

Ⅱ 多様な働き方・生き方が選択できる社会

5. 短時間勤務を選択できる事業所の割合（短時間正社員制度等）

5.1. 数値目標の推移と達成状況

行動指針策定時（2007年12月）	最新値（2019年）	目標値（2020年）	評価
8.6%以下（2005年）	16.7%	29%	未達成

注1 2005年の値は「平成17年民間企業の勤務条件制度等調査」より参考値として作成しており、また2019年の値は、「令和元年度雇用均等基本調査」より作成している。なお、「多様な正社員制度」を導入している事業所は28.2%となっている。各種制度ごとの導入状況（複数回答）をみると、「勤務地限定正社員制度」は17.8%、「短時間正社員制度」が16.7%、「職種・職務限定正社員制度」は11.1%となっている。

【短時間正社員制度の導入状況】

短時間正社員制度を導入している事業所の割合（育児・介護休業法に定められた短時間勤務制度（3歳未満の子についての育児のための短時間勤務制度及び3年以内の介護のための短時間勤務制度）は除く）は、2019年度は16.7%となっています。

なお、2018年から新たに選択肢に加えられた「勤務地限定正社員制度」、「職種・職務限定正社員」を含む「多様な正社員制度」のいずれかを導入している事業所の割合は28.2%となっています。

目標値29%に対して16.7%（2019）と、12.3ポイント不足し、未達成です。

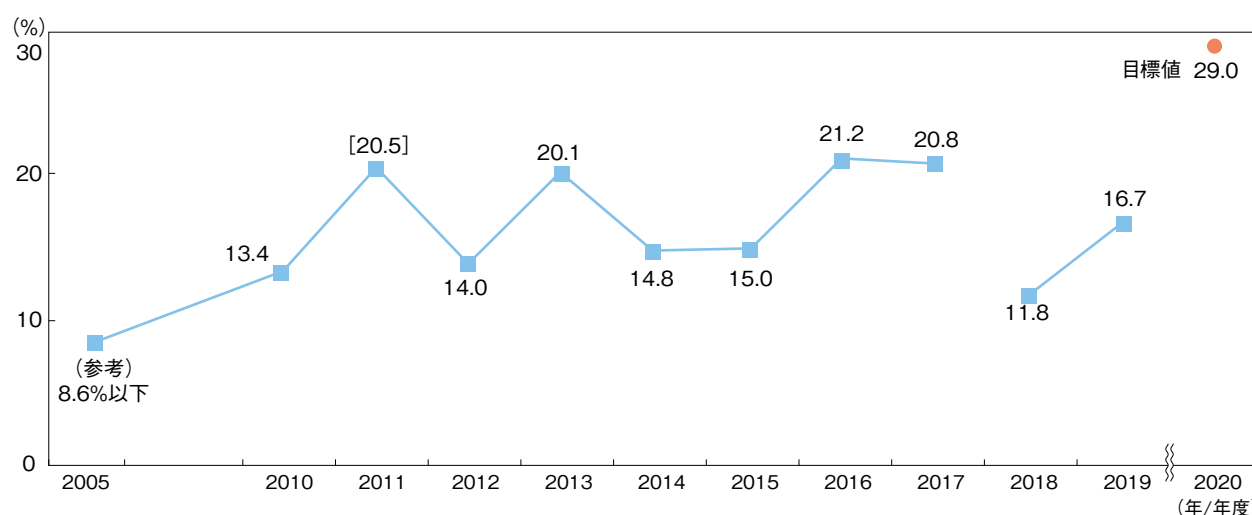
「短時間正社員」とは、フルタイム正社員と比較して、1週間の所定労働時間が短い正規型の社員であって、次のいずれにも該当する社員のことを言います。

- ①期間の定めのない労働契約（無期労働契約）を締結している
- ②時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が同種のフルタイム正社員と同等

※フルタイム正社員…1週間の所定労働時間が40時間程度（1日8時間・週5日勤務等）で、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）を締結した正社員

短時間正社員制度は、育児・介護等と仕事を両立したい社員、決まった日時だけ働きたい入職者、定年後も働き続けたい高齢者、キャリアアップをめざすパートタイム労働者等、様々な人材に、勤務時間や勤務日数をフルタイム正社員よりも短くしながら活躍してもらうための仕組みです。

【短時間正社員制度を導入している事業所の割合】



(備考)

1. 厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成。ただし、2005年は人事院「民間企業の勤務条件制度等調査」（2005年）より参考値として作成。
2. 2005年の値は、短時間勤務制の事由（複数回答）のうち、「自己啓発」、「地域活動」、「高齢者の退職準備」、「その他事由」、「事由を問わず認める」について集計。
3. 2010年以降は年度。2011年度の値（〔 〕表示）は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。
4. 2018年の調査からは、2017年までの「短時間正社員制度」に加え、「勤務地限定正社員制度」、「職種・職務限定正社員制度」という選択肢も追加された（複数選択可）。

5.2. これまでの主な取組

(1) 関連法の改正等

- ・2008年4月、正社員と同視すべきパートタイム労働者に対する差別的取扱いの禁止等が盛り込まれた改正後の「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（パートタイム労働法）が施行されました。
- ・2015年4月、正社員との差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大、「短時間労働者の待遇の原則」の新設等が盛り込まれた改正パートタイム労働法が施行されました。
- ・2020年4月、正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差の禁止等が盛り込まれた「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（パートタイム・有期雇用労働法）が施行されました。
なお、中小企業に対するパートタイム・有期雇用労働法の適用は2021年4月からです。

(2) 具体的な施策

- ・短時間正社員制度の導入を促進するため、シンポジウムやホームページでの周知、導入支援コンサルティングの実施、制度導入・運用支援マニュアルの作成・配布等により周知・啓発を図るとともに、有期雇用労働者等を正社員（短時間正社員を含む）に転換させた事業主に対して助成金（キャリアアップ助成金）支給しました。

【一般社団法人日本経済団体連合会の取組】

- ・「経営労働政策特別委員会報告」において、多様な人材の活躍に向けた短時間勤務の拡充の必要性、

仕事と介護の両立支援施策の一つとしての柔軟な適用を呼びかけました。

- ・働き方改革アクションプランにおいて、育児・介護と仕事との両立支援策としての短時間勤務の各社の運用状況について共有を図りました。

【日本労働組合総連合会の取組】

- ・2020春季生活闘争まとめ（第10回中央執行委員会／2020.7.16）

有期・短時間・契約等で働く労働者の雇用安定や処遇改善の取組

「有期・短時間・契約等で働く労働者の雇用安定や処遇改善の取組」および「高齢となっても安心して安全に働き続けられる環境整備の取組」に関する要求はのべ6,923件、回答はのべ2,540件となりました。同一労働・同一賃金に関する法改正をうけて、一時金や福利厚生などの取組等について、昨年とほぼ同等の要求・回答状況となりました。

【2020.7.6公表】

○36協定の点検や見直し

取組件数：1,373／回答・妥結件数：611

○年次有給休暇の取得促進に向けた取組

取組件数：2,039／回答・妥結件数：1,063

○インターバル規制の導入、制度の向上にむけた取組

取組件数：624／回答・妥結件数：166

○事業場外みなし労働者、管理監督者も含めたすべての労働者の労働時間管理・適正把握の取組

取組件数：1,022／回答・妥結件数：457

5.3. 結果の分析

未達成の理由としては、以下の理由が考えられます。

(1) 事業所規模別の状況

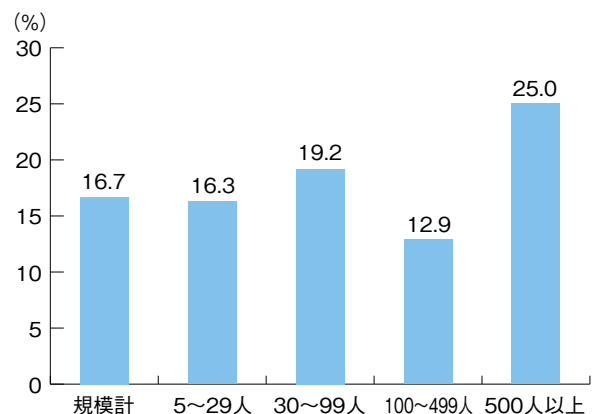
事業所規模別に短時間正社員制度の導入割合を見ると、2019年において500人以上の事業所では25.0%である一方、100～499人の事業所では12.9%、30～99人の事業所では19.2%、5～29人の事業所では16.3%と、500人未満の事業所では導入割合が低くなっています。

なお、勤務地限定正社員制度及び職種・職務限定正社員制度も含めた多様な正社員制度の導入割合をみると、2019年において、500人以上の事業所では46.0%、100～499人の事業所では27.6%、30～99人の事業所では31.9%、5～29人の事業所では27.6%となっています。

大企業に比べ、中小企業において、短時間正社員制度導入におけるメリットや具体的なノウハウについて、理解が進んでいないこと等が考えられます。

【短時間正社員制度を導入している事業所の割合

（事業所規模別）】



(2) 業種別の状況

業種別に短時間正社員制度の導入割合を見ると、2019年において、目標値の29%を超えている業種は、「複合サービス事業」53.3%、「金融業、保険業」30.5%となっています。

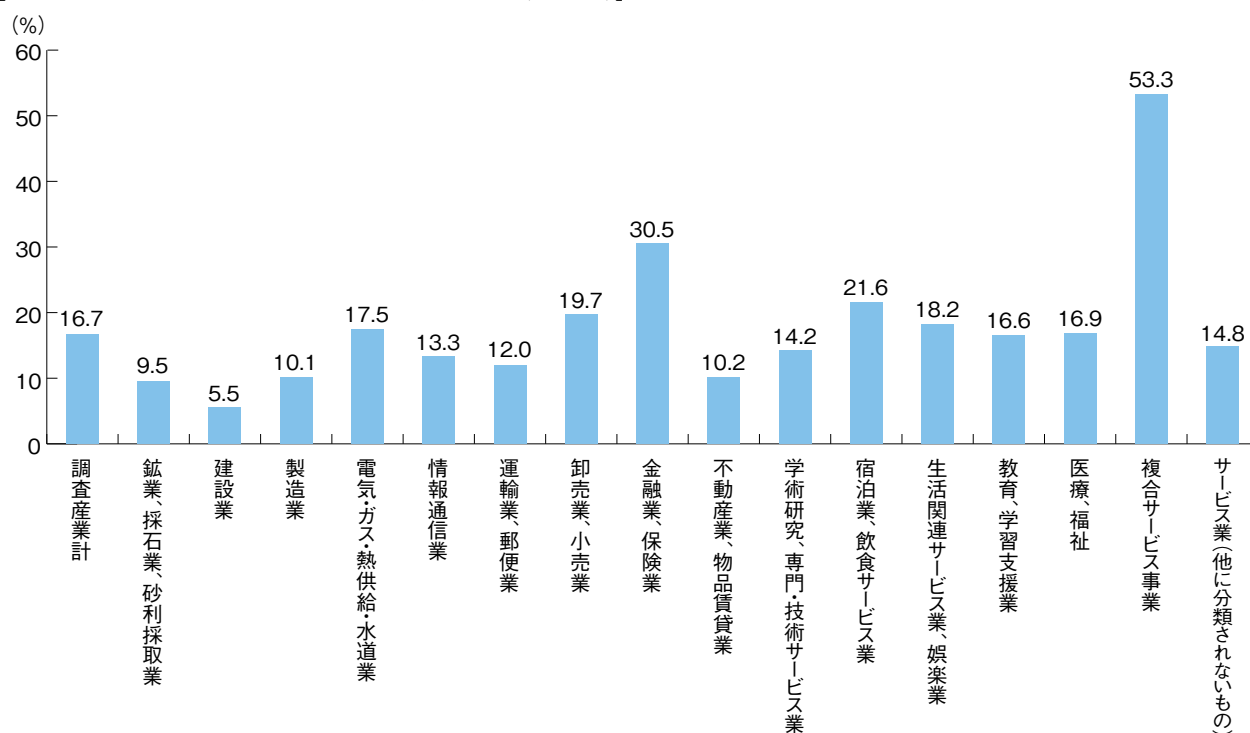
次に「宿泊業、飲食サービス業」21.6%、「卸売業、小売業」19.7%、「生活関連サービス業、娯楽業」18.2%が続きます。

一方、導入割合が低い業種は、「建設業」5.5%、「鉱

業、採石業、砂利採取業」9.5%、「製造業」10.1%、「不動産業、物品賃貸業」10.2%等となっています。

なお、多様な正社員制度の導入割合をみると、2019年において、導入割合が高い業種は、「金融業、保険業」65.9%、「複合サービス業」59.9%となっています。導入割合が低い業種は、「建設業」14.9%、「製造業」17.2%、「鉱業、採石業、砂利採取業」17.4%となっています。

【短時間正社員制度を導入している事業所の割合（業種別）】



5.4. 今後予定されている主な取組

短時間正社員制度が労働者は一人ひとりのライフスタイル、ライフステージに応じた働き方を実現するとともに、これまで様々な制約から継続就業できなかった人や就業の機会を得られなかった人たちの就業継続

や就業を可能とするのに有効な制度であることについて、引き続き、制度導入・運用支援マニュアルの配布や取組事例の周知等により企業の理解を促すこととしています。

6. 自己啓発を行っている労働者の割合

6.1. 数値目標の推移と達成状況

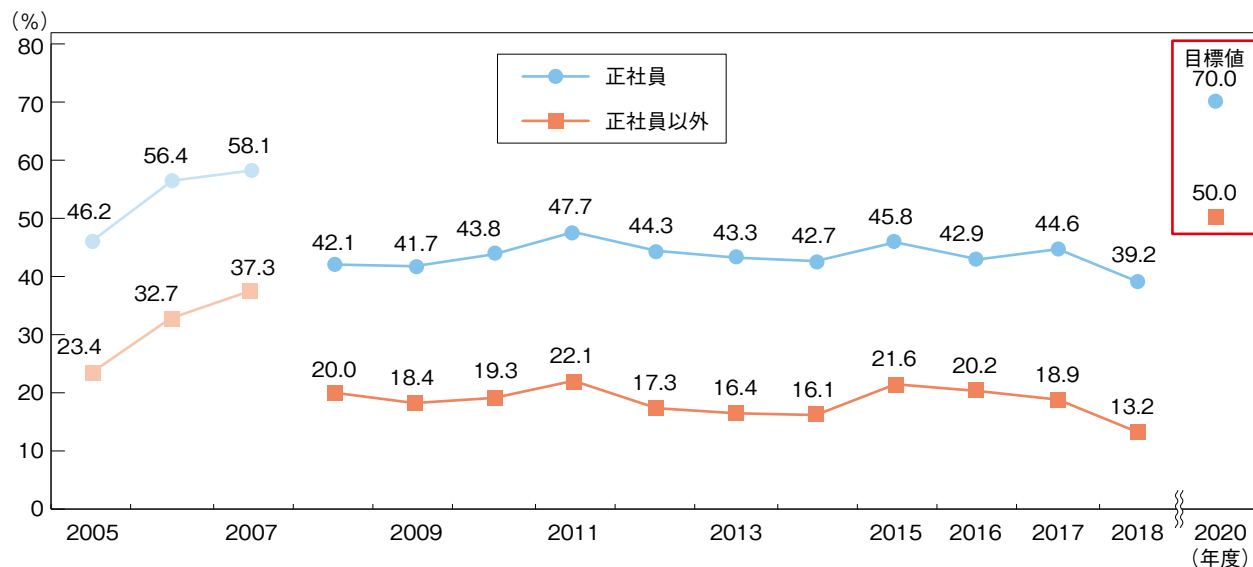
	行動指針策定時（2007年12月）	最新値（2018年）	目標値（2020年）	評価
正社員	46.2%（2005）	39.2%	70%	未達成
非正社員	23.4%（2005）	13.2%	50%	未達成

注 「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の数値目標に注記はないが「新成長戦略」において「2020年度までの平均で、名目3%、実質2%を上回る経済成長を目指す」等としていることを前提としているもの。

自己啓発を行っている労働者の割合を見ると、2008年度以降、正社員は40%台、正社員以外は20%前後

で推移し、2018年度は、正社員は39.2%、正社員以外は13.2%となっています。

【自己啓発を行っている労働者の割合】



（備考）

- 厚生労働省「能力開発基本調査」より作成。
- 自己啓発とは、労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう（職業に関係ない趣味、娯楽、健康増進のためのスポーツ等は含まない）。
- 年度は調査対象年度。
- 「正社員」とは、常用労働者（期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者）のうち、雇用期間の定めのない者であって、企業又は事業所で定められている1週間の所定労働時間で働いている、企業又は事業所で正社員・正職員として処遇されている者をいう。「正社員以外」とは、常用労働者のうち、「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人などをいう。なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない。
- 2007年度調査以前と2008年度調査以降は、設問形式が異なるため、経年比較に当たっては留意が必要。

正社員は、目標値70%に対して39.2%（2018）と、30.8ポイント不足し、未達成です。

非正社員は、目標値50%に対して13.2%（2018）と、36.8ポイント不足し、未達成です。

6.2. これまでの主な取組

(1) 関連法の改正等

- ・2016年4月、労働者が主体的に職業生活設計を行い、職業能力の開発・向上を行うことが努力義務として規定されるとともに、キャリアコンサルタントの登録制度が法制化された「職業能力開発促進法の一部改正」(平成27年法律第72号)が施行されました。

(2) 具体的な施策

- ・キャリアコンサルタントについて、計画的に養成を進めるとともに、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを推進しました。
- ・職業生活の節目において定期的にキャリアコンサルティングを受ける機会を設定するセルフ・キャリアドックの導入を推進するため、導入マニュアルの作成等の支援を実施しました。
- ・専門実践教育訓練給付制度について、労働者が在職しながら受講可能な質の高いプログラム開発等を実施しました。
- ・企業内において人材を育成するため、OFF-JTやOJTを組み合わせた訓練を計画に沿って実施する事業主

等に対し、人材開発支援助成金により経費等を助成し、人材育成を推進しました。

- ・労働者の自発的な職業能力開発を推進するため、教育訓練休暇制度の導入・適用に取り組む企業に対する支援を実施しました。
- ・非正規雇用労働者の正社員への移行を推進するため、人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）の活用等により職業訓練機会の確保を図るとともに、非正規雇用労働者に対するキャリアコンサルティングの機会を確保しました。

