



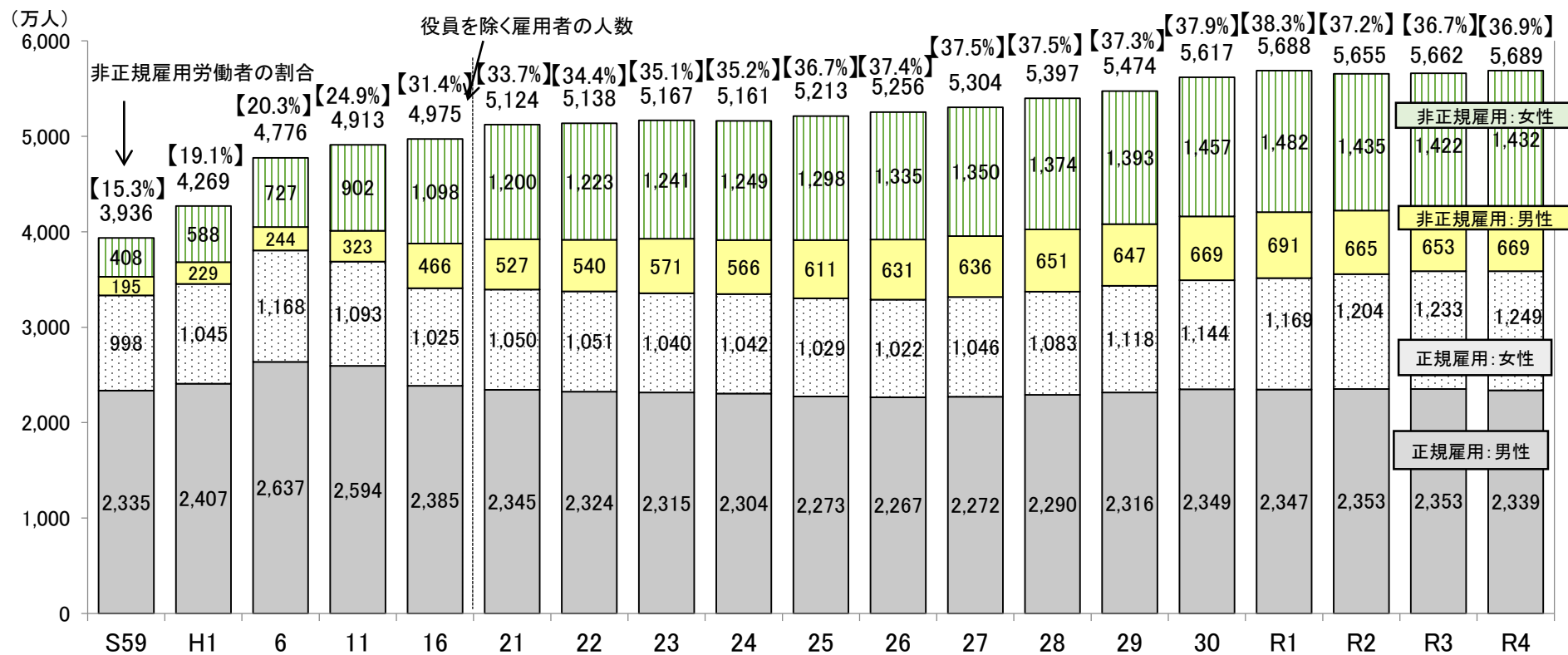
L字カーブの解消に向けて①

令和5年3月8日
内閣府男女共同参画局

1. 非正規雇用労働者の現状

正規雇用・非正規雇用労働者数の推移(男女別)

- ・非正規雇用労働者は、男女とも平成6年から緩やかに増加傾向。令和4年の非正規雇用労働者は、男性669万人(22.2%)、女性1,432万人(53.4%)。
- ・正規雇用労働者は、男女とも平成26年まで緩やかに減少していたが、平成27年に8年ぶりに増加に転じ、男性は4年連続で増加したあとわずかに減少しほぼ横ばい、女性は8年連続で増加。



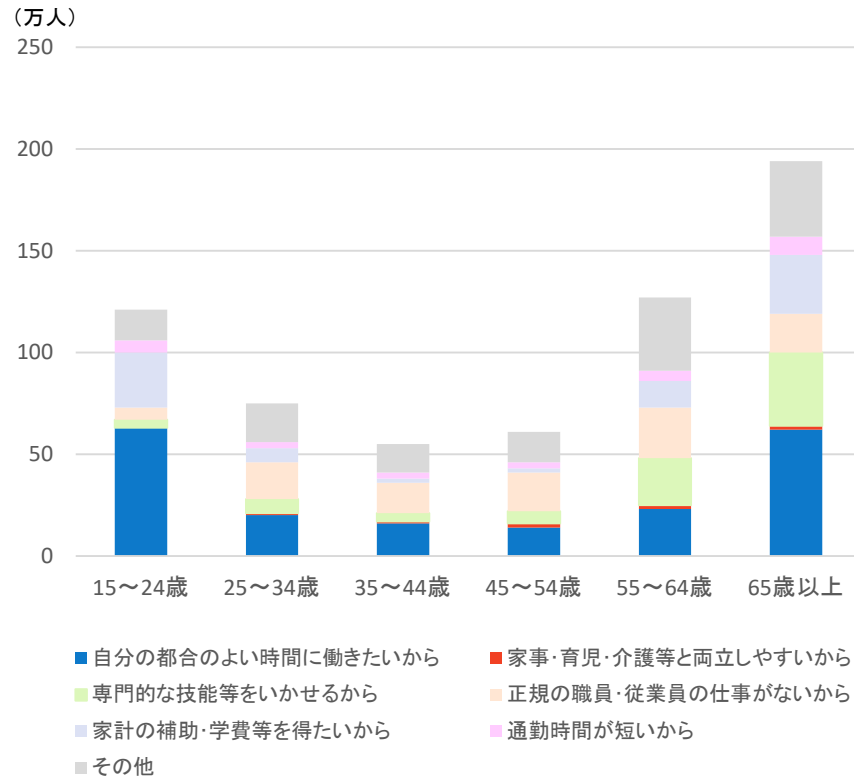
(備考)

- 平成11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、平成16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より作成。
- 平成21年の数値は、平成22年国勢調査の確定人口に基づく推計人口の切替による遡及集計した数値(割合は除く)。
- 平成22年から平成26年までの数値は、平成27年国勢調査の確定人口に基づく推計人口の切替による遡及集計した数値(割合は除く)。
- 平成27年から令和3年までの数値は、令和2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)。
- 平成23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(平成27年国勢調査基準)。
- 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
- 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。
- 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。
- 割合は、「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」、それぞれの男女計に占める割合。

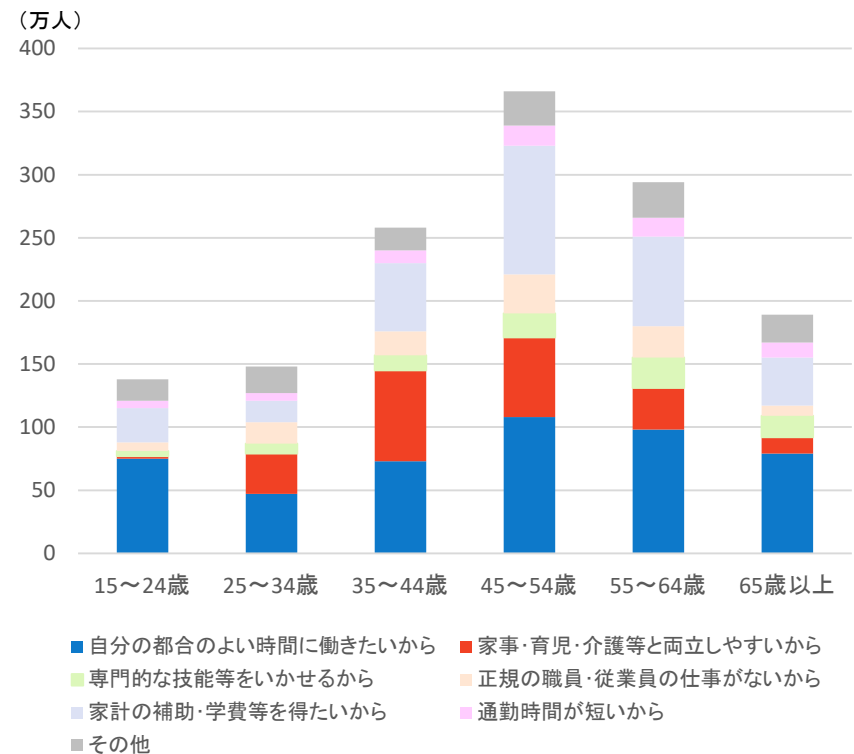
理由別非正規雇用労働者数(2022年)

・理由別非正規雇用労働者数を男女別にみると、男女共に「自分の都合のよい時間に働きたいから」が多い。女性は男性よりも「家事・育児・介護等と両立しやすいから」の割合が高く、男性は女性よりも「専門的な技能等をいかせるから」や「正規の職員・従業員の仕事がないから」の割合が高い。

<男性>



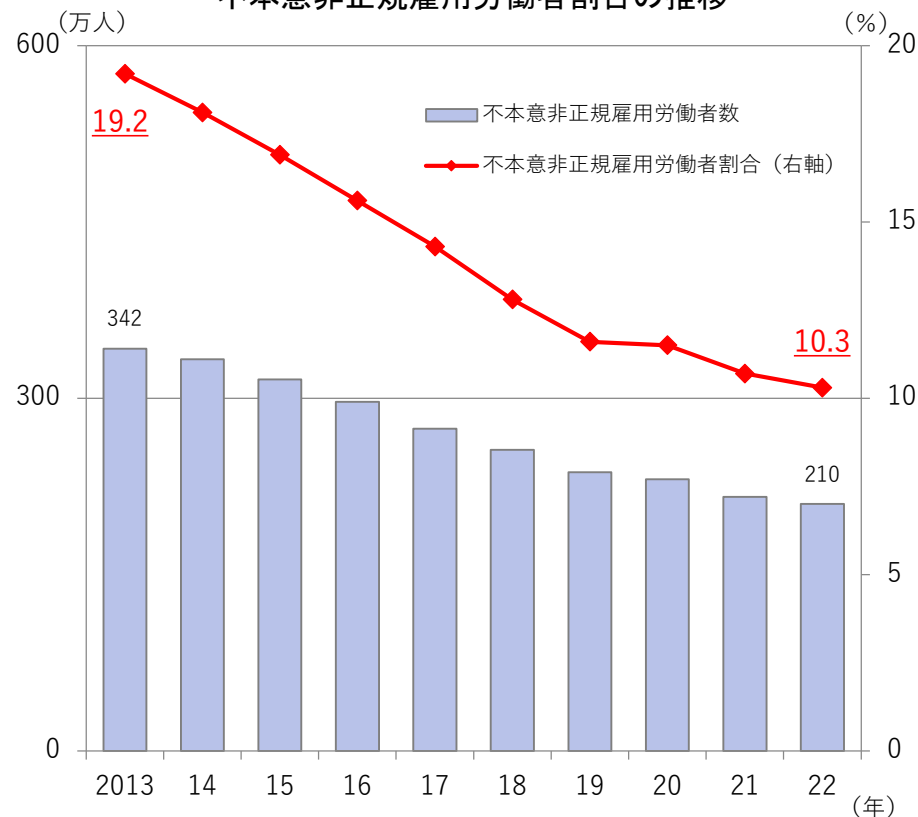
<女性>



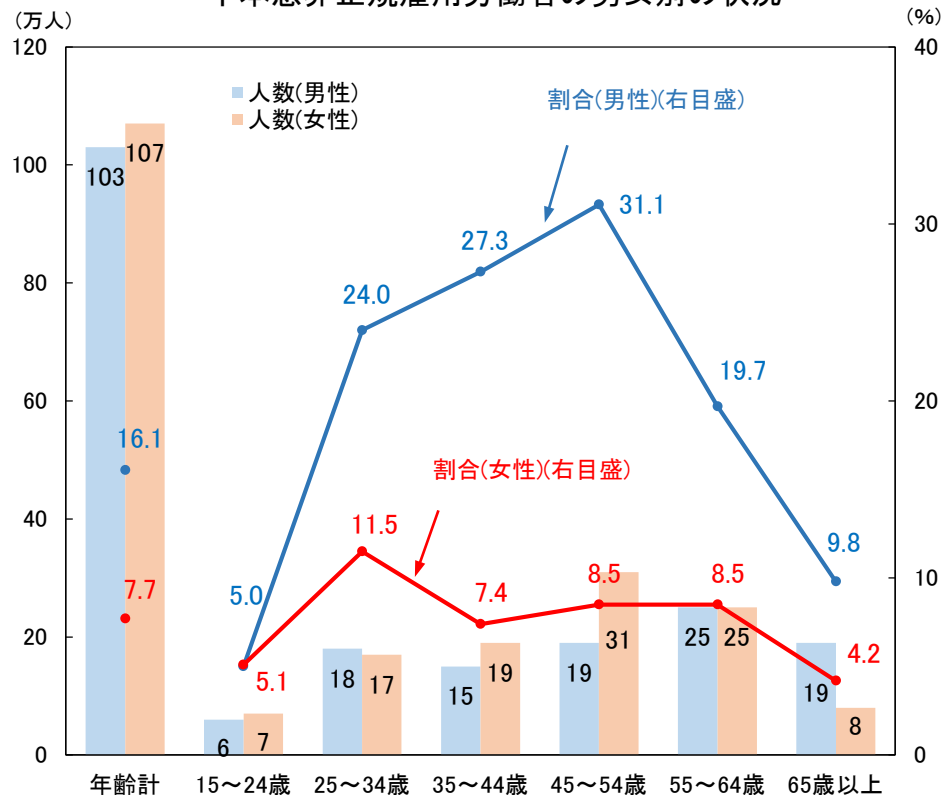
不本意非正規雇用労働者の状況(2022年)

- ・不本意非正規雇用労働者の割合は9年連続で低下するなど減少傾向にあり、2022年は10.3%となっている。
- ・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。年齢別で割合を見ると、男性は45～54歳で、女性は25～34歳で最も高くなっている。

不本意非正規雇用労働者割合の推移



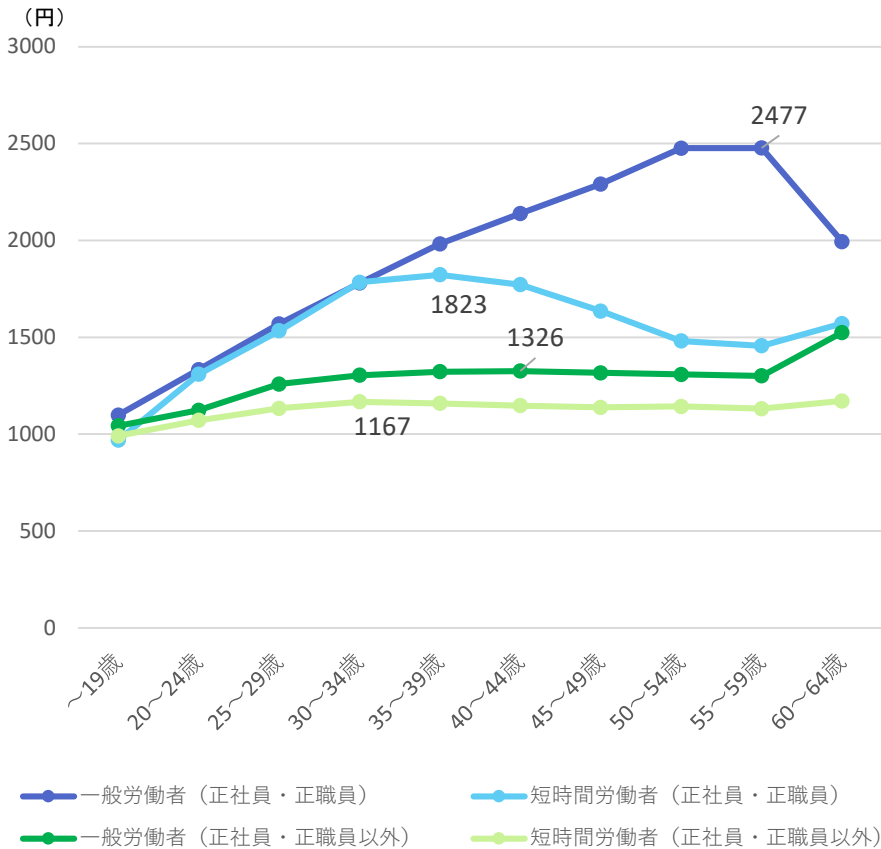
不本意非正規雇用労働者の男女別の状況



正規雇用と非正規雇用の格差

・正規雇用と非正規雇用の待遇面での格差はいまだ大きい。非正規雇用は年齢に伴う賃金の伸びが見られず、育児休業制度は正雇用と比べて希望通りに利用できていない。また、教育訓練については、正規雇用と比較して非正規雇用への実施割合は低い。

