

平成 27 年度
仕事と家庭の両立支援に関する実態把握のための
調査研究事業
報告書
企業アンケート調査結果

平成 27 年 7 月



三菱UFJリサーチ&コンサルティング

◆目次◆

I. 調査の概要	1
1. 背景と目的	1
2. 実施概要	1
II. 企業調査の実施概要	3
III. 企業調査結果	9
1. 回答企業の概要	9
2. 改正育児・介護休業法の関連制度の状況	21
3. 有期契約労働者の育児休業制度等の状況	86
4. 制度利用者に対する支援や、キャリア形成等	96
5. 制度利用の効果、課題等	129
<参考資料1>企業アンケート調査票	参-1
<参考資料2>追加集計：採用に占める女性比率・勤続年数男女差・管理職女性比率・労働時間等の分布状況	参-15

I. 調査の概要

1. 背景と目的

人口減少社会が到来する中で、男女ともに労働者が仕事と家庭を両立し、安心して働き続けることができる環境を整備することは、ますます重要な政策課題となっている。

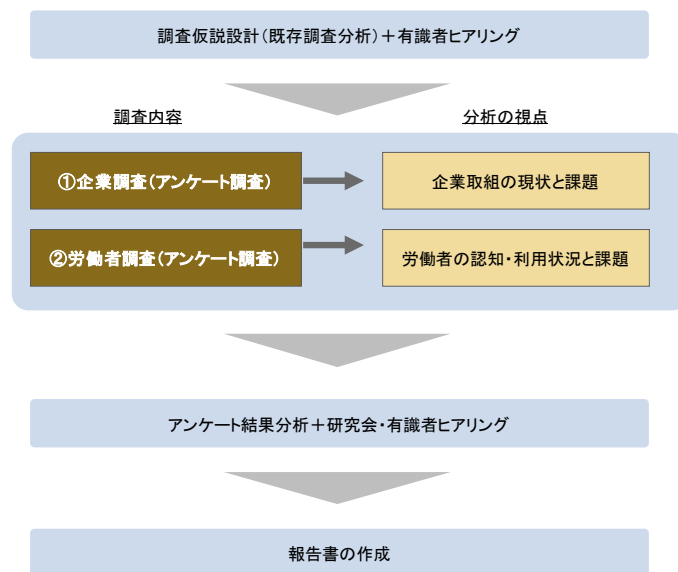
このような状況を受けて、平成 21 年の改正育児・介護休業法においては、「パパママ育休プラス」「育児のための短時間勤務制度」「介護休業制度」等の制度が新設、拡充され、あわせて、改正法附則において、「この法律の施行後 5 年を経過した場合において」、「改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認められるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする」こととされたところである。

これを踏まえ、仕事と家庭の両立支援制度が、より効果的に運用されるよう、改正後の規定の施行状況を把握するとともに、仕事と家庭の両立に関する現状及び課題等について、調査、分析を行い、企業における仕事と家庭の両立支援に向けての雇用管理の改善を促進し、仕事と家庭を両立しやすい環境整備を進めるための更なる方策等の検討に役立てることとする。

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、既存調査結果の分析を基にした仮説設計及び有識者ヒアリングによる仮説確認を経て、アンケート調査の設計を行った。また、アンケート調査結果の分析において、厚生労働省の「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会」での中間報告及び有識者ヒアリングにより分析視点の確認を行い、これらの結果を踏まえ、調査報告書及び結果概要を作成した。



(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。(敬称略)

佐藤 博樹 中央大学大学院 戦略経営研究科 教授

武石 恵美子 法政大学 キャリアデザイン学部 教授

池田 心豪 独立行政法人労働政策研究・研修機構 企業と雇用部門 副主任研究員

ヒアリングは、調査票作成に係る意見収集を目的に1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、下表の通りである。第1回は個別にヒアリングを行ったが、第2回は有識者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
佐藤氏	2015/04/14	2015/06/17
武石氏	2015/04/14	
池田氏	2015/04/06	

II. 企業調査の実施概要

(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。

<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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にか。また、その理由はなにか。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
--

(2) 主な調査テーマ

(1) 企業属性	<ul style="list-style-type: none"> ・本社所在地 ・業種 ・従業員数（正社員・有期契約労働者） ・正社員の状況（新規採用者に占める女性比率、月の残業時間が60時間を超える正社員の割合、年次有給休暇取得率、男女別平均勤続年数、管理職に占める女性比率） ・従業員の育児休業制度の利用状況
(2) 改正育児・介護休業法への対応状況	<ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護休業法に定められている制度の状況（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） ・育児休業制度の内容（最長休業期間、育児休業の開始予定日・終了予定日の通知方法、自分の子以外で対象としている子の範囲） ・子の看護休暇制度の内容（取得単位、取得可能日数、自分の子以外で対象としている子の範囲） ・両立支援制度の導入状況、利用実績 ・育児・介護休業法に定められている制度の利用実績（正社員、有期契約労働者） ・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 ・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 ・1人の子について、2回以上育児休業を取得した従業員の状況 ・育児休業から復帰した従業員の配属（正社員、有期契約労働者） ・改正育児・介護休業法が施行された5年前と比較して、従業員の利用が増えた制度

	<ul style="list-style-type: none"> ・結婚・出産での女性の離職状況（正社員、有期契約労働者） ・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に行っている取組 ・育児休業取得後に短時間勤務制度を利用する正社員の状況（制度上利用可能な最長期間、最も多い利用期間、制度をフルに利用した場合のキャリアへの影響） ・男女別（正社員）の制度の利用しやすさの差
<p>(3) 有期契約労働者の育児休業制度等の状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・就業規則への有期契約労働者を対象とした産前産後休業規定の設置状況 ・就業規則への有期契約労働者を対象とした育児休業規定の設置状況 ・有期契約労働者の育児休業の取得要件（勤続年数、復帰後の雇用継続の見込みに関する要件、運用の際における要件緩和の有無） ・育児休業を開始した有期契約労働者の雇用契約の対応 ・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感じていること ・近年の両立支援の取組推進が、有期契約労働者の採用や定着に与える影響
<p>(4) 制度利用者に対する支援、キャリア形成等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・産前産後休業や育児休業を取得した従業員への対応（正社員、有期契約労働者） ・育児休業取得者がいた場合の代替要員の確保状況（正社員、有期契約労働者） ・育児休業制度について、今後従業員への周知で力を入れたいこと（正社員、有期契約労働者） ・従業員の育児休業取得や復帰後の働き方に関わる職場運営支援のために行っていること（正社員、有期契約労働者） ・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 ・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） ・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 ・管理職を目指すキャリアとは異なるキャリアの多様化の捉え方 ・育児休業から復帰した正社員の能力開発やキャリア形成支援に対する経営課題としての捉え方 ・女性の活躍推進に対する考え方
<p>(5) 改正育児・介護休業法への対応を含めた両立支援の取組の効果、課題等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・両立支援の取組推進による効果 ・改正育児・介護休業法への対応を進めていく上での課題 ・女性の活躍促進のための取組
<p>(6) 育児・介護休業法への意見、今後の取組意向等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護休業法に対する意見・要望、今後の両立支援の取組意向・課題

(3) 調査対象

調査対象	以下に該当する企業 ・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） ・従業員 51 人以上												
調査票配布件数	5,000 社												
抽出方法	信頼できる大手企業のデータベースより、5,000 社を以下のとおり従業員規模別に割り付けた上で、無作為に抽出。 <table border="1"><tr><td>51～100 人</td><td>1,000</td></tr><tr><td>101～300 人</td><td>1,000</td></tr><tr><td>301～500 人</td><td>1,000</td></tr><tr><td>501～1,000 人</td><td>1,000</td></tr><tr><td>1,001 人以上</td><td>1,000</td></tr><tr><td>計</td><td>5,000</td></tr></table>	51～100 人	1,000	101～300 人	1,000	301～500 人	1,000	501～1,000 人	1,000	1,001 人以上	1,000	計	5,000
51～100 人	1,000												
101～300 人	1,000												
301～500 人	1,000												
501～1,000 人	1,000												
1,001 人以上	1,000												
計	5,000												

(4) 調査実施方法

郵送による配布・回収。

(5) 回収状況

回収数	716 件
回収率	14.3%

(6) 実施時期

平成 27 年 4 月～6 月

(7) 集計方法

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 24 年度経済センサス調査」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
①100 人以下	195	27.7%
②101～300 人以下	177	25.1%
③301 人以上	333	47.2%
合計	705	100.0%

↓

◆平成 24 年度経済センサス：企業常用雇用者規模◆

従業員数	企業数	比率
①50～99 人	45,448	51.9%
②100～299 人	29,366	33.6%
③300 人～	12,677	14.5%
合計	87,491	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
①100 人以下	6.1222	1,194	51.9%
②101～300 人以下	4.3581	771	33.6%
③301 人以上	1	333	14.5%
合計	3.2098	2,298	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。

このように企業調査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。

重み付けを行うにあたり、「Q3 正社員数」が不明の回答（11 件）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	705 件	有効回答率	14.1%
-------	-------	-------	-------

(8) 各問の母数

設 問	母 数
Q1. 本社所在地	・全数 (2, 298 件)
Q2. 業種	・全数 (2, 298 件)
Q3. 従業員数	・全数 (2, 298 件)
Q4. 正社員の状況	・Q3 で「正社員」が 1 人以上いる企業 (2, 292 件)
Q5. 従業員の育児休業制度の利用状況	・全数 (2, 298 件)
Q6. 育児・介護休業法に定められている制度の状況	・全数 (2, 298 件)
Q7. 育児休業制度の内容 (1) 最長休業期間 (2) 育児休業開始予定日・終了予定日の通知方法 (3) 自分の子以外で、対象としている子の範囲	・(1) ①、(2) ①正社員：全数 (2, 298 件) ・(1) ②、(2) ②有期契約労働者：Q3 で「有期契約労働者」が 1 人以上いる企業 (1, 921 件) ・(3)：全数 (2, 298 件)
Q8. 子の看護休暇制度の内容 (1) 取得単位 (2) 取得可能日数 (3) 自分の子以外で、対象としている子の範囲	・全数 (2, 298 件)
Q9. 両立支援制度の導入状況、利用実績	・①導入状況：全数 (2, 298 件) ・②利用実績 Q9①で制度を導入している企業 (各制度により、母数となる件数は異なる)
Q10. 育児・介護休業法に定められている制度の利用実績	・(1) 正社員：全数 (2, 298 件) ・(2) 有期契約労働者：Q3 で「有期契約労働者」が 1 人以上いる企業 (1, 921 件)
Q10-1. 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	・Q10 で、正社員もしくは有期契約労働者の育児休業取得者が 1 人以上いる企業 (1, 405 件)
Q10-2. 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従業員の状況	・Q10 で、正社員もしくは有期契約労働者の育児休業取得者が 1 人以上いる企業 (1, 405 件)
Q10-3. 1 人の子について、2 回以上育児休業を取得した従業員の状況	・Q10 で、正社員もしくは有期契約労働者の育児休業取得者が 1 人以上いる企業 (1, 405 件)
Q10-4. 育児休業から復帰した従業員の配属	・(1) 正社員：Q10 で、正社員もしくは有期契約労働者の育児休業取得者が 1 人以上いる企業 (1, 405 件) ・(2) 有期契約労働者：Q3 で「有期契約労働者」が 1 人以上いる企業のうち、Q10 で正社員もしくは有期契約労働者の育児休業取得者が 1 人以上いる企業 (1, 278 件)
Q11. 改正育児・介護休業法が施行された 5 年前と比較して、従業員の利用が増えた制度	・(1) 正社員：全数 (2, 298 件) ・(2) 有期契約労働者：Q3 で「有期契約労働者」が 1 人以上いる企業 (1, 921 件)
Q12. 結婚・出産での女性の離職状況	・①正社員：全数 (2, 298 件) ・②有期契約労働者：Q3 で「有期契約労働者」が 1 人以上いる企業 (1, 921 件)
Q13. 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に行っている取組	・全数 (2, 298 件)
Q14. 育児休業後に短時間勤務制度を利用する正社員の状況	・①利用状況：全数 (2, 298 件) ・②育児休業取得後の短時間勤務制度の利用期間：Q14①で、育児休業取得者がいる (「1」～「4」を選択した) 企業 (1, 390 件) ・③育児休業・短時間勤務制度を利用した場合の長期的なキャリア形成への影響：Q14①で、育児休業取得者がいる (「1」～「4」を選択した) 企業 (1, 390 件)
Q15. 男女別 (正社員) の制度の利用しやすさの差	・全数 (2, 298 件)
Q16. 就業規則への有期契約労働者の産前産後休業規定の設置状況	・Q3 で「有期契約労働者」が 1 人以上いる企業 (1, 921 件)

設 問	母 数
Q17. 就業規則への有期契約労働者の育児休業規定の設置状況	・ Q3 で「有期契約労働者」が 1 人以上いる企業 (1,921 件)
Q17-1. 有期契約労働者の育休取得要件 (1) 勤続年数に関する要件 (2) 復帰後の雇用継続見込に関する要件	・ Q3 で「有期契約労働者」が 1 人以上いる企業のうち、Q17 で「1. 設けている」を選択した企業 (1,351 件)
Q17-2. (2) -1 ① 「2. 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る」を選択したところ	・ Q3 で「有期契約労働者」が 1 人以上おり、Q17 で「1. 設けている」を選択した企業のうち、Q17-1 (2) で「2」を選択した企業 (779 件)
Q17-2. (2) -1 ② 「3. 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」を選択したところ	・ Q3 で「有期契約労働者」が 1 人以上おり、Q17 で「1. 設けている」を選択した企業のうち、Q17 (2) で「3」を選択したところ (554 件)
Q18. 育児休業を開始した有期契約労働者の雇用契約の対応方法	・ Q3 で「有期契約労働者」が 1 人以上いる企業 (1,921 件)
Q19. 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感じていること	・ Q3 で「有期契約労働者」が 1 人以上いる企業 (1,921 件)
Q20. 近年の両立支援の取組推進が、有期契約労働者の採用や定着に与える影響	・ Q3 で「有期契約労働者」が 1 人以上いる企業 (1,921 件)
Q21. 産前産後休業や育児休業を取得した従業員への対応	・ ①正社員：全数 (2,298 件) ・ ②有期契約労働者：Q3 で「有期契約労働者」が 1 人以上いる企業 (1,921 件)
Q22. 育児休業取得者がいた場合の代替要員の確保状況	・ ①正社員：全数 (2,298 件) ・ ②有期契約労働者：Q3 で「有期契約労働者」が 1 人以上いる企業 (1,921 件)
Q23. 育児休業制度について、今後従業員への周知で力を入れたいこと	・ ①正社員：全数 (2,298 件) ・ ②有期契約労働者：Q3 で「有期契約労働者」が 1 人以上いる企業 (1,921 件)
Q24. 従業員の育児休業取得や復帰後の働き方に関わる職場運営支援のために行っていること	・ ①正社員：全数 (2,298 件) ・ ②有期契約労働者：Q3 で「有期契約労働者」が 1 人以上いる企業 (1,921 件)
Q25. 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	・ 全数 (2,298 件)
Q26. 制度利用者に対する目標設定や評価方針	・ 全数 (2,298 件)
Q27. 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	・ 全数 (2,298 件)
Q28. 正社員のキャリアの多様化について	・ 全数 (2,298 件)
Q29. 育児休業から復帰した正社員の能力開発やキャリア形成支援に対する経営課題としての捉え方	・ 全数 (2,298 件)
Q30. 女性の活躍推進に対する考え方	・ 全数 (2,298 件)
Q31. 両立支援の取組推進による効果	・ 全数 (2,298 件)
Q32. 改正育児・介護休業法への対応を進めていく上での課題	・ 全数 (2,298 件)
Q33. 女性の活躍促進のための取組	・ 全数 (2,298 件)
Q34. 育児・介護休業法に対する意見・要望、今後の両立支援の取組意向・課題	・ 全数 (2,298 件)

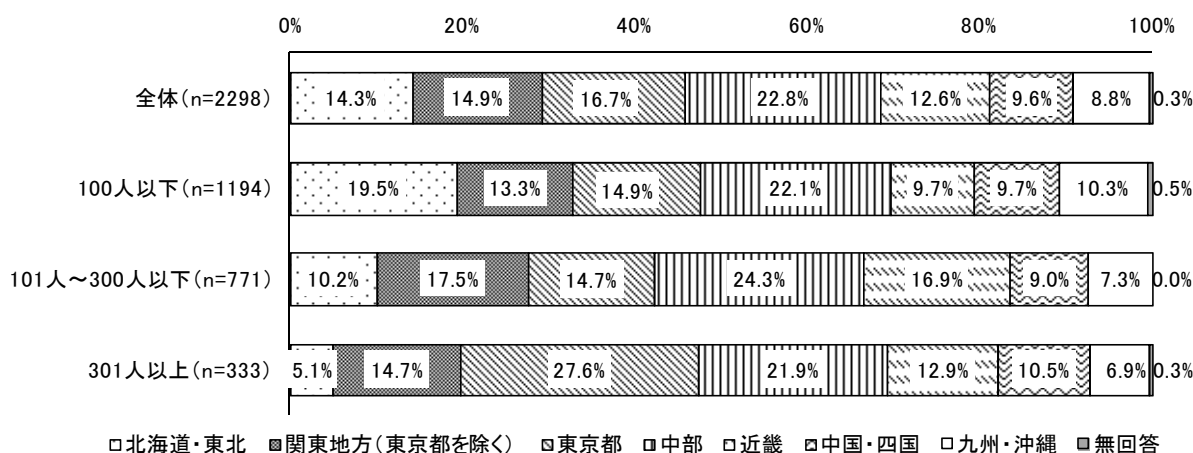
Ⅲ. 企業調査結果

1. 回答企業の概要

(1) 本社所在地

本社の所在地をみると、全体では「中部」が 22.8%でもっとも多く、次いで「東京都」が 16.7%、「関東地方（東京都を除く）」が 14.9%となっている。「301人以上」は「東京都」が 27.6%で最も多い。

図表Ⅲ-1 本社所在地：単数回答（Q1）



(業種別)

図表Ⅲ-2 本社所在地（業種別）：単数回答（Q1）

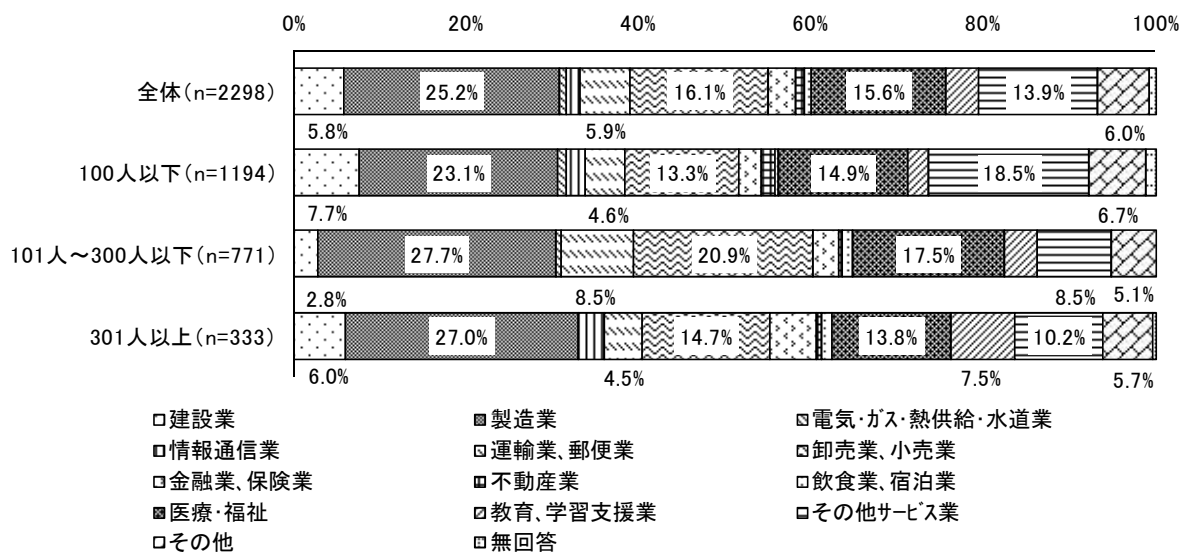
	合計	Q1 本社所在地：地域								
		北海道・東北	関東地方(東京都を除く)	東京都	中部	近畿	中国・四国	九州・沖縄	無回答	
全体	2298 100.0	328 14.3	343 14.9	383 16.7	524 22.8	290 12.6	221 9.6	202 8.8	7 0.3	
Q2 業種	建設業	134 100.0	24 18.3	16 11.9	18 13.6	54 40.1	6 4.8	8 6.1	7 5.3	0 0.0
	製造業	579 100.0	86 14.9	82 14.1	72 12.4	175 30.1	85 14.7	64 11.1	15 2.7	0 0.0
	情報通信業、運輸業、郵便業	170 100.0	19 10.9	46 27.0	12 7.3	30 17.8	23 13.5	6 3.7	33 19.7	0 0.0
	卸売業、小売業	369 100.0	42 11.4	47 12.6	80 21.7	71 19.3	74 20.0	37 10.0	19 5.0	0 0.0
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	112 100.0	6 5.5	12 11.2	35 31.4	20 17.5	9 8.2	7 6.6	22 19.7	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	425 100.0	68 16.1	50 11.7	91 21.4	74 17.5	54 12.6	39 9.1	49 11.6	0 0.0
	医療・福祉	359 100.0	63 17.5	59 16.5	34 9.4	75 21.0	37 10.3	51 14.3	39 10.9	0 0.0
	その他	138 100.0	19 14.1	32 23.3	41 29.4	19 13.7	2 1.5	8 5.9	17 12.2	0 0.0

注) 上段：実数、下段：構成比。以下同様。

(2) 業種

業種をみると、全体では「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%となっている。

図表Ⅲ-3 業種：単数回答（Q2）

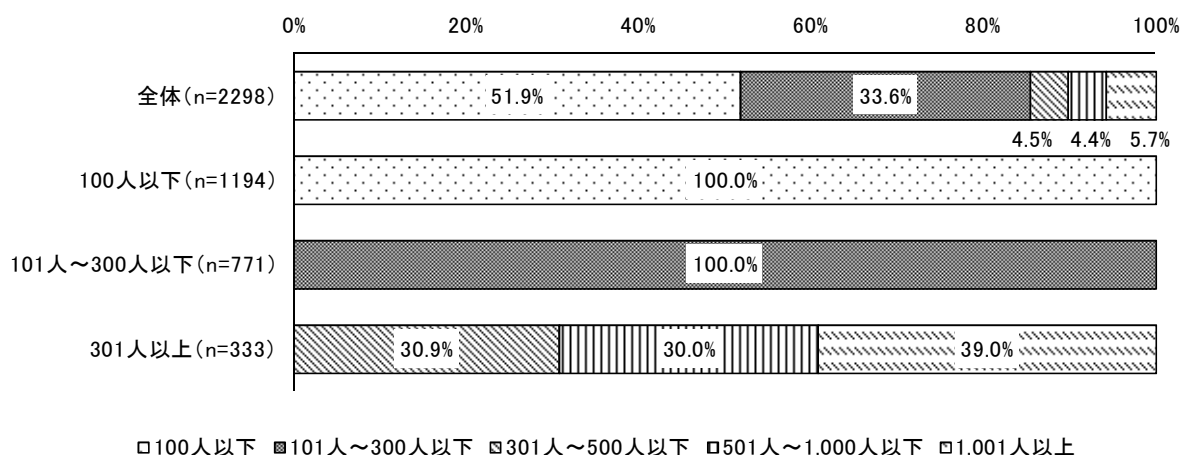


(3) 従業員数

①正社員

正社員数は、全体では、「100人以下」が51.9%でもっとも多く、次いで「101人～300人以下」が33.6%、「1,000人以上」が5.7%となっている。

図表Ⅲ-4 正社員数：実数回答（Q3（1））



(業種別)

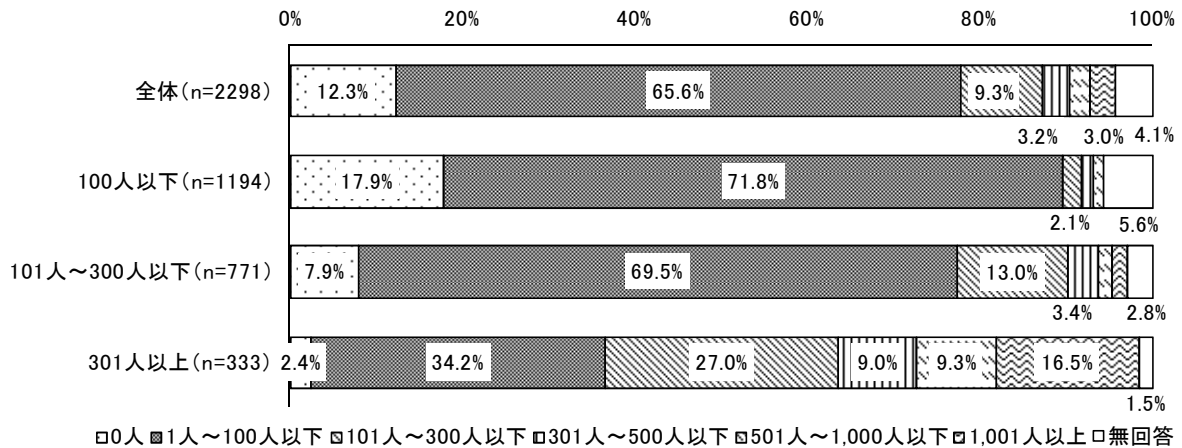
図表Ⅲ-5 正社員数（業種別）：実数回答（Q3（1））

	合計	Q3(1)①正社員数（規模別）				
		100人以下	101人～300人以下	301人以上	無回答	
全体	2298 100.0	1194 51.9	771 33.6	333 14.5	0 0.0	
Q2 業種	建設業	134 100.0	92 68.7	22 16.3	20 15.0	0 0.0
	製造業	579 100.0	275 47.6	214 36.9	90 15.5	0 0.0
	情報通信業、運輸業、郵便業	170 100.0	80 46.8	65 38.5	25 14.7	0 0.0
	卸売業、小売業	369 100.0	159 43.1	161 43.6	49 13.3	0 0.0
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	112 100.0	61 54.8	31 27.3	20 17.9	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	425 100.0	257 60.5	105 24.6	63 14.8	0 0.0
	医療・福祉	359 100.0	178 49.5	135 37.7	46 12.8	0 0.0
	その他	138 100.0	80 57.8	39 28.5	19 13.8	0 0.0

②有期契約労働者

有期契約労働者数は、全体では、「1人～100人以下」が65.6%でもっとも多く、次いで「0人」が12.3%、「101人～300人以下」が9.3%となっている。企業規模が大きいほど、有期契約労働者も多い傾向にある。

図表Ⅲ-6 有期契約労働者数：実数回答（Q3（2））



(業種別)

図表Ⅲ-7 有期契約労働者数（業種別）：実数回答（Q3（2））

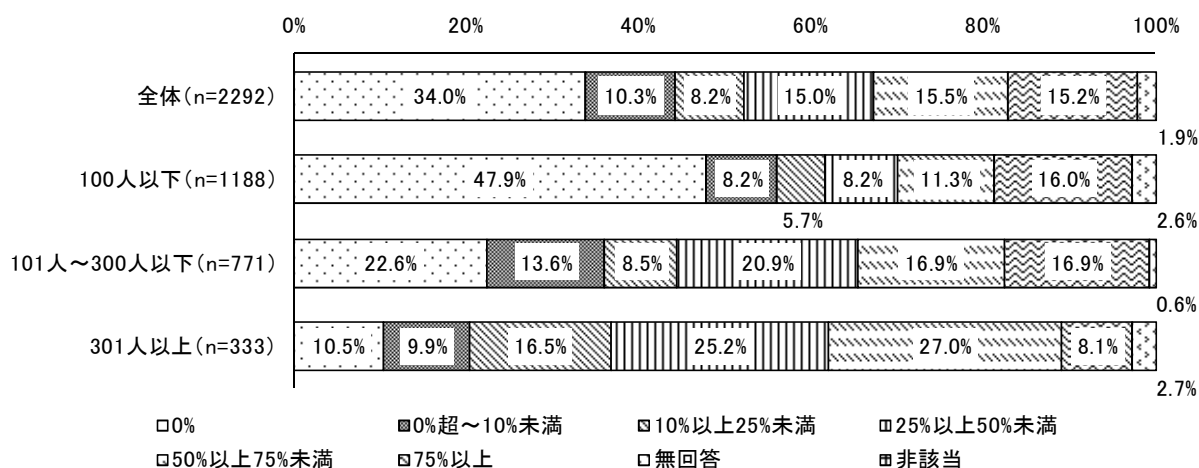
	合計	Q3(2)①有期契約労働者数（規模別）						
		100人以下	101人～300人以下	301人～500人以下	501人～1,000人以下	1,001人以上	無回答	
全体	2298 100.0	1790 77.9	215 9.3	75 3.2	56 2.5	68 3.0	94 4.1	
Q2 業種	建設業	134 100.0	123 91.8	7 5.2	2 1.5	1 0.7	1 0.7	0 0.0
	製造業	579 100.0	493 85.2	47 8.1	8 1.4	9 1.6	14 2.5	7 1.3
	情報通信業、運輸業、郵便業	170 100.0	125 73.3	5 2.9	8 4.9	8 4.8	3 1.8	21 12.3
	卸売業、小売業	369 100.0	281 76.0	21 5.7	10 2.6	9 2.5	21 5.8	27 7.3
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	112 100.0	95 84.7	10 9.1	1 0.9	5 4.5	1 0.9	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	425 100.0	292 68.7	55 13.0	22 5.3	15 3.6	21 5.0	18 4.3
	医療・福祉	359 100.0	271 75.5	48 13.2	20 5.6	3 0.8	4 1.1	13 3.7
	その他	138 100.0	99 72.2	22 15.8	3 2.2	5 3.9	2 1.5	6 4.4

(4) 正社員の状況

① 正社員の新規採用者に占める女性比率

正社員の新規採用者に占める女性比率をみると、全体では、「0%」が34.0%でもっとも多く、次いで「50%以上～75%未満」が15.5%となっている。企業規模が大きいくほど高い傾向にあり、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。

図表Ⅲ-8 正社員の新規採用者に占める女性比率：単数回答（Q4（1））



(業種別)

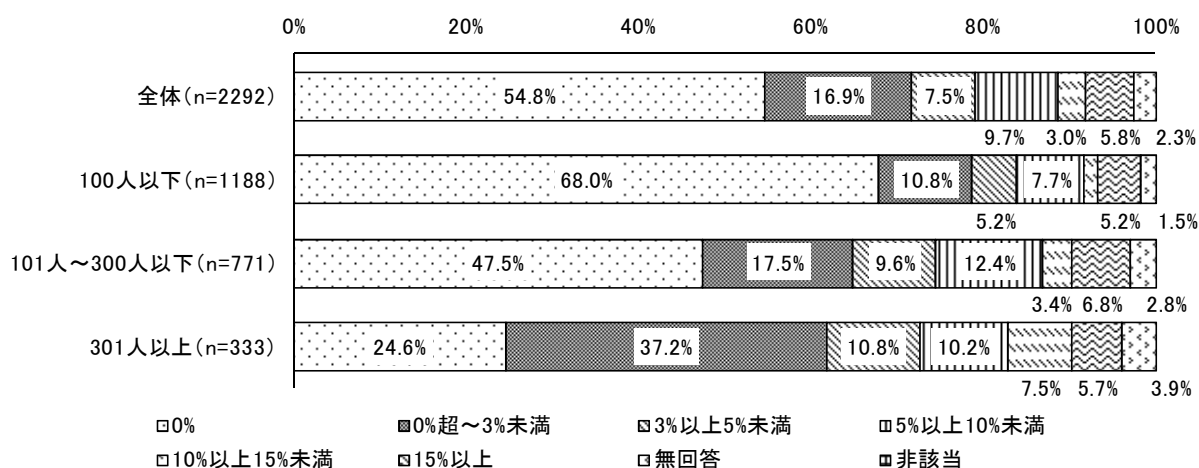
図表Ⅲ-9 正社員の新規採用者に占める女性比率（業種別）：単数回答（Q4（1））

	合計	Q4(1) 正社員の新規採用者に占める女性比率							
		0%	0%超～10%未満	10%以上25%未満	25%以上50%未満	50%以上75%未満	75%以上	無回答	
全体	2292 100.0	779 34.0	236 10.3	188 8.2	343 15.0	355 15.5	348 15.2	44 1.9	
Q2 業種	建設業	134 100.0	81 60.8	14 10.6	13 10.1	6 4.8	12 9.2	0 0.0	6 4.6
	製造業	573 100.0	232 40.5	77 13.5	81 14.2	62 10.9	50 8.8	51 8.9	19 3.2
	情報通信業、運輸業、郵便業	170 100.0	75 44.0	44 25.7	13 7.7	20 12.1	5 3.2	12 7.3	0 0.0
	卸売業、小売業	369 100.0	126 34.2	23 6.2	16 4.4	115 31.2	49 13.3	36 9.8	4 1.1
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	112 100.0	50 44.6	0 0.0	12 10.5	17 15.4	21 19.2	11 10.3	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	425 100.0	131 30.9	37 8.8	33 7.8	49 11.5	97 22.7	64 15.1	13 3.1
	医療・福祉	359 100.0	18 5.1	33 9.3	0 0.0	47 13.1	98 27.4	160 44.5	2 0.6
	その他	138 100.0	59 42.6	7 5.2	19 13.5	26 18.7	22 16.1	5 3.9	0 0.0

②月の残業時間が60時間を超える正社員の割合

月の残業時間が60時間を超える正社員の割合をみると、全体では、「0%」が54.8%でもっとも多く、次いで「0%超～3%未満」が16.9%、「5%以上～10%未満」が9.7%となっている。企業規模が大きいほど、月残業時間が60時間超の正社員の割合が高い（＝残業が多い）傾向がみられる。

図表Ⅲ-10 月の残業時間が60時間を超える正社員の割合：単数回答（Q4（2））



（業種別）

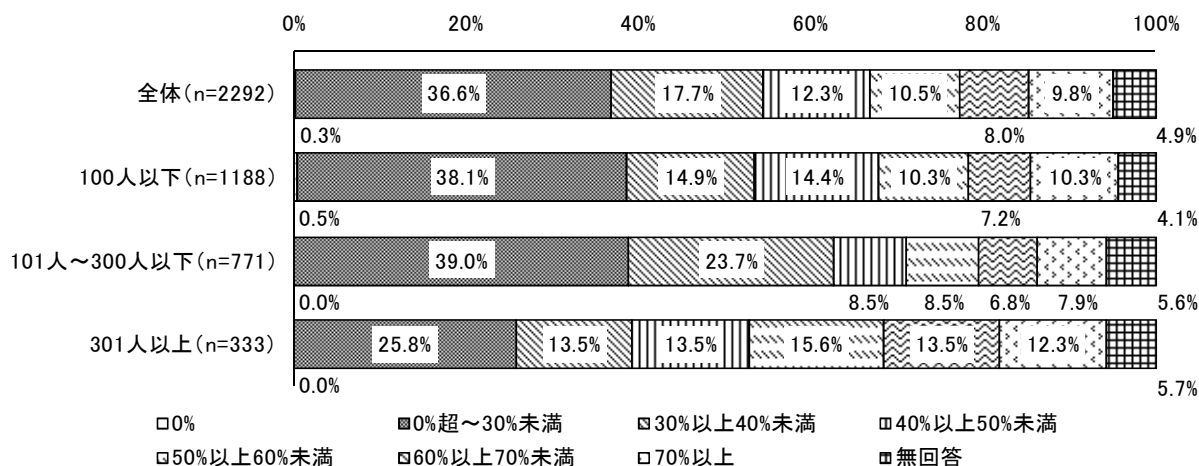
図表Ⅲ-11 月の残業時間が60時間を超える正社員の割合（業種別）：単数回答（Q4（2））

	合計	Q4(2) 月の残業時間が60時間を超える正社員の割合							
		0%	0%超～3%未満	3%以上5%未満	5%以上10%未満	10%以上15%未満	15%以上	無回答	
全体	2292 100.0	1256 54.8	388 16.9	171 7.5	222 9.7	70 3.0	133 5.8	53 2.3	
Q2 業種	建設業	134 100.0	65 48.5	22 16.7	15 11.4	13 9.5	7 5.5	10 7.6	1 0.7
	製造業	573 100.0	257 44.9	96 16.8	55 9.6	77 13.4	21 3.7	53 9.3	13 2.3
	情報通信業、運輸業、郵便業	170 100.0	44 25.7	35 20.5	3 1.8	35 20.9	15 9.1	31 18.3	6 3.7
	卸売業、小売業	369 100.0	220 59.6	79 21.4	22 5.9	22 6.1	8 2.2	10 2.6	8 2.3
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	112 100.0	79 70.7	11 10.0	3 2.7	18 15.8	0 0.0	0 0.0	1 0.9
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	425 100.0	210 49.5	64 15.1	53 12.5	47 11.2	12 2.9	21 5.0	16 3.8
	医療・福祉	359 100.0	302 84.2	43 12.1	2 0.6	1 0.3	4 1.2	0 0.0	6 1.7
	その他	138 100.0	67 48.5	36 25.9	18 12.9	8 6.1	1 0.7	7 5.2	1 0.7

③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

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』¹が4割強を占めている。

図表Ⅲ-12 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：単数回答（Q4（3））



(業種別)

図表Ⅲ-13 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：単数回答（Q4（3））

	合計	Q4(3) 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								
		0%	0%超～30%未満	30%以上40%未満	40%以上50%未満	50%以上60%未満	60%以上70%未満	70%以上	無回答	
全体	2292	6	840	406	282	240	183	224	112	
	100.0	0.3	36.6	17.7	12.3	10.5	8.0	9.8	4.9	
Q2 業種	建設業	134	0	72	4	25	5	2	21	4
		100.0	0.0	53.7	3.0	18.5	4.0	1.5	16.0	3.3
	製造業	573	0	163	125	65	69	80	53	19
		100.0	0.0	28.5	21.8	11.3	12.0	13.9	9.3	3.2
	情報通信業、運輸業、郵便業	170	0	67	35	21	26	3	14	4
		100.0	0.0	39.4	20.8	12.3	15.1	1.8	8.4	2.4
	卸売業、小売業	369	6	204	68	35	20	5	20	10
		100.0	1.7	55.3	18.5	9.5	5.3	1.5	5.5	2.8
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	112	0	42	23	20	12	2	13	0
	100.0	0.0	37.4	20.6	17.5	10.8	1.8	11.9	0.0	
飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	425	0	170	49	63	30	16	63	34	
	100.0	0.0	40.0	11.5	14.9	7.1	3.8	14.8	8.0	
医療・福祉	359	0	83	74	28	61	52	37	23	
	100.0	0.0	23.3	20.8	7.8	17.1	14.5	10.2	6.3	
その他	138	0	32	26	26	17	23	2	11	
	100.0	0.0	23.5	19.2	18.7	12.2	16.7	1.5	8.3	

¹ 複数カテゴリーにまたがって傾向が出ている場合は、『』を使用して言及する。以下同様。

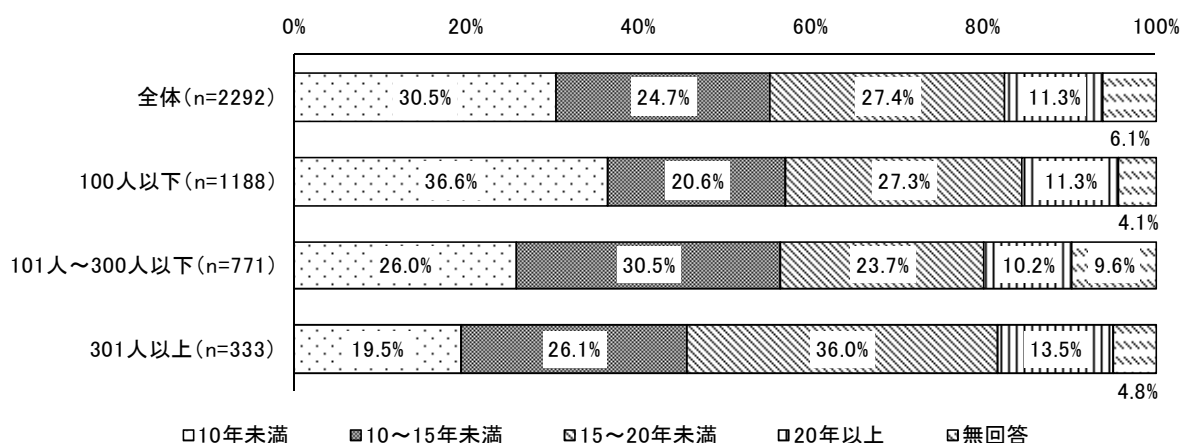
④正社員の平均勤続年数

正社員の平均勤続年数をみると、男性は全体では「10年未満」が30.5%でもっとも多く、次いで「15～20年未満」が27.4%、「10～15年未満」が24.7%となっている。企業規模が大きいほど平均勤続年数が長い人の割合が高い傾向がみられる。

女性は全体では「10年未満」が44.5%でもっとも多く、次いで「10～15年未満」が31.2%、「15～20年未満」が11.6%となっている。「301人以上」では、「10年未満」の38.4%に次いで、「10～15年未満」が36.3%、「15～20年未満」が15.9%となっており、他に比べ平均勤続年数が長い人の割合がやや高い。

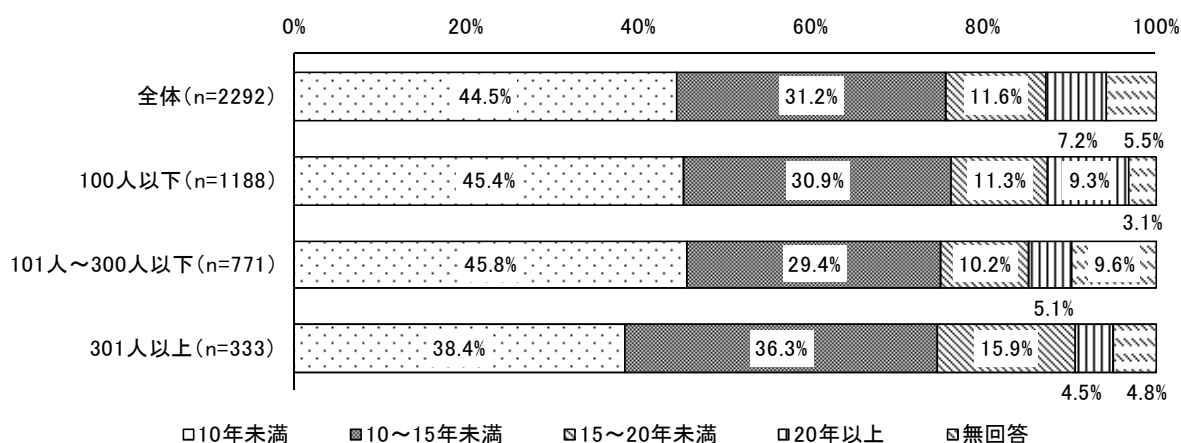
<男性>

図表Ⅲ-14 正社員の平均勤続年数（男性）：実数回答（Q4（4）①）



<女性>

図表Ⅲ-15 正社員の平均勤続年数（女性）：実数回答（Q4（4）②）



正社員の平均勤続年数（平均値）は、全体では、男性が 13.3 年、女性は 11.0 年で、男女差は 2.3 年である。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。

図表Ⅲ-16 企業規模別 正社員の平均勤続年数（平均値）

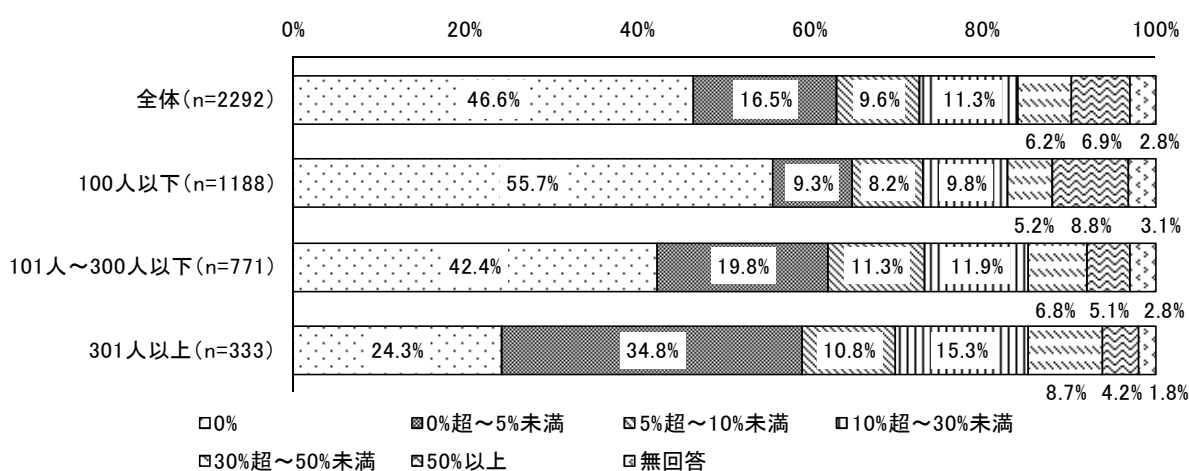
	男性（年）	女性（年）	男女差（年）
100 人以下	12.8	11.0	1.9
101～300 人以下	13.4	10.7	2.7
301 人以上	14.6	11.6	3.0
全体	13.3	11.0	2.3

注) 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。

⑤管理職（課長職相当以上）に占める女性比率

管理職（課長職相当以上）に占める女性比率をみると、全体では、「0%」が 46.6%でもっとも多く、半数弱を占めている。次いで「0%超～5%未満」が 16.5%、「10%超～30%未満」が 11.3%となっている。規模別にみると、企業規模が小さいほど「0%」の割合が高く、「100 人以下」では半数以上を占めるものの、「50%以上」の割合も「100 人以下」の企業の方が高い。

図表Ⅲ-17 管理職（課長職相当以上）に占める女性比率：実数回答（Q4（5））



管理職に占める女性比率（平均値）は、全体では 10.1%である。規模別では、「100 人以下」は 10.6%と、『101 人以上』に比べて高くなっている。

図表Ⅲ-18 企業規模別 管理職に占める女性比率（平均値）

企業規模	管理職女性比率
100 人以下	10.6%
101～300 人以下	9.2%
301 人以上	10.0%
全体	10.1%

注) 数値は、企業単位の管理職に占める女性比率の平均値。

(5) 従業員の育児休業制度の利用状況

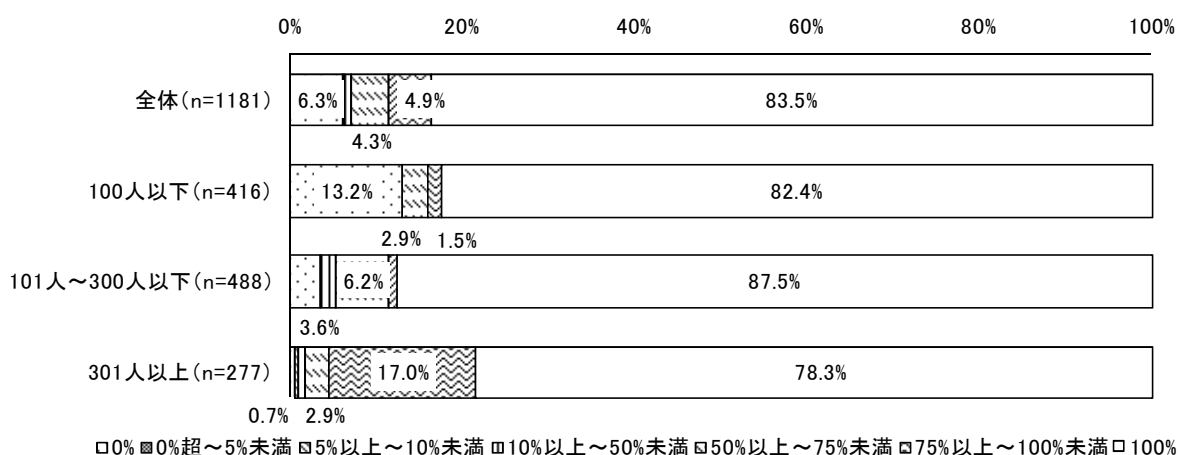
女性の育児休業取得率をみると、正社員は全体では「100%」が 83.5%でもっとも多く、8割強を占めている。次いで「0%」が 6.3%である。

有期契約労働者についても、全体では「100%」が 80.2%でもっとも多く、次いで「0%」が 6.6%となっている。

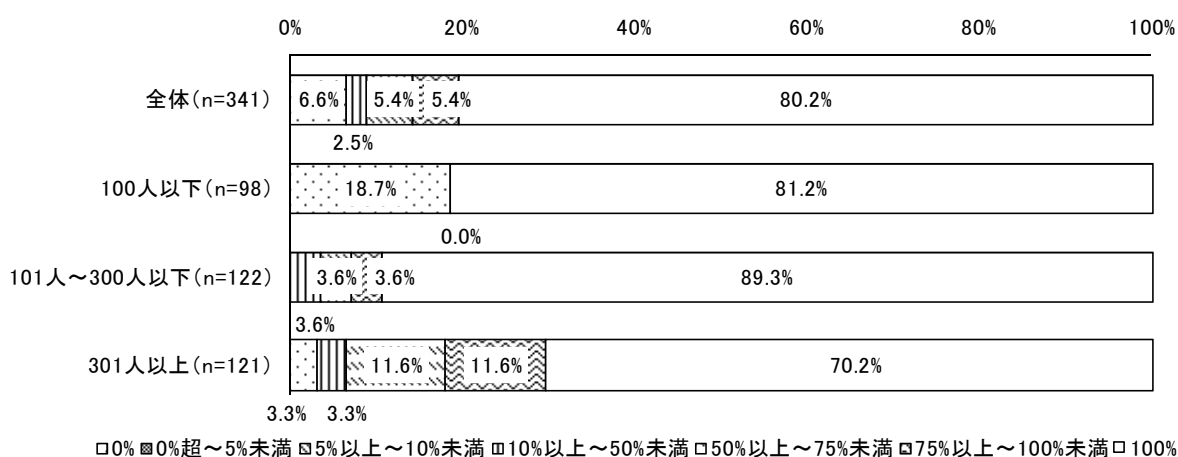
正社員も有期契約労働者も、企業規模が小さいほど「0%」の割合が高いものの、「100%」の割合も『300人以下』の企業の方が高い。

<女性>

図表Ⅲ-19 育児休業取得率（女性正社員）：実数回答（Q5（2）①）



図表Ⅲ-20 育児休業取得率（女性有期契約労働者）：実数回答（Q5（2）②）



注) 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 年間に出生した者、又は配偶者が出生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。

育児休業取得率 = [出生者のうち、平成 26 年 10 月 1 日までに育児休業を開始した者（育児休業の申出者を含む）の数] ÷ [平成 24 年 10 月 1 日～平成 25 年 9 月 30 日までの 1 年間に出生した者（男性の場合は配偶者が出生した者）の数]

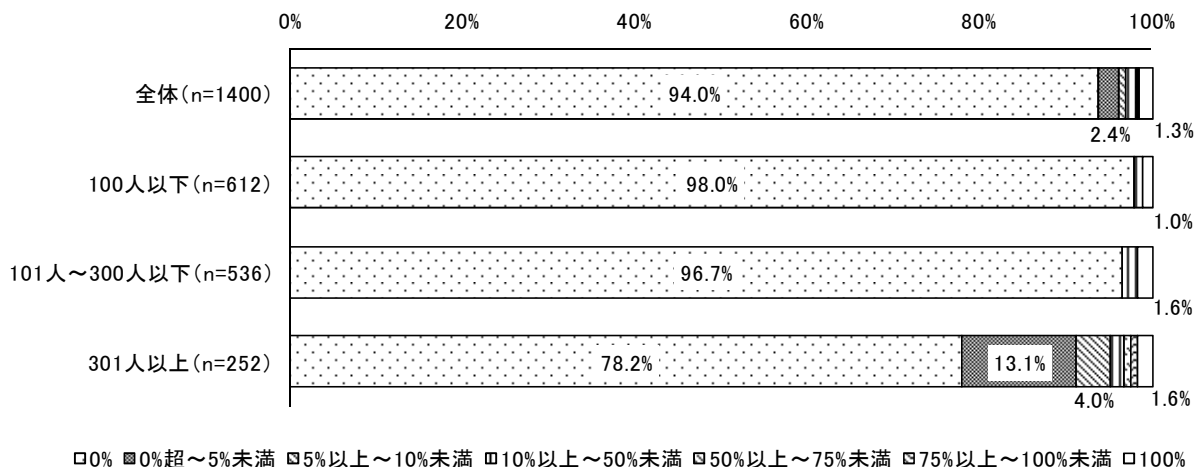
注) 数値は、企業単位の育児休業取得率の平均値。

注) 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。

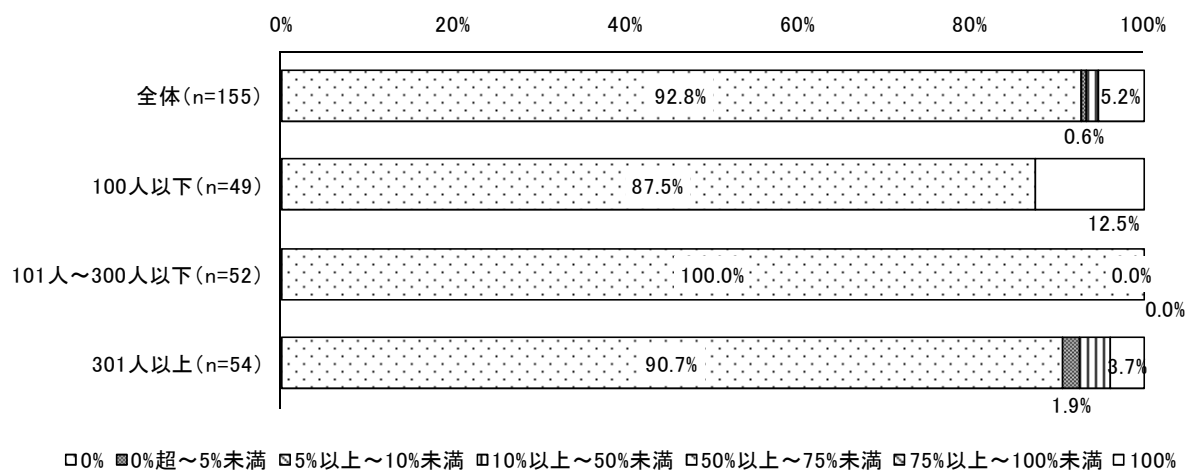
男性の育児休業取得率をみると、正社員・有期契約労働者ともに、全体では「0%」がもっとも多く、それぞれ 94.0%、92.8%となっている。

<男性>

図表Ⅲ-21 育児休業取得率（男性正社員）：実数回答（Q5（2）①）



図表Ⅲ-22 育児休業取得率（男性有期契約労働者）：実数回答（Q5（2）②）



注) 育児休業取得率の算出方法は、18 ページ参照。

育児休業取得率（平均値）をみると、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。一方、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%となっている。

図表Ⅲ-23 育児休業取得率（平均値）

	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) 育児休業取得率の算出方法は、18 ページ参照。

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」企業について、有期契約労働者の育児休業取得率をみると、女性は 90.5%、男性は、0.0%となっている。女性の有期契約労働者においては、企業全体の平均値と比べて、やや高くなっている。

図表Ⅲ-24 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（平均値）

	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%

注) 育児休業取得率の算出方法は、18 ページ参照。

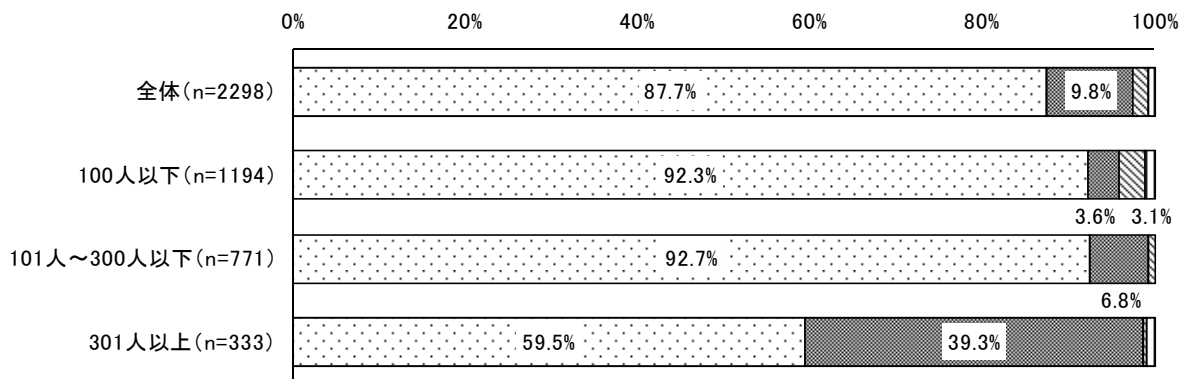
2. 改正育児・介護休業法の関連制度の状況

(1) 制度の内容

① 育児休業制度

育児休業制度については、全体では「法定どおりの制度を整備している」が87.7%で、「法定を上回る制度を整備している」が9.8%となっている。「301人以上」では、他と比べて「法定を上回る制度を整備している」割合が39.3%と高い一方、『300人以下』では、「法定どおりの制度を整備している」が9割強を占めている。

図表Ⅲ-25 育児休業制度：単数回答（Q6①）



□法定どおりの制度を整備している ■法定を上回る制度を整備している □わからない □無回答

(業種別)

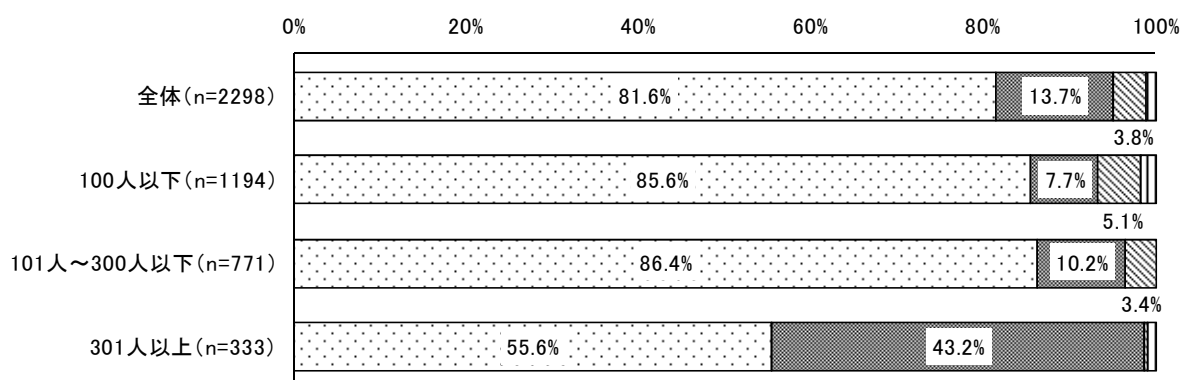
図表Ⅲ-26 育児休業制度（業種別）：単数回答（Q6①）

	合計	Q6① 制度内容：育児休業制度				
		法定どおりの制度を整備している	法定を上回る制度を整備している	わからない	無回答	
全体	2298 100.0	2015 87.7	226 9.8	42 1.8	15 0.7	
Q2 業種	建設業	134 100.0	120 89.4	13 9.8	1 0.7	0 0.0
	製造業	579 100.0	509 88.0	57 9.9	4 0.8	8 1.4
	情報通信業、運輸業、郵便業	170 100.0	146 86.2	17 10.2	6 3.6	0 0.0
	卸売業、小売業	369 100.0	323 87.5	46 12.5	0 0.0	0 0.0
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	112 100.0	90 80.7	15 13.9	6 5.5	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	425 100.0	355 83.7	50 11.8	12 2.9	7 1.7
	医療・福祉	359 100.0	339 94.5	13 3.8	6 1.7	0 0.0
	その他	138 100.0	124 90.3	13 9.7	0 0.0	0 0.0

②育児のための短時間勤務制度

育児のための短時間勤務制度については、全体では「法定どおりの制度を整備している」が81.6%、「法定を上回る制度を整備している」が13.7%となっている。「301人以上」では、他と比べて「法定を上回る制度を整備している」割合が43.2%と高い一方、『300人以下』では、「法定どおりの制度を整備している」が9割弱を占めている。

