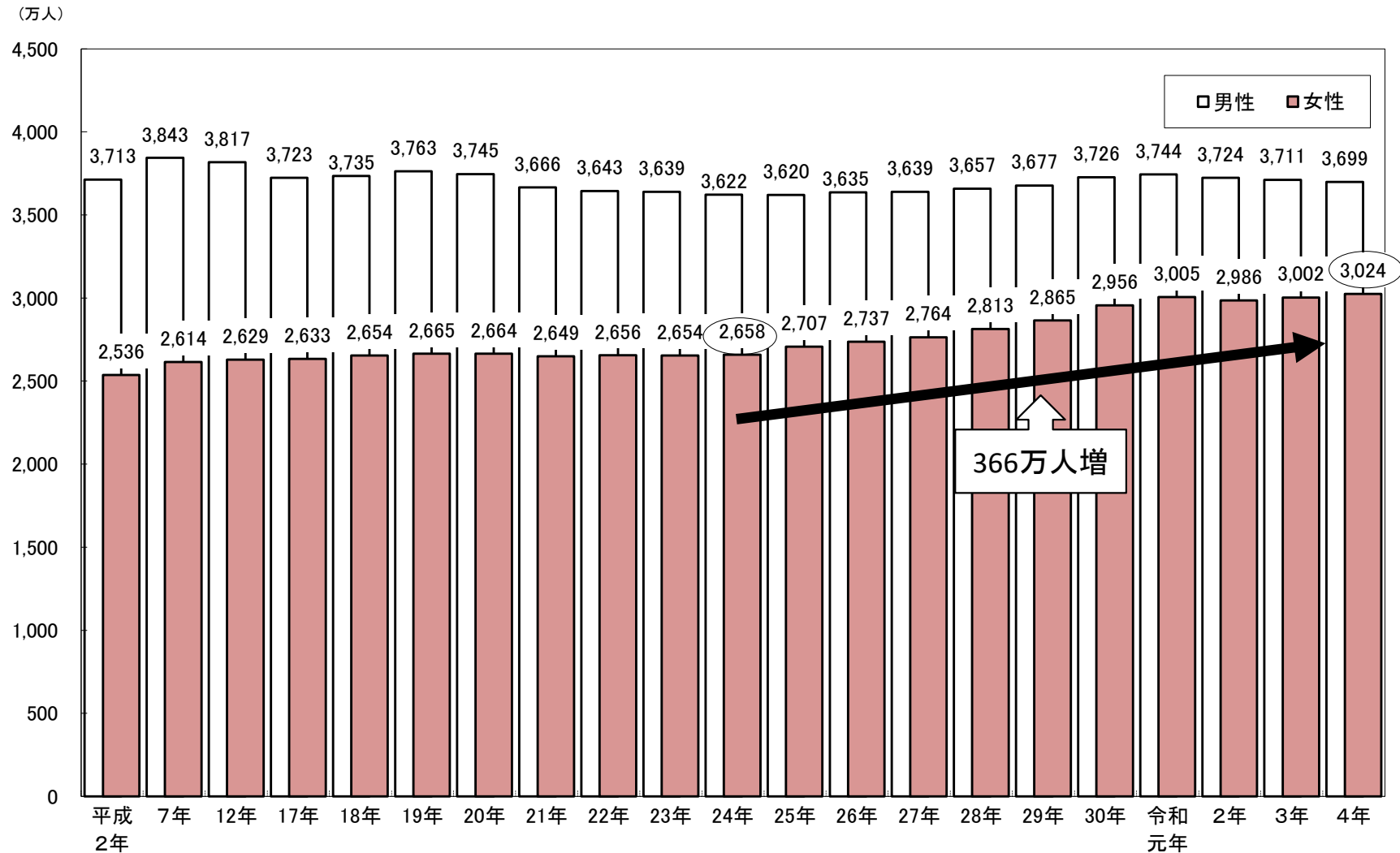


# 参考資料集

(働き方の推進とそれを支える制度の充実関係)

令和5年3月22日  
内閣官房こども家庭庁設立準備室

# 男女別就業者数の推移

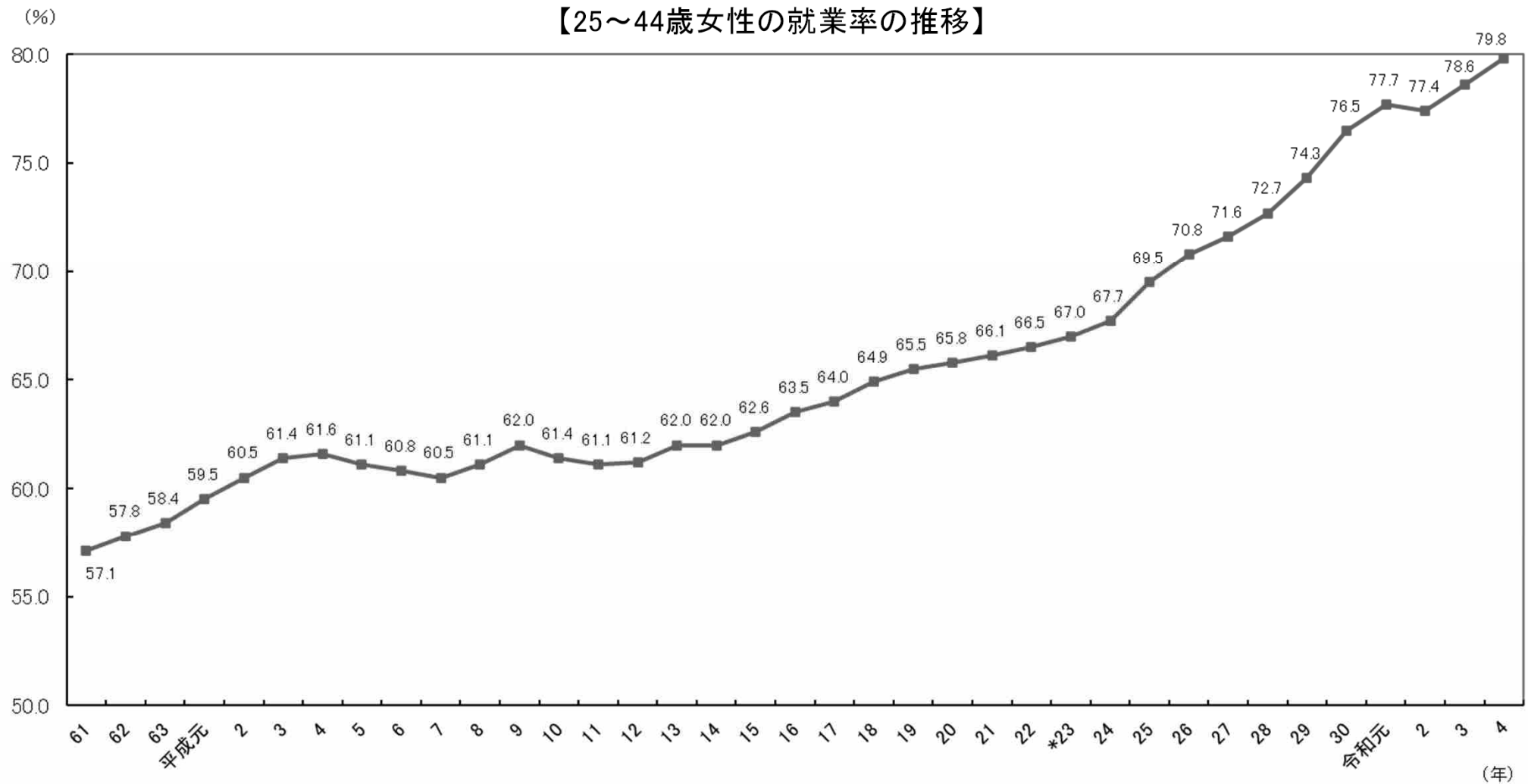


注1)平成22年から26年までの数値は、平成27年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいて遡及又は補正した時系列接続用数値に置き換えて掲載した。また、平成27年から令和3年までの数値は、令和2年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づく時系列接続用数値を掲載している。  
 注2)平成23年の数値は、東日本大震災の影響により、関連統計等を用いて補完的に推計した値である。

(資料出所)総務省「労働力調査」

## 25～44歳女性の就業率の推移

○25～44歳女性の就業率はこの20年で約18ポイント上昇している。



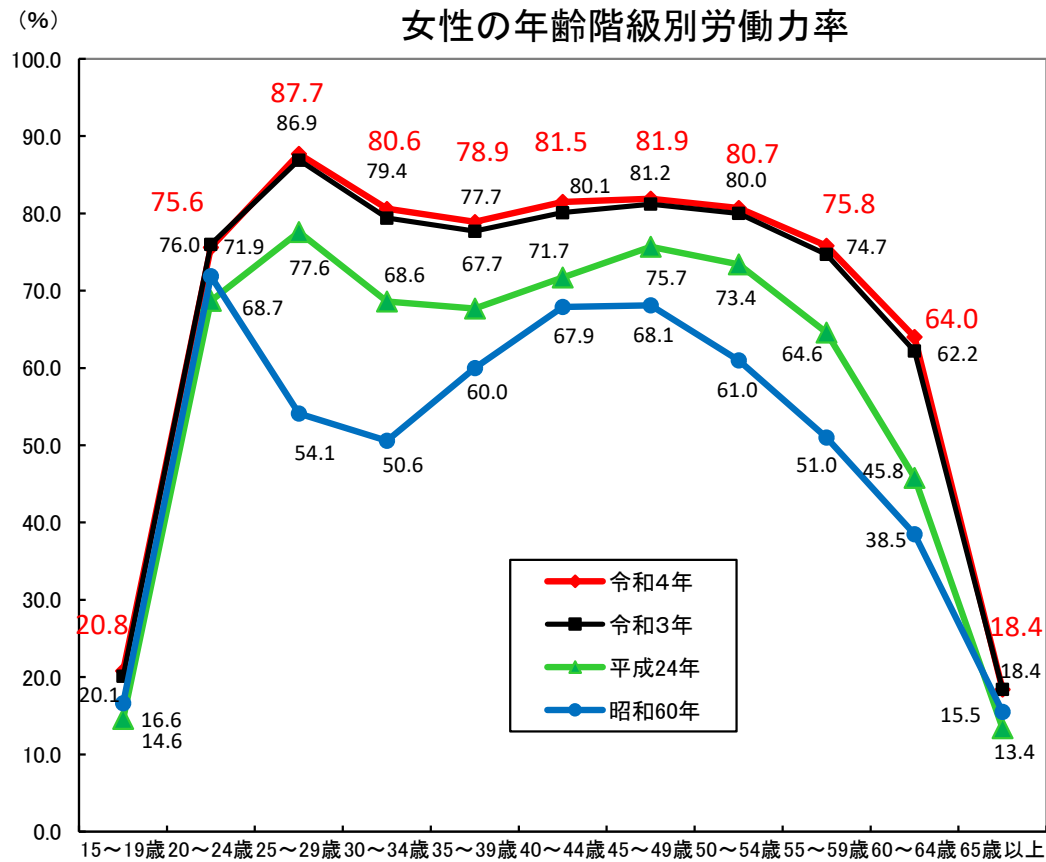
\* 平成23年は、東日本大震災の影響により、関連統計等を用いて補完的に推計した値。

(資料出所)総務省「労働力調査」

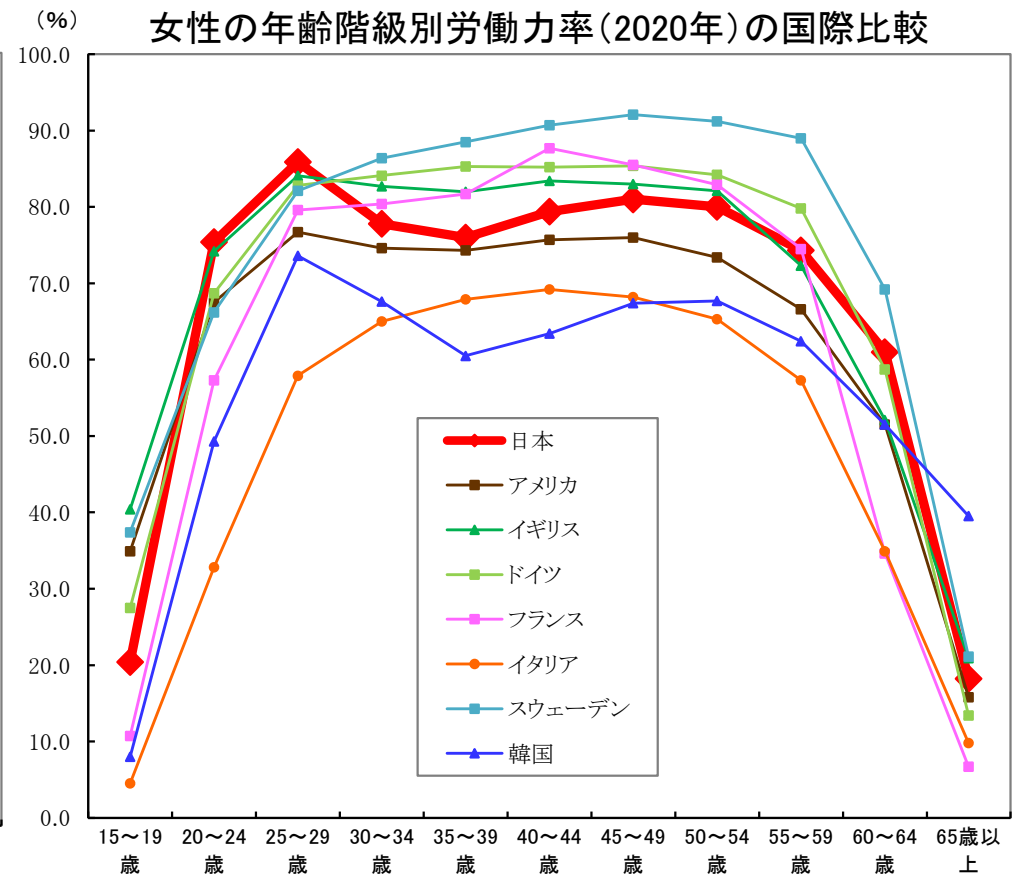
# 女性の年齢階級別労働力率

○10年前と比較すると、いわゆる「M字」カーブの底を中心に、女性の労働力率は大きく上昇

○しかしながら、先進諸国に比べるとM字カーブの傾向が顕著である。



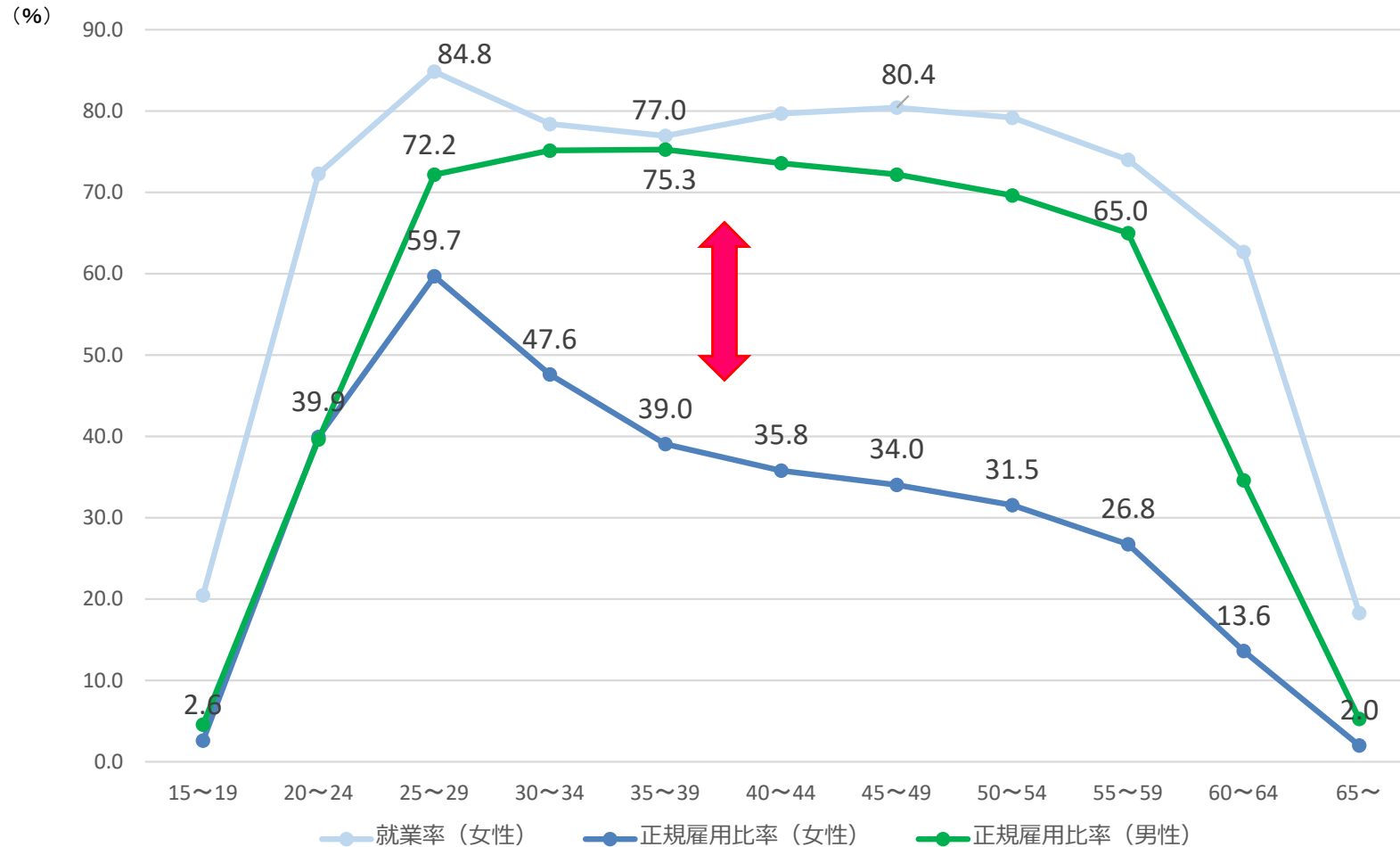
資料出所：総務省「労働力調査」



資料出所：(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2022」  
 注) アメリカ、イギリス、イタリアの「15~19」は「16~19」のデータ、スウェーデンの「65~」は「65~74」のデータである。

# L字カーブの状況（令和4年）

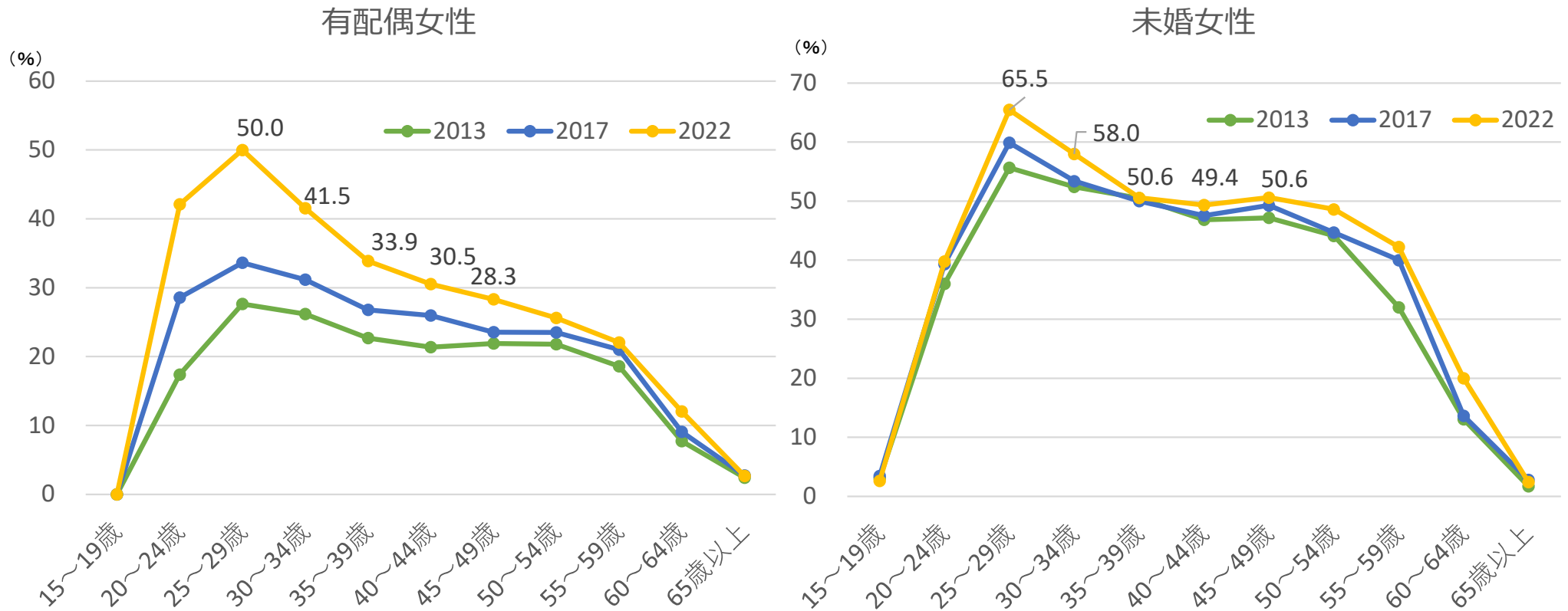
- ・女性の労働力率が出産・育児期に低下する「M字カーブ」は解消しつつあるが、女性の年齢階級別正規雇用比率は25～29歳の59.7%をピークに低下し、30代、40代などは、非正規雇用が中心となる状況（「L字カーブ」）がみられる。
- ・出産時に退職、または働き方を変え、育児後に非正規で働くケースが多いと考えられる。



- （備考） 1. 総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。  
2. 就業率は、「就業者」／「15歳以上人口」×100。  
3. 正規雇用比率は、「正規の職員・従業員」／「15歳以上人口」×100。

# L字カーブの時系列推移（令和4年、配偶者の有無別）

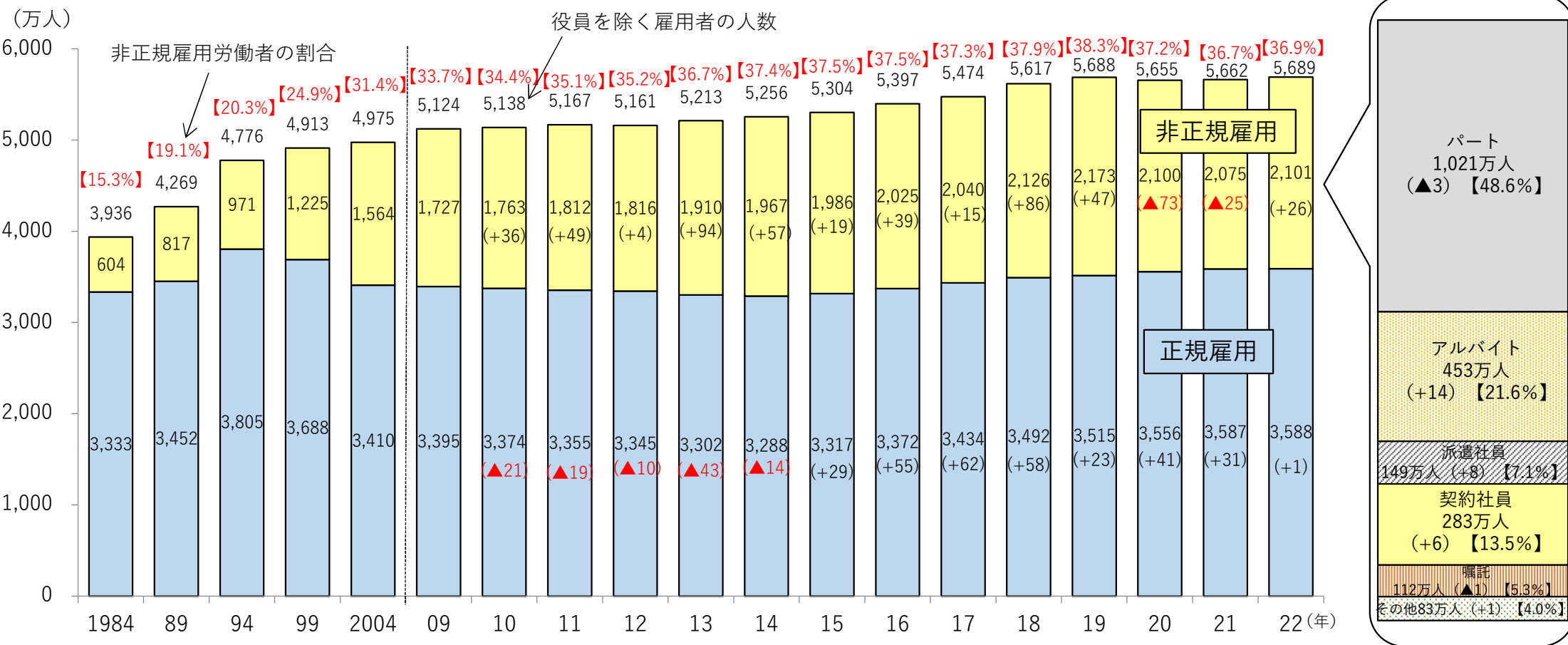
・女性の正規雇用比率を配偶者の有無別にみると、未婚女性の正規雇用比率は全体として高く、有配偶女性に比べると30代以降のカーブは緩やかになっている。



(備考) 1. 総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。  
 2. 正規雇用比率は、「正規の職員・従業員」／「15歳以上人口」×100。  
 3. 配偶関係は、戸籍上の届出の有無に関係なく、調査時の状態により「有配偶」、「未婚」、「死別・離別」に区分。

# 正規雇用と非正規雇用労働者の推移

- 正規雇用労働者は3,588万人（2022年平均。以下同じ）。対前年比で8年連続の増加（+1万人）。
- 非正規雇用労働者は2,101万人。2010年以降増加が続き、2020年以降は減少したが、2022年は増加（+26万人）。
- 役員を除く雇用者に占める非正規雇用労働者の割合は36.9%。前年に比べ0.2ポイントの上昇。

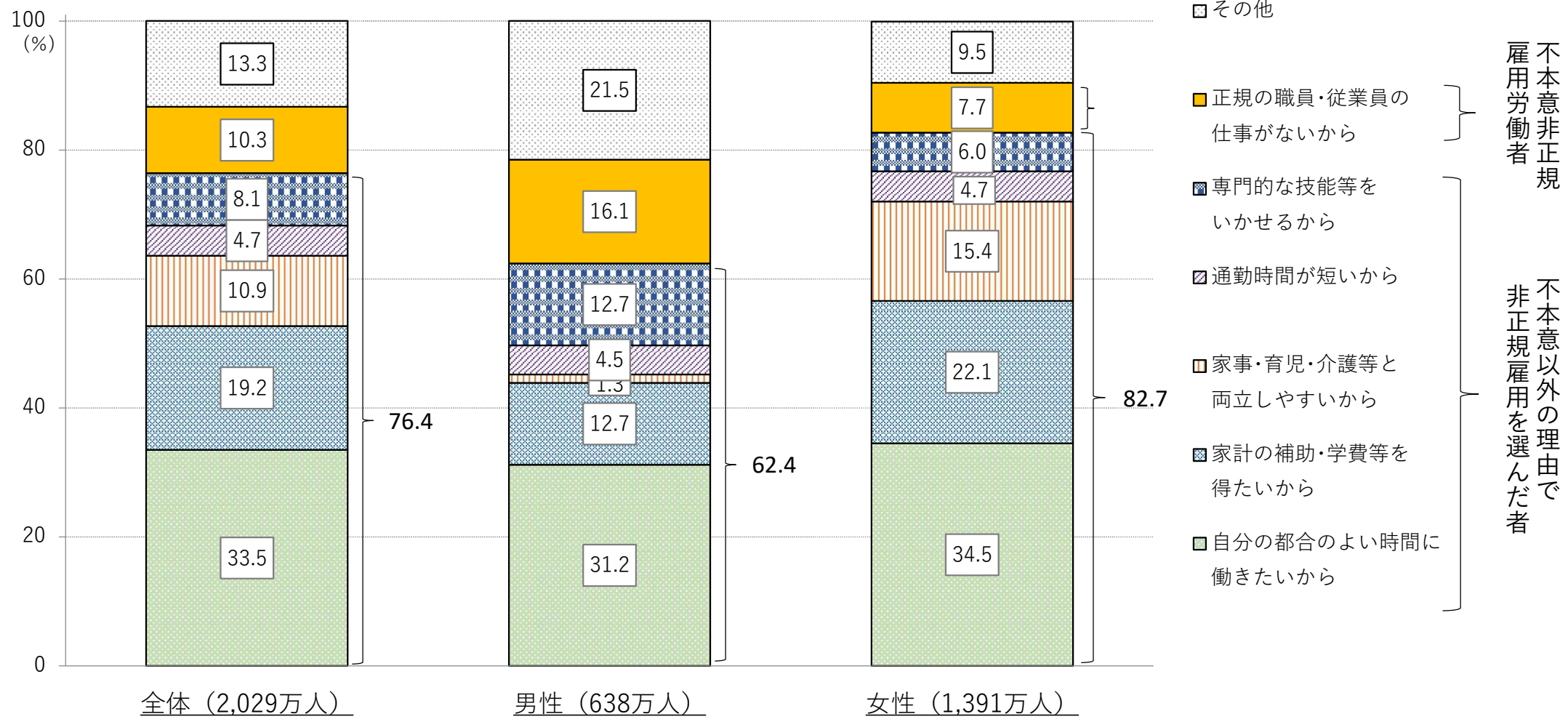


(資料出所) 1999年までは総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）長期時系列表9、2004年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）長期時系列表10

