

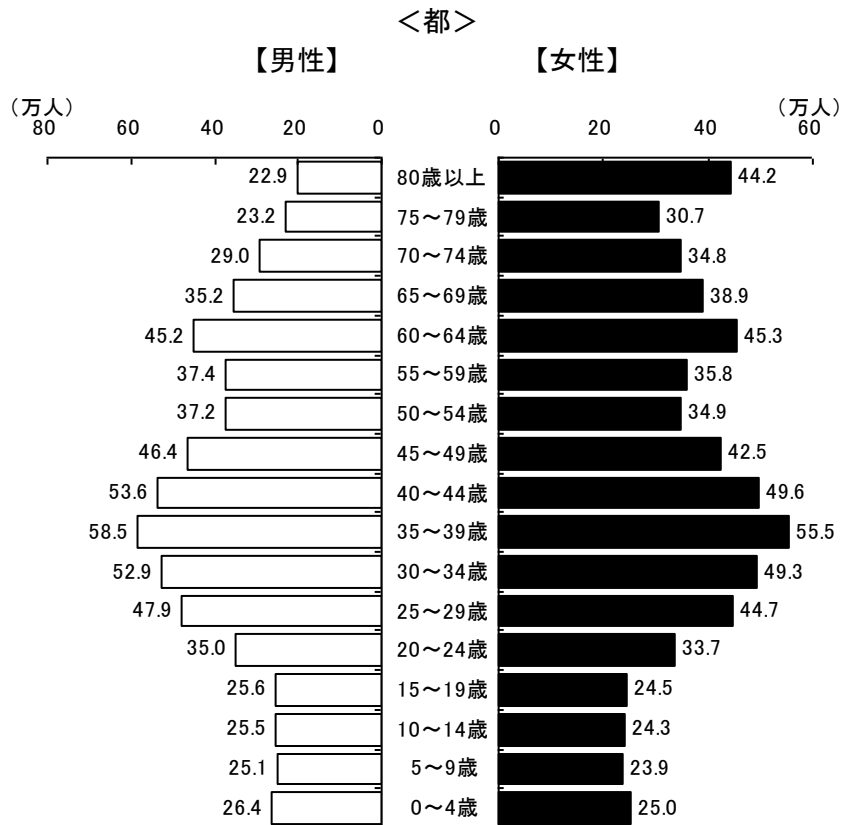
# I あらゆる分野への参画の促進

## 1-7. 子育てに対する支援

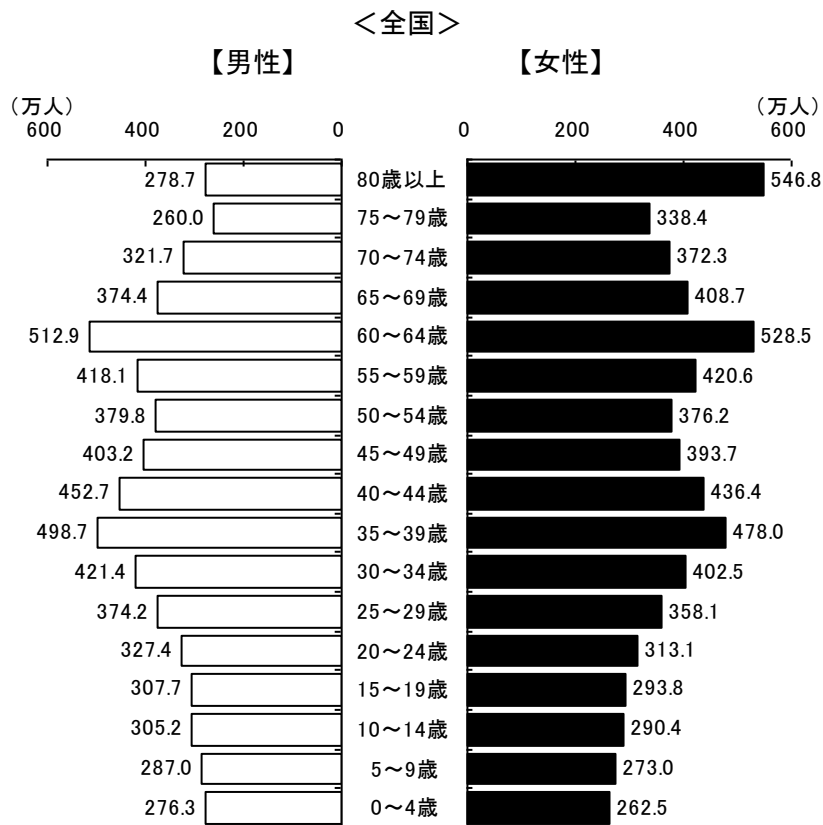
### 1. 人口ピラミッド

人口を年齢構成で見ると、全国・都ともに第一次・第二次ベビーブーム世代を含む 60～64 歳と 35～39 歳を中心とした 2 つのふくらみを持つ「ひょうたん型」に近い形となっている。

図表 I-7-1 人口ピラミッド(男女, 年齢 5 歳階級別の人口の分布) (都、全国)



資料：東京都総務局統計部「住民基本台帳による東京都の世帯と人口（町丁別・年齢別）」（23年1月1日現在）



