

平成27年度 仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査

企業調査 結果の概要

平成27年7月

目次

I . 企業調査の実施概要	02
II . 企業調査の結果概要	04
1. 回答企業の概要	
2. 改正育児・介護休業法 関連制度の現状	
3. 各制度の利用・運用状況等	

I . 企業調査の実施概要

I. 企業調査の実施概要

- 調査対象：農林水産業、鉱業、公務を除く全業種。

従業員数51人以上を対象とし、51～100人、101～300人、301～500人、501～1,000人、1,001人以上の5カテゴリーについて、1,000社ずつ割付を実施。

- 調査対象数：5,000社（大手データベースより無作為抽出）
- 調査方法：郵送配布・郵送回収（無記名）
- 調査期間：平成27年4月28日～6月8日
- 有効回答数：716件
- 有効回答率：14.3%
- 集計方法：正社員数による企業規模（「100人以下」「100人～300人以下」「301人以上」）の比率が、「平成24年度経済センサス調査」の比率となるように、各サンプルに重み付けを行った上で集計を実施。

＜企業規模別の配布数に対する回収割合＞

従業員数	配布数	回収数	回収割合 (%)
①100人以下	1,000	195	19.5
②101人～300人以下	1,000	177	17.7
③301人～500人以下	1,000	103	10.3
④501人～1,000人以下	1,000	100	10.0
⑤1,001人以上	1,000	130	13.0
不明	—	11	—
全体	5,000	716	14.3

＜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 (%)
①100人以下	6.1222	1,194	51.9
②101人～300人以下	4.3581	771	33.6
③301人以上	1	333	14.5
全体	3.2098	2,298	100.0

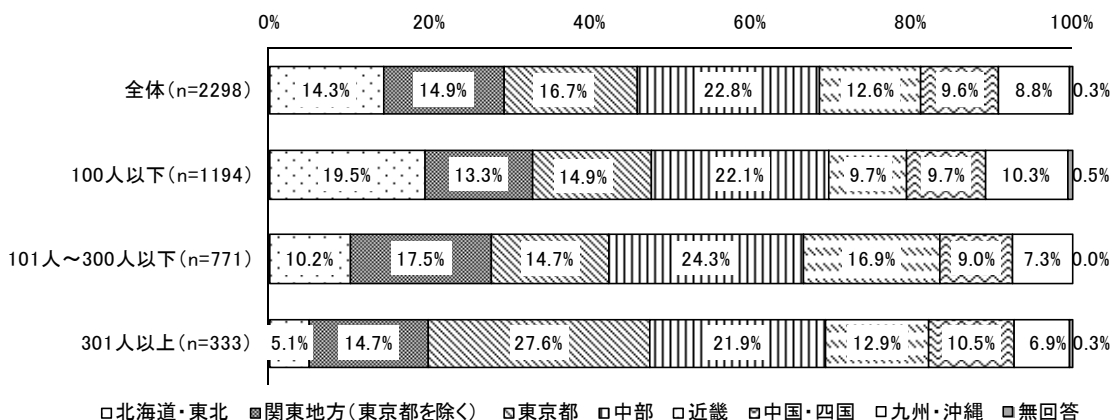
Ⅱ. 企業調査の結果概要

1. 回答企業の概要

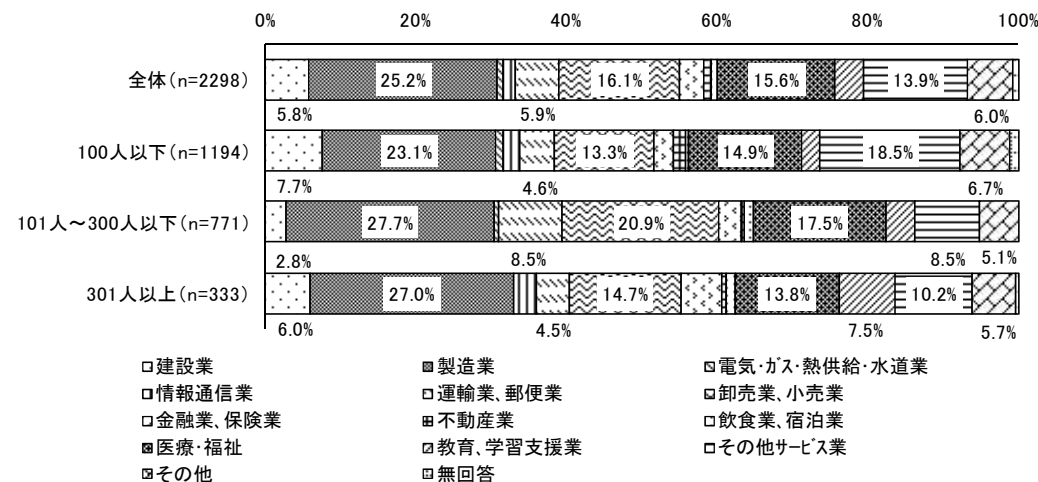
(1) 回答企業の概要

- 本社所在地は、「中部」が22.8%で最も多く、次いで「東京都」が16.7%である。「301人以上」は、「東京都」が27.6%で最も多い。
- 正社員数は、「100人以下」が51.9%、「101人～300人以下」が33.6%、『301人以上』※が14.5%となっている。
- 業種は、「製造業」が25.2%で最も多く、次いで「卸売業、小売業」が16.1%、「医療・福祉」が15.6%である。

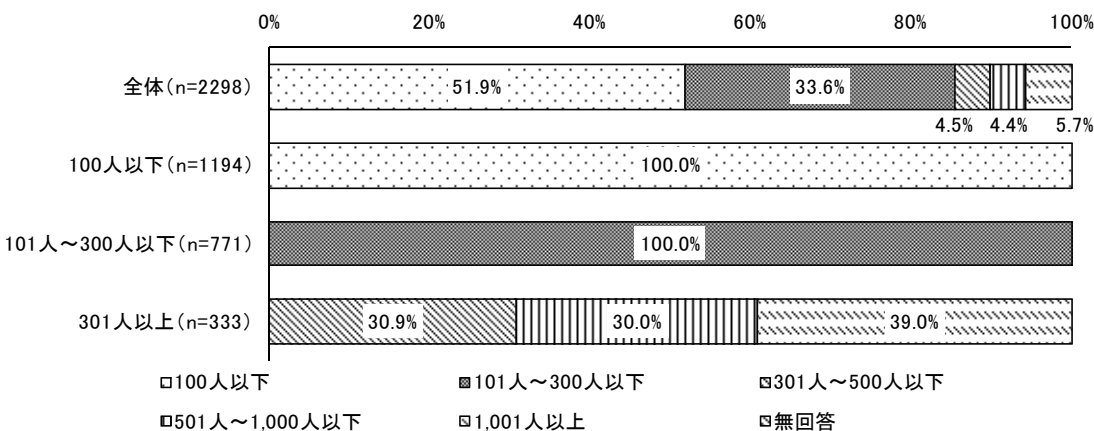
図表1 本社所在地



図表3 業種



図表2 正社員数

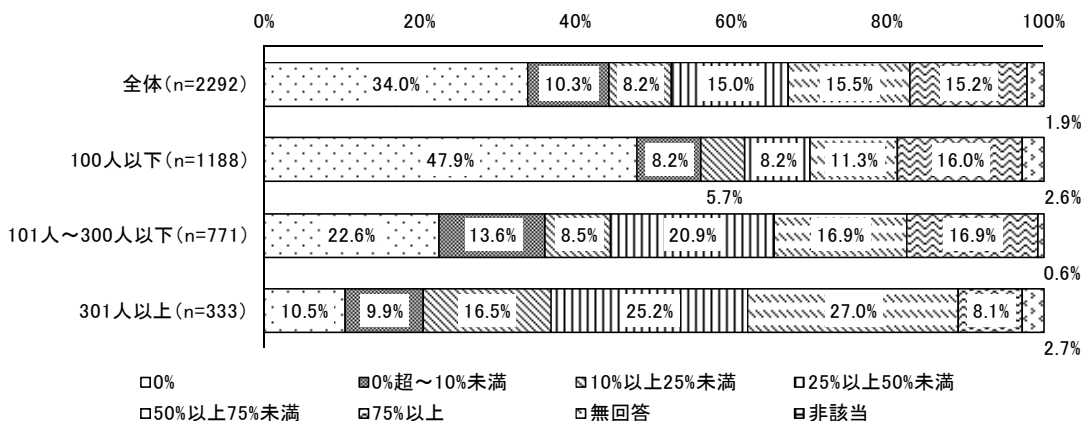


※複数カテゴリーにまたがって言及する場合は、『』を使用する。以下同様。

(2) 従業員の状況(女性の活躍に係る指標)

- 新規採用者の女性比率は、企業規模が大きいほど高い傾向にある。「301人以上」では「50%以上75%未満」が27.0%で最も多いが、「100人以下」では「0%」が47.9%と半数弱を占めている。
- 平均勤続年数の男女差は、企業規模が小さいほど少ない傾向にあり、「100人以下」では1.9年、「301人以上」では3.0年となっている。
- 管理職の女性比率は、全体では10.1%、「100人以下」では10.6%となっている。「100人以下」は、『101人以上』と比べて、「0%」が半数以上と高い一方、「50%以上」も8.8%と高くなっている。

図表4 新規採用者の女性比率(正社員)

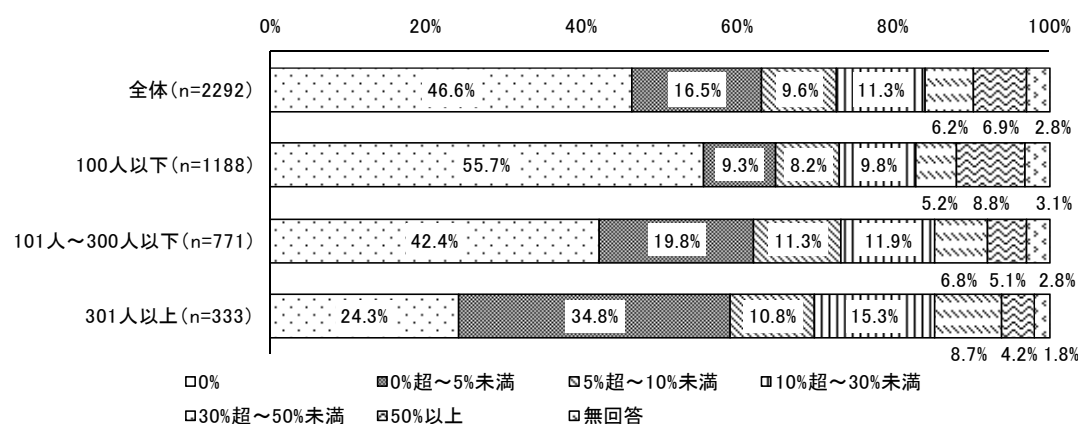


図表5 正社員の平均勤続年数

従業員数	男性 (年)	女性 (年)	男女差※ (年)
100人以下	12.8	11.0	1.9
101~300人以下	13.4	10.7	2.7
301人以上	14.6	11.6	3.0
全体	13.3	11.0	2.3

※男女差は、各企業における男性と女性の平均勤続年数の差の平均値。

図表6 管理職(課長相当職以上)の女性比率(正社員)



