

## 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）を見ると、2019年度は16.7%となっています。なお、「勤務地限定正社員制度」、「職種・職務限定正社員制度」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（図表2-4-1）。

【図表2-4-1 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。
- 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」(17.8%)、「職種・職務限定正社員制度」(11.1%)という選択肢も追加された(複数選択可)。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28.2%。

#### 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年度に急減しました。その後、正社員は40%台、正社員以外は20%前後で推移していましたが、2018年度は正社員は39.2%、正社員以外は13.2%に減少しました(図表2-4-2)。

【図表2-4-2 自己啓発を行っている労働者の割合】



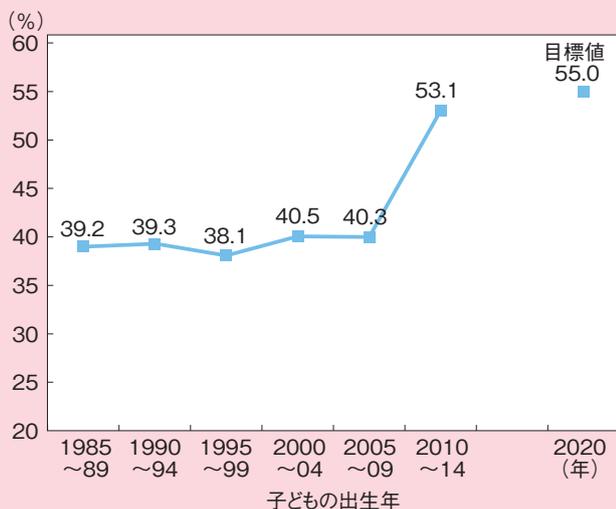
(備考)

- 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。

### 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年である女性の継続就業率は53.1%

【図表2-4-3 第1子出産前後の女性の継続就業率】



となり、同2005～2009年である女性の継続就業率に比べ、約13ポイントも大きく上昇しています（図表2-4-3）。

（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）」（2017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。

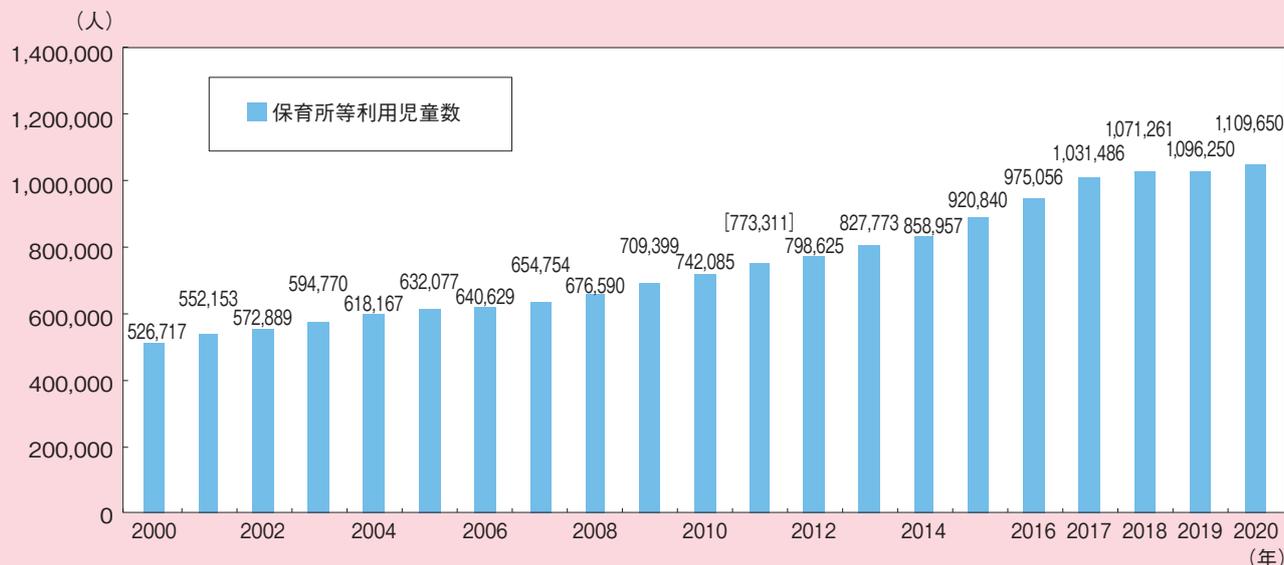
### ⑪保育等の子育てサービスを提供している数

待機児童の87.1%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、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（図表2-4-4）。

