



# 問題提起② 就労のジェンダー平等と 子育て環境整備のあるべき姿

2023年11月28日

株式会社日本総合研究所

藤波 匠

# 依然として短い男性の育休期間

日本の育休制度は世界一（ユニセフ）

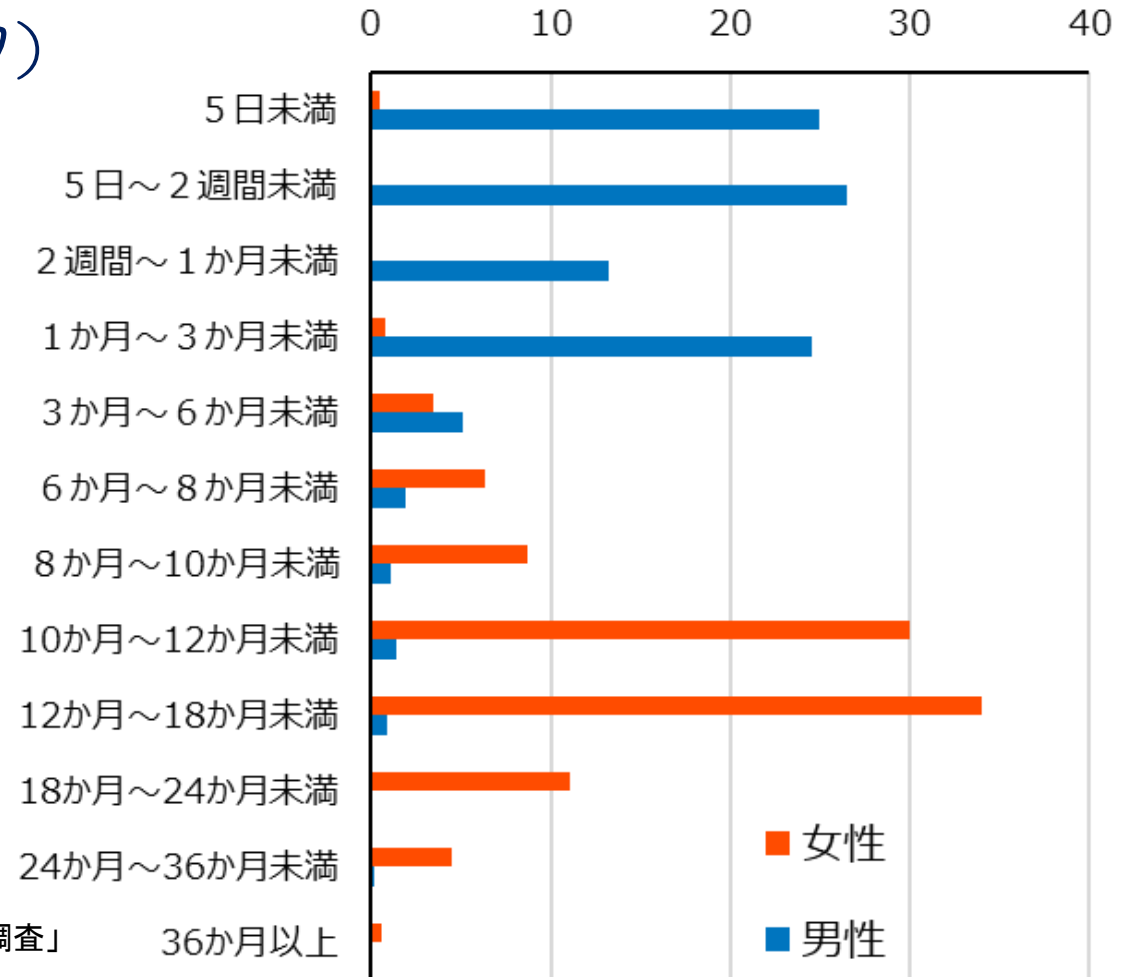
## ◎女性

取得率は80%、取得期間は1年

