

平成28年度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

## 企業調査 結果の概要

平成29年2月

# 目次

---

I. 企業調査の実施概要	2
II. 企業調査の結果概要	4
1. 回答企業の概要	5
2. 改正育児・介護休業法 関連制度の状況	10
3. 有期契約労働者の育児休業制度等の状況	20
4. 制度利用者に対する支援や、キャリア形成支援等	23
5. 妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント対策	28
6. 居住地変更を伴う異動（転勤）	31
7. 全社員を対象とした働き方改革	35

---

# I. 企業調査の実施概要

# I. 企業調査の実施概要

---

## ◆調査対象：以下に該当する企業

- 農林水産業、公務（他に分類されないもの）を除く全業種  
（鉱業・採石業・砂利採取業、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

## ◆調査対象数：5,000社

## ◆調査方法：郵送配布・郵送回収（無記名）

## ◆調査期間：平成28年12月～平成29年1月

## ◆有効回答数：723件

## ◆有効回答率：14.5%

## ◆集計方法：正社員数による企業規模（「100人以下」「101～300人以下」「301人以上」）の比率が、「平成26年度経済センサス基礎調査」の比率となるように、各サンプルに重み付けを行った上で集計を実施。

---

## Ⅱ. 企業調査の結果概要

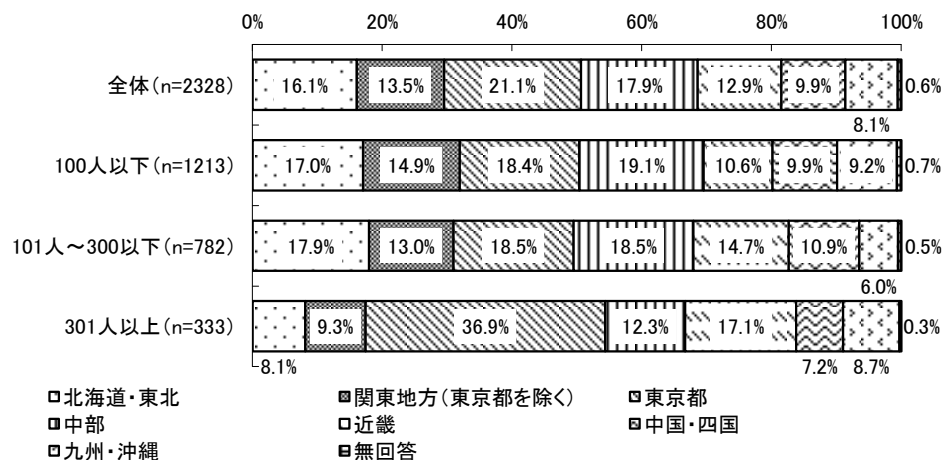
---

# 1. 回答企業の概要

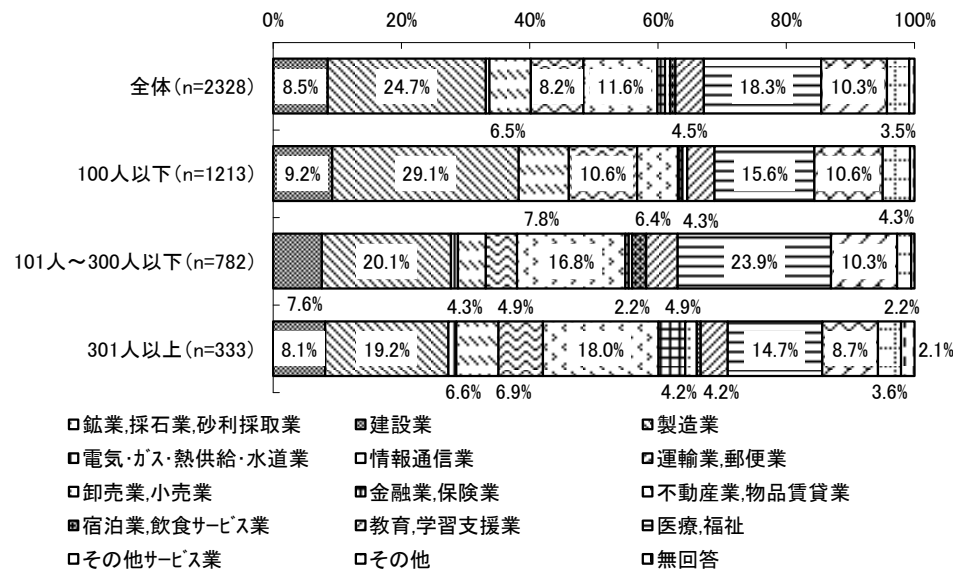
# (1) 回答企業の概要

- 本社所在地は、「東京都」が21.1%でもっとも多く、次いで「中部」が17.9%である。「301人以上」は「東京都」が36.9%でもっとも多い。
- 業種は、「製造業」が24.7%でもっとも多く、次いで「医療・福祉」が18.3%である。
- 正社員数は、「100人以下」が52.1%、「101～300人」が33.6%、『301人以上』※が14.3%となっている。

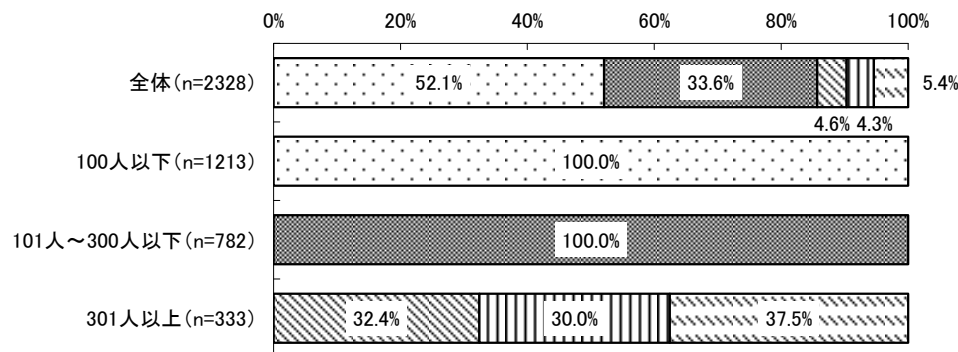
図表1 本社所在地



図表2 業種



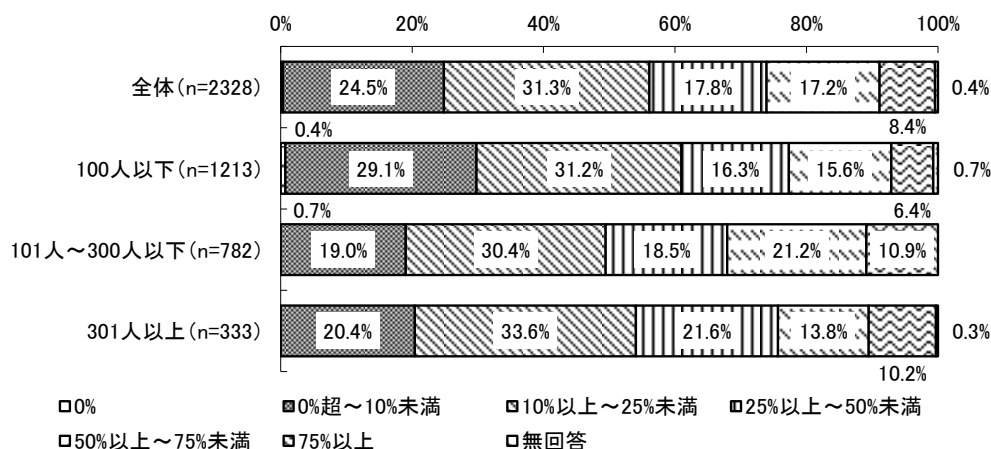
図表3 正社員数



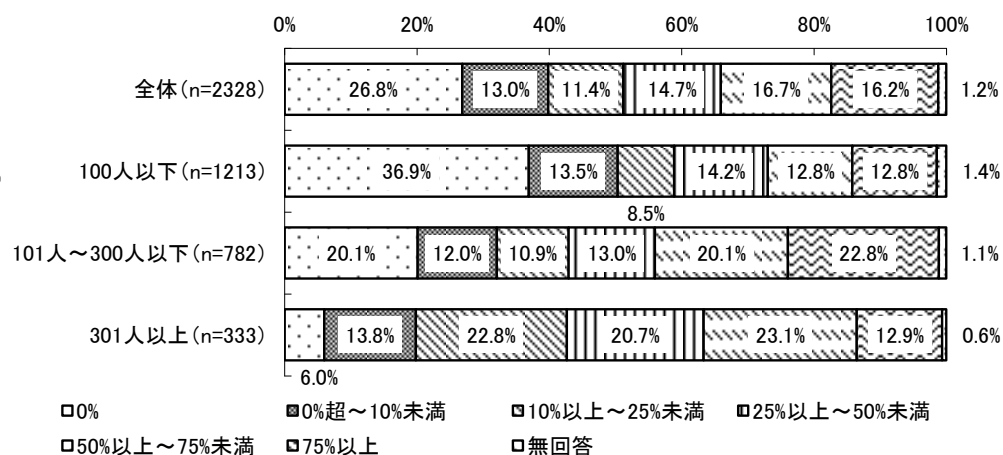
## (2) 従業員の状況（女性活躍に係る指標）

- 新規採用者の女性比率は、企業規模が大きいほど高い傾向にある。「301人以上」では「50%以上～75%未満」が23.1%でもっとも多いが、「100人以下」では「0%」が36.9%と4割弱を占めている。
- 管理職の女性比率は、「0%」が43.1%ともっとも多く、次いで「0%超～5%未満」が15.9%となっている。企業規模が小さいほど、「0%」の割合が高い傾向がみられる。
- 平均勤続年数の男女差は、「301人以上」で2.9年ともっとも長くなっている。

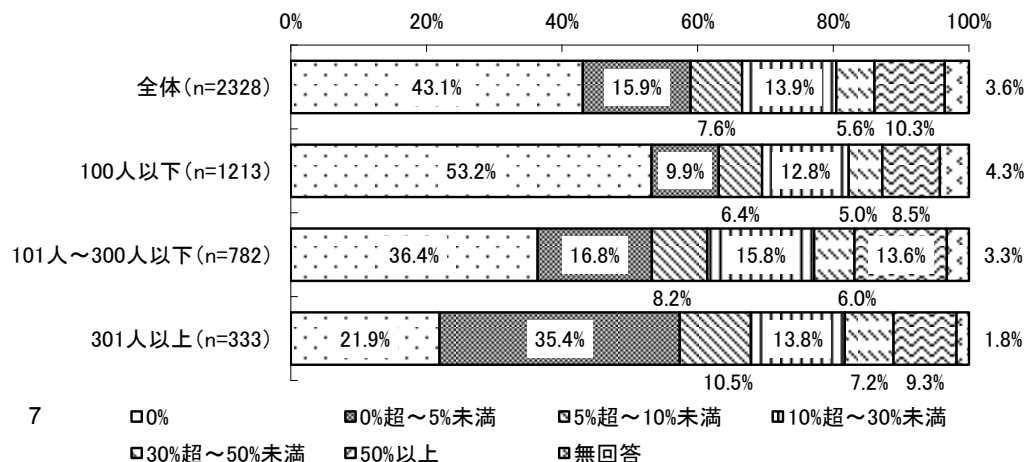
図表4 正社員に占める女性比率



図表5 新規採用者に占める女性比率（正社員）



図表6 管理職（課長相当職以上）に占める女性比率



図表7 正社員の平均勤続年数

従業員数	男性 (年)	女性 (年)	男女差※ (年)
100人以下 (n=1213)	12.5	10.0	2.6
101～300人以下 (n=782)	12.6	10.5	2.1
301人以上 (n=333)	14.4	11.5	2.9
全体 (n=2328)	12.8	10.4	2.5

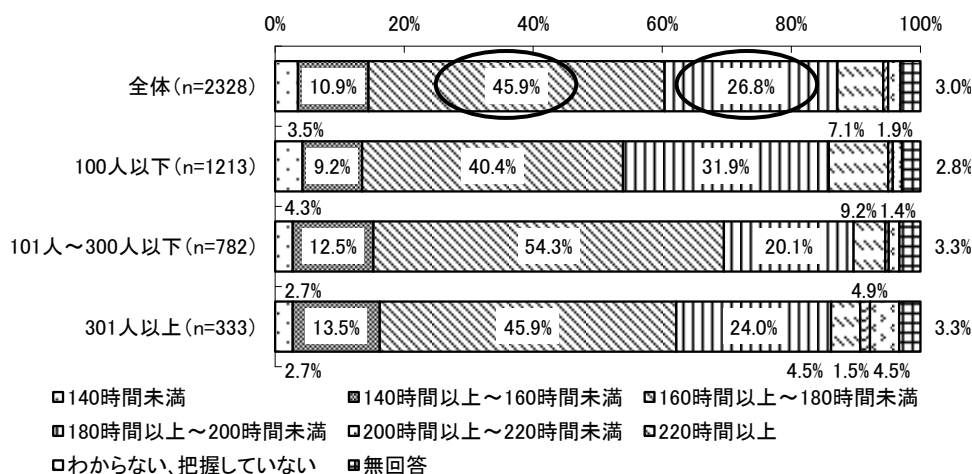
※男女差は、各企業における男性と女性の平均勤続年数の差の平均値である。



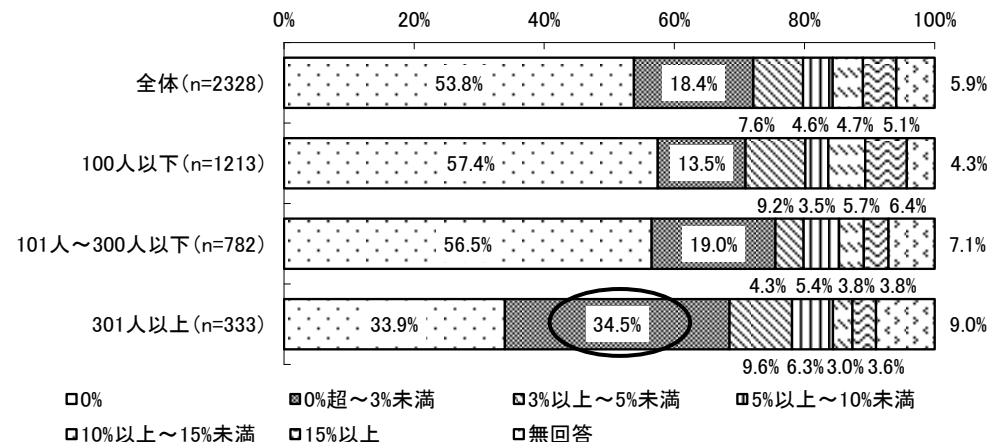
### (3) 従業員の状況（残業時間・年次有給休暇取得率）

- 非管理職の月間総労働時間（平均）は、「160時間以上～180時間未満」が45.9%でもっとも多く、次いで「180時間以上～200時間未満」が26.8%となっている。
- 週労働時間が60時間以上の正社員の割合は、企業規模が大きいほど高い（≒残業が多い）傾向がみられる。
- 一方、直近一年間における正社員の年次有給休暇の平均取得率は、企業規模が大きいほど高い傾向にあり、「301人以上」では『50%以上』が5割弱を占めている。

