

# 「第1子出産前後の女性の継続就業率」の 動向関連データ集

## 数値目標

	数値目標設定指標	現状(直近の値)	2020年
Ⅰ 就労による経済的自立が可能な社会	① 就業率 (Ⅱ、Ⅲにも関わるものである)	20~64歳 78.1%	80%
		20~34歳 76.1%	79%
		25~44歳 女性 71.6%	77%
		60~64歳 62.2%	67%
Ⅱ 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会	② 時間当たり労働生産性の伸び率(実質、年平均) (Ⅱ、Ⅲにも関わるものである)	0.9% (2005~2014年度の10年間平均)	実質GDP成長率に関する目標(2%を上回る水準)より高い水準(※)
	③ フリーターの数	約167万人	124万人 ※ピーク時比で約半減
	④ 労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合	52.8%	全ての企業で実施
Ⅲ 多様な働き方・生き方が選択できる社会	⑤ 週労働時間60時間以上の雇用者の割合	8.2%	5%
	⑥ 年次有給休暇取得率	47.6%	70%
	⑦ メンタルヘルスケアに関する措置を受けられる職場の割合	60.7%	100%
	⑧ 短時間勤務を選択できる事業所の割合 (短時間正社員制度等)	15.0%	29%
	⑨ 自己啓発を行っている労働者の割合	42.7%(正社員) 16.1%(非正社員)	70%(正社員) 50%(非正社員)
	⑩ 第1子出産前後の女性の継続就業率	53.1%	55%
	⑪ 保育等の子育てサービスを提供している数	認可保育所等(3歳未満児) 92万人	認可保育所等(3歳未満児) 116万人(2017年度)
放課後児童クラブ 102万人		放課後児童クラブ 122万人(2019年度)	
⑫ 男性の育児休業取得率	2.65%	13%	
⑬ 6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間	1日当たり67分	1日当たり2時間30分	

数値目標の設定に当たっては、以下の数値目標との整合性を取っている。

- ・①、③：「『日本再興戦略』改訂2015」(平成27年6月30日、閣議決定)
- ・①、③、⑤、⑥、⑩、⑫：「まち・ひと・しごと創生総合戦略2015改訂版」(平成27年12月24日閣議決定)
- ・①、⑤~⑧、⑩、⑫、⑬：「第4次男女共同参画基本計画」(平成27年12月25日閣議決定)
- ・②、⑦、⑩：「新成長戦略」(平成22年6月18日、閣議決定)
- ・⑦、⑩：「2020年までの目標」(平成22年6月3日、雇用戦略対話)
- ・⑩~⑬：「少子化社会対策大綱」(平成27年3月20日閣議決定)

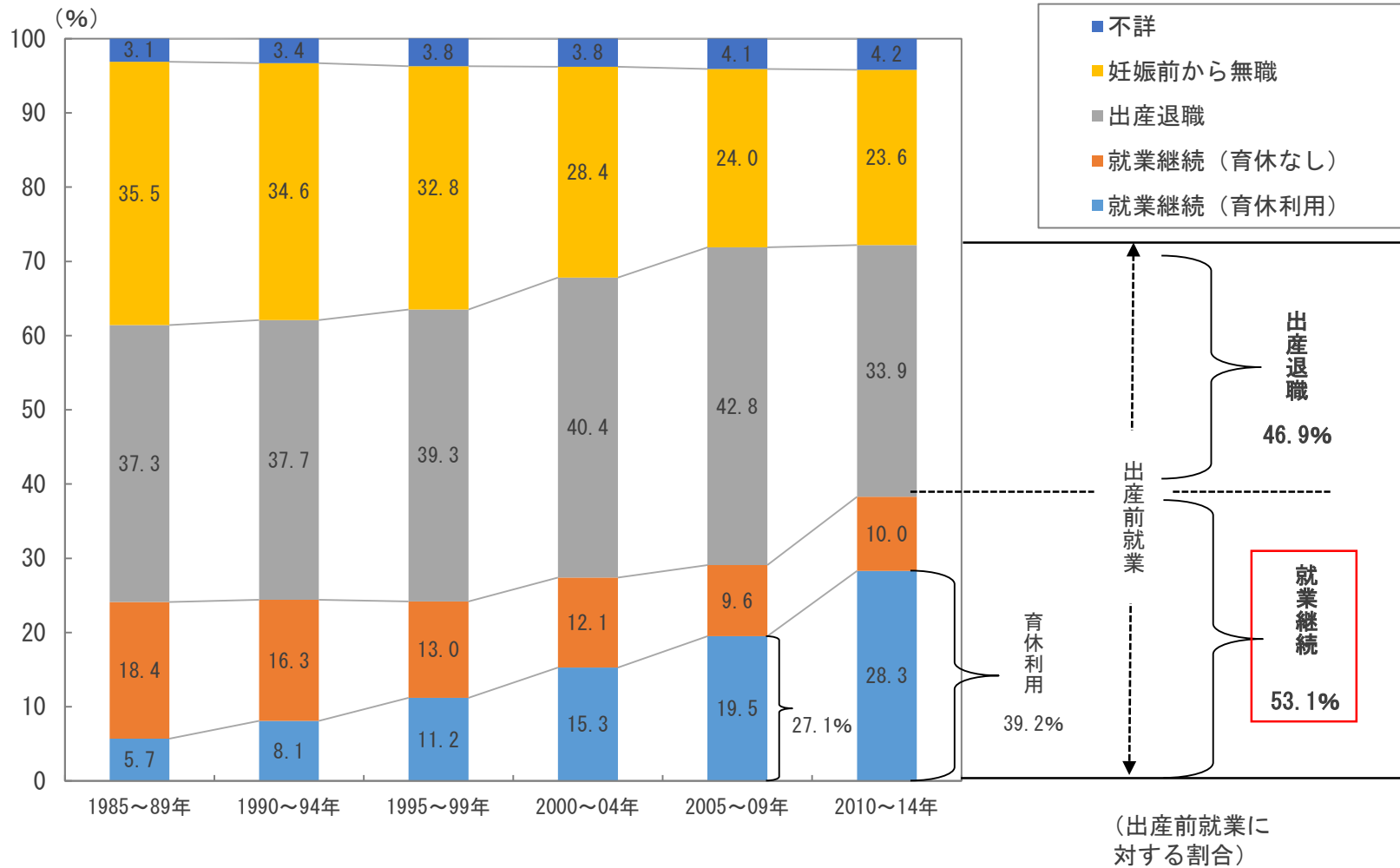
※「新成長戦略」(平成22年6月18日、閣議決定)において、「2020年度までの平均で、名目3%、実質2%を上回る成長を目指す。」、「2%を上回る実質成長率を実現するためには、それを上回る労働生産性の伸びが必要である。」とあることを踏まえたもの。

## 「仕事と生活の調和推進のための行動指針」数値目標の見直しについて

平成 2 8 年 6 月  
仕事と生活の調和連携推進・評価部会

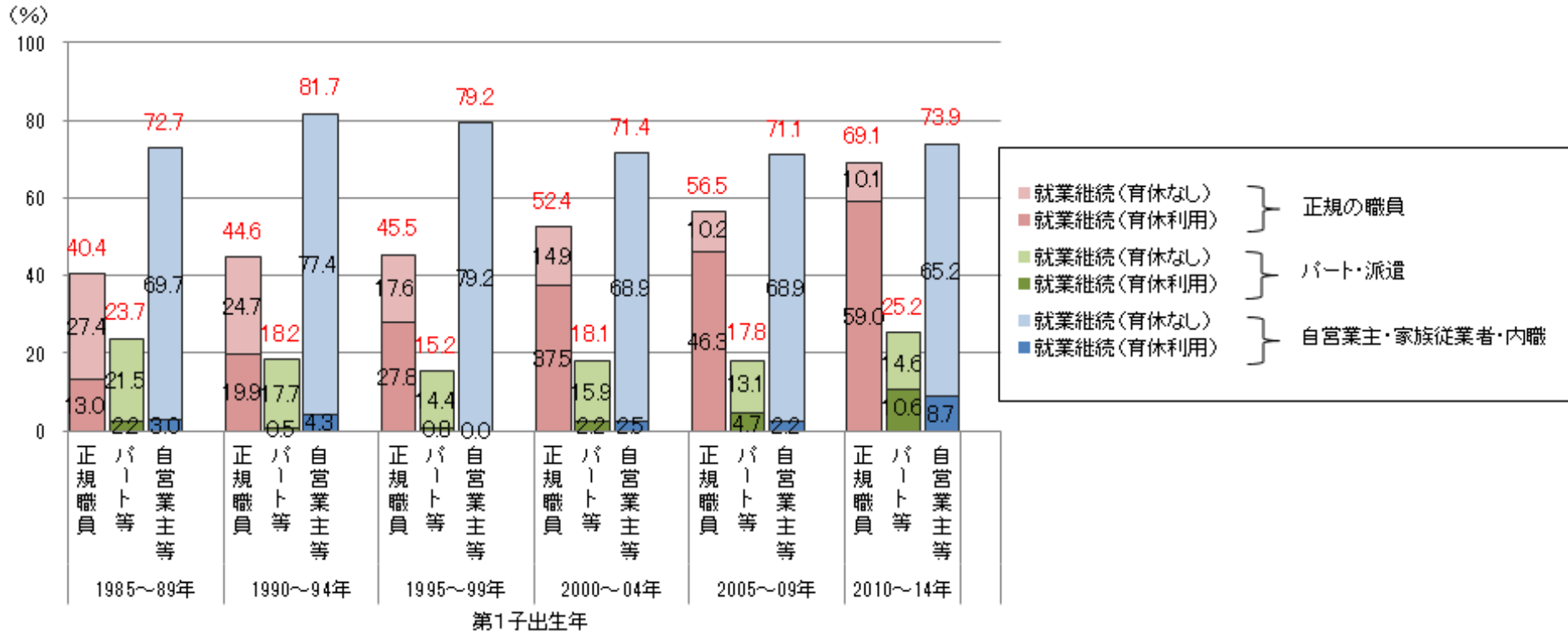
- 行動指針の数値目標は、政労使がそれぞれの立場を代表して合意したもので、特段の期限が明記されているものを除き 2020 年度を目標年次として取組を進めるためのものであることから、2020 年度の前年度頃から見直しの議論を開始することとし、それまでは原則として行動指針の数値目標は変更しない。
  