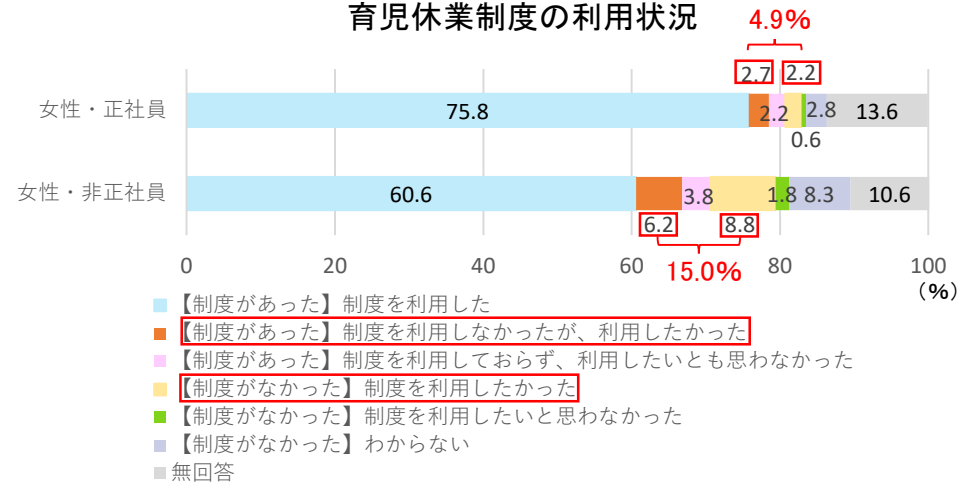
賃金カーブ(雇用形態別・時給ベース)



(備考)厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査」より作成。

令和2年、令和3年は新型コロナウイルス感染症の影響で一部の労働者の労働時間が大きく減少したこと等により、特殊的に大きく変動したことから、令和元年の値を用いている。

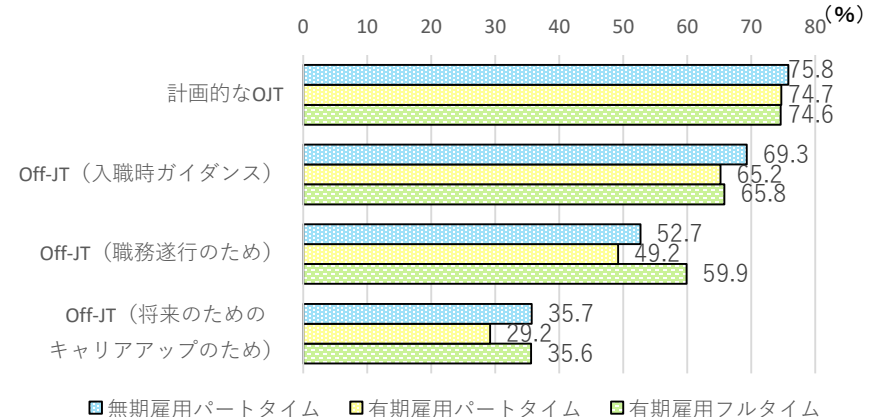
育児休業制度の利用状況



(備考)厚生労働省「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」より作成。

教育訓練の実施状況

(「正社員に実施」割合を100とした時の「当該労働者にも実施」の割合)



(備考)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)より作成。

2. L字カーブの現状と背景

令和5年1月23日 第211回国会における岸田文雄内閣総理大臣施政方針演説（抜粋）

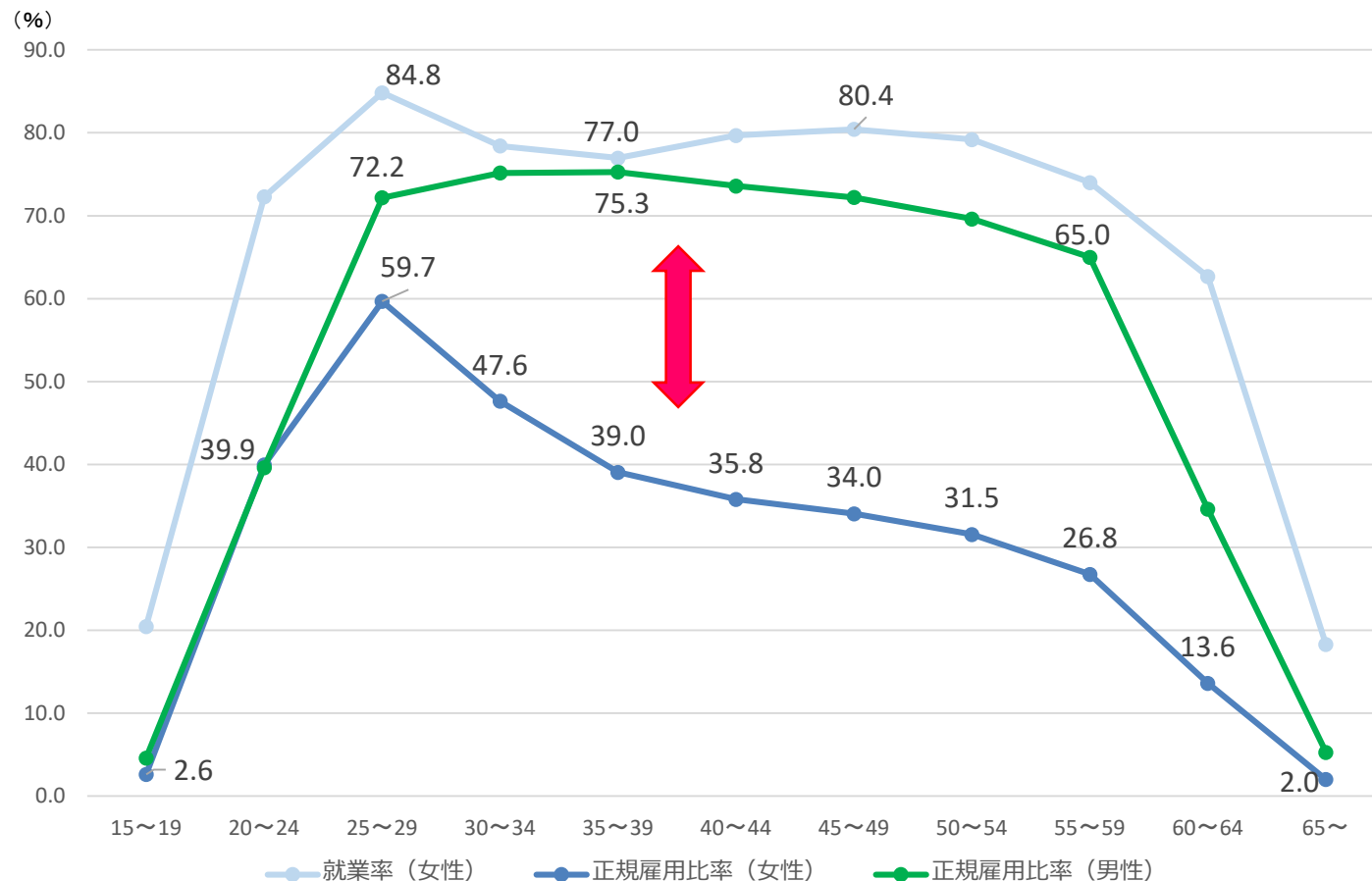


（首相官邸HPより）

- 老若男女、障害のある方も、ない方も、全ての人が生きがいを感じられる、多様性が尊重される社会。意欲のある全ての方が、置かれている環境にかかわらず、十全に力を発揮できる社会。そうした包摂的な経済社会を創るため、これから、特に、「女性」、「若者」、「地方」の力を引き出していくための政策に力を入れていきます。
- これまでの取組により、女性の就労は大きく増え、いわゆるM字カーブの問題は、解消に向かっていますが、出産を契機に、女性が非正規雇用化する、いわゆるL字カーブの解消、そして、男女間の賃金格差の是正は、引き続き、喫緊の課題です。また、女性登用の一層の拡大も進めていかねばなりません。
そのために、女性の就労の壁となっているいわゆる百三万の壁や、百三十万の壁といった制度の見直し、男女共に、これまで以上に育児休業を取得しやすい制度の導入などの諸課題に対応していきます。
さらには、配偶者による暴力防止の取組を強化するため、DV防止法の改正にも取り組みます。
- こども・子育て政策の強化、男女共に働きやすい環境の整備、全世代型社会保障改革、構造的賃上げ、スタートアップなどの成長分野への投資などは、日本の未来を担う若い世代のためにこそ進めるべき取組です。

L字カーブの状況（令和4年）

- ・いわゆる「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が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。

