Ⅳ　多様な働き方・生き方が選択できる社会に関する数値目標設定指標の動向

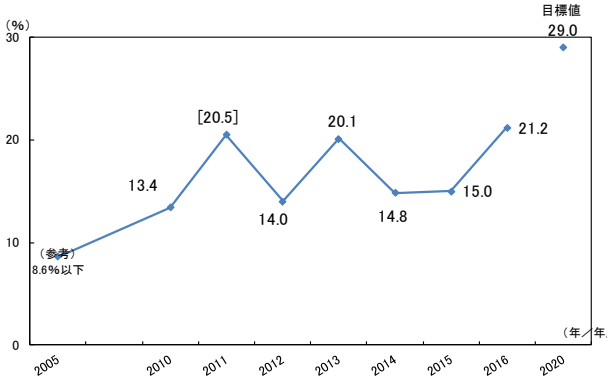
「憲章」が掲げる仕事と生活の調和が実現した社会の具体的な姿の３つ目として、多様な働き方・生き方が選択できる社会があります。これは、性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている社会のことです。

＜数値目標＞

⑧短時間勤務を選択できる事業所の割合

短時間勤務を選択できる事業所の割合（育児・介護のみを理由とする短時間・短日勤務は除く）は、2016 年度は、2015 年度と比較して増加し、21.2%となっています（図表 3-4-1）。

【図表3-4-1　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）】

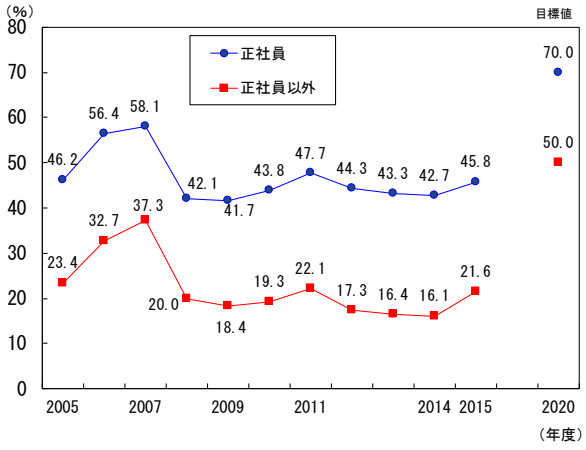


（備考）
1. 厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成。ただし、2005 年は厚生労働省「民間企業の勤務条件制度等調査」（2005 年）より参考値として作成。
2. 「短時間正社員制度」とは、フルタイム正社員より一週間の所定労働時間が短い又は所定労働日数が少ない正社員として勤務することができる制度（育児・介護のみを理由とする短時間・短日勤務は除く）。
3. 2005 年の値は、短時間勤務制の事由（複数回答）のうち、「自己啓発」、「地域活動」、「高齢者の退職準備」、「その他事由」、「事由を問わず認める」について集計。
4. 2010 年以降は年度。2011 年度の値（〔 〕表示）は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

⑨自己啓発を行っている労働者の割合

自己啓発を行っている労働者の割合を見ると、2007 年度までは上昇傾向にありましたが、経済状況の悪化等の影響により 2008　年度に急減したのち、正社員、正社員以外ともに上昇傾向にありました。しかし、2012 年度以降、少しずつ下降していたものの、近年は上昇しており、2015 年度は、正社員は 45.8%、正社員以外は 21.6%となっています（図表 3-4-2）。

【図表3-4-2　自己啓発を行っている労働者の割合】

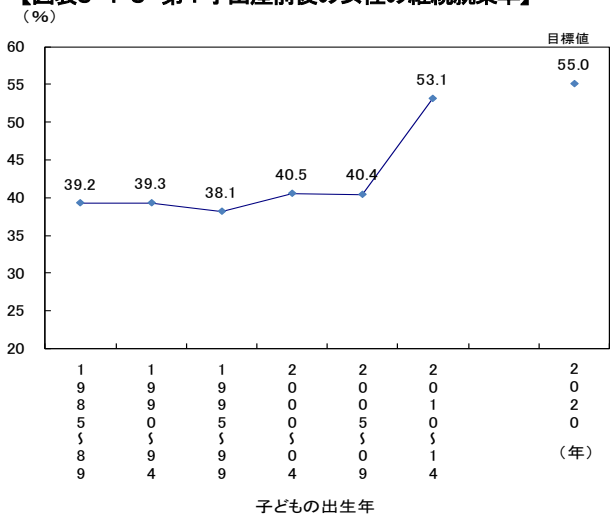


（備考）
1. 厚生労働省「能力開発基本調査」より作成。
2. 自己啓発とは、労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう（職業に関係ない趣味、娯楽、健康増進のためのスポーツ等は含まない）。
3. 年度は調査対象年度。
4. 「正社員」とは、常用労働者（期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者、又は、臨時又は日雇労働者で、調査日前の2か月の各月にそれぞれ 18 日以上雇われた者）のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた社員をいう。「正社員以外」とは、常用労働者のうち、「嘱託」、「契約社員」、「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

⑩第１子出産前後の女性の継続就業率

第１子出産前後の女性の継続就業率を見ると、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 年である女性の就業継続率は 53.1%となり、同 2005～2009 年である女性の就業継続率に比べ、約 13 ポイントも大きく上昇しています（図表 3-4-3）。

【図表3-4-3 第１子出産前後の女性の継続就業率】



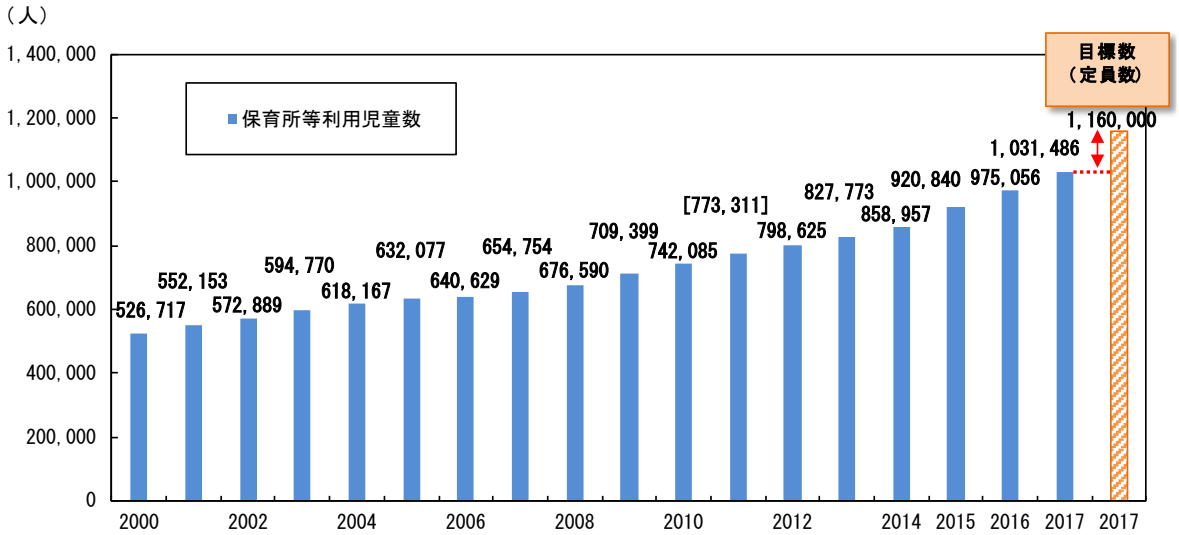
（備考）
1. 国立社会保障・人口問題研究所「第 15 回出生動向基本調査（夫婦調査）」（2016 年）より作成。
2. 数値は、当該年間に第1子を出産した女性について、第1子妊娠判明時に就業していた者に占める第1子1歳時にも就業していた者の割合。

⑪保育等の子育てサービスを提供している数

待機児童の約 89%を占める３歳未満児の保育所等の利用児童数については、2017 年４月１日時点で 1,031,486 人（幼稚園型認定こども園等、地域型保育事業を含む）と、長期的にみると、緩やかに上昇し続けています（図表 3-4-4）。

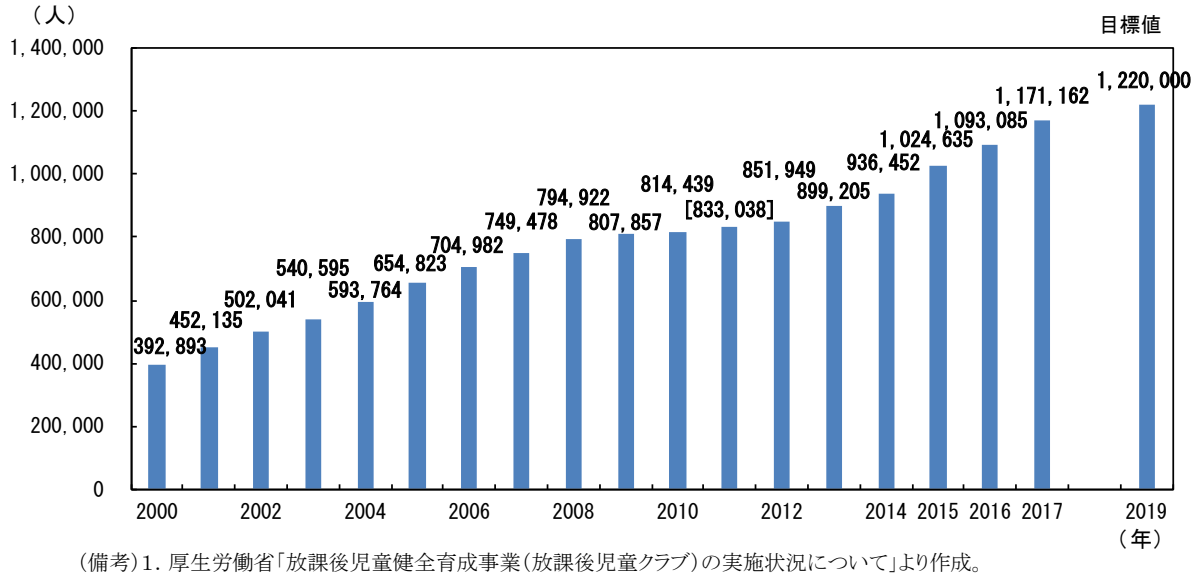
放課後児童クラブの登録児童数については、2017 年は 1,171,162 人となり、引き続き上昇しています（図表 3-4-5）。なお、クラブ数については、2016 年の 23,619 か所から 2017 年の 24,573 か所へと引き続き増加しています（図表 3-4-36 参照）。

【図表3-4-4 ３歳未満児の保育所等利用児童数と定員数の目標）】



（備考）1. 2000 年～2006 年は厚生労働省「福祉行政報告例」，2007 年～2009 年は厚生労働省「保育所の状況等について」，2010 年以降は「保育所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。
5. 2016 年までの値は利用児童数，目標値は定員数。

【図表3-4-5 放課後児童クラブ登録児童数】



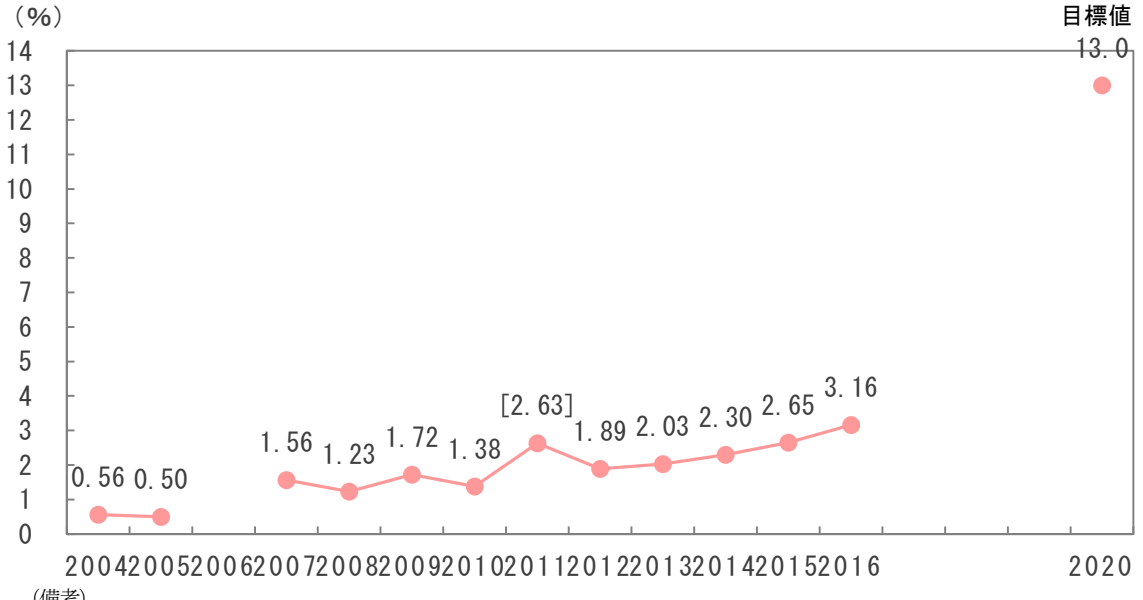
（備考）1. 厚生労働省「放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）の実施状況について」より作成。
2. 各年度5月1日現在の数値。
3. 2011 年度の数値（［ ］表示）は、岩手県及び福島県の 12 市町村を除く。
4. ニッポン一億総活躍プラン」においては、放課後児童クラブについて、約 122 万人分の整備を 2018 年度末に実現するための方策を検討することとされている。

⑫男性の育児休業取得率

男性の育児休業取得率については、2000 年代前半までは１％を下回っていましたが、その後わずかな増減を繰り返し、2016 年度は、民間企業が 3.16％と前年度より 0.51 ポイント上昇し着実に増えてきているものの、依然として非常に低い水準で推移しています。（図表 3-4-6）

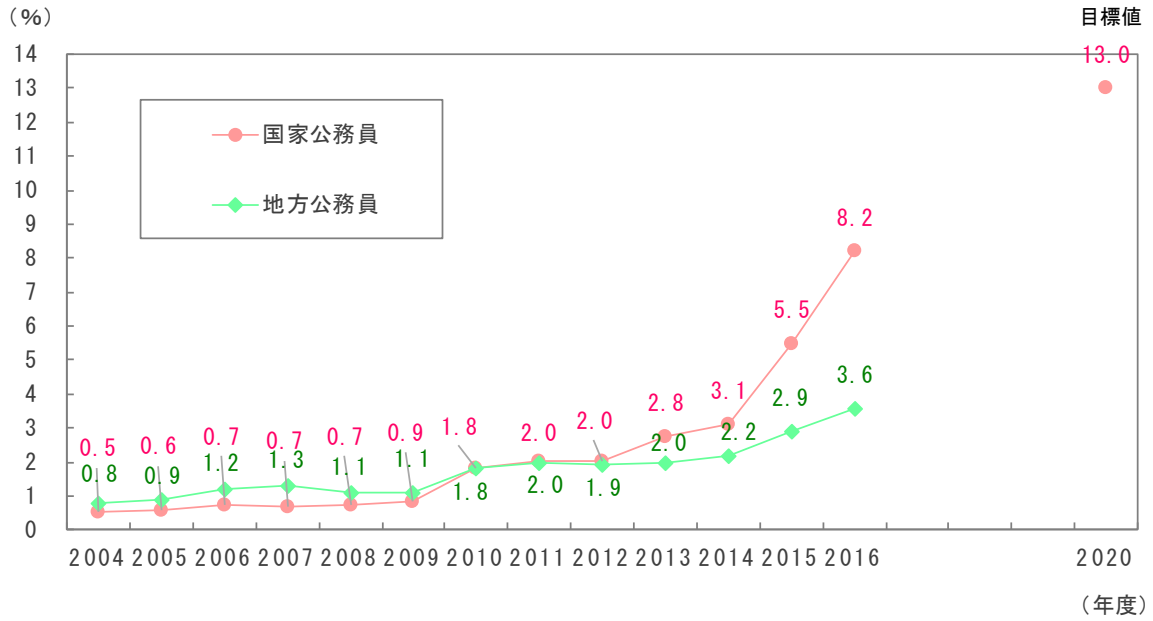
また、国家公務員は 8.2％と前年度より 2.7 ポイント上昇、地方公務員は 3.6％と前年度より 0.7 ポイント上昇したものの、まだまだ非常に低い水準で推移しており、育児休業取得率は、男女間で大きな差があります。（参考図表）

【図表3-4-6 男性の育児休業取得率】



（備考）
1. 民間企業の 2004 年度及び 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。
2. 育児休業取得率の算出方法は，調査年の前年度1年間（2014 年度調査においては，2012 年 10 月1日から 2013 年9月 30 日）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（申出）した者の割合。
3. 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。

【参考　男性の育児休業取得率（国家公務員・地方公務員）】

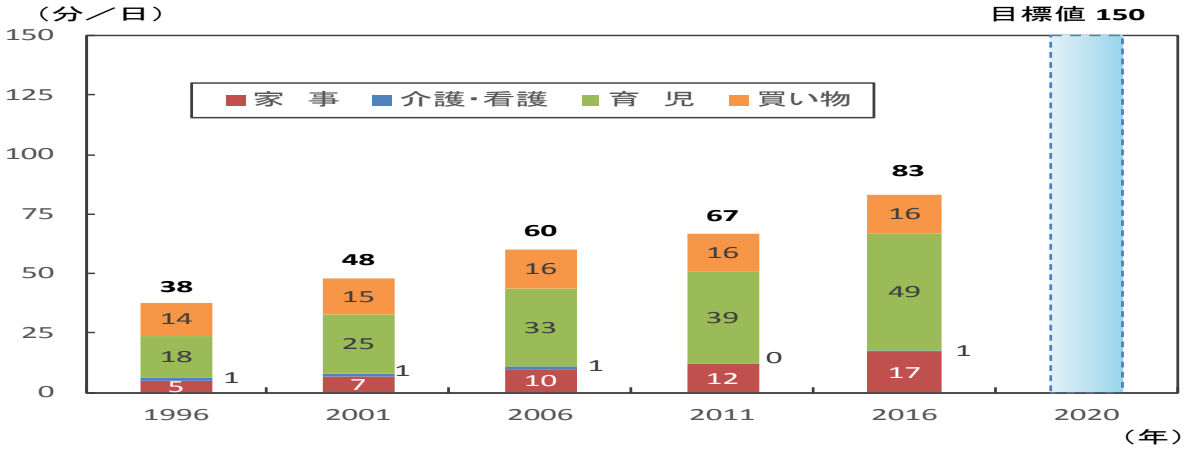


（備考）1. 国家公務員は，2010 年度までは総務省・人事院「女性国家公務員の採用・登用の拡大状況等のフォローアップの実施結果」，2011 年度から 2013 年度は「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業の取得状況のフォローアップ」，2014 年度以降は内閣官房内閣人事局「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」より作成。
2. 地方公務員は，総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」より作成。
3. 当該年度中に子が出生した者の数に対する当該年度中に新たに育児休業を取得した者（再度の育児休業者を除く）の数の割合
4. 東日本大震災のため，国家公務員の 22 年度値は，調査の実施が困難な官署に在勤する職員（850 人）を除く。地方公務員の 22 年度値は，岩手県の1市1町，宮城県の1町を除く。

⑬6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間

6 歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間については、2011 年は 2006 年に比べて 7 分増加しましたが、2016 年は 83 分と 2011 年に比べて 16 分の増加し、引き続き数値目標に対し低水準で推移しています（図表 3-4-7）。

【図表3-4-7　6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間】

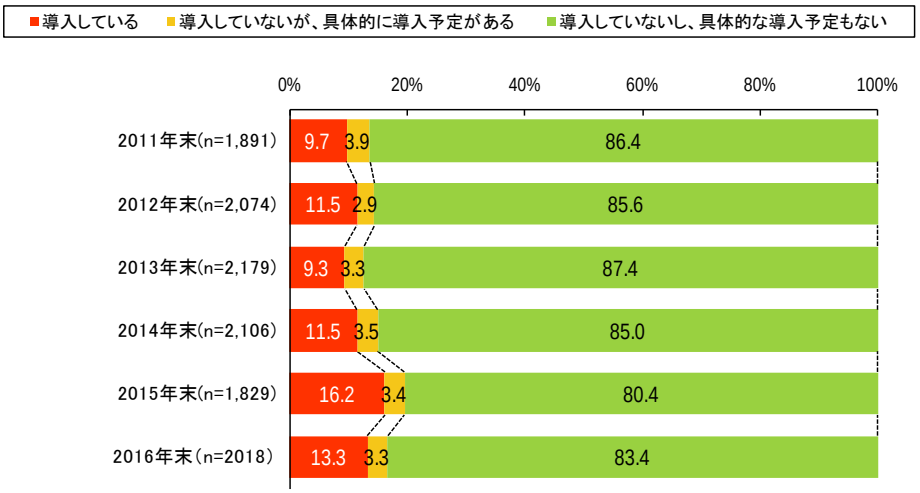


（備考）
1. 総務省「社会生活基本調査」より作成。
2. 育児・家事関連時間（太字の値）は、「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計（週全体平均）。

１．テレワーク導入状況について

テレワークを導入している企業の割合は、13.3％となっています。（図表 3-4-8）。

【図表3-4-8 企業のテレワーク導入状況】

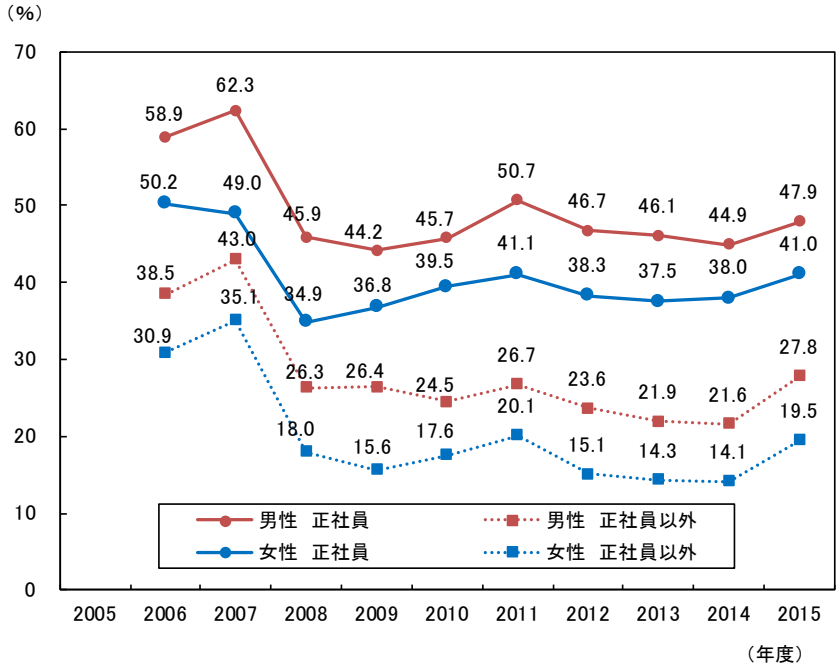


（備考）
1. 総務省「通信動向利用調査」より作成。
2. テレワークには、在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイルワークを含む。

２．自己啓発について

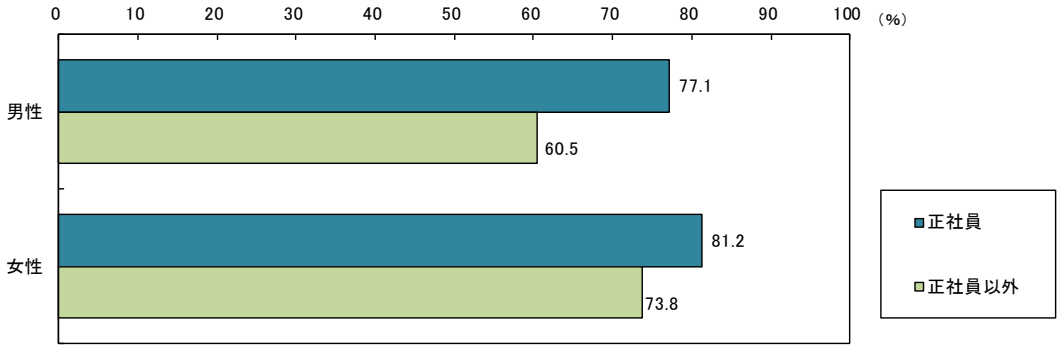
自己啓発を行っている労働者の割合を、男女別、正社員・正社員以外別に見ると、正社員、正社員以外ともに、男性の方が自己啓発を行っている労働者の割合が高くなっています（図表 3-4-9）。「自己啓発に問題があるとした労働者」の割合は、正社員、正社員以外ともに、男性より女性の方が高く、また、男女ともに正社員以外より正社員の方が高くなっています（図表 3-4-10-①）。問題点の内容については、男性は、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」が最も多く、特に正社員では６割を超えています。次いで「費用がかかりすぎる」が多くなっています。女性は、正社員では「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」が最も多く、正社員以外では「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」が最も多くなっています。（図表 3-4-10-②）。

