

「暮らしの質」向上検討会 第2分科会取りまとめ（案） ～ネットワーク（情報提供、ささえ合い等）～

平成 27 年 月 日

第二分科会のテーマ

- ・暴力や貧困、起業をはじめ「問題・課題のある女性への情報提供の在り方」
- ・妊娠、出産、子育て等に係る地域、職場等における「支え合い」

暴力や貧困、起業をはじめ「問題・課題のある女性への情報提供の在り方」

【現状・問題点】

- 人は様々な問題を抱えている。たとえば、生命や人権にかかわる問題（健康、DV、虐待、セクハラ、パワハラ等）、経済的問題（借金、貧困、失業等）、精神的問題（ストレス、家庭不和、地域社会からの排除 等）＜参考資料 P 1～3＞
- これらに対応した行政施策や相談窓口は、既に相当程度存在し施策の見直しも順次行われている。
- しかし、どのような場合にどのような支援があるのか、相談窓口がどこにあり、どのような相談を受け付けるのか、行政が取り扱わないまでも民間機関でどこが窓口なのか、といった行政情報自体、そもそも国民に十分認識されていない。
＜参考資料 P 4～6＞

【課題解決の方向性と具体的施策に係る提言】

総論

問題・課題のある女性について、必要な情報が必ずしも届いている状態ではなく、周知方法・内容の改善が必要である。

今後、以下の課題に優先的に取り組むべきである。

- 1 情報提供のワンストップサービス化
- 2 情報・支援を必要とする者に係る積極的な情報提供

1 情報提供のワンストップサービス化

➤解決の方向性

行政に情報を求める女性のために、まずは情報アクセスを容易にする必要がある。

インターネットを活用して必要な情報を検索することは、近年比較的容易になっているものの、すぐに必要な情報にたどり着かないこともある。

このため、問題・課題のある女性のため、インターネット上での情報のワンストップ化を図り、幅広い情報ニーズに対応することが必要である。

➤具体的施策

- 内閣府が平成26年度末に新たに立ち上げた「女性応援ポータルサイト」について、アクセス数等のKPIを明確に設定するとともに、利用者の意見を踏まえ継続的に改善を図るほか、利用状況等を踏まえ必要に応じ充実・強化し、利用者にとってわかりやすいサイト作りを進める。

(例：国が実施する施策以外の情報など女性関係情報の充実、新着情報やトピックスの掲載、当該サイト自体を簡単に検索できる工夫、検索機能の強化、利用者の意見を踏まえ継続的に改善を図る仕組みの構築)

- その他以下のような施策についても検討する必要がある。
 - ・ 行政の様々なサイトを継続的に適切に更新・運営するため、サイト業務に精通した専門家を行政に受け入れる等、民間との連携を進める。

2 情報・支援を必要とする者に係る積極的な情報提供

➤解決の方向性

女性が抱える様々な問題については、時間の経過とともにより深刻化することもあり得る。行政が提供する情報により必ずしもすぐに問題解決が進むものではないが、早期解決の契機となることは十分にあり得るものである。

このため、必要な情報へのアクセスを積極的に促すため、相談窓口の電話番号等周知ポイントを絞り込み、重点的な情報提供を行うことが必要である。

➤具体的施策

- 統一番号を設定している女性に身近な問題に関わる相談窓口等について、重点的に周知する（例；本年7月からの3桁番号導入に伴い、「児童相談所」、「国民生活センター」の番号と役割を周知徹底する。）。
- 民間企業等と連携し、上記のポータルサイト及び電話番号並びに「よりそいホットライン」等各種相談窓口の連絡先の周知その他政府のキャンペーンと一体となって情報周知を図ることを試行的に実施（ネットワークを作り、企業の枠を広げるとともに、取り上げる情報を選ぶ仕組み作りを行う。）
- 女性がよく使う公共スペース（例；トイレ）等に配偶者暴力の相談窓口電話番号を表示する等困難を抱えた女性に対し必要な情報を確実に提供する。
- 配偶者暴力の被害者等困難を抱えた女性への情報提供について、これまでの広報啓発等の結果を踏まえつつ、適切な情報の周知に努める。
- その他以下のような施策についても検討する必要がある。
 - ・相談窓口等行政施策について、批判的な意見だけでなく、役立ったという意見も広く周知する。
 - ・各種相談窓口の相談員の能力開発支援、またカウンセリングマ

インドの高い高齢者の活用等を図る。

- ・相談に対する的確に対応し、解決につなげていくことができるよう、相談体制の整備を図るため、モデルケースを取り上げてKPIを設定するなどの方法により、成功事例づくりを行う。

妊娠、出産、子育て等に係る地域、職場、家庭における「支え合い」

【現状・問題点】

- 人間が生きていく上で支え合うことは必要不可欠である。特に、少子化社会の我が国において、妊娠、出産、子育て等に係る地域、職場、家庭における「支え合い」（例：夫の育児や家事への参加）が重要である。まずはこのような支え合いを進めるための環境整備が必要。
- 妊娠、出産、子育て等に係る支え合いについて、以下のような問題点があり、少なくとも、これらを解決するための環境整備が必要。
 - ・マタニティ・ハラスメント等働く女性の妊娠、出産、子育て等に負の影響をもたらす違法行為や周囲の理解不足がみられること。＜参考資料P 7、21、22、28＞
 - ・長時間労働により、男性の育児等に振り向ける時間が相対的に少ない等時間的余裕が乏しいこと。＜参考資料P 11～13、16～18、26、29、30＞
 - ・女性が子育てしながら継続して働き続けやすい職場づくりやその支援体制が不足していること。＜参考資料P 22、26、28、30＞

【課題解決の方向性と具体的施策に係る提言】

総論

妊娠、出産、子育て等に係る支え合いを阻む前記のような問題点を解決するため、今後、以下の課題に優先的に取り組むべきである。

- 1 マタニティ・ハラスメント対策
- 2 長時間労働の抑制、多様な働き方の普及等による国民の生活スタイルの変革
- 3 支え合いを進めるための情報提供や支援の充実

1 マタニティ・ハラスメント対策

➤解決の方向性

支え合いを阻むような「違法行為」を改善・防止する必要がある。

特に、妊娠・出産等を理由とする解雇、雇い止め、降格等の不利益取り扱い（いわゆるマタニティ・ハラスメント）は、雇用機会均等法等に違反する行為。厳正な対処が必要

また、これらの行為も含め、職場全体の理解不足を解消することも重要。

➤具体的施策

- いわゆる「マタニティ・ハラスメント」（妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い）の予防・対応策を強化する必要がある。
 - ・「マタニティ・ハラスメント」が起こりやすい職場の特徴等を含め、詳細な実態調査を実施し、その結果を踏まえ、「マタニティ・ハラスメント」が起こりにくい職場環境づくりに向けた事業主向けのガイドライン（手引き）を作成し、事業主に広く周知啓発する。
 - ・昨年の最高裁判決を踏まえ発出した通達に基づき、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する判断を厳正に行い、違法である事業主に対する指導強化を図る。
 - ・これらの防止対策や違反事案対策のため、施行体制の強化を図る。
- 妊娠・育児休業期間中休業している者等の仕事をカバーする労働者（＝「支える者」）が評価される仕組みに係る好事例を収集し、周知する。
- その他以下のような施策についても検討する必要がある。
 - ・ **安心して妊娠・出産等できる職場であり、かつ、企業経営にも**

メリットのある実例（例；育児休業からの職場復帰率の向上を図ることにより、企業の業績もアップした事例）を収集し、広く周知する。

- ・妊娠した女性が後ろめたい気持(職場に迷惑がかかる等) にならずに、「自己肯定感」を持てるような職場の風土改善を図ることを促進する。

2 長時間労働の抑制、多様な働き方の普及等による国民の生活スタイルの变革

➤解決の方向性

「支え合い」を阻む大きな原因は、長時間労働や必ずしもライフスタイルに合わせて働けないことであり、時間的な余裕を生み出すことが必要である。

このため、長時間労働を抑制し、多様な働き方の普及等による国民の生活スタイルの变革が重要。

➤具体的施策

- 労働時間法制の見直しを着実に実施する。
- 長時間労働至上主義を打破するための意識改革や業務効率化を進める必要がある。以下のようなキャンペーンを実施すべきであるが、その際、企業経営にとってもメリットがあることを併せて周知すべきである。
 - ・働き方改革・休暇取得促進に向けた全国キャンペーンを継続的に実施する。その際、シンポジウムの開催を通じて気運の醸成を図るとともに、長時間労働の抑制や休暇取得、多様な働き方に係る事例等を十分収集し、ポータルサイト等により国民に周知する。また、これらの働き方改革を一層進めるため、施行体制の強化を図る。併せて、地方自治体と連携して地域レベルでの年次有給休暇の取得促進を図る。
 - ・働き方改革の契機となるよう、昼が長い夏は、朝早くから働き始め夕方からの時間を有効に使えるよう、夏の生活スタイルを变革する新たな国民運動を展開する。官民挙げた取組とするた

め、霞が関で率先して実施するほか、民間企業や地方自治体への周知を図る。

- ・休暇中の者の仕事をカバーする労働者（＝「支える者」）が評価される仕組みに係る好事例を収集し、周知する。
- その他以下のような施策についても検討する必要がある。
 - ・働き方・休み方改革のため、国民参加型のウェブサイトを立ち上げ、具体的なアイデアを掲載したり、成功例や失敗例を共有すること等により、自主的な取組を促進する。
 - ・休暇に対する国民の意識改革（例；休むことは健康保持等の観点から必要であること）を進めるため、小学校段階から休暇の意義を周知する。
 - ・部下の休暇取得状況を上司の人事評価に反映させる等、とりわけ民間企業における休暇取得に向けた自主的な取組を促進する。

3 支え合いを進めるための情報提供や支援の充実

➤解決の方向性

女性が子育てしながら継続して働き続けやすい職場づくりやその支援体制が不足していることから、「支え合い」を自主的に進めるための情報提供や支援も充実させることが重要。

➤具体的施策

- 男性の育児休業取得・育児参加促進に係る支援策の拡充を図る。
 - ・イクメンプロジェクトの実施により、部下の仕事と育児の両立を支援する上司（イクボス）の普及等を図り、経営者や管理職に対し、男性の仕事と育児の両立について意識改革を進める。
 - ・男性の育児休業取得状況等に関する調査を実施し、男性の育児休業取得率を高めるための実効性の高い方策について検討を進める等男性が育児を行うことを進める。
- 女性の働き方に係る様々な「ロールモデル」を普及させる。
- 期間雇用の労働者についても産休や育休の対象となることを周

知するほか、期間雇用者の育児休業からの復帰のためのプラン作りの支援、事業主への助成等を実施する。

- 妊娠・育児休業期間中休業している者等の仕事をカバーする労働者（＝「支える者」）が評価される仕組みに係る好事例を収集し、周知する。　＜再掲＞
- その他以下のような施策についても検討する必要がある。
 - ・「女性活躍の日」等女性が輝くための意識啓発の日の創設
 - ・地域において子育て等「支え合い」を展開しているボランティア活動等に係る支援策の充実。
 - ・子育て等について、地域において相互に人びとが学び合う場を設ける。
 - ・シルバー世代に、地域での子育てボランティア活動等に参画してもらえるような啓発が必要。
 - ・ワーク（企業）の側がライフ（個人）に寄り添って問題を解決する事例の収集を図る。
 - ・仕事におけるマネジメント経験が、家庭における家事の役割分担等のマネジメントにも生かされうることから、そうした事例の収集を図る。

「暮らしの質」向上検討会
第2分科会取りまとめ（案） 参考資料

目次

1. 情報提供関係

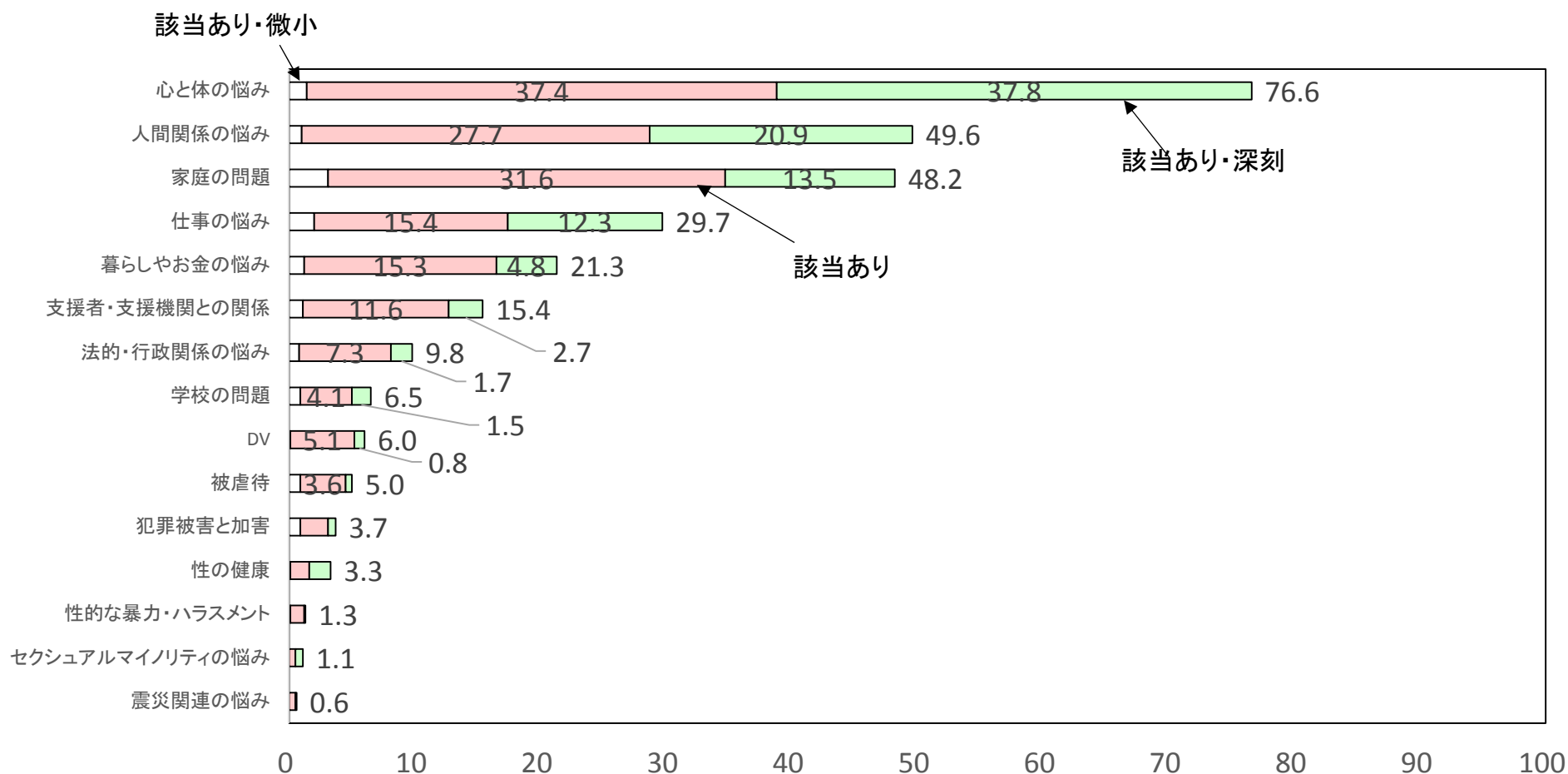
- よりそいホットラインの相談項目別比率・・・・・・・・・・P 1
- DVに係る相談件数等の推移・・・・・・・・・・P 2
- 総合労働相談件数の推移及び平成25年度の項目別相談件数・・・・・・・・P 3
- 社会保障関係窓口の認知度・・・・・・・・・・P 4
- 母子保健に関する世論調査
 - ・小児救急相談に係る認知度・・・・・・・・・・P 5
 - ・児童虐待発見時の通報義務に係る認知度・・・・・・・・・・P 5
 - ・マタニティマークに係る認知度・・・・・・・・・・P 6

2. 支え合い関係

- 子育て中の人々に対する周囲や社会の印象・・・・・・・・・・P 7
- 雇用形態別役員を除く雇用者数の推移（男性）・・・・・・・・・・P 8
- 雇用形態別役員を除く雇用者数の推移（女性）・・・・・・・・・・P 9
- フリーターの数の推移・・・・・・・・・・P 1 0
- 就業形態別年間総実労働時間とパートタイム労働者比率の推移・・・・P 1 1
- 週労働時間60時間以上の雇用者の割合の推移・・・・・・・・・・P 1 2

○業種別の週労働時間60時間以上の雇用者の割合	P 1 3
○労働時間別にみた残業に対する上司の評価イメージ[個人調査]	P 1 4
○所定労働時間内に仕事を終えることに対する人事評価[企業調査]	P 1 5
○年次有給休暇取得率	P 1 6
○企業別の年次有給休暇取得率	P 1 7
○年次有給休暇取得率（企業規模別、計画的付与制度の有無別）	P 1 8
○第1子出産前後の女性の就業継続率	P 1 9
○出産前有職者の就業継続率（就業形態別）	P 2 0
○男女雇用機会均等法に関する労働者からの相談件数	P 2 1
○職場で「マタハラ」が起こらないようにするために必要な施策	P 2 2
○6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間	P 2 3
○6歳未満の子どもをもつ夫の家事関連の行動者率	P 2 4
○介護・看護を理由に離職・転職した者	P 2 5
○仕事と介護の両立促進のために必要な勤務先による支援	P 2 6
○第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化	P 2 7
○妊娠・出産前後に退職した理由	P 2 8
○育児休業取得率の推移	P 2 9
○男性正社員が育児休業を取得しなかった理由	P 3 0
○夫の平日の家事・育児時間別にみた第2子以降の出生割合	P 3 1

