

IV. 調査結果 まとめ （詳細データ）

1. 育児休業関連制度への認知、利用状況の変化

1-1. 育児休業制度に関する認知と利用状況

(1) 育児休業制度の認知状況

末子妊娠時に育児休業制度を認知していた人の割合³は、男性正社員と女性非正社員で9割弱、女性正社員で9.7割。実際に就業規則上利用できたと認識している人は、男性で4割、女性正社員で8割、女性非正社員で3割となっている（図1-1-1）。

男性では、配偶者の雇用形態によって認知度に違いがあり、配偶者の雇用形態が非正社員、非就業の場合、特に男性の認知度が低い（図1-1-2）。

図1-1-1 末子妊娠時 育児休業制度の認知状況【母数：末子妊娠時就業者】（個・社 Q11）

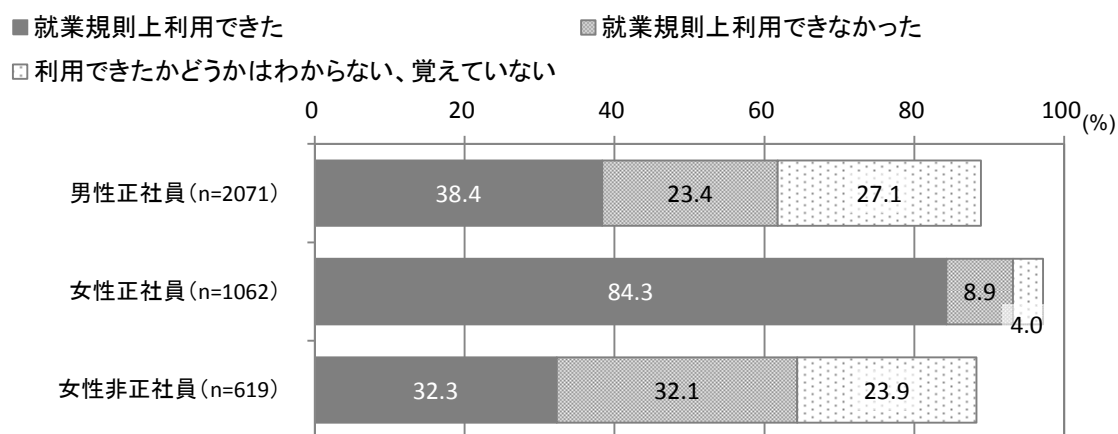
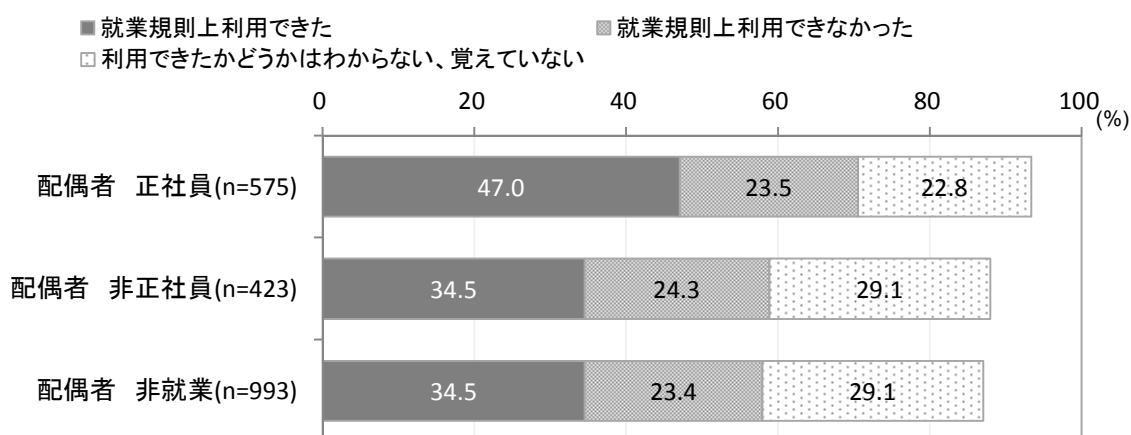


図1-1-2 末子妊娠時の配偶者雇用形態別 男性の育児休業制度に対する認知状況
【母数：末子妊娠時 男性正社員】（個・社 Q11）



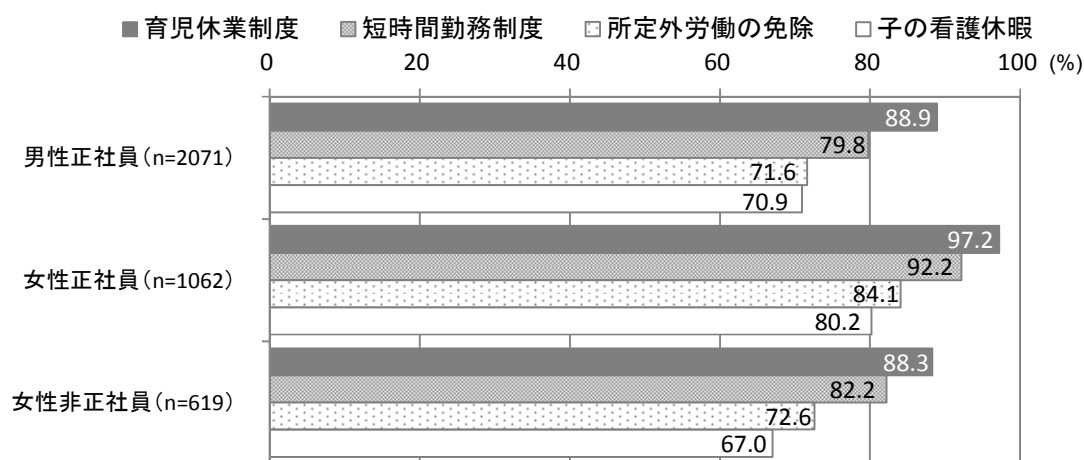
³ 「認知していた人の割合」は、「就業規則上利用できた」「就業規則上利用できなかった」「利用できたかどうかはわからない、覚えていない」の値を合計した値。

末子妊娠時の各種制度に対する認知状況をみると、育児休業制度への認知度が最も高く、子の看護休暇への認知度が最も低い。

また、それぞれの制度に対する認知状況を末子妊娠時の就業形態別にみると、いずれの制度でも認知率が最も高いのは、女性正社員となっている。末子妊娠時の認知が最も低い、子の看護休暇では、特に女性非正社員の認知が低くなっている（図 1-1-3）。

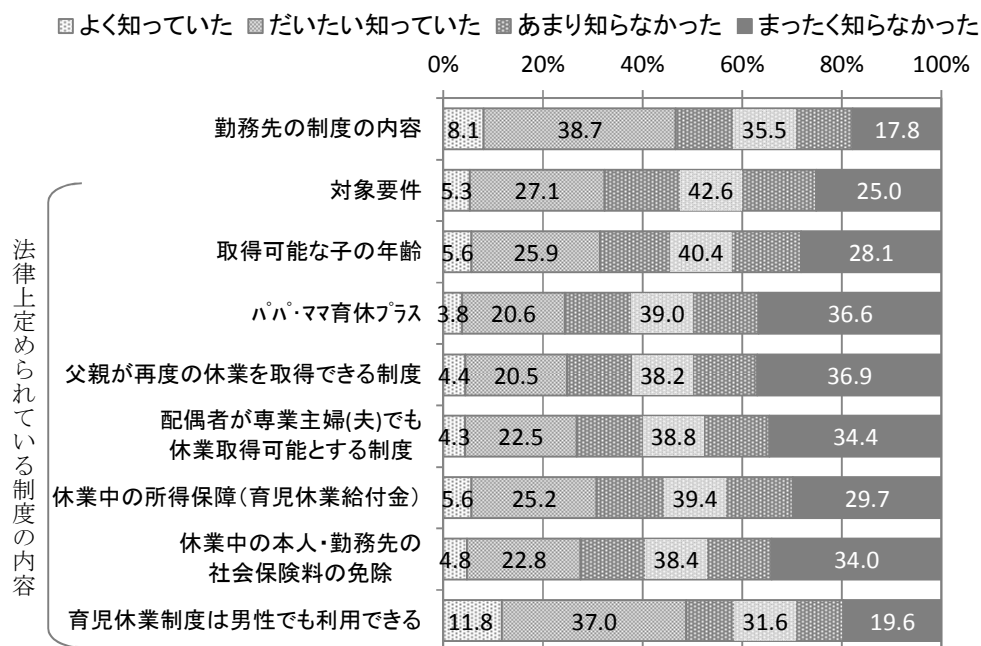
図 1-1-3 末子妊娠時の雇用形態別 育児休業関連制度の認知率

【母数：末子妊娠時就業者】（個・社 Q11）



末子妊娠時の就業形態別に、末子妊娠時の育児休業制度の内容に対する認知度をみると、男性で最も認知度が高いのは「勤務先の制度の内容」(図 1-1-4)。男性の認知状況は、配偶者の就業状況によって異なり、配偶者が正社員で就業している人は制度の内容についての認知度が最も高い(図 1-1-5)。女性では、改正育児・介護休業法で新設・拡充された制度についての認知度がやや低い(図 1-1-6、図 1-1-7)。

図 1-1-4 末子妊娠時の就業形態別 男性正社員育児休業制度の認知状況(個・社 Q16)



参考 1 末子妊娠時の就業形態別 男性正社員 育児休業制度の認知状況(2カ年)

