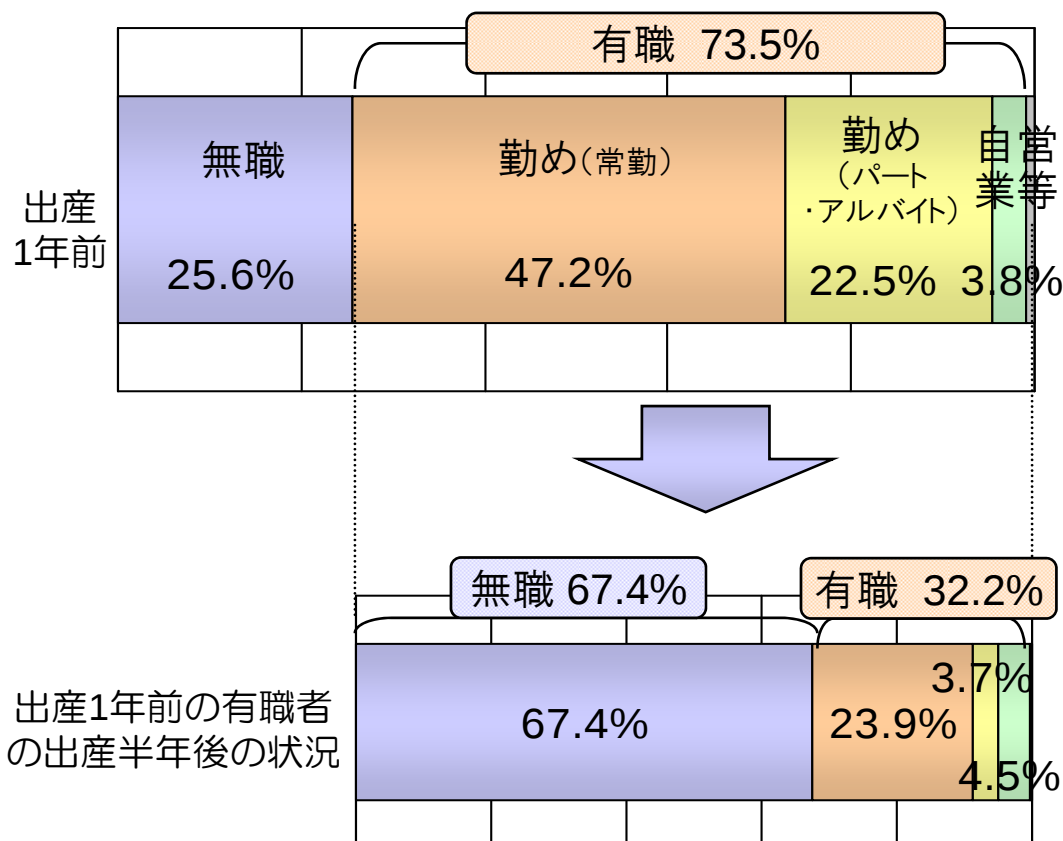


# 依然として難しい女性の就業継続

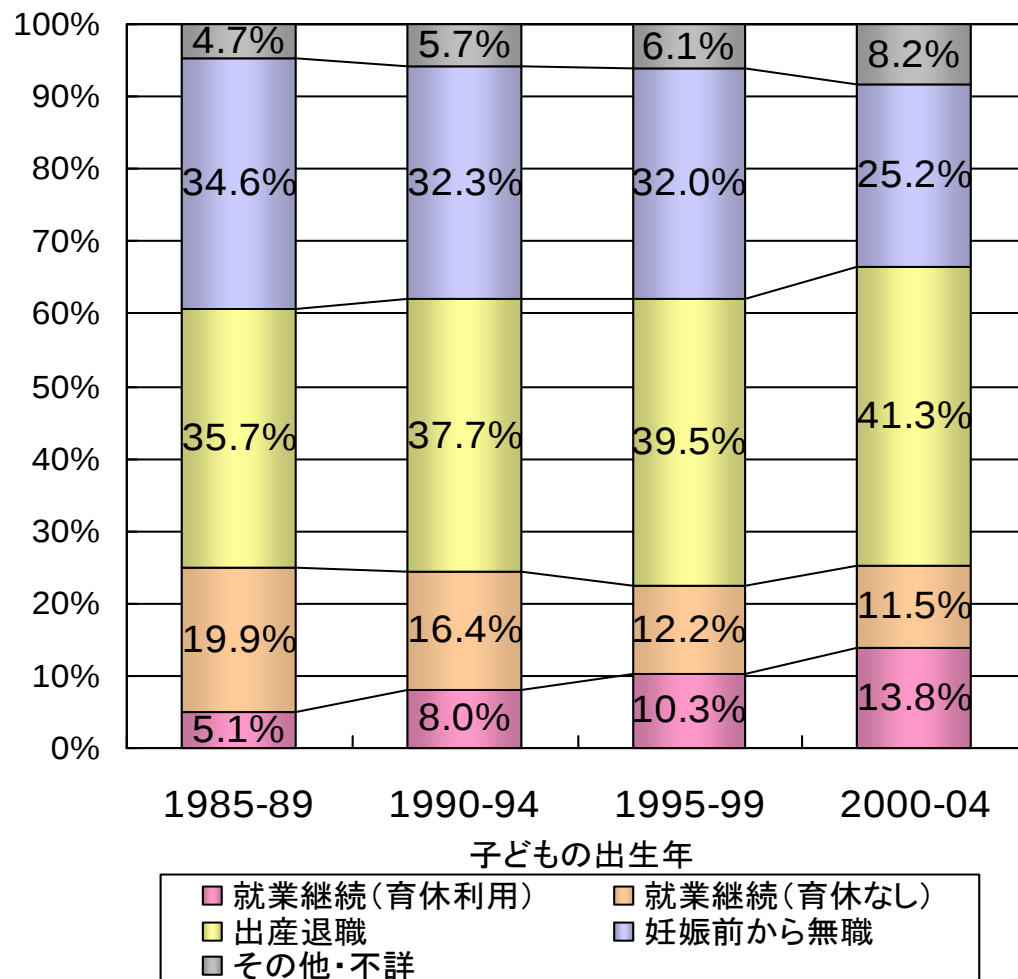
○ 出産前に仕事をしていた女性の約7割が出産を機に退職しており、育児休業制度の利用は増えているものの、出産前後で就労継続している女性の割合は、この20年間ほとんど変化がない。

○第1子出産前後の女性の就業状況の変化



(資料)厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査結果」(平成14年)