注1：数値は、平成23年3月31日現在の住民票に記載されている者の数。ただし、岩手県陸前高田市については、東日本大震災による住民基本台帳システムの流出により、平成23年2月28日現在の住民基本台帳人口及び世帯数並びに平成22年4月1日から平成23年2月28日までの間の人口動態を用いている。

注2：数値は、東京都における年齢不詳者2名を含んでいない。

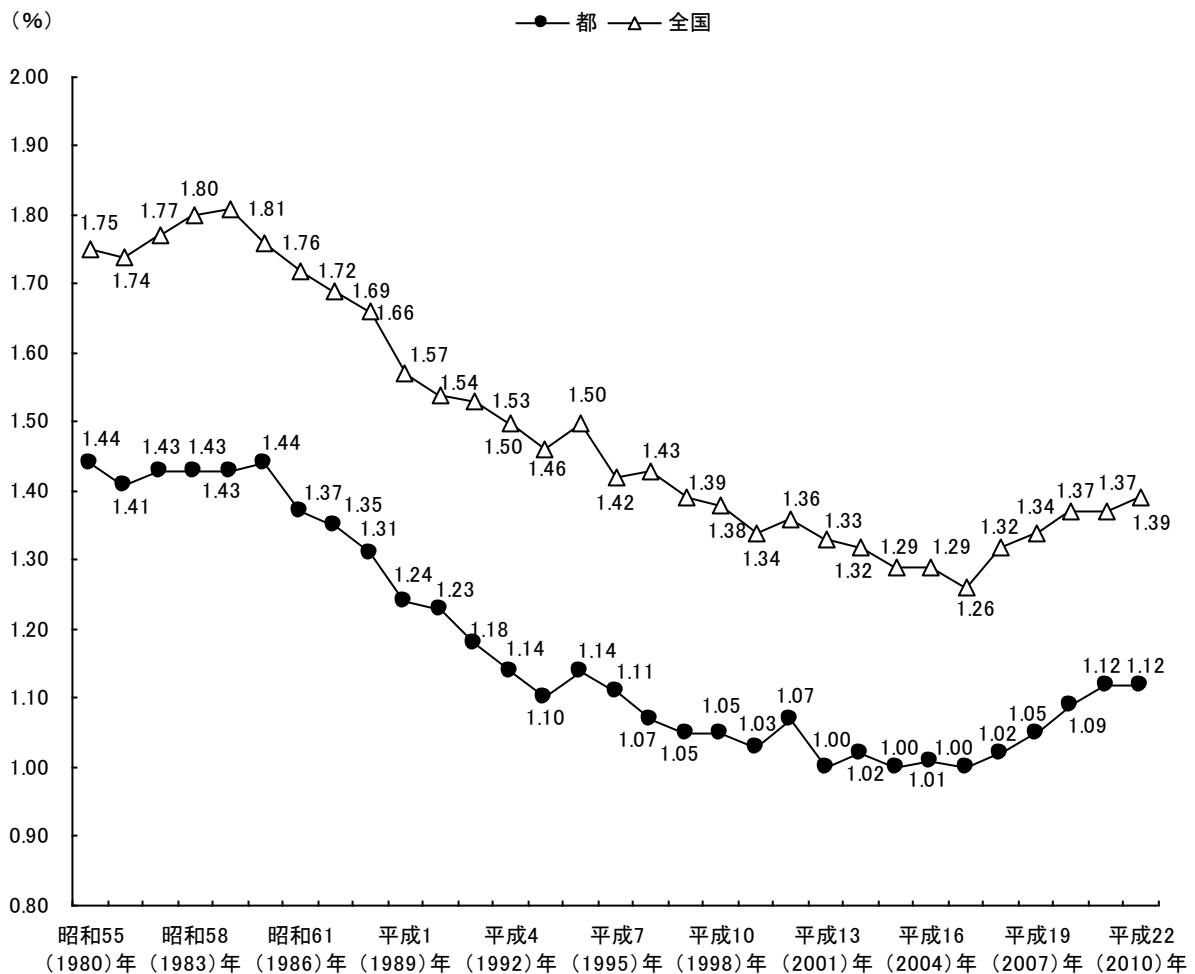
資料：総務省「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数」