- ただし、2020 年度より前に期限を迎える数値目標がある場合には、その期限の前年度頃から、当該数値目標の在り方についての議論を評価部会で行い、必要に応じ見直しをすることとなることから、他の数値目標についても、そのタイミングに合わせ、政府が閣議決定等で設定した関連する数値目標等を踏まえ、見直しの要否について検討を行う。

# 出産前有職者に係る第1子出産前後での就業状況



注：対象は第1子が1歳以上15歳未満の初婚どうしの夫婦。第12回～第15回調査の夫婦を合わせて集計した（客体数 12,719）。就業変化は、妻の妊娠判明時と子ども1歳時の従業上の地位の変化を見たもの。

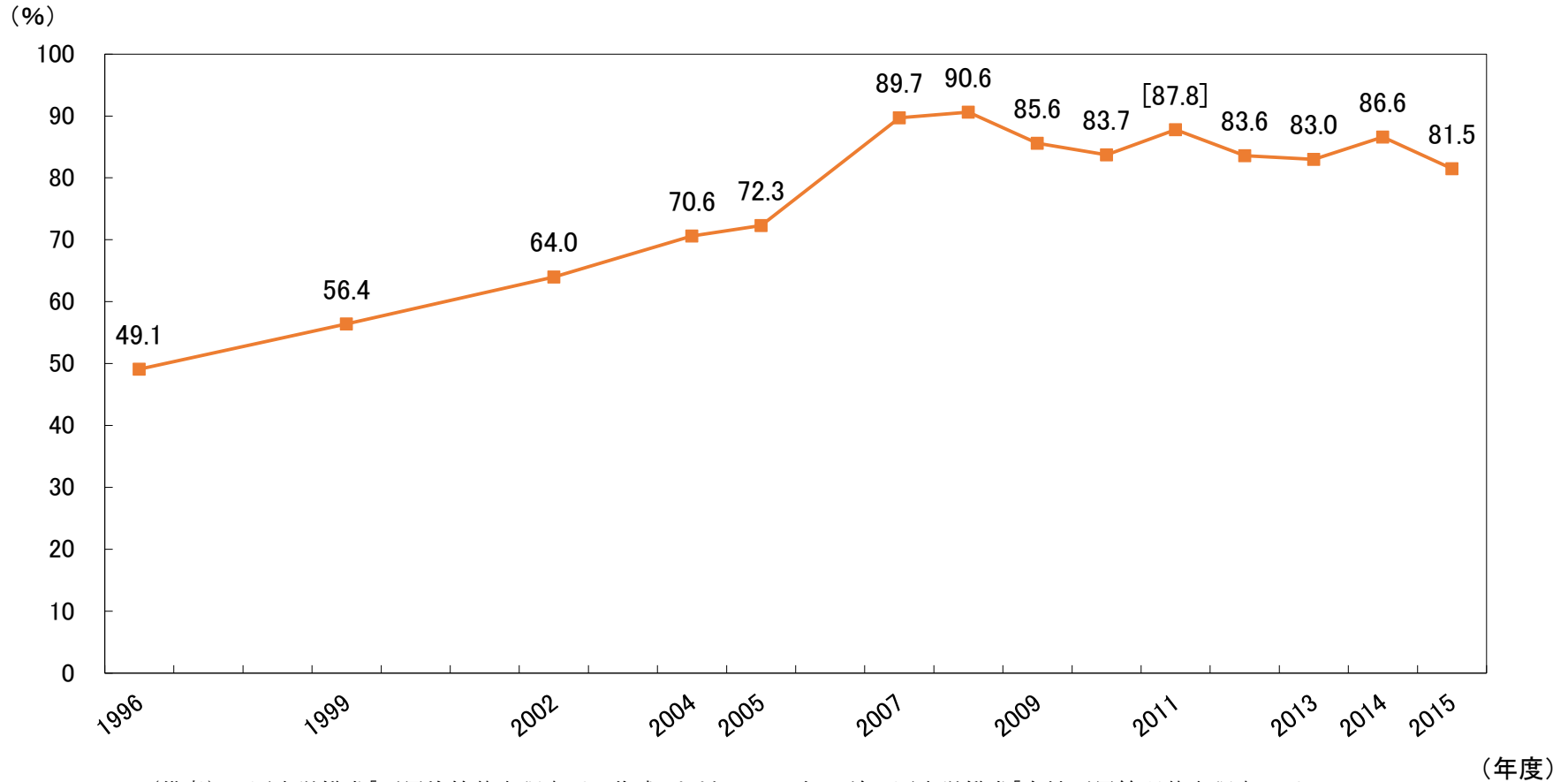
# 出産前有職者の就業継続率(就業形態別)



(備考)

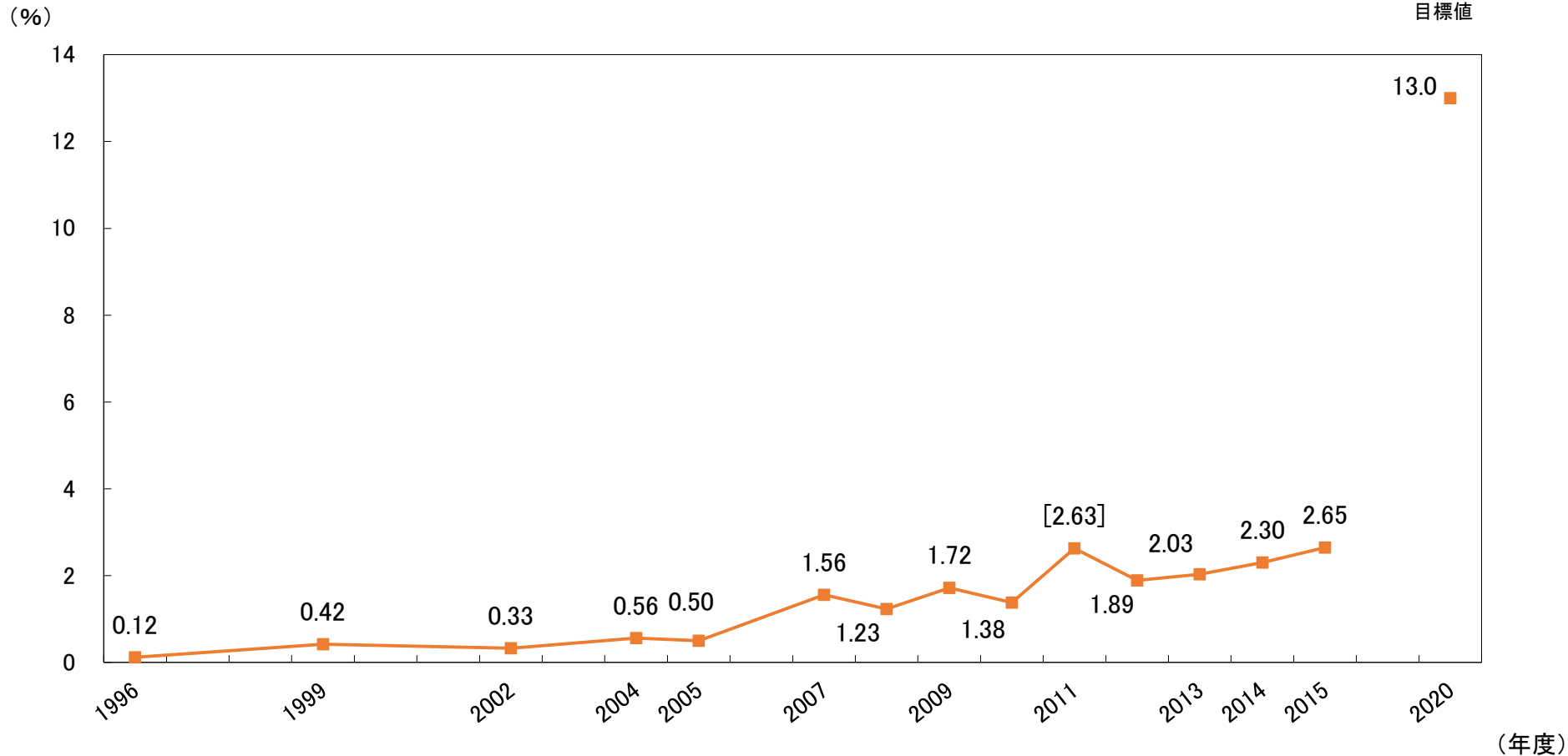
- 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」(2016年)より作成。
- 第1子が1歳以上15歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。
- 出産前後の就業経歴  
 就業継続(育休利用) - 妊娠判明時就業～育児休業取得～子ども1歳時就業  
 就業継続(育休なし) - 妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子ども1歳時就業
- 就業形態は妊娠判明時であり、回答者の選択による。なお、「パート・派遣」は「パート・アルバイト」、「派遣・嘱託・契約社員」の合計。  
 ※育児・介護休業法上、期間を定めて雇用される労働者のうち育児休業をすることができる労働者は、①～③に該当する労働者。  
 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、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