- (注) 1) 2009年の数値は、2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。  
 2) 2010年から2014年までの数値は、2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。  
 3) 2015年から2021年までの数値は、2020年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。  
 4) 2011年の数値、割合は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値（2015年国勢調査基準）。  
 5) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。  
 6) 正規雇用労働者：勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。  
 7) 非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。  
 8) 割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める割合。

# 非正規雇用を選んだ主な理由

- 非正規雇用を選んだ主な理由として、全体では「自分の都合のよい時間に働きたいから」が約3割と最も高い。
- 男女ともに「自分の都合のよい時間に働きたいから」の割合が最も高いものの、男性では全体と比較して「正規の職員・従業員の仕事がないから」、「専門的な技能等をいかせるから」の割合が大きく、女性では全体と比較して「家事・育児・介護と両立しやすいから」の割合が大きい。



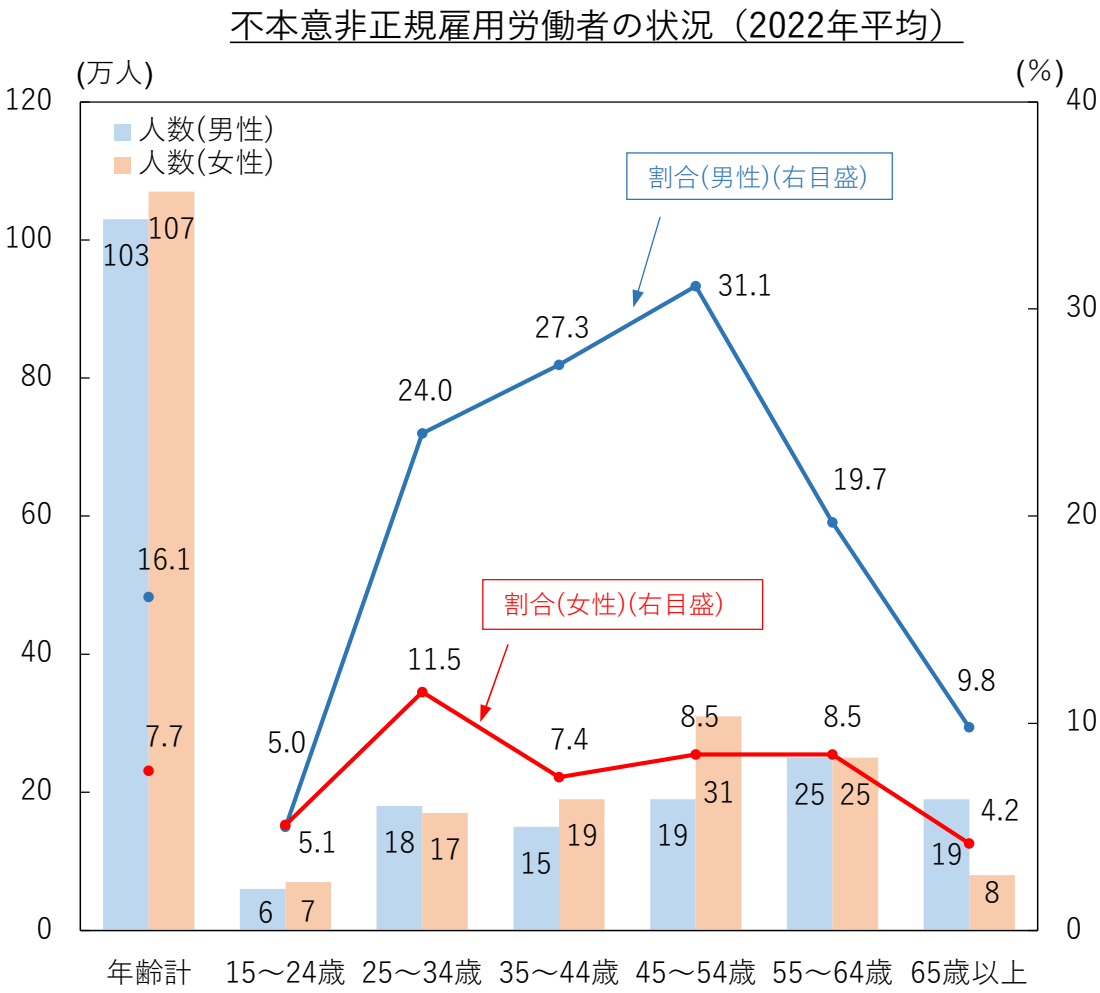
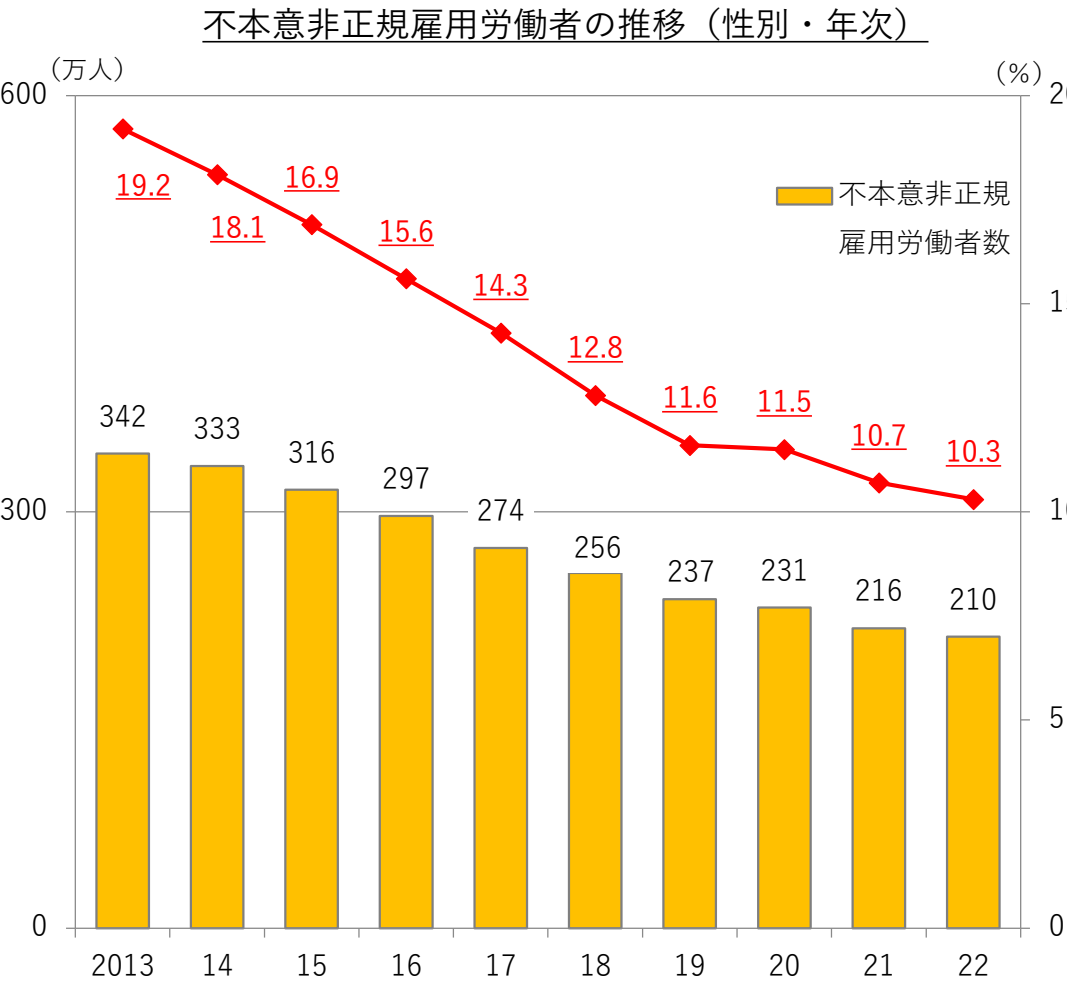
(資料出所)総務省「労働力調査(詳細集計)」(2022年平均)

注) 現職の雇用形態(非正規雇用)についての主な理由の回答を対象とし、割合は、非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態についての主な理由に関する質問に対し、回答をした者の数を分母として算出。



# 不本意非正規雇用労働者の状況

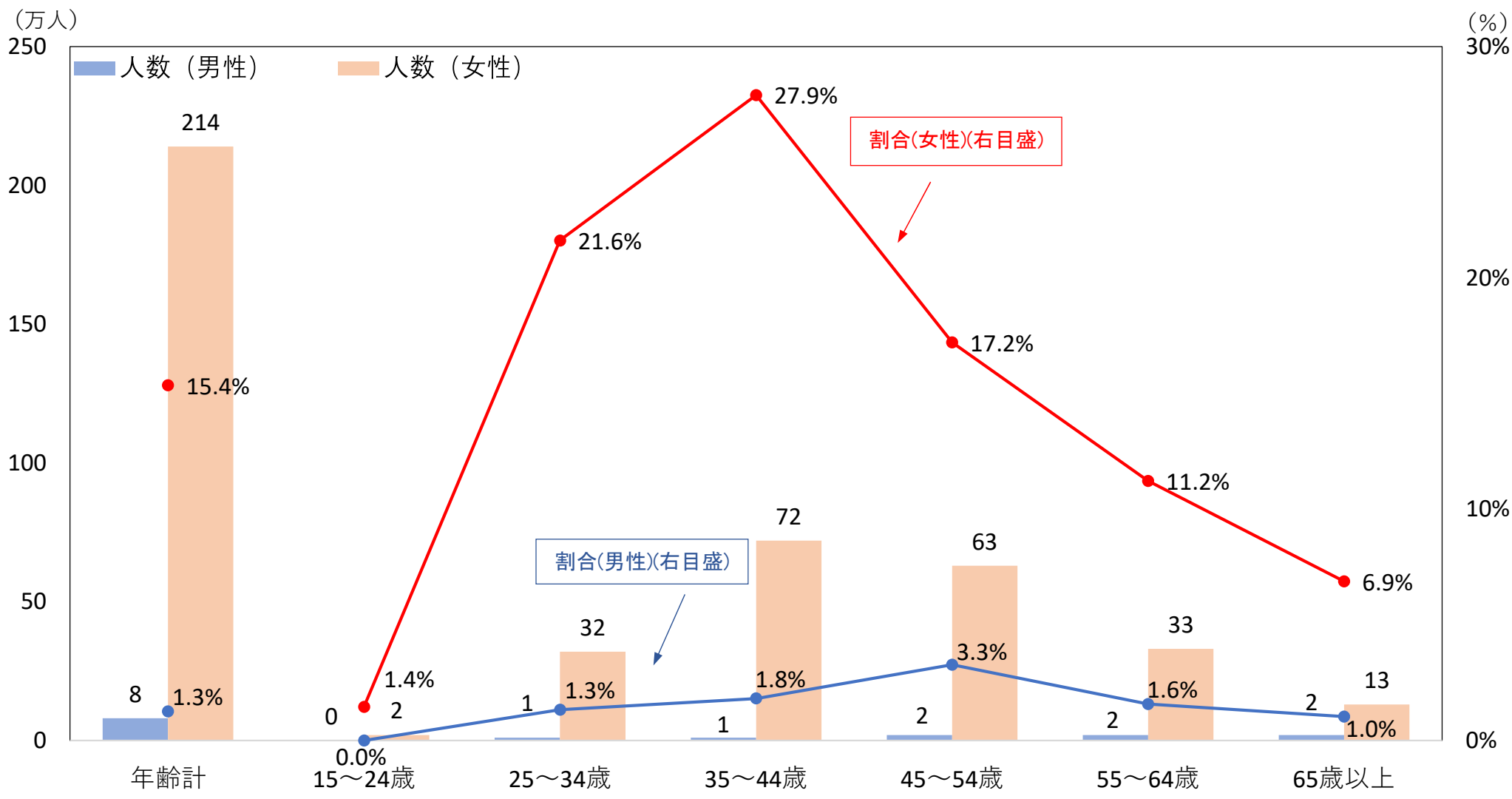
- 2022年の不本意非正規雇用労働者の割合は10.3%。対前年比で9年連続で低下（-0.4ポイント）。
- 不本意非正規雇用労働者の人数は、男性103万人、女性107万人となっており、男女ともに前年（男性106万人、女性110万人）より減少。
- 不本意非正規雇用労働者の割合をみると、男性は45～54歳で、女性は25～34歳で最も高くなっている。



(資料出所) 総務省「労働力調査（詳細集計）」II-16表  
 (注) 1) 2013年から2014年までの数値は、2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。  
 2) 2016年から2021年までの数値は、2020年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。  
 3) 非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。  
 4) 不本意非正規雇用労働者：現職の雇用形態（非正規雇用）についての主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者。  
 割合は、当該質問の回答者総数を分母として算出している。

# 非正規雇用を選んだ主な理由「家事・育児・介護等と両立しやすいから」

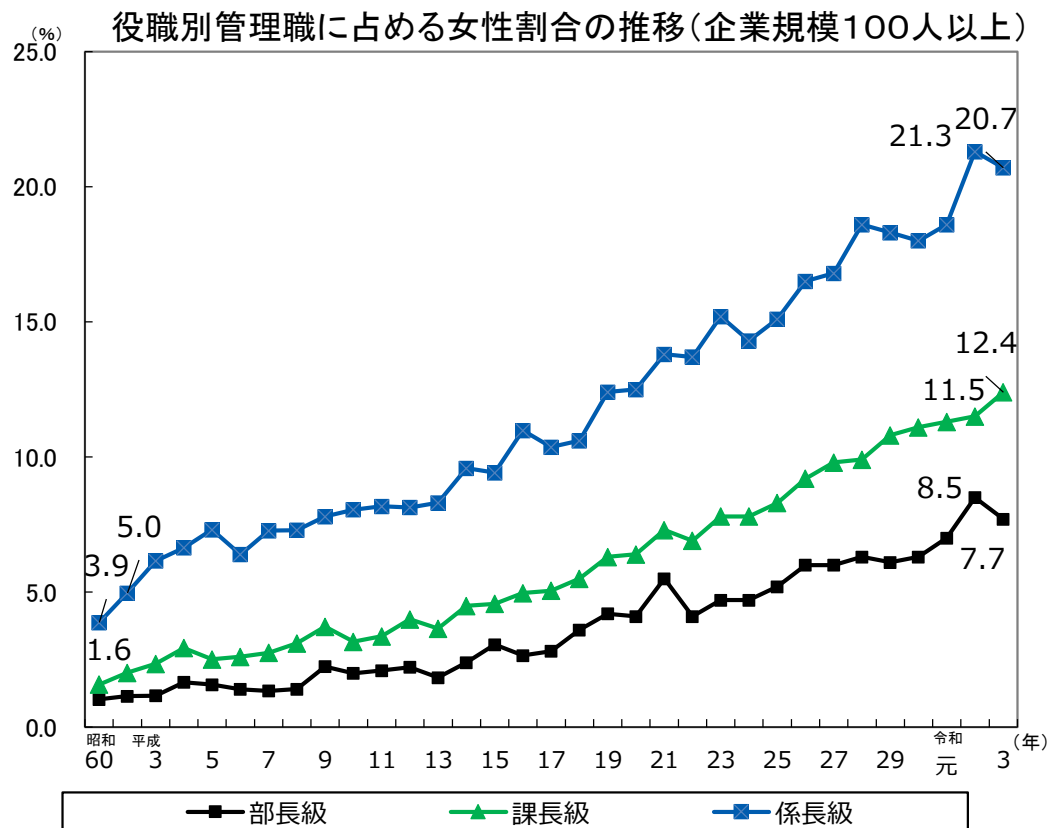
- 非正規雇用を選んだ主な理由として、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」を挙げた人数は、男性8万人、女性214万人。
- 理由に挙げた割合を年代別に見ると、女性は25～34歳及び35～44歳で高くなっている。



(資料出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)」(2022年平均) II-16表  
 注: 割合は、非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態についての質問に対して、回答をした者の数を分母として算出。

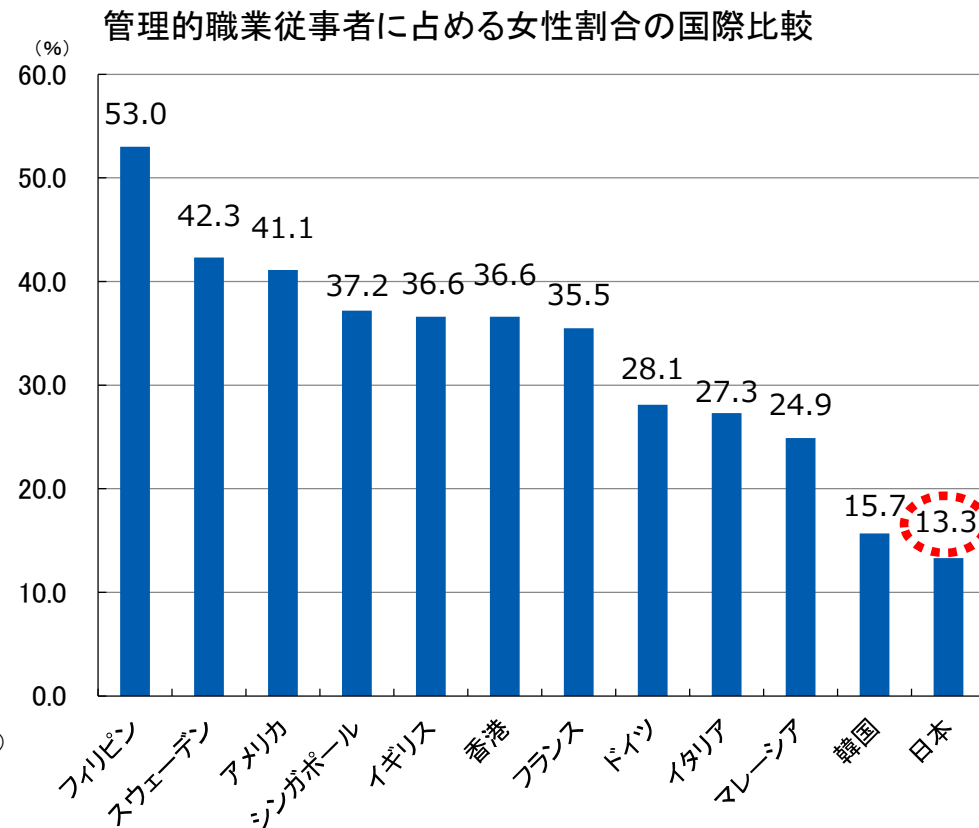
# 管理職に占める女性割合

○管理職に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるが、国際的に見ると依然その水準は低い。



資料出所：厚生労働省「令和3年賃金構造基本統計調査」より、厚労省雇用局作成

- 注1) 平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。  
(変更前：1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後：1か月以上の期間を定めて雇われている者)
- 注2) 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。
- 注3) 令和2年から、推計方法が変更されている。
- 注4) 平成18年～令和元年分については、データの一部に遡及推計値を用いている。



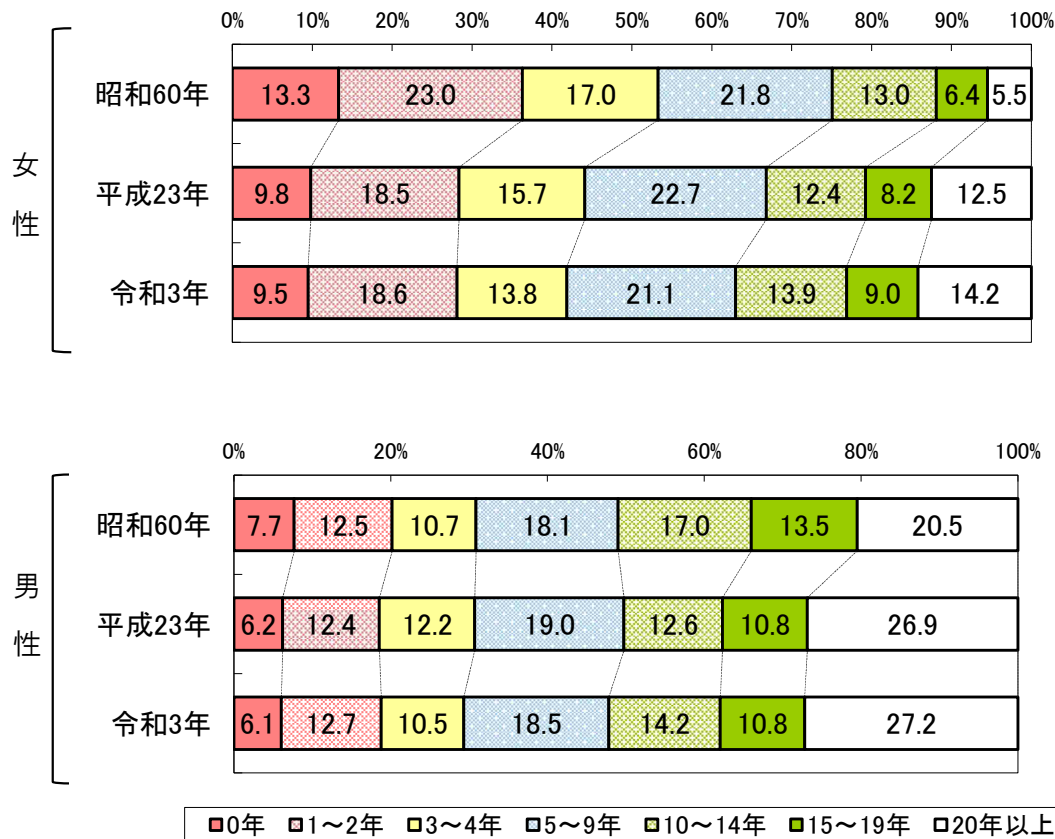
資料出所：(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2022」

- 注1) 日本の分類基準(日本標準職業分類)とその他の国の分類基準(ISCO-08)が異なるので、単純比較は難しいことに留意が必要。
- 2) ここでいう「管理職」は、管理的職業従事者(会社役員や企業の課長相当職以上や管理的公務員等)をいう。
- 3) 割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。

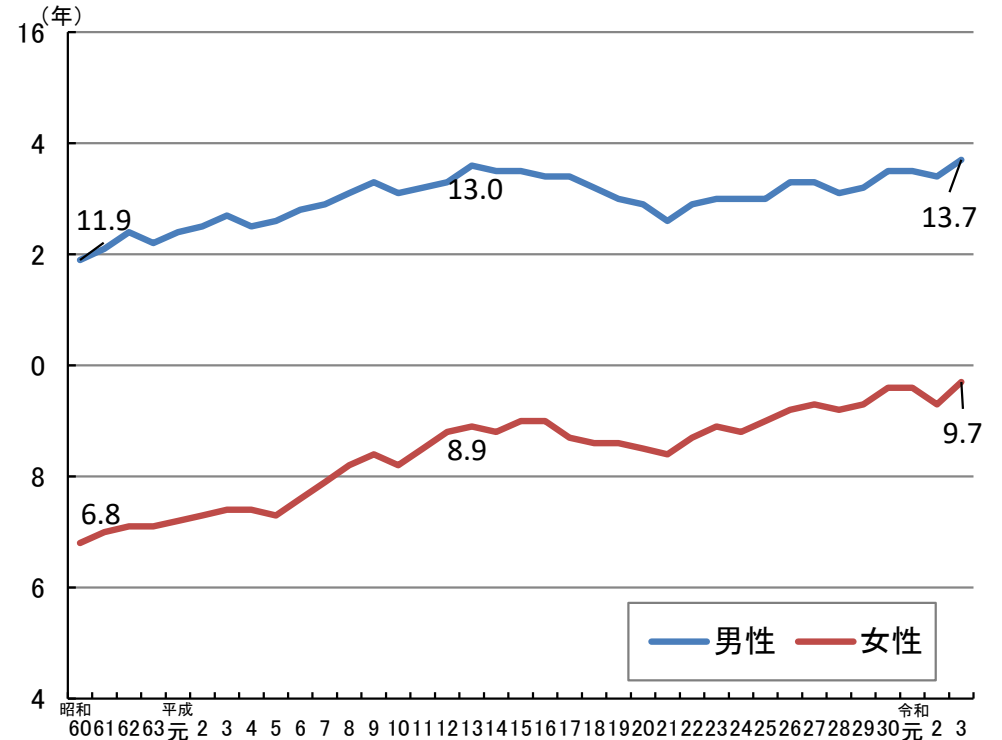
# 勤続年数

○女性一般労働者の継続就業は進んでいるが、平均勤続年数は男性よりいまだ短い(令和3年の平均勤続年数は男性13.7年に対して女性9.7年)。

勤続年数階級別一般労働者構成比の推移



一般労働者の平均勤続年数の推移



資料出所：厚生労働省「令和3年賃金構造基本統計調査」 (年)

注1) 平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。  
(変更前: 1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後: 1か月以上の期間を定めて雇われている者)

注2) 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

注3) 令和2年から、推計方法が変更されている。

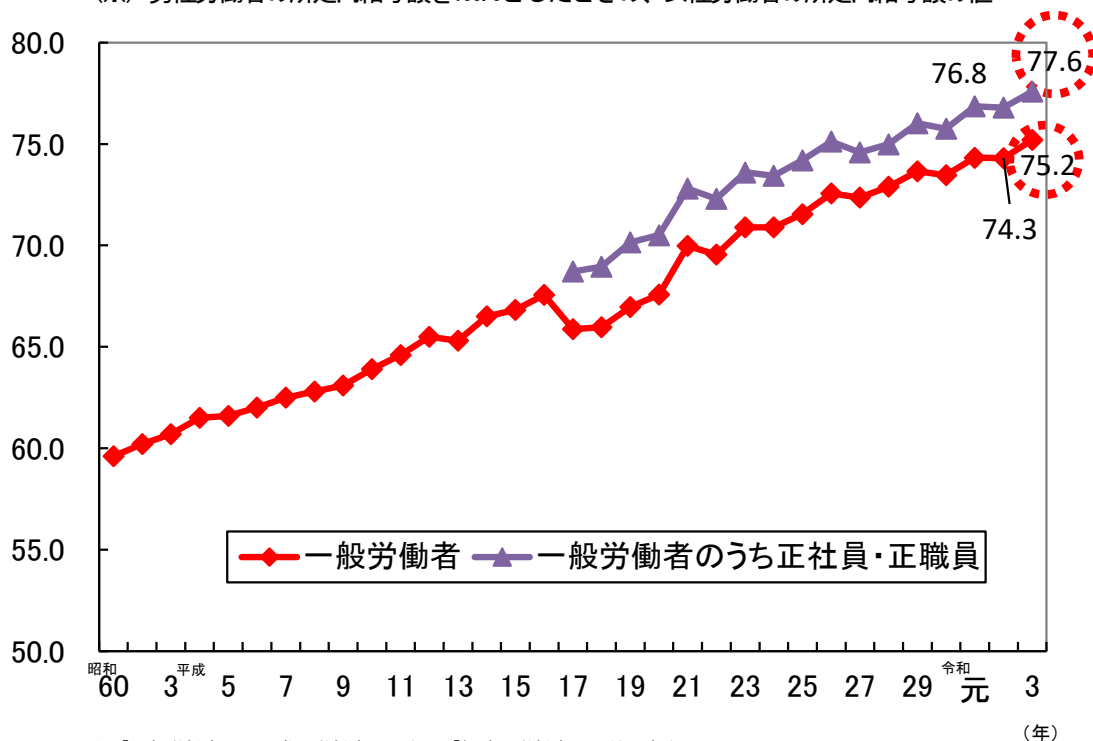
注4) 平成18年~令和元年分については、データの一部に遡及推計値を用いている。