# I あらゆる分野への参画の促進

## 2. 合計特殊出生率

昭和 55 (1980) 年に 1.44 であった都の合計特殊出生率は、ほぼ一貫して減少を続け、平成 13 (2001) 年には 1.00 まで低下した。その後は横ばいから微増の状況となり、平成 22 (2010) 年には 1.12 である。一方、国の合計特殊出生率は昭和 55 (1980) 年に 1.75 であったが、昭和 59 (1984) 年以降一貫して減少を続け、平成 17 (2005) 年には 1.26 まで低下した。その後は微増の状況となり、平成 22 (2010) 年では 1.39 である。

図表 I-7-2 合計特殊出生率の推移 (都、全国)

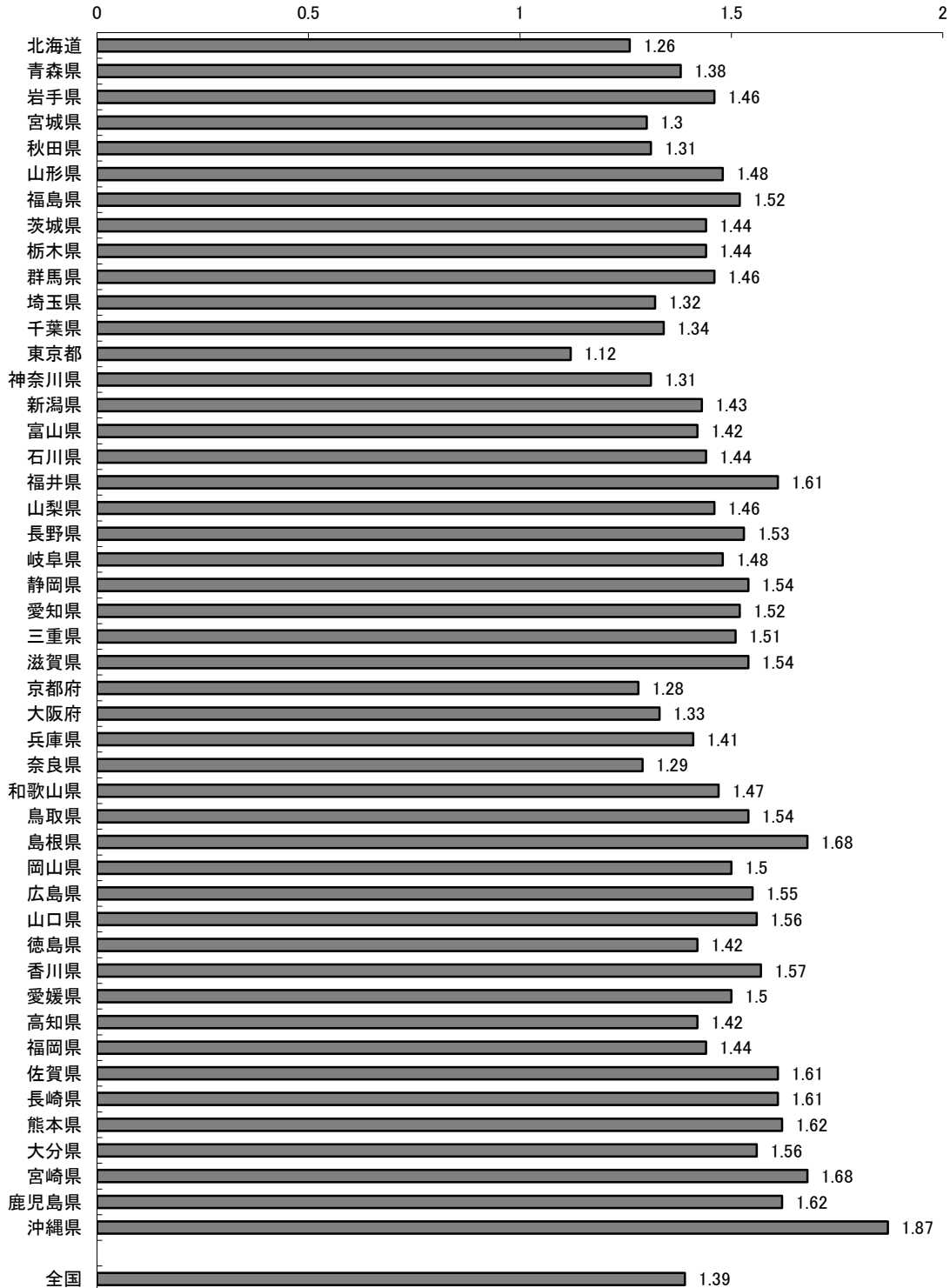


注：合計特殊出生率とは、15歳から49歳までの女子の年齢別出生率を合計したもので、一人の女子が仮にその年次の年齢別出生率で一生涯の間に生むとしたときの子供の数を表す。

資料：厚生労働省「平成22年人口動態調査」

平成 22 (2010) 年の合計特殊出生率を都道府県別にみると、東京都は 1.12 で全国で最も低くなっている。

図表 I - 7 - 3 都道府県別にみた合計特殊出生率



注：合計特殊出生率とは、15歳から49歳までの女子の年齢別出生率を合計したもので、一人の女子が仮にその年次の年齢別出生率で一生涯の間に生むとしたときの子供の数を表す。

資料：厚生労働省「平成22年人口動態調査」

## I あらゆる分野への参画の促進

### 3. 育児休業取得の状況及び推移

平成 23 (2011) 年度の女性の育児休業取得率は 94.2%であるが、配偶者が出産した男性の取得率は 1.8%と、育児休業を取得する男性は少ない。育児休業取得率の推移をみると、わずかではあるが増加傾向にある。国は、男性の育児休業取得率を平成 32 (2020) 年に 13%とすることを目標として掲げているが、平成 22 年度の全国の男性の育児休業取得率は 1.38%に留まっている。

図表 I - 7 - 4 育児休業取得の状況 (都)

