

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

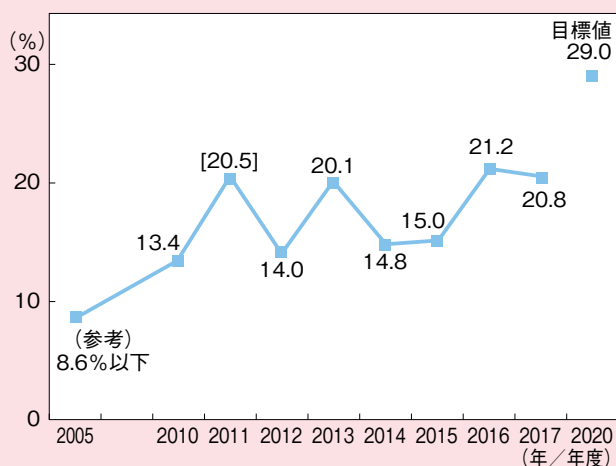
な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている社会のことです。

<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、2017年度は、2016年度と比較してやや減少し、20.8%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)】



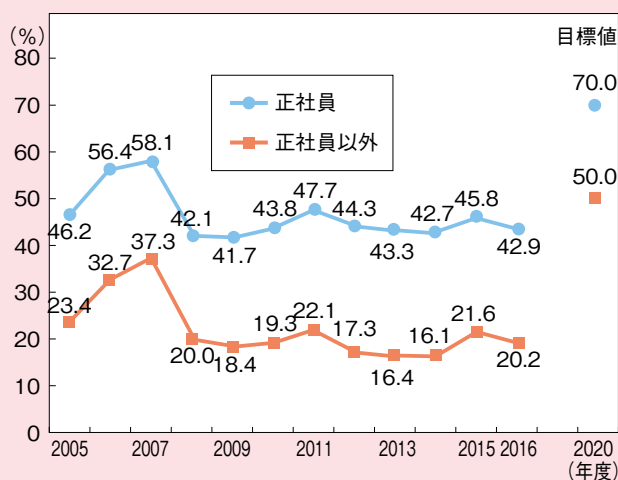
(備考)

- 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。
- 「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)。
- 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。
- 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年度から2014年度まで、少しずつ下降した後、近年は上昇し、2016年度は正社員は42.9%、正社員以外は20.2%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)

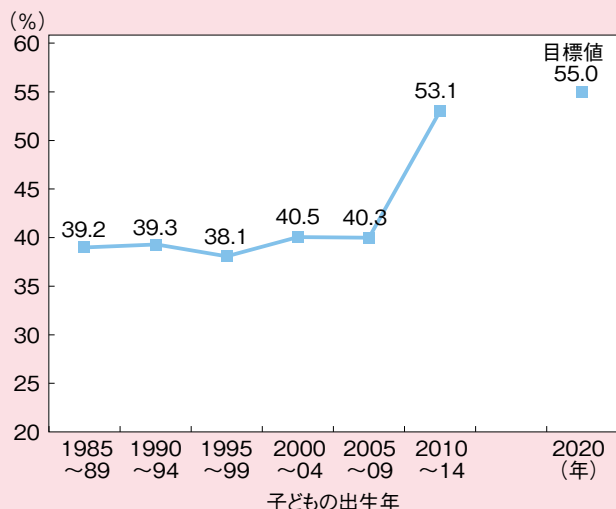
- 厚生労働省「能力開発基本調査」より作成。
- 自己啓発とは、労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう(職業に関係ない趣味、娯楽、健康増進のためのスポーツ等は含まない)。
- 年度は調査対象年度。
- 「正社員」とは、常用労働者(期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者)のうち、雇用期間の定めのない者である、企業又は事業所で定められている1週間の所定労働時間で働いている、企業又は事業所で正社員・正職員として処遇されている者をいう。「正社員以外」とは、常用労働者のうち、「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又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。

⑩第1子出産前後の女性の就業継続率

第1子出産前後の女性の就業継続率を見ると、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。

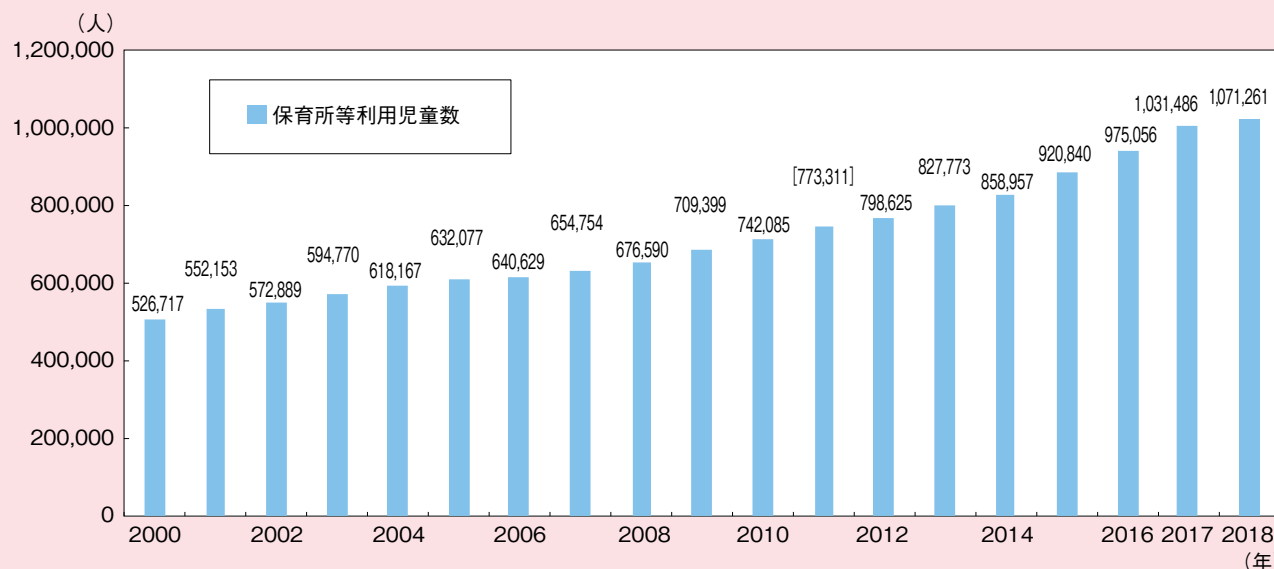
⑪保育等の子育てサービスを提供している数

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、2018年4月1日時点で1,071,261人と、女性就業率の上昇と共に年々増加し続けています（図表3-4-4）。

は1,234,366人となり、数値目標として設定していた122万人を達成しました（図表3-4-5）。なお、クラブ数については、2017年の24,573か所から2018年の25,328か所へと引き続き増加しています（図表3-4-36参照）。

放課後児童クラブの登録児童数については、2018年

【図表3-4-4 3歳未満児の保育所等利用児童数】

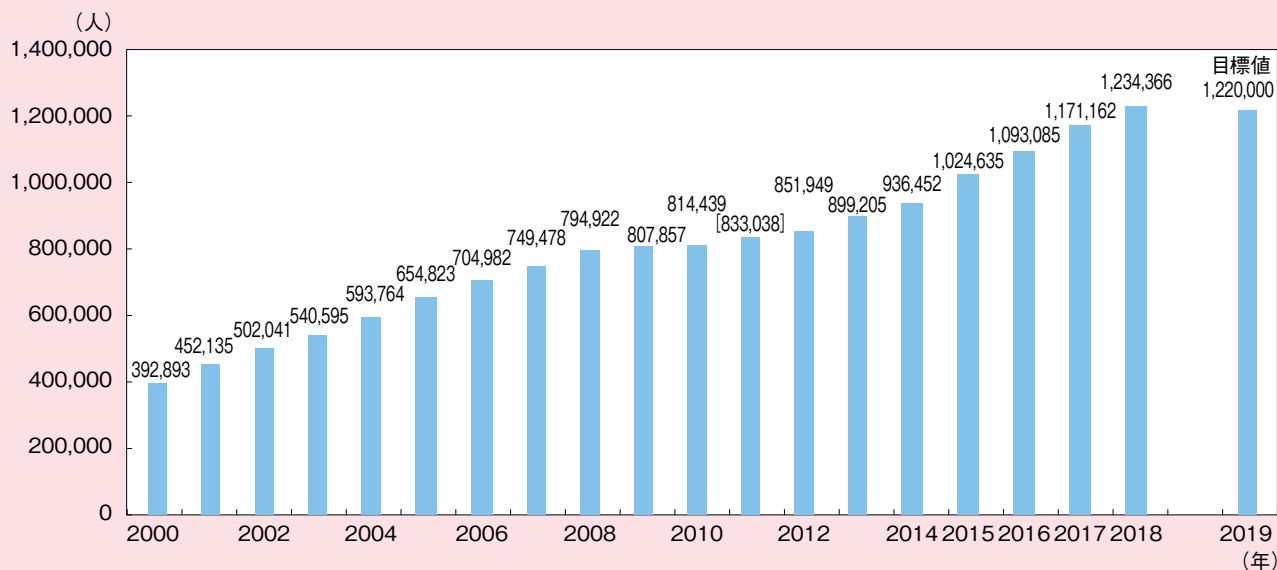


(備考)

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年は1,045,579人、2018年は1,082,883人。

【図表3-4-5 放課後児童クラブ登録児童数】



(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）の実施状況について」より作成。
- 各年度5月1日現在の数値。
- 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。
- 「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

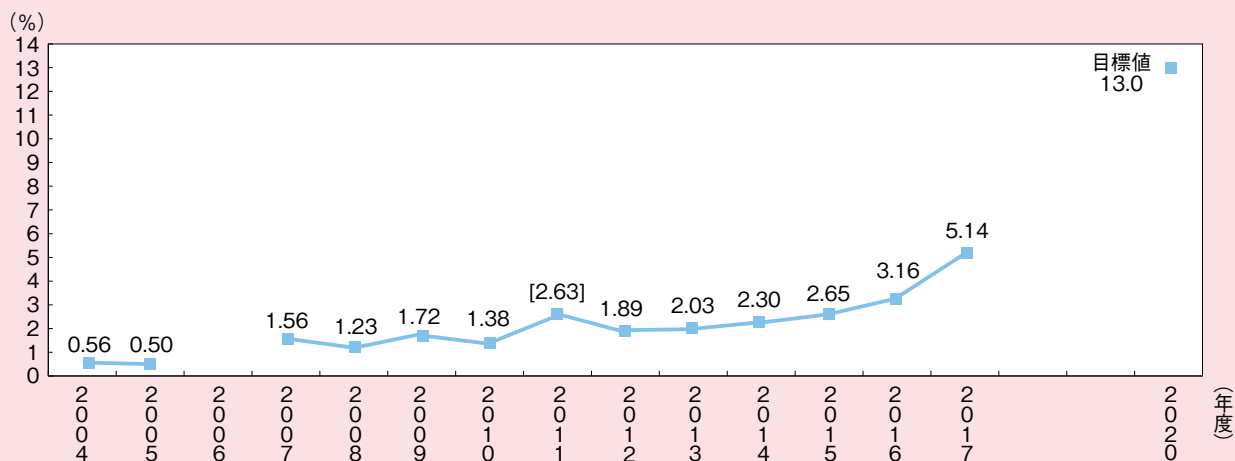
男性の育児休業取得率については、2000年代前半までは1%を下回っていましたが、その後わずかな増減を繰り返していました。

