

## 育児支援措置について、企業と従業員の認識に大きなギャップ 妻の育児不安が仕事に影響したことがある男性は7割にのぼる

～日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査」結果～

日本労働研究機構は、育児や介護と仕事の両立について、企業・勤労者の実態や意識を明らかにすることを目的として、アンケート調査を実施した。調査は、企業、小学校就学前の子供がいる男女雇用者、出産を機に離職した女性、40歳代、50歳代の男女雇用者を対象としたもので、郵送とwebにより平成15年3月に実施した。その主な結果は次のとおりである。

### <調査結果のポイント>

- **短時間勤務などの育児支援制度のニーズについて、企業と従業員の認識にずれ**  
 ・子供をもつ雇用者の46.1%は「短時間勤務制度」を「利用している」又は「利用していないができれば利用したい」。一方、導入している企業は42.7%にとどまり、また21.6%の企業は「ニーズがない」ことを理由として制度を導入しておらず、企業の認識と従業員のニーズにずれがみられる。(p10 図 -13, p11 図 -14, p26 図 -20)
- **パートを戦力化している企業の約3割は、期間雇用者にも育児休業制度を適用**  
 ・パート・アルバイト等が「労働者の半数程度を占めている」とする企業では、26.7%が期間雇用者に対して育児休業制度を「適用している」。(p9 図 -11)
- **妻の産後8週間中に育児休業を取得したいと考える男性は64.3%**  
 ・もし次に機会があれば、妻の産後8週間の期間中の育児休業<sup>(\*)</sup>について「ぜひとりたい」が26.4%、「できればとりたい」が37.9%と、64.3%の雇用者男性が育児休業を取得したいとしている。(p24 図 -16)  
 (\* )育児・介護休業法により、妻が専業主婦や産後休業中であっても、産後8週間は、男性労働者も育児休業を取得することが認められている。P45 参照。
- **「仕事と育児をうまく両立できている」は男女とも約3割。男性は「仕事の影響で育児に満足していない」が約4割、女性は「仕事と育児のどちらも中途半端」が約3割**  
 ・就学前の子供がいる雇用者の仕事と育児の両立状況は、「仕事と育児をうまく両立できている」のは、男性32.8%、女性28.0%。「仕事の影響があり育児に満足していない」のは男性36.9%、女性13.6%。「育児の影響があり仕事に満足していない」のは男性7.1%、女性19.8%。(p18 図 -2)  
 ・仕事と子供の関係について思うことについては、雇用者男性では「子供ができて仕事をするはりあいがあった」が61.8%、雇用者女性では「仕事と育児で生活にめりはりができた」が49.8%とそれぞれ最も高くなっている。(P19 図 -5)
- **過去1年間に子供の看護のために仕事を休んだのは、男性約7割、女性約9割。一方、子供の看護休暇制度を導入している企業は13.7%のみ。<sup>(\*)</sup>**  
 ・就学前の子供がいる雇用者のうち男性73.7%、女性89.1%は、過去1年間に子供の看護のために仕事を休んだことがある。(p28 図 -23)  
 ・また、子供の看護のために必要な支援としては、「看護休暇制度」(66.3%)、「病児保育施設・病後児保育施設」(51.7%)のニーズが高い。(p28 図 -24)  
 (\* )育児・介護休業法により、小学校就学前の子の看護のための休暇制度の導入は、企業の努力義務とされている。P46 参照。

- **育児にストレスを感じている妻が夫に期待するのは「励ます、ほめる、慰める」、平日の「家事・育児」「話し相手」。また、妻の育児ストレスは夫の仕事にも影響が大きい**
- ・ 仕事をしているかどうかにかかわらず、ほとんどの女性が育児にストレス・不安を感じている。(P29 図 -25、26)
  - ・ 育児にストレスや不安を感じた時に夫にしてほしかったことは、「励ます、ほめる、慰める」「平日に育児・家事をする」「平日に相談相手になったり話を聞く」。(p30 図 -27、28)
  - ・ 妻の育児ストレス等をやわらげるため、男性の 84.1%が「家事・育児」、63.7%が「相談相手」をしている。(p31 図 -29)
  - ・ 妻の育児不安の仕事への影響について、「職場で妻や子供のことが心配になったことがある」とする雇用者男性は 53.5%、「精神的・肉体的に疲れて仕事の能率が落ちたことがある」とするのは 30.4%。(p31 図 -31)

## < 調査の概要 >

### 1.調査名

育児や介護と仕事の両立に関する調査（以下、企業調査）  
育児と仕事の両立に関する調査（以下、育児個人調査（雇用者））  
育児に関する調査（以下、育児個人調査（無業者））  
介護と仕事の両立に関する調査（以下、介護個人調査）

### 2.調査期間

企業調査：平成 15 年 3 月 13 日～27 日  
育児個人調査（雇用者）および育児個人調査（無業者）：平成 15 年 3 月 20 日～24 日  
介護個人調査：平成 15 年 3 月 7 日～17 日

### 3.調査方法

企業調査：郵送による調査票の配布・回収  
育児個人調査（雇用者）および育児個人調査（無業者）：電子メールで調査を依頼し、Web サイト上に掲載した調査票にアクセスして回答を記入し送信。  
介護個人調査：郵送による調査票の配布・回収

### 4.対象

企業調査：全国の従業員 30 人以上の企業  
育児個人調査（雇用者）：民間企業雇用者で就学前の子供がいる男女  
育児個人調査（無業者）：出産 1 年前時点で雇用者として勤務していた現在無職の女性で就学前の子供がいる者  
介護個人調査：40 歳代、50 歳代の民間企業雇用者男女

### 5.サンプリング

企業調査：帝国データバンクのリストを用いて、「平成 13 年事業所企業統計調査」（総務省統計局）の常用雇用者規模別、産業別の構成比に基づき、20,000 社を振り分けたくえ、従業員 30 人以上の企業を対象として無作為抽出した。ただし、常用雇用者 300 人以上企業は全て調査対象とした。  
育児個人調査（雇用者）：㈱インテージのモニター会員より「末子が未就学の雇用者男女」という条件を満たす個人を対象として無作為抽出した（男女比は半数ずつ）。  
育児個人調査（無業者）：㈱インテージのモニター会員より「末子が未就学の無職女性」という条件を満たす個人を対象として無作為抽出した（ただし、回収サンプルのうち、末子出産 1 年前に仕事をしていなかった場合は集計対象から外した）。  
介護個人調査：㈱インテージのモニター会員より「40 歳代、50 歳代の雇用者男女」という条件を満たす個人を対象として無作為抽出した（男女比は半数ずつ、40 代と 50 代の比率はモニター全体の構成比に合わせて抽出）。

### 6.サンプル数

企業調査：20,000 社  
育児個人調査（雇用者）：調査依頼の電子メールを 3,610 通発信（うち、Web サイト上の調査票へのアクセス数は 2,389 件）  
育児個人調査（無業者）：調査依頼の電子メールを 1,350 通発信（うち、Web サイト上の調査票へのアクセス数は 1,017 件）  
介護個人調査：3,000 人に調査票を発送

### 7.回収結果

企業調査：有効回答数 2,781 社 有効回答回収率 13.9%  
育児個人調査（雇用者）：有効回答数 2,047 人（男性 1,042 人、女性 1,005 人） 有効回答回収率 56.7%  
育児個人調査（無業者）：有効回答数 517 人 有効回答回収率 38.3%  
介護個人調査：有効回答数 2,444 人（男性 1,253 人、女性 1,191 人） 有効回答回収率 81.5%

## < 調査結果 > 目次

<b>.育児や介護と仕事の両立に関する調査(企業調査)</b> . . . . .	5
1. 育児休業制度等の状況 . . . . .	5
2. 育児休業制度以外の支援制度 . . . . .	10
3. 子供の看護休暇制度 . . . . .	12
4. 公的機関等による仕事と育児の両立支援策に対するニーズ . . . . .	13
5. 介護休業制度 . . . . .	13
6. 介護休業制度以外の支援制度 . . . . .	15
7. 公的機関等による仕事と介護の両立支援策に対するニーズ . . . . .	16
<b>.育児と仕事の両立に関する調査(就学前の子供がいる雇用者男女が対象)</b> . . . . .	17
1. 育児の状況 . . . . .	17
2. 育児と仕事の状況 . . . . .	18
3. 育児休業制度 . . . . .	20
4. 男性の育児休業取得 . . . . .	22
5. 育児休業制度以外の企業が行う育児支援制度 . . . . .	25
6. 子供の看護休暇 . . . . .	27
7. 育児ストレス、育児不安 . . . . .	28
<b>.育児に関する調査(「出産1年前には雇用者で現在は無職」かつ「就学前の子供がいる女性」が対象)</b> . . . . .	32
1. 離職の状況 . . . . .	32
2. 仕事をやめたメリット・デメリット . . . . .	33
3. 今後の就業希望 . . . . .	34
<b>.介護と仕事の両立に関する調査(40、50歳代の雇用者男女が対象)</b> . . . . .	35
1. 介護の状況 . . . . .	35
2. 介護と仕事 . . . . .	36
3. 今後についての意識 . . . . .	40
(参考資料1) 雇用者調査、無職女性調査のサンプルを用いた継続就業者と離職者の属性比較 . . . . .	43
(参考資料2) 回答企業、回答者の属性 . . . . .	44
(参考資料3) 育児・介護休業法の概要 . . . . .	45

< 調査結果 >

(\*) 育児・介護休業法の関連箇所については 45 ページを参照。

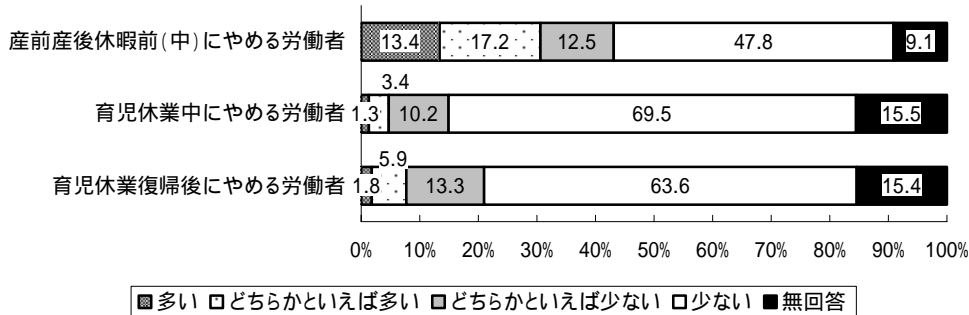
**育児や介護と仕事の両立に関する調査(企業調査)**

1. 育児休業制度等の状況

(1) 出産・育児をきっかけとしてやめる労働者

育児休業中、育児休業復帰後にやめる労働者については、「少ない」と感じる企業が 6~7 割を占めるが、産前産後休業前(中)にやめる労働者については、「少ない」は 5 割を切り、「多い」が 13.4%、「どちらかといえば多い」が 17.2%となっている。

図 -1 出産・育児をきっかけとしてやめる労働者について(N=2781)



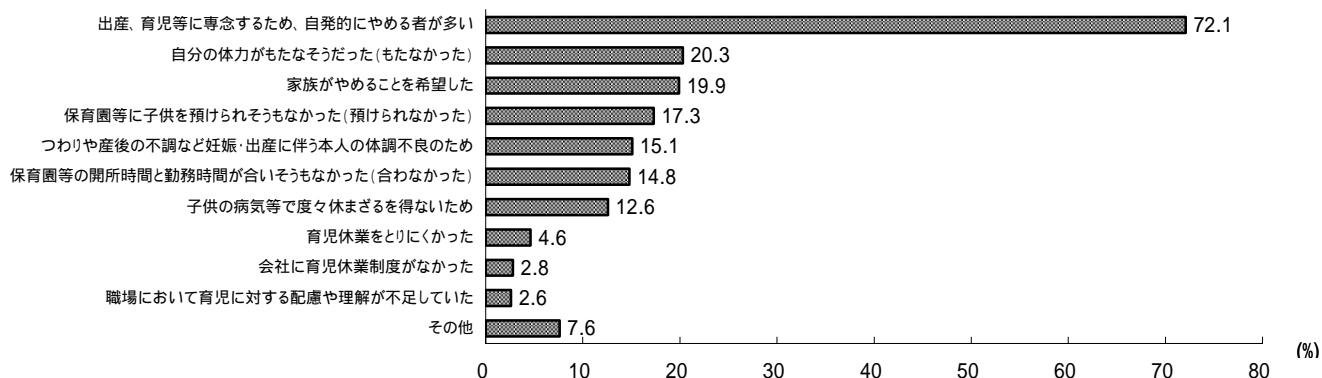
これを、仕事と育児の両立支援のための措置について労働者のニーズの把握状況別にみると、「ニーズを把握していない」企業の方が「ニーズを把握している」企業よりも、やめる労働者を「多い」とする割合が高い。労働者のニーズの把握の有無が、女性の就業継続の状況と関係している (p12 図 -15 参照)。

表 -1 出産・育児をきっかけとしてやめる労働者(仕事と育児の両立支援のための措置への労働者ニーズの把握状況別)

	産前産後休暇前(中)にやめる労働者		育児休業中にやめる労働者		育児休業復帰後にやめる労働者	
	ニーズを把握している(N=1205)	ニーズを把握していない(N=1425)	ニーズを把握している(N=1205)	ニーズを把握していない(N=1425)	ニーズを把握している(N=1205)	ニーズを把握していない(N=1425)
多い	10.5	16.1	0.9	1.6	1.7	2.0
どちらかといえば多い	16.4	19.0	2.4	4.3	5.6	6.5
どちらかといえば少ない	13.9	12.1	11.5	10.1	15.5	12.4
少ない	54.2	43.7	75.4	67.6	67.6	62.9
無回答	4.9	9.1	9.9	16.4	9.6	16.3

出産・育児をきっかけとして労働者がやめる理由の主なものについての企業の認識は、「出産、育児等に専念するため、自発的にやめる者が多い」が 72.1%と最も高い。

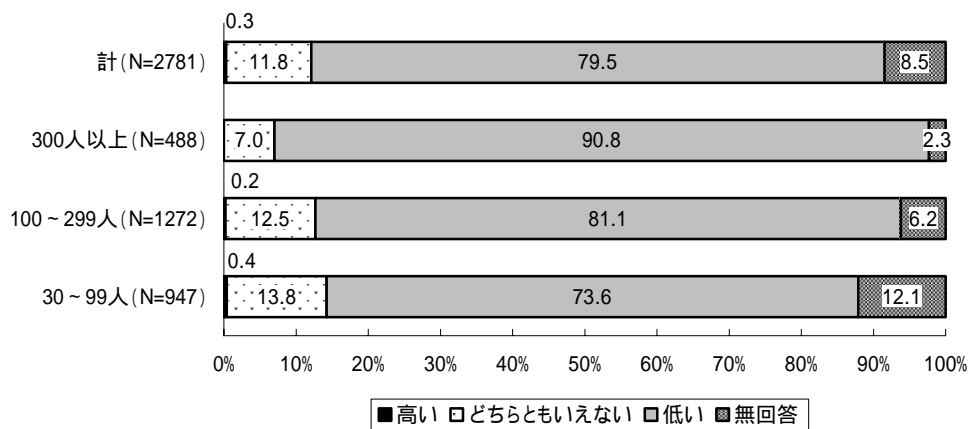
図 -2 出産・育児をきっかけとして労働者がやめる理由の主なもの(3つまでの複数回答)(N=2781)



## (2) 育児休業の利用状況

約8割の企業が、男性労働者の育児休業の利用状況は「低い」と考えている。

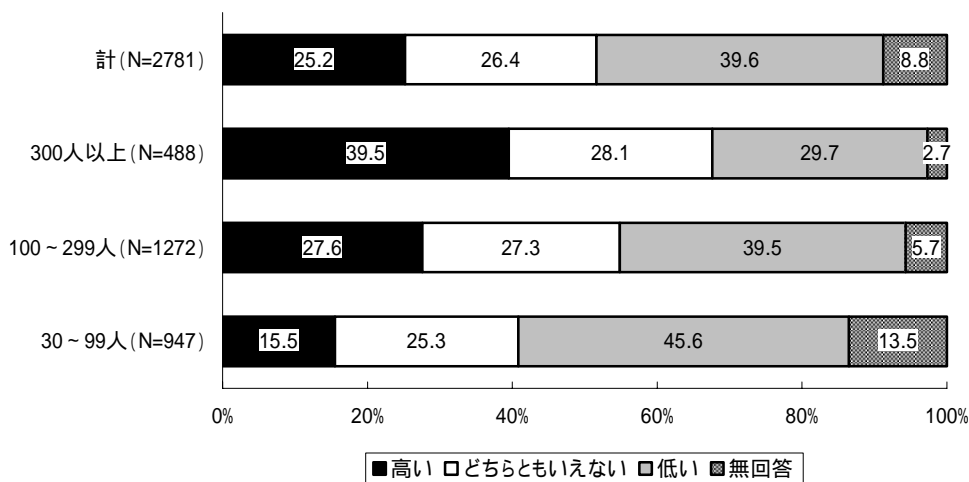
図 -3 男性労働者の育児休業の利用状況



(注)規模別集計は企業の正社員数によるもの。「30～99人」には30人未満の企業も若干数含む。以下同じ。

一方女性労働者については「低い」が39.6%、「どちらともいえない」が26.4%、「高い」が25.2%となっている。規模が大きい企業の方が、女性労働者の育児休業の利用状況を「高い」と認識している。

図 -4 女性労働者の育児休業の利用状況

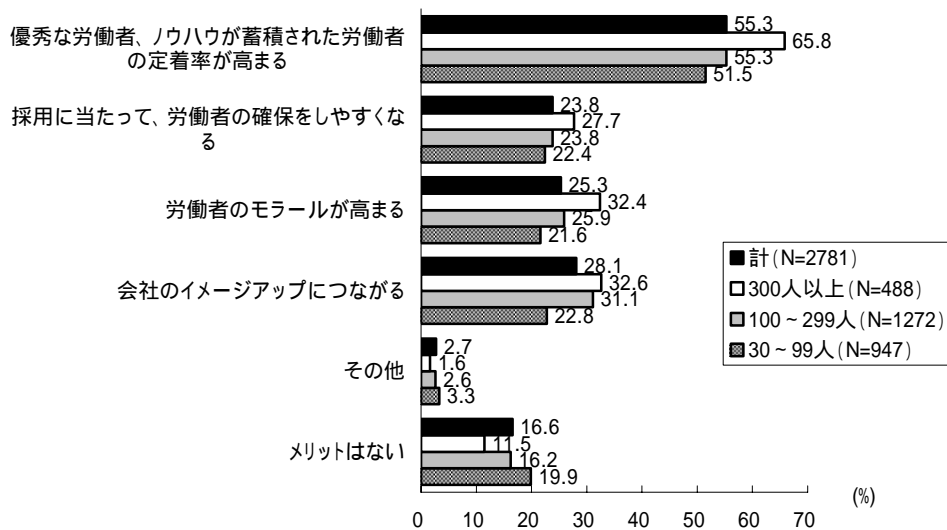


## (3) 育児休業の整備による会社のメリット

育児休業を利用しやすい環境を整備することによる会社へのメリットについては、「優秀な労働者、ノウハウが蓄積された労働者の定着率が高まる」が55.3%、次いで「会社のイメージアップにつながる」、「労働者のモラルが高まる」、「採用に当たって、労働者の確保をしやすくなる」。一方、「メリットはない」とする企業は16.6%であった。

企業規模別にみると、それぞれのメリットの項目について300人以上企業の割合が高くなっている。

図 -5 育児休業を利用しやすい環境を整備することによる会社のメリット(複数回答)

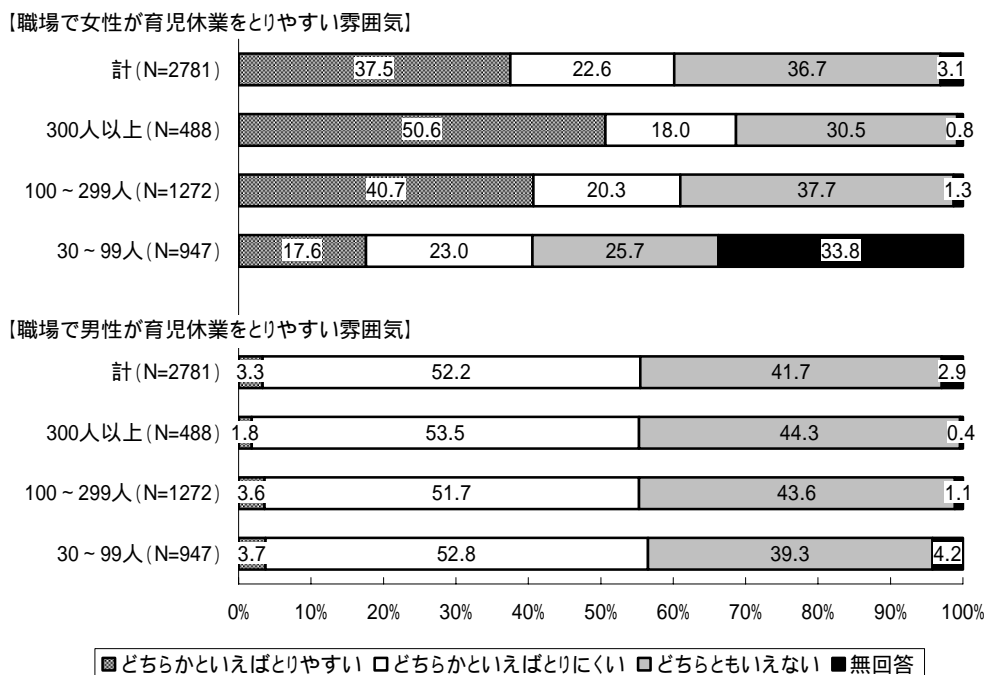


(4) 育児休業取得についての職場の雰囲気

職場で女性が育児休業をとりやすい雰囲気があるかどうかについてみると、「どちらかといえばとりやすい」が37.5%、「どちらともいえない」が36.7%、「どちらかといえばとりにくい」が22.6%となっている。企業規模が大きい方が「どちらかといえばとりやすい」とする割合が高い。また、30~99人企業では、「不明」が33.8%ある。

