

(労働政策研究報告書No.136)
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・研修機構
副主任研究員 池田心豪

調査研究の目的と課題

出産・育児期の就業継続を高める効果がある
育児休業制度が普及し、育児休業取得率が上
昇しても、出産・育児期に就業継続する女性は
増えていない。(JILPT第1期プロジェクト)



近年、状況が変化している可能性

2005年以降のさらなる両立支援拡充
女性を積極活用する企業が増加(？)

→2005年以降は就業継続率が上昇？

→個人を対象とする経歴調査を実施

「女性の働き方と家庭生活に関する調査」概要

調査対象	全国30-44歳の女性2,000人
調査方法	層化二段抽出法 訪問留置法
調査期間	2010年11月18日-12月12日
回収	1,240件(回収率62.0%)
調査事項	職歴、婚姻歴、育児歴等

分析結果の概要

2005年以降、第1子出産時点の雇用率は上昇。

非正規労働者の育児休業取得割合は依然として高いとはいえない。労働時間が長い正規労働者の退職率が高いとは必ずしもいえない。

正規労働者と非正規労働者の双方において、男性正社員と同じ職務を担う割合の上昇と妊娠前の勤続年数の長期化が、就業継続率上昇の背景。

制度周知の割合上昇により、学歴・職種・労働時間の長さにかかわらず、就業継続率は上昇。

図 第1子出産前後雇用率 — 出産年代別 —

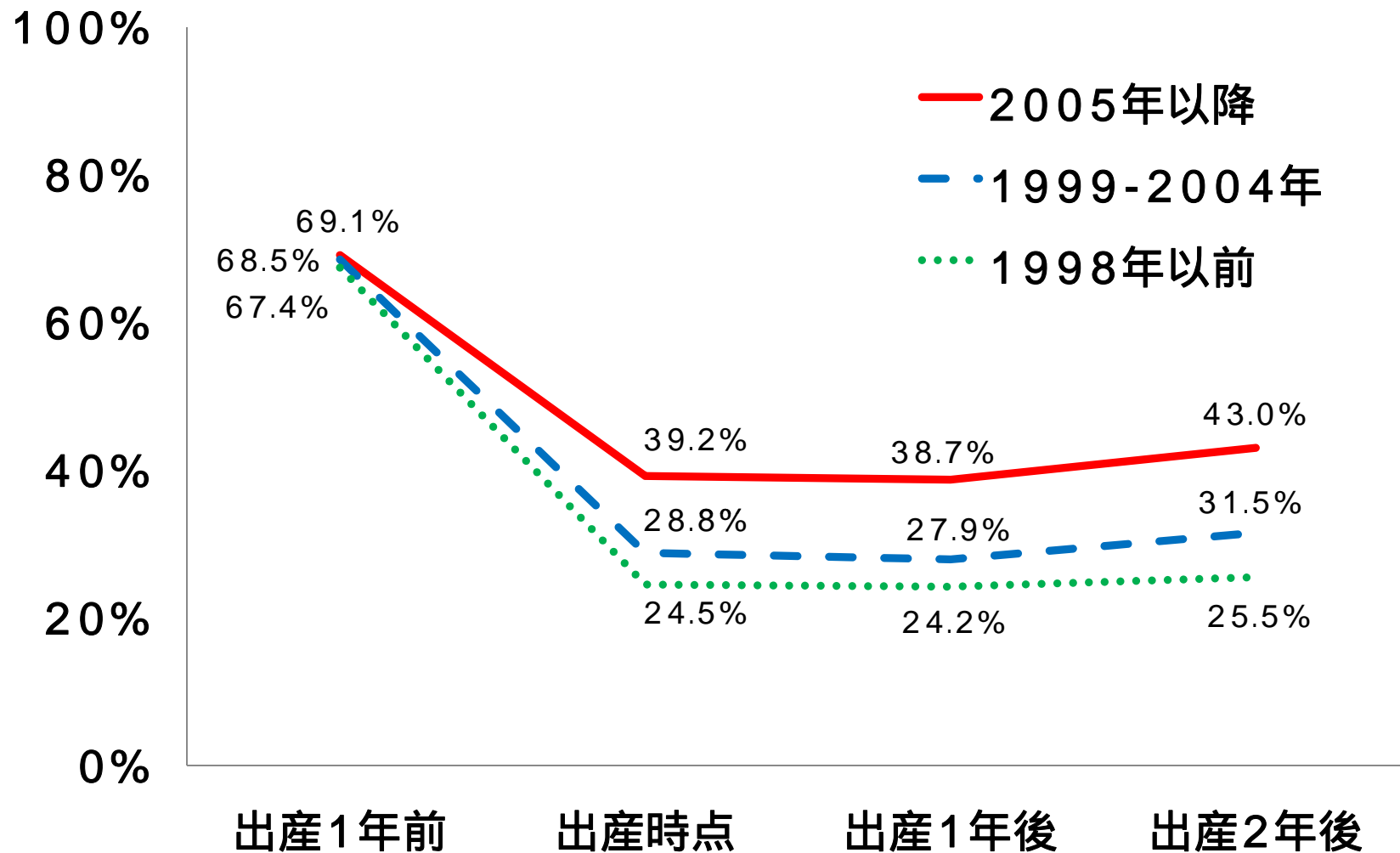


図 -1 第1子妊娠・出産期の退職率と 育児休業取得割合—出産年代・雇用形態別—

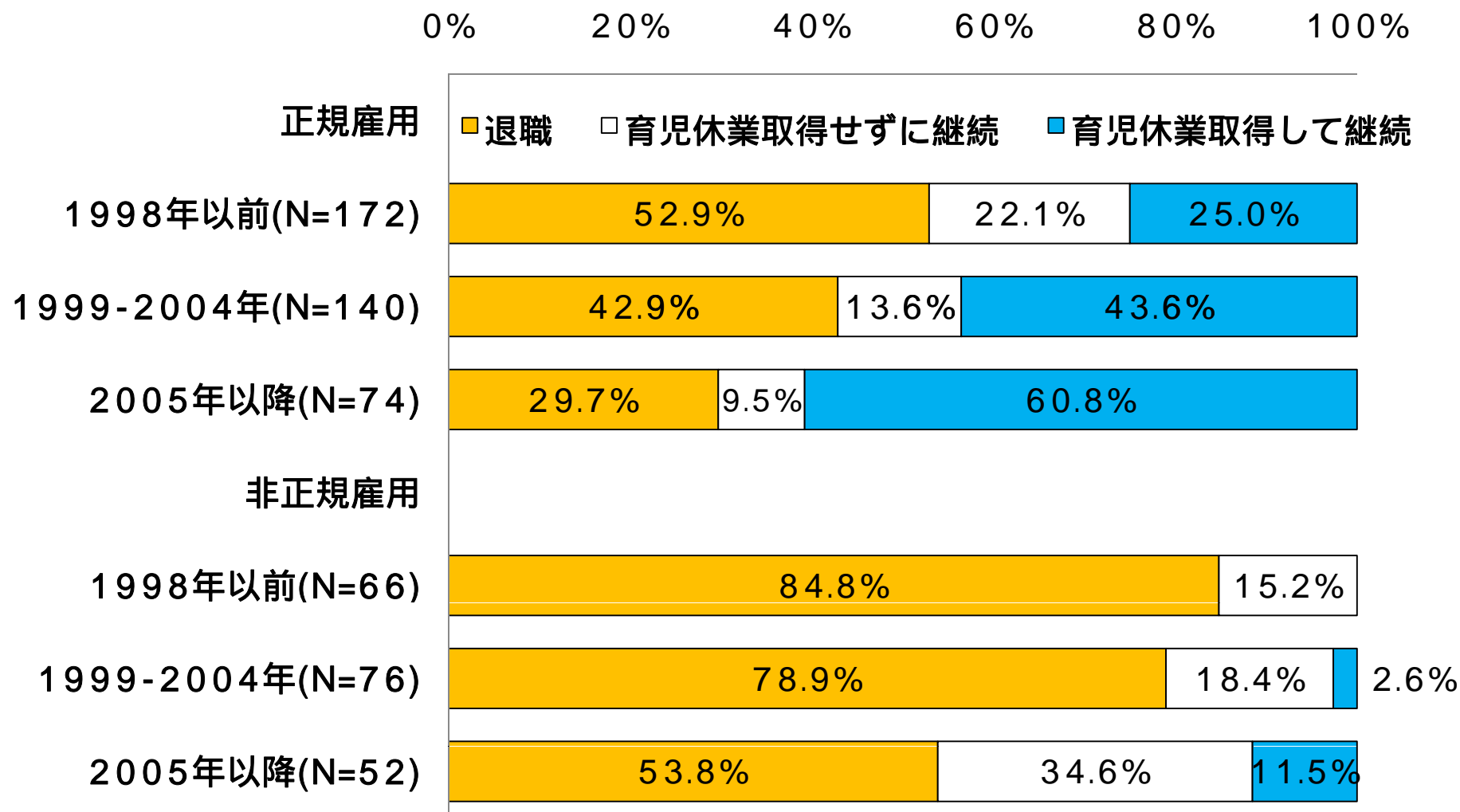


図 -2 第1子妊娠・出産期の退職率と
 育児休業取得割合—妊娠時週実労働時間別—
 (正規雇用・育児休業制度あり)

