

平成29年度仕事と育児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30年1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. 調査結果の主なポイント① 仕事と育児の両立支援に関する企業の方針・目的	7
3. 調査結果の主なポイント② 男性の育児休業等の取得状況	11
4. 調査結果の主なポイント③ 男性の育児休業等の取得や育児参加促進のための取組	19
5. 調査結果の主なポイント④ 柔軟な働き方の推進や労働時間の削減等	24
6. 調査結果の主なポイント⑤ 今後の仕事と育児の両立のための取組	28

I. 企業調査の実施概要

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29年9月～平成29年10月

◆有効回答数：635件

◆有効回答率：12.7%

◆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

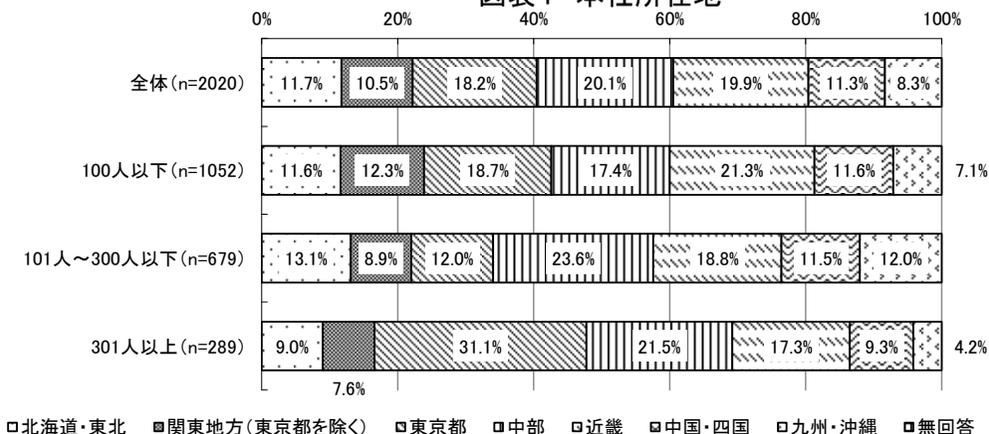
II. 企業調査の結果概要

1. 回答企業の概要

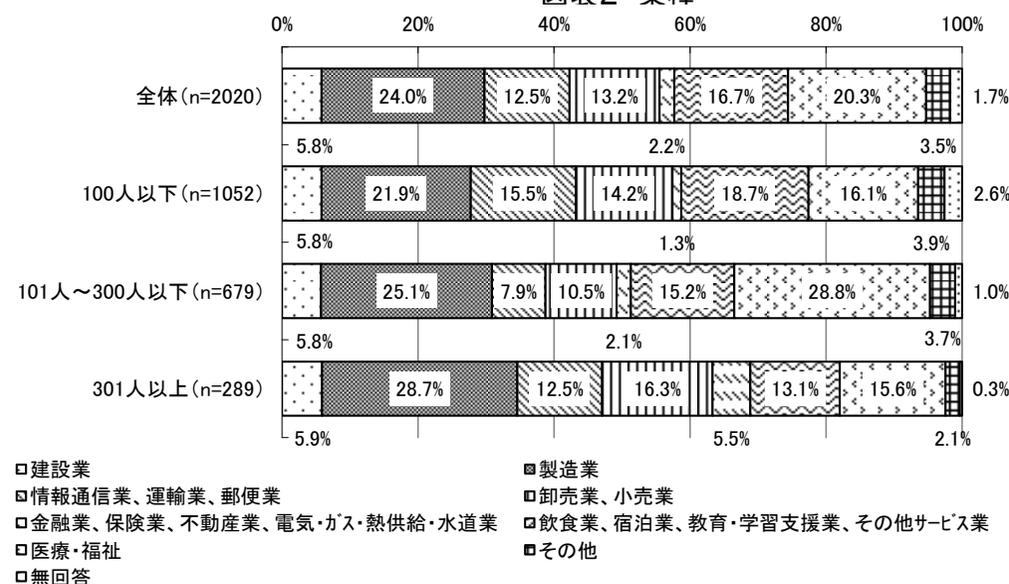
(1) 回答企業の概要

- 本社所在地は、「東京都」(18.2%)、「中部」(20.1%)、「近畿」(19.9%)が2割程度ずつを占めている。
 - 従業員規模別にみると、「301人以上」は「東京都」が31.1%を占めている。
- 業種は、「製造業」が24.0%、「医療・福祉」が20.3%を占めている。
- 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%を占めている。

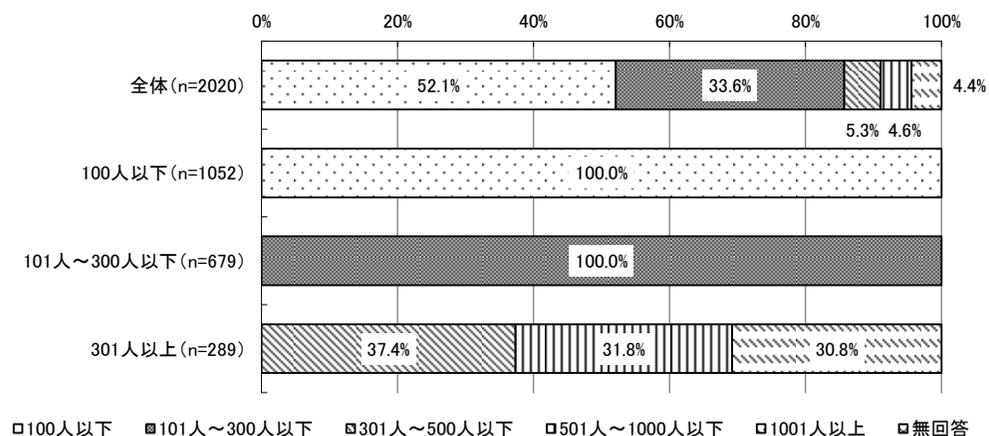
図表1 本社所在地



図表2 業種



図表3 正社員数



注) 従業員規模は「問3①正社員数」で作成したものである。以下同様。
 注) 複数カテゴリーにまたがって言及する場合は、『』を使用する。端数処理を施しているため、複数カテゴリーにまたがって言及する場合の数値は、グラフ・表の表記と一致しない場合がある。以下同様。

