

6. (参考) 育休取得・職場復帰の状況

育休を取得して働き続ける女性の割合は増えているものの、働いている女性の約6割が第1子出産前後に離職している状況は、この20年間あまり変わっていない状況が続いています。

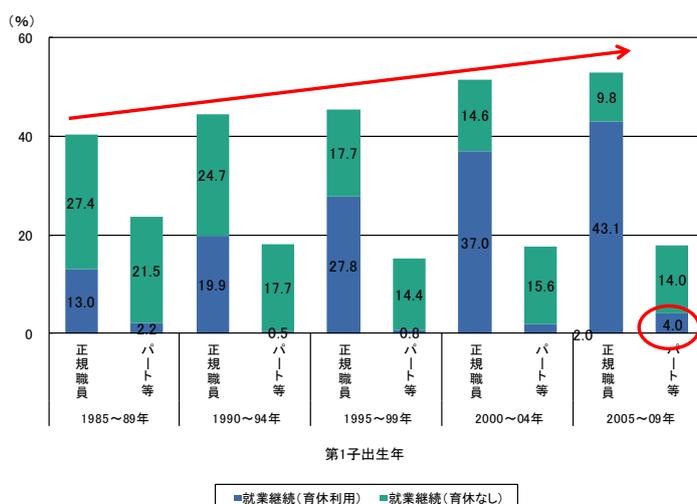
第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化



(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」(平成22年)

ただし、同じデータを正規職員とパート等に分けてみると、正規職員では育休利用による就業継続が増えていますが、パート等では就業継続、育休利用ともその傾向が見られません。

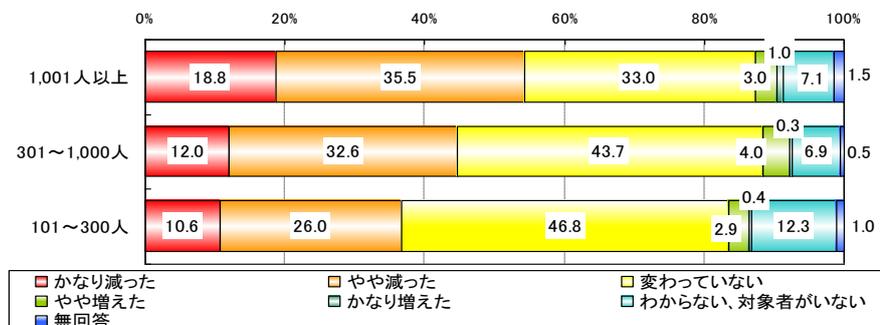
第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化(雇用形態別)



(出所) 内閣府「仕事と生活の調和レポート 2011」(国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査」より作成)

また、企業規模別に、結婚・出産時の正規社員女性の離職者数の変化をみると、大企業ほど「減った（かなり減った、やや減った）」との回答が多くなっています。

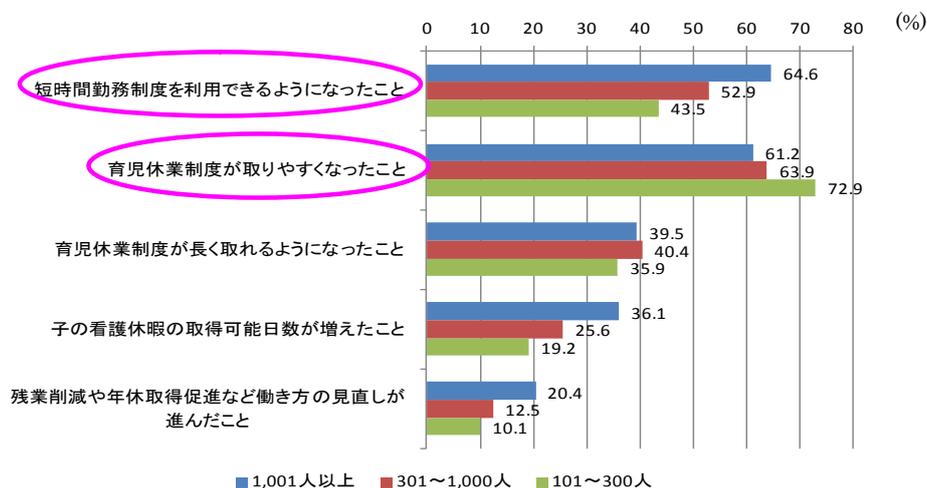
結婚・出産を機に離職する女性正社員数の5年前からの変化



(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）

離職防止に一番役立っていることとして、大企業は「短時間勤務を利用できるようになったこと」、中小企業は「育休制度が取りやすくなったこと」との回答が多くなっています。

