

平成21年9月11日

働く女性の全国センター 御中

厚生労働省雇用均等・児童家庭局
雇用均等政策課

女性の育児休業の取得率の統計について改善要請（回答）

日頃より、雇用均等行政の推進にご理解、ご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

平成21年8月28日付で送付のありました標記の件につきまして、別添のとおり、回答いたしますので、よろしくご査収ください。

《お問い合わせ先》

厚生労働省雇用均等・児童家庭局
雇用均等政策課企画係 大高、神澤

TEL 03-5253-1111

(内線 7833, 7835)

育児休業取得率が高まることは、育児休業を取らずに働き続ける者に比べ、育児休業を取って働き続ける者が増えるということであり、そうした働き方が浸透しているという意味では、育児休業の取得率自体にも一定の意味があると考えている。

ただし、育児休業取得率は調査時点で雇用されている者を対象としているため、育児休業を取らずに退職した者については反映されない性質があり、この点については認識している。

厚生労働省としても、継続就業を希望しながら退職を余儀なくされることのないよう環境の整備を図ることが必要と考えている。

このため、平成19年12月に策定された「仕事と生活の調和推進のための行動指針」において、育児休業取得率とともに、第1子出産前後の女性の継続就業率について目標を設定しており、現在38.0%（平成17年調査）である継続就業率を5年後の平成24年において45%、10年後の平成29年においては55%とすることとしている。

目標に設定した継続就業率の把握については、国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」において把握しているほか、厚生労働省「21世紀成年者縦断調査」において、「出産後の就業継続意欲別にみた就業継続の有無の割合」において把握しているところである。

なお、雇用均等基本調査は、事業所に対する調査であり、人事・労務担当者等が調査票を記入する調査であるため、出産前（妊娠中）に退職した者の人数を正確に把握することは困難な場合が多く（例えば、妊娠を会社に伝えず退職するケースや退職理由の記録が人事・労務担当者に伝わっていないケース、会社が「自己都合」と認識している者については回答されない等）、本項目については統計的に精度の確保が困難であることから、今後調査項目とすることは難しいと考えている。

厚生労働省としては、育児休業取得率とともに女性の継続就業率を高めることは重要であると考えており、仕事と子育ての両立支援をより推進するため、本年6月に育児・介護休業法を改正したところである。今後とも育児や介護をしながら働き続けることができる環境の整備に努めてまいりたい。