よりそいホットラインの相談項目別比率



(資料出所) 平成25年度「よりそいホットライン」報告書

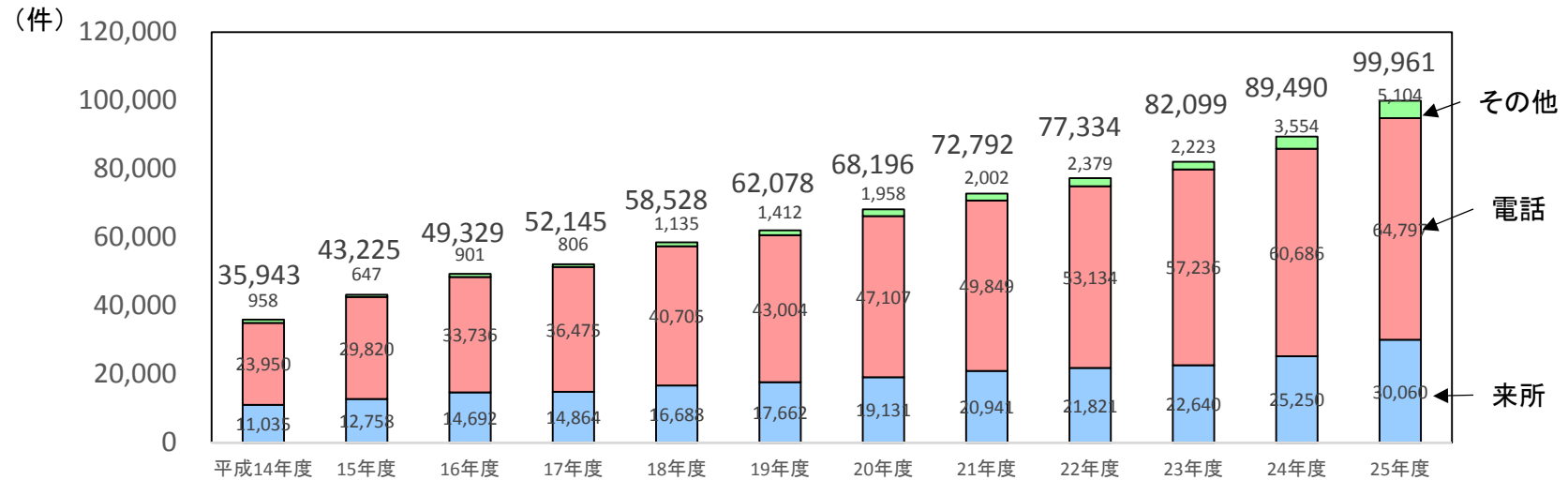
(%)

(注) 1) 平成25年度では1421万5397件のアクセス中、37万3845件の相談につながり、このうち「一般ライン」について被災3県を除く全国の相談の中から1000件を抽出して相談項目別の比率を調べたもの。

2) 「一般ライン」とはよりそいホットラインの全国統一番号に電話した際に、生活の悩み全般を相談できるよう設けられた番号。他に「自殺防止ライン」「女性ライン」「外国語ライン」「セクマイライン」がある。

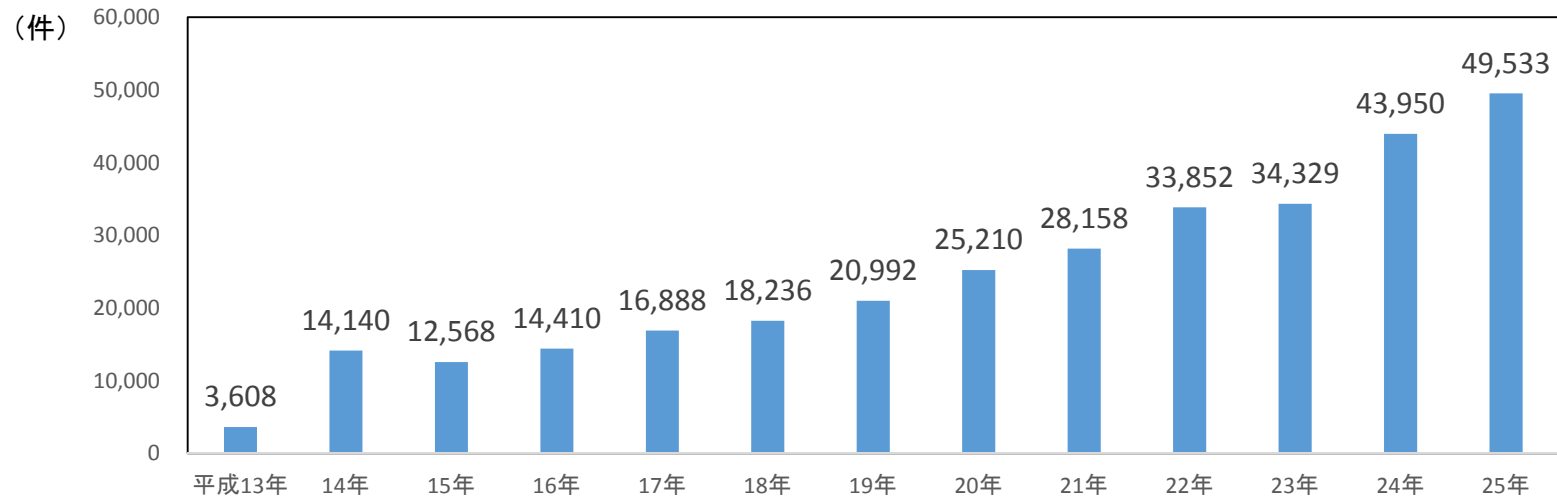
DVに係る相談件数等の推移

(配偶者暴力相談支援センターにおける相談件数の推移)



(資料出所)内閣府「配偶者暴力相談支援センターにおける配偶者からの相談件数等の結果について」

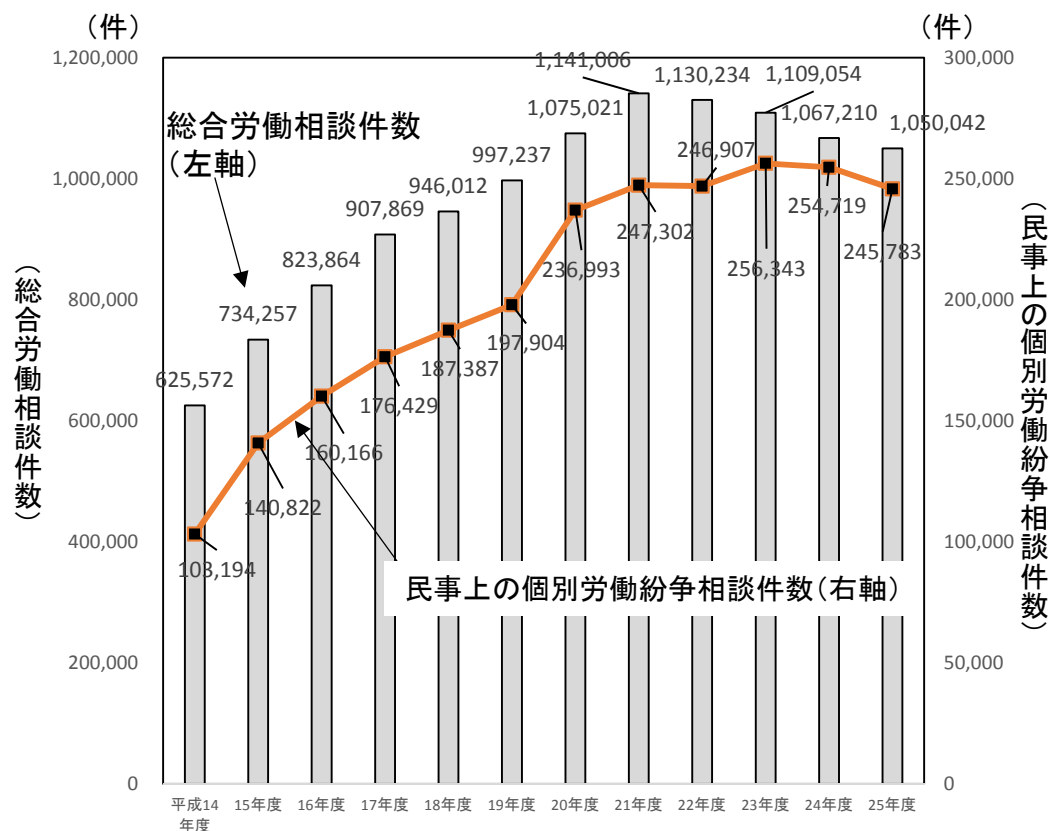
(配偶者からの暴力事案の認知状況)



(資料出所)警察庁「平成25年中のストーカー事案及び配偶者からの暴力事案の対応状況について」

総合労働相談件数の推移及び平成25年度の項目別相談件数

(総合労働相談件数の推移)

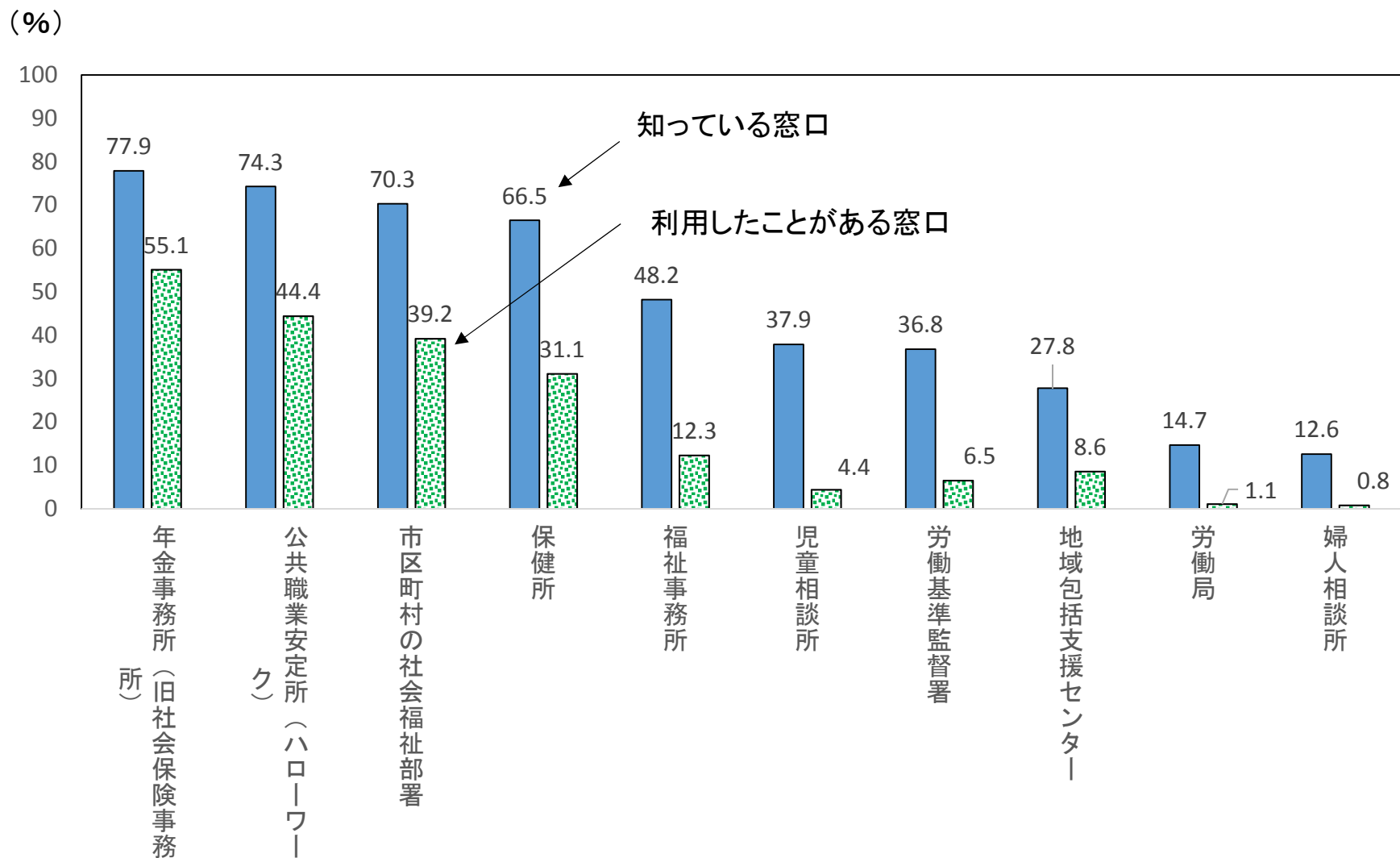


(民事上の個別労働紛争の内訳)

	件数	割合(%)
解雇	43,956	14.6
雇止め	12,780	4.3
退職勧奨	25,041	8.3
採用内定取消	1,813	0.6
自己都合退職	33,049	11.0
出向・配置転換	9,748	3.2
労働条件の引下げ	30,067	10.0
その他の労働条件	37,811	12.6
いじめ・嫌がらせ	59,197	19.7
雇用管理等	5,928	2.0
募集・採用	3,025	1.0
その他	37,698	12.6
合計件数	300,113	100.0

(資料出所)厚生労働省「個別労働紛争解決制度施行状況」

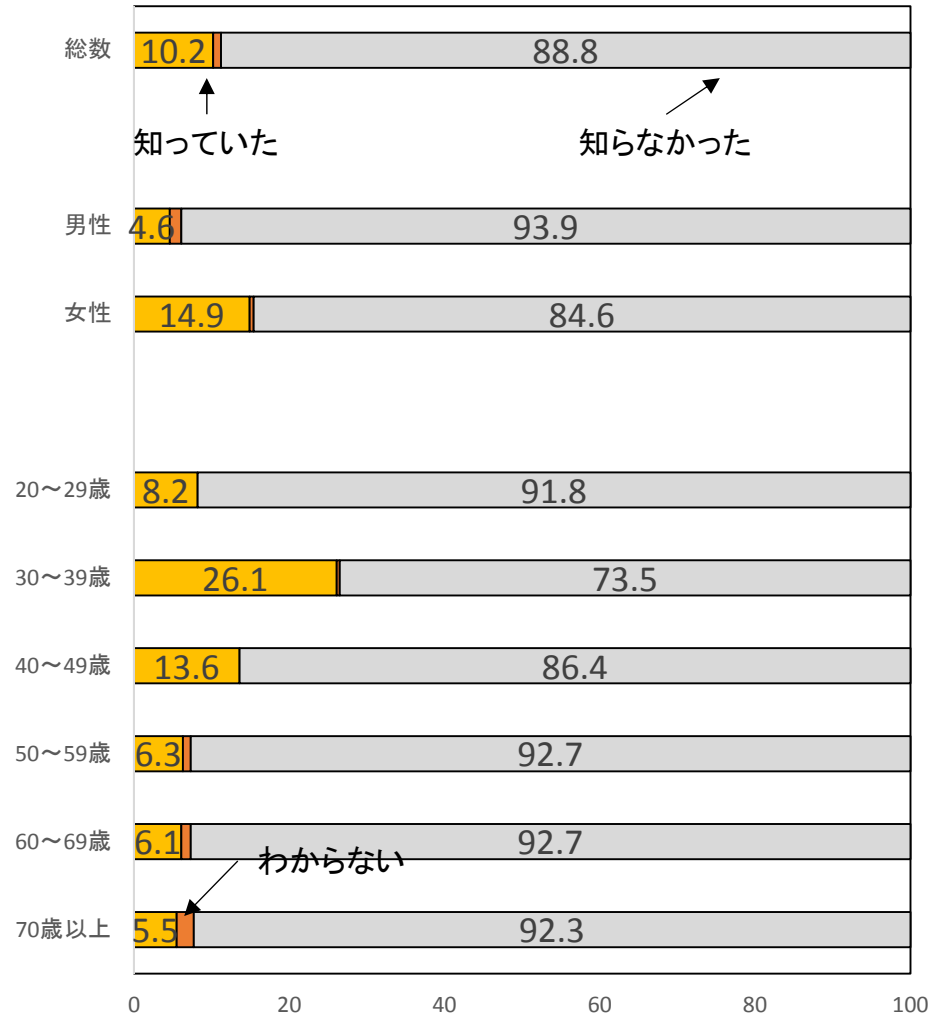
知っている社会保障関係の窓口と利用したことがある窓口



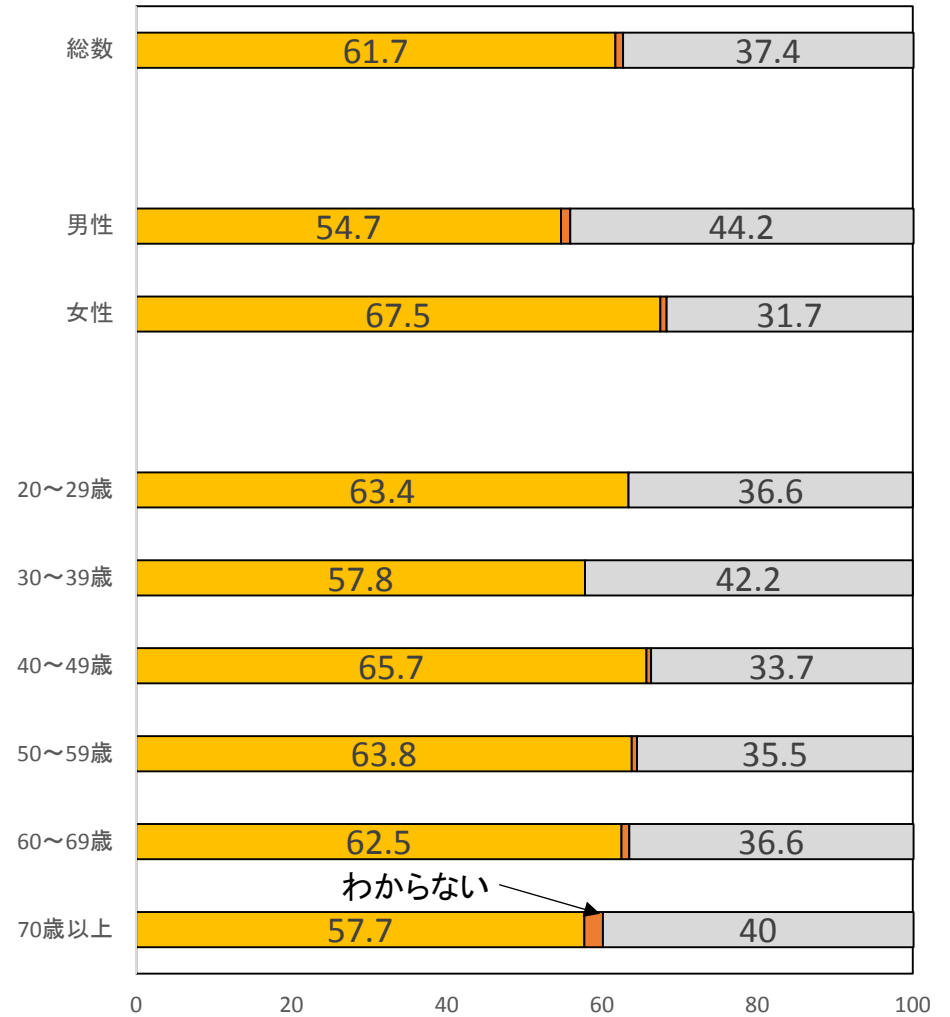
(資料出所) 厚生労働省委託事業「社会保障に関するアンケート調査」(2010年度)