# 男女間賃金格差

- 男女間賃金格差は長期的には縮小傾向にある。
- 男女間賃金格差の要因で最も大きいのは、役職の違い（管理職比率）であり、次いで勤続年数の違いとなっている。

## 男女間賃金格差(※)の推移

(※) 男性労働者の所定内給与額を100.0としたときの、女性労働者の所定内給与額の値



- 1 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。
- 2 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定内労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。平成16年まで「パートタイム労働者」の名称で調査していたが、定義は同じである。
- 3 「正社員・正職員」とは、事業所で正社員、正職員とする者をいう。
- 4 平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。(変更前：1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後：1か月以上の期間を定めて雇われている者)
- 5 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。
- 6 令和2年から、推計方法が変更されている。
- 7 平成18年～令和元年分については、データの一部に遡及推計値を用いている。

## 男女間賃金格差の要因(単純分析)(令和3年)

調整した事項	男女賃金格差		男女間格差の縮小の程度 ②-①
	男女間格差 (原数値)①	男女間格差 (調整済み)②	
役職		85.0	9.8
勤続年数		79.3	4.1
学歴		77.1	1.9
労働時間	75.2	77.5	2.3
年齢		75.9	0.7
企業規模		75.2	0.0
産業		73.0	-2.2

- (注) 1 「調整前(原数値)」は男性100に対する、実際の女性の賃金水準  
2 「調整後」は女性の各要因の労働者構成が男性と同じと仮定した場合の賃金水準

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を用いて厚生労働省雇用環境・均等局作成

# 男女雇用機会均等法の概要

## 1 性別を理由とする差別の禁止

### ○ 雇用管理の各ステージ(※)における性別を理由とする差別の禁止

※ 募集・採用、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種の変更・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新

### ○ 間接差別の禁止

間接差別とは、① 性別以外の事由を要件とする措置であって、  
② 当該要件を満たす男性及び女性の比率を勘案すると実質的に性別を理由とする差別となる恐れがあると考えられるものを、  
③ 合理的な理由がないときに講ずることをいい、

厚生労働省令で定める次の要件については、合理性がない場合には間接差別として禁止。

◆ 募集・採用における身長・体重・体力要件

◆ 募集・採用、昇進、職種の変更における転勤要件

◆ 昇進における転勤経験要件

### ○ 女性に対するポジティブ・アクション(※)は法違反とならない

※ 男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための企業の自主的かつ積極的な取組

## 2 妊娠・出産・産休取得等を理由とする不利益取扱いの禁止等

①婚姻・妊娠・出産を退職理由とする定めを禁止、②婚姻を理由とする解雇を禁止、③妊娠・出産・産休取得等を理由とする解雇その他不利益取扱い(※)を禁止、④妊娠中・産後1年以内の解雇は事業主の反証がない限り無効

※不利益取扱いの例：雇止め、降格、不利益な配置の変更、不利益な自宅待機を命ずること

## 3 セクシュアルハラスメント・妊娠、出産等に関するハラスメント対策

①セクシュアルハラスメント及び妊娠、出産等に関するハラスメント（以下「セクシュアルハラスメント等」という。）に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を規定(R2.6.1～)、②職場におけるセクシュアルハラスメント等防止のために雇用管理上必要な措置を事業主に義務付け、③セクシュアルハラスメント等に関する相談をしたこと等を理由とする不利益取扱いを禁止(R2.6.1～)、④自社の労働者等が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の強力対応の努力義務(R2.6.1～)

## 4 母性健康管理措置

①妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるための時間の確保、②当該指導又は診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため必要な措置の実施を事業主に義務付け

## 5 ポジティブ・アクションの効果的推進方策

①労働者の配置等の状況の分析、②分析に基づく計画の作成、③計画で定める措置の実施、④実施体制の整備、⑤取組状況の外部への開示、を行う事業主に対する相談その他援助

## 6 労働者と事業主との間に紛争が生じた場合の救済措置

①企業内における苦情の自主的解決、②労働局長による助言、指導、勧告、機会均等調停会議による調停

## 7 法施行のために必要がある場合の指導等

①厚生労働大臣又は労働局長による報告徴収、助言・指導・勧告、②厚生労働大臣の勧告に従わない場合の企業名公表、  
③報告徴収に応じない又は虚偽の報告をした場合、20万円以下の過料

# 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律概要（民間事業主関係部分）

## 1 基本方針等

- ▶ 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定（閣議決定）。
- ▶ 地方公共団体（都道府県、市町村）は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における推進計画を策定（努力義務）。

## 2 事業主行動計画等

次の(1)・(2)について、**常用労働者数が101人以上の事業主は義務、100人以下の事業主は努力義務**

### (1) 企業におけるPDCAを促し、女性活躍の取組を推進

⇒ 自社の女性の活躍に関する**状況把握・課題分析**、及びこれを踏まえた**行動計画の策定・届出・公表**

（指針に即した行動計画を策定・公表（労働者への周知含む） ※常用労働者数301人以上の事業主は、男女の賃金の差異の把握が義務化

📎 行動計画の必須記載事項

▶ **目標**（省令で定める項目に関連した定量的目標） ▶ 取組内容 ▶ 実施時期 ▶ 計画期間

### (2) 女性の職業選択に資するよう、企業の**情報公表**を促進

⇒ 女性の活躍に関する情報公表

📎 情報公表の項目（省令で規定）

①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績、②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績について、

- ▶ 常用労働者数301人以上の事業主（義務） ①から男女の賃金の差異を含めた2項目以上と②から1項目以上（計3項目以上）を公表
- ▶ 常用労働者数101人以上300人以下の事業主（義務） ①及び②の全ての項目から1つ以上公表
- ▶ 常用労働者数100人以下の事業主（努力義務） ①及び②の全ての項目から1つ以上公表

### (3) **認定制度によるインセンティブ**の付与

⇒ 優良企業を認定し、認定マーク「えるぼし」「プラチナえるぼし」の利用を可能に

📎 認定基準は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、省令で規定

### (4) 履行確保措置

⇒ 厚生労働大臣（都道府県労働局長）による報告徴収・助言指導・勧告  
情報公表に関する勧告に従わなかった場合に企業名公表ができることとする。



## 3 その他（施行期日等）

- ① 制定時：平成27年9月4日公布・施行（事業主行動計画等に関する部分は平成28年4月1日施行）。10年間（令和7年度末まで）の時限立法。
- ② 改正時：令和元年6月5日公布、令和2年6月1日施行（状況把握・目標設定については令和2年4月1日施行、101人～300人事業主への適用拡大については令和4年4月1日施行）。
- ③ 改正法施行（令和2年6月1日）5年後の検討。
- ④ 省令等改正（301人以上事業主について、男女の賃金の差異の把握・公表を義務化：令和4年7月8日公布・同日施行）

育児休業制度、男性の家事・育児参画促進



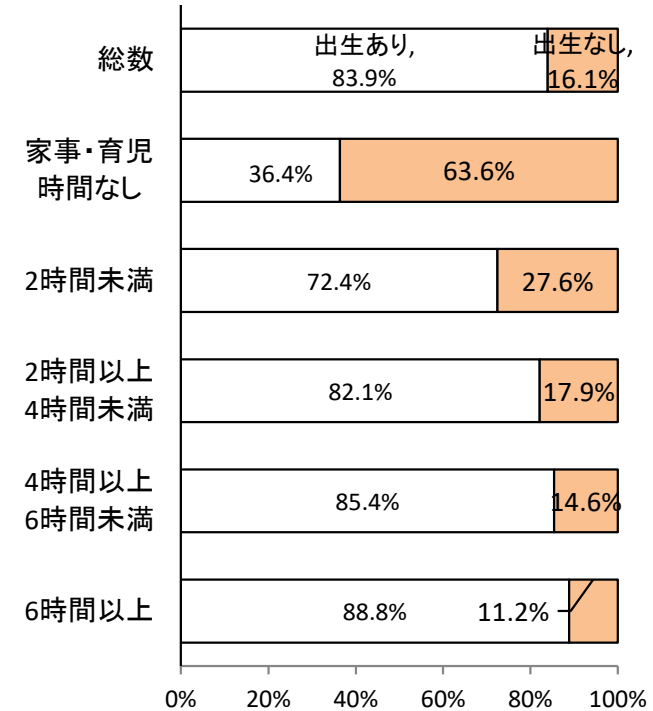
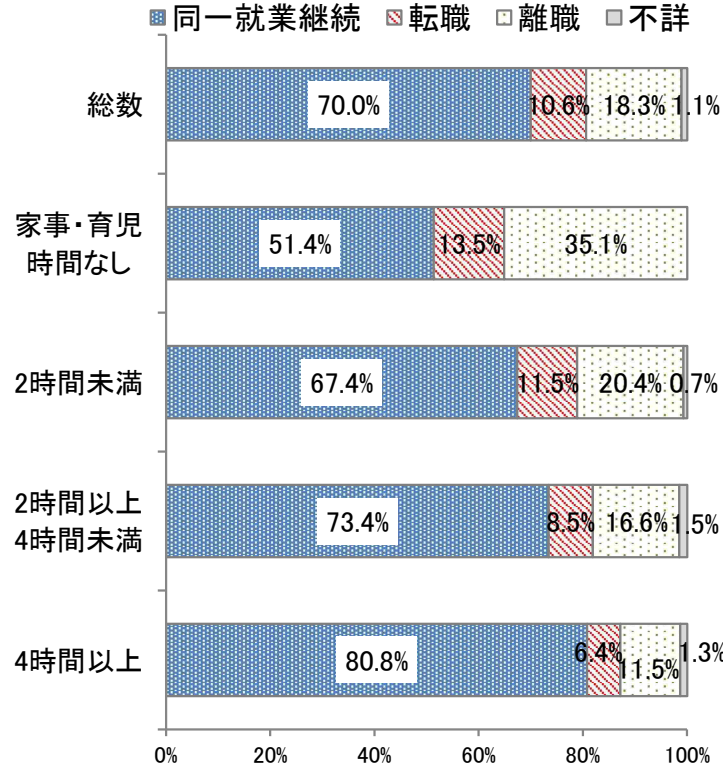
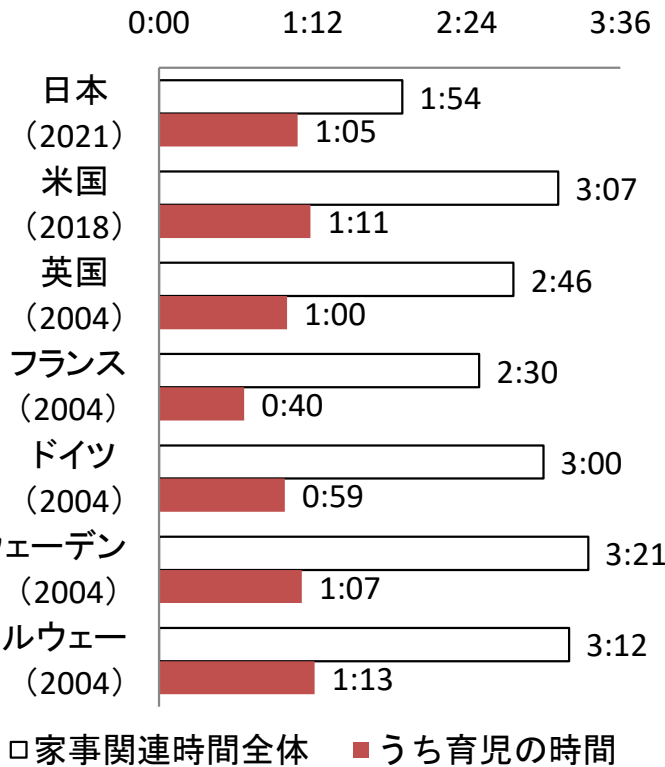
# 女性の継続就業・出産と男性の家事・育児時間の関係

- 日本の夫(6歳未満の子どもを持つ場合)の家事・育児関連時間は、2時間程度と国際的にみて低水準
- 夫の家事・育児時間が長いほど、妻の継続就業割合が高く、また第2子以降の出生割合も高い傾向にある。

【6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間(1日当たり)】 (時間)

【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】

【夫の休日の家事・育児時間別にみた第2子以降の出生割合】



(備考) 1. Eurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men" (2004), Bureau of Labor Statistics of the U.S. "American Time Use Survey" (2018) 及び総務省「社会生活基本調査」(令和3年)より作成。  
2. 日本の数値は、「夫婦と子供の世帯」に限定した夫の時間である。

資料出所：厚生労働省「第10回21世紀成年者縦断調査(2012年成年者)」(調査年月：2021年11月)より作成

注：  
1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。  
① 第1回から第10回まで双方が回答した夫婦  
② 第1回に独身で第9回までの間に結婚し、結婚後第10回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13年間に子どもが生まれた夫婦  
2) 9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。  
3) 「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

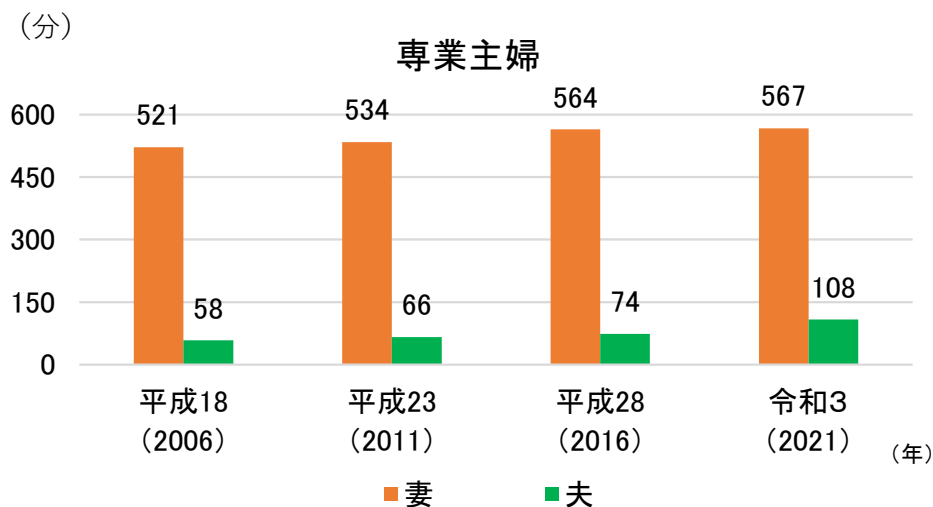
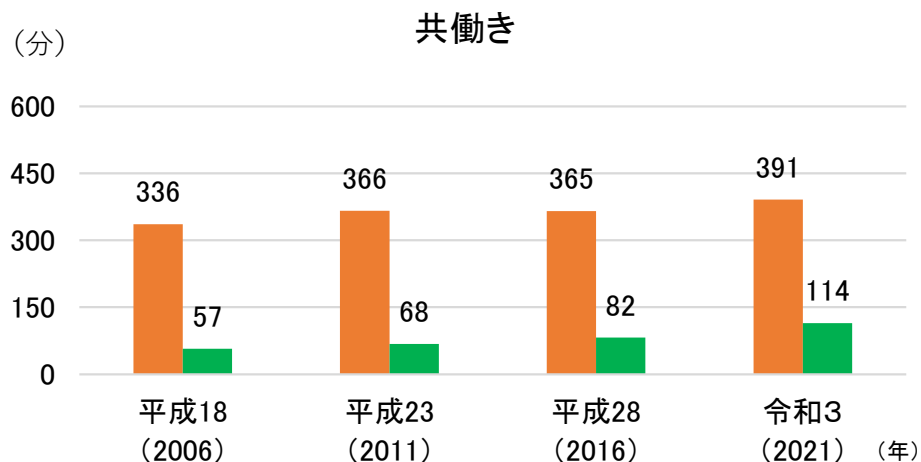
資料出所：厚生労働省「第10回21世紀成年者縦断調査(2012年成年者)」(調査年月：2021年11月)より作成

注：  
1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。  
① 第1回調査から第10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9回調査までの間に結婚し、結婚後第10回調査まで双方が回答した夫婦  
③ 出生前調査時に子ども1人以上ありの夫婦  
2) 家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第9回調査時の状況である。  
3) 9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。  
4) 「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

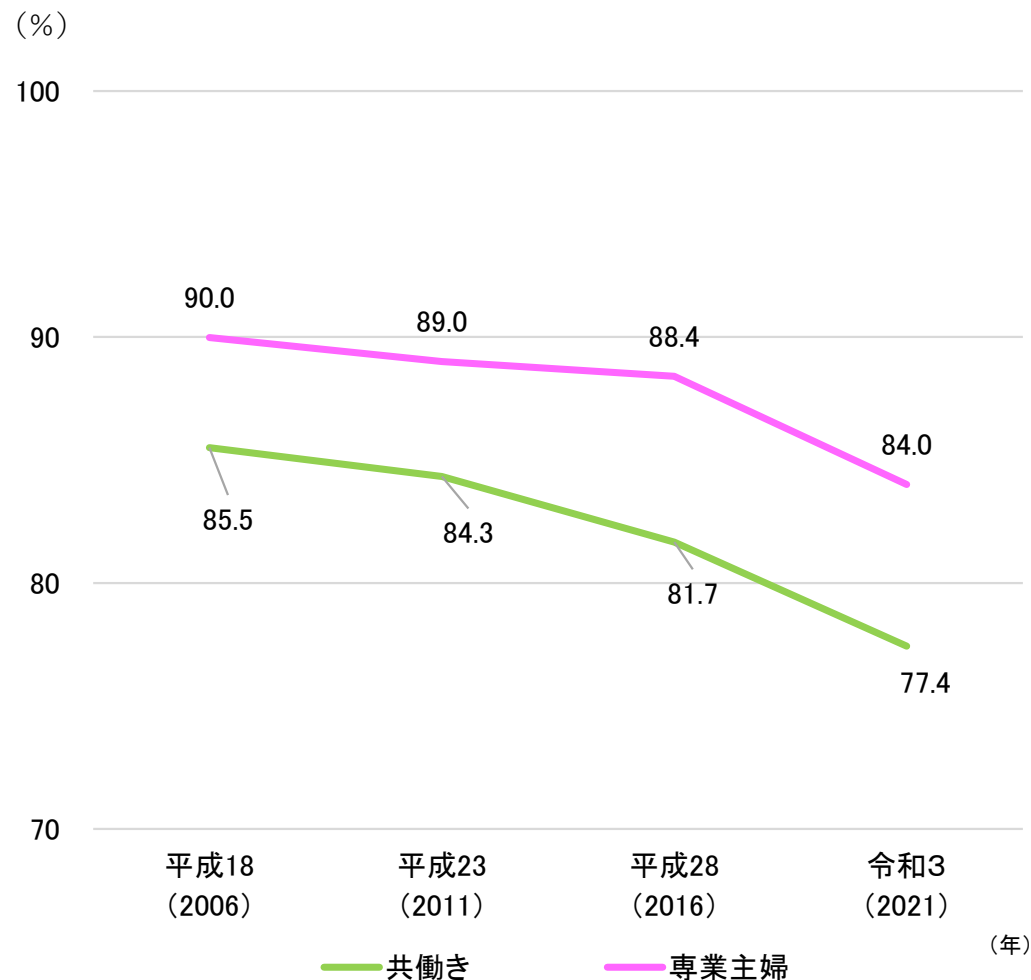
# 6歳未満の子供を持つ夫・妻の家事関連時間及び妻の分担割合の推移(週全体平均)

・6歳未満の子供を持つ夫・妻の家事関連時間の妻の分担割合の推移を見ると、妻の分担割合は減少傾向にあるが、共働き世帯でも家庭内の無償労働時間の8割近くを妻が担っている。

<家事関連時間>



<分担割合>

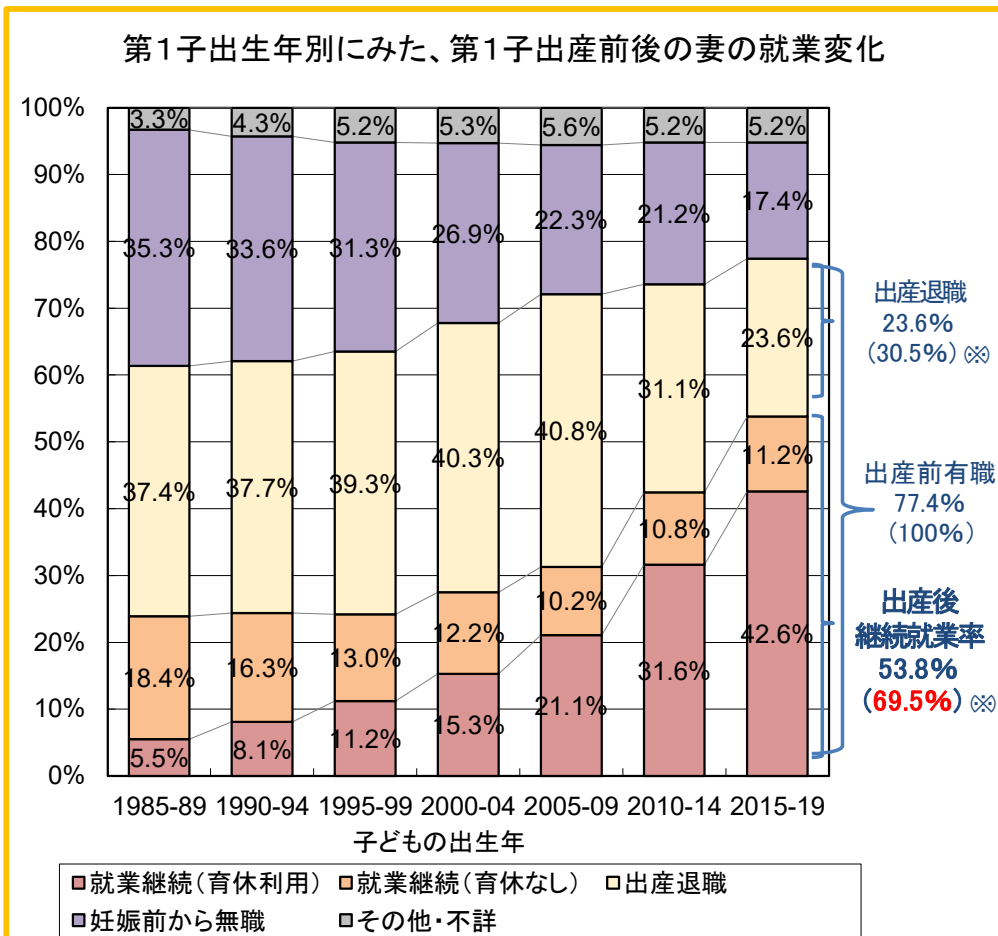


- (備考) 1. 総務省「社会生活基本調査」より作成。  
 2. 「専業主婦」は、夫が有業で妻が無業の世帯。「共働き」は、夫が有業で妻も有業(共働き)の世帯。  
 3. 「家事関連時間」は、「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計。  
 4. 分担割合は、(妻の家事関連時間) / (妻と夫の家事関連時間の合計時間) × 100で算出。

# 第一子出産前後の妻の継続就業率・育児休業利用状況

- 約7割の女性が第1子出産後も就業継続している。雇用形態別にみると、正規職員は育児休業による継続就業が進んでいる。パート・派遣は低水準にあるものの、近年上昇傾向にある。

政府目標： 第1子出産前後の女性の継続就業率 70%(令和7年)

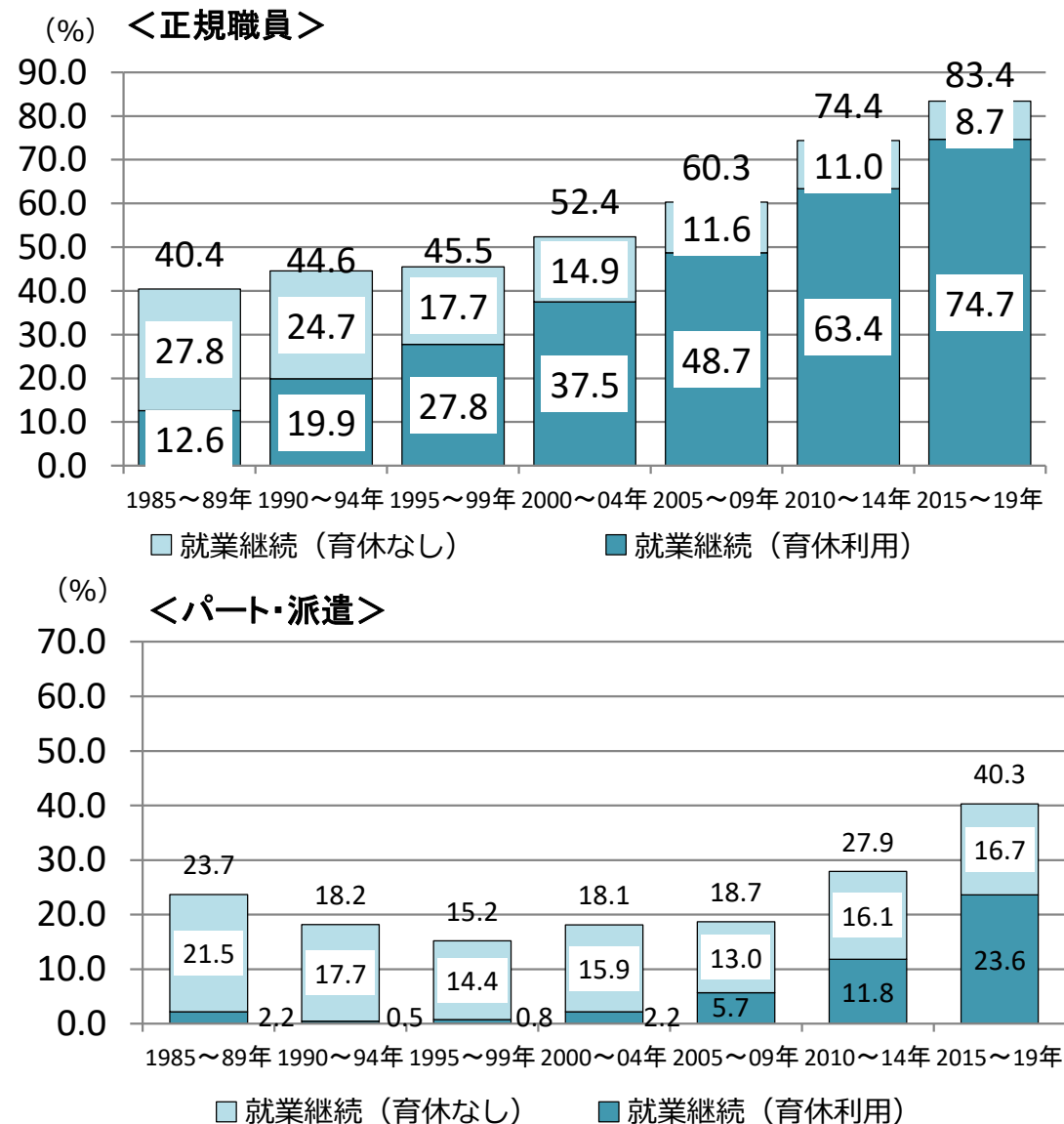


(※) ( )内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

(注1) 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みたもの。

(注2) 上記グラフは、対象期間(例:2010~2014)中に出生した女性の就業変化を表している。

【出典】 国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査(夫婦調査)」(2021年)