図表Ⅲ-27 育児のための短時間勤務制度：単数回答（Q6②）



□法定どおりの制度を整備している ■法定を上回る制度を整備している ▨わからない □無回答

(業種別)

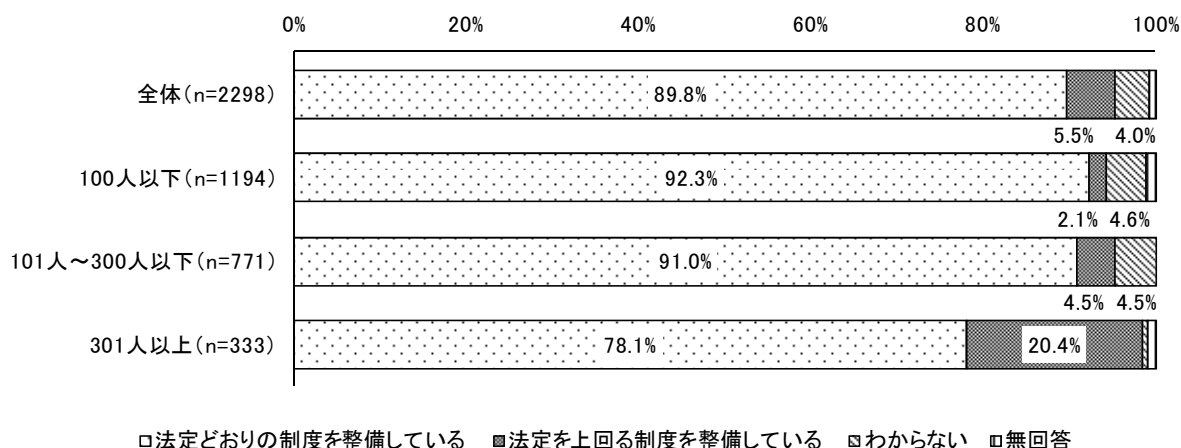
図表Ⅲ-28 育児のための短時間勤務制度（業種別）：単数回答（Q6②）

	合計	Q6② 制度内容：育児のための短時間勤務制度				
		法定どおりの制度を整備している	法定を上回る制度を整備している	わからない	無回答	
全体	2298 100.0	1874 81.6	314 13.7	88 3.8	21 0.9	
Q2 業種	建設業	134 100.0	111 83.4	21 15.9	1 0.7	0 0.0
	製造業	579 100.0	470 81.2	65 11.3	30 5.1	14 2.5
	情報通信業、運輸業、郵便業	170 100.0	147 86.8	12 7.1	10 6.2	0 0.0
	卸売業、小売業	369 100.0	294 79.5	65 17.6	10 2.8	0 0.0
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	112 100.0	92 82.6	13 12.0	6 5.5	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	425 100.0	325 76.4	81 19.0	12 2.9	7 1.7
	医療・福祉	359 100.0	313 87.2	40 11.1	6 1.7	0 0.0
	その他	138 100.0	115 83.4	17 12.1	6 4.4	0 0.0

③育児のための所定外労働の免除

育児のための所定外労働の免除については、全体では「法定どおりの制度を整備している」が 89.8%、「法定を上回る制度を整備している」が 5.5%となっている。「301人以上」では、他と比べて「法定を上回る制度を整備している」割合が 20.4%と高い一方、『300人以下』では、「法定どおりの制度を整備している」が 9割強を占めている。

図表Ⅲ-29 育児のための所定外労働の免除：単数回答（Q6③）



(業種別)

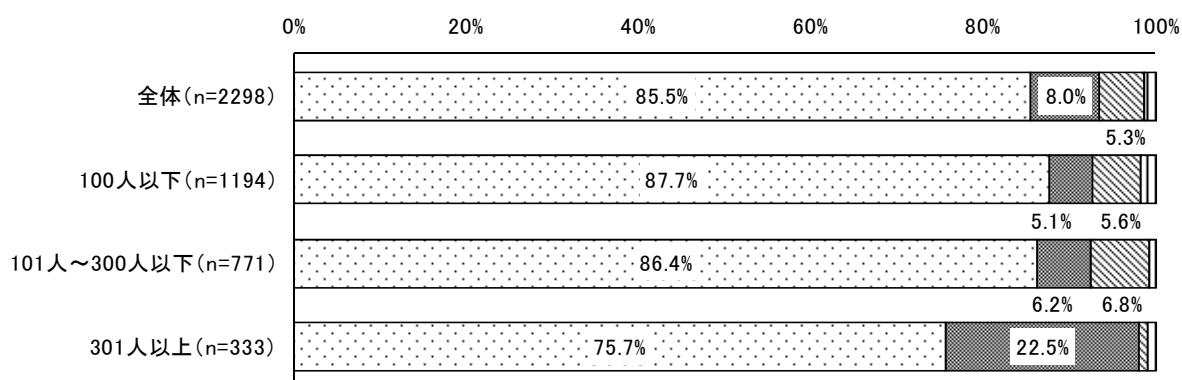
図表Ⅲ-30 育児のための所定外労働の免除：単数回答（Q6③）

	合計	Q6③ 制度内容：育児のための所定外労働の免除				
		法定どおりの制度を整備している	法定を上回る制度を整備している	わからない	無回答	
全体	2298 100.0	2064 89.8	127 5.5	92 4.0	15 0.7	
Q2 業種	建設業	134 100.0	122 90.9	5 3.7	7 5.3	0 0.0
	製造業	579 100.0	510 88.1	32 5.5	29 5.0	8 1.4
	情報通信業、運輸業、郵便業	170 100.0	146 86.0	13 7.9	10 6.2	0 0.0
	卸売業、小売業	369 100.0	329 89.1	30 8.1	10 2.8	0 0.0
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	112 100.0	100 89.2	6 5.4	6 5.5	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	425 100.0	387 91.0	25 5.8	6 1.4	7 1.7
	医療・福祉	359 100.0	344 96.0	8 2.3	6 1.7	0 0.0
	その他	138 100.0	119 86.3	8 6.1	10 7.6	0 0.0

④子の看護休暇制度

子の看護休暇制度については、全体では「法定どおりの制度を整備している」が85.5%、「法定を上回る制度を整備している」が8.0%であった。「301人以上」では、他と比べて「法定を上回る制度を整備している」が22.5%と高い一方、『300人以下』では、「法定どおりの制度を整備している」が9割弱を占めている。

図表Ⅲ-31 子の看護休暇制度：単数回答（Q6④）



□法定どおりの制度を整備している ■法定を上回る制度を整備している ▨わからない □無回答

(業種別)

図表Ⅲ-32 子の看護休暇制度（業種別）：単数回答（Q6④）

	合計	Q6④ 制度内容：子の看護休暇制度				
		法定どおりの制度を整備している	法定を上回る制度を整備している	わからない	無回答	
全体	2298 100.0	1966 85.5	184 8.0	123 5.3	26 1.1	
Q2 業種	建設業	134 100.0	124 92.4	9 6.8	1 0.7	0 0.0
	製造業	579 100.0	485 83.8	47 8.2	28 4.8	19 3.2
	情報通信業、運輸業、郵便業	170 100.0	141 82.8	10 5.9	19 11.3	0 0.0
	卸売業、小売業	369 100.0	329 89.2	23 6.4	17 4.5	0 0.0
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	112 100.0	89 79.8	15 13.9	7 6.4	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	425 100.0	373 87.7	33 7.7	12 2.9	7 1.7
	医療・福祉	359 100.0	301 83.8	42 11.8	16 4.4	0 0.0
	その他	138 100.0	117 85.1	4 2.9	17 12.0	0 0.0

(2) 育児休業制度の内容

①最長休業期間

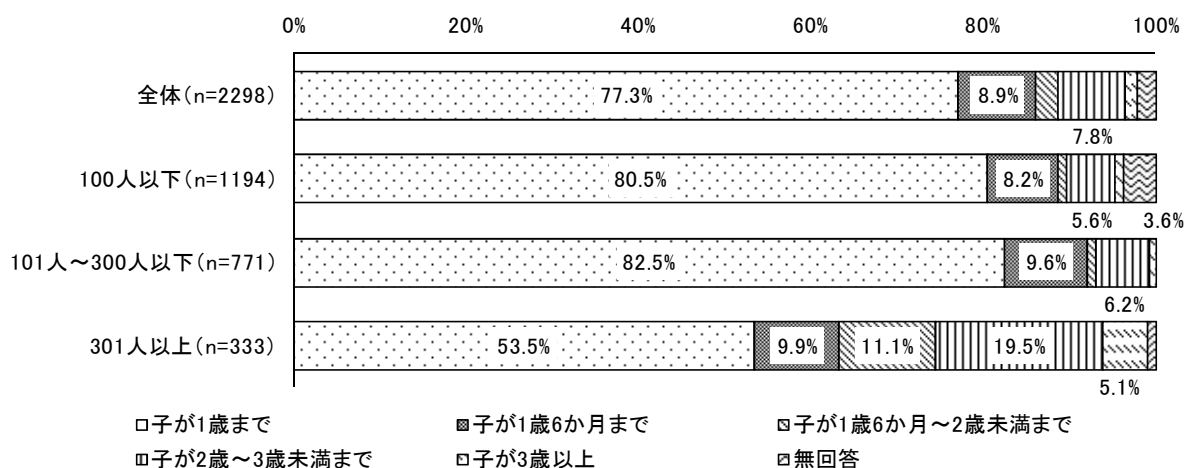
育児休業制度の最長休業期間をみると、正社員は全体では法定と同じ「子が1歳まで」が77.3%でもっとも多く、次いで「子が1歳6か月まで」が8.9%、「子が2歳～3歳未満まで」が7.8%となっている。

有期契約労働者も同様に、全体では「子が1歳まで」が75.0%でもっとも多く、次いで「子が1歳6か月まで」が9.0%、「子が2歳～3歳未満まで」が5.0%となっている。

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にあり、正社員では5割弱、有期契約労働者では3割強が法定を上回る最長休業期間を設定している。

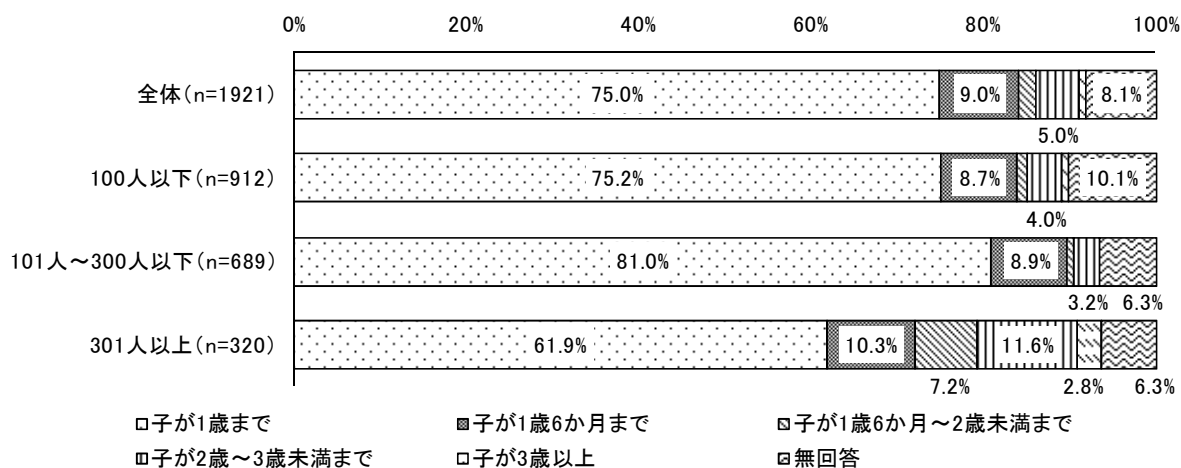
<正社員>

図表Ⅲ-33 最長休業期間（正社員）：単数回答（Q7（1）①）



<有期契約労働者>

図表Ⅲ-34 最長休業期間（有期契約労働者）：単数回答（Q7（1）②）



(業種別：正社員)

図表Ⅲ-35 最長休業期間（正社員）（業種別）：単数回答（Q7（1）①）

		合計	Q7(1)① 育児休業制度の最長休業期間：正社員					無回答
			子が1歳 まで	子が1歳 6か月ま で	子が1歳6 か月～2歳 未満まで	子が2歳 ～3歳未 満まで	子が3歳 以上	
全体		2298 100.0	1775 77.3	205 8.9	58 2.5	180 7.8	34 1.5	46 2.0
Q2 業種	建設業	134 100.0	105 78.8	10 7.6	1 0.7	10 7.6	0 0.0	7 5.3
	製造業	579 100.0	454 78.5	60 10.3	24 4.2	27 4.7	5 0.9	8 1.4
	情報通信業、運輸業、 郵便業	170 100.0	127 74.9	17 10.0	4 2.4	7 4.3	2 1.2	12 7.2
	卸売業、小売業	369 100.0	280 75.7	40 10.7	20 5.4	24 6.6	6 1.6	0 0.0
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	112 100.0	76 67.9	13 12.1	2 1.8	14 12.7	6 5.5	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	425 100.0	313 73.7	25 5.9	4 0.9	62 14.7	8 1.9	12 2.9
	医療・福祉	359 100.0	295 82.2	35 9.7	0 0.0	18 5.0	5 1.5	6 1.7
	その他	138 100.0	113 82.0	5 3.9	2 1.5	16 12.0	1 0.7	0 0.0

(業種別：有期契約労働者)

図表Ⅲ-36 最長休業期間（有期契約労働者）（業種別）：単数回答（Q7（1）②）

		合計	Q7(1)② 育児休業制度の最長休業期間：有期契約労働者					無回答
			子が1歳 まで	子が1歳 6か月ま で	子が1歳6 か月～2歳 未満まで	子が2歳 ～3歳未 満まで	子が3歳 以上	
全体		1921 100.0	1442 75.0	174 9.0	40 2.1	96 5.0	15 0.8	155 8.1
Q2 業種	建設業	70 100.0	50 70.9	3 4.3	1 1.4	4 5.7	0 0.0	12 17.7
	製造業	473 100.0	349 73.9	40 8.5	16 3.4	14 3.0	3 0.6	50 10.6
	情報通信業、運輸業、 郵便業	139 100.0	111 80.4	17 12.3	1 0.7	2 1.4	0 0.0	7 5.1
	卸売業、小売業	311 100.0	228 73.4	35 11.3	15 5.0	15 4.7	4 1.3	13 4.3
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	91 100.0	56 61.6	8 8.9	2 2.2	7 7.8	6 6.7	11 12.6
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	387 100.0	292 75.4	35 9.1	2 0.5	30 7.9	0 0.0	28 7.2
	医療・福祉	324 100.0	260 80.2	29 9.1	0 0.0	11 3.3	1 0.3	23 7.1
	その他	114 100.0	83 72.5	5 4.7	2 1.8	12 10.9	1 0.9	10 9.2

②育児休業の開始予定日・終了予定日の通知方法

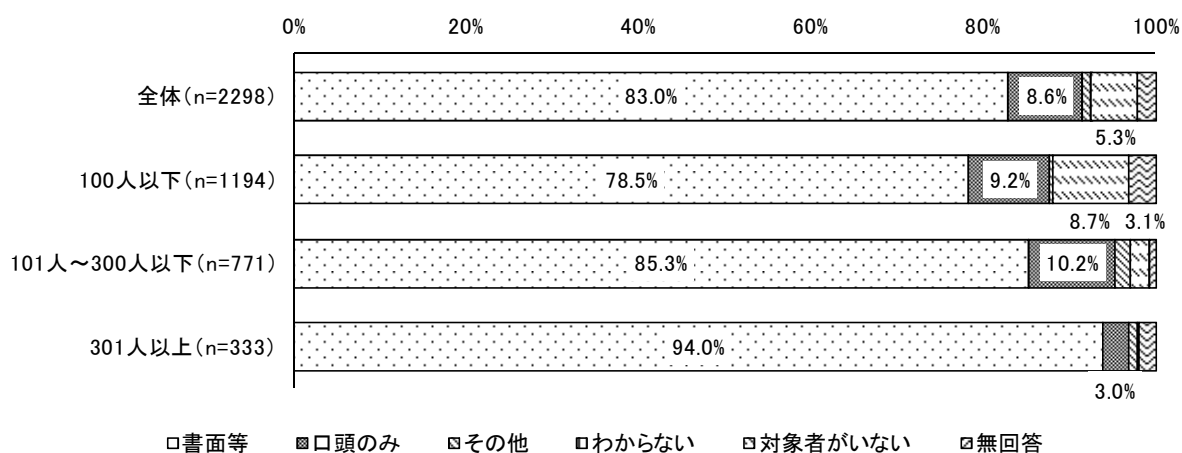
育児休業の開始予定日・終了予定日の通知方法をみると、正社員は全体では「書面等」が83.0%でもっとも多く、次いで「口頭のみ」が8.6%であった。

有期契約労働者は全体では「書面等」が76.1%でもっとも多く、次いで「対象者がいない」が12.1%であった。

正社員、有期契約労働者ともに、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。

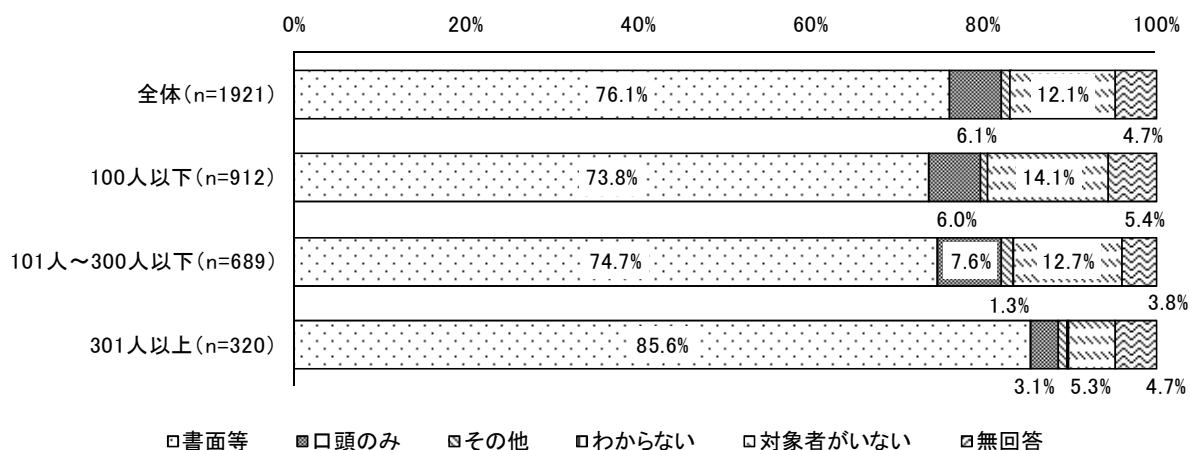
<正社員>

図表Ⅲ-37 育児休業の開始予定日・終了予定日の通知方法（正社員）：単数回答（Q7（2）①）



<有期契約労働者>

図表Ⅲ-38 育児休業の開始予定日・終了予定日の通知方法（有期契約労働者）：単数回答（Q7（2）②）



(業種別：正社員)

図表Ⅲ-39 育児休業の開始予定日・終了予定日の通知方法（正社員）（業種別）：
単数回答（Q7（2）①）

		合計	Q7(2)① 育児休業の開始終了予定日の通知方法:正社員					
			書面等	口頭のみ	その他	わからない	対象者がいない	無回答
全体		2298 100.0	1908 83.0	199 8.6	22 1.0	1 0.0	122 5.3	47 2.0
Q2 業種	建設業	134 100.0	120 90.1	6 4.6	0 0.0	1 0.7	6 4.6	0 0.0
	製造業	579 100.0	455 78.5	55 9.6	5 0.9	0 0.0	47 8.2	16 2.8
	情報通信業、運輸業、郵便業	170 100.0	128 75.2	25 14.4	1 0.6	0 0.0	10 6.2	6 3.6
	卸売業、小売業	369 100.0	321 86.9	33 9.0	1 0.3	0 0.0	6 1.7	8 2.2
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	112 100.0	106 95.2	1 0.9	0 0.0	0 0.0	4 3.9	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	425 100.0	376 88.5	24 5.8	6 1.4	0 0.0	18 4.3	0 0.0
	医療・福祉	359 100.0	290 80.8	42 11.6	4 1.2	0 0.0	10 2.9	12 3.4
	その他	138 100.0	105 75.9	12 8.9	4 3.2	0 0.0	12 8.9	4 3.2

(業種別：有期契約労働者)

図表Ⅲ-40 育児休業の開始予定日・終了予定日の通知方法（有期契約労働者）
（業種別）：単数回答（Q7（2）②）

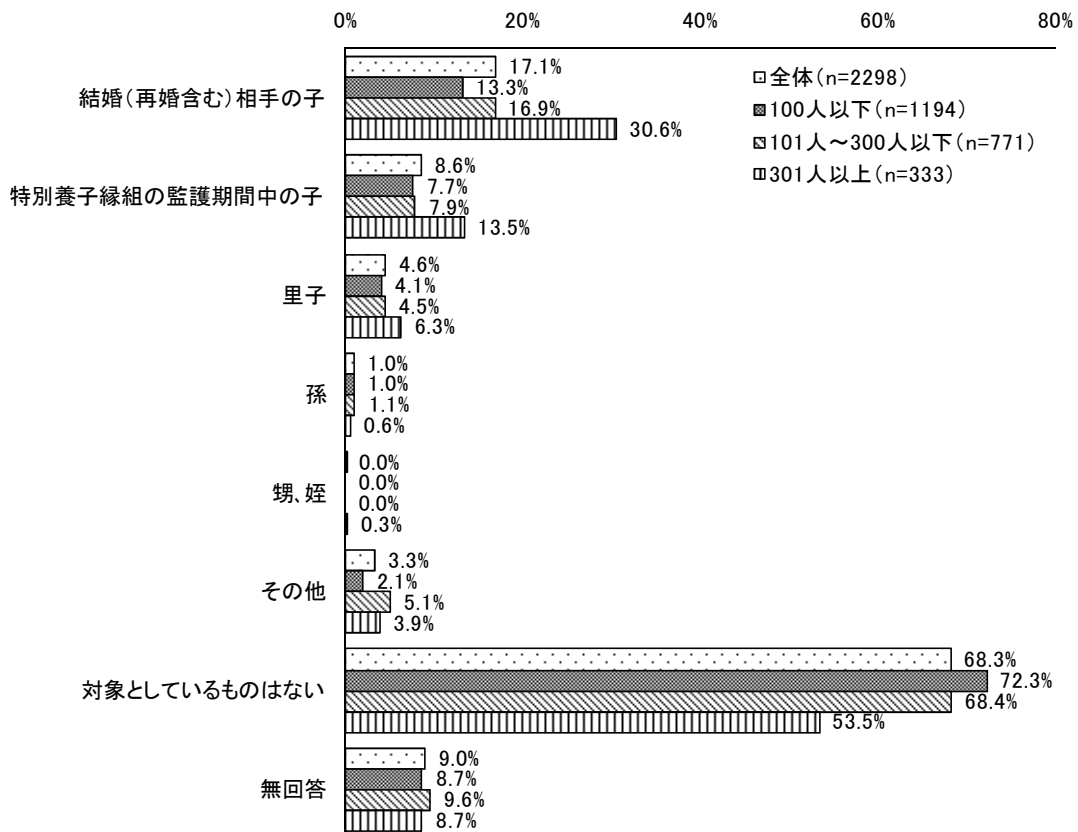
		合計	Q7(2)② 育児休業の開始終了予定日の通知方法:有期契約労働者					
			書面等	口頭のみ	その他	わからない	対象者がいない	無回答
全体		1921 100.0	1462 76.1	117 6.1	18 0.9	1 0.1	233 12.1	90 4.7
Q2 業種	建設業	70 100.0	57 80.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	13 19.1
	製造業	473 100.0	320 67.7	39 8.2	5 1.1	1 0.2	85 17.9	23 4.8
	情報通信業、運輸業、郵便業	139 100.0	100 72.0	20 14.6	1 0.7	0 0.0	11 8.3	6 4.4
	卸売業、小売業	311 100.0	249 80.1	10 3.4	1 0.3	0 0.0	35 11.3	15 4.9
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	91 100.0	73 80.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	7 8.1	10 11.5
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	387 100.0	319 82.4	18 4.7	6 1.6	0 0.0	36 9.4	7 1.9
	医療・福祉	324 100.0	245 75.5	30 9.1	4 1.3	0 0.0	35 10.9	10 3.2
	その他	114 100.0	93 81.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	17 14.6	4 3.8

③自分の子以外で、対象としている子の範囲

自分の子以外で、育児休業の対象としている子の範囲をみると、全体では「結婚（再婚含む）相手の子」が17.1%でもっとも多く、次いで、「特別養子縁組の監護期間中の子」が8.6%となっている。「対象としているものはない」は68.3%であった。

企業規模が大きいほど、対象としている子の範囲が広い。

図表Ⅲ-41 【育児休業制度】自分の子以外で、対象としている子の範囲：複数回答（Q7（3））



注) 「結婚（再婚含む）相手の子」に、養子は含まない。ただし、企業によっては「結婚（再婚含む）相手の子」に養子を含めて回答しているケースがある。

(業種別)

図表Ⅲ-42 【育児休業制度】自分の子以外で、対象としている子の範囲（業種別）：
複数回答（Q7（3））

	合計	Q7(3) 育児休業制度：自分の子以外で、対象としている子の範囲								
		孫	甥、姪	結婚 (再婚 含む) 相手の 子	里子	特別養 子縁組 の監護 期間中 の子	その他	対象と してい るもの はない	無回答	
全体	2298 100.0	23 1.0	1 0.0	392 17.1	105 4.6	198 8.6	77 3.3	1569 68.3	207 9.0	
Q2 業種	建設業	134 100.0	1 0.7	1 0.7	30 22.2	20 14.7	21 15.4	0 0.0	90 67.1	7 5.3
	製造業	579 100.0	0 0.0	0 0.0	104 18.0	21 3.6	57 9.8	29 4.9	408 70.5	34 5.9
	情報通信業、運輸業、郵便業	170 100.0	6 3.6	0 0.0	18 10.4	9 5.4	17 10.1	10 5.7	110 64.5	13 7.9
	卸売業、小売業	369 100.0	4 1.2	0 0.0	54 14.5	16 4.3	27 7.2	16 4.3	261 70.6	34 9.2
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	112 100.0	0 0.0	0 0.0	19 16.9	0 0.0	1 0.9	2 1.8	92 82.2	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	425 100.0	11 2.7	0 0.0	70 16.6	19 4.4	33 7.8	8 2.0	290 68.4	49 11.6
	医療・福祉	359 100.0	0 0.0	0 0.0	77 21.5	13 3.8	18 5.0	12 3.4	223 62.2	48 13.3
	その他	138 100.0	0 0.0	0 0.0	21 14.9	7 5.2	24 17.2	0 0.0	83 60.1	21 15.4

■【育児休業制度】自分の子以外で、対象としている子の範囲：その他の自由回答（Q7(3)）

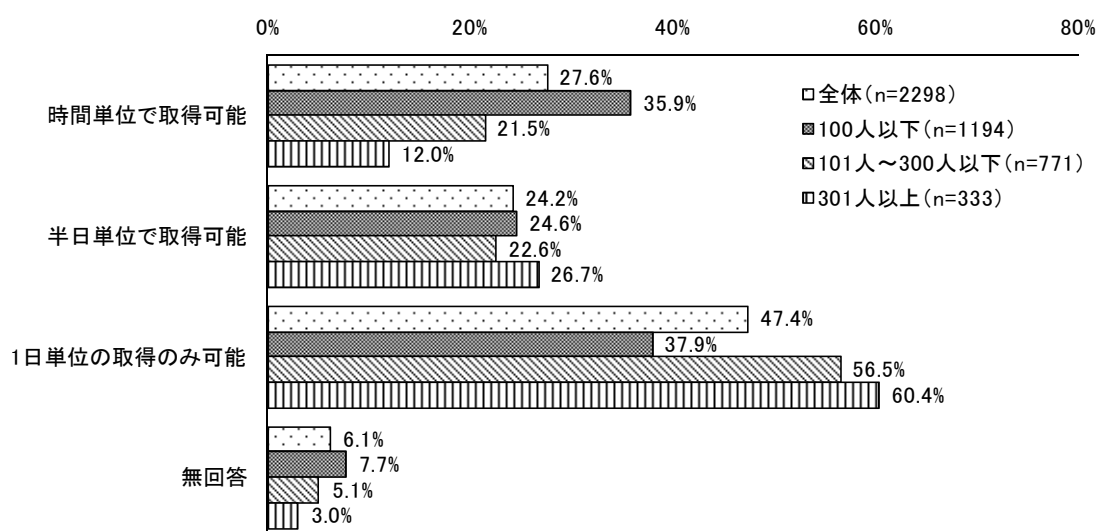
<ul style="list-style-type: none"> ・「子」の記載のみなので、その他上申伺いによる。 ・1歳に満たない子 ・1歳に満たない子と同居し養育していることが条件（5件） ・会社が認めた者（2件） ・家族で会社が認めた者 ・事実上の親子関係 ・事態により個別対応（2件） ・同居 ・同居し養育している（2件） ・扶養している者 ・養育する子（2件） ・里子・特別養子縁組の監護期間中の子は実例はないが、相談あった場合認める可能性あり ・特に定めていない（6件）
--

(3) 子の看護休暇制度の内容

①取得単位

子の看護休暇制度の取得単位は、全体では「1日単位の取得のみ可能」が47.4%でもっとも多く、次いで「時間単位で取得可能」が27.6%、「半日単位で取得可能」が24.2%となっている。また、企業規模別にみると、「時間単位で取得可能」は規模が小さいほど割合が高く、「1日単位の取得のみ可能」は規模が大きいほど割合が高い傾向がみられる。

図表Ⅲ-43 【子の看護休暇制度】取得単位：複数回答（Q8（1））



(業種別)

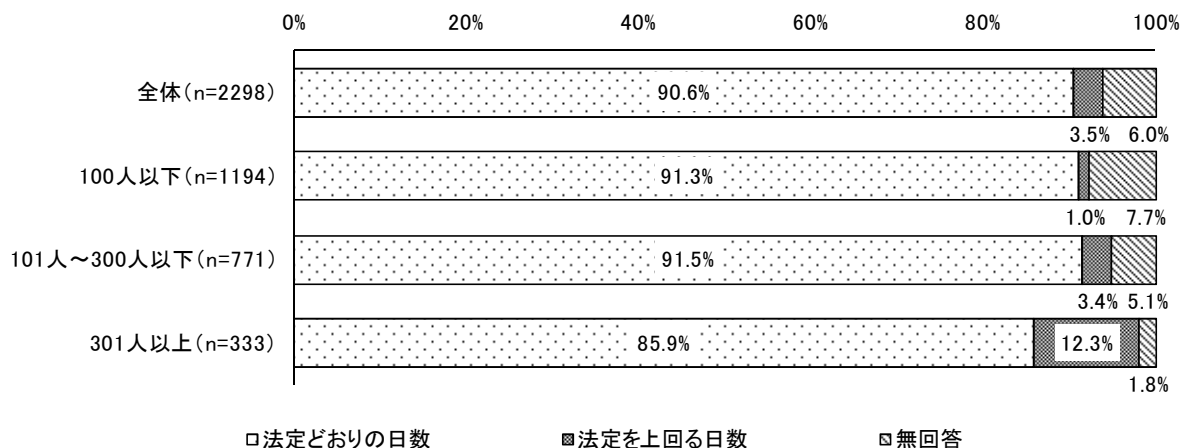
図表Ⅲ-44 【子の看護休暇制度】取得単位（業種別）：複数回答（Q8（1））

	合計	Q8(1) 子の看護休暇制度：取得単位				
		時間単位で取得可能	半日単位で取得可能	1日単位の取得のみ可能	無回答	
全体	2298 100.0	634 27.6	557 24.2	1090 47.4	141 6.1	
Q2 業種	建設業	134 100.0	38 28.2	43 32.2	58 43.3	7 5.3
	製造業	579 100.0	106 18.4	153 26.4	307 53.1	33 5.6
	情報通信業、運輸業、郵便業	170 100.0	28 16.5	34 20.1	92 54.1	16 9.3
	卸売業、小売業	369 100.0	86 23.3	82 22.1	211 57.0	13 3.6
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	112 100.0	42 37.7	20 17.5	62 55.7	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	425 100.0	169 39.9	82 19.4	170 40.1	18 4.3
	医療・福祉	359 100.0	127 35.3	107 29.9	128 35.6	28 7.8
	その他	138 100.0	32 23.0	35 25.5	62 44.8	20 14.2

②取得可能日数

子の看護休暇制度の取得可能日数は、いずれの企業規模においても「法定どおりの日数」が9割前後を占めている。ただし、「301人以上」では「法定を上回る日数」が12.3%と1割強を占めている。

図表Ⅲ-45 【子の看護休暇制度】取得可能日数：単数回答（Q8（2））



（業種別）

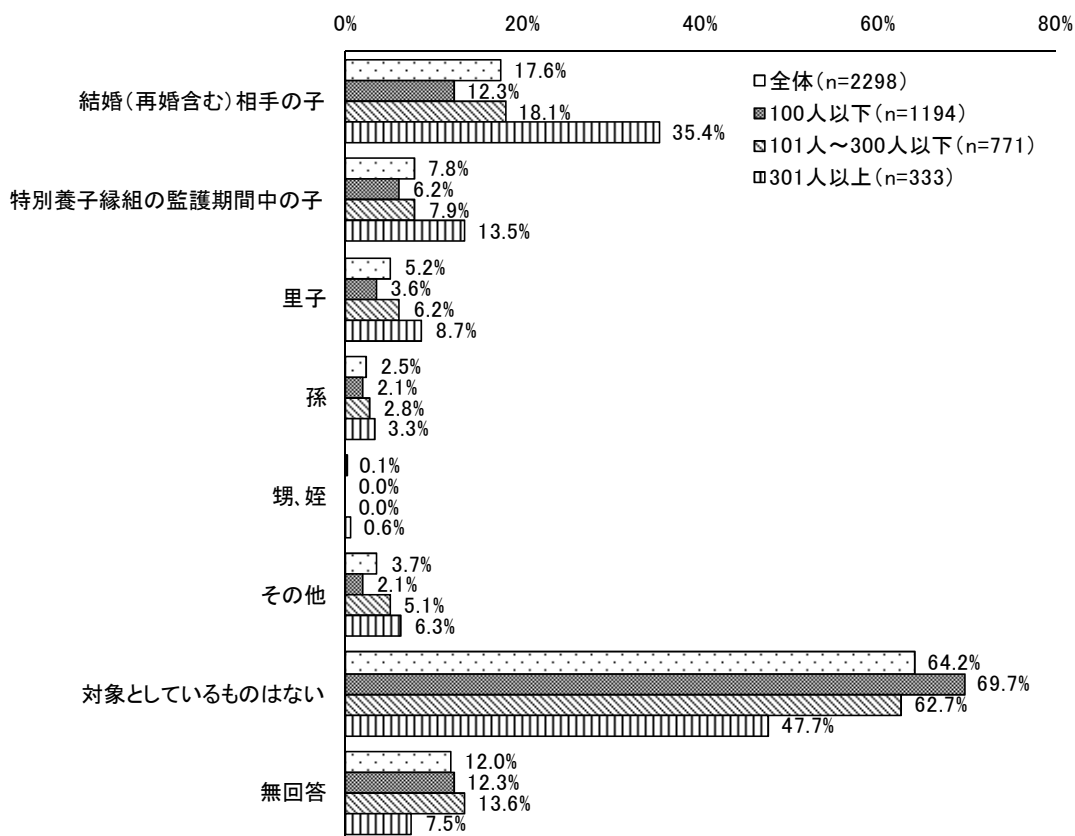
図表Ⅲ-46 【子の看護休暇制度】取得可能日数（業種別）：単数回答（Q8（2））

	合計	Q8(2) 子の看護休暇制度：取得可能日数			
		法定どおりの日数	法定を上回る日数	無回答	
全体	2298 100.0	2082 90.6	79 3.5	137 6.0	
Q2 業種	建設業	134 100.0	132 98.5	1 0.7	1 0.7
	製造業	579 100.0	505 87.2	38 6.6	36 6.2
	情報通信業、運輸業、郵便業	170 100.0	152 89.7	6 3.5	11 6.8
	卸売業、小売業	369 100.0	346 93.6	10 2.8	13 3.6
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	112 100.0	111 99.1	1 0.9	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	425 100.0	395 93.1	11 2.6	18 4.3
	医療・福祉	359 100.0	316 88.0	9 2.4	34 9.5
	その他	138 100.0	118 85.8	3 2.2	17 12.0

③自分の子以外で、対象としている子の範囲

子の看護休暇制度について、自分の子以外で対象としている子の範囲をみると、全体では「結婚（再婚含む）相手の子」が17.6%でもっとも多く、次いで、「特別養子縁組の監護期間中の子」が7.8%となっている。「対象としているものはない」は64.2%であった。

図表Ⅲ-47 【子の看護休暇制度】自分の子以外で、対象としている子の範囲：複数回答（Q8（3））



注)「結婚（再婚含む）相手の子」に、養子は含まない。ただし、企業によっては「結婚（再婚含む）相手の子」に養子を含めて回答しているケースがある。

(業種別)

図表Ⅲ-48 【子の看護休暇制度】自分の子以外で、対象としている子の範囲（業種別）：
複数回答（Q8（3））

		合計	Q8(3) 子の看護休暇制度：自分の子以外で、対象としている子の範囲							
			孫	甥、姪	結 婚 (再婚 含む) 相手の 子	里子	特別養 子縁組 の監護 期間中 の子	その他	対象と してい るもの はない	無回答
全体		2298 100.0	57 2.5	2 0.1	404 17.6	120 5.2	179 7.8	85 3.7	1475 64.2	277 12.0
Q2 業 種	建設業	134 100.0	2 1.5	2 1.5	31 23.0	22 16.2	22 16.2	0 0.0	88 65.6	8 6.1
	製造業	579 100.0	21 3.7	0 0.0	109 18.9	22 3.8	56 9.6	35 6.0	360 62.2	60 10.4
	情報通信業、運輸業、 郵便業	170 100.0	8 4.8	0 0.0	20 11.6	10 6.0	16 9.6	11 6.7	106 62.2	16 9.3
	卸売業、小売業	369 100.0	6 1.7	0 0.0	58 15.6	18 4.8	22 6.0	16 4.3	246 66.7	48 12.9
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	112 100.0	0 0.0	0 0.0	20 17.8	1 0.9	2 1.8	2 1.8	91 81.3	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	425 100.0	20 4.6	0 0.0	84 19.7	29 6.7	32 7.6	7 1.7	266 62.6	56 13.3
	医療・福祉	359 100.0	0 0.0	0 0.0	74 20.7	18 5.0	21 6.0	13 3.7	225 62.7	48 13.5
	その他	138 100.0	0 0.0	0 0.0	9 6.6	1 0.7	7 5.2	0 0.0	82 59.3	40 28.9

■ 【子の看護休暇制度】自分の子以外で、対象としている子の範囲：その他の自由回答（Q8（3））

<ul style="list-style-type: none"> ・“家族の看護休暇”として、「配偶者・父母・子（小学以上）・血族2親等以内の扶養家族・同居親族」を認めている ・「子」の記載のみなので、その他上申伺いによる ・会社が認めた者（4件） ・事実上の親子関係 ・事態により個別対応（2件） ・小学校3年生以下の子を養育していることが条件 ・小学校就学の始期に達するまでの子 ・小学校就学の始期に達するまでの養育する子（3件） ・小学校始期までの子以外の家族 ・同居 ・同居して扶養する親族 ・同居し養育している（2件） ・配偶者、父母、配偶者の父母 ・配偶者・父母・配偶者の父母・祖父母・兄弟姉妹 ・扶養している者 ・扶養する子（配偶者が扶養する子を含む） ・他は介護休暇にて ・養育している子（3件） ・里子・特別養子縁組の監護期間中の子は実例がないが、相談あった場合認める可能性あり ・特に定めていない（5件）
--

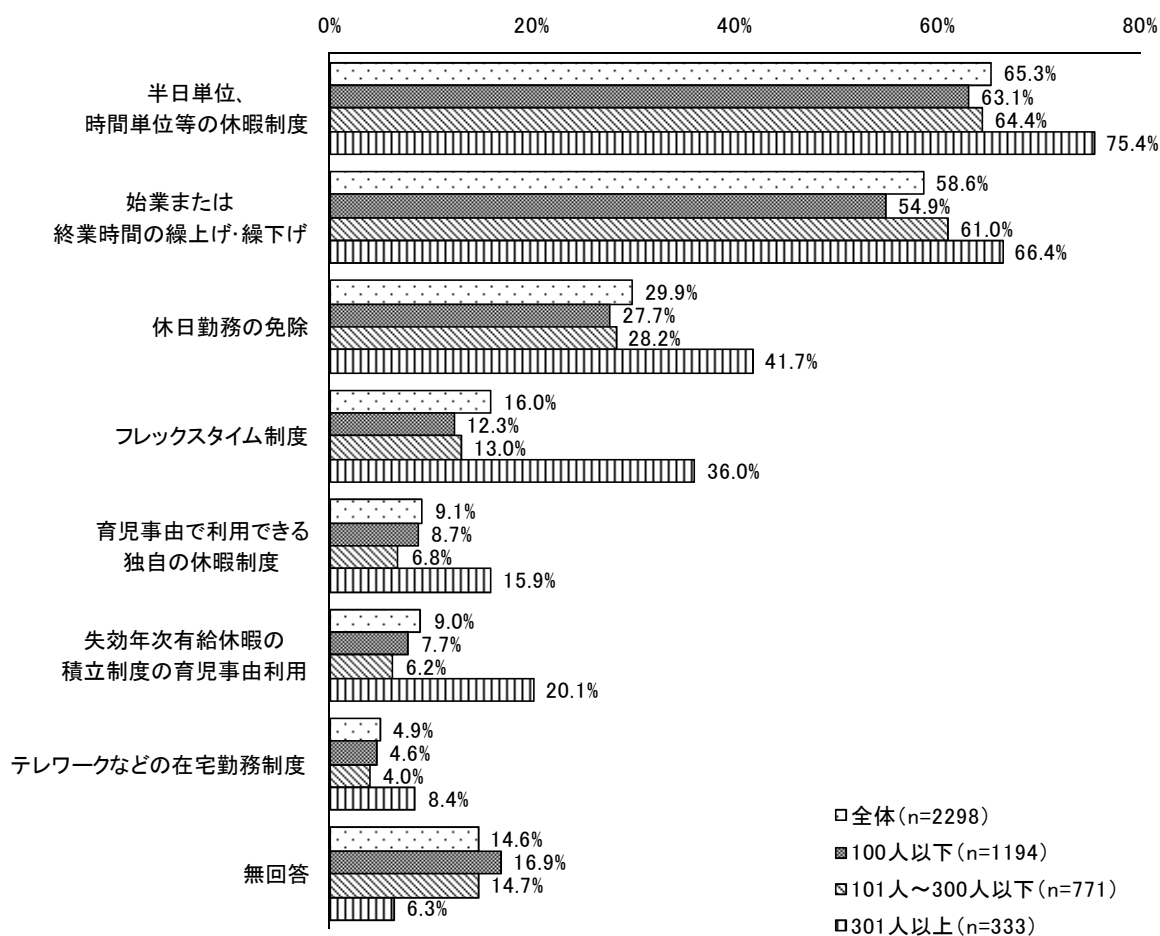
(4) 仕事と育児の両立を支援するための制度

①導入状況

仕事と育児の両立を支援するための制度の導入状況をみると、全体では「半日単位、時間単位等の休暇制度」が65.3%でもっとも多く、次いで「始業または終業時間の繰上げ・繰下げ」が58.6%、「休日勤務の免除」が29.9%となっている。

企業規模別にみると「301人以上」では、いずれの制度についても導入している割合が高い傾向がみられる。

図表Ⅲ-49 両立支援制度の導入状況：複数回答（Q9（1））



(業種別)

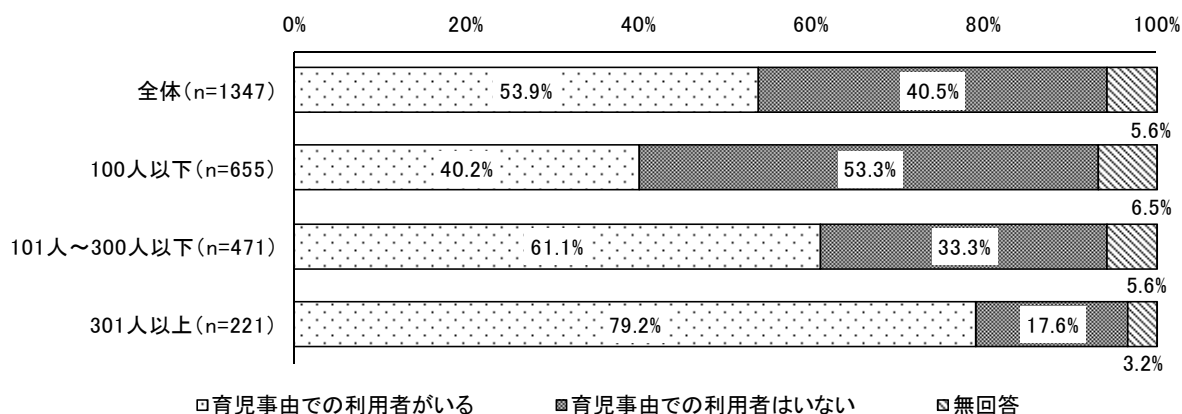
図表Ⅲ-50 両立支援制度の導入状況（業種別）：複数回答（Q9（1））

	合計	Q9(1) 両立支援制度の導入状況								
		始業または終業時間の繰上げ・繰下げ	半日単位、時間単位等の休暇制度	フレックスタイトム制度	休日勤務の免除	テレワークなどの在宅勤務制度	育児事由で利用できる独自の休暇制度	失効年次有給休暇の積立制度の育児事由利用	無回答	
全体	2298 100.0	1347 58.6	1501 65.3	367 16.0	688 29.9	114 4.9	209 9.1	207 9.0	336 14.6	
Q2 業種	建設業	134 100.0	66 49.6	97 72.7	28 20.7	35 26.1	0 0.0	11 8.3	4 3.0	26 19.7
	製造業	579 100.0	382 66.0	406 70.1	130 22.4	231 39.8	42 7.2	88 15.1	87 15.0	41 7.1
	情報通信業、運輸業、郵便業	170 100.0	107 62.7	75 44.0	16 9.6	38 22.4	14 8.1	7 4.3	19 11.5	55 32.4
	卸売業、小売業	369 100.0	215 58.3	189 51.1	66 17.8	106 28.6	22 5.8	19 5.3	21 5.6	58 15.6
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	112 100.0	61 54.6	60 54.1	4 3.6	36 32.1	1 0.9	16 14.5	2 1.8	20 18.1
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	425 100.0	249 58.6	285 67.2	66 15.5	112 26.4	21 5.0	36 8.4	46 10.8	56 13.3
	医療・福祉	359 100.0	180 50.1	269 75.1	38 10.7	81 22.6	6 1.7	25 6.9	9 2.5	60 16.7
	その他	138 100.0	79 57.5	112 81.2	19 14.1	43 31.4	8 5.9	6 4.4	18 12.8	13 9.8

②利用実績

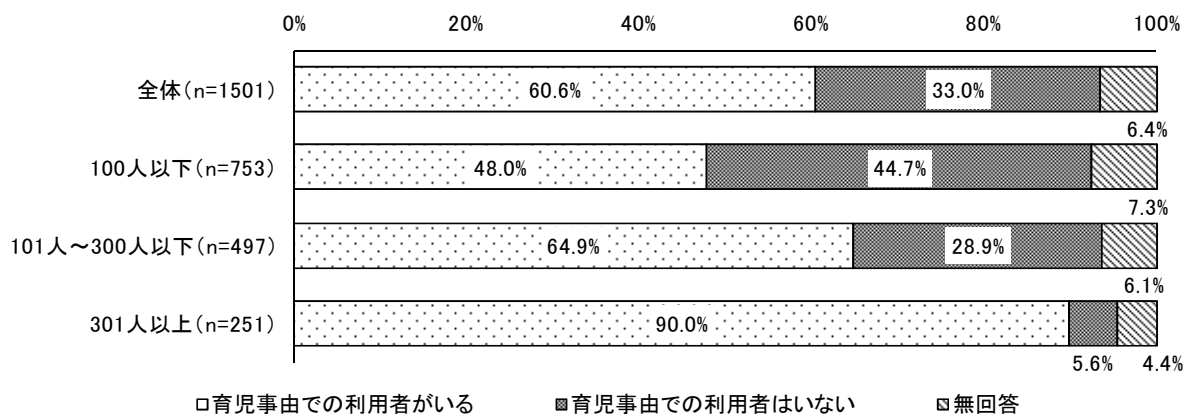
仕事と育児の両立を支援するための制度のうち導入しているものについて、平成26年度の利用実績をみると、始業または終業時間の繰上げ・繰下げ（時差出勤制度）は、全体では「育児事由での利用者がある」が53.9%と半数強、「育児事由での利用者はいない」が40.5%となっている。企業規模が大きいほど、「育児事由での利用者がある」割合が高い傾向がみられる。

図表Ⅲ-51 始業または終業時間の繰上げ・繰下げ（時差出勤制度）：単数回答（Q9（2）①）



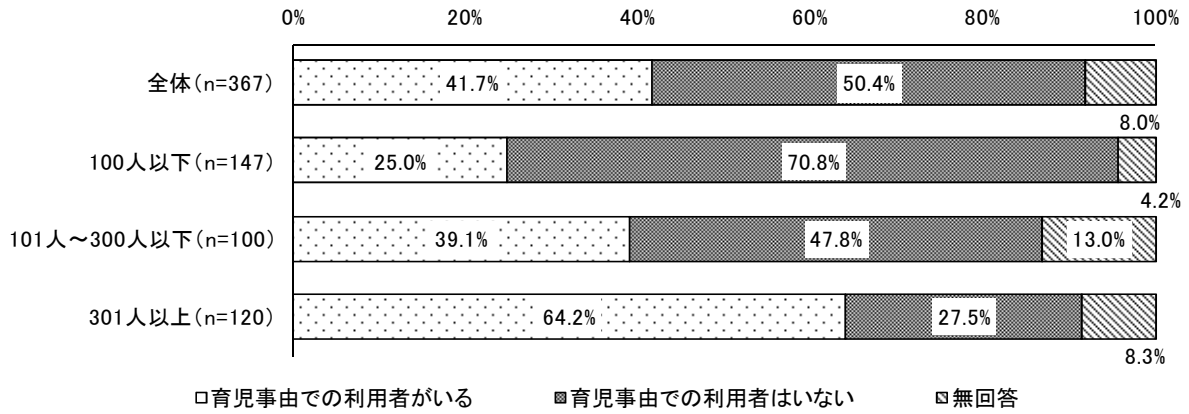
半日単位、時間単位等の休暇制度について、平成26年度の利用実績をみると、全体では「育児事由での利用者がある」が60.6%、「育児事由での利用者はいない」が33.0%となっている。企業規模が大きいほど、「育児事由での利用者がある」割合が高い傾向がみられる。

図表Ⅲ-52 半日単位、時間単位等の休暇制度：単数回答（Q9（2）②）



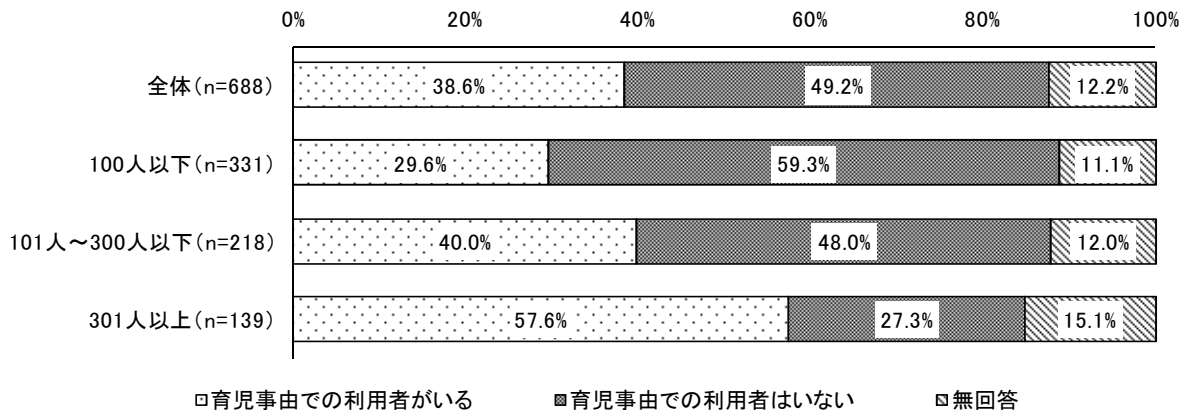
フレックスタイム制度について、平成 26 年度の利用実績をみると、全体では「育児事由での利用者がいる」が 41.7%、「育児事由での利用者はいない」が 50.4%となっている。企業規模が大きいほど、「育児事由での利用者がいる」割合が高い傾向がみられる。

図表Ⅲ-53 フレックスタイム制度：単数回答（Q9（2）③）



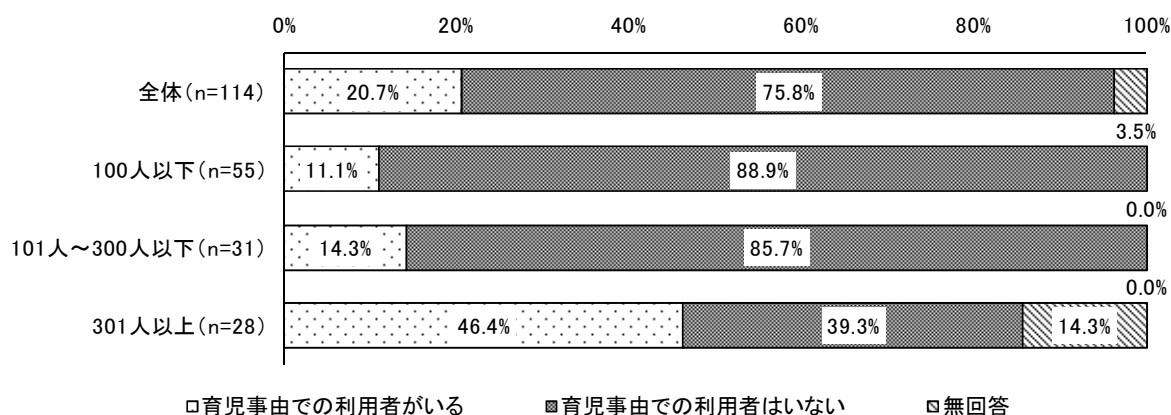
休日勤務の免除について、平成 26 年度の利用実績をみると、全体では「育児事由での利用者がいる」が 38.6%、「育児事由での利用者はいない」が 49.2%となっている。企業規模が大きいほど、「育児事由での利用者がいる」割合が高い傾向がみられる。

図表Ⅲ-54 休日勤務の免除：単数回答（Q9（2）④）



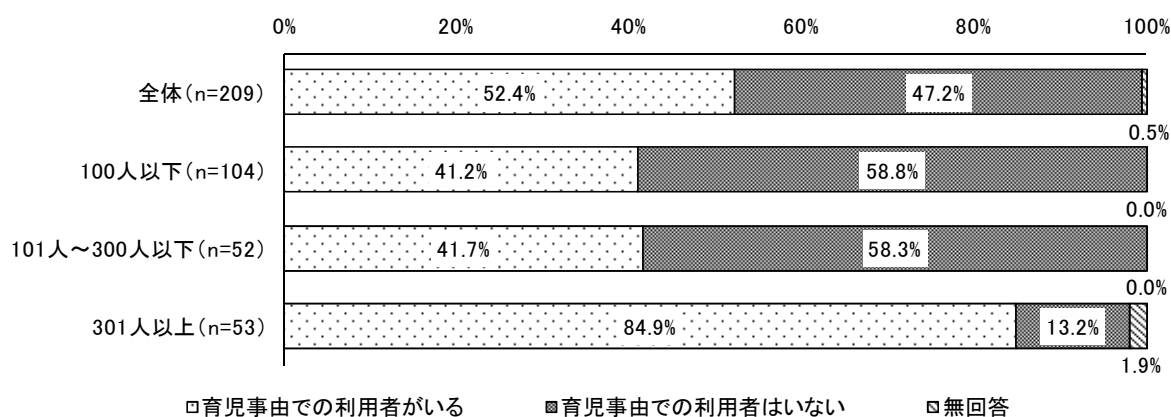
テレワークなどの在宅勤務制度について、平成 26 年度の利用実績をみると、全体では「育児事由での利用者はいない」が 75.8%で約 4 分の 3 を占め、「育児事由での利用者がある」は 20.7%となっている。企業規模別にみると、「301 人以上」において、「育児事由での利用者がある」割合が 46.4%と高くなっている。

図表Ⅲ-55 テレワークなどの在宅勤務制度：単数回答（Q9（2）⑤）



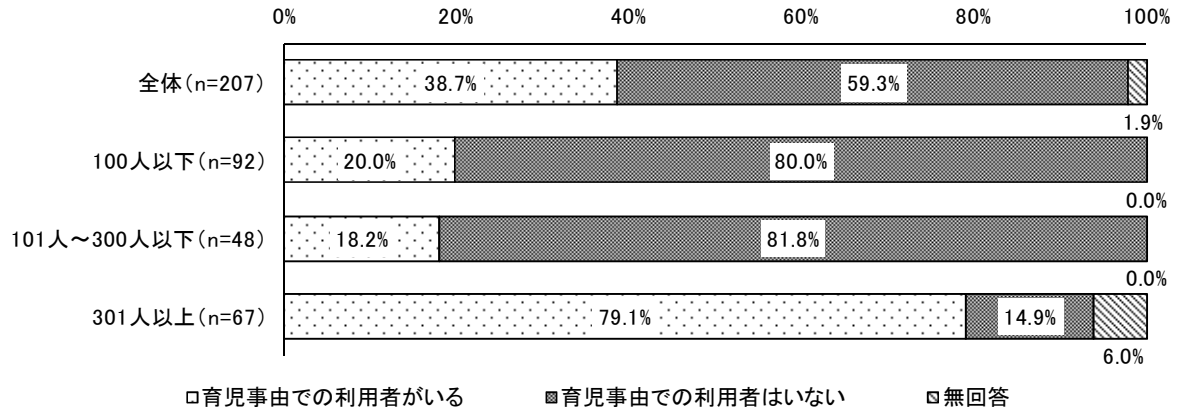
育児事由で利用できる独自の休暇制度について、平成 26 年度の利用実績をみると、全体では「育児事由での利用者がある」が 52.4%、「育児事由での利用者はいない」が 47.2%で、ほぼ半々となっている。企業規模別にみると、「301 人以上」において、「育児事由での利用者がある」割合が 84.9%と高くなっている。

図表Ⅲ-56 育児事由で利用できる独自の休暇制度：単数回答（Q9（2）⑥）



失効年次有給休暇の積立制度の育児事由での利用について、平成 26 年度の利用実績をみると、全体では「育児事由での利用者がある」が 38.7%、「育児事由での利用者はいない」が 59.3%となっている。企業規模別にみると、「301 人以上」において、「育児事由での利用者がある」割合が 79.1%と高くなっている。

