

仕事と生活の調和推進の
ための行動指針
数値目標及び現状値
(関連データ)

目 次

| | |
|---------------------------------------|----|
| I 就労による経済的自立が可能な社会 | 1 |
| ①就業率 | 1 |
| ②時間当たり労働生産性の伸び率（実質、年平均） | 2 |
| ③フリーターの数..... | 3 |
| II 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会..... | 6 |
| ④労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合 | 6 |
| ⑤週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合 | 7 |
| ⑥年次有給休暇取得率 | 9 |
| ⑦メンタルヘルスケアに関する措置を受けられる職場の割合 | 11 |
| III 多様な働き方・生き方が選択できる社会..... | 13 |
| ⑧短時間勤務を選択できる事業所の割合 | 13 |
| ⑨自己啓発を行っている労働者の割合 | 14 |
| ⑩第1子出産前後の女性の継続就業率 | 16 |
| ⑪保育等の子育てサービスを提供している数..... | 18 |
| ⑫男性の育児休業取得率 | 20 |
| ⑬6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間..... | 23 |

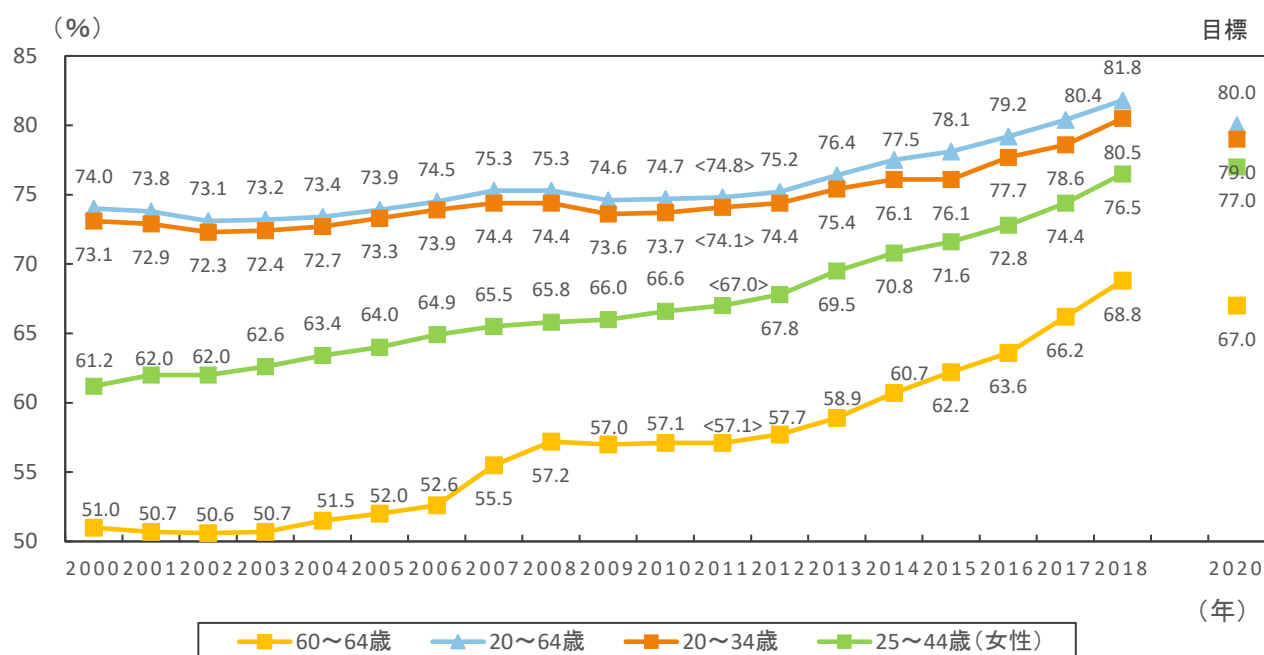
I 就労による経済的自立が可能な社会

①就業率

| 行動指針策定時 (2007.12) | 最新値 (2018) [注1] | 目標値 (2020) |
|-----------------------|-----------------|--------------|
| 20～64歳：－% | 20～64歳：81.8% | 20～64歳：80% |
| 20～34歳：－% | 20～34歳：80.5% | 20～34歳：79% |
| 25～44歳女性：64.9% (2006) | 25～44歳女性：76.5% | 25～44歳女性：77% |
| 60～64歳：52.6% (2006) | 60～64歳：68.8% | 60～64歳：67% |

注1 最新値は、データ公表時期の関係で、必ずしも最新の状況が反映されているわけではないことに留意が必要。

就業率



(備考)

1. 総務省「労働力調査」(基本集計)(5歳階級)より作成。
2. 就業率とは、15歳以上人口に占める就業者の割合である。
3. 2011年の数値(<>で表示)は、総務省が補完的に推計した値を用いている。

②時間当たり労働生産性の伸び率（実質、年平均）

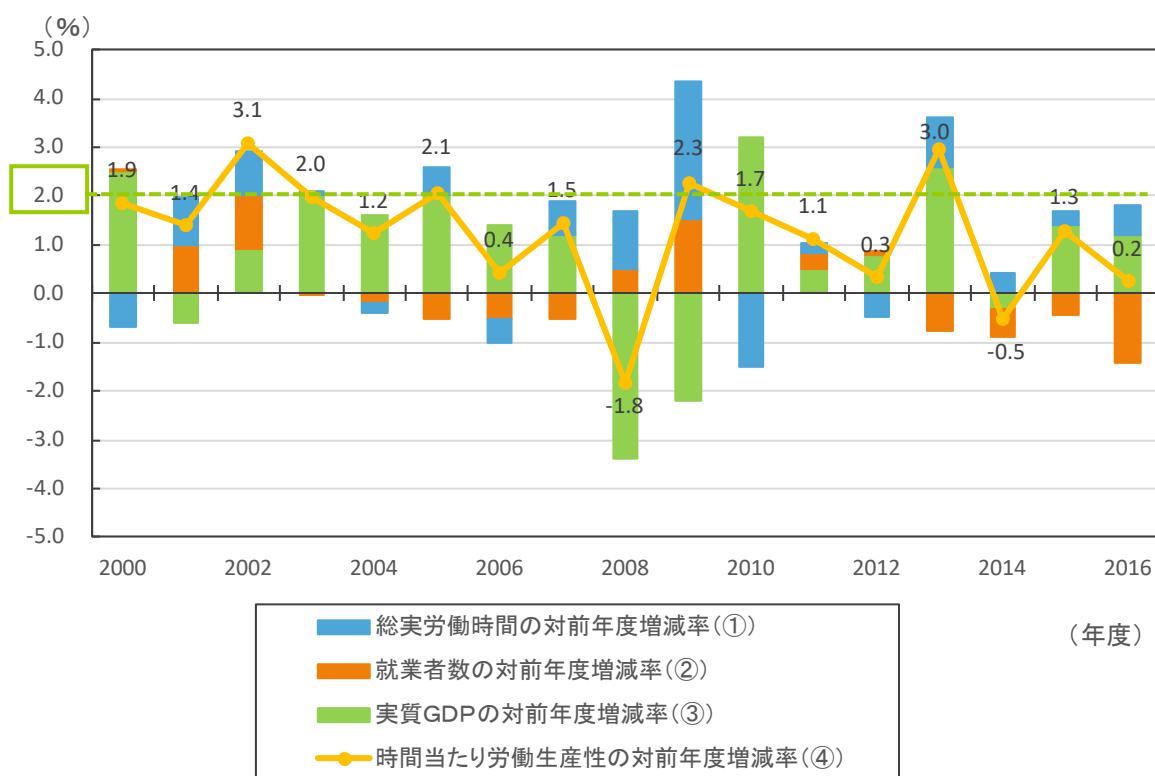
| 行動指針策定時（2007.12） | 最新値（2018）[注1] | 目標値（2020） |
|--|--|---|
| 1.6% （1996 - 2005 年度の 10 年間平均） ⇒遡及改定値 1.8% | 0.9% （2007 - 2016 年度の 10 年間平均）[注2] | 実質 GDP 成長に関する目標 （2%を上回る水準）より高い 水準[注7] |

注1 最新値は、データ公表時期の関係で、必ずしも最新の状況が反映されているわけではないことに留意が必要。

注2 時間当たり労働生産性の推計に必要な「国民経済計算」、「労働力調査」、「毎月勤労統計調査」のうち、「毎月勤労統計調査」は、岩手県、宮城県及び福島県を中心に、2011年3月～5月値について東日本大震災による影響が出ている可能性がある。

注7 「新成長戦略」（平成22年6月18日閣議決定）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。」「2%を上回る実質成長率を実現するためには、それを上回る労働生産性の伸びが必要である。」とあることを踏まえたもの。

時間当たり労働生産性（実質）の伸び率



（備考）

1. 内閣府「国民経済計算」（連鎖方式）、総務省「労働力調査（基本集計）」（年度平均）、厚生労働省「毎月勤労統計調査」（5人以上事業所）より作成。
2. 実質GDPは、2017年10～12月期 1次速報（2018年2月14日公表）の各年度値による。
3. 「時間当たり労働生産性＝実質GDP／（就業者×一人当たり平均総実労働時間）から対前年度増減率で表示すると、「時間当たり労働生産性増減率(④)＝実質GDP増減率(③)－（就業人口増減率(②)＋一人当たり平均総実労働時間増減率(①)）」となるため、グラフ上は①及び②は符号を逆にして示している。
4. 総実労働時間は、2011年3～5月分について、岩手県、宮城県及び福島県の被災3県を中心に、一部調査の中止や有効回答率の低下という東日本大震災による影響が出ている。
5. 就業者数は、2011年3～8月分について、総務省統計局による補完推計値を用いて年度値を算出している。

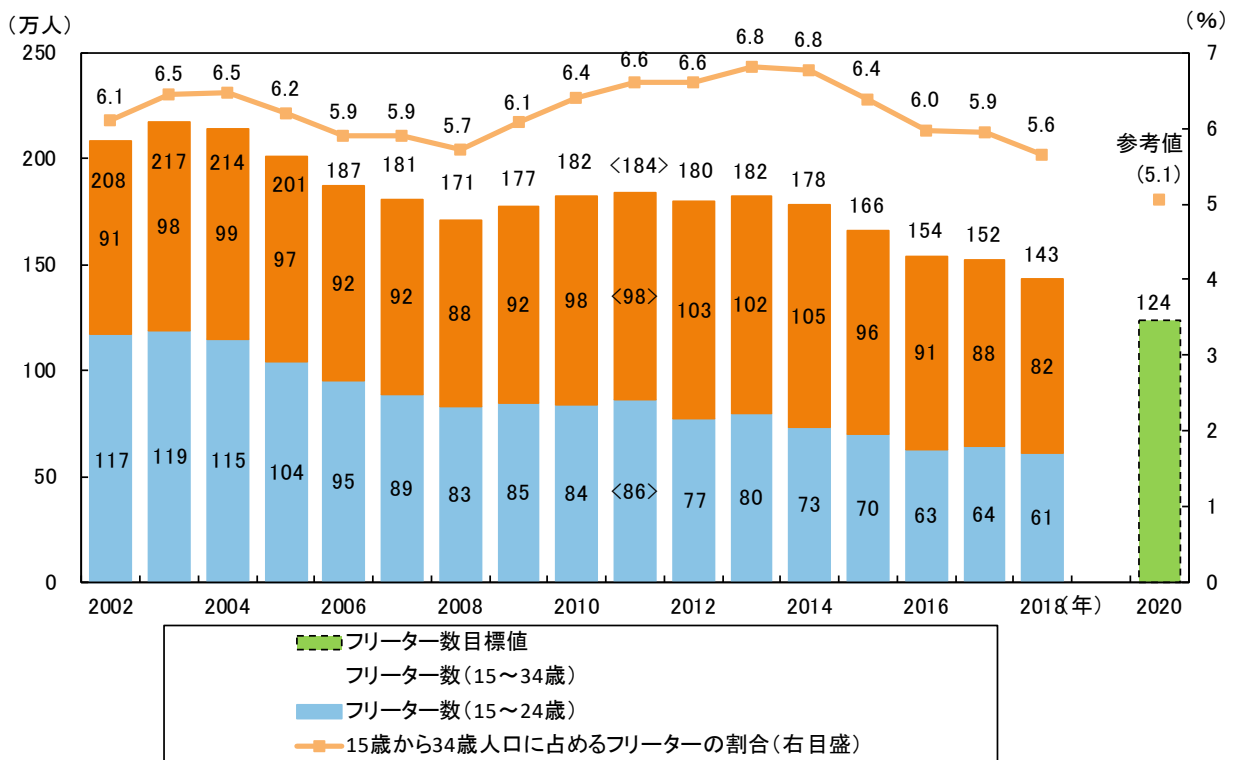
③フリーターの数 [注8]

| 行動指針策定時 (2007.12) | 最新値 (2018) [注1] | 目標値 (2020) |
|-------------------|-----------------|------------|
| 187万人 (2006) | 143万人 | 124万人 |
| (2003年にピークの217万人) | | |

