

期間雇用者が育児休業等を取得しやすい職場づくり事業 報告書(企業アンケート調査)概要

<調査概要>

調査目的: 期間雇用者の育児休業取得等に関する実態を把握するため、アンケートにより「企業調査」を実施した。

調査対象: 従業員101人以上の農林水産業、鉱業、労働者派遣業を除く全業種10,000社

調査方法: 郵送による配布・回収

回収状況:

回収数	1,778件
回収率	17.8%

調査実施時期: 平成22年10月～11月

<分析項目>

1. 有期契約労働者の活用状況、活用方針
2. 有期契約労働者に対する育児休業制度の整備状況
3. 育児休業取得対象となるような継続的に雇用される有期契約労働者の状況
4. 有期契約労働者の育児休業の取得状況
5. 育児休業を取得する有期契約労働者に対する人事と職場の支援状況
6. 有期契約労働者の育児休業取得等について企業が抱える課題

<まとめ>

1. 有期契約労働者の活用状況、活用方針

～フルタイムの有期契約労働者について、「正社員と同じ職務が多い」企業が約半数。今後の方針は正社員登用や担当業務の高度化～

(p.10-15)

有期契約労働者の職務の状況について、最も多く当てはまるものをみると、フルタイムか短時間で特徴がみられ、フルタイムの有期契約労働者の場合、半数弱の企業は正社員と同じ職務が多いと回答している。一方、短時間の有期契約労働者は6割強が正社員よりも軽易な職務が多いと回答している。業種や従業員規模でも特徴がみられ、他と比較すると、「金融・保険業、不動産業」は、フルタイムの有期契約労働者で正社員よりも軽易な職務が多いとする割合が高く、「情報通信業、運輸業」は短時間の有期契約労働者で、その割合が低くなっている。さらに製造・非製造×従業員規模別にみると、「製造・300人以下」はフルタイムの有期契約労働者で正社員と同じ職務が多いとする割合が高くなっている。

このようにフルタイムと短時間で職務の状況に特徴がみられるが、企業が有期契約労働者の活用方針について、どのように考えているかをみると、フルタイム、短時間のいずれも6割強の企業が何らかの活用をしていくと回答しており、フルタイムは「正社員登用」「担当業務の高度化」、短時間は「担当業務の高度化」「人数を増やしていく」の割合が高くなっている。活用方針の内容を「量のみ」「質のみ」「量と質」に分類して傾向をみても、フルタイムの方が短時間よりも「質のみ」の割合が高くなっている。

フルタイムの有期契約労働者は正社員と同じ職務が多いとする企業の割合は高く、今後、フルタイムの有期契約労働者の正社員登用を検討している企業もあり、正社員と変わらぬ職務に就くフルタイムの有期契約労働者の活用方針として、正社員化等を検討していくことも重要となってくるだろう。

※「フルタイムの有期契約労働者」：正社員と1日の所定労働時間と1週間の所定労働日数がほぼ同じ契約社員やパートタイマー。

「短時間の有期契約労働者」：正社員よりも1日の所定労働時間が短いか、1週の所定労働日数が少ない者。

2. 有期契約労働者に対する育児休業制度の整備状況

～育児休業制度の充実を図って有期契約労働者の人材活用を促進～

(p.16-22)

約7割の企業が就業規則に有期契約労働者を対象とした育児休業規定を設けていると回答しており、業種別では、他と比較して「金融・保険業、不動産業」で設けている割合が高くなっている。また、従業員規模別でも特徴がみられ、従業員規模が大きいほど規定を設けている割合が高い傾向にあるものの、「101～200人」「100人以下」の中小企業でも、半数は規定を設けている。

有期契約労働者を対象とした育児休業規定を設けた理由は「育児・介護休業法に有期契約労働者の育児休業が規定されたため」が85.1%で最も割合が高いが、1割強から「正社員と同等に働く者が多く、社内で不公平感があったため」があげられている。フルタイムの有期契約労働者は正社員と同じ職務が多いと回答した企業が約半数あったことから、有期契約労働者を対象とした育児休業規定の設置の推進が求められる。

有期契約労働者の育児休業の取得要件をみると、復帰後の雇用継続の見込みについて、運用上で条件を緩和している企業が2割ほどある。また、育児休業の期間は、正社員、有期契約労働者とも8割強が子が1歳6ヶ月までの法定通りだが、法定以上の規定を設けている企業は、正社員に対してが16.3%であるのに対し、有期契約労働者でも11.3%みられる。育児休業を開始した有期契約労働者の雇用契約の状況は、6割弱が「従来の雇用契約と同じ期間で育児休業中の契約を更新していくことが多い」と回答している。

育児休業を取得できることによる有期契約労働者の人材活用の有効性については、過半数が有効であると回答しており、特に、有期契約労働者に対する活用方針を持っている企業は、より有効性を感じている割合が高くなっている。

有期契約労働者に対する育児休業制度は、法律への対応のみならず、正社員と同等に働く有期契約労働者が不公平に感じないように整備していくことが求められる。有期契約労働者に対しても、制度内容を法定以上に充実させている企業がみられ、育児休業制度の整備が有期契約労働者の人材活用に有効だと感じているところも過半数を超えることから、育児休業制度の充実を図っていくことが、有期契約労働者の活用推進に繋がることが期待される。

3. 育児休業取得対象となるような継続的に雇用される有期契約労働者の状況

～育児休業の取得対象となるような継続的に雇用される有期契約労働者の多い企業は6割程度～

(p.23-27)

有期契約労働者の雇用契約の更新状況を見ると(フルタイム、短時間の有期契約労働者のうち、20～40代の女性が多い方について回答)、フルタイム、短時間のいずれも9割弱の企業が「更新のあり得る契約」としており、契約更新の上限は、フルタイムは約8割、短時間は9割弱が「ない」、契約期間の上限は、いずれも6割程度が「ない」と回答している。契約期間の上限について、製造・非製造×従業員規模別にみると、「製造・300人以下」の短時間で「ない」割合が高く、8割を超えている。また、更新のあり得る契約、自動更新する契約の場合、フルタイムでは約半数、短時間では約6割の企業が、本人が希望すれば更新すると回答している。

契約の更新状況、契約更新回数の上限、契約期間の上限より、有期契約労働者の雇用継続の状況を見ると、フルタイム、短時間のいずれも「雇用継続型(上限のない更新・上限のない自動更新)」である企業の割合が高く、6割弱を占めている。「雇用期間限定型(上限のある更新・上限のある自動更新、更新がない契約)」は3割弱、「人による」は約1割である。

有期契約労働者の雇用継続の状況について、育児休業の取得対象となるような「雇用継続型」としている企業は6割弱あり、こうした企業においては、特に、有期契約労働者に対する育児休業制度の整備・充実を図っていくことが求められる。

4. 有期契約労働者の育児休業の取得状況

～産休取得前に辞める人の多い企業が半数弱。有期契約労働者も産休・育休を取得し、職場復帰できるように制度や職場環境の整備を～

(p.28-31)

企業における有期契約労働者の育児休業の取得状況をみると、産休を取得した者の育児休業取得率は平均84.4%で、「100%」が約7割、「100%未満」が3割弱を占めている。育児休業取得者の復帰率は平均75.7%で、「100%」が6割弱、「50～100%未満」が2割強、「50%未満」が2割弱となっている。育児休業からの復帰率は、契約更新の状況で特徴がみられ、雇用期間限定型：短時間(上限のある更新・自動更新、もしくは更新がない契約である短時間の有期契約労働者)は、他と比較して、復帰率が低い傾向にあり、雇用継続型の短時間・フルタイム、雇用期間限定型のフルタイムは「100%」が6割程度を占めているのに対して4割強、「50%未満」も3割強を占めている。

育児休業を取得した有期契約労働者について、過去3年間の育児休業の利用期間で多かったものをみると、「6ヶ月超1年以下」が6割強、「1年超1年6ヶ月以下」が2割強となっており、ほぼ法定通りの利用となっている。育児休業からの復帰先は、「ほとんどが元の職場」が8割弱、「元の職場が多い」が2割弱となっており、ほぼ元の職場である場合が多くなっている。

出産予定だった有期契約労働者の出産前(妊娠中)の退職状況(過去3年間)について、出産予定だった有期契約労働者を把握している企業についてみると、退職した人が多かったところと、少なかったところが半数弱で同割合となっている。

有期契約労働者について、妊娠中に退職する人が多い企業が半数弱を占めており、産休を取得する前に辞めている有期契約労働者は多いものと思われる。また、産休取得者の育児休業取得率や育児休業取得者の復帰率も7～8割であることから、有期契約労働者が、産休・育休を取得して、職場に復帰できるように、制度の充実や取得しやすい職場環境等を整備していくことが求められる。

5. 育児休業を取得する有期契約労働者に対する人事と職場の支援状況

～育児休業取得前から取得後の各段階で、5～7割程度が何らかの支援を実施。職場運営支援も半数程度が実施。しかし、正社員と比較すると取り組みは遅れている～

(p.32-39)

有期契約労働者の両立支援に関する考え方をみると、フルタイム、短時間のいずれも「法律を遵守する程度でよいと考えている」企業の割合が高く、6割程度を占めている。

有期契約労働者に対する育児休業制度の周知方法は、「労働条件通知書に記載したり、就業規則で定めて知らせている」が80.0%で最も割合が高い。

有期契約労働者で育児休業を取得した人への支援については、『妊娠中』は「残業への配慮」「産休・育児休業等の制度についての説明」が4割強、『産休・育休取得時』は「育児休業制度について説明」が約半数、『産休・育休中～復帰直前』は「人事担当者や職場の管理職から定期的な連絡」「職場復帰にあたっての相談」がそれぞれ約3割、『産休・育休からの復帰後』は「勤務時間への配慮」「残業への配慮」が約4割、「仕事内容への配慮」「勤務場所への配慮」が約3割からあげられているが、いずれも正社員に対しての支援と比較すると2～3割程度、割合が低くなっている。

有期契約労働者に対する、育児休業取得に関わる職場運営支援については、半数程度の企業が何らかの対応を行っており、「総務や人事担当者、所長・店長等のマネジャーなど、雇用管理に関わる社員に対して、制度の周知を図っている」が4割弱で最も多くなっている。両立支援に関する従業員ニーズの把握は、有期契約労働者に対しても半数程度の企業で、何らかの対応を行っており、「管理職を通じて情報収集をしている」が25.3%で最も割合が高くなっているが、正社員と比較すると、若干、割合が低い。育児休業を取得した有期契約労働者への代替要員の確保については、「派遣労働者やパート・アルバイトなど有期契約労働者を代替要員として雇用した」「代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の人員で対応した」がそれぞれ半数強からあげられている。

育児休業を取得する有期契約労働者に対する支援は、取得前から取得後の各段階において、5～7割程度の企業で何らかの支援を実施しているが、正社員と比較すると取り組みは遅れており、有期契約労働者を活用していこうと考える企業が多い中、さらなる充実が求められる。

6. 有期契約労働者の育児休業取得等について企業が抱える課題

～「制度利用しやすい部署と利用しにくい部署がある」「代替要員の確保が難しい」「仕事の配分が難しい」が課題の上位3位～

(p.40-41)

有期契約労働者が育児休業等の両立支援制度を利用する上での職場運営上の課題をみると、「業務内容によって、制度を利用しやすい部署と利用しにくい部署がある」「代替要員の確保が難しい」「仕事の配分が難しい」が3割弱～3割強からあげられている。

職場運営上の課題は、有期契約労働者の活用方針で特徴がみられ、「人数を増やしていく」という『量』的な活用方針（「量のみ」「量と質」）を持っている企業は、他と比較して、「有期契約の制度利用者が職場に複数人いる場合のマネジメント難しい」の割合が高く、3割程度からあげられている。

有期契約労働者の育児休業取得を推進していくにしたいが、こうした課題を抱える企業は増えていくことが予想され、「業務内容によって、制度を利用しやすい部署と利用しにくい部署がある」「代替要員の確保が難しい」「仕事の配分が難しい」などは、正社員の育児休業取得の場合も課題としても上位にあげられるものだが、正社員とは異なる有期契約労働者特有の課題もあると考えられる。また、こうした課題は、有期契約労働者の活用方針によっても特徴が表れていることから、今後、企業においては、自社の有期契約労働者の活用方針によって、どのような課題が出てくるのかを検討し、対応していくことが求められるだろう。

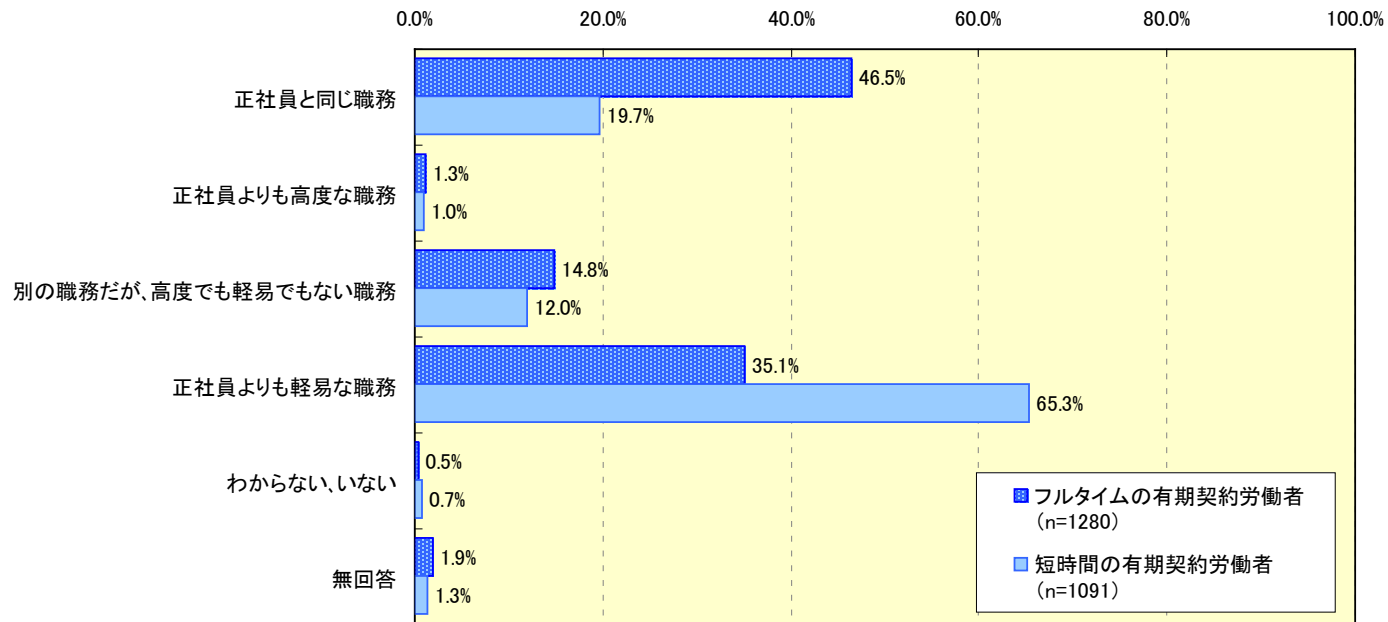
<参照データ>

1.有期契約労働者の活用状況、活用方針

(1)有期契約労働者の職務の状況

有期契約労働者の職務の状況(最も多くあてはまるもの)について、フルタイムと短時間別に見ると、フルタイムの有期契約労働者は「正社員と同じ職務」が46.5%と半数弱を占めている。一方、短時間の有期契約労働者は、「正社員よりも軽易な職務」が65.3%を占めている。

図表1 有期契約労働者の職務の状況(最も多くあてはまるもの):単数回答(Q6-2)