○子どもの出生年別、第1子出産前後の妻の就業経歴

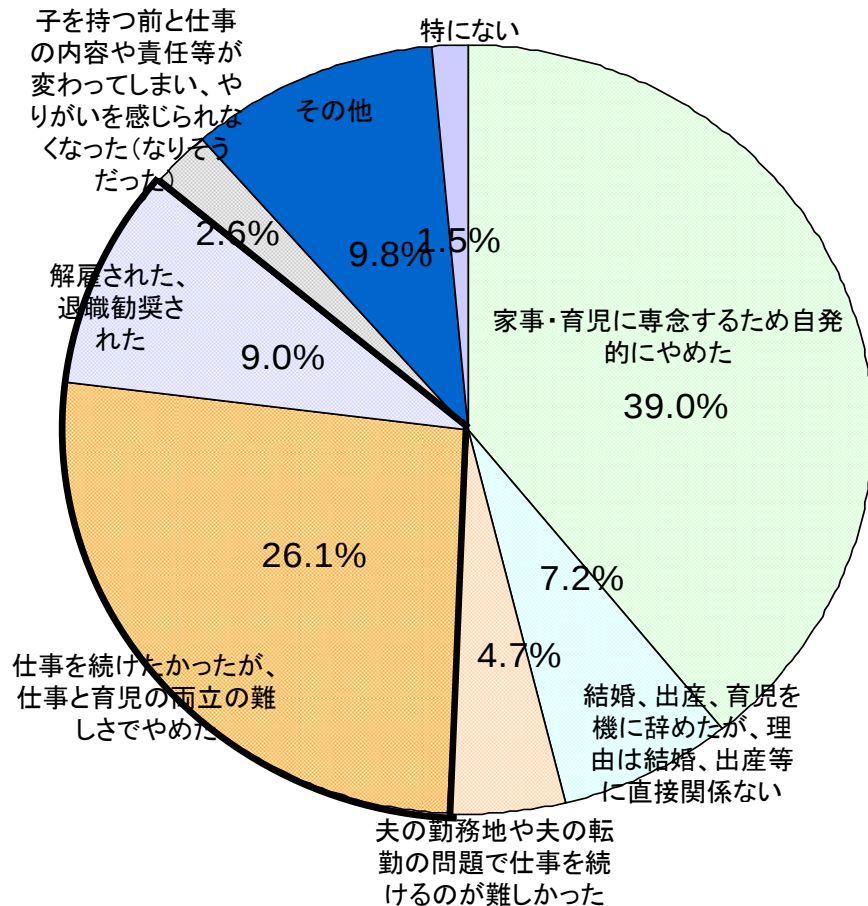


(資料)国立社会保障・人口問題研究所「第13回出生動向基本調査(夫婦調査)」

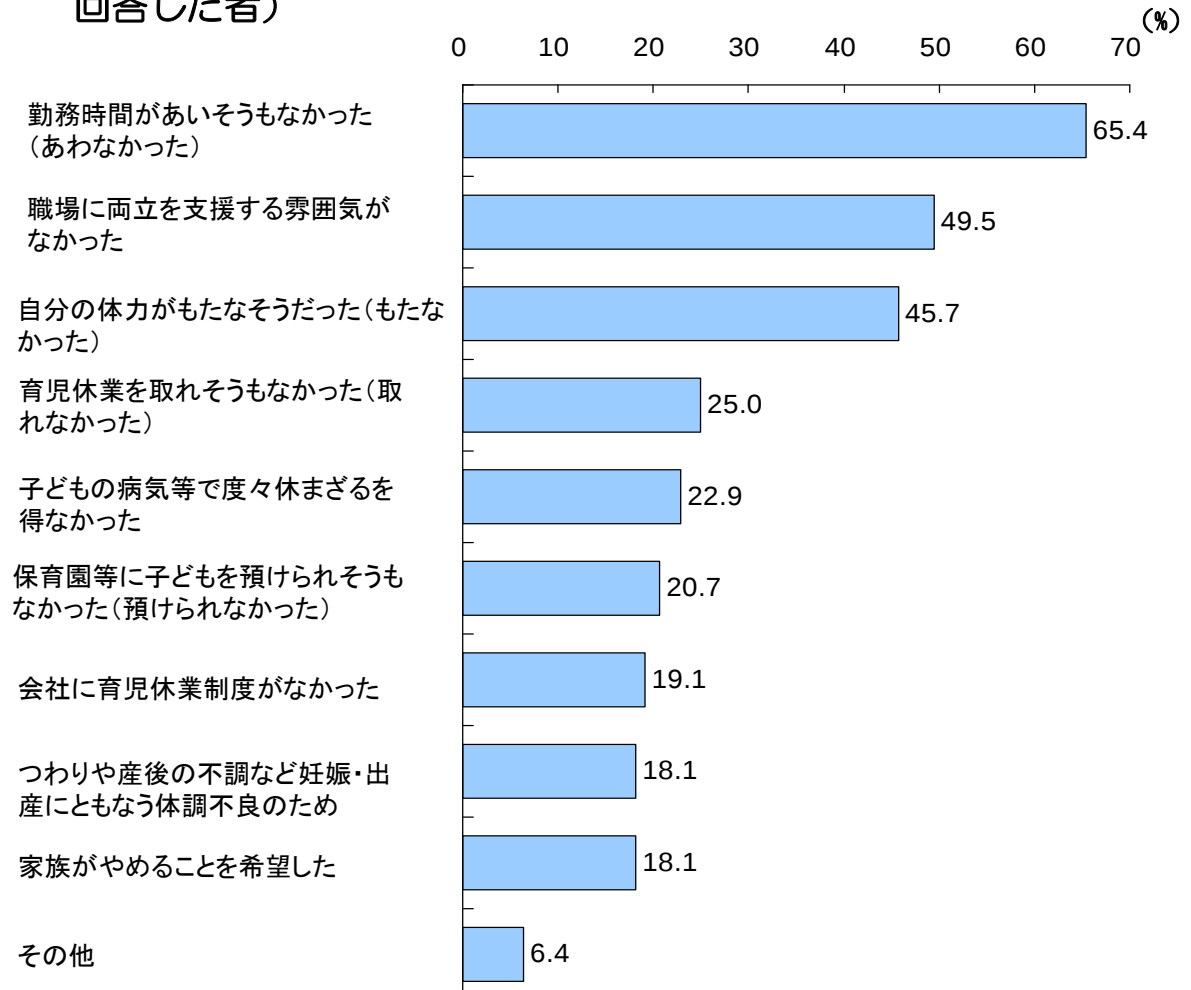
# 出産を機に退職した理由

妊娠・出産前後で仕事を辞める理由として、「両立が難しかった」又は「解雇・退職勧奨された」とする労働者が約35%いる。

