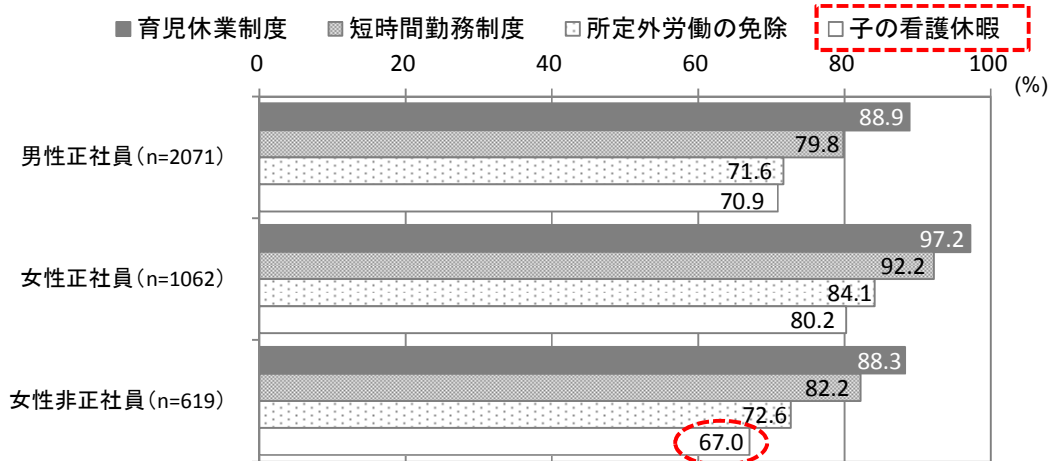


III. 調査結果 まとめ

1. 育児休業関連制度への認知、利用状況の変化 P.20～

- 育児休業関連制度に関する認知率は全般的に高いが、中でも認知率が最も高いのは女性正社員。4つの制度のうち最も認知率が低いのは子の看護休暇で、特に女性非正社員の認知が最も低い。

図1 末子妊娠時の就業形態別 各制度の認知状況（個・社 Q11）【母数：末子妊娠時就業者】



- 育児休業制度は女性での利用が微増している。男性の利用率は低調に推移しており、直近2年間の利用率はわずかな上昇にとどまっているが、育児休業の取得日数はやや長期化している。

図2 末子妊娠時の就業形態別 育児休業の取得状況（個・社 Q23）【母数：末子妊娠時就業者】

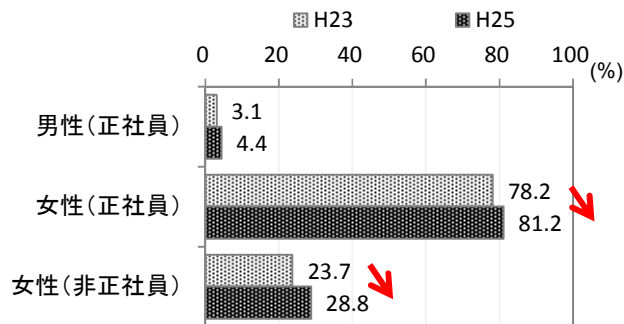
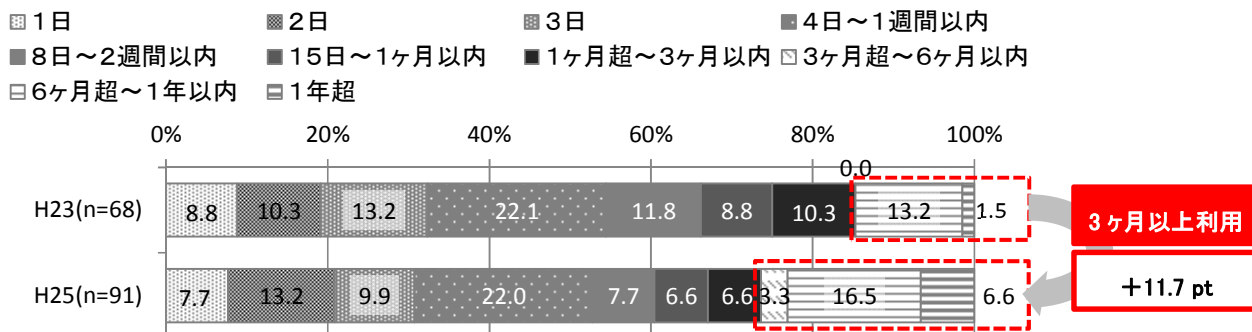


