

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)。

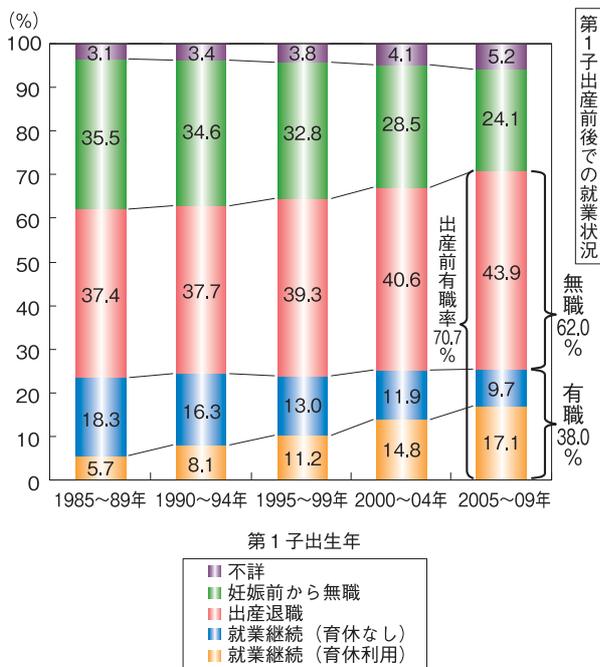
これを正規の職員とパート・派遣等に分けて見ると、正規の職員は就業を継続している者の割合が増加し、5割を超えているのに対し、パート・派遣は就業を継続する者の割合が2割に達しておらず、パート・派遣等非正規雇用者については、第1子出産を機に退職する女性の割合が特に高い状況にあります(図表3-4-18)。一方、出産前有職者を就業形態別に見ると、パート・派遣の割合は

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きた妻について、出産後の就業継続の意欲別に産後の就業継続の状況を見ると、「(現在の仕事を)産出した後も続ける」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)。

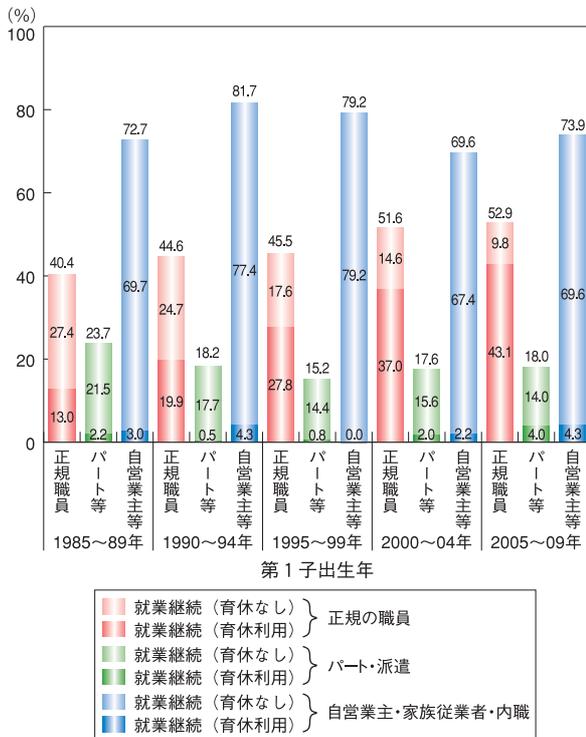
【図表3-4-17 出産前有職者に係る
第1子出産前後での就業状況】



(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)
 ー妊娠判明時就業~育児休業取得~子ども1歳時就業
 就業継続(育休なし)
 ー妊娠判明時就業~育児休業取得なし~子ども1歳時就業
 出産退職
 ー妊娠判明時就業~子ども1歳時無職
 妊娠前から無職
 ー妊娠判明時無職~子ども1歳時無職

