

平成30年度仕事と育児等の両立に関する実態把握
のための調査研究事業

労働者調査 結果の概要

平成31年2月

目次

I. 労働者調査の実施概要	2
II. 労働者調査の結果概要	4
1. 回答者の概要	5
(1) 回答者の属性	6
(2) 業種・職種	7
2. 男性の育児参加	8
(1) 男性の育児時間	9
(2) 育児を行う頻度	10
(3) 育児参加をしている男性の育児内容	11
3. 仕事と育児の両立の希望と実態	12
(1) 仕事への力の入れ具合、育児への力の入れ具合	13
(2) 仕事と育児への力の入れ具合	14
(3) 仕事と育児の両立のあり方の希望と実際（男性・正社員）	15
(4) 仕事と育児の両立のあり方の希望と実際（女性・正社員）	16
(5) 子どもの体調が悪い時の両立の仕方の希望と実際	17
4. 男性の育児のための休暇・休業の取得	18
(1) 男性の育児を目的とした休暇・休業の取得状況	19
(2) 制度別、男性の育児を目的にした休暇・休業の取得状況、取得希望	20
(3) 育児のための休暇・休業や育児休業制度を利用しなかった理由	21
(4) 育児休業給付金に関する認知状況・会社での説明の有無	22
(5) 妊娠・出産・育児や休暇・休業の取得に際した会社からの働きかけ	23
5. 女性の就労継続	24
(1) 末子妊娠判明当時から現在までの就労継続状況	25
(2) 末子妊娠判明当時の就労継続希望	26
(3) 末子の妊娠・出産・育児を機に仕事を辞めた理由	27
(4) 復職・再就職の時期	28
(5) 子の生まれ年・月と保育所等へ入所した年・月の関係	29
(6) 育児休業の延長の状況・育児休業を延長した理由	30
6. 子育て世帯における介護制度に関する認知状況	31
(1) 介護休業および介護休暇に関する認知状況	32
(2) 介護休業給付および40歳から介護保険に加入することに関する認知状況	33

I. 労働者調査の実施概要

労働者調査の実施概要

◆調査対象数および有効回答数：

育児のための休暇・休業の取得は、特に男性の場合、年々取得率が向上することから、子どもの年齢による差を受けやすい。このことから、末子が3歳未満である労働者を調査対象とした。また、本調査では2017年10月の育児・介護休業法の改正による影響を把握するため、改正月（2017年10月）の前後で生まれた末子をもつ回答者を同数とすることとした。

割付	調査対象数	回収数
①20～40代 3歳未満の子どもを持つ 男性 正社員		
A 末子が2016年2月以降、2017年9月以前の生まれ	500	500
B 末子が2017年10月以降の生まれ	500	500
②20～40代 3歳未満の子どもを持つ 女性 正社員		
A 末子が2016年2月以降、2017年9月以前の生まれ	500	500
B 末子が2017年10月以降の生まれ	500	500
③20～40代 3歳未満の子どもを持つ 女性 非正社員		
A 末子が2016年2月以降、2017年9月以前の生まれ	500	500
B 末子が2017年10月以降の生まれ	500	377

◆調査方法：WEB上でのモニター調査

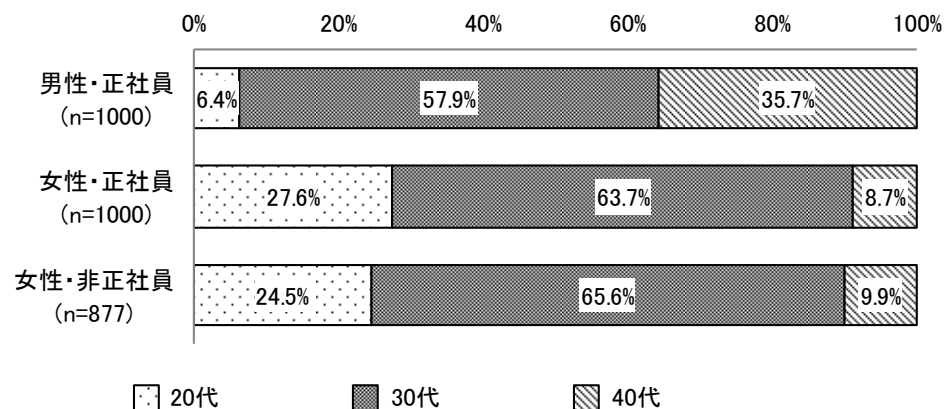
◆調査期間：平成31年1月11日（金）～1月28日（月）

II. 労働者調査の結果概要

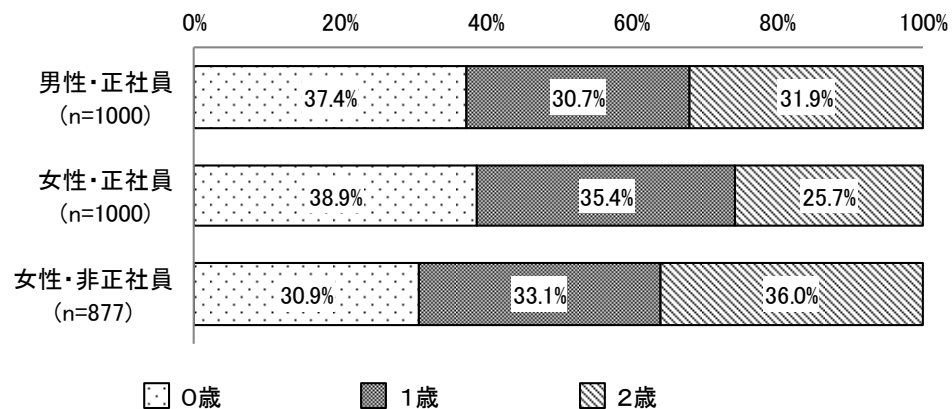
1. 回答者の概要

(1) 回答者の属性

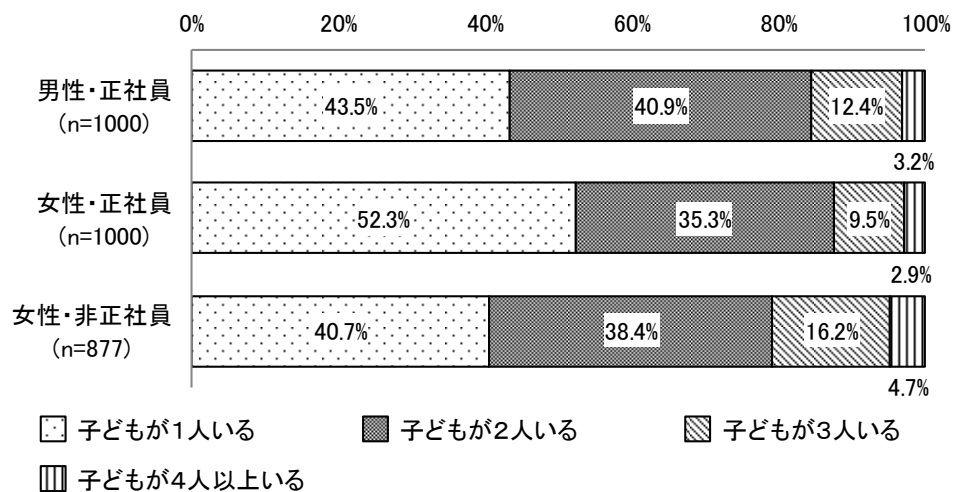
図表1 年齢



図表3 末子の年齢

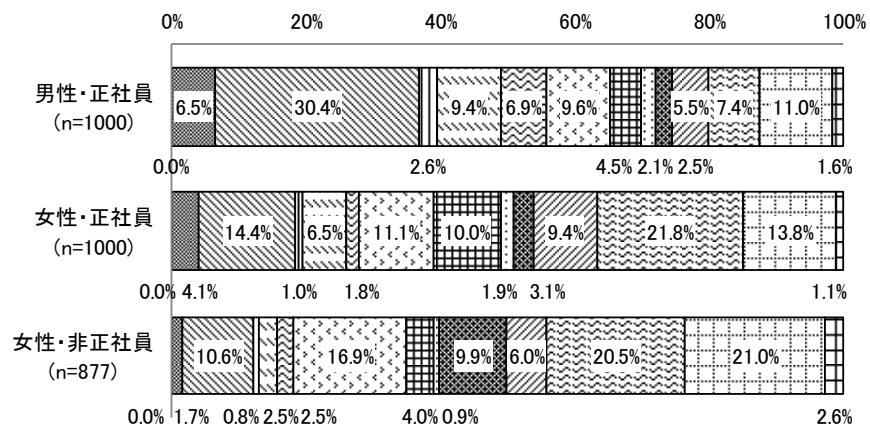


図表2 子の人数



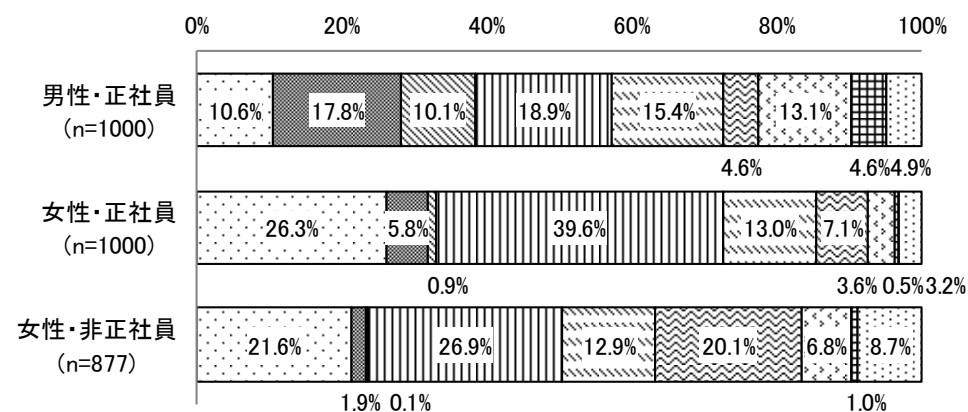
(2) 業種・職種

図表4 業種



- 鉱業、採石業、砂利採取業
- 建設業
- 製造業
- 電気・ガス熱供給・水道業
- 情報通信業
- 運輸業・郵便業
- 小売業、卸売業
- 金融業、保険業
- 不動産業、物品賃貸業
- 宿泊業、飲食サービス業
- 教育、学習支援業
- 医療、福祉
- その他サービス業
- その他

図表5 職種



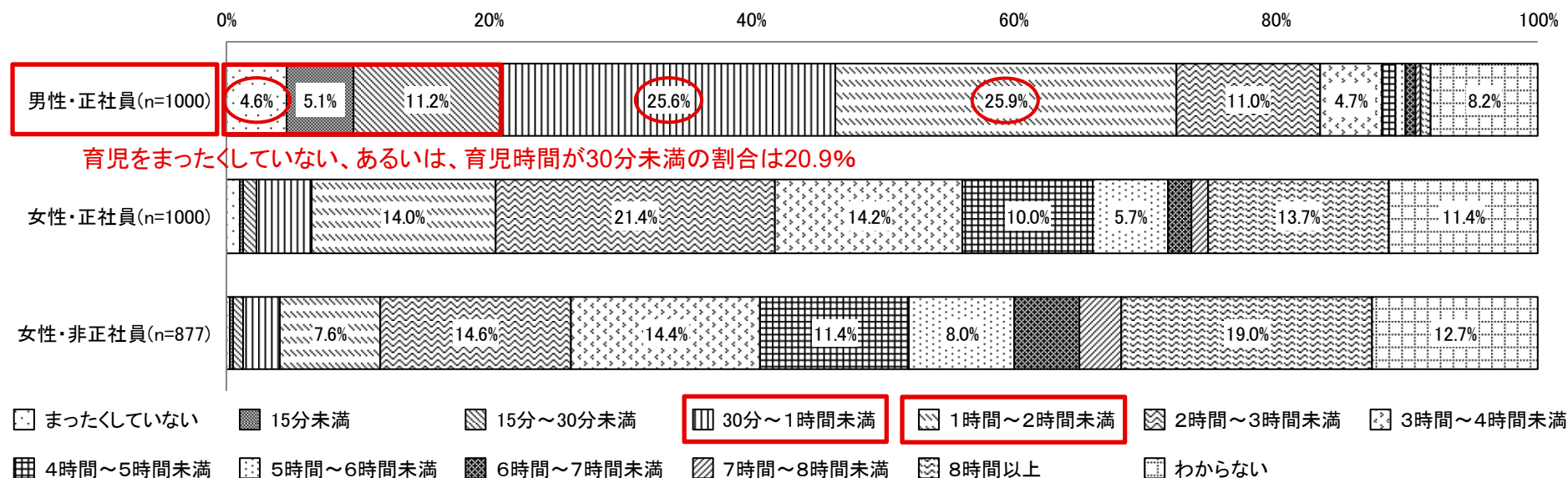
- 医療、保健、福祉(保育・介護等)、教育分野の専門職・技術職
- 上記以外の専門・技術職
- 管理職(課長職相当以上)
- 事務職(一般事務、企画、広報、経理など)
- 営業・販売職(店員、不動産販売、保険外交、外勤など)
- サービス職(理・美容師、料理人、ホールスタッフなど)
- 生産現場職(製品製造・組立、自動車整備、建設作業員など)
- 運輸・保安職(トラック運転手、船員、郵便等配達、通信士、警備員など)
- その他