【一般社団法人日本経済団体連合会の取組】

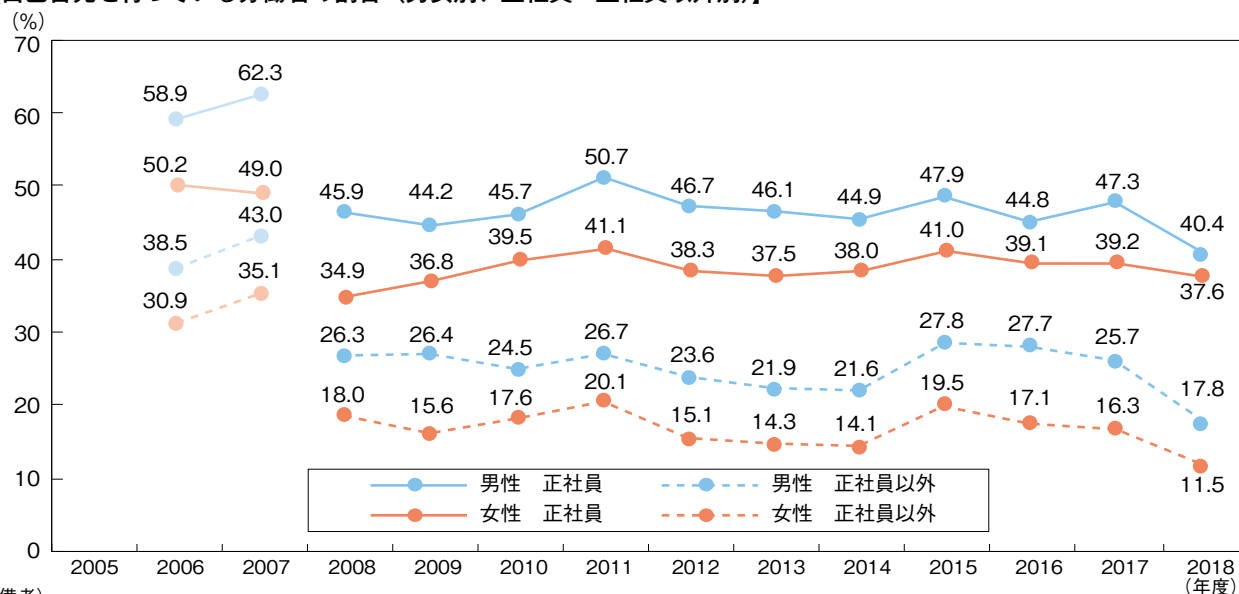
- ・2020年、20社の先進的な企業事例やアンケート調査結果等を踏まえ、Society 5.0時代の人材育成のあり方について取りまとめた報告書「Society 5.0時代を切り拓く人材の育成」を公表し、広く周知しました。
- ・2021年版「経営労働政策特別委員会報告」において、社員の主体的な学びの促進と支援を図る観点から、各種研修・セミナーの実施のほか、自己啓発のための休暇・休業制度あるいは時短勤務制度の導入・拡充などの検討を呼びかけました。

6.3. 結果の分析

自己啓発を行っている労働者の割合を、男女別、正社員・正社員以外別に見ると、正社員、正社員以外にも、男性の方が自己啓発を行っている労働者の割合が高くなっていますが、直近では男女差は小さくなっています（2018年度 男性正社員：40.4%、女性正社員：37.6%、男性正社員以外：17.8%、女性正社員以外：11.5%）。

「自己啓発に問題があるとした労働者」の割合は、正社員、正社員以外にも、男性より女性の方が高く、また、男女ともに正社員以外より正社員の方が高くなっています（2018年度 男性正社員：78.8%、男性正社員以外：63.3%、女性正社員：83.2%、女性正社員以外：73.7%）。

【自己啓発を行っている労働者の割合（男女別、正社員・正社員以外別）】



(備考)

1. 厚生労働省「能力開発基本調査」より作成。
2. 自己啓発とは、労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう（職業に関係ない趣味、娯楽、健康増進のためのスポーツ等は含まない）。
3. 年度は調査対象年度。
4. 「正社員」とは、常用労働者（期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者、又は、臨時又は日雇労働者で、調査日前の2か月の各月にそれぞれ18日以上雇われた者）のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた社員をいう。「正社員以外」とは、常用労働者のうち、「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人などをいう。なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない。
5. 2007年度調査以前と2008年度調査以降は、設問形式が異なるため、経年比較に当たっては留意が必要。

【企業規模別】

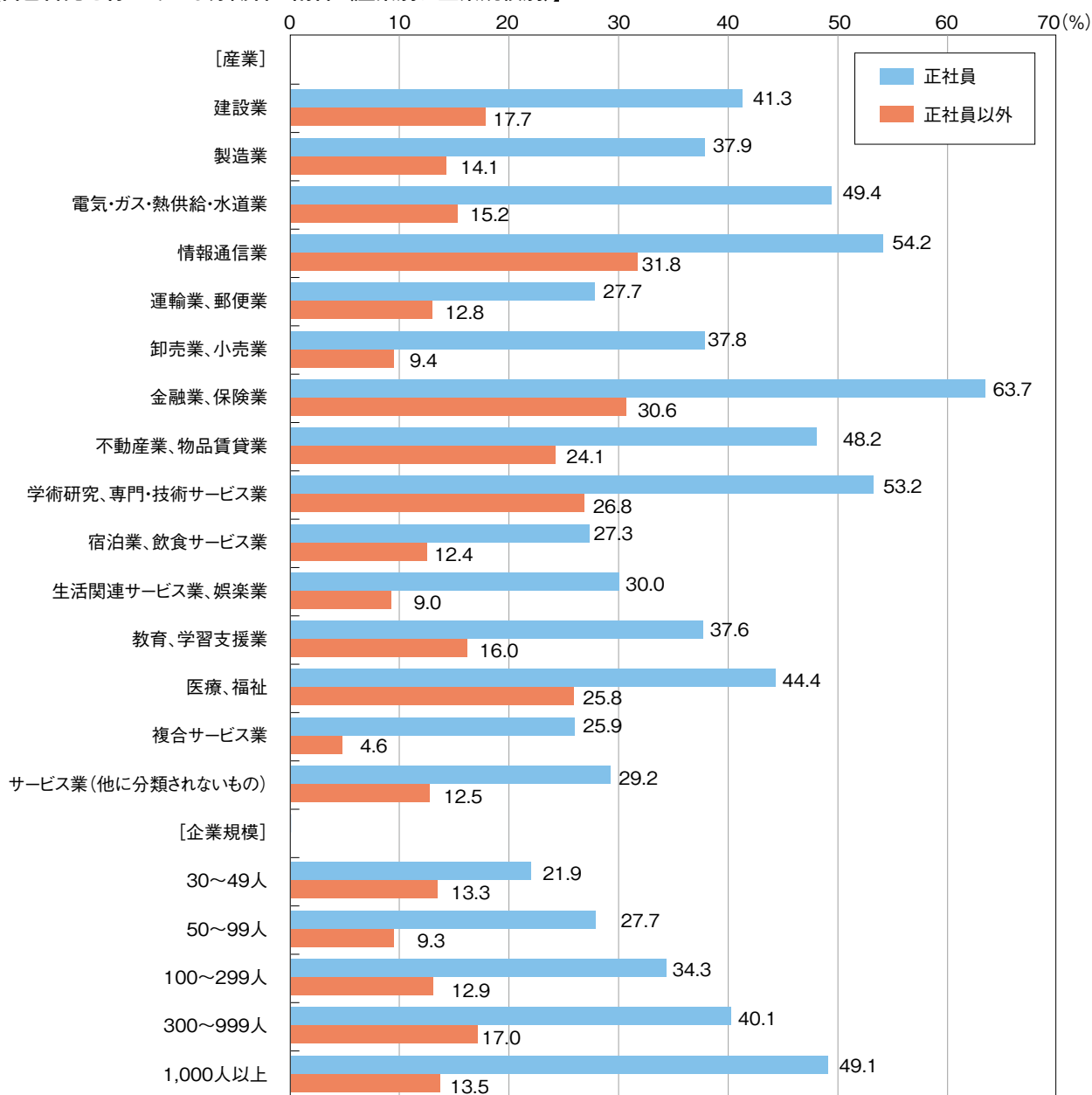
企業規模別に2018年度の数値を見ると、正社員では「30～49人」(21.9%)、「50～99人」(27.7%)、「100～299人」(34.3%)、「300～999人」(40.1%)、「1,000人以上」(49.1%)と、規模が大きくなるに従って実施率が高くなる傾向がうかがえます。一方、正社員以外では、「30～49人」(13.3%)、「50～99人」(9.3%)、「100～299人」(12.9%)、「300～999人」(17.0%)、「1,000人以上」(13.5%)と、規模が大きくなるに従って実施率が高まる傾向はうかがえません。

【産業別】

産業別に2018年度の数値を見ると、正社員では、「金融業、保険業」(63.7%)が60%以上と高く、「複合サービス事業」(25.9%)、「宿泊業、飲食サービス業」(27.3%)、「運輸業、郵便業」(27.7%)、「サービス業(他に分類されないもの)」(29.2%)で30%未満と低くなっています。

正社員以外では、「情報通信業」31.8%)、「金融業、保険業」(30.6%)で比較的高いが、30%程度であり、「複合サービス事業」(4.6%)、「生活関連サービス業、娯楽業」(9.0%)、「卸売業、小売業」(9.4%)では10%未満となっています。

【自己啓発を行っている労働者の割合(産業別、企業規模別)】



(備考)

- 厚生労働省「能力開発基本調査」(2019年度)より作成。
- 自己啓発とは、労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう(職業に関係ない趣味、娯楽、健康増進のためのスポーツ等は含まない)。
- 「正社員」とは、常用労働者(期間を定めず、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者、又は、臨時又は日雇労働者で、調査日前の2か月の各月にそれぞれ18日以上雇われた者)のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた社員をいう。「正社員以外」とは、常用労働者のうち、「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人などをいう。なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない。

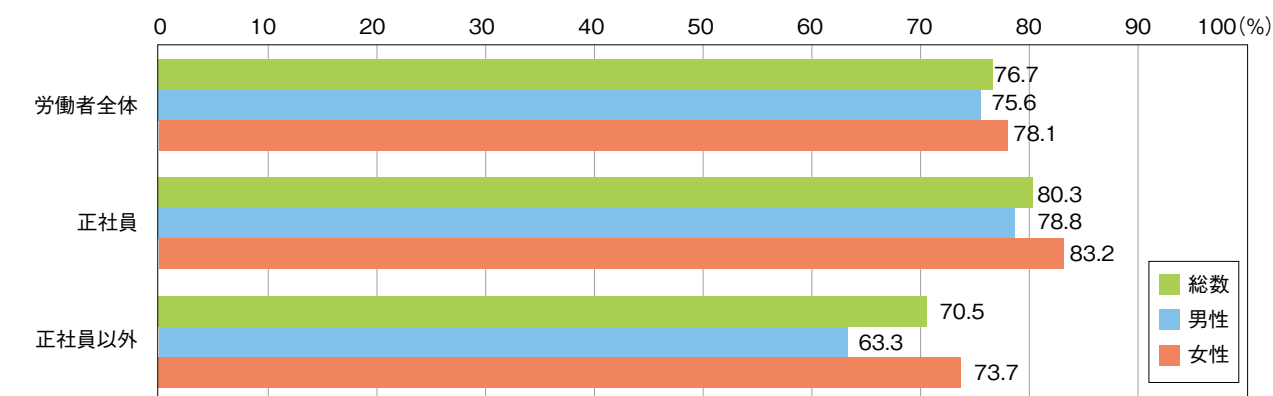
自己啓発を行う上で何らかの問題があるとした者は、労働者全体では76.7%であり、正社員では80.3%、正社員以外では70.5%です。

男女別で見ると、男性が75.6%（正社員78.8%、正社員以外63.3%）であるのに対して、女性は78.1%（正社員83.2%、正社員以外73.7%）と問題があるとする割合は女性の方がやや高くなっています。

自己啓発における問題点の内訳を見ると、正社員、正社員以外のいずれも「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」（正社員55.0%、正社員以外35.5%）が最も高く、特に正社員の割合が高いです。次に、正社員では「費用がかかりすぎる」（30.9%）が高く、正社員以外では「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」（35.3%）が高いです。他に、「どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なかわからない」（正社員25.5%、正社員以外27.0%）、「自分の目指すべきキャリアがわからない」（正社員20.0%、正社員以外24.8%）が高くなっています。

このように、正社員・正社員以外ともに時間・費用による制約を問題としており、働きながら学べることを実現するなど、そうした制約を緩和するような取組が求められるとともに、適切なコースやキャリアの目標がわからないとする者に対するキャリアコンサルティング等の支援の重要性が示唆されます。

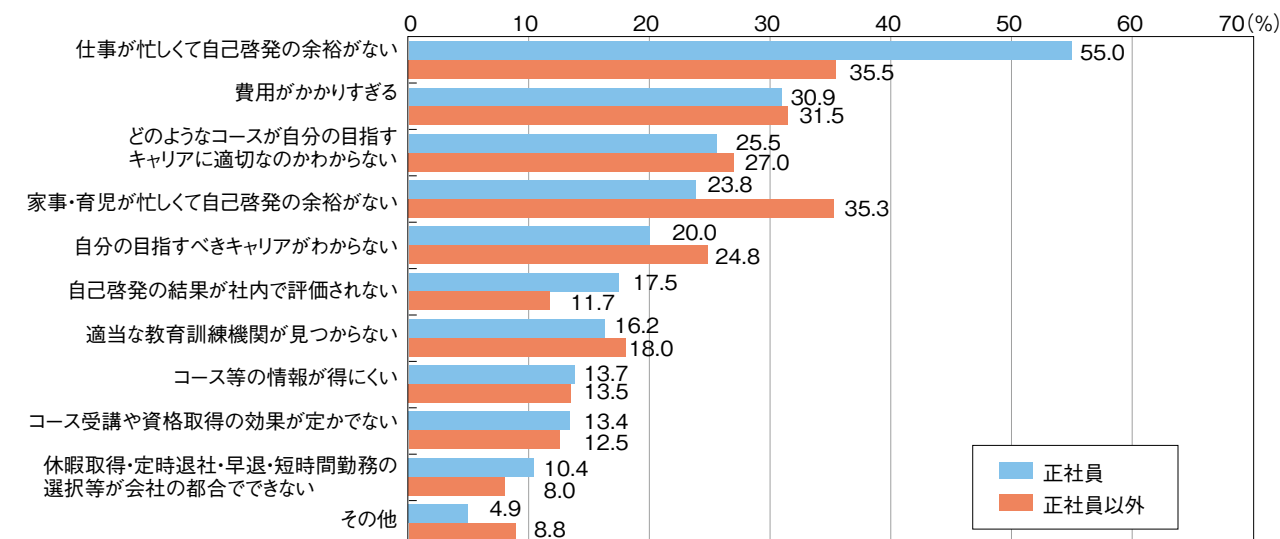
【自己啓発に問題があるとした労働者（男女別、正社員・正社員以外別）】



（備考）

- 厚生労働省「能力開発基本調査」（2019年度）より作成。
- 自己啓発とは、労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう（職業に関係ない趣味、娯楽、健康増進のためのスポーツ等は含まない）。
- 「正社員」とは、常用労働者（期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者）のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた社員をいう。「正社員以外」とは、常用労働者のうち、「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人などをいう。なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない。

【自己啓発に問題があるとした労働者が挙げている問題点（正社員・正社員以外別）】



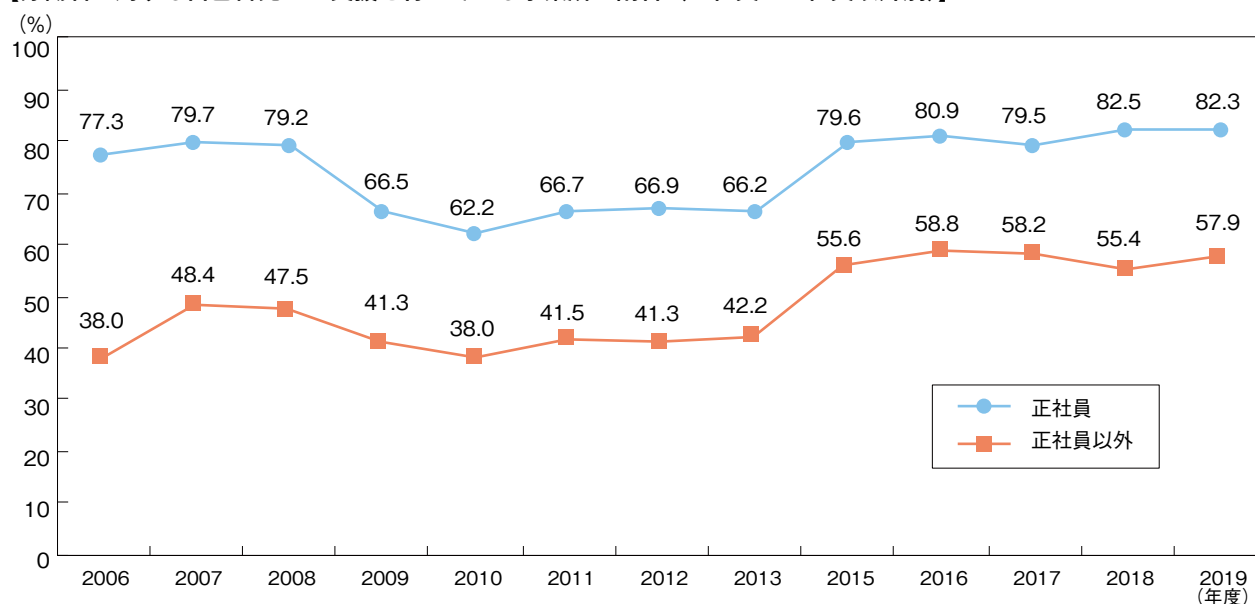
（備考）

- 厚生労働省「能力開発基本調査」（2019年度）より作成。
- 自己啓発とは、労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう（職業に関係ない趣味、娯楽、健康増進のためのスポーツ等は含まない）。
- 「正社員」とは、常用労働者（期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者）のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた社員をいう。「正社員以外」とは、常用労働者のうち、「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人などをいう。なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない。
- 複数回答。