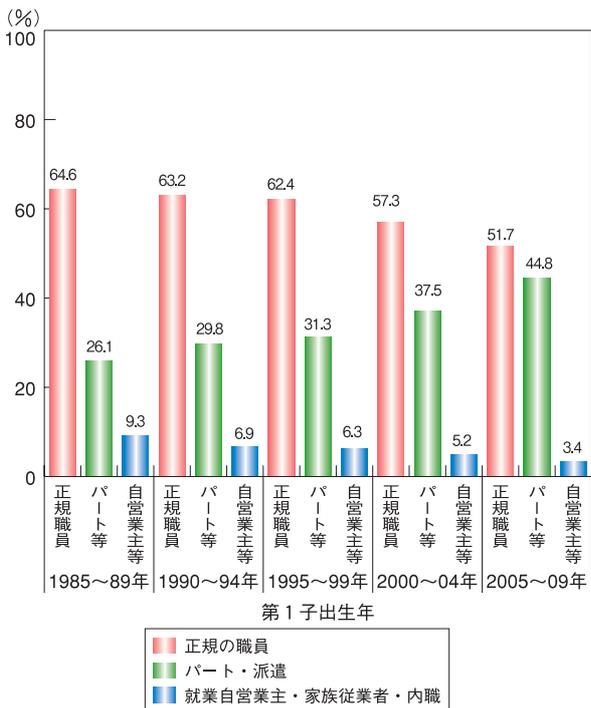
【図表3-4-18 出産前有職者の就業継続率
(就業形態別)】



(備考)

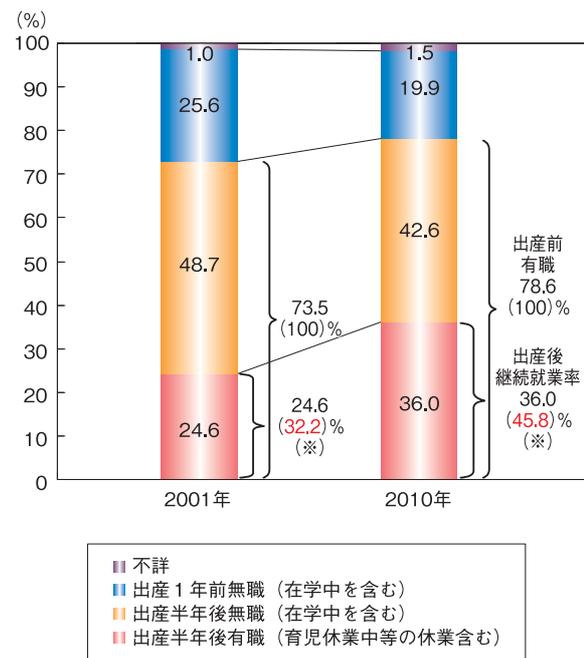
1. 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」より作成。
 2. 第1子が1歳以上15歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。
 3. 出産前後の就業経歴
 就業継続(育休利用)
 ー妊娠判明時就業~育児休業取得~子ども1歳時就業
 就業継続(育休なし)
 ー妊娠判明時就業~育児休業取得なし~子ども1歳時就業
 4. 就業形態は妊娠判明時であり、回答者の選択による。なお、「パート・派遣」は「パート・アルバイト」、「派遣・嘱託・契約社員」の合計。
- ※育児・介護休業法上、期間を定めて雇用される労働者のうち育児休業をすることができる労働者は、①~③に該当する労働者である。
- ①同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること
 - ②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
 - ③子の2歳の誕生日の前々日までに、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】



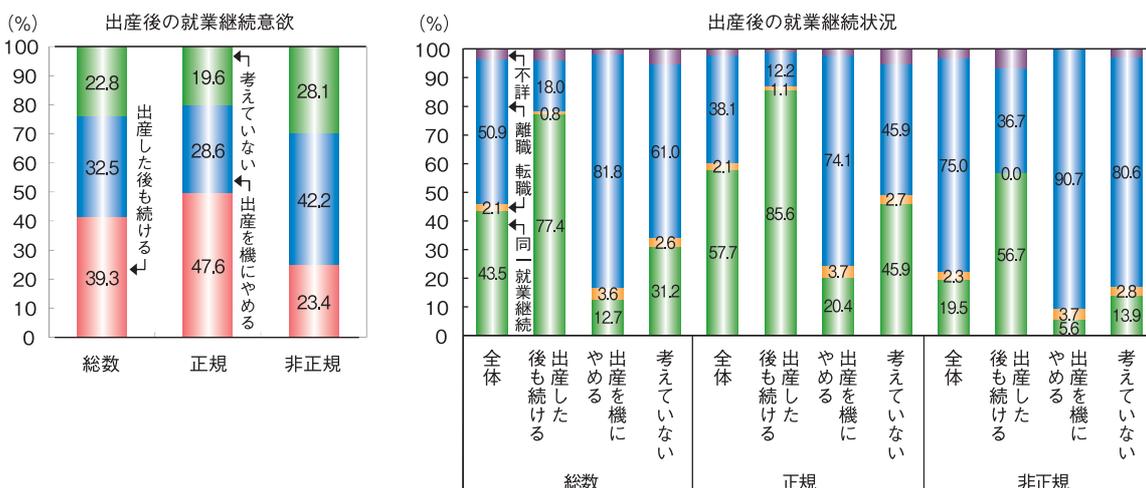
- (備考)
- 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」より作成。
 - 第1子が1歳以上15歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。
 - 就業形態は妊娠判明時であり、回答者の選択による。なお、「パート・派遣」は「パート・アルバイト」、「派遣・嘱託・契約社員」の合計。