放課後児童クラブの登録児童数については、2020

年は1,311,008人であり、数値目標として設定していた122万人を達成しています（図表2-4-5）。なお、クラブ数については、2019年の25,881か所から2020年の26,625か所へと引き続き増加しています（参考1参照）。

【図表2-4-4 3歳未満児の保育所等利用児童数】

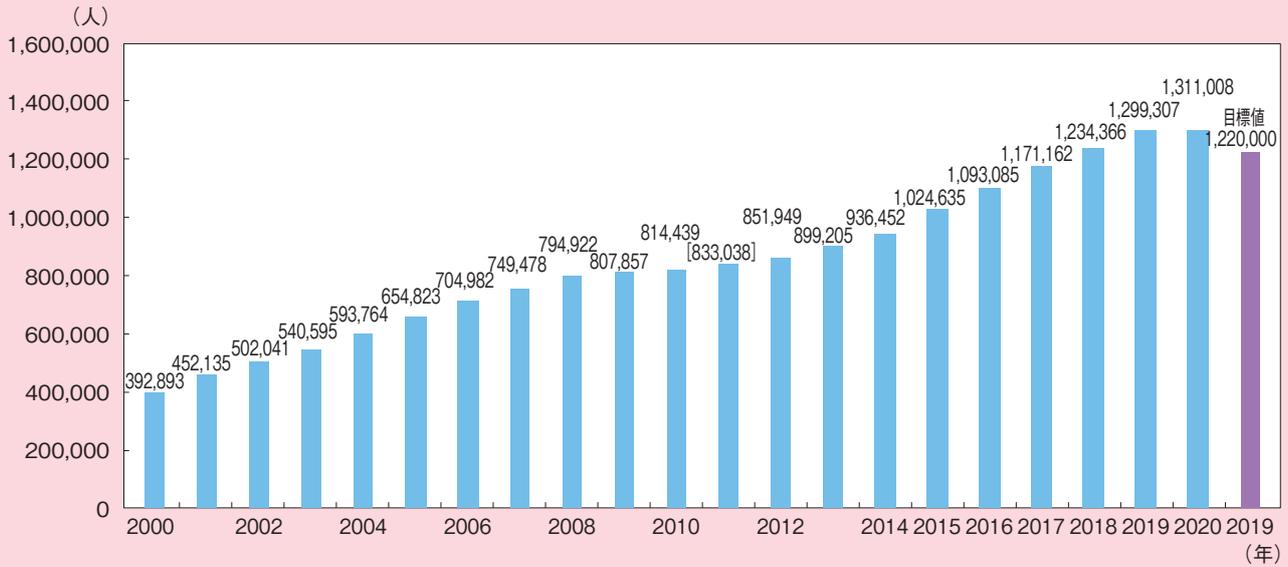


（備考）

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1,045,579人、2018年1,082,883人、2019年1,106,255人、2020年1,117,661名。