図表Ⅲ-57 失効年次有給休暇の積立制度の育児事由での利用：単数回答（Q9（2）⑦）



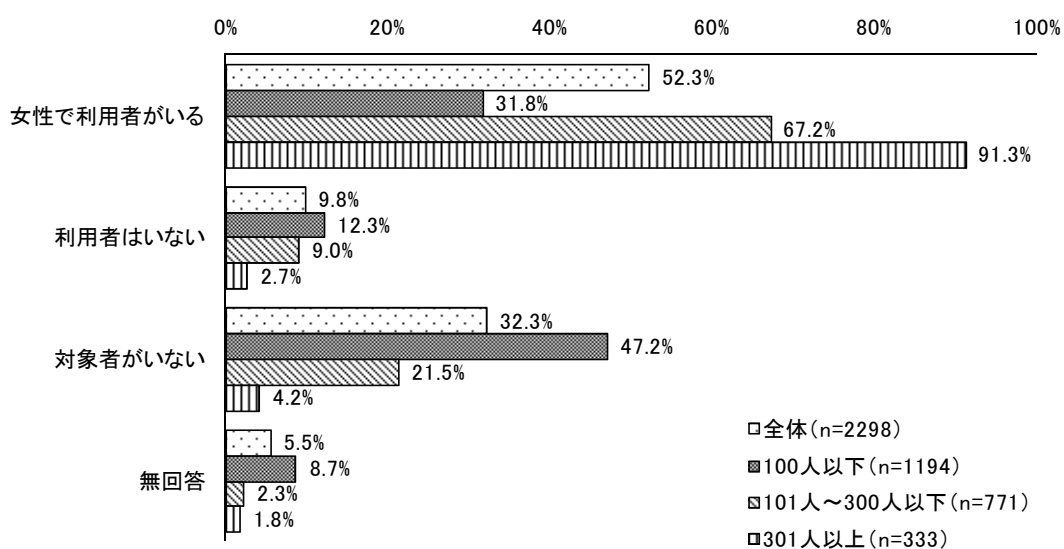
(5) 制度の利用状況

①産前産後休業制度

産前産後休業の利用状況（平成26年度実績）をみると、「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」では正社員91.3%、有期契約労働者54.1%となっている。これに対して、「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割弱～6割にのぼっている。

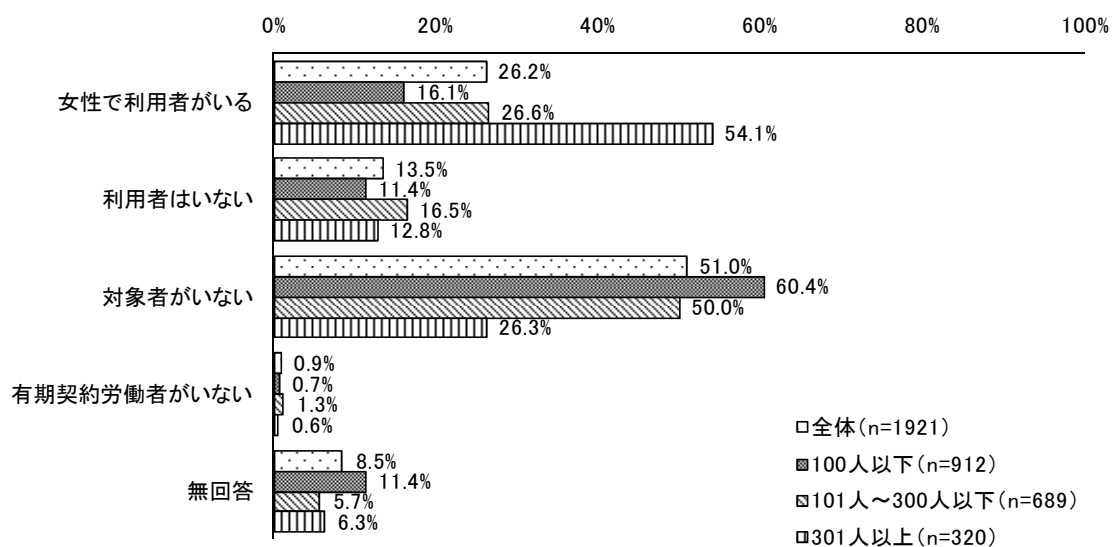
<正社員>

図表Ⅲ-58 産前産後休業制度の利用状況（正社員）：複数回答（Q10（1）①）



<有期契約労働者>

図表Ⅲ-59 産前産後休業制度の利用状況（有期契約労働者）：複数回答（Q10（2）①）



(業種別：正社員)

図表Ⅲ-60 産前産後休業制度の利用状況（正社員）（業種別）：複数回答（Q10（1）①）

	合計	Q10(1)① 利用実績：正社員_産前産後休業制度				
		女性で利用者がいる	利用者がいない	対象者がいない	無回答	
全体	2298 100.0	1202 52.3	226 9.8	743 32.3	128 5.5	
Q2 業種	建設業	134 100.0	51 38.0	10 7.6	73 54.4	0 0.0
	製造業	579 100.0	296 51.1	63 10.9	173 29.8	47 8.2
	情報通信業、運輸業、郵便業	170 100.0	60 35.2	31 18.0	79 46.8	0 0.0
	卸売業、小売業	369 100.0	230 62.2	31 8.3	101 27.3	8 2.2
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	112 100.0	66 59.3	4 3.9	37 32.9	4 3.9
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	425 100.0	191 45.0	47 11.2	154 36.3	32 7.4
	医療・福祉	359 100.0	242 67.5	21 5.8	76 21.2	19 5.4
	その他	138 100.0	65 47.2	12 8.9	44 31.8	17 12.0

(業種別：有期契約労働者)

図表Ⅲ-61 産前産後休業制度の利用状況（有期契約労働者）：複数回答（Q10（2）①）

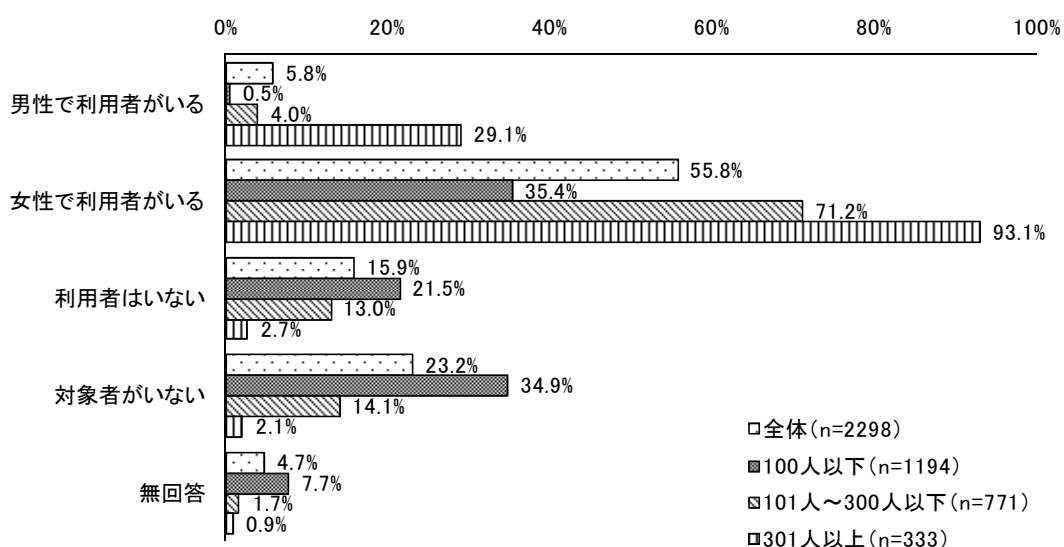
	合計	Q10(2)① 利用実績：有期契約労働者_産前産後休業制度					
		女性で利用者がいる	利用者がいない	対象者がいない	有期契約労働者がいない	無回答	
全体	1921 100.0	0 0.0	503 26.2	258 13.5	979 51.0	17 0.9	
Q2 業種	建設業	70 100.0	0 0.0	10 14.7	9 13.0	43 60.8	0 0.0
	製造業	473 100.0	0 0.0	77 16.2	74 15.6	275 58.2	7 1.5
	情報通信業、運輸業、郵便業	139 100.0	0 0.0	15 10.9	25 18.2	90 65.0	1 0.7
	卸売業、小売業	311 100.0	0 0.0	68 21.9	36 11.7	165 53.0	9 2.8
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	91 100.0	0 0.0	32 35.2	11 11.8	42 46.0	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	387 100.0	0 0.0	159 41.1	41 10.5	145 37.4	0 0.0
	医療・福祉	324 100.0	0 0.0	109 33.7	48 14.6	153 47.1	0 0.0
	その他	114 100.0	0 0.0	33 28.7	15 13.4	55 47.8	0 0.0

②育児休業制度

育児休業制度の利用状況（平成26年度実績）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。「女性で利用者がいる」割合は、「301人以上」では、正社員93.1%、有期契約労働者51.6%となっている。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%以下と低い割合にとどまっている。

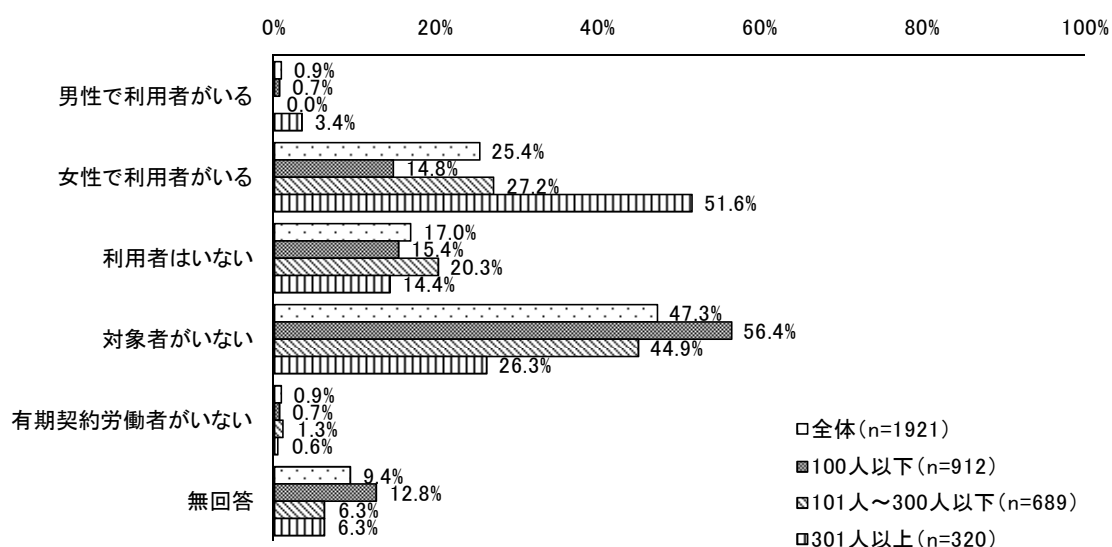
<正社員>

図表Ⅲ-62 育児休業制度の利用状況（正社員）：複数回答（Q10（1）②）



<有期契約労働者>

図表Ⅲ-63 育児休業制度の利用状況（有期契約労働者）：複数回答（Q10（2）②）



(業種別：正社員)

図表Ⅲ-64 育児休業制度の利用状況（正社員）（業種別）：複数回答（Q10（1）②）

	合計	Q10(1)② 利用実績：正社員_育児休業制度					
		男性で利用 者がある	女性で利用 者がある	利用者は いない	対象者が いない	無回答	
全体	2298 100.0	134 5.8	1282 55.8	366 15.9	532 23.2	108 4.7	
Q2 業種	建設業	134 100.0	7 5.2	51 38.0	50 37.6	31 22.9	0 0.0
	製造業	579 100.0	39 6.7	308 53.3	93 16.1	138 23.9	38 6.5
	情報通信業、運輸業、 郵便業	170 100.0	14 8.4	53 31.0	52 30.4	59 34.4	7 4.2
	卸売業、小売業	369 100.0	14 3.9	239 64.8	47 12.6	65 17.6	18 4.8
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	112 100.0	5 4.5	77 68.7	10 9.4	24 21.9	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	425 100.0	29 6.9	219 51.5	69 16.1	113 26.6	18 4.3
	医療・福祉	359 100.0	19 5.2	256 71.2	27 7.6	53 14.9	23 6.3
	その他	138 100.0	5 3.6	78 56.9	12 8.9	43 31.1	4 3.2

(業種別：有期契約労働者)

図表Ⅲ-65 育児休業制度の利用状況（有期契約労働者）（業種別）：複数回答（Q10（2）②）

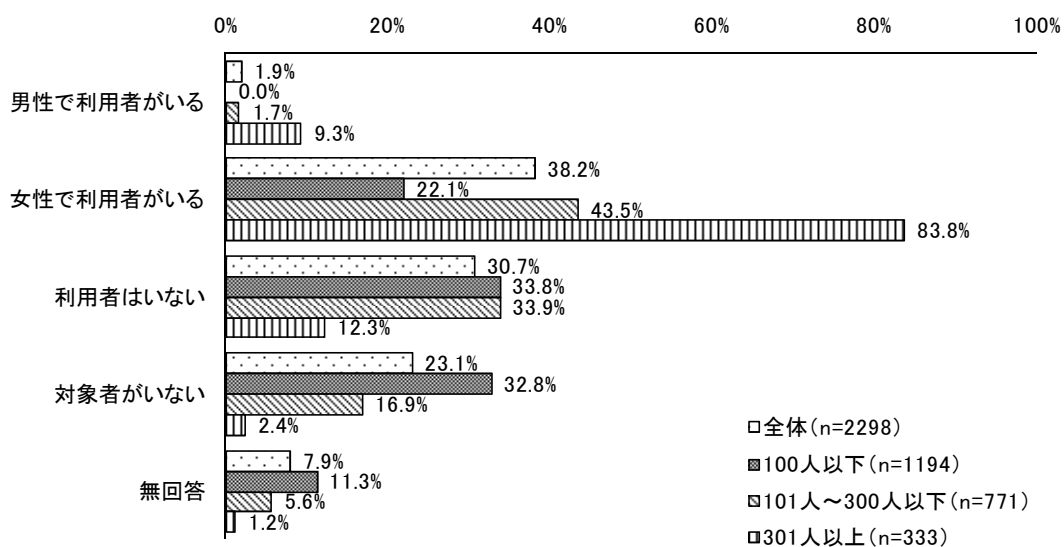
	合計	Q10(2)② 利用実績：正社員_育児休業制度						
		男性で利用 者がある	女性で利用 者がある	利用者は いない	対象者が いない	有期契約 労働者が いない	無回答	
全体	1921 100.0	17 0.9	487 25.4	326 17.0	908 47.3	17 0.9	180 9.4	
Q2 業種	建設業	70 100.0	1 1.4	9 13.3	9 13.0	44 62.2	0 0.0	8 11.5
	製造業	473 100.0	3 0.6	88 18.6	86 18.1	257 54.4	7 1.5	34 7.2
	情報通信業、運輸業、 郵便業	139 100.0	6 4.4	16 11.6	37 26.5	78 56.0	1 0.7	7 5.1
	卸売業、小売業	311 100.0	3 1.0	67 21.5	46 14.8	149 47.9	9 2.8	39 12.5
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	91 100.0	0 0.0	26 28.5	17 18.6	42 46.0	0 0.0	6 7.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	387 100.0	2 0.5	144 37.2	66 17.1	135 35.0	0 0.0	41 10.7
	医療・福祉	324 100.0	1 0.3	111 34.1	45 13.9	137 42.3	0 0.0	31 9.7
	その他	114 100.0	1 0.9	26 23.2	21 18.1	54 47.0	0 0.0	12 10.9

③育児のための短時間勤務制度

育児のための短時間勤務制度の利用状況（平成 26 年度実績）をみると、正社員・有期契約労働者ともに、企業規模が大きいくほど「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、正社員の「女性で利用者がいる」割合が 83.8%と、他と比べて高くなっている。

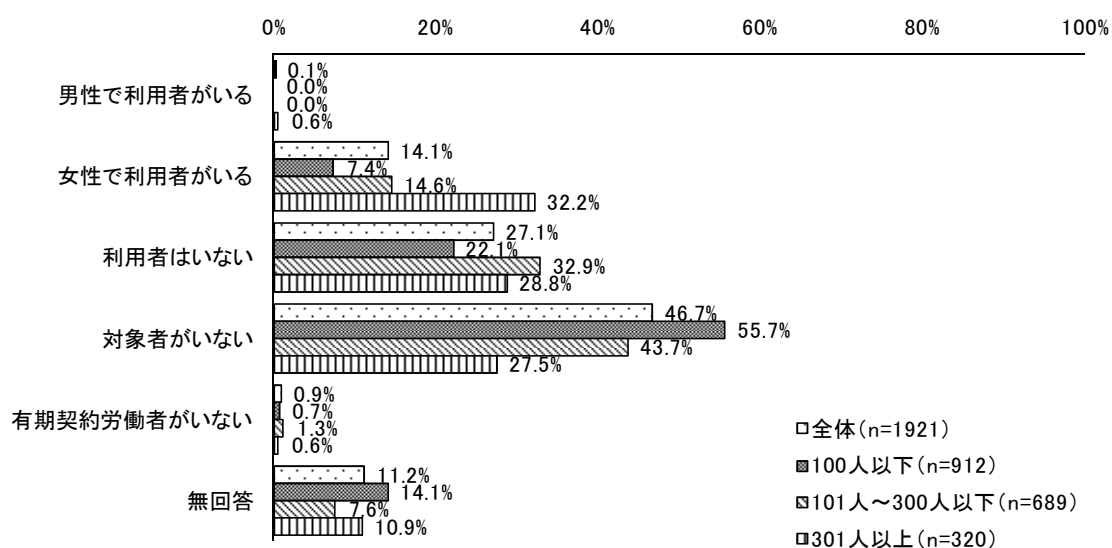
<正社員>

図表Ⅲ-66 育児のための短時間勤務制度の利用状況（正社員）：複数回答（Q10（1）③）



<有期契約労働者>

図表Ⅲ-67 育児のための短時間勤務制度の利用状況（有期契約労働者）：複数回答（Q10（2）③）



(業種別：正社員)

図表Ⅲ-68 育児のための短時間勤務制度の利用状況(正社員)(業種別)：複数回答(Q10(1)③)

	合計	Q10(1)③ 利用実績：正社員_育児のための短時間勤務制度					
		男性で利用 者がいる	女性で利用 者がいる	利用者は いない	対象者が いない	無回答	
全体	2298 100.0	44 1.9	878 38.2	707 30.7	531 23.1	182 7.9	
Q2 業種	建設業	134 100.0	0 0.0	55 40.8	54 40.1	25 19.1	0 0.0
	製造業	579 100.0	15 2.7	170 29.4	201 34.8	150 26.0	56 9.7
	情報通信業、運輸業、 郵便業	170 100.0	6 3.5	33 19.3	67 39.5	63 37.0	7 4.2
	卸売業、小売業	369 100.0	9 2.5	181 49.1	82 22.2	82 22.3	24 6.4
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	112 100.0	0 0.0	37 33.3	40 35.4	24 21.9	10 9.4
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	425 100.0	11 2.7	165 38.7	104 24.6	116 27.4	39 9.3
	医療・福祉	359 100.0	0 0.0	181 50.4	124 34.7	24 6.8	29 8.1
	その他	138 100.0	2 1.5	55 40.2	28 20.4	38 27.4	17 12.0

(業種別：有期契約労働者)

図表Ⅲ-69 育児のための短時間勤務制度の利用状況(有期契約労働者)(業種別)：複数回答(Q10(2)③)

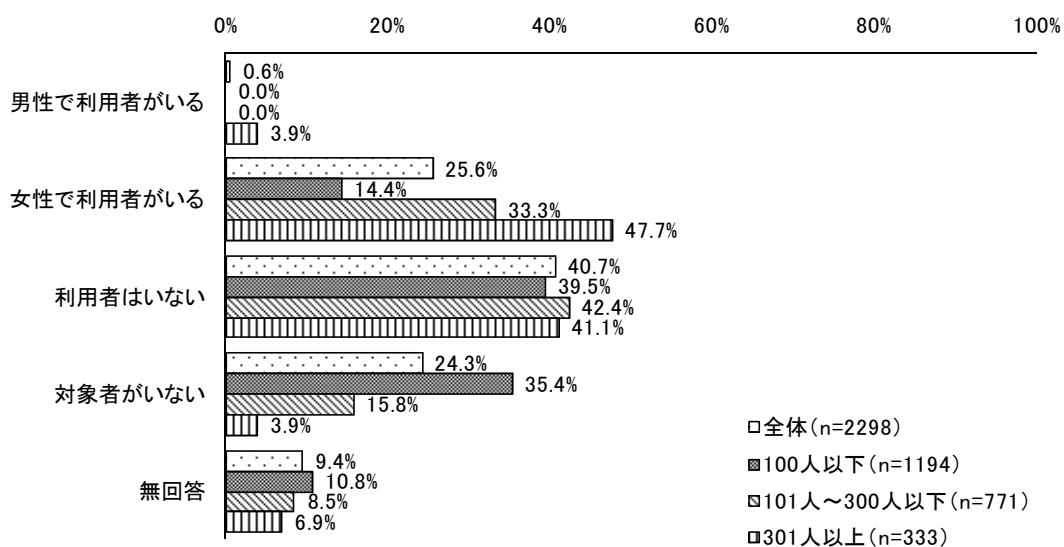
	合計	Q10(2)③ 利用実績：有期契約労働者_育児のための短時間勤務制度						
		男性で利用 者がいる	女性で利用 者がいる	利用者は いない	対象者が いない	有期契約 労働者が いない	無回答	
全体	1921 100.0	2 0.1	271 14.1	521 27.1	897 46.7	17 0.9	216 11.2	
Q2 業種	建設業	70 100.0	0 0.0	10 14.7	14 20.6	37 53.2	0 0.0	8 11.5
	製造業	473 100.0	0 0.0	35 7.4	130 27.6	263 55.6	7 1.5	38 8.0
	情報通信業、運輸業、 郵便業	139 100.0	0 0.0	7 5.1	45 32.5	74 53.6	1 0.7	11 8.0
	卸売業、小売業	311 100.0	2 0.6	64 20.6	49 15.8	149 47.9	9 2.8	40 12.9
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	91 100.0	0 0.0	10 11.4	25 27.8	42 46.0	0 0.0	13 14.9
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	387 100.0	0 0.0	84 21.6	121 31.2	122 31.5	0 0.0	61 15.8
	医療・福祉	324 100.0	0 0.0	48 14.8	98 30.1	146 45.0	0 0.0	33 10.1
	その他	114 100.0	0 0.0	12 10.8	38 33.7	52 45.4	0 0.0	11 10.1

④育児のための所定外労働の免除

育児のための所定外労働の免除の利用状況（平成26年度実績）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、正社員の「女性で利用者がいる」割合は47.7%と、他と比べて高くなっている。

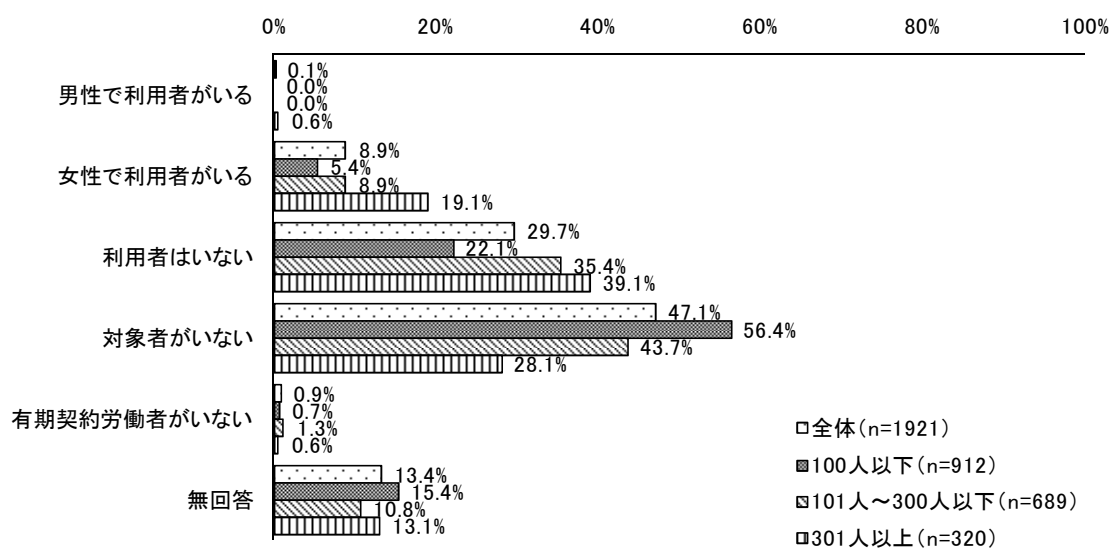
<正社員>

図表Ⅲ-70 育児のための所定外労働の免除の利用状況（正社員）：複数回答（Q10（1）④）



<有期契約労働者>

図表Ⅲ-71 育児のための所定外労働の免除の利用状況（有期契約労働者）：複数回答（Q10（2）④）



(業種別：正社員)

図表Ⅲ-72 育児のための所定外労働の免除の利用状況（正社員）：複数回答（Q10（1）④）

	合計	Q10(1)④ 利用実績：正社員_育児のための所定外労働の免除					
		男性で利用 者がいる	女性で利用 者がいる	利用者はい ない	対象者がい ない	無回答	
全体	2298 100.0	13 0.6	588 25.6	935 40.7	557 24.3	217 9.4	
Q2 業種	建設業	134 100.0	0 0.0	44 33.1	60 44.6	25 19.1	4 3.3
	製造業	579 100.0	3 0.5	105 18.1	264 45.7	148 25.6	62 10.7
	情報通信業、運輸業、 郵便業	170 100.0	1 0.6	28 16.4	71 41.8	64 37.6	7 4.2
	卸売業、小売業	369 100.0	0 0.0	98 26.5	165 44.8	78 21.1	28 7.6
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	112 100.0	0 0.0	25 22.8	45 40.4	31 27.4	10 9.4
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	425 100.0	5 1.2	98 23.0	153 36.0	124 29.1	51 11.9
	医療・福祉	359 100.0	1 0.3	157 43.7	127 35.3	44 12.2	31 8.7
	その他	138 100.0	3 2.2	32 23.5	44 31.8	38 27.4	23 16.7

(業種別：有期契約労働者)

図表Ⅲ-73 育児のための所定外労働の免除の利用状況（有期契約労働者）（業種別）：
複数回答（Q10（2）④）

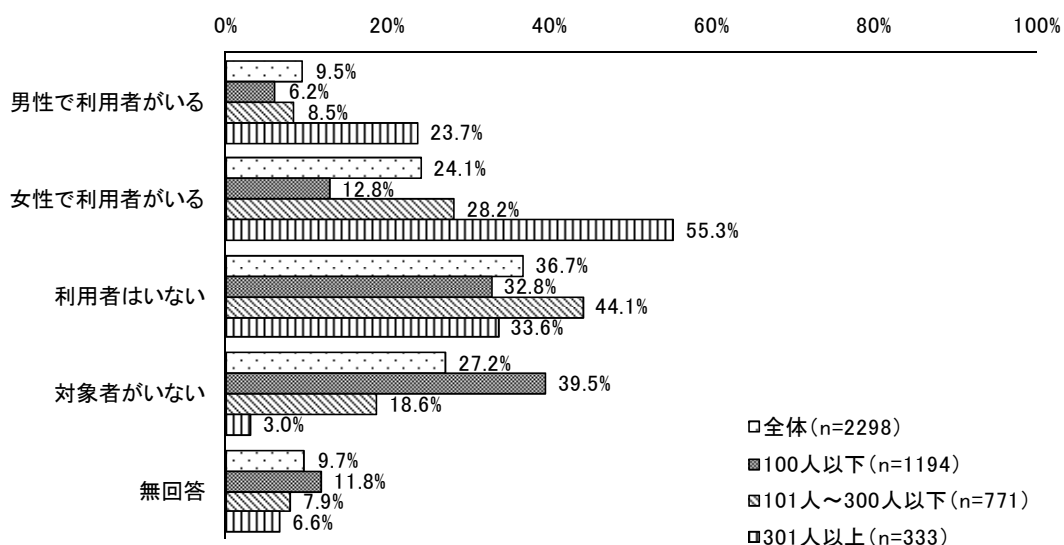
	合計	Q10(2)④ 利用実績：有期契約労働者_育児のための所定外労働の免除						
		男性で利用 者がいる	女性で利用 者がいる	利用者は いない	対象者が いない	有期契約 労働者が いない	無回答	
全体	1921 100.0	2 0.1	171 8.9	571 29.7	905 47.1	17 0.9	257 13.4	
Q2 業種	建設業	70 100.0	0 0.0	3 4.3	22 31.0	37 53.2	0 0.0	8 11.5
	製造業	473 100.0	1 0.2	32 6.8	128 27.0	263 55.6	7 1.5	43 9.1
	情報通信業、運輸業、 郵便業	139 100.0	0 0.0	7 5.1	46 33.2	73 52.9	1 0.7	11 8.0
	卸売業、小売業	311 100.0	0 0.0	29 9.5	78 25.2	151 48.6	9 2.8	43 13.9
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	91 100.0	0 0.0	5 5.5	31 33.7	42 46.0	0 0.0	13 14.9
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	387 100.0	1 0.3	44 11.4	138 35.8	123 31.7	0 0.0	82 21.1
	医療・福祉	324 100.0	0 0.0	47 14.5	82 25.2	156 48.2	0 0.0	39 12.1
	その他	114 100.0	0 0.0	3 2.6	47 41.0	47 41.6	0 0.0	17 14.8

⑤子の看護休暇制度

子の看護休暇の利用状況（平成26年度実績）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。「女性で利用者がいる」割合は、「301人以上」では正社員55.3%、有期契約労働者25.3%となっている。また、正社員の「男性で利用者がいる」割合は、「301人以上」では23.7%であるが、『300人以下』では1割以下である。

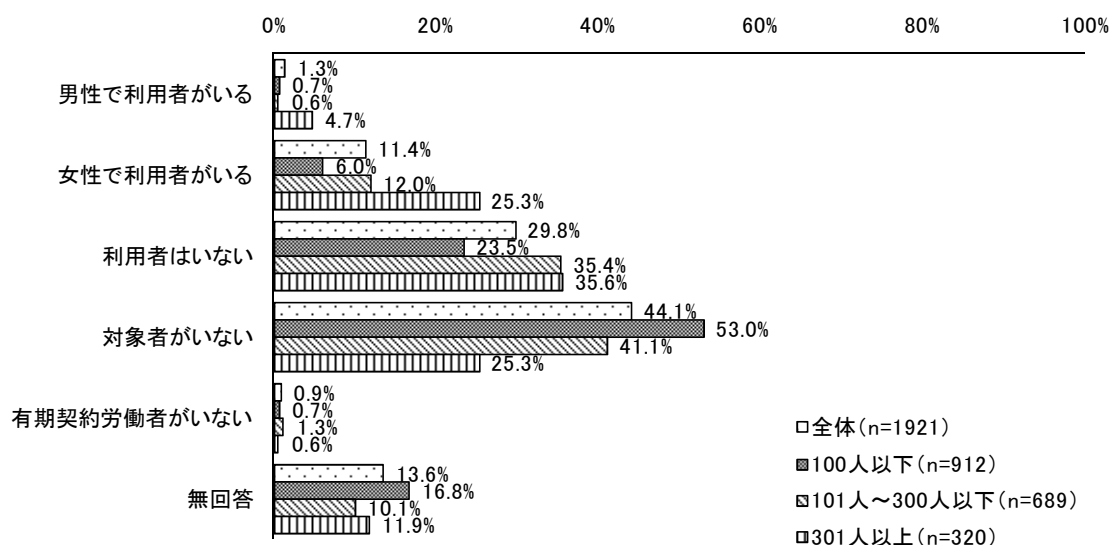
<正社員>

図表Ⅲ-74 子の看護休暇の利用状況（正社員）：複数回答（Q10（1）⑤）



<有期契約労働者>

図表Ⅲ-75 子の看護休暇の利用状況（有期契約労働者）：複数回答（Q10（2）⑤）



(業種別：正社員)

図表Ⅲ-76 子の看護休暇の利用状況（正社員）：複数回答（Q10（1）⑤）

	合計	Q10(2)⑤ 利用実績：有期契約労働者_子の看護休暇制度					
		男性で利用 者がいる	女性で利用 者がいる	利用者はい ない	対象者がい ない	無回答	
全体	2298 100.0	218 9.5	555 24.1	844 36.7	625 27.2	224 9.7	
Q2 業種	建設業	134 100.0	9 6.8	28 20.9	64 47.6	42 31.5	0 0.0
	製造業	579 100.0	42 7.3	130 22.5	224 38.7	157 27.0	65 11.3
	情報通信業、運輸業、 郵便業	170 100.0	21 12.5	25 15.0	68 40.2	63 37.0	7 4.2
	卸売業、小売業	369 100.0	23 6.1	56 15.1	136 36.8	117 31.8	44 11.8
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	112 100.0	21 19.1	33 29.5	31 27.3	25 22.8	10 9.4
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	425 100.0	50 11.7	118 27.7	137 32.3	115 27.0	53 12.5
	医療・福祉	359 100.0	46 12.9	135 37.7	131 36.6	63 17.6	19 5.2
	その他	138 100.0	5 3.6	28 20.6	47 34.0	37 26.7	26 18.7

(業種別：有期契約労働者)

図表Ⅲ-77 子の看護休暇の利用状況（有期契約労働者）：複数回答（Q10（2）⑤）

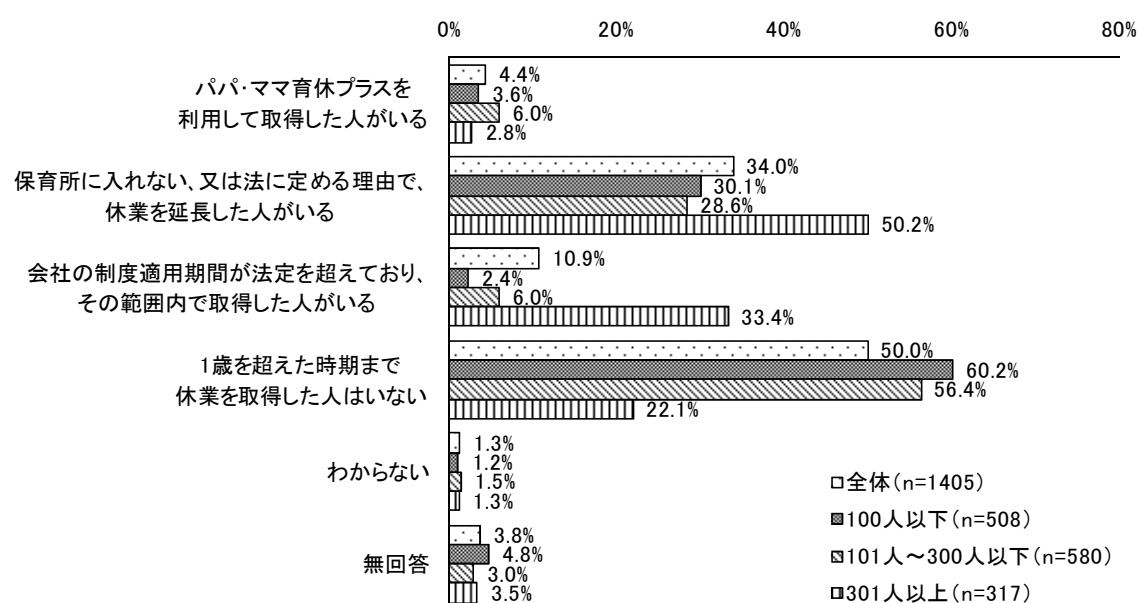
	合計	Q10(2)⑤ 利用実績：有期契約労働者_子の看護休暇制度						
		男性で利用 者がいる	女性で利用 者がいる	利用者は いない	対象者が いない	有期契約 労働者が いない	無回答	
全体	1921 100.0	25 1.3	219 11.4	572 29.8	848 44.1	17 0.9	261 13.6	
Q2 業種	建設業	70 100.0	1 1.4	3 4.3	22 31.0	37 53.2	0 0.0	8 11.5
	製造業	473 100.0	9 2.0	31 6.7	131 27.6	259 54.9	7 1.5	42 8.9
	情報通信業、運輸業、 郵便業	139 100.0	7 5.1	14 10.5	45 32.5	68 49.0	1 0.7	10 7.3
	卸売業、小売業	311 100.0	1 0.3	27 8.7	68 21.9	161 51.6	9 2.8	45 14.6
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	91 100.0	0 0.0	5 5.5	31 33.7	42 46.0	0 0.0	13 14.9
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	387 100.0	5 1.3	73 19.0	130 33.7	92 23.8	0 0.0	90 23.3
	医療・福祉	324 100.0	1 0.3	49 15.1	108 33.3	135 41.8	0 0.0	32 9.8
	その他	114 100.0	1 0.9	15 13.6	38 33.0	41 36.2	0 0.0	20 17.2

(6) 育児休業制度の利用状況

①子が1歳を超えた時期まで育児休業を取得した従業員

正社員もしくは有期契約労働者の育児休業取得者がいる企業において、子が1歳を超えた時期までの育児休業の取得状況（平成26年度実績）をみると、「301人以上」において、「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いる」、「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いる」の割合が高く、それぞれ50.2%、33.4%となっている。一方、「パパ・ママ育休プラスを利用して取得した人がいる」は全体で5%以下にとどまっている。また、「1歳を超えた時期まで休業を取得した人はいない」は全体で50.0%となっている。

図表Ⅲ-78 子が1歳を超えた時期まで育児休業を取得した従業員：複数回答（Q10-1）



注) 正社員もしくは有期契約労働者の育児休業取得者が1人以上いる企業が母数である。

(業種別)

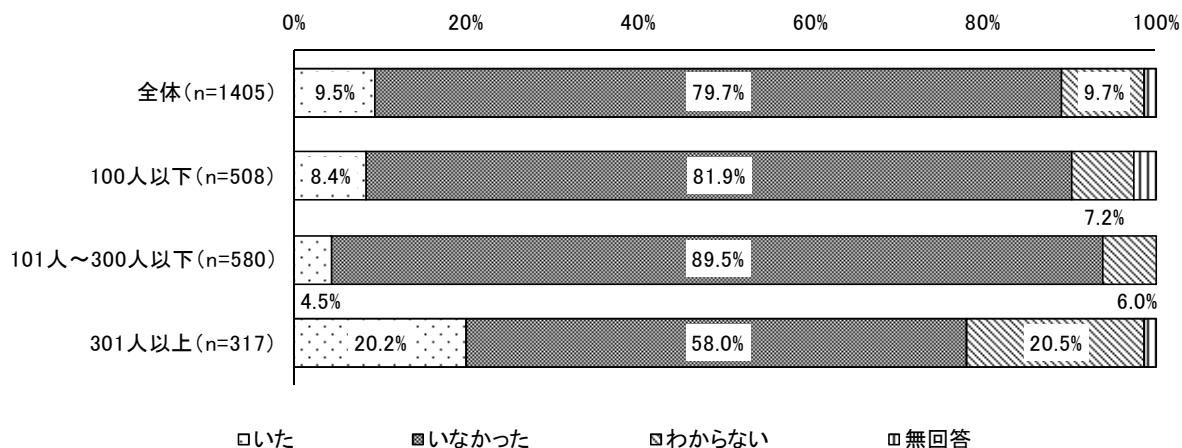
図表Ⅲ-79 子が1歳を超えた時期まで育児休業を取得した従業員（業種別）：複数回答（Q10-1）

	合計	Q10-1 子が1歳を超えた時期まで育児休業を取得した従業員						
		パパ・ママ育休プラスを利用して取得した人がある	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	1歳を超えた時期まで休業を取得した人はいない	わからない	無回答	
全体	1405 100.0	62 4.4	478 34.0	153 10.9	703 50.0	19 1.3	53 3.8	
Q2 業種	建設業	57 100.0	0 0.0	12 21.2	6 10.5	37 64.2	0 0.0	4 7.6
	製造業	336 100.0	23 6.9	96 28.5	37 11.0	175 52.0	9 2.6	18 5.2
	情報通信業、運輸業、郵便業	54 100.0	0 0.0	17 31.9	10 18.6	29 53.2	0 0.0	2 3.7
	卸売業、小売業	250 100.0	6 2.5	98 39.2	25 9.9	119 47.5	1 0.4	12 5.0
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	77 100.0	0 0.0	16 20.8	14 18.9	40 52.3	6 8.0	1 1.3
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	277 100.0	18 6.3	128 46.2	30 11.0	104 37.6	0 0.0	8 2.9
	医療・福祉	274 100.0	11 3.9	88 32.1	13 4.6	163 59.4	2 0.7	3 1.1
	その他	78 100.0	4 5.6	21 27.4	17 21.3	37 47.0	1 1.3	4 5.6

②配偶者が専業主婦(夫)や育児休業中の場合での育児休業取得

配偶者が専業主婦(夫)や育児休業中で育児休業を取得した人が「いた」企業の割合（平成 26 年度実績）は、全体では 9.5%にとどまっており、「いなかった」が 79.7%と約 8 割を占めている。

図表Ⅲ-80 配偶者が専業主婦(夫)や育児休業中の場合での育児休業取得：単数回答（Q10-2）



注) 正社員もしくは有期契約労働者の育児休業取得者が 1 人以上いる企業が母数である。

(業種別)

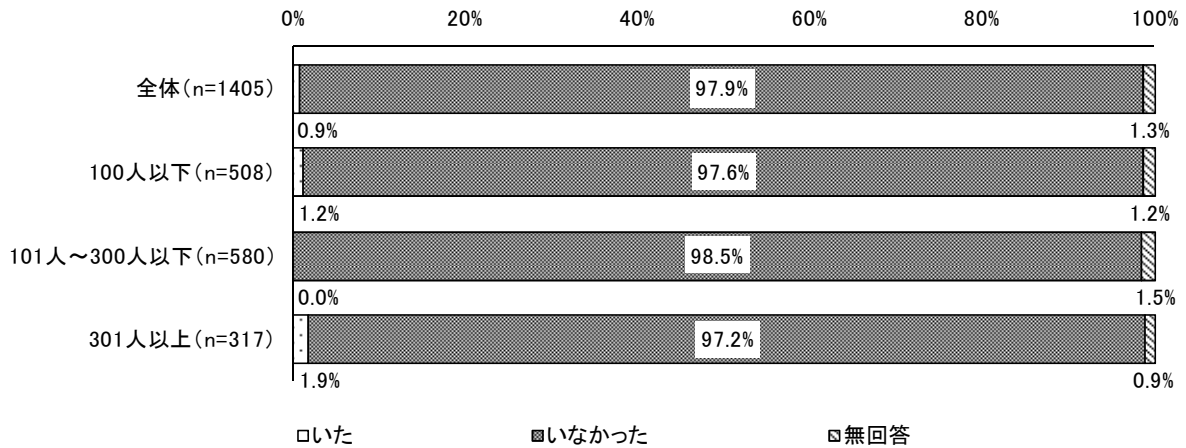
図表Ⅲ-81 配偶者が専業主婦(夫)や育児休業中の場合での育児休業取得（業種別）：
単数回答（Q10-2）

業種	合計	Q10-2 配偶者が専業主婦(夫)や育児休業中の場合での育児休業取得				
		いた	いなかった	わからない	無回答	
全体	1405 100.0	133 9.5	1119 79.7	137 9.7	16 1.2	
Q2 業種	建設業	57 100.0	5 8.7	46 80.8	6 10.5	0 0.0
	製造業	336 100.0	33 9.8	262 78.0	41 12.3	0 0.0
	情報通信業、運輸業、郵便業	54 100.0	9 17.4	40 75.1	3 5.6	1 1.9
	卸売業、小売業	250 100.0	15 6.0	203 81.2	24 9.5	8 3.2
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	77 100.0	11 14.5	64 82.9	2 2.6	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	277 100.0	40 14.4	194 70.1	36 13.0	7 2.6
	医療・福祉	274 100.0	15 5.4	242 88.4	17 6.3	0 0.0
	その他	78 100.0	4 5.1	67 85.5	7 9.4	0 0.0

③男性:1人の子について2回以上の育児休業取得

1人の子について育児休業を2回以上取得した男性が「いた」企業の割合(平成26年度実績)は、全体では0.9%にとどまっており、「いなかった」が97.9%と大半を占めている。

図表Ⅲ-82 男性:1人の子で育児休業2回以上の取得:単数回答(Q10-3(1))



注) 正社員もしくは有期契約労働者の育児休業取得者が1人以上いる企業が母数である。

1人の子について育児休業を2回以上取得した男性が活用した制度をみると、「保育所に入所できない場合、再度取得可能とする制度」が6件、「出生8週以内に取得した場合、再度取得可能とする制度」と「会社独自の制度」がともに3件となっている。

図表Ⅲ-83 男性:1人の子で育児休業を2回以上取得した際に活用した制度:複数回答(Q10-3-1)

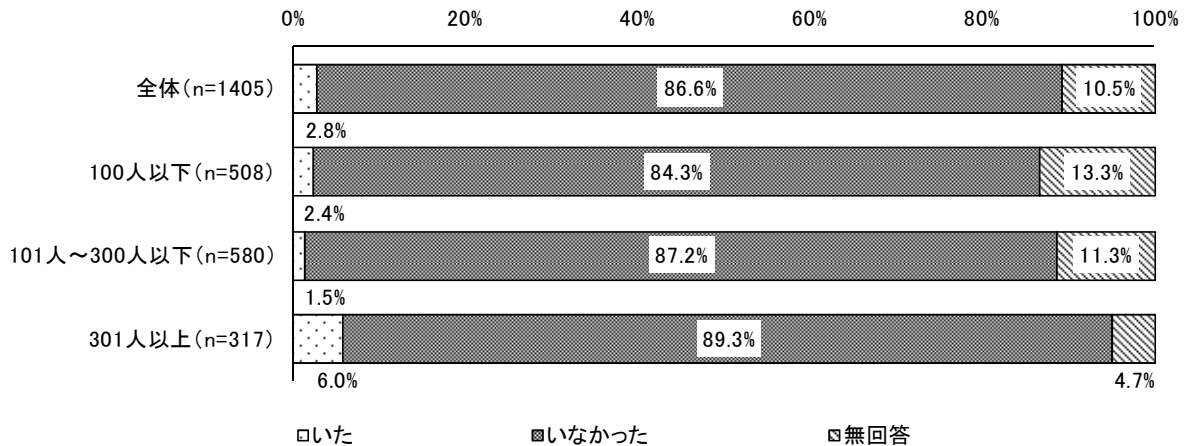
制度	件数
出生8週以内に取得した場合、再度取得可能とする制度	3件
2週間以上世話を必要とする場合、再度取得可能とする制度	0件
保育所に入所できない場合、再度取得可能とする制度	6件
会社独自の制度	3件
全体	12件

注) 育児休業の再度取得者が1人以上いる企業が母数である。
件数が少ないため、構成比(%)は表示していない。

④女性:1人の子について2回以上の育児休業取得

1人の子について育児休業を2回以上取得した女性が「いた」企業の割合(平成26年度実績)は、全体では2.8%、「いなかった」が86.6%となっており、男性と同様に利用は低水準にとどまっている。

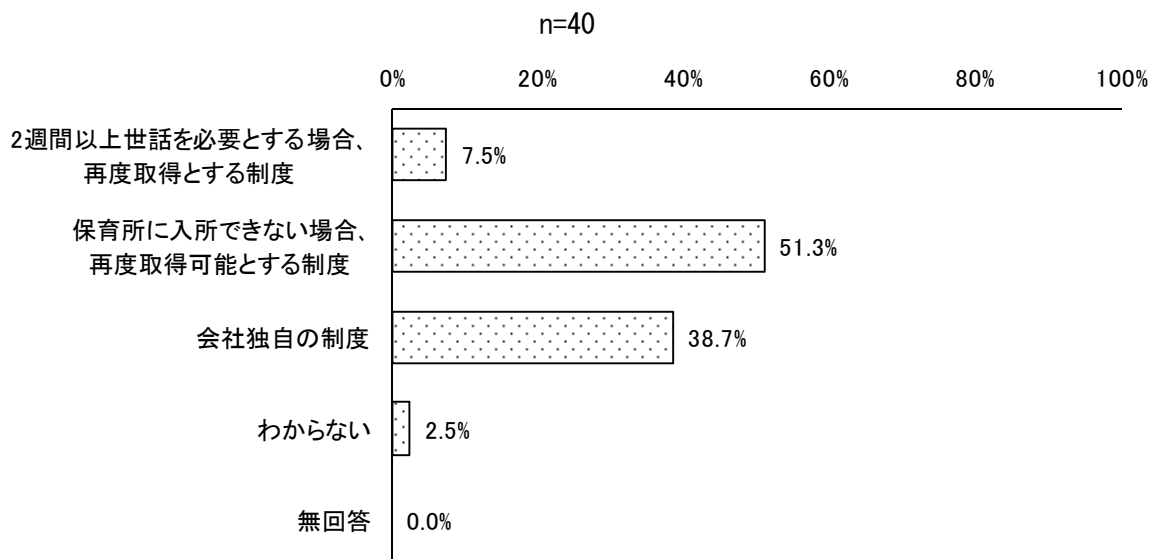
図表Ⅲ-84 女性:1人の子で育児休業2回以上の取得:単数回答(Q10-3(2))



注) 正社員もしくは有期契約労働者の育児休業取得者が1人以上いる企業が母数である。

1人の子について育児休業を2回以上取得した女性が活用した制度をみると、全体では「保育所に入所できない場合、再度取得可能とする制度」が51.3%でもっとも多く、次いで「会社独自の制度」が38.7%、「2週間以上世話を必要とする場合、再度取得可能とする制度」が7.5%となっている。

図表Ⅲ-85 女性:1人の子で育児休業を2回以上取得した際に活用した制度:複数回答(Q10-3-2)



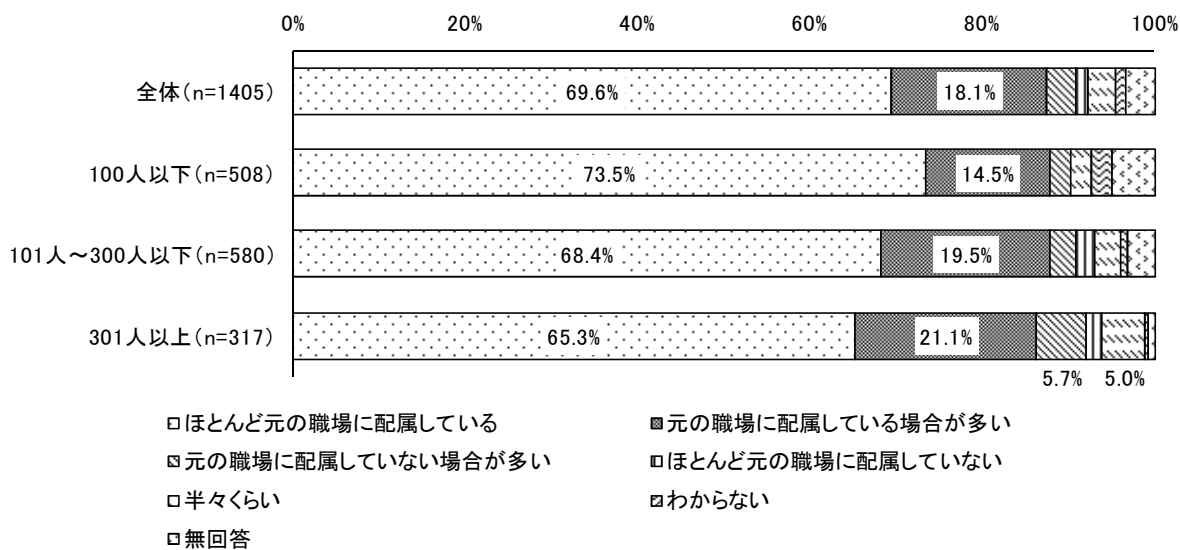
注) 育児休業の再度取得者が1人以上いる企業が母数である。
サンプル数が40件と少ないため、企業規模別の集計結果は掲載していない。

⑤育児休業復帰後の配属

<正社員>

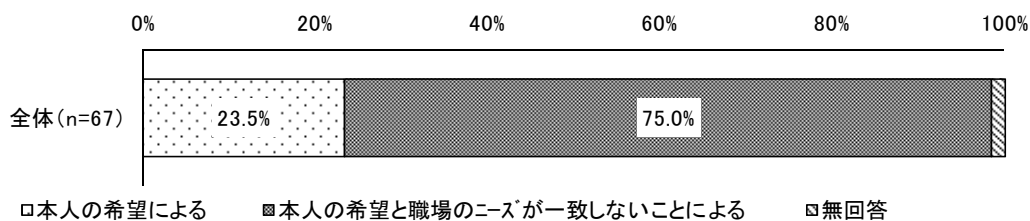
育児休業復帰後の配属状況について、正社員は全体では、「ほとんど元の職場に配属している」が69.6%でもっとも多く、次いで「元の職場に配属している場合が多い」が18.1%となっている。また、「元の職場に配属していない場合が多い」、「ほとんど元の職場に配属していない」と回答した企業について、その理由をみると、「本人の希望と職場のニーズが一致しないことによる」が75.0%となっている。

図表Ⅲ-86 育児休業復帰後の配属（正社員）：単数回答（Q10-4（1））



注) 正社員もしくは有期契約労働者の育児休業取得者が1人以上いる企業が母数である。

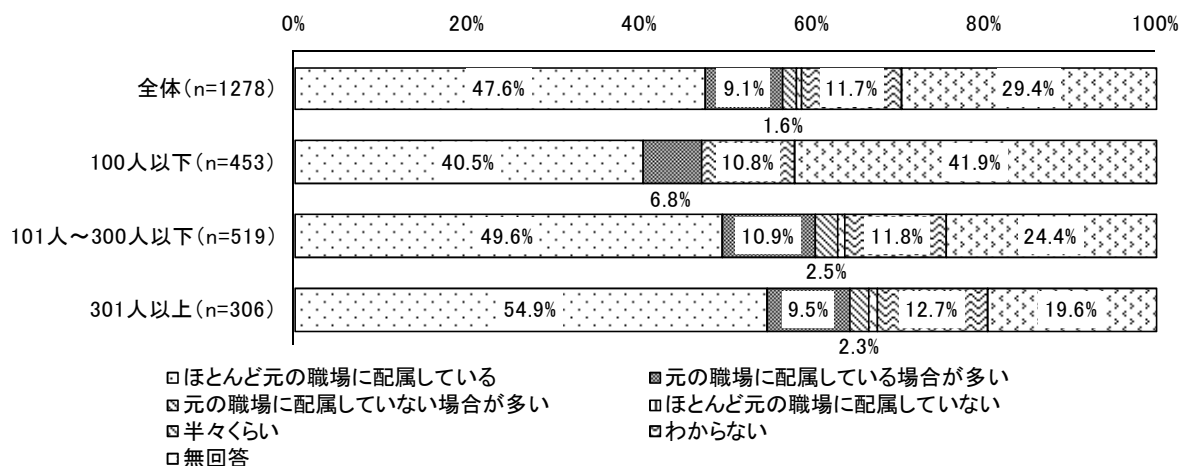
図表Ⅲ-87 元の職場に戻っていない理由（正社員）：単数回答（Q10-4-1）



<有期契約労働者>

育児休業復帰後の配属状況について、有期契約労働者は全体では、「ほとんど元の職場に配属している」が47.6%でもっとも多く、次いで「わからない」が11.7%となっている。

図表Ⅲ-88 育児休業復帰後の配属（有期契約労働者）：単数回答（Q10-4（2））



注) 正社員もしくは有期契約労働者の育児休業取得者が1人以上いる企業が母数である。

図表Ⅲ-89 元の職場に戻っていない理由（有期契約労働者）：単数回答（Q10-4-2）

理由	件数
本人の希望による	6件
本人の希望と職場のニーズが一致しないことによる	14件
わからない	0件
全体	20件

注) 件数が少ないため、構成比(%)は表示していない。

(業種別：正社員)

図表Ⅲ-90 育児休業復帰後の配属（正社員）（業種別）：単数回答（Q10-4（1））

	合計	Q10-4(1) 正社員：育児休業復帰後の配属							
		ほとんど元の職場に配属している	元の職場に配属している場合が多い	元の職場に配属していない場合が多い	ほとんど元の職場に配属していない	半々くらい	わからない	無回答	
全体	1405 100.0	977 69.6	254 18.1	48 3.4	19 1.4	46 3.3	18 1.3	44 3.1	
Q2 業種	建設業	57 100.0	37 65.3	7 12.9	7 12.5	0 0.0	1 1.7	0 0.0	4 7.6
	製造業	336 100.0	234 69.7	68 20.3	1 0.3	4 1.3	7 2.2	10 3.1	10 3.1
	情報通信業、運輸業、郵便業	54 100.0	40 74.9	12 23.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 1.9
	卸売業、小売業	250 100.0	142 56.9	65 26.0	18 7.1	6 2.5	7 2.9	1 0.4	10 4.2
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	77 100.0	49 63.7	14 17.9	2 2.6	1 1.3	11 14.5	0 0.0	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	277 100.0	214 77.2	23 8.3	10 3.6	1 0.4	6 2.3	6 2.2	17 6.0
	医療・福祉	274 100.0	206 75.4	47 17.3	9 3.2	4 1.6	7 2.6	0 0.0	0 0.0
	その他	78 100.0	53 67.0	16 21.0	1 1.3	2 2.6	5 6.8	0 0.0	1 1.3

(業種別：有期契約労働者)

図表Ⅲ-91 育児休業復帰後の配属（有期契約労働者）（業種別）：単数回答（Q10-4（2））

	合計	Q10-4(2) 有期契約労働者：育児休業復帰後の配属							
		ほとんど元の職場に配属している	元の職場に配属している場合が多い	元の職場に配属していない場合が多い	ほとんど元の職場に配属していない	半々くらい	わからない	無回答	
全体	1278 100.0	609 47.6	116 9.1	20 1.6	0 0.0	7 0.6	149 11.7	376 29.4	
Q2 業種	建設業	50 100.0	17 33.4	1 2.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 8.0	28 56.6
	製造業	312 100.0	127 40.6	21 6.6	5 1.7	0 0.0	1 0.3	68 21.7	91 29.0
	情報通信業、運輸業、郵便業	49 100.0	17 35.2	6 12.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0	12 23.8	14 28.6
	卸売業、小売業	214 100.0	61 28.6	31 14.4	2 0.9	0 0.0	0 0.0	30 14.0	90 42.0
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	62 100.0	18 29.8	11 17.3	1 1.6	0 0.0	1 1.6	2 3.2	29 46.4
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	265 100.0	176 66.5	15 5.8	2 0.8	0 0.0	5 2.0	13 5.1	53 19.9
	医療・福祉	252 100.0	157 62.5	31 12.2	5 2.1	0 0.0	0 0.0	11 4.3	48 18.9
	その他	73 100.0	35 47.3	1 1.4	4 6.0	0 0.0	0 0.0	9 12.5	24 32.8

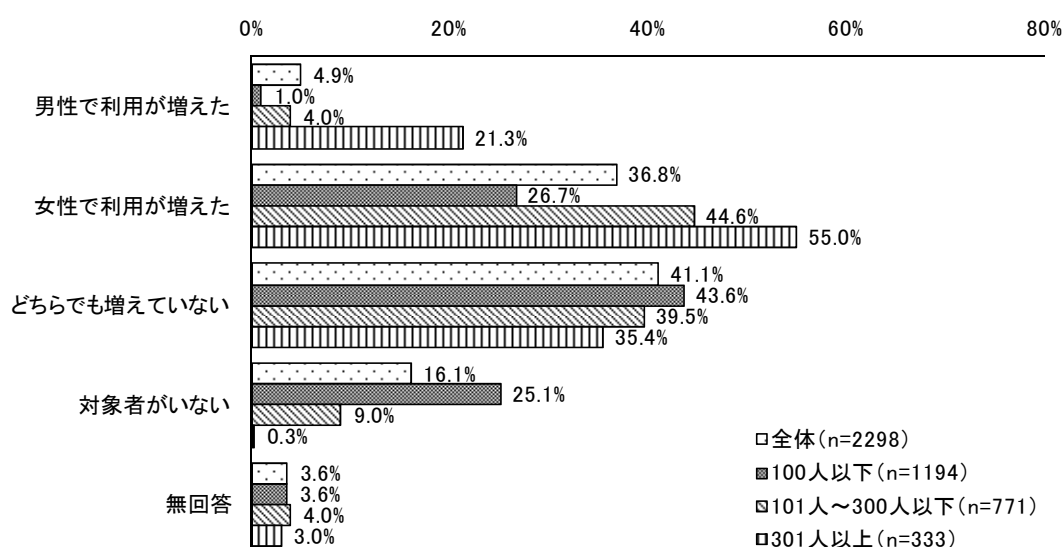
(7) 改正育児・介護休業法の施行以後の制度の利用状況

① 育児休業制度

改正育児・介護休業法が施行された5年前（平成22年）と比べて、制度の利用者が増えたかどうかをみると、育児休業制度については、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り、「301人以上」では正社員55.0%、有期契約労働者35.9%となっている。また、正社員の「男性で利用が増えた」でも、「301人以上」で割合が高く、21.3%となっている。