しかし、民間企業では、2017年度は、依然として非常に低い水準ではあるものの、5.14%と前年度より1.98ポイント上昇し着実に増えてきました（図表3-4-6）。

また、国家公務員は10.0%と前年度（2016年度）より1.8ポイント上昇、地方公務員は3.6%と前年度（2015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1）

育児休業取得期間の日数を見ると、女性は10か月～12か月未満が31.1%、12か月～18か月未満が27.6%と1年近く取得する者の割合が高くなっているのに対して、男性は5日未満が56.9%となっており、育児休業の取得日数についても、男女間で大きな差があります（参考2）。国家公務員の育児休業取得期間の日数についても、女性は9か月以上12か月以下が28.9%、12か月以上24か月以下が27.4%となっているのに対し、男性は1か月以下が68.0%となっており、男女間で大きな違いが見られます（参考3）。地方公務員についても同様の傾向が見られ、男性の77.4%が6か月以下の取得にとどまっています（参考4）。

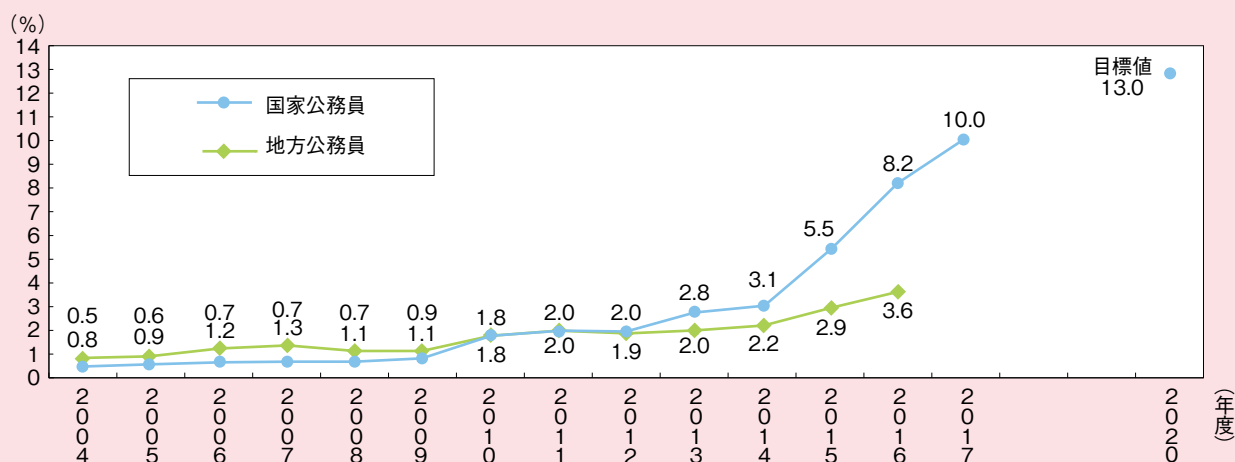
【図表3-4-6 男性の育児休業取得率（民間企業）】



(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、常用労働者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、調査開始前々々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。

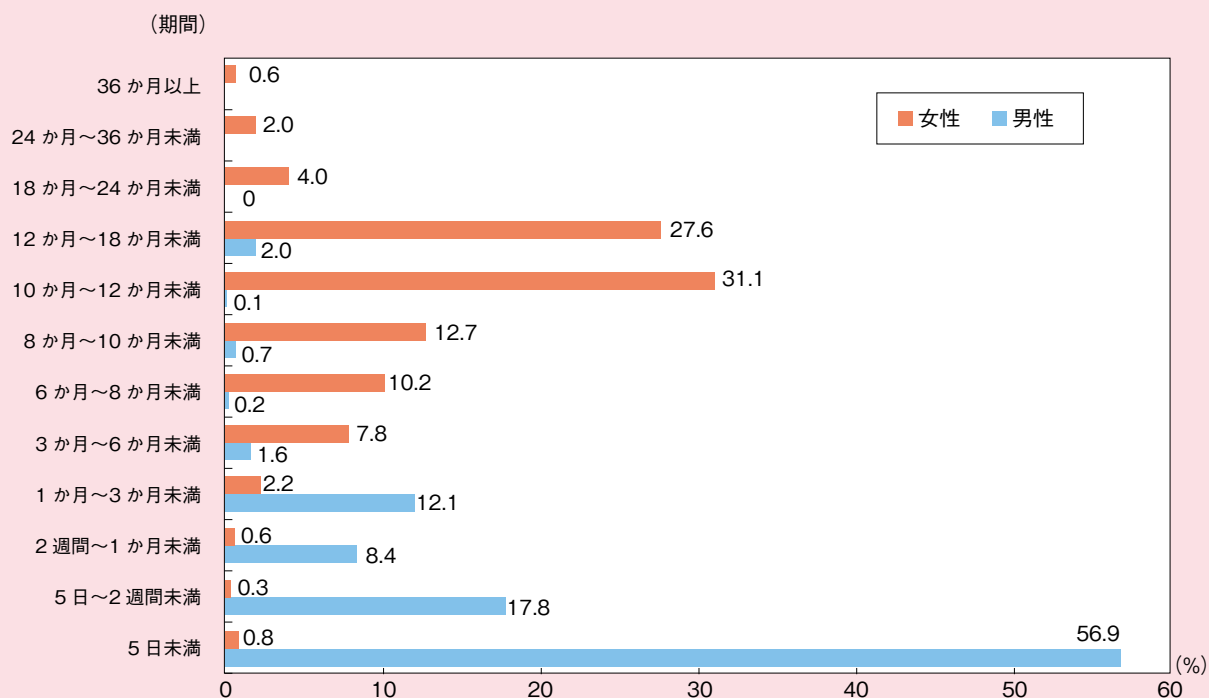
【参考1 男性の育児休業取得率（国家公務員・地方公務員）】



(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。

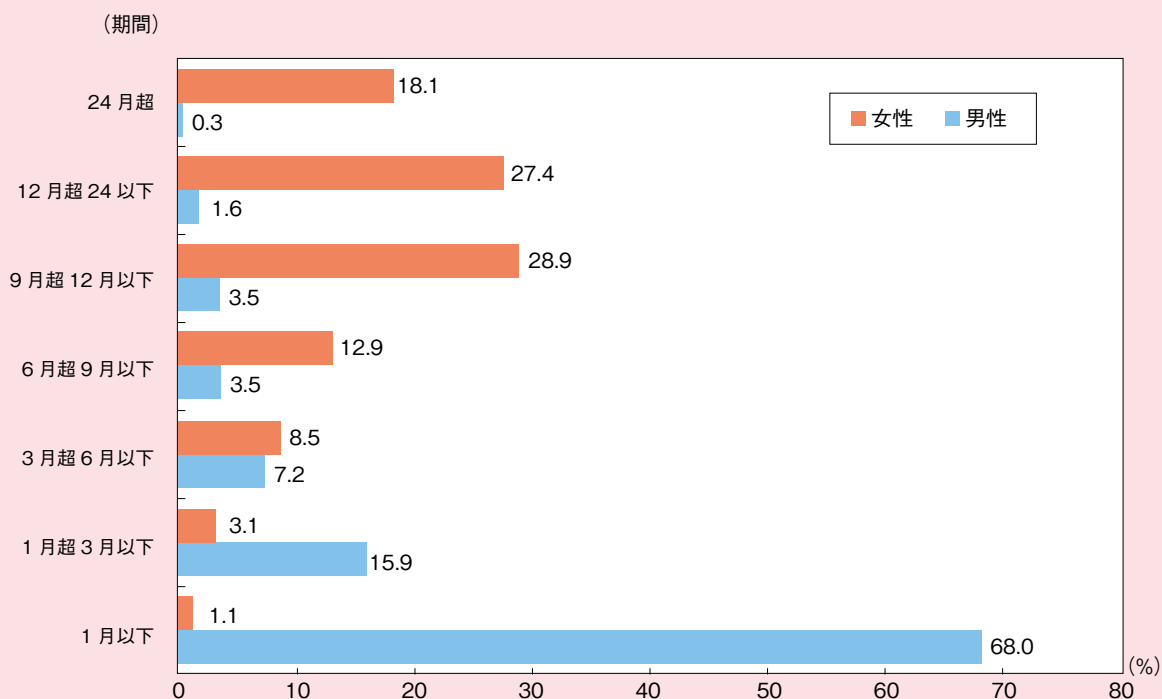
【参考2 取得期間別育児休業後復職者割合（民間企業）】



(備考)

- 厚生労働省「雇用均等基本調査」(2015年度)より作成。調査対象は、常用労働者5人以上を雇用している民営事業所。
- 2014年4月1日から2015年3月31日までの1年間に育児休業を終了し、復職した者の育児休業取得期間。
- 構成比は小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも100とはならない。

