

第3章第4節 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

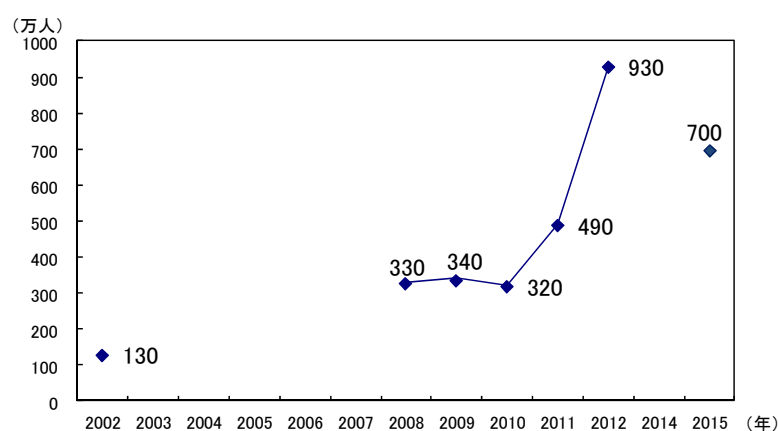
「憲章」が掲げる仕事と生活の調和が実現した社会の具体的な姿の3つ目として、多様な働き方・生き方が選択できる社会があります。これは、性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている社会のことです。

<数値目標>

⑧在宅型テレワーカーの数

在宅型テレワーカーについては、2008年から2010年までは300万人台で推移していましたが、2011年、2012年では大幅に増加しています。2012年に国土交通省が実施したテレワーク人口実態調査による分析では、2011年と比較して440万人増加し、就業者人口の14.2%、約930万人と推計され、2015年の目標値（700万人）を上回りました（図表3-4-1）。

【図表3-4-1 在宅型テレワーカーの数】



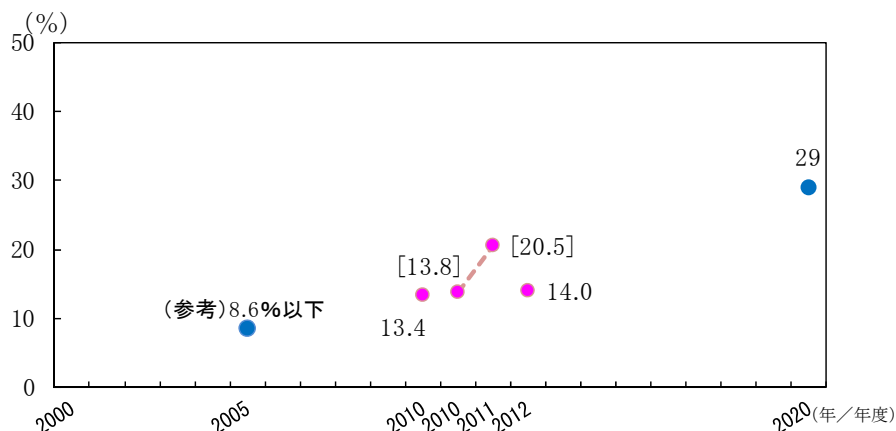
(備考)

1. 国土交通省「テレワーク人口実態調査」による。
2. 在宅型テレワーカーとは、ふだん収入を伴う仕事を行っている人の中で、仕事でICTを利用している人かつ、自分の所属する部署のある場所以外で、ICTを利用できる環境において仕事を行う時間が1週間あたり8時間以上である人のうち、自宅（自宅兼事務所を除く）でICTを利用できる環境において仕事を少しでも行っている（週1分以上）人。

⑨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2012年度は、2010年度の13.4%から上昇し14.0%となっています（図表3-4-2）。

【図表3-4-2 短時間勤務を選択できる事業所の割合（短時間制社員制度等）】

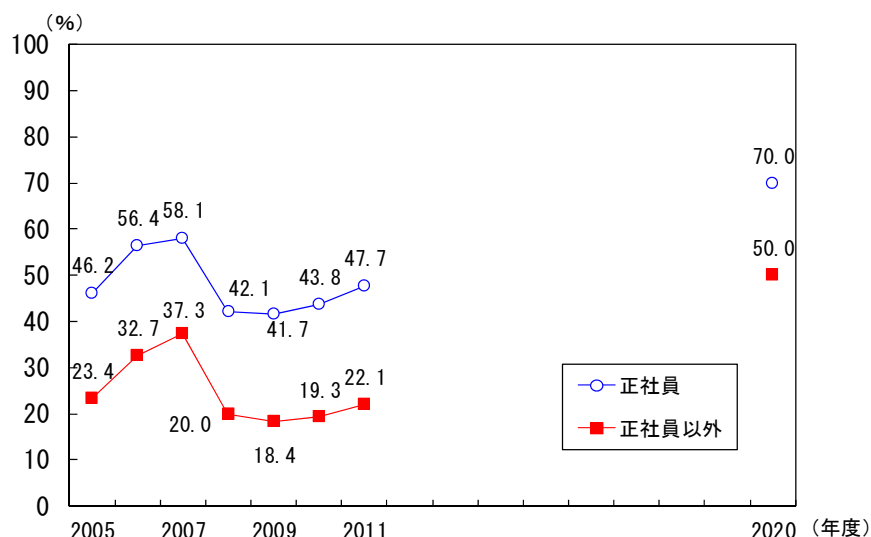


- (備考) 1. 2010年度以降の値は「雇用均等基本調査」より作成。フルタイム正社員より一週間の所定労働時間が、短い又は所定労働日数が少ない正社員として勤務することができる短時間正社員制度（育児・介護のみを理由とする短時間・短日勤務は除く。）。
- 2005年の値は「平成17年民間企業の勤務条件制度等調査」より参考値として作成。
- 短時間勤務制の事由（複数回答）のうち、「自己啓発」、「地域活動」、「高齢者の退職準備」、「その他事由」、「事由を問わず認める」について集計。
2. 2010年度以降は年度。点線の折れ線で示した2010、2011年度の値は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

⑩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年度までは増加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。しかし2011年度は正社員（47.7%）、正社員以外（22.1%）ともに2年連続で上昇しています（図表3-4-3）。

【図表3-4-3 自己啓発を行っている労働者の割合】

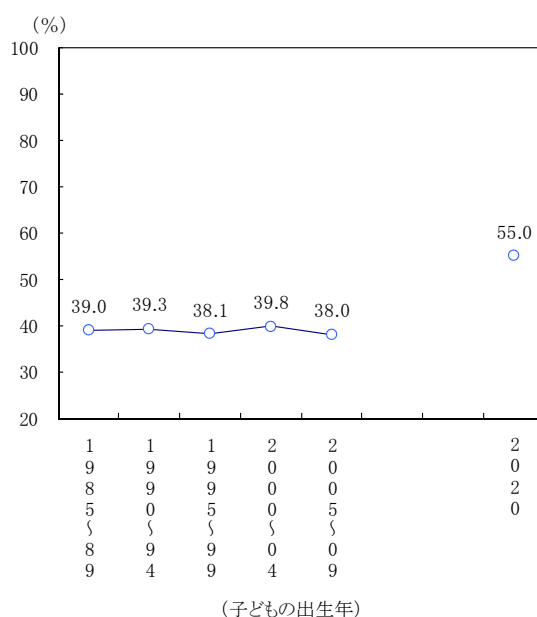


- (備考) 1. 厚生労働省「能力開発基本調査」より作成。
2. 自己啓発とは、労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう（職業に関係ない趣味、娯楽、健康増進のためのスポーツ等は含まない）。
3. 年度は調査対象年度。
4. 「正社員」とは、常用労働者（期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者、又は、臨時又は日雇労働者で、調査日前の2か月の各月にそれぞれ18日以上雇われた者）のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた社員をいう。「正社員以外」とは、常用労働者のうち、「嘱託」、「契約社員」、「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

⑪第1子出産前後の女性の継続就業率

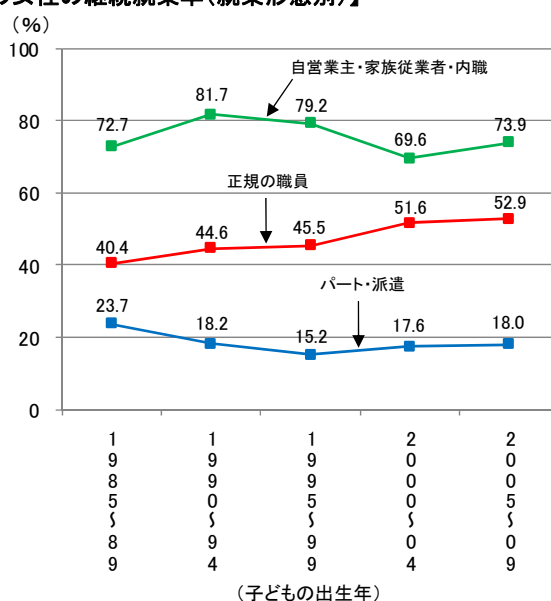
第1子出産前後の女性の継続就業率を見ると、長期的にほぼ横ばいで推移しているものの、子どもの出生年が2005～2009年である女性の就業継続率は38.0%となり、同2000～2004年である女性の就業継続率に比べ低下しています（図表3-4-4）。正規の職員とパート・派遣等に分けて見ると、正規の職員は就業を継続している者の割合が増加し、5割を超えているのに対し、パート・派遣は就業を継続する者の割合が2割に達しておらず、パート・派遣等非正規雇用者については、第1子出産を機に退職する女性の割合が特に高い状況にあります（参考図表）。

【図表3-4-4 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14回出生動向基本調査(夫婦調査)」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。

【参考 第1子出産前後の女性の継続就業率(就業形態別)】



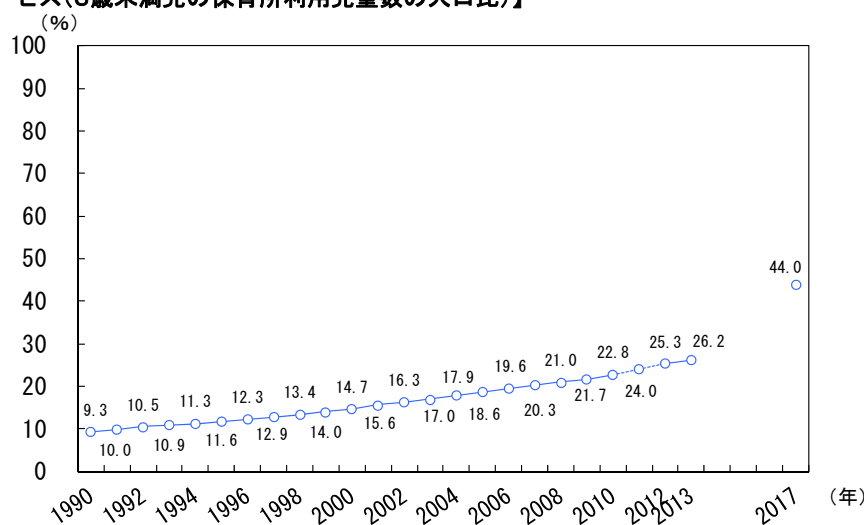
- (備考)
 1. 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」より作成。
 2. 数値は、当該年間に第1子を出産した女性について、第1子妊娠判明時に就業していた者に占める第1子1歳時にも就業していた者の割合を、第1子妊娠前の就業形態別に見たもの。
 3. 就業形態は回答者の選択による。なお、「パート・派遣」は「パート・アルバイト」、「派遣・嘱託・契約社員」の合計。

⑫保育等の子育てサービスを提供している割合

待機児童の8割を占める3歳未満児の公的保育サービスの利用割合（3歳未満児の保育所利用児童数の人口比）については、女性の就業意欲の長期的な高まりに加え、家計のために仕事に出たいという人が増えている状況であり、2013年4月1日時点で26.2%と、2007年の20.3%から上昇しています（図表3-4-5）。

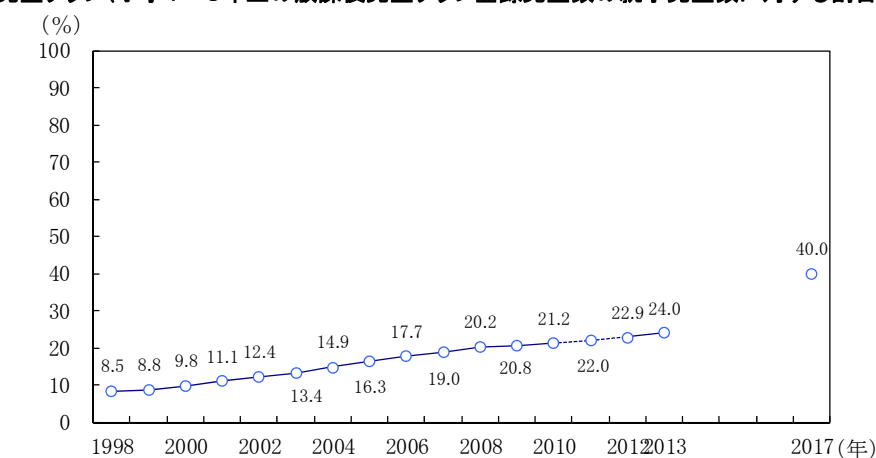
放課後児童クラブ（小学1～3年生の放課後児童クラブ登録児童数の就学児童数に対する割合）については、2013年は24.0%となり、引き続き増加しています。なお、クラブ数については、2012年の21,085か所から2013年の21,482か所へと引き続き増加しています（図表3-4-6）。

【図表3-4-5 保育サービス(3歳未満児の保育所利用児童数の人口比)】



(備考) 1. 3歳未満人口は総務省「人口推計」、「国勢調査」より作成。
 保育所利用児童数は厚生労働省「福祉行政報告例」より作成。ただし、2007～2009年は「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. 人口は前年10月1日現在、保育所利用児童数は当年4月1日現在の数値。
 3. 保育所利用児童数の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市町村(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。

【図表3-4-6 放課後児童クラブ(小学1～3年生の放課後児童クラブ登録児童数の就学児童数に対する割合)】

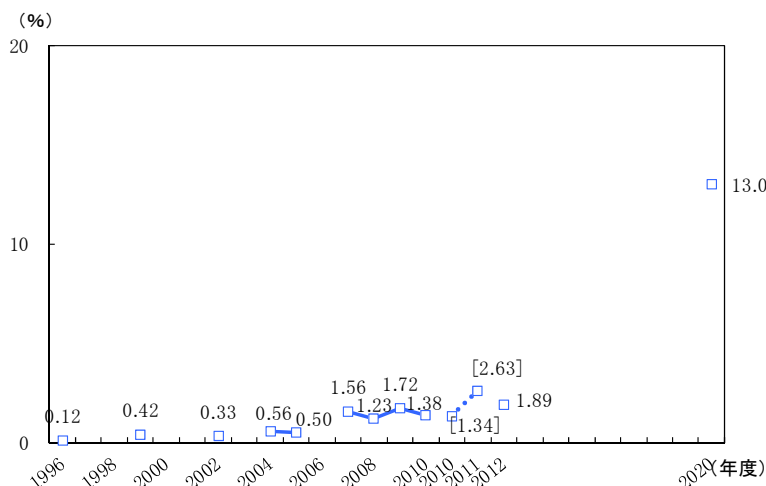


(備考) 1. 放課後児童クラブ登録児童数は、厚生労働省「放課後児童健全育成事業(放課後児童クラブ)の実施状況について」による各年5月1日現在の数値。2011年の数値は、岩手県及び福島県の12市町村を除いたもの。
 2. 就学児童数は、文部科学省「学校基本調査」による年度値。数値は毎年5月1日現在。2013年の値は速報値。

⑬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、男性が育児休業を取得しやすい環境が整っていないこと等により、2000 年代前半までは 1%を下回り、その後上昇傾向に推移し 2011 年度に 2.63%になったものの、2012 年度は前年度より 0.74 ポイント低下の 1.89%となり、非常に低い水準で推移しています（図表 3-4-7）。

【図表3-4-7 男性の育児休業取得率】

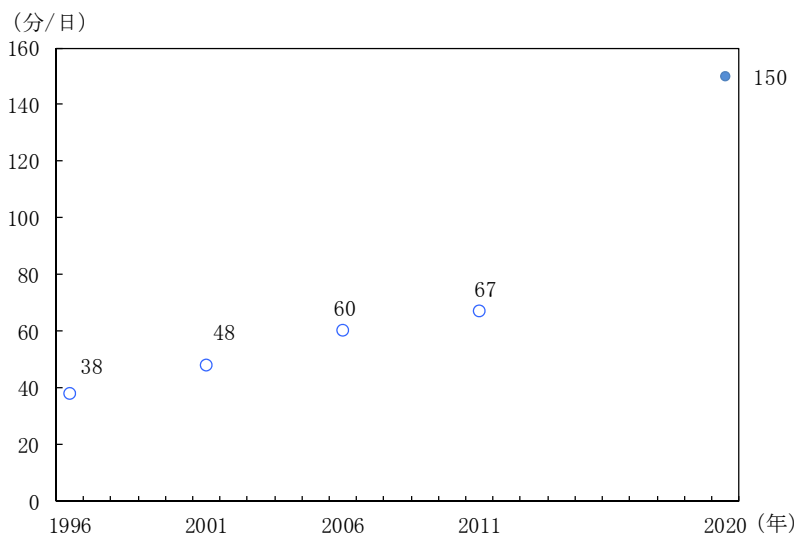


- （備考）1. 厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成。ただし、2007 年以前は厚生労働省「女性雇用管理基本調査」による。
 2. 数値は、調査前年度1年間（平成 23 年度以降調査においては、調査開始前々年 10 月 1 日から翌年 9 月 30 日までの1年間）に配偶者が出産した者のうち、調査年 10 月 1 日までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の割合。
 3. 点線の折れ線で示した 2010、2011 年度の値は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

⑭6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、2006 年は 2001 年に比べて 12 分増加しましたが、2011 年は 67 分と 2006 年に比べて 7 分の増加にとどまり、引き続き数値目標に対し低水準で推移しています（図表 3-4-8）。

【図表3-4-8 6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間】

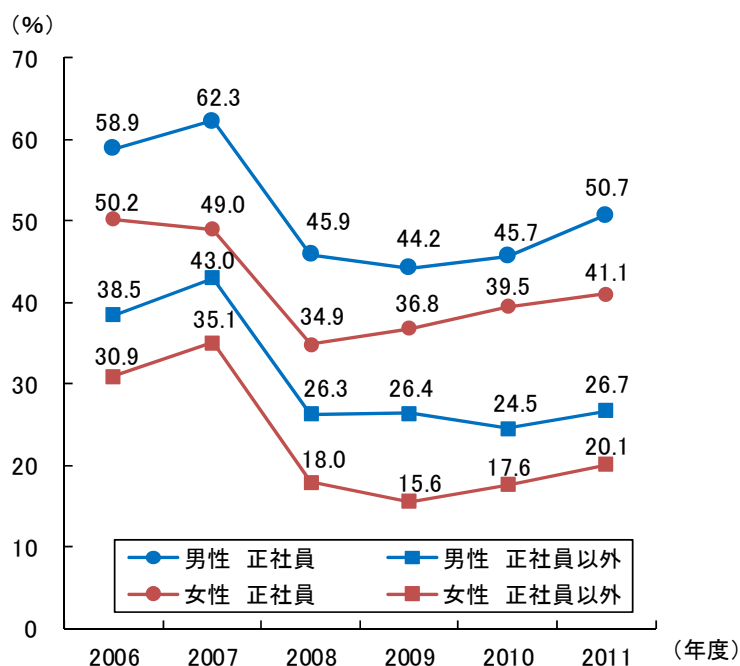


- （備考）1. 総務省「社会生活基本調査」より作成。
 2. 数値は、夫婦と子どもから成る世帯における 6 歳未満の子どもをもつ夫の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計。