# 女性の育児休業取得率



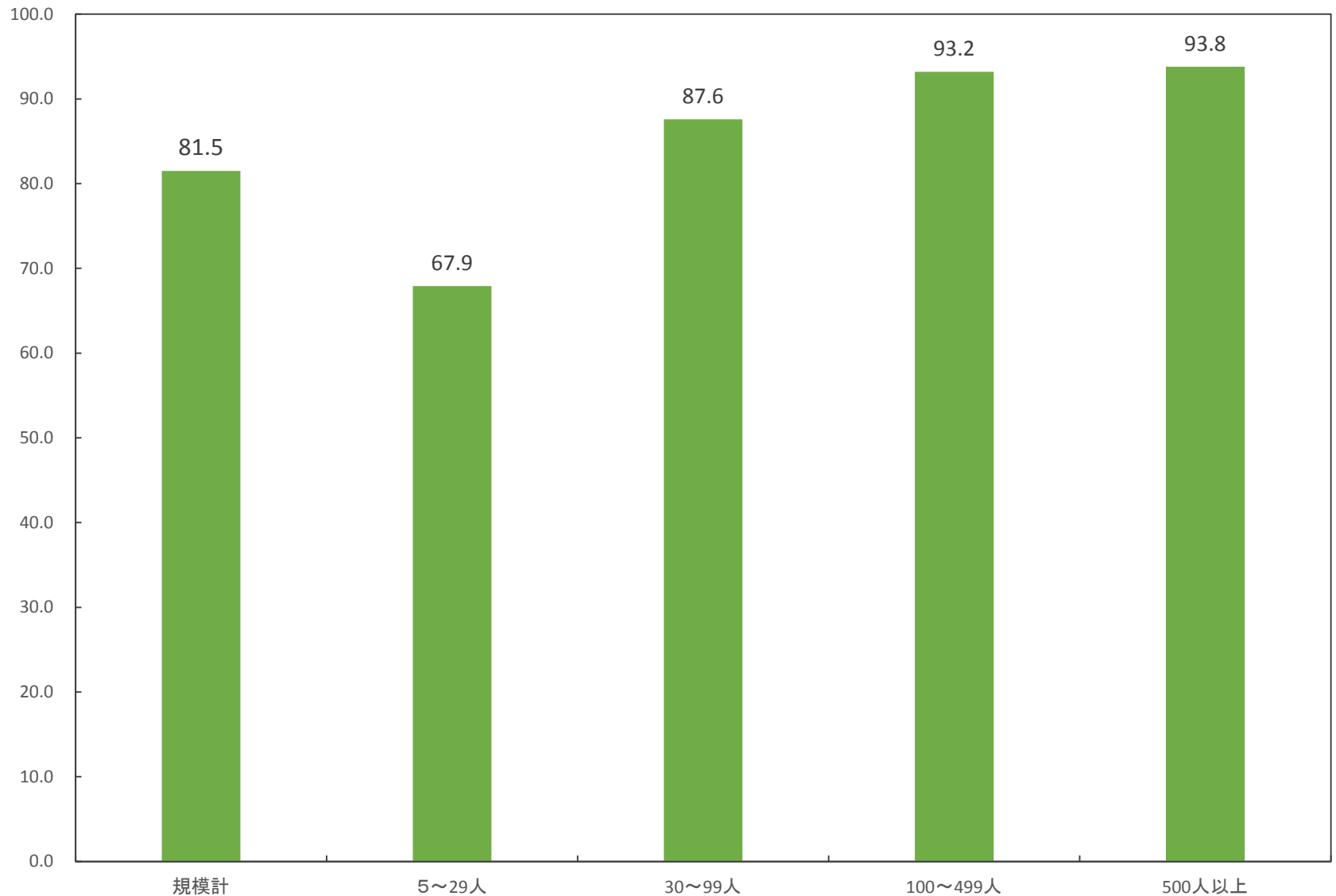
- (備考) 1. 厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成。ただし、2007年以前は厚生労働省「女性雇用管理基本調査」による。  
2. 数値は、調査前年度1年間(2011年度以降調査においては、調査開始前々年10月1日から翌年9月30日までの1年間)に配偶者が出産した者のうち、調査年10月1日までに育児休業を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)の割合。  
3. 2011年度の値([ ]表示)は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

# 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(2011年度以降調査においては、調査開始前々年10月1日から翌年9月30日までの1年間)に配偶者が出産した者のうち、調査年10月1日までに育児休業を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)の割合。  
3. 2011年度の値([ ]表示)は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

# 事業所規模別育児休業取得者(女性)割合



(備考)

1. 厚生労働省「雇用均等基本調査」(2015年度)より作成。



# パパ・ママ育休プラスの利用者割合

表 11 パパ・ママ育休プラスの利用者割合

(%)

	男女計		女性		男性	
	育児休業後 復職者計	利用者	育児休業後 復職者計	利用者	育児休業後 復職者計	利用者
平成 27 年度	100.0	2.0	100.0	1.9	100.0	3.0

注1:「育児休業後復職者」は、調査前年度1年間(平成 26 年4月1日から平成 27 年3月 31 日)に育児休業を終了し、復職した者をいう。

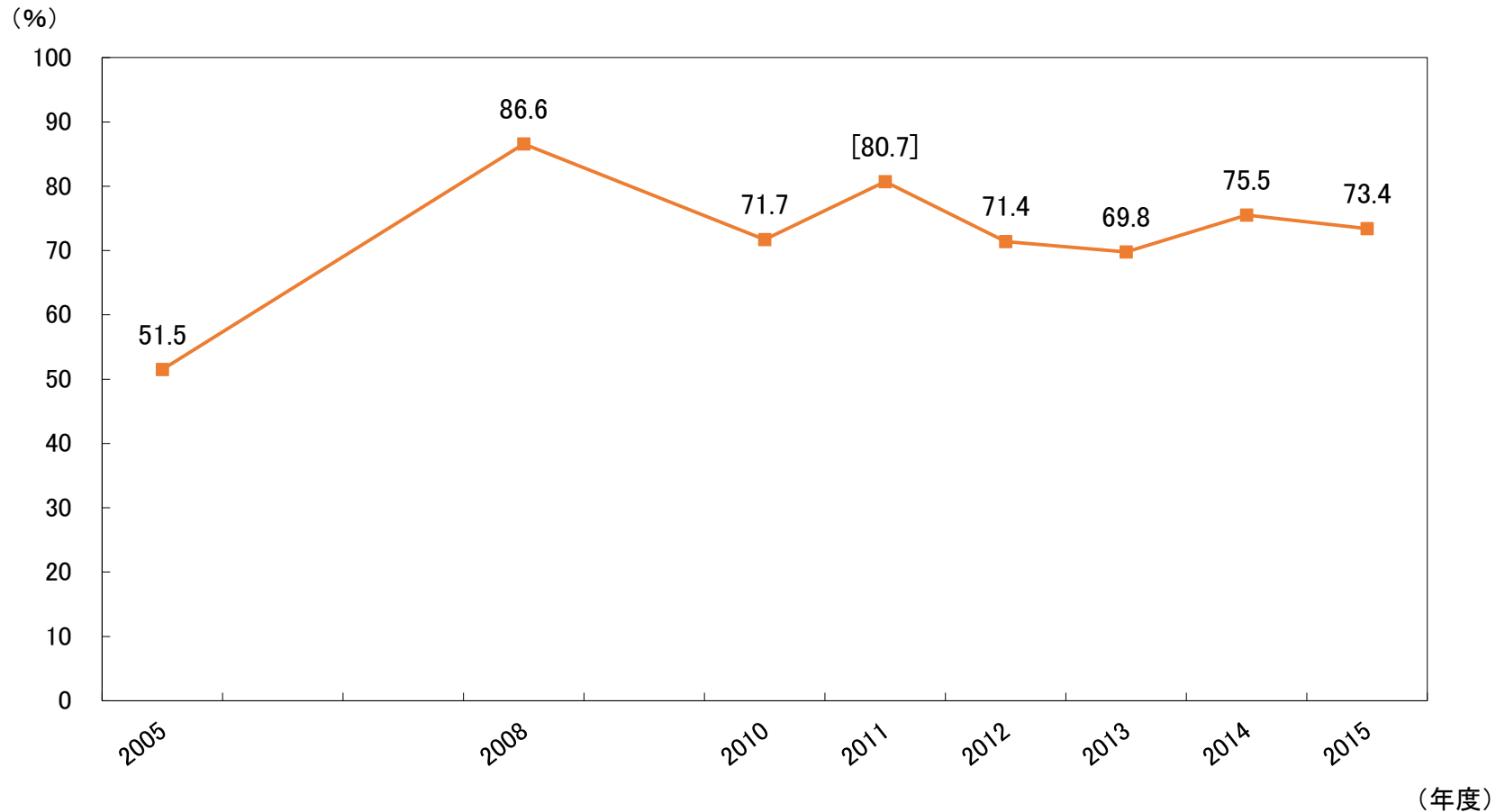
注2:「利用者」は、育児休業後復職者のうち、子が1歳を超えた時期まで育児休業を取得した者をいう。

注3:育児休業後復職者がいた事業所には、「利用者不明の事業所」を含む。

(備考)

1. 厚生労働省「雇用均等基本調査」(2015年度)