労働者の自己啓発への支援を行っている事業所の割合を正社員・正社員以外別に見ると、正社員と比較して、正社員以外への支援を実施している事業所の割合

は、低い水準にとどまっています（2019年度:正社員82.3%、正社員以外57.9%）。

【労働者に対する自己啓発への支援を行っている事業所の割合（正社員・正社員以外別）】



(備考)

1.厚生労働省「能力開発基本調査」より作成。

2.自己啓発とは、労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう(職業に関係ない趣味、娯楽、健康増進のためのスポーツ等は含まない)。

3.年度は調査実施年度。

4.「正社員」とは、常用労働者(期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者)のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた社員をいう。「正社員以外」とは、常用労働者のうち、「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人などをいう。なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない。

5.2007年度調査以前と2008年度調査以降及び2012年度調査以前と2014年度調査は、設問形式が異なるため、経年比較に当たっては留意が必要。

6.2014年度は調査項目として設定していなかったため、2014年度のデータはなし

6.4. 今後予定されている主な取組

(1) キャリアコンサルティングの推進

- ・企業へのセルフ・キャリアドックの導入支援や、夜間・休日、オンラインを含めた労働者個人がキャリアコンサルティングを利用しやすい環境の整備をさらに推進します。
- ・キャリアコンサルタントの専門性の向上や専門家とのネットワークの促進、企業の人材育成の取組への提案等に向けた専門性の向上を図ります。

(2) 自律的・主体的な学びの支援

- ・IT活用等の企業横断的に求められる基礎的内容を中心とする動画の作成・公開し、オンラインで無料で学べる環境を整備します。
- ・新たに教育訓練休暇制度を導入・適用する企業に対して、人材開発支援助成金による経費等の助成に

より、引き続き同制度の導入促進を図ります。

- ・労働者が実務経験を通じた主体的な能力の向上や学び直しの意欲の維持・向上が可能となるよう、社内公募制やフリーエージェント制等の導入その他の労働者の自発性等を重視した配置制度の普及促進を図ります。

(3) 非正規雇用労働者に対する取組

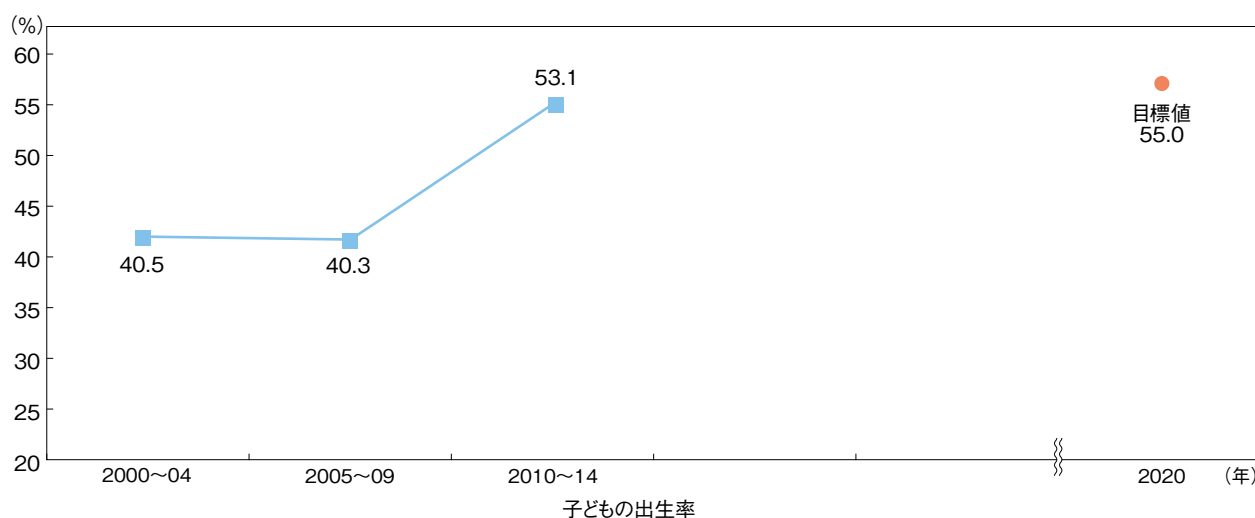
- ・非正規雇用労働者が企業内でキャリアアップできるよう、企業内におけるキャリアコンサルティングの実施とともに、キャリアパスの整備や企業内における訓練の実施、計画的な配置を通じた職業能力の向上を促進します。
- ・非正規雇用労働者等が働きながら訓練を受講しやすいよう、短時間の訓練コースの設定を推進します。

7. 第1子出産前後の女性の継続就業率

7.1. 数値目標の推移と達成状況 [注]

行動指針策定時（2007年12月）	最新値（2010年-2014年）	目標値（2020年）	評価
38.0%（2000年-2004年） ⇒遡及改定値39.8%	53.1%	55%	未達成

注 仕事と生活の調和推進のための行動指針の数値目標に注記はないが、「新成長戦略」において、「2020年度までの平均で、名目3%、実質2%を上回る経済成長を目指す」等としていることを前提としているもの。



(備考)

1. 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」(2016年)より作成。

2. 数値は、当該年間に第1子を出産した女性について、第1子妊娠判明時に就業していた者に占める第1子1歳時にも就業していた者の割合。

目標値55%に対して53.1%（2014）と、1.9ポイント不足し、未達成です。

長期的に4割前後で推移してきたものの、子どもの

出生年が2010～2014年である女性の継続就業率は53.1%となり、同2005～2009年である女性の継続就業率に比べ、約13%と大きく上昇しています。

7.2. これまでの主な取組

(1) 関連法の改正等

【育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成30年法律第76号。以下、「育児・介護休業法」という。）】

- ・2009年6月、パパ・ママ育休プラス等が盛り込まれた改正育児・介護休業法が成立しました。
- ・2016年3月、有期雇用労働者の育児休業取得要件の見直しや育児休業・介護休業等に関するハラスメント防止措置等が盛り込まれた改正育児・介護休業法が成立しました。
- ・2017年3月、育児目的休暇の新設等が盛り込まれた改正育児・介護休業法が成立しました。

【雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律113号。以下、「男女雇用機会均等法」という。）】

- ・2016年3月、妊娠・出産に関するハラスメント防止措置が盛り込まれた改正男女雇用機会均等法が成立しました。

【女性活躍推進法】

- ・2015年8月、女性活躍推進法が成立し、2016年4月、301人以上の労働者を雇用する事業主に対し、①自社の女性の活躍状況の把握・課題分析、②行動計画の策定・届出、③自社の女性活躍に関する情報公表を義務付けました。また、女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主の方への認定（えるぼし認定）が始まりました。
- ・2019年5月、法改正し、2020年6月、常時雇用する労働者数301人以上の事業主については、女性活躍に関する情報公表が強化されるとともに、特例認定制度（プラチナえるぼし）が創設されました。また、2022年4月から、一般事業主行動計画の策定や情報公表の義務が常時雇用する労働者数101人以上の事業主まで拡大されます。

【次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）】

- ・2015年4月、プラチナくるみん（特例）認定制度等が盛り込まれた改正次世代育成支援対策推進法が施行されました。

(2) 具体的な施策

【仕事と家庭の両立支援】

- ・2016年より、各府省が、価格以外の要素を評価する調達（総合評価落札方式・企画競争方式）を行うときは、ワーク・ライフ・バランス等推進企業（女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法、「青少年の雇用の促進等に関する法律」（昭和45年法律第98号。以下、「若者雇用促進法」という。）に基づく認定（えるぼし認定・プラチナえるぼし認定等）の取得企業や女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定した中小企業）を加点評価することとしました。
- ・仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主に対して、助成金（両立支援等助成金）の支給による支援を

行いました。

- ・中小企業が、自社の従業員の円滑な育児休業の取得及び育児休業後の職場復帰を支援するため「育休復帰支援プラン」の普及促進を図るとともに、プランの策定を支援しました。
- ・男性の育児休業の取得促進を行いました。（12.男性の育児休業取得率、13. 6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間 参照）

【女性の継続就業の支援】

- ・男女雇用機会均等法の履行確保とともに、男女労働者間に事実上生じている格差解消のための企業の自主的かつ積極的な取組（ポジティブ・アクション）の促進を図りました。
- ・女性活躍推進法の周知や事業主への一般事業主行動計画の策定支援等を通じて同法の着実な施行を図りました。
- ・大学や公的研究機関を対象として、コーディネーターの配置や、出産・育児等の期間中の研究活動を支える研究支援者の雇用経費の支援等、女性研究者が出産・育児等のライフイベントと研究を両立するための環境整備を行う取組を支援する「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」を実施するとともに、優秀な研究者が出産・育児による研究中断から円滑に復帰できるよう研究奨励金を支給する「特別研究員-RPD」を実施するなど、女性研究者の支援事業を実施しました。
- ・女性医師への支援として、退職した女性医師に対する復職支援や離職防止のための相談窓口の設置、「女性医師バンク」への支援、病院内保育所の運営への支援等を実施しました。

【女性の継続就業に向けた人材育成支援】

- ・育児をしつつ継続就業できる男女労働者を増やすため、育児休業等を取得しても中長期的に処遇の差を取り戻すこと、職務上の経験を積むことが可能となるような人事配置、教育訓練、昇進基準及び人事評価について、職場マネジメントの調査研究及び好事例の提供を行いました。
- ・男女共同参画推進のための学び・キャリア形成支援を実施し、女性がリカレント教育を活用して復職・再就職しやすい環境整備の在り方や、大学等が、男女共同参画センター、産業界、ハローワーク等と連携し、地域の中で女性の学びとキャリア形成・再就職支援を一体的に行う仕組みづくりに関するモデル構築や普及啓発を行いました。

【一般社団法人日本経済団体連合会の取組】

- ・2014年4月に公表した「女性活躍アクション・プラン」に基づき、女性の役員・管理職登用等に関する自主行動計画の策定を会員企業に呼びかけ、公表しました。
- ・「女性の活躍支援・推進に関する企業の取り組み事例集（2013年9月）」「女性の活躍事例集 The most innovative women's practice（2016年10月）」「女性の活躍推進による成果・ビジネスインパクト

の先進事例集（2017年12月）」等による好事例の周知を通じて、女性活躍に向けた取組推進を呼びかけました。

- ・「経営労働政策特別委員会報告」において、多様な人材の活躍に向けた短時間勤務の拡充の必要性、仕事と介護の両立支援施策の一つとしての柔軟な適用を呼びかけました。
- ・働き方改革アクション・プランにおいて、育児・介護と仕事との両立支援策としての短時間勤務の各社の運用状況について共有を図りました。

【日本商工会議所の取組】

- ・中小企業の現場で女性の活躍を推進するための具体的な取組を分かりやすく解説した小冊子「中小企業のための女性活躍推進ハンドブック」を制作しました。
- ・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定を支援する「行動計画策定ツール」を無料提供し、本ツールを通して、中小企業における計画策定を支援しました。

7.3. 結果の分析

数値の背景としては、以下のようなことがあります。

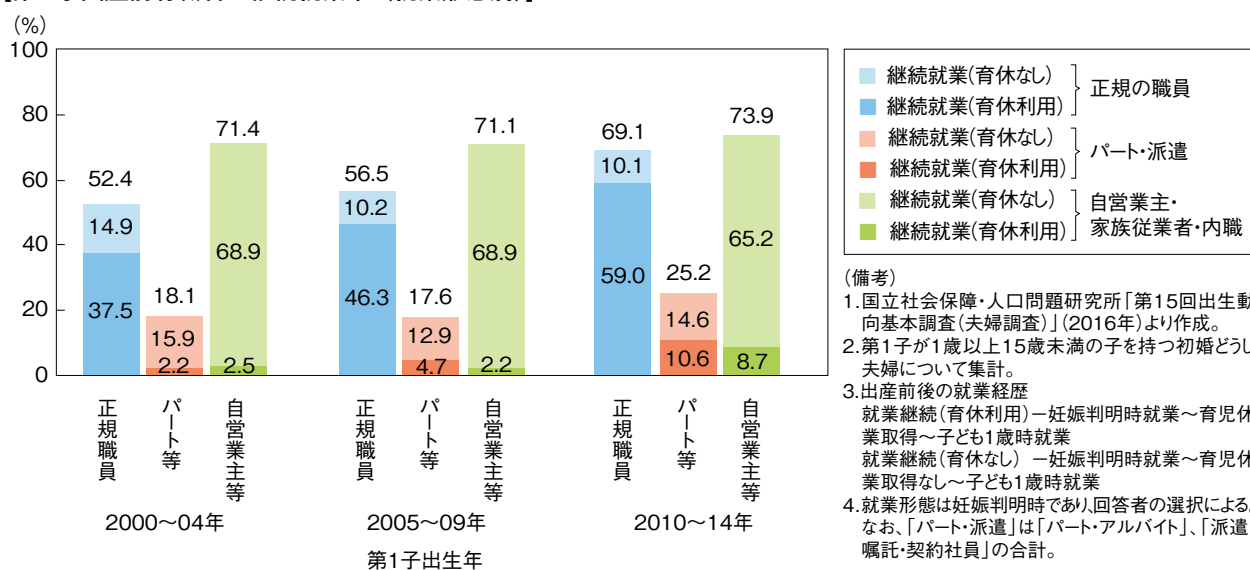
（1）就業形態別

第1子出産前後の女性の就業状況について、正規の職員とパート・派遣等に分けて見ると、正規の職員は就業を継続している者の割合が上昇し、直近で約7割であるのに対し、パート・派遣は就業を継続する者の割合は上昇してはいるものの直近で25.2%となつて

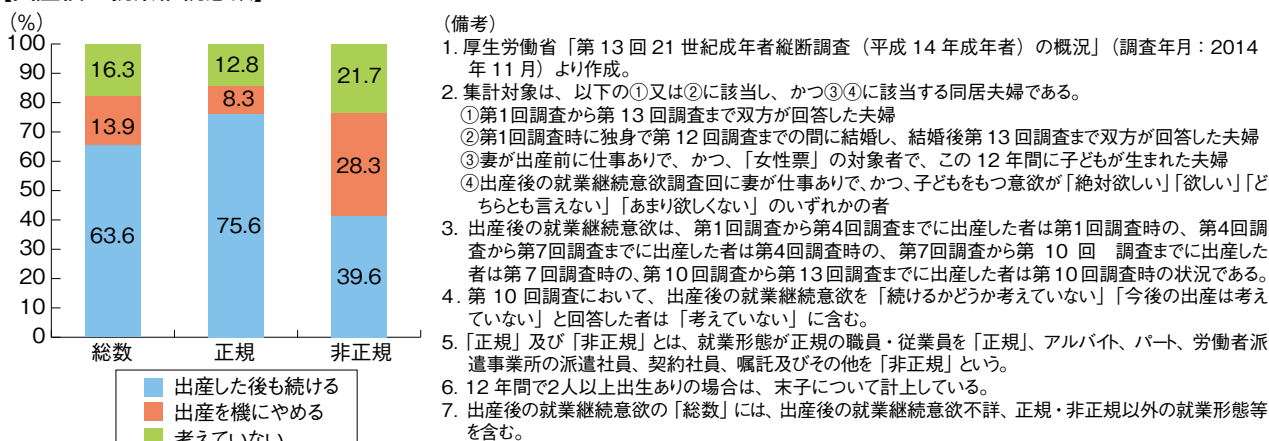
おり、パート・派遣等非正規雇用労働者については、第1子出産を機に退職する女性の割合が依然として高い状況にあります。

出産後の就業継続意欲を見ても、正規は「（現在の仕事を）出産した後も続ける」が75.6%、「出産を機にやめる」が8.3%であるのに対し、非正規は「出産した後も続ける」が39.6%、「出産を機にやめる」が28.3%となっています。

【第1子出産前有職者の継続就業率（就業形態別）】



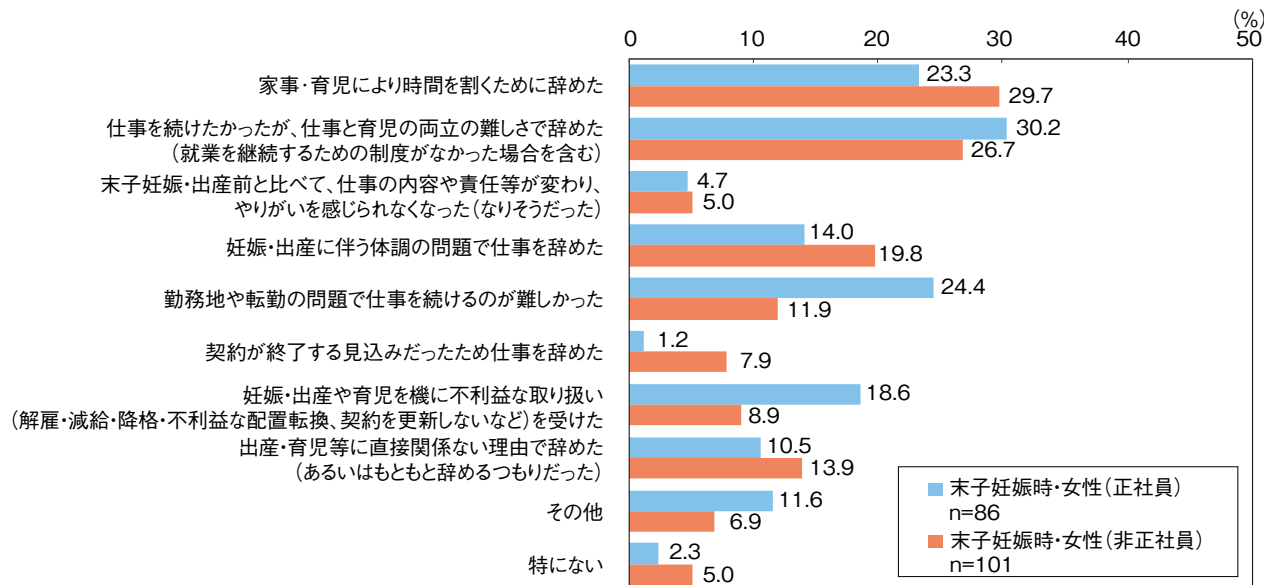
【出産後の就業継続意欲】



(2) 退職理由

末子妊娠時の退職理由を就業形態別に見ると、正社員は「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（就業を継続するための制度がなかった場合を含む）」(30.2%) で次に「勤務地や転勤の問題で仕事を続けるのが難しかった」(24.4%)、非正社員は「家事・育児により時間を割くために辞めた」(29.7%)、次に「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（就業を継続するための制度がなかった場合を含む）」(26.7%) となっています。

