

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  
報告書  
企業アンケート調査結果

平成 30 年 1 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	7
1. 回答企業の概要	7
2. 出産・育児に係る休業・休暇制度等	37
3. 育児のための休暇制度と男性の取得状況等	86
4. 柔軟な働き方の推進や労働時間の削減等	112
5. 今後の仕事と育児の両立のための取組等	140
<参考資料 1>企業アンケート調査票	1



# 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育児を両立し、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。

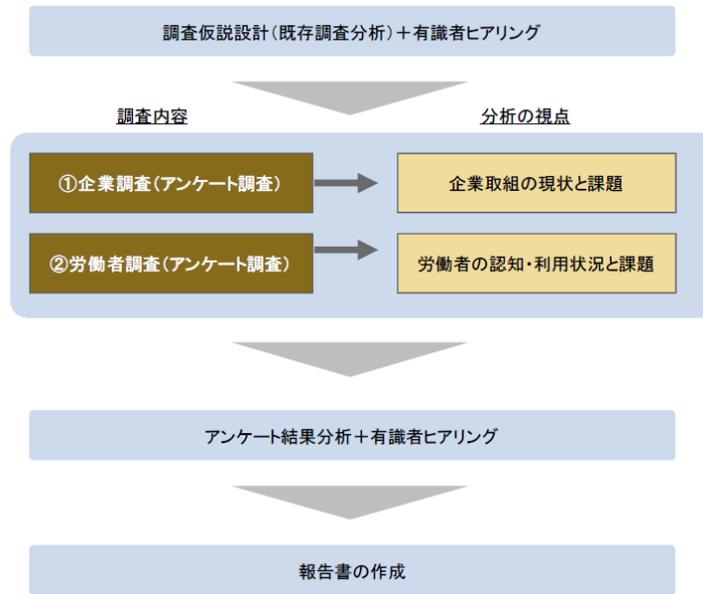
2020年までに男性の育児休業取得率13%という目標を掲げている中で、男性の育児休業取得率は依然として低調であり、先の改正育児・介護休業法案の国会審議においても、男性の育児休業を推進する必要性が再三にわたり指摘されたところである。このため、男女労働者の両立の実態、特に男性が育児休業を取得しない理由や男性のための両立支援制度について、改めてその実態を把握した上で、ニーズや問題点を認識する必要がある。

これを踏まえ、労働者、特に男性労働者の育児への関わり方について、そのニーズや実態等を把握するとともに、仕事と育児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、仕事と育児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を目的とする。

## 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、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、以下2名である。(敬称略)

佐藤 博樹 中央大学大学院 戦略経営研究科 教授

池田 心豪 独立行政法人労働政策研究・研修機構 働き方と雇用環境部門 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。ヒアリングは、各有識者に個別に行った。

ヒアリング	ヒアリング事項	実施日
第1回	<ul style="list-style-type: none"> <li>本調査研究のテーマ、調査方法について</li> <li>企業調査及び労働者調査の調査票について</li> </ul>	平成 29 年 8 月 30 日、31 日
第2回	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業調査・労働者調査の結果及び今後の集計・分析について</li> </ul>	平成 29 年 12 月 14 日、15 日

## II. 企業調査の実施概要

### (1) 調査目的

主に、以下の6点を明らかにすることを目的に調査を実施した。

- |  |
|--|
| 1) 企業における仕事と育児の両立支援方針<br>2) 出産・育児に係る休暇・休業制度の実態把握<br>3) 男性社員に対する育児のための休暇制度に関する実態把握<br>4) 男性社員の育児参加を促進するための取組状況の実態把握<br>5) 仕事と育児の両立に資する柔軟な働き方の推進状況、取組の効果<br>6) 全社員を対象とした働き方改革の推進状況、取組の効果 |
|--|

### (2) 主な調査テーマ

<p>(1) 企業概要</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本社所在地</li> <li>・業種</li> <li>・従業員数(正社員・有期契約労働者別)</li> <li>・従業員に占める女性比率(正社員・有期契約労働者別)</li> <li>・正社員の状況(新規採用者に占める女性比率、正社員に占める20～30代の割合、非管理職の月間総労働時間、週労働時間が60時間以上の正社員の割合、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)</li> <li>・コース別雇用管理制度の導入状況</li> <li>・結婚・出産での女性の離職状況(正社員・有期契約労働者別)</li> <li>・男女別 仕事と育児の両立支援を行う必要性</li> <li>・育児に関する制度について、法定を上回る対応の有無、男女別両立支援のために法定を上回る取組を行う主な目的</li> </ul>
<p>(2) 出産・育児に係る休業・休暇制度等</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児・介護休業法に定められている制度の状況・利用実績(正社員・有期契約労働者別) (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)</li> <li>・育児休業制度、短時間勤務制度の内容、女性の最長・最多期間</li> <li>・男女別 育児休業取得率(正社員・有期契約労働者別)、女性が取得しなかった理由、2回以上取得した男性の有無</li> <li>・男女別 育児休業や短時間勤務を最大限取得・利用した場合の昇進スピードへの影響</li> <li>・男女別 育児休業制度を取得しやすい雰囲気の有無</li> <li>・男性 育児休業取得率目標値の設定有無、設定している目標値</li> <li>・男性 過去3年間の平均育児休業取得率</li> </ul>
<p>(3) 育児のための休暇制度と男性の取得状況等</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男性 育児休業以外の育児のための独自の休業・休暇制度の導入有無、賃金、利用者の人数</li> <li>・男性 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取得目的、取得開始時期、取得期間 (最多期間、最長期間、要望が多い期間、取得しやすい期間)</li> <li>・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</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・配偶者の育児参加促進のために、女性社員に対して取り組んでいること</li> <li>・配偶者の出産や育児に関する休業・休暇制度のうち、男性に今後推進したい制度</li> <li>・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</li> </ul>
(4) 柔軟な働き方の推進や労働時間の削減等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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独自に設けている制度の導入有無、制度利用が可能な事由、利用実績</li> <li>・柔軟な働き方を推進することの効果</li> <li>・労働時間の削減や柔軟な働き方の推進等の働き方改革のために取り組んでいること、労働時間の削減や柔軟な働き方の推進に効果をあげていること</li> </ul>
(5) 今後の仕事と育児の両立のための取組等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・今後、仕事と育児の両立のためにどのような取組(育児休業等の取得推進／柔軟な働き方の推進／労働時間の削減 等)を重点的に実施する予定か</li> <li>・その他、仕事と育児の両立支援の課題、今後の取組</li> </ul>

### (3) 調査対象

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	694 件
回収率	13.9%

### (6) 実施時期

平成 29 年 9 月～平成 29 年 10 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26年度経済センサス基礎調査」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	155	24.4%
②101～300人以下	191	30.1%
③301人以上	289	45.5%
合計	635	100.0%

↓

### ◆平成26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	49,704	52.1%
②100～299人	32,046	33.6%
③300人～	13,648	14.3%
合計	95,398	100.0%

注) 調査対象から除外した農林水産業、公務を除いた比率。

↓

### ◆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	6.7903	1,052	52.1%
②101～300人以下	3.5528	679	33.6%
③301人以上	1	289	14.3%
合計	3.1564	2,020	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(5件)および50人以下の回答(54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	635件	有効回答率	12.7%
-------	------	-------	-------

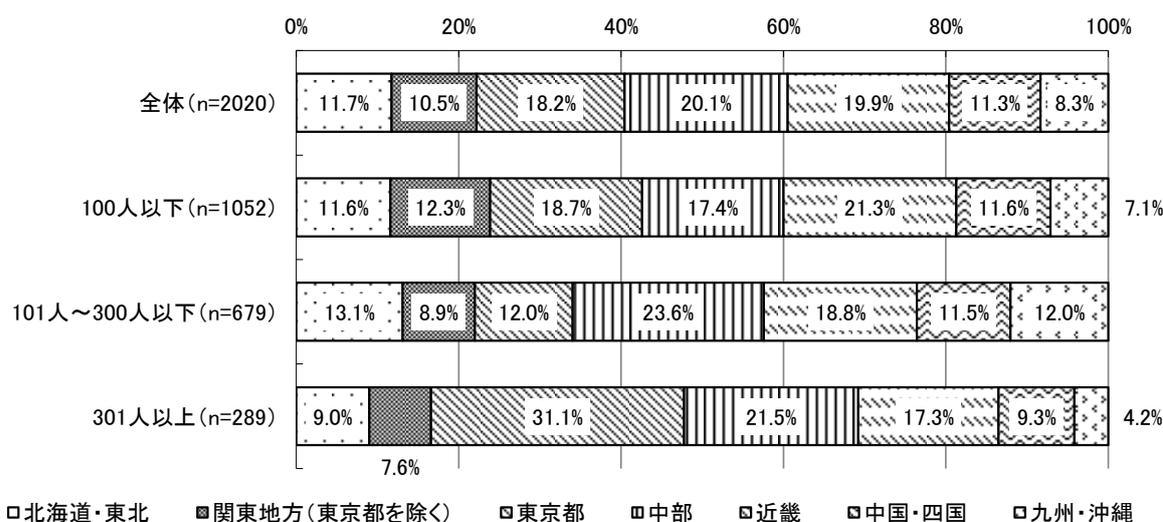
### Ⅲ. 企業調査結果

#### 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20.1%でもっとも多く、次いで「近畿」が19.9%、「東京都」が18.2%となっている。従業員規模別にみると、「301人以上」は「東京都」が31.1%でもっとも多い。

図表Ⅲ-1 本社所在地：単数回答（Q1）



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。

##### (業種別)

図表Ⅲ-2 本社所在地（業種別）：単数回答（Q1）

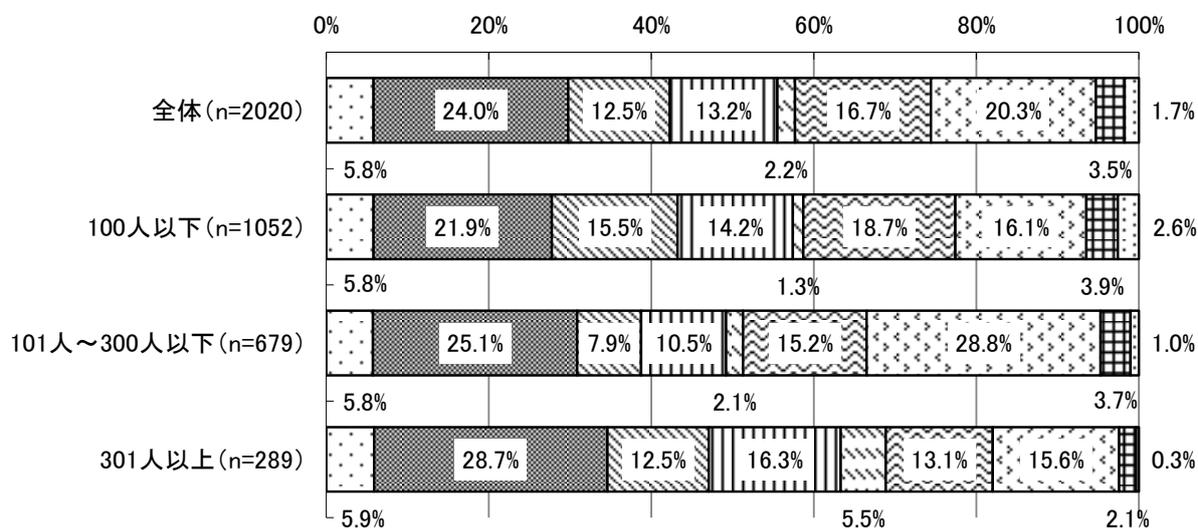
Q2 業種	合計	Q1 本社所在地：地域							無回答
		北海道・東北	関東地方(東京都を除く)	東京都	中部	近畿	中国・四国	九州・沖縄	
全体	2020 100.0%	237 11.7%	211 10.5%	369 18.2%	405 20.1%	402 19.9%	227 11.3%	168 8.3%	0 0.0%
建設業	117 100.0%	15 12.4%	10 8.8%	26 22.5%	35 30.2%	16 13.4%	5 3.9%	10 8.8%	0 0.0%
製造業	484 100.0%	43 9.0%	57 11.7%	62 12.9%	116 23.9%	123 25.3%	62 12.9%	21 4.4%	0 0.0%
情報通信業、運輸業、郵便業	252 100.0%	18 7.0%	25 9.9%	75 29.5%	64 25.2%	44 17.4%	27 10.7%	1 0.4%	0 0.0%
卸売業、小売業	267 100.0%	44 16.4%	18 6.6%	60 22.3%	45 16.6%	61 22.8%	22 8.4%	18 6.9%	0 0.0%
金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	44 100.0%	1 2.3%	0 0.0%	26 59.7%	5 11.4%	0 0.0%	1 2.3%	11 24.3%	0 0.0%
飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	338 100.0%	39 11.4%	27 8.0%	80 23.5%	25 7.4%	96 28.3%	37 10.8%	36 10.6%	0 0.0%
医療・福祉	410 100.0%	64 15.7%	48 11.7%	23 5.5%	89 21.7%	60 14.6%	62 15.2%	64 15.6%	0 0.0%
その他	72 100.0%	7 9.5%	20 28.1%	17 24.4%	10 14.1%	4 5.0%	7 9.5%	7 9.5%	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24.0%でもっとも多く、次いで「医療・福祉」が20.3%、「飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業」が16.7%となっている。

図表Ⅲ-3 業種：単数回答（Q2）



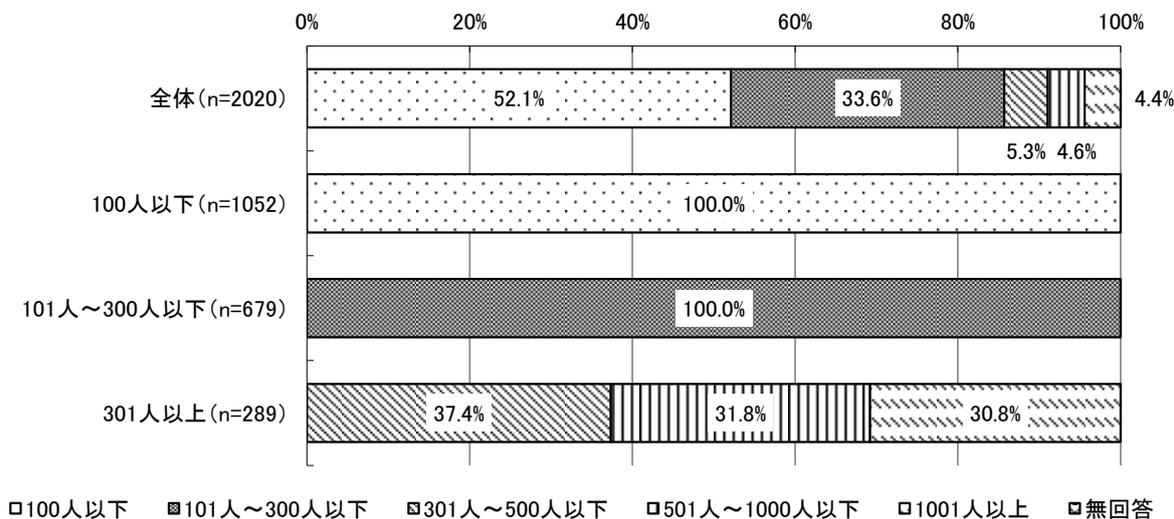
- 建設業
- 情報通信業、運輸業、郵便業
- 金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業
- 医療・福祉
- 無回答
- 製造業
- 卸売業、小売業
- 飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業
- その他

### (3) 従業員数

#### ① 正社員数

正社員数は、全体では「100人以下」が52.1%でもっとも多く、次いで「101人～300人以下」が33.6%、「301人～500人以下」が5.3%となっている。

図表Ⅲ-4 正社員数：数値回答（Q3①）



#### (業種別)

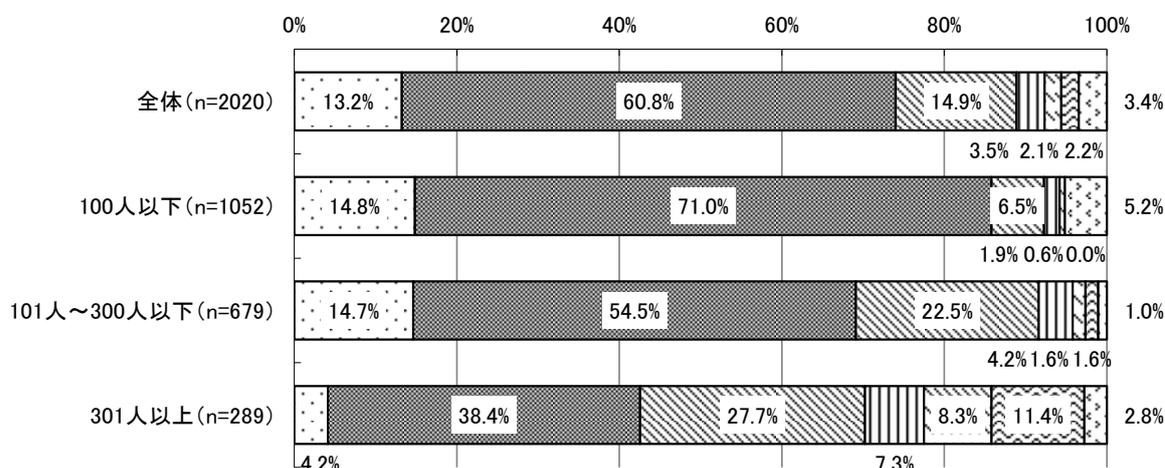
図表Ⅲ-5 正社員数（業種別）：数値回答（Q3①）

	合計	Q3① 従業員数：正社員						
		100人以下	101人～300人以下	301人～500人以下	501人～1000人以下	1001人以上	無回答	
全体	2020 100.0%	1052 52.1%	679 33.6%	108 5.3%	92 4.6%	89 4.4%	0 0.0%	
Q2 業種	建設業	117 100.0%	61 52.1%	39 33.3%	7 6.0%	6 5.1%	4 3.4%	0 0.0%
	製造業	484 100.0%	231 47.7%	171 35.2%	31 6.4%	23 4.7%	29 6.0%	0 0.0%
	情報通信業、運輸業、郵便業	252 100.0%	163 64.6%	53 21.1%	9 3.6%	6 2.4%	21 8.3%	0 0.0%
	卸売業、小売業	267 100.0%	149 55.9%	71 26.6%	17 6.4%	18 6.7%	12 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	44 100.0%	14 31.0%	14 32.5%	3 6.9%	3 6.9%	10 22.8%	0 0.0%
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	338 100.0%	197 58.3%	103 30.5%	15 4.4%	18 5.3%	5 1.5%	0 0.0%
	医療・福祉	410 100.0%	170 41.4%	195 47.6%	23 5.6%	16 3.9%	6 1.5%	0 0.0%
	その他	72 100.0%	41 56.9%	25 34.7%	2 2.8%	2 2.8%	2 2.8%	0 0.0%

## ②有期契約労働者数

有期契約労働者数は、全体では「1人～100人以下」が60.8%でもっとも多く、次いで「101人～300人以下」が14.9%、「0人」が13.2%となっている。

図表Ⅲ-6 有期契約労働者数：数値回答（Q3②）



□0人 □1人～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  
注)有期契約労働者の従業員規模は、「問 3①正社員数」で作成したものである。以下同様。

## (業種別)

図表Ⅲ-7 有期契約労働者数（業種別）：数値回答（Q3②）

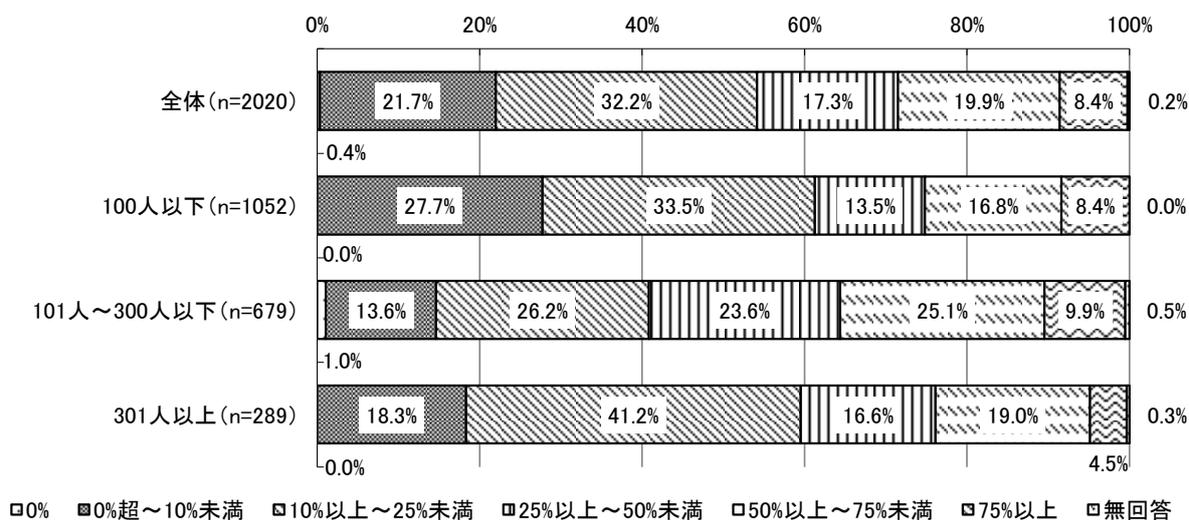
	合計	Q3② 従業員数：有期契約労働者							
		0人	1人～100人以下	101人～300人以下	301人～500人以下	501人～1,000人以下	1,001人以上	無回答	
全体	2020 100.0%	268 13.2%	1227 60.8%	301 14.9%	70 3.5%	41 2.1%	44 2.2%	69 3.4%	
Q2 業種	建設業	117 100.0%	38 32.5%	67 56.7%	11 9.0%	1 0.9%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.9%
	製造業	484 100.0%	31 6.4%	359 74.0%	61 12.5%	6 1.2%	7 1.4%	6 1.2%	16 3.2%
	情報通信業、運輸業、郵便業	252 100.0%	65 25.7%	159 62.9%	8 3.0%	8 3.0%	3 1.2%	4 1.6%	7 2.7%
	卸売業、小売業	267 100.0%	18 6.8%	163 61.0%	27 10.0%	15 5.6%	11 4.0%	15 5.4%	19 7.2%
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	44 100.0%	4 8.1%	28 64.5%	5 11.4%	1 2.3%	2 4.6%	4 9.1%	0 0.0%
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	338 100.0%	66 19.5%	165 48.8%	62 18.2%	10 3.0%	12 3.4%	14 4.2%	10 2.9%
	医療・福祉	410 100.0%	31 7.6%	234 57.1%	114 27.8%	19 4.6%	8 1.8%	1 0.2%	4 0.9%
	その他	72 100.0%	15 20.8%	39 53.9%	8 10.9%	4 5.0%	0 0.0%	0 0.0%	7 9.5%

(4) 従業員に占める女性比率

① 正社員に占める女性比率

正社員に占める女性比率は、全体では「10%以上～25%未満」が 32.2%でもっとも多く、次いで「0%超～10%未満」が 21.7%、「50%以上～75%未満」が 19.9%となっている。

図表Ⅲ-8 正社員に占める女性比率：単数回答（Q4①）



(業種別)

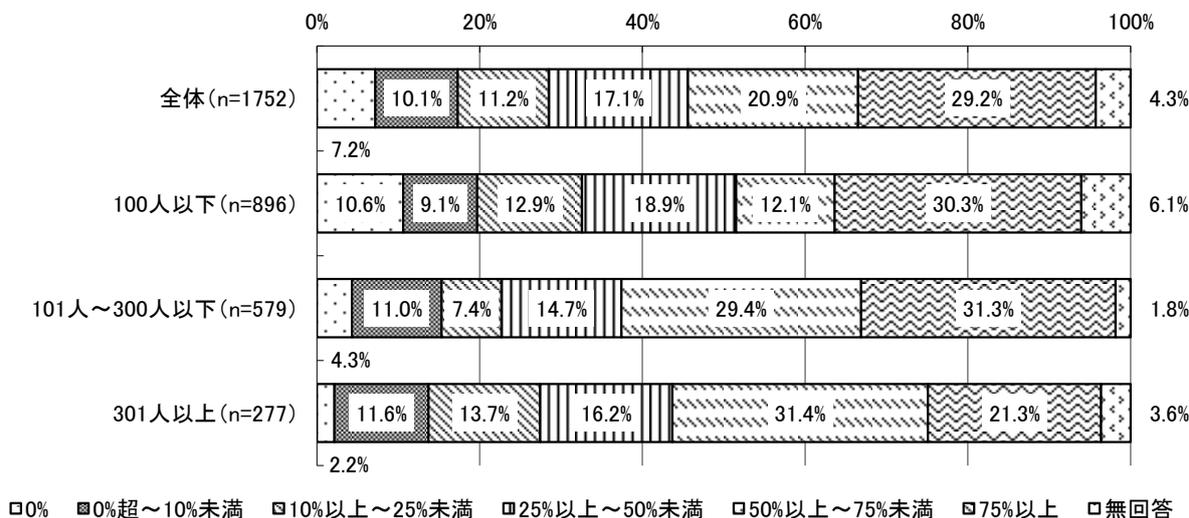
図表Ⅲ-9 正社員に占める女性比率（業種別）：単数回答（Q4①）

	合計	Q4① 女性比率：正社員						無回答	
		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		
全体	2020 100.0%	7 0.4%	437 21.7%	650 32.2%	350 17.3%	402 19.9%	169 8.4%	5 0.2%	
Q2 業種	建設業	117 100.0%	0 0.0%	77 65.7%	39 33.5%	1 0.9%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	製造業	484 100.0%	7 1.5%	102 21.0%	250 51.5%	78 16.2%	33 6.8%	15 3.1%	0 0.0%
	情報通信業、運輸業、郵便業	252 100.0%	0 0.0%	112 44.4%	111 43.9%	28 10.9%	2 0.8%	0 0.0%	0 0.0%
	卸売業、小売業	267 100.0%	0 0.0%	35 13.1%	117 43.9%	78 29.0%	30 11.1%	8 2.9%	0 0.0%
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	44 100.0%	0 0.0%	4 9.1%	7 15.0%	25 58.1%	1 2.3%	7 15.5%	0 0.0%
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	338 100.0%	0 0.0%	69 20.5%	83 24.5%	105 31.0%	67 19.7%	14 4.0%	1 0.3%
	医療・福祉	410 100.0%	0 0.0%	7 1.7%	1 0.2%	21 5.1%	263 64.2%	118 28.8%	0 0.0%
	その他	72 100.0%	0 0.0%	14 19.8%	36 49.9%	10 14.4%	0 0.0%	8 10.9%	4 5.0%

## ②有期契約労働者に占める女性比率

有期契約労働者が1名以上いる企業について、有期契約労働者に占める女性比率をみると、全体では「75%以上」が29.2%でもっとも多く、次いで「50%以上～75%未満」が20.9%、「25%以上～50%未満」が17.1%となっている。

図表Ⅲ-10 有期契約労働者に占める女性比率：単数回答（Q4②）



(業種別)

図表Ⅲ-11 有期契約労働者に占める女性比率（業種別）：単数回答（Q4②）

	合計	Q4② 女性比率：有期契約労働者						無回答	
		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		
全体	1752 100.0%	126 7.2%	177 10.1%	196 11.2%	300 17.1%	366 20.9%	512 29.2%	75 4.3%	
Q2 業種	建設業	79 100.0%	11 14.3%	34 43.0%	11 13.3%	1 1.3%	12 15.6%	9 11.1%	1 1.3%
	製造業	453 100.0%	41 9.0%	79 17.5%	58 12.8%	89 19.6%	89 19.6%	82 18.1%	16 3.4%
	情報通信業、運輸業、郵便業	188 100.0%	19 10.2%	28 14.8%	58 31.0%	32 16.8%	15 7.9%	29 15.7%	7 3.6%
	卸売業、小売業	249 100.0%	34 13.6%	3 1.2%	27 10.7%	57 22.8%	59 23.7%	51 20.3%	19 7.7%
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	40 100.0%	0 0.0%	2 5.0%	6 13.8%	2 5.0%	12 30.1%	18 43.7%	1 2.5%
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	272 100.0%	21 7.6%	3 1.1%	26 9.5%	58 21.3%	99 36.5%	54 20.0%	11 4.0%
	医療・福祉	379 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 1.2%	43 11.4%	67 17.6%	261 68.8%	4 0.9%
	その他	57 100.0%	0 0.0%	18 32.0%	7 12.0%	15 26.3%	6 9.8%	1 1.8%	10 18.2%

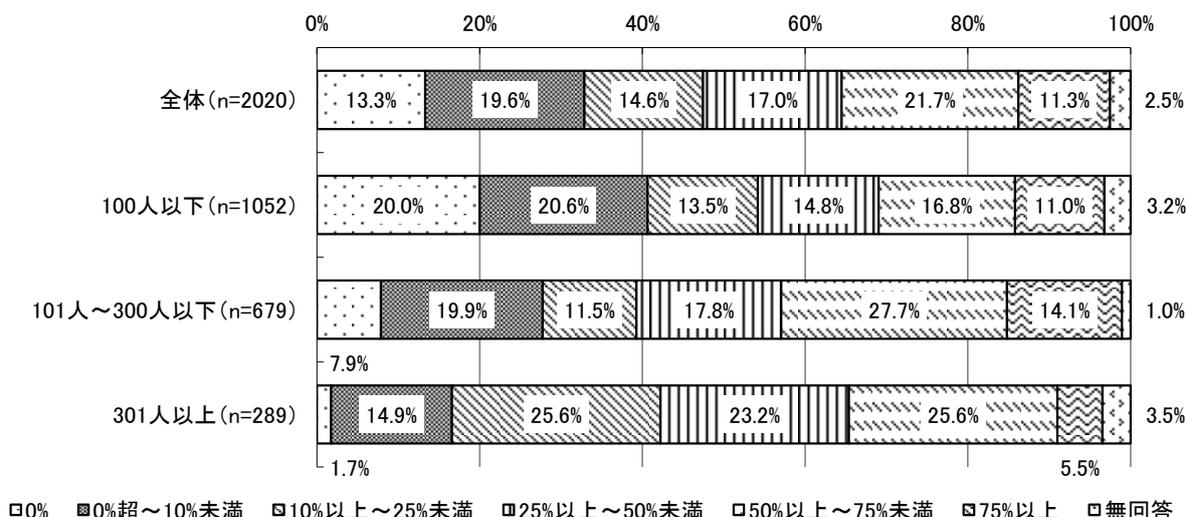
(5) 正社員の状況

①新規採用者に占める女性比率

直近3年間における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「50%以上～75%未満」が21.7%でもっとも多く、次いで「0%超～10%未満」が19.6%、「25%以上～50%未満」が17.0%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、新規採用に占める女性比率は低くなる傾向にあり、「100人以下」は「0%」が20.0%と2割を占めている。

図表Ⅲ-12 正社員の新規採用者に占める女性比率：単数回答（Q5（1））



(業種別)

図表Ⅲ-13 正社員の新規採用者に占める女性比率（業種別）：単数回答（Q5（1））

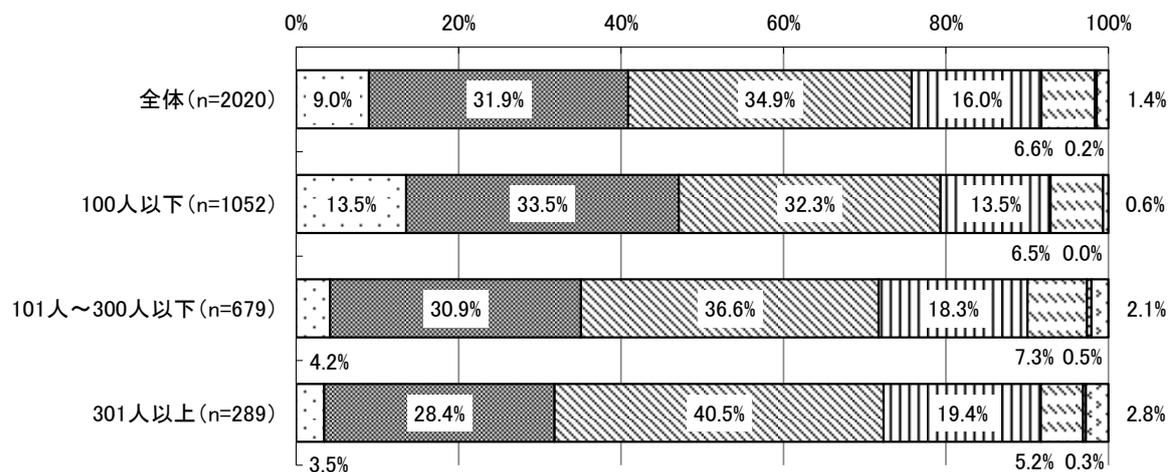
	合計	Q5(1) 新規採用者に占める女性比率						無回答
		0%	0%超～10%未満	10%以上～25%未満	25%以上～50%未満	50%以上～75%未満	75%以上	
全体	2020	269	395	295	344	439	227	51
Q2 業種								
建設業	117	20	68	16	6	1	0	7
製造業	484	79	126	97	104	42	30	8
情報通信業、運輸業、郵便業	252	62	71	43	56	10	8	2
卸売業、小売業	267	31	45	59	36	55	25	16
金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	44	0	7	3	13	14	7	0
飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	338	45	51	53	82	81	25	0
医療・福祉	410	10	4	5	29	218	132	12
その他	72	21	7	12	13	10	1	7

## ②正社員に占める 20～30 代の割合

### <男性>

男性正社員に占める 20～30 代の割合をみると、全体では「30%以上～50%未満」が 34.9%でもっとも多く、次いで「10%以上～30%未満」が 31.9%、「50%以上～70%未満」が 16.0%となっている。

図表Ⅲ-14 正社員に占める 20～30 代の割合 男性：単数回答（Q5（2）①）



□10%未満 □10%以上～30%未満 □30%以上～50%未満 □50%以上～70%未満 □70%以上 □わからない □無回答

### (業種別)

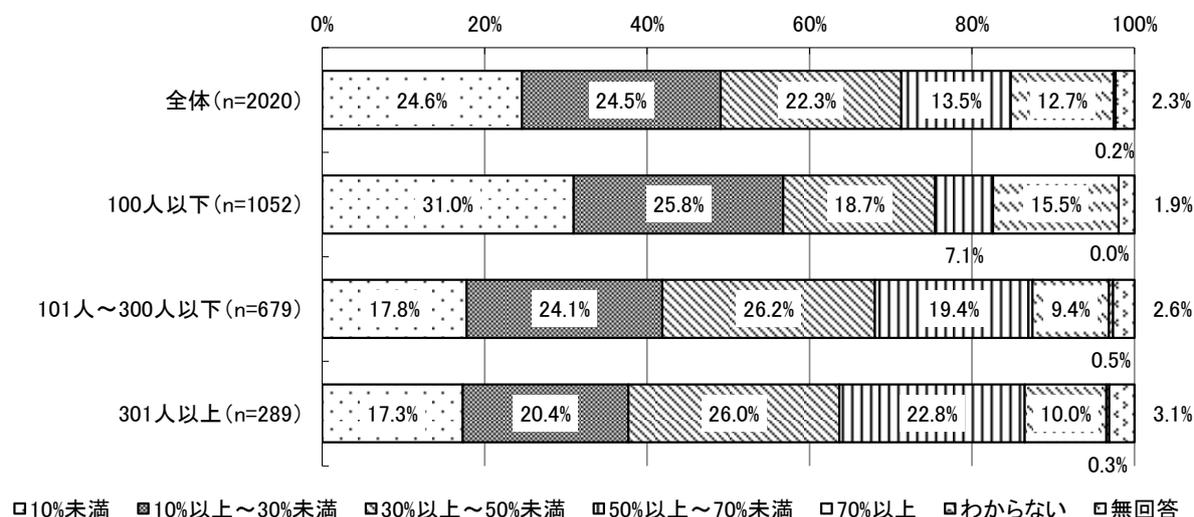
図表Ⅲ-15 正社員に占める 20～30 代の割合 男性（業種別）：単数回答（Q5（2）①）

	合計	Q5(2)① 正社員に占める 20-30 代の割合:男性							
		10%未満	10%以上 ～ 30%未満	30%以上 ～ 50%未満	50%以上 ～ 70%未満	70%以上	わから ない	無回答	
全体	2020 100.0%	181 9.0%	645 31.9%	705 34.9%	323 16.0%	133 6.6%	5 0.2%	29 1.4%	
Q2 業種	建設業	117 100.0%	7 5.8%	57 48.7%	31 26.7%	21 18.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.9%
	製造業	484 100.0%	37 7.7%	104 21.4%	224 46.3%	99 20.4%	10 2.1%	1 0.2%	9 1.9%
	情報通信業、運輸業、 郵便業	252 100.0%	51 20.0%	99 39.3%	36 14.4%	24 9.7%	40 15.8%	0 0.0%	2 0.8%
	卸売業、小売業	267 100.0%	9 3.3%	87 32.4%	121 45.3%	23 8.6%	23 8.7%	0 0.0%	5 1.7%
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	44 100.0%	1 2.3%	7 15.0%	23 51.7%	0 0.0%	7 15.5%	0 0.0%	7 15.5%
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	338 100.0%	25 7.4%	116 34.4%	118 34.8%	52 15.3%	26 7.8%	0 0.0%	1 0.3%
	医療・福祉	410 100.0%	45 11.0%	140 34.1%	113 27.6%	95 23.1%	9 2.2%	4 0.9%	5 1.1%
	その他	72 100.0%	7 9.5%	22 30.7%	28 39.4%	8 10.9%	7 9.5%	0 0.0%	0 0.0%

<女性>

女性正社員に占める 20～30 代の割合をみると、全体では「10%未満」が 24.6%、「10%以上～30%未満」が 24.5%、「30%以上～50%未満」が 22.3%となっている。

図表Ⅲ-16 正社員に占める 20～30 代の割合 女性：単数回答 (Q5 (2) ②)



(業種別)

図表Ⅲ-17 正社員に占める 20～30 代の割合 女性 (業種別)：単数回答 (Q5 (2) ②)

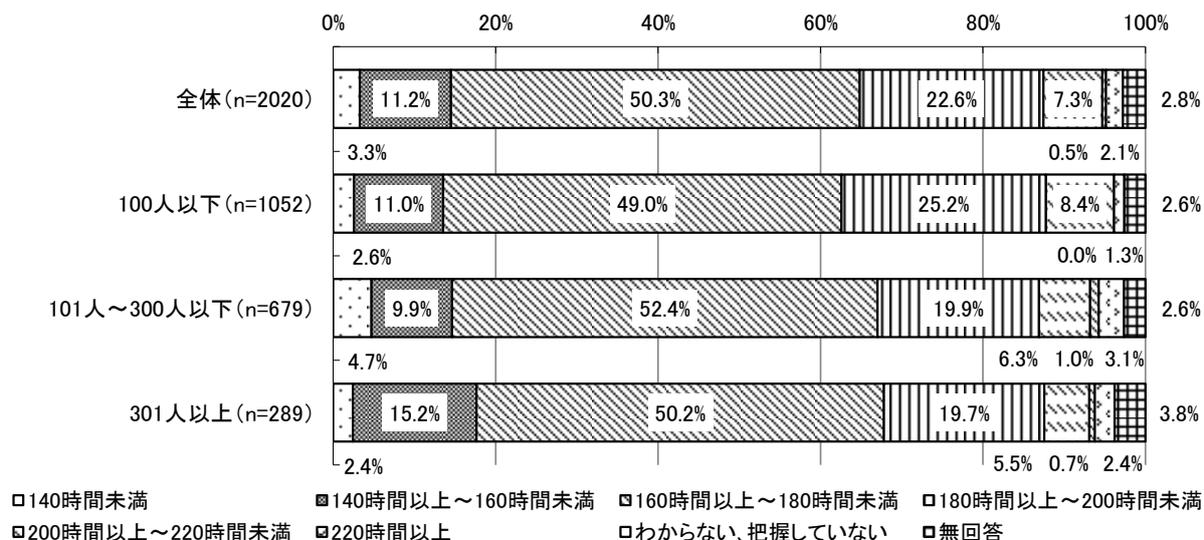
		Q5 (2) ② 正社員に占める 20-30 代の割合:女性							
		合計	10%未満	10%以上 ～ 30%未満	30%以上 ～ 50%未満	50%以上 ～ 70%未満	70%以上	わから ない	無回答
全体		2020 100.0%	497 24.6%	494 24.5%	450 22.3%	272 13.5%	256 12.7%	5 0.2%	47 2.3%
Q2 業種	建設業	117 100.0%	58 49.2%	15 13.0%	12 10.1%	13 11.4%	11 9.7%	0 0.0%	8 6.6%
	製造業	484 100.0%	142 29.4%	102 21.1%	95 19.7%	64 13.1%	70 14.4%	1 0.2%	10 2.1%
	情報通信業、運輸業、 郵便業	252 100.0%	94 37.1%	56 22.3%	48 19.2%	13 5.2%	39 15.5%	0 0.0%	2 0.8%
	卸売業、小売業	267 100.0%	71 26.5%	70 26.0%	42 15.8%	34 12.9%	42 15.8%	0 0.0%	8 3.0%
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	44 100.0%	4 9.1%	3 6.9%	1 2.3%	18 40.3%	11 25.9%	0 0.0%	7 15.5%
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	338 100.0%	65 19.3%	69 20.3%	94 27.7%	52 15.4%	51 15.0%	0 0.0%	8 2.3%
	医療・福祉	410 100.0%	24 5.8%	138 33.7%	149 36.4%	66 16.2%	24 5.8%	4 0.9%	5 1.1%
	その他	72 100.0%	29 40.2%	24 33.4%	7 9.2%	11 15.8%	1 1.4%	0 0.0%	0 0.0%

### ③非管理職の月間総労働時間

#### <全体>

正社員非管理職の月間総労働時間(一人当たり平均)の全体(平均)をみると、全体では「160 時間以上～180 時間未満」が 50.3%でもっとも多く、次いで「180 時間以上～200 時間未満」が 22.6%となっている。

図表Ⅲ-18 正社員非管理職の月間総労働時間 全体(平均) : 単数回答(Q5(3)①)



#### (業種別)

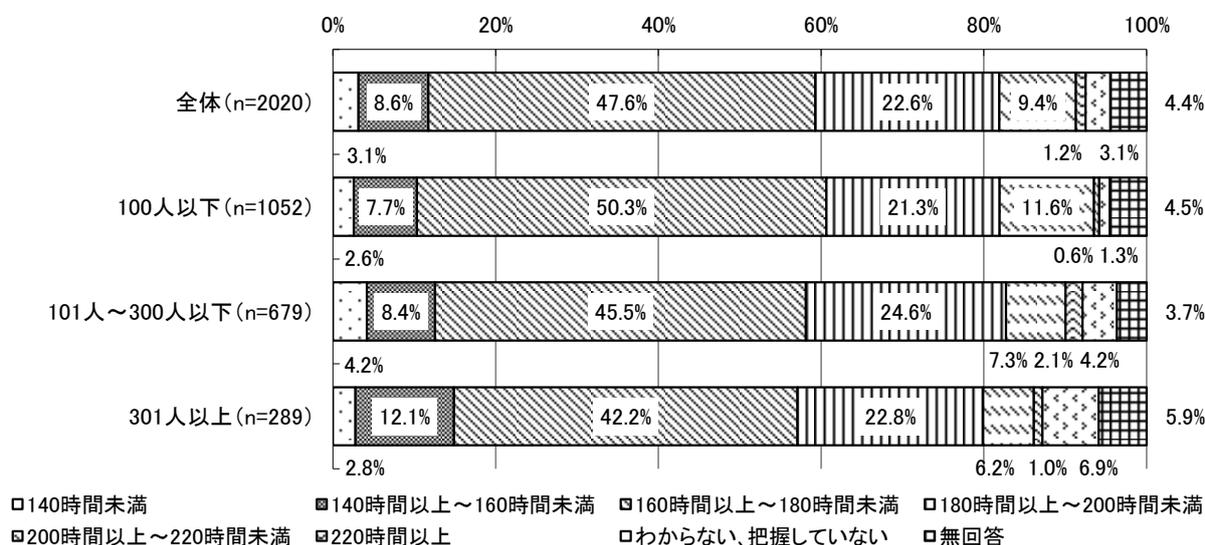
図表Ⅲ-19 正社員非管理職の月間総労働時間 全体(平均) (業種別) : 単数回答(Q5(3)①)

	合計	Q5(3)① 非管理職の月間総労働時間:全体								
		140 時間未満	140 時間以上～160 時間未満	160 時間以上～180 時間未満	180 時間以上～200 時間未満	200 時間以上～220 時間未満	220 時間以上	わからない、把握していない	無回答	
全体	2020	66	227	1016	457	147	9	42	56	
	100.0%	3.3%	11.2%	50.3%	22.6%	7.3%	0.5%	2.1%	2.8%	
Q2 業種	建設業	117	0	2	41	45	26	1	2	0
		100.0%	0.0%	1.7%	34.9%	38.4%	22.4%	0.9%	1.7%	0.0%
	製造業	484	5	39	212	137	46	7	11	28
		100.0%	0.9%	8.1%	43.7%	28.2%	9.5%	1.5%	2.3%	5.8%
	情報通信業、運輸業、郵便業	252	14	19	101	71	44	1	1	2
		100.0%	5.5%	7.4%	39.9%	28.1%	17.5%	0.4%	0.4%	0.8%
	卸売業、小売業	267	17	32	110	90	12	0	1	5
		100.0%	6.3%	12.1%	41.2%	33.7%	4.6%	0.0%	0.4%	1.7%
金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	44	6	5	21	9	0	0	2	1	
	100.0%	12.7%	11.4%	48.3%	20.8%	0.0%	0.0%	4.6%	2.3%	
飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	338	0	59	176	66	14	0	10	12	
	100.0%	0.0%	17.6%	52.0%	19.6%	4.1%	0.0%	3.1%	3.7%	
医療・福祉	410	18	64	309	10	1	0	7	1	
	100.0%	4.5%	15.5%	75.3%	2.5%	0.2%	0.0%	1.7%	0.2%	
その他	72	7	7	26	18	0	0	7	7	
	100.0%	9.5%	9.5%	35.9%	25.8%	0.0%	0.0%	9.9%	9.5%	

<男性>

正社員非管理職の月間総労働時間(一人当たり平均)の男性(平均)をみると、全体では「160 時間以上～180 時間未満」が 47.6%でもっとも多く、次いで「180 時間以上～200 時間未満」が 22.6%となっている。

図表Ⅲ-20 正社員非管理職の月間総労働時間 男性(平均)：単数回答(Q5(3)②)



(業種別)

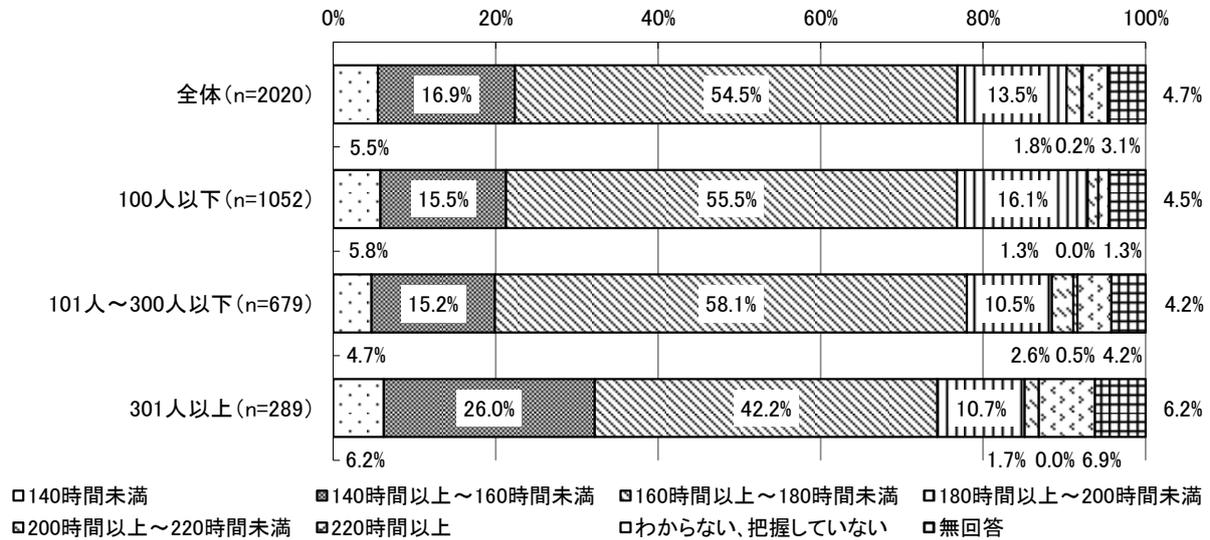
図表Ⅲ-21 正社員非管理職の月間総労働時間 男性(平均) (業種別)：単数回答(Q5(3)②)

	合計	Q5(3)② 非管理職の月間総労働時間：男性								
		140時間未満	140時間以上～160時間未満	160時間以上～180時間未満	180時間以上～200時間未満	200時間以上～220時間未満	220時間以上	わからない、把握していない	無回答	
全体	2020	64	173	961	457	190	24	62	89	
	100.0%	3.1%	8.6%	47.6%	22.6%	9.4%	1.2%	3.1%	4.4%	
Q2 業種	建設業	117	0	2	31	39	40	1	3	2
		100.0%	0.0%	1.7%	26.3%	32.9%	34.0%	0.9%	2.6%	1.7%
	製造業	484	5	31	189	140	53	15	18	33
		100.0%	0.9%	6.4%	39.1%	28.9%	10.9%	3.1%	3.7%	6.9%
	情報通信業、運輸業、郵便業	252	14	11	84	69	54	5	7	10
		100.0%	5.5%	4.3%	33.1%	27.4%	21.4%	1.8%	2.6%	3.9%
	卸売業、小売業	267	17	20	105	91	20	0	6	9
		100.0%	6.3%	7.5%	39.1%	33.9%	7.5%	0.0%	2.2%	3.4%
金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	44	7	2	15	10	7	0	2	1	
	100.0%	15.0%	4.6%	35.0%	22.4%	16.2%	0.0%	4.6%	2.3%	
飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	338	7	39	185	63	11	4	7	23	
	100.0%	2.0%	11.5%	54.7%	18.7%	3.4%	1.1%	2.0%	6.7%	
医療・福祉	410	8	61	306	17	1	0	12	5	
	100.0%	2.0%	15.0%	74.7%	4.2%	0.2%	0.0%	2.8%	1.1%	
その他	72	7	7	25	18	0	0	8	7	
	100.0%	9.5%	9.5%	34.5%	25.8%	0.0%	0.0%	11.3%	9.5%	

<女性>

正社員非管理職の月間総労働時間(一人当たり平均)の女性(平均)をみると、全体では「160 時間以上～180 時間未満」が 54.5%でもっとも多く、次いで「140 時間以上～160 時間未満」が 16.9%となっている。

図表Ⅲ-22 正社員非管理職の月間総労働時間 女性(平均) : 単数回答(Q5(3)③)



(業種別)

図表Ⅲ-23 正社員非管理職の月間総労働時間 女性(平均) (業種別) : 単数回答(Q5(3)③)

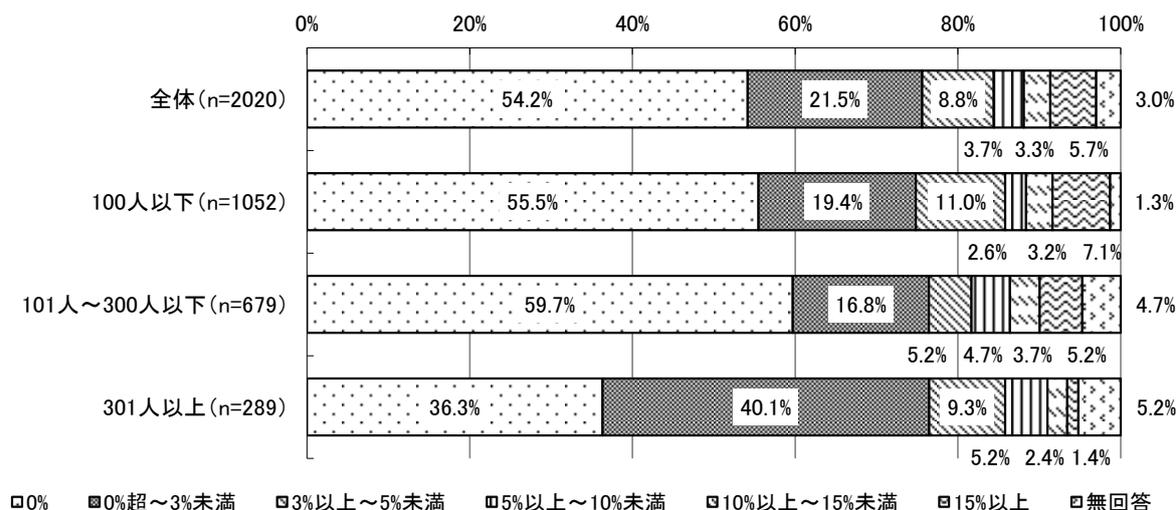
	合計	Q5(3)③ 非管理職の月間総労働時間:女性							
		140 時間未満	140 時間以上～160 時間未満	160 時間以上～180 時間未満	180 時間以上～200 時間未満	200 時間以上～220 時間未満	220 時間以上	わからない、把握していない	無回答
全体	2020	111	341	1100	272	36	4	62	94
Q2 業種									
建設業	117	0	17	72	13	9	0	3	2
製造業	484	24	70	218	99	15	4	18	37
情報通信業、運輸業、郵便業	252	22	47	129	36	1	0	7	11
卸売業、小売業	267	17	50	128	57	0	0	6	9
金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	44	9	5	23	5	0	0	2	1
飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	338	8	81	173	37	10	0	7	23
医療・福祉	410	18	64	300	11	1	0	12	5
その他	72	14	8	35	0	0	0	8	7

#### ④週労働時間が60時間以上の正社員の割合

週労働時間が60時間以上の正社員の割合をみると、全体では「0%」が54.2%でもっとも多く、次いで「0%超～3%未満」が21.5%、「3%以上～5%未満」が8.8%となっている。

従業員規模別にみると、「100人以下」「101人～300人以下」では、「0%」が過半数を占めるが（55.5%、59.7%）、「301人以上」では「0%」が36.3%、「0%超～3%未満」が40.1%を占めている。

図表Ⅲ-24 週労働時間が60時間以上の正社員の割合：単数回答（Q5（4））



（業種別）

図表Ⅲ-25 週労働時間が60時間以上の正社員の割合（業種別）：単数回答（Q5（4））

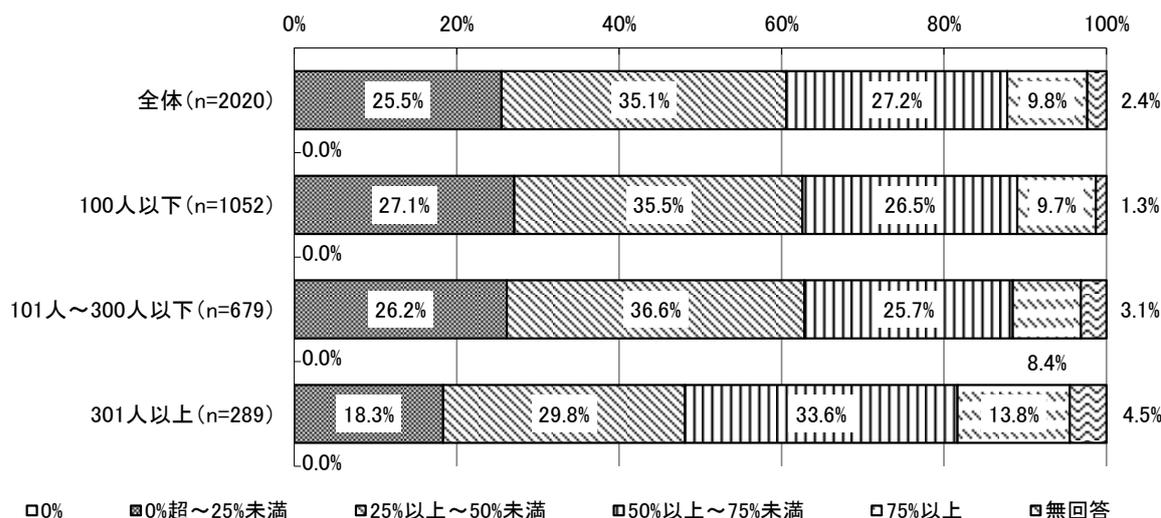
	合計	Q5(4) 週労働時間が60時間以上の正社員の割合							
		0%	0%超～3%未満	3%以上～5%未満	5%以上～10%未満	10%以上～15%未満	15%以上	無回答	
全体	2020 100.0%	1094 54.2%	433 21.5%	178 8.8%	74 3.7%	66 3.3%	114 5.7%	61 3.0%	
Q2 業種	建設業	117 100.0%	37 31.2%	40 34.2%	14 12.2%	5 3.9%	17 14.6%	0 0.0%	5 3.9%
	製造業	484 100.0%	225 46.4%	103 21.2%	45 9.3%	19 3.9%	27 5.6%	43 9.0%	22 4.6%
	情報通信業、運輸業、郵便業	252 100.0%	87 34.7%	51 20.1%	33 13.1%	16 6.5%	7 2.6%	46 18.1%	12 4.9%
	卸売業、小売業	267 100.0%	167 62.5%	47 17.6%	32 11.9%	1 0.4%	7 2.5%	5 1.7%	9 3.4%
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	44 100.0%	30 69.1%	10 21.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 9.1%
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	338 100.0%	164 48.4%	109 32.3%	42 12.4%	12 3.4%	5 1.3%	7 2.1%	0 0.0%
	医療・福祉	410 100.0%	339 82.7%	37 8.9%	8 2.0%	15 3.6%	4 0.9%	0 0.0%	8 2.0%
	その他	72 100.0%	38 53.4%	23 32.1%	4 5.0%	0 0.0%	0 0.0%	7 9.5%	0 0.0%

⑤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、全体では「25%以上～50%未満」が35.1%でもっとも多い。

従業員規模別にみると、「301人以上」では『50%以上』が47.4%と約半数を占めており、『300人以下』と比較して、取得率が高い傾向にある。

図表Ⅲ-26 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（Q5（5））



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。

(業種別)

図表Ⅲ-27 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（業種別）：単数回答（Q5（5））

	合計	Q5(5) 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～25%未満	25%以上～50%未満	50%以上～75%未満	75%以上	無回答	
全体	2020 100.0%	0 0.0%	516 25.5%	708 35.1%	549 27.2%	199 9.8%	48 2.4%	
Q2 業種	建設業	117 100.0%	0 0.0%	71 60.8%	32 27.4%	11 9.2%	2 1.7%	1 0.9%
	製造業	484 100.0%	0 0.0%	82 17.0%	199 41.0%	131 27.1%	56 11.6%	16 3.3%
	情報通信業、運輸業、郵便業	252 100.0%	0 0.0%	64 25.5%	56 22.3%	96 38.0%	28 11.2%	8 3.1%
	卸売業、小売業	267 100.0%	0 0.0%	119 44.6%	116 43.4%	28 10.6%	0 0.0%	4 1.3%
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	44 100.0%	0 0.0%	10 23.1%	6 13.7%	26 58.7%	1 2.3%	1 2.3%
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	338 100.0%	0 0.0%	78 23.1%	115 34.1%	88 26.1%	56 16.4%	1 0.3%
	医療・福祉	410 100.0%	0 0.0%	62 15.1%	161 39.3%	136 33.2%	38 9.2%	13 3.2%
	その他	72 100.0%	0 0.0%	22 30.3%	5 6.4%	23 31.7%	18 25.3%	5 6.4%

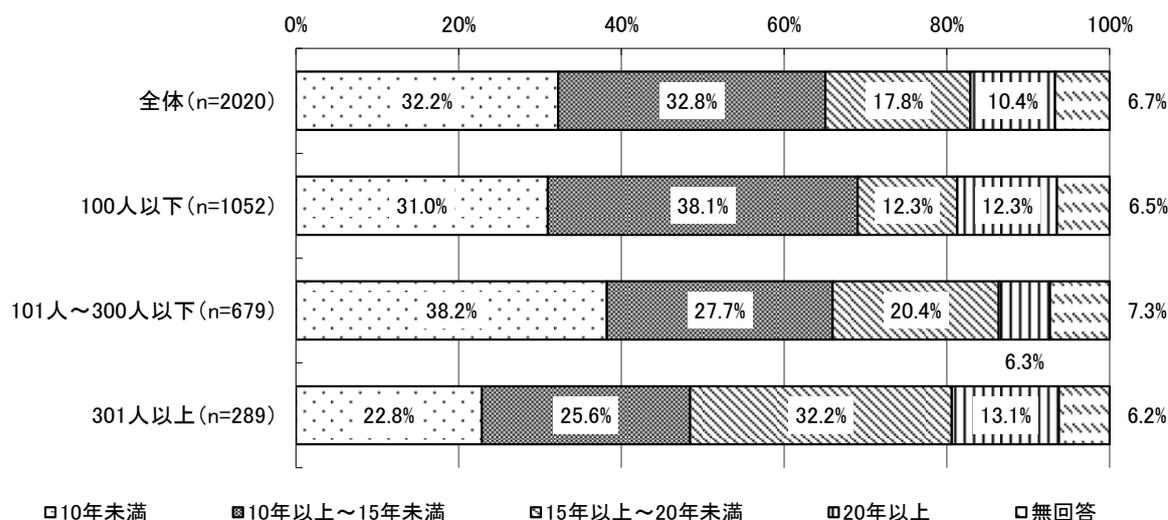
## ⑥正社員の平均勤続年数

正社員の平均勤続年数をみると、「男性」の全体では「10年以上～15年未満」が32.8%でもっとも多く、次いで「10年未満」が32.2%、「15年以上～20年未満」が17.8%となっている。