（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、就業形態別に見ると、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）。また、「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。問題点の内容については、男性（正社員、正社員以外）と女性（正社員）は、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」が最も多く、特に男性の正社員では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。次いで、正社員以外の男性は「どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なかわからない」、「自分の目指すべきキャリアがわからない」が多くなっています。正社員以外の女性も、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」とする者の割合が41.7%と最も多く、次いで「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」、「費用がかかりすぎる」、「どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なかわからない」が多くなっています（図表 3-4-10-①、図表 3-4-10-②）。

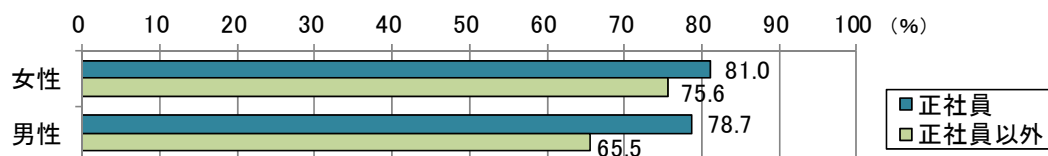
【図表3-4-9 自己啓発を行っている労働者の割合(男女別)】



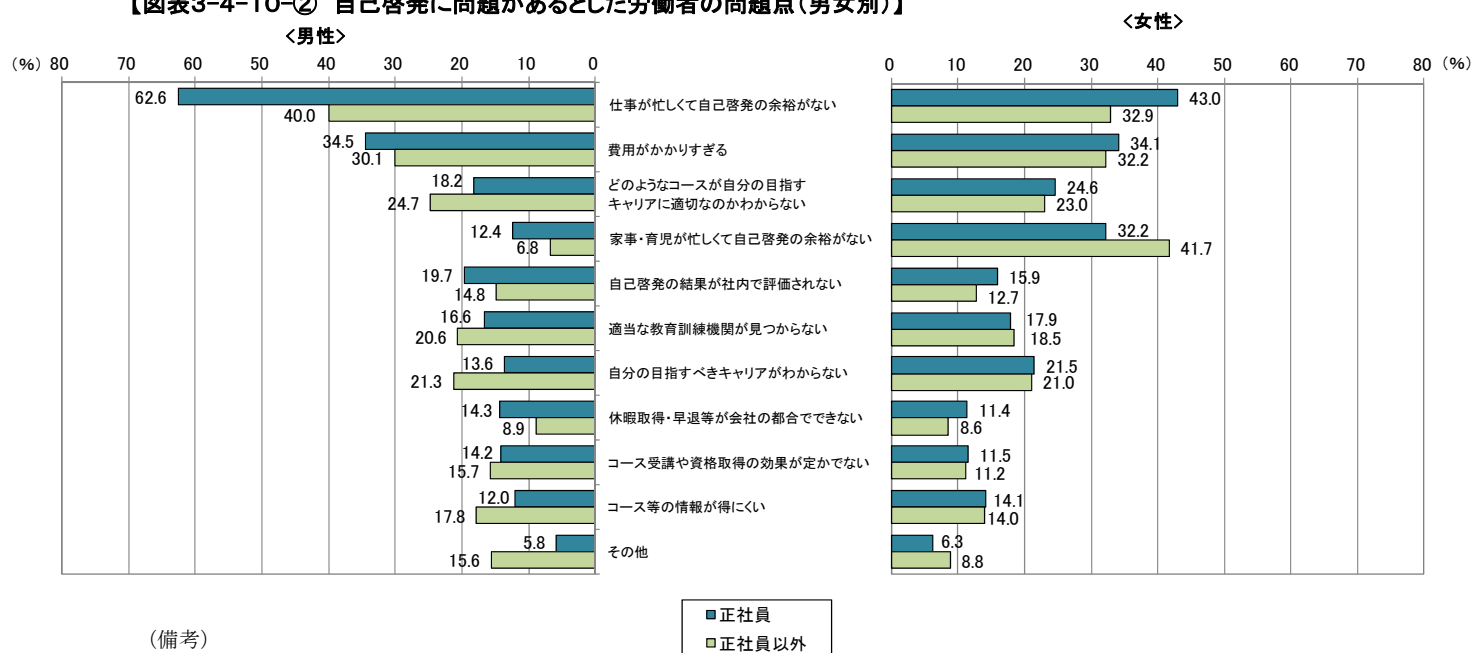
（備考）

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。

【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)】



【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)】



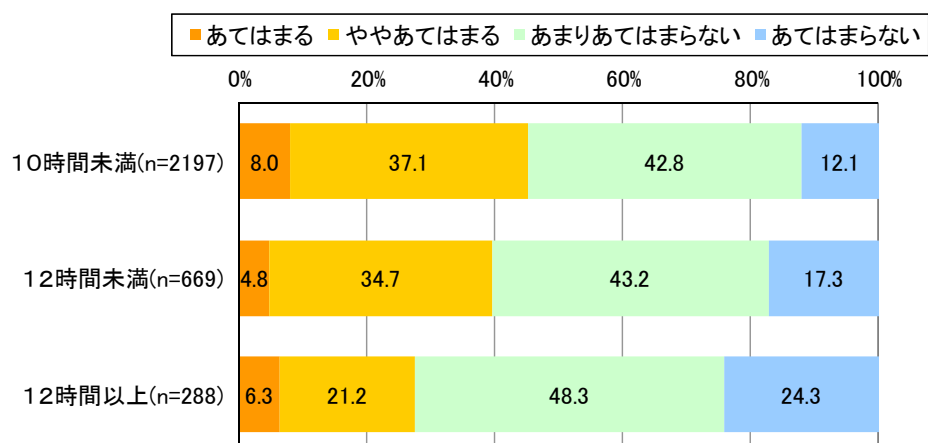
(備考)

- 厚生労働省「平成24年度能力開発基本調査」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)。
- 「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。
- 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)。

また、自己啓発を行う者に対する上司の評価について部下が抱いているイメージを自己啓発の実施意向や実施状況別に見ると、「時間を効率的に使える人」、「評価される人」などのポジティブな評価をしていると感じる労働者ほど、自己啓発に取り組んでいる、または取り組む意向がある割合が高くなっています(図表3-4-12)。

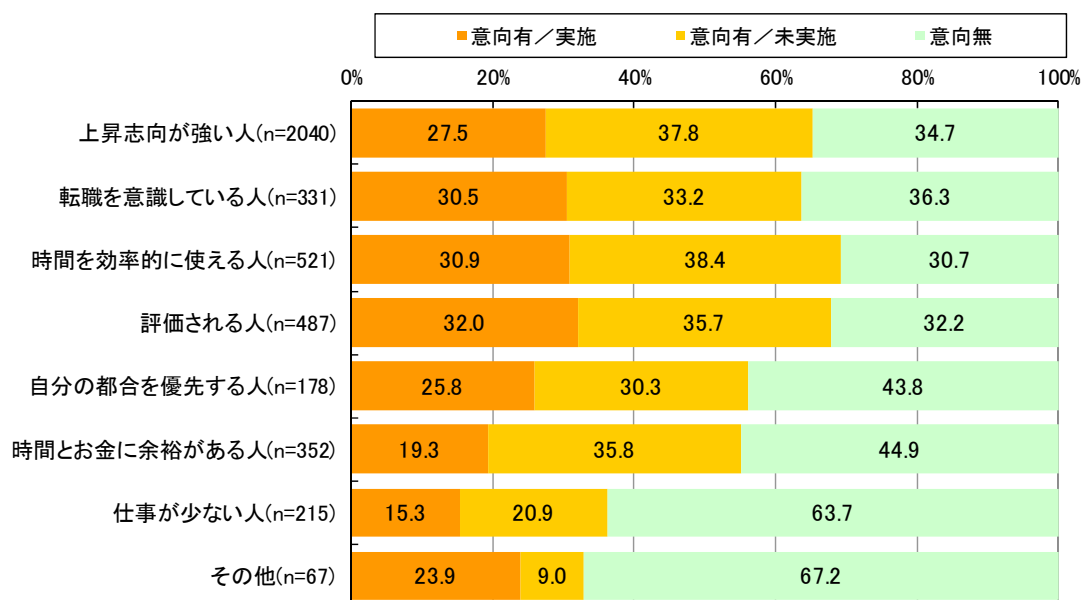
【図表3-4-11 労働時間別にみた自己啓発の取り組みやすさ〔個人調査〕】



(備考)

1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する意識調査」(平成 25 年度)の速報より作成。
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。

【図表3-4-12 自己啓発に対する上司の評価イメージ〔個人調査〕】

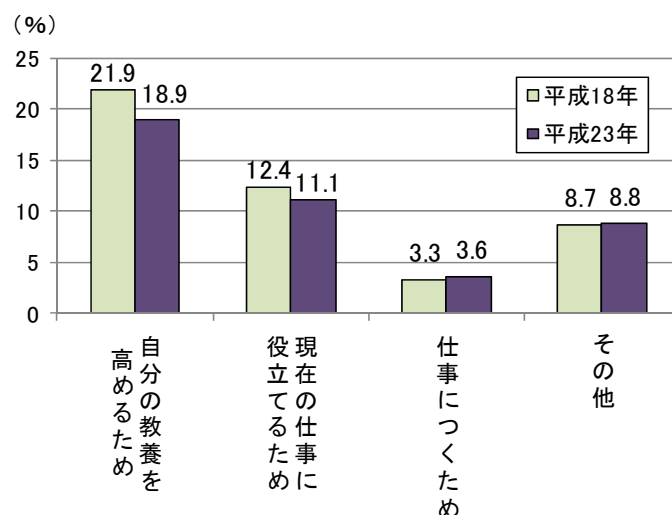


(備考)

1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する意識調査」(平成 25 年度)の速報より作成。
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。
3. 複数回答。

「学習・自己啓発・訓練」（仕事や学業は除く）について、10 歳以上人口に占める過去 1 年間に該当する種類の活動を行った人の割合（行動者率）は 35.2% となり、その目的別に見ると、「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 3-4-13-①）。「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 3-4-13-②）。

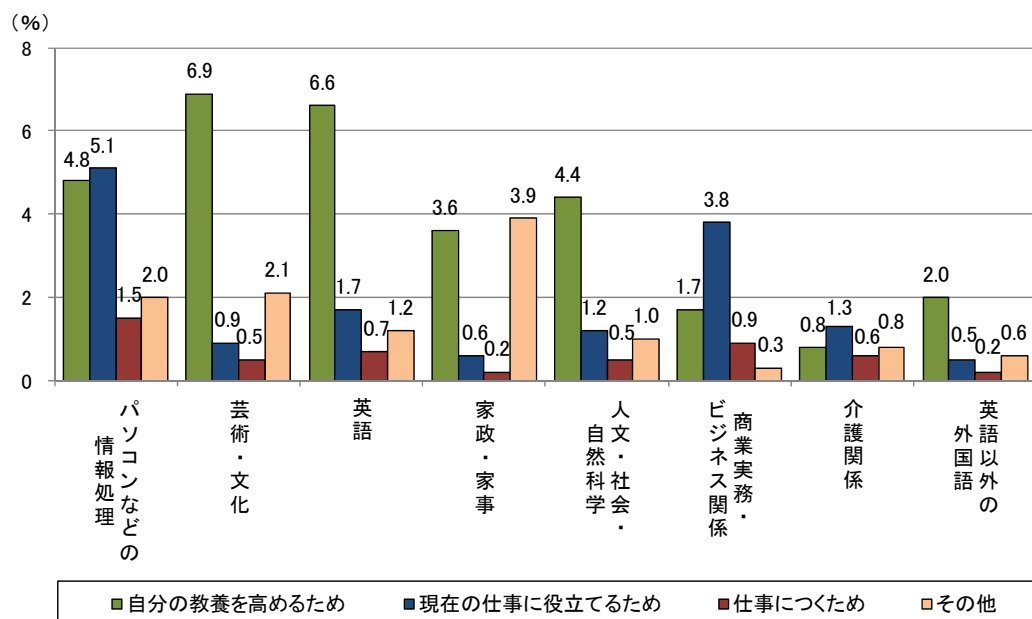
【図表3-4-13-① 「学習・自己啓発・訓練」の目的別行動者率(平成 18 年、23 年)】



(備考)

- 総務省「社会生活基本調査」より。
- 複数回答あり。

【図表3-4-13-② 「学習・自己啓発・訓練」の種類、目的別行動者率】

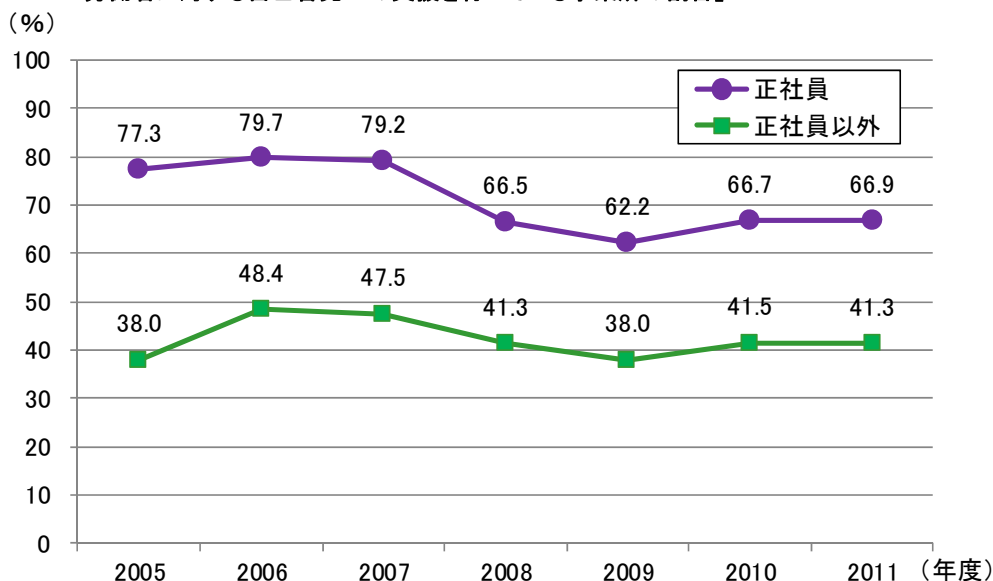


(備考)

- 総務省「平成 23 年社会生活基本調査」より。
- 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雇用形態別に見ると、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3-4-14）。

【図表3-4-14 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】

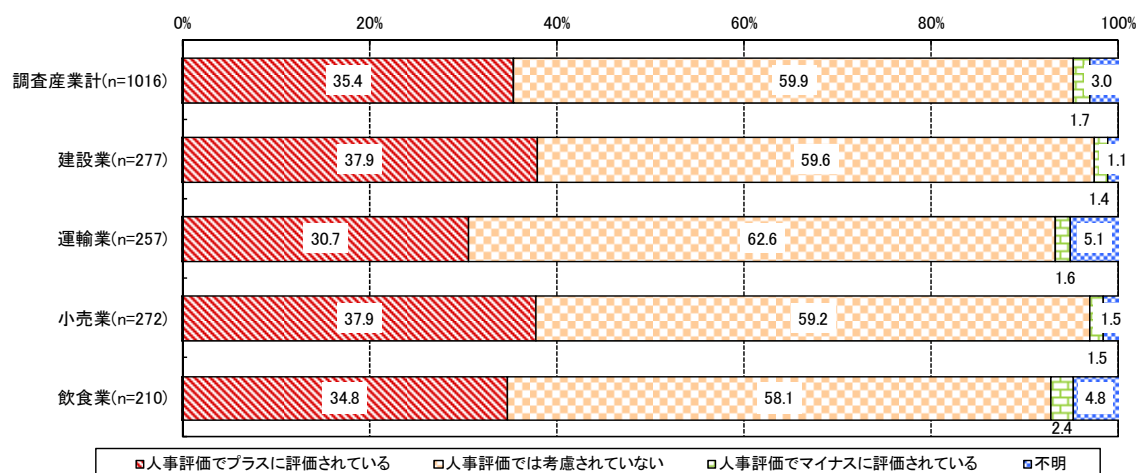


(備考)

- 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、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。

また、企業に対して、人事評価において「自己啓発の時間確保のため、仕事を早く終わらせること」が考慮されるかどうかを業種別に聞いたところ、いずれの業種においても5割以上の企業が「人事評価では考慮されていない」であり、3割以上の企業は「プラスに評価」でした（図表3-4-15）。

【図表3-4-15 自己啓発のために仕事を早く終わらせることに対する企業の評価〔企業調査〕】



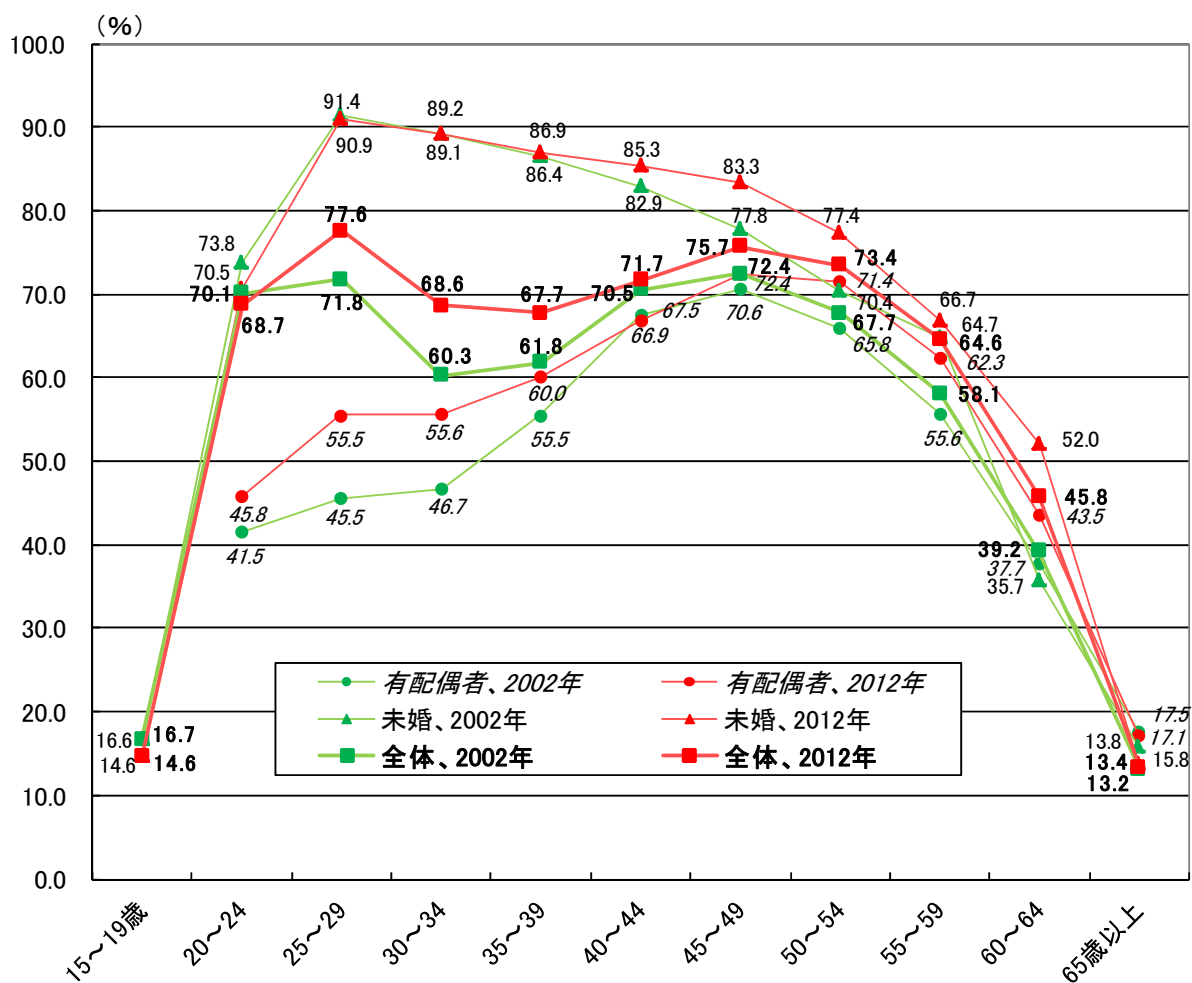
(備考)

