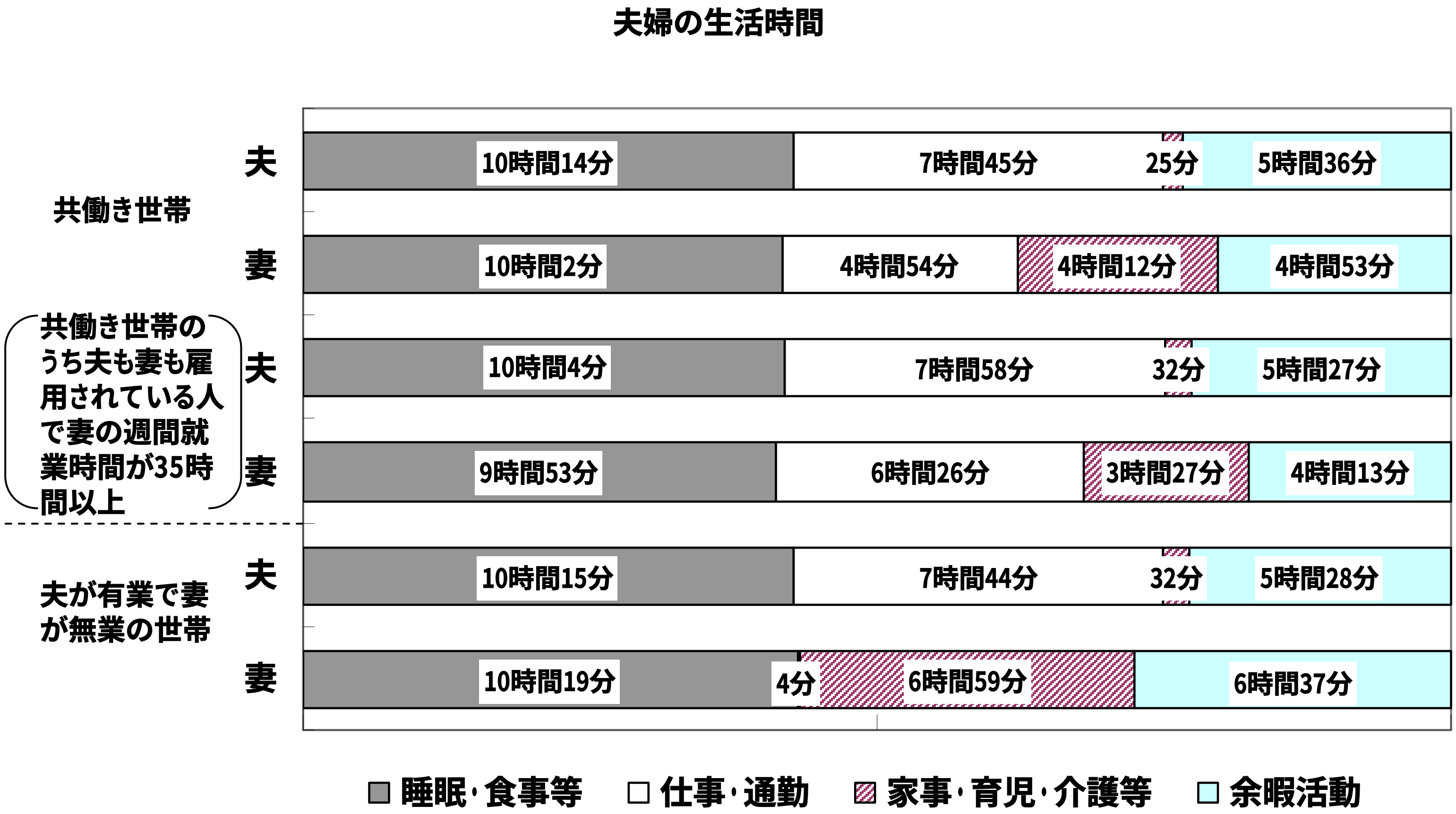
資料３－２

参考資料

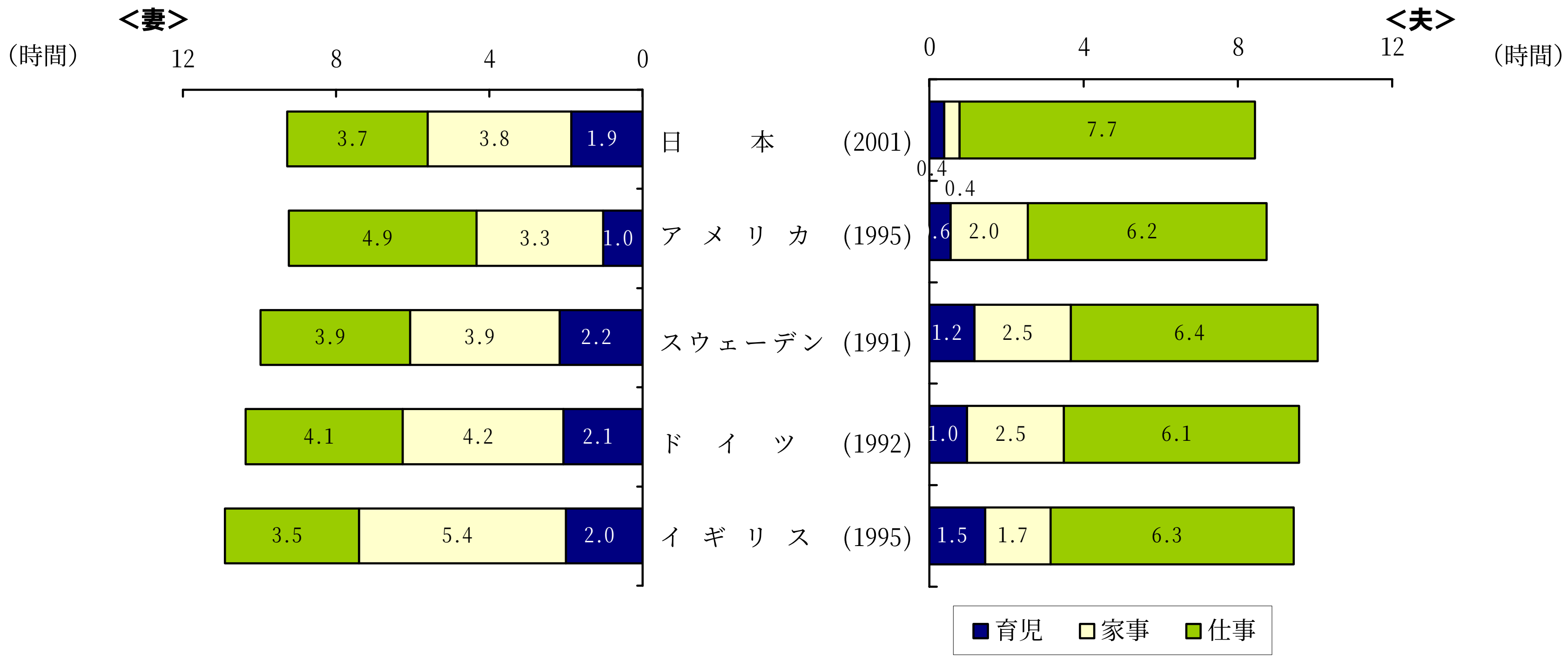
○　男性の家事･育児･介護等の時間は女性と比べて非常に短い。



資料：総務省「社会生活基本調査」（平成13年）より作成。

○ 国際的に見ても、日本の夫の育児･家事時間は短くなっている。

育児期にある夫婦の育児，家事及び仕事時間の各国比較

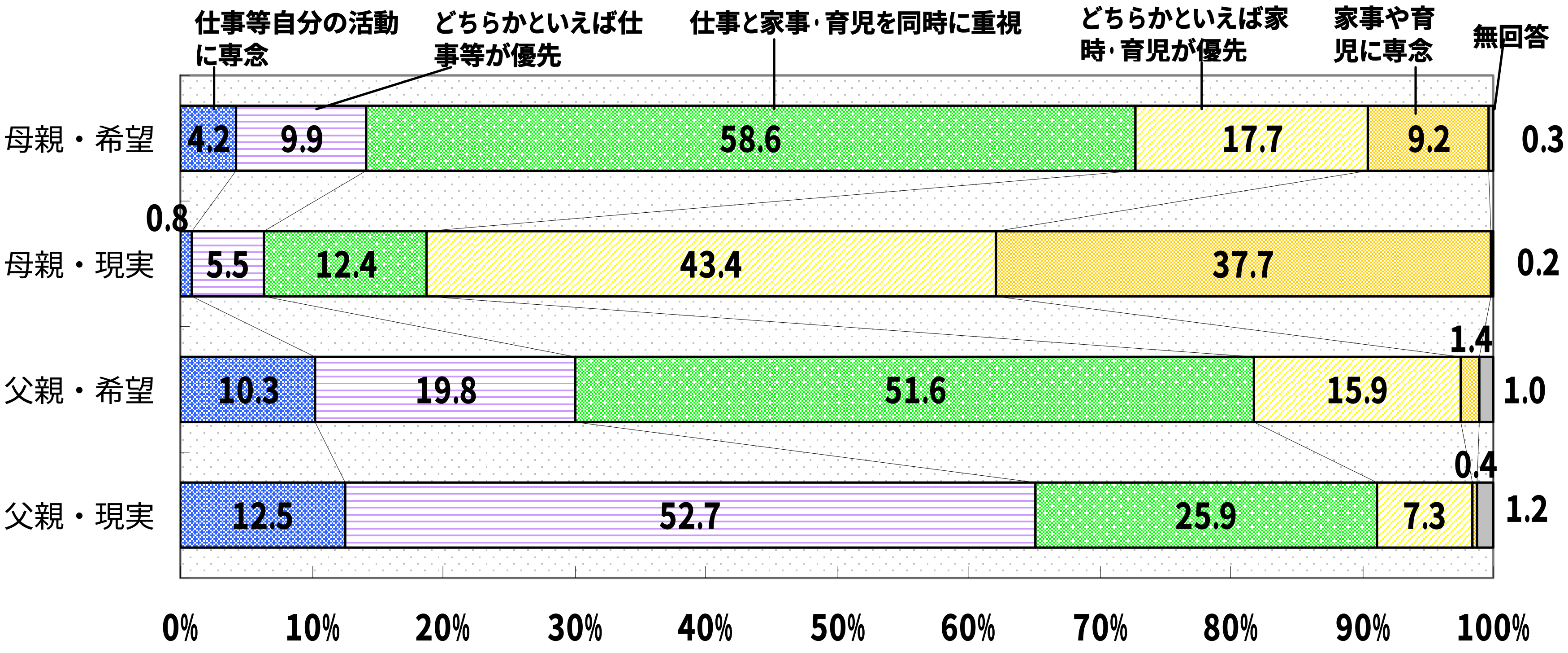


（備考）　1．５歳未満（日本は６歳未満）の子供のいる夫妻の育児，家事労働及び稼得労働時間。
2．妻はフルタイム就業者（日本は有業者）の値，夫は全体の平均値。
3．「家事」は，日本以外については“Employment outlook 2001”における「その他の無償労働」，日本については「社会生活基本調査」における「家事」，「介護・看護」及び「買い物」の合計の値であり，日本以外の「仕事」は，“Employment outlook 2001”における「稼得労働」の値。