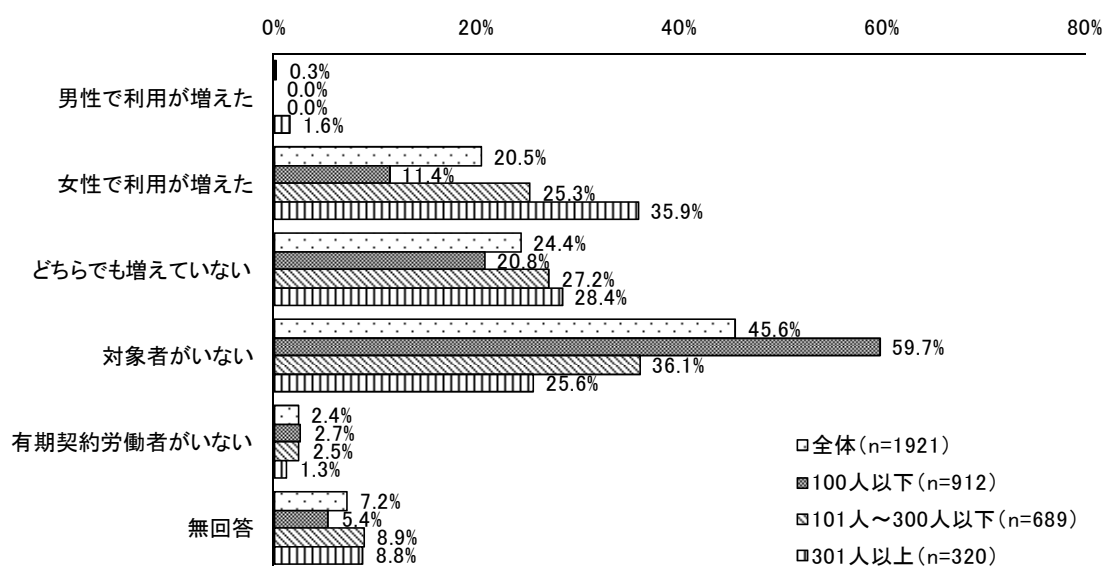
<正社員>

図表Ⅲ-92 5年前（H22）と比較した育児休業制度の利用状況（正社員）：複数回答（Q11（1）①）



<有期契約労働者>

図表Ⅲ-93 5年前（H22）と比較した育児休業制度の利用状況（有期契約労働者）：複数回答（Q11（2）①）



(業種別：正社員)

図表Ⅲ-94 5年前(H22)と比較した育児休業制度の利用状況(正社員)(業種別)：
複数回答(Q11(1)①)

		合計	Q11(1)① 利用増減状況:正社員_育児休業制度				
			男性で利用 が増えた	女性で利用 が増えた	どちらでも増 えていない	対象者がい ない	無回答
全体		2298 100.0	114 4.9	846 36.8	943 41.1	371 16.1	83 3.6
Q2 業種	建設業	134 100.0	4 3.0	41 31.0	67 50.5	23 17.0	2 1.5
	製造業	579 100.0	33 5.8	203 35.0	245 42.3	89 15.4	25 4.3
	情報通信業、運輸業、 郵便業	170 100.0	10 6.1	42 24.5	68 39.9	54 31.9	1 0.6
	卸売業、小売業	369 100.0	15 4.2	208 56.4	97 26.4	43 11.6	12 3.4
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	112 100.0	3 2.7	42 37.3	47 42.4	23 20.3	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	425 100.0	28 6.7	158 37.1	170 39.9	72 16.9	12 2.9
	医療・福祉	359 100.0	13 3.5	114 31.7	187 52.3	37 10.2	17 4.6
	その他	138 100.0	5 3.9	39 28.1	55 40.1	24 17.8	14 10.2

(業種別：有期契約労働者)

図表Ⅲ-95 5年前(H22)と比較した育児休業制度の利用状況(有期契約労働者)(業種別)：
複数回答(Q11(2)①)

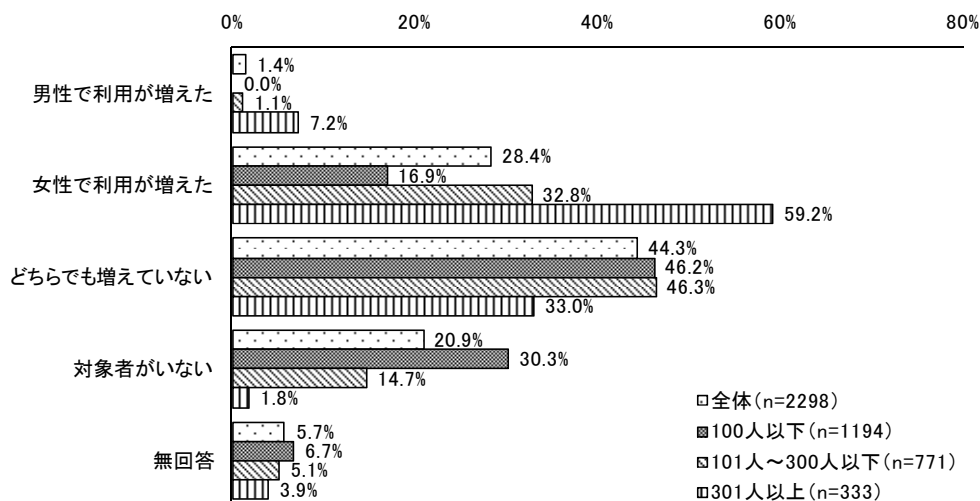
		合計	Q11(2)① 利用増減状況:有期契約労働者_育児休業制度					
			男性で利 用が増え た	女性で利 用が増え た	どちらで も増えて いない	対象者が いない	有期契約 労働者が いない	無回答
全体		1921 100.0	5 0.3	393 20.5	468 24.4	875 45.6	46 2.4	138 7.2
Q2 業種	建設業	70 100.0	1 1.4	9 13.3	5 7.1	45 64.4	0 0.0	11 15.2
	製造業	473 100.0	0 0.0	67 14.1	115 24.2	247 52.3	8 1.7	36 7.6
	情報通信業、運輸業、 郵便業	139 100.0	0 0.0	16 11.9	42 30.2	69 49.6	1 0.7	10 7.6
	卸売業、小売業	311 100.0	1 0.3	67 21.7	42 13.6	165 53.0	19 6.2	17 5.5
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	91 100.0	0 0.0	17 18.4	25 27.2	42 46.2	0 0.0	7 8.1
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	387 100.0	2 0.5	124 31.9	98 25.3	135 34.9	10 2.7	20 5.1
	医療・福祉	324 100.0	0 0.0	78 24.2	113 34.9	111 34.1	7 2.2	15 4.6
	その他	114 100.0	1 0.9	15 12.9	29 25.2	49 43.3	0 0.0	21 18.6

②育児のための短時間勤務制度

育児のための短時間勤務制度について、改正育児・介護休業法が施行された5年前（平成22年）と比べた利用状況をみると、正社員は全体では「どちらでも増えていない」が44.3%でもっとも多く、次いで「女性で利用が増えた」が28.4%となっている。有期契約労働者は全体では「対象者がいない」が47.1%でもっとも多く、次いで「どちらでも増えていない」が29.9%となっている。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り、「301人以上」では正社員59.2%、有期契約労働者26.6%となっている。

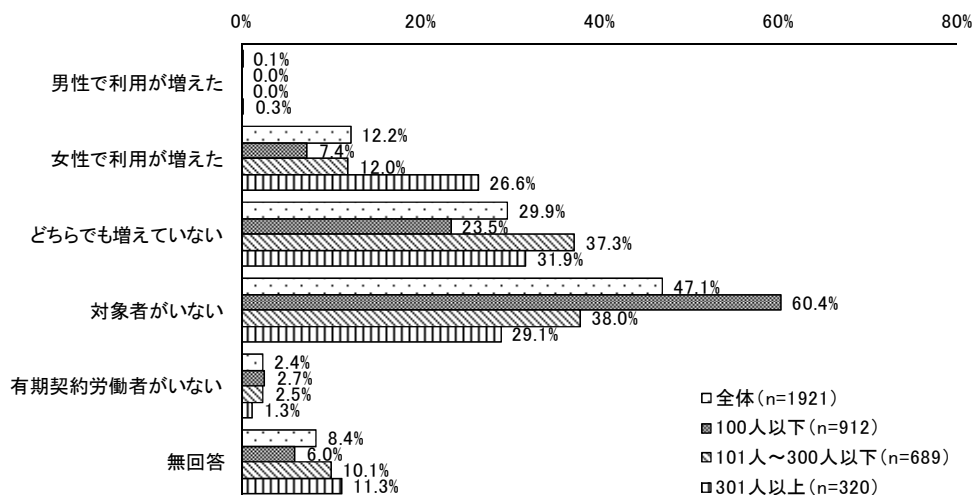
<正社員>

図表Ⅲ-96 5年前（H22）と比較した育児のための短時間勤務制度の利用状況（正社員）：
複数回答（Q11（1）②）



<有期契約労働者>

図表Ⅲ-97 5年前（H22）と比較した育児のための短時間勤務制度の利用状況（有期契約労働者）：
複数回答（Q11（2）②）



(業種別：正社員)

図表Ⅲ-98 5年前(H22)と比較した育児のための短時間勤務制度の利用状況(正社員)

(業種別)：複数回答(Q11(1)②)

		合計	Q11(1)② 利用増減状況：正社員_育児のための短時間勤務制度				
			男性で利用が増えた	女性で利用が増えた	どちらでも増えていない	対象者がいない	無回答
全体		2298 100.0	33 1.4	652 28.4	1018 44.3	481 20.9	132 5.7
Q2 業種	建設業	134 100.0	1 0.7	43 32.5	64 47.7	24 18.3	2 1.5
	製造業	579 100.0	11 2.0	126 21.8	280 48.3	138 23.9	29 5.0
	情報通信業、運輸業、郵便業	170 100.0	6 3.5	24 14.0	74 43.5	59 34.6	11 6.8
	卸売業、小売業	369 100.0	5 1.4	130 35.3	132 35.7	81 22.1	25 6.7
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	112 100.0	0 0.0	38 34.3	40 36.0	29 25.8	4 3.9
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	425 100.0	4 0.9	147 34.5	176 41.5	71 16.7	30 7.0
	医療・福祉	359 100.0	0 0.0	112 31.3	189 52.7	41 11.5	17 4.6
	その他	138 100.0	5 3.9	30 21.9	58 41.8	31 22.2	14 10.2

(業種別：有期契約労働者)

図表Ⅲ-99 5年前(H22)と比較した育児のための短時間勤務制度の利用状況(有期契約労働者)

(業種別)：複数回答(Q11(2)②)

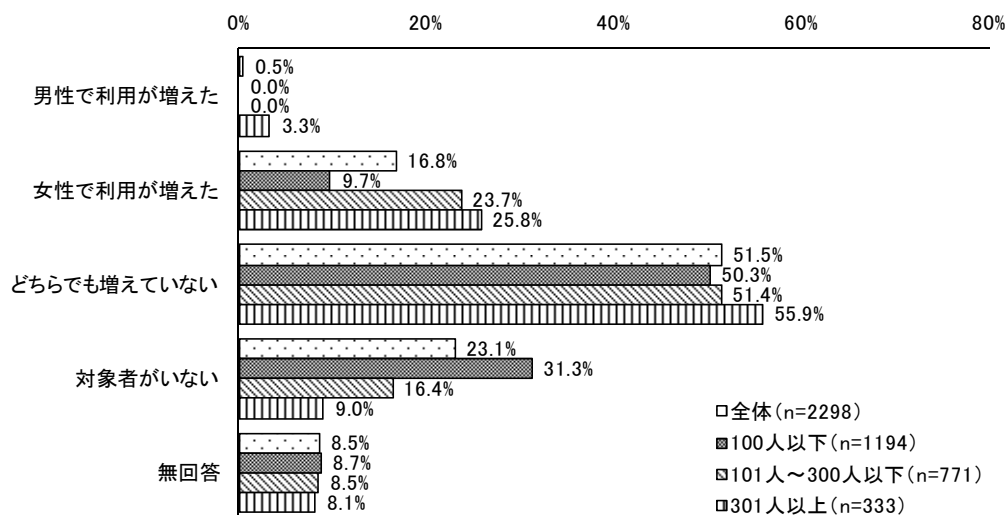
		合計	Q11(2)② 利用増減状況：有期契約労働者_育児のための短時間勤務制度					
			男性で利用が増えた	女性で利用が増えた	どちらでも増えていない	対象者がいない	有期契約労働者がいない	無回答
全体		1921 100.0	1 0.1	235 12.2	573 29.9	905 47.1	46 2.4	161 8.4
Q2 業種	建設業	70 100.0	1 1.4	4 5.7	9 13.3	46 65.8	0 0.0	11 15.2
	製造業	473 100.0	0 0.0	33 7.0	148 31.3	252 53.4	8 1.7	31 6.6
	情報通信業、運輸業、郵便業	139 100.0	0 0.0	14 10.5	44 31.6	63 45.2	1 0.7	17 12.0
	卸売業、小売業	311 100.0	0 0.0	57 18.5	57 18.4	166 53.3	19 6.2	11 3.6
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	91 100.0	0 0.0	8 9.2	28 30.5	46 51.0	0 0.0	8 9.2
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	387 100.0	0 0.0	71 18.5	126 32.7	140 36.2	10 2.7	38 9.9
	医療・福祉	324 100.0	0 0.0	35 10.8	130 39.9	130 40.2	7 2.2	22 6.9
	その他	114 100.0	0 0.0	11 10.0	31 27.2	49 43.3	0 0.0	22 19.5

③育児のための所定外労働の免除

育児のための所定外労働の免除について、改正育児・介護休業法が施行された5年前（平成22年）と比べた利用状況をみると、正社員は全体では「どちらでも増えていない」が51.5%でもっとも多く、次いで「対象者がいない」が23.1%となっている。有期契約労働者は全体では「対象者がいない」が48.6%でもっとも多く、次いで「どちらでも増えていない」が32.1%となっている。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り、「301人以上」では正社員25.8%、有期契約労働者12.5%となっている。

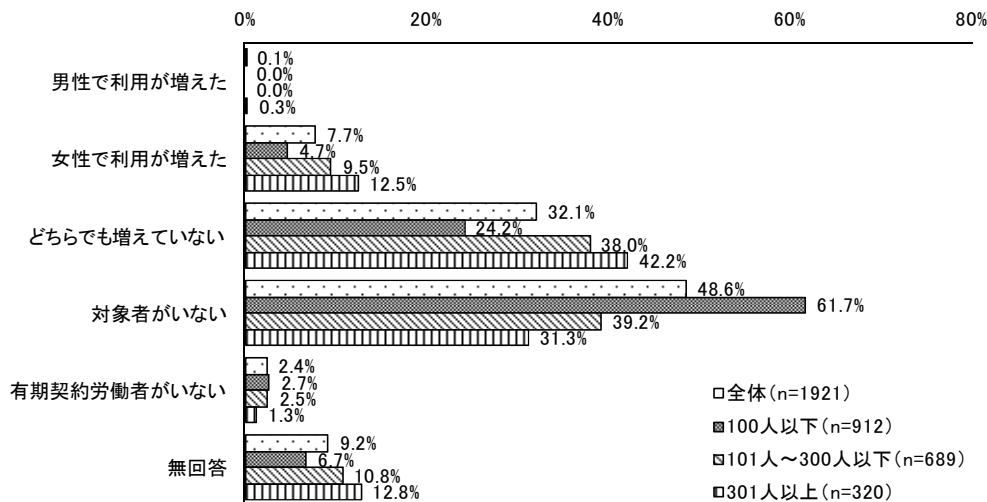
<正社員>

図表Ⅲ-100 5年前（H22）と比較した育児のための所定外労働の免除の利用状況（正社員）：
複数回答（Q11（1）③）



<有期契約労働者>

図表Ⅲ-101 5年前（H22）と比較した育児のための所定外労働の免除の利用状況（有期契約労働者）：
複数回答（Q11（2）③）



(業種別：正社員)

図表Ⅲ-102 5年前(H22)と比較した育児のための所定外労働の免除の利用状況(正社員)

(業種別)：複数回答(Q11(1)③)

		合計	Q11(1)③ 利用増減状況:正社員_育児のための所定外労働の免除				
			男性で利用 が増えた	女性で利用 が増えた	どちらでも増 えていない	対象者がい ない	無回答
全体		2298 100.0	11 0.5	385 16.8	1183 51.5	530 23.1	196 8.5
Q2 業種	建設業	134 100.0	1 0.7	29 21.5	78 58.5	25 18.5	2 1.5
	製造業	579 100.0	3 0.5	71 12.3	322 55.6	136 23.5	49 8.5
	情報通信業、運輸業、 郵便業	170 100.0	2 1.2	15 9.1	77 45.2	61 35.7	16 9.3
	卸売業、小売業	369 100.0	0 0.0	69 18.6	167 45.3	94 25.3	40 10.8
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	112 100.0	0 0.0	19 17.4	54 48.0	34 30.6	4 3.9
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	425 100.0	3 0.7	89 20.9	213 50.2	83 19.6	39 9.2
	医療・福祉	359 100.0	0 0.0	78 21.9	190 53.0	64 18.0	26 7.2
	その他	138 100.0	2 1.5	14 10.0	75 54.7	26 19.2	20 14.7

(業種別：有期契約労働者)

図表Ⅲ-103 5年前(H22)と比較した育児のための所定外労働の免除の利用状況(有期契約

労働者)(業種別)：複数回答(Q11(2)③)

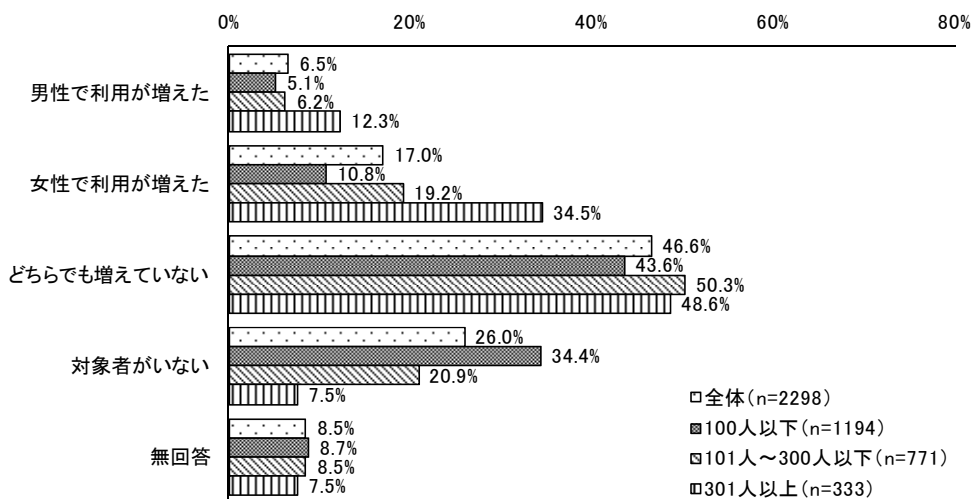
		合計	Q11(2)③ 利用増減状況:有期契約労働者_育児のための所定外労働の免除					
			男性で利 用が増え た	女性で利 用が増え た	どちらで も増えて いない	対象者が いない	有期契約 労働者が いない	無回答
全体		1921 100.0	1 0.1	148 7.7	617 32.1	933 48.6	46 2.4	176 9.2
Q2 業種	建設業	70 100.0	1 1.4	2 2.8	11 16.1	45 64.4	0 0.0	12 16.6
	製造業	473 100.0	0 0.0	29 6.1	142 30.1	255 54.0	8 1.7	38 8.1
	情報通信業、運輸業、 郵便業	139 100.0	0 0.0	12 9.0	45 32.3	64 45.9	1 0.7	17 12.0
	卸売業、小売業	311 100.0	0 0.0	20 6.5	82 26.4	173 55.7	19 6.2	16 5.3
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	91 100.0	0 0.0	3 3.3	27 29.7	52 57.8	0 0.0	8 9.2
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	387 100.0	0 0.0	45 11.5	143 37.1	144 37.4	10 2.7	44 11.3
	医療・福祉	324 100.0	0 0.0	36 11.2	125 38.7	136 42.1	7 2.2	19 5.9
	その他	114 100.0	0 0.0	1 0.9	40 35.4	50 44.2	0 0.0	22 19.5

④子の看護休暇制度

子の看護休暇制度について、改正育児・介護休業法が施行された5年前（平成22年）と比べた利用状況をみると、正社員は全体では「どちらでも増えていない」が46.6%でもっとも多く、次いで「対象者がいない」が26.0%となっている。有期契約労働者は全体では「対象者がいない」が46.3%でもっとも多く、次いで「どちらでも増えていない」が32.6%となっている。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り、「301人以上」では正社員34.5%、有期契約労働者16.9%となっている。

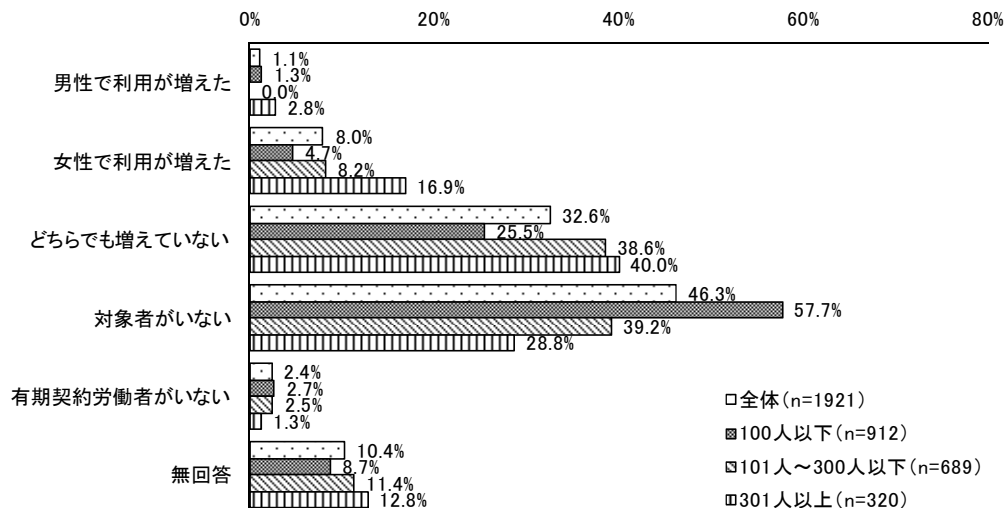
<正社員>

図表Ⅲ-104 5年前（H22）と比較した子の看護休暇制度（正社員）の利用状況：複数回答（Q11）
(1) ④



<有期契約労働者>

図表Ⅲ-105 5年前（H22）と比較した子の看護休暇制度（有期契約労働者）の利用状況：複数回答（Q11）(2) ④



(業種別：正社員)

図表Ⅲ-106 5年前(H22)と比較した子の看護休暇制度(正社員)の利用状況(業種別)：
複数回答(Q11(1)④)

		合計	Q11(1)④ 利用増減状況：正社員_子の看護休暇制度				
			男性で利用が増えた	女性で利用が増えた	どちらでも増えていない	対象者がいない	無回答
全体		2298 100.0	150 6.5	392 17.0	1070 46.6	596 26.0	194 8.5
Q2 業種	建設業	134 100.0	2 1.5	25 18.7	65 48.6	41 30.5	2 1.5
	製造業	579 100.0	24 4.1	91 15.7	290 50.1	150 26.0	40 6.9
	情報通信業、運輸業、郵便業	170 100.0	8 4.8	24 14.0	76 44.6	55 32.6	15 8.7
	卸売業、小売業	369 100.0	22 5.8	30 8.1	149 40.4	136 36.8	43 11.5
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	112 100.0	24 21.2	28 25.0	43 38.9	24 21.2	4 3.9
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	425 100.0	36 8.6	95 22.3	189 44.5	90 21.1	45 10.5
	医療・福祉	359 100.0	29 8.2	76 21.2	193 53.8	60 16.6	24 6.7
	その他	138 100.0	5 3.9	22 16.3	59 42.7	35 25.1	22 15.9

(業種別：有期契約労働者)

図表Ⅲ-107 5年前(H22)と比較した子の看護休暇制度(有期契約労働者)の利用状況(業種別)：
複数回答(Q11(2)④)

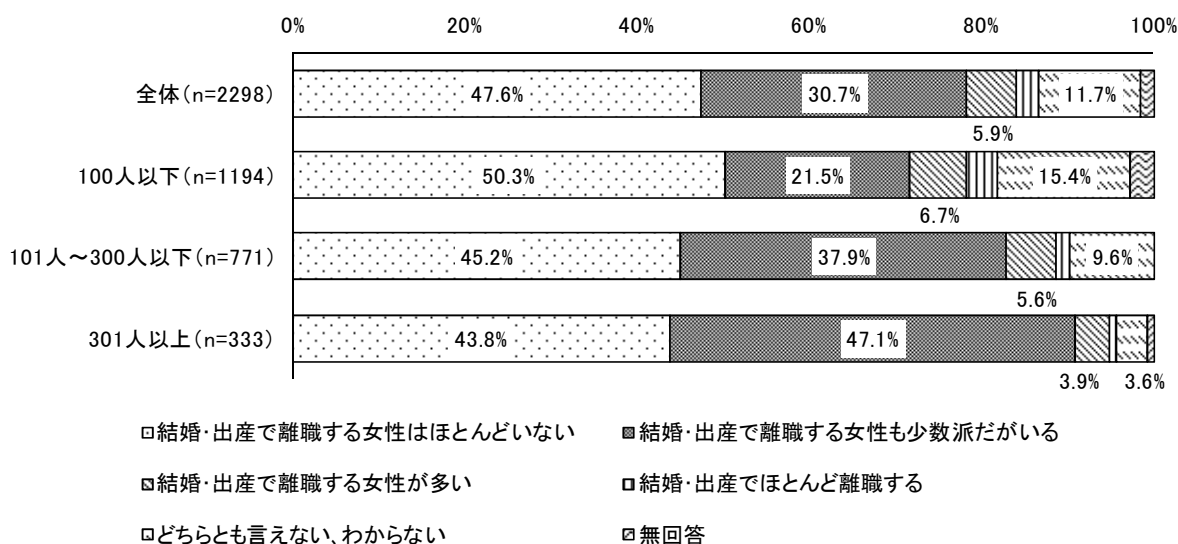
		合計	Q11(2)④ 利用増減状況：有期契約労働者_子の看護休暇制度					
			男性で利用が増えた	女性で利用が増えた	どちらでも増えていない	対象者がいない	有期契約労働者がいない	無回答
全体		1921 100.0	21 1.1	154 8.0	626 32.6	889 46.3	46 2.4	199 10.4
Q2 業種	建設業	70 100.0	1 1.4	2 2.8	11 16.1	46 65.8	0 0.0	11 15.2
	製造業	473 100.0	1 0.2	18 3.7	149 31.5	255 53.9	8 1.7	43 9.1
	情報通信業、運輸業、郵便業	139 100.0	7 5.1	18 12.9	44 31.6	59 42.8	1 0.7	17 12.0
	卸売業、小売業	311 100.0	2 0.6	13 4.3	79 25.5	181 58.1	19 6.2	17 5.6
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	91 100.0	6 6.7	2 2.2	32 35.6	42 46.2	0 0.0	8 9.2
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	387 100.0	3 0.8	49 12.7	134 34.5	136 35.3	10 2.7	57 14.8
	医療・福祉	324 100.0	1 0.3	42 13.1	139 42.8	118 36.3	7 2.2	18 5.6
	その他	114 100.0	0 0.0	9 8.0	38 33.7	39 34.4	0 0.0	27 23.9

(8) 結婚・出産での女性の離職状況

結婚・出産での女性の離職状況をみると、正社員は全体では「結婚・出産で離職する女性はほとんどいない」が47.6%でもっとも多く、次いで「結婚・出産で離職する女性も少数派だがいる」が30.7%となっている。有期契約労働者は、全体では「結婚・出産で離職する女性はほとんどいない」が33.8%でもっとも多く、次いで「どちらとも言えない、わからない」が30.9%となっている。正社員・有期契約労働者ともに、企業規模が大きいほど「結婚・出産で離職する女性も少数派だがいる」の割合が高い傾向にあり、「301人以上」では正社員47.1%、有期契約労働者31.9%となっている。

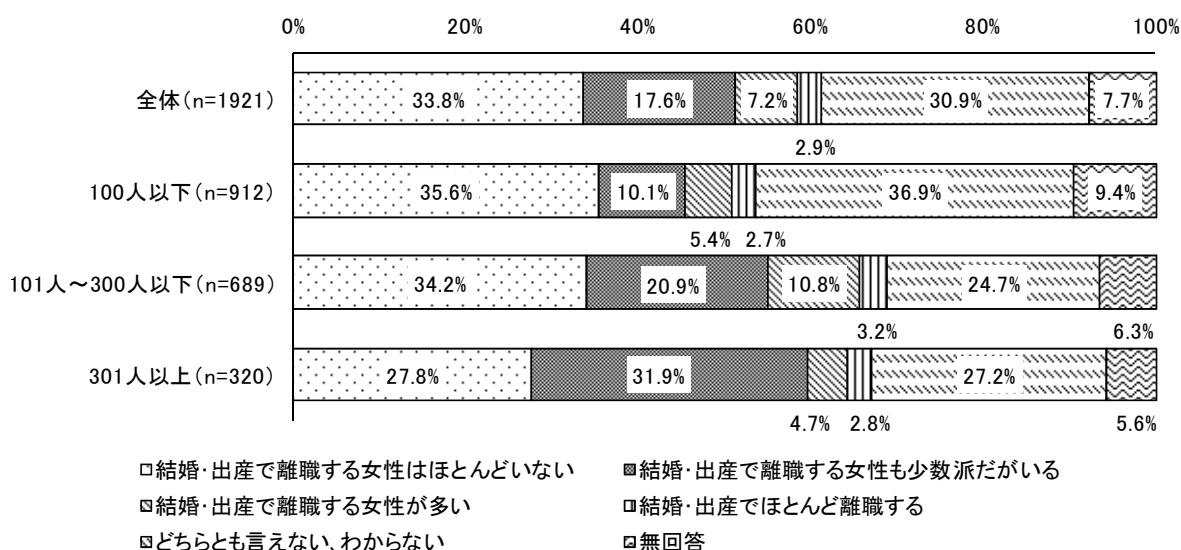
<正社員>

図表Ⅲ-108 結婚・出産での女性の離職状況（正社員）：単数回答（Q12①）



<有期契約労働者>

図表Ⅲ-109 結婚・出産での女性の離職状況（有期契約労働者）：単数回答（Q12②）



(業種別：正社員)

図表Ⅲ-110 結婚・出産での女性の離職状況（正社員）（業種別）：単数回答（Q12①）

		合計	Q12① 結婚・出産での女性の離職状況：正社員					無回答
			結婚・出産で離職する女性 はほとんどいない	結婚・出産で離職する女性 も少数派だがいる	結婚・出産で離職する女性 が多い	結婚・出産でほとんど離職する	どちらとも 言えない、わからない	
全体		2298 100.0	1095 47.6	706 30.7	136 5.9	59 2.6	270 11.7	33 1.4
Q2 業種	建設業	134 100.0	77 57.8	36 26.8	7 5.3	0 0.0	13 10.1	0 0.0
	製造業	579 100.0	296 51.2	176 30.5	37 6.4	13 2.3	50 8.6	6 1.1
	情報通信業、運輸業、郵便業	170 100.0	80 47.2	25 14.6	4 2.6	5 3.2	55 32.5	0 0.0
	卸売業、小売業	369 100.0	110 29.7	174 47.2	32 8.6	10 2.8	43 11.7	0 0.0
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	112 100.0	67 60.2	19 16.8	3 2.7	6 5.5	10 9.4	6 5.5
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	425 100.0	274 64.6	76 18.0	23 5.4	7 1.7	44 10.4	0 0.0
	医療・福祉	359 100.0	147 41.0	153 42.6	30 8.3	4 1.2	11 3.2	13 3.7
	その他	138 100.0	36 25.9	47 34.0	0 0.0	12 8.9	36 26.1	7 5.2

(業種別：有期契約労働者)

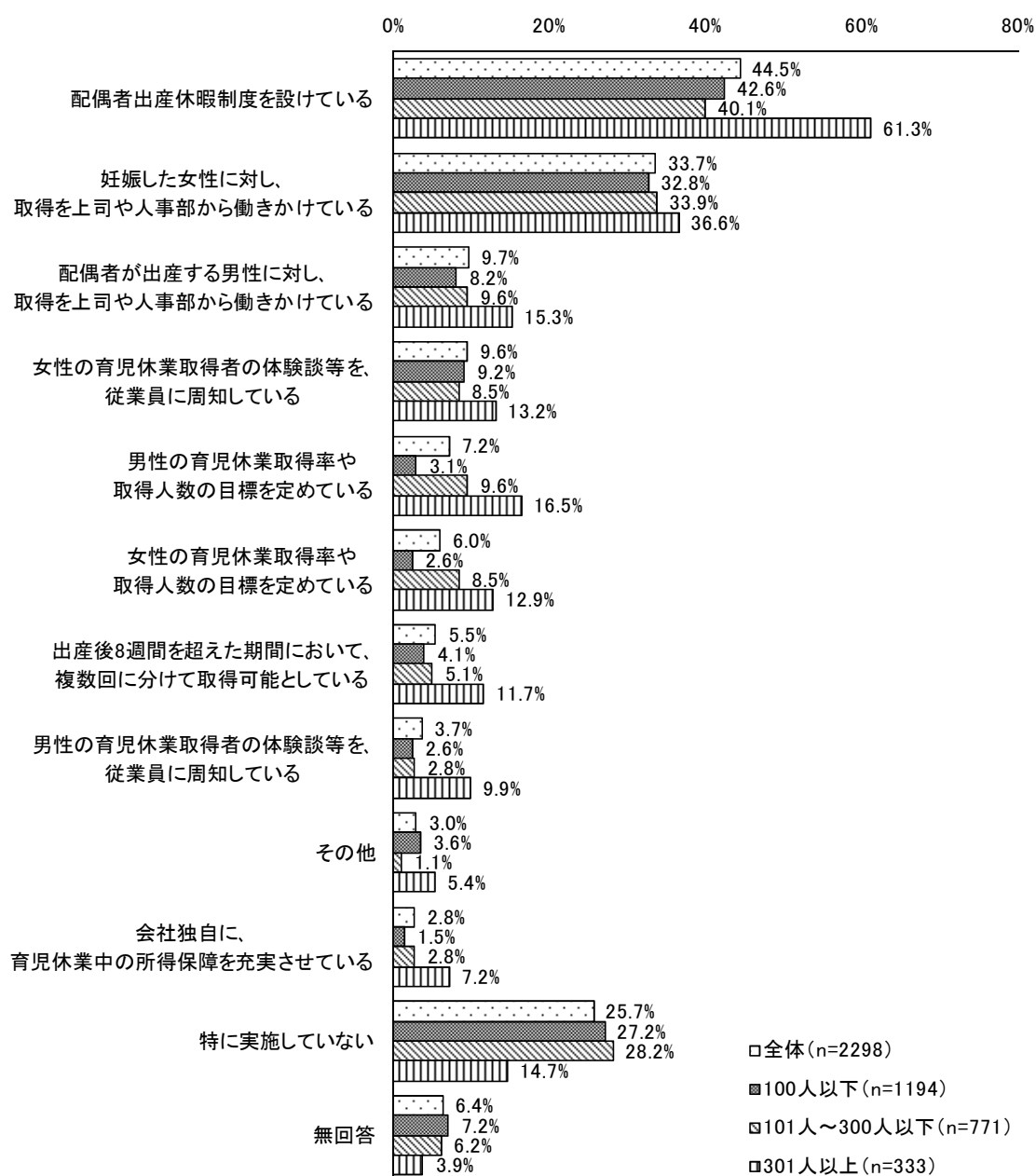
図表Ⅲ-111 結婚・出産での女性の離職状況（有期契約労働者）：単数回答（Q12②）

		合計	Q12② 結婚・出産での女性の離職状況：有期契約労働者					無回答
			結婚・出産で離職する女性 はほとんどいない	結婚・出産で離職する女性 も少数派だがいる	結婚・出産で離職する女性 が多い	結婚・出産でほとんど離職する	どちらとも 言えない、わからない	
全体		1921 100.0	649 33.8	338 17.6	138 7.2	55 2.9	594 30.9	147 7.7
Q2 業種	建設業	70 100.0	18 25.3	8 11.9	1 1.4	0 0.0	36 51.3	7 10.1
	製造業	473 100.0	186 39.3	67 14.2	23 4.8	8 1.8	153 32.4	36 7.5
	情報通信業、運輸業、郵便業	139 100.0	53 38.5	4 2.9	1 0.7	4 3.1	69 49.6	7 5.1
	卸売業、小売業	311 100.0	73 23.6	62 19.9	30 9.5	7 2.4	90 29.1	48 15.5
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	91 100.0	34 37.3	11 12.5	2 2.2	10 11.5	32 35.3	1 1.1
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	387 100.0	158 40.8	75 19.3	29 7.5	18 4.6	95 24.6	12 3.2
	医療・福祉	324 100.0	87 26.9	103 31.8	48 14.9	1 0.3	69 21.2	16 5.0
	その他	114 100.0	33 29.2	7 6.4	4 3.8	6 5.4	44 38.2	19 17.0

(9) 育児休業や、配偶者が出産した際の休暇等の取得促進を目的とした取組

育児休業や配偶者が出産した際の休暇等の取得促進を目的に取り組んでいることをみると、「配偶者出産休暇制度を設けている」(44.5%)がもっとも多い。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。

図表Ⅲ-112 育児休業の取得促進や、配偶者出産時の休暇等の取得促進のための取組：
複数回答 (Q13)



(業種別)

図表Ⅲ-113 育児休業の取得促進や、配偶者出産時の休暇等の取得促進のための取組（業種別）：
複数回答（Q13）

	合計	Q13 育児休業の取得促進や、配偶者出産での休暇等の取得促進を目的とした取組						
		配偶者出産休暇制度を設けている	男性の育児休業取得率や取得人数の目標を定めている	男性の育児休業取得者の体験談等を、従業員に周知している	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	女性の育児休業取得率や取得人数の目標を定めている	女性の育児休業取得者の体験談等を、従業員に周知している	
全体	2298 100.0	1022 44.5	166 7.2	85 3.7	223 9.7	139 6.0	220 9.6	
Q2 業種	建設業	134 100.0	62 46.3	19 13.9	1 0.7	20 14.7	8 6.1	19 14.5
	製造業	579 100.0	233 40.3	41 7.1	28 4.8	55 9.5	49 8.5	62 10.7
	情報通信業、運輸業、郵便業	170 100.0	63 37.3	13 7.9	12 6.9	13 7.5	7 4.3	29 17.3
	卸売業、小売業	369 100.0	184 49.7	19 5.1	10 2.8	33 8.8	8 2.2	38 10.2
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	112 100.0	55 48.9	9 8.4	12 11.0	10 9.1	13 11.4	17 15.4
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	425 100.0	201 47.3	24 5.7	12 2.9	48 11.2	30 7.1	25 5.8
	医療・福祉	359 100.0	168 46.8	29 8.0	7 2.0	31 8.7	17 4.8	14 3.9
	その他	138 100.0	55 39.7	11 7.8	2 1.5	13 9.6	5 3.9	14 10.3

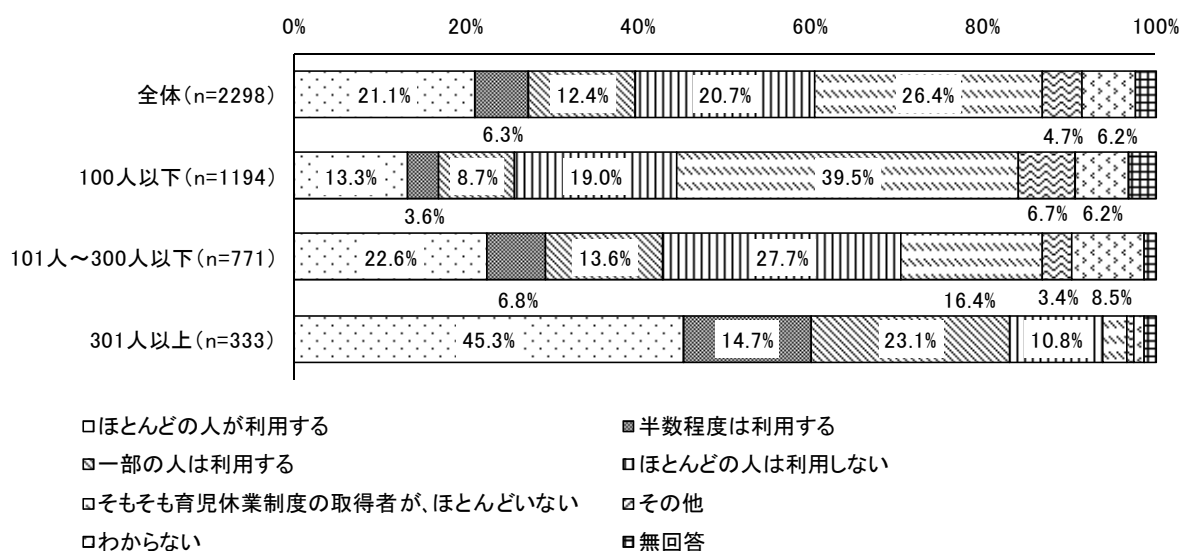
	合計	Q13 育児休業の取得促進や、配偶者出産での休暇等の取得促進を目的とした取組（つづき）						
		妊娠した女性に対し、取得を上司や人事部から働きかけている	出産後8週間を超えた期間において、複数回に分けて取得可能としている	会社独自に、育児休業中の所得保障を充実させている	その他	特に実施していない	無回答	
全体	2298 100.0	775 33.7	127 5.5	64 2.8	70 3.0	591 25.7	147 6.4	
Q2 業種	建設業	134 100.0	35 26.3	2 1.5	0 0.0	6 4.8	40 29.7	1 0.7
	製造業	579 100.0	187 32.2	39 6.7	16 2.7	21 3.7	179 31.0	35 6.1
	情報通信業、運輸業、郵便業	170 100.0	35 20.6	9 5.5	13 7.5	7 4.2	63 36.9	8 4.8
	卸売業、小売業	369 100.0	148 40.1	15 4.1	6 1.6	1 0.3	76 20.5	32 8.8
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	112 100.0	28 25.3	5 4.8	2 1.8	0 0.0	18 16.0	6 5.5
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	425 100.0	124 29.1	18 4.3	19 4.6	15 3.6	120 28.1	18 4.3
	医療・福祉	359 100.0	164 45.9	34 9.5	7 2.1	18 4.9	60 16.8	20 5.7
	その他	138 100.0	53 38.3	4 2.9	1 0.7	1 0.7	30 21.8	19 13.5

(10) 育児休業を取得後の短時間勤務制度の利用状況

①育児休業取得後の短時間勤務制度の利用状況

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。

図表Ⅲ-114 育児休業取得後の短時間勤務制度の利用状況（正社員）：単数回答（Q14）



(業種別)

図表Ⅲ-115 育児休業取得後の短時間勤務制度の利用状況（正社員）（業種別）：単数回答（Q14）

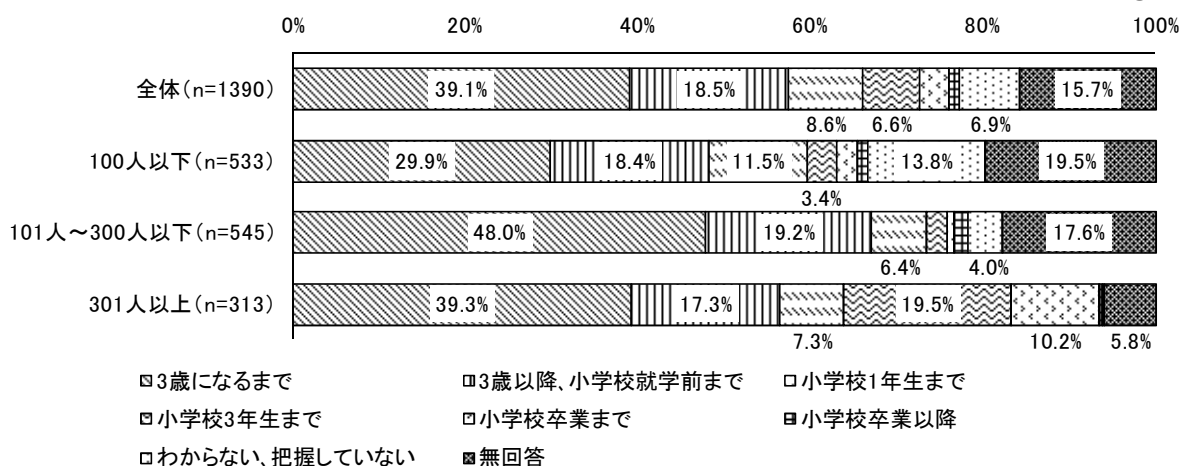
業種	合計	Q14 育児休業を取得した後に短時間勤務制度を利用する正社員							
		ほとんどの人が利用する	半数程度は利用する	一部の人は利用する	ほとんどの人は利用しない	そもそも育児休業制度の取得者が、ほとんどいない	その他	わからない	無回答
全体	2298	485	144	286	476	607	109	143	49
建設業	134	24	13	21	12	63	0	0	0
製造業	579	109	24	54	129	179	28	44	12
情報通信業、運輸業、郵便業	170	23	8	6	23	77	18	13	0
卸売業、小売業	369	115	12	55	46	75	28	32	6
金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	112	19	2	18	34	29	9	0	0
飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	425	117	25	35	87	110	13	31	7
医療・福祉	359	50	52	73	129	44	0	0	10
その他	138	25	7	25	14	31	12	17	7

②育児休業取得後の短時間勤務制度の利用期間

1) 制度上、利用可能な最長期間

育児休業取得者がいる企業について、育児休業の取得後に短時間勤務制度を利用する場合、制度上利用可能な最長期間をみると、全体では「3歳になるまで」が39.1%でもっとも多く、次いで「3歳以降、小学校就学前まで」が18.5%、「小学校1年生まで」が8.6%となっている。「301人以上」では、法定（3歳になるまで）を上回る期間を設定している割合が54.6%と半数強を占めている。

図表Ⅲ-116 育休取得後の短時間勤務制度の利用—制度上の最長期間：単数回答（Q14-1①）



(業種別)

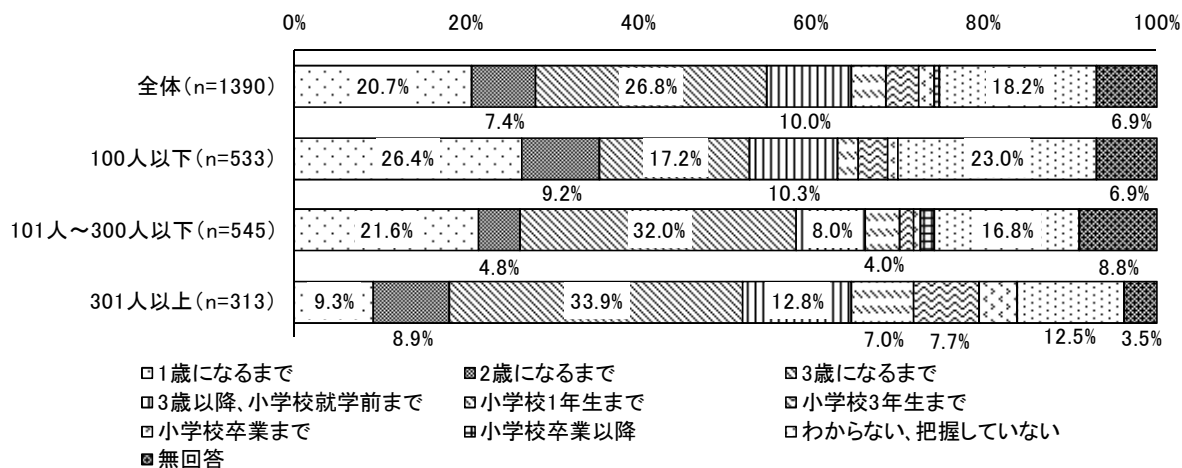
図表Ⅲ-117 育休取得後の短時間勤務制度の利用—制度上の最長期間（業種別）：単数回答（Q14-1①）

	合計	Q14-1① 育児休業後の短時間勤務制度の利用：制度上の最長期間								
		3歳になるまで	3歳以降、小学校就学前まで	小学校1年生まで	小学校3年生まで	小学校卒業まで	小学校卒業以降	わからない、把握していない	無回答	
全体	1390 100.0	544 39.1	257 18.5	119 8.6	92 6.6	49 3.5	16 1.1	96 6.9	218 15.7	
Q2 業種	建設業	70 100.0	30 43.1	8 11.5	15 21.7	4 5.7	1 1.4	0 0.0	0 0.0	12 16.6
	製造業	316 100.0	104 32.8	41 12.9	38 12.0	25 8.0	18 5.7	0 0.0	15 4.7	75 23.8
	情報通信業、運輸業、郵便業	61 100.0	24 39.8	12 20.3	2 3.3	8 13.0	3 4.9	0 0.0	6 10.0	5 8.7
	卸売業、小売業	228 100.0	90 39.7	36 15.8	7 3.1	19 8.2	16 7.2	0 0.0	10 4.6	49 21.3
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	74 100.0	37 50.3	10 13.6	1 1.3	1 1.3	1 1.3	0 0.0	18 24.8	5 7.2
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	264 100.0	84 31.8	80 30.3	10 3.8	30 11.5	2 0.8	0 0.0	29 10.9	29 10.9
	医療・福祉	304 100.0	148 48.5	58 19.1	31 10.1	1 0.3	0 0.0	11 3.8	18 5.8	38 12.3
	その他	71 100.0	25 34.9	11 15.0	15 20.8	4 5.6	7 10.0	4 6.1	0 0.0	5 7.5

2) 最も多い利用期間

同じく育児休業取得後に短時間勤務制度を利用する場合について、最も多い利用期間をみると、全体では「3歳になるまで」が26.8%でもっとも多く、次いで「1歳になるまで」が20.7%、「わからない、把握していない」が18.2%となっている。企業規模が大きいほど、利用期間が長い傾向にあり、「301人以上」では法定（3歳になるまで）を上回る利用期間の割合が31.9%と、3割強を占めている。

図表Ⅲ-118 育休取得後の短時間勤務制度の利用—最も多い利用期間：単数回答（Q14-1②）



(業種別)

図表Ⅲ-119 育休取得後の短時間勤務制度の利用—最も多い利用期間：単数回答（業種別）
(Q14-1②)

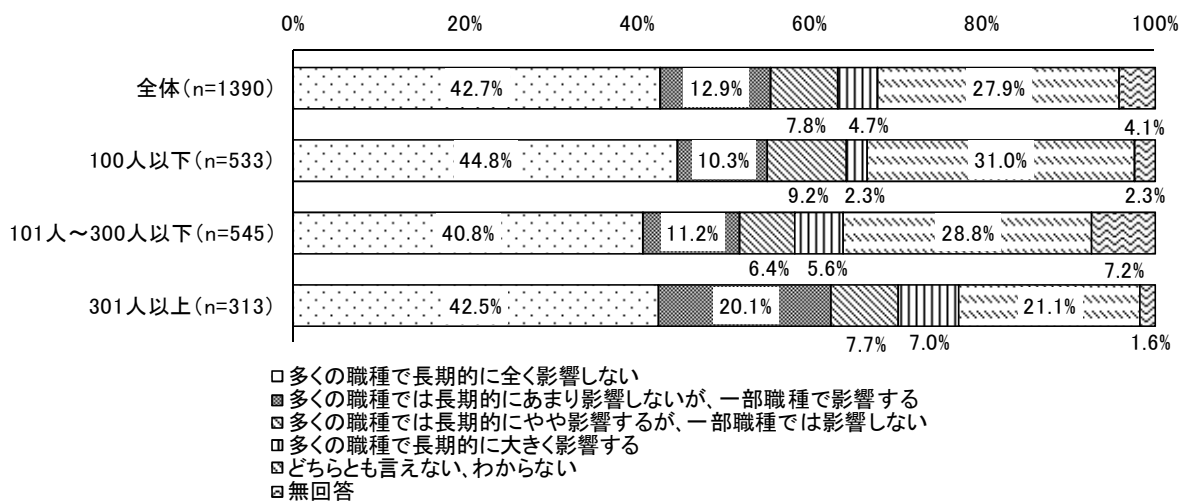
	合計	Q14-1② 育児休業後の短時間勤務制度の利用：最も多い利用期間									
		1歳になるまで	2歳になるまで	3歳になるまで	3歳以降、小学校就学前まで	小学校1年生まで	小学校3年生まで	小学校卒業まで	小学校卒業以降	わからない、把握していない	無回答
全体	1390	287	103	372	139	56	51	24	9	253	96
Q2 業種											
建設業	70	18	8	21	6	8	1	1	0	6	1
製造業	316	69	34	69	28	21	15	8	0	45	26
情報通信業、運輸業、郵便業	61	5	2	21	8	2	3	1	0	16	2
卸売業、小売業	228	38	11	66	24	9	9	7	0	35	26
金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	74	11	12	21	9	1	0	0	0	19	0
飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	264	67	12	54	37	4	22	0	0	58	8
医療・福祉	304	67	21	101	25	6	0	0	4	63	18
その他	71	12	2	17	1	4	0	7	4	9	14

③育児休業・短時間勤務制度を利用した場合の長期的なキャリア形成への影響

1) 制度上、利用可能な最長期間まで育児休業・短時間勤務制度を利用した場合

制度上、利用可能な最長期間まで、育児休業及び短時間勤務制度を利用した場合のキャリアへの影響をみると、全体では「多くの職種で長期的に全く影響しない」が42.7%でもっとも多く、次いで「どちらとも言えない、わからない」が27.9%、「多くの職種では長期的にあまり影響しないが、一部職種で影響する」が12.9%となっている。「301人以上」では、他と比べて、「多くの職種では長期的にあまり影響しないが、一部職種で影響する」が20.1%と高くなっている。

図表Ⅲ-120 キャリア形成への影響（制度上、利用可能な最長期間まで育児休業・短時間勤務制度を利用した場合）：単数回答（Q14-2①）



(業種別)

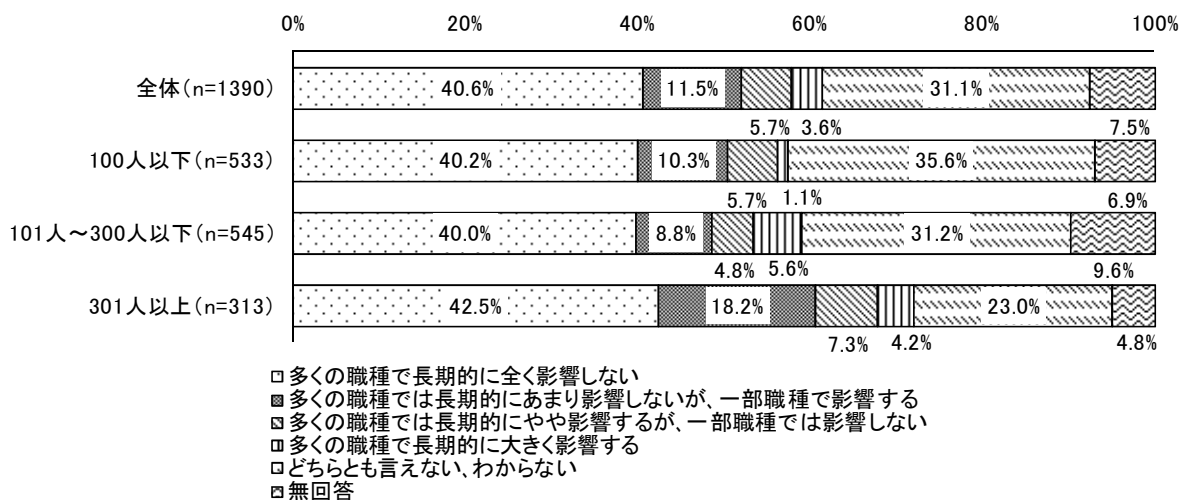
図表Ⅲ-121 キャリア形成への影響（制度上、利用可能な最長期間まで育児休業・短時間勤務制度を利用した場合）（業種別）：単数回答（Q14-2①）

		合計	Q14-2① 育児休業後に短時間勤務制度利用によるキャリア形成影響：制度上の最長期間					無回答
			全く影響しない	多くの職種で長期的に	一部職種で影響する	多くの職種では長期的にあまり影響しないが、一部職種では影響しない	多くの職種では長期的にやや影響するが、一部職種では影響しない	
全体		1390 100.0	594 42.7	179 12.9	108 7.8	65 4.7	388 27.9	56 4.1
Q2 業種	建設業	70 100.0	37 53.2	7 10.5	12 17.4	1 1.4	12 17.6	0 0.0
	製造業	316 100.0	115 36.5	38 11.9	22 6.9	27 8.6	102 32.4	12 3.7
	情報通信業、運輸業、郵便業	61 100.0	23 37.2	4 6.5	7 12.0	6 10.4	21 33.9	0 0.0
	卸売業、小売業	228 100.0	80 35.1	21 9.3	21 9.0	13 5.9	72 31.5	21 9.2
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	74 100.0	17 23.6	10 14.0	9 12.3	0 0.0	33 44.3	4 5.9
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	264 100.0	136 51.5	45 17.2	2 0.8	5 2.0	70 26.4	5 2.0
	医療・福祉	304 100.0	150 49.2	53 17.5	26 8.6	10 3.4	60 19.8	4 1.4
	その他	71 100.0	34 47.8	0 0.0	8 11.7	1 1.4	18 25.4	10 13.6

2) 最も多い利用期間を利用した場合

育児休業及び短時間勤務制度について、最も多い利用期間を利用した場合のキャリアへの影響をみると、全体では「多くの職種で長期的に全く影響しない」が40.6%でもっとも多く、次いで「どちらとも言えない、わからない」が31.1%、「多くの職種では長期的にあまり影響しないが、一部職種で影響する」が11.5%となっている。「301人以上」では、他と比べて、「多くの職種では長期的にあまり影響しないが、一部職種で影響する」が18.2%と高くなっている。

図表Ⅲ-122 キャリア形成への影響（最も多い利用期間、育児休業・短時間勤務制度を利用した場合）：単数回答（Q14-2②）



(業種別)

