

### 3 子育て世帯の就業促進にむけて

子育てと継続就業の両立は重要な政策課題となっているが、これまでみたとおり、子育て世帯の女性就業率はもう一段上昇できる余地があり、また、雇用形態についても、正規化を促すことが求められている。以下では、保育所増設、育児休業制度、正規雇用化の三点について、政策対応とその効果を概観する。

#### ●保育環境整備には就業促進効果

子育て世帯に対しては、前述の3世代同居・近居の後押しも含め様々な公的な支援が行われている（付表3-1）。その中でも、保育環境の整備が進んでいるが、保育所等定員数の推移についてみると、2010年の約216万人から増加が続き、2020年には、約297万人となるなど、量的な拡充が図られていることが分かる（第3-1-7図（1））。保育の受け皿としては、他にも企業主導型保育事業などがあり、2020年4月1日時点では約313.5万人分となっている。他方、待機児童数の推移をみると、2010年の約26,000人から減少が続いていたものの、2015年以降は再び増加したが、これには、就業が進んだことに加え、子ども・子育て支援新制度（2015年4月～）の開始に際し、保育を必要とする事由として、フルタイム以外のパートタイム、夜間、居宅内の労働のほか、求職活動、就学などが追加されたという、保育サービスの利用範囲を拡充した効果も含まれている。その後、2018年以降は大きく減少しており、2020年の待機児童数は約12,000人となっている。

こうした保育環境の整備（保育所等定員率（保育所等定員数の未就学児人口に対する割合））と女性就業率（既婚、未婚を含む20～49歳の女性の就業率）の関係について、都道府県別に2010、15、17年の3時点について描くと両者には正の相関関係がみられる（第3-1-7図（2））。就業している女性の増加に対応して保育環境の整備が促されるという面もあるが、保育所等定員が計画的に増加したために女性の就業が促されていると考えられる<sup>8</sup>。

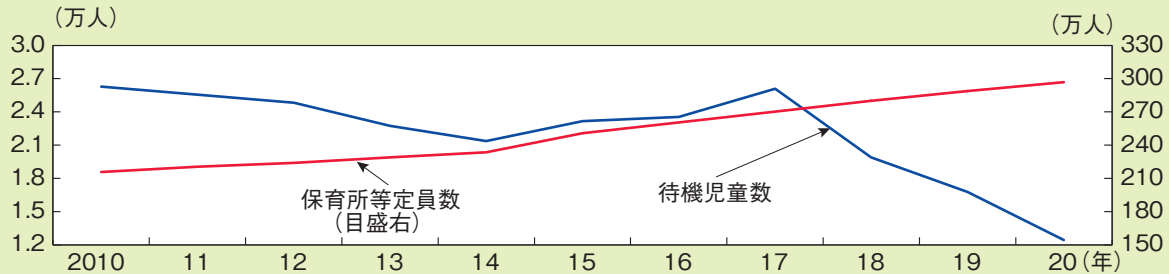
こうした保育の量的拡大や充実は、1994年の「エンゼルプラン」でも掲げられて以降、少子化対策の一環として進められてきた。2018年度からの3か年計画である「子育て安心プラン」においても前述のとおり保育の受け皿確保が進められており、2021年度以降も、必要な者に適切な保育等が提供されるよう取組が進められる予定である。こうした最近の動きについては、統計の制約から細かく分析できないが、地域単位の女性就業率と当該地域の保育所等定員率について2015年から2019年まで描くと、都道府県別の分析と同様に正の相関関係がみられる<sup>9</sup>。（第3-1-7図（3））。

注 (8) 深井(2019)では、国勢調査等を用いて、保育所の整備により、女性の就業率や出生率が上昇したことを示している。  
(9) 年別推計の定数項は、保育所等定員以外の要因によっても就業率が上昇していることを示唆している。