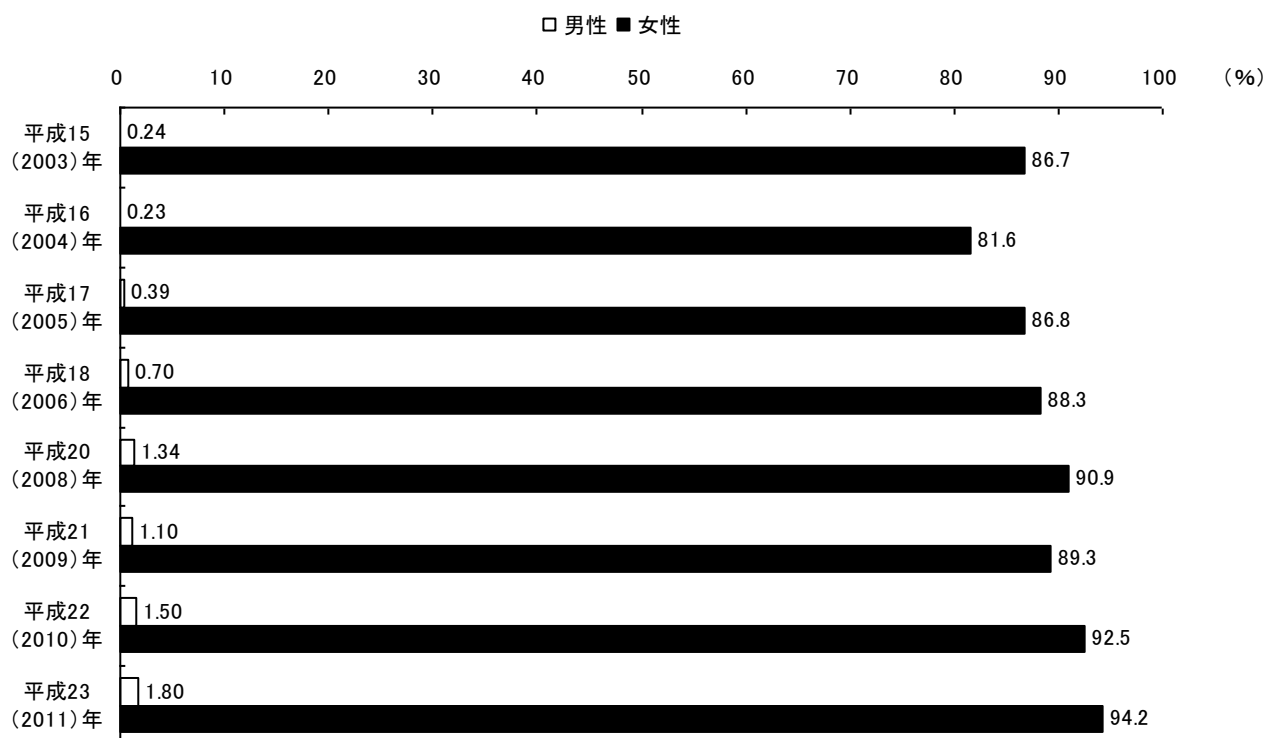
	男性	女性
出産者数(男性は配偶者が出産)	6,326人	3,217人
育児休業取得者数	114人	3,032人
育児休業取得率	1.8 %	94.2 %

注：育児休業取得率＝育児休業取得者数／出産者数×100

出産者数は平成 22 (2010) 年 4 月 1 日～平成 23 (2011) 年 3 月 31 日までに出産した人数

育児休業取得者数は、上記のうち、平成 23 (2011) 年 9 月 1 日までに育児休業を開始した人数

図表 I - 7 - 5 育児休業取得率の推移 (都)