【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見た継続就業の状況】



- (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回調査までに産んだ者は第1回調査時の、第5回調査から第7回調査までに産んだ者は第4回調査時の、第8回調査から第9回調査までに産んだ者は第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。

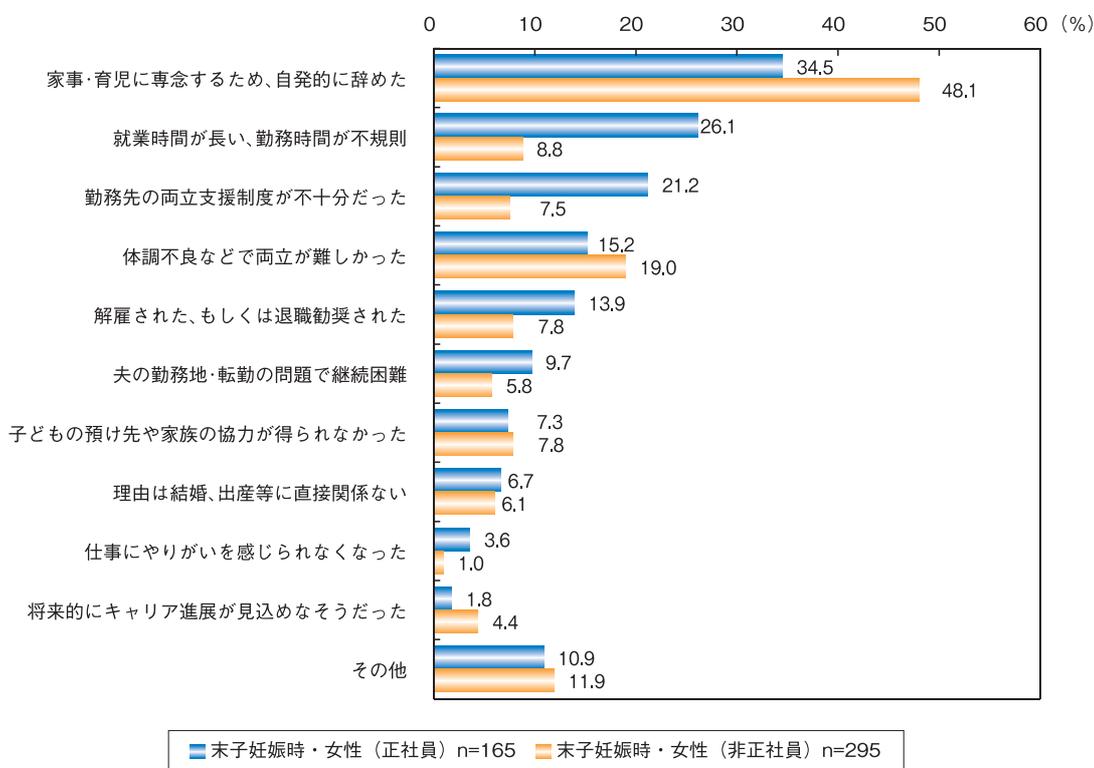
末子妊娠時の退職理由を見ると、正社員、非正社員ともに「家事・育児に専念するため、自発的に辞めた」が最も多く、それぞれ34.5%、48.1%になっています。次いで、正社員では、「就業時間が長い、勤務時間が不規則」(26.1%)、「勤務先の両立支援制度が不十分だった」(21.2%)が多く、非正社員では、「体調不良などで両立が難しかった」(15.2%)が多く挙げられています(図表3-4-21)。