母子保健に関する世論調査①

(小児救急相談に係る認知度)



(児童虐待発見時の通報義務に係る認知度)

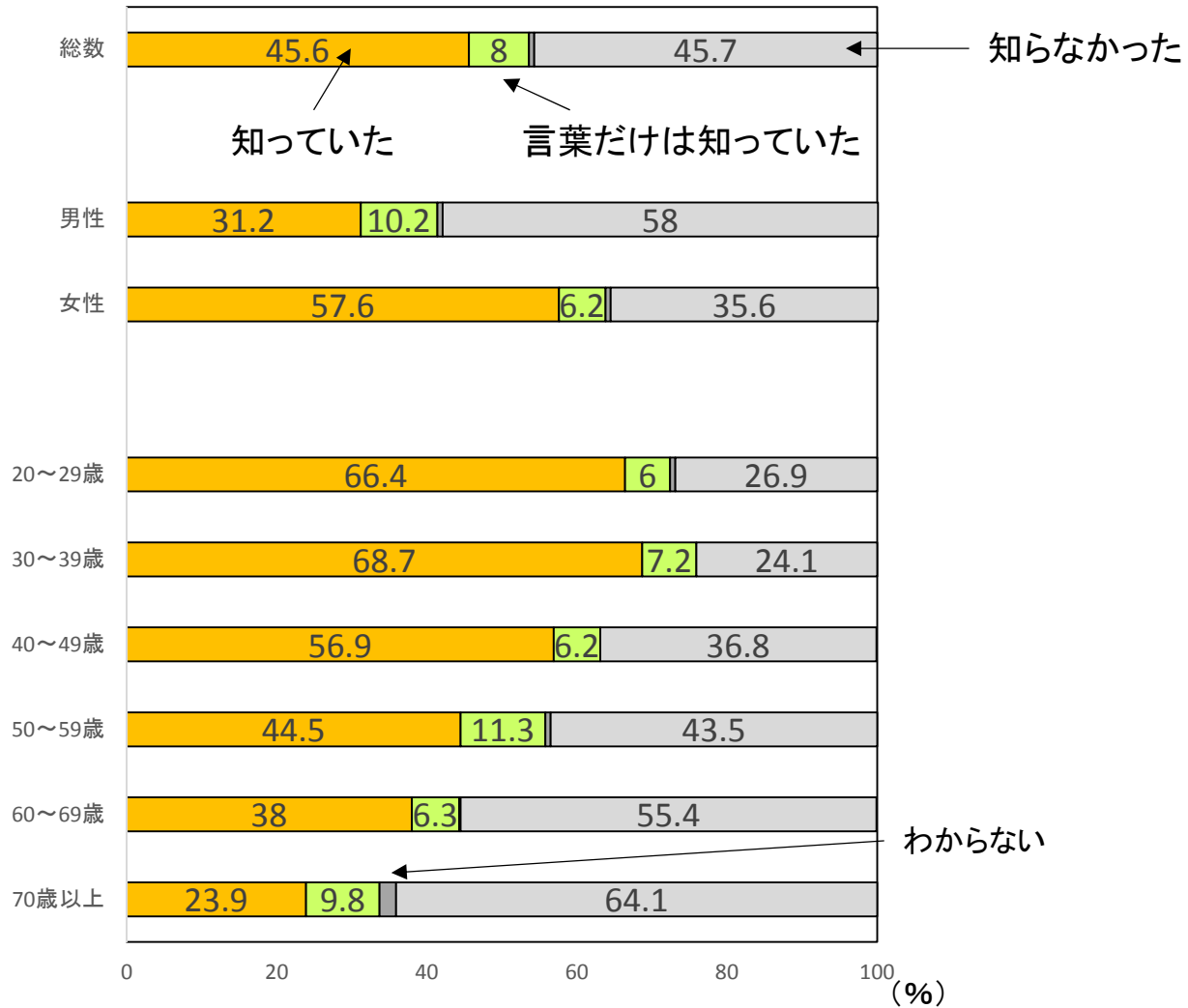


(資料出所)内閣府「母子保健に関する世論調査」(平成26年度) (%)

(%)

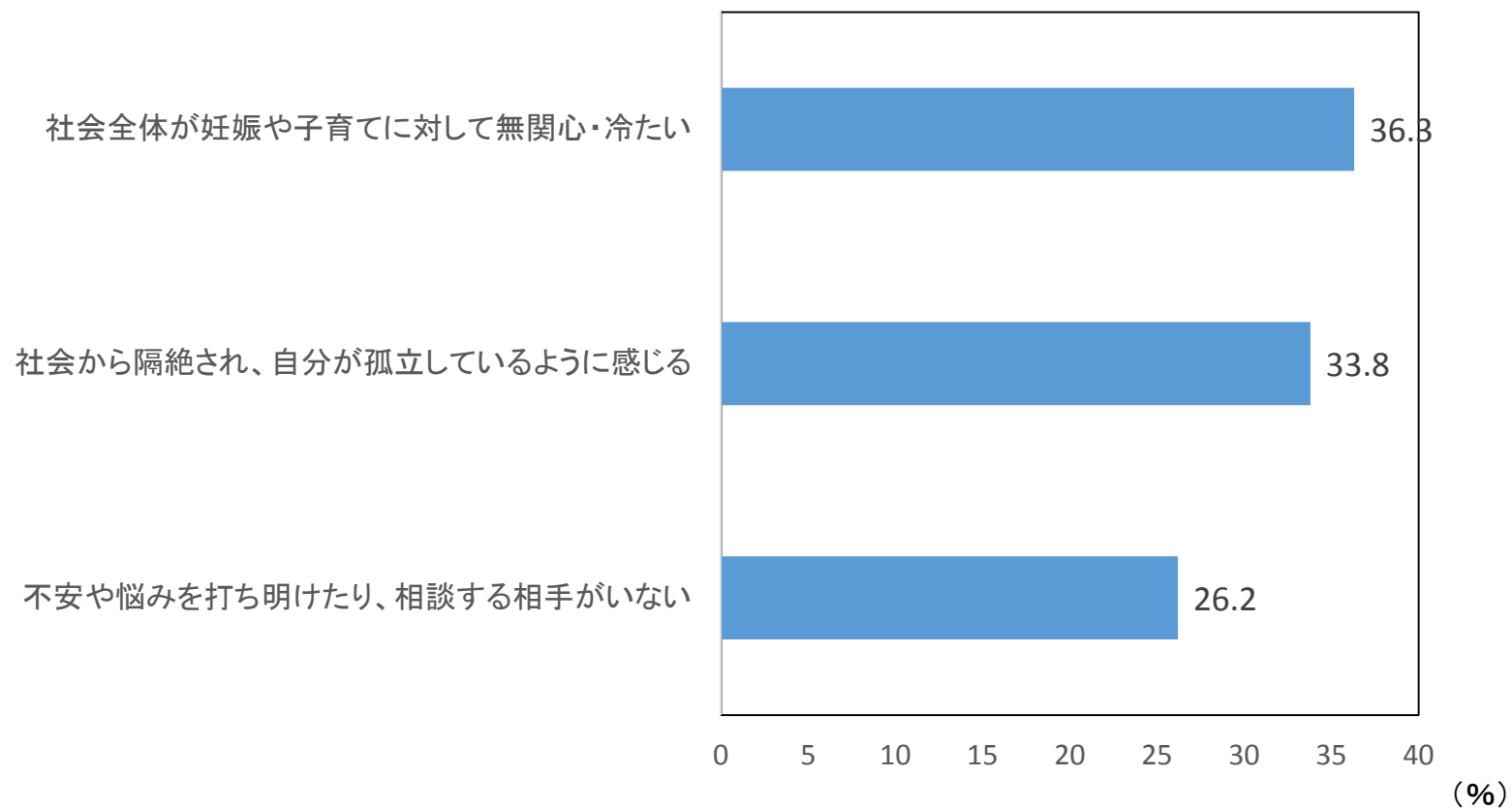
母子保健に関する世論調査②

(マタニティマークに係る認知度)



(資料出所)内閣府「母子保健に関する世論調査」(平成26年度)

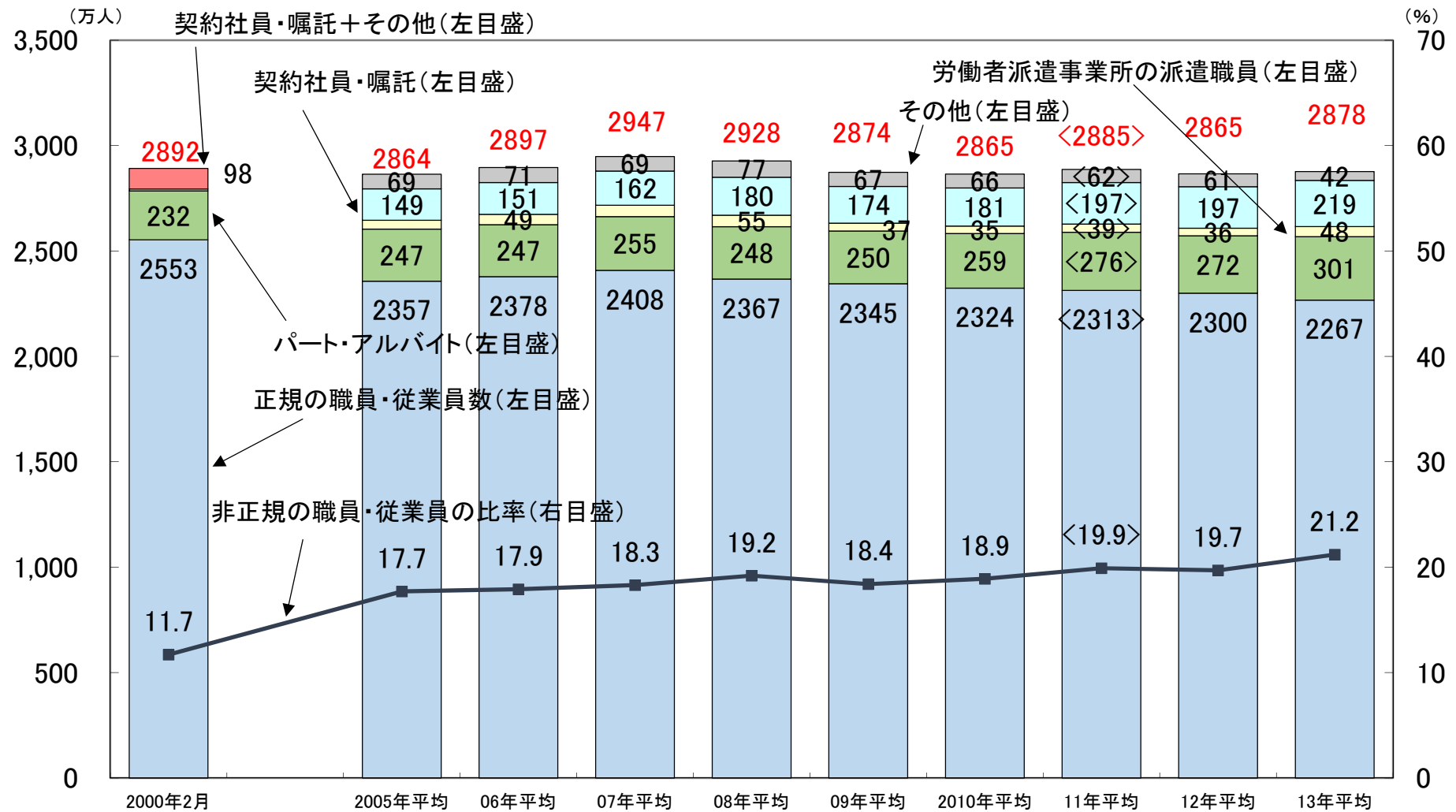
子育て中の人々に対する周囲や社会の印象



(資料出所)こども未来財団「子育て中の親の外出等に関するアンケート調査」(2011年)

(注)子育て中の人々(女性)に対する周囲や社会の印象について質問した選択肢から孤立感に関するものを抽出し、その結果を示したもの。

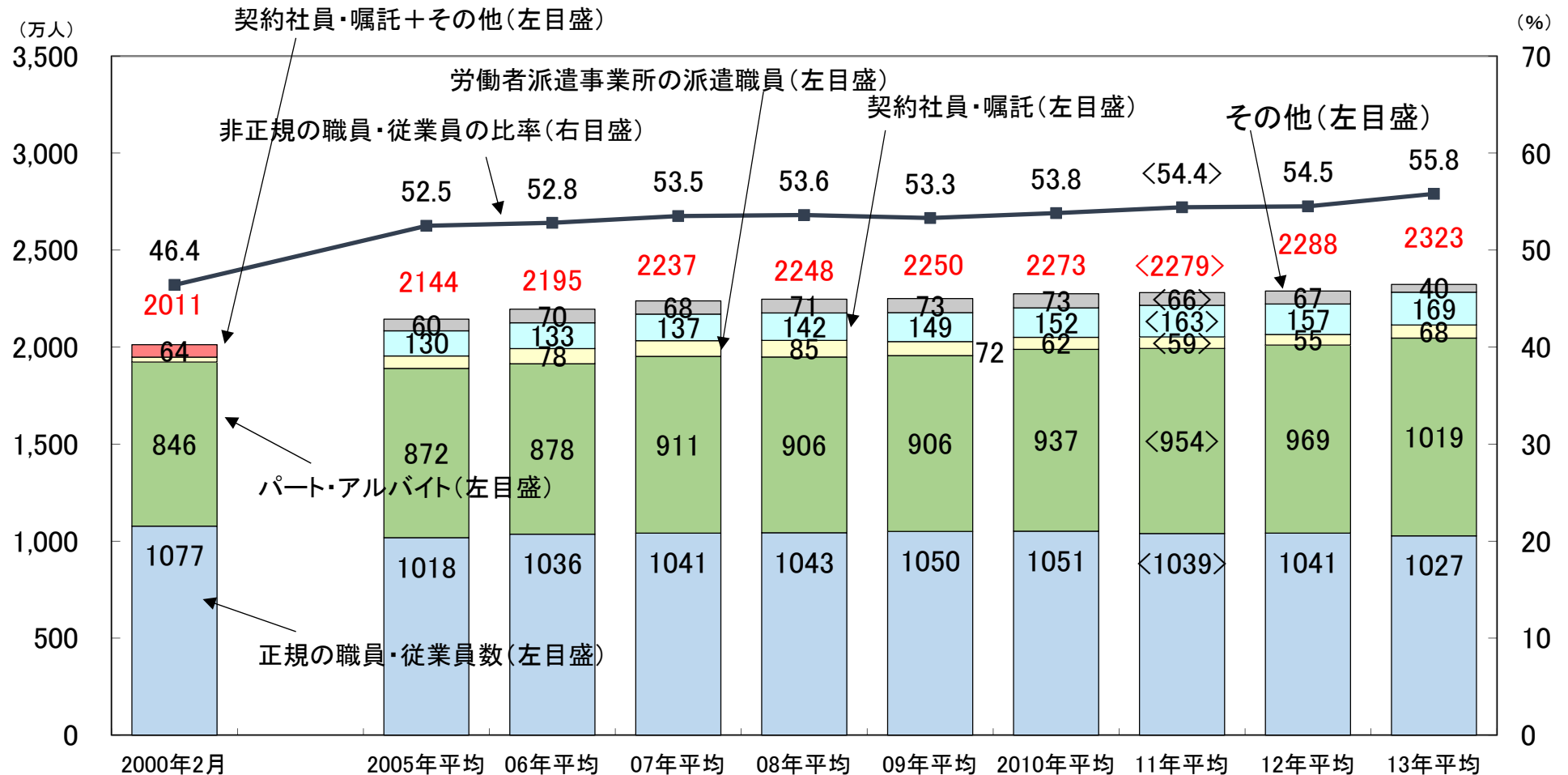
雇用形態別役員を除く雇用者数の推移（男性）



（資料出所）総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」（2005年以降）、総務省統計局「労働力調査特別調査」（2月分の単月調査）（2000年）

