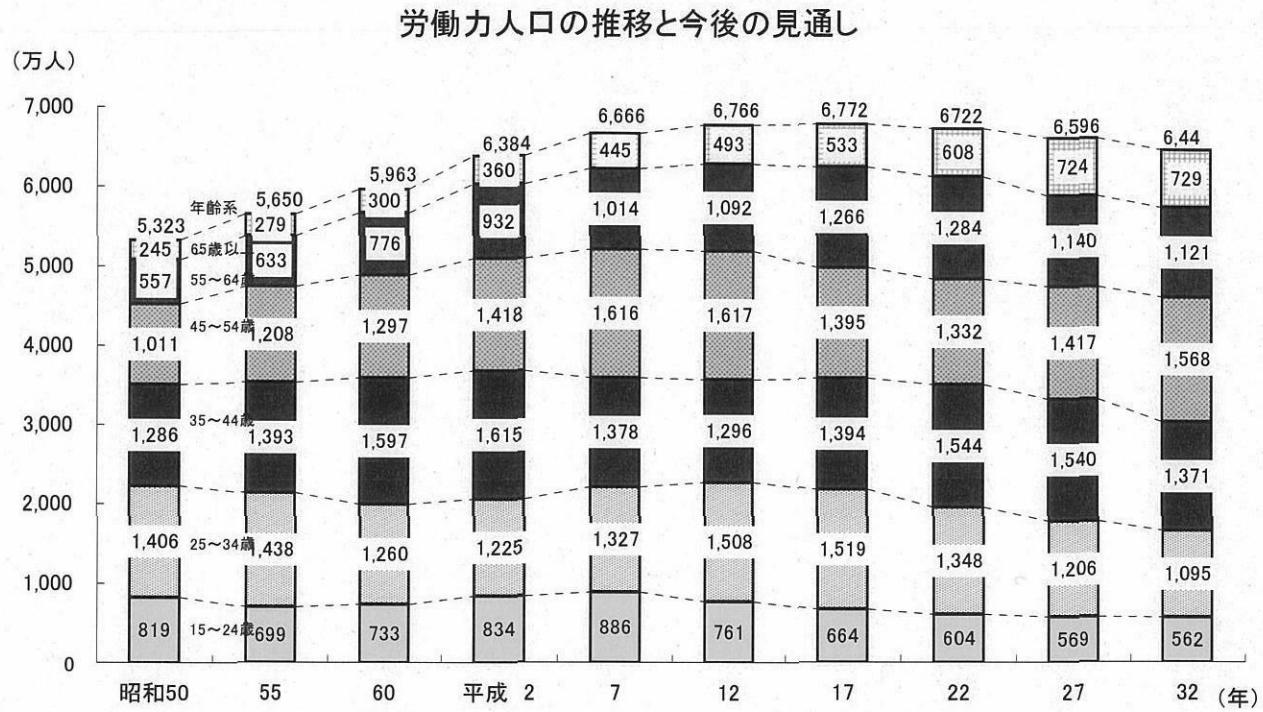


参考データ集

1	労働者を取り巻く状況	
○	労働者人口の推移と今後の見通し	1頁
○	共働き等世帯の推移	2頁
○	年齢階級別 60時間以上雇用者の割合	2頁
○	妻の年齢別にみた夫の帰宅時間	3頁
○	男性の家事・育児時間	4頁
○	末子年齢別に見た妻の育児分担割合	4頁
2	労働者の仕事と生活に対する意識	
○	一般的に女性が職業を持つことに対する女性の意識変化	5頁
○	一般的に女性が職業を持つことに対する男性の意識変化	5頁
○	仕事優先又は生活優先の働き方についての希望と現状	6頁
○	仕事と育児の両立	7頁
○	子育ての優先度、子の出生による働き方の変化	8頁
○	男性の家庭への関わり方（子どもの世話、子どものしつけや教育）	9頁
○	男性本人の育児休業取得についての意向	9頁
○	育児休業取得率の状況	10頁
○	取得した育児休業期間	10頁
○	育児休業を利用できたのに取得しなかった理由	11頁
○	性別・子どもに有無別／配偶者の働き方の希望〔従業員調査〕	12頁
○	夫が育児休業を取得することに関する妻の意向	13頁
○	仕事と家庭の両立の悩み・ストレス（既婚者）	14頁
○	妻の育児不安の仕事への影響	14頁
3	労働者が求める両立支援制度	
○	育児をする労働者のために必要な高い制度	15頁
○	企業が行う育児支援制度で利用しているもの・したいもの	16頁
○	在宅勤務制度の希望状況について	17頁
○	短時間正社員制度の希望状況について	17頁
4	両立支援についての企業の考え方	
○	育児休業を取得することについての意見	18頁
○	両立支援の取組に対する企業の考え方	19頁
5	両立支援制度実施の企業への影響	
○	「育児休業」「短時間勤務制度」の利用による職場への総合的影响	20頁
○	短時間勤務制度利用に対する利用者の同僚など周囲の反応×育児休業・短時間勤務制度利用による職場への影響	20頁
○	在宅勤務制度の導入効果	21頁

労働力人口は今後、減少していく見込みである。

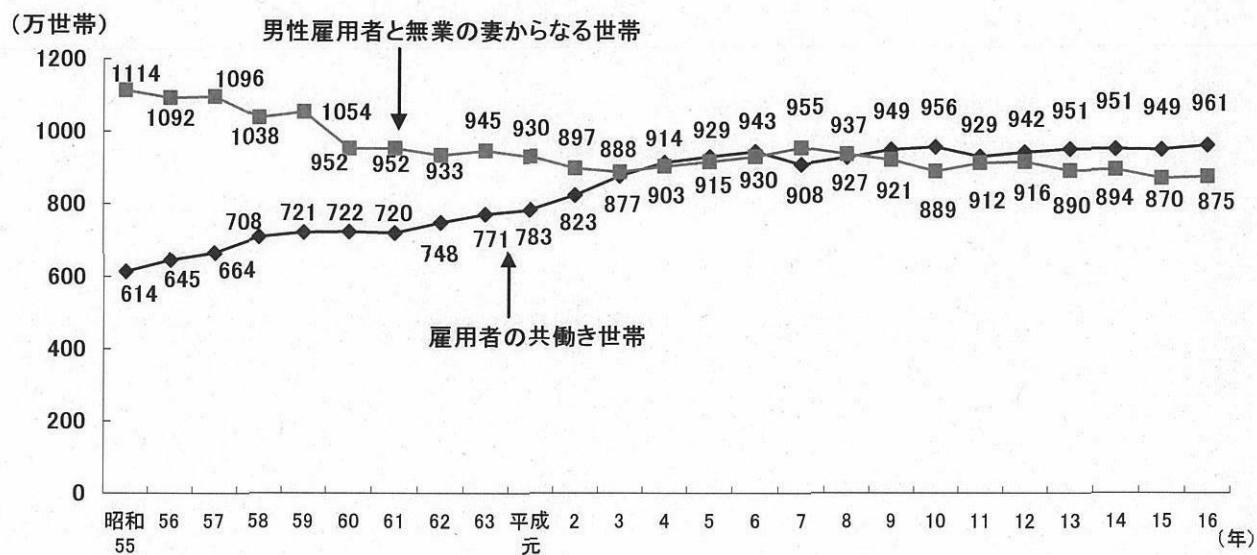


資料出所：総務省統計局「労働局調査」、厚生労働省職業安定局の推計

- (注)
1. 平成12年までに「労働力調査」の数値、平成17年から平成32年については厚生労働省職業安定局の推計である。
 2. 棒グラフ上の数値は年齢計の数値である。
 3. 推計値については概数で表示しているため、各年齢区分の合計と年齢計とは必ずしも一致しない。

男性雇用者について見ると、共働き世帯が片働き世帯を上回っている。

共働き等世帯数の推移

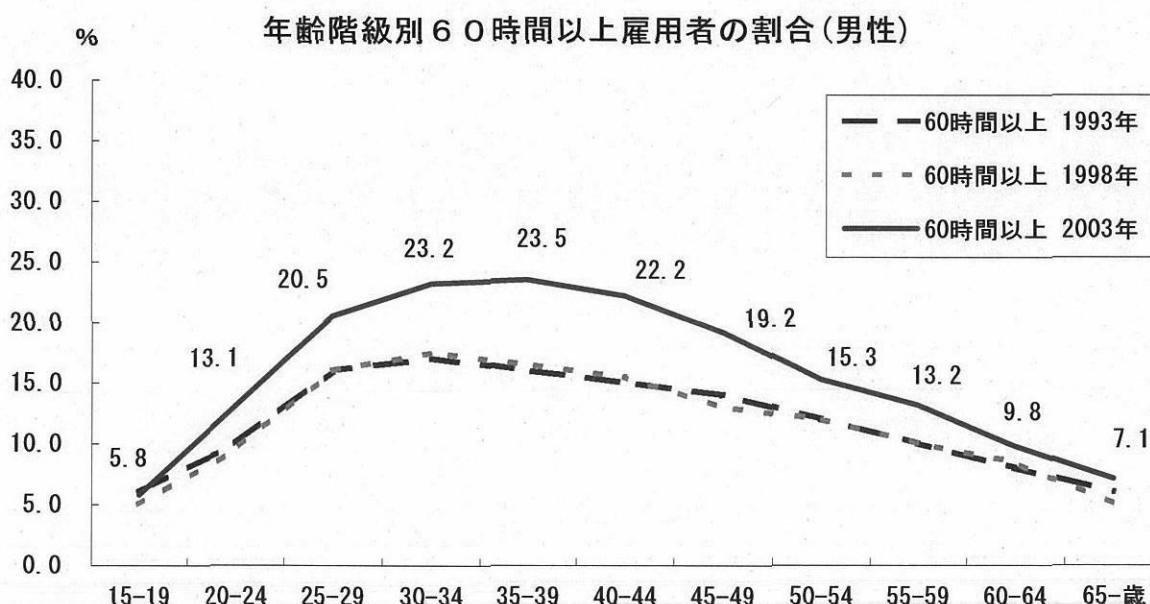


(備考)

- 昭和55年から平成13年は総務省「労働力調査特別調査」(各年2月)、平成14年以降は「労働力調査(詳細結果)(年平均)より作成。
- 「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)の世帯。
- 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。

資料出所：総務省「労働力調査特別調査」(昭和55年～平成13年まで)および「労働力調査(詳細結果)」(平成14年以降)