【図表3-4-9　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）】



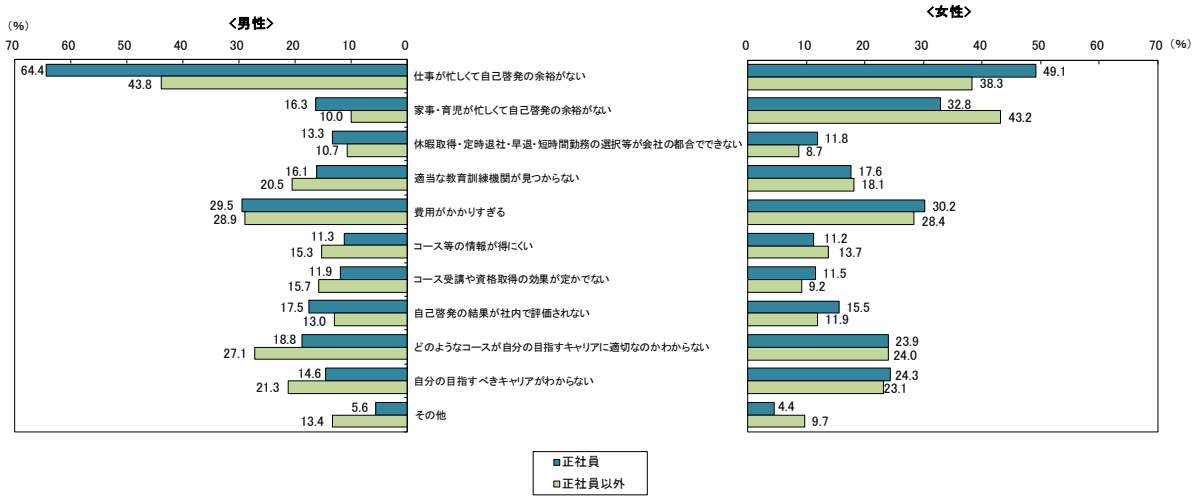
（備考）
1. 厚生労働省「能力開発基本調査」より作成。
2. 自己啓発とは、労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう（職業に関係ない趣味、娯楽、健康増進のためのスポーツ等は含まない）。
3. 年度は調査対象年度。
4. 「正社員」とは、常用労働者（期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者、又は、臨時又は日雇労働者で、調査日前の2か月の各月にそれぞれ 18 日以上雇われた者）のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた社員をいう。「正社員以外」とは、常用労働者のうち、「嘱託」、「契約社員」、「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

【図表3-4-10-①　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）
1. 厚生労働省「能力開発基本調査」（2016 年度）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. 「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。

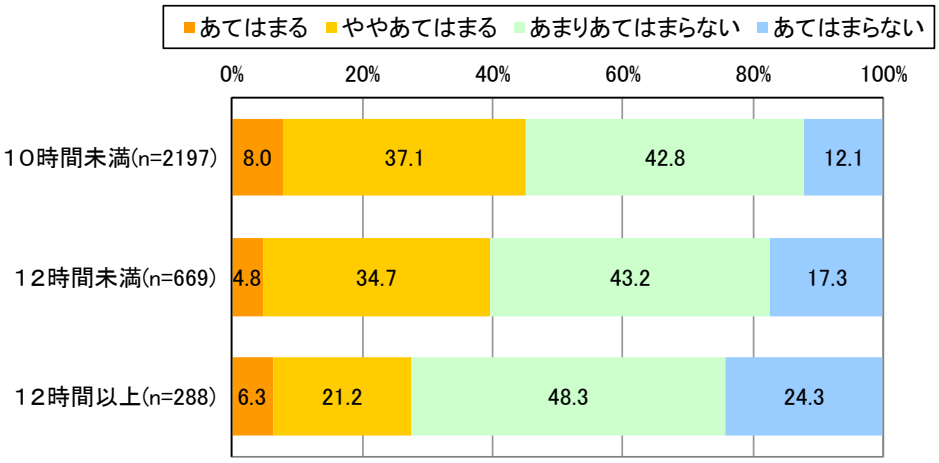
【図表3-4-10-② 自己啓発に問題があるとした労働者の問題点（男女別、正社員・正社員以外別）】



（備考）
1. 厚生労働省「能力開発基本調査」（2016 年度）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. 「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。
4. 複数回答。

１日当たりの労働時間別に自己啓発の取り組みやすさを見ると、労働時間が短い労働者ほど自己啓発に取り組みやすいと感じる者の割合が高くなっています（図表 3-4-11）。

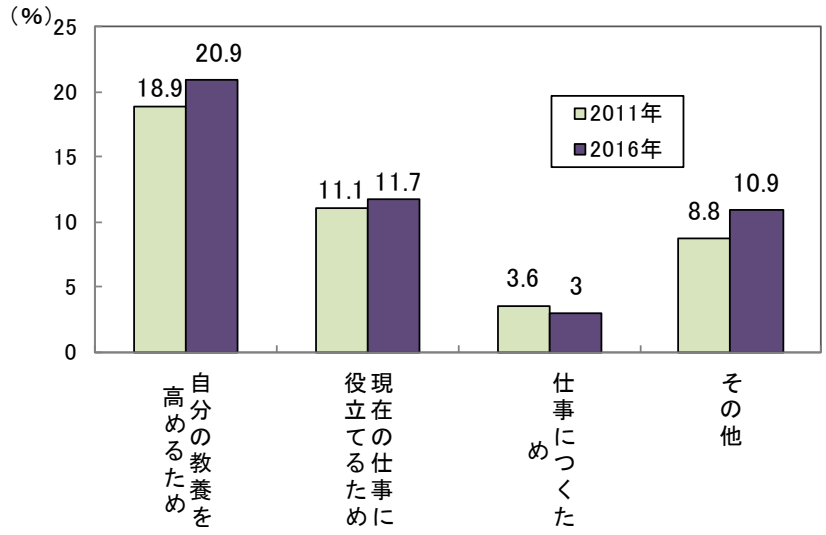
【図表3-4-11 労働時間別にみた自己啓発の取り組みやすさ〔個人調査〕】



（備考）
1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」（2013 年度）より作成。
2. 従業員数が 30 人以上の企業（業種は不問）に雇用されている 20～59 歳の男女が調査対象。

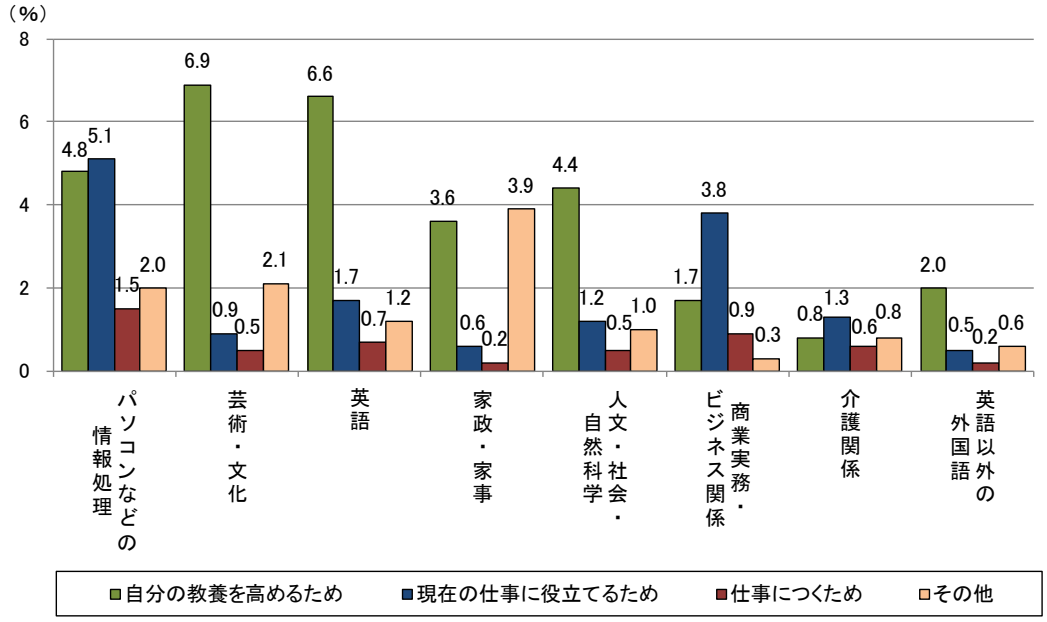
「学習・自己啓発・訓練」（仕事や学業は除く）を過去１年間に行った人の割合（行動者率）を目的別に見ると、「自分の教養を高めるため」、次いで「現在の仕事に役立てるため」が多くなっています（図表 3-4-12-①）。また、「現在の仕事に役立てるため」に行っている「学習・自己啓発・訓練」を種類別に見ると、「パソコンなどの情報処理」、「商業実務・ビジネス関係」が多くなっており、「仕事につくため」の場合も同様の傾向が見られます（図表 3-4-12-②）。

【図表3-4-12-①「学習・自己啓発・訓練」の目的別行動者率（2011 年、2016 年）】



（備考）
1. 総務省「社会生活基本調査」より作成。
2. 複数回答あり。

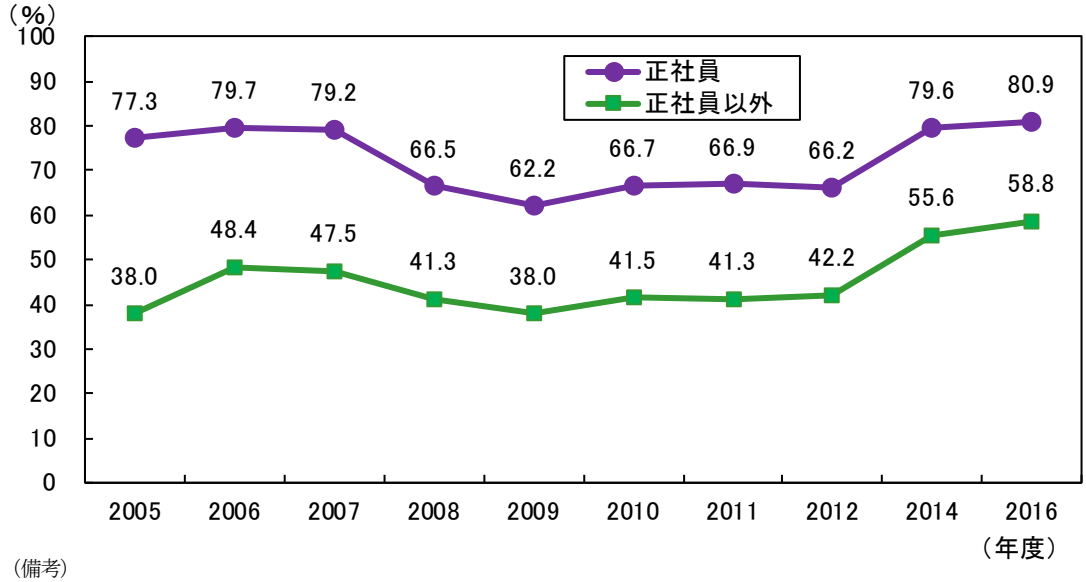
【図表3-4-12-②「学習・自己啓発・訓練」の種類、目的別行動者率】



（備考）
1. 総務省「社会生活基本調査」（2016 年）より作成。
2. 複数回答あり。

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（図表 3-4-13）。

【図表3-4-13 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）】

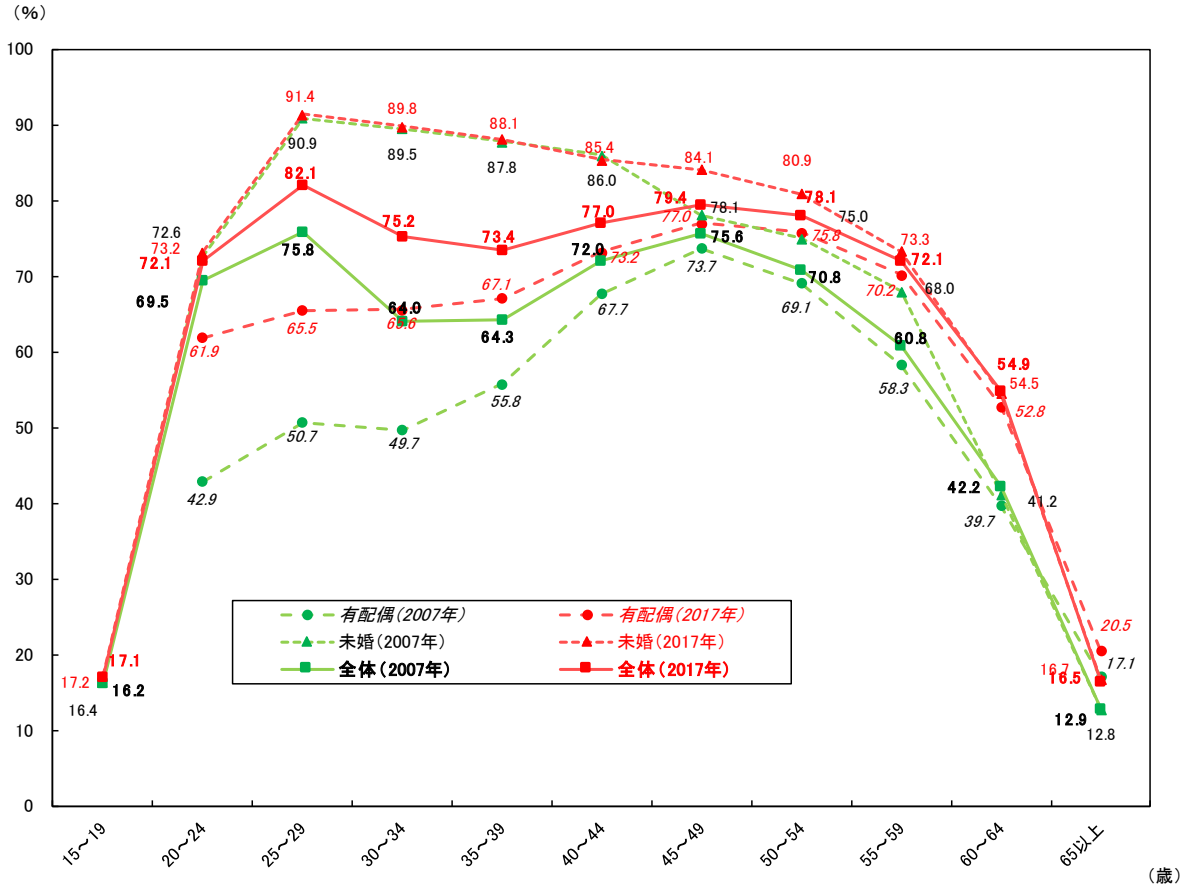


（備考）
1. 厚生労働省「能力開発基本調査」より作成。
2. 自己啓発とは、労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう（職業に関係ない趣味、娯楽、健康増進のためのスポーツ等は含まない）。
3. 年度は調査対象年度。
4. 「正社員」とは、常用労働者（期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者、又は、臨時又は日雇労働者で、調査日前の2か月の各月にそれぞれ 18 日以上雇われた者）のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた社員をいう。「正社員以外」とは、常用労働者のうち、「嘱託」、「契約社員」、「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. 2013 年度以降は隔年実施の調査項目となったため、2013 年度のデータはなし。

3．女性の就業をめぐる状況について

女性の年齢階級別労働力率について、全体を経年変化で見ると、依然として「M字カーブ」を描いているものの、10 年前と比較すると、そのカーブの底は浅くなっています。10 年前にM字の底であった「30～34」歳の労働力率は 11.2 ポイント上昇しています。特に有配偶者ではこの 10 年で、「25～29」歳の労働力率は 14.8 ポイント、「30～34」歳の労働力率は 15.9 ポイント、「35～39」歳の労働力率は 11.3 ポイント上昇しました（図表 3-4-14）。

【図表3-4-14　女性の年齢階級別労働力率（配偶関係別）】



（備考）
1．総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。
2．15～19 歳有配偶の値は、該当する数値がないため、表示していない。

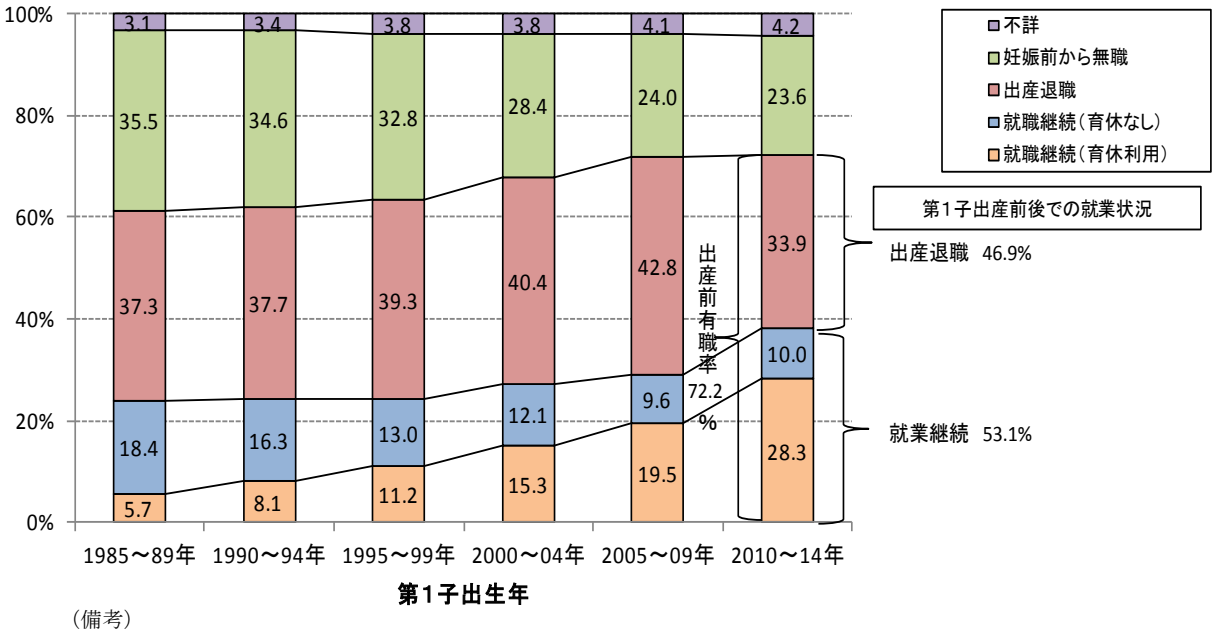
第１子出産前後の女性の継続就業率は 53.1%となり（p.121 図表 3-4-3）、女性の就業状況の変化を見ると、妊娠判明時に就業していた女性の割合はこの 20 年間で約 10 ポイント上昇し、72.2%になっています。しかし、育児休業を取得して就業を継続している割合は増えているものの、出産後も継続して就業している割合は４割前後で推移してきました。2010～2014 年では、就業継続率が 53.1%へと上昇しましたが、第１子出産を機に離職する女性の割合は 46.9%と依然として高い状況にあります（図表 3-4-15）。

これを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、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が 25.2%であり、パート・派遣等非正規雇用者については、第１子出産を機に退職する女性の割合が特に高い状況にあります（図表 3-4-16）。

なお、2010 年出生児を持つ女性について、第１子出産前後の継続就業率を見ると、10 年前の出生児を持つ女性に比べ、継続就業率が 32.2%から 45.7%に上昇しており、改善が見られます（図表 3-4-17）。

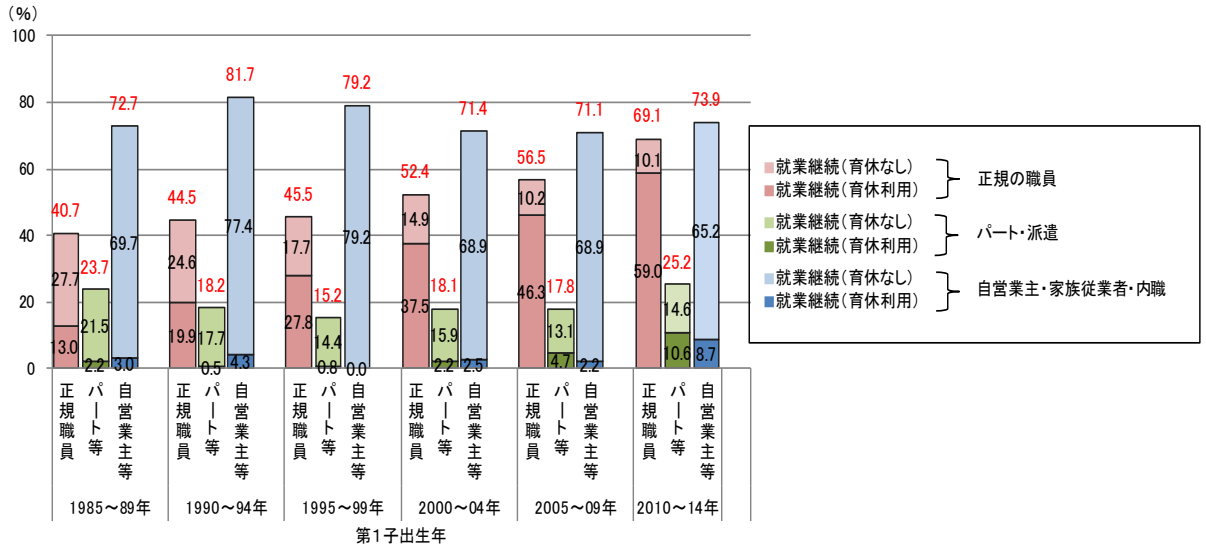
また、出産前に仕事をしていた妻について、出産後の就業継続の意欲別に出産後の就業継続の状況を見ると、「（現在の仕事を）出産した後も続ける」と回答した者のうち 78.1%が同じ仕事を継続しています。これを就業形態別に見ると、正規では 85.3%が同じ仕事を継続している一方、非正規では 76.2%となっており、非正規は正規と比べ、就業継続意欲があっても就業継続している割合が低くなっています（図表 3-4-18）。

【図表3-4-15　出産前有職者に係る第1子出産前後での就業状況】



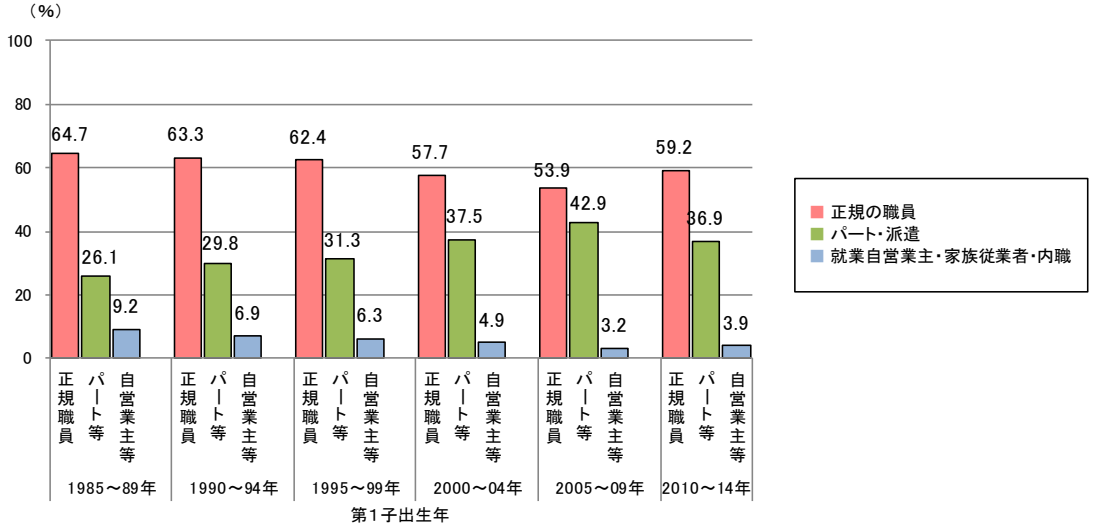
（備考）
1. 国立社会保障・人口問題研究所「第 15 回出生動向基本調査（夫婦調査）」（2016 年）より作成。
2. 第1子が1歳以上 15 歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。
3. 出産前後の就業経歴
就業継続（育休利用）－妊娠判明時就業～育児休業取得～子ども1歳時就業
就業継続（育休なし）－妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子ども1歳時就業
出産退職　　－妊娠判明時就業～子ども1歳時無職
妊娠前から無職　　－妊娠判明時無職～子ども1歳時無職