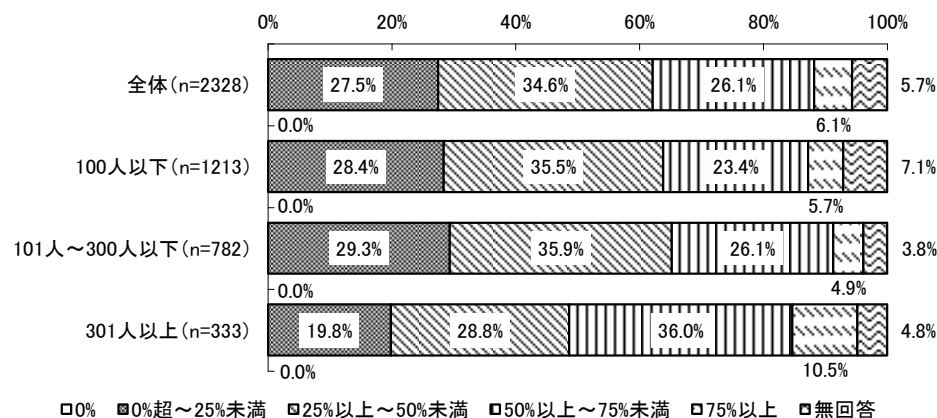
図表8 非管理職の月間総労働時間（平均）



図表9 週労働時間が60時間以上の正社員の割合



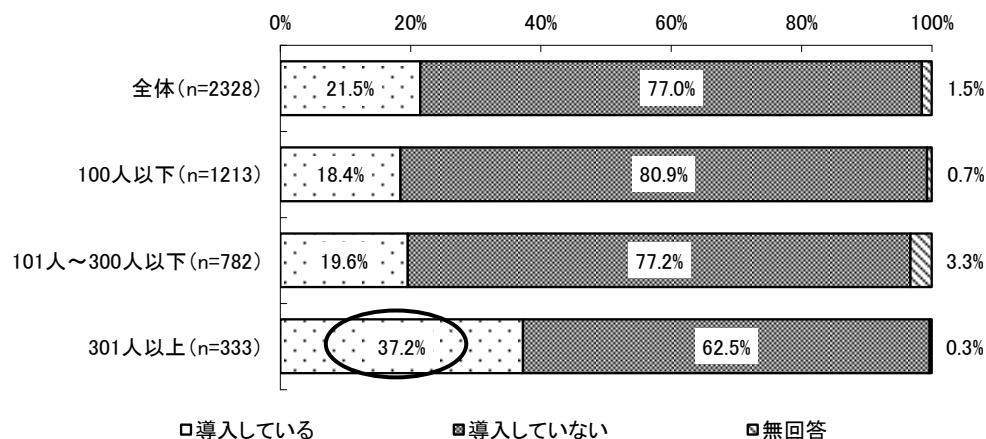
図表10 直近1年間における正社員の年次有給休暇の平均取得率



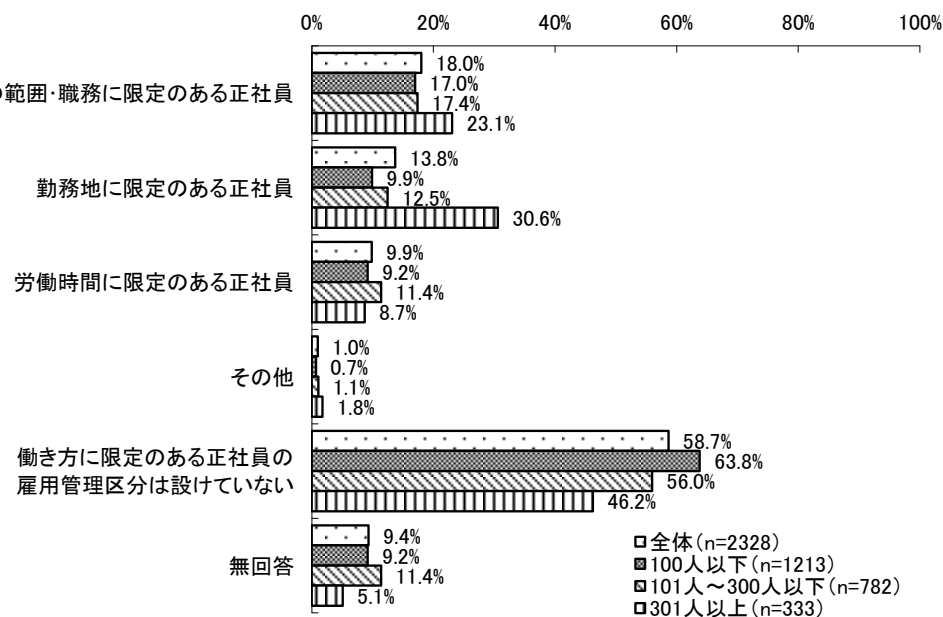
## (4) コース別雇用管理制度

- コース別雇用管理制度を「導入している」企業は、全体の21.5%と2割強である。「301人以上」では、「導入している」割合が37.2%と高い。
- 働き方に限定のある正社員の雇用区分については、「設けていない」が58.7%でもっとも多く、次いで「仕事の範囲・職務に限定のある正社員」が18.0%、「勤務地に限定のある正社員」が13.8%となっている。

図表11 コース別雇用管理制度の導入状況



図表12 働き方に限定のある正社員の雇用区分の導入状況



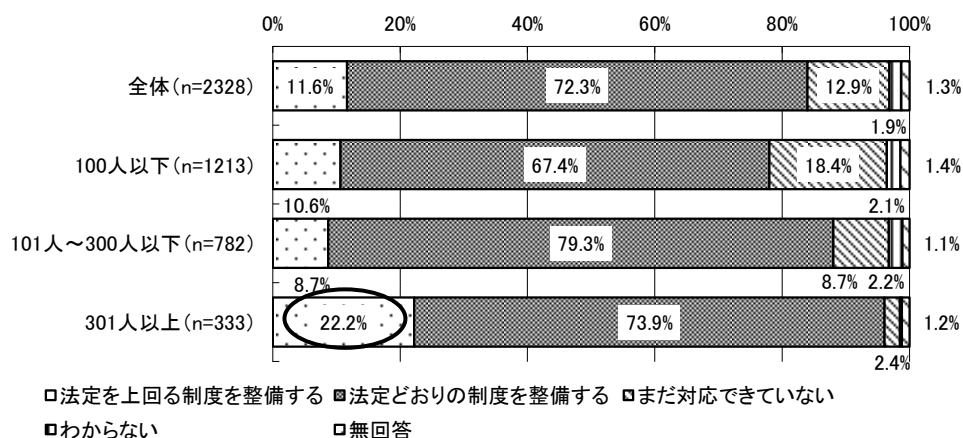
---

## 2. 改正育児・介護休業法 関連制度の状況

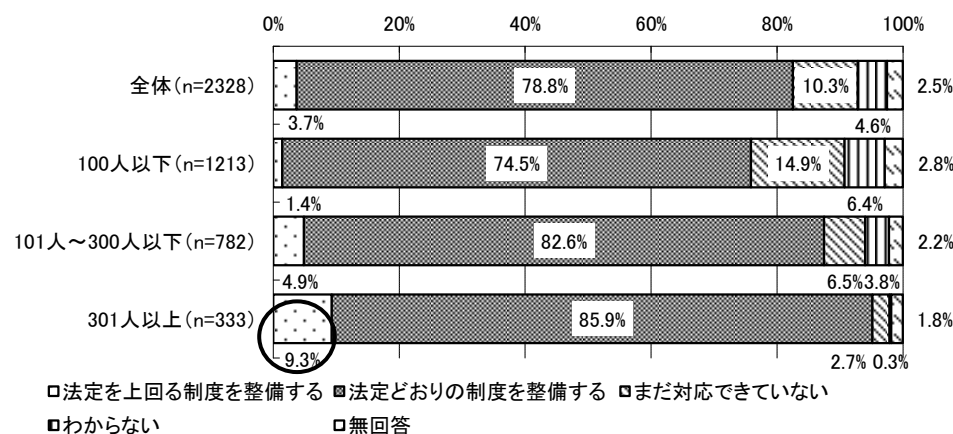
# (1) 改正育児・介護休業法（平成29年1月1日施行）の対応状況

■ 「子の看護休暇」、「有期契約労働者の育児休業の取得要件」、「育児休業等の対象となる子の範囲」のいずれについても、「301人以上」の企業において「法定を上回る制度を整備する」割合が高い傾向にあり、「子の看護休暇」については2割強、それ以外については1割弱を占めている。一方、「100人以下」では「法定どおりの制度を整備する」がもっとも多いものの、「まだ対応できていない」との回答も一定程度みられる。

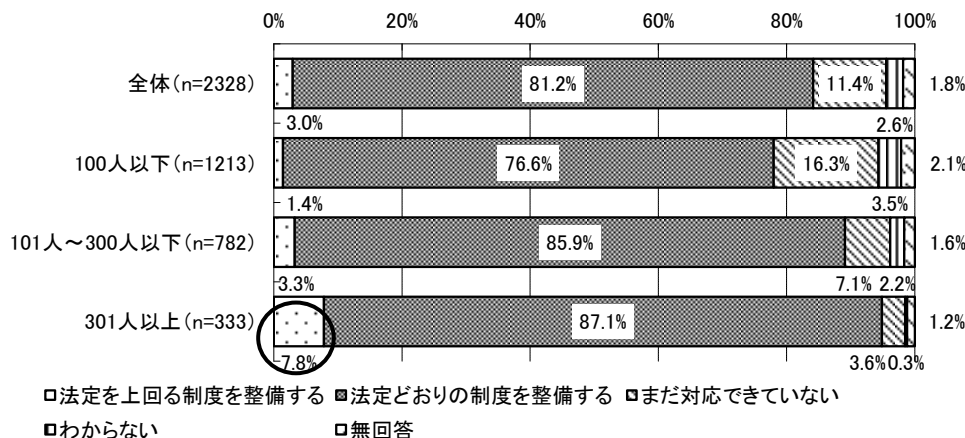
図表13 子の看護休暇



図表14 有期契約労働者の育児休業の取得要件



図表15 育児休業等の対象となる子の範囲

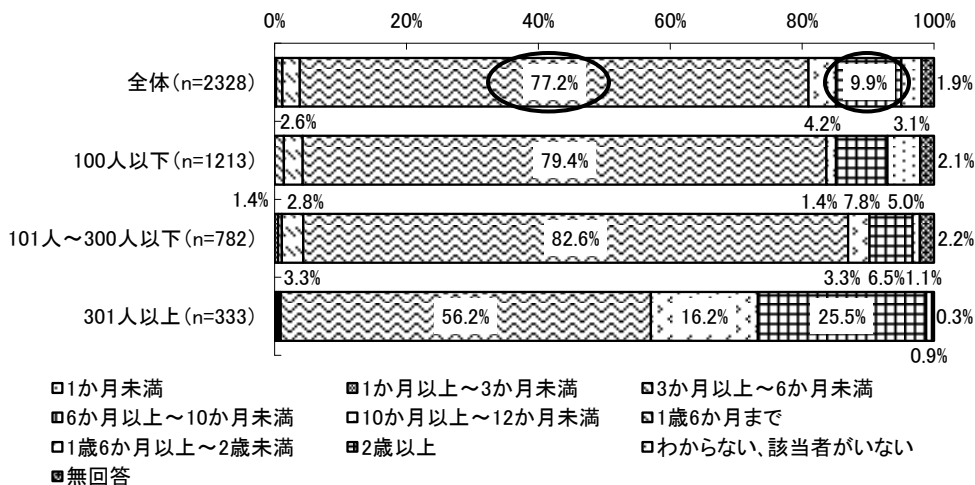


※注1:平成29年1月1日時点の対応状況である。  
 ※注2:制度内容については平成28年4月の法改正事項以外の事項も含めた回答である。

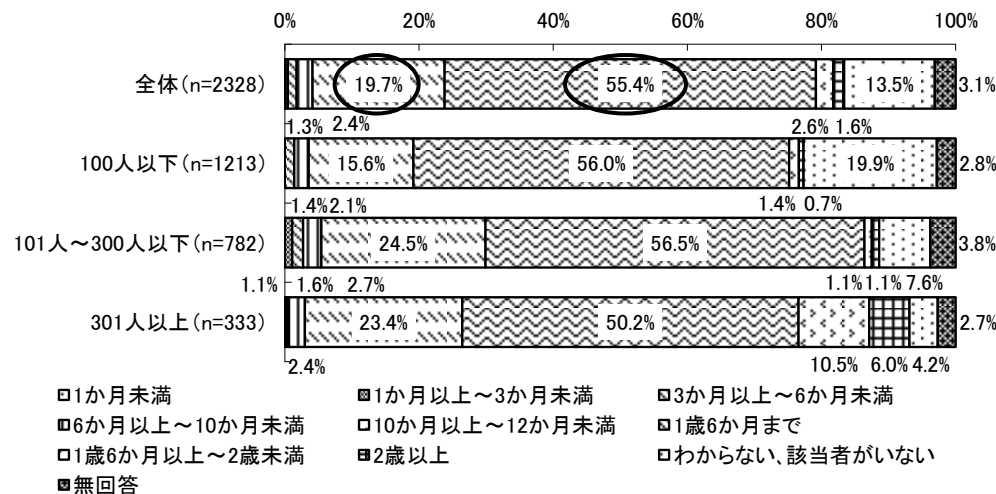
## (2) 育児休業制度：休業期間

- 育児休業制度について、制度上、子が何歳になるまで育児休業を取得できるか(最長育児休業期間)をみると、「1歳6か月まで(法定どおり)」が77.2%でもっとも多く、次いで「2歳以上」が9.9%となっている。「301人以上」では、「1歳6か月～2歳未満」「2歳以上」の割合が他と比べて高く、あわせて4割強が法定を上回る育児休業期間を設定している。
- 女性正社員について、もっとも多い育児休業期間は、「1歳6か月まで」が55.4%、次いで「10か月以上～12か月未満」が19.7%となっている。