図表Ⅲ-123 キャリア形成への影響（最も多い利用期間、育児休業・短時間勤務制度を利用した場合）（業種別）：単数回答（Q14-2②）

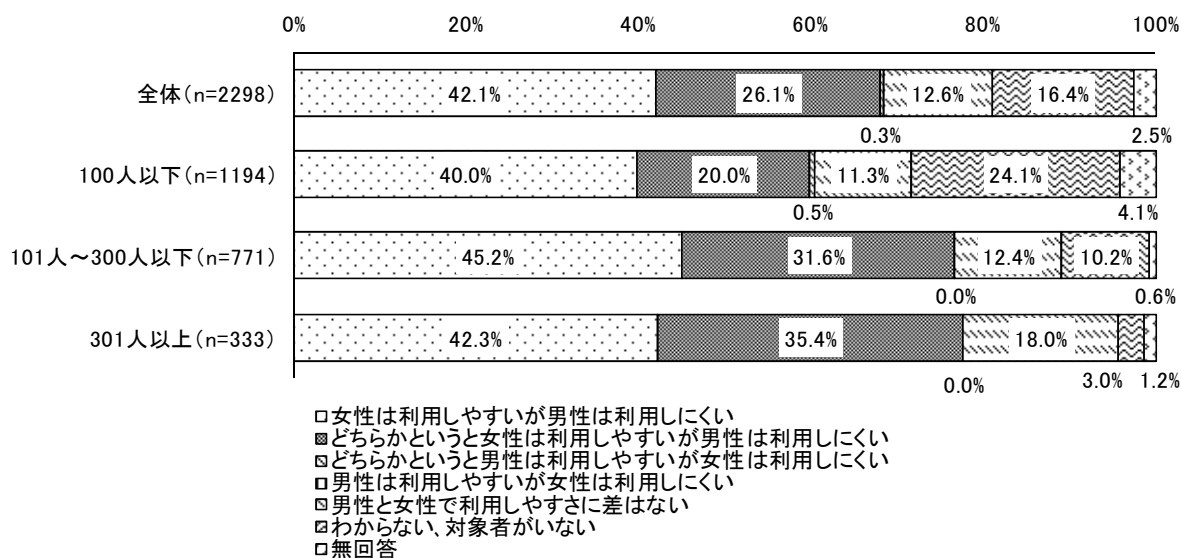
		合計	Q14-2② 育児休業後に短時間勤務制度利用によるキャリア形成影響：最も多い利用期間					無回答
			全く影響しない	多くの職種で長期的に	一部職種で影響する	多くの職種では長期的にあまり影響しないが、	多くの職種では長期的にやや影響するが、一部職種では影響しない	
全体		1390 100.0	565 40.6	160 11.5	80 5.7	50 3.6	432 31.1	104 7.5
Q2 業種	建設業	70 100.0	36 51.8	19 26.4	0 0.0	0 0.0	13 19.0	2 2.8
	製造業	316 100.0	112 35.4	26 8.2	27 8.6	17 5.4	110 34.7	24 7.7
	情報通信業、運輸業、郵便業	61 100.0	22 35.6	4 6.5	6 10.4	5 8.7	23 37.2	1 1.6
	卸売業、小売業	228 100.0	74 32.4	19 8.2	21 9.0	10 4.5	78 34.2	26 11.6
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	74 100.0	18 24.9	9 12.6	3 4.0	0 0.0	39 52.5	4 5.9
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	264 100.0	126 47.6	37 14.1	8 3.1	1 0.4	77 29.3	14 5.5
	医療・福祉	304 100.0	141 46.3	45 14.8	12 4.1	15 4.9	73 24.1	18 5.8
	その他	71 100.0	35 49.3	1 1.4	2 2.8	1 1.4	18 25.4	14 19.8

(11) 各制度の男女別（正社員）の利用しやすさ

①育児休業制度

育児休業制度について、全体では「女性は利用しやすいが男性は利用しにくい」（42.1%）及び「どちらかというとな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Ⅲ-124 【育児休業制度】男女別（正社員）の利用しやすさ：単数回答（Q15①）



(業種別)

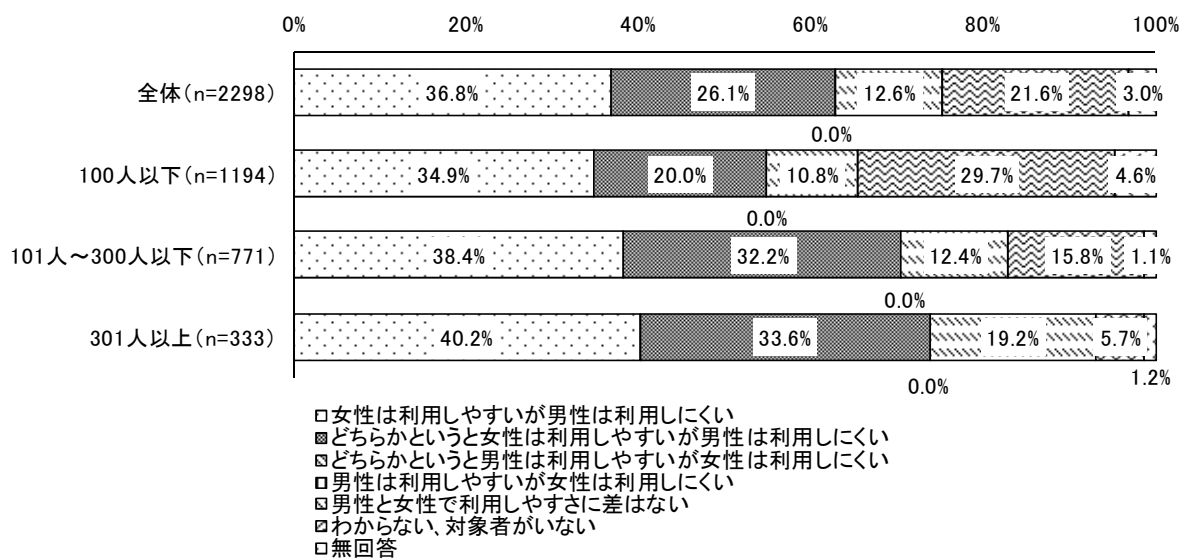
図表Ⅲ-125 【育児休業制度】男女別（正社員）の利用しやすさ（業種別）：単数回答（Q15①）

		合計	Q15① 制度の利用しやすさ：育児休業制度						
			男性は利用しにくい	女性は利用しやすいが	男性は利用しにくい どちらかという と女性 は 利用 し や す い が	女性 は 利 用 し や す い が	どちらかという と男性 は 利 用 し や す い が	女性 は 利 用 し や す い が	男性 は 利 用 し や す い が
全体		2298 100.0	967 42.1	601 26.1	6 0.3	0 0.0	291 12.6	376 16.4	57 2.5
Q2 業種	建設業	134 100.0	46 34.5	50 37.4	0 0.0	0 0.0	13 9.8	24 18.3	0 0.0
	製造業	579 100.0	236 40.7	193 33.3	6 1.1	0 0.0	69 11.9	63 10.9	12 2.1
	情報通信業、運輸業、郵便業	170 100.0	38 22.3	36 21.1	0 0.0	0 0.0	28 16.3	68 40.3	0 0.0
	卸売業、小売業	369 100.0	184 49.9	98 26.4	0 0.0	0 0.0	32 8.7	49 13.3	6 1.7
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	112 100.0	58 52.1	30 26.5	0 0.0	0 0.0	6 5.7	11 10.3	6 5.5
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	425 100.0	168 39.5	81 19.1	0 0.0	0 0.0	75 17.7	83 19.5	18 4.1
	医療・福祉	359 100.0	176 49.2	83 23.2	0 0.0	0 0.0	58 16.1	27 7.6	14 4.0
	その他	138 100.0	60 43.8	23 17.0	0 0.0	0 0.0	9 6.6	44 31.8	1 0.7

②育児のための短時間勤務制度

育児のための短時間勤務制度についてみると、全体では「女性は利用しやすいが男性は利用しにくい」(36.8%)及び「どちらかというとな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6割強を占めている。

図表Ⅲ-126 【育児のための短時間勤務制度】男女別(正社員)の利用しやすさ：
単数回答(Q15②)



(業種別)

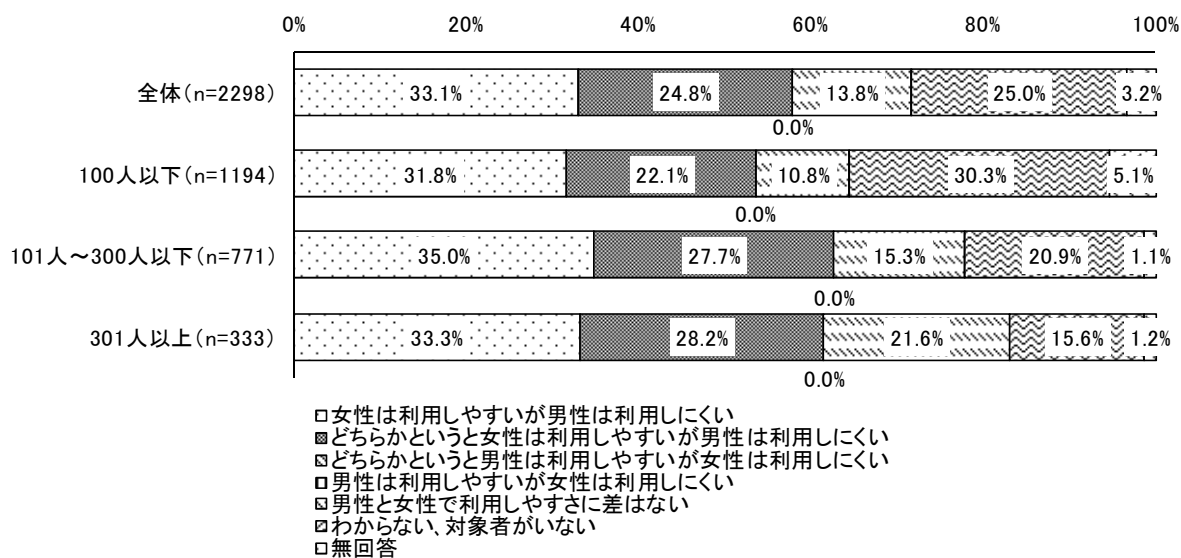
図表Ⅲ-127 【育児のための短時間勤務制度】男女別（正社員）の利用しやすさ（業種別）：
単数回答（Q15②）

	合計	Q15② 制度の利用しやすさ：育児のための短時間勤務制度							無回答
		男性は利用しにくい	女性は利用しやすいが	男性は利用しにくい 利用しやすいが	どちらかというとな性は利用しやすいが	どちらかというとな性は利用しにくい	男性は利用しやすいが 女性は利用しにくい	利用しやすさに差はない 男性と女性で	
全体	2298 100.0	847 36.8	599 26.1	0 0.0	0 0.0	288 12.6	496 21.6	68 3.0	
Q2 業種	建設業	134 100.0	39 29.2	64 48.0	0 0.0	0 0.0	6 4.5	24 18.3	0 0.0
	製造業	579 100.0	197 34.0	173 29.8	0 0.0	0 0.0	79 13.6	114 19.7	17 2.9
	情報通信業、運輸業、 郵便業	170 100.0	38 22.3	31 18.0	0 0.0	0 0.0	28 16.3	68 39.8	6 3.6
	卸売業、小売業	369 100.0	158 42.9	87 23.7	0 0.0	0 0.0	45 12.1	73 19.7	6 1.7
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	112 100.0	51 45.7	31 28.0	0 0.0	0 0.0	7 6.6	16 14.2	6 5.5
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	425 100.0	146 34.4	92 21.6	0 0.0	0 0.0	65 15.3	105 24.7	18 4.1
	医療・福祉	359 100.0	173 48.3	82 22.9	0 0.0	0 0.0	49 13.6	40 11.2	14 4.0
	その他	138 100.0	45 32.3	32 23.3	0 0.0	0 0.0	10 7.3	50 36.3	1 0.7

③育児のための所定外労働の免除

育児のための所定外労働の免除についてみると、全体では「女性は利用しやすいが男性は利用しにくい」(33.1%) 及び「どちらかというとな性は利用しやすいが男性は利用しにくい」(24.8%) を合わせると、男性の方が利用しにくいとする企業が6割弱を占めている。

図表Ⅲ-128 【育児のための所定外労働の免除】男女別(正社員)の利用しやすさ：
単数回答(Q15③)



(業種別)

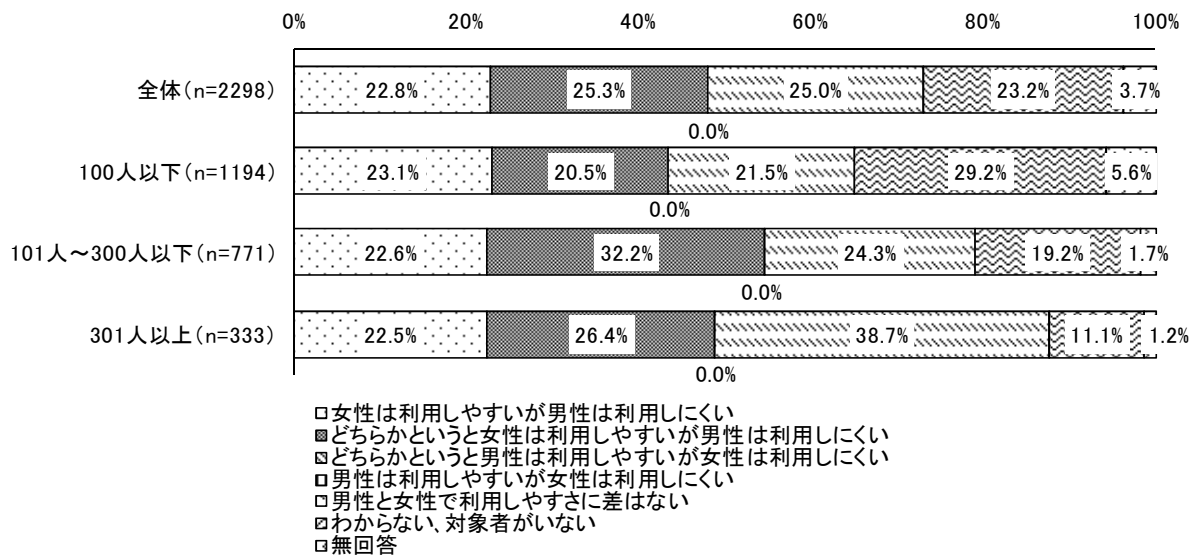
図表Ⅲ-129 【育児のための所定外労働の免除】男女別（正社員）の利用しやすさ（業種別）：
単数回答(Q15③)

		合計	Q15③ 制度の利用しやすさ:育児のための所定外労働の免除						
			男性は利用しにくい	女性は利用しやすいが	男性は利用しにくい	利用しやすいが	どちらかというとな性は利用しにくい	どちらかというとな性は利用しやすいが	男性と女性で利用しやすさに差はない
全体		2298 100.0	761 33.1	571 24.8	0 0.0	0 0.0	318 13.8	574 25.0	74 3.2
Q2 業種	建設業	134 100.0	40 29.9	61 45.8	0 0.0	0 0.0	5 3.7	27 20.6	0 0.0
	製造業	579 100.0	171 29.6	155 26.7	0 0.0	0 0.0	100 17.2	131 22.6	23 3.9
	情報通信業、運輸業、郵便業	170 100.0	36 21.1	26 15.4	0 0.0	0 0.0	28 16.3	74 43.5	6 3.6
	卸売業、小売業	369 100.0	135 36.5	104 28.3	0 0.0	0 0.0	40 10.7	84 22.8	6 1.7
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	112 100.0	50 44.8	23 20.2	0 0.0	0 0.0	13 11.4	20 18.1	6 5.5
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	425 100.0	120 28.3	88 20.6	0 0.0	0 0.0	69 16.3	130 30.7	18 4.1
	医療・福祉	359 100.0	168 46.9	79 22.2	0 0.0	0 0.0	54 15.1	43 11.9	14 4.0
	その他	138 100.0	40 29.2	28 20.2	0 0.0	0 0.0	10 7.3	59 42.6	1 0.7

④子の看護休暇制度

子の看護休暇制度についてみると、全体では「女性は利用しやすいが男性は利用しにくい」(22.8%) 及び「どちらかというとな性は利用しやすいが男性は利用しにくい」(25.3%) を合わせると、男性の方が利用しにくいとする企業が半数弱を占めている。ただし、「男性と女性で利用しやすさに差はない」も全体では 25.0%、「301人以上」では 38.7%と 4 割弱を占めている。

図表Ⅲ-130 【子の看護休暇制度】男女別（正社員）の利用しやすさ：単数回答（Q15④）



(業種別)

図表Ⅲ-131 【子の看護休暇制度】男女別（正社員）の利用しやすさ（業種別）：

単数回答（Q15④）

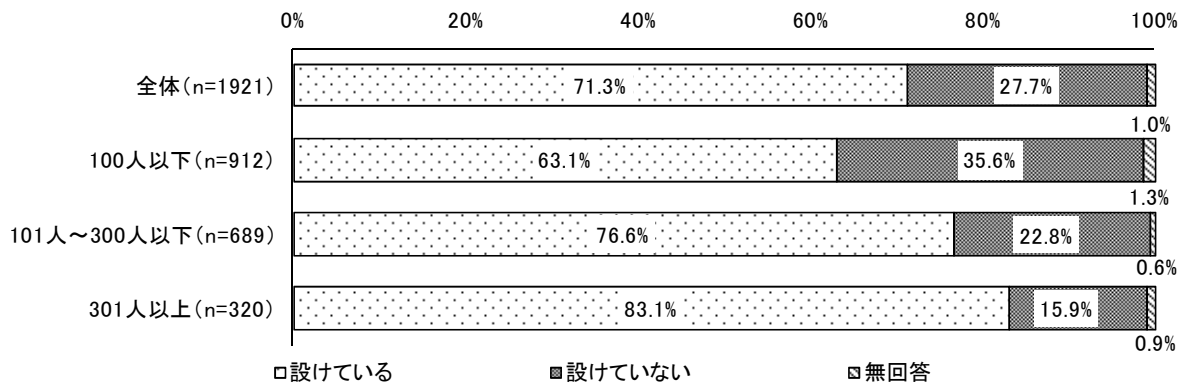
		合計	Q15④ 制度の利用しやすさ：子の看護休暇制度						無回答
			男性は利用しにくい	女性は利用しやすいが	男性は利用しにくい	利用しやすいが	どちらかというとな性は利用しにくい	どちらかというとな性は利用しやすいが	
全体		2298 100.0	525 22.8	581 25.3	0 0.0	0 0.0	574 25.0	534 23.2	84 3.7
Q2 業種	建設業	134 100.0	35 25.9	37 28.0	0 0.0	0 0.0	32 23.7	30 22.3	0 0.0
	製造業	579 100.0	140 24.2	161 27.7	0 0.0	0 0.0	127 22.0	128 22.1	23 3.9
	情報通信業、運輸業、郵便業	170 100.0	24 14.4	28 16.2	0 0.0	0 0.0	45 26.5	67 39.4	6 3.6
	卸売業、小売業	369 100.0	84 22.6	111 30.0	0 0.0	0 0.0	78 21.1	91 24.5	6 1.7
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	112 100.0	24 21.1	29 26.2	0 0.0	0 0.0	32 28.7	21 18.4	6 5.5
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	425 100.0	76 18.0	110 25.8	0 0.0	0 0.0	111 26.2	110 25.8	18 4.1
	医療・福祉	359 100.0	109 30.4	64 17.9	0 0.0	0 0.0	129 35.8	38 10.7	19 5.2
	その他	138 100.0	33 23.8	34 24.9	0 0.0	0 0.0	19 14.1	44 32.0	7 5.2

3. 有期契約労働者の育児休業制度等の状況

(1) 有期契約労働者を対象とした産前産後休業規定

就業規則における有期契約労働者を対象とした産前産後休業規定の設置状況をみると、全体では「設けている」が71.3%、「設けていない」が27.7%となっている。企業規模別では、規模が大きいくほど、「設けている」割合が高い傾向がみられる。

図表Ⅲ-132 有期契約労働者を対象とした産前産後休業規定の設置状況：単数回答（Q16）



(業種別)

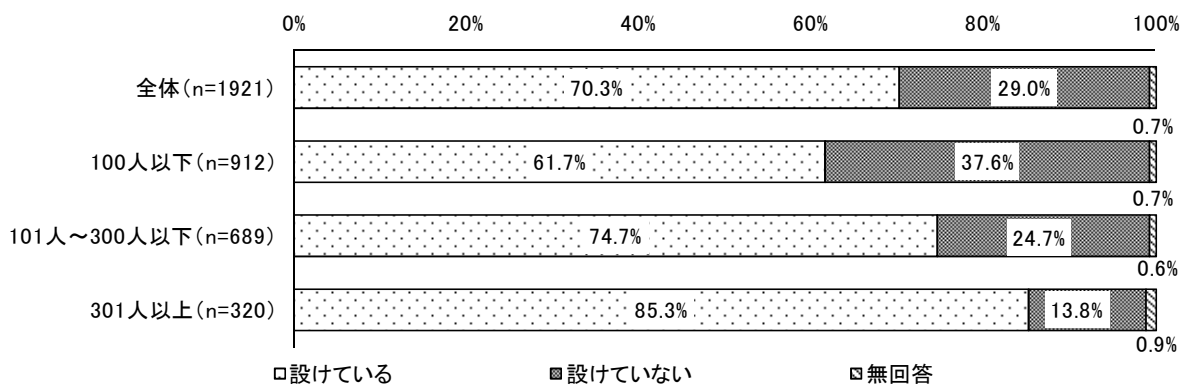
図表Ⅲ-133 有期契約労働者を対象とした産前産後休業規定の設置状況（業種別）：単数回答（Q16）

		合計	Q16 就業規則の設定：有期契約労働者を対象とした産前産後休業規定の設置状況		
			設けている	設けていない	無回答
全体		1921 100.0	1369 71.3	532 27.7	20 1.0
Q2 業種	建設業	70 100.0	44 62.0	27 38.0	0 0.0
	製造業	473 100.0	313 66.3	158 33.5	1 0.2
	情報通信業、運輸業、郵便業	139 100.0	102 73.7	35 25.6	1 0.7
	卸売業、小売業	311 100.0	207 66.5	97 31.2	7 2.3
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	91 100.0	69 75.8	22 24.2	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	387 100.0	301 77.7	76 19.5	10 2.7
	医療・福祉	324 100.0	238 73.3	86 26.7	0 0.0
	その他	114 100.0	83 73.0	31 27.0	0 0.0

(2) 有期契約労働者を対象とした育児休業規定

就業規則における有期契約労働者を対象とした育児休業規定の設置状況をみると、全体では、「設けている」が70.3%、「設けていない」が29.0%となっている。企業規模別では、規模が大きいほど、「設けている」割合が高い傾向がみられる。

図表Ⅲ-134 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（Q17）



(業種別)

図表Ⅲ-135 有期契約労働者を対象とした育児休業規定の設置状況（業種別）：単数回答（Q17）

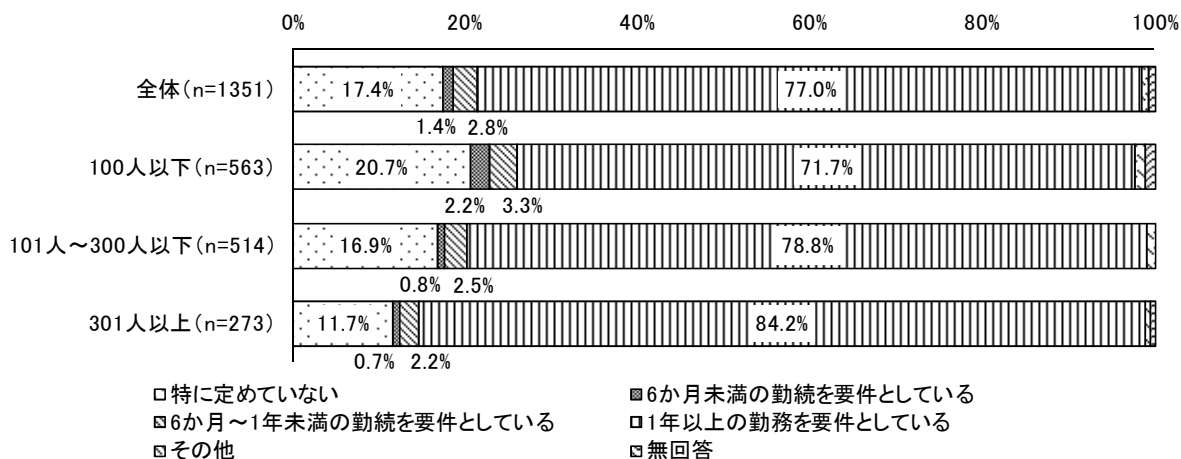
	合計	Q17 就業規則の設定：有期契約労働者を対象とした育児休業規定の設置状況			
		設けている	設けていない	無回答	
全体	1921 100.0	1351 70.3	557 29.0	13 0.7	
Q2 業種	建設業	70 100.0	43 60.6	28 39.4	0 0.0
	製造業	473 100.0	316 66.8	155 32.8	2 0.4
	情報通信業、運輸業、郵便業	139 100.0	104 75.0	35 25.0	0 0.0
	卸売業、小売業	311 100.0	202 65.1	97 31.2	11 3.7
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	91 100.0	69 75.8	22 24.2	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	387 100.0	290 75.1	96 24.9	0 0.0
	医療・福祉	324 100.0	231 71.3	93 28.7	0 0.0
	その他	114 100.0	83 73.0	31 27.0	0 0.0

(3) 有期契約労働者の育児休業の取得要件

①勤続年数に関する要件

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企業について、勤続年数に関する要件を設けているかをみると、全体では、「1年以上の勤務を要件としている」が77.0%でもっとも多く、次いで「特に定めていない」が17.4%となっている。

図表Ⅲ-136 有期契約労働者の育児休業の取得要件【勤続年数】：単数回答（Q17-1（1））



注) 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企業が母数である。

(業種別)

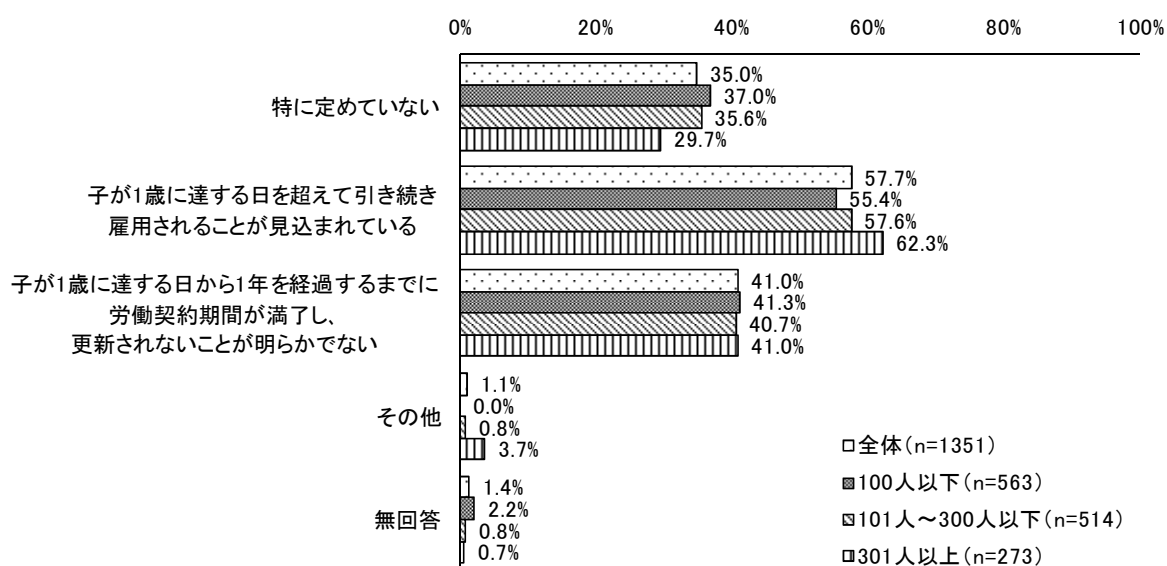
図表Ⅲ-137 有期契約労働者の育児休業の取得要件【勤続年数】（業種別）：単数回答（Q17-1（1））

	合計	Q17-1(1) 有期契約労働者の育児休業取得の要件:勤続年数						
		特に定めていない	6か月未満の勤続を要件としている	6か月～1年未満の勤続を要件としている	1年以上の勤務を要件としている	その他	無回答	
全体	1351 100.0	235 17.4	19 1.4	37 2.8	1039 77.0	12 0.9	7 0.5	
Q2 業種	建設業	43 100.0	4 9.4	0 0.0	0 0.0	39 90.6	0 0.0	0 0.0
	製造業	316 100.0	72 22.8	0 0.0	7 2.3	236 74.9	0 0.0	0 0.0
	情報通信業、運輸業、郵便業	104 100.0	20 19.1	0 0.0	1 1.0	83 79.9	0 0.0	0 0.0
	卸売業、小売業	202 100.0	37 18.2	6 3.1	4 2.2	148 73.0	7 3.5	0 0.0
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	69 100.0	3 4.4	6 8.9	0 0.0	60 86.7	0 0.0	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	290 100.0	52 18.0	0 0.0	14 4.9	217 74.6	1 0.3	6 2.1
	医療・福祉	304 100.0	141 46.3	45 14.8	12 4.1	15 4.9	73 24.1	18 5.8
	その他	71 100.0	35 49.3	1 1.4	2 2.8	1 1.4	18 25.4	14 19.8

②復帰後の雇用継続の見込みに関する要件

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企業について、復帰後の雇用継続の見込みに関する要件を設けているかをみると、全体では、「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%でもっとも多く、次いで「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%となっている。また、「特に定めていない」は35.0%である。

図表Ⅲ-138 有期契約労働者の育児休業の取得要件【復帰後の雇用継続の見込み】：
複数回答（Q17-1（2））



注) 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企業が母数である。

■Q1 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】： その他の自由回答（17-1(2)）

- ・休業終了後、引き続き雇用されることが見込まれている。
- ・育児休業終了後も引き続き勤務する意志のある者に限る。
- ・取得する要件に継続雇用を希望する者となっている。
- ・1年以内に雇用契約が終了することが明らかでない。
- ・育児休業の申し出から、1年以内に雇用契約が終了しない。
- ・引き続き雇用された期間が1年以上であること。
- ・子が2歳に達する日から1年を経過するまでに雇用契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと。
- ・子が2歳に達する日を超えて引き続き1年以上雇用されることが見込まれている。
- ・子が2歳に達するまでに契約期間が満了し、更新されないことが申出時点で明らかである場合を除く。
- ・申出の日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかでない。(2件)
- ・申出の日から1年以内に雇用関係が終了するのが明らかでない場合は認めない。(2件)

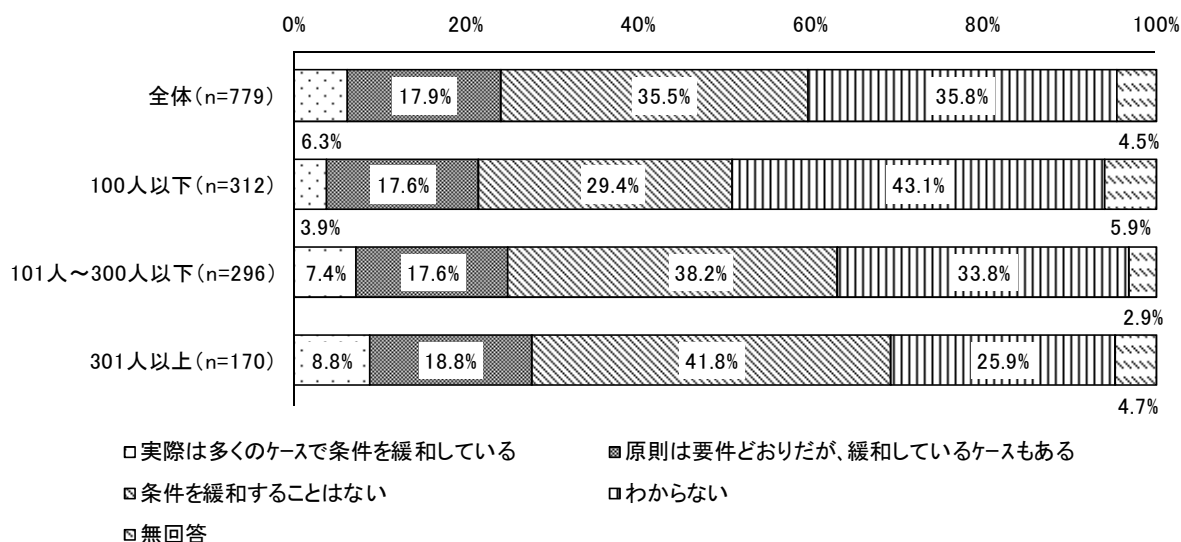
(業種別)

図表Ⅲ-139 有期契約労働者の育児休業の取得要件【復帰後の雇用継続の見込み】(業種別) :
複数回答 (Q17-1 (2))

	合計	Q17-1(2) 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					
		特に定めていない	引き続き雇用されることが見込まれている	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	その他	無回答	
全体	1351 100.0	472 35.0	779 57.7	554 41.0	14 1.1	19 1.4	
Q2 業種	建設業	43 100.0	8 19.6	34 80.4	28 65.5	0 0.0	0 0.0
	製造業	316 100.0	150 47.5	157 49.8	99 31.4	2 0.6	1 0.3
	情報通信業、運輸業、郵便業	104 100.0	46 44.4	57 54.6	28 26.9	1 1.0	0 0.0
	卸売業、小売業	202 100.0	72 35.3	104 51.6	76 37.7	6 3.1	11 5.7
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	69 100.0	10 15.1	48 69.7	52 76.2	0 0.0	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	290 100.0	71 24.6	194 66.7	155 53.4	4 1.4	0 0.0
	医療・福祉	231 100.0	63 27.4	144 62.2	76 32.7	0 0.0	6 2.6
	その他	83 100.0	45 54.0	34 41.2	33 40.0	1 1.2	0 0.0

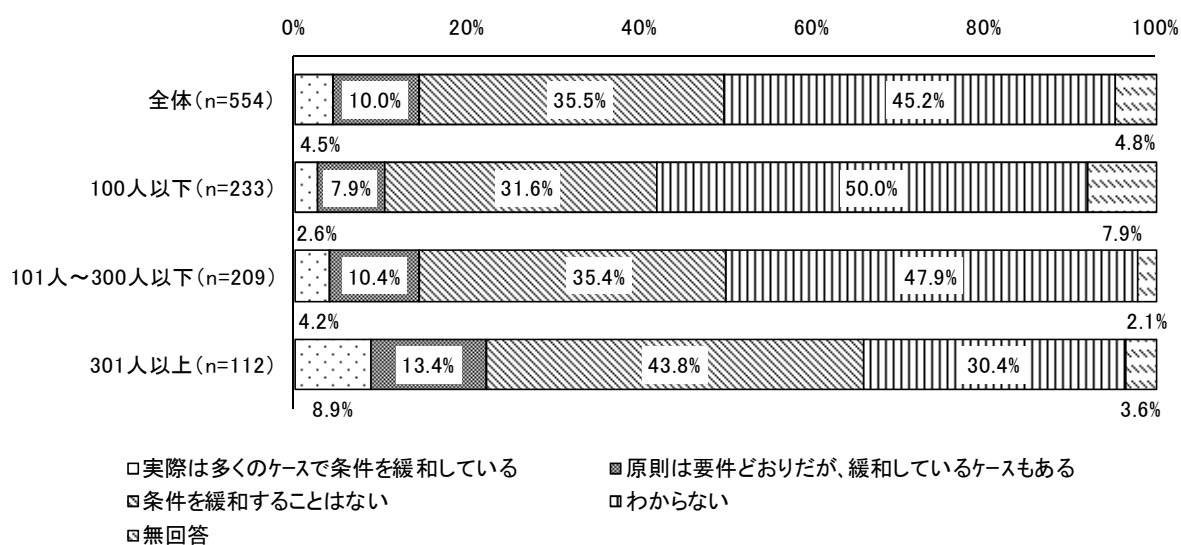
復帰後の雇用継続の見込みに関する要件として、「子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれている」、「子が1歳に達する日から1年を経過するまでに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない」を定めている企業について、実際の運用における要件緩和の有無をみると、「実際は多くのケースで緩和している」と「原則は要件どおりだが、緩和しているケースもある」を合わせた割合は、それぞれ24.2%、14.5%となっている。

図表Ⅲ-140 有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和状況【子が1歳に達する日を超えて雇用されることが見込まれている】：単数回答（Q17-1（2）-1①）



注) 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」ことを定めている企業が母数である。

図表Ⅲ-141 有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和状況【子が1歳に達する日から1年経過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】：単数回答（Q17-1（2）-1②）

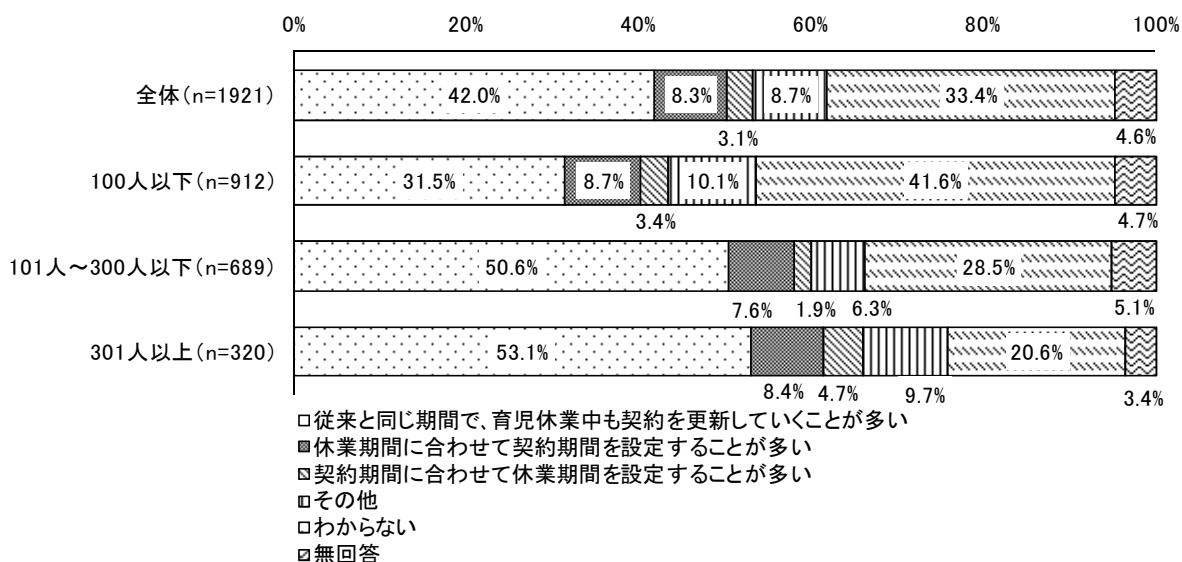


注) 有期契約労働者の育児休業の取得要件として、「子が1歳に達する日から1年を経過するまでに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない」ことを定めている企業が母数である。

(4) 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

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をみると、全体では、「従来と同じ期間で、育児休業中の契約を更新していくことが多い」が42.0%でもっとも多く、次いで「わからない」が33.4%となっている。企業規模別では、規模が大きいほど、「従来と同じ期間で、育児休業中も契約を更新していくことが多い」の割合が高い傾向がみられる。

図表Ⅲ-142 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：単数回答（Q18）



(業種別)

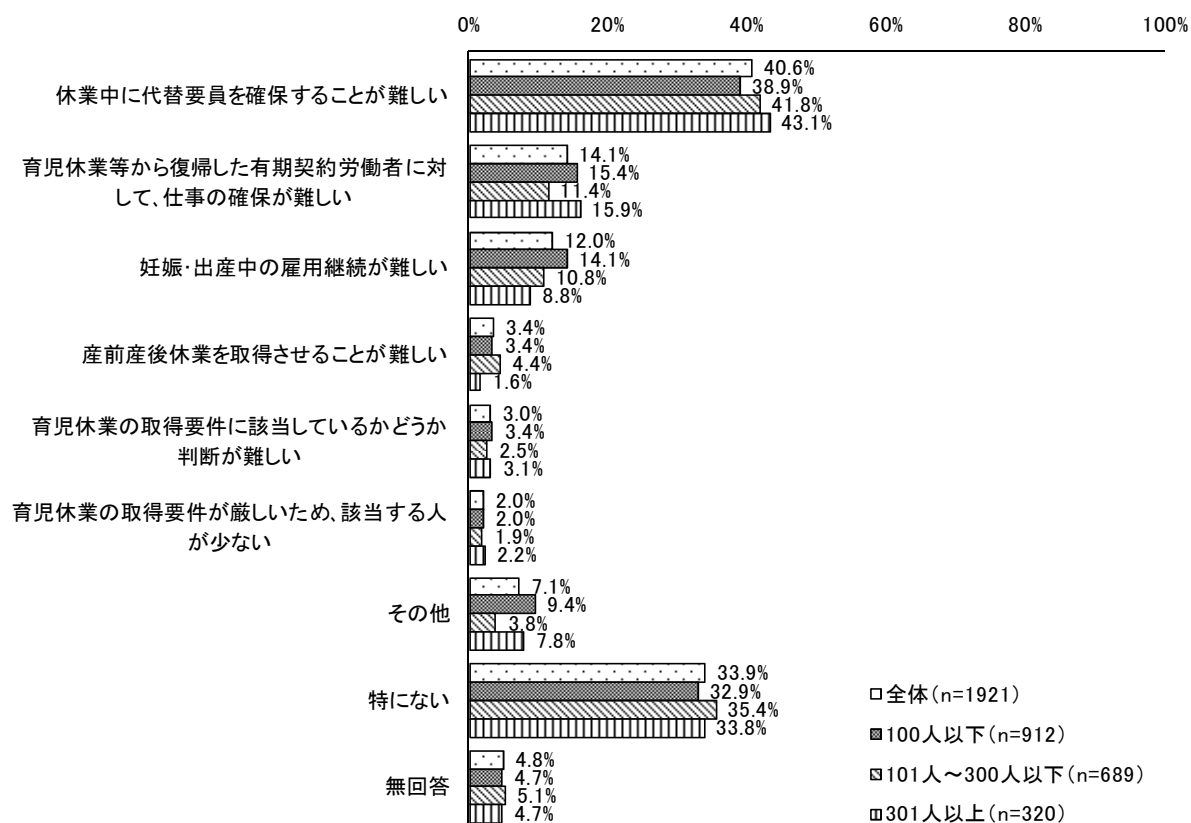
図表Ⅲ-143 育児休業を開始した有期契約労働者がいた場合の雇用契約の対応（業種別）：単数回答（Q18）

	合計	Q18 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						
		従来と同じ期間で、育児休業中も契約を更新していくことが多い	休業期間に合わせて契約期間を設定することが多い	契約期間に合わせて休業期間を設定することが多い	その他	わからない	無回答	
全体	1921 100.0	806 42.0	159 8.3	59 3.1	166 8.7	642 33.4	89 4.6	
Q2 業種	建設業	70 100.0	27 38.6	10 14.9	0 0.0	8 11.5	19 27.3	5 7.6
	製造業	473 100.0	172 36.4	40 8.4	10 2.1	53 11.2	186 39.4	12 2.5
	情報通信業、運輸業、郵便業	139 100.0	44 31.6	2 1.4	5 3.9	17 12.4	60 43.1	10 7.6
	卸売業、小売業	311 100.0	109 35.2	25 8.0	8 2.6	24 7.7	128 41.1	17 5.4
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	91 100.0	30 33.3	1 1.1	7 7.8	12 13.7	28 30.5	12 13.5
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	387 100.0	198 51.3	34 8.8	10 2.7	21 5.3	116 29.9	8 2.1
	医療・福祉	324 100.0	178 54.8	29 8.8	17 5.1	20 6.3	78 24.1	3 0.9
	その他	114 100.0	48 41.9	19 16.3	1 0.9	10 9.2	21 18.7	15 13.0

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

有期契約労働者の妊娠・出産時の対応、仕事と育児との両立で対応が困難と感じていることをみると、全体では、「休業中に代替要員を確保することが難しい」が40.6%でもっとも多く、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」が14.1%となっている。また、「特にない」は33.9%となっている。

図表Ⅲ-144 有期契約労働者の妊娠・出産時の対応、仕事と育児との両立で対応が困難と感じていること：複数回答（Q19）



(業種別)

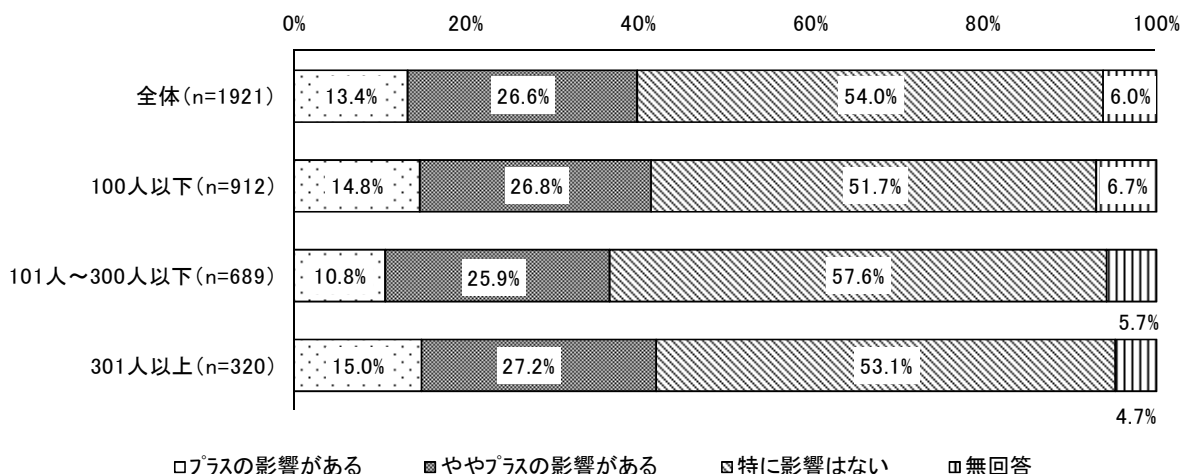
図表Ⅲ-145 有期契約労働者の妊娠・出産時の対応、仕事と育児との両立で対応が困難と感じていること（業種別）：複数回答（Q19）

	合計	Q19 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なこと									
		妊娠・出産中の雇用継続が難しい	産前産後休業を取得させることが難しい	該当しているかどうか判断が難しい	育児休業の取得要件に該当する人が少ない	育児休業の取得要件が厳しいため、該当する人が少ない	休業中に代替要員を確保することが難しい	育児休業等から復帰した有期契約労働者に對して、仕事の確保が難しい	その他	特になし	無回答
全体	1921 100.0	231 12.0	66 3.4	58 3.0	38 2.0	781 40.6	270 14.1	137 7.1	652 33.9	93 4.8	
Q2 業種	建設業	70 100.0	11 16.3	0 0.0	7 10.1	0 0.0	30 42.0	9 13.0	10 14.4	18 25.9	5 7.6
	製造業	473 100.0	68 14.4	12 2.6	2 0.4	7 1.6	153 32.3	27 5.8	39 8.3	187 39.5	19 4.0
	情報通信業、運輸業、郵便業	139 100.0	7 5.3	4 3.1	1 0.7	0 0.0	57 41.2	35 25.0	27 19.8	45 32.3	0 0.0
	卸売業、小売業	311 100.0	38 12.3	13 4.3	20 6.3	3 1.0	134 43.2	61 19.5	16 5.1	86 27.6	25 8.0
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	91 100.0	1 1.1	10 11.5	1 1.1	6 6.7	35 38.7	34 37.0	5 5.9	19 21.5	6 6.7
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	387 100.0	50 13.0	0 0.0	4 1.1	10 2.7	161 41.7	47 12.2	14 3.7	146 37.7	10 2.6
	医療・福祉	324 100.0	42 12.8	25 7.6	21 6.5	7 2.2	180 55.4	48 14.9	18 5.4	97 29.9	6 2.0
	その他	114 100.0	12 10.9	1 0.9	2 1.8	4 3.8	31 27.3	9 8.0	7 6.2	48 41.8	15 13.0

(6) 近年の両立支援の取組が有期契約労働者の採用や定着に与える影響

改正育児・介護休業法への対応を含め、近年取り組んだ両立支援が有期契約労働者の採用や定着に与える影響をみると、全体では、「特に影響はない」が54.0%でもっとも多く、次いで「ややプラスの影響がある」が26.6%となっている。

図表Ⅲ-146 近年の両立支援の取組が有期契約労働者の採用や定着に与える影響：単数回答（Q20）



(業種別)

図表Ⅲ-147 近年の両立支援の取組が有期契約労働者の採用や定着に与える影響（業種別）：単数回答（Q20）

	合計	Q20 両立支援の取組推進による有期契約労働者の採用や定着の影響				
		プラスの影響がある	ややプラスの影響がある	特に影響はない	無回答	
全体	1921 100.0	257 13.4	511 26.6	1038 54.0	115 6.0	
Q2 業 種	建設業	70 100.0	1 1.4	12 17.7	52 73.2	5 7.6
	製造業	473 100.0	56 11.9	101 21.3	291 61.6	24 5.1
	情報通信業、運輸業、郵便業	139 100.0	13 9.7	29 21.2	90 65.2	5 3.9
	卸売業、小売業	311 100.0	25 8.2	81 26.2	156 50.3	48 15.3
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	91 100.0	8 8.9	39 43.5	36 39.8	7 7.8
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	387 100.0	61 15.7	128 33.2	191 49.3	7 1.8
	医療・福祉	324 100.0	70 21.7	93 28.8	159 49.0	2 0.6
	その他	114 100.0	15 13.6	26 22.4	56 49.5	17 14.6

4. 制度利用者に対する支援や、キャリア形成等

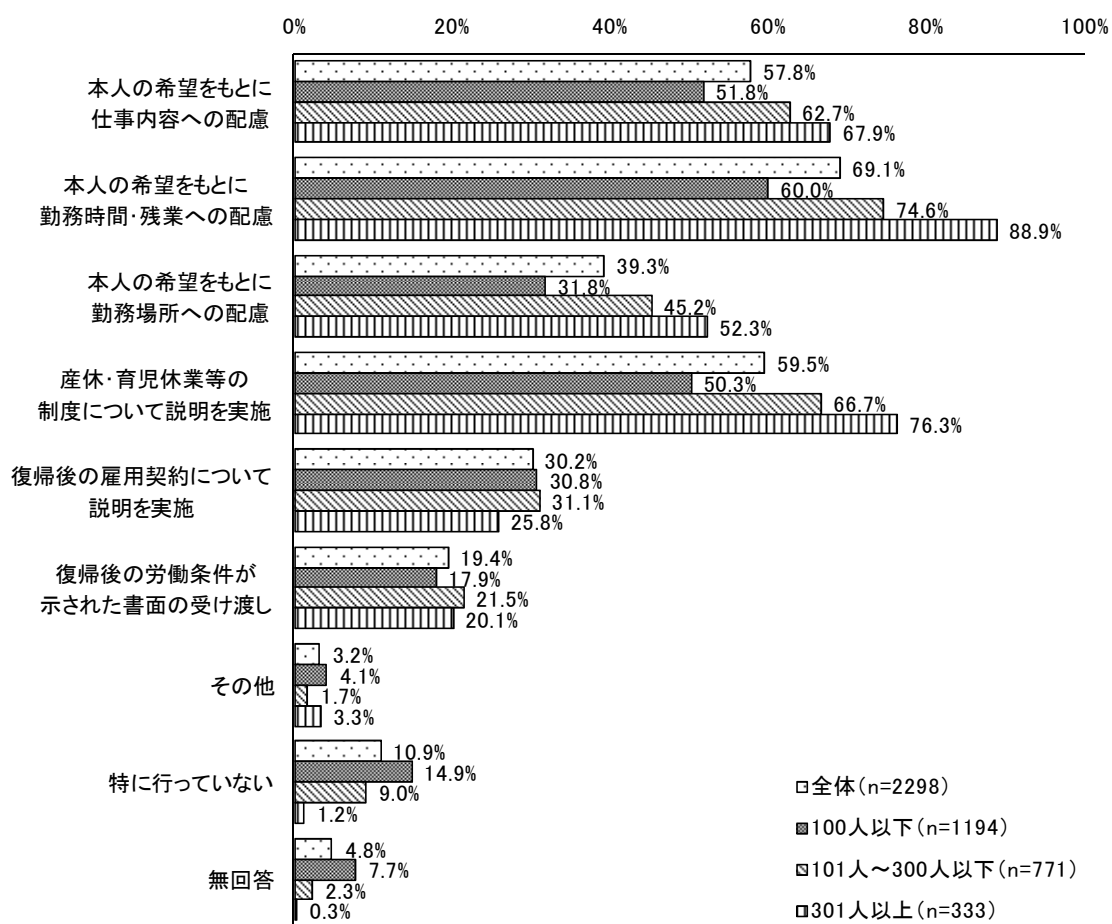
(1) 産前産後休業や育児休業を取得した従業員に対する支援・対応

①妊娠中～産休・育休取得時

<正社員>

妊娠中～産休・育休取得時の対応をみると、正社員は全体では「本人の希望をもとに勤務時間・残業への配慮」が69.1%でもっとも多く、次いで「産休・育児休業等の制度について説明を実施」が59.5%、「本人の希望をもとに仕事内容への配慮」が57.8%となっている。また、これらについては、企業規模が大きいほど実施している割合が高い傾向がみられる。

図表Ⅲ-148 妊娠中～産休・育休取得時の対応（正社員）：複数回答（Q21（1）①）



(業種別：正社員)

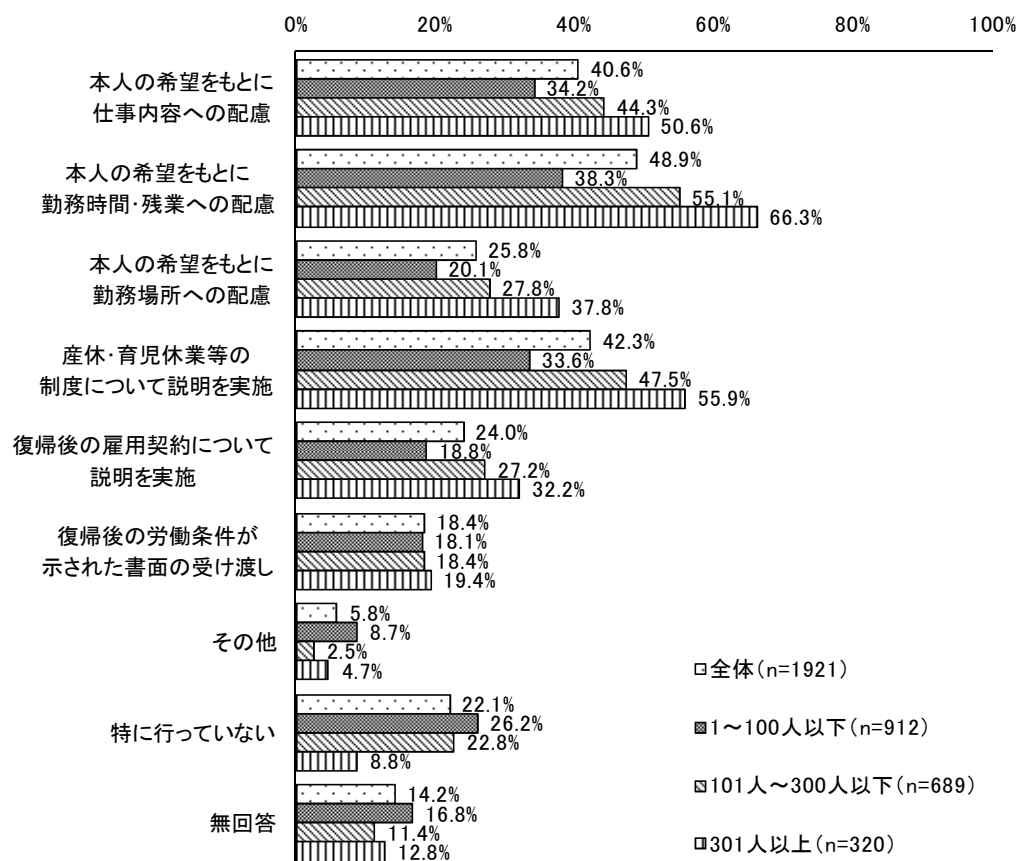
図表Ⅲ-149 妊娠中～産休・育休取得時の対応（正社員）（業種別）：複数回答（Q21(1)①）

		合計	Q21(1)① 妊娠中～産休・育休取得時の対応：正社員								
			本人の希望をもとに 仕事内容への配慮	本人の希望をもとに 勤務時間・残業への配慮	本人の希望をもとに 勤務場所への配慮	産休・育児休業等の制度について 説明を実施	復帰後の雇用契約について 説明を実施	復帰後の労働条件が示された 書面の受け渡し	その他	特に行っていない	無回答
全体		2298 100.0	1328 57.8	1588 69.1	902 39.3	1368 59.5	693 30.2	447 19.4	73 3.2	251 10.9	110 4.8
Q2 業種	建設業	134 100.0	83 62.4	101 75.6	55 41.5	81 60.4	51 38.5	26 19.4	0 0.0	0 0.0	24 18.3
	製造業	579 100.0	364 62.8	411 71.0	220 38.0	371 64.1	182 31.4	88 15.2	23 3.9	39 6.8	25 4.4
	情報通信業、運輸業、 郵便業	170 100.0	82 48.0	94 55.1	56 33.2	75 43.8	46 26.8	35 20.9	23 13.4	47 27.8	0 0.0
	卸売業、小売業	369 100.0	189 51.2	259 70.2	143 38.6	224 60.5	124 33.5	73 19.7	11 3.1	37 10.0	17 4.5
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	112 100.0	63 56.7	71 63.9	31 27.7	63 56.2	23 20.9	20 17.5	0 0.0	17 14.9	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	425 100.0	219 51.6	275 64.8	153 36.1	241 56.8	116 27.4	92 21.6	10 2.4	81 19.2	10 2.5
	医療・福祉	359 100.0	271 75.5	281 78.2	194 54.0	248 69.1	113 31.4	91 25.4	0 0.0	17 4.6	12 3.4
	その他	138 100.0	49 35.8	88 64.1	42 30.6	60 43.2	32 23.3	22 15.7	6 4.4	13 9.6	15 10.8

<有期契約労働者>

有期契約労働者は全体では「本人の希望をもとに勤務時間・残業への配慮」が48.9%でもっとも多く、次いで「産休・育児休業等の制度について説明を実施」が42.3%、「本人の希望をもとに仕事内容への配慮」が40.6%となっている。

図表Ⅲ-150 妊娠中～産休・育休取得時の対応（有期契約労働者）：複数回答（Q21（1）②）



(業種別：有期契約労働者)

図表Ⅲ-151 妊娠中～産休・育休取得時の対応（有期契約労働者）（業種別）：複数回答
(Q21 (1) ②)

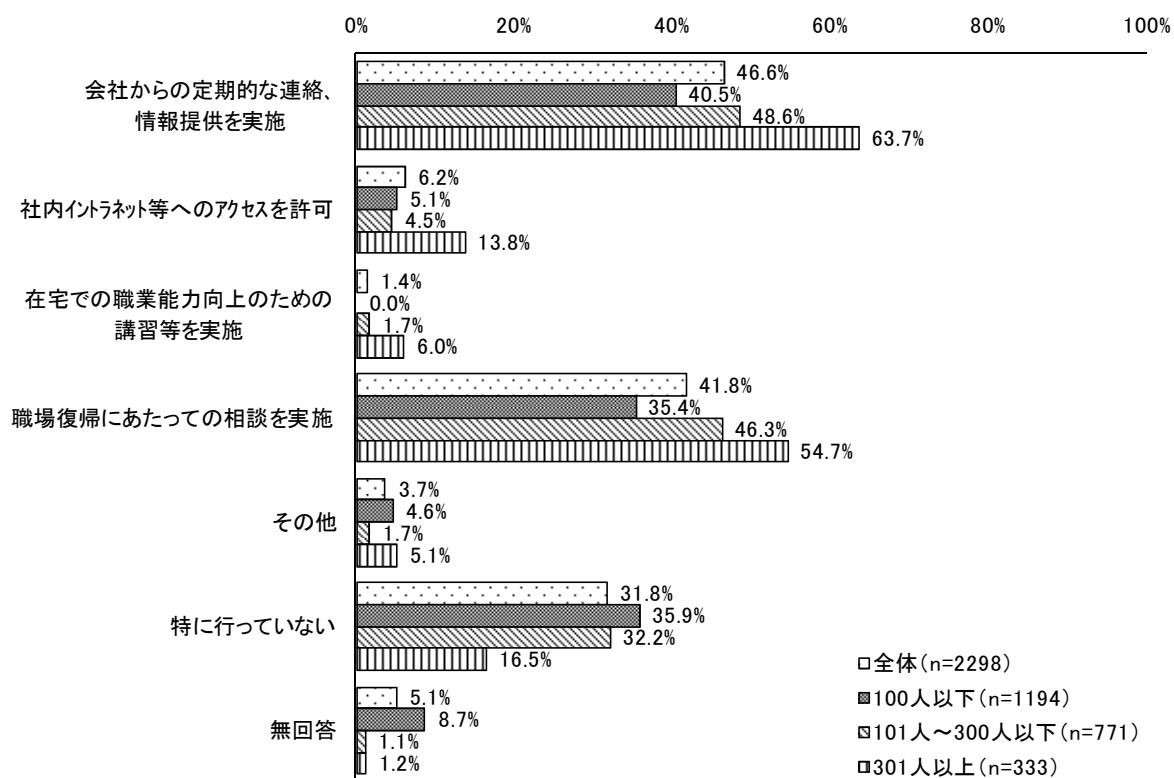
		合計	Q21(1)② 妊娠中～産休・育休取得時の対応：有期契約労働者								
			本人の希望をもとに 仕事内容への配慮	本人の希望をもとに 勤務時間・残業への配慮	本人の希望をもとに 勤務場所への配慮	本人の希望をもとに 説明を実施	産休・育児休業等の制度について 説明を実施	復帰後の雇用契約について 説明を実施	復帰後の労働条件が示された 書面の受け渡し	その他	特に行っていない
全体		1921 100.0	779 40.6	940 48.9	496 25.8	812 42.3	462 24.0	354 18.4	112 5.8	424 22.1	273 14.2
Q2 業種	建設業	70 100.0	23 32.8	27 39.0	11 16.1	28 40.4	12 17.6	12 16.6	7 10.1	12 17.4	22 30.7
	製造業	473 100.0	185 39.1	223 47.2	108 22.9	204 43.2	102 21.7	70 14.7	41 8.7	102 21.5	64 13.5
	情報通信業、運輸業、 郵便業	139 100.0	44 31.9	57 41.1	30 21.5	48 34.3	35 25.3	33 23.9	25 17.8	54 38.9	2 1.4
	卸売業、小売業	311 100.0	106 33.9	140 45.0	63 20.4	114 36.8	66 21.2	48 15.6	7 2.3	76 24.3	69 22.2
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	91 100.0	28 30.8	27 29.8	11 12.5	13 14.7	8 9.2	3 3.3	13 14.6	25 27.2	12 13.7
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	387 100.0	170 44.1	221 57.2	130 33.7	180 46.7	117 30.2	97 25.1	12 3.2	88 22.7	28 7.2
	医療・福祉	324 100.0	183 56.4	181 55.7	109 33.6	179 55.2	96 29.6	82 25.2	6 1.9	47 14.6	40 12.2
	その他	114 100.0	34 29.9	57 50.2	27 23.6	39 33.9	25 21.9	9 8.0	0 0.0	21 18.1	30 26.4