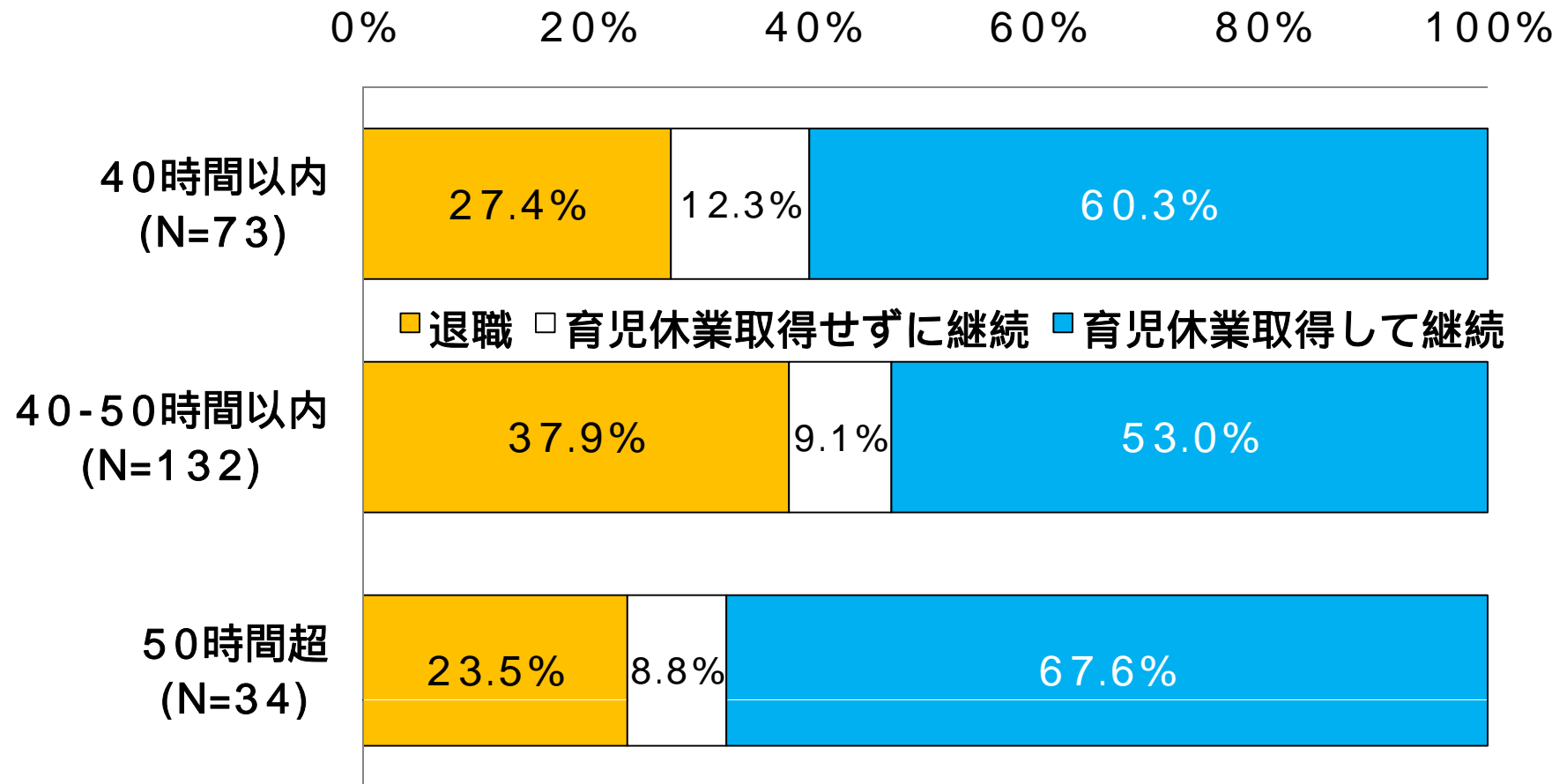


図 -1 第1子妊娠時に男性と同じ職務を担っていた割合—出産年代・雇用形態別—

