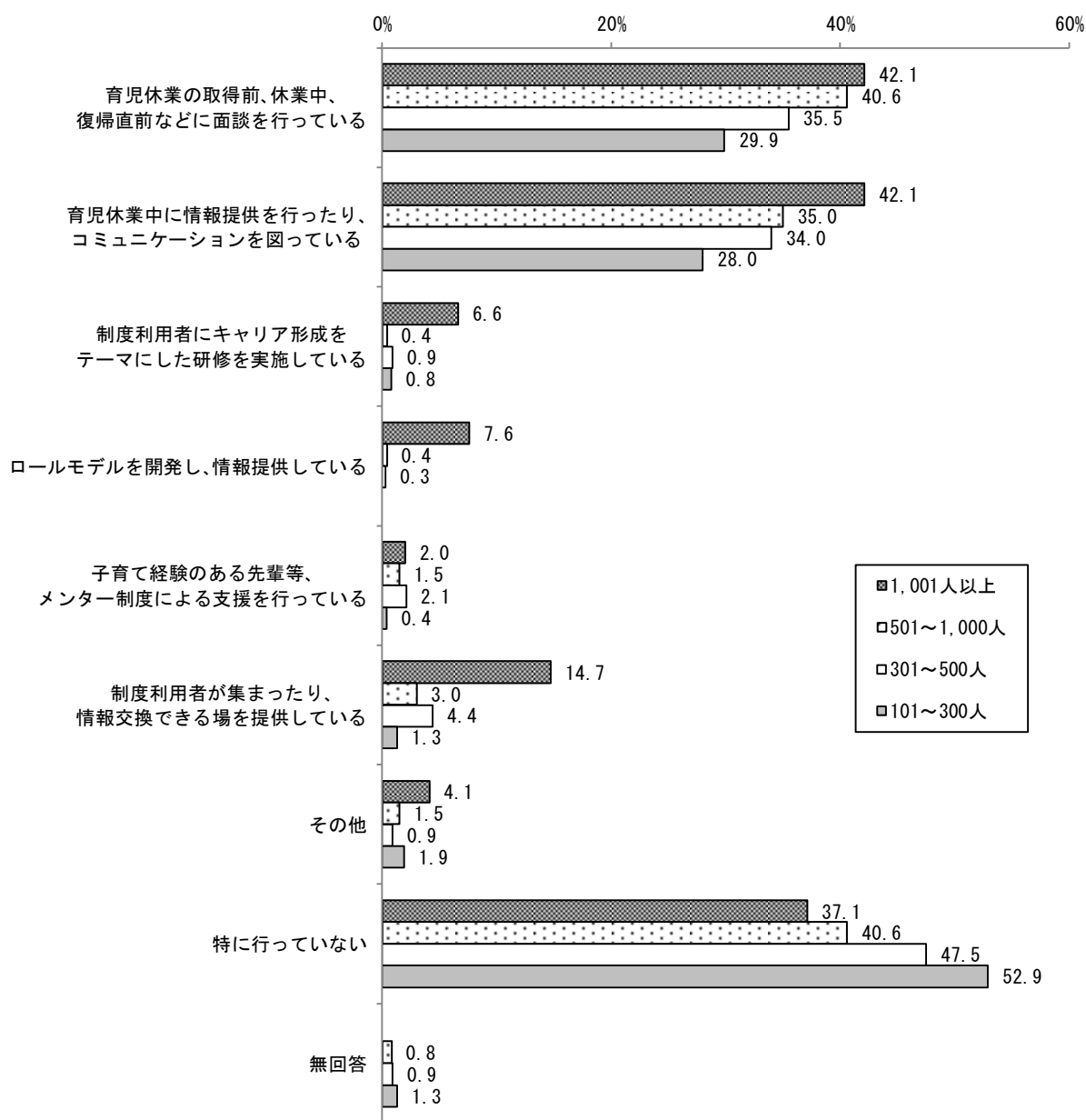
資料出所：厚生労働省委託 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「育児休業制度等に関する実態把握のための調査（企業アンケート調査）」（平成23年度）

