

# I. 調査実施概要

## 1. 背景と目的

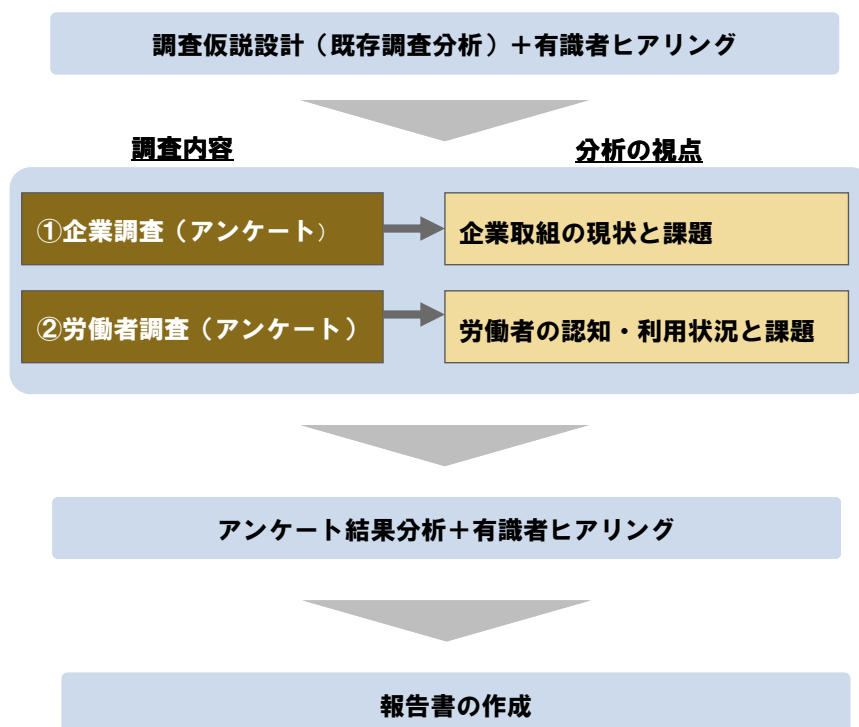
急速な少子高齢化の進行による労働力人口の減少が見込まれる中、女性の就労促進や能力発揮に向けた職場環境の整備が求められている。しかしながら、女性の出産・育児期における就業率の低下や、管理職に占める女性の割合の低さなどに示されているように、依然として女性の継続就業・能力発揮は妨げられている状況にある。また女性に限らず男性においても、今後は仕事と介護の両立の問題を抱える人が増加することも想定される。

こうした中、平成21年6月に育児・介護休業法の改正が行われ、昨年6月に本格施行され、平成24年7月1日からは従業員100人以下の企業についても全面施行となる。本事業は、改正育児・介護休業法の全面施行を前に、改正育児・介護休業法の普及状況及びその影響等について把握することを目的とし、労働者及び事業主を対象に、改正によって新設及び拡充された制度の整備・利用状況等を含め、実態を把握し、今後の施策展開のあり方についての検討に資する材料を提示するものである。

## 2. 実施概要

### (1) 実施内容・方法

調査の流れは、下記の通りである。主たる調査は、企業（人事担当）と労働者（子育て層）を対象としたアンケート調査である。このアンケート調査に先立って、既存調査の分析による調査仮説設計を行い、有識者ヒアリング（2回）による仮説確認、アンケート調査項目設計を行った。さらに、アンケート調査結果の分析においても、有識者ヒアリング（1回）による分析視点の確認を行った。これらの結果を踏まえ、調査報告書を作成した。



## (2) 有識者ヒアリング実施方法

ヒアリングを実施した有識者は、3名の学識者である。(敬省略)

佐藤 博樹 東京大学大学院情報学環 教授

山口 一男 独立行政法人経済産業研究所 (RIETI) 客員研究員

／シカゴ大学社会学科長兼 ハンナ・ホルボーン・グレイ 記念特別社会学教授

永井 暁子 日本女子大学大学院 人間社会研究科 准教授

ヒアリングは、調査票作成に係る意見収集を目的に2回、調査データの分析に係る意見収集を目的として1回実施した。ヒアリングの実施日は、次表の通りである。第1回、第2回は、個別に有識者を訪問してヒアリングを行ったが、第3回は有識者の相互の意見交換の結果も反映するため、参集いただいた上でヒアリングを行った。

	第1回	第2回	第3回
佐藤氏	2012/01/11	2012/02/01	2012/03/19
山口氏	2012/01/23	2012/01/30	
永井氏	2012/01/18	2012/01/26	