# 女性が職業をもつことに対する意識(年代別×男女別)

・世論調査によると、女性の「子供ができて、ずっと職業を続ける方がよい」という意識は年齢とともに上昇している。

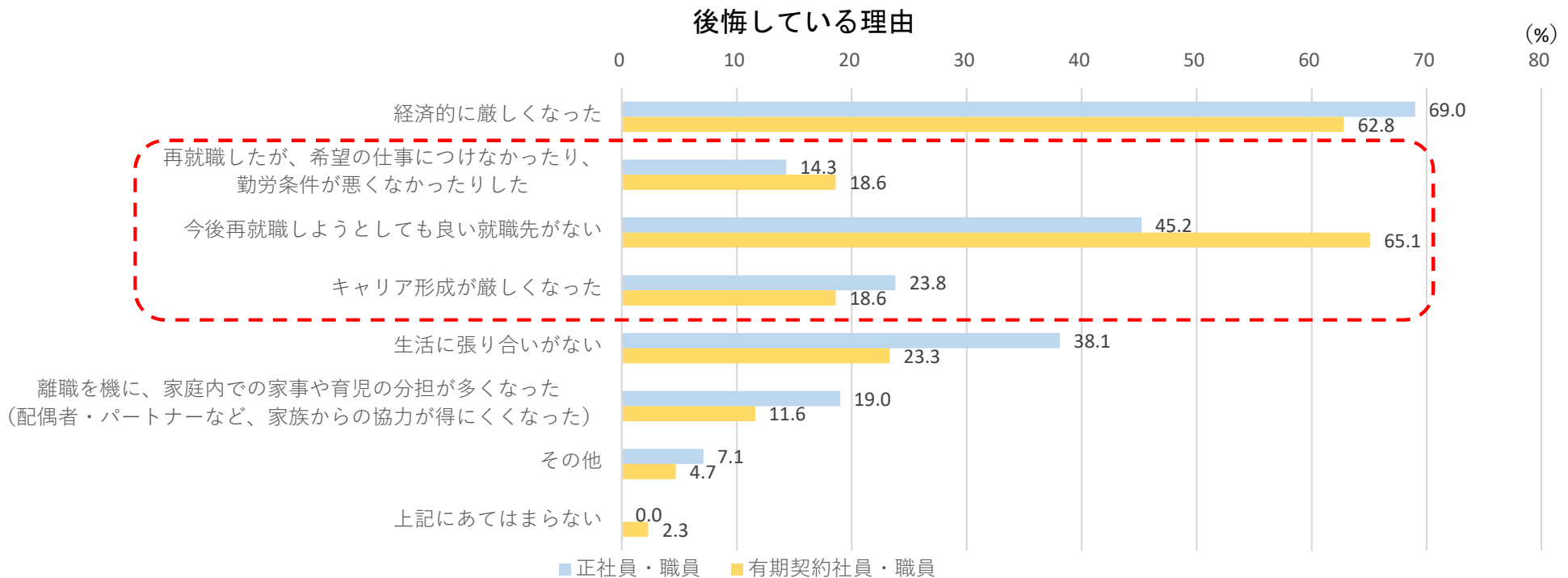
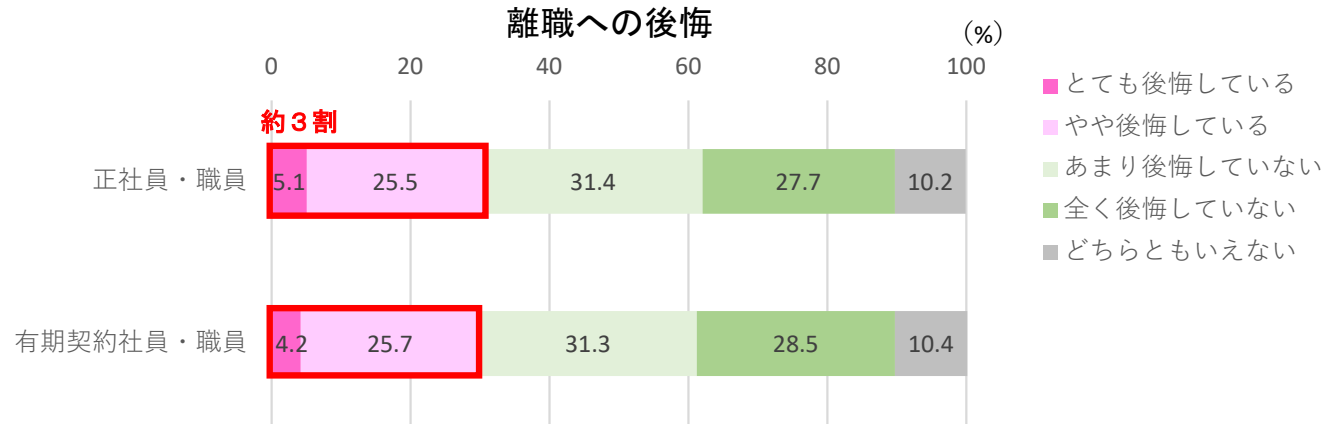
		女性			男性		
		2000	2009	2019	2000	2009	2019
20～29歳	社会全体における男女の地位の平等感 (平等と答えた割合) (%)	18.8	18.2	25.8	30.3	35.7	27.0
	子供ができて、ずっと職業を続ける方がよい (%)	30.3	52.8	57.7	26.8	38.5	43.8
	子供が大きくなったら再び職業をもつ方がよい (%)	46.2	35.2	20.6	37.4	30.8	28.1
30～39歳	社会全体における男女の地位の平等感 (平等と答えた割合) (%)	11.6	18.5	18.1	21.9	25.4	21.0
	子供ができて、ずっと職業を続ける方がよい (%)	36.1	47.0	68.4	37.0	46.9	62.9
	子供が大きくなったら再び職業をもつ方がよい (%)	43.4	39.4	23.2	36.1	31.3	23.4
40～49歳	社会全体における男女の地位の平等感 (平等と答えた割合) (%)	7.9	11.6	16.1	15.1	29.1	23.5
	子供ができて、ずっと職業を続ける方がよい (%)	40.2	52.8	73.7	35.5	52.0	57.0
	子供が大きくなったら再び職業をもつ方がよい (%)	38.1	34.0	19.2	40.8	26.5	25.8

1971～1980年生まれ
1980～1989年生まれ
1990～1999年生まれ

(備考) 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」より作成。

# 妊娠・出産・育児を機に離職した人の後悔・その理由

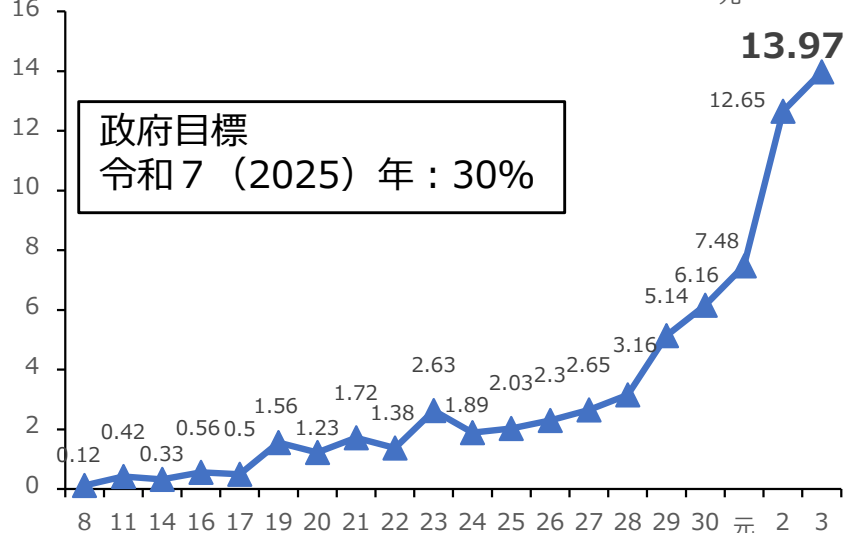
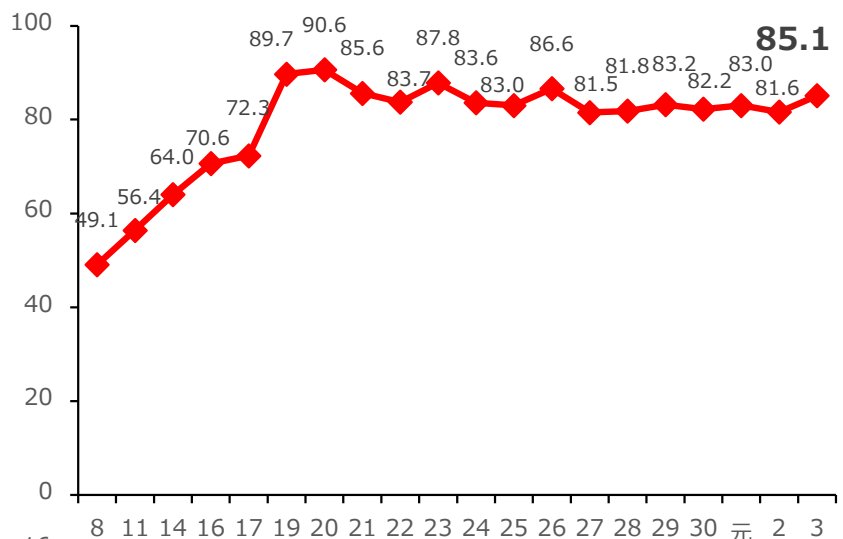
- ・妊娠・出産・育児を機に離職した経験があり、現在就労していない20～40代で、3歳未満の子どもを持つ女性に対し離職への後悔を聞くと、正社員・有期契約社員ともに約3割が「とても後悔している」又は「やや後悔している」と回答。
- ・後悔している理由を見ると、「経済的に厳しくなった」という回答のほか、「今後再就職しようとしても良い就職先がない」など仕事に関する回答が並ぶ。



# 男女の育児休業の取得期間・取得率の状況

- 育児休業の取得期間は、女性は9割以上が6か月以上である一方、男性は約5割が2週間未満であり、依然として短期間の取得が中心。一方、男性の「1か月～3か月未満」の取得は24.5%で、3番目に多い取得期間となっている。
- 育児休業取得率は、女性は8割台で推移している一方、男性は上昇傾向にあるものの女性に比べ低い水準となっている（令和3年度：13.97%）。

（育休取得率の状況（%））



資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

## 【女性】

（育休取得期間の状況（%））

	5日未満	5日～	2週間～	1月～	3月～	6月～	8月～	10月～	12月～	18月～	24月～	36月～
平成27年度	0.8	0.3	0.6	2.2	7.8	10.2	12.7	31.1	27.6	4.0	2.0	0.6
平成30年度	0.5	0.3	0.1	2.8	7.0	8.8	10.9	31.3	29.8	4.8	3.3	0.5
令和3年度	0.5	0.0	0.1	0.8	3.5	6.4	8.7	30.0	34.0	11.1	4.5	0.6

## 【男性】

↑  
6月以上が95.3%

	5日未満	5日～	2週間～	1月～	3月～	6月～	8月～	10月～	12月～	18月～	24月～	36月～
平成27年度	56.9	17.8	8.4	12.1	1.6	0.2	0.7	0.1	2.0	0.0	-	-
平成30年度	36.3	35.1	9.6	11.9	3.0	0.9	0.4	0.9	1.7	-	0.1	-
令和3年度	25.0	26.5	13.2	24.5	5.1	1.9	1.1	1.4	0.9	0.0	0.2	-

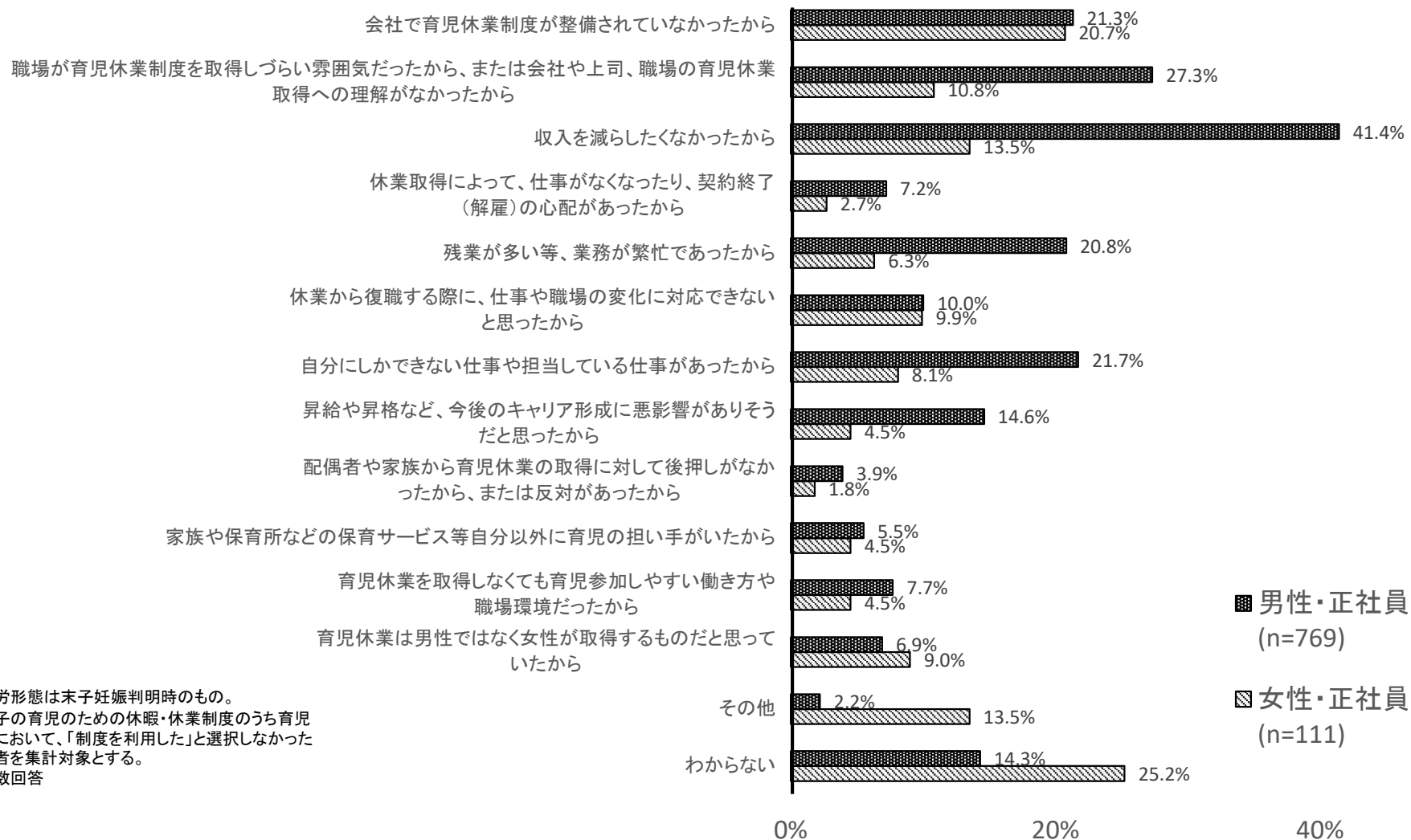
↑  
2週間未満が51.5%

※ 調査対象：各事業所で調査前年度1年間に育児休業を終了し、復職した者

資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

# 育児休業制度を利用しなかった理由

○ 「男性・正社員」について、育児休業制度を利用しなかった理由をみると、「収入を減らしたくなかったから」、「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから、または会社や上司、職場の育児休業取得への理解がなかったから」、「自分にしかできない仕事や担当している仕事があったから」が多くなっている。



※就労形態は末子妊娠判明時のもの。  
 ※末子の育児のための休暇・休業制度のうち育児休業において、「制度を利用した」と選択しなかった回答者を集計対象とする。  
 ※複数回答

# 育児・介護休業法の概要（仕事と育児の両立支援制度に限る）

## 育児休業 ※賃金の支払義務なし。※育児休業給付金（賃金の67%又は50%）あり。

- 子が1歳（保育所に入所できないなど、一定の場合は、最長2歳）に達するまでの育児休業の権利を保障
- 父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間の1年間【パパ・ママ育休プラス】
- 子が1歳に達するまでに分割して原則2回まで取得可能（令和4年10月1日施行）

## 出生時育児休業（産後パパ育休）（令和4年10月1日施行）※賃金の支払義務なし。※出生時育児休業給付金（賃金の67%）あり。

- 子の出生後8週間以内に4週間まで出生時育児休業（産後パパ育休）の権利を保障 ※2回に分割して取得可能、育児休業とは別に取得可能

※ 有期契約労働者は、下記の要件を満たせば取得可能  
・子が1歳6か月に達するまでに労働契約（更新される場合には更新後の契約）の期間が満了することが明らかでない場合であれば取得が可能  
（出生時育児休業（産後パパ育休）も同趣旨）

## 子の看護休暇 ※賃金の支払義務なし。

- 小学校就学前の子を養育する場合に年5日（2人以上であれば年10日）を限度として取得できる（1日又は時間単位）

## 所定外労働・時間外労働・深夜業の制限

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者が請求した場合、所定外労働を制限
- 小学校就学前までの子を養育する労働者が請求した場合、月24時間、年150時間を超える時間外労働を制限
- 小学校就学前までの子を養育する労働者が請求した場合、深夜業（午後10時から午前5時まで）を制限

## 短時間勤務の措置等

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者について、短時間勤務の措置（1日原則6時間）を義務づけ

## 個別周知・意向確認、育児休業を取得しやすい雇用環境整備の措置（令和4年4月1日施行）

- 事業主に、本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出をした労働者に対する育児休業制度等の個別の制度周知・休業取得意向確認の義務づけ
- 事業主に、育児休業及び出生時育児休業（産後パパ育休）の申出が円滑に行われるようにするため、研修や相談窓口の設置等の雇用環境整備措置を講じることを義務づけ

## 育児休業の取得状況の公表（令和5年4月1日施行）

- 常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に、毎年1回男性の育児休業等の取得状況を公表することを義務づけ

## 不利益取扱いの禁止等

- 事業主が、育児休業等を取得したこと等を理由として解雇その他の不利益取扱いをすることを禁止
- 事業主に、上司・同僚等からの育児休業等に関するハラスメントの防止措置を講じることを義務付け

## 実効性の確保

- 苦情処理・紛争解決援助、調停
- 勧告に従わない事業所名の公表

※育児・介護休業法の規定は最低基準であり、事業主が法を上回る措置をとることは可能



# 育児休業給付の概要

## 1) 概要

労働者の職業生活の円滑な継続を援助、促進するため、労働者が1歳※1(子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合※2には最長で2歳に達するまで)未満の子を養育するための育児休業を行う場合に、育児休業給付(育児休業給付金※3)を支給。

※1 当該労働者の配偶者が、子の1歳に達する日以前のいずれかの日において、当該子を養育するための休業をしている場合は、1歳2か月。

※2 『一定の場合』とは、保育所の申込みを行ったが利用できない場合や、子の養育を行っている配偶者が死亡した場合等

※3 子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる産後パパ育休を取得した場合、出生時育児休業給付金が支給される(令和4年10月～)。

## 2) 支給要件

雇用保険の被保険者(原則、1週間の所定労働時間が20時間以上であり、31日以上雇用見込みがあること)が、育児休業をした場合に、当該休業を開始した日前2年間に、賃金の支払の基礎となった日数が11日以上ある月が通算して12か月以上あること。

## 3) 給付額

育児休業開始から180日までは休業開始前賃金の67%相当額※1、それ以降は50%相当額。

※1 給付は非課税であること、また、育休期間中は社会保険料免除があることから、休業前の手取り賃金と比較した実質的な給付率は8割程度。なお、出生時育児休業給付金の支給日数は、支給率67%の日数である180日に通算される。

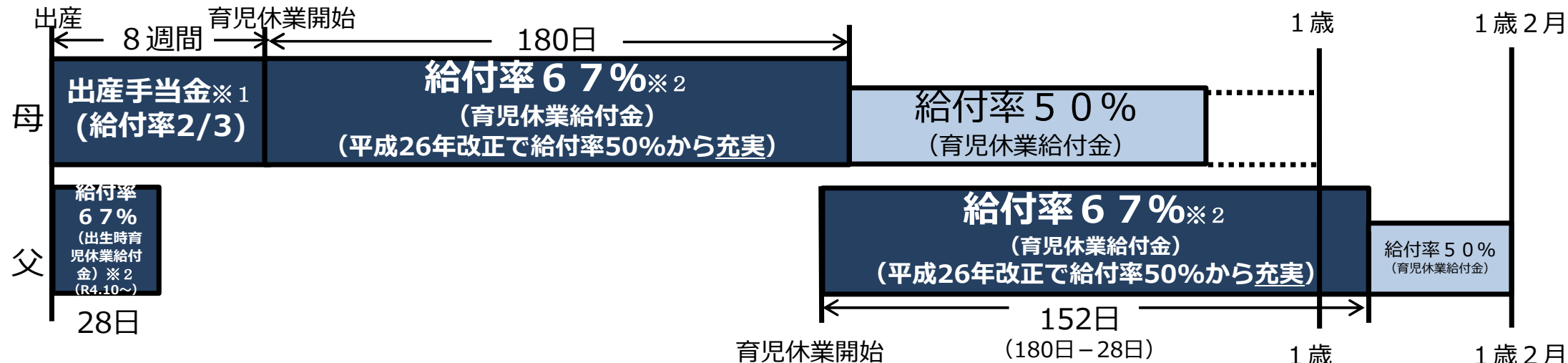
※2 賃金と給付の合計額が休業開始時賃金月額80%を超える場合は、超える額を減額。

※3 支給日数が30日の場合の支給上限額と支給下限額は以下のとおり。

(給付率67%) 支給上限額 305,319円 支給下限額 53,405円

(給付率50%) 支給上限額 227,850円 支給下限額 39,855円

「参考」男女ともに育児休業を取得する場合の給付のイメージ



※1 健康保険等により、産前6週間、産後8週間において、1日につき標準報酬日額の2/3相当額が出産手当金として支給。

※2 育児休業及び産後パパ育休はそれぞれ2回まで分割して取得が可能であり、それぞれの休業について育児休業給付金又は出生時育児休業給付金を受けられる(令和4年10月～)。

# 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律の概要（令和3年法律第58号、令和3年6月9日公布）

## 改正の趣旨

出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け、育児休業給付に関する所要の規定の整備等の措置を講ずる。

## 改正の概要

- 1 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組み『産後パパ育休』の創設** 【育児・介護休業法】  
子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みを創設する。  
①休業の申出期限については、原則休業の2週間前までとする。 ※現行の育児休業(1か月前)よりも短縮  
②分割して取得できる回数は、2回とする。  
③労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就業することを可能とする。
- 2 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け**  
①育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置  
②妊娠・出産(本人又は配偶者)の申出をした労働者に対して事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置を講ずることを事業主に義務付ける。
- 3 育児休業の分割取得**  
育児休業(1の休業を除く。)について、分割して2回まで取得することを可能とする。
- 4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け**  
常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得の状況について公表を義務付ける。
- 5 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和**  
有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることという要件を廃止する。ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することを可能とする。
- 6 育児休業給付に関する所要の規定の整備** 【雇用保険法】  
①1及び3の改正を踏まえ、育児休業給付についても所要の規定を整備する。  
②出産日のタイミングによって受給要件を満たさなくなるケースを解消するため、被保険者期間の計算の起算点に関する特例を設ける。

## 施行期日

- ・2及び5: 令和4年4月1日
- ・1、3及び6: 令和4年10月1日(ただし、6②については令和3年9月1日)
- ・4: 令和5年4月1日

## 改正前後の制度の概要

	産後パパ育休 (R4.10.1~) 育休とは別に取得可能	育休制度 (R4.10.1~)	育休制度 (改正前)
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 (最長2歳)まで	原則子が1歳 (最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、 <b>労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能</b>	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の 延長		<b>育休開始日を柔軟化</b> ※1	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に限定
1歳以降の 再取得		特別な事情がある場合に限り <b>再取得可能</b> ※2	再取得不可

雇用環境の整備など  
について、法を上回る  
取組を労使協定で定  
めている場合は、  
1か月前までとできる

※1 1歳（1歳6か月）以降の育児休業について、期間の途中で配偶者と交代して育児休業を開始できるようにする観点から、育休開始日について、1歳（1歳6か月）時点に加え、配偶者が1歳（1歳6か月）以降の育児休業を取得している場合には、その配偶者の休業の終了予定日の翌日以前の日を育児休業開始予定日とできるようになります。

※2 1歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したときは、再度育児休業を取得できます。

# 育児休業給付の支給状況

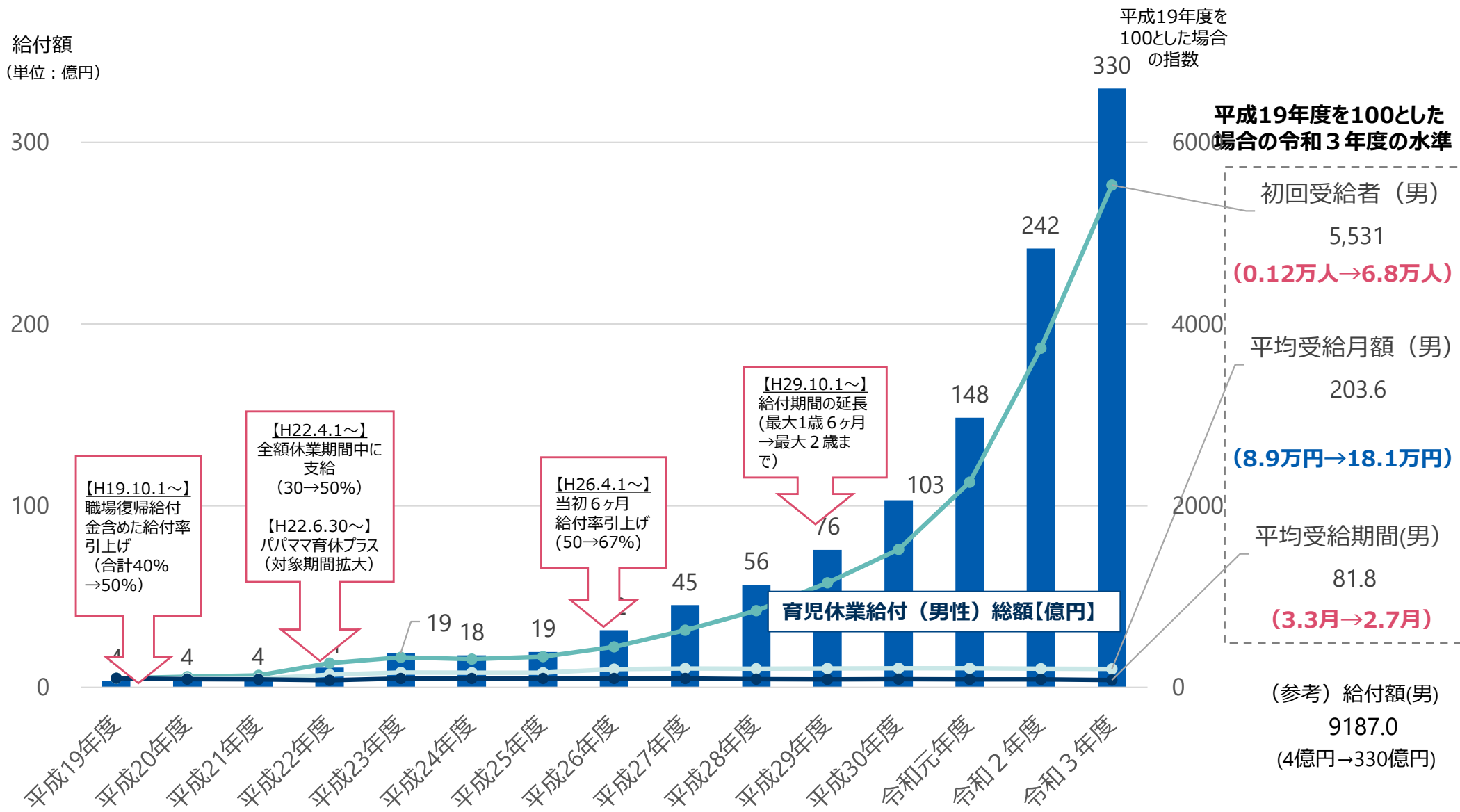
	初回 受給者数 (人)		平均 受給月額 (円)			平均 給付期 間 (月)			給付総額 (千円)			
	男	女	男	女		男	女	男	女			
平成23年度	224,834	4,067	220,767	111,073	144,891	110,862	9.4	3.2	9.5	263,111,959	1,945,456	261,166,504
平成24年度	237,383	3,839	233,544	111,932	142,708	111,765	9.7	3.2	9.8	256,676,405	1,759,595	254,916,810
平成25年度	256,752	4,170	252,582	112,170	144,519	111,995	9.8	3.2	9.9	281,072,650	1,942,186	279,130,464
平成26年度	274,935	5,473	269,462	126,463	178,267	126,126	9.9	3.2	10.1	345,720,437	3,152,831	342,567,606
平成27年度	303,143	7,731	295,412	134,907	185,782	134,498	10.1	3.2	10.3	412,300,202	4,529,363	407,770,839
平成28年度	327,007	10,411	316,596	134,438	182,630	133,988	10.2	3.0	10.5	450,343,708	5,649,855	444,693,852
平成29年度	342,978	14,175	328,803	134,810	184,006	134,233	10.3	2.9	10.7	478,372,543	7,569,260	470,803,283
平成30年度	363,674	18,687	344,987	134,925	186,424	134,192	10.8	3.0	11.3	531,237,726	10,303,493	520,934,233
令和元年度	381,459	27,792	353,667	135,398	187,003	134,409	11.1	2.9	11.7	571,348,710	14,844,491	556,504,218
令和2年度	419,386	45,941	373,445	136,571	183,630	135,220	11.2	2.9	12.3	643,584,516	24,157,271	619,427,245
令和3年度	444,727	68,034	376,693	137,444	180,724	135,696	10.6	2.7	12.0	645,604,207	32,967,828	612,636,379