注1 最新値は、データ公表時期の関係で、必ずしも最新の状況が反映されているわけではないことに留意が必要。

注8 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。

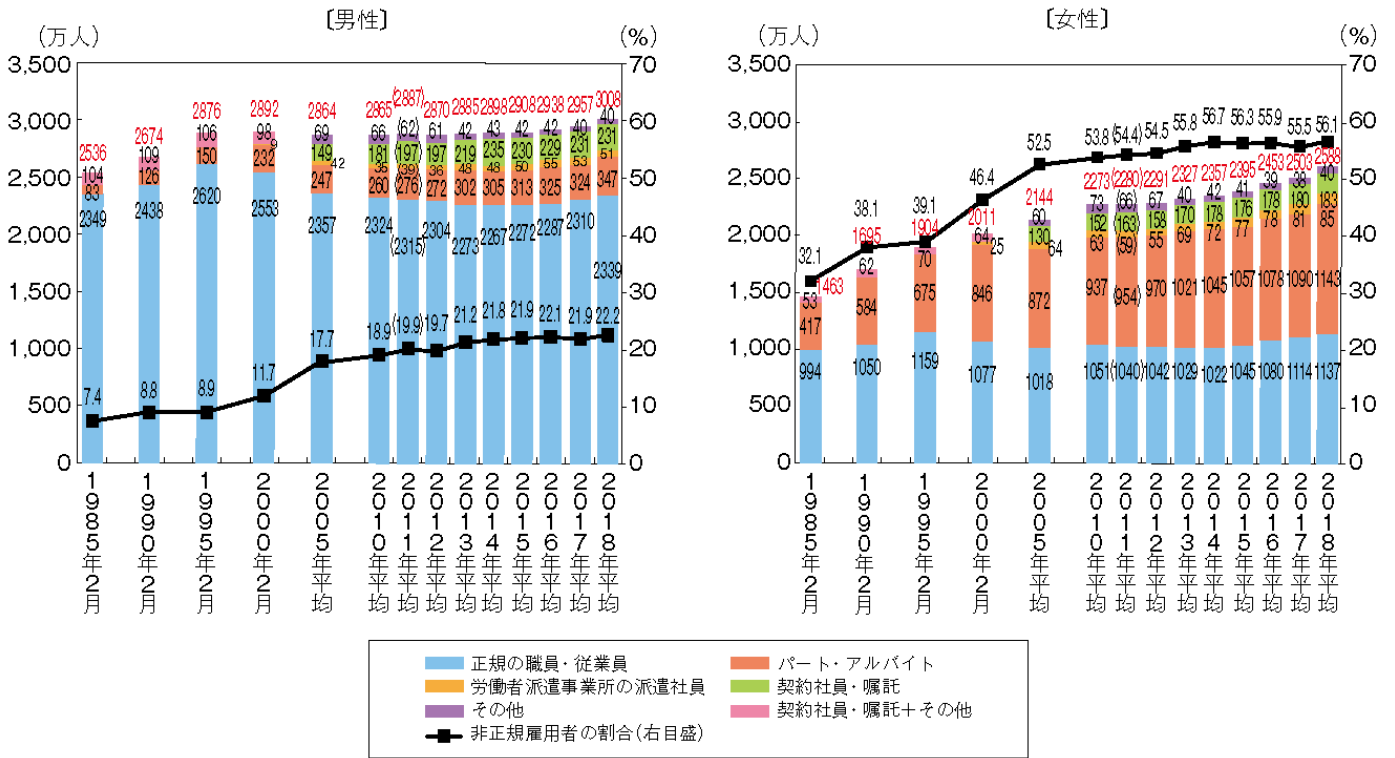
フリーターの数



(備考)

- 総務省「労働力調査(詳細集計)」より作成。
- 数値は、男性は卒業生、女性は卒業で未婚の者のうち、①雇用者のうち「パート・アルバイト」の者、②失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、③非労働力人口で、家事も通学もしていない「その他」の者のうち、就業内定しておらず、希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」の者。なお、2018年から就業状態を未活用労働を含む区分に変更したため、2018年の「若年層のパート・アルバイト及びその希望者」の定義は2017年までと異なる。
- 2011年の数値<>は、岩手県、宮城県及び福島県について総務省が補完的に推計した値を用いている。
- 2020年の数値()は、15歳から34歳のフリーター数を124万人と想定し、当該人口に占めるフリーターの割合を、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」(出生中位・死亡中位)による2020年の将来推計人口より算出している。

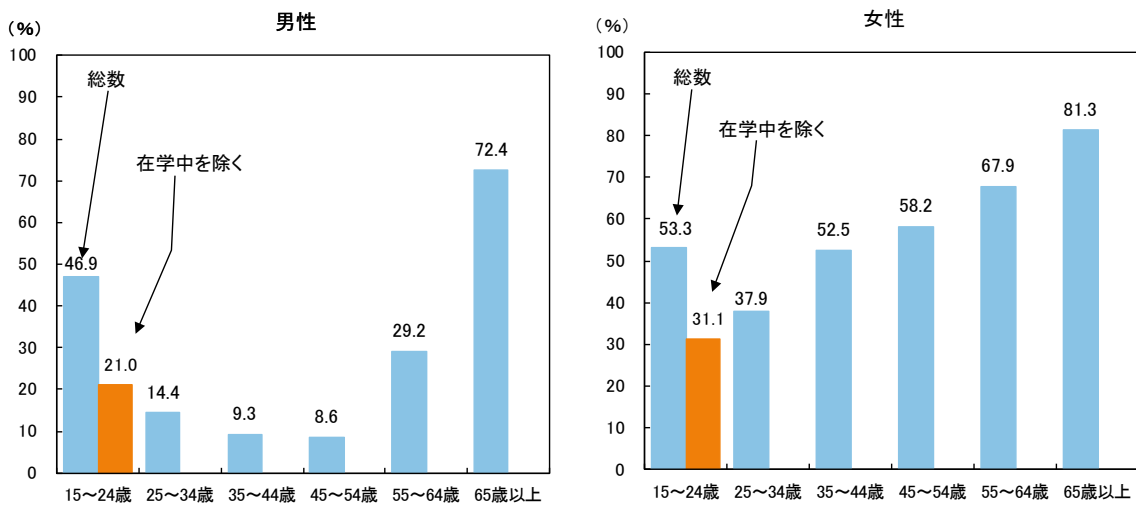
雇用形態別役員を除く雇用者数の推移位（男女別）



(備考)

- 1985年から2000年までは総務省「労働力調査特別調査」(2月分の単月調査)、2005年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)による。
- 雇用形態の区分は勤め先での呼称による。
- 「非正規の職員・従業員」について、2008年以前の数値は「パート・アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員・嘱託」及び「その他」の合計、2009年以降は、新たにこの項目を設けて集計した数値を掲載している。
- 非正規の職員・従業員の割合は、「正規の職員・従業員」と「非正規の職員・従業員」の合計に占める割合を示す。
- 2011年のく>内の実数・割合は、総務省が補完的に推計した値を用いている。

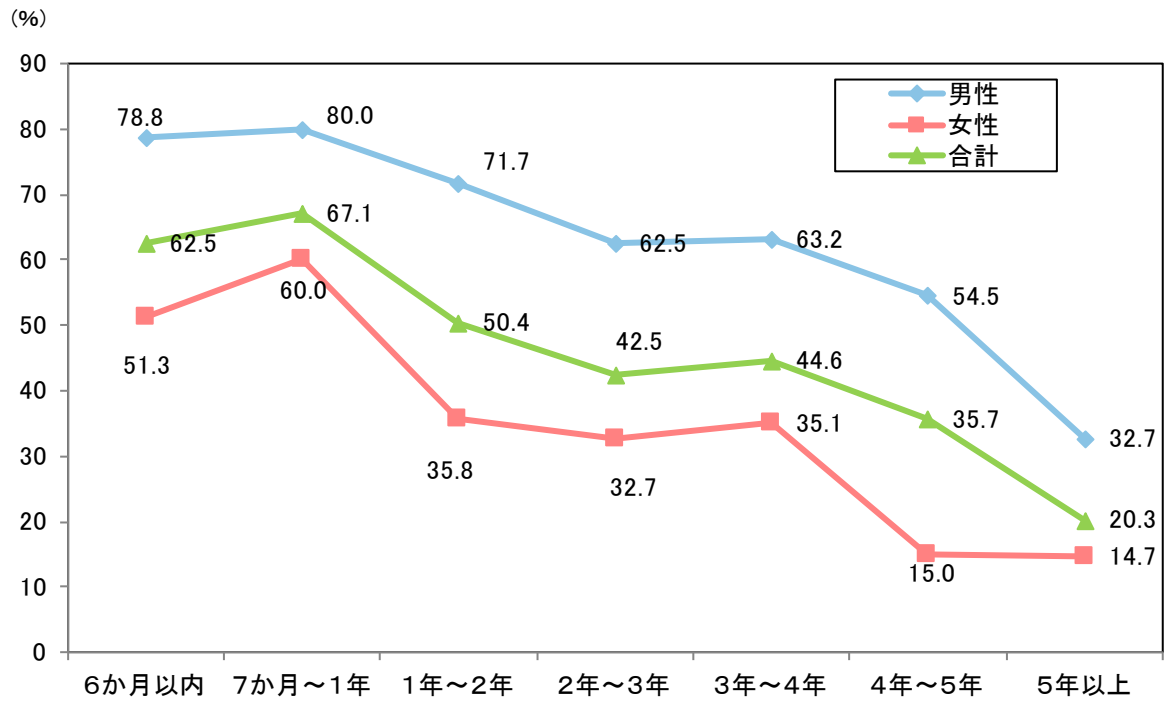
役員を除く雇用者の年連階級別にみた非正規の職員・従業員の割合



(備考)

- 総務省「労働力調査(詳細集計)」(2018年)より作成。
- 男女、年齢階級別に見た「正規の職員・従業員」と「非正規の職員・従業員」の合計に占める「非正規の職員・従業員」の割合。
- 15~24歳の「在学中を除く」は在学中を除いた「正規の職員・従業員」と「非正規の職員・従業員」の合計に占める「非正規の職員・従業員」の割合。
- 「非正規の職員・従業員」は、勤め先での呼称によって区分された、「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員」、「嘱託」、「その他」の6区分をまとめたもの。

フリーター期間別の正社員比率
 (フリーター経験者のうち現在、正社員である者のフリーター期間別比率)



(備考)