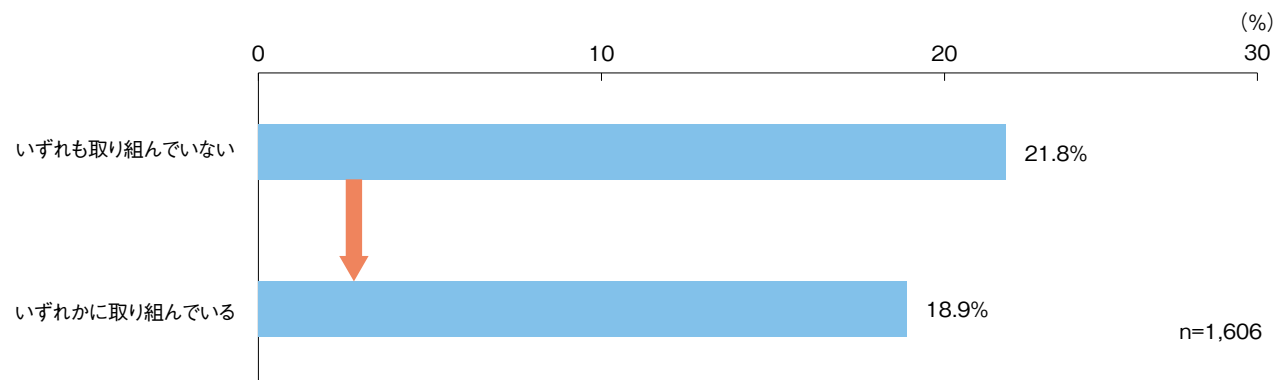
【末子妊娠時の就業形態別末子妊娠・出産時の退職理由】



(備考)

- 厚生労働省「平成30年度 仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査研究事業 報告書 労働者アンケート調査」(三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社委託)より作成。
- 複数回答。
- 就業形態(女性・正社員、女性・非正社員)は末子妊娠時のもの。

【妊娠等を理由とする不利益取扱い経験率】



(備考)

独立行政法人労働政策研究・研修機構「妊娠等を理由とする不利益取扱い及びセクシャルハラスメントに関する実態調査(企業調査、個人調査)」(2016年)

退職理由として、「妊娠・出産や育児を機に不利益な取り扱いを受けた」は、正社員で18.6%、非正社員で8.9%に上ります。業務上の支援や職場研修など、妊娠等を理由とする不利益取扱い防止策に

取り組んでいる事業所の方が、取組を行っていない事業所に比べて、従業員の妊娠等を理由とする不利益取扱い経験率が低くなっています。

7.4. 今後予定されている主な取組

(1) ワーク・ライフ・バランスの実現

- 働き方改革関連法の着実な施行による時間外労働の削減を推進します。
- 新型コロナウイルス感染症の拡大を契機に活用が進んでいるテレワークを推進する等、多様で柔軟な働き方の実現に向けた企業の取組を促進します。
- 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組み(出生時育児休業)の創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置を義務付けること等を内容とする、2021年6月に成立した改正育児・介護休業法の円滑な施行を図り、男性が希望に応じて1か月以上の休業を取得できるようにするとともに、配偶者の出産を控えた男性労働者等に対する育児休業の意義・

目的の周知や、助成金による支援等を実施します。

- 2021年3月に改正された母性健康管理指導事項連絡カードの周知徹底に努め、妊娠中及び出産後の女性労働者に対する適切な母性健康管理の推進を図ります。また、男女雇用機会均等法の着実な施行により、妊娠・出産等に関するハラスメントの防止対策を推進します。

(2) 女性の継続就業の支援

- 女性活躍推進法の着実な施行による企業等の自主的な取組を推進するとともに、2022年4月から義務対象企業が拡大されることから、メール、電話、訪問等により女性活躍の取組を行う中小企業を支援します。
- 職業能力の向上や学び直しなど継続就業に向けた人材育成を実施します。

8. 保育等の子育てサービスを提供している数

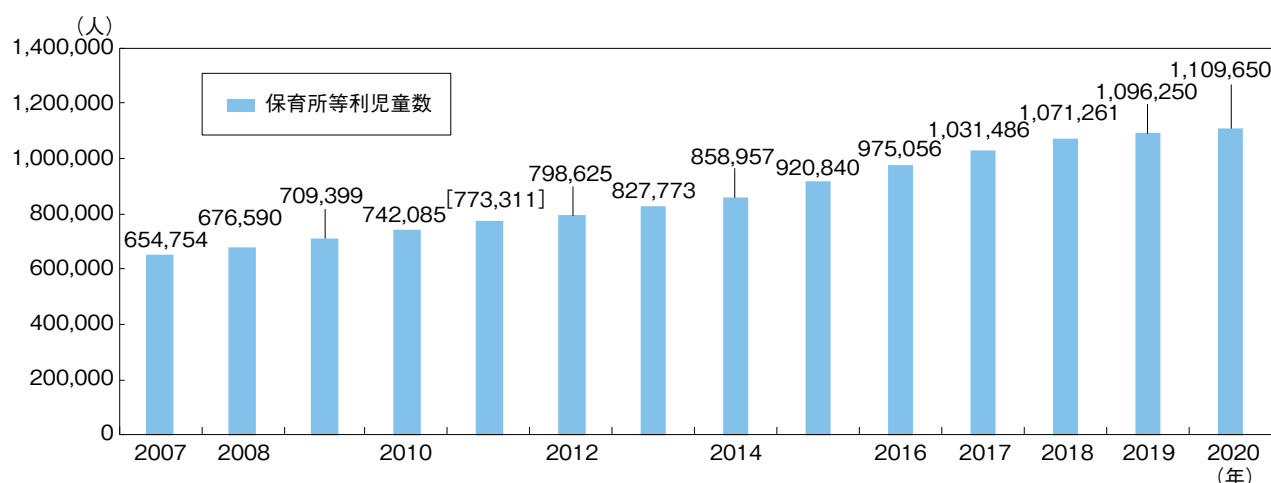
8.1. 数値目標の推移と達成状況

●認可保育所等（3歳未満児）

行動指針改正時（2016年3月）	実績値	目標値（2017年度）	評価
定員数約86万人 (2014年4月1日)	定員数約120万人 (2018年4月1日)	定員数 116万人	達成
〔 利用児童数 約92万人 〕	〔 利用児童数 約111万人 (2020年4月1日) 〕	〔 — 〕	

注 目標値は、2016年3月に改正し、少子化社会対策大綱（2015年3月20日閣議決定）との整合性を取っている。

【3歳未満児の保育所等利用児童数】



(備考)

1. 2007年～2009年は厚生労働省「保育所の状況等について」、2010年～2014年は「保育所関連状況取りまとめ」、2015年以降は「保育所等関連状況取りまとめ」より作成。

2. 各年4月1日現在の数値。

3. 2011年値〔 〕で表示は、東日本大震災の影響によって調査を実施できなかった岩手県、宮城県、福島県の8市町(岩手県陸前高田市・大槌町、宮城県山元町・女川町・南三陸町、福島県浪江町・広野町・富岡町)を除いた数値。

4. 2015年より、同年4月から施行した子ども・子育て支援新制度において新たに位置づけられた特定教育・保育施設(幼保連携型認定こども園、幼稚園型認定こども園、地方裁量型認定こども園)、特定地域型保育事業(小規模保育事業、家庭的保育事業、事業所内保育事業、居宅訪問型保育事業)を含めて調査している。

(参考)

地方公共団体における単独保育の値を含んだ数値は、2017年1,045,579人、2018年1,082,883人、2019年1,106,255人、2020年1,117,661名。

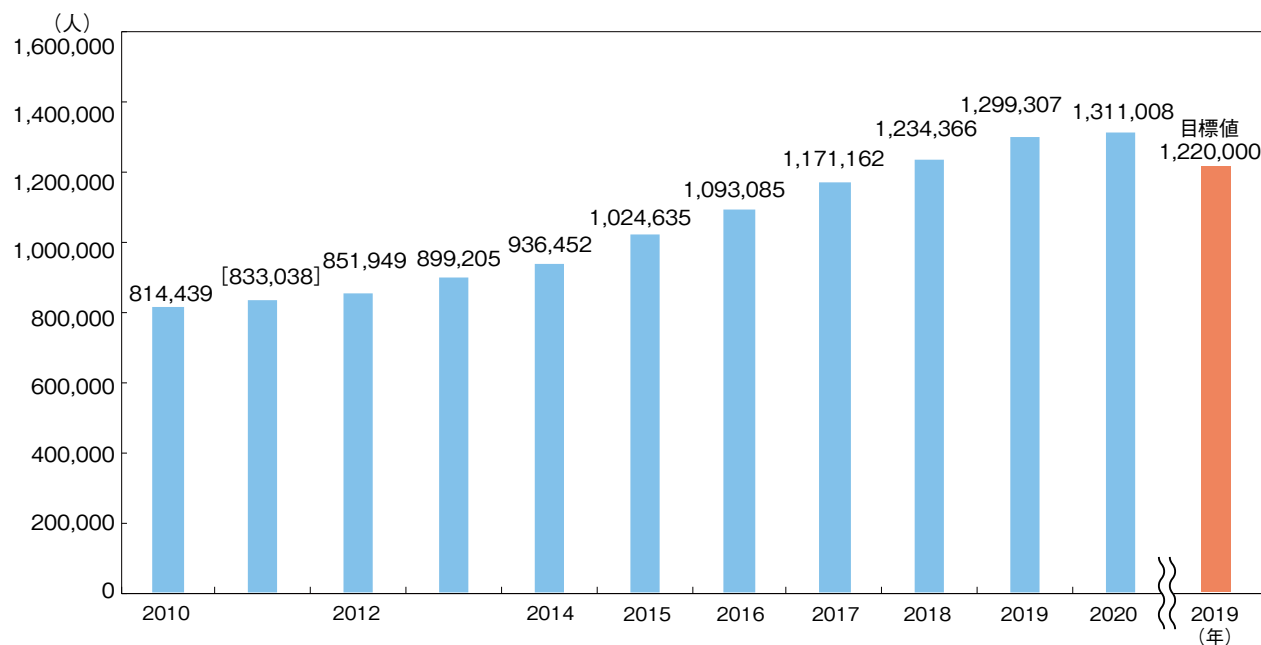
●放課後児童クラブ登録児童数

行動指針改正時（2016年3月）	実績値／最新値（2020年）	目標値（2019年度）	評価
約102万人	約130万人（2019年5月） 約131万人（2020年7月）	122万人	達成

※目標値は、2016年3月に改正し、少子化社会対策大綱（2015年3月20日閣議決定）との整合性を取っている。

※新・放課後子ども総合プラン（2018年9月策定）では、2023年度末までに152万人の受け皿を整備することを目標として掲げている。

【放課後児童クラブ登録児童数】



（備考）

1. 厚生労働省「放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）の実施状況について」より作成。

2. 2020年度のみ7月1日現在の数値。それ以外の年度は5月1日現在の数値。

3. 2011年度の数値（[]表示）は、岩手県及び福島県の12市町村を除く。

4. 「ニッポン一億総活躍プラン」（2016年6月2日閣議決定）においては、放課後児童クラブについて、約122万人分の整備を2018年度末までに実現するための方策を検討することとされている。「新しい経済政策パッケージ」（2017年12月8日閣議決定）においては、放課後児童クラブについて、約122万人分の整備を2018年度末に前倒しすることとされている。

認可保育所等（3歳未満児）の定員数については、2018年4月1日時点で120万人（企業主導型保育所を除く）であり、目標を達成しています。また、3歳未満児の保育所等の利用児童数については2020年4月1日時点で1,109,650人と、女性就業率の上昇と共に年々増加し続けています。

放課後児童クラブの登録児童数については、2019年5月1日時点では1,299,307人であり、数値目標として設定していた122万人（2019年度）を達成しています。その後も、2020年7月1日時点で1,311,008人と、さらに増加しています。

8.2. これまでの主な取組

(1) 認可保育所等

- ・2013年、5か年計画の「待機児童解消加速化プラン」を策定しました。
- ・「子ども・子育て支援新制度」が2015年4月から本格施行され、認定こども園、幼稚園、保育所を通じた共通の給付及び小規模保育等への給付が創設されました。
- ・2016年4月に改正された、「子ども・子育て支援法」（平成24年法律第65号）に基づいて、事業主拠出金制度を拡充し、事業所内保育業務を目的とする施設等の設置者に対する助成及び援助を行う事業（企業主導型保育事業）等を創設しました。
- ・2017年6月、2020年度末までに女性就業率8割に対応できる約32万人分の保育の受け皿の確保により、待機児童の解消に取り組み、安心して子育てと仕事を両立できる社会の実現を目指す「子育て安心プラン」を公表しました。
- ・「子育て安心プラン」に基づき、2018年から、幼稚園においても保育を必要とする2歳児を中心とした受入れを推進しました。また、2020年度からは幼稚園における一時預かり事業において、特別な支援を要する子どもの受入れ単価を創設しました。
- ・2019年、子ども・子育て支援法が改正され、同年10月から、3歳から5歳までの子ども及び0歳から2歳までの住民税非課税世帯の子どもについての幼稚園、保育園、認定こども園等の費用が無償化になりました。
- ・2020年12月、2021年度から2024年度末までの4年間で約14万人の保育の受け皿を整備するほか、①地域の特性に応じた支援、②魅力向上を通じた保育士の確保、③地域のあらゆる子育て資源の活用を柱とする、「新子育て安心プラン」をとりまと

めました。

(2) 放課後児童クラブ

- ・2014年7月、放課後児童クラブについて、2019年度末までに約30万人分を新たに整備（約94万人→約122万人）すること等を目指す「放課後子ども総合プラン」を、厚生労働省と文部科学省が共同して策定しました。
- ・2018年9月、2021年度末までに約25万人分（約122万人→約147万人）の受け皿を整備し待機児童解消を目指すとともに、女性就業率の上昇を踏まえ2023年度末までにさらに約5万人分を整備し、5年間で約30万人分（約122万人→約152万人）の受け皿を整備することを目指す「新・放課後子ども総合プラン」を策定しました。

【一般社団法人日本経済団体連合会の取組】

- ・「待機児童の解消に向けた一層の取組みを求める」（2013年）や毎年公表している「経営労働政策特別委員会報告」において、男女ともに活躍する社会の構築を目指すうえで、安心して子どもを預けられる保育施設等の整備を要望し続けました。

【日本商工会議所の取組】

- ・全国で6商工会議所（仙台、東京、福山、呉、徳島、高知）および5商工会議所連合会（北海道、岩手、埼玉、広島、宮崎）が次世代育成支援対策推進センターとして厚生労働大臣の指定を受け（2020年8月5日現在）、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・申請等に関する相談受付、情報提供などの活動を実施しました。

8.3. 結果の分析

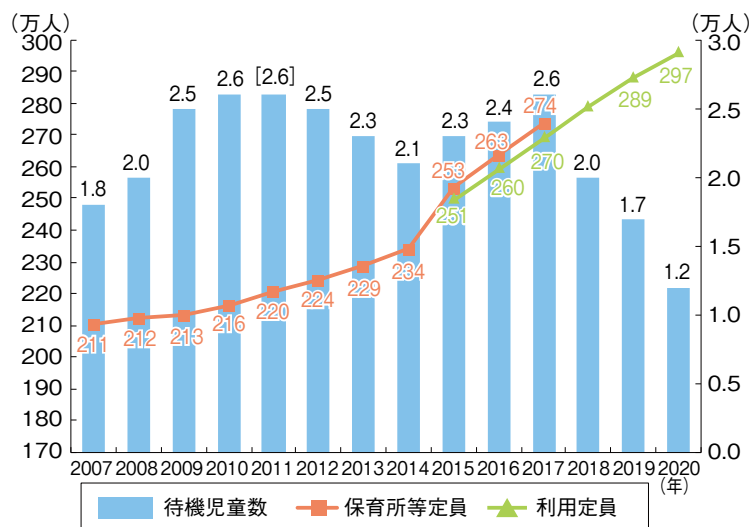
(1) 認可保育所等

「子ども・子育て支援新制度」を着実に実施することにより、保育所等の定員数は年々増加し2020年には297万人になり、利用児童数も増加しています。一方、待機児童数は2017年以降減少傾向にあり、2020年には約1.2万人となっています。

(2) 放課後児童クラブ

クラブ数及び登録児童数は年々増加しています。2015年度より対象児童が「概ね10歳未満」から小学校6年生まで拡大されたことにより、クラブを利用できなかった児童数（待機児童数）は2015年度に増加し、2019年度まで横ばいで推移していましたが、2020年には減少し、15,995人となりました。