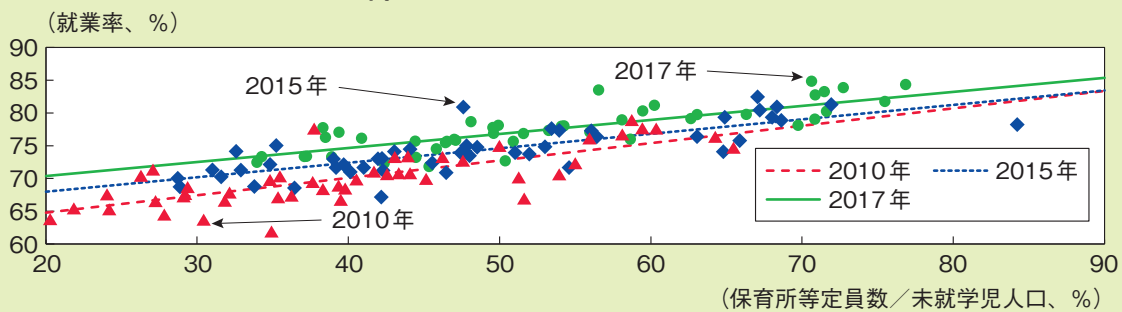
第3-1-7図 保育環境と女性の就業

保育環境の整備には就業促進効果

(1) 待機児童数と保育所等定員数の推移 (全国計)

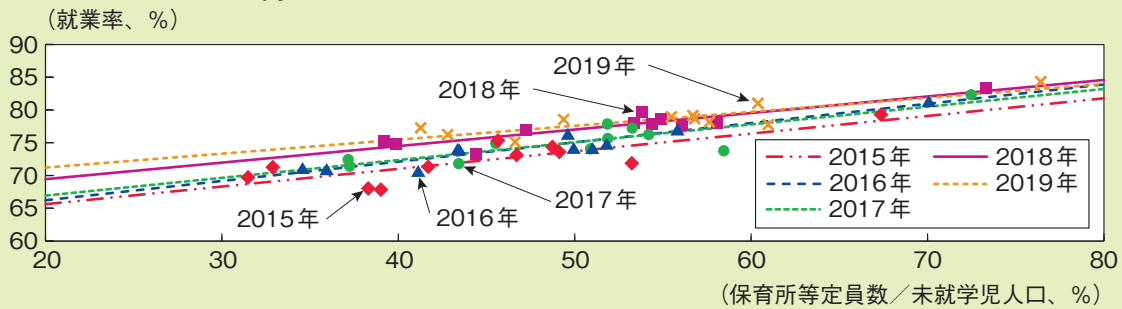


(2) 女性就業率 (20～49歳) と未就学児人口に対する保育所等定員数の割合 (都道府県別、2010・2015・2017年)



【2010年】  $y = 59.46 (42.29) + 0.27x (7.99)$   $R^2 = 0.59$   
 【2015年】  $y = 63.57 (49.21) + 0.22x (8.65)$   $R^2 = 0.62$   
 【2017年】  $y = 66.09 (52.99) + 0.21x (9.56)$   $R^2 = 0.67$

(3) 女性就業率 (20～49歳) と未就学児人口に対する保育所等定員数の割合 (地域別、2015～2019年)



【2015年】  $y = 60.25 (20.50) + 0.27x (4.21)$   $R^2 = 0.66$   
 【2016年】  $y = 60.35 (37.02) + 0.29x (8.82)$   $R^2 = 0.90$   
 【2017年】  $y = 61.52 (21.92) + 0.27x (4.98)$   $R^2 = 0.73$   
 【2018年】  $y = 64.42 (32.22) + 0.25x (6.69)$   $R^2 = 0.83$   
 【2019年】  $y = 66.99 (28.86) + 0.21x (5.11)$   $R^2 = 0.74$

- (備考) 1. 総務省「国勢調査」「就業構造基本調査」「人口推計」「労働力調査」、厚生労働省「保育所等関連状況取りまとめ」により作成。  
 2. (2) の就業率について、2010年と2015年は国勢調査における就業者数を就業者数と非就業者数の合計で除したものの、2017年は就業構造基本調査における有業者数を総数で除したものの、(3) の就業率は労働力調査における就業者を人口で除したものの。  
 3. (2) は、2010・2015・2017年における47都道府県の20～49歳女性の就業率と未就学児人口(0～5歳人口)に対する保育所等定員の割合の関係を示したものの、直線は近似線。ただし、y: 20～49歳女性の就業率、x: 未就学児人口に対する保育所等定員数の割合、括弧内はt値。  
 4. (3) は、2015～2019年における地域別の20～49歳女性の就業率と未就学児人口(0～5歳人口)に対する保育所等定員の割合の関係を示したものの、直線は近似線。ただし、y: 20～49歳女性の就業率、x: 未就学児人口に対する保育所等定員数の割合、括弧内はt値。  
 5. 2016年～2019年の未就学児人口について、0～4歳は人口推計の数値を採用し、5歳児人口は、2015年国勢調査人口を採用(2016年は当時の4歳児人口、2017年は同3歳児人口、2018年は同2歳児人口、2019年は同1歳児人口)。