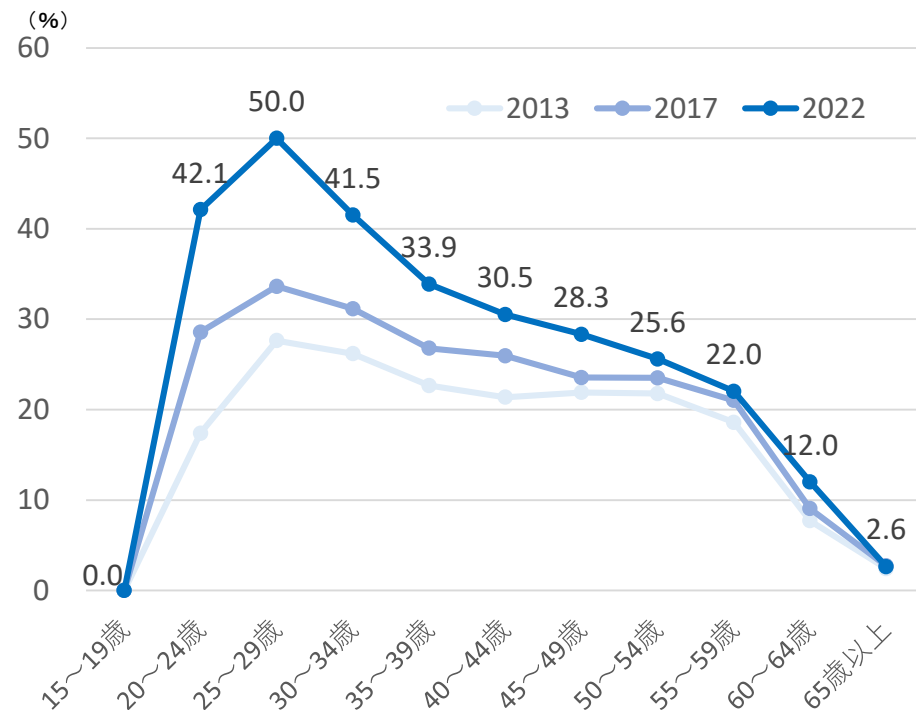
2. 就業率は、「就業者」／「15歳以上人口」×100。

3. 正規雇用比率は、「正規の職員・従業員」／「15歳以上人口」×100。

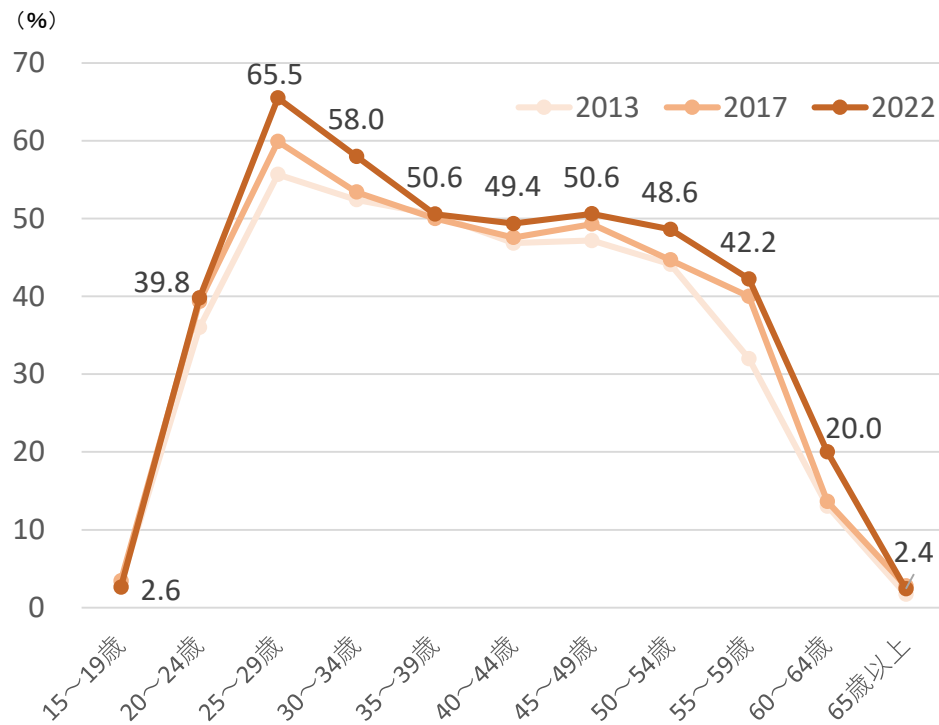
L字カーブの状況（配偶者の有無別）

・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。

有配偶女性



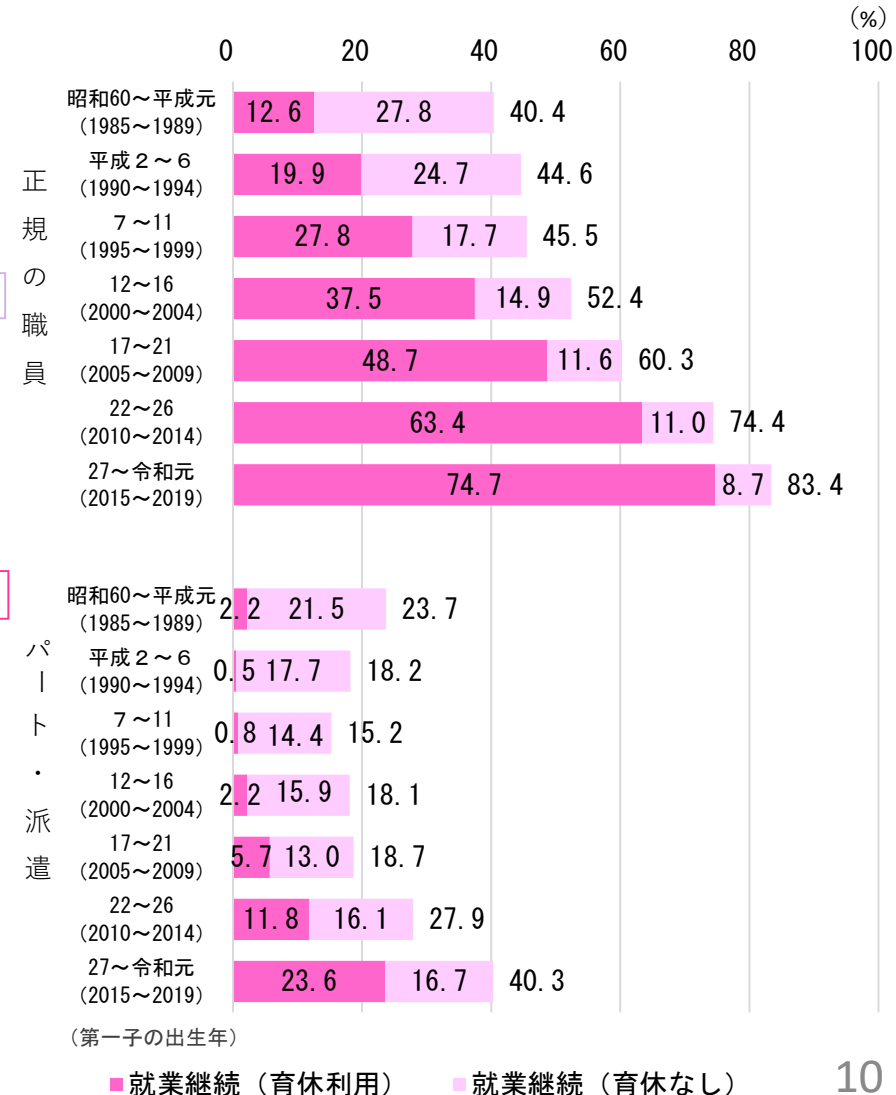
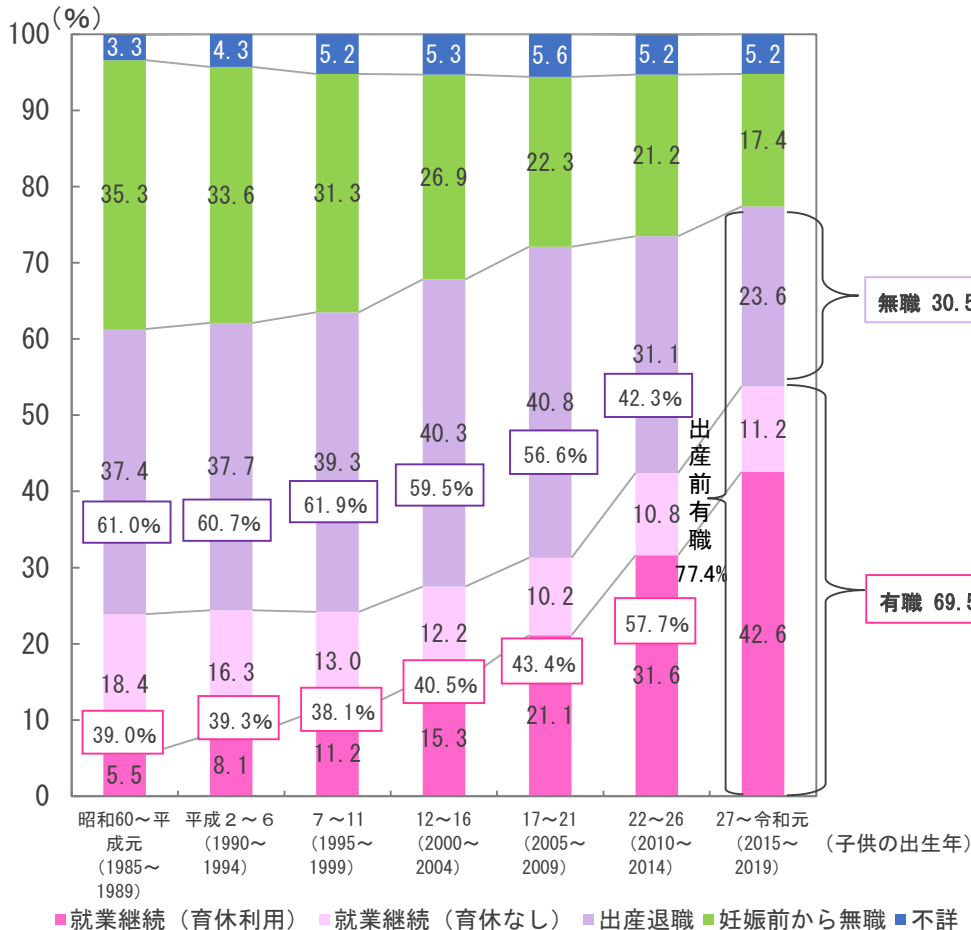
未婚女性



- (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。

子供の出生年別第1子出産前後の妻の就業経歴

・第1子出産前後の妻の就業経歴を見ると、年々、第1子出産後に就業継続する女性は増加している。直近では、第1子出産前有職者の7割が就業を継続。雇用形態別に見ると、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。



(備考) 1. 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)」より作成。
 2. 第1子が1歳以上15歳未満の初婚どうしの夫婦について集計。
 3. 出産前後の就業経歴
 就業継続(育休利用)ー妊娠判明時就業ー育児休業取得ー子供1歳時就業
 就業継続(育休なし)ー妊娠判明時就業ー育児休業取得なしー子供1歳時就業
 出産退職ー妊娠判明時就業ー子供1歳時無職
 妊娠前から無職ー妊娠判明時無職

末子妊娠判明当時の仕事を辞めた理由

- ・末子妊娠判明当時の仕事を辞めた理由を見ると、正規雇用および非正規雇用の女性で一番多い理由は「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさで辞めた」となっている。
- ・仕事と育児の両立の難しさで辞めた理由を見ると、正規雇用、非正規雇用の女性で一番多い理由は「自分の気力・体力がもたなそうだった」。その他、「勤務先に育児との両立を支援する雰囲気なかった」「制度は整備されていたが、勤務先で短時間勤務制度や残業を免除する制度などの両立できる働き方の制度を利用できそうになかった」といった理由が並ぶ。

末子妊娠判明当時の仕事を辞めた理由



仕事と育児の両立の難しさで辞めた理由



離職者が仕事を続けるために重要と考える支援やサービス

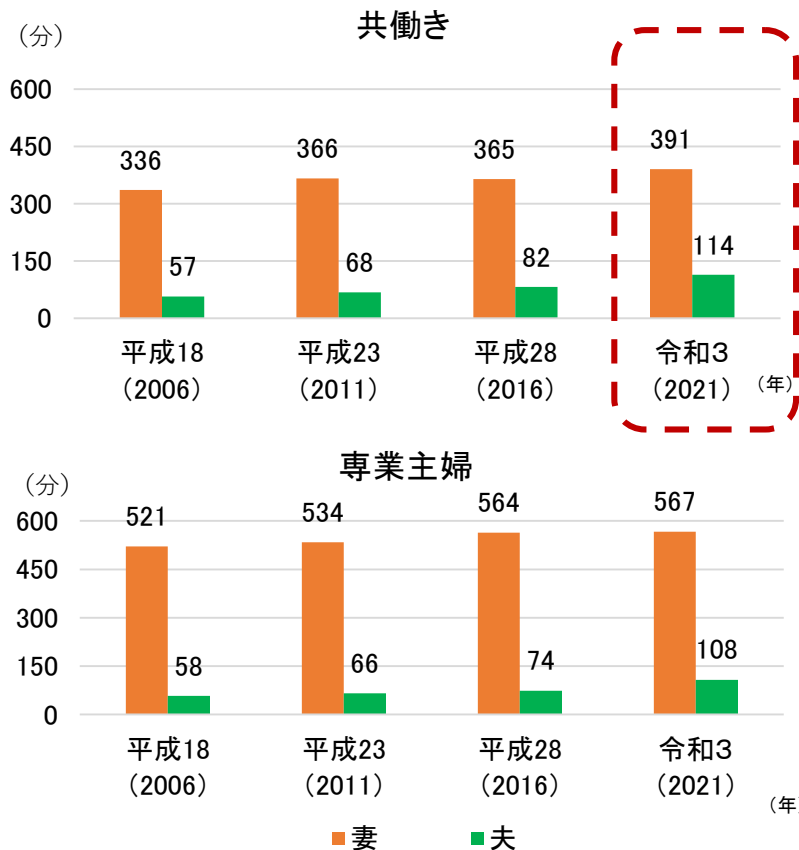
・離職者（女性）が、仕事を続けるために重要と考える支援やサービスについて、「保育園・託児所」、「職場の育児との両立への理解、制度が利用しやすい雰囲気づくり」の回答割合が高いほか、「職場の短時間勤務制度」、「職場の在宅勤務制度」、「始業・終業時間の繰上げ・繰下げ」なども一定のニーズが見られる。



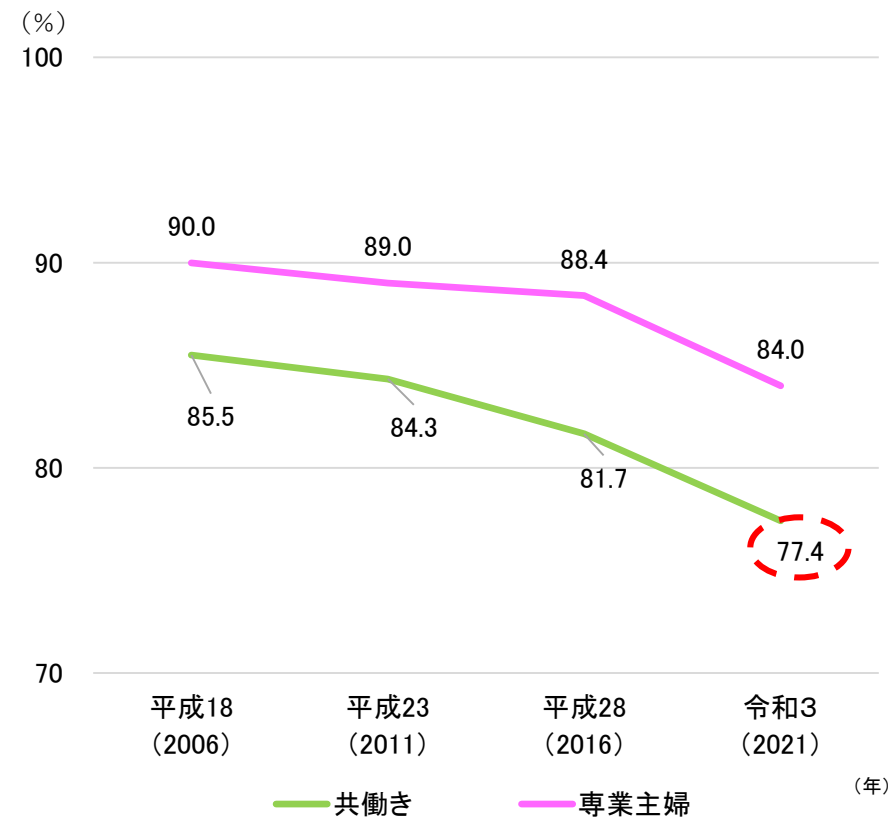
6歳未満の子供を持つ夫・妻の家事関連時間及び妻の分担割合の推移(週全体平均)

・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>

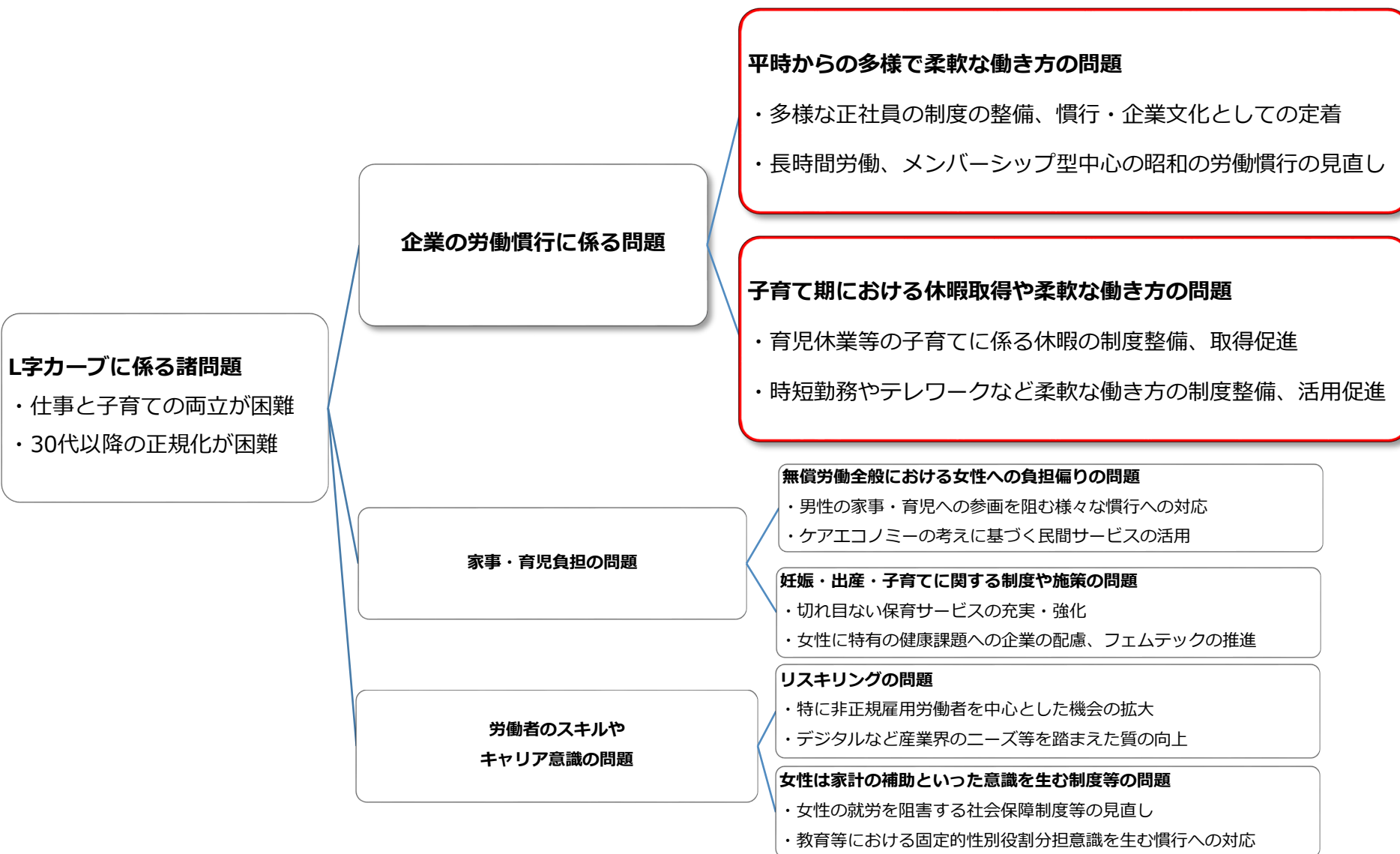


- (備考) 1. 総務省「社会生活基本調査」より作成。
 2. 「専業主婦」は、夫が有業で妻が無業の世帯。「共働き」は、夫が有業で妻も有業(共働き)の世帯。
 3. 「家事関連時間」は、「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計。
 4. 分担割合は、(妻の家事関連時間) / (妻と夫の家事関連時間の合計時間) × 100で算出。

3. L字カーブの解消に向けた取組

L字カーブに係る議論の見取り図

※専門調査会では赤枠の内容を中心に議論



Ⅲ 男性の家庭・地域社会における活躍

（１）男性の育児休業取得の推進及び働き方の改革

①男性の育児休業取得の推進等

「産後パパ育休」の創設などを内容とする改正育児・介護休業法が令和4年4月から段階的に施行されていることを踏まえ、ハローワークにおける育児休業中の代替要員確保に関する相談支援や両立支援等助成金の周知等を実施するとともに、改正内容の確実な履行を確保することにより、男性の育児休業取得率（令和2年度：12.65%）を令和7年までに30%とする目標の達成に向けて取組を強力に推進する。【厚生労働省】

また、いわゆる「取るだけ育休」とならないよう、地方公共団体が実施する両親学級等が、より男性が参加しやすく、産後の育児について学ぶものとなるよう、両親学級のオンライン開催やSNS等を活用したオンライン相談など、地域の実情に応じた支援体制の強化を促す。【厚生労働省】