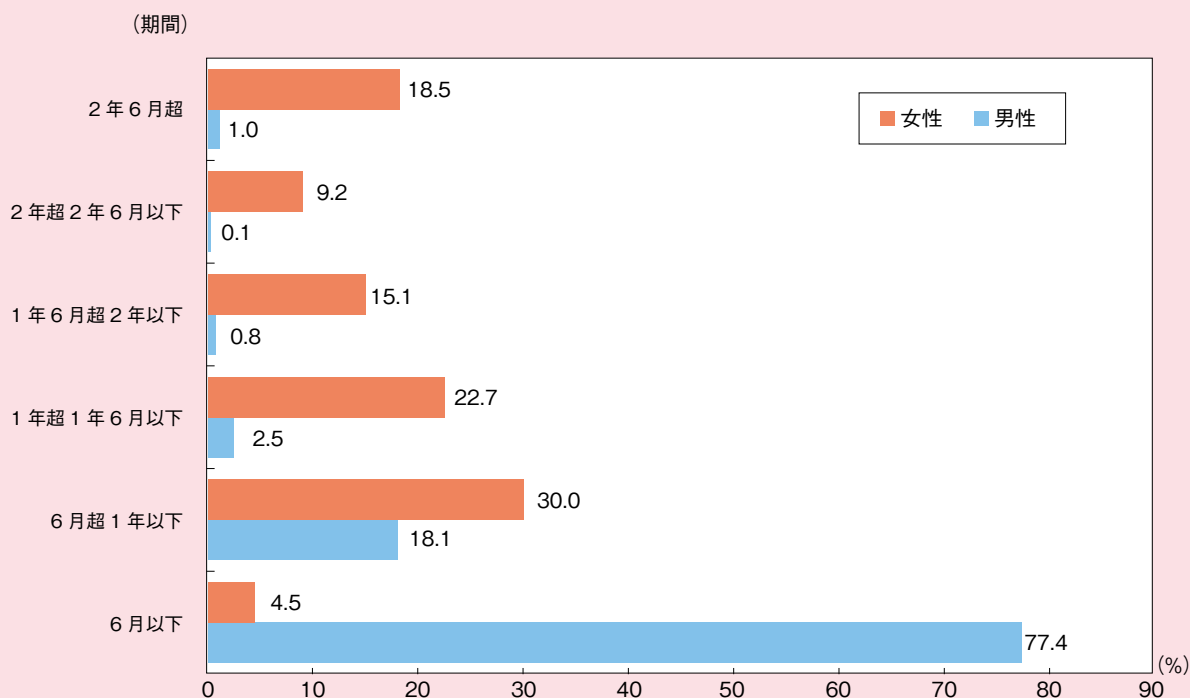
【参考3 育児休業取得期間の状況（国家公務員）】



(備考)

- 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フォローアップ」(2018年度)より作成。
- 2017年4月1日から2018年3月31日までに育児休業を新たに取得した職員の育児休業取得期間。
- 構成比は小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも100とはならない。

【参考4 育児休業取得期間の状況（地方公務員）】



(備考)

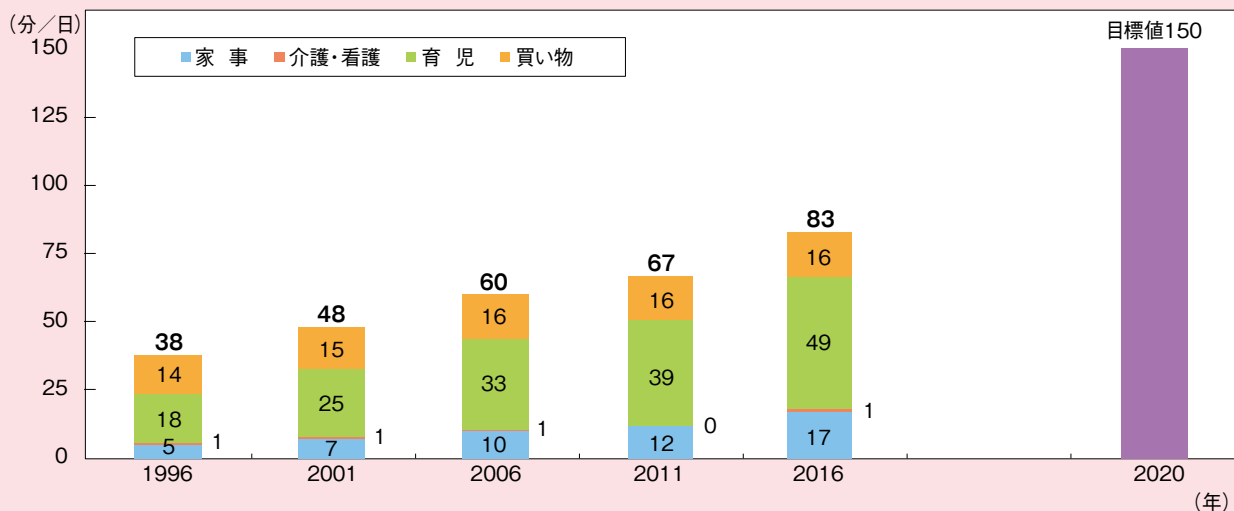
1. 総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」（2016年度）より作成。
2. 2016年4月1日から2017年3月31日までに育児休業を新たに取得した職員の育児休業取得期間。
3. 構成比は小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも100とはならない。

⑬ 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・家事関連時間については、2016年は83分と2011年と比べて16分増加

しましたが、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（1日当たり）】



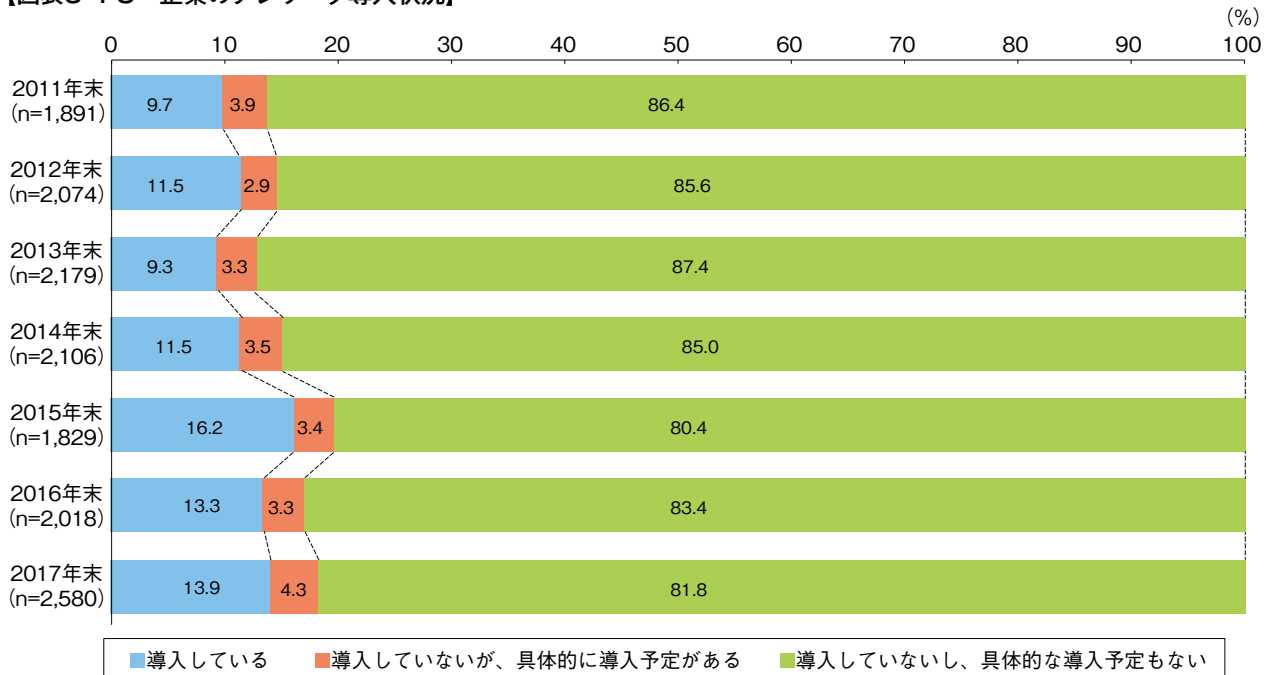
(備考)

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）。
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。

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、13.9%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)

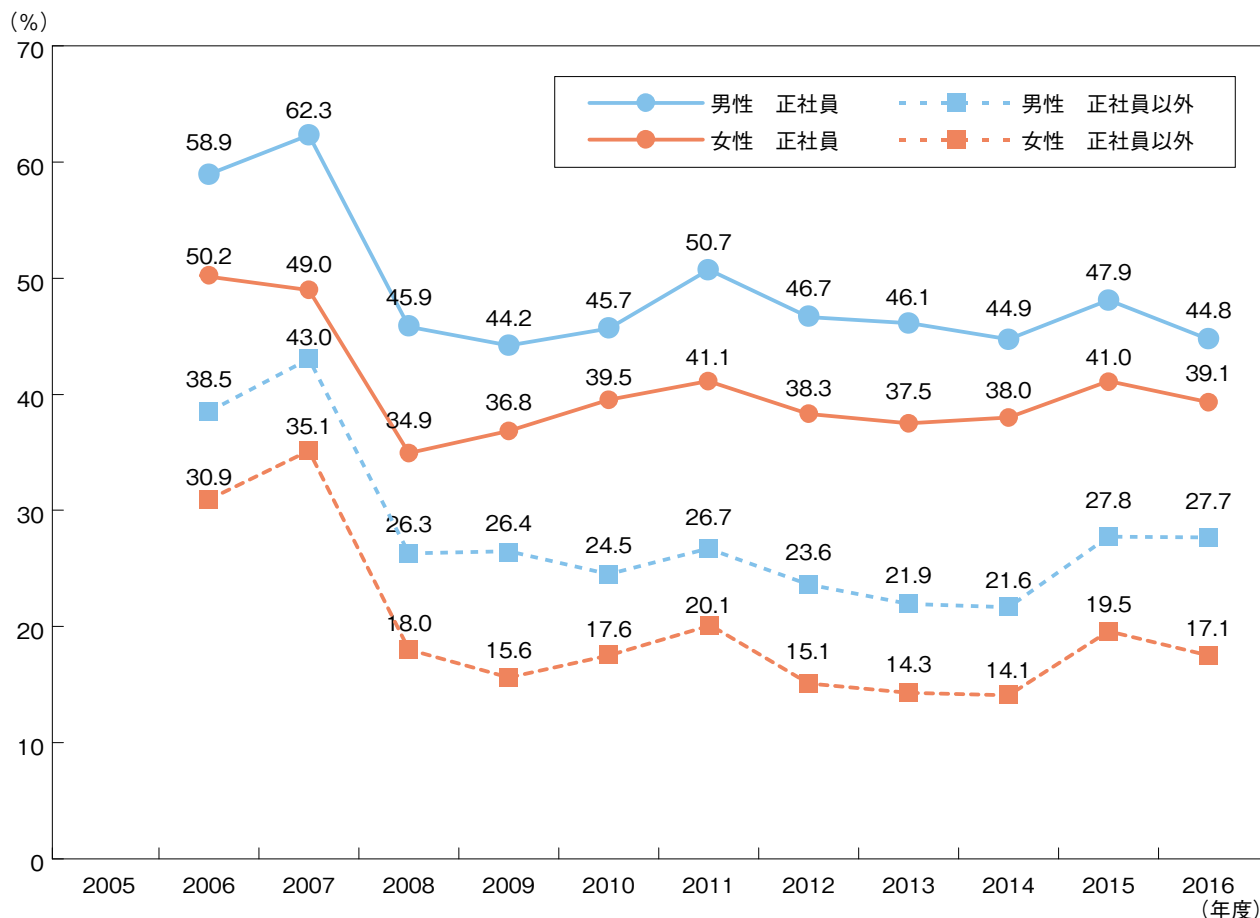
- 総務省「通信利用動向調査」より作成。
- テレワークには、在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイルワークを含む。

