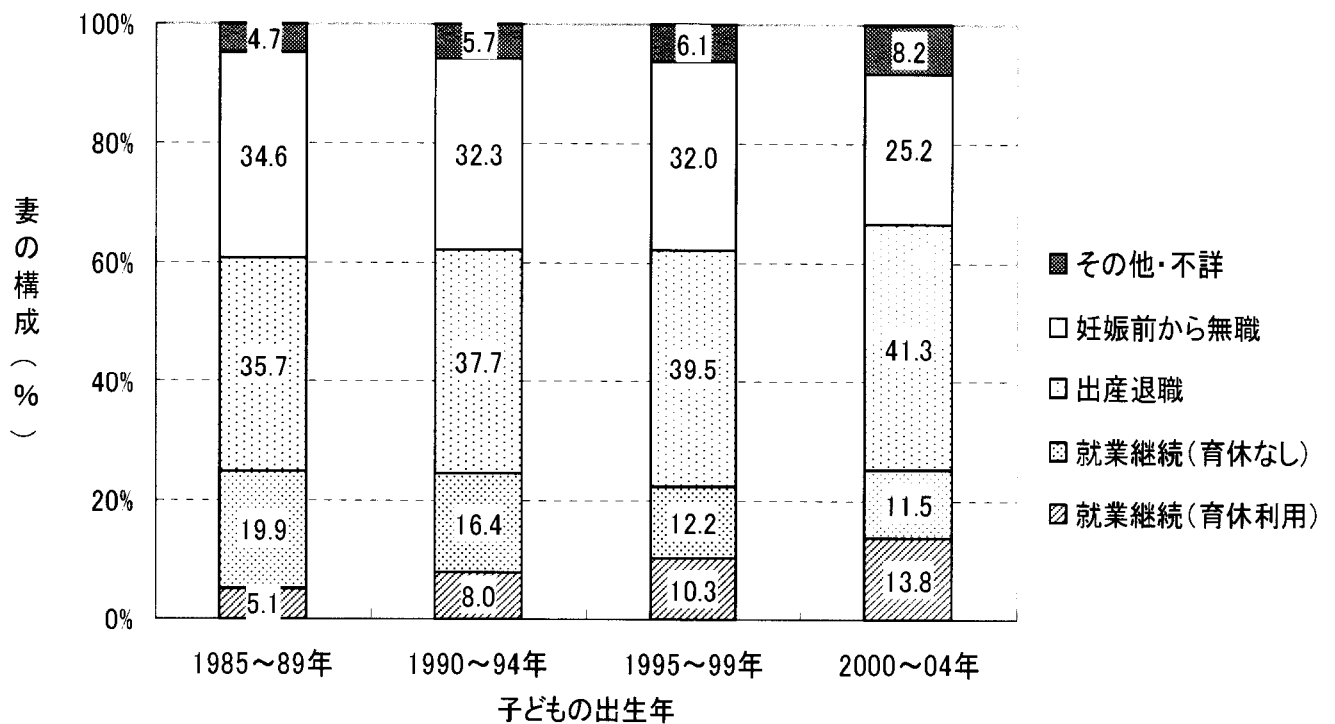


# 継続就業とワーク・ライフ・バランスについて

育児休業を利用する者は増えているものの、第1子  
出産前後の継続就業率は過去20年間に変わらない。

子どもの出生年別、第1子出産前後の就業経歴の構成



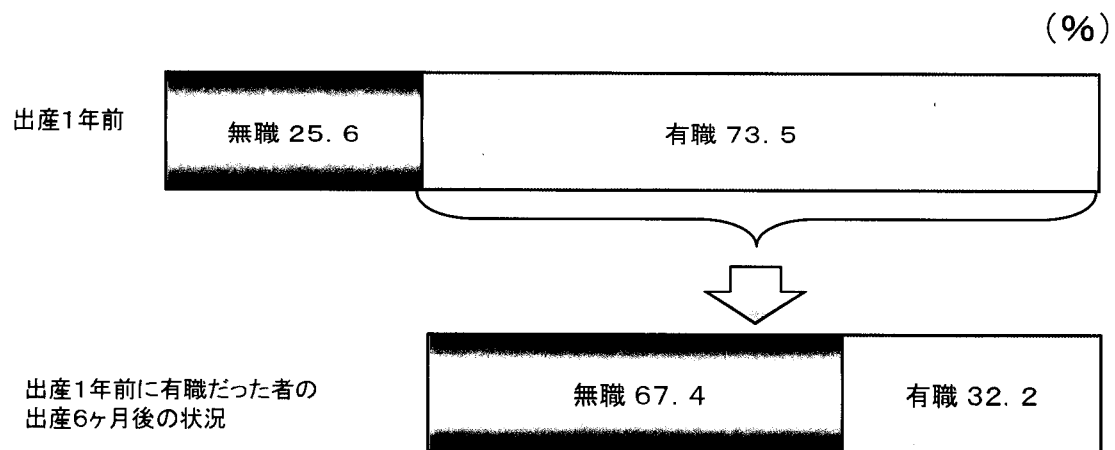
注: 1歳以上の子を持つ初婚どうし夫婦について、第12～第13回調査を合わせて集計した。

出産前後の就業経歴

- 就業継続(育休利用) — 第1子妊娠前就業～育児休業取得～第1子1歳時就業
- 就業継続(育休なし) — 第1子妊娠前就業～育児休業取得なし～第1子1歳時就業