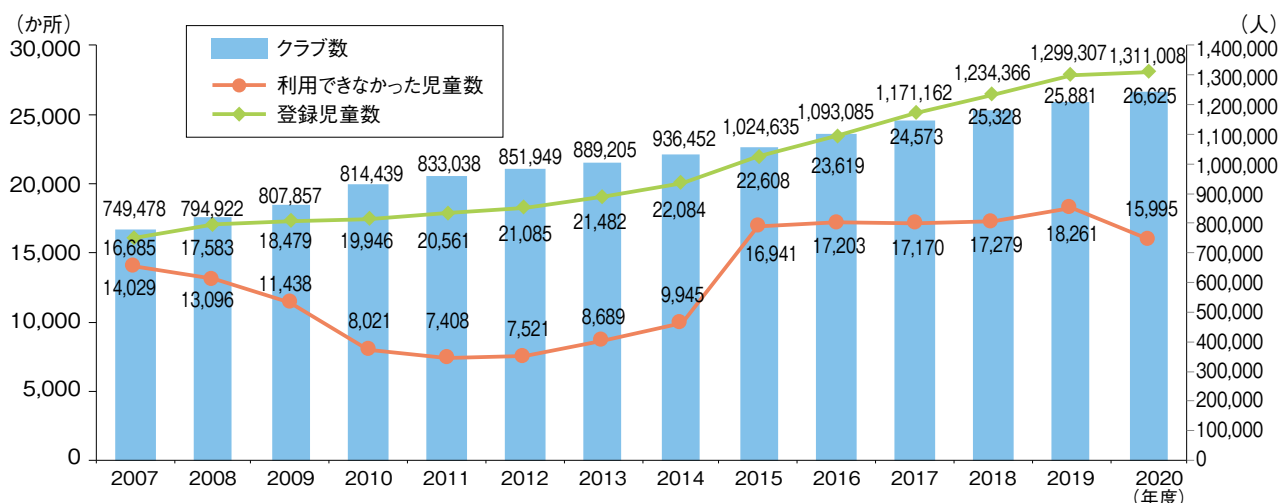
【待機児童数と保育所等定員の推移】



(備考)

- 厚生労働省「保育所等関連状況取りまとめ」より作成。
- 2011年の数値については、東日本大震災の影響によって調査を実施できなかった岩手県、宮城県、福島県の8市町(岩手県陸前高田市・大槌町、宮城県山元町・女川町・南三陸町、福島県浪江町・広野町・富岡町)を除いている。
- 「保育所等定員」について、2015年より、同年4月から施行した子ども・子育て支援新制度において新たに位置づけられた特定教育・保育施設(幼保連携型認定こども園、幼稚園型認定こども園、地方裁量型認定こども園)、特定地域型保育事業(小規模保育事業、家庭的保育事業、事業所内保育事業、居宅訪問型保育事業)の数値も含んでいる。
- 保育所等定員は、2014年以前は、認可定員。2015～17年は赤い線は保育所、小規模保育事業、家庭的保育事業、事業所内保育及び居宅訪問型保育事業の認可定員並びに幼保連携型認定こども園、幼稚園型認定こども園及び地方裁量型認定こども園の利用定員、青い線はすべて利用定員。2018年以降は、保育所、幼保連携型認定こども園、幼稚園型認定こども園、地方裁量型認定こども園、小規模保育事業、家庭的保育事業、事業所内保育事業及び居宅訪問型保育事業の利用定員。

【クラブ数、登録児童数及び利用できなかった児童数の推移】



(備考)

- 厚生労働省「放課後児童健全育成事業(放課後児童クラブ)の実施状況(5月1日現在:令和2年のみ7月1日現在)」(2020年)より。
- 2011年の数値は、東日本大震災の影響で調査を実施できなかった岩手県、福島県の12市町村を除いて集計。

8.4. 今後予定されている主な取組

(1) 認可保育所等

- 2021年度以降の保育の受け皿確保について、必要な者に適切な保育が提供されるよう、第2期市町村子ども・子育て支援事業計画における「量の見込み」の結果等を踏まえ検討するとともに、各地方公共団体の特性に応じたきめ細かな支援を行います。
- 待機児童数の約8割は1・2歳となっていることから、0歳から2歳児が入所する小規模保育事業等地域型保育事業及び企業が柔軟に運営できる企業主導型保育事業を実施するとともに、幼稚園における2歳児等の受け入れ促進を実施します。
- 保育の受け皿拡大を支える保育人材確保のため、業務改善のためのガイドラインの策定、ICTや保育補助者の活用により、保育士の業務負担軽減を図ります。あわせて、保育現場で就業しやすくなるよう、魅力ある職場づくりや保育士の職業の魅力向上とそ

の発信に取り組むとともに、必要な財源の確保や改善努力の見える化と合わせた処遇改善などに取り組めます。

- 企業等による事業所内保育施設の設置を、運営経費及び整備費の一部を支援するなどにより促進します。
- 2020年12月に策定した「新子育て安心プラン」に基づき、2024年度末までの4年間で約14万人分の保育の受け皿の整備を進め、2024年度末までに329.4万人分を確保します。

(2) 放課後児童クラブ

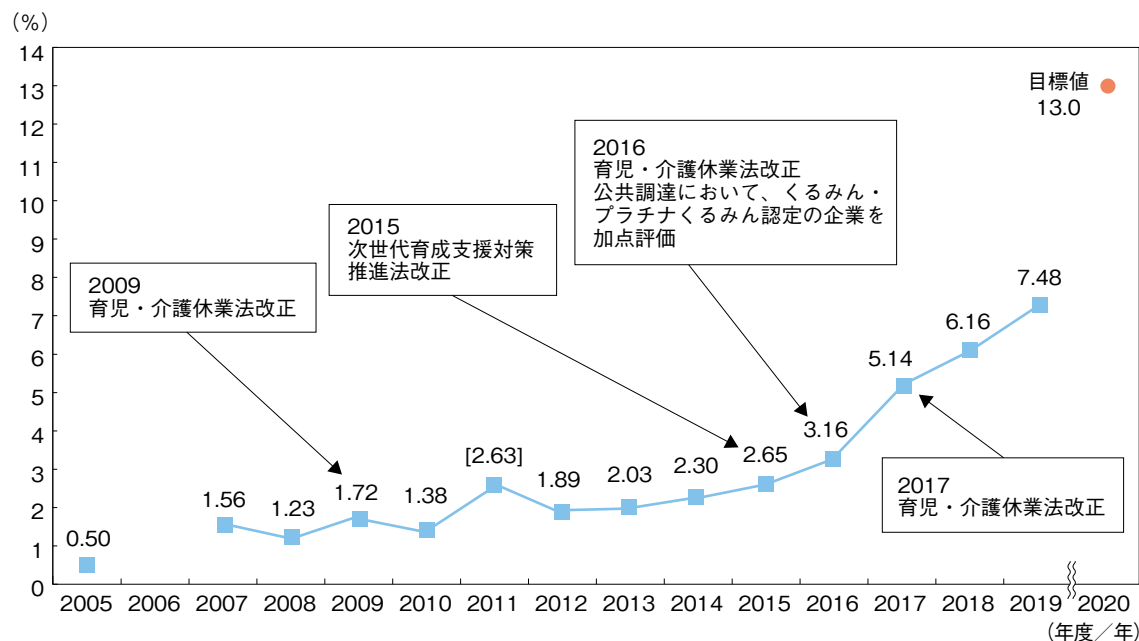
- 「新・放課後子ども総合プラン」に基づき、計画的な整備等を推進し、2023年度末までに約30万人分(約122万人から約152万人分)の受け皿を整備します。

9. 男性の育児休業取得率

9.1. 数値目標の推移と達成状況

行動指針策定時（2007年12月）	最新値（2019年）	目標値（2020年）	評価
0.50%（2005月）	7.48%	13%	未達成

注 仕事と生活の調和推進のための行動指針の数値目標に注記はないが、「新成長戦略」において、「2020年度までの平均で、名目3%、実質2%を上回る経済成長を目指す」等としていることを前提としているもの。



（備考）

- 民間企業の2005年度値は、厚生労働省「女性雇用管理基本調査」より作成（2006年度は、調査対象が異なるため計上していない）。2007年度以降は、厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成。調査対象は、常用雇用者5人以上を雇用している民営事業所。
- 育児休業取得率の算出方法は、調査前年度1年間（2011年度以降調査においては、調査開始前々年10月1日から翌年9月30日までの1年間に配偶者が出産した者のうち、調査年10月1日までに育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む。）の割合。
- 育児休業制度とは、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律に基づき、原則として1歳未満の子を養育する男女労働者の申出により、子を養育するために休業できる制度をいい、労働基準法上の産前産後休業や年次有給休暇、又は事業所独自で規定する配偶者の出産に伴う休暇等を除く。
※有期契約労働者は、次のいずれにも該当すれば育児休業制度の対象となる。
①同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること
②子が1歳6か月になる日の前日までに、労働契約期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと
- 東日本大震災のため、2011年度値は、岩手県、宮城県及び福島県を除く。

策定時から6.98ポイント上がり、上昇傾向にはあるものの、目標値13%に対して7.48%（2019）と、5.52ポイント不足し、未達成です。

9.2. これまでの主な取組

(1) 関連法の改正等

【育児・介護休業法】

- ・2009年6月、パパ・ママ育休プラス等が盛り込まれた改正育児・介護休業法が成立しました。
- ・2016年3月、有期雇用労働者の育児休業取得要件の見直しや育児休業・介護休業等に関するハラスメント防止措置等が盛り込まれた改正育児・介護休業法が成立しました。
- ・2017年3月、育児目的休暇の新設等が盛り込まれた改正育児・介護休業法が成立しました。

【男女雇用機会均等法】

- ・2016年3月、妊娠・出産に関するハラスメント防止措置が盛り込まれた改正男女雇用機会均等法が成立しました。

【次世代育成支援対策推進法】

- ・2015年4月、プラチナくるみん（特例）認定制度等が盛り込まれた改正次世代育成支援対策推進法が施行されました。

(2) 具体的な施策

- ・仕事と家庭の両立支援を一層進め、男女ともに子育てや介護をしながら働き続けられる雇用環境を整備するため、企業において育児・介護休業法に沿った措置等の規定が適切に整備され、制度として定着するよう、同法の周知・徹底を図りました。
- ・男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りに取り組み、その取組によって育児休業等を取得した男性労働者が生じた事業主に助成金（両立支援等助成金）を支給しました。
- ・2010年6月から、積極的に育児を行う男性を応援し、男性の育児休業取得を促進するため「イクメンプロジェクト」を実施しました。具体的には、企業等に対する、表彰の実施による先進的な取組の周知やセミナー開催等の広報による情報発

信等により、男性の仕事と育児の両立の推進を図りました。

- ・より多くの企業が、次世代育成支援対策推進法に基づく認定を目指して取組を行うよう、くるみんマークやプラチナくるみんマークの周知・啓発を図りました。
- ・2016年より、各府省が価格以外の要素を評価する調達（総合評価落札方式・企画競争方式）を行うときは、ワーク・ライフ・バランス等推進企業（女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法、若者雇用促進法に基づく認定（えるばし認定・プラチナえるばし認定等）の取得企業や女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定した中小企業）を加点評価することとしました。

【一般社団法人日本経済団体連合会の取組】

- ・2015年、2016年に男性の育児休業取得促進セミナーを開催し、先進企業の事例紹介や育児休業を取得した男性社員によるパネルディスカッション等を通じて、男性の育児休業取得促進を呼びかけました。

【日本商工会議所の取組】

- ・日本商工会議所および東京商工会議所は、厚生労働省「イクメンプロジェクト」のイクメンサポーターとして、プロジェクトのPR活動や推進に協力しました。

【日本労働組合総連合会の取組】

- ・2020春季生活闘争まとめ（第10回中央執行委員会／2020.7.16）
育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備の取組を進める中で、両立支援制度の点検・改善の取組についての要求に対する回答件数は、2019年は422/835件、2020年は383/902件でした。うち男性の育児休業取得促進が含まれる要求に対する回答件数は、2019年では230/340件、2020年は34/125件でした。

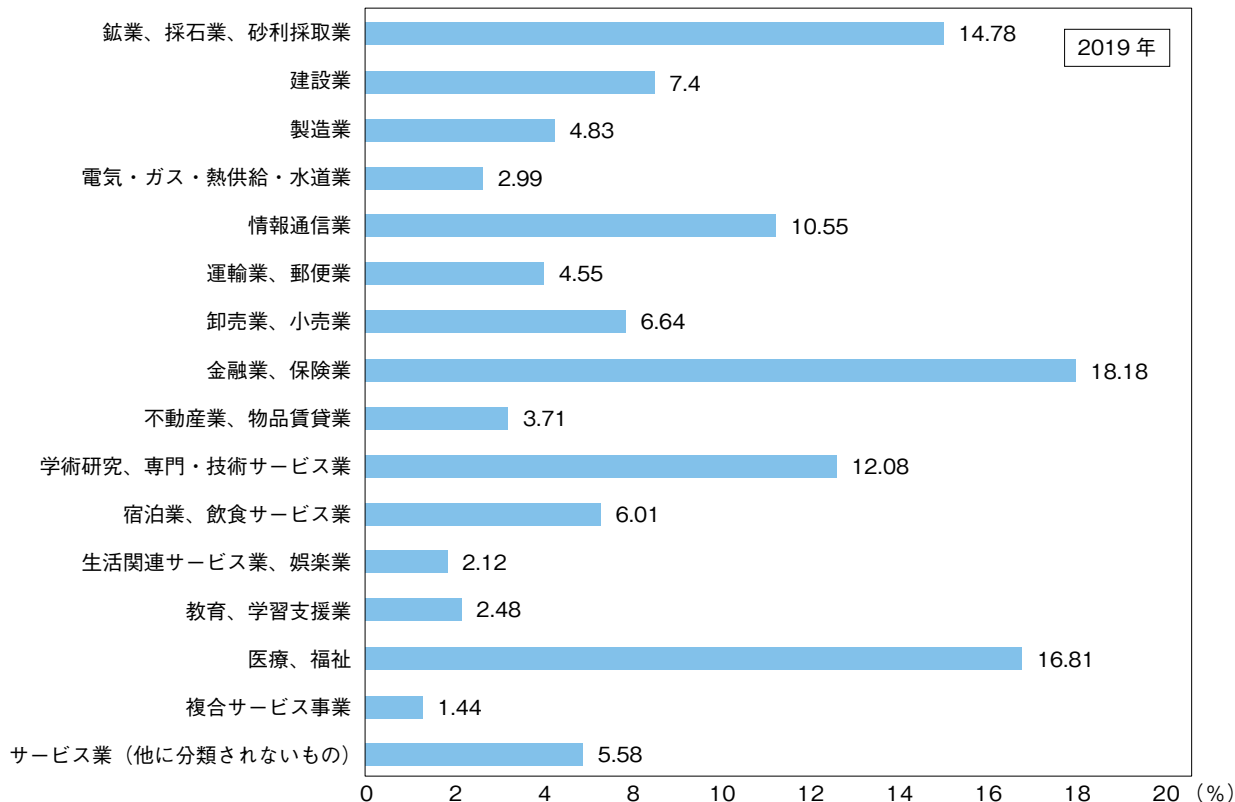
9.3. 結果の分析

(1) 産業別の男性の育児休業取得率

2019年の男性の育児休業取得率を産業別に見ると、取得率の高い産業は「金融業、保険業」(18.18%)、「医療、福祉」(16.81%)、「鉱業、採

石業、砂利採取業」(14.78%)であり、一方で、取得率の低い産業は「複合サービス事業」(1.44%)、「生活関連サービス業、娯楽業」(2.12%)、「教育、学習支援業」(2.48%)となっており、産業によって取得率に差が見られます。

【産業別 男性の育児休業取得率】



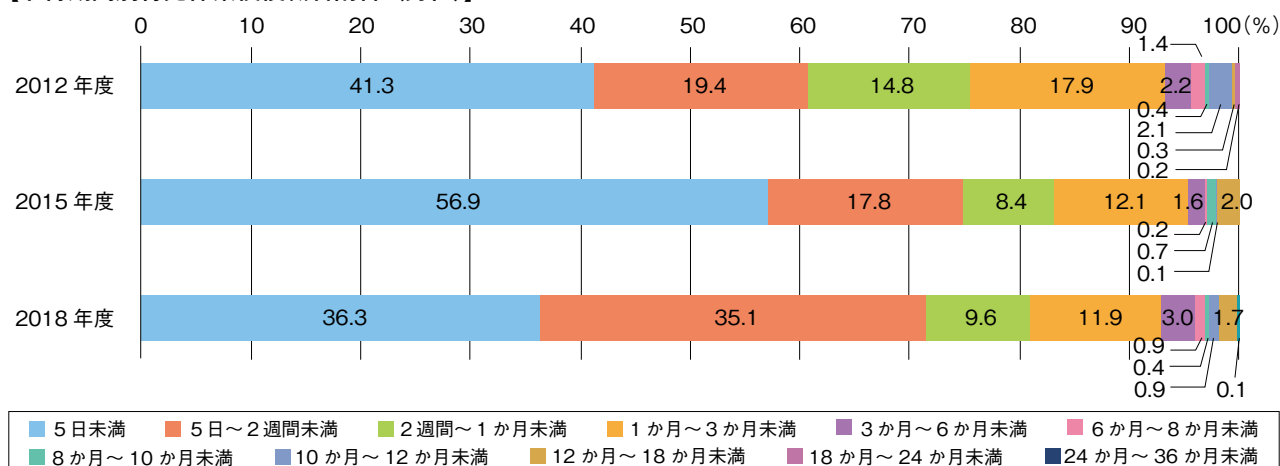
(備考)
厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成。