図3 末子出産時男性正社員が利用した育児休業の日数（個・社 Q24）【母数：育児休業利用者】



- 1歳以降まで育児休業を取得する人がいない企業の割合は低下しており、1歳以降までの育児休業利用者が増えていることがわかる。一方、パパ・ママ育休プラスの利用はあまり進んでいない。

図4 1歳を超えた時期までの育児休業取得者がいない企業の割合（企業 Q9-1）

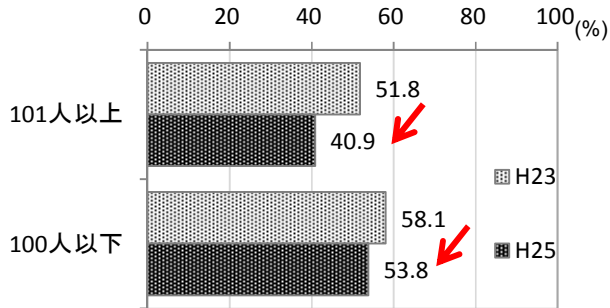
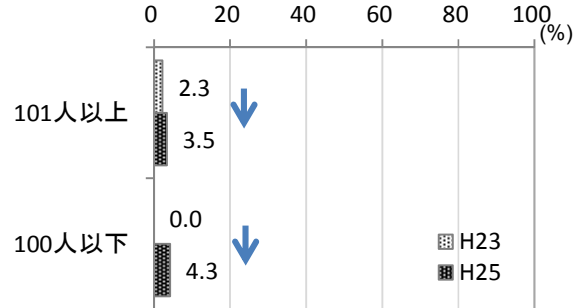


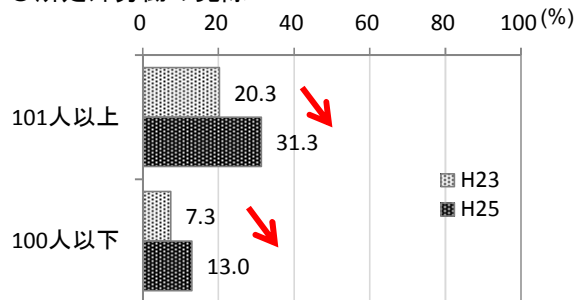
図5 パパ・ママ育休プラスの利用があった企業の割合（企業 Q9-1）



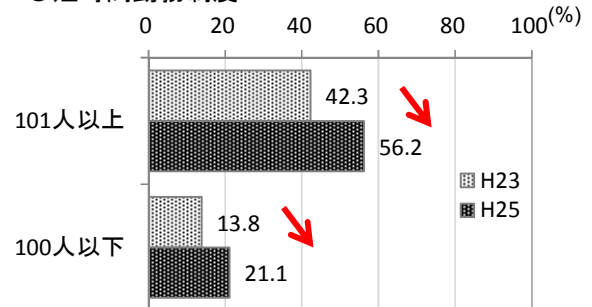
- 所定外労働の免除及び短時間勤務制度については、正社員数101人以上の企業、100人以下の企業ともに女性の利用があった企業の割合が上がっている。