- 出産退職 — 第1子妊娠前就業～第1子1歳時無職
- 妊娠前から無職 — 第1子妊娠前無職～第1子1歳時無職

資料出所: 第13回出生動向基本調査(平成17年)

## 第1子出産を機に約7割が離職している

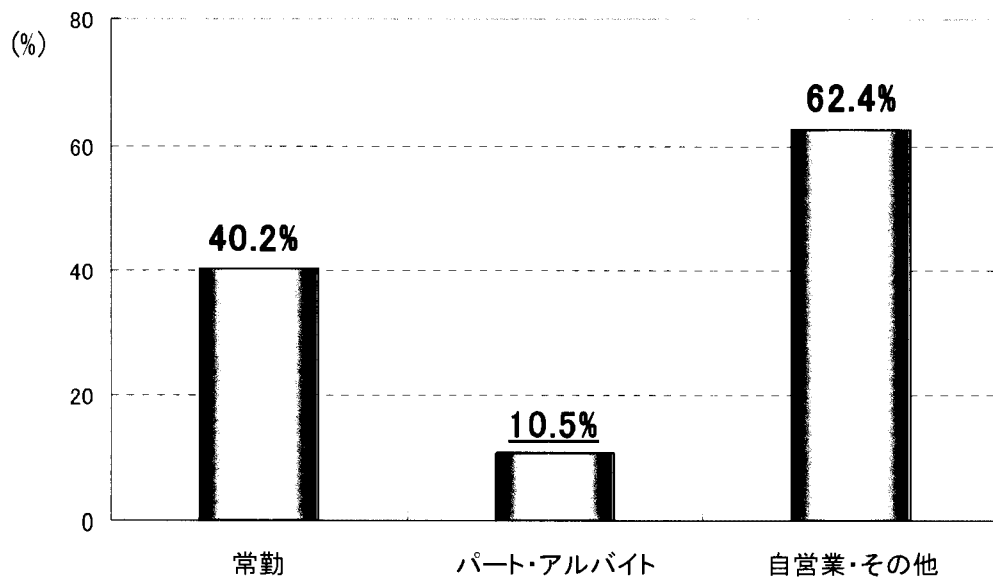


※ 調査対象:平成13年1月10日～17日、7月10日～17日の間に出生した子の母親

厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査」(平成13年)

## パート・アルバイトの継続率は低い

第一子出産1年前に有職だった母親の出産半年後も継続して就業している割合(就業状況別)