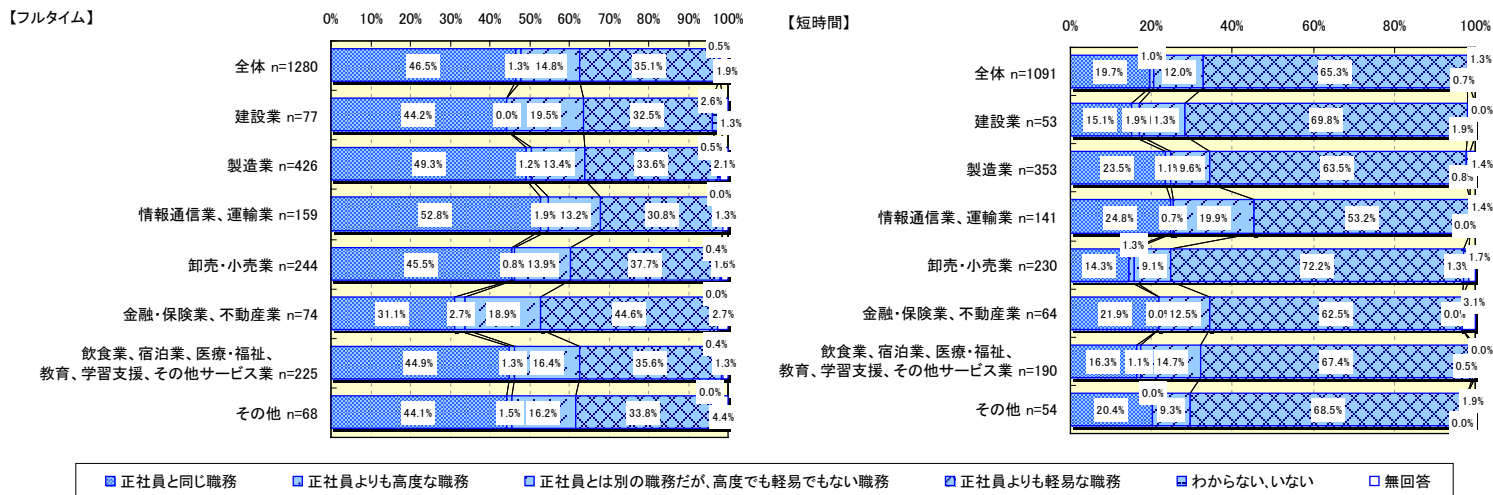
※「フルタイムの有期契約労働者」:正社員と1日の所定労働時間と1週間の所定労働日数がほぼ同じ契約社員やパートタイマー。

「短時間の有期契約労働者」:正社員よりも1日の所定労働時間が短い、1週間の所定労働日数が少ない者。

以下、同。

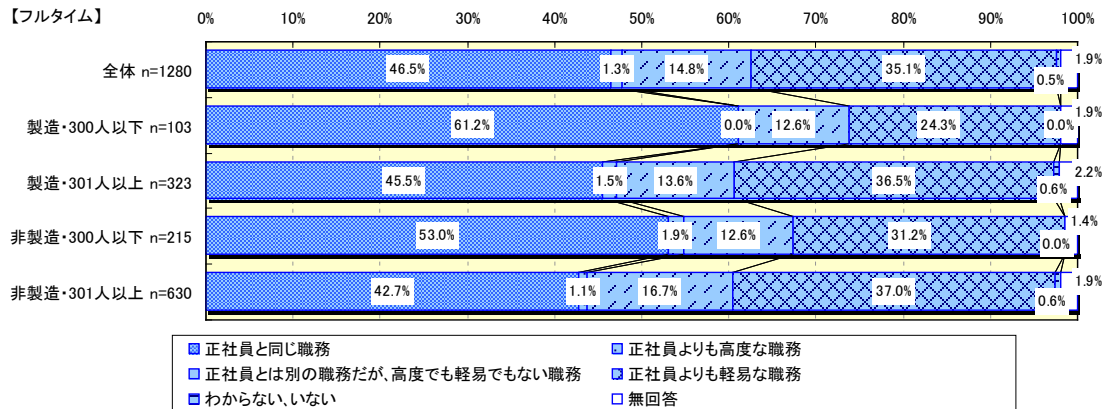
業種別に有期契約労働者の職務の状況を見ると、フルタイムでは、他と比較して、「金融・保険業、不動産業」で若干「正社員よりも軽易な職務」の割合が高くなっている。短時間では、「情報通信業、運輸業」で「正社員よりも軽易な職務」の割合が低くなっている。

図表2 業種別 有期契約労働者の職務の状況：単数回答(Q6-2)



また、製造・非製造×従業員規模別にみると、フルタイムの有期契約労働者で特徴がみられ、他と比較して、「製造・300人以下」は「正社員と同じ職務」の割合が高く、61.2%を占めている。

図表3 製造・非製造×従業員規模別 フルタイムの有期契約労働者の職務の状況：単数回答(Q6-2)

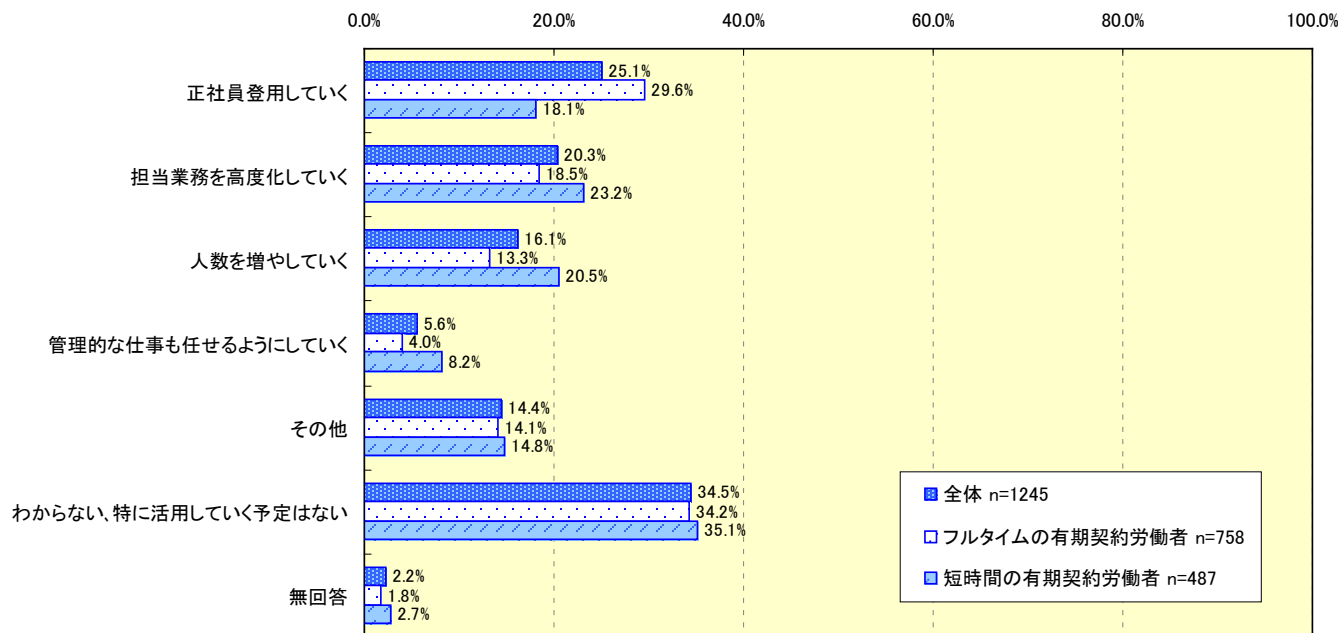


(2)有期契約労働者の活用方針

回答企業において、有期契約労働者の就業形態(フルタイム・短時間)のうち、20～40代の女性が多いタイプについて、今後の活用方針を回答してもらったところ、フルタイム、短時間のいずれも「わからない、特に活用していく予定はない」「無回答」を除く6割強が何らかの活用をしていくと回答している。

活用の内容をみると、フルタイムは、「正社員登用していく」が29.6%、「担当業務を高度化していく」が18.5%、短時間は、「担当業務を高度化していく」が23.2%、「人数を増やしていく」が20.5%で続いている。

図表4 有期契約労働者の活用方針:複数回答(Q13)

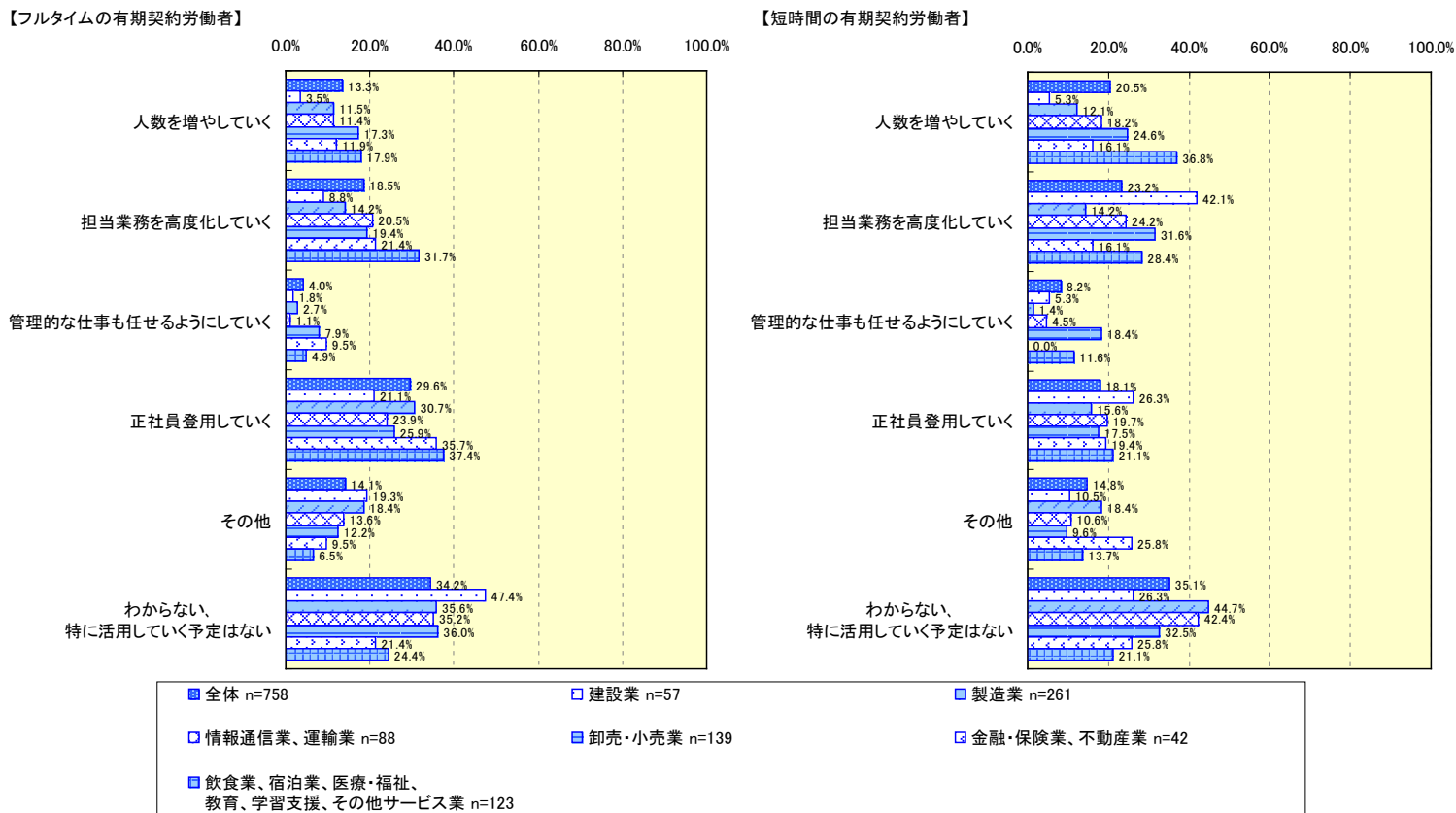


※有期契約労働者の就業形態(フルタイム・短時間)のうち、20～40代の女性が多いタイプについて回答。

業種別に、回答企業において、有期契約労働者の就業形態(フルタイム・短時間)のうち、20～40代の女性が多いタイプについて、今後の活用方針を回答してもらったところ、フルタイムは、他と比較して、「飲食業、宿泊業、医療・福祉、教育、学習支援、その他サービス業」は「担当業務を高度化していく」(31.7%)、「建設業」は「わからない、特に活用していく予定はない」(47.4%)の割合が高くなっている。

短時間では、他と比較して、「飲食業、宿泊業、医療・福祉、教育、学習支援、その他サービス業」は「人数を増やしていく」(36.8%)、「製造業」「情報通信業、運輸業」は「わからない、特に活用していく予定はない」(44.7%、42.4%)の割合が高くなっている。

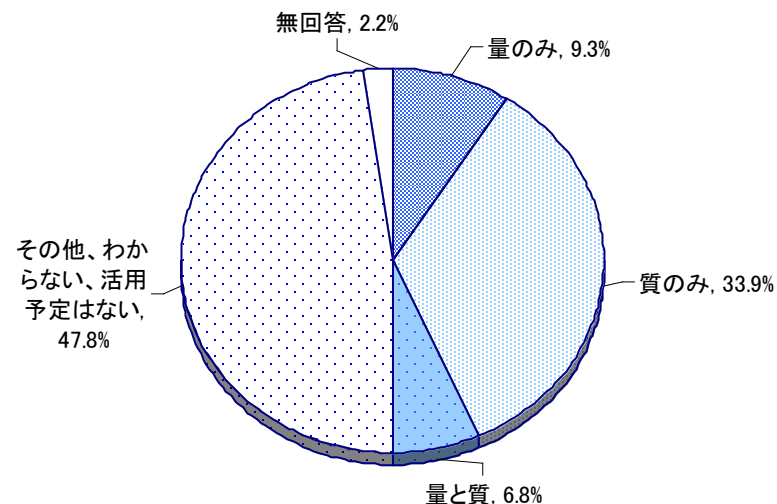
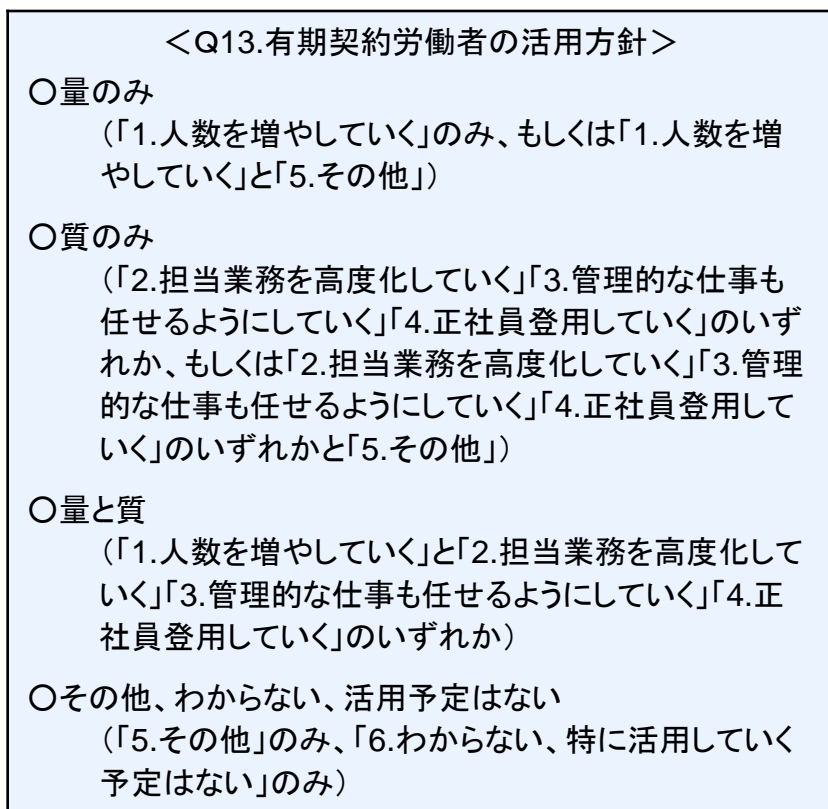
図表5 業種別 有期契約労働者の活用方針:複数回答(Q13)