図表7 管理職(課長相当職以上)の女性比率の平均値

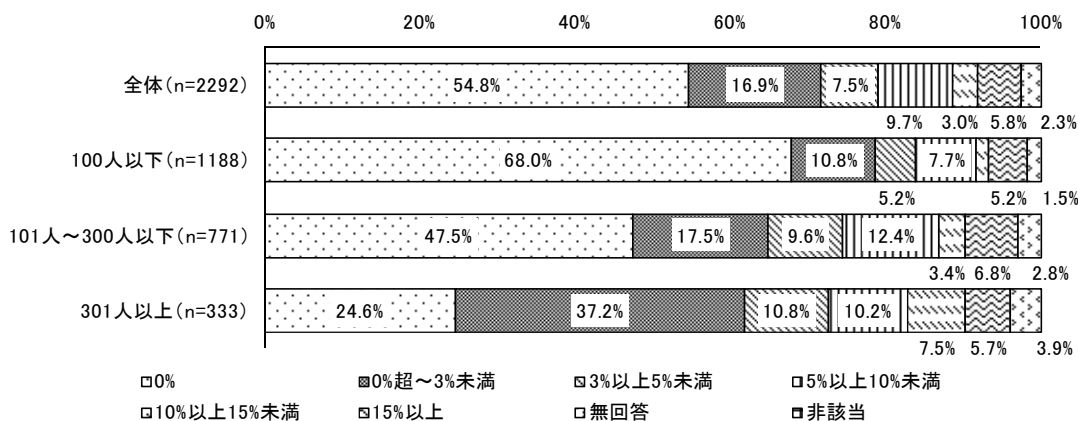
従業員数	管理職の女性比率 (%)
100人以下	10.6
101~300人以下	9.2
301人以上	10.0
全体	10.1

※数値は、企業単位の管理職の女性比率の平均値。

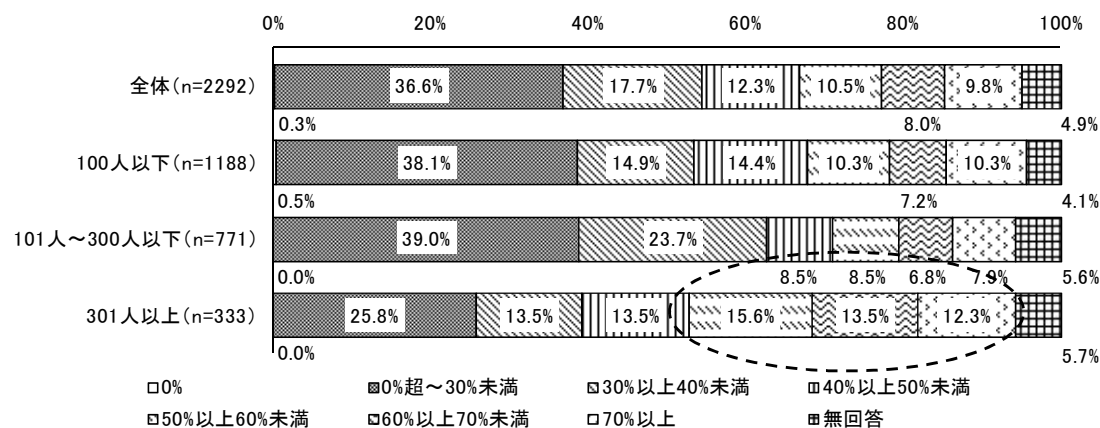
(2) 従業員の状況(残業時間・年次有給休暇取得率)

- 1か月の残業時間が60時間超の正社員の割合は、企業規模が大きいほど高い(=残業が多い)傾向がみられる。
- 一方、直近1年間における正社員の年次有給休暇の平均取得率は、企業規模が大きいほど高い傾向にあり、「301人以上」では『50%以上』が4割強を占めている。

図表8 1か月の残業時間が60時間超の正社員の割合



図表9 正社員の年次有給休暇の平均取得率



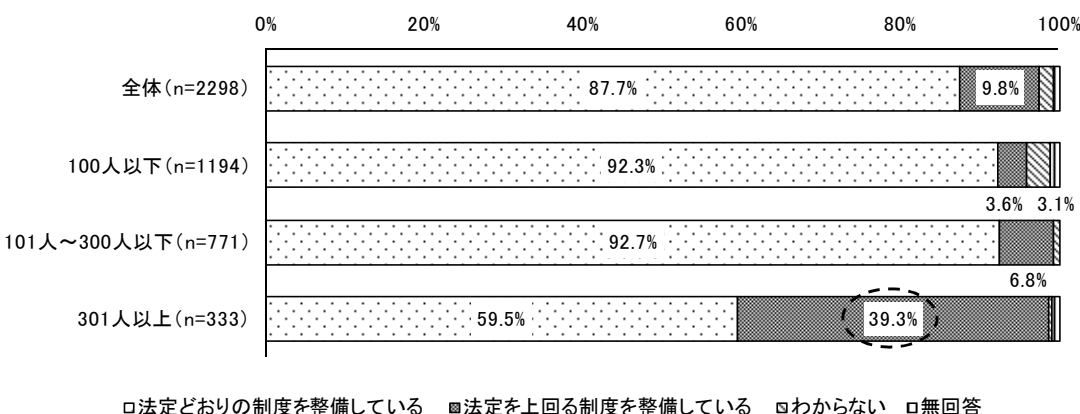
2. 改正育児・介護休業法 関連制度の現状

(1) 制度の整備状況

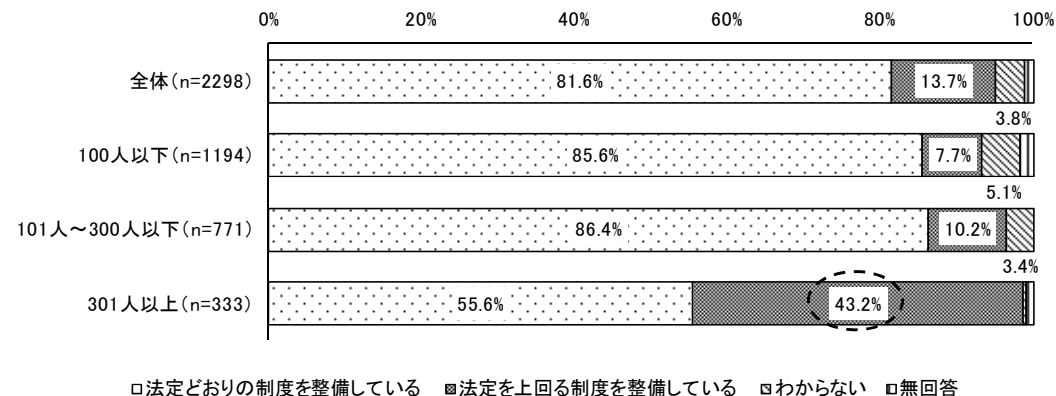
■ いずれの制度についても、「301人以上」の企業において「法定を上回る制度を整備している」割合が高い傾向にあり、育児休業制度及び育児のための短時間勤務制度は約4割、育児のための所定外労働の免除及び子の看護休暇制度は約2割を占めている。一方、「100人以下」及び「101～300人以下」では、「法定どおりの制度を整備している」がそれぞれ8～9割程度を占めている。

図表10 改正・育児介護休業法 関連制度の整備状況

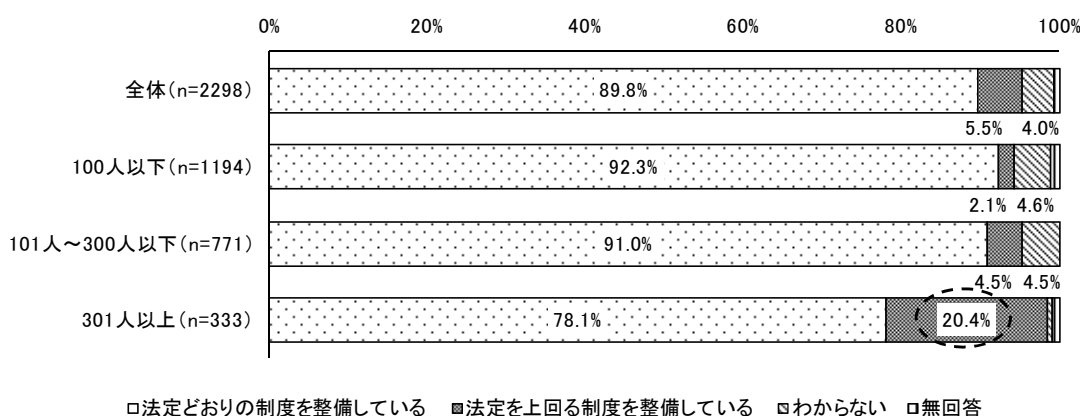
(育児休業制度)



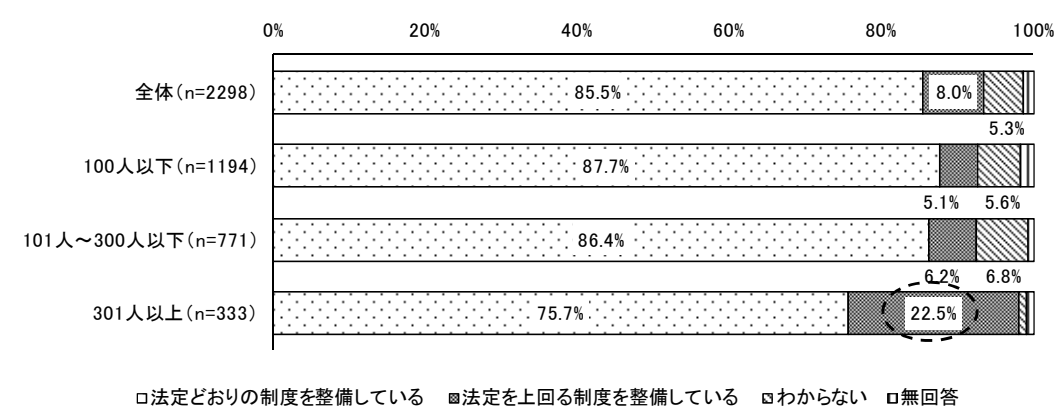
(育児のための短時間勤務制度)



(育児のための所定外労働の免除)



(子の看護休暇制度)