「女性」の全体では「10年未満」が48.8%でもっとも多く、次いで「10年以上～15年未満」が27.4%、「15年以上～20年未満」が10.3%となっている。

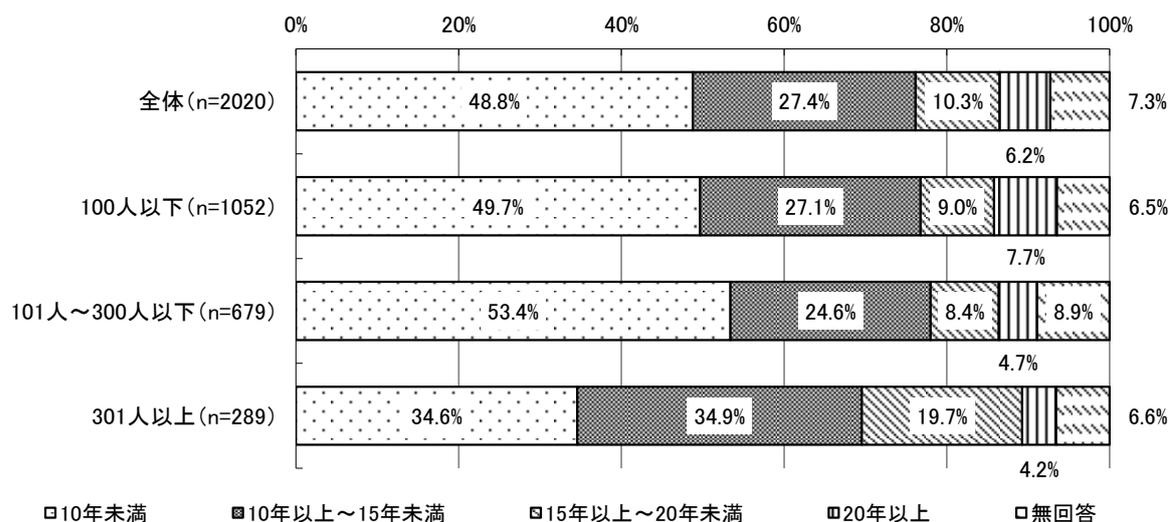
### <男性>

図表Ⅲ-28 正社員の平均勤続年数 男性：数値回答 (Q5 (6) ①)



### <女性>

図表Ⅲ-29 正社員の平均勤続年数 女性：数値回答 (Q5 (6) ②)



正社員の平均勤続年数の平均をみると、男性は12.5年、女性は10.4年となっており、男女差は2.1年である。

従業員規模別に男女差をみると、「301人以上」で2.6年ともっとも長い。

図表Ⅲ-30 従業員規模別 正社員の平均勤続年数（平均値）

	男性（年）	女性（年）	男女差（年）
全体	12.5	10.4	2.1
100人以下	12.5	10.4	2.1
101人～300人以下	11.7	9.9	1.8
301人以上	14.4	11.8	2.6

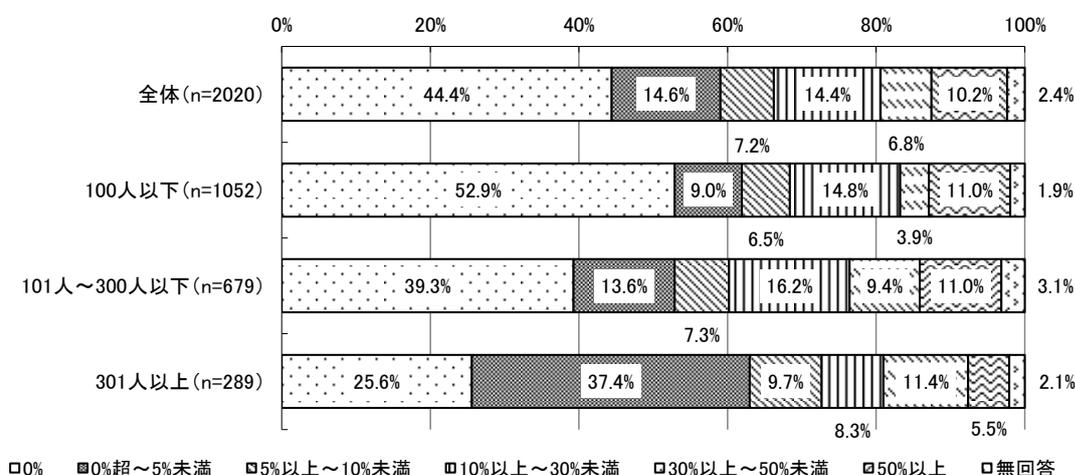
注) 男女差は、各企業における男性と女性の平均勤続年数の差の平均値。

### ⑦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44.4%でもっとも多く、次いで「0%超～5%未満」が14.6%、「10%以上～30%未満」が14.4%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「0%」の割合が高く、「100人以下」では52.9%を占めている。

図表Ⅲ-31 管理職（課長職相当以上）に占める女性比率：数値回答（Q5（7））



管理職に占める女性比率の平均値は12.9%である。従業員規模別にみると、「101人～300以下」が14.5%で、「100人以下」「301人以上」と比べて高い。

図表Ⅲ-32 従業員規模別 管理職に占める女性比率（平均値）

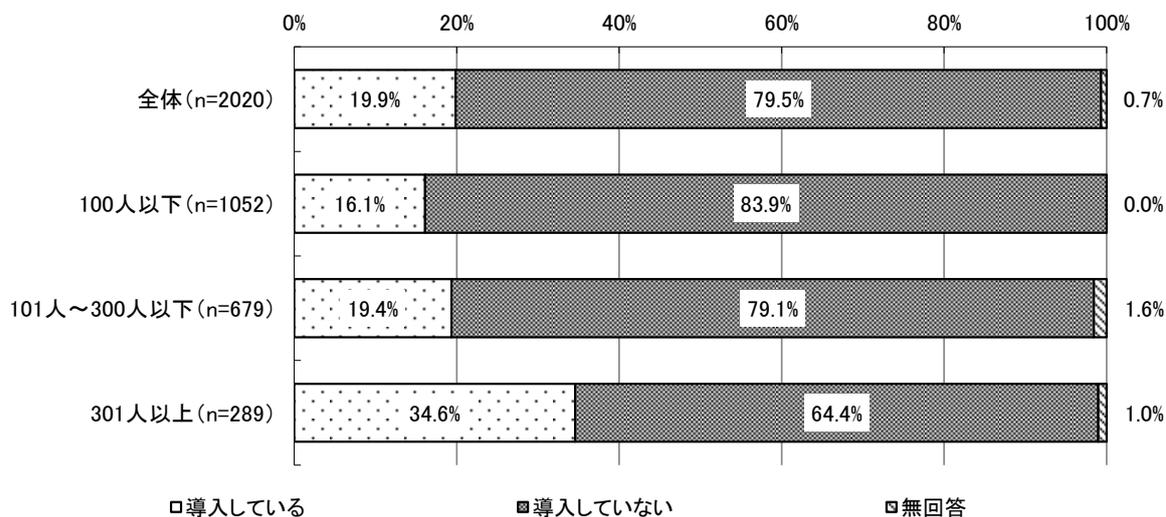
	管理職女性比率
全体	12.9%
100人以下	12.5%
101人～300人以下	14.5%
301人以上	10.8%

注) 数値は、企業単位の管理職に占める女性比率の平均値。

## (6) コース別雇用管理制度の導入状況

コース別雇用管理制度の導入状況を見ると、全体では「導入していない」が79.5%、「導入している」が19.9%となっている。従業員規模別にみると、「301人以上」では、「導入している」の割合が34.6%と高い。

図表Ⅲ-33 コース別雇用管理制度の導入状況：単数回答（Q6）



(業種別)

図表Ⅲ-34 コース別雇用管理制度の導入状況（業種別）：単数回答（Q6）

	合計	Q6 コース別雇用管理制度の導入状況			
		導入している	導入していない	無回答	
全体	2020 100.0%	401 19.9%	1605 79.5%	14 0.7%	
Q2 業種	建設業	117 100.0%	25 21.7%	92 78.3%	0 0.0%
	製造業	484 100.0%	117 24.1%	361 74.5%	7 1.5%
	情報通信業、運輸業、郵便業	252 100.0%	56 22.0%	197 78.0%	0 0.0%
	卸売業、小売業	267 100.0%	70 26.3%	197 73.7%	0 0.0%
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	44 100.0%	18 41.3%	26 58.7%	0 0.0%
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、 その他サービス業	338 100.0%	53 15.7%	284 84.0%	1 0.3%
	医療・福祉	410 100.0%	59 14.3%	347 84.6%	5 1.1%
	その他	72 100.0%	0 0.0%	72 100.0%	0 0.0%

(7) 結婚や妊娠・出産での女性の離職状況

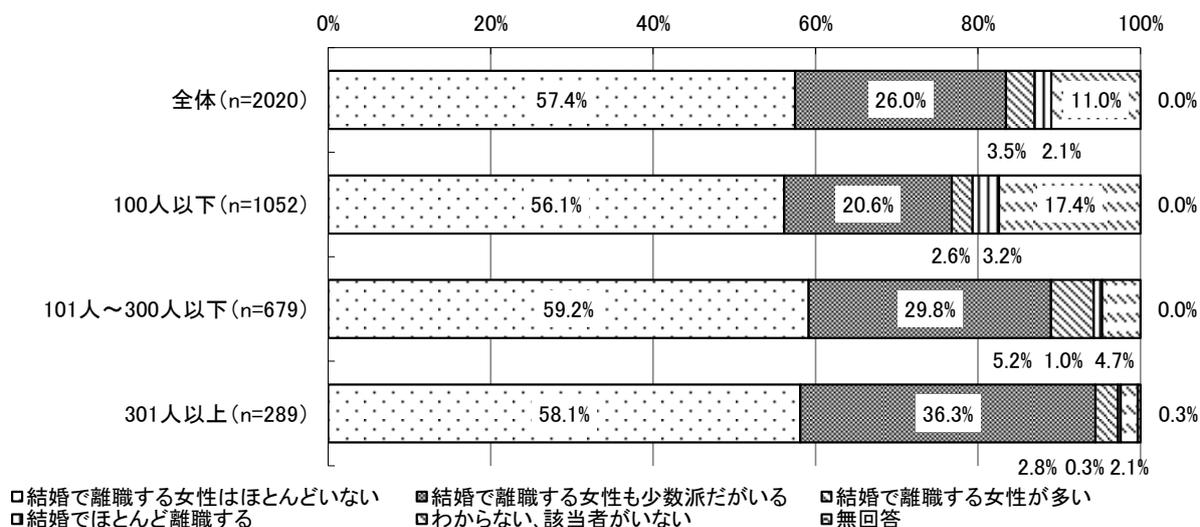
①結婚による離職の状況

結婚による離職の状況について、正社員をみると、全体では「結婚で離職する女性はほとんどいない」が57.4%、「結婚で離職する女性も少数派だがいる」が26.0%となっている。

有期契約労働者をみると、全体では「結婚で離職する女性はほとんどいない」が36.4%、「結婚で離職する女性も少数派だがいる」が15.0%となっている。

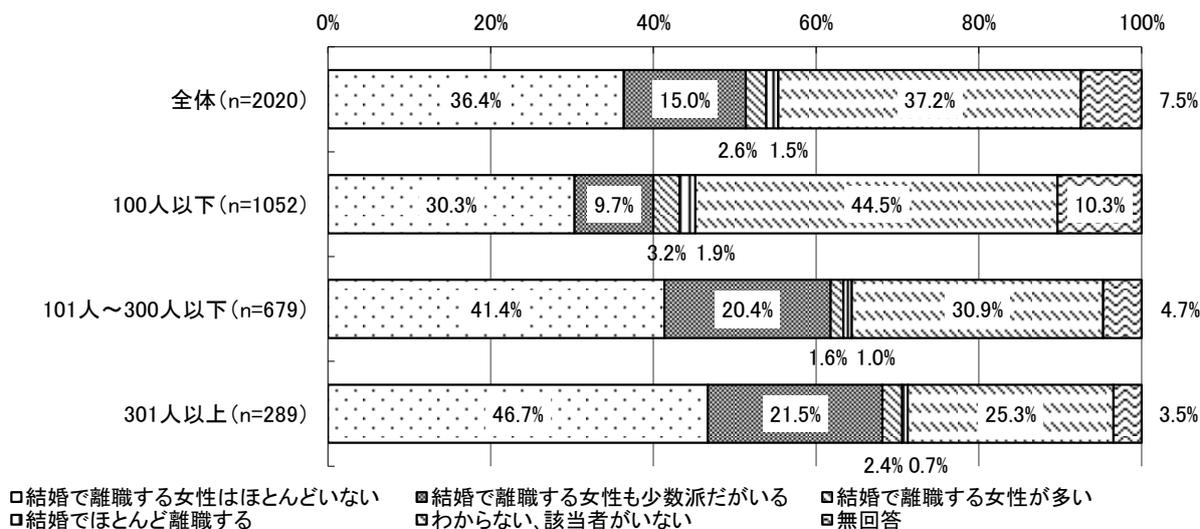
<正社員>

図表Ⅲ-35 結婚による離職の状況 正社員：単数回答（Q7（1）①）



<有期契約労働者>

図表Ⅲ-36 結婚による離職の状況 有期契約労働者：単数回答（Q7（1）②）



## (業種別：正社員)

図表Ⅲ-37 結婚による離職の状況 正社員（業種別）：単数回答（Q7（1）①）

		合計	Q7(1)① 結婚による離職の状況：正社員					無回答
			結婚で離職する女性はほとんどいない	結婚で離職する女性も少数派だがいる	結婚で離職する女性が多い	結婚でほとんど離職する	わからない、該当者がいない	
全体		2020 100.0%	1160 57.4%	525 26.0%	71 3.5%	42 2.1%	221 11.0%	1 0.0%
Q2 業種	建設業	117 100.0%	49 41.9%	26 21.9%	18 15.7%	4 3.0%	20 17.4%	0 0.0%
	製造業	484 100.0%	255 52.6%	123 25.3%	10 2.1%	18 3.7%	79 16.2%	0 0.0%
	情報通信業、運輸業、郵便業	252 100.0%	136 54.1%	48 19.0%	4 1.4%	7 2.7%	58 22.8%	0 0.0%
	卸売業、小売業	267 100.0%	136 50.8%	90 33.5%	18 6.8%	7 2.5%	17 6.4%	0 0.0%
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	44 100.0%	36 81.7%	4 9.1%	4 9.1%	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	338 100.0%	234 69.3%	65 19.3%	13 3.7%	0 0.0%	26 7.7%	0 0.0%
	医療・福祉	410 100.0%	248 60.5%	157 38.4%	4 0.9%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.2%
	その他	72 100.0%	49 68.3%	1 1.4%	0 0.0%	7 9.5%	15 20.8%	0 0.0%

## (業種別：有期契約労働者)

図表Ⅲ-38 結婚による離職の状況 有期契約労働者（業種別）：単数回答（Q7（1）②）

		合計	Q7(1)② 結婚による離職の状況：有期契約労働者					無回答
			結婚で離職する女性はほとんどいない	結婚で離職する女性も少数派だがいる	結婚で離職する女性が多い	結婚でほとんど離職する	わからない、該当者がいない	
全体		2020 100.0%	735 36.4%	302 15.0%	52 2.6%	29 1.5%	751 37.2%	151 7.5%
Q2 業種	建設業	117 100.0%	15 12.6%	2 1.7%	4 3.0%	0 0.0%	83 70.8%	14 11.9%
	製造業	484 100.0%	179 37.0%	42 8.7%	10 2.1%	11 2.3%	220 45.5%	21 4.4%
	情報通信業、運輸業、郵便業	252 100.0%	88 35.0%	17 6.9%	0 0.0%	0 0.0%	128 50.9%	18 7.2%
	卸売業、小売業	267 100.0%	65 24.4%	65 24.3%	29 10.8%	8 2.9%	69 25.7%	32 11.9%
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	44 100.0%	29 65.5%	3 6.9%	0 0.0%	0 0.0%	11 25.4%	1 2.3%
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	338 100.0%	124 36.5%	54 15.9%	1 0.3%	4 1.1%	131 38.8%	25 7.4%
	医療・福祉	410 100.0%	202 49.3%	115 28.1%	1 0.2%	0 0.0%	65 15.9%	26 6.4%
	その他	72 100.0%	28 39.4%	0 0.0%	0 0.0%	7 9.5%	30 41.6%	7 9.5%

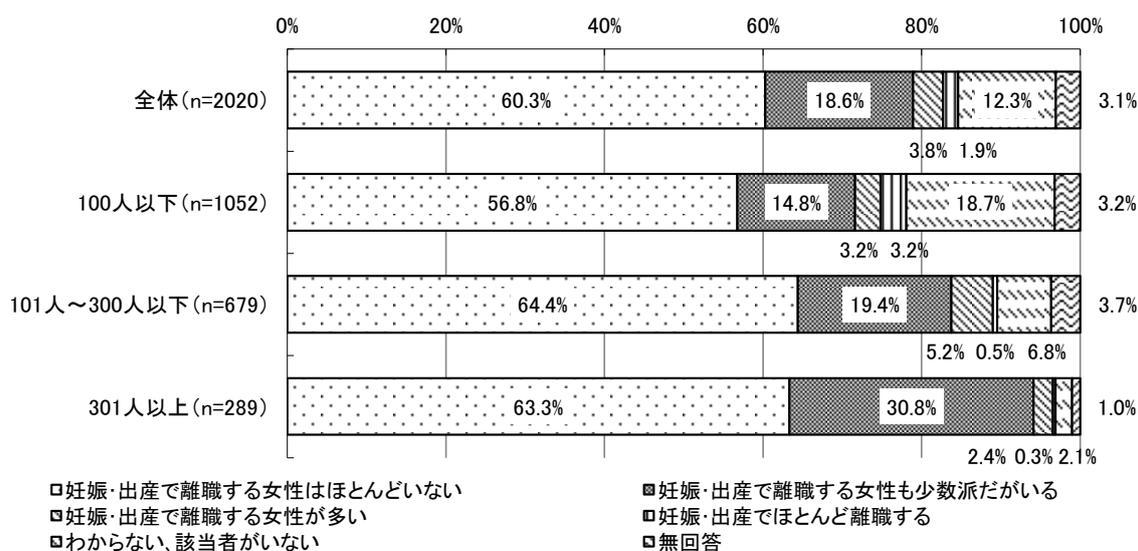
## ②妊娠・出産による離職の状況

妊娠・出産による離職の状況について、正社員をみると、全体では「妊娠・出産で離職する女性はほとんどいない」が60.3%、「妊娠・出産で離職する女性も少数派だがいる」が18.6%となっている。

有期契約労働者をみると、全体では「妊娠・出産で離職する女性はほとんどいない」が31.3%、「妊娠・出産で離職する女性も少数派だがいる」が15.4%となっている。

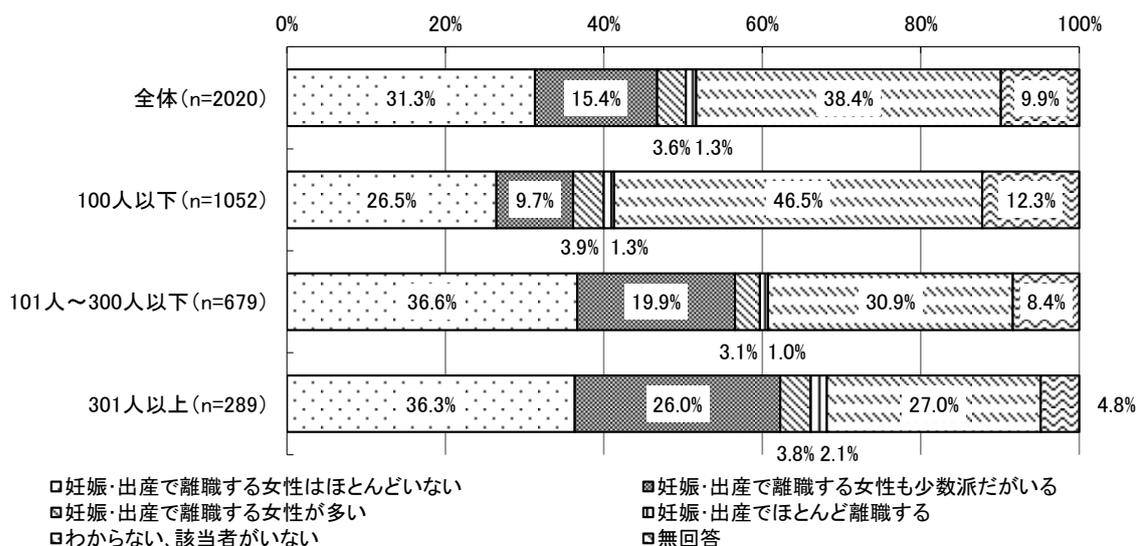
### <正社員>

図表Ⅲ-39 妊娠・出産による離職の状況 正社員：単数回答（Q7（2）①）



### <有期契約労働者>

図表Ⅲ-40 妊娠・出産による離職の状況 有期契約労働者：単数回答（Q7（2）②）



(業種別：正社員)

図表Ⅲ-41 妊娠・出産による離職の状況 正社員（業種別）：単数回答（Q7（2）①）

		合計	Q7(2)① 妊娠・出産による離職の状況：正社員					無回答
			妊娠・出産で離職する女性 はほとんどいない	妊娠・出産で離職する女性も 少数派だがいる	妊娠・出産で離職する女性が多い	妊娠・出産でほとんど離職する	わからない、 該当者がいない	
全体		2020 100.0%	1218 60.3%	377 18.6%	76 3.8%	39 1.9%	249 12.3%	62 3.1%
Q2 業種	建設業	117 100.0%	44 37.8%	20 17.2%	18 15.7%	0 0.0%	24 20.4%	10 8.8%
	製造業	484 100.0%	291 60.1%	78 16.1%	16 3.3%	11 2.3%	80 16.5%	8 1.6%
	情報通信業、運輸業、郵便業	252 100.0%	133 52.9%	38 15.2%	0 0.0%	7 2.7%	60 23.7%	14 5.5%
	卸売業、小売業	267 100.0%	137 51.3%	67 25.0%	25 9.3%	14 5.1%	17 6.4%	8 2.9%
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	44 100.0%	38 86.3%	6 13.7%	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	338 100.0%	225 66.5%	53 15.7%	16 4.8%	7 2.0%	37 11.0%	0 0.0%
	医療・福祉	410 100.0%	282 68.7%	106 25.9%	0 0.0%	0 0.0%	4 0.9%	18 4.5%
	その他	72 100.0%	45 63.4%	1 1.4%	1 1.4%	0 0.0%	21 28.9%	4 5.0%

(業種別：有期契約労働者)

図表Ⅲ-42 妊娠・出産による離職の状況 有期契約労働者（業種別）：単数回答（Q7（2）②）

		合計	Q7(2)② 妊娠・出産による離職の状況：有期契約労働者					無回答
			妊娠・出産で離職する女性 はほとんどいない	妊娠・出産で離職する女性も 少数派だがいる	妊娠・出産で離職する女性が多い	妊娠・出産でほとんど離職する	わからない、 該当者がいない	
全体		2020 100.0%	632 31.3%	312 15.4%	73 3.6%	27 1.3%	777 38.4%	200 9.9%
Q2 業種	建設業	117 100.0%	6 5.1%	6 4.7%	1 0.9%	1 0.9%	82 69.9%	22 18.5%
	製造業	484 100.0%	138 28.5%	51 10.6%	18 3.7%	10 2.1%	242 49.9%	25 5.1%
	情報通信業、運輸業、郵便業	252 100.0%	69 27.4%	17 6.9%	0 0.0%	1 0.4%	134 53.0%	31 12.3%
	卸売業、小売業	267 100.0%	60 22.5%	85 31.9%	9 3.2%	10 3.7%	77 28.6%	27 10.1%
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	44 100.0%	24 55.1%	7 15.0%	1 2.3%	0 0.0%	10 23.1%	2 4.6%
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	338 100.0%	123 36.4%	35 10.2%	19 5.8%	5 1.3%	131 38.7%	26 7.7%
	医療・福祉	410 100.0%	182 44.3%	108 26.4%	18 4.4%	0 0.0%	52 12.6%	50 12.3%
	その他	72 100.0%	15 20.8%	3 4.2%	0 0.0%	0 0.0%	43 60.6%	10 14.4%

### ③妊娠・出産で離職する女性割合の過去3年間の変化

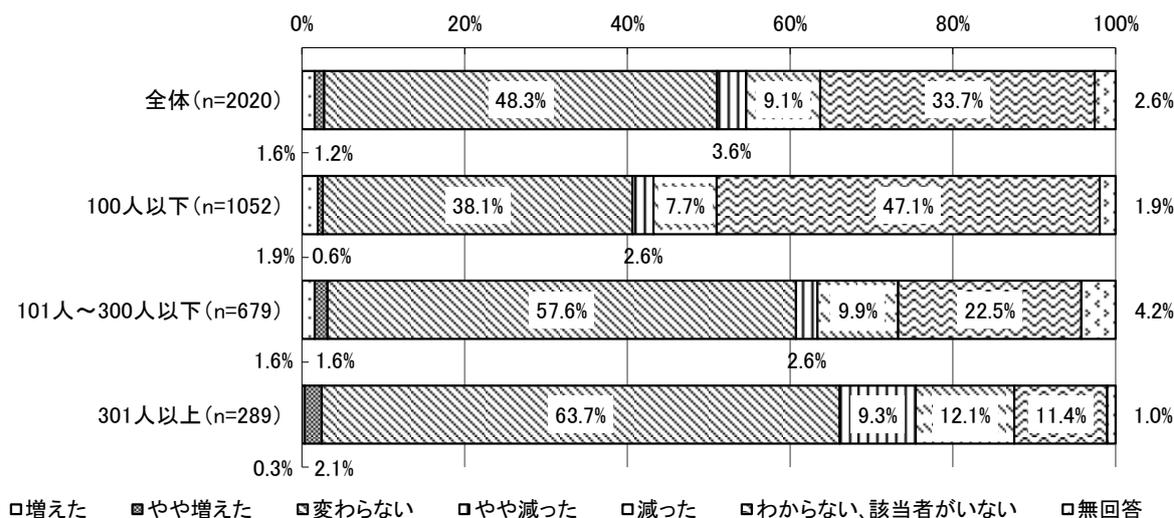
過去3年間における妊娠・出産を機に離職する女性割合の変化について、正社員をみると、全体では「変わらない」が48.3%、「減った」が9.1%となっている。

有期契約労働者をみると、全体では「変わらない」が33.7%、「減った」が3.7%となっている。

#### <正社員>

図表Ⅲ-43 妊娠・出産で離職する女性割合の過去3年間の変化

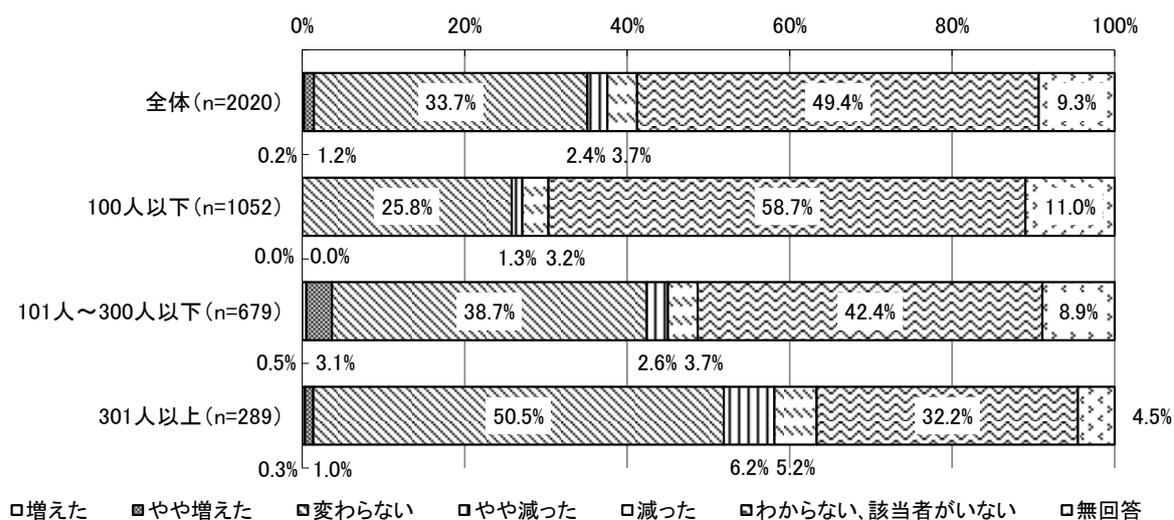
正社員：単数回答（Q7（3）①）



#### <有期契約労働者>

図表Ⅲ-44 妊娠・出産で離職する女性割合の過去3年間の変化

有期契約労働者：単数回答（Q7（3）②）



(業種別：正社員)

図表Ⅲ-45 妊娠・出産で離職する女性割合の過去3年間の変化

正社員（業種別）：単数回答（Q7（3）①）

		合計	Q7(3)① 妊娠・出産で離職する女性割合の過去3年間の変化：正社員						無回答
			増えた	やや増えた	変わらない	やや減った	減った	わからない、該当者がいない	
全体		2020 100.0%	32 1.6%	23 1.2%	975 48.3%	72 3.6%	184 9.1%	681 33.7%	52 2.6%
Q2 業種	建設業	117 100.0%	0 0.0%	7 6.1%	57 48.4%	0 0.0%	11 9.7%	32 27.1%	10 8.8%
	製造業	484 100.0%	7 1.4%	0 0.0%	214 44.3%	7 1.4%	62 12.8%	186 38.5%	8 1.6%
	情報通信業、 運輸業、郵便業	252 100.0%	4 1.4%	1 0.4%	94 37.2%	3 1.2%	21 8.5%	116 45.8%	14 5.5%
	卸売業、小売業	267 100.0%	7 2.5%	1 0.4%	131 48.9%	14 5.2%	33 12.3%	78 29.0%	5 1.7%
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	44 100.0%	4 8.1%	0 0.0%	26 59.1%	7 15.0%	1 2.3%	7 15.5%	0 0.0%
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	338 100.0%	0 0.0%	1 0.3%	170 50.2%	13 3.9%	21 6.3%	132 39.2%	0 0.0%
	医療・福祉	410 100.0%	11 2.8%	13 3.3%	241 58.8%	17 4.1%	34 8.2%	82 20.0%	12 2.8%
	その他	72 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	28 39.4%	5 6.4%	0 0.0%	35 49.2%	4 5.0%

(業種別：有期契約労働者)

図表Ⅲ-46 妊娠・出産で離職する女性割合の過去3年間の変化

有期契約労働者（業種別）：単数回答（Q7（3）②）

		合計	Q7(3)② 妊娠・出産で離職する女性割合の過去3年間の変化：有期契約労働者						無回答
			増えた	やや増えた	変わらない	やや減った	減った	わからない、該当者がいない	
全体		2020 100.0%	5 0.2%	24 1.2%	681 33.7%	49 2.4%	74 3.7%	999 49.4%	189 9.3%
Q2 業種	建設業	117 100.0%	0 0.0%	4 3.0%	9 7.7%	0 0.0%	0 0.0%	83 70.8%	22 18.5%
	製造業	484 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	152 31.4%	9 1.8%	19 3.9%	284 58.6%	21 4.4%
	情報通信業、 運輸業、郵便業	252 100.0%	4 1.4%	0 0.0%	53 20.9%	2 0.8%	1 0.4%	162 64.2%	31 12.3%
	卸売業、小売業	267 100.0%	0 0.0%	5 1.7%	95 35.6%	4 1.5%	21 7.9%	119 44.5%	24 8.9%
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	44 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	23 52.3%	1 2.3%	1 2.3%	18 40.9%	1 2.3%
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	338 100.0%	0 0.0%	7 2.1%	110 32.6%	10 3.0%	5 1.3%	177 52.2%	29 8.7%
	医療・福祉	410 100.0%	1 0.2%	9 2.2%	220 53.7%	16 3.9%	27 6.6%	93 22.7%	44 10.7%
	その他	72 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	10 14.1%	1 1.4%	0 0.0%	50 70.0%	10 14.4%

## (8) 仕事と育児の両立支援を行う必要性

仕事と育児の両立支援を行う必要性を感じているかについて、男性社員、女性社員それぞれについてたずねた。

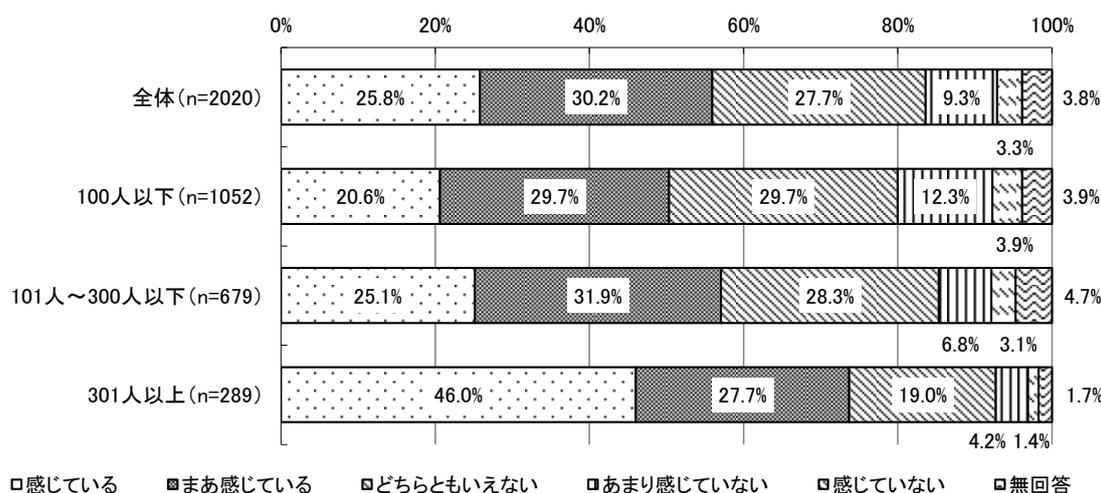
男性社員をみると、全体では「まあ感じている」が 30.2%でもっとも多く、「感じている」「まあ感じている」をあわせた『感じている』は 55.9%となっている。従業員規模別にみると、「301人以上」で、より必要性を感じている割合が高く、『感じている』は 73.7%を占めている。

女性社員をみると、全体では「感じている」が 55.8%でもっとも多く、「感じている」「まあ感じている」をあわせた『感じている』は 80.9%となっている。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。

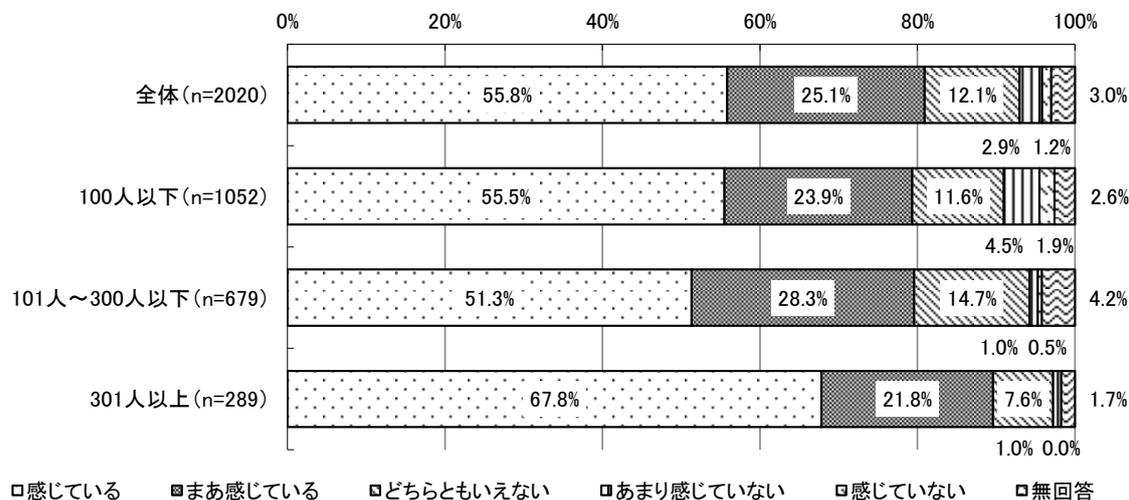
### <男性社員>

図表Ⅲ-47 仕事と育児の両立支援を行う必要性 男性社員：単数回答（Q8①）



### <女性社員>

図表Ⅲ-48 仕事と育児の両立支援を行う必要性 女性社員：単数回答（Q8②）



(業種別：男性)

図表Ⅲ-49 仕事と育児の両立支援を行う必要性 男性社員（業種別）：単数回答（Q8①）

		合計	Q8① 両立支援を行う必要性:男性					無回答
			感じている	まあ感じている	どちらともいえない	あまり感じていない	感じていない	
全体		2020 100.0%	521 25.8%	609 30.2%	559 27.7%	187 9.3%	66 3.3%	78 3.8%
Q2 業種	建設業	117 100.0%	21 17.8%	22 19.2%	57 48.4%	7 5.8%	0 0.0%	10 8.8%
	製造業	484 100.0%	107 22.1%	146 30.2%	147 30.4%	44 9.2%	25 5.1%	15 3.0%
	情報通信業、運輸業、郵便業	252 100.0%	69 27.4%	88 34.7%	59 23.4%	15 5.8%	5 1.8%	17 6.9%
	卸売業、小売業	267 100.0%	67 25.2%	74 27.7%	81 30.3%	28 10.5%	9 3.3%	8 2.9%
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	44 100.0%	22 49.5%	13 30.5%	2 4.6%	7 15.5%	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	338 100.0%	51 15.2%	139 41.3%	105 31.0%	32 9.5%	10 3.1%	0 0.0%
	医療・福祉	410 100.0%	155 37.8%	97 23.7%	81 19.8%	43 10.5%	11 2.6%	23 5.6%
	その他	72 100.0%	13 18.6%	25 35.2%	17 23.9%	5 6.4%	7 9.5%	5 6.4%

(業種別：女性)

図表Ⅲ-50 仕事と育児の両立支援を行う必要性 女性社員（業種別）：単数回答（Q8②）

		合計	Q8② 両立支援を行う必要性:女性					無回答
			感じている	まあ感じている	どちらともいえない	あまり感じていない	感じていない	
全体		2020 100.0%	1128 55.8%	506 25.1%	244 12.1%	58 2.9%	24 1.2%	61 3.0%
Q2 業種	建設業	117 100.0%	50 43.0%	41 34.8%	9 7.5%	0 0.0%	7 5.8%	10 8.8%
	製造業	484 100.0%	230 47.4%	178 36.8%	52 10.7%	10 2.1%	0 0.0%	15 3.0%
	情報通信業、運輸業、郵便業	252 100.0%	153 60.7%	40 15.7%	31 12.2%	5 1.8%	7 2.7%	17 6.9%
	卸売業、小売業	267 100.0%	151 56.3%	52 19.6%	50 18.7%	14 5.1%	0 0.0%	1 0.4%
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	44 100.0%	24 55.3%	12 26.9%	1 2.3%	7 15.5%	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	338 100.0%	181 53.6%	79 23.4%	55 16.4%	16 4.6%	7 2.0%	0 0.0%
	医療・福祉	410 100.0%	276 67.3%	86 20.9%	25 6.2%	7 1.7%	4 0.9%	13 3.1%
	その他	72 100.0%	38 53.4%	18 25.8%	10 14.4%	0 0.0%	0 0.0%	5 6.4%

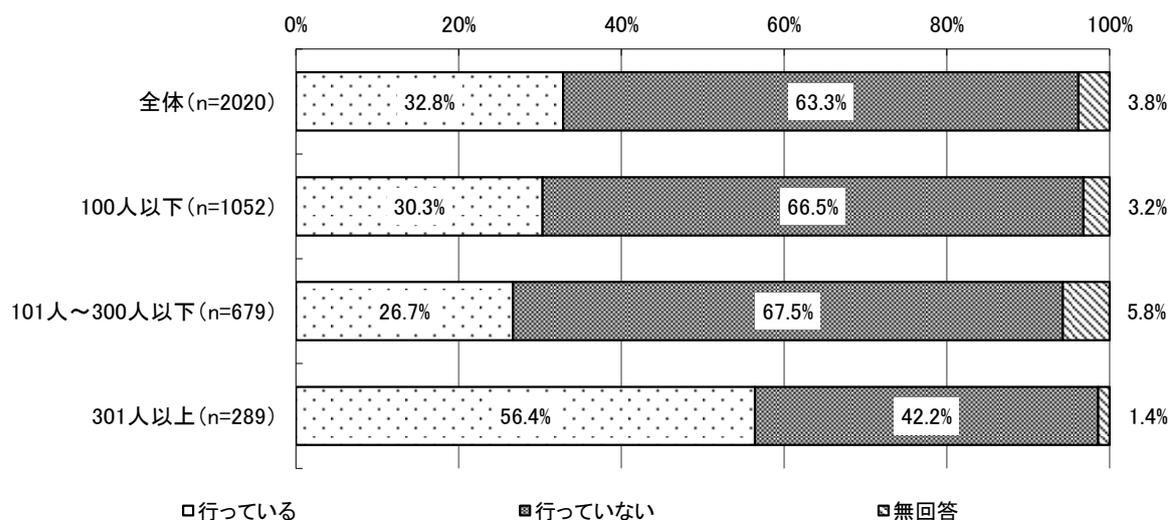
(9) 育児に関する制度等で法定を上回る対応

① 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・介護休業法で定められ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をみると、全体では「行っていない」が 63.3%、「行っている」が 32.8%となっている。

従業員規模別にみると、「301人以上」では、「行っている」が 56.4%となっており、「100人以下」「101人～300人以下」と比べて「行っている」割合が高い。

図表Ⅲ-51 育児に関する制度等で法定を上回る対応の実施状況：単数回答（Q9）



(業種別)

図表Ⅲ-52 育児に関する制度等で法定を上回る対応の実施状況（業種別）：単数回答（Q9）

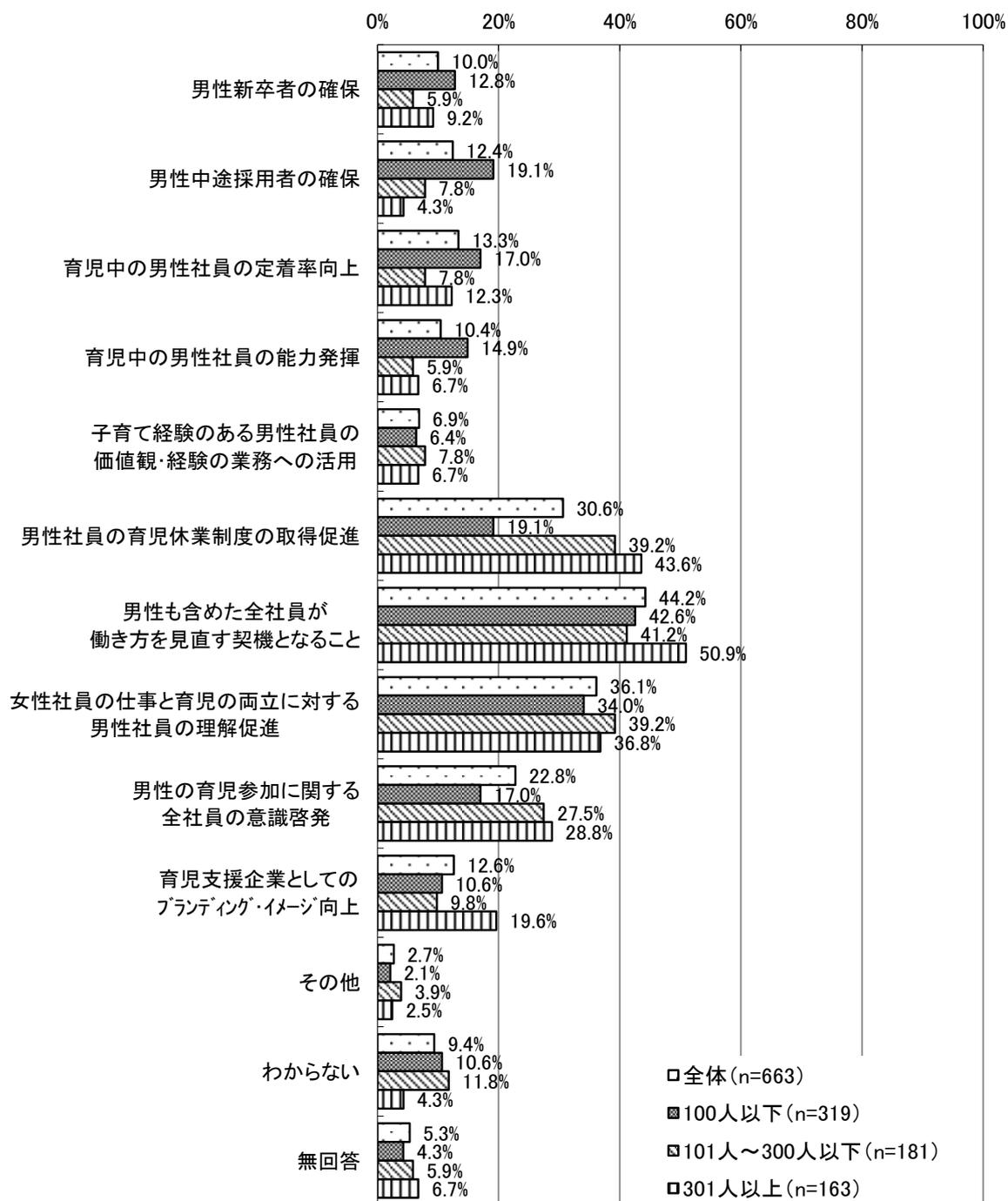
	合計	Q9 育児に関する制度等で法定を上回る対応			
		行っている	行っていない	無回答	
全体	2020 100.0%	663 32.8%	1280 63.3%	77 3.8%	
Q2 業種	建設業	117 100.0%	23 19.5%	84 71.6%	10 8.8%
	製造業	484 100.0%	175 36.1%	295 60.8%	15 3.1%
	情報通信業、運輸業、郵便業	252 100.0%	89 35.3%	143 56.5%	21 8.2%
	卸売業、小売業	267 100.0%	70 26.3%	195 72.9%	2 0.7%
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	44 100.0%	18 40.1%	26 59.9%	0 0.0%
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、 その他サービス業	338 100.0%	104 30.6%	234 69.4%	0 0.0%
	医療・福祉	410 100.0%	155 37.8%	230 56.0%	26 6.2%
	その他	72 100.0%	23 32.6%	45 62.4%	4 5.0%

## ②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

育児に関する制度等で法定を上回る対応を「行っている」企業に対して、男性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ところ、全体では「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%でもっとも多く、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。

図表Ⅲ-53 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：

複数回答（Q9-1（1））



## (業種別)

図表Ⅲ-54 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（業種別）

：複数回答（Q9-1（1））

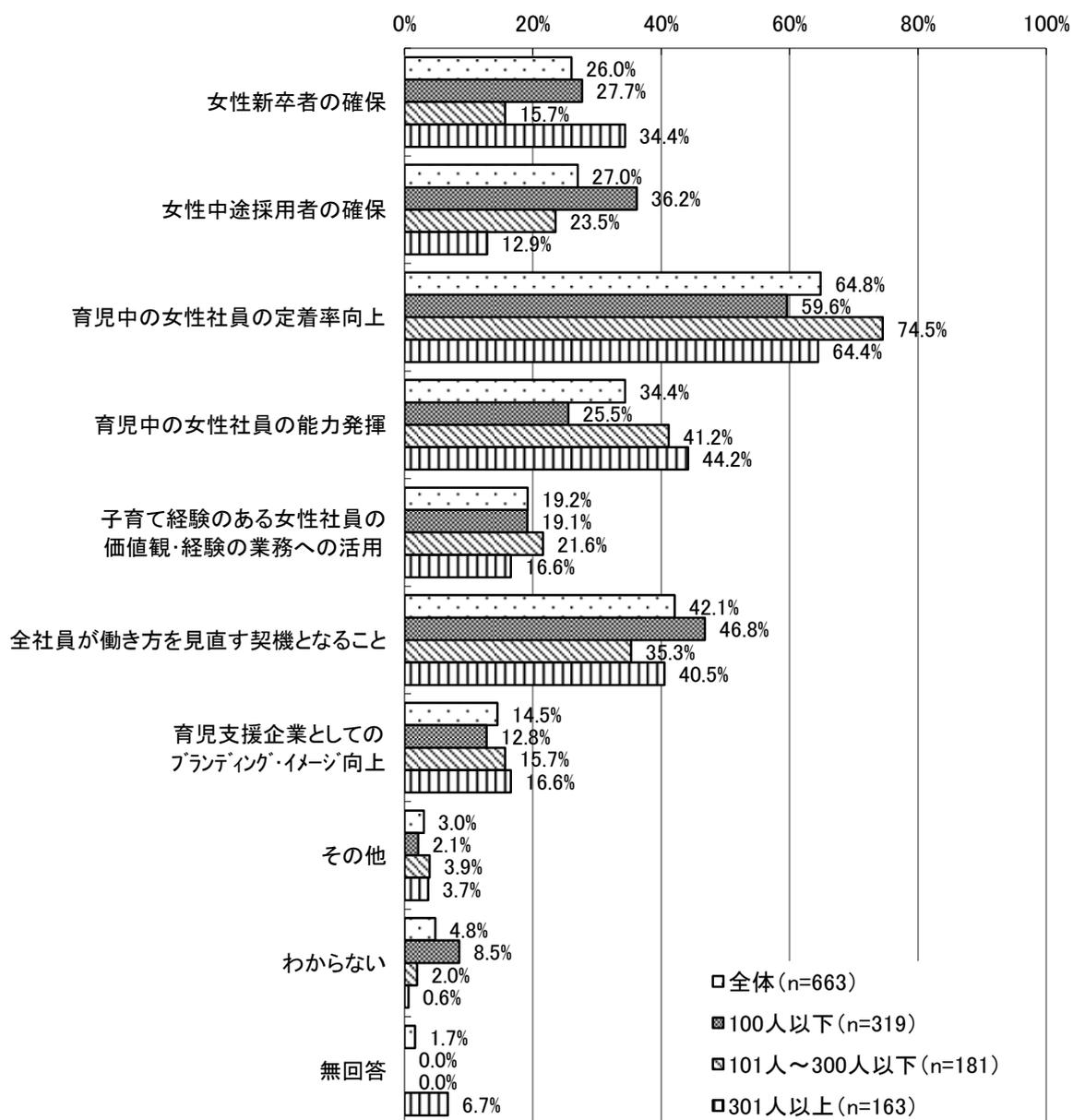
	合計	Q9-1(1) 両立支援のために法定を上回る取組の目的:男性							
		男性新卒者の確保	男性中途採用者の確保	育児中の男性社員の定着率向上	育児中の男性社員の能力発揮	子育て経験のある男性社員の価値観・経験の業務への活用	男性社員の育児休業制度の取得促進	男性も含めた全社員が働き方を見直す契機となること	
全体	663 100.0%	66 10.0%	82 12.4%	89 13.3%	69 10.4%	46 6.9%	203 30.6%	293 44.2%	
Q2 業種	建設業	23 100.0%	5 19.9%	5 19.9%	0 0.0%	0 0.0%	4 17.5%	16 71.4%	
	製造業	175 100.0%	6 3.4%	11 6.5%	26 15.1%	16 9.3%	11 6.0%	56 32.1%	80 45.6%
	情報通信業、運輸業、郵便業	89 100.0%	9 9.9%	1 1.1%	21 24.0%	2 2.2%	7 7.6%	34 37.9%	50 55.6%
	卸売業、小売業	70 100.0%	9 12.5%	7 9.6%	9 12.5%	15 20.7%	2 2.8%	18 26.1%	28 40.0%
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	18 100.0%	1 5.7%	1 5.7%	0 0.0%	1 5.7%	1 5.7%	9 51.3%	9 51.3%
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	104 100.0%	7 6.6%	7 6.6%	15 14.1%	18 17.5%	1 1.0%	33 31.7%	49 47.0%
	医療・福祉	155 100.0%	30 19.7%	37 24.1%	11 6.8%	17 11.1%	24 15.7%	48 31.1%	46 30.0%
	その他	23 100.0%	0 0.0%	7 29.1%	7 29.1%	0 0.0%	0 0.0%	1 4.3%	9 37.6%

	合計	Q9-1(1) 両立支援のために法定を上回る取組の目的:男性						
		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	男性の育児参加に関する全社員の意識啓発	育児支援企業としてのブランディング・イメージ向上	その他	わからない	無回答	
全体	663 100.0%	240 36.1%	151 22.8%	84 12.6%	18 2.7%	62 9.4%	35 5.3%	
Q2 業種	建設業	23 100.0%	11 47.1%	5 21.8%	3 13.1%	0 0.0%	4 15.5%	0 0.0%
	製造業	175 100.0%	46 26.5%	49 28.1%	14 8.0%	11 6.5%	17 9.5%	5 2.9%
	情報通信業、運輸業、郵便業	89 100.0%	40 44.6%	10 11.2%	13 14.4%	4 4.0%	8 8.8%	1 1.1%
	卸売業、小売業	70 100.0%	14 20.4%	6 8.5%	3 4.3%	1 1.4%	19 27.2%	12 17.5%
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	18 100.0%	8 45.6%	3 17.1%	3 17.1%	0 0.0%	5 25.9%	0 0.0%
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	104 100.0%	48 46.7%	40 38.5%	12 11.9%	1 1.0%	0 0.0%	5 4.4%
	医療・福祉	155 100.0%	63 40.9%	23 15.1%	29 18.6%	0 0.0%	11 6.9%	12 8.0%
	その他	23 100.0%	9 37.6%	15 62.4%	7 29.1%	1 4.3%	0 0.0%	0 0.0%

### ③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

育児に関する制度等で法定を上回る対応を「行っている」企業に対して、女性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ところ、全体では、「育児中の女性社員の定着率向上」が64.8%でもっとも多く、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Ⅲ-55 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：  
複数回答（Q9-1（2））



(業種別)

図表Ⅲ-56 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 (業種別)

: 複数回答 (Q9-1 (2) )

		合計	Q9-1(2) 両立支援のために法定を上回る取組の目的:女性									
			女性新卒者の確保	女性中途採用者の確保	育児中の女性社員の定着率向上	育児中の女性社員の能力発揮	子育て経験のある女性社員の価値観・経験の業務への活用	全社員が働き方を見直す契機となること	育児支援企業としてのブランディング・イメージ向上	その他	わからない	無回答
全体		663 100.0%	173 26.0%	179 27.0%	430 64.8%	228 34.4%	127 19.2%	279 42.1%	96 14.5%	20 3.0%	32 4.8%	11 1.7%
Q2 業種	建設業	23 100.0%	8 33.0%	5 19.9%	20 86.9%	10 42.8%	1 4.4%	12 51.5%	3 13.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	製造業	175 100.0%	36 20.7%	34 19.3%	92 52.8%	56 32.2%	19 10.7%	78 44.7%	16 8.9%	6 3.2%	14 7.8%	3 1.7%
	情報通信業、運輸業、郵便業	89 100.0%	28 31.9%	15 16.4%	51 57.4%	32 35.6%	13 14.4%	42 46.9%	13 14.4%	4 4.0%	1 1.1%	1 1.1%
	卸売業、小売業	70 100.0%	21 29.2%	15 20.7%	44 62.5%	19 27.5%	14 20.4%	33 46.8%	12 17.5%	1 1.4%	7 9.6%	1 1.4%
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	18 100.0%	12 65.8%	1 5.7%	14 77.2%	8 45.6%	2 11.4%	8 43.0%	2 11.4%	0 0.0%	0 0.0%	2 11.4%
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	104 100.0%	20 19.7%	20 19.7%	79 76.7%	46 44.6%	20 19.4%	44 42.3%	22 20.9%	9 8.5%	0 0.0%	1 1.0%
	医療・福祉	155 100.0%	41 26.6%	83 53.9%	129 83.2%	56 36.0%	45 28.9%	41 26.4%	22 14.2%	0 0.0%	4 2.3%	3 1.9%
	その他	23 100.0%	7 29.1%	7 29.1%	1 4.3%	1 4.3%	14 58.1%	22 95.7%	7 29.1%	1 4.3%	0 0.0%	0 0.0%

## 2. 出産・育児に係る休業・休暇制度等

### (1) 制度の利用実績

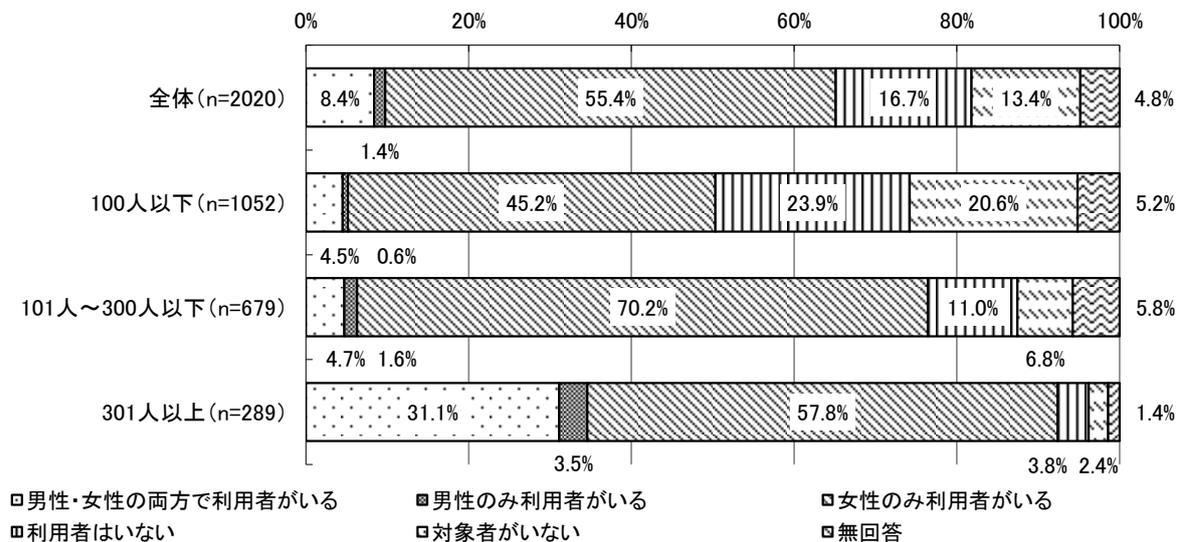
#### ① 育児休業制度

##### < 正社員 >

育児休業制度の利用実績(平成28年4月1日～平成29年3月31日)について正社員をみると、全体では「女性のみ利用者がいる」が55.4%、「利用者はいない」が16.7%となっている。

「対象者がいない」、「無回答」を除いた割合で見ると、全体では「女性のみ利用者がいる」が67.7%、「利用者はいない」が20.4%となっている。「対象者がいない」、「無回答」を除いた割合を従業員規模別にみると、「301人以上」では、「男性・女性の両方で利用者がいる」32.4%となっており、「100人以下」「101人～300人以下」と比べて多い。

図表Ⅲ-57 制度の利用実績 育児休業制度 正社員：単数回答 (Q10 (1) ①)



注)「男性・女性の両方で利用者がいる」「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」の単数回答に再分類して集計。以下同様。

(「対象者がいない」、「無回答」を除いた割合)

図表Ⅲ-58 制度の利用実績 育児休業制度 正社員(「対象者がいない」、「無回答」を除いた割合) :

単数回答 (Q10 (1) ①)

		合計	Q10(1)① 利用実績:正社員_育児休業制度			
			利用者・女性の両方がいる	男性のみ利用者がいる	女性のみ利用者がいる	利用者はいない
全体		1652 100.0%	170 10.3%	27 1.7%	1118 67.7%	337 20.4%
Q3①従業員数: 正社員	100人以下	781 100.0%	48 6.1%	7 0.9%	475 60.9%	251 32.2%
	101人～300人以下	593 100.0%	32 5.4%	11 1.8%	476 80.2%	75 12.6%
	301人以上	278 100.0%	90 32.4%	10 3.6%	167 60.1%	11 4.0%