図表16 最長育児休業期間



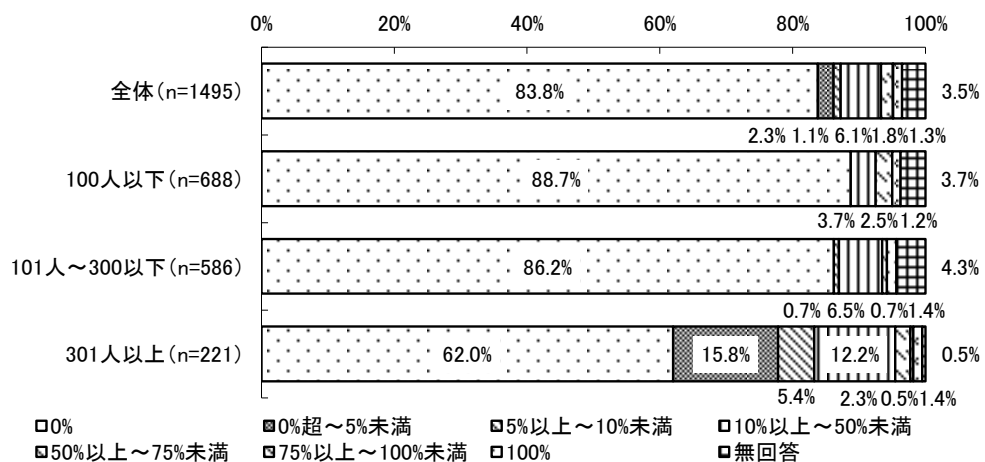
図表17 最も多い休業期間(女性正社員)



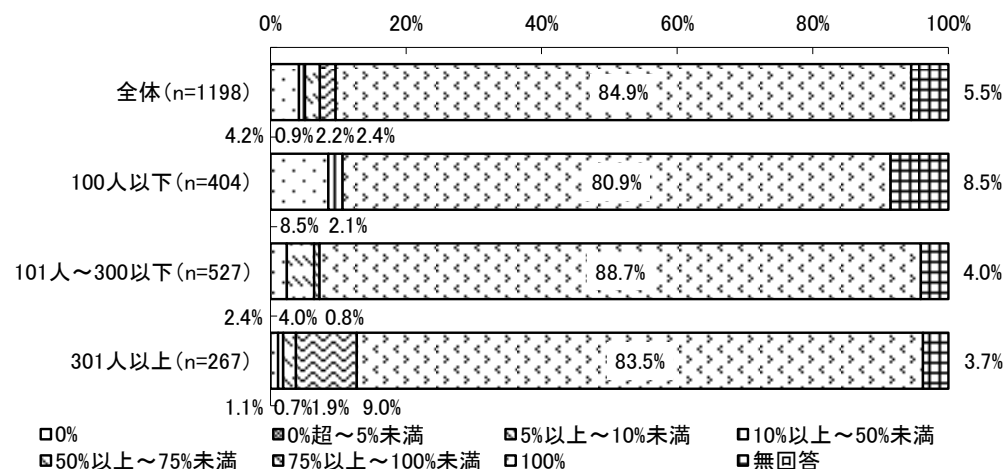
## (2) 育児休業制度：育児休業取得率

- 女性の育児休業取得率は、正社員、有期契約労働者ともに90%超と高い水準にある。
- 男性の育児休業取得率は、正社員は4.2%、有期契約労働者は0.5%である。
- 正社員の育児休業取得率をみると、男女ともに「100人以下」では、他と比べて「0%」の割合が高い傾向がみられる。

図表18 育児休業取得率  
〔男性正社員〕



図表19 育児休業取得率  
〔女性正社員〕



図表20 育児休業取得率

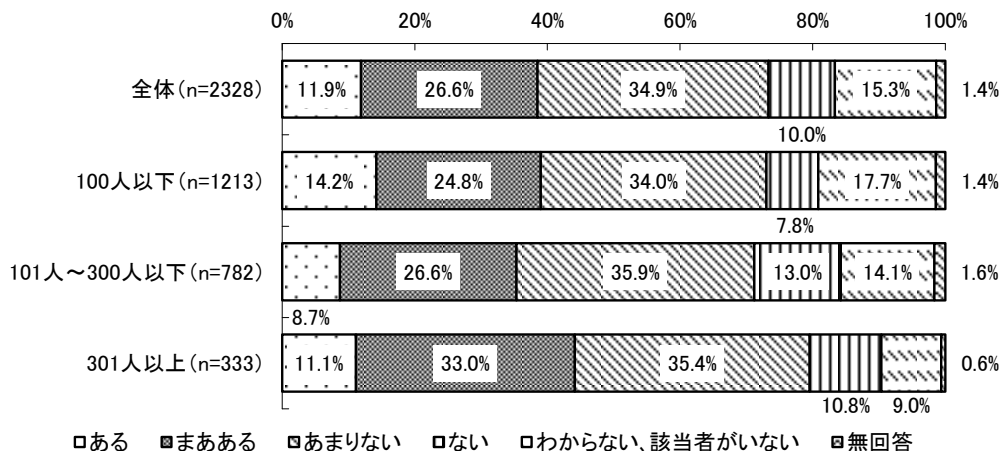
	n (出産者又は配偶者が出産した者がいた企業数)	育児休業取得率
女性 - 正社員	1198	93.7%
女性 - 有期契約労働者	429	94.1%
男性 - 正社員	1495	4.2%
男性 - 有期契約労働者	111	0.5%

※注1: 育児休業取得率は、平成26年10月1日から平成27年9月1日までの1年間に出産した者、又は配偶者が出産した者がいた者のうち、平成28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。  
 ※注2: 数値は、企業単位の育児休業取得率の平均値である。

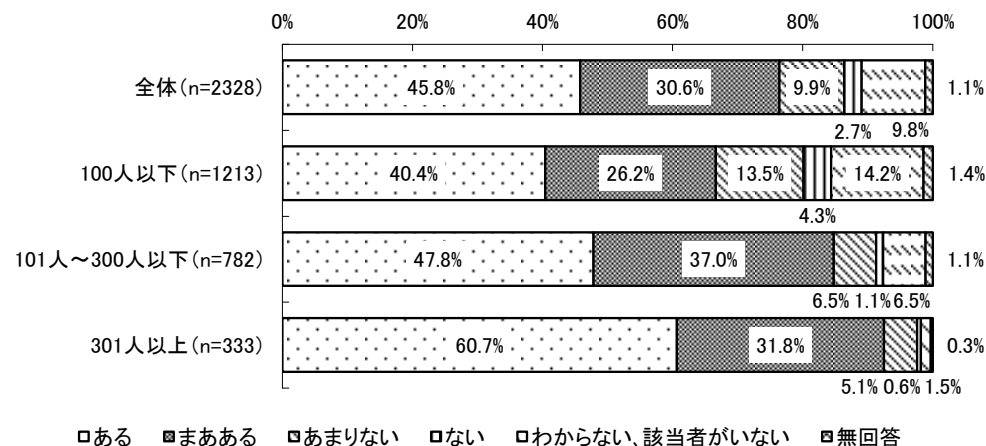
### (3) 子どものための休暇取得や、働き方を変えやすい雰囲気

- 子どものために休暇・休業を取得したり、働き方を変えやすい雰囲気があるかどうかをみると、男性正社員については、『ある(「ある」+「まあある」の合計)』が38.5%、『ない(「ない」+「あまりない」の合計)』が44.9%であり、『ない』の割合が『ある』を上回っている。
- 一方、女性正社員については、『ある』が76.4%、『ない』が12.6%であり、男性正社員と女性正社員で、大きな差があることがわかる。

図表21 子どものための休暇取得や、働き方を変えやすい雰囲気  
〔男性正社員〕



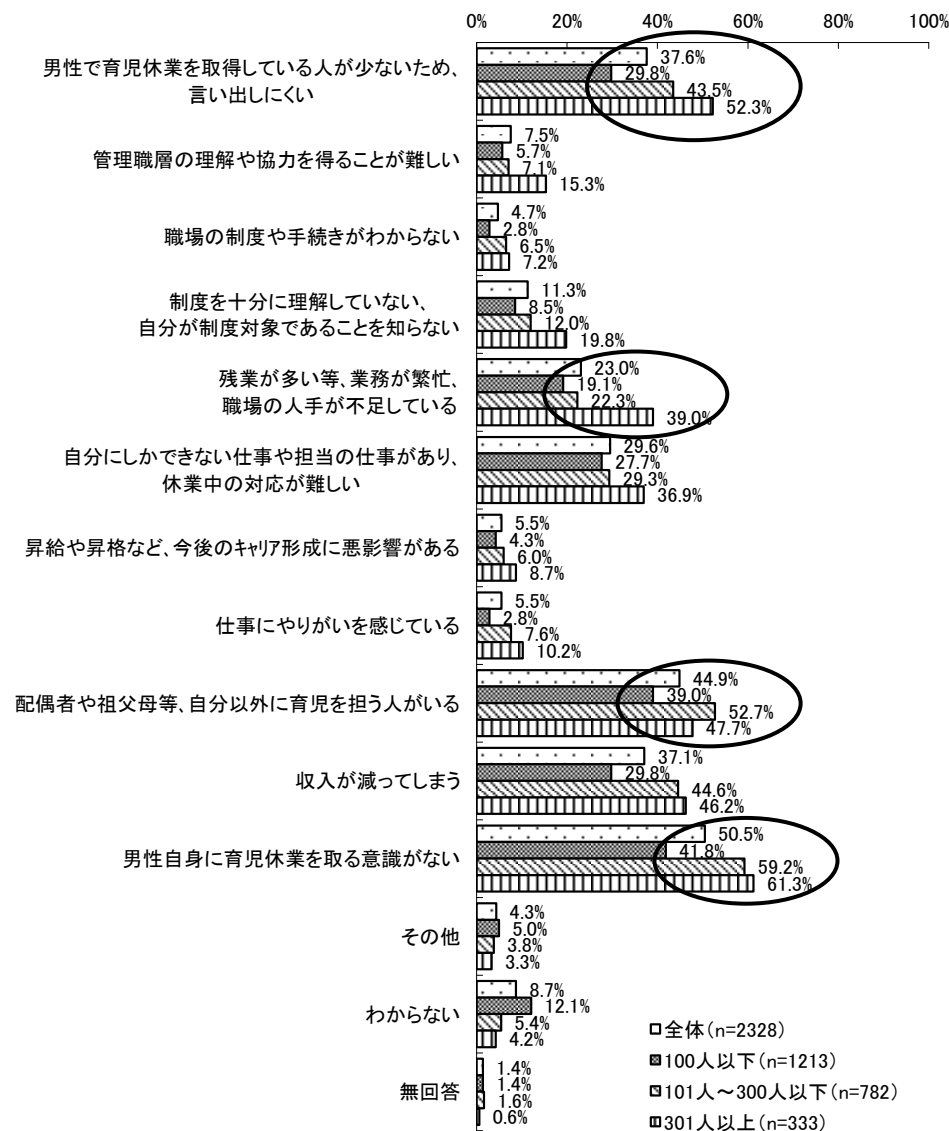
図表22 子どものための休暇取得や、働き方を変えやすい雰囲気  
〔女性正社員〕



## (4) 男性が育児休業を取得しない理由

- 企業の人事担当者からみた、男性が育児休業を取得しない理由としては、「男性自身に育児休業を取る意識がない」が50.5%、「配偶者や祖父母等、自分以外に育児を担う人がいる」が44.9%が上位となっている。また、企業規模が大きいほど、「男性で育児休業を取得している人が少ないため、言い出しにくい」、「残業が多い等、業務が繁忙、職場の人手が不足している」の割合が高い傾向がみられる。