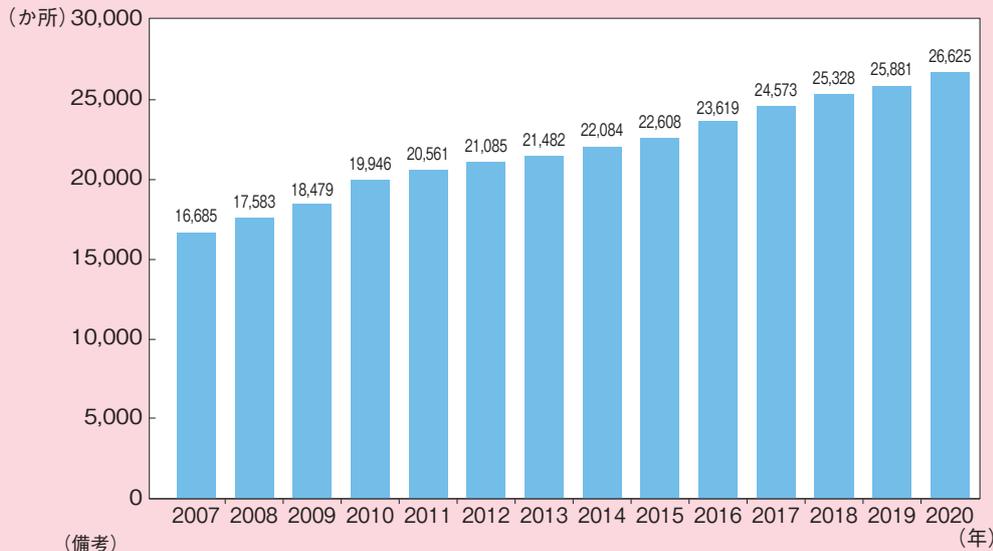
【図表2-4-5 放課後児童クラブ登録児童数】



(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. 2020年度は7月1日現在の値。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」（平成28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年度末に実現するための方策を検討することとされている。

【参考1 クラブ数の推移】



(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：令和2年のみ7月1日現在）」（2020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。

## 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。

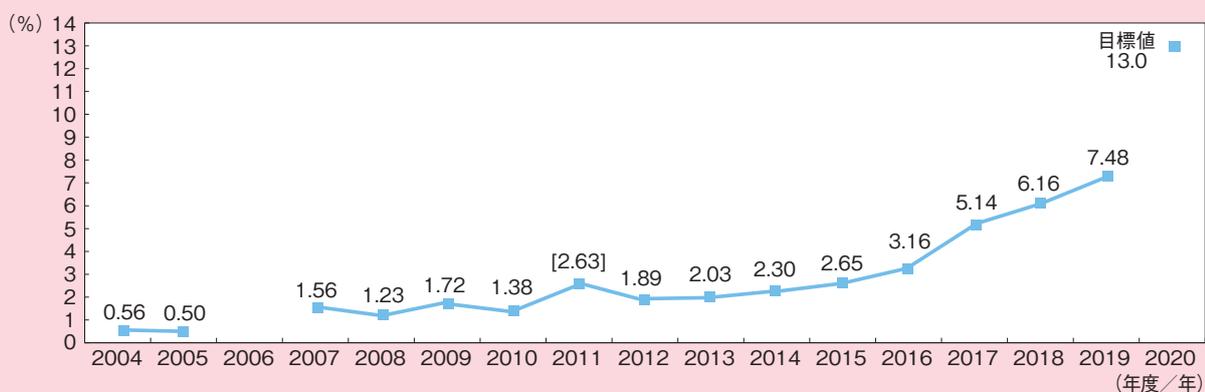
しかし、民間企業では、2019年度は、依然として非常に低い水準ではあるものの、7.48%と前年度より約1ポイント上昇し着実に増えてきました（図表2-4-6）。

また、国家公務員は16.4%（2019年度）と前年度より4.0ポイント上昇し、目標値の13.0%を達成しています。地方公務員は8.0%（2019年度）と前年度より2.4ポイント上昇しました（参考1）。しかし、育児休業取得率は、男女間で大きな差があります。

また、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31.3%、12か月～18か月未満が29.8%と1年前後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36.3%、5日～2週間未満が35.1%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か月超12か月以下が27.2%、12か月超24か月以下が30.4%となっているのに対し、男性は1か月以下が68.4%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53.5%が1か月以下の取得にとどまっています（参考4）。