- 内閣府「企業のワーク・ライフ・バランスに関する調査」(平成25年度)の速報より作成。
- 従業員数が100人以上1,000人未満で、「建設業」「運輸業」「小売業」「飲食業」のいずれかに属する企業の人事部が調査対象。

(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8.3ポイント上昇するとともに、M字の底は「35～39」歳へとシフトしています。特に有配偶者ではこの10年で、「25～29」歳の労働力率は10.0ポイント、「30～34」歳の労働力率は8.9ポイント、「35～39」歳の労働力率は4.5ポイント上昇しました(図表3-4-16)。

【図表3-4-16 女性の労働力人口比率(配偶関係別)】



(備考) 総務省「労働力調査」より作成。

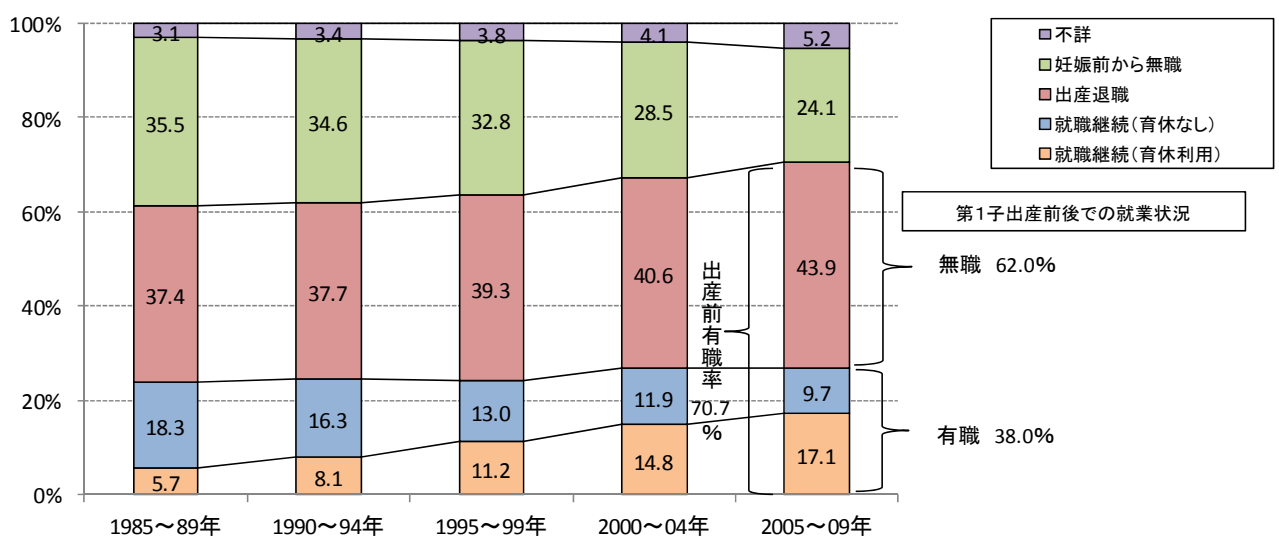
女性の就業状況の変化を見ると、妊娠判明時に就業していた女性の割合はこの20年間で約9ポイント増加し、70.7%になっています。育児休業を取得して就業を継続している割合は増えていますが、出産後も継続して就業している割合は4割弱で推移し、長期的にあまり変化しておらず、第1子出産を機に離職する女性の割合は依然として高い状況にあります（図表3-4-17）。

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増加し、5割を超えているのに対し、パート・派遣は就業を継続する者の割合が2割に達しておらず、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3-4-18）。一方、出産前有職者を就業形態別に見ると、パート・派遣の割合は一貫して上昇しており44.8%（2005～09年）となっています。（参考図表）。

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45.8%に上昇しており、改善が見られます（図表3-4-19）。

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77.4%が同一就業を継続しています。これを就業形態別に見ると、正規では85.6%が同一就業を継続している一方、非正規では56.7%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3-4-20）。

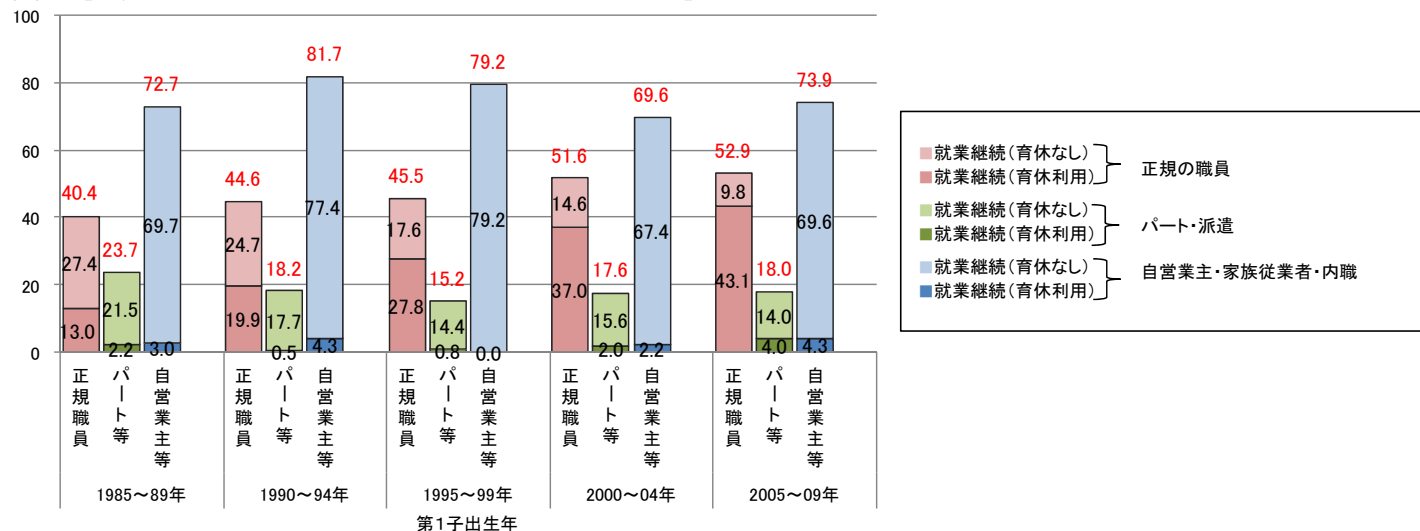
【図表3-4-17 出産前有職者に係る第1子出産前後での就業状況】



(備考)

1. 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」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

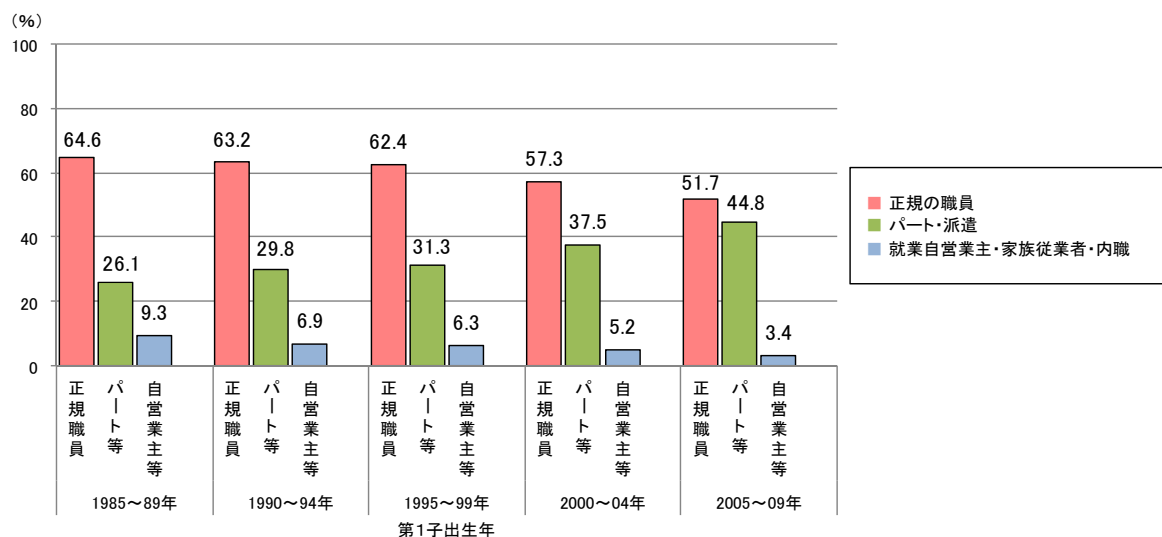
【図表3-4-18 出産前有職者の就業継続率(就業形態別)】



(備考)

- 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」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。
- ※育児・介護休業法上、期間を定めて雇用される労働者のうち育児休業をすることができる労働者は、①～③に該当する労働者である。
- 同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること
 - 子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれること
 - 子の2歳の誕生日の前々日まで、労働契約期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと

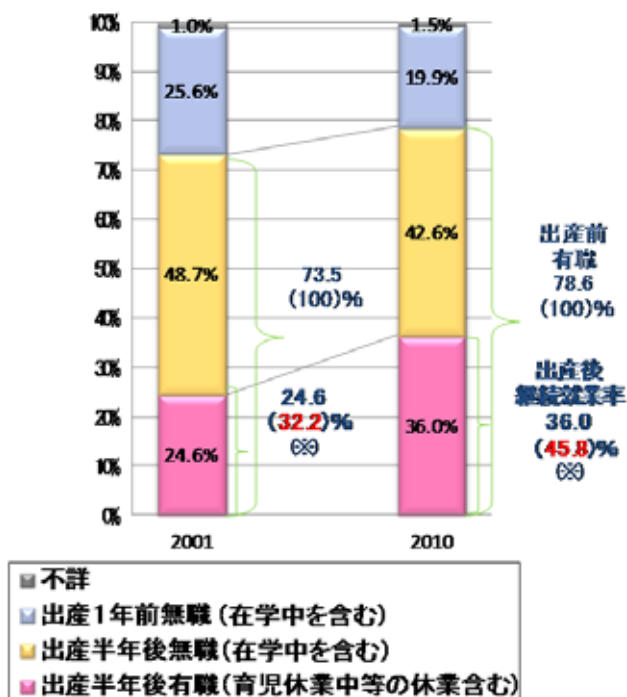
【参考 出産前有職者を就業形態別に見た構成割合】



(備考)

- 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」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。

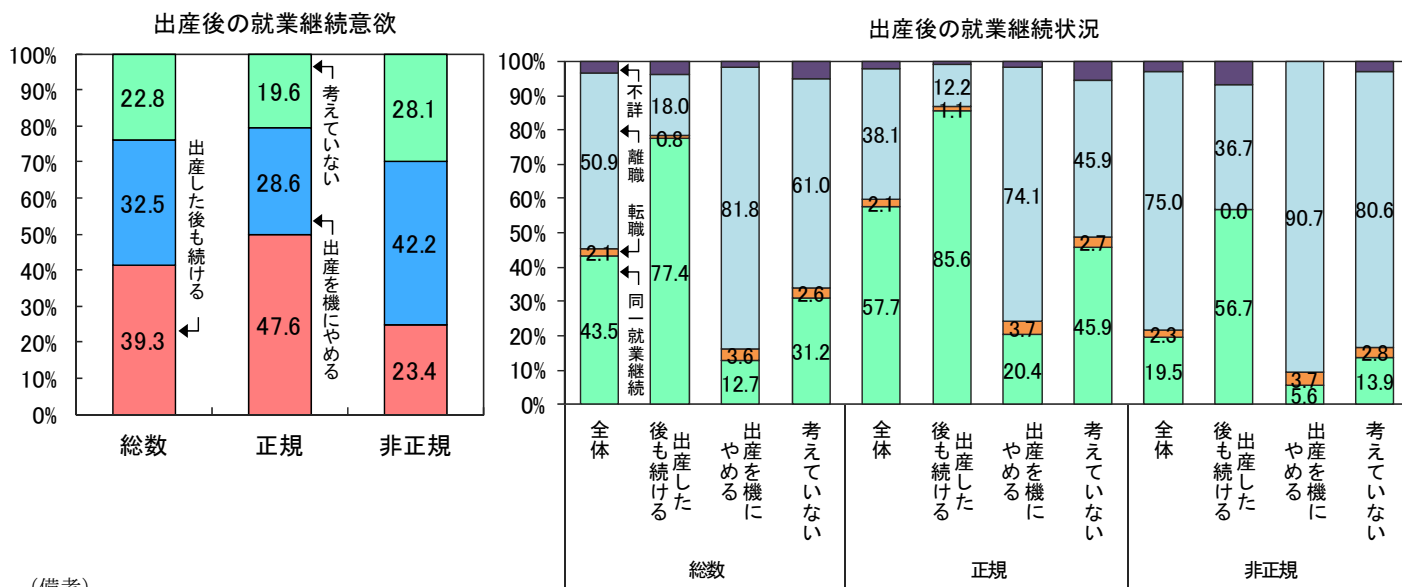
【図表3-4-19 第1子出生年別に見た第1子出産前後の妻の継続就業の状況】



(備考)

- 厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査(平成13年出生児)」及び「第1回21世紀出生児縦断調査(平成22年出生児)」をもとに算出。
- ※()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。
- 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3-4-20 出産後の就業継続意欲と就業形態別にみた継続就業の状況】



(備考)

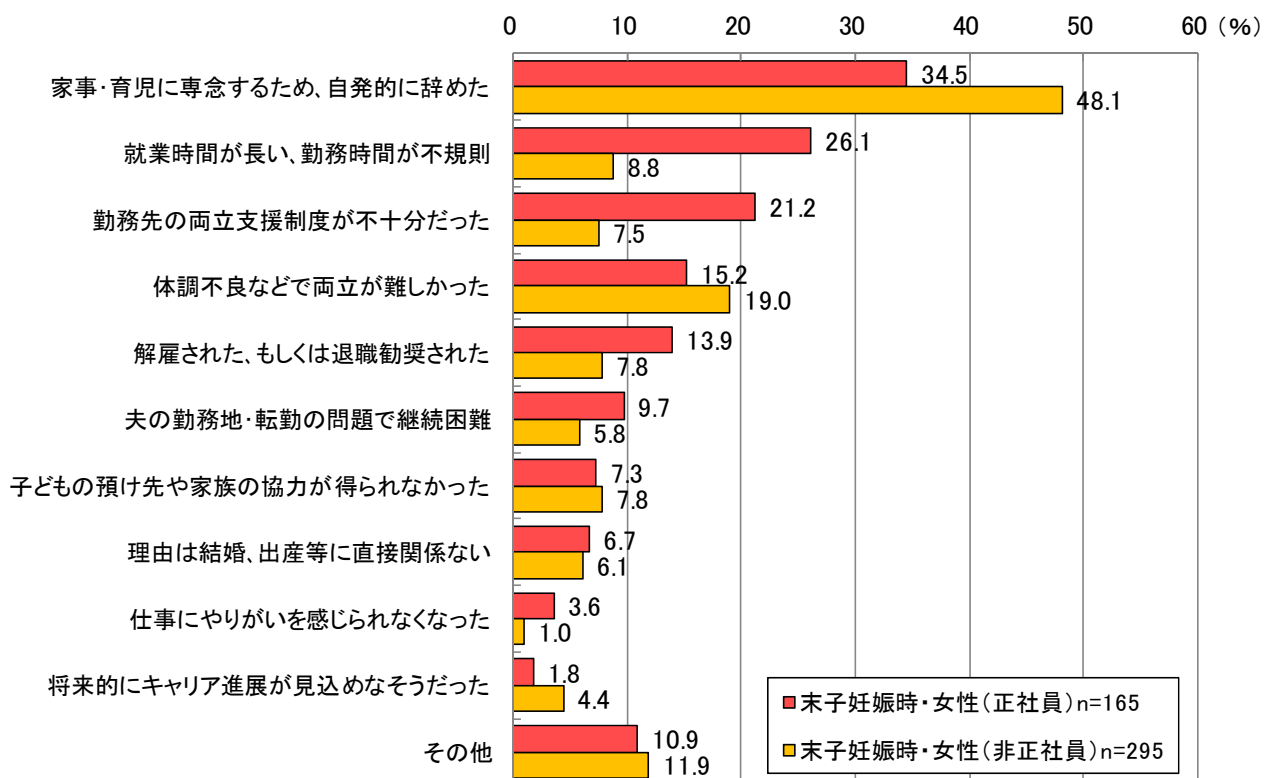
- 厚生労働省「第9回21世紀成年者縦断調査」(調査年月:平成22年11月)より作成。
- 集計対象は、①または②に該当し、かつ③④に該当するこの8年間に子どもが生まれた同居夫婦である。
①第1回調査から第9回調査まで双方が回答した夫婦
②第1回調査時に独身で第8回調査までの間に結婚し、結婚後第9回調査まで双方が回答した夫婦
③第1回調査時に子どもなしの夫婦
④出産前調査時に妻が仕事ありであった夫婦
- 出産後の就業継続意欲は、第1回調査から第4回調査までに産出した者は第1回調査時の、第5回調査から第7回調査までに産出した者は第4回調査時の、第8回調査から第9回調査までに産出した者は第7回調査時の状況である。
また、上記就業継続意欲の該当調査回に妻が仕事あり以外、及び妻の子どもをもつ意欲が絶対欲しくないの夫婦を除く。
- 「正規」「非正規」は、出産前調査時の状況であり、勤め先における呼称を使用している。
- 総数には、出産後の就業継続意欲不詳を含む。
- 8年間で2人以上出生ありの場合は、第1子について計上している。

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34.5%、48.1%になっています。次いで、正社員では、「就業時間が長い、勤務時間が不規則」(26.1%)、「勤務先の両立支援制度が不十分だった」(21.2%)が多く、非正社員では、「体調不良などで両立が難しかった」(15.2%)が多く挙げられています(図表3-4-21)。

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3-4-22)

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、「妊産婦の通院休暇」や「妊娠中の休憩」など、この数年で規定のある事業所割合が増加しているものもありますが、いずれの規定の整備状況も概ね3割程度にとどまっています(図表3-4-23)。

【図表3-4-21 末子妊娠時の就業形態別末子妊娠・出産時の退職理由】

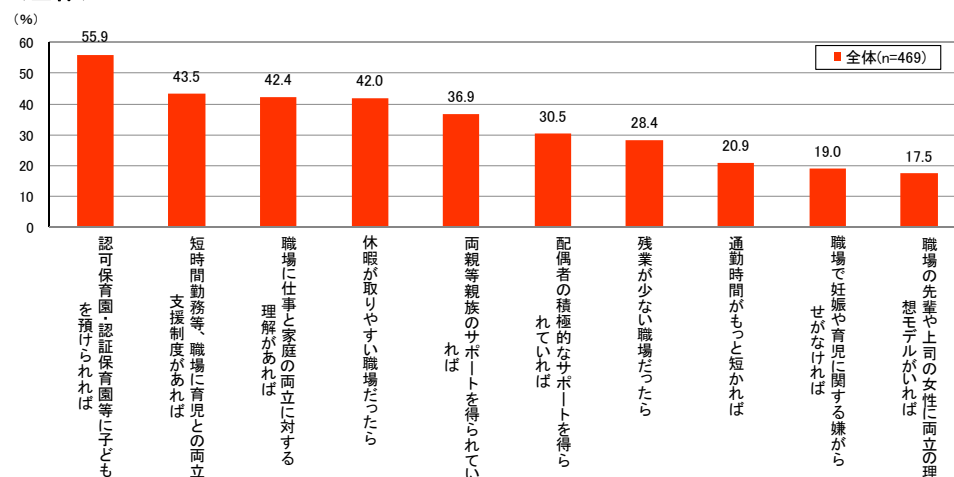


(備考)