制度の内容	年次	合計	認知状況 (%)			
			よく知っていた	だいたい知っていた	あまり知らなかった	まったく知らなかった
勤務先の制度の内容	H23	2,227	11.7	37.8	32.6	17.9
	H25	1,842	8.1	38.7	35.5	17.8
対象要件	H23	2,227	6.7	27.4	41.1	24.8
	H25	2,071	5.3	27.1	42.6	25.0
取得可能な子の年齢	H23	2,227	6.9	24.5	40.5	28.1
	H25	2,071	5.6	25.9	40.4	28.1
パパ・ママ育休プラス	H23	2,227	4.8	18.5	37.5	39.2
	H25	2,071	3.8	20.6	39.0	36.6
父親が再度の休業を取得できる制度	H23	2,227	4.6	18.5	38.4	38.4
	H25	2,071	4.4	20.5	38.2	36.9
配偶者が専業主婦(夫)でも休業取得可能とする制度	H23	2,227	4.8	19.8	39.1	36.3
	H25	2,071	4.3	22.5	38.8	34.4
休業中の所得保障(育児休業給付金)	H23	2,227	6.4	23.0	39.0	31.6
	H25	2,071	5.6	25.2	39.4	29.7
休業中の本人・勤務先の社会保険料の免除	H23	2,227	5.9	18.4	38.7	37.1
	H25	2,071	4.8	22.8	38.4	34.0
育児休業制度は男性でも利用できる	H23					
	H25	2,071	11.8	37.0	31.6	19.6

※ 「パパ・ママ育休プラス」「父親が再度の休業を取得できる制度」「配偶者が専業主婦(夫)でも休業取得可能とする制度」は、平成22年に施行された制度であるため、今回調査では子が3歳未満の方にのみ聴取している。

図 1-1-5 末子妊娠時の配偶者就業形態別 男性の育児休業制度の認知状況⁴ (個・社 Q16)

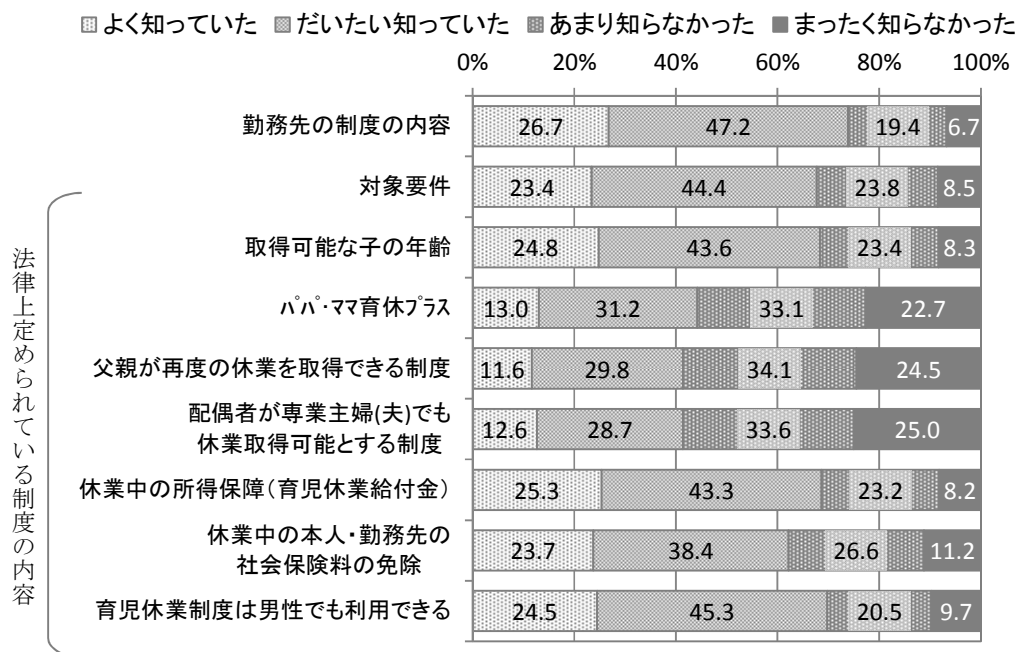
【母数：末子妊娠時 男性正社員】

(%)

	(1)勤務先の育児休業制度の内容	(2)育児休業制度の対象要件	(3)育児休業を取得可能な子どもの年齢	(4)パパ・ママ育休プラス	(5)父親が再度の休業を取得できる制度	(6)配偶者が専業主婦(夫)の場合でも休業を取得可	(7)育児休業中の所得保障(育児休業給付金)	(8)育児休業中の本人・勤務先の社会保険料の免除	(9)育児休業制度は男性でも利用できる
配偶者 正社員 (n=570)	52.7	40.7	41.1	30.4	30.0	33.3	42.7	38.6	56.5
配偶者 非正社員 (n=412)	41.9	29.8	26.0	23.0	22.0	23.1	27.9	25.5	47.3
配偶者 非就業 (n=990)	45.7	29.5	28.5	22.0	23.7	25.2	26.5	22.8	45.3

⁴ 育児休業制度の認知状況の値は、選択肢「よく知っていた」「だいたい知っていた」の合計値

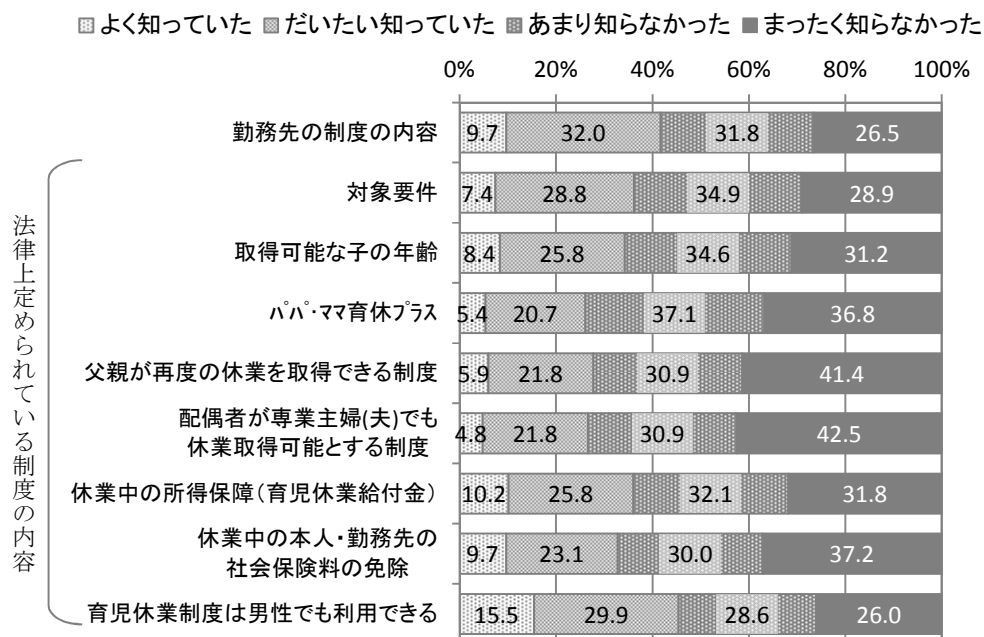
図 1-1-6 末子妊娠時の就業形態別 女性正社員育児休業制度の認知状況（個・社 Q16）



参考 2 末子妊娠時の就業形態別 女性正社員 育児休業制度の認知状況（2カ年）

		合計	認知状況 (%)			
			よく知っていた	だいたい知っていた	あまり知らなかった	まったく知らなかった
勤務先の制度の内容	H23	1,153	28.6	52.6	11.4	7.3
	H25	1,032	26.7	47.2	19.4	6.7
対象要件	H23	1,153	18.6	48.0	26.6	6.7
	H25	1,062	23.4	44.4	23.8	8.5
取得可能な子の年齢	H23	1,153	25.8	46.7	19.8	7.8
	H25	1,062	24.8	43.6	23.4	8.3
パパ・ママ育休プラス	H23	1,153	15.0	33.7	31.8	19.4
	H25	776	13.0	31.2	33.1	22.7
父親が再度の休業を取得できる制度	H23	1,153	12.1	29.6	35.6	22.8
	H25	776	11.6	29.8	34.1	24.5
配偶者が専業主婦(夫)でも休業取得可能とする制度	H23	1,153	11.9	33.2	32.9	22.0
	H25	776	12.6	28.7	33.6	25.0
休業中の所得保障(育児休業給付金)	H23	1,153	28.8	49.3	14.7	7.1
	H25	1,062	25.3	43.3	23.2	8.2
休業中の本人・勤務先の社会保険料の免除	H23	1,153	30.8	41.1	18.8	9.3
	H25	1,062	23.7	38.4	26.6	11.2
育児休業制度は男性でも利用できる	H23					
	H25	1,062	24.5	45.3	20.5	9.7

図 1-1-7 末子妊娠時の就業形態別 女性非正社員 育児休業制度の認知状況（個・社 Q16）



参考 3 末子妊娠時の就業形態別 女性非正社員 育児休業制度の認知状況（2カ年）

		合計	よく知っていた	だいたい知っていた	あまり知らなかった	まったく知らなかった (%)
勤務先の制度の内容	H23	607	9.2	27.2	31.6	32.0
	H25	547	9.7	32.0	31.8	26.5
対象要件	H23	607	6.3	22.9	41.2	29.7
	H25	619	7.4	28.8	34.9	28.9
取得可能な子の年齢	H23	607	7.6	25.2	35.3	32.0
	H25	619	8.4	25.8	34.6	31.2
パパ・ママ育休プラス	H23	607	5.4	18.6	36.4	39.5
	H25	353	5.4	20.7	37.1	36.8
父親が再度の休業を取得できる制度	H23	607	3.5	15.0	40.4	41.2
	H25	353	5.9	21.8	30.9	41.4
配偶者が専業主婦(夫)でも休業取得可能とする制度	H23	607	3.6	16.1	39.9	40.4
	H25	353	4.8	21.8	30.9	42.5
休業中の所得保障(育児休業給付金)	H23	607	9.4	27.2	35.6	27.8
	H25	619	10.2	25.8	32.1	31.8
休業中の本人・勤務先の社会保険料の免除	H23	607	8.6	20.6	34.3	36.6
	H25	619	9.7	23.1	30.0	37.2
育児休業制度は男性でも利用できる	H23					
	H25	619	15.5	29.9	28.6	26.0