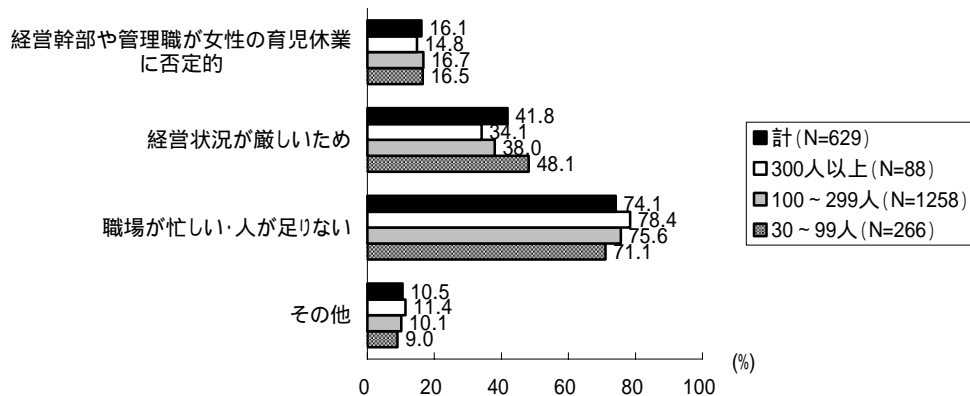
職場で男性が育児休業をとりやすい雰囲気があるかどうかについては、「どちらかといえばとりやすい」と回答した企業は、いずれの規模でも非常に少なく、「どちらかといえばとりにくい」が52.2%、「どちらともいえない」が41.7%となっている。

図 -6 職場で育児休業をとりやすい雰囲気



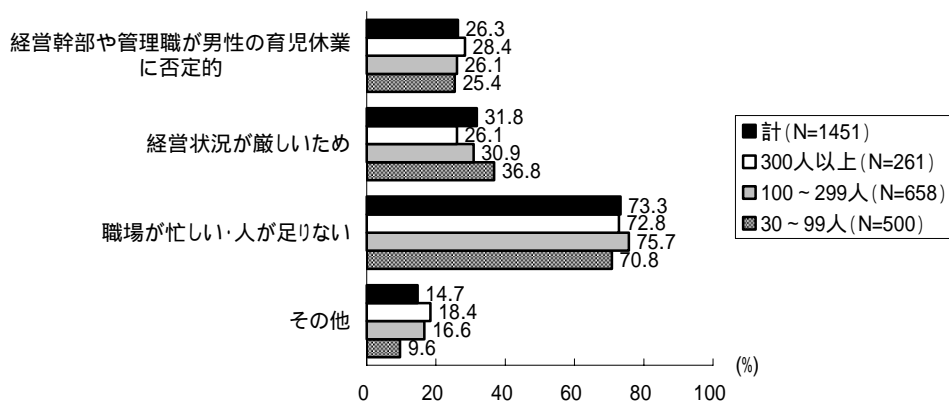
女性が育休をとりにくい理由については、「職場が忙しい・人が足りない」が74.1%と最も高く、「経営状況が厳しいため」が41.8%、「経営幹部や管理職が女性の育児休業に否定的」が16.1%とこれに次ぐ。

図 -7 女性が育児休業をとりにくい雰囲気がある理由  
 (「どちらかといえばとりにくい」と回答した企業)(複数回答)



一方、男性が育児休業を「どちらかといえばとりにくい」の理由は、「職場が忙しい・人が足りない」が73.3%と女性と同様に最も多く、「経営幹部や管理職が男性の育児休業に否定的」が女性(図-7)と比べて10ポイント多い26.3%となっている。

図 -8 男性が育児休業をとりにくい雰囲気がある理由  
 (「どちらかといえばとりにくい」と回答した企業)(複数回答)

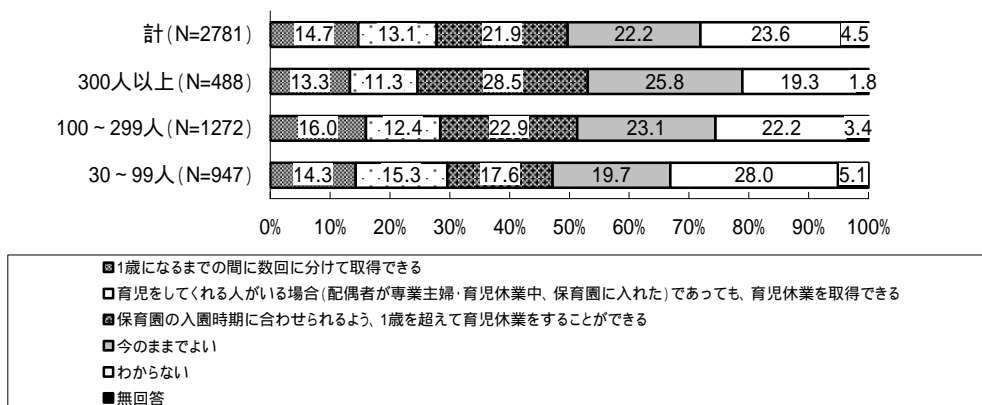


(5) 労働者のニーズについての企業の認識

より利用しやすい育児休業制度についての労働者のニーズは、「今のままでよい」が22.2%、「保育園の入園時期にあわせられるよう、1歳を超えて育児休業をすることができる」が21.9%となっている。「わからない」は規模計で23.6%であり、小規模企業ほどこの割合が高い(雇用者に対する同様の質問の回答結果はp21 図 -10を参照)。



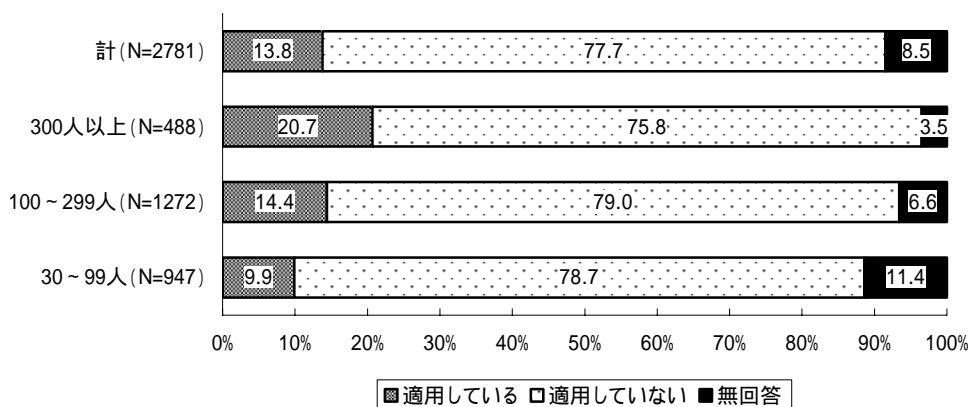
図 -9 労働者のニーズとしてより利用しやすいと思う育児休業制度



(6) 期間雇用者への育児休業制度の適用

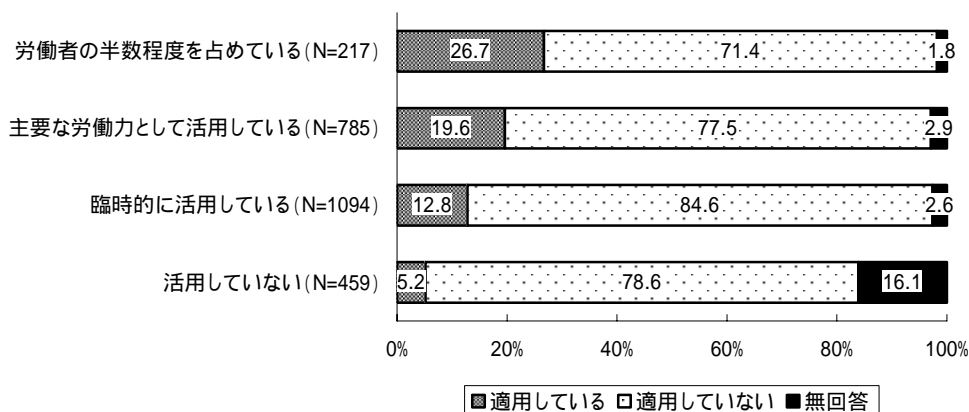
パート、アルバイト等の期間雇用者への育児休業制度の適用については、「適用している」とするのは13.8%である。企業規模別では300人以上の企業で「適用している」が20.7%となっている。

図 -10 期間雇用者への育児休業制度の適用(企業規模別)



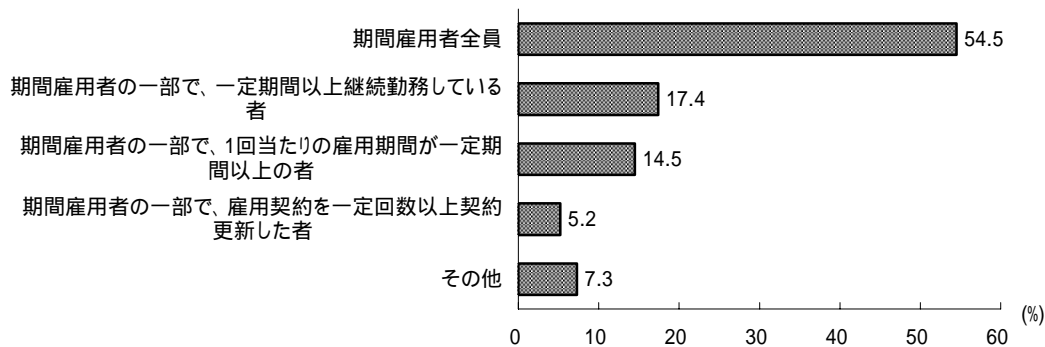
これをパート・アルバイト等の活用状況別にみると、パート・アルバイト等(雇用期間を定めて契約雇用される労働者(派遣労働者を除く))が「労働者の半数程度を占めている」と回答した企業では、26.7%、「主要な労働力として活用している」と回答した企業では、19.6%が「(育児休業制度を期間雇用者に)適用している」としている。

図 -11 期間雇用者への育児休業制度の適用(パート・アルバイト等の活用の度合い別)



適用範囲については、「期間雇用者全員」が54.5%となっている。

図 -12 期間雇用者への育児休業制度の適用範囲(複数回答)(N=385)  
(「適用している」と回答した企業)



「適用している」理由は、「期間雇用者の定着を図るため」が54.8%、「期間雇用者のモラールアップを図るため」が33.8%、「その他」が15.1%となっている。

「適用していない」理由は、「契約期間中は休業されることを想定していないから」が56.5%、「法律にあわせて」が47.1%、「管理上の負担が大きいため」が10.2%、「その他」が9.8%となっている。

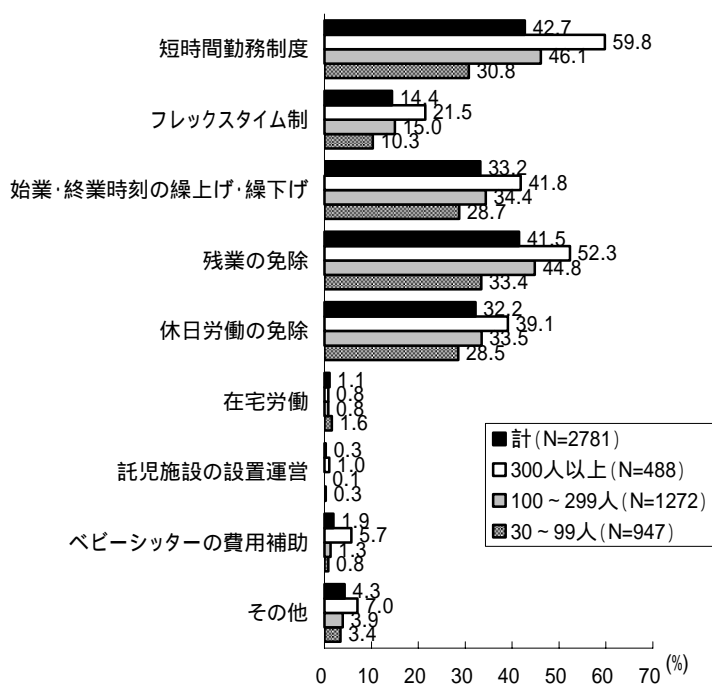
また、「適用していない」と回答した企業に、適用することに伴う問題点を聞くと、「休業を想定していないので業務に支障が生ずる」が77.2%と最も高く、「特に問題はない」が14.0%、「その他」が2.6%などとなっている。

## 2. 育児休業制度以外の支援制度

### (1) 制度の導入状況

育児休業制度以外の仕事と育児の両立支援のための制度の導入状況は、「短時間勤務制度」は42.7%、「残業の免除」は41.5%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」は33.2%、「休日労働の免除」は32.2%となっている。各制度とも、企業規模が大きいかほど導入が進んでいる。

図 -13 仕事と育児の両立支援のための制度(育児休業制度以外)の導入状況(複数回答)



導入している場合に、その制度を利用することができる子供の年齢の上限(制度の最長利用期間)をみると、短時間勤務制度、残業の免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、休日労働の免除、在宅労働では、「1歳未満」が3~4割となっている。フレックスタイム制度では「小学校卒業以降も利用可」が32.8%、ベビーシッターの費用補助では「3歳~小学校入学まで」が37.7%となっている。

表 -2 仕事と育児との両立支援のための制度の対象上限年齢(各制度を導入している企業が回答)

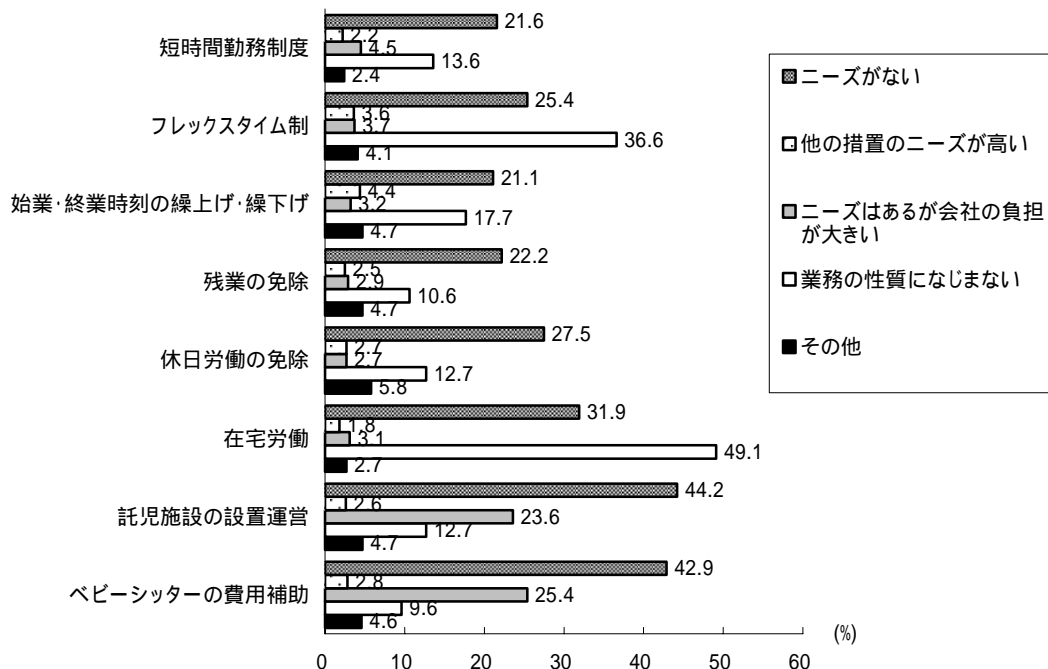
	1歳未満	1歳~1歳6ヶ月未満	1歳6ヶ月~2歳未満	2歳~3歳未満	3歳~小学校入学まで	小学校入学~卒業	小学校卒業以降も利用可	無回答
短時間勤務制度(N=1188)	36.9	1.8	2.6	29.1	17.3	1.4	2.7	8.2
フレックスタイム制度(N=400)	17.5	1.5	3.3	12.5	10.5	1.3	32.8	20.8
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ(N=924)	36.9	2.8	2.8	22.1	14.8	2.7	4.7	13.2
残業の免除(N=1153)	30.1	2.8	2.6	19.1	27.0	2.8	2.9	12.7
休日労働の免除(N=895)	32.8	2.9	3.2	18.1	20.9	3.1	3.9	15.0
在宅労働(N=30)	33.3	0.0	6.7	6.7	3.3	10.0	20.0	20.0
託児施設の設置運営(N=9)	11.1	0.0	0.0	33.3	44.4	0.0	0.0	11.1
ベビーシッターの費用補助(N=53)	7.5	0.0	3.8	9.4	37.7	24.5	9.4	7.5

(注)育児・介護休業法では、3歳未満の子を養育する労働者には勤務時間の短縮などの措置を行うことが事業主に義務づけられている。また、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者には同様の措置を講ずることが事業主の努力義務とされている。(詳細についてはp45参照)

## (2) 導入していない理由

仕事と育児の両立支援のための制度を導入していない理由を制度ごとにみると、どの制度についても、「ニーズがない」「業務の性質になじまない」が高くなっている。「ベビーシッターの費用補助」については、「ニーズはあるが会社の負担が大きい」が42.9%と高くなっている。

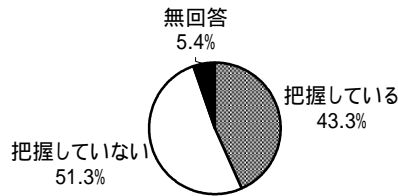
図 -14 仕事と育児の両立支援のための制度を導入していない理由(複数回答)(N=2781)



### (3) 労働者のニーズの把握状況

仕事と育児の両立支援のための制度について労働者のニーズを把握しているかどうかについては、「把握していない」が51.2%と、「把握している」を上回っている。

図 -15 仕事と育児の両立支援のための措置への労働者のニーズ把握(N=2781)



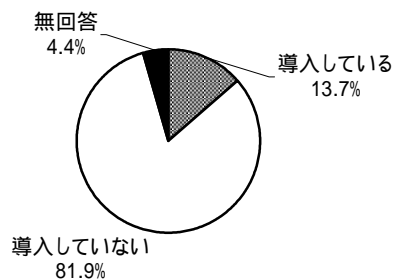
「把握している」場合の把握の方法は、「労使の話し合い」が75.1%、「ニーズ調査」が12.6%、「その他」が14.5%となっている。

## 3. 子供の看護休暇制度

### (1) 子供の看護休暇制度の導入状況

子供の看護休暇制度の導入については、「導入していない」が82.0%、「導入している」が13.7%となっている。( )失効年次有給休暇を活用している場合には、年次有給休暇を有効期間内にすべて消化し、失効年次有給休暇を有しない労働者に対して最低保障日数を置く等これらの労働者が子の看護のための休暇を取得できるよう担保する仕組みを設けていれば、制度を導入しているとした。

図 -16 子供の看護休暇制度の導入状況(N=2781)



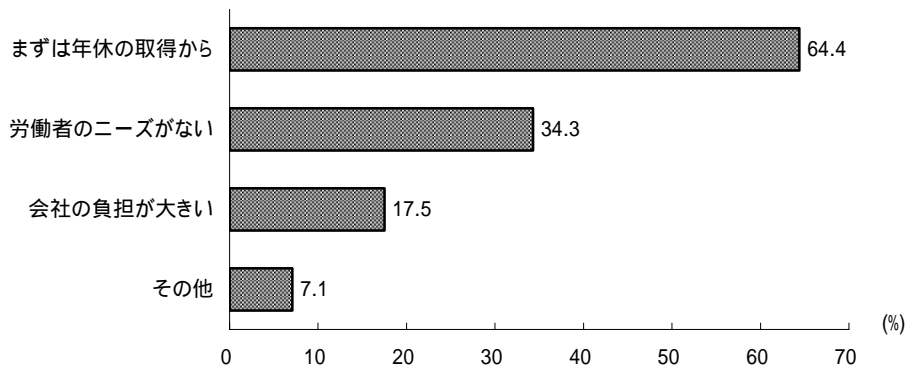
(注)育児・介護休業法では、小学校就学前の子を養育する労働者のための看護休暇制度の導入は、企業の努力義務とされている。(詳細についてはp45参照)

「導入している」場合、子供が何歳になるまで取得できるかどうかみると、「小学校卒業以降も対象」が52.3%、「小学校就学前まで」が23.4%、「小学校入学まで」が16.6%などとなっている。

### (2) 導入していない理由

導入していない理由は、「まずは年休の取得から」が最も多い。

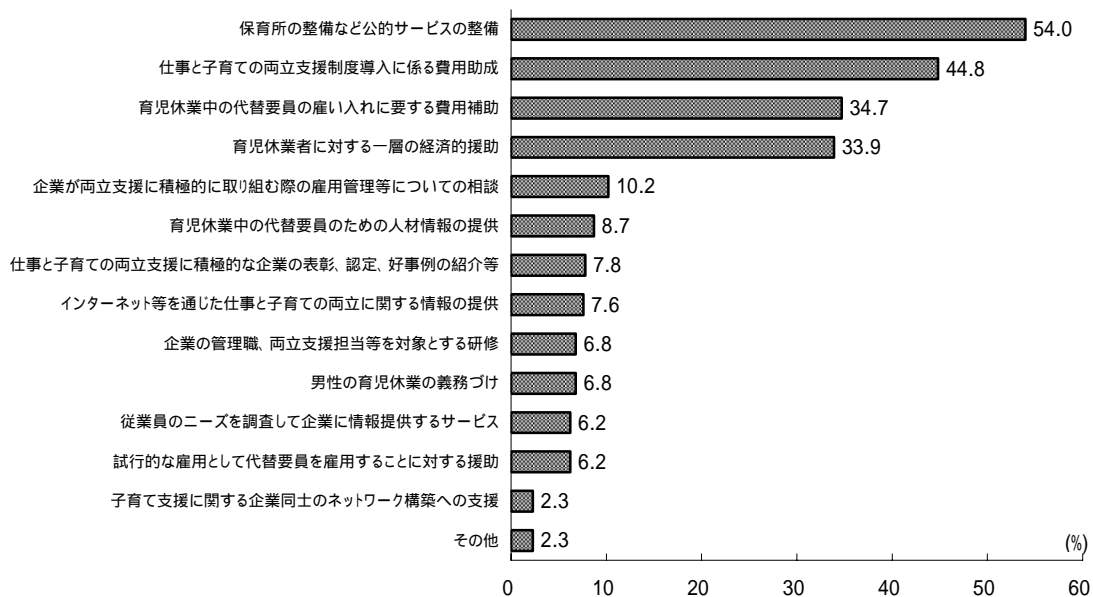
図 -17 子供の看護休暇制度を導入していない理由(複数回答)(N=2280)



#### 4. 公的機関等による仕事と育児の両立支援策に対するニーズ

仕事と子育ての両立を促進する方法として公的機関等に対して期待するものは、「保育所の整備など公的サービスの整備」が最も高く、「仕事と子育ての両立支援制度導入に係る費用助成」、「育児休業中の代替要員の雇い入れに要する費用補助」、「育児休業者に対する一層の経済的援助」がこれに次ぐ。