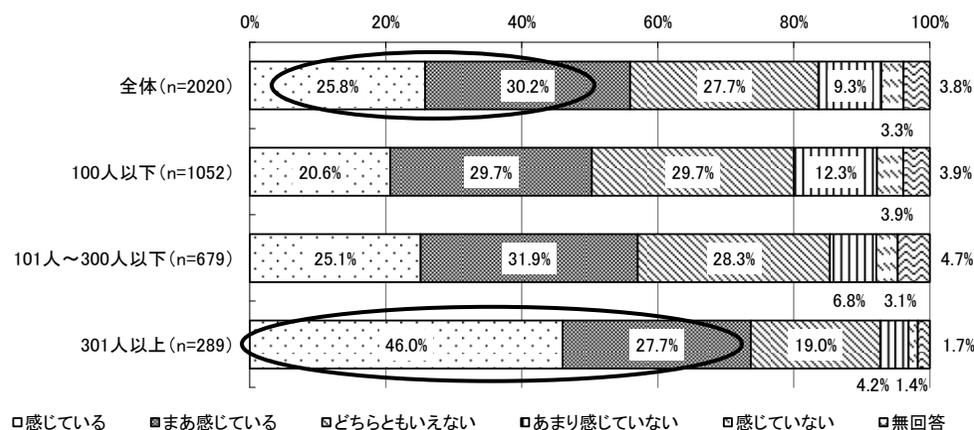
2. 調査結果の主なポイント①

仕事と育児の両立支援に関する企業の方針・目的

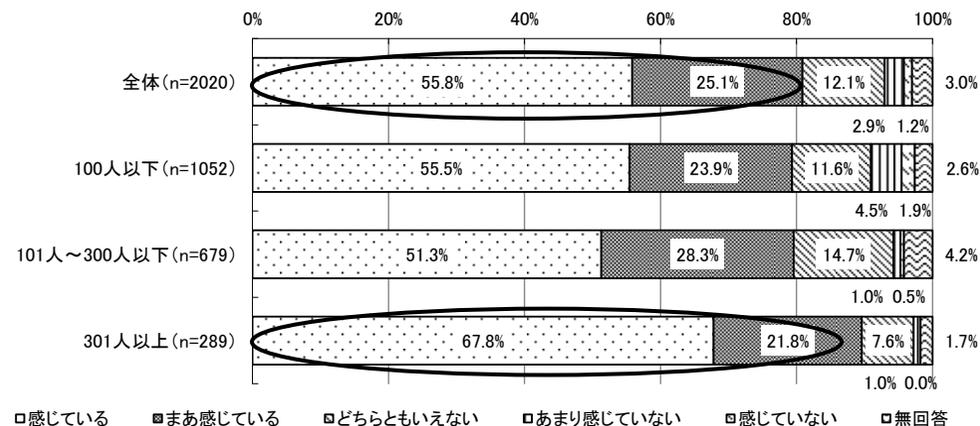
(1) 仕事と育児の両立支援を行う必要性（男女別）

- **男性社員の仕事と育児の両立支援を行う必要性は、「感じている」「まあ感じている」を合わせた55.9%が『感じている』と回答している。**
 - 従業員規模別にみると、「301人以上」で、より必要性を感じている割合が高く、『感じている』は73.7%を占めている。
- **女性社員の仕事と育児の両立支援を行う必要性は、「感じている」「まあ感じている」を合わせた80.9%が『感じている』と回答している。**
 - 従業員規模別にみると、「301人以上」で、より必要性を感じている割合が高く、『感じている』は89.6%を占めている。
- **女性社員の両立支援を行う必要性を『感じている』割合は8割を超えているのに対し、男性社員の両立支援を行う必要性を『感じている』割合は55.9%に留まっている。**

図表4 仕事と育児の両立支援を行う必要性
〔男性社員〕



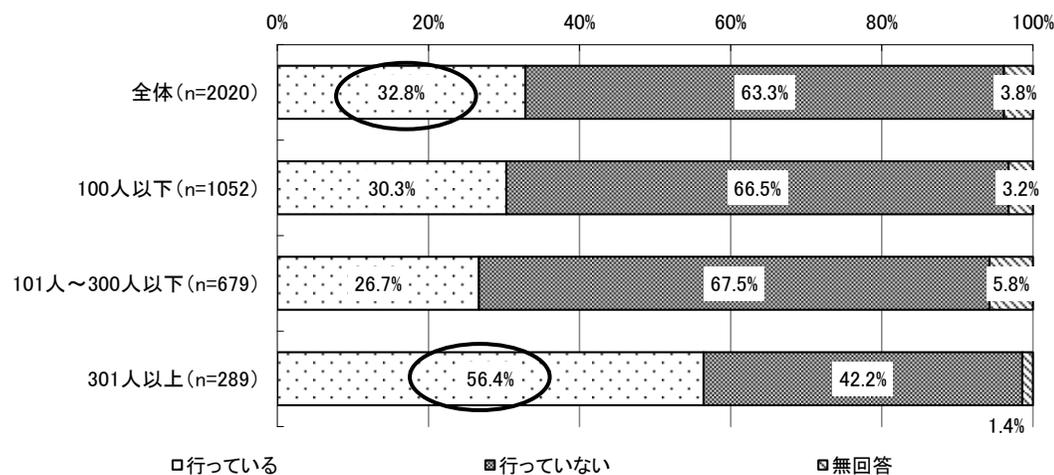
図表5 仕事と育児の両立支援を行う必要性
〔女性社員〕



(2) 育児に関する制度等で法定を上回る対応の実施状況

- 育児に関する制度等で法定を上回る対応について、32.8%が「行っている」と回答している。
 - 従業員規模別にみると、他と比較して「301人以上」で「行っている」割合が高く、56.4%を占めている。

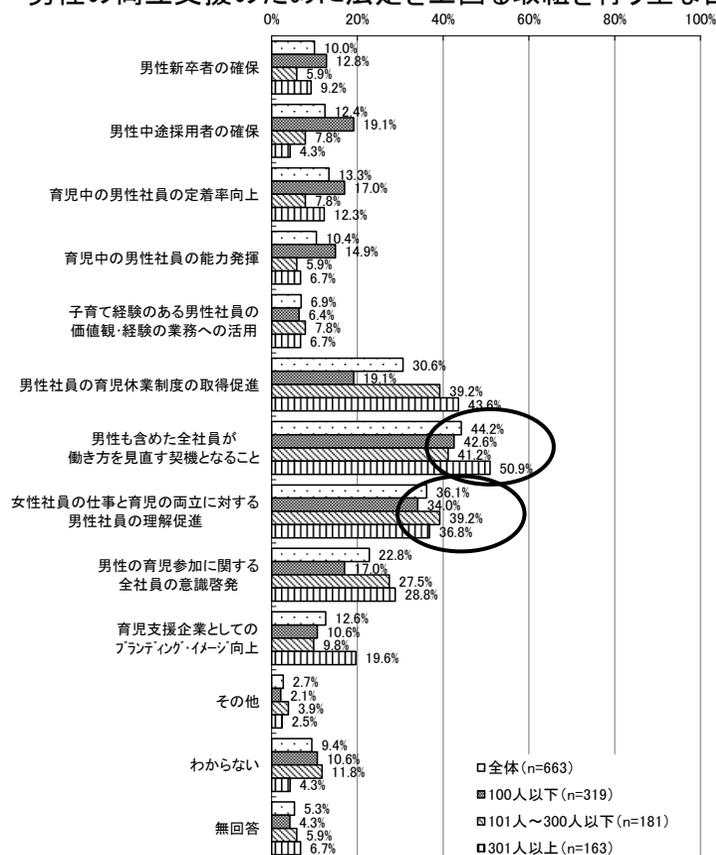
図表6 育児に関する制度等で法定を上回る対応の実施状況



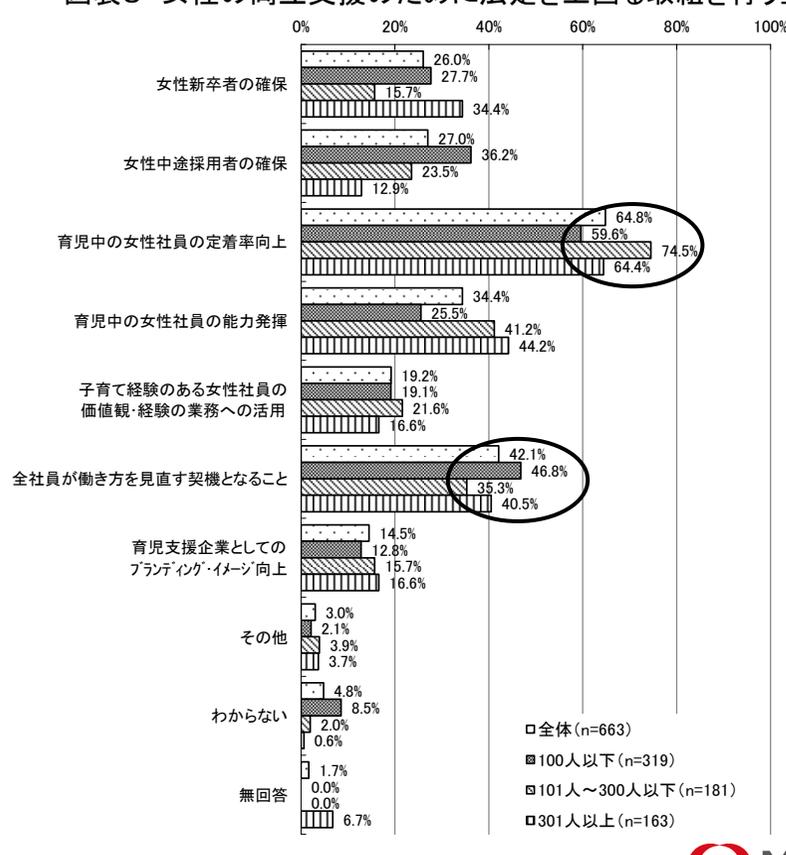
(3) 両立支援のために法定を上回る取組を行う主な目的（男女別）

- 両立支援のための法定を上回る取組を「行っている」企業に、男性女性それぞれの仕事と育児の両立を支援するために法定を上回る取組を行う主な目的をたずねた。
- **男性の両立支援のために法定を上回る取組を行う主な目的は、「男性も含めた全社員が働き方を見直す契機となること」が44.2%でもっとも割合が高く、次いで「女性社員の仕事と育児の両立に対する男性社員の理解促進」が36.1%となっている。**
- 一方、**女性の両立支援のために法定を上回る取組を行う主な目的は、「育児中の女性社員の定着率向上」が64.8%でもっとも割合が高く、次いで「全社員が働き方を見直す契機となること」が42.1%となっている。**