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)。

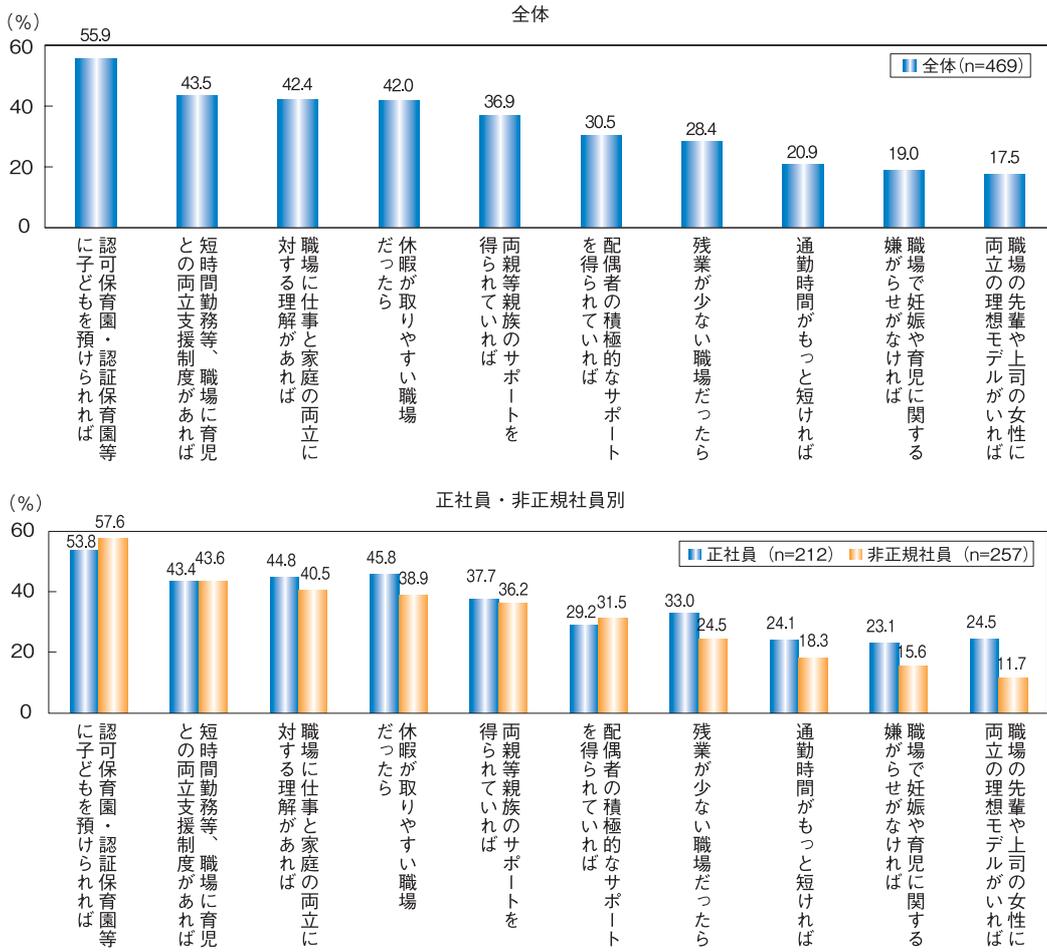
【図表 3-4-21 末子妊娠時の就業形態別末子妊娠・出産時の退職理由】



(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。

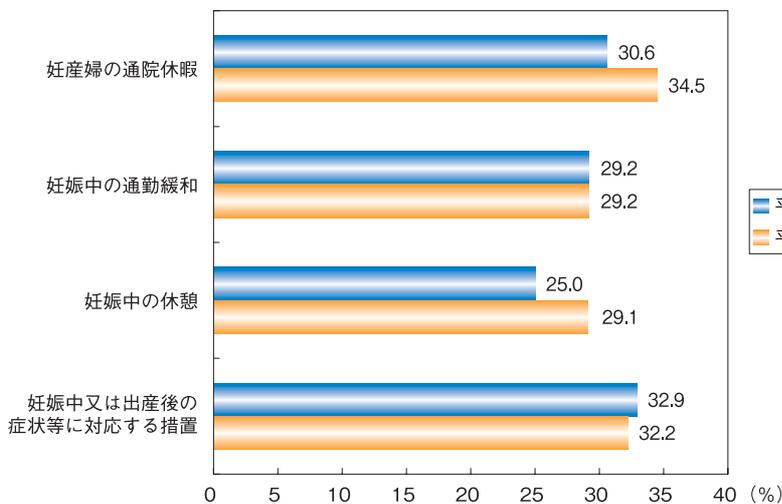
【図表 3-4-22 就業継続に必要なだったと思うこと〔個人調査〕