(業種別)

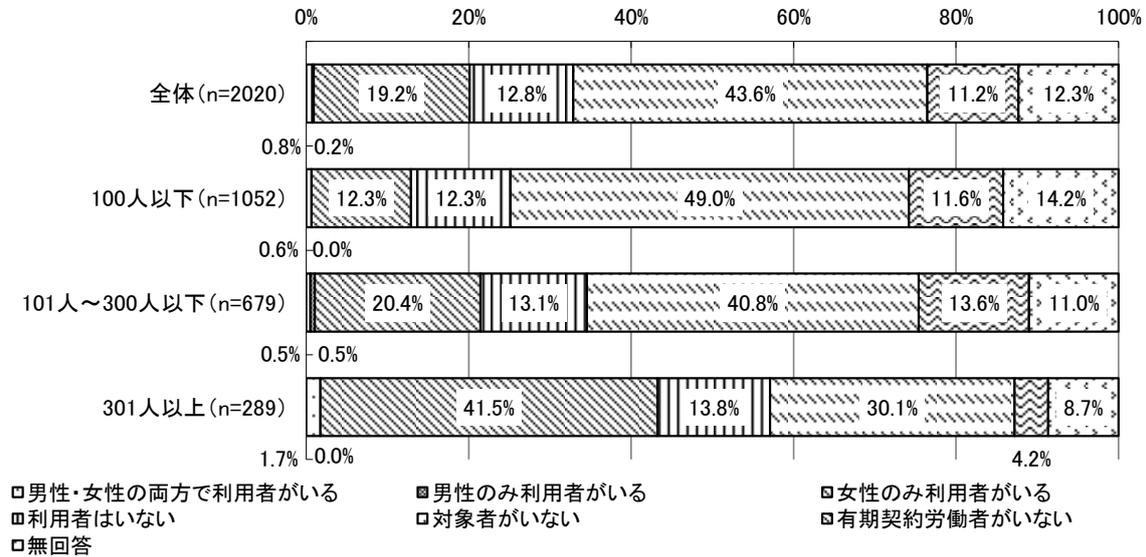
図表Ⅲ-59 制度の利用実績 育児休業制度 正社員(業種別) : 単数回答 (Q10 (1) ①)

		合計	Q10(1)① 利用実績:正社員_育児休業制度					無回答
			男性・女性の両方で利用者がいる	男性のみ利用者がいる	女性のみ利用者がいる	利用者はいない	対象者がいない	
全体		2020 100.0%	170 8.4%	27 1.4%	1118 55.4%	337 16.7%	270 13.4%	97 4.8%
Q2 業種	建設業	117 100.0%	4 3.4%	2 1.7%	45 38.6%	35 30.1%	20 17.4%	10 8.8%
	製造業	484 100.0%	50 10.3%	3 0.6%	261 53.9%	111 22.8%	48 10.0%	11 2.3%
	情報通信業、運輸業、郵便業	252 100.0%	31 12.4%	1 0.4%	87 34.5%	53 21.2%	52 20.6%	27 10.9%
	卸売業、小売業	267 100.0%	16 5.9%	1 0.4%	142 53.0%	69 25.9%	32 11.9%	8 2.9%
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	44 100.0%	8 18.3%	0 0.0%	34 77.2%	1 2.3%	1 2.3%	0 0.0%
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	338 100.0%	31 9.2%	9 2.6%	185 54.7%	40 11.8%	62 18.4%	11 3.4%
	医療・福祉	410 100.0%	25 6.2%	12 2.8%	327 79.8%	14 3.3%	17 4.2%	15 3.7%
	その他	72 100.0%	3 4.2%	0 0.0%	27 38.0%	4 5.0%	24 33.4%	14 19.4%

<有期契約労働者>

育児休業制度の利用実績(平成28年4月1日～平成29年3月31日)について有期契約労働者をみると、全体では「対象者がいない」が43.6%、「女性のみ利用者がいる」が19.2%となっている。

図表Ⅲ-60 制度の利用実績 育児休業制度 有期契約労働者：単数回答 (Q10 (2) ①)



(業種別)

図表Ⅲ-61 制度の利用実績 育児休業制度 有期契約労働者 (業種別)：単数回答 (Q10 (2) ①)

	合計	Q10(2)① 利用実績：有期契約労働者_育児休業制度							
		男性・女性の両方で利用者がいる	男性のみ利用者がいる	女性のみ利用者がいる	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	2020	15	4	388	258	880	227	249	
	100.0%	0.8%	0.2%	19.2%	12.8%	43.6%	11.2%	12.3%	
Q2 業種	建設業	117	0	0	1	13	55	12	37
		100.0%	0.0%	0.0%	0.9%	11.4%	46.6%	9.9%	31.2%
	製造業	484	1	0	68	89	241	52	33
		100.0%	0.2%	0.0%	14.1%	18.3%	49.8%	10.8%	6.7%
	情報通信業、運輸業、郵便業	252	2	0	13	32	107	54	45
		100.0%	0.8%	0.0%	5.0%	12.6%	42.4%	21.6%	17.7%
	卸売業、小売業	267	1	0	57	38	122	28	21
		100.0%	0.4%	0.0%	21.2%	14.2%	45.7%	10.6%	7.9%
金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	44	1	0	25	0	9	7	2	
	100.0%	2.3%	0.0%	57.4%	0.0%	19.5%	16.2%	4.6%	
飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	338	4	0	79	22	152	47	35	
	100.0%	1.1%	0.0%	23.3%	6.5%	45.0%	13.8%	10.4%	
医療・福祉	410	7	4	143	49	136	19	53	
	100.0%	1.7%	0.9%	35.0%	12.0%	33.1%	4.6%	12.9%	
その他	72	0	0	1	1	45	7	17	
	100.0%	0.0%	0.0%	1.4%	1.4%	63.4%	9.9%	23.9%	

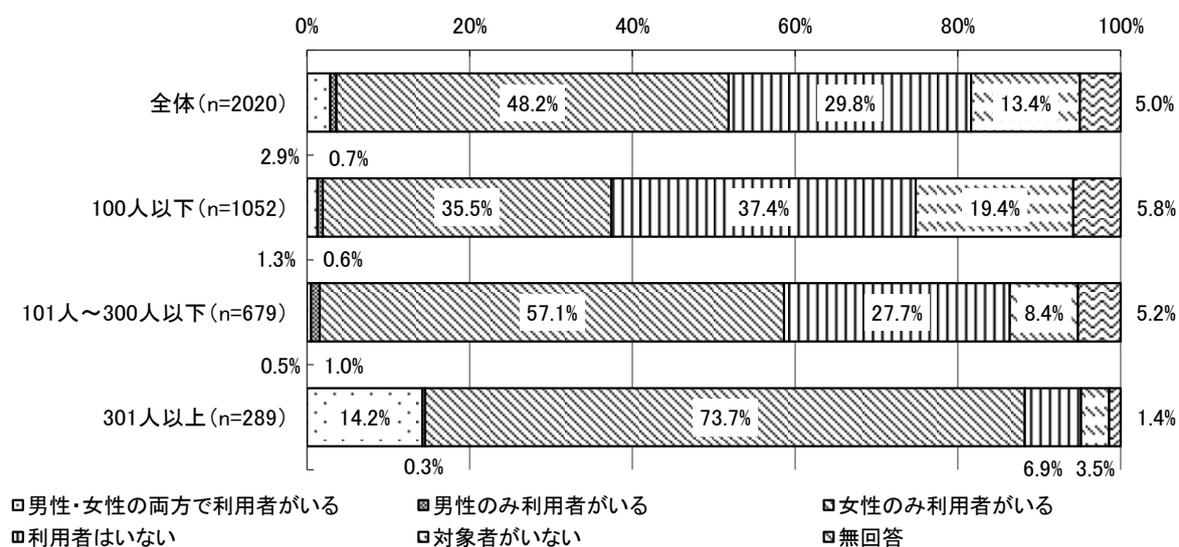
## ②育児のための短時間勤務制度

### <正社員>

育児のための短時間勤務制度の利用実績(平成28年4月1日～平成29年3月31日)について正社員をみると、全体では「女性のみ利用者がいる」が48.2%、「利用者はいない」が29.8%となっている。

「対象者がいない」、「無回答」を除いた割合で見ると、全体では「女性のみ利用者がいる」が59.1%、「利用者はいない」が36.5%となっている。「対象者がいない」、「無回答」を除いた割合を従業員規模別にみると、「301人以上」では、「男性・女性の両方で利用者がいる」が14.9%、「女性のみ利用者がいる」が77.5%となっており、「100人以下」「101人～300人以下」と比べて多い。

図表Ⅲ-62 制度の利用実績 育児のための短時間勤務制度 正社員：単数回答 (Q10 (1) ②)



(「対象者がいない」、「無回答」を除いた割合)

図表Ⅲ-63 制度の利用実績 育児のための短時間勤務制度 正社員 (「対象者がいない」、「無回答」を除いた割合)

: 単数回答 (Q10 (1) ②)

		合計	Q10(1)② 利用実績: 正社員_育児のための短時間勤務制度			
			利用者・女性の両方で 利用者がいる	男性のみ 利用者がいる	女性のみ 利用者がいる	利用者はいない
全体		1649 100.0%	58 3.5%	15 0.9%	974 59.1%	602 36.5%
Q3①従業員数: 正社員	100人以下	788 100.0%	14 1.7%	7 0.9%	373 47.4%	394 50.0%
	101人～300人以下	586 100.0%	4 0.6%	7 1.2%	387 66.1%	188 32.1%
	301人以上	275 100.0%	41 14.9%	1 0.4%	213 77.5%	20 7.3%

(業種別)

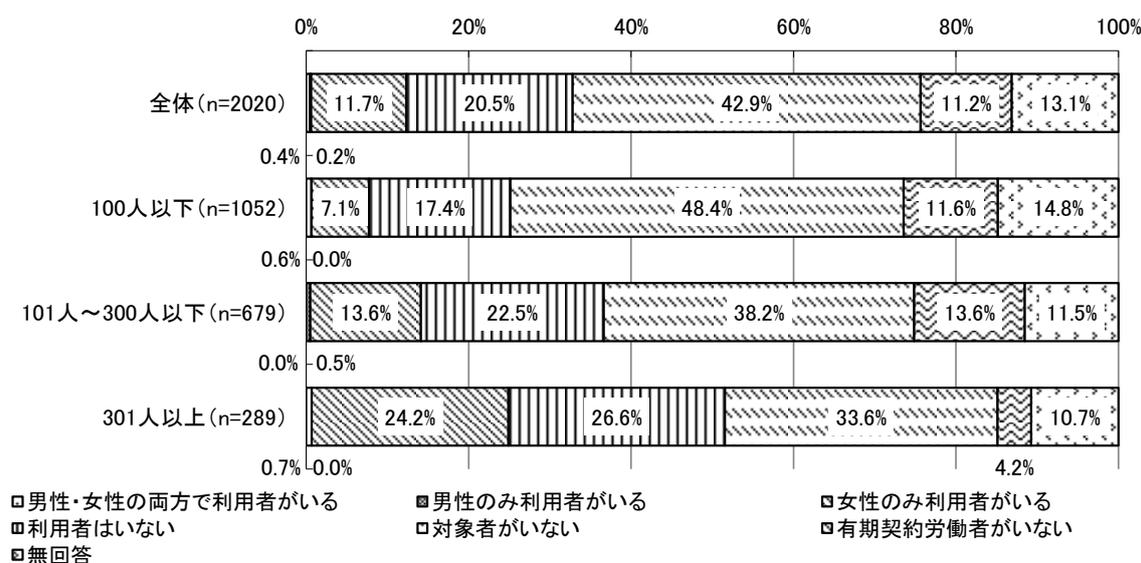
図表Ⅲ-64 制度の利用実績 育児のための短時間勤務制度 正社員 (業種別) : 単数回答 (Q10 (1) ②)

		合計	Q10(1)② 利用実績: 正社員_育児のための短時間勤務制度					
			利用者・女性の両方で 利用者がいる	男性のみ 利用者がいる	女性のみ 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		2020 100.0%	58 2.9%	15 0.7%	974 48.2%	602 29.8%	271 13.4%	101 5.0%
Q2 業種	建設業	117 100.0%	2 1.7%	0 0.0%	37 31.8%	46 39.2%	18 15.5%	14 11.9%
	製造業	484 100.0%	17 3.4%	8 1.6%	192 39.7%	207 42.8%	53 10.9%	8 1.6%
	情報通信業、運輸業、郵便業	252 100.0%	14 5.5%	0 0.0%	101 39.9%	65 25.7%	45 18.0%	27 10.9%
	卸売業、小売業	267 100.0%	3 1.1%	0 0.0%	149 55.5%	90 33.6%	18 6.8%	8 2.9%
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	44 100.0%	1 2.3%	0 0.0%	38 87.3%	5 10.4%	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	338 100.0%	4 1.2%	4 1.1%	173 51.1%	80 23.6%	64 18.8%	15 4.3%
	医療・福祉	410 100.0%	10 2.4%	4 0.9%	255 62.1%	86 20.9%	41 10.0%	15 3.7%
	その他	72 100.0%	8 10.9%	0 0.0%	18 25.0%	14 19.4%	18 25.3%	14 19.4%

<有期契約労働者>

育児のための短時間勤務制度の利用実績(平成28年4月1日～平成29年3月31日)について有期契約労働者をみると、全体では「対象者がいない」が42.9%、「利用者はいない」が20.5%となっている。

図表Ⅲ-65 制度の利用実績 育児のための短時間勤務制度 有期契約労働者：単数回答 (Q10 (2) ②)



(業種別)

図表Ⅲ-66 制度の利用実績 育児のための短時間勤務制度 有期契約労働者 (業種別)：単数回答 (Q10 (2) ②)

業種	合計	Q10(2)② 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・女性の両方で利用者がいる	男性のみ利用者がいる	女性のみ利用者がいる	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	2020	9	4	237	413	866	227	265
	100.0%	0.4%	0.2%	11.7%	20.5%	42.9%	11.2%	13.1%
建設業	117	0	0	1	15	52	12	38
	100.0%	0.0%	0.0%	0.9%	13.1%	44.0%	9.9%	32.1%
製造業	484	1	0	43	117	236	52	35
	100.0%	0.2%	0.0%	8.8%	24.2%	48.8%	10.8%	7.2%
情報通信業、運輸業、郵便業	252	0	0	16	28	109	54	46
	100.0%	0.0%	0.0%	6.3%	10.9%	43.2%	21.6%	18.1%
卸売業、小売業	267	1	0	38	51	126	28	22
	100.0%	0.4%	0.0%	14.3%	19.2%	47.2%	10.6%	8.3%
金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	44	0	0	13	12	10	7	2
	100.0%	0.0%	0.0%	29.2%	28.2%	21.8%	16.2%	4.6%
飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	338	0	0	57	43	156	47	35
	100.0%	0.0%	0.0%	16.8%	12.8%	46.2%	13.8%	10.4%
医療・福祉	410	7	4	69	130	125	19	57
	100.0%	1.7%	0.9%	16.8%	31.7%	30.4%	4.6%	14.0%
その他	72	0	0	1	1	39	7	24
	100.0%	0.0%	0.0%	1.4%	1.4%	53.9%	9.9%	33.4%

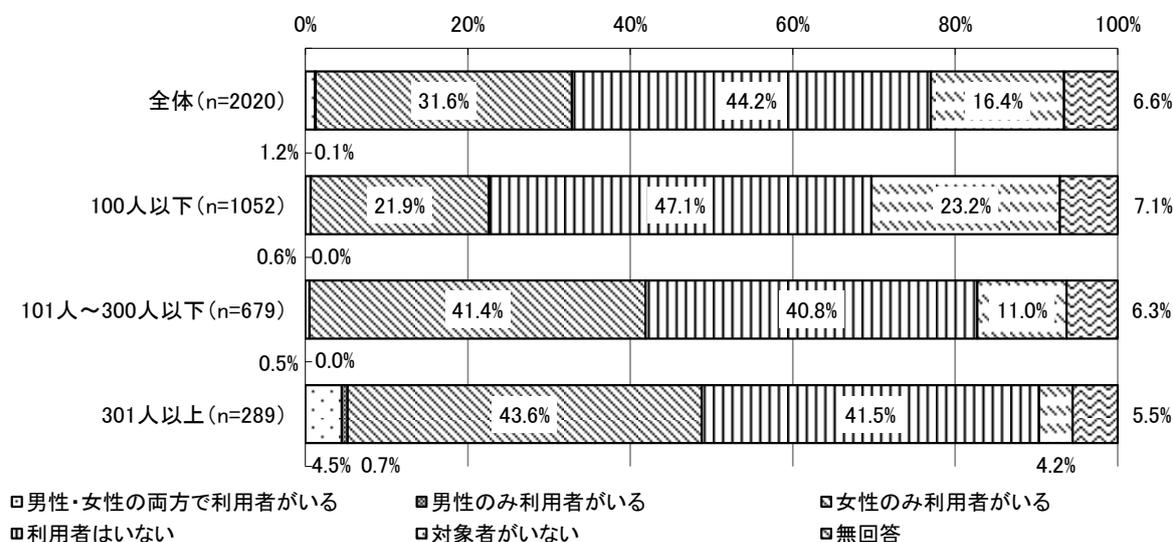
### ③育児のための所定外労働の免除

#### <正社員>

育児のための所定外労働の免除の利用実績(平成28年4月1日～平成29年3月31日)について正社員をみると、全体では「利用者はいない」が44.2%、「女性のみ利用者がいる」が31.6%となっている。

「対象者がいない」、「無回答」を除いた割合でみると、全体では「利用者はいない」が57.4%、「女性のみ利用者がいる」が41.0%となっている。

図表Ⅲ-67 制度の利用実績 育児のための所定外労働の免除 正社員：単数回答 (Q10 (1) ③)



(「対象者がいない」、「無回答」を除いた割合)

図表Ⅲ-68 制度の利用実績 育児のための所定外労働の免除 正社員（「対象者がいない」、「無回答」を除いた割合）：  
単数回答 (Q10 (1) ③)

		合計	Q10(1)③ 利用実績： 正社員_育児のための所定外労働の免除			
			利用者・ 男性・女性 の両方で いる	男性 のみ 利用 者が いる	女性 のみ 利用 者が いる	利用 者は ない
全体		1556 100.0%	23 1.5%	2 0.1%	638 41.0%	893 57.4%
Q3①従業員数： 正社員	100人以下	733 100.0%	7 0.9%	0 0.0%	231 31.5%	496 67.6%
	101人～300人以下	561 100.0%	4 0.6%	0 0.0%	281 50.0%	277 49.4%
	301人以上	261 100.0%	13 5.0%	2 0.8%	126 48.3%	120 46.0%

(業種別)

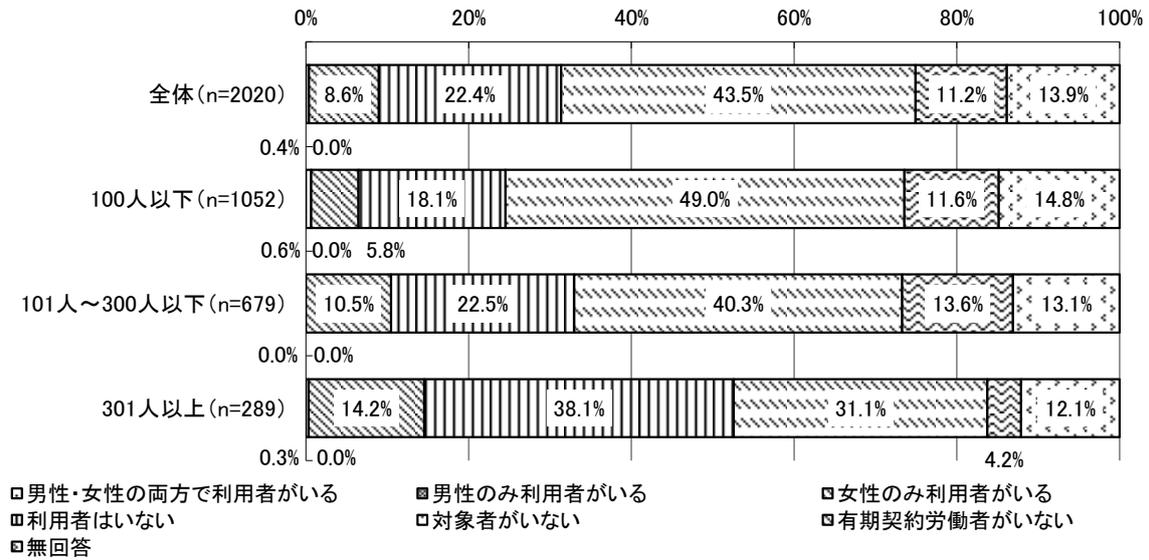
図表Ⅲ-69 制度の利用実績 育児のための所定外労働の免除 正社員（業種別）：単数回答 (Q10 (1) ③)

		合計	Q10(1)③ 利用実績：正社員_育児のための所定外労働の免除					
			利用者・ 男性・女性 の両方で いる	男性 のみ 利用 者が いる	女性 のみ 利用 者が いる	利用 者は ない	対 象 者 が い な い	無 回 答
全体		2020 100.0%	23 1.2%	2 0.1%	638 31.6%	893 44.2%	331 16.4%	133 6.6%
Q2 業 種	建設業	117 100.0%	1 0.9%	0 0.0%	9 7.3%	77 65.8%	16 13.3%	15 12.7%
	製造業	484 100.0%	4 0.8%	2 0.4%	141 29.1%	251 51.9%	67 13.8%	20 4.0%
	情報通信業、運輸業、 郵便業	252 100.0%	4 1.6%	0 0.0%	65 25.8%	96 38.0%	60 23.7%	27 10.9%
	卸売業、小売業	267 100.0%	4 1.3%	0 0.0%	100 37.2%	119 44.6%	35 13.2%	10 3.7%
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	44 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	9 20.6%	30 69.1%	4 8.1%	1 2.3%
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	338 100.0%	1 0.3%	0 0.0%	115 34.1%	131 38.9%	70 20.8%	20 6.0%
	医療・福祉	410 100.0%	9 2.1%	0 0.0%	183 44.7%	150 36.6%	48 11.7%	20 4.8%
	その他	72 100.0%	1 1.4%	0 0.0%	16 22.2%	16 22.2%	18 25.3%	21 28.9%

<有期契約労働者>

育児のための所定外労働の免除の利用実績(平成28年4月1日～平成29年3月31日)について有期契約労働者をみると、全体では「対象者がいない」が43.5%、「利用者はいない」が22.4%となっている。

図表Ⅲ-70 制度の利用実績 育児のための所定外労働の免除 有期契約労働者：単数回答 (Q10 (2) ③)



(業種別)

図表Ⅲ-71 制度の利用実績 育児のための所定外労働の免除 有期契約労働者（業種別）：単数回答 (Q10 (2) ③)

業種	Q2	合計	Q10 (2) ③ 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・女性の両方で利用者がいる	男性のみ利用者がいる	女性のみ利用者がいる	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	2020	8	0	173	453	880	227	280
		100.0%	0.4%	0.0%	8.6%	22.4%	43.5%	11.2%	13.9%
業種	建設業	117	0	0	0	16	52	12	38
		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	13.9%	44.0%	9.9%	32.1%
	製造業	484	1	0	26	128	240	52	36
		100.0%	0.2%	0.0%	5.5%	26.5%	49.6%	10.8%	7.4%
	情報通信業、運輸業、郵便業	252	0	0	10	33	109	54	47
		100.0%	0.0%	0.0%	3.9%	12.9%	43.2%	21.6%	18.5%
	卸売業、小売業	267	0	0	38	52	126	28	23
		100.0%	0.0%	0.0%	14.1%	19.3%	47.3%	10.6%	8.6%
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	44	0	0	1	24	10	7	2
	100.0%	0.0%	0.0%	2.3%	55.1%	21.8%	16.2%	4.6%	
飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	338	0	0	33	59	160	47	40	
	100.0%	0.0%	0.0%	9.7%	17.5%	47.3%	13.8%	11.8%	
医療・福祉	410	7	0	64	125	131	19	64	
	100.0%	1.7%	0.0%	15.7%	30.5%	31.9%	4.6%	15.7%	
その他	72	0	0	1	1	39	7	24	
	100.0%	0.0%	0.0%	1.4%	1.4%	53.9%	9.9%	33.4%	

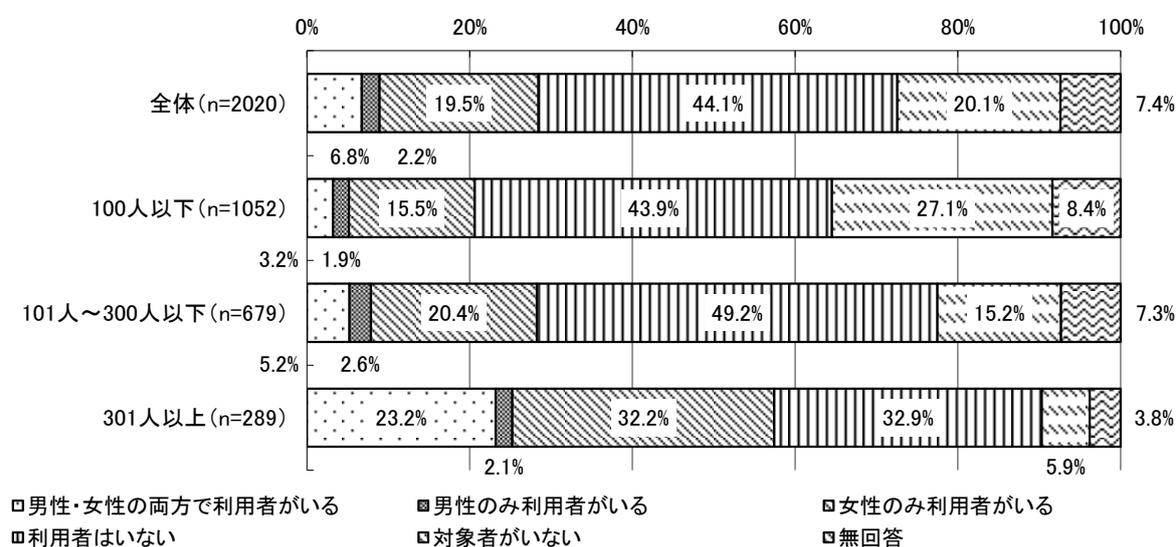
#### ④子の看護休暇制度

##### <正社員>

子の看護休暇制度の利用実績(平成28年4月1日～平成29年3月31日)について正社員をみると、全体では「利用者はいない」が44.1%、「対象者がいない」が20.1%となっている。

「対象者がいない」、「無回答」を除いた割合で見ると、全体では「利用者はいない」が60.8%、「女性のみ利用者がある」が26.9%となっている。「対象者がいない」、「無回答」を除いた割合を従業員規模別にみると、「301人以上」では、「男性・女性の両方で利用者がある」25.7%、「女性のみ利用者がある」が35.6%となっており、「100人以下」「101人～300人以下」と比べて多い。

図表Ⅲ-72 制度の利用実績 子の看護休暇制度 正社員：単数回答(Q10(1)④)



(「対象者がいない」、「無回答」を除いた割合)

図表Ⅲ-73 制度の利用実績 子の看護休暇制度 正社員 (「対象者がいない」、「無回答」を除いた割合)

: 単数回答 (Q10 (1) ④)

		合計	Q10(1)④ 利用実績: 正社員_子の看護休暇制度			
			男性・女性の両方で 利用者がいる	男性のみ 利用者がいる	女性のみ 利用者がいる	利用者はいない
全体		1466 100.0%	136 9.3%	44 3.0%	395 26.9%	891 60.8%
Q3①従業員数: 正社員	100人以下	679 100.0%	34 5.0%	20 3.0%	163 24.0%	462 68.0%
	101人～300人以下	526 100.0%	36 6.8%	18 3.4%	139 26.4%	334 63.5%
	301人以上	261 100.0%	67 25.7%	6 2.3%	93 35.6%	95 36.4%

(業種別)

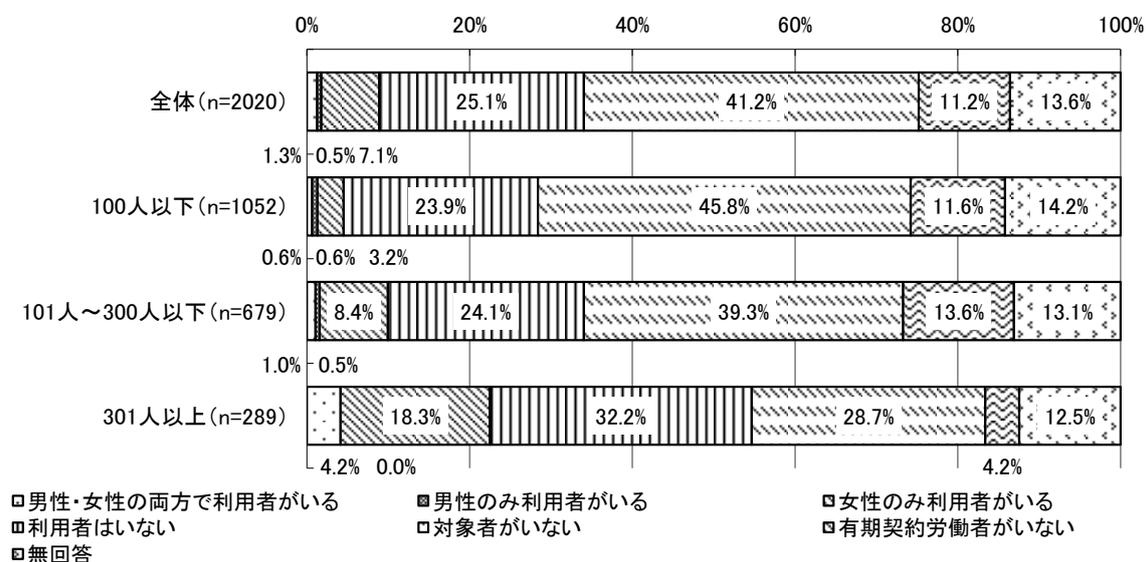
図表Ⅲ-74 制度の利用実績 子の看護休暇制度 正社員 (業種別) : 単数回答 (Q10 (1) ④)

		合計	Q10(1)④ 利用実績:正社員_子の看護休暇制度					
			男性・女性の両方で 利用者がいる	男性のみ 利用者がいる	女性のみ 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		2020 100.0%	136 6.8%	44 2.2%	395 19.5%	891 44.1%	405 20.1%	149 7.4%
Q2 業種	建設業	117 100.0%	2 1.7%	0 0.0%	11 9.5%	77 66.0%	12 10.1%	15 12.7%
	製造業	484 100.0%	26 5.4%	11 2.3%	62 12.8%	259 53.5%	103 21.2%	23 4.8%
	情報通信業、運輸業、 郵便業	252 100.0%	28 11.2%	0 0.0%	37 14.9%	99 39.3%	59 23.3%	28 11.3%
	卸売業、小売業	267 100.0%	22 8.1%	0 0.0%	53 19.7%	139 52.0%	43 16.0%	11 4.2%
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	44 100.0%	4 9.1%	1 2.3%	13 29.9%	22 50.5%	4 8.1%	0 0.0%
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	338 100.0%	23 6.9%	14 4.0%	69 20.5%	118 34.9%	77 22.9%	36 10.7%
	医療・福祉	410 100.0%	29 7.1%	7 1.7%	138 33.5%	135 32.9%	81 19.7%	21 5.1%
	その他	72 100.0%	2 2.8%	8 10.9%	11 15.8%	30 41.6%	7 9.5%	14 19.4%

<有期契約労働者>

子の看護休暇制度の利用実績(平成28年4月1日～平成29年3月31日)について有期契約労働者をみると、全体では「対象者がいない」が41.2%、「利用者はいない」が25.1%となっている。

図表Ⅲ-75 制度の利用実績 子の看護休暇制度 有期契約労働者：単数回答 (Q10 (2) ④)



(業種別)

図表Ⅲ-76 制度の利用実績 子の看護休暇制度 有期契約労働者 (業種別)：単数回答 (Q10 (2) ④)

	合計	Q10(2)④ 利用実績：有期契約労働者_子の看護休暇制度							
		男性・女性の両方で利用者がいる	男性のみ利用者がいる	女性のみ利用者がいる	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	2020 100.0%	26 1.3%	10 0.5%	144 7.1%	508 25.1%	832 41.2%	227 11.2%	274 13.6%	
Q2 業種	建設業	117 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 1.7%	22 18.9%	44 37.4%	12 9.9%	38 32.1%
	製造業	484 100.0%	2 0.4%	0 0.0%	27 5.5%	149 30.7%	218 44.9%	52 10.8%	37 7.6%
	情報通信業、運輸業、郵便業	252 100.0%	3 1.2%	0 0.0%	5 2.0%	42 16.6%	102 40.6%	54 21.6%	46 18.1%
	卸売業、小売業	267 100.0%	4 1.5%	0 0.0%	14 5.4%	55 20.5%	138 51.6%	28 10.6%	28 10.4%
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	44 100.0%	1 2.3%	0 0.0%	7 16.0%	19 43.7%	8 17.2%	7 16.2%	2 4.6%
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	338 100.0%	8 2.3%	7 2.0%	31 9.0%	68 20.1%	139 41.2%	47 13.8%	39 11.5%
	医療・福祉	410 100.0%	8 2.0%	4 0.9%	47 11.4%	139 34.0%	132 32.1%	19 4.6%	62 15.1%
	その他	72 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	8 10.9%	9 12.3%	31 43.0%	7 9.9%	17 23.9%

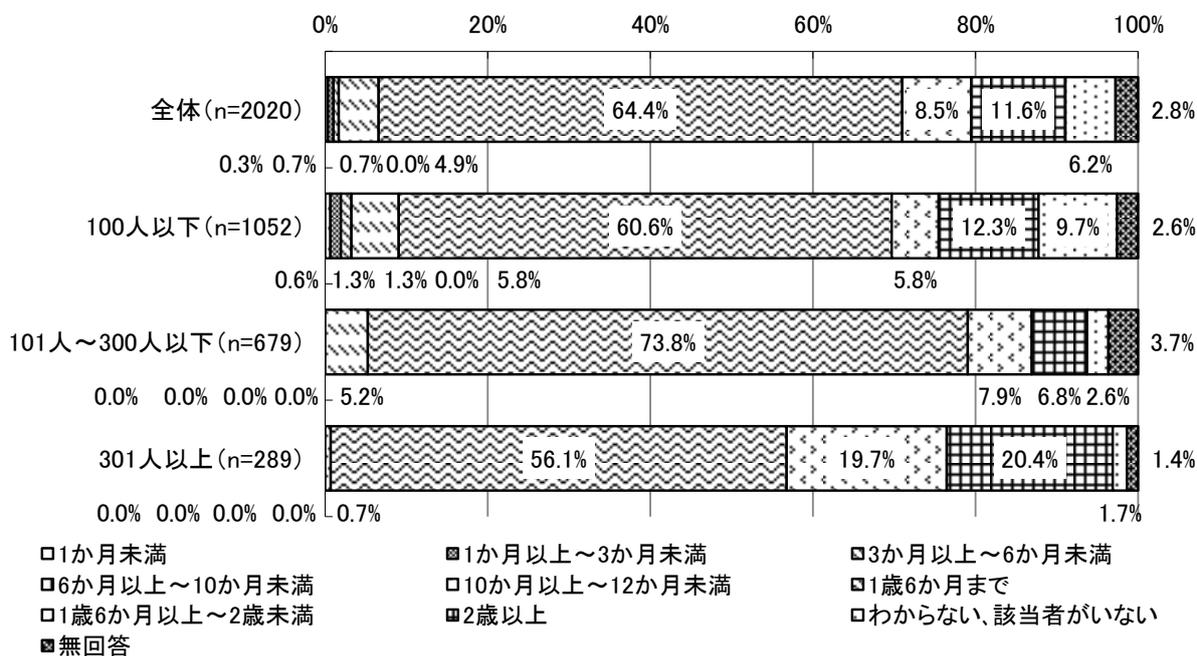
## (2) 育児休業制度期間

### ①制度上、取得可能な最長期間

育児休業制度について、制度上、子が何歳になるまで取得できるか(取得可能な最長期間)をみると、全体では「1歳6か月まで」が64.4%、「2歳以上」が11.6%となっている。

従業員規模別にみると、「301人以上」では、「1歳6か月以上～2歳未満」が19.7%、「2歳以上」が20.4%となっており、あわせて4割程度が1歳6か月以上の育児休業期間を設定している。

図表Ⅲ-77 育児休業制度期間 制度上、取得可能な最長期間：単数回答 (Q11①)



(業種別)

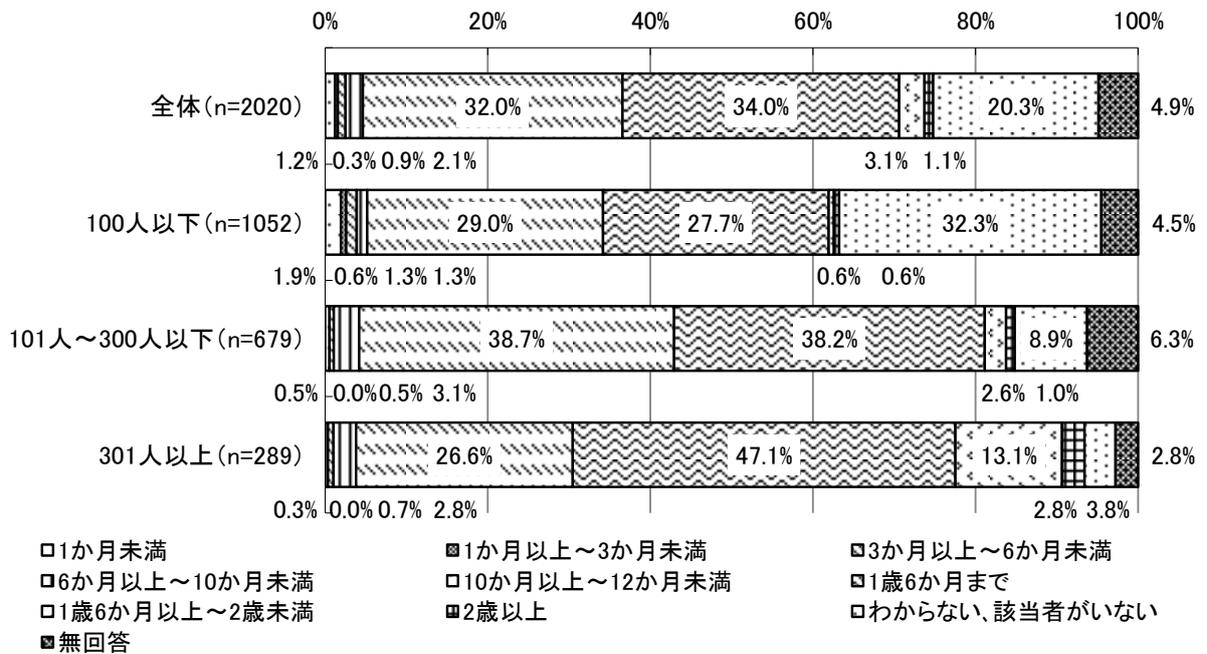
図表Ⅲ-78 育児休業制度期間 制度上、取得可能な最長期間（業種別）：単数回答（Q11①）

		合計	Q11① 育児休業制度期間：取得可能な最長期間									
			1か月未満	3か月未満	1か月以上 3か月未満	3か月以上 6か月未満	6か月以上 10か月未満	10か月以上 12か月未満	12か月以上 1歳6か月未満	1歳6か月以上 2歳未満	2歳以上	該当者がいない
全体		2020 100.0%	7 0.3%	14 0.7%	14 0.7%	0 0.0%	99 4.9%	1301 64.4%	171 8.5%	234 11.6%	125 6.2%	56 2.8%
Q2 業種	建設業	117 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	7 5.8%	0 0.0%	7 5.8%	74 62.9%	3 2.6%	10 8.4%	7 5.8%	10 8.8%
	製造業	484 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	29 5.9%	307 63.4%	48 9.9%	81 16.8%	11 2.3%	8 1.6%
	情報通信業、運輸業、 郵便業	252 100.0%	7 2.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	14 5.5%	132 52.4%	16 6.2%	31 12.4%	39 15.3%	14 5.5%
	卸売業、小売業	267 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	28 10.6%	183 68.5%	13 4.7%	17 6.5%	25 9.3%	1 0.4%
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	44 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	21 47.7%	7 15.0%	16 37.3%	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	338 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	10 3.1%	204 60.4%	41 12.1%	57 16.8%	26 7.7%	0 0.0%
	医療・福祉	410 100.0%	0 0.0%	7 1.7%	0 0.0%	0 0.0%	10 2.5%	310 75.7%	43 10.4%	20 5.0%	0 0.0%	19 4.7%
	その他	72 100.0%	0 0.0%	7 9.5%	7 9.5%	0 0.0%	0 0.0%	48 66.9%	2 2.8%	1 1.4%	4 5.0%	4 5.0%

②最も取得が多い期間（女性正社員）

育児休業制度について、最も取得が多い期間(女性正社員)をみると、全体では「1歳6か月まで」が34.0%、「10か月以上～12か月未満」が32.0%となっている。

図表Ⅲ-79 育児休業制度期間 最も取得が多い期間（女性正社員）：単数回答（Q11②）



## (業種別)

図表Ⅲ-80 育児休業制度期間 最も取得が多い期間（女性正社員）（業種別）：単数回答（Q11②）

		合計	Q11② 育児休業制度期間：最も取得が多い期間											
			1か月未満	3か月未満	1か月以上 3か月未満	6か月未満	3か月以上 6か月未満	10か月未満	6か月以上 10か月未満	12か月未満	10か月以上 12か月未満	1歳6か月まで	1歳6か月以上 2歳未満	2歳以上
全体		2020 100.0%	25 1.2%	7 0.3%	19 0.9%	43 2.1%	645 32.0%	687 34.0%	63 3.1%	22 1.1%	411 20.3%	98 4.9%		
Q2 業種	建設業	117 100.0%	1 0.9%	0 0.0%	7 5.8%	5 3.9%	22 19.2%	22 19.0%	1 0.9%	0 0.0%	41 35.0%	18 15.5%		
	製造業	484 100.0%	14 2.8%	0 0.0%	10 2.1%	8 1.6%	125 25.8%	181 37.3%	12 2.5%	7 1.4%	114 23.6%	15 3.0%		
	情報通信業、運輸業、 郵便業	252 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.4%	1 0.4%	46 18.1%	65 25.6%	10 3.8%	9 3.5%	101 40.0%	21 8.2%		
	卸売業、小売業	267 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 1.7%	95 35.6%	100 37.3%	6 2.2%	0 0.0%	52 19.5%	10 3.7%		
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	44 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.3%	16 36.3%	17 39.6%	10 21.8%	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	338 100.0%	10 3.1%	0 0.0%	0 0.0%	17 5.0%	140 41.4%	102 30.0%	12 3.6%	3 0.9%	47 13.9%	7 2.1%		
	医療・福祉	410 100.0%	0 0.0%	7 1.7%	1 0.2%	7 1.7%	176 43.0%	171 41.7%	12 3.0%	4 0.9%	8 1.9%	24 5.9%		
	その他	72 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	25 34.8%	16 21.9%	0 0.0%	0 0.0%	27 38.4%	4 5.0%		

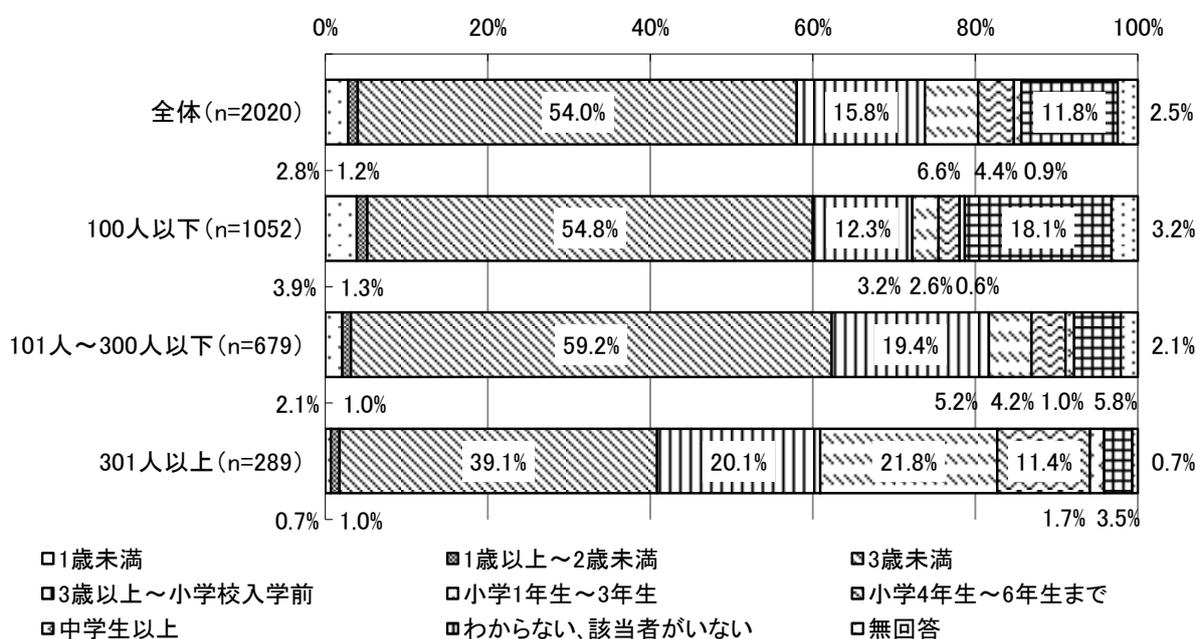
### (3) 短時間勤務制度期間

#### ①制度上、取得可能な最長期間

短時間勤務制度について、制度上、子が何歳になるまで取得できるか(取得可能な最長期間)をみると、全体では「3歳未満」が54.0%、「3歳以上～小学校入学前」が15.8%となっている。

従業員規模別にみると、「301人以上」では、「小学1年生～3年生」が21.8%、「小学4年生～6年生」が11.4%、「中学生以上」が1.7%となっており、3.5割程度が、小学校以上までの短時間勤務制度期間を設定している。

図表Ⅲ-81 短時間勤務制度 制度上、取得可能な最長期間：単数回答（Q12①）



## (業種別)

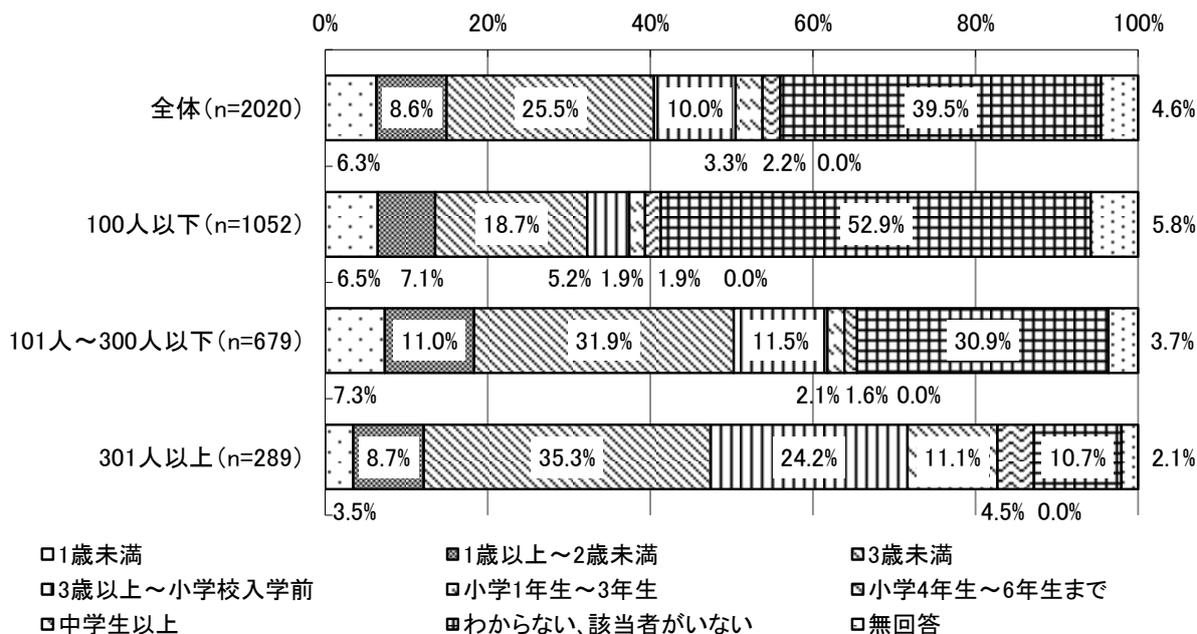
図表Ⅲ-82 短時間勤務制度 制度上、取得可能な最長期間（業種別）：単数回答（Q12①）

		合計	Q12① 短時間勤務制度期間：取得可能な最長期間								
			1歳未満	2歳未満	1歳以上 3歳未満	3歳未満	小学校入学前	3歳以上 3年生	小学生1年生 6年生まで	小学生4年生 中学生以上	該当者がいない、 わからない、
全体		2020 100.0%	57 2.8%	24 1.2%	1092 54.0%	318 15.8%	132 6.6%	89 4.4%	19 0.9%	239 11.8%	50 2.5%
Q2 業種	建設業	117 100.0%	0 0.0%	4 3.0%	57 49.0%	16 13.4%	9 7.5%	1 0.9%	0 0.0%	24 20.4%	7 5.8%
	製造業	484 100.0%	23 4.7%	10 2.1%	262 54.0%	87 17.9%	37 7.7%	34 7.1%	1 0.2%	30 6.3%	0 0.0%
	情報通信業、運輸業、 郵便業	252 100.0%	0 0.0%	1 0.4%	113 44.7%	40 15.8%	11 4.4%	11 4.2%	8 3.1%	59 23.3%	10 4.1%
	卸売業、小売業	267 100.0%	10 3.9%	1 0.4%	127 47.6%	42 15.8%	21 8.0%	14 5.3%	6 2.1%	39 14.5%	7 2.5%
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	44 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	14 31.2%	19 42.4%	11 24.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.3%
	飲食業、宿泊業、教育・学 習支援業、その他サービス業	338 100.0%	14 4.0%	0 0.0%	180 53.3%	29 8.6%	24 7.1%	21 6.3%	0 0.0%	60 17.6%	10 3.1%
	医療・福祉	410 100.0%	10 2.5%	1 0.2%	278 67.8%	76 18.6%	8 2.0%	7 1.6%	5 1.1%	10 2.5%	15 3.6%
	その他	72 100.0%	0 0.0%	7 9.5%	42 58.8%	7 9.5%	11 15.8%	1 1.4%	0 0.0%	4 5.0%	0 0.0%

②最も取得が多い期間（女性正社員）

短時間勤務制度について、最も取得が多い期間（女性正社員）をみると、全体では「3歳未満」が25.5%、「3歳以上～小学校入学前」が10.0%となっている。

図表Ⅲ-83 短時間勤務制度 最も取得が多い期間（女性正社員）：単数回答（Q12②）



(業種別)

図表Ⅲ-84 短時間勤務制度 最も取得が多い期間（女性正社員）（業種別）：単数回答（Q12②）

	合計	Q12② 短時間勤務制度期間：最も取得が多い期間										
		1歳未満	2歳未満	1歳以上～3歳未満	3歳未満	小学校入学前	3歳以上～小学3年生	小学4年生～6年生まで	小学4年生～6年生まで	中学生以上	該当者がいない	わからない、該当者がいない
全体	2020	128	174	516	202	67	44	0	797	92		
業種												
建設業	117	5	5	15	10	8	0	0	74	1		
製造業	484	49	14	106	50	13	13	0	221	18		
情報通信業、運輸業、郵便業	252	4	19	50	24	16	6	0	121	14		
卸売業、小売業	267	5	17	67	29	18	8	0	104	21		
金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	44	0	5	8	18	7	0	0	6	2		
飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	338	34	28	109	28	5	9	0	108	17		
医療・福祉	410	28	87	142	34	1	8	0	92	18		
その他	72	4	0	12	7	0	1	0	48	0		

#### (4) 育児休業制度の利用状況

以下では、「平成 27 年 4 月 1 日～平成 28 年 3 月 31 日に出産した従業員」(女性)、「平成 27 年 4 月 1 日～平成 28 年 3 月 31 日に配偶者が出産した従業員」(男性)を対象として、平成 29 年 4 月 1 日までの育児休業制度の利用状況についてたずねた。

当該期間の育児休業取得率については、63 ページ以降に掲載しているが、特に従業員規模が小さな企業では、当該期間に出産(女性)、配偶者が出産(男性)した従業員数がそもそも少数であることも少なくない。このため、まず、①出産者・配偶者が出産した者の人数、②育児休業を開始した人数について、それぞれの実数の分布状況を把握した。

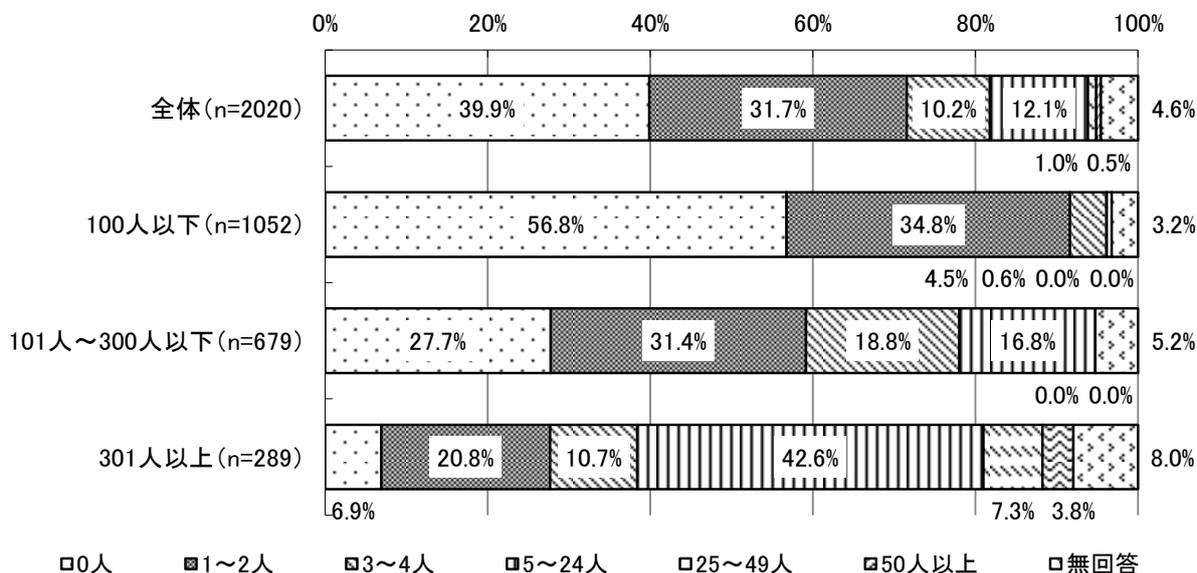
##### ①出産者・配偶者が出産した者の人数

当該期間に出産した女性の人数について正社員をみると、全体では「0 人」が 39.9%でもっとも多く、次いで「1～2 人」が 31.7%となっている。

有期契約労働者をみると、全体では「0 人」が 71.2%でもっとも多く、次いで「1～2 人」が 10.6%となっている。

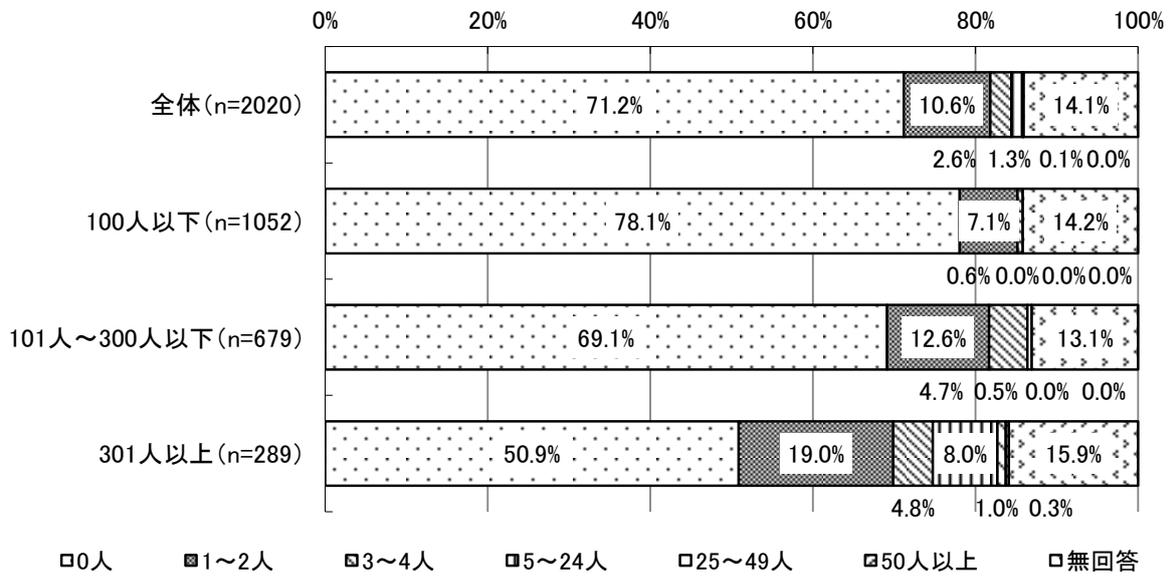
##### <女性：正社員>

図表Ⅲ-85 当該期間に出産した女性 正社員：数値回答 (Q13 (1) 1) ①



<女性：有期契約労働者>

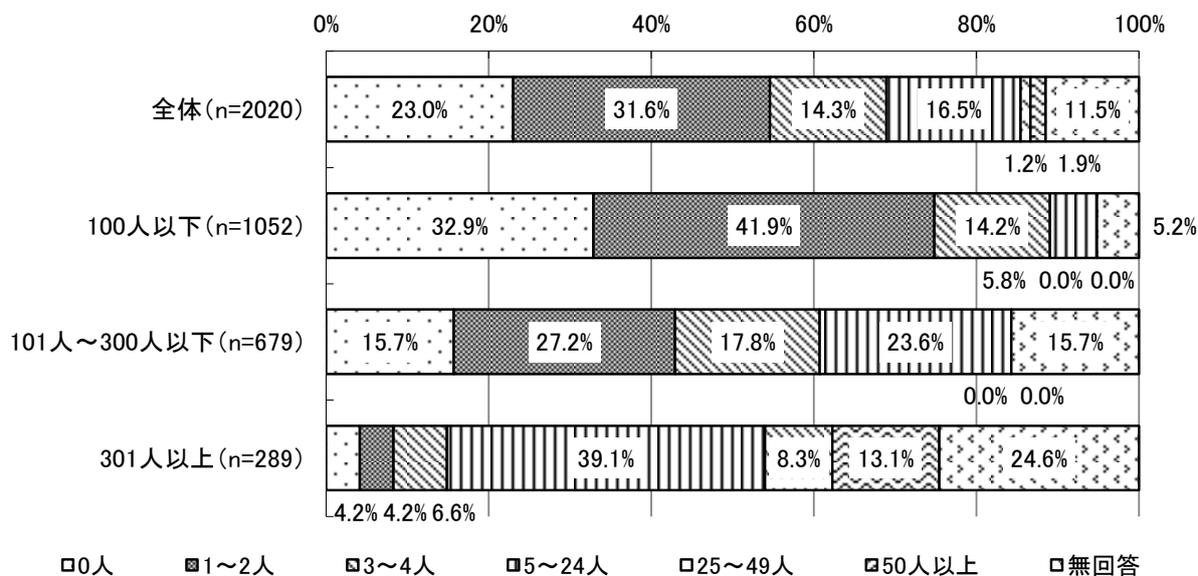
図表Ⅲ-86 当該期間に出産した女性 有期契約労働者：数値回答（Q13（1）1）②



当該期間に配偶者が出産した男性の人数について正社員をみると、全体では「1～2人」が31.6%でもっとも多く、次いで「0人」が23.0%となっている。有期契約労働者をみると、全体では「0人」が75.4%でもっとも多い。