独立行政法人労働政策研究・研修機構「大都市の若者の就業行動と意識の展開」—「第4回若者のワークスタイル調査」(2016年実施)より作成。

Ⅱ 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

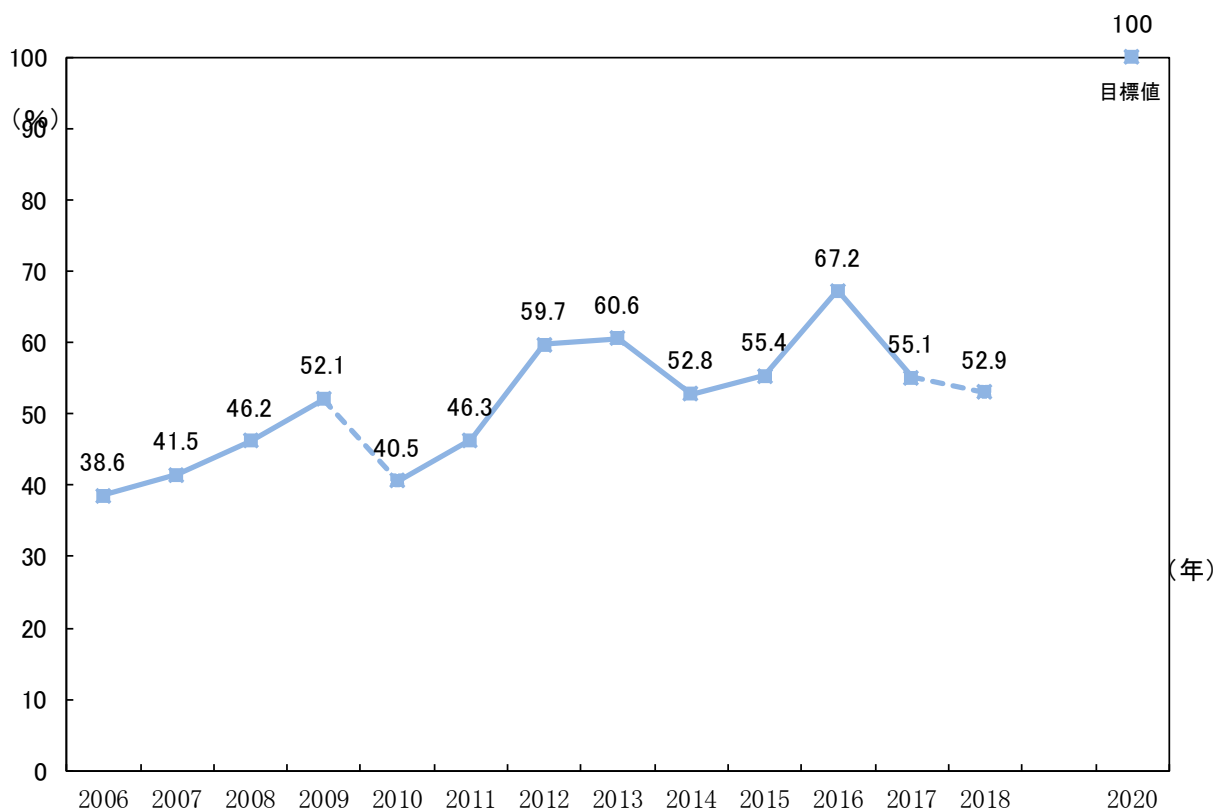
④労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合 [注3]

| 行動指針策定時（2007.12） | 最新値（2018）[注1] | 目標値（2020） |
|------------------|---------------|-----------|
| 41.5%（2007） | 52.9% | 全ての企業で実施 |

注1 最新値は、データ公表時期の関係で、必ずしも最新の状況が反映されているわけではないことに留意が必要。

注3 2010年から、調査対象が「農林業、医療・福祉業、教育・学習支援業、サービス業を除く従業員数30人以上の企業」から「農林業を除く従業員数30人以上の企業」に変更されている。

労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合



(備考)

- 2013年までは、厚生労働省「労働時間等の設定の改善の促進を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査」、2014年～2016年は「労働時間等の設定の改善を通じた「仕事と生活の調和」の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査」、2017年は「仕事と生活の調和の実現および特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査」、2018年は「働き方・休み方改革の取組及び仕事と生活の調和の実現に関する調査研究 企業アンケート調査」より作成。
- 2009年以前の調査対象:「農林業、医療・福祉業、教育・学習支援業、サービス業を除く従業員数30人以上の企業」
2010年～2017年の調査対象:「農林業を除く従業員数30人以上の企業」
2018年の調査対象:「農林水産業、公務(他に分類されないもの)を除く従業員10人以上の企業」

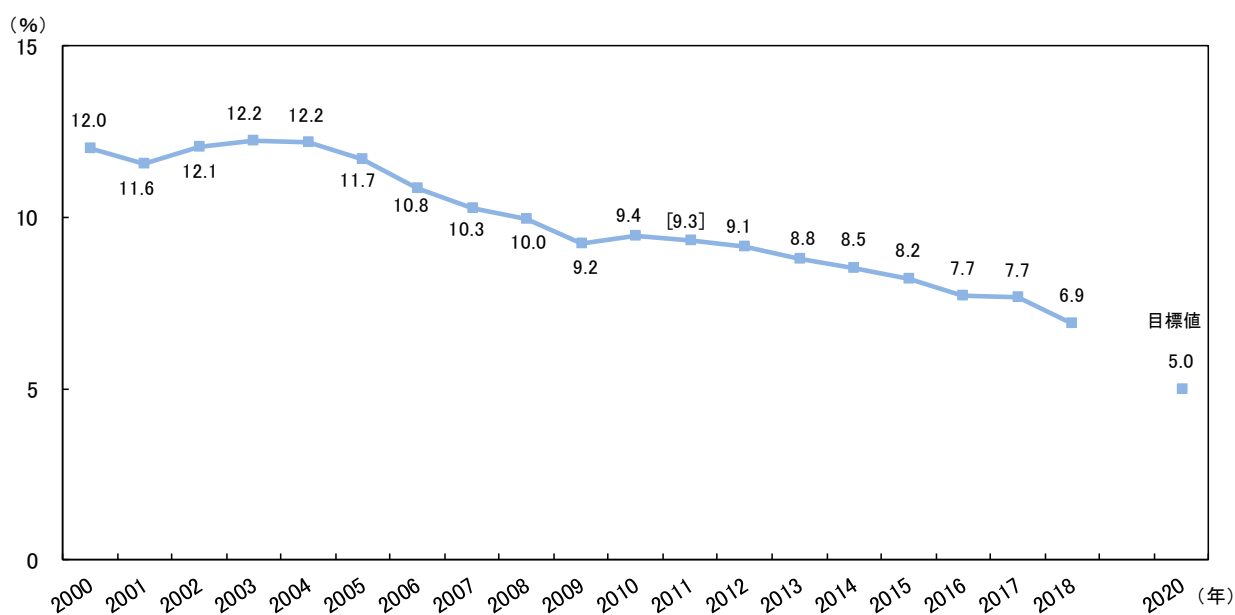
⑤週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合 [注 8]

| 行動指針策定時 (2007. 12) | 最新値 (2018) [注 1] | 目標値 (2020) |
|--------------------|------------------|------------|
| 10. 8% (2006) | 6. 9% | 5% |

注 1 最新値は、データ公表時期の関係で、必ずしも最新の状況が反映されているわけではないことに留意が必要。

注 8 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。

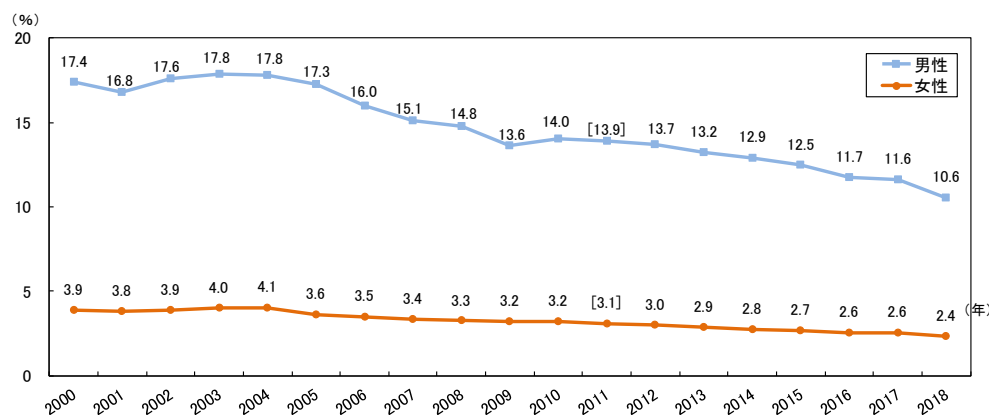
週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合



(備考)

- 総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。
- 数値は、非農林業雇用者(休業者を除く)総数に占める割合。
- 2011 年の[]内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

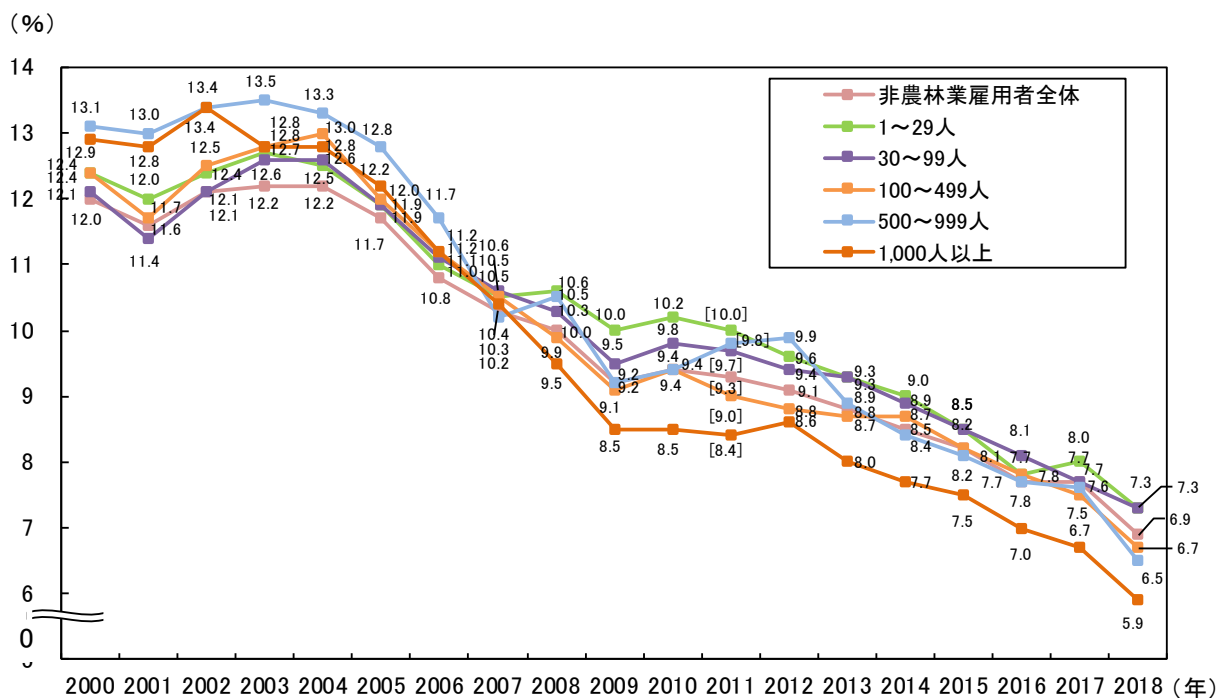
週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合 (男女別)



(備考)

- 総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。
- 数値は、非農林業雇用者(休業者を除く)総数に占める割合。
- 2011 年の[]内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