【図表3-4-16　出産前有職者の就業継続率（就業形態別）】



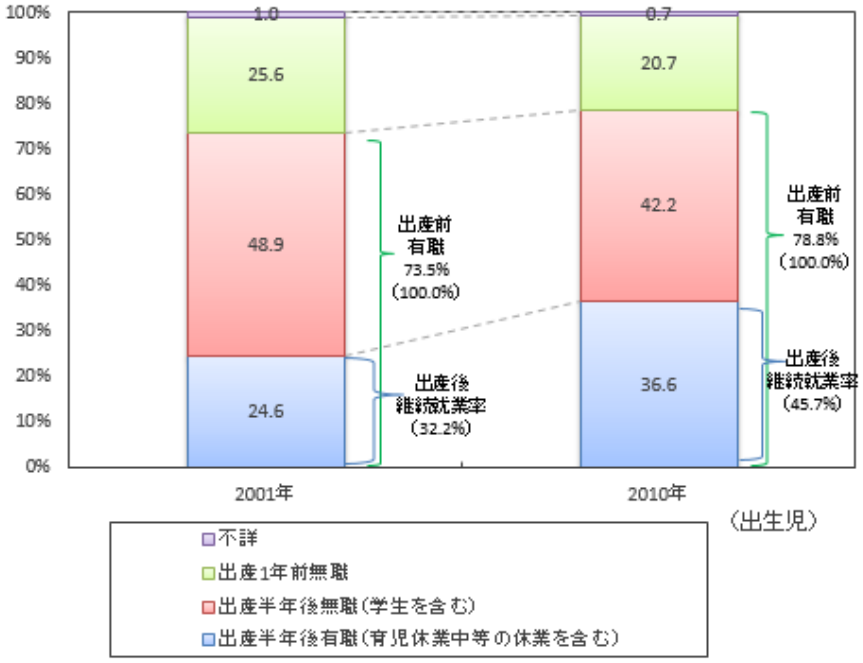
（備考）
1. 国立社会保障・人口問題研究所「第 15 回出生動向基本調査（夫婦調査）」（2016 年）より作成。
2. 第1子が1歳以上 15 歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。
3. 出産前後の就業経歴
就業継続（育休利用）－妊娠判明時就業～育児休業取得～子ども1歳時就業
就業継続（育休なし）　－妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子ども1歳時就業
4. 就業形態は妊娠判明時であり、回答者の選択による。なお、「パート・派遣」は「パート・アルバイト」、「派遣・嘱託・契約社員」の合計。

【参考　出産前有職者を就業形態別にみた構成割合】



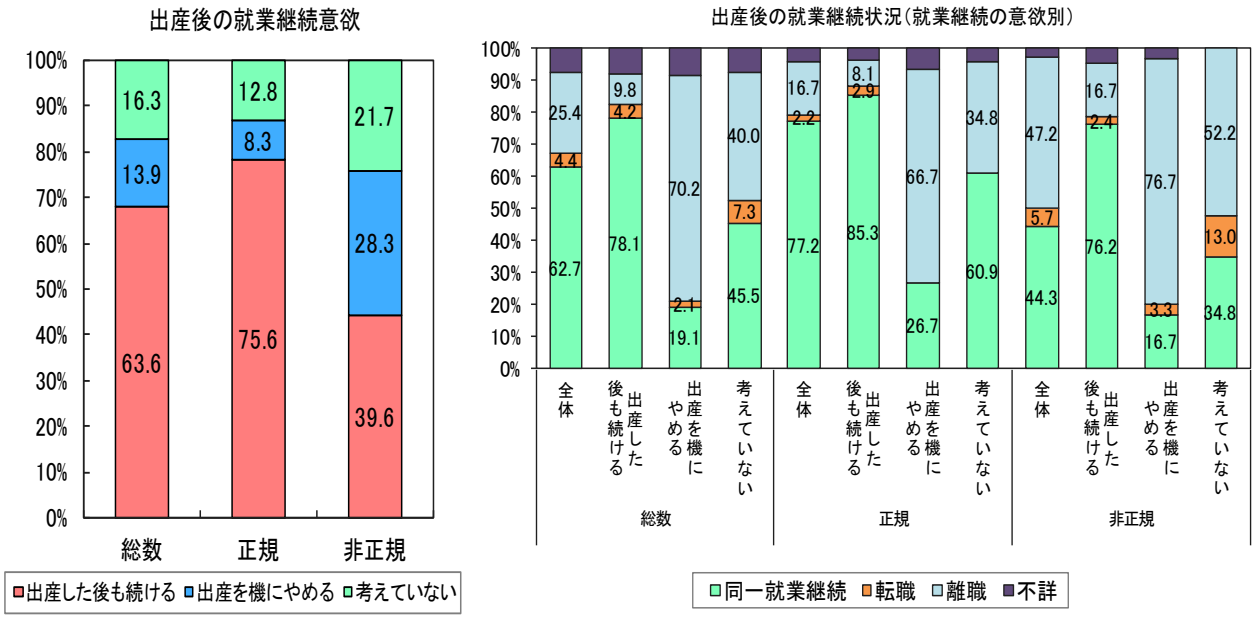
（備考）
1. 国立社会保障・人口問題研究所「第 15 回出生動向基本調査（夫婦調査）」（2016 年）より作成。
2. 第1子が1歳以上 15 歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。
3. 就業形態は妊娠判明時であり、回答者の選択による。なお、「パート・派遣」は「パート・アルバイト」、「派遣・嘱託・契約社員」の合計。

【図表3-4-17　第1子出生年別に見た第１子出産前後の妻の継続就業の状況】



（備考）
1. 厚生労働省「第1回 21　世紀出生児縦断調査（2010 年出生児）の概況」より作成。
2. （　）内は出産前有職者を 100 として、出産後の継続就業者の割合を算出。
3. 就業継続率=出産半年後有職(育児休業中等の休業含む)」の母/出産前有職の母×100

【図表3-4-18　出産後の就業継続意欲と就業形態別にみた妻の継続就業の状況】



（備考）

1. 厚生労働省「第 13 回 21 世紀成年者縦断調査（2002 年成年者）の概況」（調査年月：2014 年 11 月）より作成。
2. 集計対象は、以下の①又は②に該当し、かつ③④に該当する同居夫婦である。
   ①第1回調査から第 13 回調査まで双方が回答した夫婦
   ②第1回調査時に独身で第 12 回調査までの間に結婚し、結婚後第 13 回調査まで双方が回答した夫婦
   ③妻が出産前に仕事ありで、かつ、「女性票」の対象者で、この 12 年間に子どもが生まれた夫婦
   ④出産後の就業継続意欲調査回に妻が仕事ありで、かつ、子どもをもつ意欲が「絶対欲しい」「欲しい」「どちらとも言えない」「あまり欲しくない」のいずれかの者
3. 出産後の就業継続意欲は、第1回調査から第4回調査までに出産した者は第1回調査時の、第4回調査から第7回調査までに出産した者は第4回調査時の、第7回調査から第 10 回調査までに出産した者は第 7 回調査時の、第 10 回調査から第 13 回調査までに出産した者は第 10 回調査時の状況である。
4. 第 10 回調査において、出産後の就業継続意欲を「続けるかどうか考えていない」「今後の出産は考えていない」と回答した者は「考えていない」に含む。
5. 「正規」及び「非正規」とは、就業形態が正規の職員・従業員を「正規」、アルバイト、パート、労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員、嘱託及びその他を「非正規」という。
6. 12 年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
7. 出産後の就業継続意欲の「総数」には、出産後の就業継続意欲不詳、正規・非正規以外の就業形態等を含む。

末子妊娠時の退職理由を見ると、正社員、非正社員ともに「家事・育児に専念するため、自発的に辞めた」が最も多く、それぞれ29.0%、41.2%になっています。次いで、正社員、非正社員ともに、「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（就業を継続するための制度がなかった場合を含む）（正社員：25.2%、非正社員17.1%）となっています（図表3-4-19）。

働く女性が妊娠・出産を理由とした解雇・雇止めをされることや、妊娠・出産に当たって職場で受ける精神的・肉体的なハラスメント（いわゆる「マタニティハラスメント等」）については、妊娠・出産・育児等を職場で経験したことがある女性のうち、21.4%が受けたと回答しています。雇用形態別に見ると、妊娠・出産・育児等を経験したときに正社員だった女性で22.3%、非正規社員だった女性で15.4%となっています。（図表3-4-20）

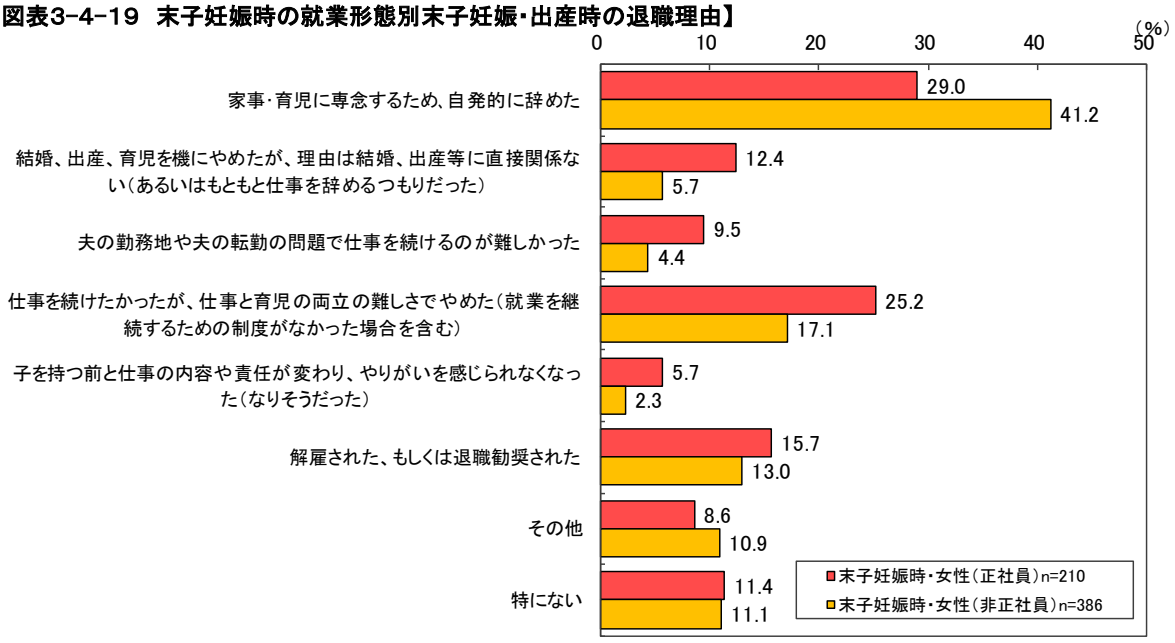
また、業務上の支援や職場研修など、妊娠等を理由とする不利益取扱い防止策に取り組んでいる事業所の方が、取組を行っていない事業所に比べて、従業員の妊娠等を理由とする不利益取扱い経験率が低くなっており、「つわり等により不就労が生じた妊婦がいる職場に対する業務上の応援」に取り組んでいる事業所では、特に低くなっています。（図表3-4-21）

いわゆるマタニティハラスメント等が職場で起こらないようにするために必要な対策としては、「休業・復帰しやすくなる制度や会社にとっての負担軽減、または制度に関する会社の理解促進（会社に対して）」が50.3%で最も多く、次いで「理解者となる育児経験のある女性のマネジメント・経営陣への登用」が48.3%になっています（図表3-4-22）。

第1子出産後も就業の継続を希望していたが継続しなかった女性に対し、何が実現していれば仕事を続けていたと思うかを聞いたところ、正社員・非正規社員ともに「認可・認証保育園等に子どもを預けられること」が最も多くなっています。その他には、「短時間勤務等、職場に育児との両立支援制度があれば」や「職場に仕事と家庭の両立に対する理解があれば」が多くなっています（図表3-4-23）

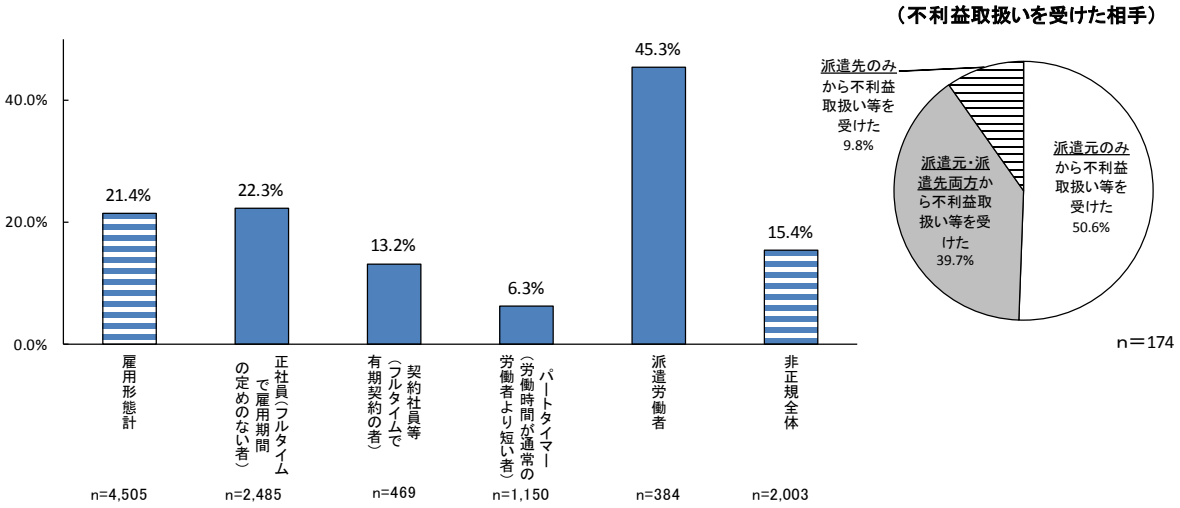
事業所における母性健康管理制度の規定の整備状況を見ると、2013年度は2007年度と比べて、いずれの制度についても規定のある事業所割合が上昇しています（図表3-4-24）。

【図表3-4-19 末子妊娠時の就業形態別末子妊娠・出産時の退職理由】



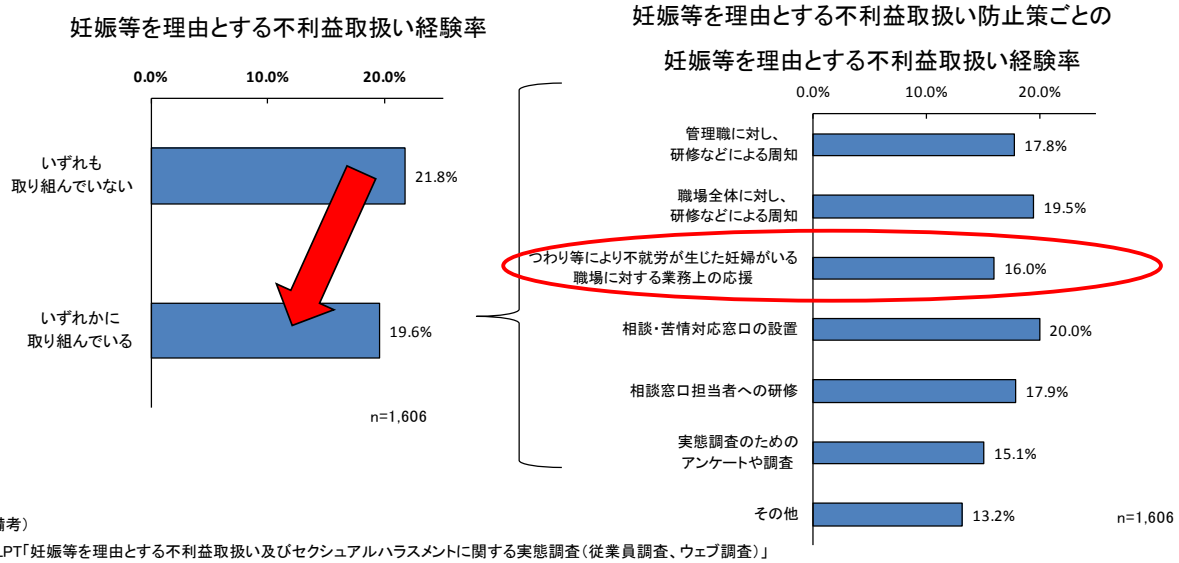
（備考）
1. 厚生労働省「2015年度　仕事と家庭の両立支援に関する実態把握のための調査研究事業報告書（労働者アンケート調査）」（三菱UFJリサーチ＆コンサルティング株式会社委託）より作成。
2. 複数回答。
3. 就業形態（女性・正社員、女性・非正社員）は末子妊娠時のもの。

【図表3-4-20　妊娠等を理由とする不利益取扱い経験率】



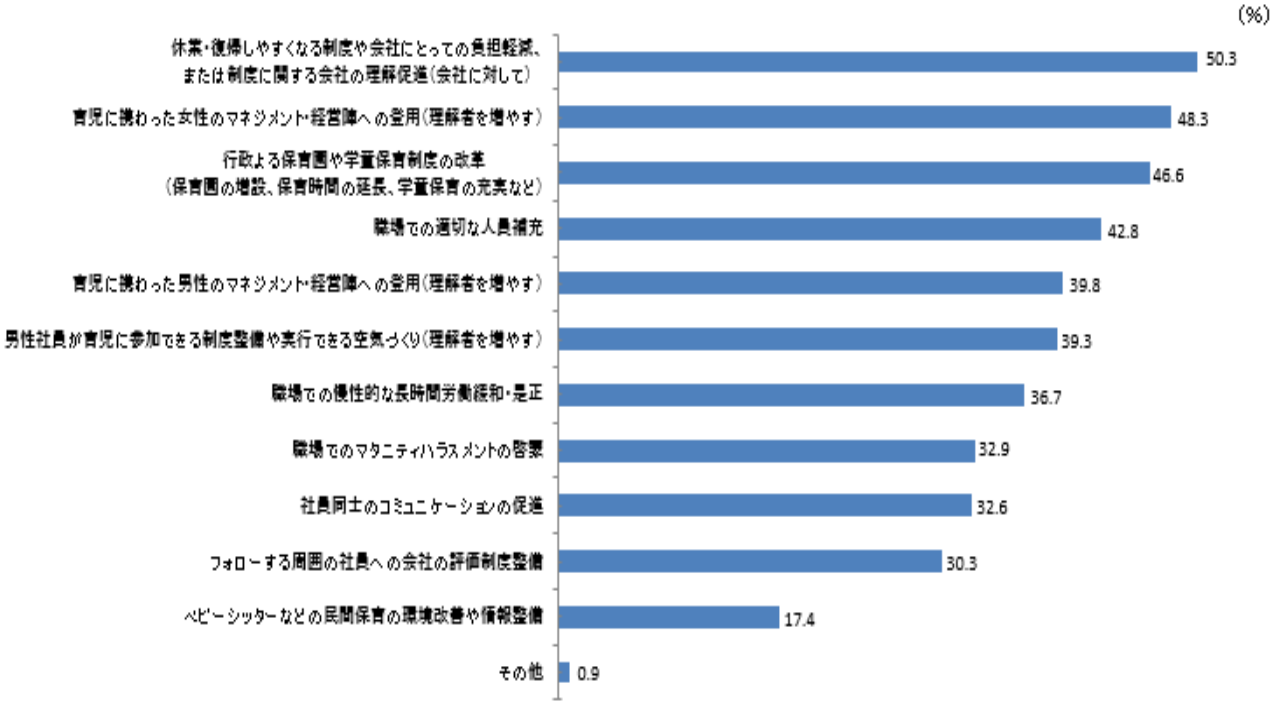
（備考）
JILPT「妊娠等を理由とする不利益取扱い及びセクシュアルハラスメントに関する実態調査（従業員調査、ウェブ調査）」
非正規全体の経験率と、派遣労働者が不利益取扱いを受けた相手の内訳は、調査結果データを元に雇用均等・児童家庭局作成
（※）「妊娠等を理由とする不利益取扱い経験時の雇用形態ごと人数」÷「職場で妊娠・出産・育児いずれかを経験した人の、調査時点または退職時点での雇用形態ごと人数」
※調査対象：有業者のうち「現在の職場で妊娠等を理由とする不利益取扱いを受けた人」「1つ前の職場で妊娠等を理由とする不利益取扱いを受けた人」、無業者のうち「1つ前の職場で妊娠等を理由とする不利益取扱いを受けた人」「2つ前の職場で妊娠等を理由とする不利益取扱いを受けた人」の合計。（郵送の従業員調査とウェブ調査を合算。）
※本調査における妊娠等を理由とする不利益取扱いは、妊娠・出産・育児等に関連して職場で受けた以下のような不利益取扱いを指す。
　→解雇、雇い止め、契約更新回数の引下げ、退職や不利益な契約内容変更の強要、降格、減給、賞与等における不利益な算定、不利益な配置変更、不利益な自宅　待機命令、不利益な人事評価、仕事をさせないなど就業環境を害する行為、前述のいずれかを示唆する発言、妊娠・出産・育児関連の権利を主張しづらくする発言。また、派遣労働者については、派遣先から受けた以下のような不利益取扱いも含む。
　→妊娠・育休・子の看護休暇を理由とした契約打切や労働者の交替、仕事をさせないなど就業環境を害する行為、前述のいずれかを示唆する言、妊娠・出産・育児関連の権利を主張しづらくするような発言。

【図表3-4-21　妊娠等を理由とする不利益取扱い防止策の効果】



（備考）
JILPT「妊娠等を理由とする不利益取扱い及びセクシュアルハラスメントに関する実態調査（従業員調査、ウェブ調査）」
（※1）妊娠等を理由とする不利益取扱い防止策とは、ここでは以下の取組を指す。
　→管理職に対する研修や周知、職場全体に対する研修や周知
　　つわり等により不就労が生じた妊婦がいる職場に対する業務上の応援、
　　相談・苦情対応窓口担当者への研修、実態調査のためのアンケートや調査、その他
（※2）妊娠等を理由とする不利益取扱い経験率＝「妊娠等を理由とする不利益取扱いを経験した女性人数」÷「職場で妊娠・出産・育児のいずれかを経験した女性人数」
本調査における妊娠等を理由とする不利益取扱いは、妊娠・出産・育児等に関連して職場で受けた以下のような不利益取扱いを指す。
　→解雇、雇い止め、契約更新回数の引き下げ、退職や不利益な契約内容変更の強要、降格、減給、賞与等における不利益な算定、不利益な配置変更、
　　不利益な自宅待機命令、人事考課における不利益な評価、仕事をさせないなど就業環境を害する行為、前述のいずれかを示唆するような発言、
　　妊娠・出産・育児関連の権利を主張しづらくするような発言。
　　また、派遣労働者については、派遣先から受けた以下のような不利益取扱いも含む。
　→妊娠・育休・子の看護休暇を理由とした契約打切や労働者の交替、仕事をさせないなど就業環境を害する行為、前述のいずれかを示唆する発言、
　　妊娠・出産・育児関連の権利を主張しづらくするような発言。

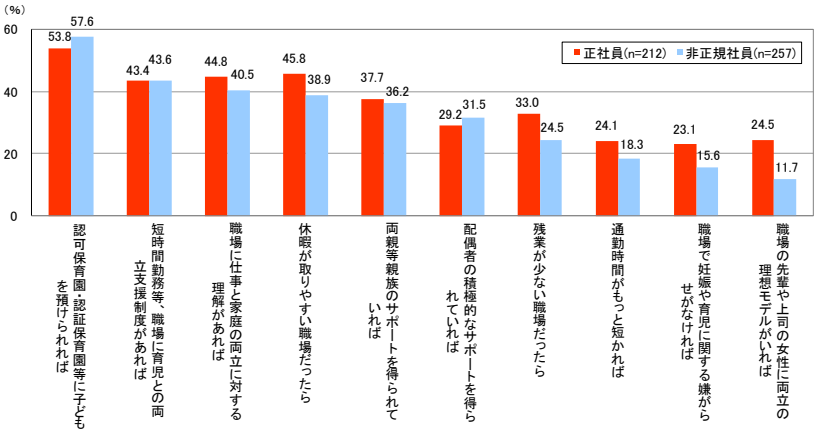
【図表3-4-22　職場で「マタハラ」が起こらないようにするために必要な対策】



（備考）
1．日本労働組合総連合会「第 3 回マタニティハラスメント（マタハラ）に関する意識調査
　－働く女性の 5 割を超える、非正規雇用の課題にスポットを当ててー」（2015 年）より作成。
2．複数回答。
3．調査対象は、在職中の 20 歳代～40 歳代の女性 654 名。

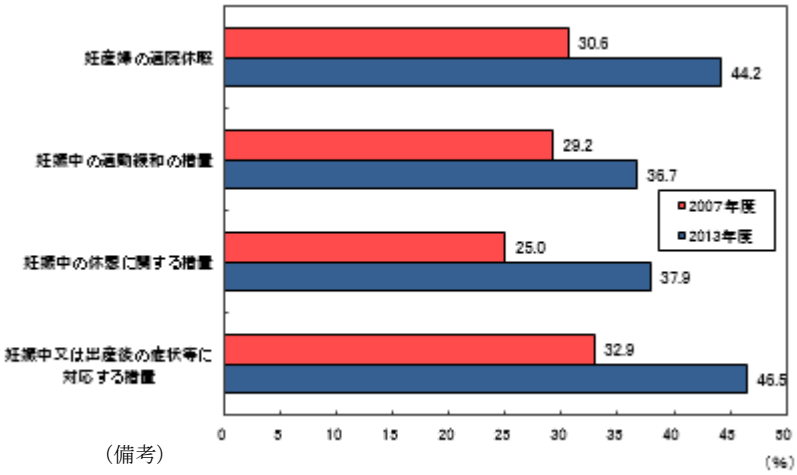
【図表3-4-23　就業継続に必要だったと思うこと〔個人調査〕（第１子出産後も就業の継続を希望していたが継続しなかった女性）】