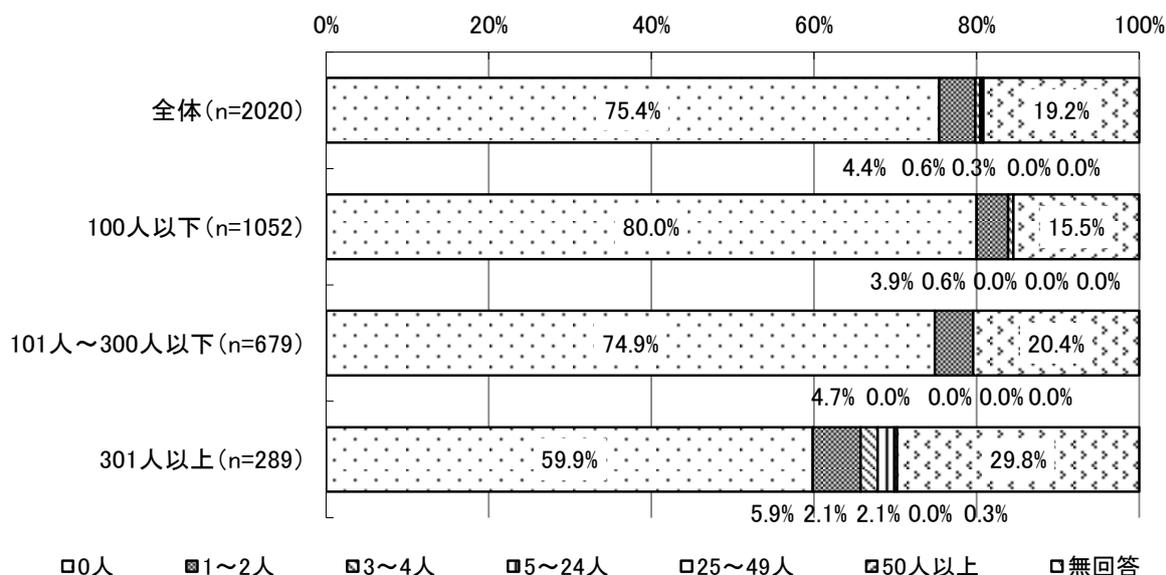
<男性：正社員>

図表Ⅲ-87 当該期間に配偶者が出産した男性 正社員：数値回答（Q13（1）2）①



<男性：有期契約労働者>

図表Ⅲ-88 当該期間に配偶者が出産した男性 有期契約労働者：数値回答（Q13（1）2）②



## (業種別)

図表Ⅲ-89 当該期間に出産した女性 正社員（業種別）：数値回答（Q13（1）1）①

		合計	Q13(1)1① 出産した女性人数：正社員						無回答
			0人	1～2人	3～4人	5～24人	25～49人	50人以上	
全体		2020 100.0%	806 39.9%	640 31.7%	206 10.2%	243 12.1%	21 1.0%	11 0.5%	92 4.6%
Q2 業種	建設業	117 100.0%	80 68.0%	17 14.2%	13 11.4%	3 2.6%	0 0.0%	0 0.0%	5 3.9%
	製造業	484 100.0%	186 38.5%	172 35.6%	47 9.6%	43 8.9%	8 1.7%	3 0.6%	25 5.1%
	情報通信業、運輸業、郵便業	252 100.0%	170 67.3%	48 19.2%	5 1.8%	24 9.3%	1 0.4%	1 0.4%	4 1.6%
	卸売業、小売業	267 100.0%	98 36.6%	89 33.3%	36 13.5%	20 7.3%	5 1.9%	2 0.7%	18 6.7%
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	44 100.0%	4 8.1%	14 32.8%	4 8.1%	11 24.1%	3 6.9%	2 4.6%	7 15.5%
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	338 100.0%	145 42.9%	128 37.8%	39 11.6%	21 6.2%	0 0.0%	0 0.0%	5 1.5%
	医療・福祉	410 100.0%	51 12.5%	148 36.0%	55 13.4%	121 29.4%	4 1.0%	3 0.7%	29 7.0%
	その他	72 100.0%	48 67.3%	16 22.2%	5 6.4%	2 2.8%	0 0.0%	0 0.0%	1 1.4%

図表Ⅲ-90 当該期間に出産した女性 有期契約労働者（業種別）：数値回答（Q13（1）1）②

		合計	Q13(1)1② 出産した女性人数：有期契約労働者						無回答
			0人	1～2人	3～4人	5～24人	25～49人	50人以上	
全体		2020 100.0%	1438 71.2%	215 10.6%	53 2.6%	27 1.3%	3 0.1%	1 0.0%	284 14.1%
Q2 業種	建設業	117 100.0%	99 84.7%	2 1.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	16 13.6%
	製造業	484 100.0%	383 79.1%	26 5.3%	11 2.3%	5 1.0%	0 0.0%	0 0.0%	59 12.3%
	情報通信業、運輸業、郵便業	252 100.0%	218 86.2%	9 3.4%	1 0.4%	2 0.8%	1 0.4%	0 0.0%	22 8.8%
	卸売業、小売業	267 100.0%	156 58.5%	40 15.0%	3 1.1%	5 1.9%	1 0.4%	1 0.4%	61 22.8%
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	44 100.0%	29 66.2%	1 2.3%	3 6.9%	3 6.9%	0 0.0%	0 0.0%	8 17.8%
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	338 100.0%	243 72.0%	37 10.9%	12 3.4%	5 1.3%	0 0.0%	0 0.0%	42 12.3%
	医療・福祉	410 100.0%	221 53.9%	100 24.4%	23 5.6%	7 1.7%	1 0.2%	0 0.0%	58 14.2%
	その他	72 100.0%	59 82.8%	1 1.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	11 15.8%

## (業種別)

図表Ⅲ-91 当該期間に配偶者が出産した男性 正社員（業種別）：数値回答（Q13（1）2）①

		合計	Q13(1)2① 配偶者が出産した男性人数：正社員						無回答
			0人	1～2人	3～4人	5～24人	25～49人	50人以上	
全体		2020 100.0%	465 23.0%	638 31.6%	289 14.3%	334 16.5%	24 1.2%	38 1.9%	232 11.5%
Q2 業種	建設業	117 100.0%	35 30.1%	38 32.3%	21 17.9%	17 14.6%	2 1.7%	2 1.7%	2 1.7%
	製造業	484 100.0%	59 12.1%	149 30.8%	72 14.9%	106 22.0%	5 1.0%	18 3.7%	75 15.5%
	情報通信業、運輸業、郵便業	252 100.0%	61 24.1%	93 37.0%	41 16.4%	32 12.7%	5 2.0%	6 2.4%	14 5.4%
	卸売業、小売業	267 100.0%	74 27.7%	65 24.2%	28 10.5%	54 20.2%	3 1.1%	6 2.2%	38 14.0%
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	44 100.0%	0 0.0%	7 16.2%	5 10.4%	8 17.2%	4 9.1%	5 11.4%	16 35.6%
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	338 100.0%	91 26.9%	95 28.0%	68 20.1%	59 17.3%	3 0.9%	0 0.0%	23 6.8%
	医療・福祉	410 100.0%	97 23.7%	171 41.6%	39 9.5%	48 11.8%	2 0.5%	0 0.0%	53 12.9%
	その他	72 100.0%	24 33.4%	14 19.0%	15 20.8%	9 12.7%	0 0.0%	1 1.4%	9 12.7%

図表Ⅲ-92 当該期間に配偶者が出産した男性 有期契約労働者（業種別）：数値回答（Q13（1）2）②

		合計	Q13(1)2② 配偶者が出産した男性人数：有期契約労働者						無回答
			0人	1～2人	3～4人	5～24人	25～49人	50人以上	
全体		2020 100.0%	1523 75.4%	90 4.4%	13 0.6%	6 0.3%	0 0.0%	1 0.0%	388 19.2%
Q2 業種	建設業	117 100.0%	98 83.9%	1 0.9%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	18 15.3%
	製造業	484 100.0%	352 72.8%	32 6.6%	10 2.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.2%	89 18.4%
	情報通信業、運輸業、郵便業	252 100.0%	210 83.4%	9 3.6%	0 0.0%	2 0.8%	0 0.0%	0 0.0%	31 12.2%
	卸売業、小売業	267 100.0%	172 64.2%	16 5.9%	1 0.4%	3 1.1%	0 0.0%	0 0.0%	76 28.3%
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	44 100.0%	25 57.6%	1 2.3%	0 0.0%	1 2.3%	0 0.0%	0 0.0%	17 37.9%
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	338 100.0%	261 77.3%	24 7.1%	1 0.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	52 15.3%
	医療・福祉	410 100.0%	319 77.9%	7 1.7%	1 0.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	83 20.2%
	その他	72 100.0%	59 82.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	12 17.2%

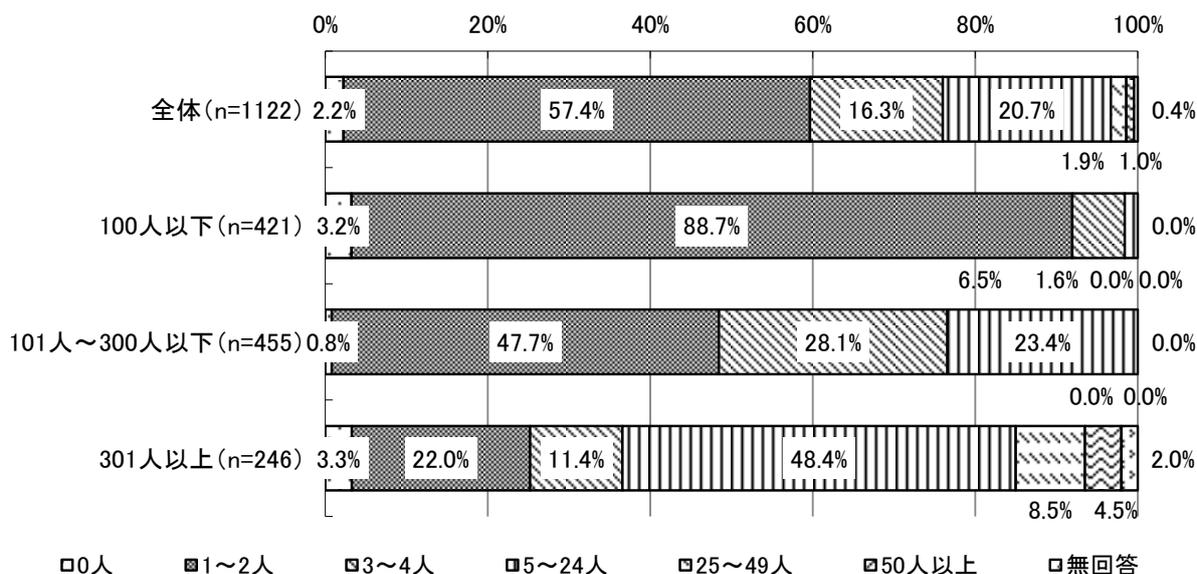
②出産者のうち、平成 29 年 4 月 1 日までの間に育児休業を開始した者

出産者のうち、平成 29 年 4 月 1 日までの間に育児休業を開始した女性の人数について正社員をみると、全体では「1～2 人」が 57.4%でもっとも多く、次いで「5～24 人」が 20.7%となっている。

有期契約労働者の全体では、「1～2 人」が 61.8%でもっとも多く、次いで「3～4 人」が 16.8%となっている。

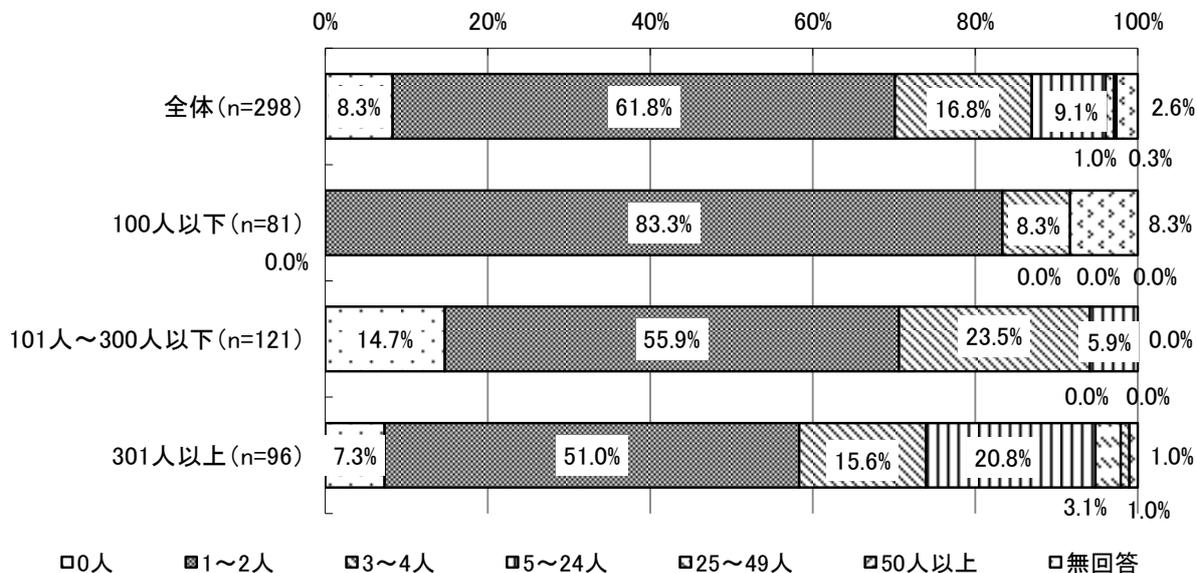
<女性：正社員>

図表Ⅲ-93 出産者のうち、平成 29 年 4 月 1 日までの間に育児休業を開始した女性  
正社員：数値回答 (Q13 (2) 1) ①)



<女性：有期契約労働者>

図表Ⅲ-94 出産者のうち、平成 29 年 4 月 1 日までの間に育児休業を開始した女性  
有期契約労働者：数値回答 (Q13 (2) 1) ②)

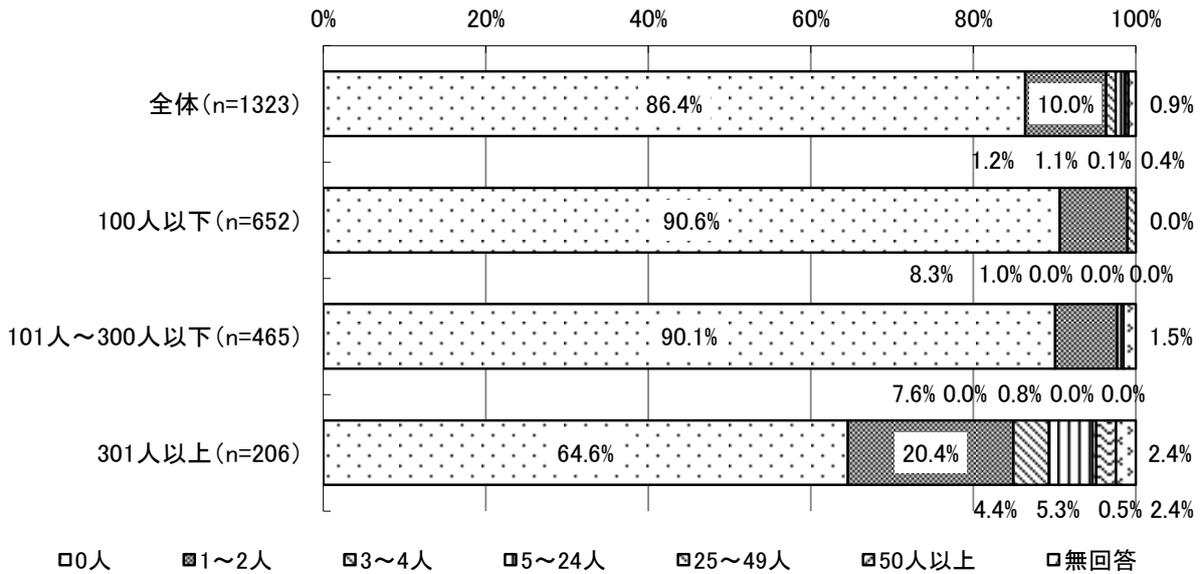


配偶者が出産した男性のうち、平成29年4月1日までの間に育児休業を開始した男性の人数について正社員をみると、全体では「0人」が86.4%でもっとも多く、次いで「1～2人」が10.0%となっている。

有期契約労働者をみると、全体では「0人」が96.3%でもっとも多い。

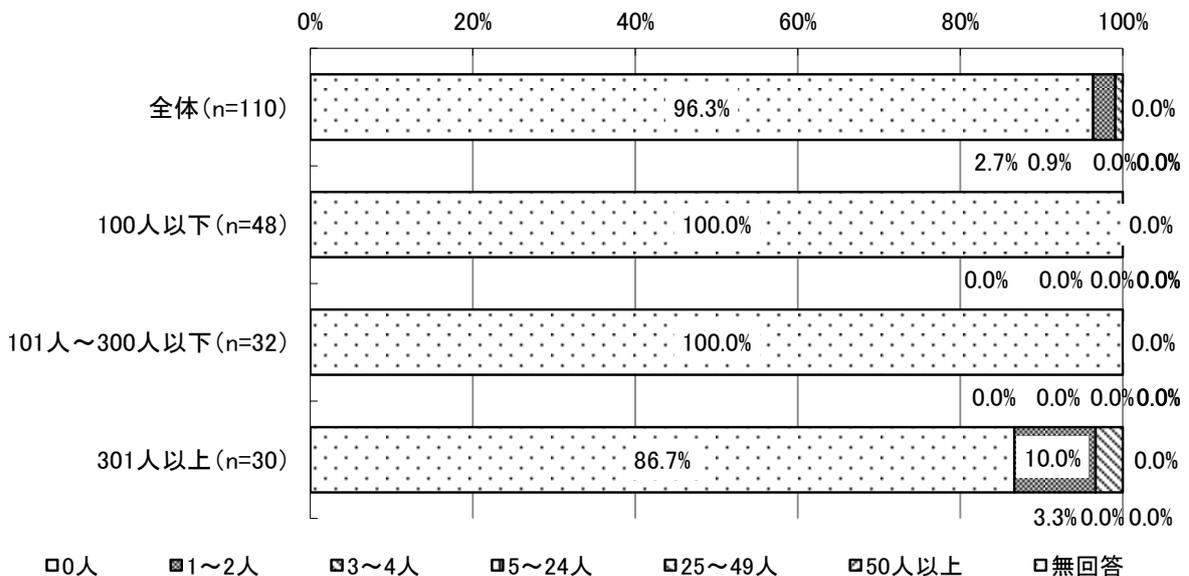
<男性：正社員>

図表Ⅲ-95 配偶者が出産した男性のうち、平成29年4月1日までの間に  
育児休業を開始した男性 正社員：数値回答（Q13（2）2）①



<男性：有期契約労働者>

図表Ⅲ-96 配偶者が出産した男性のうち、平成29年4月1日までの間に  
育児休業を開始した男性 有期契約労働者：数値回答（Q13（2）2）②



### ③育児休業取得率

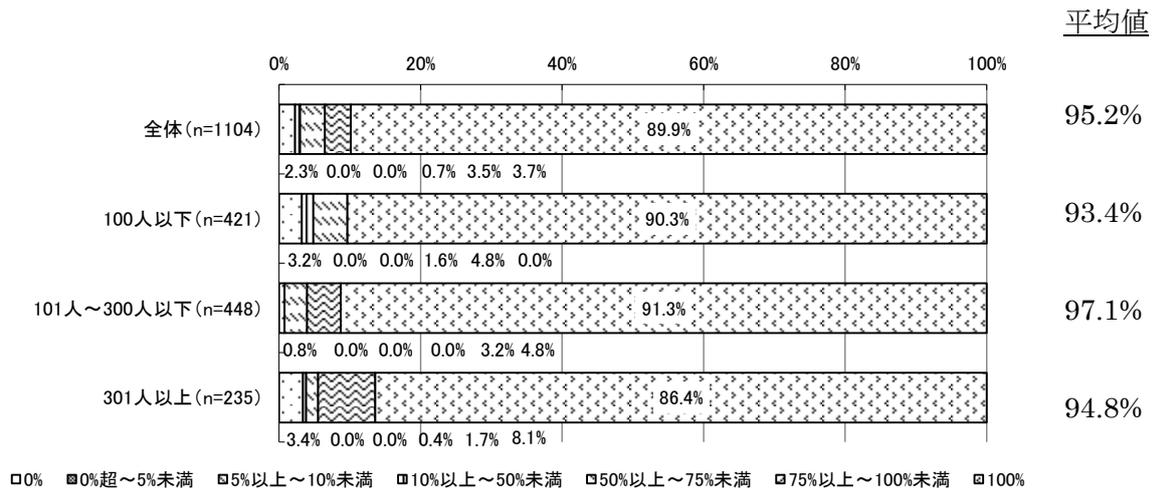
女性の育児休業取得率について、正社員をみると、全体では「100%」が 89.9%を占めている。

有期契約労働者をみると、全体では「100%」が 84.9%を占めている。

育児休業取得率の平均値をみると、女性正社員は 95.2%、女性有期契約労働者は 89.2%となっている。

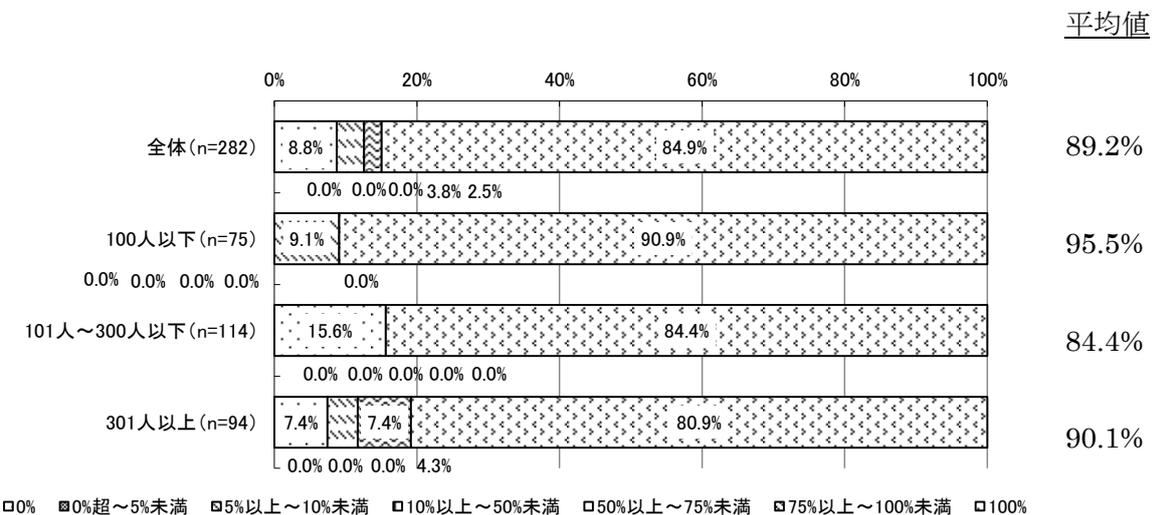
#### <女性：正社員>

図表Ⅲ-97 育児休業取得率 女性 正社員：数値回答 (Q13 (2) 1) ①



#### <女性：有期契約労働者>

図表Ⅲ-98 育児休業取得率 女性 有期契約労働者：数値回答 (Q13 (2) 1) ②



注) 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 年間に出生した者、又は配偶者が出生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。

育児休業取得率 = [出生者のうち、平成 29 年 4 月 1 日までに育児休業を開始した者(育児休業の申出者を含む)の数] ÷ [平成 27 年 4 月 1 日～平成 28 年 3 月 31 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) 育児休業取得率は、出生者または配偶者が出生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。

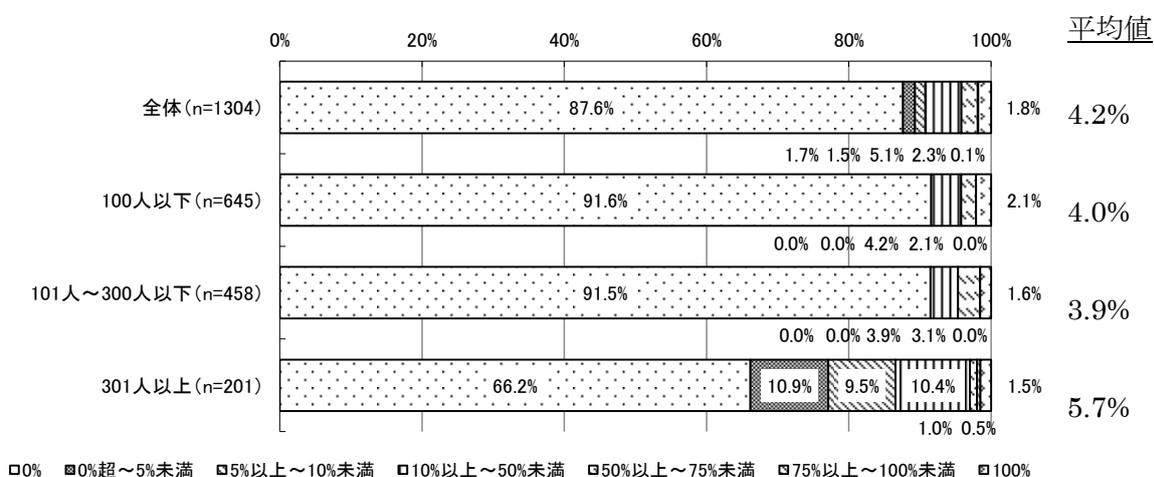
男性の育児休業取得率について正社員をみると、全体では「0%」が87.6%を占めている。  
従業員規模別にみると、「301人以上」では「0%」が66.2%に留まっており、「100人以下」「101人～300人以下」と比べて取得率が高い傾向にある。

男性の有期契約労働者をみると、全体では「0%」が96.3%となっている。

育児休業取得率の平均値をみると、男性正社員は4.2%、男性有期契約労働者は1.8%となっている。

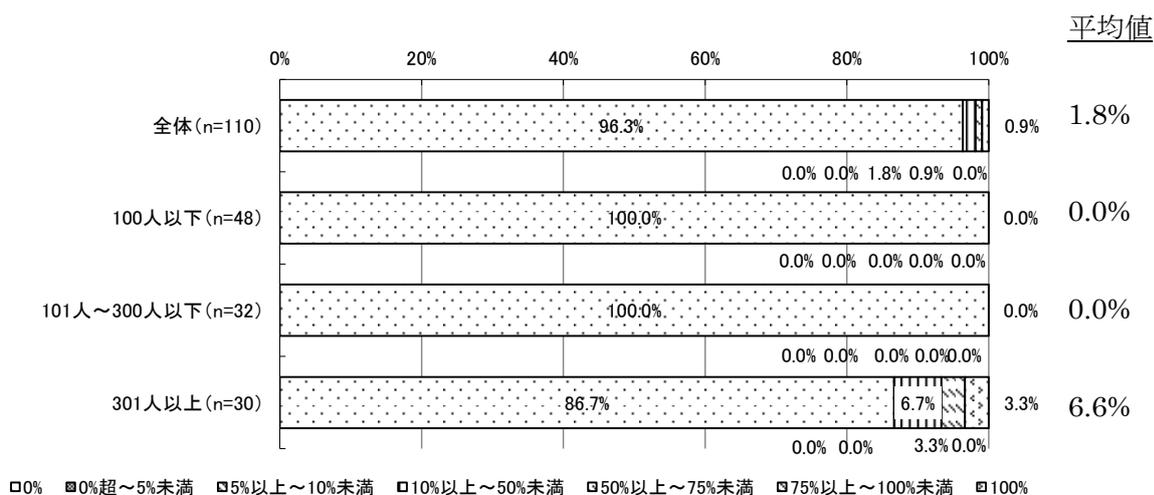
### <男性：正社員>

図表Ⅲ-99 育児休業取得率 男性 正社員：数値回答（Q13（2）2）①



### <男性：有期契約労働者>

図表Ⅲ-100 育児休業取得率 男性 有期契約労働者：数値回答（Q13（2）2）②



注) 育児休業取得率の算出方法は 63 ページ参照。

(業種別)

図表Ⅲ-101 育児休業取得率 女性 正社員(業種別) : 数値回答(Q13(2)1)①

		合計	Q13(2)1① 女性育児休業取得率:正社員						100%
			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	
全体		1104 100.0%	25 2.3%	0 0.0%	0 0.0%	8 0.7%	39 3.5%	40 3.7%	992 89.9%
Q2 業種	建設業	31 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	7 21.9%	7 22.9%	0 0.0%	17 55.2%
	製造業	268 100.0%	7 2.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	7 2.4%	3 1.1%	251 93.9%
	情報通信業、運輸業、 郵便業	77 100.0%	3 3.9%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	74 96.1%
	卸売業、小売業	149 100.0%	1 0.7%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.7%	1 0.7%	2 1.3%	144 96.6%
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	31 100.0%	1 3.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 3.2%	29 93.6%
	飲食業、宿泊業、教育・学 習支援業、その他サービス業	188 100.0%	8 4.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	7 3.6%	5 2.4%	169 89.8%
	医療・福祉	326 100.0%	1 0.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	17 5.3%	29 8.8%	279 85.6%
	その他	22 100.0%	5 20.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 4.5%	17 75.3%

図表Ⅲ-102 育児休業取得率 女性 有期契約労働者(業種別) : 数値回答(Q13(2)1)②

		合計	Q13(2)1② 女性育児休業取得率:有期契約労働者						100%
			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	
全体		282 100.0%	25 8.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	11 3.8%	7 2.5%	240 84.9%
Q2 業種	建設業	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%
	製造業	42 100.0%	2 4.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 7.2%	37 88.0%
	情報通信業、運輸業、 郵便業	12 100.0%	1 8.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 8.7%	0 0.0%	10 82.7%
	卸売業、小売業	43 100.0%	2 4.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.3%	1 2.3%	39 90.7%
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	6 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 33.3%	4 66.7%
	飲食業、宿泊業、教育・学 習支援業、その他サービス業	53 100.0%	5 8.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	7 12.8%	0 0.0%	42 78.6%
	医療・福祉	124 100.0%	15 12.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 1.6%	1 0.8%	106 85.3%
	その他	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%

図表Ⅲ-103 育児休業取得率 男性 正社員（業種別）：数値回答（Q13（2）2）①）

		合計	Q13(2)2① 男性育児休業取得率:正社員						100%
			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	
全体		1304 100.0%	1143 87.6%	22 1.7%	19 1.5%	66 5.1%	30 2.3%	1 0.1%	24 1.8%
Q2 業種	建設業	75 100.0%	70 93.4%	4 5.3%	0 0.0%	1 1.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	製造業	351 100.0%	308 87.8%	9 2.6%	5 1.4%	24 6.9%	4 1.0%	1 0.3%	0 0.0%
	情報通信業、運輸業、 郵便業	171 100.0%	146 85.2%	4 2.3%	6 3.5%	13 7.8%	1 0.6%	0 0.0%	1 0.6%
	卸売業、小売業	154 100.0%	150 97.4%	0 0.0%	1 0.7%	2 1.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.7%
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	27 100.0%	20 74.3%	3 11.0%	0 0.0%	3 11.0%	1 3.7%	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	223 100.0%	188 84.4%	2 0.9%	2 0.9%	19 8.7%	10 4.6%	0 0.0%	1 0.4%
	医療・福祉	257 100.0%	222 86.4%	0 0.0%	4 1.6%	3 1.2%	7 2.8%	0 0.0%	21 8.1%
	その他	39 100.0%	31 79.8%	0 0.0%	1 2.6%	0 0.0%	7 17.6%	0 0.0%	0 0.0%

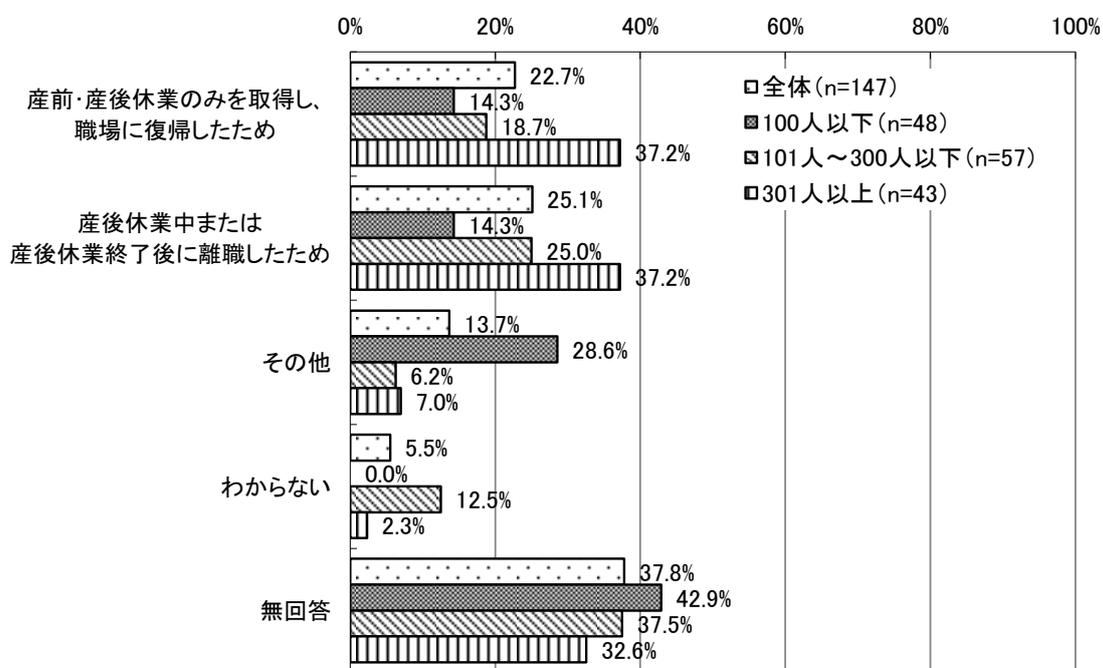
図表Ⅲ-104 育児休業取得率 男性 有期契約労働者（業種別）：数値回答（Q12（2）2）②）

		合計	Q13(2)2②男性育児休業取得率:有期契約労働者						100%
			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	
全体		110 100.0%	106 96.3%	0 0.0%	0 0.0%	2 1.8%	1 0.9%	0 0.0%	1 0.9%
Q2 業種	建設業	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	製造業	43 100.0%	42 97.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.3%	0 0.0%	0 0.0%
	情報通信業、運輸業、 郵便業	11 100.0%	10 91.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 9.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	卸売業、小売業	20 100.0%	19 95.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 5.0%	0 0.0%	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	2 100.0%	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	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	25 100.0%	24 96.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 4.0%
	医療・福祉	8 100.0%	8 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	その他	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

#### ④女性が育児休業を取得しなかった理由

女性の育児休業取得率が100%ではない企業に対して、女性が育児休業を取得しなかった理由をたずねたところ、全体では「産後休業中または産後休業終了後に離職したため」が25.1%でもっとも多く、次いで「産前・産後休業のみを取得し、職場に復帰したため」が22.7%となっている。

図表Ⅲ-105 女性が育児休業を取得しなかった理由：複数回答（Q13-1）



注) 正社員、有期契約労働者のいずれかで女性の育児休業取得率が100%を下回っていた企業を母数として集計。

(業種別)

図表Ⅲ-106 女性が育児休業を取得しなかった理由（業種別）：複数回答（Q13-1）

	合計	Q13-1 女性従業員が育児休業を取得しなかった理由					
		産前・産後休業のみを取得し、職場に復帰したため	産後休業中または産後休業終了後に離職したため	その他	わからない	無回答	
全体	147 100.0%	33 22.7%	37 25.1%	20 13.7%	8 5.5%	56 37.8%	
Q2 業種	建設業	14 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 25.6%	10 74.4%
	製造業	20 100.0%	12 60.7%	2 9.8%	0 0.0%	1 4.9%	5 24.6%
	情報通信業、運輸業、郵便業	5 100.0%	3 60.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 40.0%
	卸売業、小売業	7 100.0%	3 42.9%	4 57.1%	1 14.3%	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	3 100.0%	2 66.7%	2 66.7%	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	30 100.0%	5 14.9%	7 22.3%	14 44.6%	4 11.7%	2 6.6%
	医療・福祉	62 100.0%	8 12.2%	22 35.8%	6 8.9%	0 0.0%	32 51.2%
	その他	6 100.0%	1 18.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 82.0%

■女性が育児休業を取得しなかった理由：自由回答（Q13-1）

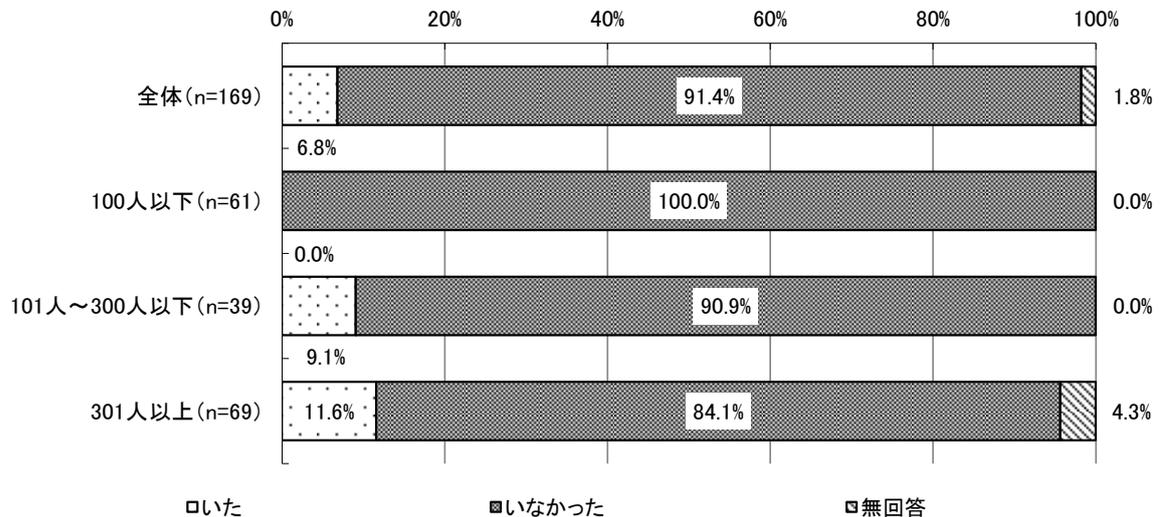
- ・ 入社前に出産している。
- ・ 育児休業取得要件に該当しなかったため。
- ・ 本人の希望による。
- ・ 祖父・祖母と同居し、育児に協力的だったため産休のみ。
- ・ 早期職場復帰したため。
- ・ 短時間勤務をしていたため。

注)一部抜粋。

### ⑤育児休業を2回以上取得した男性の有無

男性の育児休業取得者がいた企業に対して、平成29年4月1日までの間に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かをたずねたところ、全体では「いなかった」が91.4%となっている。

図表Ⅲ-107 育児休業を2回以上取得した男性の有無：単数回答（Q13-2）



注) 正社員、有期契約労働者のいずれかで、配偶者が出産した男性のうち育児休業取得開始者がいた企業を母数として集計。

### (業種別)

図表Ⅲ-108 育児休業を2回以上取得した男性の有無（業種別）：単数回答（Q13-2）

		合計	Q13-2 育児休業を2回以上取得した男性の有無		
			いた	いなかった	無回答
全体		169 100.0%	12 6.8%	155 91.4%	3 1.8%
Q2 業種	建設業	5 100.0%	0 0.0%	4 80.0%	1 20.0%
	製造業	43 100.0%	2 4.7%	41 95.3%	0 0.0%
	情報通信業、運輸業、郵便業	32 100.0%	4 12.4%	28 87.6%	0 0.0%
	卸売業、小売業	5 100.0%	0 0.0%	4 80.0%	1 20.0%
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	7 100.0%	0 0.0%	7 100.0%	0 0.0%
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	35 100.0%	4 10.2%	30 86.9%	1 2.9%
	医療・福祉	35 100.0%	1 2.9%	34 97.1%	0 0.0%
	その他	8 100.0%	1 12.8%	7 87.2%	0 0.0%

## ⑥育児休業を2回以上取得した男性が活用した制度

育児休業を2回以上取得した男性が「いた」企業に対して、どの制度を利用したかをたずねたところ、「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」が11件となっている。

図表Ⅲ-109 育児休業を2回以上取得した男性が活用した制度：複数回答（Q13-2）

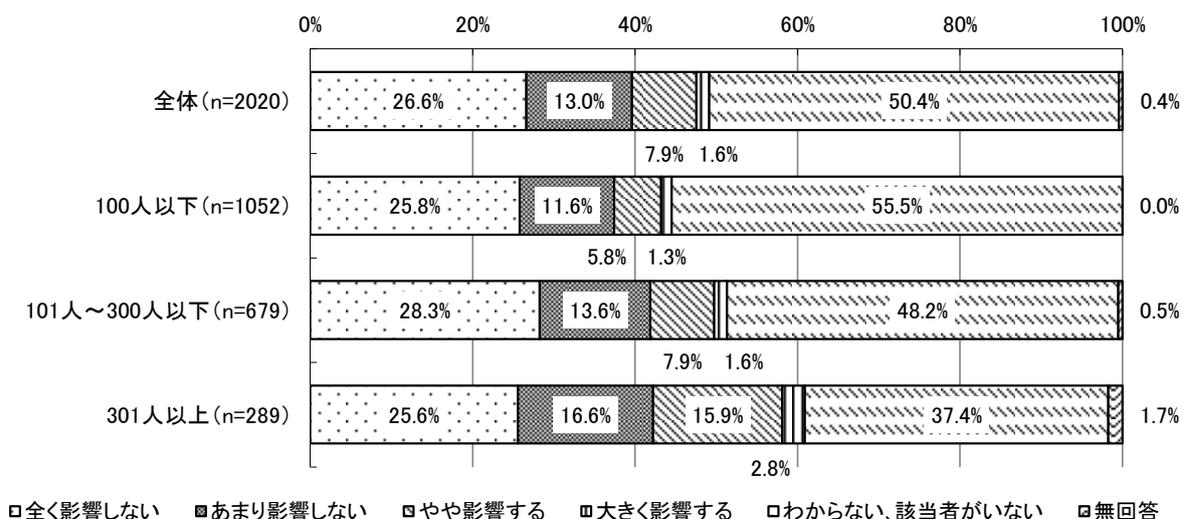
	件数
出生8週以内に育児休業を取得した場合、再度取得可能とする制度	11件
2週間以上、子の世話を必要とする場合、再度取得とする制度	0件
保育所入所に入所できない場合、再度取得可能とする制度	0件
会社独自の制度	1件
わからない	0件
全体	12件

(5) 管理職への昇進スピードへの影響

①男性正社員が育児休業を上限期間まで利用した場合の影響

男性正社員が育児休業を上限期間まで利用した場合の管理職への昇進スピードへの影響をみると、全体では「わからない、該当者がいない」が 50.4%でもっとも多く、次いで「全く影響しない」が 26.6%、「あまり影響しない」が 13.0%となっている。

図表Ⅲ-110 男性正社員が育児休業を上限期間まで利用した場合の影響：単数回答（Q14（1）①）



□全く影響しない □あまり影響しない □やや影響する □大きく影響する □わからない、該当者がいない □無回答

(業種別)

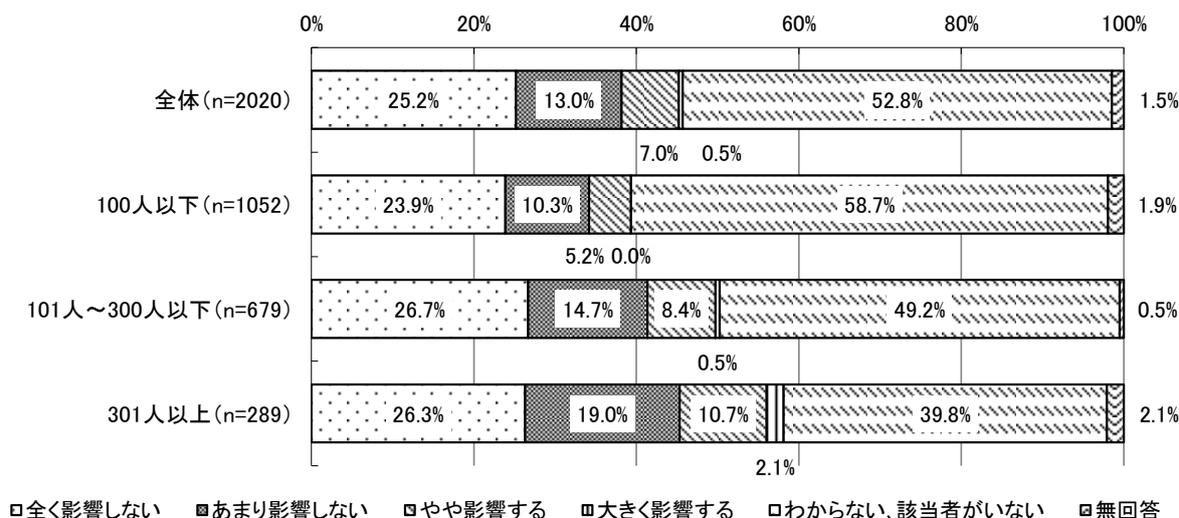
図表Ⅲ-111 男性正社員が育児休業を上限期間まで利用した場合の影響（業種別）  
：単数回答（Q14（1）①）

	合計	Q14(1)① 昇進スピードへの影響：男性_育児休業を上限期間まで利用						
		全く影響しない	あまり影響しない	やや影響する	大きく影響する	わからない、該当者がいない	無回答	
全体	2020	537	263	160	32	1019	9	
	100.0%	26.6%	13.0%	7.9%	1.6%	50.4%	0.4%	
Q2 業種	建設業	117	21	7	1	5	84	0
		100.0%	17.8%	5.6%	0.9%	3.9%	71.8%	0.0%
	製造業	484	104	79	32	25	240	5
		100.0%	21.5%	16.4%	6.5%	5.1%	49.5%	0.9%
	情報通信業、運輸業、郵便業	252	79	29	22	0	121	1
		100.0%	31.2%	11.6%	8.9%	0.0%	47.9%	0.4%
	卸売業、小売業	267	52	33	28	2	153	0
		100.0%	19.4%	12.3%	10.4%	0.7%	57.1%	0.0%
金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	44	8	0	7	1	29	0	
	100.0%	17.2%	0.0%	15.0%	2.3%	65.5%	0.0%	
飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	338	95	46	22	0	174	1	
	100.0%	28.1%	13.6%	6.5%	0.0%	51.5%	0.3%	
医療・福祉	410	148	54	45	0	161	2	
	100.0%	36.2%	13.1%	11.1%	0.0%	39.2%	0.5%	
その他	72	24	15	4	0	30	0	
	100.0%	33.1%	20.4%	5.0%	0.0%	41.6%	0.0%	

②男性正社員が短時間勤務を上限期間まで利用した場合の影響

男性正社員が短時間勤務を上限期間まで利用した場合の管理職への昇進スピードへの影響をみると、全体では「わからない、該当者がいない」が 52.8%でもっとも多く、次いで「全く影響しない」が 25.2%、「あまり影響しない」が 13.0%となっている。

図表Ⅲ-112 男性正社員が短時間勤務を上限期間まで利用した場合の影響  
：単数回答（Q14（1）②）



(業種別)

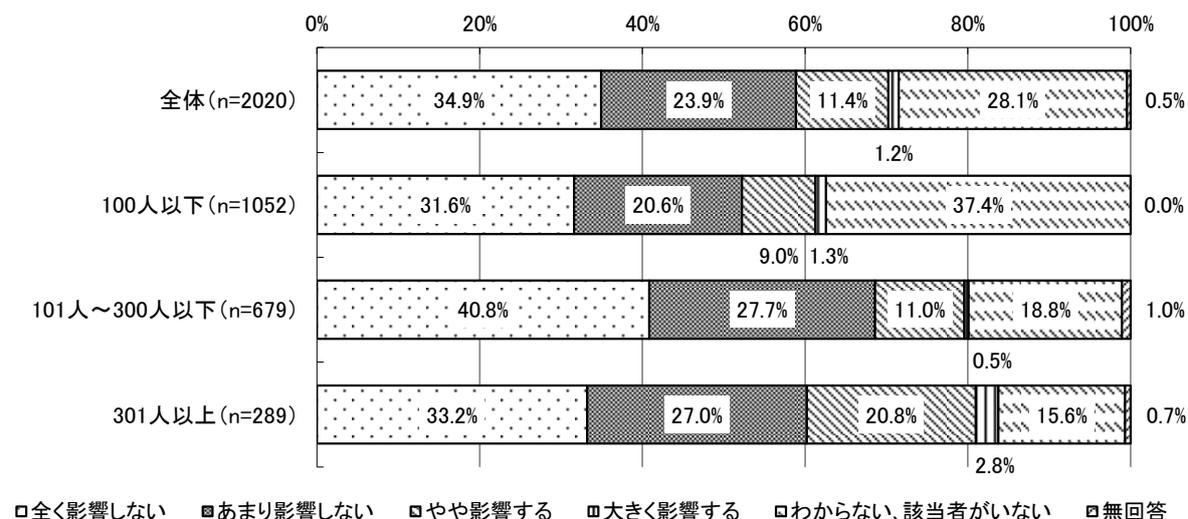
図表Ⅲ-113 男性正社員が短時間勤務を上限期間まで利用した場合の影響（業種別）  
：単数回答（Q14（1）②）

	合計	Q14(1)② 昇進スピードへの影響:男性_短時間勤務を上限期間まで利用した						
		全く影響しない	あまり影響しない	やや影響する	大きく影響する	わからない、該当者がいない	無回答	
全体	2020	508	263	142	10	1067	30	
	100.0%	25.2%	13.0%	7.0%	0.5%	52.8%	1.5%	
Q2 業種	建設業	117	20	8	5	0	85	0
		100.0%	17.0%	6.4%	3.9%	0.0%	72.7%	0.0%
	製造業	484	101	65	35	5	268	11
		100.0%	20.8%	13.4%	7.3%	0.9%	55.3%	2.3%
	情報通信業、運輸業、郵便業	252	74	33	14	1	122	8
		100.0%	29.3%	13.2%	5.7%	0.4%	48.3%	3.1%
	卸売業、小売業	267	46	43	17	4	156	1
		100.0%	17.3%	16.2%	6.2%	1.5%	58.5%	0.4%
金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	44	8	2	6	0	29	0	
	100.0%	17.2%	4.6%	12.7%	0.0%	65.5%	0.0%	
飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	338	86	40	24	0	181	8	
	100.0%	25.3%	11.9%	7.0%	0.0%	53.5%	2.3%	
医療・福祉	410	151	54	42	0	162	2	
	100.0%	36.7%	13.1%	10.3%	0.0%	39.4%	0.5%	
その他	72	17	18	0	0	37	0	
	100.0%	23.6%	25.3%	0.0%	0.0%	51.1%	0.0%	

### ③女性正社員が育児休業を上限期間まで利用した場合の影響

女性正社員が育児休業を上限期間まで利用した場合の管理職への昇進スピードへの影響をみると、全体では「全く影響しない」が34.9%でもっとも多く、次いで「わからない、該当者がいない」が28.1%、「あまり影響しない」が23.9%となっている。

図表Ⅲ-114 女性正社員が育児休業を上限期間まで利用した場合の影響：単数回答（Q14（2）①）



□全く影響しない □あまり影響しない □やや影響する □大きく影響する □わからない、該当者がいない □無回答

(業種別)

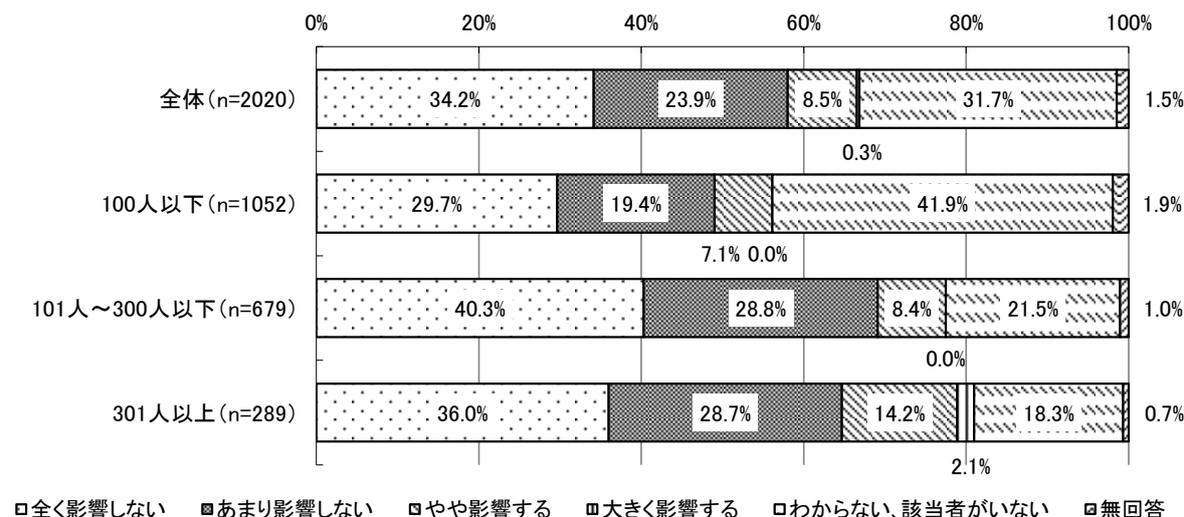
図表Ⅲ-115 女性正社員が育児休業を上限期間まで利用した場合の影響（業種別）  
：単数回答（Q14（2）①）

	合計	Q14(2)① 昇進スピードへの影響：女性_育児休業を上限期間まで利用						
		全く影響しない	あまり影響しない	やや影響する	大きく影響する	わからない、該当者がいない	無回答	
全体	2020	706	484	230	25	567	9	
	100.0%	34.9%	23.9%	11.4%	1.2%	28.1%	0.5%	
Q2 業種	建設業	117	34	18	5	56	4	
		100.0%	29.2%	15.3%	3.9%	0.9%	47.7%	3.0%
	製造業	484	140	141	37	20	143	4
		100.0%	28.8%	29.1%	7.6%	4.2%	29.6%	0.7%
	情報通信業、運輸業、郵便業	252	90	37	38	0	87	0
		100.0%	35.8%	14.6%	15.3%	0.0%	34.3%	0.0%
	卸売業、小売業	267	67	71	49	2	79	0
		100.0%	24.9%	26.5%	18.2%	0.7%	29.7%	0.0%
金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	44	9	9	11	2	13	0	
	100.0%	19.5%	20.1%	25.4%	4.6%	30.5%	0.0%	
飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	338	127	82	38	0	90	1	
	100.0%	37.5%	24.3%	11.4%	0.0%	26.6%	0.3%	
医療・福祉	410	209	111	41	0	48	1	
	100.0%	50.9%	27.0%	10.0%	0.0%	11.8%	0.2%	
その他	72	24	16	10	0	22	0	
	100.0%	33.1%	21.8%	14.4%	0.0%	30.7%	0.0%	

④女性正社員が短時間勤務を上限期間まで利用した場合の影響

女性正社員が短時間勤務を上限期間まで利用した場合の管理職への昇進スピードへの影響をみると、全体では「全く影響しない」が 34.2%でもっとも多く、次いで「わからない、該当者がいない」が 31.7%、「あまり影響しない」が 23.9%となっている。

図表Ⅲ-116 女性正社員が短時間勤務を上限期間まで利用した場合の影響  
：単数回答 (Q14 (2) ②)



(業種別)

図表Ⅲ-117 女性正社員が短時間勤務を上限期間まで利用した場合の影響 (業種別)  
：単数回答 (Q14 (2) ②)

	合計	Q14(2)② 昇進スピードへの影響：女性_短時間勤務を上限期間まで利用した						
		全く影響しない	あまり影響しない	やや影響する	大きく影響する	わからない、該当者がいない	無回答	
全体	2020 100.0%	690 34.2%	482 23.9%	173 8.5%	6 0.3%	640 31.7%	29 1.5%	
Q2 業種	建設業	117 100.0%	30 25.3%	21 18.3%	5 3.9%	0 0.0%	58 49.5%	4 3.0%
	製造業	484 100.0%	137 28.4%	134 27.6%	32 6.7%	1 0.2%	169 34.9%	10 2.1%
	情報通信業、運輸業、郵便業	252 100.0%	86 33.9%	39 15.4%	28 11.1%	1 0.4%	92 36.5%	7 2.7%
	卸売業、小売業	267 100.0%	70 26.0%	67 25.2%	25 9.5%	3 1.1%	102 38.1%	0 0.0%
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	44 100.0%	11 24.1%	10 22.4%	9 20.8%	1 2.3%	13 30.5%	0 0.0%
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	338 100.0%	128 37.8%	77 22.8%	32 9.4%	0 0.0%	93 27.6%	8 2.3%
	医療・福祉	410 100.0%	205 50.1%	114 27.9%	34 8.4%	0 0.0%	55 13.4%	1 0.2%
	その他	72 100.0%	17 23.6%	19 26.7%	7 9.5%	0 0.0%	29 40.2%	0 0.0%

## (6) 育児休業を取得しやすい雰囲気

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。

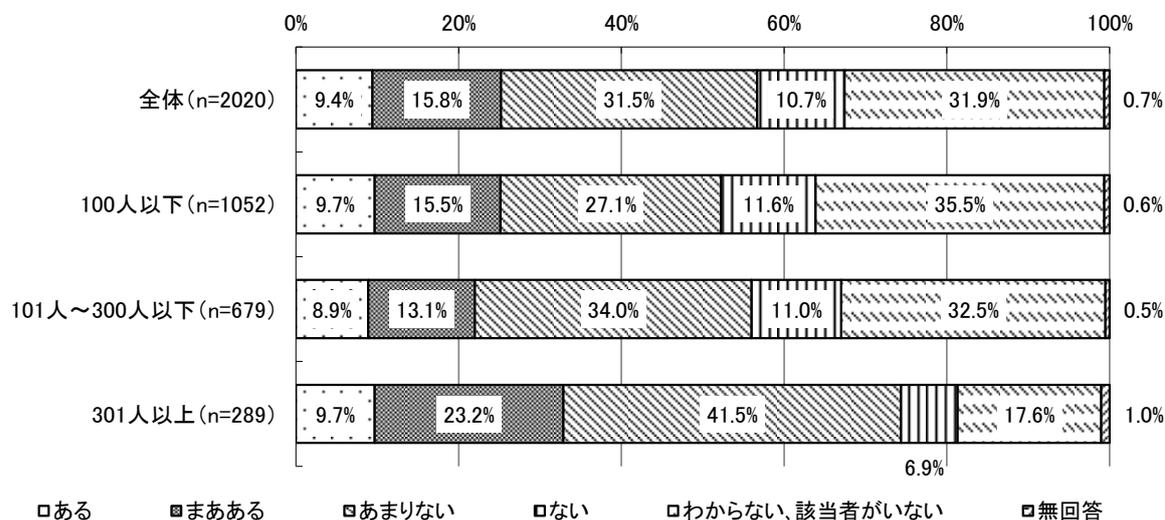
それぞれ全体の割合をみると、男性は「あまりない」が 31.5%でもっとも多く、女性は「ある」が 61.2%でもっとも多い。

「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。

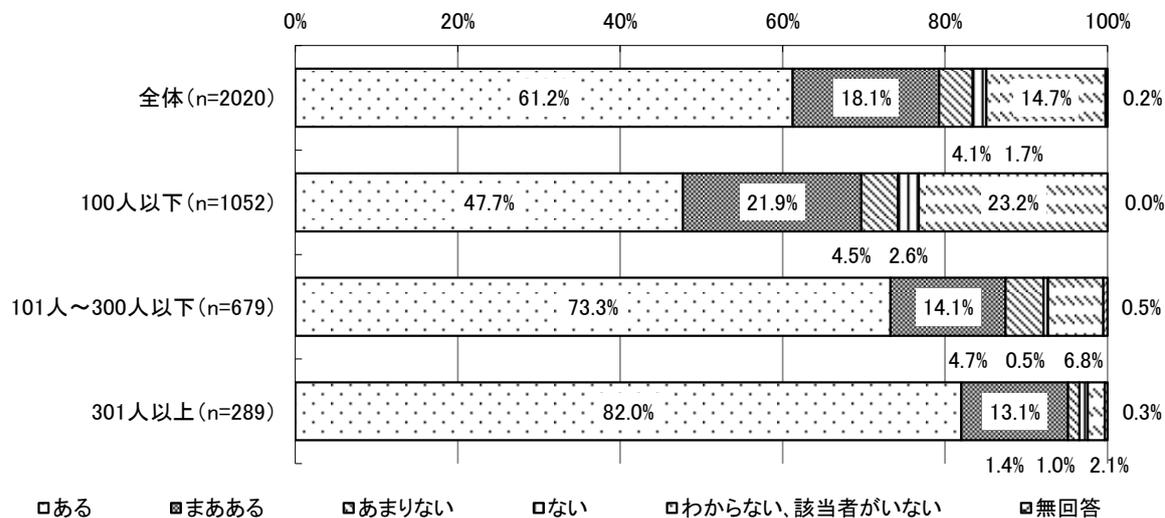
### <男性>

図表Ⅲ-118 育児休業を取得しやすい雰囲気 男性：単数回答 (Q15①)



### <女性>

図表Ⅲ-119 育児休業を取得しやすい雰囲気 女性：単数回答 (Q15②)



(「わからない、該当者がいない」、「無回答」を除いた割合：男性)