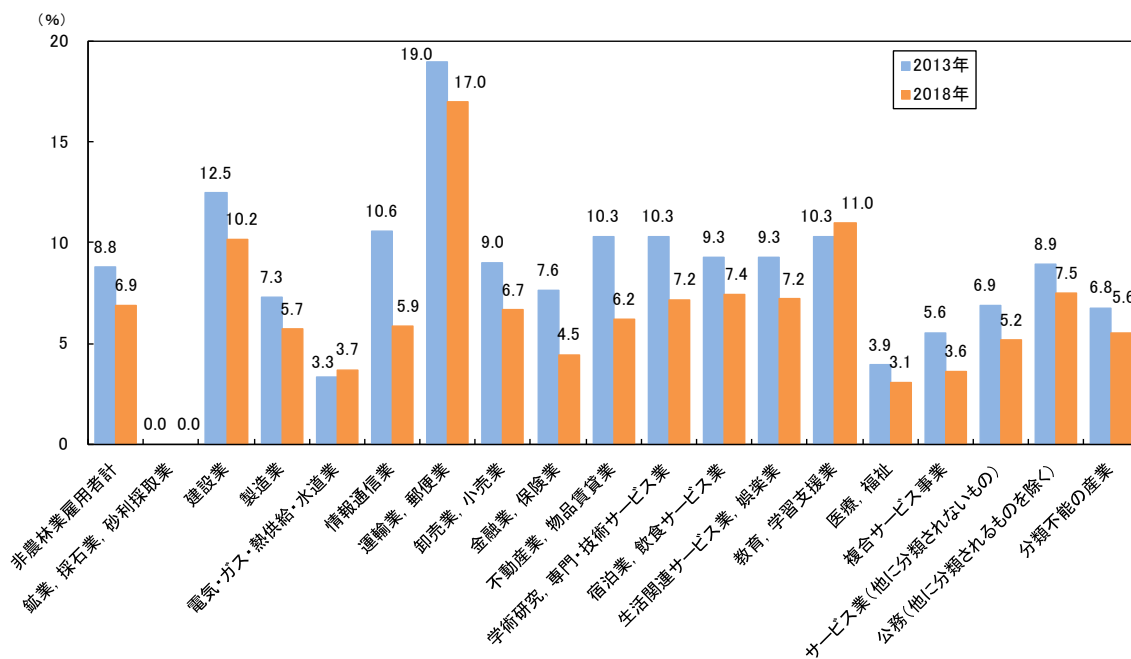
企業規模別週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合の推移



(備考)

1. 総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。
2. 数値は非農林業雇用者(休業者を除く)の従業者規模ごとの総数に占める割合。
3. 2011年の[]内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

業種別の週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合の推移



(備考)

1. 総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。
2. 雇用者のうち休業者を除いた者の総数に占める割合。

⑥年次有給休暇取得率 [注4][注8]

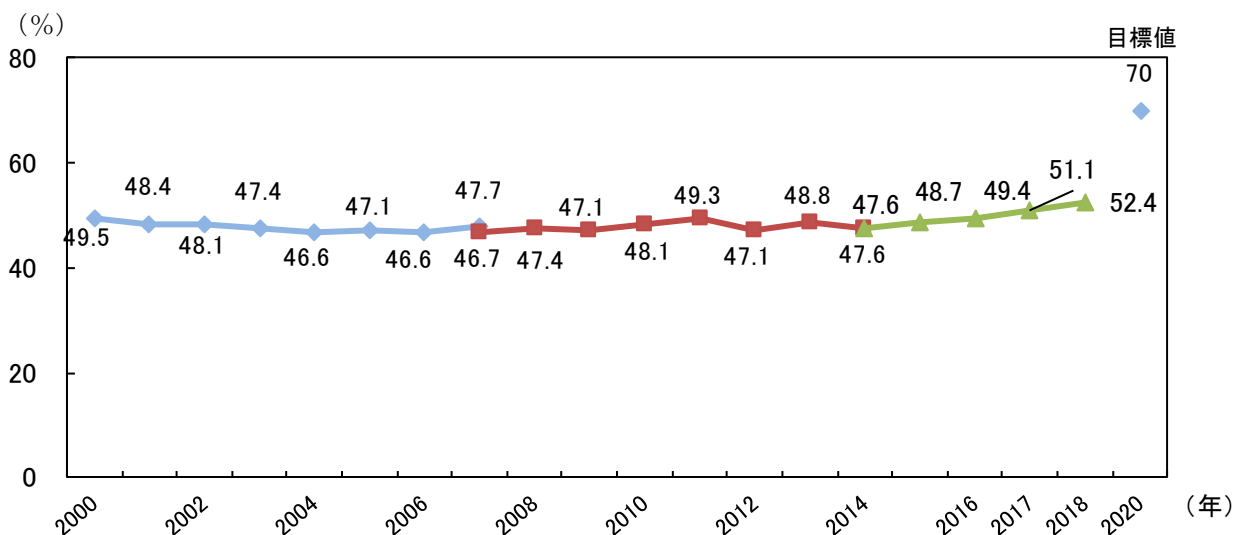
| 行動指針策定時 (2007.12) | 最新値 (2018) [注1] | 目標値 (2020) |
|-------------------|-----------------|------------|
| 46.6% (2006) | 52.4% | 70% |

注1 最新値は、データ公表時期の関係で、必ずしも最新の状況が反映されているわけではないことに留意が必要。

注4 2007年から、調査対象が「本社の常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」から「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」に変更されている。さらに、2014年以降は調査対象が「常用労働者が30人以上の民営企業」（複合サービス事業、会社組織以外の法人（医療法人、社会福祉法人、各種の協同組合等）含む）に変更されている。

注8 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。

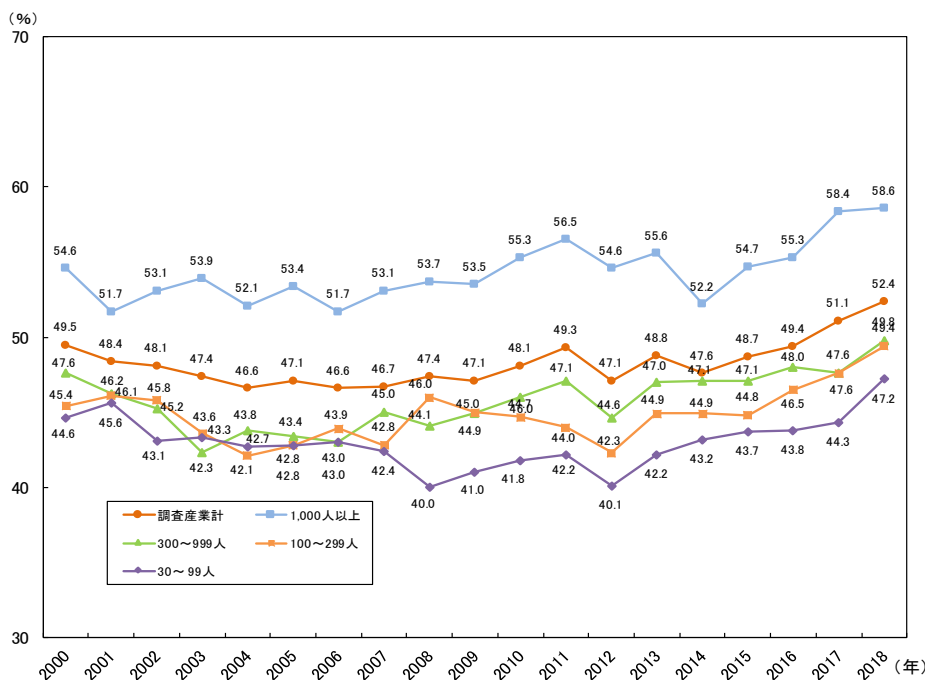
年次有給休暇取得率



(備考)

- 厚生労働省「就労条件総合調査」より作成。
- 調査対象が変わっているため、時系列比較には注意を要する。
2006年以前の調査対象:「本社の常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」、
2007～2013年の調査対象:「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」、
2014年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の民営企業」（複合サービス事業、会社組織以外の法人（医療法人、社会福祉法人、各種の協同組合等）含む）
- 2011～2013年は、東日本大震災による企業活動への影響等を考慮し、被災地域から抽出された企業を調査対象から除外し、被災地域以外の地域に所在する同一の産業・規模に属する企業を再抽出し代替。
- 2014年は2014年4月、2015年は2015年9月、2016年は2016年7月にそれぞれ設定されている避難指示区域（帰還困難区域、居住制限区域及び避難指示解除準備区域）を含む市町村に所在する企業を調査対象から除外。

企業規模別の年次有給休暇取得率



(備考)

1. 厚生労働省「就労条件総合調査」より作成。
2. 調査対象が変わっているため、時系列比較には注意を要する。

2006年以前の調査対象:「本社の常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」

2007~2013年の調査対象:「常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」

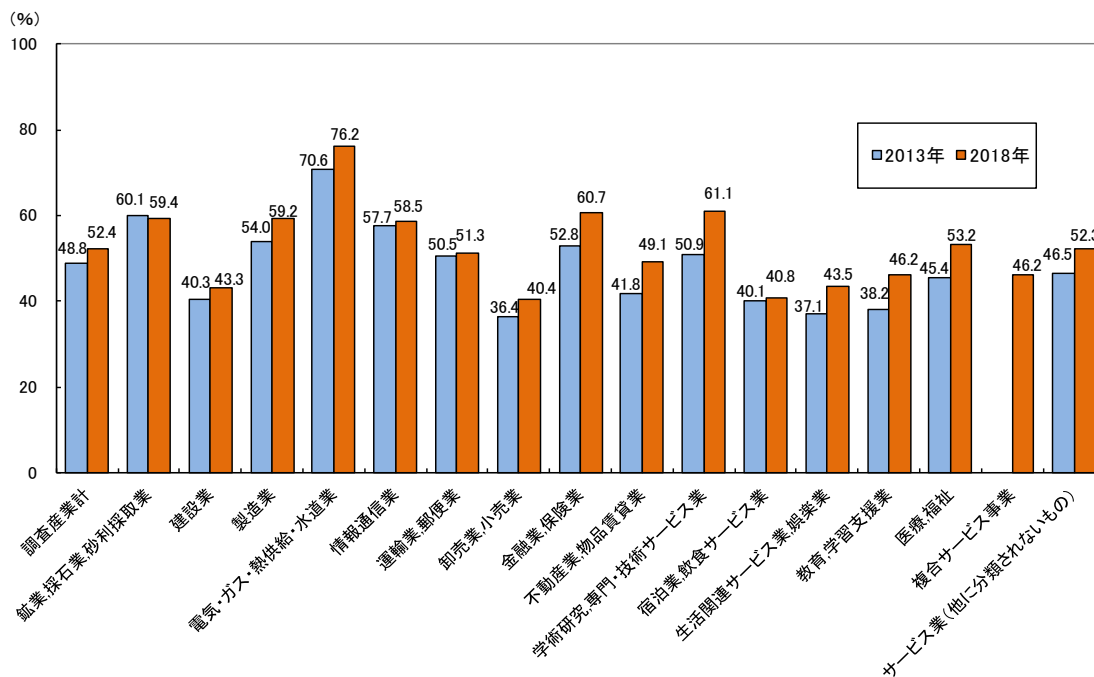
2014年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の民間企業」(複合サービス事業、会社組織以外の法人(医療法人、社会福祉法人、各種の協同組合等)含む)

3. 2011年、2012年、2013年値の調査対象:東日本大震災による企業活動への影響等を考慮し、被災地域(※)から抽出された企業を調査対象から除外し、被災地域以外の地域に所在する同一の産業・規模に属する企業を再抽出し代替。

※ 国土地理院「津波による浸水範囲の面積(概略値)」について(第5報)(2011年4月18日公表)により、津波の浸水を受けた地域並びに東京電力福島第一原子力発電所において発生した事故に関し設定された警戒区域等(市区町村単位)。

4. 2014年は2014年4月、2015年は2015年9月、2016年は2016年7月にそれぞれ設定されている避難指示区域(帰還困難区域、居住制限区域及び避難指示解除準備区域)を含む市町村に所在する企業を調査対象から除外。

業種別の年次有給休暇取得率



(備考) 1. 厚生労働省「就労条件総合調査」より作成。

2. 2013年と2018年では調査対象が異なるため、時系列比較には注意を要する。

2013年の調査対象:「常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」

2018年の調査対象:「常用労働者が30人以上の民間企業」(複合サービス事業、会社組織以外の法人(医療法人、社会福祉法人、各種の協同組合等)含む)