＜正社員・非正規社員別＞



（備考）
1．内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」（2013 年度）より作成。
2．6 歳未満の子（第 1 子）と同居中で、妊娠判明時、従業員数が 30 人以上の企業（業種は不問。）に雇用されていた 20 歳以上の女性（当時、正社員及び週の労働時間が 30 時間以上の非正規社員。）が調査対象。
3．上位 10 項目を抽出している。
4．複数回答。

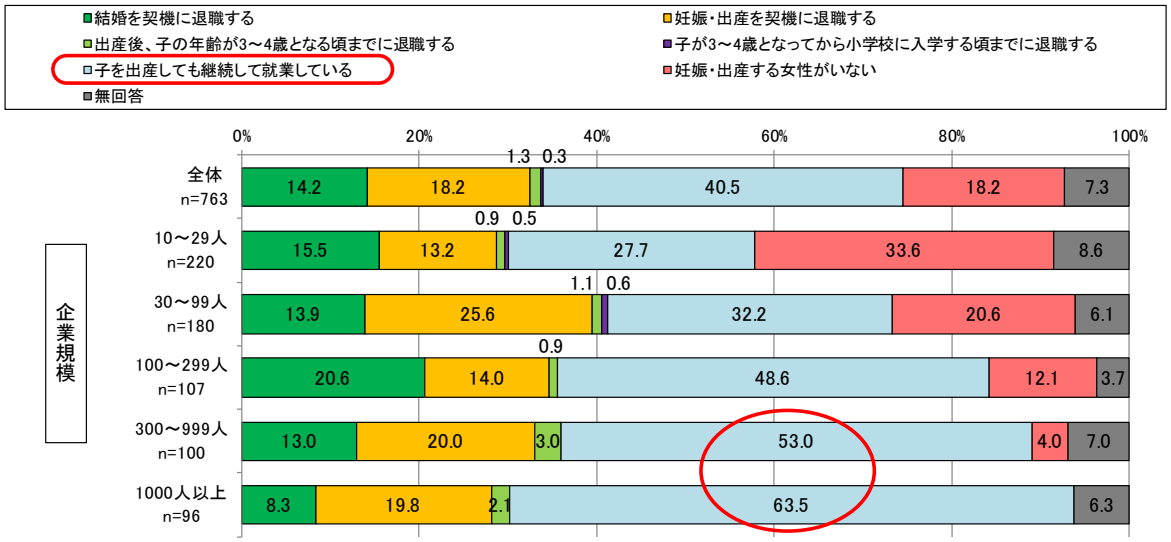
【図表3-4-24　母性健康管理制度の規定のある事業所割合】



（備考）
1. 厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成。
2. 調査対象は、常用労働者5人以上の民営事業所。

次に、女性正社員の就業継続の割合を企業規模別に見ると、企業規模が大きいほど、「子を出産しても継続して就業している」とする割合が高くなっており、1,000 人以上の企業においては、６割以上の女性正社員が就業を継続しています（図表3-4-25）。

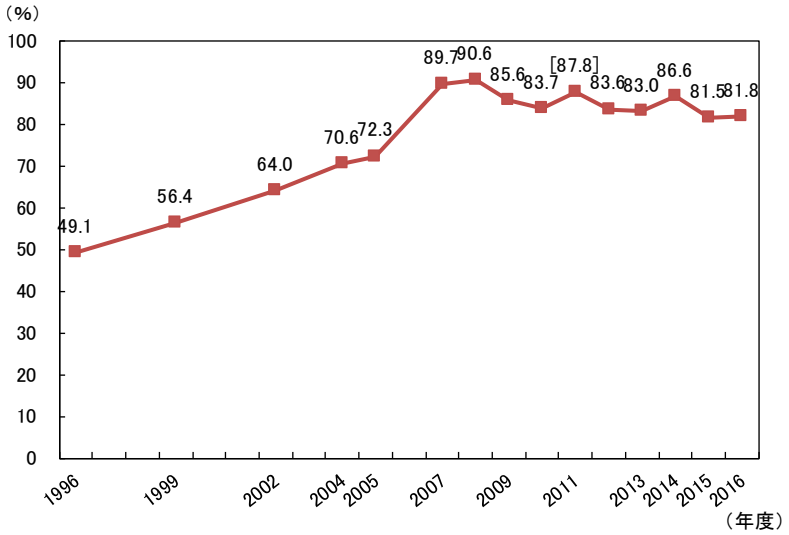
【図表3-4-25　女性正社員の働き方として多いパターン（企業調査）】



（備考）
1. 厚生労働省委託事業「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」（株式会社ニッセイ基礎研究所）（2008 年）より作成。
2. 規模9人以下（38 社）はサンプル数が少ないので表示していない。

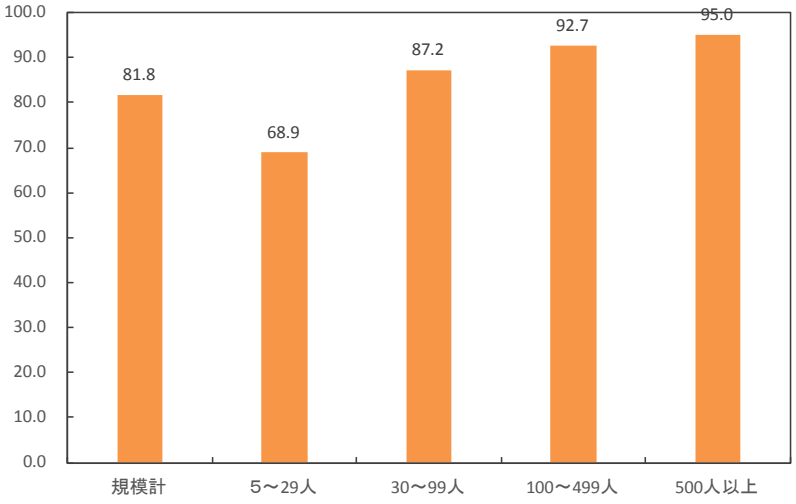
女性の育児休業取得率は、2009 年以降は低下傾向にあり、2016 年度は 81.8%と前年に比べ、0.3 ポイント高くなりました（図表 3-4-26）。これを事業所規模別に見ると、規模が小さいほど低い傾向にあり、特に 5～29 人規模の企業で、育児休業取得の割合が低くなっています（図表 3-4-27）。

【図表3-4-26　女性の育児休業取得率】



（備考）
1. 厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成。ただし、2007 年以前は厚生労働省「女性雇用管理基本調査」による。
2. 数値は、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（開始予定の申出をしている者を含む。）の割合。
3. 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。

【図表3-4-27　事業所規模別育児休業取得者（女性）割合】



（備考）
1. 厚生労働省「雇用均等基本調査」（2016 年度）より作成。
2. 2014 年 10 月 1 日～2015 年 9 月 30 日に出産した者又配偶者が出産した者のうち、調査時点（2016 年 10 月 1 日）までに育児休業を開始した者（開始の予定の申出をしている者を含む。）の割合である。

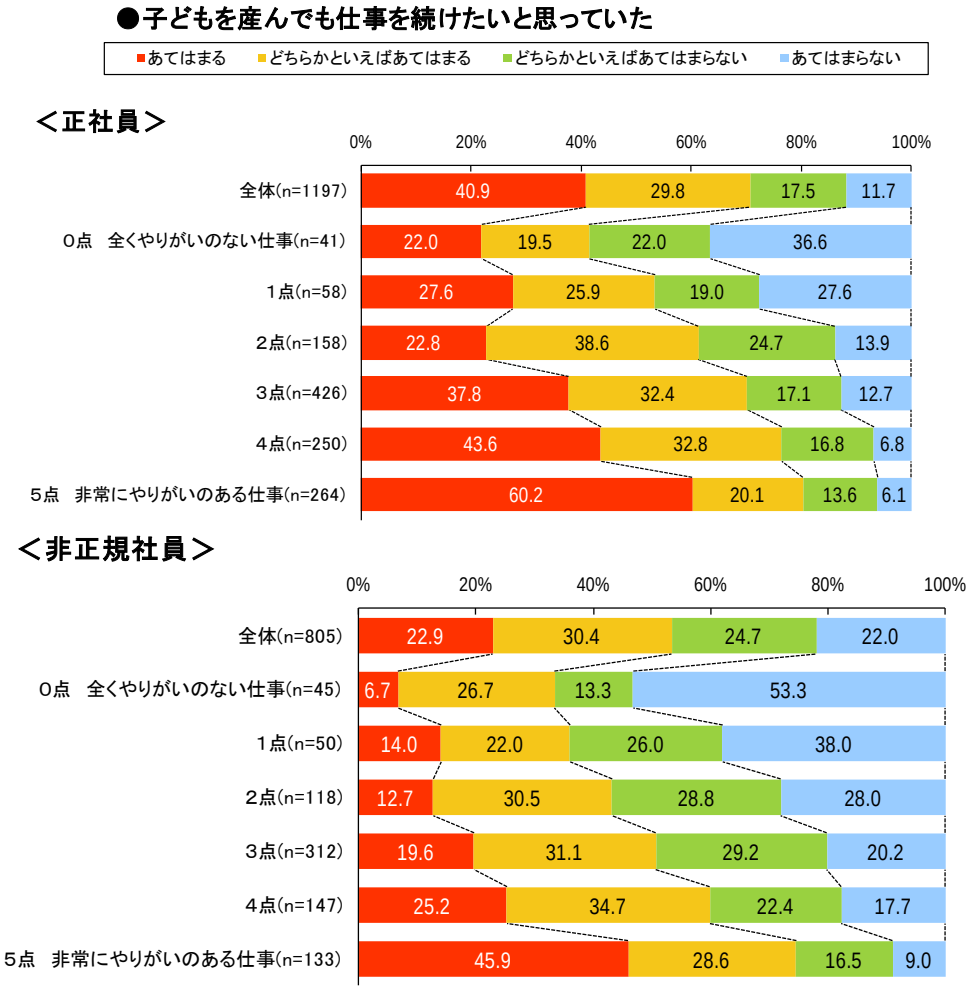
4．女性の就業継続と職場における能力発揮との関係

女性の継続就業のためには、仕事と子育てを両立できる職場環境の整備のほか、女性が活躍できる職場環境の重要性も指摘されています。

正社員・非正規社員とも、第１子妊娠判明時に、仕事のやりがいを強く感じている女性ほど、出産後も就業を継続する意向が強い傾向にあります（図表 3-4-28）。

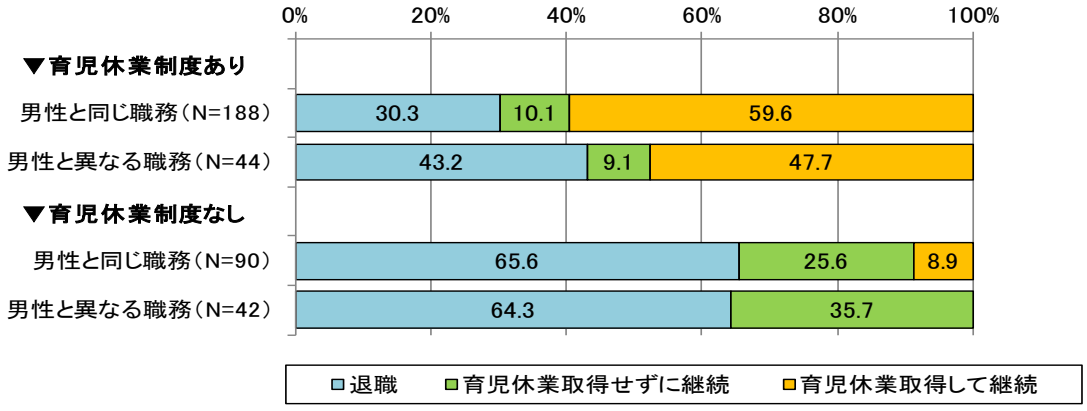
また、職務の内容についても、育児休業制度がある場合の退職率を見ると、男性正社員と同じ職務を担う女性正規職員の退職率は 30.3%となっており、男性と異なる職務を担う女性正規職員の退職率（43.2%）より低くなっています（図表 3-4-29）。

【図表3-4-28　仕事のやりがい別にみた就業継続意向〔個人調査〕(女性)】



(備考)
1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」(2013 年度)より作成。
2. 6 歳未満の子(第 1 子)と同居中で、妊娠判明時、従業員数が 30 人以上の企業(業種は不問。)に雇用されていた 20 歳以上の女性(当時、正社員及び週の労働時間が 30 時間以上の非正規社員。)が調査対象。

【図表3-4-29　第 1 子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
—職務の男性との異同別・育児休業制度の有無別—(妊娠時正規雇用)】

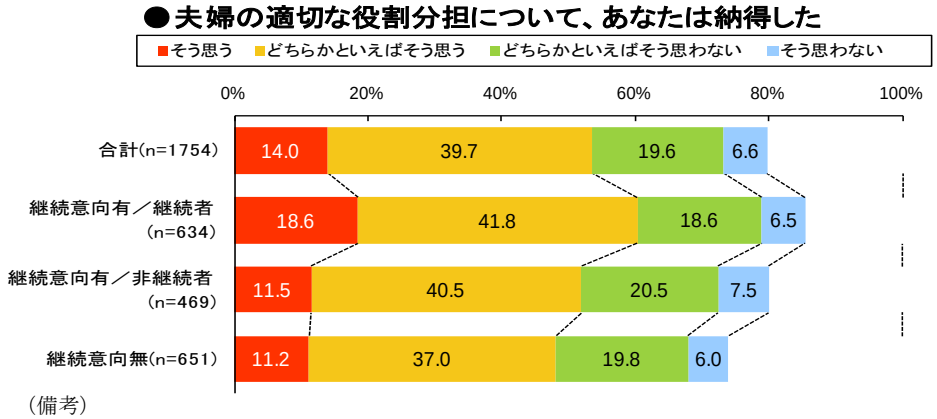


(備考)
独立行政法人労働政策研究・研修機構「出産・育児期の就業継続—2005 年以降の動向に着目して—」
(労働政策研究報告書 No.136 2011 年)より作成。

５．配偶者との関係や両親から受ける影響等

第１子出産後も就業を継続する意向があり、実際に就業を継続した女性は、第１子出産前に夫婦で役割分担について話し合って自身が納得した割合が高くなっています（図表 3-4-30）。

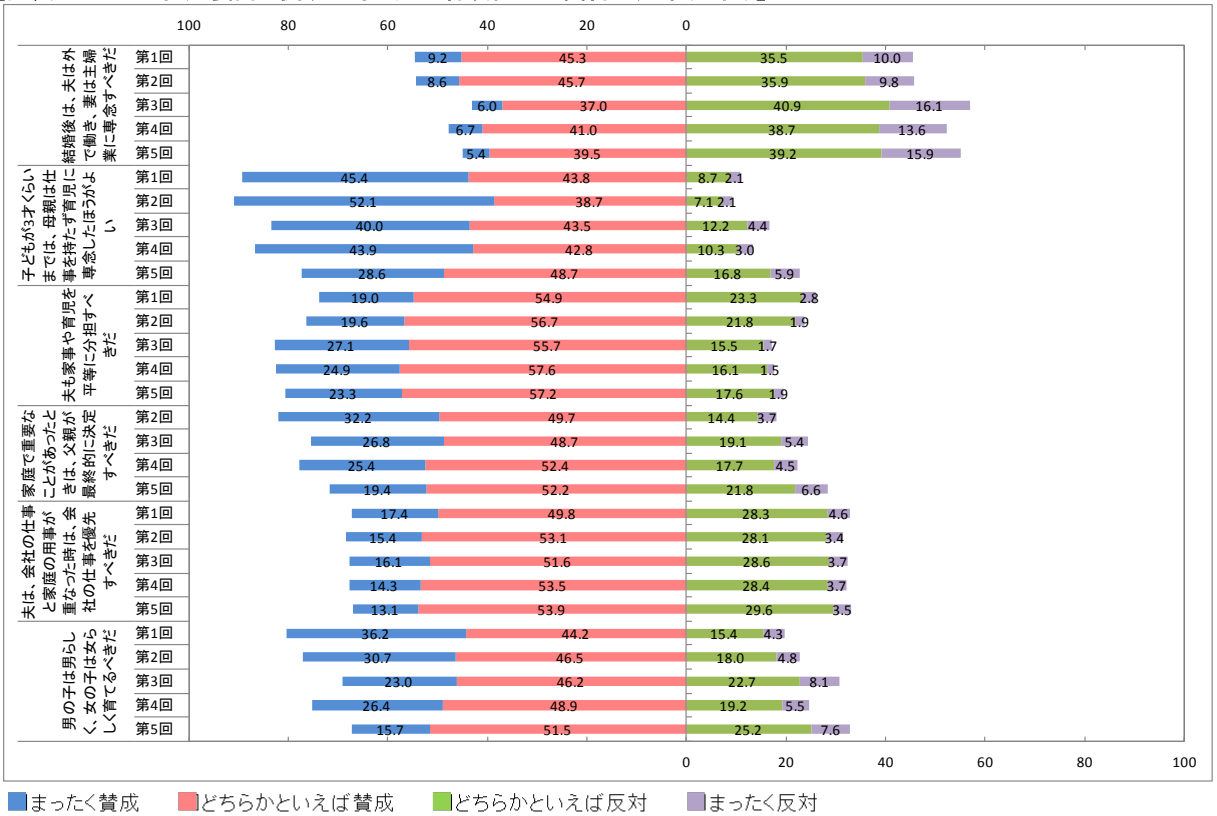
【図表3-4-30　就業継続意向・実態別にみた夫婦の話し合いに対する納得度〔個人調査〕（女性）】



（備考）
1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」（2013 年度）より作成。
2. 1 歳以上 6 歳未満の子（第 1 子）と同居中で、妊娠判明時、従業員数が 30 人以上の企業（業種は不問。）に雇用されていた 20 歳以上の女性（当時、正社員及び週の労働時間が 30 時間以上の非正規社員。）が調査対象。

性別役割分担に関する女性の考え方の変化をみると、「結婚後は、夫は外で働き、妻は主婦業に専念すべきだ」、「子どもが３才くらいまでは、母親は仕事を持たず育児に専念した方がよい」、「男の子は男らしく、女の子は女らしく育てるべきだ」の割合は低下傾向にあります。また、「夫も家事や育児を平等に分担すべきだ」の割合は８割を超えています（図表 3-4-31）。

【図表3-4-31　性別役割に関する考え方の各項目への賛否の分布（女性）】



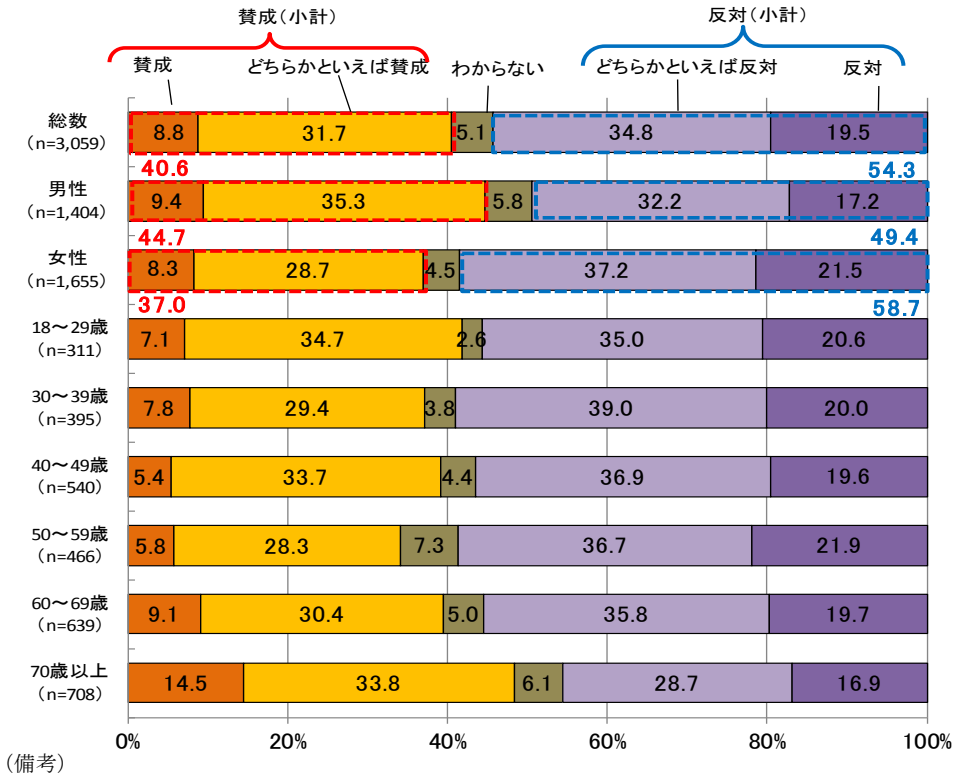
（備考）
1. 国立社会保障・人口問題研究所「全国家庭動向調査」より作成。
2. 調査実施年は次のとおり。 第 1 回:1993 年 第 2 回:1998 年 第 3 回:2003 年 第4回:2008 年 第5回:2013 年
3. 集計対象は配偶者のいる女性。
4. 四捨五入の関係で割合の合計が 100 にならない場合がある。「まったく賛成」と「どちらかといえば賛成」の値を合わせたのが「賛成」の値だが、四捨五入の関係で「まったく賛成」と「どちらかといえば賛成」の合計値と一致しない場合がある。

６．夫は外で働き、妻は家庭で守るべきであるという考え方に対する意識

「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は、「賛成」は 40.6%と、1979 年に調査を始めて以来、過去最少の割合となりました。「反対」は 54.3%となり、歴代 2 番目に高い数値となりました。これまで長期的には「賛成」が減少傾向、「反対」が増加傾向となっています。

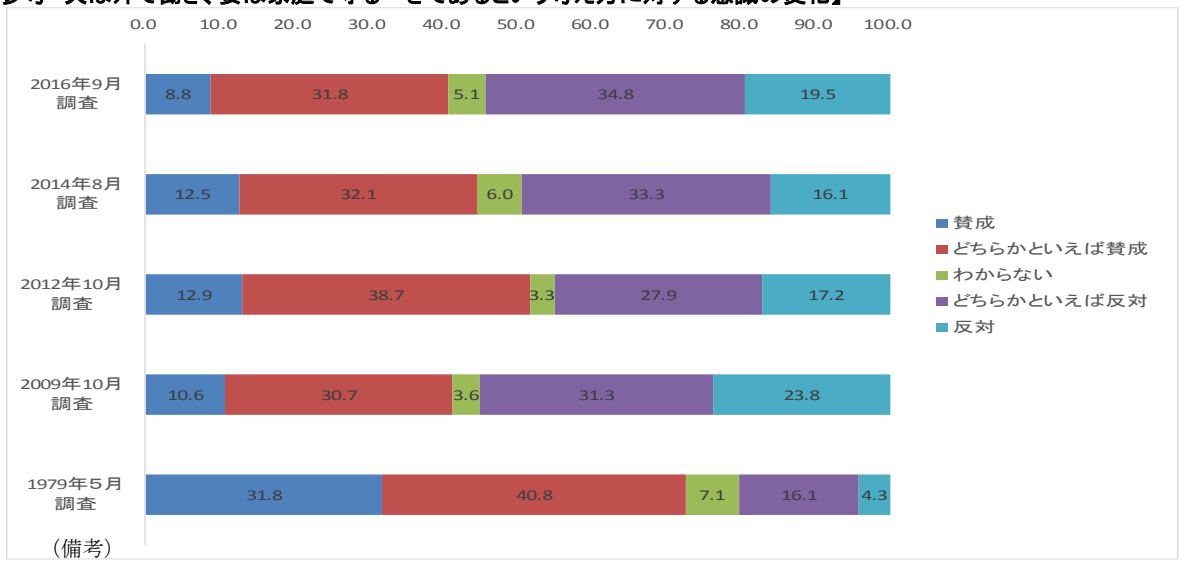
世代別に見ると、「賛成」の割合が最も多いのは 70 歳以上の層が 48.3%、次いで 29 歳以下の層が 41.8%となりました。「反対」の割合が最も多いのは 30 歳台が 59.0%、次いで 50 歳台が 58.6%となりました。（図表 3-4-32）

【図表3-4-32　夫は外で働き、妻は家庭で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」（2016 年 9 月調査）により作成。

【参考　夫は外で働き、妻は家庭で守るべきであるという考え方に対する意識の変化】



（備考）
内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（2016 年 9 月、2012 年 10 月、2009 年 10 月調査）、内閣府「女性の活躍推進に関する世論調査」（2014 年 8 月調査）、総理府「婦人（Ⅰ部）に関する世論調査」（1979 年 5 月調査）より作成。