## (3) 企業調査実施概要

### ①調査目的

主に、以下の5点を明らかにすることを目的に調査を実施した。

- 1)特に、改正育児・介護休業法への対応を目的として対策を講じた制度はなにか。
- 2)改正育児・介護休業法に対応した制度のうち、制度利用者の増加等の形で、実質的な影響のあった制度はなにか。
- 3)改正育児・介護休業法に対応した制度のうち、想定したほど制度利用者増等の形で、影響がみられなかった制度はないか。また、その理由はなにか。
- 4)改正育児・介護休業法に対応した制度で、企業経営・職場運営上、プラスの効果があったとみられる制度、マイナスの影響があったとみられる制度はなにか。またその理由はなにか。
- 5)改正育児・介護休業法に対応した制度によって、従業員のキャリア形成・キャリア意識にどのような影響を与えているか。

## ②主な調査テーマ

<p>(1) 企業属性</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本社所在地</li> <li>・業種</li> <li>・従業員数（正社員・非正社員）</li> <li>・従業員の状況（従業員数に占める女性比率、正社員に占める20～30代の割合、管理職に占める女性比率）</li> </ul>
<p>(2) 改正育児・介護休業法への対応状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・改正育児・介護休業法に対応した制度変更等の状況（育児休業制度、短時間勤務制度、所定外労働の免除、子の看護休暇制度、介護休暇）</li> <li>・短時間勤務制度について対象から除外している職務</li> <li>・育児・介護休業法に定められている制度の利用実績</li> <li>・育児休業制度について、子が1歳を超えた時期まで育児休業を取得した従業員の状況</li> <li>・改正育児・介護休業法が与える1歳以降の育児休業制度の利用への影響</li> <li>・配偶者が専業主婦（夫）である場合や育児休業中に育児休業を取得した人の有無</li> <li>・男性で2回以上育児休業を取得した状況</li> <li>・配偶者が専業主婦（夫）の従業員について、労使協定で育児休業取得の対象外としていた場合、法改正時の規定変更の状況</li> <li>・男女別の制度の利用しやすさの差</li> </ul>
<p>(3) 改正育児・介護休業法への対応方針や推進方法、従業員への周知状況等</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・改正育児・介護休業法への対応の推進方法</li> <li>・改正育児・介護休業法への対応のための従業員ニーズの把握の状況</li> <li>・改正育児・介護休業法の内容や自社の対応について、従業員への周知方法</li> <li>・育児・介護目的の制度の利用対象外の従業員に対する公平性確保のための取組</li> </ul>
<p>(4) 従業員のキャリア形成と制度利用等</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業から復帰した従業員の休業前後のキャリア意識の変化</li> <li>・制度利用者に対する目標設定や評価方針（育児休業制度、短時間勤務制度）</li> <li>・女性の活躍促進のために取り組んでいること</li> <li>・育児目的での両立支援制度利用者がキャリア形成のために取り組んでいること</li> <li>・育児休業や短時間勤務をフルに利用した場合のキャリア形成の捉え方</li> <li>・育児や介護の両立支援推進にあたって、キャリアプランやキャリア形成支援の方針の見直しの状況</li> <li>・多様な働き方を前提としたキャリア形成が可能となる人材育成・人事異動の検討状況</li> <li>・管理職を目指すキャリアとは異なるキャリアの</li> </ul>

	多様化の捉え方
(5) 改正育児・介護休業法への対応による、制度利用の変化、効果、課題等	<ul style="list-style-type: none"> <li>改正育児・介護休業法施行以降、従業員の利用が増えた制度</li> <li>両立支援の取組推進が女性の離職防止に役立っているか</li> <li>両立支援の取組推進が男性の柔軟な働き方に役立っているか</li> <li>両立支援の取組推進が女性のキャリア形成に役立っているか</li> <li>両立支援の取組推進が従業員のワーク・ライフ・バランスに影響を与えているか</li> <li>改正育児・介護休業法への対応を進めていく上での課題</li> <li>正社員の平均勤続年数の変化</li> <li>結婚・出産を機に離職する女性の人数の変化</li> <li>女性管理職の人数の変化</li> </ul>
(6) 採用方針や中途採用の状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>正社員の採用方針</li> <li>パート・アルバイトや契約社員からの正社員登用の状況</li> <li>正社員の中途採用実績・女性応募・採用の状況</li> <li>中途採用者の採用基準</li> <li>子どもがいる女性の再就職機会を増やすために必要な社会的対応</li> </ul>
(7) 育児・介護休業法への意見、今後の取組意向等	<ul style="list-style-type: none"> <li>育児・介護休業法に対する意見・要望、仕事と育児・介護との両立支援に関わる今後の取組意向・課題</li> </ul>