資料：ＯＥＣＤ「Employment outlook 2001」，総務省「社会生活基本調査」（平成13年）より作成。

○ 子育て中の両親とも、仕事と家事・育児などの生活時間をバランスよく持ちたいと考える人が多いが、現実は希望どおりになっていない。

子育て優先度の希望と現実

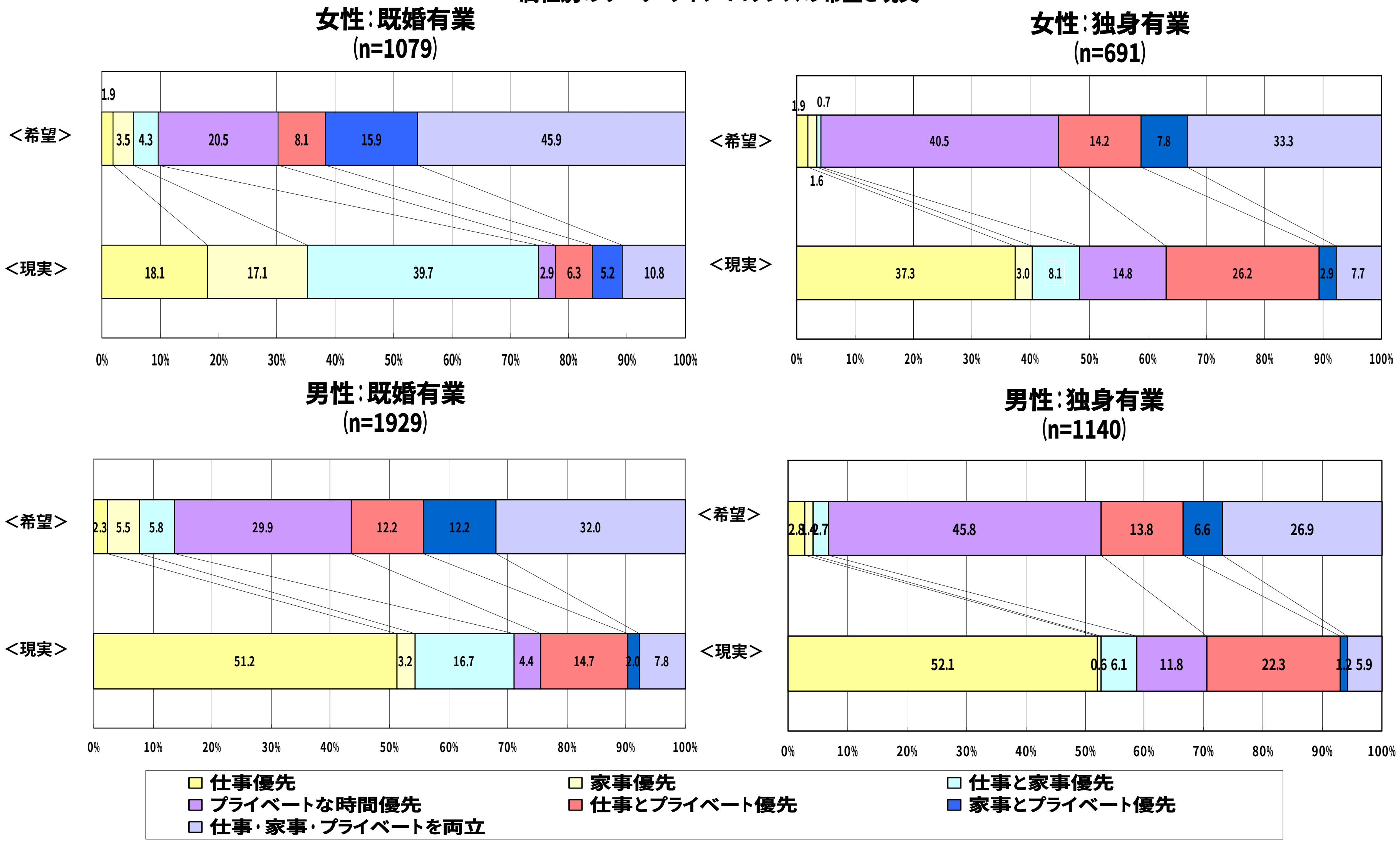


（備考） 未就学児を持つ2,000世帯の父母を対象とした、子育て家庭における支援ニーズとその背景を「少子化対策プラスワン」の枠組にのっとった形で、把握することを目的とした調査