(注1) 平成26年4月1日以降の育児休業開始より、給付率を育児休業開始日から6か月間は67%（それ以降は50%）に引き上げている。

(注2) 支給金額は業務統計値である。

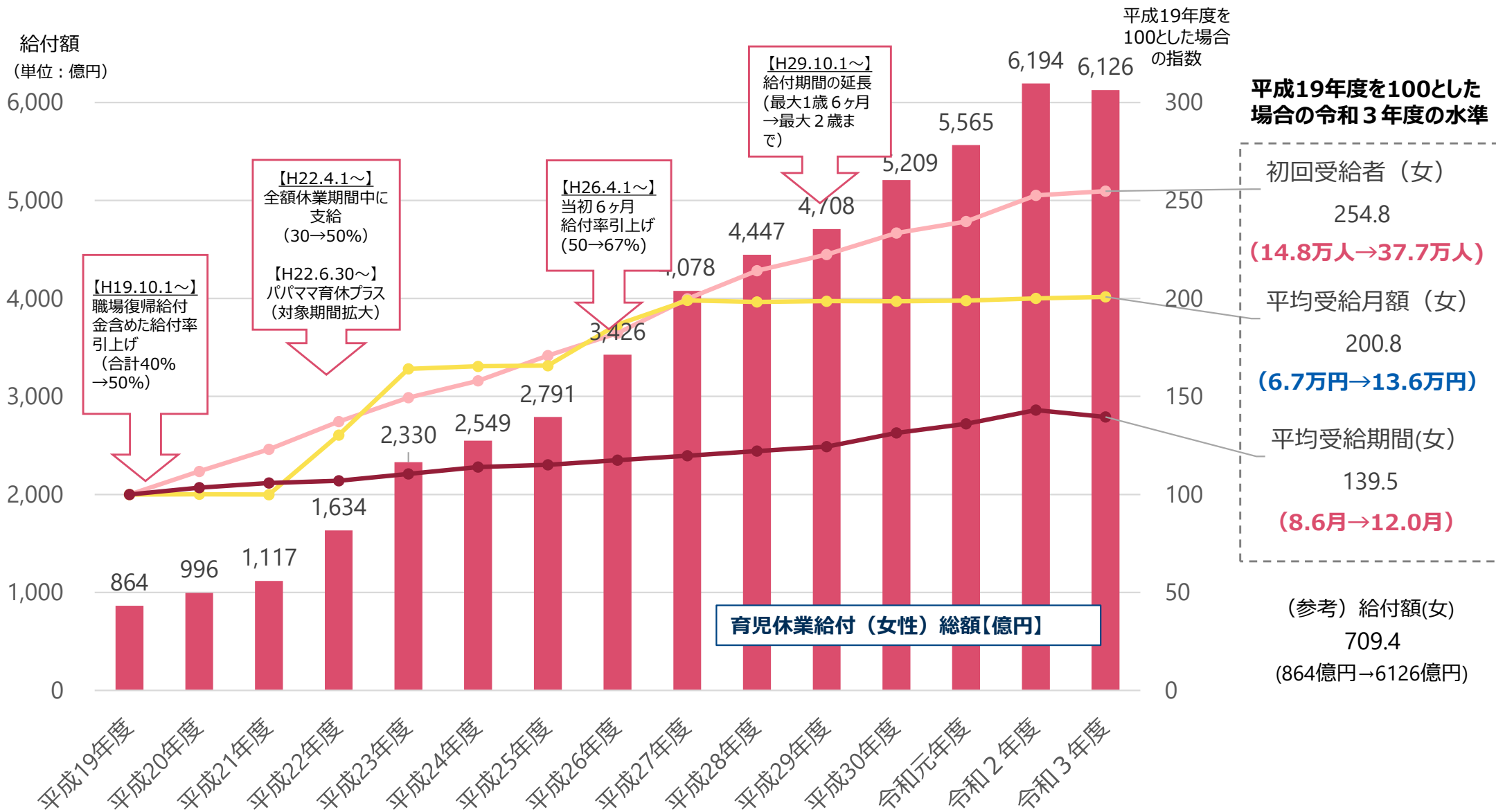
# 育児休業給付（男性）の増加要因

○ 男性の育児休業給付の増加要因について、平成19年度を100とした場合の令和3年度の水準は、初回受給者数は5,531.2、平均受給月額額は203.6、平均受給期間は81.8となっており、過去15年間で初回受給者数の伸びが最も大きくなっている。



# 育児休業給付（女性）の増加要因

○ 女性の育児休業給付の増加要因について、平成19年度を100とした場合の令和3年度の水準は、初回受給者数は254.8、平均受給月額額は200.8、平均受給期間は139.5となっており、過去15年間で初回受給者数の伸びが最も大きくなっている。



# 諸外国の育児休業・育児休業給付制度（概要）

未定稿

	スウェーデン	フランス	ドイツ	イギリス	日本
<b>育 児 休 業</b>					
<b>対象となる子の年齢</b>	満12歳まで	満3歳まで	満8歳まで	満18歳まで	満1歳まで ※保育所に入れない場合等は 最長満2歳まで
<b>取得可能期間</b>	・両親それぞれ1歳半まで ・1歳半以降12歳までの間で給付を受給する間も取得可	両親それぞれ3年間	両親それぞれ3年間 ※うち24か月間は3歳以降に 持ち越し可	両親それぞれ18週間 (年4週間まで)	両親それぞれ1年間 ※延長の場合最長で2年間
<b>休業中の給付</b>	両親あわせて480日（うち96日間は4歳以降に持ち越し可）  390日間は休業前賃金の77.6% （上限は月額1,027ユーロ（約12,300円））、 90日間は月額180ユーロ（約2,200円） ※課税 ※社会保険料免除	両親それぞれ6ヶ月間、月額398.79ユーロ（約55,800円）  ※非課税 ※社会保険料一部免除	両親合わせて12ヶ月間、休業前賃金の原則67% （上限は月額1,800ユーロ（252,000円））  ※非課税 ※社会保険料免除	無し	両親それぞれ当初180日間は休業前賃金の67%（上限は305,319円）、181日目以降は50%（上限は227,850円）  ※非課税 ※社会保険料免除
<b>給付制度の枠組 給付の財源</b>	・両親保険（妊娠手当、両親手当等。労働者、自営業者、求職者等を含め広く居住者を対象とする制度）から支給。 ・財源は、使用者、自営業者が納付する両親保険料（2.6%）。	・全国家族手当金庫（育児分担当のほか、日本の児童手当に相当する家族手当等を実施）が管理運営 ・財源は、使用者による保険料（5.4%）、社会保障目的税（CSG：一般化社会拠出金）、他の税	・連邦防衛財源で実施。	—	・雇用保険制度により実施。 ・財源は、労使保険料（0.4%）、一般会計
<b>分割取得の可否</b>	年3回まで	分割可	3回まで	年4回まで	2回まで分割可 (令和4年10月～)
<b>同時休業</b>	可能	可能	可能	可能	可能
<b>同時受給</b>	30日間に限り可	可(合計上限額は月額398.79ユーロ)	可能	(給付無し)	可能
<b>部分休業</b>	あり	あり	あり	無し	無し
<b>男性の育児休業 取得促進策</b>	父親又は母親の片方のみが休業できる期間が、それぞれ90日間ずつある (クォータ制)	無し	両親がそれぞれ2ヶ月間以上子育てに参加し、就労所得の減少が生じた場合、給付期間が2ヶ月間延長される（パートナー月）	無し	両親が休業する等の要件を満たせば、満1歳2ヶ月までの1年間休業できる (パパ・ママ育休プラス)

# 諸外国の産前産後休業・父親休暇制度（概要）

未定稿

	スウェーデン	フランス	ドイツ	イギリス	日本
<b>産前産後休業</b>					
<b>取得可能期間</b>	産前産後 各7週間 (出産前後2週間は義務)	産前6週間・産後10週間 (産後6週間を含む8週間は義務)	産前6週間・産後8週間 (うち産後8週間は義務)	休業開始後 52週間 (うち産後2週間は義務) ※産後2週間を除いた50週間について、 両親間で分割して取得できる(共有両親休暇)	産前6週間・産後8週間 (うち産後8週間は義務)
<b>休業中の給付</b>	(育児休業給付を受給することができる)	休業前賃金の10割 ※上限：日額89.031-€ (約12,500円)	休業前賃金の10割 ※上限無し	最初の6週間：休業前賃金の9割(上限無し)、以降33週間：週156.66ポンド(約24,800円)と休業前賃金の9割のうち低い額(残り13週間は給付なし)	休業前賃金の67% ※上限あり
<b>父親休暇</b>					
<b>取得可能期間</b>	10日間 (母親の出産退院後60日以内)	25日間 (産後6週間以内) ※その他、3日間の有給休暇あり	無し	2週間 (産後8週間以内)	産後8週間以内に4週間まで取得することができる 産後パパ育休(2回まで分割可)。 (令和4年10月～)
<b>休業中の給付</b>	休業前賃金の77.6% ※上限：日額770克ナ(約9,200円)	休業前賃金の10割 ※上限：産前産後休業と同じ	—	週156.66ポンドと休業前賃金の9割のうち低い額	休業前賃金の67% (上限：日額10,117円)

(出典) 厚生労働省「2021年 海外情勢報告」

労働政策研究・研修機構「諸外国における育児休業制度等、仕事と育児の両立支援にかかる諸政策」(2018年3月)

INTERNATIONAL NETWORK ON LEAVE POLICIES AND RESEARCH「18<sup>th</sup> International Review of Leave Policies and Related Research 2022」(2022年)等

(注1) 金額は、1 クローナ=12円、1 ユーロ=140円、1 ポンド=158円(2023年2月)で換算

(注2) イギリスの産前産後休業時の給付・父親休暇時の給付は、国民保険(年金、失業、傷病等による就労不能等に係る給付を統合的に行う全住民を対象とした制度)により実施。財源は、被用者、使用者、自営業者が納付する国民保険料(被用者12.0%、使用者13.8%)。

(注3) イギリスの共有両親休暇は、最初の37週間は週156.66ポンドと休業前賃金の9割のうち低い額、残り13週間は給付なし。



- 次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資するため次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進する。

## 行動計画策定指針

○ 国において地方公共団体及び事業主が行動計画を策定する際の指針を策定。

(例) 一般事業主行動計画：計画に盛り込む内容として、育児休業や短時間勤務、男性の子育て目的の休暇の取得促進に関する取組、所定外労働の削減や年次有給休暇の取得に関する取組を記載

### 地方公共団体行動計画の策定

①市町村行動計画

②都道府県行動計画

→ 地域住民の意見の反映、労使の参画、計画の内容・実施状況の公表、定期的な評価・見直し等

### 一般事業主行動計画の策定・届出

①一般事業主行動計画(企業等)

・大企業(301人以上):義務

・中小企業(101人以上):義務(平成23年4月～)

・中小企業(100人以下):努力義務

一定の基準を満たした企業を認定(くるみん認定)

・トライくるみん認定)

さらに、認定企業のうちより高い水準の取組を

行った企業を特例認定(プラチナくるみん認定)

②特定事業主行動計画(国・地方公共団体等)

施策・取組への協力等

策定支援等

### 次世代育成支援対策地域協議会

都道府県、市町村、事業主、労働者、社会福祉・教育関係者等が組織

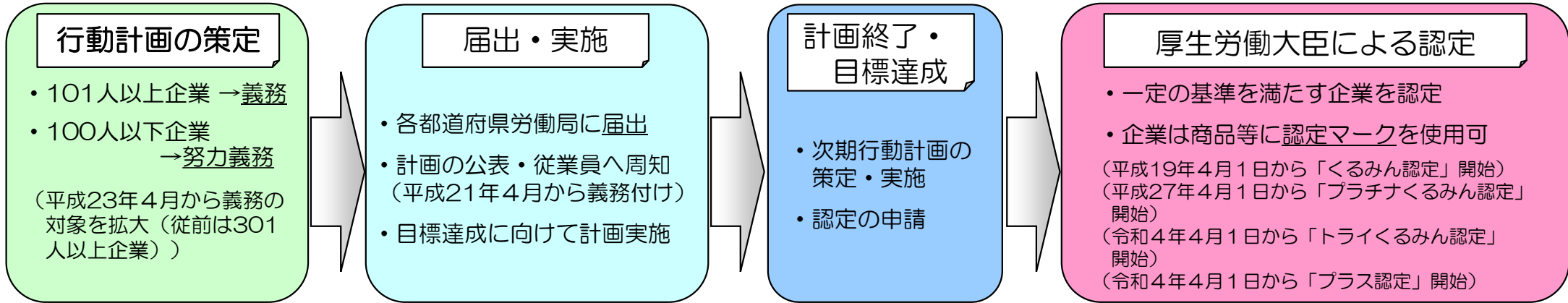
### 次世代育成支援対策推進センター

事業主団体等による情報提供、相談等の実施



# 次世代育成支援対策推進法に基づく企業の行動計画策定・実施

(令和7年3月末までの時限立法 (※平成17年4月から平成27年3月までの10年間の時限立法を、10年間延長))



## 行動計画の策定

- 101人以上企業 → 義務
  - 100人以下企業 → 努力義務
- (平成23年4月から義務の対象を拡大(従前は301人以上企業))

## 届出・実施

- 各都道府県労働局に届出
- 計画の公表・従業員へ周知(平成21年4月から義務付け)
- 目標達成に向けて計画実施

## 計画終了・目標達成

- 次期行動計画の策定・実施
- 認定の申請

## 厚生労働大臣による認定

- 一定の基準を満たす企業を認定
  - 企業は商品等に認定マークを使用可
- (平成19年4月1日から「くるみん認定」開始)  
 (平成27年4月1日から「プラチナくるみん認定」開始)  
 (令和4年4月1日から「トライくるみん認定」開始)  
 (令和4年4月1日から「プラス認定」開始)

## 行動計画(一般事業主行動計画)

### 【行動計画とは】

企業が、次世代法に基づき、従業員の仕事と子育ての両立を図るために策定する計画

### 【計画に定める事項】

- ① 計画期間(各企業の実情を踏まえおおむね2～5年間の範囲)
- ② 達成しようとする目標
- ③ 目標達成のための対策およびその実施時期

### 【計画の内容に関する事項】

- 1 雇用環境の整備に関する事項
  - (1) 主に育児をしている従業員を対象とする取組
  - (2) 育児をしていない従業員も含めて対象とする取組
- 2 その他の次世代育成支援対策
 

対象を自社の従業員に限定しない、雇用環境整備以外の取組

### 【計画例】

- (例1) 計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準にする。  
 男性：取得率〇%以上、女性：取得率〇%以上
- <対策>  
 令和〇年〇月～ 各職場における休業者のカバー体制の検討(代替要員の確保、業務体制の見直しなど)・実施  
 令和〇年〇月～ 育児休業中の社員で希望する者を対象とする職場復帰のための講習会を年に〇回実施
- (例2) ノー残業デーを月に1日設定する。  
 <対策>  
 令和〇年〇月～ 部署ごとに検討グループを設置  
 令和〇年〇月～ 社内報などでキャンペーンを行う

### ○ 届出状況(令和4年9月末時点)

- 101人以上企業の 98.6%
  - 301人以上企業の 98.9%
  - 101～300人企業の 98.5%
- 規模計届出企業数 99,840社

### ○ 認定状況(令和4年11月末時点)

- くるみん認定企業 4,025社
- うち、プラチナくるみん認定企業 528社
- トライくるみん認定企業 1社



## 認定基準

- 行動計画の期間が2年以上5年以下であること。
- 策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
- 次の①または②のいずれかを満たしていること。
  - ① 計画期間内に、男性の育児休業等取得率が  
 くるみん認定 10%以上  
 プラチナくるみん認定 30%以上  
 トライくるみん認定 7%以上 であること。
  - ② 計画期間内に、男性の育児休業等を取得した者及び企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が  
 くるみん認定 20%以上  
 プラチナくるみん認定 50%以上  
 トライくるみん認定 15%以上 であり、かつ、育児休業等をした者の数が1人以上いること。
- 女性の育児休業等取得率が75%以上であること。
- 男女の育児休業等取得率を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること(くるみん認定のみ)。
- 3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。
- フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること。
- 月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと。 など

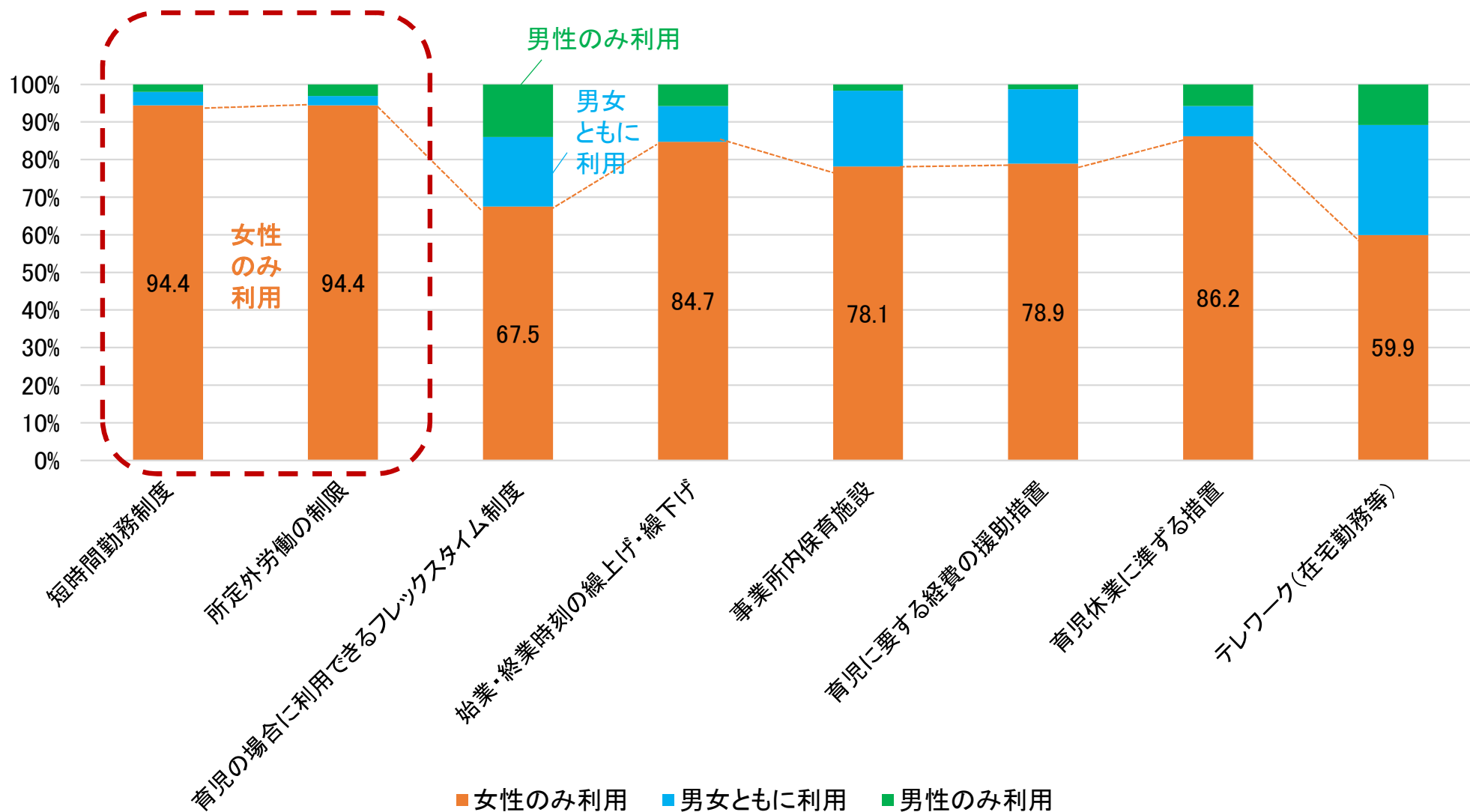
☆ くるみん等認定基準を満たした上で

「不妊治療のための休暇制度・両立支援制度」を設けること、その他の基準を満たした場合、「プラス」認定を受けることができます。

# 男女の多様な働き方の推進

# 育児のための所定労働時間の短縮措置等の各制度の利用状況別事業所割合（2021年）

・育児のためのフレックスタイムやテレワーク制度は男性の利用率も比較的高いが、短時間勤務制度や所定外労働の制限など、勤務時間を制限する制度は「女性のみ利用」が9割以上。

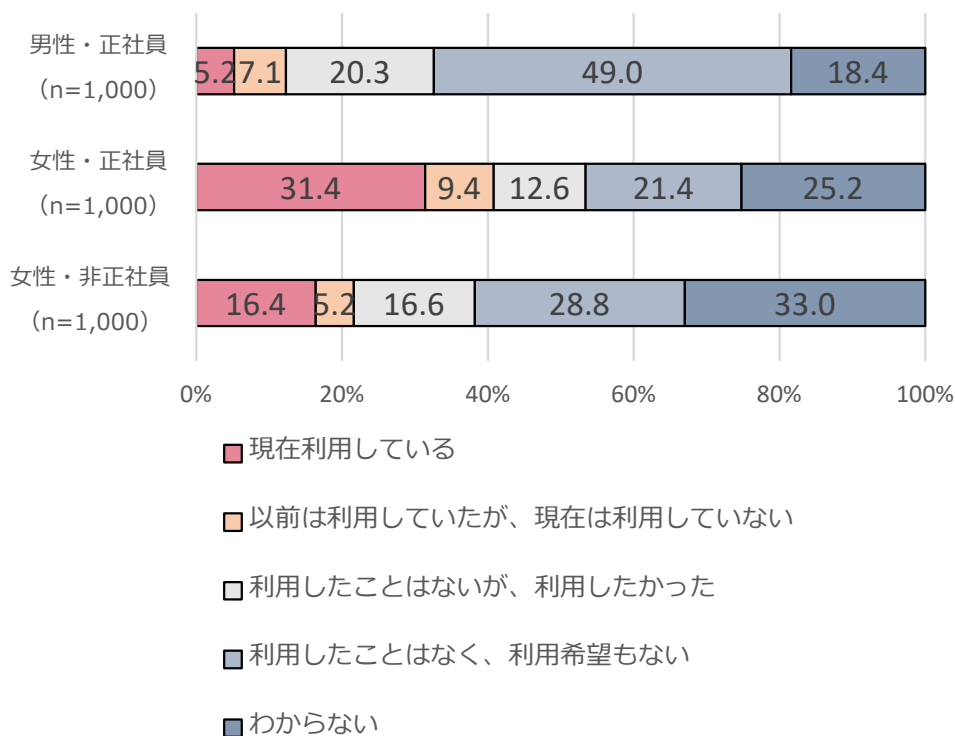


(備考) 1. 厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成。  
 2. 各制度の利用者がある事業所の男女別内訳。  
 3. 「利用者」は、令和2（2020）年10月1日から令和3（2021）年9月30日までの間に各制度の利用を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）をいう。

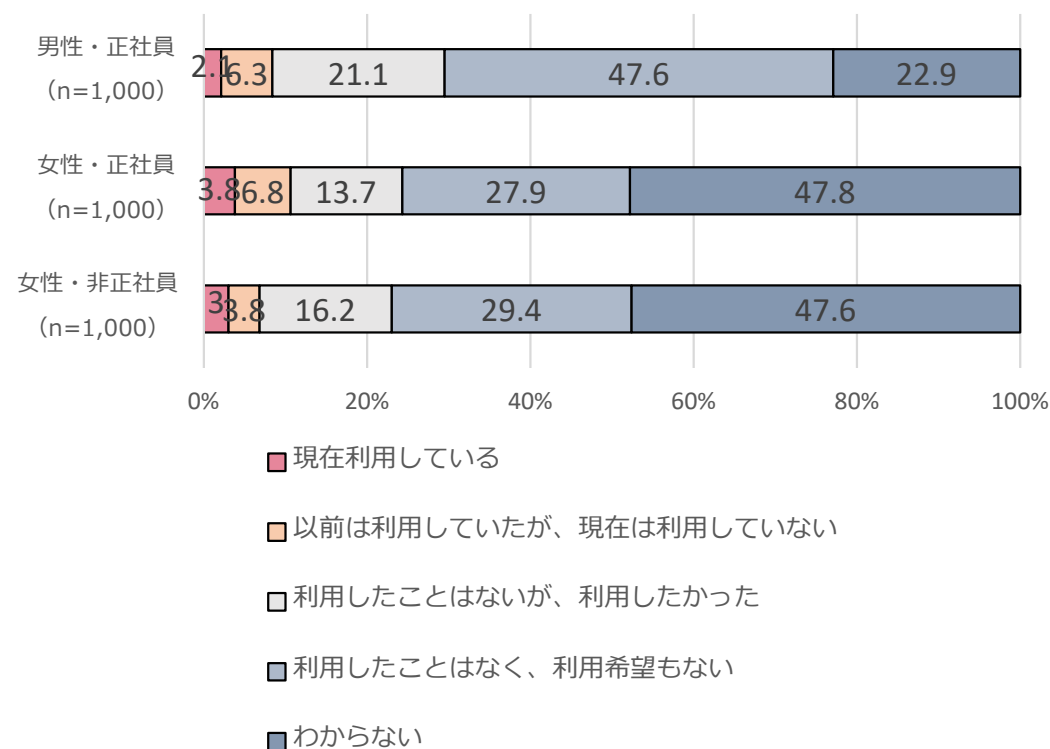
# 育児のための両立支援制度（短時間勤務制度・所定外労働の免除）の利用状況

- 育児のための短時間勤務制度については、「利用している」又は「以前は利用していた」の合計が、女性・正社員で40.8%、女性・非正社員で21.6%であるのに対して、男性・正社員は12.3%と少ない。
- 育児のための所定外労働の免除制度については、「利用している」又は「以前は利用していた」の合計が、女性・正社員で10.6%、女性・非正社員で6.8%、男性・正社員は8.4%となっている。

両立支援制度の利用状況\_短時間勤務制度：単数回答



両立支援制度の利用状況\_所定外労働の免除制度：単数回答

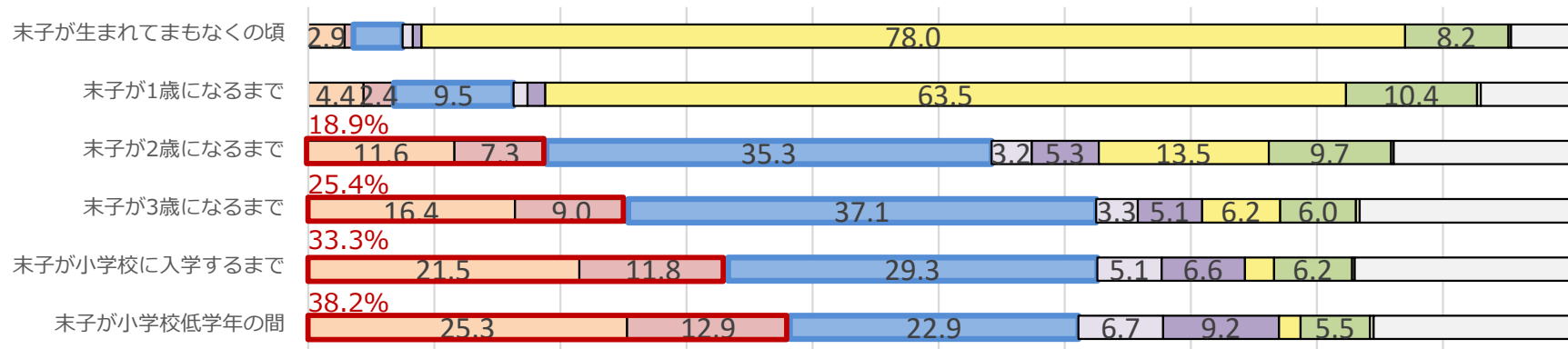


【出典】 日本能率協会総合研究所「仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業」（労働者調査）（令和2年度厚生労働省委託事業）  
 ※20～40代で3歳未満の子供をもつ労働者を対象としたアンケート調査