(2) 育児休業制度の利用状況⁵

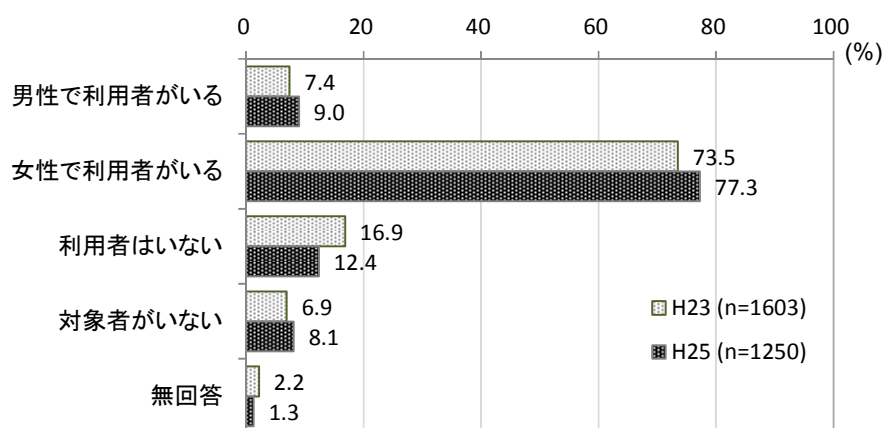
平成 23 年度調査と比較すると、企業調査では育児休業の利用率が正社員数 101 人以上の企業及び 100 人以下の企業双方で女性の利用者が微増している。一方、男性の利用割合はわずかながら上がっている（図 1-1-8）。

育児休業制度の利用状況の変化については、個人調査においても同様で、女性では育児休業制度の利用率が微増しており、男性での利用もわずかに上がっている（図 1-1-9）。

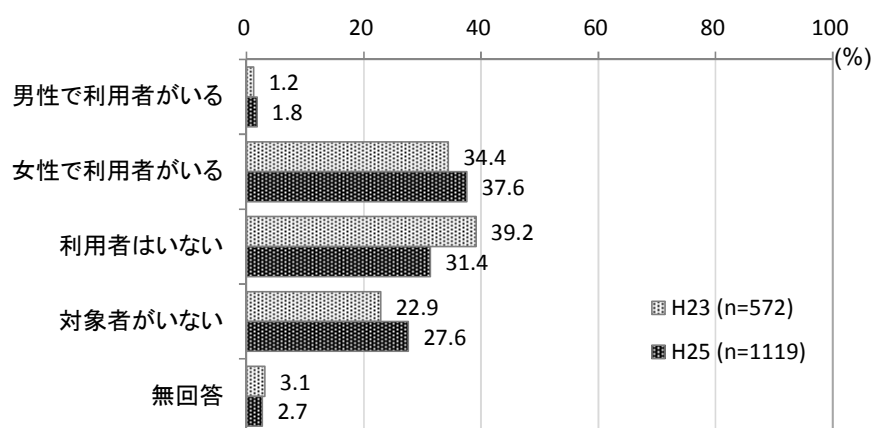
男性の育児休業取得率について長期的な変化をみると、平成 17 年と比較して微増傾向にあり、低調に推移しているといえる（図 1-1-10）。

図 1-1-8 各企業における育児休業取得者の有無（2 カ年比較）（企業 09 複）

●正社員数 101 人以上



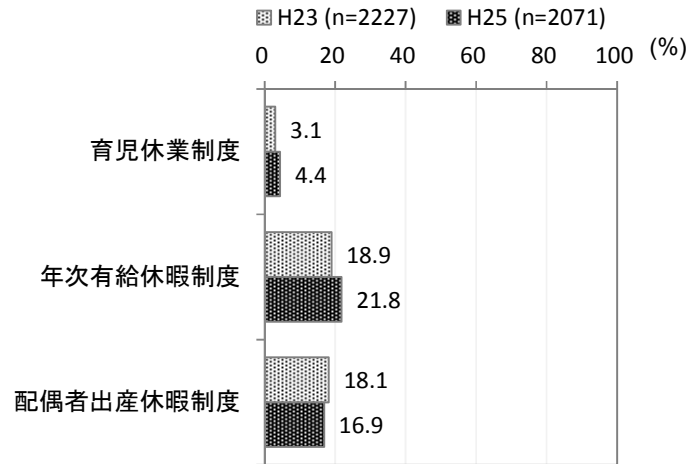
●正社員数 100 人以下



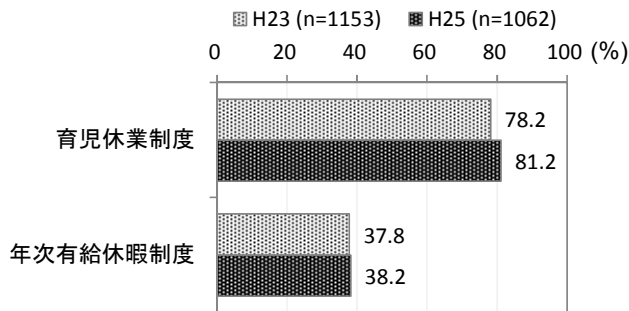
⁵ 利用状況について、平成 23 年度調査は、「平成 23 年 4 月 1 日～12 月 31 日」の利用期間、平成 25 年調査は「平成 24 年 4 月 1 日～平成 25 年 3 月 31 日」の利用期間となっている。

図 1-1-9 末子妊娠時の就業形態別 出産、育児のために利用した制度
(2 カ年比較) (個・社 Q23 複)

●男性 (正社員)



●女性 (正社員)



●女性 (非正社員)

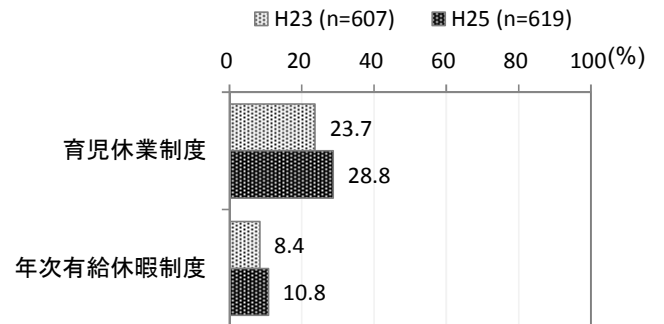
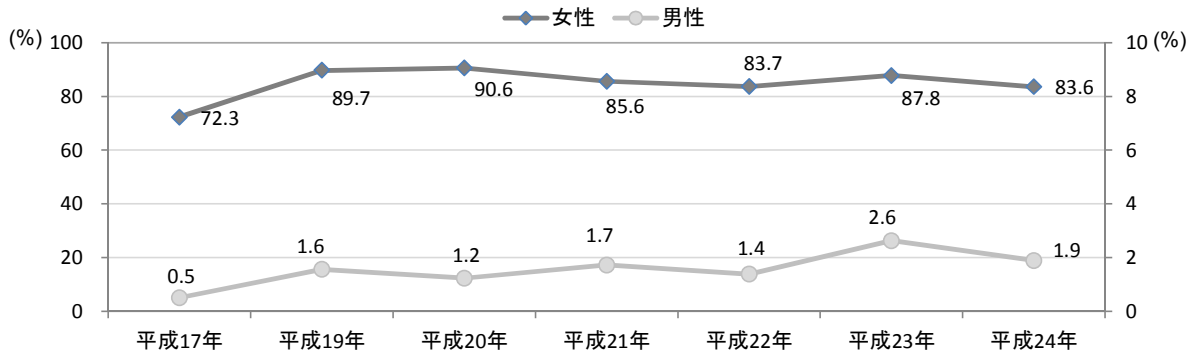


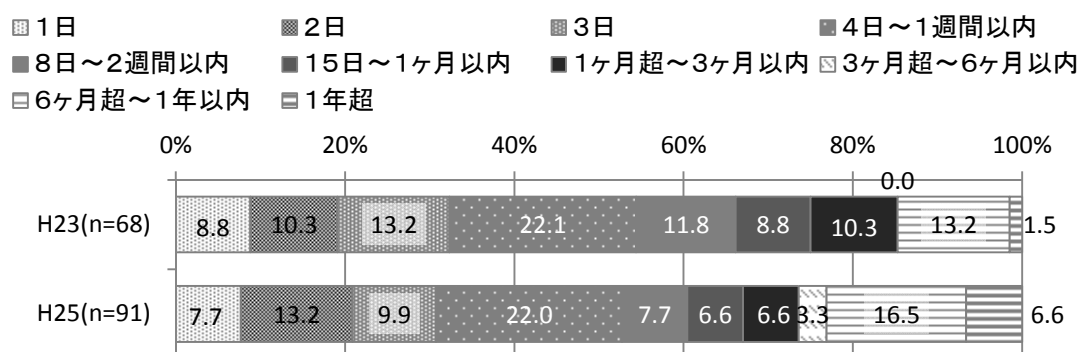
図 1-1-10 <参考> 育児休業取得率の推移 (平成 24 年度雇用均等基本調査結果より)