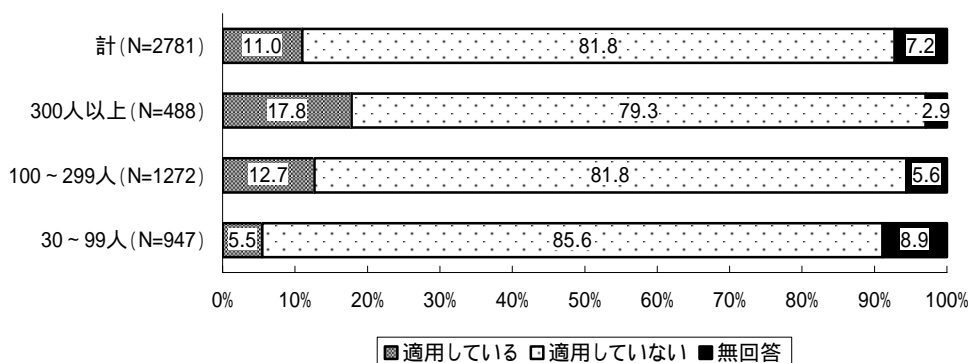
図 -18 仕事と子育ての両立を促進する方法として公的機関等に対して期待するもの(主なもの3つまでの複数回答)



#### 5. 介護休業制度

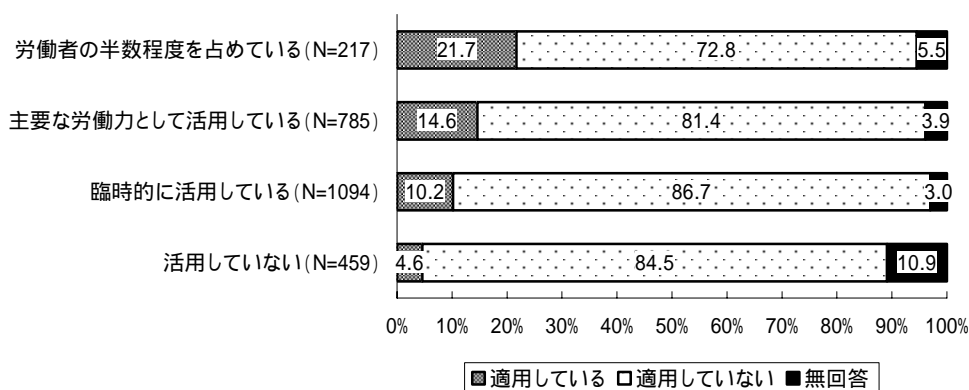
パート、アルバイト等の期間雇用者への介護休業制度の適用については、「適用していない」が81.8%である。

図 -19 期間雇用者への介護休業制度の適用(企業規模別)



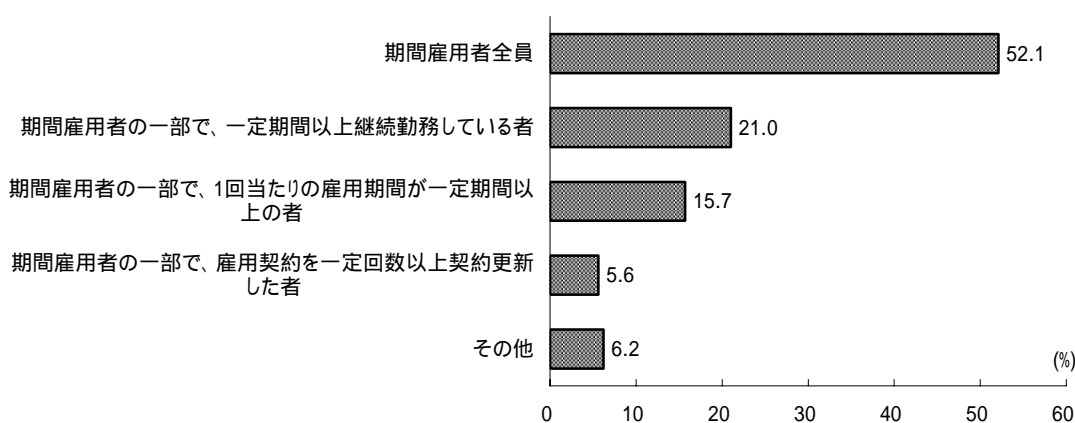
これをパート・アルバイト等の活用状況別にみると、「労働者の半数程度を占めている」とする企業では、「適用している」が21.7%となっている。

図 -20 期間雇用者への介護休業制度の適用(パート・アルバイト等の活用の度合い別)



適用している範囲については、「期間雇用者全員」が52.1%、「期間雇用者の一部で、一定期間以上継続勤務している者」が21.0%などとなっている。

図 -21 期間雇用者への介護休業制度の適用範囲(複数回答)(N=305)  
(「適用している」と回答した企業)



「適用している」理由は、「期間雇用者の定着を図るため」が54.1%、「期間雇用者のモラルアップをはかるため」が36.1%などとなっている。

「適用していない」理由は、「契約期間中は休業されることを想定していないから」が55.5%、「法律にあわせて」が49.0%、「管理上の負担が大きいため」が10.3%などとなっている。

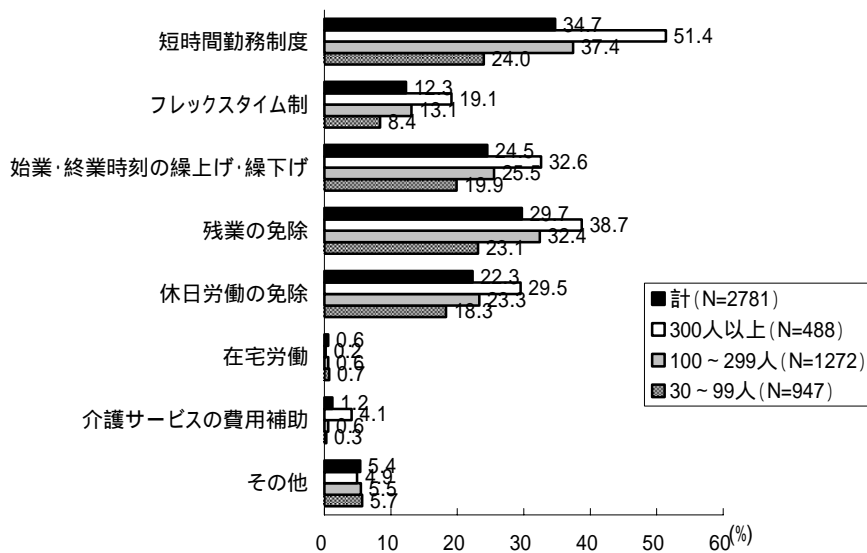
また、「適用していない」と回答した企業に、適用することに伴う問題点を聞くと、「休業を想定していないので業務に支障が生ずる」が77.6%、「特に問題はない」が12.1%などとなっている。

## 6. 介護休業制度以外の支援制度

### (1) 制度の導入状況

介護休業制度以外の仕事と介護の両立支援のための制度の導入状況については、「短時間勤務制度」は34.7%、「残業の免除」は29.7%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」は24.5%、「休日労働の免除」は22.3%となっている。

図 -22 仕事と介護の両立支援のための制度(介護休業制度以外)の導入状況(複数回答)

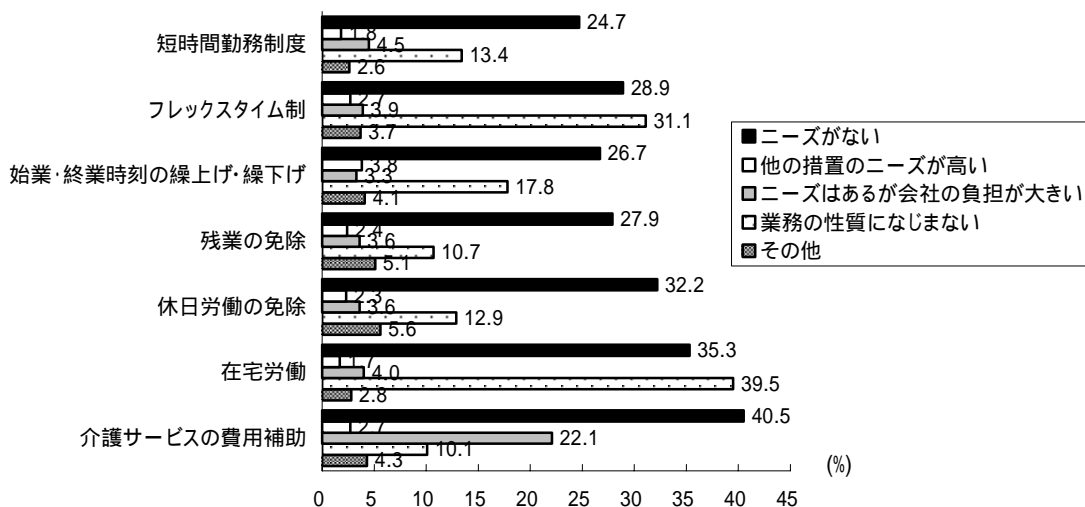


(注)育児・介護休業法では、常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者には、勤務時間の短縮などの措置を行うことが事業主に義務づけられている。また、家族を介護する労働者には、同様の措置を講ずることが事業主の努力義務とされている。(詳細についてはp45参照)

### (2) 導入していない理由

仕事と介護の両立支援のための制度を導入していない理由を制度ごとにみると、どの制度についても、「ニーズがない」「業務の性質になじまない」が高くなっている。「介護サービスの費用補助」については、「ニーズはあるが会社の負担が大きい」も22.1%と高くなっている。

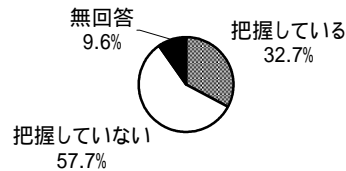
図 -23 仕事と介護の両立支援のための制度を導入していない理由(複数回答)(N=2781)



### (3) 労働者のニーズ

仕事と介護の両立支援のための制度について労働者のニーズを把握しているかどうかについては、「把握していない」が57.7%と、「把握している」を上回っている。

図 -24 仕事と介護の両立支援のための措置への労働者のニーズ把握 (N=2781)

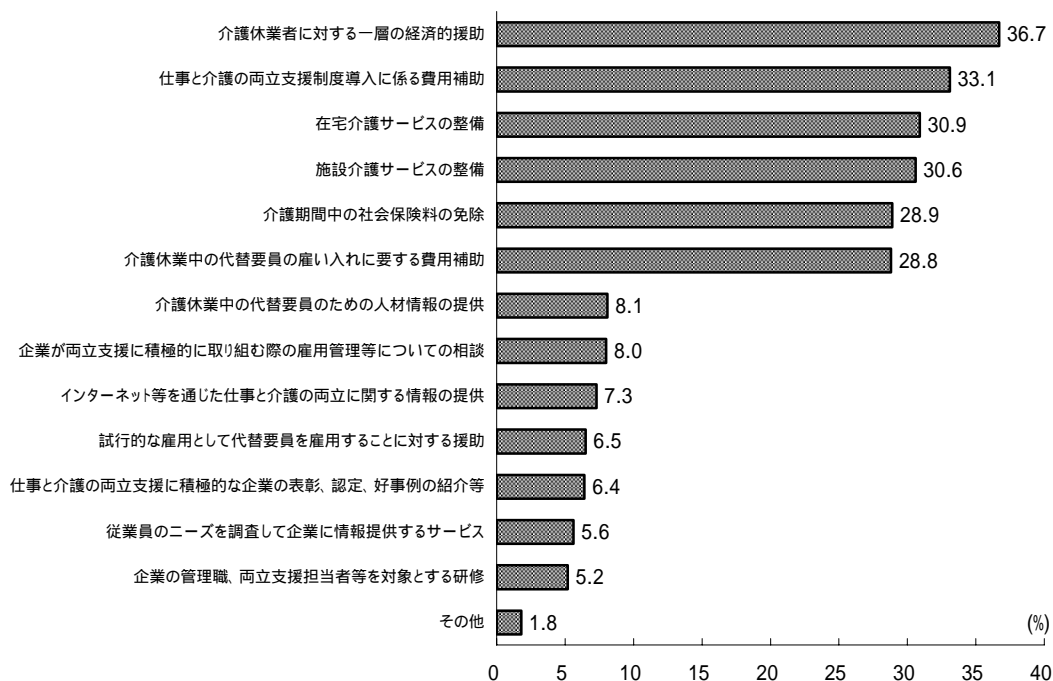


「把握している」場合の把握の方法は、「労使の話し合い」が78.5%、「ニーズ調査」が11.5%、「その他」が13.2%となっている。

### 7. 公的機関等による仕事と介護の両立支援策に対するニーズ

仕事と介護の両立を促進する方法として公的機関等に対して期待するものは、「介護休業者に対する一層の経済的援助」、「仕事と介護の両立支援制度導入に係る費用補助」、「在宅介護サービスの整備」、「施設介護サービスの整備」、「介護期間中の社会保険料の免除」、「介護休業中の代替要員の雇い入れに要する費用補助」が多い。

図 -25 仕事と介護の両立を促進する方法として公的機関等に対して期待するもの (主なもの3つまでの複数回答)





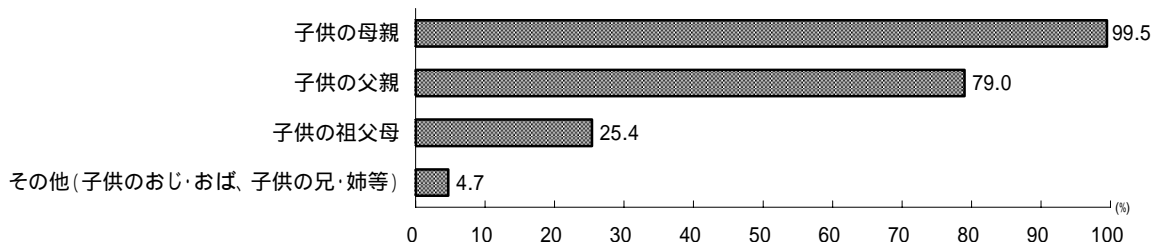
**育児と仕事の両立に関する調査(就学前の子供がいる雇用者男女が対象)**

1. 育児の状況

(1) 家族内の育児の状況

同居している家族の中での育児の分担は、「子供の母親」が99.5%、「子供の父親」が79.0%、「子供の祖父母」が25.4%となっている。

図 -1 同居家族内の育児担当者(雇用者計)(複数回答)(N=2047)



この中で主たる育児の担当者は、「子供の母親」が93.3%、「子供の祖父母」が5.2%、「子供の父親」が1.2%となっている。

(2) 家族以外の育児の状況

母親の就業状況別に家族以外による育児の状況を見ると、母親が正社員である場合は7割、母親がパート等正社員以外の場合は約6割が、日中保育園を利用している。

また、子供が病気の時や土日休日には、働いている母親の2~4割が祖父母に育児を頼んでいる。いずれのケースでも保育ママ、ベビーシッター・家政婦、ベビーホテル、祖父母以外の別居の親族、隣人・知人はほとんど利用されていない。

母親が無職の場合では、3割が幼稚園を利用している。また、約半数は日中や土日休日等に祖父母に育児を頼んでいる。

表 -1 母親の就業状況別 同居家族以外による育児サービス・手助けの利用(複数回答)

	利用状況 (%)					
	日中	早朝	夜間	子供が病気の時	土日休日	利用しない
<b>共働き(母親は正社員)(N=543)</b>						
保育園	70.0	8.7	4.6	0.6	3.9	29.7
幼稚園	6.6	0.4	0.2	0.0	0.2	93.4
保育ママ(家庭福祉員、家庭保育室)	1.1	0.0	0.2	0.0	0.2	98.5
ベビーシッター、家政婦	0.2	0.2	0.9	1.1	0.7	97.4
ベビーホテル	0.7	0.0	0.4	0.2	0.7	98.5
その他の保育サービス	1.7	0.6	2.2	3.5	0.9	92.6
別居の祖父母	19.3	7.7	16.4	38.3	28.2	35.2
別居の親族(祖父母以外)	3.7	1.1	2.9	6.4	7.6	84.5
隣人・知人	2.2	0.2	1.3	1.5	1.5	94.7
その他	0.9	0.7	1.1	1.8	0.4	96.5
<b>共働き(母親は正社員以外(パート等))(N=784)</b>						
保育園	60.1	5.7	3.1	0.4	5.5	39.4
幼稚園	19.6	0.6	0.1	0.3	0.4	80.1
保育ママ(家庭福祉員、家庭保育室)	0.6	0.1	0.4	0.5	0.1	98.6
ベビーシッター、家政婦	0.6	0.0	0.4	0.5	0.4	98.3
ベビーホテル	1.5	0.0	0.9	0.0	0.9	97.2
その他の保育サービス	2.0	0.5	1.5	1.8	1.9	94.5
別居の祖父母	17.1	4.2	12.0	24.9	27.0	44.0
別居の親族(祖父母以外)	2.6	0.5	1.1	2.4	5.2	89.9
隣人・知人	3.4	0.4	1.4	1.4	1.9	92.7
その他	2.2	0.9	1.0	1.8	1.3	95.8
<b>片働き(母親は無職)(N=716)</b>						
保育園	9.4	0.7	0.7	0.3	0.4	90.5
幼稚園	31.1	0.8	0.1	0.0	0.6	68.6
保育ママ(家庭福祉員、家庭保育室)	1.4	0.1	0.0	0.1	0.3	98.2
ベビーシッター、家政婦	0.7	0.1	0.3	0.3	0.4	98.9
ベビーホテル	1.0	0.1	0.1	0.1	0.8	98.3
その他の保育サービス	2.7	0.1	0.0	0.6	0.6	96.2
別居の祖父母	20.8	4.1	6.0	17.0	30.9	47.6
別居の親族(祖父母以外)	5.2	0.4	1.0	2.1	5.6	89.9
隣人・知人	7.5	0.3	0.4	3.1	1.5	89.4
その他	1.1	0.1	0.1	0.1	0.3	98.5

(注)母親の就業状況により、「育児と仕事の両立に関する調査」回答を、「共働き(母親は正社員)」、「共働き(母親は正社員以外(パート等))」、「片働き(母親は無職)」の3パターンに分類した。分類の内訳は、=妻が正社員の男性雇用者+正社員の女性雇用者、=妻が正社員以外の男性雇用者+正社員以外の女性雇用者、=妻が無職の男性雇用者。

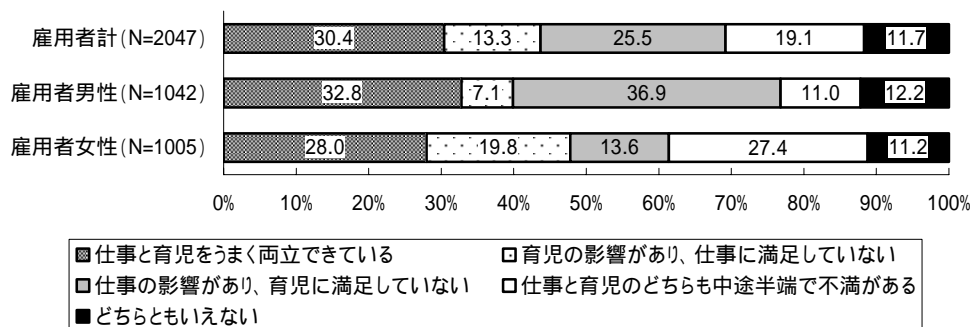
## 2. 育児と仕事の状況

### (1) 仕事と育児の両立

「仕事と育児をうまく両立できている」とするものは 30.4%、「仕事の影響があり、育児に満足していない」が 25.5%、「仕事と育児のどちらも中途半端で不満がある」が 19.1%などとなっている。

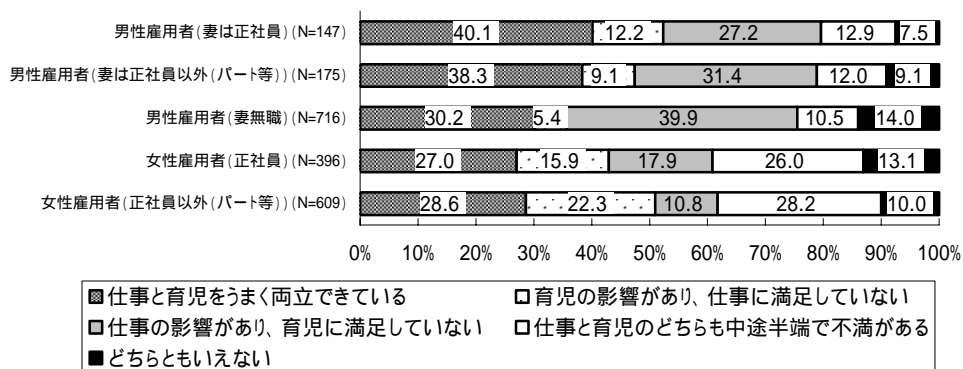
雇用者男性では「仕事の影響があり、育児に満足していない」とするものが 36.9%、「仕事と育児をうまく両立できている」が 32.8%、雇用者女性では「仕事と育児をうまく両立できている」が 28.0%、「仕事と育児のどちらも中途半端で不満がある」が 27.4%、「育児の影響があり、仕事に満足していない」が 19.8%となっている。

図 -2 仕事と育児の両立



これを配偶者の就業状況別にみると、共働きの男性は「うまく両立できている」とする割合が高い。「妻が無職の男性雇用者」では「仕事の影響があり、育児に満足していない」が 39.9%と他の就業状況パターンと比べて高くなっている。