図6 企業規模別 女性の各制度 利用状況（企業 Q9）

● 所定外労働の免除



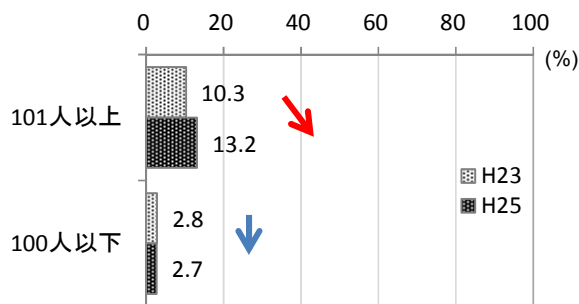
● 短時間勤務制度



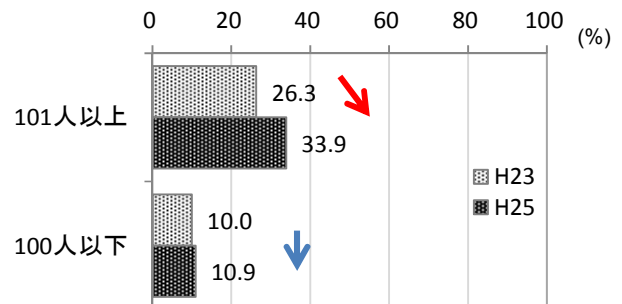
- 子の看護休暇は正社員数101人以上の企業で、男女ともに利用のあった割合が上がったが、100人以下の企業では変化が見られなかった。

図7 子の看護休暇利用状況（企業 Q9）

● 男性の利用があった企業の割合



● 女性の利用があった企業の割合



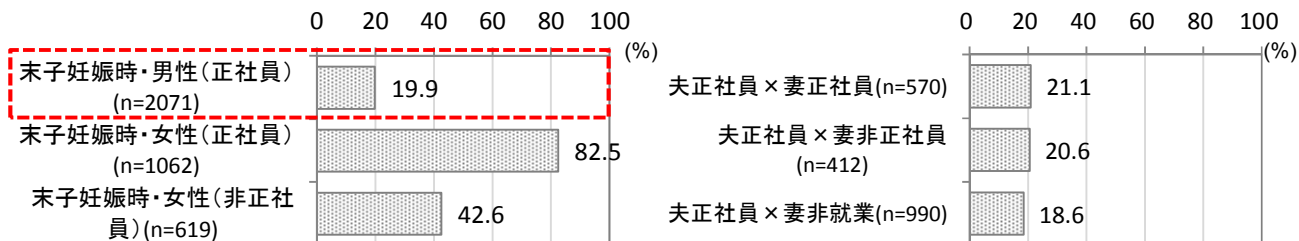
2. 男性の育児休業取得の状況と促進に必要なこと P.45～

- 男性の育児休業取得意向は女性に比べて低い。また、男性の育児休業取得意向については、配偶者の就業形態による違いは見られない。

図8 育児休業の利用意向（個・社 Q17 複）

● 末子妊娠時 本人就業形態別

● 末子妊娠時 配偶者就業形態別（男性）



- 男性で育児休業を取得できている人の職場、また男性の育児休業取得者がいる会社では、日ごろから休暇を取りやすい、有給休暇取得率が高いなど「休暇」に対するハードルが低い。