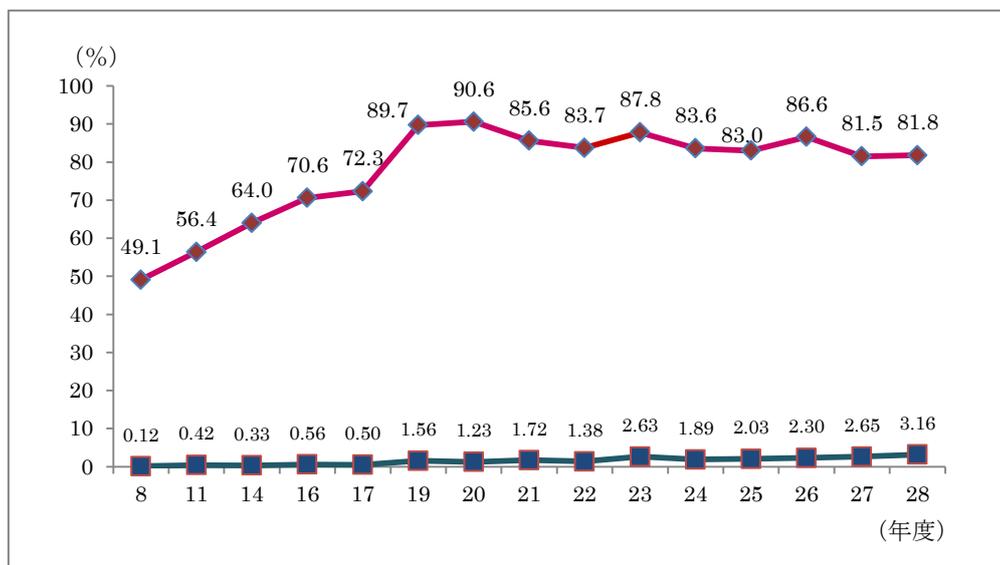
企業規模別離職防止に役立った取り組み



(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）

離職防止に役立つとされる育休の取得状況について、男女別にみると、女性の育休取得率は8割を超える水準で推移していますが、男性の育休取得率は非常に低い水準にとどまっています。

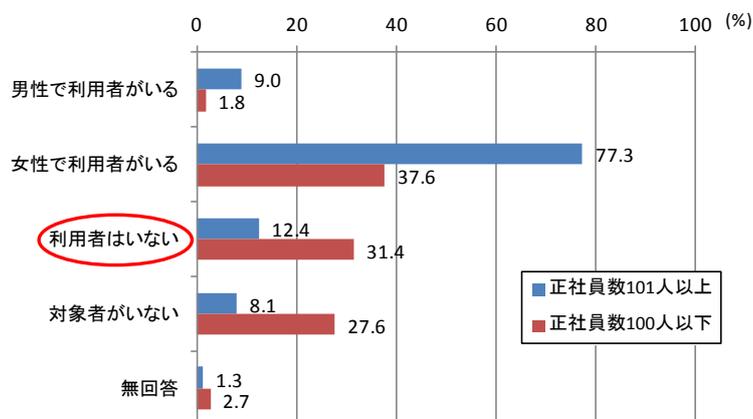
男女別の育休取得率の推移



(出所) 厚生労働省「平成 28 年度雇用均等基本調査」

育休を利用しなくても就業継続ができていれば問題はありません。一方で、規模の小さい企業では、休業取得者がいない企業の割合が正社員数 101 人以上の企業より高くなっていることがわかります。