②長時間労働慣行の是正

労働基準法に基づく時間外労働の上限規制等法定労働条件の履行確保及び長時間労働是正のため、的確に監督指導を行うとともに、令和6年度からの全面施行に向け、企業における働き方改革推進のために必要な支援等を実施する。【厚生労働省】

Ⅲ 男性の家庭・地域社会における活躍

(1) 男性の育児休業取得の推進及び働き方の改革

③転勤の予見可能性の向上等に向けた労働契約関係の明確化

転勤等による就業の場所の変更の範囲については、ワーク・ライフ・バランス、キャリア形成を左右するものであり、労働契約関係の明確化が特に重要となることから、労働条件明示事項に就業場所の変更の範囲を追加すること等について検討する。【厚生労働省】

④コロナ下で広まったテレワーク等多様な働き方の定着

コロナ下で広まったテレワークは、ウィズコロナ・ポストコロナの「新たな日常」、「新しい生活様式」に対応した働き方であると同時に、働く時間や場所を柔軟かつ有効に活用できる働き方である。コロナ収束後もこうした多様な働き方を後退させず、コロナ前の働き方に戻さないよう、関係府省が連携してテレワークの実施を推進する。令和4年度は、適正な労務管理下における良質なテレワークが幅広い業種で定着・促進されるよう、中小企業におけるテレワークの導入を引き続き支援するとともに、テレワークに関する労務管理やICT活用をワンストップで相談できる窓口を設置する。また、「転職なき移住」を実現し、地理的・時間的な条件にかかわらずあらゆる地域で同じような働き方を可能とする環境を整えるため、地方創生に資するテレワーク（地方創生テレワーク）を推進する。さらに、テレワーク推進に関する新たな政府目標を検討する。【内閣官房、内閣府、デジタル庁、総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省】

Ⅳ 女性の登用目標達成（第5次男女共同参画基本計画の着実な実行）

（3）経済分野

④コース別雇用管理の柔軟な運用等

コース別雇用管理を行っている企業について、女性活躍推進の観点から、より柔軟な運用に向けた見直しを行うよう周知啓発を行う。特に、コース転換制度を設けていない企業（平成29年度：20.3%）に対し、制度を設けるよう働きかける。【厚生労働省】

I 女性の経済的自立

（1）男女間賃金格差への対応

○社内格差（垂直分離）

②非正規雇用労働者の賃金の引上げ（同一労働同一賃金の徹底）

同一労働同一賃金について、企業に対して、労務管理の専門家による無料相談や先進的な取組事例の周知等きめ細やかな支援を実施するとともに、労働局による助言・指導等による法の履行確保を図ることにより正規雇用と非正規雇用の同一労働同一賃金を徹底し、女性が多い非正規雇用労働者の待遇を改善する。【厚生労働省】

第2章 新しい資本主義に向けた改革

1. 新しい資本主義に向けた重点投資分野

(1) 人への投資と分配

(略) 多様な人材の一人一人が持つ潜在力を十分に発揮できるよう、年齢や性別、正規雇用・非正規雇用といった雇用形態にかかわらず、能力開発やセーフティネットを利用でき、自分の意思で仕事を選択可能で、個々の希望に応じて多様な働き方を選択できる環境整備を進める。

(多様な働き方の推進)

人的資本投資の取組とともに、働く人のエンゲージメントと生産性を高めていくことを目指して働き方改革を進め、働く人の個々のニーズに基づいてジョブ型の雇用形態を始め多様な働き方を選択でき、活躍できる環境の整備に取り組む。

こうした観点から、就業場所・業務の変更の範囲の明示など、労働契約関係の明確化に取り組む。専門知識・技能を持った新卒学生や既卒数年程度の若者について、より一層活躍できるようにする観点から、その就職・採用方法を産・学と共に検討し、年度内を目途に一定の方向性を得る。裁量労働制を含めた労働時間制度の在り方について、裁量労働制の実態調査の結果やデジタル化による働き方の変化等を踏まえ、更なる検討を進める。フリーランスについて、事業者がフリーランスと取引する際の契約の明確化を図る法整備や相談体制の充実など、フリーランスが安心して働ける環境を整備する。

ポストコロナの「新しい日常」に対応した多様な働き方の普及を図るため、時間や場所を有効に活用できる良質なテレワークを促進する。労働移動の円滑化も視野に入れながら、労働者の職業選択の幅を広げ、多様なキャリア形成を促進する観点から副業・兼業を推進するほか、選択的週休3日制度については、子育て、介護等での活用、地方兼業での活用が考えられることから、好事例の収集・提供等により企業における導入を促進し、普及を図る。また、地域に貢献しながら多様な就労の機会を創る労働者協同組合についてNPO等からの円滑な移行等を図る。

Ⅲ. 各分野における改革の方向性

1. こども・子育て支援の充実

(2) 取り組むべき課題

② 仕事と子育ての両立支援（「仕事か、子育てか」の二者択一を迫られている状況の是正）

今なお、こどもを持つことにより所得が低下するか、それを避けるためにこどもを持つことを断念するか、といった「仕事か、子育てか」の二者択一を迫られる状況が見られることから、保育の利用保障の強化や両立支援に係る給付の拡充など、こどもを生み育てたいと希望する全ての人が、働き方にかかわらず安心して子育てができる環境の整備を進める必要がある。

◆保育の枠を確保できる入所予約システムの構築

育児休業後において、切れ目なく保育を利用でき、また、円滑に職場復帰できるよう、保育の利用開始希望時期について、予め相談して、保育の枠を確保することのできる入所予約システムの構築を図る必要がある。

◆子育て期の長時間労働の是正、柔軟な働き方の促進

正規雇用労働者を中心として、労働時間の長さが育児時間の長さにつながり、男女双方の子育てや働き方にも影響を与えていることから、子育て期において、長時間労働の是正（残業免除等）や、労働者のニーズや個々の職場の状況等に応じて、時短勤務、テレワークなどを組み合わせた柔軟な働き方を可能とする仕組みについて検討すべきである。

◆育児休業取得の一層の促進と時短勤務を選択する際の支援

男女ともに子育て期における柔軟な働き方の選択肢を広げられるよう、育児休業の取得を促進するとともに、希望する方が時短勤務を選択しやすくする給付の創設を検討すべきである。

◆非正規雇用労働者の処遇改善と短時間労働者への更なる支援

非正規雇用労働者の待遇差や雇用の不安定さが少子化の背景になっていることを踏まえ、「同一労働同一賃金」の徹底を図ることとあわせて、雇用のセーフティネットや育児休業給付の対象外となっている短時間労働者への支援を検討すべきである。

◆育児休業給付の対象外である方々への支援

自営業者やフリーランス・ギグワーカー等に対する育児期間中の給付の創設についても、子育て期の就労に関する機会損失への対応という観点から、検討を進めるべきである。

2. 働き方に中立的な社会保障制度等の構築

(2) 取り組むべき課題

② 労働市場や雇用の在り方の見直し

○ 子育て・若者世代の非正規雇用労働者は、基本給や各種手当の支給、能力開発機会等における待遇差や雇用の不安定さなどの課題に直面している。こうした実態が、少子化の背景の一つとなっているとも考えられることから、雇用形態に関わらない公正な待遇確保に向けた方策について、引き続き促進する必要がある。

○ また、子育て・若者世代にとって、結婚、妊娠・出産、子育てを含めた個人のライフスタイル・ライフサイクルに応じた多様な働き方やキャリア選択が可能となり、将来への展望を持ちながら安心して働き、子育てすることができる機能的な労働市場を整備することが重要である。

◆非正規雇用労働者を取り巻く課題の解決

「同一労働同一賃金」については、その履行確保に向けた取組を一層強力に推進するとともに、非正規雇用労働者の処遇改善に与えた効果を丁寧に見証した上で、「同一労働同一賃金ガイドライン」等の必要な見直しを検討すべきである。

非正規雇用労働者の処遇改善に資する政策のうち、有期雇用労働者の雇用の安定を図るために導入された「無期転換ルール」については、その実効性を更に高めるための方策を講ずるべきである。

より安定した働き方やスキルアップを望む非正規雇用労働者に対しては、引き続き、キャリアアップ助成金を通じた支援や、学び直し、職業訓練の支援などの施策について積極的に推進していくべきである。

勤務地等を限定した「多様な正社員」の拡充については、子育てとの両立を実現するための働き方の推進の観点から重要であるだけでなく、非正規雇用と正規雇用の垣根を喪失させることによって、より包摂性の高い雇用や良質な職場環境の実現にも寄与するものであることから、労使双方にとって望ましい形で、これを普及・促進するための方策を検討すべきである。

さらに、非正規雇用労働者の待遇改善に関する取組状況について、非財務情報の開示対象に加えることも含め、企業の取組の促進策を検討すべきである。

◆労働移動の円滑化

個人のリスキリングなど人材の育成・活性化や、継続的なキャリアサポート、職業・職場情報の見える化など、労働移動の円滑化・「人への投資」への支援を継続的に推進するとともに、今後、「労働移動円滑化に向けた指針」を官民で策定し、「構造的な賃上げ」につなげていくことが必要である。また、経験者採用（中途採用）に関する企業の取組状況について、非財務情報の開示対象に加えることも含め、企業の取組の促進策を検討すべきである。

令和5年1月23日 第211回国会における岸田文雄内閣総理大臣施政方針演説 (抜粋) (首相官邸HPより)

四 新しい資本主義

(三) 構造的な賃上げ

そして、企業が収益を上げて、労働者にその果実をしっかりと分配し、消費が伸び、更なる経済成長が生まれる。この好循環の鍵を握るのが、「賃上げ」です。

これまで着実に積み上げてきた経済成長の土台の上に、持続的に賃金上がる「構造」を作り上げるため、労働市場改革を進めます。

まずは、足下で、物価上昇を超える賃上げが必要です。(略)

そして、その先に、多様な人材、意欲ある個人が、その能力を最大限活かして働くことが、企業の生産性を向上させ、更なる賃上げにつながる社会を創り、持続的な賃上げを実現していきます。

そのために、希望する非正規雇用の方の正規化に加え、リスクリングによる能力向上支援、日本型の職務給の確立、成長分野への円滑な労働移動を進めるという三位一体の労働市場改革を、働く人の立場に立って、加速します。

リスクリングについては、GX、DX、スタートアップなどの成長分野に関するスキルを重点的に支援するとともに、企業経由が中心となっている在職者向け支援を、個人への直接支援中心に見直します。加えて、年齢や性別を問わず、リスクリングから転職まで一気通貫で支援する枠組みも作ります。より長期的な目線での学び直しも支援します。

一方で、企業には、そうした個人を受け止める準備を進めていただきたい。

人材の獲得競争が激化する中、従来の年功賃金から、職務に応じてスキルが適正に評価され、賃上げに反映される日本型の職務給へ移行することは、企業の成長のためにも急務です。

本年六月までに、日本企業に合った職務給の導入方法を類型化し、モデルをお示しします。

4. 関連データ

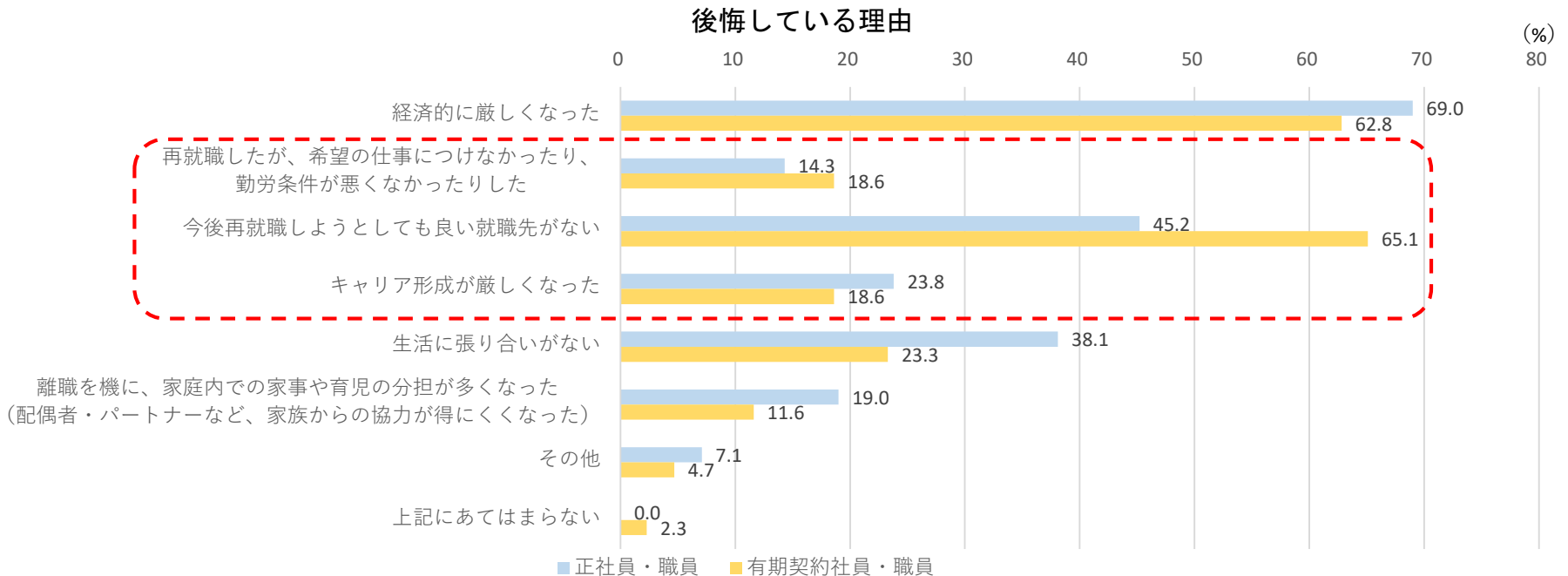
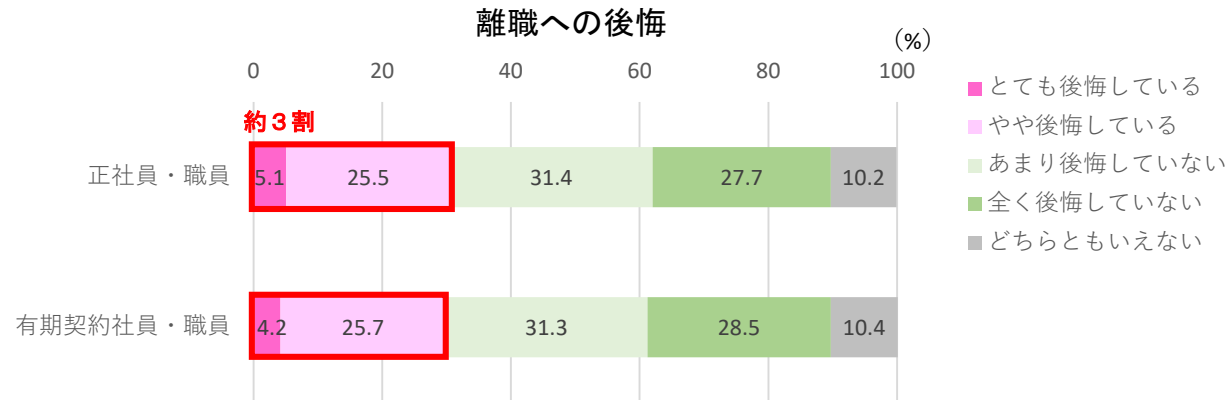
・世論調査によると、女性の「子供ができて、ずっと職業を続ける方がよい」という意識は年齢とともに上昇している。