（育児目的での両立支援制度利用者のキャリア形成のための支援～面談や情報提供などを行っている企業がある一方、半数は特に行っていない）

企業における育児目的での両立支援制度利用者（正社員）のキャリア形成のための支援について正社員の従業員規模別にみると、「育児休業の取得前、休業中、復帰直前などに面談を行っている」は、1,001人以上(42.1%)、501～1,000人(40.6%)、「育児休業中に情報提供を行ったり、コミュニケーションを図っている」は、1,001人以上(42.1%)、501～1,000人(35.0%)と規模が大きい企業ほど割合が高くなっている。また、1,001人以上では、「制度利用者が集まったり、情報交換できる場を提供している」(14.7%)、「ロールモデルを開発し、情報提供している」(7.6%)、「制度利用者にキャリア形成をテーマにした研修を実施している」(6.6%)の割合が他の規模と比べ高くなっている。一方、「特に行っていない」は、101～300人(52.9%)となっており、規模が小さい企業で割合が高くなっている。

79頁において、子どもを持つ前後で職業キャリア意識が変化した理由についてみると、「女性（正社員）」については、「両立支援制度を利用しながらの長期的なキャリアイメージがみえないから」とする割合が15.0%に至っている一方、企業におけるキャリア形成のための支援を「特に行っていない」割合が全体では半数となっていることから、両立支援制度利用者へのキャリア形成のための支援は今後の課題といえよう（図表2-5-6）。

図表 2-5-6 育児目的での両立支援制度利用者のキャリア形成のための支援：
複数回答

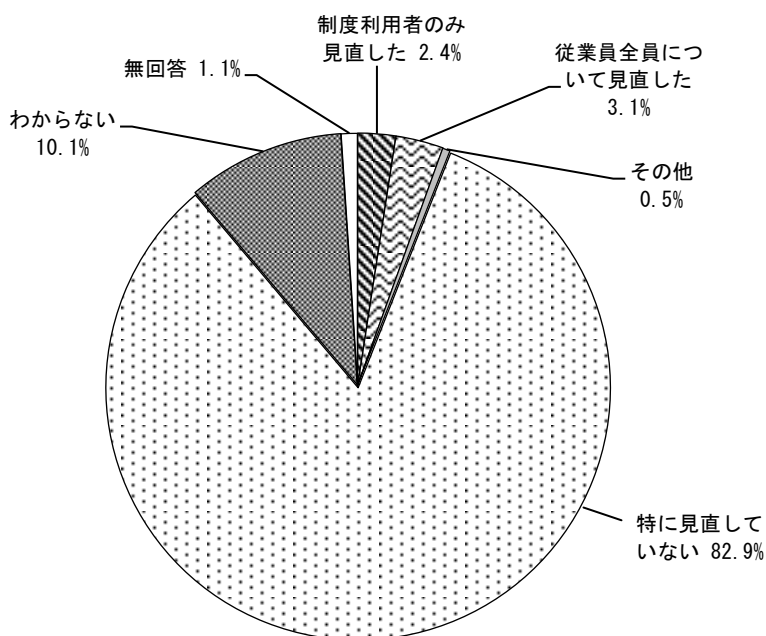


資料出所：厚生労働省委託 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「育児休業制度等に関する実態把握のための調査（企業アンケート調査）」（平成23年度）

（両立支援推進にあたってのキャリアプランやキャリア形成支援の方針の見直し状況～8割の企業が特に見直していない）

企業において、育児や介護の両立支援を推進するにあたって、社内のキャリアプランやキャリア形成支援の方針を見直したかについてみると、「制度利用者のみ見直した」（2.4%）、「従業員全員について見直した」（3.1%）、「特に見直していない」（82.9%）となっており、両立支援推進にあたってのキャリアプランやキャリア形成支援の方針の見直しについては、ほとんど行われていない（図表2-5-7）。