(第1子出産後も就業の継続を希望していたが継続しなかった女性)】



(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)】



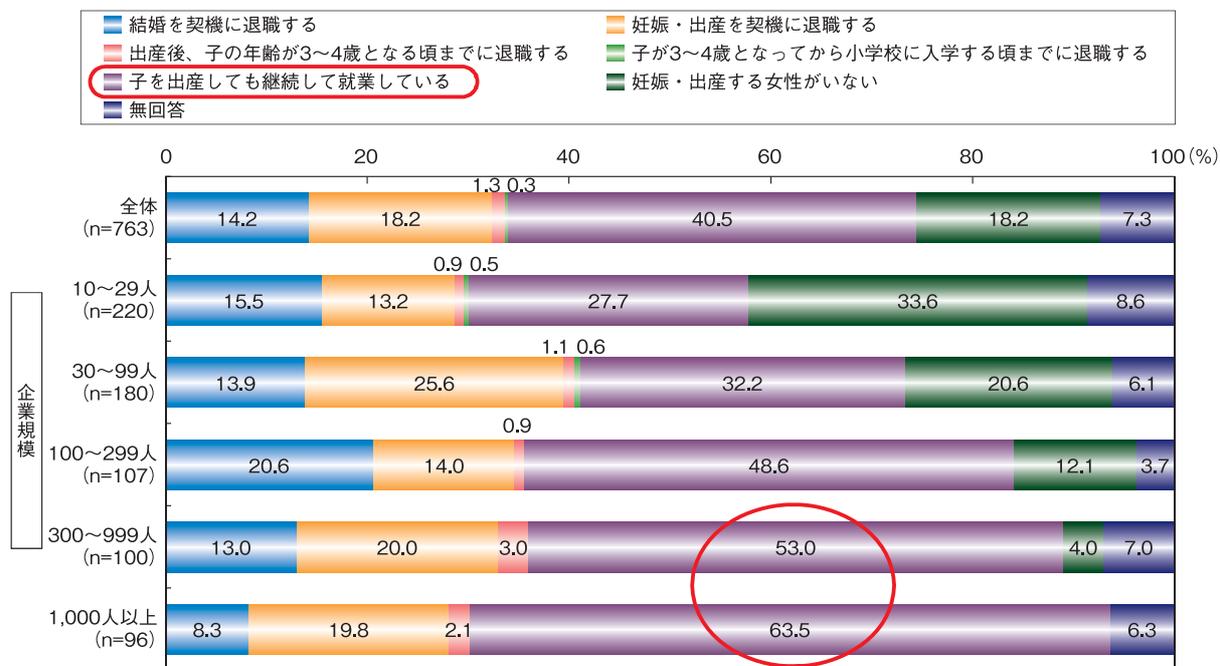
(備考)

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、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3-4-24）。