		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

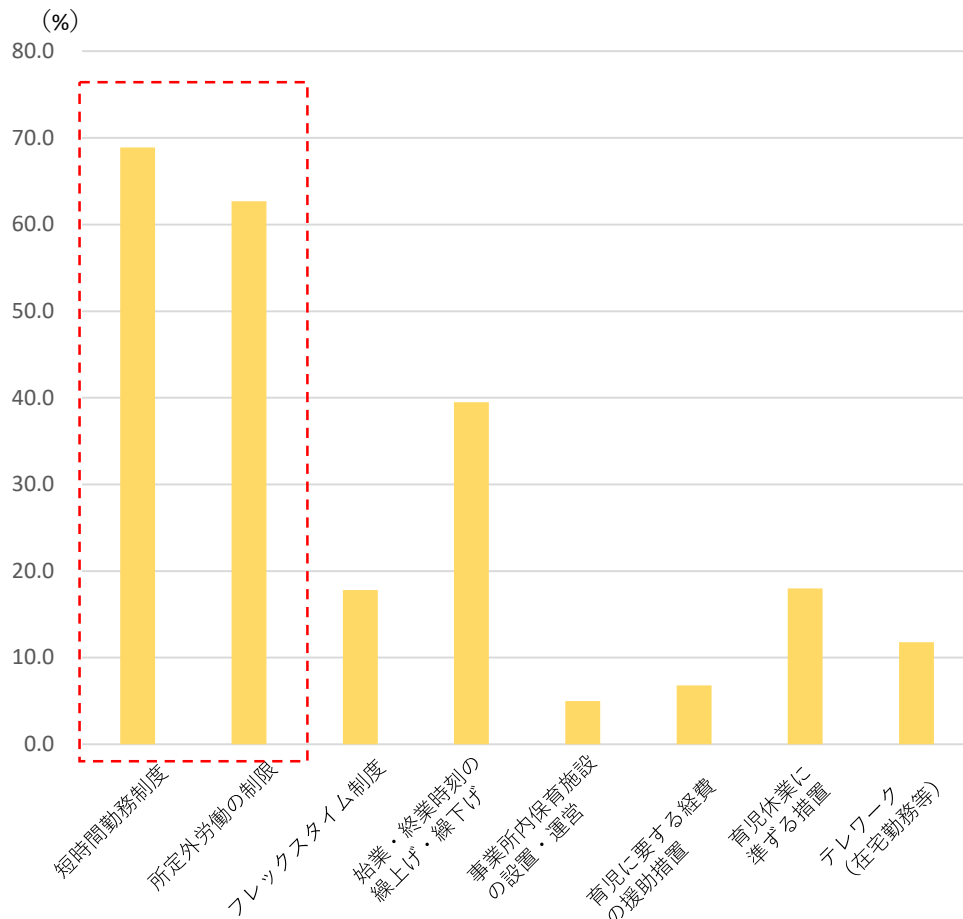
(備考) 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」より作成。

- ・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。

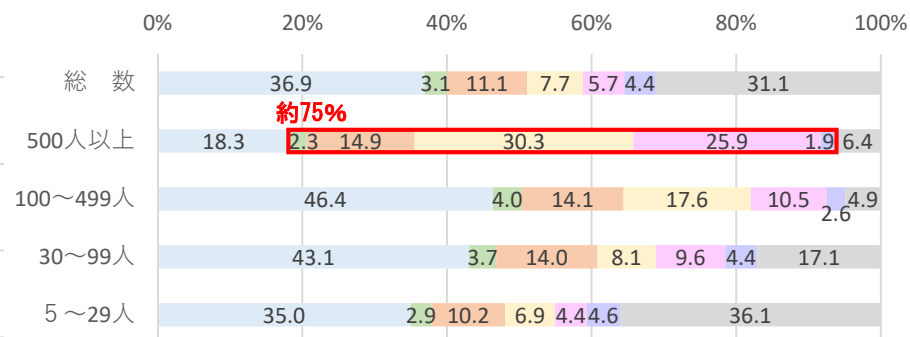


- ・事業所における柔軟な働き方に関する制度の有無について措置内容別で見ると、短時間勤務制度、所定外労働の制限の順で割合が高く、規模が大きい事業所を中心に、法定の措置義務(3歳まで)以上の措置を講じている。

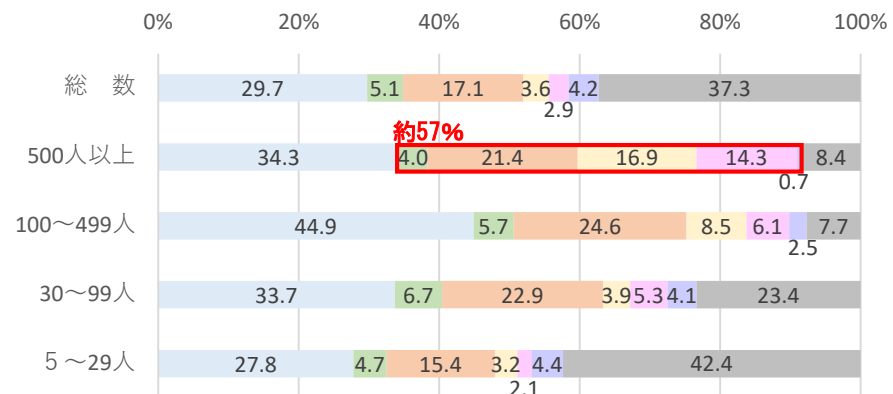
事業所における勤務時間短縮等の整備状況



短時間勤務制度の整備状況 (事業所の規模別)

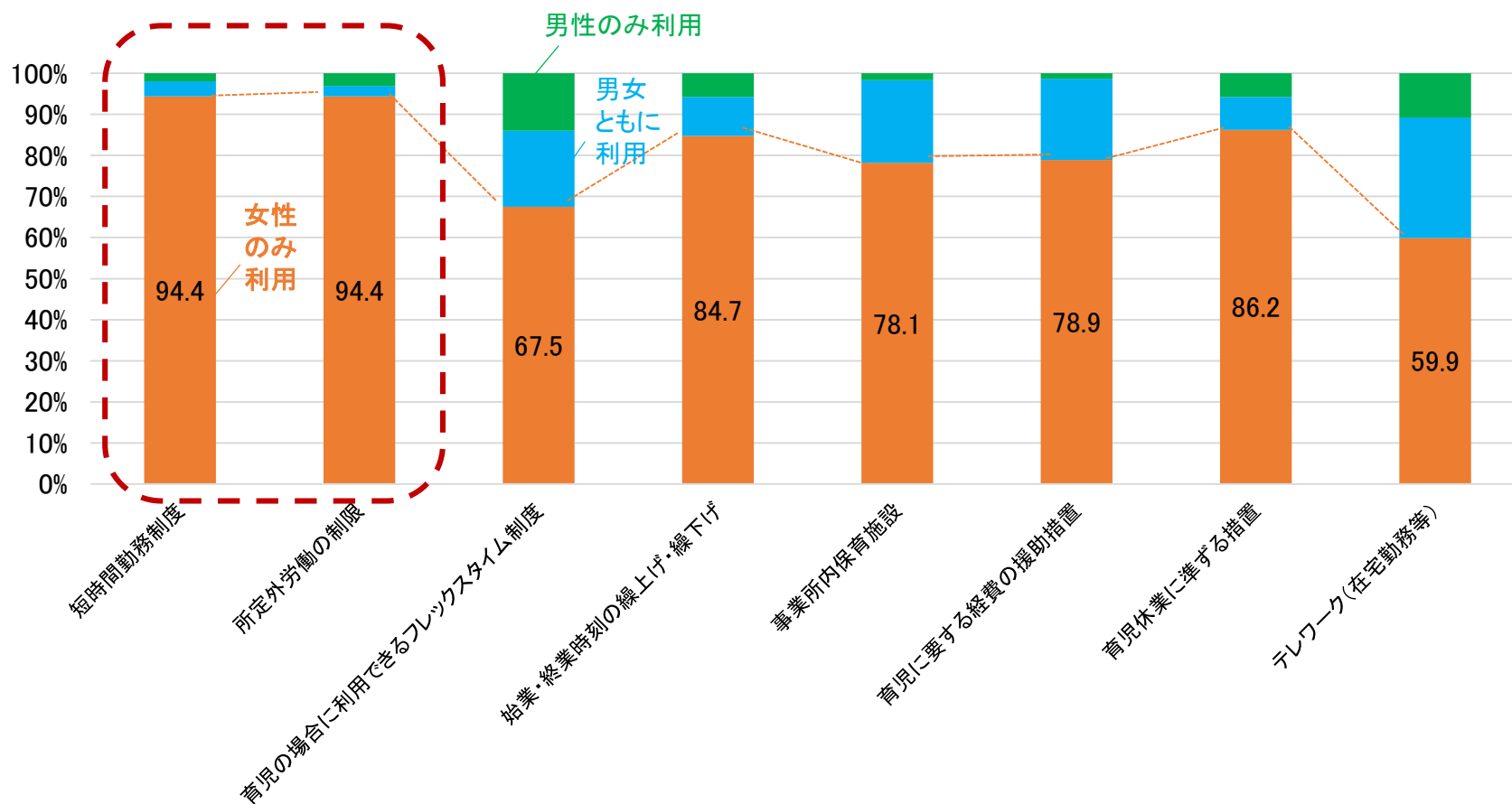


所定外労働の制限の整備状況 (事業所の規模別)



- 3歳未満
- 3歳～小学校就学前の一定の年齢まで
- 小学校就学の始期に達するまで
- 小学校入学～小学校3年生(又は9歳)まで
- 小学校4年生～小学校卒業(又は12歳)まで
- 小学校卒業以降も利用可能
- 制度なし

- ・柔軟な働き方に関する制度の利用状況を事業所別に見ると、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割以上となっている。



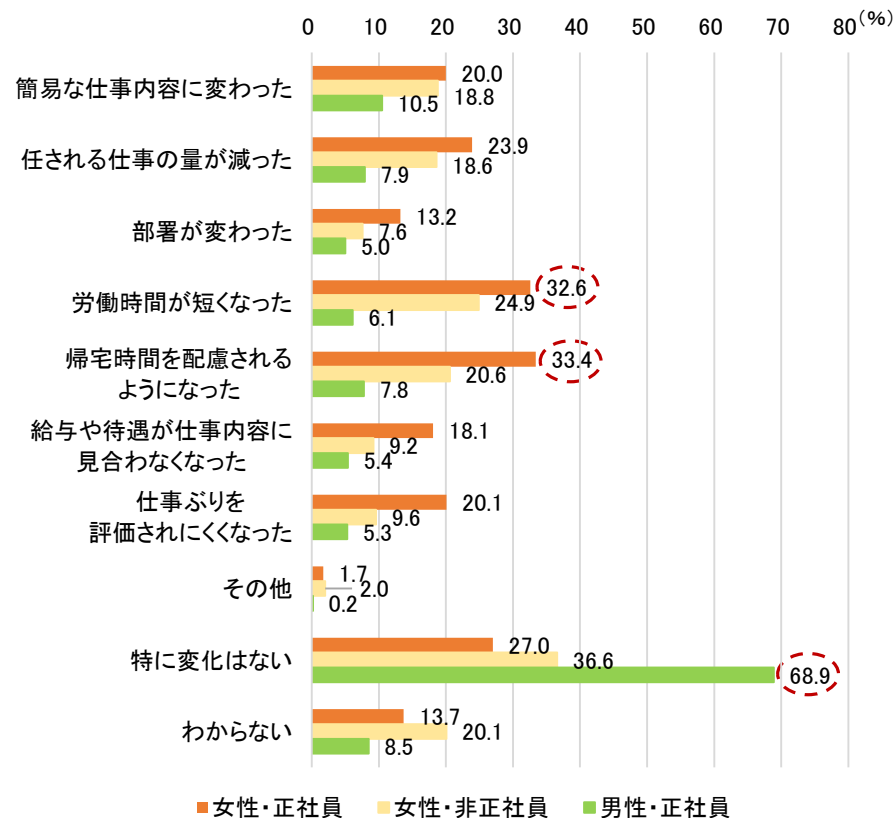
(備考) 1. 厚生労働省「雇用均等基本調査」(令和3年度)より作成。

2. 各制度の利用者がある事業所の男女別内訳。

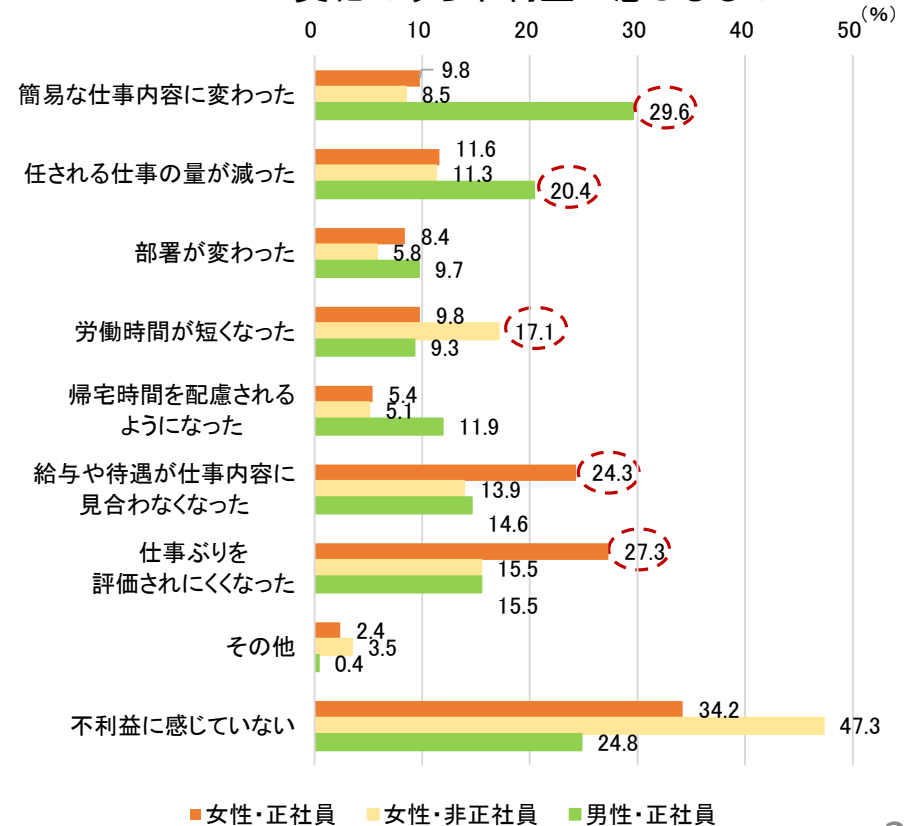
3. 「利用者」は、令和2(2020)年10月1日から令和3(2021)年9月30日までの間に各制度の利用を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)をいう。

- ・末子の妊娠・出産前との働き方の変化を見ると、女性の場合は雇用形態に関わらず、「帰宅時間を配慮されるようになった」「労働時間が短くなった」が最も多い。
- ・変化のうち不利益に感じるものについては、正規雇用の女性については、「仕事ぶりを評価されにくくなった」「給与や待遇が仕事内容に見合わなくなった」という、待遇面の理由が多い。非正規雇用の女性については「労働時間が短くなった」が最も多い。男性については、「任される仕事の量が減った」「簡易な仕事内容に変わった」が最も多い。