2. 男性の育児参加

(1) 男性の育児時間

- 「男性・正社員」のふだんの平日における育児時間は、「1時間～2時間未満」が25.9%でもっとも回答割合が高く、次いで、「30分～1時間未満」が25.6%となっている。
- 育児を「まったくしていない」が4.6%となっており、育児をしている場合であっても、育児時間が30分未満である割合は16.3%となっており、合わせて2割を占める。

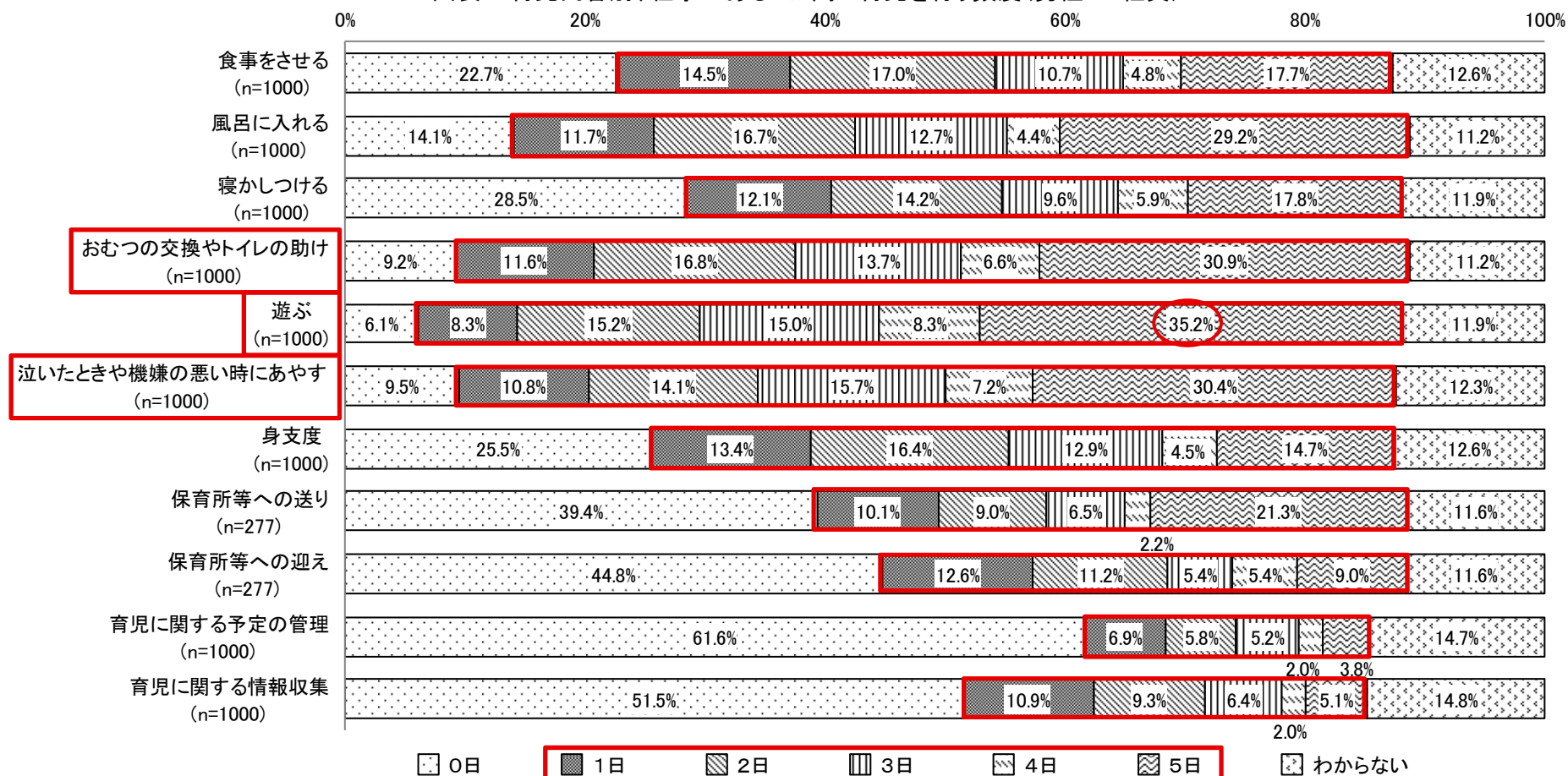
図表6 ふだんの平日における育児時間



(2) 育児を行う頻度

- 男性が、仕事のある日に育児を行う頻度をみると、頻度高く行っている育児は「遊ぶ」「おむつの交換やトイレの助け」「泣いたときや機嫌の悪い時にあやす」で、仕事のある5日間のうち「遊ぶ」を「5日」行った男性は、35.2%となっている。
- 「保育所等への送り」「保育所等への迎え」は「0日」が4割程度、「育児に関する予定の管理」「育児に関する情報収集」は「0日」が5割以上となっている。

図表7 育児内容別、仕事のある5日間に育児を行う頻度(男性・正社員)

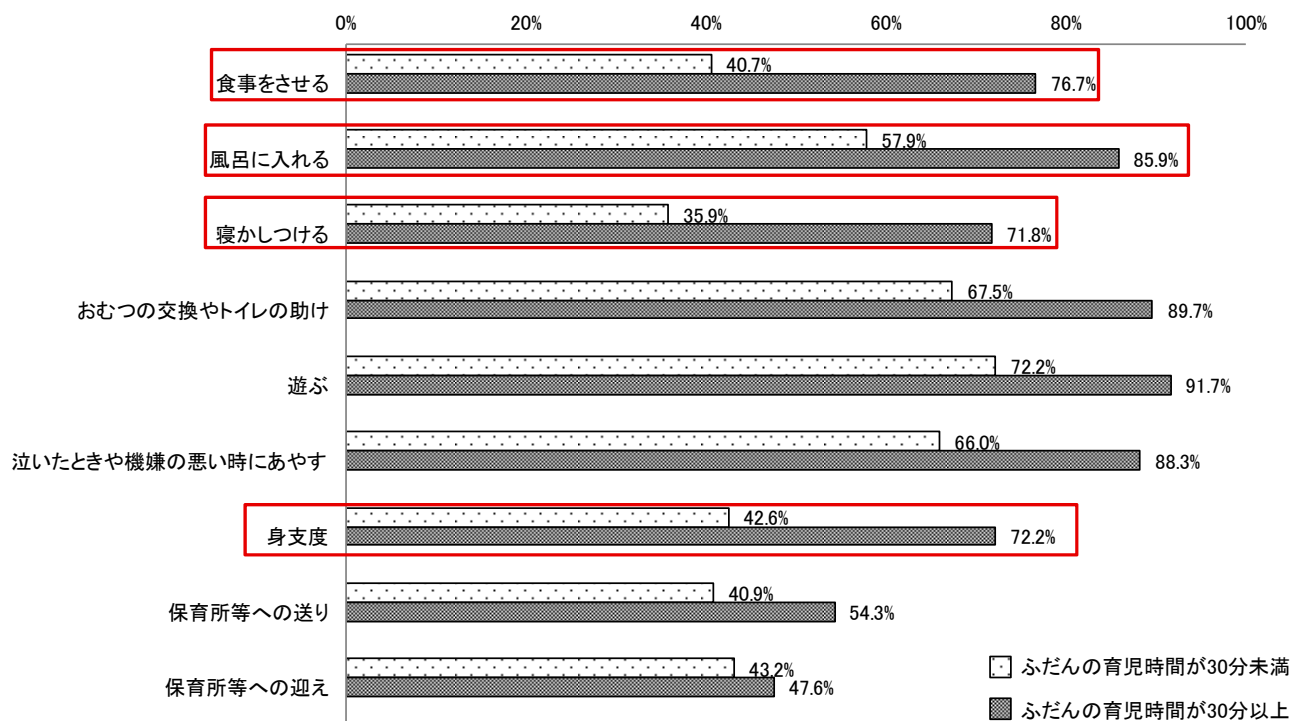


注) 調査回答時から数えて、仕事のある直近5日間に於ける、それぞれの育児を行った日数を回答してもらった。「食事をさせる」などは、1日に1度でも行えば、「1日」として数えるようにした。
注) 「保育所等への送り」「保育所等への迎え」は、末子がすでに保育所等に入室している回答者を集計対象とする。

(3) 育児参加をしている男性の育児内容

- 育児参加している(育児時間が長い)人が、どのような育児をよく行っているかを分析するため、男性のふだんの育児時間と、様々な育児を行う頻度の関係を見た。ふだんの育児時間が30分未満(まったくしていないを含む)の男性と、ふだんの育児時間が30分以上の男性について、育児内容ごとに行っている頻度を比較した。
- 育児内容別に、仕事のある5日間のうち1日でも行ったという回答者の割合をみると、ふだんの育児時間が30分未満の男性とふだんの育児時間が30分以上の男性における差が特に大きい育児内容は、「食事をさせる」「風呂に入れる」「寝かしつける」「身支度」となっている。育児参加をしている(ふだんの育児時間が30分以上)男性は、これらの育児を比較的高い頻度で行っていることがわかる。

図表8 育児内容別にみた、仕事のある5日間のうち1日でも当該育児を行った男性の割合



注) 調査回答時から数えて、仕事のあった直近5日間における、それぞれの育児を行った日数を回答してもらった。「食事をさせる」などは、1日に1度でも行えば、「1日」として数えるようにした。

注) 「保育所等への送り」「保育所等への迎え」以外の項目のサンプル数は、「ふだんの育児時間が30分未満」がn=209、「ふだんの育児時間が30分以上」がn=709である。

「保育所等への送り」「保育所等への迎え」のサンプル数は、「ふだんの育児時間が30分未満」がn=44、「ふだんの育児時間が30分以上」がn=208である。

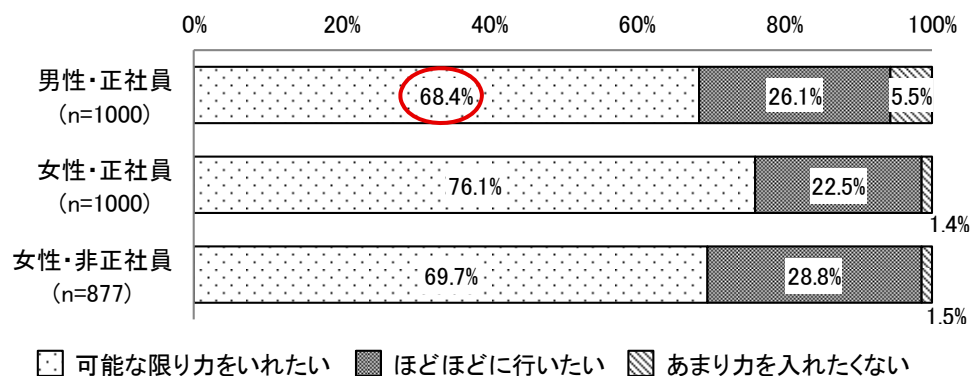
注) 「保育所等への送り」「保育所等への迎え」の結果については、調査実施時期が1月上旬であった影響が考えられるため、留意が必要。