## ◎男性

- 近年取得者増（17%）
- ただし、半数以上が10日以下

男女別、育休の取得期間（%）



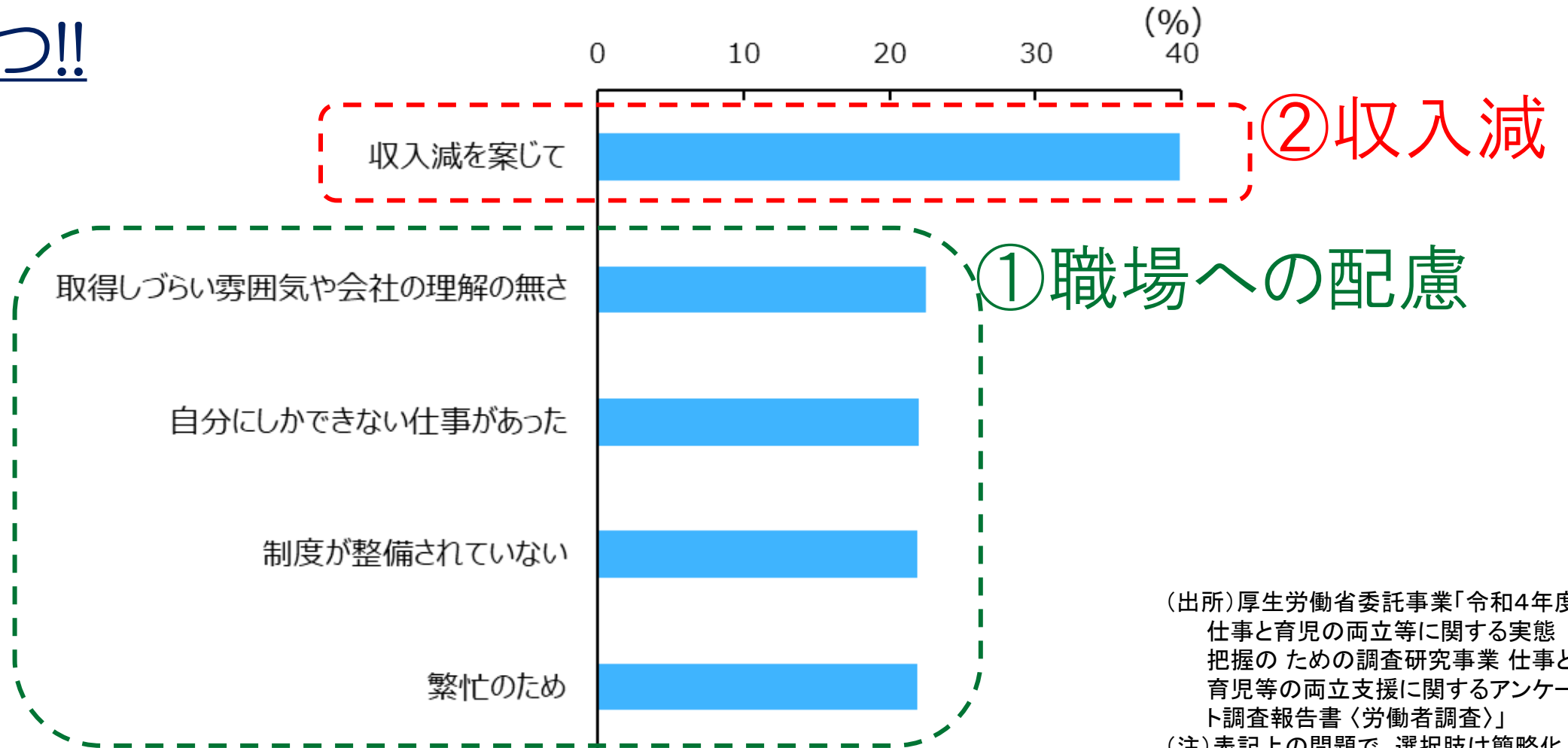
(出所)総務省「雇用均等基本調査」

36か月以上

# なぜ男性は育休を取得しないのか

男性が育休を取得しなかった理由(複数回答・回答上位のみ)

理由は2つ!!