図表2-5-7 両立支援推進にあたってのキャリアプランやキャリア形成支援の方針見直しの状況

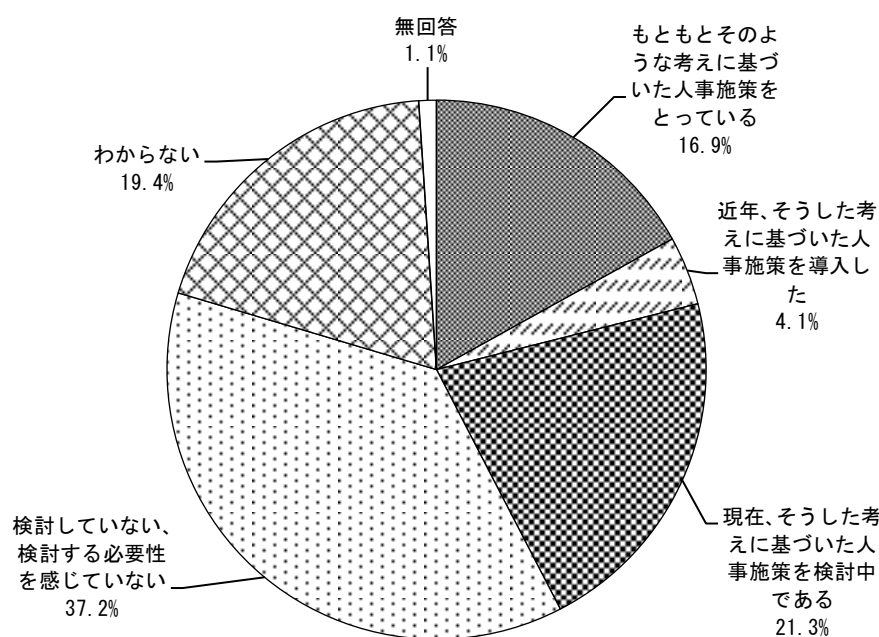


資料出所：厚生労働省委託 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「育児休業制度等に関する実態把握のための調査（企業アンケート調査）」（平成23年度）

（多様な働き方を前提としたキャリア形成が可能な人材育成・人事異動の検討状況～導入したり、検討中の企業は約4割）

企業において、正社員について、育児休業や短時間勤務など、多様な働き方をすることを前提としたキャリア形成が可能となるような人材育成・人事異動などを検討しているかをみると、「検討していない、検討する必要性を感じていない」が37.2%を占めているものの、「もともと全社的にそのような考えに基づいた人事施策をとっている」（16.9%）、「近年、そうした考えに基づいた人事施策を導入した」（4.1%）、「現在、そうした考えに基づいた人事施策を検討中である」（21.3%）を合わせた、導入したり、検討中のところが約4割を占めている（図表2-5-8）。