### ③調査対象

調査対象	<p>以下に該当する企業</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>農林水産業、鉱業、公務（他に分類されないもの）を除く全業種（建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業・不動産業、飲食店・宿泊業、医療・福祉、教育・学習支援業、その他サービス業）</li> <li>従業員 51 人以上</li> </ul>														
調査票配布件数	12,000 社														
抽出方法	<p>信頼できる大手企業のデータベースより、12,000 社を以下の方法で無作為に抽出。</p> <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tbody> <tr> <td>51～100 人</td> <td>2,000</td> </tr> <tr> <td>101～200 人</td> <td>2,000</td> </tr> <tr> <td>201～300 人</td> <td>2,000</td> </tr> <tr> <td>301～500 人</td> <td>2,000</td> </tr> <tr> <td>501～1,000 人</td> <td>2,000</td> </tr> <tr> <td>1,001 人以上</td> <td>2,000</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td>12,000</td> </tr> </tbody> </table>	51～100 人	2,000	101～200 人	2,000	201～300 人	2,000	301～500 人	2,000	501～1,000 人	2,000	1,001 人以上	2,000	計	12,000
51～100 人	2,000														
101～200 人	2,000														
201～300 人	2,000														
301～500 人	2,000														
501～1,000 人	2,000														
1,001 人以上	2,000														
計	12,000														

#### ④調査実施方法

郵送による配布・回収。

#### ⑤回収状況

回収数	2,185 件
回収率	18.2%

#### ⑥実施時期

平成 24 年 2 月～ 3 月

#### ⑦集計方法

正社員数 101 人以上については、正社員数による比率が、実際の企業の比率となるように、「平成 18 年事業所・企業統計調査」を用いて、各サンプルに重み付けを行った上で集計を行った。

#### ◆ウェイトバック前の集計結果◆

Q3 正社員数	件数	比率
①「5. 101～200 人」「4. 201～300 人」	799	49. 8%
②「3. 301～500 人」「2. 501～1000 人」	607	37. 9%
③「1. 1001 人以上」	197	12. 3%
合計	1, 603	100. 0%



#### ◆平成 18 年事業所・企業統計調査：企業常用雇用者規模◆

従業員数	企業数	比率
①100～299 人	30, 278	71. 4%
②300～999 人	9, 210	21. 7%
③1, 000 人～	2, 934	6. 9%
合計	42, 422	100. 0%

注) 調査対象から除外した農林水産業、鉱業、公務（他に分類されないもの）を除いた比率。



#### ◆ウェイトバック後の集計結果◆

Q3 正社員数	ウェイト値	件数	比率
①「5. 101～200 人」「4. 201～300 人」	1. 4319	1, 144	71. 4%
②「3. 301～500 人」「2. 501～1000 人」	0. 5733	348	21. 7%
③「1. 1001 人以上」	0. 5628	111	6. 9%
合計		1, 603	100. 0%

注) 件数は、ウェイトバックの過程で四捨五入した数値を表示しているため、合計は単純に足し上げた数にはならない。

このように「正社員数 101 人以上」の集計結果はウェイトバック後の数値を使用して集計しているため、集計表の件数は整数として表示しているが、実際には小数点以下が存在し、四捨五入されている。比率は小数点以下まで反映した数値で算出している。

なお、「100人以下」の企業については、改正育児・介護休業法の対象外であることから、「101人以上」とは別集計とした。

重み付けを行うにあたり、「Q3 正社員数」が不明の回答は集計結果に含まれないため、有効回答数・有効回答率は以下の通りとなった。

有効回答数	正社員数 101人以上：1,603件 正社員数 100人以下：572件 計：2,175件	有効回答率	18.1%
-------	--	-------	-------

#### (4) 労働者調査実施概要

##### ①調査目的

主に、以下の4点を明らかにすることを目的に調査を実施した。

- 1) 労働者の認知・利用が進んでいる両立支援制度（改正育児・介護休業法で新設・拡充された制度を含む）はどれか。
- 2) 改正育児・介護休業法で新設・拡充された制度の認知度や、実際の利用状況はどの程度か。
- 3) 子の出産時の休暇（男性の場合）、子の看護のための休暇として、有給休暇等の利用割合はどの程度か。
- 4) 育児休業制度や短時間勤務制度の利用意向（実際の利用期間、利用を希望する期間など）は、家庭状況やキャリア意識とどのように関係しているか。