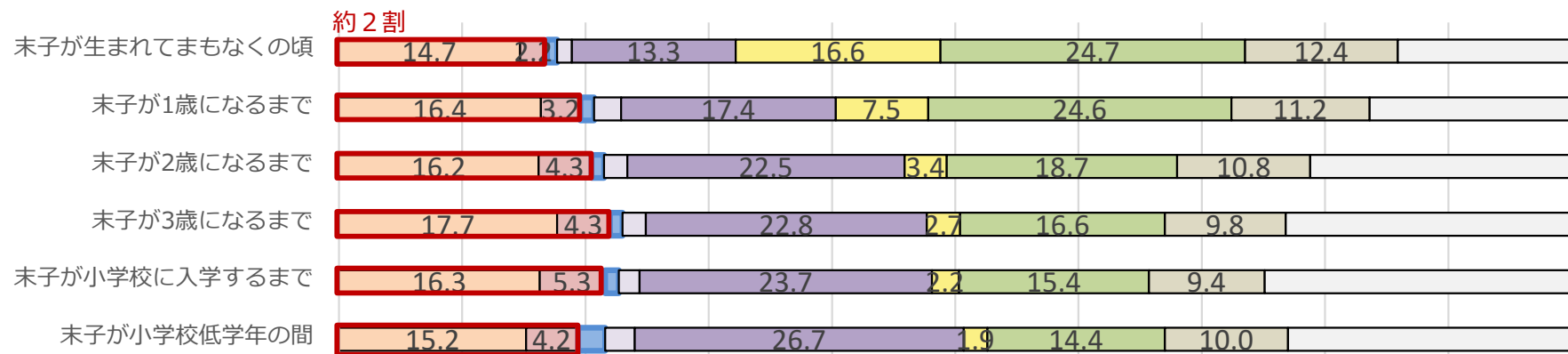
# 希望する仕事と育児の両立のあり方

- 女性・正社員については、子が生まれてまもなくは休業、1歳以降は短時間勤務を希望する割合が高いものの、3歳以降は、残業をしない働き方や、柔軟な働き方（入社・退社時間の調整）を希望する割合の方が高くなっていく。
- また、男性正社員についても、残業をしない働き方や柔軟な働き方を希望する割合がどの年齢でも約2割であるほか、短時間勤務についても一定のニーズが存在する。

通時的にみた、希望する両立のあり方（女性・正社員）



通時的にみた、希望する両立のあり方（男性・正社員）



- 仕事のある日はできるだけ残業をしないようにして子育てをする
- 短時間勤務で働きながら子育てをする
- 残業をしながらフルタイムで働き、土日祝日や定休日を中心に子育てをする
- 子どもや配偶者・パートナーの状況に応じて、休業・休暇を取得する
- その他・わからない
- 所定の労働時間を変えずに出社・退社時間を調整することで子育てをする
- 勤務シフトを調整することで子育てをする
- 長期の休業を取得して、子育てをする
- 配偶者・パートナーに子育てをまかせる

【資料出所】日本能率協会総合研究所「令和2年度 仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業」（厚生労働省委託事業、令和3年3月）労働者調査 ※20～40代で3歳未満の子供をもつ労働者を対象としたアンケート調査

# 今後の子育て世代の意識

- 今後の子育て世代となる大学生では、育児休業をとって積極的に子育てをしたい男性の割合は年々増加するなど、夫婦で積極的に子育てをすることを希望する者が増えている。また、男女ともに共働き希望が増加している。

図16 子育てについて、あなたの考えに近いもの

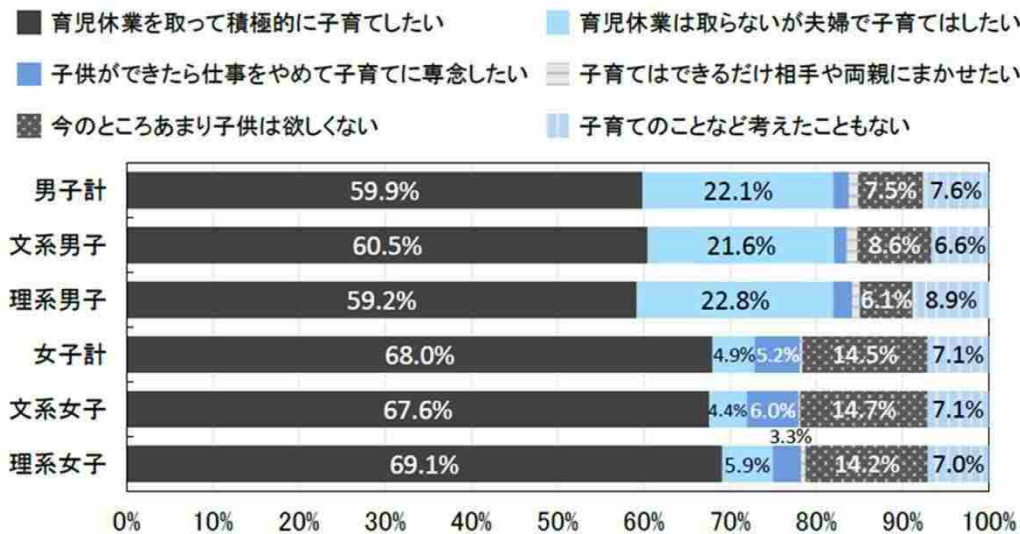


図17 「育児休業をとって積極的に子育てしたい」の割合推移



図12 共働き希望の推移



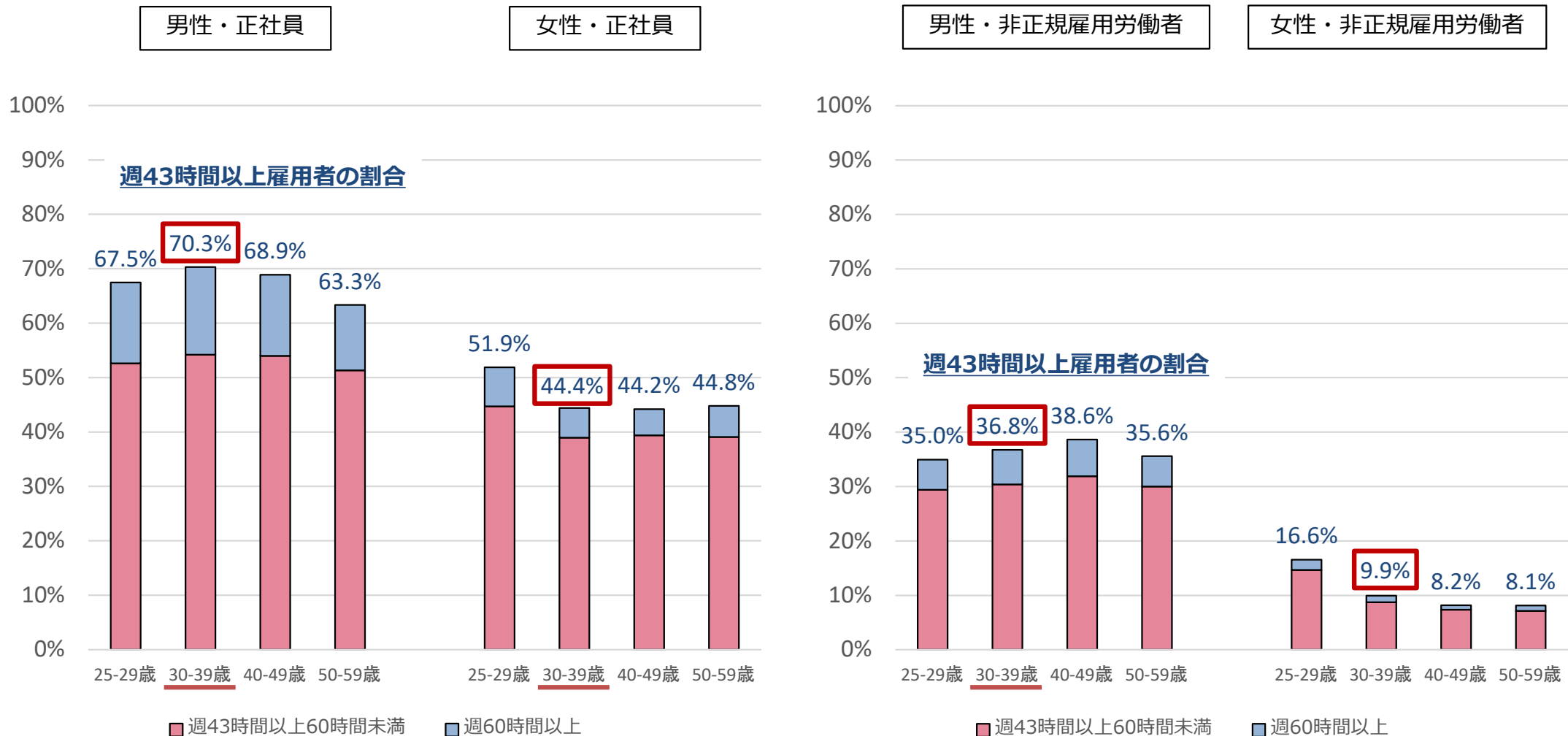
図13 専業主婦希望の推移



【出典】マイナビ「マイナビ2023 年卒大学生のライフスタイル調査」（調査対象：マイナビ2023会員のうち「2023年春」に卒業予定の大学生・大学院生）

# 労働時間の現状

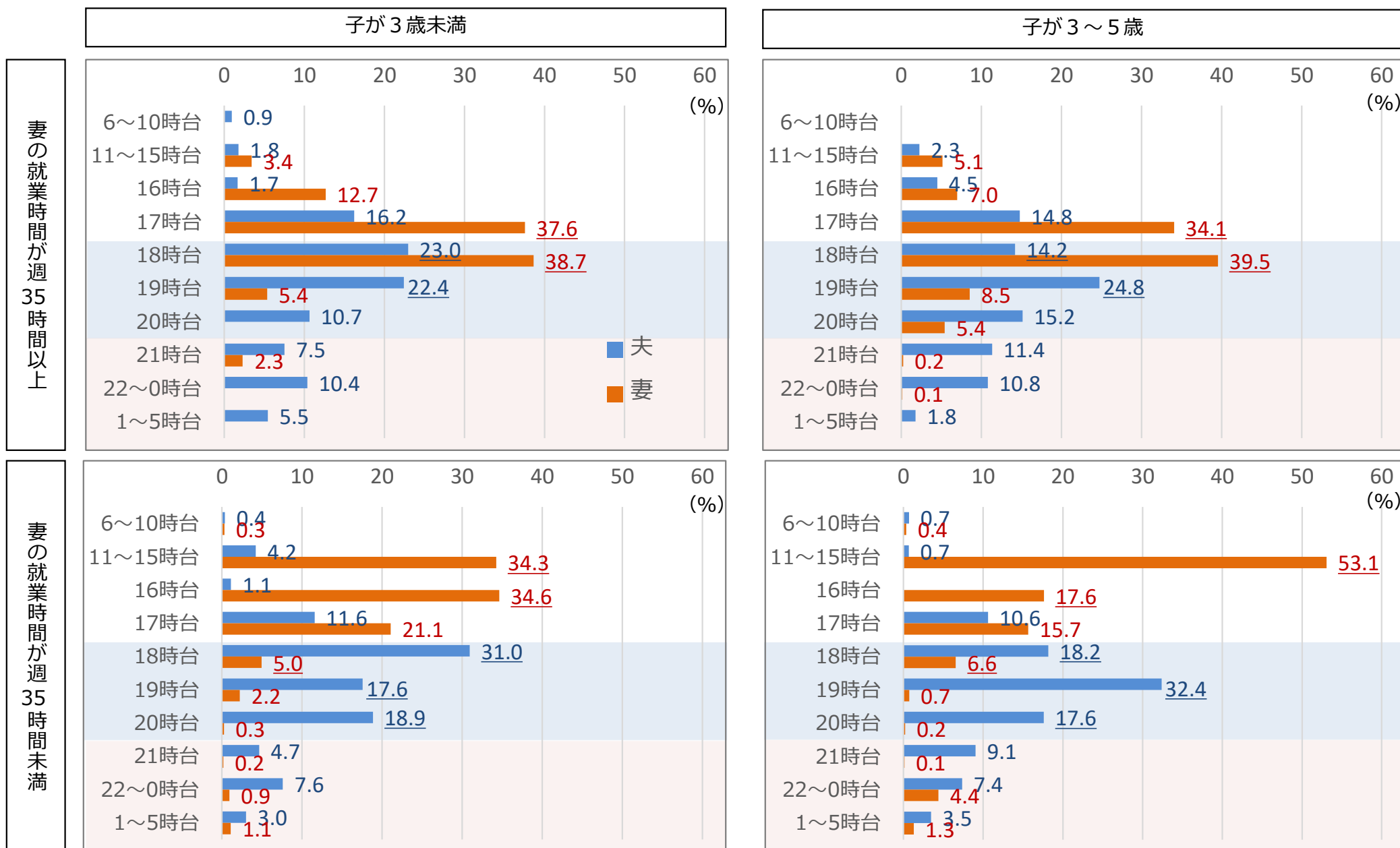
- 男女別でみると、子育て世代である30代について、男性正社員の7割以上が週43時間以上働いており、他の年齢層と比較しても高く、女性正社員も、20代より割合は下がるが、4割強が週43時間以上働いている。男性については、非正規雇用労働者についても4割弱が週43時間以上働いている。





# 子がいる男女の仕事のある日（平日）の帰宅時間

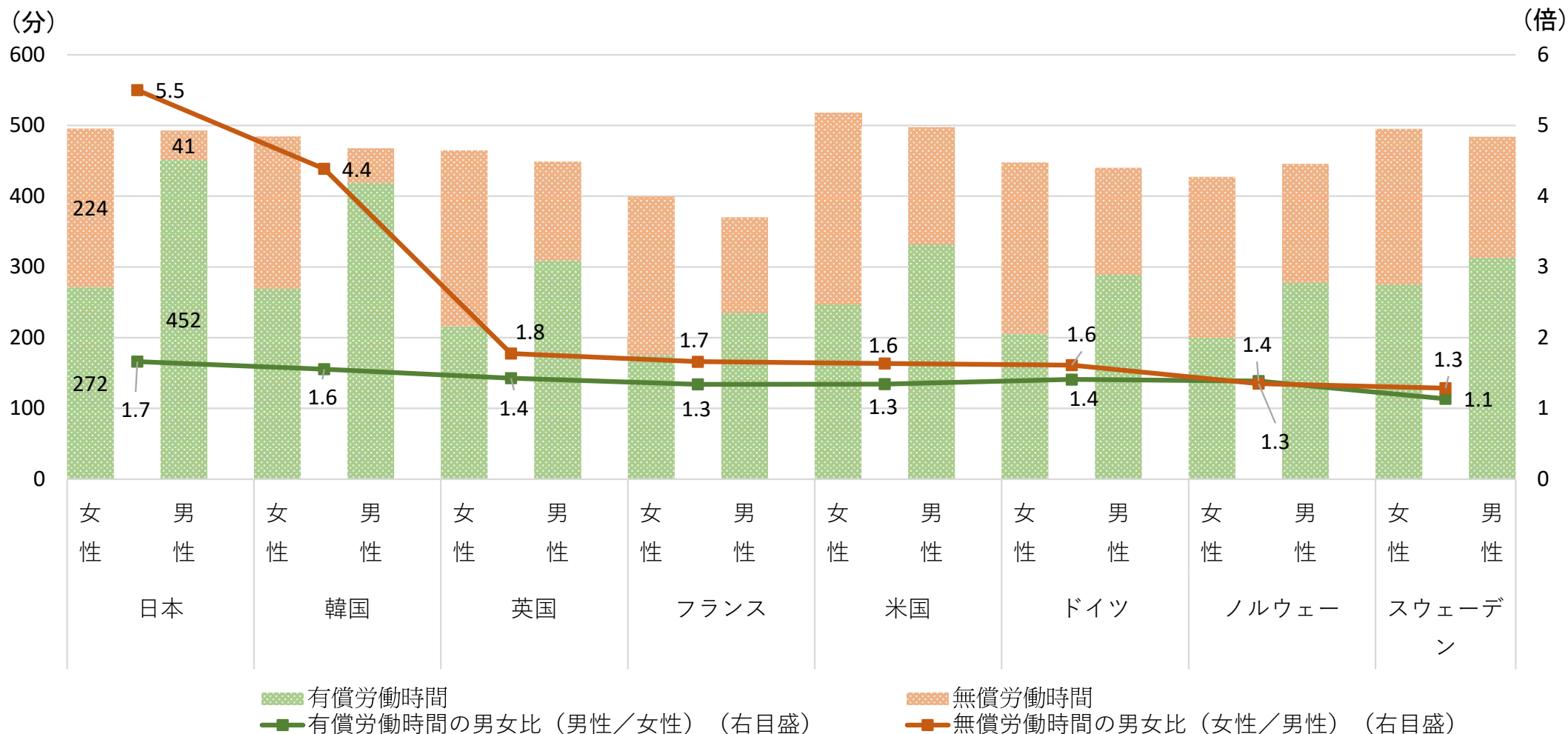
- 子がいる共働きの夫婦について、仕事のある日（平日）の帰宅時間は、女性よりも男性の方が遅い傾向にあるが、妻の就業時間が週35時間以上の場合でも、夫の約1/4が、仕事のある日の帰宅時間が21時～5時である。



【出典】総務省「令和3年社会生活基本調査」より作成

# 生活時間の国際比較

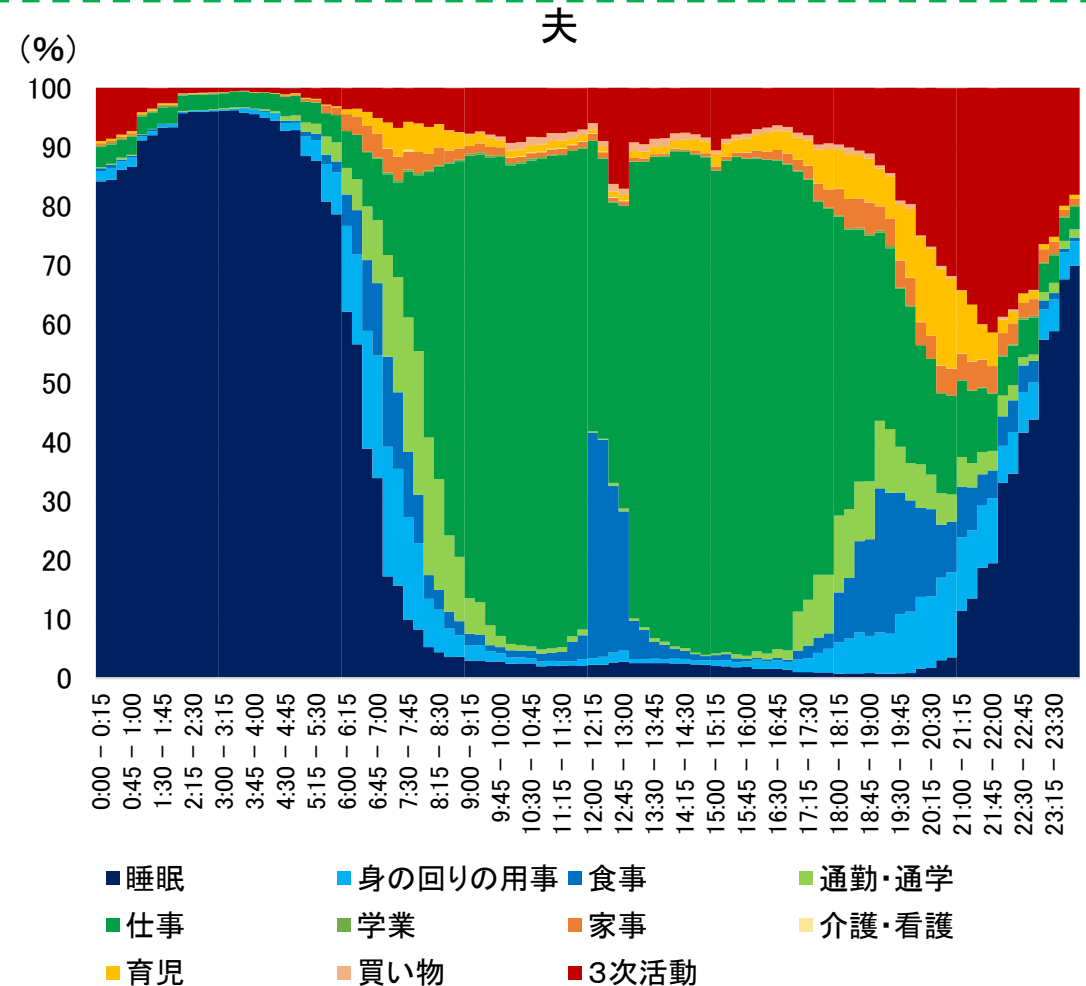
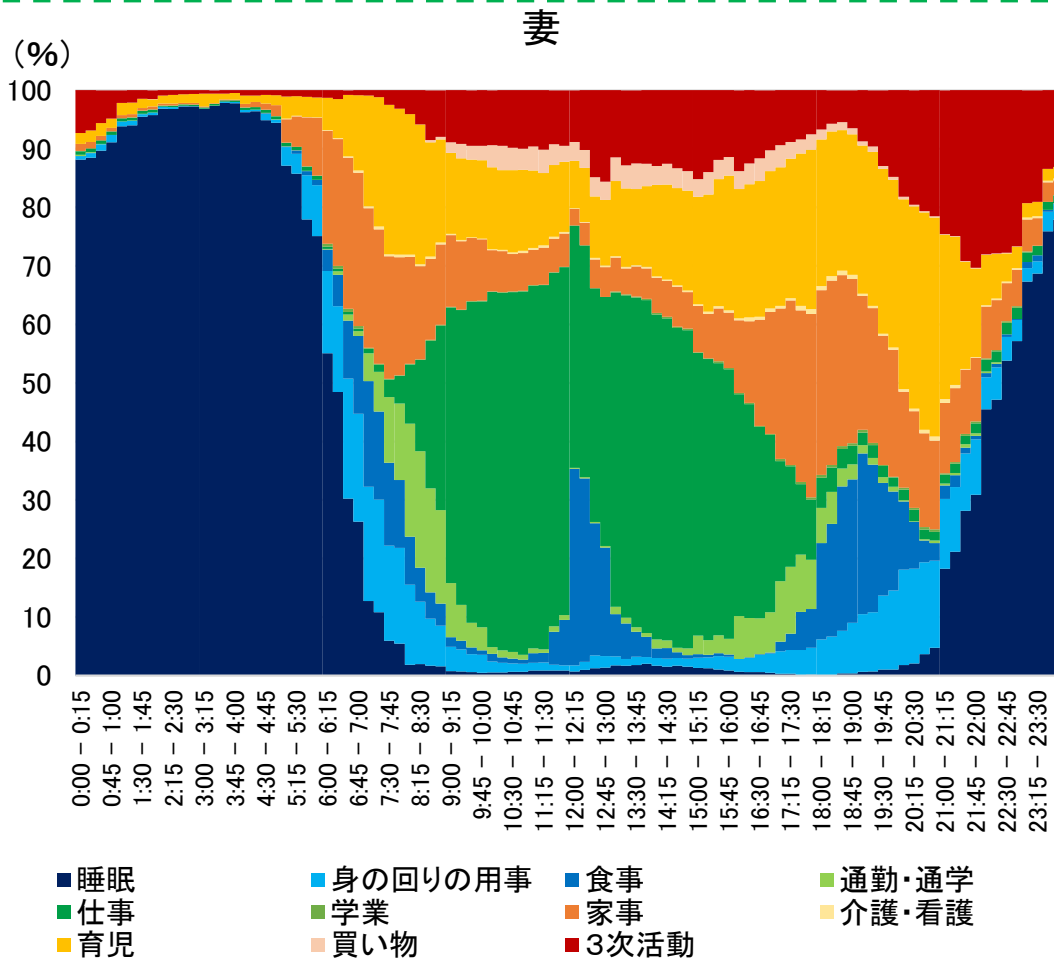
・無償労働時間の男女比を見ると、日本は5.5倍と、諸外国と比べて男女比が大きい。



(備考) 1. OECD' Balancing paid work, unpaid work and leisure (2021)'より作成。  
 2. 有償労働は、「paid work or study」に該当する生活時間、無償労働は「unpaid work」に該当する生活時間。  
 3. 「有償労働」は、「有償労働(すべての仕事)」、「通勤・通学」、「授業や講義・学校での活動等」、「調査・宿題」、「求職活動」、「その他の有償労働・学業関連行動」の時間の合計。「無償労働」は、「日常の家事」、「買い物」、「世帯員のケア」、「非世帯員のケア」、「ボランティア活動」、「家事関連活動のための移動」、「その他の無償労働」の時間の合計。  
 4. 日本は平成28(2016)年、韓国は平成26(2014)年、イギリスは平成26(2014)年、フランスは平成21(2009)年、アメリカは令和元(2019)年、ドイツは平成24(2012)年、ノルウェーは平成22(2010)年、スウェーデンは平成22(2010)年の数値。

# 時刻区分別行動者率(末子の年齢が6歳未満の共働き世帯の夫・妻、平日)(令和3(2021)年)

- ・6歳未満の子どもがいる共働き世帯の夫・妻の平日の行動時間を見ると、家事・育児負担は妻に、仕事は夫に偏っている。妻は夜と朝に家事・育児を行っているが、夫は平日は家事をほとんどせず、夜に育児をしている。女性は10時前後から15時頃まで仕事をする人が多く、18時以降に仕事する人がほとんどいないが、男性は9時頃から17時頃まで仕事をする人が多く、18時以降に仕事をする人も一定程度いる。
- ・余暇時間は夫の方が長く、特に仕事の後の夜の余暇時間が多い。



(備考) 1. 総務省「社会生活基本調査」より作成。

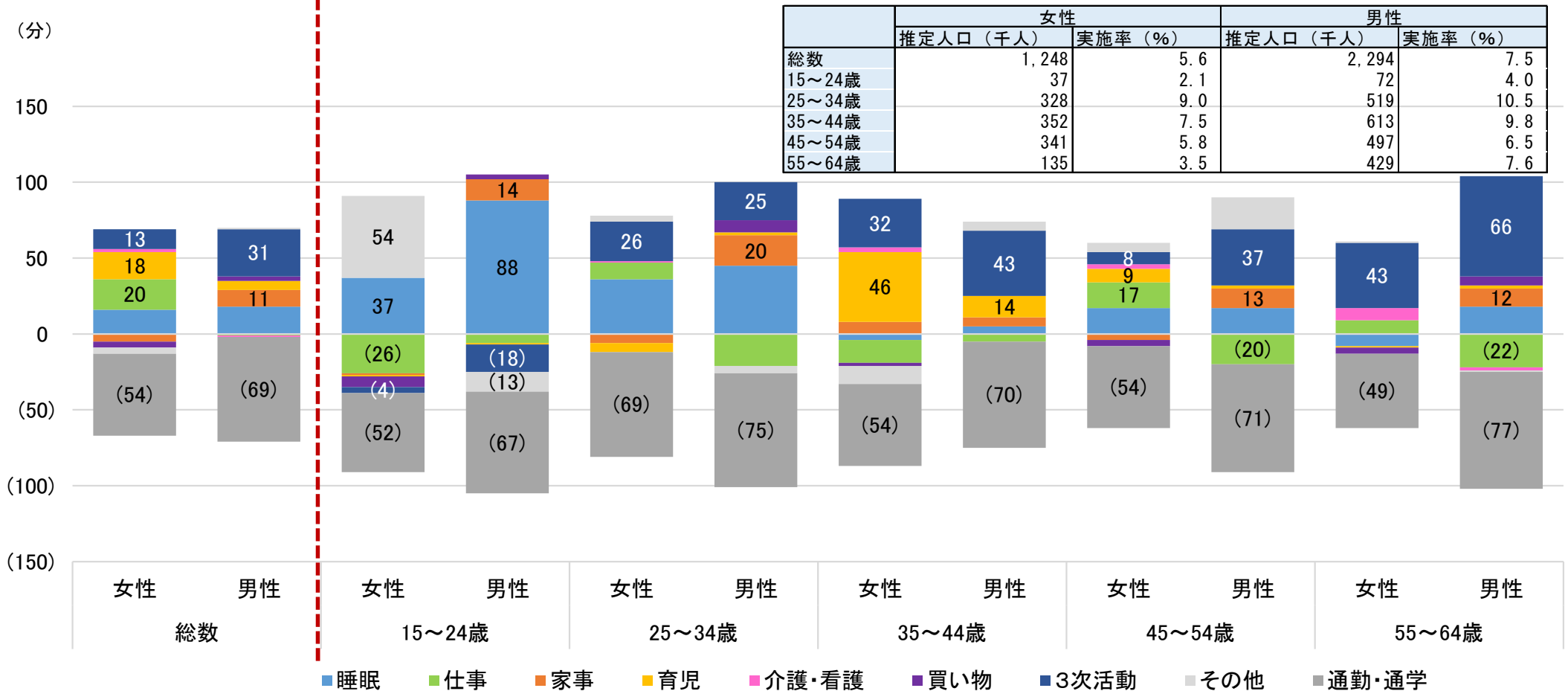
2. 「行動者率」は、行動者数/属性別の人口×100 (%)。

3. 「3次活動」とは、睡眠、食事など生理的に必要な活動(1次活動)、仕事、家事など社会生活を営む上で義務的な性格の強い活動(2次活動)以外の、各人が自由に使える時間における活動を指し、「移動(通勤・通学を除く)」、「テレビ・ラジオ・新聞・雑誌」、「休養・くつろぎ」、「学習・自己啓発・訓練(学業以外)」、「趣味・娯楽」、「スポーツ」、「ボランティア活動・社会参加活動」、「交際・付き合い」、「受診・療養」、「その他」が含まれる。