# 有期契約労働者(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。

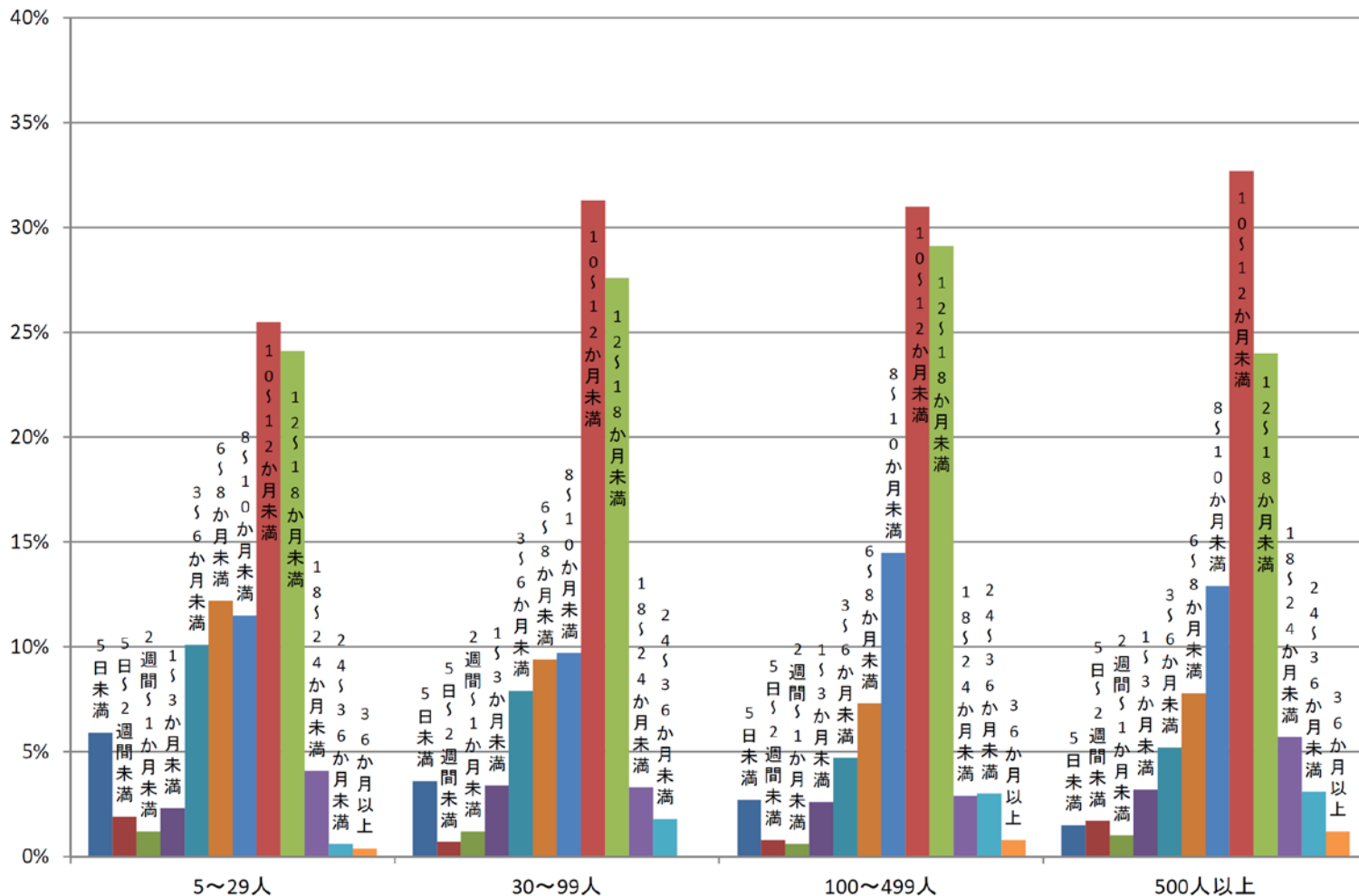
2. 数値は、調査前年度1年間(2011年度以降調査においては、調査開始前々年10月1日から翌年9月30日までの1年間)に配偶者が出産した者のうち、調査年10月1日までに育児休業を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)の割合。

3. 2011年度の値([ ]表示)は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

# 育児休業取得期間割合(企業規模別)

○ 育休取得期間は、企業規模に関わらず10~12か月の取得者が最も多く、続いて12~18か月となっている。

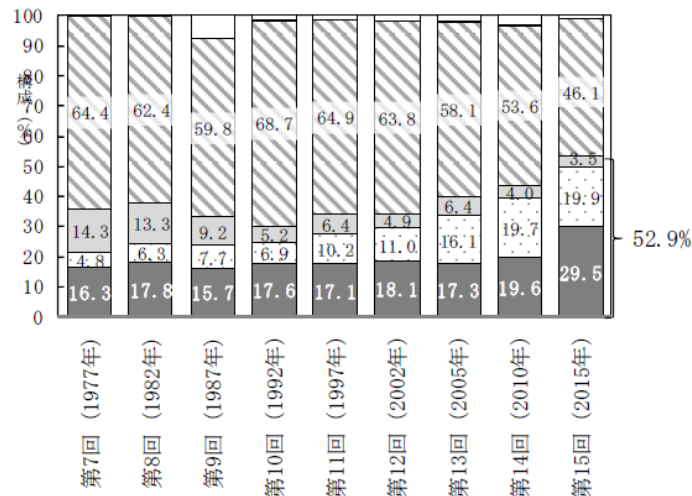
## 取得期間別育児休業後復職者割合(全事業所)



資料出所: 厚生労働省「雇用均等基本調査」

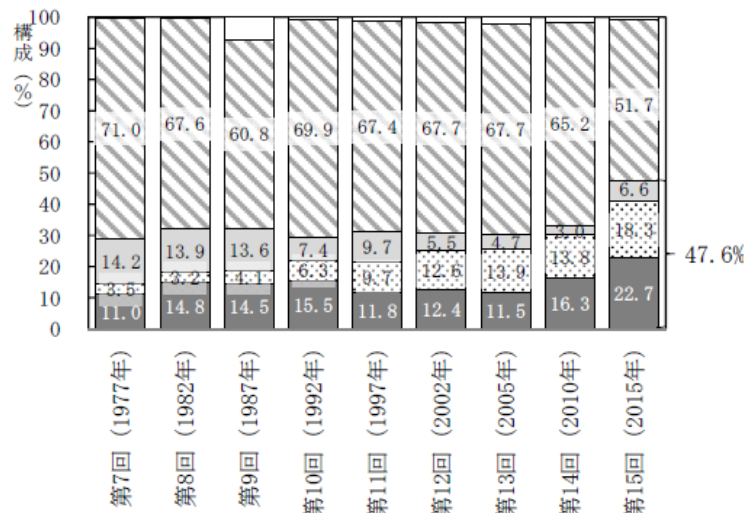
# 出産後のライフステージ別に見た、妻の就業状態の構成

就業  
 ■正規の職員 ■パート・派遣 □自営業主・家族従業者・内職 □無職・学生 □不詳

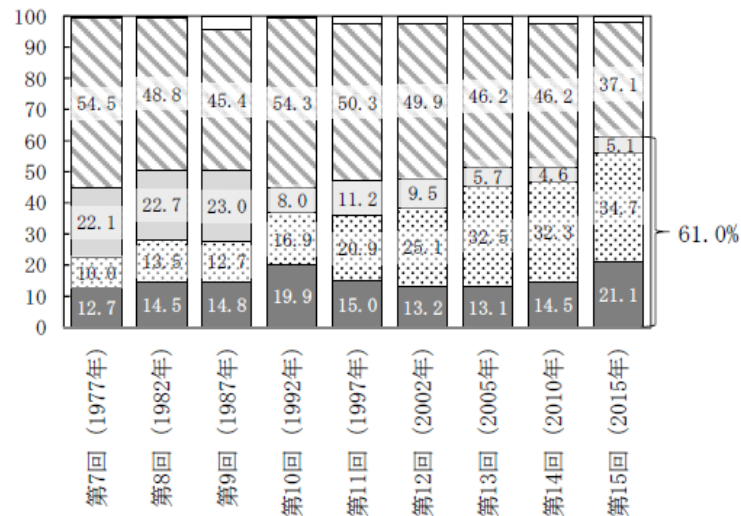


子どもの追加予定あり (末子全年齢)

■正規の職員 □パート・派遣 □自営業主・家族従業者・内職 □無職・学生 □



子どもの追加予定なし (末子0~2歳)

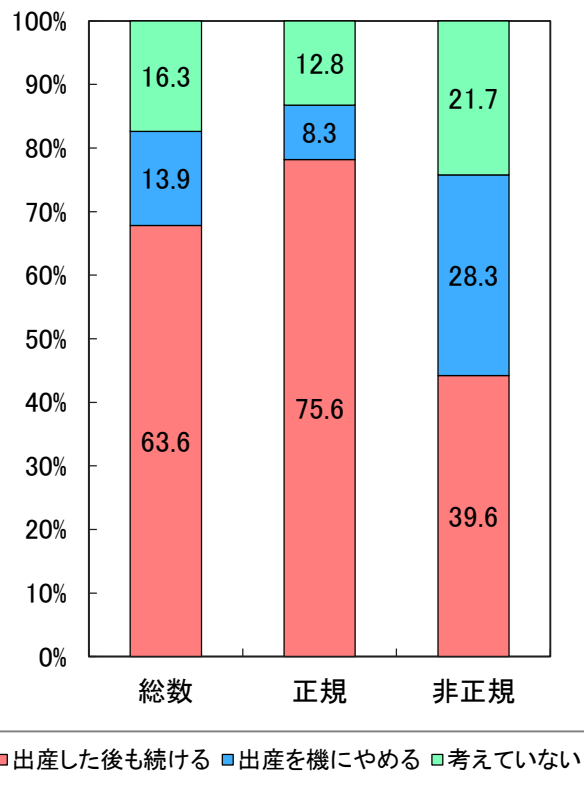


子どもの追加予定なし (末子3~5歳)