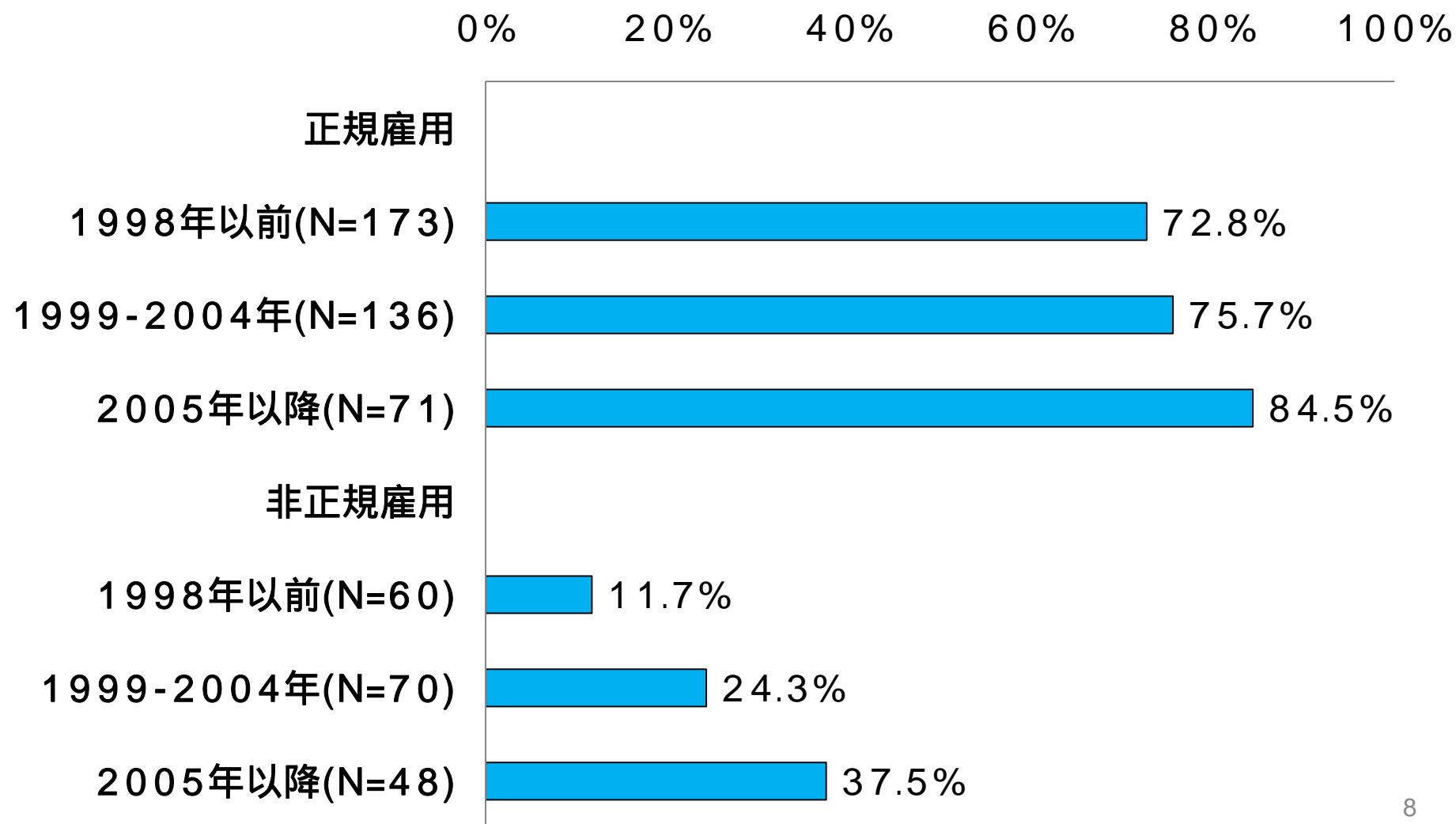
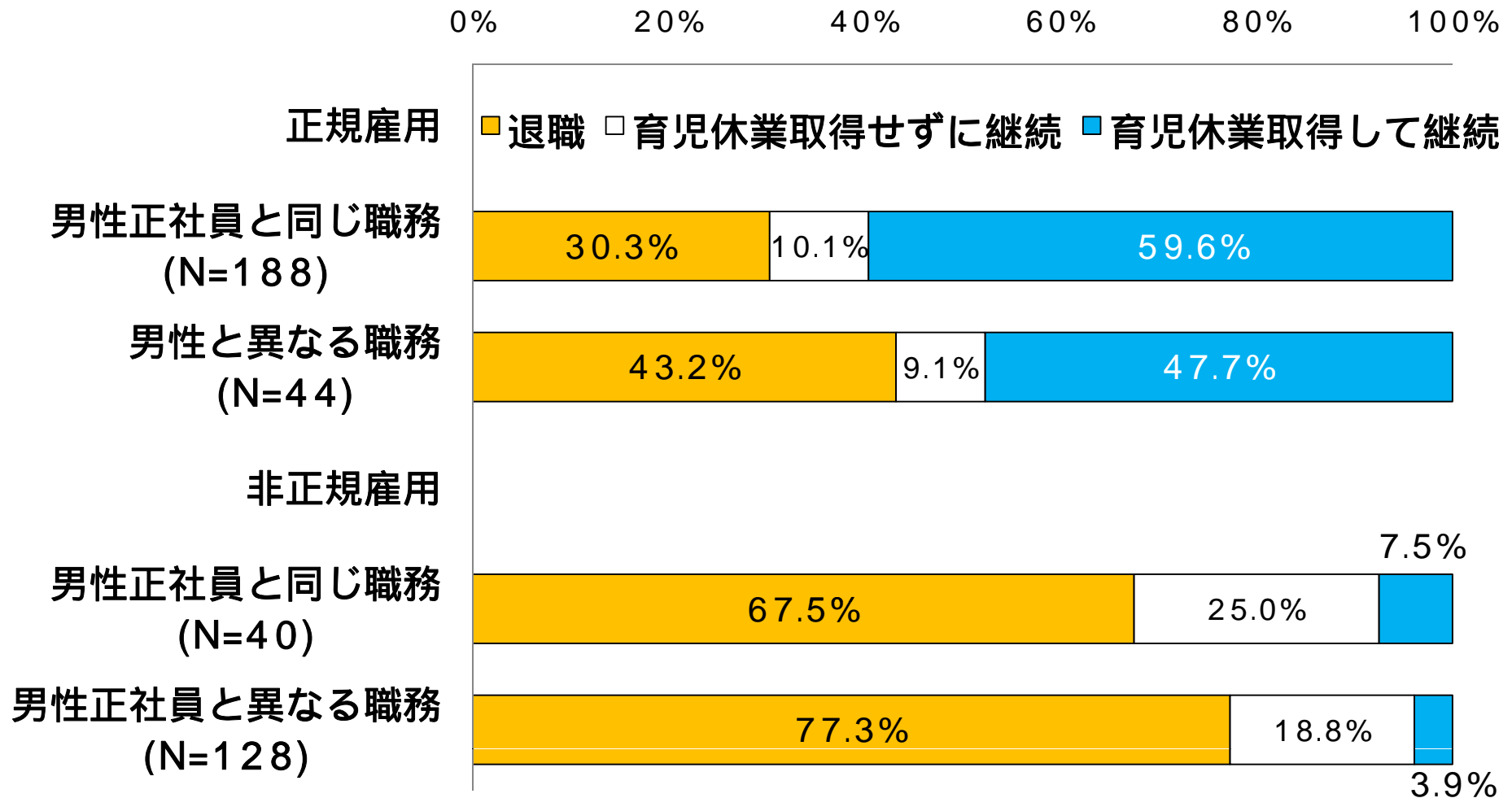