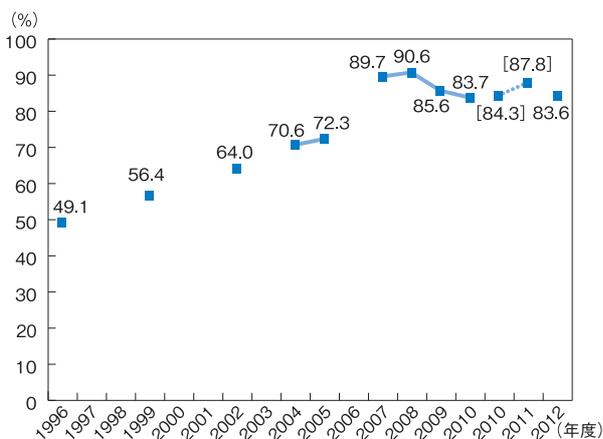
また、育児休業制度の規定の有無別の女性の育児休業取得者の割合を事業所規模別に見ると、どの事業所規模においても、規定がある事業所における育児休業取得者の割合の方が高くなっていきます（図表3-4-25、図表3-4-26）。

【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）】



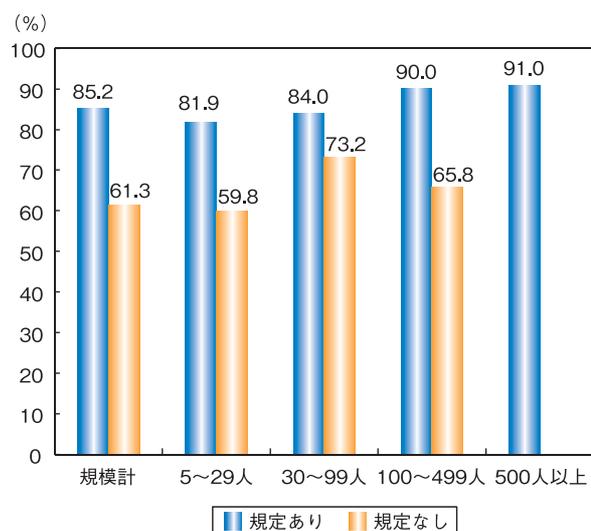
(備考)
 1. 厚生労働省委託事業「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(株式会社ニッセイ基礎研究所)(平成20年5月)より作成。
 2. 規模9人以下(38社)はサンプル数が少ないので表示していない。

【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)】



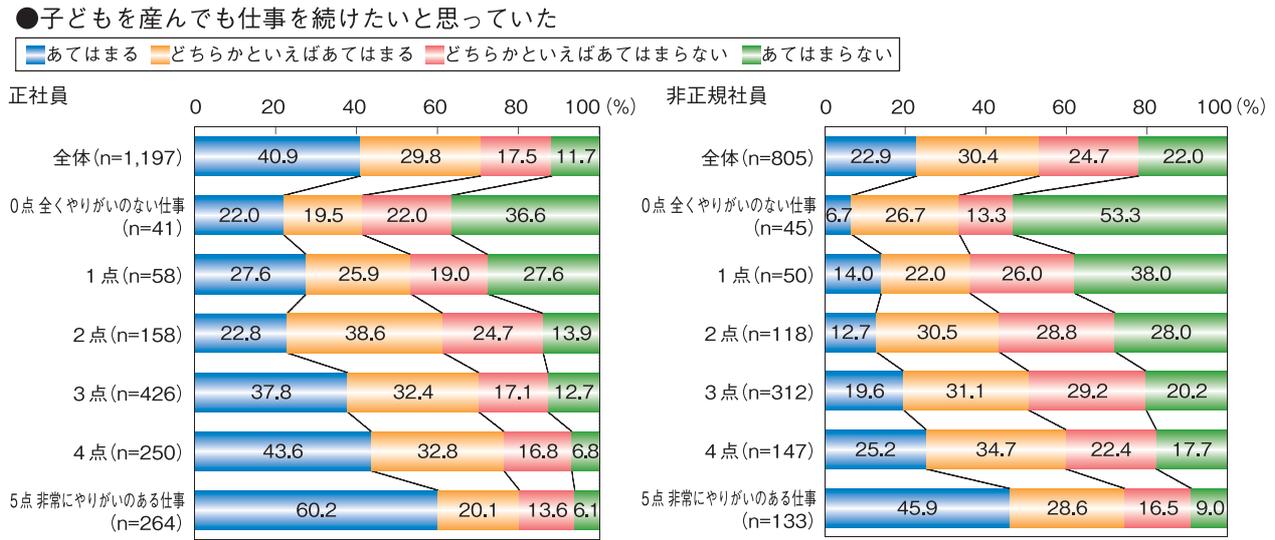
(備考)
 1. 厚生労働省「平成22年度雇用均等基本調査」より厚生労働省雇用均等・児童家庭局作成。
 2. 500人以上の「育児休業規定の規定なし」事業所はなし。