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）。

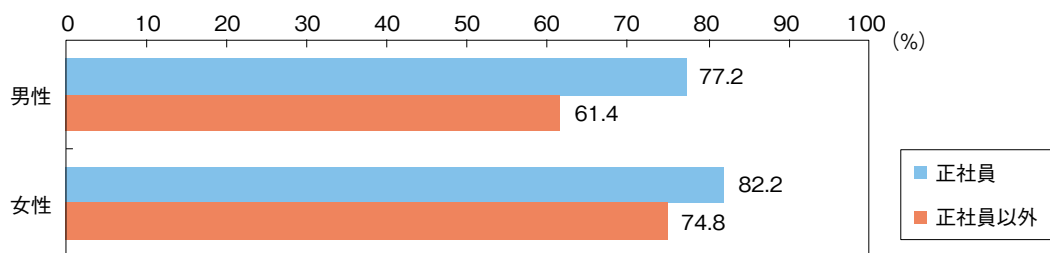
【図表3-4-9 自己啓発を行っている労働者の割合（男女別、正社員・正社員以外別）】



(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）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。

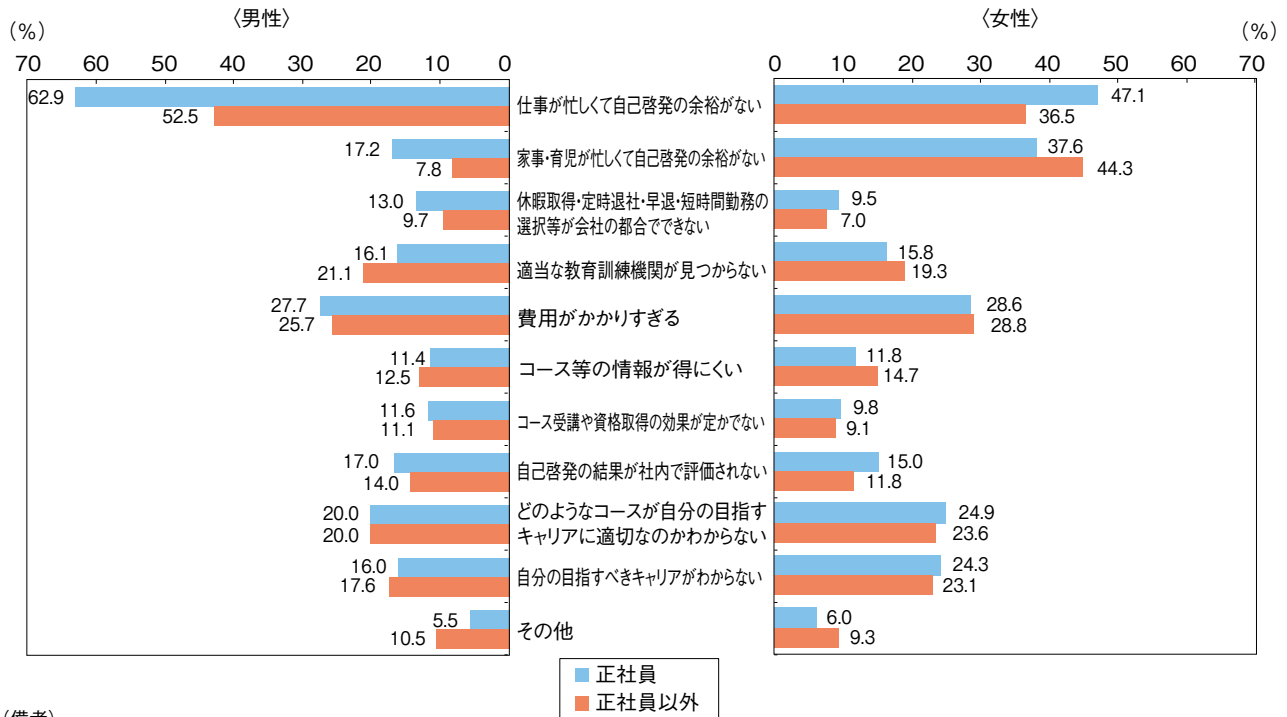
【図表3-4-10-① 自己啓発に問題があるとした労働者（男女別、正社員・正社員以外別）】



(備考)

1. 厚生労働省「能力開発基本調査」(2017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）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）】

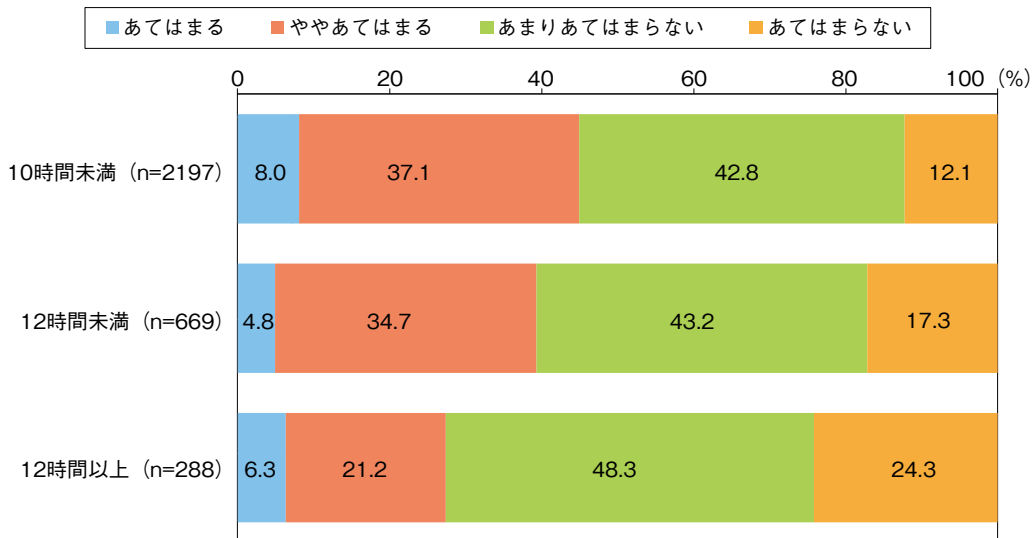


(備考)

- 厚生労働省「能力開発基本調査」(2017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)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。

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)】



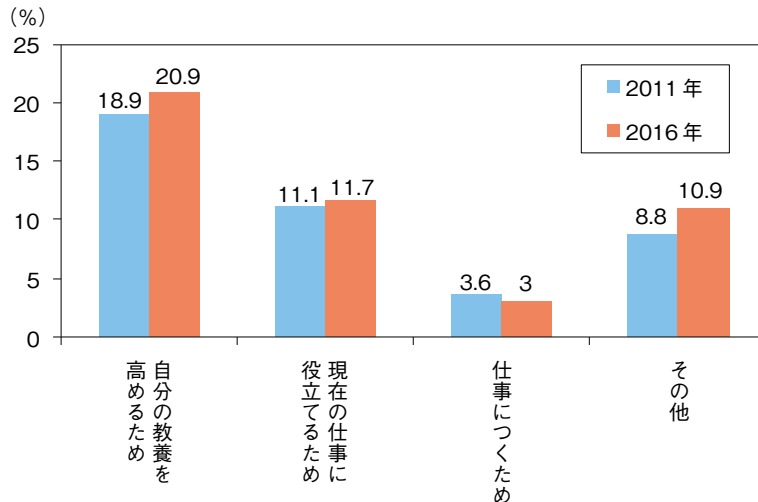
(備考)

- 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。
- 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-

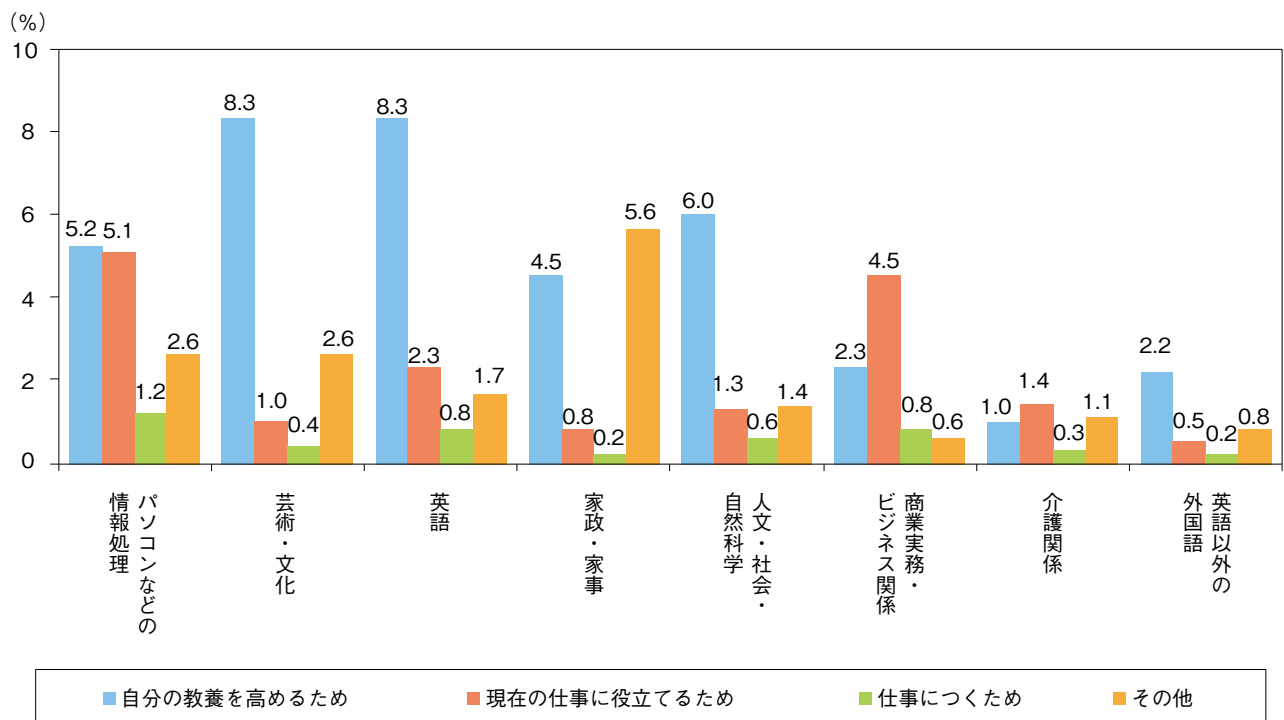
12-①）。また、「現在の仕事に役立てるため」に行っている「学習・自己啓発・訓練」を種類別に見ると、「パソコンなどの情報処理」、「商業実務・ビジネス関係」が多くなっています（図表3-4-12-②）。