妊娠・出産前後に退職した理由  
（「これまでの退職経験」として、妊娠・出産前後に退職していた女性正社員）



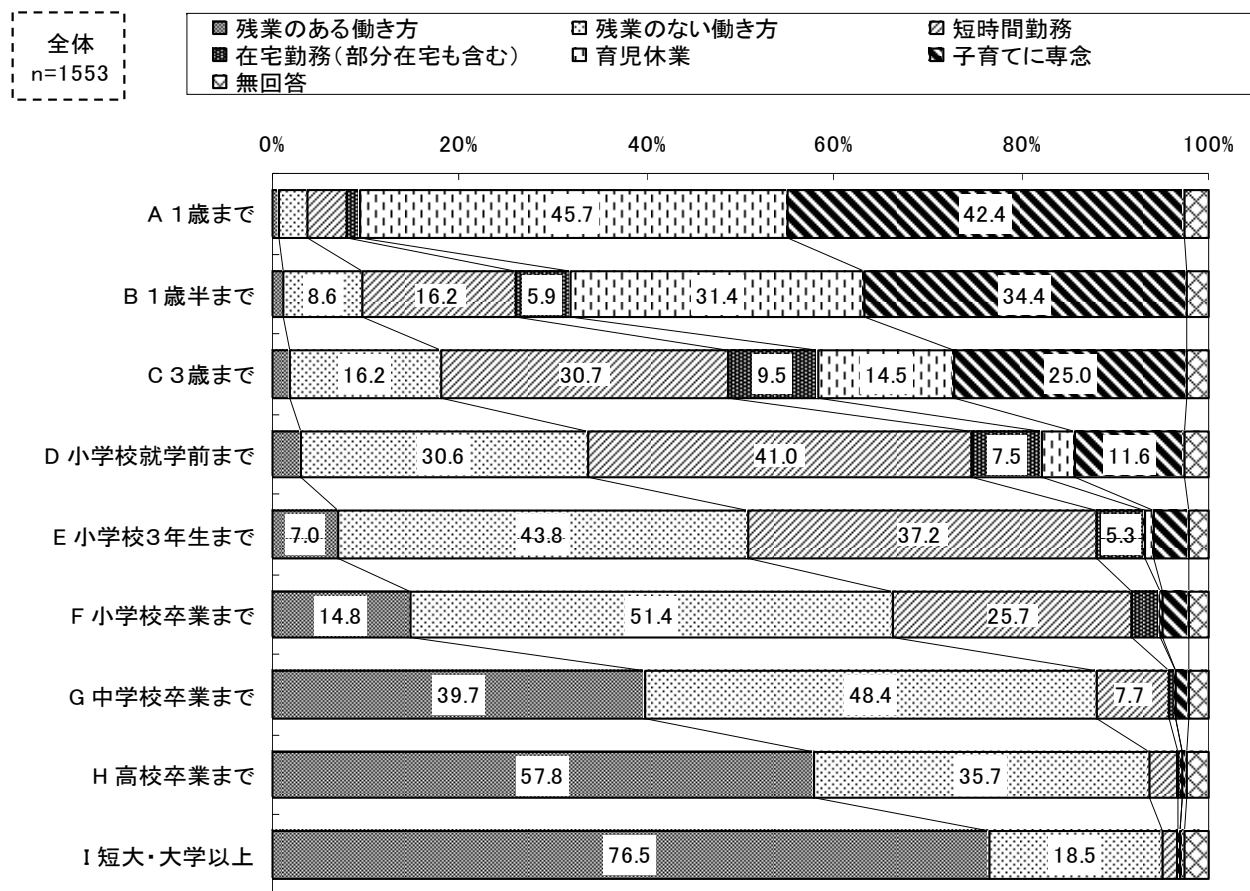
両立が難しかった具体的理由  
（「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた」と回答した者）