②産休・育休中

<正社員>

産休・育休中の対応をみると、正社員は全体では「会社からの定期的な連絡、情報提供を実施」が46.6%でもっとも多く、次いで「職場復帰にあたっての相談を実施」が41.8%となっており、企業規模が大きいほど、実施している割合が高い傾向がみられる。また、「特に行っていない」は31.8%となっている。

図表Ⅲ-152 産休・育休中の対応（正社員）：複数回答（Q21（2）①）



(業種別：正社員)

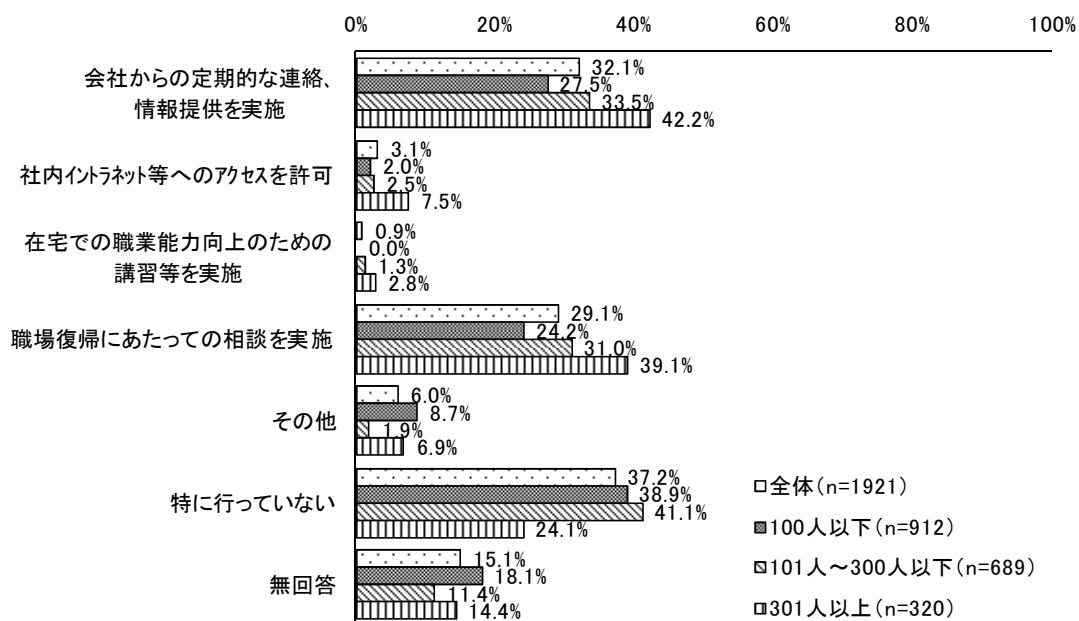
図表Ⅲ-153 産休・育休中（正社員）の対応（業種別）：複数回答（Q21（2）①）

	合計	Q21(2)① 産休・育休中の対応：正社員							
		会社からの定期的な連絡、情報提供を実施	社内インターネット等へのアクセスを許可	在宅での職業能力向上のための講習等を実施	職場復帰にあたっての相談を実施	その他	特に行っていない	無回答	
全体	2298 100.0	1070 46.6	142 6.2	33 1.4	962 41.8	85 3.7	732 31.8	117 5.1	
Q2 業種	建設業	134 100.0	50 37.1	5 4.0	1 0.7	47 35.3	1 0.7	36 26.7	25 19.1
	製造業	579 100.0	286 49.3	28 4.8	11 2.0	264 45.6	26 4.4	162 27.9	37 6.4
	情報通信業、運輸業、郵便業	170 100.0	51 30.0	5 2.9	7 4.3	55 32.6	17 9.8	87 50.9	6 3.6
	卸売業、小売業	369 100.0	208 56.4	37 10.1	2 0.5	152 41.1	12 3.4	90 24.4	12 3.3
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	112 100.0	57 50.7	7 6.4	2 1.8	28 25.4	0 0.0	46 41.1	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	425 100.0	184 43.3	33 7.7	8 2.0	167 39.2	16 3.8	161 37.9	6 1.4
	医療・福祉	359 100.0	180 50.1	4 1.1	1 0.3	199 55.6	7 2.0	105 29.2	13 3.7
	その他	138 100.0	49 35.2	23 16.6	0 0.0	48 35.1	6 4.4	47 33.9	10 7.6

<有期契約労働者>

有期契約労働者に対する産休・育休中の対応をみると全体では「特に行っていない」が37.2%でもっとも多い。次いで「会社からの定期的な連絡、情報提供を実施」が32.1%、「職場復帰にあたっての相談を実施」が29.1%となっており、企業規模が大きいほど、実施している割合が高い傾向がみられる。

図表Ⅲ-154 産休・育休中の対応（有期契約労働者）：複数回答（Q21（2）②）



(業種別：有期契約労働者)

図表Ⅲ-155 産休・育休中の対応（有期契約労働者）（業種別）：複数回答（Q21（2）②）

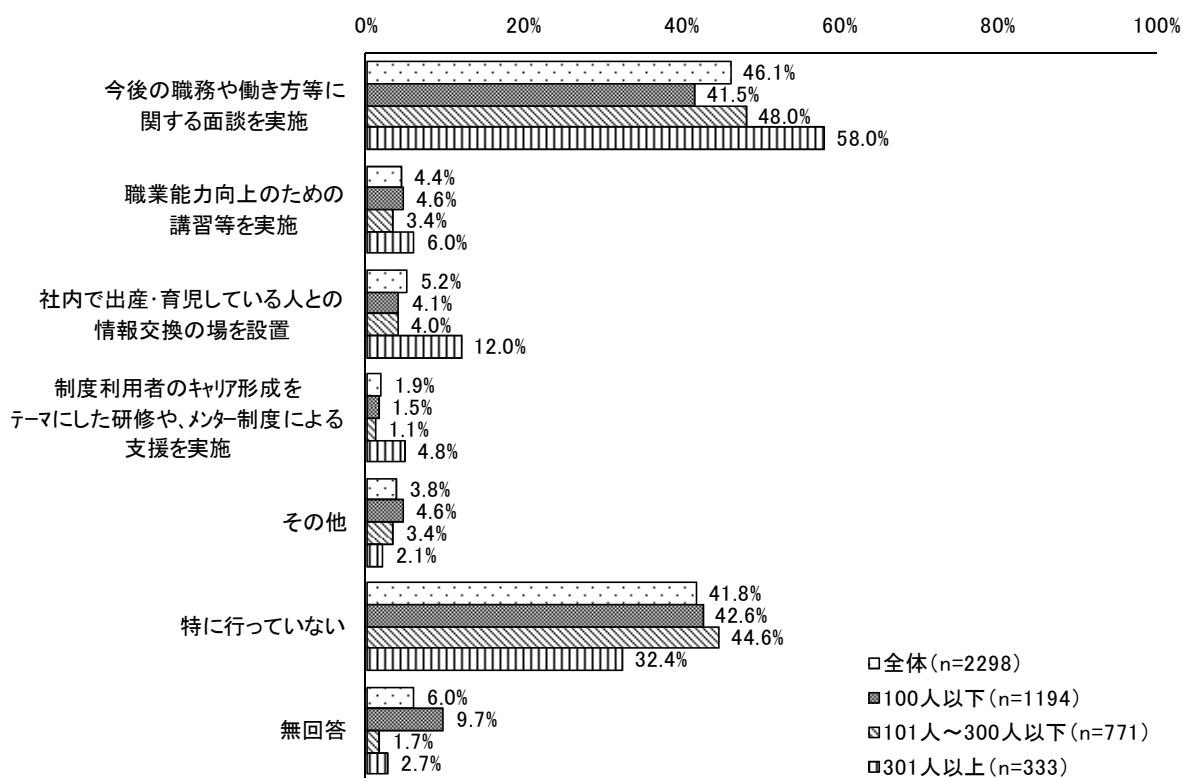
	合計	Q21(2)② 産休・育休中の対応：有期契約労働者							
		会社からの定期的な連絡、情報提供を実施	社内インターネット等へのアクセスを許可	在宅での職業能力向上のための講習等を実施	職場復帰にあたっての相談を実施	その他	特に行っていない	無回答	
全体	1921 100.0	617 32.1	60 3.1	18 0.9	559 29.1	115 6.0	715 37.2	290 15.1	
Q2 業種	建設業	70 100.0	15 20.9	1 1.4	1 1.4	18 25.7	2 2.8	15 22.0	34 48.1
	製造業	473 100.0	148 31.2	10 2.1	3 0.6	134 28.4	32 6.7	189 40.0	62 13.1
	情報通信業、運輸業、郵便業	139 100.0	31 22.2	1 0.7	4 3.1	36 25.9	18 12.7	76 54.7	8 5.9
	卸売業、小売業	311 100.0	105 33.7	18 5.7	1 0.3	70 22.7	20 6.3	90 29.0	76 24.5
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	91 100.0	18 20.4	1 1.1	2 2.2	7 7.7	13 14.6	43 46.9	13 14.9
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	387 100.0	149 38.5	17 4.5	5 1.4	132 34.2	17 4.5	163 42.3	16 4.3
	医療・福祉	324 100.0	121 37.3	2 0.6	1 0.3	133 41.1	13 4.1	102 31.5	43 13.4
	その他	114 100.0	25 21.6	9 8.2	0 0.0	28 24.3	0 0.0	36 31.9	30 26.4

③産休・育休からの復帰後

<正社員>

産休・育休からの復帰後の対応をみると、正社員は全体では「今後の職務や働き方等に関する面談を実施」が46.1%でもっとも多く、企業規模が大きいほど、実施している割合が高い傾向がみられる。次いで「特に行っていない」が41.8%、「社内に出産・育児している人との情報交換の場を設置」が5.2%となっている。

図表Ⅲ-156 産休・育休からの復帰後の対応（正社員）：複数回答（Q21（3）①）



(業種別：正社員)

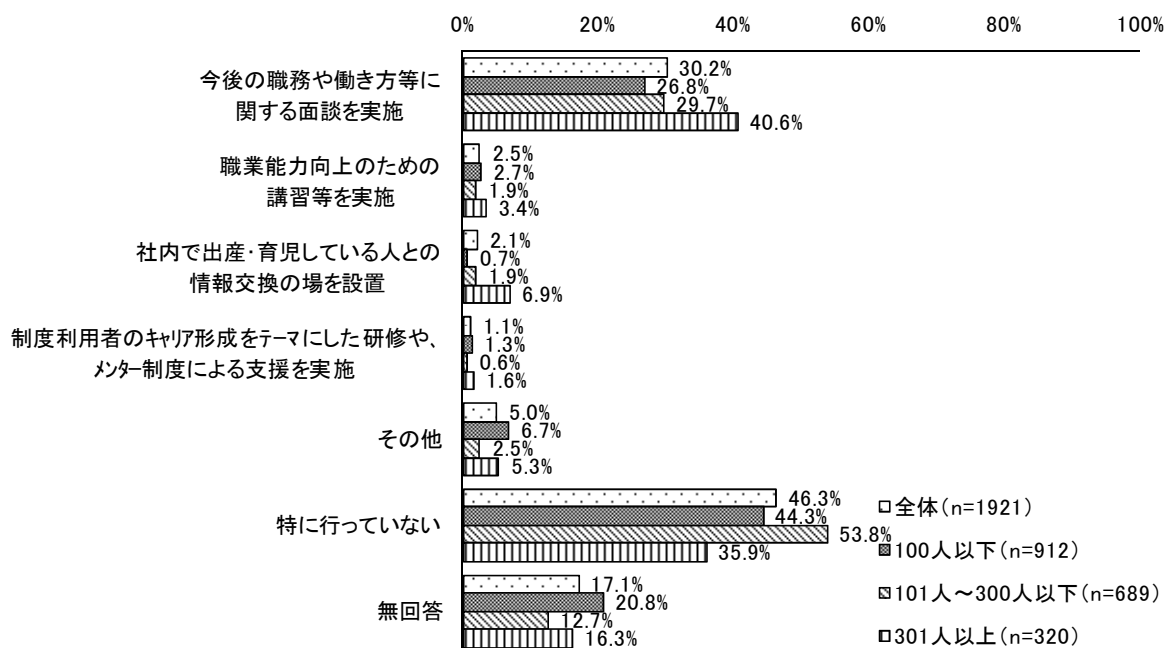
図表Ⅲ-157 産休・育休からの復帰後の対応（正社員）（業種別）：複数回答（Q21（3）①）

		合計	Q21(3)① 産休・育休からの復帰後の対応：正社員						
			今後の職務や働き方等に 関する面談を実施	職業能力向上のための 講習等を実施	社内での出産・育児している人 との情報交換の場を設置	制度利用者のキャリア形成を テーマにした研修や、 メンター制度による支援を実施	その他	特に行っていない	無回答
全体		2298 100.0	1059 46.1	101 4.4	119 5.2	43 1.9	88 3.8	960 41.8	138 6.0
Q2 業種	建設業	134 100.0	71 52.8	1 0.7	7 5.3	0 0.0	1 0.7	30 22.8	26 19.8
	製造業	579 100.0	245 42.3	20 3.4	37 6.4	6 1.0	28 4.9	264 45.6	32 5.5
	情報通信業、運輸業、 郵便業	170 100.0	62 36.5	5 3.2	11 6.5	6 3.7	17 9.8	79 46.4	6 3.6
	卸売業、小売業	369 100.0	178 48.2	7 2.0	18 5.0	0 0.0	22 5.9	152 41.2	12 3.3
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	112 100.0	27 24.3	10 9.1	5 4.5	1 0.9	0 0.0	73 65.7	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	425 100.0	190 44.8	33 7.7	21 4.9	13 3.2	13 3.1	194 45.7	20 4.6
	医療・福祉	359 100.0	208 58.1	19 5.3	11 3.2	7 2.0	1 0.3	118 32.8	25 7.1
	その他	138 100.0	71 51.6	6 4.4	7 5.2	9 6.6	6 4.4	49 35.7	10 7.6

<有期契約労働者>

有期契約労働者に対する産休・育休からの復帰後の対応をみると、全体では「特に行っていない」が46.3%でもっとも多い。次いで「今後の職務や働き方等に関する面談を実施」が30.2%となっており、企業規模が大きいほど、実施している割合が高い傾向がみられる。

図表Ⅲ-158 産休・育休からの復帰後の対応（有期契約労働者）：複数回答（Q21（3）②）



(業種別：有期契約労働者)

図表Ⅲ-159 産休・育休からの復帰後の対応(有期契約労働者)(業種別)：
複数回答 (Q21 (3) ②)

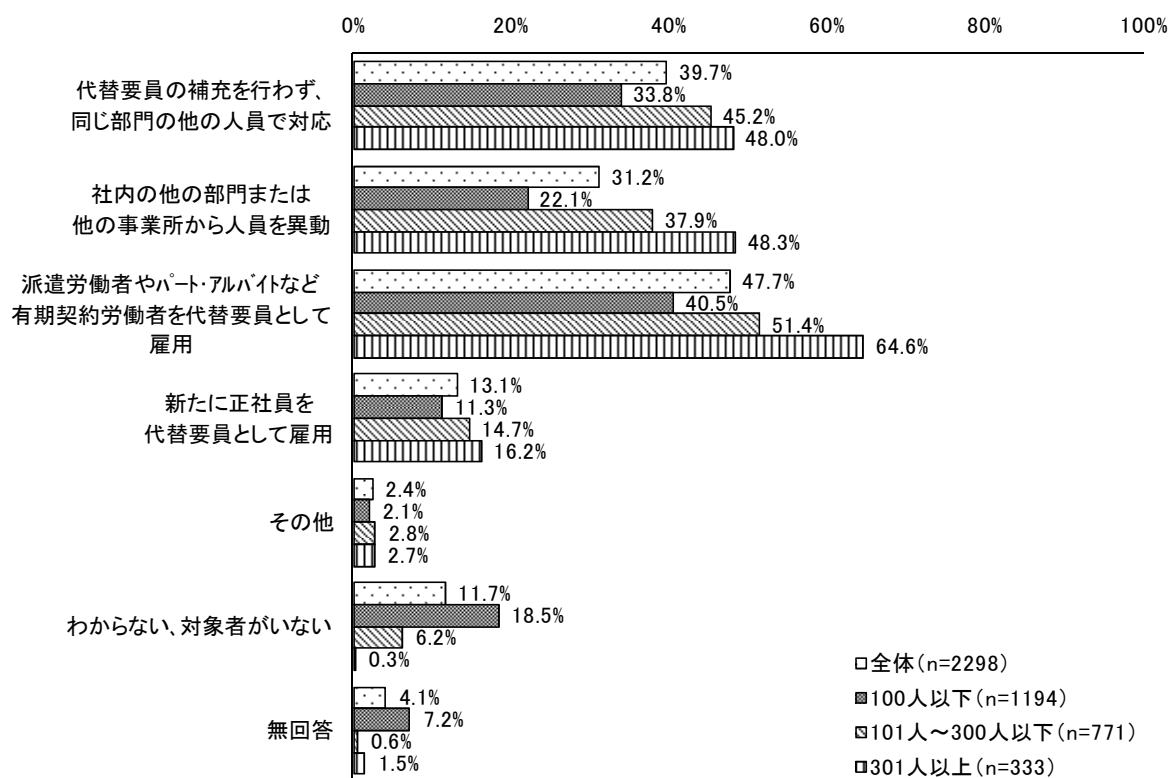
	合計	Q21(3)② 産休・育休からの復帰後の対応：有期契約労働者							
		今後の職務や働き方等に 関する面談を実施	職業能力向上のための 講習等を実施	社内で出産・育児している人 との情報交換の場を設置	制度利用者のキャリア形成を テーマにした研修や、 メンター制度による支援を実施	その他	特に行っていない	無回答	
全体	1921 100.0	580 30.2	49 2.5	41 2.1	22 1.1	96 5.0	890 46.3	329 17.1	
Q2 業種	建設業	70 100.0	20 28.5	1 1.4	1 1.4	0 0.0	2 2.8	15 22.0	34 48.1
	製造業	473 100.0	107 22.6	1 0.2	10 2.2	2 0.4	35 7.4	263 55.7	68 14.5
	情報通信業、運輸業、 郵便業	139 100.0	35 25.3	5 3.9	7 5.1	0 0.0	18 12.7	71 51.5	8 5.9
	卸売業、小売業	311 100.0	85 27.2	2 0.6	6 1.9	0 0.0	19 6.0	130 41.9	75 24.2
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	91 100.0	10 11.4	7 7.8	4 4.4	0 0.0	1 1.1	52 56.9	20 21.6
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	387 100.0	131 34.0	25 6.4	12 3.0	11 3.0	14 3.7	199 51.4	37 9.6
	医療・福祉	324 100.0	140 43.1	7 2.3	0 0.0	6 1.9	7 2.2	122 37.6	49 15.2
	その他	114 100.0	45 39.7	0 0.0	1 0.9	2 1.8	0 0.0	37 32.1	31 27.2

(2) 育児休業を開始した従業員の代替要員の対応

<正社員>

育児休業を開始した従業員の代替要員の対応をみると、正社員は全体では「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」が47.7%でもっとも多く、次いで「代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の人員で対応」が39.7%、「社内の他の部門または他の事業所から人員を異動」が31.2%となっている。

図表Ⅲ-160 育児休業を開始した従業員の代替要員の対応（正社員）：複数回答（Q22①）



(業種別：正社員)

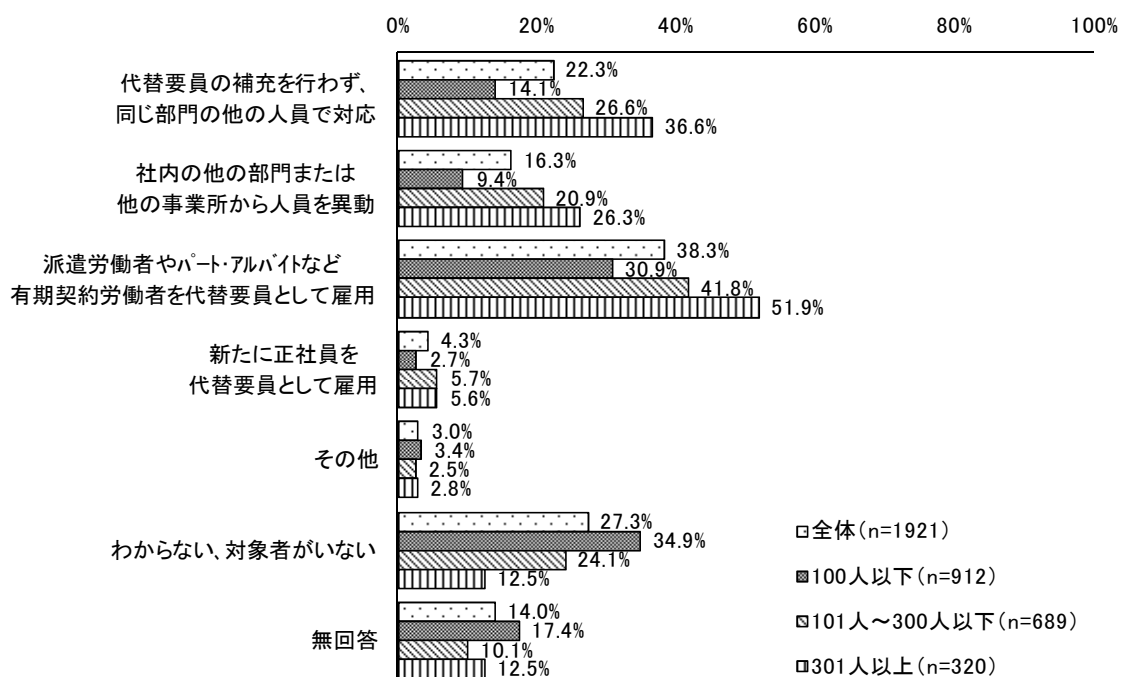
図表Ⅲ-161 育児休業を開始した従業員の代替要員の対応（正社員）（業種別）：
複数回答（Q22①）

		合計	Q22① 育児休業を開始した従業員の代替要員の対応：正社員						
			代替要員の補充を行わず、 同じ部門の他の人員で対応	社内の他の部門 または他の事業所から人員を異動	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	新たに正社員を代替要員として雇用	その他	わからない、 対象者がいない	無回答
全体		2298 100.0	913 39.7	716 31.2	1095 47.7	302 13.1	55 2.4	269 11.7	95 4.1
Q2 業種	建設業	134 100.0	80 60.0	35 26.0	53 39.5	11 8.6	0 0.0	12 9.2	12 9.2
	製造業	579 100.0	269 46.5	180 31.1	270 46.6	64 11.1	10 1.7	61 10.6	26 4.6
	情報通信業、運輸業、 郵便業	170 100.0	45 26.3	52 30.7	38 22.5	16 9.5	8 4.8	67 39.7	6 3.6
	卸売業、小売業	369 100.0	128 34.8	121 32.7	184 49.8	45 12.3	16 4.3	30 8.0	12 3.3
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	112 100.0	34 30.8	43 38.2	63 56.2	10 9.1	7 6.4	17 14.9	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	425 100.0	140 32.9	119 28.1	214 50.5	45 10.7	9 2.1	53 12.6	8 1.9
	医療・福祉	359 100.0	153 42.8	119 33.1	194 54.0	92 25.6	5 1.5	12 3.4	13 3.7
	その他	138 100.0	61 44.6	48 34.5	79 57.1	18 12.8	0 0.0	17 12.0	4 3.2

<有期契約労働者>

育児休業を開始した有期契約労働者の代替要員の対応をみると、全体では「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」が38.3%でもっとも多く、次いで「わからない、対象者がいない」が27.3%、「代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の人員で対応」が22.3%となっている。

図表Ⅲ-162 育児休業を開始した従業員の代替要員の対応（有期契約労働者）：
複数回答（Q22②）



(業種別：有期契約労働者)

図表Ⅲ-163 育児休業を開始した従業員の代替要員の対応（有期契約労働者）（業種別）：
複数回答（Q22②）

		合計	Q22② 育児休業を開始した従業員の代替要員の対応：有期契約労働者						
			代替要員の補充を行わず、 同じ部門の他の人員で対応	社内の他の部門 または他の事業所から人員を異動	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	新たに正社員を代替要員として雇用	その他	わからない、 対象者がいない	無回答
全体		1921 100.0	429 22.3	314 16.3	735 38.3	82 4.3	57 3.0	524 27.3	269 14.0
Q2 業種	建設業	70 100.0	12 17.6	4 5.7	27 39.0	4 6.2	0 0.0	10 14.4	33 46.7
	製造業	473 100.0	106 22.4	72 15.3	173 36.6	11 2.3	18 3.8	164 34.8	44 9.4
	情報通信業、運輸業、 郵便業	139 100.0	29 21.1	25 18.2	39 28.5	4 3.1	9 6.6	65 46.6	2 1.4
	卸売業、小売業	311 100.0	48 15.3	31 10.1	117 37.8	9 2.9	11 3.7	75 24.0	75 24.2
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	91 100.0	5 5.5	12 13.6	18 19.5	2 2.2	0 0.0	50 55.6	19 20.5
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	387 100.0	94 24.3	100 25.8	180 46.6	20 5.1	7 1.8	86 22.2	23 5.8
	医療・福祉	324 100.0	107 33.0	48 14.7	136 41.9	24 7.5	11 3.5	46 14.2	43 13.4
	その他	114 100.0	27 23.8	21 18.3	44 38.7	7 6.2	0 0.0	28 24.6	18 15.6

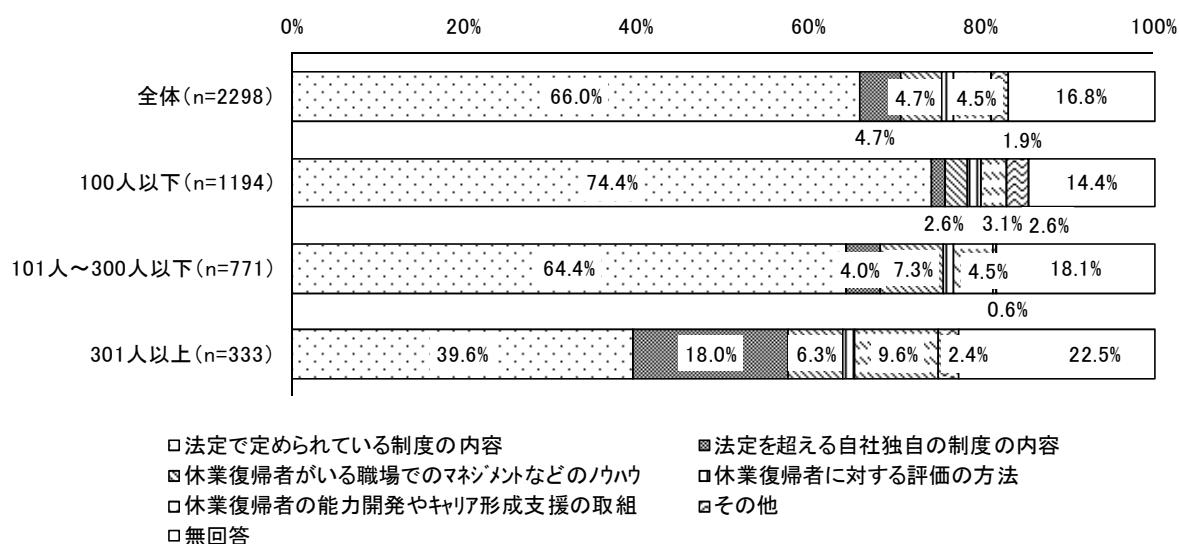
(3) 育児休業制度について今後従業員に周知していきたい点

育児休業制度について今後従業員に周知していきたい点を見ると、正社員は全体では「法定で定められている制度の内容」が66.0%でもっとも多く、次いで「法定を超える自社独自の制度の内容」と「休業復帰者がいる職場でのマネジメントなどのノウハウ」がともに4.7%となっている。有期契約労働者についても、概ね同様の傾向がみられる。

正社員・有期契約労働者ともに、「301人以上」では、「法定を超える自社独自の制度の内容」がそれぞれ18.0%、13.4%と、他と比べて高くなっている。

<正社員>

図表Ⅲ-164 育児休業制度について今後従業員に周知していきたい点（正社員）：
単数回答（Q23①）



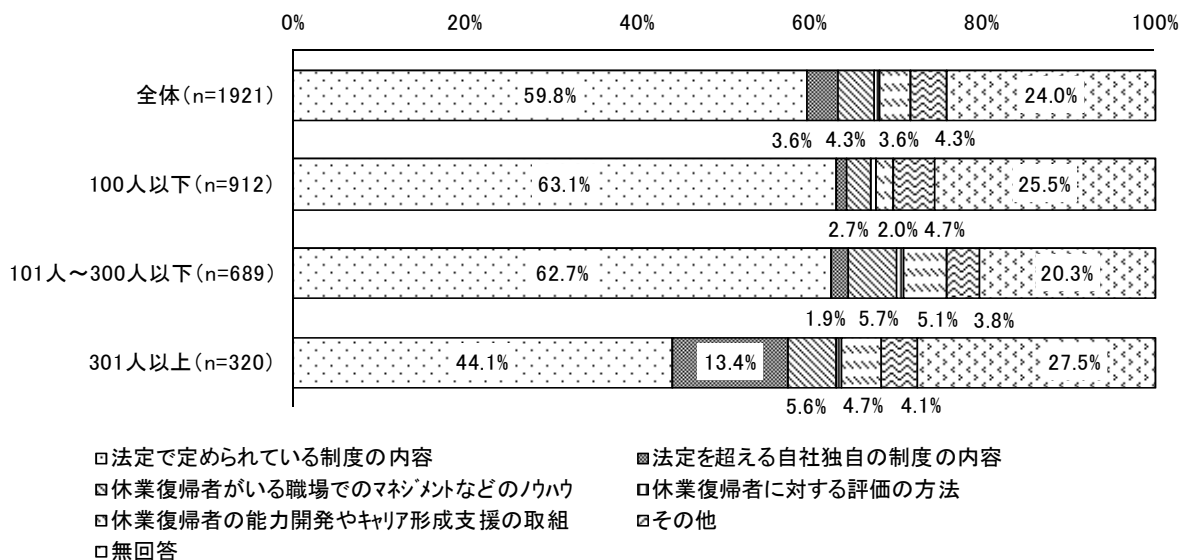
(業種別：正社員)

図表Ⅲ-165 育児休業制度について今後従業員に周知していきたい点（正社員）（業種別）：
単数回答（Q23①）

		合計	Q23① 育児休業制度について、今後周知していきたい点：正社員						
			法定で定められている制度の内容	法定を超える自社独自の制度の内容	休業復帰者がいる職場でのマネジメントなどのノウハウ	休業復帰者に対する評価の方法	休業復帰者の能力開発やキャリア形成支援の取組	その他	無回答
全体		2298 100.0	1517 66.0	109 4.7	108 4.7	32 1.4	104 4.5	43 1.9	386 16.8
Q2 業種	建設業	134 100.0	87 65.3	1 0.7	2 1.5	6 4.6	5 4.0	0 0.0	32 23.8
	製造業	579 100.0	401 69.3	29 5.1	26 4.5	9 1.6	18 3.2	9 1.6	86 14.8
	情報通信業、運輸業、郵便業	170 100.0	105 61.9	4 2.4	2 1.2	0 0.0	13 7.9	12 7.2	33 19.5
	卸売業、小売業	369 100.0	277 74.9	13 3.6	15 4.1	0 0.0	12 3.3	4 1.2	48 12.9
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	112 100.0	69 62.1	7 6.6	5 4.8	7 6.4	11 10.0	2 1.8	9 8.4
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	425 100.0	276 65.0	21 5.1	27 6.3	5 1.3	23 5.3	8 1.9	64 15.1
	医療・福祉	359 100.0	225 62.8	28 7.9	25 6.8	0 0.0	14 3.9	7 2.0	59 16.5
	その他	138 100.0	69 50.1	4 2.9	6 4.6	4 3.2	6 4.6	0 0.0	48 34.6

<有期契約労働者>

図表Ⅲ-166 育児休業制度について今後従業員に周知していきたい点（有期契約労働者）：
単数回答（Q23②）



(業種別：有期契約労働者)

図表Ⅲ-167 育児休業制度について今後従業員に周知していきたい点(有期契約労働者)

(業種別)：単数回答(Q23②)

		合計	Q23② 育児休業制度について、今後周知していきたい点：有期契約労働者						無回答
			法定で定められている制度の内容	法定を超える自社独自の制度の内容	休業復帰者がいる職場でのマネジメントなどのノウハウ	休業復帰者に対する評価の方法	休業復帰者の能力開発やキャリア形成支援の取組	その他	
全体		1921 100.0	1148 59.8	68 3.6	82 4.3	12 0.6	68 3.6	82 4.3	460 24.0
Q2 業種	建設業	70 100.0	34 48.7	1 1.4	3 4.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	32 45.6
	製造業	473 100.0	291 61.5	22 4.7	20 4.1	6 1.3	6 1.3	28 5.9	99 21.0
	情報通信業、運輸業、郵便業	139 100.0	90 64.9	1 0.7	2 1.4	0 0.0	12 9.0	14 10.3	19 13.6
	卸売業、小売業	311 100.0	183 58.7	7 2.3	13 4.2	0 0.0	14 4.7	9 2.8	85 27.3
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	91 100.0	54 59.3	4 4.4	1 1.1	5 5.9	2 2.2	2 2.2	23 24.9
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	387 100.0	259 66.8	14 3.7	24 6.1	1 0.3	13 3.5	11 3.0	65 16.7
	医療・福祉	324 100.0	184 56.8	17 5.2	14 4.3	0 0.0	14 4.3	18 5.4	77 23.9
	その他	114 100.0	47 41.5	2 1.8	5 4.7	0 0.0	5 4.7	0 0.0	54 47.4

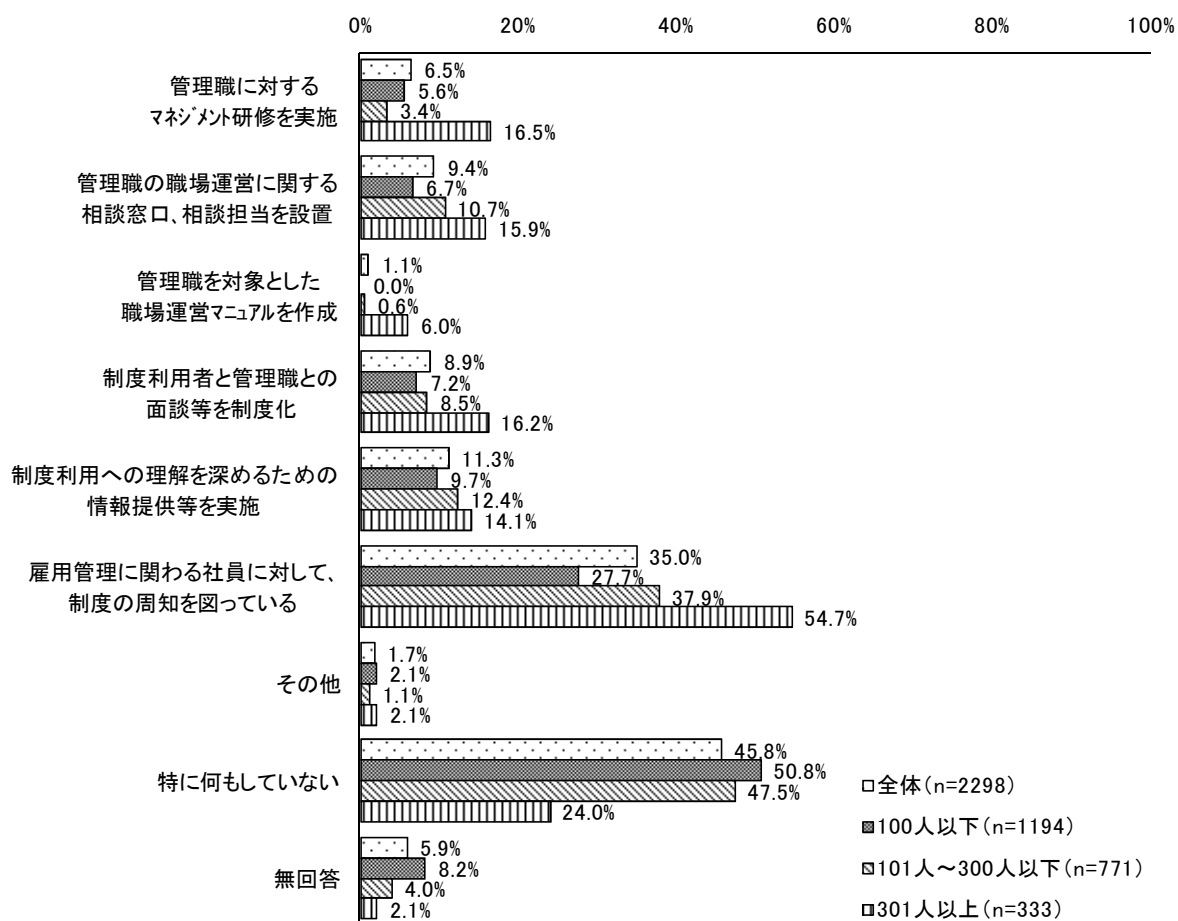
(4) 従業員の育児休業取得や復帰後の働き方に関わる職場運営支援のために行っている取組

<正社員>

従業員の育児休業取得や復帰後の働き方に関わる職場運営支援のために行っている取組をみると、正社員は全体では「特に何もしていない」が45.8%でもっとも多く、次いで「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35.0%、「制度利用への理解を深めるための情報提供等を実施」が11.3%となっている。

「301人以上」では、「管理職に対するマネジメント研修を実施」、「管理職の職場運営に関する相談窓口、相談担当を設置」、「制度利用者と管理職との面談等を制度化」の割合がいずれも約16%と、他と比べて高くなっている。

図表Ⅲ-168 従業員の育児休業取得や復帰後の働き方に関わる職場運営支援のために行っている取組（正社員）：複数回答（Q24①）



(業種別：正社員)

図表Ⅲ-169 従業員の育児休業取得や復帰後の働き方に関わる職場運営支援のために行っている

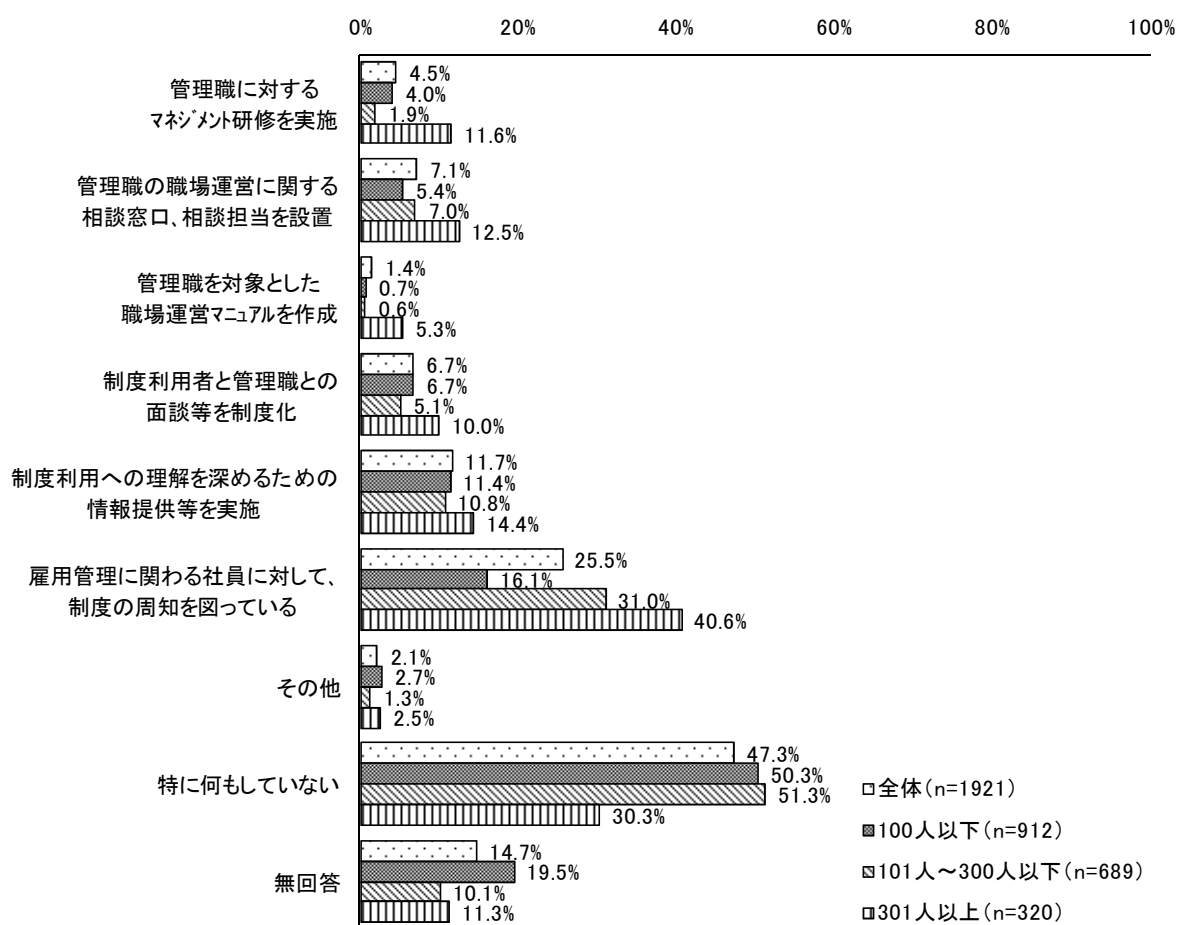
取組（正社員）（業種別）：複数回答（Q24①）

		合計	Q24① 職場運営支援のために行っている取組：正社員								
			マネジメントに対する 管理職を実施	管理職の職場運営に関する 相談窓口、相談担当を設置	管理職を対象とした 職場運営マニュアルを作成	面談等を制度化	制度利用者と管理職との 情報提供等を実施	制度利用への理解を深めるための 制度の周知を図っている	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	その他	特に何もしていない
全体		2298 100.0	148 6.5	215 9.4	24 1.1	205 8.9	259 11.3	805 35.0	40 1.7	1052 45.8	135 5.9
Q2 業種	建設業	134 100.0	3 2.2	6 4.8	1 0.7	7 5.3	26 19.3	58 43.4	1 0.7	54 40.6	13 9.9
	製造業	579 100.0	41 7.1	56 9.7	9 1.6	85 14.7	63 10.9	242 41.8	5 0.9	251 43.4	29 5.0
	情報通信業、運輸業、 郵便業	170 100.0	11 6.5	22 12.9	1 0.6	16 9.7	25 14.9	42 24.4	6 3.6	90 53.2	7 4.2
	卸売業、小売業	369 100.0	28 7.5	43 11.7	5 1.4	31 8.4	30 8.2	140 37.9	2 0.5	163 44.0	11 3.1
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	112 100.0	10 9.1	9 8.2	1 0.9	8 7.3	2 1.8	41 37.1	1 0.9	60 53.8	1 0.9
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	425 100.0	22 5.1	39 9.3	1 0.2	26 6.2	54 12.7	148 35.0	12 2.9	205 48.2	15 3.5
	医療・福祉	359 100.0	19 5.2	25 6.9	5 1.5	24 6.8	33 9.3	110 30.7	4 1.2	168 46.8	30 8.3
	その他	138 100.0	15 11.2	13 9.8	1 0.7	6 4.6	24 17.4	22 15.8	7 5.2	61 44.4	17 12.0

<有期契約労働者>

有期契約労働者は全体では「特に何もしていない」が47.3%でもっとも多く、次いで「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25.5%、「制度利用への理解を深めるための情報提供等を実施」が11.7%となっている。いずれも、企業規模が大きいほど、実施している割合が高い傾向がみられる。

図表Ⅲ-170 従業員の育児休業取得や復帰後の働き方に関わる職場運営支援のために行っている取組（有期契約労働者）：複数回答（Q24②）



(業種別：有期契約労働者)

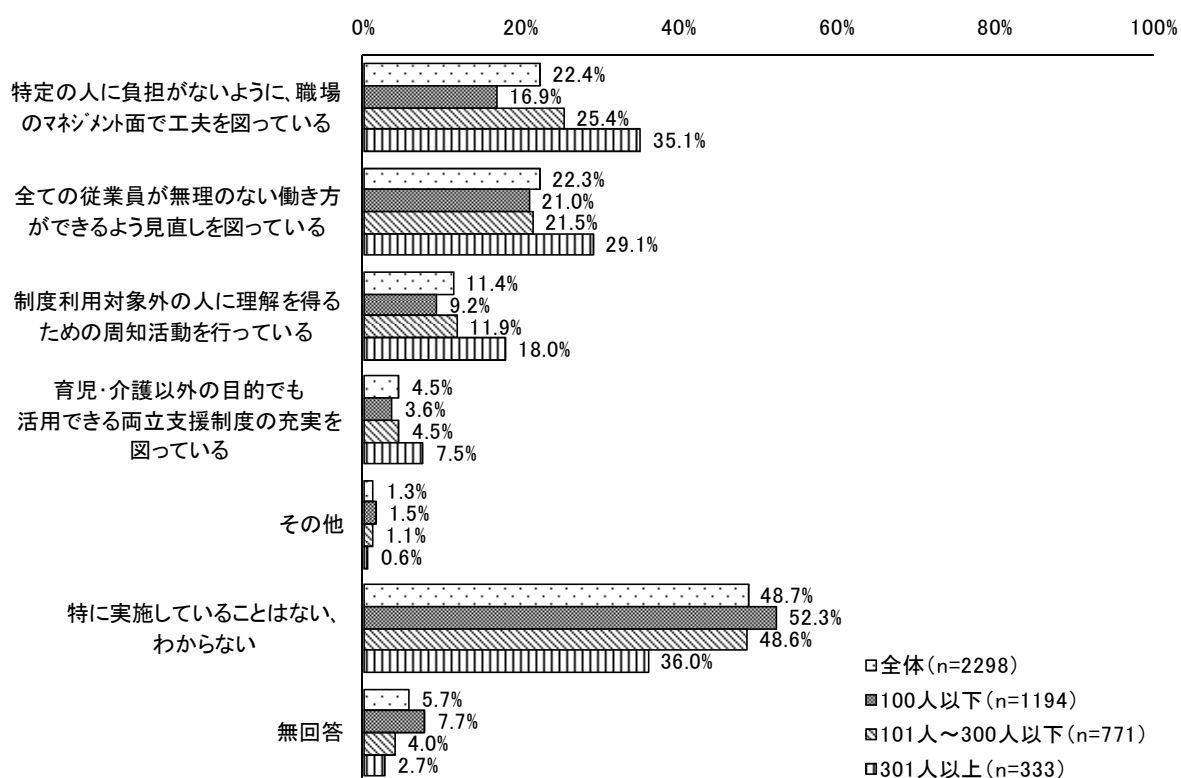
図表Ⅲ-171 従業員の子育休取得や復帰後の働き方に関わる職場運営支援のために行っている
取組（有期契約労働者）（業種別）：複数回答（Q24②）

		合計	Q24② 職場運営支援のために行っている取組：有期契約労働者								
			管理職に対する マネジメント研修を実施	管理職の職場運営に関する 相談窓口、相談担当を設置	管理職を対象とした 職場運営マニュアルを作成	制度利用者和管理職との 面談等を制度化	制度利用への理解を深めるための 情報提供等を実施	制度の周知を図っている	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	その他	特に何もしていない
全体		1921 100.0	87 4.5	137 7.1	27 1.4	128 6.7	224 11.7	490 25.5	41 2.1	909 47.3	283 14.7
Q2 業種	建設業	70 100.0	2 2.8	6 9.0	1 1.4	1 1.4	7 10.5	25 36.1	0 0.0	12 17.2	32 45.2
	製造業	473 100.0	22 4.7	36 7.7	7 1.5	53 11.2	48 10.1	131 27.8	7 1.6	238 50.4	62 13.2
	情報通信業、運輸業、 郵便業	139 100.0	8 5.9	10 7.6	1 0.7	6 4.4	25 18.3	36 25.7	7 5.1	73 53.0	10 7.3
	卸売業、小売業	311 100.0	9 2.9	23 7.4	5 1.6	18 5.9	26 8.4	77 24.8	2 0.6	145 46.7	45 14.3
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	91 100.0	4 4.4	9 10.0	7 7.8	1 1.1	8 8.9	28 30.8	1 1.1	41 45.4	13 14.9
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	387 100.0	21 5.3	27 7.0	1 0.3	25 6.6	50 12.8	107 27.7	12 3.2	202 52.3	32 8.3
	医療・福祉	324 100.0	6 2.0	18 5.6	4 1.3	18 5.6	36 11.2	70 21.7	10 3.2	149 45.8	51 15.7
	その他	114 100.0	14 12.7	6 5.6	1 0.9	5 4.7	24 21.0	15 13.6	1 0.9	48 42.0	26 22.5

(5) 育児・介護目的の制度の利用対象となっていない従業員との公平性確保のための取組

育児・介護目的の制度の利用対象となっていない従業員と、制度利用者の公平性を確保するための取組をみると、全体では「特に実施していることはない、わからない」が48.7%でもっとも多く、次いで「特定の人に負担がないように、職場のマネジメント面で工夫を図っている」が22.4%、「全ての従業員が無理のない働き方ができるよう見直しを図っている」が22.3%となっている。

図表Ⅲ-172 育児・介護目的の制度の利用対象となっていない従業員との公平性確保のための取組：複数回答（Q25）



(業種別)

図表Ⅲ-173 育児・介護目的の制度の利用対象となっていない従業員との公平性確保のための
取組（業種別）：複数回答（Q25）

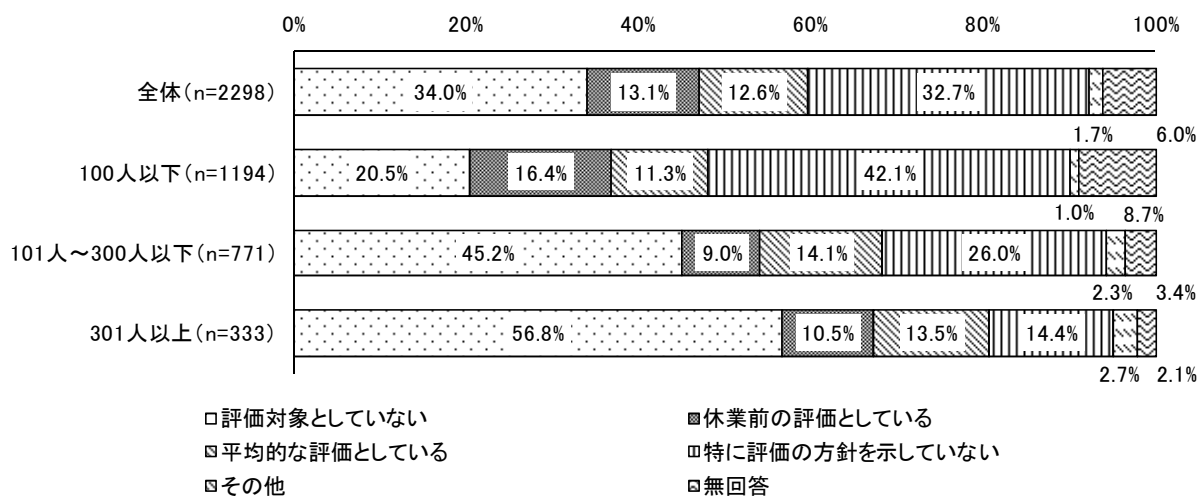
	合計	Q25 利用対象でない従業員と利用者の公平性確保のために取り組んでいること							
		育児・介護以外の目的でも活用できる 両立支援制度の充実を図っている	全ての従業員が無理のない働き方が できるような見直しを図っている	特定の人に負担がないように、職場の マネジメント面で工夫を図っている	制度利用対象外の人に 理解を得るための周知活動を行っている	その他	特に実施していることはない、 わからない	無回答	
全体	2298 100.0	103 4.5	514 22.3	515 22.4	262 11.4	29 1.3	1119 48.7	131 5.7	
Q2 業種	建設業	134 100.0	6 4.6	16 12.2	31 23.4	20 14.7	1 0.7	58 43.6	18 13.7
	製造業	579 100.0	24 4.1	115 19.8	105 18.1	71 12.2	11 2.0	332 57.4	19 3.2
	情報通信業、運輸業、 郵便業	170 100.0	1 0.6	51 29.7	17 9.8	10 6.0	0 0.0	105 62.0	6 3.6
	卸売業、小売業	369 100.0	28 7.5	101 27.4	90 24.3	31 8.3	0 0.0	163 44.0	14 3.9
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	112 100.0	1 0.9	23 20.6	29 25.7	17 15.4	0 0.0	57 51.1	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	425 100.0	24 5.6	85 20.0	112 26.4	57 13.4	0 0.0	216 50.7	18 4.2
	医療・福祉	359 100.0	11 3.1	95 26.6	93 26.0	46 12.9	10 2.9	140 38.9	27 7.6
	その他	138 100.0	8 5.9	21 15.1	38 27.3	9 6.6	6 4.4	49 35.5	23 16.5

(6) 制度利用者（正社員）に対する目標設定や評価の方針

① 育児休業制度（評価期間と休業期間が一致している場合）

育児休業制度利用者の目標設定や評価の方針（評価期間と休業期間が一致している場合）をみると、全体では「評価対象としていない」が34.0%でもっとも多く、次いで「特に評価の方針を示していない」が32.7%、「休業前の評価としている」が13.1%となっている。企業規模が大きいほど、「評価対象としていない」割合が高く、小さいほど「特に評価の方針を示していない」割合が高い傾向がみられる。

図表Ⅲ-174 育児休業制度利用者の目標設定や評価の方針：単数回答（Q26（1））



(業種別)

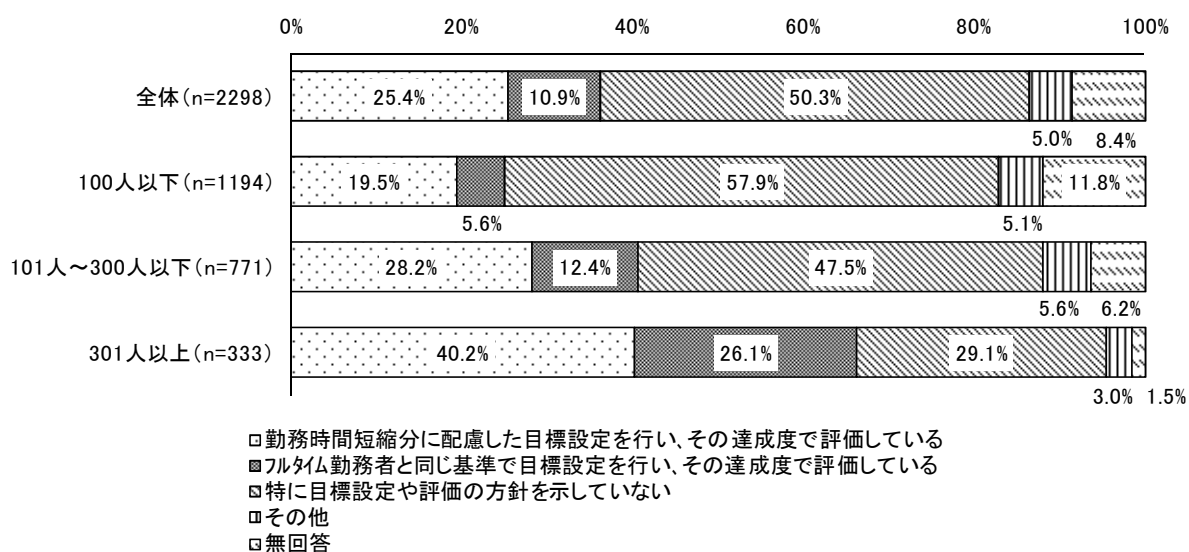
図表Ⅲ-175 育児休業制度利用者の目標設定や評価の方針（業種別）：単数回答（Q26（1））

	合計	Q26(1) 制度利用者に対する目標設定や評価の方針：育児休業制度						
		評価対象としていない	休業前の評価としている	平均的な評価としている	特に評価の方針を示していない	その他	無回答	
全体	2298	783	301	289	750	39	137	
	100.0	34.0	13.1	12.6	32.7	1.7	6.0	
Q2 業種	建設業	134	42	37	22	19	0	13
		100.0	31.8	27.7	16.2	14.5	0.0	9.9
	製造業	579	191	73	89	189	14	24
		100.0	33.0	12.5	15.3	32.6	2.5	4.1
	情報通信業、運輸業、郵便業	170	54	9	24	77	1	4
		100.0	31.7	5.4	14.2	45.5	0.6	2.6
	卸売業、小売業	369	142	42	59	92	20	13
		100.0	38.4	11.4	16.1	25.0	5.5	3.6
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	112	43	18	16	29	0	6
	100.0	38.2	15.8	14.5	26.0	0.0	5.5	
飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	425	149	56	24	175	1	20	
	100.0	35.0	13.1	5.6	41.3	0.2	4.8	
医療・福祉	359	101	40	47	144	1	25	
	100.0	28.2	11.2	13.0	40.2	0.3	7.1	
その他	138	60	26	8	23	1	18	
	100.0	43.8	19.2	6.1	16.8	0.7	13.3	

②短時間勤務制度

短時間勤務制度をみると、全体では「特に目標設定や評価の方針を示していない」が50.3%でもっとも多く、次いで「勤務時間短縮分に配慮した目標設定を行い、その達成度で評価している」が25.4%、「フルタイム勤務者と同じ基準で目標設定を行い、その達成度で評価している」が10.9%となっている。企業規模が大きいほど、「勤務時間短縮分に配慮した目標設定を行い、その達成度で評価している」割合が高く、小さいほど「特に目標設定や評価の方針を示していない」割合が高い傾向がみられる。

図表Ⅲ-176 短時間勤務制度利用者の目標設定や評価の方針：単数回答（Q26（2））



(業種別)