3. 2013年調査では複合サービス事業は調査対象外のため、値がない。

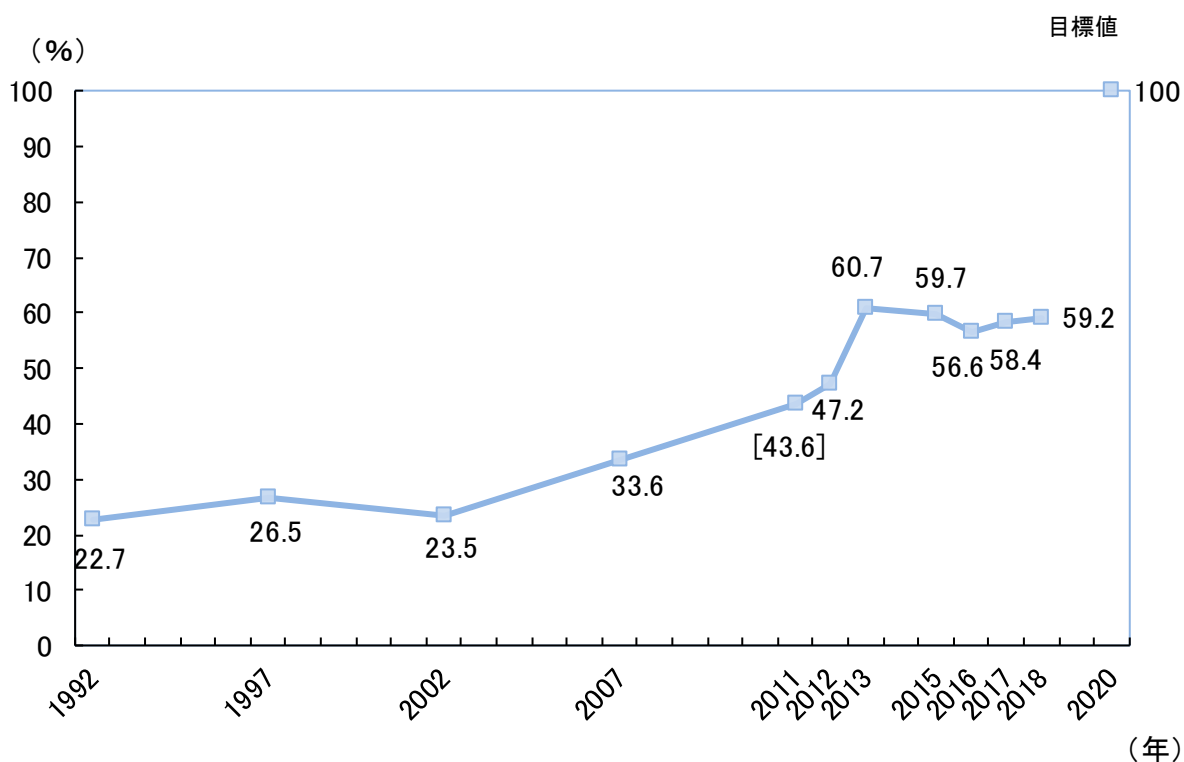
⑦メンタルヘルスケアに関する措置を受けられる職場の割合 [注8]

| 行動指針策定時 (2007.12) | 最新値 (2018) [注1] | 目標値 (2020) |
|-------------------|-----------------|------------|
| 23.5% (2002) | 59.2% | 100% |

注1 最新値は、データ公表時期の関係で、必ずしも最新の状況が反映されているわけではないことに留意が必要。

注8 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。

メンタルヘルスケアに関する措置を受けられる職場の割合



(備考)

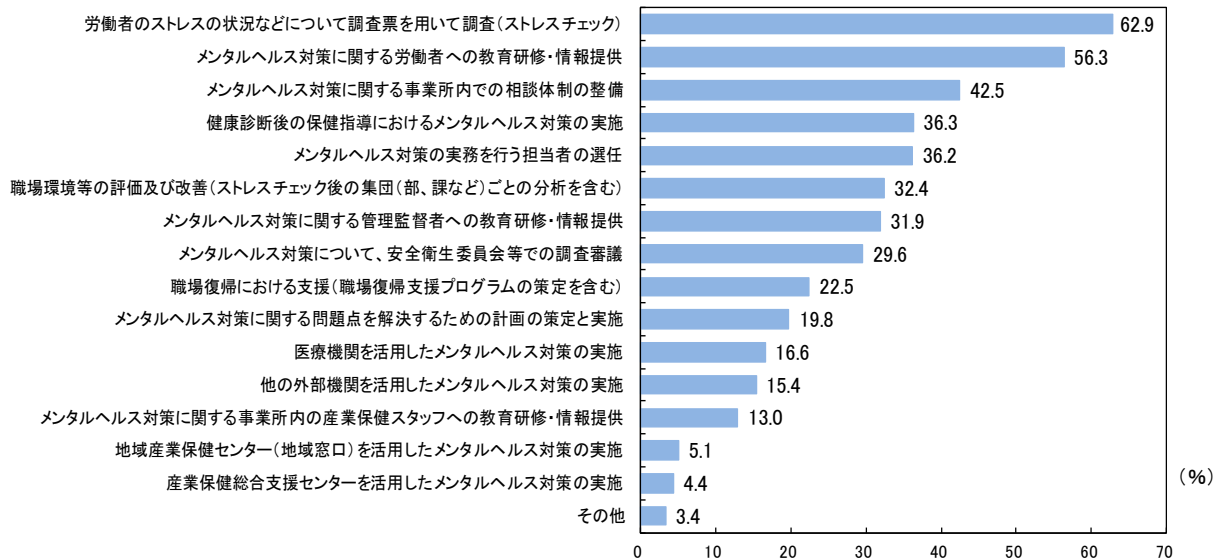
- 2013年以降の数値は、厚生労働省「労働安全衛生調査(実態調査)」、2012年の数値は、厚生労働省「労働者健康状況調査」(2012年)、2011年の数値は、厚生労働省「労働災害防止対策等重点調査」(2011年)、それ以前の値は、厚生労働省「労働者健康状況調査」より作成。
- 数値は、10人以上規模民営事業所における「メンタルヘルス対策に取り組んでいる」と回答した事業所割合。
- 2011年の調査では東日本大震災による企業活動への影響等を考慮し、被災地域(※)に所在する事業所を抽出対象から除外し、被災地域から調査対象として抽出する予定の数を被災地域以外の地域に所在する同一の産業・規模に属する事業所から抽出し、調査対象とした。
※ 被災地域は、岩手県、宮城県及び福島県の全域

メンタルヘル対策に取り組んでいる事業所割合（事業所規模別）

| メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所計 | |
|-----------------------|-------|
| 2018年 | 59.2% |
| (事業所規模別) | |
| 10～29人 | 51.6% |
| 30～49人 | 63.5% |
| 50～99人 | 86.0% |
| 100～299人 | 97.7% |
| 300～499人 | 99.6% |
| 500～999人 | 99.2% |
| 1,000人以上 | 99.7% |

(備考)厚生労働省「平成30年労働安全衛生調査(実態調査)」より作成。

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の取組内容



(備考)

1. 厚生労働省「平成30年労働安全衛生調査(実態調査)」より作成。
2. 数値は10人以上規模民営事業所におけるメンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の取組内容の割合。
3. 複数回答。

Ⅲ 多様な働き方・生き方が選択できる社会

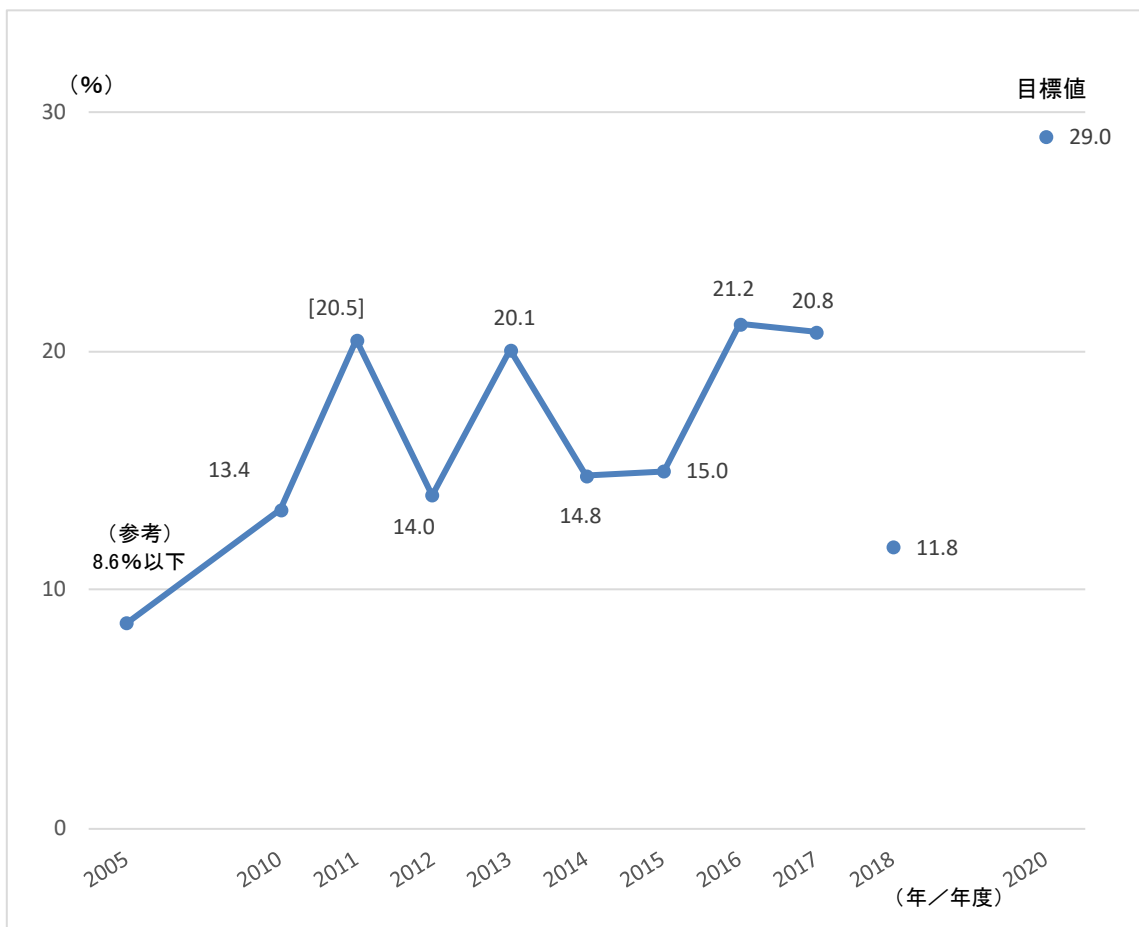
⑧短時間勤務を選択できる事業所の割合（短時間正社員制度等）

| 行動指針策定時（2007.12） | 最新値（2018）[注1] | 目標値（2020） |
|--------------------------|---------------|-----------|
| （参考）8.6%以下（2005） [注5] | 11.8% | 29% |

注1 最新値は、データ公表時期の関係で、必ずしも最新の状況が反映されているわけではないことに留意が必要。

注5 2010年度の値は「平成22年度雇用均等基本調査」より。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、短時間勤務制度の事由（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。

短時間勤務を選択できる事業所の割合



(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. 「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。

5. 2018年の調査からは、2017年までの「短時間正社員制度」に加えて、「勤務地限定正社員制度」（12.8%）、「職種・職務限定正社員制度」（9.3%）という選択肢も追加される。以上の「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23.0%（複数選択可）。