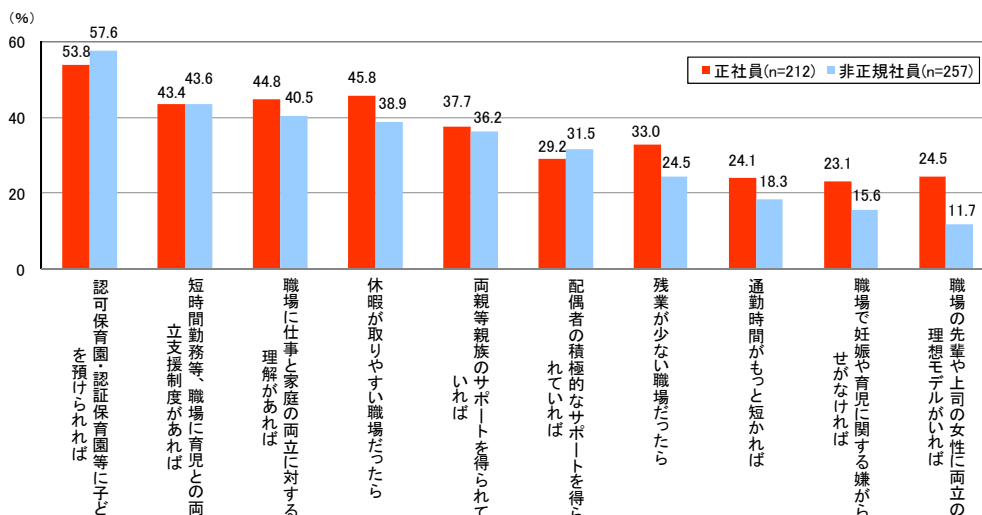
- 厚生労働省委託事業「平成23年度育児休業制度等に関する実態把握のための調査研究事業報告書(労働者アンケート調査)」(三菱UFJリサーチ&コンサルティング)より作成。
- 複数回答。
- 集計対象は、①から③の者
 - ①末子を妊娠中に退職した。
 - ②末子の産前産後休業中、又は産休復帰後間もない時期に退職した。
 - ③末子の育児休業中、又は育児休業間もない時期に退職した。
- 就業形態は回答者の選択による。

【図表3-4-22 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)】

＜全体＞



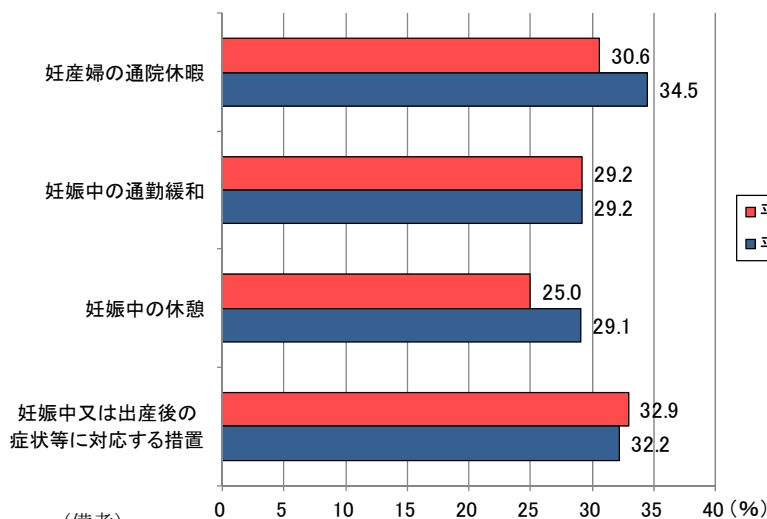
＜正社員・非正規社員別＞



(備考)

1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する意識調査」(平成25年度)の速報より作成。
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3-4-23 母性健康管理制度の規定のある事業所割合(平成19年度、21年度)】



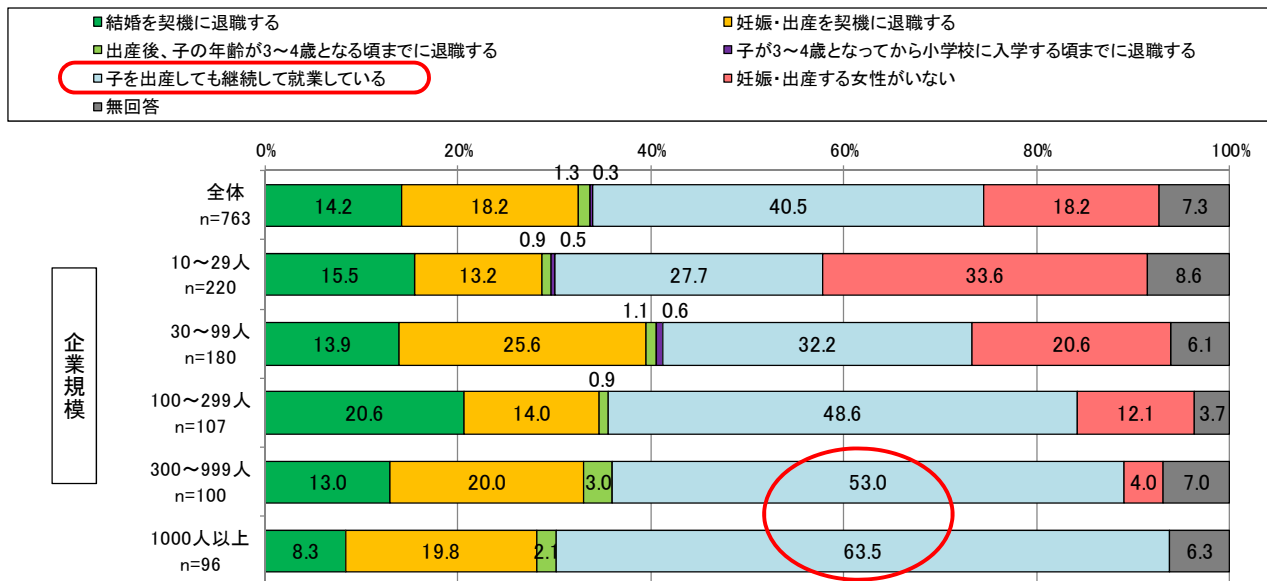
(備考)

1. 厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成。
2. 常用労働者5人以上の集計値。

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」パターンが多いとする割合が高くなっており、1000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 3-4-24）。

また、育児休業制度の規定の有無別の女性の育児休業取得者の割合を事業所規模別に見ると、どの事業所規模においても、規定がある事業所における育児休業取得者の割合の方が高くなっていきます（図表 3-4-25、図表 3-4-26）。

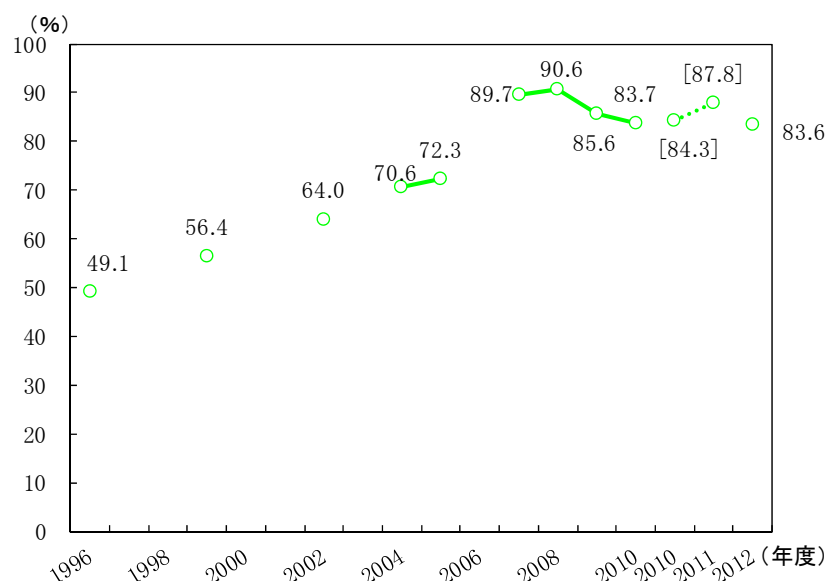
【図表3-4-24 女性正社員の働き方として多いパターン(企業調査)】



(備考)

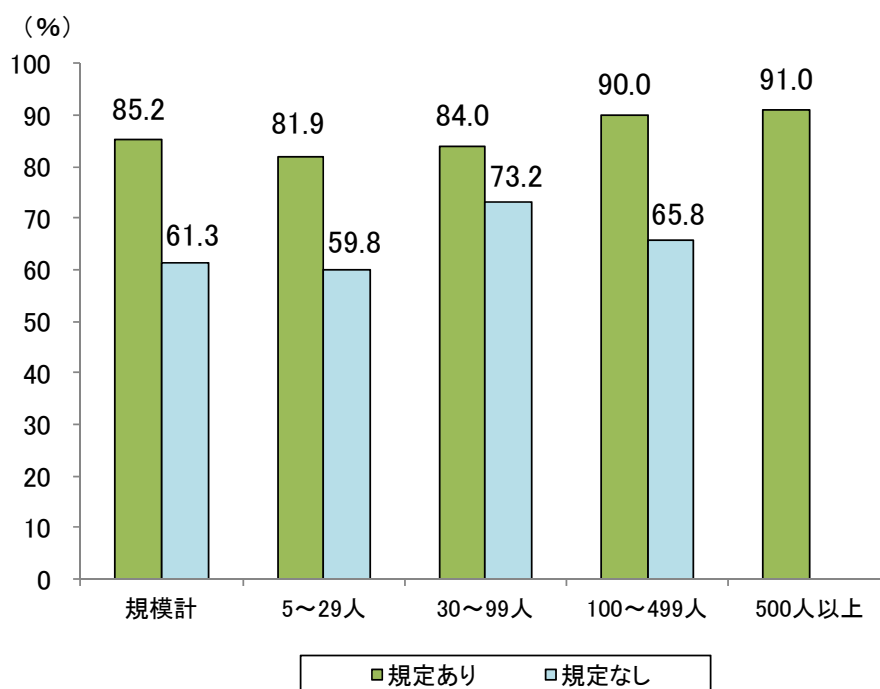
1. 厚生労働省委託事業「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(株式会社ニッセイ基礎研究所)(平成20年5月)より作成。
2. 規模9人以下(38社)はサンプル数が少ないので表示していない。

【図表3-4-25 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(平成23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. 点線の折れ線で示した2010、2011年度の値は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

【図表3-4-26 育児休業制度の規定の有無別育児休業取得者(女性)の割合(事業所規模別)】



(備考)

1. 厚生労働省「平成 22 年度雇用均等基本調査」より厚生労働省雇用均等・児童家庭局作成。
2. 500 人以上の「育児休業規定の規定なし」事業所はなし。

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があります（図表 3-4-27）。

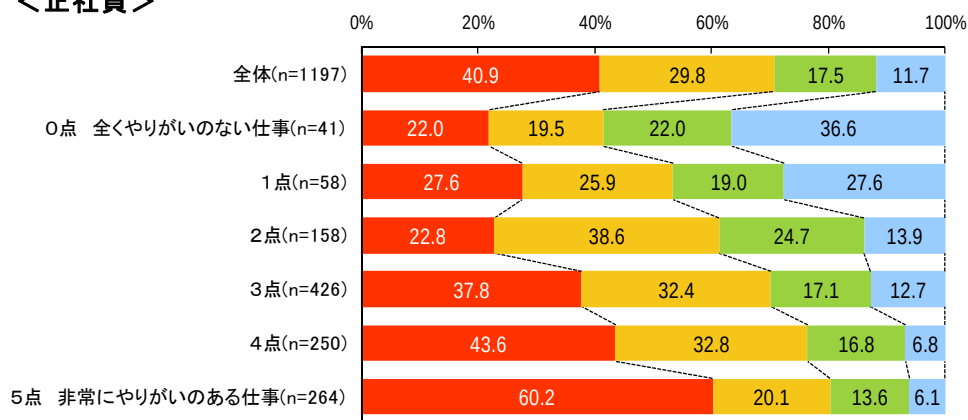
また、職務の内容についても、育児休業制度がある場合の退職率を見ると、男性正社員と同じ職務を担う女性正規職員の退職率は 30.3% となっており、男性と異なる職務を担う女性正規職員の退職率（43.2%）より低くなっています（図表 3-4-28）。

【図表3-4-27 仕事のやりがい別にみた就業継続意向[個人調査](女性)】

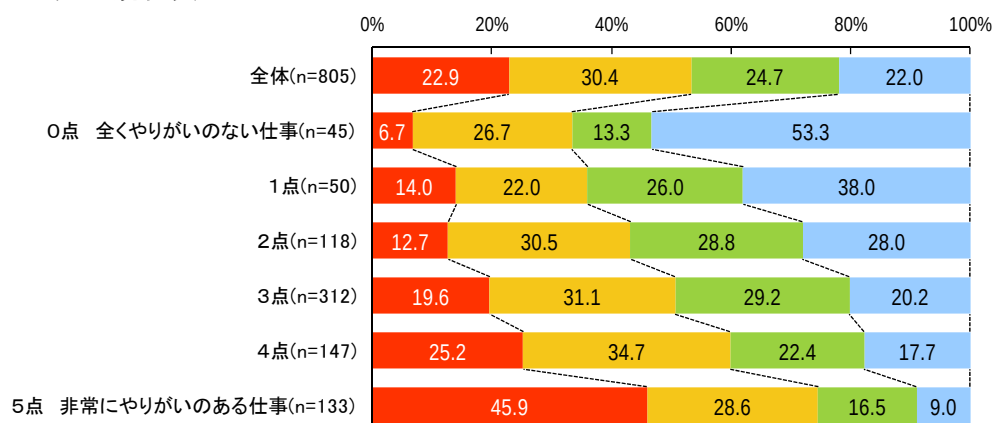
●子どもを産んでも仕事を続けたいと思っていた

■あてはまる ■どちらかといえばあてはまる ■どちらかといえばあてはまらない ■あてはまらない

<正社員>



<非正規社員>

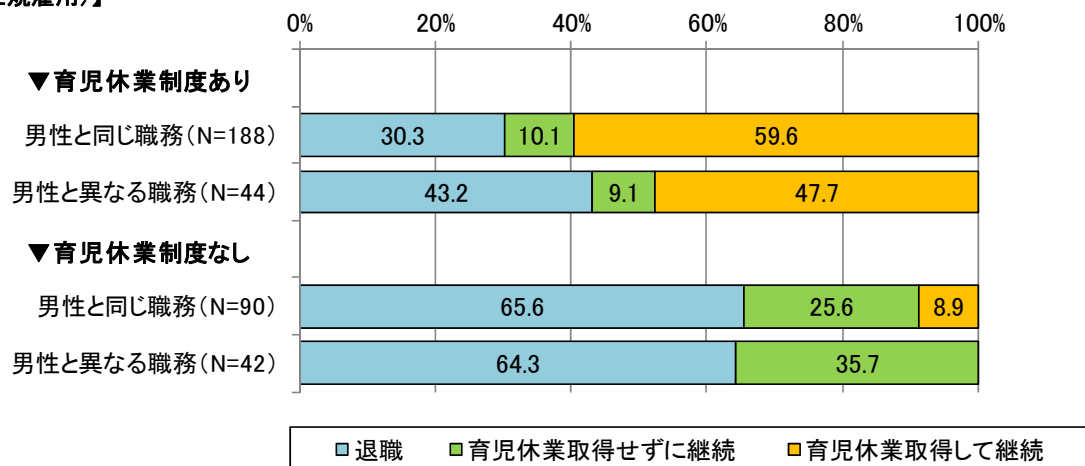


(備考)

1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する意識調査」(平成 25 年度)の速報より作成。
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3-4-28 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)】



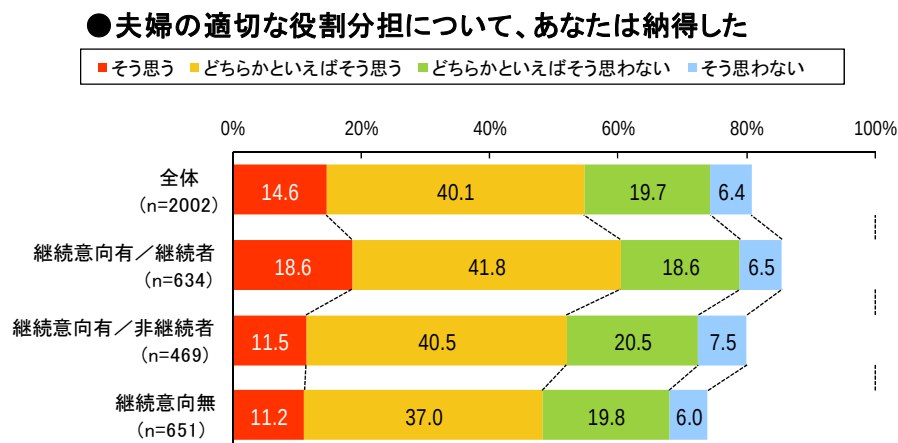
(備考)

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。

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自身に納得した割合が高くなっています（図表3-4-29）。

また、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、概ね小学生のころ、両親が「結婚・出産しても女性は仕事を続けるべきだ」と考えていたと感じる割合が高くなっています。一方、就業を継続する意向がなかった女性は、両親が「結婚したら女性は家事・育児に専念すべきだ」と考えていたと感じる割合が高くなっています（図表3-4-30）。

【図表3-4-29 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)】



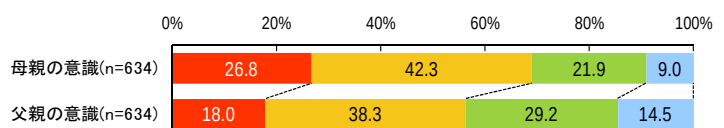
(備考)

1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する意識調査」(平成25年度)の速報より作成。
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。

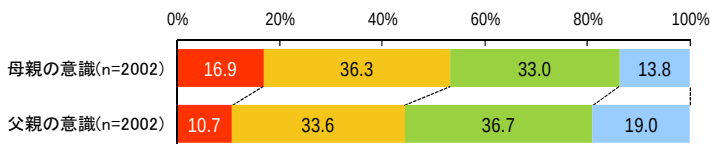
【図表3-4-30 概ね小学生時に感じた両親の意識別に見た就業継続意向〔個人調査〕(女性)】

【A】「結婚・出産しても女性は仕事を続けるべきだ」
【B】「結婚したら女性は家事・育児に専念すべきだ」

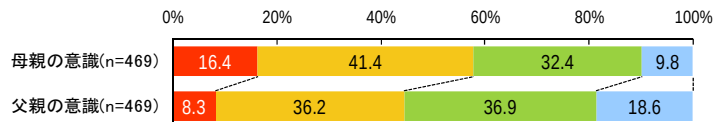
＜継続意向有／継続者＞



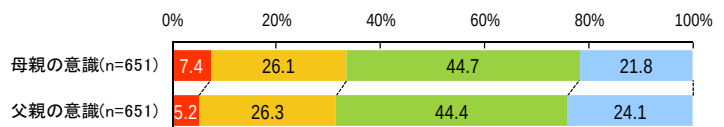
＜全体＞



＜継続意向有／非継続者＞



＜継続意向無＞



(備考)

1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する意識調査」(平成25年度)の速報より作成。
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。