出典：いずれも三菱UFJリサーチ&コンサルティング「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究」（平成20年）

## 子の年齢別にみた、子を持つ母親として望ましい働き方（従業員調査）

子を持つ母親の望ましい働き方として、子が1歳までは育児休業の支持率が最も高く、子が小学校就学前までは短時間勤務、残業のない働き方が上位2位となっている。



注：図表を見やすくするために、5.0%未満はデータを表示していない。

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」（平成20年）

# 両立支援制度の利用意向等

育児休業制度や短時間勤務制度を利用したいという男性は3割を超える。

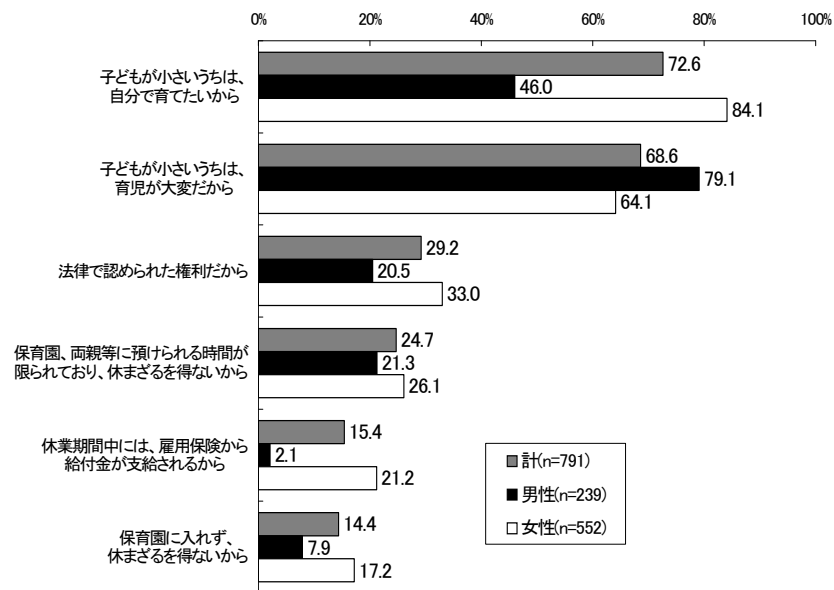
両立支援制度の利用意向（従業員調査）

|               | 全体   | 子どもあり | （％）  |       |      |       |
|---------------|------|-------|------|-------|------|-------|
|               |      |       | 男性   |       | 女性   |       |
| 調査数（n）        | 1553 | 1104  | 全体   | 子どもあり | 全体   | 子どもあり |
| 育児休業制度        | 50.9 | 50.0  | 31.8 | 33.1  | 68.9 | 69.3  |
| 育児のための短時間勤務制度 | 48.9 | 48.8  | 34.6 | 35.1  | 62.3 | 64.5  |