(1) 制度の整備状況：育児休業制度

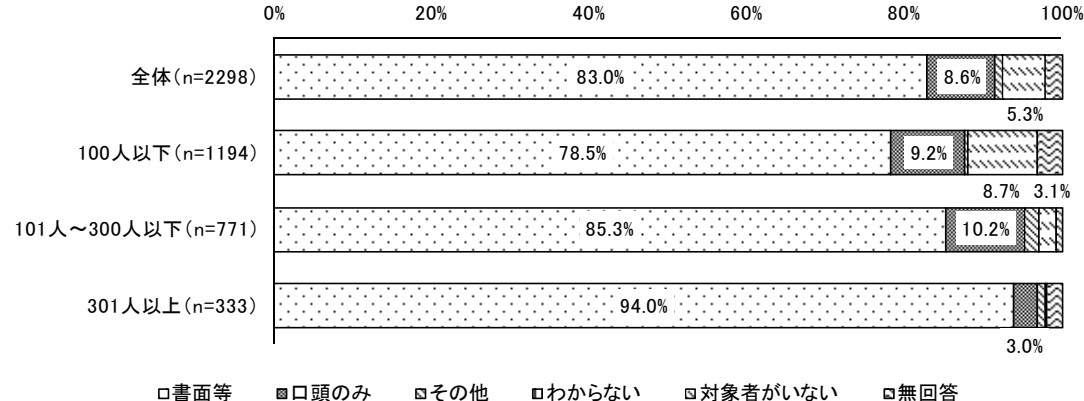
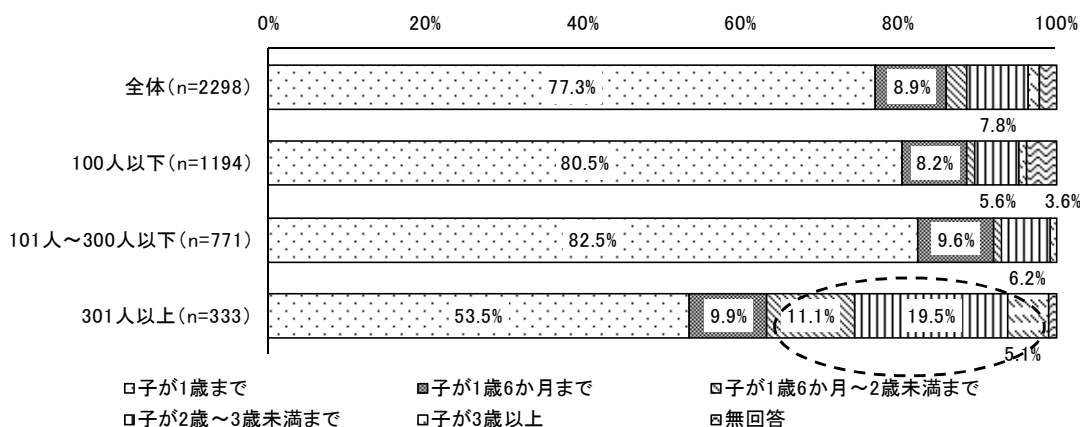
- 育児休業制度の最長休業期間は、正社員・有期契約労働者ともに、「301人以上」において法定（子が1歳まで）よりも長い期間を設定している企業が多い傾向がみられる。
- 育児休業の開始予定日・終了予定日の通知方法は、企業規模が大きいほど「書面等」の割合が高い傾向がみられる。

図表11 育児休業制度の最長休業期間

図表12 育児休業の開始予定日・終了予定日の通知方法

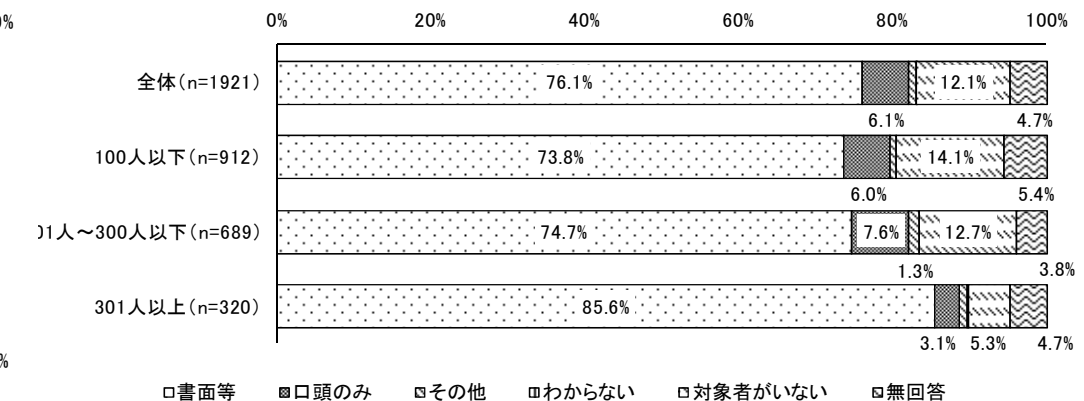
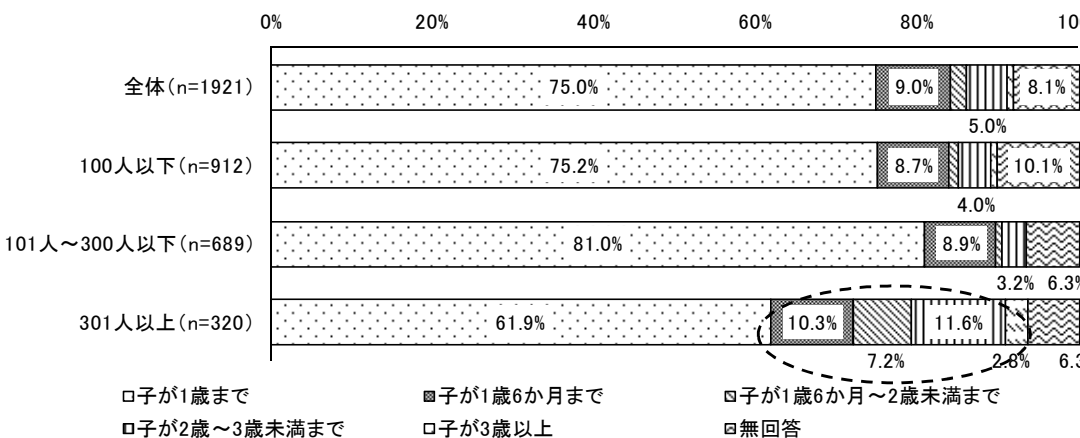
(正社員)

(正社員)



(有期契約労働者)

(有期契約労働者)

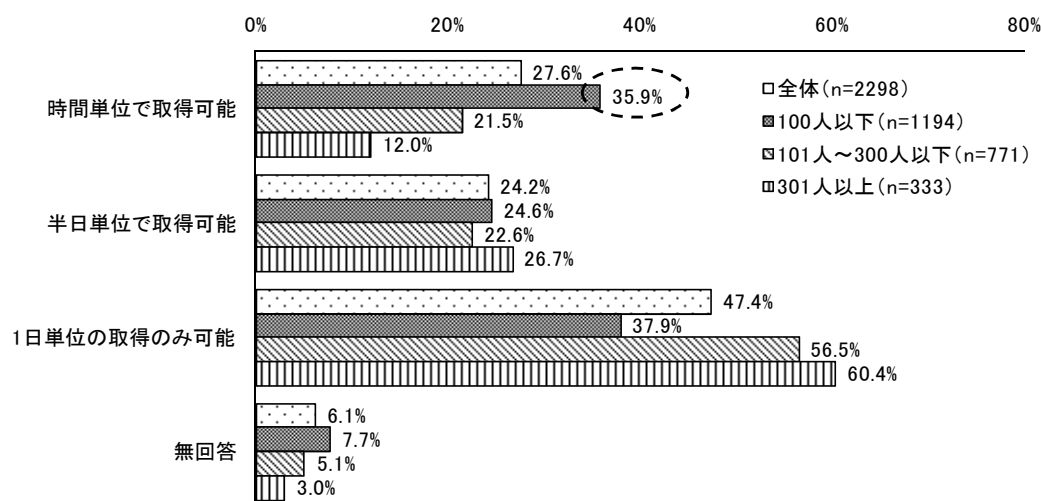


※有期契約労働者の企業規模は、正社員数によるもの。以下同様。

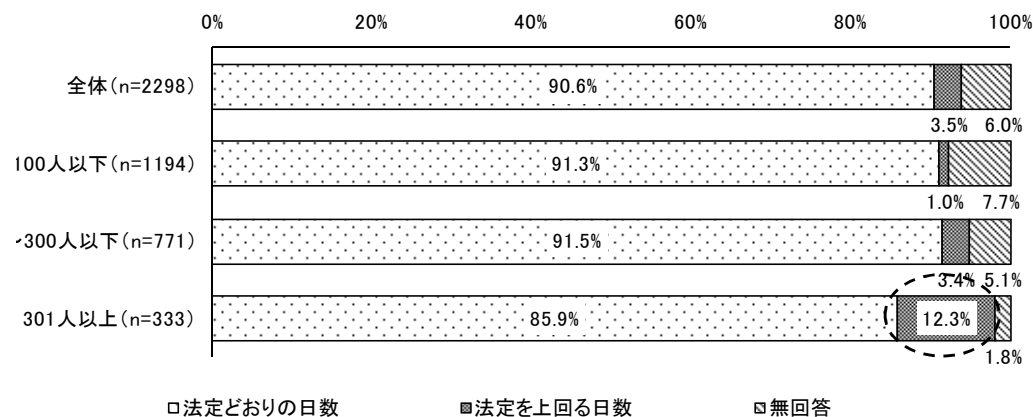
(1) 制度の整備状況：子の看護休暇制度

- 子の看護休暇制度の取得単位は、「時間単位で取得可能」(27.6%)、「半日単位で取得可能」(24.2%)がそれぞれ約2～3割である。また、「時間単位で取得可能」は企業規模が小さい方が割合が高い傾向にあり、「100人以下」では35.9%である。「半日単位で取得可能」は、規模による傾向はあまりみられない。
- 取得可能日数については、いずれの企業規模においても、「法定どおりの日数」が9割前後である。ただし、「301人以上」では「法定を上回る日数」が1割強を占めている。