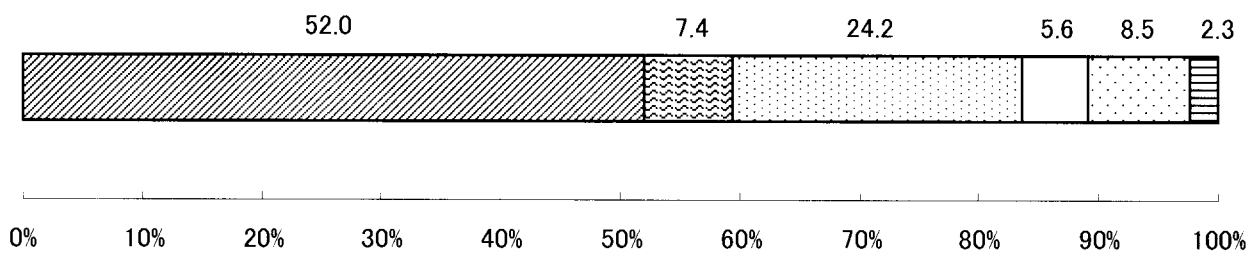


※ 調査対象:平成13年1月10日～17日、7月10日～17日の間に出生した子の母親

厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査」(平成13年)

出産前後で仕事を辞める女性の約3割が両立環境が整わないことを理由に辞めている。

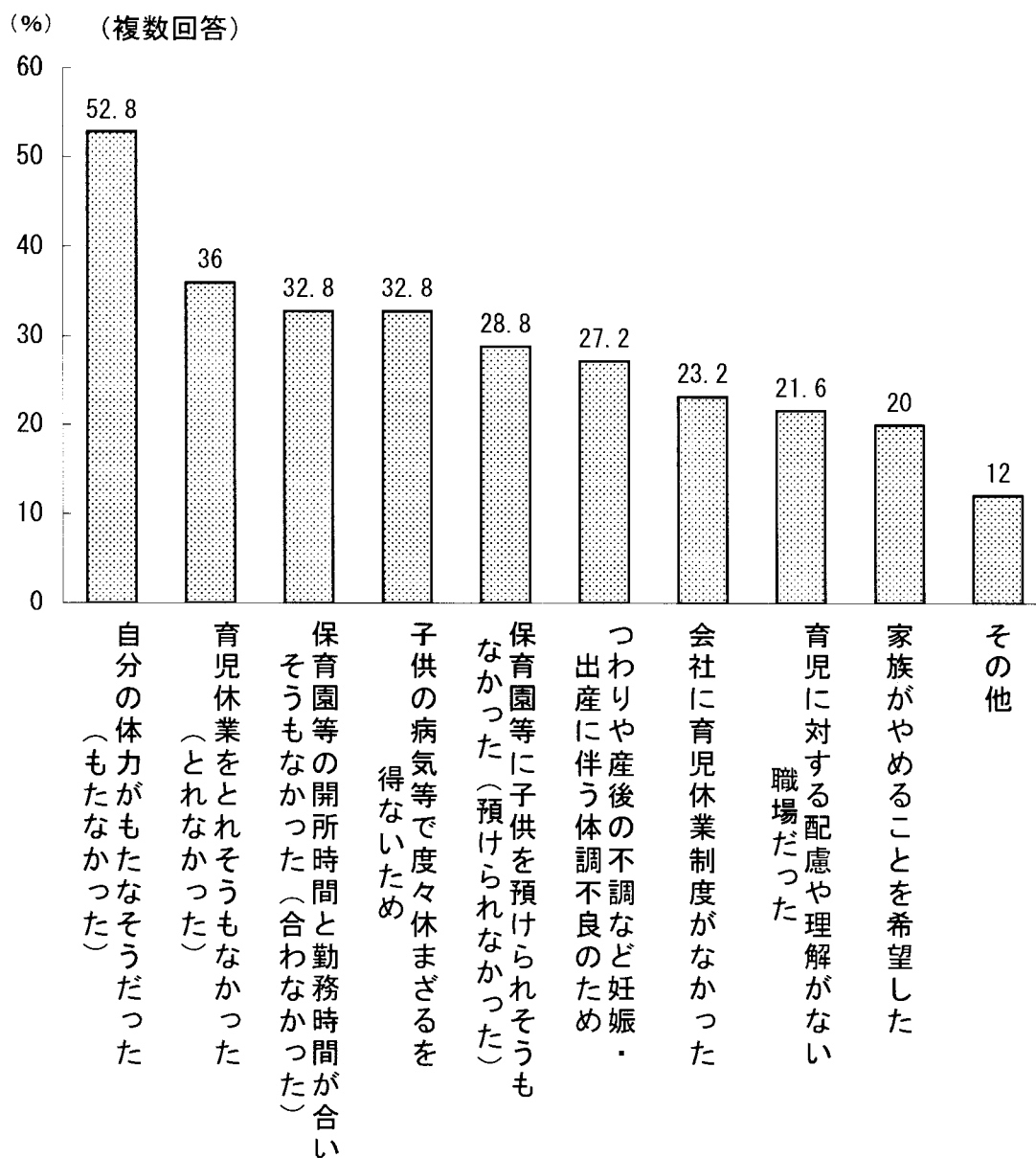
「出産1年前には雇用者で現在は無職」かつ「就学前の子どもがいる女性」が仕事を辞めた理由