(2) 男性の育児休業取得期間

2017年4月1日から2018年3月31日までの1年間に育児休業を終了し、復職した男性の育児休業取得期間は、「5日未満」(36.3%)が最も多く、

1か月未満が8割を超えています。3年前と比較すると、5日未満の取得率が20.6ポイント低下し、その分5日～2週間未満の取得率が17.3ポイント上昇しています。

【取得期間別育児休業後復職者割合（男性）】

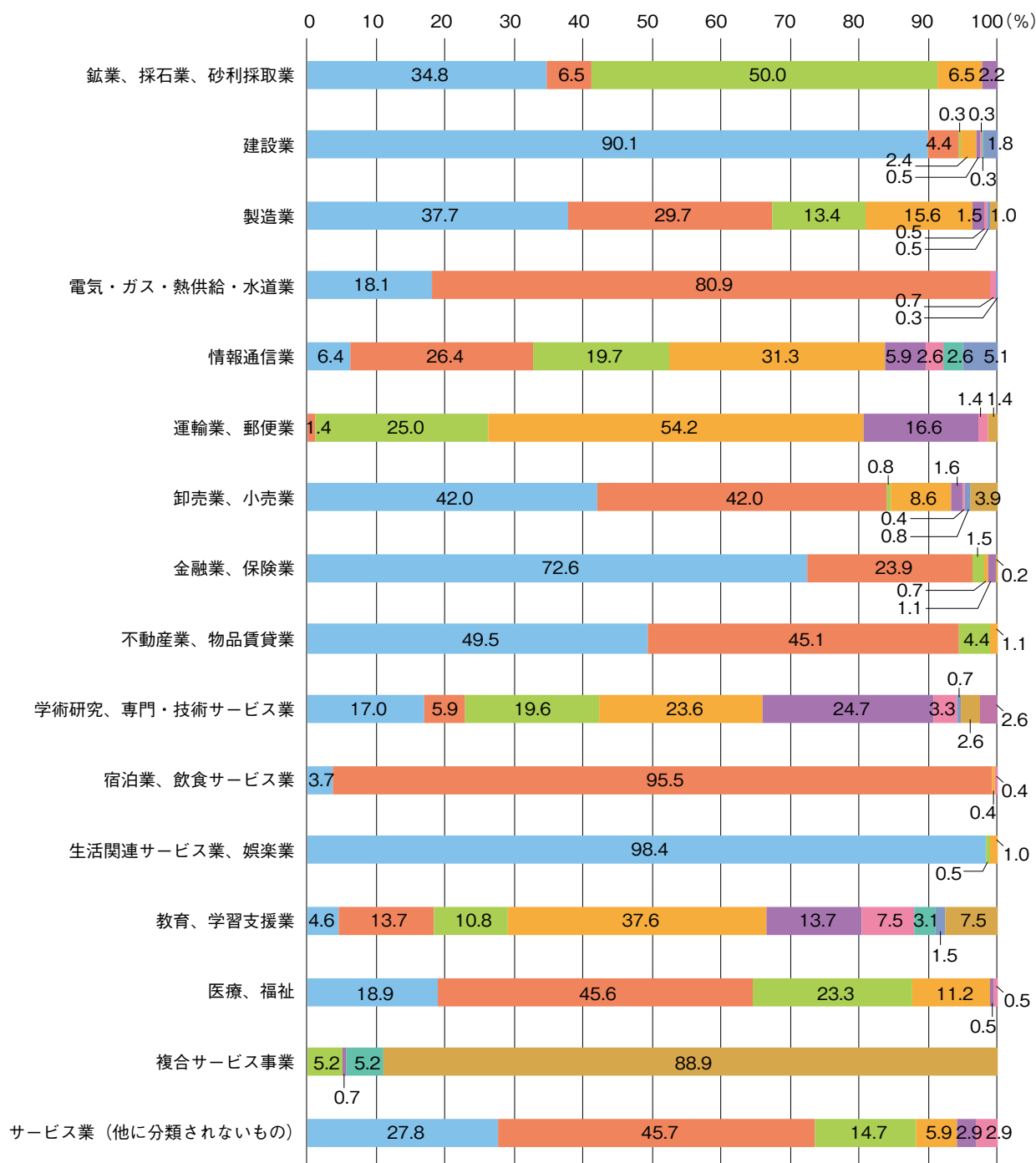


(備考)
1. 厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成。
2. 「育児休業後復職者」は、調査前年度1年間に育児休業を終了し、復職した者をいう。

2018年の育児休業後復職者（男性）の育児休業取得期間を産業別に見ると、1か月以上の取得が「運輸業、郵便業」で73.6%、「教育、学習支援業」で70.9%である一方、5日未満の取得が「生活関連サービス

業、娯楽業」で98.4%、「建設業」で90.1%と9割を超えている産業もあり、産業によって取得期間に差が見られます。

【産業別 取得期間別育児休業後復職者割合（男性）】



（備考）

1. 厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成。
2. 「育児休業後復職者」は、調査前年度1年間に育児休業を終了し、復職した者をいう。

（3）男性の育児を目的とした休暇・休業の取得状況

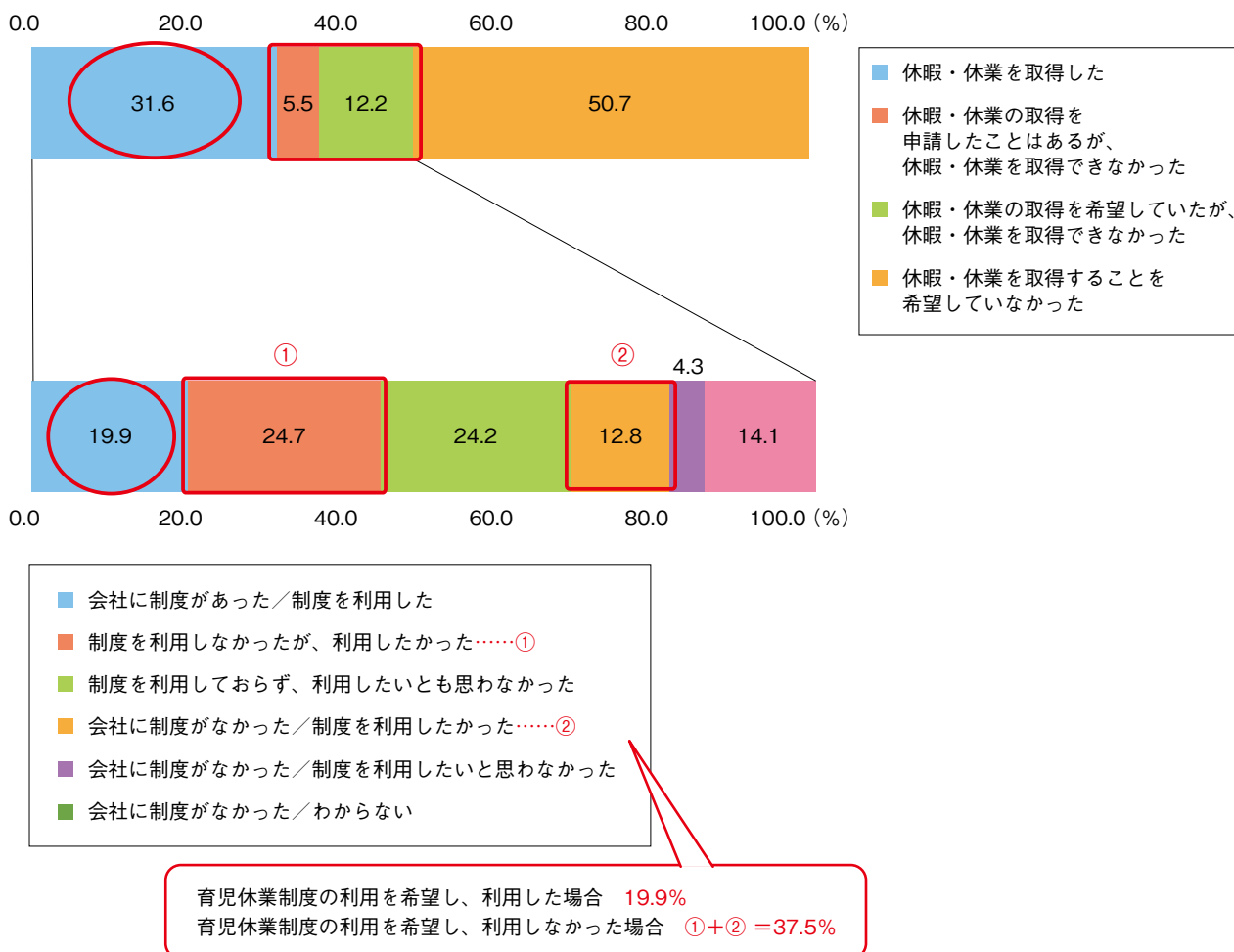
「男性・正社員」が末子の育児のために、なんらかの休暇・休業を取得した割合は31.6%となっています。また、休暇・休業の取得を希望していたが、利用しなかった割合は17.7%となっており、約半数（49.3%）が出産・育児のためになんらかの休暇・休業の取

得を希望しています。

上記の結果において出産・育児のためになんらかの休暇・休業の取得を希望していた者のうち、育児休業制度について利用を希望して利用した割合は19.9%となっている一方、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%となっています。

【男性・正社員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、

男性・正社員が利用した育児休業制度の利用状況及び利用希望】



（備考）

1. 三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング「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報告書」（平成 30 年度）

2. 就業形態は末子妊娠判明時のもの。

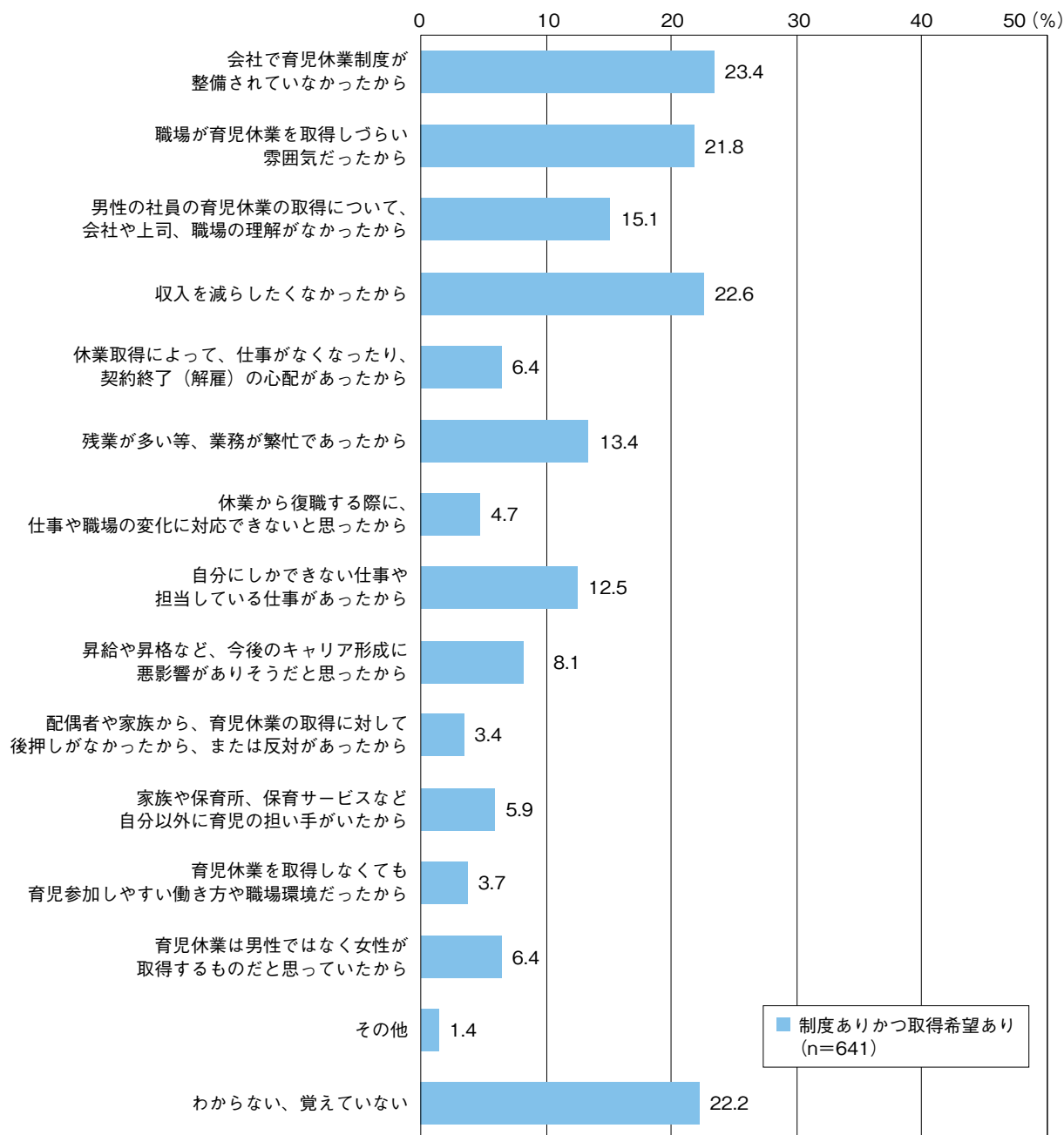
3. 末子の出産・育児を目的として休暇・休業を取得したかについて、「休暇・休業を取得した」「休暇・休業の取得を申請したことがあるが、休暇・休業を取得できなかった」「休暇・休業の取得を希望していたが、休暇・休業を申請しなかった」と回答した者（49.3%）を母数とする。

(4) 男性が育児を目的とする休暇・休業を取得しなかった理由

男性社員が育児を目的とする休暇・休業を取得しなかった理由として、「会社で育児休業制度が整備されていなかったから」(23.4%)、「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから」(21.8%)、「男性

の社員の育児取得について、会社や上司、職場の理解がなかったから」(15.1%)、「残業が多い等、業務が繁忙であったから」(13.4%)が割合が高く、職場の雰囲気や業務の都合といった理由が挙げられています。

【男性・正社員が育児を目的とする休暇・休業を取得しなかった理由】



(備考)

1. 三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング「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報告書」(平成 30 年度)
2. 末子妊娠時・男性(正社員) n=641、複数回答。

【週労働時間60時間以上の就業者の割合(男性・年齢別) ※p.20 I.1.3 図参照】

業務の都合という点に関連して、子育て世代である30～40代の男性の週労働時間60時間以上の就業者

の割合を上記グラフにより見ると、他の年代に比べて高いことが分かります。

9.4. 今後予定されている主な取組

・男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組み（出生時育児休業）の創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置を義務付けること等を内容とする、2021年6月に成立した改正育児・介護休業法の円滑な施行を図り、男性が希望に応じて1か月以上の休業を取得できるようにするとともに、配偶者の出産を控えた男性労働者等に対する育児休業の意義・目的の周知や、助成金による支援等を実施しま

す。

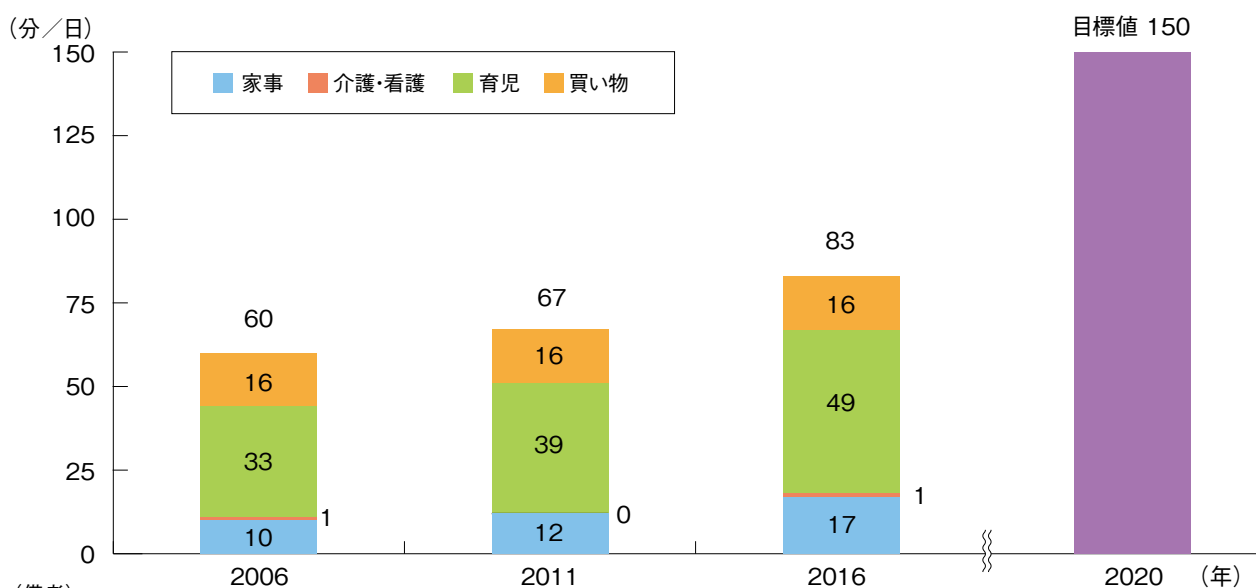
- ・育児等を理由とする男性に対する不利益取扱いや、企業に対する育児休業等に関するハラスメントを防止するための対策等を推進します。
- ・啓発活動や表彰、「イクメンプロジェクト」の推進などを通じて、男性の育児休業取得等に関する社会的な機運の醸成を図ります。
- ・企業における男性社員の育児休業等取得促進のため、くるみん・プラチナくるみん認定制度と公共調達における加点評価の周知を行います。

10. 6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間

10.1. 数値目標の推移と達成状況

行動指針策定時（2007年12月）	最新値（2016年）	目標値（2020年）	評価
1日当たり60分（2006年）	83分	2時間30分	未達成

【6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間（1日当たり）】



（備考）

1. 総務省「社会生活基本調査」より作成。

2. 育児・家事関連時間（太字の値）は、「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計（週全体平均）。

3. 数値は夫婦と子どもの世帯における6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間。

男性が子育てや家事に費やす時間を見ると、6歳未満の子どもをもつ夫の家事・育児関連時間（1日当たり）は、2016年は83分と2006年から23分増加しましたが、低水準で推移しており、目標の2時間30分を下回り、未達成です。

※目標値については、「子ども・子育て応援プラン」（2004年12月24日少子化社会対策会議決定）において、「育児期の男性の育児等の時間が先進国並みに」との目標が掲げられたことを踏まえ、先進各国のうち、最も家事育児関連時間が短いフランス並みになることを目標とし、フランスと同様の2時間30分と設定したものです。