（注）2011年の<>内の実数・割合は、岩手県、宮城県及び福島県について総務省が補完的に推計した値を用いている。⁸

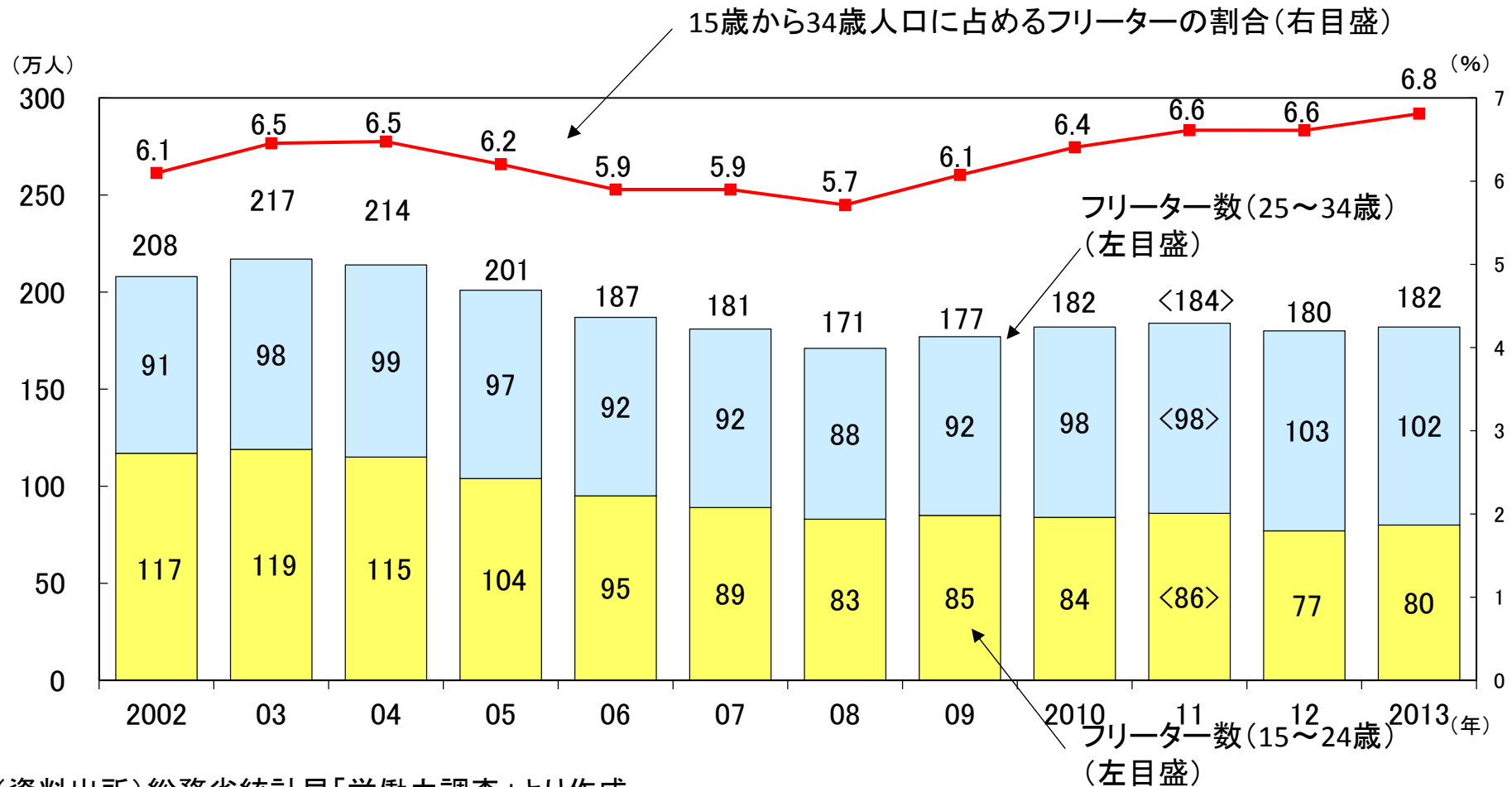
雇用形態別役員を除く雇用者数の推移（女性）



（資料出所）総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」（2005年以降）、総務省統計局「労働力調査特別調査」（2月分の単月調査）（2000年）

（注）2011年の<>内の実数・割合は、岩手県、宮城県及び福島県について総務省が補完的に推計した値を用いている。

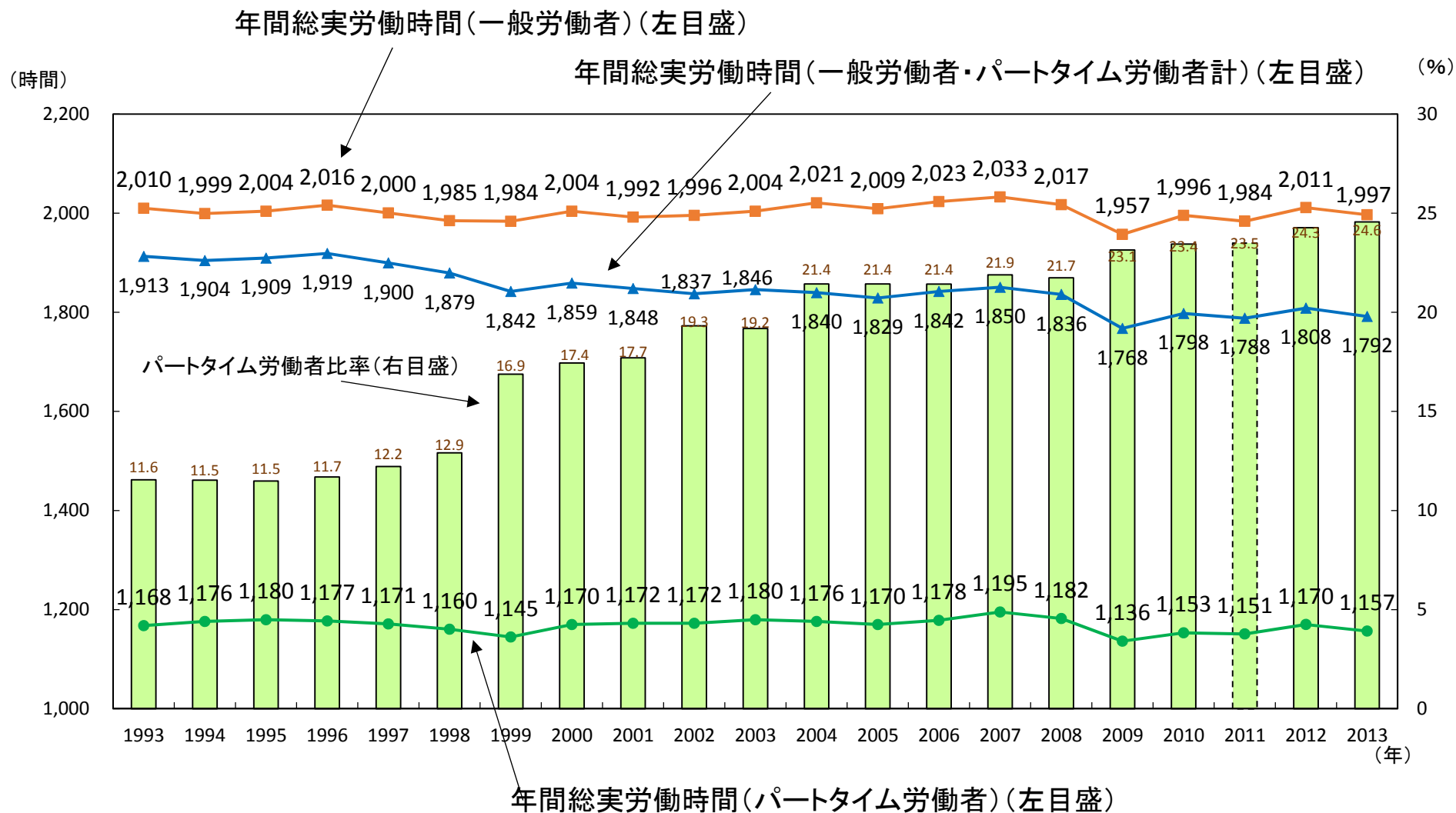
フリーターの数の推移



(資料出所)総務省統計局「労働力調査」より作成。

(注) 数値は、男性は卒業者、女性は卒業で未婚の者のうち、①雇用者のうち「パート・アルバイト」の者、②完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、③非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で家事も通学も就業内定もしていない「その他」の者の合計。

就業形態別年間総実労働時間とパートタイム労働者比率の推移

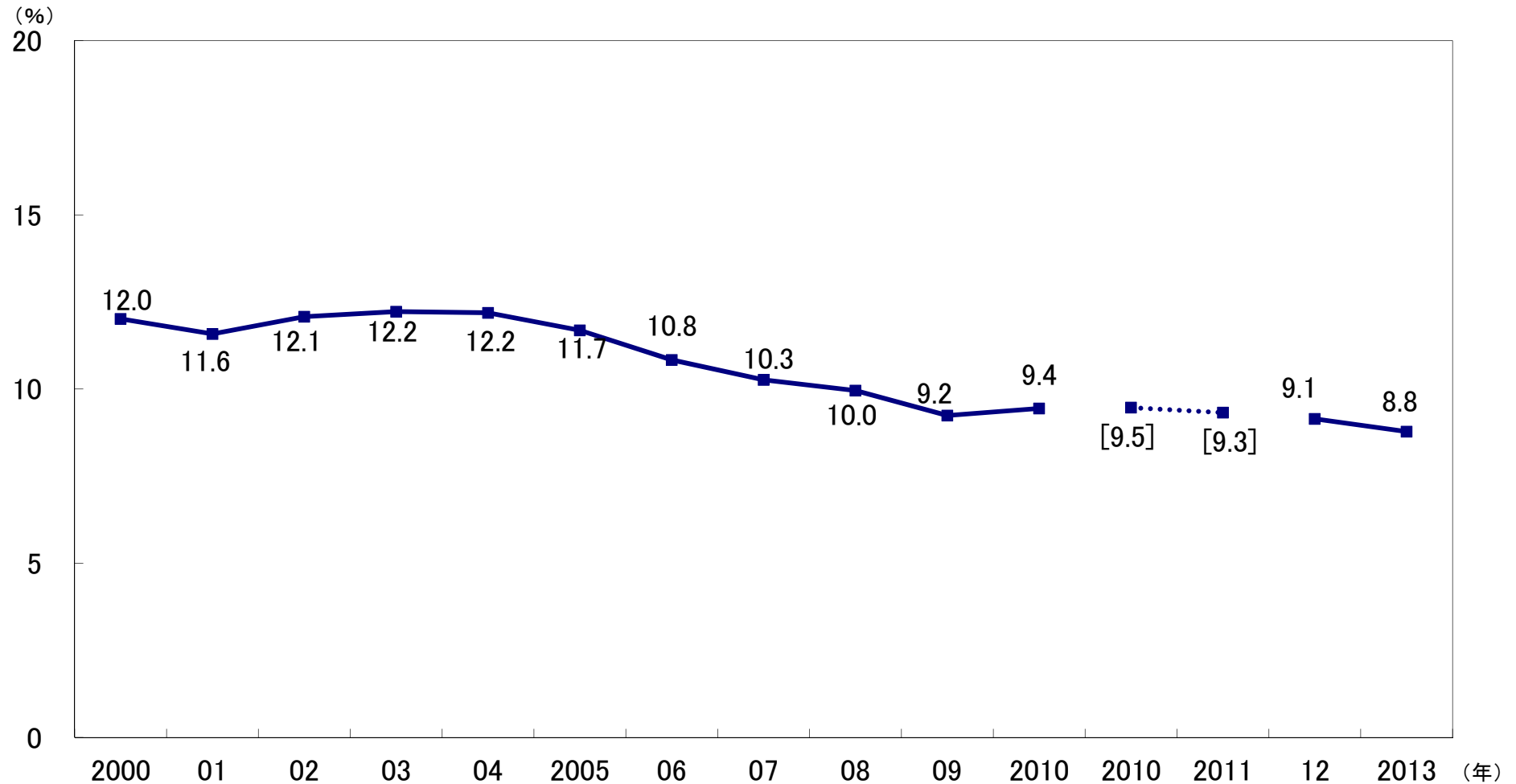


(資料出所)厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成

(注)1)事業所規模30人以上

2)2011年3～4月分について、岩手県、宮城県及び福島県(宮城県は5月も)の被災3県を中心に一部調査を中止している。

週労働時間60時間以上の雇用者の割合の推移



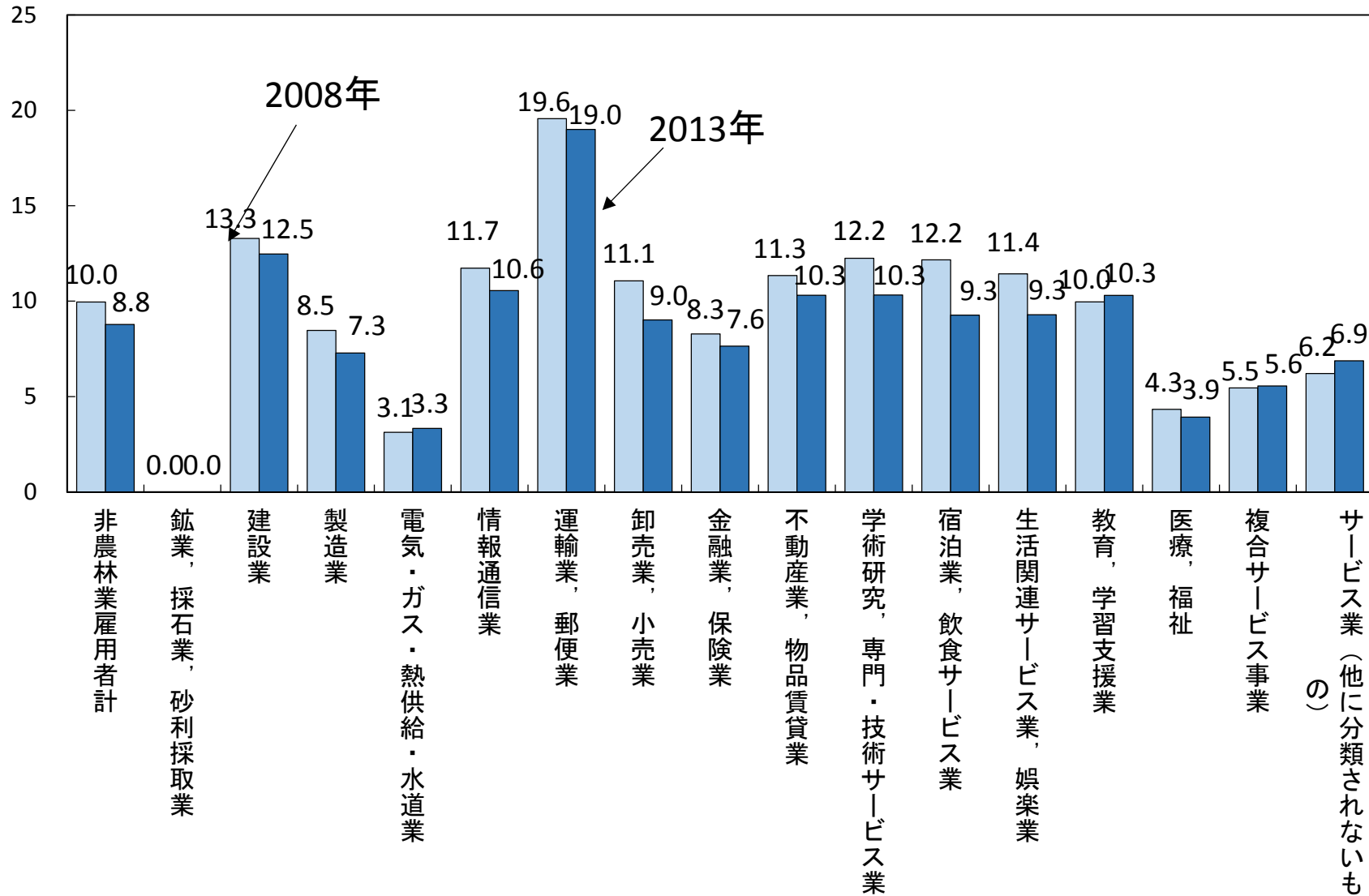
(資料出所)総務省統計局「労働力調査」

(注)1) 数値は、非農林業雇用者(休業者を除く)総数に占める割合。

2) 点線の折れ線で示した2010年及び2011年の値は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。¹²