図表Ⅲ-120 育児休業を取得しやすい雰囲気 男性（「わからない、該当者がいない」、「無回答」を除いた割合）：  
単数回答 (Q15①)

		合計	Q15① 育児休業を取得しやすい雰囲気:男性			
			ある	まあある	あまりない	ない
全体		1362 100.0%	190 14.0%	319 23.4%	636 46.7%	217 15.9%
Q3①従業員数: 正社員	100人以下	672 100.0%	102 15.2%	163 24.2%	285 42.4%	122 18.2%
	101人～300人以下	455 100.0%	60 13.3%	89 19.5%	231 50.8%	75 16.4%
	301人以上	235 100.0%	28 11.9%	67 28.5%	120 51.1%	20 8.5%

(「わからない、該当者がいない」、「無回答」を除いた割合：女性)

図表Ⅲ-121 育児休業を取得しやすい雰囲気 女性（「わからない、該当者がいない」、「無回答」を除いた割合）：  
単数回答 (Q15②)

		合計	Q15② 育児休業を取得しやすい雰囲気:女性			
			ある	まあある	あまりない	ない
全体		1719 100.0%	1237 72.0%	365 21.2%	84 4.9%	34 2.0%
Q3①従業員数: 正社員	100人以下	808 100.0%	502 62.2%	231 28.6%	48 5.9%	27 3.4%
	101人～300人以下	629 100.0%	497 79.1%	96 15.3%	32 5.1%	4 0.6%
	301人以上	282 100.0%	237 84.0%	38 13.5%	4 1.4%	3 1.1%

(業種別：男性)

図表Ⅲ-122 育児休業を取得しやすい雰囲気 男性（業種別）：単数回答（Q15①）

		合計	Q15① 育児休業を取得しやすい雰囲気：男性					無回答
			ある	まあある	あまりない	ない	わからない、該当者がいない	
全体		2020 100.0%	190 9.4%	319 15.8%	636 31.5%	217 10.7%	645 31.9%	13 0.7%
Q2 業種	建設業	117 100.0%	6 4.7%	19 16.3%	19 15.9%	10 8.6%	64 54.4%	0 0.0%
	製造業	484 100.0%	45 9.3%	55 11.4%	177 36.5%	68 14.1%	136 28.0%	4 0.7%
	情報通信業、運輸業、郵便業	252 100.0%	12 4.9%	37 14.9%	66 26.1%	18 7.2%	117 46.2%	2 0.8%
	卸売業、小売業	267 100.0%	12 4.6%	21 7.8%	93 34.8%	55 20.5%	79 29.7%	7 2.5%
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	44 100.0%	4 8.1%	8 18.3%	20 45.4%	8 17.8%	5 10.4%	0 0.0%
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	338 100.0%	29 8.6%	84 24.7%	90 26.6%	22 6.4%	114 33.7%	0 0.0%
	医療・福祉	410 100.0%	65 15.7%	76 18.6%	147 35.8%	29 7.1%	92 22.4%	1 0.2%
	その他	72 100.0%	15 20.4%	18 25.3%	24 33.5%	0 0.0%	15 20.8%	0 0.0%

(業種別：女性)

図表Ⅲ-123 育児休業を取得しやすい雰囲気 女性（業種別）：単数回答（Q15②）

		合計	Q15② 育児休業を取得しやすい雰囲気：女性					無回答
			ある	まあある	あまりない	ない	わからない、該当者がいない	
全体		2020 100.0%	1237 61.2%	365 18.1%	84 4.1%	34 1.7%	297 14.7%	5 0.2%
Q2 業種	建設業	117 100.0%	35 29.9%	31 26.3%	17 14.9%	0 0.0%	34 29.0%	0 0.0%
	製造業	484 100.0%	274 56.5%	91 18.8%	32 6.5%	9 1.8%	76 15.6%	4 0.7%
	情報通信業、運輸業、郵便業	252 100.0%	112 44.2%	47 18.5%	0 0.0%	0 0.0%	94 37.3%	0 0.0%
	卸売業、小売業	267 100.0%	178 66.5%	35 13.3%	12 4.6%	15 5.5%	27 10.2%	0 0.0%
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	44 100.0%	37 85.0%	3 6.9%	4 8.1%	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	338 100.0%	210 62.2%	82 24.4%	4 1.1%	0 0.0%	42 12.4%	0 0.0%
	医療・福祉	410 100.0%	347 84.7%	54 13.1%	5 1.1%	4 0.9%	0 0.0%	1 0.2%
	その他	72 100.0%	36 50.3%	15 20.8%	10 14.4%	0 0.0%	10 14.4%	0 0.0%

(育児休業を取得しやすい雰囲気別)

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Ⅲ-124 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：数値回答 (Q13(2)2①)

		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%

注) 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。

育児休業を取得しやすい雰囲気(男性)別に、育児休業を取得しやすい雰囲気(女性)をみると、男性の育児休業を取得しやすい雰囲気が「ある」企業では女性の育児休業を取得しやすい雰囲気も「ある」割合が96.3%を占めている。

図表Ⅲ-125 育児休業を取得しやすい雰囲気 男性 別  
育児休業を取得しやすい雰囲気 女性：単数回答 (Q15②)

		合計	Q15② 育児休業を取得しやすい雰囲気：女性					無回答
			ある	まあある	あまりない	ない	わからない、 該当者がいない	
全体		2020 100.0%	1237 61.2%	365 18.1%	84 4.1%	34 1.7%	297 14.7%	5 0.2%
Q15① 育児休業を 取得し やすい 雰囲気：男性	ある	190 100.0%	183 96.3%	0 0.0%	7 3.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	まあある	319 100.0%	200 62.8%	92 29.0%	10 3.2%	2 0.6%	14 4.4%	0 0.0%
	あまりない	636 100.0%	438 68.8%	128 20.0%	56 8.8%	1 0.2%	14 2.2%	0 0.0%
	ない	217 100.0%	115 52.8%	52 24.2%	6 2.6%	24 11.0%	20 9.4%	0 0.0%
	わからない、 該当者がいない	645 100.0%	292 45.4%	92 14.3%	5 0.7%	7 1.1%	248 38.5%	0 0.0%

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。

図表Ⅲ-126 育児休業を取得しやすい雰囲気の男女別パターン：単数回答 (Q15①②)

	合計	Q15 育児休業を取得しやすい雰囲気：①男性×②女性					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	①～④ 以外	
全体	2020 100.0%	476 23.5%	19 1.0%	732 36.2%	86 4.3%	693 34.3%	13 0.7%

注) 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。

従業員規模別に、育児休業を取得しやすい雰囲気の男女別組み合わせパターンをみると、『501人以上』は「男性:ある/女性:ある」が3~4割程度を占め、全体と比較して割合が高くなっている。「男性:ない/女性:ある」は従業員規模が大きくなるほど、割合が高い傾向にある。

ただし、「わからない、該当者がいない(①~④以外)」「無回答」を除いた集計でみると、「男性:ある/女性:ある」「男性:ない/女性:ある」の両方において、従業員規模による大きな差はみられない。

図表Ⅲ-127 従業員数 正社員 別

育児休業を取得しやすい雰囲気 of 男女別パターン：単数回答 (Q15①②)

		合計	Q15 育児休業を取得しやすい雰囲気:①男性×②女性					
			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	①~④ 以外	無回答
全体		2020 100.0%	476 23.5%	19 1.0%	732 36.2%	86 4.3%	693 34.3%	13 0.7%
Q3 ① 従業員数: 正社員	100人以下	1052 100.0%	251 23.9%	7 0.6%	319 30.3%	61 5.8%	407 38.7%	7 0.6%
	101人~ 300人以下	679 100.0%	131 19.4%	11 1.6%	277 40.8%	21 3.1%	234 34.6%	4 0.5%
	301人~ 500人以下	108 100.0%	27 25.0%	0 0.0%	46 42.6%	3 2.8%	31 28.7%	1 0.9%
	501人~ 1000人以下	92 100.0%	30 32.6%	2 2.2%	44 47.8%	1 1.1%	14 15.2%	1 1.1%
	1001人以上	89 100.0%	36 40.4%	0 0.0%	46 51.7%	0 0.0%	6 6.7%	1 1.1%

注)集計方法は79ページ参照。

図表Ⅲ-128 従業員数 正社員 別 育児休業を取得しやすい雰囲気 of 男女別パターン

(「わからない、該当者がいない」、「無回答」を除いた割合)：単数回答 (Q15①②)

		合計	Q15 育児休業を取得しやすい雰囲気: ①男性×②女性			
			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		1314 100.0%	476 36.2%	19 1.5%	732 55.7%	86 6.6%
Q3 ① 従業員数: 正社員	100人以下	638 100.0%	251 39.4%	7 1.1%	319 50.0%	61 9.6%
	101人~ 300人以下	441 100.0%	131 29.8%	11 2.4%	277 62.9%	21 4.8%
	301人~ 500人以下	76 100.0%	27 35.5%	0 0.0%	46 60.5%	3 3.9%
	501人~ 1000人以下	77 100.0%	30 39.0%	2 2.6%	44 57.1%	1 1.3%
	1001人以上	82 100.0%	36 43.9%	0 0.0%	46 56.1%	0 0.0%

注)集計方法は79ページ参照。

(項目間クロス分析)

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Ⅲ-129 育児に関する制度等で法定を上回る対応の実施状況 別  
育児休業を取得しやすい雰囲気 of 男女別パターン：単数回答 (Q15①②)

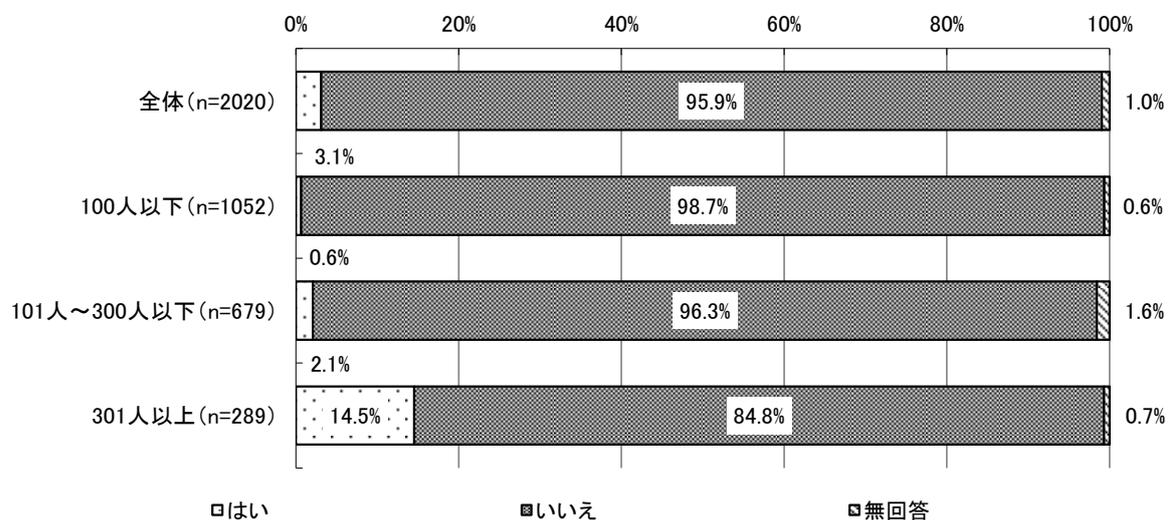
		合計	Q15① 育児休業を取得しやすい雰囲気：①男性×②女性					無回答
			①男性：ある -女性：ある	②男性：ある -女性：ない	③男性：ない -女性：ある	④男性：ない -女性：ない	①～④ 以外	
全体		2020 100.0%	476 23.5%	19 1.0%	732 36.2%	86 4.3%	693 34.3%	13 0.7%
Q9 育児に関する制度等で法定を上回る対応	行っている	663 100.0%	258 38.9%	10 1.6%	241 36.3%	12 1.9%	141 21.2%	1 0.2%
	行っていない	1280 100.0%	203 15.8%	8 0.6%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

注)集計方法は 79 ページ参照。

(7) 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の設定有無をみると、「いいえ」が95.9%、「はい」が3.1%となっている。「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。

図表Ⅲ-130 男性の育児休業取得率の目標値の設定有無：単数回答（Q16）



(業種別)

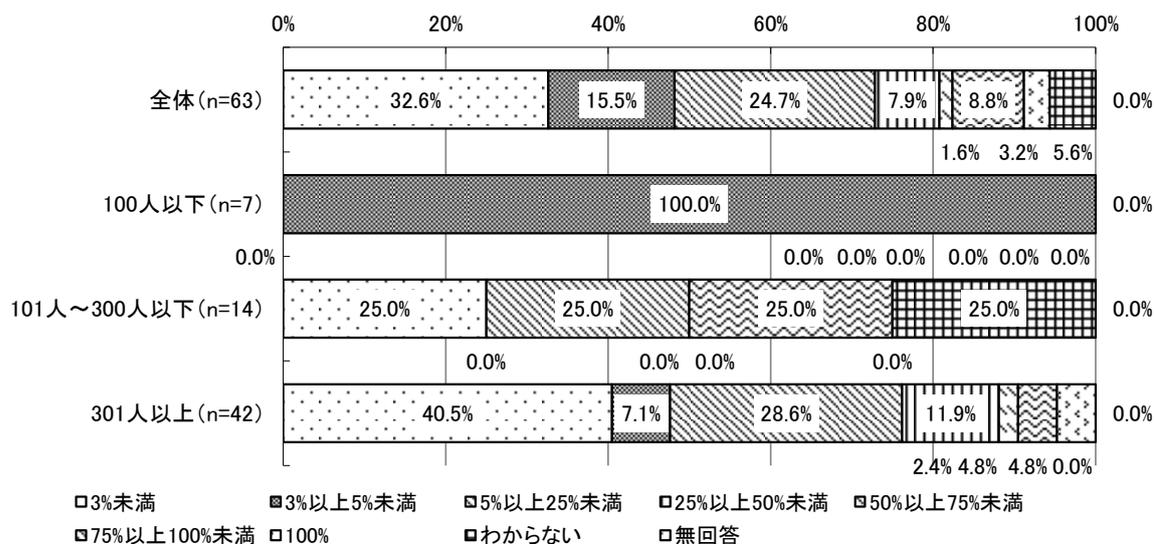
図表Ⅲ-131 男性の育児休業取得率の目標値の設定有無（業種別）：単数回答（Q16）

	合計	Q16 男性の育児休業取得率の目標値の設定有無			
		はい	いいえ	無回答	
全体	2020 100.0%	63 3.1%	1938 95.9%	19 1.0%	
Q2 業種	建設業	117 100.0%	2 1.7%	115 98.3%	0 0.0%
	製造業	484 100.0%	18 3.7%	463 95.5%	4 0.7%
	情報通信業、運輸業、郵便業	252 100.0%	15 5.9%	237 94.1%	0 0.0%
	卸売業、小売業	267 100.0%	5 1.9%	262 98.1%	0 0.0%
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	44 100.0%	4 9.1%	40 90.9%	0 0.0%
	飲食業、宿泊業、教育・学 習支援業、その他サービス業	338 100.0%	5 1.5%	322 95.2%	11 3.4%
	医療・福祉	410 100.0%	9 2.1%	397 96.8%	5 1.1%
	その他	72 100.0%	1 1.4%	71 98.6%	0 0.0%

### ①男性の育児休業取得率の目標値設定

男性の休業取得率の目標値を設定している企業に対して、設定している目標値をたずねたところ、「3%未満」が 32.6%でもっとも多く、次いで「5%以上 25%未満」が 24.7%となっている。「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Ⅲ-132 男性の育児休業取得率の目標値設定：単数回答（Q16-1）



### (業種別)

図表Ⅲ-133 男性の育児休業取得率の目標値設定（業種別）：単数回答（Q16-1）

	合計	Q16-1 男性の育児休業取得率の目標値								
		3%未満	3%以上5%未満	5%以上25%未満	25%以上50%未満	50%以上75%未満	75%以上100%未満	100%	わからない	無回答
全体	63	21	10	16	5	1	6	2	4	0
	100.0%	32.6%	15.5%	24.7%	7.9%	1.6%	8.8%	3.2%	5.6%	0.0%
Q2 業種										
建設業	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0
	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
製造業	18	8	2	6	2	0	1	0	0	0
	100.0%	41.7%	11.0%	30.7%	11.0%	0.0%	5.5%	0.0%	0.0%	0.0%
情報通信業、運輸業、郵便業	15	5	7	2	0	0	1	0	0	0
	100.0%	33.8%	45.9%	13.5%	0.0%	0.0%	6.8%	0.0%	0.0%	0.0%
卸売業、小売業	5	1	0	4	0	0	0	0	0	0
	100.0%	20.0%	0.0%	80.0%	0.0%	0.0%	0.0%	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	4	0	0	0	1	1	0	2	0	0
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	25.0%	0.0%	50.0%	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	5	3	0	1	1	0	0	0	0	0
	100.0%	60.0%	0.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	9	3	0	1	1	0	0	0	4	0
	100.0%	35.1%	0.0%	11.7%	11.7%	0.0%	0.0%	0.0%	41.5%	0.0%
その他	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

(男性の育児休業取得率の目標値の設定有無別)

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男性の育児休業取得率が高い傾向にある。

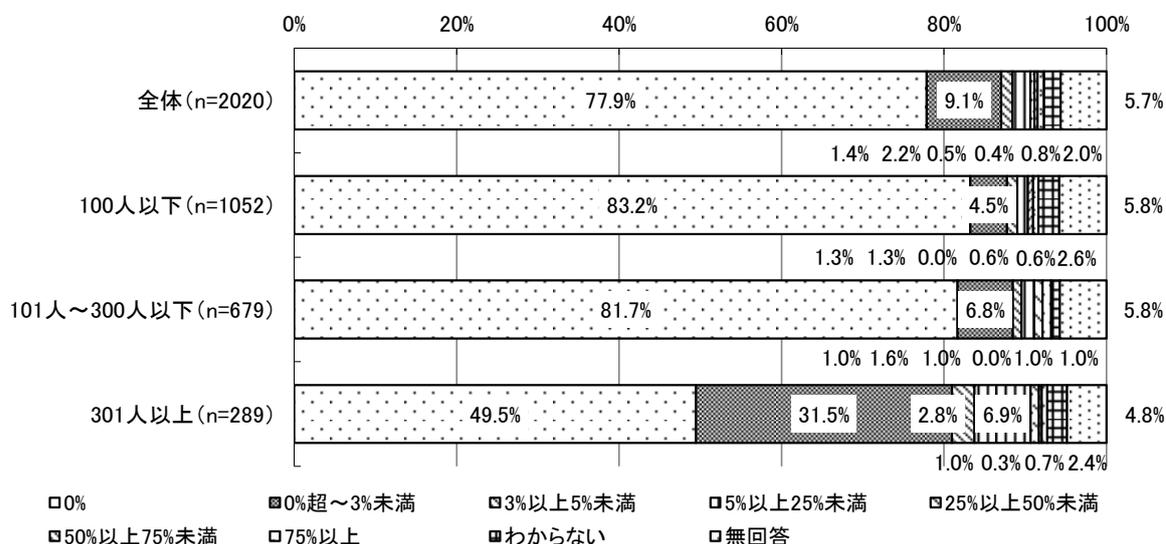
図表Ⅲ-134 男性の育児休業取得率の目標値の設定有無 別  
男性育児休業取得率 正社員 (Q13(2)2①)

		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%

(8) 過去3年間の男性の平均育児休業取得率

過去3年間の男性の平均育児休業取得率について、全体をみると、「0%」が 77.9%でもっとも多い。従業員規模別にみると、「301人以上」は「0%」が49.5%、「0%超～3%未満」が31.5%となっている。

図表Ⅲ-135 過去3年間の男性の平均育児休業取得率：単数回答（Q17）



(業種別)

図表Ⅲ-136 過去3年間の男性の平均育児休業取得率（業種別）：単数回答（Q17）

		合計	Q17 過去3年の男性の平均育児休業取得率								
			0%	0%超～3%未満	3%以上5%未満	5%以上25%未満	25%以上50%未満	50%以上75%未満	75%以上	わからない	無回答
全体		2020	1573	185	29	44	10	8	16	41	114
		100.0%	77.9%	9.1%	1.4%	2.2%	0.5%	0.4%	0.8%	2.0%	5.7%
Q2 業種	建設業	117	109	6	0	2	0	0	0	0	0
		100.0%	93.2%	5.1%	0.0%	1.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	製造業	484	370	56	6	11	5	0	2	6	29
		100.0%	76.4%	11.7%	1.1%	2.2%	0.9%	0.0%	0.4%	1.1%	6.1%
	情報通信業、運輸業、郵便業	252	201	19	10	10	0	1	0	11	1
		100.0%	79.7%	7.4%	3.9%	3.8%	0.0%	0.4%	0.0%	4.5%	0.4%
	卸売業、小売業	267	213	20	8	4	0	0	0	7	16
		100.0%	79.6%	7.6%	2.9%	1.5%	0.0%	0.0%	0.0%	2.5%	5.8%
金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	44	34	6	0	1	2	0	0	0	1	
	100.0%	77.2%	13.7%	0.0%	2.3%	4.6%	0.0%	0.0%	0.0%	2.3%	
飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	338	256	30	6	1	4	0	7	9	27	
	100.0%	75.7%	8.9%	1.6%	0.3%	1.1%	0.0%	2.0%	2.6%	7.9%	
医療・福祉	410	316	37	0	8	0	7	4	2	37	
	100.0%	77.1%	8.9%	0.0%	2.0%	0.0%	1.7%	0.9%	0.5%	9.0%	
その他	72	47	10	0	8	0	0	0	7	0	
	100.0%	66.0%	13.7%	0.0%	10.9%	0.0%	0.0%	0.0%	9.5%	0.0%	

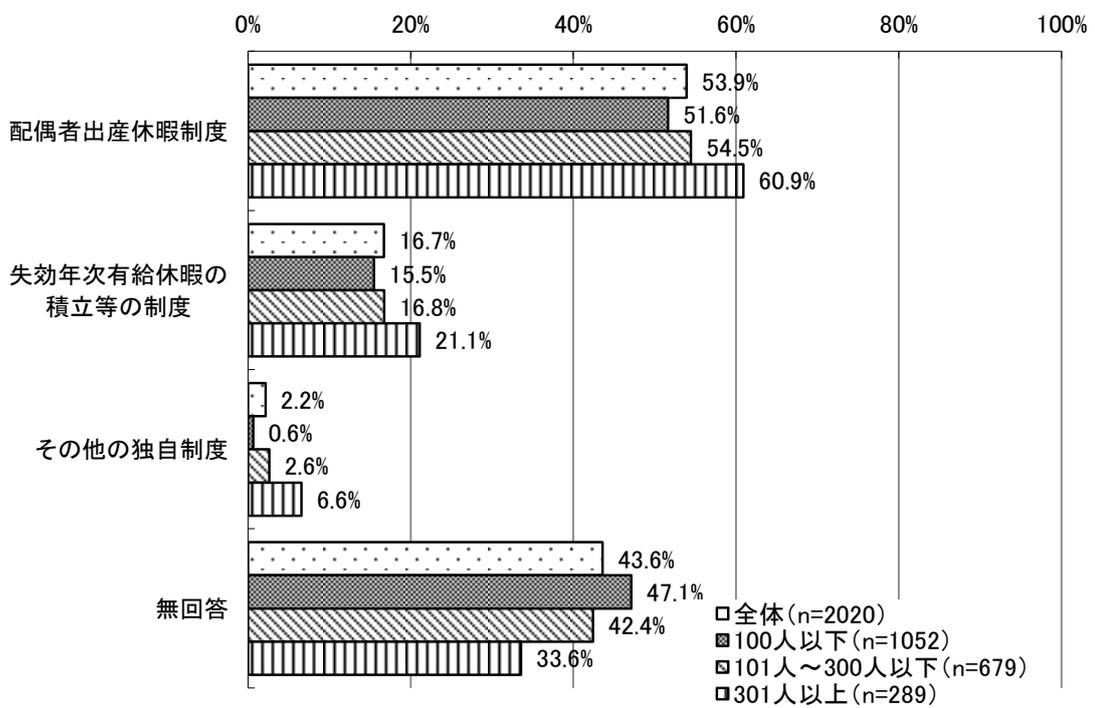
### 3. 育児のための休暇制度と男性の取得状況等

#### (1) 男性正社員が利用できる育児休業以外の育児のための休業・休暇制度

##### ①導入している制度

男性正社員が利用できる育児休業以外の育児のための休業・休暇制度について、導入している制度をみると、全体では「配偶者出産休暇制度」が 53.9%、「失効年次有給休暇の積立等の制度」が 16.7%となっている。

図表Ⅲ-137 男性正社員が利用できる育児休業以外の休業・休暇制度で導入している制度  
：複数回答（Q18（1））



(業種別)

図表Ⅲ-138 男性正社員が利用できる育児休業以外の休業・休暇制度で導入している制度(業種別)  
: 複数回答(Q18(1))

		合計	Q18(1) 男性が利用できる育児休業以外の休業・休暇制度			
			配偶者出産 休暇制度	失効年次有 給休暇の積 立等の制度	その他の 独自制度	無回答
全体		2020 100.0%	1089 53.9%	338 16.7%	44 2.2%	880 43.6%
Q2 業種	建設業	117 100.0%	53 45.2%	14 12.2%	1 0.9%	63 54.0%
	製造業	484 100.0%	282 58.2%	152 31.3%	12 2.5%	182 37.6%
	情報通信業、運輸業、 郵便業	252 100.0%	163 64.5%	62 24.5%	2 0.8%	88 34.7%
	卸売業、小売業	267 100.0%	116 43.2%	20 7.4%	3 1.1%	149 55.7%
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	44 100.0%	20 46.5%	2 4.6%	3 6.9%	22 51.3%
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	338 100.0%	201 59.5%	59 17.4%	20 6.1%	125 36.9%
	医療・福祉	410 100.0%	202 49.2%	10 2.5%	2 0.5%	207 50.5%
	その他	72 100.0%	42 58.4%	19 26.7%	0 0.0%	19 27.2%

## ②休暇取得時の賃金

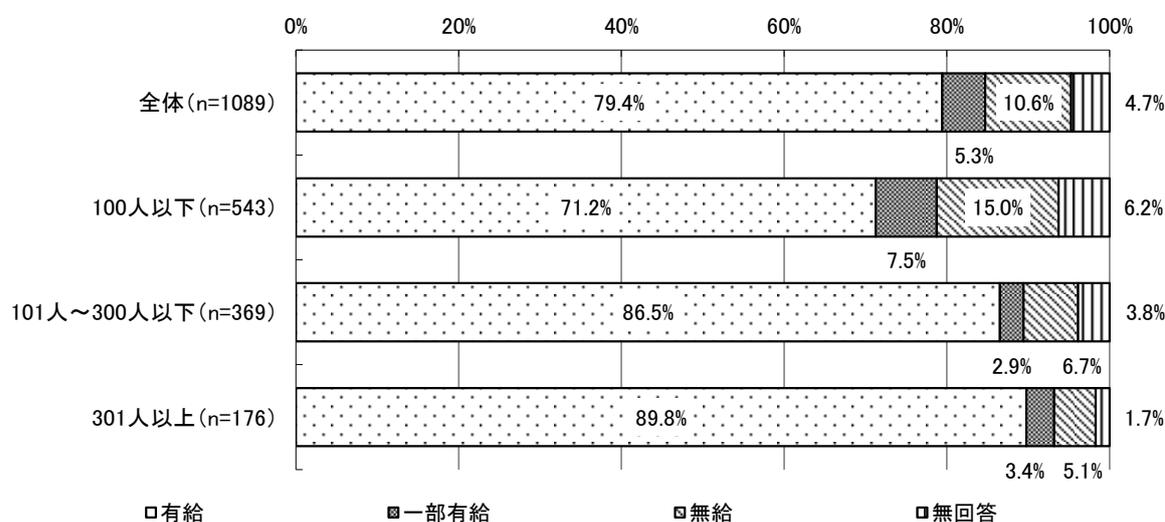
配偶者出産休暇制度と失効年次有給休暇の積立等の制度のそれぞれについて、制度を導入している企業に休暇取得時の賃金についてたずねた。

配偶者出産休暇制度は、全体では「有給」が79.4%、「無給」が10.6%となっている。従業員規模が大きくなるほど「有給」の割合が高い傾向にあり、「301人以上」では89.8%となっている。

失効年次有給休暇の積立等の制度は、全体では「有給」が66.0%、「無給」が17.9%となっている。従業員規模が大きくなるほど「有給」の割合が高い傾向にあり、「301人以上」では91.8%となっている。

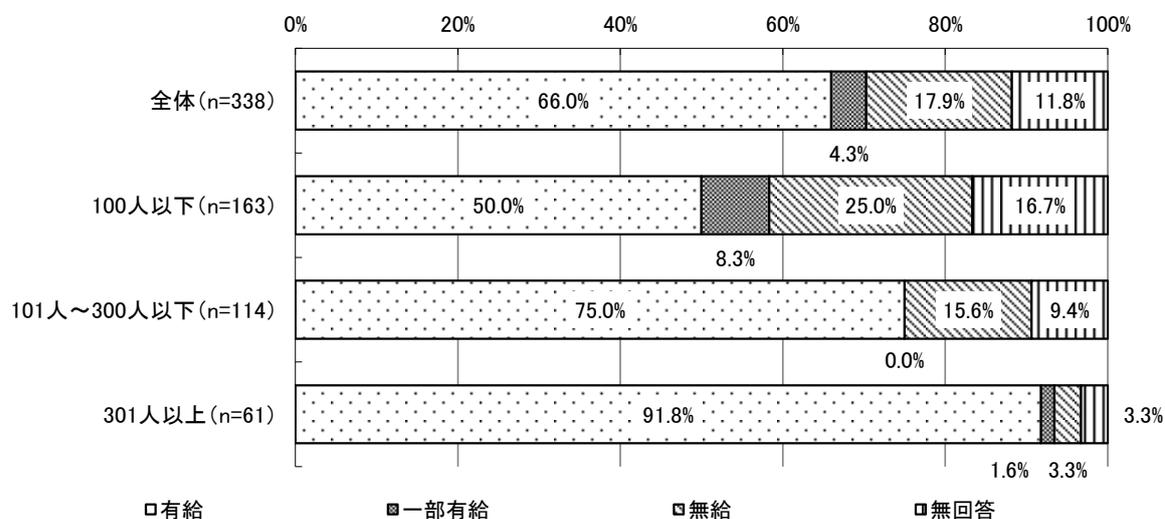
### <配偶者出産休暇制度>

図表Ⅲ-139 休暇取得時の賃金：配偶者出産休暇制度：単数回答（Q18①（2））



### <失効年次有給休暇の積立等の制度>

図表Ⅲ-140 休暇取得時の賃金：失効年次有給休暇の積立等の制度：単数回答（Q18②（2））



## (業種別)

図表Ⅲ-141 休暇取得時の賃金：配偶者出産休暇制度（業種別）：単数回答（Q18①（2））

		合計	Q18(2)① 休暇取得時の賃金：配偶者出産休暇制度			
			有給	一部有給	無給	無回答
全体		1089 100.0%	865 79.4%	57 5.3%	115 10.6%	51 4.7%
Q2 業種	建設業	53 100.0%	31 59.0%	0 0.0%	8 15.3%	14 25.7%
	製造業	282 100.0%	221 78.2%	31 11.2%	25 9.0%	5 1.6%
	情報通信業、運輸業、郵便業	163 100.0%	103 63.0%	2 1.2%	34 21.1%	24 14.7%
	卸売業、小売業	116 100.0%	100 86.5%	7 5.9%	9 7.6%	0 0.0%
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	20 100.0%	19 95.1%	0 0.0%	0 0.0%	1 4.9%
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	201 100.0%	176 87.6%	7 3.4%	15 7.3%	4 1.8%
	医療・福祉	202 100.0%	170 84.0%	4 1.8%	24 12.0%	5 2.3%
	その他	42 100.0%	35 83.8%	7 16.2%	0 0.0%	0 0.0%

図表Ⅲ-142 休暇取得時の賃金：失効年次有給休暇の積立等の制度（業種別）：単数回答（Q18②（2））

		合計	Q18(2)② 休暇取得時の賃金：失効年次有給休暇の積立等の制度			
			有給	一部有給	無給	無回答
全体		338 100.0%	223 66.0%	15 4.3%	61 17.9%	40 11.8%
Q2 業種	建設業	14 100.0%	4 27.9%	0 0.0%	4 24.8%	7 47.3%
	製造業	152 100.0%	118 78.2%	14 9.0%	14 9.2%	6 3.7%
	情報通信業、運輸業、郵便業	62 100.0%	24 39.2%	0 0.0%	14 22.0%	24 38.8%
	卸売業、小売業	20 100.0%	8 38.0%	1 5.0%	8 39.2%	4 17.9%
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	2 100.0%	2 100.0%	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	59 100.0%	47 80.7%	0 0.0%	11 19.3%	0 0.0%
	医療・福祉	10 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	10 100.0%	0 0.0%
	その他	19 100.0%	19 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

③平成 28 年 4 月 1 日～平成 29 年 3 月 31 日までの利用者数(男性正社員)

配偶者出産休暇制度と失効年次有給休暇の積立等の制度のそれぞれについて、制度を導入している企業に平成 28 年 4 月 1 日～平成 29 年 3 月 31 日までの男性正社員の利用者数についてたずねた。

配偶者出産休暇制度の利用者数(男性正社員)の平均値は 3.37 人、失効年次有給休暇制度の利用者数(男性正社員)の平均値は 14.05 人となっている(これらの利用者数は配偶者が出産した男性がいたかどうかによるため参考値)。

図表Ⅲ-143 平成 28 年 4 月 1 日～平成 29 年 3 月 31 日までの利用者数 (男性正社員)  
: 数値回答 (Q18 (3))

	n (制度を導入し、 かつ利用人数の回答が あった企業数)	平成 28 年 4 月 1 日～ 平成 29 年 3 月 31 日までの 利用者の人数 (男性正社員) 平均
配偶者出産休暇制度	837	3.37 人
失効年次有給休暇の積立等の制度	179	14.05 人

■ その他の独自制度の制度名／有給・無給の区分／昨年度の利用者の人数：自由回答 (Q18)

- ・ イクメン休暇／有給／今年度より実施。
- ・ 子育て休暇／有給年 5 日／0 名。
- ・ 育児目的休暇／有給／20 名。
- ・ 育児休暇／有給／461 名。
- ・ 男性の育児参加休暇／有給／8 名。
- ・ 次世代支援休暇／有給。
- ・ 子ども行事休暇／有給／13 名。
- ・ 満 3 歳までの子の育児に携わる時／有給。
- ・ 育児介護特別有給休暇。
- ・ 妊娠育児有給休暇(年 5 日)。
- ・ 短期育児休業制度を平成 29 年度より導入。現在(2017.9.26)までの利用者は 1 名。
- ・ 私用外出制度…1 日 2 時間を限度とし、子の育児・教育の為に外出を許可／有給／約 490 名。

※上記のほか、子の看護休暇に関する記載もあったが、ここでは省略している。

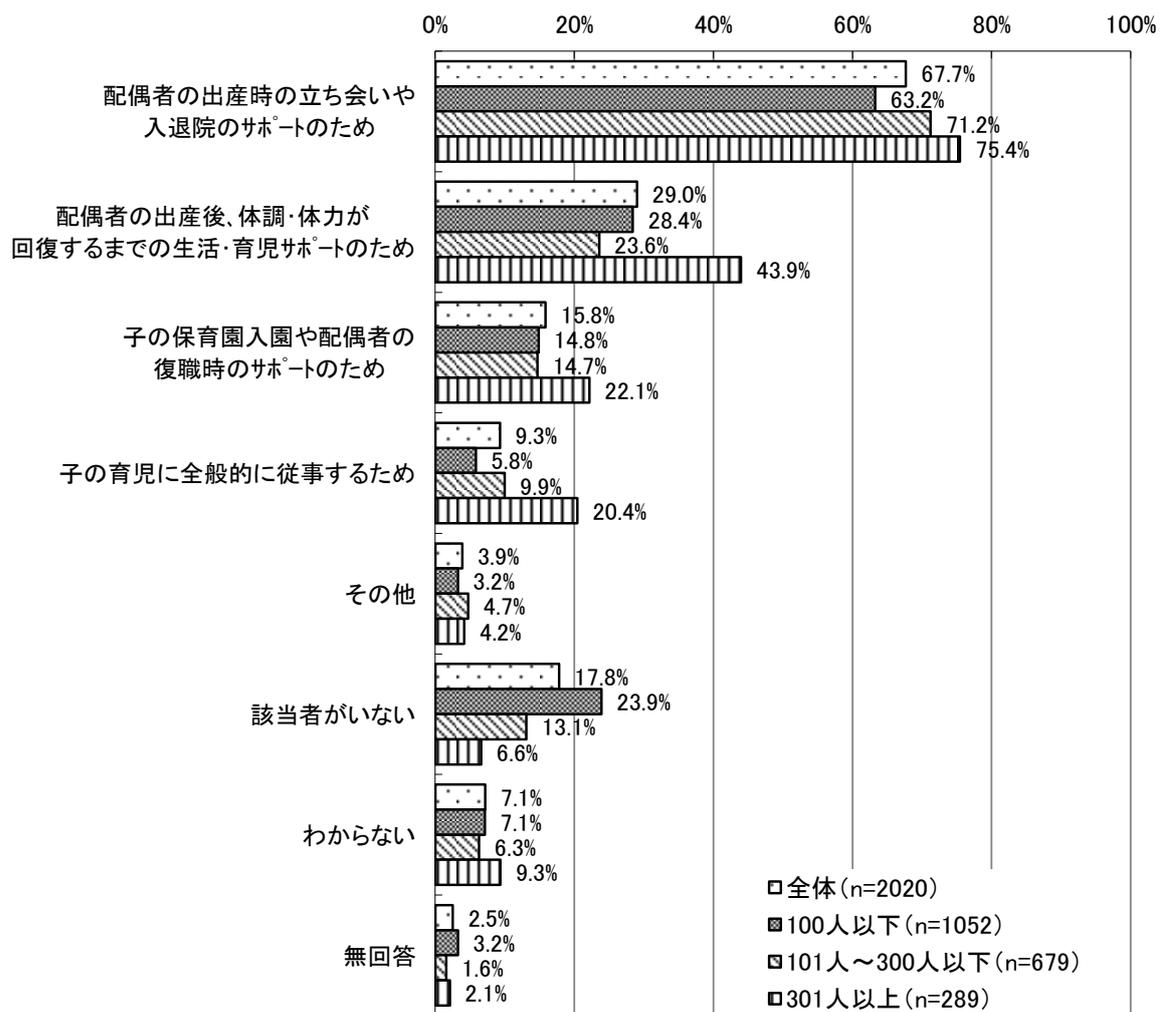
注)一部抜粋。

(2) 男性正社員が何らかの休業・休暇を取得する目的、時期、期間

①男性正社員が配偶者の出産や育児にあたり何らかの休業・休暇を取得する目的

男性正社員が配偶者の出産や育児にあたり何らかの休業・休暇を取得する目的をみると、全体では「配偶者の出産時の立ち会いや入退院のサポートのため」が 67.7%でもっとも多く、次いで「配偶者の出産後、体調・体力が回復するまでの生活・育児サポートのため」が 29.0%となっている。

図表Ⅲ-144 男性正社員が配偶者の出産や育児にあたり何らかの休業・休暇を取得する目的  
：複数回答（Q19（1））



(業種別)

図表Ⅲ-145 男性正社員が配偶者の出産や育児にあたり何らかの休業・休暇を取得する目的(業種別) :  
複数回答(Q19(1))

		Q19(1) 男性正社員が休業・休暇を取得する目的								
		合計	配偶者の出産時の立ち会いや入院のサポートのため	配偶者の出産後、体調・体力が回復するまでの生活・育児サポートのため	復職時のサポートのため	子の保育園入園や配偶者の子の保育	子の育児に全般的に従事するため	その他	該当者がいない	わからない
全体		2020 100.0%	1367 67.7%	586 29.0%	320 15.8%	188 9.3%	78 3.9%	359 17.8%	144 7.1%	51 2.5%
Q2 業種	建設業	117 100.0%	87 74.5%	23 19.6%	16 13.6%	8 6.4%	4 3.0%	15 12.4%	10 8.4%	0 0.0%
	製造業	484 100.0%	310 64.1%	146 30.1%	63 13.1%	54 11.1%	18 3.8%	79 16.3%	52 10.7%	6 1.1%
	情報通信業、運輸業、郵便業	252 100.0%	168 66.7%	69 27.4%	43 17.2%	32 12.6%	11 4.3%	61 24.3%	5 1.8%	7 2.7%
	卸売業、小売業	267 100.0%	167 62.3%	61 22.8%	35 13.3%	20 7.4%	8 2.9%	64 23.7%	20 7.6%	0 0.0%
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	44 100.0%	27 61.4%	18 41.9%	11 25.4%	5 11.4%	1 2.3%	4 8.1%	1 2.3%	7 15.5%
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	338 100.0%	242 71.6%	101 29.9%	39 11.5%	25 7.3%	20 6.1%	57 16.9%	27 7.9%	11 3.4%
	医療・福祉	410 100.0%	287 70.0%	116 28.2%	88 21.4%	41 9.9%	11 2.8%	63 15.4%	22 5.3%	20 4.9%
	その他	72 100.0%	54 75.6%	42 58.0%	24 33.1%	1 1.4%	1 1.4%	10 14.4%	7 9.9%	0 0.0%

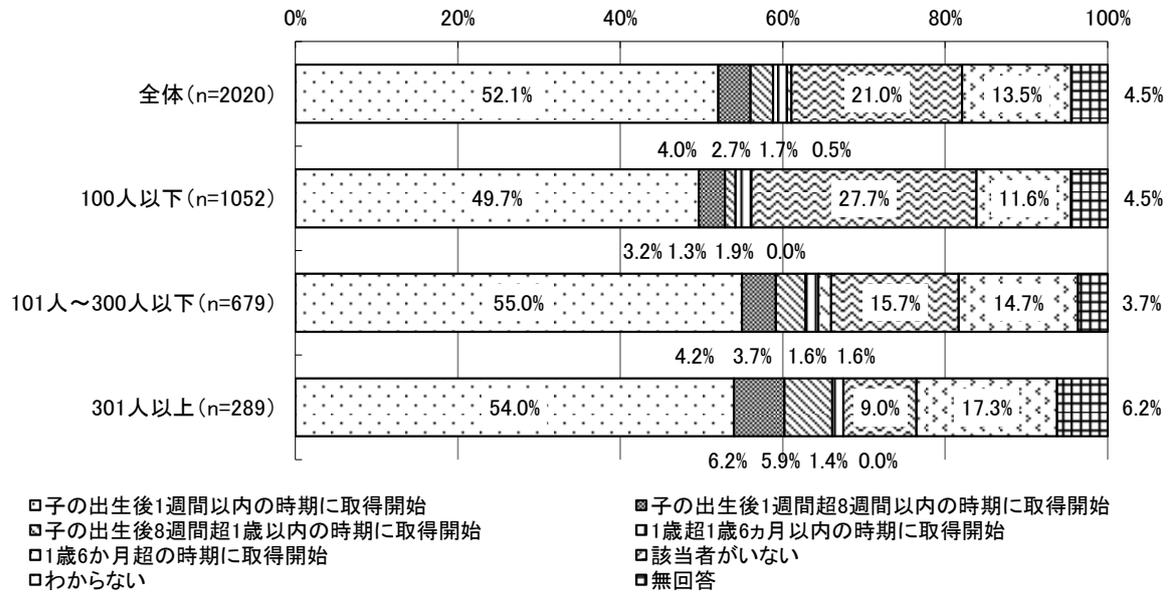
■その他：記載内容より一部抜粋(Q19)

<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 役所手続き。</li> <li>・ 届出(出生)。</li> <li>・ 遠方に住む両親へ子供を見せるため。</li> <li>・ アレルギーなどで入院などの時のつきそい。</li> <li>・ 子の通院。</li> <li>・ 子の病時・通院のため。</li> <li>・ 配偶者の体調不良時。</li> <li>・ 子の発熱などで保育園が預かれなく、妻が仕事を休めない時。</li> <li>・ 子供や配偶者の看病が必要になった場合等。</li> <li>・ 運動会、発表会。</li> <li>・ 子供のイベント事(参観日、入学・卒業式等)。</li> <li>・ 保育所の行事・子の検診など。</li> </ul>
--

②男性正社員が配偶者の出産や育児にあたり何らかの休業・休暇を取得する時期

男性正社員が配偶者の出産や育児にあたり何らかの休業・休暇を取得する時期をみると、全体では「子の出生後1週間以内の時期に取得開始」が52.1%で最も多い。

図表Ⅲ-146 男性正社員が配偶者の出産や育児にあたり何らかの休業・休暇を取得する時期  
：単数回答（Q19（2））



## (業種別)

図表Ⅲ-147 男性正社員が配偶者の出産や育児にあたり何らかの休業・休暇を取得する時期（業種別）

：単数回答（Q19（2））

		合計	Q19(2) 男性正社員が休業・休暇を取得する時期							
			子の出生後1週間以内の時期に取得開始	8週間以内の時期に取得開始	1歳の出生後8週間超の時期に取得開始	1歳超1歳6カ月以内の時期に取得開始	1歳6か月超の時期に取得開始	該当者がいない	わからない	無回答
全体		2020 100.0%	1052 52.1%	80 4.0%	55 2.7%	35 1.7%	11 0.5%	425 21.0%	272 13.5%	90 4.5%
Q2 業種	建設業	117 100.0%	66 56.2%	4 3.0%	5 3.9%	0 0.0%	0 0.0%	19 16.3%	24 20.6%	0 0.0%
	製造業	484 100.0%	235 48.6%	21 4.4%	21 4.4%	1 0.2%	11 2.2%	96 19.7%	79 16.2%	21 4.3%
	情報通信業、運輸業、郵便業	252 100.0%	138 54.5%	10 3.9%	3 1.2%	0 0.0%	0 0.0%	69 27.3%	29 11.5%	4 1.6%
	卸売業、小売業	267 100.0%	145 54.3%	3 1.1%	1 0.4%	18 6.8%	0 0.0%	77 28.8%	22 8.3%	1 0.4%
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	44 100.0%	19 44.2%	0 0.0%	2 4.6%	2 4.6%	0 0.0%	5 10.4%	6 12.7%	10 23.6%
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	338 100.0%	178 52.7%	13 3.9%	10 3.0%	4 1.1%	0 0.0%	71 21.0%	47 13.9%	15 4.4%
	医療・福祉	410 100.0%	203 49.5%	26 6.3%	14 3.3%	10 2.5%	0 0.0%	75 18.2%	50 12.2%	32 7.9%
	その他	72 100.0%	51 70.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	7 9.5%	14 19.8%	0 0.0%

### ③男性正社員が配偶者の出産や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や育児にあたり何らかの休業・休暇を取得する期間について、最も取得が多い期間、これまでの取得の中で最も長かった取得期間、男性正社員からの要望が多い期間、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をたずねた。

最も取得が多い期間は、全体では「1週間未満」が 58.3%でもっとも多い。

これまでの取得の中で最も長かった取得期間は、全体では「1週間未満」が 46.0%でもっとも多い。

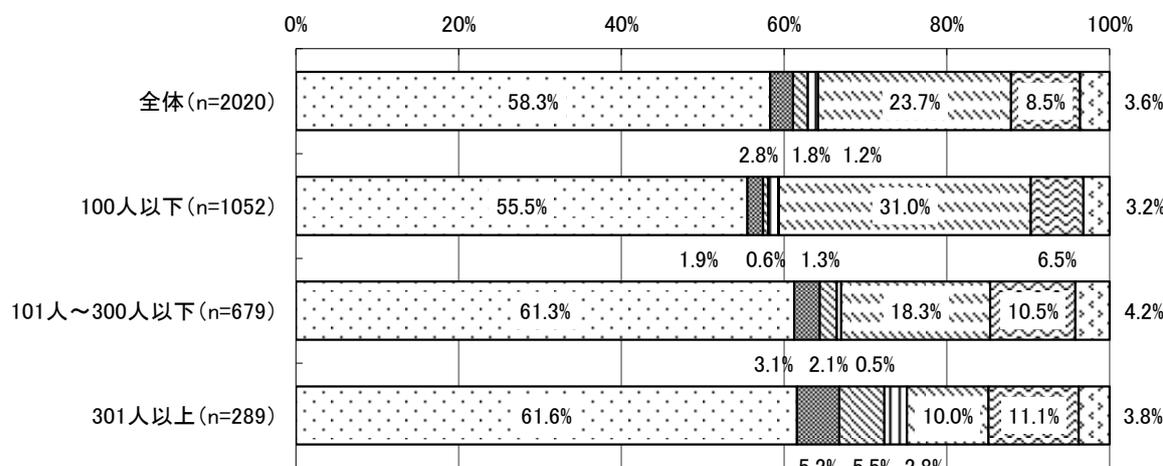
男性正社員からの要望が多い期間は、全体では「わからない」が 44.1%でもっとも多く、要望を把握していない企業も多いことがうかがえる。

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をみると、全体では「1週間未満」が 37.9%でもっとも多い。

<最も取得が多い期間>

図表Ⅲ-148 男性正社員が配偶者の出産や育児にあたり何らかの休業・休暇を取得する期間

最も取得が多い期間：単数回答（Q19（3）①）



□1週間未満 □1週間以上～1か月未満 □1か月以上～3か月未満 □3か月以上 □該当者がいない □わからない □無回答

(業種別)

図表Ⅲ-149 男性正社員が配偶者の出産や育児にあたり何らかの休業・休暇を取得する期間

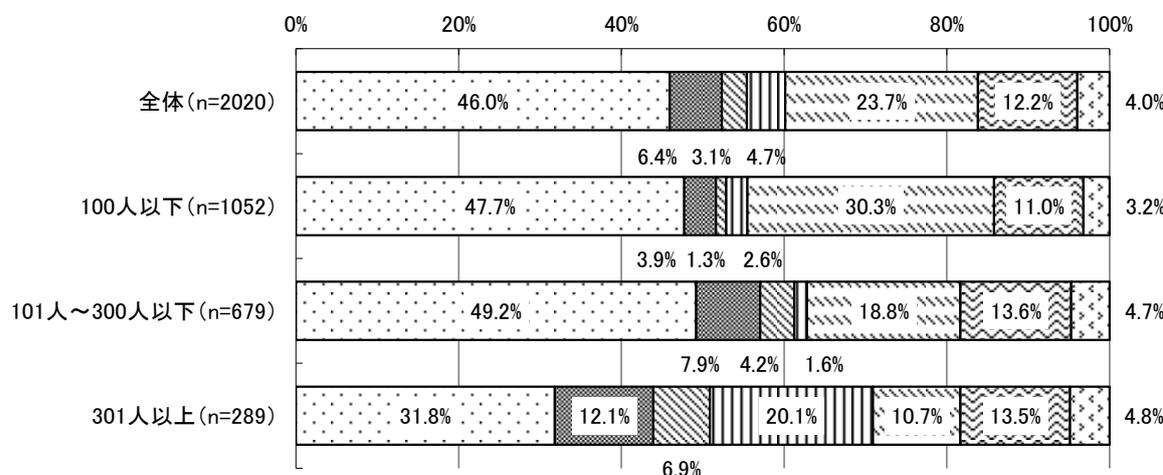
最も取得が多い期間（業種別）：単数回答（Q19（3）①）

	合計	Q19(3)① 男性正社員の休業・休暇期間：最も取得が多い期間							
		1週間未満	1週間以上～1か月未満	1か月以上～3か月未満	3か月以上	該当者がいない	わからない	無回答	
全体	2020 100.0%	1178 58.3%	57 2.8%	37 1.8%	25 1.2%	479 23.7%	171 8.5%	73 3.6%	
Q2 業種	建設業	117 100.0%	70 59.8%	1 0.9%	0 0.0%	8 6.6%	25 21.1%	10 8.6%	4 3.0%
	製造業	484 100.0%	284 58.6%	25 5.3%	0 0.0%	10 2.0%	91 18.9%	60 12.4%	14 2.8%
	情報通信業、運輸業、郵便業	252 100.0%	122 48.4%	9 3.5%	11 4.2%	1 0.4%	100 39.5%	10 4.0%	0 0.0%
	卸売業、小売業	267 100.0%	165 61.7%	1 0.4%	3 1.1%	1 0.4%	68 25.5%	23 8.5%	7 2.5%
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	44 100.0%	21 48.2%	0 0.0%	1 2.3%	0 0.0%	7 16.2%	1 2.3%	14 31.0%
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	338 100.0%	202 59.8%	16 4.7%	2 0.6%	1 0.3%	77 22.7%	35 10.5%	5 1.3%
	医療・福祉	410 100.0%	252 61.4%	5 1.1%	14 3.3%	5 1.1%	73 17.9%	31 7.4%	31 7.7%
	その他	72 100.0%	47 66.2%	0 0.0%	7 9.5%	0 0.0%	17 24.4%	0 0.0%	0 0.0%

<これまでの取得の中で最も長かった取得期間>

図表Ⅲ-150 男性正社員が配偶者の出産や育児にあたり何らかの休業・休暇を取得する期間

これまでの取得の中で最も長かった取得期間：単数回答（Q19（3）②）



□1週間未満 □1週間以上～1か月未満 □1か月以上～3か月未満 □3か月以上 □該当者がいない □わからない □無回答

(業種別)

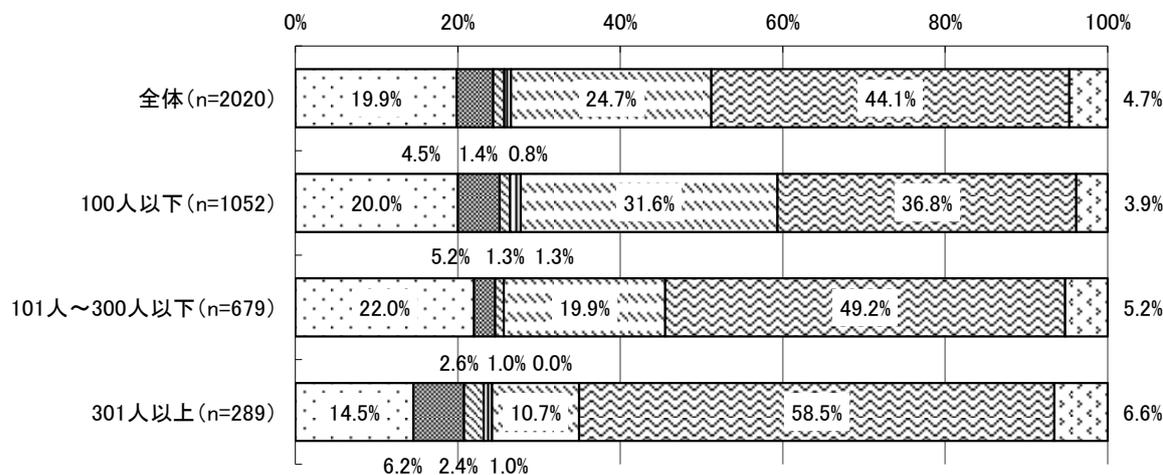
図表Ⅲ-151 男性正社員が配偶者の出産や育児にあたり何らかの休業・休暇を取得する期間

これまでの取得の中で最も長かった取得期間（業種別）：単数回答（Q19（3）②）

	合計	Q19(3)② 男性正社員の休業・休暇期間：最も長かった取得期間							
		1週間未満	1週間以上～1か月未満	1か月以上～3か月未満	3か月以上	該当者がいない	わからない	無回答	
全体	2020 100.0%	928 46.0%	129 6.4%	62 3.1%	96 4.7%	478 23.7%	247 12.2%	80 4.0%	
Q2 業種	建設業	117 100.0%	63 53.3%	6 4.7%	0 0.0%	2 1.7%	30 26.0%	12 10.3%	5 3.9%
	製造業	484 100.0%	231 47.7%	26 5.5%	23 4.7%	14 2.9%	79 16.3%	97 20.1%	14 2.8%
	情報通信業、運輸業、郵便業	252 100.0%	95 37.6%	10 4.0%	13 5.0%	24 9.4%	100 39.5%	11 4.4%	0 0.0%
	卸売業、小売業	267 100.0%	146 54.6%	5 1.9%	2 0.7%	6 2.2%	69 25.9%	31 11.8%	8 2.8%
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	44 100.0%	15 34.5%	2 4.6%	0 0.0%	5 11.4%	7 16.2%	1 2.3%	14 31.0%
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	338 100.0%	135 39.9%	48 14.3%	8 2.3%	14 4.2%	77 22.7%	52 15.3%	5 1.3%
	医療・福祉	410 100.0%	205 50.0%	22 5.5%	16 3.8%	15 3.7%	78 19.0%	41 10.0%	32 7.9%
	その他	72 100.0%	28 39.8%	6 7.8%	1 1.4%	16 21.8%	17 24.4%	0 0.0%	4 5.0%

<男性正社員からの要望が多い期間>

図表Ⅲ-152 男性正社員が配偶者の出産や育児にあたり何らかの休業・休暇を取得する期間  
男性正社員からの要望が多い期間：単数回答（Q19（3）③）



□1週間未満 □1週間以上~1か月未満 □1か月以上~3か月未満 □3か月以上 □該当者がいない □わからない □無回答

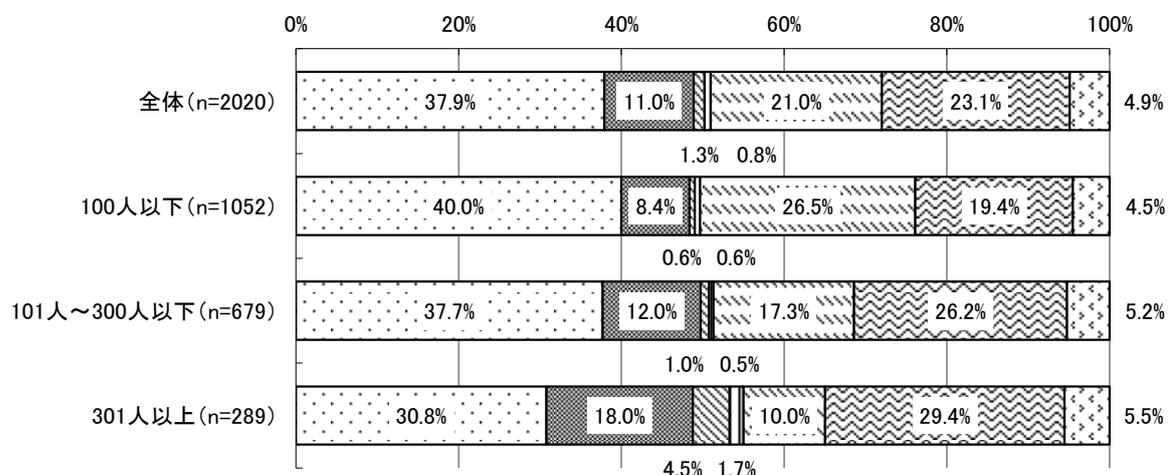
(業種別)

図表Ⅲ-153 男性正社員が配偶者の出産や育児にあたり何らかの休業・休暇を取得する期間  
男性正社員からの要望が多い期間（業種別）：単数回答（Q19（3）③）

	合計	Q19(3)③ 男性正社員の休業・休暇期間：要望が多い期間							
		1週間未満	1週間以上~1か月未満	1か月以上~3か月未満	3か月以上	該当者がいない	わからない	無回答	
全体	2020 100.0%	402 19.9%	90 4.5%	28 1.4%	17 0.8%	499 24.7%	890 44.1%	95 4.7%	
Q2 業種	建設業	117 100.0%	15 12.4%	9 7.5%	0 0.0%	0 0.0%	35 30.2%	55 46.9%	4 3.0%
	製造業	484 100.0%	104 21.5%	28 5.8%	0 0.0%	8 1.6%	88 18.1%	239 49.4%	18 3.6%
	情報通信業、運輸業、郵便業	252 100.0%	42 16.6%	17 6.6%	11 4.3%	8 3.1%	96 38.1%	78 31.0%	1 0.4%
	卸売業、小売業	267 100.0%	37 14.0%	9 3.3%	0 0.0%	0 0.0%	68 25.5%	145 54.3%	8 2.8%
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	44 100.0%	5 11.4%	4 8.1%	0 0.0%	0 0.0%	4 8.1%	17 39.1%	15 33.3%
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	338 100.0%	63 18.7%	18 5.3%	1 0.3%	1 0.3%	81 24.1%	169 50.0%	5 1.3%
	医療・福祉	410 100.0%	117 28.6%	7 1.6%	8 2.0%	0 0.0%	88 21.5%	147 35.9%	43 10.4%
	その他	72 100.0%	8 11.3%	0 0.0%	8 10.9%	0 0.0%	17 24.4%	35 48.5%	4 5.0%

<比較的取得しやすい最長期間>

図表Ⅲ-154 男性正社員が配偶者の出産や育児にあたり何らかの休業・休暇を取得する期間  
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：単数回答（Q19（3）④）