子育て世代の男性の4人に1人が労働時間が週60時間以上となっている。

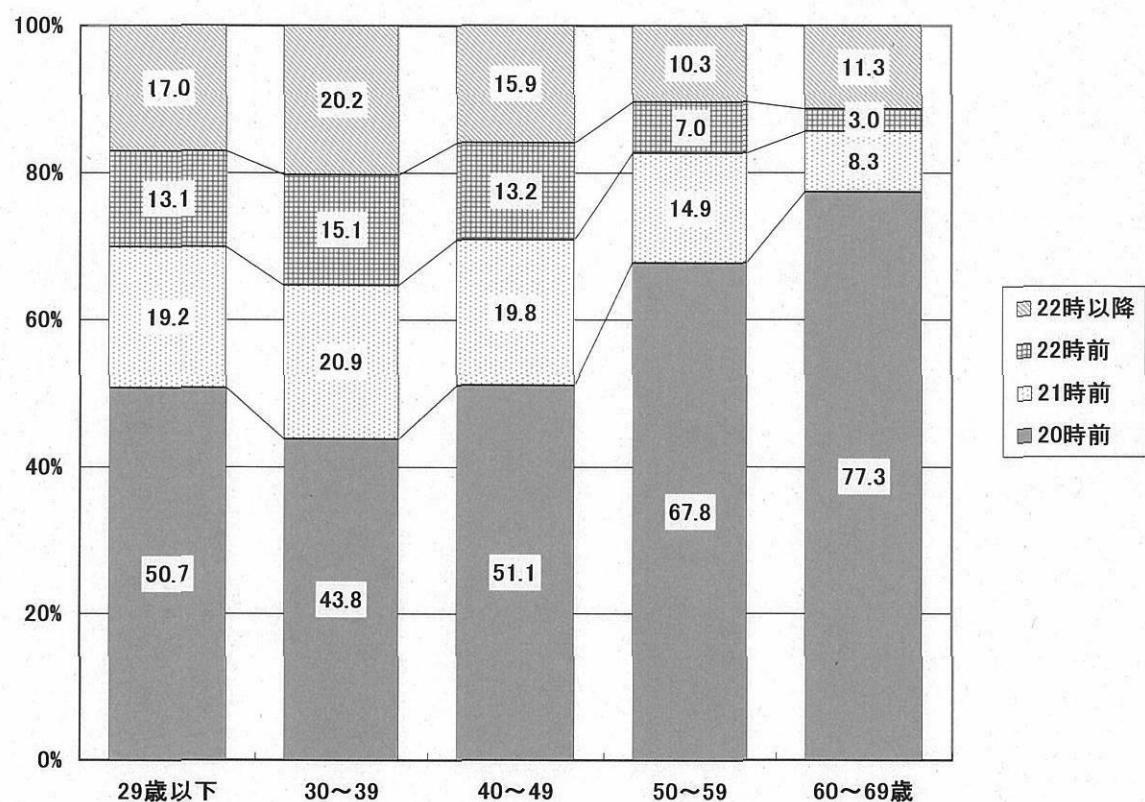


調査対象：雇用者(休業者を除く)総数に占める数

資料出所：総務省「労働力調査」

子育て世代の妻の夫は帰宅時間が遅い。

妻の年齢別にみた夫の帰宅時間

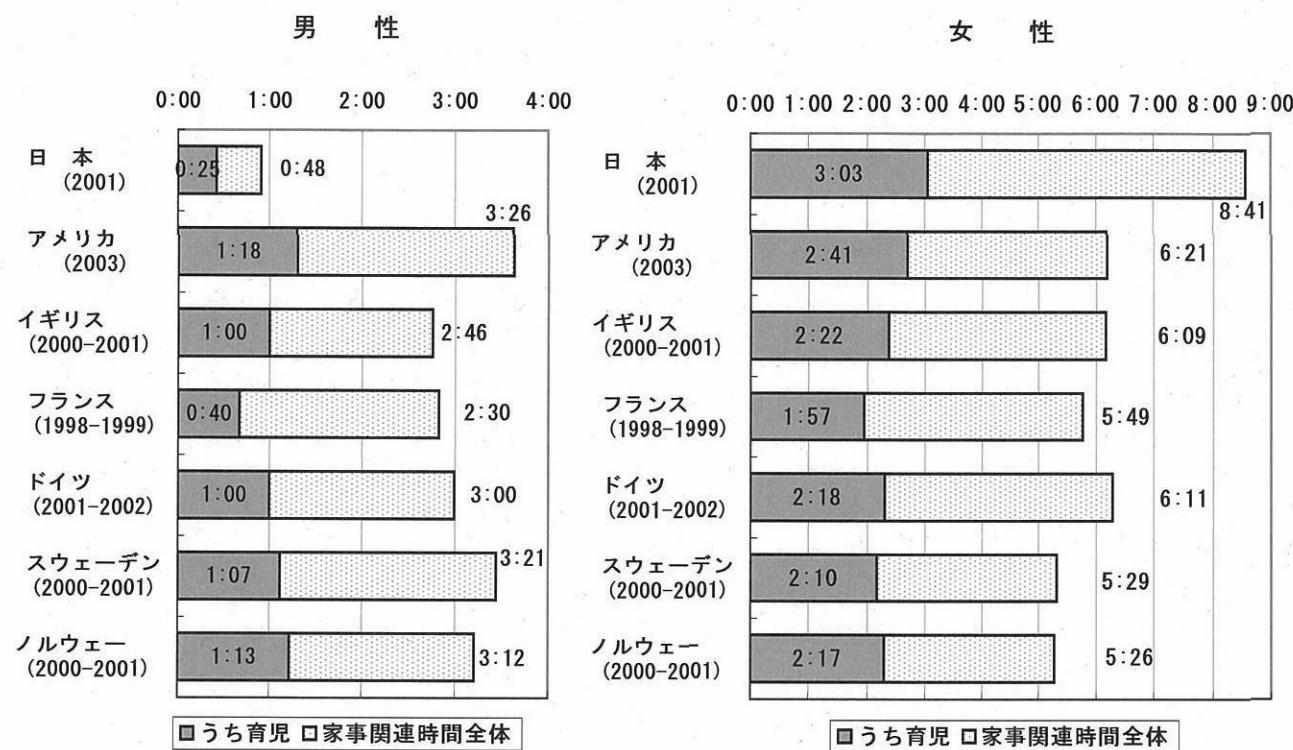


資料出所：国立社会保障・人口問題研究所「第2回全国家庭動向調査」（平成10年）
調査対象：世帯の妻

日本人男性の家事・育児時間は非常に短い。

男性の家事・育児時間

6歳未満児のいる男女の育児、家事関連時間（休日を含む。）

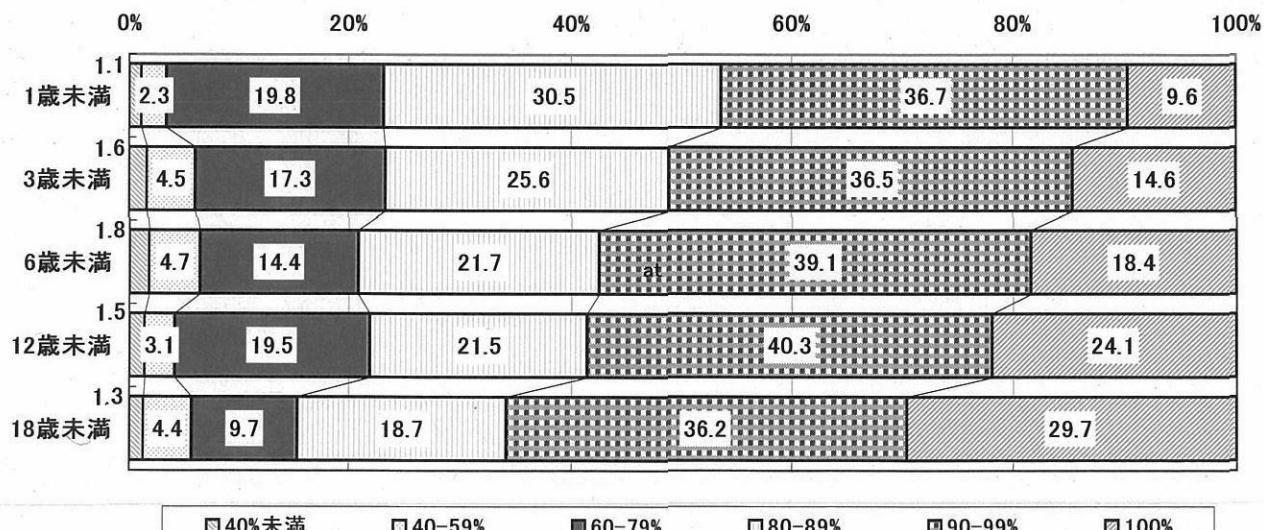


（注）各国調査で行われた調査から、家事関連時間（日本：「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計、アメリカ：“Household activities”, “Purchasing goods and services”, “Caring for and helping household members”, Caring for and helping non-household members”の合計、欧州：Domestic Work）と、その中の育児（Childcare）の時間を比較した。

資料：Eurostat “How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men”(2004)、Bureau of Labor Statistics of the U.S. “America Time-Use Survey Summary”(2004)、総務省「社会生活基本調査」(2001)