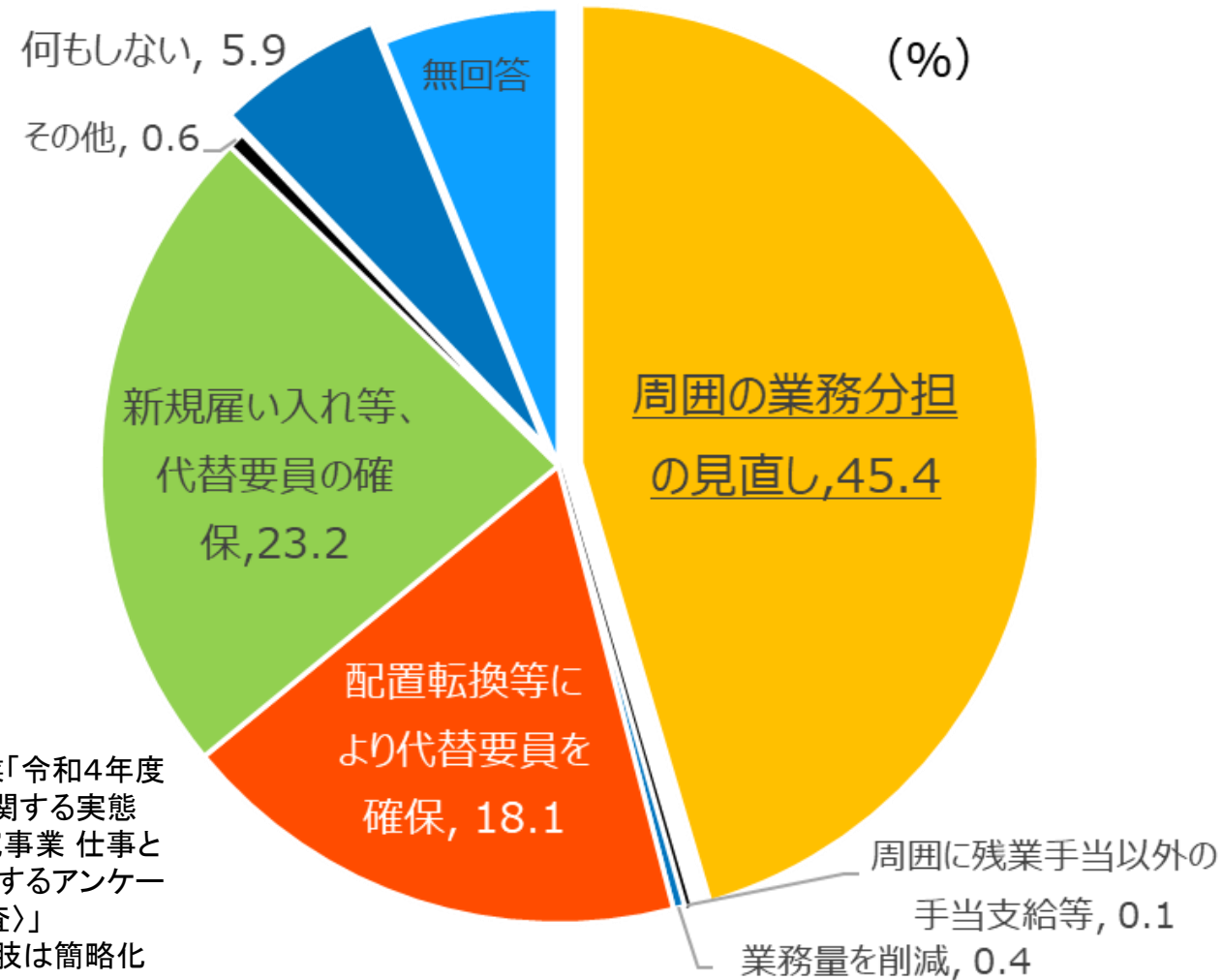


(出所)厚生労働省委託事業「令和4年度  
仕事と育児の両立等に関する実態  
把握のための調査研究事業 仕事と  
育児等の両立支援に関するアンケート  
調査報告書〈労働者調査〉」  
(注)表記上の問題で、選択肢は簡略化

# ①なぜ職場に配慮するのか？

## 半年以上の育休取得者がいる場合の職場の対応

「職場への配慮」の背景に、  
半数の職場で、  
代替要員等の配慮無し!!