3. 仕事と育児の両立の希望と実態

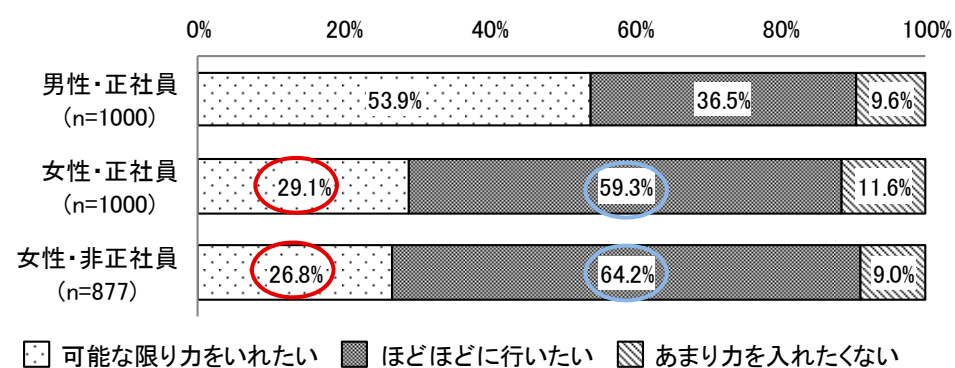
(1) 仕事への力の入れ具合、育児への力の入れ具合

- 「仕事も育児も精一杯行いたい」「仕事よりも育児を優先したい」など、労働者が仕事と育児の両立について望むあり方が異なることが考えられる。そこで、仕事と育児に対する力の入れ具合を調査した。
- 育児への力の入れ具合をみると「男性・正社員」でも、7割程度が「可能な限り力を入れたい」と回答した。仕事への力の入れ具合をみると、「女性・正社員」「女性・非正社員」では、「可能な限り力を入れたい」が3割程度にとどまり、「ほどほどに行いたい」が6割程度となっている。

図表9 育児への力の入れ具合



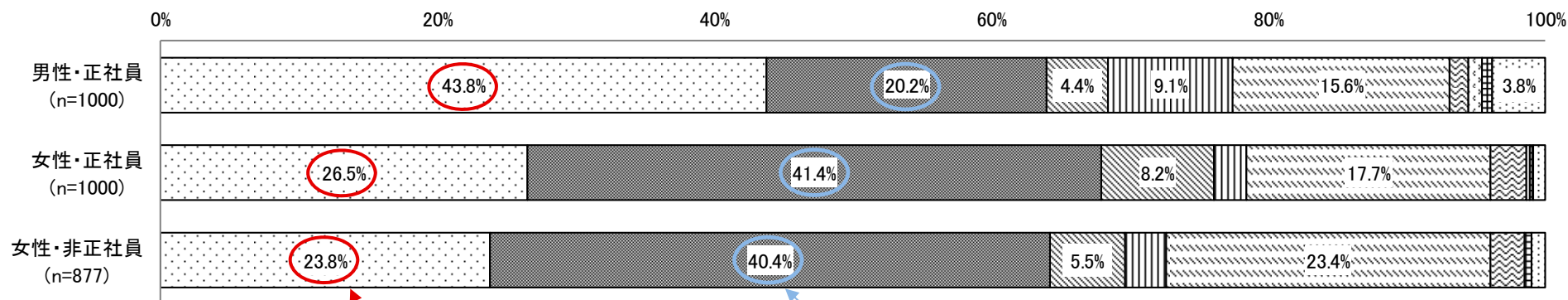
図表10 仕事への力の入れ具合



(2) 仕事と育児への力の入れ具合

- 前頁でみた、仕事への力の入れ具合と育児への力の入れ具合について、組み合わせを作成しその分布を集計した。
- 「男性・正社員」をみると、「どちらにも可能な限り力を入れたい」が4割、「育児は可能な限り力を入れ、仕事はほどほどに行いたい」が2割となっている。
- 「女性・正社員」「女性・非正社員」では、「育児は可能な限り力を入れ、仕事はほどほどに行いたい」が4割、「どちらにも可能な限り力を入れたい」が2割程度となっており、男女で逆転している。

図表11 仕事と育児への力の入れ具合の組み合わせ



□ (育児)可能な限り力を入れたい × (仕事)可能な限り力を入れたい

▨ (育児)可能な限り力を入れたい × (仕事)あまり力を入れたくない

▩ (育児)ほどほどに行いたい × (仕事)ほどほどに行いたい

▧ (育児)あまり力を入れたくない × (仕事)可能な限り力を入れたい

▦ (育児)あまり力を入れたくない × (仕事)あまり力を入れたくない

■ (育児)可能な限り力を入れたい × (仕事)ほどほどに行いたい

▨ (育児)ほどほどに行いたい × (仕事)可能な限り力を入れたい

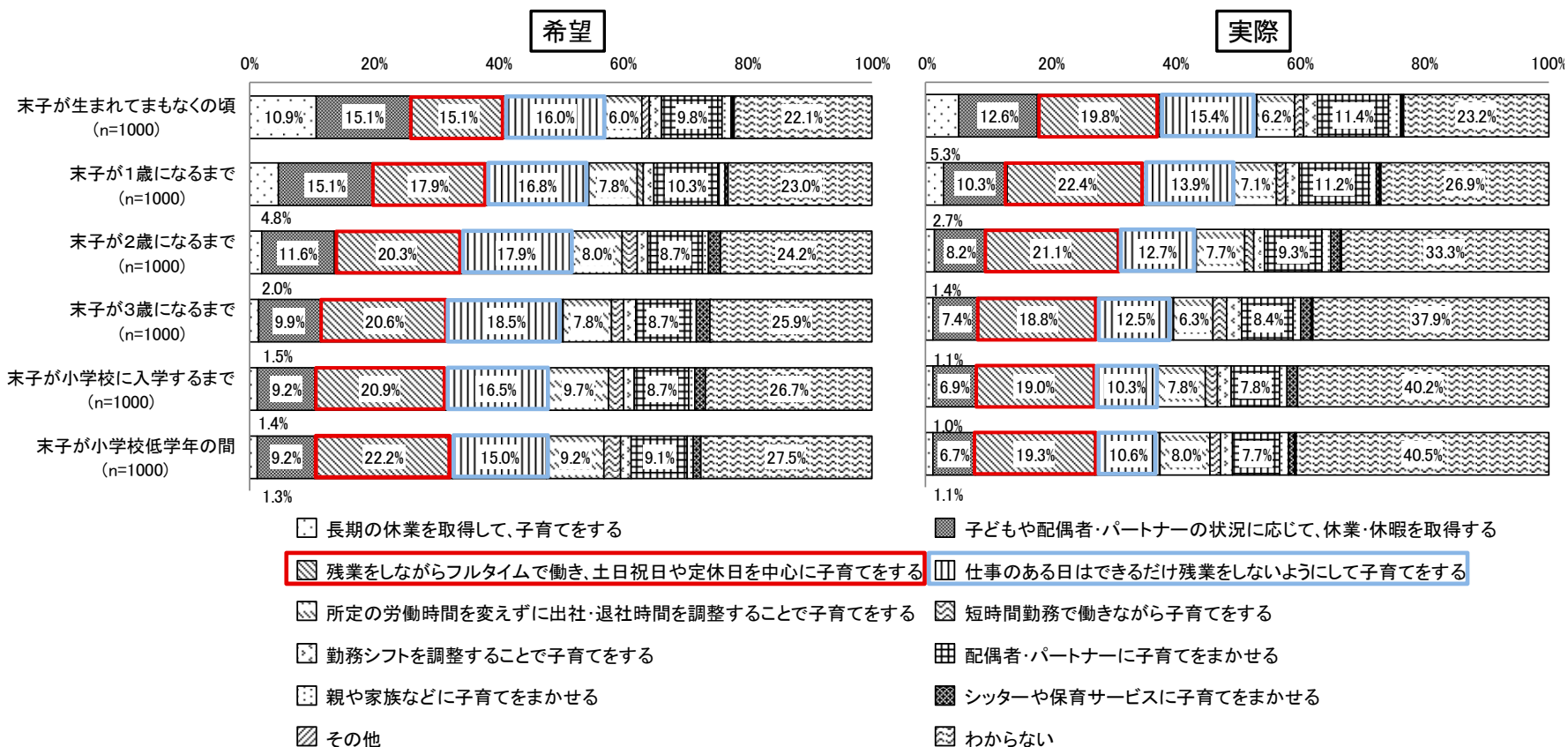
▩ (育児)ほどほどに行いたい × (仕事)あまり力を入れたくない

▧ (育児)あまり力を入れたくない × (仕事)ほどほどに行いたい

(3) 仕事と育児の両立のあり方の希望と実際 (男性・正社員)

- 末子の年齢別に、どのような仕事と育児の両立のあり方を希望し、実際にどのようなあり方をしている(しそうな)のかを調査した。
- 「男性・正社員」では、「末子が生まれてまもなくの頃」であっても、長期の休業を希望する割合よりも、状況に応じて休暇・休業を取得したり、土日など休みの日を中心に子育てをしたり、あるいは仕事のある日に残業をしないようにすることを希望する割合が高い。
- いずれの時期においても、土日などの休みを中心に子育てをすることを希望する割合は高く、実際にもそのような両立のあり方をしている割合が高い。

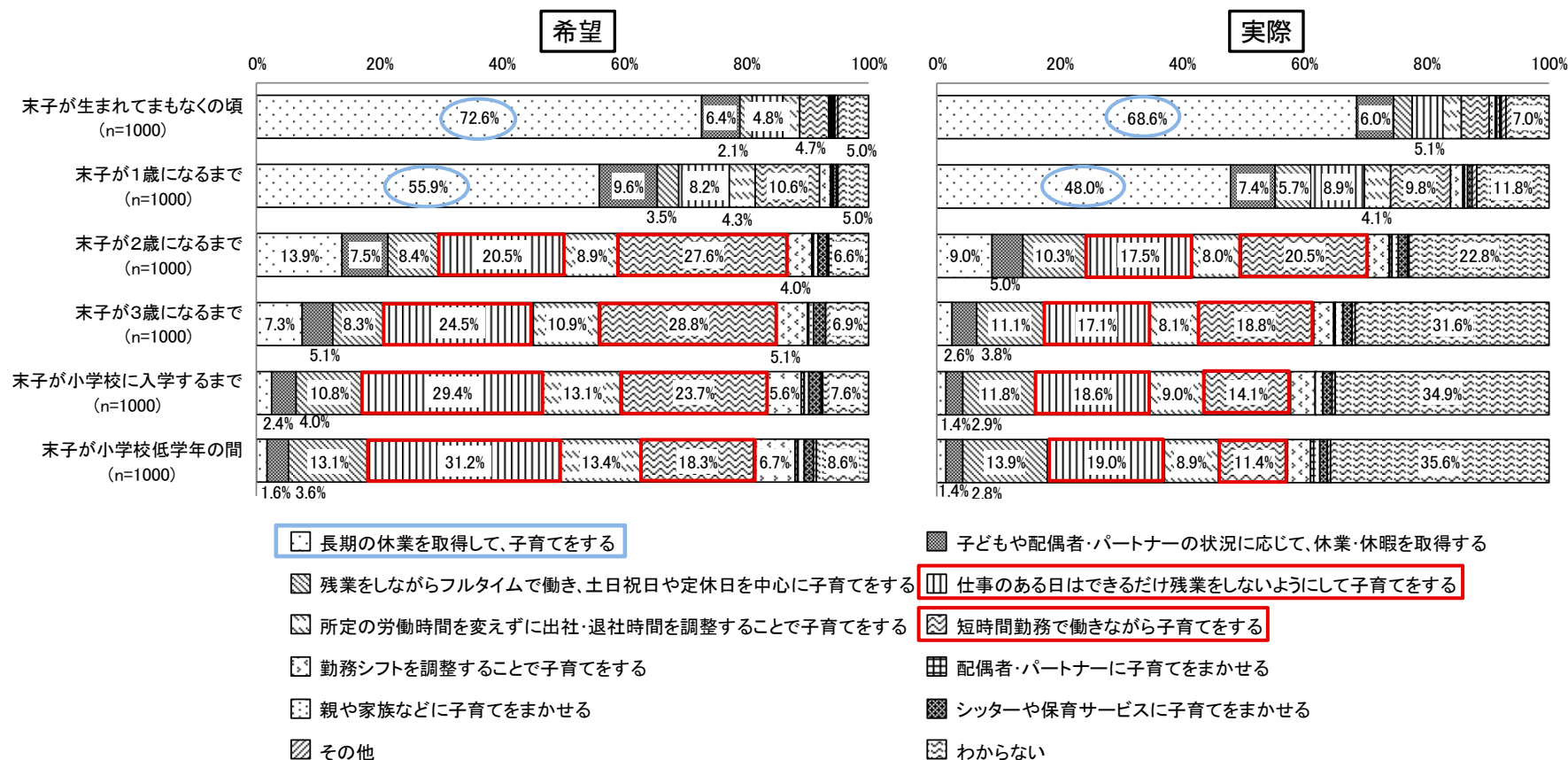
図表12 仕事と育児の両立のあり方の希望と実際(男性・正社員)