### ●育児休業取得は増加しているものの、男性の取得は少ない

子育てをする際には、一時的に休業することができる育児休業制度が定められている。<sup>10、11</sup> 育児休業の取得は、男女ともに子育てをしながら働き続ける環境を提供する上で必要不可欠なものとなっており、制度として用意されているだけでなく、実際に利用しやすい仕組みや取得者への後押しなども重要である。そこで、育児休業の取得状況について、その育児休業給付受給者数の推移を確認する。2009年度には15万人以下であった育児休業給付受給者数はこの10年程度で着実に増加し、2019年度には35万人程度に達しており、2倍以上に増加している（第3-1-8図（1））。育児休業が社会に制度として定着するとともに、子育てをしながら働き続けることを支えているといえるだろう。足下の育児休業給付受給者数をみても、着実に増加傾向が続いている。

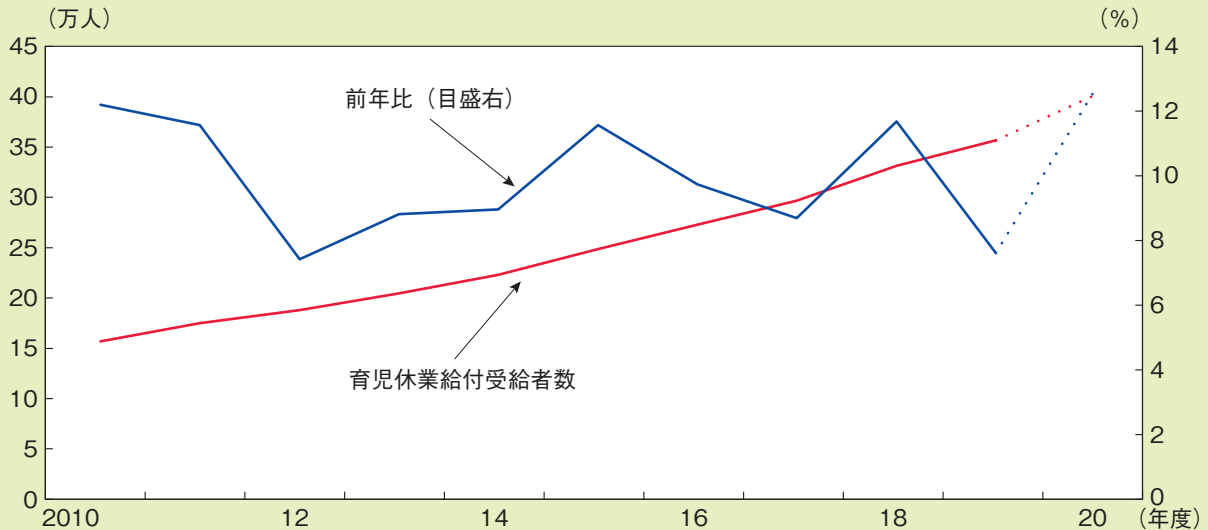
一方、育児休業取得者の割合の推移をみると、男女で大きな差がみられる（第3-1-8図（2））。女性の育児休業取得者の割合（在職中に出産した女性のうち育児休業を取得した人の割合）は、2007年時点で9割近くに達しており、その後は8割台で推移している。一方、男性の育児休業取得者の割合（在職中に配偶者が出産した男性のうち育児休業を取得した人の割合）は、2007年は0.50%であり、直近では上昇しているものの、2019年でも7.48%にとどまっている。共働き世帯が標準となった今、配偶者である女性の継続就業のためにも、男性の育児休業の取得が求められており、今後は、企業側の育児休業取得への後押しや、周辺も含めた労働者の意識の変化、またそれらを促す政策対応が必要である<sup>12</sup>。