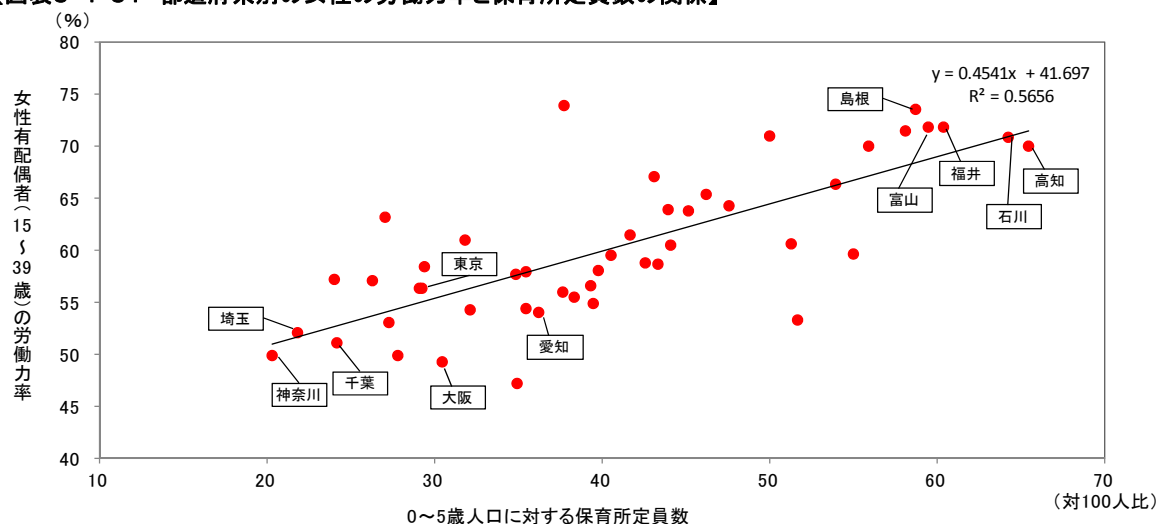
(保育サービスとの関係)

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3-4-31)。

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3-4-32)。

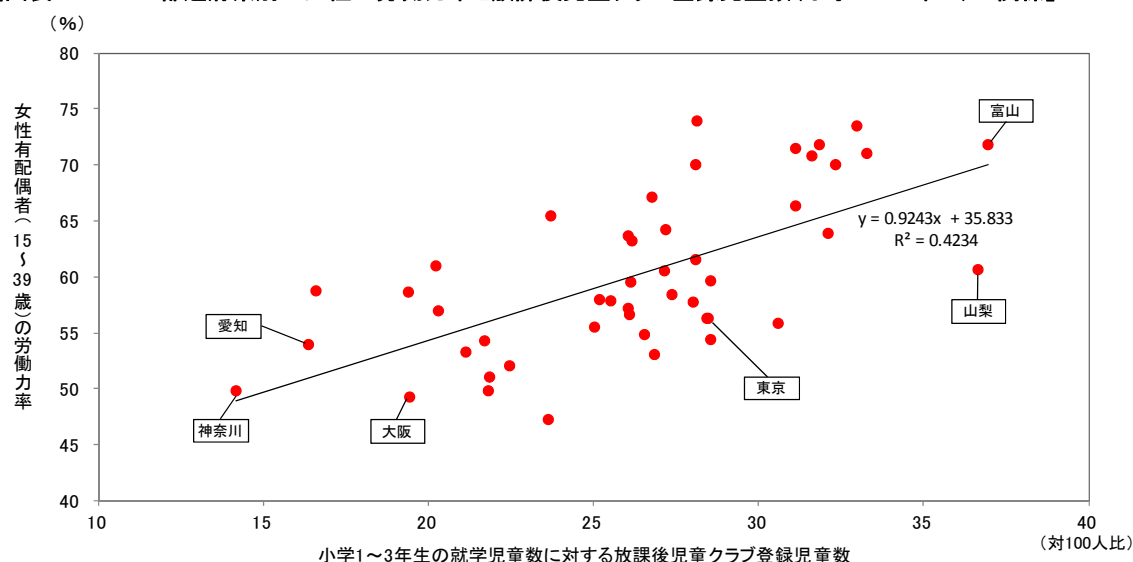
【図表3-4-31 都道府県別の女性の労働力率と保育所定員数の関係】



(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)の労働力率は、総務省統計局「平成22年国勢調査」による。
3. 0～5歳人口は、総務省統計局「平成22年国勢調査」による。
4. 保育所定員数は、厚生労働省「平成22年度福祉行政報告例」による2010年4月1日現在の数値。

【図表3-4-32 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】

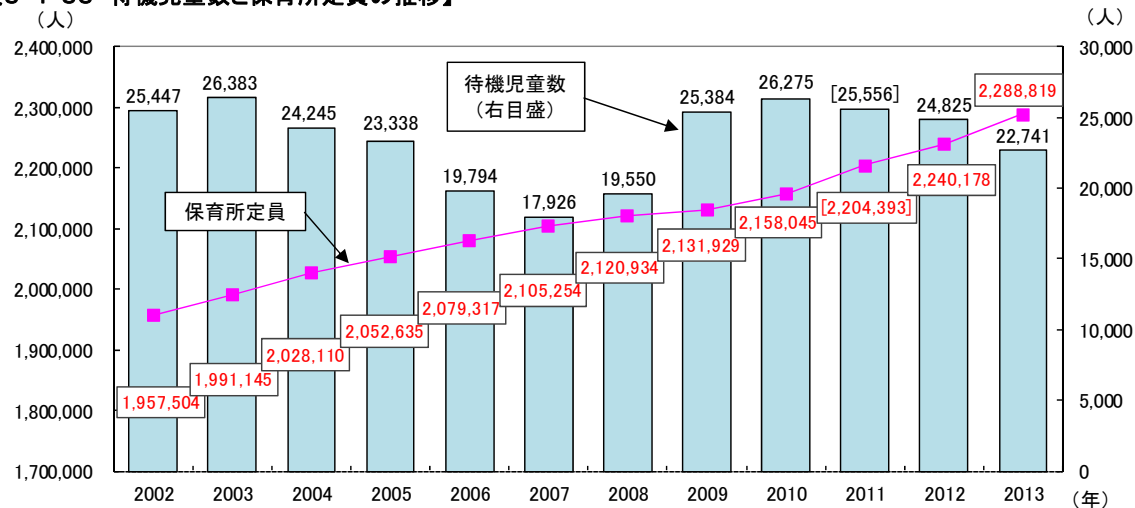


(備考)

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「平成22年国勢調査」による。
3. 放課後児童クラブ登録児童数は、厚生労働省育成環境課調査による2013年5月1日現在の数値。
4. 就学児童数は、文部科学省「平成25年度学校基本調査(速報値)」による2013年5月1日現在の数値。

待機児童の数は2004年以降4年間減少してきたものの、保育所の定員増にもかかわらず、2008年～2010年は3年連続で増加しました。その後、2011年以降3年連続して減少し、2013年は2万2741人となっています。女性の就業意欲の長期的な高まりに加え、家計のために仕事に出たいという人が増えている状況においては、引き続き、特に都市部における保育所をめぐる状況は深刻です（図表3-4-33）。

【図表3-4-33 待機児童数と保育所定員の推移】

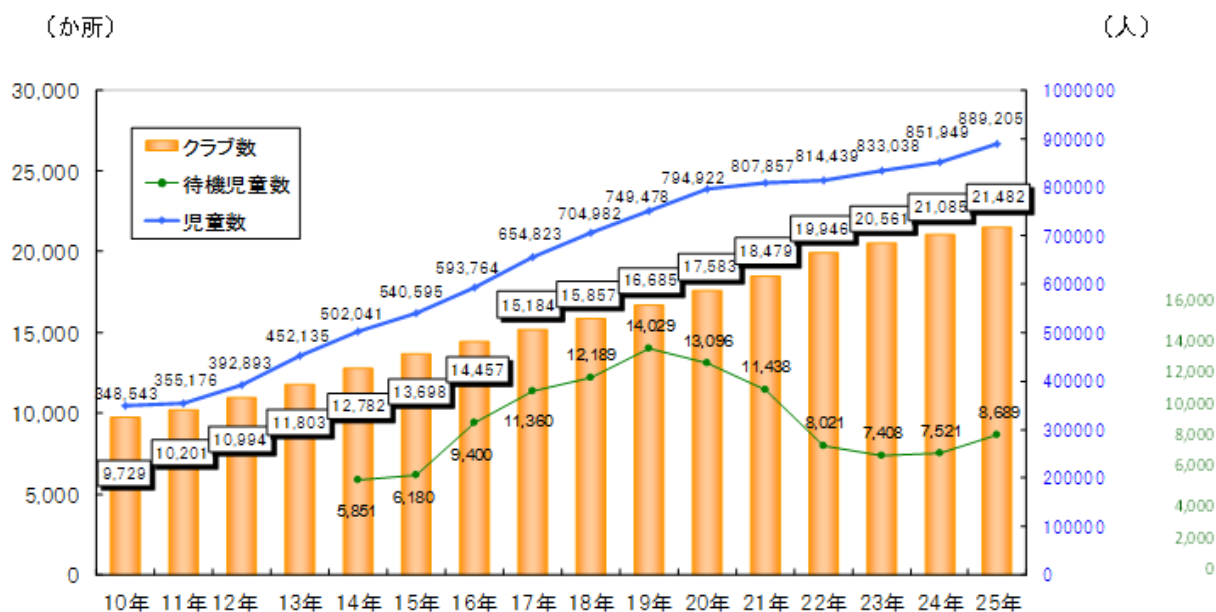


(備考)

- 厚生労働省「保育所関連状況とりまとめ」より作成。
- 2011年の数値については、東日本大震災の影響によって調査を実施できなかった岩手県、宮城県、福島県の8市町村(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。

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ます。また、クラブを利用できなかった児童数（待機児童数）は最大の19年に比べて約6割となっています(図表3-4-34)。

【図表3-4-34 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)

※各年5月1日現在(育成環境課調)

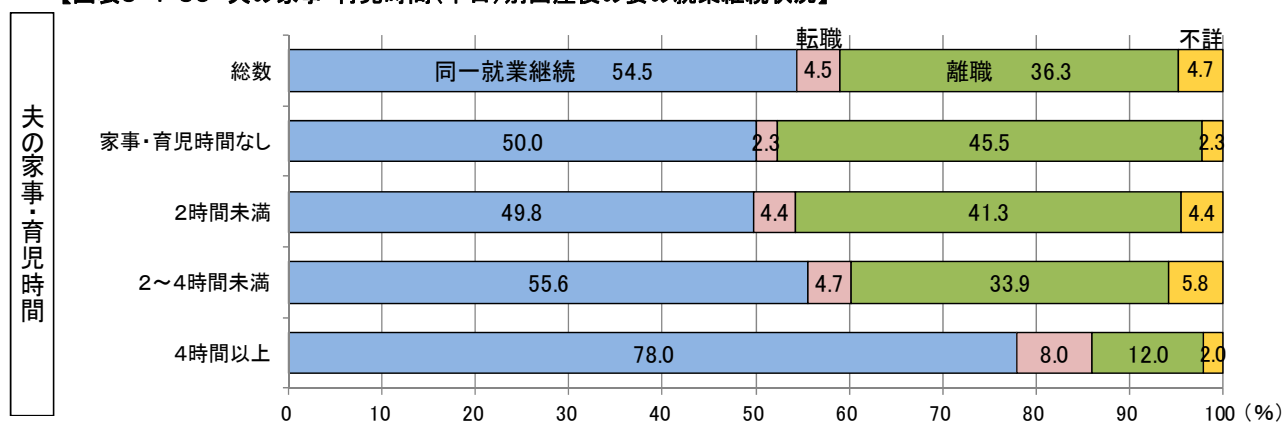
- 厚生労働省「平成25年 放課後児童健全育成事業(放課後児童クラブ)の実施状況(5月1日現在)」より。
- 平成23年の数値は、東日本大震災の影響で調査を実施できなかった岩手県、福島県の12市町村を除いて集計。

（男性の家事・育児への参画について）

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 3-4-35）。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 3-4-36）。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。

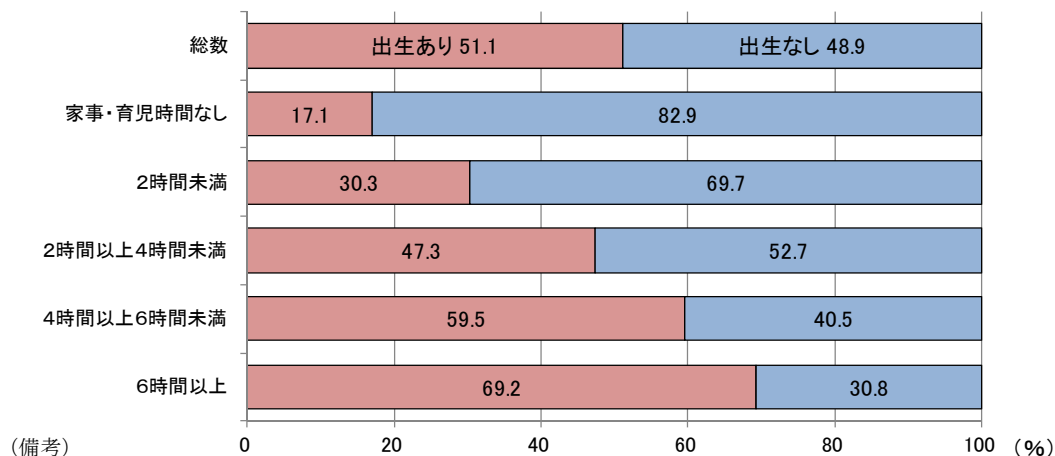
【図表3-4-35 夫の家事・育児時間（平日）別出産後の妻の就業継続状況】



（備考）

- 厚生労働省「第10回21世紀成年者縦断調査」（調査年月：平成23年11月）より作成。
- 調査年は2011年。
- 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当するこの9年間に子どもが生まれた同居夫婦である。
 - 第1回調査から第10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9回調査までの間に結婚し、結婚後第10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
- 9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。
- 総数には、家事・育児時間不詳を含む。

【図表3-4-36 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9年間の第2子以降の出生の状況】



（備考）

- 厚生労働省「第10回21世紀成年者縦断調査」（調査年月：平成23年11月）より作成。
- 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。
 - 第1回調査から第10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9回調査までの間に結婚し、結婚後第10回調査まで双方が回答した夫婦
 - 出生前調査時に、子ども1人以上ありの夫婦
- 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9回調査時の状況である。
- 9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。
- 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1.89%と非常に低い水準にとどまっています。また、平成23年4月1日から平成24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」(41.3%)が最も多く、1か月未満が7割を超えています。一方、2年前と比較すると、1か月以上の割合は約10ポイント上昇しています(図表3-4-37)。

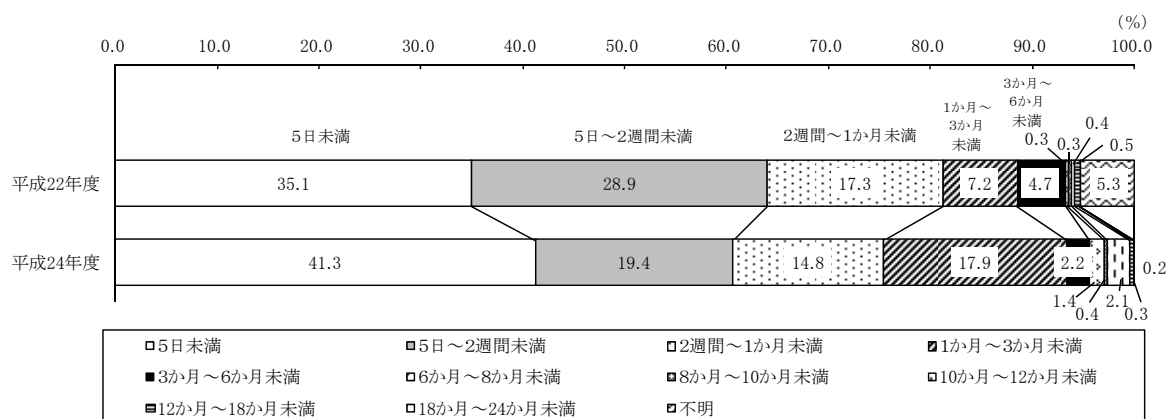
男性が育児休業を取得しない理由としては、「職場が制度を取得しにくい雰囲気だった」(30.3%)、「業務が繁忙であった」(29.7%)、「配偶者等、自分以外に育児をする人がいた」(29.4%)、「職場や同僚に迷惑をかけると思った」(25.1%)、「収入が減り、経済的に苦しくなったと思った」(22.0%)などが多く挙げられています(図表3-4-38)。

また、男性が子育てや家事に費やす時間を見ると、6歳未満の子をもつ夫の家事関連時間は67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3-4-39)。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66分、共働き世帯においては70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3-4-40)。

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3-4-41-①)。また、「家事」及び「育児」の行動者の平均時間(1日当たり)は、「家事」で約70分、「育児」で約2時間であり、妻が無業の世帯に比べて共働きの世帯の方がやや長くなっています(図表3-4-41-②)。

(※) 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、15分に満たない行動は報告されない点に留意が必要。

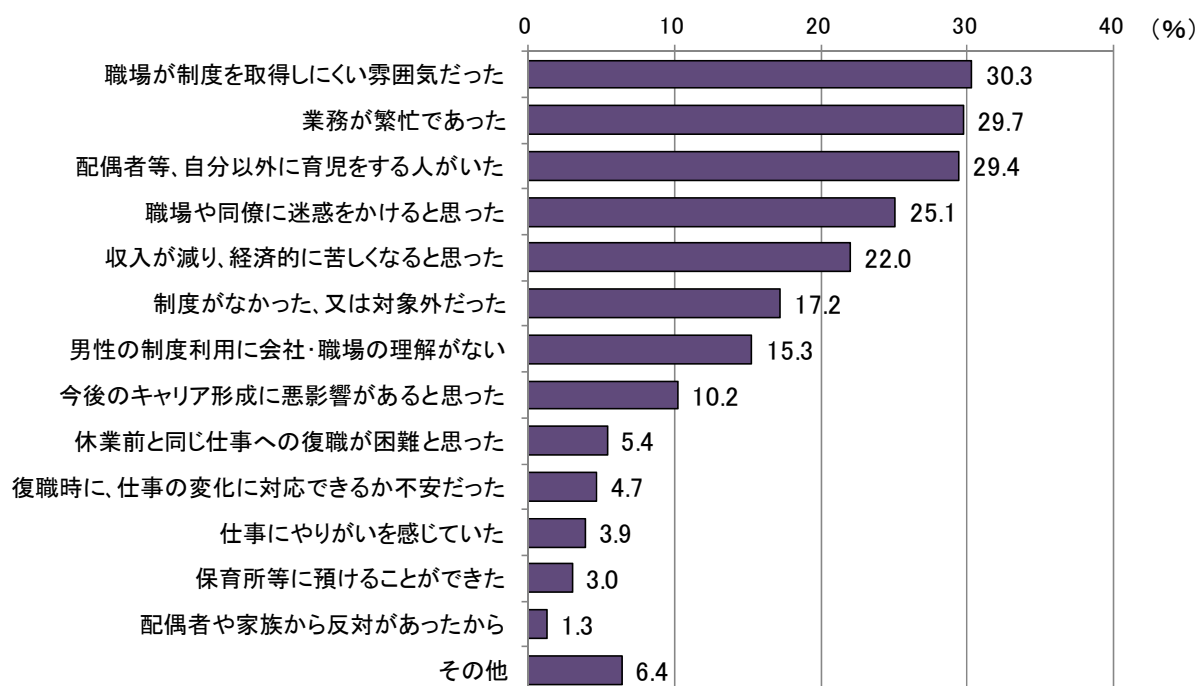
【図表3-4-37 育児休業後復職者の取得期間内訳(男性)】



(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。

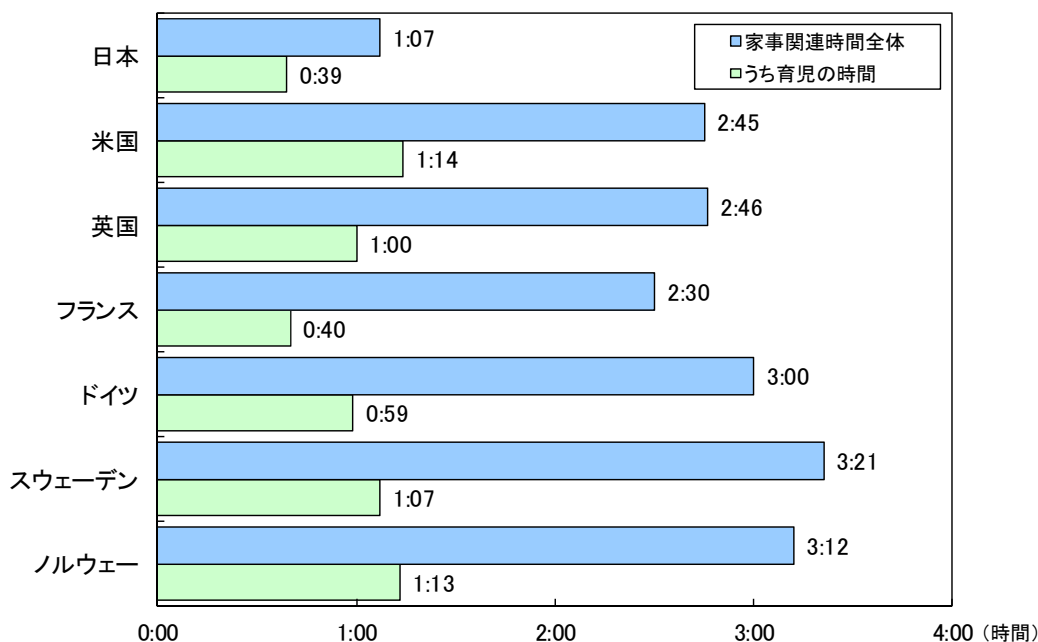
【図表3-4-38 男性正社員が育児休業を取得しなかった理由】



(備考)