図表23 男性が育児休業を取得しない理由

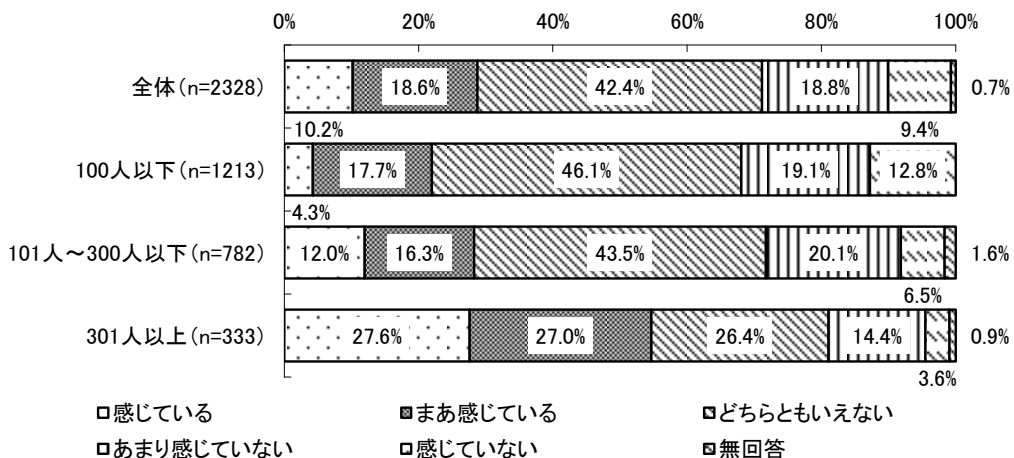




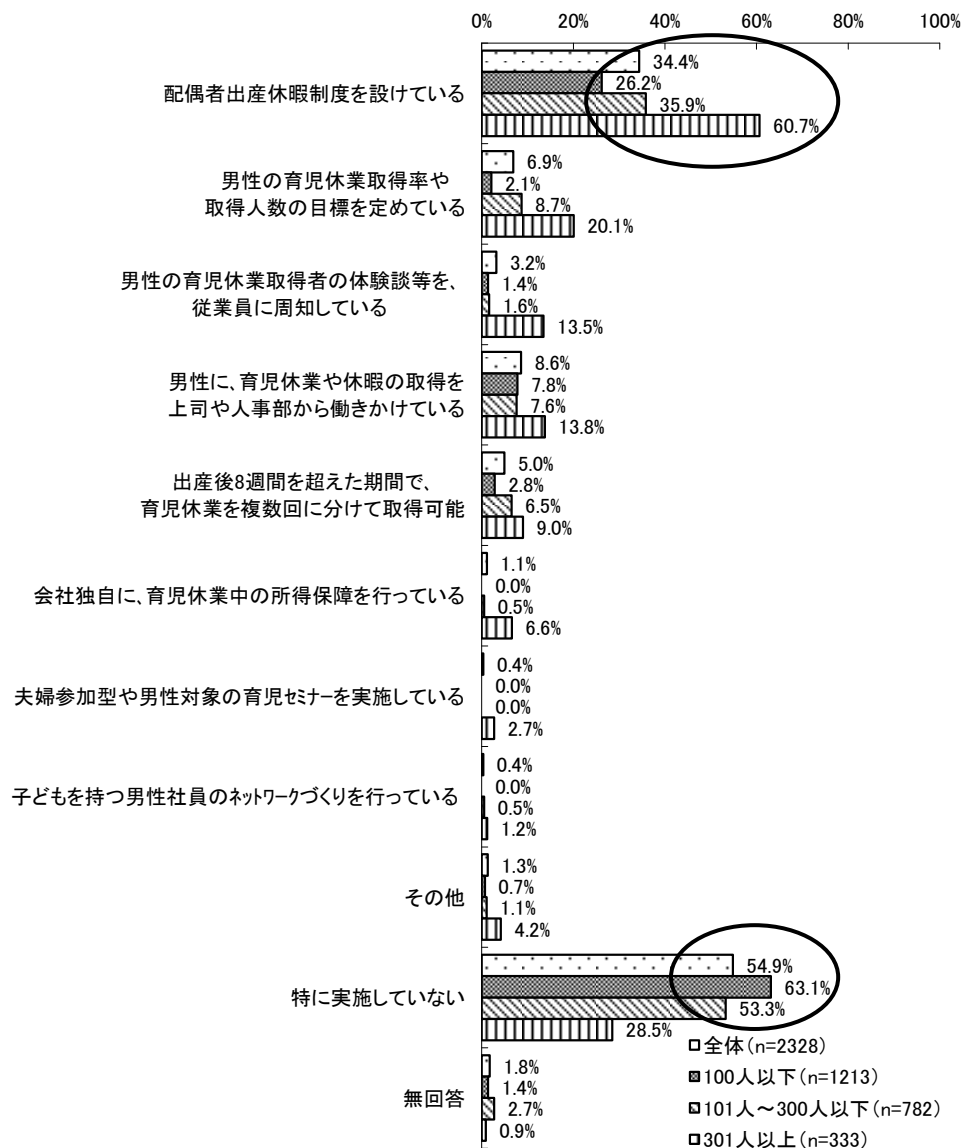
## (5) 男性の育児参加促進

- 男性の育児参加意欲を高める必要性については、『感じている(「感じている」+「まあ感じている」の合計)』と『感じていない(「感じていない」+「あまり感じていない」の合計)』がそれぞれ約3割と、ほぼ拮抗している。
- 男性の育児休業等の取得促進、育児参加促進を目的とした取組については、「特に実施していない」が54.9%、実施しているものでは「配偶者出産休暇制度を設けている」が34.4%となっている。

図表24 男性の育児参加意欲を高める取組を行う必要性



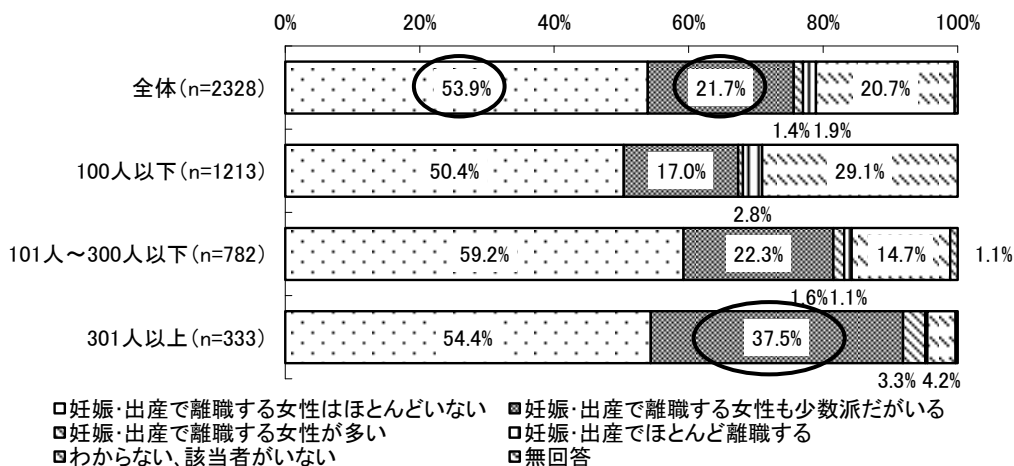
図表25 男性の育児休業等の取得促進、育児参加促進を目的とした取組



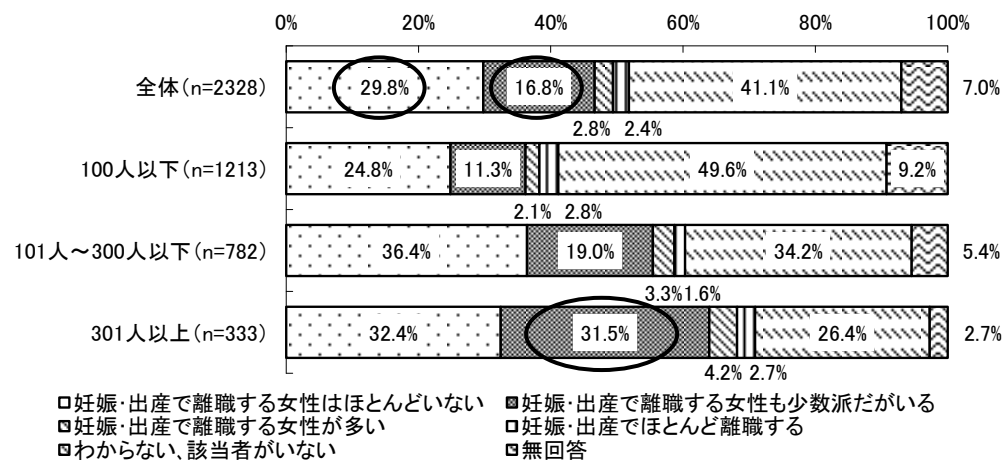
## (6) 妊娠・出産による女性の離職状況

- 妊娠・出産による女性の離職状況は、正社員では、「妊娠・出産で離職する女性はほとんどいない」が53.9%、「妊娠・出産で離職する女性も少数派だがいる」が21.7%となっている。一方、有期契約労働者では、「妊娠・出産で離職する女性はほとんどいない」が29.8%、「妊娠・出産で離職する女性も少数派だがいる」が16.8%となっている。
- 規模別にみると、「301人以上」において、正社員・有期契約労働者ともに「妊娠・出産で離職する女性も少数派だがいる」割合が約3～4割と、他と比べて高い傾向がみられる。

図表26 妊娠・出産による女性の離職[正社員]



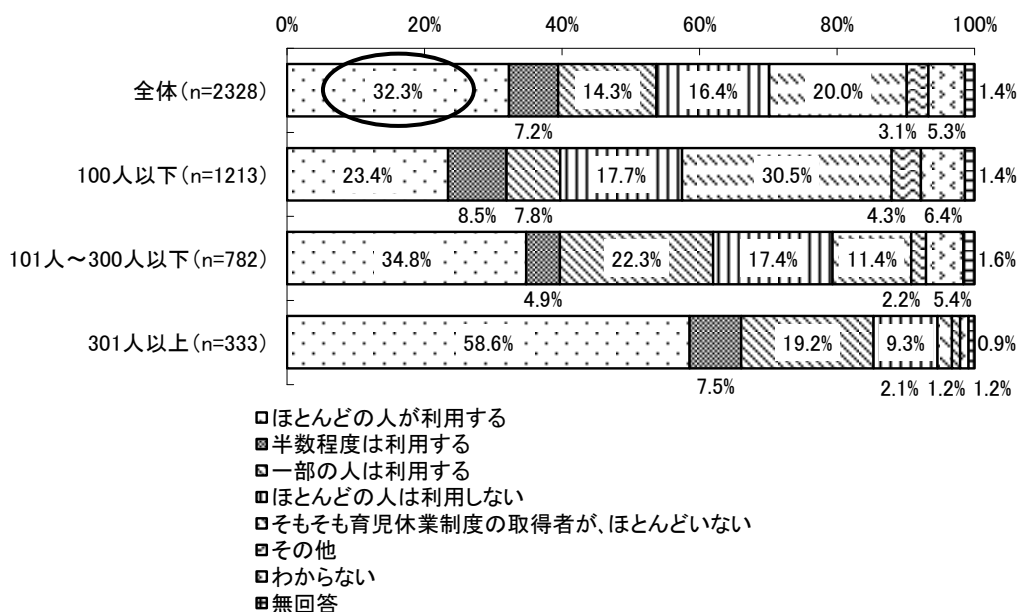
図表27 妊娠・出産による女性の離職[有期契約労働者]



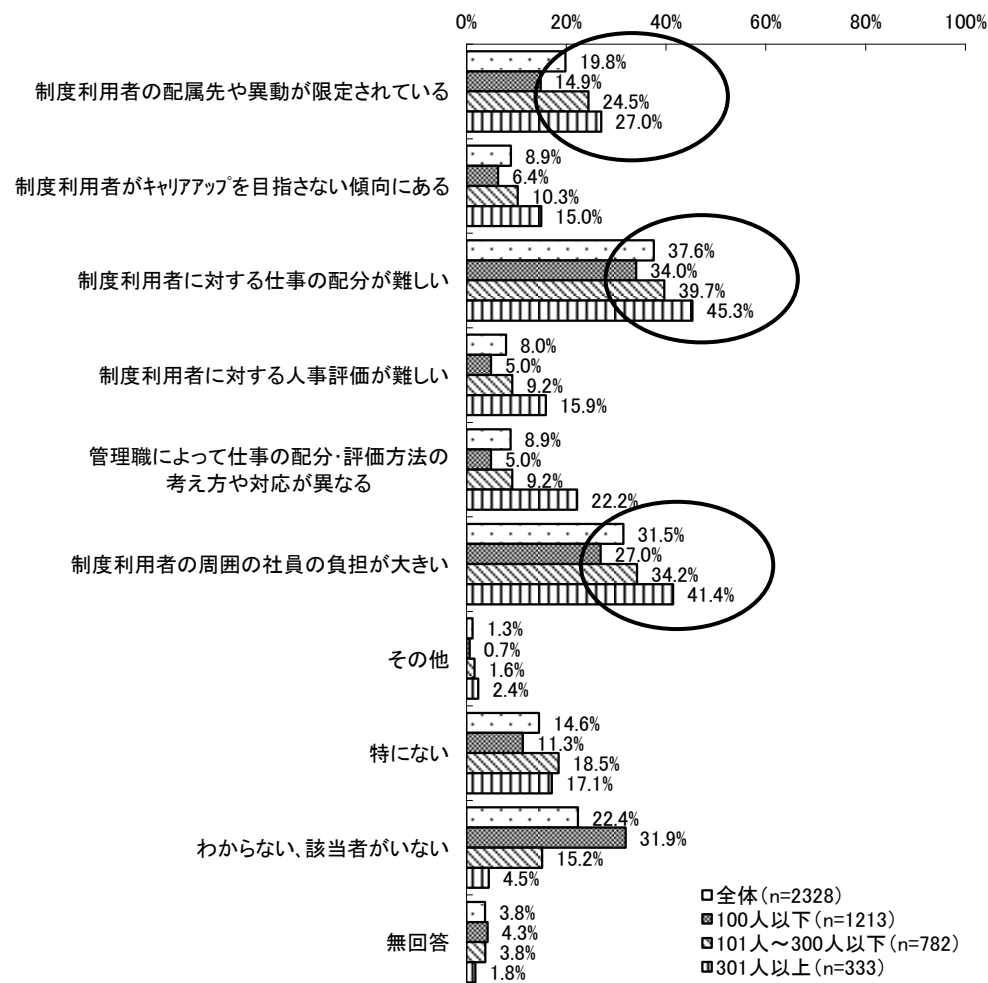
## (7) 短時間勤務制度：制度の利用状況、運用上の課題

- 育児休業後の短時間勤務制度の利用状況については、「ほとんどの人が利用する」が32.3%と3割強を占めている。
- 短時間勤務制度を運用する上での課題は、「制度利用者に対する仕事の配分が難しい」(37.6%)、「制度利用者の周囲の社員の負担が大きい」(31.5%)、「制度利用者の配属先や異動が限定されている」(19.8%)などが上位にあげられている。