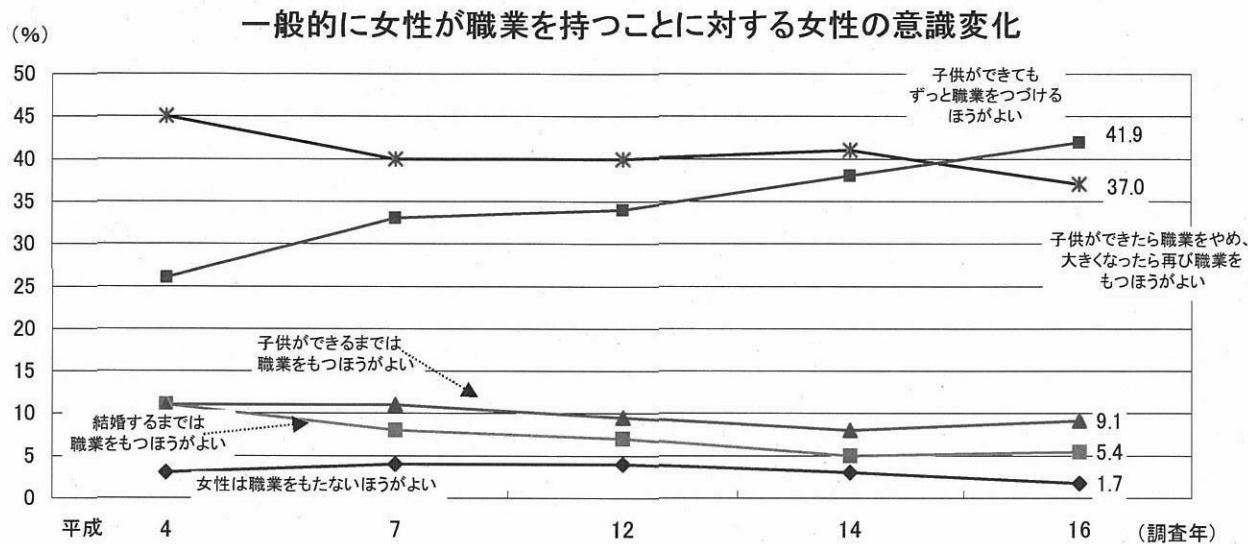
育児の分担は大幅に妻に偏っている。

末子年齢別にみた妻の育児分担割合



資料出所：国立社会保障・人口問題研究所「第2回全国家庭動向調査」（1998）
調査対象：世帯の妻

男性も女性も、子どもがきても職業を続ける方がよいと考える人の割合が増えている。



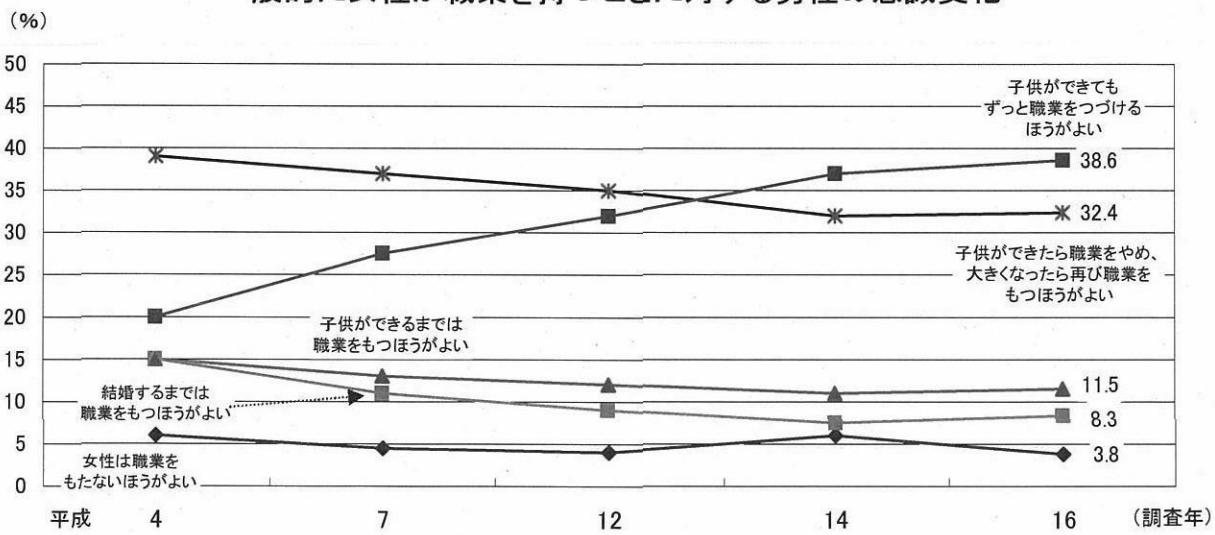
(備考)

- 内閣府「男女共同参画に関する世論調査」より作成。
- これらの回答の他に「その他・わからない」があるため、合計しても100%にならない。

資料出所:内閣府「男女共同参画に関する世論調査」(平成16年)

調査対象:全国20歳以上の者

一般的に女性が職業を持つことに対する男性の意識変化



(備考)

- 内閣府「男女共同参画に関する世論調査」より作成。
- これらの回答の他に「その他・わからない」があるため、合計しても100%にならない。

資料出所:内閣府「男女共同参画に関する世論調査」(平成16年)

調査対象:全国20歳以上の者

末子の年齢が0~3歳又は3~6歳の者で、「生活を優先」「どちらかといえば生活を優先」の働き方を希望する者の割合が高いが、これらの者も実際には仕事優先の働き方をしている者の割合が高い。

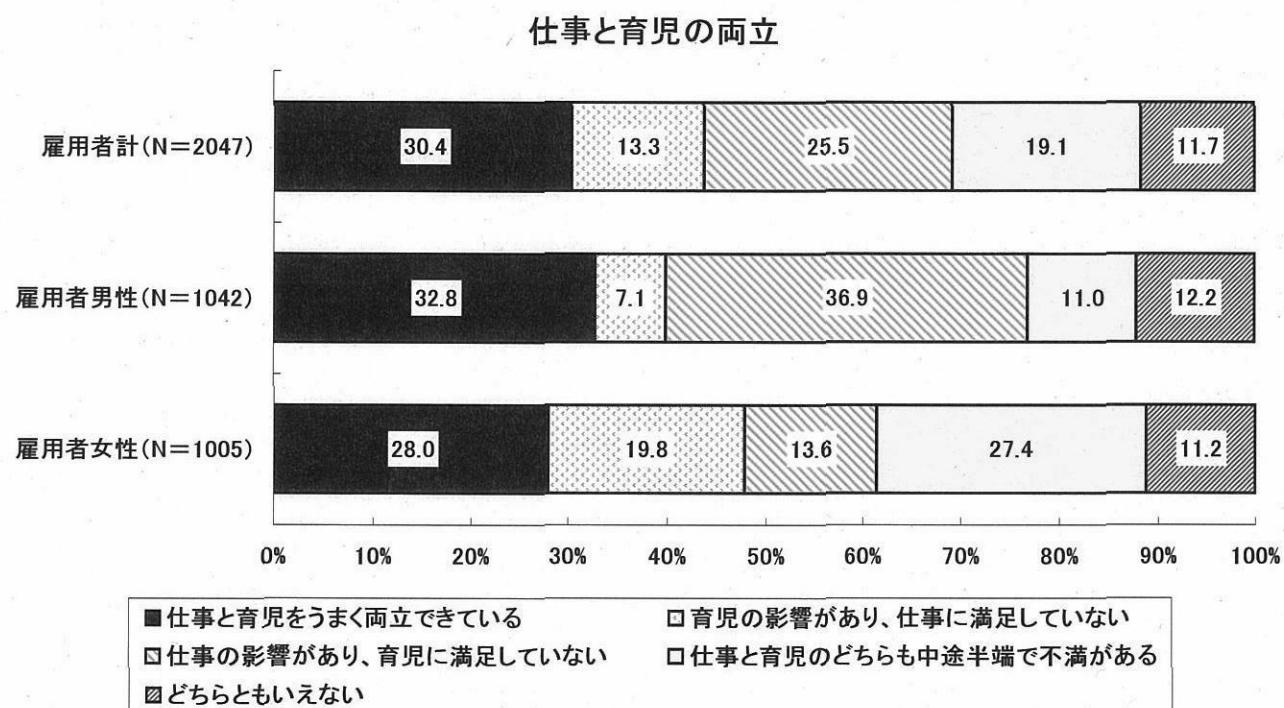
仕事優先又は生活優先の働き方についての希望と現状 (子どもの有無及び末子の年齢別)

	合計	①優先希望順位						②現状						
		仕事を優先	どちらかといえば仕事優先	どちらともいえない	どちらかといえば生活を優先	生活を優先	無回答	仕事を優先	どちらかといえば仕事優先	どちらともいえない	どちらかといえば生活を優先	生活を優先	無回答	
合計	2461	225	587	456	784	378	31	681	1003	403	261	81	32	
	100.0	9.1	23.9	18.5	31.9	15.4	1.3	27.7	40.8	16.4	10.6	3.3	1.3	
子供の有無及び末子の年齢	いる	1294	137	354	207	393	185	18	360	543	181	148	43	19
		100.0	10.6	27.4	16.0	30.4	14.3	1.4	27.8	42.0	14.0	11.4	3.3	1.5
	0~3歳未満	166	13	30	27	64	29	3	34	78	25	17	9	3
		100.0	7.8	18.1	16.3	38.6	17.5	1.8	20.5	47.0	15.1	10.2	5.4	1.8
	3~6歳未満	153	4	26	21	67	33	2	32	65	20	24	10	2
		100.0	2.6	17.0	13.7	43.8	21.6	1.3	20.9	42.5	13.1	15.7	6.5	1.3
	6~9歳未満	122	7	25	22	41	25	2	31	47	18	19	5	2
		100.0	5.7	20.5	18.0	33.6	20.5	1.6	25.4	38.5	14.8	15.6	4.1	1.6
	9~12歳未満	122	12	30	22	39	18	1	33	51	21	14	2	1
		100.0	9.8	24.6	18.0	32.0	14.8	0.8	27.0	41.8	17.2	11.5	1.6	0.8
	12歳以上	704	96	235	112	174	77	10	218	290	97	72	16	11
		100.0	13.6	33.4	15.9	24.7	10.9	1.4	31.0	41.2	13.8	10.2	2.3	1.6
	無回答	27	5	8	3	8	3	0	12	12	0	2	1	0
		100.0	18.5	29.6	11.1	29.6	11.1	0.0	44.4	44.4	0.0	7.4	3.7	0.0
	いない	904	61	175	186	311	162	9	252	360	166	89	29	8
		100.0	6.7	19.4	20.6	34.4	17.9	1.0	27.9	39.8	18.4	9.8	3.2	0.9
	無回答	263	27	58	63	80	31	4	69	100	56	24	9	5
		100.0	10.3	22.1	24.0	30.4	11.8	1.5	26.2	38.0	21.3	9.1	3.4	1.9

(下段は割合を示したもの:%)

資料出所:仕事と生活の調和に関する意識調査(平成16年)
調査対象:従業員数30人以上の企業に雇用されている男女労働者

子育て期の男性労働者の36.9%が「仕事の影響で育児に満足していない。」と回答している。

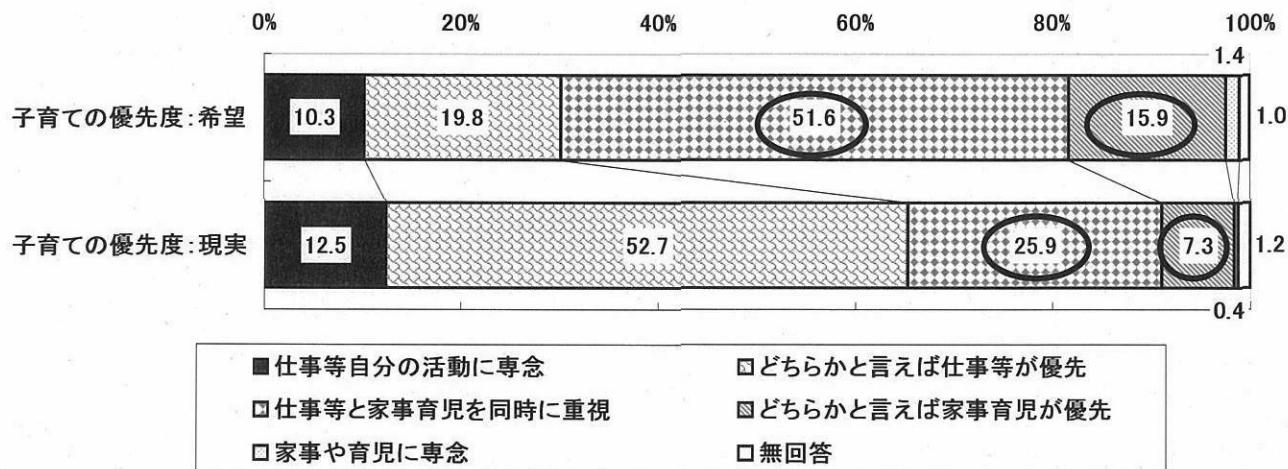


資料出所：育児や介護と仕事の両立に関する報告書（平成15年日本労働研究機構）

調査対象：小学校就学前の子どもがいる男女雇用者

父親も、家事や育児を、仕事と同等かそれ以上に優先させたいと希望しているが、現実には仕事を優先している状況にある。

子育ての優先度:父親 (単数回答 n=1,765)