- 注**
- (10) 育児休業制度は、育児・介護休業法に定められた両立支援制度であり、子が1歳（一定の場合は、最長で2歳）に達するまで（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）、申出により育児休業の取得が可能である。
  - (11) 厚生労働省では、両立支援に積極的に取り組んでいる企業の取組等を掲載したサイト「女性の活躍・両立支援総合サイト 両立支援のひろば」（<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>）の運用を通じて、仕事と家庭の両立に向けた企業の自主的な取組の促進や好事例の周知・啓発を図っている。
  - (12) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング（2018）によれば、男性・正社員向けの調査で、「育児休業制度があり利用したかったが利用しなかった理由」として、「業務が繁忙で職場の人手が不足していた」「職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だった」とする回答が3割超となっている。

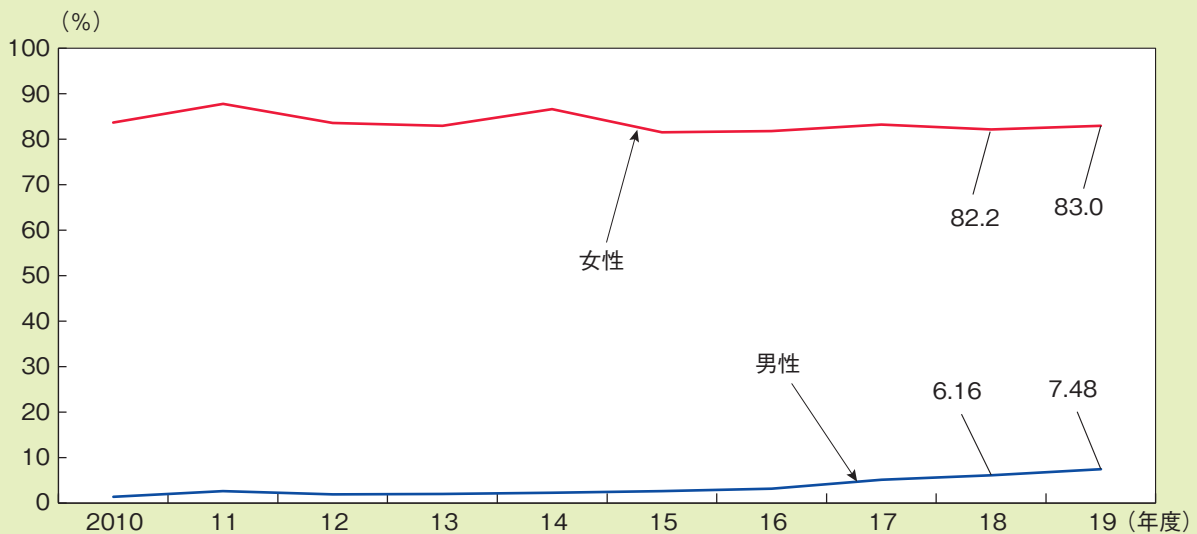
第3-1-8図 育児休業の取得

育児休業取得は増加しているものの、男性の取得は少ない

(1) 育児休業給付受給者の推移



(2) 男女別の育児休業取得者割合の推移



- (備考) 1. 厚生労働省「雇用保険事業月報・年報」「令和元年度雇用均等基本調査」により作成。  
 2. (1)の育児休業給付受給者数について、育児休業給付は原則隔月毎の受給であるため、各年度の受給者数は、受給者数の月平均値×2か月で算出。2020年度については2020年4月～7月の受給者数の平均値×2か月で算出。  
 3. (2)の育児休業取得者割合について、X年のデータは、X-2年10月1日～X-1年9月30日までの一年間に在職中に出産した女性の内(男性の場合は、同一年間に配偶者が出産した男性の内)、X年10月1日までに育児休業を取得した者の割合。  
 4. (2)について、2011年度の数値は、岩手県・宮城県・福島県を除く全国の結果。