図表28 育児休業後の短時間勤務制度の利用状況



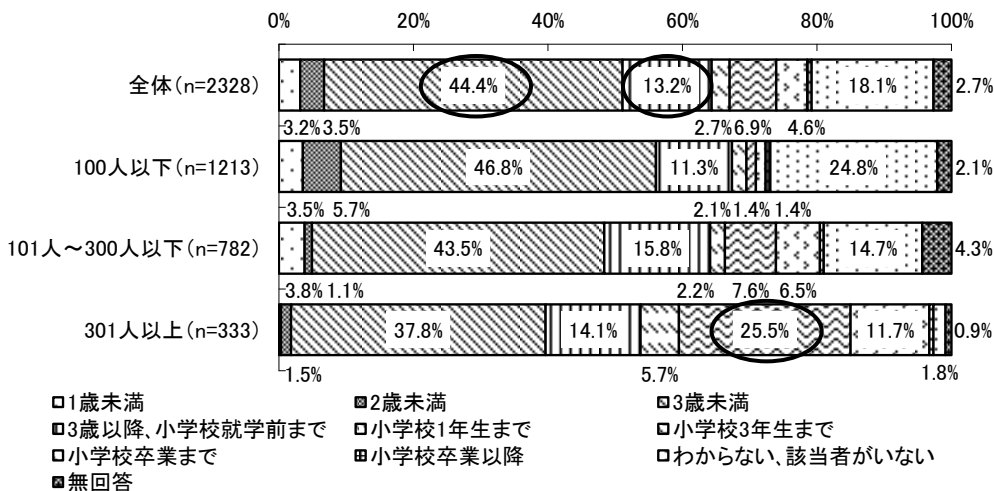
図表29 短時間勤務制度を運用する上での課題



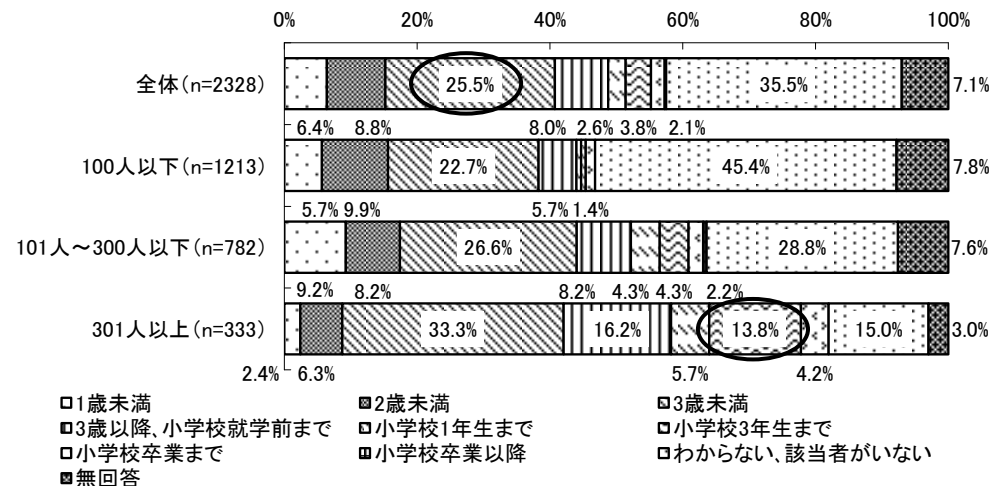
## (7) 短時間勤務制度：利用期間

- 短時間勤務制度について、制度上、利用可能な最長期間をみると、「3歳未満(法定どおり)」が44.4%でもっとも多く、次いで「3歳以降、小学校就学前まで」が13.2%となっている。
- また、もっとも多い利用期間は、「3歳未満」が25.5%、「2歳未満」が8.8%となっている。
- 「301人以上」では、最長利用期間、もっとも多い利用期間とも、法定の3歳未満を超える割合が高い傾向にあり、最長利用期間では「小学校3年生まで」が25.5%と約4分の1を占めている。また、もっとも多い利用期間では、同じく「小学校3年生まで」が13.8%を占めている。

図表30 短時間勤務制度の最長利用期間



図表31 短時間勤務制度について、最も多い利用期間



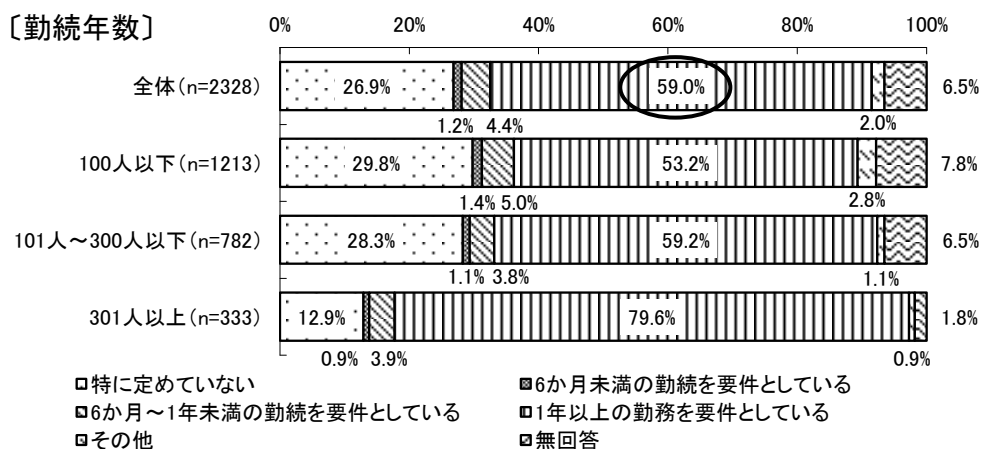
---

### 3. 有期契約労働者の育児休業制度等の状況

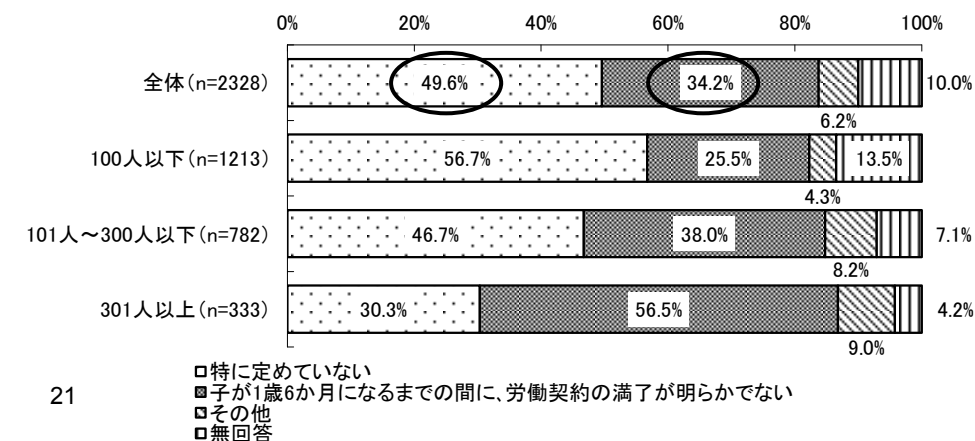
# (1) 有期契約労働者の育児休業の取得要件、両立支援

- 有期契約労働者の育児休業の取得要件について、勤続年数は「1年以上の勤務を要件としている」が59.0%、復帰後の雇用継続の見込みは「特に定めていない」が49.6%、「子が1歳6か月になるまでの間に、労働契約の満了が明らかでない」が34.2%である。
- 有期契約労働者に対する両立支援としては、「有期契約労働者に対して、両立支援制度の情報提供を実施」が15.9%、「産前・産後休業、育児休業の取得者に、復帰後の面談の実施」が15.3%となっている。

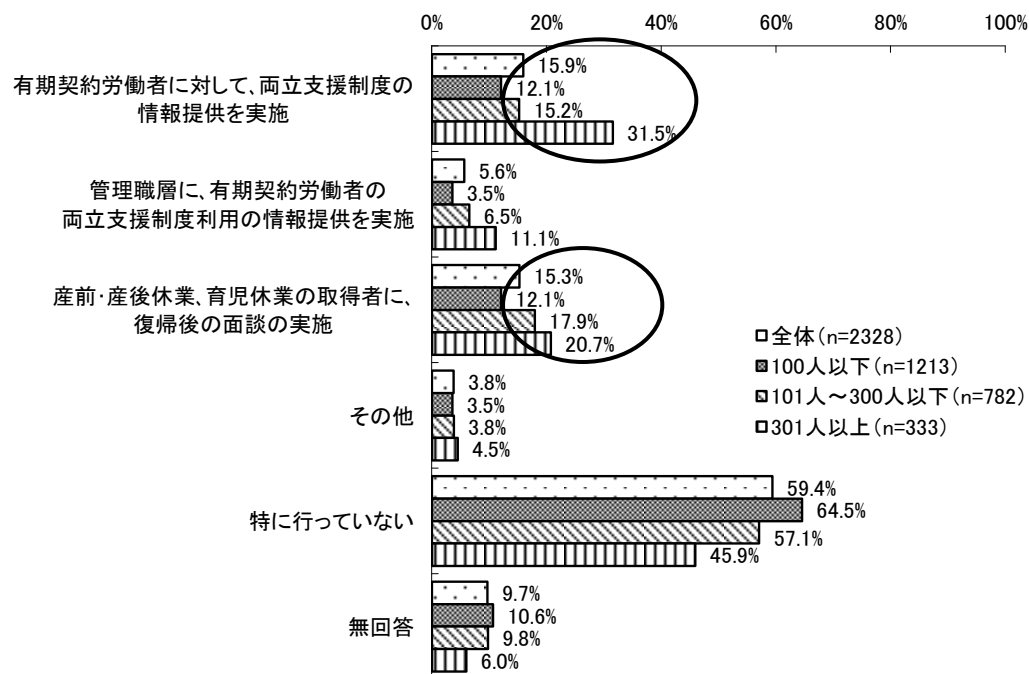
図表32 有期契約労働者の育児休業の取得要件



〔復帰後の雇用継続の見込み〕



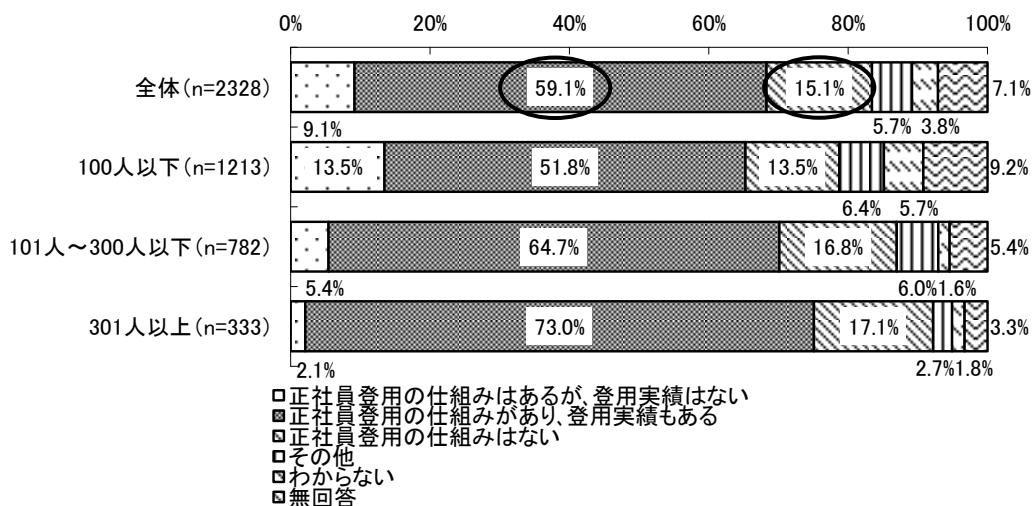
図表33 有期契約労働者に対する両立支援



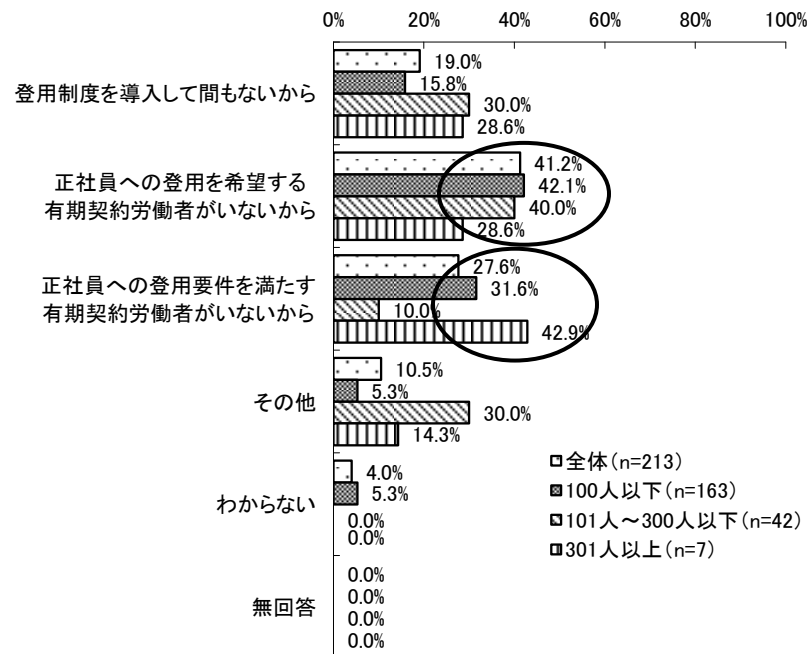
## (2) 正社員への登用制度

- 有期契約労働者から正社員への登用制度については、「正社員登用の仕組みがあり、登用実績もある」が59.1%でもっとも多く、次いで「正社員登用の仕組みはない」が15.1%である。
- さらに、「正社員登用の仕組みはあるが、登用実績はない」と回答した企業について、その理由をみると、「正社員への登用を希望する有期契約労働者がいないから」が41.2%、「正社員への登用要件を満たす有期契約労働者がいないから」が27.6%となっている。