図表13 子の看護休暇制度の取得単位



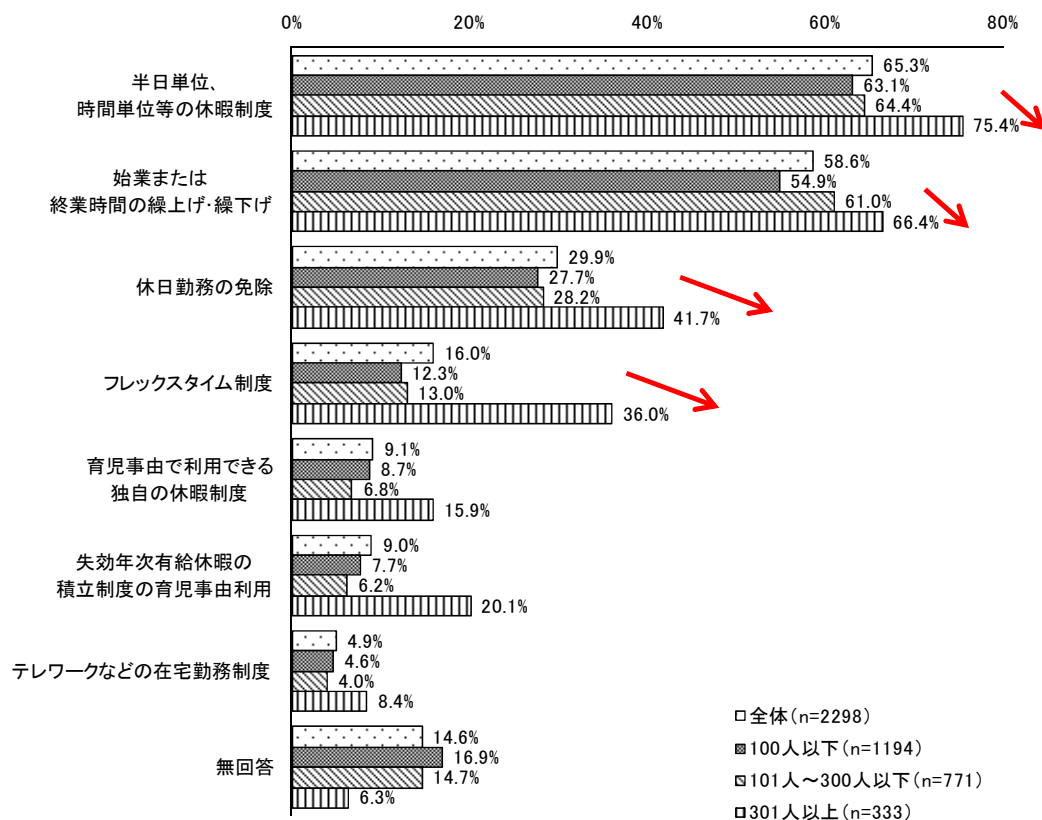
図表14 子の看護休暇制度の取得可能日数



(1) 制度の整備状況: その他の両立支援制度

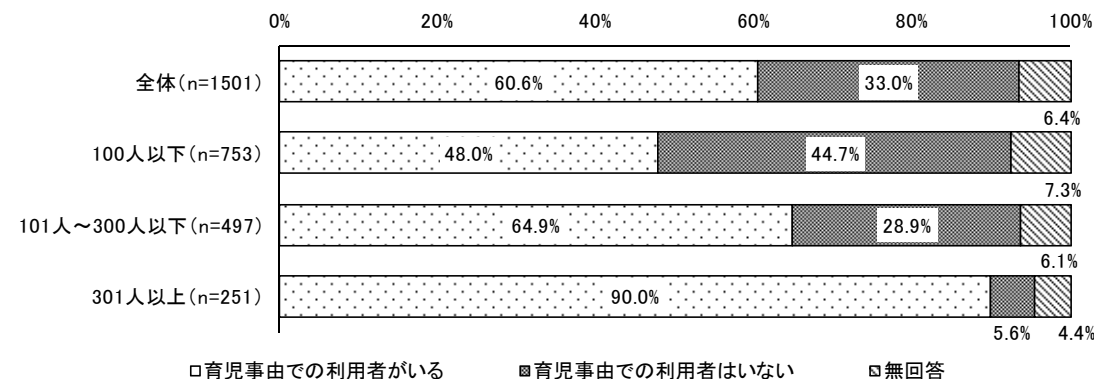
- その他の両立支援制度の導入状況は、「半日単位、時間単位等の休暇制度」(65.3%)、「始業または終業時間の繰上げ・繰下げ」(58.6%)、「休日勤務の免除」(29.9%)、「フレックスタイム制度」(16.0%)の順となっている。いずれも企業規模が大きいほど、制度がある割合が高い傾向がみられる。
- 「半日単位、時間単位等の休暇制度」、「始業または終業時間の繰上げ・繰下げ」を導入している企業では、企業規模が大きいほど「育児事由での利用者がいる」割合が高い傾向がみられる。

図表15 両立支援制度の導入状況

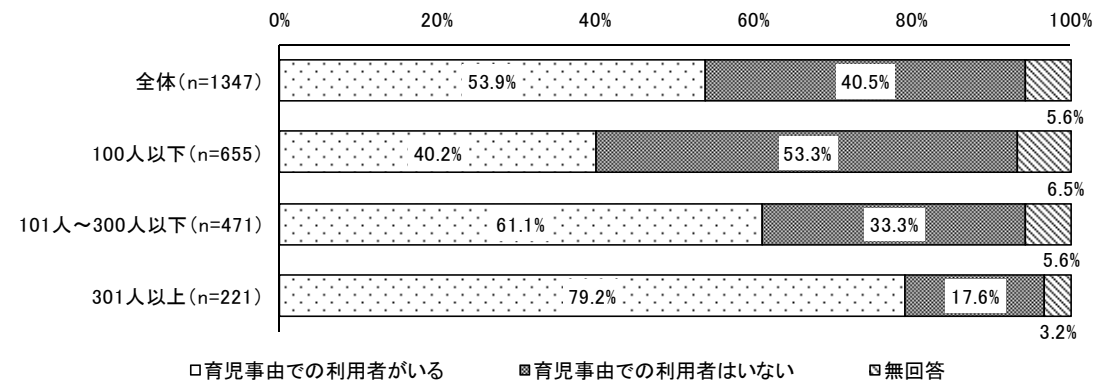


図表16 両立支援制度の利用状況(H26年度)

(半日単位、時間単位等の休暇制度)



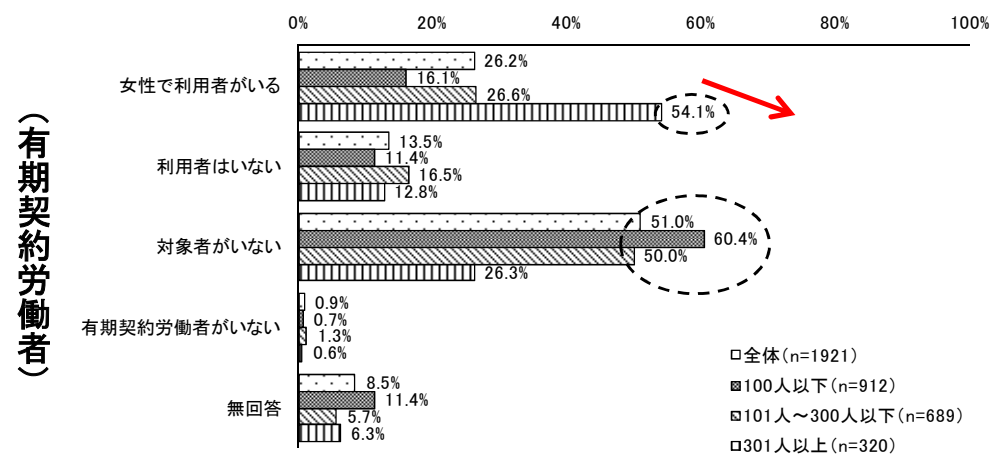
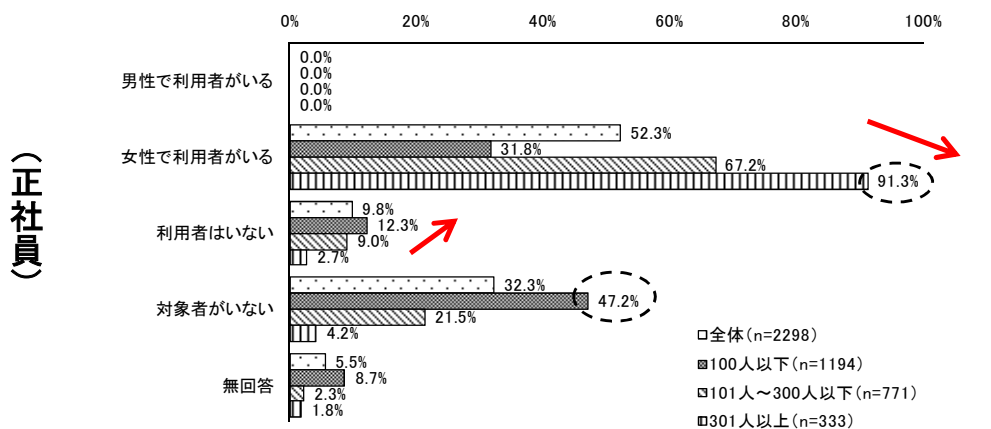
(始業または終業時間の繰上げ・繰下げ)



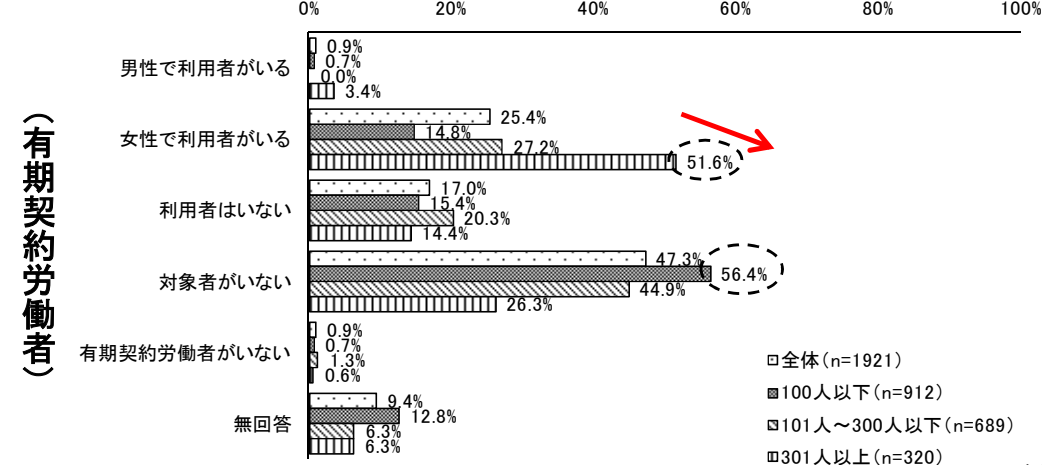
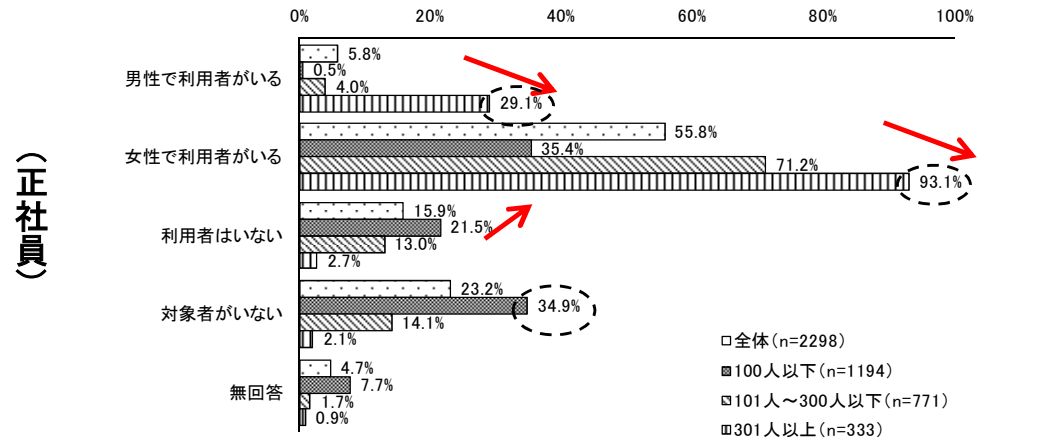
(2) 利用実績：産前産後休業・育児休業制度

- 産前産後休業について、「女性で利用者がいる」割合は、正社員・有期契約労働者ともに、企業規模が大きいほど高い傾向にあり、「301人以上」ではそれぞれ91.3%、54.1%である。「100人以下」では、正社員・有期契約労働者ともに「対象者がいない」が5～6割にのぼっている。
- 育児休業制度について、「女性で利用者がいる」割合も同様の傾向にあり、「301人以上」では正社員93.1%、有期契約労働者51.6%である。また、正社員の「男性で利用者がいる」割合は、「301人以上」では29.1%であるが、『300人以下』では5%以下である。

図表17 産前産後休業の利用実績(H26年度)



図表18 育児休業制度の利用実績(H26年度)



(2) 利用実績：育児休業取得率

- 女性の育児休業取得率は、正社員・有期契約労働者ともに90%前後と高い水準にある。
- 男性の育児休業取得率は、正社員は2.1%、有期契約労働者は5.5%である。

図表19 育児休業取得率

	n (出産者又は配偶者が出産した者がいた企業数)	育児休業取得率
女性 - 正社員	1,181	90.6%
女性 - 有期契約労働者	341	88.5%
男性 - 正社員	1,400	2.1%
男性 - 有期契約労働者	155	5.5%

※注1: 育児休業取得率は、平成24年10月1日から平成25年9月30日までの1年間に出産した者、又は配偶者が出産した者がいた者のうち、平成26年10月1日までに育児休業を開始した者(育児休業の申出をしている者を含む。)の割合により算出している。