働き方の変化

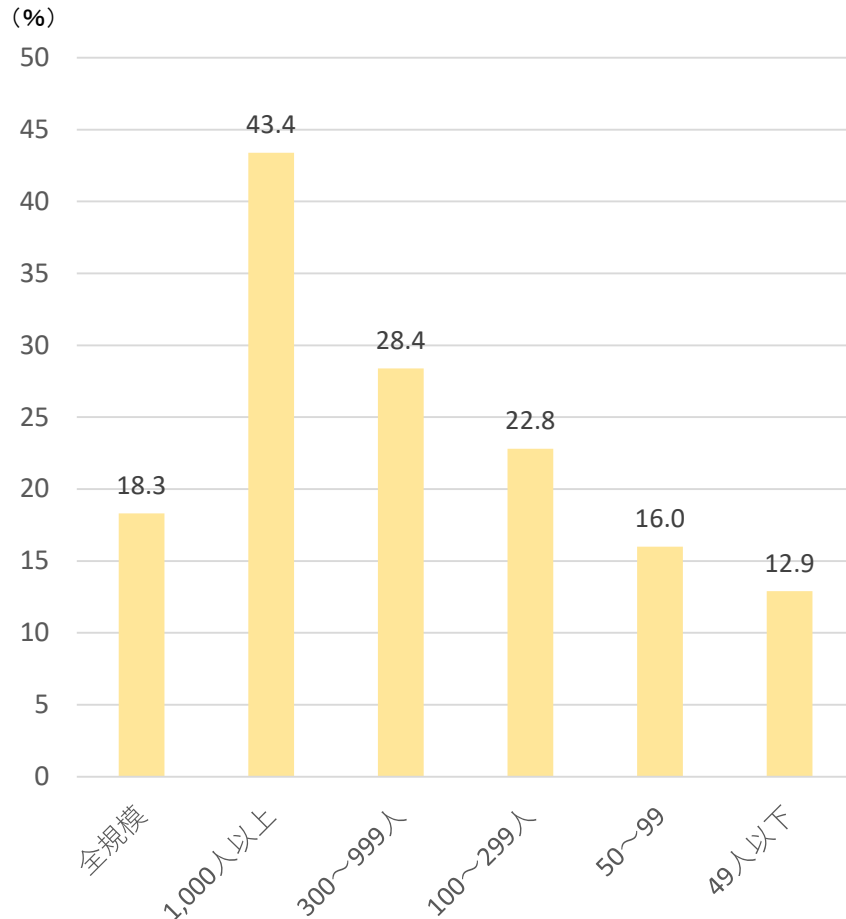


変化のうち不利益に感じるもの

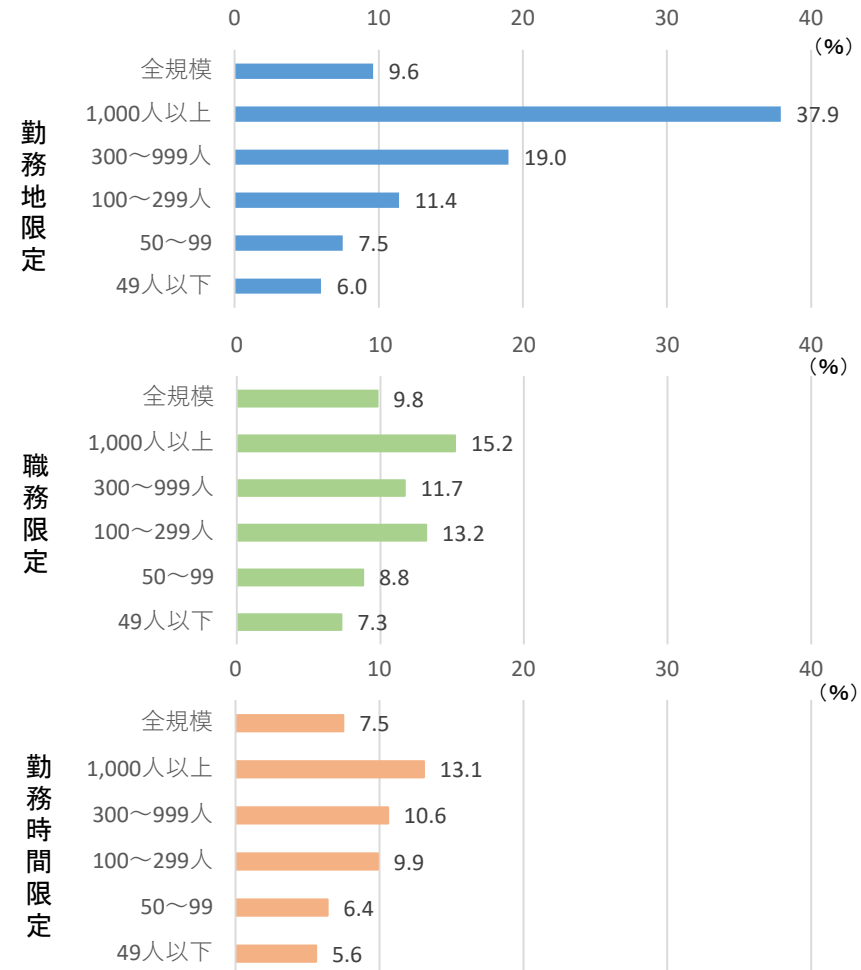


- ・多様な正社員がいる企業は全体で18.3%となっており、企業規模が小さいほど多様な正社員がいる企業の割合が小さくなる。
- ・限定内容別に多様な正社員がいる企業の割合を見ると、従業員1,000人以上の企業規模で勤務地限定正社員がいる企業の割合が高いが、他の限定正社員がいる企業の割合はいずれの企業規模でも少ない。

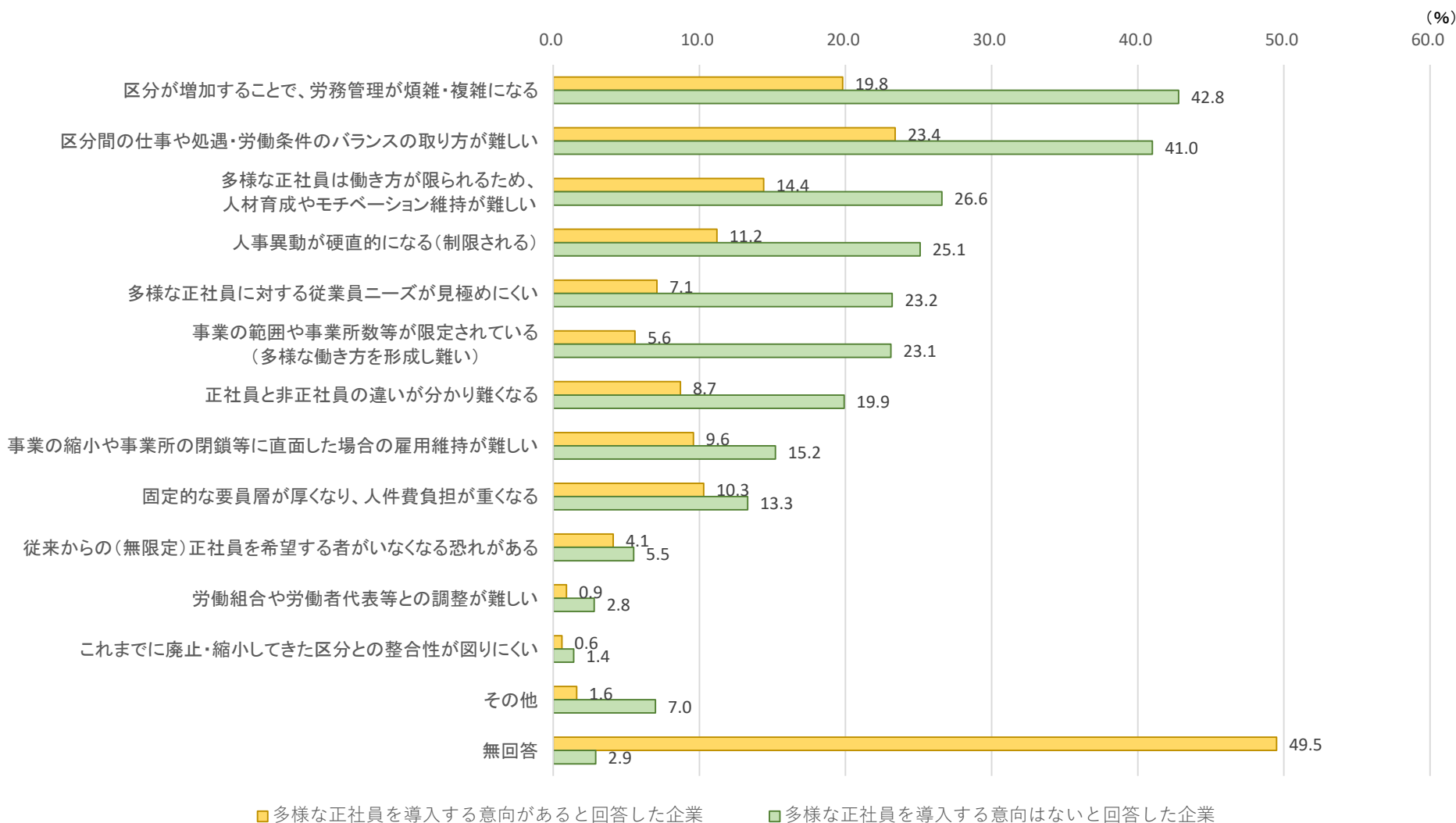
多様な正社員がいる企業の割合



多様な正社員がいる企業の割合(限定内容別)

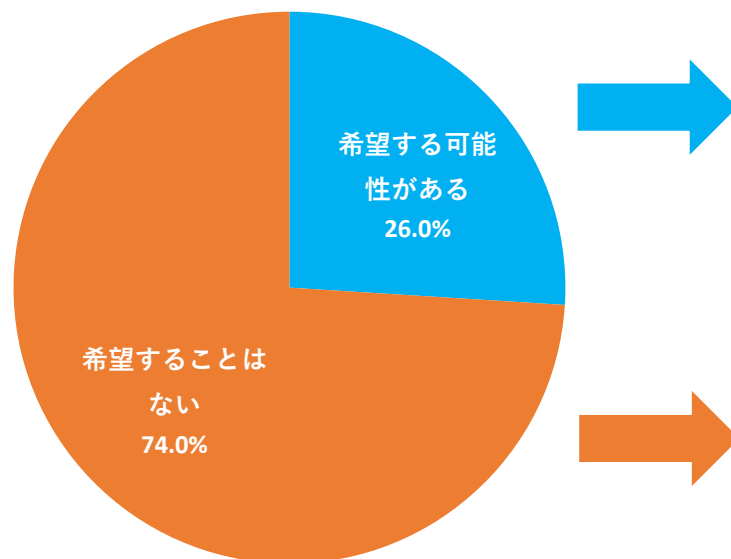


・多様な正社員を新設（増員）する上での課題や導入が難しい理由について、「区分が増加することで、労務管理が煩雑・複雑になる」、「区分間の仕事や処遇・労働条件のバランスの取り方が難しい」の割合が高くなっている。



- ・今後5年先を見据えたときに多様な正社員として働くことを希望する可能性について、いわゆる正社員のうちの74%が「ない」と回答しており、その理由は「賃金が低下する」、「職務を限定すると、キャリア設計も限定される」等がある。

いわゆる正社員が今後5年先を見据えたときに多様な正社員として働くことを希望する可能性の有無



※ いわゆる正社員から多様な正社員になる制度が会社にある前提で回答。

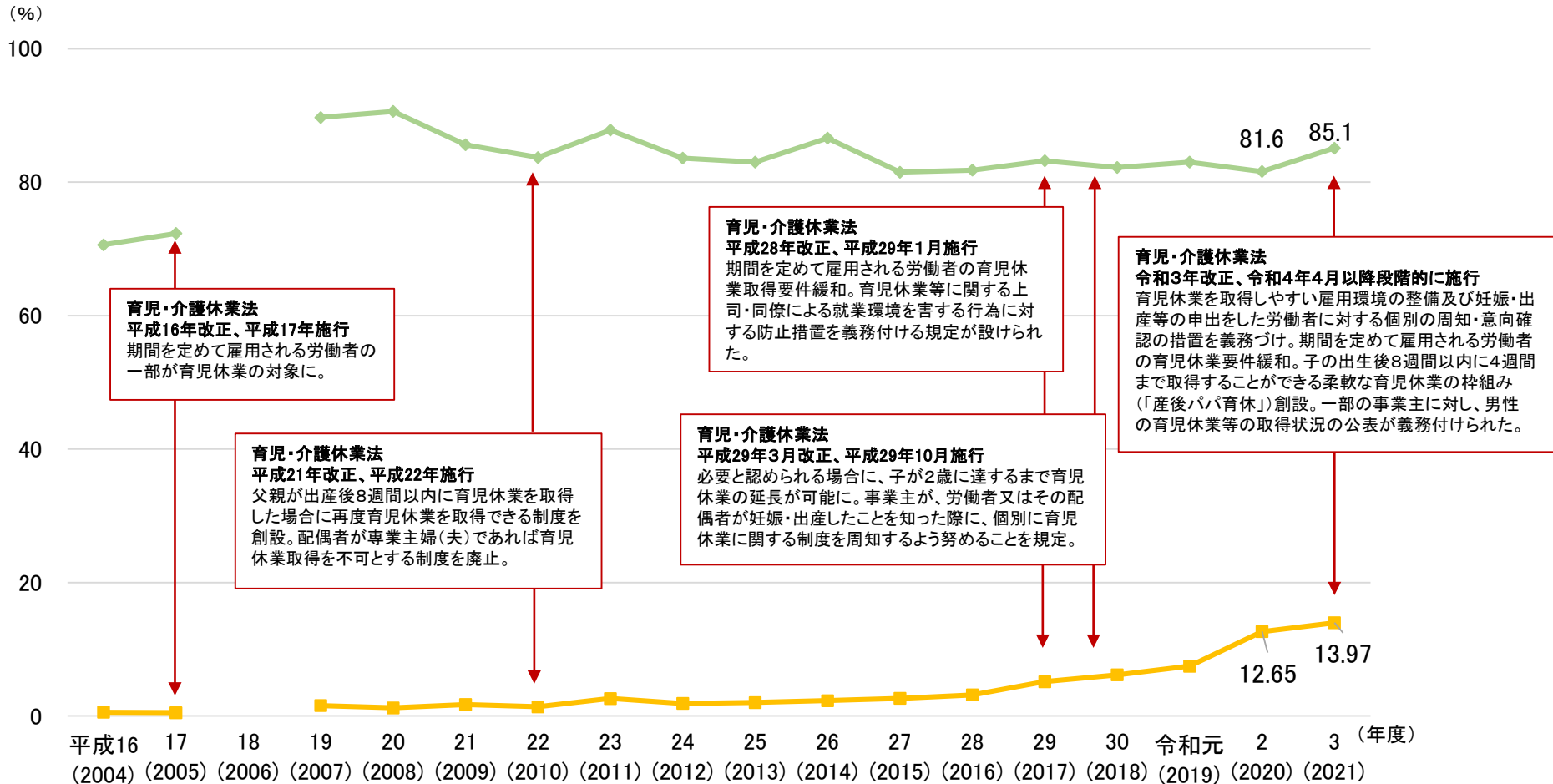
多様な正社員を希望する可能性がある理由（上位5つ）

余暇時間を大切にしたい	43.9%
仕事と育児の両立	28.8%
勤務地を限定して働きたい （転勤等で住み慣れた場所を離れたくない）	24.6%
賃金が上がる	22.4%
雇用が保障される・維持される	18.7%