図表2-5-8 多様な働き方を前提としたキャリア形成が可能な人材育成・人事異動の検討状況

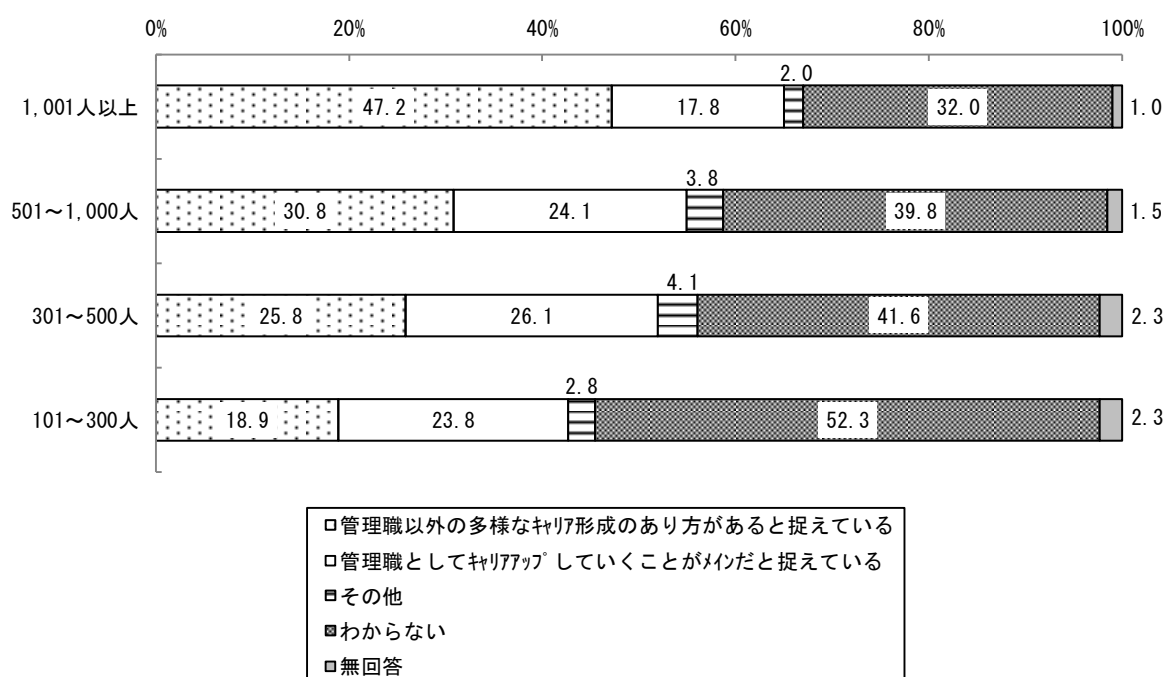


資料出所：厚生労働省委託 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「育児休業制度等に関する実態把握のための調査（企業アンケート調査）」（平成23年度）

（従来の男性型キャリアとは異なるキャリア多様化のとらえ方～「管理職以外の多様なキャリア形成のあり方がある」と捉えている企業割合は2割強）

正社員について、管理職を目指す従来の男性型のキャリアとは異なるキャリアの多様化について、どのように捉えているかを正社員の従業員規模別にみると、「企業内専門職化など、管理職を目指す以外の多様なキャリア形成のあり方があると捉えている」の割合は、1,001人以上（47.2%）、501～1,000人（30.8%）となっており、規模の大きい企業の割合が高くなっている。