- 家事、育児に専念するため、自発的にやめた
- 出産、育児と関係ない理由でやめた
- 出産を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた
- 解雇された、退職勧奨された
- その他
- 特になし

資料出所 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」（平成15年）

## ○ 両立が難しかった理由



資料出所 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」(平成15年)

(注) 就学前の子どもがいる、出産1年前には雇用者で現在無職の女性について、  
「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  
者にきいたもの

仏、スウェーデンでは、ワークライフバランスの基盤の上に  
両立支援が機能。

両立先進国と日本の両立環境の比較

		日本	フランス	スウェーデン
継続就業の実現	30代女性労働力率	61.6%	79.5%	84.5%
ワークライフバランス	週実労働時間(時間)	43.1	37.18	37.5
	週労働時間50時間以上の労働者割合	28.1%	5.7%	1.9%
	パートタイム労働の公正処遇ルール		時間比例原則	時間比例原則
	夫の帰宅時刻	19時頃以前に帰宅と答えた者の割合 東京 22.6%	19時頃以前に帰宅と答えた者の割合 パリ 50.4% リヨン 61.9%	平均・最頻帰宅時刻 17時頃
夫婦間の家事育児分担	6歳未満児の父の1日あたり家事育児時間(カッコ内は育児時間)	48分 (25分)	2時間30分 (40分)	3時間21分 (1時間7分)
両立支援制度の利用	育児休業(全日)取得率(女性)	出産した女性労働者の72.3%	継続就業者の30%(パリ)	就業継続者の97%
	継続就業女性に占める1年以上休業者の割合	約35%	約14%(パリ)	約75%
	復職時の働き方	短時間勤務 18.2%	フルタイム 55% 短時間勤務 35%	フルタイム 38% 短時間勤務 62%
保育サービス	0-2歳保育サービス利用割合	保育所利用 0歳児 7% 1-2歳児 24%	保育サービス(集団託児所(一時託児所含む)、家庭託児所、保育ママあわせ) 0-2歳児 43% (この他に、2歳児の約3割が幼稚園の早期入学を利用)	保育所・保育ママ利用 0歳児 0.03% 1歳児 45% 2歳児 87%

資料出所

OECD Labour Statistics Portal

ILO "Yearbook of Labour Statistics"

ILO "Working time and worker's preferences in industrialized countries: Finding the balance" 2004