□1週間未満 □1週間以上～1か月未満 □1か月以上～3か月未満 □3か月以上 □該当者がいない □わからない □無回答

(業種別)

図表Ⅲ-155 男性正社員が配偶者の出産や育児にあたり何らかの休業・休暇を取得する期間  
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（業種別）：単数回答（Q19（3）④）

	合計	Q19(3)④ 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							
		1週間未満	1週間以上～1か月未満	1か月以上～3か月未満	3か月以上	該当者がいない	わからない	無回答	
全体	2020	766	222	27	15	425	466	99	
		100.0%	37.9%	11.0%	1.3%	0.8%	21.0%	23.1%	4.9%
Q2 業種	建設業	117	45	25	0	0	10	34	4
		100.0%	38.4%	21.1%	0.0%	0.0%	8.6%	28.8%	3.0%
	製造業	484	177	60	1	3	70	157	17
		100.0%	36.6%	12.4%	0.2%	0.6%	14.5%	32.3%	3.4%
	情報通信業、運輸業、郵便業	252	90	32	9	8	90	23	0
		100.0%	35.8%	12.7%	3.4%	3.1%	35.8%	9.2%	0.0%
	卸売業、小売業	267	127	7	0	0	68	58	8
		100.0%	47.4%	2.6%	0.0%	0.0%	25.5%	21.7%	2.8%
金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	44	9	7	0	0	4	11	14	
	100.0%	20.6%	15.0%	0.0%	0.0%	8.1%	25.4%	31.0%	
飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	338	115	28	11	0	77	103	5	
	100.0%	34.0%	8.4%	3.2%	0.0%	22.7%	30.4%	1.3%	
医療・福祉	410	158	56	6	1	68	72	50	
	100.0%	38.6%	13.6%	1.4%	0.2%	16.5%	17.6%	12.1%	
その他	72	34	8	1	0	17	8	4	
	100.0%	47.5%	10.9%	1.4%	0.0%	24.4%	10.9%	5.0%	

(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別)

男性正社員が配偶者の出産や育児にあたり何らかの休業・休暇を取得する期間について、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別に、最も取得が多い期間をみると、比較的取得しやすい最長期間が長いほど、最も取得が多い期間も長い傾向にある。職場で比較的取得しやすい期間が、実際の取得期間にも影響していることがうかがえる。

図表Ⅲ-156 男性正社員が配偶者の出産や育児にあたり何らかの休業・休暇を取得する期間  
比較的取得しやすい最長期間別 最も取得が多い期間：単数回答 (Q19(3)①)

		合計	Q19(3)① 男性正社員の休業・休暇期間： 最も取得が多い期間		
			1週間未満	1週間以上～ 1か月未満	1か月以上
全体		1296 100.0%	1178 90.8%	57 4.4%	62 4.8%
Q19(3)④ 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	1週間未満	750 100.0%	742 98.9%	6 0.7%	3 0.4%
	1週間以上～ 1か月未満	186 100.0%	142 76.7%	28 15.1%	15 8.3%
	1か月以上	42 100.0%	16 38.7%	10 23.2%	16 38.1%

注)休業・休暇期間は、「該当者がいない」、「わからない」、「無回答」を除いたうえで、「1週間未満」、「1週間以上～1か月未満」、「1か月以上」(「1か月以上～3か月未満」、「3か月以上」)に分類して集計。

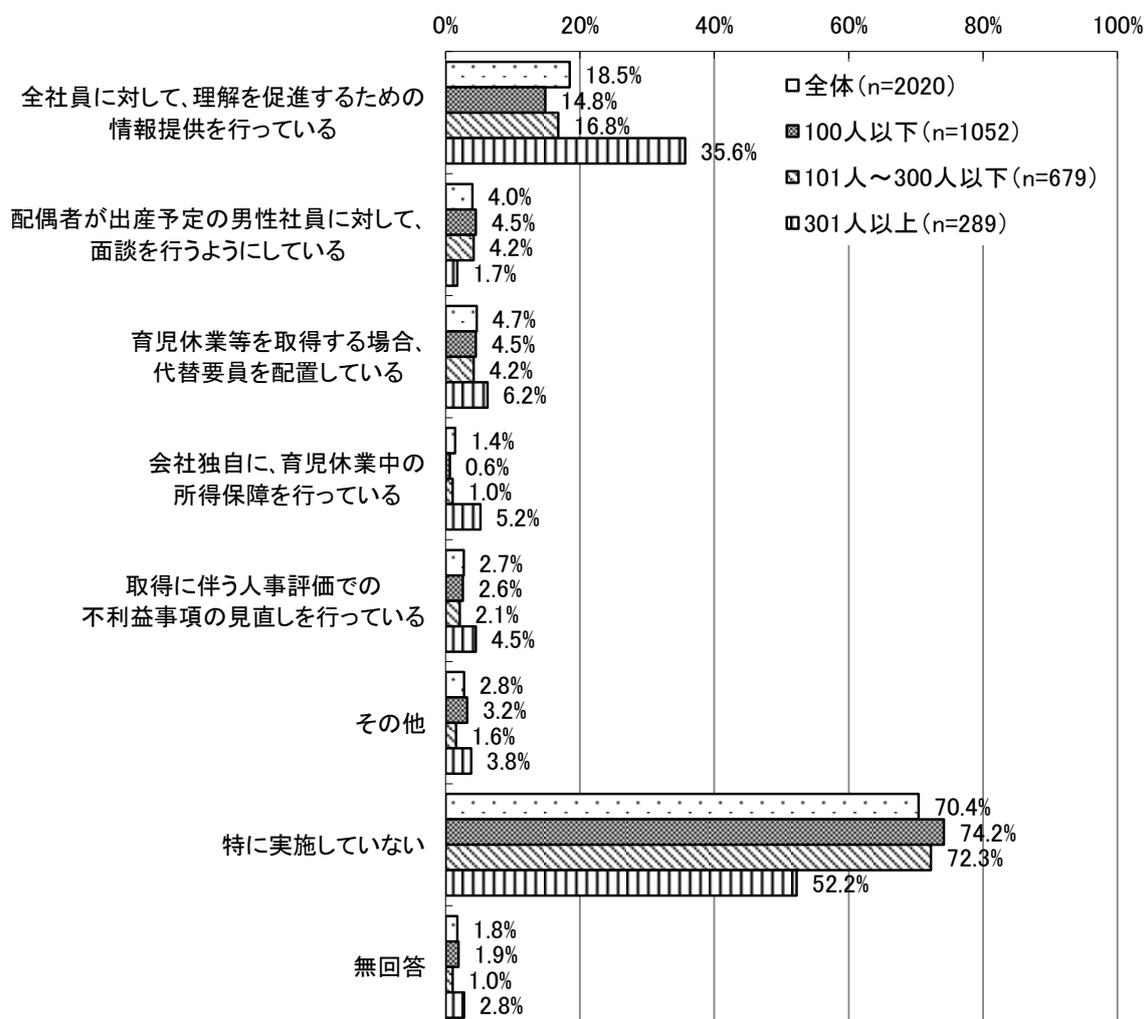
### (3) 男性社員の休業・休暇の取得のために会社全体や職場で実施している取組

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、全体では「特に実施していない」が70.4%でもっとも多く、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Ⅲ-157 男性社員の休業・休暇の取得のために会社全体や職場で実施している取組：複数回答 (Q20)



(業種別)

図表Ⅲ-158 男性社員の休業・休暇の取得のために会社全体や職場で実施している取組 (業種別)  
: 複数回答 (Q20)

	合計	Q20 男性の休業・休暇の取得のために会社全体や職場での実施の取組								
		全社員に対して、 情報提供を行っている	配偶者が出産予定の 男性社員に対して、 面談を行っているように している	育児休業等取得する場合、 代替要員を配置している	会社独自に、育児休業中の 所得保障を行っている	取得に伴う人事評価での 不利益事項の見直しを行 っている	その他	特に実施していない	無回答	
全体	2020 100.0%	373 18.5%	81 4.0%	94 4.7%	29 1.4%	54 2.7%	56 2.8%	1422 70.4%	35 1.8%	
Q2 業種	建設業	117 100.0%	20 17.0%	4 3.0%	8 6.9%	0 0.0%	1 0.9%	2 1.7%	87 74.4%	0 0.0%
	製造業	484 100.0%	99 20.5%	26 5.4%	19 3.9%	8 1.7%	18 3.7%	17 3.4%	318 65.7%	9 1.9%
	情報通信業、運輸業、 郵便業	252 100.0%	52 20.7%	22 8.6%	19 7.6%	2 0.8%	13 5.3%	5 1.8%	170 67.2%	0 0.0%
	卸売業、小売業	267 100.0%	36 13.6%	7 2.5%	4 1.5%	2 0.7%	11 4.0%	1 0.4%	217 81.3%	8 2.9%
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	44 100.0%	10 22.8%	5 10.4%	0 0.0%	1 2.3%	1 2.3%	1 2.3%	22 51.3%	7 15.5%
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	338 100.0%	64 19.1%	5 1.3%	12 3.7%	15 4.4%	4 1.1%	23 6.7%	235 69.4%	1 0.3%
	医療・福祉	410 100.0%	74 18.0%	7 1.7%	18 4.4%	1 0.2%	0 0.0%	7 1.7%	297 72.4%	11 2.6%
	その他	72 100.0%	13 18.6%	7 9.5%	14 19.0%	0 0.0%	7 9.5%	1 1.4%	44 61.0%	0 0.0%

■その他：記載内容より一部抜粋 (Q20)

- ・ 人事にお子様出生の連絡が入った際に、配偶者出産休暇の制度を紹介。
- ・ 休業前に上司、本人、人事にて制度等の説明を行っている。
- ・ 配偶者が出産予定の男性社員に対して人事担当による面談を行っている。
- ・ 対象者に対しての制度案内、イクボスフォーラムなどの研修。
- ・ 問合せがあれば、育児休業等の情報提供を行っている。
- ・ 本人の上司に制度紹介と本人への声がけを依頼している。
- ・ 本人と直属の上司に対する休暇取得の案内を行っている。
- ・ 産育休説明会を開催し、男性の育児休業の制度説明を行っている。
- ・ 社内規定で育児休業に関する細則を社内周知している。
- ・ 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の中で、男性の育児休業取得に関する目標を設定しており、それに関する諸制度や情報提供を事業所内ネットワークで実施。
- ・ 相談窓口がある。
- ・ 行動計画を策定し、意識啓発を推進。
- ・ 規則の見直し。

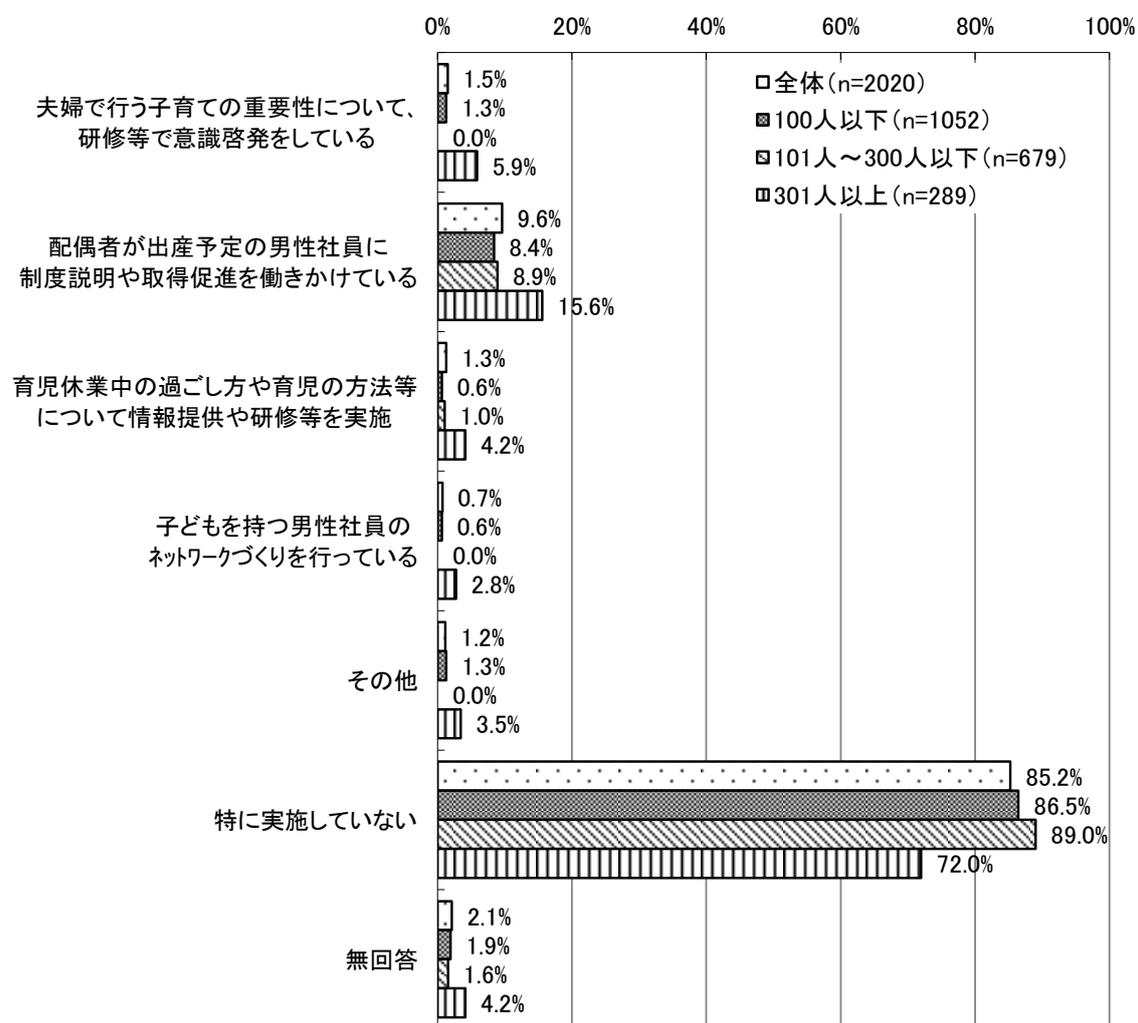
#### (4) 男性の育児参加促進のために男性社員に対して取り組んでいること

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、全体では「特に実施していない」が 85.2%でもっとも多く、次いで「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%となっている。

従業員規模別にみると、「100人以下」「101人～300人以下」では、「特に実施していない」が9割弱を占める。

「301人以上」では、「特に実施していない」割合は7割強に留まっている。また、「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 15.6%となっている。

図表Ⅲ-159 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：複数回答(Q21)



(業種別)

図表Ⅲ-160 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 (業種別)  
: 複数回答 (Q21)

		合計	Q21 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						無回答
			夫婦で行う子育ての重要性について、研修等で意識啓発をしている	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	育児休業中の過ごし方や育児の方法等について情報提供や研修等を実施	子どもを持つ男性社員のネットワークづくりを行っている	その他	特に実施していない	
全体		2020 100.0%	31 1.5%	194 9.6%	26 1.3%	15 0.7%	24 1.2%	1722 85.2%	43 2.1%
Q2 業種	建設業	117 100.0%	2 1.7%	2 1.7%	1 0.9%	0 0.0%	1 0.9%	112 95.7%	0 0.0%
	製造業	484 100.0%	13 2.6%	57 11.8%	4 0.8%	3 0.6%	6 1.2%	408 84.2%	9 1.9%
	情報通信業、運輸業、郵便業	252 100.0%	4 1.6%	31 12.3%	2 0.8%	2 0.8%	8 3.1%	210 83.1%	1 0.4%
	卸売業、小売業	267 100.0%	0 0.0%	11 3.9%	9 3.3%	7 2.5%	0 0.0%	231 86.4%	12 4.6%
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	44 100.0%	2 4.6%	9 20.6%	1 2.3%	2 4.6%	0 0.0%	26 59.4%	8 17.8%
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	338 100.0%	8 2.3%	21 6.3%	7 2.1%	1 0.3%	9 2.6%	296 87.7%	1 0.3%
	医療・福祉	410 100.0%	1 0.2%	52 12.7%	1 0.2%	0 0.0%	0 0.0%	344 83.9%	12 2.9%
	その他	72 100.0%	1 1.4%	10 14.4%	1 1.4%	0 0.0%	0 0.0%	59 82.8%	0 0.0%

■その他：記載内容より一部抜粋 (Q21)

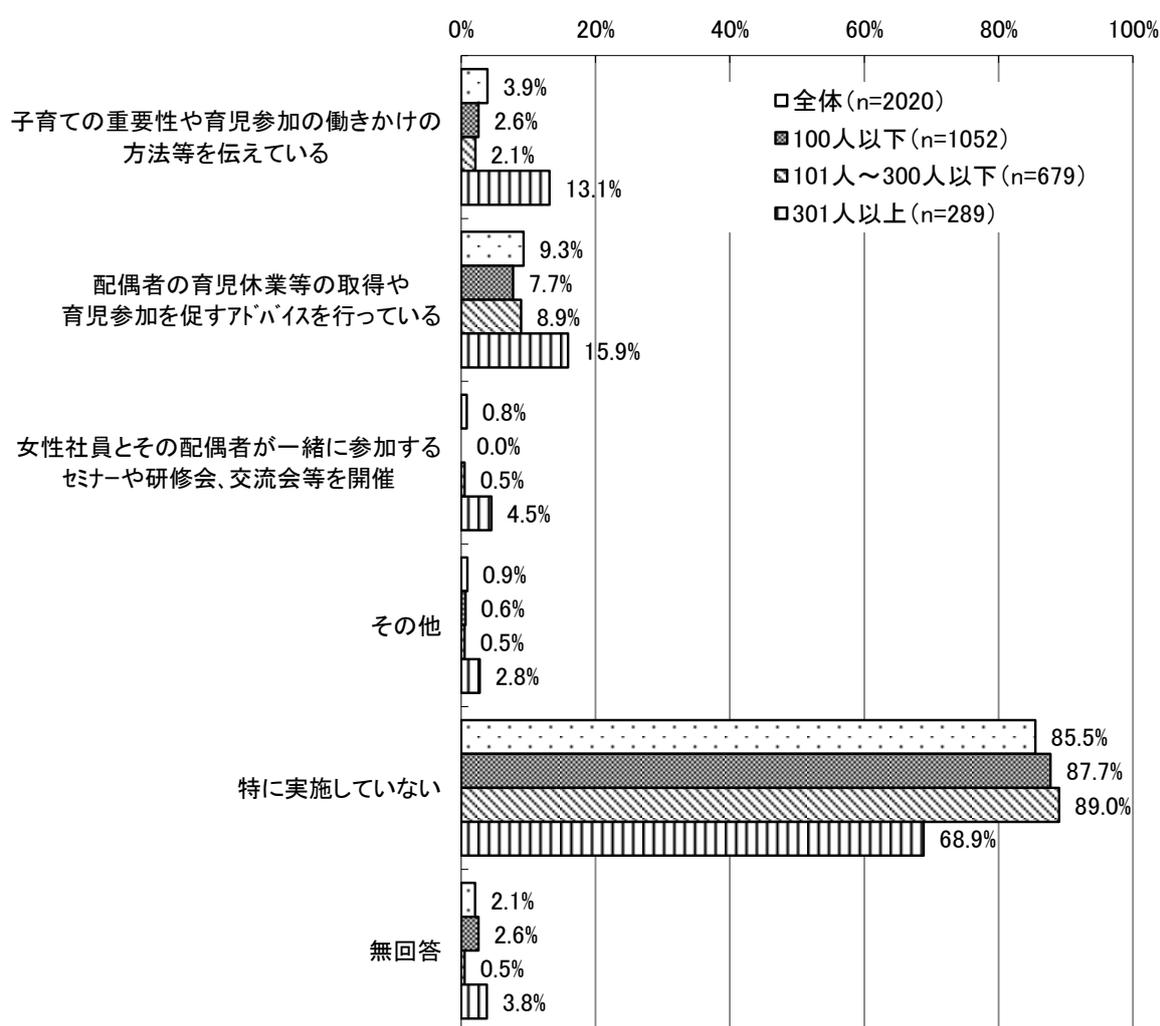
- ・ 育児制度の利用対象者に向けたアナウンス実施。
- ・ 男性社員が休暇・休業を取得したい場合、面談を行い給与・給付金等の説明を行っている。
- ・ 上長に対して研修を行っている。
- ・ パンフレットの掲示。
- ・ 新設制度の業務通知、制度内容の掲示案内(男女共有)。
- ・ 制度冊子を作成し、男性向けにも制度の周知をはかっている。
- ・ 配偶者(妻)も社員の場合、育児参加に関する啓発活動の e-ラーニング配信。
- ・ 男性の育児休業取得の目標を設定している。
- ・ 相談窓口がある。
- ・ 休業が1ヶ月以内であれば特別有給休暇を利用できる。
- ・ 男性社員が行った育児と仕事の両立についての工夫等社内外に対して情報発信している。厚労省 イクメンスピーチ甲子園。

(5) 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

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、全体では「特に実施していない」が85.5%でもっとも多く、次いで「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%となっている。

従業員規模別にみると、「100人以下」「101人～300人以下」では、「特に実施していない」が9割弱である一方、「301人以上」では7割弱に留まっている。また、「301人以上」では、「子育ての重要性や育児参加の働きかけの方法等を伝えている」が13.1%となっており、「100人以下」「101人～300人以下」と比べて割合が高くなっている。

図表Ⅲ-161 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：複数回答（Q22）



(業種別)

図表Ⅲ-162 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（業種別）  
：複数回答（Q22）

		合計	Q22 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					無回答
			子育ての重要性や育児参加の働きかけの方法等を伝えている	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を行っている	女性社員とその配偶者が一緒に参加するセミナーや研修会、交流会等を開催	その他	特に実施していない	
全体		2020 100.0%	79 3.9%	188 9.3%	17 0.8%	18 0.9%	1726 85.5%	42 2.1%
Q2 業種	建設業	117 100.0%	6 4.7%	4 3.4%	0 0.0%	7 5.8%	101 86.1%	0 0.0%
	製造業	484 100.0%	22 4.6%	71 14.6%	4 0.8%	3 0.6%	391 80.8%	6 1.1%
	情報通信業、運輸業、郵便業	252 100.0%	8 3.2%	19 7.7%	7 2.6%	2 0.8%	227 90.0%	1 0.4%
	卸売業、小売業	267 100.0%	11 4.0%	24 9.0%	2 0.7%	6 2.1%	227 84.9%	8 2.9%
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	44 100.0%	4 9.1%	3 6.9%	3 6.9%	0 0.0%	29 66.2%	8 17.8%
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	338 100.0%	10 2.9%	19 5.6%	0 0.0%	1 0.3%	308 91.2%	2 0.6%
	医療・福祉	410 100.0%	17 4.1%	41 10.0%	1 0.2%	0 0.0%	345 84.1%	18 4.3%
	その他	72 100.0%	2 2.8%	7 9.5%	0 0.0%	0 0.0%	63 87.7%	0 0.0%

■その他：記載内容より一部抜粋（Q22）

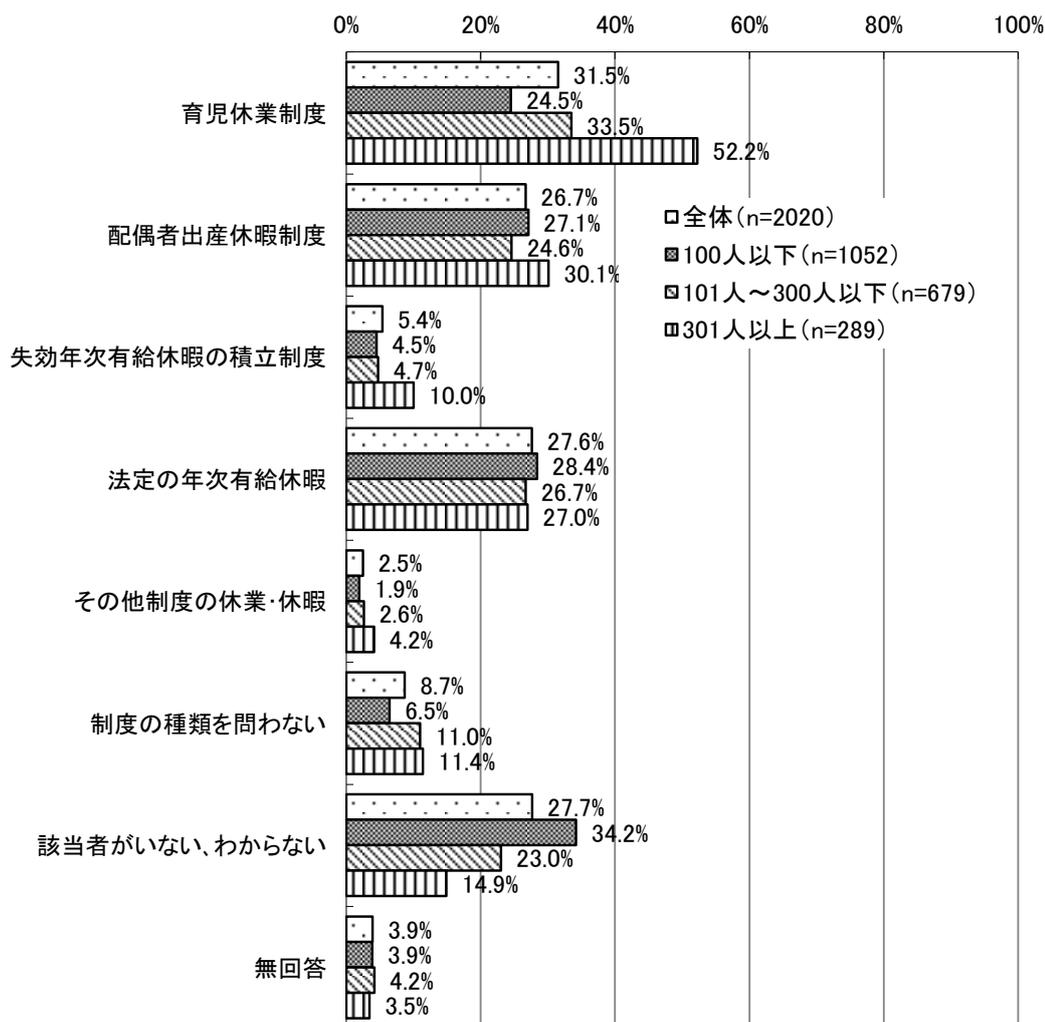
- ・ 女性委員会の設置。
- ・ 個別対応、アドバイス。
- ・ 両立ハンドブックにて啓蒙。
- ・ e-ラーニング、ハンドブック配布。
- ・ 職場復帰前セミナーの実施。
- ・ ママ社員同士のコミュニティの場の提供。

(6) 今後、男性正社員に休業・休暇の取得を推進したい制度

今後、どの制度による休業・休暇の取得を男性正社員に推進していきたいかをたずねたところ、「育児休業制度」が31.5%でもっとも多く、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Ⅲ-163 今後、男性正社員に休業・休暇の取得を推進したい制度：複数回答（Q23）



(業種別)

図表Ⅲ-164 今後、男性正社員に休業・休暇の取得を推進したい制度（業種別）：複数回答（Q23）

		合計	Q23 今後、男性正社員に休業・休暇の取得を推進したい制度							無回答
			育児休業制度	配偶者出産休暇制度	失効年次有給休暇の積立制度	法定の年次有給休暇	その他制度の休業・休暇	制度の種類を問わない	該当者がいない、わからない	
全体		2020 100.0%	636 31.5%	539 26.7%	109 5.4%	558 27.6%	50 2.5%	176 8.7%	559 27.7%	79 3.9%
Q2 業種	建設業	117 100.0%	24 20.6%	34 29.0%	16 13.9%	28 23.9%	0 0.0%	12 9.9%	24 20.4%	0 0.0%
	製造業	484 100.0%	155 32.1%	131 27.1%	28 5.9%	150 31.0%	3 0.6%	60 12.4%	118 24.4%	27 5.5%
	情報通信業、運輸業、郵便業	252 100.0%	101 39.9%	71 28.2%	13 5.3%	67 26.6%	9 3.5%	8 3.0%	80 31.8%	0 0.0%
	卸売業、小売業	267 100.0%	74 27.8%	61 22.8%	2 0.7%	78 29.3%	9 3.3%	19 6.9%	85 31.9%	12 4.6%
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	44 100.0%	23 51.7%	11 25.4%	1 2.3%	11 25.9%	3 6.9%	1 2.3%	1 2.3%	7 15.5%
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	338 100.0%	104 30.7%	98 28.9%	27 8.0%	75 22.2%	18 5.5%	14 4.1%	109 32.2%	11 3.4%
	医療・福祉	410 100.0%	127 31.0%	105 25.6%	8 2.0%	127 30.9%	8 2.0%	55 13.4%	87 21.2%	22 5.4%
	その他	72 100.0%	27 37.6%	24 34.0%	12 17.2%	20 28.1%	0 0.0%	1 1.4%	31 43.8%	0 0.0%

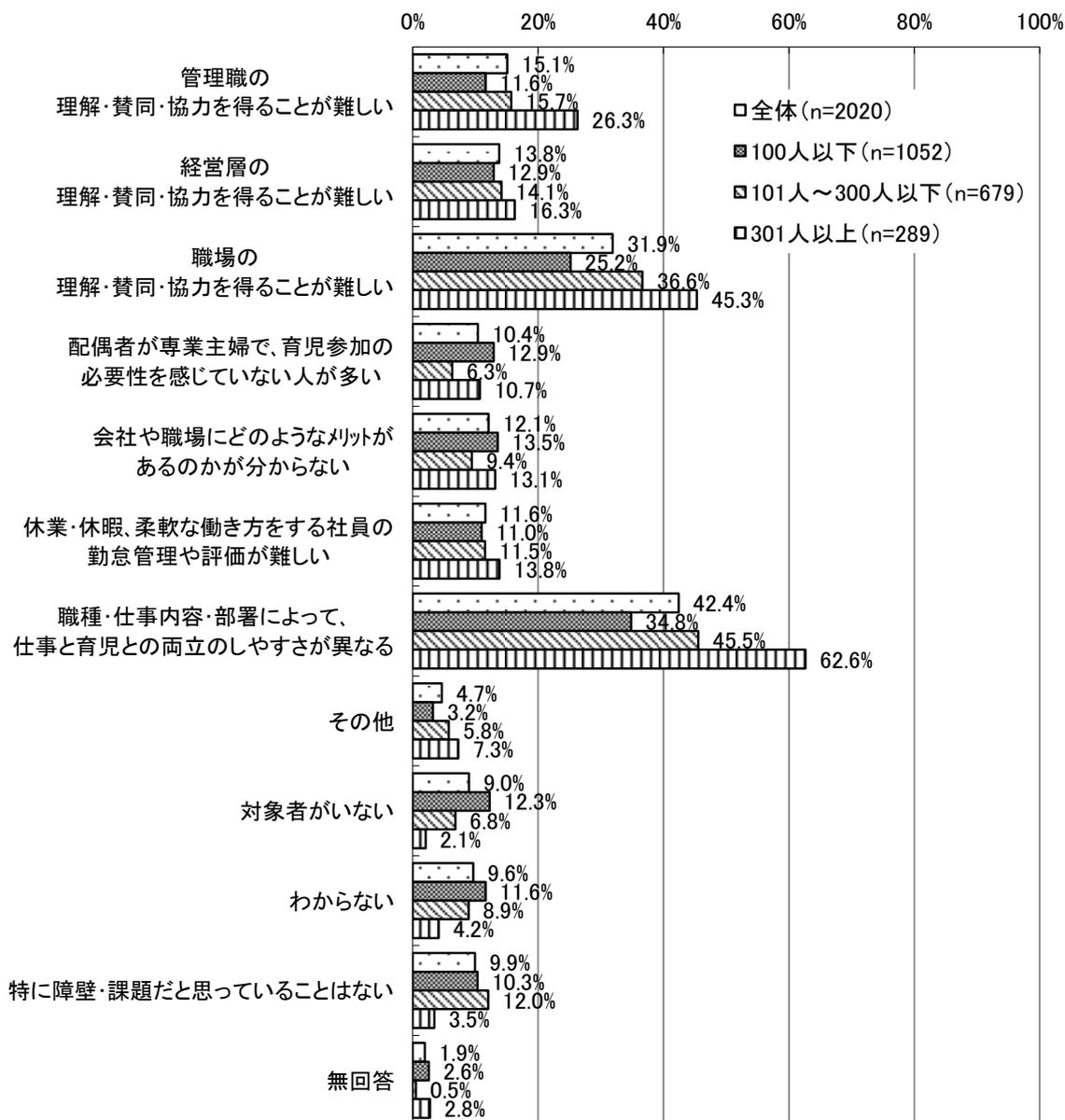
### (7) 男性社員の仕事と育児の両立支援を推進する上での障壁・課題

男性社員の仕事と育児の両立支援を推進する上での障壁・課題をみると、全体では「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%でもっとも多く、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」が最も多くなっている。

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Ⅲ-165 男性社員の仕事と育児の両立支援を推進する上での障壁・課題：複数回答（Q24）



(業種別)

図表Ⅲ-166 男性社員の仕事と育児の両立支援を推進する上での障壁・課題（業種別）：複数回答（Q24）

	合計	Q24 男性社員の仕事と育児の両立支援を推進する上での障壁・課題						
		ことが難しい 賛同・協力を得る 管理職の理解・ 賛同・協力を得る	ことが難しい 賛同・協力を得る 経営層の理解・ 賛同・協力を得る	ことが難しい 賛同・協力を得る 職場の理解・ 賛同・協力を得る	配偶者が専業主婦で、 育児参加の必要性を 感じていない人が多い	あるのが分からない 会社や職場に どのようなメリットが あるのか分からない	休業・休暇、柔軟な 働き方をする社員の 勤怠管理や評価が難しい	
全体	2020 100.0%	305 15.1%	279 13.8%	645 31.9%	209 10.4%	245 12.1%	234 11.6%	
Q2 業種	建設業	117 100.0%	15 12.9%	28 23.6%	47 40.5%	11 9.7%	19 16.3%	0 0.0%
	製造業	484 100.0%	64 13.3%	59 12.1%	169 34.9%	64 13.2%	72 14.8%	73 15.0%
	情報通信業、運輸業、 郵便業	252 100.0%	59 23.5%	38 15.2%	88 34.9%	18 7.0%	35 13.9%	38 14.9%
	卸売業、小売業	267 100.0%	58 21.7%	56 21.0%	105 39.4%	38 14.3%	25 9.2%	50 18.7%
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	44 100.0%	9 19.5%	1 2.3%	18 41.3%	7 15.0%	9 19.5%	7 15.0%
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	338 100.0%	66 19.6%	53 15.8%	95 28.1%	36 10.7%	20 6.1%	22 6.6%
	医療・福祉	410 100.0%	25 6.0%	35 8.6%	97 23.8%	28 6.8%	51 12.6%	33 8.1%
	その他	72 100.0%	1 1.4%	0 0.0%	16 22.2%	1 1.4%	0 0.0%	1 1.4%

	合計	Q24 男性社員の仕事と育児の両立支援を推進する上での障壁・課題						
		異なる との両立のしやすさが	職種・仕事内容・部署 によって、仕事と育児	その他	対象者がいない	わからない	特に障壁・課題 だと思っていない ことはない	無回答
全体	2020 100.0%	857 42.4%	94 4.7%	181 9.0%	195 9.6%	200 9.9%	39 1.9%	
Q2 業種	建設業	117 100.0%	60 51.6%	10 8.8%	0 0.0%	15 12.4%	14 11.6%	0 0.0%
	製造業	484 100.0%	171 35.4%	22 4.6%	19 4.0%	62 12.8%	50 10.4%	6 1.1%
	情報通信業、運輸業、 郵便業	252 100.0%	157 62.3%	13 5.1%	40 15.7%	2 0.8%	21 8.5%	0 0.0%
	卸売業、小売業	267 100.0%	115 42.9%	10 3.8%	21 7.7%	22 8.1%	15 5.6%	15 5.5%
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	44 100.0%	17 39.1%	0 0.0%	0 0.0%	11 25.9%	0 0.0%	7 15.5%
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	338 100.0%	134 39.7%	19 5.8%	50 14.7%	23 6.7%	26 7.7%	1 0.3%
	医療・福祉	410 100.0%	156 38.2%	19 4.6%	35 8.4%	43 10.4%	64 15.5%	11 2.6%
	その他	72 100.0%	28 39.4%	0 0.0%	17 23.9%	11 14.9%	7 9.5%	0 0.0%

## ■その他：記載内容より一部抜粋（Q24）

### ○人手不足等に関する課題

- ・ 人手不足により、代替要員の確保が難しい。
- ・ 人手が不足しているため店に支障をきたす。
- ・ 業界全体が繁忙であるにもかかわらず、慢性的な人材不足に苦しんでいる。
- ・ 同レベルの人材補充。
- ・ 人材不足により職員の配置基準数を補完することが困難な職種がある。
- ・ 補充人員の確保。
- ・ 代替人員の確保が難しい。
- ・ 代替社員の体制作り。
- ・ 中小企業は人員に余裕がないため、長期休暇を取得されると他者の労働時間が増えてしまうこと。
- ・ 中小企業レベルでは制度の運用そのものが難しい。人材不足等。

### ○職場の課題・業務上の課題

- ・ 客先の理解と復職時のポジション。
- ・ 仕事の細分化。
- ・ 仕事量が多く、休暇取得がむずかしい。また業務の共有化ができていないため、休みづらい。
- ・ 全国各地への出張がある。会社に出勤するより出張の方が多い。
- ・ 男性職員が少ないため、休暇取得が職場に影響すると思われる。
- ・ 業務多忙。
- ・ 小売業特有のシフトの問題。

### ○意識・風土等に関する課題

- ・ 男性自身の価値観と賃金無給となる点。
- ・ 男性社員の意識の問題、収入面での不安定さ。
- ・ 男性社員本人の育児参加意欲が高くない。時間外労働がなくなることによる減収を憂慮している。
- ・ 特に育児休暇を望まない人が多い。（取得を説明し促進は各個人に直接面談するのですが）
- ・ 本人の意識。
- ・ 制度を利用しようとする男性が少ない。
- ・ 本人の意向。
- ・ 男性社員に育児できる時間を設けたとして、本人の意識が育児に協力(参加)するのか。
- ・ 経験値が低く取得の必要性を考える機会が乏しい。
- ・ 日本の社会的風土。
- ・ 男性社員、女性社員双方の性別役割分担意識。
- ・ 社会の風潮としてまだまだ男性の育児参加への理解が薄い。

### ○所得等に関する課題

- ・ 給与水準が高く、世帯所得の観点から育児休業を取得しにくい。
- ・ 休業中の給与の補償、現在の雇用保険給付金の率を上げる。
- ・ 収入が激減する。
- ・ 育休中の収入が100%補償されなければ難しい。
- ・ 経済面、収入が減ってしまうため踏みきれない。
- ・ 男性が無給になる期間が生じる事。
- ・ 収入が減ること。

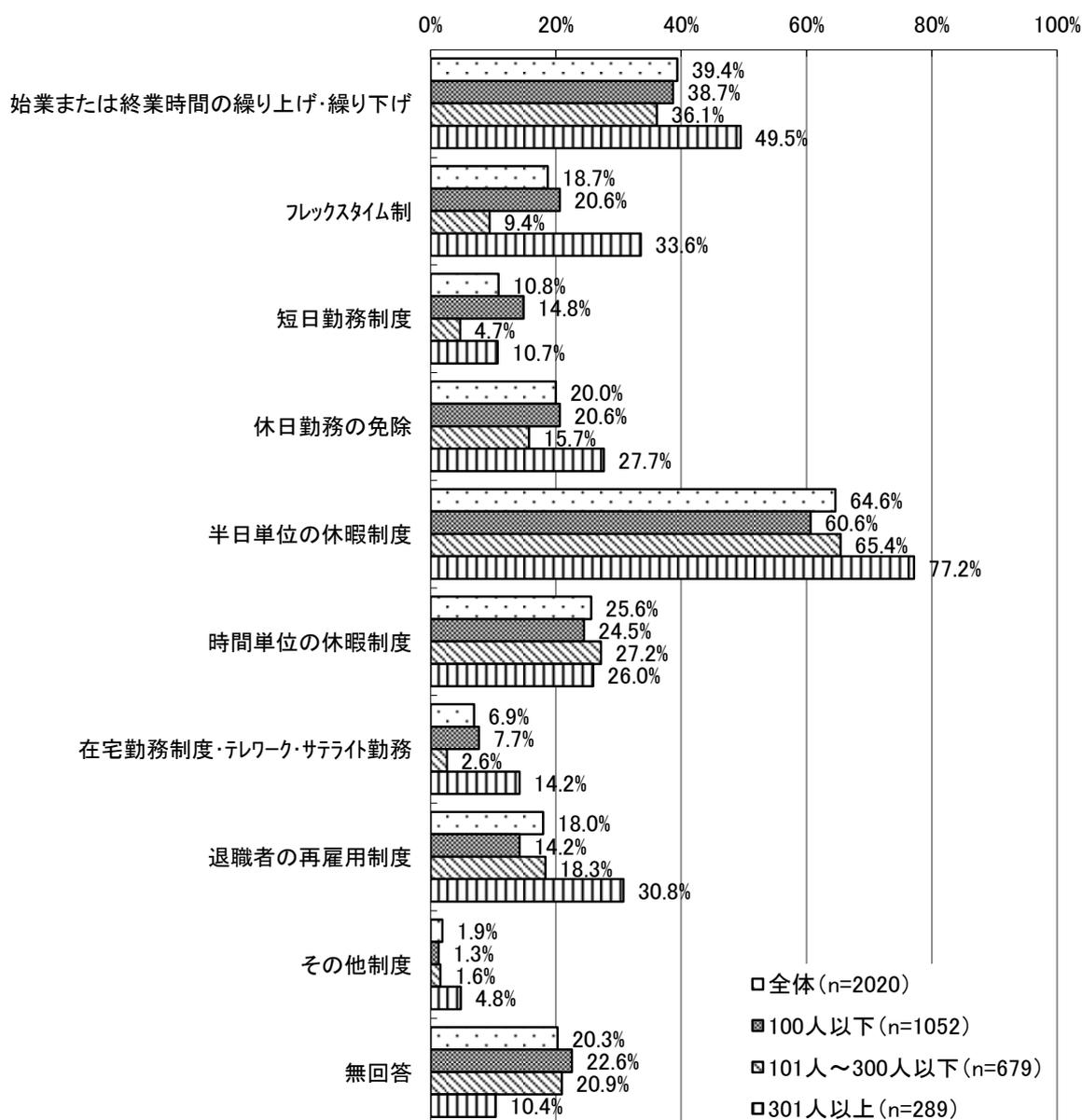
#### 4. 柔軟な働き方の推進や労働時間の削減等

##### (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

###### ①導入している制度

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、全体では「半日単位の休暇制度」が64.6%でもっとも多く、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Ⅲ-167 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  
：複数回答（Q25（1））



(業種別)

図表Ⅲ-168 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（業種別）：複数回答（Q25（1））

	合計	Q25(1) 正社員を対象とした独自の制度										
		始業または終業時間の 繰り上げ・繰り下げ	フレックスタイム制	短日勤務制度	休日勤務の免除	半日単位の休暇制度	時間単位の休暇制度	サテライト勤務 在宅勤務制度・テレワーク・	退職者の再雇用制度	その他制度	無回答	
全体	2020 100.0%	796 39.4%	378 18.7%	219 10.8%	404 20.0%	1305 64.6%	518 25.6%	140 6.9%	363 18.0%	38 1.9%	410 20.3%	
Q2 業種	建設業	117 100.0%	67 57.1%	3 2.6%	0 0.0%	12 10.5%	80 67.9%	9 7.5%	0 0.0%	11 9.7%	1 0.9%	17 14.9%
	製造業	484 100.0%	178 36.7%	120 24.9%	44 9.0%	104 21.5%	340 70.1%	125 25.8%	39 8.1%	118 24.4%	9 1.8%	78 16.1%
	情報通信業、 運輸業、郵便業	252 100.0%	107 42.4%	69 27.4%	45 17.9%	64 25.5%	165 65.5%	57 22.7%	43 16.9%	54 21.2%	4 1.6%	59 23.5%
	卸売業、小売業	267 100.0%	108 40.4%	41 15.2%	38 14.2%	35 13.3%	109 40.6%	32 12.1%	15 5.5%	33 12.3%	1 0.4%	91 34.2%
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	44 100.0%	14 32.2%	7 15.0%	0 0.0%	9 19.5%	39 89.6%	12 28.2%	3 6.9%	6 13.7%	1 2.3%	5 10.4%
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	338 100.0%	154 45.6%	91 27.0%	59 17.4%	76 22.4%	219 64.7%	76 22.5%	29 8.6%	50 14.8%	11 3.4%	66 19.5%
	医療・福祉	410 100.0%	130 31.7%	24 5.8%	34 8.2%	76 18.5%	293 71.5%	189 46.1%	10 2.5%	72 17.7%	11 2.8%	63 15.3%
	その他	72 100.0%	23 32.1%	24 33.1%	0 0.0%	17 23.6%	47 65.2%	17 23.9%	1 1.4%	11 15.8%	0 0.0%	10 14.4%

## ②制度利用が可能な事由・平成28年4月1日～平成29年3月31日の利用実績（正社員）

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のそれぞれについて、導入している企業に制度利用が可能な事由と平成28年4月1日～平成29年3月31日の正社員の利用実績についてたずねた。

各制度を導入している企業について、制度利用が可能な事由をみると、「フレックスタイム制」「半日単位の休暇制度」「時間単位の休暇制度」「退職者の再雇用制度」では「全社員」、「始業または終業時間の繰り上げ・繰り下げ」「短日勤務制度(週3日制等)」「休日勤務の免除」は「育児事由」で利用可能としている企業が多かった。また、「在宅勤務制度・テレワーク・サテライト勤務」は「全社員」と「育児事由」が同程度だった。

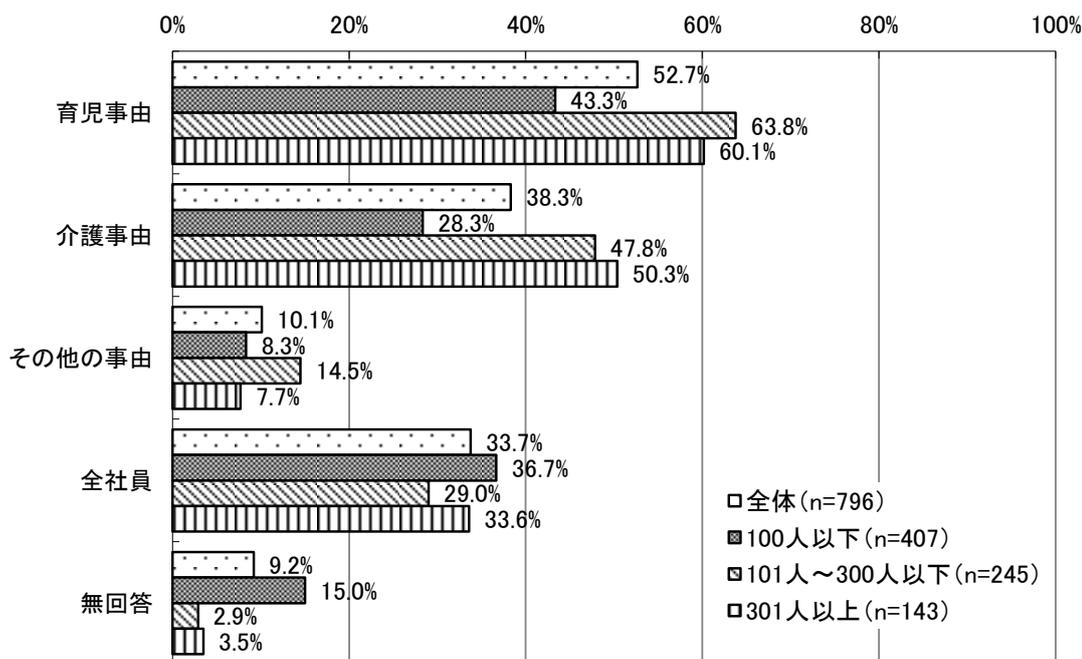
正社員の利用実績をみると、「男性・女性の両方で利用者がいた」「男性のみ利用者がいた」「女性のみ利用者がいた」をあわせた『利用者がいた』割合が比較的高かった制度は、全体では「半日単位の休暇制度」「時間単位の休暇制度」「フレックスタイム制」で7割以上であった。

### <始業または終業時間の繰り上げ・繰り下げ>

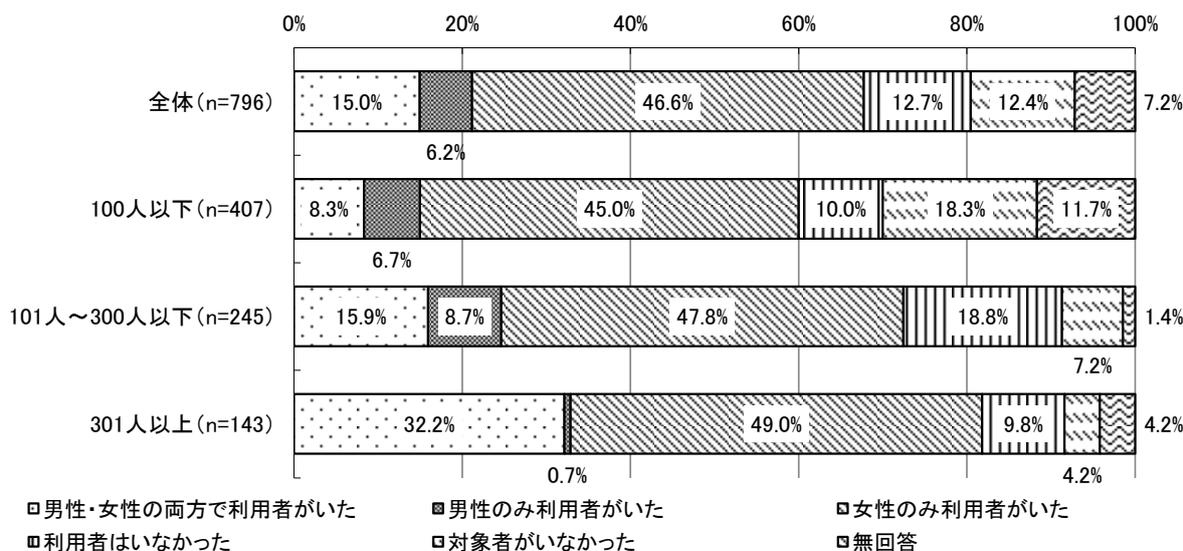
始業または終業時間の繰り上げ・繰り下げについて、制度利用が可能な事由をみると、全体では「育児事由」が52.7%、「全社員」が33.7%となっている。

正社員の利用実績をみると、全体では「女性のみ利用者がいた」が46.6%でもっとも多く、「男性・女性の両方で利用者がいた」「男性のみ利用者がいた」「女性のみ利用者がいた」をあわせた『利用者がいた』割合は7割弱となっている。

図表Ⅲ-169 制度利用が可能な事由 始業または終業時間の繰り上げ・繰り下げ：複数回答（Q25（2）①）



図表Ⅲ-170 正社員の利用実績 始業または終業時間の繰り上げ・繰り下げ：単数回答（Q25（3）①）



注)「男性で利用者がいた」「女性で利用者がいた」「利用者がいなかった」「対象者がいなかった」の複数回答を、「男性・女性の両方で利用者がいた」「男性のみ利用者がいた」「女性のみ利用者がいた」「利用者がいなかった」「対象者がいなかった」の単数回答に再分類して集計。以下同様。

(業種別：始業または終業時間の繰り上げ・繰り下げ)

図表Ⅲ-171 制度利用が可能な事由 始業または終業時間の繰り上げ・繰り下げ (業種別)

: 複数回答 (Q25 (2) ①)

		Q25(2)① 制度利用が可能な事由:始業または終業時間の繰り上げ・繰り下げ					
		合計	育児事由	介護事由	その他の事由	全社員	無回答
全体		796 100.0%	419 52.7%	305 38.3%	80 10.1%	268 33.7%	73 9.2%
Q2業種	建設業	67 100.0%	40 60.1%	38 57.2%	0 0.0%	20 29.7%	7 10.1%
	製造業	178 100.0%	107 60.3%	84 47.5%	15 8.2%	45 25.5%	17 9.6%
	情報通信業、 運輸業、郵便業	107 100.0%	22 20.5%	21 19.5%	5 4.3%	69 64.9%	16 14.6%
	卸売業、小売業	108 100.0%	51 47.4%	31 28.7%	17 15.4%	31 28.6%	11 10.5%
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	14 100.0%	8 53.5%	2 14.2%	1 7.1%	7 46.5%	0 0.0%
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	154 100.0%	98 63.8%	70 45.3%	25 16.4%	32 21.1%	22 14.5%
	医療・福祉	130 100.0%	77 59.1%	53 40.6%	15 11.5%	42 32.2%	0 0.0%
	その他	23 100.0%	15 64.8%	5 19.8%	4 15.4%	8 35.2%	0 0.0%

図表Ⅲ-172 正社員の利用実績 始業または終業時間の繰り上げ・繰り下げ (業種別) : 単数回答 (Q25 (3) ①)

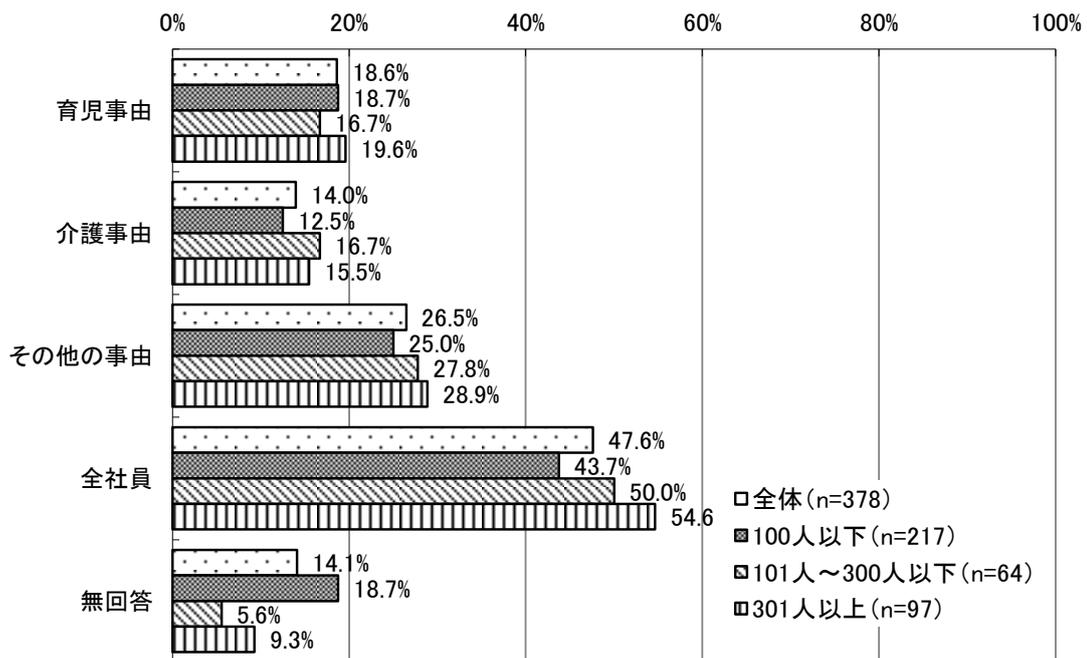
		Q25(3)① 利用実績:始業または終業時間の繰り上げ・繰り下げ						
		合計	両方 利用者が いた	男性 のみ 利用者が いた	女性 のみ 利用者が いた	利用 者 は な か つ た	対 象 者 が な か つ た	無 回 答
全体		796 100.0%	119 15.0%	49 6.2%	371 46.6%	101 12.7%	98 12.4%	57 7.2%
Q2業種	建設業	67 100.0%	2 3.0%	0 0.0%	23 34.6%	17 25.2%	24 35.7%	1 1.5%
	製造業	178 100.0%	35 19.7%	15 8.4%	73 41.1%	30 16.8%	11 6.4%	14 7.6%
	情報通信業、運輸業、 郵便業	107 100.0%	19 18.1%	10 9.7%	31 29.1%	6 5.2%	36 33.6%	5 4.3%
	卸売業、小売業	108 100.0%	18 17.0%	17 15.9%	47 43.4%	9 8.4%	1 0.9%	16 14.4%
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	14 100.0%	6 39.4%	0 0.0%	8 53.5%	1 7.1%	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	154 100.0%	13 8.5%	4 2.3%	92 59.5%	17 10.8%	15 9.5%	15 9.5%
	医療・福祉	130 100.0%	15 11.8%	0 0.0%	84 64.5%	18 14.2%	5 3.5%	8 6.0%
	その他	23 100.0%	0 0.0%	4 15.4%	12 53.7%	0 0.0%	7 30.9%	0 0.0%

### <フレックスタイム制>

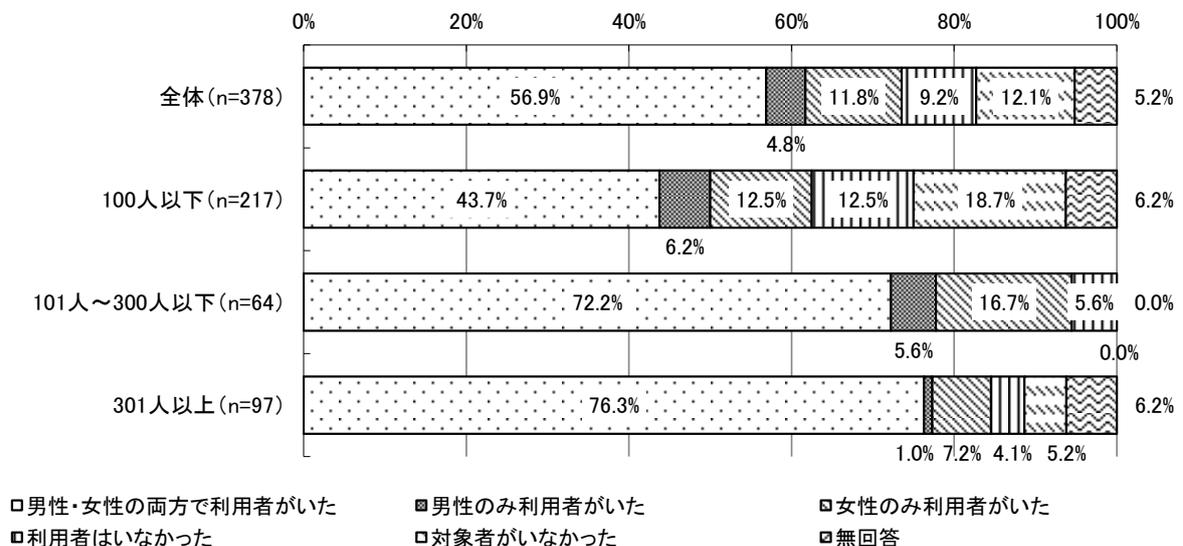
フレックスタイム制について、制度利用が可能な事由をみると、全体では「育児事由」が 18.6%、「全社員」が 47.6%となっている。

正社員の利用実績をみると、全体では「男性・女性の両方で利用者がいた」が 56.9%でもっとも多く、「男性・女性の両方で利用者がいた」「男性のみ利用者がいた」「女性のみ利用者がいた」をあわせた『利用者がいた』割合は7割強となっている。

図表Ⅲ-173 制度利用が可能な事由  
フレックスタイム制：複数回答（Q25（2）②）



図表Ⅲ-174 正社員の利用実績 フレックスタイム制：単数回答（Q25（3）②）



(業種別：フレックスタイム制)

図表Ⅲ-175 制度利用が可能な事由

フレックスタイム制（業種別）：複数回答（Q25（2）②）

		合計	Q25(2)② 制度利用が可能な事由：フレックスタイム制				
			育児事由	介護事由	その他の事由	全社員	無回答
全体		378 100.0%	70 18.6%	53 14.0%	100 26.5%	180 47.6%	53 14.1%
Q2 業種	建設業	3 100.0%	1 33.3%	1 33.3%	2 66.7%	1 33.3%	0 0.0%
	製造業	120 100.0%	18 15.2%	16 13.6%	35 29.2%	62 51.1%	12 10.3%
	情報通信業、 運輸業、郵便業	69 100.0%	13 19.3%	6 8.0%	2 2.9%	33 48.3%	22 32.4%
	卸売業、小売業	41 100.0%	3 7.4%	2 4.9%	10 24.0%	21 51.9%	8 19.1%
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	7 100.0%	1 15.3%	1 15.3%	1 15.3%	6 84.7%	0 0.0%
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	91 100.0%	17 18.2%	17 18.2%	28 31.3%	44 48.4%	9 9.6%
	医療・福祉	24 100.0%	10 43.7%	4 15.0%	11 47.9%	0 0.0%	2 8.4%
	その他	24 100.0%	7 28.7%	7 28.7%	10 43.7%	13 56.3%	0 0.0%