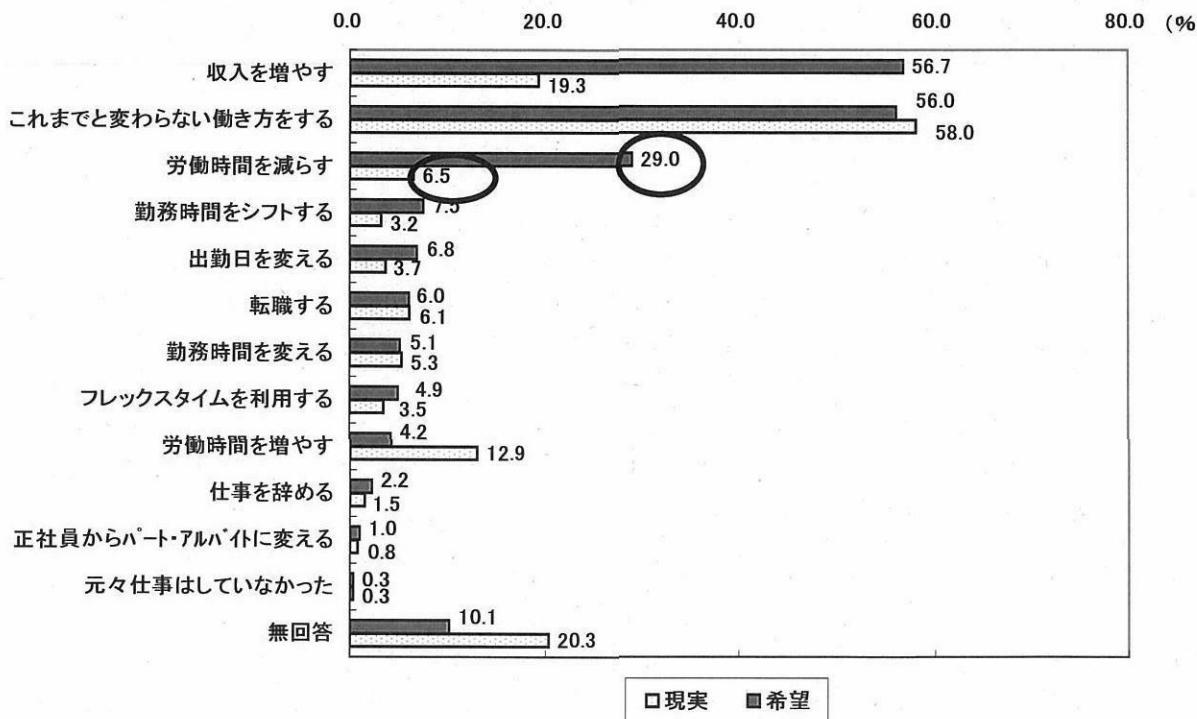


資料出所：子育て支援策に関する調査研究報告書（平成15年U F J 総合研究所）

調査対象：未就学児を持つ世帯の父親

子どもが生まれて、労働時間を減らしたいという希望を持った父親は約3割いるが、実現させることができた父親は6.5%とわずかである。

子の出生による働き方の変化:父親 (複数回答)

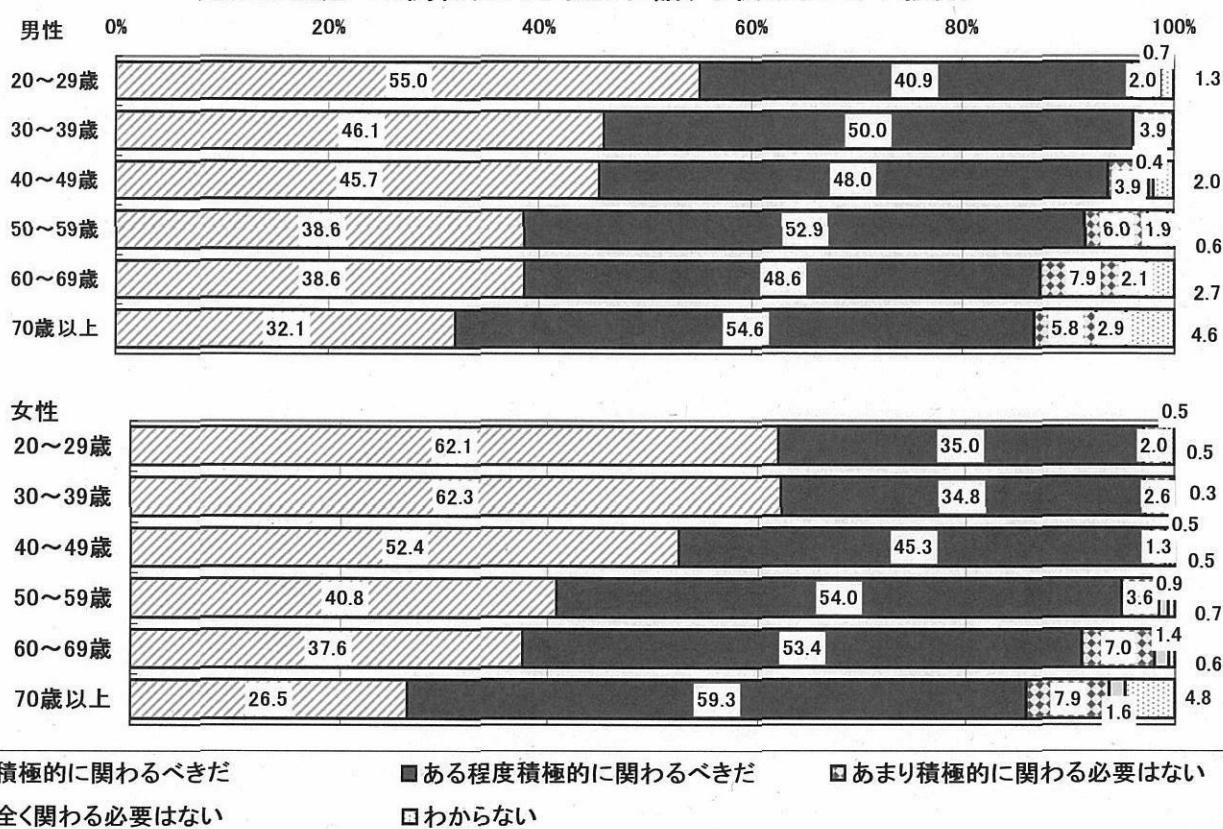


資料出所：子育て支援策に関する調査研究報告書（平成15年U F J 総合研究所）

調査対象：未就学児を持つ世帯の父親

男性が家庭に積極的に関わるべきであるとの考え方を持つ者の割合は、男女とも若い世代ほど高い。

男性の家庭への関わり方(子供の世話、子供のしつけや教育)

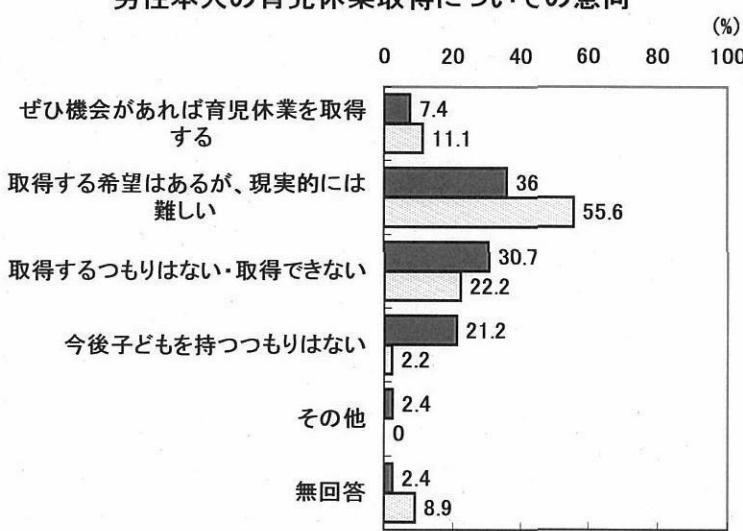


資料出所：総理府「男女共同参画社会に関する世論調査－男性のライフスタイルを中心に－」（平成12年）

調査対象：全国20歳以上の者

子育て層の男性本人の約4割は、育児休業の取得を希望している。

男性本人の育児休業取得についての意向



資料出所：(財)こども未来財団
「子育てに関する意識調査」（平成13年）

調査対象：子育て層の（0から15歳のこどもがいる）男性

育児休業取得率の状況

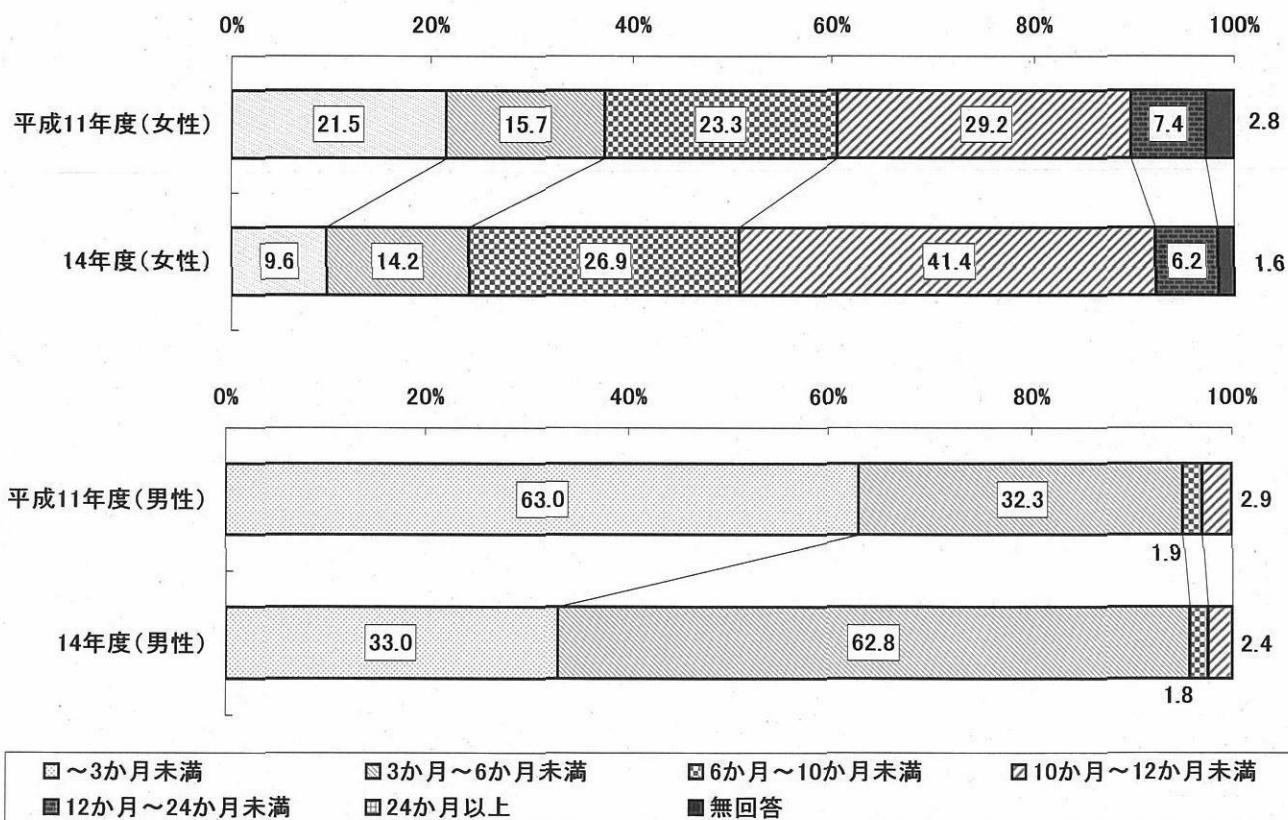
男性	<u><H16></u>	<u>0. 56%</u>	<u><H14></u>	<u>0. 33%</u>
女性	<u><H16></u>	<u>70. 6%</u>	<u><H14></u>	<u>64. 0%</u>