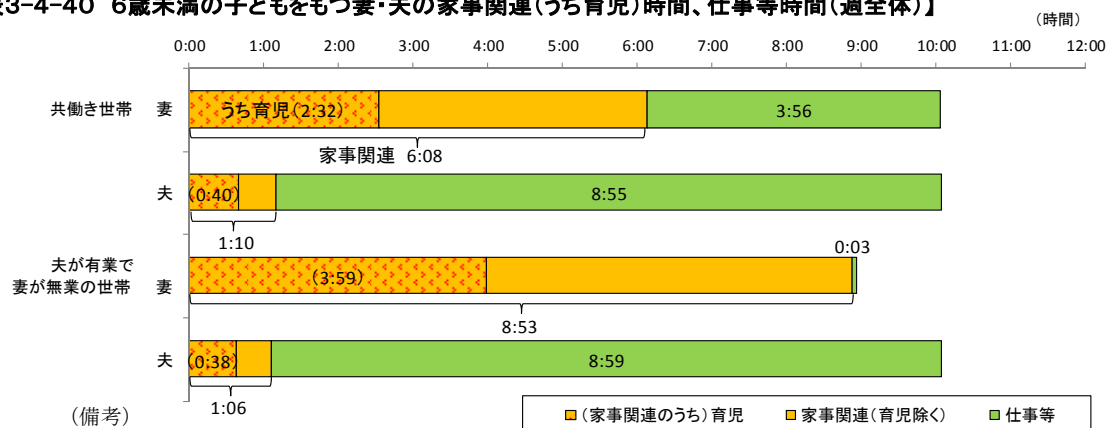
1. 厚生労働省委託事業「平成 23 年度育児休業制度等に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング)より作成。
2. 末子妊娠時・男性(正社員) n=2086、複数回答。

【図表3-4-39 6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間(1日当たり)-国際比較-】



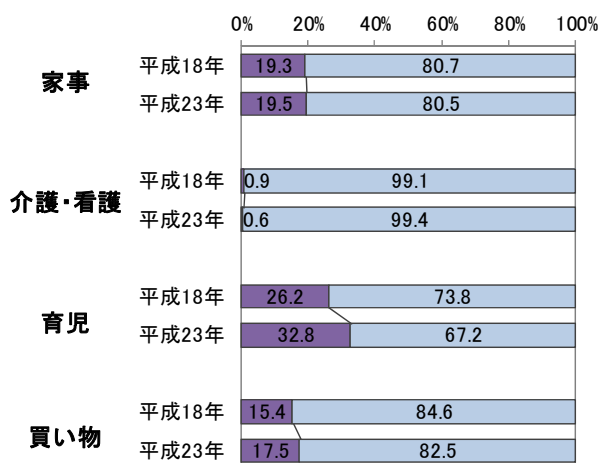
- (備考) 1. Eurostat “How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men” (2004)、Bureau of Labor Statistics of the U.S. “American Time Use Survey” (2012) 及び総務省「社会生活基本調査」(平成 23 年)より作成。
2. 日本の数値は、「夫婦と子どもの世帯」に限定した夫の 1 日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計時間(週全体)である。

【図表3-4-40 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)】

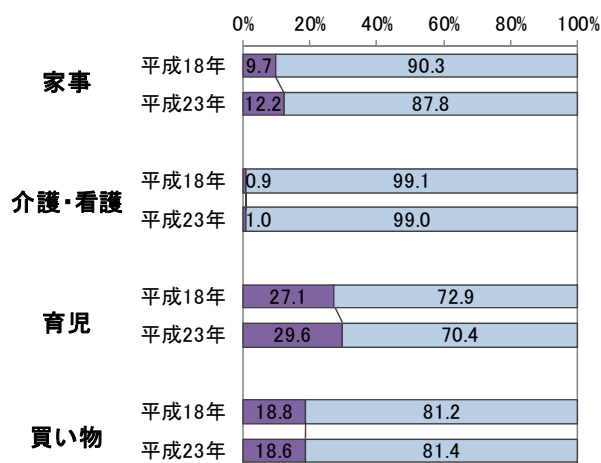


【図表3-4-41-① 6歳未満の子どもをもつ夫の家事関連の行動者率】

—妻・夫ともに有業の世帯(共働き)—



—夫が有業で妻が無業の世帯—

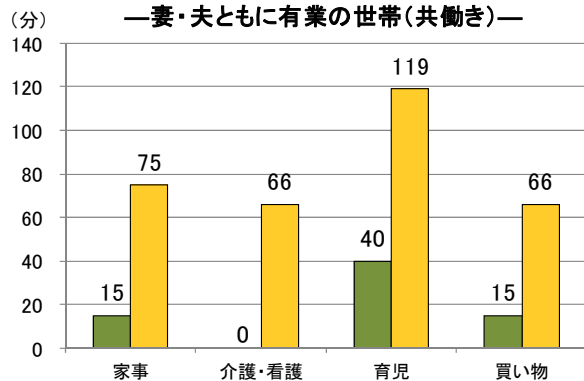


(備考)

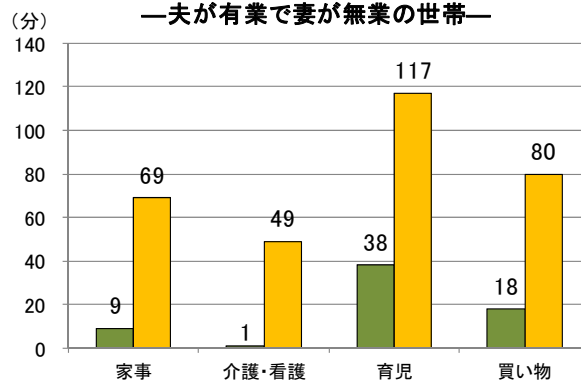
- 総務省「平成 18 年、23 年社会生活基本調査」より作成。
- 数値は夫婦と子どもから成る世帯における6歳未満の子どもをもつ夫の1日当たりの家事関連の行動者率(週全体)。
 ※行動者率・・・該当する種類の行動をした人の割合(%)
 ※非行動者率・・・100%－行動者率で算出している。

【図表3-4-41-② 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)】

—妻・夫ともに有業の世帯(共働き)—



—夫が有業で妻が無業の世帯—



(備考)

- 総務省「平成 23 年社会生活基本調査」より作成。
- 数値は夫婦と子どもから成る世帯における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)。
 ※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についての平均時間

(男性の家事・育児への参画と長時間労働との関係について)

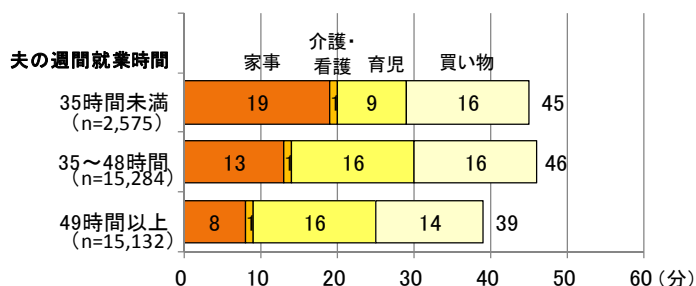
男性の家事・育児への参画が進まない理由として、子育て世代の男性の長時間労働が指摘されています。実際、子育て世代の男性の長時間労働の割合は他の年代に比べ、高くなっています(図表 3-3-10 参照)。

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49時間未満の場合と比較して短い傾向がみられますが、35時間未満及び35～49時間未満では、明確な傾向はみられません。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等については、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 3-4-42)。

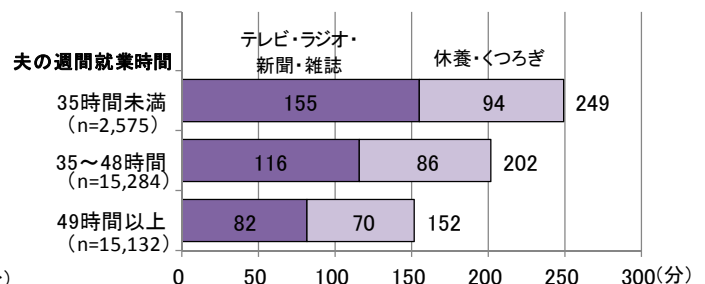
また、男性正社員に対し、平日の家事・育児の時間を増やすために必要なことを聞いたところ、1日の労働時間が長いほど「残業が少なくなること」、「職場の人員配置に余裕ができること」を挙げる割合が高く、労働時間が12時間(週労働時間60時間以上に相当)以上でその傾向が顕著です。一方、1日当たりの労働時間が短いほど、「配偶者とのコミュニケーションの向上」、「家事・育児のスキルの向上」の割合が高くなっています(図表 3-4-43)。

【図表3-4-42 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)】

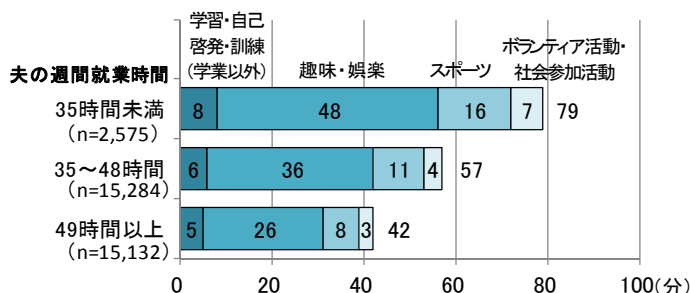
◆家事関連



◆休養等自由時間活動



◆積極的自由時間活動



(備考)

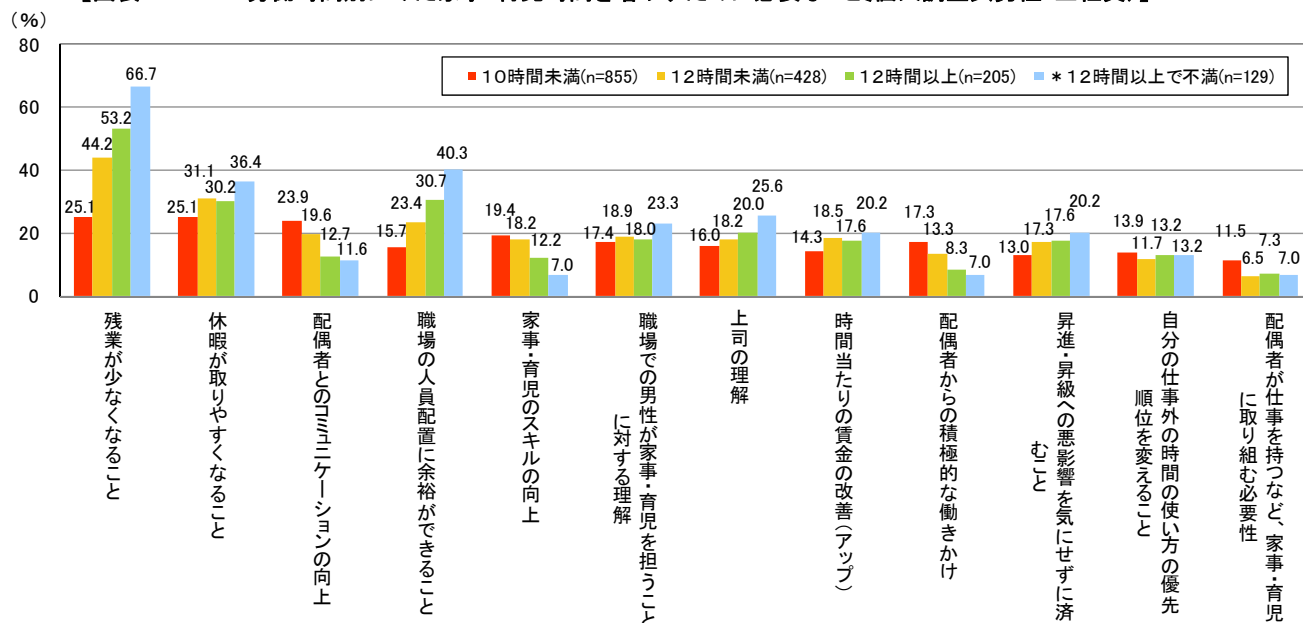
- 総務省「平成23年社会生活基本調査」より作成。
- 数値は夫婦と子どもから成る世帯における有業の夫の1日当たりの家事関連時間(週全体)。
- 「有業の夫と妻の世帯」の妻とは、有業の妻及び無業の妻が対象。

※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3-4-43 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・バランスに関する意識調査」(平成 25 年度)の速報より作成。
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。

(配偶者との関係や両親から受ける影響について)

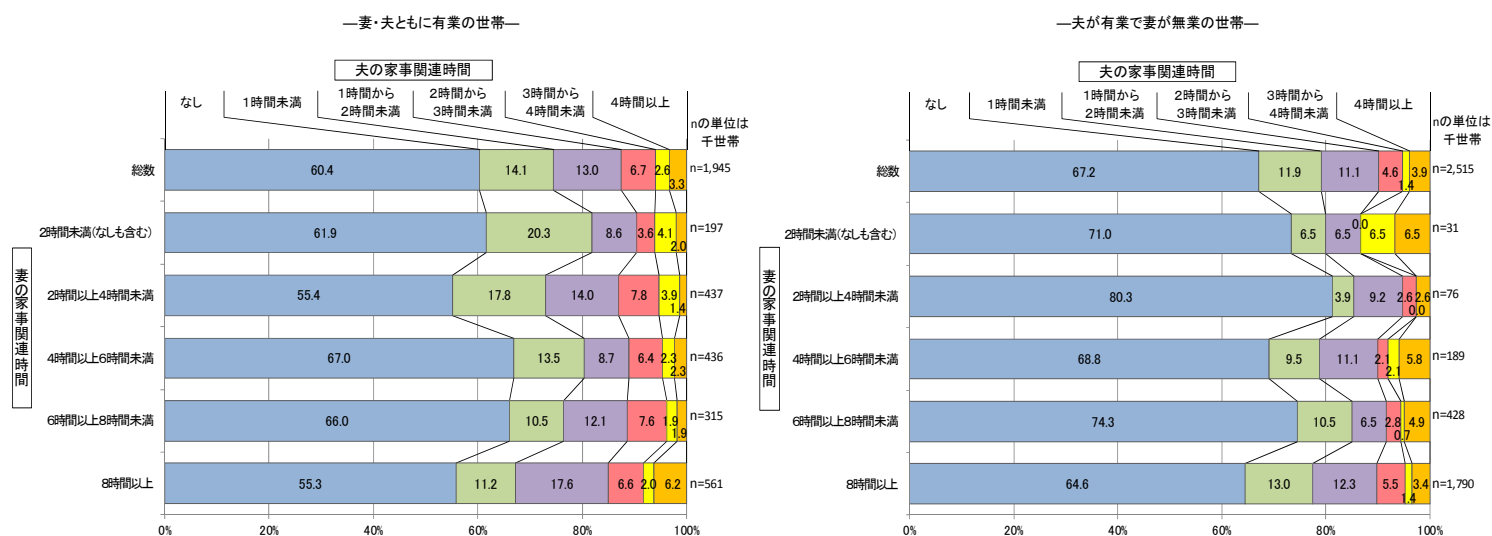
妻の家事関連時間と夫の家事関連時間には相関が見られず、妻が有業である世帯においても、夫の「家事関連時間なし」の割合が半数を超えています(図表 3-4-44)。

一方、妻の就業形態や妻との話し合いの状況等と男性の家事関連時間には関係性がうかがえます。男性の子育ての頻度について、子育てを「頻繁にする」割合を配偶者の就業形態別に見ると、配偶者が「公務員・公社等の正規職員」、「自営(農林漁業)」、「正社員」の場合には5割を超えているのに対し、「パートタイマー等の非正規雇用者」、「専業主婦」等の場合は3割台にとどまっています(図表 3-4-45)。

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 3-4-46)。

また、家事・育児時間が長い男性正社員ほど、概ね小学生のころ、両親が「男性も家事・育児に積極的に参加すべきだ」と考えていたであろうと感じる割合が高くなっています(図表 3-4-47)。

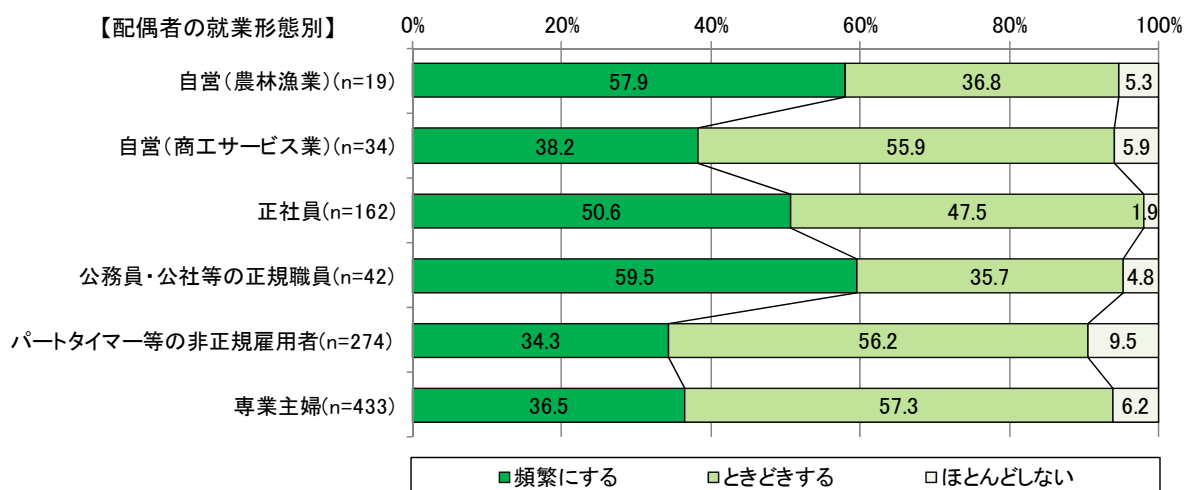
【図表3-4-44 世帯単位での家事関連時間のばらつき(平日)】



(備考)