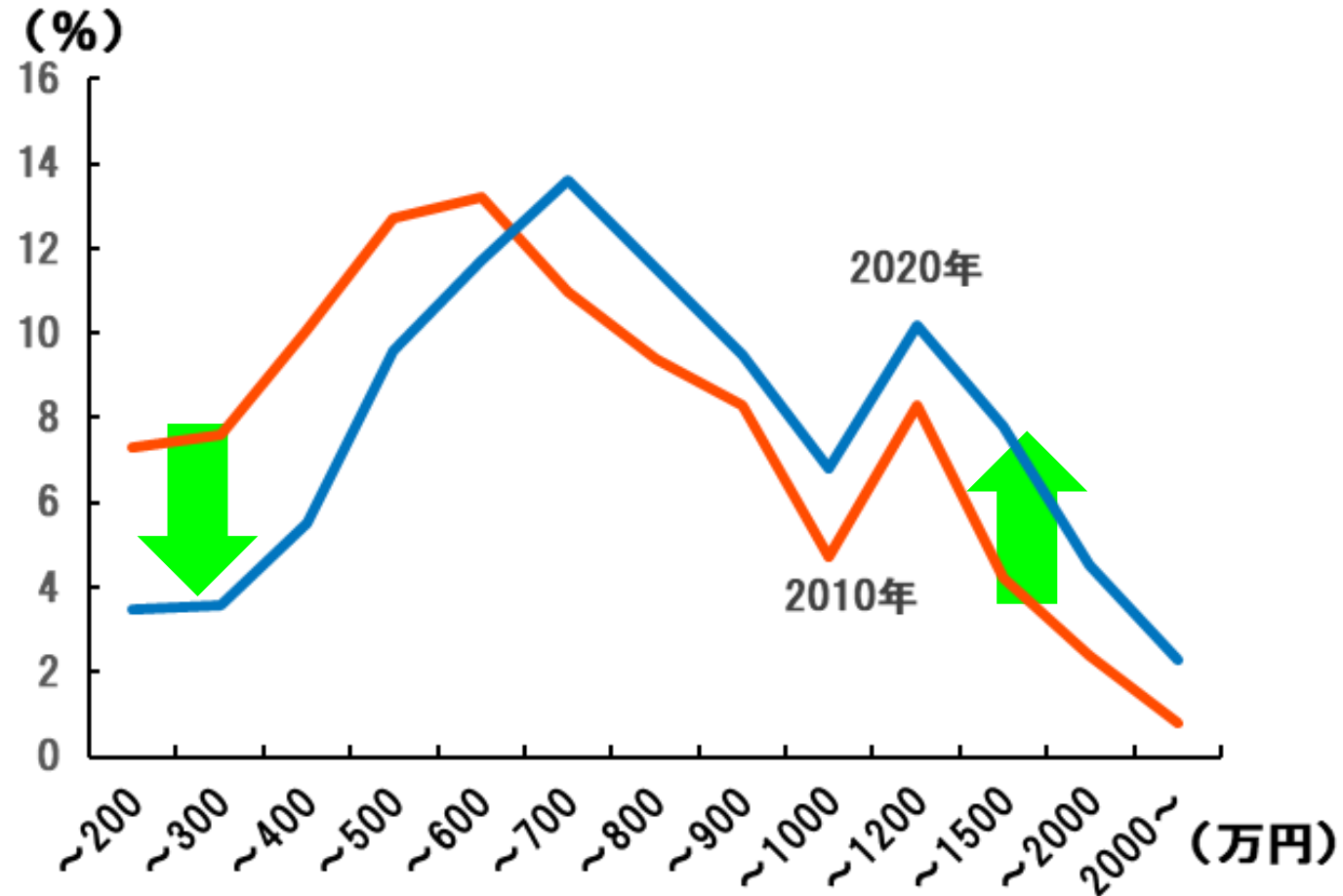


(出所)厚生労働省委託事業「令和4年度  
仕事と育児の両立等に関する実態  
把握のための調査研究事業 仕事と  
育児等の両立支援に関するアンケート  
調査報告書〈企業調査〉」  
(注)表記上の問題で、選択肢は簡略化

## ②収入減を危惧して休めない？

- ◆ 政府は育休期間中の手取り収入を実質的に10割する方針
- ◆ しかし、中長期の所得は？
- ◆ 雇用のジェンダーギャップを前提とした家計の合理的判断が、女性を家事・育児に縛り付けている