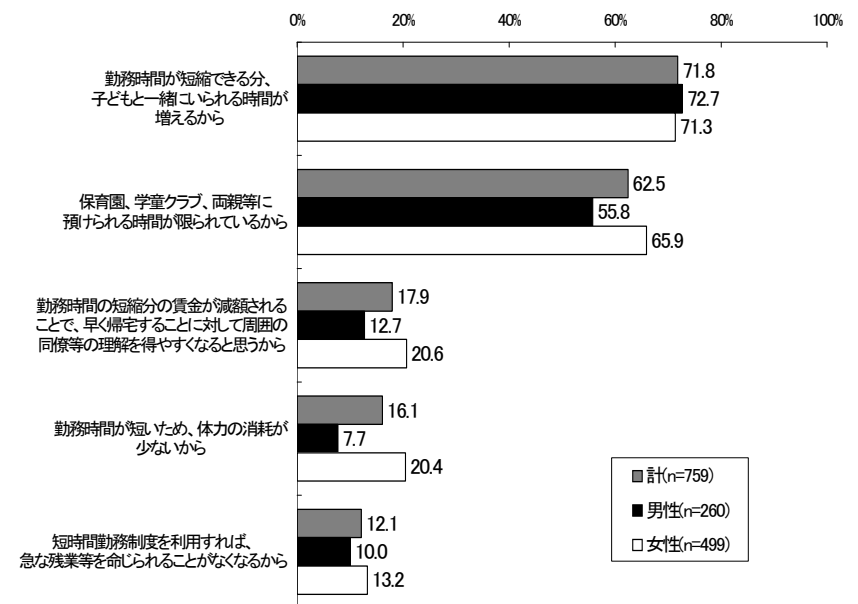
注：育児休業制度については「利用したいと思う」、育児のための短時間勤務制度については「現在利用している」・「利用したいと思う」を合わせた割合。