図表7 男性の両立支援のために法定を上回る取組を行う主な目的



図表8 女性の両立支援のために法定を上回る取組を行う主な目的



3. 調査結果の主なポイント② 男性の育児休業等の取得状況

(1) 育児休業制度：育児休業取得率（男女別）

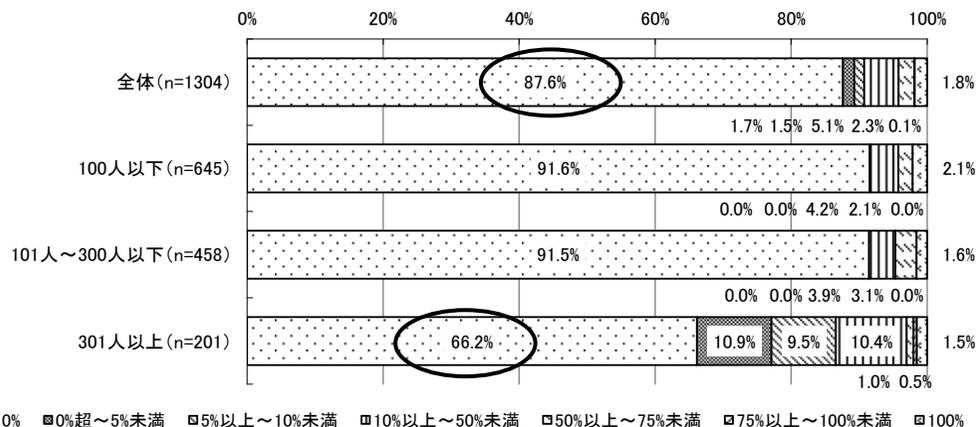
- **男性の育児休業取得率の平均値をみると、正社員は4.2%、有期契約労働者は1.8%**である。
 - 分布でみると、**正社員は「0%」が87.6%**を占めている。
 - 従業員規模別にみると、「301人以上」では「0%」が66.2%に留まっており、「100人以下」「101人～300人以下」と比べて**取得率が高い傾向**。
- **女性の育児休業取得率の平均値をみると、正社員は95.2%、有期契約労働者は89.2%**である。
 - 分布でみると、**正社員は「100%」が89.9%**を占めている。従業員規模別での特徴はみられない。

図表9 育児休業取得率(平均値)

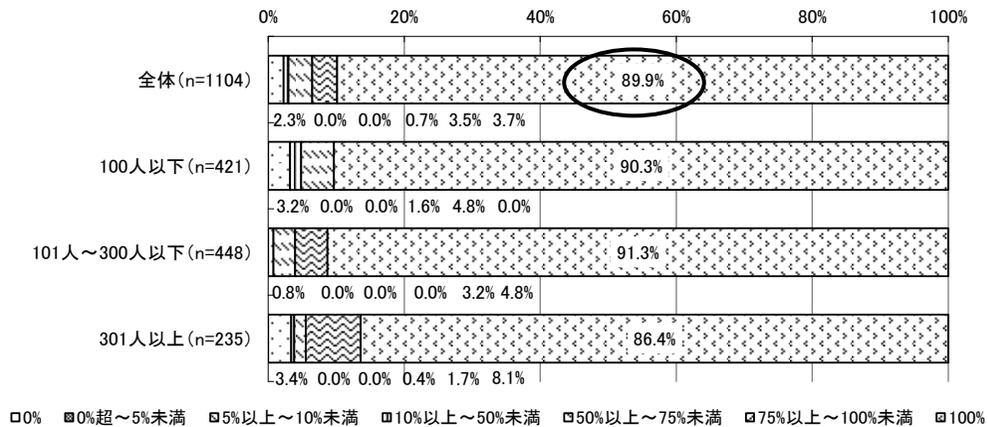
	n (出産者又は配偶者が出産した者がいた企業数)	育児休業取得率
男性 - 正社員	1304	4.2%
男性 - 有期契約労働者	110	1.8%
女性 - 正社員	1104	95.2%
女性 - 有期契約労働者	282	89.2%

※注1: 育児休業取得率は、平成27年4月1日～平成28年3月31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29年4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。
 ※注3: 育児休業取得率は、出産者または配偶者が出産した者がいた企業を対象として集計。ただし、無回答・誤回答は対象外とした。

図表10 育児休業取得率〔男性正社員〕



図表11 育児休業取得率〔女性正社員〕

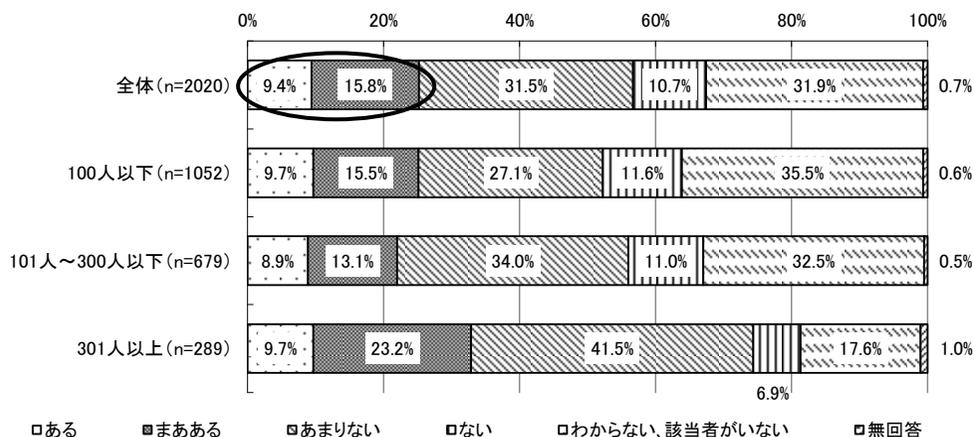


□0% □0%超～5%未満 □5%以上～10%未満 □10%以上～50%未満 □50%以上～75%未満 □75%以上～100%未満 □100%

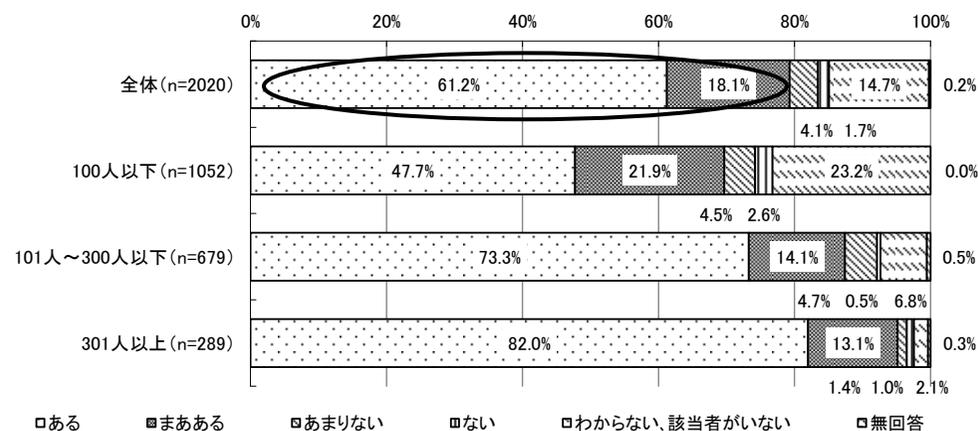
(2) 育児休業を取得しやすい雰囲気（男女別）

- **育児休業を取得しやすい雰囲気**があるかについて、男性、女性のそれぞれの状況をたずねた。
- 「ある」「まあある」を合わせた『ある』割合をみると、**男性は25.2%に留まっている一方、女性は79.3%を占める。**
 - 従業員規模別にみると、いずれの規模においても、**女性と比較して、男性が育児休業を取得しやすい雰囲気がある割合は大幅に低い。**

図表12 育児休業を取得しやすい雰囲気
〔男性〕



図表13 育児休業を取得しやすい雰囲気
〔女性〕



(3) 男性の育児休業を取得しやすい雰囲気と男性正社員の育児休業取得率

- 男性の育児休業を取得しやすい雰囲気の状況別に、男性正社員の育児休業取得率をみると、男性が育児休業を取得しやすい雰囲気が『ある』企業では、「15%以上～100%」が22.1%を占めている。
- 男性が育児休業を取得しやすい雰囲気が『ある』企業では、男性正社員の育児休業取得率も高い傾向がみられる。

図表14 育児休業を取得しやすい雰囲気[男性]別
男性育児休業取得率[正社員]

		合計	Q13(2)2① 男性育児休業取得率:正社員		
			0%	0%超～ 15%未満	15%以上～ 100%
全体		1304 100.0%	1143 87.6%	56 4.3%	105 8.1%
Q15①育児休業 を取得しやすい 雰囲気:男性	『ある』	339 100.0%	246 72.6%	18 5.3%	75 22.1%
	『ない』	613 100.0%	554 90.4%	29 4.7%	30 4.9%
	わからない、 該当者がいない	344 100.0%	335 97.4%	9 2.6%	0 0.0%