(4) 仕事と育児の両立のあり方の希望と実際 (女性・正社員)

- 末子の年齢別に、どのような仕事と育児の両立のあり方を希望し、実際にどのようなあり方をしている(しそうな)のかを調査した。
- 「女性・正社員」では、「末子が1歳になるまで」以前においては、長期の休業を希望する割合が5割以上となっているが、「末子が2歳になるまで」の頃には、その割合が1割程度となり、残業をしないで働くことや短時間勤務を希望する割合が高くなる。
- 残業もあるフルタイムでの働き方を希望する割合は、「末子が2歳になるまで」以降において1割程度みられるが、「男性・正社員」(前頁)よりも、その割合は低い。一方で、残業をしないようにすることを希望する割合が「男性・正社員」よりも高い傾向がみられる。

図表13 仕事と育児の両立のあり方の希望と実際(女性・正社員)



(5) 子どもの体調が悪い時の両立の仕方の希望と実際

- 子どもの体調が悪いときなど具体的な場面における、「日中の育児の担い手」「本人の働き方」「配偶者・パートナーの働き方」の希望と実際を調査した。
- 子どもの体調が悪い時についての回答をみると、「男性・正社員」では、「配偶者・パートナーが育児を担い、自分も配偶者・パートナーもふだんの働き方のまま」を希望する割合が高く、実際にもそのような両立の仕方をしている割合が高い。
- 「女性・正社員」「女性・非正社員」では、「本人が育児を担い、本人が1日単位の休暇を取り、配偶者・パートナーはふだんの働き方」、あるいは、「本人が育児を担い、本人も配偶者・パートナーも1日単位の休暇を取る」を希望する割合が比較的高く、実際にもそのような両立の仕方をしている割合が高い。子どもの体調が悪い時の、育児の担い手は女性であり、そのために休暇をとるのも女性側であるという傾向がみられる。

図表14 子どもの体調が悪い時の、両立の仕方の希望

	全体	男性・正社員	女性・正社員	女性・非正社員
合計	2877	1000	1000	877
本人×1日単位の休暇をとる×1日単位の休暇をとる	8.1	0.6	11.5	12.9
本人×1日単位の休暇をとる×ふだんの働き方のまま	8.1	0.0	11.0	14.0
配偶者×ふだんの働き方のまま×ふだんの働き方のまま	4.9	12.6	0.8	0.9
本人×ふだんの働き方のまま×ふだんの働き方のまま	4.2	2.0	5.4	5.2
配偶者×1日単位の休暇をとる×1日単位の休暇をとる	3.0	6.6	0.9	1.4
配偶者×時間外労働をしない×時間外労働をしない	3.0	7.8	0.5	0.3
本人×1日単位の休暇をとる×時間外労働をしない	2.3	0.0	3.6	3.3
配偶者×始業・終業時間を調整する×始業・終業時間を調整する	1.4	3.3	0.2	0.6
本人×時間外労働をしない×時間外労働をしない	1.2	0.8	1.4	1.5
本人×始業・終業時間を調整する×始業・終業時間を調整する	1.0	0.7	1.5	0.8

図表15 子どもの体調が悪い時の、両立の仕方の実際

	全体	男性・正社員	女性・正社員	女性・非正社員
合計	2877	1000	1000	877
本人×1日単位の休暇をとる×ふだんの働き方のまま	13.3	0.0	17.3	23.8
本人×1日単位の休暇をとる×1日単位の休暇をとる	6.5	0.8	8.5	10.6
配偶者×ふだんの働き方のまま×ふだんの働き方のまま	6.0	16.5	0.5	0.3
本人×ふだんの働き方のまま×ふだんの働き方のまま	5.5	1.5	7.0	8.4
配偶者×時間外労働をしない×時間外労働をしない	2.3	6.2	0.2	0.2
配偶者×1日単位の休暇をとる×1日単位の休暇をとる	1.9	5.0	0.3	0.3
本人×短時間勤務をする×ふだんの働き方のまま	1.3	0.0	2.4	1.5
本人×時間外労働をしない×時間外労働をしない	1.2	0.4	2.1	1.0
配偶者×ふだんの働き方のまま×1日単位の休暇をとる	1.1	3.1	0.2	0.0
本人×短時間勤務をする×短時間勤務をする	1.1	0.1	2.4	0.8

注) 表内の項目は、「日中の育児の担い手」×「本人の働き方」×「配偶者・パートナーの働き方」の組み合わせを示す。

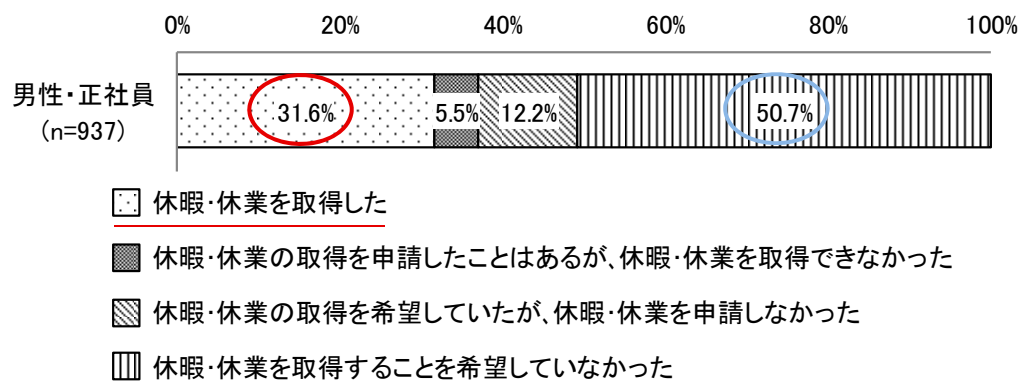
注) 主な選択肢による組み合わせについて、回答者全体における上位10項目を掲載。

4. 男性の育児のための休暇・休業の取得

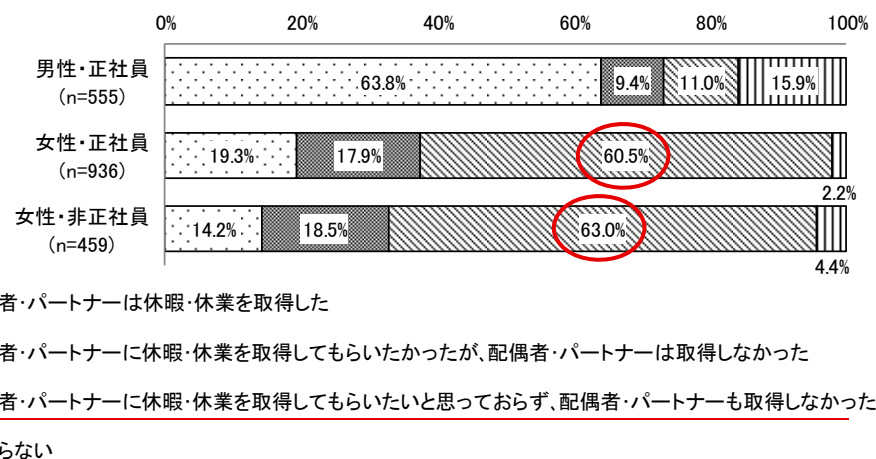
(1) 男性の育児を目的とした休暇・休業の取得状況

- 「男性・正社員」が末子の育児のために、なんらかの休暇・休業を取得した割合は31.6%となっている。一方、休暇・休業を取得しておらず、休暇・休業の取得を希望していなかった割合は50.7%に及ぶ。
- 女性回答者に対して、配偶者・パートナーの末子の育児のための休暇・休業の取得状況を聞いたところ、「(配偶者・パートナーに休暇・休業の取得してもらいたいと思っておらず、配偶者・パートナーも取得しなかった)」割合は6割に及ぶ。

図表16 男性の育児を目的とした休暇・休業の取得状況および取得希望



図表17 女性の配偶者・パートナーに対する取得希望

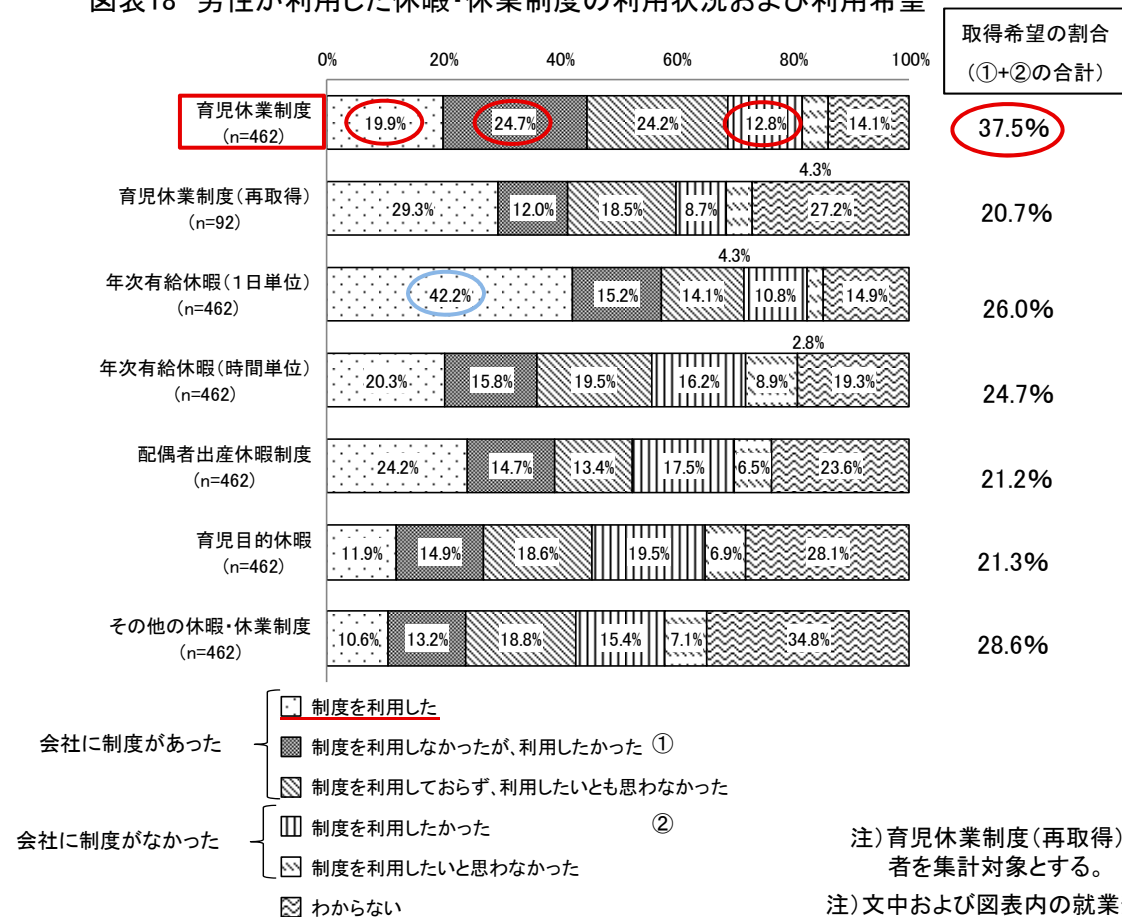


注) 文中および図表内の就業形態は末子妊娠判明当時のもの。

(2) 制度別、男性の育児を目的にした休暇・休業の取得状況と取得希望

- 「男性・正社員」のうち、末子の育児のためになんらかの休暇・休業を取得した、あるいは、休暇・休業の取得を希望していた回答者における、育児休業制度を利用した割合は19.9%となっている(いずれの休暇・休業も取得していない回答者を含めた男性回答者1,000人における、育児休業の取得率は9.2%)。一方、育児休業制度の利用を希望していたが、利用しなかった割合は37.5%となっている。
- 制度別にみて、もっとも利用率が高いのは「年次有給休暇(1日単位)」で、利用した割合は42.2%となっている。