### 子どものいる世帯の所得分布



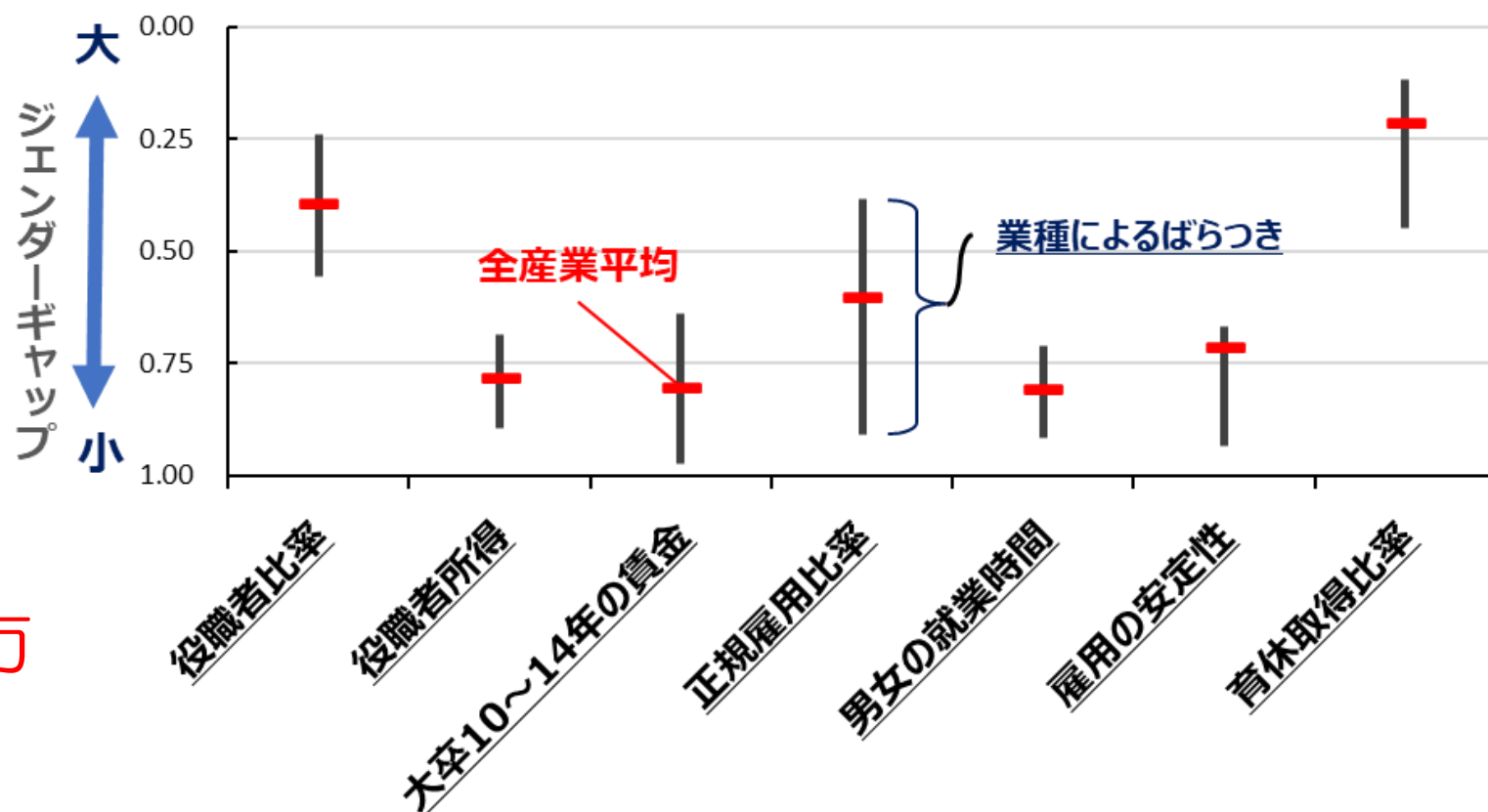
# 業種によって雇用慣行のジェンダーギャップはまちまち

## 雇用慣行にジェンダーギャップ

- ◆ 昇進、賃金、正規雇用で男性優位
- ◆ 役職者比率でジェンダーギャップ大
- ◆ 業種により、まちまち

⇒女性が家事・育児を担う方が、家計として合理的

## 業種別、雇用慣行のジェンダーギャップ指数

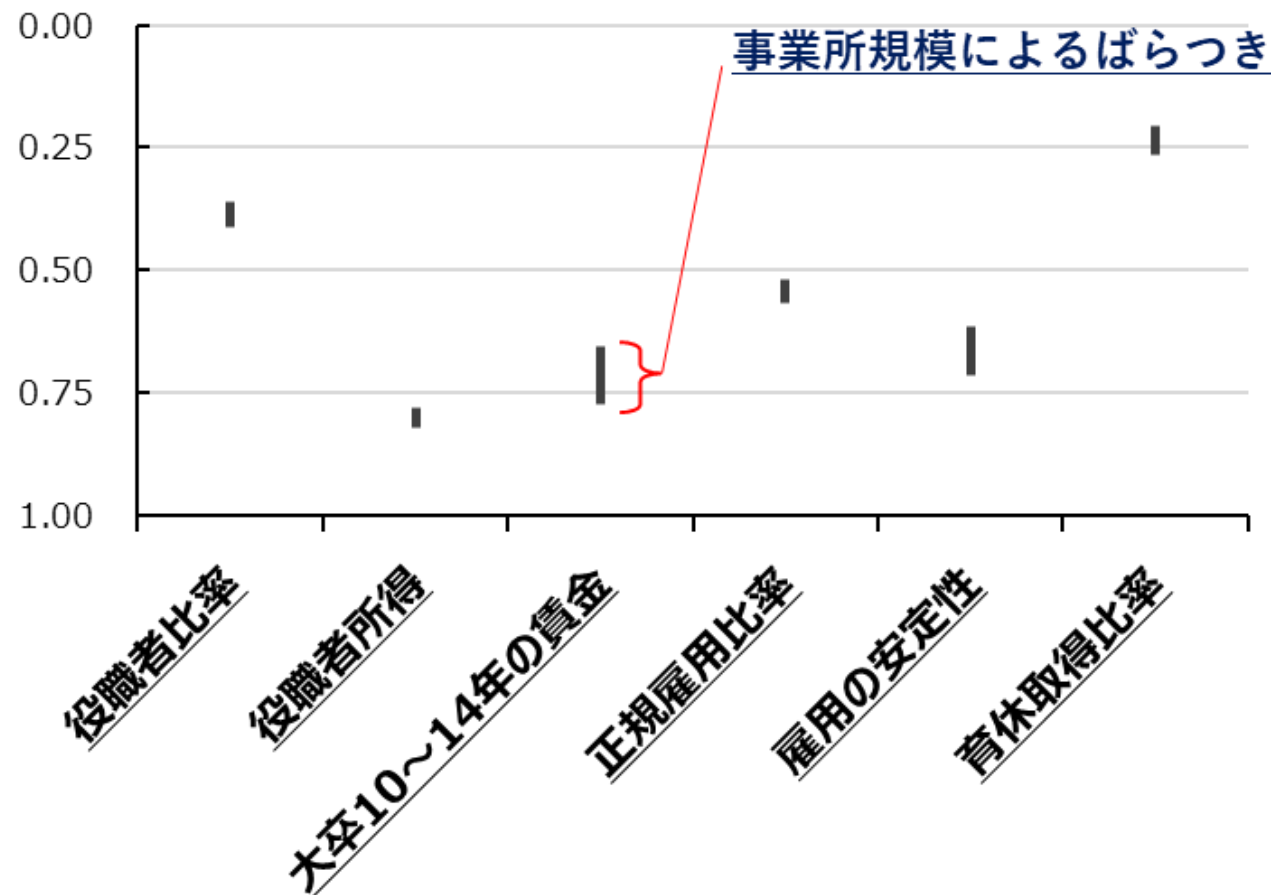