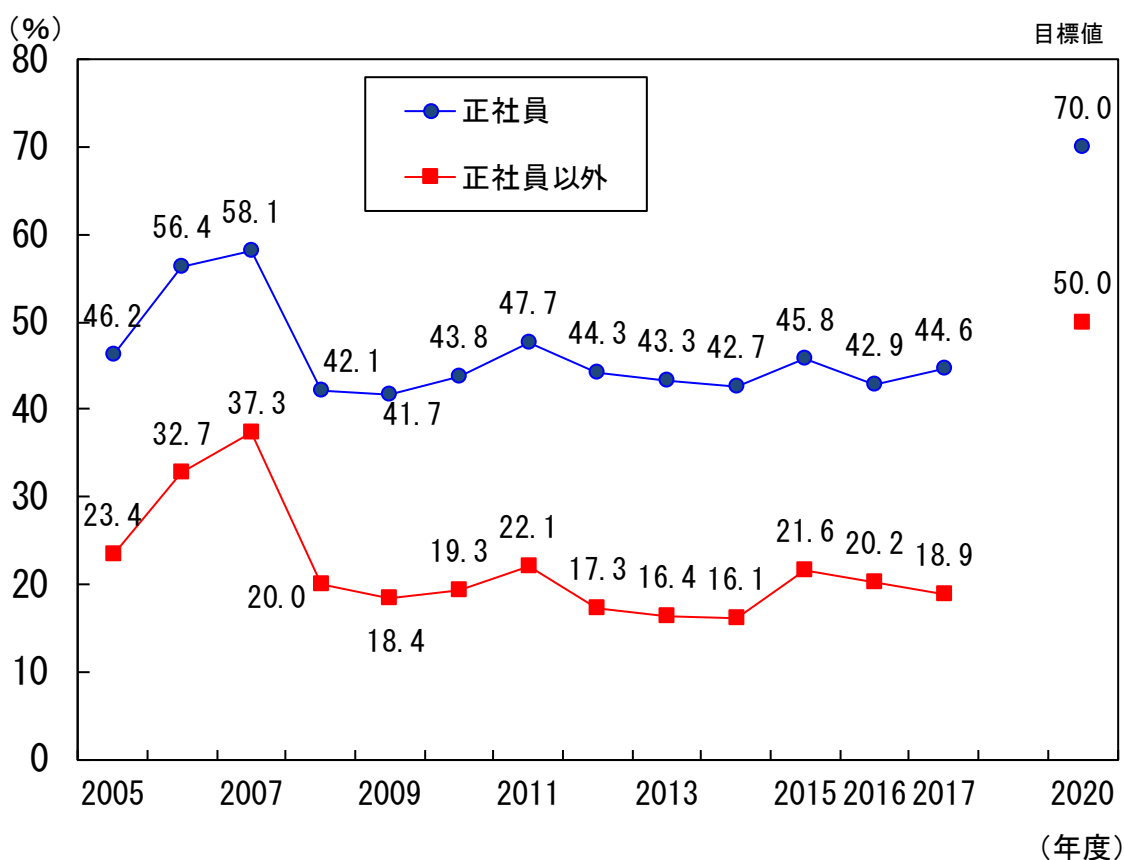
⑨自己啓発を行っている労働者の割合 [注8]

| 行動指針策定時 (2007.12) | 最新値 (2017) [注1] | 目標値 (2020) |
|---------------------|-----------------|------------|
| 正社員 : 46.2% (2005) | 正社員 : 44.6% | 正社員 : 70% |
| 非正社員 : 23.4% (2005) | 非正社員 : 18.9% | 非正社員 : 50% |

注1 最新値は、データ公表時期の関係で、必ずしも最新の状況が反映されているわけではないことに留意が必要。

注8 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



(備考) 1. 厚生労働省「能力開発基本調査」より作成。

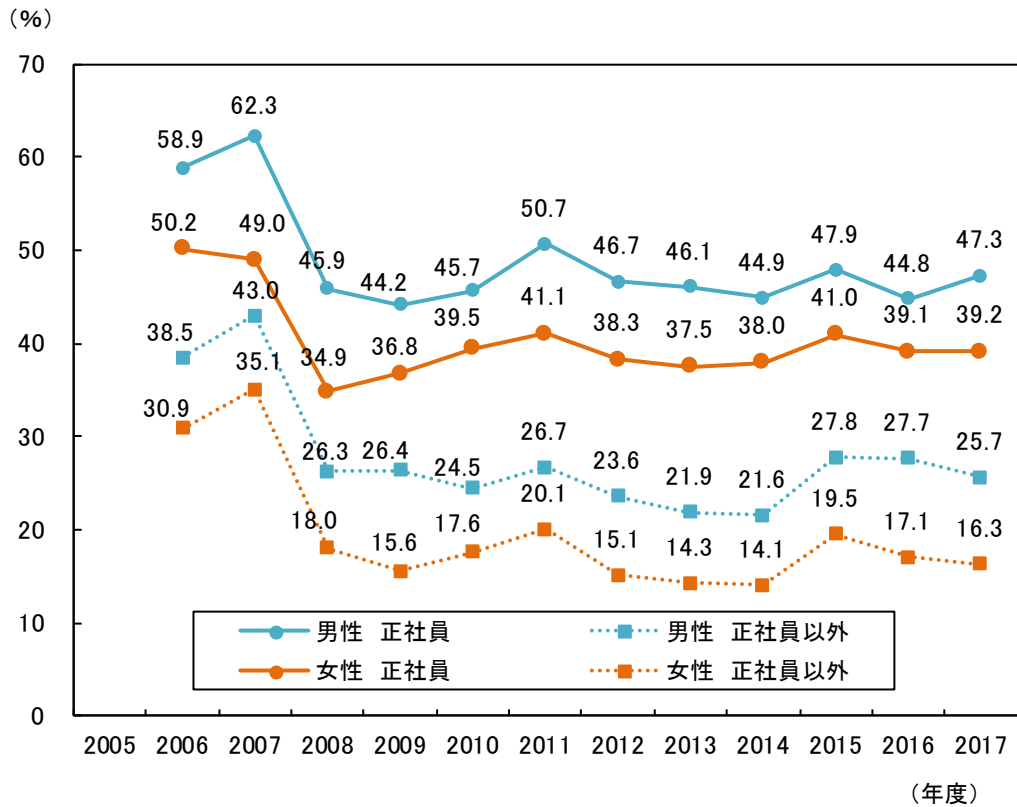
2. 自己啓発とは、労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう (職業に関係ない趣味、娯楽、健康増進のためのスポーツ等は含まない)。

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)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。

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。

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。

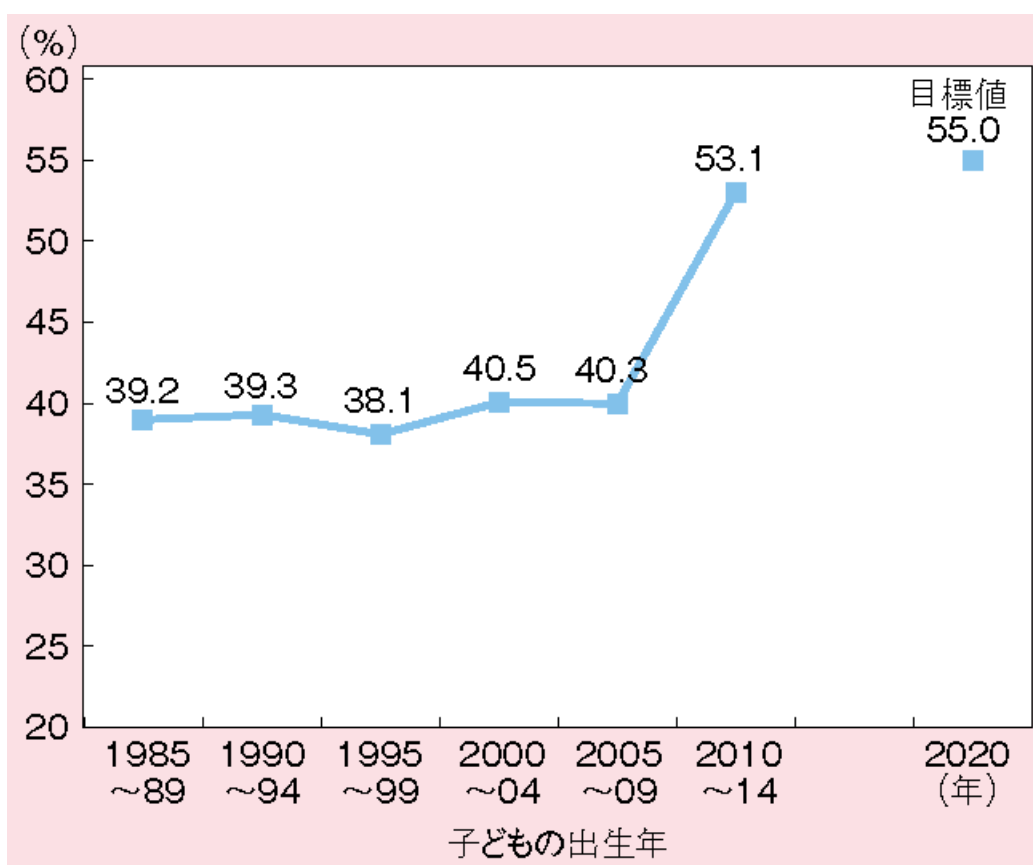
⑩第1子出産前後の女性の継続就業率 [注8]

| 行動指針策定時 (2007.12) | 最新値 (2010-2014) [注1] | 目標値 (2020) |
|-----------------------------------|----------------------|------------|
| 38.0% (2000-2004) ⇒遡及改定値 39.8% | 53.1% | 55% |

注1 最新値は、データ公表時期の関係で、必ずしも最新の状況が反映されているわけではないことに留意が必要。

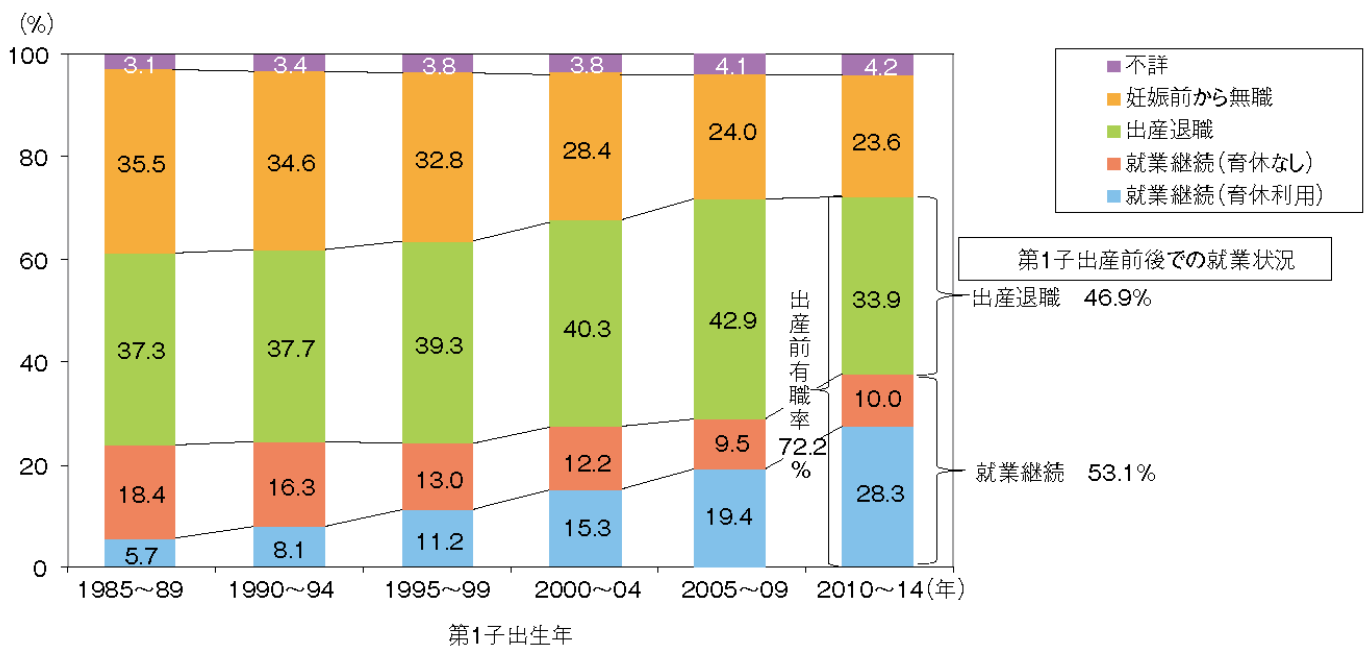
注8 仕事と生活の調和推進のための行動指針の数値目標に注記はないが、「新成長戦略」において、「2020年度までの平均で、名目3%、実質2%を上回る経済成長を目指す」等としていることを前提としているもの。