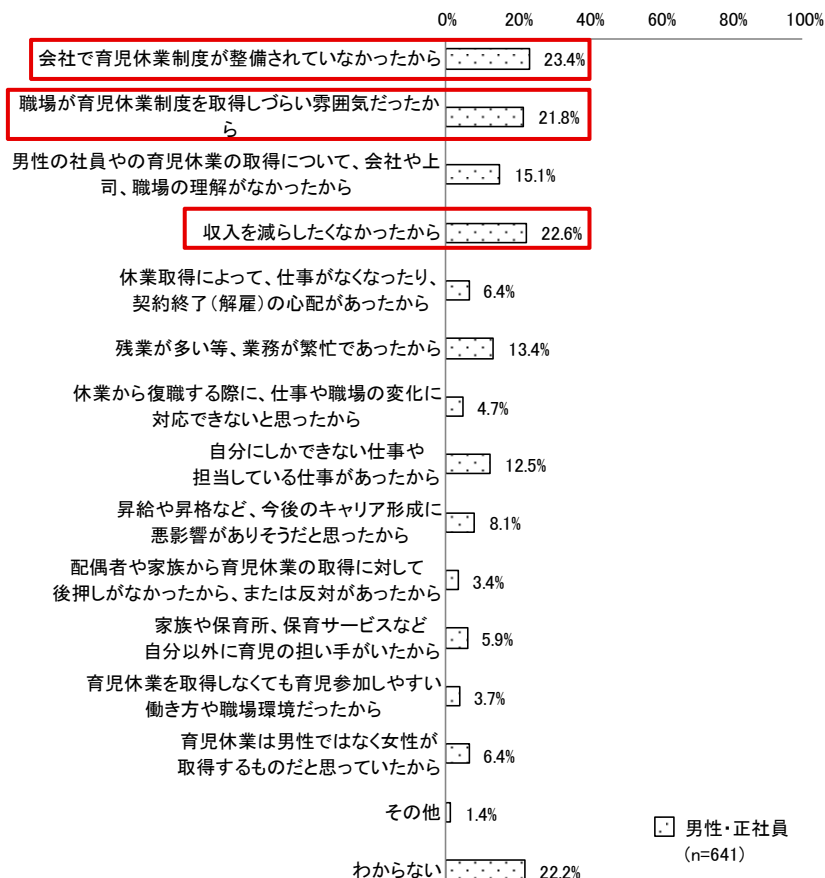
図表18 男性が利用した休暇・休業制度の利用状況および利用希望



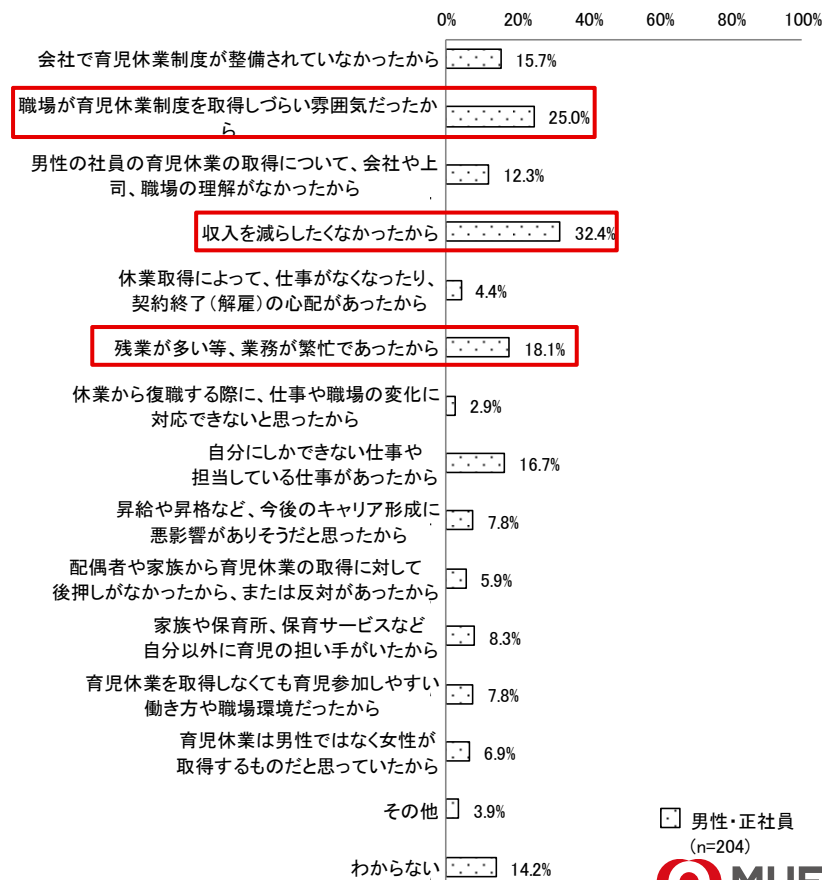
(3) 育児のための休暇・休業や育児休業制度を利用しなかった理由

- 「男性・正社員」のうち、末子の育児のためにいずれの休暇・休業制度も利用しなかった回答者について、その理由をみると、「会社で育児休業制度が整備されていなかったから」が23.4%、「収入を減らしたくなかったから」が22.6%、「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから」が21.8%となっている。
- 「男性・正社員」のうち、育児休業制度を利用しなかったが、なんらかの休暇・休業を取得した回答者について、育児休業制度を利用しなかった理由をみると、「収入を減らしたくなかったから」が32.4%、「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから」が25.0%、「残業が多い等、業務が繁忙であったから」が18.1%となっている。

図表19 いずれの休暇・休業も利用しなかった理由



図表20 育児のために休暇・休業を取得したが、育児休業制度は利用していない理由

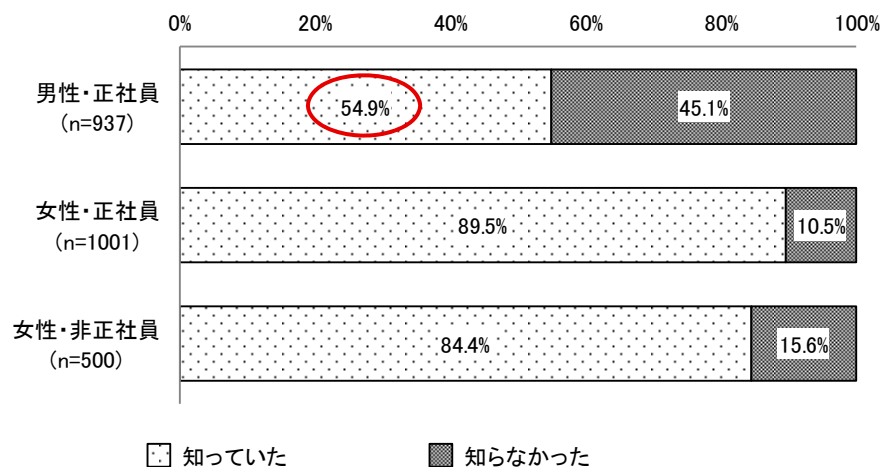


注) 文中および図表内の就業形態は末子妊娠判明当時のもの。

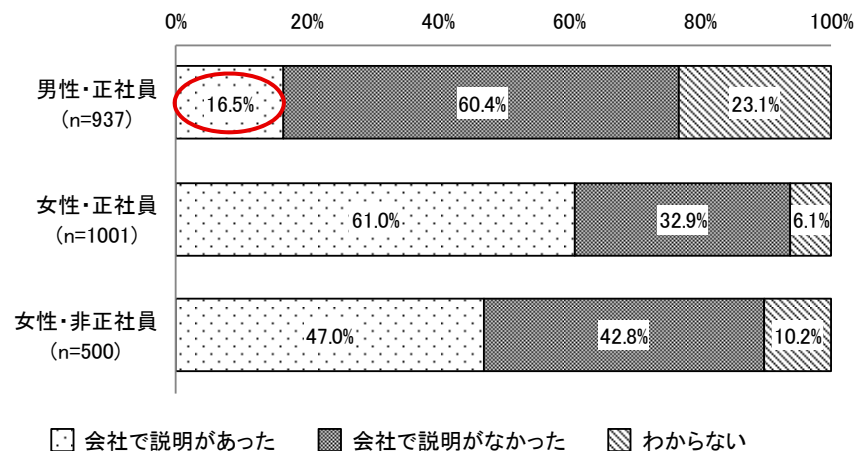
(4) 育児休業給付金に関する認知状況・会社での説明の有無

- 前頁にて、男性は収入を減らしたくないという理由で、末子の育児のための休暇・休業制度を取得しないことが確認された。育児のための休暇・休業制度のなかでも、育児休業は、育児休業給付金により、給料が一定程度保障される制度であるが、男性が休業を取得しない背景には、給付金に関する認知や周知が十分ではないことが考えられる。
- 末子の妊娠がわかった当時の育児休業給付金についての認知度をみると、女性では認知度は8～9割程度におよぶのに対し、男性では5割程度にとどまっている。また、育児休業給付金について会社で説明があったかどうかをみると、「会社で説明があった」という割合は、男性で16.5%にとどまる。

図表21 末子の妊娠がわかった当時の育児休業給付金についての認知状況



図表22 育児休業給付金についての会社での説明の有無



注) 「育児休業給付金の認知状況」および「育児休業給付金についての会社での説明の有無」のいずれにおいても、下記の解説を補記のうえ聴取した。

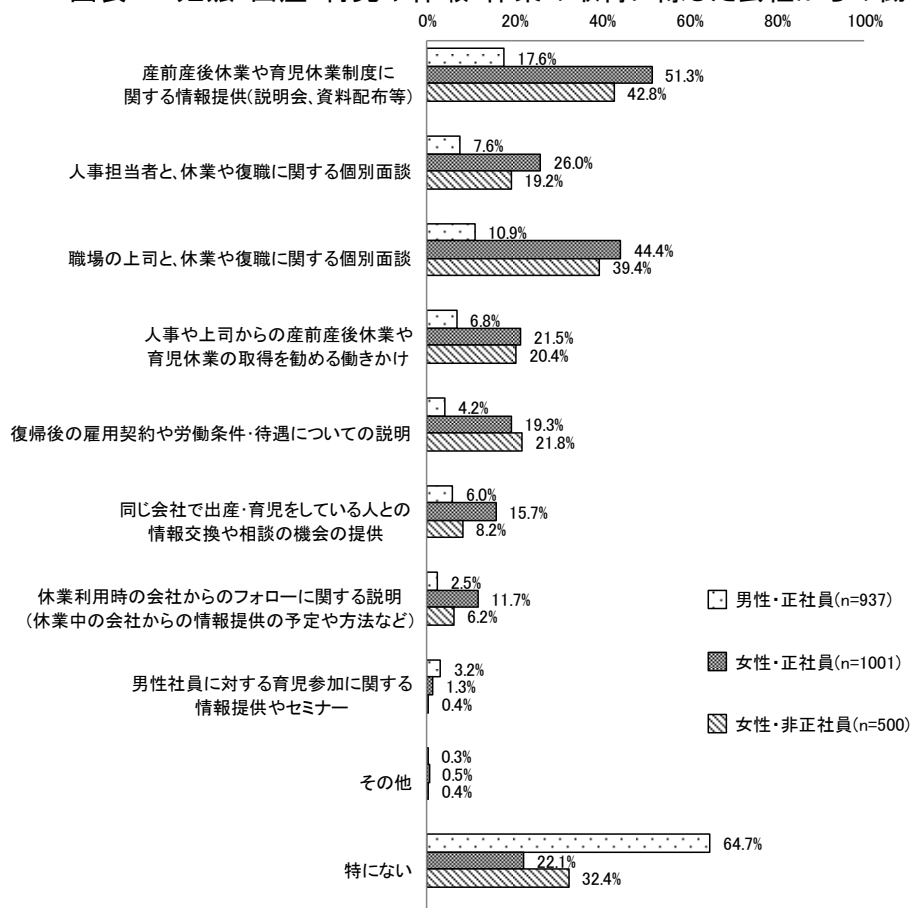
育児休業給付金: 「育児休業を取得した際、要件を満たす場合に、支給される給付金。育児休業取得後6か月間は、休業開始前の給与の67%(非課税のため実質は約8割)が支給される。」

注) 文中および図表内の就業形態は末子妊娠判明当時のもの。そのため上図のn数は、回答時現在の就労形態ごとのn数とは異なる。例えば、回答した女性全体のうち、末子妊娠判明時に正社員だった者は1,001人である。また、「女性・非正社員」は「無期契約社員・職員」を含まない。また、「女性・正社員」は「無期契約社員・職員」を含まない。