図 -2 第1子妊娠・出産期の退職率と 育児休業取得割合—雇用形態・職務別—



正規雇用は育児休業制度があるケースに限定。非正規雇用は育児休業制度のあるケースが少ないため、育児休業制度なしも分析に含めている。

図 -3 第1子妊娠時勤続年数 — 出産年代・雇用形態別 —

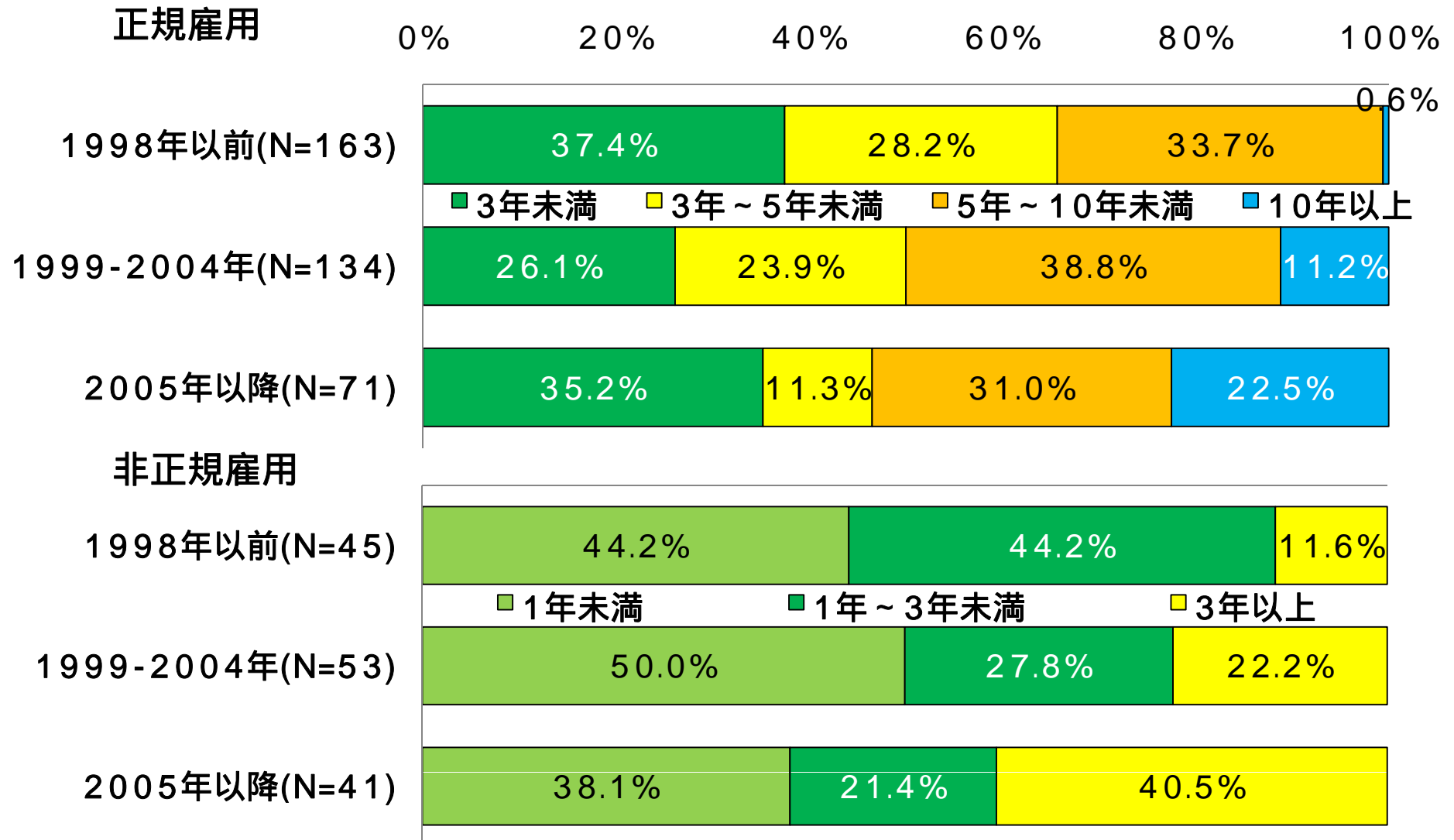


図 -4 第1子妊娠・出産期の退職率と 育児休業取得割合—勤続年数・出産年齢別—

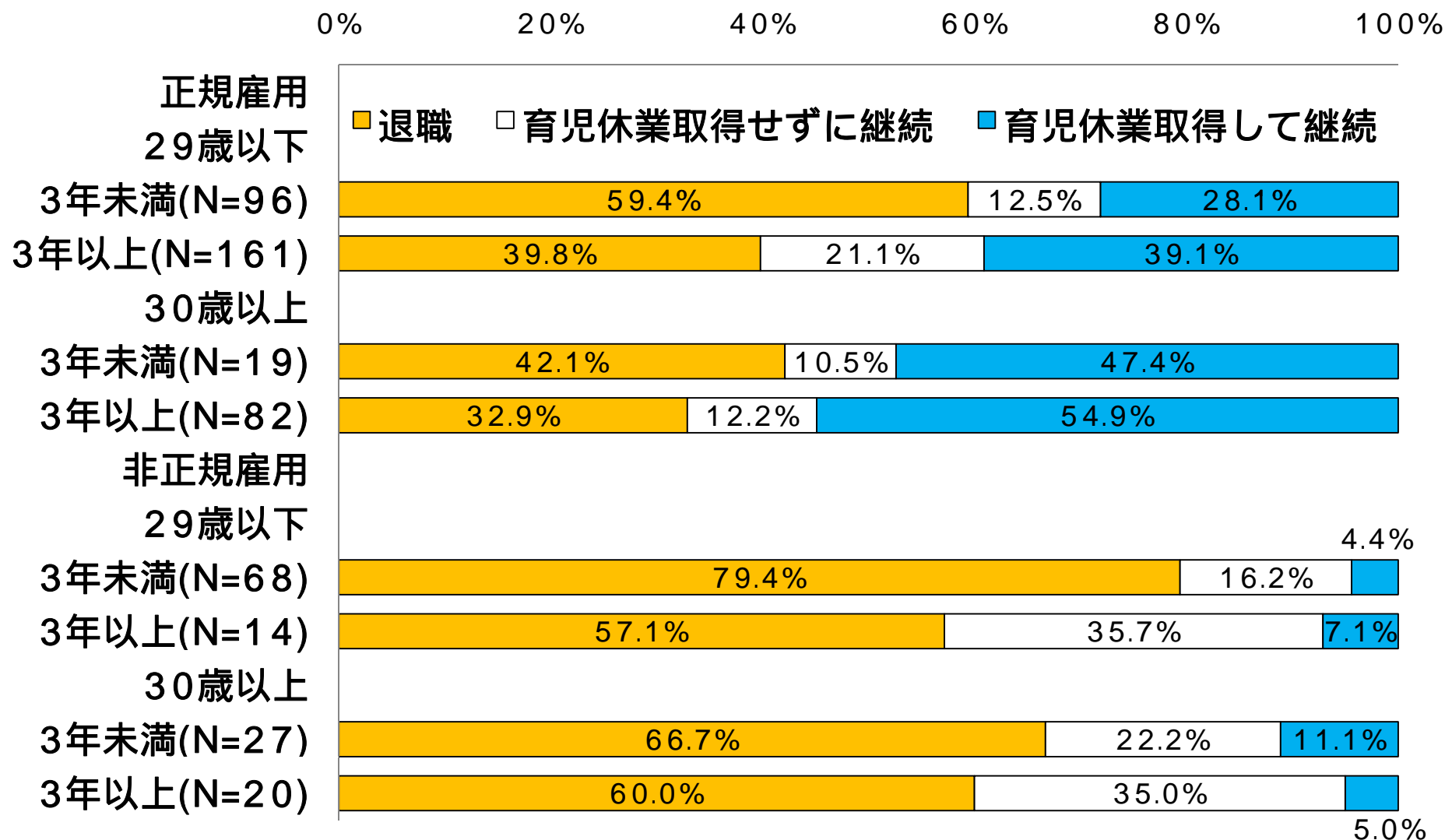