図表34 有期契約労働者から正社員への登用制度



図表35 有期契約労働者の登用実績がない理由



---

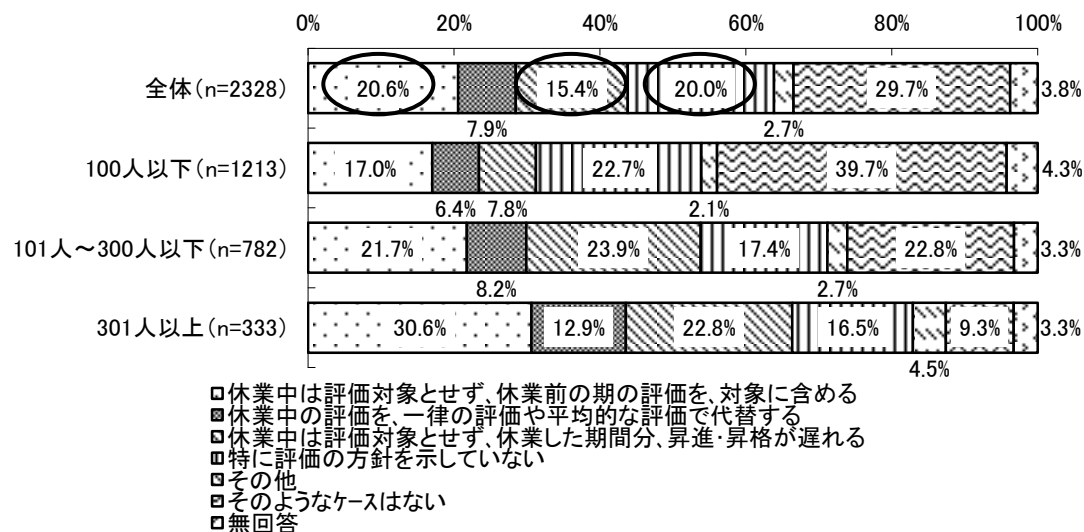
## 4. 制度利用者に対する支援や、キャリア形成支援等



# (1) 制度利用者（正社員）に対する目標設定や評価の方針：育児休業

- 育児休業制度利用者の評価について、査定期間がすべて育児休業期間となる場合の評価方針をみると、「休業中は評価対象とせず、休業前の期の評価を、対象に含める」「特に評価の方針を示していない」がそれぞれ約2割、「休業中は評価対象とせず、休業した期間分、昇進・昇格が遅れる」が15.4%となっている。会社として方針を示しておらず、職場や管理職によって対応が異なるケースや、育児休業の取得により昇進・昇格において不利になるケースが、一定程度存在していることがわかる。

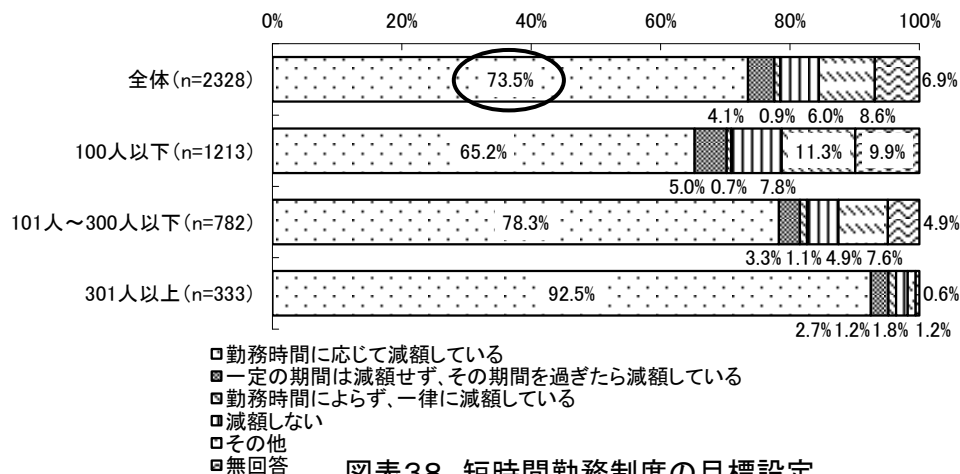
図表36 査定期間がすべて育児休業期間となる場合の評価方針



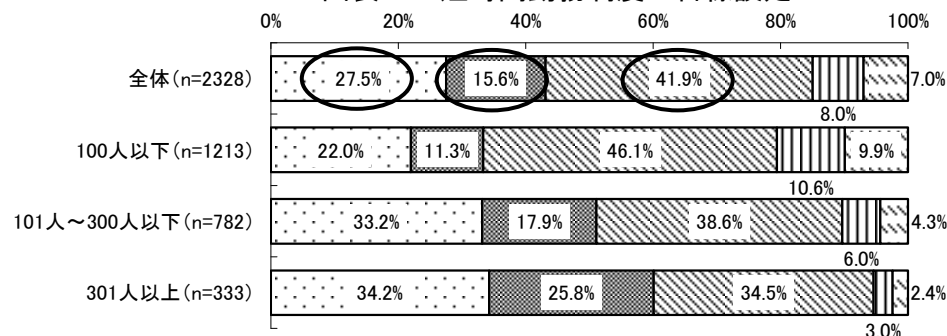
# (1) 制度利用者（正社員）に対する目標設定や評価の方針：短時間勤務制度

- 短時間勤務制度利用により短縮した時間分の賃金の取扱いについては「勤務時間に応じて減額している」が73.5%、制度利用者の目標設定については「特に目標設定や評価の方針を示していない」が41.9%、「勤務時間短縮分に応じた目標設定、その達成度で評価している」が27.5%、「フルタイム勤務者と同じ基準で目標設定、その達成度で評価している」が15.6%となっている。
- 賃金は減額されるが目標設定や評価はフルタイム勤務者と同様であるケースや、制度を利用しても賃金は減額されず目標設定や評価は時間短縮分に応じて行われているケースが一定程度みられ、制度利用者の負担感や、周囲のフルタイム勤務者との間で不公平感が生じている可能性も考えられる。

図表37 短時間勤務制度利用により短縮した時間分の賃金の取扱い



図表38 短時間勤務制度の目標設定



- 勤務時間短縮分に応じた目標設定、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、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

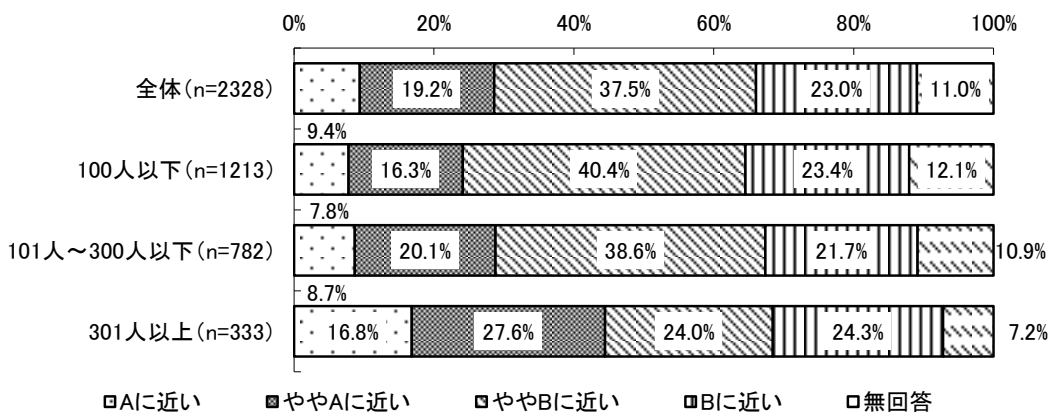
図表39 短時間勤務制度利用により短縮した時間分の賃金の取扱い別短時間勤務制度利用者の目標設定

	合計	Q30 (3) 短時間勤務制度利用者の目標設定					
		勤務時間短縮分に応じた目標設定、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、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	2328	640	364	976	186	162	
	100.0%	27.5%	15.6%	41.9%	8.0%	7.0%	
賃金の取扱い別	勤務時間に応じて減額している	1711	579	321	744	43	23
		100.0%	33.8%	18.8%	43.5%	2.5%	1.3%
	一定の期間は減額せず、その期間を過ぎたら減額している	95	23	27	45	0	0
		100.0%	24.8%	28.2%	47.0%	0.0%	0.0%
	勤務時間によらず、一律に減額している	21	9	0	12	0	0
	100.0%	45.0%	0.0%	55.0%	0.0%	0.0%	
減額しない	139	26	15	97	1	0	
	100.0%	18.5%	10.7%	70.1%	0.7%	0.0%	
その他	201	2	1	48	141	9	
	100.0%	1.0%	0.5%	23.9%	70.3%	4.3%	

## (2) キャリア形成の方針

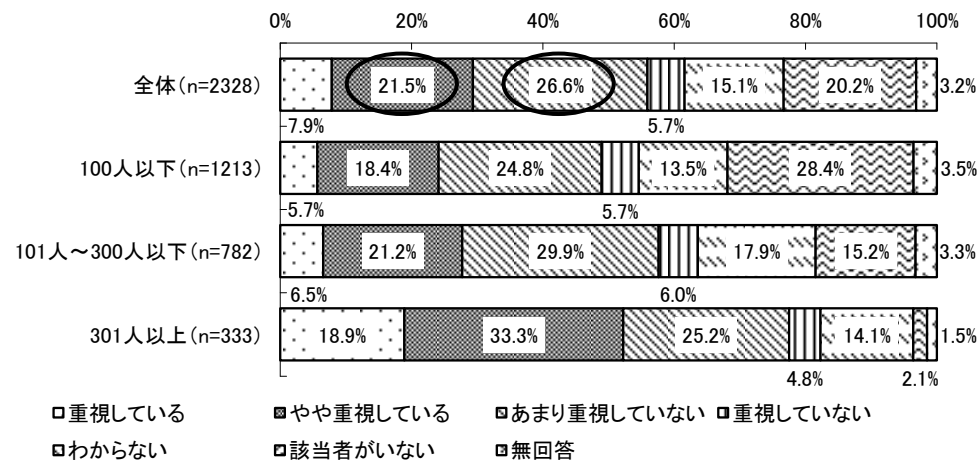
- 自社におけるキャリア形成の考え方(A=管理職のみを目指す単線型/B=管理職・専門職を目指す複線型)は、『Bに近い(「Bに近い」+「ややBに近い」)』が60.5%、『Aに近い(「Aに近い」+「ややAに近い」)』が28.6%で、『Bに近い』方が割合が高い。
- 育児休業から復職した正社員の能力開発やキャリア形成支援の重視度については、「あまり重視していない」が26.6%でもっとも多く、次いで「やや重視している」が21.5%である。

図表40 キャリア形成の考え方



※A=管理職のみを目指す単線型/B=管理職・専門職を目指す複線型

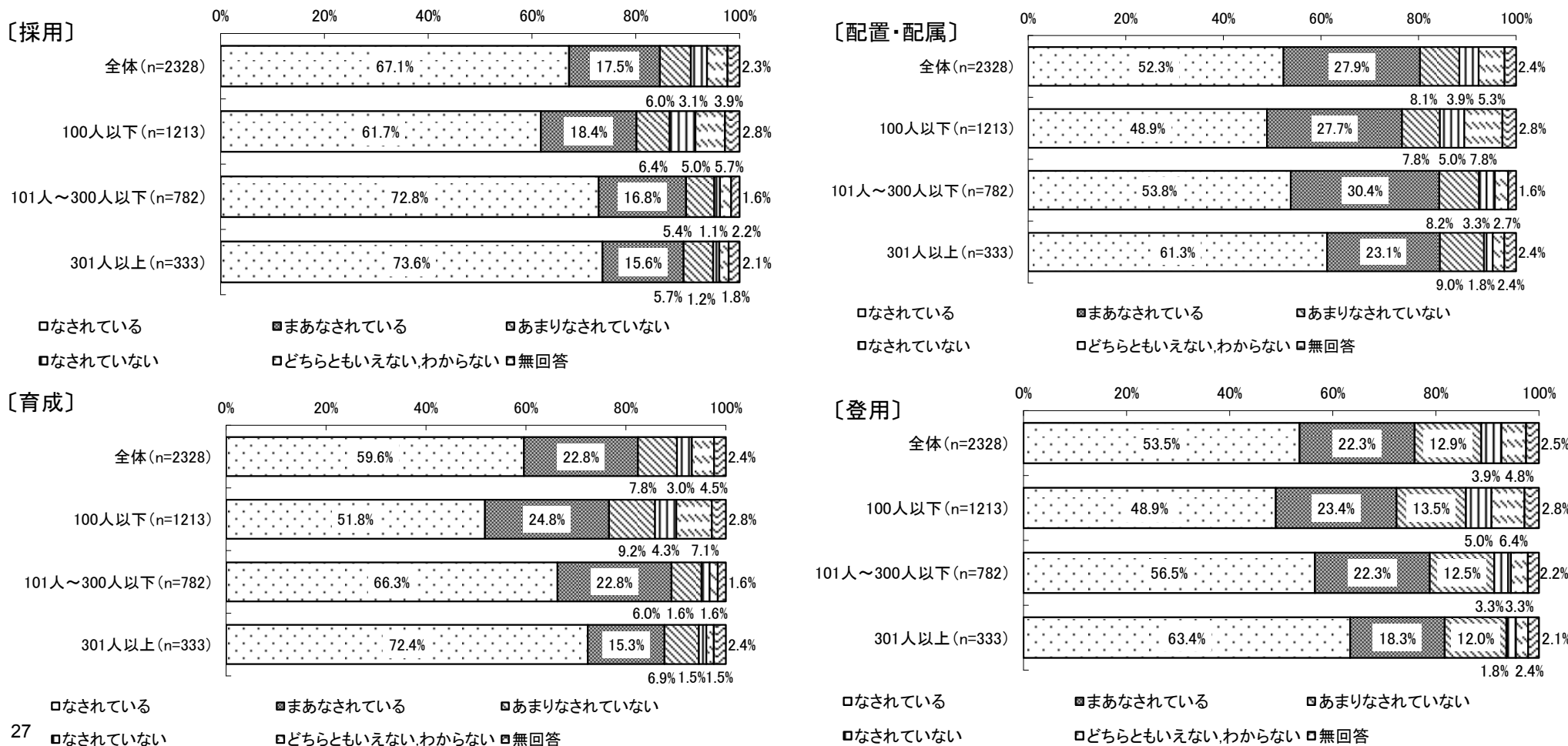
図表41 育児休業から復職した正社員の能力開発やキャリア形成支援の重視度



### (3) 男性正社員と女性正社員の変わらない取り扱い

■ 女性正社員と男性正社員について、①採用、②配置・配属、③育成、④登用のそれぞれにおいて、変わらない取り扱いがなされているかどうかをみると、「なされている」と「まあなされている」を合計した割合は、「採用」84.6%、「配置・配属」80.2%、「育成」82.4%、「登用」75.8%であり、「登用」において、女性正社員と男性正社員の変わらない取り扱いがなされている割合がもっとも低くなっている。