家計経済研究所「日本・フランス・ドイツにおける家族・家庭生活に関する調査」平成17年

家計経済研究所「日本・スウェーデン家庭生活調査報告書」平成16年

Eurostat "How Europeans spend their time- Everyday life of women and men" 2004

社会生活基本調査 平成13年

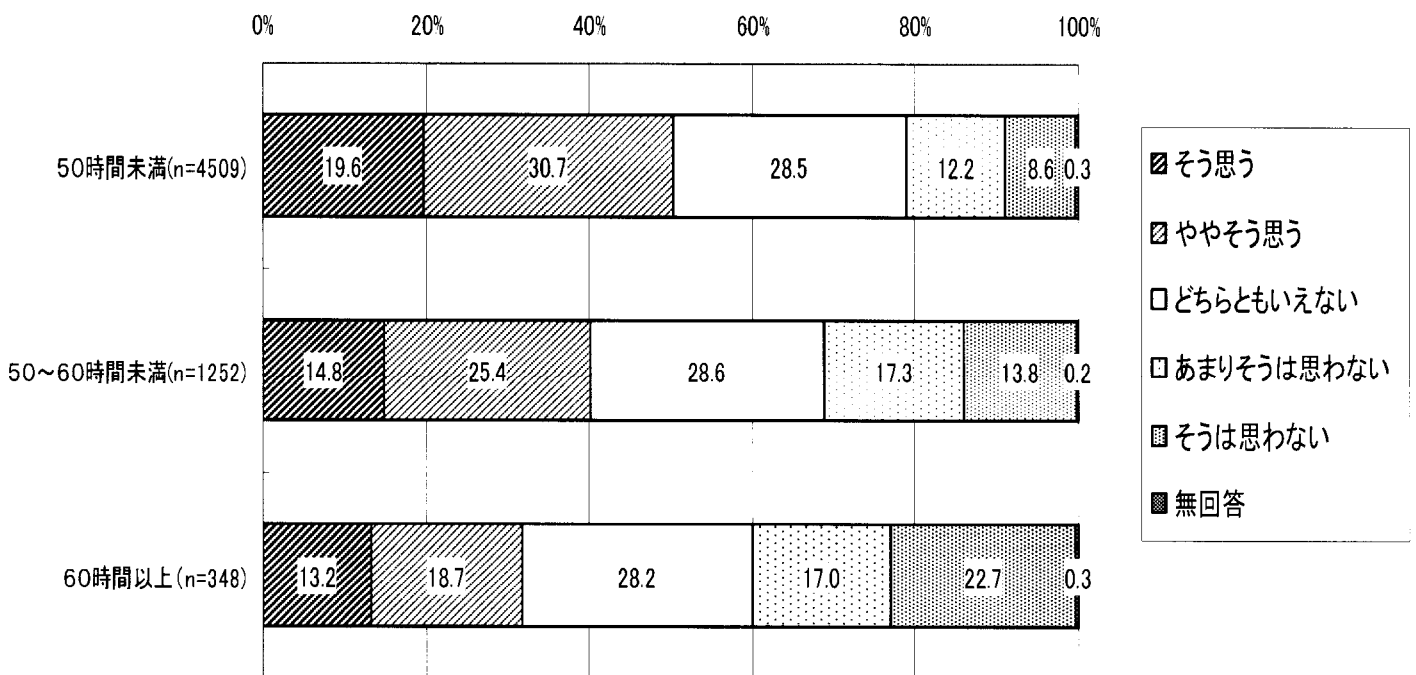
女性雇用管理基本調査 平成17年

"Statistics Yearbook of Sweden" 2006

フランス雇用社会連帯省 "L'accueil collectif et en creche familiale des enfants de moins de 6 ans en 2005" 2007

労働時間が短いほど、結婚・出産後も職場を辞めることなく働き続けられると考える労働者が多い。

結婚・出産後も職場を辞めることなく働ける会社だと思うかについての認識  
(週労働時間の長短別)