(5) 妊娠・出産・育児や休暇・休業の取得に際した会社からの働きかけ

- 妊娠・出産・育児や休暇・休業の取得に際し、どのような会社からの働きかけがあったかをみると、「男性・正社員」では、「男性・正社員」では、「特になし」が64.7%、「産前産後休業や育児休業制度に関する情報提供」が17.6%となっている。
- 「女性・正社員」や「女性・非正社員」では、「産前産後休業や育児休業制度に関する情報提供」がもっとも割合が高く(それぞれ51.3%、42.8%)、次に「職場の上司と、休業や復職に関する個別面談」(それぞれ、44.4%、39.4%)となっている。
- 女性に比べて男性は、妊娠・出産・育児や休暇・休業の取得に際し、会社からの働きかけがされていないことがうかがえる。

図表23 妊娠・出産・育児や休暇・休業の取得に際した会社からの働きかけ



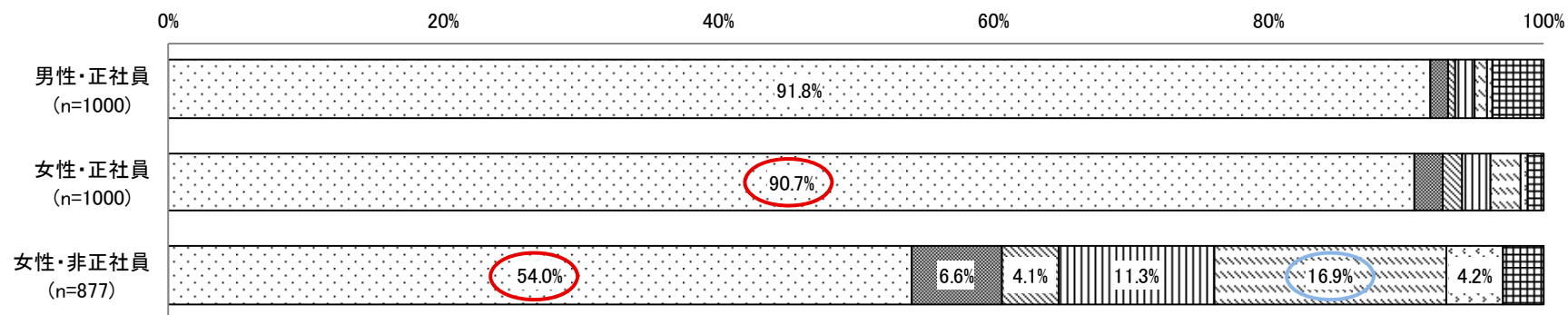
注) 文中および図表内の就業形態は末子妊娠判明当時のもの。そのため上図のn数は、回答時現在の就労形態ごとのn数とは異なる。例えば、回答した女性全体のうち、末子妊娠判明当時に正社員だった者は1,001人である。また、「女性・非正社員」は「無期契約社員・職員」を含まない。また、「女性・非正社員」は「無期契約社員・職員」を含まない。

5. 女性の就労継続

(1) 末子妊娠判明当時から現在までの就労継続状況

- 末子妊娠判明当時から現在までの就労継続状況をみると、「女性・正社員」では、9割が「末子妊娠判明がわかった当時と同じ会社で継続して働いている」となっている。「女性・非正社員」では、「末子妊娠判明がわかった当時と同じ会社で継続して働いている」が5割、次いで「現在は働いているが、末子の妊娠がわかった当時は働いていなかった」が2割弱となっている。

図表24 末子妊娠判明当時から現在までの就労継続状況

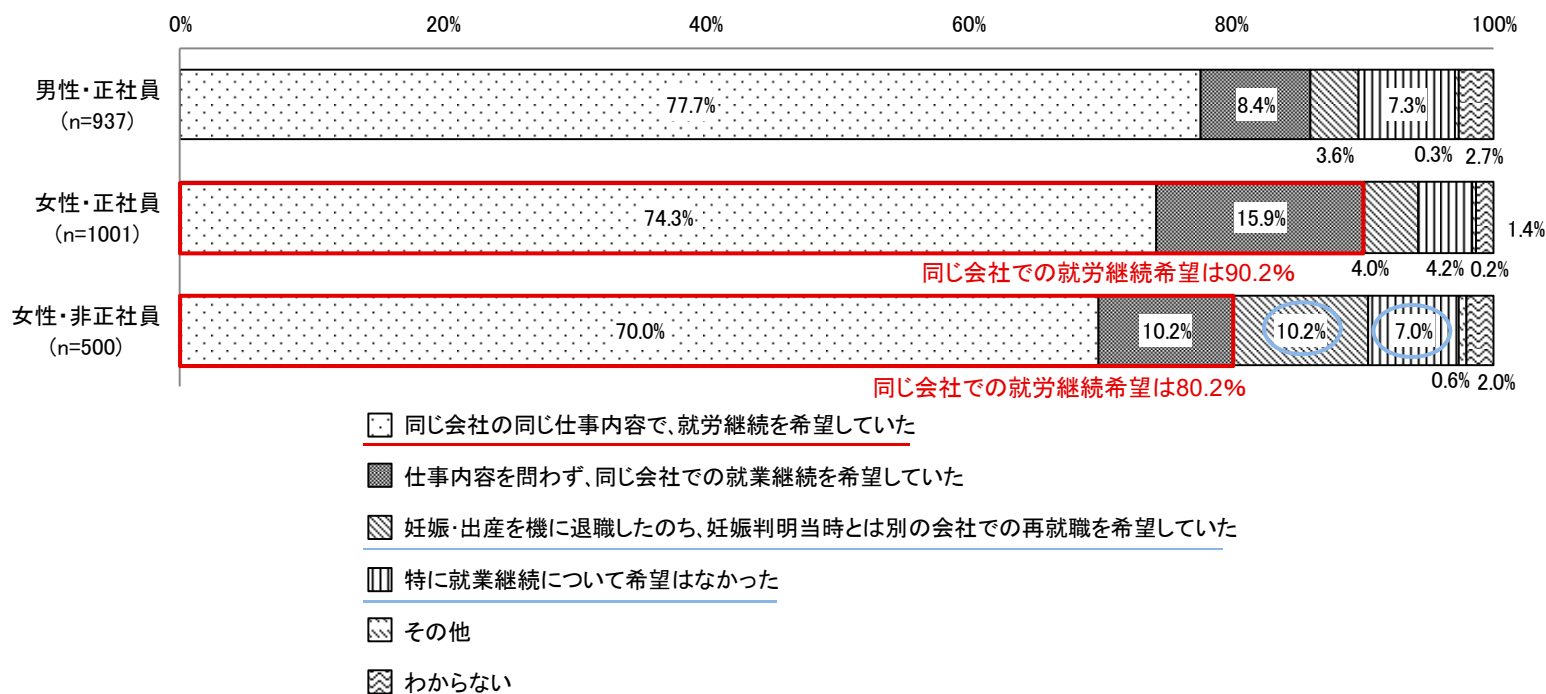


- 末子の妊娠がわかった当時と同じ会社で継続して働いている
- 育児休業等休業から職場に復帰したのち、末子の妊娠がわかった当時の会社を辞めた
- 育児休業等休業中に、末子の妊娠がわかった当時の会社を辞めた
- 育児休業等を取得する前に、末子の妊娠がわかった当時の会社を辞めた
- 現在は働いているが、末子の妊娠がわかった当時は働いていなかった
- 末子の妊娠がわかる以前から現在まで働いていない
- その他
- わからない・覚えていない

(2) 末子妊娠判明当時の就労継続希望

- 末子の妊娠がわかったときにどのように就労継続することを望んでいたかをみると、「女性・正社員」では「同じ会社の同じ仕事内容で、就労継続を希望していた」が74.3%、次いで「仕事内容を問わず、同じ会社での就労継続を希望していた」が15.9%と、同じ会社での就業継続を希望していた割合は9割程度となっている。
- 「女性・非正社員」では、同じ会社での就業継続を希望していた割合は8割程度となっている。「妊娠・出産を機に退職したのち、妊娠判明当時とは別の会社での再就職を希望していた」割合は10.2%、「特に就業継続について希望はなかった」割合は7.0%となっている。

図表25 末子妊娠判明当時の就労継続希望

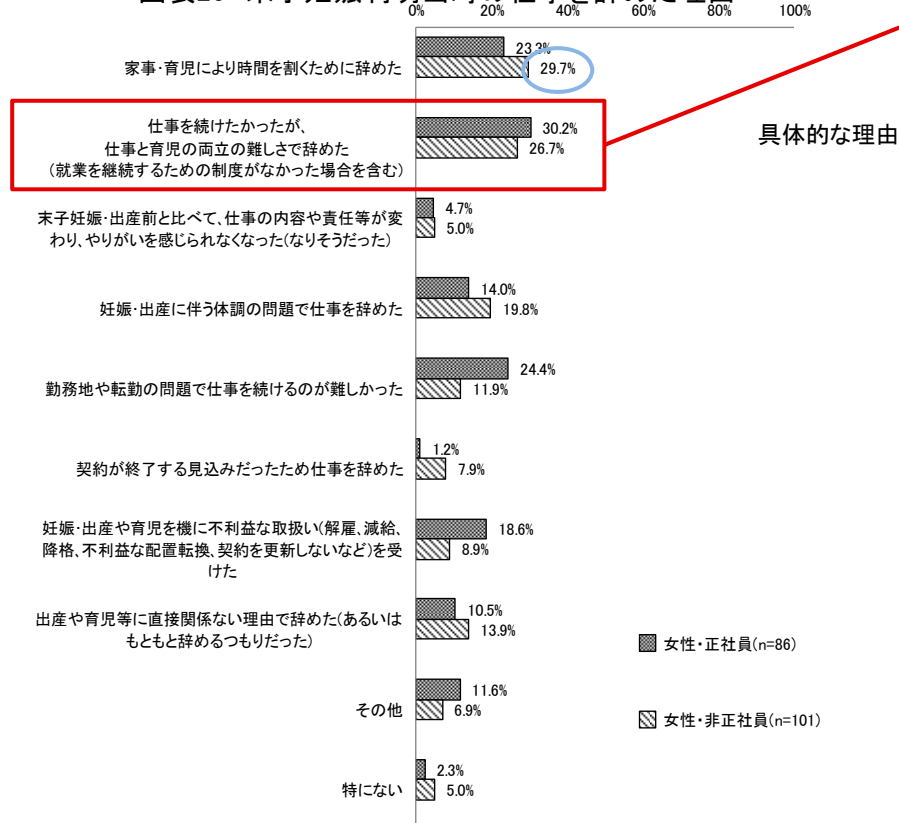


注) 文中および図表内の就業形態は末子妊娠判明当時のもの。そのため上図のn数は、回答時現在の就業形態ごとのn数とは異なる。例えば、回答した女性全体のうち、末子妊娠判明時に正社員だった者は1,001人である。また、「女性・非正社員」は「無期契約社員・職員」を含まない。また、「女性・非正社員」は「無期契約社員・職員」を含まない。