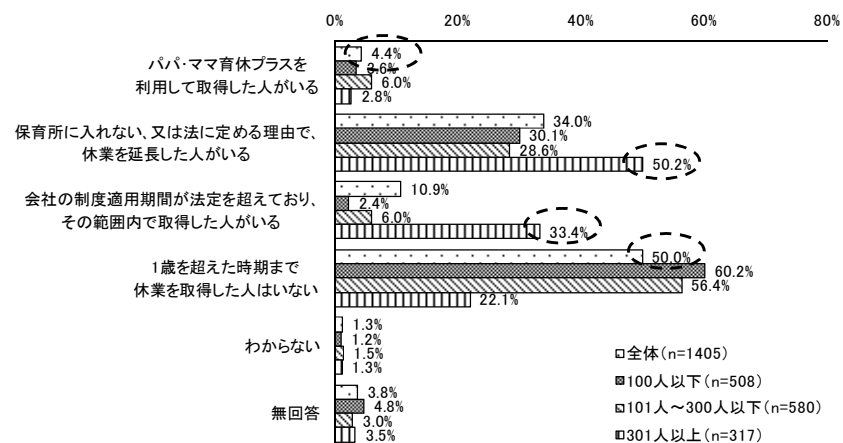
$$\text{育児休業取得率} = \frac{\text{出産者のうち、平成26年10月1日までに育児休業を開始した者(育児休業の申出をしている者を含む。)の数}}{\text{平成24年10月1日～平成25年9月30日までの1年間に出産した者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数}}$$

※注2: 数値は、企業単位の育児休業取得率の平均値である。

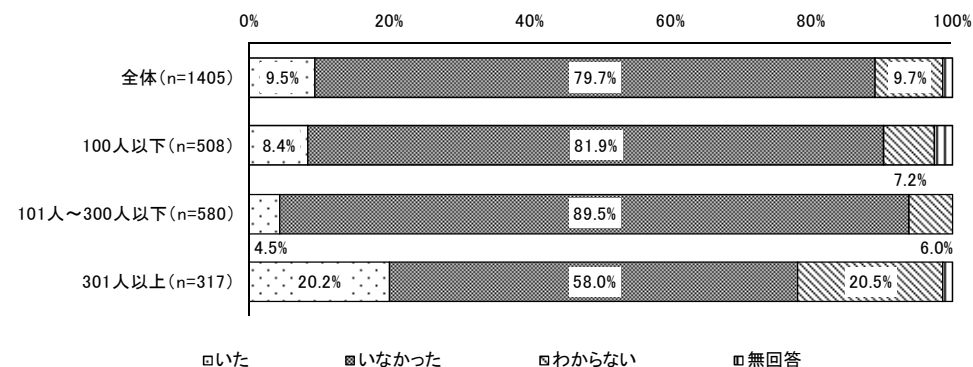
(2) 利用実績：育児休業制度

- 育児取得者がいた企業において、子が1歳を超えた時期までの育児休業の取得状況をみると、「保育所に入れない、又は法に定める理由で休業を延長した人がある」、「会社の制度適用期間が法定を超えており、その範囲内で取得した人がある」は「301人以上」で割合が高く、それぞれ50.2%、33.4%である。一方、「パパ・ママ育休プラスを利用して取得した人がある」は5%以下、「1歳を超えた時期まで休業を取得した人はいない」は50.0%となっている。
- 専業主婦(夫)家庭で育児休業を取得した人が「いた」企業の割合は9.5%、育児休業の再度取得者が「いた」企業の割合は男女とも5%以下である。

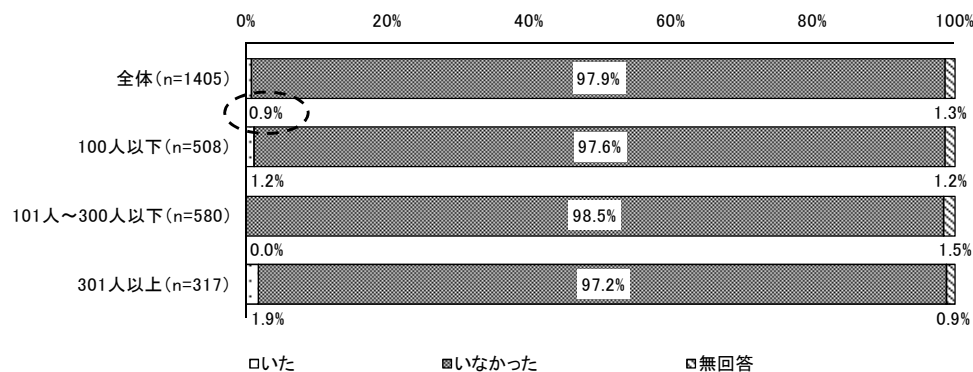
図表20 子が1歳を超えた時期までの育児休業の取得状況



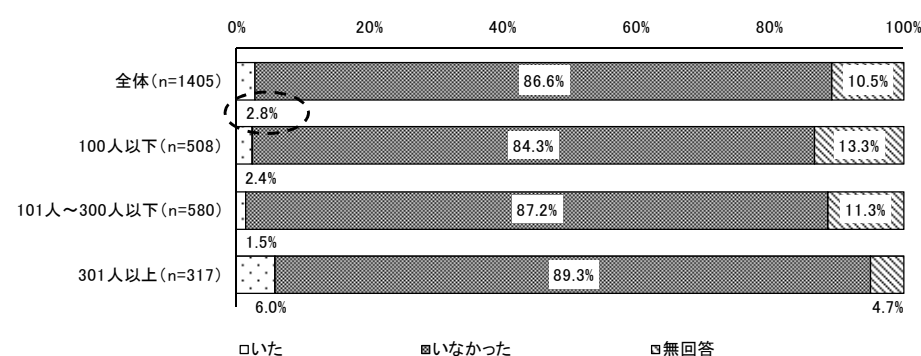
図表21 専業主婦(夫)家庭で育児休業を取得した人がいた企業割合



図表22 育児休業の再度取得者の有無(男性)



図表23 育児休業の再度取得者の有無(女性)



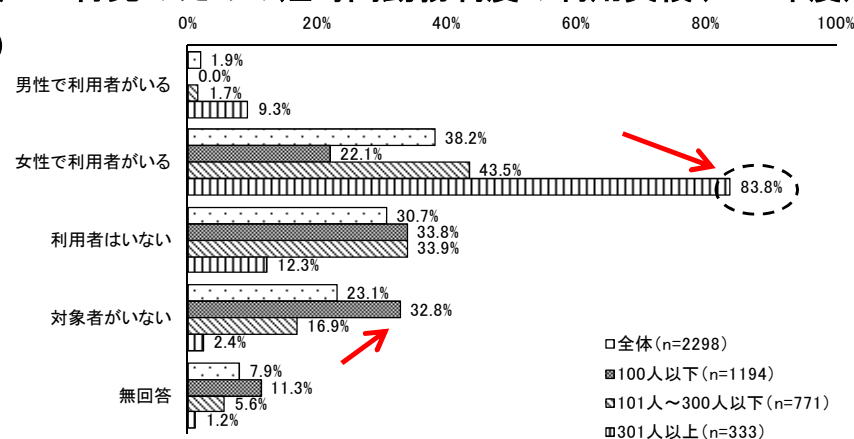
※注1: 育児休業取得者が1人以上いた企業が母数である。
 ※注2: いずれもH26年度の利用実績。

(2) 利用実績: その他の制度

- 育児のための短時間勤務制度、育児のための所定外労働の免除とともに、企業規模が大きいほど正社員の「女性で利用者がいる」割合が高く、小さいほど「対象者がいない」割合が高い傾向がみられる。「301人以上」では、育児のための短時間勤務制度は83.8%である。
- 子の看護休暇についても、企業規模が大きいほど正社員・有期契約労働者とも「女性で利用者がいる」割合が高い傾向にあり、「301人以上」では55.3%、25.3%である。また、正社員の「男性で利用者がいる」割合は、「301人以上」は23.7%、『300人以下』は1割以下である。

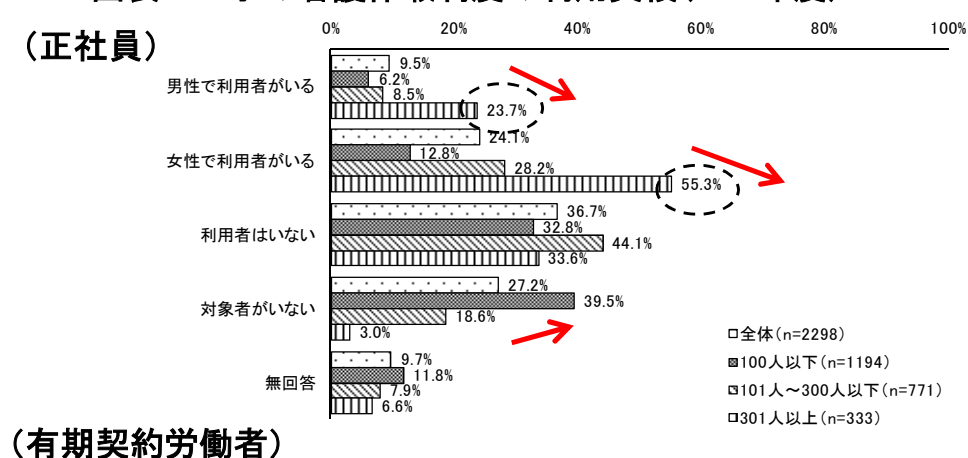
図表24 育児のための短時間勤務制度の利用実績(H26年度)

(正社員)



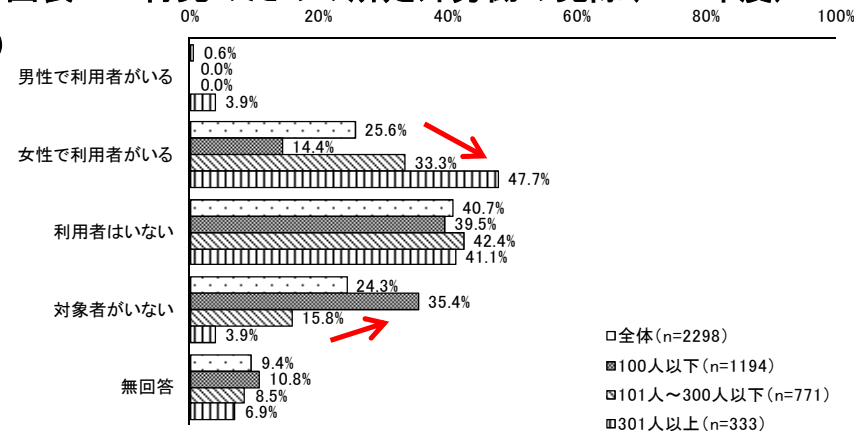
図表26 子の看護休暇制度の利用実績(H26年度)

(正社員)

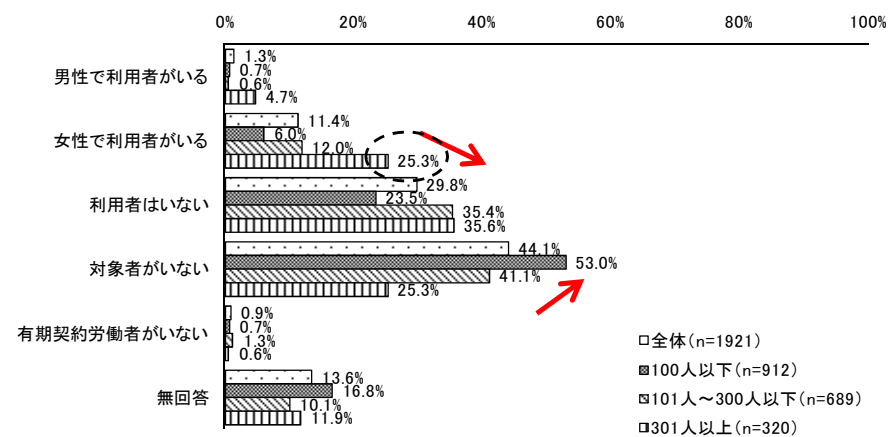


図表25 育児のための所定外労働の免除(H26年度)