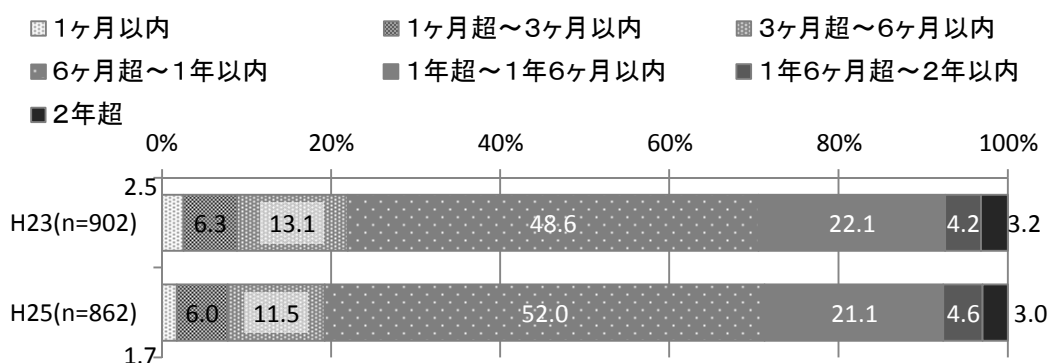
末子妊娠時の就業形態別に、育児休業制度の利用日数を平成23年度調査と比較すると、女性正社員、女性非正社員では利用日数に変化は見られない。一方、男性正社員では3ヶ月以上の利用率がやや増加しており、利用期間が長期化している（図1-1-11）。

図1-1-11 末子妊娠時の就業形態別 末子出産時に利用した育児休業の日数
(2カ年比較) (個・社Q24)

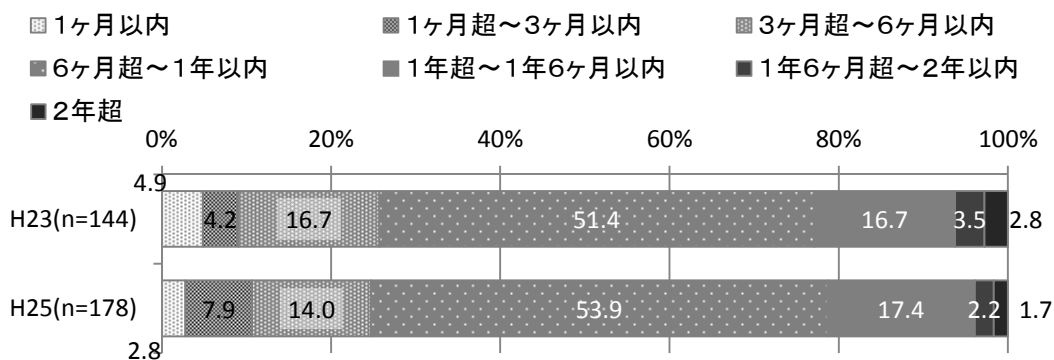
●男性（正社員）



●女性（正社員）



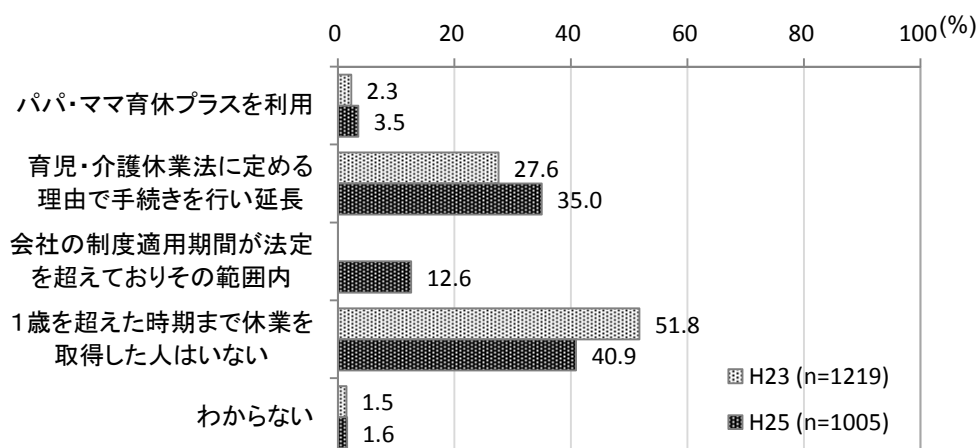
●女性（非正社員）



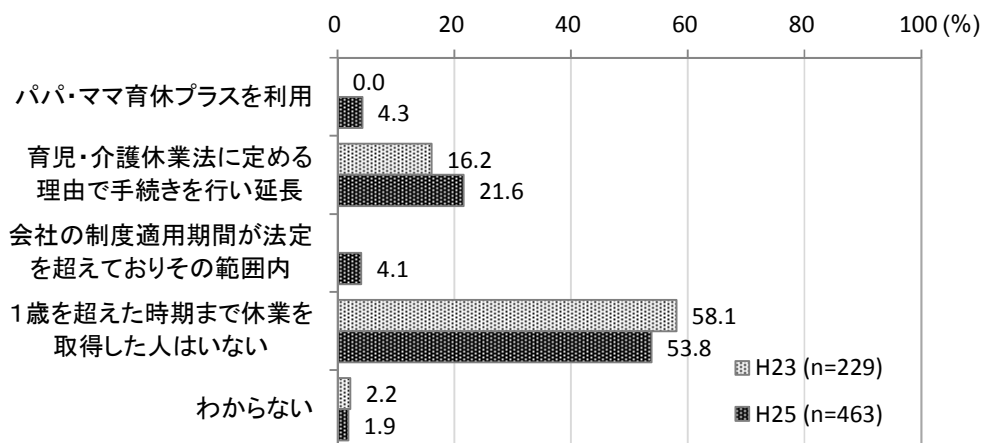
子が1歳を超えて育児休業制度を利用する人の割合について、平成23年度調査と比較すると「1歳を超えた時期まで休業を取得した人はいない」の割合が下がっており、「1歳を超えた時期までの取得者」が増えていることがわかる。パパ・ママ育休プラスを利用して休業を取得した人がいた企業の割合に変化は見られない（図1-1-12）。

図1-1-12 子が1歳を超えた時期までの育児休業制度の利用状況（2カ年比較）（企業Q9-1）
（2カ年比較） 【母数：男女いずれかで育児休業制度の利用者がいる】

●正社員数101人以上



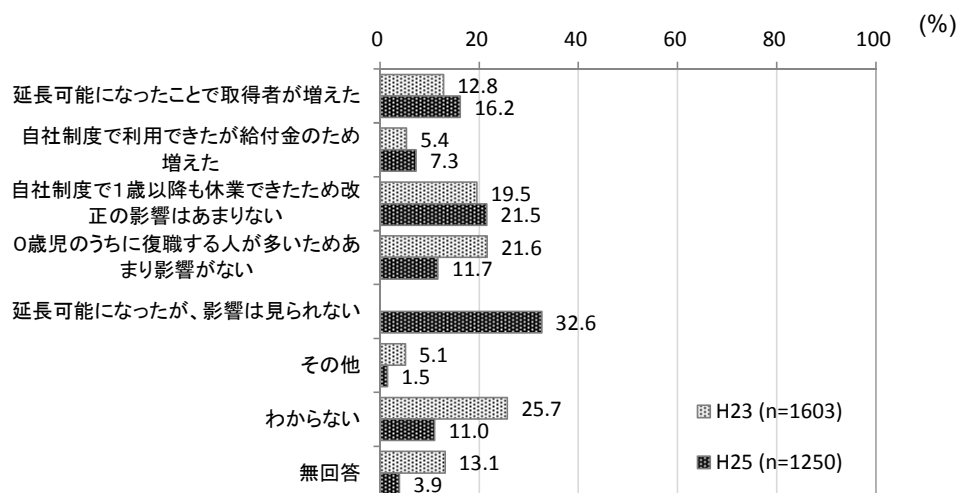
●正社員数100人以下



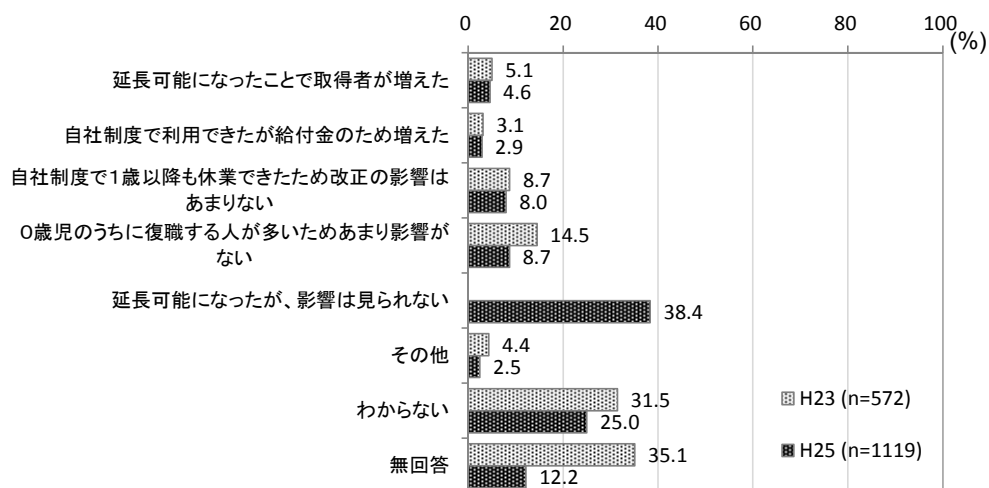
正社員数 101 人以上の企業では、休業利用期間の延長による制度利用への影響について「延長可能になったことで、取得者が増加している」という回答率が増えている（図 1-1-13）。