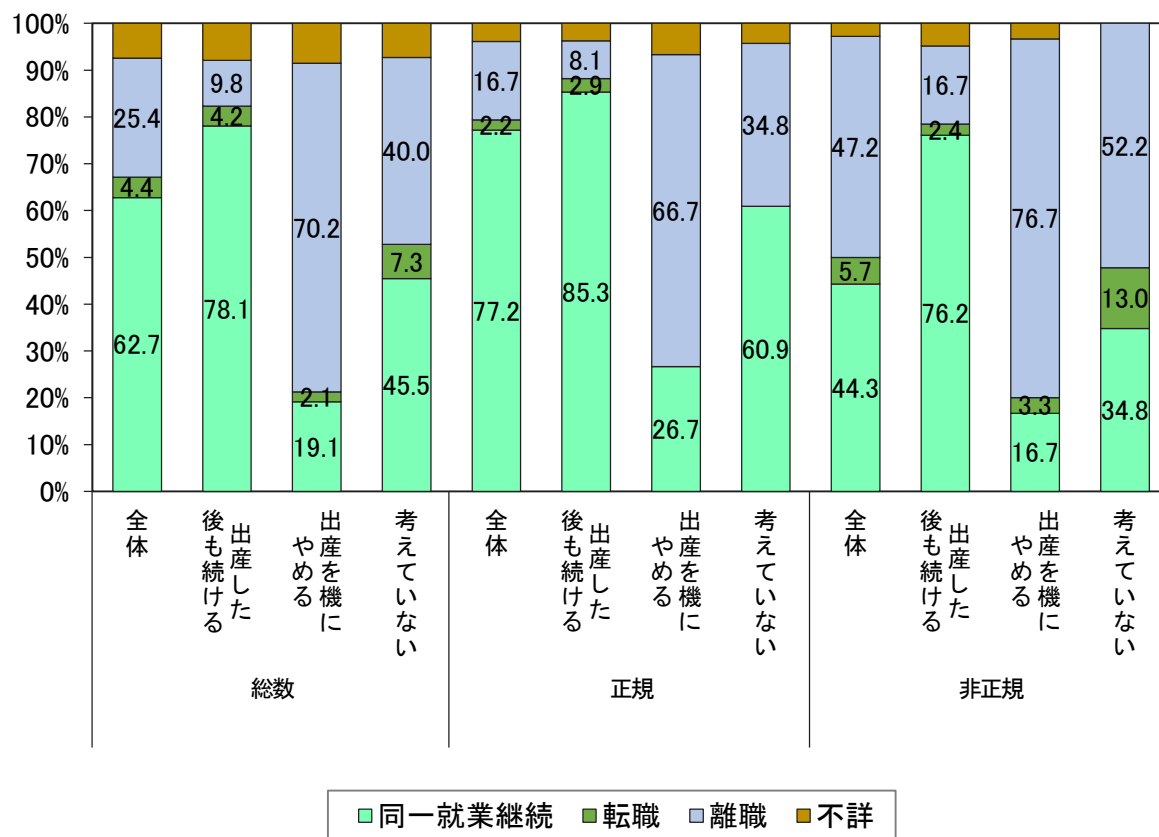
注：対象は子どもが1人以上いる初婚どうし夫婦（現在妊娠中の妻を除く）。

# 出産後の就業継続意欲と就業形態別にみた妻の継続就業の状況

出産後の就業継続意欲



出産後の就業継続状況(就業継続の意欲別)

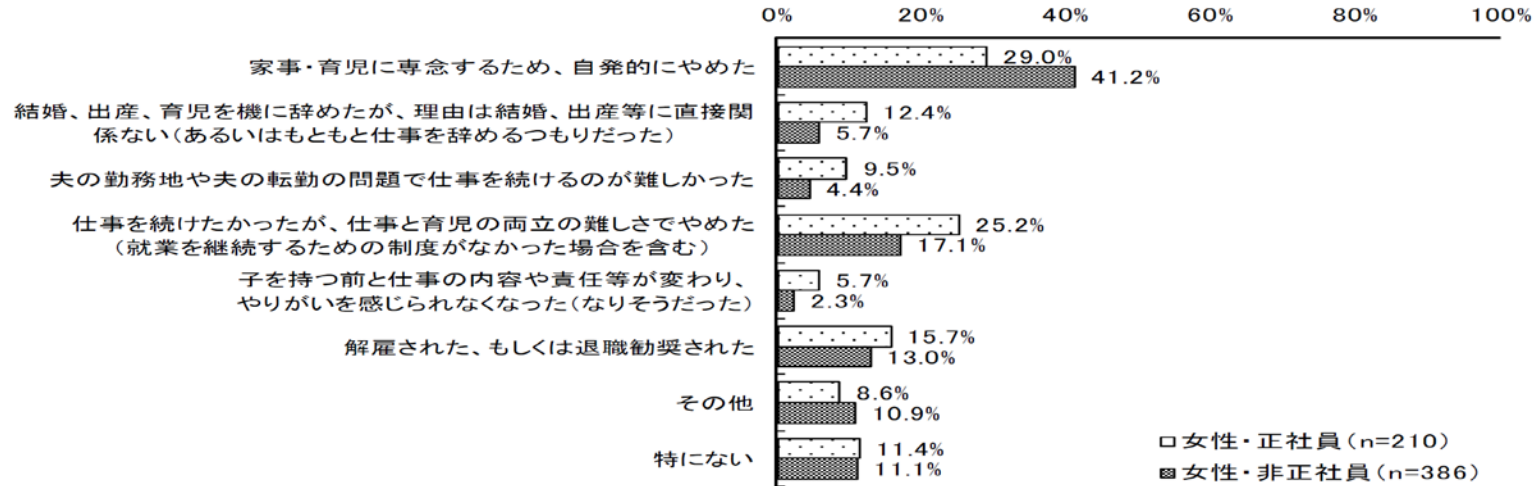


(備考)

- 厚生労働省「第13回21世紀成年者縦断調査(平成14年成年者)の概況」(調査年月:2014年11月)より作成。
- 集計対象は、以下の①又は②に該当し、かつ③④に該当する同居夫婦である。
  - 第1回調査から第13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12回調査までの間に結婚し、結婚後第13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」の対象者で、この12年間に子どもが生まれた夫婦
  - 出産後の就業継続意欲調査回に妻が仕事ありで、かつ、子どもをもつ意欲が「絶対欲しい」「欲しい」「どちらとも言えない」「あまり欲しくない」のいずれかの者
- 出産後の就業継続意欲は、第1回調査から第4回調査までに出産した者は第1回調査時の、第4回調査から第7回調査までに出産した者は第4回調査時の、第7回調査から第10回調査までに出産した者は第7回調査時の、第10回調査から第13回調査までに出産した者は第10回調査時の状況である。
- 第10回調査において、出産後の就業継続意欲を「続けるかどうか考えていない」「今後の出産は考えていない」と回答した者は「考えていない」に含む。
- 「正規」及び「非正規」とは、就業形態が正規の職員・従業員を「正規」、アルバイト、パート、労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員、嘱託及びその他を「非正規」という。
- 12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。
- 出産後の就業継続意欲の「総数」には、出産後の就業継続意欲不詳、正規・非正規以外の就業形態等を含む。