図 -3 配偶者の就業状況別 仕事と育児の両立

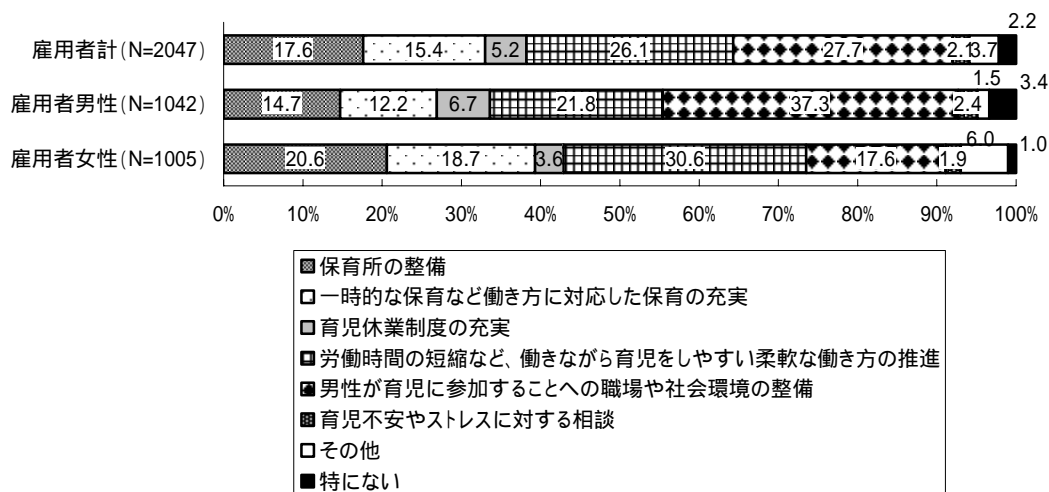


(注) 配偶者の就業状況により、男性雇用者で妻は正社員(共働き夫婦)、男性雇用者で妻は正社員以外(共働き夫婦)、男性雇用者で妻は無職(片働き)、女性雇用者で正社員(共働き)、女性雇用者で正社員以外(共働き)。なお、男性雇用者の9割以上、女性雇用者の夫では7割以上が正社員であるため、男性雇用者と夫については就業形態や就業状況を区分していない、以下同じ。

### (2) 仕事と育児を両立しやすくするために推進すべき施策

仕事と育児を両立しやすくするために推進すべきと考える施策については、「男性が育児に参加することへの職場や社会環境の整備」とするものが 27.7%、「労働時間の短縮など、働きながら育児をしやすい柔軟な働き方の推進」が 26.1%、「保育所の整備」が 17.6%となっている。男女別にみると、雇用者男性では「男性が育児に参加することへの職場や社会環境の整備」が 37.3%と最も高く、雇用者女性では「労働時間の短縮など、働きながら育児をしやすい柔軟な働き方の推進」が 30.6%最も高い。

図 -4 仕事と育児を両立しやすくするために推進すべきと考える施策  
(主なものを1つを回答)



これを配偶者の就業状況別にみると、「保育所の整備」は「妻が正社員の男性雇用者」で21.1%、「正社員の女性雇用者」で21.7%、「正社員以外の女性雇用者」で19.9%と、他の就業状況と比較して高くなっている。また、「正社員の女性雇用者」では、「労働時間の短縮など、働きながら育児をしやすい柔軟な働き方の推進」が3割を超えている。

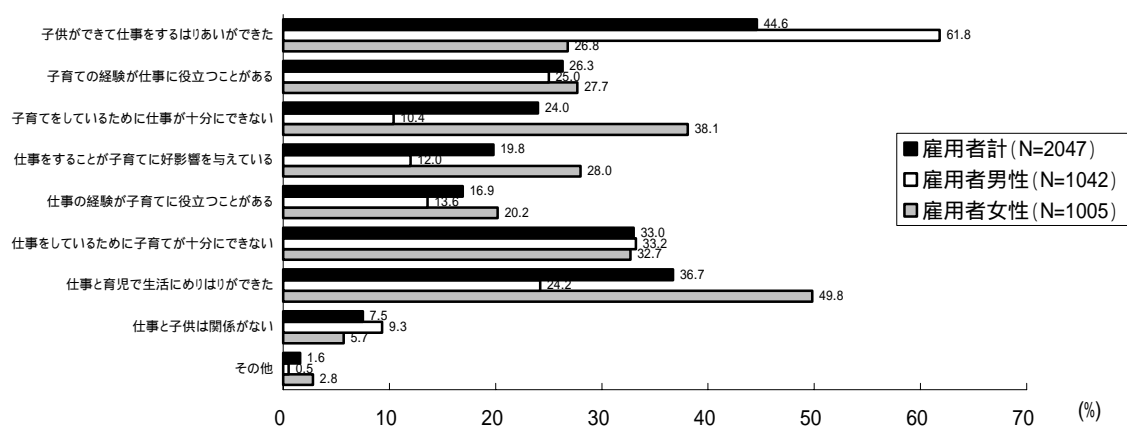
表 -2 配偶者の就業状況別 仕事と育児を両立しやすくするために推進すべきと考える施策(主なものを1つを回答)

	保育所の整備	一時的な保育など働き方に対応した保育の充実	育児休業制度の充実	労働時間の短縮など、働きながら育児をしやすい柔軟な働き方の推進	男性が育児に参加することへの職場や社会環境の整備	育児不安やストレスに対する相談	その他	特にない
男性雇用者(妻は正社員)(N=147)	21.1	14.3	7.5	17.7	34.7	0.7	2.0	2.0
男性雇用者(妻は正社員以外(パート等))(N=175)	14.9	14.9	5.1	24.6	36.0	1.1	1.1	2.3
男性雇用者(妻無職)(N=716)	13.4	11.2	6.8	21.9	38.1	3.1	1.5	3.9
女性雇用者(正社員)(N=396)	21.7	14.1	5.3	33.1	18.4	1.8	5.1	0.5
女性雇用者(正社員以外(パート等))(N=609)	19.9	21.7	2.5	29.1	17.1	2.0	6.6	1.3

### (3) 仕事と子供の関係

仕事と子供の関係について思うことは、「子供ができて仕事をするのはいいができた」とするものが44.6%と最も高く、「仕事と育児で生活にメリハリができた」が36.7%、「仕事をしているために子育てが十分にできない」が33.0%とこれに次ぐ。男女別にみると、雇用者男性では、「子供ができて仕事をするのはいいができた」が61.8%、「仕事をしているために子育てが十分にできない」が33.2%、雇用者女性では「仕事と育児で生活にメリハリができた」が49.8%、「子育てをしているために仕事が十分にできない」が38.1%となっている。

図 -5 仕事と子供の関係について思うこと(雇用者)(複数回答)



これを配偶者の就業状況別にみると、「子供ができて仕事をするはりあいがあった」は男性全般で高く、特に「妻が無職」の男性では63.7%と高くなっている。また、「女性雇用者」では、「仕事と育児で生活にめりはりができた」が高くなっている。

表 -3 配偶者の就業状況別 仕事と子供の関係について思うこと(複数回答)

	子供ができて仕事をするはりあいがあった	子育ての経験が仕事に役立つことがある	子育てをしているために仕事に十分にできない	仕事をするのが子育てに好影響を与えている	仕事の経験が子育てに役立つことがある	仕事をしているために子育てが十分にできない	仕事と育児で生活にめりはりができた	仕事と子供は関係がない	その他
男性雇用者(妻は正社員)(N=147)	57.8	25.9	16.3	13.6	15.0	38.1	25.2	11.6	0.0
男性雇用者(妻は正社員以外(パート等))(N=175)	57.7	26.3	13.1	10.9	12.6	30.3	26.3	10.9	0.0
男性雇用者(妻無職)(N=716)	63.7	24.4	8.4	11.7	13.5	32.7	23.6	8.5	0.7
女性雇用者(正社員)(N=396)	33.1	27.0	34.8	27.8	21.5	37.1	44.7	6.8	2.0
女性雇用者(正社員以外(パート等))(N=609)	22.7	28.1	40.2	28.1	19.4	29.9	53.0	4.9	3.3

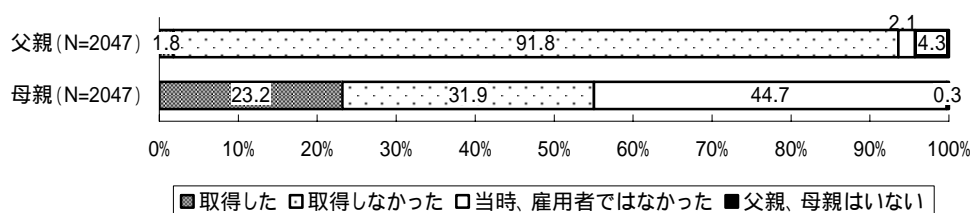
### 3. 育児休業制度

育児休業制度については、本人の状況とともに本人の配偶者の状況についても質問しているものがある。集計結果の「父親」は「雇用者男性の自身についての回答」+「雇用者女性の配偶者についての回答」である。「母親」についても同じ。

#### (1) 育児休業の取得状況

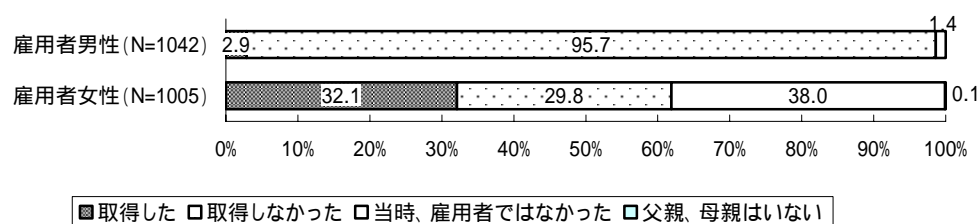
育児休業の取得状況をみると、父親が育児休業を「取得した」とするのは1.8%、母親では23.2%となっている。

図 -6 育児休業の取得状況(N=2047)  
(本人とその配偶者)



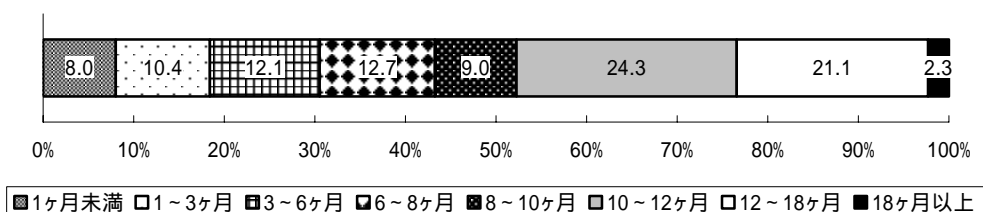
雇用者本人に限って取得状況をみると、「取得した」とするのは、雇用者男性で2.9%、雇用者女性では32.1%となっている。

図 -7 育児休業の取得状況(本人)



育児休業を取得した場合の取得期間(複数回取得した場合は1回目)は、「10~12ヶ月」が24.3%、「12~18ヶ月」が21.1%などとなっている。

図 -8 育児休業の取得期間(雇用者)(育児休業を「取得した」と回答した者)(N=511)  
(複数回取得した場合は、1回目の育児休業について)

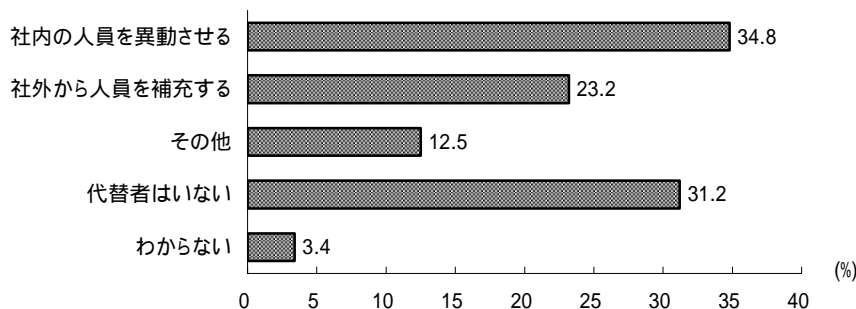


#### (2) 育児休業中の職場における代替者

育児休業中に職場で仕事を代替していたものについては、「社内の人員を異動させる」が34.8%、

「代替者はない」が31.2%、「社外から人員を補充する」が23.2%などとなっている。

図 -9 育児休業中の職場における代替者(雇用者)  
(育児休業を取得したと回答した者)(複数回答)(N=511)



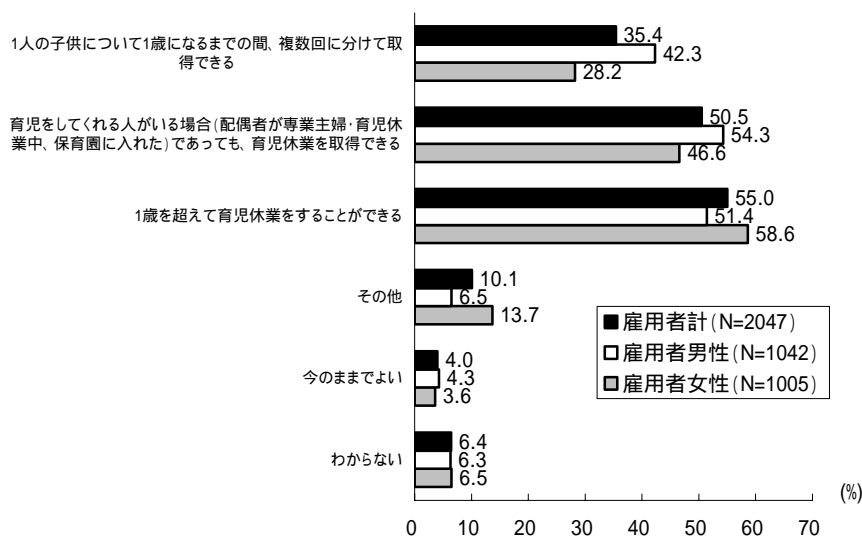
(注)回答者本人の状況についての回答。

### (3) より利用しやすい育児休業制度

より利用しやすい育児休業制度についてきいたところ、「1歳を超えて育児休業をすることができる」が55.0%、「育児をする人がいる場合であっても、育児休業を取得できる」が50.5%、「1人の子供について1歳になるまでの間、複数回に分けて取得できる」が35.4%となっている。

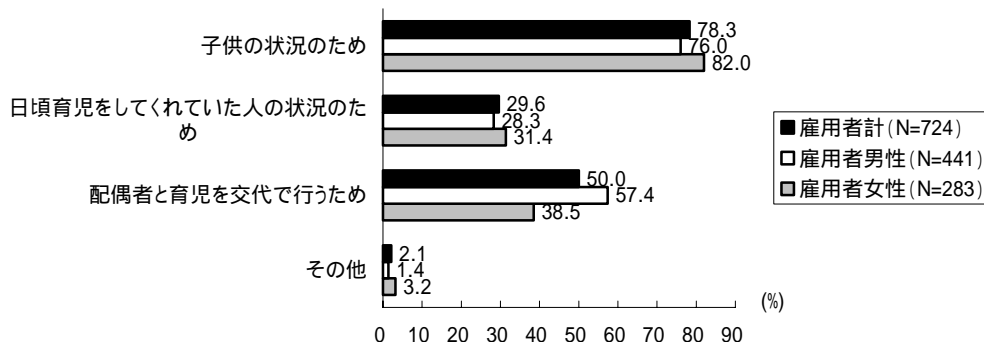
企業調査結果(p7 図 -10)と比較すると、企業の2割は労働者のニーズを「今のままでよい」と認識している一方、実際の労働者のニーズでは「今のままでよい」は少数であり、複数回取得や1歳を超えての取得が可能な育児休業制度に対するニーズが強い(ただし、企業調査は単一回答、雇用者調査は複数回答であることに留意する必要がある)。

図 -10 より利用しやすい育児休業制度(複数回答)



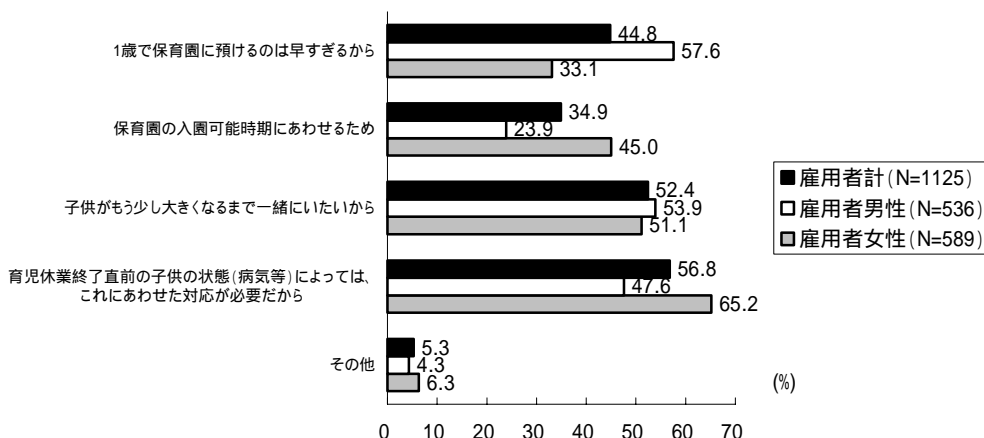
また、より利用しやすい育児休業制度として「1人の子供について1歳になるまでの間、複数回に分けて取得できる」と回答した理由についてみると、「子供の状況のため」が78.3%、「配偶者と育児を交代で行うため」が50.0%となっている。

図 -11 1人の子供について複数回に分けて取得できる育児休業制度を利用する理由  
(複数回答)  
(「複数回に分けて取得できる育児休業制度」であれば利用しやすいと回答した者)



また、より利用しやすい育児休業制度として「1歳を超えて育児休業をすることができる」と回答した理由についてみると、「育児休業終了直前の子供の状態(病気等)によっては、これにあわせた対応が必要だから」が56.8%、「子供がもう少し大きくなるまで一緒にいたいから」が52.4%となっている。

図 -12 1歳を超えて育児休業することができるとい理由(複数回答)  
(「1歳を超えての育児休業制度」であれば利用しやすいと回答した者)



また、1歳を超えていつまで育児休業をすることがよいと思うかについては、「2歳6ヶ月~3歳未満」が31.6%と最も高く、「1歳6ヶ月~2歳未満」が17.2%、「育児休業終了直前の子供の病気などの状態にあわせて」が14.1%、「3歳以上」が11.6%とこれに次ぐ。

表 -5 希望する育児休業延長の時期(雇用者)(「1歳を越えての育児休業制度」であれば利用しやすいと回答した者)

	1歳の誕生日の次の3月末まで	(1歳の誕生日の次の3月末を越えても)保育園に入園できるまで	1歳~1歳6ヶ月未満	1歳6ヶ月~2歳未満	2歳~2歳6ヶ月未満	2歳6ヶ月~3歳未満	3歳以上	育児休業終了直前の子供の病気などの状態にあわせて1歳を超えて育児休業することができる	その他
雇用者計(N=1125)	3.6	10.5	4.2	17.2	5.2	31.6	11.6	14.1	2.0
雇用者男性(N=536)	1.3	4.5	3.9	17.7	5.8	39.9	15.5	9.3	2.1
雇用者女性(N=589)	5.6	16.0	4.4	16.6	4.8	24.1	8.1	18.5	1.9

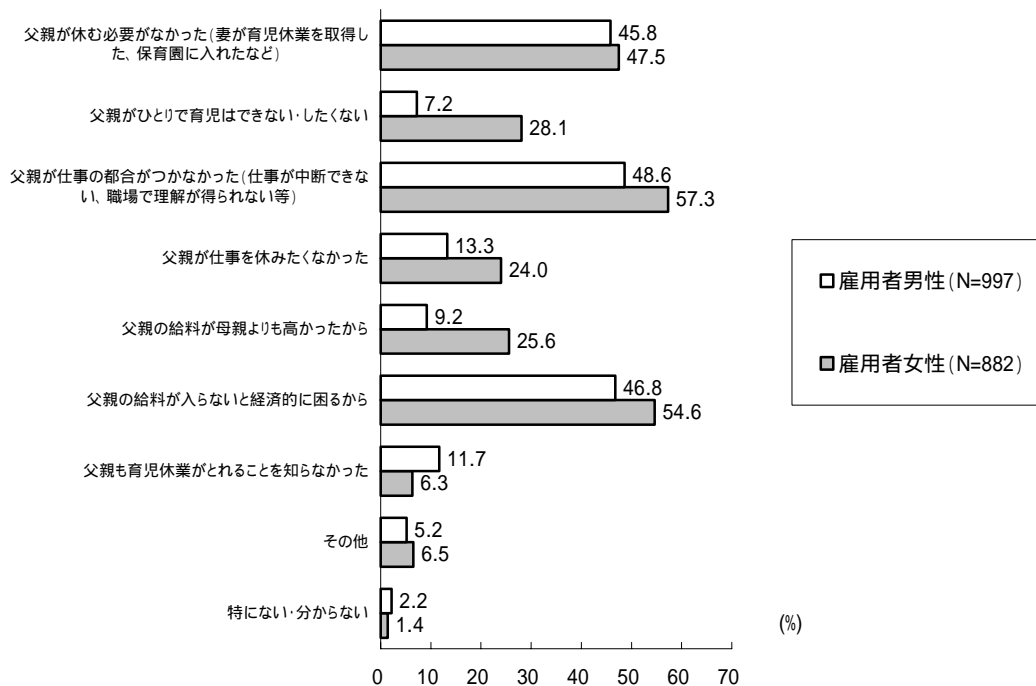
#### 4. 男性の育児休業取得

##### (1) 父親が育児休業を取得しなかった理由

父親が育児休業を取得しなかったと回答した場合にその理由をみると、雇用者男性では、「父親が仕事の都合がつかなかった」が48.6%、「父親の給料が入らないと経済的に困るから」が46.8%、「父

親が休む必要がなかった」が 45.8%などとなっている。雇用者女性では、「父親が仕事の都合がつかなかった」が 57.3%、「父親の給料が入らないと経済的に困るから」が 54.6%、「父親が休む必要がなかった」が 47.5%などとなっている。

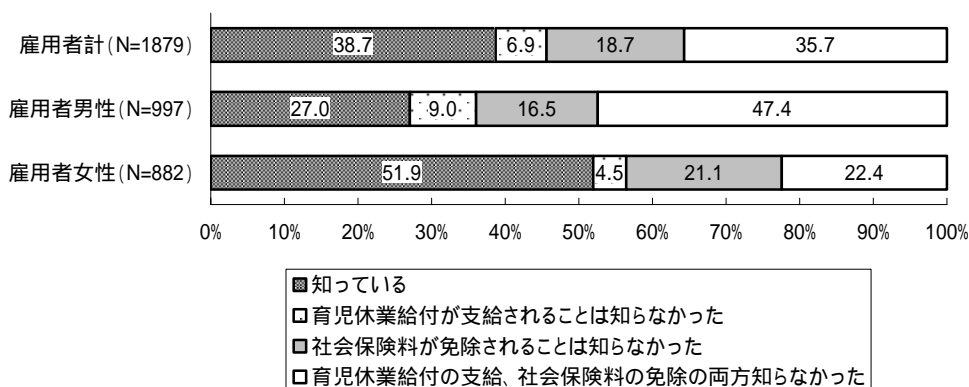
図 -13 父親が育児休業を取得しなかった理由(複数回答)



## (2) 育児休業中の育児休業給付の支給・社会保険料の免除についての認知

父親が育児休業を取得しなかったと回答した場合に、育児休業中は育児休業給付が支給され、社会保険料が免除されることを知っているかどうかきいたところ、育児休業給付も社会保険料の免除も「知っている」が 38.7%、「両方しらなかった」が 35.7%となっている。男女別にみると、女性の方が知っている割合が高い。