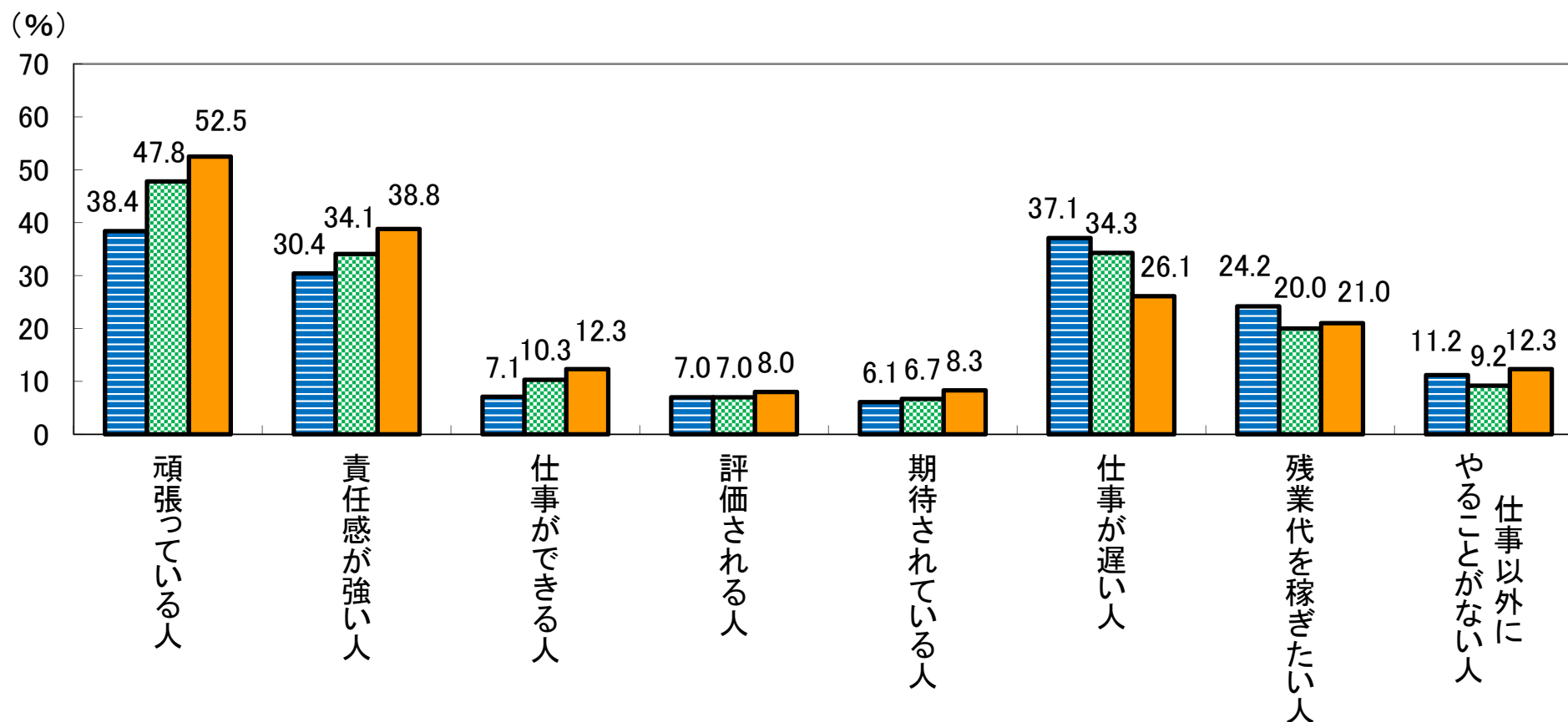
業種別の週労働時間60時間以上の雇用者の割合

(%)



(資料出所)総務省統計局「労働力調査」

労働時間別にみた残業に対する上司の評価イメージ[個人調査]（正社員）

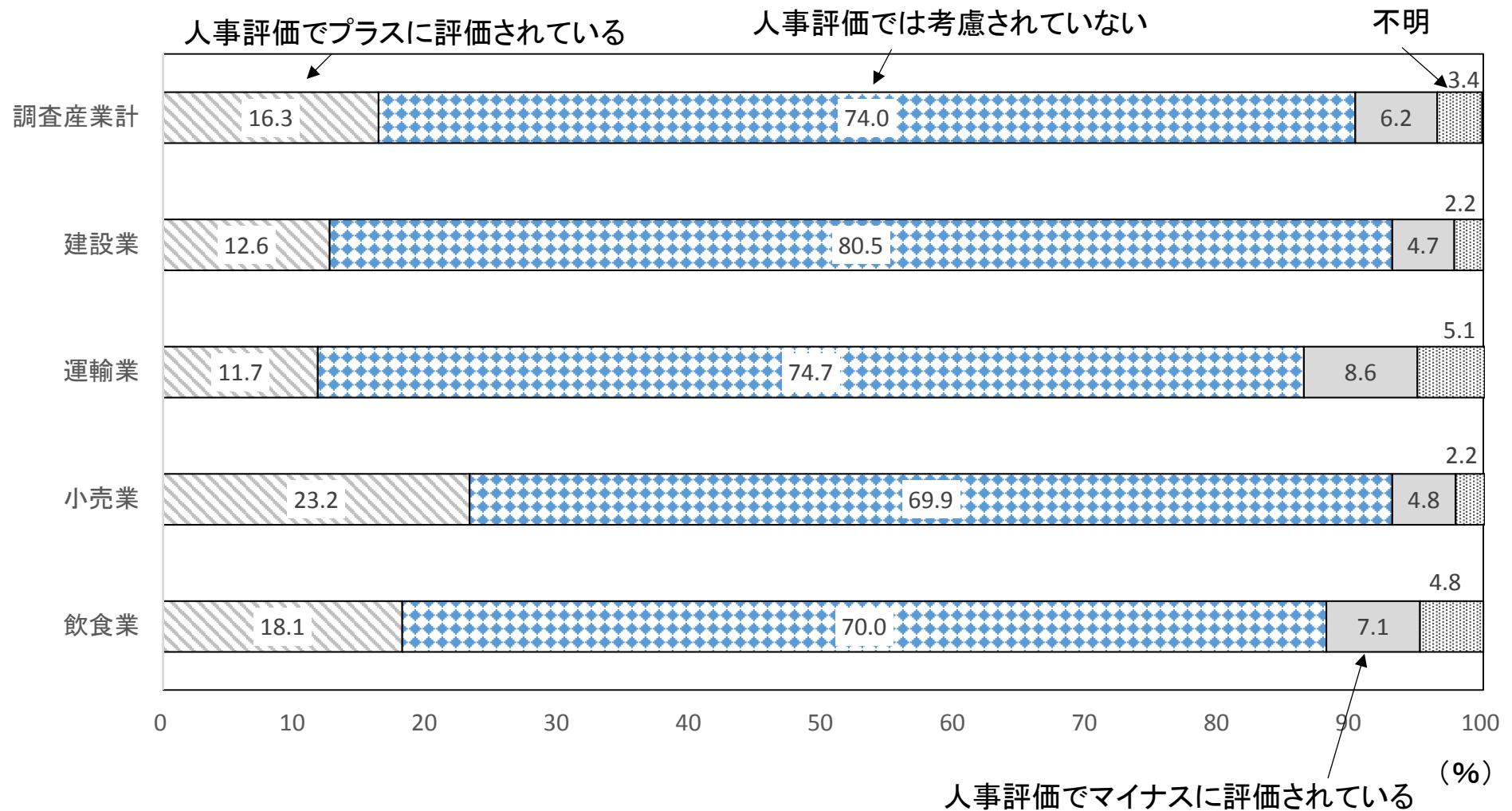


■ 1日の労働時間10時間未満 ■ 1日の労働時間10時間以上12時間未満 ■ 1日の労働時間12時間以上

（資料出所）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）

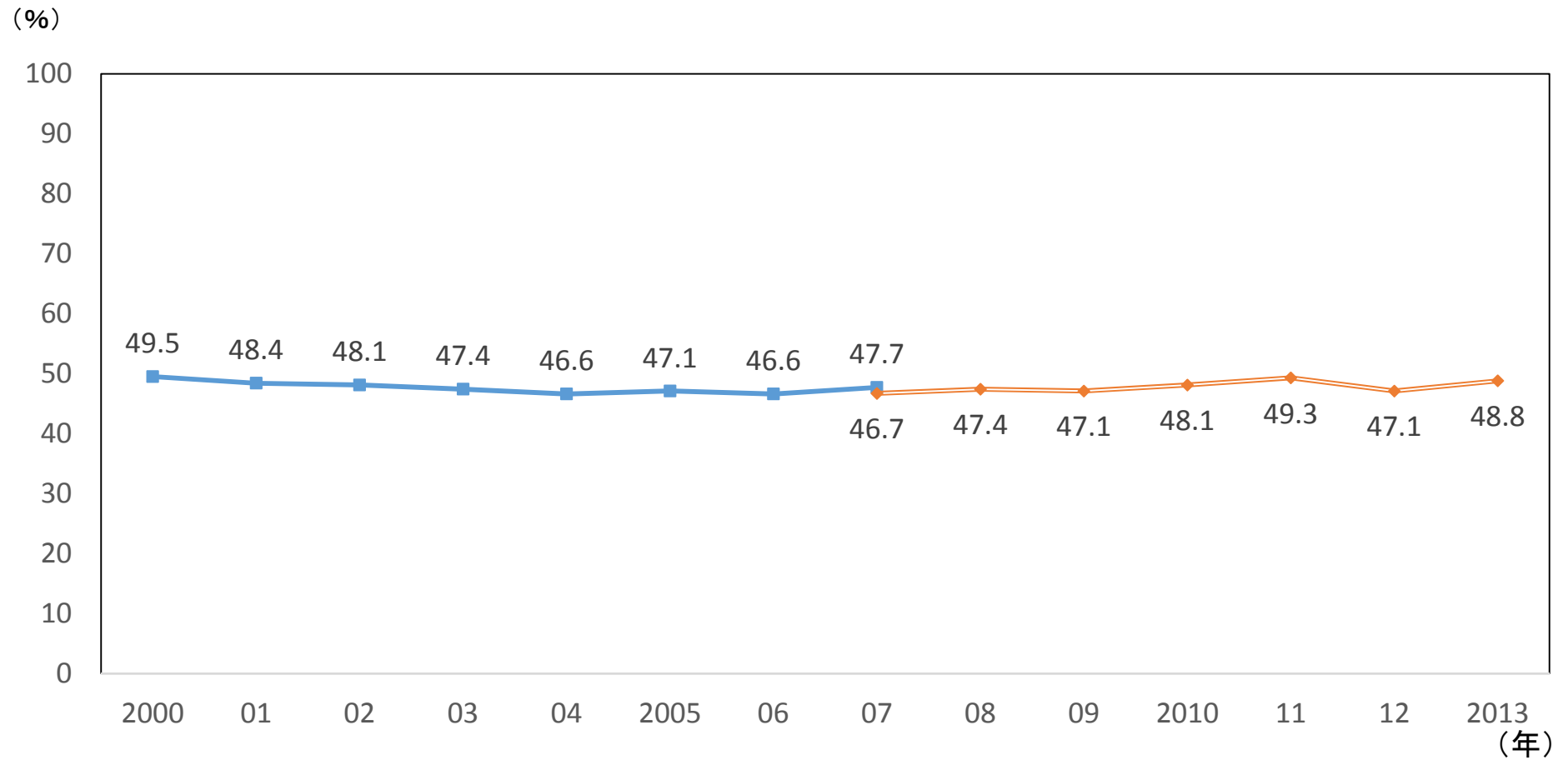
（注）労働者の1日あたりの労働時間（所定内労働時間と所定外労働時間の総計）別に、部下の残業を上司がどのように捉えるかを、部下が想像（イメージ）して回答したもの。

所定労働時間内に仕事を終えることに対する人事評価[企業調査]



(資料出所)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)

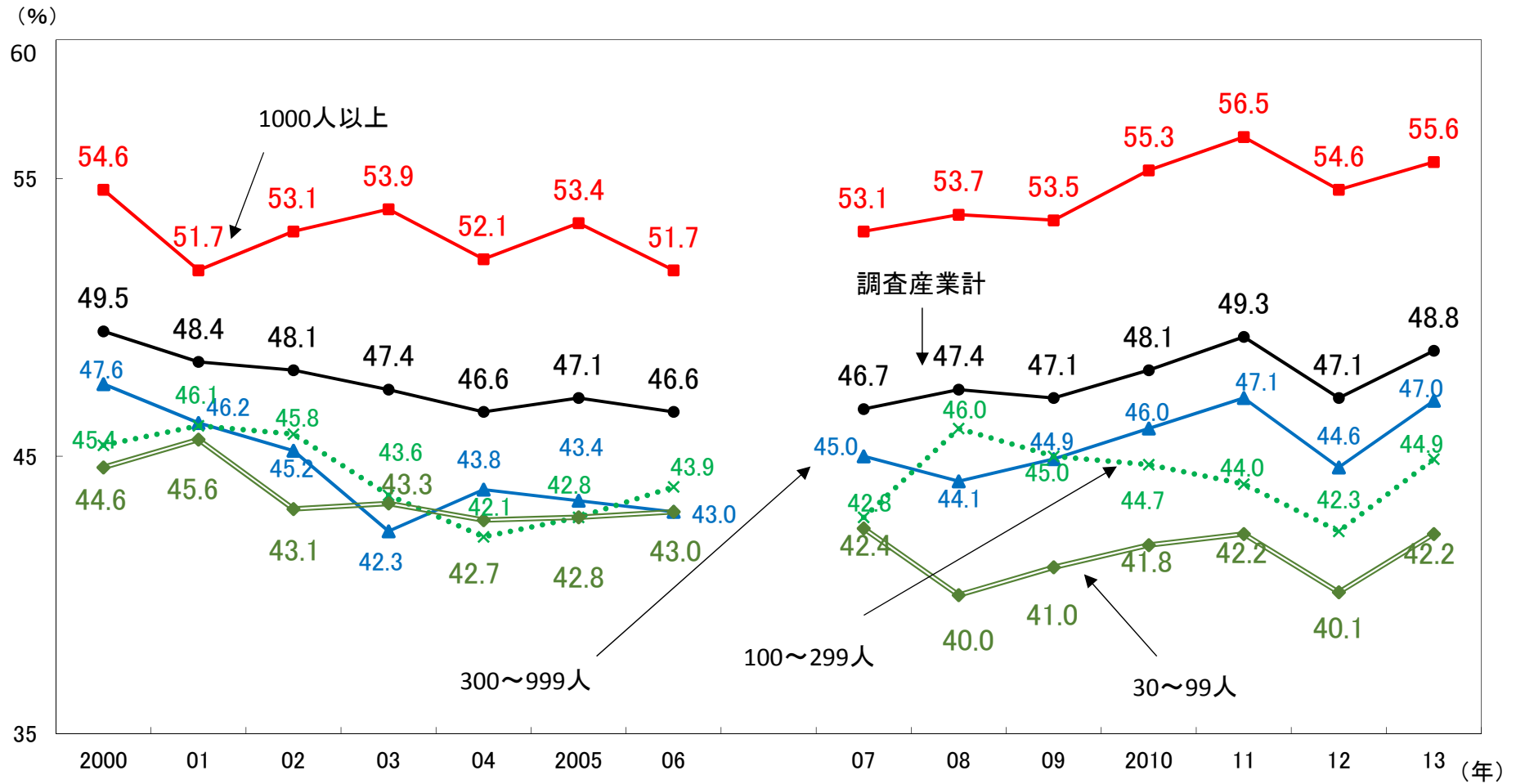
年次有給休暇取得率



(資料出所) 厚生労働省「就業条件総合調査」より作成。

(注) 2006年以前の調査対象は「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」、2007年以降の調査対象は「常用労働者が30人以上の民営企業」