### ● 育児休業にも就業促進効果

次に、育児休業の取得状況（育児休業給付受給者数（男女計）の20～49歳女性の就業人口に対する比率）と女性の就業率（既婚、未婚を含む20～49歳）の関係について、都道府県別のデータ（2010、15、17年）を用いて描くと、両者の間には正の相関が確認できる（第3-1-9図（1））。すなわち、育児休業給付受給者の割合が高い地域では就業率も高いことから、取得しやすい環境が就業を促していると考えられる<sup>13</sup>。また、年々の動きをみると、就業率が高まるにつれて、育児休業給付受給者の割合の押し上げ効果（傾き）は小さくなる傾向もみられることから、普及に伴って効果が逡減する性質がうかがえる。

全国の女性就業率（既婚、未婚を含む20～49歳）と育児休業給付受給者数の割合の推移をみると、2010年には7割に達していなかった就業率が2019年には全国平均で75%を上回るまで上昇する中、育児休業給付受給者数の割合は、当該女性人口の1%程度から2%程度まで上昇している（第3-1-9図（2））。

### ● いわゆるL字カーブの解消には継続雇用率の高い正規雇用化に向けた取組も不可欠

既にみたように、我が国の女性の正規雇用比率は、25～34歳をピークに、年齢が上がるにつれて低下する傾向がある。「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」では、長時間労働是正や女性の積極登用・評価に加えて、雇用形態や職種の転換に関する取組<sup>14</sup>も示し、女性の正規雇用を促そうとしている。また、同法に基づく認定（えるぼし認定）や認定に対する公共調達時の加点評価なども行われている。こうした従前からの取組に加え、出産後の女性の正規雇用比率が低下する、いわゆるL字カーブの解消と継続就業率の向上については、政府による女性の正規化重点支援が行われることとなっており<sup>15</sup>、今後、女性活躍の観点からも、正規雇用比率の向上がのぞまれる。

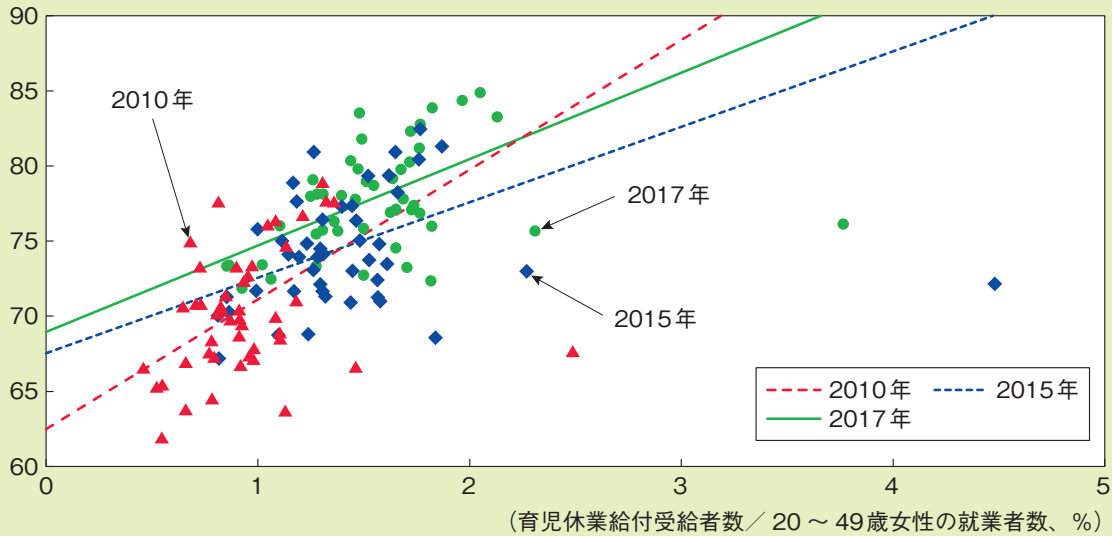
- 注** (13) 東京都については、就業率に比べて育児休業給付受給者数の割合が高く、外れ値となっている。この背景には、雇用保険に関する事務処理を全国で東京本社に一括し、受給しているケースが多く、他の道府県の事業所分の数字も含まれていることが要因と考えられる。この点を反映し、東京都のデータは、同じ就業率であれば、育児休業給付受給者数の割合が高く（同じ育児休業給付受給者数の割合であれば就業率は低い）なっている。
- (14) 対応する国の事業としては、有期雇用労働者等から正規雇用労働者等に転換または直接雇用した場合に支給されるキャリアアップ助成金正社員化コースが挙げられる。
- (15) 「経済財政運営と改革の基本方針2020」（令和2年7月17日閣議決定）では、「就業調整の解消や女性に集中する子育ての負担の軽減に取り組む。」としている。