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。

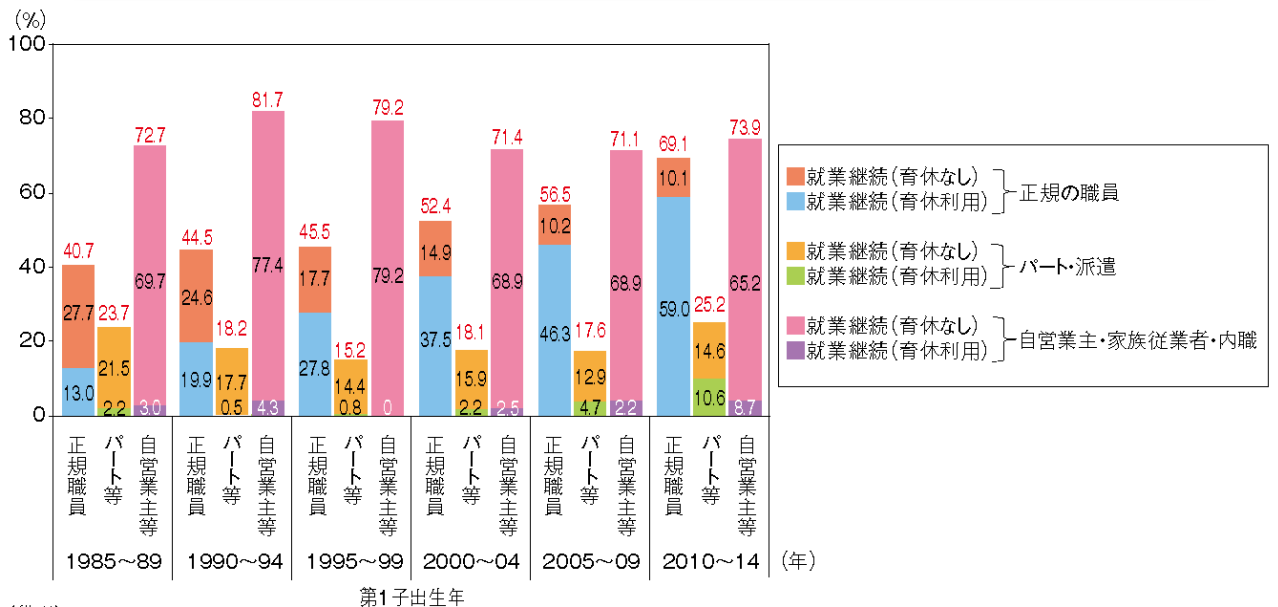
出産前有職者に係る第1子出産前後での就業状況



(備考)

- 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。
- 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。
- 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

第1子出産前有職者の継続就業率(就業形態別)



(備考)

- 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。
- 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。
- 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
- 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。

⑪保育等の子育てサービスを提供している数 [注9]

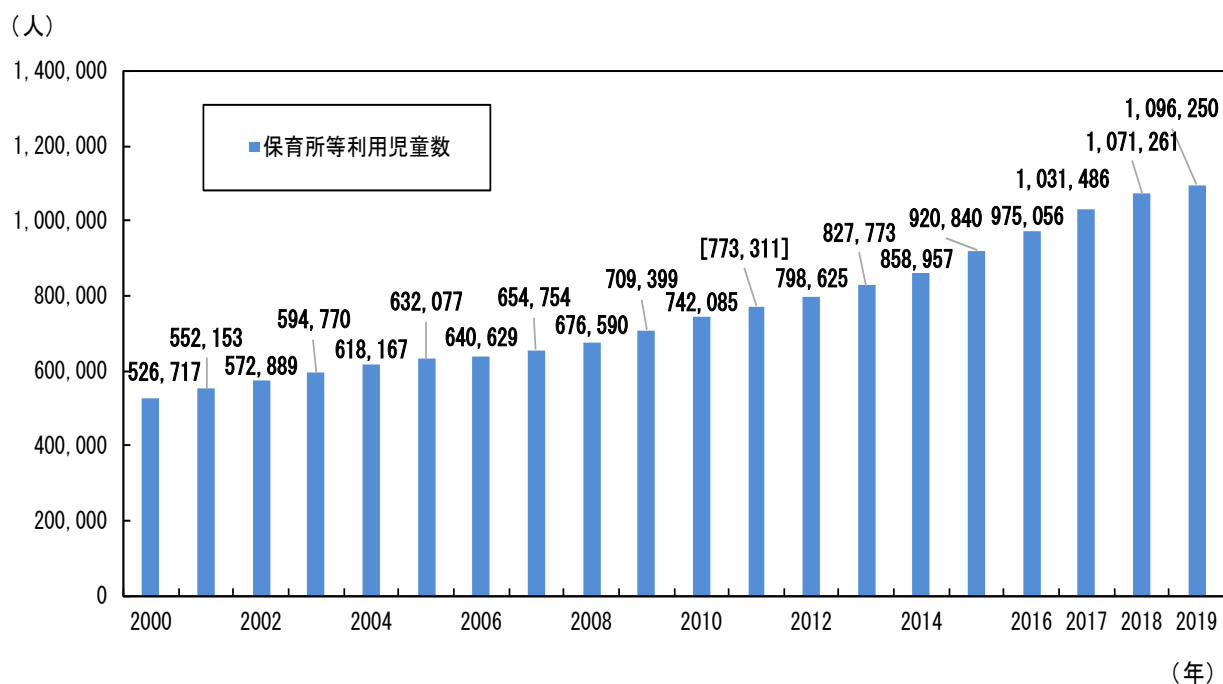
| 行動指針策定時 (2007.12) | 最新値 (2019) [注1] | 目標値 (2020) |
|--|---|--|
| 認可保育所等 (3歳未満児) [注6]: 一万人 放課後児童クラブ: 一万人 | 認可保育所等 (3歳未満児): 110万人 放課後児童クラブ: 約130万人 | 認可保育所等 (3歳未満児): 116万人 (2017年度) 放課後児童クラブ: 122万人 (2019年度) |

注1 最新値は、データ公表時期の関係で、必ずしも最新の状況が反映されているわけではないことに留意が必要。

注6 認可保育所等とは、認定こども園、認可保育所、地域型保育事業、地方自治体が一定の施設基準に基づき運営費支援等を行っている認可外保育施設等をいう。目標値は定員数、最新値は利用児童数。

注9 「経済財政運営と改革の基本方針2018」(平成30年6月15日閣議決定)において、「最優先の課題である待機児童問題を解消し、女性就業率80%に対応できる「子育て安心プラン」を前倒しし、2020年度末までに32万人分の受け皿整備を進める」こととされている。

保育等の子育てサービスを提供している数 (3歳未満の保育所等利用児童数)



(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～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。

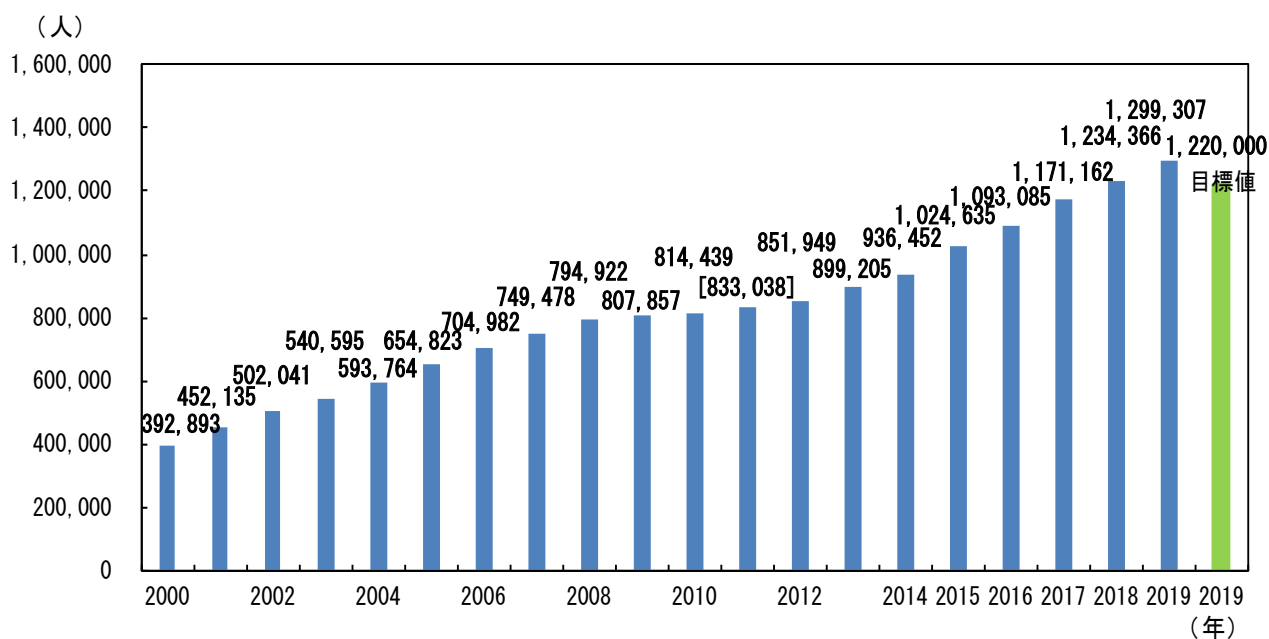
2. 各年4月1日現在の数値。

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(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年は1,045,579人、2018年は1,082,883人、2019年は1,106,255人。

保育等の子育てサービスを提供している数（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」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. 「新しい経済政策パッケージ」においては、放課後児童クラブについて、約120万人分の整備を2018年度末までに前倒しすることとされている。

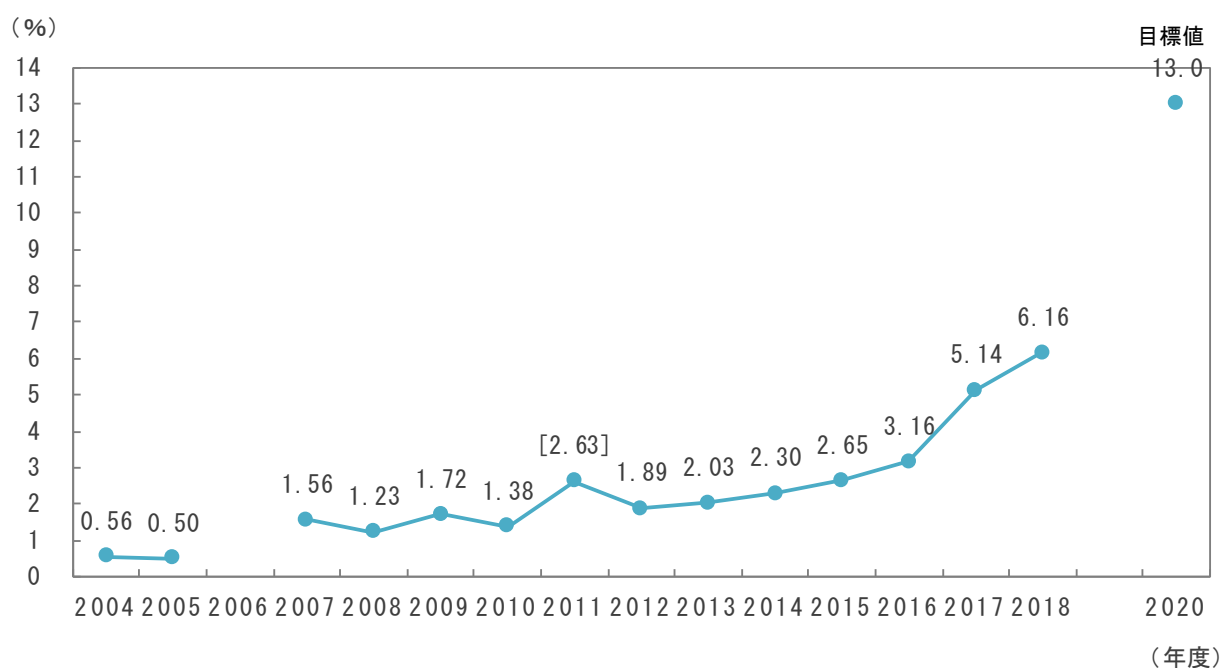
⑫男性の育児休業取得率 [注8]

| 行動指針策定時 (2007.12) | 最新値 (2018) [注1] | 目標値 (2020) |
|-------------------|-----------------|------------|
| 0.50% (2005) | 6.16% | 13% |