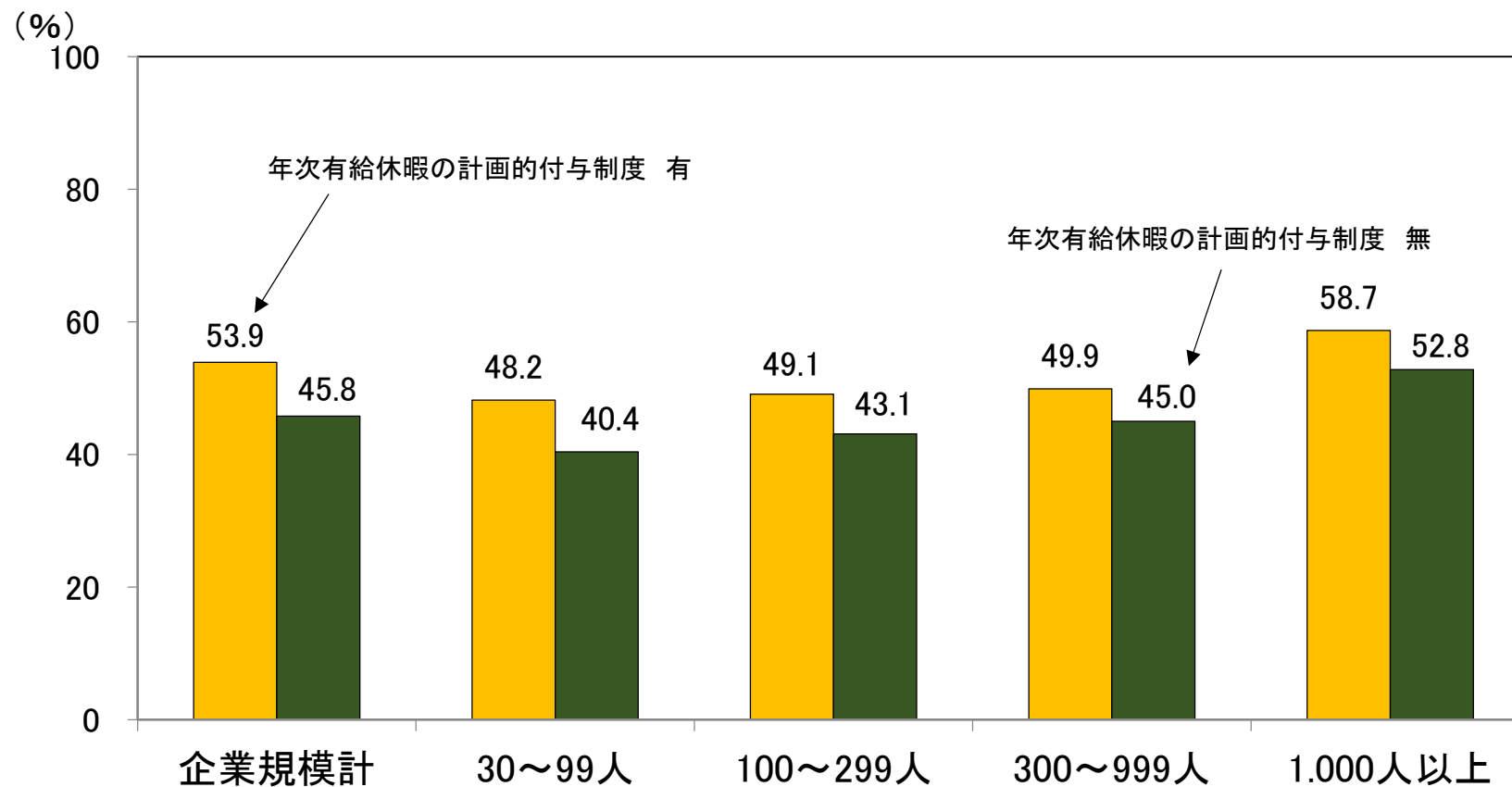
企業別の年次有給休暇取得率



(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」より作成。

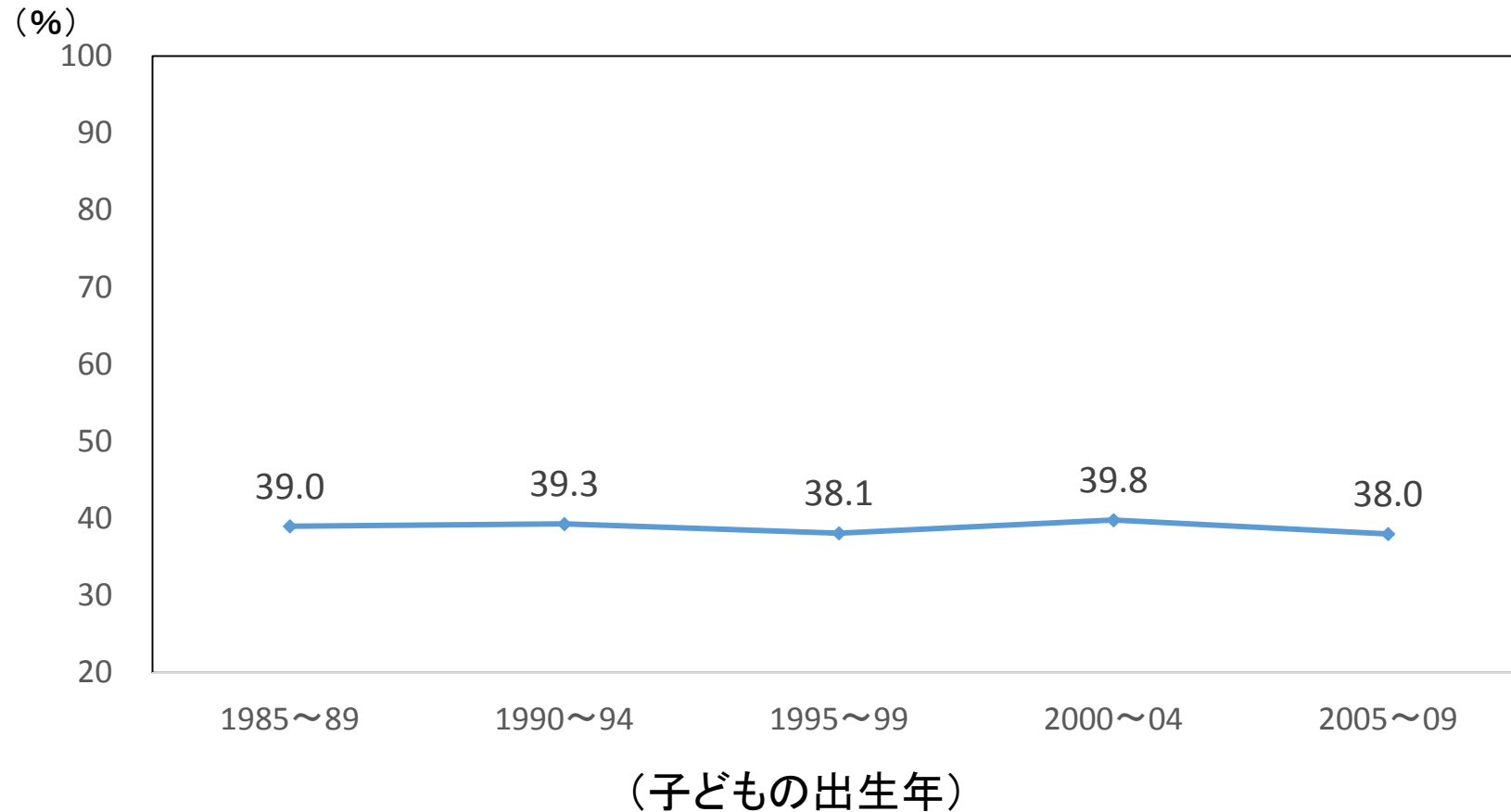
(注) 調査対象は、2006年までは本社の常用労働者が30人以上の民営企業、2007年からは常用労働者が30人以上の民営企業

年次有給休暇取得率（企業規模別、計画的付与制度の有無別）



（資料出所）厚生労働省「平成26年就労条件総合調査」より作成

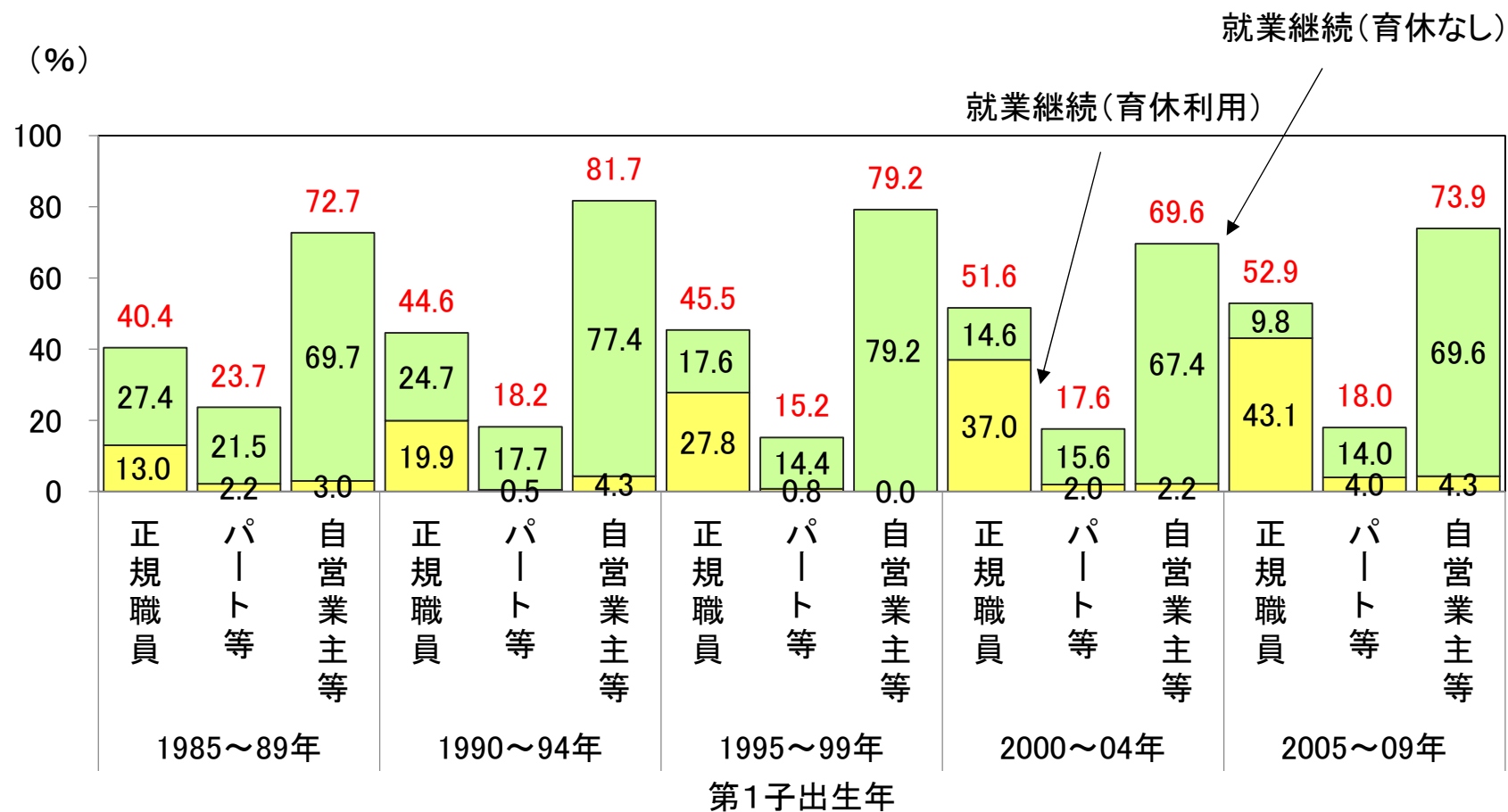
第1子出産前後の女性の継続就業率



(資料出所) 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)(2011年)」により作成。

(注) 数値は、当該年間に第1子を出産した女性について、第1子妊娠判明時に就業していた者に占める第1子1歳時にも就業していた者の割合。

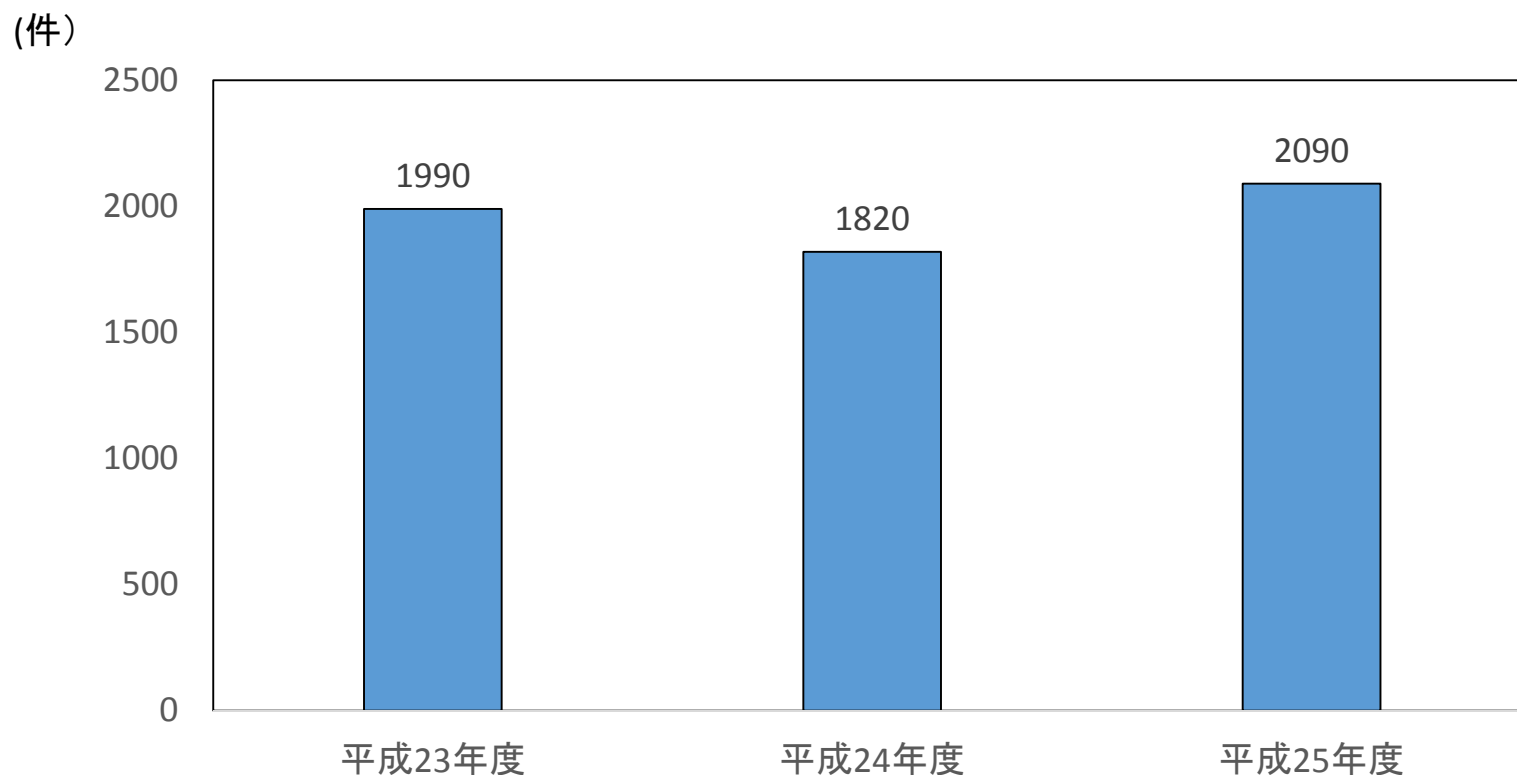
出産前有職者の就業継続率（就業形態別）



（資料出所）国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査（夫婦調査）」（2011年）より作成。

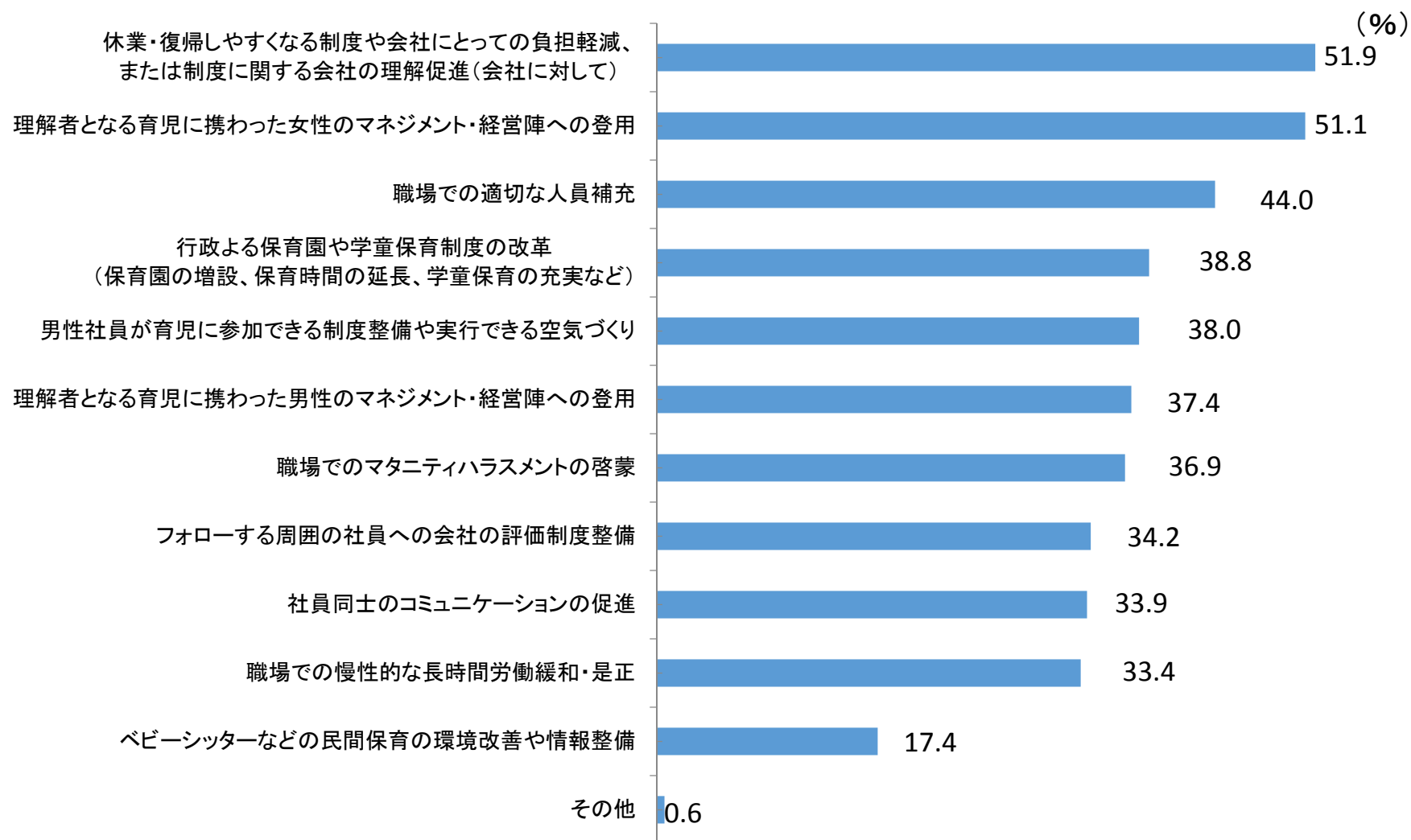
男女雇用機会均等法に関する労働者からの相談件数

(婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関するもの)