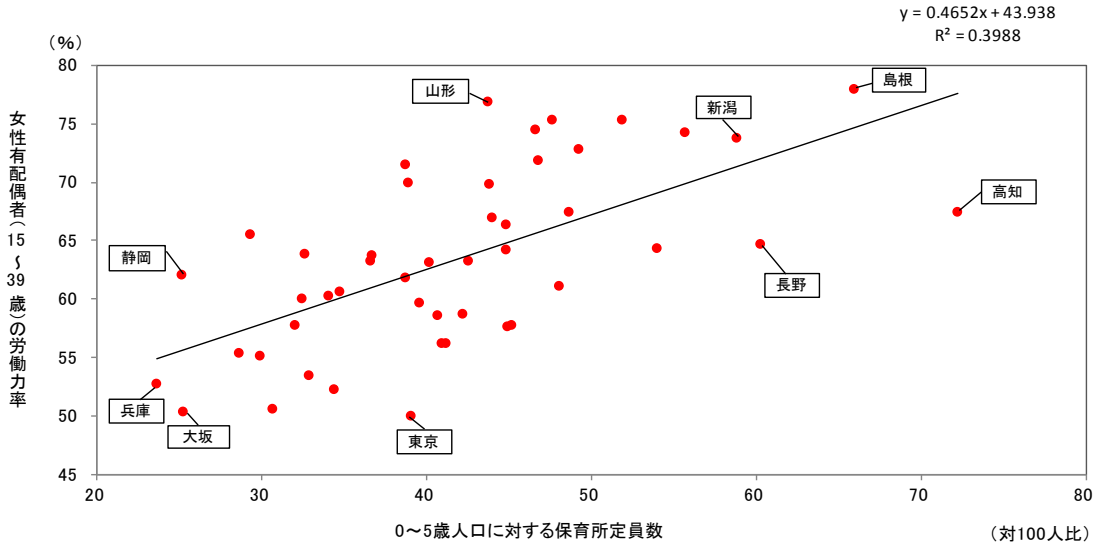
7．女性の就業継続と保育サービスの関係

仕事と生活の両立を図るため、保育サービスの充実は重要な課題です。

０～５歳人口に対する保育所定員数と、女性有配偶者の労働力率の間には、正の関係性が見られます（図表 3-4-33）。

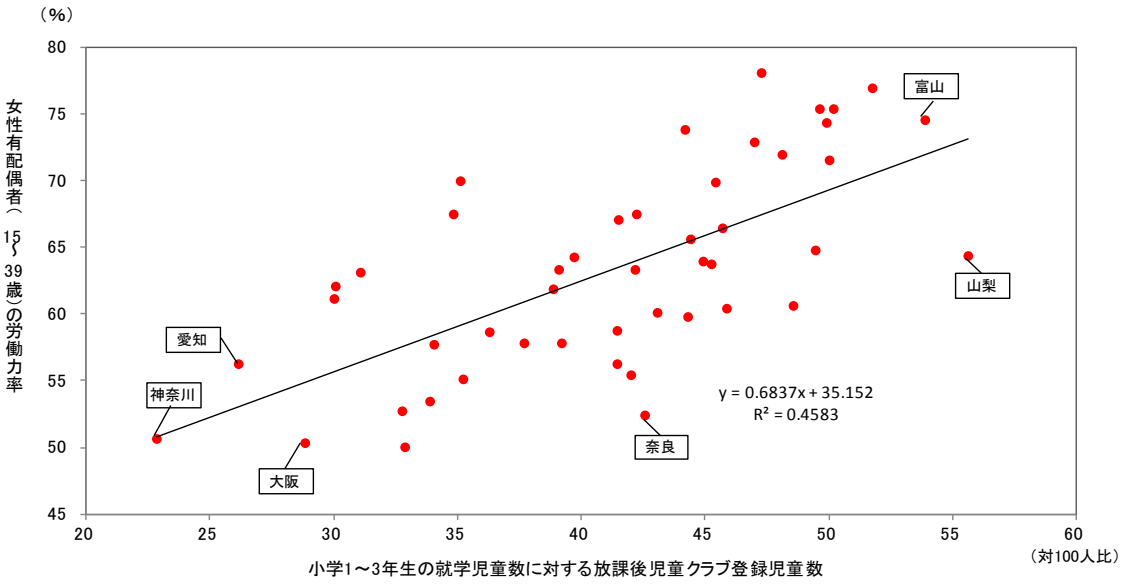
また、小学１～３年生の就学児童数に対する放課後児童クラブ登録児童数と、女性有配偶者の労働力率の間にも、正の関係性が見られます（図表 3-4-34）。

【図表3-4-33　都道府県別の女性の労働力率と保育所定員数の関係】



（備考）
1. 都道府県別の女性有配偶者（15～39 歳）の労働力率と都道府県別の就学 0～5 歳人口に対する保育所定員数をプロットしたもの。
2. 女性有配偶者（15～39 歳）の労働力率及び 0～5 歳人口は、総務省統計局「国勢調査」（2010 年）による。
3. 保育所定員数は、厚生労働省「福祉行政報告例」による 2016 年 4 月 1 日現在の数値。定員は子ども・子育て支援法による利用定員。

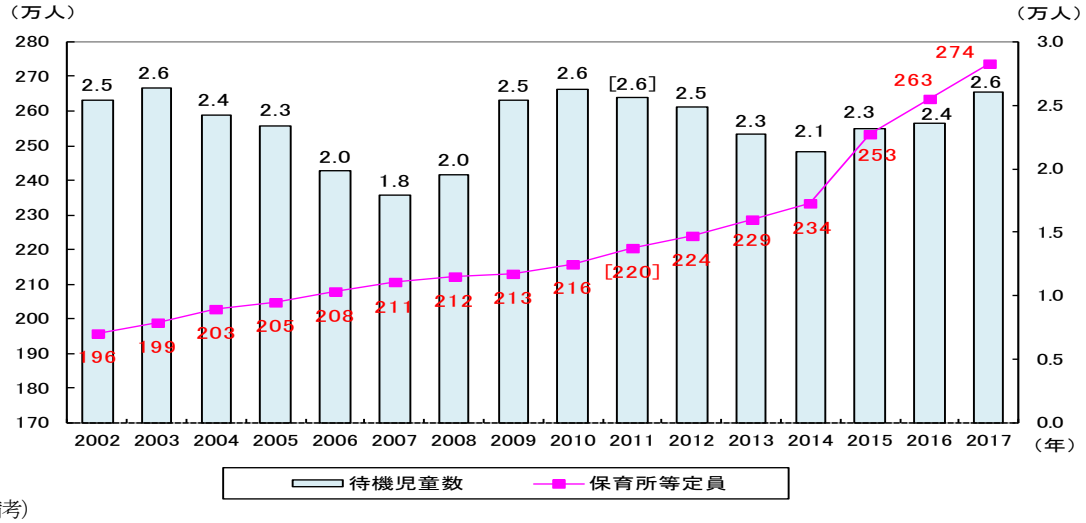
【図表3-4-34　都道府県別の女性の労働力率と放課後児童クラブ登録児童数（小学 1～3 年生）の関係】



（備考）
1. 都道府県別の女性有配偶者（15～39 歳）の労働力率と小学 1～3 年生の都道府県別の就学児童数に対する 放課後児童クラブ登録児童数をプロットしたもの。
2. 女性有配偶者（15～39 歳）の労働力率は、総務省統計局「国勢調査」（2015 年）による。
3. 放課後児童クラブ登録児童数は、「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）」（2017 年）の数値。
4. 就学児童数は、文部科学省「学校基本調査（確報値）」による 2017 年 5 月 1 日現在の数値。

保育所等の定員数は年々増加し、2017 年には 274 万人になっている一方、待機児童の数は前年から増加し、約 2.6 万人となっています（図表 3-4-35）。

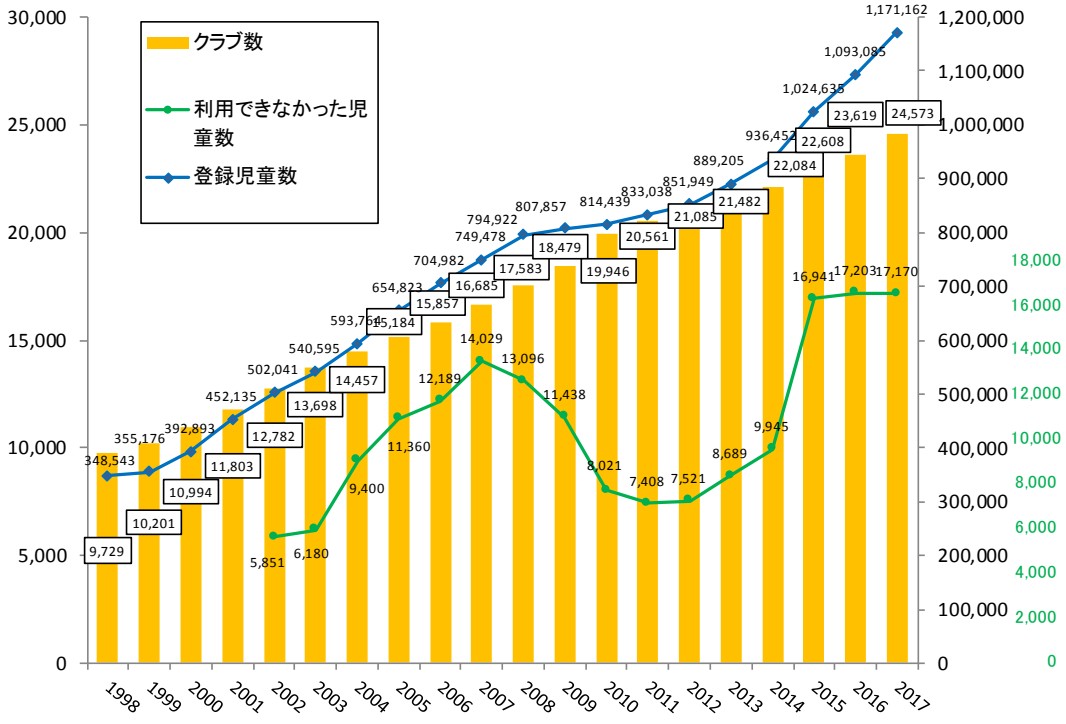
【図表3-4-35 待機児童数と保育所等定員の推移】



（備考）
1. 厚生労働省「保育所等関連状況取りまとめ」より作成。
2. 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。
3. 「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。

放課後児童クラブについては、クラブ数及び登録児童数は年々増加しているものの、2015 年度より対象児童が「概ね 10 歳未満」から 6 年生まで拡大されたこと等により、クラブを利用できなかった児童数（待機児童数）は最多となっています（図表 3-4-36）。

【図表3-4-36 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】



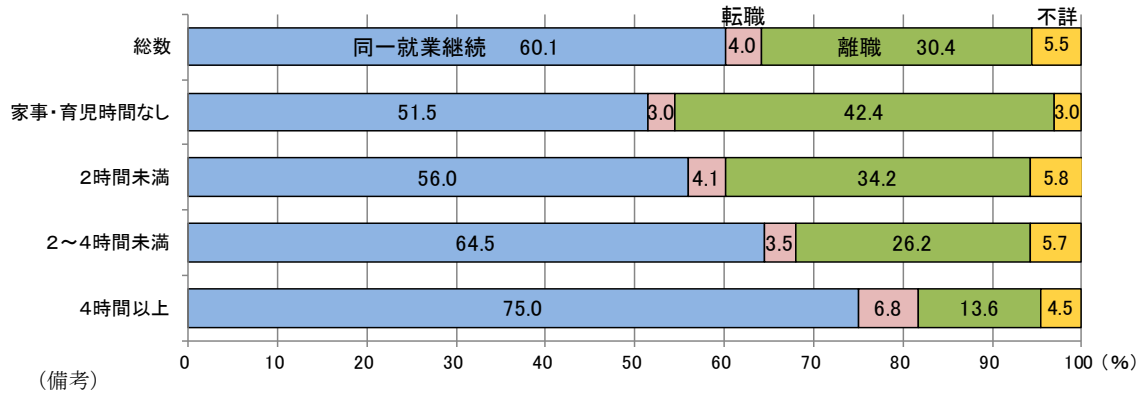
（備考）
1. 厚生労働省「放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）の実施状況（5月1日現在）」（2017 年）より。
2. 2011 年の数値は、東日本大震災の影響で調査を実施できなかった岩手県、福島県の 12 市町村を除いて集計。

８．男性の家事・育児への参画をめぐる状況

仕事と家庭の両立は、男女を問わず推進していくことが求められる課題です。父親が子育ての喜びを実感し、子育ての責任を認識しながら、積極的に子育てに関わるよう促していくことが一層求められています。

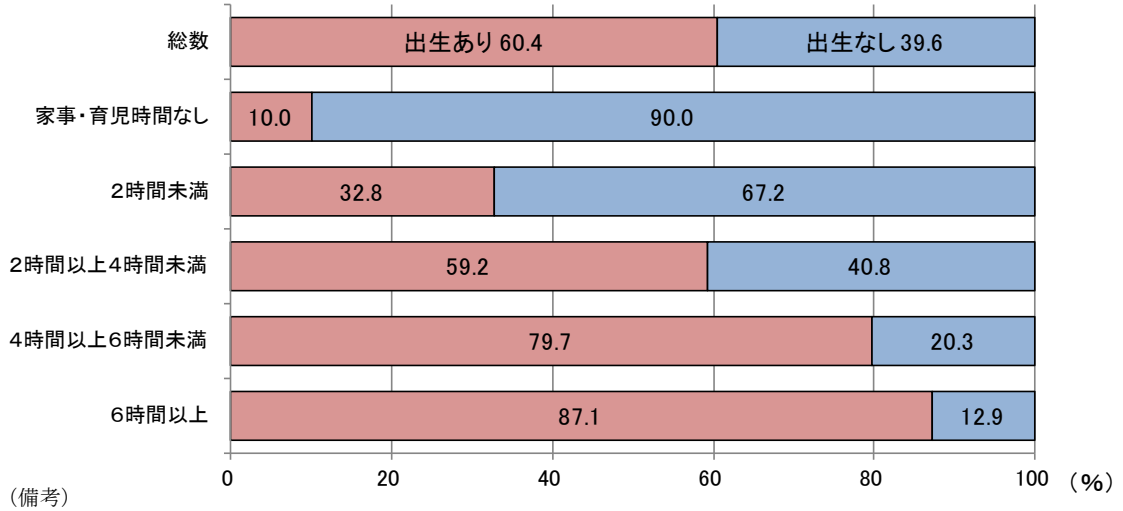
妻の出産後の夫の平日の家事・育児時間と妻の就業継続の割合には正の関係性が見られます（図表 3-4-37）。また、夫の休日の家事・育児時間と第２子以降の出生割合には正の関係性が見られます（図表 3-4-38）。このように、男性が子育てや家事に関わっていくことが女性の継続就業を後押しすることにもつながります。

【図表3-4-37　夫の家事・育児時間（平日）別出産後の妻の就業継続状況】



（備考）
1. 厚生労働省「第 14 回 21 世紀成年者縦断調査（2002 年成年者）の概況」（調査年月：2015 年 11 月）より作成。
2. 集計対象は、以下の①又は②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。
　① 第1回調査から第 14 回調査まで双方が回答した夫婦
　② 第1回調査時に独身で第 13 回調査までの間に結婚し、結婚後第 14 回調査まで双方が回答した夫婦
　③ 妻が出産前に仕事ありで、かつ、「女性票」の対象者で、この 13 年間に子どもが生まれた夫婦
3. 13 年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
4. 家事・育児時間の「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

【図表3-4-38　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 13 年間の第2子以降の出生の状況】



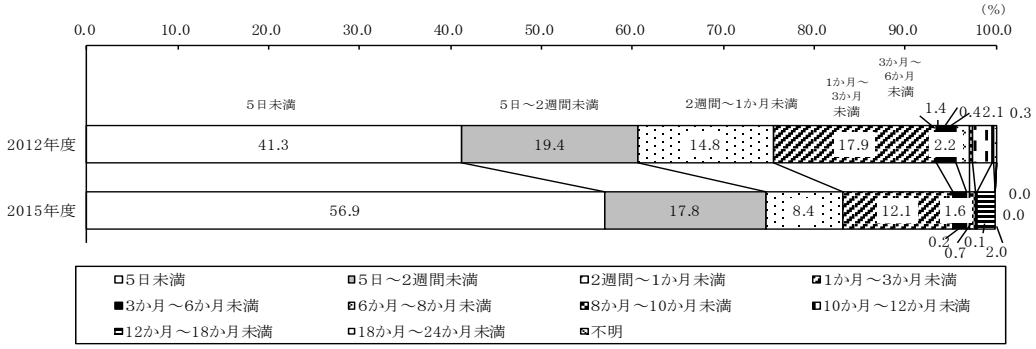
（備考）
1. 厚生労働省「第 14 回 21 世紀成年者縦断調査（2002 年成年者）」（調査年月：2015 年 11 月）より作成。
2. 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。ただし、妻の出生前データが得られていない夫婦は除く。
　① 第1回調査から第 14 回調査まで双方が回答した夫婦
　② 第1回調査時に独身で第 13 回調査までの間に結婚し、結婚後第 14 回調査まで双方が回答した夫婦
　③　出生前調査時に子どもが1人以上いる夫婦
3. 家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第 13 回調査時の状況である。
4. 13 年間で2人以上出生ありの場合は、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。

しかし、男性の育児休業取得率は 2.65％と非常に低い水準にとどまっています（図表 3-4-6 参照）。また、2015 年４月１日から 2016 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」（56.9%）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日未満の取得率が約 15 ポイント上昇する等、短期間の育児休業取得者が大きく増加しています（図表 3-4-39）。

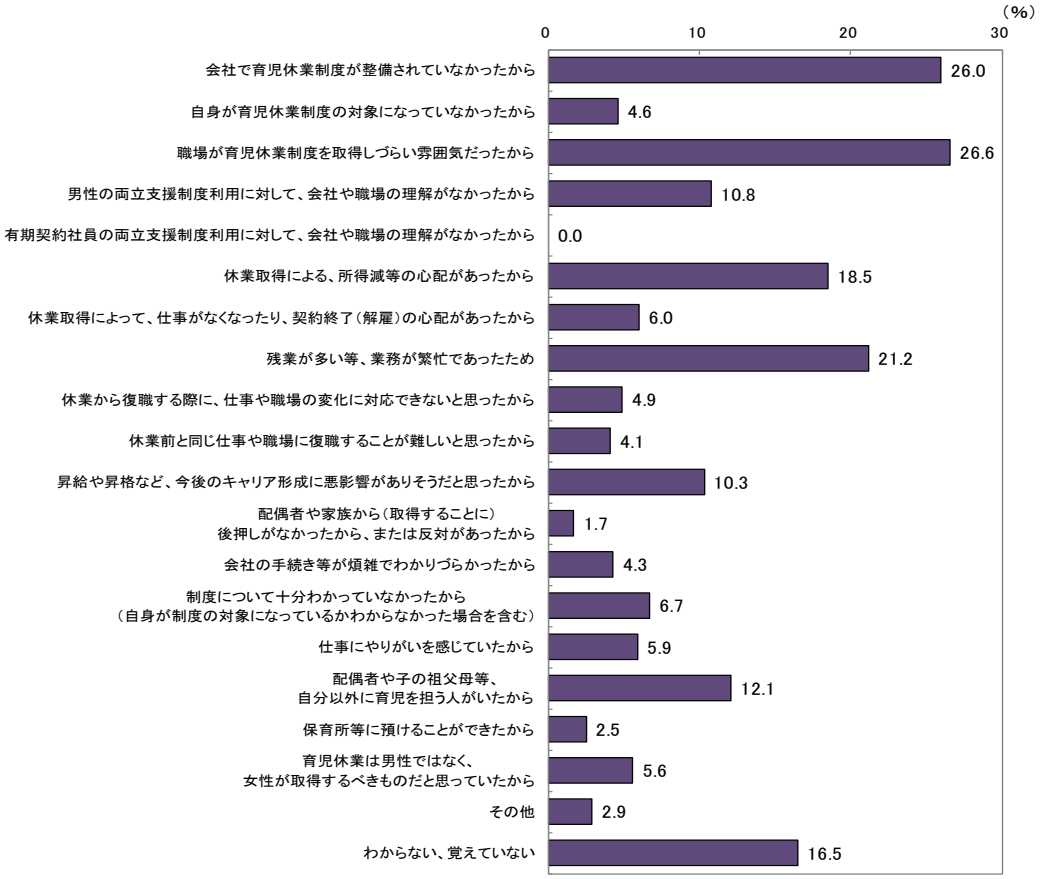
男性が育児休業を取得しない理由としては、「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だった」（26.1%）、「会社で育児休業制度が整備されていなかった」（26.0%）、「残業が多い等、業務が繁忙であった」（21.2%）などが多く挙げられています（図表 3-4-40）。

【図表3-4-39 育児休業後復帰者の取得期間内訳（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。

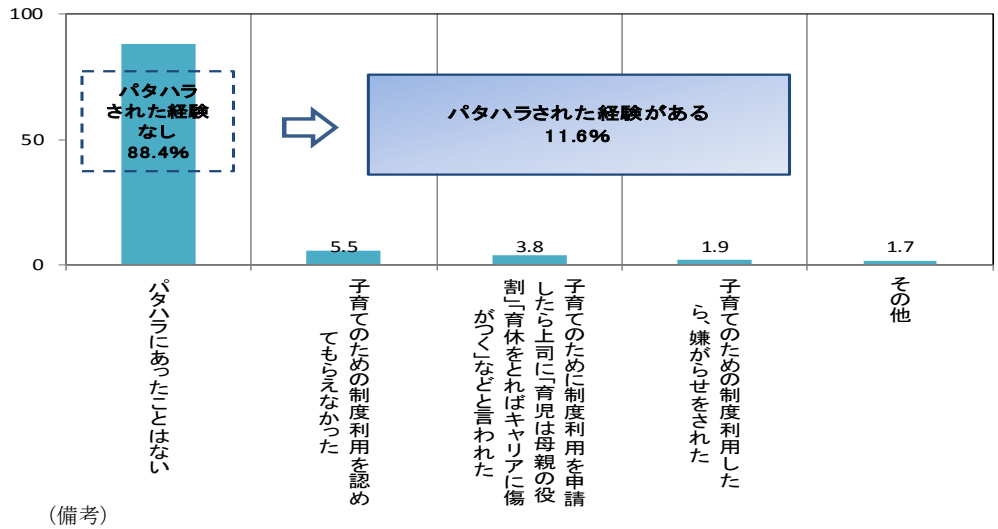
【図表3-4-40 男性正社員が育児休業を取得しなかった理由】



（備考）
1. 厚生労働省「2015 度仕事と家庭の両立支援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結果」（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。
2. 末子妊娠時・男性（正社員） n=1,129、複数回答。

子をもつ男性労働者で、育児のための制度を利用することを妨げる行為等（いわゆる「パタニティハラスメント」）を受けた経験がある割合は11.6%であり、内容としては「子育てのための制度利用を認めてもらえなかった」、「子育てのために制度利用を申請したら『育児は母親の役割』『育休を取ればキャリアに傷がつく』などと言われた」、「子育てのための制度利用をしたら、嫌がらせをされた」の順に多くなっています（図表3-4-41）。

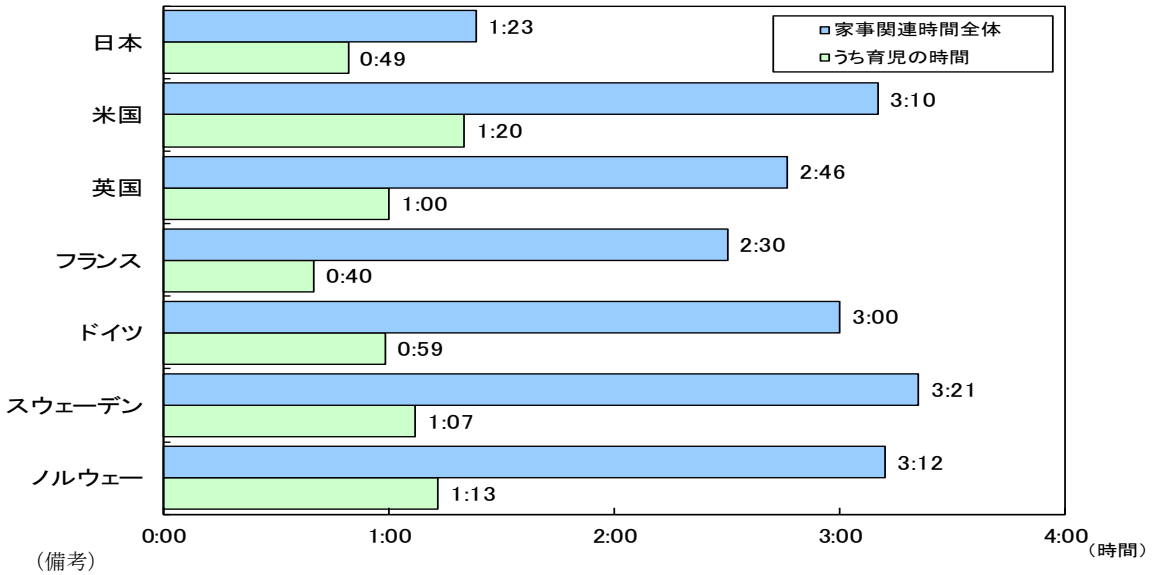
【図表3-4-41　パタハラをされた経験の有無と内容（男性）】



（備考）
1. 日本労働組合総連合会「パタニティ・ハラスメント（パタハラ）に関する調査」（2013年）より作成。
2. 集計対象は、20歳～59歳の男性有職者のうち、子がいる525名。