図表Ⅲ-177 短時間勤務制度利用者の目標設定や評価の方針（業種別）：単数回答（Q26（2））

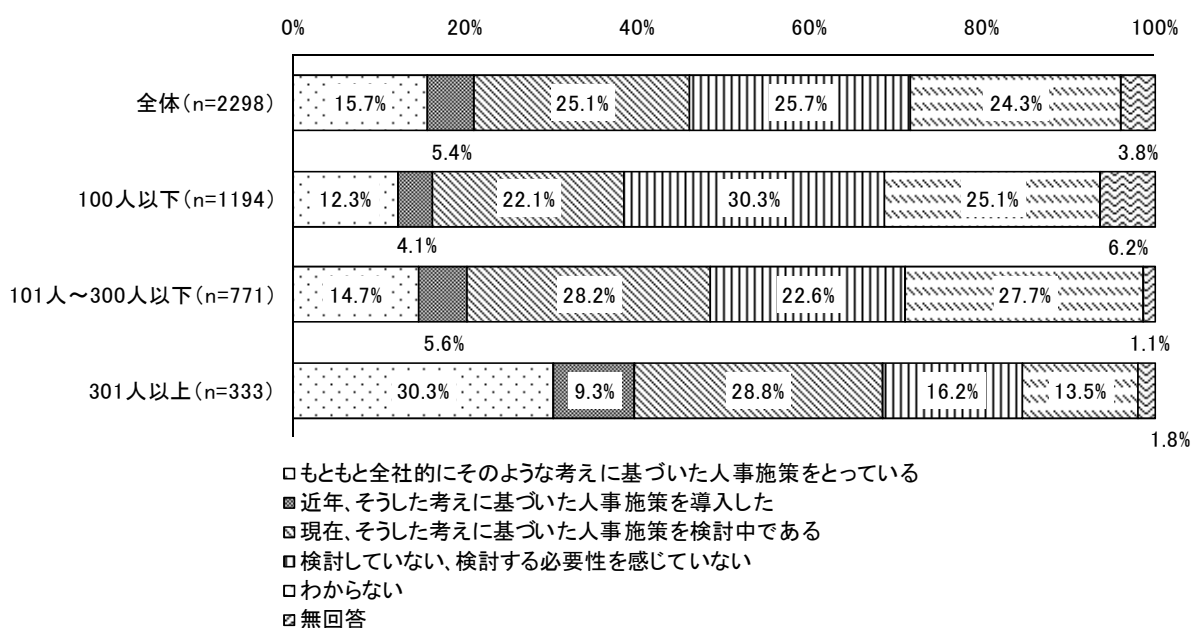
	合計	Q26(2) 制度利用者に対する目標設定や評価の方針：短時間勤務制度					
		勤務時間短縮分に配慮した目標設定を行い、その達成度で評価している	フルタイム勤務者と同じ基準で目標設定を行い、その達成度で評価している	特に目標設定や評価の方針を示していない	その他	無回答	
全体	2298 100.0	585 25.4	250 10.9	1155 50.3	115 5.0	194 8.4	
Q2 業種	建設業	134 100.0	37 28.0	24 17.7	43 32.0	0 0.0	30 22.3
	製造業	579 100.0	145 25.0	70 12.1	290 50.2	40 6.8	34 5.9
	情報通信業、運輸業、郵便業	170 100.0	41 24.0	8 4.9	104 61.3	6 3.6	10 6.2
	卸売業、小売業	369 100.0	121 32.7	36 9.8	154 41.6	35 9.6	23 6.2
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	112 100.0	30 26.8	13 11.4	63 56.3	0 0.0	6 5.5
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	425 100.0	87 20.5	50 11.9	258 60.8	11 2.7	18 4.1
	医療・福祉	359 100.0	77 21.6	31 8.6	198 55.1	21 5.9	31 8.8
	その他	138 100.0	47 33.8	16 12.0	45 32.6	1 0.7	29 20.9

(7) 正社員について、育児休業や短時間勤務など、多様な働き方をすることを前提としたキャリア形成が可能となるような人材育成・人事異動などの検討

正社員について、育児休業や短時間勤務など、多様な働き方をすることを前提としたキャリア形成が可能となるような人材育成・人事異動などの検討をみると、全体では「検討していない、検討する必要性を感じていない」(25.7%)、「現在、そうした考えに基づいた人事施策を検討中である」(25.1%)、「わからない」(24.3%)の割合がいずれも約25%となっている。

「301人以上」では、「もともと全社的にそのような考えに基づいた人事施策をとっている」が30.3%と、他と比べて高くなっている。

図表Ⅲ-178 正社員について、育児休業や短時間勤務など、多様な働き方をすることを前提としたキャリア形成が可能となるような人材育成・人事異動などの検討：単数回答 (Q27)



(業種別)

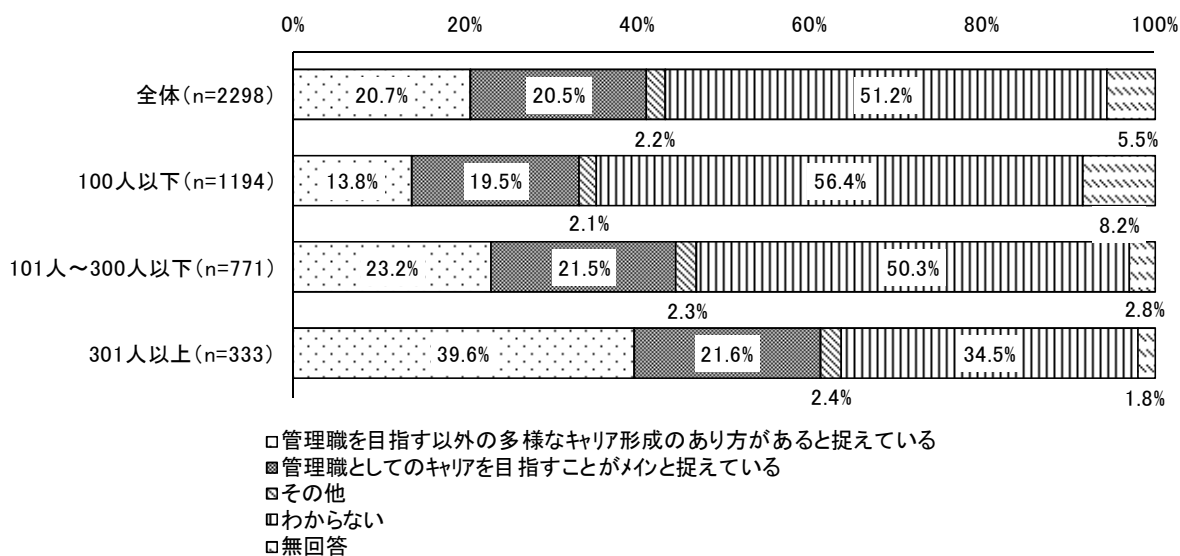
図表Ⅲ-179 正社員について、育児休業や短時間勤務など、多様な働き方をすることを前提としたキャリア形成が可能となるような人材育成・人事異動などの検討(業種別):単数回答(Q27)

		合計	Q27 正社員の多様な働き方を前提としたキャリア形成が可能な人材育成・人事異動の検討					無回答
			もともと全社的にそのような考えに基づいた人事施策をとっている	近年、そうした考えに基づいた人事施策を導入した	現在、そうした考えに基づいた人事施策を検討中である	検討していない、検討する必要性を感じていない	わからない	
全体		2298 100.0	361 15.7	124 5.4	577 25.1	590 25.7	559 24.3	88 3.8
Q2 業種	建設業	134 100.0	16 12.2	5 4.0	58 43.5	17 12.9	24 18.2	12 9.2
	製造業	579 100.0	58 10.0	14 2.5	137 23.7	177 30.6	178 30.8	14 2.5
	情報通信業、運輸業、郵便業	170 100.0	37 21.9	7 4.3	22 12.8	65 38.1	39 22.8	0 0.0
	卸売業、小売業	369 100.0	63 17.0	42 11.3	98 26.4	82 22.3	78 21.0	7 1.9
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	112 100.0	18 16.5	12 11.2	17 15.6	36 32.4	21 18.8	6 5.5
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	425 100.0	51 12.1	20 4.6	124 29.1	119 27.9	104 24.4	8 1.9
	医療・福祉	359 100.0	101 28.1	14 4.0	87 24.2	63 17.6	76 21.1	18 4.9
	その他	138 100.0	16 11.8	2 1.5	34 24.4	30 21.8	39 28.4	17 12.0

(8) 正社員のキャリアの多様化について

管理職を目指す従来の男性型のキャリアとは異なる正社員のキャリアの多様化をみると、全体では「わからない」が51.2%でもっとも多く、次いで「管理職を目指す以外の多様なキャリア形成のあり方があると捉えている」が20.7%、「管理職としてのキャリアを目指すことがメインと捉えている」が20.5%となっている。「301人以上」では、「管理職を目指す以外の多様なキャリア形成のあり方があると捉えている」が39.6%と、他と比べて高くなっている。

図表Ⅲ-180 正社員のキャリアの多様化：単数回答（Q28）



(業種別)

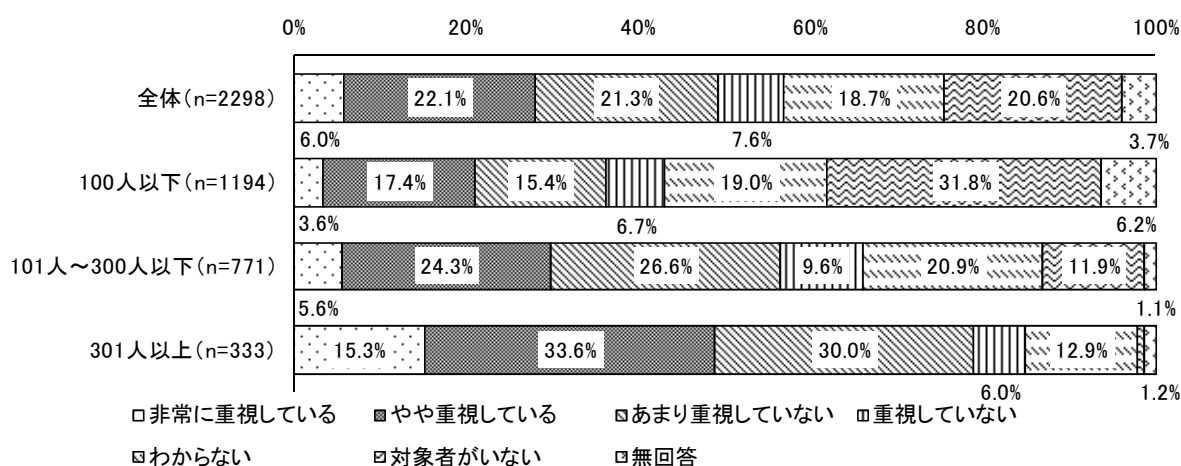
図表Ⅲ-181 正社員のキャリアの多様化（業種別）：単数回答（Q28）

	合計	Q28 正社員の管理職を目指す従来の男性型のキャリアとは異なるキャリアの多様化について					
		管理職を目指す以外の多様なキャリア形成のあり方があると捉えている	管理職としてのキャリアを目指すことがメインと捉えている	その他	わからない	無回答	
全体	2298 100.0	476 20.7	470 20.5	50 2.2	1176 51.2	126 5.5	
Q2 業種	建設業	134 100.0	21 15.6	40 29.7	5 4.0	49 36.9	18 13.7
	製造業	579 100.0	103 17.9	116 20.0	2 0.3	329 56.7	29 5.0
	情報通信業、運輸業、郵便業	170 100.0	34 20.1	55 32.5	1 0.6	80 46.8	0 0.0
	卸売業、小売業	369 100.0	62 16.8	99 26.9	3 0.8	192 52.1	12 3.4
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	112 100.0	23 21.0	15 13.9	0 0.0	73 65.1	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	425 100.0	101 23.7	74 17.5	7 1.7	223 52.6	19 4.6
	医療・福祉	359 100.0	95 26.4	52 14.4	21 5.8	168 46.8	24 6.6
	その他	138 100.0	31 22.3	18 12.8	10 7.6	62 45.3	17 12.0

(9) 育児休業から復職した正社員の能力開発やキャリア形成支援の重視度

育児休業から復職した正社員の能力開発やキャリア形成支援を経営課題として、どの程度重視しているかをみると、全体では「やや重視している」(22.1%)、「あまり重視していない」(21.3%)、「対象者がいない」(20.6%)がそれぞれ2割強となっている。「301人以上」では、他と比べて、「非常に重視している」(15.3%)、「やや重視している」(33.6%)割合がいずれも高くなっている。

図表Ⅲ-182 育児休業から復職した正社員の能力開発やキャリア形成支援を経営課題として、どの程度重視しているか：単数回答 (Q29)



(業種別)

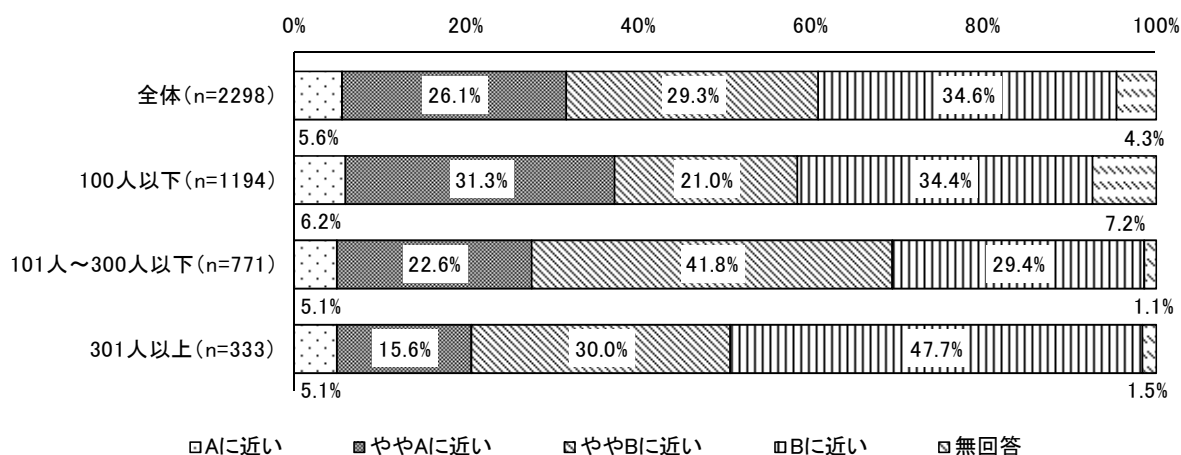
図表Ⅲ-183 育児休業から復職した正社員の能力開発やキャリア形成支援を経営課題として、どの程度重視しているか (業種別)：単数回答 (Q29)

	合計	Q29 育児休業から復職した正社員の能力開発やキャリア形成支援の重視度							
		非常に重視している	やや重視している	あまり重視していない	重視していない	わからない	対象者がいない	無回答	
全体	2298 100.0	137 6.0	508 22.1	488 21.3	174 7.6	431 18.7	474 20.6	86 3.7	
Q2 業種	建設業	134 100.0	15 11.4	35 26.5	26 19.4	2 1.5	5 3.7	38 28.2	12 9.2
	製造業	579 100.0	24 4.2	105 18.2	138 23.8	40 6.9	103 17.7	163 28.1	7 1.2
	情報通信業、運輸業、郵便業	170 100.0	5 2.9	37 21.8	10 6.1	17 9.9	31 18.0	70 41.2	0 0.0
	卸売業、小売業	369 100.0	21 5.6	94 25.6	107 28.8	27 7.4	63 16.9	51 13.7	7 1.9
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	112 100.0	6 5.4	21 18.7	18 16.2	11 10.3	39 34.7	17 14.9	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	425 100.0	17 4.1	105 24.7	79 18.5	27 6.3	102 24.1	88 20.6	7 1.7
	医療・福祉	359 100.0	41 11.4	79 22.1	88 24.5	31 8.6	66 18.5	24 6.8	29 8.0
	その他	138 100.0	8 5.9	23 16.8	23 16.8	19 13.5	23 16.4	24 17.8	18 12.8

(10) 女性活躍を推進する上での考え (A=女性の得意分野で活躍すべき、B=男女関係なく様々な分野で活躍すべき)

女性活躍を推進する上での考えとして、A (女性の得意分野で活躍すべき)、B (男女関係なく様々な分野で活躍すべき) どちらに近いかをみると、全体では「Bに近い」が34.6%でもっとも多く、次いで「ややBに近い」が29.3%、「ややAに近い」が26.1%となっている。

図表Ⅲ-184 女性活躍を推進する上での考え：単数回答 (Q30)



注) A：女性の得意分野で活躍すべき、B：男女関係なく様々な分野で活躍すべき

(業種別)

図表Ⅲ-185 女性活躍を推進する上での考え (業種別)：単数回答 (Q30)

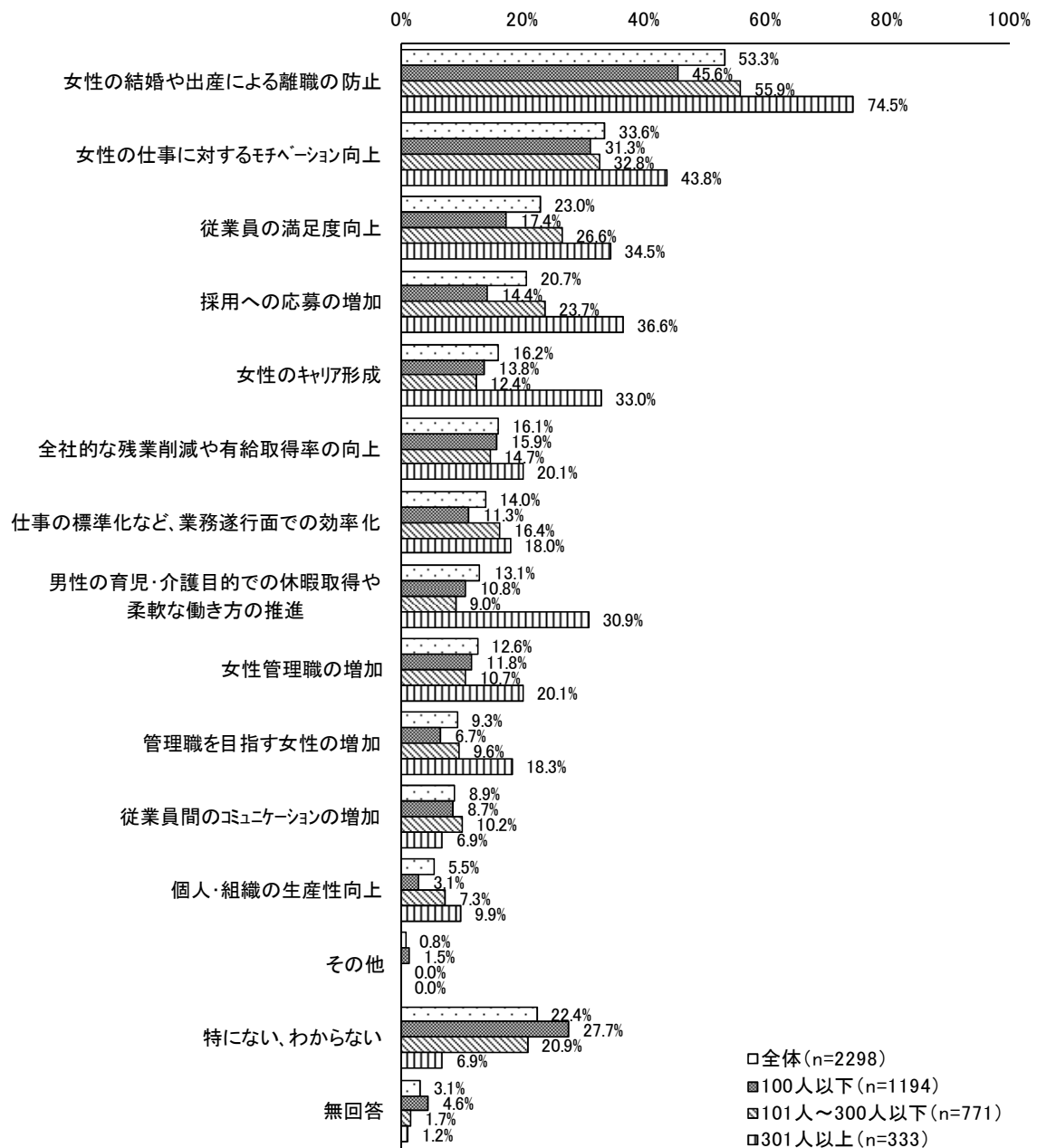
	合計	Q30 女性活躍推進:A=女性の得意分野で活躍すべき、B=男女関係なく様々な分野で活躍すべき					
		Aに近い	ややAに近い	ややBに近い	Bに近い	無回答	
全体	2298	130	600	674	796	99	
	100.0	5.6	26.1	29.3	34.6	4.3	
Q2 業種	建設業	134	13	52	15	41	12
		100.0	9.9	38.7	11.6	30.7	9.2
	製造業	579	28	192	195	151	13
		100.0	4.9	33.1	33.7	26.0	2.3
	情報通信業、運輸業、郵便業	170	17	42	52	58	1
		100.0	9.9	24.8	30.3	34.4	0.6
	卸売業、小売業	369	19	125	130	88	7
		100.0	5.3	33.8	35.3	23.8	1.9
金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	112	7	31	39	35	0	
	100.0	6.4	27.6	34.9	31.1	0.0	
飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	425	26	83	119	189	8	
	100.0	6.2	19.4	28.0	44.4	1.9	
医療・福祉	359	13	51	78	188	29	
	100.0	3.5	14.3	21.7	52.4	8.0	
その他	138	5	25	45	40	23	
	100.0	3.9	17.9	32.9	28.8	16.5	

5. 制度利用の効果、課題等

(1) 改正育児・介護休業法への対応を含めた近年の両立支援の取組推進の効果

改正育児・介護休業法への対応を含めた近年の両立支援の取組推進の効果をみると、全体では「女性の結婚や出産による離職の防止」が53.3%でもっとも多く、次いで「女性の仕事に対するモチベーション向上」が33.6%、「従業員の満足度向上」が23.0%の順となっている。

図表Ⅲ-186 改正育児・介護休業法への対応を含めた近年の両立支援の取組推進の効果：
複数回答（Q31）



(業種別)

図表Ⅲ-187 改正育児・介護休業法への対応を含めた近年の両立支援の取組推進の効果

(業種別) : 複数回答 (Q31)

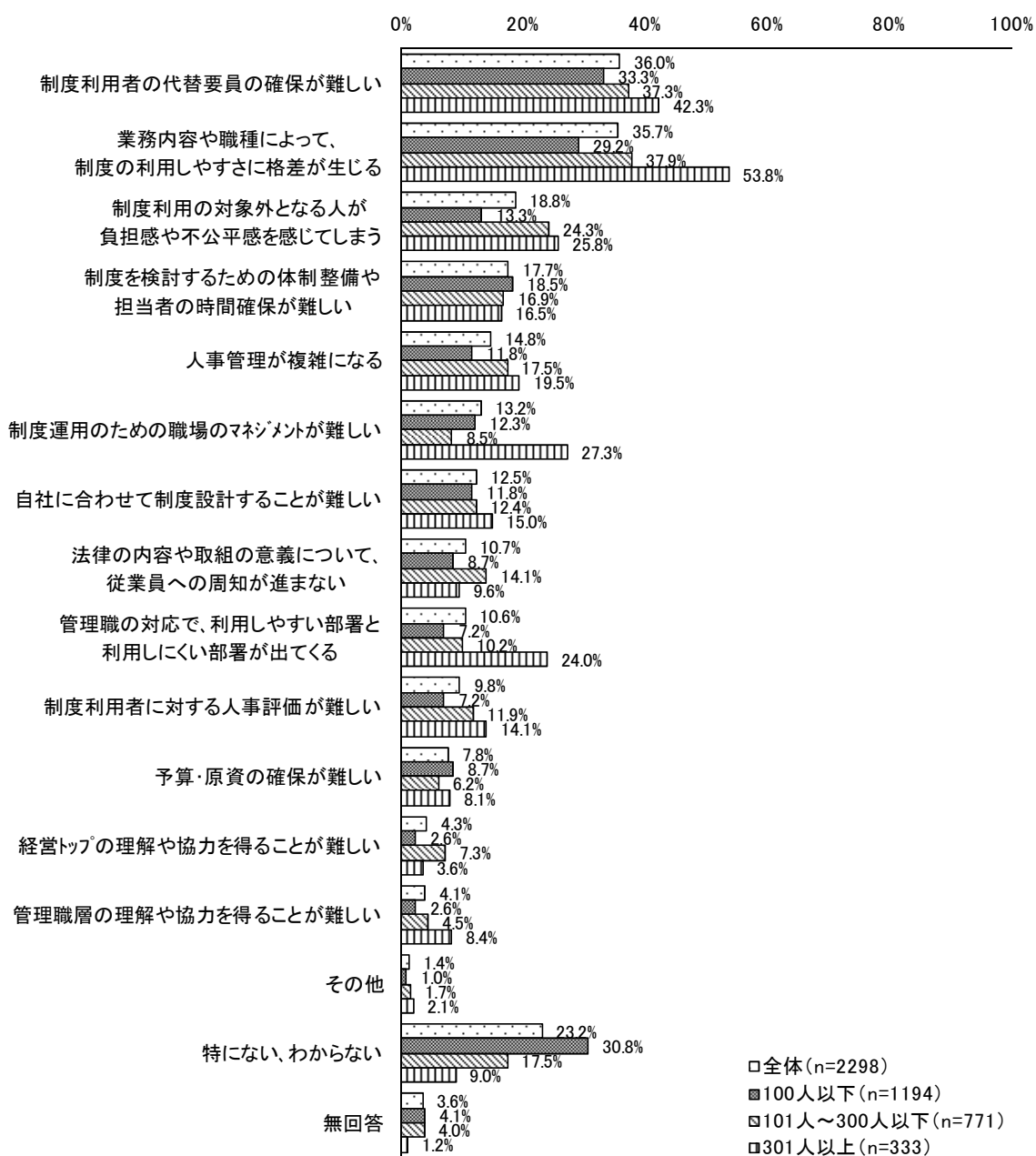
	合計	Q31 両立支援の取組推進の効果								
		女性の結婚や出産による離職の防止	女性管理職の増加	女性管理職を目指す増加	採用への応募の増加	全社的な残業削減や有給取得率の向上	個人・組織の生産性向上	女性の仕事に対するモチベーション向上	女性のキャリア形成	
全体	2298 100.0	1224 53.3	291 12.6	215 9.3	476 20.7	370 16.1	126 5.5	772 33.6	371 16.2	
Q2 業種	建設業	134 100.0	69 51.6	20 14.7	17 12.6	37 28.0	53 39.8	7 5.3	52 39.0	22 16.2
	製造業	579 100.0	267 46.1	57 9.9	48 8.2	131 22.6	77 13.3	48 8.3	162 28.0	50 8.7
	情報通信業、運輸業、郵便業	170 100.0	56 32.7	9 5.5	25 14.7	16 9.7	29 17.3	8 4.8	39 23.2	27 15.7
	卸売業、小売業	369 100.0	244 66.0	42 11.5	40 10.7	64 17.4	65 17.6	18 4.8	163 44.0	73 19.7
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	112 100.0	74 65.8	23 20.2	23 20.9	25 22.0	22 19.5	11 9.6	41 36.6	19 17.4
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	425 100.0	217 51.1	67 15.8	30 7.1	63 14.8	40 9.5	15 3.6	138 32.5	95 22.3
	医療・福祉	359 100.0	239 66.7	65 18.2	23 6.4	98 27.4	75 20.8	16 4.5	123 34.2	56 15.6
	その他	138 100.0	59 43.0	6 4.6	8 6.1	35 25.3	8 6.1	2 1.5	47 34.2	23 16.6

	合計	Q31 両立支援の取組推進の効果 (つづき)							
		男性の育児・介護目的での休暇取得や柔軟な働き方の推進	業務遂行面での効率化	従業員の標準化など、シシヨンの増加	従業員間のコミュニケーションの増加	従業員の満足度向上	その他	特にない、わからない	無回答
全体	2298 100.0	301 13.1	321 14.0	206 8.9	528 23.0	18 0.8	515 22.4	72 3.1	
Q2 業種	建設業	134 100.0	20 15.2	14 10.7	15 11.4	27 20.2	0 0.0	20 14.7	12 9.2
	製造業	579 100.0	77 13.3	113 19.5	32 5.6	132 22.8	0 0.0	166 28.6	5 0.9
	情報通信業、運輸業、郵便業	170 100.0	31 18.3	30 17.7	26 15.5	27 15.7	6 3.6	68 40.3	1 0.6
	卸売業、小売業	369 100.0	33 8.8	57 15.5	41 11.1	110 29.7	0 0.0	70 19.0	7 1.9
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	112 100.0	14 13.0	12 11.2	9 8.2	16 14.8	0 0.0	22 19.7	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	425 100.0	60 14.1	44 10.5	40 9.4	96 22.7	6 1.4	82 19.3	11 2.7
	医療・福祉	359 100.0	50 14.0	42 11.6	39 11.0	89 24.9	6 1.7	46 12.7	17 4.6
	その他	138 100.0	14 10.5	7 5.3	1 0.7	29 21.2	0 0.0	41 30.0	12 8.9

(2) 改正育児・介護休業法への対応を含め両立支援の取組推進の課題

改正育児・介護休業法への対応を含め両立支援の取組推進の課題をみると、全体では「制度利用者の代替要員の確保が難しい」が36.0%でもっとも多く、次いで「業務内容や職種によって、制度の利用しやすさに格差が生じる」が35.7%、「特にない、わからない」が23.2%となっている。「301人以上」では、他と比べて、「業務内容や職種によって、制度の利用しやすさに格差が生じる」(53.8%)、「制度運用のための職場のマネジメントが難しい」(27.3%)、「管理職の対応で、利用しやすい部署と利用しにくい部署が出てくる」(24.0%)の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-188 改正育児・介護休業法への対応を含め両立支援の取組推進の課題：複数回答（Q32）



■改正育児・介護休業法への対応を含めた近年の両立支援の取組の課題: その他の自由回答(Q32)

- ・ 土日、年末年始の勤務。
- ・ 24 時間体制の中、特に夜間勤務帯における代替職員の確保が難しい。
- ・ 休業中の収入減対応が厳しい。
- ・ 考課の著しい低人材は不要。
- ・ 自治体の体制が、企業に追いついていない。待機児童・放課後児童クラブ等。
- ・ 女性の理解が低い。
- ・ 制度利用者が多くなり、業務の割振が難しくなる。
- ・ 対象者のモチベーション向上。
- ・ 男性社員の育児休業取得者なし。
- ・ 男性職員の制度利用が進まない。
- ・ 男性の利用推進。

(業種別)

図表Ⅲ-189 改正育児・介護休業法への対応を含め両立支援の取組推進の課題（業種別）：
複数回答（Q32）

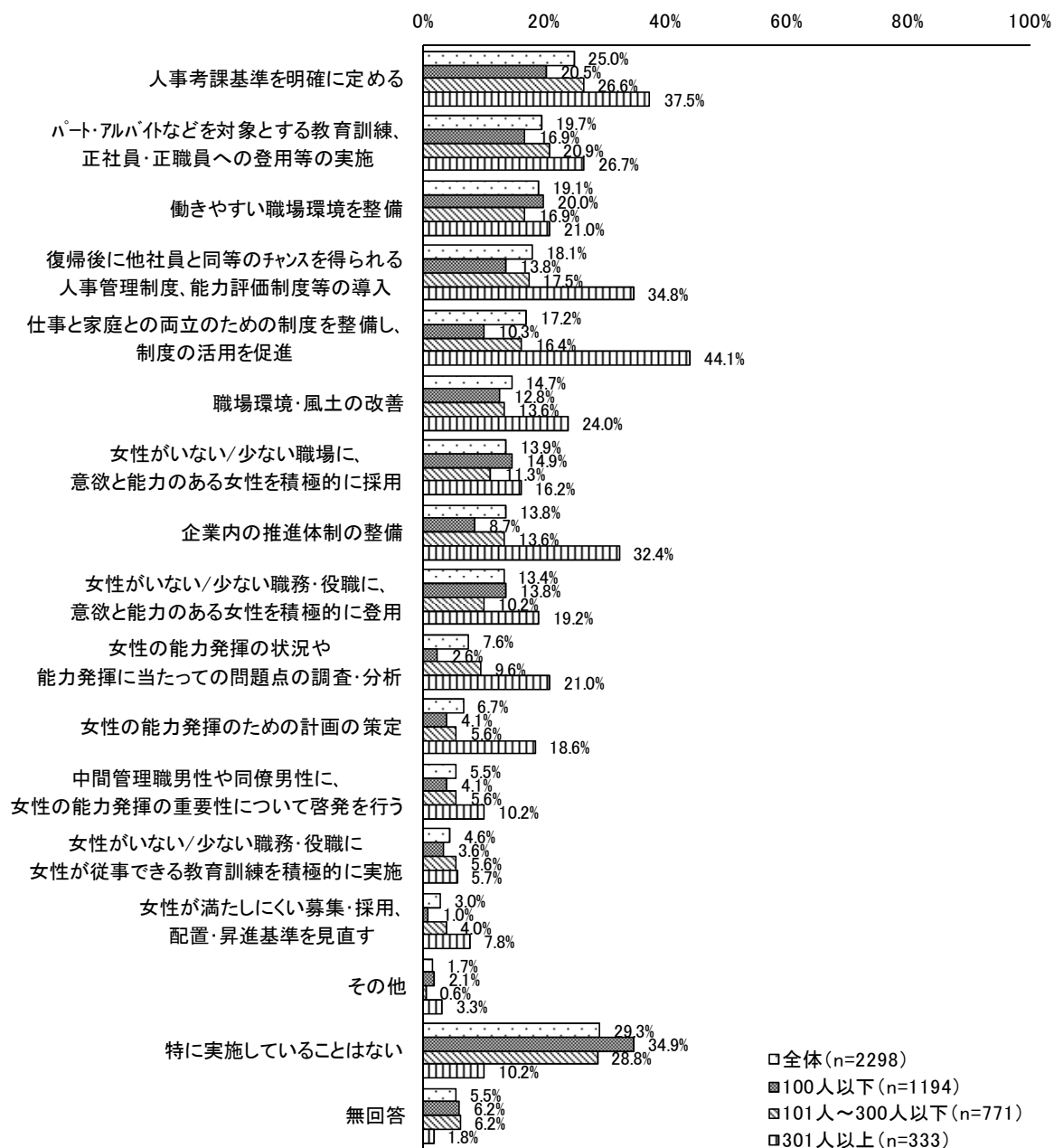
	合計	Q32 両立支援の取組推進の課題											
		周知が進まない	法律の内容や取組の意義について、従業員への	協力を得ることが難しい	経営トップの理解や	時間確保が難しい	体制整備や担当者への	制度を検討するための	自社に合わせて制度設計することが難しい	管理職層の理解や協力を得ることが難しい	要員の確保が難しい	制度利用者の代替	難しい
全体	2298 100.0	245 10.7	99 4.3	406 17.7	287 12.5	93 4.1	827 36.0	179 7.8	303 13.2				
Q2 業種	建設業	134 100.0	16 12.2	0 0.0	27 20.6	22 16.7	0 0.0	63 47.1	0 0.0	8 6.1			
	製造業	579 100.0	35 6.0	26 4.5	94 16.2	54 9.3	23 4.0	177 30.7	35 6.1	80 13.9			
	情報通信業、運輸業、郵便業	170 100.0	6 3.7	6 3.6	14 8.4	20 12.0	3 1.8	58 34.3	8 4.8	11 6.5			
	卸売業、小売業	369 100.0	72 19.4	22 6.0	72 19.6	54 14.5	19 5.3	118 32.0	30 8.0	60 16.3			
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	112 100.0	12 11.0	1 0.9	11 10.0	14 13.0	14 12.7	46 41.4	9 7.8	19 17.4			
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	425 100.0	52 12.3	33 7.9	89 20.9	44 10.3	18 4.1	160 37.6	35 8.2	55 12.9			
	医療・福祉	359 100.0	34 9.6	5 1.5	69 19.3	59 16.6	5 1.5	153 42.6	47 13.0	46 12.7			
	その他	138 100.0	17 12.4	5 3.9	28 20.5	19 13.5	11 7.8	45 32.5	16 11.5	24 17.1			

	合計	Q32 両立支援の取組推進の課題（つづき）								
		業務内容や職種によって、制度の利用しやすさに格差が生じる	にくい部署が出てくる	管理職の対応で、利用しやすい部署と利用しにくい部署が出てくる	人事管理が複雑になる	制度利用者に対する人事評価が難しい	制度利用の対象外となる人が負担感や不公平感を感ずってしまう	その他	特にない、わからない	無回答
全体	2298 100.0	820 35.7	244 10.6	341 14.8	224 9.8	433 18.8	32 1.4	532 23.2	83 3.6	
Q2 業種	建設業	134 100.0	57 43.0	10 7.6	32 23.7	1 0.7	11 8.3	4 3.3	3 2.2	12 9.2
	製造業	579 100.0	216 37.2	62 10.7	60 10.4	82 14.1	126 21.7	12 2.2	162 27.9	16 2.7
	情報通信業、運輸業、郵便業	170 100.0	52 30.6	20 11.9	15 9.0	13 7.9	27 15.9	6 3.6	43 25.3	4 2.6
	卸売業、小売業	369 100.0	129 35.0	41 11.0	57 15.5	27 7.2	43 11.7	2 0.5	75 20.4	12 3.4
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	112 100.0	40 36.2	19 16.6	12 11.1	23 20.9	13 11.7	1 0.9	23 20.3	4 3.9
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	425 100.0	135 31.8	51 11.9	75 17.6	39 9.3	91 21.5	0 0.0	103 24.3	7 1.7
	医療・福祉	359 100.0	154 42.9	36 10.0	72 20.0	29 8.2	87 24.3	2 0.6	92 25.8	10 2.9
	その他	138 100.0	35 25.6	5 3.6	17 12.1	9 6.8	34 24.6	4 3.2	32 22.9	10 7.6

(3) 女性の活躍促進のための取組

女性の活躍促進のための取組をみると、全体では「特に実施していることはない」が29.3%でもっとも多く、次いで「人事考課基準を明確に定める」が25.0%、「パート・アルバイトなどを対象とする教育訓練」が19.7%となっている。

図表Ⅲ-190 女性の活躍促進のための取組：複数回答（Q33）



(業種別)

図表Ⅲ-191 女性の活躍促進のための取組（業種別）：複数回答（Q33）

	合計	Q33 女性の活躍促進のために取り組んでいること									
		企業内の 推進体制の整備	女性の能力発揮の状況や能力 発揮に当たった問題点 の調査・分析	女性の能力発揮のための 計画の策定	女性の能力発揮の状況や能力 発揮に当たった問題点 の調査・分析	職場に、意欲と能力のある 女性を積極的に採用	女性がいらない/少ない 職場に、意欲と能力のある 女性を積極的に採用	職務・役職に、意欲と能力のある 女性を積極的に採用	女性がいらない/少ない 職場に、意欲と能力のある 女性を積極的に採用	職に女性が従事できる教育訓練 を積極的に実施	女性がいらない/少ない職場・役 職に女性が従事できる教育訓練 を積極的に実施
全体	2298 100.0	317 13.8	175 7.6	155 6.7	319 13.9	308 13.4	105 4.6	127 5.5	575 25.0		
Q2 業種	建設業	134 100.0	45 33.9	9 6.8	4 3.0	35 26.1	21 16.0	3 2.2	12 9.3	37 27.4	
	製造業	579 100.0	74 12.7	52 9.0	37 6.3	79 13.7	64 11.0	36 6.2	43 7.5	130 22.5	
	情報通信業、運輸業、 郵便業	170 100.0	10 6.1	16 9.2	15 9.1	22 13.1	26 15.1	7 4.2	4 2.4	42 24.8	
	卸売業、小売業	369 100.0	58 15.6	29 7.8	32 8.7	59 16.1	81 21.9	22 5.9	25 6.7	102 27.6	
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	112 100.0	12 11.1	12 10.8	8 7.5	11 10.0	23 20.4	13 12.1	1 0.9	28 25.0	
	飲食業、宿泊業、教育・学 習支援業、その他サービス業	425 100.0	69 16.4	38 8.9	27 6.3	46 10.8	51 12.0	24 5.6	25 5.9	109 25.6	
	医療・福祉	359 100.0	26 7.3	13 3.5	20 5.5	34 9.6	23 6.5	0 0.0	9 2.4	90 25.0	
	その他	138 100.0	22 15.7	6 4.6	11 8.3	32 23.1	19 14.1	0 0.0	7 5.3	30 22.0	

	合計	Q33 女性の活躍促進のために取り組んでいること（つづき）									
		働きやすい 職場環境を整備	仕事と家庭との両立のための制 度を整備し、制度の活用を促進	女性が満たしにくい募集・採用、 配置・昇進基準を見直す	職場環境・風土の改善	パート・アルバイトなどを対象と する教育訓練、正社員・正職員 への登用等の実施	復帰後に他社員と同等のチャン スを得られる人事管理制度、 能力評価制度等の導入	その他	特に実施していることはない	無回答	
全体	2298 100.0	440 19.1	396 17.2	69 3.0	338 14.7	452 19.7	416 18.1	40 1.7	673 29.3	127 5.5	
Q2 業種	建設業	134 100.0	32 23.8	15 11.3	0 0.0	41 30.9	2 1.5	29 21.5	1 0.7	26 19.3	13 9.9
	製造業	579 100.0	106 18.4	99 17.2	17 2.9	97 16.8	125 21.6	109 18.9	0 0.0	188 32.4	13 2.3
	情報通信業、運輸業、 郵便業	170 100.0	28 16.3	26 15.2	12 6.9	9 5.5	22 13.2	24 13.9	7 4.2	64 37.7	13 7.7
	卸売業、小売業	369 100.0	63 17.0	53 14.3	12 3.3	52 14.0	69 18.6	57 15.5	12 3.4	101 27.3	20 5.5
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	112 100.0	12 11.2	11 10.2	1 0.9	25 22.0	10 9.1	21 19.0	8 7.3	32 29.0	12 11.0
	飲食業、宿泊業、教育・学 習支援業、その他サービス業	425 100.0	56 13.3	105 24.8	7 1.7	55 13.0	72 17.0	75 17.6	7 1.7	147 34.7	10 2.5
	医療・福祉	359 100.0	133 37.0	68 18.9	11 3.0	44 12.4	111 31.0	88 24.5	3 0.8	79 22.0	17 4.6
	その他	138 100.0	2 1.5	12 9.0	9 6.6	12 9.1	34 25.0	13 9.8	1 0.7	35 25.7	22 15.9

(4) 育児・介護休業法に対するご意見や要望、今後の両立支援の取組意向や課題など

育児・介護休業法に対するご意見や要望、今後の両立支援の取組意向や課題などについて、自由回答で記述を求めたところ、以下のような意見があげられた。

■育児・介護休業法に対する意見や要望、今後の両立支援の取組意向や課題など：自由回答 (Q34)

○経済的支援等

- ・ 育児・介護休業中も、産休の様に健康保険の給付があれば利用者はもっと増えると思います。有給にするには、他の社員との不公平感が課題になり良い案が思いつかない。
- ・ 育児休業中の収入減となる部分に対して、無利子で借りることのできるものが雇用保険にあると助かるかもしれません。
- ・ 育児休業給付金制度を退職金のように考えている女性社員がいる。給与補償的な意味あいを減じて保育所などの育児サービスの提供と訓練などのPCスキル復職支援に切り換えてほしい。
- ・ 介護休業給付金の存在が知られていないと思います。育児休業はだいぶ広まってきたと思うので、介護休業をもう少し手厚くしてもらいたいです。育児休業で女性が残ってもいずれその人は親族の介護もすると思います。大事な役割の人が介護で辞めないようにしたい。
- ・ 公務員や大企業だったら、できるのだろうが、地方の中小企業では、予算もなく、なかなか進んで行かないのが実情なのではないか。

○保育施設の整備充実

- ・ 企業の両立支援の取組みはもちろん重要だが、育児・介護をしている家庭で特に共働きの人は何より保育所や福祉施設の充実がなければ働くことが困難であることを前提に考えた上で国の取り組みに期待します。
- ・ 保育場所の確保が育児と仕事の両立においては最重要課題。社会環境の整備のため官民が協力しやすい援助制度の導入を。
- ・ また、公的サービス(認可保育園等)はまだまだサービス業種のことを配慮してもらえていない。日祝や夕方以降のサービスの充実が必要。
- ・ 休業をどうとらせるかよりも保育の充実が先ではないか。
- ・ 小学生までの子供を安心して預けられる場所をもっと作るべきだと思う。通常勤務を従業員が望んでも、時短や残業免除せざるをえない状況がある。

○男性の育児休業の取得促進

- ・ これまでの両立支援の取り組みの結果、女性社員が結婚・出産後も継続就業ができる制度・風土は整った。現在はこれに加え、長期的なキャリア形成を目標に本人や上司への様々な研修や啓発を実施している。また、この達成には全社的な働き方改革も必要であり、その1つとして今後は男性社員への育児支援・育児関連情報の提供に、より積極的に取り組む意向である。
- ・ 当法人においては、業種が医療業という事もあり、7割が女性である。育児休業も100%取得状況である。(常時、休業者分の補充を前提に行っている)但し、男性の育児休業取得者が0%である。少ない人数の中での該当者は、非常に難しい現状である。管理職も男女の割合が保たれている。今後も維持したい。
- ・ 男性の取得が進まなければ、法を整理しても全く意味がない。
- ・ 男性の育児休業実績がないため、取得推進を行う。賃金補償やキャリアの障害などマイナスイメージの払拭が難点であるが、特に法定給付など更に拡充して頂きたい。

○休業取得者のキャリア形成支援

- ・ 近年、両立支援制度の拡充を図った結果、働き続けられる環境整備は進んできています。今後は中長期的なキャリアをみすえ、いかに制度を活用しながらキャリアの停滞・断絶をなくし、女性リーダーを育成・登用していけるかが最大の課題と感じています。
- ・ 女性取得者は増加しているので、次のステップとして休業中の支援、復帰後のキャリア形成等の施策を検討していきたい。
- ・ 休業取得者のモチベーション維持が課題です。
- ・ (再掲) これまでの両立支援の取り組みの結果、女性社員が結婚・出産後も継続就業ができる制度・風土は整った。現在はこれに加え、長期的なキャリア形成を目標に本人や上司への様々な研修や啓発を実施している。また、この達成には全社的な働き方改革も必要であり、その1つとして今後は男性社員への育児支援・育児関連情報の提供に、より積極的に取り組む意向である。

○代替要員の確保、カバー体制等

- ・ 育児休暇取得者がいると人手不足、1年以上は必ず取得するので、経営側は苦勞している。復帰後はパートとなり1年立たずに退職する。
- ・ 女性が多い職場なので、法定どおり支援を行っているが、他方、代替職員を確保するあり方(予算構造)を含め、サービス低下のないよう、検討することが必要である。
- ・ 業務の標準化によって、周囲が社員不在時にリカバリーできる体制を整えることが重要であると考えます。欧米のように長期休暇も取りやすくなり、生産性向上にもつながると思います。

○テレワーク

- ・ 職場環境としては、人材・生活の多様化に応じた労働環境の創設として、テレワーク等を検討している。

○短時間勤務者の人事管理

- ・ 医療・介護事業であり、そもそも女性中心の職場であり、結婚、出産しても働くことが当たり前の風土であり、女性活用の問題はないが短時間勤務者の人事管理が課題となっている。

○その他

- ・ 急な制度変更は避けてほしい。
- ・ 育児・介護等については人間として当然の事であり、規則にもとづく事ではなく、柔軟に対応している。
- ・ 福祉業界は人手不足で時代の流れを取入れていくことが相当困難です。
- ・ 子育てを終えた主婦中心の法人なので、対象者がいません。しかし、これからの採用の為、若い人が仕事をしやすい環境を整備していきたいと考えています。
- ・ 中小企業にとっては法や制度の浸透や取得への理解(会社と社内周辺)がなかなか進まない。また中高年者が多い組織内にあっては、制度自体いくら整備しても活用される機会がない。
- ・ 就業規則の改訂が精いっぱい、真の両立支援の取組みが進んでいないことを痛感しています。設問項目を参考に取り組みを進めて行きます。
- ・ 少子高齢化対策の旗振り役を男性主体の社会の中で女性に委ねているうちは実質、事が進まないように思います。

<参考資料 1> 企業アンケート調査票

平成 27 年 4 月

人事労務ご担当者様

厚生労働省「仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査研究事業」 改正育児・介護休業法と両立支援制度等に関するアンケートのお願い

■事業目的について

厚生労働省 雇用均等・児童家庭局

厚生労働省では三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社に委託し、「仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査研究事業」を実施しています。本事業は、改正育児・介護休業法の施行から約5年が経過することを踏まえ、改正法の普及状況や影響等について実態を把握し、今後の施策展開のあり方の検討に資する材料を提示することを目的としています。ご送付しました本アンケートは、本事業の一環として実施するものです。

■アンケートご協力をお願い

三菱UFJリサーチ&コンサルティング

本アンケートは、厚生労働省の委託調査の一環として、弊社（三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社）が企画し実施するものです。本アンケートでは、改正育児・介護休業法への対応状況や、円滑な制度運用を目的として講じた施策や取組、従業員の継続就業やキャリア形成に与えた影響等を把握することを目的としております。

誠に恐縮ではございますが、アンケートにご回答のうえ、**平成 27 年 5 月 15 日(金)までに**、同封の返信用封筒にてご返送賜りますようお願い申し上げます。

ご多忙中とは存じますが、調査の趣旨をご理解頂き、回答にご協力賜りたくよろしくお願い申し上げます。

敬具

◆利用目的

ご回答頂いた内容は、施策検討や関連分野研究の基礎資料としてのみ利用致します。又、全て統計的に処理されますので、個々の調査票のご回答や結果が、調査実施者以外に知られることはございません。

◆発送先情報(団体名・住所)の収集方法

信頼できる大手企業のデータベース及び、一般に公表されている資料より収集致しました。

◆回答方法等について

- ・このアンケートは、特段の指定がない限り、**平成 27 年 4 月 1 日**現在の状況でお答え下さい。
- ・お答えは、あてはまる番号を○印でかこんで下さい。「○は1つ」「○はいくつでも」など回答数が指定されています。あてはまる項目にその数だけ○印をおつけ下さい。
- ・数字をご記入いただく間について、該当する人等がない場合は「0」とご記入下さい。
- ・本調査における「有期契約労働者」とは、派遣労働者を除く、有期雇用の「アルバイト」「パートタイマー」「契約社員」を指します。

◆問い合わせ先

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 経済・社会政策部 尾島、矢島、鈴木（陽）
〒105-8501 東京都港区虎ノ門 5-11-2

TEL : 03-6733-3791 e-mail : josei@murc.jp

※お問い合わせ電話の受付時間は、祝日を除く月～金の 10:00～17:00 です。

1. 貴社の概要についてお聞きします

問 1. 本社が所在する都道府県名をご記入下さい。

_____都・道・府・県

問 2. 業種についてお聞きします。(○は1つ。複数該当する場合、最も売上高の大きいもの1つ)

1. 建設業 2. 製造業 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 4. 情報通信業 5. 運輸業、郵便業	6. 卸売業、小売業 7. 金融業、保険業 8. 不動産業 9. 飲食業、宿泊業 10. 医療・福祉	11. 教育、学習支援業 12. その他サービス業 13. その他 ()
--	--	--

問 3. 従業員数についてお聞きします(国内支社・支店を含めた単体の従業員数)。

(平成 27 年 4 月 1 日時点、それぞれ数値を記入。対象者がいない場合は「0」を記入)

(1) 正社員数

①全社	人
②男性	人
③女性	人

(2) 有期契約労働者*

①全社	人
②男性	人
③女性	人

※「有期契約労働者」は、派遣労働者を除く、有期雇用の「アルバイト」「パートタイマー」「契約社員」を指します。以下同様。

問 4. 正社員の状況についてお聞きします。(平成 27 年 4 月 1 日時点)

(1) 新規採用者に占める女性比率 (○は1つ)

1. 0% (いない)	3. 10%以上 25%未満	5. 50%以上 75%未満
2. 0%超～10%未満	4. 25%以上 50%未満	6. 75%以上

(2) 月の残業時間が 60 時間を超える正社員の割合 (○は1つ)

1. 0% (いない)	3. 3%以上 5%未満	5. 10%以上 15%未満
2. 0%超～3%未満	4. 5%以上 10%未満	6. 15%以上

(3) 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1つ)

1. 0%	4. 40%以上 50%未満	7. 70%以上
2. 0%超～30%未満	5. 50%以上 60%未満	
3. 30%以上 40%未満	6. 60%以上 70%未満	

※取得率は、(1年間に取得した日数計/1年間の付与日数計(繰越日数は含まない))×100でお考え下さい。

(4) 正社員の平均勤続年数 (数値を記入)

①男性	年
②女性	年

(5) 管理職(課長職相当以上)に占める女性比率

(数値を記入、女性管理職がない場合は「0」を記入)

_____ % (※小数点第 1 位まで)

問 5. 従業員の育児休業制度の利用状況についてお聞きします。

(国内支社・支店を含めた人数を数値で記入して下さい。対象者がいない場合は「0」を記入、有期契約労働者について不明の場合は、空欄として下さい)

(1) 出産者・配偶者出産者の人数 (平成 24 年 10 月 1 日から、平成 25 年 9 月 30 日まで)

1) 出産者

①正社員	人
②有期契約労働者*	人

2) 配偶者出産者

①正社員	人
②有期契約労働者*	人

※「有期契約労働者」については、育児休業制度の対象となる人についてのみ、カウントして下さい。

(2) 育児休業者数 ((1)の出産者及び配偶者出産者のうち、平成 26 年 10 月 1 日までの間に育児休業を開始した者 (休業申出者を含む。))

1) 女性

①正社員	人
②有期契約労働者	人

2) 男性

①正社員	人
②有期契約労働者	人

II. 改正育児・介護休業法の関連制度の状況についておうかがいします

問 6. 以下の各制度について、平成 27 年 4 月 1 日時点における貴社の制度内容をお答え下さい。なお、ここで言う「法定どおり」、「法定を上回る」というのは、対象者の要件や利用可能期間などを指します。(①～④)について、○はそれぞれ 1 つずつ)

	法定どおりの制度を整備している	法定を上回る制度を整備している	わからない
①育児休業制度	1 ※1	2	3
②育児のための短時間勤務制度	1 ※2	2	3
③育児のための所定外労働の免除	1 ※3	2	3
④子の看護休暇制度	1 ※4	2	3

※1: 労働者は、事業主に申し出ることにより、子の 1 歳の誕生日の前日まで、原則 1 回に限り、育児休業をすることができる。ただし、両親ともに育児休業を取得する場合は子が 1 歳 2 か月までの間に 1 年間 (パパ・ママ育休プラス)、保育所に入れないなど一定の場合、子が 1 歳 6 か月に達するまでの間、育児休業の延長が認められる。

※2: 3 歳未満の子を養育する労働者について、労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度 (1 日 6 時間) を設けなければならない。

※3: 3 歳未満の子を養育する労働者が申し出た場合、その労働者を所定労働時間を超えて労働させてはならない。

※4: 小学校就学前までの子を養育する労働者は、事業主に申し出ることにより、子 1 人であれば年に 5 日まで、2 人以上であれば年に 10 日まで、1 日単位で取得することができる。

問 7. 貴社の育児休業制度の内容について、お聞きします。

(1) 最長休業期間 (①②それぞれ、○は 1 つずつ)

	子が 1 歳まで (保育の都合等によって子が 1 歳 6 か月になるまで延長できるものを含む)	子が 1 歳 6 か月まで (左記「1」に該当する場合は除く)	子が 1 歳 6 か月～2 歳未満まで	子が 2 歳～3 歳未満まで	子が 3 歳以上
①正社員	1	2	3	4	5
②有期契約労働者	1	2	3	4	5

(2) 育児休業の開始予定日・終了予定日の通知方法 (①②それぞれ、○は1つずつ)

	書面等	口頭のみ	その他	わからない	対象者がいない
①正社員	1	2	3 ()	4	5
②有期契約労働者	1	2	3 ()	4	5

(3) 自分の子以外で、対象としている子の範囲 (○はいくつでも)

1. 孫	5. 特別養子縁組の監護期間中の子
2. 甥、姪	6. その他 ()
3. 結婚(再婚含む)相手の子	7. 対象としているものはない
4. 里子	

問 8. 貴社における子の看護休暇制度の内容について、お聞きします。

(1) 取得単位 (○はいくつでも)

1. 時間単位で取得可能	2. 半日単位で取得可能	3. 1日単位の取得のみ可能
--------------	--------------	----------------

(2) 取得可能日数 (○は1つ)

1. 法定どおりの日数	2. 法定を上回る日数 (具体的な日数:) 日)
-------------	---------------------------

(3) 自分の子以外で、対象としている子の範囲 (○はいくつでも)

1. 孫	5. 特別養子縁組の監護期間中の子
2. 甥、姪	6. その他 ()
3. 結婚(再婚含む)相手の子	7. 対象としているものはない
4. 里子	

問 9. 仕事と育児の両立を支援するための以下の各制度等について、(1)貴社における導入状況、(2)利用実績(平成26年4月1日～平成27年3月31日まで)についてそれぞれお答え下さい。

	(1)導入しているものに○記入↓	(2)左欄で○をつけたもののみ回答	
		育児事由での利用者がいる	育児事由での利用者はいない
①始業または終業時間の繰上げ・繰下げ(時差出勤制度)		1	2
②半日単位、時間単位等の休暇制度※1		1	2
③フレックスタイム制度※2		1	2
④休日勤務の免除		1	2
⑤テレワークなどの在宅勤務制度※2		1	2
⑥育児事由で利用できる独自の休暇制度		1	2
⑦失効年次有給休暇の積立制度の育児事由利用		1	2

※1: 年次有給休暇について、半日単位、時間単位の取得を認めている場合も対象に含めて下さい。

※2: フレックスタイム制度、在宅勤務制度等について、一部の部署、職種に限られている場合も○をつけて下さい。

問 10. 以下の各制度について、平成 26 年 4 月 1 日～平成 27 年 3 月 31 日の利用実績をお答え下さい。
 (①～⑤について、「(1) 正社員」「(2) 有期契約労働者」の別に、○はそれぞれいくつでも。なお、男性で利用者がいれば「1」、女性で利用者がいれば「2」、男女とも利用者がいる場合には、「1」「2」の両方に○をつけて下さい。そもそも対象となる方がいない場合には「4」に○をつけて下さい。)

	(1) 正社員				(2) 有期契約労働者				
	1. 男性で利用者がいる	2. 女性で利用者がいる	3. 利用者がいない	4. 対象者がいない	1. 男性で利用者がいる	2. 女性で利用者がいる	3. 利用者がいない	4. 対象者がいない	5. 有期契約労働者がいない
①産前産後休業制度		2	3	4		2	3	4	5
②育児休業制度	1	2	3	4	1	2	3	4	
③育児のための短時間勤務制度	1	2	3	4	1	2	3	4	
④育児のための所定外労働の免除	1	2	3	4	1	2	3	4	
⑤子の看護休暇制度	1	2	3	4	1	2	3	4	

問 10 の「②育児休業制度」について、**男性もしくは女性で「利用者がいる」**（点線の枠内）を選択した方にお聞きします（正社員、有期契約労働者のいずれか）。
 それ以外の方は、問 11（6 ページ）へお進み下さい。

問 10-1. 平成 26 年 4 月 1 日～平成 27 年 3 月 31 日の期間において、子が 1 歳を超えた時期まで育児休業を取得した従業員はいましたか。また、いた場合、どの制度を利用して取得しましたか。（○はいくつでも）

(1 歳を超えた時期まで休業を取得した人がいる) 1. パパ・ママ育休プラス (p. 2 参照) を利用して、1 歳を超えた時期まで休業を取得した人がいる 2. 保育所に入れない、又は配偶者が死亡、疾病、離婚等により子を養育できなくなったといった法に定める理由で手続きを行い、休業を延長した人がいる (1 歳半まで) 3. 会社の制度適用期間が法定を超えており、その範囲内で 1 歳を超えた時期まで休業を取得した人がいる (いない、その他) 4. 1 歳を超えた時期まで休業を取得した人はいない 5. わからない
--

問 10-2. 平成 26 年 4 月 1 日～平成 27 年 3 月 31 日の期間において、配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中である場合などで、育児休業を取得した人はいましたか。（○は 1 つ）

1. いた	2. いなかった	3. わからない
-------	----------	----------

問 10-3. 平成 26 年 4 月 1 日～平成 27 年 3 月 31 日の期間で、1 人の子について、育児休業を 2 回以上取得した従業員はいましたか（有期契約労働者も含む）。