また、「キャリア形成の道筋について、管理職としてキャリアアップしていくことがメインだと捉えている」は、301～500人（26.1%）、501～1,000人（24.1%）、101～300人（23.8%）、1,001人以上（17.8%）と2割前後の割合となっており、企業規模による大きな差はない。「わからない」について、101～300人の割合が52.3%と約半数を超えている。（図表2-5-9）。

図表2-5-9 従来の男性型キャリアとは異なるキャリア多様化のとらえ方



資料出所：厚生労働省委託 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「育児休業制度等に関する実態把握のための調査（企業アンケート調査）」（平成23年度）

第6節 働き続けるために必要なこと

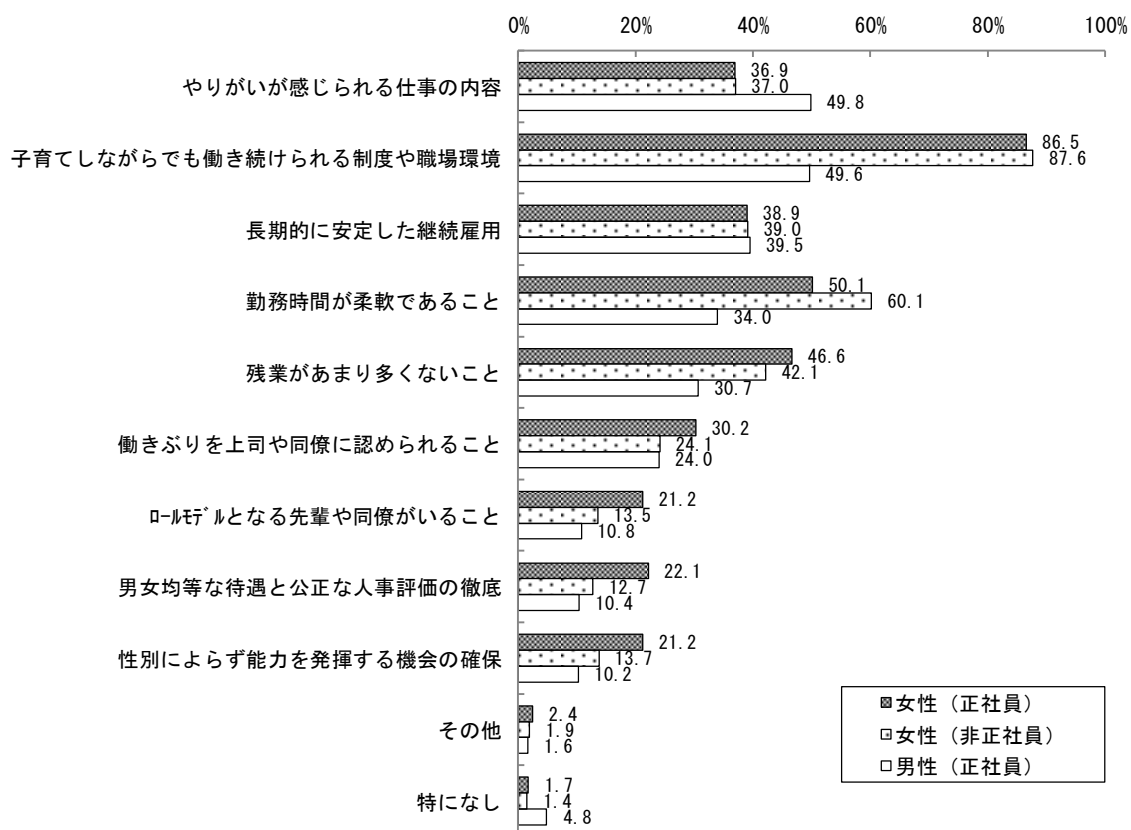
（子どもを持ちながら働き続ける上で必要なこと～モチベーション維持には、男女とも「子育てしながらでも働き続けられる制度や職場環境」や「やりがいを感じられる仕事の内容」が必要）