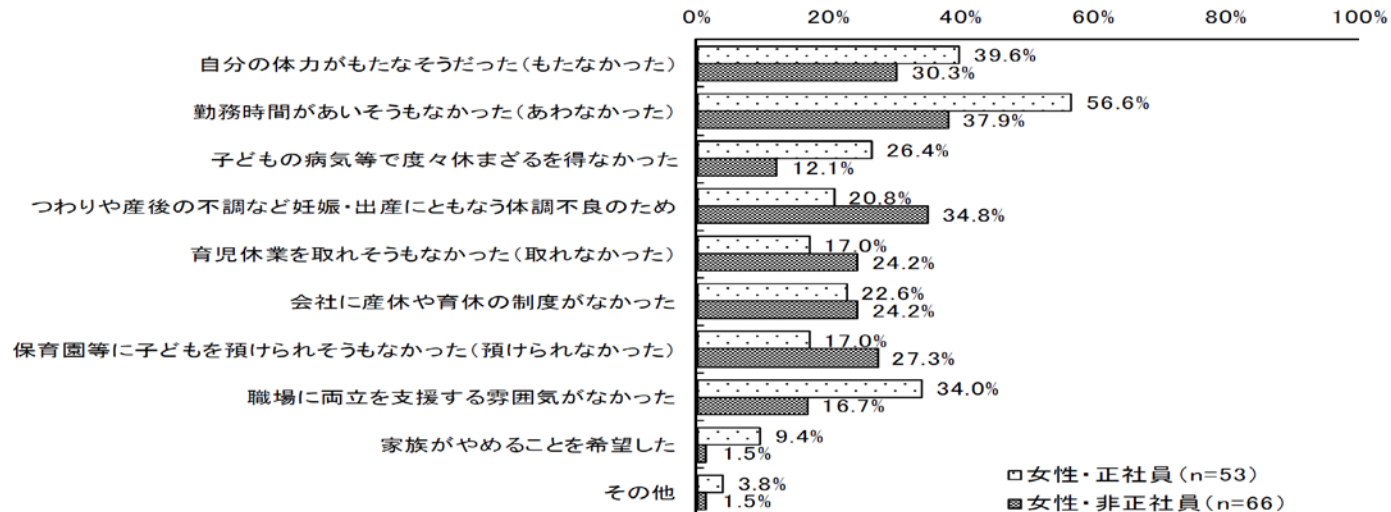
# 末子妊娠時の就業形態別末子妊娠・出産時の退職理由

図表Ⅲ-37 退職した理由：複数回答（Q26）



注) 就業形態（女性・正社員、女性・非正社員）は末子妊娠時のもの

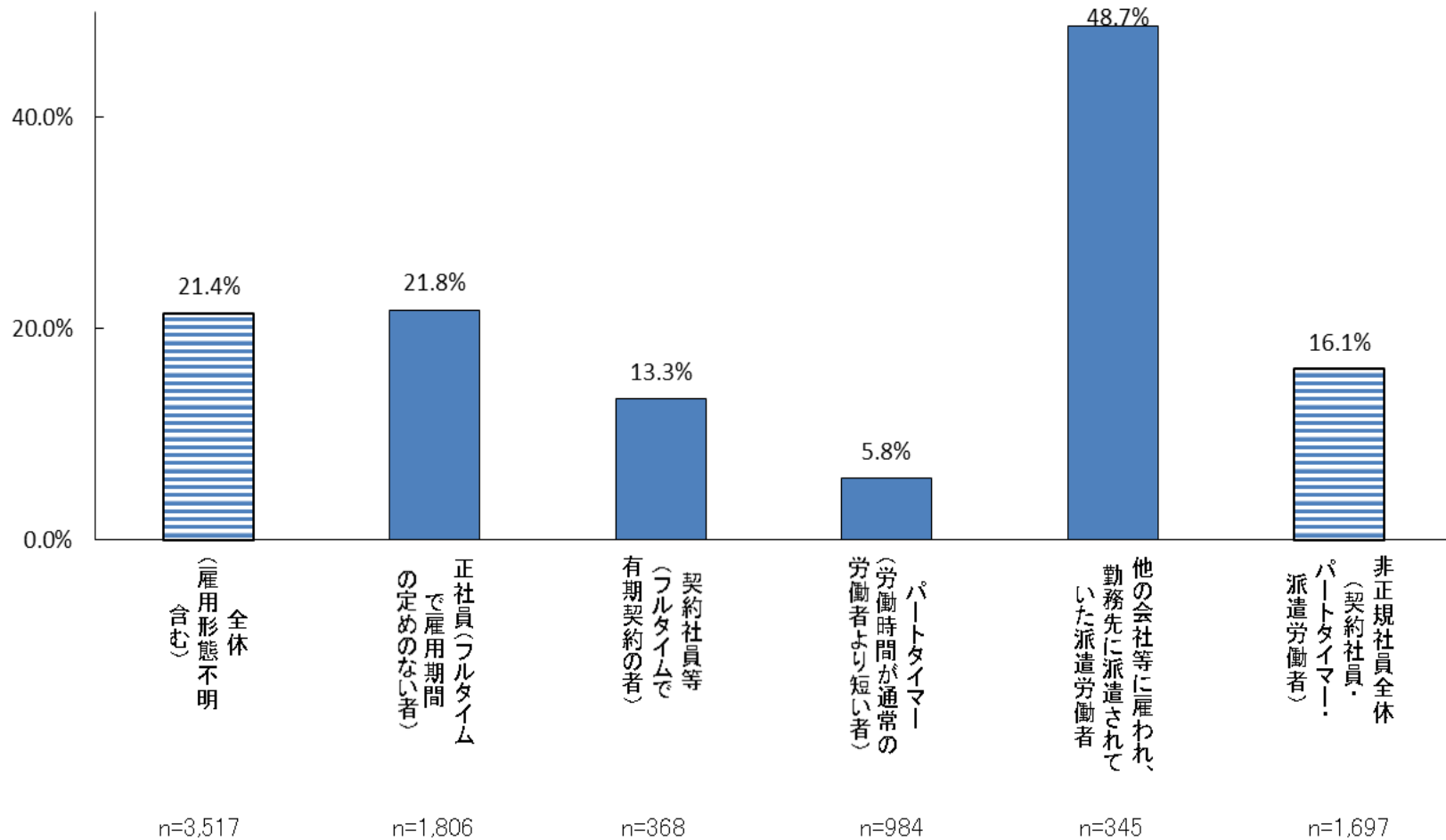
図表Ⅲ-38 退職した理由（退職理由で「両立困難」に回答した人のみ）：複数回答（Q27）



注) 就業形態（女性・正社員、女性・非正社員）は末子妊娠時のもの

(備考)厚生労働省「平成27年度 仕事と家庭の両立支援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結果」(三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社委託)より抜粋。

# 妊娠等を理由とする不利益取扱い経験率



（備考）

JILPT「妊娠等を理由とする不利益取扱い及びセクシュアルハラスメントに関する実態調査（従業員調査、ウェブ調査）」（速報データ）を元に厚生労働省雇用均等・児童家庭局作成

（※）「妊娠等を理由とする不利益取扱い経験時の雇用形態ごと人数」：「職場で妊娠・出産・育児いずれかを経験した人の、調査時点での雇用形態ごと人数」

調査対象：有業者のうち「現在の職場で妊娠等を理由とする不利益取扱いを受けた人」「1つ前の職場で妊娠等を理由とする不利益取扱いを受けた人」、

無業者のうち「1つ前の職場で妊娠等を理由とする不利益取扱いを受けた人」「2つ前の職場で妊娠等を理由とする不利益取扱いを受けた人」の合計。

（郵送の従業員調査とウェブ調査を合算。）

※本調査における妊娠等を理由とする不利益取扱いは、妊娠・出産・育児等に関連して職場で受けた以下のような不利益取扱いを指す。

- 解雇、雇い止め、契約更新回数の引下げ、退職や不利益な契約内容変更の強要、降格、減給、賞与等における不利益な算定、不利益な配置変更、不利益な自宅 待機命令、不利益な人事評価、仕事をさせないなど就業環境を害する行為、前述のいずれかを示唆する発言、妊娠・出産・育児関連の権利を主張しづらくする発言。また、派遣労働者については、派遣先から受けた以下のような不利益取扱いも含む。

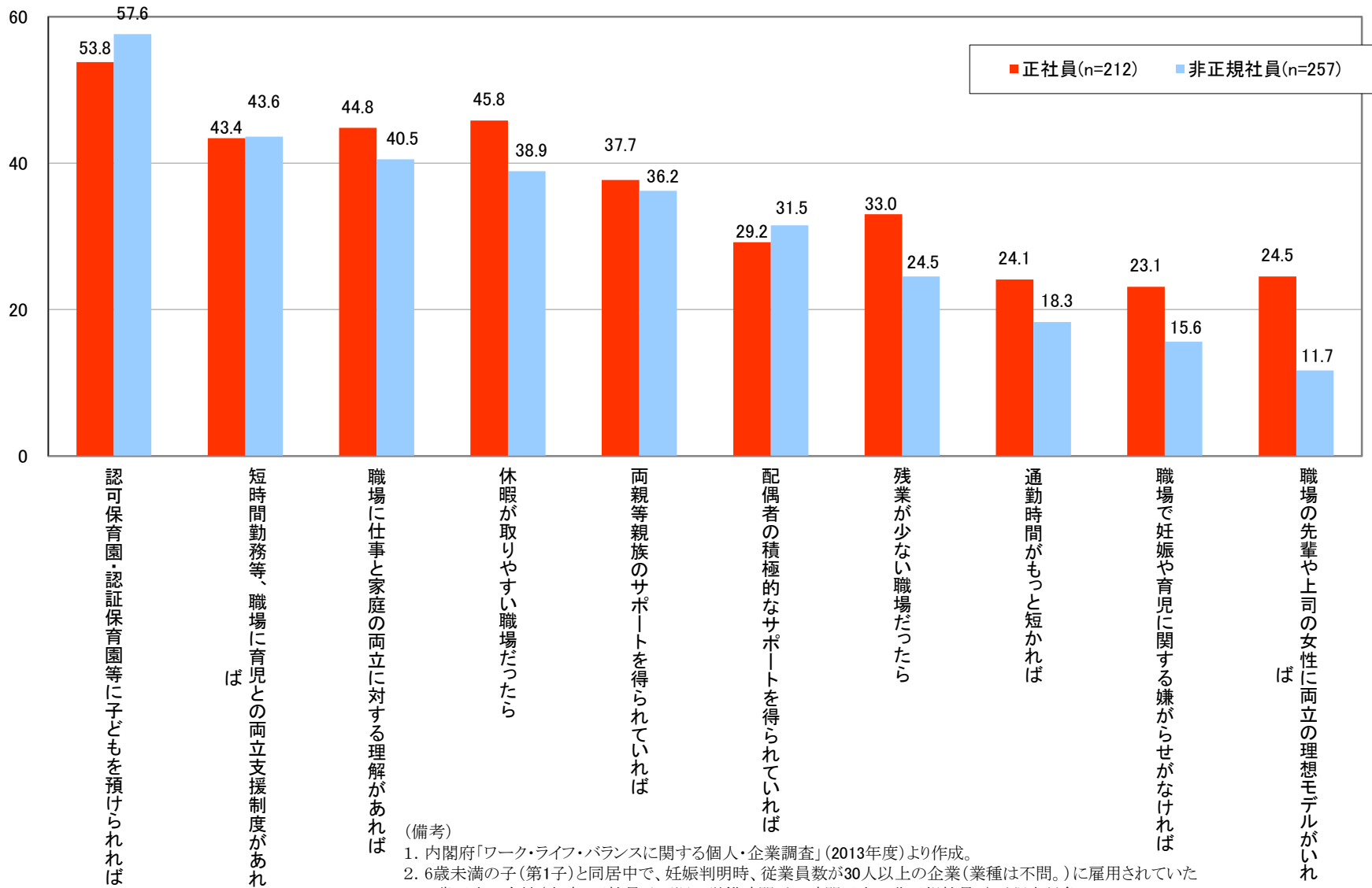
- 妊娠・育休・子の看護休暇を理由とした契約打ち切りや労働者の交替、仕事をさせないなど就業環境を害する行為、前述のいずれかを示唆する発言、

- 妊娠・出産・育児関連の権利を主張しづらくするような発言。



# 就業継続に必要なと思ったこと〔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・バランスに関する個人・企業調査」(2013年度)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。