※Q15①育児休業を取得しやすい雰囲気:男性は、「ある」「まあある」を『ある』/「あまりない」「ない」を『ない』/「わからない、該当者がいない」を「わからない、該当者がいない」に分類して集計

(4) 育児休業を取得しやすい雰囲気のパターンと法定を上回る対応の実施有無

- 育児休業を取得しやすい雰囲気について、男女別の組み合わせパターンでみると、「男性:ない/女性:ある」が36.2%、「男性:ある/女性:ある」が23.5%となっている。
- 育児に関する制度等で法定を上回る対応の実施状況別に、育児休業を取得しやすい雰囲気の男女別パターンをみると、法定を上回る対応を「行っている」企業では、「男女ともに育児休業を取得しやすい雰囲気がある」割合が4割近くを占め、「行っていない」企業と比べて高い。

図表15 育児に関する制度等で法定を上回る対応の実施有無別
育児休業を取得しやすい雰囲気の男女別パターン

		合計	Q15① 育児休業を取得しやすい雰囲気:①男性×②女性				①～④ 以外	無回答
			①男性:ある -女性:ある	②男性:ある -女性:ない	③男性:ない -女性:ある	④男性:ない -女性:ない		
全体		2020 100.0%	476 23.5%	19 1.0%	732 36.2%	86 4.3%	693 34.3%	13 0.7%
Q9 育児に関する制度等 で法定を上 回る対応	行っている	663 100.0%	258 38.9%	10 1.6%	241 36.3%	12 1.9%	141 21.2%	1 0.2%
	行っていない	1280 100.0%	203 15.8%	8 0.6%	477 37.2%	60 4.7%	521 40.7%	11 0.9%

※Q15①男性②女性について、「ある」「まあある」を『ある』/「あまりない」「ない」を『ない』に分類し、男女別パターンを作成。男女のいずれかもしくは両方で「わからない、該当者がいない」と回答されていたものは『①～④以外』、男女いずれかで無回答となっていたものは「無回答」として集計

(5) 男性の育児休業取得率についての目標値

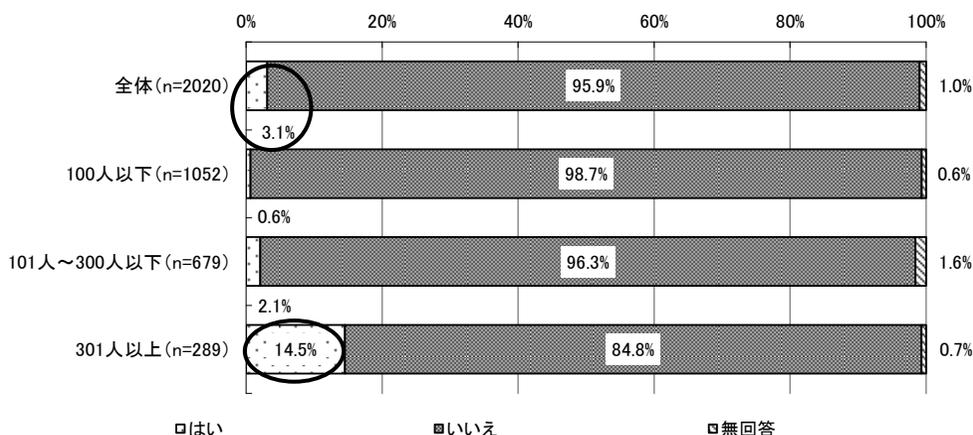
■ 男性の育児休業取得率の目標値を設定している企業は、3.1%。

- 従業員規模別にみると、「301人以上」は目標値を設定している企業が14.5%で、他と比較して割合が高い。

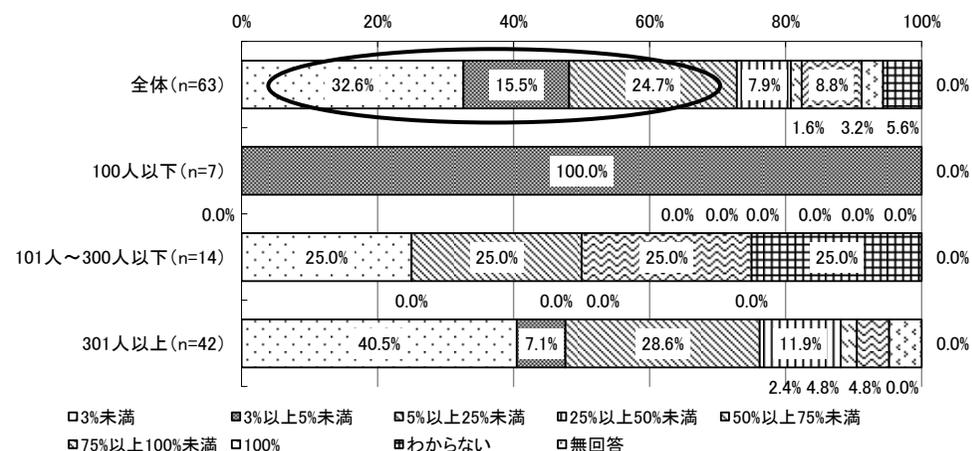
■ 目標値を設定している企業の目標値をみると、「3%未満」が32.6%でもっとも割合が高く、次いで「5%以上25%未満」が24.7%である。

- 「3%未満」「3%以上5%未満」「5%以上25%未満」をあわせた『25%未満』が7割程度を占めている。

図表16 男性の育児休業取得率の目標値の設定有無



図表17 男性の育児休業取得率の目標値



(6) 男性の育児休業取得率目標値の設置有無と男性正社員の育児休業取得率

- 男性の育児休業取得率の目標値の設定有無別に、男性正社員の育児休業取得率をみると、男性の育児休業取得率の目標値を設定している企業の方が、設定していない企業と比べて取得率が高い傾向にある。

図表18 男性の育児休業取得率の目標値の設定有無 別
男性育児休業取得率〔正社員〕

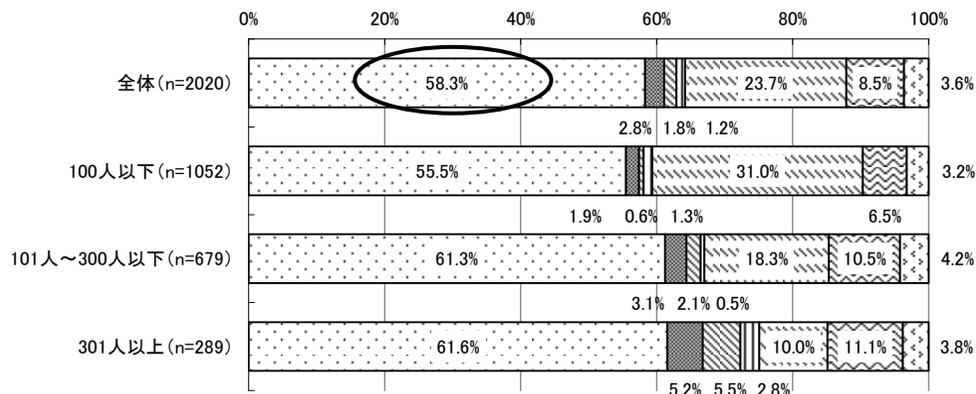
		合計	Q13(2)2① 男性育児休業取得率:正社員		
			0%	0%超～ 15%未満	15%以上～ 100%
全体		1304 100.0%	1143 87.6%	56 4.3%	105 8.1%
Q16 男性の育児 休業取得率の 目標値の設定 有無	はい	39 100.0%	19 47.4%	9 23.0%	12 29.5%
	いいえ	1251 100.0%	1111 88.7%	47 3.8%	94 7.5%