図表42 男性正社員と女性正社員の変わらない取り扱い



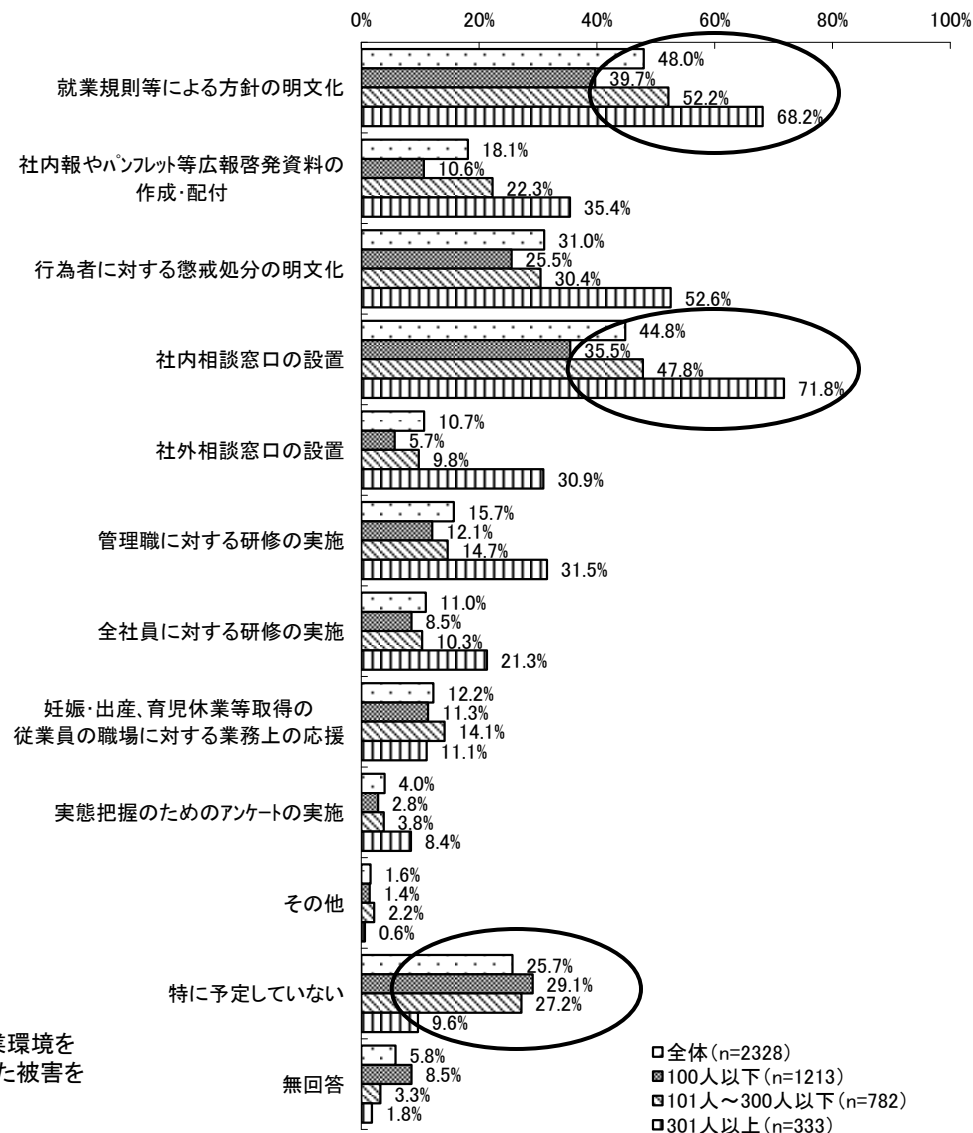
---

## 5. 妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント対策

# (1) マタハラ※防止対策

■ マタハラ防止のための対策(平成29年1月1日以降)は、「就業規則等による方針の明文化」が48.0%でもっとも多く、次いで「社内相談窓口の設置」が44.8%、「社内報やパンフレット等広報啓発資料の作成・配付」が18.1%となっている。また、「特に予定していない」も全体の約4分の1を占めている。

図表43 マタハラ防止のための対策

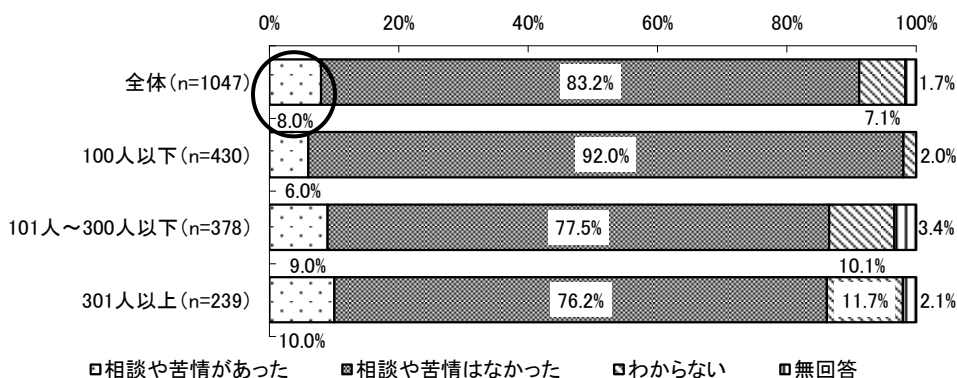


※注:本調査では、妊娠、出産、育児休業等の取得等を理由とする、上司・同僚等による就業環境を害する行為をマタハラ(マタニティ・ハラスメント)という。また、特に「男性」であるためにそうした被害を受けている場合をパタハラ(パタニティ・ハラスメント)という。

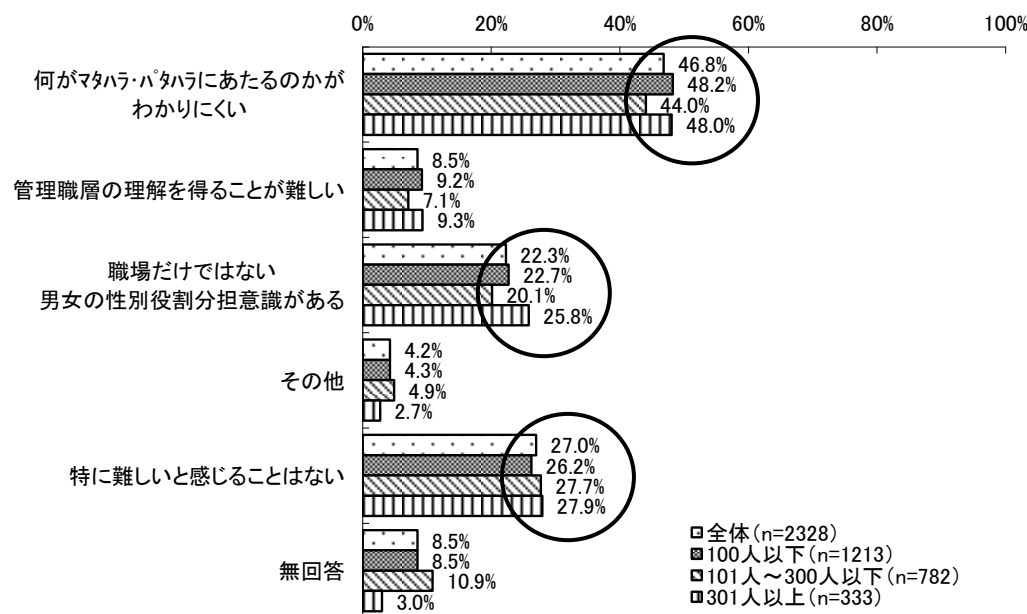
## (2) マタハラ等に関する相談、マタハラ対策で難しいこと

- マタハラ防止のための対策として「社内相談窓口の設置」を行っている企業について、平成27年度の1年間に、相談窓口へマタハラ等に関する「相談や苦情があった」割合は、8.0%となっている。
- マタハラ・パタハラ対策を進める上で難しいことは、「何がマタハラ・パタハラにあたるのかがわかりにくい」が46.8%、「職場だけではない男女の性別役割分担意識がある」が22.3%である。一方、「特に難しいと感じることはない」は27.0%となっている。

図表44 相談窓口へのマタハラ等に関する相談や苦情の有無



図表45 マタハラ・パタハラ対策を進める上で難しいこと



---

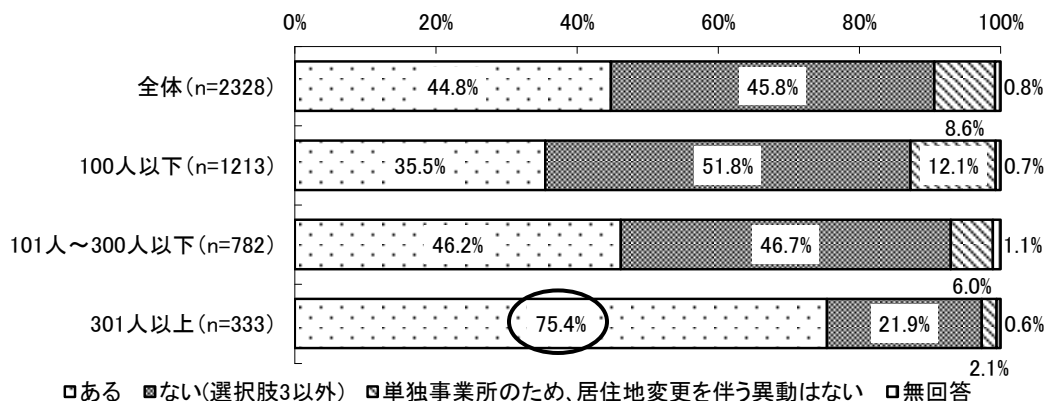
## 6. 居住地変更を伴う異動（転勤）



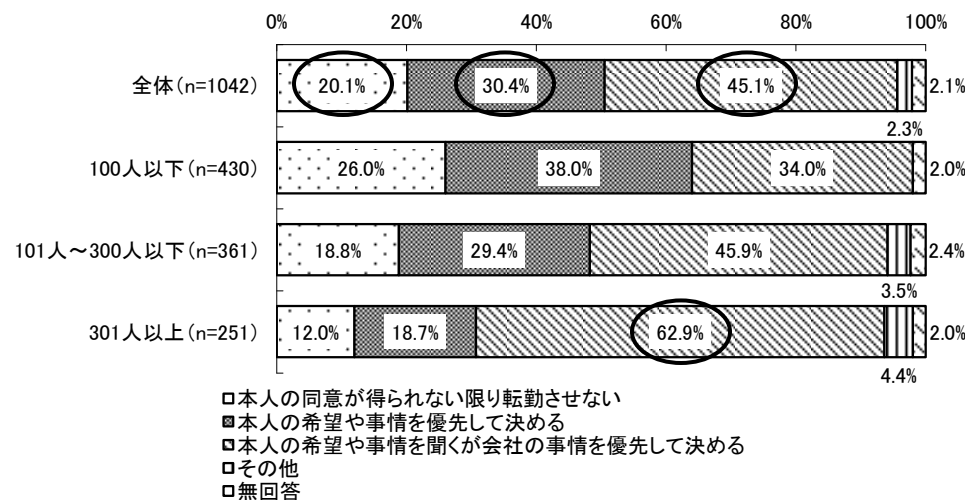
# (1) 居住地変更を伴う異動（転勤）、転勤決定にあたっての配慮

- 居住地変更を伴う異動（以下、「転勤」という）が「ある」割合は全体の44.8%である。企業規模が大きいほど、「ある」の割合が高くなり、「301人以上」では75.4%の企業で転勤がある。
- 転勤がある企業について、転勤の決定にあたっての配慮をみると、「本人の希望や事情を聞くが会社の事情を優先して決める」が45.1%、「本人の希望や事情を優先して決める」が30.4%、「本人の同意が得られない限り転勤させない」が20.1%となっている。企業規模が大きいほど、「本人の希望や事情を聞くが会社の事情を優先して決める」割合が高い傾向にあり、「301人以上」では6割強にのぼっている。