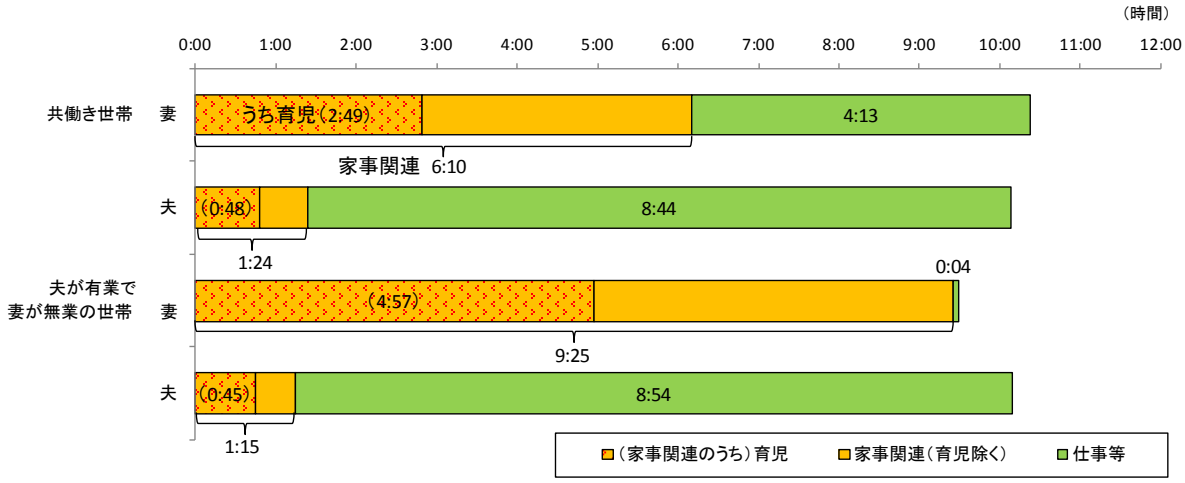
また、男性が子育てや家事に費やす時間を見ると、6歳未満の子どもをもつ夫の家事関連時間（1日当たり）は83分となっており、先進国中最低の水準にとどまっています（図表3-4-8、図表3-4-42。これを世帯の種類別に見ると、妻が無業の世帯においては75分、共働き世帯においては84分となっており、妻の就業形態に関わらず、男性が家事・育児に費やす時間は低調にとどまっています（図表3-4-43）。

【図表3-4-42　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）-国際比較-】



（備考）
1. Eurostat “How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men”（2004）、Bureau of Labor Statistics of the U.S.“American Time Use Survey”（2016）及び総務省「社会生活基本調査」（2016年）より作成。
2. 日本の数値は、「夫婦と子供の世帯」に限定した夫の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計時間（週全体）である。

【図表3-4-43　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）】



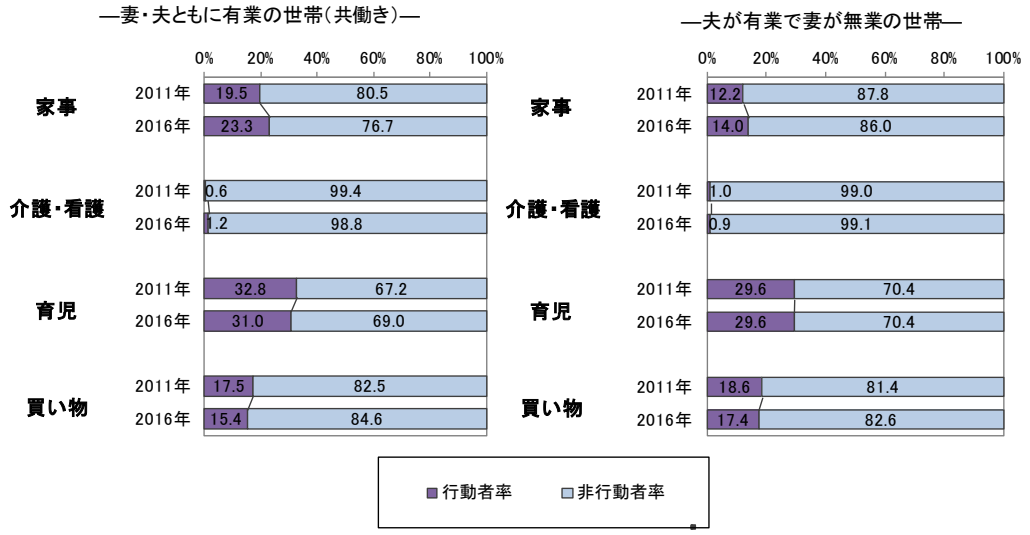
（備考）
1. 総務省「社会生活基本調査」（2016 年）より作成。
2. 数値は夫婦と子供の世帯における6歳未満の子どもを持つ妻・夫の1日当たりの家事関連（うち育児）時間と仕事等時間（週全体平均）。
※家事関連時間・・・「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計時間。
仕事等時間・・・「仕事」、「学業」、「通勤・通学時間」の合計時間。

男性が子育てや家事を行っているかどうかについては、社会生活基本調査において、調査期間中に該当する種類の行動をした人の割合を「行動者率」として算出しています。６歳未満の子どもをもつ夫の「家事」及び「育児」の行動者率を見ると、ここ数年で「家事」、「育児」ともに行動者率が上昇していますが、共働き世帯でも、約８割の男性が全く※「家事」を行わず、約７割の男性が全く「育児」を行っていません（図表 3-4-44-①）。

また、共働き世帯の６歳未満の子どもをもつ夫の「家事」及び「育児」の行動者の平均時間（1 日当たり）は、「家事」で 90 分、「育児」で 146 分であり、妻が無業の世帯に比べてやや長くなっています（図表 3-4-44-②）。

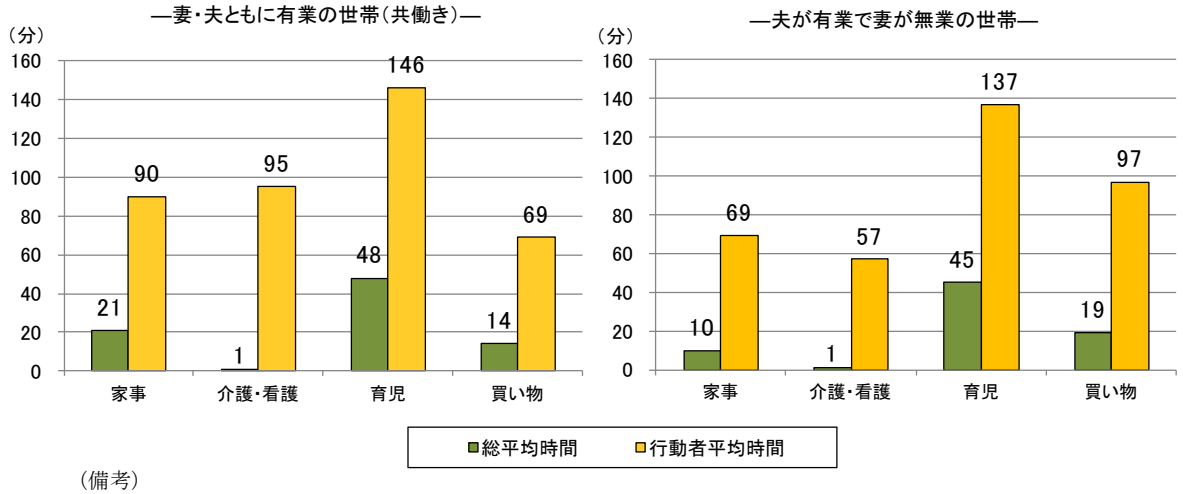
（※）社会生活基本調査においては、15 分単位で行動を報告することとなっているため、短時間の行動は報告されない可能性があることに留意が必要。

【図表3-4-44-①　6歳未満の子どもをもつ夫の家事関連の行動者率】



（備考）
1. 総務省「社会生活基本調査」より作成。
2. 数値は「夫婦と子供の世帯」における 6 歳未満の子どもをもつ夫の 1 日当たりの家事関連の行動者率（週全体）。
※行動者率・・・該当する種類の行動をした人の割合（%）
※非行動者率・・・100%－行動者率で算出している。

【図表3-4-44-② 6歳未満の子どもをもつ夫の家事関連時間（総平均時間と行動者平均時間）】

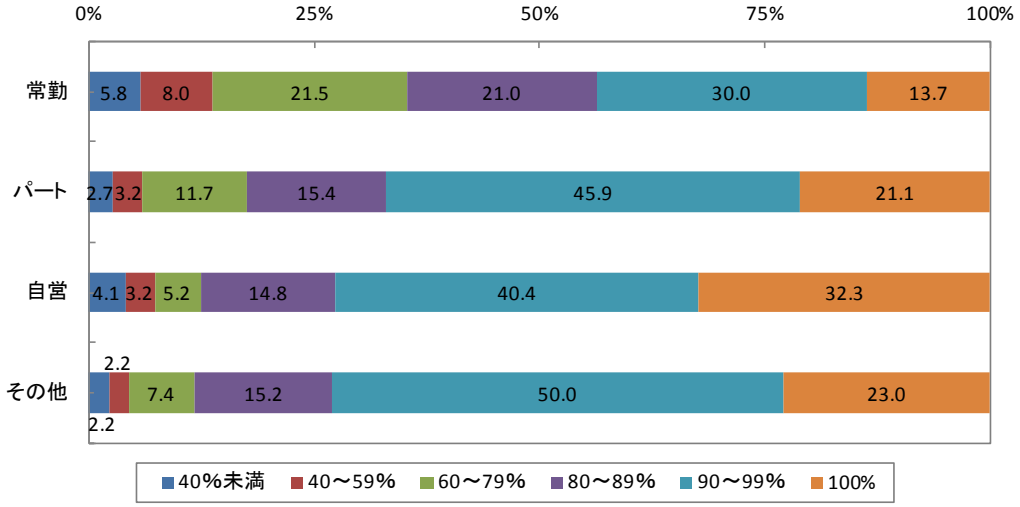


（備考）
1. 総務省「社会生活基本調査」（2016 年）より作成。
2. 数値は「夫婦と子供の世帯」における6歳未満の子どもをもつ夫の1日当たりの家事関連の総平均時間と行動者平均時間（週全体平均）。
※総平均時間・・・該当する種類の行動をしなかった人を含む全員の平均時間
※行動者平均時間・・・該当する種類の行動をした人のみについての平均時間

妻の従業上の地位別に妻の家事分担割合をみると、妻が「常勤」の場合、それ以外と比較して相対的に低い状況ではありますが、それでも約３分の２の妻が家事の 80%以上を担っており、100%を担っている妻は 13.7%になっています（図表 3-4-45-①）。また、「パート」、「自営」、及び「その他」では、大きな違いは見られません。

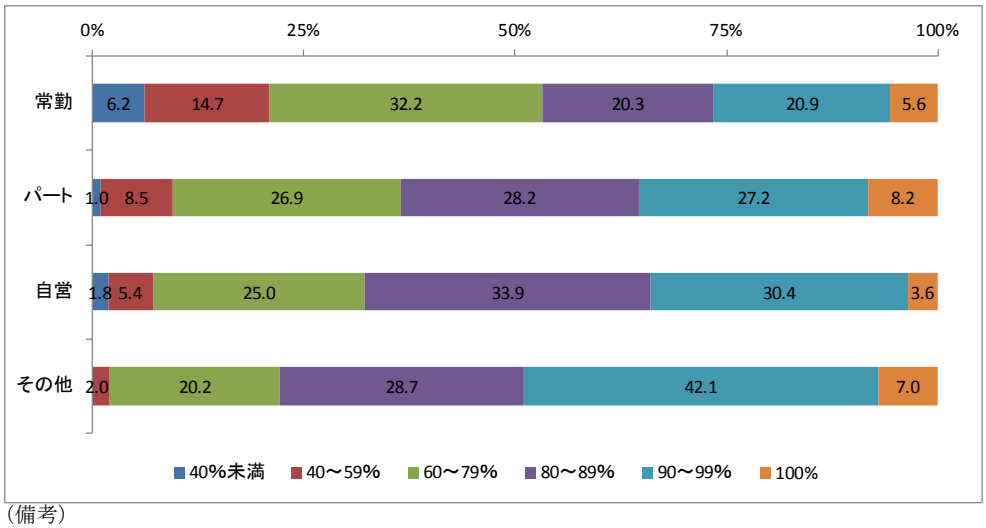
妻の従業上の地位別に育児分担割合をみると、妻が「常勤」の場合、半数近くの妻が育児の 80%以上を担っています（図表 3-4-45-②）。

【図表3-4-45-① 妻の従業上の地位別にみた妻の家事分担割合の分布】



（備考）
1. 国立社会保障・人口問題研究所「第5回全国家庭動向調査」（2014 年）より作成。
2. 有配偶で年齢が 60 歳未満の女性（3,555 名）について集計。
3. 「自営」には家族従業者を含む。「その他」の大多数は仕事を持たないいわゆる専業主婦である。

【図表3-4-45-② 妻の従業上の地位別にみた妻の育児分担割合の分布】



(備考)
1. 国立社会保障・人口問題研究所「第5回全国家庭動向調査」(2014 年)より作成。
2. 有配偶で年齢が 50 歳未満で子どもがおり、第 1 子が 12 歳未満の女性(983 名)について集計。
3.「自営」には家族従業者を含む。「その他」の大多数は仕事を持たないいわゆる専業主婦である。

９．男性の家事・育児への参画と長時間労働の関係

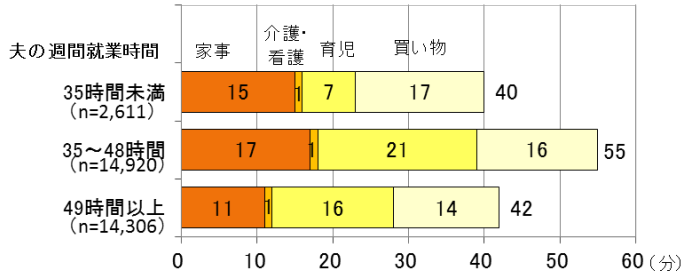
男性の家事・育児への参画が進まない理由として、子育て世代の男性の長時間労働が指摘されています。実際、子育て世代の男性の長時間労働の割合は他の年代に比べ、高くなっています（図表 3-3-10 参照)。

しかし、夫の労働時間別に１日当たりの行動時間を見ると、週労働時間が 49 時間以上では、育児を含む家事関連時間が 35～49 時間未満の場合と比較して短い傾向が見られます。他方、「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、労働時間が短くなると行動時間が長くなる傾向が見られます（図表 3-4-46)。

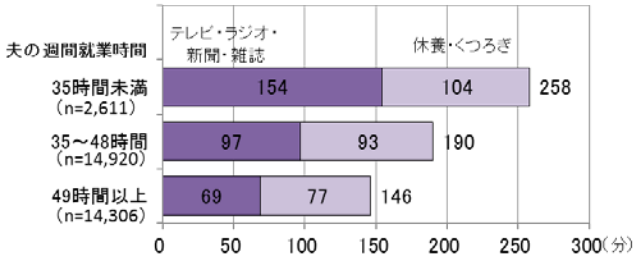
また、男性正社員に対し、平日の家事・育児の時間を増やすために必要なことを聞いたところ、１日の労働時間が長いほど「残業が少なくなること」、「職場の人員配置に余裕ができること」を挙げる割合が高く、労働時間が 12 時間（週労働時間 60 時間以上に相当）以上でその傾向が顕著です。一方、１日当たりの労働時間が短いほど、「配偶者とのコミュニケーションの向上」、「家事・育児のスキルの向上」の割合が高くなっています（図表 3-4-47)。

【図表3-4-46 夫の週間就業時間別にみた１日当たりの行動時間(有業の夫と妻の世帯)】

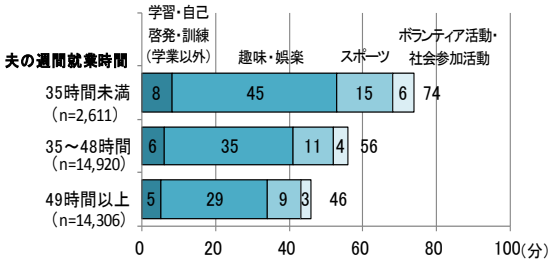
◆家事関連



◆休養等自由時間活動

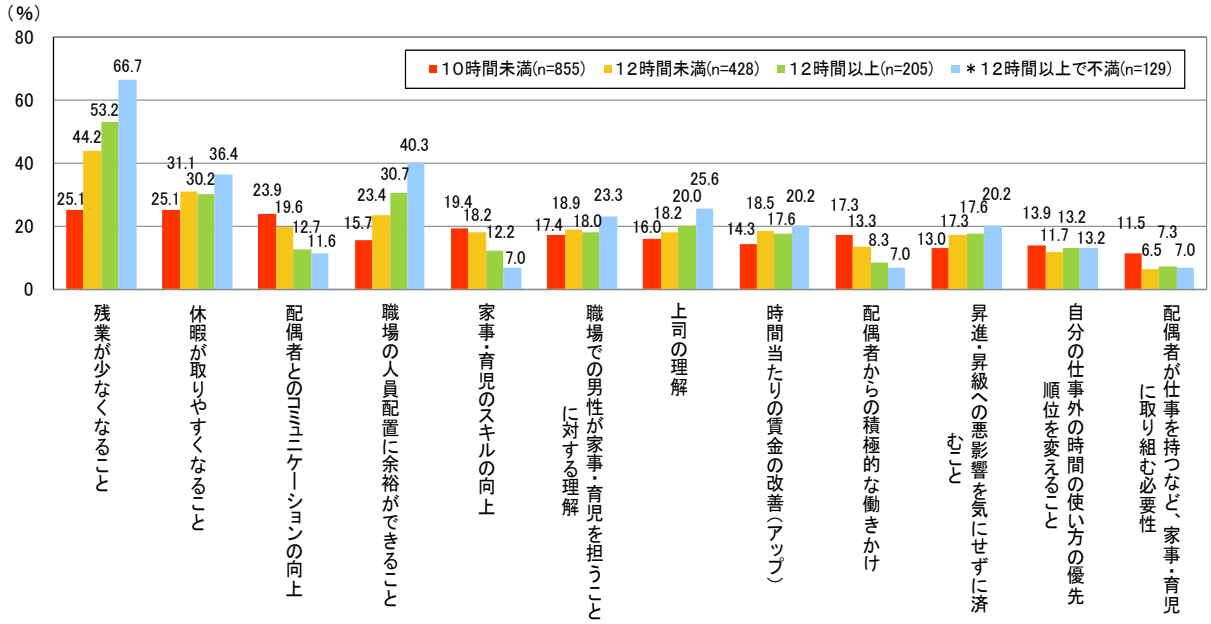


◆積極的自由時間活動



（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日当たりの家事関連時間（週全体）。
※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」

【図表3-4-47　労働時間別にみた家事・育児時間を増やすために必要なこと〔個人調査〕（男性・正社員）】



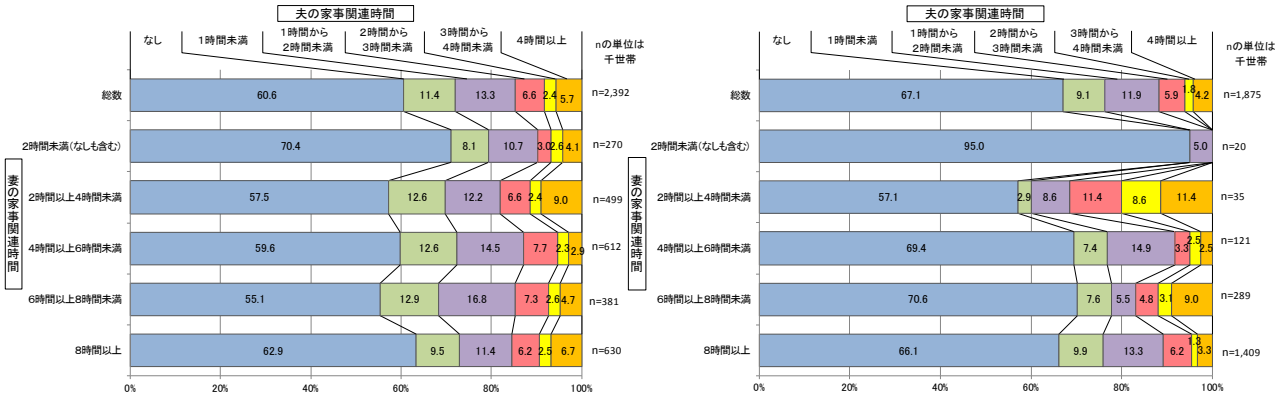
（備考）
1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」(2013 年度)より作成。
2. 6 歳未満の子（第1子）及び配偶者と同居中で、企業（従業員数及び業種は不問。）に雇用されている 20 歳以上の男性（正社員）が調査対象。
3. 上位 10 項目と2項目（12 位、16 位）を抽出している。
4. 「12 時間以上で不満」は、1日当たりの労働時間が 12 時間以上で、現在の労働時間について「やや不満」「不満」と回答した人。
5. 複数回答。

10. 配偶者との関係や両親から受ける影響

妻の家事関連時間と夫の家事関連時間には関係性が見られず、妻が有業である世帯においても、夫の「家事関連時間なし」の割合が半数を超えています（図表 3-4-48）。

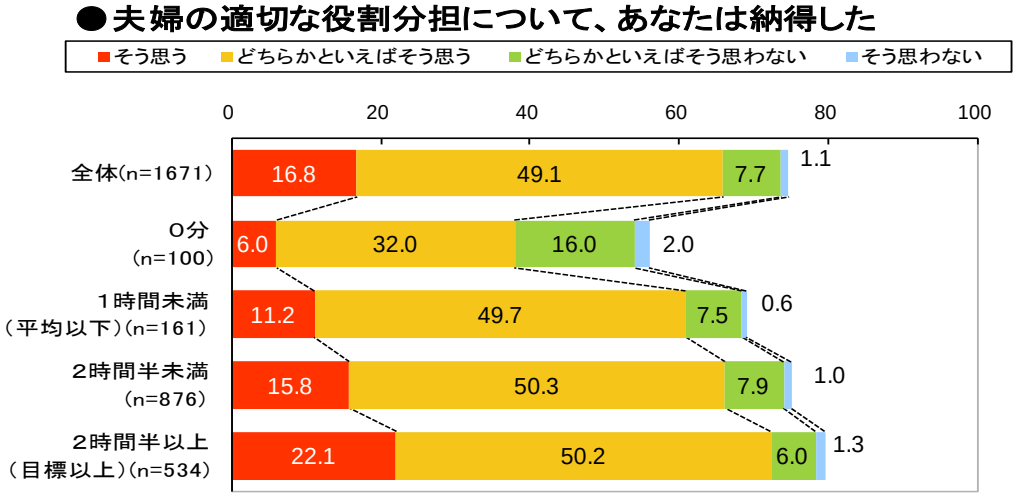
また、平日の家事・育児時間が長い男性正社員ほど、第１子出産前に夫婦で役割分担について話し合って自身が納得した割合が高くなっています（図表 3-4-49）。

【図表3-4-48 世帯単位での家事関連時間のばらつき（平日）】



（備考）
1. 総務省「社会生活基本調査」(2016 年)より作成。
2. 「夫婦と子供の世帯」、「夫婦，子供と両親の世帯」及び「夫婦、子供とひとり親の世帯」の合計をもとに算出。
3. 6歳未満の子どもをもつ妻・夫の1日当たりの家事関連時間（平日）。
※家事関連時間・・・「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計時間。

【図表3-4-49 家事・育児時間別にみた夫婦の話し合いに対する納得度〔個人調査〕（男性・正社員）】



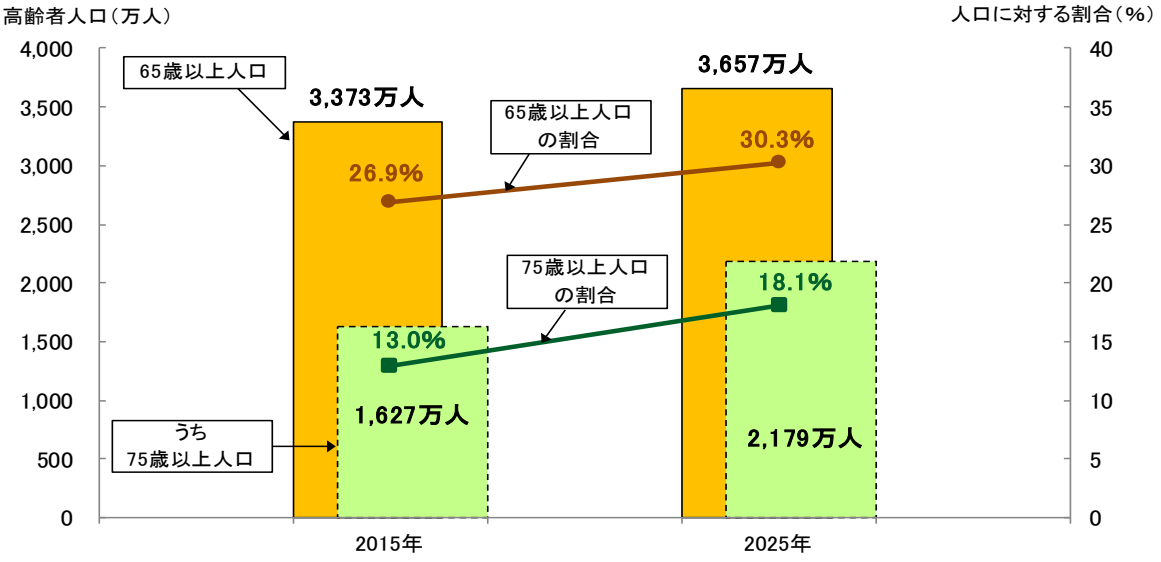
（備考）
1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」(2013 年度)より作成。
2. 6 歳未満の子（第1子）及び配偶者と同居中で、企業（従業員数及び業種は不問。）に雇用されている 20 歳以上の男性（正社員）が調査対象。