子どもを持ちながら働き続ける上で必要なことについてみると、男女とも「子育てしながらでも働き続けられる制度や職場環境」や「やりがいを感じられる仕事の内容」、「働きぶりを上司や同僚に認められること」等の割合が高くなっている。

「女性（正社員）」についてみると、「働きぶりを上司や同僚に認められること」（30.2%）や「男女均等な待遇と公正な人事評価の徹底」（22.1%）、「性別によらず能力を発揮する機会の確保」（21.2%）の割合が他と比べ高くなっている。

子どもを持ちながら働く上でのモチベーション維持には、職場における仕事と育児の両立支援や仕事のやりがい・評価が重要であることがわかる（図表2-6-1）。

図表2-6-1 子どもを持ちながら働き続ける上で必要なこと：複数回答



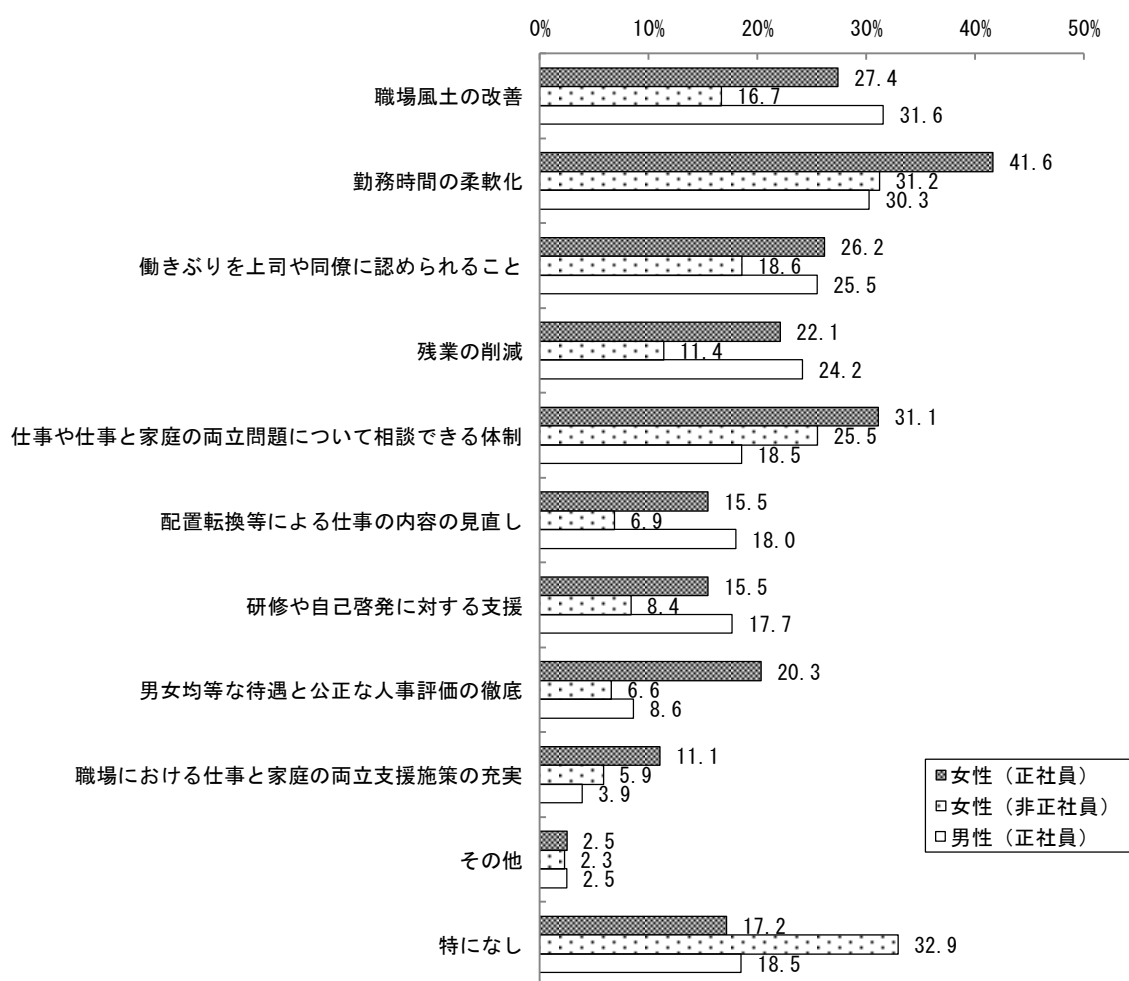
資料出所：厚生労働省委託 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「育児休業制度等に関する実態把握のための調査（労働者アンケート調査）」（平成23年度）

（働き続けるために現在の勤務先・職場に改善を希望すること～女性（正社員）は、「勤務時間の柔軟化」、「仕事や仕事と家庭の両立問題について相談できる体制」とともに「男女均等な待遇と公正な人事評価の徹底」の割合が高い）

働き続けるために現在の勤務先・職場に改善を希望することをみると、「女性（正社員）」「女性（非正社員）」はともに、「勤務時間の柔軟化」（41.6%、31.2%）、「仕事や仕事と家庭の両立問題について相談できる体制」（31.1%、25.5%）の割合が高くなっている。また、「女性（正社員）」は「男女均等な待遇と公正な人事評価の徹底」（20.3%）の割合が他と比較して高くなっている。