(正社員)



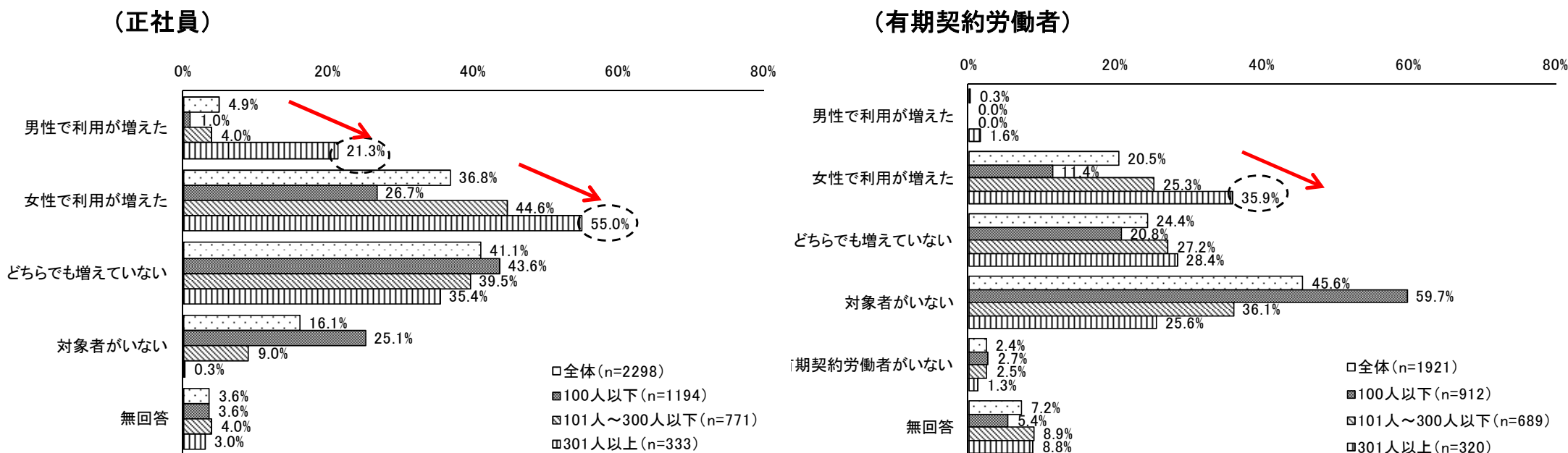
(有期契約労働者)



(3) 育児休業制度の利用状況の変化(5年前との比較)

■ 改正育児・介護休業法が施行された5年前(H22)と比べて、育児休業制度の利用者が増えたかどうかをみると、正社員・有期契約労働者ともに、企業規模が大きいほど「女性で利用が増えた」割合が高い傾向にある。「301人以上」では、正社員が55.0%、有期契約労働者が35.9%である。また、正社員の「男性で利用が増えた」は、「301人以上」で割合が高く、21.3%となっている。

図表27 育児休業制度の利用状況の変化(5年前(H22)との比較)



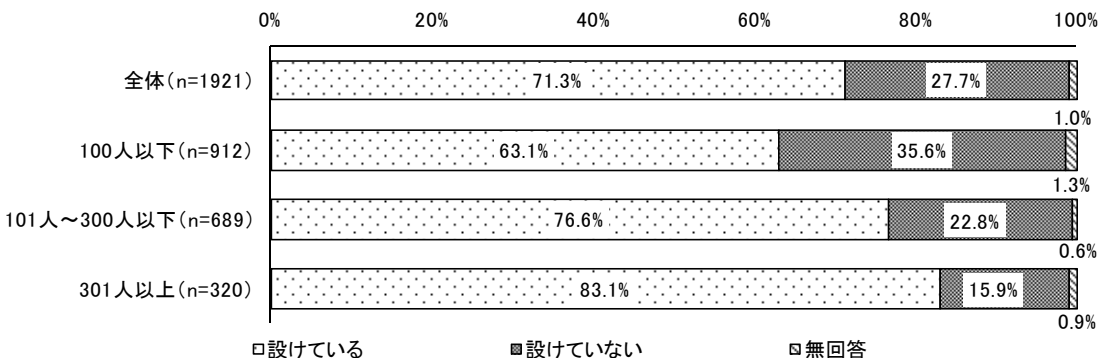
3. 各制度の利用・運用状況等

(1) 有期契約労働者の育児休業

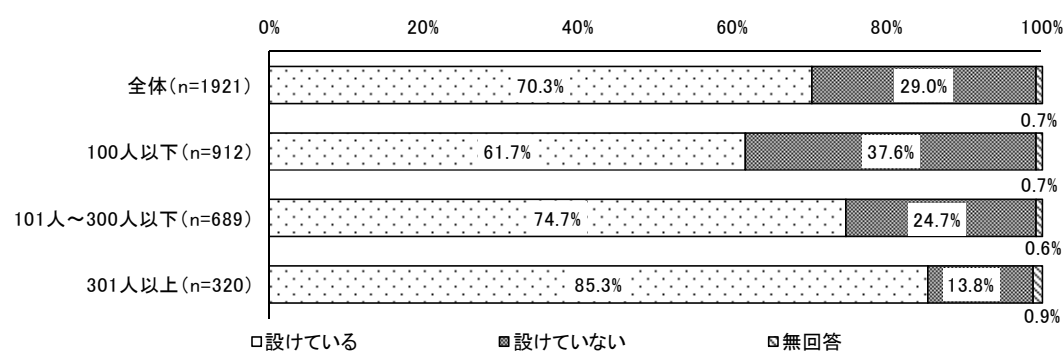
(1) 有期契約労働者の育児休業

- 有期契約労働者を対象とした産前産後休業規定及び育児休業規定を「設けている」割合はいずれも約7割で、企業規模が大きいほど規定を「設けている」傾向がみられる。
- 育児休業規定を設けている企業における、育児休業の取得要件については、勤続年数は「1年以上の勤務を要件としている」が77.0%、復帰後の雇用継続の見込みは「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57.7%、「子が1歳に達する日から1年を経過する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41.0%である。

図表28 有期契約労働者を対象とした産前産後休業規定の有無

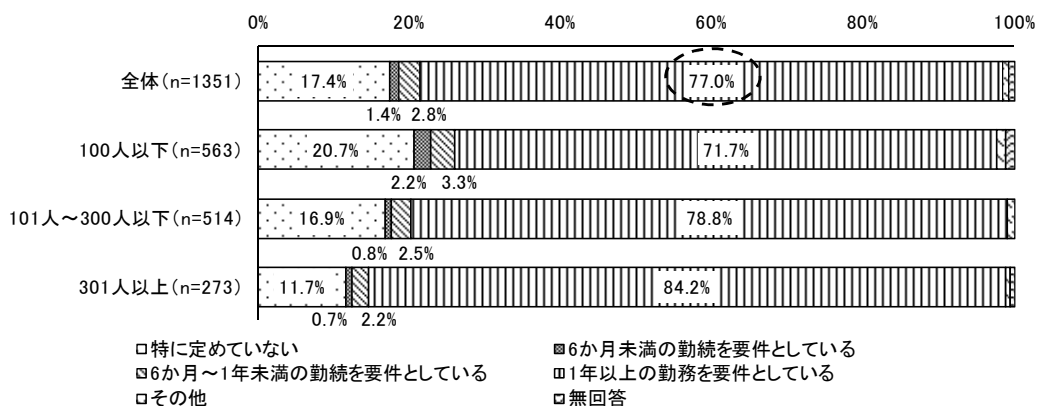


図表29 有期契約労働者を対象とした育児休業規定の有無

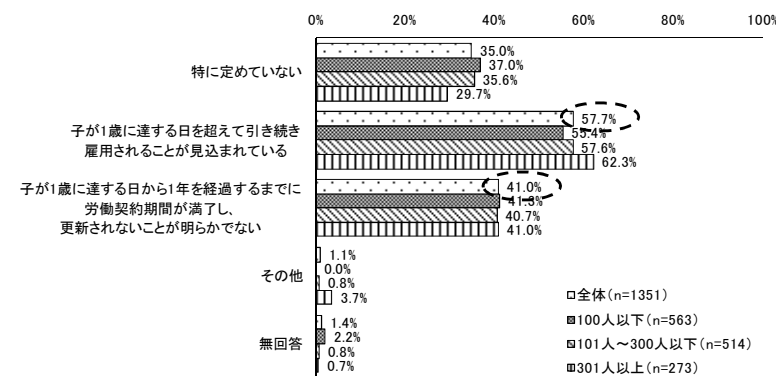


図表30 有期契約労働者の育児休業取得の要件

(勤続年数に関する要件)



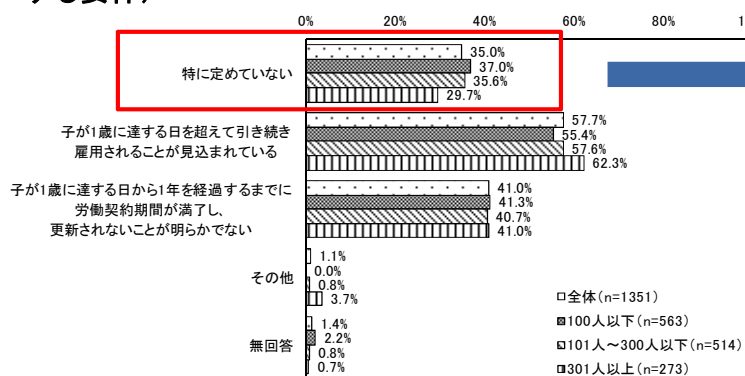
(復帰後の雇用継続の見込みに関する要件)



(1) 有期契約労働者の育児休業

■ 有期契約労働者(女性)全体の育児休業取得率88.5%に対して、就業規則に有期契約労働者の育児休業規定を設けている企業のうち、復帰後の雇用継続の見込みに関する要件を「特に定めていない」企業の育児休業取得率は90.5%である。

【再掲】図表30 有期契約労働者の育児休業取得の要件
(復帰後の雇用継続の見込みに関する要件)



図表31 就業規則に有期契約労働者の育児休業規定を定めている企業のうち、復帰後の雇用継続の見込みに関する要件を「特に定めていない」企業の育児休業取得率

	n (出産者又は配偶者が出産した者がいた企業数)	育児休業取得率 (%)
女性 - 正社員	243	93.5%
女性 - 有期契約労働者	88	90.5%
男性 - 正社員	302	3.1%
男性 - 有期契約労働者	44	0.0%

【再掲】図表19 育児休業取得率(全体)

	n (出産者又は配偶者が出産した者がいた企業数)	育児休業取得率 (%)
女性 - 正社員	1,181	90.6%
女性 - 有期契約労働者	341	88.5%
男性 - 正社員	1,400	2.1%
男性 - 有期契約労働者	155	5.5%

※注1: 育児休業取得率は、平成24年10月1日から平成25年9月30日までの1年間に出産した者、又は配偶者が出産した者がいた者のうち、平成26年10月1日までに育児休業を開始した者(育児休業の申出をしている者を含む。)の割合により算出している。

$$\text{育児休業取得率} = \frac{\text{出産者のうち、平成26年10月1日までに育児休業を開始した者(育児休業の申出をしている者を含む。)の数}}{\text{平成24年10月1日~平成25年9月30日までの1年間に出産した者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数}}$$