# 年齢階級別、テレワークをしていた人とそれ以外の人の生活時間の比較

(2021年、平日、有業者)

・有業者の平日の生活時間を見ると、テレワークをしていた男性は、それ以外の男性よりも全ての年齢階級で家事時間が長い。また、35～44歳のテレワークをしていた女性は、それ以外の女性よりも育児時間が長く、25～34歳、45～54歳の女性は、仕事時間が長い。15～24歳以外の全年齢階級で、3次活動の時間が長い。

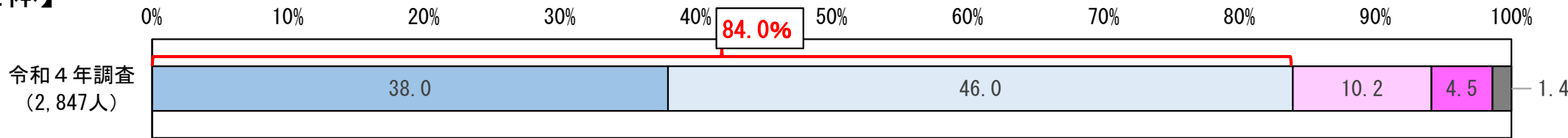


(備考) 1. 総務省「社会生活基本調査」より作成。  
 2. テレワークをしていた人の生活時間と、それ以外の人の生活時間の差を表示。  
 3. 「その他」には、「身の回りの用事」、「食事」、「学業」が含まれる。  
 4. 「3次活動」とは、睡眠、食事など生理的に必要な活動（1次活動）、仕事、家事など社会生活を営む上で義務的な性格の強い活動（2次活動）以外の、各人が自由に使える時間における活動を指し、「移動(通勤・通学を除く)」、「テレビ・ラジオ・新聞・雑誌」、「休養・くつろぎ」、「学習・自己啓発・訓練(学業以外)」、「趣味・娯楽」、「スポーツ」、「ボランティア活動・社会参加活動」、「交際・付き合い」、「受診・療養」、「その他」が含まれる。

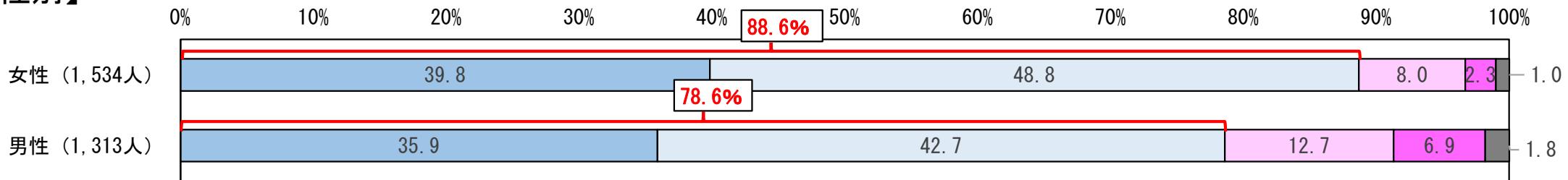
# 育児等に女性が費やす時間と職業面での女性活躍との関係

- ・「育児などに女性の方がより多くの時間を費やすことが、職業面での女性活躍が進まない要因の一つ」という意見について、「そう思う」と回答した割合は、全体で84.0%。性別では、女性は9割弱、男性は8割弱が「そう思う」と回答。
- ・年齢別では、「そう思わない」と回答した割合が40代で2割となっており、他の年代より割合が高い。

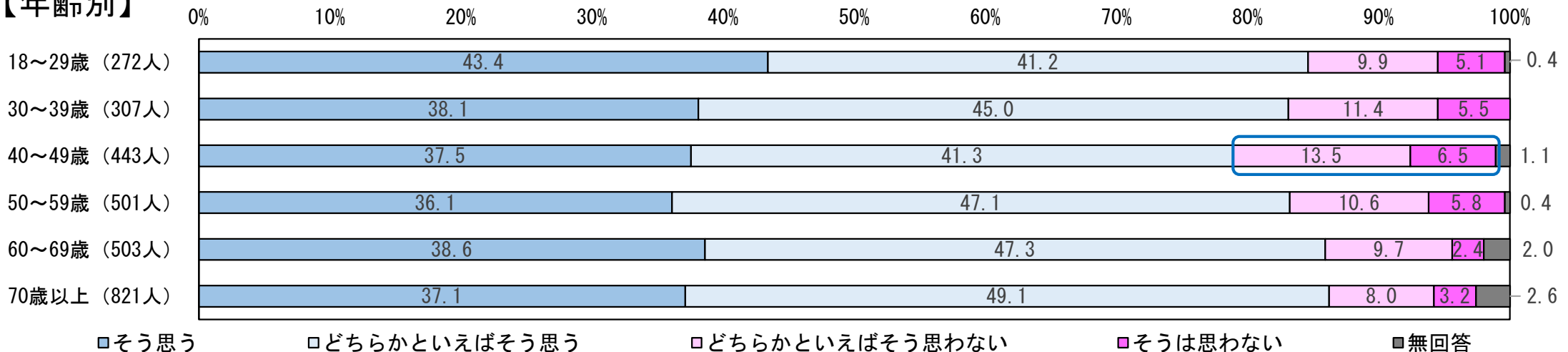
## 【全体】



## 【性別】



## 【年齢別】

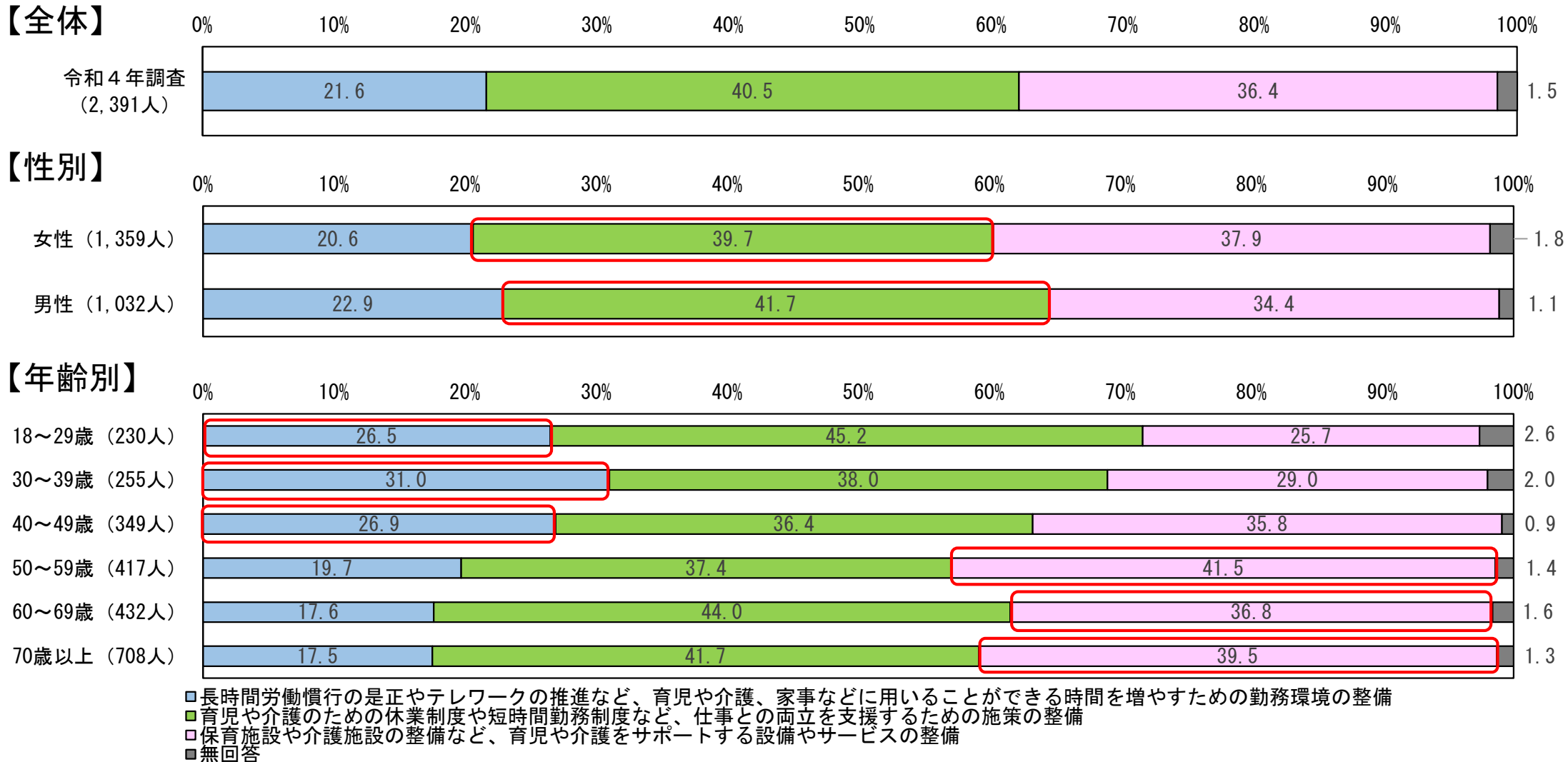


そう思う     
  どちらかといえばそう思う     
  どちらかといえばそう思わない     
  そうは思わない     
  無回答

(備考) 1. 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(令和4年11月調査)より作成。問9の調査結果。

# 育児等に費やす時間の男女差を踏まえ、職業面での女性活躍推進に必要な支援

- ・「育児などに費やす時間を男女間でバランスのとれたものとし、職業生活における女性活躍を更に推進するために必要な支援」として最も回答割合が高いのは、男女ともに「仕事との両立を支援するための施策の整備」。
- ・年齢別にみると、50代以上では「育児や介護をサポートする設備やサービスの整備」、40代以下では「育児などに用いることができる時間を増やすための勤務環境の整備」の支持が高い傾向。

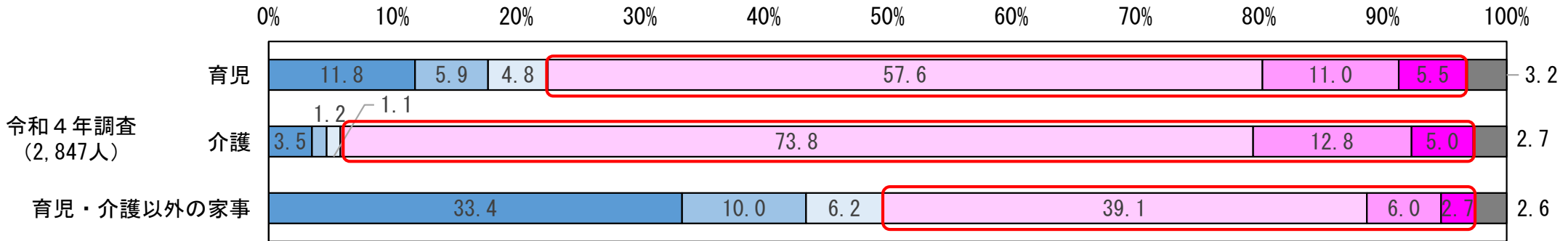


(備考) 1. 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(令和4年11月調査)より作成。問10の調査結果。  
 2. 本質問(問10)は、前問(問9)で「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」と回答した人への更問。

# 育児等に対する配偶者との役割分担

・外部サービス（保育所、訪問介護、家事代行など）について、育児では7割以上、介護では9割以上、家事では5割弱が、利用しながら行いたいと回答。

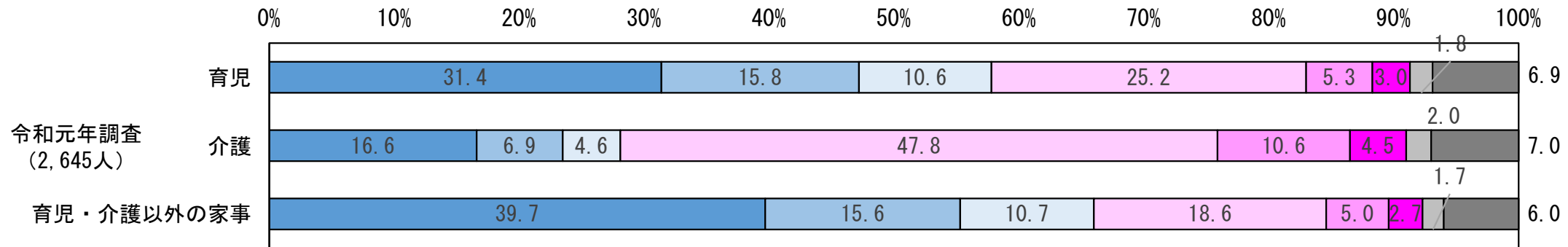
## 【全体（今回調査）】 ※郵送法



- 外部サービスは利用せず、自分と配偶者で半分ずつ分担
- 外部サービスは利用せず、配偶者の方が自分より多く分担
- 外部サービスを利用しながら、それ以外は自分の方が配偶者より多く分担
- 無回答

- 外部サービスは利用せず、自分の方が配偶者より多く分担
- 外部サービスを利用しながら、それ以外は自分と配偶者で半分ずつ分担
- 外部サービスを利用しながら、それ以外は配偶者の方が自分より多く分担

## 【参考（過去調査）】 ※個別面接聴取法



- 外部サービスは利用せず、自分と配偶者で半分ずつ分担
- 外部サービスは利用せず、配偶者の方が自分より多く分担
- 外部サービスを利用しながら、それ以外は自分の方が配偶者より多く分担
- その他

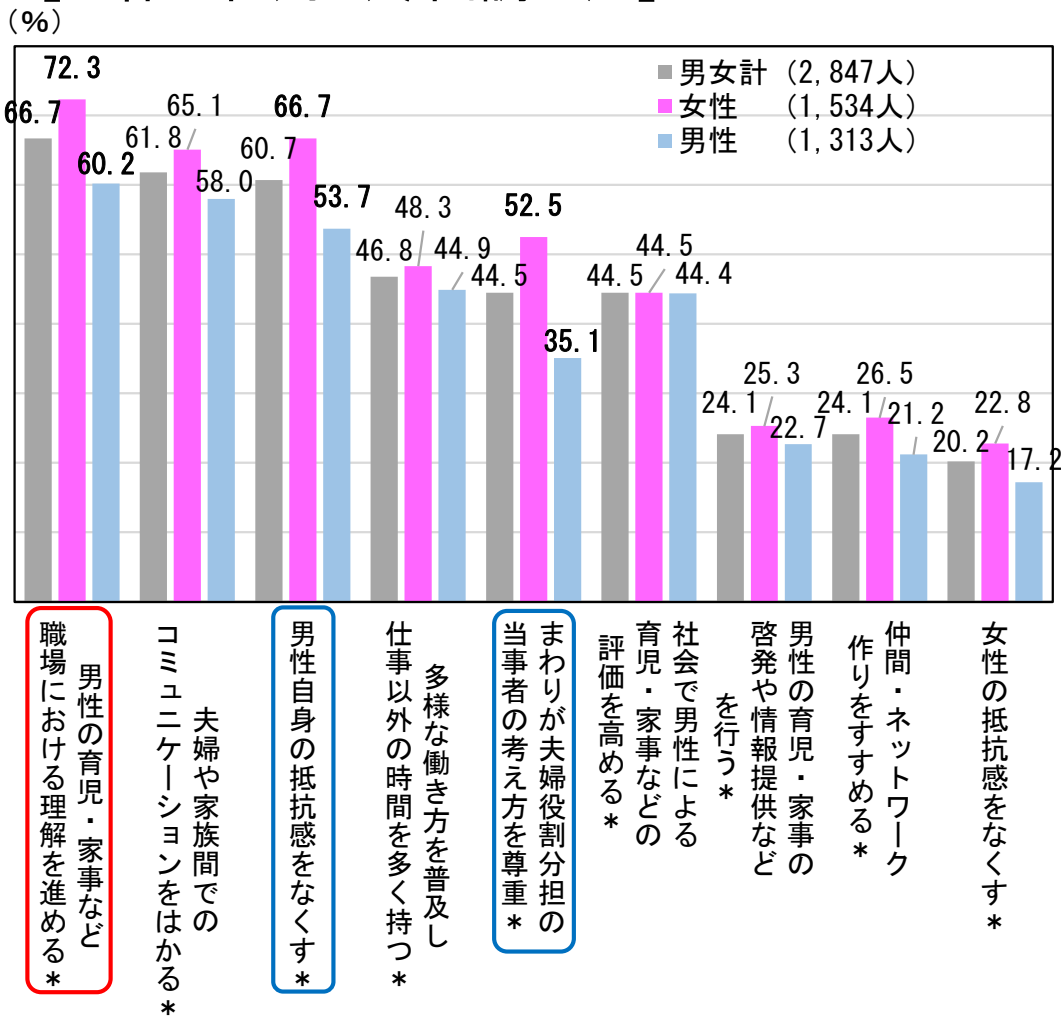
- 外部サービスは利用せず、自分の方が配偶者より多く分担
- 外部サービスを利用しながら、それ以外は自分と配偶者で半分ずつ分担
- 外部サービスを利用しながら、それ以外は配偶者の方が自分より多く分担
- 分からない

(備考) 1. 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（令和元年9月、令和4年11月調査）より作成。令和4年11月調査では問8、令和元年9月調査では問9の調査結果。  
 2. 今回調査から、調査方法が個別面接聴取法から郵送法に変更となったため、質問文や選択肢が同じでも、過年度の調査結果との比較はできない（過年度の結果は「参考値」）。  
 3. 令和4年11月調査と令和元年9月調査では、質問文と選択肢の記載ぶりが異なる。

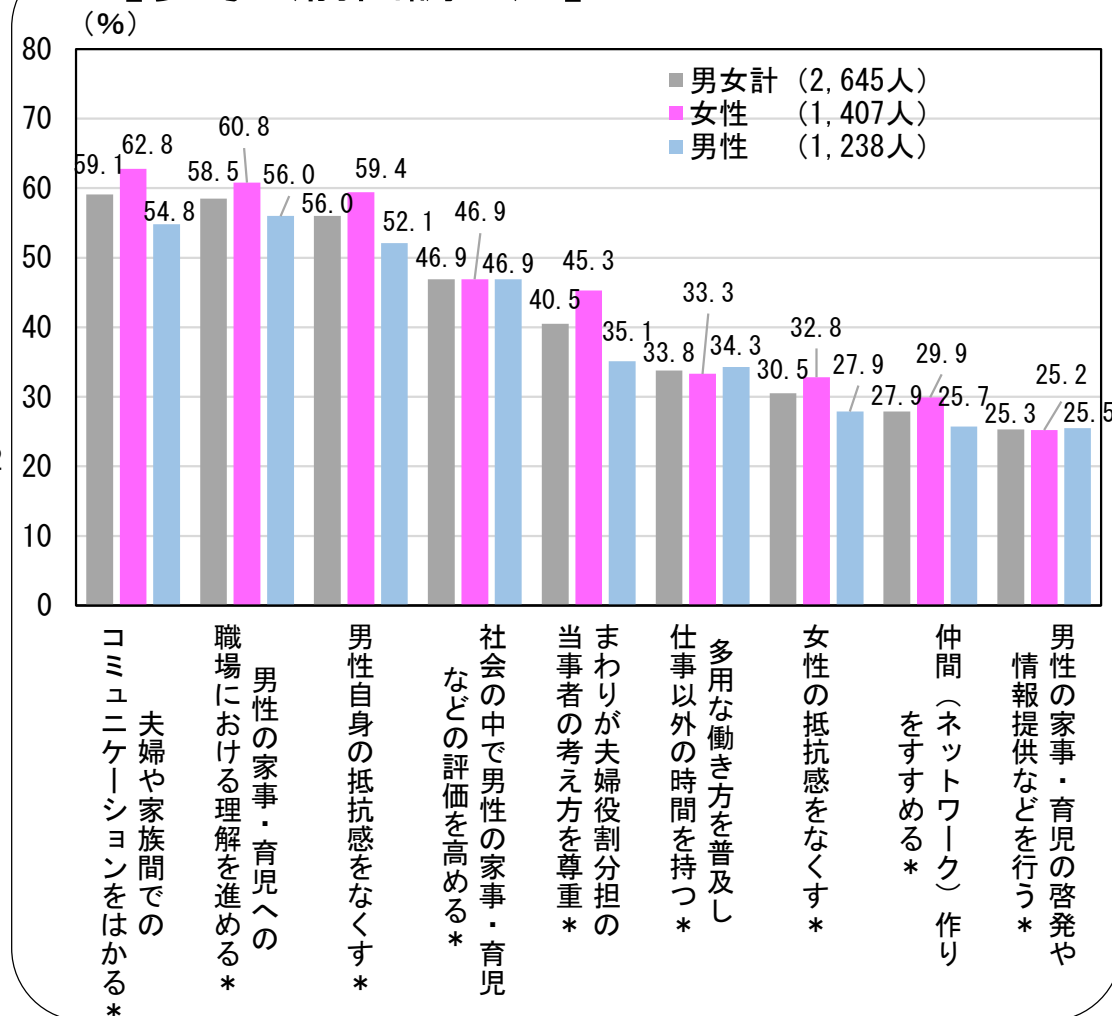
# 男性が育児や介護、家事等に積極的に参加するために必要なこと

- ・男女ともに最も回答が多かったのは「職場における上司や周囲の理解を進めること」。
- ・女性と男性で回答割合の差が特に大きいものとしては、「男性自身の抵抗感をなくすこと」や「年配者やまわりの人が、夫婦の役割分担などについての当事者の考え方を尊重すること」が挙げられる。

【全体・性別（今回調査）】 ※郵送法



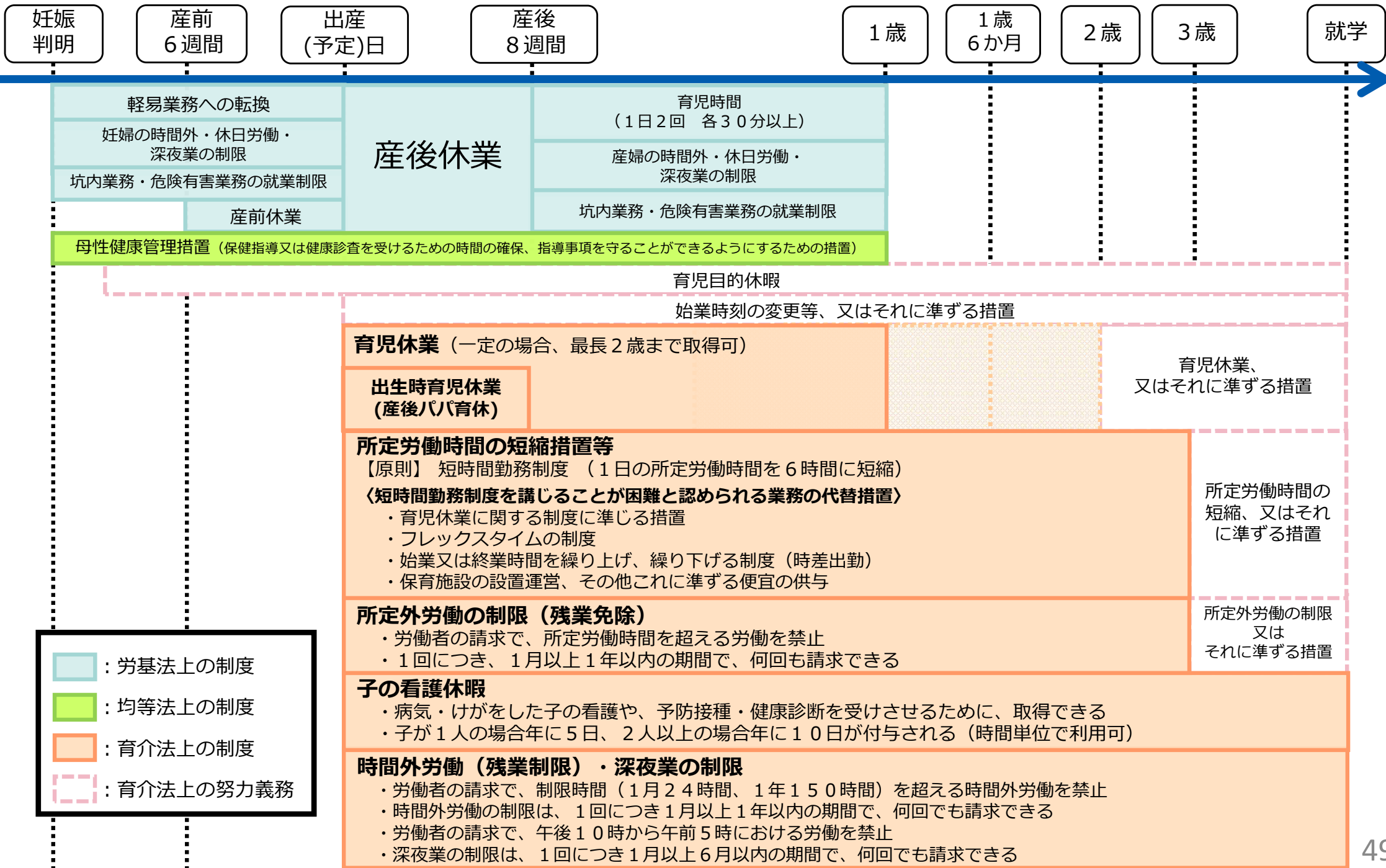
【参考（前回調査）】 ※個別面接聴取法



(備考) 1. 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（令和元年9月、令和4年11月調査）より作成。問7の調査結果。  
 2. 今回調査から、調査方法が個別面接聴取法から郵送法に変更となったため、質問文や選択肢が同じでも、過年度の調査結果との比較はできない（過年度の結果は「参考値」）。  
 3. 複数回答。  
 4. 令和4年11月調査と令和元年9月調査では、質問文と選択肢の記載ぶりが異なる。  
 5. グラフ中における\*は、実際の選択肢から一部を省略して表章していることを示している。