資料：（株）UFJ総合研究所「子育て支援策等に関する調査研究」（平成15年）

○既婚者だけではなく、独身男女も仕事と生活のバランスをとりたいと考えているが、希望通りになっていない。特に男性で、希望と現実のギャップが大きい。

属性別のワーク・ライフ・バランスの希望と現実

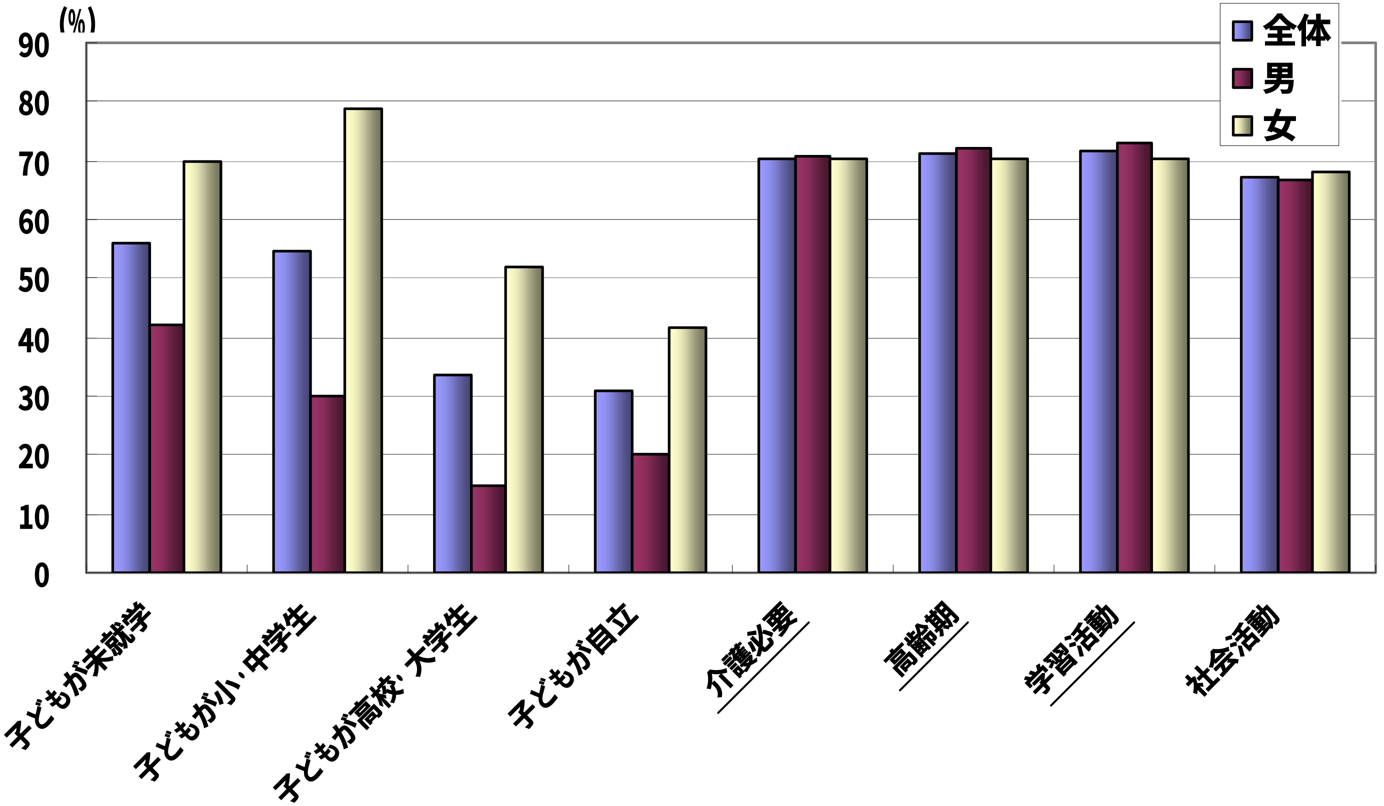


（備考）「生活の中での、仕事・家事（育児）・プライベートな時間（趣味など）の優先度についておうかがいします。『現実』としての優先度と、『希望』の優先度について、あなたのお考えや現状に最も近いものを、1つずつお選び下さい」への回答。

資料：少子化と男女共同参画に関する専門調査会「少子化と男女共同参画に関する意識調査」平成18年

○ 介護や学習活動のために「短時間正社員」を希望したいとする人が男女ともに多い。

ライフステージ別に見た回答者自身の「短時間正社員」に対する希望

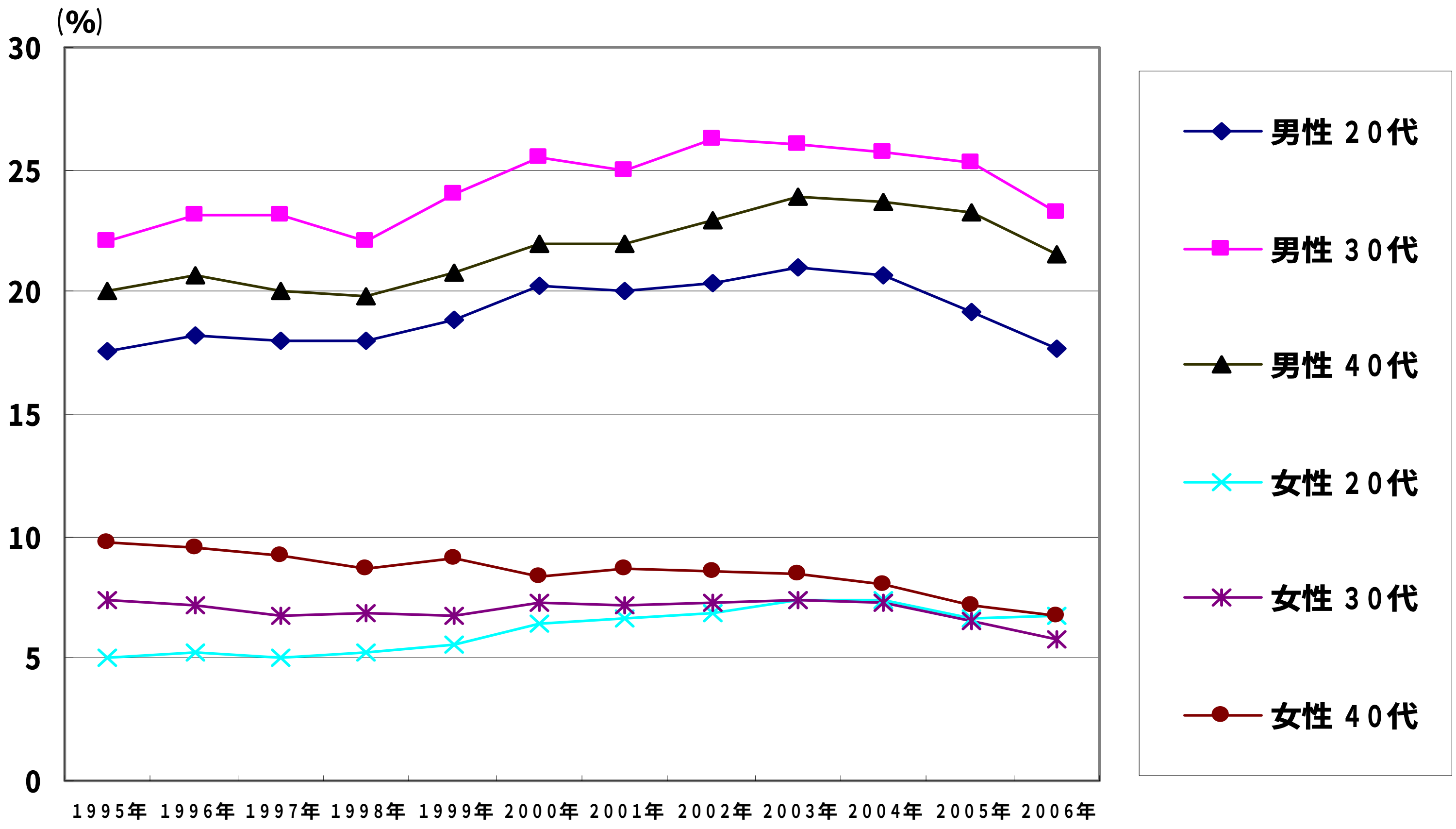


(備考) 地域・年齢・性別等による一定の分布基準(国勢調査の構成比)から抽出した、20〜50歳代の男女 各1,250人を対象とした、国民各層の多様な働き方の選択に関する意識やニーズの実態、企業における多様な就業形態に 関する制度の導入状況と、今後の導入意向について把握するための調査