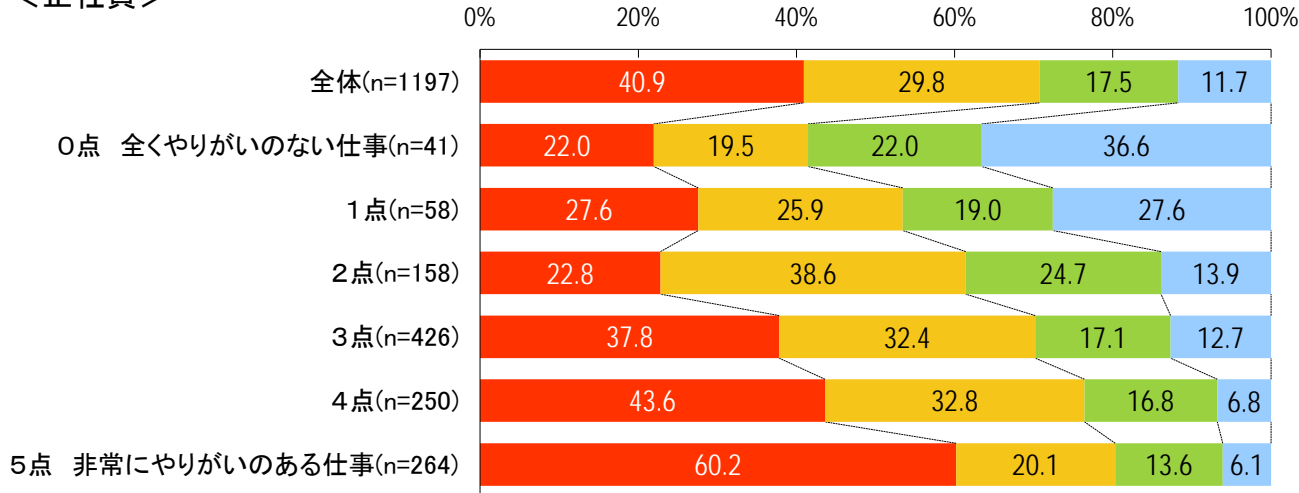


# 仕事のやりがい別にみた就業継続意向(個人調査)(女性)

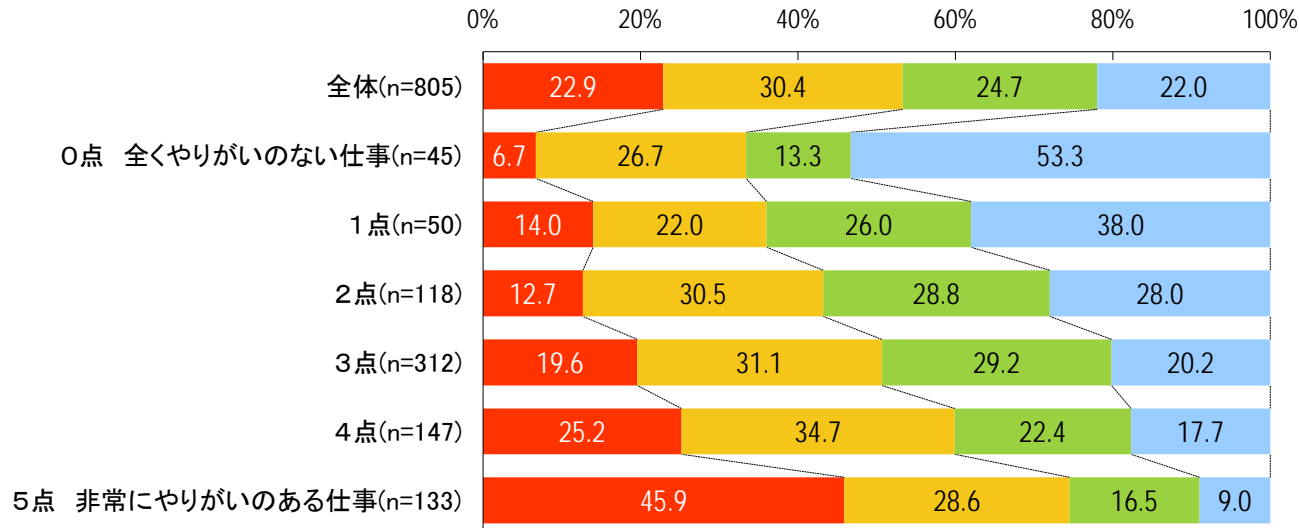
●子どもを産んでも仕事を続けたいと思っていた

■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>

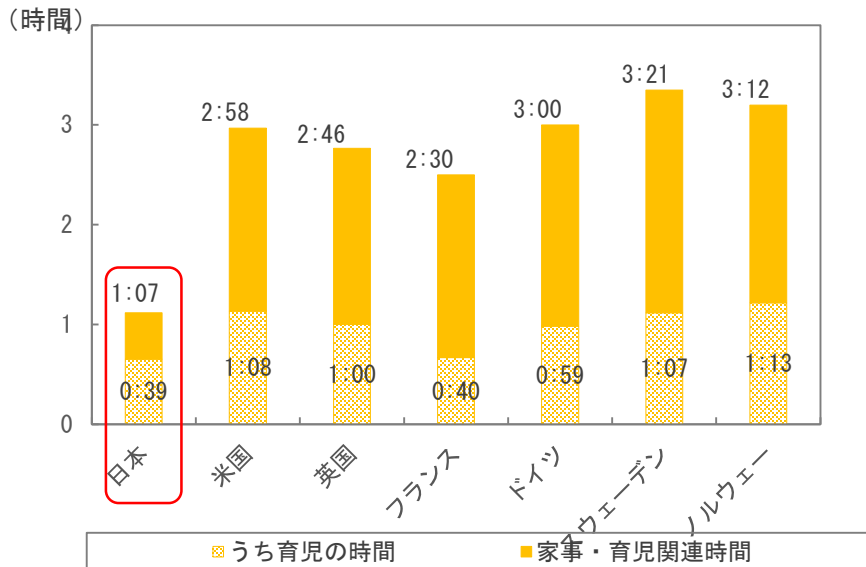


(備考)

1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」(2013年度)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。

# 女性の継続就業・出産と男性の家事・育児時間の関係

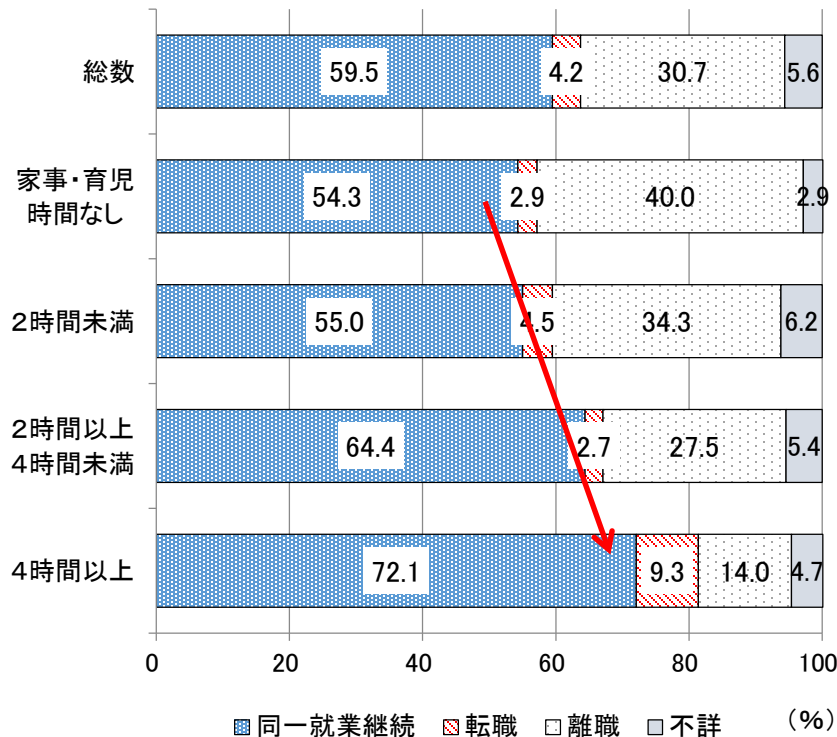
【6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間(1日当たり)】



(資料出所) 平成28年男女共同参画白書

(備考) 1. 総務省「社会生活基本調査」(平成23年), Bureau of Labor Statistics of the U.S. "American Time Use Survey" (2014) 及び Eurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men" (2004) より作成。  
2. 日本の値は、「夫婦と子供の世帯」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(週全体平均)。

【夫の平日の家事・育児時間別にみた妻の出産前後の継続就業割合】



(資料出所) 厚生労働省「第13回21世紀成年者縦断調査(2014年)」

注:

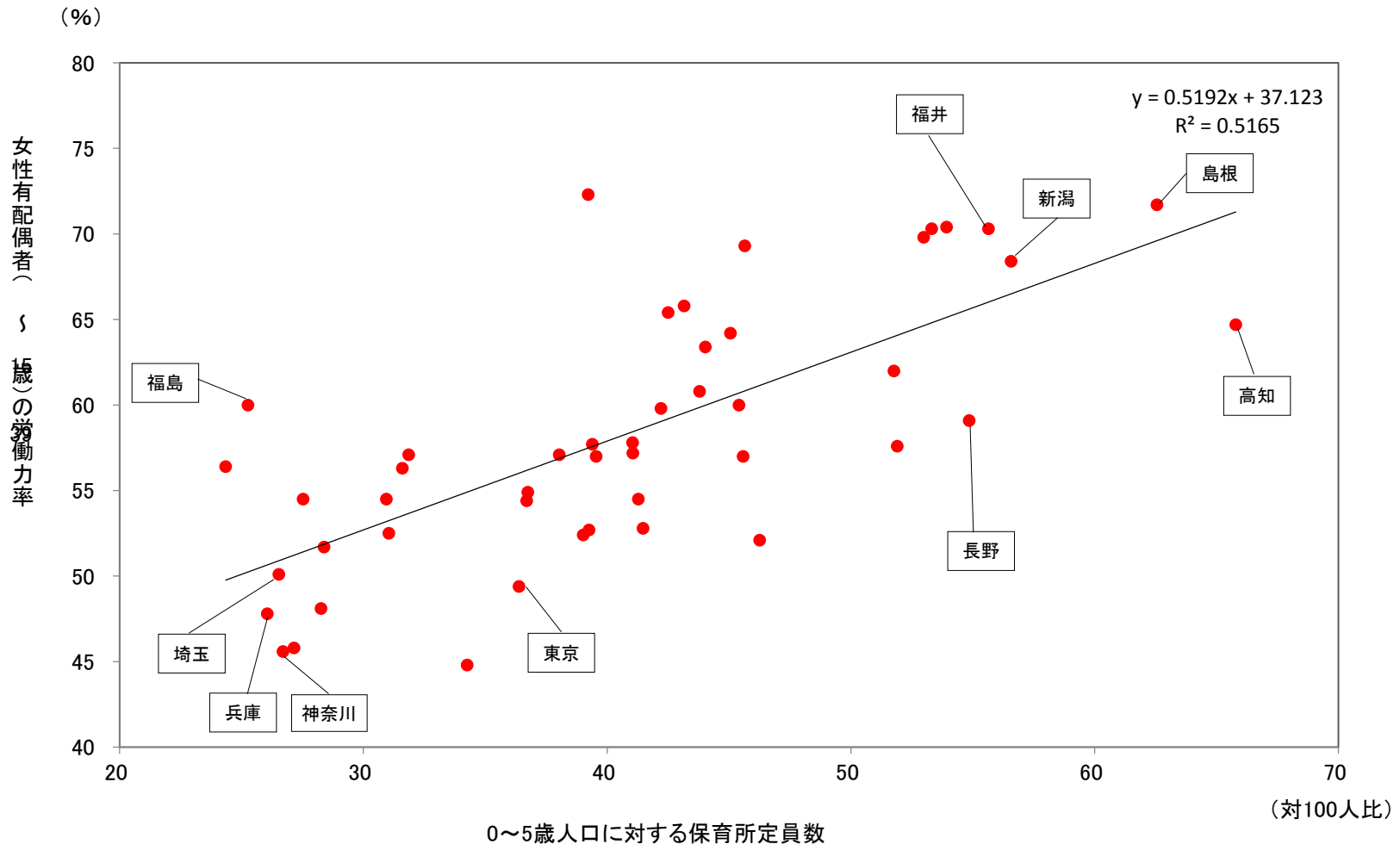
- 集計対象は、以下の①又は②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。  
①第1回調査から第13回調査まで双方が回答した夫婦  
②第1回調査時に独身で第12回調査までの間に結婚し、結婚後第13回調査まで双方が回答した夫婦  
③妻が出産前に仕事ありで、かつ、「女性票」の対象者で、この12年間に子どもが生まれた夫婦
- 12年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
- 家事・育児時間の「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