【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】

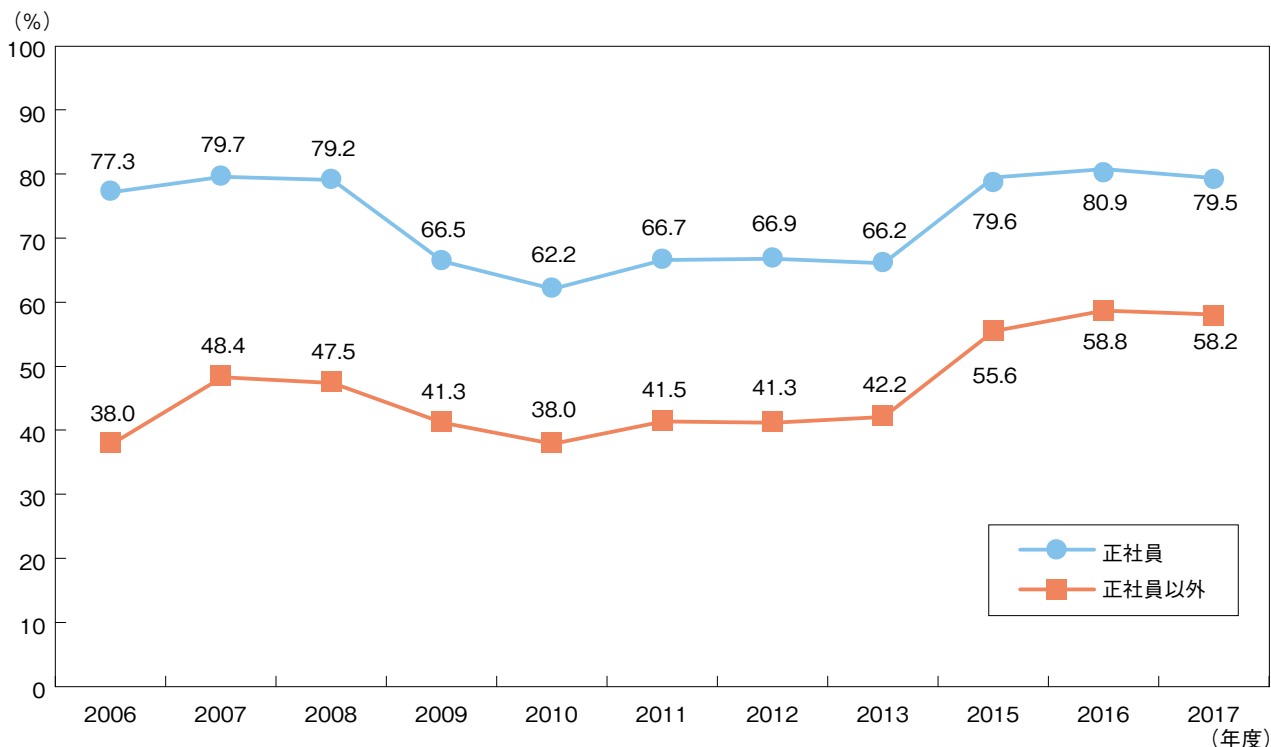


(備考)
1. 総務省「社会生活基本調査」（2016年）より作成。
2. 複数回答あり。

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)

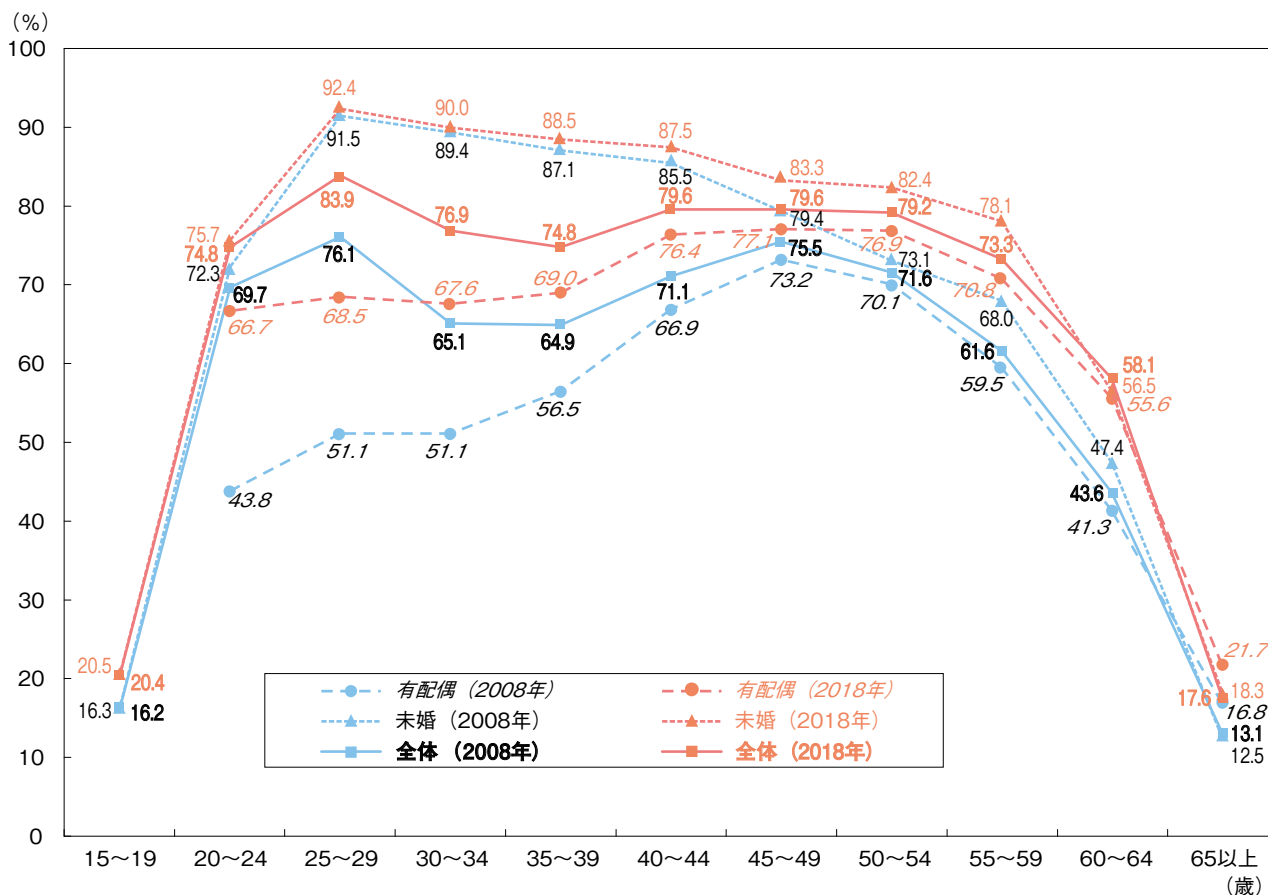
1. 厚生労働省「能力開発基本調査」より作成。
2. 自己啓発とは、労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう（職業に関係ない趣味、娯楽、健康増進のためのスポーツ等は含まない）。
3. 年度は調査対象年度。
4. 「正社員」とは、常用労働者（期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者）のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた社員をいう。「正社員以外」とは、常用労働者のうち、「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人などをいう。なお、派遣労働者及び請負労働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

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「35～39」歳の労働力率は9.9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17.4ポイント、「30～34」歳の労働力率は16.5ポイント、「35～39」歳の労働力率は12.5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、表示していない。

第1子出産前後の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。出産後の継続就業率は、育児休業を取得して継続している割合は増えているものの、全体では4割前後で推移してきましたが、2010～2014年では、継続就業率が53.1%へと上昇しました。しかし、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

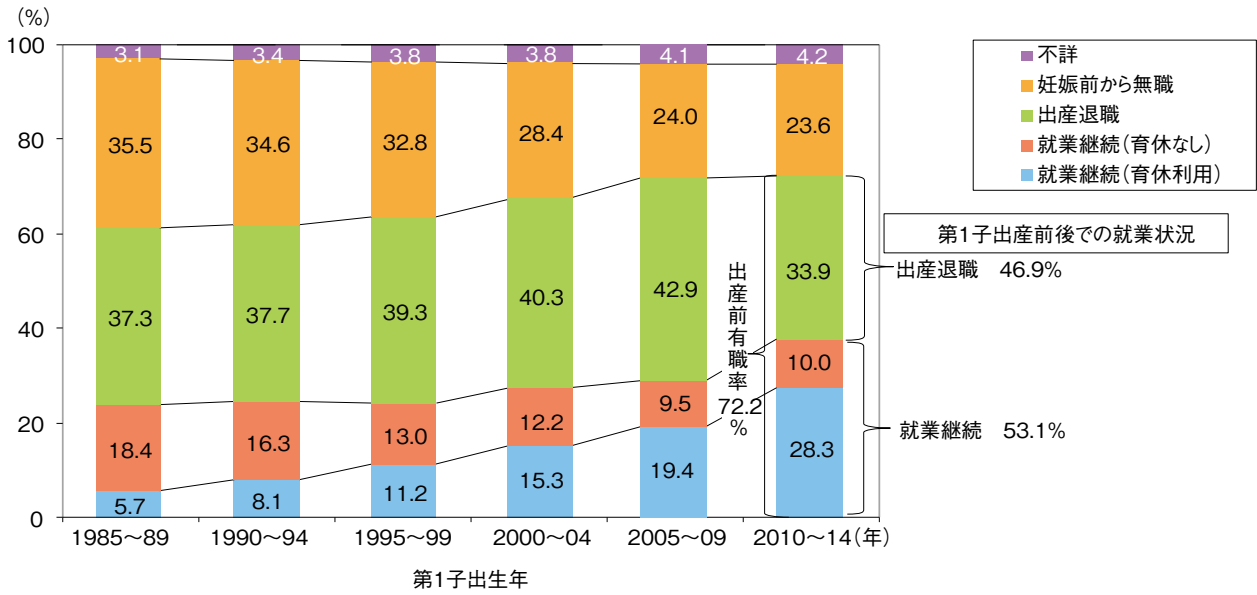
の割合が特に高い状況にあります（図表3-4-16）。

詳細は…

特集「第1子出産前後の女性の就業継続率」及び出産・育児と女性の就業状況について」p7～14をご覧ください。

出産前に仕事をしてきた妻について、出産後の継続就業の意欲別に出産後の継続就業の状況を見ると、「（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、継続就業意欲があっても継続就業している割合が低くなっています（図表3-4-18）。