図表46 居住地変更を伴う異動（転勤）の有無



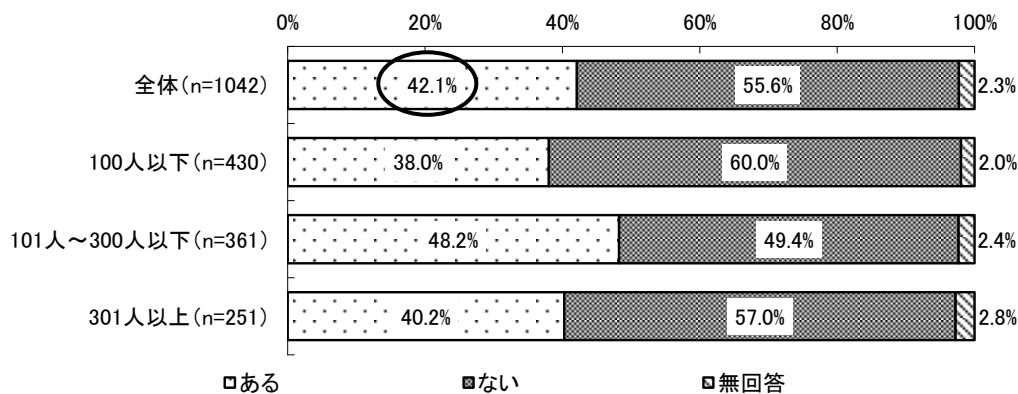
図表47 転勤の決定にあたって本人の希望や事情についての配慮



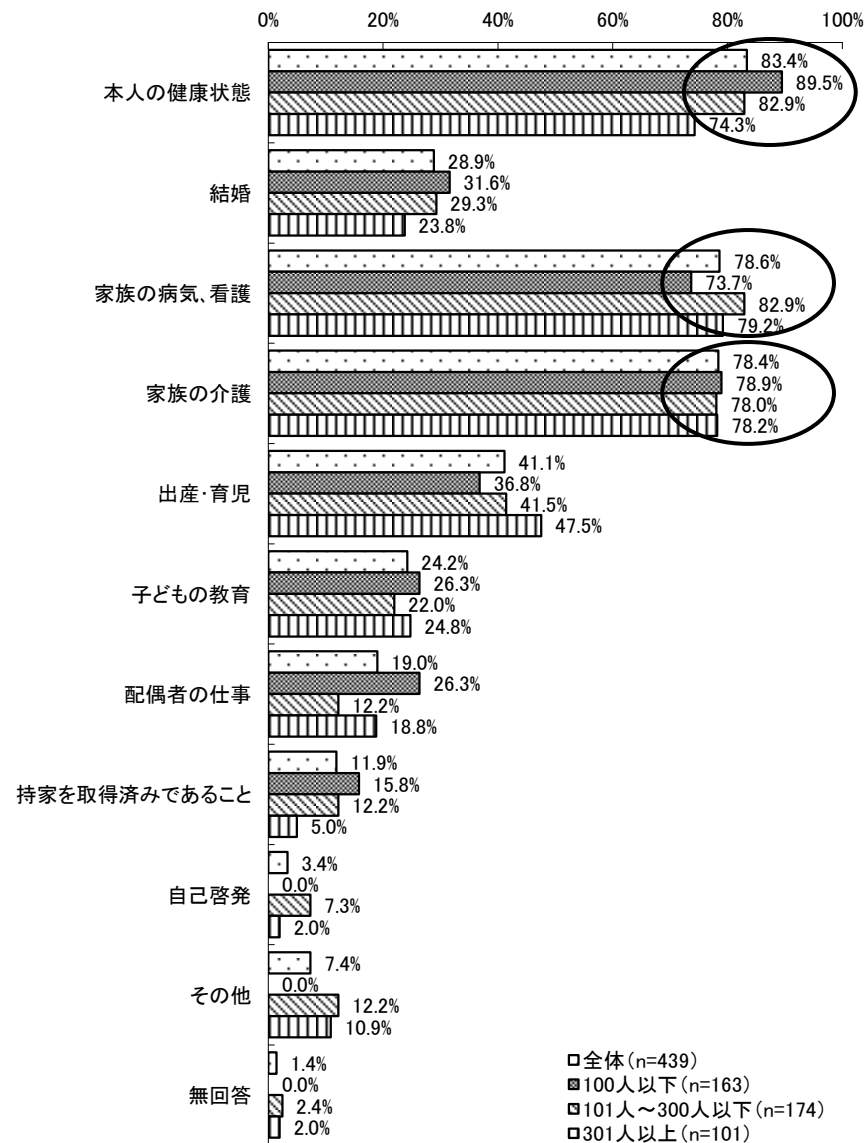
## (2) 本人の申出により転勤を回避できる制度

- 転勤がある企業について、本人の申出により転勤を回避できる制度が「ある」割合は、42.1%である。
- 転勤を回避できる制度がある企業について、具体的な事由をみると、「本人の健康状態」(83.4%)、「家族の病気、看護」(78.6%)、「家族の介護」(78.4%)などが上位となっている。

図表48 本人の申出により転勤を回避できる制度の有無



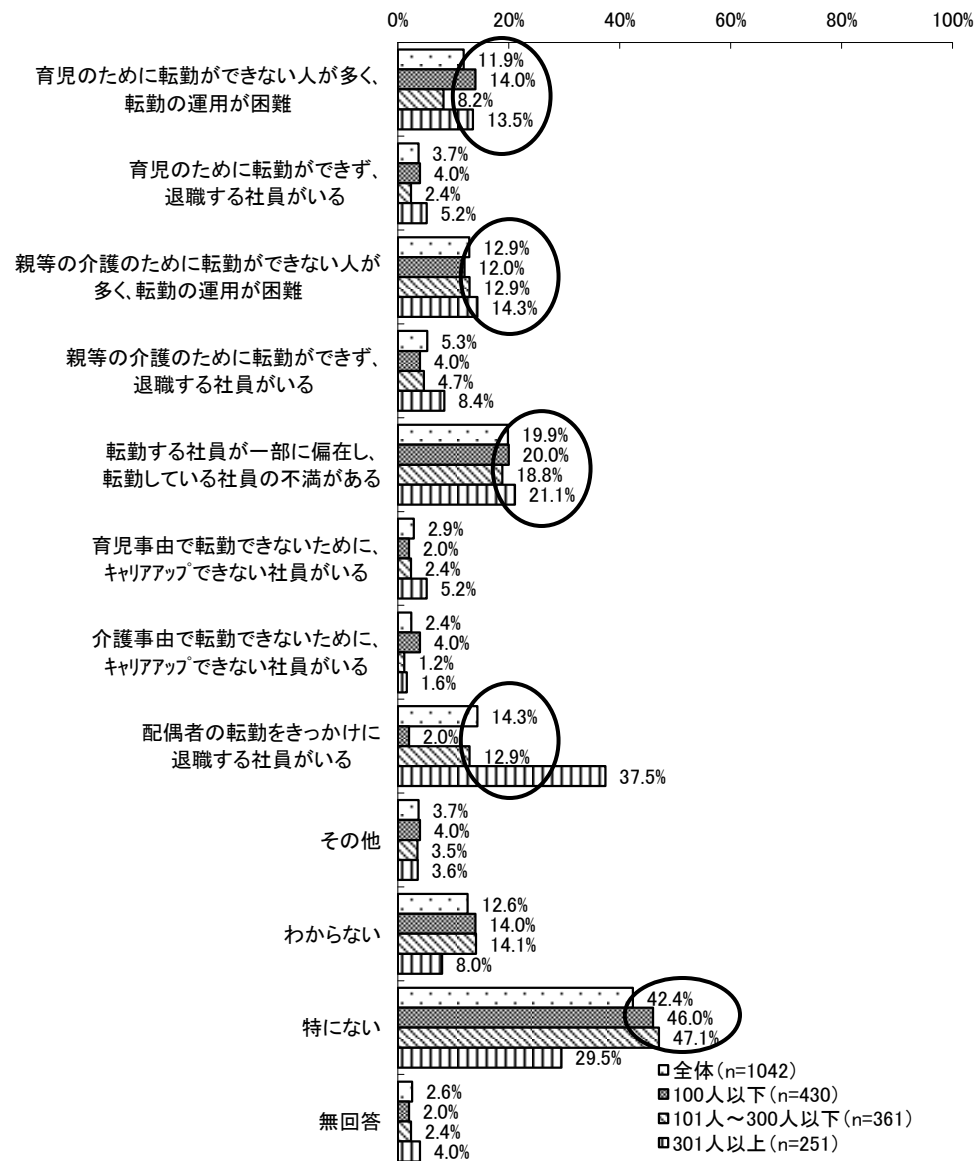
図表49 転勤を回避できる事由



### (3) 両立支援を進めていく上での転勤についての課題

- 転勤がある企業について、両立支援を進めていく上で、転勤についての課題をみると、「特になし」が42.4%でもっとも多い。次いで、「転勤する社員が一部に偏在し、転勤している社員の不満がある」が19.9%、「配偶者の転勤をきっかけに退職する社員がいる」が14.3%である。
- また、「育児のために転勤できない人が多く、転勤の運用が困難」「親等の介護のために転勤できない人が多く、転勤の運用が困難」はいずれも1割強と、ほぼ同水準となっている。

図表50 両立支援を進めていく上での転勤についての課題



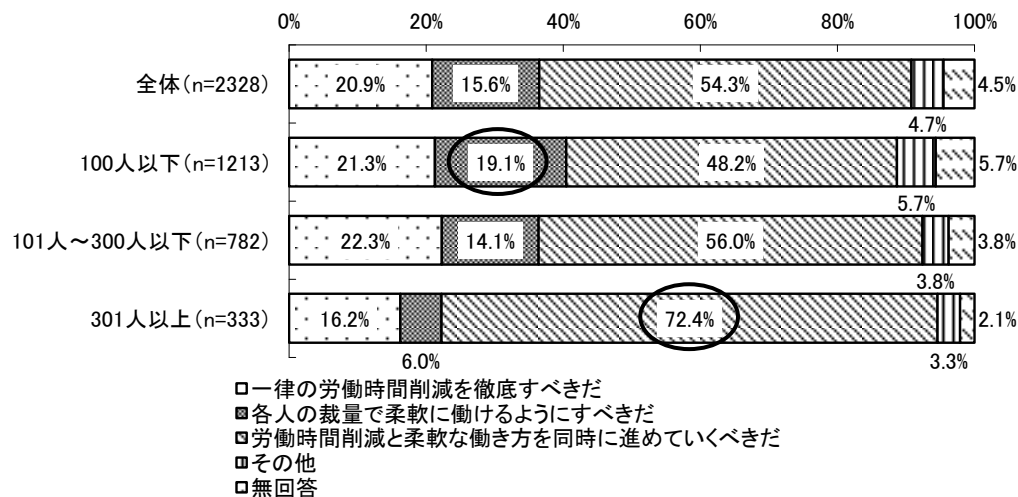
---

## 7. 全社員を対象とした働き方改革

# (1) 全社員を対象とした働き方改革の考え方

- 全社員を対象とした働き方改革の考え方は、「労働時間削減と柔軟な働き方を同時に進めていくべきだ」が54.3%でもっとも多く、次いで「一律の労働時間削減を徹底すべきだ」が20.9%、「各人の裁量で柔軟に働けるようにすべきだ」が15.6%となっている。
- 「301人以上」では、他と比べて「労働時間削減と柔軟な働き方を同時に進めていくべきだ」の割合が72.4%と高い一方、「100人以下」では、「各人の裁量で柔軟に働けるようにすべきだ」が19.1%と高くなっており、企業規模により方針に差がみられる。

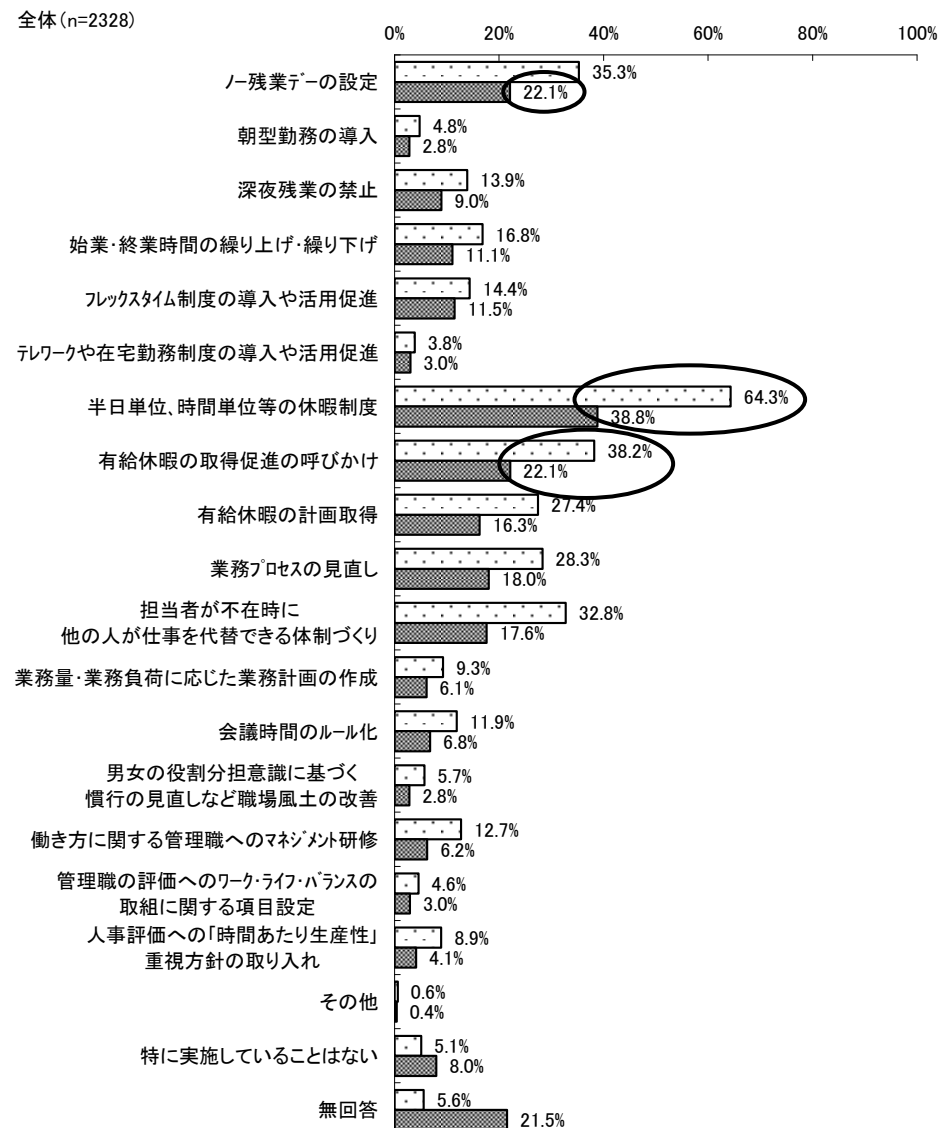
図表51 全社員を対象とした働き方改革の考え方



## (2) 働き方改革の取組、効果をあげている取組

- 全社員を対象とした働き方改革として①取り組んでいることは、「半日単位、時間単位等の休暇制度」が64.3%でもっとも多く、次いで「有給休暇の取得促進の呼びかけ」が38.2%である。
- このうち、②労働時間の削減や柔軟な働き方の促進に効果をあげている取組は、「半日単位、時間単位等の休暇制度」が38.8%でもっとも多く、次いで「有給休暇の取得促進の呼びかけ」と「ノー残業デーの設定」がともに22.1%となっている。

図表52 全社員を対象とした働き方改革として取り組んでいること



□全社員を対象とした働き方改革として取り組んでいること  
 ■労働時間の削減や柔軟な働き方の促進に効果をあげている取組

### (3) 働き方改革を進める上での課題

- 働き方改革を進める上での課題は、「就業時間が固定化されており、柔軟な時間設定ができないこと」、「有給休暇を取得しにくいこと」、「労働時間が長いこと」がいずれも3割前後である。

図表53 働き方改革を進める上での課題