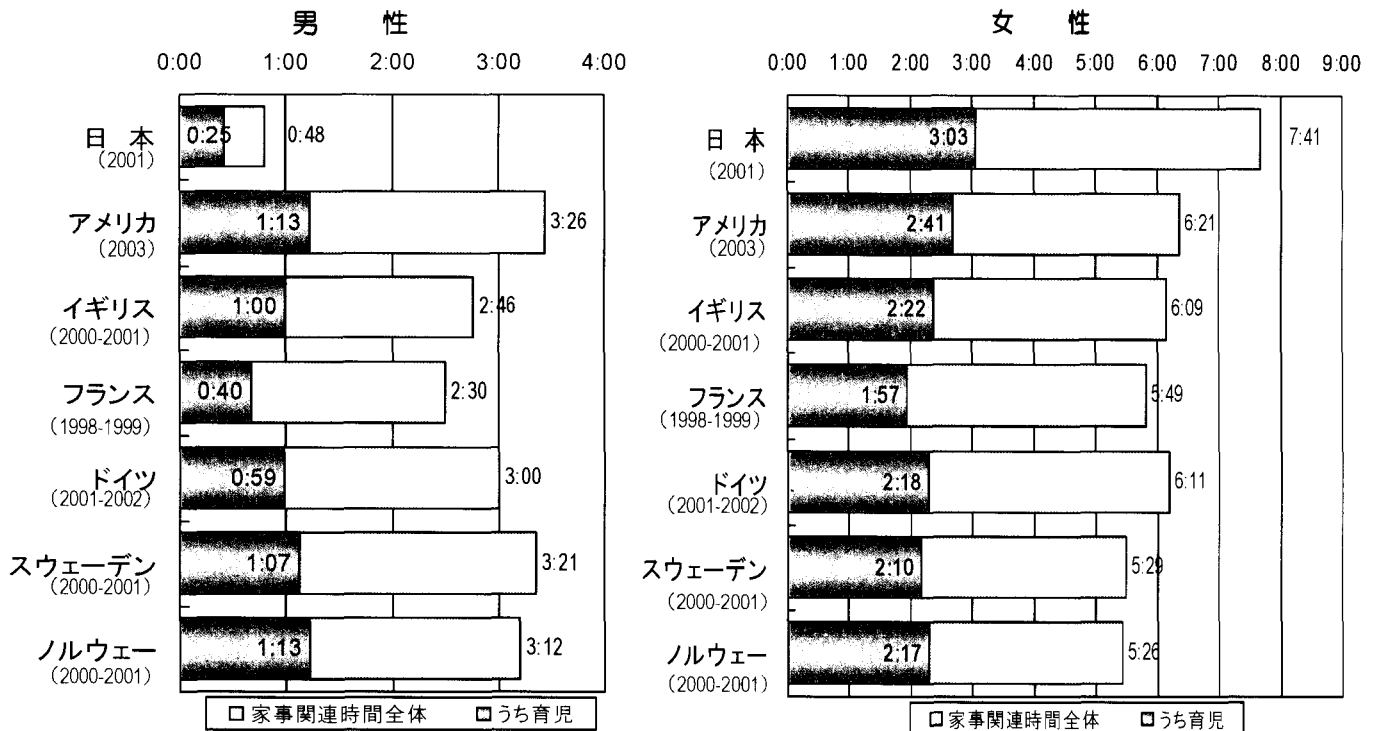
回答者: 調査対象企業で働く男女一般社員(既婚・未婚、子どもあり・なしを含む)

資料出所: 労働政策研究・研修機構「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」

(平成18年)