(資料出所) 平成25年度 都道府県労働局雇用均等室での法施行状況の公表

職場で「マタハラ」が起こらないようにするために必要な施策

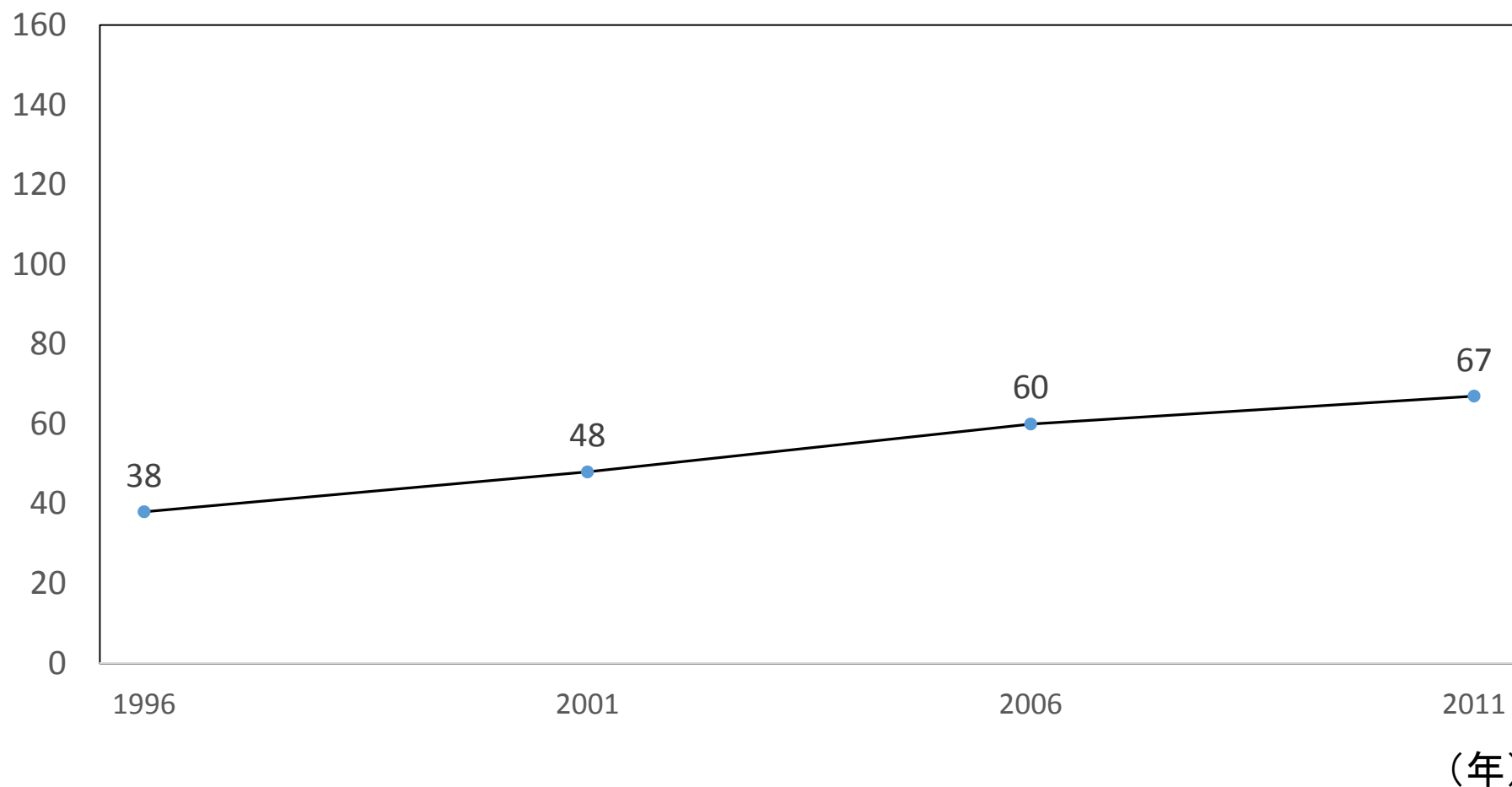


(資料出所) 日本労働組合総連合会「第2回マタニティハラスメント(マタハラ)に関する意識調査～3大ハラスメントと貧困など、働く女性を取巻く課題～」(2014年)より作成。

(注)「マタハラ」とは、働く女性が妊娠・出産を理由とした解雇・雇止めをされることや、妊娠・出産に当たって職場で受ける精神的・肉体的なハラスメントを指す。

6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間

(分/日)



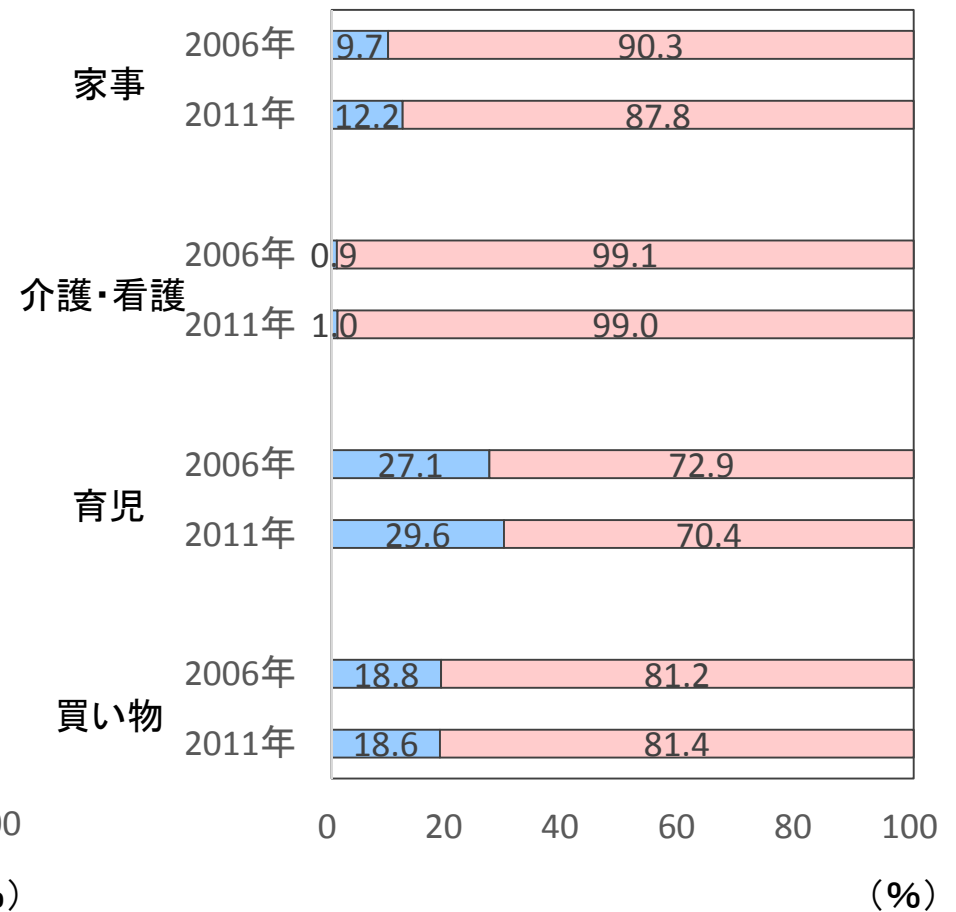
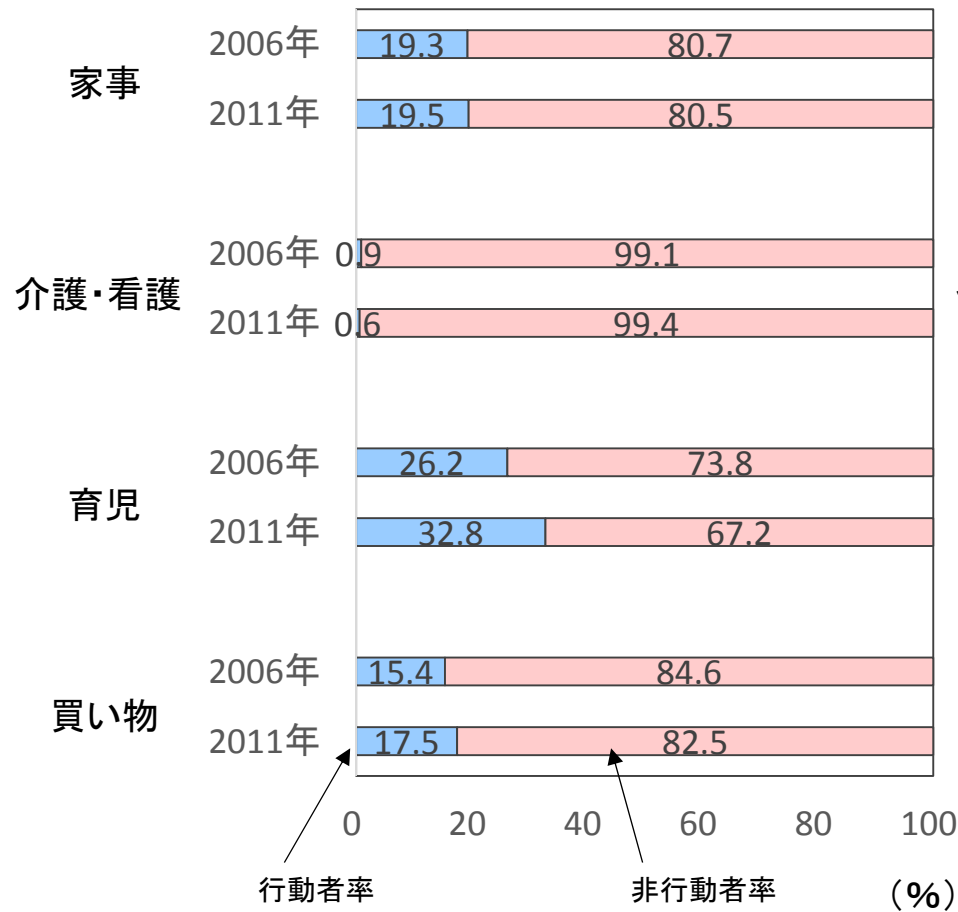
(資料出所)総務省「社会生活基本調査」より作成

(注) 数値は、夫婦と子供の世帯における6歳未満の子どもをもつ夫の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計。

6歳未満の子どもをもつ夫の家事関連の行動者率

-妻・夫ともに有業の世帯（共働き）-

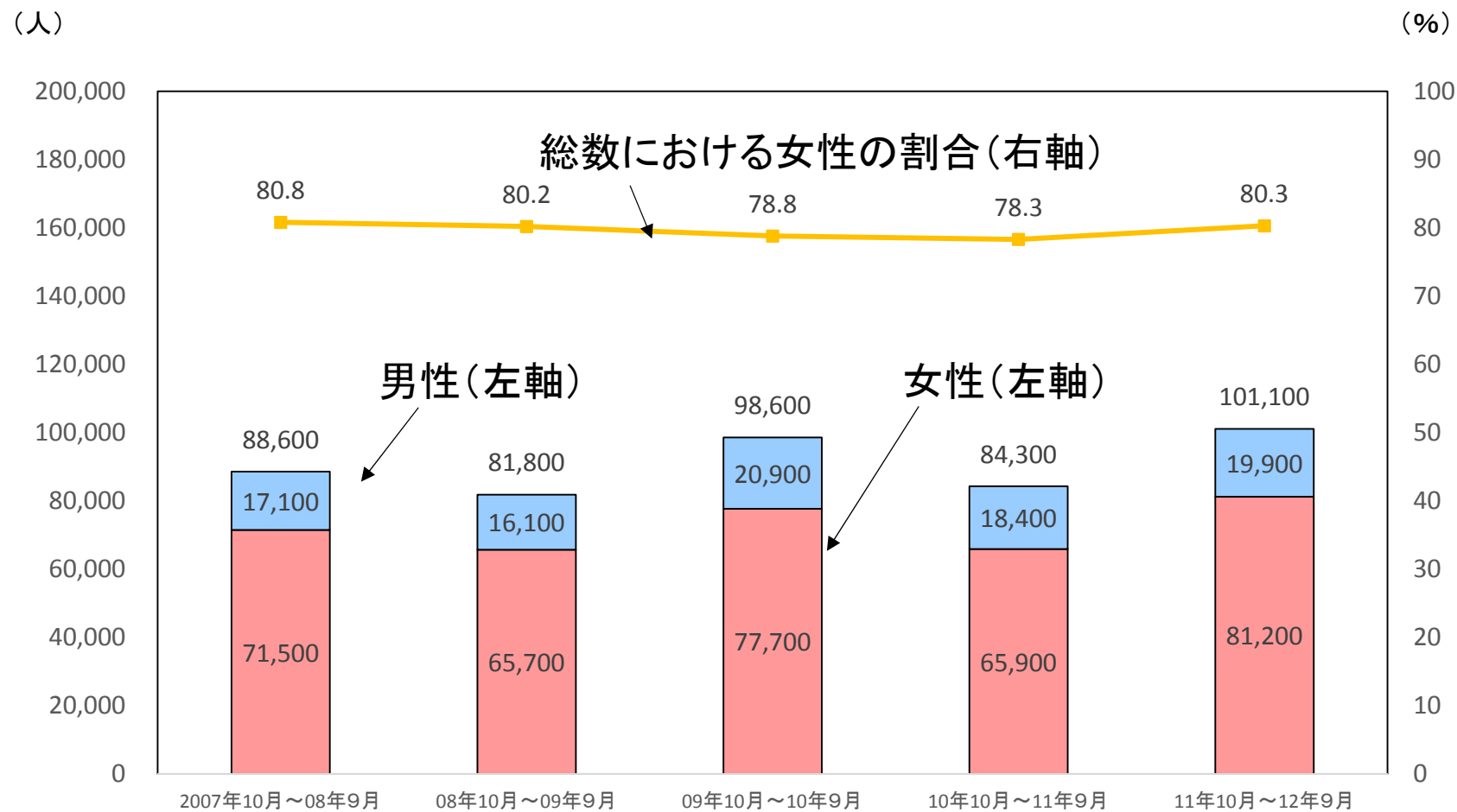
-夫が有業で妻が無業の世帯-



(資料出所)総務省統計局「社会生活基本調査」より作成

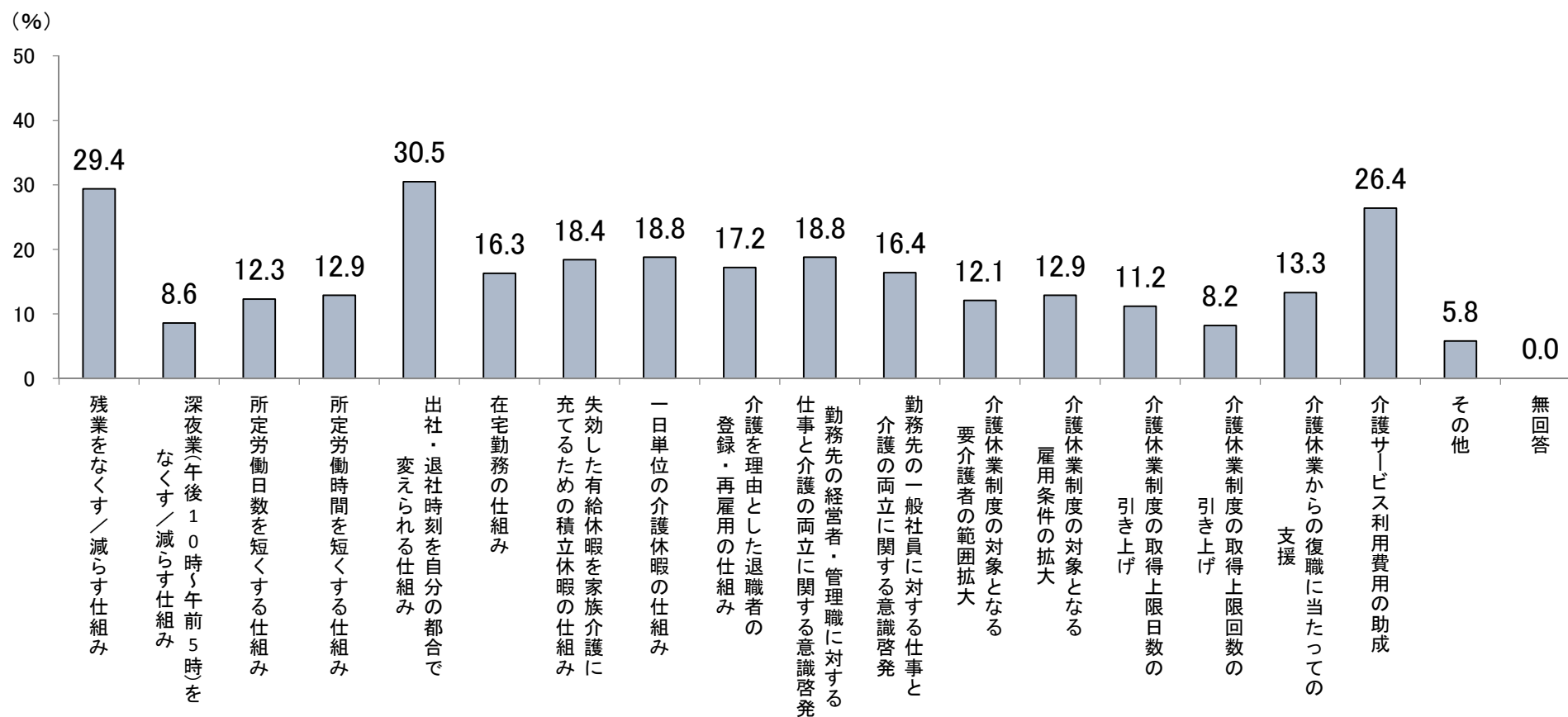
(注)数値は「夫婦と子供の世帯」における6歳未満の子どもをもつ夫の1日当たりの家事関連の行動者率(週全体)
 行動者率・・・該当する種類の行動をした人の割合(%)、非行動者率・・・100%-行動者率