図表Ⅲ-176 正社員の利用実績 フレックスタイム制 正社員（業種別）：単数回答（Q25（3）②）

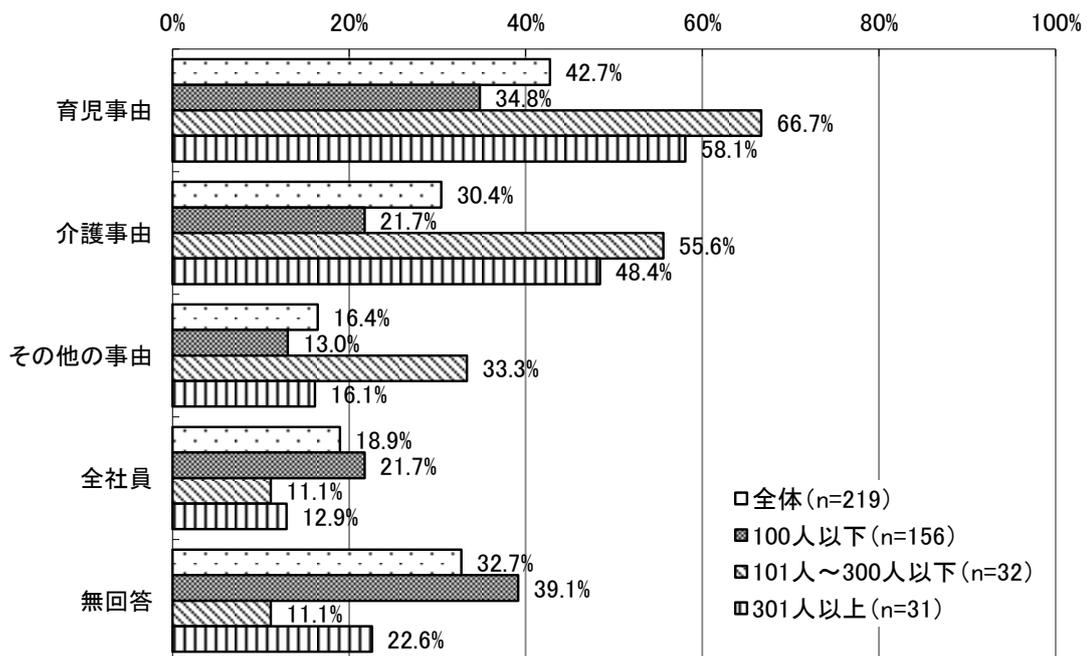
		合計	Q25(3)② 利用実績：フレックスタイム制					無回答
			両 性 者 が い た	男 性 の み が い た	女 性 の み が い た	利 用 者 は い な か つ た	対 象 者 が い な か つ た	
全体		378 100.0%	215 56.9%	18 4.8%	45 11.8%	35 9.2%	46 12.1%	20 5.2%
Q2 業種	建設業	3 100.0%	3 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	製造業	120 100.0%	83 69.2%	4 3.0%	6 4.6%	10 8.6%	8 6.5%	10 8.1%
	情報通信業、運輸業、 郵便業	69 100.0%	22 31.5%	0 0.0%	5 6.6%	14 19.7%	28 40.8%	1 1.4%
	卸売業、小売業	41 100.0%	14 35.2%	1 2.5%	17 40.7%	2 4.9%	0 0.0%	7 16.7%
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	7 100.0%	7 100.0%	0 0.0%	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	91 100.0%	59 64.7%	7 7.5%	8 8.6%	8 8.6%	9 9.6%	1 1.1%
	医療・福祉	24 100.0%	10 43.7%	0 0.0%	10 43.7%	1 4.2%	1 4.2%	1 4.2%
	その他	24 100.0%	17 71.3%	7 28.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

<短日勤務制度（週3日制等）>

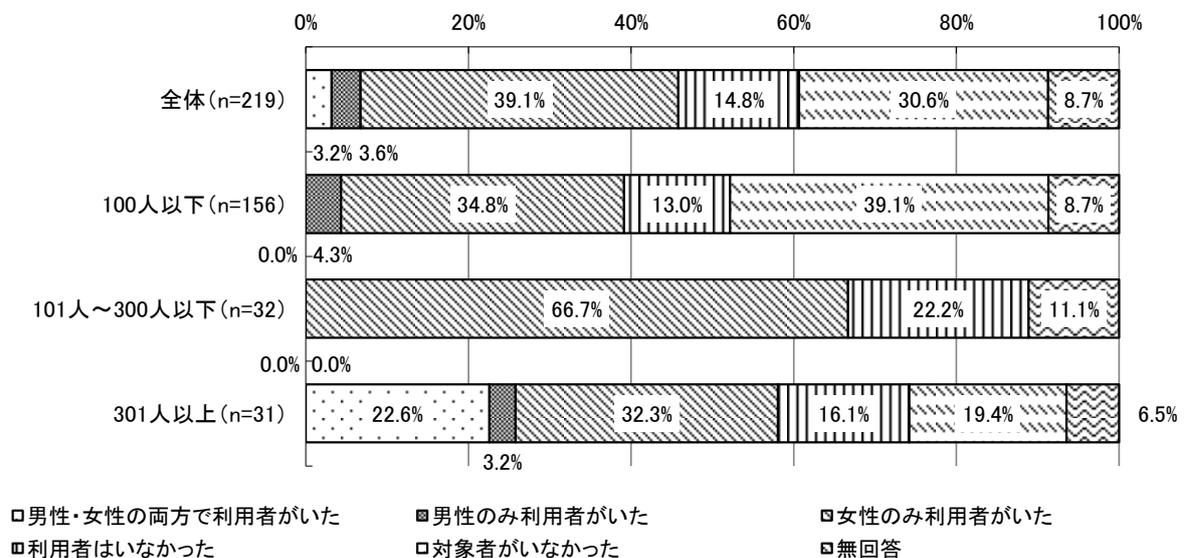
短日勤務制度(週3日制等)について、制度利用が可能な事由をみると、全体では「育児事由」が42.7%、「全社員」が18.9%となっている。

正社員の利用実績をみると、全体では「女性のみ利用者がいた」が39.1%でもっとも多く、「男性・女性の両方で利用者がいた」「男性のみ利用者がいた」「女性のみ利用者がいた」をあわせた『利用者がいた』割合は5割弱となっている。

図表Ⅲ-177 制度利用が可能な事由  
短日勤務制度（週3日制等）：複数回答（Q25（2）③）



図表Ⅲ-178 正社員の利用実績 短日勤務制度（週3日制等）：単数回答（Q25（3）③）



(業種別：短日勤務制度（週3日制等）)

図表Ⅲ-179 制度利用が可能な事由

短日勤務制度（週3日制等）（業種別）：複数回答（Q25（2）③）

		合計	Q25(2)③ 制度利用が可能な事由：短日勤務制度				
			育児事由	介護事由	その他の事由	全社員	無回答
全体		219 100.0%	94 42.7%	67 30.4%	36 16.4%	42 18.9%	72 32.7%
Q2 業種	建設業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	製造業	44 100.0%	18 40.4%	17 38.1%	0 0.0%	8 17.9%	18 41.7%
	情報通信業、 運輸業、郵便業	45 100.0%	10 21.1%	11 23.3%	2 4.4%	12 27.3%	21 47.2%
	卸売業、小売業	38 100.0%	8 20.5%	0 0.0%	14 35.8%	15 38.4%	9 23.2%
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	0 0.0%	0 0.0%	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	59 100.0%	36 61.8%	23 38.7%	8 13.3%	7 11.6%	16 26.6%
	医療・福祉	34 100.0%	22 66.4%	17 50.0%	13 37.5%	0 0.0%	8 23.1%
	その他	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

図表Ⅲ-180 正社員の利用実績 短日勤務制度（業種別）：単数回答（Q25（3）③）

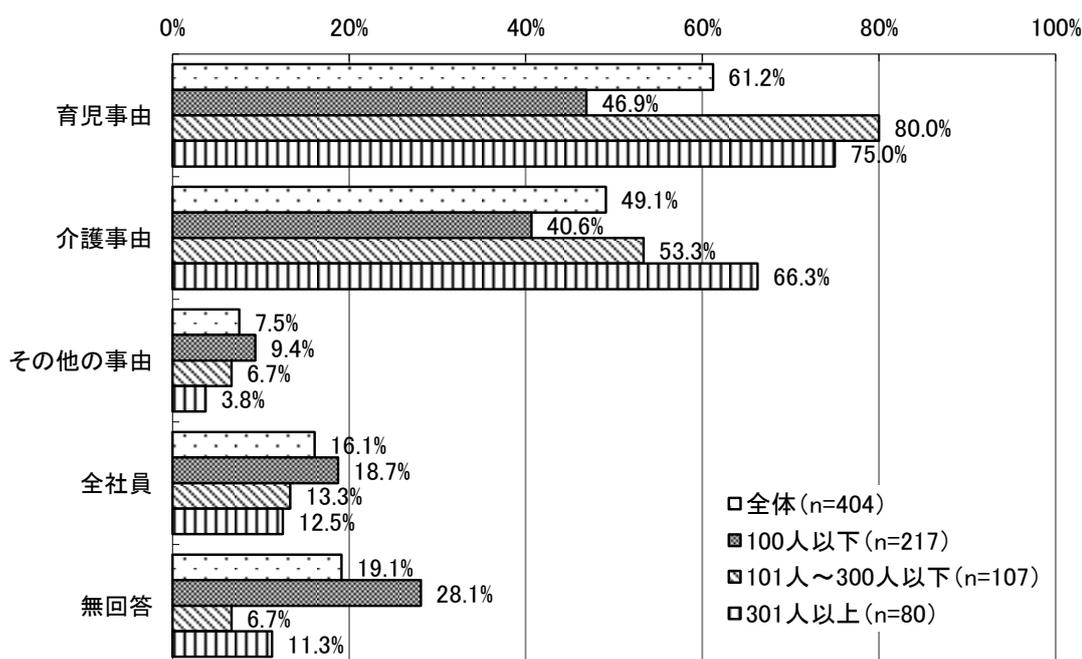
		合計	Q25(3)③ 利用実績：短日勤務制度					無回答
			両方 利用者が いた	男性 ・ 女性 のみ	男性 のみ 利用 者が いた	女性 のみ 利用 者が いた	利用 者は い な か つ た	
全体		219 100.0%	7 3.2%	8 3.6%	86 39.1%	32 14.8%	67 30.6%	19 8.7%
Q2 業種	建設業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	製造業	44 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	10 22.5%	19 44.0%	15 33.5%	0 0.0%
	情報通信業、運輸業、 郵便業	45 100.0%	5 11.0%	1 2.2%	5 10.1%	9 19.4%	21 47.2%	5 10.1%
	卸売業、小売業	38 100.0%	1 2.6%	7 17.9%	16 41.1%	0 0.0%	1 2.6%	14 35.8%
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	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	59 100.0%	1 1.7%	0 0.0%	27 46.9%	0 0.0%	29 49.7%	1 1.7%
	医療・福祉	34 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	28 83.6%	5 13.5%	1 3.0%	0 0.0%
	その他	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

## <休日勤務の免除>

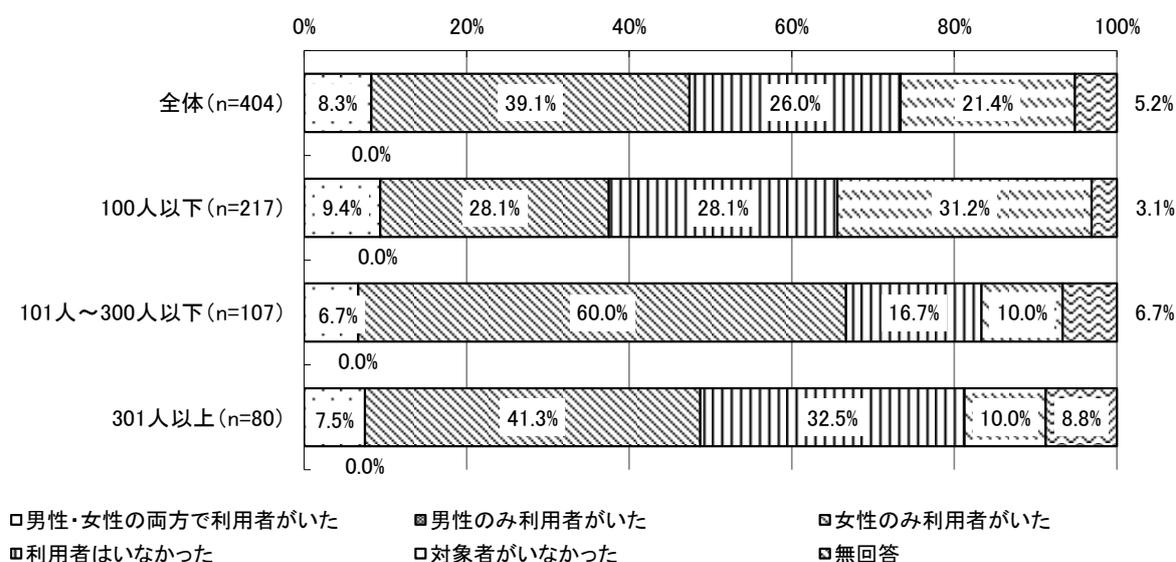
休日勤務の免除について、制度利用が可能な事由をみると、全体では「育児事由」が 61.2%、「全社員」が 16.1%となっている。

正社員の利用実績をみると、全体では「女性のみ利用者がいた」が 39.1%でもっとも多く、「男性・女性の両方で利用者がいた」「男性のみ利用者がいた」「女性のみ利用者がいた」をあわせた『利用者がいた』は5割弱となっている。

図表Ⅲ-181 制度利用が可能な事由  
休日勤務の免除：複数回答 (Q25 (2) ④)



図表Ⅲ-182 正社員の利用実績 休日勤務の免除：単数回答 (Q25 (3) ④)



(業種別：休日勤務の免除)

図表Ⅲ-183 制度利用が可能な事由

休日勤務の免除（業種別）：複数回答（Q25（2）④）

		合計	Q25(2)④ 制度利用が可能な事由：休日勤務の免除				
			育児事由	介護事由	その他の事由	全社員	無回答
全体		404 100.0%	247 61.2%	198 49.1%	30 7.5%	65 16.1%	77 19.1%
Q2 業種	建設業	12 100.0%	2 16.2%	2 16.2%	0 0.0%	4 28.8%	7 55.0%
	製造業	104 100.0%	62 59.3%	48 46.5%	8 7.5%	9 8.4%	26 24.8%
	情報通信業、 運輸業、郵便業	64 100.0%	27 42.6%	23 35.6%	0 0.0%	15 22.6%	22 34.7%
	卸売業、小売業	35 100.0%	20 56.1%	20 56.1%	0 0.0%	14 38.3%	2 5.6%
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	9 100.0%	7 76.6%	2 23.4%	0 0.0%	1 11.7%	1 11.7%
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	76 100.0%	56 74.1%	42 55.8%	8 10.3%	4 5.3%	16 20.6%
	医療・福祉	76 100.0%	57 75.7%	49 65.0%	8 10.7%	15 19.7%	4 4.7%
	その他	17 100.0%	16 94.1%	11 67.1%	0 0.0%	1 5.9%	0 0.0%

図表Ⅲ-184 正社員の利用実績 休日勤務の免除（業種別）：単数回答（Q25（3）④）

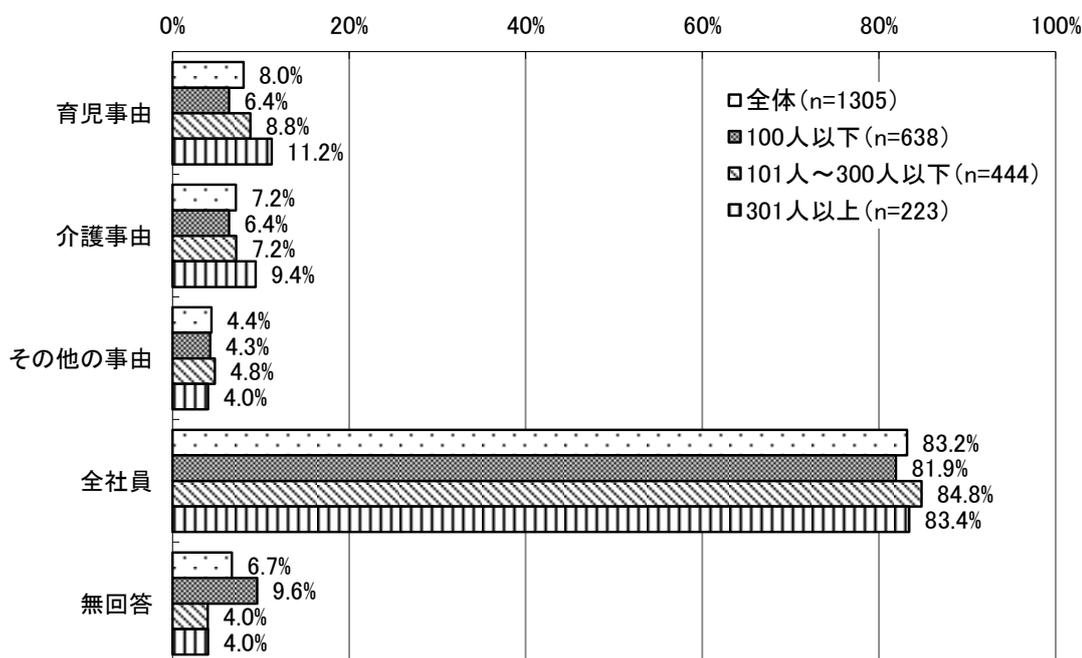
		合計	Q25(3)④ 利用実績：休日勤務の免除					無回答
			両方 利用者が いた	男性 のみ 利用者が いた	女性 のみ 利用者が いた	利用 者は いな かつ た	対 象者 が いな かつ た	
全体		404 100.0%	33 8.3%	0 0.0%	158 39.1%	105 26.0%	87 21.4%	21 5.2%
Q2 業種	建設業	12 100.0%	4 28.8%	0 0.0%	1 8.1%	8 63.1%	0 0.0%	0 0.0%
	製造業	104 100.0%	11 10.3%	0 0.0%	23 22.4%	36 35.0%	26 24.8%	8 7.5%
	情報通信業、運輸業、 郵便業	64 100.0%	10 16.1%	0 0.0%	8 11.7%	23 35.9%	21 33.2%	2 3.1%
	卸売業、小売業	35 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	20 56.8%	12 34.8%	1 2.8%	2 5.6%
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	9 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 53.2%	1 11.7%	1 11.7%	2 23.4%
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	76 100.0%	1 1.3%	0 0.0%	34 45.5%	11 14.2%	26 34.2%	4 4.7%
	医療・福祉	76 100.0%	1 1.3%	0 0.0%	62 82.4%	9 11.6%	4 4.7%	0 0.0%
	その他	17 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 26.9%	5 26.9%	8 46.1%	0 0.0%

### <半日単位の休暇制度>

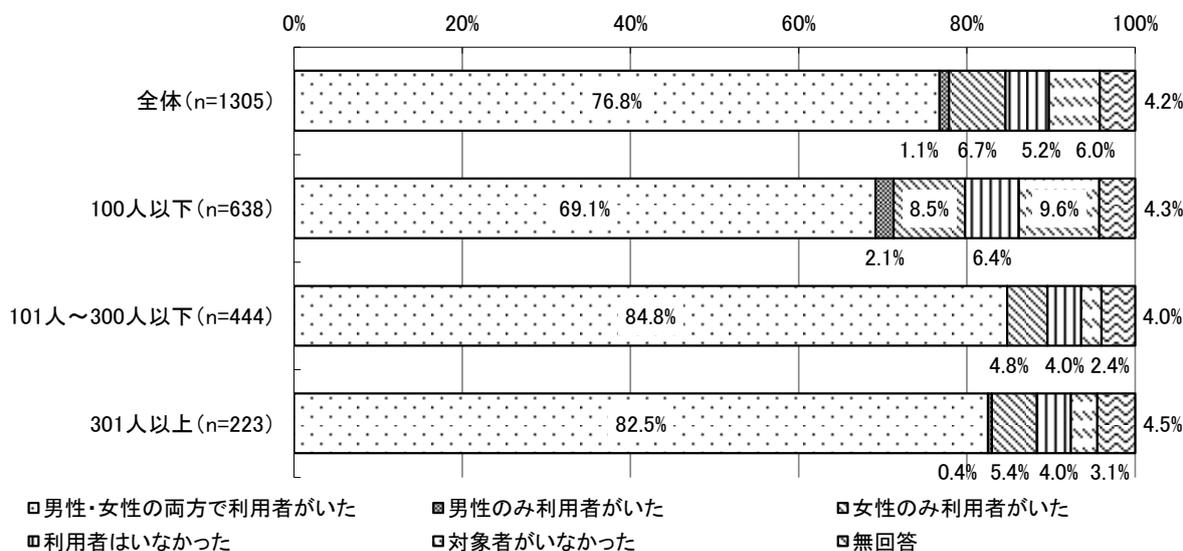
半日単位の休暇制度について、制度利用が可能な事由をみると、全体では「育児事由」が 8.0%、「全社員」が 83.2%となっている。

正社員の利用実績をみると、全体では「男性・女性の両方で利用者がいた」が 76.8%でもっとも多く、「男性・女性の両方で利用者がいた」「男性のみ利用者がいた」「女性のみ利用者がいた」をあわせた『利用者がいた』は8割強を占めている。

図表Ⅲ-185 制度利用が可能な事由  
半日単位の休暇制度：複数回答（Q25（2）⑤）



図表Ⅲ-186 正社員の利用実績 半日単位の休暇制度：単数回答（Q25（3）⑤）



(業種別：半日単位の休暇制度)

図表Ⅲ-187 制度利用が可能な事由

半日単位の休暇制度（業種別）：複数回答（Q25（2）⑤）

		合計	Q25(2)⑤ 制度利用が可能な事由：半日単位の休暇制度				
			育児事由	介護事由	その他の事由	全社員	無回答
全体		1305 100.0%	105 8.0%	94 7.2%	57 4.4%	1085 83.2%	88 6.7%
Q2 業種	建設業	80 100.0%	7 8.5%	7 8.5%	1 1.3%	71 89.0%	1 1.3%
	製造業	340 100.0%	33 9.7%	33 9.7%	26 7.6%	278 81.9%	11 3.3%
	情報通信業、 運輸業、郵便業	165 100.0%	8 4.6%	8 4.6%	6 3.4%	135 81.9%	22 13.5%
	卸売業、小売業	109 100.0%	12 10.7%	12 10.7%	1 0.9%	90 83.2%	6 5.1%
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	39 100.0%	6 14.2%	1 2.5%	0 0.0%	33 83.3%	1 2.5%
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	219 100.0%	1 0.5%	1 0.5%	1 0.5%	187 85.7%	29 13.3%
	医療・福祉	293 100.0%	24 8.3%	18 6.1%	12 4.0%	251 85.7%	14 4.7%
	その他	47 100.0%	15 31.9%	15 31.9%	11 24.3%	25 52.9%	4 7.6%

図表Ⅲ-188 正社員の利用実績 半日単位の休暇制度（業種別）：単数回答（Q25（3）⑤）

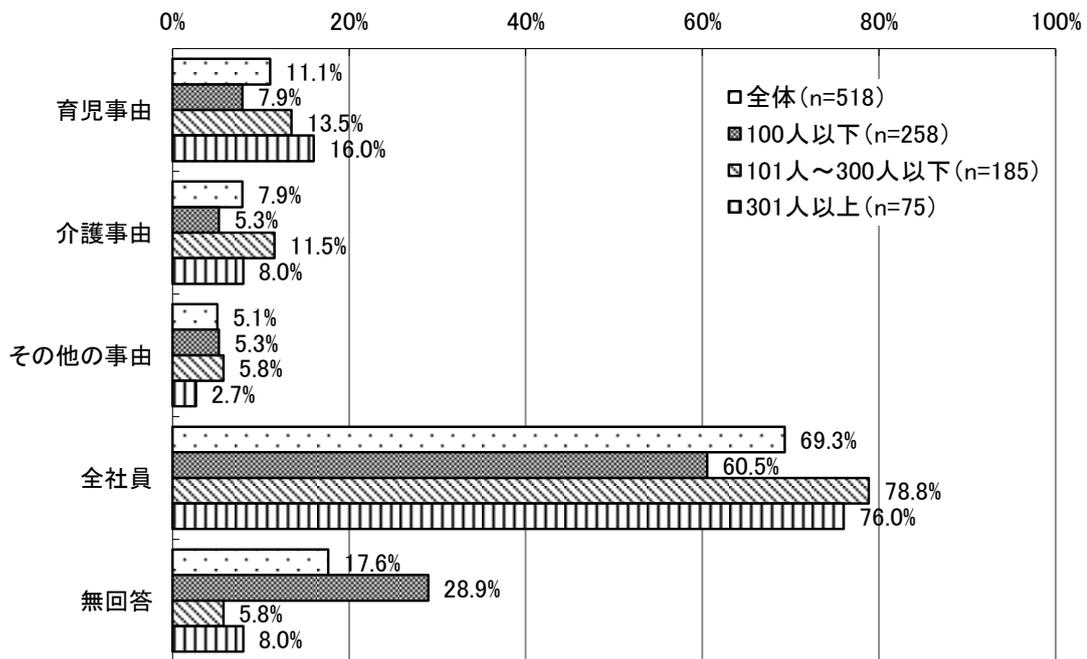
		合計	Q25(3)⑤ 利用実績：半日単位の休暇制度					無回答
			両方 利用 者が いた	男性 ・ 女性 の	男性 のみ 利用 者が いた	女性 のみ 利用 者が いた	利用 者は いな かつ た	
全体		1305 100.0%	1002 76.8%	15 1.1%	88 6.7%	68 5.2%	79 6.0%	55 4.2%
Q2 業種	建設業	80 100.0%	54 67.4%	0 0.0%	14 17.1%	1 1.3%	7 8.5%	5 5.7%
	製造業	340 100.0%	275 81.1%	0 0.0%	9 2.5%	28 8.4%	19 5.6%	8 2.4%
	情報通信業、運輸業、 郵便業	165 100.0%	120 72.4%	0 0.0%	8 4.7%	9 5.3%	27 16.3%	2 1.2%
	卸売業、小売業	109 100.0%	78 72.1%	0 0.0%	14 12.8%	5 4.2%	7 6.3%	5 4.6%
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	39 100.0%	33 83.3%	0 0.0%	6 14.2%	1 2.5%	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	219 100.0%	161 73.4%	8 3.6%	8 3.6%	12 5.6%	16 7.1%	15 6.7%
	医療・福祉	293 100.0%	228 77.9%	7 2.3%	29 10.1%	8 2.7%	0 0.0%	21 7.1%
	その他	47 100.0%	39 82.6%	0 0.0%	1 2.1%	4 7.6%	4 7.6%	0 0.0%

### <時間単位の休暇制度>

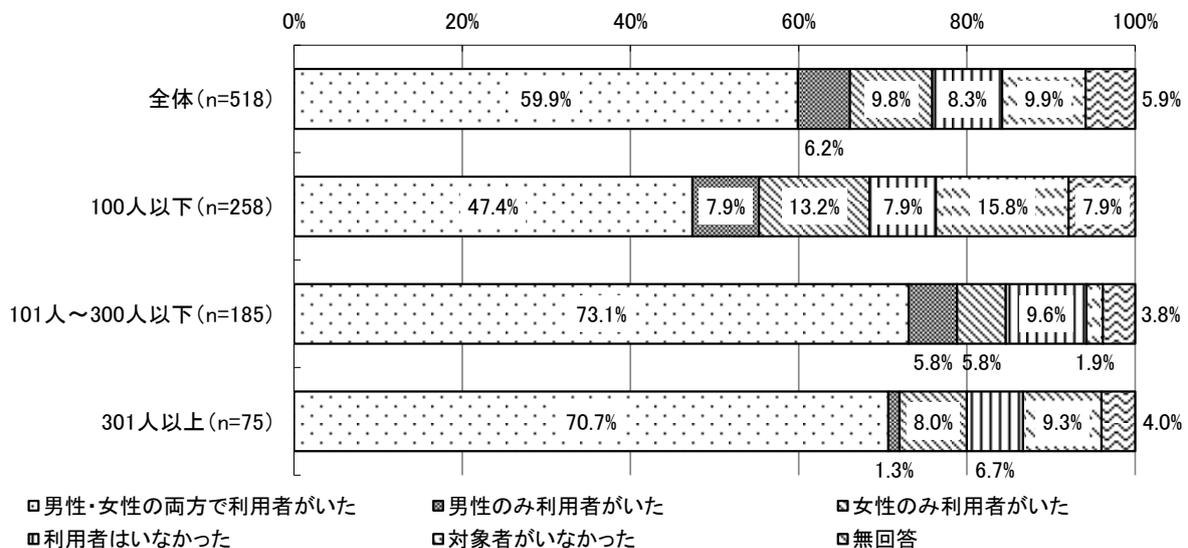
時間単位の休暇制度について、制度利用が可能な事由をみると、全体では「育児事由」が 11.1%、「全社員」が 69.3%となっている。

正社員の利用実績をみると、全体では「男性・女性の両方で利用者がいた」が 59.9%でもっとも多く、「男性・女性の両方で利用者がいた」「男性のみ利用者がいた」「女性のみ利用者がいた」をあわせた『利用者がいた』は8割弱を占めている。

図表Ⅲ-189 制度利用が可能な事由  
時間単位の休暇制度：複数回答（Q25（2）⑥）



図表Ⅲ-190 正社員の利用実績 時間単位の休暇制度：単数回答（Q25（3）⑥）



(業種別：時間単位の休暇制度)

図表Ⅲ-191 制度利用が可能な事由

時間単位の休暇制度（業種別）：複数回答（Q25（2）⑥）

		合計	Q25(2)⑥ 制度利用が可能な事由：時間単位の休暇制度				
			育児事由	介護事由	その他の事由	全社員	無回答
全体		518 100.0%	57 11.1%	41 7.9%	26 5.1%	359 69.3%	91 17.6%
Q2 業種	建設業	9 100.0%	9 100.0%	8 88.6%	1 11.4%	0 0.0%	0 0.0%
	製造業	125 100.0%	15 11.7%	9 7.3%	0 0.0%	92 73.8%	18 14.5%
	情報通信業、 運輸業、郵便業	57 100.0%	7 11.8%	0 0.0%	0 0.0%	29 50.9%	21 37.3%
	卸売業、小売業	32 100.0%	1 3.1%	0 0.0%	0 0.0%	29 90.7%	2 6.2%
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	12 100.0%	5 36.9%	5 36.9%	4 28.8%	8 63.1%	0 0.0%
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	76 100.0%	2 2.6%	1 1.3%	8 10.2%	38 50.1%	29 38.3%
	医療・福祉	189 100.0%	9 4.8%	8 4.3%	7 3.8%	162 85.9%	14 7.4%
	その他	17 100.0%	10 60.4%	10 60.4%	7 39.6%	0 0.0%	7 39.6%

図表Ⅲ-192 正社員の利用実績 時間単位の休暇制度（業種別）：単数回答（Q25（3）⑥）

		合計	Q25(3)⑥ 利用実績：時間単位の休暇制度					無回答
			両方 利用者が いた	男性 ・ 女性 のみ	男性 のみ が いた	女性 のみ が いた	利用 者は い な か つ た	
全体		518 100.0%	310 59.9%	32 6.2%	51 9.8%	43 8.3%	51 9.9%	30 5.9%
Q2 業種	建設業	9 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	9 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	製造業	125 100.0%	78 62.6%	8 6.5%	5 3.6%	25 20.2%	8 6.2%	1 0.8%
	情報通信業、運輸業、 郵便業	57 100.0%	21 37.3%	0 0.0%	7 11.8%	7 11.8%	22 39.0%	0 0.0%
	卸売業、小売業	32 100.0%	27 82.8%	0 0.0%	0 0.0%	1 3.1%	1 3.1%	4 11.0%
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	12 100.0%	11 91.9%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 8.1%
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	76 100.0%	31 40.2%	14 17.9%	2 2.6%	6 7.3%	17 21.8%	8 10.2%
	医療・福祉	189 100.0%	135 71.6%	10 5.5%	28 15.1%	5 2.4%	0 0.0%	10 5.5%
	その他	17 100.0%	7 39.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 20.7%	7 39.6%

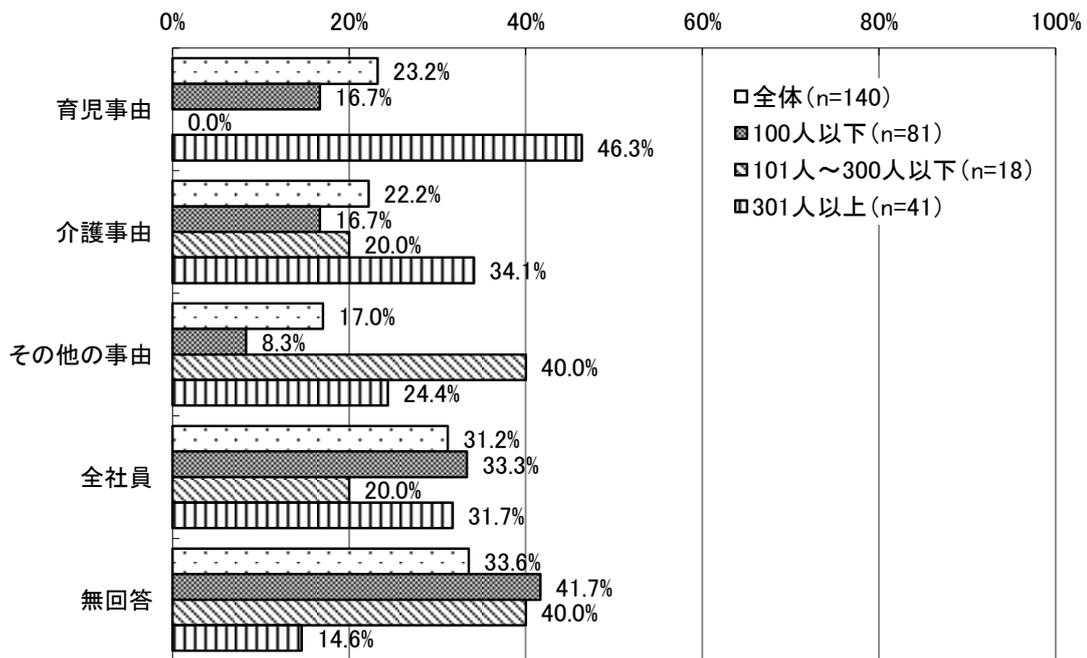
<在宅勤務制度・テレワーク・サテライト勤務>

在宅勤務制度・テレワーク・サテライト勤務について、制度利用が可能な事由をみると、全体では「育児事由」が23.2%、「全社員」が31.2%となっている。

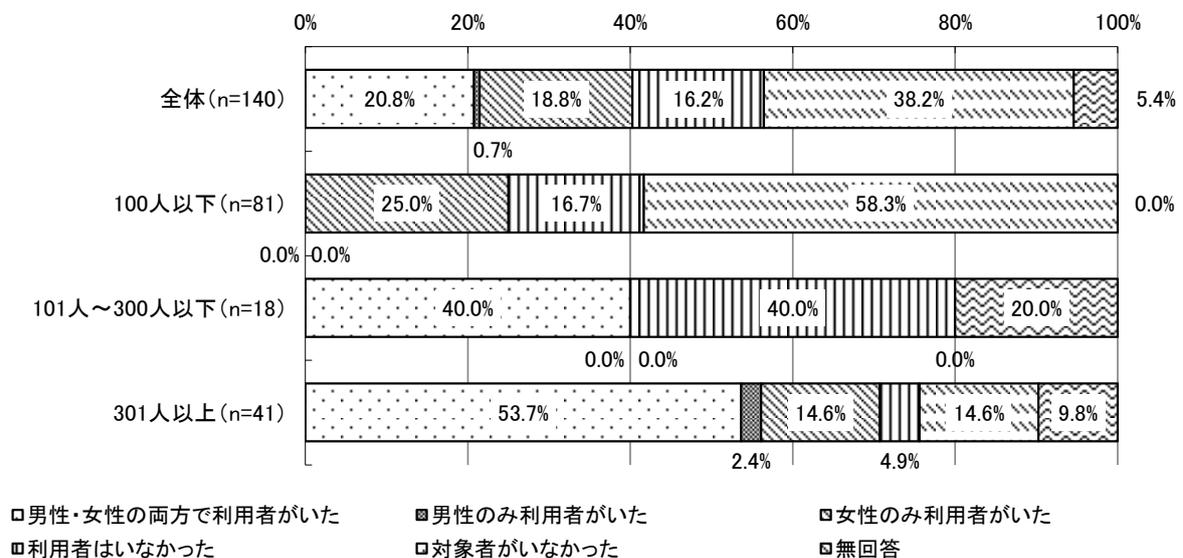
正社員の利用実績をみると、全体では「男性・女性の両方で利用者がいた」「女性のみ利用者がいた」が2割程度でほぼ同程度となっており、「男性・女性の両方で利用者がいた」「男性のみ利用者がいた」「女性のみ利用者がいた」をあわせた『利用者がいた』は4割程度となっている。

図表Ⅲ-193 制度利用が可能な事由

在宅勤務制度・テレワーク・サテライト勤務：複数回答（Q25（2）⑦）



図表Ⅲ-194 正社員の利用実績 在宅勤務制度・テレワーク・サテライト勤務：単数回答（Q25（3）⑦）



(業種別：在宅勤務制度・テレワーク・サテライト勤務)

図表Ⅲ-195 制度利用が可能な事由

在宅勤務制度・テレワーク・サテライト勤務（業種別）：複数回答（Q25（2）⑦）

		合計	Q25(2)⑦ 制度利用が可能な事由：在宅勤務制度・テレワーク・サテライト勤務				
			育児事由	介護事由	その他の事由	全社員	無回答
全体		140 100.0%	33 23.2%	31 22.2%	24 17.0%	44 31.2%	47 33.6%
Q2 業種	建設業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	製造業	39 100.0%	7 17.7%	16 41.4%	7 16.6%	11 27.3%	11 28.7%
	情報通信業、 運輸業、郵便業	43 100.0%	6 14.0%	3 7.0%	6 13.0%	19 43.5%	15 34.1%
	卸売業、小売業	15 100.0%	1 6.8%	1 6.8%	4 27.0%	9 59.4%	2 13.5%
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	3 100.0%	2 66.7%	2 66.7%	1 33.3%	1 33.3%	0 0.0%
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	29 100.0%	9 30.4%	8 26.9%	7 23.5%	5 15.7%	16 53.9%
	医療・福祉	10 100.0%	7 65.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 34.3%
	その他	1 100.0%	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

図表Ⅲ-196 正社員の利用実績 テレワーク・サテライト勤務（業種別）：単数回答（Q25（3）⑦）

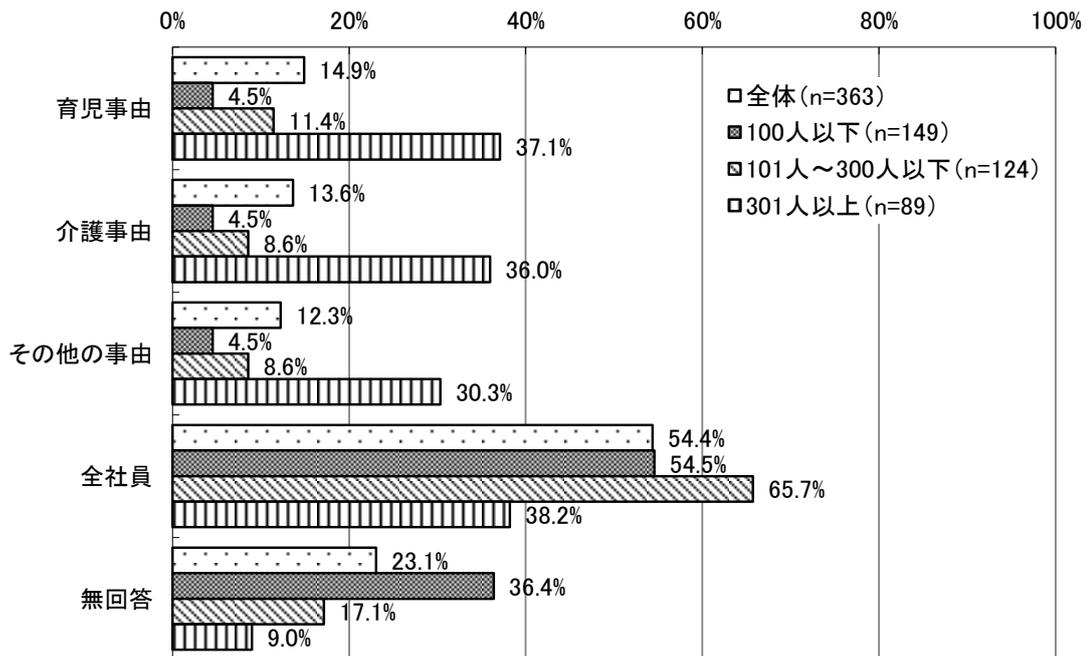
		合計	Q25(3)⑦ 利用実績：在宅勤務制度・テレワーク・サテライト勤務					無回答
			両 性 者 が い た	男 性 の み が い た	女 性 の み が い た	い な か つ た	い な か つ た 対 象 者 が	
全体		140 100.0%	29 20.8%	1 0.7%	26 18.8%	23 16.2%	54 38.2%	8 5.4%
Q2 業種	建設業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	製造業	39 100.0%	8 20.3%	1 2.5%	2 5.1%	10 26.2%	15 36.9%	4 9.0%
	情報通信業、運輸業、 郵便業	43 100.0%	12 27.0%	0 0.0%	2 4.7%	7 15.9%	21 50.0%	1 2.3%
	卸売業、小売業	15 100.0%	3 20.3%	0 0.0%	8 52.7%	1 6.8%	2 13.5%	1 6.8%
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	3 100.0%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 66.7%
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	29 100.0%	5 15.7%	0 0.0%	8 26.9%	1 3.5%	16 53.9%	0 0.0%
	医療・福祉	10 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	7 65.7%	4 34.3%	0 0.0%	0 0.0%
	その他	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

### <退職者の再雇用制度>

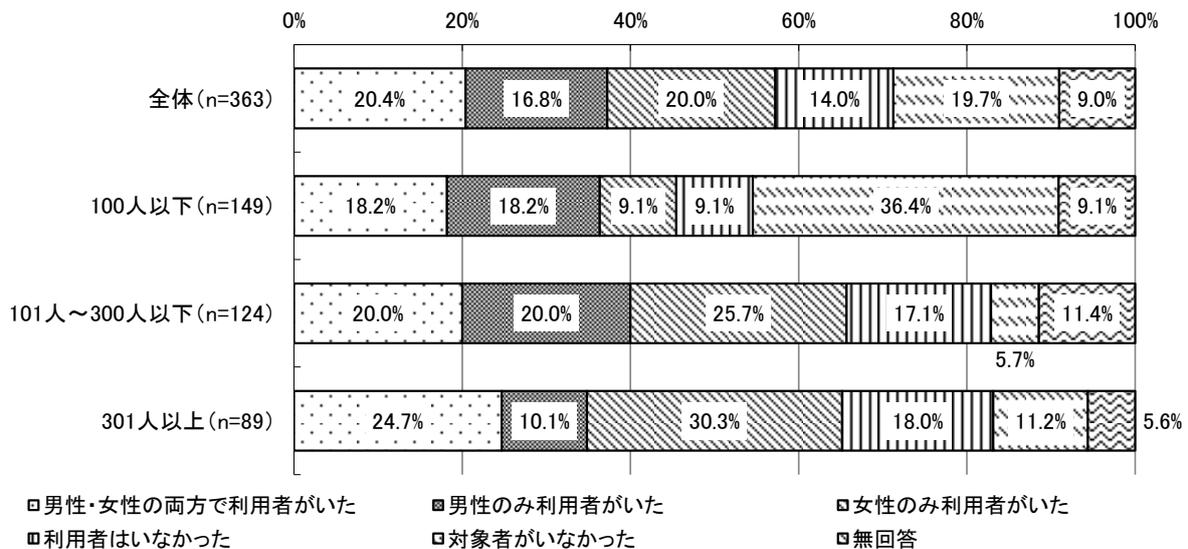
退職者の再雇用制度について、制度利用が可能な事由をみると、全体では「育児事由」が 14.9%、「全社員」が 54.4%となっている。

正社員の利用実績をみると、全体では「男性・女性の両方で利用者がいた」「女性のみ利用者がいた」が2割程度でほぼ同程度となっており、「男性・女性の両方で利用者がいた」「男性のみ利用者がいた」「女性のみ利用者がいた」をあわせた『利用者がいた』は6割弱となっている。

図表Ⅲ-197 制度利用が可能な事由  
退職者の再雇用制度：複数回答 (Q25 (2) ⑧)



図表Ⅲ-198 正社員の利用実績 退職者の再雇用制度：単数回答 (Q25 (3) ⑧)



(業種別：退職者の再雇用制度)

図表Ⅲ-199 制度利用が可能な事由 退職者の再雇用制度（業種別）：複数回答（Q25（2）⑧）

		合計	Q25(2)⑧ 制度利用が可能な事由：退職者の再雇用制度				
			育児事由	介護事由	その他の事由	全社員	無回答
全体		363 100.0%	54 14.9%	49 13.6%	44 12.3%	197 54.4%	84 23.1%
Q2 業種	建設業	11 100.0%	1 8.8%	0 0.0%	0 0.0%	10 91.2%	0 0.0%
	製造業	118 100.0%	18 15.0%	19 15.9%	20 16.7%	68 57.1%	19 16.2%
	情報通信業、 運輸業、郵便業	54 100.0%	11 19.7%	11 19.7%	5 9.3%	18 32.9%	23 43.7%
	卸売業、小売業	33 100.0%	4 12.1%	4 12.1%	2 6.1%	23 71.1%	5 13.8%
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	6 100.0%	4 66.7%	3 50.0%	1 16.7%	2 33.3%	0 0.0%
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	50 100.0%	5 9.1%	1 2.0%	7 13.1%	17 34.4%	23 45.4%
	医療・福祉	72 100.0%	12 16.7%	12 16.7%	10 13.9%	41 56.4%	14 19.2%
	その他	11 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	11 100.0%	0 0.0%

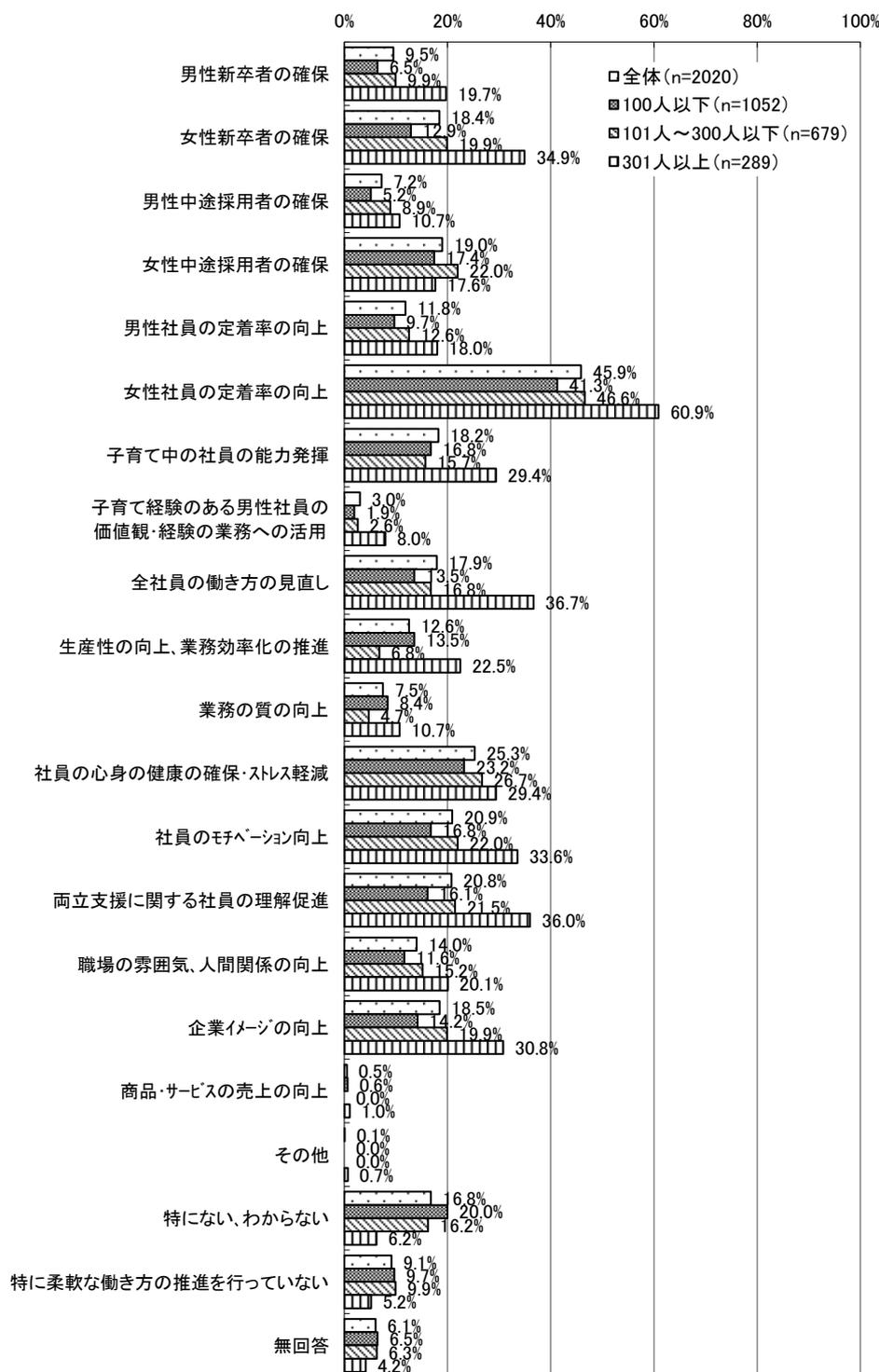
図表Ⅲ-200 正社員の利用実績 退職者の再雇用制度（業種別）：単数回答（Q25（3）⑧）

		合計	Q25(3)⑧ 利用実績：退職者の再雇用制度					無回答
			両方 利用 者が いた	男 性 の み が いた	女 性 の み が いた	利 用 者 は い な か つ た	対 象 者 が い な か つ た	
全体		363 100.0%	74 20.4%	61 16.8%	73 20.0%	51 14.0%	71 19.7%	33 9.0%
Q2 業種	建設業	11 100.0%	7 59.9%	4 31.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 8.8%	0 0.0%
	製造業	118 100.0%	33 27.5%	29 24.4%	16 13.1%	18 15.1%	22 18.9%	1 0.8%
	情報通信業、運輸業、 郵便業	54 100.0%	10 18.3%	8 14.6%	4 7.5%	11 20.2%	17 31.0%	5 8.5%
	卸売業、小売業	33 100.0%	7 19.9%	4 10.8%	7 19.9%	7 19.9%	7 20.6%	3 9.1%
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	6 100.0%	1 16.7%	1 16.7%	1 16.7%	2 33.3%	1 16.7%	0 0.0%
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	50 100.0%	2 4.0%	13 25.3%	7 14.2%	2 4.0%	23 45.4%	4 7.1%
	医療・福祉	72 100.0%	15 21.2%	0 0.0%	31 42.2%	12 16.1%	1 1.4%	14 19.2%
	その他	11 100.0%	0 0.0%	4 31.3%	1 8.8%	0 0.0%	0 0.0%	7 59.9%

## (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たずねたところ、全体では「女性社員の定着率の向上」が 45.9%でもっとも多く、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Ⅲ-201 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：複数回答（Q26）



(業種別)

図表Ⅲ-202 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 (業種別)  
: 複数回答 (Q26)

		Q26 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							
		合計	男性新卒者の確保	女性新卒者の確保	男性中途採用者の確保	女性中途採用者の確保	男性社員の定着率の向上	女性社員の定着率の向上	子育て中の社員の能力発揮
全体	2020 100.0%	192 9.5%	372 18.4%	146 7.2%	384 19.0%	239 11.8%	927 45.9%	368 18.2%	
Q2 業種	建設業	117 100.0%	14 11.7%	18 15.1%	9 7.8%	10 8.6%	13 11.2%	45 38.3%	4 3.4%
	製造業	484 100.0%	64 13.3%	96 19.9%	38 7.9%	58 11.9%	57 11.8%	171 35.3%	50 10.4%
	情報通信業、 運輸業、郵便業	252 100.0%	30 11.9%	43 17.1%	30 11.9%	53 20.9%	62 24.6%	114 45.3%	32 12.7%
	卸売業、小売業	267 100.0%	33 12.3%	71 26.5%	24 8.9%	58 21.7%	18 6.7%	111 41.7%	53 20.0%
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	44 100.0%	9 19.5%	25 58.1%	6 12.7%	16 36.3%	2 4.6%	36 82.8%	24 55.1%
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	338 100.0%	8 2.3%	52 15.4%	9 2.6%	46 13.7%	38 11.3%	163 48.2%	70 20.6%
	医療・福祉	410 100.0%	30 7.2%	54 13.2%	30 7.2%	128 31.3%	40 9.7%	253 61.6%	128 31.2%
	その他	72 100.0%	1 1.4%	8 10.9%	0 0.0%	14 19.0%	1 1.4%	26 35.9%	7 9.5%

		Q26 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							
		合計	子育て経験のある 男性社員の価値観・ 経験の業務への活用	全社員の働き方 の見直し	生産性の向上、 業務効率化の推進	業務の質の向上	社員の心身の健康の 確保・ストレス軽減	社員の モチベーション向上	両立支援に関する 社員の理解促進
全体	2020 100.0%	61 3.0%	362 17.9%	254 12.6%	151 7.5%	511 25.3%	423 20.9%	419 20.8%	
Q2 業種	建設業	117 100.0%	1 0.9%	3 2.6%	3 2.6%	1 0.9%	20 17.0%	11 9.5%	13 11.2%
	製造業	484 100.0%	8 1.6%	102 21.1%	89 18.3%	55 11.3%	131 27.1%	113 23.3%	92 19.1%
	情報通信業、 運輸業、郵便業	252 100.0%	13 5.2%	50 19.7%	39 15.4%	19 7.4%	56 22.3%	59 23.2%	57 22.6%
	卸売業、小売業	267 100.0%	11 4.0%	57 21.3%	44 16.6%	25 9.2%	45 16.7%	66 24.7%	48 17.8%
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	44 100.0%	4 9.1%	20 44.9%	6 13.7%	1 2.3%	15 33.8%	20 45.4%	29 65.5%
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	338 100.0%	7 1.9%	60 17.9%	36 10.7%	8 2.2%	81 24.1%	64 19.0%	62 18.4%
	医療・福祉	410 100.0%	18 4.4%	66 16.0%	21 5.2%	23 5.6%	136 33.1%	77 18.7%	89 21.8%
	その他	72 100.0%	0 0.0%	1 1.4%	9 12.3%	14 19.0%	22 31.2%	10 13.7%	21 29.5%

		Q26 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							無回答
		合計	職場の雰囲気、人間関係の向上	企業イメージの向上	商品・サービスの向上	その他	特にない、わからない	特に柔軟な働き方の推進を行っていない	
全体		2020 100.0%	283 14.0%	373 18.5%	10 0.5%	2 0.1%	339 16.8%	184 9.1%	123 6.1%
Q2 業種	建設業	117 100.0%	14 12.2%	23 20.0%	0 0.0%	1 0.9%	25 21.3%	18 15.5%	7 5.8%
	製造業	484 100.0%	64 13.3%	70 14.5%	1 0.2%	0 0.0%	105 21.7%	39 8.0%	24 4.9%
	情報通信業、 運輸業、郵便業	252 100.0%	42 16.5%	45 17.9%	1 0.4%	0 0.0%	33 13.0%	38 15.1%	10 4.1%
	卸売業、小売業	267 100.0%	33 12.4%	46 17.3%	7 2.5%	1 0.4%	62 23.0%	34 12.7%	19 7.2%
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	44 100.0%	18 41.4%	26 58.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.3%	0 0.0%
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	338 100.0%	27 8.0%	43 12.7%	1 0.3%	0 0.0%	51 15.0%	25 7.4%	20 6.0%
	医療・福祉	410 100.0%	62 15.0%	94 23.0%	0 0.0%	0 0.0%	33 8.0%	23 5.5%	39 9.5%
	その他	72 100.0%	11 15.8%	15 20.4%	0 0.0%	0 0.0%	17 24.4%	0 0.0%	4 5.0%

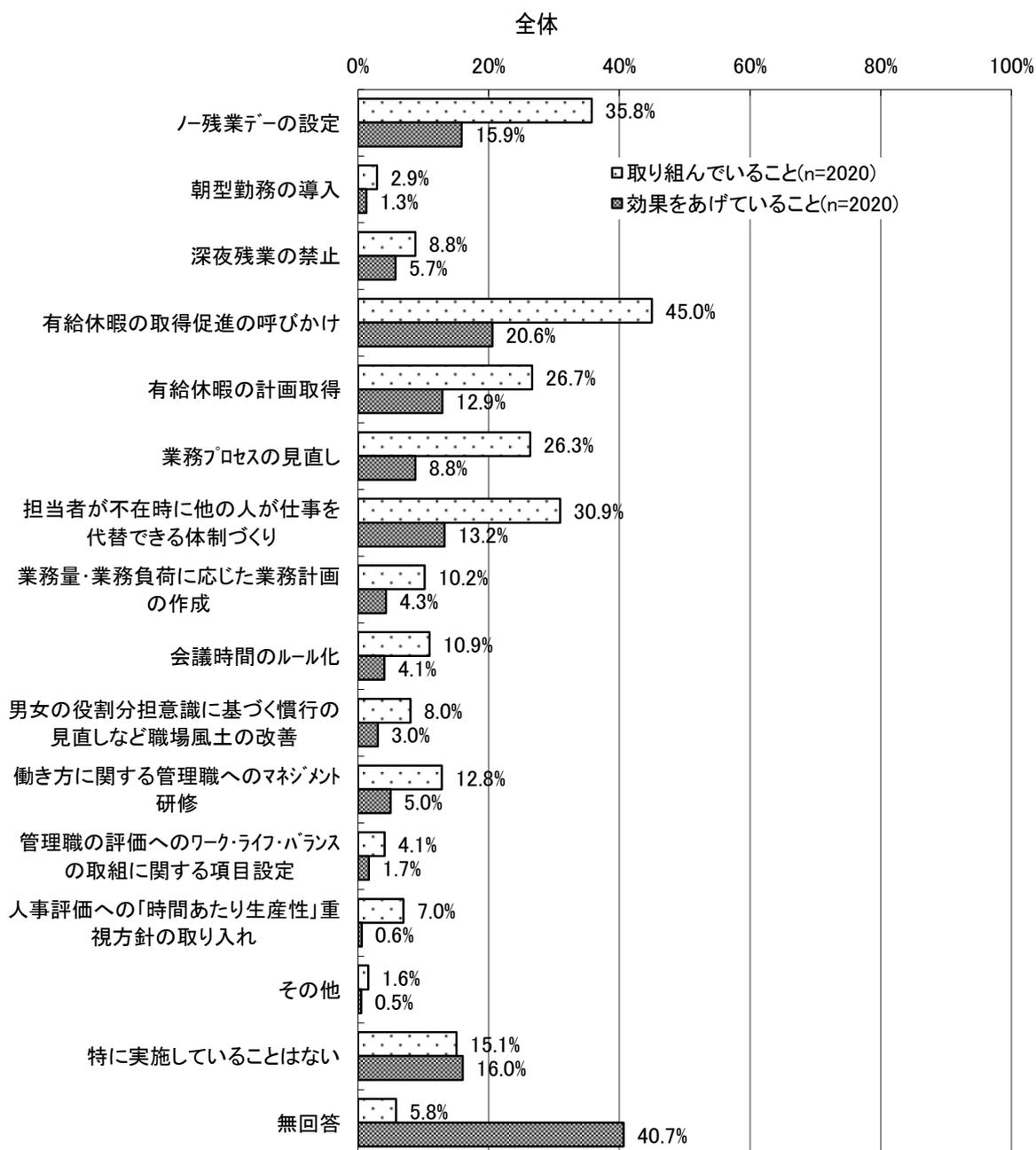
### (3) 働き方改革のために実施している取組・効果をあげている取組

#### <全体>

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、全体では「有給休暇の取得促進の呼びかけ」が45.0%でもっとも多く、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、全体では「有給休暇の取得促進の呼びかけ」が20.6%でもっとも多く、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Ⅲ-203 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：複数回答 (Q27①②)