(7) 男性が配偶者の出産・育児にあたり何らかの休業・休暇を取得する期間

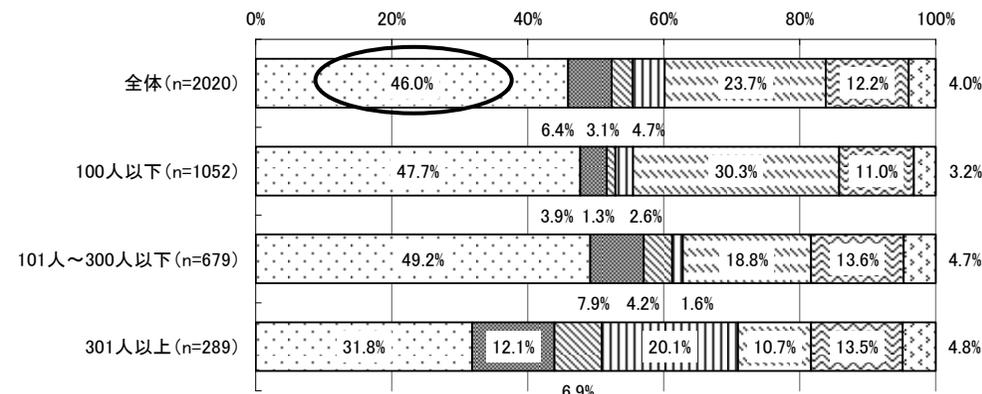
■ 男性正社員が配偶者の出産・育児にあたり何らかの休業・休暇を取得する場合の期間について、もっとも割合が高い回答は以下のとおり。

- ①最も取得が多い期間は、「1週間未満」(58.3%)。
- ②これまでの取得の中で最も長かった取得期間は、「1週間未満」(46.0%)。
- ③男性正社員からの要望が多い期間は、「わからない」(44.1%)。
- ④職場や業務への影響の視点から、比較的取得しやすい最長期間は、「1週間未満」(37.9%)。

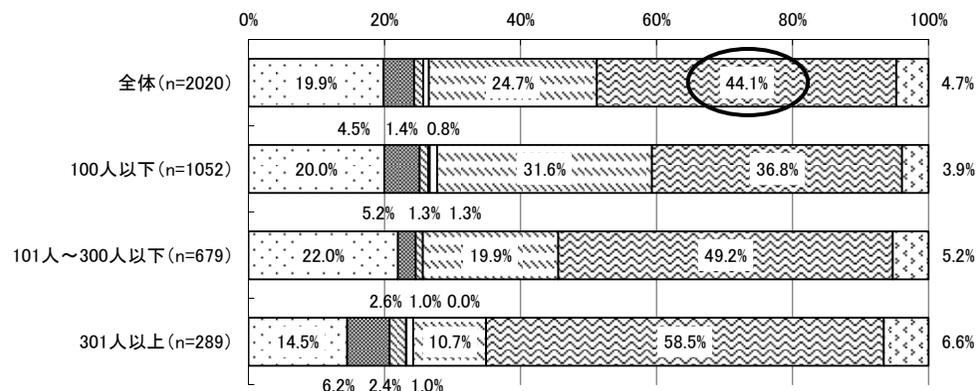
図表19 男性正社員の休業・休暇期間:最も取得が多い期間



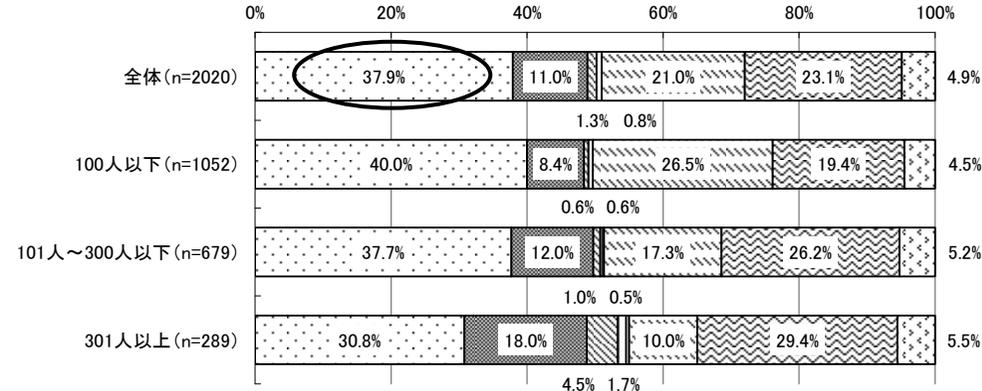
図表20 男性正社員の休業・休暇期間:最も長かった取得期間



図表21 男性正社員の休業・休暇期間:要望が多い期間



図表22 男性正社員の休業・休暇期間:比較的取得しやすい最長期間



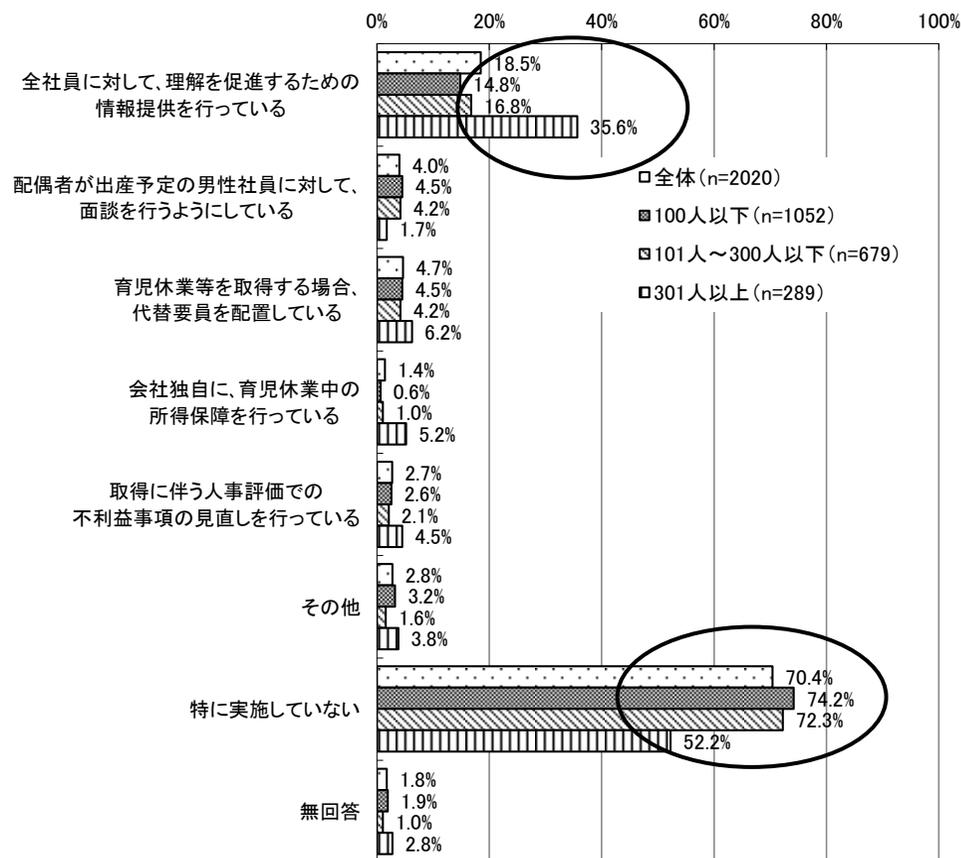
4. 調査結果の主なポイント③

男性の育児休業等の取得や育児参加促進のための取組

(1) 男性社員の休業・休暇取得のための取組

- 男性社員が休業・休暇を取得しやすい環境をつくるために、会社全体や職場に対して実施している取組をみると、「特に実施していない」が70.4%でもっとも割合が高く、次いで「全社員に対して、理解を促進するための情報提供を行っている」が18.5%となっている。
 - 従業員規模別にみると、従業員規模が小さいほど「特に実施していない」割合が高い傾向にあり、「100人以下」「101人～300人以下」では7割強を占める。一方、「301人以上」は「特に実施していない」の割合が5割強に留まっているほか、「全社員に対して、理解を促進するための情報提供を行っている」が35.6%となっている。