一方、「男性（正社員）」は「職場風土の改善」（31.6%）、「勤務時間の柔軟化」（30.3%）などの割合が高くなっている（図表2-6-2）。

図表2-6-2 働き続けるために現在の勤務先・職場に改善を希望すること：
複数回答

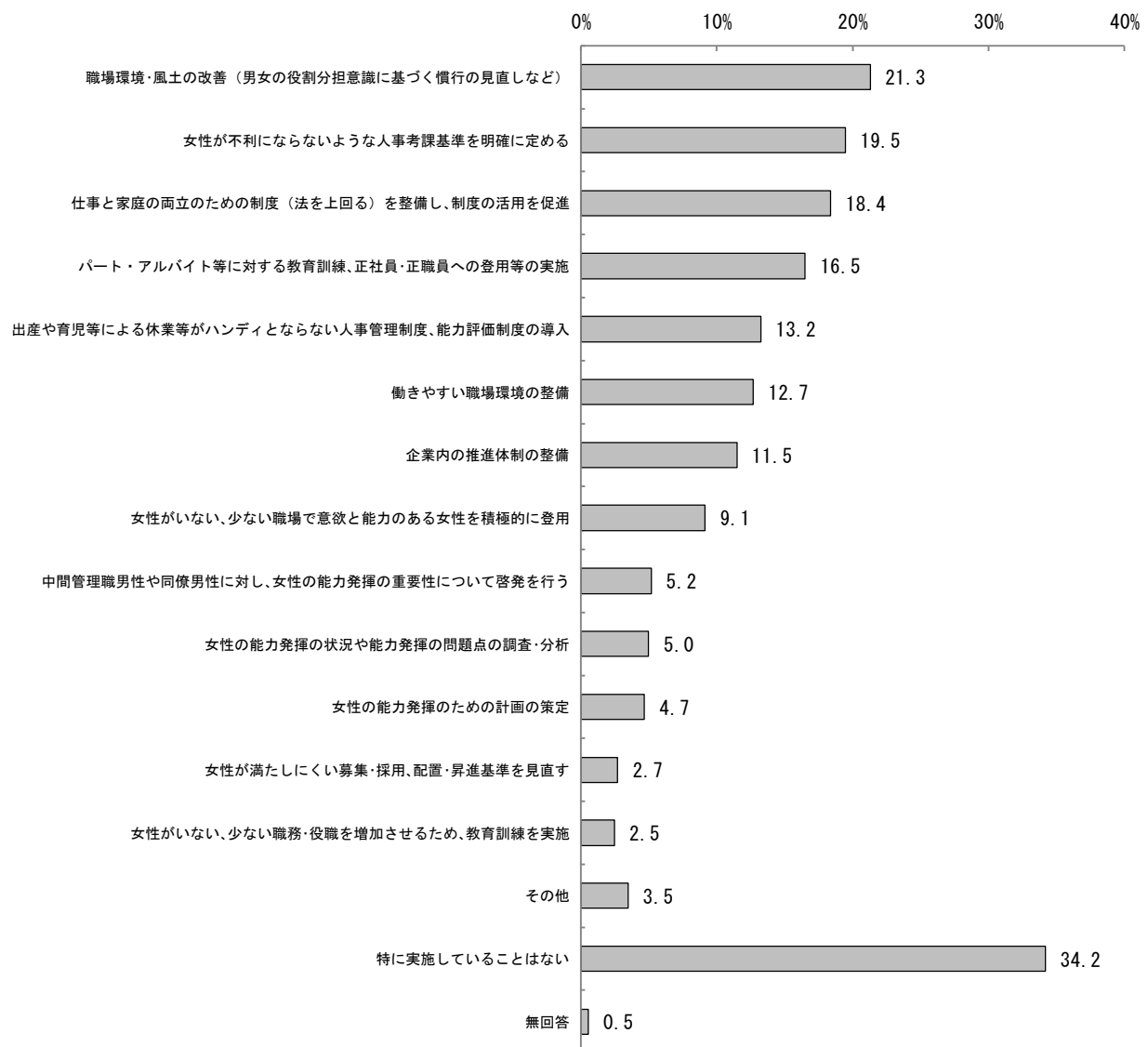


資料出所：厚生労働省委託 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「育児休業制度等に関する実態把握のための調査（労働者アンケート調査）」（平成23年度）

（女性の活躍推進のために取り組んでいること～「職場環境・風土の改善（男女の役割分担意識に基づく慣行の見直しなど）」の割合が高い）

企業が女性の活躍推進のために取り組んでいることをみると、「職場環境・風土の改善（男女の役割分担意識に基づく慣行の見直しなど）」が21.3%で最も割合が高く、次いで「女性が不利にならないような人事考課基準を明確に定める」（19.5%）、「仕事と家庭の両立のための制度（法律を上回る）を整備し、制度の活用を促進」（18.4%）、となっている。一方、「特に実施していることはない」も34.2%を占めている（図表2-6-3）。

図表2-6-3 女性の活躍推進のために取り組んでいること：複数回答



資料出所：厚生労働省委託 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「育児休業制度等に関する実態把握のための調査（企業アンケート調査）」（平成23年度）

(まとめ)

急速に少子高齢化社会が進行する中、将来にわたり安心して暮らせる活力ある社会を実現するためには、持続可能な全員参加型社会を構築していくことが必要であり、女性の潜在力を引き出し、活躍を推進することは、企業や社会の活力に繋がる鍵である。