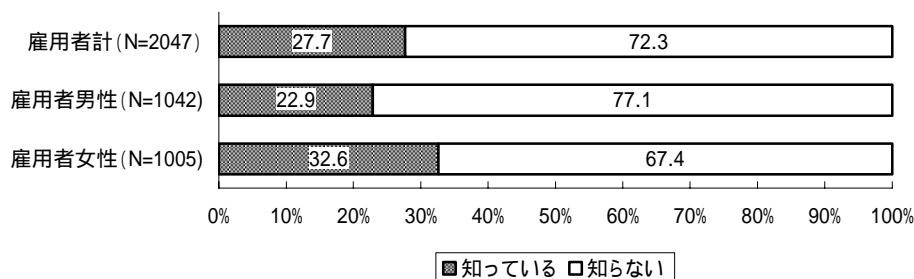
図 -14 育児休業中の育児休業給付の支給、社会保険料の免除についての認知(父親が育児休業を取得しなかった者)



## (3) 産後 8 週間における父親の育児休業取得権

産後 8 週間は、妻が専業主婦である場合や妻が産後休業中の場合でも父親が育児休業を取得できることを知っているかどうかについては、「知らない」が 72.3%となっている (p45 参照)。

図 -15 産後8週間中における父親の育児休業取得権について



また、もし次に機会があった場合、産後8週間での育児休業の取得を希望するかどうかについては、雇用者男性では「ぜひとりたい」が26.4%、「できればとりたい」が37.9%となっており、合わせて64.3%の雇用者男性が取得を希望している。一方、雇用者女性では(夫に取得してほしいかどうか質問)「ぜひとってほしい」が17.7%、「できればとってほしい」が31.5%となっている。

図 -16 産後8週間中における育児休業の取得について (雇用者男性 N=1042)

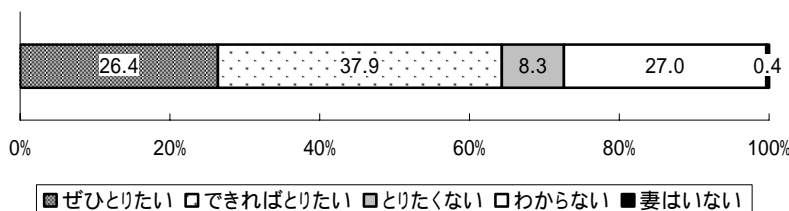
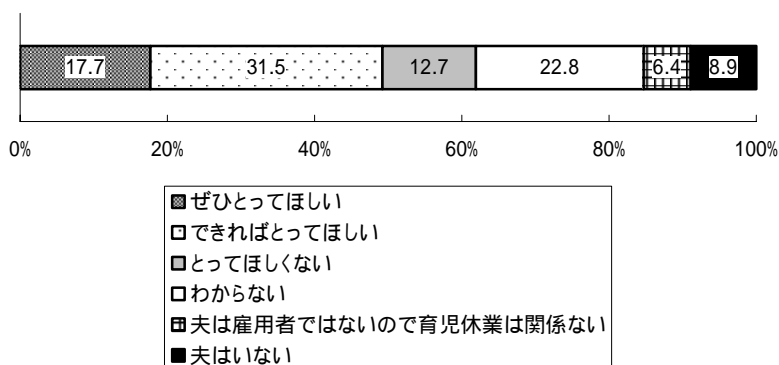


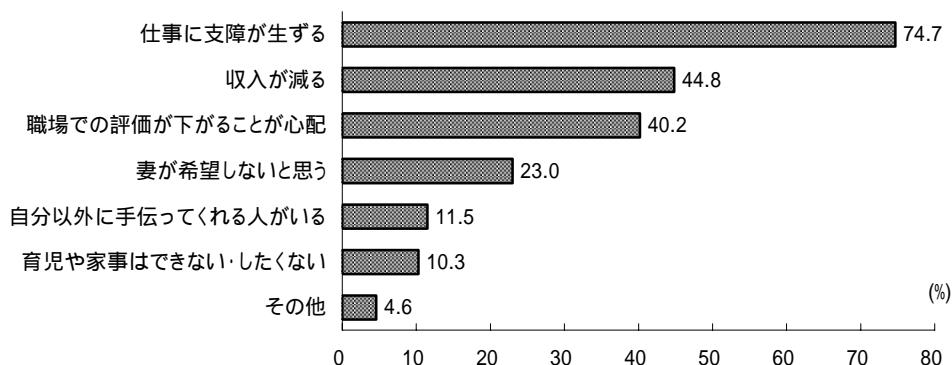
図 -17 産後8週間中における夫の育児休業の取得について (雇用者女性 N=1005)



雇用者男性が「とりたくない」理由は、「仕事に支障が生ずる」が74.7%、「収入が減る」が44.8%、「職場での評価が下がることが心配」が40.2%となっている。

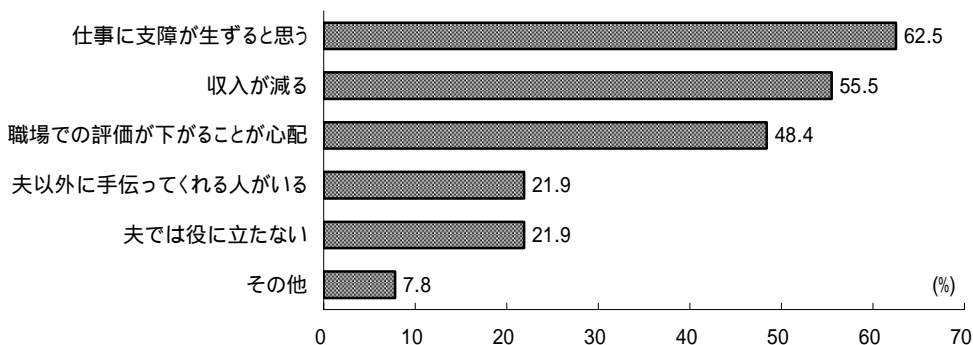


図 -18 産後8週間中に育児休業を取得したくない理由(複数回答)(雇用者男性 N=87)  
(産後8週間中の育児休業を「とりたくない」と回答した者)



雇用者女性が夫に「とってほしくない」理由は、「仕事に支障が生ずると思う」が62.5%、「収入が減る」が55.5%、「職場での評価が下がることが心配」が48.4%となっている。

図 -19 産後8週間中に夫に育児休業を取ってほしくない理由(複数回答)  
(雇用者女性 N=128)  
(夫に産後8週間中の育児休業を「とってほしくない」と回答した者)



## 5. 育児休業制度以外の企業が行う育児支援制度

### (1) 企業が行う育児支援制度の利用状況

企業が行う育児支援制度については、「何も利用していない」が58.8%、「フレックスタイム」が15.1%、「残業の免除」が13.0%となっている。

就業状況別にみると、「正社員の女性雇用者」では「残業の免除」が28.3%、「1日当たりの勤務時間の短縮」が21.5%となっている。また「何も利用していない」が37.1%と他のパターンと比較して低い。

表 -6 就業状況別 企業が行う育児支援の利用状況(複数回答)

	1日当たりの勤務時間の短縮	フレックスタイム	始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げ	週・月の所定労働日を減らす	残業の免除	事業所内託児施設	ベビーシッター費用補助	在宅勤務	休日労働の免除	その他	何も利用していない
雇用者計(N=2047)	8.9	15.1	9.7	6.7	13.0	1.6	2.5	6.1	5.8	2.5	58.8
男性雇用者(妻は正社員)(N=147)	4.1	22.4	6.8	2.7	7.5	1.4	0.7	4.1	3.4	2.0	63.9
男性雇用者(妻は正社員以外(パート等))(N=175)	3.4	15.4	5.1	2.3	6.3	0.6	5.7	4.0	2.9	2.3	72.0
男性雇用者(妻無職)(N=716)	3.8	19.0	4.7	2.5	5.2	0.6	1.1	3.2	2.0	1.1	71.8
女性雇用者(正社員)(N=396)	21.5	18.2	17.9	4.8	28.3	3.0	3.0	6.8	10.6	3.3	37.1
女性雇用者(正社員以外(パート等))(N=609)	9.5	6.6	12.3	15.3	15.8	2.3	3.3	10.2	8.7	3.8	52.5

(2) 企業が行う育児支援制度で利用したいもの

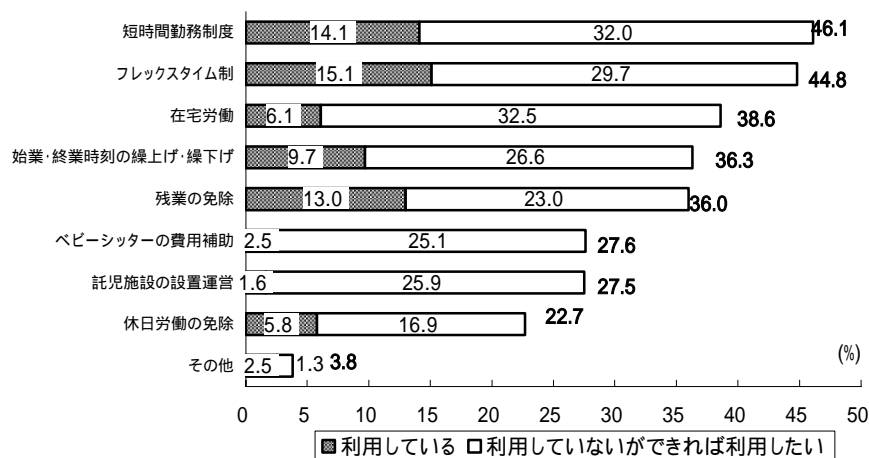
企業が行う育児支援制度のうち、実際は利用していないができれば利用したいものについては、「在宅勤務」が32.5%、「フレックスタイム」が29.7%、「始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げ」が26.6%などとなっている。

表 -7 就業状況別 実際は利用していないができれば利用したい企業が提供する育児支援(複数回答)

	1日当たりの勤務時間の短縮	フレックスタイム	始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げ	週・月の所定労働日を減らす	残業の免除	事業所内託児施設	ベビーシッター費用補助	在宅勤務	休日労働の免除	その他	利用したいものはない
雇用者計(N=2047)	15.9	29.7	26.6	23.3	23.0	25.9	25.1	32.5	16.9	1.3	10.8
男性雇用者(妻は正社員)(N=147)	16.3	27.2	23.8	16.3	19.0	15.6	19.7	27.9	18.4	2.0	10.2
男性雇用者(妻は正社員以外(パート等))(N=175)	18.3	32.6	27.4	25.7	24.6	16.0	17.1	28.6	20.0	0.6	12.0
男性雇用者(妻無職)(N=716)	14.2	32.7	24.6	24.9	23.2	13.3	18.4	30.7	15.1	1.1	14.5
女性雇用者(正社員)(N=396)	21.2	31.3	29.8	26.8	22.7	36.1	33.3	37.6	15.4	2.3	5.3
女性雇用者(正社員以外(パート等))(N=609)	13.5	25.1	27.4	20.4	23.5	39.4	31.2	33.5	18.9	1.0	10.0

企業が提供する育児支援制度を「利用している」と「利用していないができれば利用したい」ものを合わせると、「短時間勤務制度(1日当たりの勤務時間の短縮+週・月の所定労働日を減らす)」では46.1%となっている。また、「フレックスタイム制」では「利用している」「利用していないができれば利用したい」ものは、44.8%となっている。

図 -20 (再掲)「利用している」「利用していないができれば利用したい」企業が提供する育児支援制度(複数回答)(N=2047)

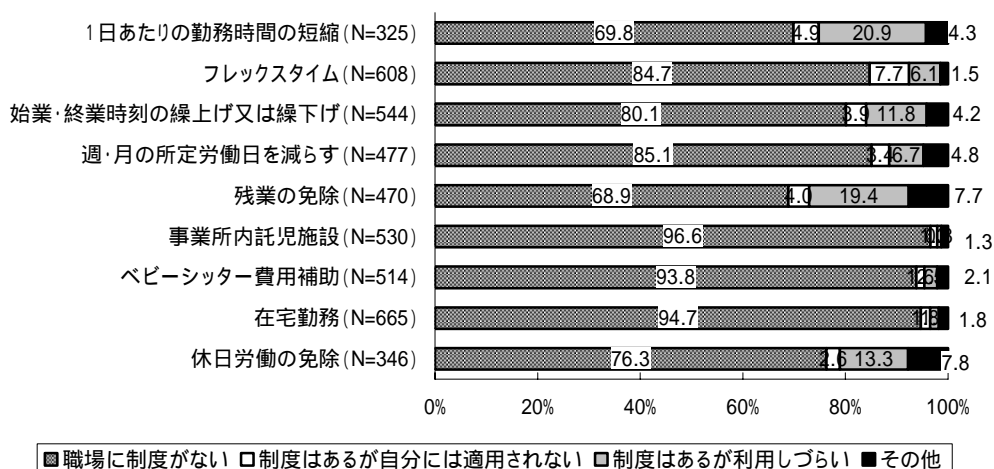


(注)「短時間勤務制度」=「1日当たりの勤務時間の短縮」+「週・月の所定労働日を減らす」。重複分は除く。

(3) 企業が提供する育児支援制度で利用したいものを実際は利用していない理由

企業の育児支援制度をできれば利用したいが実際は利用していない理由は、いずれの制度についても「職場に制度がない」が最も高くなっている。「制度はあるが利用しづらい」は、「1日当たりの勤務時間の短縮」で20.9%、「残業の免除」で19.4%となっている。

図 -21 企業が行う育児支援で利用したいものを実際は利用していない理由  
(利用していないができれば利用したいと回答した者)

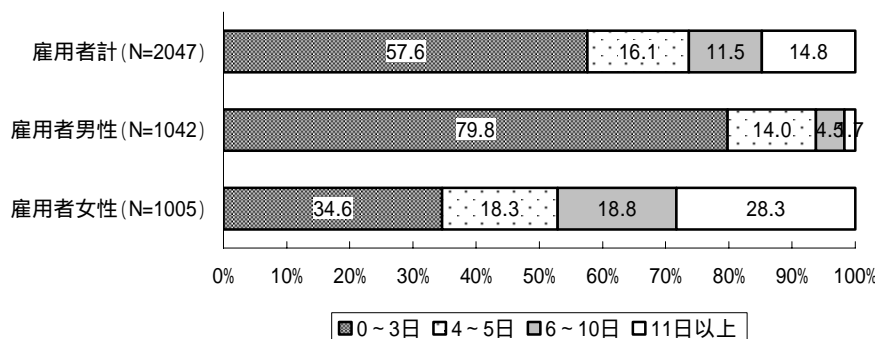


## 6. 子供の看護休暇

### (1) 子供の看護のために休んだ日数

雇用者が過去1年間に子供の看護のために休んだ日数は、「0～3日」が57.6%、「4～5日」が16.1%、「11日以上」が14.8%である。男女別にみると、男性では「0～3日」が79.8%、女性では「0～3日」が34.6%、「11日以上」が28.3%などとなっている。

図 -22 過去1年間に子供の看護のために休んだ日数



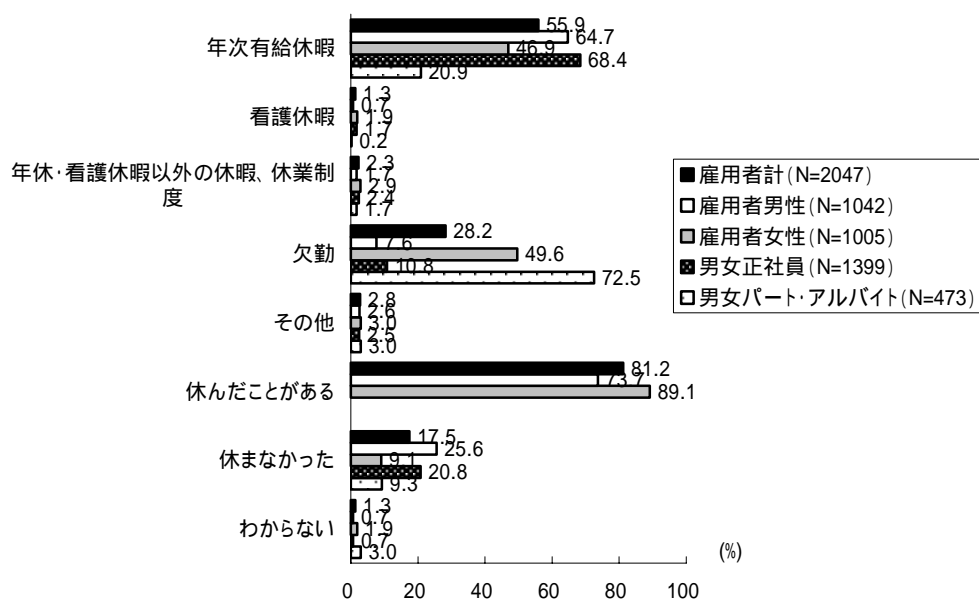
### (2) 看護休暇制度等

雇用者の勤務先企業の子供の看護休暇制度(失効した年次有給休暇を看護のために取得できる場合を含む)の有無については、「わからない」が35.4%、「ない」が55.7%、「ある」が8.9%である。

勤務先に看護休暇制度が「ある」と回答した場合に、1年間に取得できる看護休暇の日数を聞いたところ、「わからない」が35.2%、「1～5日」が28.0%である。

過去1年間に子供の看護のために仕事を休んだ雇用者は、男性73.7%、女性89.1%である。休んだ時の休み方は、「年次有給休暇」が55.9%、「欠勤」が28.2%である。看護休暇の利用は1.3%にとどまる。就労形態別にみると正社員では主として「年次有給休暇」、パートでは主として「欠勤」となっている。

図 -23 過去1年間に子供の看護のために休んだ時の休み方(複数回答)

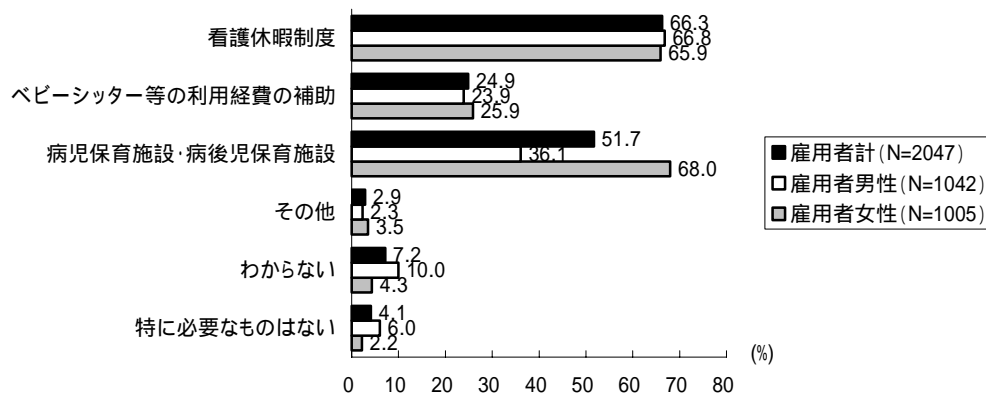


(注)「休んだことがある」は、休み方を回答した者の比率。

### (3) 子供の看護のために必要な支援

子供の看護のための支援として必要なものとしては、「看護休暇制度」、「病児保育施設・病後児保育施設」をあげる人が多い。

図 -24 子供の看護のための支援として必要なもの(複数回答)



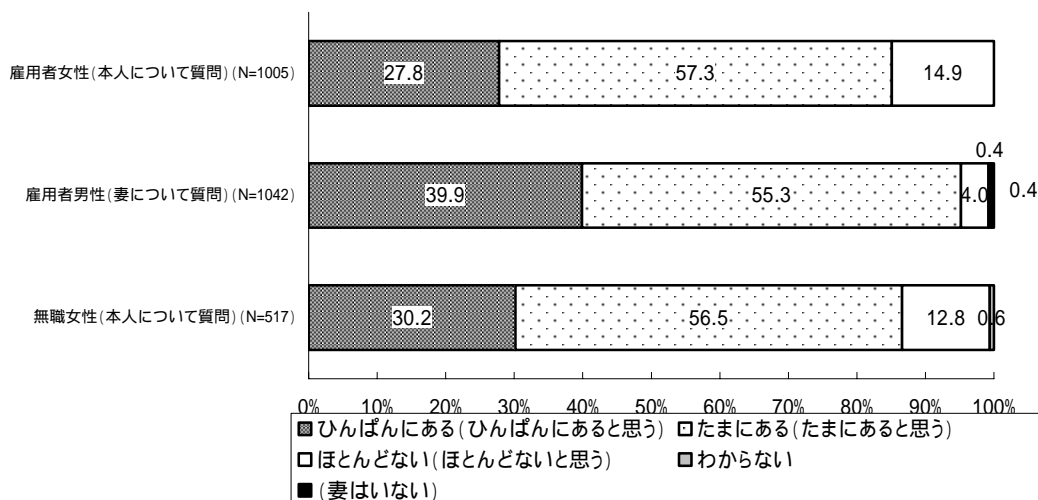
## 7. 育児ストレス、育児不安

### (1) 育児ストレスや不安経験

育児にストレスや不安を感じたことがあるかきいたところ、雇用者女性、無職女性ともに「ひんぱんにある」が約3割、「たまにある」が約6割となっている。

また、雇用者男性に、妻が育児ストレスや不安を感じたことがあると思うかきいたところ、「ひんぱんにあると思う」が約4割と、女性本人の回答をやや上回り、妻の育児ストレス・不安を感じている男性が多い。

図 -25 育児にストレスや不安を感じた経験



(注1)雇用者男性に対しては、「妻が育児にストレスや不安を感じたことがありますか」という質問。( )付きの選択肢は、雇用者男性に対するもの。

(注2)無職女性を対象とした調査結果の全体については32ページ以降を参照。

## (2) 育児ノイローゼや産後うつ経験

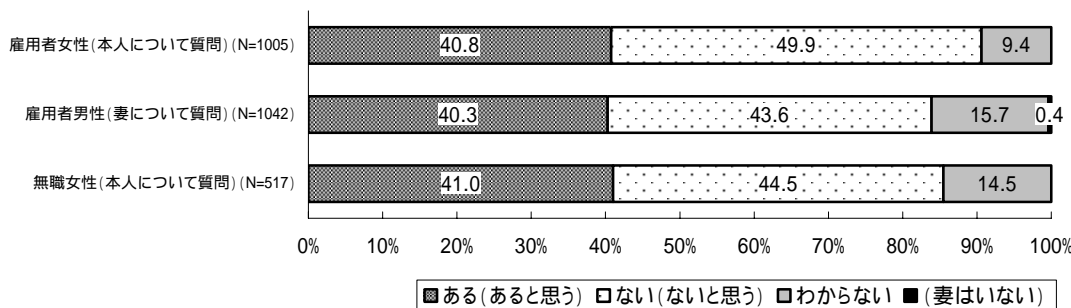
雇用者女性に、自分が「育児ノイローゼ」や「産後うつ( )」ではないかと思ったことがあるかどうかについては、「ある」が40.8%となっている。