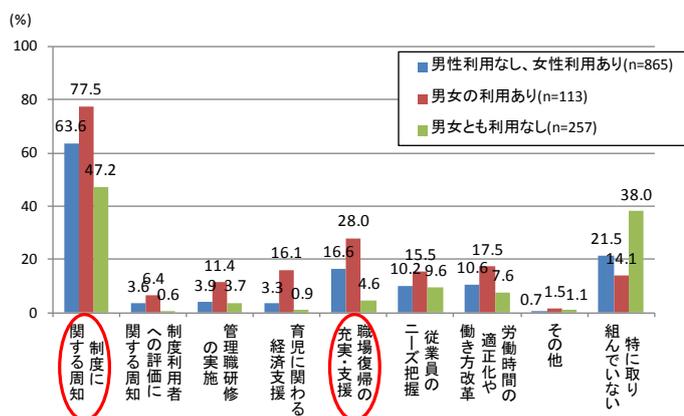
各企業における育休取得者の有無



(出所) 厚生労働省委託 インテージリサーチ「平成 25 年度 育休制度等に関する実態把握のための調査研究事業」

男女ともに育休の利用者がいる企業では、制度に関する周知ならびに職場復帰の支援が行われているという特徴があります。

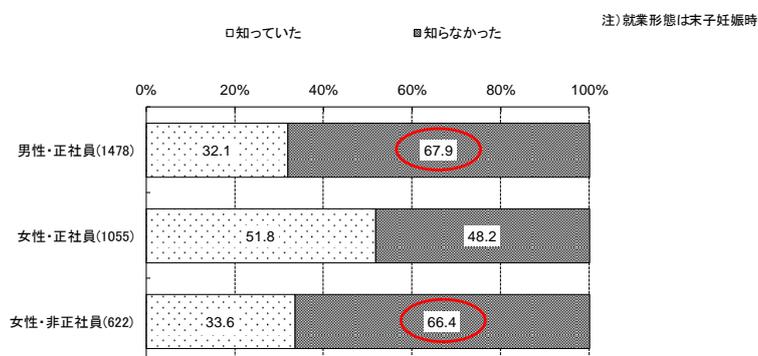
育児休業制度利用別育児・介護休業法関連制度の利用促進に向けた取組



(出所) 厚生労働省委託 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング「平成 25 年度 育休制度等に関する実態把握のための調査研究事業」

女性の産前産後休業制度、育児休業制度、所定外労働の免除、子の看護休暇制度について、会社に制度が整備されていなくても、法律上、制度の対象であれば利用できることについて、男性・正社員と女性・非正社員では、7割弱が「利用できることを知らなかった」と回答しています。

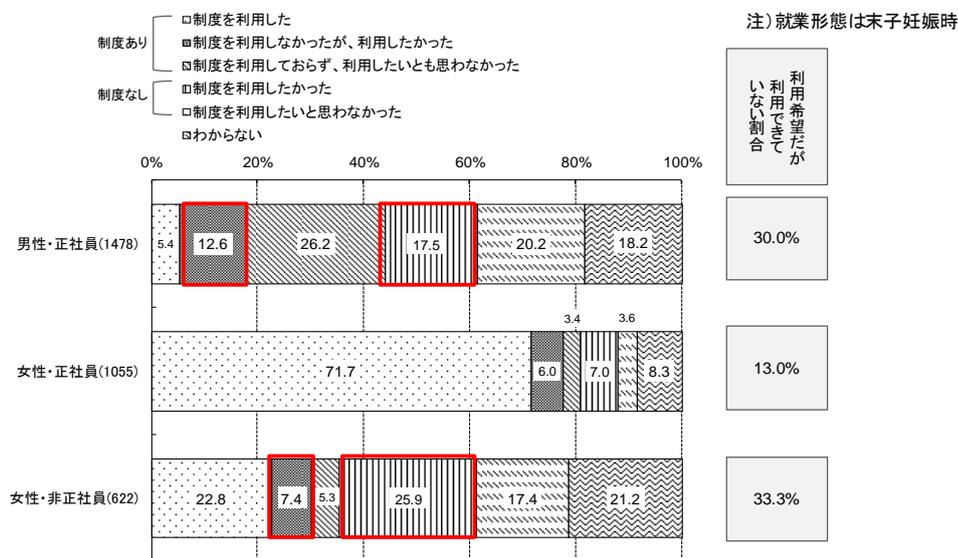
休業制度・両立支援制度が会社に整備されていなくても法律上、制度の対象であれば利用できることを知っていたか