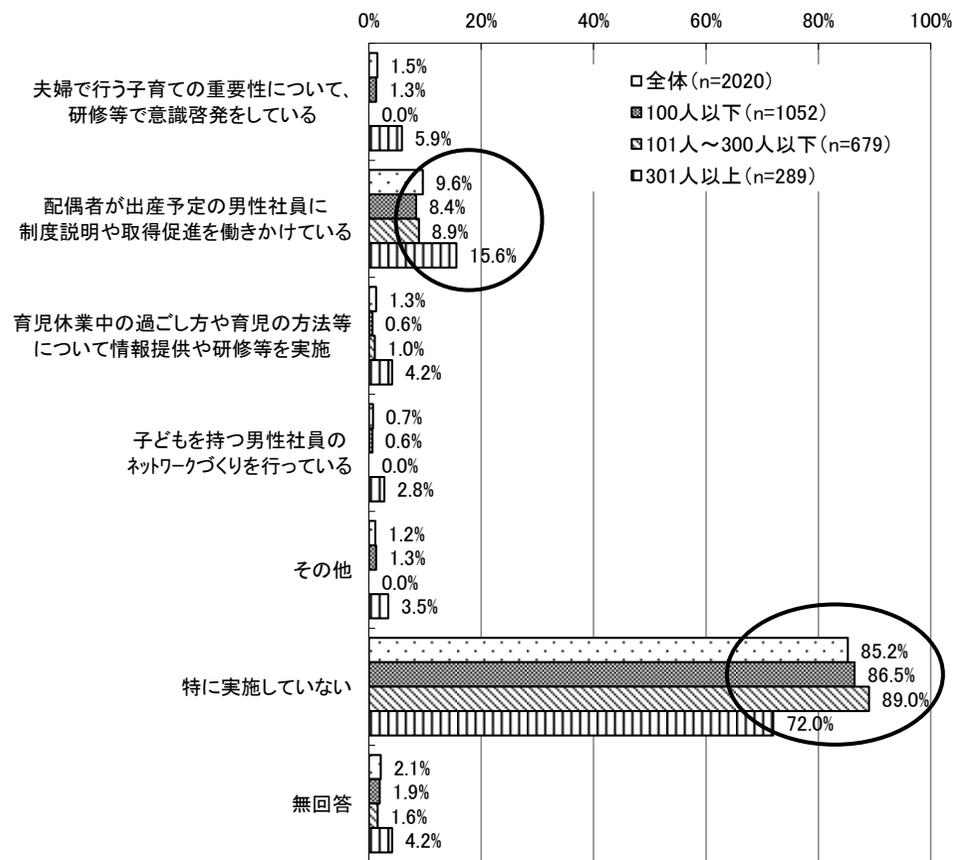
図表23 男性社員の休業・休暇取得のために会社全体や職場で実施している取組



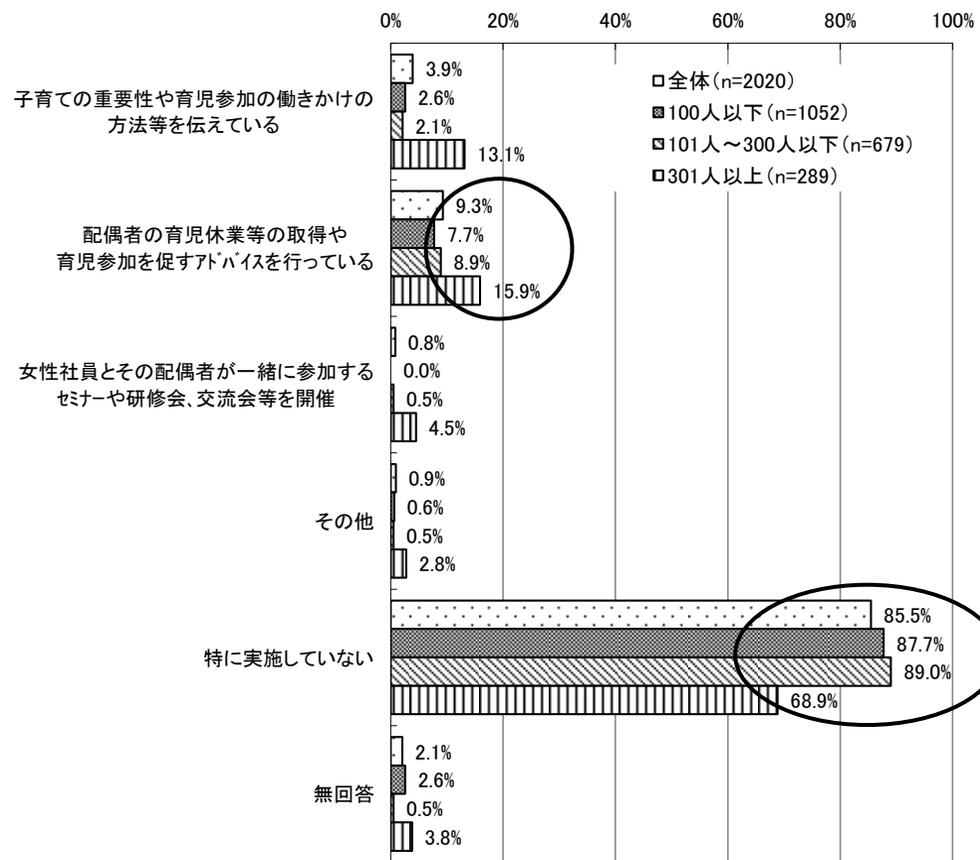
(2) 男性の育児参加促進のための取組

- **男性の育児参加促進のために、男性社員に対して取り組んでいることをみると、「特に実施していない」が85.2%を占めている。**実施しているものでは、「**配偶者が出産予定の男性社員に制度説明や取得促進を働きかけている**」が9.6%でもっとも割合が高い。
- **女性社員に対して、配偶者の育児参加を促進するような取組を行っているかをたずねたところ、「特に実施していない」が85.5%を占めている。**実施しているものでは、「**配偶者の育児休業等の取得や育児参加を促すアドバイスを行っている**」が9.3%でもっとも割合が高い。

図表24 男性の育児参加促進のために男性社員に対して取り組んでいること



図表25 女性社員に対する配偶者の育児参加を促進するような取組の実施

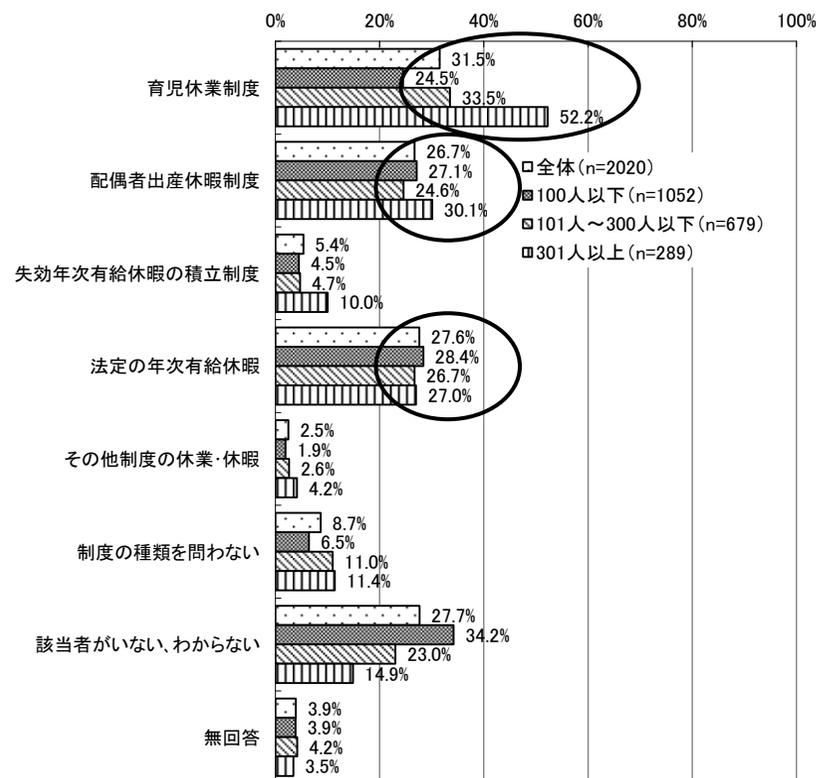


(3) 今後、男性正社員に休業・休暇の取得を推進したい制度

■ 配偶者の出産や育児に関する休暇制度のうち、今後男性正社員に取得を推進したい制度をみると、「**育児休業制度**」が**31.5%**でもっとも割合が高く、次いで「**法定の年次有給休暇**」が**27.6%**、「**配偶者出産休暇制度**」が**26.7%**となっている。