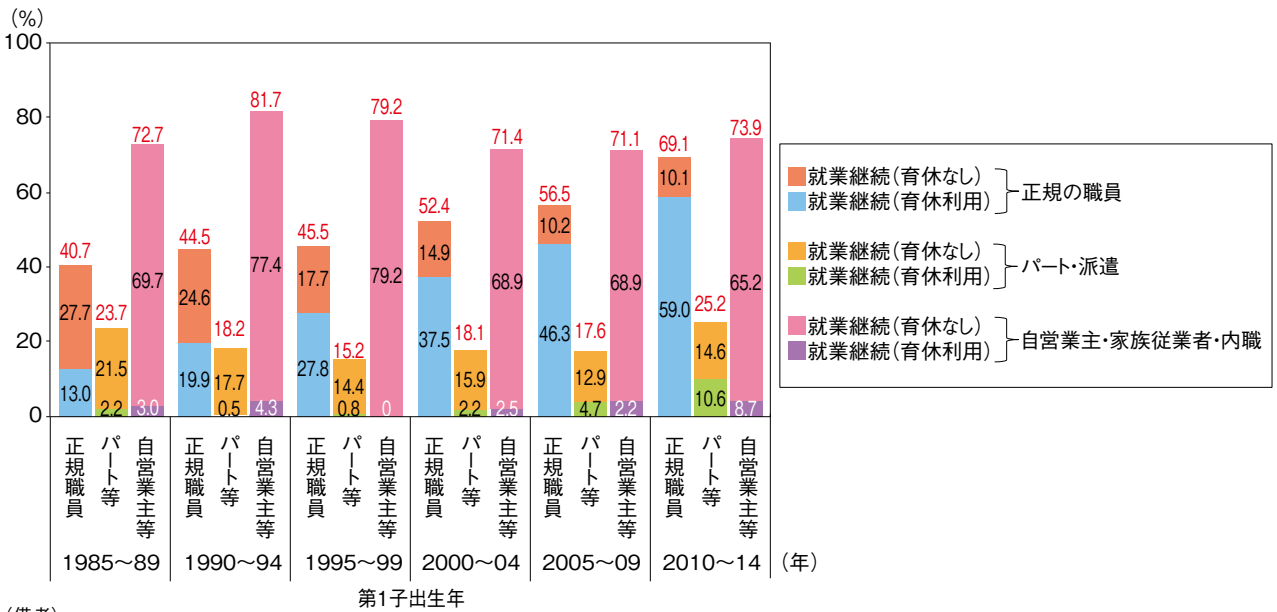
【図表3-4-15 出産前有職者に係る第1子出産前後での就業状況】



(備考)

- 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

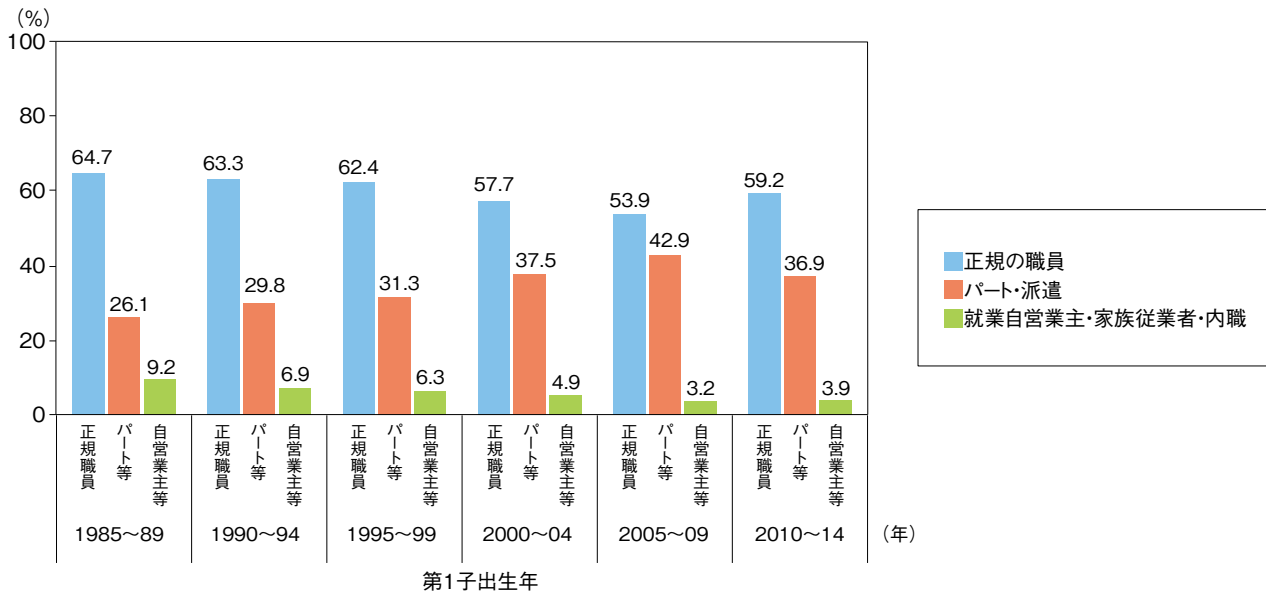
【図表3-4-16 第1子出産前有職者の継続就業率(就業形態別)】



(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。就業継続率は、妊娠時に就業していた妻に占める出産後に就業を継続していた妻の割合。
- 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。

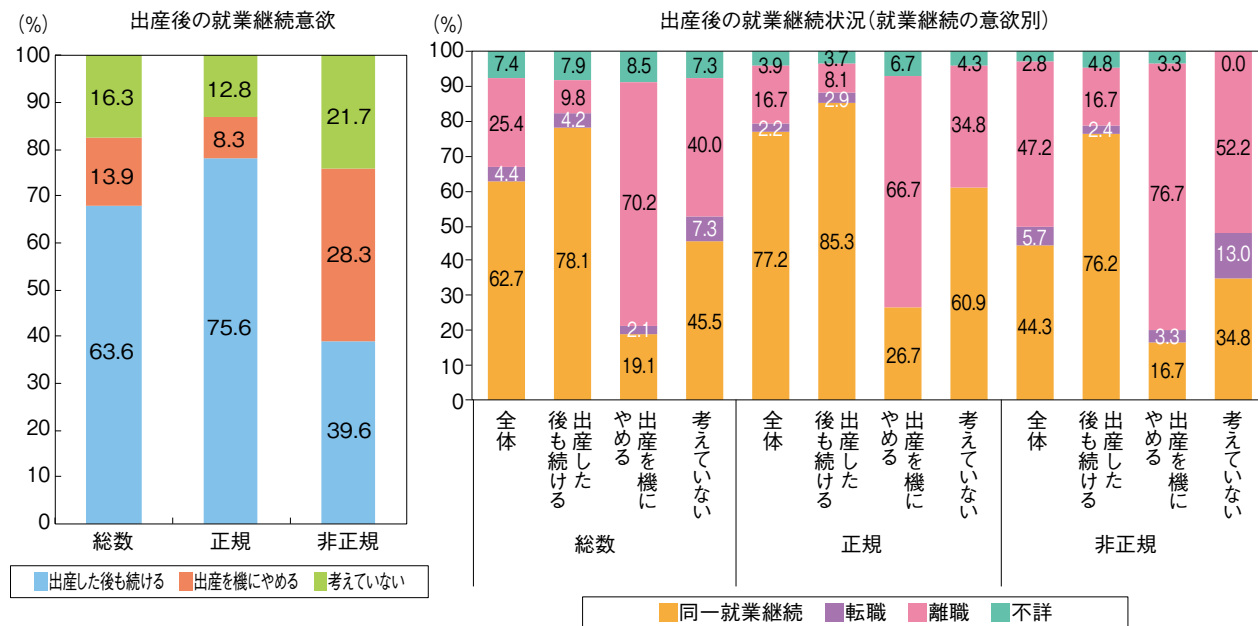
【図表3-4-17 第1子出産前有職者を就業形態別にみた構成割合】



(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。
- 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3-4-18 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)

- 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。
- 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。
 - 第1回調査から第13回調査まで双方が回答した夫婦
 - 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
 - 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
 - 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
- 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。
- 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」を含む。
- 「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。
- 12年間で2人以上以上出生ありの場合は、末子について計上している。
- 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30.3%、46.3%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:22.5%、非正社員13.5%)」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

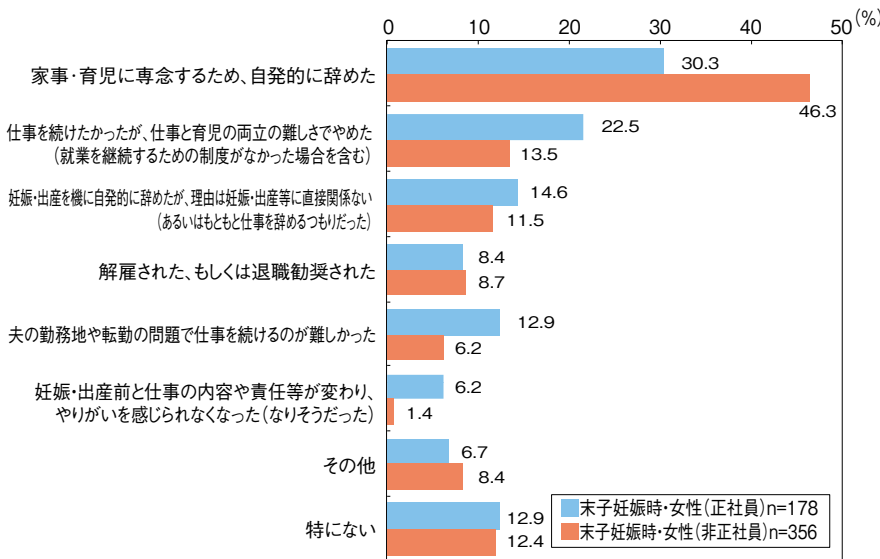
職場に対する業務上の応援」に取り組んでいる事業所では、特に低くなっています。(図表3-4-21)