制度を利用したい理由（従業員調査）

【育児休業制度】



【育児のための短時間勤務制度】



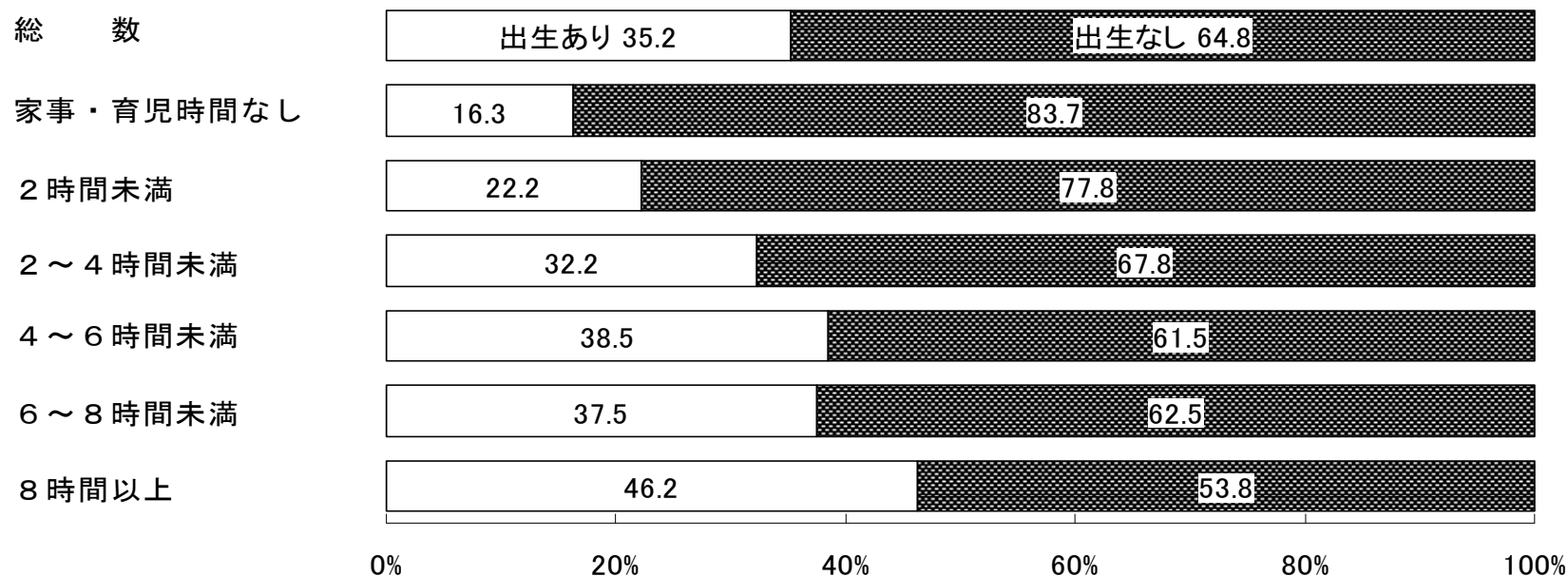
注1：各制度を「利用したいと思う」と回答した従業員について。

注2：複数回答。「その他」、「わからない」、「無回答」は表示していない。

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」（平成20年）

# 子どもがいる夫婦の夫の休日の家事・育児時間別にみたこの5年間の第2子以降の出生の状況

夫の家事・育児時間が長いほど、第2子以降の出生割合が高い。



注:1)集計対象は、①または②に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。

①第1回から第6回まで双方から回答を得られている夫婦

②第1回に独身で第5回までの間に結婚し、結婚後第6回まで双方から回答を得られている夫婦

2)家事・育児時間は、「出生あり」は出生前の、「出生なし」は第5回の状況である。

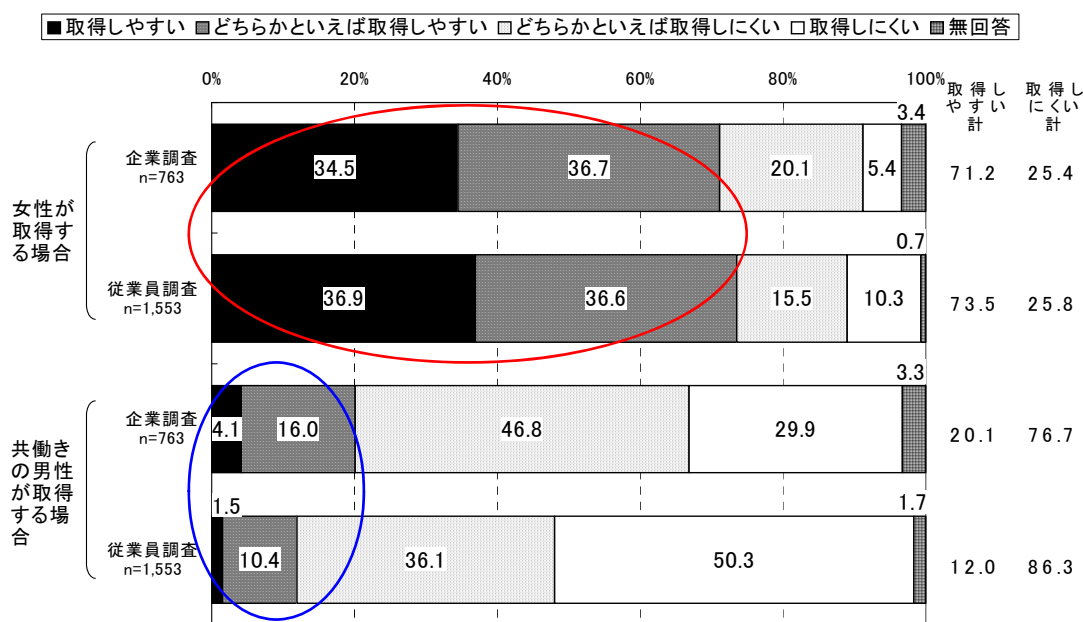
3)「子どもなし」「1人」「2人以上」は、「出生あり」は出生前の、「出生なし」は第5回の状況である。

4)5年間で2人以上の出生ありの場合は、末子について計上している。

5)総数には、家事・育児時間不詳を含む。

# ケース別にみた育児休業制度の取得しやすさ（企業調査、従業員調査）

男性は企業規模にかかわらず、女性は規模が小さいほど、育児休業制度を取得しにくい。



|       |     |          |        | 「取得しやすい」計     |                       | (%) |
|-------|-----|----------|--------|---------------|-----------------------|-----|
|       |     |          | 調査数(n) | 女性が取得<br>する場合 | 共働きの男<br>性が取得す<br>る場合 |     |
| 企業調査  | 全体  |          | 763    | 71.2          | 20.1                  |     |
|       | 規模別 | 10～29人   | 220    | 61.4          | 16.4                  |     |
|       |     | 30～99人   | 180    | 57.2          | 15.0                  |     |
|       |     | 100～299人 | 107    | 81.3          | 23.4                  |     |
|       |     | 300～999人 | 100    | 91.0          | 22.0                  |     |
|       |     | 1000人以上  | 96     | 95.8          | 27.1                  |     |
| 従業員調査 | 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                  |     |