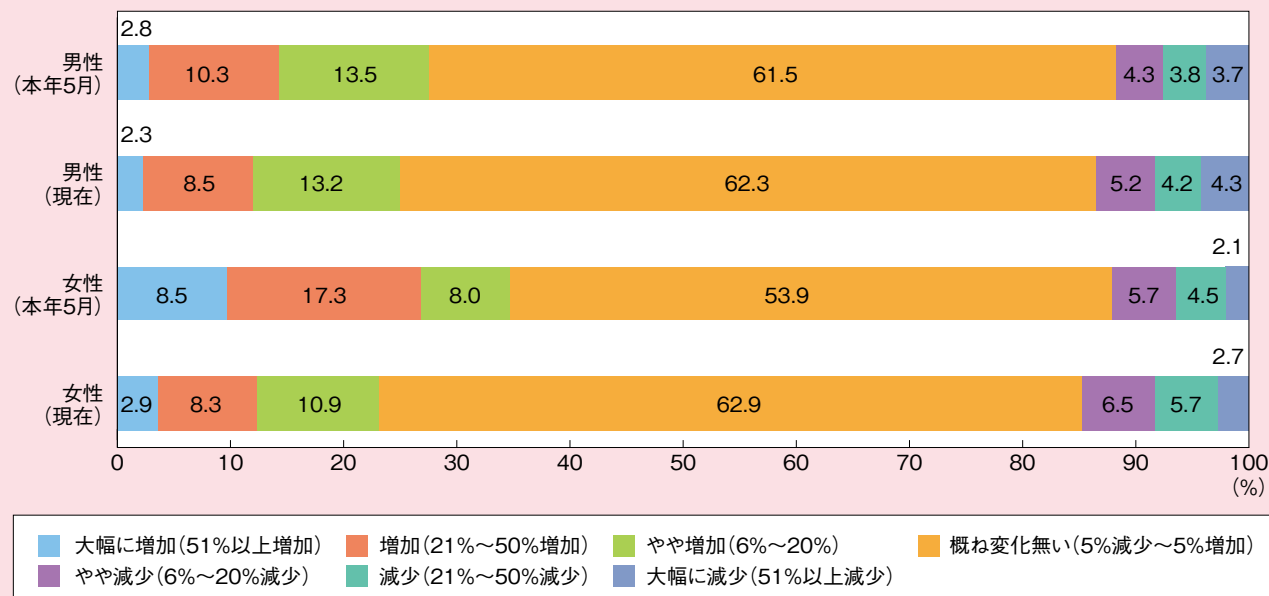
【コロナが与えた影響③】

内閣府が、18歳未満の子を持つ親に行ったアンケート調査では、新型コロナウイルス感染症の影響下において、家事・育児時間が昨年12月（感染症拡大前）から増加したという回答が、第1回調査（2020年5月）では男性は26.6%、女性は33.8%、第2回調査

（2020年12月）では男性は24.0%、女性は22.1%となっています。

このように、感染症対策による働き方の変化等の影響を受けて、男性の家事・育児時間は増加しましたが、同様に女性の家事時間も増加しています。

図 家事・育児時間の変化



（備考）

内閣府「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」(2020年12月)

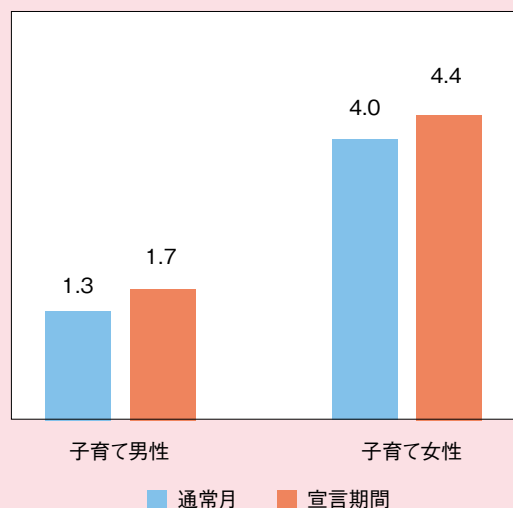
また、NHKと独立行政法人労働政策研究・研修機構による共同調査によると、子育て男性の家事・育児時間が緊急事態宣言期間中に26分増えましたが、調査時（2020年11月）には、コロナ前の水準に戻っていることが報告されています。

また、コロナ禍での失業・離職、休業、労働時間急減といった雇用状況に「変化あり」のグループの方が「家事・育児・介護時間」の増加幅が比較的大きいという結果となりました。

図 平日、1日あたり平均家事・育児・介護時間数の変化（単位：時間）

（コロナ禍での失業・離職、休業、労働時間急減といった変化の有無別）

雇用状況の変化有無別家事・育児・介護時間数の変化（変化なし）



雇用状況の変化有無別家事・育児・介護時間数の変化（変化あり）

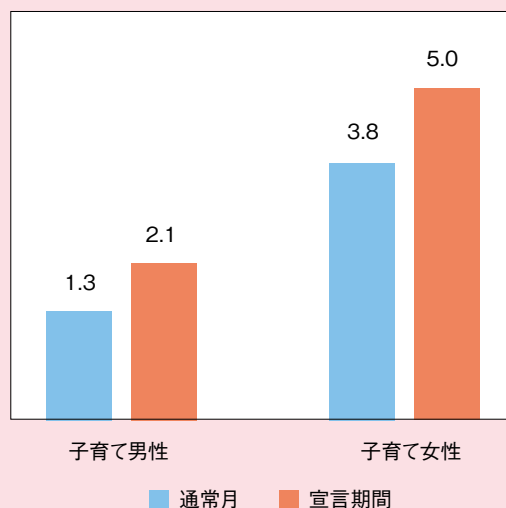


表 子育て男性の、平日、1日あたり平均家事・育児介護時間数の変化

	通常月	宣言期間	現在	宣言期間中の増加幅（分）
全体	1.3	1.7	1.3	26
雇用状況に変化なし	1.3	1.7	1.2	22
雇用状況に変化あり	1.3	2.1	1.5	45

(備考)

NHK・独立行政法人労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルスと雇用・暮らしに関するNHK・JILPT共同調査」(2020年12月)

10.2. これまでの主な取組

- ・男性の家事・育児等の家庭生活への参画について、国民全体の気運の醸成、意識改革を促進することを目的とした広報事業を2016年度より実施しました。2016年には、夫婦間のコミュニケーションツールとなる「夫婦が本音で話せる魔法のシート ○○家作戦会議」を開発・公開し、これを活用したワークショップを開催しました。また、2017年以降、子育て世代の男性の家事・育児等の中で、特に料理への参画促進を目的とした「“おとう飯”始めよう」キャンペーンを実施し、料理に対するハードルを下げることで、料理を通じた家事への参画を促進し、男性の家事・育児への参加時間を拡大する取組を実施しました。
- ・積極的に育児を行う男性を応援し、男性の育児休業取得を促進するため、2010年6月から、育児を積極的にする男性（イクメン）を応援する「イクメンプロジェクト」を実施しています。企業等に対する先進的な取組の周知や、公式サイトやハンドブック作成等による情報発信等により、男性の仕事と育児の両立の推進を図りました。

【一般社団法人日本経済団体連合会の取組】

- ・子育て世代の仕事と育児の両立を支援する観点のほか、多様な人材の活用を進め、効率的で生産性の高い職場の実現を目指し、ワーク・ライフ・バランスの積極的推進を呼びかけています。その活動の一環として、2012～2016年には、企業のワーク・ライフ・バランス施策の推進状況について、重点課題や取組実績を調査し、事例集として公表しました。

【全国知事会の取組】

- ・マイナス1歳からのイクカジ推進事業（佐賀県）（2019年仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポートより再掲）
男女共同参画の推進のためには、男性の家事・育児への参画が非常に重要であり、男性の意識に働きかけを行うには、男性が家庭生活における責任を自覚しやすく、また女性に大きな負担がかかる、妻の妊娠期をきっかけとした施策を展開することが効果的であると考え、妻の妊娠期から男性の積極的な家事や育児への参画を促す「マイナス1歳からのイクカジ推進事業」を2018年度から実施しています。
この事業では、家事に対する男女の考え方・やり方の違いから生じる家事ギャップの解消や男性が育児に参加するメリット等をテーマにしたセミナーを開催したり、男女共同参画の視点を盛り込み夫婦円満

で家事・育児を楽しむコツをまとめた佐賀県版父子手帳の配布等を通じて、男女の役割に関するバイアス（偏見）を解消し、男性が主体的に家事や育児に参画するように取り組んでいます。

これまでの事業の課題としては、セミナー等の参加者は、参加する時点である程度関心を持った人であることから、今後は、全く関心のない「無関心層」や少しだけ関心を持っている「中間層」への浸透ができるよう、プログラム等を工夫して取り組んでいきたいと考えています。

詳細は…

<https://fjq.jp/saga-ikukaji/>

- ・「やまぐちイクメン維新」（山口県）（2016年仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポートより再掲、数値等は当時）

山口県では、「みんなで子育て応援山口県」をキャッチフレーズに、誰もが安心して出産・子育てができる環境づくりを推進するため、「やまぐちイクメン維新」を展開し、地域、企業等と連携して、男性の積極的な家事・育児参加の促進に取り組んでいます。

1 安心して出産・子育てができる環境づくり

①お父さんの育児手帳の配布

早い段階から育児参加への意識を高めてもらうため、各市町の窓口で母子健康手帳と併せて配布しています。妊娠・出産・育児それぞれの段階における父親の役割や妻へのサポート方法等を、イラストを多用して記載するとともに、育児休業制度の紹介や子育てに関する相談窓口も掲載しています。

②イクメンセミナーの開催

父親に育児の楽しさや大切さを知ってもらい、育児参加のきっかけとするため、子育て支援団体と協働して開催しています。絵本の読み聞かせや、おもちゃ遊びなど子どもと父親が楽しめ、セミナー後も実践しやすい内容にしています。

③知事とイクメンパパの料理教室の開催

父親の家事・育児参加の気運を盛り上げるため、家庭でも簡単に作れる、お父さんのため料理教室を開催しています。多くの父親やその御家族と一緒に、知事も家族で参加して、みんなで料理に挑戦しました。

④イクメン応援表彰積極的に家事や育児を行う「イクメン」を表彰し、その取組を広く紹介しています。最優秀賞、優秀賞、特別賞など、これまでに13名を表彰しています。

<http://www.pref.yamaguchi.lg.jp/cms/a13300/ikumen/toppage.html>

2 就業環境の整備

①やまぐちイクメン応援企業宣言制度

2014年度に創設した男性従業員の育児参加等の取組推進を宣言する事業者を応援する制度です。県ホームページ等でその取組を広く紹介するとともに、優良企業表彰を行うなど、企業と連携した子育て気運の醸成を図っています。

<http://www.pref.yamaguchi.lg.jp/cms/a15900/ikumen2014/ikumenkigyoun.html>

②イクメンパパ子育て応援奨励金制度

男性の育児参加を促進するため、やまぐちイクメン応援企業（従業員300人以下）の男性従業員が1日以上の子育休を取得した場合を対象とする制度を2015年度に創設しています。

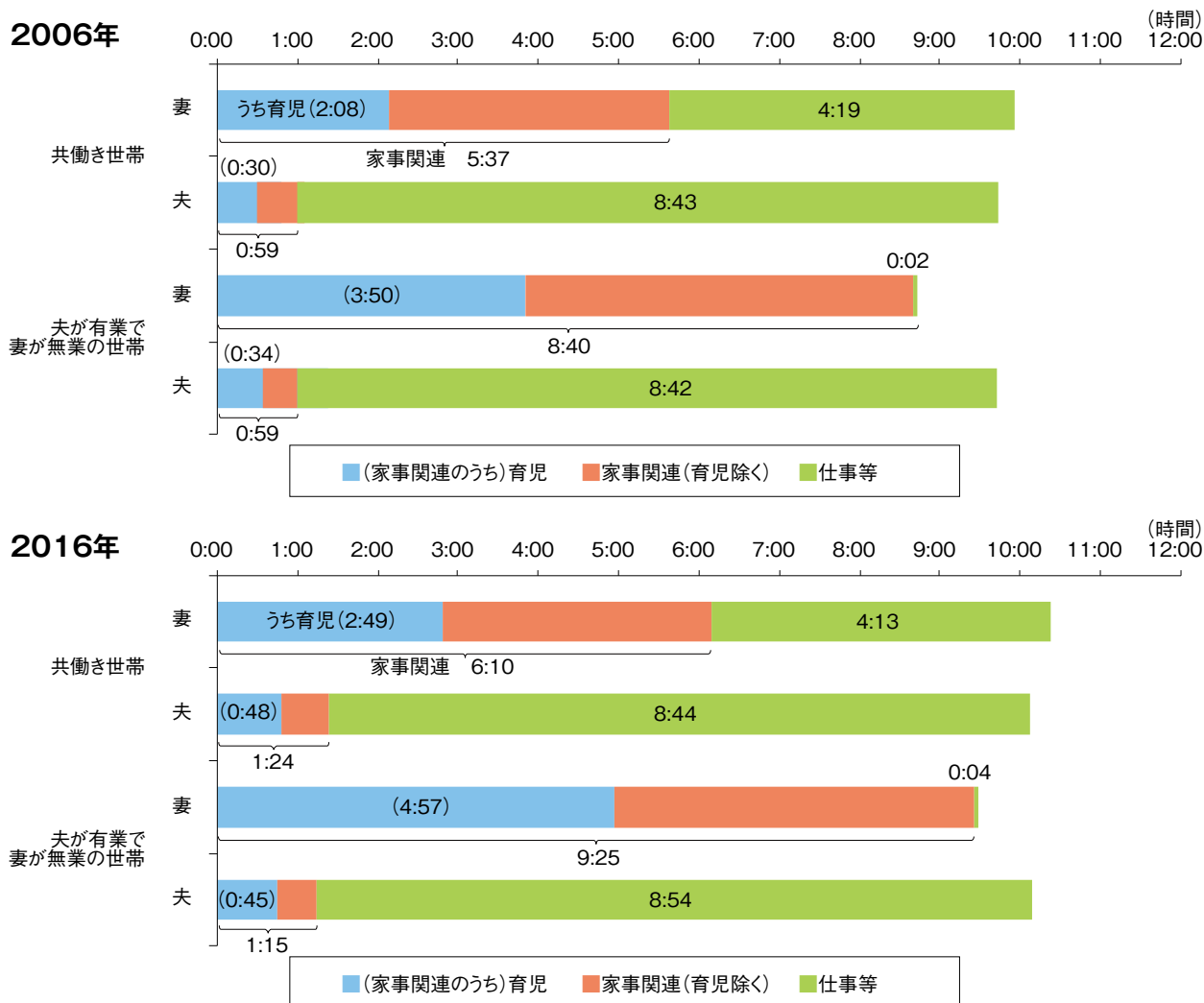
10.3. 結果の分析

(1) 世帯の種類別の状況

世帯の種類別に見ると、2006年の調査では、妻が無業の世帯、共働き世帯ともに59分となっており、妻の就業形態に関わらず、男性が家事・育児に費やす時

間は少なくなっています。また、2016年の調査では、妻が無業の世帯においては75分、共働き世帯においては84分となっており、増加幅は共働き世帯の方がやや大きくなっていますが、依然として低調にとどまっています。

【6歳未満の子どもをもつ妻・夫の家事関連（うち育児）時間、仕事等時間（週全体平均）】



(備考)

1. 総務省「社会生活基本調査」(2016年)より作成。

2. 数値は夫婦と子供の世帯における6歳未満の子どもを持つ妻・夫の1日当たりの家事関連(うち育児)時間と仕事等時間(週全体平均)。

※家事関連時間…「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計時間。 仕事等時間…「仕事」、「学業」、「通勤・通学時間」の合計時間。

(2) 夫の就業時間数との関連

男性の家事・育児への参画が進まない理由として、子育て世代の男性の長時間労働が指摘されています。

実際、30代、40代の男性の長時間労働の割合は、他の年代に比べ、高くなっています。

【週労働時間60時間以上の就業者の割合（男性・年齢別）※p.20 I.1.3 図参照】

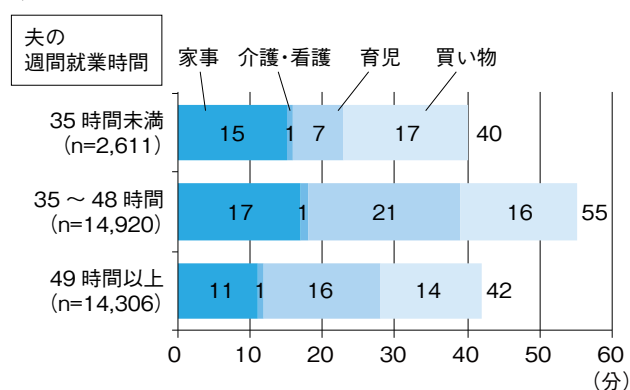
夫の週間就業時間別に1日当たりの行動時間を見ると、週間就業時間が49時間以上では、35～49時間未満の場合と比較して、育児を含む家事関連時間が短い傾向が見られます。その一方で、週間就業時間が49時間以上よりも、週間就業時間が35時間未満の方が、さらに家事・育児関連時間が短くなる傾向が見ら

れます。

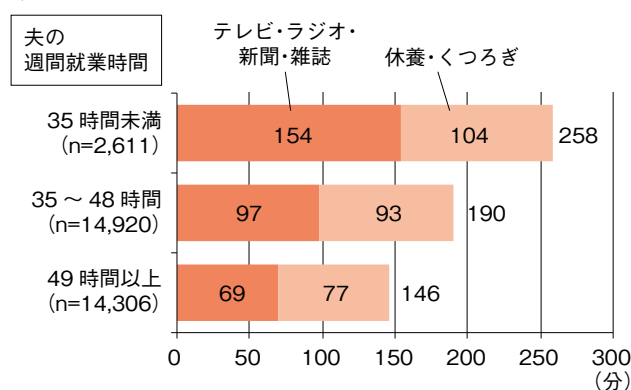
また、「テレビ・ラジオ・新聞・雑誌」を含む休養等自由時間活動や「趣味・娯楽」を含む積極的自由時間活動については、週間就業時間が短いほど、行動時間が長くなる傾向が見られます。