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%となっています(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)。

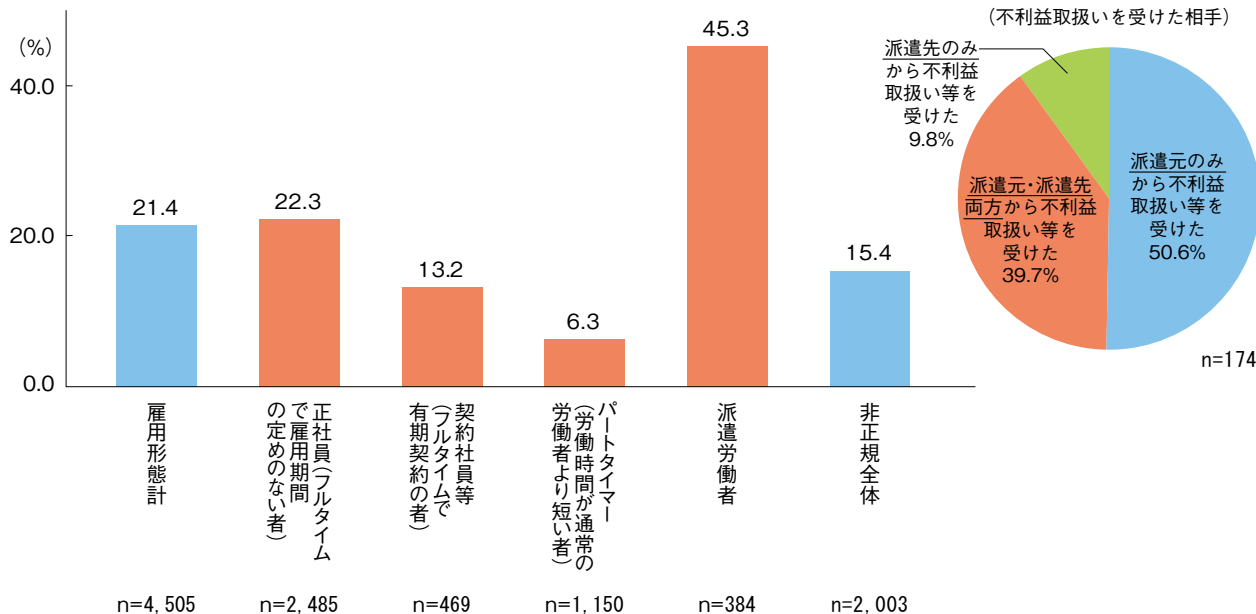
【図表3-4-19 末子妊娠時の就業形態別末子妊娠・出産時の退職理由】



(備考)

- 厚生労働省委託事業「平成28年度 仕事と家庭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)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。

【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)

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。

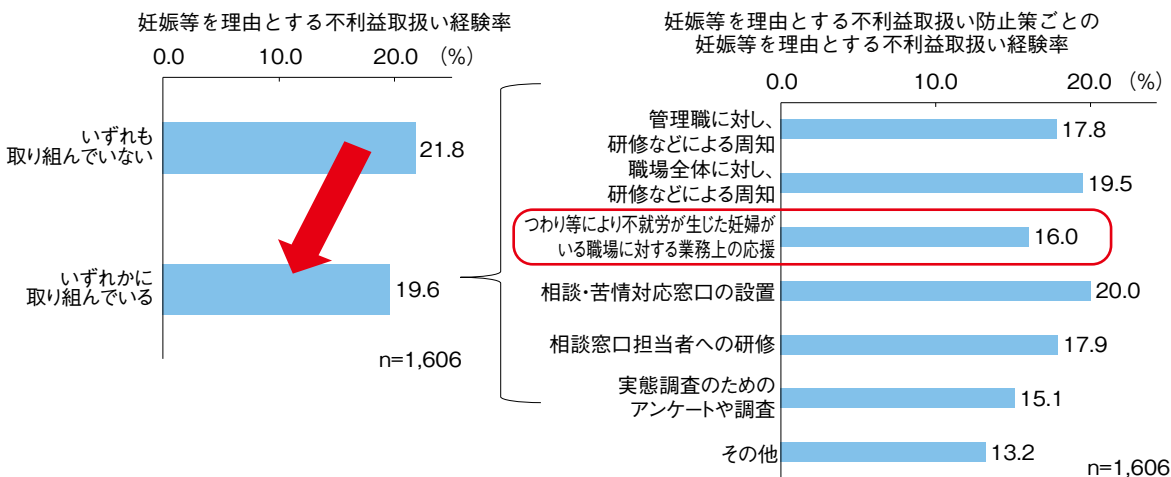
(※)「妊娠等を理由とする不利益取扱い経験時の雇用形態ごと人数」÷「職場で妊娠・出産・育児いずれかを経験した人の、調査時点または退職時点での雇用形態ごと人数」

※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)

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。

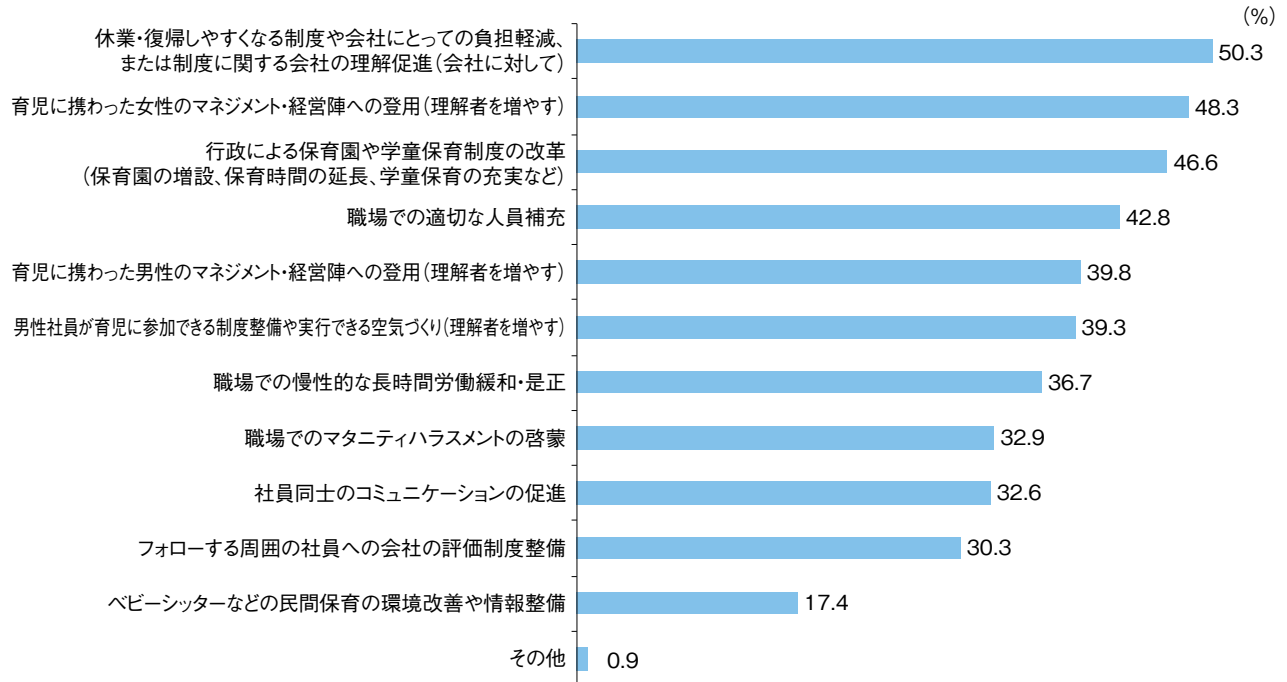
- 管理職に対する研修や周知、職場全体に対する研修や周知
- つわり等により不就業が生じた妊婦がいる職場に対する業務上の応援、
- 相談・苦情対応窓口担当者への研修、実態調査のためのアンケートや調査、その他

(※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】

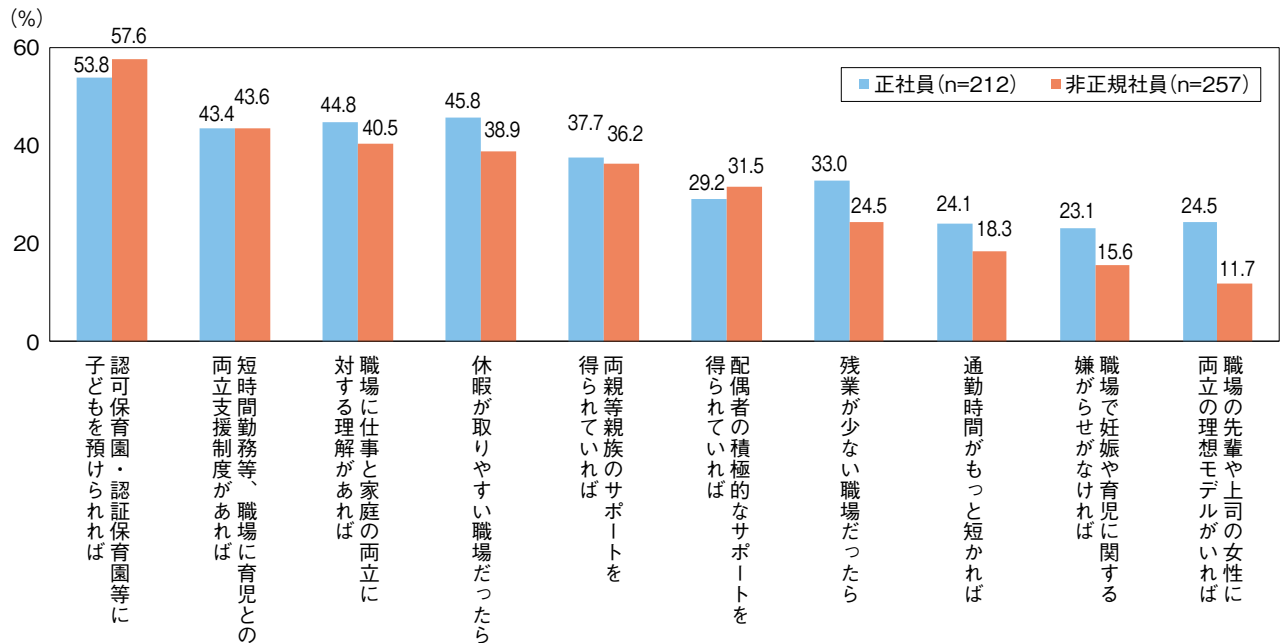


(備考)