図 1-1-13 育児休業利用期間の延長による従業員の制度利用への影響（企業 Q11）
（2 カ年比較）

●正社員数 101 人以上



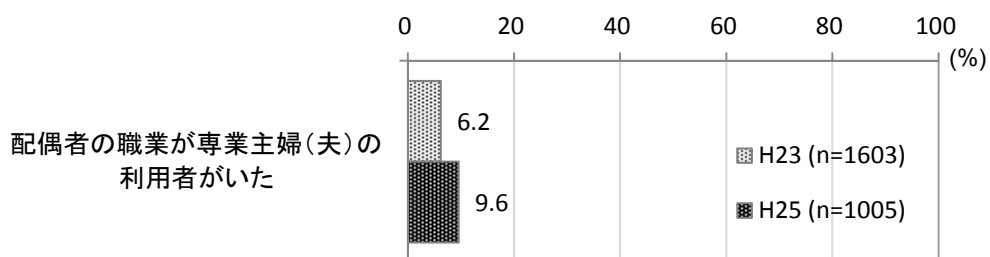
●正社員数 100 人以下



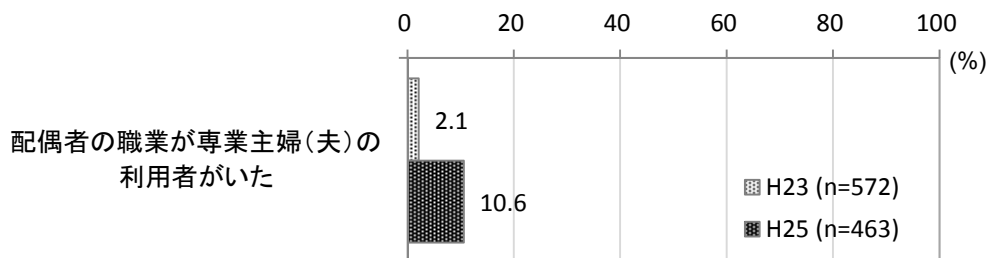
配偶者が専業主婦（夫）の場合に育児休業を取得した人がいた企業は、正社員数 101 人以上の企業で微増、100 人以下の企業で増加している（図 1-1-14）。

図 1-1-14 配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中の場合の育児休業取得の有無
（企業 Q9-3）（2 ヶ年比較）【母数：男女いずれかで育児休業制度の利用者がいる】

●正社員数 101 人以上



●正社員数 100 人以下



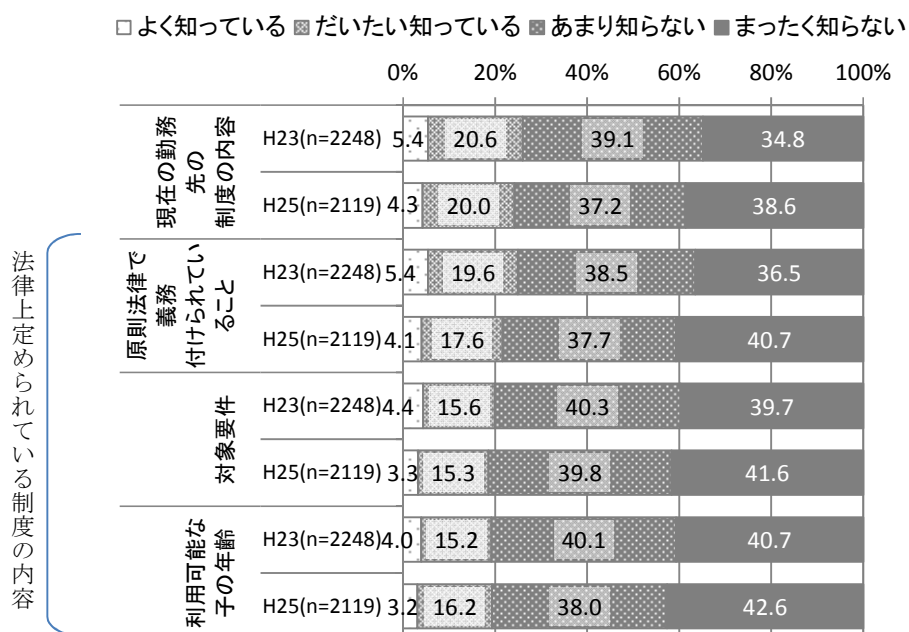
1-2. 所定外労働の免除と短時間勤務制度に関する認知と利用状況

(1) 所定外労働の免除に関する認知状況

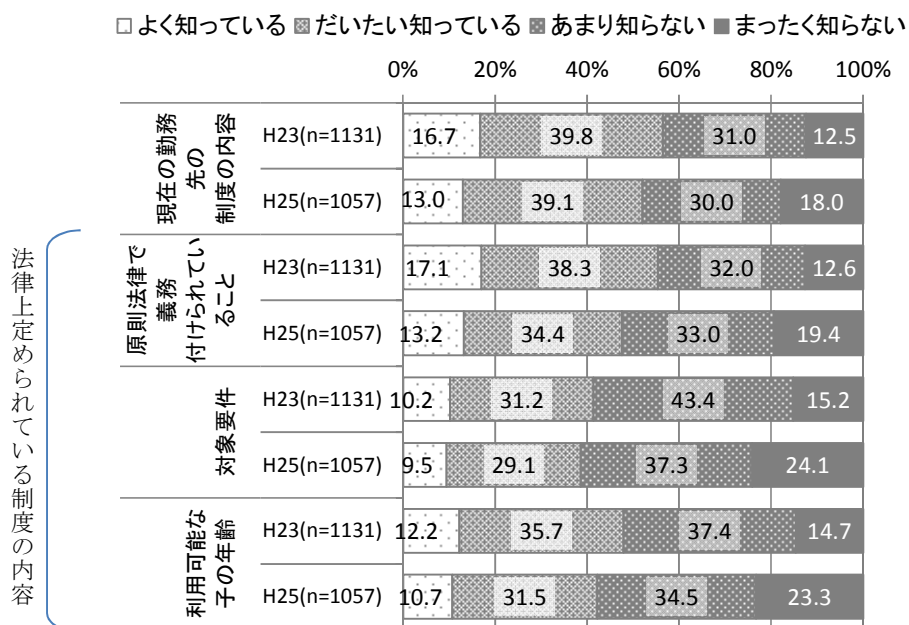
現在の就業形態別に、所定外労働の免除に関する認知について平成23年度調査と比較をすると、所定外労働の免除については、男性（正社員）と女性（正社員）で認知状況に変化は見られないが、女性（非正社員）は、「現在の勤務先の制度の内容」で「よく知っている」「だいたい知っている」の回答が増加した（図1-2-1）。

図1-2-1 現在の就業形態別 所定外労働の免除に関する認知（2カ年比較）（個・社Q34）

●男性（正社員）

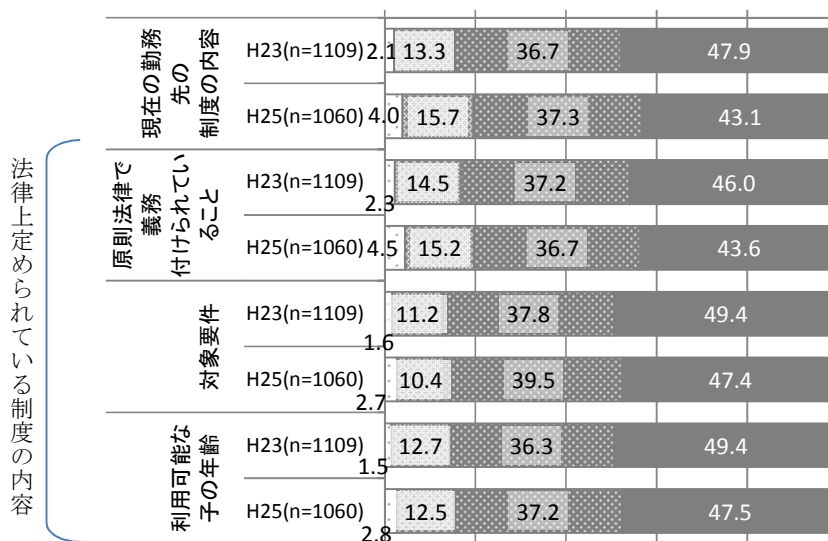


●女性（正社員）



●女性（非正社員）

□よく知っている ■だいたい知っている ■あまり知らない ■まったく知らない
0% 20% 40% 60% 80% 100%



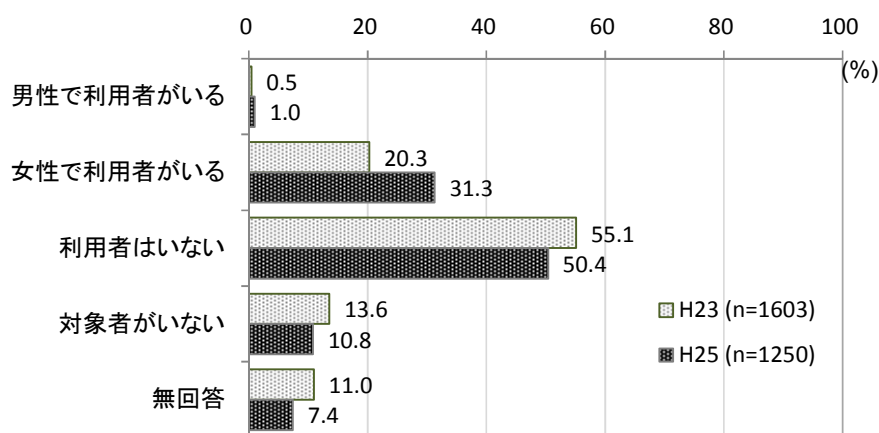
(2) 所定外労働の免除の利用状況

所定外労働の免除の利用状況について平成 23 年度調査と比較すると、企業調査では正社員数 101 人以上、100 人以下双方において女性の利用が増えているが、男性の利用に変化は見られない（図 1-2-2）。