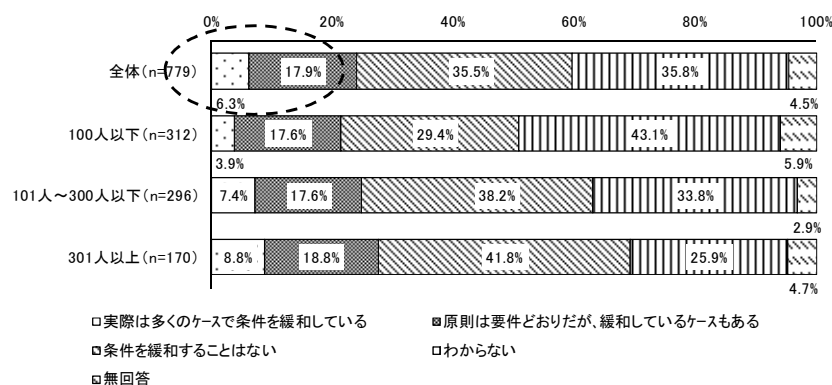
※注2: 数値は、企業単位の育児休業取得率の平均値である。

(1) 有期契約労働者の育児休業

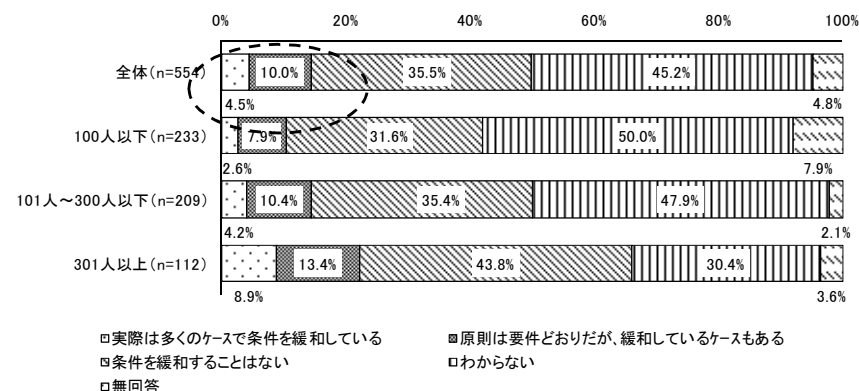
- 有期契約労働者の育児休業の取得要件として、「子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれている」又は、「子が1歳に達する日から1年を経過するまでに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない」ことを定めている企業において、実際には条件を緩和することがある割合は、それぞれ24.2%、14.5%である。
- 育児休業を開始した有期契約労働者の雇用契約の対応は、「従来と同じ期間で育休中も契約更新していくことが多い」(42.0%)が最も多い。

図表32 有期契約労働者の育児休業取得要件の緩和状況

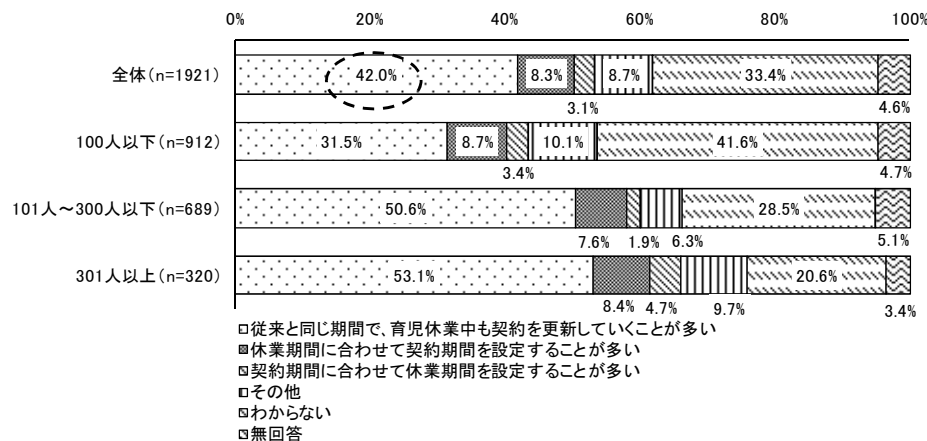
(子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれている)



(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)



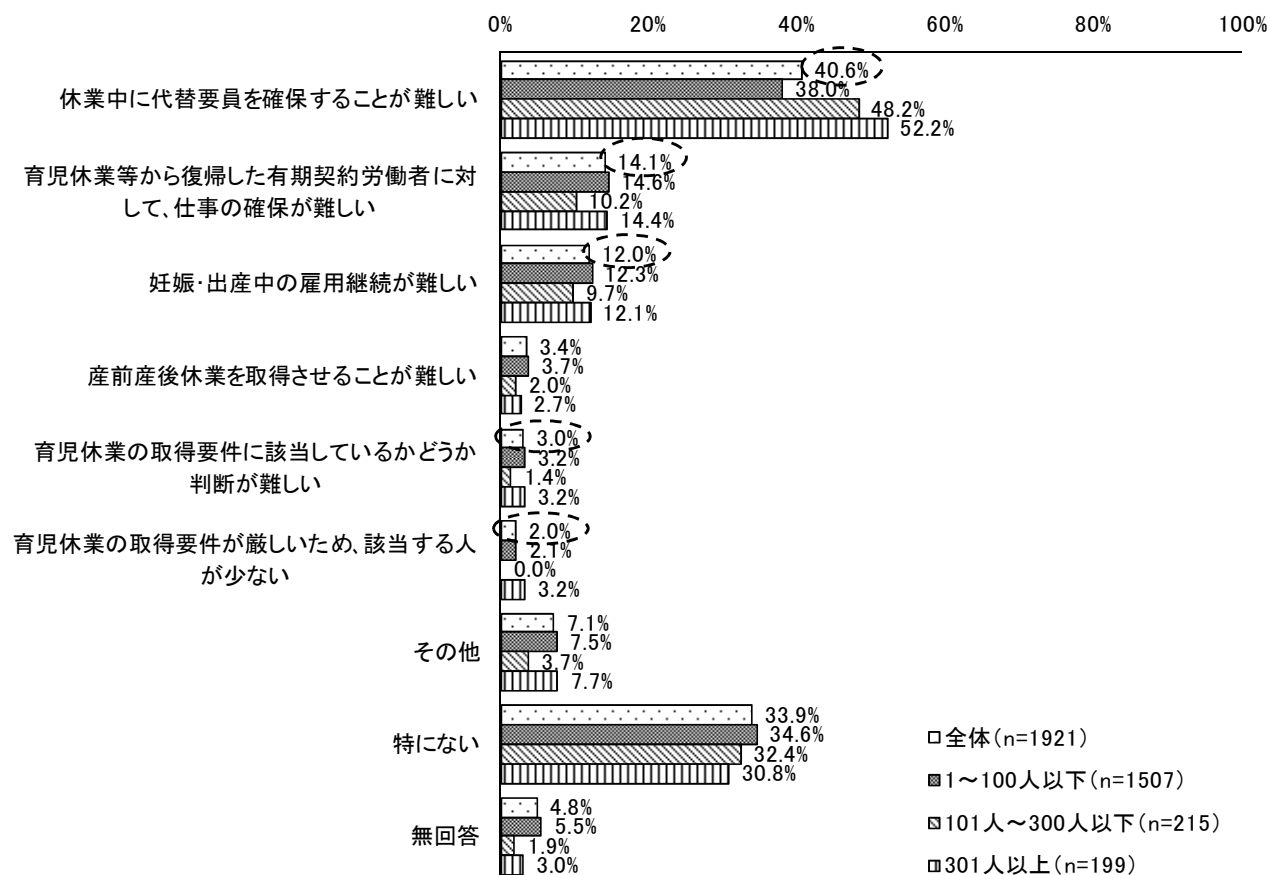
図表33 育児休業を開始した有期契約労働者がいた場合の雇用契約の対応



(1) 有期契約労働者の育児休業

- 有期契約労働者の妊娠・出産時の対応や、仕事と育児の両立において対応が困難と企業が感じていることは、「休業中に代替要員を確保することが難しい」(40.6%)が最も多く、次いで「育児休業等から復帰した有期契約労働者に対して、仕事の確保が難しい」(14.1%)、「妊娠・出産中の雇用継続が難しい」(12.0%)の順となっている。一方、「育児休業の取得要件に該当しているかどうか判断が難しい」(3.0%)、「育児休業の取得要件が厳しいため、該当する人が少ない」(2.0%)はいずれも低い。
- また、いずれの企業規模においても、「特にない」が30%程度あげられている。

図表34 有期契約労働者の妊娠・出産時の対応、仕事と育児の両立で対応が困難と感じていること



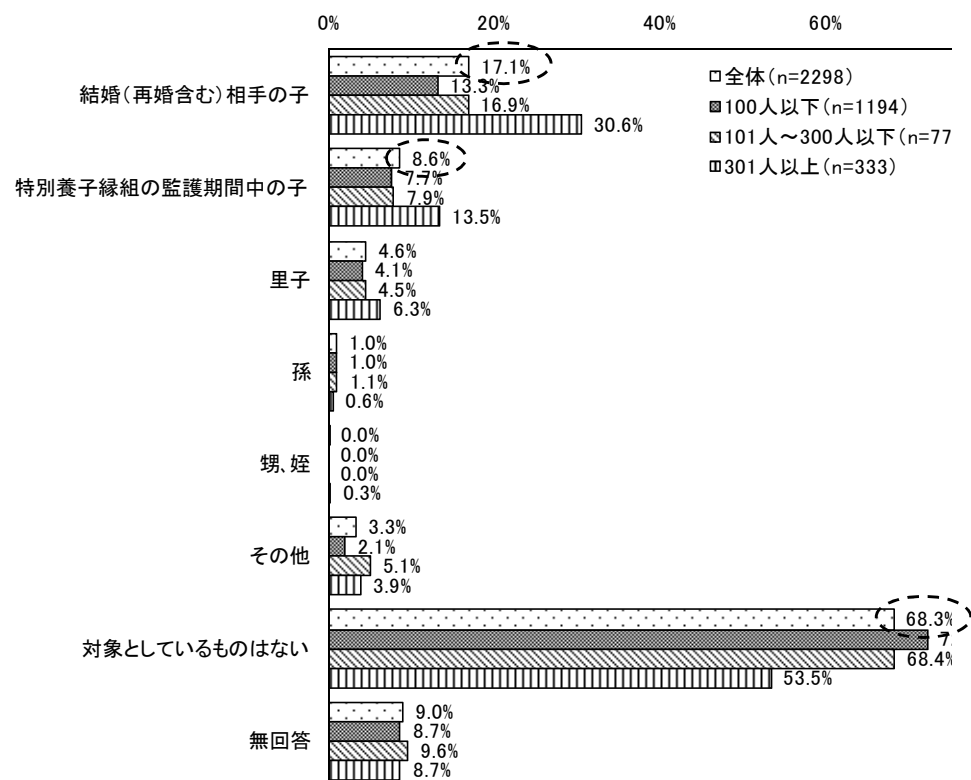
(2) 対象となる子の範囲

(2) 対象となる子の範囲(自分の子以外)