資料出所：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」

(注) 育児休業取得率は、出産者又は配偶者が出産者した者に占める育児休業取得者の割合

育児休業取得者の休業期間をみると、女性の約5割が10か月以上、男性の9割以上が6か月未満となっている。

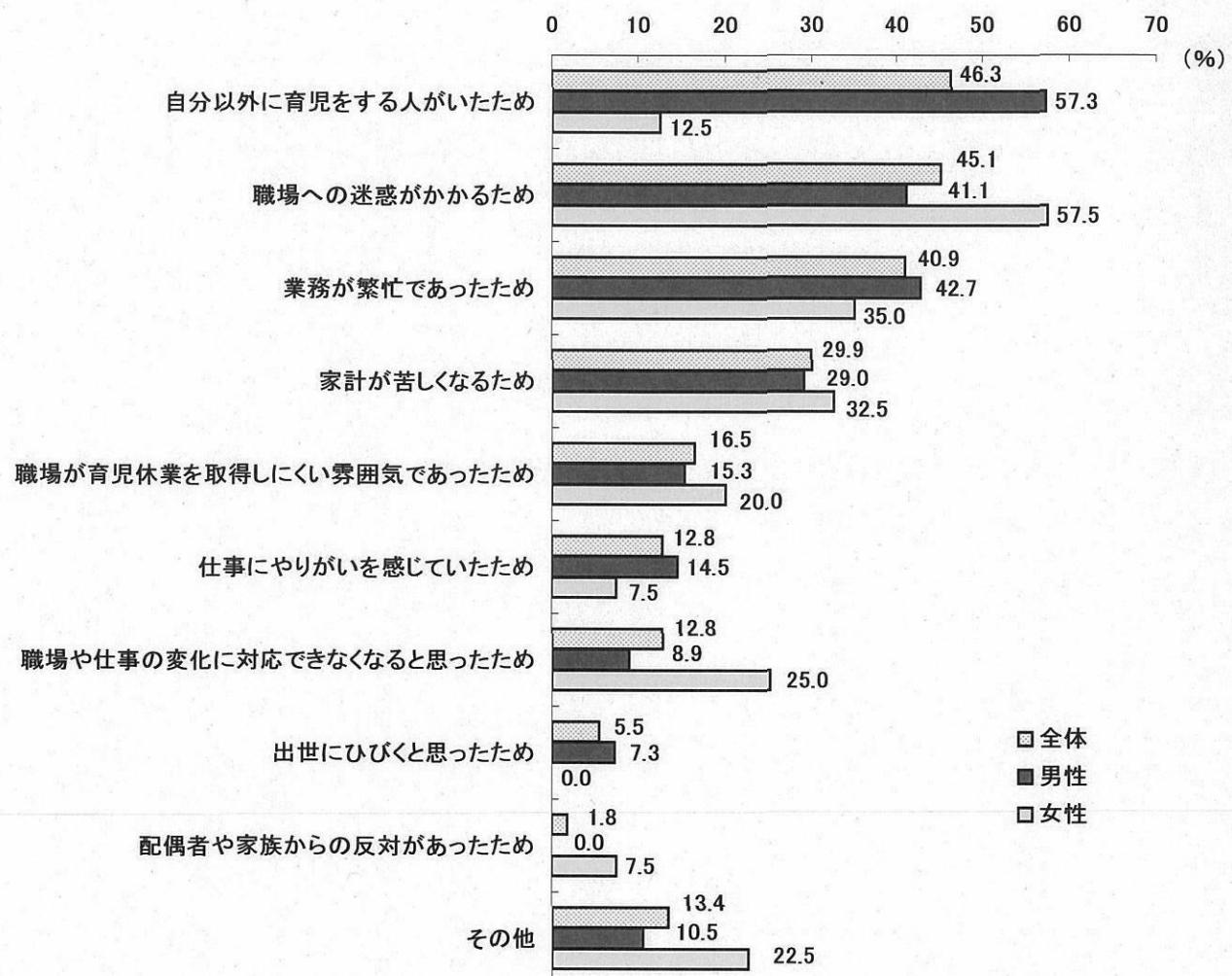
取得した育児休業期間



資料出所：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成14年度）

育児休業を利用できたのに利用しなかった理由として、男性は、「自分以外に育児をする人がいたため」と答えた者が57.3%と最も多い。

育児休業を利用できたのに取得しなかった理由(複数回答)

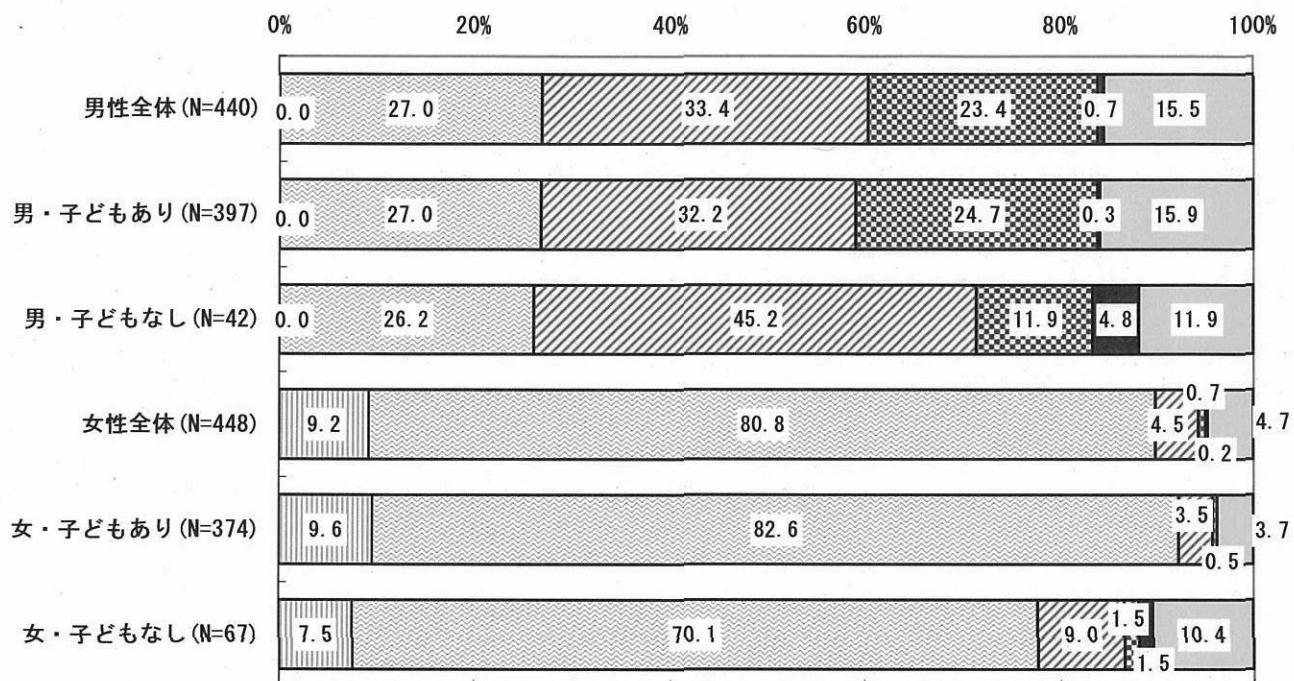


資料出所：ニッセイ基礎研究所「男性の育児休業取得に関する研究会報告書」（平成15年）

調査対象：6歳未満の子を持つ配偶者のいる20歳以上40歳未満の雇用者（女性は非就業を含む）

子どものいる中小企業の女性労働者の中、85%以上が、夫に対して、子育てに時間かけて欲しいという希望を持っている。

性別・子どもの有無別/配偶者の働き方の希望 [従業員調査]

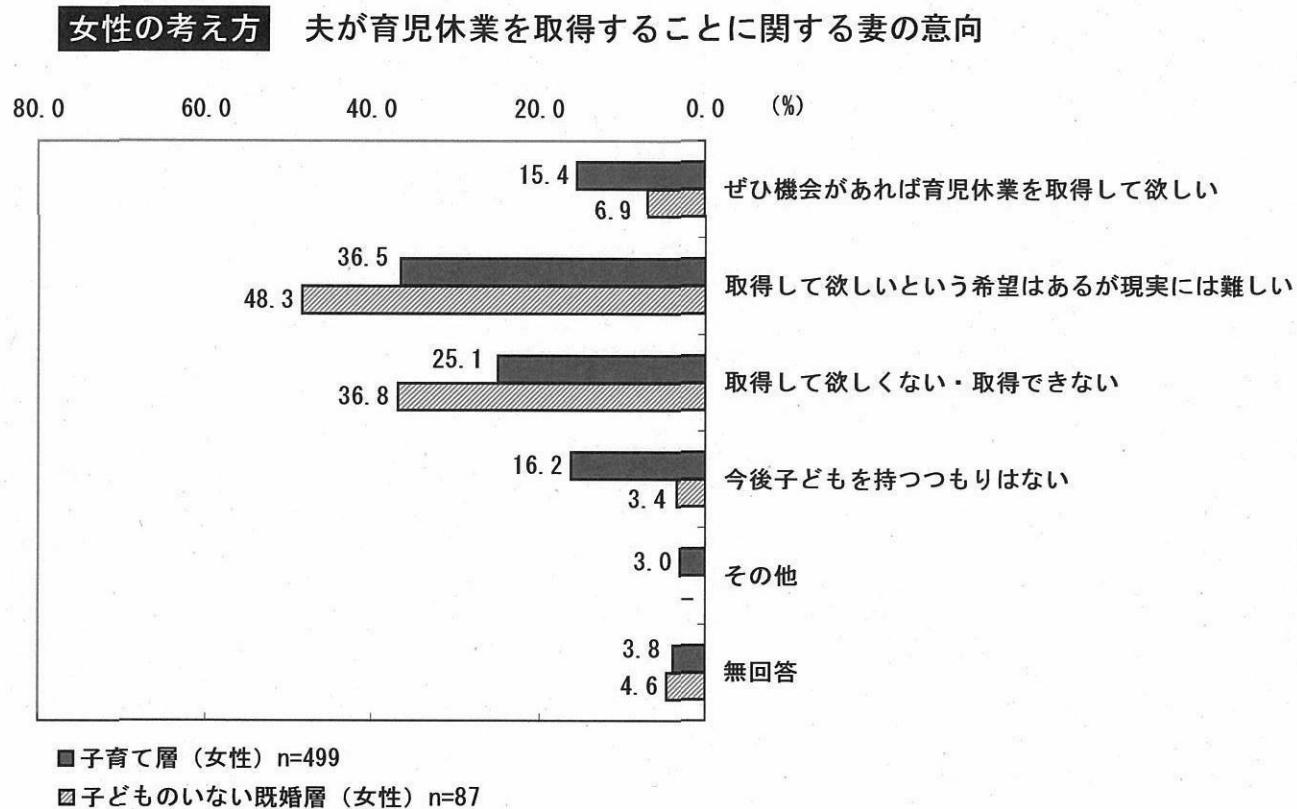


□①仕事優先 □②仕事も子育ても □③子育て優先 □④仕事をしない ■⑤子どもを持つ予定はない □⑥無回答

- (注) ①仕事のやりがいや昇進を重視し、子育てに時間を取りられない
 ②仕事のやりがいや昇進にある程度期待し、子育ても一定時間かける
 ③仕事のやりがいや昇進は期待せず、子育てを優先する
 ④子育て期間中は仕事をしない
 ⑤子どもを持つ予定はない
 ⑥無回答