多様な正社員を希望しない理由（上位5つ）

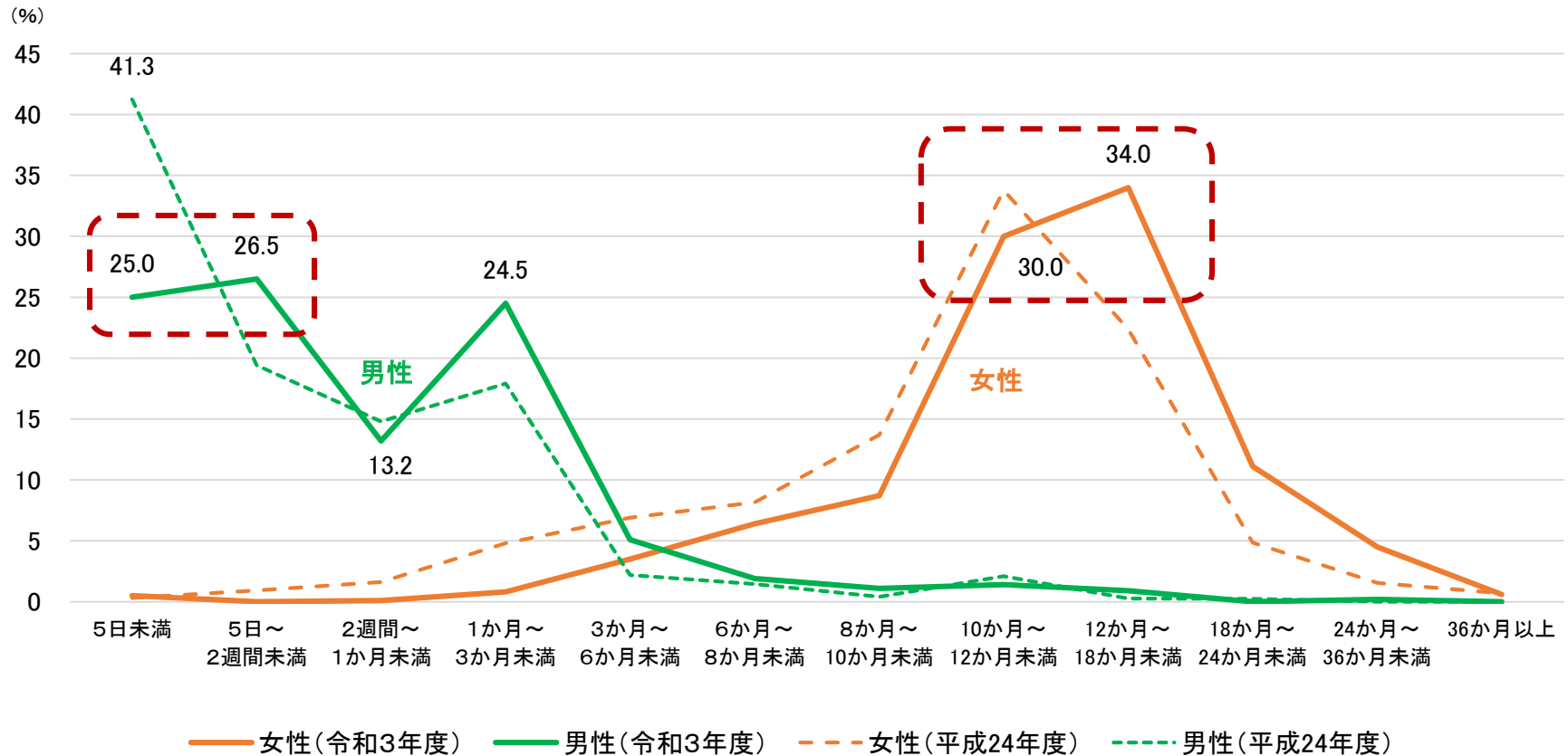
賃金が低下する	40.1%
職務を限定すると、キャリア設計も限定される	23.1%
職務を限定し専門性を向上させても、 それに見合った額の賃金が払われない	19.5%
多様な経験を通じて、能力を向上させたい	12.5%
昇進が遅れる	8.6%

・男性の育休取得率はここ数年で上昇しているが、依然として女性の取得率と比較して大きな差がある。



(備考) 1. 厚生労働省「雇用均等基本調査(女性雇用管理基本調査)」より作成。平成23(2011)年度の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。
2. 休業取得率の算出方法は、調査前年の9月30日までの1年間(平成22(2010)年度までは、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(a)に対する、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(b)の割合(b/a)。

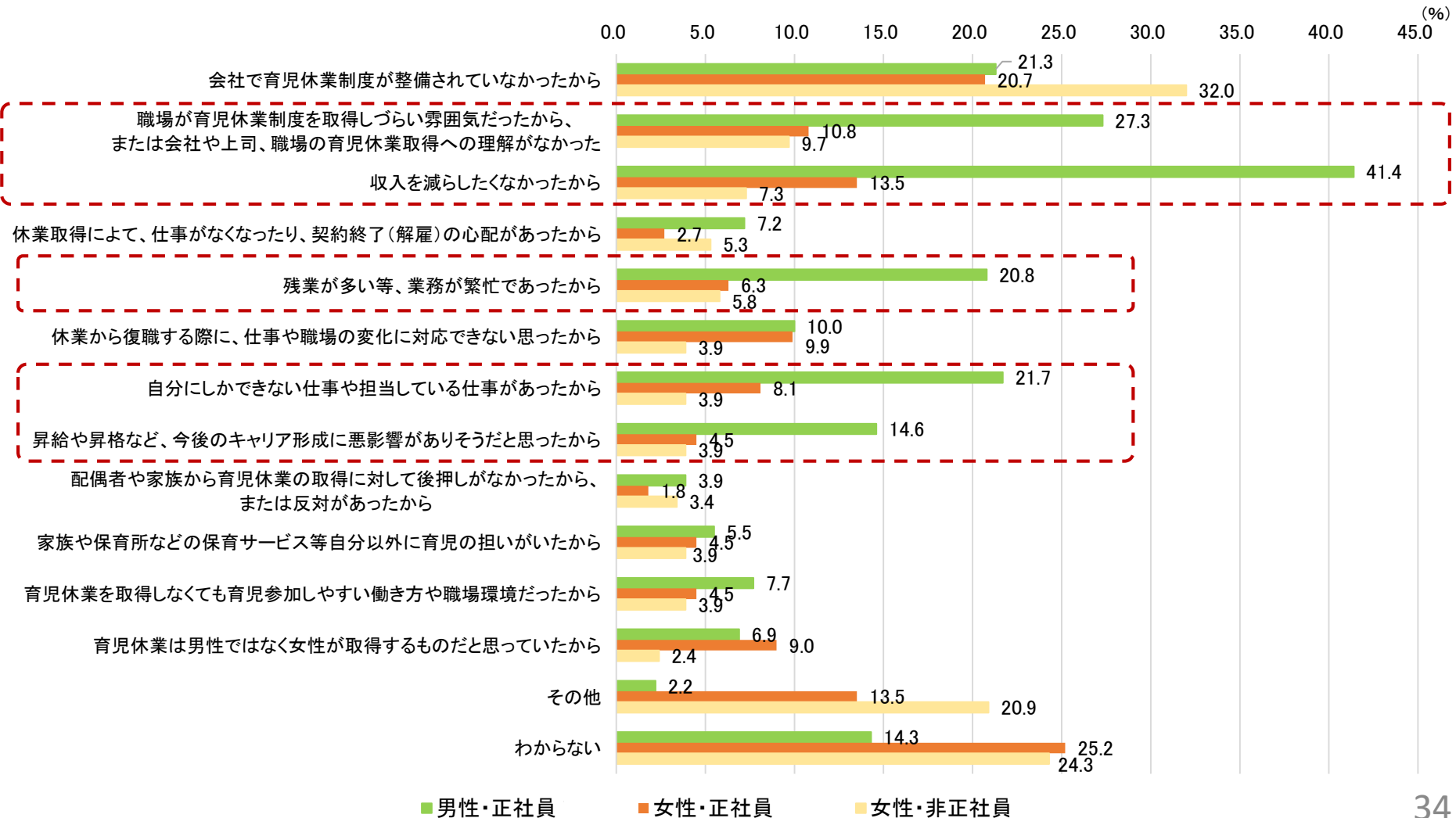
- ・男性の育休取得期間は半数以上が2週間未満、9割近くが3ヶ月未満である一方、8割の女性は10ヶ月以上育休を取得している。
- ・ただし、平成24年時点と比較すると、男性の育休は長期化している。



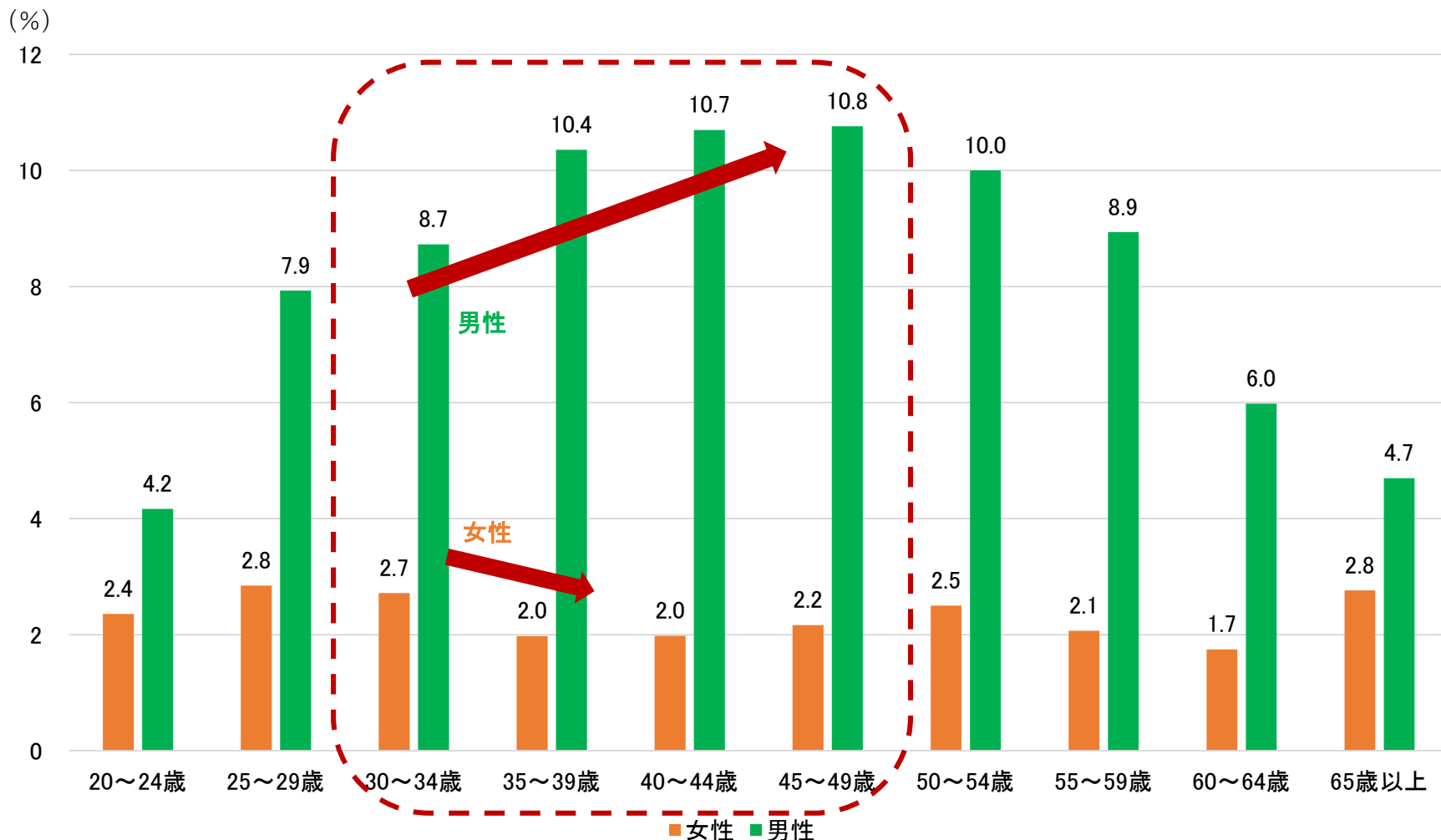
(備考) 1. 厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成。

2. 調査前年度1年間(4月1日～3月31日)に育児休業を終了し、復職した者に対して、育児休業の取得期間を聞いたもの。

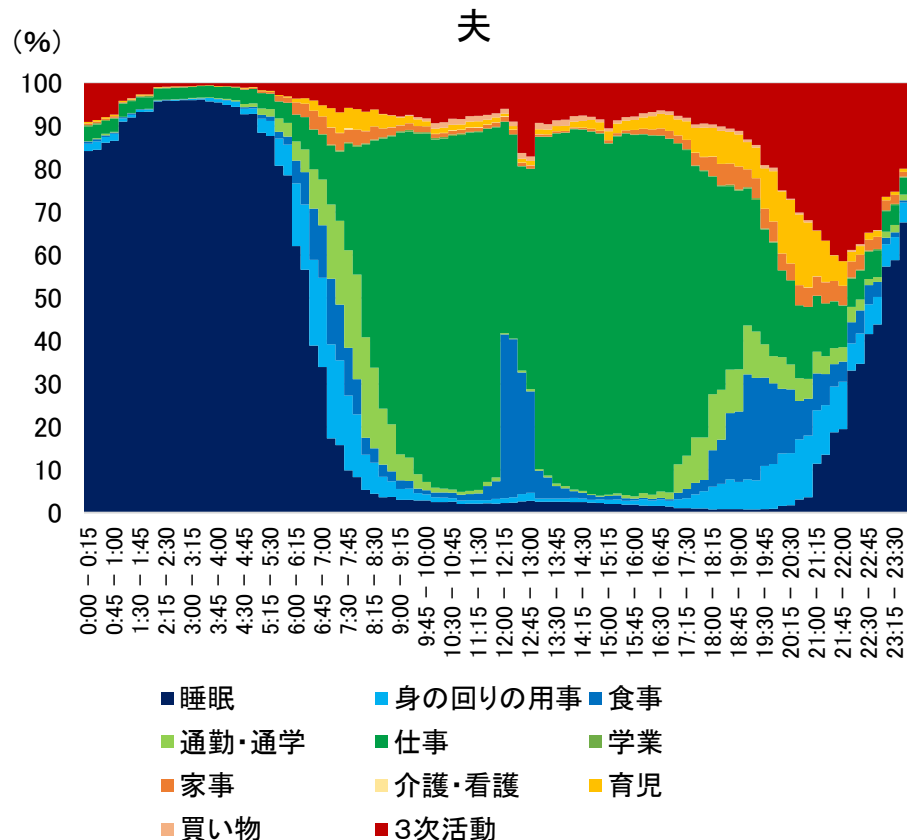
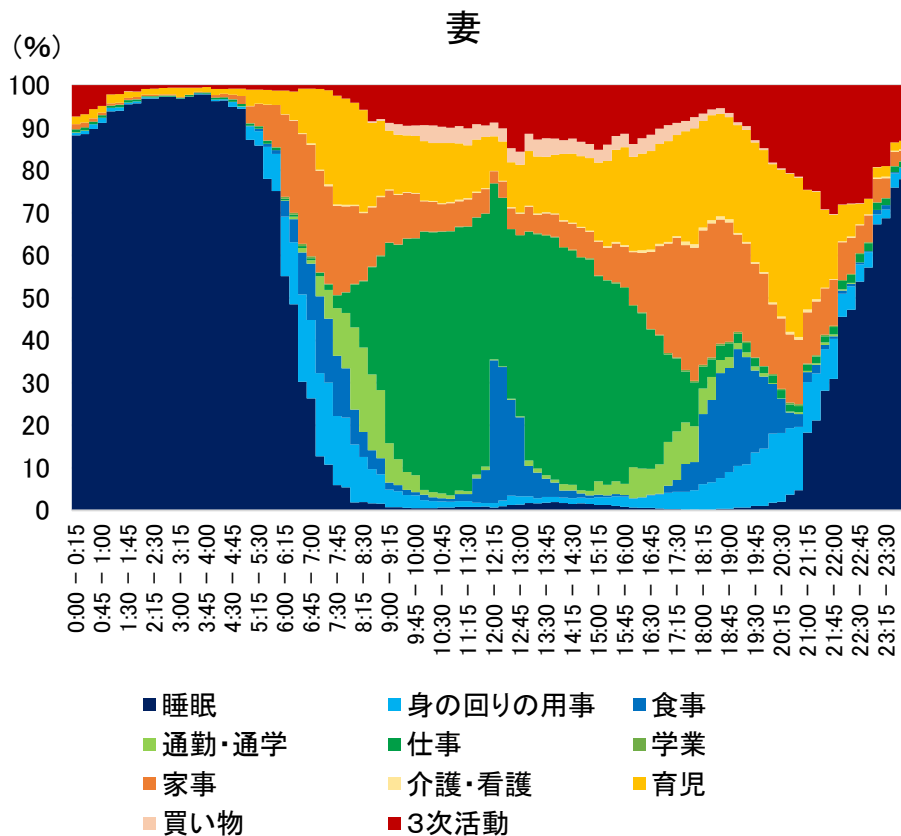
・男性が育児休業を取得しなかった理由の1位は「収入を減らしたくなかったから」、2位は「周囲の理解不足」。制度が整備されていないという理由以外では、業務が忙しい、キャリア形成への影響などの理由が続く。