図9 育児休業を取得できた理由（個・社 Q30 複（3つまで）

【母数：末子妊娠時男性正社員 育児休業取得者】

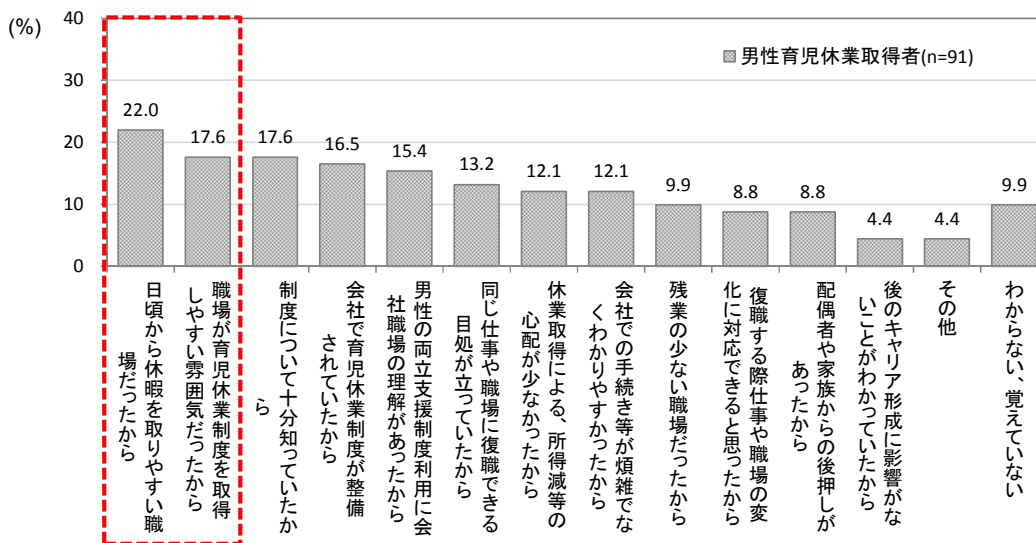
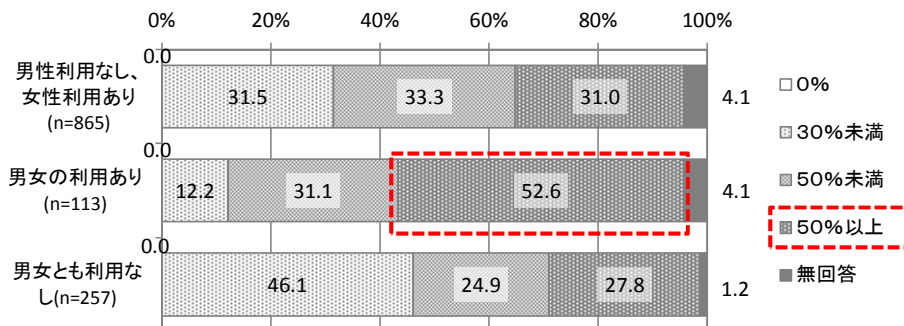