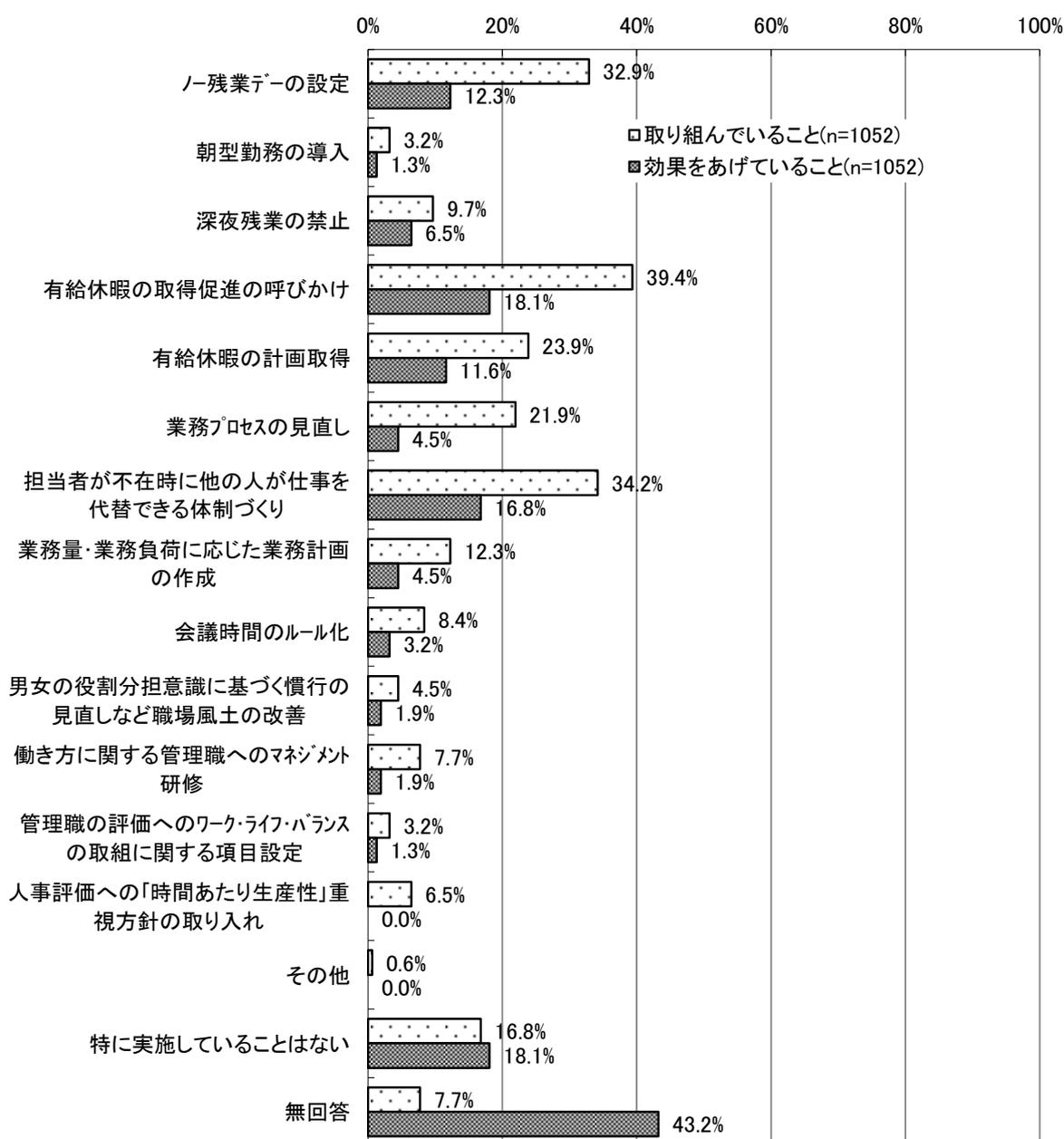
<100 人以下>

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、「100 人以下」では「有給休暇の取得促進の呼びかけ」が 39.4%でもっとも多く、次いで「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 34.2%、「ノー残業デーの設定」が 32.9%となっている。

効果をあげている取組をみると、「100 人以下」では「有給休暇の取得促進の呼びかけ」が 18.1%でもっとも多く、次いで「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 16.8%、「ノー残業デーの設定」が 12.3%となっている。

図表Ⅲ-204 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：複数回答 (Q27①②)

100 人以下



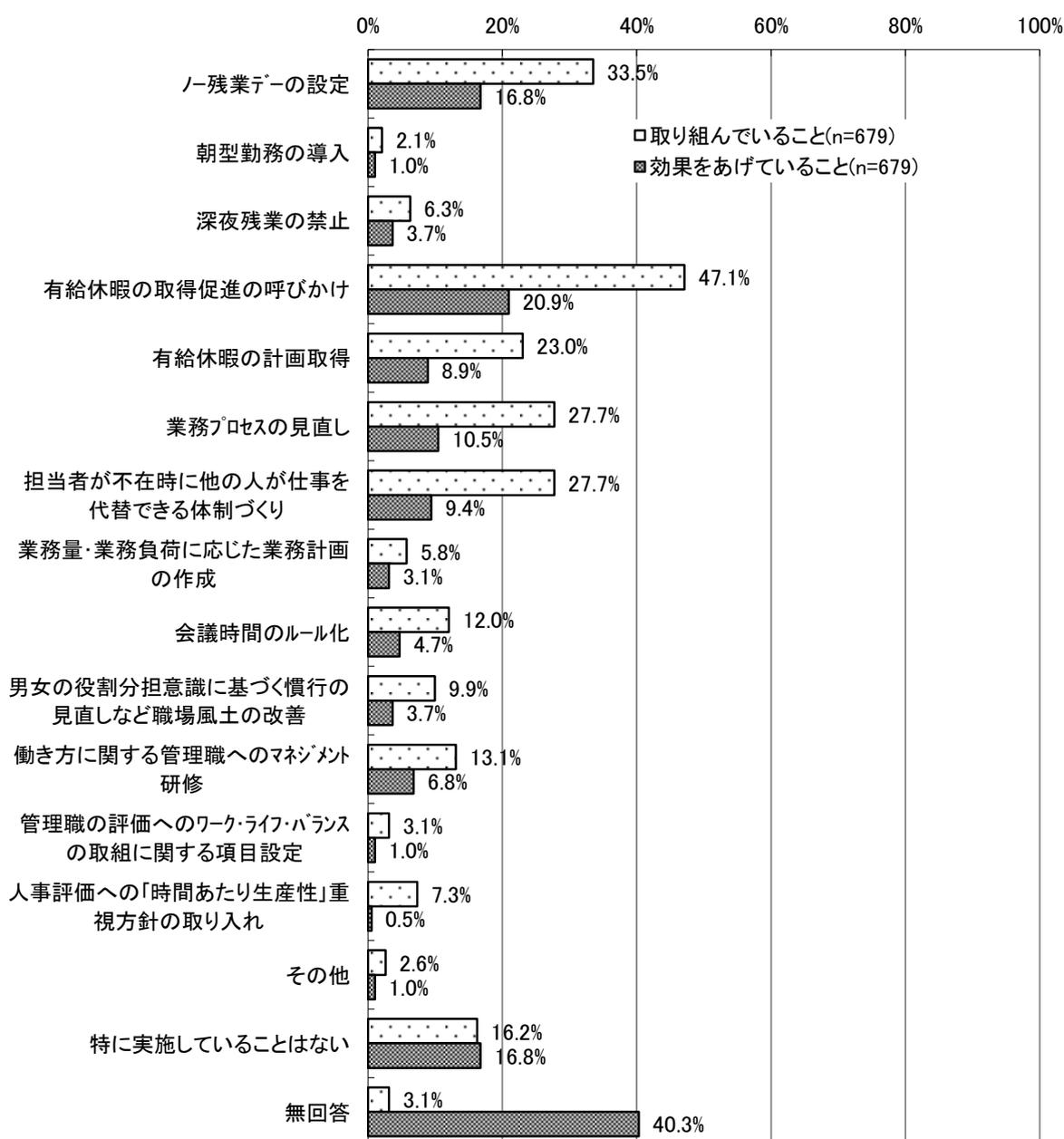
<101人～300人以下>

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、「101人～300人以下」では「有給休暇の取得促進の呼びかけ」が47.1%でもっとも多く、次いで「ノー残業デーの設定」が33.5%、「業務プロセスの見直し」「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27.7%となっている。

効果をあげている取組をみると、「101人～300人以下」では「有給休暇の取得促進の呼びかけ」が20.9%でもっとも多く、次いで「ノー残業デーの設定」が16.8%、「業務プロセスの見直し」が10.5%となっている。

図表Ⅲ-205 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：複数回答 (Q27①②)

101人～300人以下



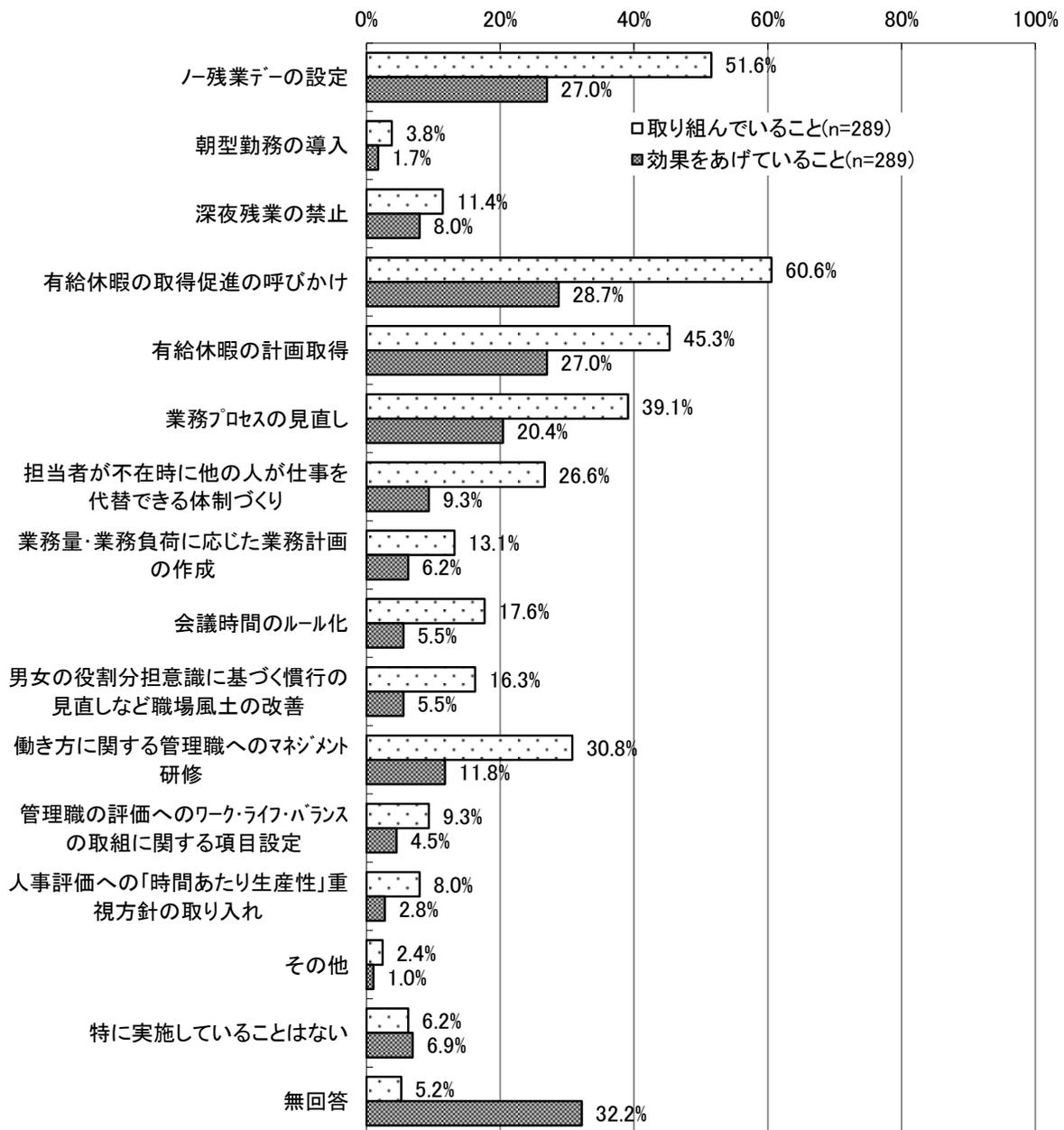
<301人以上>

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、「301人以上」では「有給休暇の取得促進の呼びかけ」が60.6%でもっとも多く、次いで「ノー残業デーの設定」が51.6%、「有給休暇の計画取得」が45.3%となっている。また、「301人以上」では、「特に実施していることはない」が6.2%と他と比べて低く、何らかの取組を実施している割合が高くなっている。

効果をあげている取組をみると、「301人以上」では「有給休暇の取得促進の呼びかけ」が28.7%でもっとも多く、次いで「ノー残業デーの設定」「有給休暇の計画取得」が27.0%となっている。

図表Ⅲ-206 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：複数回答 (Q27①②)

301人以上



## (業種別)

図表Ⅲ-207 働き方改革のために実施している取組（業種別）：複数回答（Q27①）

		合計	Q27① 働き方改革のために実施している取組							
			ノ残業デー の設定	朝型勤務 の導入	深夜残業 の禁止	有給休暇 の取得促 進の呼び かけ	有給休暇 の計画取 得	業務プロセ スの見直 し	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	業務量・ 業務負荷 に応じた 業務計画 の作成
全体		2020 100.0%	723 35.8%	59 2.9%	177 8.8%	909 45.0%	539 26.7%	532 26.3%	625 30.9%	206 10.2%
Q2 業種	建設業	117 100.0%	60 51.6%	0 0.0%	12 10.5%	42 36.1%	16 13.5%	30 25.2%	25 21.1%	8 6.6%
	製造業	484 100.0%	201 41.5%	29 5.9%	73 15.0%	209 43.2%	184 37.9%	151 31.1%	154 31.8%	59 12.2%
	情報通信業、運輸業、 郵便業	252 100.0%	69 27.5%	7 2.7%	11 4.3%	120 47.6%	64 25.2%	70 27.6%	69 27.4%	23 9.2%
	卸売業、小売業	267 100.0%	99 36.9%	11 4.0%	26 9.6%	103 38.4%	53 19.9%	77 28.8%	75 28.2%	30 11.2%
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	44 100.0%	26 59.1%	4 9.1%	9 19.5%	29 67.2%	18 41.3%	22 51.0%	13 28.9%	7 15.0%
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	338 100.0%	140 41.4%	8 2.3%	27 8.1%	160 47.2%	107 31.6%	71 21.1%	93 27.5%	31 9.2%
	医療・福祉	410 100.0%	93 22.7%	1 0.2%	12 3.0%	200 48.9%	82 20.0%	103 25.2%	158 38.4%	24 6.0%
	その他	72 100.0%	24 33.1%	0 0.0%	1 1.4%	39 53.9%	9 12.3%	5 6.4%	18 25.3%	7 9.5%

		合計	Q27① 働き方改革のために実施している取組（つづき）							
			会議時間 の短縮化	男女の役 割分担意 識に基づ く慣行の 見直しな ど職場風 土の改善	働き方に 関する管 理職への マネジメント 研修	管理職の 評価への ワーク・ライフ バランスの 取組に関 する項目 設定	人事評価 への「時間 あたり 生産性」 重視方針 の取り入 れ	その他	特に実施 している ことはない	無回答
全体		2020 100.0%	221 10.9%	162 8.0%	259 12.8%	82 4.1%	141 7.0%	32 1.6%	305 15.1%	118 5.8%
Q2 業種	建設業	117 100.0%	13 11.4%	7 5.6%	8 6.4%	4 3.0%	2 1.7%	1 0.9%	28 24.3%	0 0.0%
	製造業	484 100.0%	50 10.3%	31 6.4%	64 13.2%	6 1.2%	38 7.9%	9 1.8%	50 10.4%	22 4.6%
	情報通信業、運輸業、 郵便業	252 100.0%	14 5.5%	36 14.2%	24 9.3%	11 4.3%	12 4.9%	4 1.4%	46 18.1%	33 13.0%
	卸売業、小売業	267 100.0%	25 9.2%	36 13.6%	54 20.2%	19 6.9%	46 17.1%	0 0.0%	51 19.1%	20 7.5%
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	44 100.0%	8 17.2%	6 13.7%	7 16.0%	2 4.6%	2 4.6%	1 2.3%	8 17.8%	0 0.0%
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	338 100.0%	29 8.7%	17 5.1%	42 12.3%	13 3.9%	22 6.6%	17 5.2%	38 11.3%	3 0.9%
	医療・福祉	410 100.0%	82 20.0%	24 5.9%	49 11.9%	21 5.2%	7 1.6%	0 0.0%	61 15.0%	35 8.5%
	その他	72 100.0%	0 0.0%	5 6.4%	12 17.2%	0 0.0%	8 10.9%	0 0.0%	15 20.8%	4 5.0%

図表Ⅲ-208 働き方改革のために効果をあげている取組（業種別）：複数回答（Q27②）

		合計	Q27② 働き方の改革に効果をあげている取組							
			ノ残業ア -の設定	朝型勤務 の導入	深夜残業 の禁止	有給休暇 の取得促 進の呼び かけ	有給休暇 の計画取 得	業務ア -の 見直し	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	業務量・ 業務負荷 に応じた 業務計画 の作成
全体		2020 100.0%	321 15.9%	26 1.3%	116 5.7%	415 20.6%	261 12.9%	178 8.8%	267 13.2%	87 4.3%
Q2 業種	建設業	117 100.0%	22 19.2%	0 0.0%	1 0.9%	11 9.0%	14 11.8%	15 12.5%	2 1.7%	1 0.9%
	製造業	484 100.0%	94 19.3%	14 2.9%	43 8.9%	87 18.0%	81 16.7%	45 9.4%	27 5.7%	12 2.5%
	情報通信業、運輸業、 郵便業	252 100.0%	43 17.0%	0 0.0%	10 3.9%	72 28.5%	38 15.3%	12 4.6%	30 12.0%	21 8.4%
	卸売業、小売業	267 100.0%	31 11.7%	2 0.7%	13 5.0%	38 14.1%	17 6.3%	18 6.8%	34 12.7%	6 2.1%
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	44 100.0%	12 26.4%	3 6.9%	4 9.1%	14 32.2%	10 21.8%	7 16.0%	5 10.4%	5 10.4%
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	338 100.0%	69 20.3%	7 2.0%	26 7.8%	73 21.6%	54 15.9%	27 8.1%	50 14.7%	16 4.6%
	医療・福祉	410 100.0%	39 9.5%	0 0.0%	11 2.8%	103 25.0%	33 7.9%	50 12.2%	96 23.3%	13 3.3%
	その他	72 100.0%	8 10.9%	0 0.0%	0 0.0%	11 15.8%	8 10.9%	4 5.0%	10 14.4%	0 0.0%

		合計	Q27② 働き方の改革に効果をあげている取組（つづき）							
			会議時間 のルール化	男女の役 割分担意 識に基づ く慣行の 見直しな ど職場風 土の改善	働き方に 関する管 理職への マネジメント 研修	管理職の 評価への ワーク・ライフ バランスの 取組に関 する項目 設定	人事評価 への「時 間あたり 生産性」 重視方針 の取り入 れ	その他	特に実施 している ことはない	無回答
全体		2020 100.0%	82 4.1%	61 3.0%	101 5.0%	34 1.7%	12 0.6%	10 0.5%	324 16.0%	822 40.7%
Q2 業種	建設業	117 100.0%	6 4.7%	2 1.7%	6 4.7%	0 0.0%	1 0.9%	1 0.9%	28 24.3%	55 46.7%
	製造業	484 100.0%	14 2.8%	14 2.9%	33 6.7%	4 0.8%	2 0.4%	2 0.4%	55 11.3%	214 44.2%
	情報通信業、運輸業、 郵便業	252 100.0%	2 0.8%	19 7.6%	4 1.6%	8 3.1%	0 0.0%	4 1.4%	59 23.5%	78 30.9%
	卸売業、小売業	267 100.0%	4 1.3%	9 3.3%	12 4.5%	2 0.7%	2 0.7%	0 0.0%	51 19.1%	115 43.0%
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	44 100.0%	6 12.7%	3 6.9%	4 9.1%	2 4.6%	1 2.3%	0 0.0%	8 17.8%	14 32.8%
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	338 100.0%	14 4.0%	7 2.1%	23 6.9%	6 1.6%	2 0.6%	4 1.1%	39 11.6%	121 35.7%
	医療・福祉	410 100.0%	38 9.2%	7 1.7%	19 4.6%	6 1.4%	4 0.9%	0 0.0%	61 15.0%	178 43.5%
	その他	72 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	15 20.8%	35 48.9%

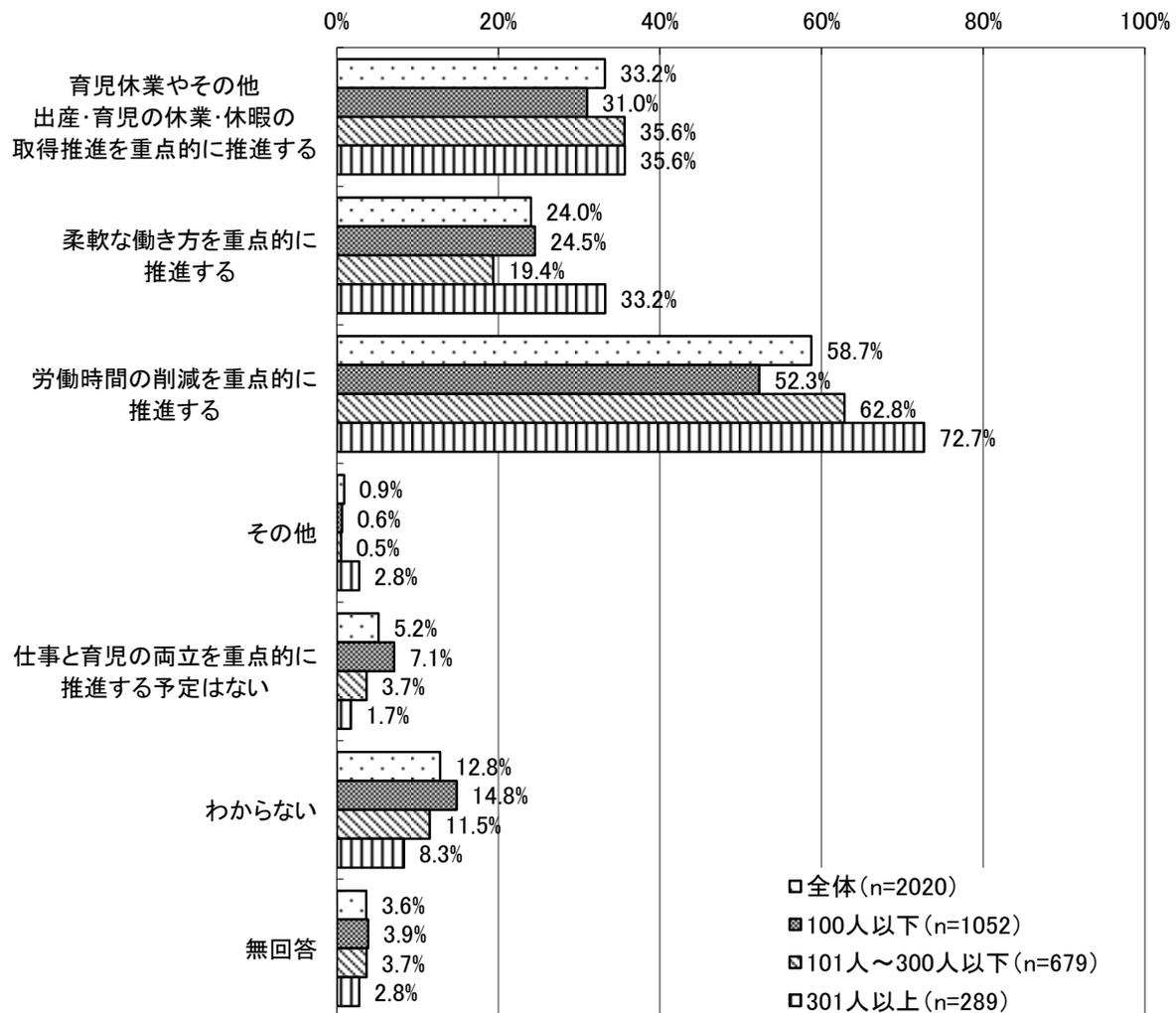
## 5. 今後の仕事と育児の両立のための取組等

### (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どのような取組を重点的に推進する予定かをたずねたところ、全体では「労働時間の削減を重点的に推進する」が 58.7%でもっとも多く、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%であった。

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Ⅲ-209 今後、仕事と育児の両立のために重点的に推進する取組：複数回答 (Q28)



(業種別)

図表Ⅲ-210 今後、仕事と育児の両立のために重点的に推進する取組(業種別):複数回答(Q28)

	合計	Q28 今後、仕事と育児の両立のために重点的に推進する取組							
		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	柔軟な働き方を重点的に推進する	労働時間の削減を重点的に推進する	その他	仕事と育児の両立を重点的に推進する予定はない	わからない	無回答	
全体	2020 100.0%	671 33.2%	485 24.0%	1186 58.7%	18 0.9%	105 5.2%	258 12.8%	74 3.6%	
Q2 業種	建設業	117 100.0%	26 21.9%	17 14.2%	71 60.4%	0 0.0%	8 6.6%	15 12.4%	1 0.9%
	製造業	484 100.0%	134 27.6%	126 26.0%	341 70.5%	2 0.4%	32 6.5%	36 7.4%	10 2.1%
	情報通信業、運輸業、郵便業	252 100.0%	80 31.8%	66 26.0%	163 64.5%	0 0.0%	7 2.8%	29 11.6%	10 4.1%
	卸売業、小売業	267 100.0%	74 27.7%	68 25.3%	158 59.2%	2 0.7%	14 5.1%	31 11.5%	18 6.8%
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	44 100.0%	24 55.8%	17 39.6%	22 50.5%	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	338 100.0%	130 38.3%	75 22.1%	199 59.0%	6 1.6%	9 2.6%	67 19.9%	4 1.1%
	医療・福祉	410 100.0%	184 44.9%	99 24.0%	175 42.6%	9 2.1%	18 4.5%	56 13.7%	30 7.4%
	その他	72 100.0%	19 26.4%	12 17.2%	45 63.4%	0 0.0%	4 5.0%	14 19.4%	0 0.0%

## (2) 仕事と育児の両立支援について課題や今後の取組等

仕事と育児の両立支援について、課題や今後の取組等、自由回答で記述を求めたところ、以下のようない意見があげられた。

### ■仕事と育児の両立支援について課題や今後の取組等：自由回答（Q29）

#### ○人手不足等に関する課題

- ・ 人手不足。
- ・ 人員確保。
- ・ 人員確保がなかなかできず、長期休暇をとる場合に勤務の調整がかなり難しい。
- ・ 地方を中心に人材の確保が難しくなる中で育児介護事由で就業が制限される社員の代替人員の確保が大きな課題となってくるかと思えます。
- ・ 人員不足、労働時間は増えている。
- ・ 制度は設けているものの、募集をかけても中々人が集まらない状況が続いている。現場では人手不足の状況。
- ・ 代替要員の確保が難しい。労働時間の削減をしたいが、人員が足りない職場がある。
- ・ トレンド、傾向だけではなく、自社の社員や採用ターゲット層のニーズをつかむ必要がある。そのデータ取りが難しい、と感じる。
- ・ 福利厚生を考える上でも仕事と育児の両立支援には力を入れたいが、女性社員向けの支援が中心となってしまっている。人手不足により代替要員の補充が難しく男性社員への支援が難しいのが現状としてある。
- ・ 土木工事の専門会社です。工事を請け負い、完成すると次の現場（全国各地）へと勤務先が変わります。公共交通機関や近くにコンビニも無い不便な現場が多く、既婚男性従業員ほとんどが単身赴任です。支店や本社と異なり、工事現場では派遣を依頼することも難しく、人材が慢性的に不足しています。「若手従業員の不足」問題には、仕事と育児の両立も重要なテーマであると認識しています。ですが、理想と現実のギャップを解決する策が見出せずにおります。業界全体として先ずは、「長時間労働の削減」があり、それをクリアしてようやく、男性従業員の「仕事と育児の両立」の推進が速まるように思います。

#### ○職場の課題・業務上の課題

- ・ （特に女性に関して）店舗内における女性社員が少なく（1～2名）、育児休業取得となった際に、代替りの人の確保が難しい。（派遣会社でも、なかなか確保できない。）
- ・ 1つ1つの職場が小さいと、仕事と育児の両立の課題はとても難しく感じます。将来はそのような職場に職員が雇用できないのではと危惧しています。
- ・ 女性が多い職場で、法人内保育園の設置の要望が出ていますが、実現に至っていません。人手不足が続いており職場環境の整備は急務だと感じております。
- ・ 休業代替者の負担軽減をどの様にするか。
- ・ 職場や仕事内容によって仕事と育児の両立支援のしやすさが大きく異なることや、育児をしていない他の社員との業務量の調整(公平性)などの課題に取り組まなければならない。
- ・ 労働時間の削減については、課題だが、人材不足という問題もあり、なかなか解消に向かっていかない現状がある。
- ・ 休暇を取りやすい職場の雰囲気作り。

- ・ 産育休者や時短者がいる部署での業務の偏り。
- ・ 妊娠期、出産、育児とこれからの方が多く、現在4名いる。それぞれが、まわりのスタッフを含めて、休暇までにプランを作成し、業務に対して取組んでいるが、部署により、専門的な資格を持っている方ですと引き継ぎが大変です。余裕を持って行いたいので、面談などの時間を作るのが難しい。
- ・ テナントに入って営業している為、営業時間は変えられない中、早番や早い時間帯のシフトを独占されがちで、単身者が夜のシフトや残務を全て負わざるを得ず、従業員間の不平等感を払拭することに大変心を砕いている。
- ・ 普通に働くことができる独身者や育児が終わった職員の負担が増大し、ワークライフバランスを活用した職員のしわ寄せによる不平不満感が大きい。その結果退職に繋がり、ワークライフバランスを使いたい職員が増え、普通の職員が減り悪循環となっている。推進のメリットが無くなりつつあるが、求人に対してはワークライフバランス層の応募が多く、抜け出すことも不可。

#### ○キャリア形成に関する課題

- ・ 休業前に比べて復帰後のステップアップ・キャリアアップへの意欲に明らかな変化がある為、企業全体での戦力バランスのとり方が極めて難しいのが現実。
- ・ 育児は休みを長く取ればよい(取るものだ)という意識から、キャリアの断絶防止のために両立しながら働くという意識の転換がマネージャー層もふくめてむずかしい。
- ・ 休業や短時間勤務を行うことで、仕事の量は減ることから、他者とくらべ、人事考課が下がる傾向が伺える。昇格、昇進に影響が出るが、本当に良いのか？疑問に感じている。
- ・ 育児休暇をとっても、必ず復帰してくれるか心配な点がある。

#### ○意識・風土に関する課題

- ・ 男性の育児参加の必要性があまり理解されていない。育児をしている社員は全体の中で一部なので、積極的に「仕事と育児の両立支援の取組」を推進すべきという考えが浸透していない。
- ・ 両立可能であることの周知。メンターの育成が課題。経営層・管理職の多様性への理解促進が不可欠。(性的役割意識の改善含む)
- ・ 「男性の育児参加」といい「女性の育児参加」といわない社会文化の改善。
- ・ 保育料が無料となっても支援給付金が支給されても、生まれたての子供を預けて働く事は、とても大変な負担で、不安な事も多くあります。
- ・ 最近の若手社員はあまり結婚しないので、事例が少ない。支援したいと会社では考えているが、そもそもの数が少ない。

#### ○中小企業における難しさ

- ・ 中小企業では無理な点が多い。
- ・ 中小企業は、社長の理解なしには不可能。そのためには、法による強制しかない。
- ・ 中小企業は余裕がないため制度づくりが難しく、特に、他の人が仕事を代替できる体制づくりが難しい。

#### ○所得等に関する課題・行政支援等

- ・ 無給であれば休みがとれても休んでいられないのは現実であり、国からの何らかの給与・収入の補助があれば望ましいと思う。
- ・ 育休中の所得補償の増額(雇用保険)。
- ・ 男女とも仕事・育児を頑張らなければいけない時代なので必要な取組ではあると思うが、企業ばかりに押しつけるのはよくない。休業中の手当も払えない企業もあるので、本人

が国に申請し、補助金を受けられる等支援いただきたい。

- ・ 給与補助充実が必要
- ・ 現行の制度上、育児休業基本給付金が受給できるとはいえ、賃金が高い男性の育休取得を後押しする制度ではないと感じる。職場の育休に対する意識の啓蒙、醸成も必要だが、経済的なサポートがない限り、男性の育休取得は難しいと感じる。
- ・ ワークライフバランスは良い面も多いが、勤務の管理が複雑化し必要な人員数が増え、人件費が増加。実績に応じた補助金があると良い。

#### ○保育園の状況等 育児環境に関する課題

- ・ 仕事と育児の両立支援は確かに重要だが、人員やコスト面など事業所（企業）単位での取り組みだけでは限界があると考えられる。従って、待機児童の問題を解決する為、多くの認可保育所を設置、サポートをしたり、保育費や保育時間などサービス面を向上させるなど、金銭的な補助だけでなく物理的・人間的なことを含め、行政が中心となり今まで以上に積極的に取り組んで欲しい。
- ・ お客様にサービスを提供する販売会社であるため、世間とは休日（曜日）が平日が中心となっている。そのため、子供の面倒を土・日曜日見る身内がないスタッフは、対応に苦慮している。
- ・ 産休に入った女性は、職場に戻りたくても保育園入園が非常にむずかしく、大変苦勞している。保育園の充実化が一番の問題点である。我が社にとって、一番強く感じていること。
- ・ 市町村での病児保育所の設置。
- ・ 男性が育児に参画することをきっかけに働き方の見直しにつなげるためにはどうしたらよいか。いくら育児休業取得期間が伸びても復職のための受入保育所が確保しづらく、復職を早めざるをえない首都圏と、伸びたら最長まで取得する地方に2極化が見られる。早期復職者に対するケアはどうするか。

#### ○今後の取組等

- ・ 男性社員の育児休業取得率のさらなる向上。
- ・ 仕事と育児を両立している社員同士の情報交換の場や、ロールモデルの情報提供。
- ・ 出産した女性社員は全員育児休暇を申請があった期間、全員取得している。男性社員は今まで育休の申請がない。今後申請があった場合を考えて、会社として対処方法等を考えておく必要がある。
- ・ 仕事と育児の両立では、所属する部署や立場、またその時期によっても難易度や課題が大きく異なると思うが、それを格差なく全社的に同レベルに引き上げる様に体制を整え周知させていくのが課題であると思われる。まずは働き方改革により、社員がワークバランスの調和の取れるよう勤務システムを改良したり、意識を変えることに取組んでいくことを考えている。
- ・ 働き方を見直して、育児休業等取る方が増えて、従業員の方が仕事と育児の両立ができるといい。
- ・ 男性の育児休暇取得の推進。
- ・ 残業時間の削減および月平均1日以上年休取得の推進。
- ・ 定時退社日の徹底、FLEX勤務等の制度周知の徹底。
- ・ 記念日、節目休暇の完全実施。  
→働き方、休み方改革を推進し、真のワークバランスの実現。
- ・ 短期育児休業制度の周知と定着による、男性の育休取得率の向上⇒社内イントラネット

等でニュースを発信する。男性向けの育児ガイドブックの整備等。

- ・ 年次有給休暇取得率の向上⇒取得を制度化する。職場、上司の意識改革と風土醸成。
- ・ 労働時間削減⇒業務可視化と効率化。職場の風土改革。
- ・ 育児短時間勤務制度について、3歳以降延長等できるよう、制度を見直し中。
- ・ 短時間勤務者が、最大限能力を出せるように、在宅勤務制度を11月からトライアルを実施し、18年度から本格導入予定。
- ・ 就業規則以上の希望を柔軟に取得できるよう取り組んでいます。
- ・ 産後2ヶ月から利用できる託児所を完備している。年中無休(7:00~19:00)で利用できる、(完全給食制)夜間利用の時は無料で食事を提供している。
- ・ 保育園、社内保育所の整備。
- ・ 会社の重要施策として取り組みを進めているが、具体的な効果を従業員が感じるまでにはそれなりの時間がかかると思っている。(経営者やリーダークラスの教育はスタートしたばかり)そのため、軸がぶれないように、しっかりした会社としての方向性はもち、多方面、いろいろな視点で取り組みを継続したい。

#### ○その他

- ・ 医療機関は比較的ジェンダーフリーであり且つ、人材定着の意味から、仕事と育児の支援については、進んでいる産業と認識しています。他産業(他社)が最近普及してきた制度も医療機関では、以前から定着しているものも多い。
- ・ 病院であり女性中心の職場。時間外労働もほとんど無く、有休取得もほぼ100%に近い。仕事と育児の両立は進んでいると考えている。
- ・ 長時間労働抑止について、欧州型の週35H労働へのシフト等、国を挙げて行う必要があると考える。
- ・ 調査する時間がもう少しほしい。

注)一部抜粋。

## <参考資料1>企業アンケート調査票

平成 29 年 9 月

人事労務ご担当者様

### 厚生労働省「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」 仕事と育児の両立支援等に関するアンケートのお願い

#### ■事業目的について

厚生労働省雇用環境・均等局

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、「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」を実施しています。本事業は、仕事と育児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、男女ともに仕事と育児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、企業における仕事と育児の両立支援の制度・取り組みの状況や、効果・課題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 29 年 9 月 29 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 29 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、3か月、1年など期間を定めた契約で雇用した直接雇用の「アルバイト」「パートタイマー」「契約社員」を指します。なお、「無期契約労働者」は正社員に含めてください。

#### ◆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 共生社会室 天野、鈴木陽子、加藤  
〒105-8501 東京都港区虎ノ門 5-11-2

TEL : 03-6733-3402 e-mail : kosodate@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ください。

_____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. 鉱業，採石業，砂利採取業	6. 運輸業，郵便業	11. 教育，学習支援業
2. 建設業	7. 卸売業，小売業	12. 医療，福祉
3. 製造業	8. 金融業，保険業	13. その他サービス業
4. 電気・ガス・熱供給・水道業	9. 不動産業，物品賃貸業	14. その他（                    ）
5. 情報通信業	10. 宿泊業，飲食サービス業	

問 3. 従業員数についてお聞きします。正社員、有期契約労働者別にお答えください。(国内支社・支店を含めた単体の従業員数) (平成 29 年 4 月 1 日時点。把握していない数値については、空欄としてください。)

①正社員	人
②有期契約労働者*	人

※「有期契約労働者」とは、3 か月、1 年など期間を定めた契約で雇用した直接雇用の「アルバイト」「パートタイマー」「契約社員」を指します。「無期契約労働者」がいる場合、正社員に含めてください。以下同様。

問 4. 従業員数に占める女性比率についてお聞きします。

(平成 29 年 4 月 1 日時点。女性がいない場合は「0% (いない)」を選択) (①②それぞれ、○は1つずつ)

	0% (いない)	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
①正社員	1	2	3	4	5	6
②有期契約労働者	1	2	3	4	5	6

問 5. 正社員の状況についてお聞きします。(平成 29 年 4 月 1 日時点)

(1) 直近 3 年間における正社員の新規採用者に占める女性比率 (平成 26～28 年度) (○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) 正社員に占める 20～30 代の割合 (平成 29 年 4 月 1 日時点) (①②それぞれ、○は1つずつ)

	10%未満	10%以上～ 30%未満	30%以上～ 50%未満	50%以上～ 70%未満	70%以上	わからない
①男性	1	2	3	4	5	6
②女性	1	2	3	4	5	6

(3) 正社員非管理職の月間総労働時間（一人当たり平均・平成 29 年 4 月実績）

（①～③について、○はそれぞれ 1 つずつ）

	140 時間未満	140 時間以上～160 時間未満	160 時間以上～180 時間未満	180 時間以上～200 時間未満	200 時間以上～220 時間未満	220 時間以上	わからない、把握していない
①全体（平均）	1	2	3	4	5	6	7
②男性（平均）	1	2	3	4	5	6	7
③女性（平均）	1	2	3	4	5	6	7

(4) 週労働時間が 60 時間以上の正社員の割合（平成 29 年 4 月実績）（○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

(5) 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%	3. 25%以上 50%未満	5. 75%以上
2. 0%超～25%未満	4. 50%以上 75%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 でお考えください。

(6) 正社員の平均勤続年数（数値を記入）

①男性	年
②女性	年

(7) 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 6. コース別雇用管理制度※の導入状況（○は 1 つ）

1. 導入している	2. 導入していない
-----------	------------

※コース別雇用管理制度とは、「総合職」「一般職」といった、労働者の職種、資格などに基づき複数のコースを設定し、コースごとに異なる配置・昇進などの雇用管理を行うシステムをいう。

※①定年後の雇用延長の受け皿として設けている雇用区分、②医師、看護師、乗用車運転手などの特務職のために設けた雇用区分、③会社役員の区分、④特別な事情により数名残っているが、現在の在籍者が退社すれば廃止する雇用区分、⑤育児・介護休業法に基づき一時的に短時間正社員として取り扱っている区分は除いてお答えください。

問 7. 結婚や妊娠・出産での女性の離職状況についてお聞きします。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ください。

(1) 結婚による離職の状況（①②それぞれ、○は 1 つずつ）

	結婚で離職する女性ほとんどいない	結婚で離職する女性も少数派だがいる	結婚で離職する女性が多い	結婚でほとんど離職する	わからない、該当者がいない
①正社員	1	2	3	4	5
②有期契約労働者	1	2	3	4	5

(2) 妊娠・出産による離職の状況 (①②それぞれ、○は1つずつ)

	妊娠・出産で離職する女性はほとんどいない	妊娠・出産で離職する女性も少数派だがいる	妊娠・出産で離職する女性が多い	妊娠・出産でほとんど離職する	わからない、該当者がいない
①正社員	1	2	3	4	5
②有期契約労働者	1	2	3	4	5

(3) 「妊娠・出産を機に離職する女性割合」の過去3年間(平成26～28年度)における変化 (①②それぞれ、○は1つずつ)

	増えた	やや増えた	変わらない	やや減った	減った	わからない、該当者がいない
①正社員	1	2	3	4	5	6
②有期契約労働者	1	2	3	4	5	6

問 8. 貴社では、仕事と育児の両立支援を行う必要性を感じていますか。①男性社員、②女性社員のそれぞれについて、お答えください。(①②それぞれ、○は1つずつ)

	感じている	まあ感じている	どちらともいえない	あまり感じていない	感じていない
①男性社員の仕事と育児の両立支援を行う必要性	1	2	3	4	5
②女性社員の仕事と育児の両立支援を行う必要性	1	2	3	4	5

問 9. 貴社では、育児・介護休業法で定められている育児に関する制度等について、何らかの法定を上回る対応を行っていますか。(○は1つ)

1. 行っている → 問9-1へ	2. 行っていない → 問10へ
------------------	------------------

問9で「1. 行っている」を選択した場合にお聞きします。それ以外の方は、問10へお進みください。

問 9-1. 貴社において、法定を上回る取組を行う主な目的はどのようなものですか。(1) 男性と(2) 女性のそれぞれについて、特に重視しているものを3つずつ選択してください。

(1) 男性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(○は3つまで)

1. 男性新卒者の確保	8. 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
2. 男性中途採用者の確保	9. 男性の育児参加に関する全社員の意識啓発
3. 育児中の男性社員の定着率向上	10. 育児支援企業としてのブランディング・イメージ向上
4. 育児中の男性社員の能力発揮	11. その他 ( )
5. 子育て経験のある男性社員の価値観・経験の業務への活用	12. わからない
6. 男性社員の育児休業制度の取得促進	
7. 女性だけでなく男性も含めた全社員が働き方を見直す契機となること	

(2) 女性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(○は3つまで)

1. 女性新卒者の確保 2. 女性中途採用者の確保 3. 育児中の女性社員の定着率向上 4. 育児中の女性社員の能力発揮 5. 子育て経験のある女性社員の価値観・経験の業務への活用 6. 全社員が働き方を見直す契機となること	7. 育児支援企業としてのブランディング・イメージ向上 8. その他 ( ) 9. わからない
---	---

## II. 出産・育児に係る休業・休暇制度等についておうかがいします

問 10. 以下の各制度について、平成 28 年 4 月 1 日～平成 29 年 3 月 31 日の利用実績をお答え下さい。

(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。

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 11. 貴社の育児休業制度について、①子が何歳になるまで取得できるか(取得可能な最長育児休業期間)と、②女性正社員について、最も取得が多い期間をお答えください。なお、それぞれの期間は「子ども 1 人に対して 1 人の正社員が取得する期間」としてお考えください。(①②それぞれ、○は 1 つずつ)

	1 か月未満	3 か月未満	1 か月以上 3 か月未満	6 か月未満	3 か月以上 6 か月未満	10 か月未満	6 か月以上 10 か月未満	12 か月未満	10 か月以上 12 か月未満	1 歳 6 か月まで (法定どおり)	1 歳 6 か月以上 2 歳未満	2 歳以上	わからない、 該当者がいない
①制度上、取得可能な最長期間	1	2	3	4	5	6	7	8	9				
②最も取得が多い期間 (女性正社員)	1	2	3	4	5	6	7	8	9				

問 12. 貴社の短時間勤務制度について、①子が何歳になるまで取得できるか（取得可能な最長期間）と、  
②女性正社員について、最も取得が多い期間をお答えください。なお、それぞれの期間は「子ども1人に対して1人の正社員が取得する期間」としてお考えください。（①②それぞれ、○は1つずつ）

	1歳未満	1歳以上 2歳未満	3歳未満 (法定どおり)	3歳以上 小学校入学前	3年生 小学1年生	6年生まで 小学4年生	中学生以上	わからない、 該当者がいない
①制度上、取得可能な最長期間	1	2	3	4	5	6	7	8
②最も取得が多い期間 (女性正社員)	1	2	3	4	5	6	7	8

問 13. 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ください。該当者がいない場合は「0」を記入、把握していない数値については、空欄としてください)

(1) 出産者・配偶者が出産した者の人数（平成27年4月1日～平成28年3月31日まで）

1) 当該期間に出産した女性

①正社員	人
②有期契約労働者*	人

2) 当該期間に配偶者が出産した男性

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、カウントしてください。

(2) 育児休業者数（(1)のうち、平成29年4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

問 13 で、女性の育児休業取得率が100%ではない企業（正社員、有期契約労働者のいずれかで(2)女性の育児休業者数が(1)出産者数を下回っている）にお聞きします。それ以外の方は、問 13-2 へお進みください。

問 13-1. 当該女性が育児休業を取得しなかった理由は何ですか。あてはまるものをすべて選び、具体的な内容をご記入ください。（○はいくつでも）

1. 産前・産後休業のみを取得し、職場に復帰したため 2. 産後休業中または産後休業終了後に離職したため 3. その他 4. わからない
【内容を自由にご記入ください】

問 13 で、(2)2 男性の育児休業開始者が 0 人でない企業（正社員、有期契約労働者のいずれかで 1 人以上の取得があった企業）にお聞きします。それ以外の方は、問 14 へお進みください。

問 13-2. 平成 29 年 4 月 1 日までの間に 1 人の子について、育児休業を 2 回以上取得した男性はいましたか。（○は 1 つ）

1. いた	2. いなかった
-------	----------

問 13-2 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

問 14. 貴社では、育児休業や短時間勤務を、貴社で設定している上限期間まで最大限に取得・利用した場合、管理職への昇進スピードにどの程度影響がありますか。 (1) 男性正社員と(2) 女性正社員に分けてお答えください。

(1) 男性正社員が以下制度を取得・利用した場合の影響（①②それぞれ、○は 1 つずつ）

	全く影響しない	あまり影響しない	やや影響する	大きく影響する	わからない、該当者がいない
①育児休業を貴社で設定している上限期間まで利用した場合	1	2	3	4	6
②短時間勤務を貴社で設定している上限期間まで利用した場合	1	2	3	4	6

(2) 女性正社員が以下制度を取得・利用した場合の影響（①②それぞれ、○は 1 つずつ）

	全く影響しない	あまり影響しない	やや影響する	大きく影響する	わからない、該当者がいない
①育児休業を貴社で設定している上限期間まで利用した場合	1	2	3	4	6
②短時間勤務を貴社で設定している上限期間まで利用した場合	1	2	3	4	6

問 15. 貴社では、育児休業制度を取得しやすい雰囲気がありますか。①男性、②女性それぞれについて、お答えください。（①②それぞれ、○は 1 つずつ）

	ある	まあある	あまりない	ない	わからない、該当者がいない
①男性	1	2	3	4	5
②女性	1	2	3	4	5

問 16. 貴社では、男性の育児休業取得率について、目標値を設定していますか。(○は1つ)

- |        |
|--------|
| 1. はい  |
| 2. いいえ |

問 16 で「1. はい」を選択した方にお聞きします。「2. いいえ」を選択された方は、問 17 にお進みください。

問 16-1. 設定している目標値について、お答えください。(○は1つ)

1. 3%未満	5. 50%以上 75%未満
2. 3%以上 5%未満	6. 75%以上 100%未満
3. 5%以上 25%未満	7. 100%
4. 25%以上 50%未満	8. わからない

問 17. 過去3年間(平成26~28年度)の男性の平均育児休業取得率をお答えください。(○は1つ)

1. 0% (いない)	5. 25%以上 50%未満
2. 0%超~3%未満	6. 50%以上 75%未満
3. 3%以上 5%未満	7. 75%以上
4. 5%以上 25%未満	8. わからない

### Ⅲ. 育児のための休暇制度と男性の取得状況等についておうかがいします

問 18. 貴社では、男性正社員が利用できる育児休業以外の育児のための独自の休業・休暇制度<sup>※1</sup>を設けていますか。以下①~③について(1)制度を導入しているものに「○」をつけてください。また、制度を導入している場合、(2)取得した場合の賃金の取扱、(3)平成28年4月1日~平成29年3月31日までの利用者の人数(男性正社員)についてお答えください。(①、②について、(1)(2)別に、○はそれぞれ1つずつ)

	(1)導入しているものに○記入↓	(2)休暇を取得した場合の賃金 (1)で○をつけたもののみ回答  (①、②それぞれ、○は1つ)			(3)平成28年4月1日~平成29年3月31日までの利用者の人数(男性正社員)  (1)で○をつけたもののみ回答
		有給	一部有給	無給	
①配偶者出産休暇制度 <sup>※2</sup>		1	2	3	人
②失効年次有給休暇の積立等の制度 <sup>※3</sup>		1	2	3	人
③その他の独自制度	※制度名、有給・無給の区分、昨年度の利用者の人数について記入してください。				

※1 「育児休業以外の育児のための独自の休業・休暇制度」とは、労働基準法に規定する年次有給休暇以外の休暇制度、育児・介護休業法に規定する育児休業制度や子の看護休暇制度以外の休暇制度であって、育児のために、労働者に与えられる休暇をいいます。

※2 配偶者出産休暇制度とは、年次有給休暇以外の休暇で、配偶者の出産の際に、病院の入院・退院・出産時の付き添いなどのために、男性労働者に与えられる休暇をいいます。

※3 失効時年次有給休暇制度とは、失効年次有給休暇を積み立て・保存し、特別有給休暇として付与する制度をいいます。

問 19. 貴社では、男性正社員が配偶者の出産や育児にあたり何らかの休業・休暇を取得する場合、概ね  
(1)どのような目的で(2)どの時期に(3)どの程度の期間の休業・休暇を取得することが多いです  
か。育児休業、育児休業以外の育児のための独自の休業・休暇のほか、育児目的で取得される法  
定の有給休暇等も含めたすべての育児のための休業・休暇について、お答えください。

(1) 男性正社員が配偶者の出産や育児にあたり何らかの休業・休暇を取得する場合、どのような目  
的で取得することが最も多いですか (〇はいくつでも)

1. 配偶者の出産時の立ち会いや入退院のサポートのため
2. 配偶者の出産後、体調・体力が回復するまでの生活・育児サポートのため
3. 子の保育園入園や配偶者の復職時のサポートのため
4. 子の育児に全般的に従事するため
5. その他 (具体的に： )
6. 該当者がいない
7. わからない

(2) 男性正社員が配偶者の出産や育児にあたり何らかの休業・休暇を取得する場合、どの時期に取  
得を開始することが最も多いですか (〇は1つ)

1. 子の出生後 1 週間以内の時期に取得開始
2. 子の出生後 1 週間超 8 週間以内の時期に取得開始
3. 子の出生後 8 週間超 (子が) 1 歳以内の時期に取得開始
4. (子が) 1 歳超 1 歳 6 ヶ月以内の時期に取得開始
5. (子が) 1 歳 6 か月超の時期に取得開始
6. 該当者がいない
7. わからない

(3) 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、①最も取得が多い期間、②これまでの取得の中で最も長かった取得期間はどの程度ですか。また、③男性正社員からの要望が多い期間、④職場や業務への影響の視点から、比較的取得しやすい期間はどの程度だとお感じになっていますか。(①～④それぞれ○は1つつ)

(子ども1人に対して1人の男性正社員が取得する育児休業、育児休業以外の育児のための独自の休業・休暇のほか、育児目的で取得される法定の有給休暇等も含めたすべての育児のための休業・休暇の取得期間の合計期間をお答えください。)

	1週間未満	1か月未満	1週間以上 3か月未満	1か月以上 3か月以上	3か月以上	該当者がいない	わからない
①最も取得が多い期間	1	2	3	4	5	6	
②これまでの取得の中で最も長かった取得期間	1	2	3	4	5	6	
③男性正社員からの要望が多い期間	1	2	3	4	5	6	
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	1	2	3	4	5	6	

問 20. 配偶者の出産・育児にあたり、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はありますか。(○はいくつでも)

- |   |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 全社員に対して、男性の育児休業等の取得について、理解を促進するための情報提供を行っている</li> <li>2. 配偶者が出産予定の男性社員に対して、職場の所属長等による面談を行うようにしている</li> <li>3. 育児休業等を取得する場合、代替要員を配置している</li> <li>4. 会社独自に、育児休業中の所得保障を行っている</li> <li>5. 育児休業等の取得に伴う人事評価での不利益事項の見直しを行っている</li> <li>6. その他 ( )</li> <li>7. 特に実施していない</li> </ol> |
|---|

問 21. 男性の育児参加を促進するために、男性社員に対して取り組んでいることはありますか。(○はいくつでも)

- |   |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 夫婦で行う子育ての重要性について、男性社員に研修等で意識啓発をしている</li> <li>2. 配偶者が出産予定の男性社員に対し、育児休業等の制度説明や取得促進の働きかけを行っている</li> <li>3. 配偶者が出産予定、もしくは子どもを持つ男性社員に対し、育児休業中の過ごし方や育児の方法などについて情報提供や研修等を行っている</li> <li>4. 子どもを持つ男性社員のネットワークづくりを行っている</li> <li>5. その他 ( )</li> <li>6. 特に実施していない</li> </ol> |
|---|

問 22. 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り組みを行っていますか。(〇はいくつでも)

1. 女性社員に対するキャリア研修等の中で、夫婦で協力して行う子育ての重要性や配偶者に対する育児参加の働きかけの方法などについて伝えている
2. 出産予定の女性に対し、面談などの場で、配偶者の育児休業等の取得や育児参加を促すようなアドバイスをしている
3. 女性社員とその配偶者が一緒に参加する育児に関するセミナーや研修会、交流会などを開催している
4. その他 ( )
5. 特に実施していない

問 23. 貴社では、配偶者の出産や育児に関する休業・休暇制度のうち、今後どの制度による休業・休暇の取得を男性正社員に推進していきたいと考えていますか。(〇はいくつでも)  
(今後、新たに導入をする予定の制度も含めて、お答えください。)

1. 育児休業制度
2. 配偶者出産休暇制度
3. 失効年次有給休暇の積立制度
4. 法定の年次有給休暇
5. その他制度の休業・休暇  
(具体的に: )
6. 制度の種類を問わない
7. 該当者がいない、わからない

問 24. 貴社において、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、どのようなことだと思いますか。(〇はいくつでも)

1. 男性の仕事と育児の両立について、管理職の理解・賛同・協力を得ることが難しい
2. 男性の仕事と育児の両立について、経営層の理解・賛同・協力を得ることが難しい
3. 男性の仕事と育児の両立について、職場の理解・賛同・協力を得ることが難しい
4. 配偶者が専業主婦である男性社員が多く、育児参加の必要性を感じていない人が多い
5. 男性の仕事と育児の両立が、会社や職場にどのようなメリットがあるのかが分からない
6. 休業・休暇を取得したり、柔軟な働き方をしたりしている社員の勤怠管理や評価が難しい
7. 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
8. その他 ( )
9. 対象者がいない
10. わからない
11. 特に障壁・課題だと思っていることはない

## IV. 柔軟な働き方の推進や労働時間の削減等についておうかがいします

問 25. 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貴社で独自に設けている制度はありますか。以下①～⑨について(1)制度を導入しているものに「○」をつけてください。また、制度を導入している場合、(2)制度を利用することが可能な事由、(3)平成 28 年 4 月 1 日～平成 29 年 3 月 31 日の正社員の利用実績について男女別にお答えください。

(①～⑧のそれぞれ、○はいくつでも)

(1) 導入しているものに○記入↓	(2) 制度利用が可能な事由： (1)で○をつけたもののみ 回答 (いくつでも○)				(3) 正社員の利用実績： (平成 28 年 4 月 1 日～平成 29 年 3 月 31 日) (1)で○をつけたもののみ回答 (いくつでも○)			
	育児事由	介護事由	その他の事由	全社員	男性で 利用者がいた	女性で 利用者がいた	利用者は いなかった	対象者が いなかった
	①始業または終業時間の繰り上げ・繰り下げ (時差出勤制度)	1	2	3	4	1	2	3
②フレックスタイム制 <sup>※1</sup>	1	2	3	4	1	2	3	4
③短日勤務制度 (週休 3 日制等)	1	2	3	4	1	2	3	4
④休日勤務の免除	1	2	3	4	1	2	3	4
⑤半日単位の休暇制度 <sup>※2</sup>	1	2	3	4	1	2	3	4
⑥時間単位の休暇制度 <sup>※2</sup>	1	2	3	4	1	2	3	4
⑦在宅勤務制度・テレワーク・サテライト勤務 <sup>※1</sup>	1	2	3	4	1	2	3	4
⑧退職者の再雇用制度 (定年者の再雇用制度は除く)	1	2	3	4	1	2	3	4
⑨その他制度	※制度名、制度利用が可能な事由、利用実績について記入してください。							

※1：フレックスタイム制度、在宅勤務制度・テレワーク・サテライト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。

※2：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。

問 26. 貴社において、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と感じますか。(〇はいくつでも)

1. 男性新卒者の確保	11. 業務の質の向上
2. 女性新卒者の確保	12. 社員の心身の健康の確保・ストレス軽減
3. 男性中途採用者の確保	13. 社員のモチベーション向上
4. 女性中途採用者の確保	14. 両立支援に関する社員の理解促進
5. 男性社員の定着率の向上	15. 職場の雰囲気、人間関係の向上
6. 女性社員の定着率の向上	16. 企業イメージの向上
7. 子育て中の社員の能力発揮	17. 商品・サービスの売上の向上
8. 子育て経験のある男性社員の価値観・経験の業務への活用	18. その他 ( )
9. 全社員の働き方の見直し	19. 特にない、わからない
10. 生産性の向上、業務効率化の推進	20. 特に柔軟な働き方の推進を行っていない

問 27. 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ために、①貴社で取り組んでいること、②そのうち、労働時間の削減や柔軟な働き方の推進に効果をあげていることはありますか。(①②それぞれ、〇はいくつでも)

		①取り組んでいること	
		<①で選択したものについて>	
		②働き方の改革に効果をあげている取り組み	
残業削減	1. ノー残業デーの設定	1	1
	2. 朝型勤務の導入	2	2
	3. 深夜残業の禁止	3	3
休暇取得促進	4. 有給休暇の取得促進の呼びかけ	4	4
	5. 有給休暇の計画取得	5	5
仕事の進め方の見直し	6. 業務プロセスの見直し	6	6
	7. 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	7	7
	8. 業務量・業務負荷に応じた業務計画の作成	8	8
	9. 会議時間のルール化	9	9
	10. 男女の役割分担意識に基づく慣行の見直しなど職場風土の改善	10	10
評価の見直し	11. 働き方に関する管理職へのマネジメント研修	11	11
	12. 管理職の評価へのワーク・ライフ・バランスの取組に関する項目設定	12	12
	13. 人事評価への「時間あたり生産性」重視方針の取り入れ	13	13
	14. その他 ( )	14	14
	15. 特に実施していることはない	15	15



平成 29 年度 厚生労働省委託調査

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

企業アンケート調査結果 報告書

---

平成 30 (2018) 年 1 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 : 03-6733-1024