また、雇用者男性に、妻が「育児ノイローゼ」や「産後うつ」ではないかと思ったことがあるかきいたところ、「ある」が40.3%となっている。

無職女性については、「ある」が41.0%となっている。

( )産後うつ：産後2~3週間頃から発症し、いらいら、不安感、自信喪失、自分を責める、食欲減退、不眠、子供に愛情をもちない、などの症状があらわれる。

図 -26 育児ノイローゼや産後うつではないかと思った経験



(注1)男性の場合は、「妻が育児ノイローゼや産後うつではないかと思ったことはありますか」という質問。( )付の選択肢は雇用者男性に対するもの。

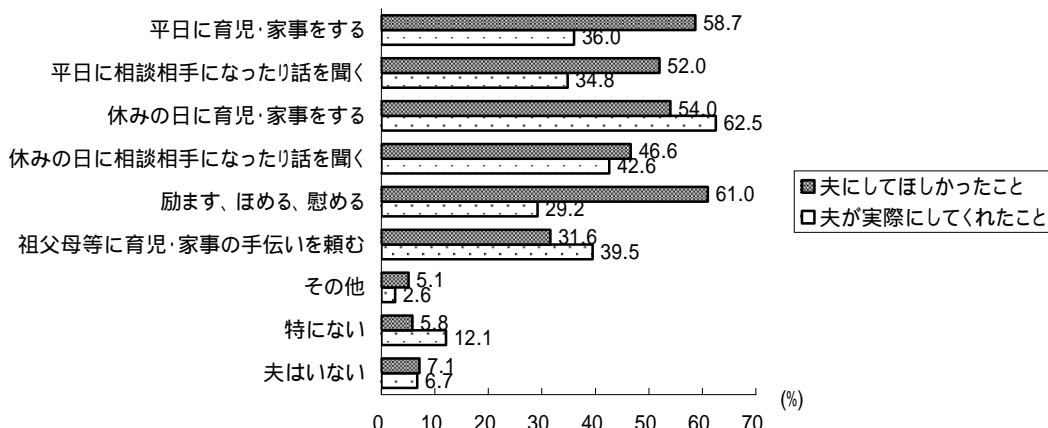
(注2)無職女性を対象とした調査結果の全体については32ページ以降を参照。

## (3) 夫にしてほしかったこと、夫がしてくれたこと

育児ストレスや不安を感じたことが「ある」、または育児ノイローゼや産後うつではないかと思ったことが「ある」とした雇用者女性に、そのときに夫にしてほしかったことをきいたところ、「励ます、ほめる、慰める」が61.0%と最も高く、「平日に育児・家事をする」が58.7%、「休みの日に育児・家事をする」が54.0%、「平日に相談相手になったり話を聞く」が52.0%とこれに次ぐ。

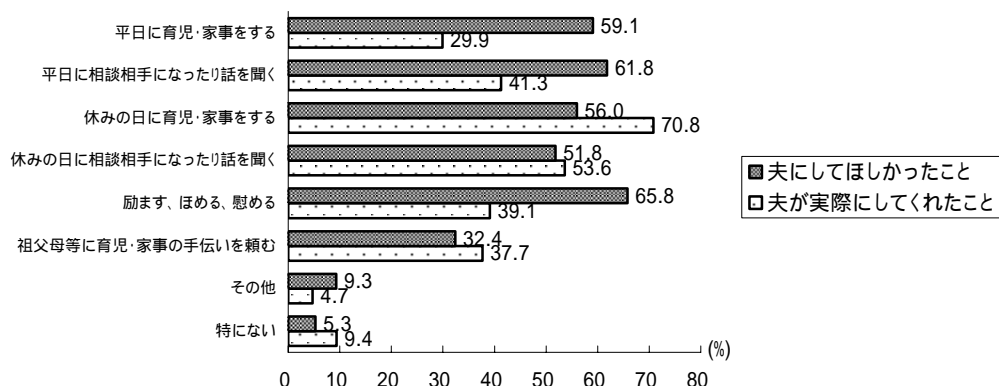
一方、夫が実際にしてくれたことについては、「休みの日に育児・家事をする」が62.5%、「休みの日に相談相手になったり話を聞く」が42.6%、「祖父母等に育児・家事の手伝いを頼む」が39.5%などとなっており、平日のサポートや励ます、ほめるといった部分で妻の希望とのギャップがみられる。

図 -27 育児にストレスや不安を感じた時に夫にしてほしかったこと、実際にしてくれたこと  
(雇用者女性)(複数回答)(N=869)  
(育児ストレスや育児不安、育児ノイローゼや産後うつを経験があると回答した女性)



無職女性では、「励ます、ほめる、慰める」が65.8%、「平日に相談相手になったり話を聞く」が61.8%などとなっている。夫が実際にしてくれたことは、「休みの日の育児・家事をする」が70.8%と最も高く、「休みの日に相談相手になったり話を聞く」が53.6%とこれに次ぐ。

図 -28 育児にストレスや不安を感じた時に夫にしてほしかったこと・夫が実際にしてくれたこと  
(無職女性)(複数回答)(N=453)



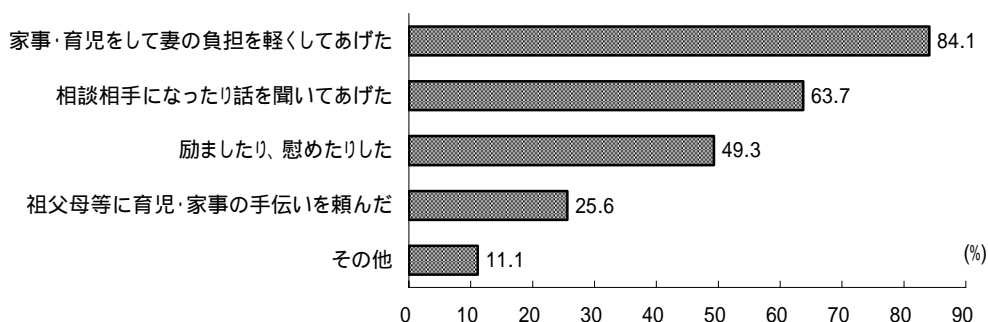
(注)無職女性を対象とした調査結果の全体については32ページ以降を参照。

#### (4) 妻のためにしたこと

妻が育児ストレスや不安を感じたことが「あると思う」、または育児ノイローゼや産後うつではないかと思ったことが「ある」とした雇用者男性に、妻のストレスや不安をやわらげるために何かしたことがあるかどうかを聞いたところ、「ある」が82.6%であった。実際にしたことについては、「家事・育児をして妻の負担を軽くしてあげた」が84.1%、「相談相手になったり話を聞いてあげた」が63.7%、「励ましたり、慰めたりした」が49.3%などとなっている。

図 -29 妻のストレスや不安をやわらげるために実際にしたこと(雇用者男性)(複数回答)  
(N=820)

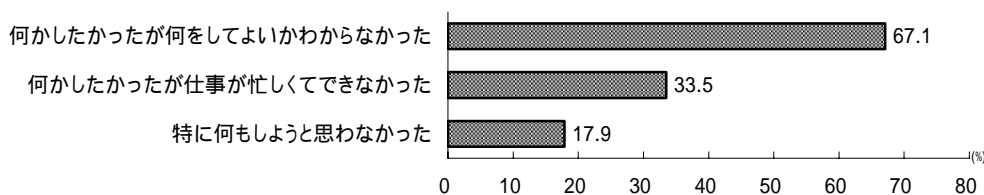
(妻が育児ストレスや育児不安、育児ノイローゼや産後うつを経験があると思うと回答した雇用者男性のうち、ストレスや不安をやわらげるために何かしたことがあると回答した者)



また、妻のストレスや不安をやわらげるために何かしたことが「ない」と回答した雇用者男性に、その理由を聞いたところ、「何かしたかったが何をしてもよいかわからなかった」が67.1%、「何かしたかったが仕事が忙しくてできなかった」が33.5%となっている。

図 -30 妻のストレスや不安をやわらげるために何もしなかった理由(雇用者男性)  
(複数回答)(N=173)

(妻のストレスや不安をやわらげるために何もしたことがないと回答した雇用者男性)

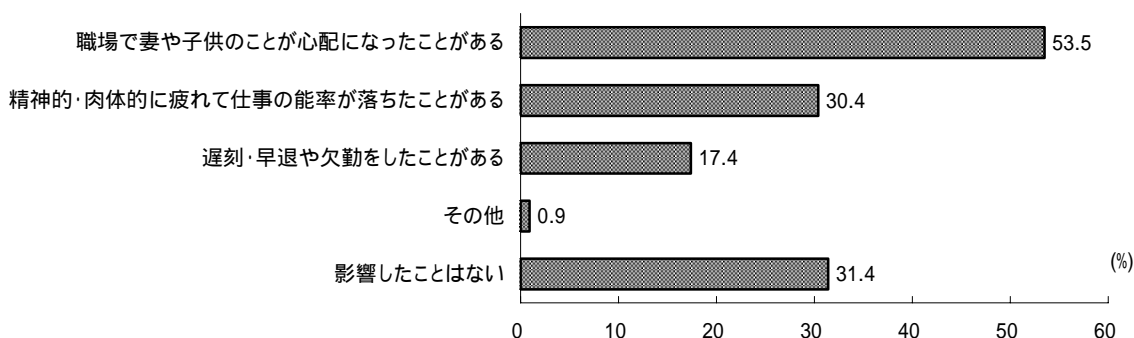


### (5) 妻の育児不安が仕事に影響した経験

妻が育児ストレスや不安を感じたことが「あると思う」、または育児ノイローゼや産後うつではないかと思ったことが「ある」とした雇用者男性に、妻の育児不安が仕事に影響したことがあるかどうか聞いたところ、「職場で妻や子供のことが心配になったことがある」が53.5%、「精神的・肉体的に疲れて仕事の能率が落ちたことがある」が30.4%となっている。

一方、「影響したことがない」のは31.4%であり、約7割の男性が妻の育児不安の仕事への影響を経験している。

図 -31 妻の育児不安の仕事への影響(雇用者男性)(複数回答)(N=993)  
(妻が育児ストレス・不安、育児ノイローゼ、産後うつではないかと思ったことがあると回答した雇用者男性)



**育児に関する調査(「出産1年前には雇用者で現在は無職」かつ「就学前の子供がいる女性」が対象)**

1. 離職の状況

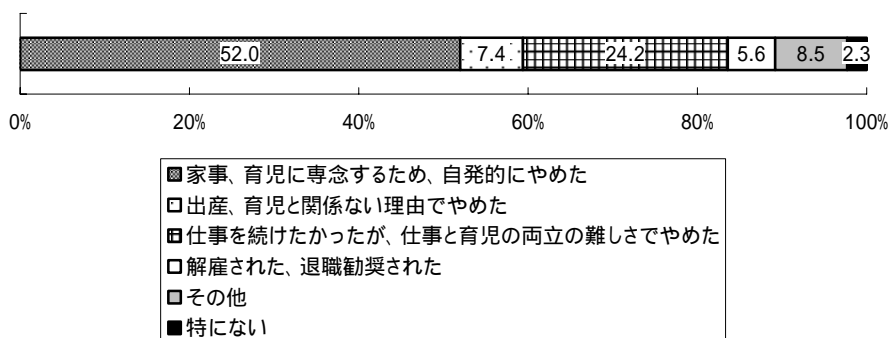
(1) 仕事をやめた時期

仕事をやめた時期は、「妊娠中」が76.2%、「妊娠前」が14.3%である。

(2) 仕事をやめた理由

仕事をやめた理由をみると、「家事、育児に専念するため、自発的にやめた」とするものが52.0%と半数を占め、次いで「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」が24.2%となっている。

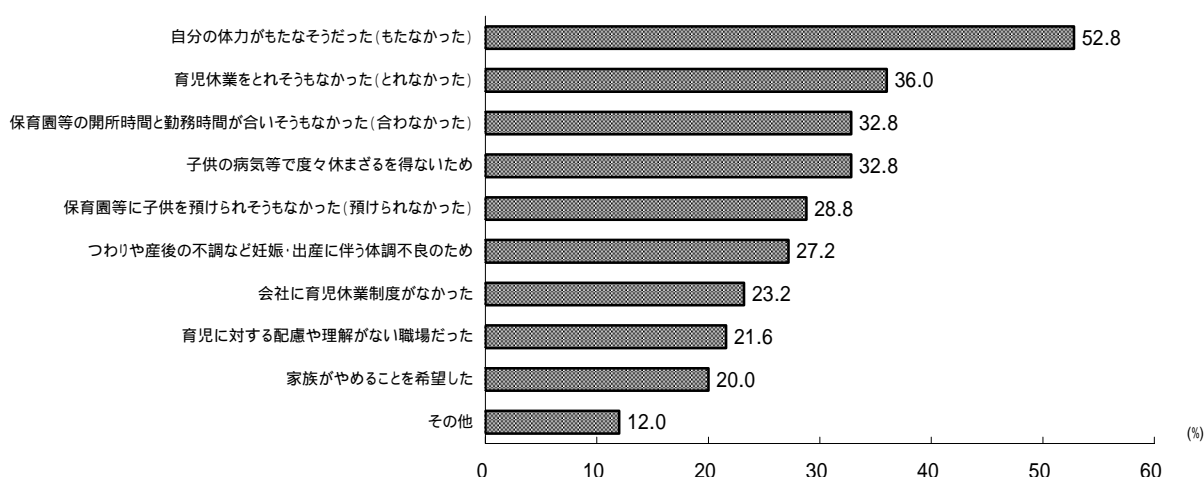
図 -1 仕事をやめた理由(N=517)



(3) 仕事と育児の両立の難しさでやめた状況

「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」と回答したものに両立が難しかった具体的な理由についてきくと、「自分の体力がもたなそうだった(もたなかった)」が最も高く、「育児休業を取れそうもなかった(とれなかった)」、「保育園等の開所時間と勤務時間が合いそうもなかった(合わなかった)」、「子供の病気等で度々休まざるを得ないため」が次いでいる。1人当たり平均約3.9個の選択肢を選んでおり、複数の理由を挙げる者が多い。

図 -2 両立が難しかった具体的な理由(複数回答)(N=125)



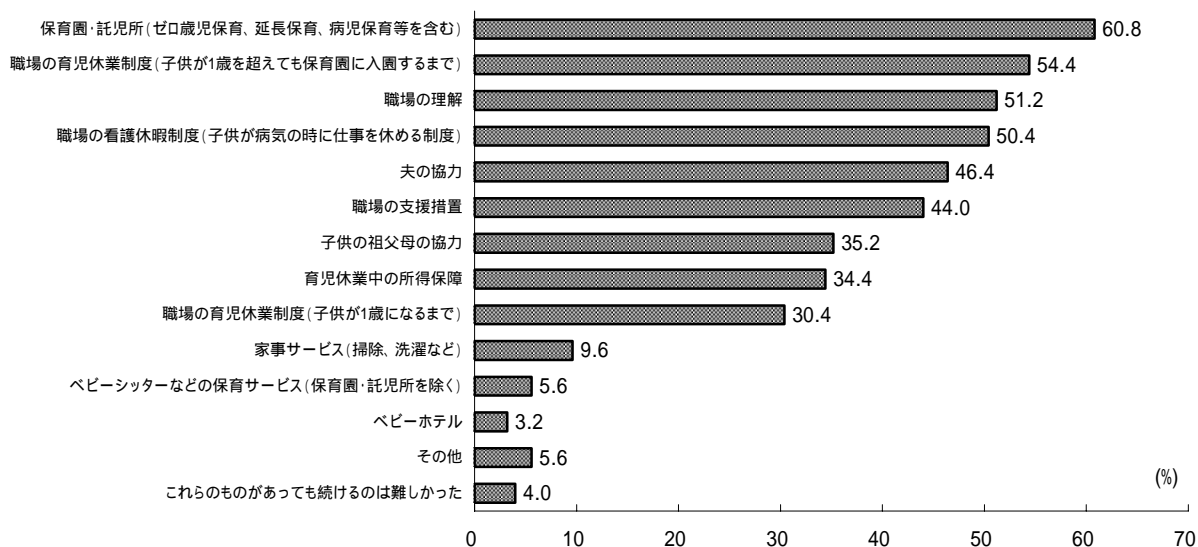
利用できれば仕事を続けられた支援・サービスについては、「保育園・託児所(ゼロ歳児保育、延長保育、病児保育等を含む)」が最も高く、「職場の育児休業制度(子供が1歳を超えても保育園に入園するまで)」、「職場の理解」、「職場の看護休暇制度」、「夫の協力」がこれに次いでいる。1人当たり平均約4.3個の選択肢を選んでおり、行政、職場、家庭各面からの支援が必要とされていることがうかがわれる。

この中で最も重要なものを1つきいたところ、「保育園・託児所」が16.8%、「職場の育児休業制



度(子供が1歳を超えても保育園に入園するまで)」が16.0%、「夫の協力」が13.6%となっている。

図 -3 利用できれば仕事を続けられた支援やサービス(複数回答)(N=125)

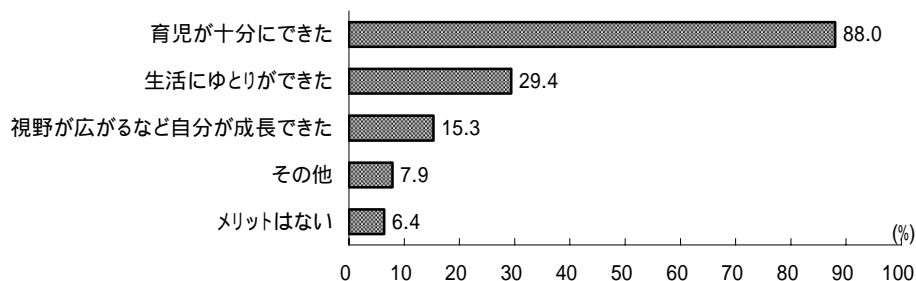


## 2. 仕事をやめたメリット・デメリット

### (1) 仕事をやめたメリット

仕事をやめたメリットは、「育児が十分にできた」が88.0%、「生活にゆとりができた」が29.4%などとなっている。

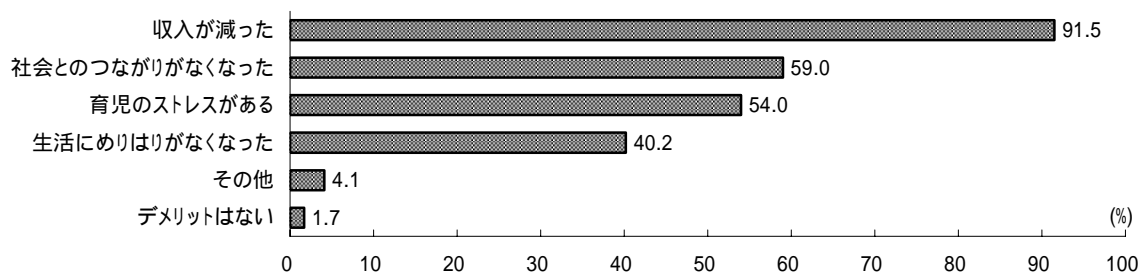
図 -4 仕事をやめたメリット(複数回答)(N=517)



### (2) 仕事をやめたデメリット

仕事をやめたデメリットは、「収入が減った」が91.5%と最も高く、以下「社会とのつながりがなくなった」が59.0%、「育児のストレスがある」が54.0%、「生活にめりはりがなくなった」が40.2%などとなっている。

図 -5 仕事をやめたデメリット(複数回答)(N=517)

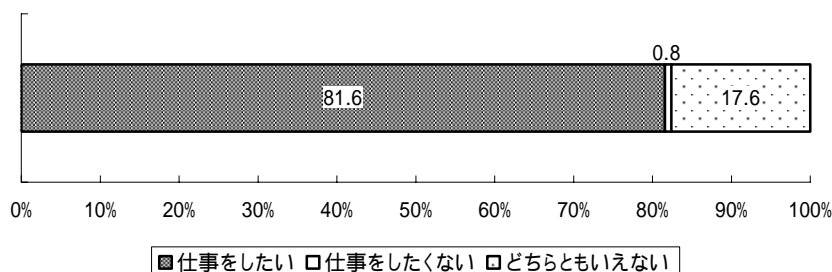


### 3. 今後の就業希望

#### (1) 今後の就業希望

「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」と回答したものに、利用できれば仕事を続けられたとする条件が整った場合に、就業を希望するかどうかきいたところ、「仕事をしたい」とするものは81.6%であった。

図 -6 条件が整った場合の就業希望(N=125)



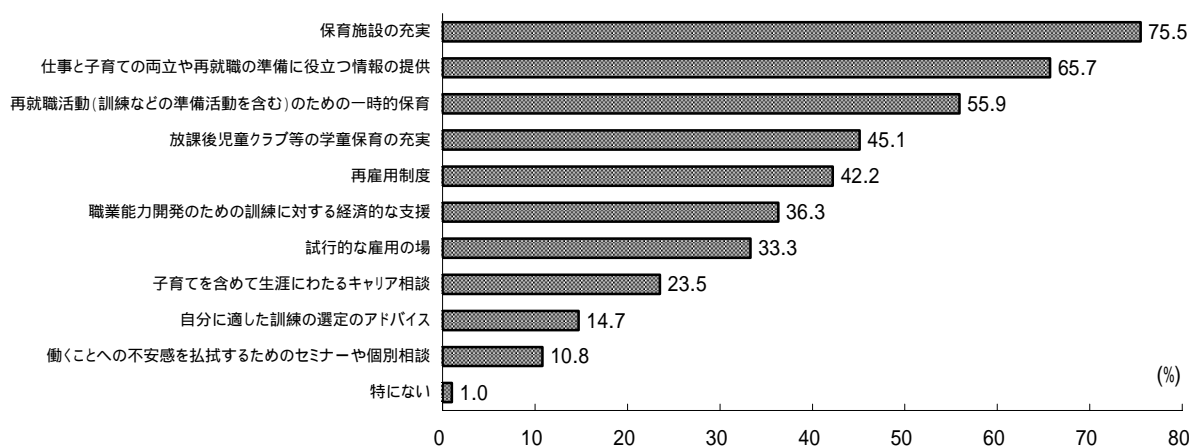
「仕事をしたい」と回答した場合の1日の勤務時間の希望は、「短時間」が59.8%、「8時間」が40.2%、1週間の勤務日数は、「5日」が52.9%、「3~4日」が46.1%となっている。