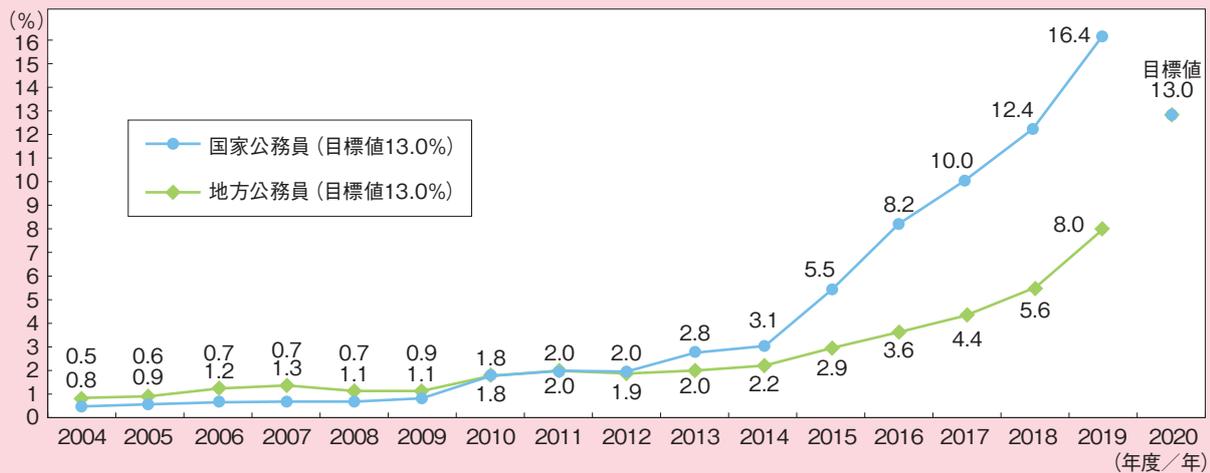
【図表2-4-6 男性の育児休業取得率（民間企業）】



（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。

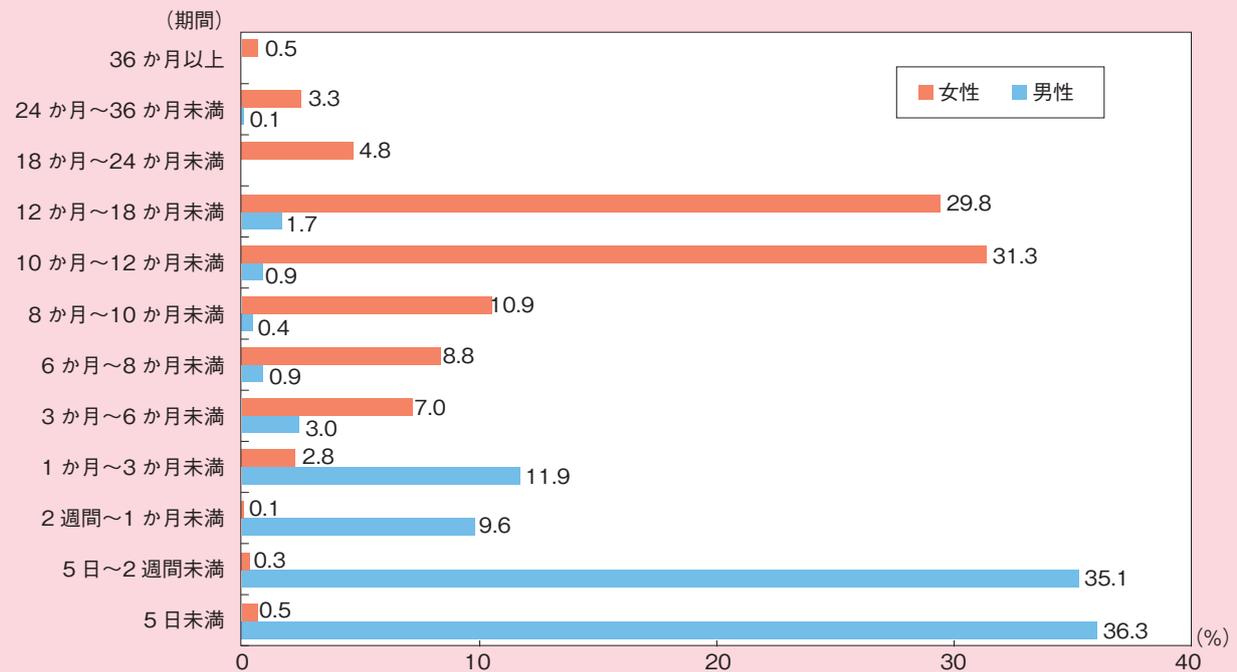
【参考1 男性の育児休業取得率（国家公務員・地方公務員）】



(備考)