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)。

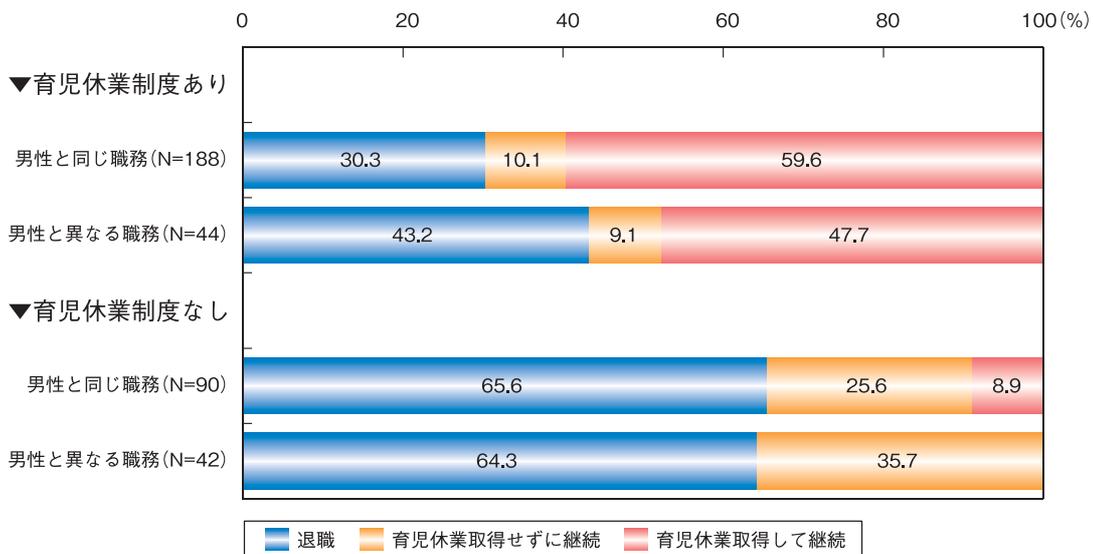
また、職務の内容についても、育児休業制度がある場合の退職率を見ると、男性正社員と同じ職務を担う女性正規職員の退職率は30.3%となっており、男性と異なる職務を担う女性正規職員の退職率(43.2%)より低くなっています(図表3-4-28)。

【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)】



(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)】



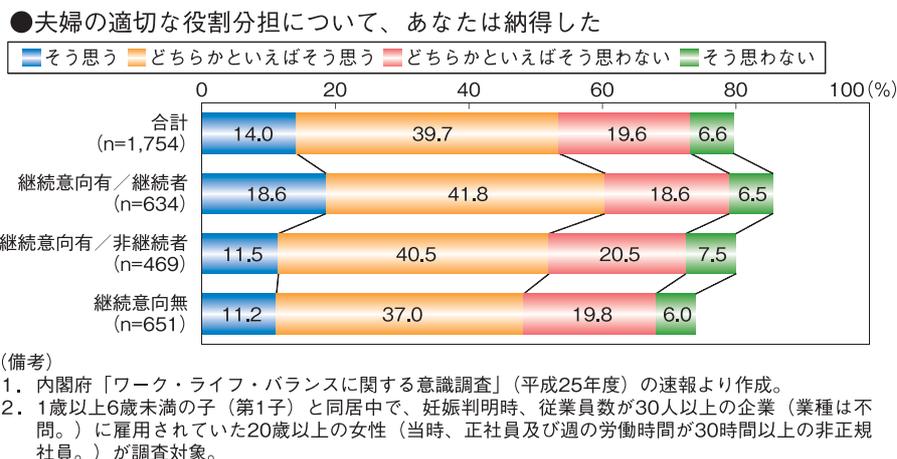
(備考)
 独立行政法人労働政策研究・研修機構「出産・育児期の就業継続—2005年以降の動向に着目して—」(労働政策研究報告書No.136 2011年)より作成。

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て自身が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）】



【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）】