※有期契約労働者の就業形態(フルタイム・短時間)のうち、20～40代の女性が多いタイプについて回答。

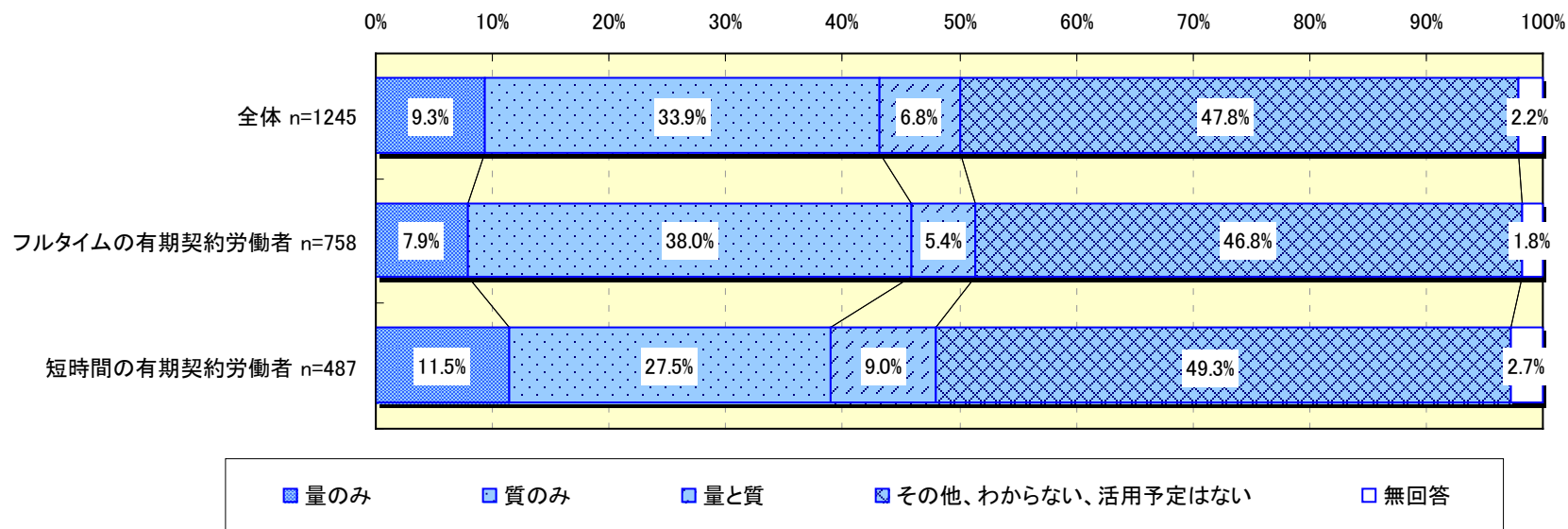
「Q13.有期契約労働者の活用方針」について、以下の方法で「量のみ」「質のみ」「量と質」のカテゴリを作成したところ、「質のみ」が33.9%、「量のみ」が9.3%、「量と質」が6.8%を占めている。

図表6 有期契約労働者の活用方針:単純集計(Q13)



回答企業において、有期契約労働者の就業形態(フルタイム・短時間)のうち、20～40代の女性が多いタイプについて、有期契約労働者の活用方針を回答してもらったところ、短時間と比較してフルタイムは「質のみ」の割合が高く、38.0%を占めている。

図表7 有期契約労働者の就業形態別 有期契約労働者の活用方針:単数回答(Q9)



※有期契約労働者の就業形態(フルタイム・短時間)のうち、20～40代の女性が多いタイプについて回答。

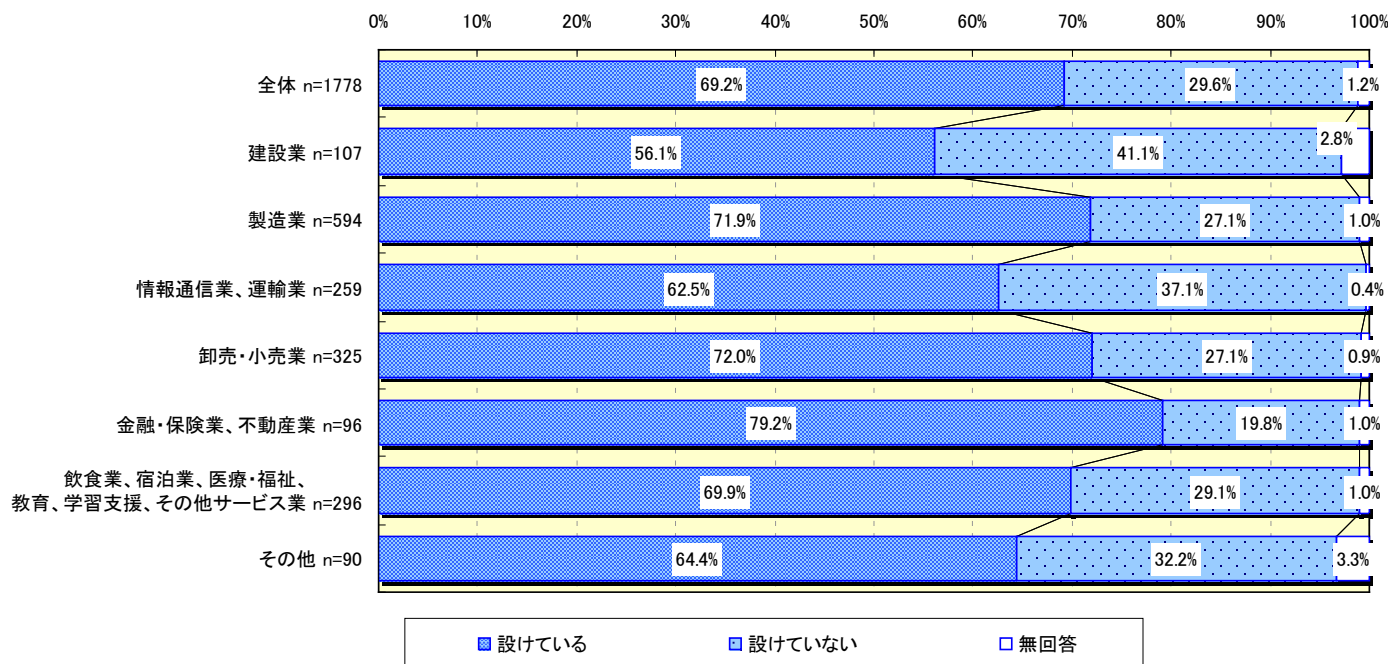
2.有期契約労働者に対する育児休業制度の整備状況

(1)有期契約労働者を対象とした育児休業規定の設置状況

就業規則に有期契約労働者を対象とした育児休業規定を設けているかをみると、全体では、「設けている」ところが69.2%と約7割を占めている。

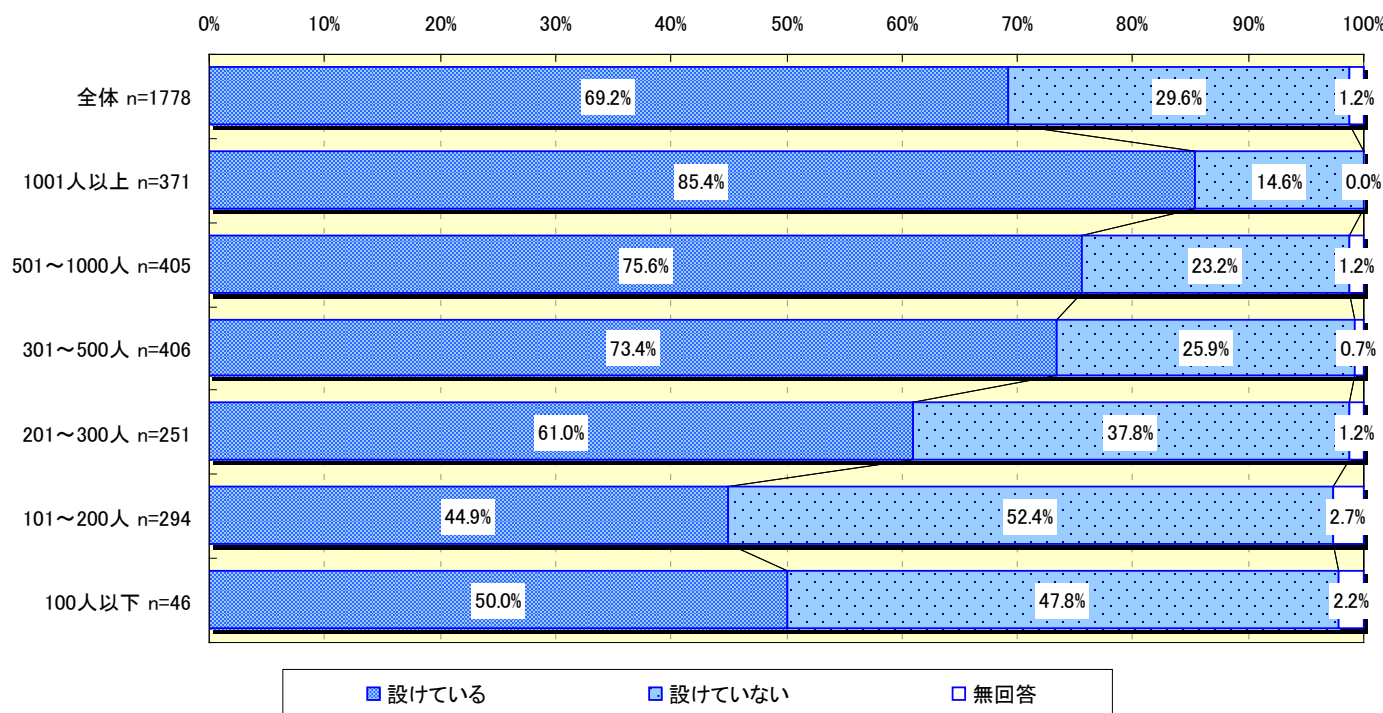
業種別にみると、他と比較して、「金融・保険業、不動産業」は「設けている」割合が高く、79.2%を占めている。一方、「建設業」「情報通信業、運輸業」は、他と比較して「設けていない」割合が高く、それぞれ4割程度を占めている。

図表8 業種別 有期契約労働者を対象とした育児休業規定の設置状況：単数回答(Q7)



従業員規模別に、就業規則に有期契約労働者を対象とした育児休業規定を設けているかを見ると、他と比較して、「1001人以上」の大企業は「設けている」の割合が高く、85.4%を占めている。一方、「101～200人」「100人以下」の中小企業でも、約半数は「設けている」と回答している。

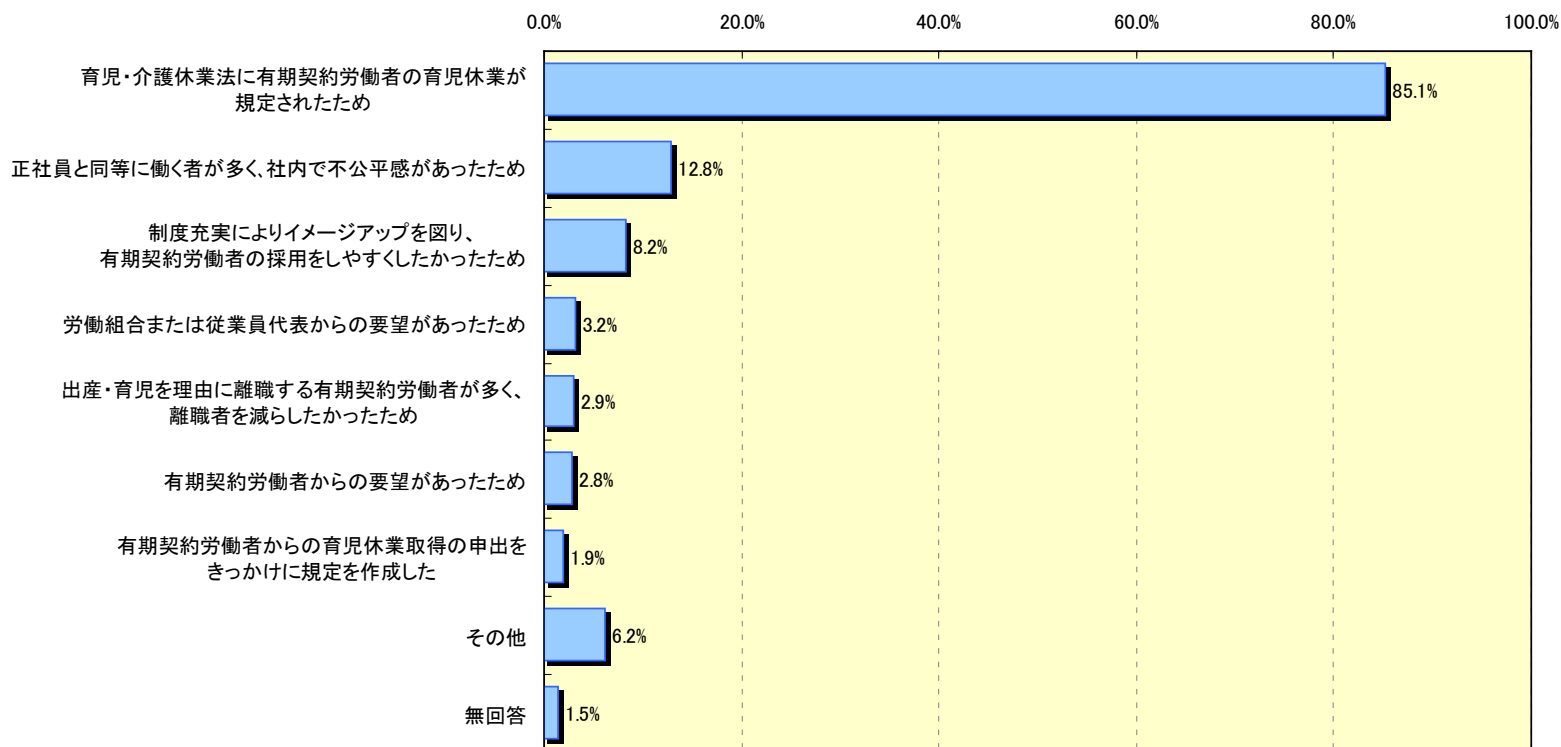
図表9 従業員規模別 有期契約労働者を対象とした育児休業規定の設置状況：単数回答(Q7)



(2) 有期契約労働者を対象とした育児休業規定を設けた理由

有期契約労働者を対象とした育児休業規定を設けているところについて、その理由をみると、「育児・介護休業法に有期契約労働者の育児休業が規定されたため」が85.1%で最も割合が高くなっている。次いで「正社員と同等の働き方をする有期契約労働者が多く、社内で不公平感があったため」が12.8%と約1割からあげられている。