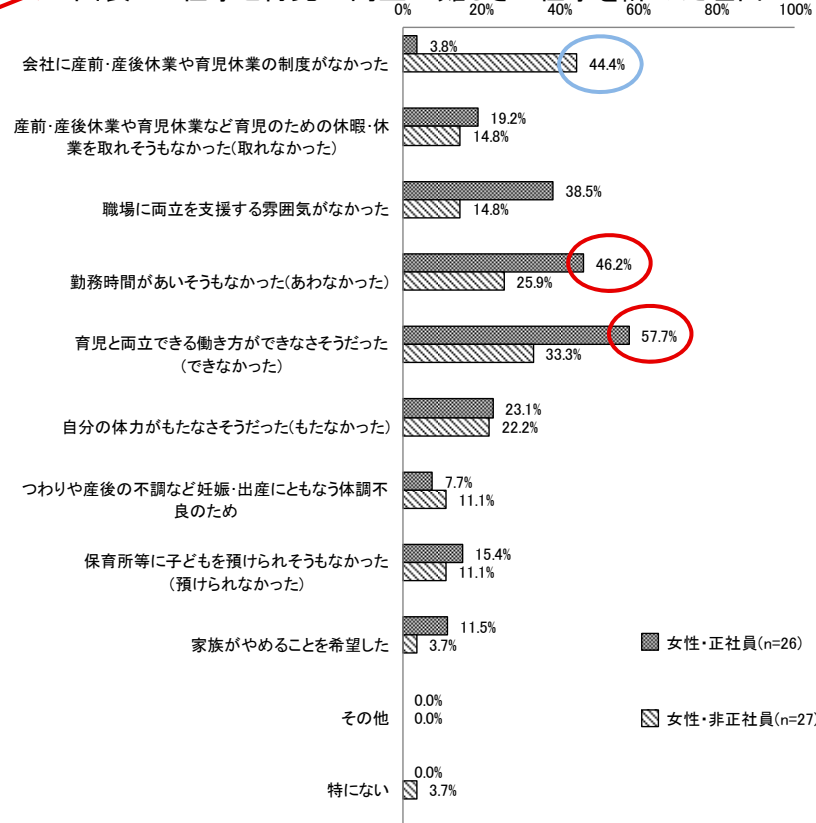
(3) 末子の妊娠・出産・育児を機に仕事を辞めた理由

- 末子の妊娠・出産・育児を機に、末子の妊娠がわかった当時の会社を辞めた回答者について、仕事を辞めた理由をみると、「女性・正社員」では「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさで辞めた」が30.2%となっている。「女性・非正社員」では「家事・育児により時間を割くために辞めた」が29.7%、次いで「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさで辞めた」が26.7%となっている。
- 「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさで辞めた」という回答者について、より具体的な理由をみると、「女性・正社員」では、「育児と両立できる働き方ができなさそうだった(できなかった)」が57.7%、「勤務時間があいそうもなかった(あわなかった)」が46.2%となっており、就業継続において働き方が課題であることがうかがえる。「女性・非正社員」では、「会社に産前・産後休業や育児休業の制度がなかった」が44.4%でもっとも割合が高く、制度の整備あるいは制度の認知が課題であることがうかがえる。

図表26 末子妊娠判明当時の仕事を辞めた理由



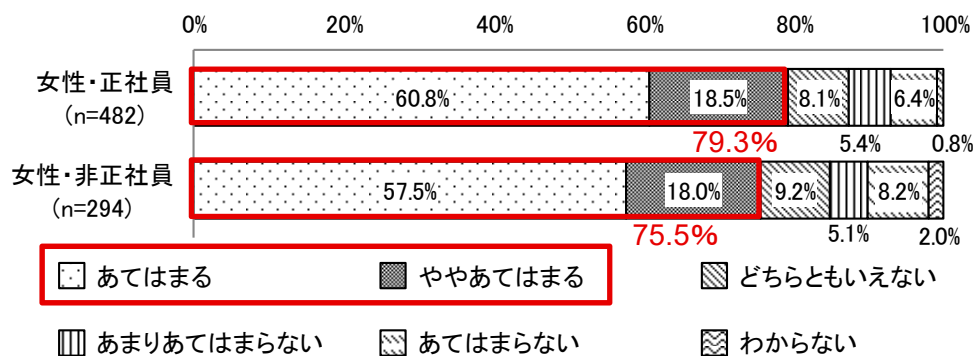
図表27 仕事と育児の両立の難しさで仕事を辞めた理由



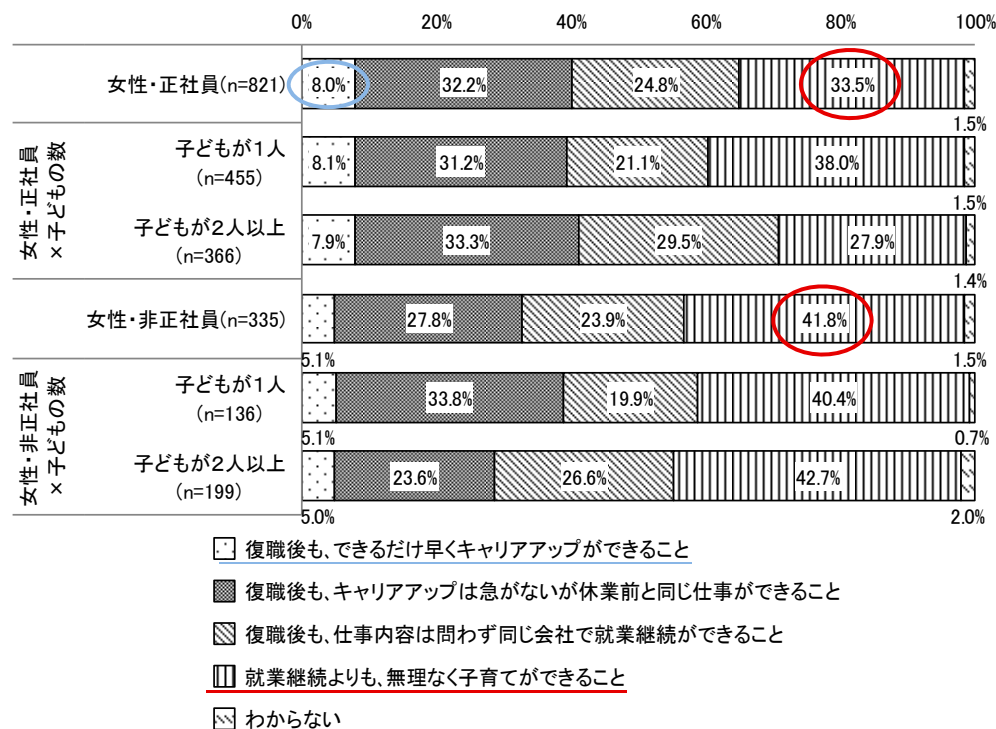
(4) 復職・再就職の時期

- 産後休業や育児休業を終えてすでに復職をしている回答者や、末子の出産を経て再就職している回答者について、復職や再就職した時期が希望どおりだったかどうかをみると、「女性・正社員」「女性・非正社員」の8割程度が希望通りであったと回答している。
- 復職や再就職の時期を決めるにあたり、復職後のキャリアアップや就業継続について、どのようなことを優先したかをみると、「女性・正社員」の3割強、「女性・非正社員」の4割強が「就業継続よりも、無理なく子育てができること」と回答している。「女性・正社員」において、「復職後も、できるだけ早くキャリアアップできること」を優先した割合は8.0%となっている。

図表28 復職・再就職の時期が希望どおりか



図表29 復職の時期を決める際の優先事項 (女性; 育児休業取得者)



注) 文中および図表内の就業形態は末子妊娠判明当時のもの。

(5) 子の生まれ年・月と保育所等へ入所した年・月の関係

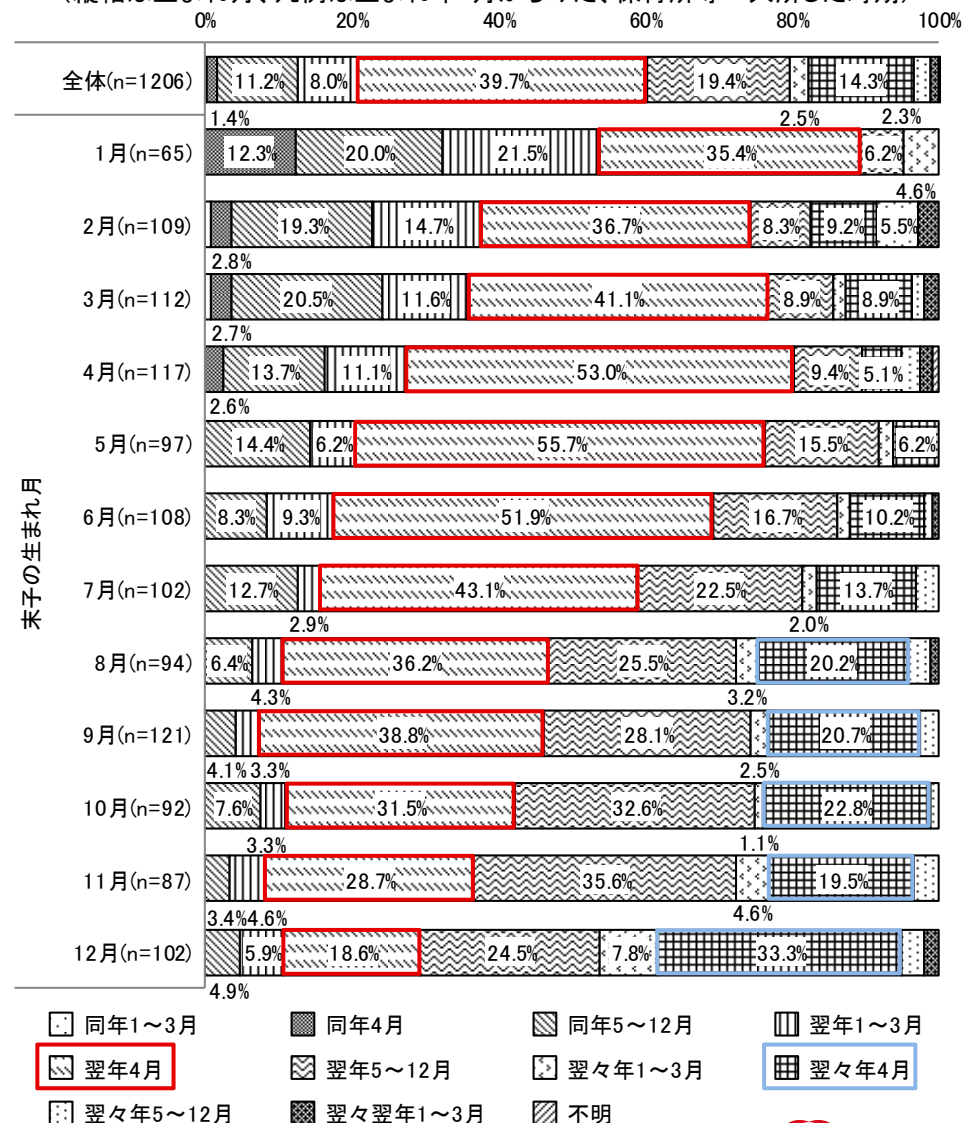
- 本調査では、末子の生まれた年(西暦)・月および、末子が保育所等へ入所した年(西暦)・月を調査した。この2つの暦から、末子が生まれた年・月と保育所等へ入所した年・月の関係をみた。
- 末子が生まれた年からみた、末子が保育所等に入所する時期をみると、全体では、「翌年4月」が39.7%、「翌年5～7月」が19.4%、「翌々年4月」が14.3%となっている。
- 4～6月生まれの場合、5割以上が「翌年4月」に保育所等に入所している。「翌年4月」は5月生まれがピークで、その後の月では、割合が減少していくが、12月においても2割程度が「翌年4月」の入所となっている。
- 8月～12月生まれの場合、「翌々年4月」の割合が2～3割程度となっている。これらの月に生まれた場合は、保育所等に入所する時期が「翌年4月」と早々に入所する人と、「翌々年4月」と比較的遅い時期に入所する人とに分かれることがうかがえる。

※右図のグラフ縦軸はそれぞれ、2016年2月～2018年12月までのあいだで、末子が生まれた月を示す。例えば、「1月」は末子が2017年1月または2018年1月に生まれた者を集計対象としている。

※就労形態(「男性・正社員」「女性・正社員」「女性・非正社員」)によらず、回答者全体のうち、末子がすでに入所している回答者(n=1,206)を集計対象としている。

※集計対象には、育児休業を取得していない回答者や、末子の妊娠・出産を機に仕事を辞めた回答者なども含まれるため、右図に示した末子の生まれ年・月と保育所等へ入所した年・月の関係は、必ずしも育児休業などの休暇・休業期間と一致するものではない。

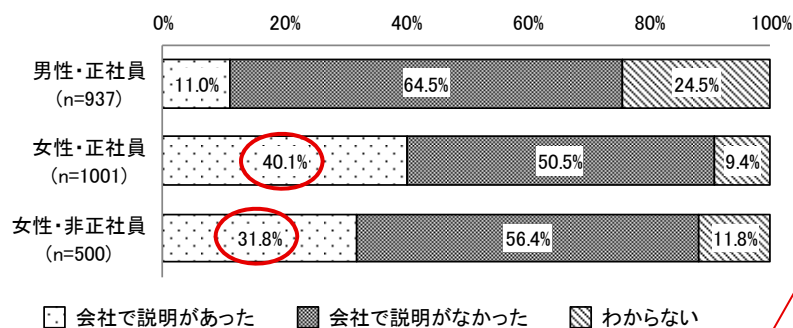
図表30 末子の生まれ年・月と保育所等への入所した年・月の関係
(縦軸は生まれ月、凡例は生まれ年・月からみた、保育所等へ入所した時期)