注1 最新値は、データ公表時期の関係で、必ずしも最新の状況が反映されているわけではないことに留意が必要。

注8 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。

男性の育児休業取得率（民間企業）



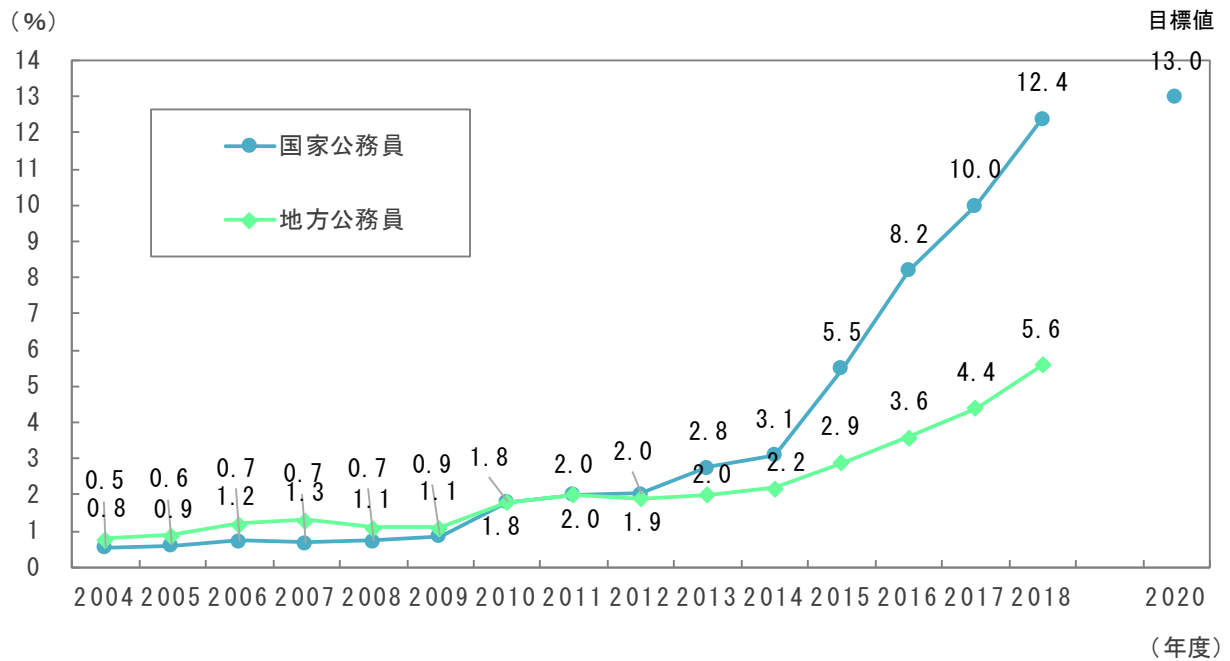
(備考) 1. 民間企業の2004年度及び2005年度値は、厚生労働省「女性雇用管理基本調査」より作成

(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。

2. 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（開始予定の申出をしている者を含む。）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。

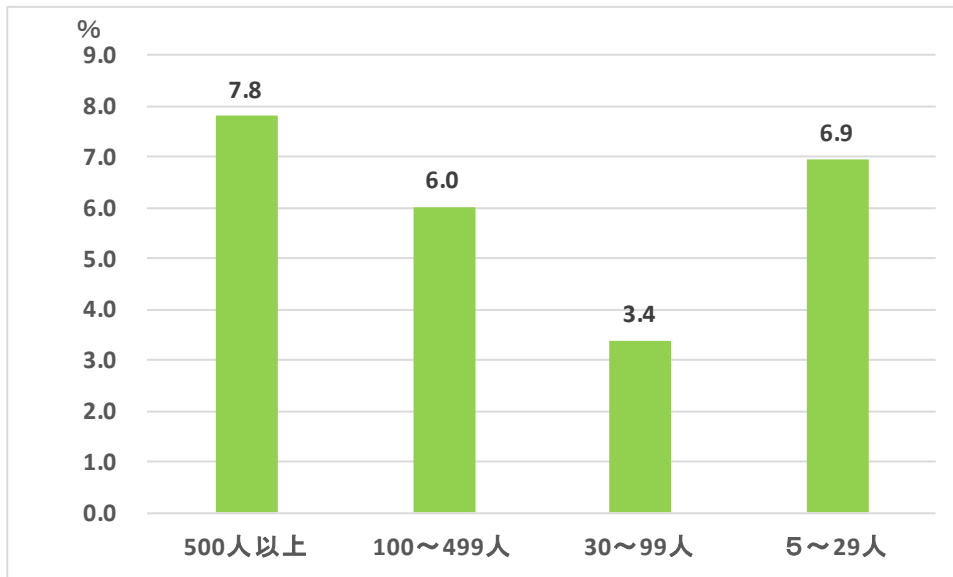
男性の育児休業取得率（国家公務員、地方公務員）



(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. 育児休業取得率の算出方法は、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2010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2010年度値は、岩手県の1市1町、宮城県の1町を除く。

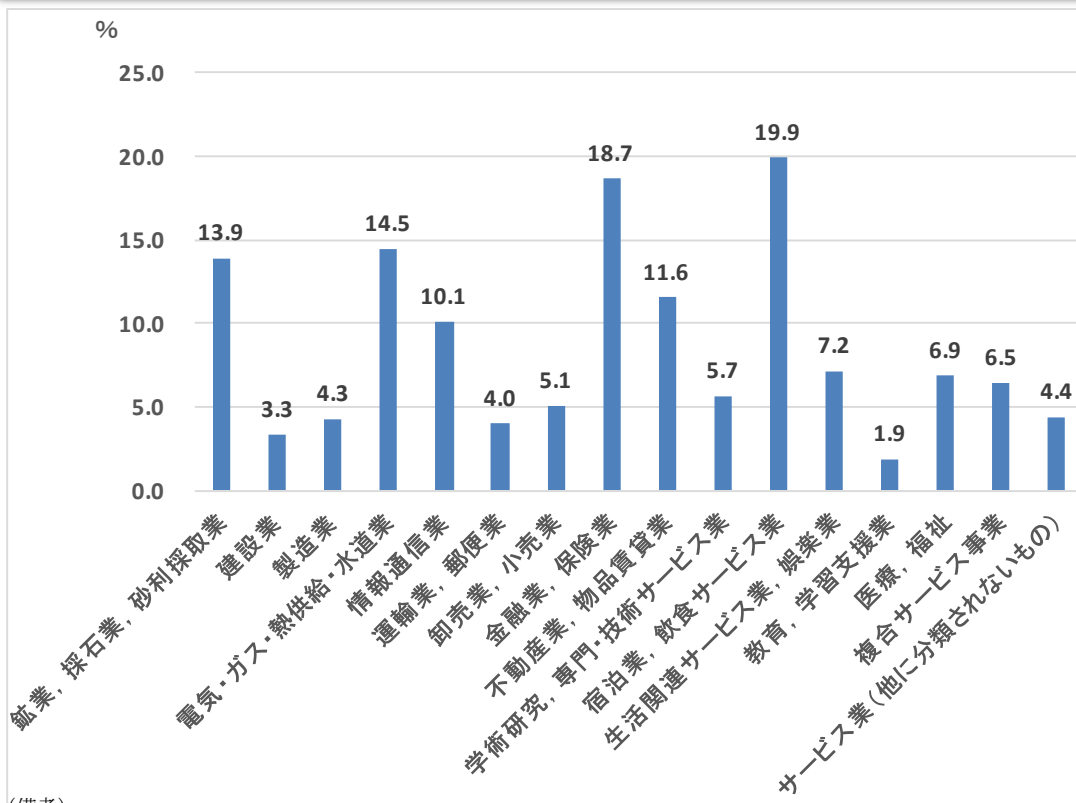
男性の育児休業取得率（事業規模別）



(備考)

- 厚生労働省「平成30年 雇用均等基本調査」より作成。
- 平成28年10月1日～平成29年9月30日に出産した者又は配偶者が出産した者のうち、調査時点(平成30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。

男性の育児休業取得率（事業別）



(備考)

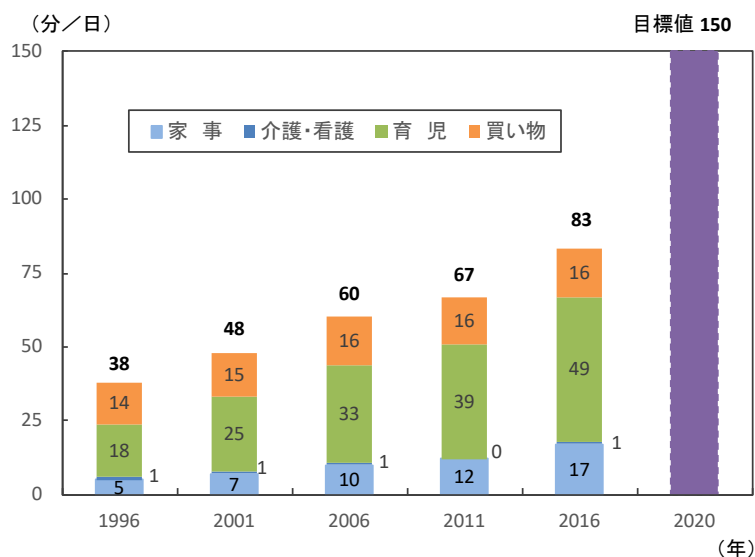
- 厚生労働省「平成30年 雇用均等基本調査」より作成。
- 平成28年10月1日～平成29年9月30日に出産した者又は配偶者が出産した者のうち、調査時点(平成30年10月1日)までに育児休業を開始した者(開始の予定の申出をしている者を含む。)の割合である。

⑬6 歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間

| 行動指針策定時（2007.12） | 最新値（2016）[注1] | 目標値（2020） |
|------------------|---------------|-----------|
| 1日当たり60分（2006） | 83分 | 2時間30分 |

注1 最新値は、データ公表時期の関係で、必ずしも最新の状況が反映されているわけではないことに留意が必要。

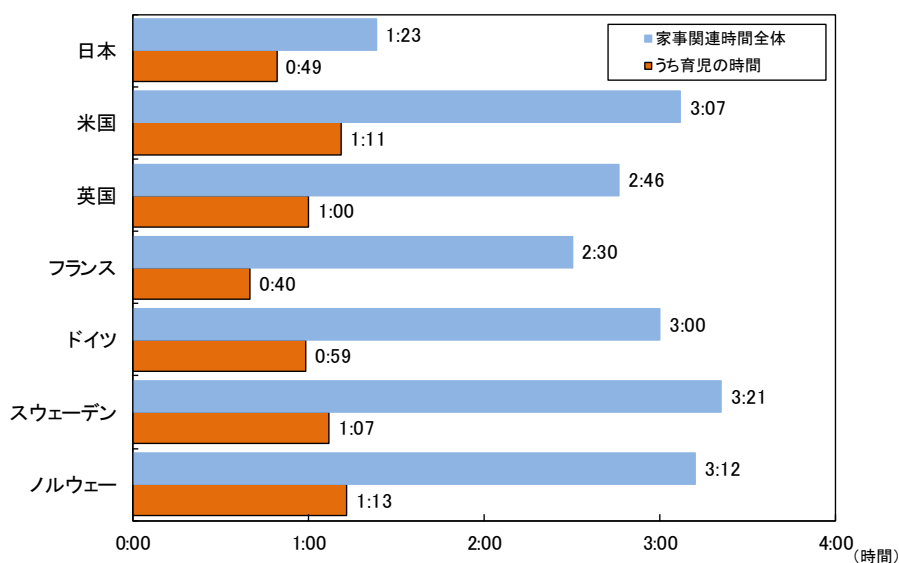
6 歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間



(備考)

- 総務省「社会生活基本調査」より作成。
- 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)。
- 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。

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）—国際比較—



(備考)

- 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” (2018) 及び総務省「社会生活基本調査」(2016年)より作成。
- 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。