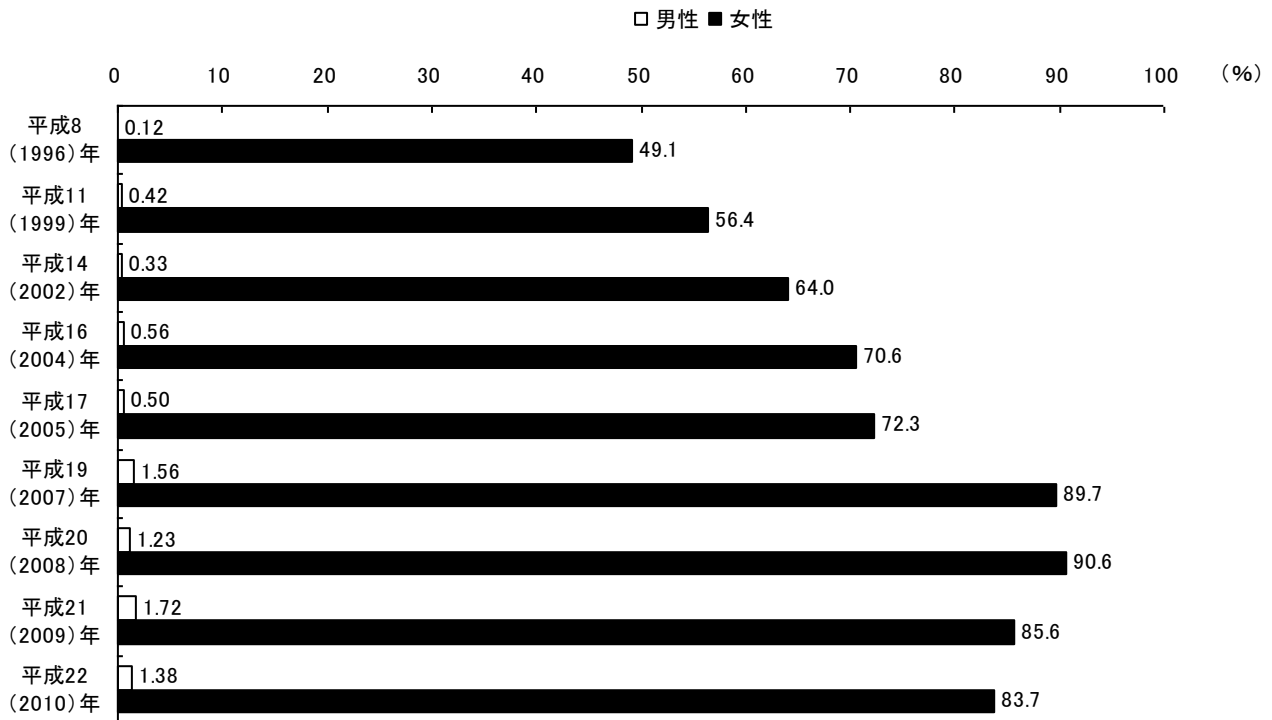


注1：調査対象は、都内全域（島しょを除く）の従業員規模 30 人以上の事業所で、「建設業」、「製造業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」、「サービス業（他に分類されないもの）」の 13 業種、合計 2,500 社

注2：平成 19 (2007) 年はデータなし

資料：東京都産業労働局「平成 23 年度東京都男女雇用平等参画状況調査」

図表 I - 7 - 6 育児休業取得率の推移（全国）



注1：調査対象の事業規模は5人以上。

注2：育児休業取得率＝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／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