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—」(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 就業継続に必要なだったと思うこと(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)】

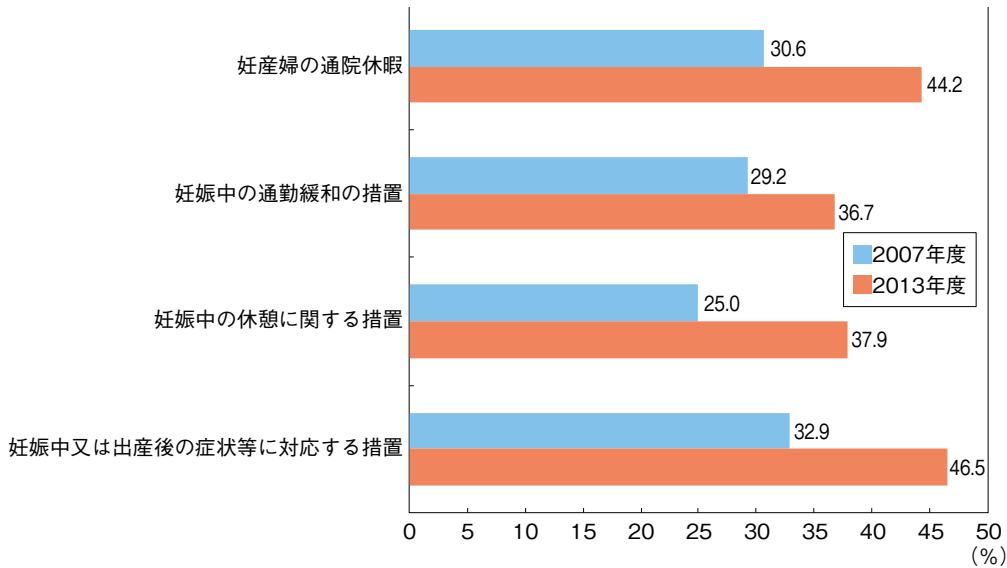
<正社員・非正規社員別>



(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】

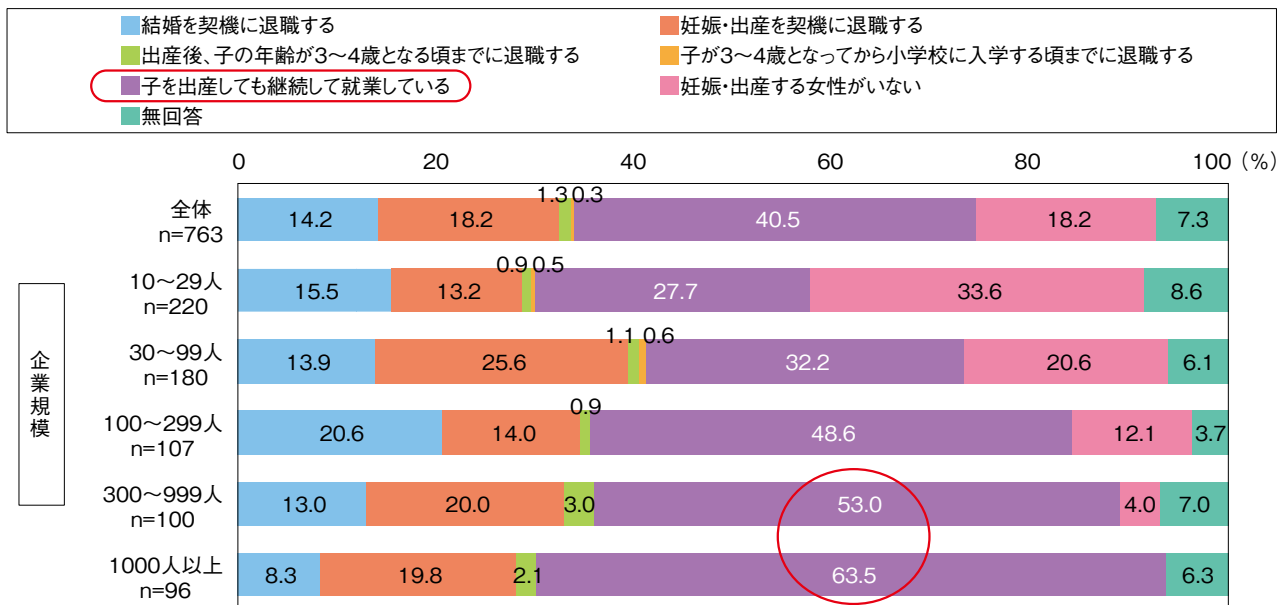


(備考)
1. 厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成。
2. 調査対象は、常用労働者5人以上の民営事業所。

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）】

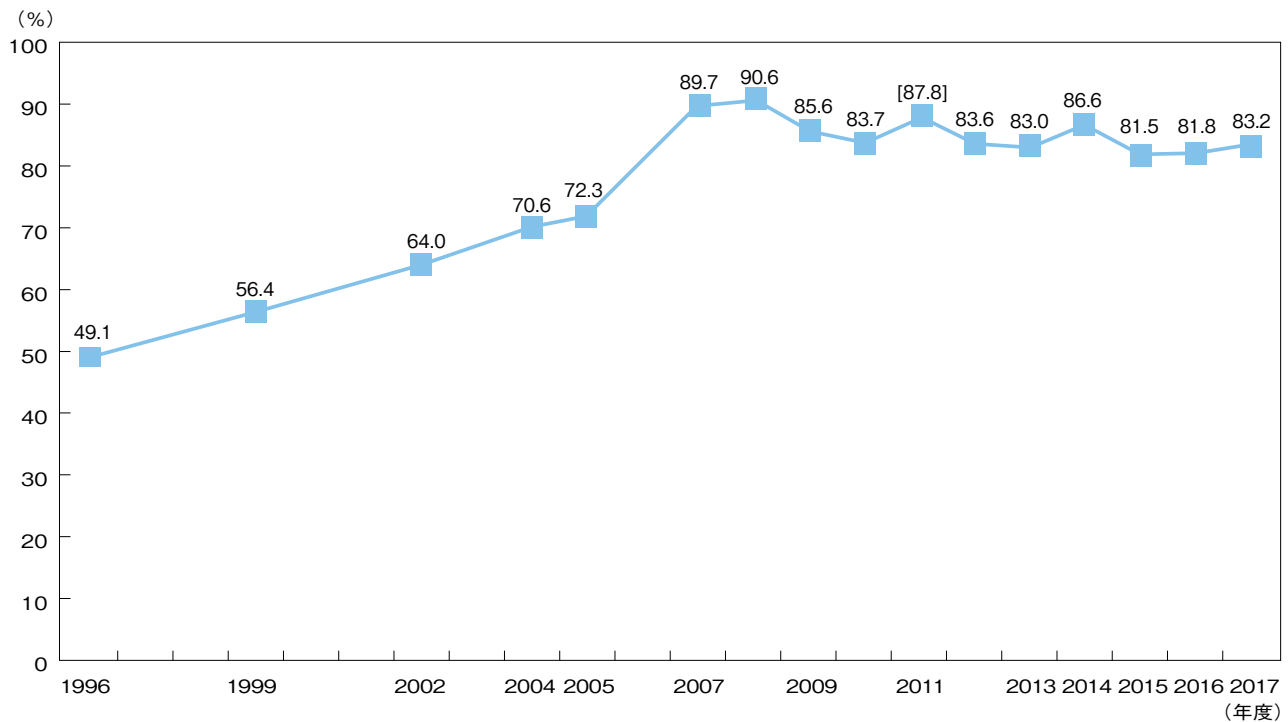


(備考)
1. 厚生労働省委託事業「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(株式会社ニッセイ基礎研究所) (2008年) より作成。
2. 規模9人以下 (38社) はサンプル数が少ないので表示していない。

女性の育児休業取得率は、2008年以降は微減傾向にあり、2017年度は83.2%と前年に比べ、1.4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）。

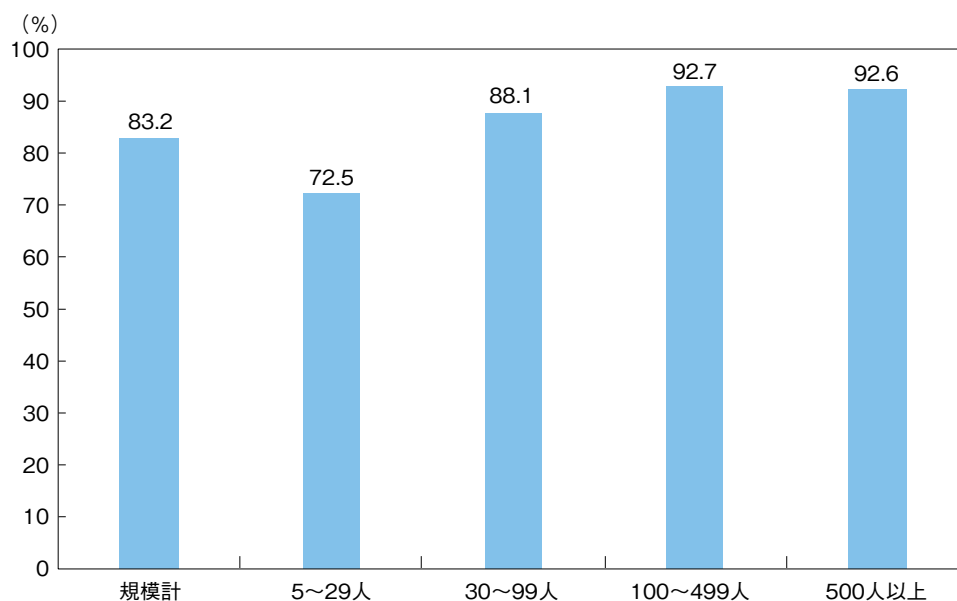
【図表3-4-26 女性の育児休業取得率】



（備考）

1. 厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成。ただし、2005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」（2017年度）より作成。
2. 2015年10月1日～2016年9月30日に出生した者のうち、調査時点（2017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。