希望する就業形態は、「正社員」が48.0%、「パート」が21.6%となっており、これを出産1年前時点での就業形態が「正社員」だったものについてみると、「正社員」が58.1%、「パート」が21.0%となっている。

#### (2) 再就職に必要な支援策

再就職に関して、円滑な再就職のために必要な支援策については、「保育施設の充実」が75.5%と最も高く、「仕事と子育ての両立や再就職の準備に役立つ情報の提供」が65.7%、「再就職活動(訓練などの準備活動を含む)のための一時的保育」が55.9%、「再雇用制度」が42.2%などとなっている。

図 -7 円滑な再就職のために必要な支援策(複数回答)(N=102)



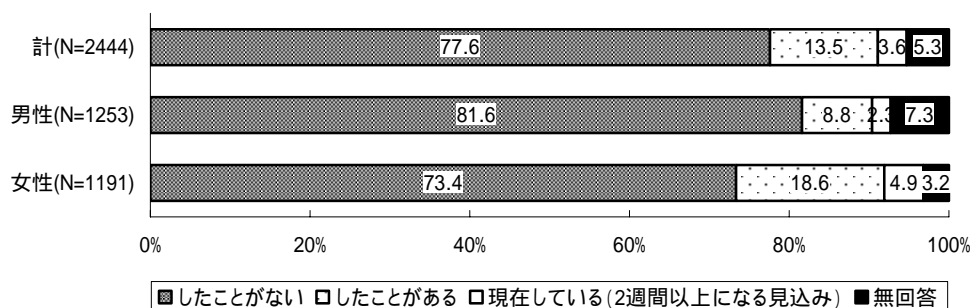
**介護と仕事の両立に関する調査(40、50歳代の雇用者男女が対象)**

1. 介護の状況

(1) 家族介護の経験

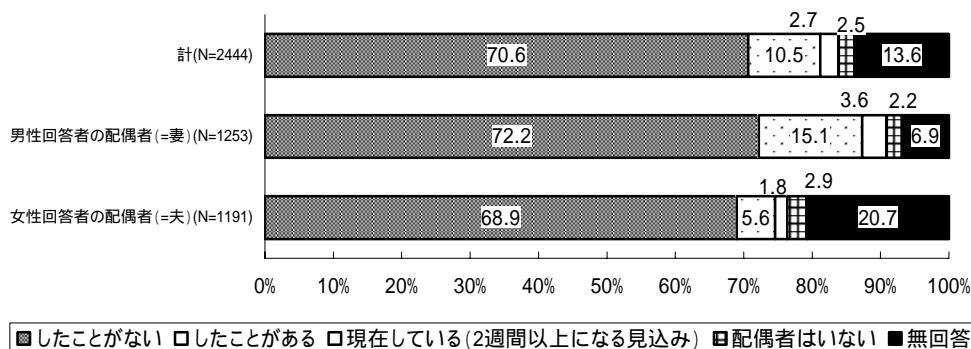
過去10年間に2週間以上、家族(配偶者、父母、子、祖父母、兄弟姉妹、孫。父母、祖父母、兄弟姉妹にはそれぞれ配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹を含む。同居、別居を問わない。以下同じ。)の介護をしたことがあるかどうかについては、「したことがある」が13.5%、「現在している(2週間以上になる見込み)」が3.6%となっている。性別にみると、男性では「したことがある」が8.8%、「現在している」が2.3%、女性では「したことがある」が18.6%、「現在している」が4.9%となっている。

図 -1 家族の介護の経験(過去10年間に2週間以上)



回答者の配偶者の経験については、男性では、配偶者(妻)が介護を「したことがある」は15.1%、「現在している」が3.6%となっており、女性回答者では、配偶者(夫)が介護を「したことがある」は5.6%、「現在している」が1.8%となっている。

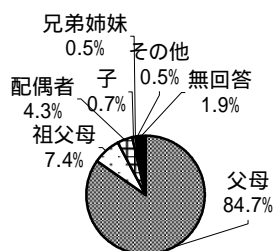
図 -2 家族の介護の経験(回答者の配偶者)(過去10年間に2週間以上)(N=2444)



(2) 介護の状況

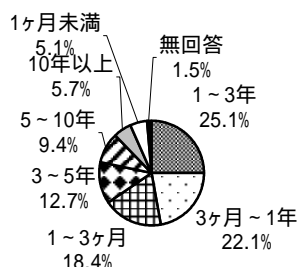
回答者本人が介護を「したことがある」・「現在している」と回答した場合について(複数の家族の介護をした場合には、直近に行った介護)介護の対象者をみると、「父母」が84.7%となっている。

図 -3 介護の対象者(N=418)



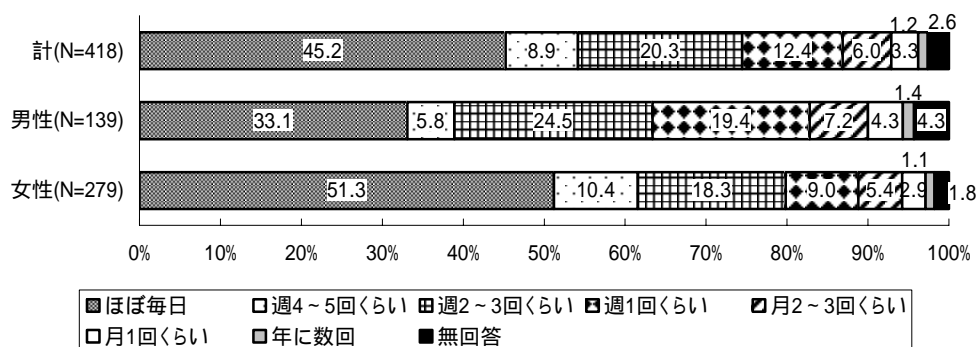
また、介護を「したことがある」と回答した者の介護期間は、「1～3年未満」が25.1%、「3ヶ月～1年未満」が22.1%となっている。

図 -4 介護の期間(介護を「したことがある」と回答した者)  
(N=331)



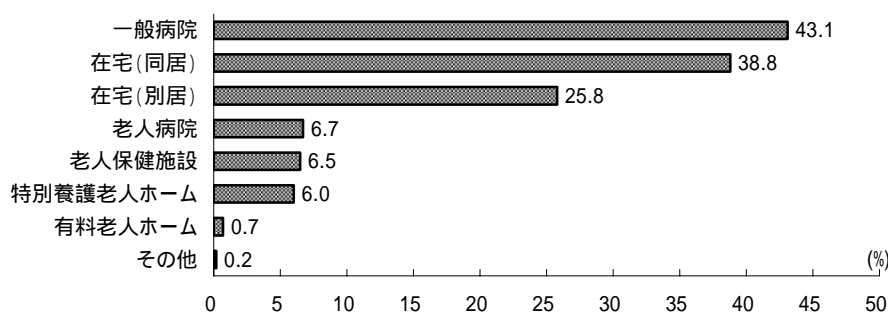
介護期間中の介護の頻度(時期によって頻度が異なる場合には最も長い期間続いた状態)は、「ほぼ毎日」が45.2%、「週2～3回くらい」が20.3%などとなっており、性別にみると、男性では「ほぼ毎日」は33.1%、女性では51.3%となっている。

図 -5 介護の頻度(回答者本人)



介護の場所は、「一般病院」が43.1%、「在宅(同居)」が38.8%、「在宅(別居)」が25.8%などとなっている。

図 -6 介護の場所(複数回答)(N=418)

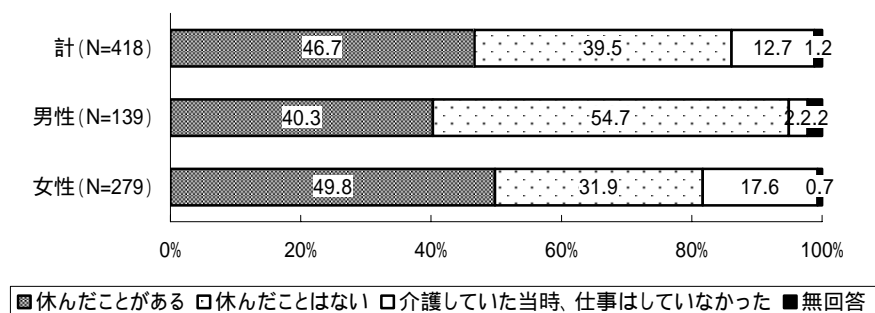


## 2. 介護と仕事

### (1) 介護のために仕事を休んだ経験

介護のために仕事を休んだ経験の有無については、46.7%が「休んだことがある」(男性40.3%、女性49.8%)。

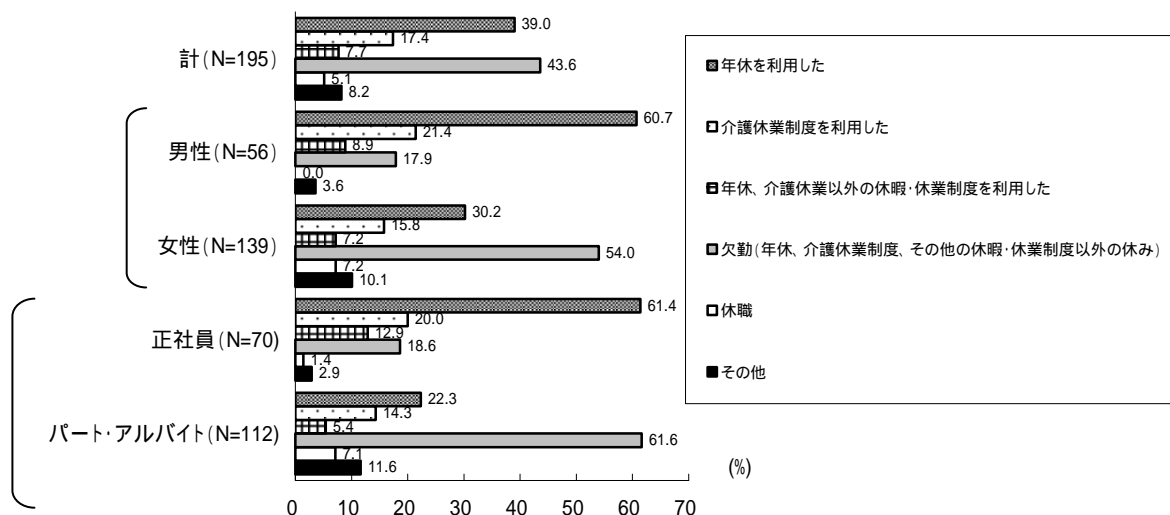
図 -7 介護のために仕事を休んだ経験(介護経験者)



(2) 仕事を休んだ際の休暇取得形態、介護休業中の業務代行者

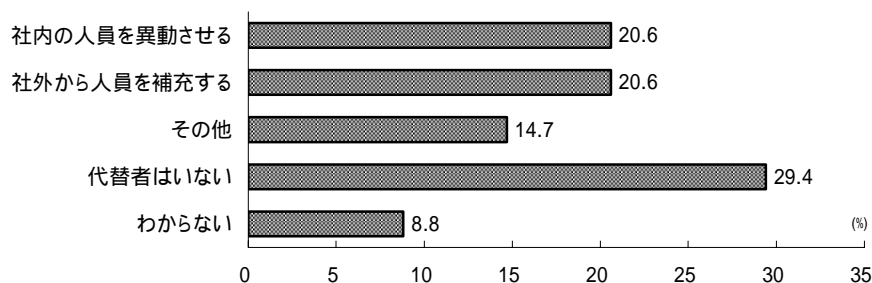
「休んだことがある」場合の休みの形態は、正社員では年休、パート・アルバイトでは欠勤が多い。

図 -8 仕事を休んだ際の休みの形態(複数回答)



また、「介護休業制度を利用した」場合、休業中の業務の代替については、「代替者はいない」が29.4%、「社内の人員を異動させる」「社外から人員を補充する」が20.6%となっている。

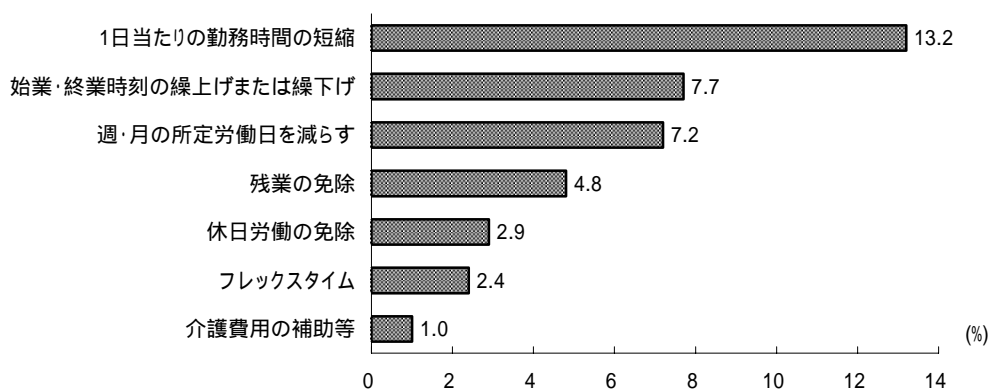
図 -9 介護休業中の業務の代替者(複数回答)(N=34)



(3) 企業が行う介護支援制度の利用状況

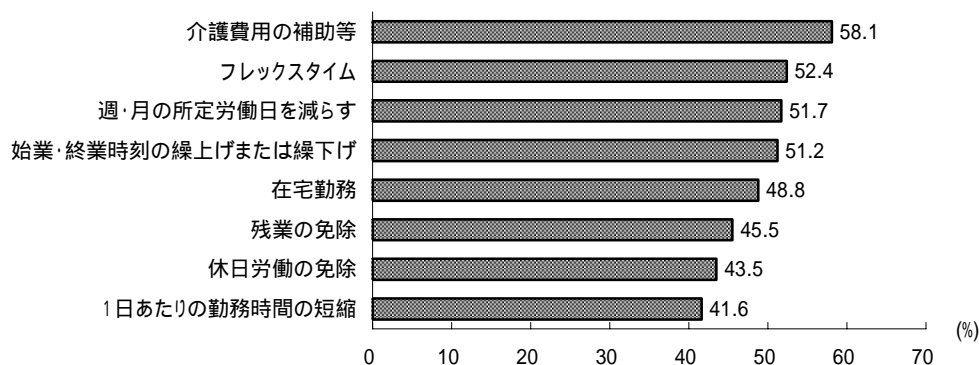
介護経験者の企業の介護支援制度の利用状況を見ると、「1日当たりの勤務時間の短縮」が13.2%、それ以外の制度の利用は数パーセント程度である。

図 -10 利用したことがある企業が行う介護支援制度(介護経験者)(複数回答)(N=418)



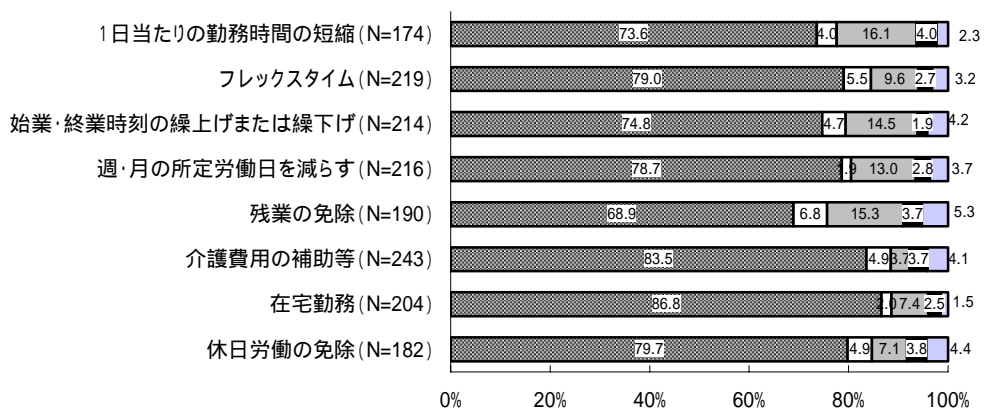
企業が行う介護支援制度のうち、実際は利用していないができれば利用したいものは、「介護費用の補助等」が58.1%、「フレックスタイム」が52.4%、「週・月の所定労働日を減らす」が51.7%、「始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げ」が51.2%などとなっている。

図 -11 実際は利用していないができれば利用したい企業が行う介護支援制度(介護経験者)(複数回答)(N=418)



「できれば利用したい企業が行う介護支援制度」を実際は利用していない理由を制度ごとにみると、いずれも「職場に制度がない」が最も高くなっている。

図 -12 できれば利用したい介護支援制度を実際は利用していない理由(利用していないができれば利用したいと回答した者)

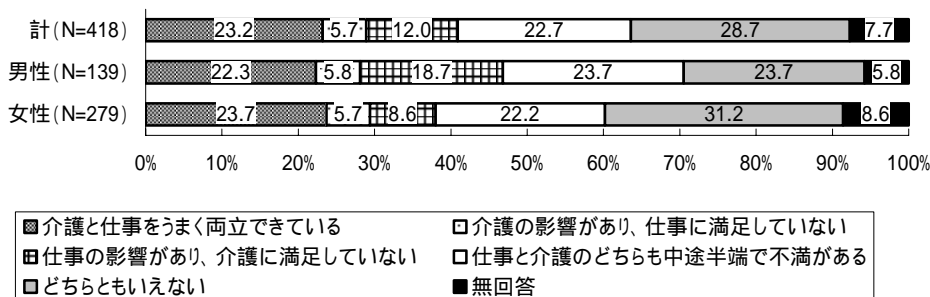


■職場に制度がない □制度はあるが自分には適用されない □制度はあるが利用しづらい ■その他 □無回答

#### (4) 介護と仕事の両立

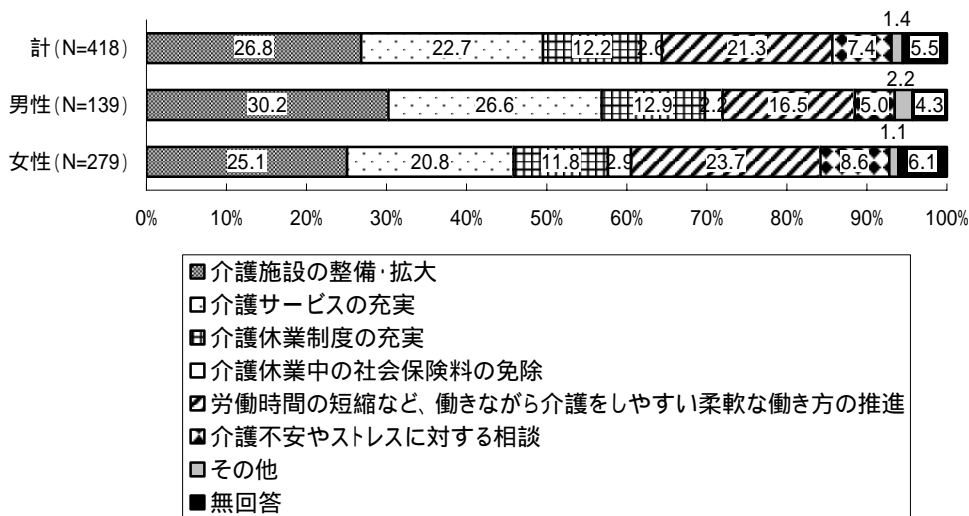
介護を「したことがある」、「現在している」と回答した者に、介護と仕事の両立状況を聞いたところ、「どちらともいえない」が28.7%、「介護と仕事をうまく両立できている」が23.2%、「仕事と介護のどちらも中途半端で不満がある」が22.7%となっている。

図 -13 介護と仕事の両立状況(介護経験者)



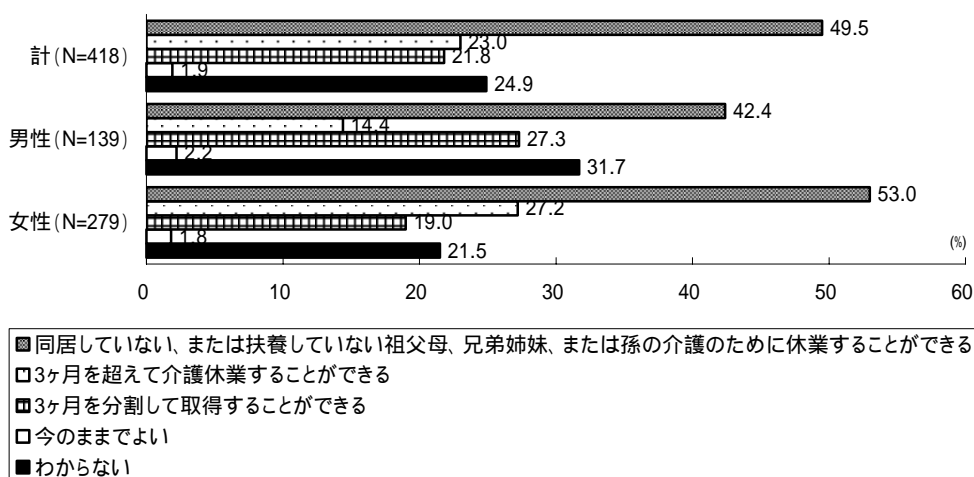
介護と仕事を両立しやすくするために推進すべきと考える主な施策については、「介護施設の整備・拡大」が26.8%、「介護サービスの充実」が22.7%、「労働時間の短縮など、働きながら介護をしやすい柔軟な働き方の推進」が21.3%、「介護休業制度の充実」が12.2%となっている。

図 -14 介護と仕事を両立しやすくするために推進すべき施策(主なもの1つ)  
(介護経験者)