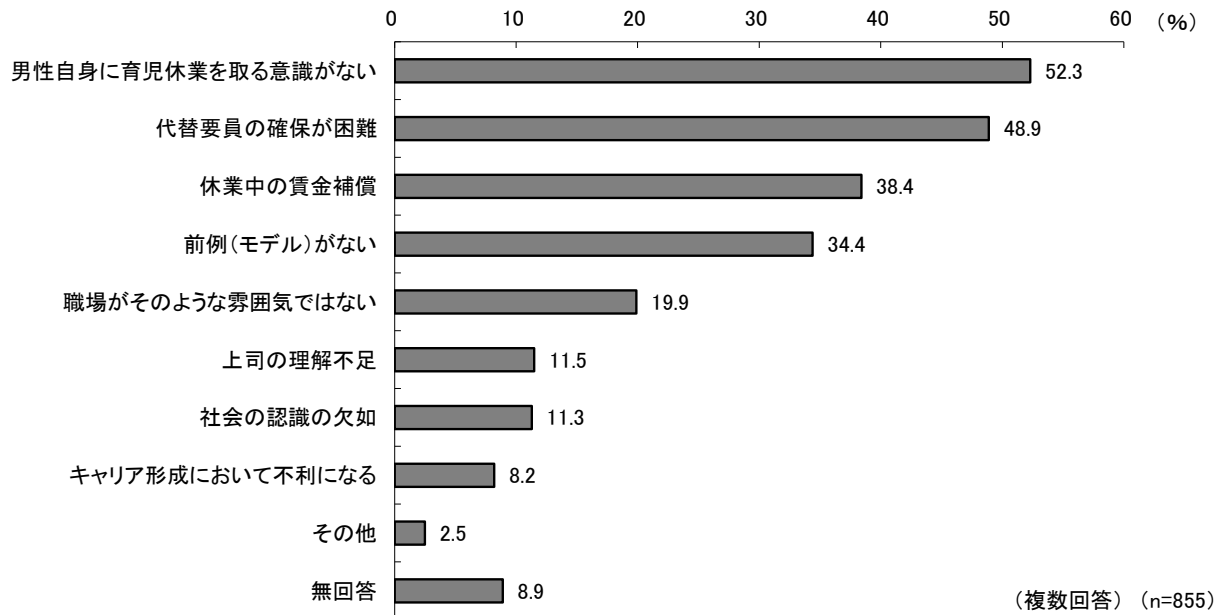
資料：厚生労働省「平成22年度雇用均等基本調査」

# I あらゆる分野への参画の促進

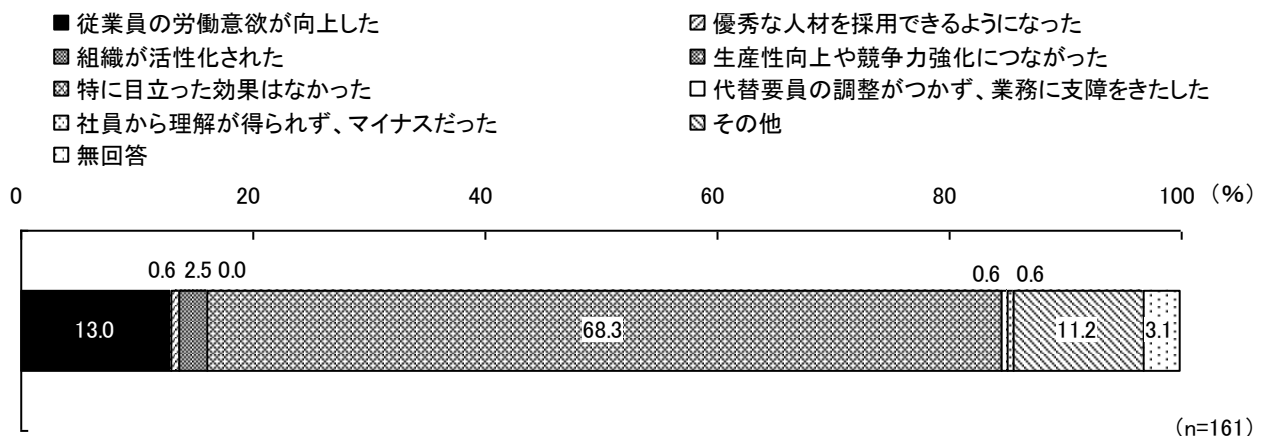
## 4. 男性の育児休業取得にあたっての課題、効果

男性の育児休業取得にあたっての課題として、「男性自身に育児休業を取る意識がない」が 52.3%と最も多くあげられ、次いで「代替要員の確保が困難」（48.9%）、「休業中の賃金補償」（38.4%）となっている。また、男性の育児休業取得促進による効果は、「従業員の労働意欲が向上した」が 13.0%、「特に目立った効果はなかった」が 68.3%となっている。