図 -1 第1子妊娠時勤務先で両立支援制度の説明(制度周知)があった割合 - 出産年代別 -

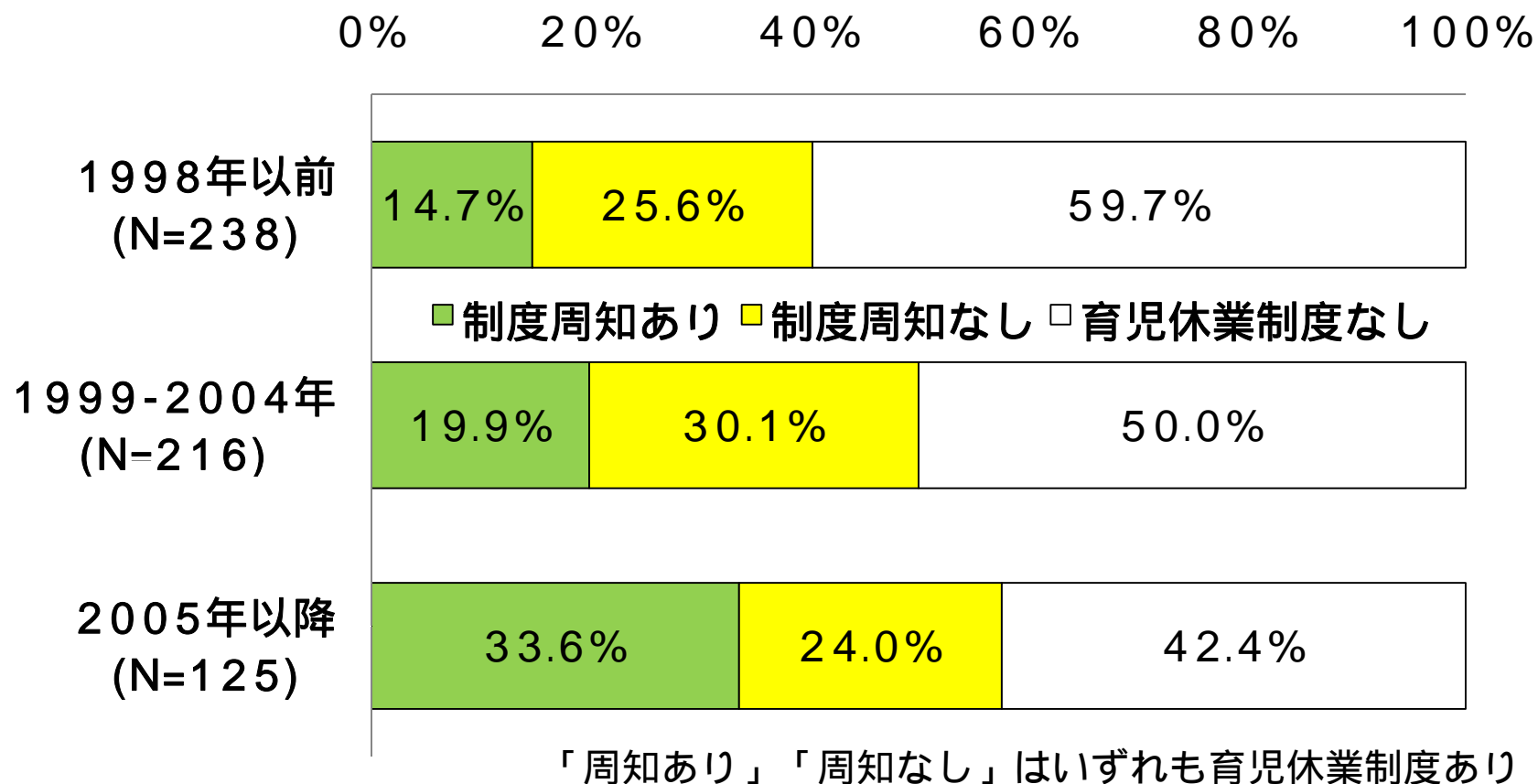


図 -2 第1子妊娠時勤務先での両立支援制度の周知有無—出産年代・企業規模別—

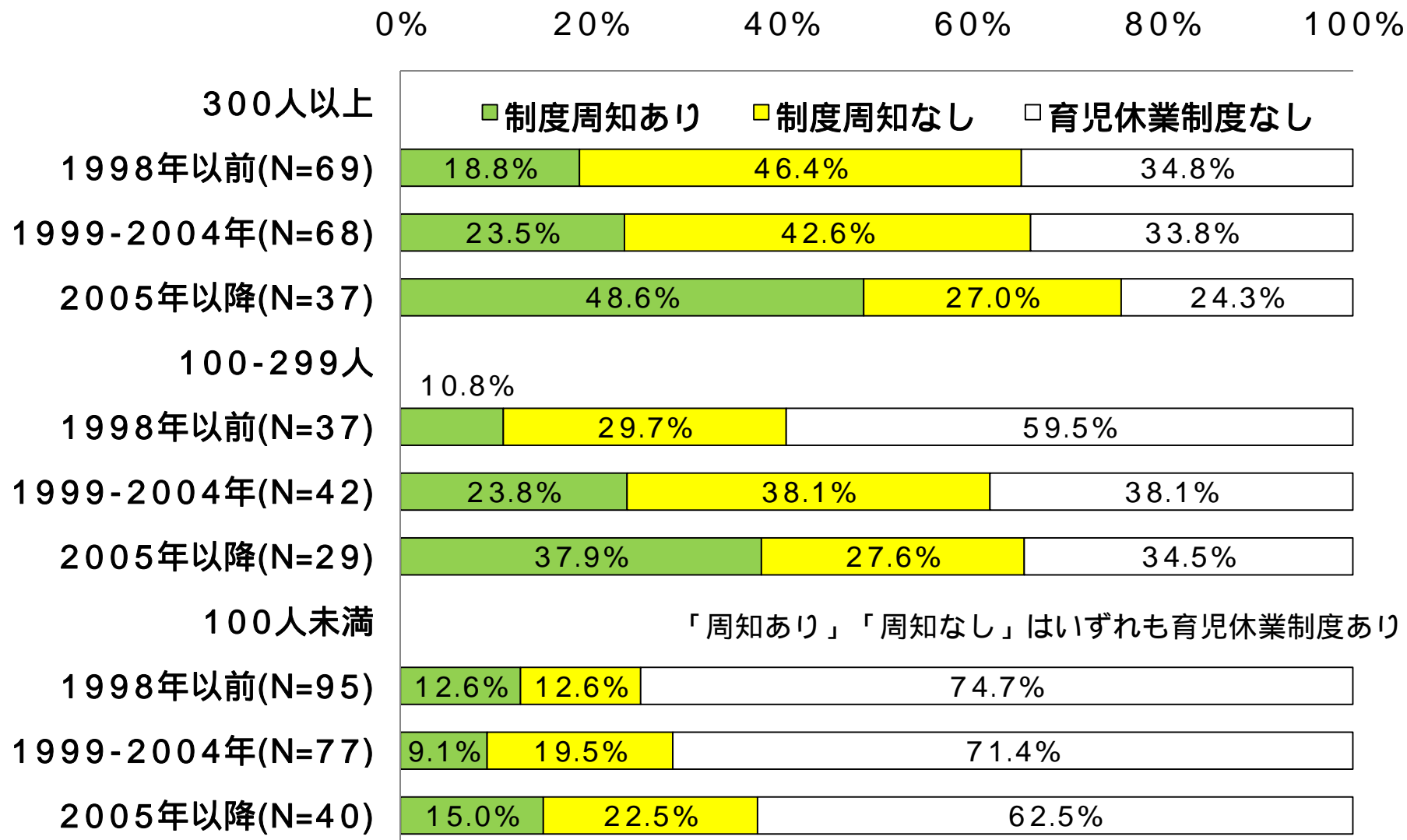


図 -3 第1子妊娠・出産期の退職率と 育児休業取得割合 制度周知有無・企業規模別 (育児休業制度あり)