図表10 有期契約労働者を対象とした育児休業規定を設けた理由：複数回答(Q7-1)n=1,231

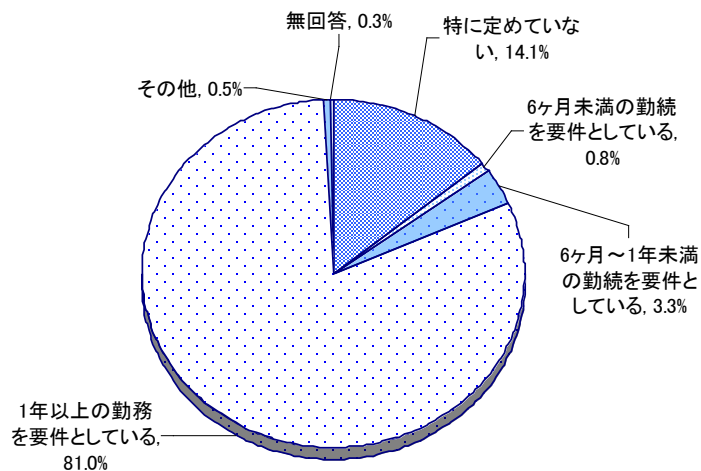


(3) 有期契約労働者の育児休業取得の要件

① 勤続年数

有期契約労働者の育児休業取得の要件について、勤続年数を見ると、「1年以上の勤務を要件としている」が81.0%を占めている。次いで「特に定めていない」が14.1%を占めている。

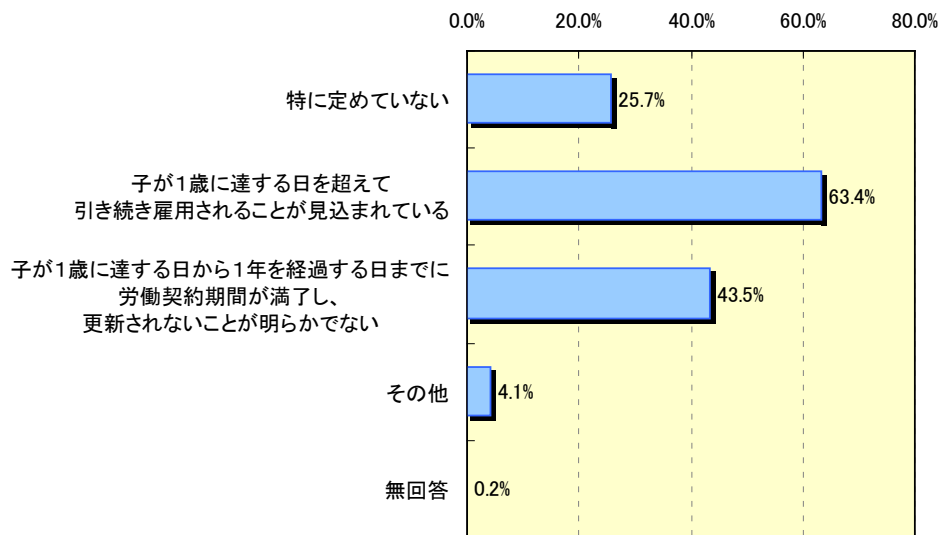
図表11 有期契約労働者の育児休業取得の要件(勤続年数)
:単数回答(Q7-2)n=1,231



② 復帰後の雇用継続の見込みに関する要件

有期契約労働者の育児休業取得の要件として、復帰後の雇用継続の見込みに関する要件を見ると、「子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれている」が63.4%、「子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない」が43.5%となっている。

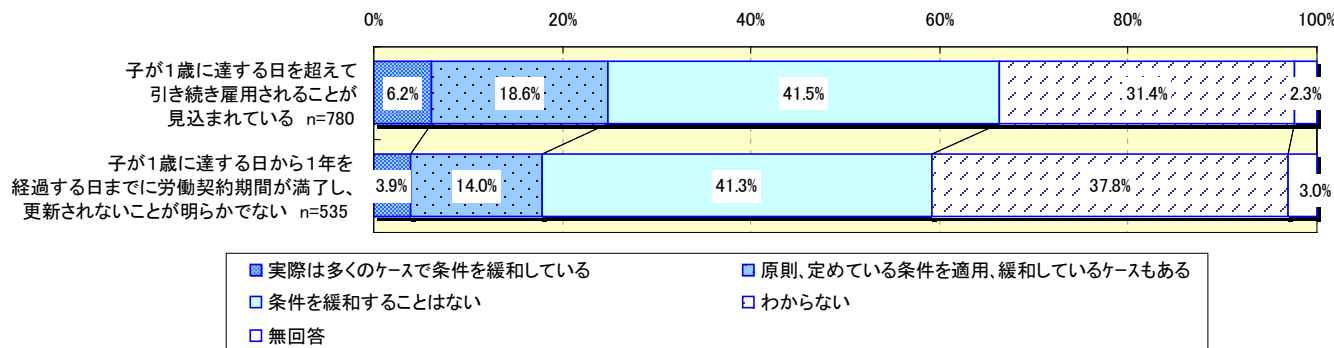
図表12 復帰後の雇用継続の見込みに関する要件:複数回答(Q7-2)n=1,231



③運用上での条件の緩和状況

復帰後の雇用継続の見込みに関する要件について、「子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれている」「子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかなでない」を選択した企業について、運用上、実際に緩和していることはあるかをみると、要件を緩和しているところが2割程度ある。

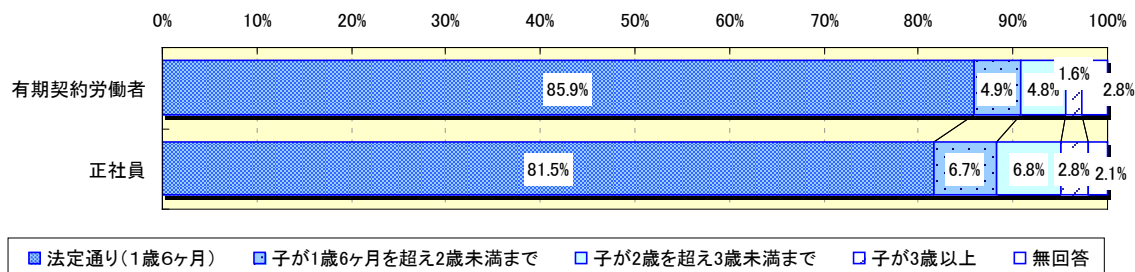
図表13 運用上での条件の緩和状況：単数回答(Q7-2)



④育児休業制度の休業期間

育児休業制度の休業期間をみると、有期契約労働者、正社員とも「法定通り(子が1歳6ヶ月まで)」の割合が高く8割強を占めているが、有期契約労働者に対してでも1割強は、1歳6ヶ月を超える休業期間を設けている。

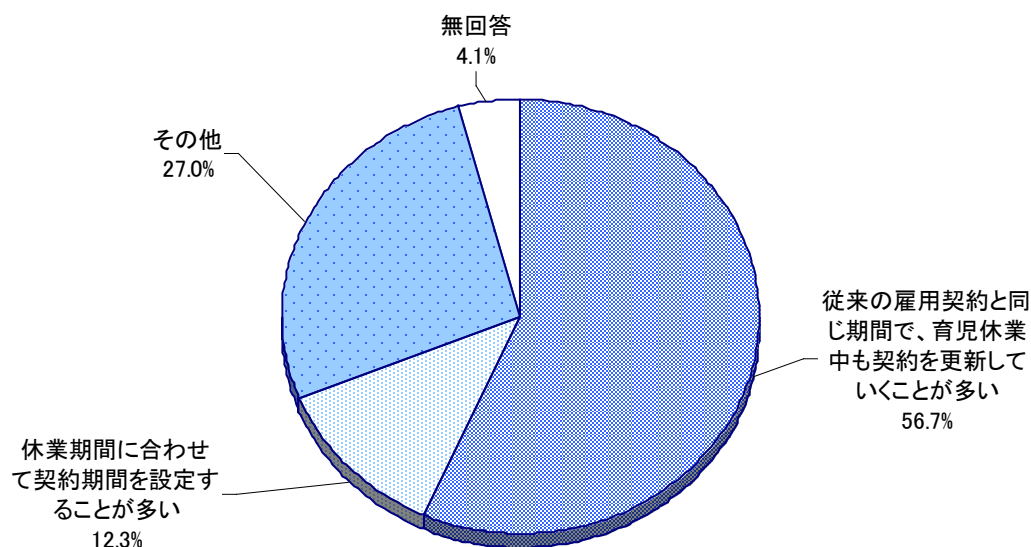
図表14 育児休業制度の休業期間：単数回答(Q7-3)n=1,231



⑤ 育児休業を開始した有期契約労働者の雇用契約

育児休業を開始した有期契約労働者がいる場合、雇用契約について、通常どのように対応することが多いかをみると、「従来の雇用契約と同じ期間で、育児休業中も契約を更新していくことが多い」が56.7%で最も割合が高くなっている。

図表15 育児休業を開始した有期契約労働者の雇用契約：単数回答(Q7-4)n=1,231

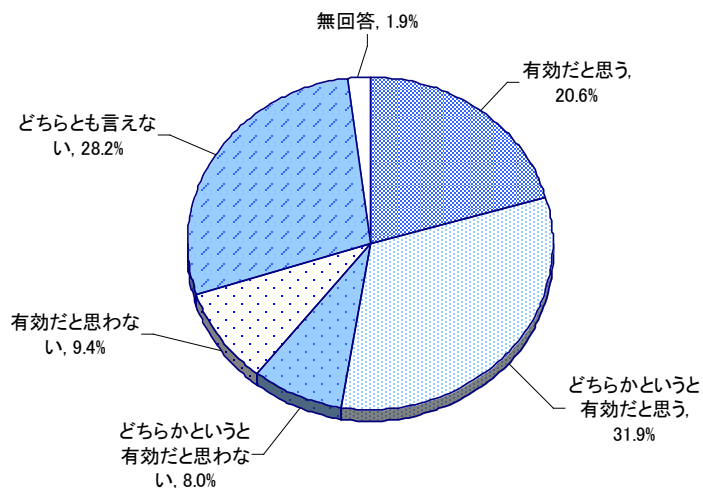


(4) 育児休業を取得できることによる有期契約労働者の人材活用の有効性

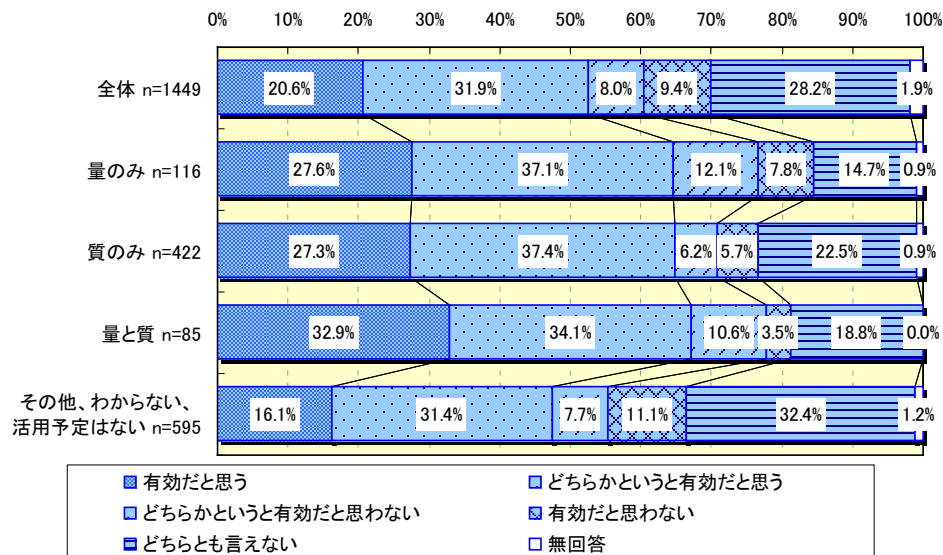
育児休業を取得できることが有期契約労働者の人材活用において有効だと思うかについてみると、「有効だと思う」(20.6%)、「どちらかというとも有効だと思う」(31.9%)を合わせた、52.5%が有効だと思うと回答している。

有期契約労働者の活用方針別にみると、量や質のいずれか、もしくは両方での活用方針があるところは、「その他、わからない、活用予定はない」と比較して、有効だと思うと考えている割合が高くなっている。

図表16 育児休業の有期契約労働者の人材活用への有効性：単数回答 (Q21)n=1,449



図表17 有期契約労働者の活用方針別 育児休業の有期契約労働者の人材活用への有効性



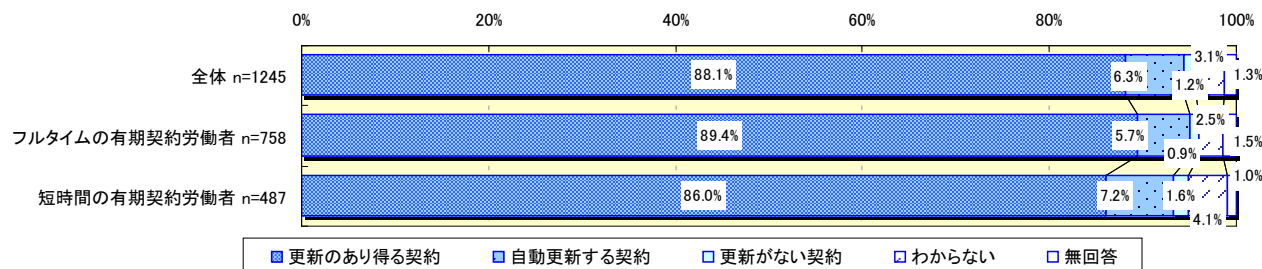
3.育児休業取得対象となるような継続的に雇用される有期契約労働者の状況

(1)雇用契約の更新状況

①雇用契約の更新状況

回答企業において、有期契約労働者の就業形態(フルタイム・短時間)のうち、20～40代の女性が多いタイプについて、雇用契約の更新状況を回答してもらったところ、フルタイム、短時間のいずれも「更新のあり得る契約」が9割弱を占めている。

図表18 雇用契約の更新状況:単数回答(Q11)

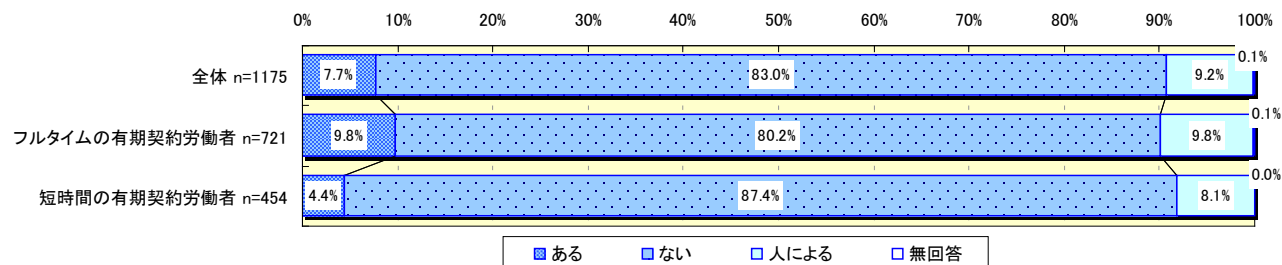


②契約更新回数の上限の有無

※有期契約労働者の就業形態(フルタイム・短時間)のうち、20～40代の女性が多いタイプについて回答。

有期契約労働者の雇用契約の更新状況について、「更新のあり得る契約」「自動更新する契約」と回答した企業の、契約更新回数の上限の有無をみると、いずれも「ない」の割合が高く、フルタイムが80.2%、短時間が87.4%を占めている。

図表19 契約更新回数の上限の有無:単数回答(Q11-1)