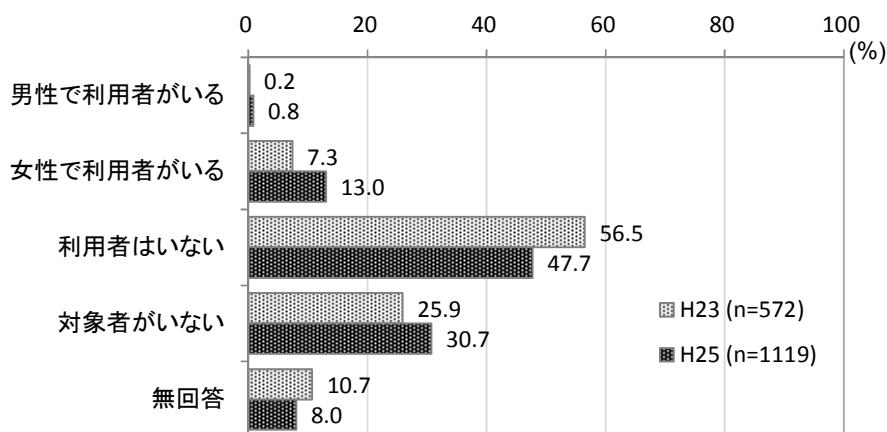
個人調査結果も同様に、女性正社員の「現在利用している」割合は増えているが、男性では変化が見られない。ただし改正後累積での利用率⁶は微増しており、徐々に制度利用者が増えていることがわかる（図 1-2-3）。

図 1-2-2 所定外労働の免除の利用状況（2 カ年比較）（企業 Q9 複）

●正社員数 101 人以上



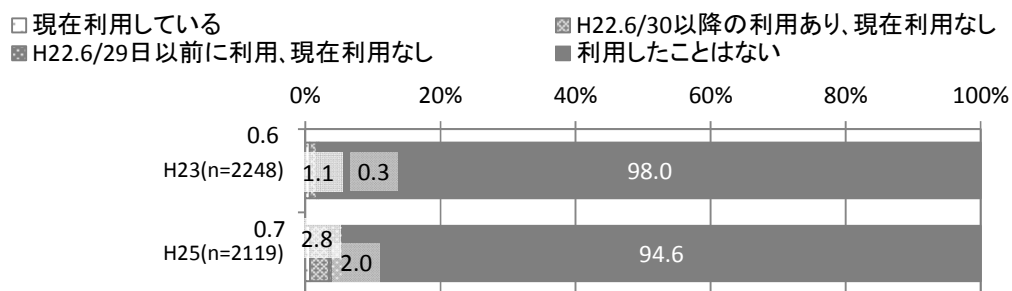
●正社員数 100 人以下



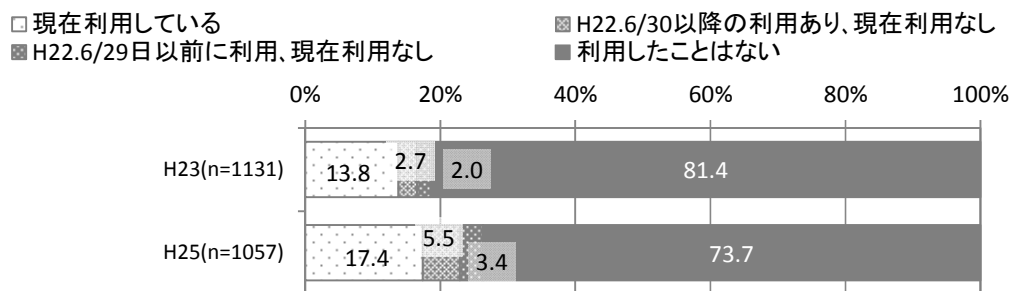
⁶ 「現在利用している」「H22.6.30 以降の利用あり、現在利用なし」の合計値

図 1-2-3 現在の就業形態別 所定外労働の免除の利用状況 (2 カ年比較) (個・社 Q35)

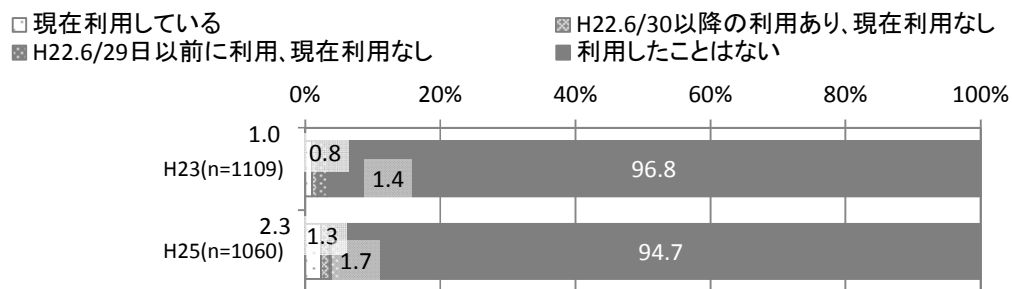
●男性 (正社員)



●女性 (正社員)



●女性 (非正社員)

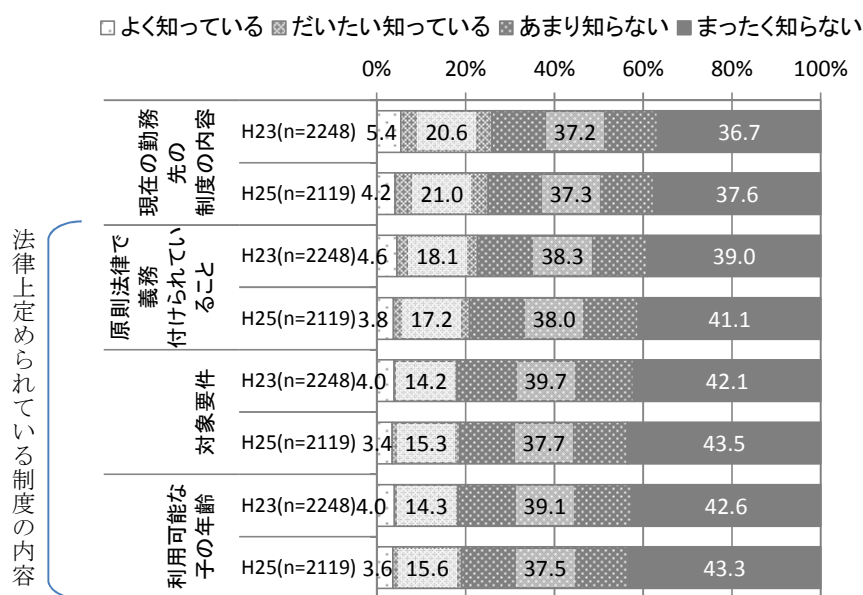


(3) 短時間勤務制度の認知状況

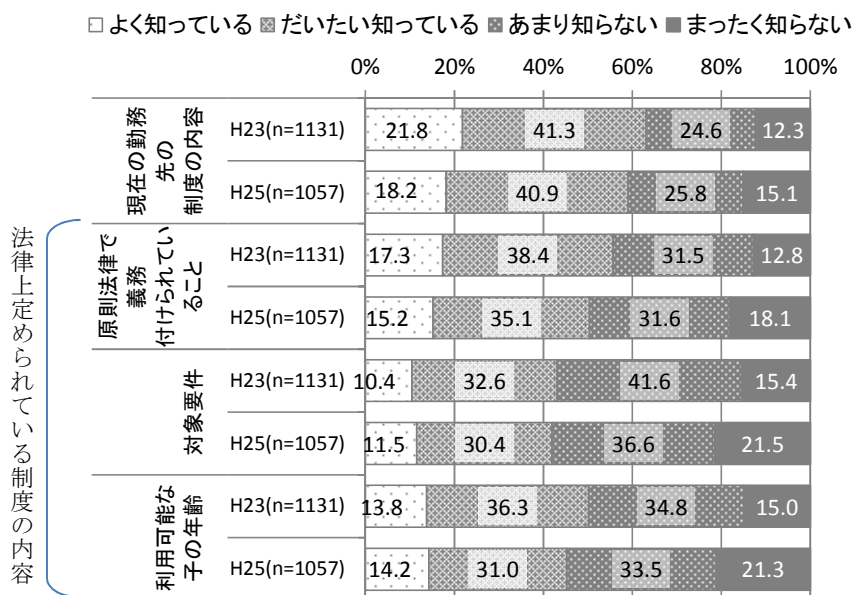
現在の就業形態別に短時間勤務制度に関する認知について平成23年度調査と比較すると、所定外労働の免除と同様、男性（正社員）と女性（正社員）で認知状況に変化は見られないが、女性（非正社員）で、勤務先の制度についての認知がやや増加している（図1-2-4）。