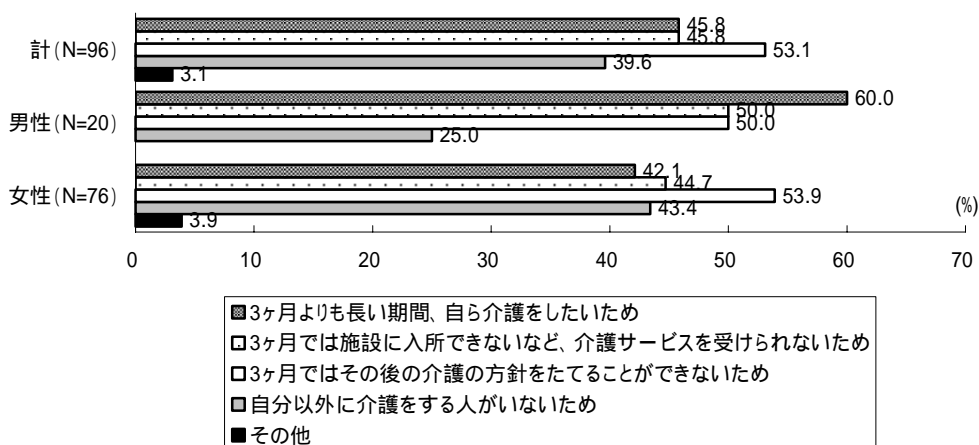
介護休業制度について、どのような制度であれば利用しやすくなるか聞いたところ、「同居していない、または扶養していない祖父母、兄弟姉妹、または孫の介護のために休業することができる」が49.5%と最も高く、「3ヶ月を超えて介護休業することができる」が23.0%、「3ヶ月を分割して取得することができる」が21.8%などとなっている。「わからない」とするものも24.9%あった。

図 -15 利用しやすくなると思う介護休業制度の内容(複数回答)(介護経験者)



さらに、「3ヶ月を超えて介護休業することができる」と回答した者に、その理由を聞いたところ、「3ヶ月ではその後の介護の方針をたてることができないため」が53.1%、「3ヶ月よりも長い期間、自ら介護をしたいため」・「3ヶ月では施設に入所できないなど、介護サービスを受けられないため」が45.8%となっている。

図 -16 3ヶ月を超える介護休業制度が利用しやすいと思う理由(複数回答)



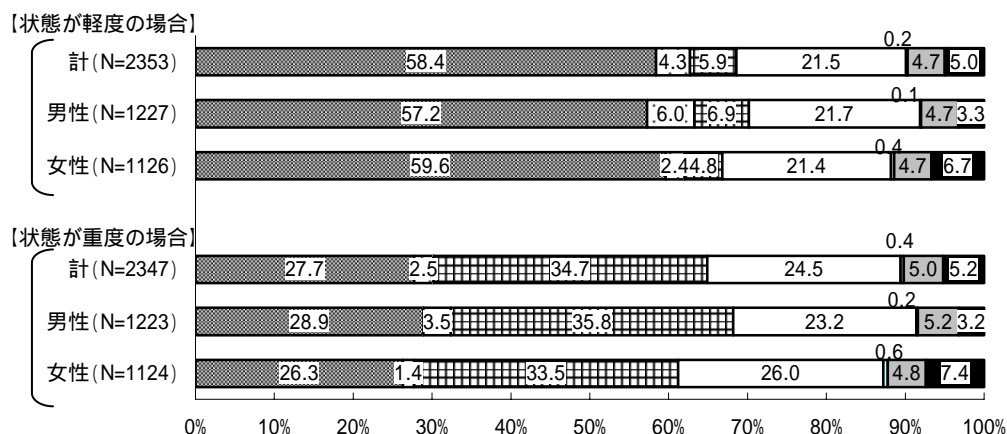
### 3. 今後についての意識(介護経験の有無を問わず全員に質問)

#### (1) 望ましい介護形態(配偶者の介護について)

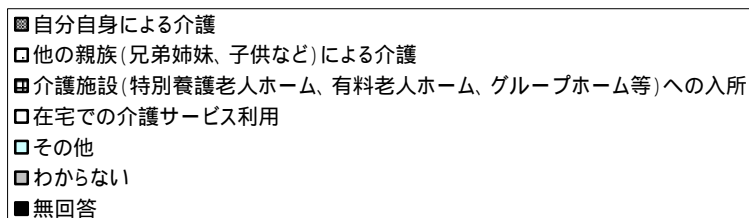
今後、配偶者が介護を必要とする状態になったときの特に望ましい介護については、「自分自身による介護」が、状態が軽度(日常生活を送る上で不自由があり、一部ほかの人の世話や介護が必要な状態)の場合は58.4%、状態が重度(日常生活を送る上で不自由があり、全面的にほかの人の世話や介護が必要な状態)の場合には27.7%となっている。



図 -17 配偶者が介護を必要とする状態になった時の特に望ましい介護形態



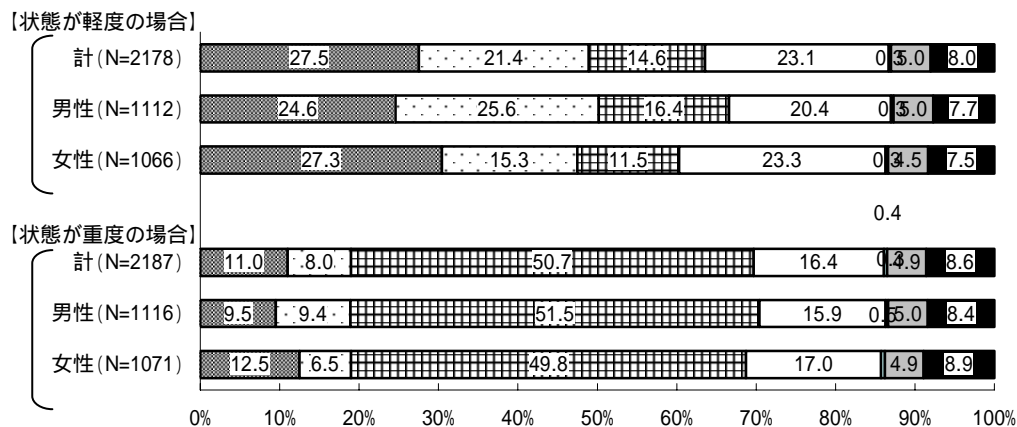
(注)「該当する者がいない」を除いて集計した。



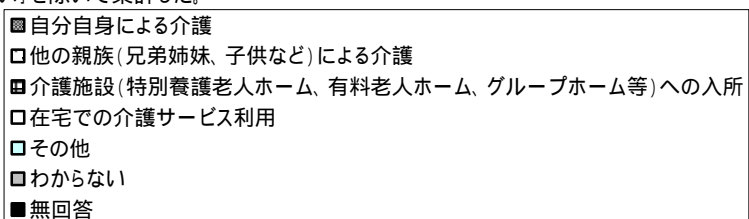
(2) 望ましい介護形態(親の介護について)

今後、回答者本人の親が介護を必要とする状態になったときの特に望ましい介護については、「自分自身による介護」が、状態が軽度の場合には27.5%、状態が重度の場合には11.0%となっている。

図 -18 自分の親が介護を必要とする状態になったときの特に望ましい介護



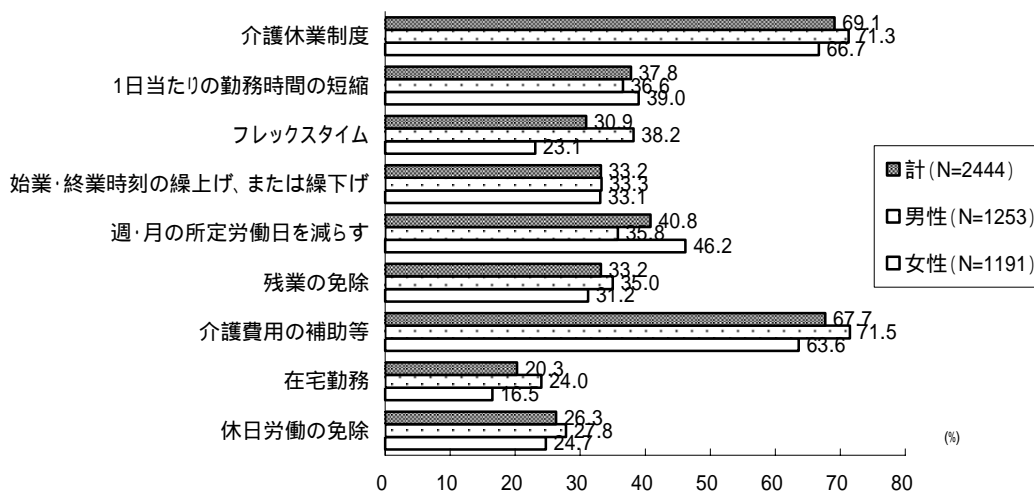
(注)「該当する者がいない」を除いて集計した。



### (3) 利用したい企業の介護支援制度

企業の介護支援制度等で利用したいものは、「介護休業制度」69.1%、「介護費用の補助等」67.7%、「週・月の所定労働日を減らす」40.8%、「1日当たりの勤務時間の短縮」37.8%などとなっている。

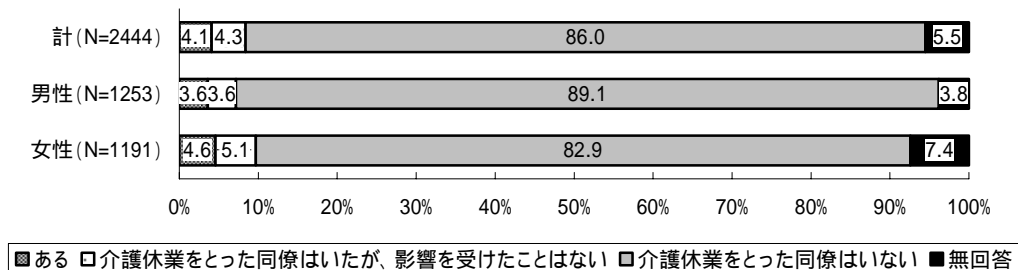
図 -19 利用したい介護休業制度や企業による介護支援制度(複数回答)



### (4) 職場の同僚の介護休業取得による影響

職場の同僚等が介護休業を取ったことにより、業務量の増加、配置転換等の影響を受けたことがあるかどうかについては、「ある」とするのは4.1%で、「介護休業を取った同僚はいない」が86.0%となっている。介護休業をとった同僚がいる場合に限ってみると、48.5%が影響を受けたことがあるとしている。

図 -20 職場の同僚等の介護休業取得による影響



(参考資料1) 雇用者調査、無職女性調査のサンプルを用いた継続就業者と離職者の属性比較

出産・育児を機として、就業を継続する女性と離職する女性の違いをみるために、継続就業者と離職者の基本的属性を整理・比較した。結果は下記のとおりである。

【継続就業者と離職者の属性比較】

用いたサンプル

継続就業者：「育児と仕事の両立に関する調査」（就学前の子供がいる雇用者男女が対象）の女性回答者のうち、「出産直前に今と同じ会社に勤めていた」と回答した 429 サンプル。

離職者：「育児に関する調査」（出産1年前には雇用者で現在は無職の就学前の子供がいる女性が対象）の回答者 517 サンプル。

継続就業者と離職者の属性等比較 (%)

		継続就業者 (N=429)	離職者 (N=517)			継続就業者 (N=429)	離職者 (N=517)
年齢	20代	27.7	47.0	子供の数	1人	66.9	90.3
	30代	67.6	45.5		2人	29.6	8.9
	40代	4.7	7.5		3人以上	3.5	0.8
就業形態	正社員	73.0	44.3	子供の年齢	0歳	23.3	20.3
	パート・アルバイト	21.2	32.5		1歳	27.5	28.4
	派遣・契約社員	5.8	18.2		2歳	20.0	21.7
	その他	0.0	5.0		3歳	10.7	14.1
職種	専門職・技術職	28.7	19.1		4歳	7.7	6.6
	管理職	1.2	1.0		5歳	5.6	5.8
	事務職	54.5	47.2	6歳	5.1	3.1	
	販売・営業職	8.6	16.6	同居父母	有	16.3	9.7
	保安・サービス職	3.5	8.3	無	83.7	90.3	
	運輸・通信職	0.5	1.0	夫の就業形態	正社員	82.1	87.0
	生産・技能職	2.3	3.5		パート	1.2	1.7
その他	0.7	3.3	自営業・家族従業・内職		7.7	7.2	
勤務先企業規模	30人未満	32.2	26.9		その他	0.9	1.7
	30～99人	13.3	13.0		無職	1.4	1.2
	100～299人	13.3	16.2	なし	6.8	1.2	
	300～999人	9.8	16.6	本人以外の世帯の年収	200万円未満	13.3	1.9
	1000～4999人	16.8	14.1		200～400万円	28.0	18.0
5000人以上	14.7	13.2	400～600万円		37.8	39.7	
勤続年数	1年未満	2.6	18.4		600～800万円	12.4	23.2
	1～3年	10.3	36.4		800～1000万円	5.1	12.0
	3～5年	14.9	18.8	1000～1200万円	1.6	3.5	
	5～10年	34.3	19.9	1200万円以上	0.9	1.7	
	10～15年	30.1	5.4	不明	0.9	0.0	
	15～20年	7.0	1.2	年収	200万円未満	28.0	42.0
20～25年	0.9	0.0	200～400万円		45.7	42.4	
出産1年前時点の平均勤続年数（推計値）	5.7（年）	3.9（年）	400～600万円		21.9	12.0	
年収	200万円未満	28.0	42.0		600～800万円	3.7	2.5
	200～400万円	45.7	42.4		800～1000万円	0.7	0.4
	400～600万円	21.9	12.0		1000～1200万円	0.0	0.4
	600～800万円	3.7	2.5	1200万円以上	0.0	0.4	
	800～1000万円	0.7	0.4				
	1000～1200万円	0.0	0.4				
1200万円以上	0.0	0.4					

- (注1) 継続就業者とは、雇用者女性のうち「出産直前に今と同じ会社に勤めていた」と回答した者。
- 離職者とは、出産1年前に雇用者として勤務していた現在無職の女性。
- (注2) 離職者の就業形態、職種、勤務先企業規模、勤続年数、年収、夫の就業形態は、出産1年前の就業当時。
- (注3) 本人以外の世帯の年収とは、継続就業者：現在の世帯全体の年収・本人の年収、離職者：現在の世帯全体の年収。
- (注4) 子供の年齢は、子供が複数いる場合は末子の年齢。
- (注5) 継続就業者については、子供の年齢を用いて、調査時点での勤続年数から出産1年前時点での勤続年数を推計した。



- プロビット分析 -

比較した属性のうち、就業の環境に関するもの（企業規模、同居父母）、世帯の経済状況に関するもの（夫の就業形態、世帯の年収）、本人の仕事への意欲に関するもの（勤続年数、年収、職種、就労形態）を取り上げ、プロビット分析を行った。この結果、同居父母、夫の就労形態、勤続年数についてはプラスで、世帯の年収、年収、職種、就労形態についてはマイナスで有意となった。

説明変数	係数	標準誤差	t値
企業規模 (100人未満=0, 100人以上=1)	-0.13045	0.09249	-1.41038
同居父母 (無=0, 有=1)	0.44846	0.13496	3.32296 ***
夫の就労形態 (正社員=0, 正社員以外=1)	0.24298	0.12637	1.92277 *
世帯の年収 (600万円未満=0, 600万円以上=1)	-0.72405	0.09743	-7.43158 ***
勤続年数	0.44010	0.01235	3.56214 ***
年収 (200万円未満=0, 200万円以上=1)	-0.37580	0.13672	-2.74870 ***
職種 (専門職・技術職・管理職・事務職=0, それ以外=1)	-0.48789	0.10801	-4.51715 ***
就労形態 (正社員=0, 正社員以外=1)	-0.85253	0.13400	-6.36203 ***
定数項	0.57715	0.15533	3.71575 ***
サンプル数	942		

\*\*\*は1%水準、\*\*は5%水準、\*は10%水準で有意。



(参考資料2) 回答企業、回答者の属性

回答企業の属性

		回答企業 (N=2781)
業種	鉱業	0.2
	建設業	8.6
	製造業	33.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	0.6
	運輸・通信業	7.3
	卸売・小売業、飲食店	16.1
	金融・保険業、不動産業	2.9
	サービス業	20.6
	その他	7.4
規模(*)	不明	3.1
	5000人以上	0.7
	1000～4999人	3.5
	300～999人	13.4
	100～299人	45.7
	30～99人	34.1
	不明	2.7

(\*)規模別集計は企業の正社員数によるもの。「30～99人」には30人未満の企業も含む。

回答者の属性

		育児と仕事の両立に関する調査			育児に関する調査	介護と仕事の両立に関する調査
		雇用者計 (N=2047)	男性雇用者 (N=1042)	女性雇用者 (N=1005)	無職女性(*) (N=517)	雇用者(N=517)
性別	男性	50.9	100.0	0.0	-	51.3
	女性	49.1	0.0	100.0	-	48.7
年齢	20代	35.6	37.5	33.5	47.0	-
	30代	57.2	51.1	63.5	45.5	-
	40代	7.3	11.4	3.0	7.5	45.3
	50代	0.0	0.0	0.0	0.0	54.7
就業形態	正社員	68.3	96.3	39.4	44.3	55.2
	パート・アルバイト	23.1	0.7	46.4	32.5	39.3
	派遣・契約社員	8.0	2.8	13.4	18.2	4.1
	その他	0.5	0.3	0.8	5.0	0.8
	不明	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6
勤務先企業規模	30人未満	26.4	16.1	37.0	26.9	29.1
	30～99人	14.1	13.3	14.9	13.0	16.5
	100～299人	14.9	16.0	13.8	16.2	15.5
	300～999人	13.8	16.2	11.2	16.6	12.6
	1000～4999人	16.5	20.9	11.9	14.1	11.8
	5000人以上	14.3	17.4	11.0	13.2	12.3
	不明	0.0	0.0	0.0	0.0	2.2
勤続年数	1年未満	15.5	5.6	25.9	18.4	7.0
	1～3年	20.4	11.4	29.7	36.4	14.0
	3～5年	12.3	12.1	12.5	18.8	9.5
	5～10年	25.4	34.6	15.7	19.9	18.9
	10～15年	19.0	24.9	12.8	5.4	12.4
	15～20年	5.9	8.6	3.0	1.2	8.9
	20～25年	1.6	2.7	0.4	0.0	9.2
	25～30年	0.0	0.1	0.0	0.0	7.9
	30年以上	0.0	0.0	0.0	0.0	11.3
	不明	0.0	0.0	0.0	0.0	0.8
子供の数	1人	63.4	59.0	68.0	90.3	-
	2人	33.1	37.1	29.0	8.9	-
	3人以上	3.5	3.8	3.1	0.8	-
子供の年齢(就学前の子供が複数いる場合は末子)	0歳	17.6	22.7	12.3	20.3	-
	1歳	22.1	25.6	18.5	28.4	-
	2歳	21.5	22.0	21.1	21.7	-
	3歳	15.1	13.9	16.4	14.1	-
	4歳	10.6	7.9	13.3	6.6	-
	5歳	7.5	4.4	10.7	5.8	-
	6歳	5.5	3.5	7.6	3.1	-

(\*)無職女性の就業形態、勤務先企業規模、勤続年数は、出産1年前時点で就業していた当時のもの。

## (参考資料3) 育児・介護休業法の概要

### 育児休業制度

労働者は、子が1歳に達するまでの間、育児休業をすることができます。

休業することができる労働者

- ・ 1歳に満たない子を養育する男女労働者です。
- ・ 日々雇い入れられる者及び期間を定めて雇用される者は対象になりませんが、労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、実質上は期間の定めのない契約と異ならない状態になっている場合には、育児休業の対象となります。

妻が専業主婦や産後休業中であっても、少なくとも産後8週間までは、男性労働者も育児休業を取得することができます。

休業期間

1人の子につき1回であり、子が出生した日から子が1歳に達する日(誕生日の前日)までの間で労働者が申し出た期間です。

### 介護休業制度

労働者は、連続する3か月の期間を限度として、要介護状態にある対象家族1人につき1回の介護休業をすることができます。

休業することができる労働者 ・ 要介護状態にある対象家族を介護する男女労働者です。

- ・ 「要介護状態」とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態をいい、「対象家族」とは配偶者、父母、子、配偶者の父母、労働者が同居しかつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫をいいます。
- ・ 日々雇い入れられる者及び期間を定めて雇用される者については育児休業と同様です。

休業期間

対象家族1人につき1回であり、連続する3か月の期間を限度として、労働者が申し出た期間です。

### 時間外労働の制限の制度

事業主は、育児や家族の介護を行う労働者が請求した場合には、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはなりません。

請求できる労働者 ・ 小学校就学前の子を養育し、又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者(日々雇い入れられる者を除く。)です。

- ・ ただし、勤続1年未満の場合など、法令に定める一定の要件に該当する労働者は請求できません。

### 勤務時間の短縮等の措置

事業主は、3歳未満の子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者については、勤務時間の短縮等の措置を講じなければなりません。

また、事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育し、又は家族を介護する労働者については、育児・介護休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じた措置を講ずるよう努めなければなりません。

< 育児のための勤務時間の短縮等の措置 >

制度の内容

- ・ 働きながら育児をすることを容易にするため、3歳未満の子を養育する労働者について、次のいずれかの措置を講じなければなりません。

#### 1 短時間勤務制度

- (1) 1日の所定労働時間を短縮する制度

- (2) 週又は月の所定労働時間を短縮する制度
- (3) 週又は月の所定労働日数を短縮する制度（隔日勤務、特定の曜日のみの勤務等の制度をいう。）
- (4) 労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度

#### 2 フレックスタイム制

- 3 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
- 4 所定外労働をさせない制度
- 5 託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

その他これに準ずる便宜の供与の例として、ベビーシッターの費用を事業主が負担する等が考えられます。

3歳以上小学校に入学するまでの子を育てる労働者について上記の勤務時間の短縮等の措置を講ずることが、事業主の努力義務として求められています。

#### < 介護のための勤務時間の短縮等の措置 >

##### 制度の内容

働きながら要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするため、連続する3か月以上の期間における次の勤務時間の短縮等の措置のいずれかを講じなければなりません。

##### 1 短時間勤務の制度

- (1) 1日の所定労働時間を短縮する制度
- (2) 週又は月の所定労働時間を短縮する制度
- (3) 週又は月の所定労働日数を短縮する制度(隔日勤務、特定の曜日のみの勤務等の制度をいう。)
- (4) 労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度

##### 2 フレックスタイム制

- 3 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
- 4 労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度

介護休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置の内容については、介護を必要とする期間、回数、対象となる家族の範囲等について法で定められた最低基準を上回るものとするのが、事業主の努力義務として求められています。

#### 子の看護のための休暇の措置

事業主は、小学校就学前の子の看護のための休暇制度を導入するよう努めなければなりません。

子の看護のための休暇とは、負傷し、又は疾病にかかった子の世話をを行う労働者に対し与えられる休暇であり、年次有給休暇とは別のもので与えられるものです。

資料出所：厚生労働省ホームページ（<http://www.mhlw.go.jp/>）「主な制度紹介 職業生活と家庭生活との両立のために 育児・介護休業法のあらまし」