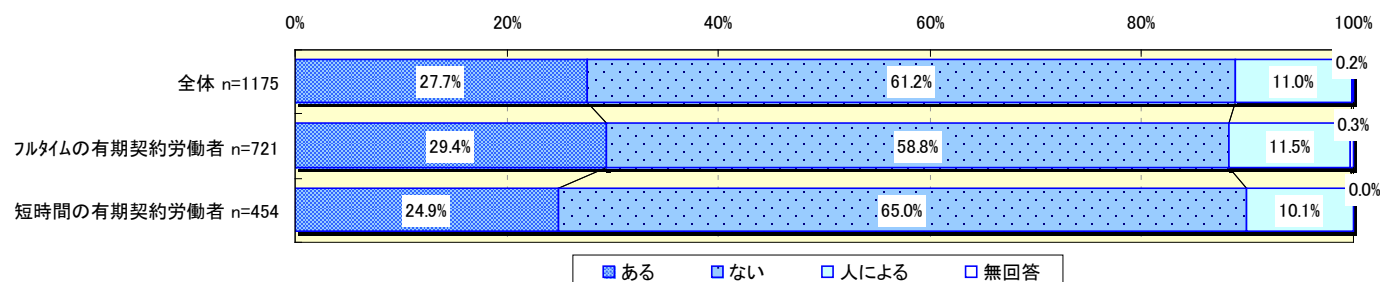
※有期契約労働者の就業形態(フルタイム・短時間)のうち、20～40代の女性が多いタイプについて回答。

③契約期間の上限の有無

有期契約労働者の雇用契約の更新状況について、「更新のあり得る契約」「自動更新する契約」と回答したところの、契約期間の上限の有無をみると、いずれも「ない」の割合が高く、フルタイムが58.8%、短時間が65.0%を占めている。

製造・非製造×従業員規模別にみると、短時間の有期契約労働者で特徴がみられ、他と比較して、「製造・300人以下」において「ない」の割合が高く、83.9%を占めている。

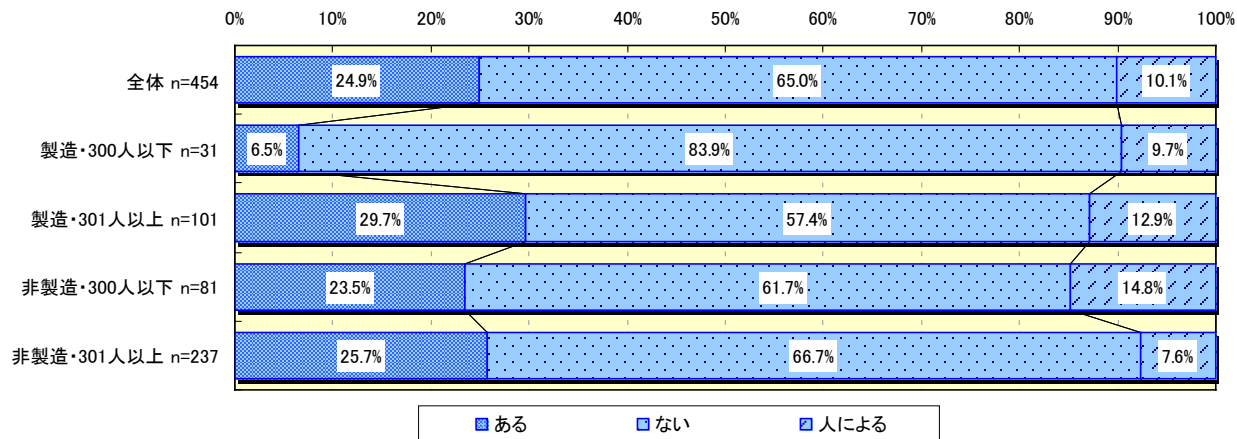
図表20 契約期間の上限の有無:単数回答(Q11-2)



※有期契約労働者の就業形態(フルタイム・短時間)のうち、20~40代の女性が多いタイプについて回答。

図表21 製造・非製造×従業員規模別 契約期間の上限の有無:単数回答(Q11-2)

【短時間の有期契約労働者】



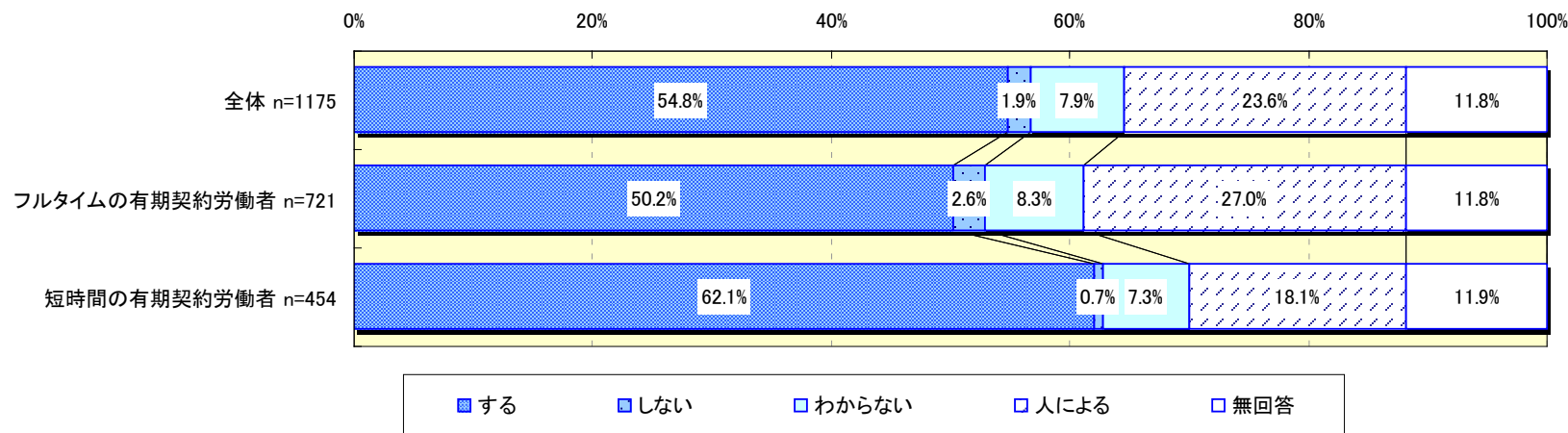
※有期契約労働者の就業形態(フルタイム・短時間)のうち、20~40代の女性が多いタイプについて回答。

④更新を希望する者に対する更新の状況

有期契約労働者の雇用契約の更新状況について、「更新のあり得る契約」「自動更新する契約」と回答したところが、特段の事情がない限り、有期契約労働者が希望すれば更新するかをみると、いずれも「する」の割合が高く、フルタイムが50.2%、短時間が62.1%を占めている。

フルタイムと短時間を比較すると、フルタイムは「人による」の割合が高く、27.0%を占めている。

図表22 更新を希望する者に対する更新の状況：単数回答(Q11-3)



※有期契約労働者の就業形態(フルタイム・短時間)のうち、20～40代の女性が多いタイプについて回答。

「Q11.契約の更新状況」「Q11-1.契約更新回数の上限」「Q11-2.契約期間の上限」について、以下の方法で雇用継続の状況(「継続雇用型」「雇用期間限定型」「人による」)の 카테고리を作成したところ、フルタイムの有期契約労働者、短時間の有期契約労働者のいずれも「継続雇用型」の割合が高く、フルタイムは55.7%、短時間は59.3%を占めている。

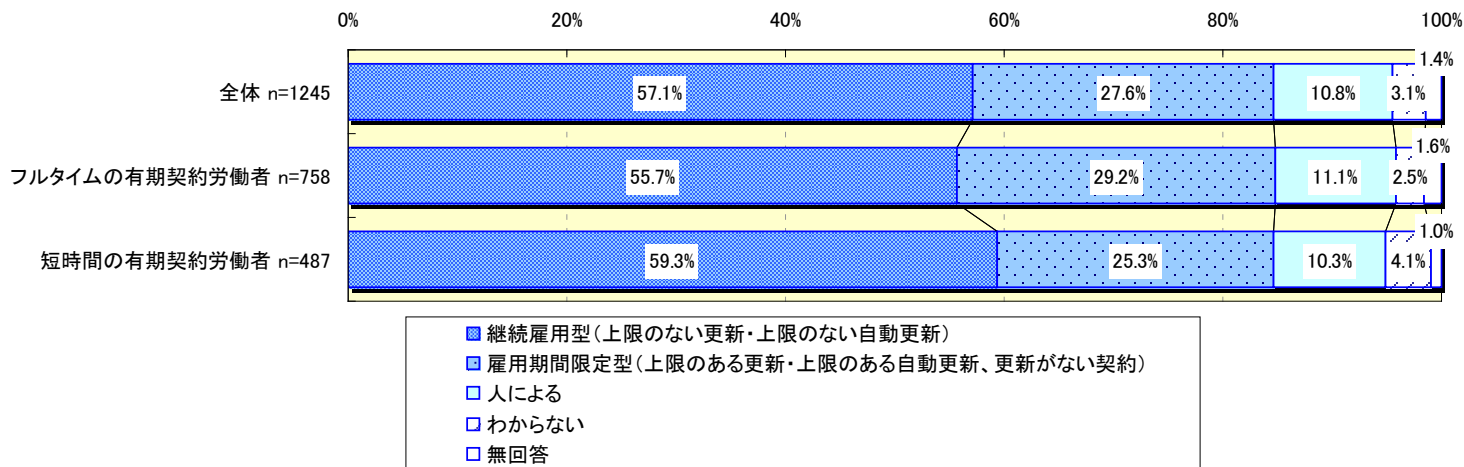
図表23 有期契約労働者の雇用継続の状況:単純集計(Q11~Q11-2)

<Q11~Q11-2.雇用継続の状況>

○「継続雇用型」 ※上限のない更新、上限のない自動更新。
 ・「上限のない更新」: Q11で「1.更新のあり得る契約」を選択し、かつ、Q11-1・Q11-2のいずれも上限「2.ない」を選択。
 ・「上限のない自動更新」: Q11で「2.自動更新する契約」を選択し、かつ、Q11-1・Q11-2のいずれも上限「2.ない」を選択。

○「雇用期間限定型」 ※上限のある更新、上限のある自動更新、更新がない契約。
 ・「上限のある更新」: Q11で「1.更新のあり得る契約」を選択し、かつ、Q11-1・Q11-2のいずれかで上限「1.ある」を選択。
 ・「上限のある自動更新」: Q11で「2.自動更新する契約」を選択し、かつ、Q11-1・Q11-2のいずれかで上限「1.ある」を選択。
 ・「更新がない契約」: Q11で「3.更新がない契約」を選択。

○「人による」
 ・Q11-1・Q11-2の一方が「2.ない」、もう一方が「3.人による」を選択。

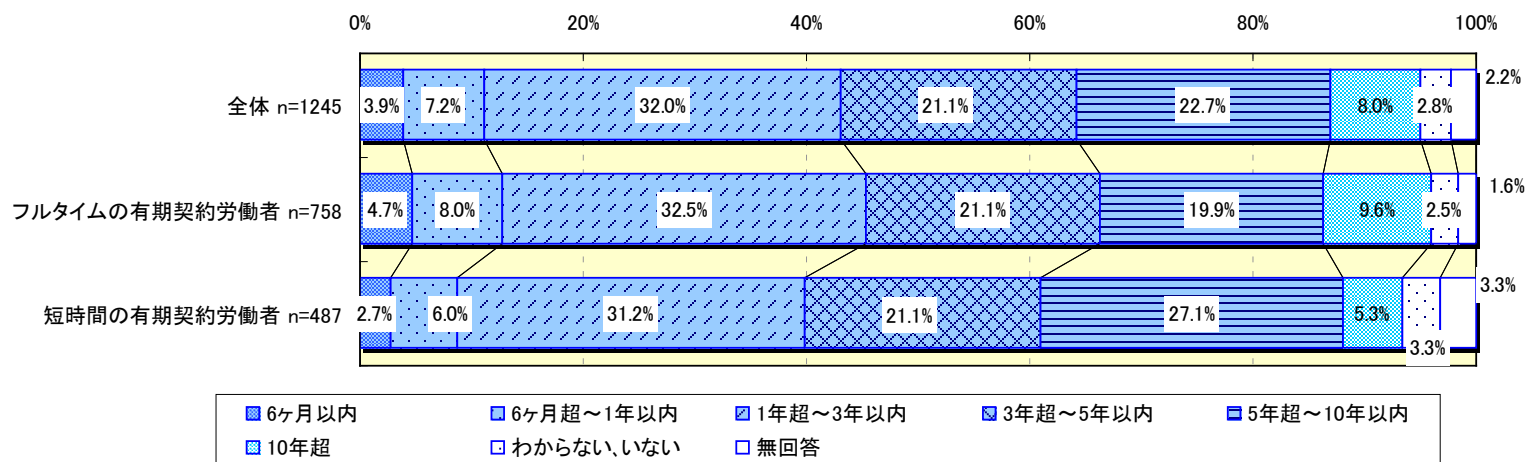


※有期契約労働者の就業形態(フルタイム・短時間)のうち、20~40代の女性が多いタイプについて回答。

(2) 有期契約労働者の勤続年数

回答企業において、有期契約労働者の就業形態(フルタイム・短時間)のうち、20～40代の女性が多いタイプについて、勤続年数を回答してもらったところ、フルタイムは「1年超～3年以内」が32.5%で最も割合が高く、次いで「3年超～5年以内」が21.1%で続いている。短時間は「1年超～3年以内」が31.2%で最も割合が高く、次いで「5年超～10年以内」が27.1%で続いている。

図表24 有期契約労働者の勤続年数:単数回答(Q12)



※有期契約労働者の就業形態(フルタイム・短時間)のうち、20～40代の女性が多いタイプについて回答。

4. 有期契約労働者の育児休業の取得状況

(1) 有期契約労働者の育児休業等の取得状況

過去3年間の各企業における有期契約労働者の育児休業等の取得状況の平均をみると、「①産休を取得した有期契約労働者数」は1.8人、「②育児休業を取得した有期契約労働者数」は1.6人、「③育児休業から復帰した有期契約労働者数」が1.2人となっている。

同一人物による算出ではないため、大よその比率となるが、「②育児休業を取得した有期契約労働者数」を「①産休を取得した有期契約労働者数」で除した「④産休者の育児休業取得率」の平均をみると84.4%となっている。同様に、「③育児休業から復帰した有期契約労働者数」を「②育児休業を取得した有期契約労働者数」で除した「⑤育児休業取得者の復帰率」の平均をみると75.7%となっている。

また、「④産休者の育児休業取得率」は「100%未満」が26.6%、「100%」が69.6%、「⑤育児休業取得者の復帰率」は「50%未満」が18.3%、「50～100%未満」が23.5%、「100%」が57.9%となっている。

図表25 有期契約労働者の育児休業等の取得状況
(平均): 数値回答(Q15)n=1,324

①産休を取得した有期契約労働者数	1.8人
②育児休業を取得した有期契約労働者数	1.6人
③育児休業から復帰した有期契約労働者数	1.2人

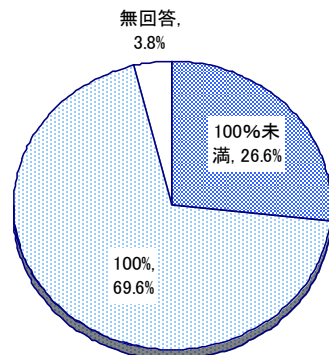
図表26 有期契約労働者の産休者の育児休業取得率・育児休業取得者の復帰率(平均): 数値回答(Q15)

④産休者の育児休業取得率(②/①)	84.4%(n=427)
⑤育児休業取得者の復帰率(③/②)	75.7%(n=408)

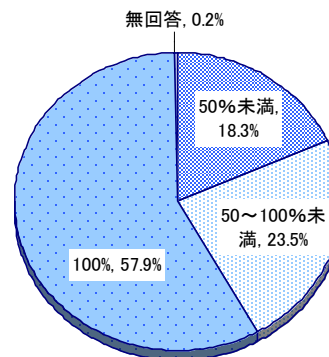
※母数の方が小さいものは不明扱いに

図表27 有期契約労働者の産休者の育児休業取得率・育児休業取得者の復帰率: 数値回答(Q15)