11. 仕事と介護の両立をめぐる状況

今後、高齢化の進展が見込まれる中で、仕事と介護の両立も重要な課題です。

2025 年には、総人口に占める 65 歳以上の人口の割合は、現在の 26.9%から 30.3%に上昇すると推計されています。また、75 歳以上の人口の割合も上昇し、65 歳以上の高齢者全体の約６割が 75 歳以上となると見込まれます（図表 3-4-50）。

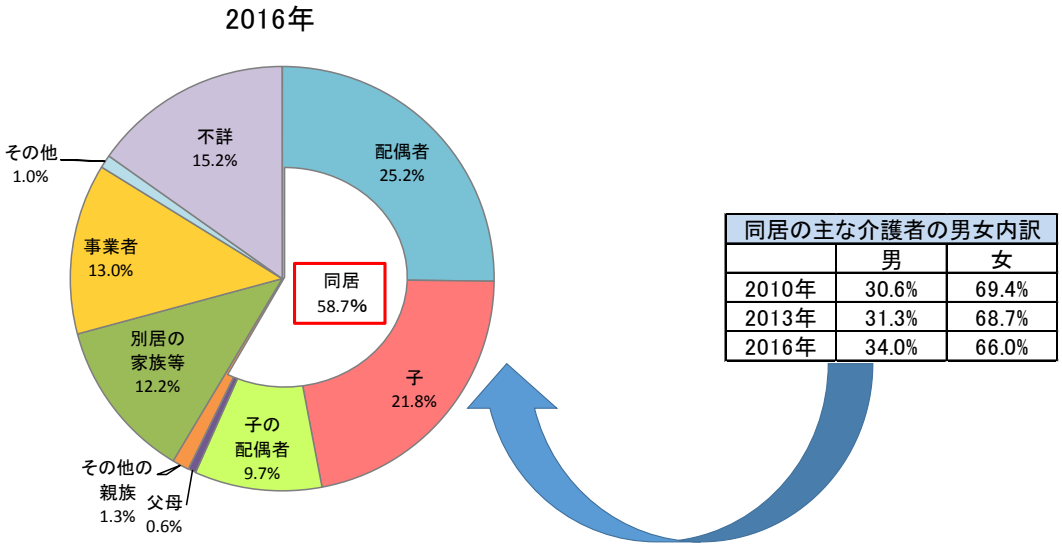
【図表3-4-50 75 歳以上の人口割合（将来推計）】



（備考）
2015 年は総務省「国勢調査」（年齢・国籍不詳をあん分した人口のうち日本人の総数）、
2025 年は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成 24 年 1 月推計）」（出生中位・死亡中位）より作成。

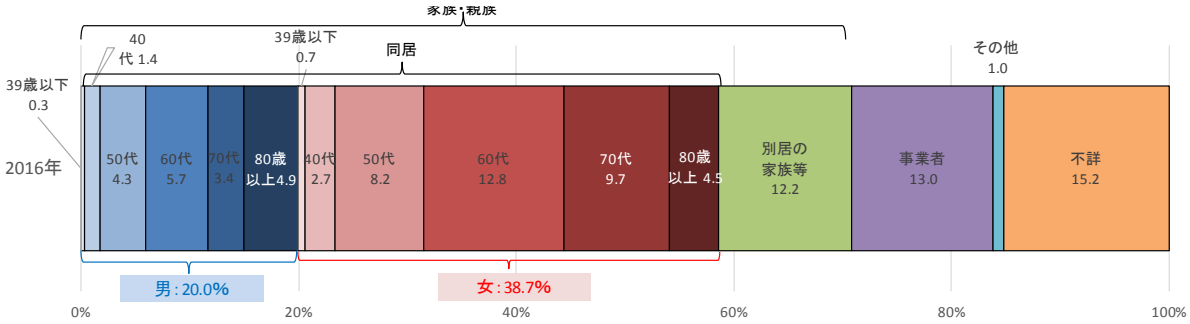
主な介護者を見ると同居の親族（配偶者・子の配偶者・子）が 58.7%と中心であり、そのうち男性の割合は 34.0%まで上昇しています（図表 3-4-51）。また、同居介護者を年代別にみると、男女ともに 50 歳代から割合が高くなっています（図表 3-4-52）。

【図表3-4-51 要介護者等からみた主な介護者の続柄】



（備考）
厚生労働省「国民生活基礎調査」（2016 年）より作成。

【図表3-4-52 介護者の構成割合】

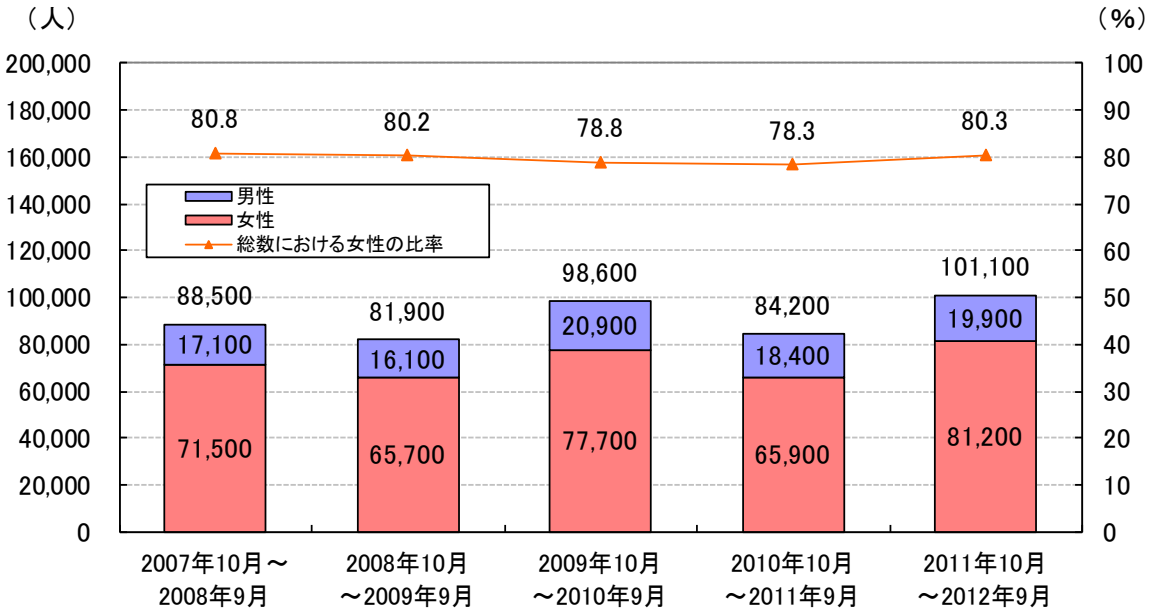


（備考）
厚生労働省「国民生活基礎調査」(2016 年)

介護や看護を理由とした離職・転職者数は、2011 年 10 月から 2012 年 9 月の 1 年間で 10 万 1,100 人となっています。これを男女別に見ると、女性の離職・転職者数は 8 万 1,200 人で、全体の 80.3%を占めています（図表 3-4-53）。

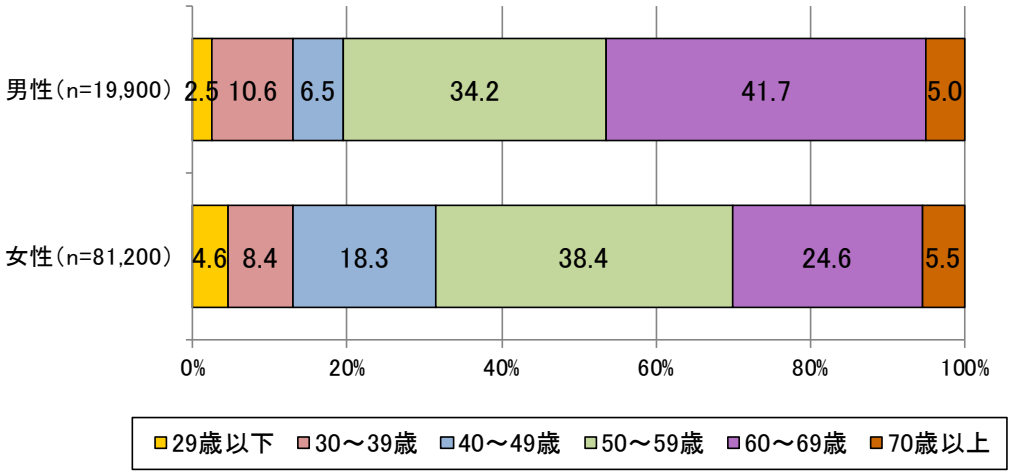
また、男女・年齢階級別に割合を見ると、男性は 60 代が最も高く 41.7%となっており、次いで 50 代が 34.2%となっている一方、女性は 50 代が最も高く 38.4%となっています（図表 3-4-54）。

【図表3-4-53 介護・看護を理由に離職・転職した者】



（備考）
1. 総務省「平成 24 年就業構造基本調査」より作成。
2. 複数回離職・転職した者については、前職についてのみ回答しているため、前職以前の離職・転職については数値に反映されていない。

【図表3-4-54 介護・看護を理由に離職・転職した人の年齢構成割合（2011年10月～2012年9月に離職・転職した人）】

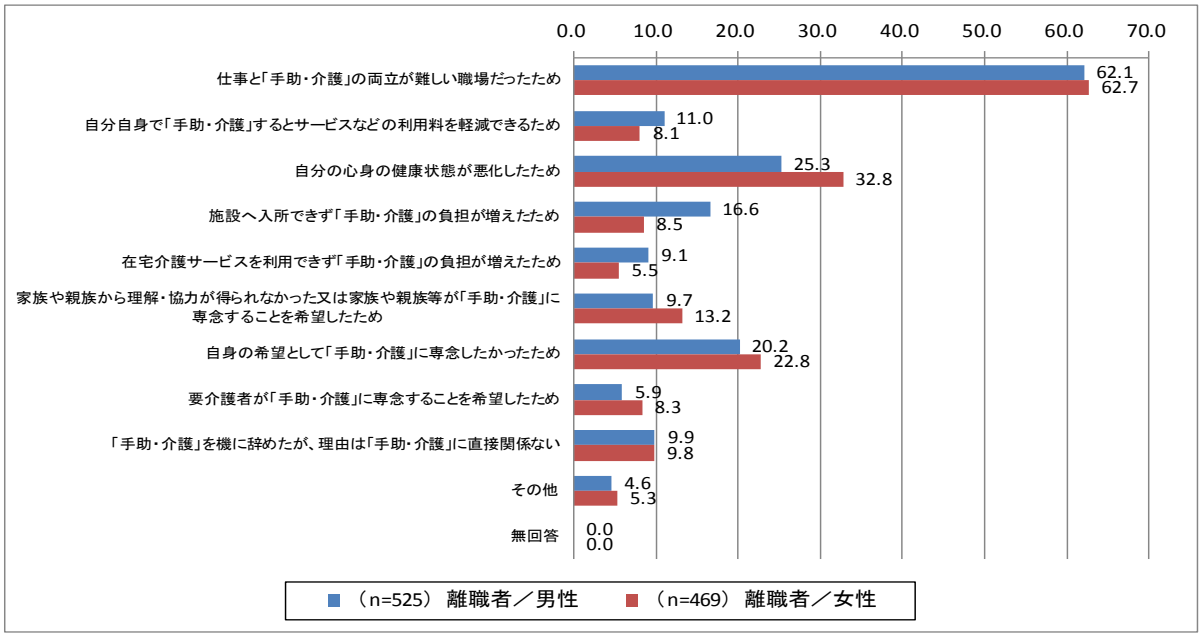


（備考）
総務省「平成24年就業構造基本調査」より作成。

親の介護や手助けを機に仕事を辞めた人について、仕事を辞めた理由をみると、男女とも「仕事と『手助・介護』の両立が難しい職場だったため」の割合が６割以上と、他の理由と比較して非常に高く、大きな理由となっている様子がうかがえます。次いで、男女とも「自分の心身の健康状態が悪化したため」の割合が高くなっています（図表3-4-55-①）。

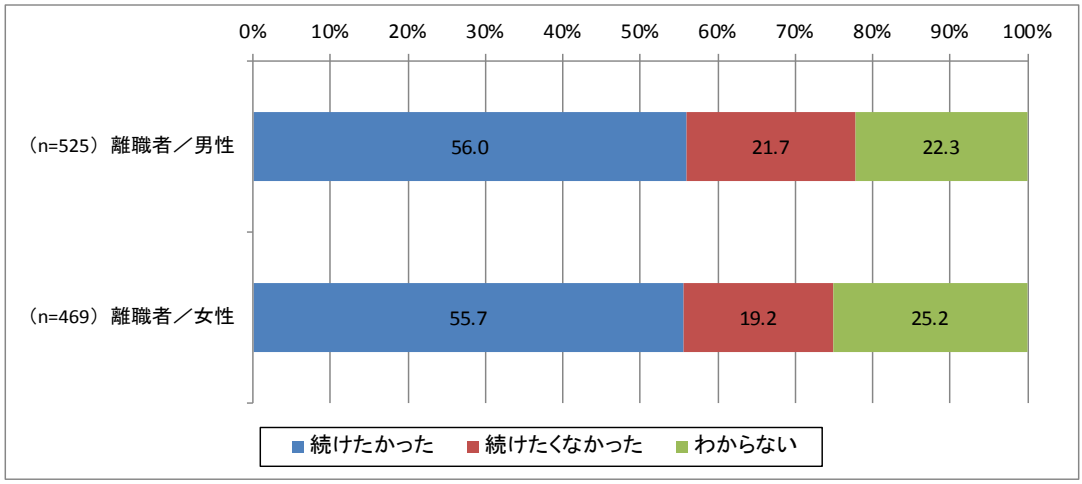
また、仕事を辞めた際には、男女とも就業を「続けたかった」が最も高く過半数を占めています（図表3-4-55-②）。

【図表3-4-55-① 手助・介護を機に仕事を辞めた理由】



（備考）
1. 厚生労働省委託（三菱UFJリサーチ＆コンサルティング）「平成24年度仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」（2013年）より作成。
2. 調査対象は、40歳代～50歳代の正社員及び介護離職者（離職前は正社員）。
3. 「手助」とは、定期的な声かけ（見守り）、食事のしたくや掃除、洗濯などの家事、ちょっとした買い物やゴミ出し、通院の送迎や外出の手助け、入退院の手続や金銭の管理等。
4. 複数回答。

【図表3-4-55-② 手助・介護を機に仕事を辞めた時の就業継続の意向】

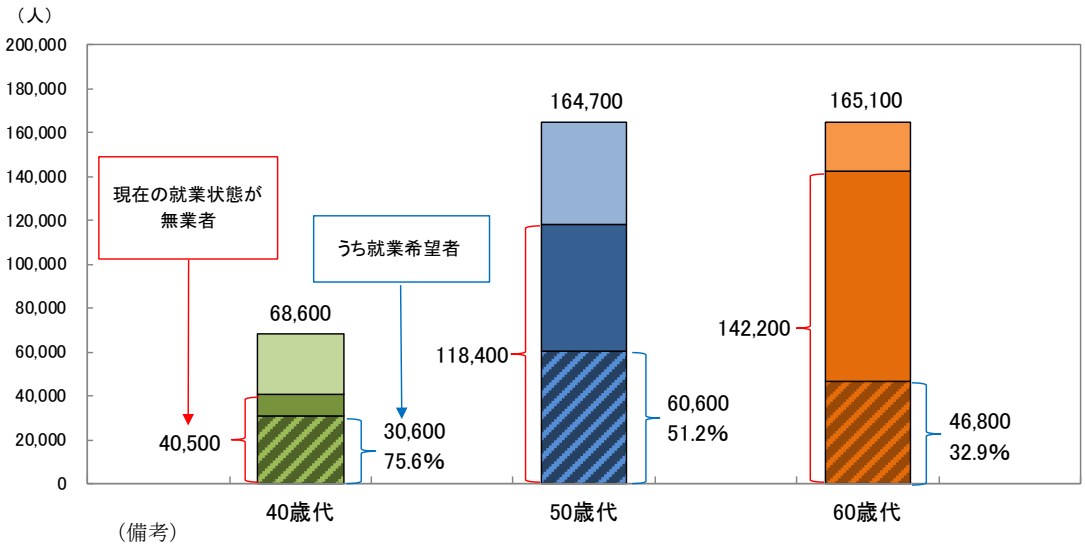


（備考）
1. 厚生労働省委託（三菱UFJリサーチ＆コンサルティング）「平成 24 年度仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」（2013 年）より作成。
2. 調査対象は、40 歳代～50 歳代の正社員及び介護離職者（離職前は正社員）。
3. 「手助」とは、定期的な声かけ（見守り）、食事のしたくや掃除、洗濯などの家事、ちょっとした買い物やゴミ出し、通院の送迎や外出の手助け、入退院の手続や金銭の管理等。

。

介護、看護のために離職し、調査時点で無業者のうち 40 歳代で約８割、50 歳代で約５割、60 歳代で約３割が就業を希望しています（図表 3-4-56）。

【図表3-4-56 介護・看護を理由に離職した者の年代別就業希望者の割合】



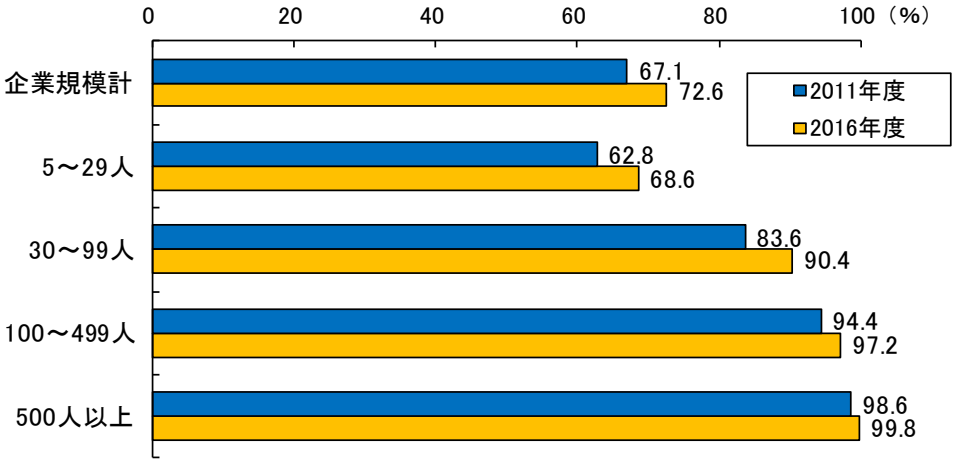
（備考）
1. 総務省「平成 24 年就業構造基本調査」より作成。
2. 2007 年 10 月以降5年間に前職を辞めた転職就業者及び離職非就業者。

12. 企業における両立支援の状況

育児・介護休業法に基づく介護休業制度の規定がある事業所（従業員５人以上）の割合は、72.6%と 2011 年度の調査（67.1%）に比べ上昇しており、事業所規模が大きくなるほど規定がある事業所の割合が高く、100 人以上では規定の整備状況が９割を超えています（図表 3-4-57）。

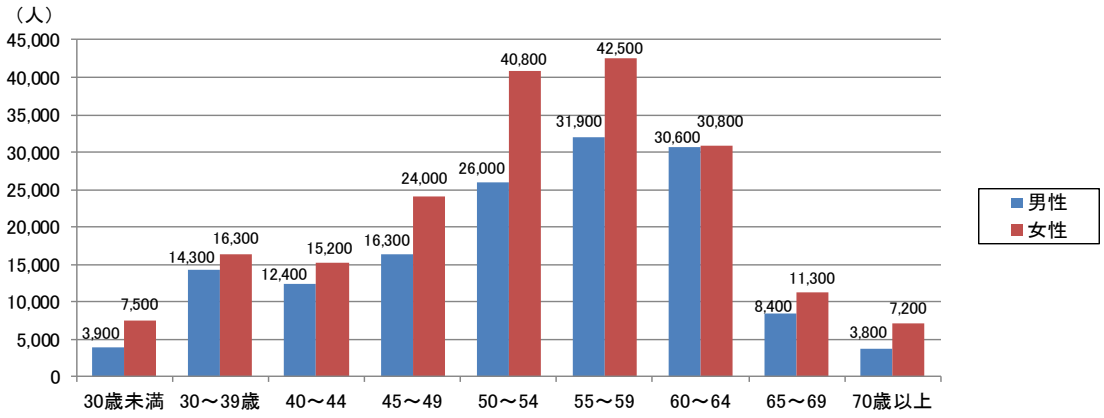
一方、利用状況を見ると、介護休業等制度を利用した雇用者は、55～59 歳で女性 42,500 人、男性 31,900 人と最も多く、50 歳代及び 60 歳代前半に集中しています（図表 3-4-58）。

【図表3-4-57　事業所規模別介護休業制度の規定あり事業所割合】



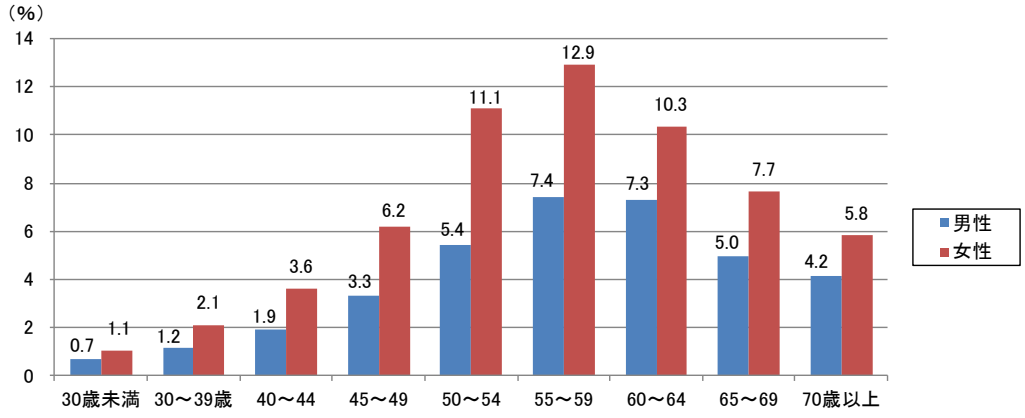
（備考）
厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成。

【図表3-4-58　介護休業等制度の利用者数（男女別）】



（備考）
1. 総務省「平成 24 年就業構造基本調査」より作成。
2. 会社などの役員を除く雇用者。
3. 調査実施（2012 年 10 月 1 日）までの 1 年間の状況についての回答。

【参考　介護をしている雇用者の年代別割合（男女別）】

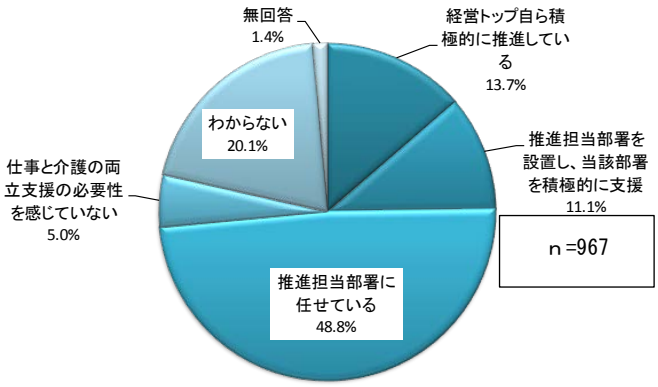


（備考）
1. 総務省「平成 24 年就業構造基本調査」より作成。
2. 会社などの役員を除く雇用者。
3. 調査実施（2012 年 10 月 1 日）までの 1 年間の状況についての回答。

各企業における仕事と介護の両立に関する支援制度や職場環境整備の状況をみると、社内の取組に対する経営トップの対応状況としては、「推進担当部署に任せている」が最も多く、約半数を占めています（図表 3-4-59）。