- 総務省「平成 23 年社会生活基本調査」より作成。
- 「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。
- 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。

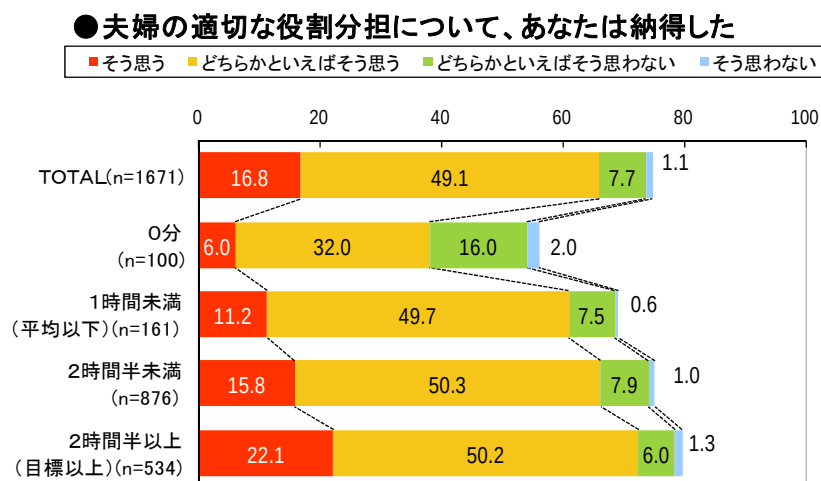
【図表3-4-45 配偶者の就業形態別にみた男性自身の子育ての頻度】



(備考)

- 内閣府「男性にとつての男女共同参画」に関する意識調査報告書(平成 24 年4月)」より作成。
- 高校生以下の子どもがいる既婚男性が対象。

【図表3-4-46 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)

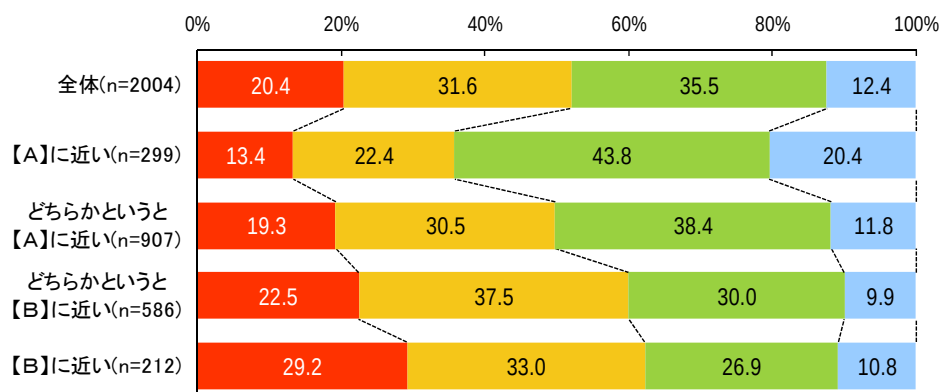
1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する意識調査」(平成 25 年度)の速報より作成。
2. 6 歳未満の子(第1子)及び配偶者と同居中で、企業(従業員数及び業種は不問。)に雇用されている 20 歳以上の男性(正社員)が調査対象。

【図表3-4-47 概ね小学生時に感じた両親の意識別にみた平日の家事・育児時間〔個人調査〕(男性・正社員)】

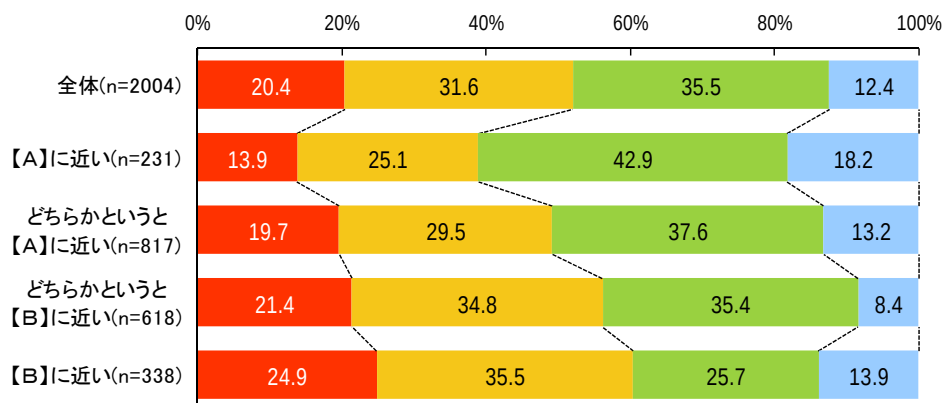
【A】男性も家事・育児に積極的に参加すべきだ
【B】男性は仕事に専念し、家事・育児は妻に任せるべきだ

0分 1時間未満(平均以下) 2時間半未満 2時間半以上(目標以上)

<母親の意識>



<父親の意識>



(備考)

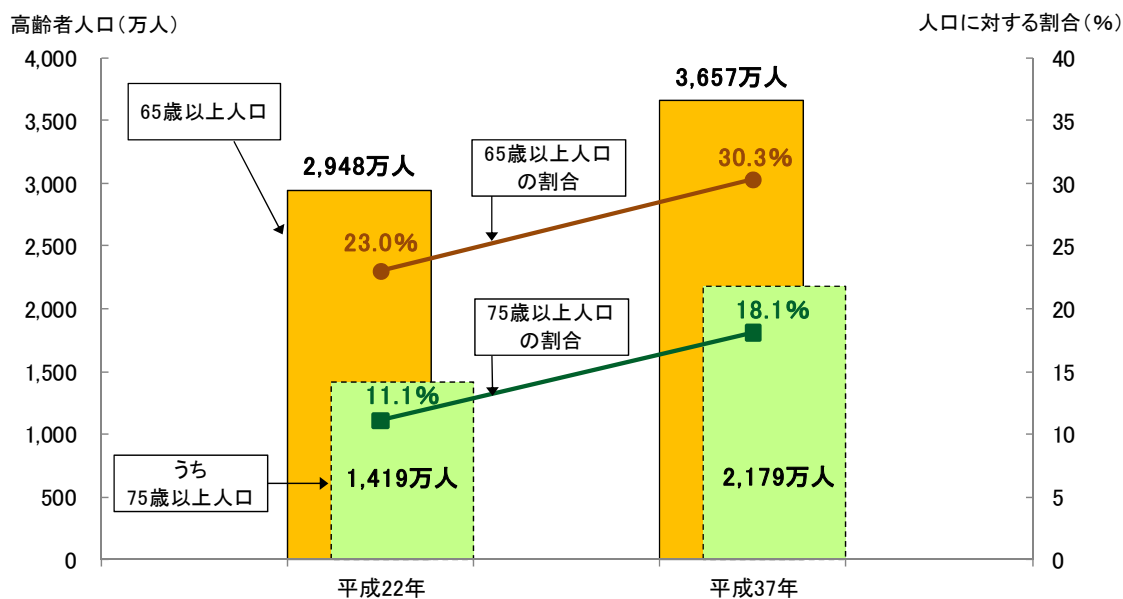
1. 内閣府「企業のワーク・ライフ・バランスに関する調査」(平成 25 年度)の速報より作成。
2. 6 歳未満の子(第1子)及び配偶者と同居中で、企業(従業員数及び業種は不問。)に雇用されている 20 歳以上の男性(正社員)が調査対象。

(仕事と介護の両立について)

今後、高齢化の進展が見込まれる中で、介護と仕事の両立も重要な課題です。

平成 37 年には、総人口に占める 65 歳以上の人口の割合は、現在の 23.0%から 30.3%に増加すると推計されています。また、75 歳以上の人口の割合も増加し、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 3-4-48）。

【図表3-4-48 75 歳以上の人口割合(将来推計)】



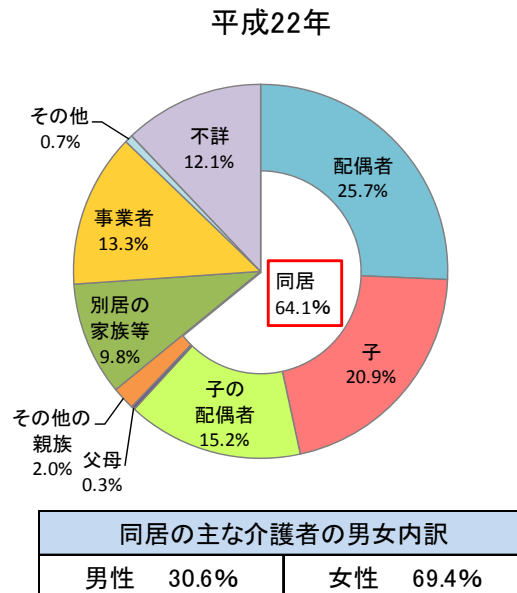
(備考)

平成 22 年は総務省「国勢調査」(年齢不詳の人口を各歳にあん分して含めた。)、

平成 37 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。

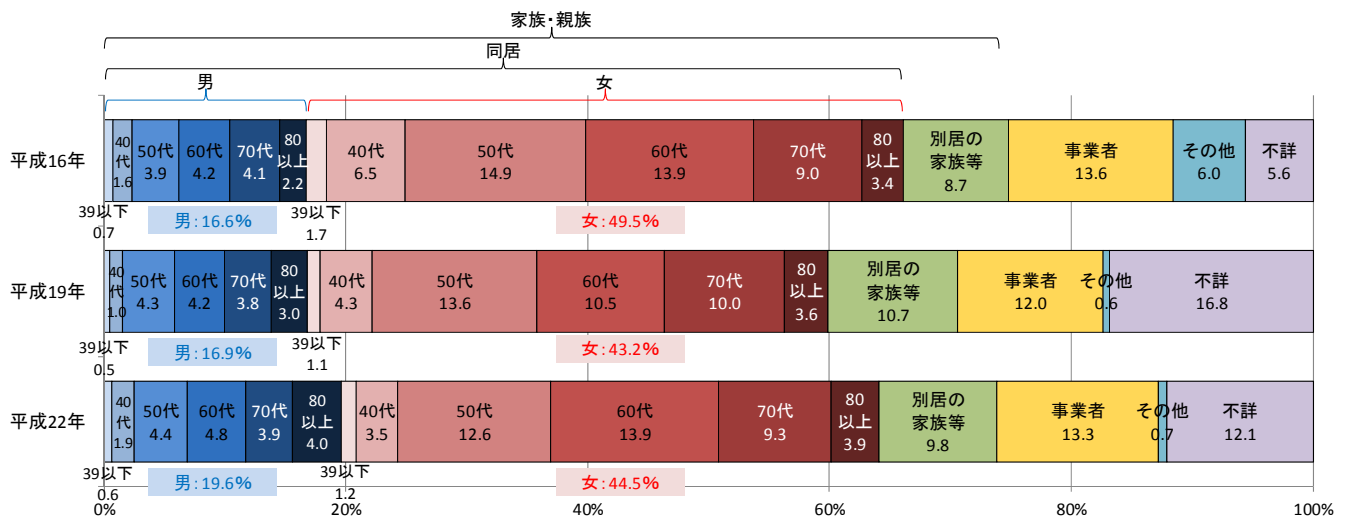
主な介護者を見ると同居の親族(配偶者・子の配偶者・子)が 64.1%と中心であり(図表 3-4-49)、介護者の中の同居男性の割合は 30.6%に達しています。また、同居介護者は、男女ともに 50 歳代から割合が多くなっています(図表 3-4-50)。

【図表3-4-49 要介護者等からみた主な介護者の続柄】



(備考)
厚生労働省「平成 22 年国民生活基礎調査」より作成。

【図表3-4-50 介護者の構成割合の年次推移】

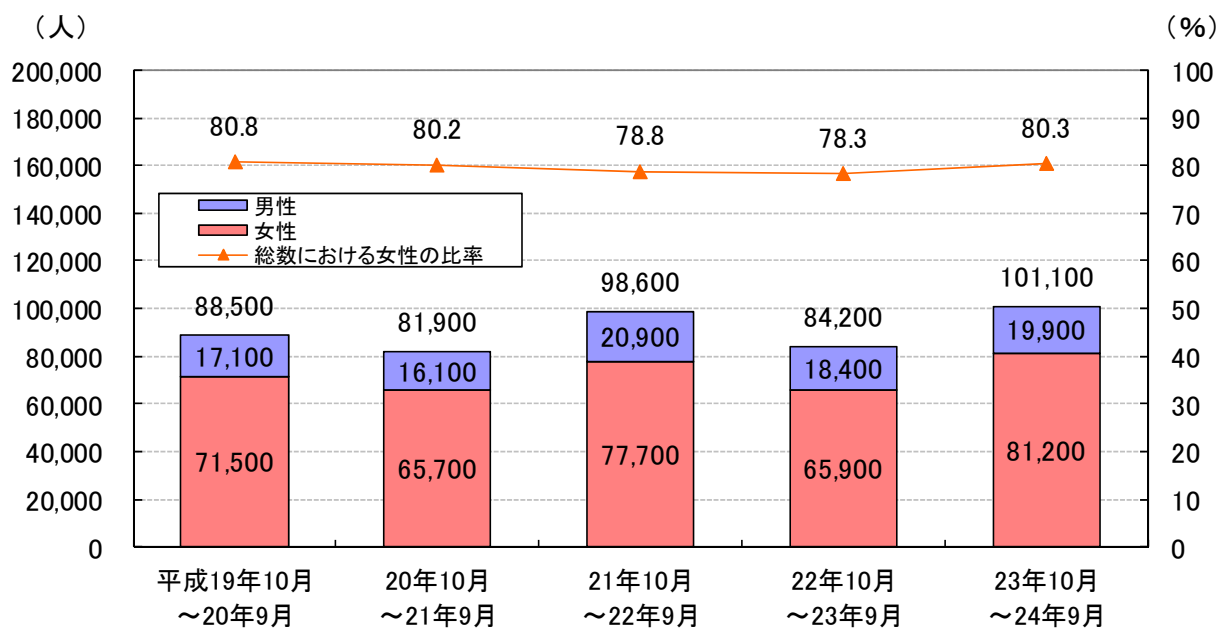


(備考)
厚生労働省「国民生活基礎調査」より作成。

介護や看護を理由とした離職・転職者数は、平成 23 年 10 月から 24 年 9 月の 1 年間で 10 万 1100 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 1200 人で、全体の 80.3% を占めています（図表 3-4-51）。

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 3-4-52）。

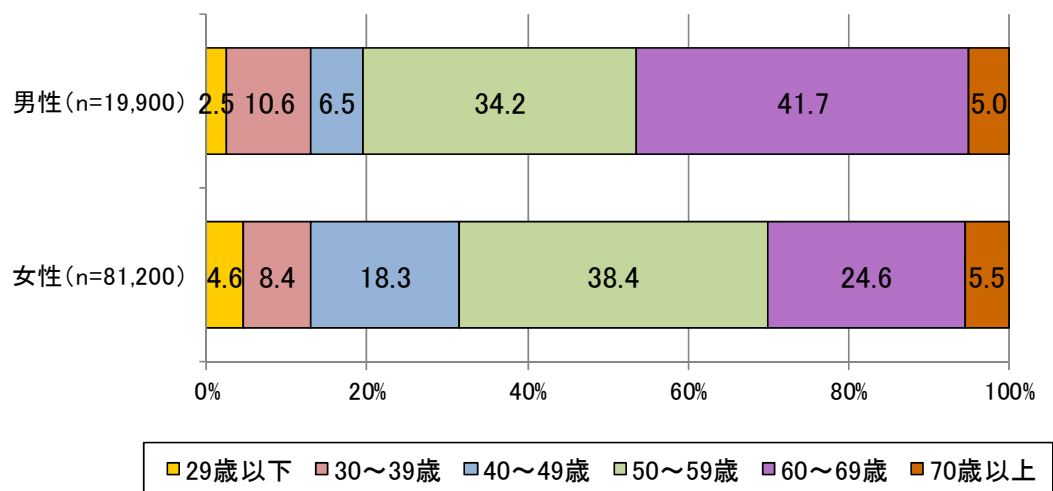
【図表 3-4-51 介護・看護を理由に離職・転職した者】



(備考)

- 総務省「平成 24 年就業構造基本調査」より作成。
- 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 3-4-52 介護・看護を理由に離職・転職した人の年齢構成割合(平成 23 年 10 月～24 年9月に離職・転職した人)】

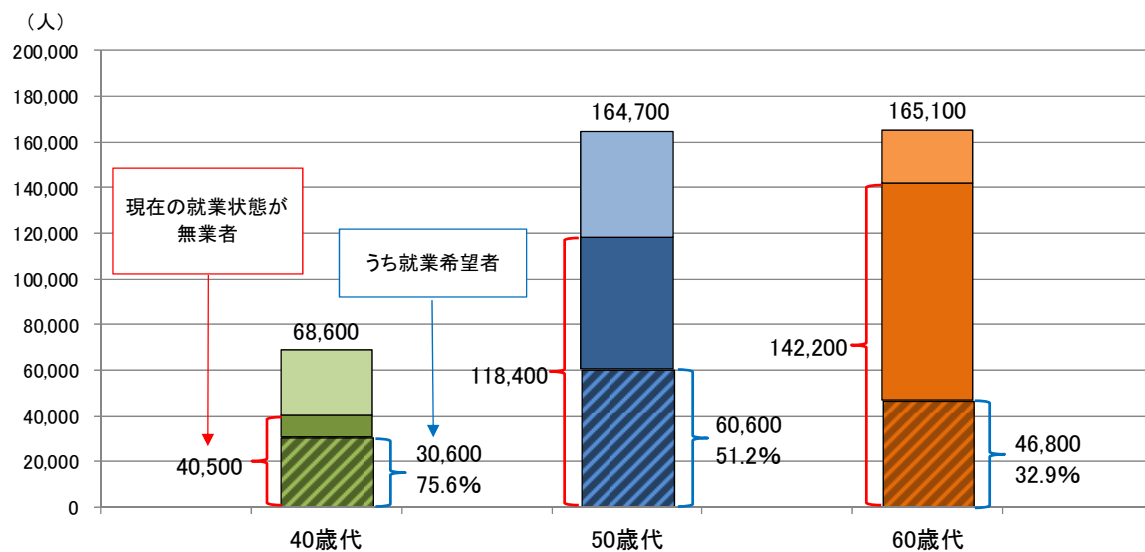


(備考)

総務省「平成 24 年就業構造基本調査」より作成。

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3-4-53）。

【図表3-4-53 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)