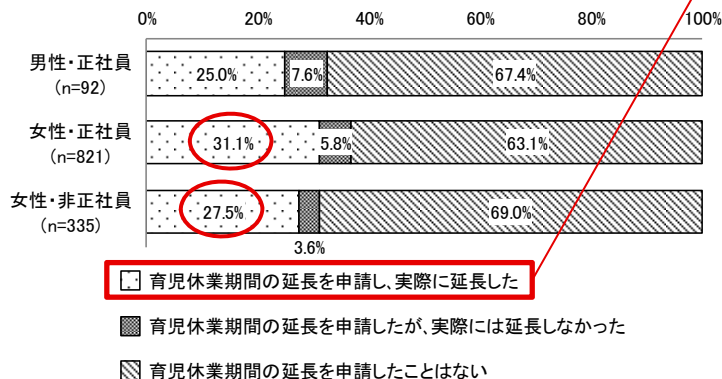
(6) 育児休業の延長の状況・育児休業を延長した理由

- 育児・介護休業法の改正において、育児休業の延長期間が最大で2歳まで延長されたことに関連して、育児休業の延長の実態を調査した。
- 会社で育児休業の延長に関する説明があった割合は「女性・正社員」で40.1%、「女性・非正社員」で31.8%となっている。
- 育児休業を取得した回答者について、育児休業の延長の状況を見ると、「実際に延長した」割合は、「女性・正社員」で31.1%、「女性・非正社員」で27.5%となっている。
- 育児休業を延長した回答者について、その理由をみると、「女性・正社員」「女性・非正社員」では「保育所等に入所できなかったため」が5割弱となっている。

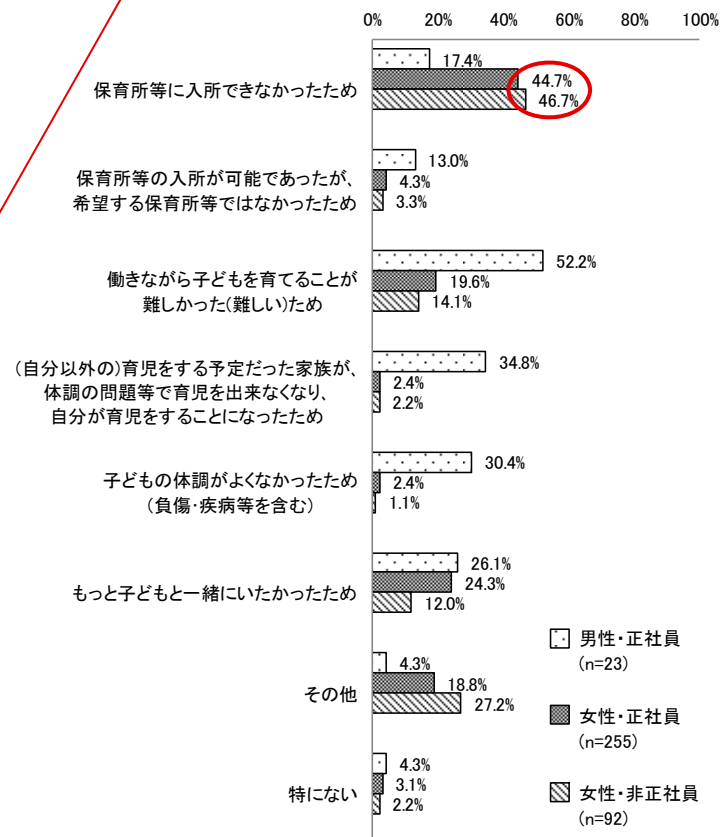
図表31 育児休業の延長に関する会社での説明の有無



図表32 育児休業の延長の状況



図表33 育児休業を延長した理由

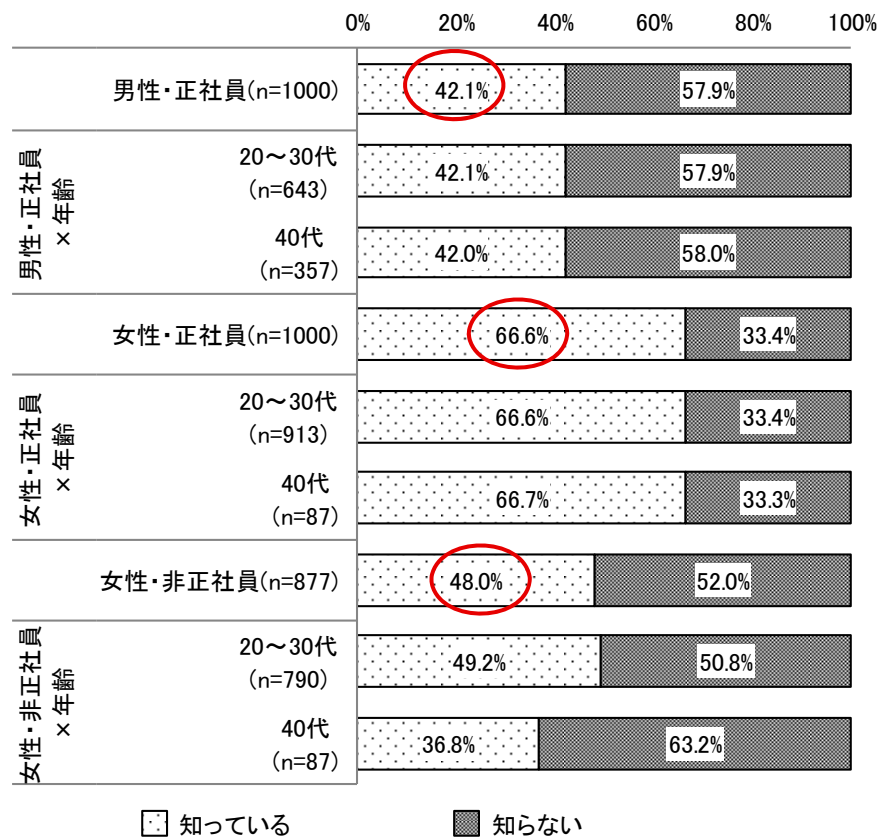


6. 子育て世帯における介護制度に関する認知状況

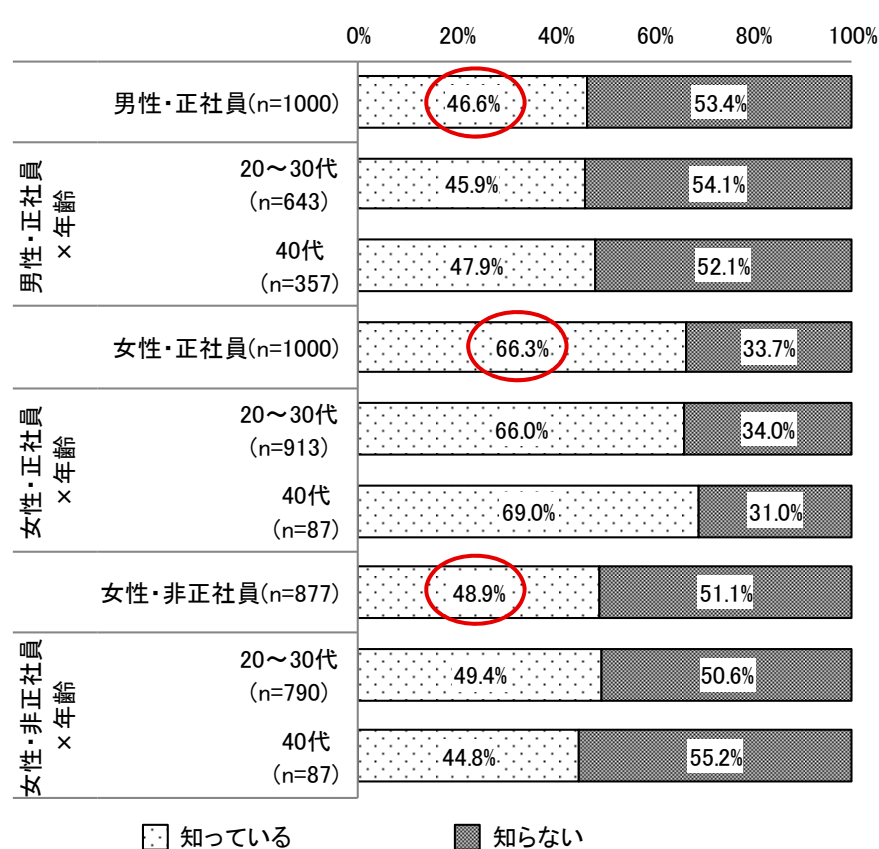
(1) 介護休業および介護休暇に関する認知状況

- 介護休業の認知状況をみると、「知っている」割合は、「男性・正社員」では4割、「女性・正社員」では6割強となっている。「女性・非正社員」全体では「知っている」割合が5割程度となっているが、40代では4割未満となっている。
- 介護休暇の認知状況をみると、介護休業の認知状況と同様に、「知っている」割合は、「男性・正社員」では4割、「女性・正社員」では6割強、「女性・非正社員」では5割程度となっている。介護休業の認知状況に比べて、「女性・非正社員」における年代による差が小さいことがうかがえる。

図表34 介護休業の認知状況



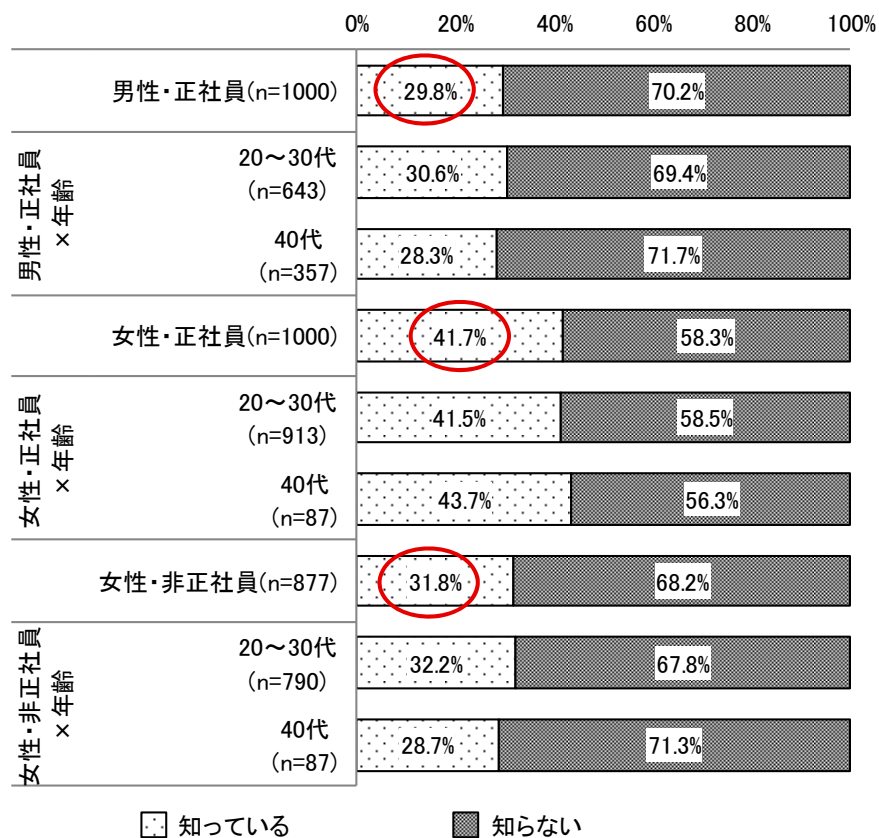
図表35 介護休暇の認知状況



(2) 介護休業給付および40歳から介護保険に加入することに関する認知状況

- 介護休業給付の認知状況をみると、「知っている」割合は、「男性・正社員」では3割、「女性・正社員」では4割、「女性・非正社員」では3割程度となっている。回答者の年代による差はあまりみられない。
- 40歳から介護保険に加入することの認知状況をみると、「知っている」割合は、「男性・正社員」では5割弱、「女性・正社員」では5割、「女性・非正社員」では4割強となっている。40代の回答者についてみると、「女性・正社員」では70.1%と認知度が比較的高い。

図表36 介護休業給付の認知状況



図表37 40歳から介護保険に加入することの認知状況