子育て期にあたる女性の25歳から44歳までの就業率は、平成3年の61.4%から平成23年の66.9%へ5.5ポイント上昇しているものの、年齢階級別就業率はいまだM字型カーブを描いており、就業率と潜在的労働力率との差は大きく存在する。

M字型カーブの解消を図るためには、まず出産前後の継続就業を進めることが重要であるが、妊娠前に有職である者の割合は高まってきているものの、第1子出生前後の継続就業率は、第1子出生年で1980年代後半(39.0%)から2000年代後半(38.0%)までほとんど変わっていない。就業形態別には、正規の職員でみると、1980年代後半から2000年代後半にかけて、40.4%から52.9%へと上昇しているが、パート・派遣では23.7%から18.0%とむしろ低下している。パート・派遣の継続就業のうち、育児休業利用は2.2%から0%台に一旦落ちこんだものの、2000年代後半には4.0%へと上昇しており、2005年の改正育児・介護休業法の施行の影響がうかがえる。しかしながら、パート・派遣などの非正規労働者の育児休業の利用は低い水準にとどまっており、更なる継続就業支援、育児休業取得促進は今後の課題である。

また、妊娠・出産時の退職理由としては、家事・育児への専念という自発的理由の他、特に正社員の女性では、就業時間の長さや育児との両立支援制度が不十分であることを理由とするものが多くなっている。一方で、子育て期にある男女の働き方、夫婦の家事・育児の分担をみると、25～44歳の男性の約5人に一人は週60時間以上就業しており、また、6歳未満の子を持つ夫婦と子どもの世帯の家事・育児時間は、共働き世帯の夫であっても1日1時間に満たず、妻が家事や育児の多くを担っている状況にある。各種の両立支援制度は充実されつつあるものの、女性のためのものといった固定観念がある限り、女性にかかっている負担の軽減には限界がある。女性の継続就業を進めるためには、男女ともが仕事と家庭の両立、ワーク・ライフ・バランスを自らの事として捉え、企業、労働者はじめ社会全体で働き方を見直していくことが不可欠である。

次に、女性の再就職についてみると、妊娠・出産時に退職した女性の多くは、再就職では非正規労働(パート・アルバイト)に従事している。そのため、35～39歳、40～44歳の年齢階級にある女性雇用者数では、非正規労働者が正規労働者の割合を上回っている。一方、正社員の中途採用については、採用基準として、継続的な就

業、フルタイムでの勤務、残業や出張等柔軟な対応ができることといった事項を考慮する企業が多くなっている。子どもがいる女性が再就職できる機会を増やすためには、仕事と子育ての両立をはじめとしたワーク・ライフ・バランスのための環境整備とともに、非正規社員の正社員への登用や短時間正社員制度の導入により、子育てを行いながら働く女性のキャリアアップの選択肢を増やすことも重要であろう。

さらに、仕事と家庭の両立支援については、育児休業規定が整備されている企業における育児休業取得者割合は高くなっており、また、企業において育児休業制度を利用しやすい雰囲気かどうかにより、同一就業継続の割合も大きく異なることが明らかとなった。育児休業制度をはじめとした両立支援制度の活用促進に当たっては、社内の規定整備、制度内容の周知とともに、制度を利用しやすい雰囲気づくりが必要である。

加えて、継続就業を進めるに当たっては、子の出生後や育児休業復帰後においても、仕事へのモチベーションを維持・向上させ、キャリア形成を図ることができるよう支援していくことが重要である。子どもを持つ前後において、管理職昇進や専門性向上等に関する職業キャリア意識がどう変化するかについては、仕事と家庭の両立についての職場の理解・支援のほか、仕事のやりがい・評価や、キャリアイメージの有無などが影響を与えていることが明らかになった。しかしながら、現状では、両立支援制度利用者に対するキャリア形成支援については、特に行っていないとする企業が半数に上り、また、両立支援推進に伴うキャリアプラン、人材育成・人事異動など人事施策の見直しを行っている企業は少数にとどまっている。仕事へのモチベーションの維持・向上やキャリア形成支援のためには、仕事と家庭の両立支援のみならず、仕事の割振りや評価のあり方が適切か見直すこと、仕事と家庭を両立しながらのキャリアビジョンを描けるようにしていくことなども今後の課題となろう。