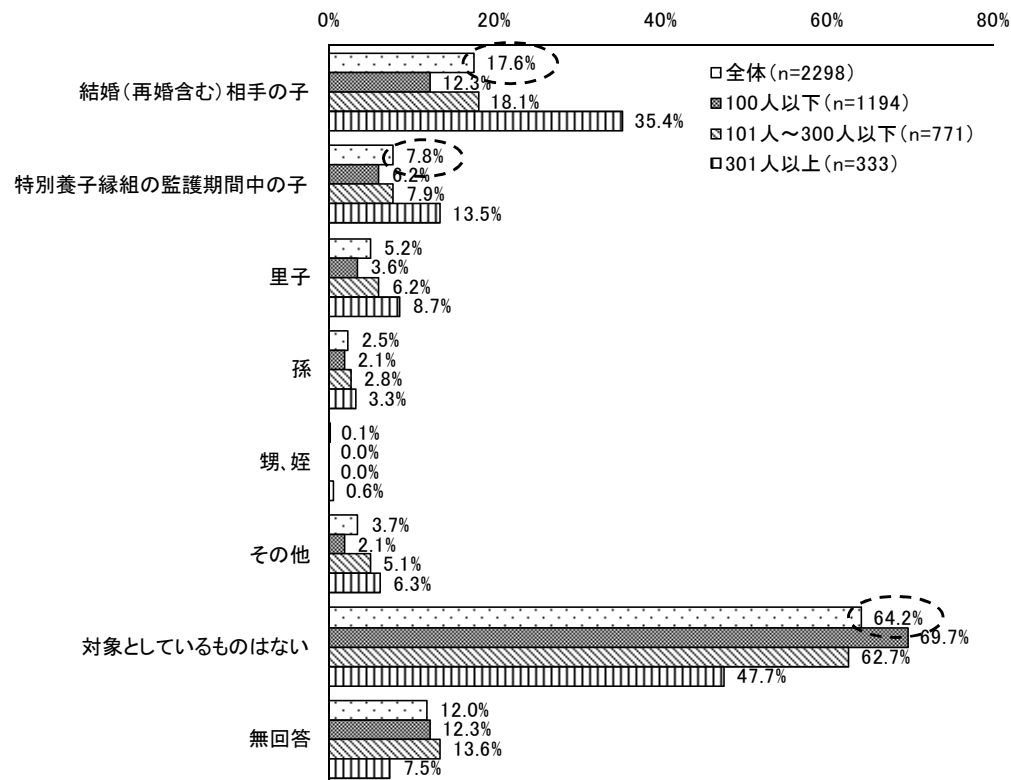
■ 自分の子以外で、制度の対象としている子の範囲は、育児休業制度については「結婚相手の子(配偶者の連れ子)」が17.1%、「特別養子縁組の監護期間中の子」が8.6%である。また、「対象としているものはない」は68.3%である。子の看護休暇制度についても、概ね同様である。

図表35 自分の子以外で、制度の対象としている子の範囲

(育児休業制度)



(子の看護休暇制度)



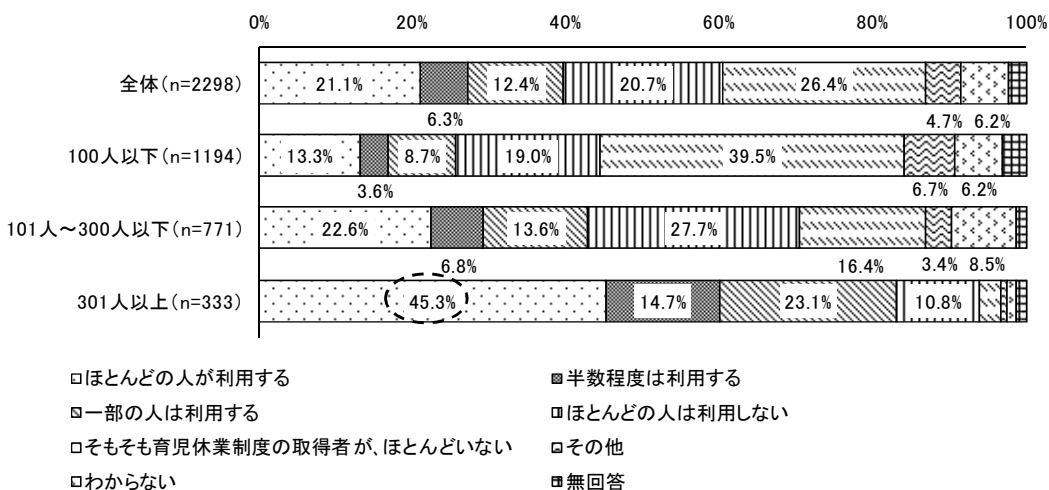
※育児休業制度、子の看護休暇制度ともに、「結婚相手の子(配偶者の連れ子)」に養子は含まない。ただし、企業によっては「結婚相手の子(配偶者の連れ子)」に養子を含めて回答しているケースがある。

(3) 勤務時間短縮等の措置

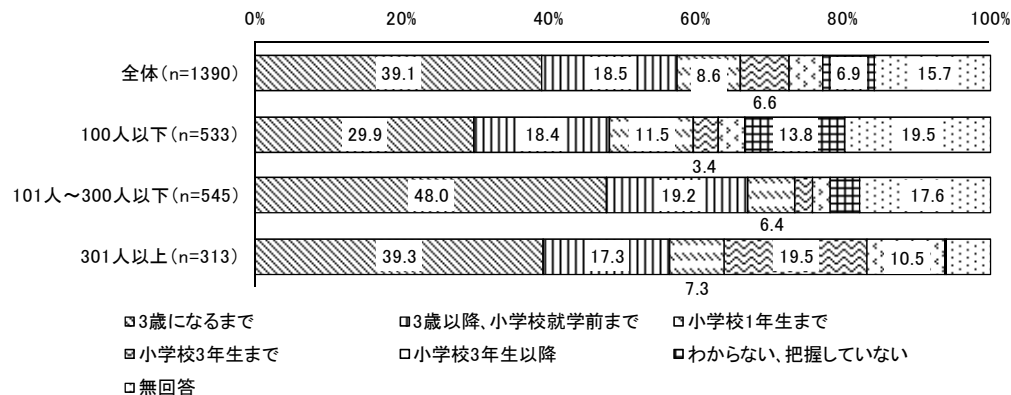
(3) 勤務時間短縮等の措置

- 育児休業の取得後に短時間勤務制度を利用する正社員の割合は、企業規模が大きいほど高い傾向にあり、「301人以上」では「ほとんどの人が利用する」が45.3%と半数弱を占めている。
- 育児休業後に短時間勤務制度を利用する場合の制度上の最長期間は、「3歳になるまで」と「3歳以降」が各4割弱。最も多い利用期間は、「100人以下」では「1歳になるまで」(26.4%)、「101人～300人以下」、「301人以上」は「3歳になるまで」(32.0%、33.9%)である。

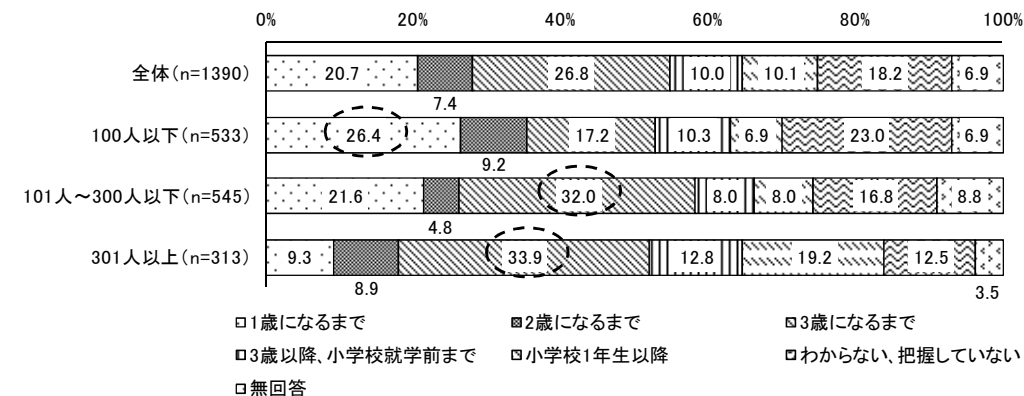
図表36 育児休業を取得した後に短時間勤務制度を利用する正社員の状況



図表37 育児休業後に短時間勤務制度を利用する期間 (制度上の最長期間)



最も多い利用期間

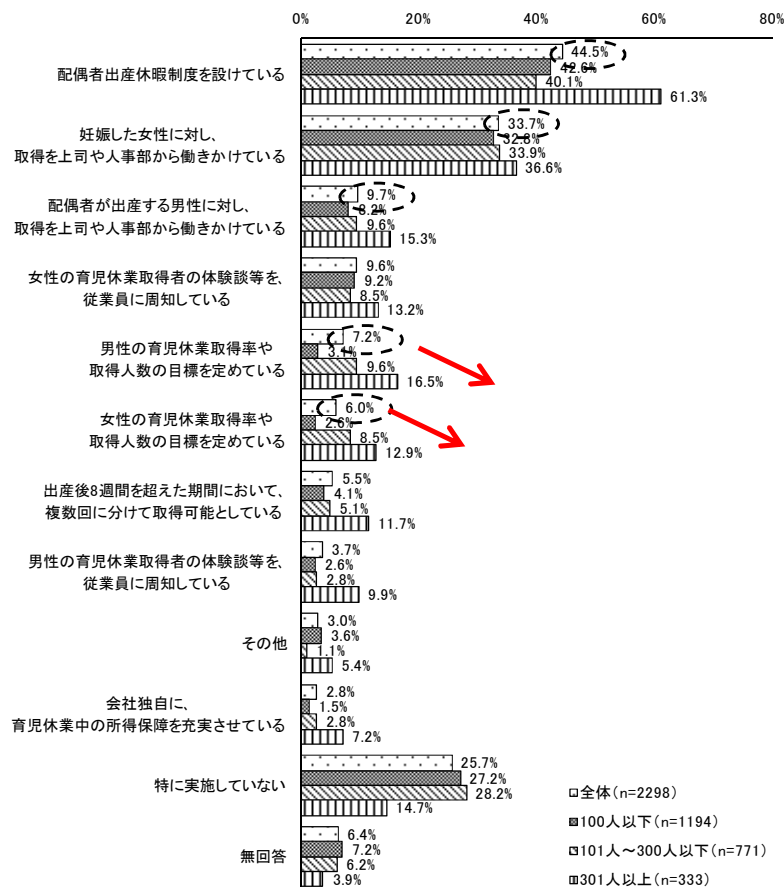


(4) 男性の仕事と家庭の両立の促進

(4) 男性の仕事と家庭の両立の促進

- 育児休業や配偶者が出産した際の休暇等の取得促進のための取組は、「配偶者出産休暇制度」(44.5%)が最も多い。次いで、「妊娠した女性に対し、取得を上司や人事部から働きかけている」(33.7%)、「配偶者が出産する男性に対し、取得を上司や人事部から働きかけている」(9.7%)の順であるが、取組割合には大きな差がみられる。また、「男性の育児休業取得率や取得人数の目標を定めている」及び「女性の育児休業取得率や取得人数の目標を定めている」は、企業規模が大きいほど取組割合が高い傾向がみられる。
- 育児休業制度について、「女性は利用しやすいが男性は利用しにくい」(42.1%)及び「どちらかというと女性は利用しやすいが男性は利用しにくい」(26.1%)を合わせると、男性の方が利用しにくいとする企業が7割弱を占めている。

図表38 育児休業や、配偶者出産時の休暇等の取得促進のための取組



図表39 育児休業制度：男女別にみた利用しやすさ