(出所) 厚生労働省委託 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング「平成 27 年度 仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査」

男性・正社員、女性・非正社員ともに、育休を「利用希望だが利用できていない」割合は3割程度います。

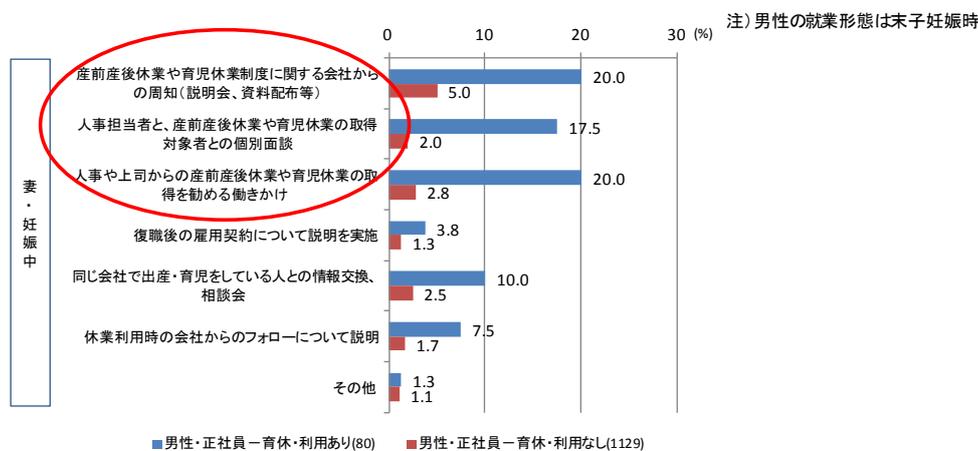
育児休業制度の取得状況



(出所) 厚生労働省委託 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング「平成 27 年度 仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査」

育休を取得した男性は会社から取得に向けて様々な働きかけを受けており、企業の取組は男性の育休取得・復帰を大きく促すと考えられます。

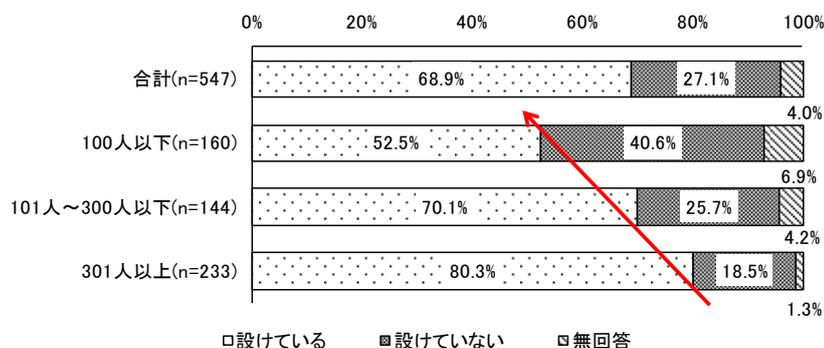
育児休業の取得に関する会社からの働きかけ 男性の育休取得有無別



(出所) 厚生労働省委託 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング「平成 27 年度 仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査」