図表 I-7-7 男性の育児休業取得にあたっての課題（都）



図表 I-7-8 男性の育児休業取得促進による効果（都）

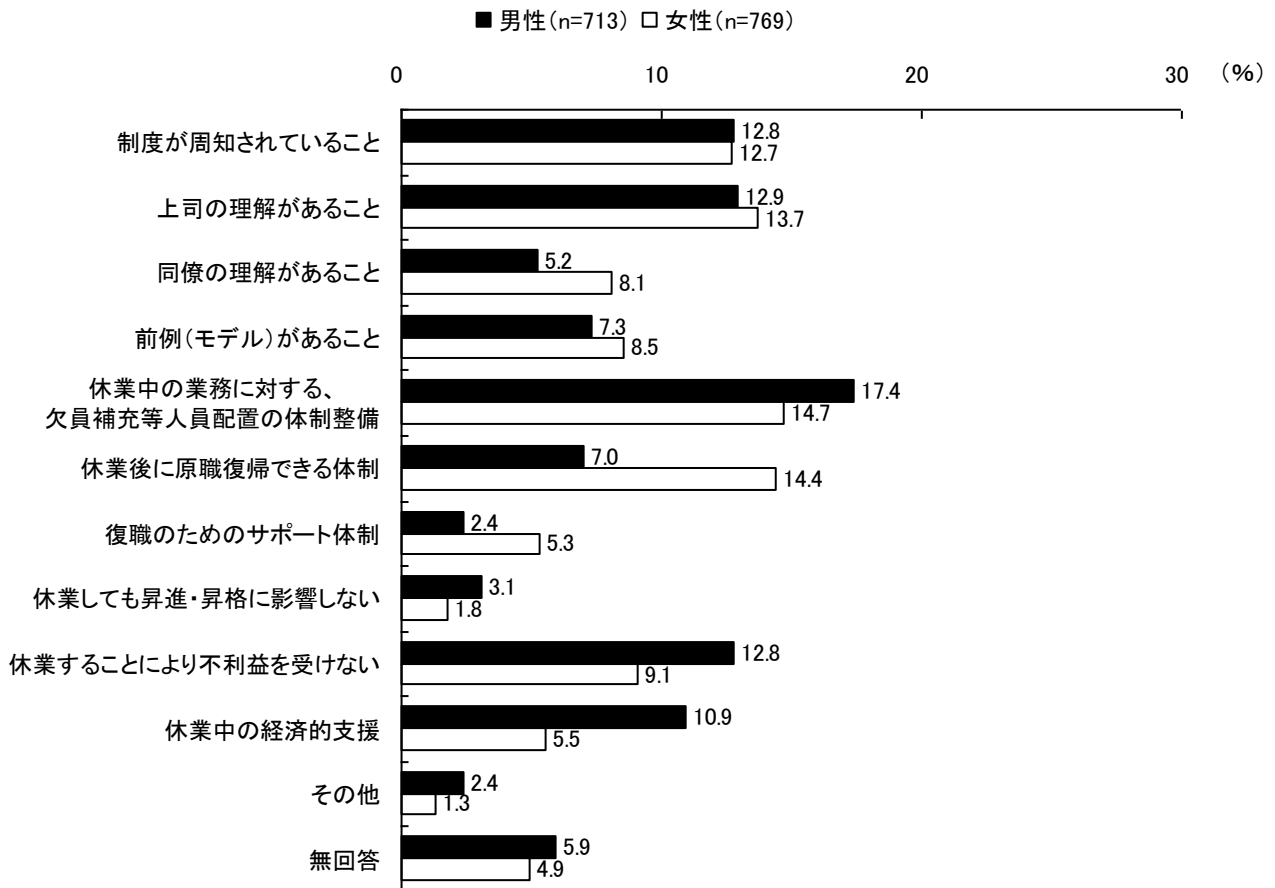


資料：東京都産業労働局「平成 23 年度東京都男女雇用平等参画状況調査」

## 5. 働きながら育児を行うために必要なこと

働きながら育児を行うための必要な制度として、男女ともに「休業中の業務に対する、欠員補充等人員配置の体制整備」の割合がもっとも多い。その次に多かったのは、男性が「上司の理解があること」、女性は「休業後に原職復帰できる体制」が続く。

図表 I-7-9 育児休業がより取得しやすくなるために必要なこと（都）



注：調査対象は、都内全域（島しょを除く）の従業員規模 30 人以上の事業所で、「建設業」、「製造業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」、「サービス業（他に分類されないもの）」の 13 業種、合計 2,500 社に勤務する従業員男女各 2,500 人。

資料：東京都産業労働局「平成 23 年度東京都男女雇用平等参画状況調査」