資料: 厚生労働省「多様就業型ワークシェアリング制度導入意識調査・制度導入実態調査」(平成16年)より作成

○　３０代、４０代男性で週６０時間以上働く人の割合が、高い水準にある。

フルタイム労働者に占める週６０時間以上働く人の割合



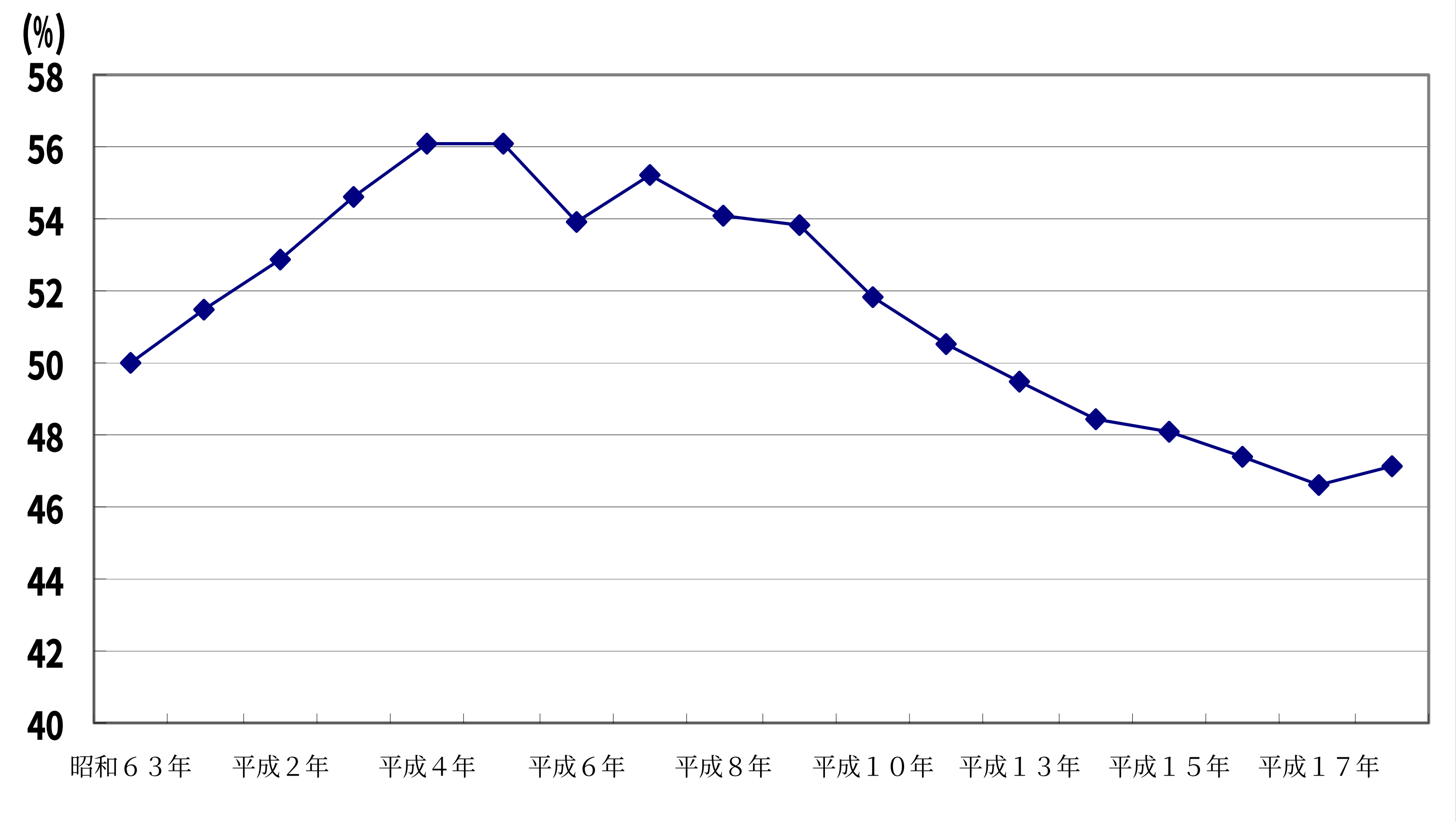
（備考）１．総務省「労働力調査」より作成。

２．「フルタイム労働者」とは週間就業時間が３５時間以上の就業者である。

資料：　内閣府「国民生活白書」（平成１７年版）　2005年以降の数値は男女共同参画局作成。

○　有給休暇の取得率が減少傾向にある。

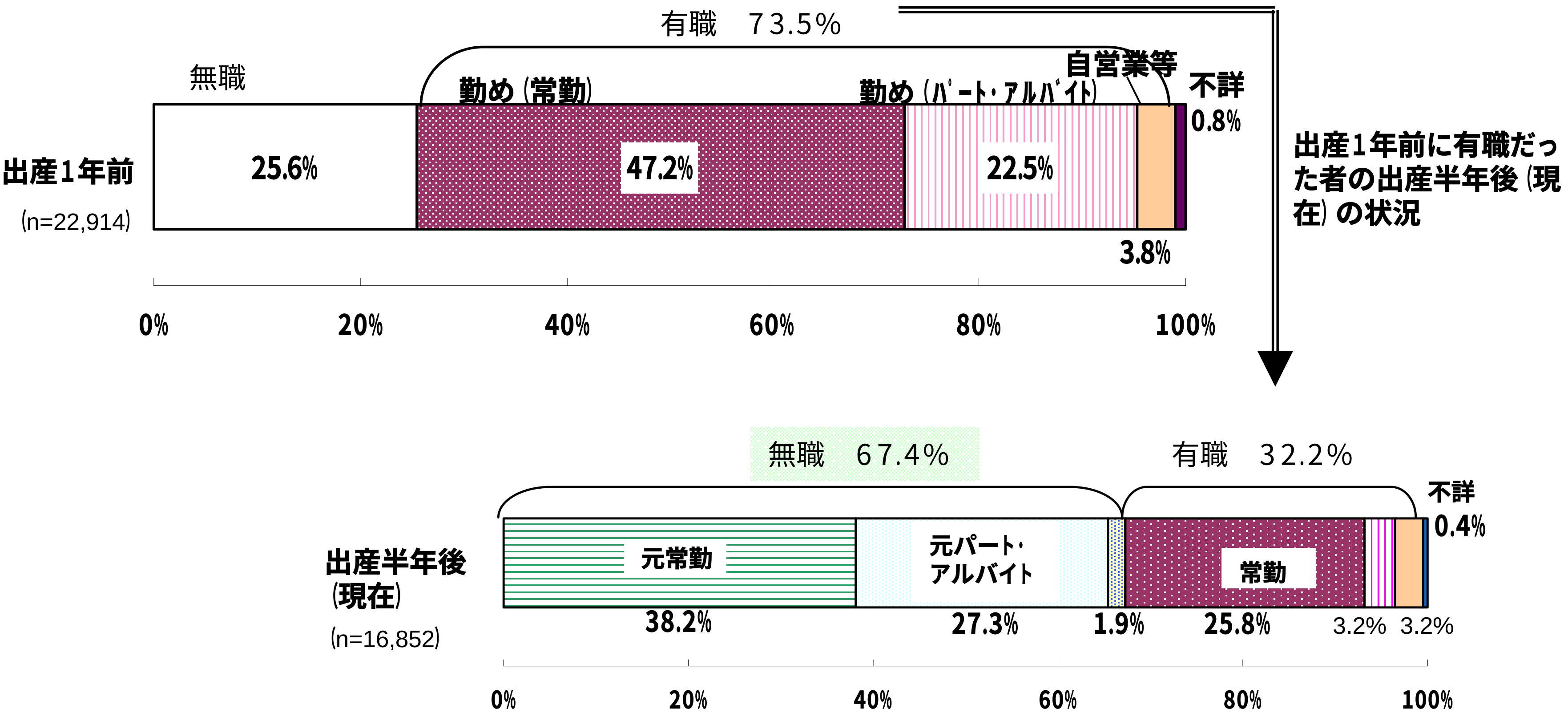
労働者一人平均年次有給休暇の取得率（調査産業計）