1. 国家公務員は、2005年度までは総務省、2006年度から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年度及び2012年度は総務省・人事院「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」、2013年度は内閣官房内閣人事局・人事院「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年度から2018年度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」、2019年度は内閣官房内閣人事局「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、宮城県の一部を除く。

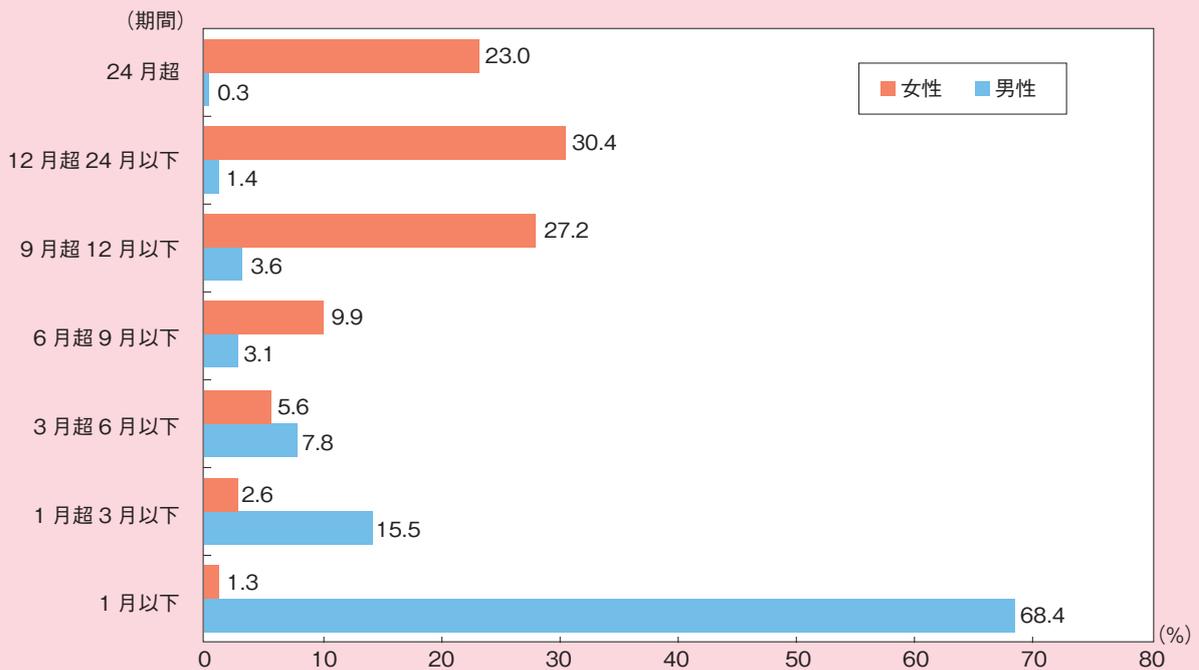
【参考2 取得期間別育児休業後復職者割合（民間企業）】



(備考)

1. 厚生労働省「雇用均等基本調査」（2018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。
2. 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、復職した者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。