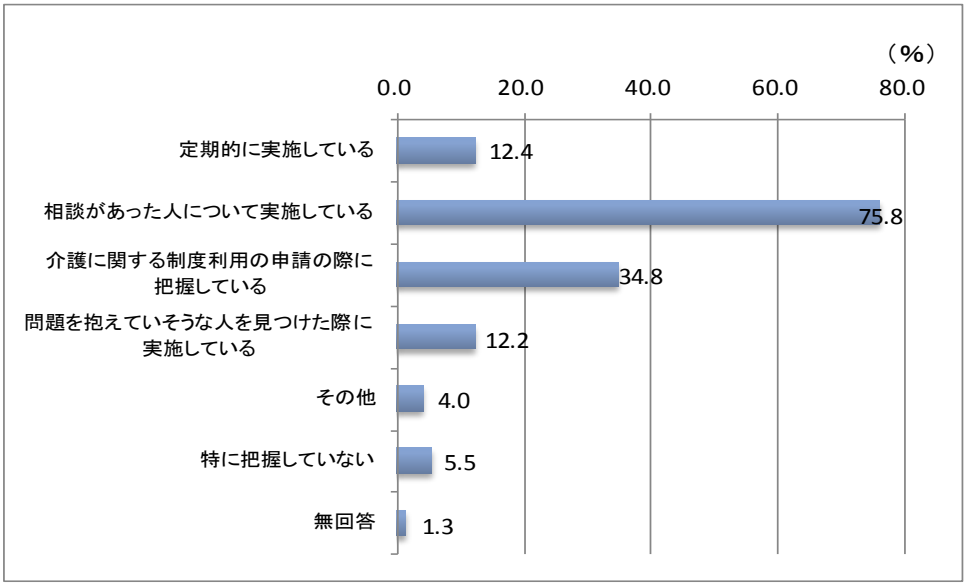
また、労働者の介護の実態やニーズを把握している企業について、介護ニーズの把握方法をみると、「相談があった人について実施している」が最も多く 75.8%となっています（図表 3-4-60）。

【図表3-4-59 仕事と介護の両立支援の取組に対する経営トップ対応状況（企業調査）】



（備考）
1. 厚生労働省委託（三菱UFJリサーチ＆コンサルティング株式会社）「平成 24 年度両立支援ベストプラクティス普及事業＜企業アンケート調査結果＞」（2012 年）より作成。
2. 調査対象は、従業員 101 人以上の農林水産業、鉱業、公務を除く全業種。

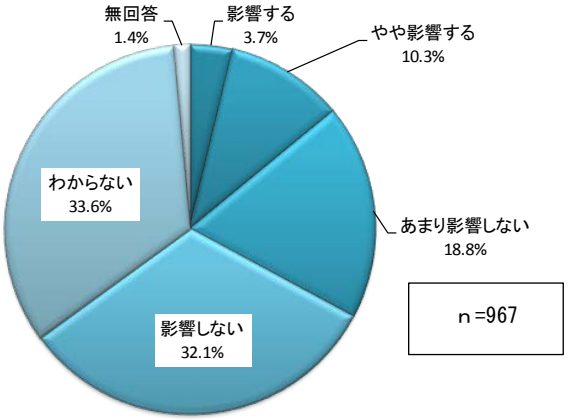
【図表3-4-60 介護ニーズの把握方法（企業調査）】



（備考）
1. 厚生労働省委託（三菱UFJリサーチ＆コンサルティング株式会社）「平成 24 年度両立支援ベストプラクティス普及事業＜企業アンケート調査結果＞」（2012 年）より作成。
2. 調査対象は、従業員 101 人以上の農林水産業、鉱業、公務を除く全業種。
3. 複数回答。

管理職が仕事と介護との両立支援制度を利用した場合、長期的な昇進・昇格に影響するかをみると、「影響しない」及び「あまり影響しない」が多く約半数となっていますが、一方で「わからない」も 33.6%を占めています（図表 3-4-61）。

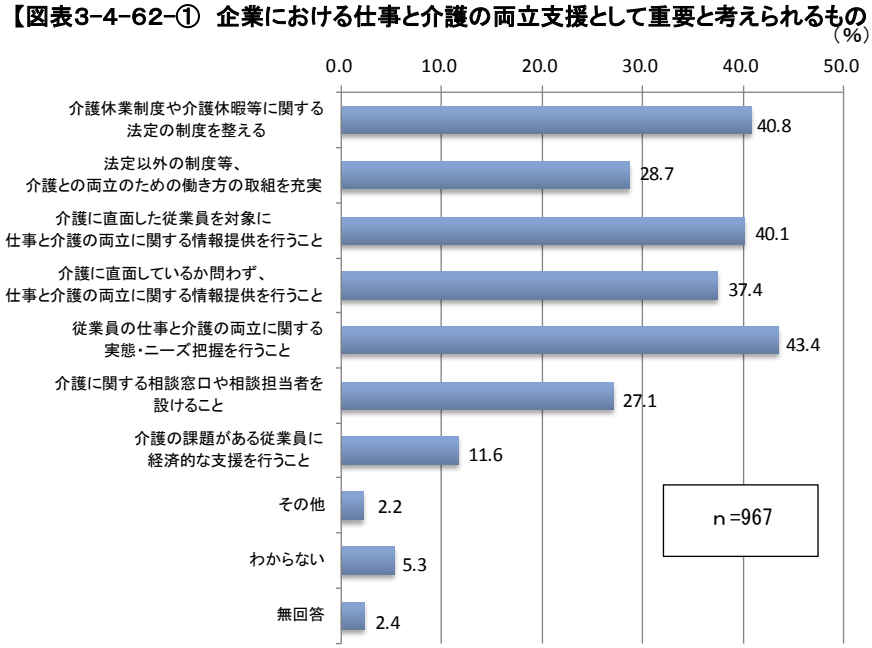
【図表3-4-61　管理職が仕事と介護の両立支援制度を利用したことによる長期的な昇進・昇格への影響（企業調査）】



（備考）
1. 厚生労働省委託（三菱UFJリサーチ＆コンサルティング株式会社）「平成 24 年度両立支援ベストプラクティス普及事業＜企業アンケート調査結果＞」（2012 年）より作成。
2. 調査対象は、従業員 101 人以上の農林水産業、鉱業、公務を除く全業種。
3. 複数回答。

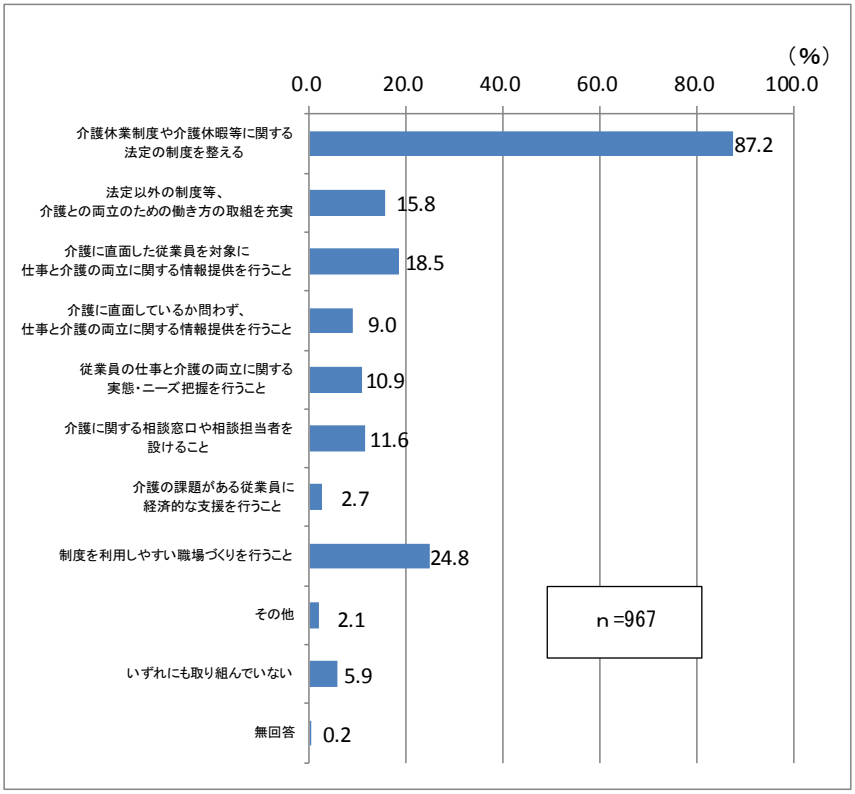
企業における仕事と介護の両立支援として重要と考えられるものをみると、「従業員の仕事と介護の両立に関する実態・ニーズ把握を行うこと」が最も多く、次いで「介護休業制度や介護休暇等に関する法定の制度を整える」、「介護に直面した従業員を対象に仕事と介護の両立に関する情報提供を行うこと」が多くなっています（図表 3-4-62-①）。一方、現在の取組状況としては、「介護休業制度や介護休暇等に関する法定の制度を整える」が 87.2%と最も多いほかは、１～２割前後にとどまっています（図表 3-4-62-②）。

【図表3-4-62-①　企業における仕事と介護の両立支援として重要と考えられるもの（企業調査）】



（備考）
1. 厚生労働省委託（三菱UFJリサーチ＆コンサルティング株式会社）「平成 24 年度両立支援ベストプラクティス普及事業＜企業アンケート調査結果＞」（2012 年）より作成。
2. 調査対象は、従業員 101 人以上の農林水産業、鉱業、公務を除く全業種。
3. 複数回答。

【図表3-4-62-② 仕事と介護の両立支援を目的として取り組んでいること(現在取り組んでいるもの)(企業調査)】

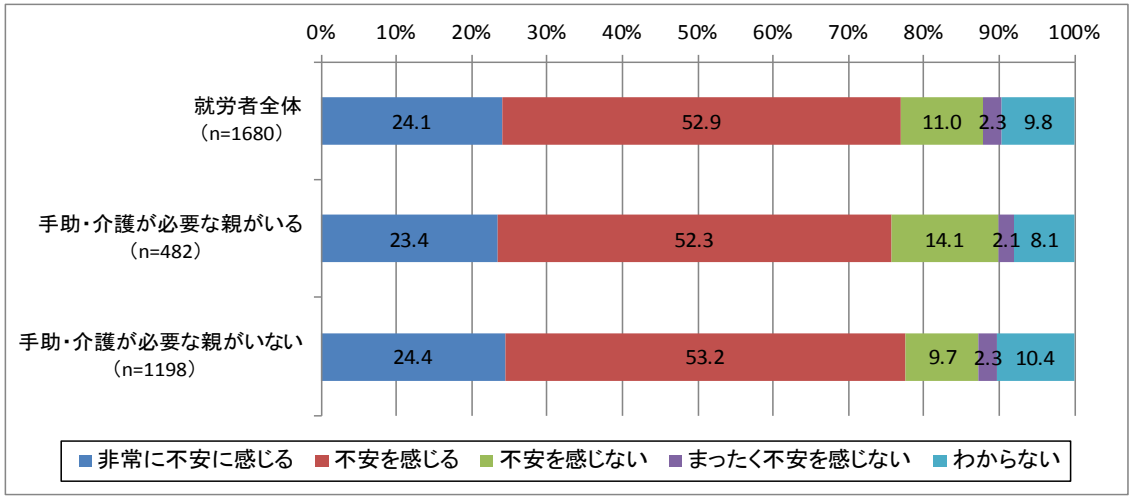


(備考)
1. 厚生労働省委託(三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社)「平成 24 年度両立支援ベストプラクティス普及事業<企業アンケート調査結果>」(2012 年)より作成。
2. 調査対象は、従業員 101 人以上の農林水産業、鉱業、公務を除く全業種。
3. 複数回答。

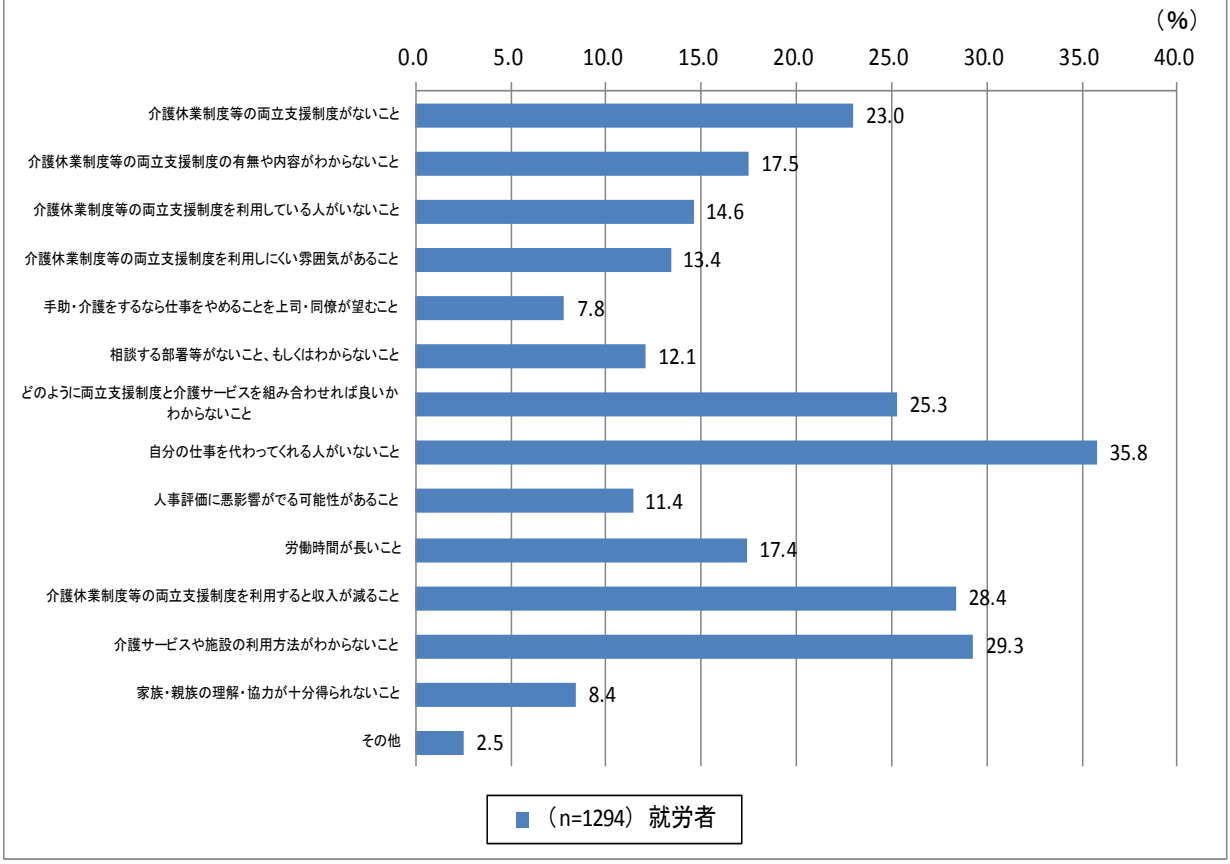
13. 仕事と介護の両立のために必要なこと

仕事と手助・介護に対する不安感をみると、現在、手助・介護が必要な親がいるか否かにかかわらず、不安を感じている割合は8割弱と高くなっています(図表 3-4-63-①)。不安感の具体的な内容としては、「自分の仕事を代わってくれる人がいないこと」が最も多く、次いで「介護サービスや施設の利用方法がわからないこと」となっています(図表 3-4-63-②)。

【図表3-4-63-① 手助・介護が必要な親の有無別の手助・介護の不安感(就労者)】



【図表3-4-63-②　仕事と手助・介護の不安感の具体的な内容（就労者）】

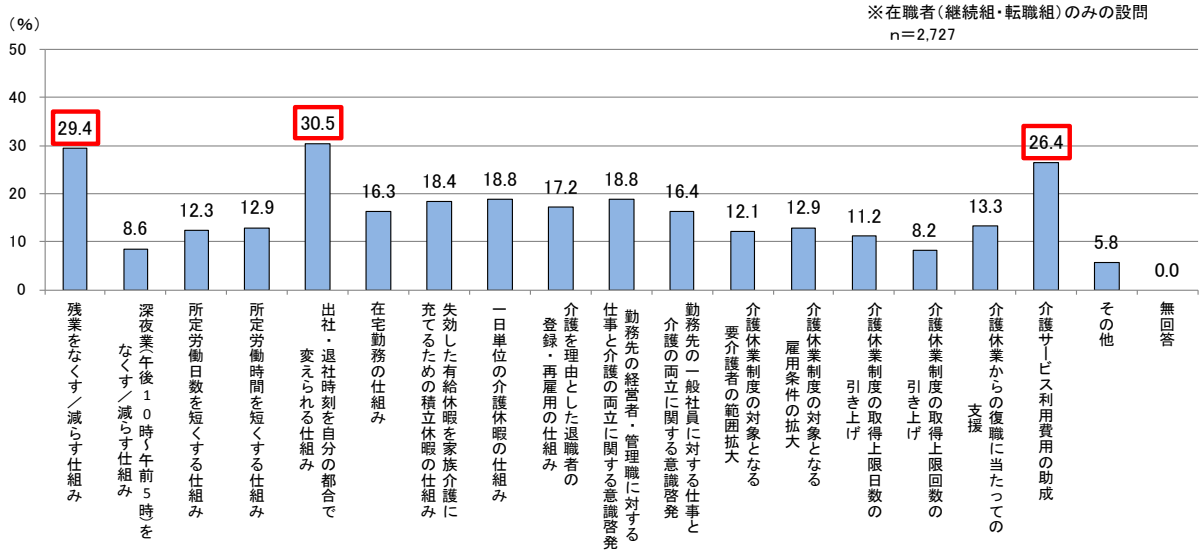


（備考）
1. 厚生労働省委託（三菱UFJリサーチ＆コンサルティング）「平成 24 年度仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」（2013 年）より作成。
2. 集計対象は就労者（40 歳代～50 歳代の正社員）1294 名。
3.「手助」とは、定期的な声かけ（見守り）、食事のしたくや掃除、洗濯などの家事、ちょっとした買い物やゴミ出し、通院の送迎や外出の手助け、入退院の手続や金銭の管理等。

介護と仕事の両立促進のために必要な勤務先による支援について見ると、「出社・退社時刻を自分の都合で変えられる仕組み」が 30.5%と最も多く、次いで「残業をなくす／減らす仕組み」が 29.4%、「介護サービス利用費用の助成」が 26.4%となっています（図表 3-4-64）。

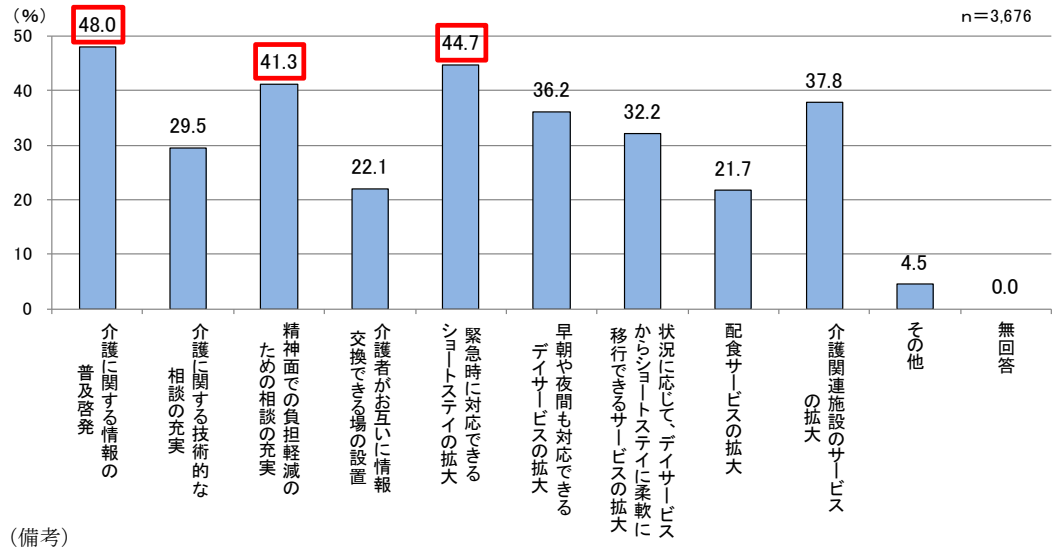
介護と仕事の両立を促進するために必要な地域や社会による支援としては、「介護に関する情報の普及啓発」が 48.0%と最も多く、次いで「緊急時に対応できるショートステイの拡大」が 44.7%、「精神面での負担軽減のための相談の充実」が 41.3%となっています（図表 3-4-65）。

【図表3-4-64　仕事と介護の両立促進のために必要な勤務先による支援】



（備考）
1. 厚生労働省委託事業「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究」（2010 年）（みずほ情報総研株式会社）より作成。
2. 調査対象は，以下の3条件を全て満たした者。
 (1)全国の 30 歳～64 歳までの男性・女性
 (2)本人または配偶者の家族に 65 歳以上の何らかの介護が必要な家族がいる（居住地は問わない）
 (3)本人がその家族の介護を行っている（自らが「介護を行っている」と考えていればよい）
3. 本調査では対象者（n=3,676）を以下の3グループに分類している。
 (1)当該家族の介護を始めて以降、仕事を辞めたことがない者：「在職者グループ（継続組）」（n=1,803）
 (2)当該家族の介護をきっかけとしておおむね過去5年以内に仕事を辞め、現在は仕事に就いている者：「在職者グループ（転職組）」（n=924）
 (3)当該家族の介護をきっかけとしておおむね過去5年以内に仕事を辞め、現在は仕事に就いていない者：「離職者グループ」（n=949）
4. 複数回答。

【図表3-4-65　仕事と介護の両立に必要な地域や社会による支援】

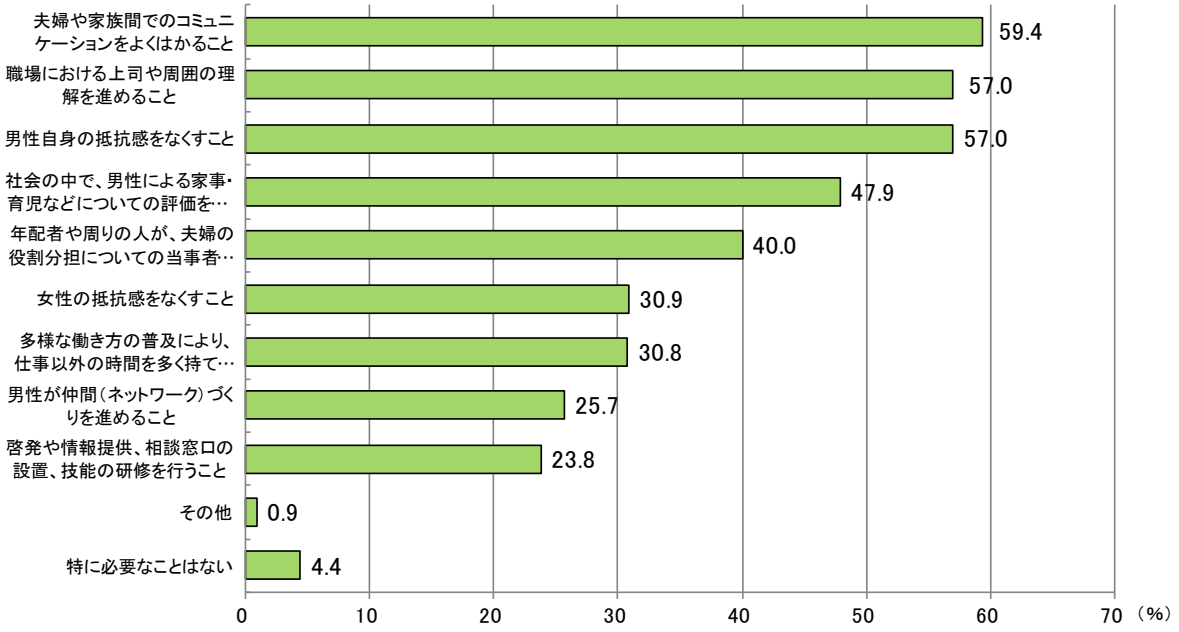


（備考）
1. 厚生労働省委託事業「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究」（2010 年）（みずほ情報総研株式会社）より作成。
2. 調査対象は，以下3条件を全て満たした者。
 (1)全国の 30 歳～64 歳までの男性・女性
 (2)本人または配偶者の家族に 65 歳以上の何らかの介護が必要な家族がいる（居住地は問わない）
 (3)本人がその家族の介護を行っている（自らが「介護を行っている」と考えていればよい）
3. 本調査では対象者（n=3,676）を以下の3グループに分類している。
 (1)当該家族の介護を始めて以降，仕事を辞めたことがない者：「在職者グループ（継続組）」（n=1,803）
 (2)当該家族の介護をきっかけとしておおむね過去5年以内に仕事を辞め，現在は仕事に就いている者：「在職者グループ（転職組）」（n=924）
 (3)当該家族の介護をきっかけとしておおむね過去5年以内に仕事を辞め，現在は仕事に就いていない者：「離職者グループ」（n=949）
4. 複数回答。

14. 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(複数回答)、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」が 59.4%と最も多く、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」が共に 57.0%となりました。(図表 3-4-66)

【図表3-4-66 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」(2016 年 9 月調査)により作成。