資料：厚生労働省「就労条件総合調査　時系列１３表（年、産業・企業規模、労働者１人平均年次有給休暇の取得率）」

○　第一子出産を機に仕事を辞める女性が７割。

きょうだい数１人（本人のみ）の母の就業状況

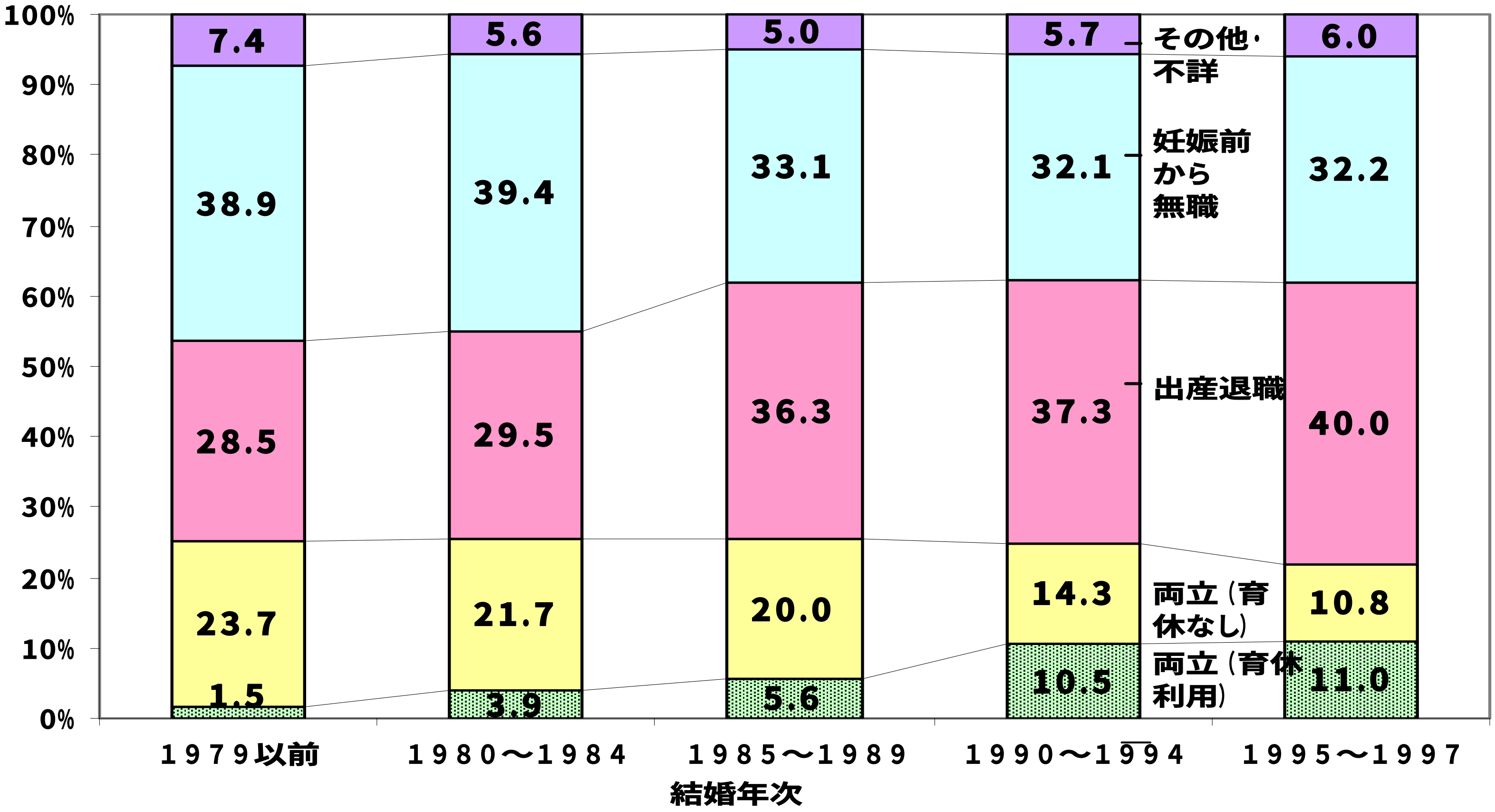


（備考）・調査時現在、子が母と同居している場合のみ集計。

資料：　厚生労働省「第一回２１世紀出生児縦断調査」（平成１３年）より作成。

○ 育児休業を取得している女性は増えているが、出産前後に継続就業している割合は増えていない。

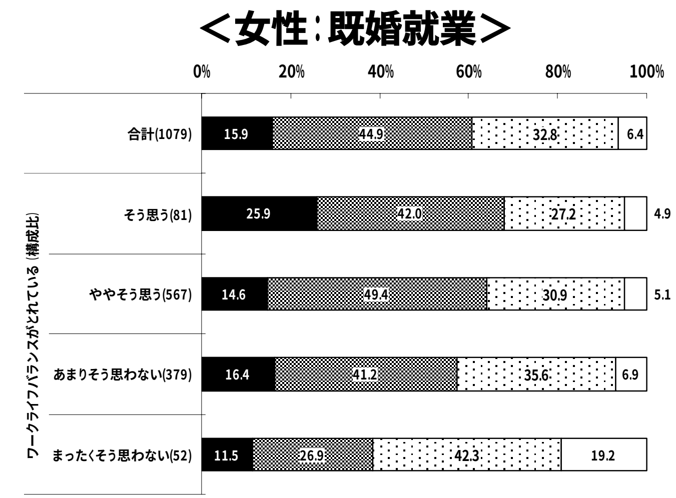
結婚年次別出産前後の女性の就業状況の変化

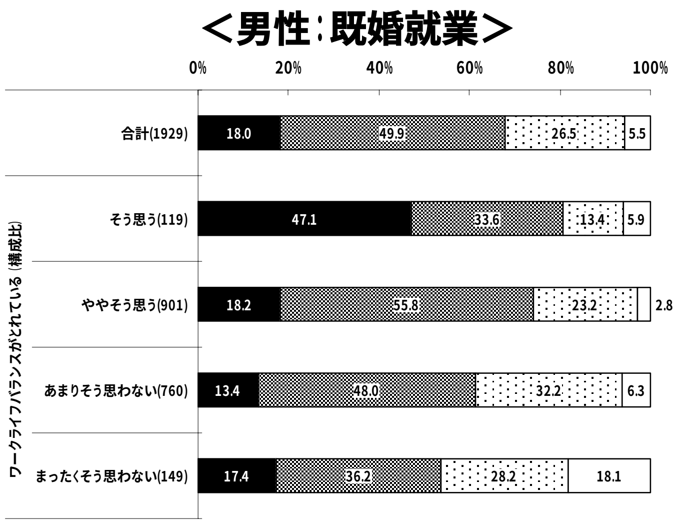