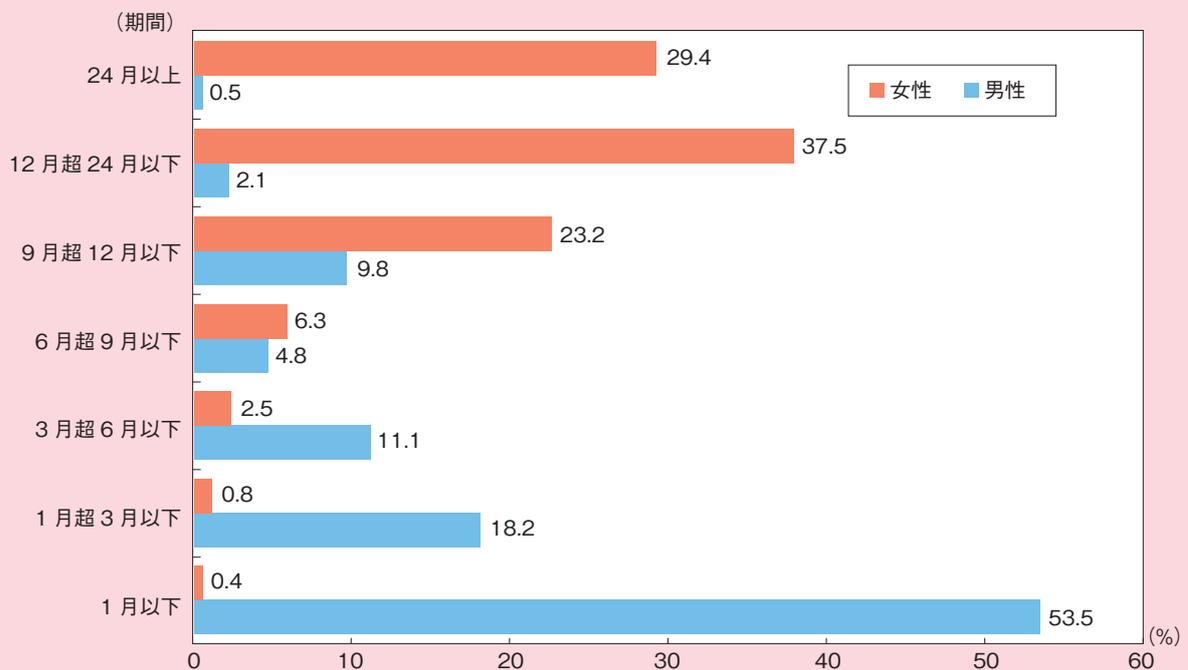
【参考3 育児休業取得期間の状況（国家公務員）】



(備考)

1. 内閣官房内閣人事局「国家公務員の育児休業等のフォローアップ」より作成。
2. 2019年4月1日から2020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。

【参考4 育児休業取得期間の状況（地方公務員）】



(備考)

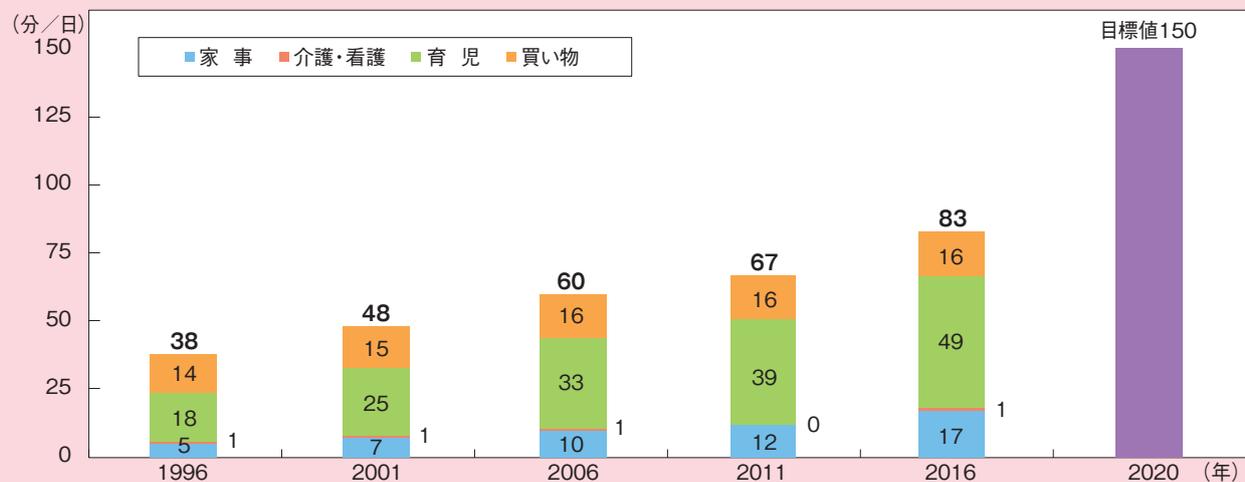
1. 総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」（2019年度）より作成。
2. 2019年4月1日から2020年3月31日までに育児休業を新たに取得した職員の育児休業取得期間。
3. 構成比は小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも100とはならない。

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2-4-7）。

【図表2-4-7 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。