【6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間(1日当たり)  
(共働きか否か、夫と妻の週間就業時間、平日・週末別)】

	週全体	平日	土曜日	日曜日
総平均	67分	38分	122分	157分
共働きで夫・妻ともに35時間以上	83分	53分	143分	171分
夫が有業で妻が無業	66分	35分	124分	160分

(出典)「平成23年社会生活基本調査結果」(総務省統計局)

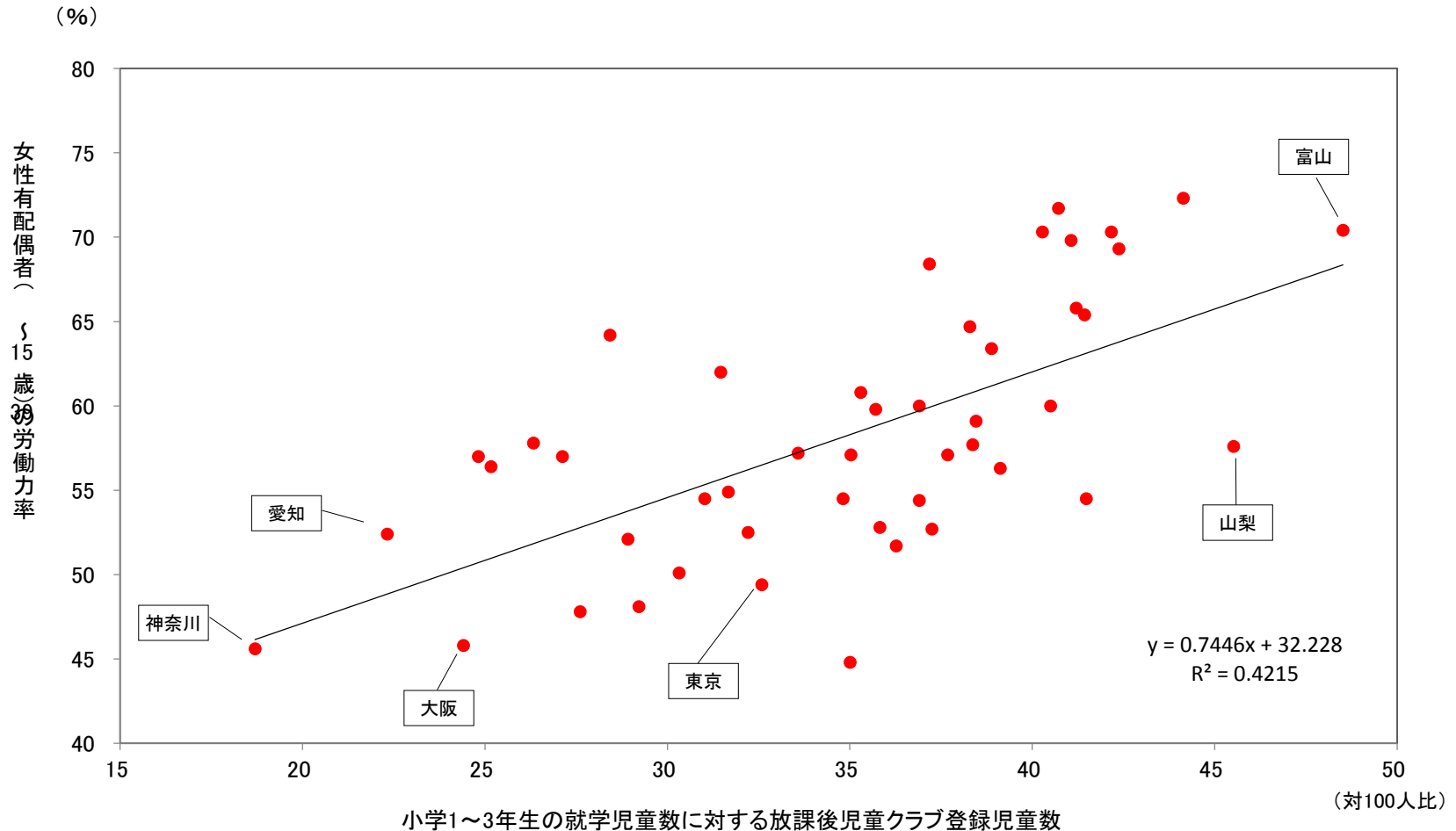
# 都道府県別の女性の労働力率と保育所定員数の関係



(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)の労働力率及び0～5歳人口は、総務省統計局「国勢調査」(2010年)による。
3. 保育所定員数は、厚生労働省「福祉行政報告例」による2015年4月1日現在の数値。定員は子ども・子育て支援法による利用定員。

# 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



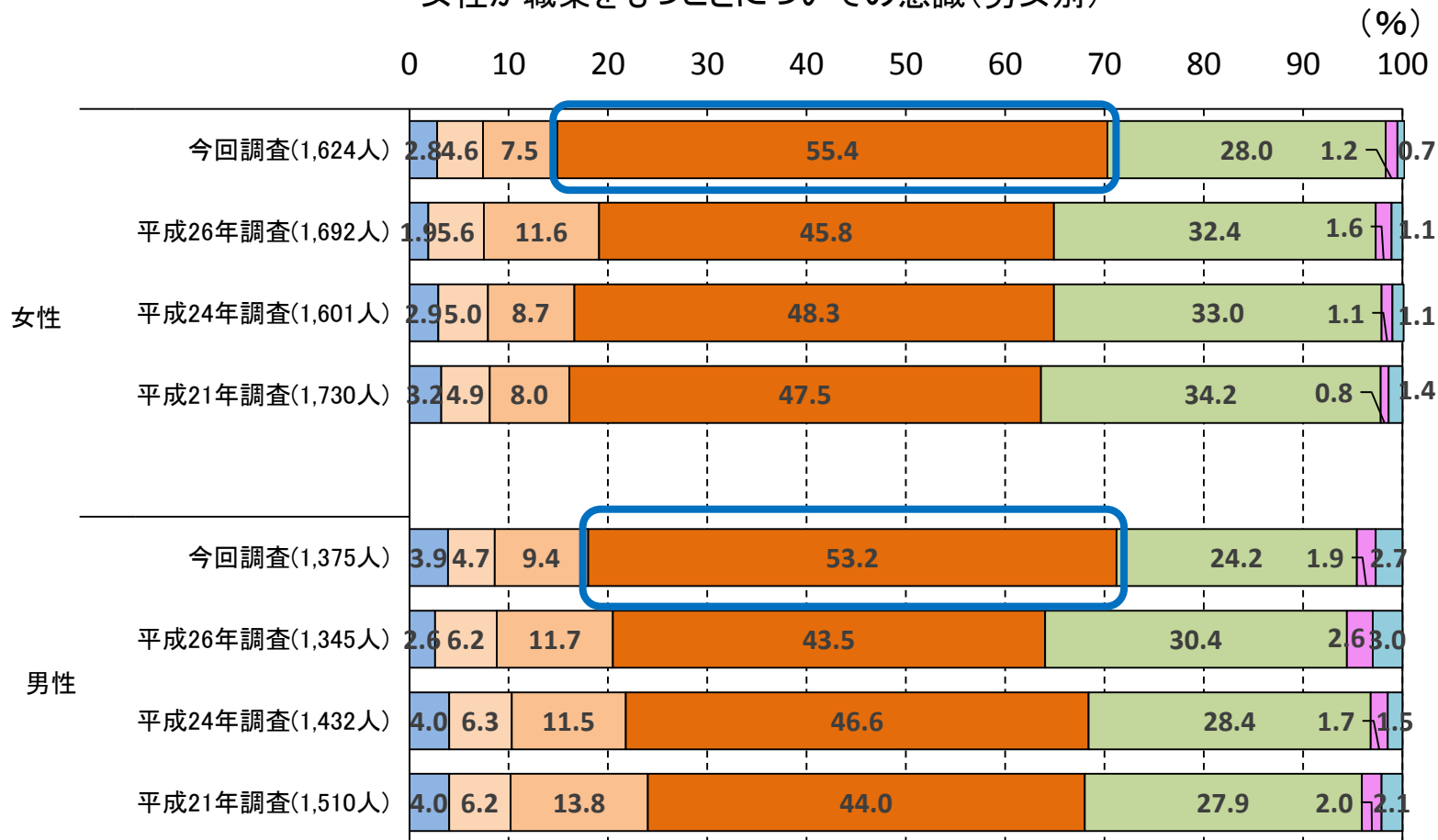
(備考)

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「国勢調査」(2010年)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2015年5月1日現在の数値。
4. 就学児童数は、文部科学省「学校基本調査(確報値)」による2015年5月1日現在の数値。

# 「男女共同参画社会に関する世論調査」の結果

「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」と思う人は、男女とも初めて50%超。

女性が職業をもつことについての意識(男女別)



- 女性は無職の方がよい
- 結婚するまでは職業をもつ方がよい
- 子どもができるまでは、職業をもつ方がよい
- 子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい
- 子どもが大きくなったら再び職業をもつ方がよい
- その他

(注)20歳以上の回答者による結果を経年比較)