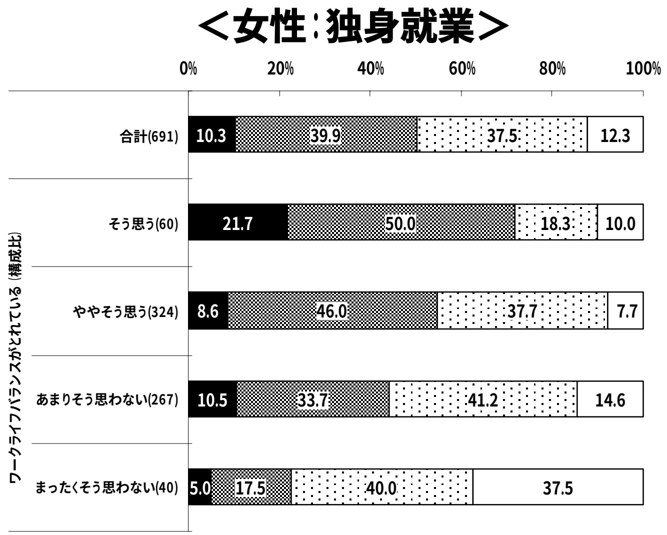
（備考）１．第１子妊娠前の就業状況と第１子１歳時の就業状況を示している。
２、国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」（２００２）年より
（資料）「妻の就業と出生行動：１９７０年～２００２年結婚コーホートの分析」岩澤美帆
『人口問題研究』第６０巻第１号　２００４年

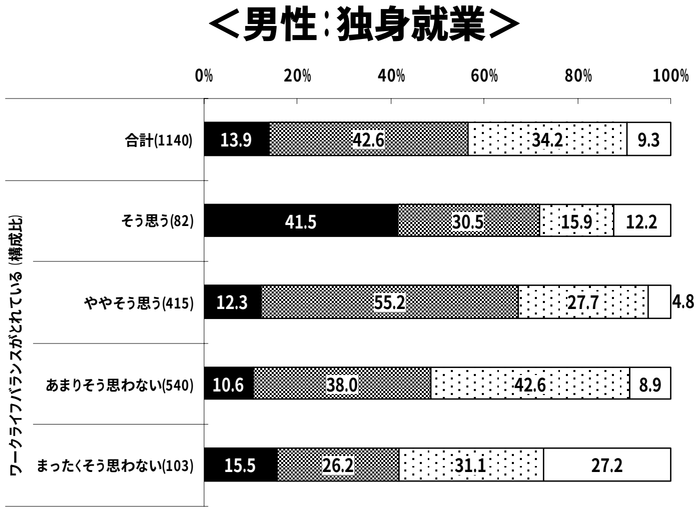
◇既婚･独身を問わず、男女ともに、ワーク･ライフ･バランスが図られていると感じている人の方が仕事への意欲が高い。

ワーク･ライフ･バランス実現度(注1)と仕事への意欲(注2)