- ・男性は30代後半から40代後半にかけて週60時間以上働く就業者の割合が増加する一方、女性の場合は、30代後半で割合が減少する。



- ・6歳未満の子どもの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。

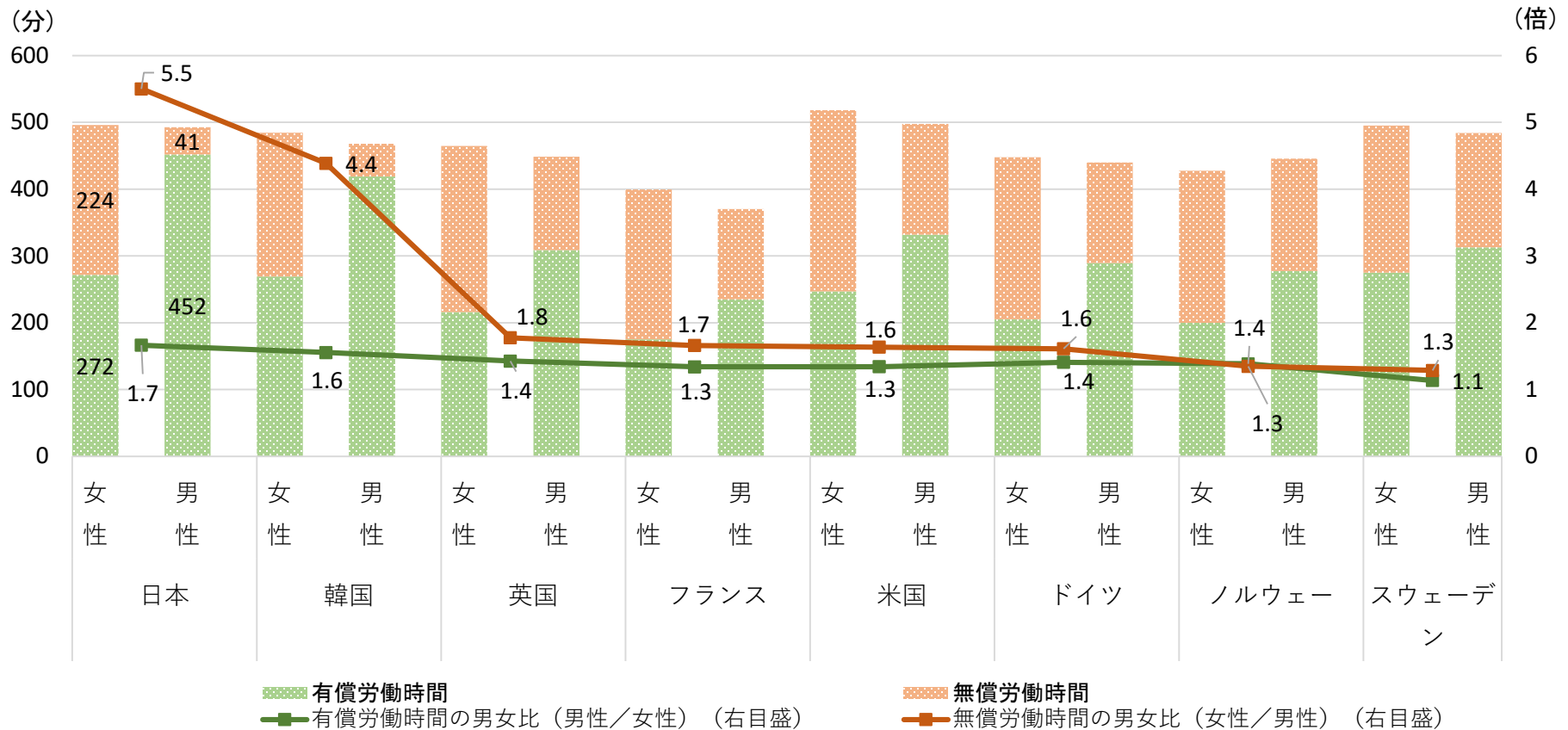


(備考) 1. 総務省「社会生活基本調査」より作成。

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。

・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。



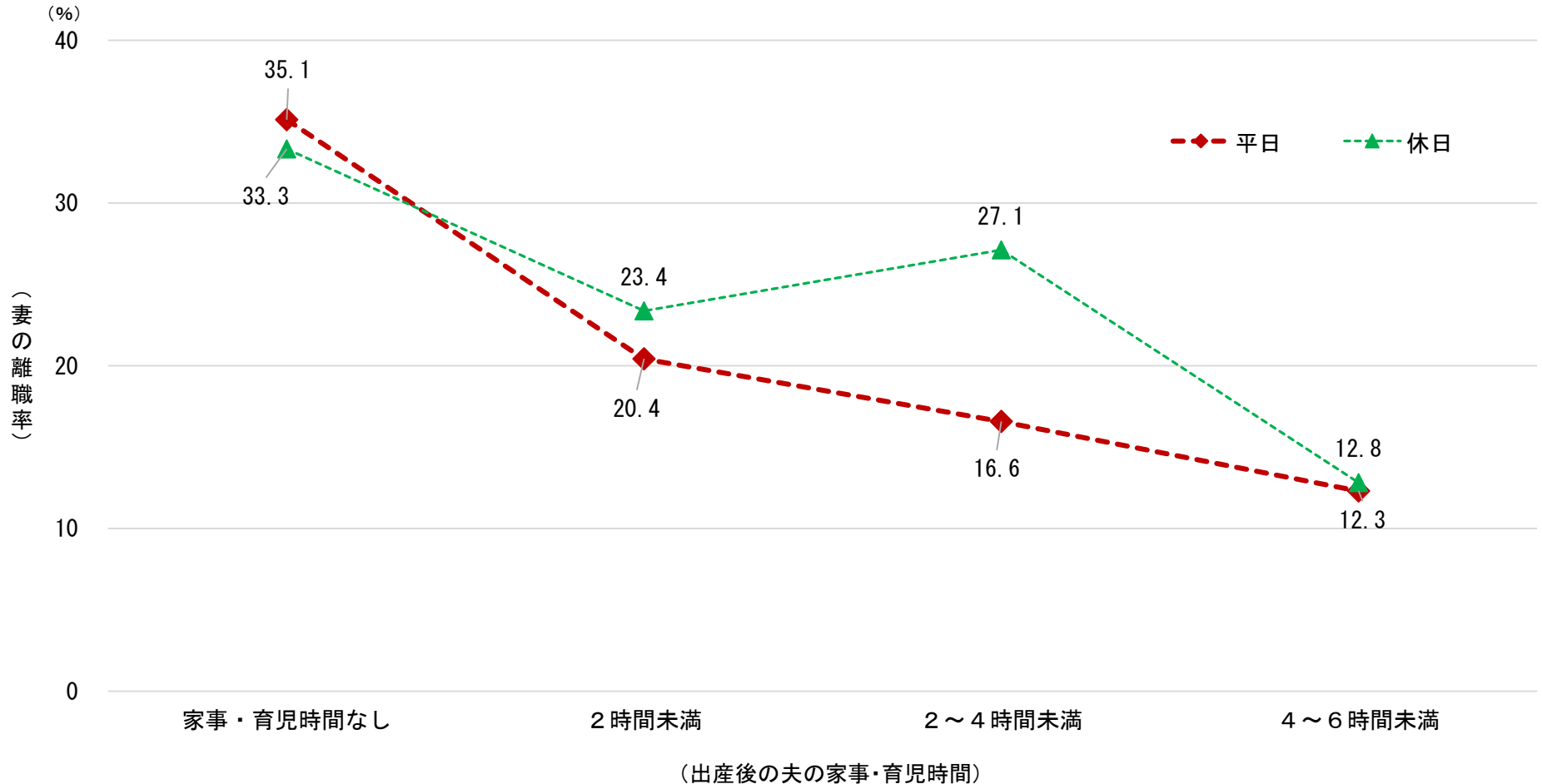
(備考) 1. OECD' Balancing paid work, unpaid work and leisure (2021) 'より作成。

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。

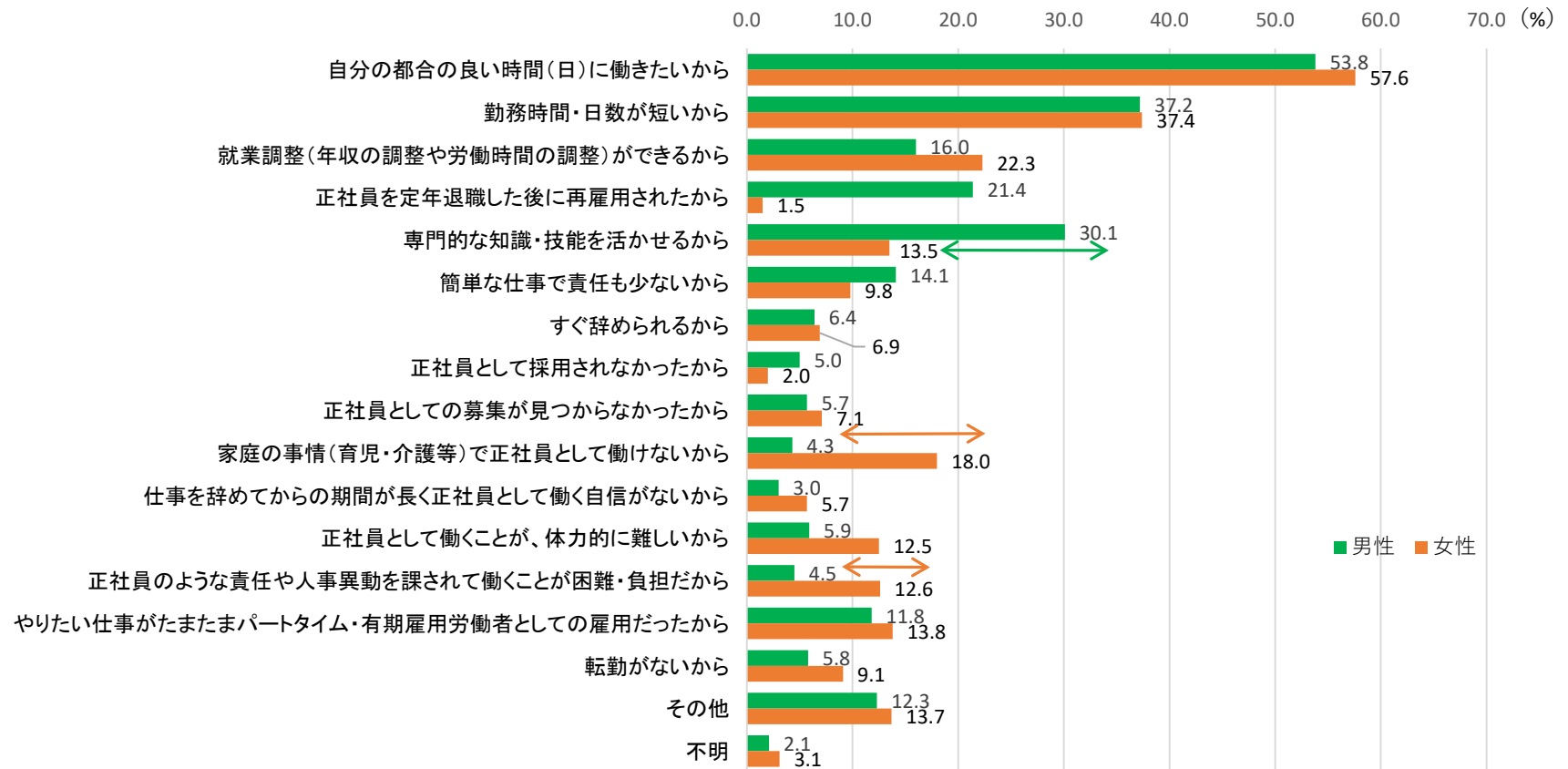
4. 日本は平成28 (2016) 年、韓国は平成26 (2014) 年、イギリスは平成26 (2014) 年、フランスは平成21 (2009) 年、アメリカは令和元 (2019) 年、ドイツは平成24 (2012) 年、ノルウェーは平成22 (2010) 年、スウェーデンは平成22 (2010) 年の数値。

・平日の夫の家事・育児時間が長くなるほど、出産後の妻の離職率が低下する傾向がある。



- （備考）
- 厚生労働省「第10回 21世紀成年者縦断調査（平成24年成年者）」より作成。
 - 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当するこの9年間に子どもが生まれた同居夫婦である。
 - 第1回から第10回まで双方が回答した夫婦
 - 第1回に独身で第9回までの間に結婚し、第10回まで回答した夫婦
 - 妻が出産前に仕事ありで、かつ、第1回の「女性票」の対象者

・パートタイムを選んだ理由を見ると、女性は男性よりも、家庭の事情や、責任や時間の束縛の回避を理由に挙げている割合が高い。男性は女性よりも、「専門的な知識・技能を活かせる」ことを理由に挙げている割合が高い。



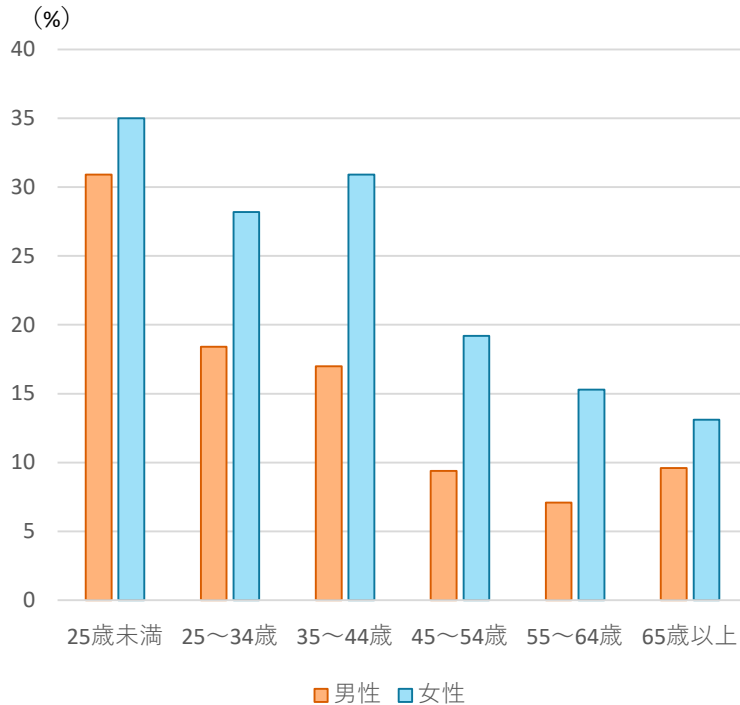
(備考) 1. 厚生労働省「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」より作成。

2. 複数回答。

3. パートタイムは、「無期雇用パートタイム」、「有期雇用パートタイム」の就業形態の労働者をいう。

- ・現在の若年層ほど学卒後初めて就く職として非正規雇用での就業を選んだ者の割合が大きく、女性では就職氷河期世代を含む35～44歳においても学卒後の初職が非正規だった者の割合が大きい。
- ・学卒後の初職が非正規の者は、若年層ほど現職も非正規の者の割合が大きく、非正規の固定化の可能性も示唆される。

学卒後初めて就く職が非正規だった者の割合



学卒後初めて就く職が非正規だった者の
現職の雇用形態別割合