【産休取得者の育児休業取得率】n=444

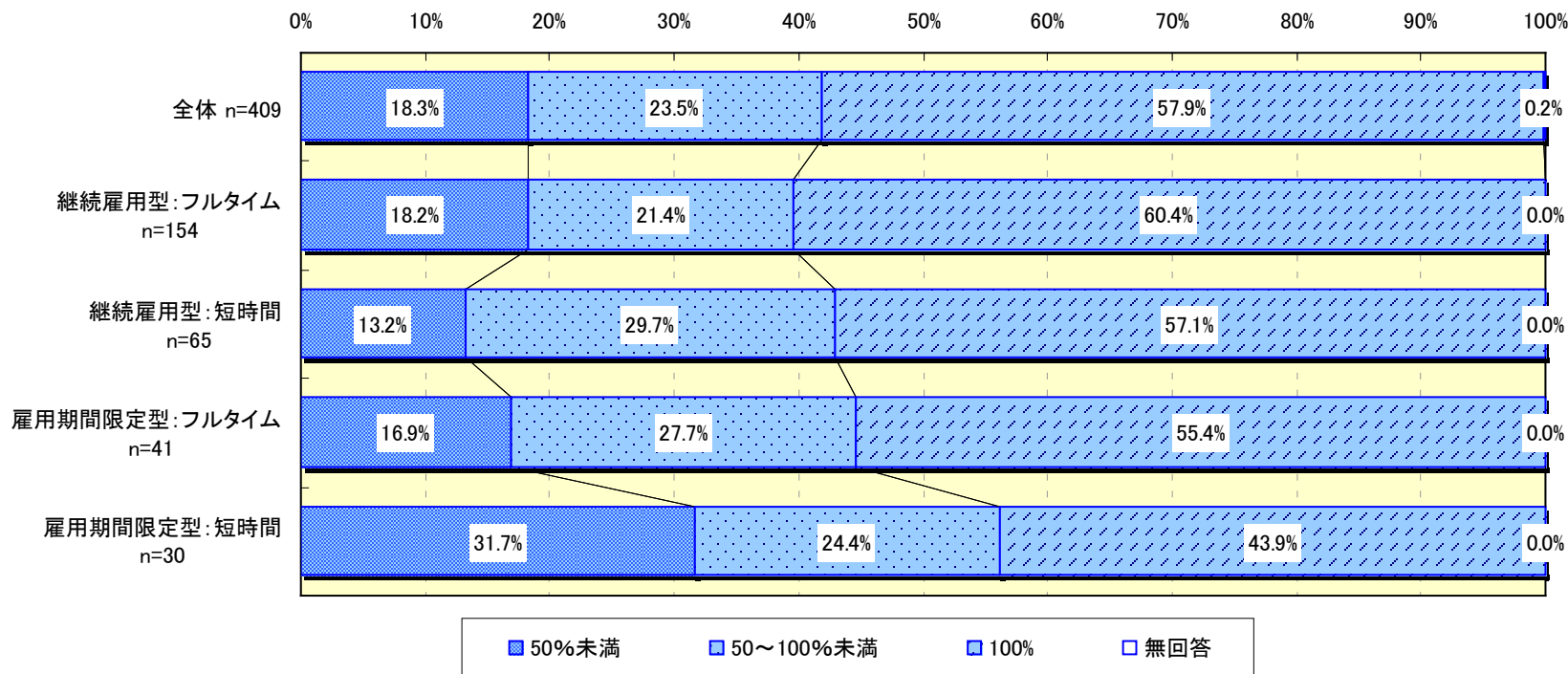


【育児休業からの復帰率】n=409



契約更新の状況別に、有期契約労働者の育児休業からの復帰率をみると、「雇用期間限定型:短時間」は、他と比較して、復帰率が低い傾向にあり、復帰率「100%」の企業は43.9%で、「50%未満」が31.7%を占めている。

図表27 契約更新の状況別 有期契約労働者の育児休業からの復帰率:数値回答(Q15)

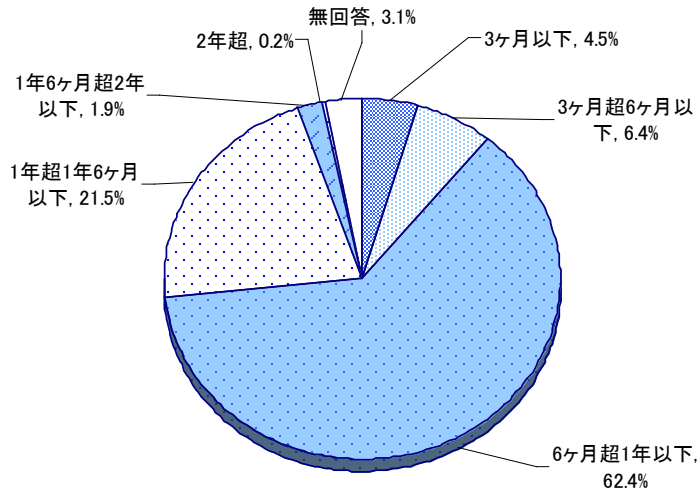


※有期契約労働者の就業形態(フルタイム・短時間)のうち、20~40代の女性が多いタイプについて回答。

(2) 育児休業の利用期間

育児休業を取得した有期契約労働者について、過去3年間の育児休業の利用期間の状況を見ると、「6ヶ月超1年以下」が62.4%で最も割合が高く、次いで「1年超1年6ヶ月以下」が21.5%が続いている。

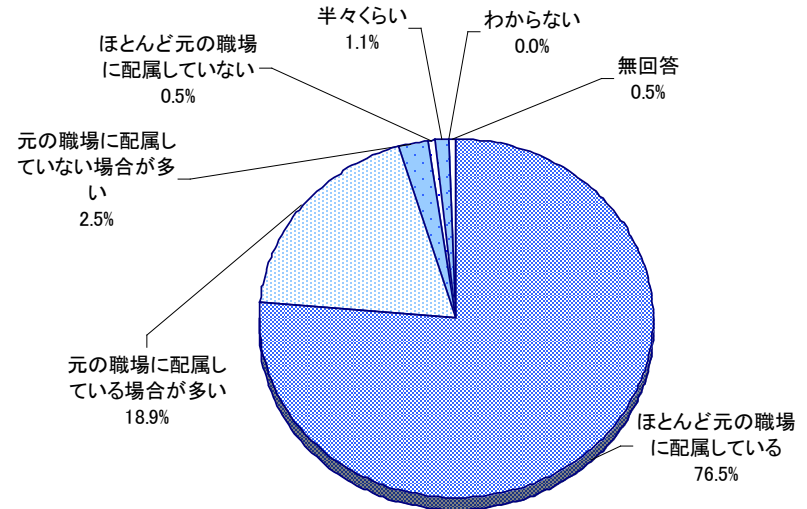
図表28 育児休業の利用期間:単数回答
(Q15-1)n=423



(3) 育児休業からの復帰先

育児休業を取得した有期契約労働者について、どの職場に配属しているかをみると、「ほとんど元の職場に配属している」が76.5%で最も割合が高く、次いで「元の職場に配属している場合が多い」が18.9%が続いている。

図表29 育児休業から復帰先:単数回答
(Q15-2)n=366

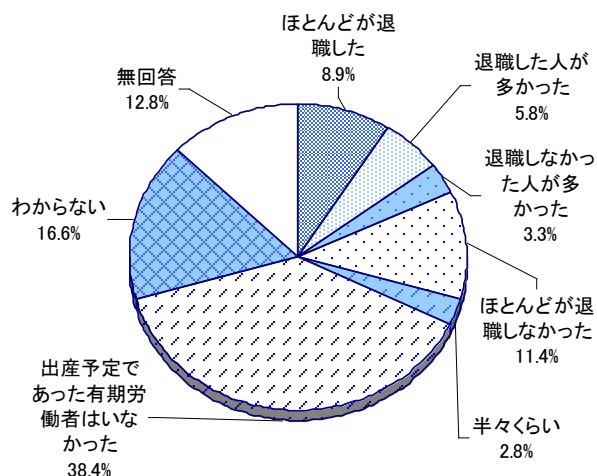


(4) 出産前の退職状況

過去3年間に、出産予定であった有期契約労働者が、出産前(妊娠中)にどの程度退職したかをみると、「出産予定であった有期労働者はいなかった」が38.4%、「わからない」が16.6%、「無回答」が12.8%であった。

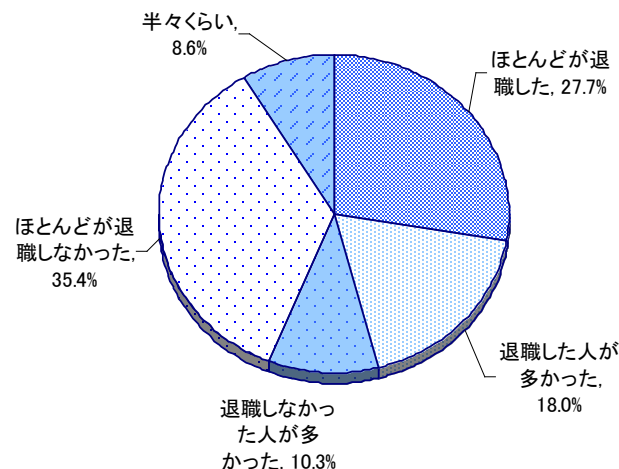
「出産予定であった有期労働者はいなかった」「わからない」「無回答」を除いた、出産予定であった有期契約労働者が出産前にどの程度退職したか分かっている企業のみで、その状況を見ると、「ほとんどが退職しなかった」(35.4%)、「退職しなかった人が多かった」(10.3%)を合わせた退職しなかった人が多かったところと、「ほとんどが退職した」(27.7%)、「退職した人が多かった」(18.0%)を合わせた退職した人が多かったところは、どちらも合わせて45.7%で同比率となっている。「半々くらい」は8.6%と1割弱である。

図表30 出産前の退職状況:単数回答(Q16)
n=1,449



図表31 出産前の退職状況:単数回答
(Q16)n=466

(入社予定であった有期契約労働者が出産前にどの程度退職したか分かっているところのみ)

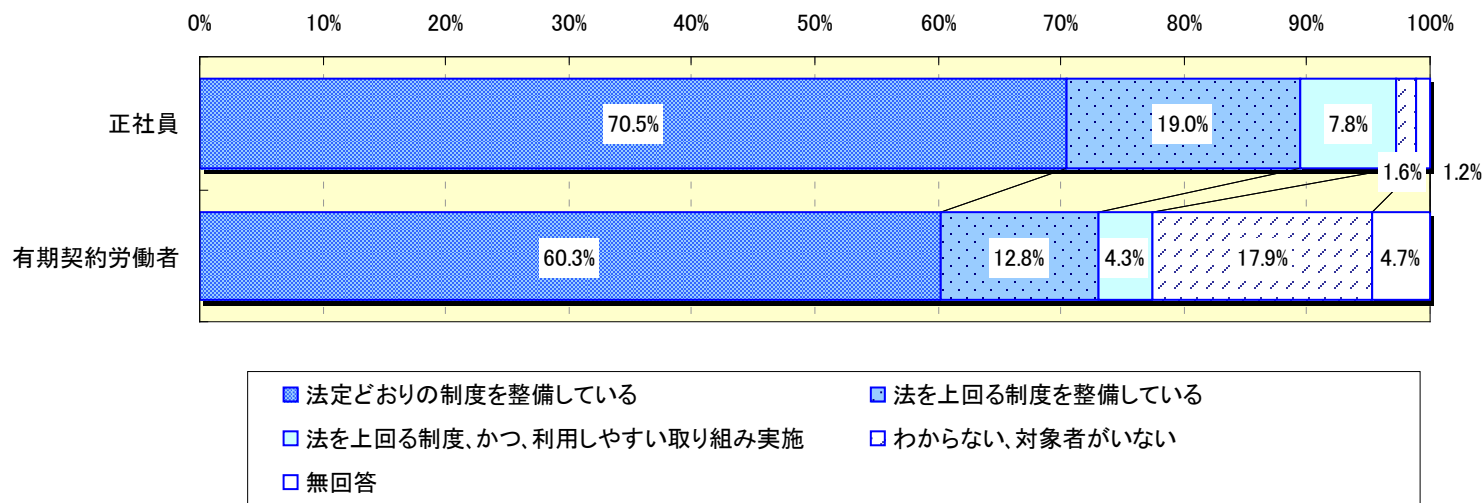


5.育児休業を取得する有期契約労働者に対する人事と職場の支援状況

(1)仕事と子育ての両立支援の全社的な取り組み状況

仕事と子育ての両立支援について、全社的にどの程度の取り組みを進めているかをみると、正社員、有期契約労働者とも「法定どおりの制度を整備している」割合が高く、正社員は70.5%、有期契約労働者は60.3%で、正社員の方が10%ほど割合が高くなっている。

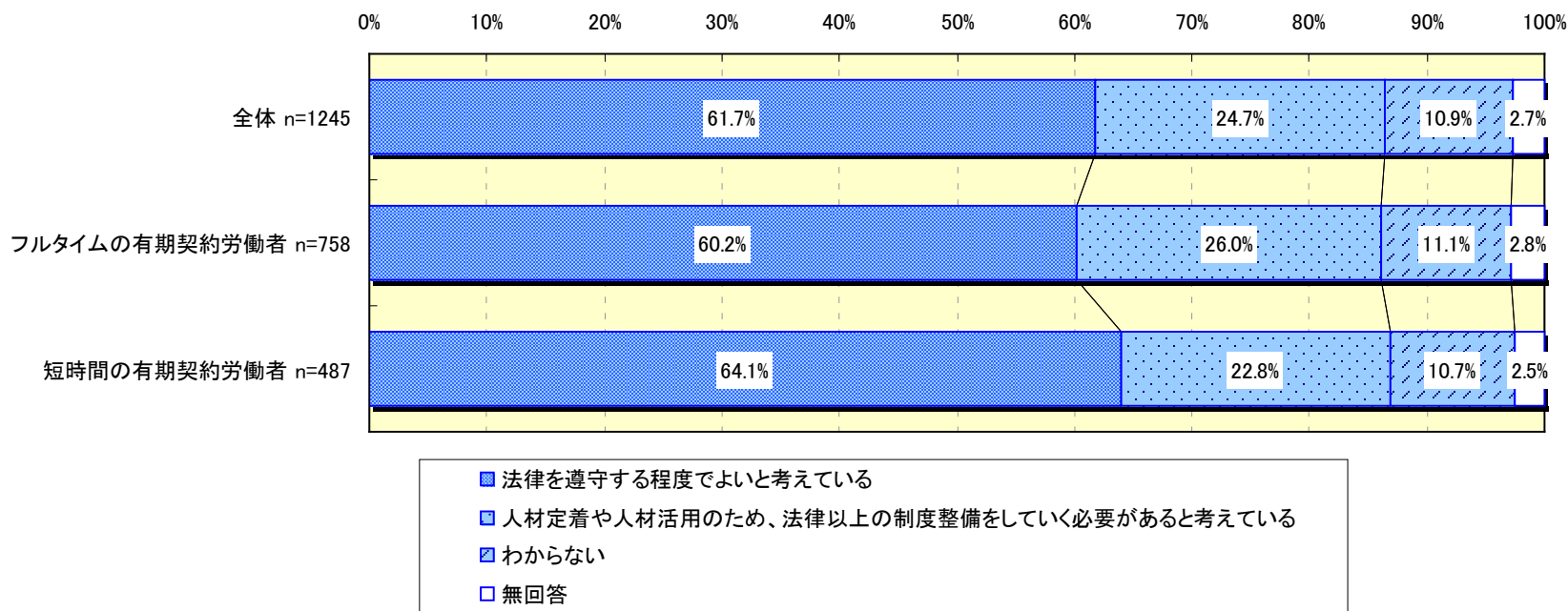
図表32 仕事と子育ての両立支援の全社的な取り組み状況：単数回答(Q3)n=1,778