(1) 男性（○は 1 つ。「いた」場合は、人数を数値で記入）

1. いた （⇒該当する人数： 人）	2. いなかった
--------------------------------------	----------

問 10-3-1. (1) で「1」を選択した方について、どの制度を活用されましたか。（○はいくつでも）

- | | |
|--|--|
| 1. 子の出生 8 週以内に育児休業を取得した場合、再度取得可能とする制度
2. 子が負傷、疾病、障害により 2 週間以上にわたり世話を必要とする場合、再度取得とする制度 | 3. 保育所入所を希望しているが、入所できない場合、再度取得可能とする制度※
4. 会社独自の制度
5. わからない |
|--|--|

※保育所に入所できない場合、子が 1 歳 6 か月に達するまでの間、育児休業の延長が認められる制度とは異なる

(2) 女性（○は 1 つ。「いた」場合は、人数を数値で記入）

1. いた （⇒該当する人数： 人）	2. いなかった
--------------------------------------	----------

問 10-3-2. (2) で「1」を選択した方について、どの制度を活用されましたか。（○はいくつでも）

- | | |
|---|---|
| 1. 子が負傷、疾病、障害により 2 週間以上にわたり世話を必要とする場合、再度取得とする制度 | 2. 保育所入所を希望しているが、入所できない場合、再度取得可能とする制度
3. 会社独自の制度
4. わからない |
|---|---|

※保育所に入所できない場合、子が 1 歳 6 か月に達するまでの間、育児休業の延長が認められる制度とは異なる

問 10-4. 育児休業から復帰した従業員を、どの職場に配属していますか。（1）正社員、（2）有期契約労働者について、それぞれお答え下さい。

(1) 正社員（○は 1 つ）

※正社員で「3」「4」を選択した人のみ

- | | |
|---|---|
| 1. ほとんど元の職場に配属している
2. 元の職場に配属している場合が多い
3. 元の職場に配属していない場合が多い | 4. ほとんど元の職場に配属していない
5. 半々くらい
6. わからない |
|---|---|

問 10-4-1. (1) で「3」又は「4」を選択した方について、元の職場に戻っていない人の理由として、最も多いものを 1 つお選び下さい。（○は 1 つ）

- | | |
|-------------|----------------------------|
| 1. 本人の希望による | 2. 本人の希望と職場のニーズが一致しないことによる |
|-------------|----------------------------|

(2) 有期契約労働者（○は 1 つ）

※有期契約労働者で「3」「4」を選択した人のみ

- | | |
|---|---|
| 1. ほとんど元の職場に配属している
2. 元の職場に配属している場合が多い
3. 元の職場に配属していない場合が多い | 4. ほとんど元の職場に配属していない
5. 半々くらい
6. わからない |
|---|---|

問 10-4-2. (2) で「3」又は「4」を選択した方について、元の職場に戻っていない人の理由として、最も多いものを 1 つお選び下さい。（○は 1 つ）

- | | |
|-------------|----------------------------|
| 1. 本人の希望による | 2. 本人の希望と職場のニーズが一致しないことによる |
|-------------|----------------------------|

問 11. 改正育児・介護休業法が施行された 5 年前と比べて、従業員の利用が増えた制度はありますか。
 (①～④)について、「(1)正社員」「(2)有期契約労働者」の別に、○はそれぞれいくつでも。なお、男女ともに利用が増えた制度については、「1」「2」の両方に○をつけて下さい。どちらも増えていない場合は「3」、そもそも対象となる方がいない場合には「4」に○をつけて下さい。

	(1) 正社員				(2) 有期契約労働者				
	1. 男性で利用が増えた	2. 女性で利用が増えた	3. どちらでも増えていない	4. 対象者がいない	1. 男性で利用が増えた	2. 女性で利用が増えた	3. どちらでも増えていない	4. 対象者がいない	5. 有期契約労働者がいない
①育児休業制度	1	2	3	4	1	2	3	4	5
②育児のための短時間勤務制度	1	2	3	4	1	2	3	4	
③育児のための所定外労働の免除	1	2	3	4	1	2	3	4	
④子の看護休暇制度	1	2	3	4	1	2	3	4	

問 12. 結婚・出産での女性の離職状況をお聞きます。なお、②有期契約労働者について、出産前(妊娠中)に契約期間が満了し、更新しなかった場合も退職に含めて下さい。(①②それぞれ、○は1つつつ)

	結婚・出産で離職する女性はほとんどいない	結婚・出産で離職する女性も少数派だがいる	結婚・出産で離職する女性が多い	結婚・出産でほとんど離職する	どちらとも言えない、わからない
①正社員	1	2	3	4	5
②有期契約労働者	1	2	3	4	5

問 13. 貴社では、育児休業の取得促進や、配偶者が出産した際の休暇等の取得促進を目的として、以下のような取組を行っていますか。(○はいくつでも)

<p>(男性に対する取組)</p> <p>1. 配偶者出産休暇制度を設けている</p> <p>2. 男性の育児休業取得率や取得人数の目標を定めている(一般事業主行動計画における目標も含む)</p> <p>3. 男性の育児休業取得者の体験談等を、従業員に周知している</p> <p>4. 配偶者が出産する男性に対し、育児休業や休暇の取得を上司や人事部から働きかけている</p> <p>(女性に対する取組)</p> <p>5. 女性の育児休業取得率や取得人数の目標を定めている(一般事業主行動計画における目標も含む)</p> <p>6. 女性の育児休業取得者の体験談等を、従業員に周知している</p> <p>7. 妊娠した女性に対し、育児休業や休暇の取得を上司や人事部から働きかけている</p> <p>(男女とも対象の取組)</p> <p>8. 出産後 8 週間を超えた期間において、育児休業を複数回に分けて取得可能としている</p> <p>9. 会社独自に、育児休業中の所得保障を充実させている</p> <p>10. その他 ()</p> <p>11. 特に実施していない</p>
--

問 14. 貴社では、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方はどのくらいいらっしゃいますか。貴社の状況について、最も近いものをお答え下さい。(○は1つ)

- | | |
|-----------------|----------------------------|
| 1. ほとんどの人が利用する | 5. そもそも育児休業制度の取得者が、ほとんどいない |
| 2. 半数程度は利用する | 6. その他 () |
| 3. 一部の人は利用する | 7. わからない |
| 4. ほとんどの人は利用しない | |

問 14 で「1」～「4」を選択した方にお聞きします。「5」～「7」を選択された方は、問 15 (次ページ) へお進み下さい。

問 14-1. 貴社において、育児休業制度を取得した後に短時間勤務制度を利用される正社員の方について、両方の制度を合わせて、①制度上、利用可能な最長期間と、②最も多い利用期間をお答え下さい。なお、それぞれの期間は「子ども1人に対して1人の正社員が利用する期間」としてお考え下さい。(①②それぞれ、○は1つずつ)

	1歳になるまで	2歳になるまで	3歳になるまで	3歳以降、小学校就学前まで	小学校1年生まで	小学校3年生(又は9歳)まで	小学校卒業(又は12歳)まで	小学校卒業以降	わからない 把握していない
①制度上、利用可能な最長期間	1	2	3	4	5	6	7	8	9
②最も多い利用期間	1	2	3	4	5	6	7	8	9

問 14-2. 貴社では、問 14-1 でお答えいただいた期間、正社員が育児休業と短時間勤務制度を利用した場合の長期的なキャリア形成への影響について、どのように捉えていらっしゃいますか。お考えに最も近いものをお選び下さい。(①②それぞれ、○は1つずつ)

	多くの職種で長期的なキャリア形成には全く影響しない	多くの職種では長期的なキャリア形成にはあまり影響しないが、一部職種で影響する	多くの職種では長期的なキャリア形成にはやや影響するが、一部職種では影響しない	多くの職種では長期的なキャリア形成に大きく影響する	どちらとも言えない わからない
①制度上、利用可能な最長期間	1	2	3	4	5
②最も多い利用期間	1	2	3	4	5

問 15. 以下の各制度について、男性（正社員）と女性（正社員）で利用しやすさに差はありますか。（①～④それぞれ、○は1つずつ）

	女性は利用しやすいが男性は利用しにくい	どちらかという女性 は利用しやすいが男性 は利用しにくい	どちらかという男性 は利用しやすいが女性 は利用しにくい	男性は利用しやすいが女性 は利用しにくい	男性と女性で利用しやすさに 差はない	わからない、対象者がいない
①育児休業制度	1	2	3	4	5	6
②育児のための短時間勤務制度	1	2	3	4	5	6
③育児のための所定外労働の免除	1	2	3	4	5	6
④子の看護休暇制度	1	2	3	4	5	6

Ⅲ. 有期契約労働者の育児休業制度等の状況についておうかがいします

問 16. 貴社では、就業規則に有期契約労働者を対象とした産前産後休業規定を設けていますか。（○は1つ）

1. 設けている

2. 設けていない

問 17. 貴社では、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ますか。（○は1つ）

1. 設けている

2. 設けていない

→ 問 18 へ

問 17 で「1」を選択した方にお聞きします。「2」を選択した方は、問 18 へお進み下さい。

問 17-1. 貴社において、有期契約労働者の育児休業取得の要件としているものについてうかがいます。

(1) 勤続年数に関する要件（○は1つ）

1. 特に定めていない

4. 1年以上の勤務を要件としている

2. 6か月未満の勤続を要件としている

5. その他（

3. 6か月～1年未満の勤続を要件としている

)

(2) 復帰後の雇用継続の見込みに関する要件（○はいくつでも）

1. 特に定めていない

2. 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

3. 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

4. その他（

)

「2」「3」を選択した方は、次ページの(2)-1へ、「1」「4」を選択した方は問 18 へお進み下さい。

問 17-1 (2) で、「2」「3」を選択した方にお聞きします。

(2) -1. 運用上、実際には条件を緩和していることはありますか。

① 「2. 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」を 選択 (○は1つ)	1. 実際は多くのケースで条件を緩和している 2. 原則は要件どおりだが、緩和しているケースもある 3. 条件を緩和することはない 4. わからない
② 「3. 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」を選択 (○は1つ)	1. 実際は多くのケースで条件を緩和している 2. 原則は要件どおりだが、緩和しているケースもある 3. 条件を緩和することはない 4. わからない

問 18. 貴社では、育児休業を開始した有期契約労働者がいた場合、雇用契約について、通常どのように対応する場合がありますか。(○は1つ)

1. 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	3. 契約期間に合わせて休業期間を設定するこ とが多い
2. 休業期間に合わせて契約期間を設定するこ とが多い	4. その他 () 5. わからない

問 19. 貴社において、有期契約労働者の妊娠・出産時の対応や、仕事と育児との両立において、対応が困難と感じていることはどのようなことですか。(○はいくつでも)

1. 妊娠・出産中の雇用継続が難しい	5. 休業中に代替要員を確保することが難しい
2. 産前産後休業を取得させることが難しい	6. 育児休業等から復帰した有期契約労働者に 対して、仕事を確保することが難しい
3. 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	7. その他 ()
4. 育児休業の取得要件が厳しいため、該当する 人が少ない	8. 特にな

問 20. 改正育児・介護休業法への対応を含めた近年の両立支援の取組推進は、有期契約労働者の採用や定着にプラスの影響があると感じますか。(○は1つ)

1. プラスの影響がある	2. ややプラスの影響がある	3. 特に影響はない
--------------	----------------	------------

IV. 制度利用者に対する支援や、キャリア形成等についておうかがいします

問 21. 貴社では、産前産後休業や育児休業を取得した従業員に対して、どのような対応を行っていますか。

(1) 妊娠中～産休・育休取得時 (①②それぞれ、○はいくつでも)

	①正社員に対し て	②有期契約労働者 に対して
1. 本人の希望をもとに仕事内容への配慮	1	1
2. 本人の希望をもとに勤務時間・残業への配慮	2	2
3. 本人の希望をもとに勤務場所への配慮	3	3
4. 産休・育児休業等の制度について説明を実施	4	4
5. 復帰後の雇用契約について説明を実施	5	5
6. 復帰後の労働条件が示された書面の受け渡し	6	6
7. その他 ()	7	7
8. 特に行っていない	8	8

(2) 産休・育休中 (①②それぞれ、○はいくつでも)

	①正社員に対して	②有期契約労働者に対して
1. 会社からの定期的な連絡、情報提供を実施	1	1
2. 社内イントラネット等へのアクセスを許可	2	2
3. 在宅での職業能力向上のための講習等を実施	3	3
4. 職場復帰にあたっての相談を実施	4	4
5. その他 ()	5	5
6. 特に行っていない	6	6

(3) 産休・育休からの復帰後 (①②それぞれ、○はいくつでも)

	①正社員に対して	②有期契約労働者に対して
1. 今後の職務や働き方等に関する面談を実施	1	1
2. 職業能力向上のための講習等を実施	2	2
3. 社内で出産・育児している人との情報交換の場を設置	3	3
4. 制度利用者のキャリア形成をテーマにした研修や、メンター制度による支援を実施	4	4
5. その他 ()	5	5
6. 特に行っていない	6	6

問 22. 貴社では、育児休業を開始した従業員がいた場合、通常、どのように対応することが多いですか。

(①②それぞれ、○はいくつでも)

	①正社員に対して	②有期契約労働者に対して
1. 代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の人員で対応	1	1
2. 社内の他の部門または他の事業所から人員を異動	2	2
3. 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	3	3
4. 新たに正社員を代替要員として雇用	4	4
5. その他 ()	5	5
6. わからない、対象者がいない	6	6

問 23. 貴社では、育児休業制度について、今後どのような点を従業員に周知していきたいとお考えですか。最も力を入れたいと考えているものをお答え下さい。(①②それぞれ、○は1つずつ)

	①正社員に対して	②有期契約労働者に対して
1. 法定で定められている制度の内容	1	1
2. 法定を超える自社独自の制度の内容	2	2
3. 休業復帰者がいる職場でのマネジメントなどのノウハウ	3	3
4. 休業復帰者に対する評価の方法	4	4
5. 休業復帰者の能力開発やキャリア形成支援の取組	5	5
6. その他 ()	6	6

問 24. 貴社では、従業員の育児休業取得や復帰後の働き方に関わる職場運営支援のために、どのようなことを行っていますか。(①②それぞれ、○はいくつでも)

	①正社員に対する 取得支援	②有期契約労働者に 対する取得支援
1. 管理職に対するマネジメント研修を実施	1	1
2. 管理職の職場運営に関する相談窓口、相談担当を設置	2	2
3. 管理職を対象とした職場運営マニュアルを作成	3	3
4. 制度利用者と管理職との面談等を制度化（制度利用者と管理職とのコミュニケーション支援）	4	4
5. 従業員が有期契約労働者の育児休業制度利用への理解を深めるための情報提供等を実施	5	5
6. 総務や人事担当者、所長・店長等のマネージャーなど、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	6	6
7. その他（ ）	7	7
8. 特に何もしていない	8	8

問 25. 育児・介護目的の制度の利用対象となっていない従業員と制度利用者の公平性を確保するために、取り組んでいることはありますか。(○はいくつでも)

1. 育児・介護以外の目的でも活用できる両立支援制度の充実を図っている
2. すべての従業員が無理のない働き方ができるよう働き方の見直しを図っている
3. 育児・介護目的での制度利用の際に、特定の人に負担がかからないように、職場のマネジメント面で工夫を図っている
4. 制度利用対象外の人に理解を得るための周知活動を行っている
5. その他（ ）
6. 特に実施していることはない、わからない

問 26. 制度利用者（正社員）に対する目標設定や評価の方針はどのようなものですか。育児休業制度、短時間勤務制度、それぞれについてお聞きします。((1)(2)それぞれ、○は1つ)

(1) 育児休業制度（評価期間と休業期間が一致している場合についてお答え下さい）

1. 評価対象としていない	4. 特に評価の方針を示していない
2. 休業前の評価としている	5. その他（ ）
3. 平均的な評価としている	

(2) 短時間勤務制度

1. 勤務時間短縮分に配慮した目標設定を行い、その達成度で評価している
2. フルタイム勤務者と同じ基準で目標設定を行い、その達成度で評価している
3. 特に目標設定や評価の方針を示していない
4. その他（ ）

問 27. 正社員について、育児休業や短時間勤務など、多様な働き方をすることを前提としたキャリア形成が可能となるような人材育成・人事異動などを検討していますか。(○は1つ)

- | |
|--|
| 1. もともと全社的にそのような考えに基づいた人事施策をとっている
2. 近年、そうした考えに基づいた人事施策を導入した
3. 現在、そうした考えに基づいた人事施策を検討中である
4. 検討していない、検討する必要性を感じていない
5. わからない |
|--|

問 28. 正社員について、管理職を目指す従来の男性型のキャリアとは異なるキャリアの多様化について、どのように捉えていますか。(○は1つ)

- | |
|---|
| 1. 企業内専門職化など、管理職を目指す以外の多様なキャリア形成のあり方があると捉えている
(具体的に：)
2. キャリア形成の道筋について、管理職としてのキャリアを目指すことがメインと捉えている
3. その他 ()
4. わからない |
|---|

問 29. 貴社では、育児休業から復職した正社員の能力開発やキャリア形成支援を、経営課題として、どの程度重視していますか。(○は1つ)

- | | |
|--|--------------------------------------|
| 1. 非常に重視している
2. やや重視している
3. あまり重視していない | 4. 重視していない
5. わからない
6. 対象者がいない |
|--|--------------------------------------|

問 30. 女性活躍を推進する上での貴社のお考えに近いものをお選び下さい。(○は1つ)

A	Aに近い	やや Aに近い	やや Bに近い	Bに近い	B
女性 は女性 の得意 分野で 活躍し てもら うべき だ	1	2	3	4	男女 関係 なく 様々 な分 野で 活躍 でき るよ うに すべ きだ

V. 制度利用の効果、課題等についておうかがいします

問 31. 改正育児・介護休業法への対応を含めた近年の両立支援の取組推進は、貴社において、どのような効果を発揮していると思いますか。(○はいくつでも)

- | | |
|---|---|
| 1. 女性の結婚や出産による離職の防止
2. 女性管理職（課長職相当以上）の増加
3. 管理職を目指す女性の増加
4. 採用への応募の増加
5. 全社的な残業削減や有給取得率の向上
6. 個人・組織の生産性向上
7. 女性の仕事に対するモチベーション向上
8. 女性のキャリア形成 | 9. 男性の育児・介護目的での休暇取得や柔軟な働き方の推進
10. 仕事の標準化など、業務遂行面での効率化
11. 従業員間のコミュニケーションの増加
12. 従業員の満足度向上
13. その他 ()
14. 特にない、わからない |
|---|---|

問 32. 改正育児・介護休業法への対応を含め両立支援の取組推進の課題はありますか。(○はいくつでも)

- | | |
|---------------------------------|--|
| 1. 法律の内容や取組の意義について、従業員への周知が進まない | 9. 部署における業務内容や職種によって、制度の利用しやすさに格差が生じる |
| 2. 経営トップの理解や協力を得ることが難しい | 10. 管理職の対応によって、制度を利用しやすい部署と利用しにくい部署が出てくる |
| 3. 制度を検討するための体制整備や担当者の時間確保が難しい | 11. 人事管理が複雑になる |
| 4. 自社に合わせて制度設計することが難しい | 12. 制度利用者に対する人事評価が難しい |
| 5. 管理職層の理解や協力を得ることが難しい | 13. 制度利用の対象外となる人が負担感や不公平感を感じてしまう |
| 6. 制度利用者の代替要員の確保が難しい | 14. その他 () |
| 7. 予算・原資の確保が難しい | 15. 特にない、わからない |
| 8. 制度運用のための職場のマネジメントが難しい | |

問 33. 女性の活躍促進のために取り組んでいることはありますか。(○はいくつでも)

(現状分析・計画策定)

1. 企業内の推進体制の整備
2. 女性の能力発揮の状況や能力発揮に当たっての問題点の調査・分析
3. 女性の能力発揮のための計画の策定

(女性のみ対象の取組)

4. 女性がいらない又は少ない職場について、意欲と能力のある女性を積極的に採用
5. 女性がいらない又は少ない職務・役職について、意欲と能力のある女性を積極的に登用
6. 女性がいらない又は少ない職務・役職に女性が従事するため、教育訓練を積極的に実施

(男女とも対象の取組)

7. 中間管理職男性や同僚男性に対し、女性の能力発揮の重要性について啓発を行う
8. 人事考課基準を明確に定める(性別により評価することがないように)
9. 働きやすい職場環境を整備(体力面での個人差を補う器具、設備等を設置する等)
10. 仕事と家庭との両立のための制度(法律を上回る)を整備し、制度の活用を促進
11. 女性が満たしにくい募集・採用、配置・昇進基準(転勤要件など)を見直す
12. 職場環境・風土の改善(男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し等)
13. パート・アルバイトなどを対象とする教育訓練、正社員・正職員への登用等の実施
14. 出産や育児等により休業しても、復帰後に他の社員と同等のチャンスを得られる人事管理制度(教育訓練を含む)、能力評価制度等の導入
15. その他 ()
16. 特に実施していることはない

問 34. 育児・介護休業法に対するご意見や要望、今後の両立支援の取組意向や課題など、自由にご記入下さい。

ご協力ありがとうございました

＜参考資料 2＞追加集計

採用に占める女性比率・勤続年数男女差・管理職女性比率・労働時間 等の分布状況

＜目次＞

1. 採用.....	参-16
(1) 新規採用者に占める正社員女性比率：従業員規模別	参-16
(2) 新規採用者に占める正社員女性比率：業種別	参-16
2. 平均勤続年数.....	参-17
(1) 正社員の平均勤続年数（男性）	参-17
(2) 正社員の平均勤続年数（女性）	参-18
(3) 正社員の平均勤続年数の男女差）	参-19
3. 管理職.....	参-20
(1) 管理職に占める女性比率：従業員規模別	参-20
(2) 管理職に占める女性比率：業種別	参-20
※参考①※管理職に占める女性比率：正社員女性比率別	参-20
※参考②※管理職に占める女性比率：新規採用者に占める正社員女性比率	参-21
(3) 管理職に占める女性比率／正社員に占める女性比率：従業員規模別	参-21
(4) 管理職に占める女性比率／正社員に占める女性比率：業種別	参-21
※参考③※管理職に占める女性比率／正社員に占める女性比率：正社員女性比率別	参-22
※参考④※管理職に占める女性比率／正社員に占める女性比率：管理職女性比率別	参-22
4. 労働時間.....	参-22
(1) 月残業時間が 60 時間を超える正社員の割合	参-22
(2) 正社員の年次有給休暇の平均取得率	参-23
※参考⑤※正社員の年次有給休暇の平均取得率：月の残業時間が 60 時間を超える正社員の割合	参-24
5. 育児休業・出産時の離職等.....	参-25
(1) 育児休業取得率 女性－正社員	参-25
(2) 育児休業取得率 女性－有期契約労働者	参-26
(3) 育児休業取得率 男性－正社員	参-27
(4) 育児休業取得率 男性－有期契約労働者	参-28
(5) 結婚・出産での女性の離職状況 正社員	参-29
(6) 結婚・出産での女性の離職状況 有期契約労働者	参-30

1. 採用

(1) 新規採用者に占める正社員女性比率：従業員規模別

		合計	Q4(1) 新規採用者に占める正社員女性比率							
			0%	0%超～ 10%未満	10%以上 25%未満	25%以上 50%未満	50%以上 75%未満	75%以上	無回答	非該当
	全体	2248	779	236	188	343	355	348	44	6
		100.0	34.6	10.5	8.3	15.3	15.8	15.5		
Q3(1)①正社員数(規模別)	100人以下	1157	569	98	67	98	135	190	31	6
		100.0	49.2	8.5	5.8	8.5	11.6	16.4		
	101人～300人以下	767	174	105	65	161	131	131	4	0
		100.0	22.7	13.6	8.5	21.0	17.0	17.0		
	301人以上	324	35	33	55	84	90	27	9	0
		100.0	10.8	10.2	17.0	25.9	27.8	8.3		

注) 上段：実数、下段：構成比。なお、構成比は、「無回答」を除いた比率を掲載している。以下同様。
注) 「非該当」は、正社員がいない(0人)と回答した企業である。以下同様。

(2) 新規採用者に占める正社員女性比率：業種別

		合計	Q4(1) 新規採用者に占める正社員女性比率							
			0%	0%超～ 10%未満	10%以上 25%未満	25%以上 50%未満	50%以上 75%未満	75%以上	無回答	非該当
	全体	2248	779	236	188	343	355	348	44	6
		100.0	34.6	10.5	8.3	15.3	15.8	15.5		
Q2 業種	建設業	128	81	14	13	6	12	0	6	0
		100.0	63.8	11.1	10.6	5.0	9.6	0.0		
	製造業	554	232	77	81	62	50	51	19	6
		100.0	41.9	13.9	14.7	11.2	9.0	9.2		
	情報通信業、運輸業、郵便業	170	75	44	13	20	5	12	0	0
		100.0	44.0	25.7	7.7	12.1	3.2	7.3		
	卸売業、小売業	365	126	23	16	115	49	36	4	0
		100.0	34.5	6.2	4.4	31.5	13.4	9.9		
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	112	50	0	12	17	21	11	0	0
		100.0	44.6	0.0	10.5	15.4	19.2	10.3		
飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	411	131	37	33	49	97	64	13	0	
	100.0	31.9	9.1	8.0	11.9	23.5	15.6			
医療・福祉	357	18	33	0	47	98	160	2	0	
	100.0	5.1	9.3	0.0	13.2	27.6	44.8			
その他	138	59	7	19	26	22	5	0	0	
	100.0	42.6	5.2	13.5	18.7	16.1	3.9			

2. 平均勤続年数

(1) 正社員の平均勤続年数（男性）

①従業員規模別

		合計	Q4(4)① 正社員の平均勤続年数:男性					無回答	非該当
			10年未満	10～15年未満	15～20年未満	20年以上			
	全体	2153	700	567	628	258	139	6	
		100.0	32.5	26.3	29.1	12.0			
Q3(1)①正社員数（規模別）	100人以下	1139	435	245	324	135	49	6	
		100.0	38.2	21.5	28.5	11.8			
	101人～300人以下	697	200	235	183	78	74	0	
		100.0	28.7	33.7	26.2	11.3			
	301人以上	317	65	87	120	45	16	0	
		100.0	20.5	27.4	37.9	14.2			

②業種別

		合計	Q4(4)① 正社員の平均勤続年数:男性					無回答	非該当
			10年未満	10～15年未満	15～20年未満	20年以上			
	全体	2153	700	567	628	258	139	6	
		100.0	32.5	26.3	29.1	12.0			
Q2 業種	建設業	133	26	45	40	22	1	0	
		100.0	19.4	34.0	30.3	16.3			
	製造業	536	110	152	214	60	37	6	
		100.0	20.5	28.3	39.9	11.2			
	情報通信業、運輸業、郵便業	161	65	42	26	28	9	0	
		100.0	40.5	26.1	16.4	17.1			
	卸売業、小売業	361	90	84	128	59	8	0	
		100.0	24.8	23.4	35.4	16.4			
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	112	37	9	50	15	0	0	
		100.0	33.3	8.2	44.7	13.9			
飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	387	135	98	103	52	37	0		
	100.0	34.8	25.3	26.5	13.5				
医療・福祉	330	188	87	44	10	29	0		
	100.0	57.1	26.3	13.3	3.2				
その他	120	43	43	23	11	18	0		
	100.0	35.8	35.6	19.0	9.6				

(2) 正社員の平均勤続年数（女性）

①従業員規模別

		合計	Q4(4)② 正社員の平均勤続年数:女性					無回答	非該当
			10年未満	10～15年未満	15～20年未満	20年以上			
	全体	2165	1020	715	266	164	127	6	
		100.0	47.1	33.0	12.3	7.6			
Q3(1)①正社員数（規模別）	100人以下	1151	539	367	135	110	37	6	
		100.0	46.8	31.9	11.7	9.6			
	101人～300人以下	697	353	227	78	39	74	0	
		100.0	50.6	32.5	11.3	5.6			
	301人以上	317	128	121	53	15	16	0	
		100.0	40.4	38.2	16.7	4.7			

②業種別

		合計	Q4(4)② 正社員の平均勤続年数:女性					無回答	非該当
			10年未満	10～15年未満	15～20年未満	20年以上			
	全体	2165	1020	715	266	164	127	6	
		100.0	47.1	33.0	12.3	7.6			
Q2 業種	建設業	133	38	65	26	3	1	0	
		100.0	28.8	49.0	20.0	2.3			
	製造業	536	180	212	120	23	37	6	
		100.0	33.7	39.6	22.4	4.4			
	情報通信業、運輸業、郵便業	161	68	52	17	25	9	0	
		100.0	41.9	32.1	10.8	15.2			
	卸売業、小売業	361	192	116	26	27	8	0	
		100.0	53.2	32.0	7.2	7.6			
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	112	42	40	5	24	0	0	
		100.0	37.8	35.5	4.8	21.9			
飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	394	208	81	54	50	31	0		
	100.0	52.9	20.6	13.8	12.8				
医療・福祉	330	242	67	16	4	29	0		
	100.0	73.6	20.3	4.8	1.3				
その他	126	48	71	1	7	11	0		
	100.0	37.7	55.8	0.8	5.6				

(3) 正社員の平均勤続年数の男女差

①従業員規模別

		合計	Q4(4)平均勤続年数の男女差					無回答
			0年(差なし)	0～3年未満	3～5年未満	5～10年未満	10年以上	
	全体	1751	323	492	335	491	110	547
		100.0	18.4	28.1	19.1	28.1	6.3	
Q3(1)①正社員数(規模別)	100人以下	851	178	227	141	245	61	343
		100.0	20.9	26.6	16.5	28.8	7.2	
	101人～300人以下	619	113	179	131	161	35	153
		100.0	18.3	28.9	21.1	26.1	5.6	
	301人以上	281	32	87	63	85	14	52
		100.0	11.4	31.0	22.4	30.2	5.0	

②業種別

		合計	Q4(4)平均勤続年数の男女差					無回答
			0年(差なし)	0～3年未満	3～5年未満	5～10年未満	10年以上	
	全体	1751	323	492	335	491	110	547
		100.0	18.4	28.1	19.1	28.1	6.3	
Q2 業種	建設業	106	3	34	17	45	7	27
		100.0	2.8	31.9	16.2	42.3	6.7	
	製造業	479	82	132	107	142	15	100
		100.0	17.2	27.5	22.4	29.7	3.2	
	情報通信業、運輸業、郵便業	106	11	48	9	28	11	64
		100.0	10.1	44.9	8.2	26.0	10.8	
	卸売業、小売業	307	29	72	64	102	39	62
		100.0	9.5	23.6	20.8	33.3	12.7	
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	71	1	21	15	33	2	40
		100.0	1.4	28.9	21.4	45.6	2.8	
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	326	105	73	39	97	12	99
		100.0	32.2	22.3	11.9	29.9	3.8	
医療・福祉	256	64	101	49	30	12	103	
	100.0	25.1	39.5	19.0	11.6	4.8		
その他	98	27	12	33	15	10	40	
	100.0	27.9	12.4	34.1	15.0	10.7		

3. 管理職

(1) 管理職に占める女性比率：従業員規模別

		合計	Q4(5) 管理職に占める女性比率							無回答	非該当
			0%	0%超～5%未満	5%超～10%未満	10%超～30%未満	30%超～50%未満	50%以上			
	全体	2228	1069	379	221	259	143	157	65	6	
		100.0	48.0	17.0	9.9	11.6	6.4	7.1			
Q3(1)①正社員数(規模別)	100人以下	1151	661	110	98	116	61	104	37	6	
		100.0	57.4	9.6	8.5	10.1	5.3	9.0			
	101人～300人以下	750	327	153	87	92	52	39	22	0	
		100.0	43.6	20.3	11.6	12.2	7.0	5.2			
	301人以上	327	81	116	36	51	29	14	6	0	
		100.0	24.8	35.5	11.0	15.6	8.9	4.3			

(2) 管理職に占める女性比率：業種別

		合計	Q4(5) 管理職に占める女性比率							無回答	非該当
			0%	0%超～5%未満	5%超～10%未満	10%超～30%未満	30%超～50%未満	50%以上			
	全体	2228	1069	379	221	259	143	157	65	6	
		100.0	48.0	17.0	9.9	11.6	6.4	7.1			
Q2 業種	建設業	127	70	38	10	7	0	0	7	0	
		100.0	55.7	30.4	8.3	5.6	0.0	0.0			
	製造業	566	370	101	46	34	15	0	7	6	
		100.0	65.4	17.9	8.2	6.0	2.6	0.0			
	情報通信業、運輸業、郵便業	170	112	18	31	8	0	0	0	0	
		100.0	66.1	10.8	18.3	4.8	0.0	0.0			
	卸売業、小売業	357	201	67	32	35	13	10	12	0	
		100.0	56.2	18.6	8.8	9.7	3.7	2.9			
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	112	39	25	30	12	0	6	0	0	
	100.0	34.5	22.4	26.7	10.8	0.0	5.5				
飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	405	168	67	48	67	34	20	20	0		
	100.0	41.6	16.6	11.9	16.5	8.4	5.0				
医療・福祉	347	29	38	10	75	80	114	11	0		
	100.0	8.3	11.1	3.0	21.7	23.0	32.9				
その他	138	80	24	13	21	0	0	0	0		
	100.0	58.0	17.3	9.8	14.9	0.0	0.0				

※参考①※管理職に占める女性比率：正社員女性比率別

		合計	Q4(5) 管理職に占める女性比率							無回答	非該当
			0%	0%超～5%未満	5%超～10%未満	10%超～30%未満	30%超～50%未満	50%以上			
	全体	2228	1069	379	221	259	143	157	65	6	
		100.0	48.0	17.0	9.9	11.6	6.4	7.1			
正社員女性比率	10%未満	363	276	53	19	8	0	6	7	0	
		100.0	76.2	14.6	5.3	2.2	0.0	1.7			
	10%以上25%未満	784	491	160	92	35	6	0	26	0	
		100.0	62.6	20.5	11.7	4.5	0.8	0.0			
	25%以上50%未満	555	234	109	83	106	23	0	10	0	
		100.0	42.2	19.7	15.0	19.0	4.1	0.0			
50%以上75%未満	350	42	20	20	89	90	89	10	0		
	100.0	12.0	5.8	5.6	25.3	25.8	25.5				
75%以上	157	21	24	7	20	23	62	11	0		
	100.0	13.6	15.0	4.5	12.9	14.7	39.4				

※参考②※管理職に占める女性比率：新規採用者に占める正社員女性比率別

		合計	Q4(5) 管理職に占める女性比率							
			0%	0%超～5%未満	5%超～10%未満	10%超～30%未満	30%超～50%未満	50%以上	無回答	非該当
	全体	2228	1069	379	221	259	143	157	65	6
		100.0	48.0	17.0	9.9	11.6	6.4	7.1		
Q4(1) 新規採用者に占める正社員女性比率	0%	759	533	80	33	76	18	18	19	0
		100.0	70.2	10.6	4.4	10.0	2.4	2.4		
	0%超～10%未満	230	140	49	15	0	6	21	5	0
		100.0	60.7	21.1	6.4	0.0	2.7	9.1		
	10%以上25%未満	188	97	60	22	9	0	0	0	0
		100.0	51.5	31.8	11.7	5.0	0.0	0.0		
	25%以上50%未満	336	121	91	59	47	12	6	7	0
	100.0	35.9	27.0	17.4	14.1	3.7	1.9			
50%以上75%未満	335	79	36	74	68	54	25	20	0	
	100.0	23.5	10.8	21.9	20.2	16.2	7.3			
75%以上	336	78	47	18	58	48	87	11	0	
		100.0	23.2	13.9	5.3	17.3	14.3	25.9		

(3) 管理職に占める女性比率／正社員に占める女性比率：従業員規模別

		合計	管理職に占める女性比率／正社員に占める女性比率							
			0%	0%超～20%未満	20%以上～40%未満	40%以上～60%未満	60%以上～80%未満	80%以上～100%未満	100%以上	無回答
	全体	2199	1060	417	228	188	127	88	91	99
		100.0	48.2	19.0	10.4	8.6	5.8	4.0	4.1	
Q3(1)①正社員数(規模別)	100人以下	1139	661	147	98	49	49	61	73	55
		100.0	58.1	12.9	8.6	4.3	4.3	5.4	6.5	
	101人～300人以下	737	318	157	78	92	61	17	13	35
		100.0	43.2	21.3	10.7	12.4	8.3	2.4	1.8	
301人以上	324	81	113	52	48	17	9	4	9	
		100.0	25.0	34.9	16.0	14.8	5.2	2.8	1.2	

(4) 管理職に占める女性比率／正社員に占める女性比率：業種別

		合計	管理職に占める女性比率／正社員に占める女性比率							
			0%	0%超～20%未満	20%以上～40%未満	40%以上～60%未満	60%以上～80%未満	80%以上～100%未満	100%以上	無回答
	全体	2199	1060	417	228	188	127	88	91	99
		100.0	48.2	19.0	10.4	8.6	5.8	4.0	4.1	
Q2 業種	建設業	127	70	30	12	7	0	0	6	7
		100.0	55.7	24.0	9.9	5.6	0.0	0.0	4.8	
	製造業	564	370	106	45	26	9	6	2	15
		100.0	65.6	18.9	8.0	4.6	1.5	1.1	0.4	
	情報通信業、運輸業、郵便業	170	112	10	24	6	1	1	15	0
		100.0	66.1	5.9	14.3	3.7	0.6	0.6	8.7	
	卸売業、小売業	353	196	72	29	27	11	11	6	17
		100.0	55.7	20.4	8.1	7.6	3.3	3.3	1.7	
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	105	39	50	9	7	0	0	0	7
		100.0	36.9	47.4	8.7	7.0	0.0	0.0	0.0	
飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	396	164	72	52	45	32	19	12	29	
	100.0	41.5	18.1	13.0	11.3	8.1	4.9	3.1		
医療・福祉	341	29	55	41	56	74	50	37	18	
	100.0	8.5	16.2	12.0	16.4	21.6	14.6	10.8		
その他	138	80	22	16	13	0	0	6	0	
		100.0	58.0	15.8	12.0	9.8	0.0	0.0	4.4	

※参考③※管理職に占める女性比率／正社員に占める女性比率：正社員女性比率別

		合計	管理職に占める女性比率／正社員に占める女性比率							無回答
			0%	0%超～ 20%未満	20%以上 ～40%未 満	40%以上 ～60%未 満	60%以上 ～80%未 満	80%以上 ～100%未 満	100%以上	
	全体	2199	1060	417	228	188	127	88	91	99
		100.0	48.2	19.0	10.4	8.6	5.8	4.0	4.1	
正社員 女性比 率	10%未満	352	272	24	11	17	4	0	23	18
		100.0	77.3	6.9	3.3	4.8	1.2	0.0	6.5	
	10%以上25%未満	784	491	137	92	29	11	11	12	26
		100.0	62.6	17.5	11.8	3.7	1.5	1.5	1.6	
	25%以上50%未満	555	234	155	69	64	14	20	0	10
		100.0	42.2	27.9	12.3	11.4	2.5	3.7	0.0	
50%以上75%未満	350	42	69	37	57	63	40	43	10	
	100.0	12.0	19.7	10.5	16.3	17.9	11.4	12.3		
75%以上	157	21	32	19	22	35	16	12	11	
	100.0	13.6	20.1	12.3	14.0	22.0	10.2	7.8		

※参考④※管理職に占める女性比率／正社員に占める女性比率：管理職女性比率別

		合計	管理職に占める女性比率／正社員に占める女性比率							無回答
			0%	0%超～ 20%未満	20%以上 ～40%未 満	40%以上 ～60%未 満	60%以上 ～80%未 満	80%以上 ～100%未 満	100%以上	
	全体	2199	1060	417	228	188	127	88	91	99
		100.0	48.2	19.0	10.4	8.6	5.8	4.0	4.1	
Q4(5) 管 理職に占 める女性 比率	0%	1060	1060	0	0	0	0	0	0	9
		100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	0%超～5%未満	366	0	314	35	17	0	0	0	12
		100.0	0.0	85.8	9.5	4.7	0.0	0.0	0.0	
	5%超～10%未満	221	0	73	107	23	4	0	15	0
		100.0	0.0	32.8	48.2	10.3	2.0	0.0	6.7	
	10%超～30%未満	258	0	30	87	93	15	19	14	1
	100.0	0.0	11.7	33.7	35.9	6.0	7.2	5.5		
30%超～50%未満	143	0	0	0	52	65	19	6	0	
	100.0	0.0	0.0	0.0	36.3	45.9	13.6	4.3		
50%以上	151	0	0	0	4	42	50	55	6	
	100.0	0.0	0.0	0.0	2.9	27.6	32.9	36.6		

4. 労働時間

(1) 月残業時間が60時間を超える正社員の割合

①従業員規模別

		合計	Q4(2) 月の残業時間が60時間を超える正社員の割合							非該当
			0%	0%超～3% 未満	3%以上5% 未満	5%以上 10%未満	10%以上 15%未満	15%以上	無回答	
	全体	2239	1256	388	171	222	70	133	53	6
		100.0	56.1	17.3	7.7	9.9	3.1	5.9		
Q3(1)①正社 員数(規模 別)	100人以下	1169	808	129	61	92	18	61	18	6
		100.0	69.1	11.0	5.2	7.9	1.6	5.2		
	101人～300人以下	750	366	135	74	96	26	52	22	0
	100.0	48.8	18.0	9.9	12.8	3.5	7.0			
301人以上	320	82	124	36	34	25	19	13	0	
	100.0	25.6	38.8	11.3	10.6	7.8	5.9			

②業種別

		合計	Q4(2)月の残業時間が60時間を超える正社員の割合							
			0%	0%超～3%未満	3%以上5%未満	5%以上10%未満	10%以上15%未満	15%以上	無回答	非該当
	全体	2239	1256	388	171	222	70	133	53	6
		100.0	56.1	17.3	7.7	9.9	3.1	5.9		
Q2 業種	建設業	133	65	22	15	13	7	10	1	0
		100.0	48.9	16.9	11.5	9.6	5.5	7.6		
	製造業	560	257	96	55	77	21	53	13	6
		100.0	46.0	17.2	9.8	13.7	3.8	9.5		
	情報通信業、運輸業、郵便業	164	44	35	3	35	15	31	6	0
		100.0	26.7	21.3	1.8	21.7	9.5	19.0		
	卸売業、小売業	361	220	79	22	22	8	10	8	0
		100.0	60.9	21.9	6.0	6.2	2.2	2.7		
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	111	79	11	3	18	0	0	1	0
		100.0	71.3	10.0	2.7	15.9	0.0	0.0		
飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	409	210	64	53	47	12	21	16	0	
	100.0	51.5	15.7	13.0	11.6	3.0	5.2			
医療・福祉	353	302	43	2	1	4	0	6	0	
	100.0	85.6	12.3	0.6	0.3	1.2	0.0			
その他	137	67	36	18	8	1	7	1	0	
	100.0	48.8	26.1	13.0	6.1	0.7	5.2			

(2) 正社員の年次有給休暇の平均取得率

①従業員規模別

		合計	Q4(3)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								
			0%	0%超～30%未満	30%以上40%未満	40%以上50%未満	50%以上60%未満	60%以上70%未満	70%以上	無回答	非該当
	全体	2181	6	840	406	282	240	183	224	112	6
		100.0	0.3	38.5	18.6	12.9	11.0	8.4	10.3		
Q3(1)①正社員数(規模別)	100人以下	1139	6	453	178	171	122	86	122	49	6
		100.0	0.5	39.8	15.6	15.1	10.8	7.5	10.8		
	101人～300人以下	728	0	301	183	65	65	52	61	44	0
		100.0	0.0	41.3	25.1	9.0	9.0	7.2	8.4		
	301人以上	314	0	86	45	45	52	45	41	19	0
	100.0	0.0	27.4	14.3	14.3	16.6	14.3	13.1			

②業種別

		合計	Q4(3) 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								無回答	非該当
			0%	0%超～ 30%未満	30%以上 40%未満	40%以上 50%未満	50%以上 60%未満	60%以上 70%未満	70%以上			
	全体	2181	6	840	406	282	240	183	224	112	6	
		100.0	0.3	38.5	18.6	12.9	11.0	8.4	10.3			
Q2 業種	建設業	129	0	72	4	25	5	2	21	4	0	
		100.0	0.0	55.6	3.1	19.1	4.1	1.5	16.5			
	製造業	554	0	163	125	65	69	80	53	19	6	
		100.0	0.0	29.4	22.6	11.7	12.4	14.3	9.6			
	情報通信業、運輸業、郵便業	166	0	67	35	21	26	3	14	4	0	
		100.0	0.0	40.3	21.3	12.6	15.5	1.8	8.6			
	卸売業、小売業	359	6	204	68	35	20	5	20	10	0	
		100.0	1.7	56.9	19.1	9.8	5.5	1.5	5.6			
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	112	0	42	23	20	12	2	13	0	0	
		100.0	0.0	37.4	20.6	17.5	10.8	1.8	11.9			
飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	391	0	170	49	63	30	16	63	34	0		
	100.0	0.0	43.5	12.5	16.1	7.7	4.2	16.0				
医療・福祉	336	0	83	74	28	61	52	37	23	0		
	100.0	0.0	24.9	22.2	8.3	18.3	15.5	10.9				
その他	126	0	32	26	26	17	23	2	11	0		
	100.0	0.0	25.6	21.0	20.4	13.3	18.2	1.6				

※参考⑤※正社員の年次有給休暇の平均取得率：月の残業時間が60時間を超える正社員の割合別

		合計	Q4(3) 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								無回答	非該当
			0%	0%超～ 30%未満	30%以上 40%未満	40%以上 50%未満	50%以上 60%未満	60%以上 70%未満	70%以上			
	全体	2181	6	840	406	282	240	183	224	112	6	
		100.0	0.3	38.5	18.6	12.9	11.0	8.4	10.3			
Q4(2) 月の残業時間が60時間を超える正社員の割合	0%	1207	6	518	192	143	126	102	121	49	0	
		100.0	0.5	42.9	15.9	11.8	10.4	8.5	10.0			
	0%超～3%未満	369	0	103	77	45	39	35	70	18	0	
		100.0	0.0	27.8	21.0	12.2	10.6	9.4	19.1			
	3%以上5%未満	165	0	50	45	22	8	26	14	6	0	
		100.0	0.0	30.4	27.2	13.6	5.1	15.5	8.3			
	5%以上10%未満	206	0	65	51	38	36	5	10	16	0	
		100.0	0.0	31.5	24.8	18.6	17.7	2.4	5.0			
10%以上15%未満	70	0	26	11	11	7	7	7	0	0		
	100.0	0.0	37.2	15.4	16.5	10.1	10.6	10.2				
15%以上	125	0	65	29	18	10	1	2	7	0		
	100.0	0.0	52.1	23.2	14.2	8.1	0.8	1.6				

5. 育児休業・出産時の離職等

(1) 育児休業取得率 女性-正社員

①従業員規模別

		合計	Q5(2)1① 育児休業取得率:女性-正社員							無回答
			0%	0%超~5%未満	5%以上~10%未満	10%以上~50%未満	50%以上~75%未満	75%以上~100%未満	100%	
	全体	1181	75	0	1	11	51	57	987	1117
		100.0	6.3	0.0	0.1	0.9	4.3	4.9	83.5	
Q3(1)①正社員数(規模別)	100人以下	416	55	0	0	0	12	6	343	778
		100.0	13.2	0.0	0.0	0.0	2.9	1.5	82.4	
	101人~300人以下	488	17	0	0	9	31	4	427	283
		100.0	3.6	0.0	0.0	1.8	6.2	0.9	87.5	
	301人以上	277	2	0	1	2	8	47	217	56
		100.0	0.7	0.0	0.4	0.7	2.9	17.0	78.3	

②業種別

		合計	Q5(2)1① 育児休業取得率:女性-正社員							無回答
			0%	0%超~5%未満	5%以上~10%未満	10%以上~50%未満	50%以上~75%未満	75%以上~100%未満	100%	
	全体	1181	75	0	1	11	51	57	987	1117
		100.0	6.3	0.0	0.1	0.9	4.3	4.9	83.5	
Q2 業種	建設業	32	0	0	0	0	0	1	31	101
		100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.1	96.9	
	製造業	300	17	0	0	1	6	13	263	279
		100.0	5.6	0.0	0.0	0.3	2.1	4.3	87.6	
	情報通信業、運輸業、郵便業	55	0	0	0	0	4	3	47	115
		100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	8.0	5.5	86.6	
	卸売業、小売業	223	12	0	0	0	28	5	178	146
		100.0	5.5	0.0	0.0	0.0	12.7	2.2	79.6	
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	69	0	0	0	0	0	3	66	43
		100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.4	95.6	
飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	205	39	0	0	1	6	17	142	219	
	100.0	19.1	0.0	0.0	0.5	3.1	8.3	68.9		
医療・福祉	238	6	0	0	9	5	13	204	121	
	100.0	2.6	0.0	0.0	3.7	2.3	5.6	85.9		
その他	58	0	0	1	0	0	2	55	80	
	100.0	0.0	0.0	1.7	0.0	0.0	3.4	94.8		

(2) 育児休業取得率 女性—有期契約労働者

① 従業員規模別

		合計	Q5(2)1② 育児休業取得率:女性-有期契約労働者							無回答
			0%	0%超~5%未満	5%以上~10%未満	10%以上~50%未満	50%以上~75%未満	75%以上~100%未満	100%	
	全体	343	22	0	0	8	18	18	276	1955
		100.0	6.5	0.0	0.0	2.4	5.4	5.4	80.3	
Q3(1)①正社員数(規模別)	100人以下	98	18	0	0	0	0	0	80	1096
		100.0	18.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	81.2	
	101人~300人以下	122	0	0	0	4	4	4	109	649
		100.0	0.0	0.0	0.0	3.6	3.6	3.6	89.3	
	301人以上	123	4	0	0	4	14	14	87	210
		100.0	3.3	0.0	0.0	3.3	11.4	11.4	70.7	

② 業種別

		合計	Q5(2)1② 育児休業取得率:女性-有期契約労働者							無回答
			0%	0%超~5%未満	5%以上~10%未満	10%以上~50%未満	50%以上~75%未満	75%以上~100%未満	100%	
	全体	343	22	0	0	8	18	18	276	1955
		100.0	6.5	0.0	0.0	2.4	5.4	5.4	80.3	
Q2 業種	建設業	8	0	0	0	0	1	0	7	125
		100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.0	0.0	88.0	
	製造業	67	1	0	0	0	2	4	60	513
		100.0	1.5	0.0	0.0	0.0	3.0	6.0	89.5	
	情報通信業、運輸業、郵便業	12	1	0	0	1	0	0	10	158
		100.0	8.2	0.0	0.0	8.2	0.0	0.0	83.5	
	卸売業、小売業	46	0	0	0	2	1	2	41	323
		100.0	0.0	0.0	0.0	4.3	2.2	4.3	89.2	
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	12	0	0	0	0	6	0	6	99
		100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	51.4	0.0	48.6	
飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	113	13	0	0	1	5	8	85	312	
	100.0	11.8	0.0	0.0	0.9	4.4	7.4	75.5		
医療・福祉	69	6	0	0	4	1	3	54	290	
	100.0	8.9	0.0	0.0	6.4	1.5	4.4	78.9		
その他	15	1	0	0	0	2	1	11	122	
	100.0	6.5	0.0	0.0	0.0	13.0	6.5	74.0		

(3) 育児休業取得率 男性-正社員

①従業員規模別

		合計	Q5(2)2① 育児休業取得率:男性-正社員							無回答
			0%	0%超~5%未満	5%以上~10%未満	10%以上~50%未満	50%以上~75%未満	75%以上~100%未満	100%	
	全体	1400	1316	33	10	19	2	2	19	898
		100.0	94.0	2.4	0.7	1.3	0.1	0.1	1.3	
Q3(1)①正社員数(規模別)	100人以下	612	600	0	0	6	0	0	6	582
		100.0	98.0	0.0	0.0	1.0	0.0	0.0	1.0	
	101人~300人以下	536	519	0	0	9	0	0	9	235
		100.0	96.7	0.0	0.0	1.6	0.0	0.0	1.6	
	301人以上	252	197	33	10	4	2	2	4	81
		100.0	78.2	13.1	4.0	1.6	0.8	0.8	1.6	

②業種別

		合計	Q5(2)2① 育児休業取得率:男性-正社員							無回答
			0%	0%超~5%未満	5%以上~10%未満	10%以上~50%未満	50%以上~75%未満	75%以上~100%未満	100%	
	全体	1400	1316	33	10	19	2	2	19	898
		100.0	94.0	2.4	0.7	1.3	0.1	0.1	1.3	
Q2 業種	建設業	116	106	2	2	6	0	0	0	17
		100.0	91.3	1.7	1.7	5.3	0.0	0.0	0.0	
	製造業	350	321	12	2	7	0	0	8	229
		100.0	91.6	3.4	0.6	2.1	0.0	0.0	2.3	
	情報通信業、運輸業、郵便業	92	86	4	2	0	0	0	0	78
		100.0	93.4	4.4	2.2	0.0	0.0	0.0	0.0	
	卸売業、小売業	242	234	5	0	0	2	1	0	127
		100.0	96.7	2.1	0.0	0.0	0.8	0.4	0.0	
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	77	75	1	0	0	0	1	0	35
		100.0	97.4	1.3	0.0	0.0	0.0	1.3	0.0	
飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	217	207	8	1	0	0	0	1	208	
	100.0	95.4	3.7	0.5	0.0	0.0	0.0	0.5		
医療・福祉	215	201	0	0	5	0	0	9	144	
	100.0	93.4	0.0	0.0	2.5	0.0	0.0	4.1		
その他	84	79	1	3	0	0	0	1	54	
	100.0	94.0	1.2	3.6	0.0	0.0	0.0	1.2		

(4) 育児休業取得率 男性-有期契約労働者

①従業員規模別

		合計	Q5(2)2② 育児休業取得率:男性-有期契約労働者							無回答
			0%	0%超~5%未満	5%以上~10%未満	10%以上~50%未満	50%以上~75%未満	75%以上~100%未満	100%	
	全体	156	145	1	0	2	0	0	8	2142
		100.0	92.9	0.6	0.0	1.3	0.0	0.0	5.2	
Q3(1)①正社員数(規模別)	100人以下	49	43	0	0	0	0	0	6	1145
		100.0	87.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	
	101人~300人以下	52	52	0	0	0	0	0	0	719
		100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	301人以上	55	50	1	0	2	0	0	2	278
		100.0	90.9	1.8	0.0	3.6	0.0	0.0	3.6	

②業種別

		合計	Q5(2)2② 育児休業取得率:男性-有期契約労働者							無回答
			0%	0%超~5%未満	5%以上~10%未満	10%以上~50%未満	50%以上~75%未満	75%以上~100%未満	100%	
	全体	156	145	1	0	2	0	0	8	2142
		100.0	92.9	0.6	0.0	1.3	0.0	0.0	5.2	
Q2 業種	建設業	7	6	0	0	1	0	0	0	127
		100.0	86.0	0.0	0.0	14.0	0.0	0.0	0.0	
	製造業	37	36	0	0	1	0	0	0	542
		100.0	97.3	0.0	0.0	2.7	0.0	0.0	0.0	
	情報通信業、運輸業、郵便業	28	22	0	0	0	0	0	6	142
		100.0	77.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	22.1	
	卸売業、小売業	19	17	0	0	0	0	0	2	351
		100.0	89.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.7	
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	3	3	0	0	0	0	0	0	109
		100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	41	41	0	0	0	0	0	0	383	
	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
医療・福祉	13	12	1	0	0	0	0	0	345	
	100.0	92.6	7.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
その他	6	6	0	0	0	0	0	0	131	
	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		

(5) 結婚・出産での女性の離職状況 正社員

①従業員規模別

		合計	Q12① 結婚・出産での女性の離職状況:正社員					無回答
			結婚・出産で離職する女性はほとんどいない	結婚・出産で離職する女性も少数派だがいる	結婚・出産で離職する女性が多い	結婚・出産でほとんど離職する	どちらとも言えない、わからない	
	全体	2266	1095	706	136	59	270	33
		100.0	48.3	31.2	6.0	2.6	11.9	
Q3(1)①正社員数(規模別)	100人以下	1163	600	257	80	43	184	31
		100.0	51.6	22.1	6.8	3.7	15.8	
	101人～300人以下	771	349	292	44	13	74	0
		100.0	45.2	37.9	5.6	1.7	9.6	
	301人以上	331	146	157	13	3	12	2
		100.0	44.1	47.4	3.9	0.9	3.6	

②業種別

		合計	Q12① 結婚・出産での女性の離職状況:正社員					無回答
			結婚・出産で離職する女性はほとんどいない	結婚・出産で離職する女性も少数派だがいる	結婚・出産で離職する女性が多い	結婚・出産でほとんど離職する	どちらとも言えない、わからない	
	全体	2266	1095	706	136	59	270	33
		100.0	48.3	31.2	6.0	2.6	11.9	
Q2 業種	建設業	134	77	36	7	0	13	0
		100.0	57.8	26.8	5.3	0.0	10.1	
	製造業	573	296	176	37	13	50	6
		100.0	51.7	30.8	6.5	2.3	8.7	
	情報通信業、運輸業、郵便業	170	80	25	4	5	55	0
		100.0	47.2	14.6	2.6	3.2	32.5	
	卸売業、小売業	369	110	174	32	10	43	0
		100.0	29.7	47.2	8.6	2.8	11.7	
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	106	67	19	3	6	10	6
		100.0	63.7	17.7	2.8	5.8	9.9	
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	425	274	76	23	7	44	0
		100.0	64.6	18.0	5.4	1.7	10.4	
医療・福祉	345	147	153	30	4	11	13	
	100.0	42.5	44.2	8.6	1.3	3.3		
その他	131	36	47	0	12	36	7	
	100.0	27.3	35.8	0.0	9.4	27.5		

(6) 結婚・出産での女性の離職状況 有期契約労働者

①従業員規模別

		Q12② 結婚・出産での女性の離職状況:有期契約労働者						
		合計	結婚・出産で離職する女性はほとんどいない	結婚・出産で離職する女性も少数派だがいる	結婚・出産で離職する女性が多い	結婚・出産でほとんど離職する	どちらとも言えない、わからない	無回答
	全体	1893	689	343	138	55	667	406
		100.0	36.4	18.1	7.3	2.9	35.3	
Q3(1)①正社員数(規模別)	100人以下	912	355	92	49	24	392	282
		100.0	38.9	10.1	5.4	2.7	43.0	
	101人～300人以下	676	244	148	74	22	187	96
		100.0	36.1	21.9	11.0	3.2	27.7	
301人以上	305	90	103	15	9	88	28	
	100.0	29.5	33.8	4.9	3.0	28.9		

②業種別

		Q12② 結婚・出産での女性の離職状況:有期契約労働者						
		合計	結婚・出産で離職する女性はほとんどいない	結婚・出産で離職する女性も少数派だがいる	結婚・出産で離職する女性が多い	結婚・出産でほとんど離職する	どちらとも言えない、わからない	無回答
	全体	1893	689	343	138	55	667	406
		100.0	36.4	18.1	7.3	2.9	35.3	
Q2 業種	建設業	94	30	8	1	0	54	40
		100.0	32.0	8.9	1.1	0.0	58.0	
	製造業	483	203	72	23	8	177	96
		100.0	41.9	15.0	4.7	1.7	36.7	
	情報通信業、運輸業、郵便業	144	58	4	1	4	77	25
		100.0	39.9	2.8	0.7	3.0	53.6	
	卸売業、小売業	267	73	62	30	7	95	102
		100.0	27.5	23.1	11.1	2.8	35.5	
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	100	40	11	2	10	36	11
		100.0	39.9	11.3	2.0	10.5	36.4	
飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	381	158	75	29	18	102	43	
	100.0	41.4	19.6	7.6	4.6	26.8		
医療・福祉	308	87	103	48	1	69	50	
	100.0	28.3	33.5	15.7	0.3	22.3		
その他	101	33	7	4	6	50	37	
	100.0	33.0	7.3	4.3	6.1	49.3		

平成 27 年度 厚生労働省委託調査
仕事と家庭の両立支援に関する実態把握のための調査研究事業
企業アンケート調査結果 報告書

平成 27 (2015) 年 7 月
三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社
〒105-8501 東京都港区虎ノ門 5-11-2
電話 : 03-6733-1021