# ジェンダーギャップに、事業所規模は無関係

## 事業所規模別、雇用慣行のジェンダーギャップ指数

- ◆ 事業所の規模は無関係
- ◆ 中小企業は言い訳にならない
- ◆ 女性雇用の形態に起因
- ◆ 男女平等にできない理由探し？

大  
↑  
ジェンダーギャップ  
↓  
小



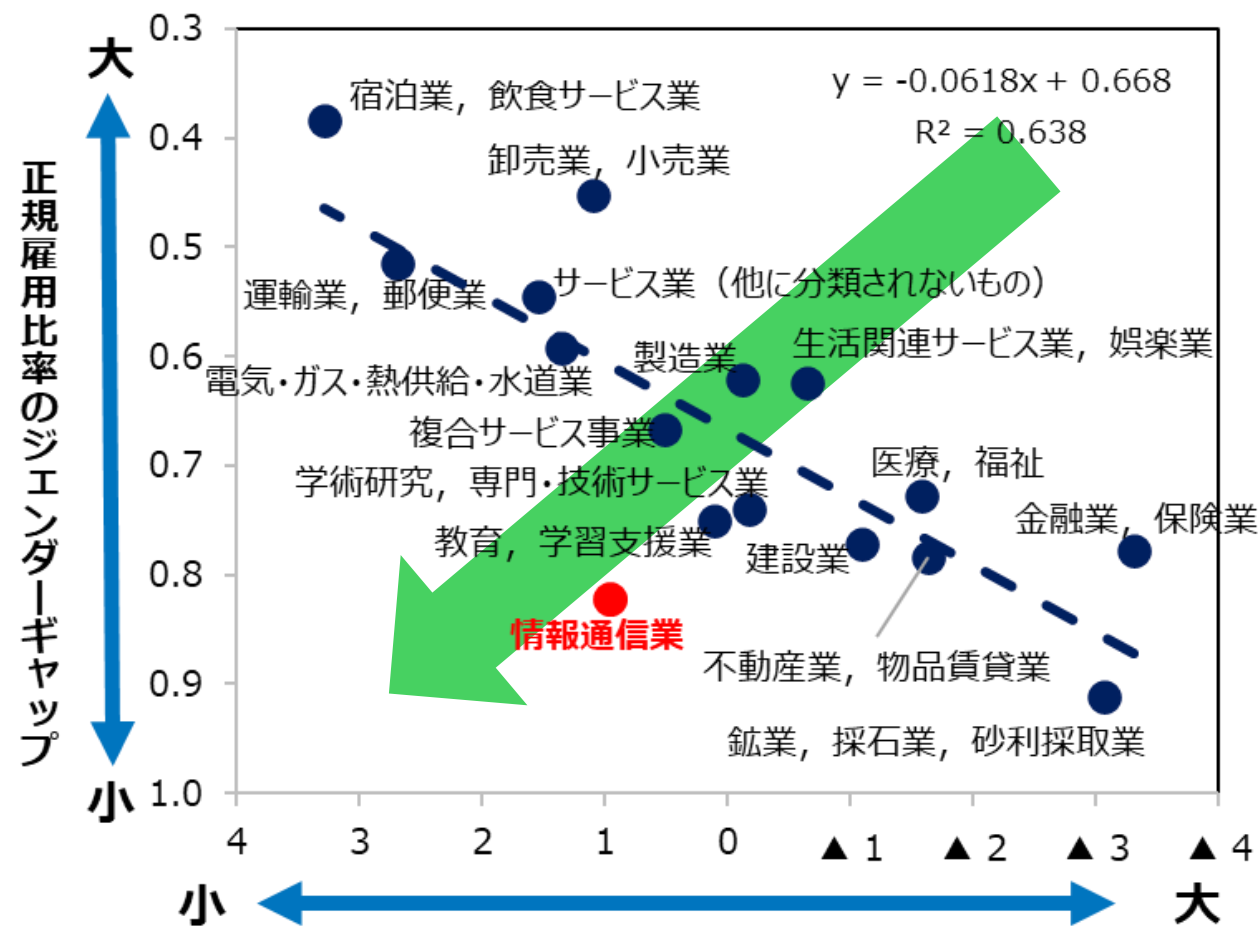
(出所)各種公的データより