注1:「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。

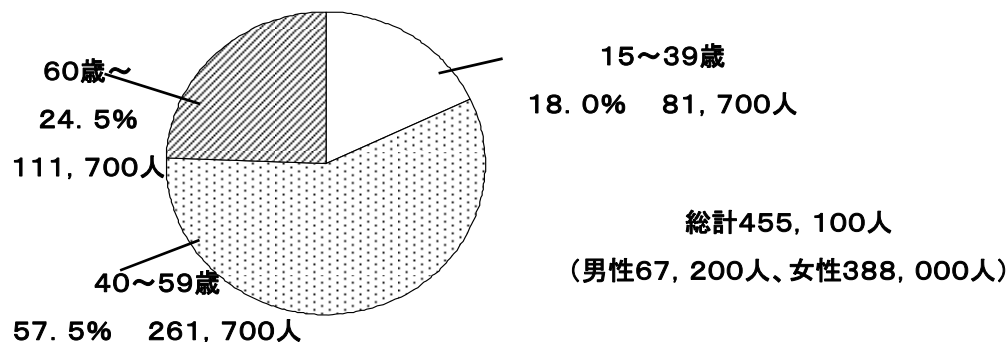
注2:規模別の9人以下(38社、28人)は、サンプルが少ないので表示していない。

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」(平成20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

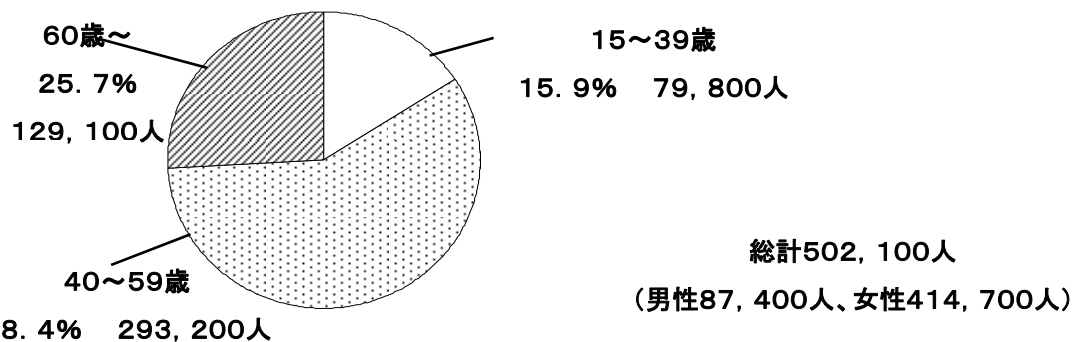
家族の介護・看護のために離転職している労働者が、企業において重要な地位を占める40歳代、50歳代を中心として、平成9年からの5年間で約45万人、平成14年からの5年間で約50万人存在。

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

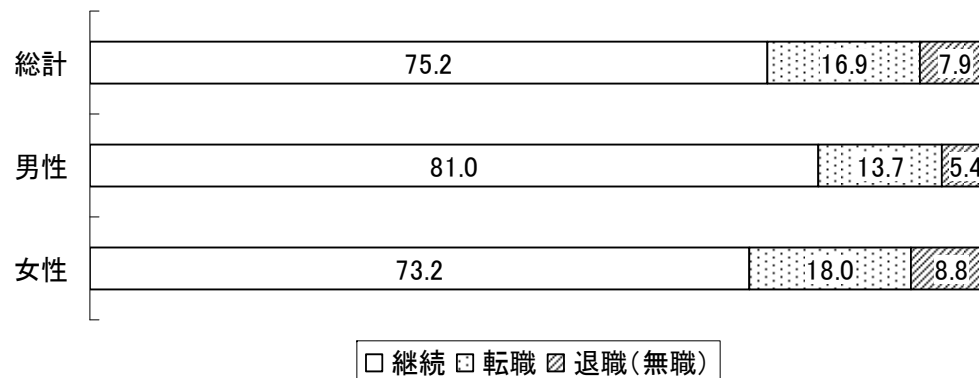
出典：総務省「就業構造基本調査」（平成14年）



注：集計対象は、平成14年10月から平成19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19年）

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）