##### ②主な調査テーマ

(1) 回答者属性	<ul style="list-style-type: none"> <li>・性別、年齢</li> <li>・配偶者の有無</li> <li>・子の人数、末子の年齢</li> <li>・同居者</li> <li>・居住地域</li> </ul>
(2) 現在の仕事の状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本人・配偶者の就業状況</li> <li>・業種</li> <li>・職務</li> <li>・役職</li> <li>・1週間の実労働時間</li> <li>・本人・世帯の年収</li> </ul>
(3) 末子妊娠時の状況 (女性のみ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・母性健康管理指導事項連絡カードの認知状況と利用経験</li> <li>・妊娠・出産による退職経験（休業取得後、間もない時期の退職も含む）</li> <li>・妊娠中の働き方の変化</li> <li>・〔退職経験者〕退職の理由、再就職までの期間</li> <li>・現在の会社への再就職（就職）理由</li> </ul>
(4) 末子妊娠・出産時 または配偶者が 末子妊娠・出産時 の状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業制度に関する認知状況</li> <li>・末子妊娠時の就業状況、労働時間、勤続年数</li> <li>・末子出産時の休業・休暇の取得状況</li> <li>・改正育児・介護休業法で新設された制度の利用経験</li> <li>・休業・休暇取得に際しての担当業務の引継方法</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・復職時の仕事内容と自身の希望との一致状況</li> <li>・育児休業の取得による復職後の評価への影響</li> <li>・休業・休暇の取得期間の希望との合致状況</li> <li>・出産前と同じような状態に戻るまでの期間</li> <li>・〔休業非取得者（就業継続）〕休業・休暇を取得しなかった理由</li> </ul>
(5) 所定外労働の免除・短時間勤務制度について	<ul style="list-style-type: none"> <li>・所定外労働の免除・短時間勤務制度に関する認知状況</li> <li>・所定外労働の免除・短時間勤務制度の利用経験</li> <li>・所定外労働の免除・短時間勤務制度の利用期間の実際と希望</li> <li>・所定外労働の免除・短時間勤務制度の利用による仕事内容の変化</li> <li>・短時間勤務での勤務時間の実際と希望</li> <li>・短時間勤務制度利用者に対する評価方法</li> <li>・短時間勤務制度利用時の成果</li> <li>・短時間勤務制度を利用する上で気を付けていること</li> <li>・短時間勤務制度を利用する上で不満なこと</li> <li>・〔制度非利用者〕短時間勤務制度の利用希望</li> </ul>
(6) 子の看護休暇制度について	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子の看護休暇制度に関する認知状況</li> <li>・昨年1年間の、子の病気による休暇等の取得状況</li> <li>・〔制度非利用者〕子の看護休暇を取得しなかった理由</li> <li>・子どもの病気への対応について必要な施策・支援策</li> </ul>
(7) 仕事・職場の特徴	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現在の仕事・職場の特徴について</li> </ul>
(8) 育児のための柔軟な働き方に対するニーズ・課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・両立支援制度の認知状況と利用経験</li> <li>・「くるみん」の認知度</li> <li>・現在の仕事のやりがい</li> <li>・仕事と家事・育児の優先度</li> <li>・出産前後のキャリア意識の変化とその要因</li> <li>・現在の勤務先での継続就業意向</li> <li>・子どもを持ちながら働き続けるために必要なこと</li> <li>・働き続けるために現在の職場に改善を希望すること</li> </ul>

### ③調査対象

調査対象	<p>○男性 20～40代の、子ども（末子が3歳未満）を持つ会社員</p> <p>○女性 20～40代の、子ども（末子が小学校就学前）を持つ会社員</p> <p>※業種は、農林水産業、鉱業、公務員を除く全業種</p> <p>※配偶関係は、未婚者も含む。</p>												
サンプル数（割付条件）	<p>○性別と就業形態により、以下のようにサンプルの割付を行った。</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>男性</td> <td>2,248件</td> <td>50.1%</td> </tr> <tr> <td>女性（正社員）</td> <td>1,131件</td> <td>25.2%</td> </tr> <tr> <td>女性（非正社員）</td> <td>1,109件</td> <td>24.7%</td> </tr> <tr> <td>全体</td> <td>4,488件</td> <td>100.0%</td> </tr> </table> <p>※女性の非正社員は、パートタイマー・アルバイト・契約社員を対象とし、派遣労働者は対象外とした。</p>	男性	2,248件	50.1%	女性（正社員）	1,131件	25.2%	女性（非正社員）	1,109件	24.7%	全体	4,488件	100.0%
男性	2,248件	50.1%											
女性（正社員）	1,131件	25.2%											
女性（非正社員）	1,109件	24.7%											
全体	4,488件	100.0%											

④調査実施方法

インターネットアンケート調査会社のモニターを利用した web 調査。

⑤実施時期

平成 24 年 2 月～ 3 月