# 雇用慣行の男女平等に向け、既存の考え方を見直す

- ◆ 主成分分析で正規職のGP（横軸）
- ◆ 左下方への移行が望まれる
- ◆ 情報通信業は、全体的にGP小

⇒ 育休制度の整備や支援とともに、雇用慣行の男女平等実現を

## 正規職のジェンダーギャップと正規雇用比率



(出所) 公的各種データより

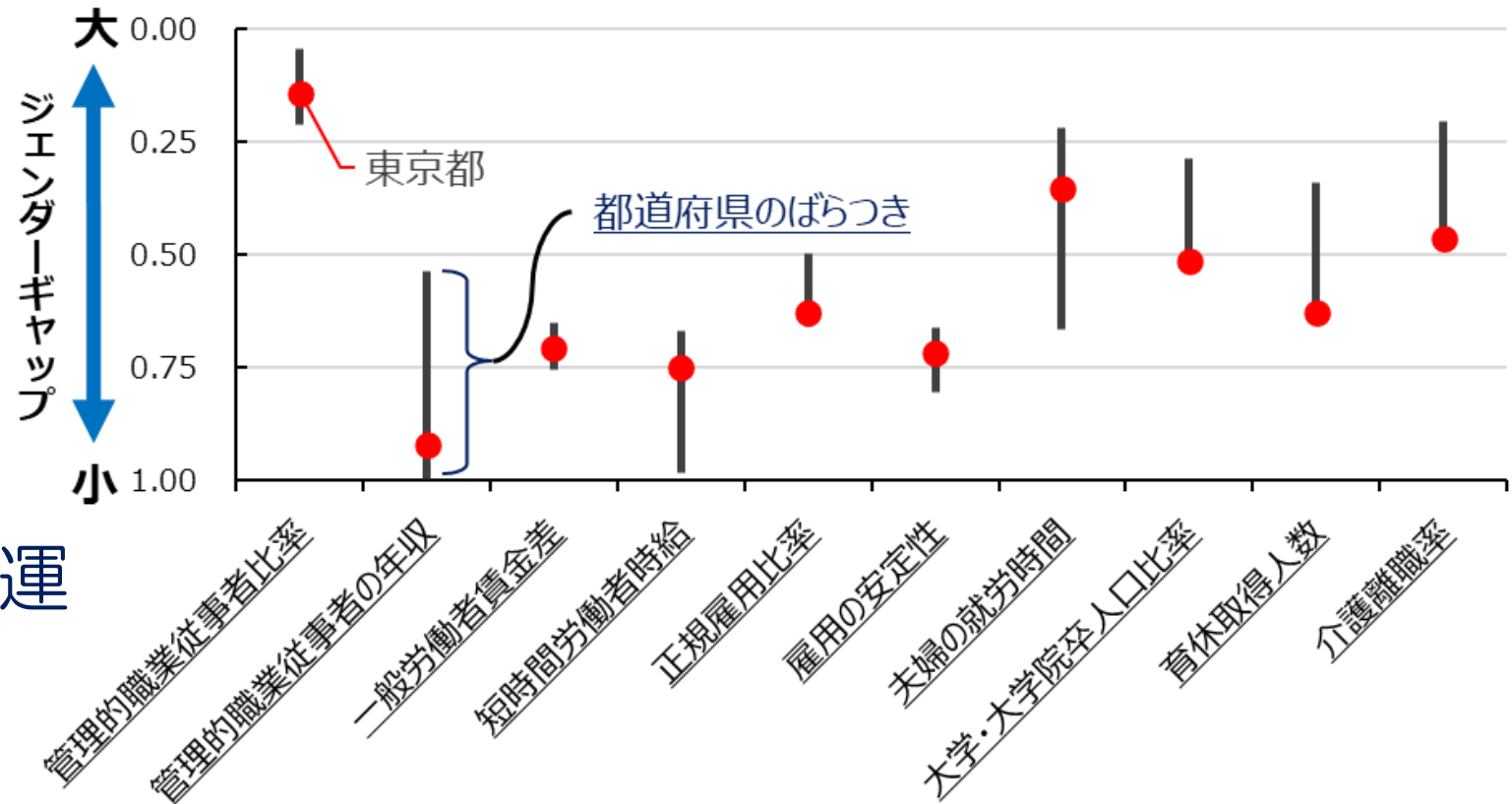
正規職における賃金・役職のジェンダーギャップ(主成分分析)



# 雇用慣行のジェンダーギャップには地域性も

- ◆ 都道府県によるばらつき大
- ◆ 産業構造の影響も大
- ◆ 女性の地方からの流出の一因
- ◆ 地方も雇用慣行見直し機運

## 都道府県別、ジェンダーギャップ指数



(出所)各種公的データより  
(注)夫婦の就労時間は、6歳未満の子のある夫婦間の就労時間に関する差異。大学・大学院卒業人口比率は、20歳以上人口対比。

# 子育て環境改善に向けた企業の役割

- ◆賃金・昇進など男女格差の改善
- ◆長時間・重労働前提の雇用を改善
- ◆男女がともに、家族と経済を支える社会に