図1-2-4 現在の就業形態別 短時間勤務制度に関する認知状況（2カ年比較）（個・社 Q34）

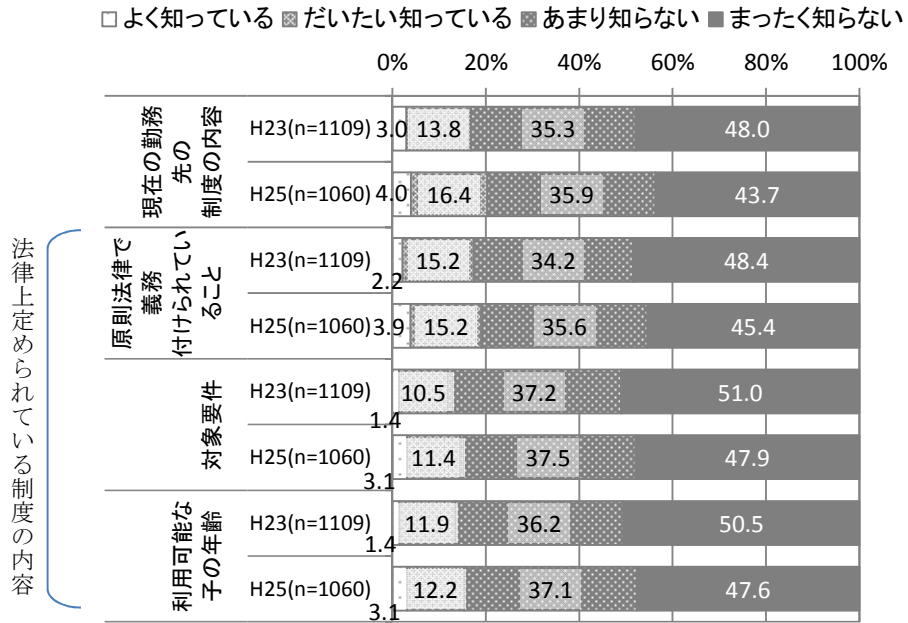
●男性（正社員）



●女性（正社員）



●女性（非正社員）



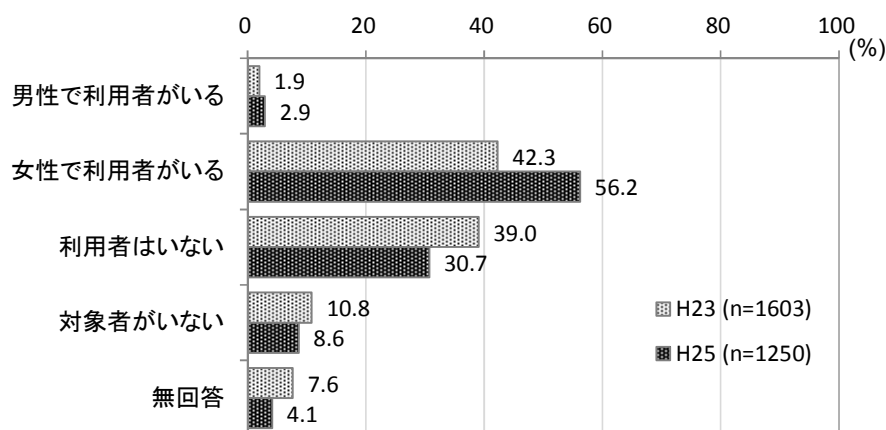
(4) 短時間勤務制度の利用状況

短時間勤務制度の利用状況について平成 23 年度調査と比較すると、企業調査結果では正社員数 101 人以上、100 人以下双方の企業で、女性の利用者がいる企業の割合が上がっている（図 1-2-5）。

個人調査についてみると、企業調査の結果と同様に女性での利用が増えている（図 1-2-6）。

図 1-2-5 短時間勤務制度の利用状況（2 ヶ年比較）（企業 Q9 複）

●正社員数 101 人以上



●正社員数 100 人以下

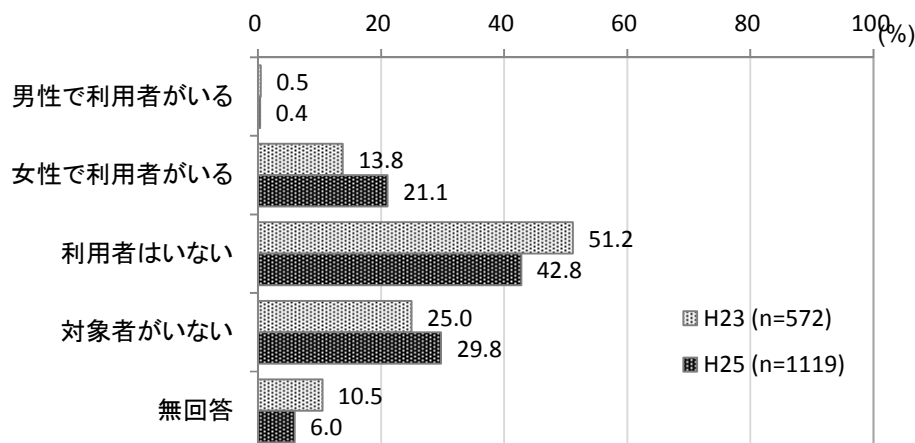
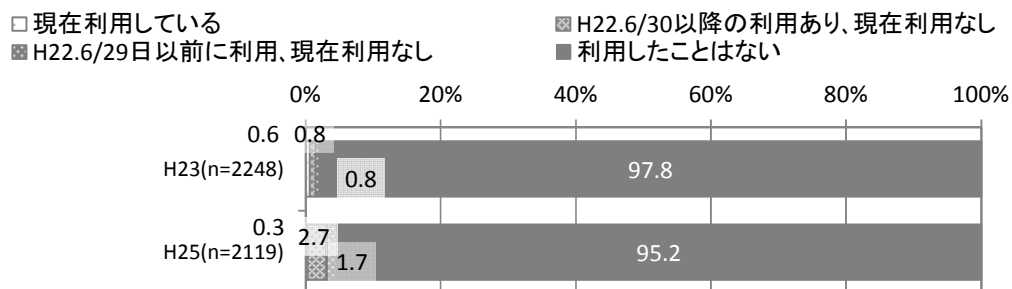
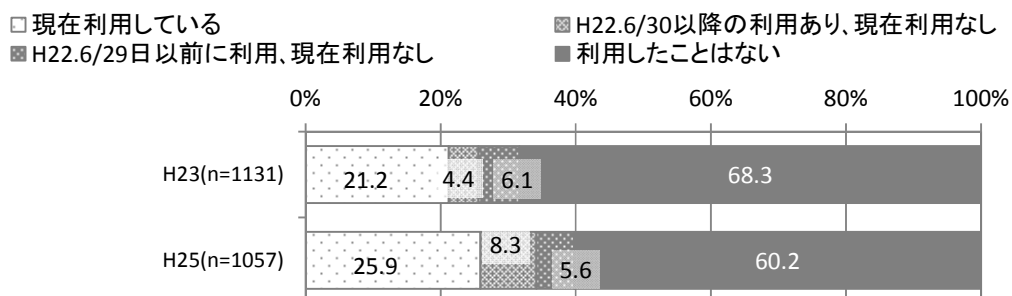


図 1-2-6 現在の就業形態別 短時間勤務制度の利用状況（2 カ年比較）（個・社 Q35）

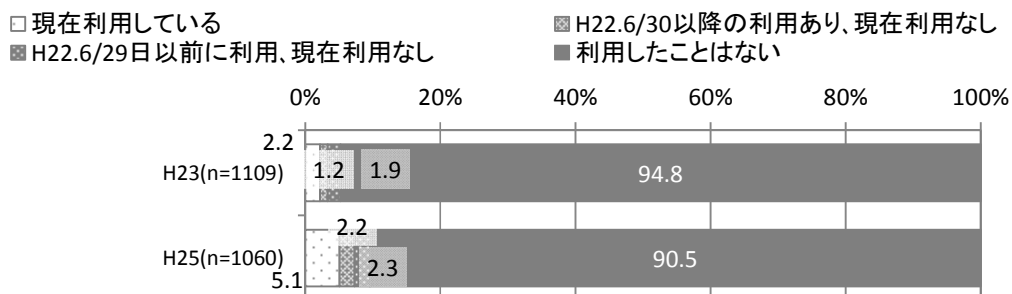
●男性（正社員）



●女性（正社員）



●女性（非正社員）



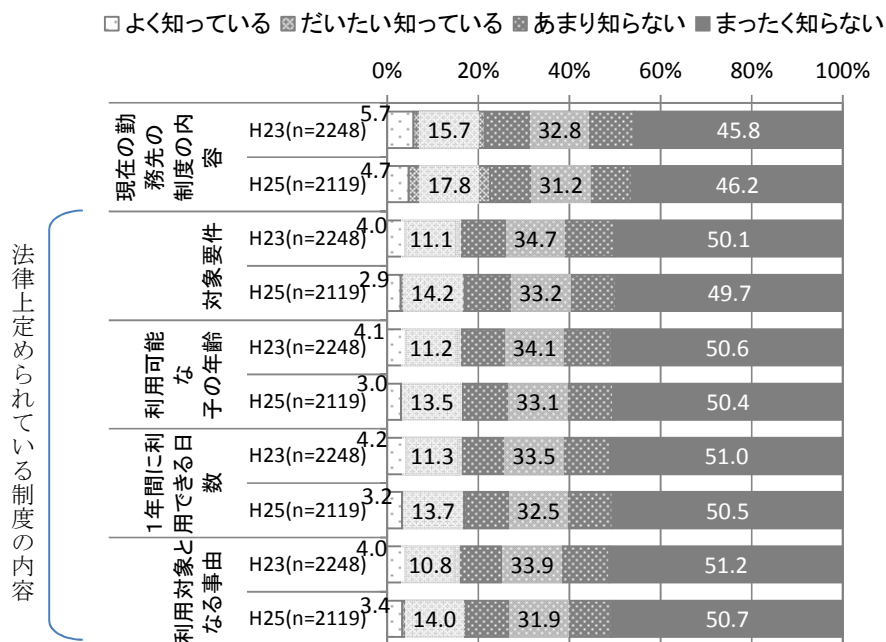
1-3. 子の看護休暇に関する認知と利用状況

(1) 子の看護休暇の認知状況

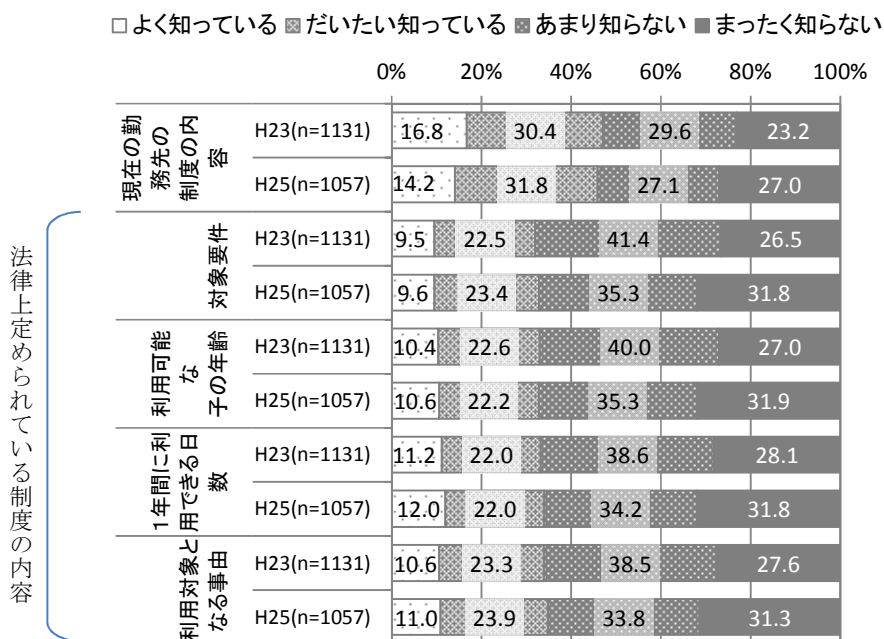
現在の就業形態別に、子の看護休暇の認知状況について平成23年度調査と比較すると、男女ともに、認知度の変化は見られなかった。(図1-3-1)