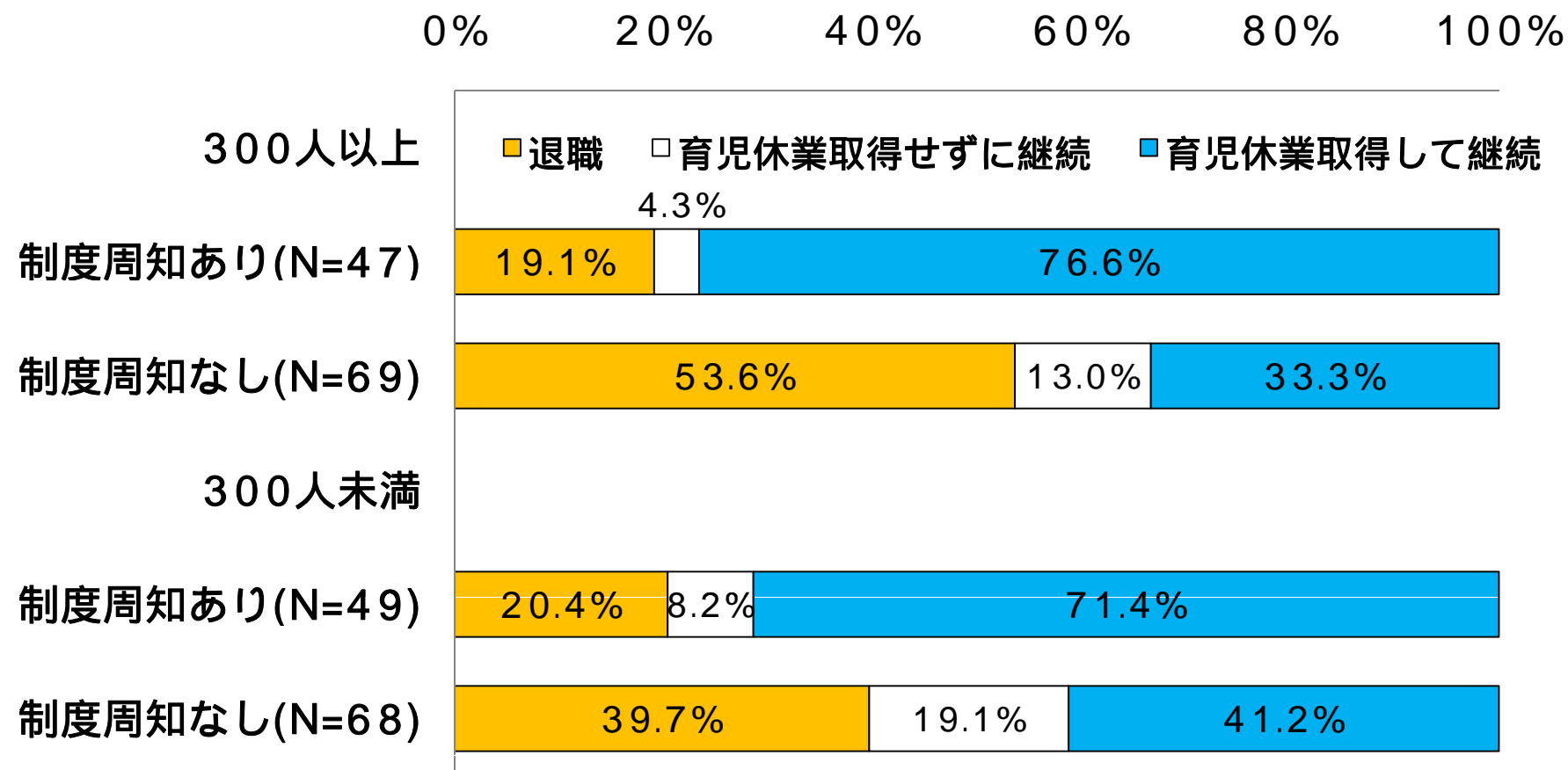


図 -4 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
- 出産年代・妊娠時勤務先企業規模別 -

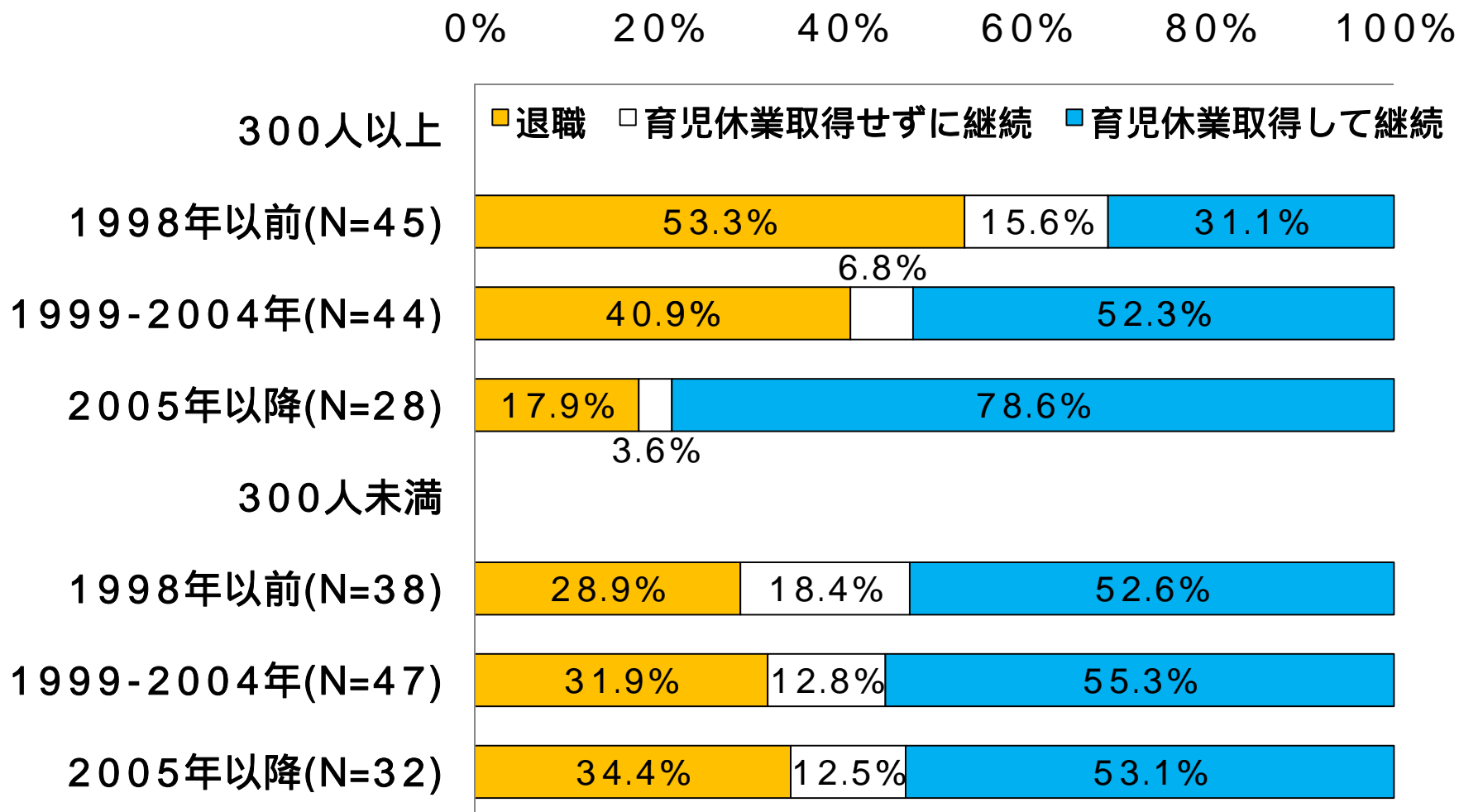


図 -5 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
 - 妊娠時勤務先育児休業取得の前例有無・制度周知の有無別 -
 (育児休業制度あり)