● 従業員規模別にみると、**従業員規模が大きくなるほど、「育児休業制度」の割合が高くなる傾向**にあり、「301人以上」では**52.2%**となっている。

図表26 今後、男性正社員に休業・休暇の取得を推進したい制度

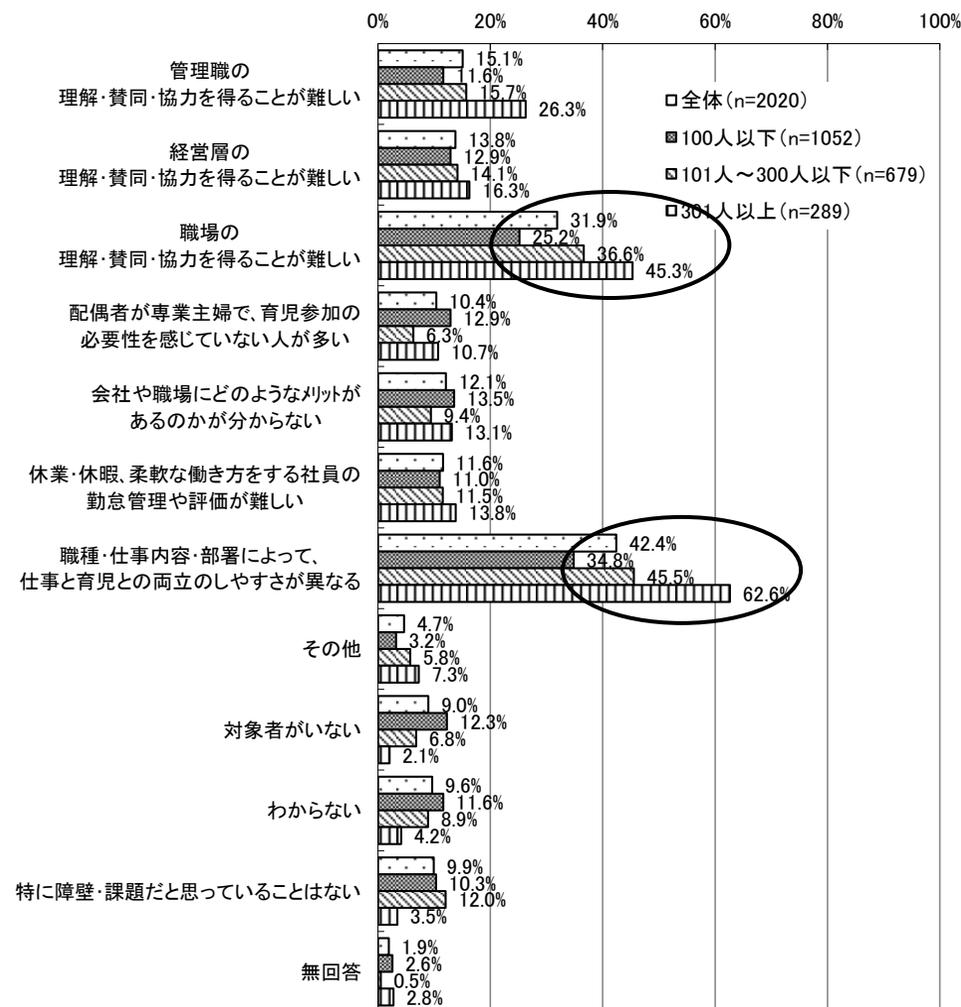


(4) 男性社員の仕事と育児の両立支援を推進するうえでの障壁・課題

- **男性社員の仕事と育児の両立支援を推進するうえでの障壁・課題**は、「**職種・仕事内容・部署によって、仕事と育児との両立のしやすさが異なる**」が**42.4%**でもっとも割合が高く、次いで「**職場の理解・賛同・協力を得ることが難しい**」が**31.9%**となっている。

- **理解・賛同・協力を得ることの難しさ**は、「職場」「管理職」「経営層」のうち「**職場**」がもっとも割合が高くなっている。
- 従業員規模別にみると、「**管理職の理解・賛同・協力を得ることが難しい**」「**職場の理解・賛同・協力を得ることが難しい**」「**職種・仕事内容・部署によって、仕事と育児との両立のしやすさが異なる**」は、従業員規模が大きくなるほど割合が高くなる傾向にある。

図表27 男性社員の仕事と育児の両立支援を推進するうえでの障壁・課題



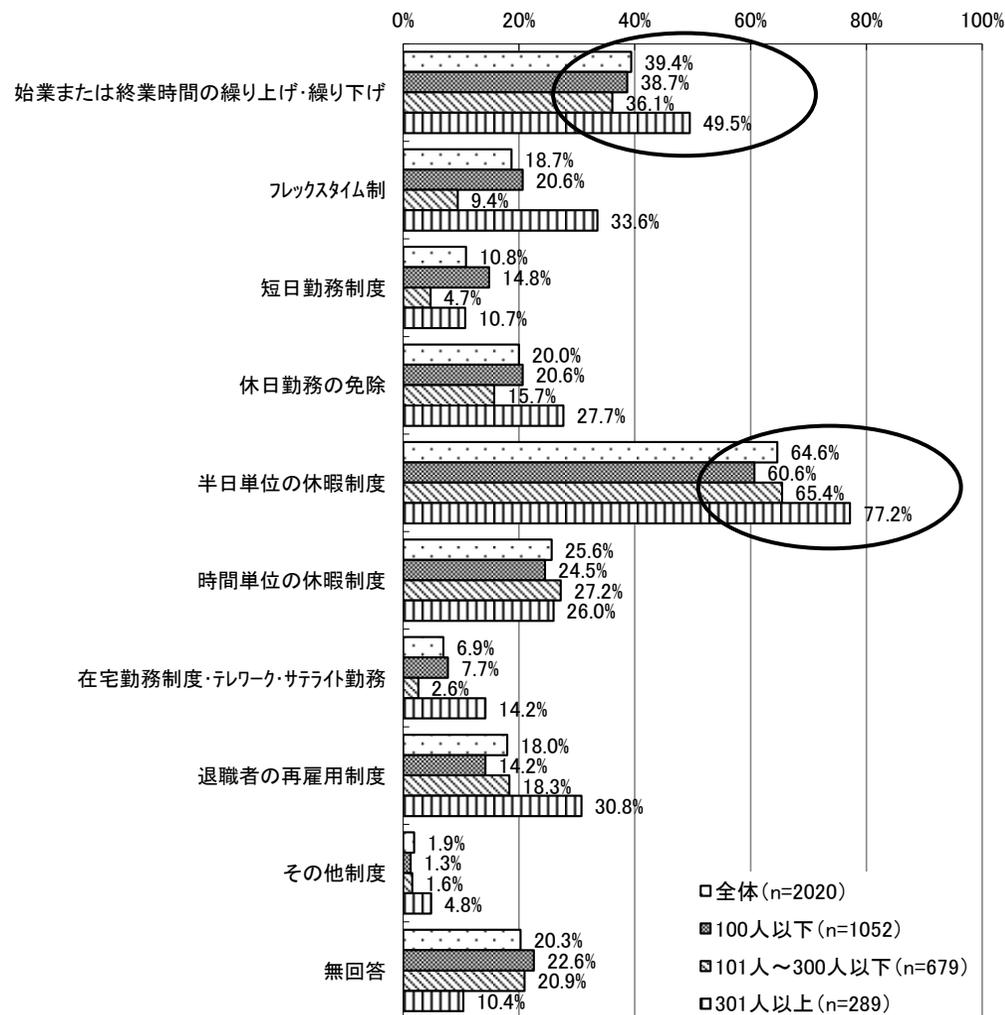
5. 調査結果の主なポイント④

柔軟な働き方の推進や労働時間の削減等

(1) 正社員を対象とした柔軟な働き方を推進するための独自の制度

- 仕事と育児の両立に資する柔軟な働き方を推進するために、正社員を対象として独自に設けている制度について、導入している制度をみると、「**半日単位の休暇制度**」が**64.6%**でもっとも割合が高く、次いで「**始業または終業時間の繰り上げ・繰り下げ**」が**39.4%**となっている。

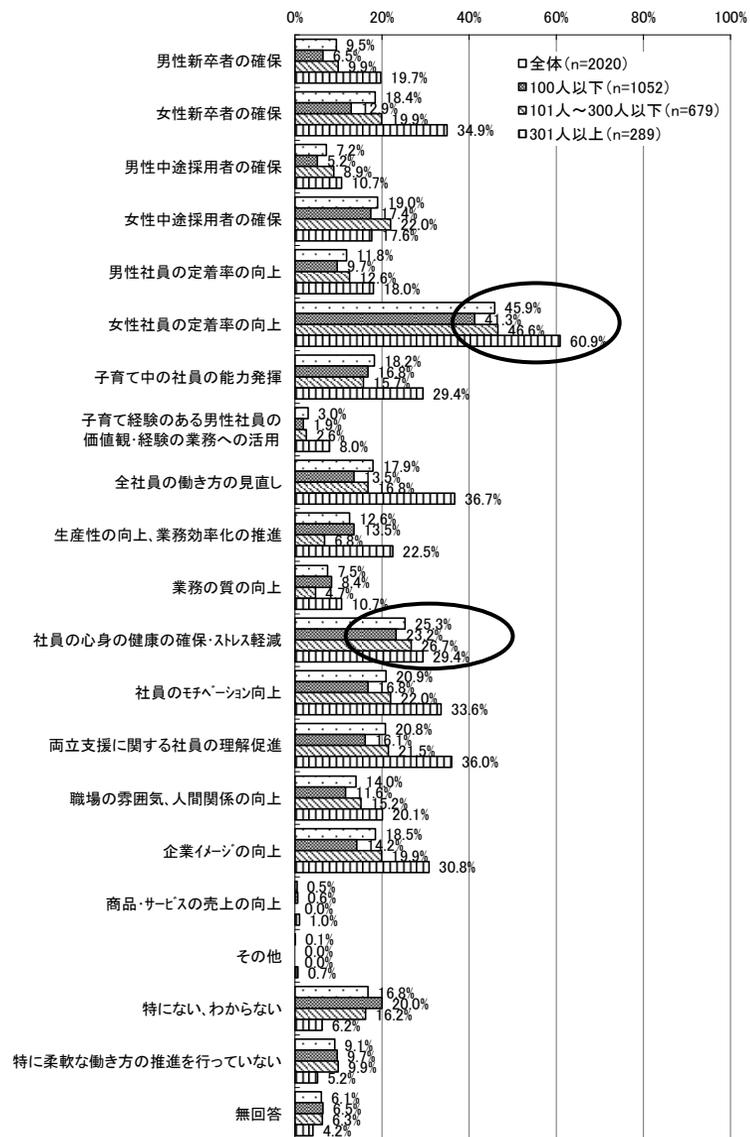
図表28 正社員を対象とした柔軟な働き方を推進するための独自の制度 導入している制度