# 日本人男性の家事・育児時間は、非常に短い。

## 6歳未満児のいる男女の育児、家事関連時間(週全体)

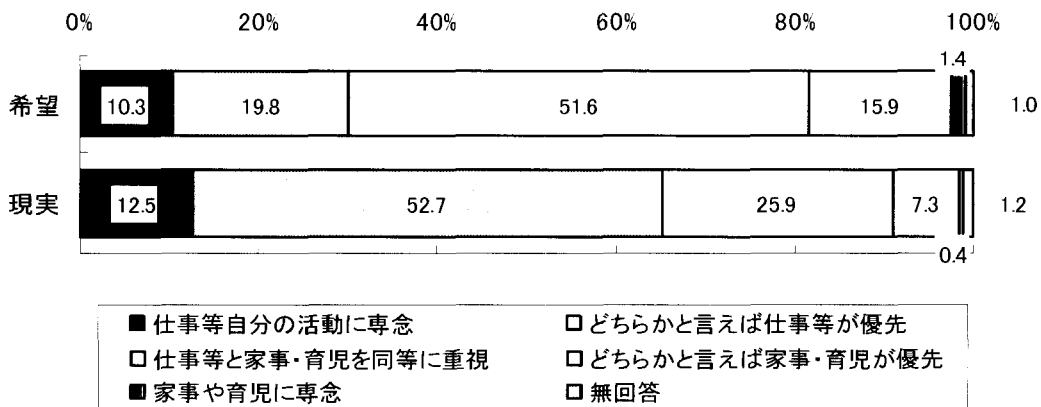


(注)各国調査で行われた調査から、家事関連時間(日本:「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計、アメリカ:“Household activities”, “Purchasing goods and services”, “Caring for and helping household members”, “Caring for and helping non-household members”の合計、欧州:“Domestic Work”)と、その中の育児(Childcare)の時間を比較した。

資料: Eurostat “How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men”(2004)、Bureau of Labor Statistics of the U.S. “America Time-Use Survey Summary”(2004)、総務省「社会生活基本調査」(平成13年)

# 未就学児の父親は、子育てと仕事を同様に重視したいと希望しているが、現実には仕事を優先。

## 父親の子育ての優先度



(n = 1,765)

資料出所: UFJ総合研究所「子育て支援策等に関する調査研究報告書」(平成15年)  
調査対象: 未就学児を持つ父親



# 男性も育児参加できるワーク・ライフ・バランス企業へーこれからの時代の企業経営ー（ポイント）

（「男性が育児参加できるワーク・ライフ・バランス推進協議会」提言）

## ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）とは？

働く人が仕事上の責任を果たそうとすると、仕事以外の生活でやりたいことや、やらなければならないことに取り組みなくなるのではなく、両者を実現できる状態のこと。



男性も育児参加できる働き方をすすめるには、従業員全員のワーク・ライフ・バランスの推進が重要

## 男性も育児参加できる働き方の必要性とそのメリット

### 企業にとっての必要性

#### 従業員ニーズへの対応

仕事も家庭も大切にしたいという男性の声や共働きの増加に対応する必要

#### 多様な人材の活用

女性の活躍で企業力を高めるために男女とも子育てできる働き方が必要

#### 仕事時間と生活時間のバランスの実現

働きすぎによる従業員の健康状態の悪化、家庭への影響は企業にとって損失

#### CSR（企業の社会的責任）の遂行

多様性の尊重やワーク・ライフ・バランスへの取組は企業の社会的評価を高める。

### 企業にとってのメリット

#### 優秀な人材の確保・定着

希望するライフスタイルを実現できる環境は、優秀な人材を惹きつける。

#### 従業員の意欲の向上、生産性の向上

従業員の職場環境に対する満足感を高め、意欲と能力を引き出す。

#### 仕事の内容や進め方の見直し、効率化

業務配分の見直しや情報の共有化など、仕事の効率化のきっかけとなる。

## 男性も育児参加できる働き方を可能とする取組

### ○企業理念・企業風土

仕事と生活のバランス実現を企業理念化

### ○トップの姿勢や取組

### ○管理職や従業員の意識改革

### ○人事制度面の工夫

休業等を利用した場合の評価・昇格における取扱いのルール化

### ○労働時間管理面の工夫

ノー残業デー、一斉消灯等

### ○要員管理や仕事の管理

代替要員の確保、仕事や情報の共有化

### ○従業員への情報提供

制度を利用した事例の紹介等