有期契約労働者を対象とした育児休業規定を「設けている」割合はいずれも7割弱ですが、企業規模が小さいほど規定を「設けていない」傾向がみられます。

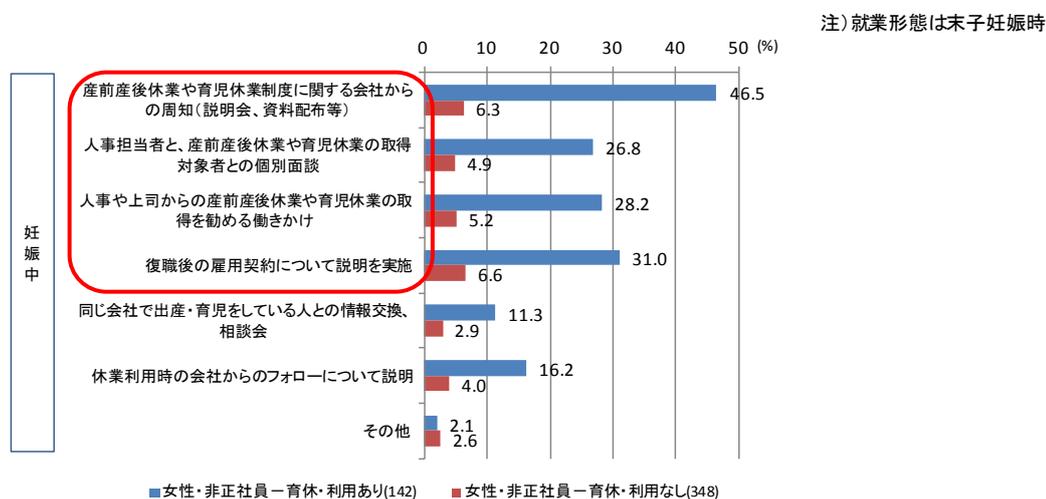
有期契約労働者を対象とした育児休業規定の有無



(出所) 厚生労働省委託 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング「平成 27 年度 仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査」

育休を取得した女性の非正社員は、育休の取得に関する会社からの働きかけを受けており、働きかけは非正社員の育休取得・復帰を大きく後押しすると考えられます。

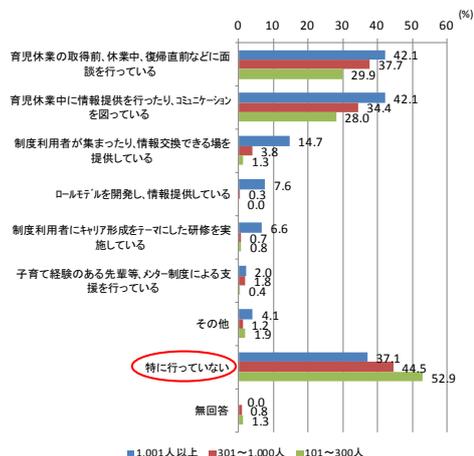
育児休業の取得に関する会社からの働きかけ 女性非正社員 育休取得有無別



(出所) 厚生労働省委託 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング「平成 27 年度 仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査」

企業規模別に育児休業等の両立支援制度利用者のキャリア形成支援の取組状況を見ると、面談や情報提供などは中小企業でも3割程度の企業で実施されていますが、一方で「特に行っていない」企業の割合も高く、規模による差がみられます。

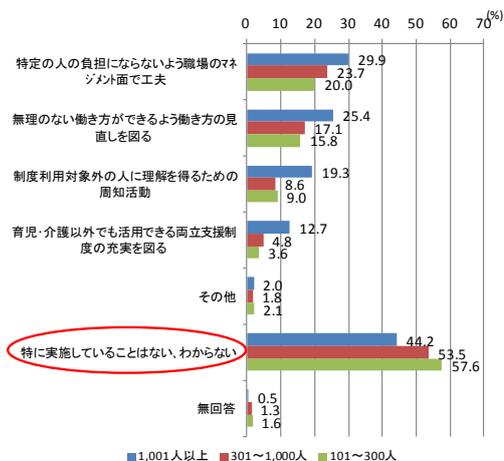
育児目的での両立支援制度利用者のキャリア形成のための支援



(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)

制度利用が増えるにつれ心配される「制度利用対象外の従業員との公平性確保」のための取組としては、「職場マネジメント面での工夫」や「働き方の見直し」等があげられますが、「特に実施していることはない、わからない」と回答する企業が、特に中小企業で多くなっています。

制度利用対象外の従業員との公平性確保のための取組



(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)