図1-3-1 現在の就業形態別 子の看護休暇の認知状況推移(2カ年比較)(個・社Q45)

●男性(正社員)

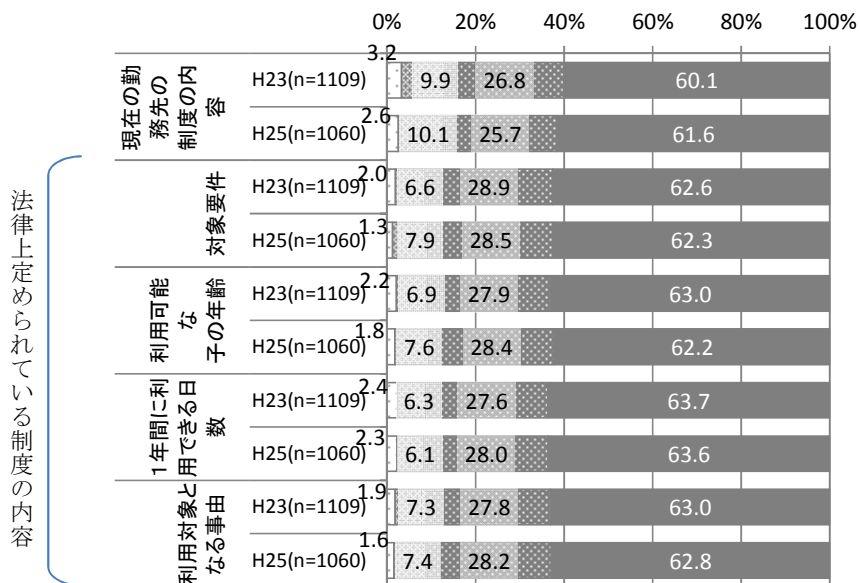


●女性(正社員)



●女性（非正社員）

□よく知っている ■だいたい知っている ■あまり知らない ■まったく知らない



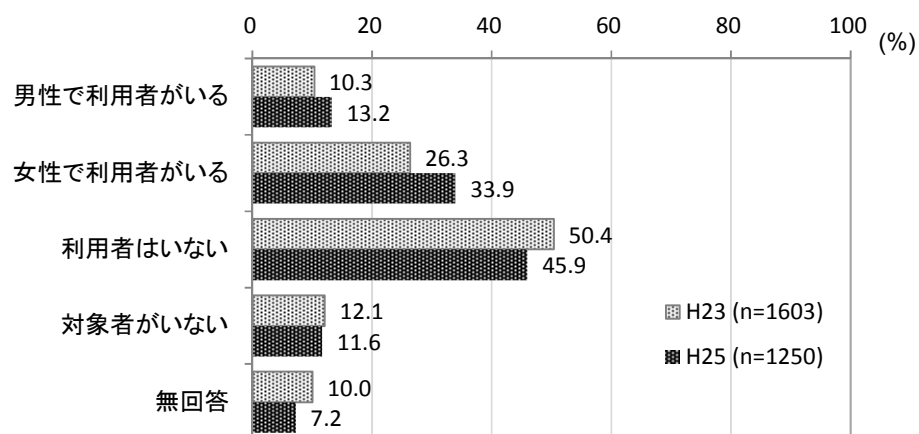
(2) 子の看護休暇の利用状況

平成 23 年度調査と比較すると、子の看護休暇では、正社員数 101 人以上の企業では女性の利用率が増加しているが、正社員数 100 人以下の企業では男女とも利用率に変化は見られない（図 1-3-2）。

個人調査では、子の看護休暇の利用状況に大きな変化は見られない（図 1-3-3）。

図 1-3-2 子の看護休暇の利用状況（2 ヶ年比較）（企業 Q9 複）

●正社員数 101 人以上



●正社員数 100 人以下

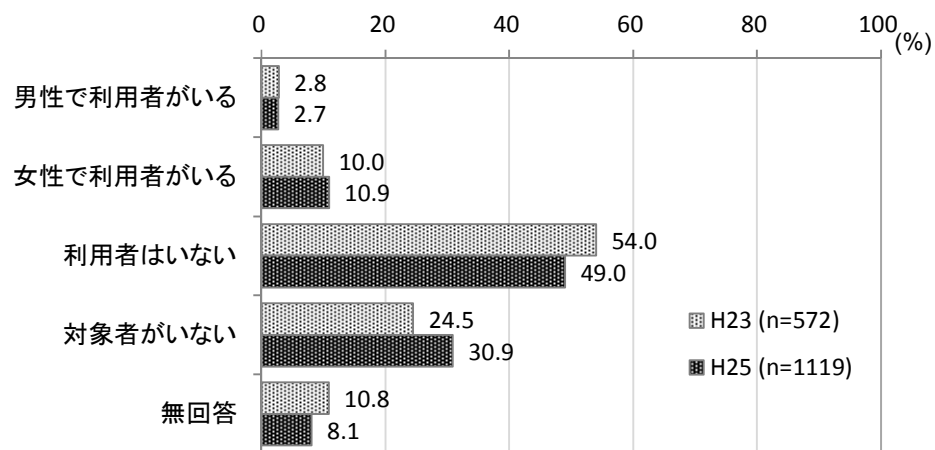
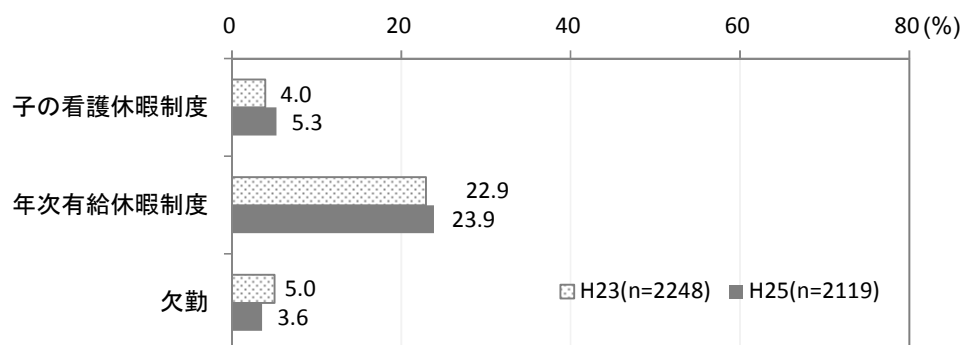
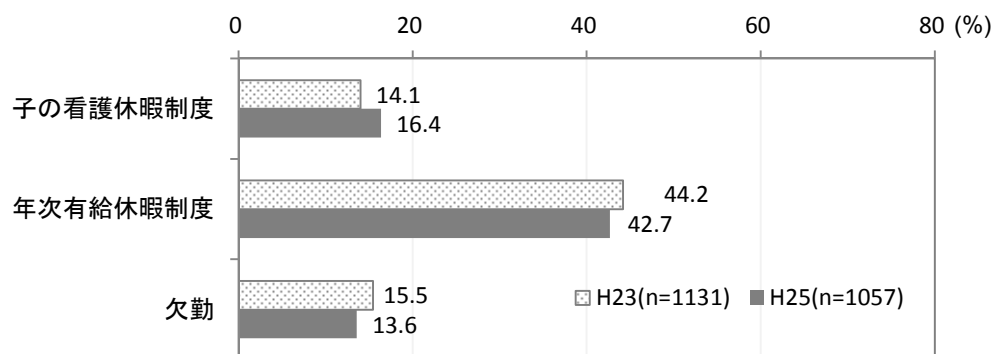


図 1-3-3 子の病気により利用した制度等（2 カ年比較）（Q47 複）

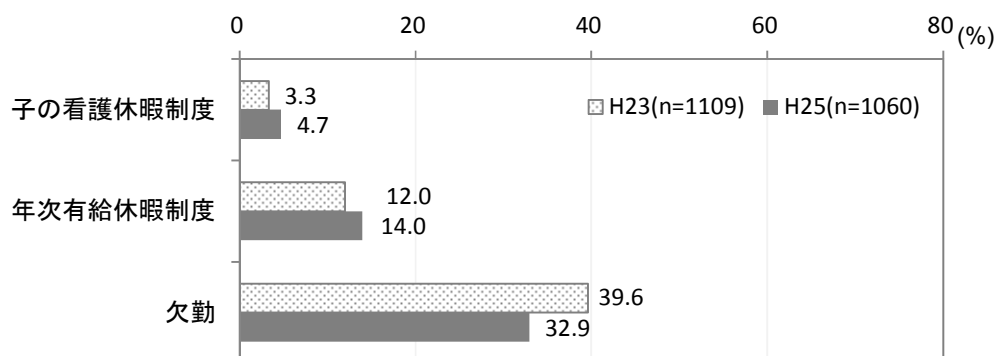
●男性（正社員）



●女性（正社員）



●女性（非正社員）



子の看護休暇を利用しない理由としては、男性正社員と女性非正社員で「制度があることを知らなかった」が回答として最も多い。一方、女性の正社員は「年次有給休暇の取得で対応した」が最も多くなっている（図 1-3-4）。

図 1-3-4 現在の就業形態別 子の看護休暇を利用しなかった理由（個・社 Q49）

【母数：子の看護休暇非利用者】