(2) 仕事と育児の両立に資する柔軟な働き方を推進することによる効果

- 仕事と育児の両立に資する柔軟な働き方を推進することで、どのような効果があったかをみると、「**女性社員の定着率の向上**」が**45.9%**でもっとも割合が高く、次いで「**社員の心身の健康の確保・ストレス軽減**」が**25.3%**となっている。

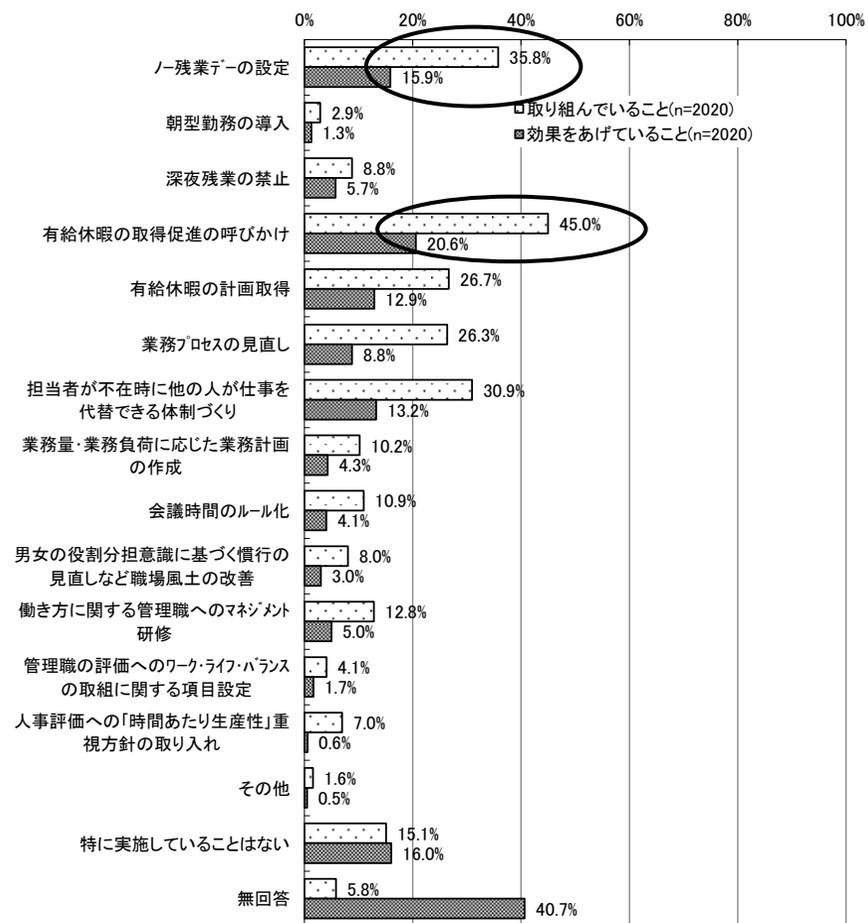
図表29 仕事と育児の両立に資する柔軟な働き方を推進することによる効果



(3) 働き方改革のために実施している取組・効果をあげている取組

- 全社員を対象とした労働時間の削減(残業削減・休暇取得促進等)や柔軟な働き方の推進等の働き方改革のために、実施している取組をみると、「有給休暇の取得促進の呼びかけ」が**45.0%**でもっとも割合が高く、次いで「ノー残業デーの設定」が**35.8%**、「担当者が不在時に他の人が仕事を代替できる体制づくり」が**30.9%**となっている。
- 効果をあげている取組をみると、「有給休暇の取得促進の呼びかけ」が**20.6%**でもっとも割合が高く、次いで「ノー残業デーの設定」が**15.9%**、「担当者が不在時に他の人が仕事を代替できる体制づくり」が**13.2%**となっている。

図表30 働き方改革のために実施している取組・効果をあげている取組



6. 調査結果の主なポイント⑤

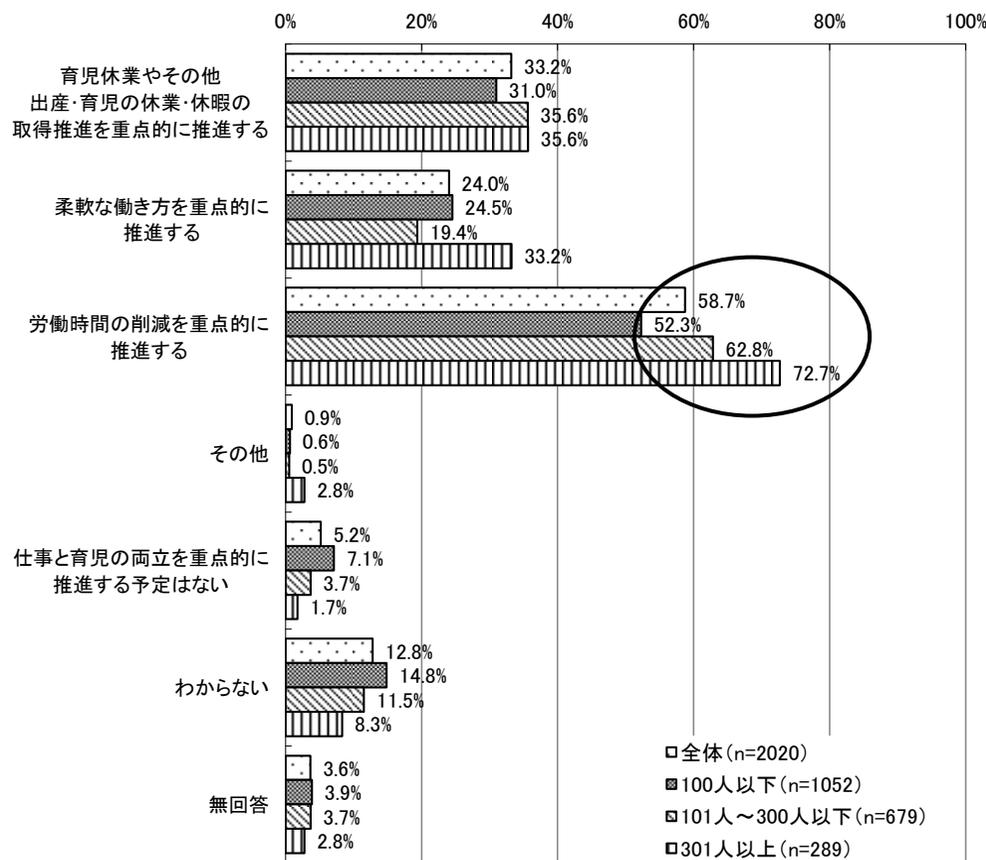
今後の仕事と育児の両立のための取組

(1) 今後、仕事と育児の両立のために重点的に推進する取組

■ 今後、仕事と育児の両立のために重点的に推進する取組をみると、「労働時間の削減を重点的に推進する」が58.7%で最も割合が高く、次いで「育児休業やその他出産・育児の休業・休暇の取得推進を重点的に推進する」が33.2%、「柔軟な働き方を重点的に推進する」が24.0%となっている。

- 従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど「労働時間の削減を重点的に推進する」の割合が高く、「301人以上」は72.7%となっている。

図表31 今後、仕事と育児の両立のために重点的に推進する取組



(MEMO)