(2)有期契約労働者の両立支援に関する考え方

回答企業において、有期契約労働者の就業形態(フルタイム・短時間)のうち、20～40代の女性が多いタイプについて、両立支援に関する考え方を回答してもらったところ、フルタイム、短時間のいずれも「法律を遵守する程度でよいと考えている」の割合が高く、フルタイムは60.2%、短時間は64.1%を占めている。

図表33 有期契約労働者の両立支援に関する考え方:単数回答(Q14)



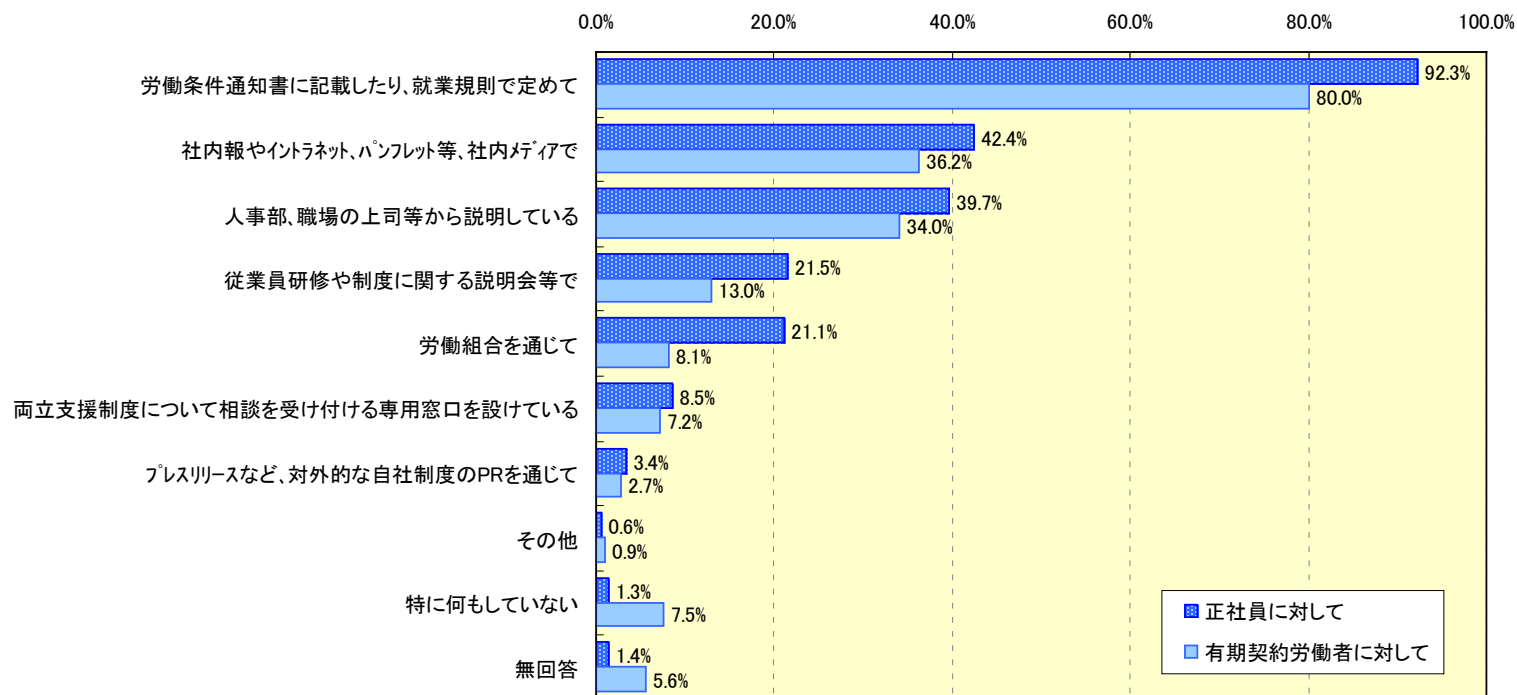
※有期契約労働者の就業形態(フルタイム・短時間)のうち、20～40代の女性が多いタイプについて回答。

(3) 育児休業制度の周知方法

従業員に対する育児休業制度の周知方法をみると、正社員、有期契約労働者とも「労働条件通知書に記載したり、就業規則で定めて知らせている」が最も割合が高く、次いで「社内報やイントラネット、パンフレット等、社内メディアで知らせている」「人事部、職場の上司等から説明している」の順で続いている。

正社員と有期契約労働者を比較すると、正社員で「労働条件通知書に記載したり、就業規則で定めて知らせている」「労働組合を通じて知らせている」の割合が高くなっている。

図表34 育児休業制度の周知方法:複数回答(Q17)n=1,449

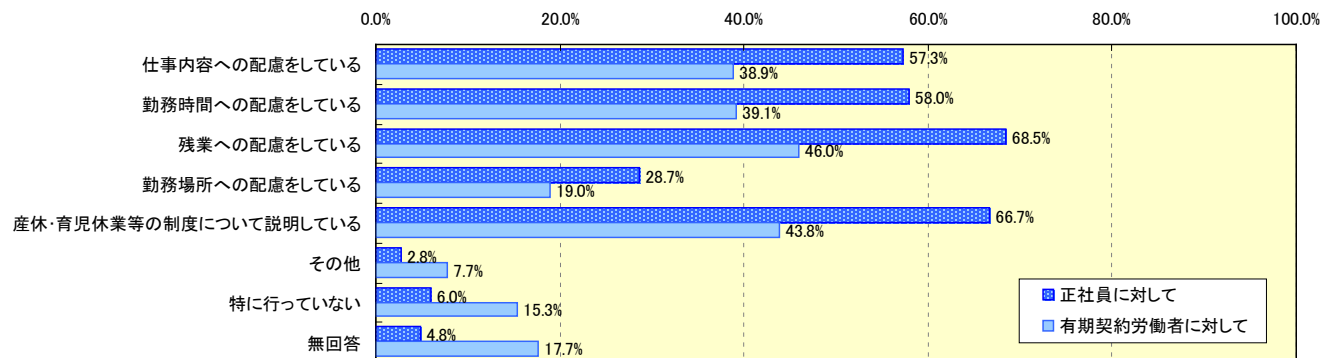


(4) 育児休業取得者への支援の状況

① 妊娠中

妊娠中の支援をみると、支援のいずれの項目も正社員の割合が大幅に高くなっているものの、有期契約労働者に対しても、「残業への配慮をしている」が46.0%、「産休・育児休業等の制度について説明している」が43.8%、「勤務時間への配慮をしている」が39.1%、「仕事内容への配慮をしている」が38.9%といずれも4割程度で実施されている。

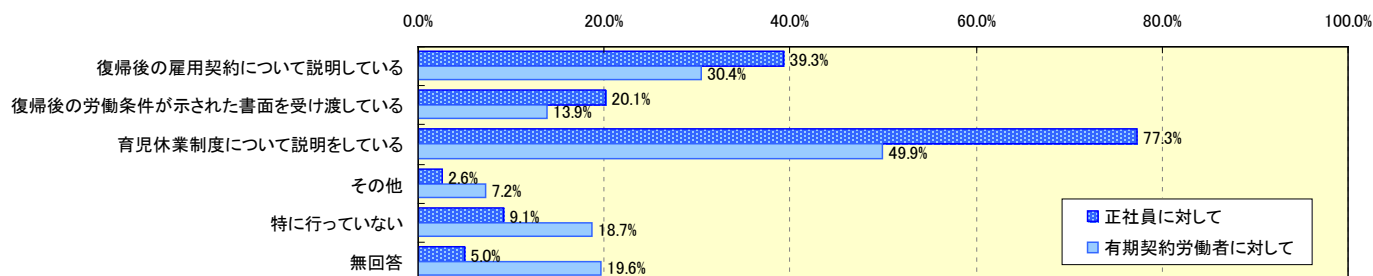
図表35 育児休業取得者への支援の状況(妊娠中):複数回答(Q18)n=1,449



② 産休・育休取得時

産休・育休取得時の支援をみると、正社員、有期契約労働者のいずれも「育児休業制度について説明をしている」の割合が最も高く(77.3%、49.9%)、次いで「復帰後の雇用契約について説明している」が続いているものの(39.3%、30.4%)、「育児休業制度について説明をしている」は、正社員では77.3%で実施されているが、有期契約労働者は49.9%と約半数である。

図表36 育児休業取得者への支援の状況(産休・育休取得時):複数回答(Q18)n=1,449

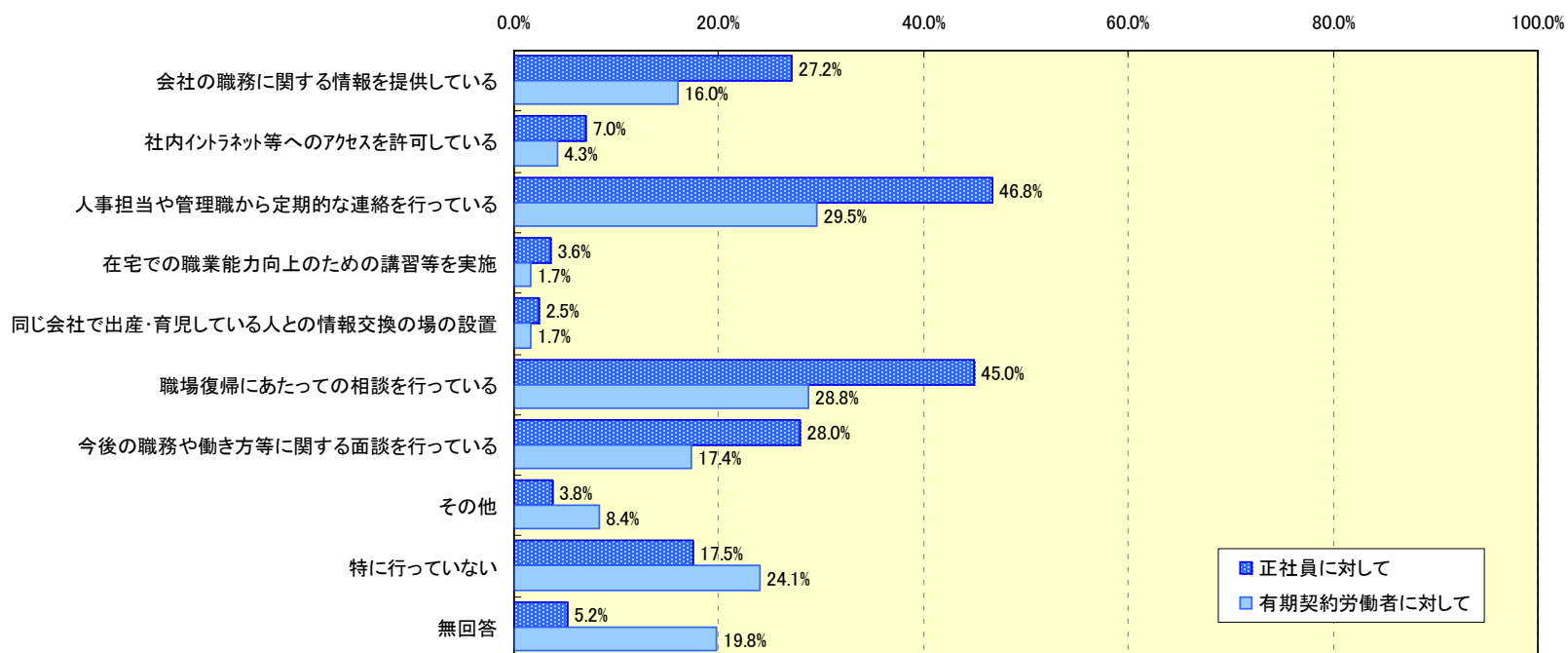


③産休・育休中～復帰直前

産休・育休中～復帰直前の支援をみると、正社員、有期契約労働者のいずれも「人事担当や職場の管理職から定期的な連絡を行っている」「職場復帰にあたっての相談を行っている」の割合が高く、有期契約労働者に対しても、3割程度で実施されている。

正社員と比較して有期契約労働者で取り組みの遅れているものをみると、「会社の職務に関する情報を提供している」「今後の職務や働き方等に関する面談を行っている」で、10%以上割合が低くなっている。

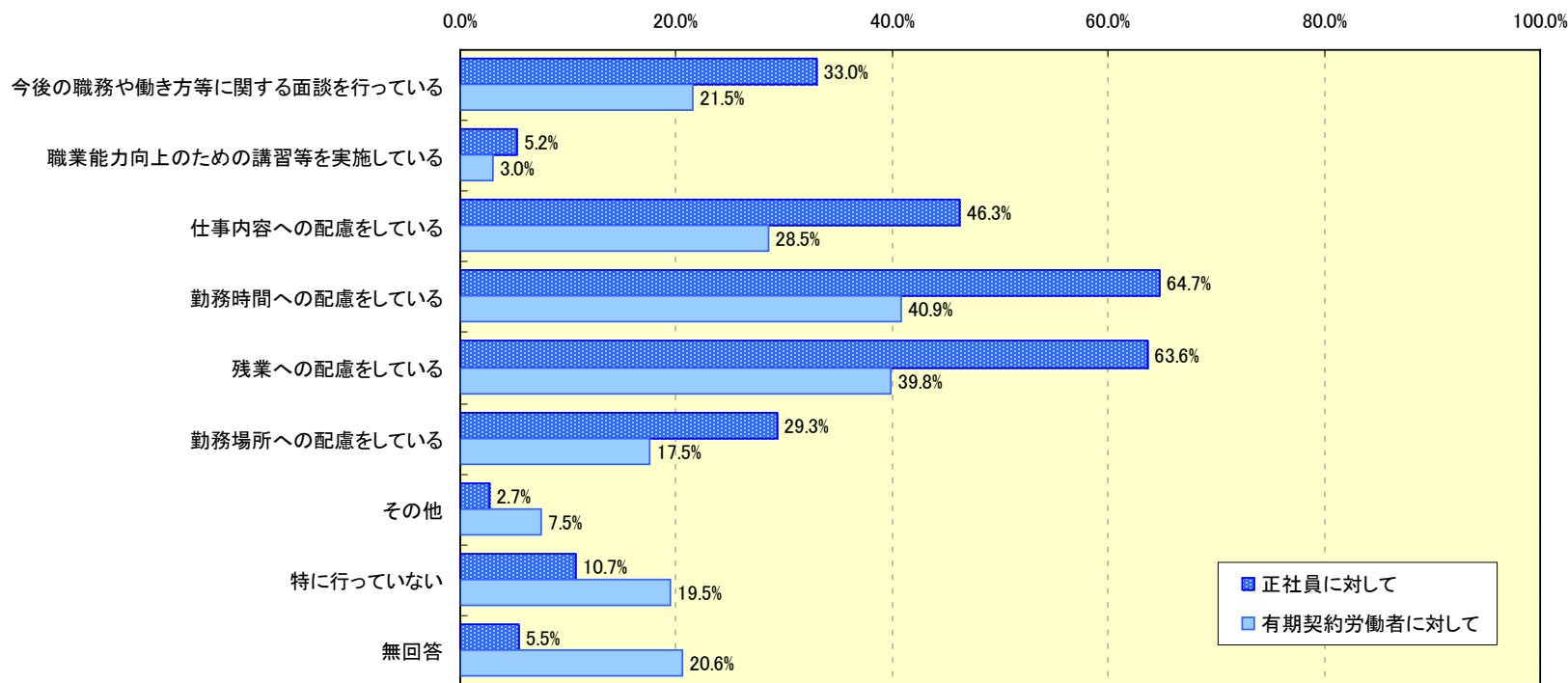
図表37 育児休業取得者への支援の状況(産休・育休中～復帰直前):複数回答(Q18)n=1,449