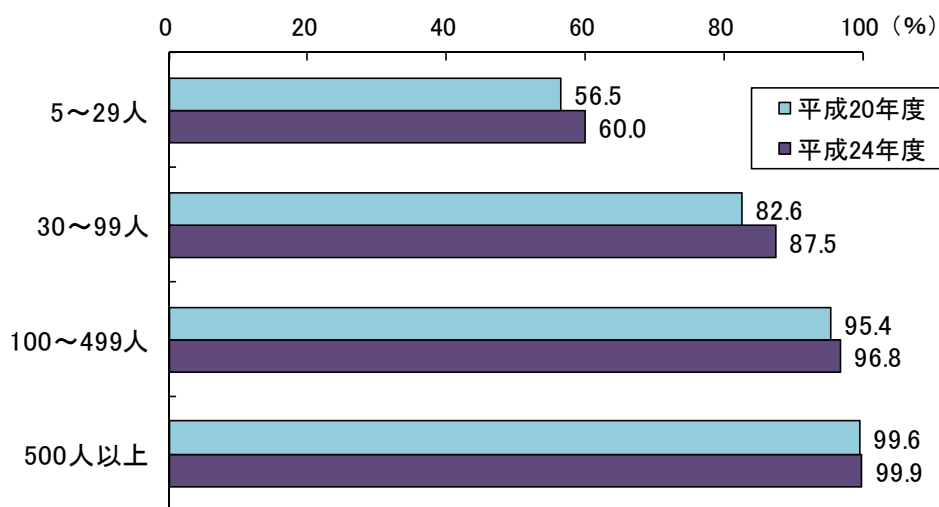
1. 総務省「平成24年就業構造基本調査」より作成。

2. 平成19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。

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、65.6%と平成20年度の調査（61.7%）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3-4-54）。

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3-4-55）。

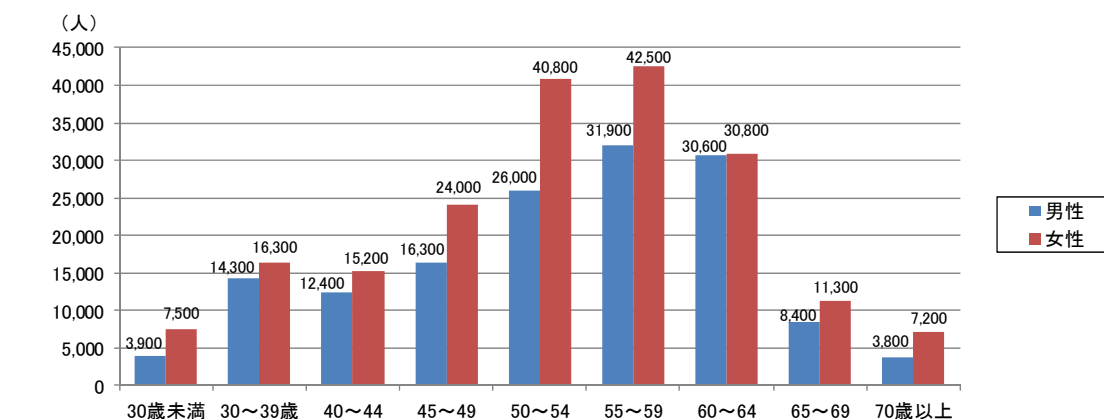
【図表3-4-54 事業所規模別介護休業制度の規定あり事業所割合-平成24年度、平成20年度-】



(備考)

厚生労働省「平成24年度雇用均等基本調査」より作成。

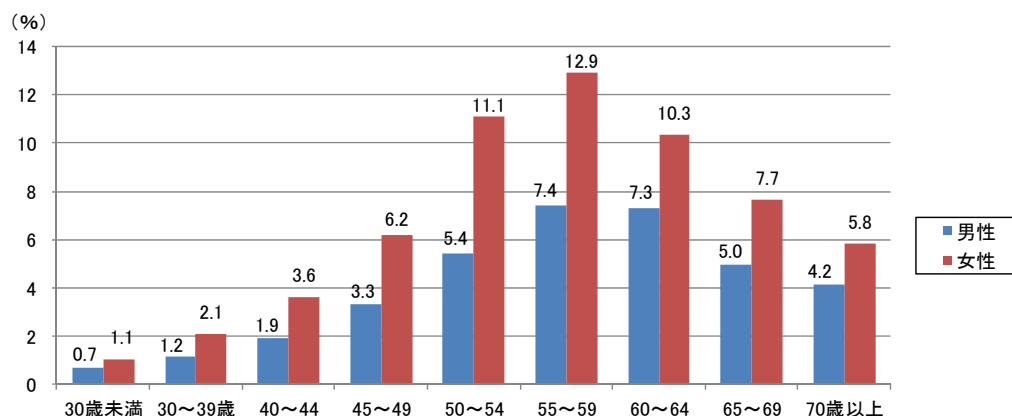
【図表3-4-55 介護休業等制度の利用者数(男女別)】



(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. ここ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)

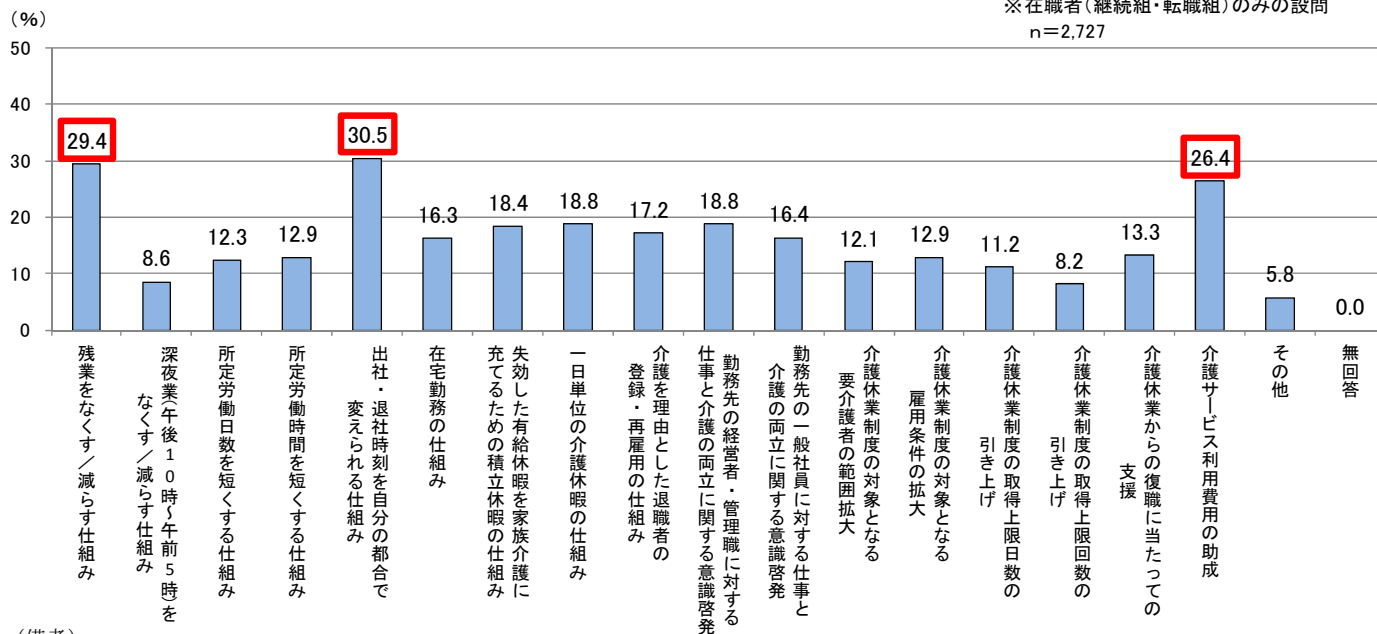
1. 総務省「平成24年就業構造基本調査」より作成。
2. 会社などの役員を除く雇用者。
3. ここ1年間の状況についての回答。

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女性」が26.4%となっています(図表3-4-56)。

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3-4-57)。

【図表3-4-56 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】

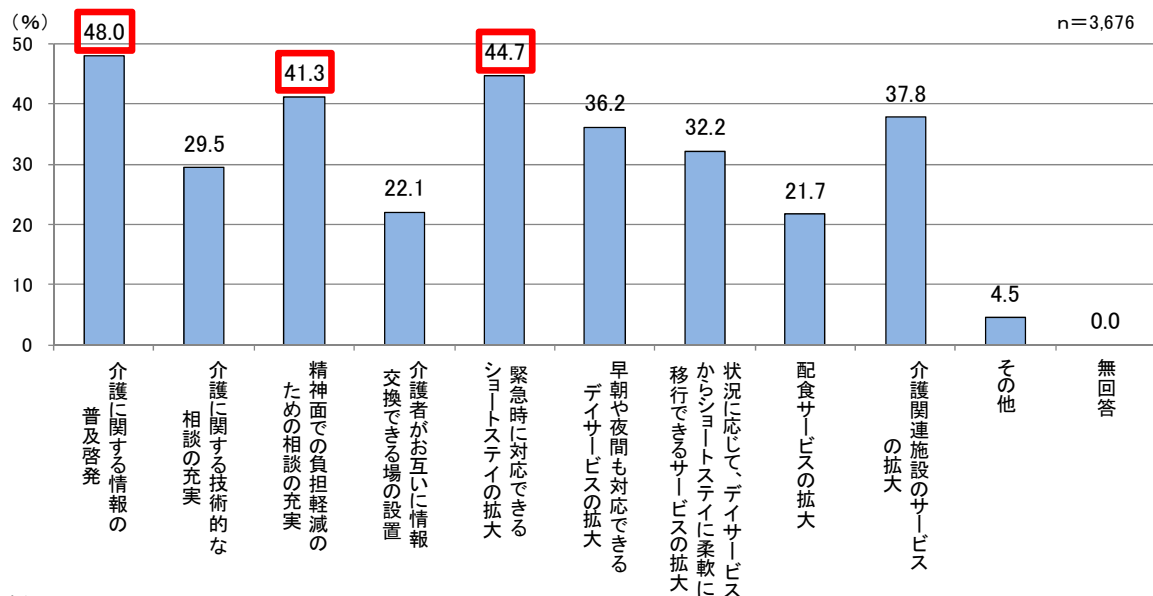
※在職者(継続組・転職組)のみの設問
n=2,727



(備考)

- 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」(平成 22 年3月)(みずほ情報総研株式会社)より作成。
- 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)
- 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)
- 複数回答。

【図表3-4-57 仕事と介護の両立に必要な地域や社会による支援】



(備考)

- 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」(平成 22 年3月)(みずほ情報総研株式会社)より作成。
- 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)
- 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)
- 複数回答。

ワーク・ライフ・バランスと結婚・出産～パネル調査による幸福感変動分析～

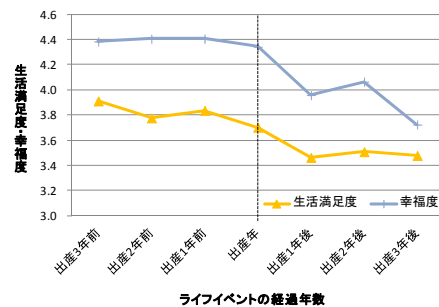
慶應義塾大学 樋口美雄、明海大学 佐藤一磨、慶應義塾大学 萩原里紗

樋口美雄、佐藤一磨、萩原里紗は、札幌市立大学芸術の森キャンパスで開催された日本人口学会第65回大会において、「ワーク・ライフ・バランスと結婚・出産～パネル調査による幸福感変動分析～」の研究報告を行いました。本研究の分析結果からは、ワーク・ライフ・バランス（以後、WLB）の推進は夫の家事・育児参加を促し、夫婦の会話時間を延ばすことをつうじて、子どもを持つ人々の生活満足度や幸福度を高めていることが、実証的に明らかになりました。分析には、多数の個人の行動や幸福感を複数年にわたって追跡調査している家計経済研究所の『消費生活に関するパネル調査』や慶應義塾大学の『慶應義塾家計パネル調査』、『日本家計パネル調査』を用い、人々の幸福感が結婚や出産を契機にどのように変わるのか、そしてその変化にWLB関連の変数はどのように影響しているかを検証しました。

図表1は女性の平均生活満足度と平均幸福度が第一子出産の前後でどのように変わるのかを示しています。これを見ると、ドイツ等の分析結果と同様、第一子出産前は大きな変化が見られなかったものの、出産年を機に大きく低下しています。

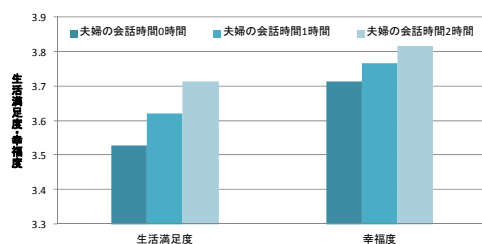
この低下を防ぐためには、夫の家事・育児参加や夫婦の会話を促すことが効果的です。特に、図表2からわかるように、夫婦が会話時間を長くすることで、子どもを持っても妻の生活満足度や幸福度は下がりにません。図表3の平日の夫婦の平均会話時間と夫の平均労働時間の関係を見てわかるように、両者は右下がりの関係を示しています。すなわち夫の労働時間の長い夫婦の会話時間は短い傾向にあり、夫の労働時間の長いことが夫婦の会話時間を短くしている一因になっています。これに対し、WLB施策が重要な役割を担うと期待します。

図表1 第一子出産前後の女性の平均生活満足度と平均幸福度の推移



出典：（公財）家計経済研究所『消費生活に関するパネル調査』1993-2007を用いて筆者作成

図表2 子どものいる既婚女性の生活満足度・幸福度のシミュレーション
（夫婦の会話時間による違い）



注：筆者が（公財）家計経済研究所『消費生活に関するパネル調査』1993、1994、1995、1997、1999、2001を用いて、固定効果推計法により推計した結果を用いてシミュレーションを行った結果に基づく。

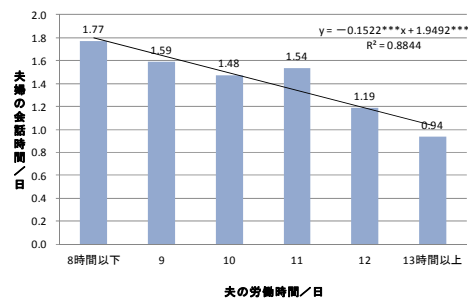
本研究では他にも、夫の勤務先が短時間勤務や半日・時間単位の休暇を認めるなどの柔軟な労働時間制度になっている世帯では、第二子を出産を有意に促す傾向のあることが確認されています。これは、WLB施策が夫の家庭にコミットする時間的余裕を作りだし、妻の家事・育児負担を軽減するだけでなく、夫婦間で共感を得ることに貢献しているためと推察します。なお、この共感に関して、夫婦の幸福感の相関関係を調べると、妻の幸

【コラム】

幸福感が高まれば夫の幸福感も高まるという正の関係にあることもわかりました。

このように、女性だけでなく男性へもWLBを浸透させ、家庭で過ごす時間をより多く確保できるような環境を整備することで、夫婦の幸福感を高め、さらには結婚、出産を促すものと考えられます。

図表3 平日の夫婦の平均会話時間と夫の平均労働時間の関係



出典：（公財）家計経済研究所『消費生活に関するパネル調査』1993、1994、1995、1997、1999、2001を用いて筆者作成

注：係数の右上にある***は1%有意を示す。

ESRI Discussion Paper Series No.301「夫婦の出生力の低下要因に関する分析
～「少子化と夫婦の生活環境に関する意識調査」の個票を用いて～」

我が国においては、長期的に出生率が低下傾向で推移し、その要因として未婚化の影響が大きいことが指摘されていますが、夫婦の出生児数も近年、減少傾向にあります。本研究では、夫婦の出生力の低下要因に関して、従来の研究では注視されてこなかった夫婦の生活環境に焦点を当て、下記の5つの角度から分析を行いました。

1. 夫の育児参加と夫婦の第2子、第3子の出生意欲－理想と現実的出生意欲の比較－
2. 夫婦の伴侶性と家族規範意識が追加出産意欲に及ぼす影響
3. 世代間関係と子世代の出生数との関連
4. 妊娠先行型結婚と通常結婚の背景と出生意欲
5. 教育アスピレーションが出生力に及ぼす影響

特に、1点目については、ワーク・ライフ・バランスに関連する分析を行い、「夫の育児参加が少なければ、夫婦の第2子、第3子の現実的出生意欲は低くなる傾向にあり、理想に基づく出生意欲と乖離をもたらす」という仮説に基づき、「少子化と夫婦の生活環境に関する意識調査」（インターネット調査）の20～39歳の男女のサンプルを使用し、現在の子ども数別に分析を行いました（表1、表2）。

その結果、夫の育児参加が少ないことは、男女とも現実的に第3子を出産しようとする意欲を低下させることがわかりました。また、情緒的サポートが多いことが、おおむね第2子および第3子の追加出産意欲を高めていることが示されました。これらのことから、第1子出生後の夫婦のお互いの情緒的サポートが重要であるとともに、第2子出生後の夫の育児参加が夫婦の現実的出生意欲に関係していることを踏まえると、第1子出生後から夫が育児参加し、育児の経験を共有していく意義は大きいと考えられます。さらに、夫が長時間労働だと感じている妻の理想に基づく出生意欲が高く、現実的出生意欲が委縮している可能性が示唆されています。したがって、夫婦で悩みを聞きあったり、育児の経験を共有することができるような生活環境として、過度に長い労働時間の改善とワーク・ライフ・バランスの一層の推進が課題であるといえます。（詳しくは内閣府経済社会総合研究所のホームページをご覧ください。）

【コラム】

(表 1)

プロビットモデルによる推計結果：第2子の出生意欲(現在、子ども1人)					
被説明変数：出生意欲	推計1	推計2	推計3	推計4	
1. 有	女性：理想	女性：現実的	男性：理想	男性：現実的	
0. 無					
	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	
夫の週平均労働時間<40時間以上50時間未満>					
60時間以上	0.048 *	0.071	0.026	0.020	
50時間以上60時間未満	-0.022	0.022	-0.014	0.029	
40時間未満	0.026	0.015	-0.021	-0.010	
無職等・わからない	-0.070	-0.150 *	0.026	-0.096	
夫の育児分担<全くせず、妻のみ>					
夫は手伝うが、主に妻	0.006	0.163 **	0.029	0.120	
夫と妻で半分	-0.062	0.014	0.022	0.124	
その他	-0.150 *	-0.090	-0.009	0.118	
配偶者からの情緒的サポート					
悩み聞くダメー	0.044 *	0.196 ***	0.047 *	0.162 ***	

資料出所：ESRI Discussion Paper Series No.301 第2部第1章の表3を簡略化して記載

注1) 推計1は女性について、推計3は男性について、理想に基づく出生意欲(理想子ども数>現在の子ども数 の場合を有=1、そうでない場合を0)を被説明変数として推計している。

注2) 推計2は女性について、推計4は男性について、現実的出生意欲(現実的に持つつもり子ども数>現在の子ども数 の場合を有=1、そうでない場合を0)を被説明変数として推計している。

注3) プロビットモデルにおける限界効果は、各説明変数が変化したときに確率がどの程度変化するかを表す。

注4) ***, **, *はそれぞれ有意水準1%、5%、10%を示す。

注5) 説明変数()内は参照グループ。

(表 2)

プロビットモデルによる推計結果：第3子の出生意欲(現在、子ども2人)					
被説明変数：出生意欲	推計1	推計2	推計3	推計4	
1. 有	女性：理想	女性：現実的	男性：理想	男性：現実的	
0. 無					
	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	
夫の週平均労働時間<40時間以上50時間未満>					
60時間以上	0.102 **	0.002	0.012	-0.001	
50時間以上60時間未満	0.060	-0.015	0.013	-0.017	
40時間未満	-0.011	-0.012	0.010	-0.030	
無職等・わからない	0.080	0.015	-0.047	-0.062	
夫の育児分担<全くせず、妻のみ>					
夫は手伝うが、主に妻	-0.019	0.121 ***	0.215 ***	0.144 **	
夫と妻で半分	0.092	0.464 ***	0.201 **	0.232 **	
その他	-0.050	0.232	0.356 ***	0.250	
配偶者からの情緒的サポート					
悩み聞くダメー	0.080 *	0.008	0.035	0.070 ***	

資料出所：ESRI Discussion Paper Series No.301 第2部第1章の表4を簡略化して記載

注は、表1に同じ