第3-1-9図 女性就業率（20～49歳）と育児休業給付受給者数の割合

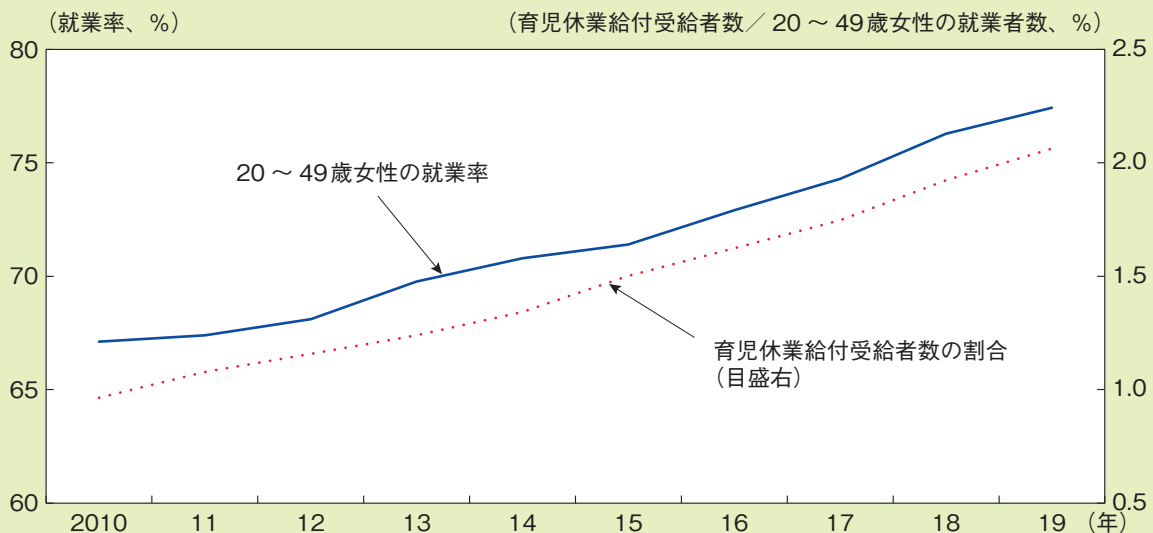
育児休業にも就業促進効果

(1) 女性就業率（20～49歳）と育児休業給付受給者数の割合（都道府県別、2010・2015・2017年）  
 （就業率、%）



【2010年】  $y=62.49 (27.75)+8.63x (3.59)-16.28DT (-3.06)$   $R^2=0.23$   
 【2015年】  $y=67.54 (27.68)+5.02x (2.88)-17.89DT (-2.76)$   $R^2=0.16$   
 【2017年】  $y=68.96 (31.40)+5.75x (4.07)-14.45DT (-3.28)$   $R^2=0.28$

(2) 女性就業率（20～49歳）と育児休業給付受給者数の割合の推移（全国）  
 （就業率、%）



- (備考)
- 総務省「国勢調査」「就業構造基本調査」「労働力調査」、厚生労働省「雇用保険事業月報・年報」により作成。
  - (1) の就業率について、2010年と2015年は国勢調査における就業者数を就業者数と非就業者数の合計で除したもの。2017年は就業構造基本調査における有業者数を総数で除したもの。
  - (2) の就業率は、労働力調査における就業者数を人口で除したもの。また、2011年は東日本大震災に伴う補完推計値を用いて算出。
  - 育児休業給付受給者数について、育児休業給付は原則隔月毎の受給であるため、受給者数の月平均値×2か月で算出。
  - (1) については、2010・2015・2017年における47都道府県の20～49歳女性の就業率と20～49歳の女性就業者数に対する育児休業給付受給者数（男女計）の割合の関係を示したものの。直線はDT=0とした場合の近似線。ただし、y：20～49歳女性の就業率、x：20～49歳の就業者数に対する育児休業給付受給者数（男女計）の割合、DT=東京ダミー。括弧内はt値。