介護・看護を理由に離職・転職した者



(資料出所)総務省「平成24年就業構造基本調査」より作成

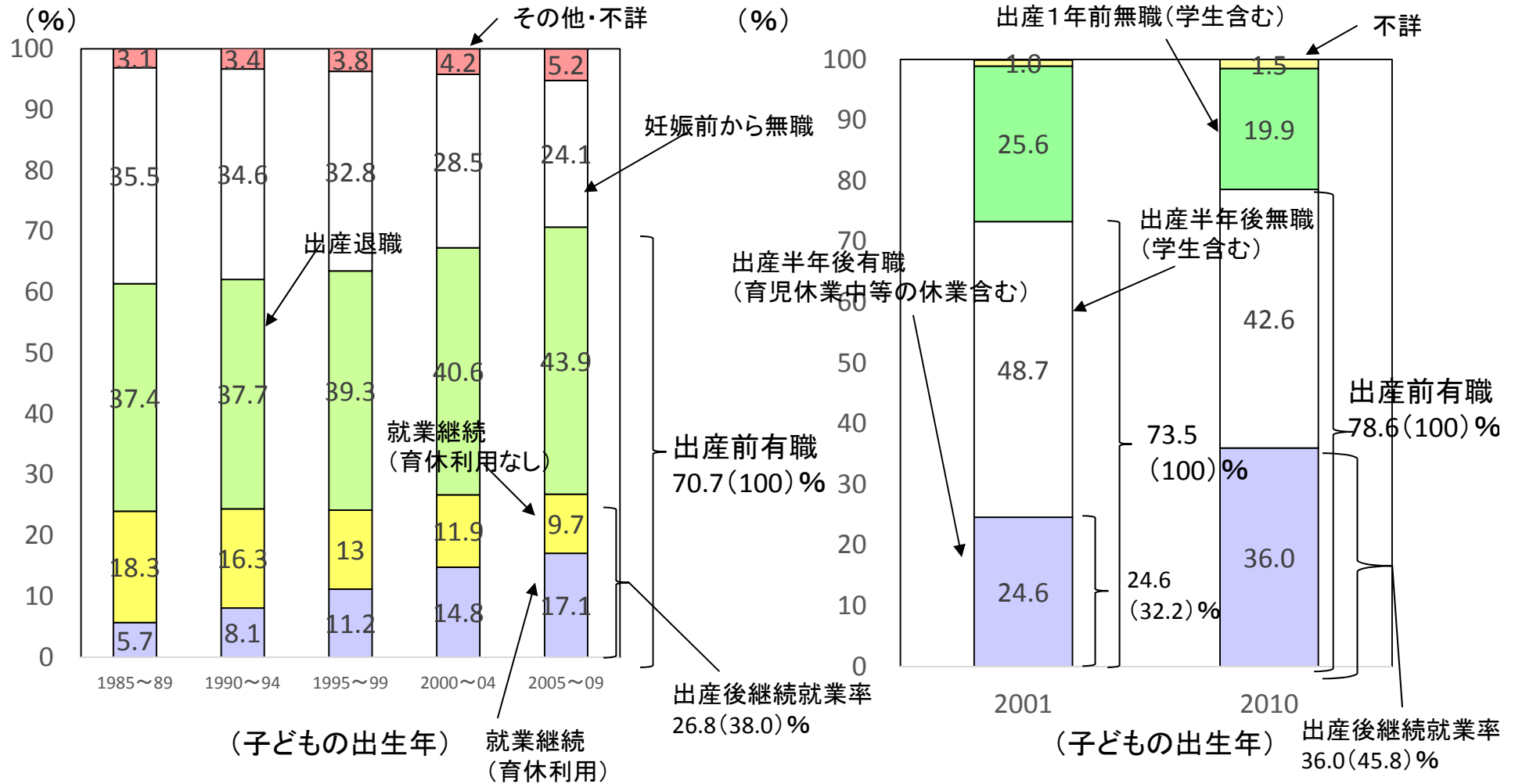
仕事と介護の両立促進のために必要な勤務先による支援



(資料出所)厚生労働省委託事業「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究」(2010年)(みずほ情報総研株式会社)

(注)在職者に対する設問。

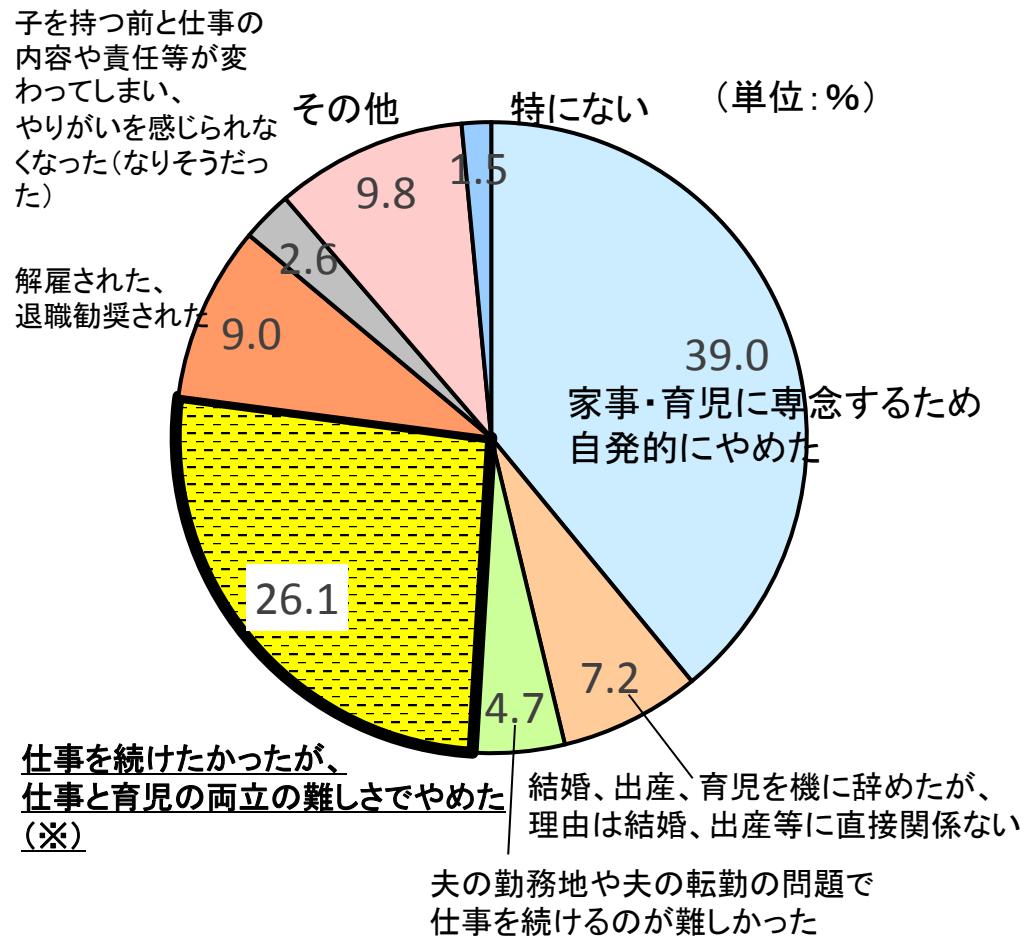
第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化



（資料出所）国立社会保障・人口問題研究所
「第14回出生動向基本調査（夫婦調査）（平成22年）」
（注）（）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

（資料出所）厚生労働省
「第1回21世紀出生児縦断調査（平成22年出生児）（平成22年）」
（注）（）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

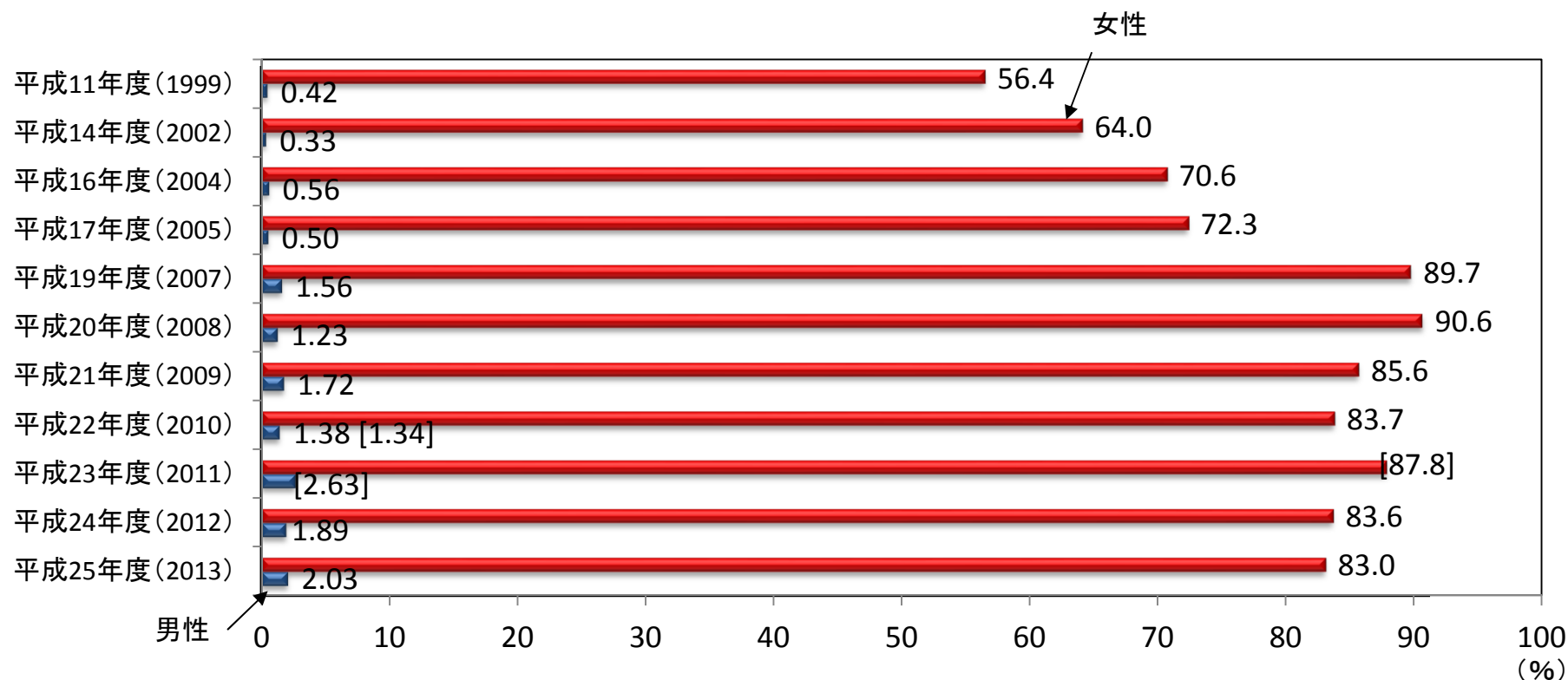
妊娠・出産前後に退職した理由



➡ (※)両立が難しかった具体的理由

- ①勤務時間がいそいそもなかった
(65.4%)
- ②職場に両立を支援する雰囲気なかった
(49.5%)
- ③自分の体力がもたなそうだった
(45.7%)
- ④育児休業を取れそうもなかった
(25.0%)
- ⑤子どもの病気等で度々休まざるを得なかった
(22.9%)
- ⑥保育園等に子どもを預けられそうもなかった
(20.7%)

育児休業取得率の推移



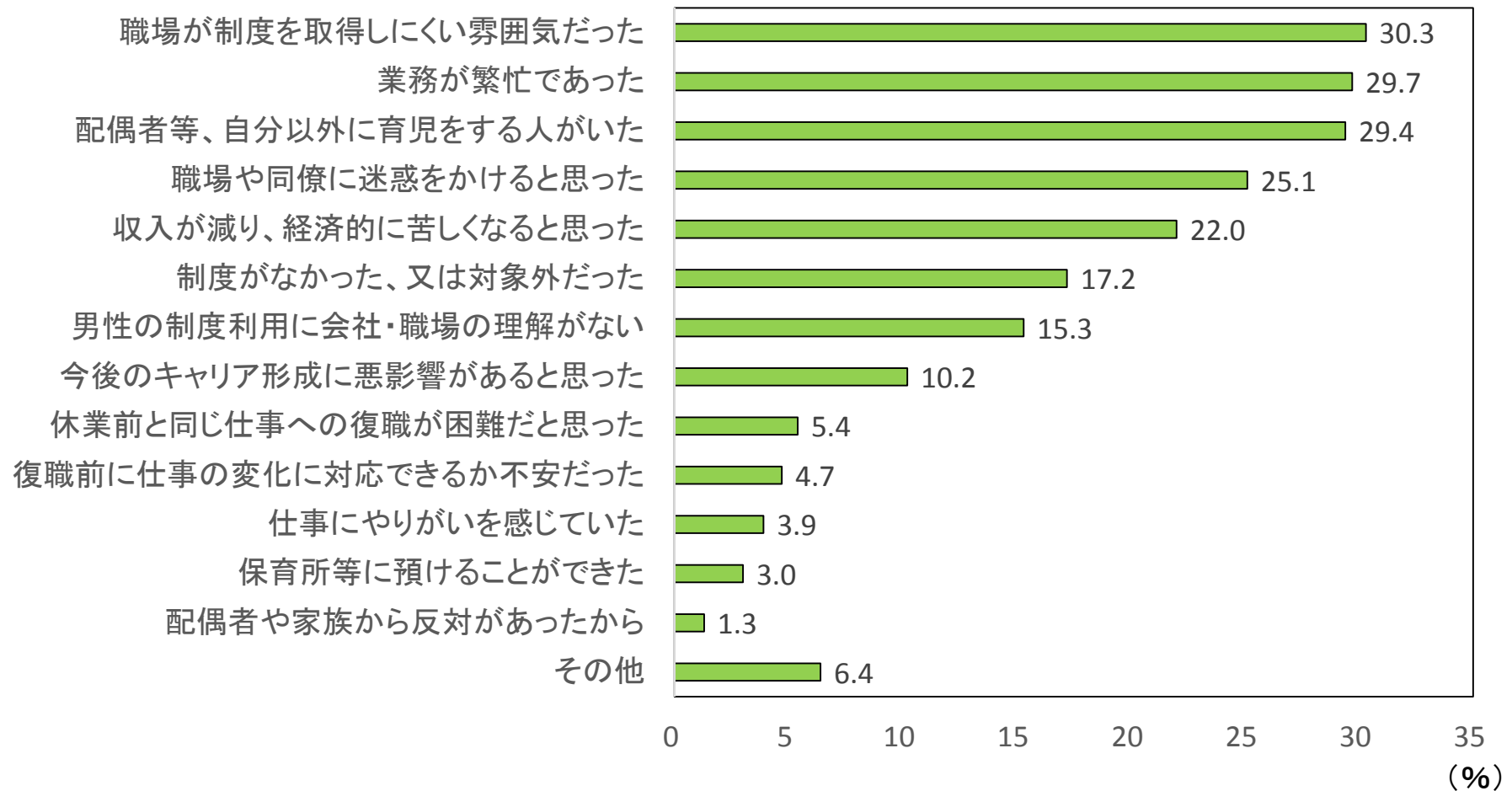
資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

育児休業取得率＝ $\frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数}}{\text{調査前年度1年間（※）の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$

（※） 平成23年度以降調査においては、調査前々年10月1日から翌年9月30日までの一年間。

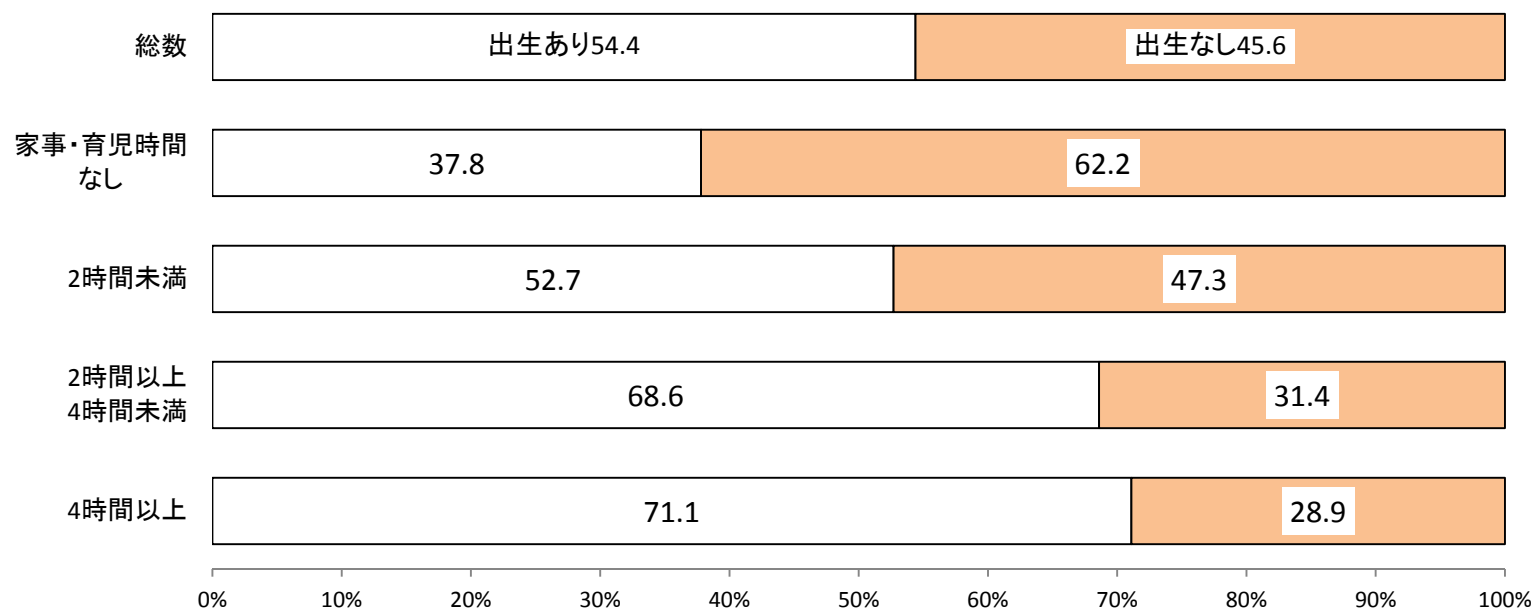
注） 平成22年度及び平成23年度の[]内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

男性正社員が育児休業を取得しなかった理由



(資料出所) 厚生労働省委託事業「平成23年度育児休業制度等に関する実態把握のための調査研究事業報告書」
(三菱UFJリサーチ & コンサルティング)」

夫の平日の家事・育児時間別にみた第2子以降の出生割合



(資料出所) 厚生労働省「第11回21世紀成年者縦断調査」(2012)

(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11回調査まで双方から回答を得られている夫婦

②第1回調査時に独身で第10回調査までの間に結婚し、結婚後第11回調査まで双方から回答を得られている夫婦

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10回調査時の状況である。

3) 10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。