資料出所：こども未来財団「中小企業の子育て支援に関する調査」（平成16年度）
 調査対象：従業員数300人未満の中小企業の従業員

子育て層の女性のうち、5割以上が夫に育児休業を取得して欲しいと考えている。



■子育て層（女性）n=499

□子どものいない既婚層（女性）n=87

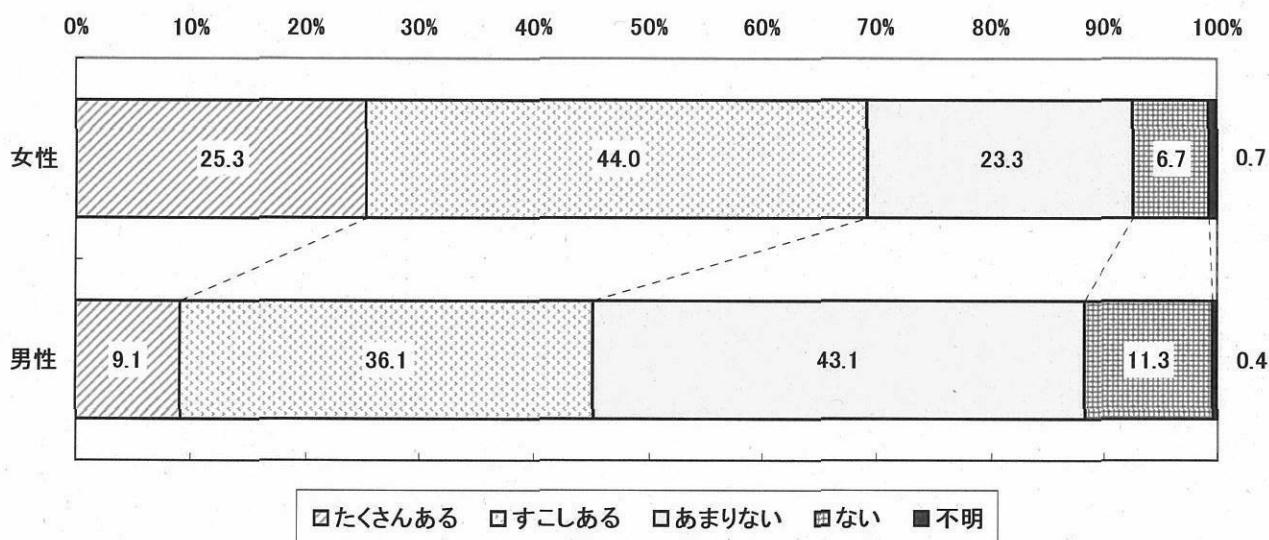
調査対象：子育て層とは、0から15歳の子どもがいる男女。

子どものいない既婚層とは、子どものいない25～35歳の既婚の男女。

資料出所：(財)こども未来財団「子育てに関する意識調査」(平成13年)

既婚女性のうち、25.3%が育児に関する悩みやストレスがたくさんあると回答しているのに対し、既婚男性で同様の回答をした者は、9.1%となっている。

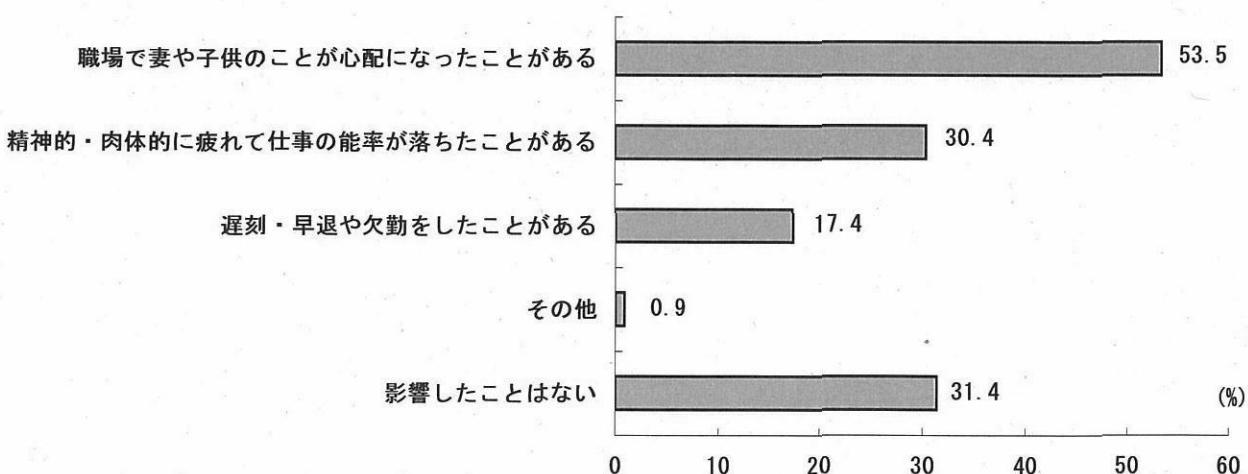
仕事と家庭の両立の悩み・ストレス(既婚者)



資料出所：(財)21世紀職業財団「キャリア形成と仕事と家庭の両立に関する意識調査」(平成14年)
調査対象：企業規模100人以上の企業に勤務する男女労働者

妻が育児ストレス・不安、育児ノイローゼ、産後うつではないかと思ったことがあると回答した男性の5割以上が職場で妻子のことが心配になったことがある、約3割が仕事の能率が落ちたことがある、としている。

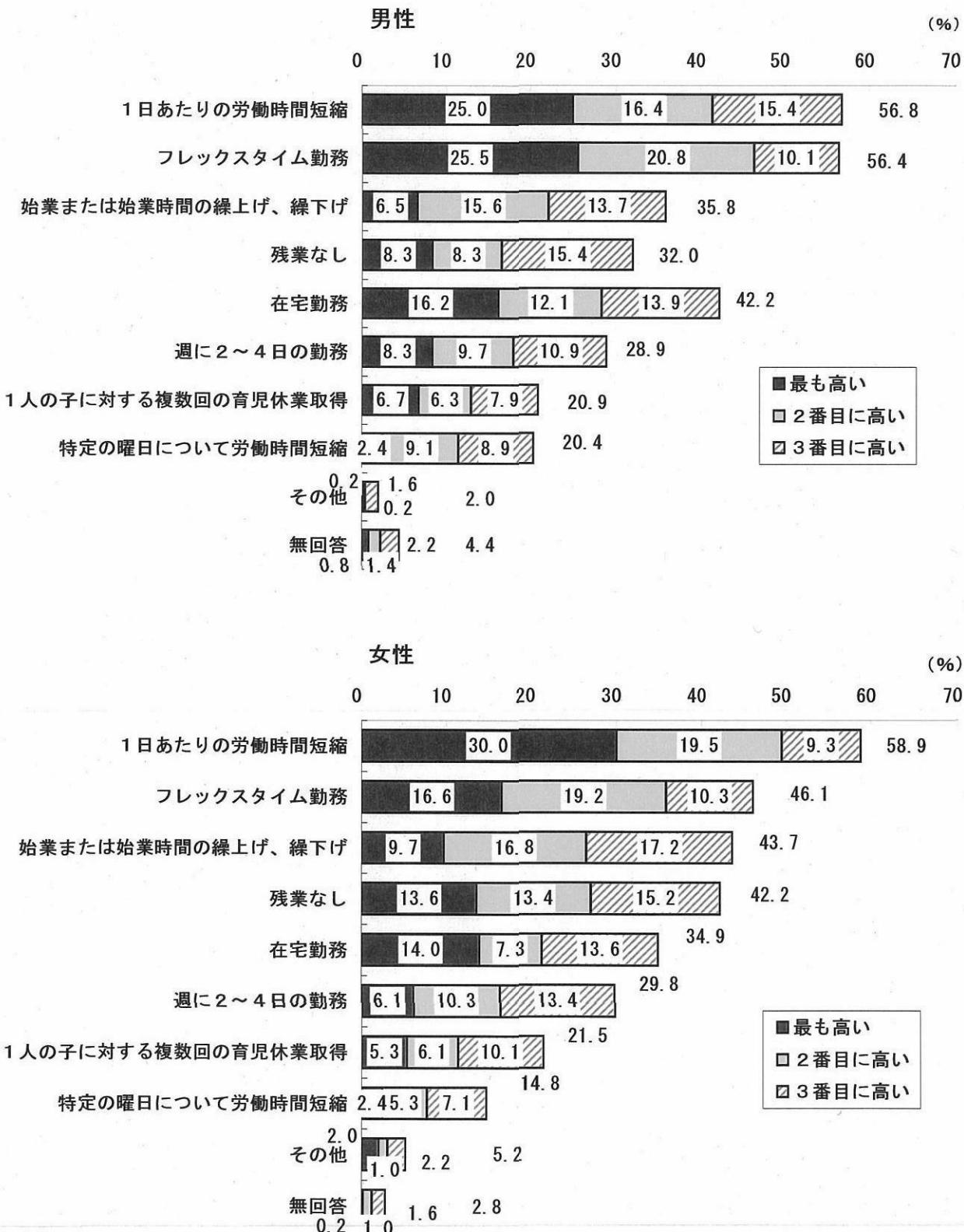
妻の育児不安の仕事への影響(雇用者男性)(複数回答)(N=993)
(妻が育児ストレス・不安、育児ノイローゼ、産後うつではないかと思ったことがあると回答した雇用者男性)