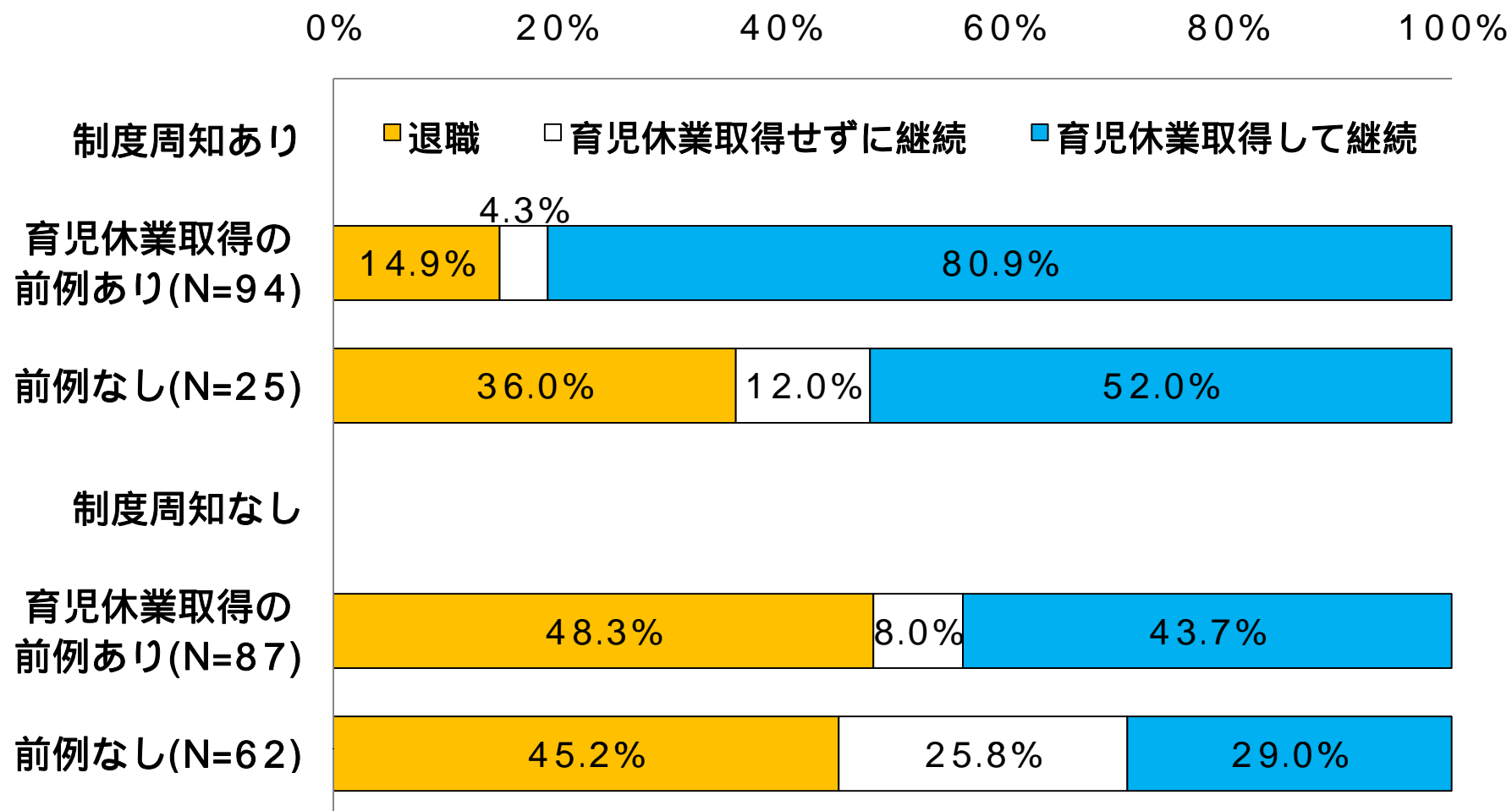


図 -6 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
 - 最終学歴・制度周知の有無別 -
 (育児休業制度あり)

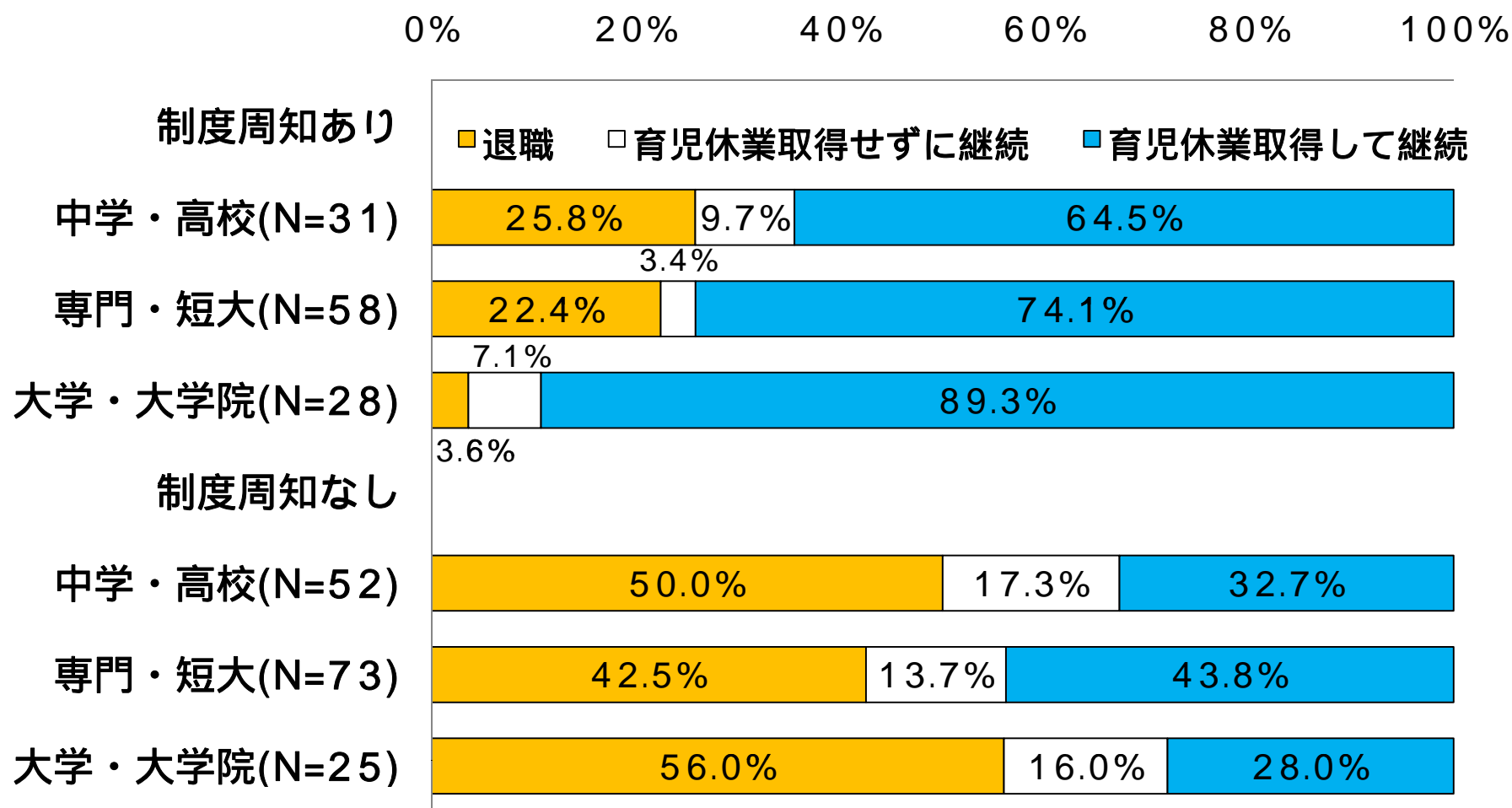


図 -7 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
 - 妊娠時職種・制度周知の有無別 -
 (育児休業制度あり)