【夫の週間就業時間別にみた1日当たりの行動時間（総平均時間）】

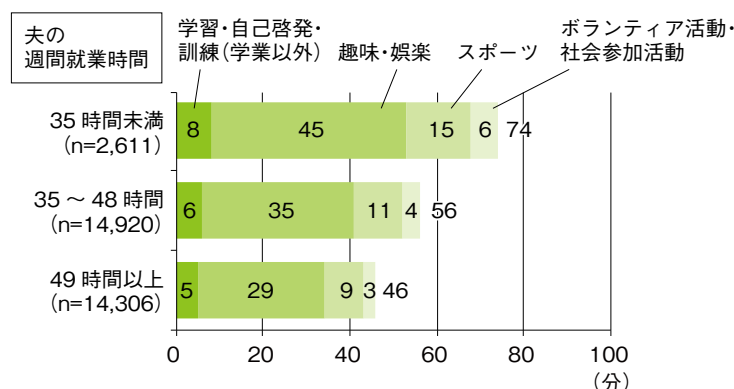
◆家事・育児関連



◆休養等自由時間活動



◆積極的自由時間活動



（備考）

1. 総務省「社会生活基本調査」（2016年）より作成。

2. 数値は夫婦と子供の世帯における有業の夫の1日当たりの行動時間（週全体平均）。

※子どもは、年齢にかかわらず未婚の者が対象。

※行動の区分について

・家事・育児関連……「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」

・休養等自由時間活動……「テレビ・ラジオ・新聞・雑誌」、「休養・くつろぎ」

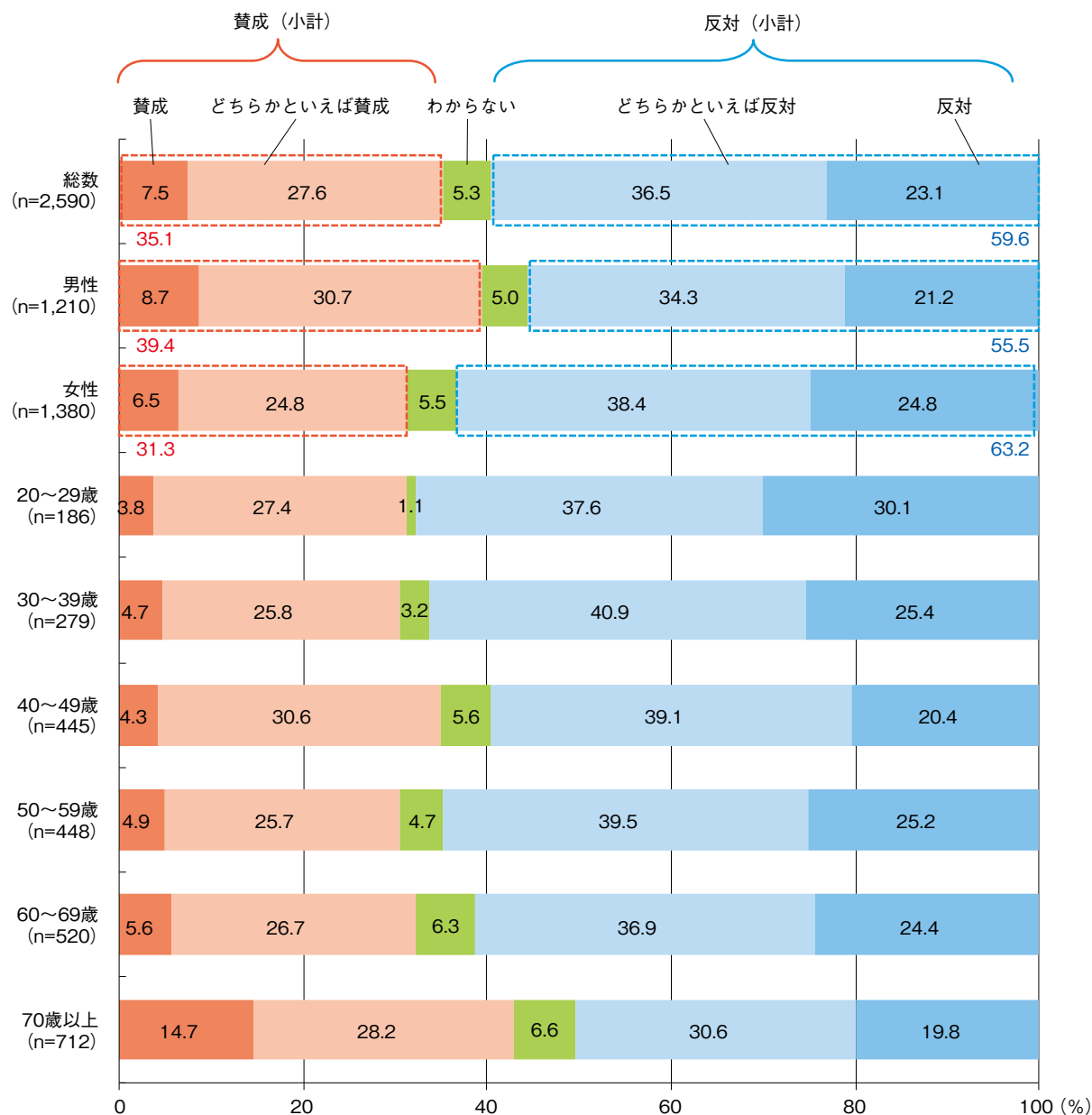
・積極的自由時間活動……「学習・自己啓発・訓練（学業以外）」、「趣味・娯楽」、「スポーツ」「ボランティア活動・社会参加活動」

(3) 性別役割分担意識の影響

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」との考え方、いわゆる固定的性別役割分担意識については、夫婦の実際の役割分担と関連していると考えられ

ます。1979年に調査を始めて以来、長期的には「賛成」が減少傾向、「反対」が増加傾向となっていますが、依然として、どの世代においても「賛成」が3割を超えています。

【「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に対する意識】



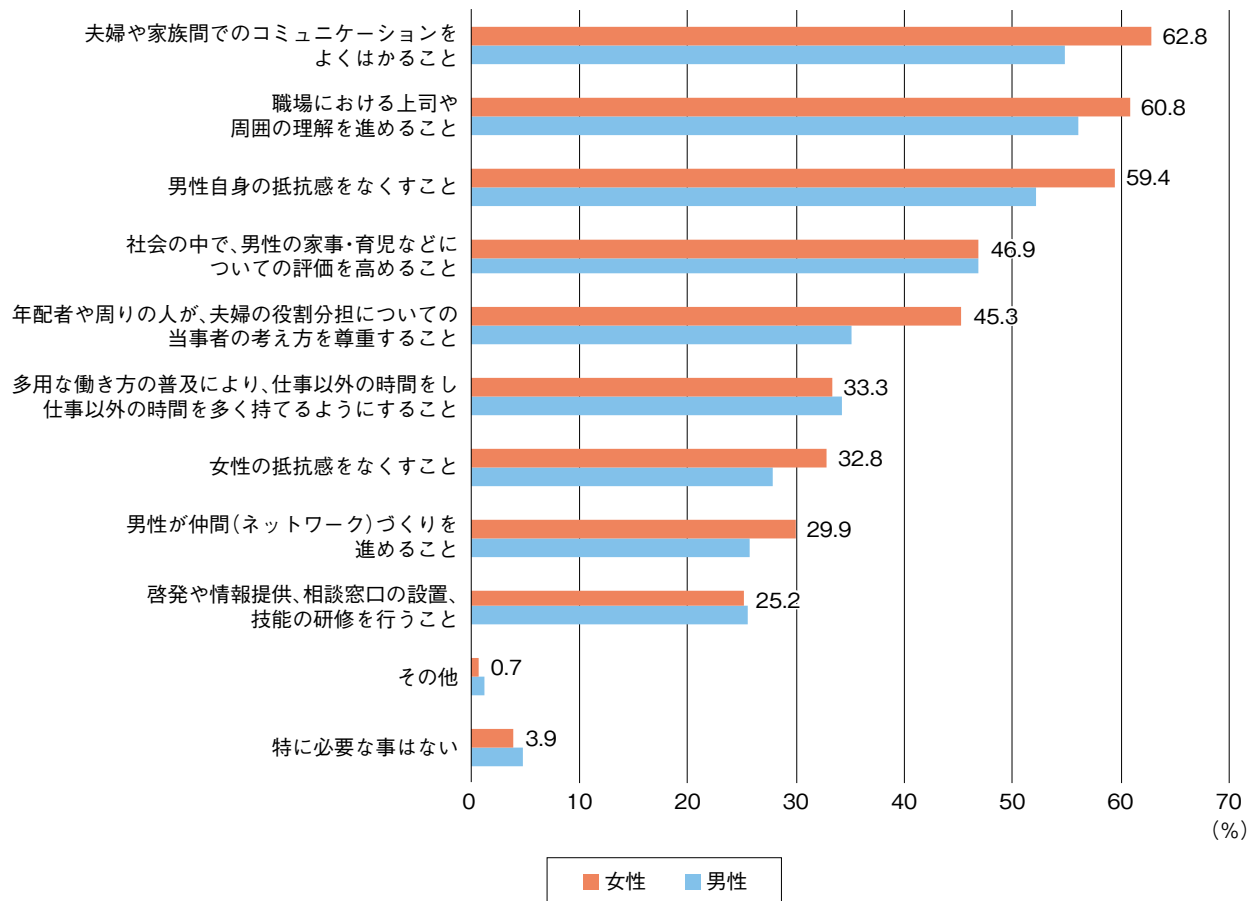
(備考)
内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(2019年9月調査)より作成。

（4）男性が家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加するために必要なこと

男性が家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加するためにはどのようなことが必要と思うかを聞いたところ、男女ともに「夫婦や家族間でのコミュニ

ケーションを図る事」が最も多く、次いで「職場における上司や周囲の理解を進めること」「男性自身の抵抗感をなくすこと」という順となり、回答は男女ともに同様の傾向が見られました。

【男性が家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加するために必要なこと】



(備考)
内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(2019年9月調査)より作成。

10.4. 今後予定されている主な取組

・男性の育児休業取得促進事業(イクメンプロジェクト)において、男性の育児と仕事の両立を推進する企業を推進する「イクメン企業アワード」を実施するほか、自らも仕事と生活を充実させている男女管理職を表彰する「イクボスアワード」等を実施し、

社会的気運の醸成を図ります。

・男性が、妊娠・出産の不安と喜びを妻と分かち合うパートナーとしての意識を高めていけるよう、両親共に参加しやすい日時設定やオンラインでの開催など、両親学級等の充実等により、父親になる男性を妊娠期から側面支援します。

【コロナの与えた影響④】

これまで、日本の雇用慣行下ではテレワークの導入がなかなか進みませんでしたが、内閣府政策統括官（経済社会システム担当）が実施した「第2回 新型コロナウイルス感染症の影響下における生活の意識・行動の変化に関する調査」（2020年12月24日公表。以下「内閣府調査」という。）によると、緊急事態宣言下の2020年5月時点で、全国で27.7%、東京23区に限ると48.4%の就業者がテレワークを実施するなど、コロナを契機にテレワークは一定程度進んでいます。

2020年12月時点では、就業者全体の約4割がテレワークを希望しており、テレワーク実施者ほど継続希望が高いことが分かっています。

産業別に見ると、医療、福祉、保育関係のほか、対人サービス、小売業など女性の就業者割合が高い産業ではテレワークの実施率が低く、コロナ前後での実施率にも大きな変動は見られません。

内閣府男女共同参画局「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会」（以下「研究会」という。）の構成員による個別企業の分析では、在宅勤務は子育て、治療との両立に効果的であること、生産性の向上や長時間労働の抑制、ストレスの軽減にも一定の効果があること、上司が積極的に活用することが重要であることなどが明らかとなっています。

独立行政法人労働政策研究・研修機構が、コロナ

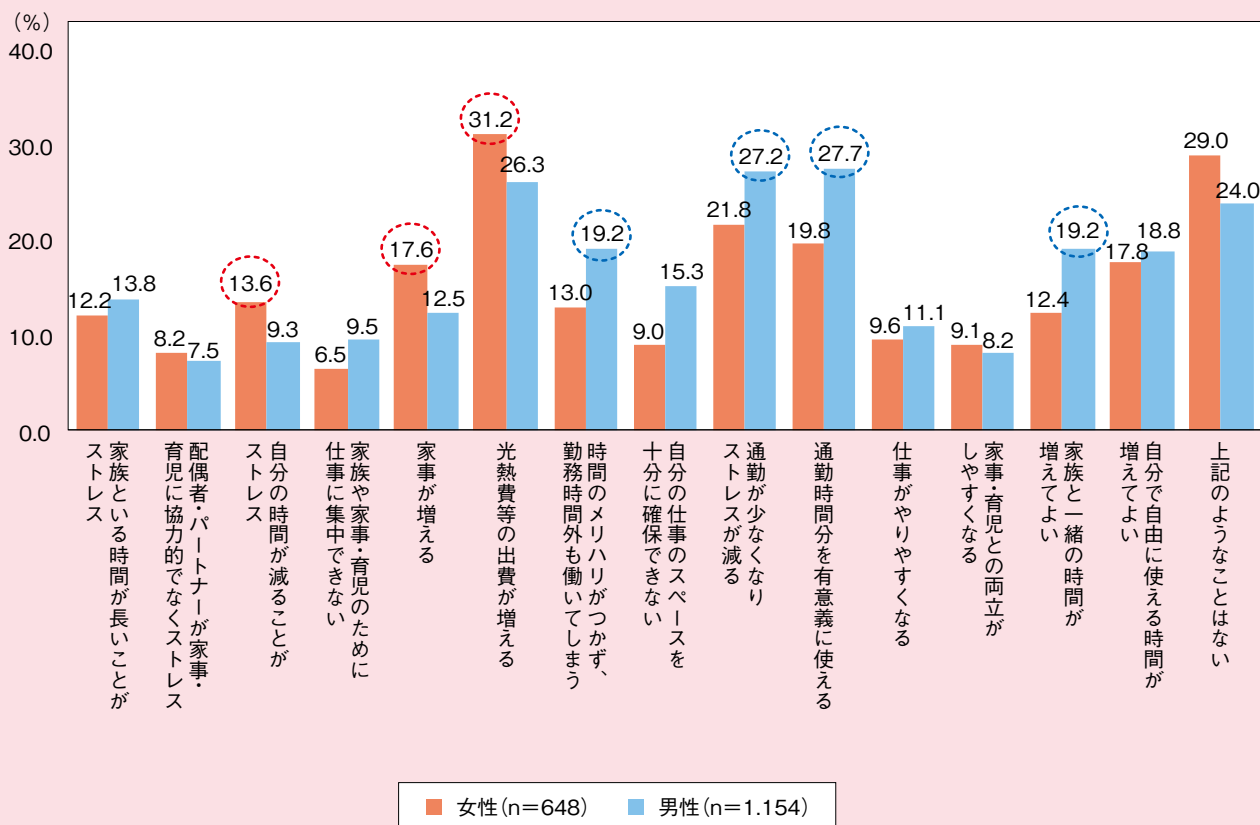
前の通常月、2020年5月第2週、7月第5週におけるテレワークの実施状況を調査したところ、女性、非正規雇用労働者、低所得者のテレワーク比率は5月にいったん増加したものの、7月にはほぼコロナ前の水準に戻っていたという状況が明らかになっています。

また、内閣府調査によると、2020年5月にテレワークを実施していた人について、同年12月の時点では、テレワークの実施頻度が減少した人が25.4%、テレワークを中止した人が29.3%となっています。テレワーク実施頻度の減少や中止の理由としては、職場のテレワーク実施方針の変化を挙げた人が44.8%と最も多い結果となりました。一方で、同年5月にテレワークを実施していたが12月にテレワークを中止した人のうちの65.8%、5月、12月ともテレワークを実施していない人のうち17.8%がテレワークの実施を希望しているとの結果が明らかになっています。

内閣府男女共同参画局が実施した「令和2年度「男女共同参画の視点からの新型コロナウイルス感染症拡大の影響等に関する調査」」によると、テレワークについて、女性就業者の方が家事の増加、自分の時間の減少等のマイナス要素をあげる割合が高く、男性就業者の方が通勤負担の軽減等のプラス要素をあげる割合が高いという結果が出ており、テレワークの受け止めについて男女間に差があることが明らかになっています（図 仕事の状況とコロナによる影響（テレワークのメリット・デメリット））。

【図 仕事の状況とコロナによる影響（テレワークのメリット・デメリット）】

テレワークを経験して感じたこと（有業者のテレワーク経験男女比較）



（備考）

内閣府男女共同参画局「令和2年度「男女共同参画の視点からの新型コロナウイルス感染症拡大の影響等に関する調査」」

また、今後のテレワーク実施意向について、子育て世帯は今後もテレワークを続けたいという割合が高くなっています。正規雇用労働者と非正規雇用労働者の女性について比較すると、前者はテレワークに積極的、後者は消極的な割合が高いことが分かっています。

研究会における日本労働組合総連合会からのヒアリングでは、テレワークに伴う労働負担の増大に対する懸念や、テレワーク下での男性の家事・育児の参画の促進の必要性などが指摘されました。

テレワークは、柔軟な働き方の推進という観点から有効に活用していくことが期待されます。内閣府調査からは、緊急事態宣言中は一定程度テレワークの実施が進んだものの、宣言解除後、実施頻度が減少したり中止になるという動きも見られますが、コロナ下で進んだ傾向を後戻りさせないことが重要です。テレワークの活用が広がったことにより、これまで時短勤務であった子育て中の女性がフルタイム勤務に変更した、といった事例も報告されているところであり、女性の活躍という視点、育児や介護と仕事の両立という観点からも、後戻りさせることなく、活用が進められていくことが重要です。

また、テレワークが困難と考えられる職種、業種へ

の配慮も必要ですが、これまでの業務の手法を前提としてテレワークの対象業務を選定するのではなく、仕事内容の本質的な見直しを行うことが有用な場合があります。また、正規雇用労働者、非正規雇用労働者といった雇用形態の違いのみを理由として、テレワーク対象者を分けることのないよう留意しながら、テレワークを活用していく必要があります。

使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことができる良質なテレワークの推進や定着を図っていく必要があると言えます。

また、地方移住を進めていくという観点からも、地方におけるテレワーク普及は課題ですが、地域別の就業者のテレワーク実施率を見ると、東京都23区の実施率は全国を上回りますが、地方圏は全国を下回る結果となっています。

地方で企業の大半が中小企業、小規模事業所であることなど普及には課題があり、中小企業への支援を進めていくことが重要です。

※内閣府男女共同参画局「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会報告書 ～誰一人取り残さないポストコロナの社会へ～（2021年4月28日）」より作成。