資料出所：育児や介護と仕事の両立に関する報告書(平成15年日本労働研究機構)
調査対象：小学校就学前の子どもがいる男女雇用者

男性、女性とともに、育児をする労働者のために必要性の高い制度として、
1日あたりの労働時間短縮、フレックスタイム勤務を上位に挙げている。

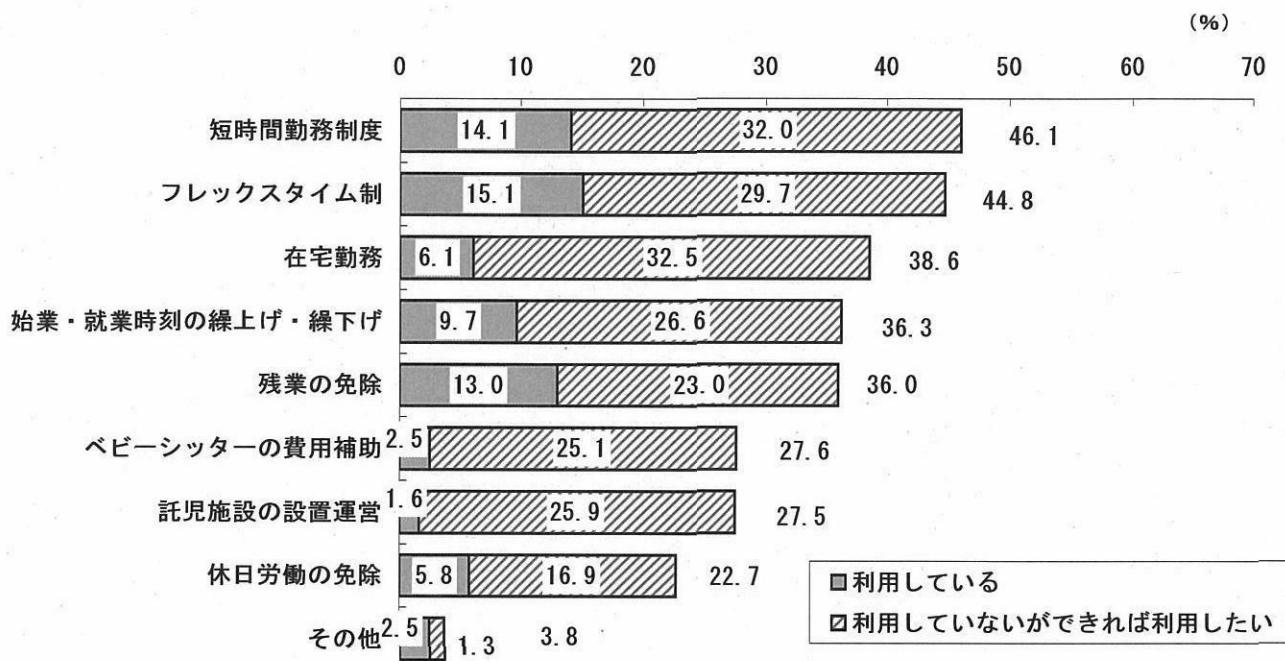
育児をする労働者のために必要性の高い制度



資料出所：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14年）
調査対象：6歳未満の子どもを持つ20歳以上40歳未満の男女（有配偶者に限る。）

企業が行う育児支援制度で利用しているものと、利用していないができれば利用したいと考えているものの上位2つは、短時間勤務制度とフレックスタイム制である。

企業が行う育児支援制度で利用しているもの・したいもの（複数回答）



資料出所：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）

調査対象：民間企業雇用者で就学前の子どもがいる男女

在宅勤務を希望する者の比率（「希望する」と「どちらかといえば希望する」の合計）は、男女年齢計で38.9%、30代男性では46.1%、30代女性では、51.9%となっている。

		現時点の「在宅勤務」希望					希望指数	
		1	2	3	4	5		
TOTAL (件数)		希望する	どちらか と言えば 希望する	どちらかと 言えば希望 しない	希望しな い	無回答		
全体	2166	16.5	22.4	20.3	40.1	0.7	2.15	
【性別】								
男	1076	15.9	21.3	19.3	42.5	1.0	2.11	
女	1089	17.1	23.5	21.1	37.8	0.5	2.20	
【年齢別】								
20歳代	466	16.7	20.4	19.5	43.1	0.2	2.11	
30歳代	582	20.6	28.4	20.6	30.2	0.2	2.39	
40歳代	503	15.9	22.9	20.1	40.4	0.8	2.15	
50歳代以上	615	12.8	17.9	20.7	47.0	1.6	1.96	
男	20歳代	222	18.0	17.1	19.8	44.6	0.5	2.09
	30歳代	286	18.5	27.6	19.2	34.3	0.3	2.30
	40歳代	255	18.4	23.1	17.6	39.6	1.2	2.20
	50歳代以上	313	9.9	16.9	20.4	50.8	1.9	1.85
女	20歳代	244	15.6	23.4	19.3	41.8	0.0	2.13
	30歳代	295	22.7	29.2	21.7	26.4	0.0	2.48
	40歳代	248	13.3	22.6	22.6	41.1	0.4	2.08
	50歳代以上	302	15.9	18.9	20.9	43.0	1.3	2.08

資料出所：多様就業型ワークシェアリング制度導入意識調査・制度導入状況実態調査報告書
(平成16年(財)社会経済生産性本部)

調査対象：20歳から50歳代の男女各1250人

短時間正社員を希望する者の比率（「希望する」と「どちらかといえば希望する」の合計）は、男女年齢計で37.3%、30代男性では21.7%、30代女性では、62.4%となっている。

		現時点の「短時間正社員」希望					希望指数	
		1	2	3	4	5		
TOTAL (件数)		希望する	どちらか と言えば 希望する	どちらかと 言えば希望 しない	希望しな い	無回答		
全体	2166	18.0	19.3	18.6	42.9	1.2	2.13	
【性別】								
男	1076	8.5	13.5	22.3	54.3	1.5	1.76	
女	1089	27.4	25.0	15.0	31.7	1.0	2.49	
【年齢別】								
20歳代	466	12.0	18.0	21.0	48.1	0.9	1.94	
30歳代	582	20.4	22.0	22.5	34.7	0.3	2.28	
40歳代	503	19.1	19.7	16.1	44.5	0.6	2.13	
50歳代以上	615	19.2	17.4	15.1	45.4	2.9	2.11	
男	20歳代	222	10.4	14.9	23.4	50.9	0.5	1.85
	30歳代	286	7.0	14.7	28.3	49.7	0.3	1.79
	40歳代	255	7.1	11.8	21.6	58.8	0.8	1.67
	50歳代以上	313	9.6	12.8	16.6	57.2	3.8	1.74
女	20歳代	244	13.5	20.9	18.9	45.5	1.2	2.02
	30歳代	295	33.6	28.8	16.9	20.3	0.3	2.76
	40歳代	248	31.5	27.8	10.5	29.8	0.4	2.61
	50歳代以上	302	29.1	22.2	13.6	33.1	2.0	2.48

資料出所：多様就業型ワークシェアリング制度導入意識調査・制度導入状況実態調査報告書
(平成16年(財)社会経済生産性本部)

調査対象：20歳から50歳代の男女各1250人

短時間正社員制度：正社員の所定労働時間を一時的に短くする短時間正社員制度と、所定労働時間をフルタイムの正社員より短く設定する制度。

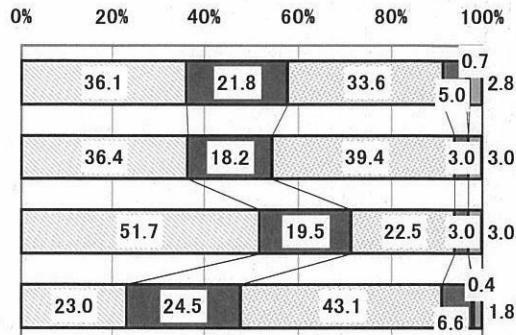
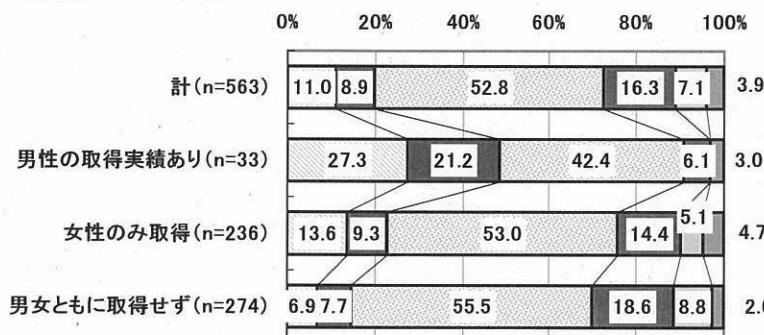
経営トップ、人事マネージャー、従業員とともに、男性の育児休業取得の賛成者よりも女性の育児休業取得の賛成者が多い。また、男性の取得実績のある企業の方が、実績のない企業よりも経営トップ及び人事マネージャーが、男性の育児休業取得に賛成する割合が高い。

育児休業を取得することについての意見

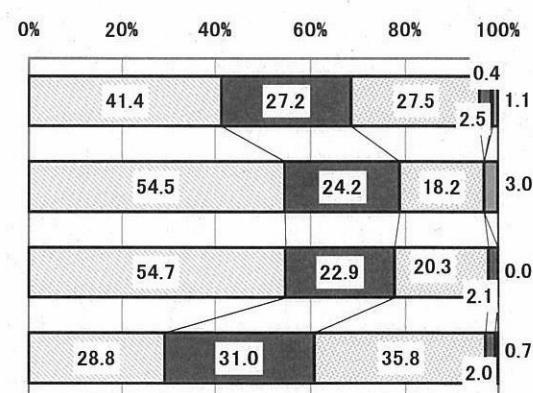
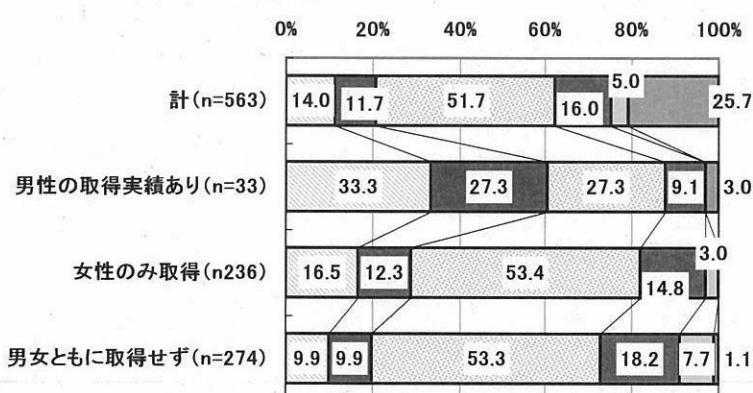
【男性社員が取得する場合】