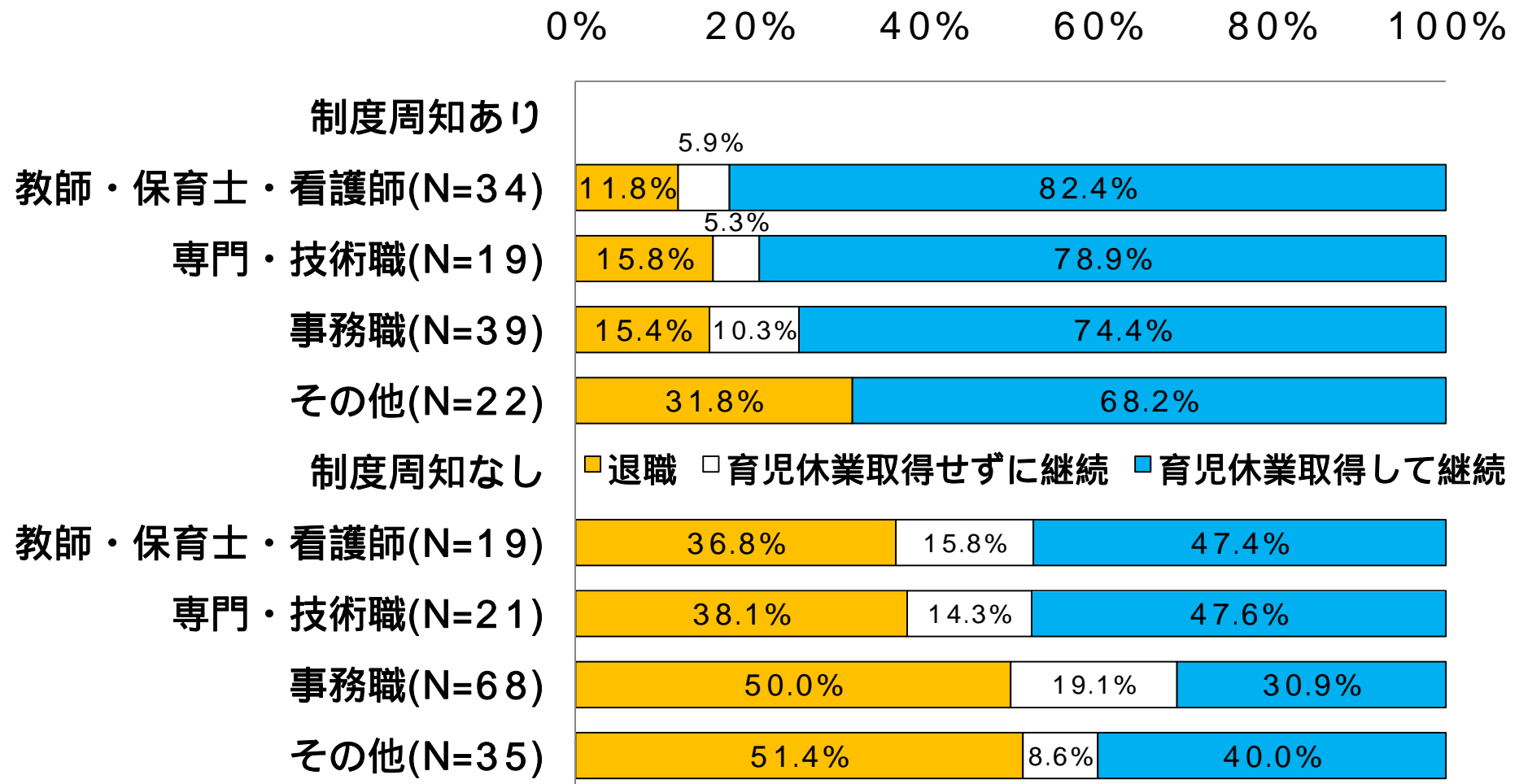
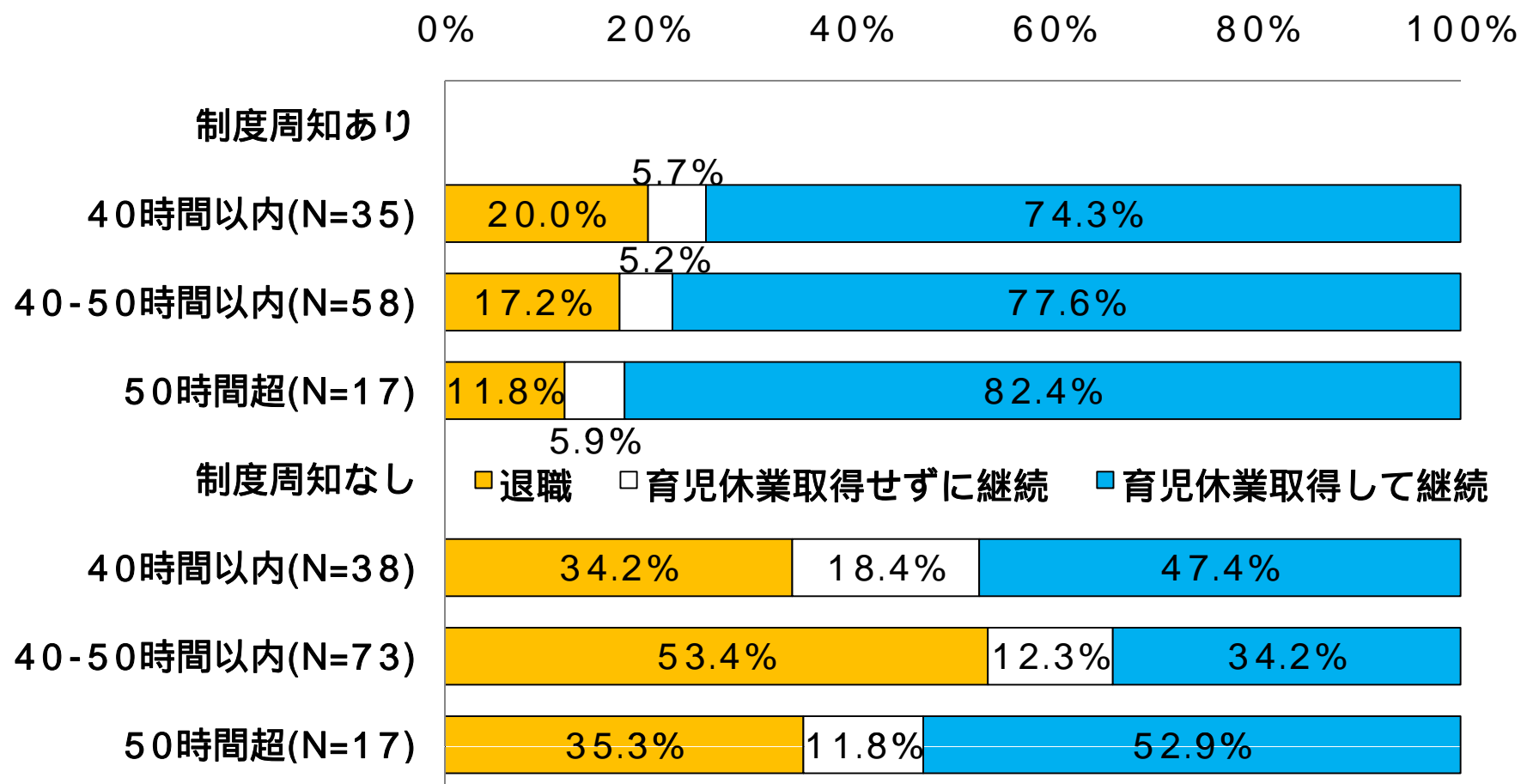


図 -8 第1子妊娠・出産期の退職と育児休業取得割合
 - 妊娠時週実労働時間・勤務先制度周知の有無別 -
 (妊娠時正規雇用・育児休業制度あり)



さらなる就業継続の拡大に向けた課題

非正規労働者と中小企業対象の支援強化

→ 非正規労働者の育児休業取得支援強化

非正規労働者の企業定着促進

制度周知を柱とした中小企業の制度運用強化