■ そう思う ■ ややそう思う ▨ あまりそう思わない □ まったくそう思わない

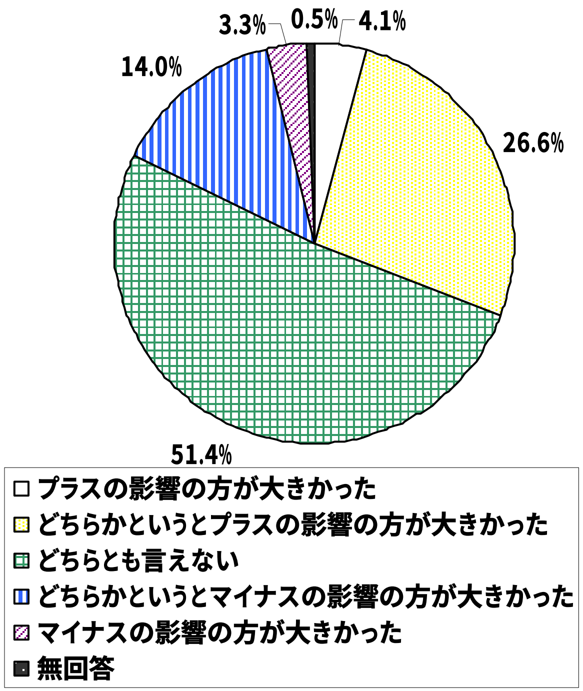
(注1)「ワーク･ライフ･バランス実現度」：「あなたにとって、仕事と生活のバランスは、うまくとれていると思いますか」への回答。
(注2)「仕事への意欲」：「あなたは、今の仕事に目的意識を持って積極的に取り組んでいますか」への回答。

資料：少子化と男女共同参画に関する専門調査会「少子化と男女共同参画に関する意識調査」平成18年

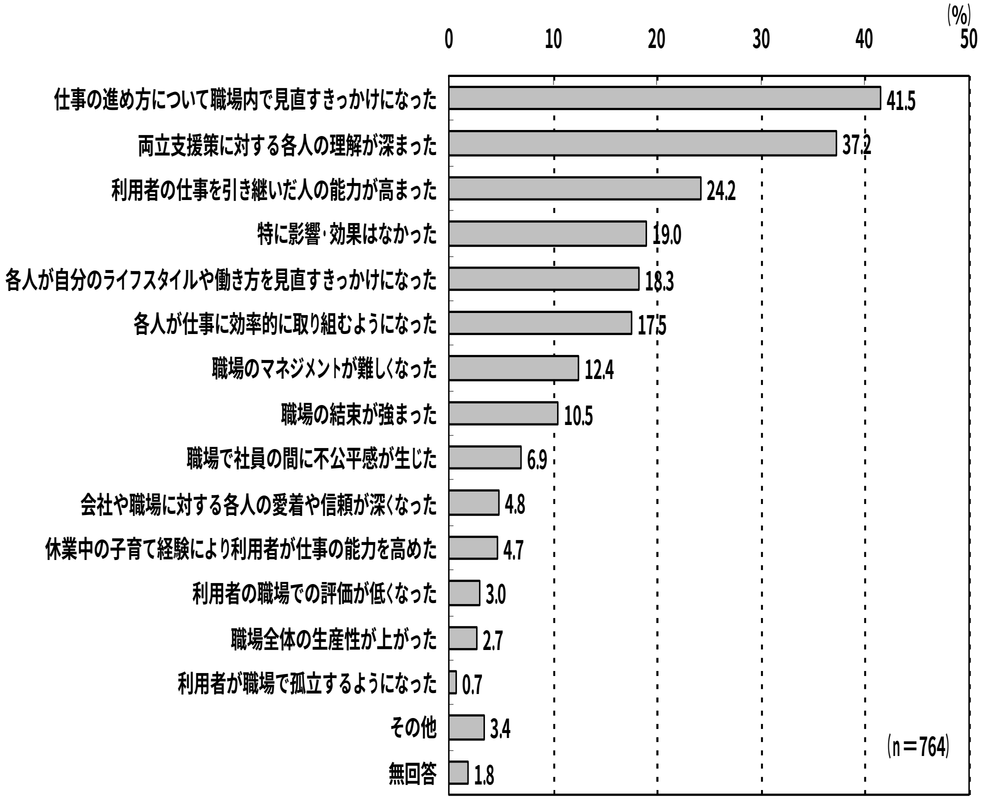
○ 両立支援制度の職場への影響については、「どちらかというとプラス」と答える管理職の方が「どちらかというとマイナス」と答える管理職よりも多い。

「育児休業制度」「短時間勤務制度」の利用による　職場への影響

＜総合的影響＞



＜具体的な影響＞



（備考）・調査対象：企業において両立支援策を利用した社員がいる部門の管理者　計7,000人
・調査時期：2005年1月

資料：少子化と男女共同参画に関する専門調査会「管理者を対象とした両立支援策に関する意識調査」

仕事と生活の調和（ワーク･ライフ･バランス）を可能とする働き方の見直し

【背景】
◇女性の就業継続や再就業が困難な状況
◇雇用形態・就業形態別の労働時間や賃金収入における格差
◇子育て世代・未婚者・中高年層～生活時間を必要とする様々な理由～

【施策の方向性】
◇生活の質を高める働き方の実現
◇ライフステージに即して働き方を選択できる環境の実現
◇正規社員の働き方の柔軟性確保と非正規社員の処遇の改善
◇個人･組織の双方にメリットのある取組
◇国民の認識の改革

【具体的施策】

◇個人の意識啓発･能力開発にかかる施策
・働き方に関する意識啓発、男性を中心とした家庭・地域への参画に関する意識啓発、多様なライフプラン設計のための情報提供・機会提供、多様な就労類型に応じた能力開発支援

◇組織の雇用環境整備にかかる施策
・組織のトップ・管理職の意識啓発、マネジメント・評価システムの開発支援にかかる取組
・正規社員と非正規社員との間の均衡処遇に取り組む事業主に対する国の支援

◇関連する法･制度の整備にかかる施策等
・短時間労働者の処遇等雇用管理の改善、短時間正社員など公正な処遇が図られた多様な働き方の導入、育児休業中の所得保障のあり方検討、長時間にわたる時間外労働の減少、年次有給休暇の取得率の増加、女性の再チャレンジ支援の取組の一層の推進　等

→

子育て世代の両立支援を契機とする
すべての人を対象とした仕事と生活の調和
（ワーク・ライフ・バランス）施策の推進