【女性社員が取得する場合】

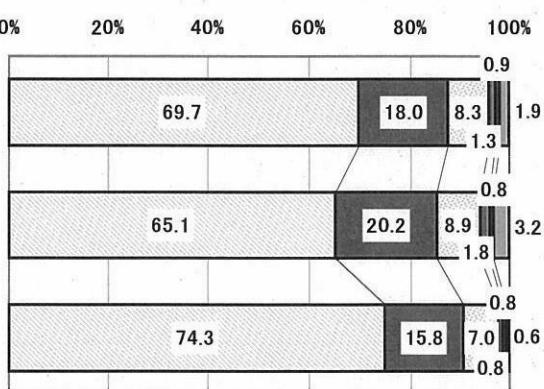
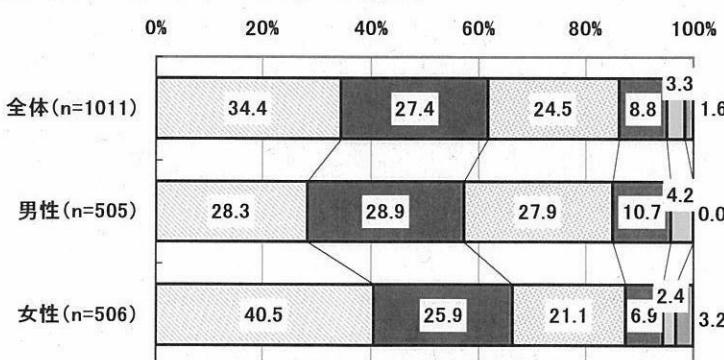
【経営トップの考え方】



【人事マネージャーの考え方】



【従業員の考え方(同僚が取得する場合)】



□賛成 ■どちらかといえば賛成 △どちらともいえない
■どちらかといえば反対 □反対 □無回答

資料出所：ニッセイ基礎研究所「男性の育児休業取得に関する調査(企業調査、個人調査)」(厚生労働省委託調査、平成14年)

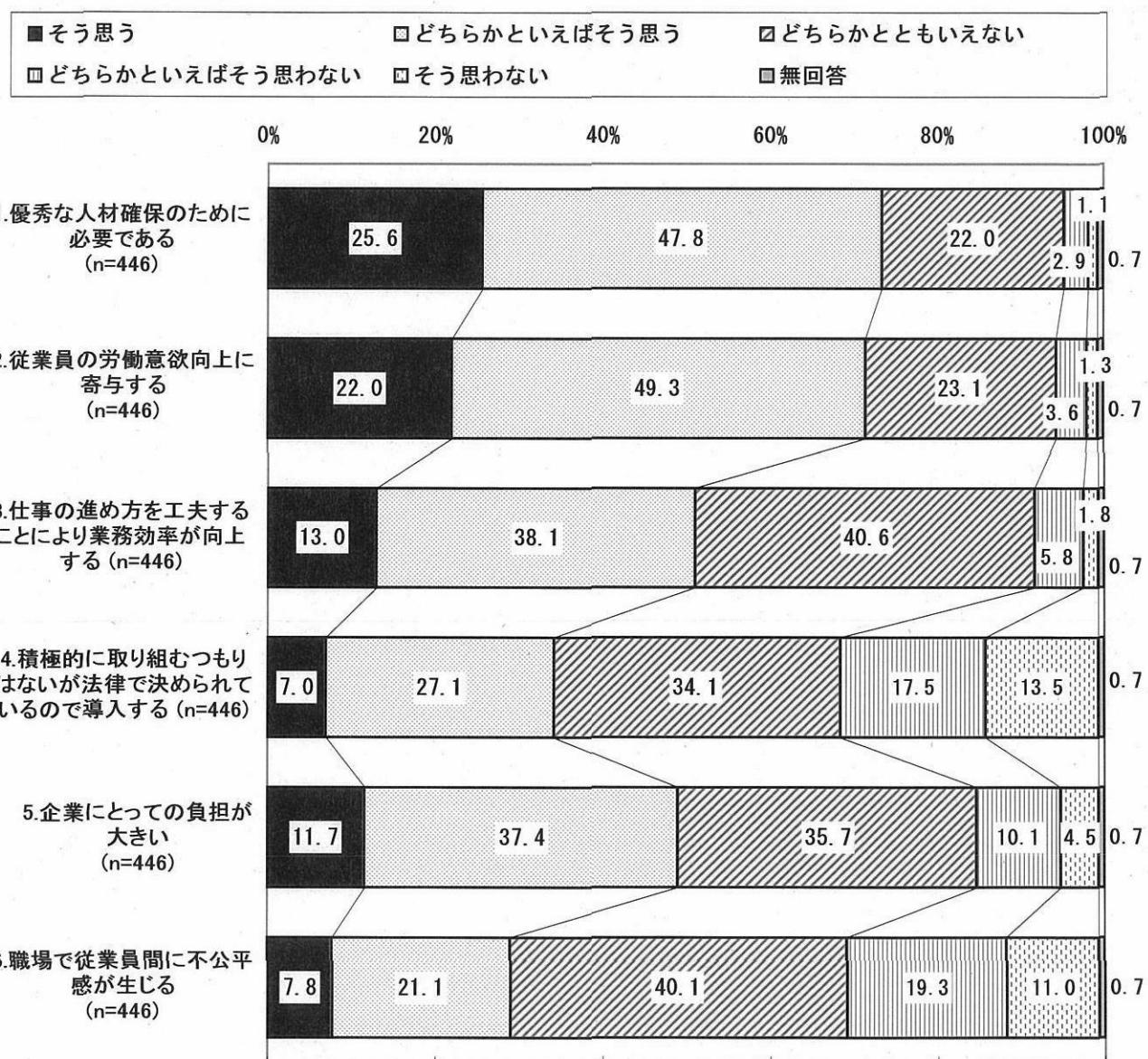
調査対象

- 経営トップ、人事マネージャー・・・ 全国の民営企業300社(従業員数100人以上)と平成11年～平成13年のFF企業111社の経営トップと人事担当マネージャーを対象
- 従業員・・・ 6歳未満の子どもを持つ20歳以上40歳未満の男女(有配偶者に限る。)

両立支援の取組に対する企業の考え方

両立支援の取組に対する企業の考え方について見ると、「そう思う」という回答が最も多かったのは「優秀な人材確保のために必要である」の25.6%で、次いで「従業員の意欲向上に寄与する」が22.0%、「仕事の進め方を工夫することにより業務効率が向上する」が13.0%となっている。

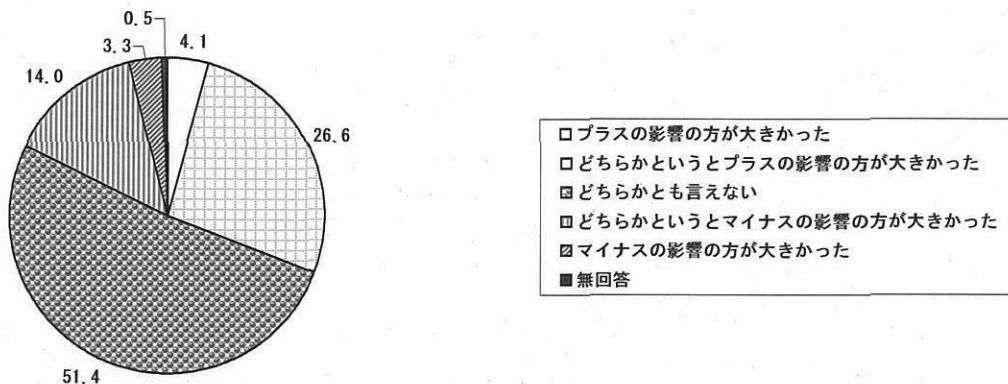
両立支援の取組に対する企業の考え方



資料出所：(株)ニッセイ基礎研究所「仕事と生活の両立支援策と企業業績に関する調査」(平成17年)
調査対象：3464社を対象に調査

育児休業制度や短時間勤務制度が利用されたことによる職場全体への総合的な影響についての管理者の回答は、「どちらとも言えない」が最も多いが、「どちらかといえばマイナスの影響」よりは「どちらかといえばマイナスの影響」よりは「どちらかといえばプラスの影響の方が大きかった」の方が多い。

「育児休業制度」「短時間勤務制度」の利用による職場への総合的影響（単数回答 n=605）



資料出所：内閣府「管理者を対象とした両立支援策に関する意識調査」（平成17年）
調査対象：企業において両立支援策を利用した社員がいる部門の管理者に調査

制度利用に肯定的な反応(積極的に支援しようとする雰囲気があった)を持つ職場では、「両立支援策に対する各人の理解が深まった」(71.1%)、「仕事の進め方について職場内で見直すきっかけになった」(47.4%)、「各人が仕事に効率的に取り組むようになった」(31.6%)等の割合が多くなっている。一方、制度利用に否定的な反応(会社の制度なので仕方がないという雰囲気があった+仕事が増えるので迷惑だという雰囲気があった)を持つ職場では、「職場のマネジメントが難しくなった」(27.4%)、「職場で社員の間に不公平感が生じた」(21.4%)等の割合が大きくなっている。

短時間勤務制度利用に対する利用者の同僚など周囲の反応 ×
育児休業・短時間勤務制度利用による職場への影響

n=764 単位：%

	合計	両立支援策に対する各人の理解が深まった	直すきつ自分かけになつた	各人が自分のライフスタイルや働き方を見	仕事の進め方に	かけられ方に	た各人に	く会社や職場に	職場の	職場全	まつた	利用者	利用者	職場のマネジメ	職場で社員の間	その他の	特に影響・効果はなかつた	無回答
合計	764	284	140	317	134	37	80	21	185	36	23	5	95	53	26	145	14	
	100.0	**37.2	*18.3	**41.5	**17.5	*4.8	*10.5	2.7	24.2	4.7	*3.0	0.7	**12.4	**6.9	3.4	**19.0	1.8	
制度利用に肯定的 (積極的に支援しようとする雰囲気があった)	76	54	23	38	24	10	15	5	17	10	1	—	4	3	2	4	—	
制度利用に否定的 (会社の制度なので仕方がないという雰囲気があった+仕事が増えるので迷惑だという雰囲気があった)	84	27	11	31	12	2	7	1	14	4	6	2	23	13	3	10	1	

資料出所：内閣府「管理者を対象とした両立支援策に関する意識調査」（平成17年）

調査対象：企業（100人～300人 1000社、300人超 3000社）において両立支援策を利用した社員がいる部門の管理者

在宅勤務制度を導入効果を、「導入あるいは検討中」の企業に聞くと、「人材の有効活用」「仕事の能率の向上」「事務所スペースの節約」をあげる割合が高くなっている。

在宅勤務制度の導入効果(導入していない企業については、導入した場合の効果)

(複数回答)(単位:%)

	人材の新規獲得	社員の定着	人件費の削減	雇用の維持	人材の有効活用	仕事の能率の向上	社員の勤労意欲の向上	事務所スペースの節約	その他	不明	合計(件)
全体	13.3	16.4	24.5	26.5	44.6	30.7	17.8	36.1	5.3	5.4	646
導入あるいは検討中	31.3	29.2	18.8	37.5	64.6	58.3	39.6	45.8	2.1	2.1	48
導入予定なし	12.0	15.5	25.0	25.8	43.4	28.4	16.2	35.3	5.6	5.1	592

資料出所：(財)社会経済生産性本部「多様就業型ワークシェアリング制度導入意識調査・制度導入状況実施調査」
調査対象：300人以上企業 5630社