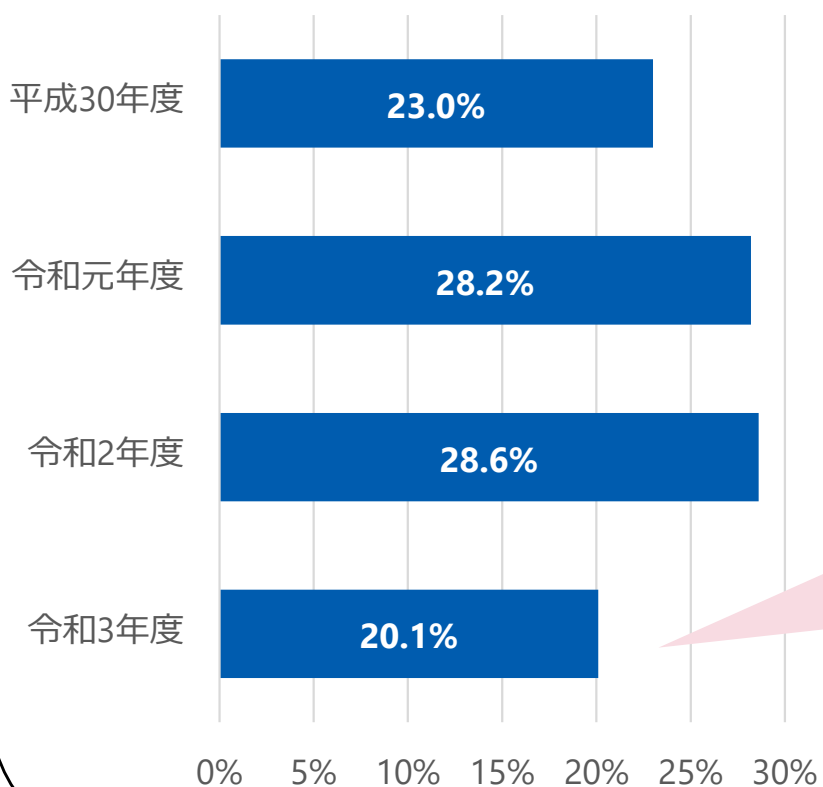
# 妊娠・出産・育児期の両立支援制度



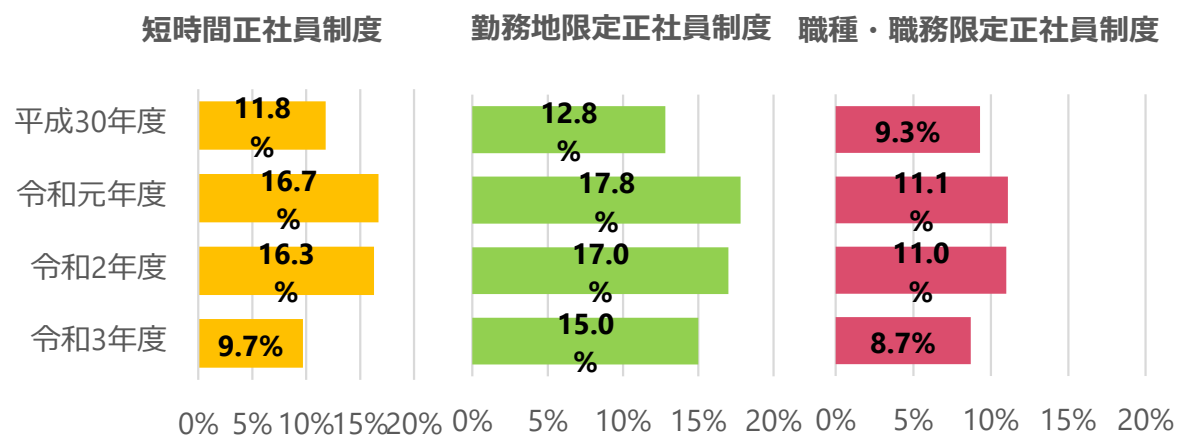
# 多様な正社員制度の導入割合

多様な正社員制度の導入状況は20.1%（令和2年度28.6%）、事業所規模が大きいほど導入割合は高い。制度ごとでは、短時間正社員制度が9.7%（同16.3%）、勤務地限定正社員制度が15.0%（同17.0%）、職種・職務限定正社員制度が8.7%となっている。

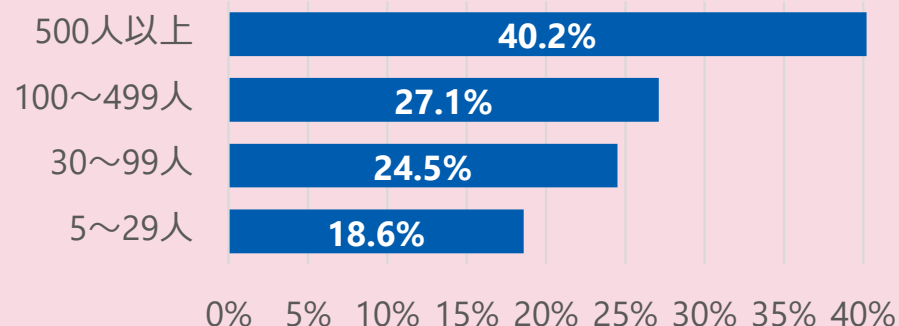
多様な正社員制度「あり」と回答した事業所の割合



各制度の導入状況



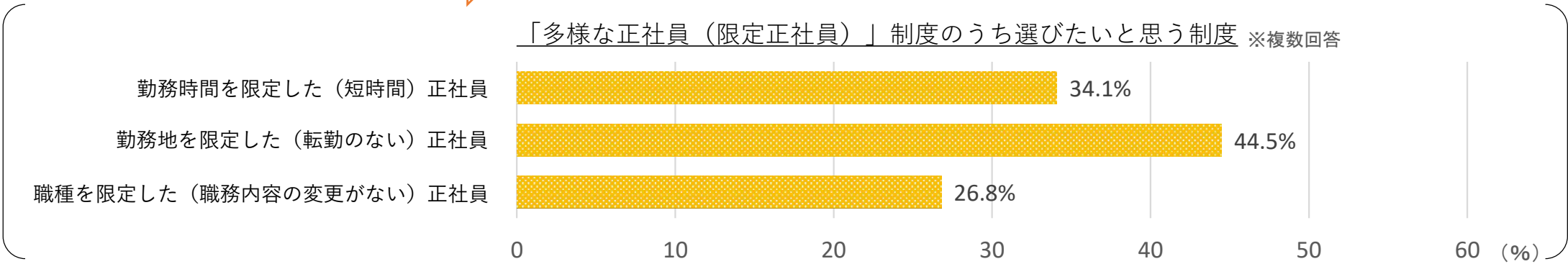
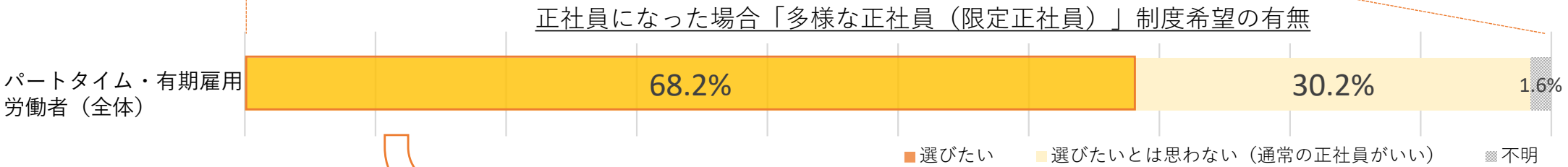
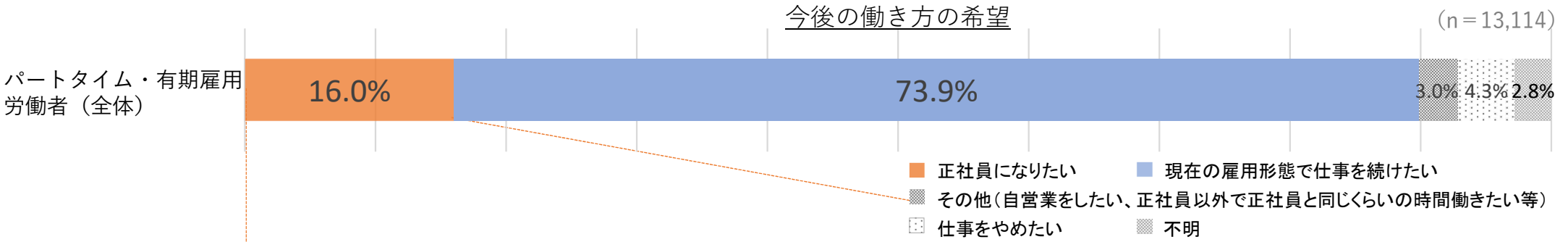
事業所規模ごとの割合（令和3年度）



（資料出所）厚生労働省「令和3年度雇用均等基本調査」より雇用環境政策室作成

# 多様な正社員（限定正社員）制度希望の有無

○ 今後の働き方について、正社員になりたいと回答したパートタイム・有期雇用労働者のうち、正社員になった場合に「多様な正社員（限定正社員）」制度を希望したいと回答した割合は68.2%。



(資料出所) 厚生労働省「パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」2021年 表31、表33

注) 1) 「勤務時間を限定した(短時間)正社員」とは、無期労働契約を締結し、時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が同種のフルタイム正社員と同等で、所定労働時間(日数)が短い正社員をいう。  
 2) 「勤務地を限定した(転勤のない)正社員」とは、事業所において、正社員に対して勤務地の変更(転勤)を一般的に行っている場合に、無期労働契約ではあるが、転勤するエリアが限定されていたり、転居を伴う転勤がなかったり、あるいは転勤が一切ないなど、通常の正社員とは異なる雇用管理を行う正社員をいう。  
 3) 「職種を限定した(職務内容の変更がない)正社員」とは、無期労働契約ではあるが、担当する職務内容や仕事の範囲が他の業務と明確に区別され、限定されているなど、通常の正社員とは異なる雇用管理を行う正社員をいう。

# 両立支援等助成金（育児関係）の概要（令和5年度予算案）

令和3年度実績：出生時両立支援コース 10,840件  
 育児休業等支援コース 15,447件

## 1 事業の目的

働き続けながら子育てや介護を行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備に取り組む事業主に対して両立支援等助成金を支給することにより、職業生活と家庭生活の両立支援に対する事業主等の取組を促進し、労働者の雇用の安定を図る。

## 2 事業の概要・スキーム

出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金） 令和5年度当初予算案 55.4億円(61.1億円)

※（）内は前年度当初予算額

【第1種】男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境の整備措置を複数実施するとともに、労使で合意された代替する労働者の残業抑制のための業務見直しなどが含まれた規定に基づく業務体制整備を行い、産後8週間以内に開始する連続5日以上育児休業を取得させた中小企業事業主に支給する。

代替要員加算：男性労働者の育児休業期間中に代替要員を新規雇用（派遣を含む）した場合に支給

【第2種】第1種助成金を受給した事業主が男性労働者の育児休業取得率を3年以内に30%以上上昇させた場合

※ 第1種受給年度に育休対象の男性が5人未満かつ取得率70%以上の事業主は、3年以内に2年連続70%以上となった場合も対象

育児休業等支援コース 令和5年度当初予算案 38.7億円（38.2億円）

※（）内は前年度当初予算額

育児休業の円滑な取得・職場復帰のため次の取組を行った中小企業事業主に支給する。

①育休取得時 ②職場復帰時：「育休復帰支援プラン」を策定及び導入し、プランに沿って対象労働者の円滑な育児休業（3か月以上）の取得・復帰に取り組んだ場合

③業務代替支援：3か月以上の育児休業終了後、育児休業取得者が原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、休業取得者の代替要員の新規雇用（派遣を含む）又は代替する労働者への手当支給等を行い、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた場合

④職場復帰後支援：法を上回る子の看護休暇制度(A)や保育サービス費用補助制度(B)を導入し、労働者が職場復帰後、6ヶ月以内に一定以上利用させた場合

### 【育児休業等に関する情報公表加算】

出生時両立支援コース（第1種）及び育児休業等支援コースについて、申請前の直近年度に係る以下①～③の情報を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合、支給額を加算（各コース1回限り）。

①男性の育児休業等取得率 ②女性の育児休業取得率 ③男女別の平均育休取得日数

第1種	育児休業取得	20万円	1回限り
	代替要員加算	20万円（3人以上45万円）	
	育児休業等に関する情報公表加算	2万円	
第2種	育児休業取得率の30%以上上昇等	1年以内達成：60万円 2年以内達成：40万円 3年以内達成：20万円	1回限り

①育休取得時	30万円	※①②各2回まで （無期雇用者・有期雇用者各1回）
②職場復帰時	30万円	
③業務代替支援	ア 新規雇用（派遣を含む）※50万円 イ 手当支給等※10万円 ※有期雇用者加算10万円	※ア、イあわせて、初回から5年以内に1年度10人まで
④職場復帰後支援	制度導入 30万円	制度利用 A 看護休暇制度 1,000円×時間 B 保育サービス費用 実支出額の2/3補助 ※制度導入は1回限り、制度利用は初回から3年以内に5人まで
育児休業等に関する情報公表加算	①～④いずれかへの加算として2万円	※1回限り

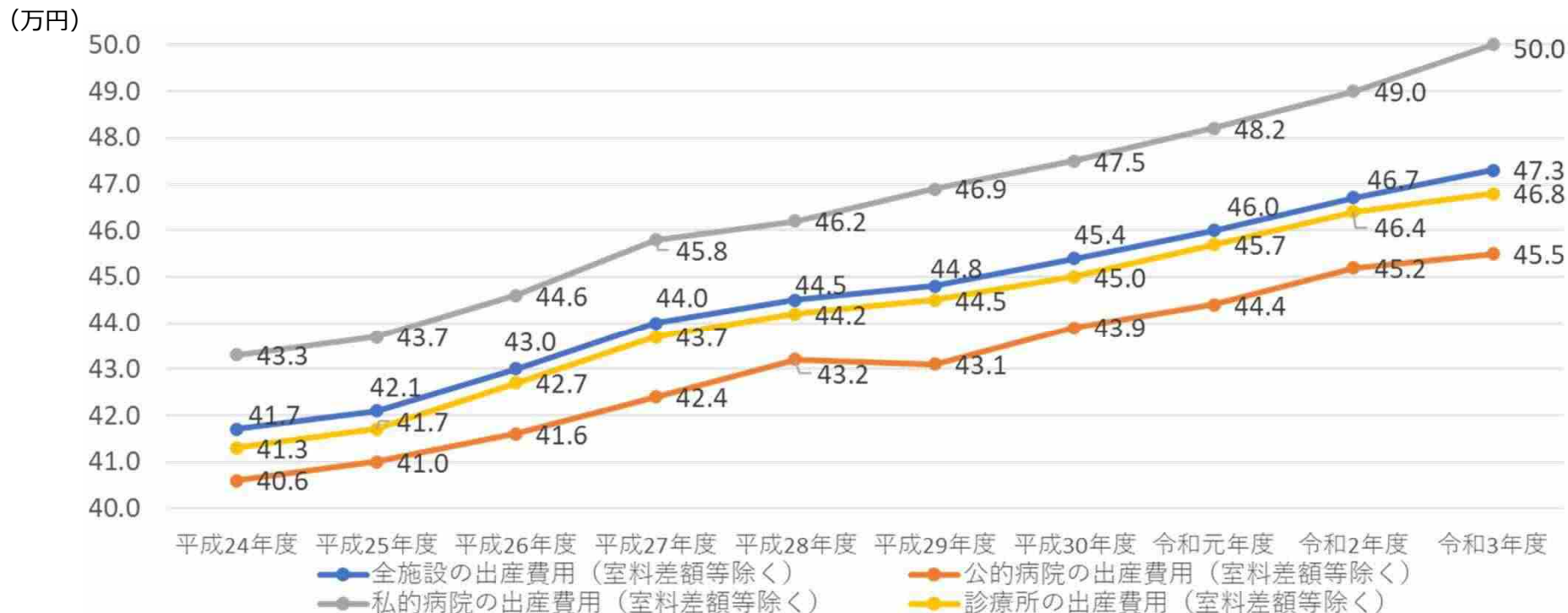
出産・育児にかかる保険料の取扱い等

## 出産育児一時金の引上げ額について

- 出産育児一時金の額については、前回の引き上げ時は、「公的病院」の平均出産費用を勘案し、設定。
- 出産費用は年々上昇する中で、平均的な標準費用を全て賄えるようする観点から、
  - ・「全施設」の平均出産費用を勘案するとともに、
  - ・近年の伸びを勘案し、直近の出産費用も賄える額に設定する。
- 以上より、48.0万円（令和4年度の全施設平均出産費用の推計額（※））+1.2万円（産科医療補償制度の掛金）=49.2万円となるため、出産育児一時金の額は、令和5年4月から、全国一律で、**50万円**とする。

※「全施設」の平均出産費用は、ここ10年、毎年平均で1.4%上昇しており、令和4年度の平均出産費用を48.0万円と推計。

<参考：出産費用（正常分娩）の推移>



(データ) 厚生労働省。室料差額、産科医療補償制度掛金、その他の費目を除く出産費用の合計額。  
 (※) 平成24年以降、出生数は年間平均2.5%減少傾向 (2020年人口動態統計)

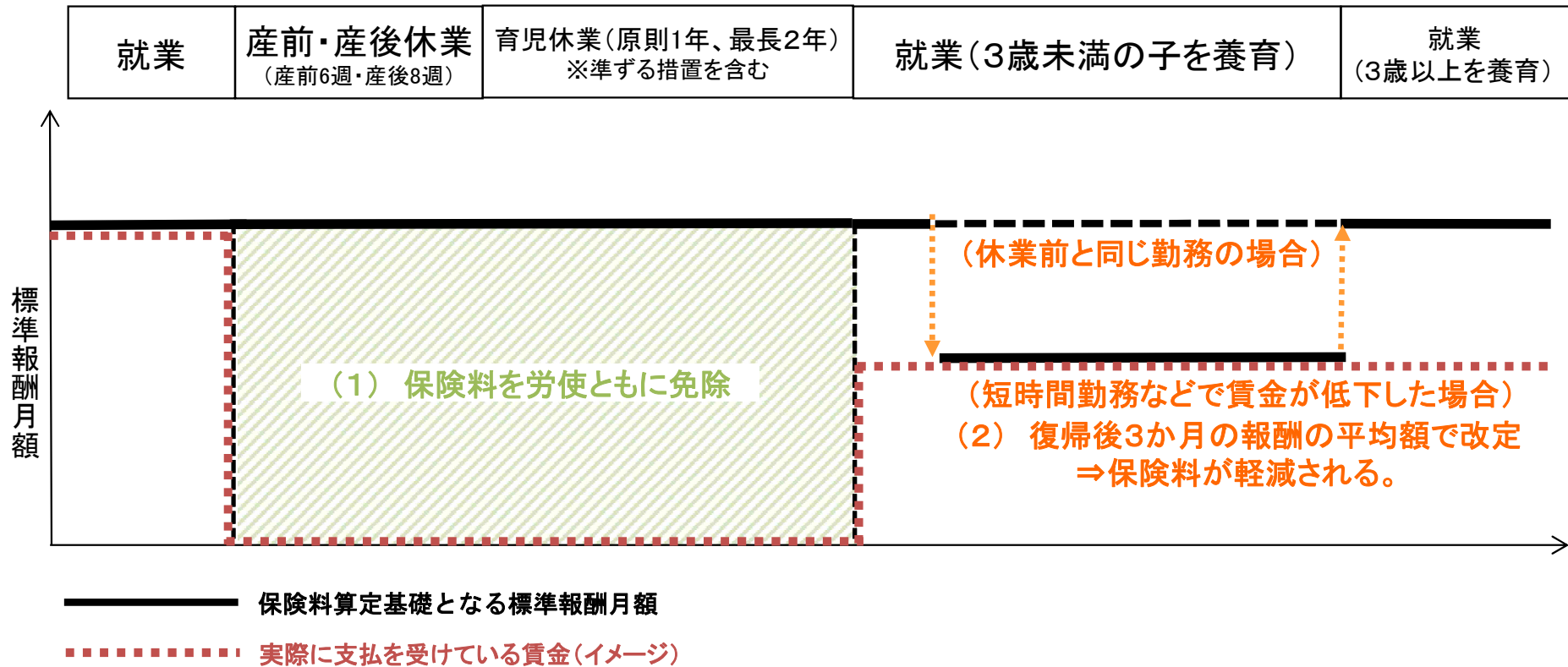
## 出産手当金について

- 出産の前後における一定期間内において労務に服さなかったことにより、所得の喪失又は減少を来たした場合に、これをある程度補填し、生活保障を行う趣旨から、出産手当金を支給している。

<p>給付要件</p>	<p>被保険者（任意継続被保険者を除く）が出産のために会社を休み、事業主から報酬が受けられないときに、支給される。</p>
<p>支給額</p>	<p>1日につき、<u>直近12か月の標準報酬月額を平均した額の30分の1に相当する額の3分の2</u>に相当する金額。</p> <p>なお、被保険者期間が12か月に満たない者については、</p> <p>①当該被保険者の被保険者期間における標準報酬月額の平均額</p> <p>②当該被保険者の属する保険者の全被保険者の標準報酬月額の平均額</p> <p>のいずれか低い額を算定の基礎とする。</p>
<p>支給される期間</p>	<p>出産の日（実際の出産が予定日後のときは出産の予定日）以前42日目（多胎妊娠の場合は98日目）から、出産の日の翌日以後56日目までの範囲内で会社を休んだ期間</p> <p>※ 予定日より遅れて出産した場合の支給期間は、出産予定日以前42日（多胎妊娠の場合は98日）から出産の日の翌日以後56日の範囲内となっており、実際に出産した日までの期間も支給される。</p>
<p>支給実績 （令和元年度）</p>	<p>支給件数：32万件（協会けんぽ19万件、健保組合13万件）</p> <p>支給金額：1450億円（協会けんぽ800億円、健保組合610億円）</p> <p>1件当たり金額：45万円（協会けんぽ42万円、健保組合49万円）</p> <p>※被用者保険全体の数字</p>

# 健康保険における子育て支援

- (1) 産前産後、育児休業期間中の厚生年金及び健康保険の保険料免除
- (2) 復職後に賃金が低下した場合の標準報酬月額改定に対する配慮措置を講じている。





# 国民健康保険の産前産後保険料の免除

第211回国会（令和5年通常国会）提出  
「全世代対応型の持続可能な社会保障制度を構築するための健康保険法等の一部を改正する法律案」

## 1. 導入の趣旨

- 国民健康保険制度の保険料は、応益（均等割・平等割）と応能（所得割・資産割）に応じて設定されている。その上で、低所得世帯に対しては、応益保険料の軽減措置（7・5・2割軽減）が講じられている。
- **子育て世帯の負担軽減、次世代育成支援等の観点から、国・地方の取組として、国保制度において出産する被保険者に係る産前産後期間相当分（4ヶ月間）の均等割保険料及び所得割保険料を免除する。**

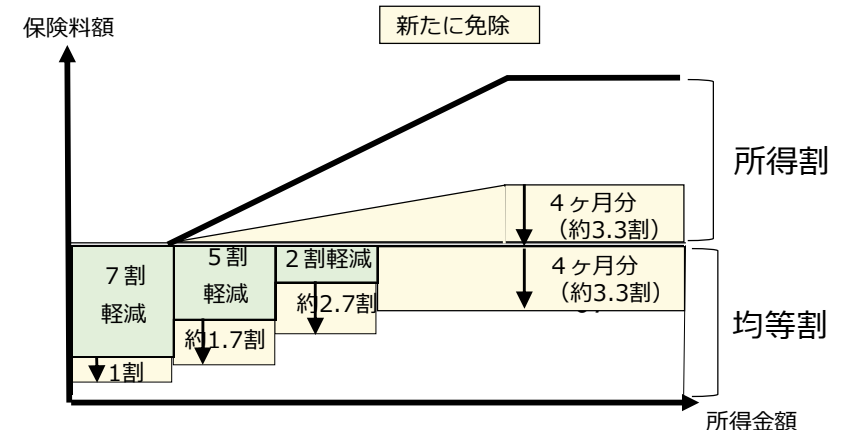
（参考）健保法等改正法 参議院附帯決議（令和3年6月）

国民健康保険については、被用者保険と異なり（略）産前・産後期間等における保険料免除制度も設けられていないことから、少子化対策等の観点を踏まえ、財源や保険料負担の在り方等も勘案しつつ、出産に関する保険料における配慮の必要性や在り方等を検討すること。

## 2. 免除のスキーム

- 対象は、出産する被保険者とする。  
※ 出産育児一時金支給件数：76,943件（令和2年度国民健康保険事業年報）
- 当該出産する被保険者に係る産前産後期間相当分（4ヶ月分）の均等割保険料と所得割保険料を公費により免除する。
- 令和5年度所要額（公費）4億円  
（国1/2、都道府県1/4、市町村1/4）
- 施行時期：令和6年1月（予定）

【イメージ：賦課方法が2方式（均等割、所得割）の場合】

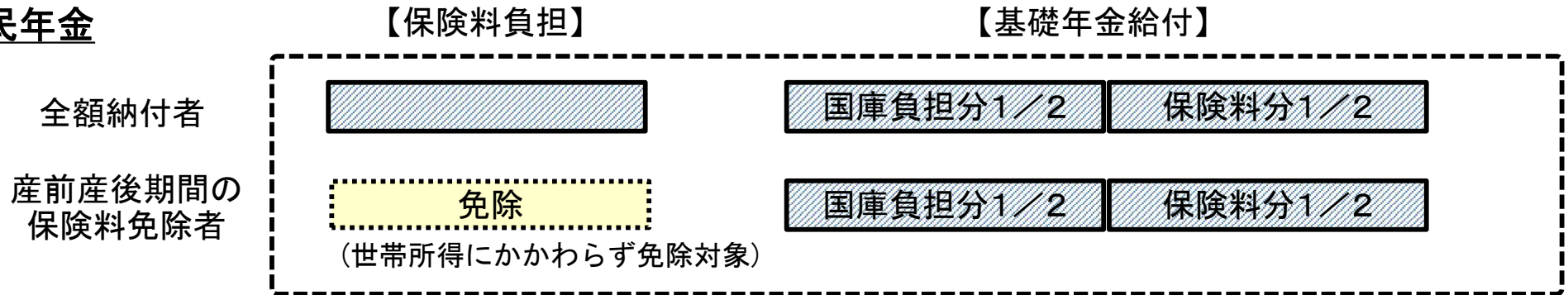


※他の賦課方法（3方式、4方式）の場合、別途保険料が賦課

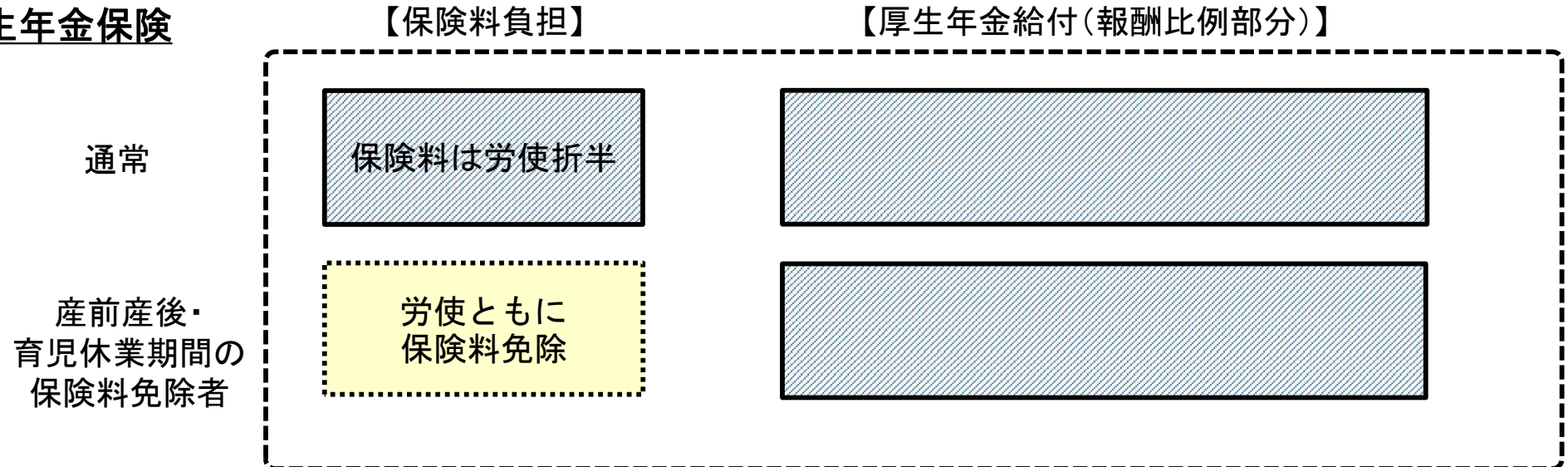
# 公的年金制度における産前産後・育児休業期間の保険料免除

- 国民年金では、第1号被保険者の産前産後期間(出産予定日の前月から4か月間)の保険料を免除し、免除期間は満額の基礎年金が保障されている。
- 厚生年金保険では、産前産後・育児休業期間(3歳まで)の労使の保険料を免除し、免除期間は休業前の給与水準に応じた給付が保障されている。

## 国民年金



## 厚生年金保険



※厚生年金保険では、(1) 産前産後・育児休業期間(3歳まで)の労使の保険料免除(免除期間に係る給付は休業前の標準報酬月額で算定した額を保障)、(2) 復職後に賃金が低下した場合の標準報酬月額算定に対する配慮措置を講じている。