④産休・育休からの復帰後

産休・育休からの復帰後の支援をみると、正社員、有期契約労働者のいずれも「勤務時間への配慮をしている」「残業への配慮をしている」の割合が高く、有期契約労働者に対しても、4割程度で実施されているが、正社員と比較すると20%以上、割合が低くなっている。その他にも、正社員と比較して有期契約労働者は、「今後の職務や働き方等に関する面談を行っている」「仕事内容への配慮をしている」「勤務場所への配慮をしている」で、10%以上割合が低くなっている。

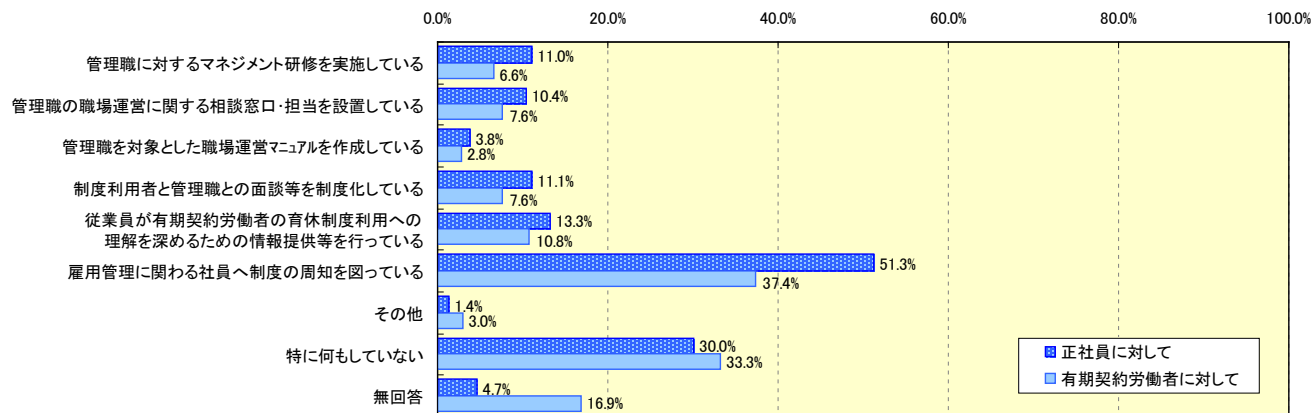
図表38 育児休業取得者への支援の状況(産休・育休からの復帰後):複数回答(Q18)n=1,449



(5) 育児休業取得に関わる職場運営支援の状況

従業員の育児休業取得に関わる職場運営支援のために行っていることをみると、正社員、有期契約労働者のいずれも「総務や人事担当者、所長・店長等のマネジャーなど、雇用管理に関わる社員に対して、制度の周知を図っている」の割合が高く、有期契約労働者に対しても、37.4%で実施されている。

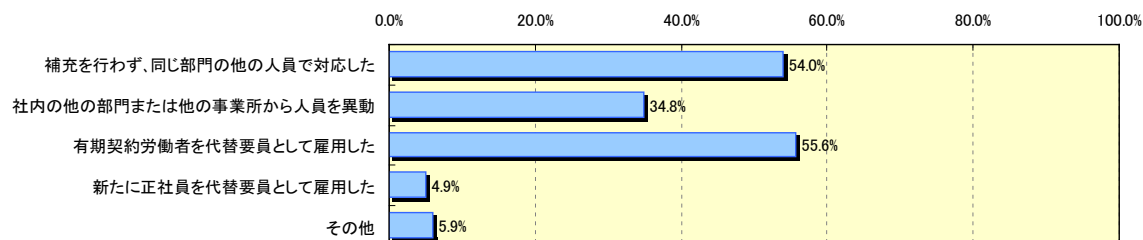
図表39 育児休業取得に関わる職場運営支援の状況：複数回答(Q19)n=1,449



(6) 育児休業を取得した有期契約労働者への代替要員の確保状況

育児休業を開始した有期契約労働者がいた場合の代替要員の確保状況をみると、「派遣労働者やパート・アルバイトなど有期契約労働者を代替要員として雇用した」が55.6%、「代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の人員で対応した」が54.0%となっている。

図表40 育児休業を取得した有期契約労働者への代替要員の確保状況：複数回答(Q20)n=793
※「育児休業を開始した有期契約労働者はいなかった」「無回答」を除く

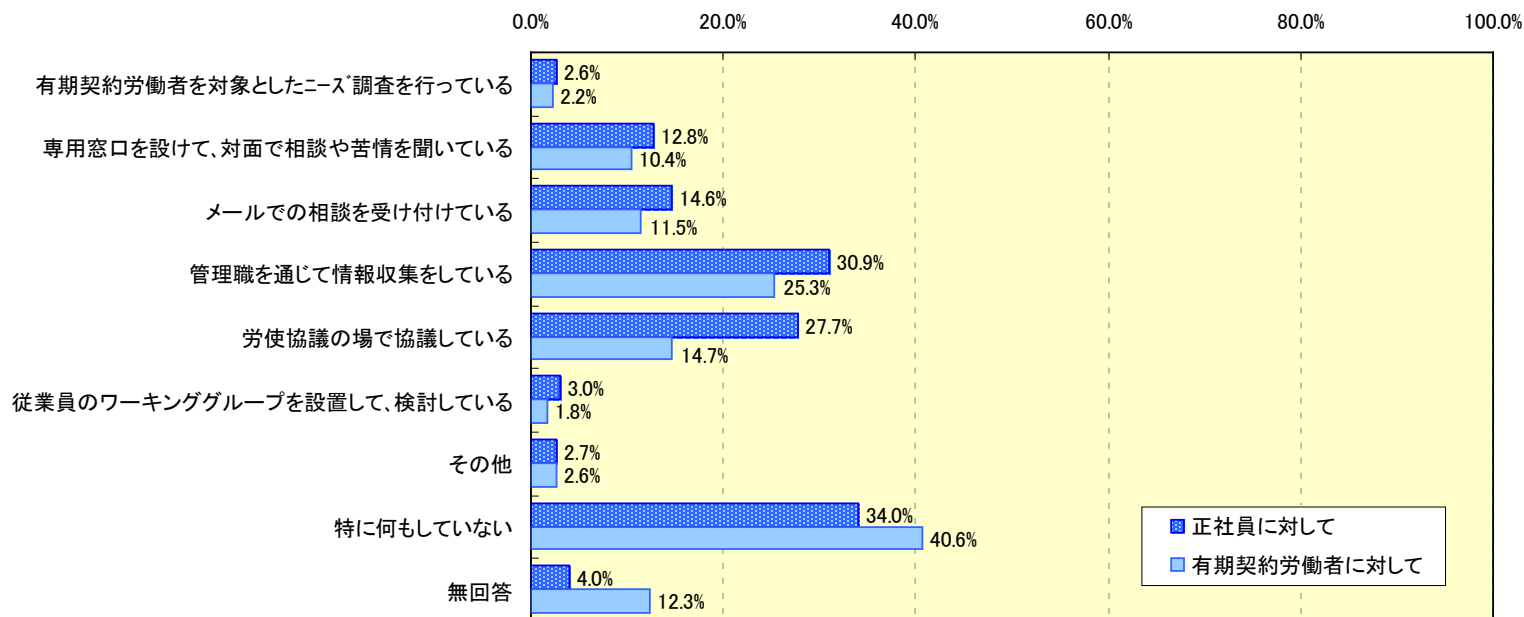


(7)両立支援に関する従業員ニーズの把握方法

両立支援に関する従業員のニーズを把握するために、どのような方法を取っているかをみると、正社員、有期契約労働者とも「管理職を通じて情報収集をしている」の割合が高く、正社員は30.9%、有期契約労働者は25.3%となっている。

また、「特に何もしていない」ところは、正社員は34.0%、有期契約労働者は40.6%となっている。

図表41 両立支援に関する従業員ニーズの把握方法：複数回答(Q22)n=1,449

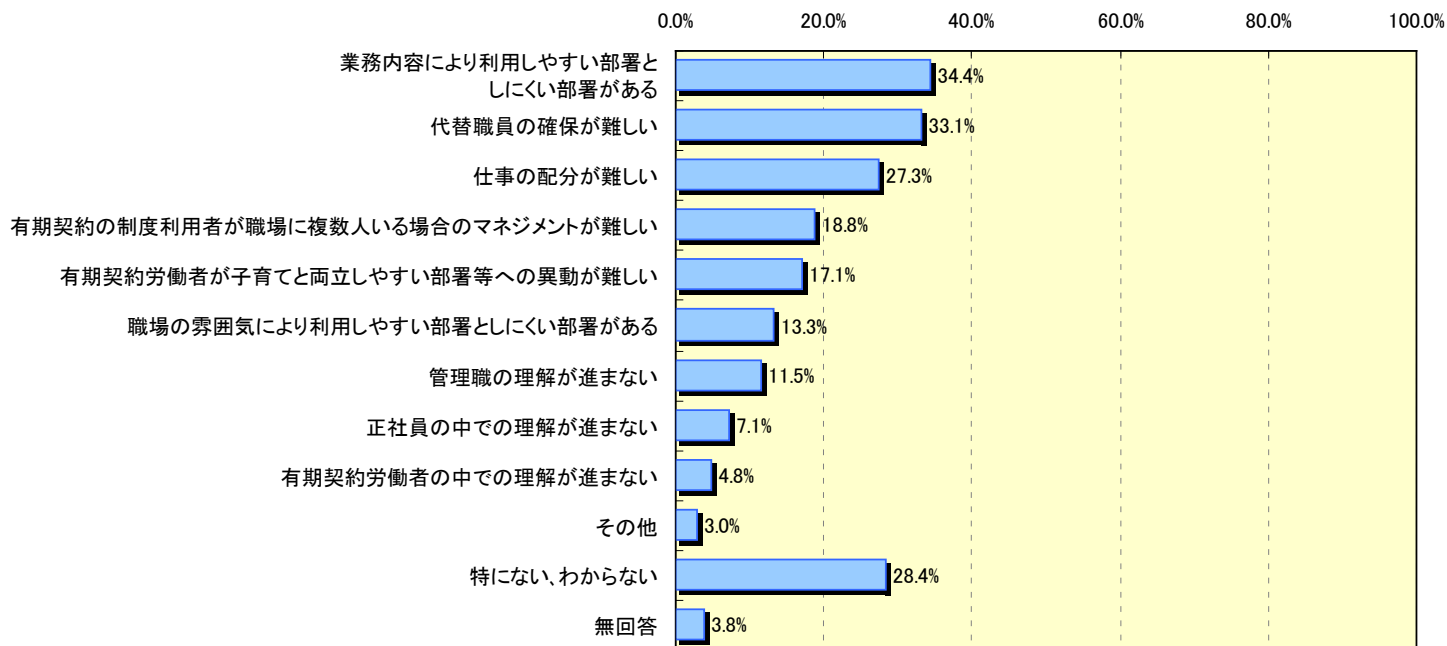


6.有期契約労働者の育児休業取得等について企業が抱える課題

(1)有期契約労働者が両立支援制度を利用する上での職場運営上の課題

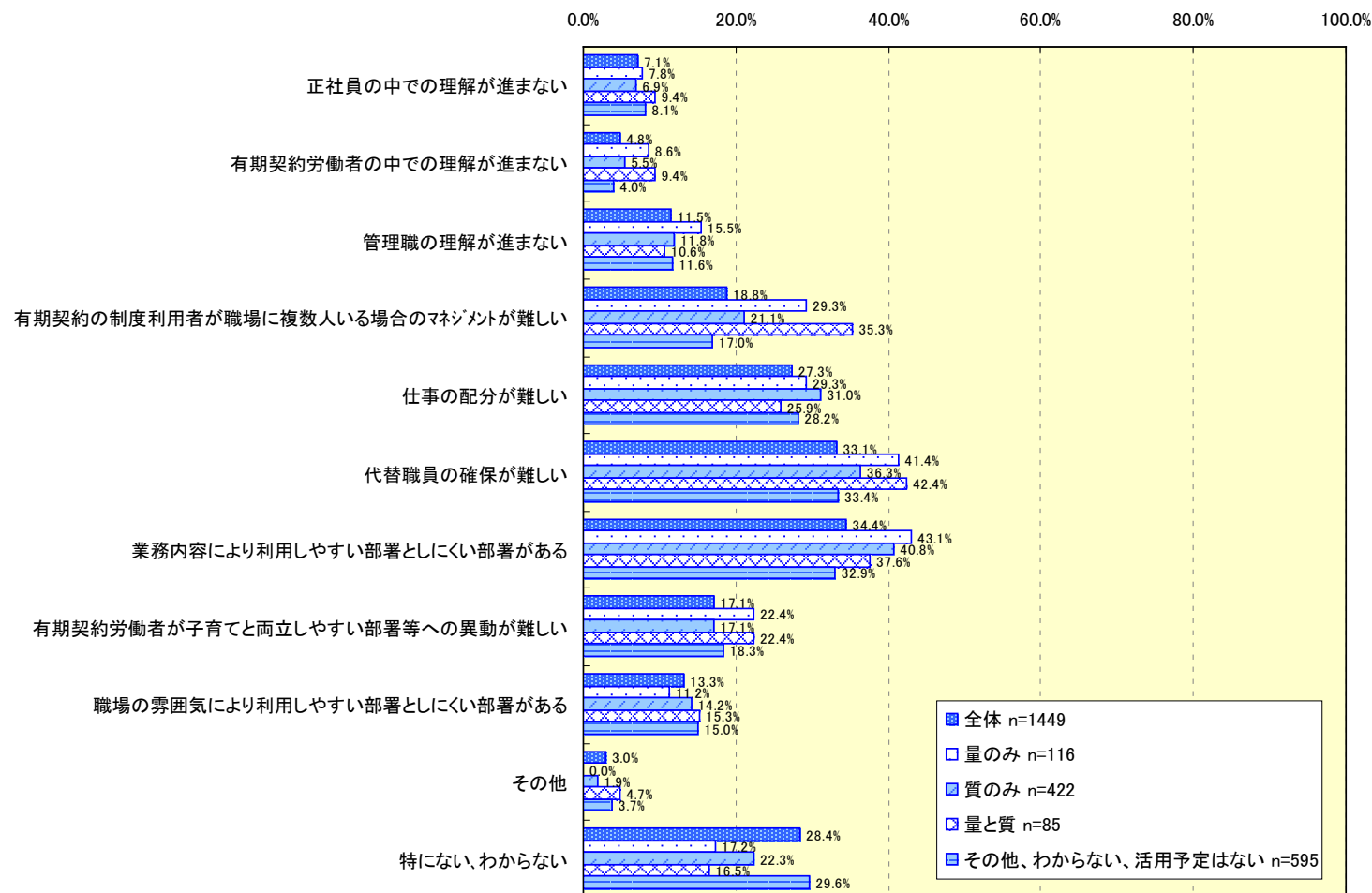
有期契約労働者が育児休業等の両立支援制度を利用する上での職場運営上の課題をみると、「業務内容によって、制度を利用しやすい部署と利用しにくい部署がある」が34.4%で最も割合が高く、次いで「代替職員の確保が難しい」が33.1%、「仕事の配分が難しい」が27.3%の順で続いている。また、「特にない、わからない」も28.4%となっている。

図表42 有期契約労働者が両立支援制度を利用する上での職場運営上の課題：複数回答(Q23)



有期契約労働者の活用方針別に有期契約労働者が育児休業等の両立支援制度を利用する上での職場運営上の課題をみると、他と比較して、「量のみ」「量と質」は「有期契約の制度利用者が職場に複数人いる場合のマネジメントが難しい」の割合が高く、それぞれ29.3%、35.3%となっている。

図表43 有期契約労働者の活用方針別
有期契約労働者が両立支援制度を利用する上での職場運営上の課題：複数回答(Q23)



平成22年度
期間雇用者が育児休業等を取得しやすい職場づくり事業
報告書（企業アンケート調査）概要

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社
〒108-8248 東京都港区港南2-16-4