図10 育児休業制度利用別 有給休暇取得率（企業 Q7）【母数：正社員数 101人以上】



- 男性の育児休業取得者がいる会社では、育児休業制度等に関する周知を行っており、実際に育児休業を取得した人も会社から全員に積極的に周知されていたと感じている。

図 11 育児休業制度利用別 育児・介護休業法関連制度の利用促進に向けた取組（企業 Q12 複）
【母数：正社員数 101 人以上】

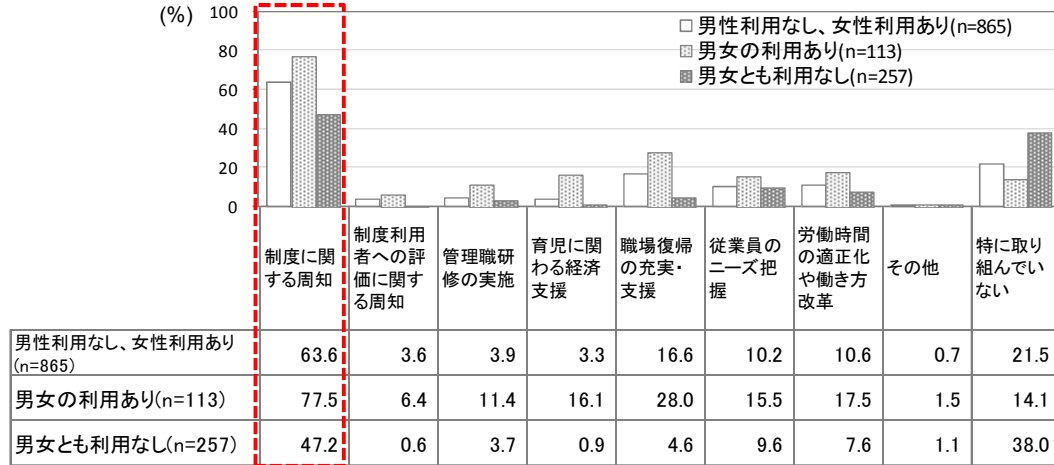
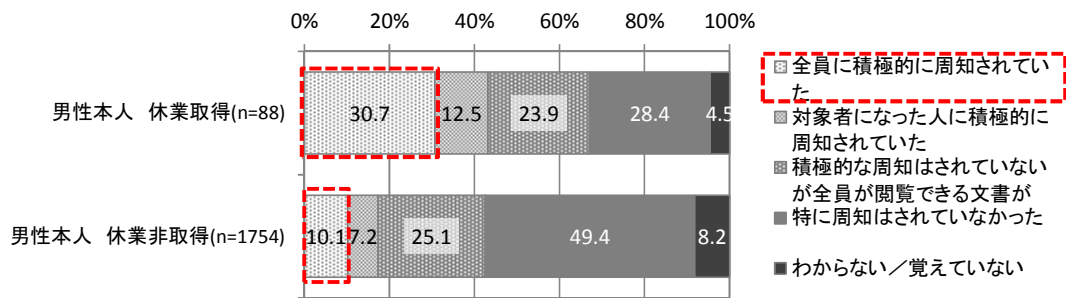
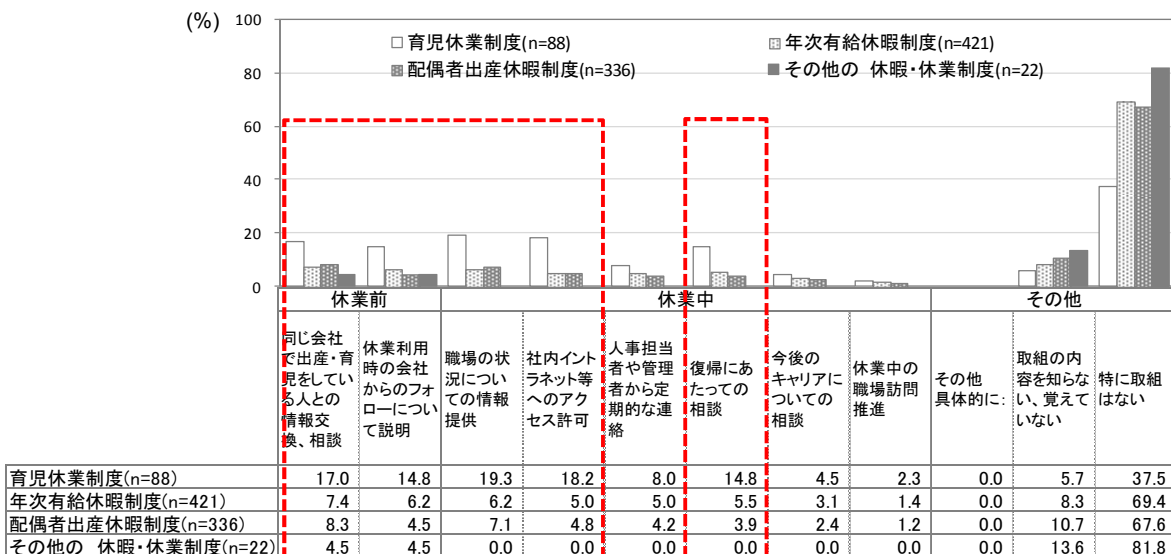


図 12 男性の育児休業利用別 末子妊娠時の育児休業に関する会社からの周知（個・社 Q13）
【母数：末子妊娠時男性正社員 会社の育児休業制度認知者】



- 男性の育児休業取得者がいる会社では、休業前から復帰の各段階においてフォローが行われており、休業取得中や取得後のイメージがしやすい環境にあることが推測できる。

図 13 男性が取得した休暇別 会社からのフォロー内容（個・社 Q33 複）
【母数：末子妊娠時男性正社員 各休暇取得者】



3. 育児休業等取得による新たな課題 ～職場復帰、継続等 P.55～

- 育児休業の取得や短時間勤務等の利用が進む一方で、利用期間が長くなるほど「仕事の内容が希望に合致していない」割合が高くなっている。また、合致していないと感じる人ほど仕事継続意向も低くなっており、休業取得による新たな課題となっている。

図 14 育児休業取得期間別復帰後仕事内容の希望との合致度 (個・社 Q28_2) 【母数：育児休業取得者】

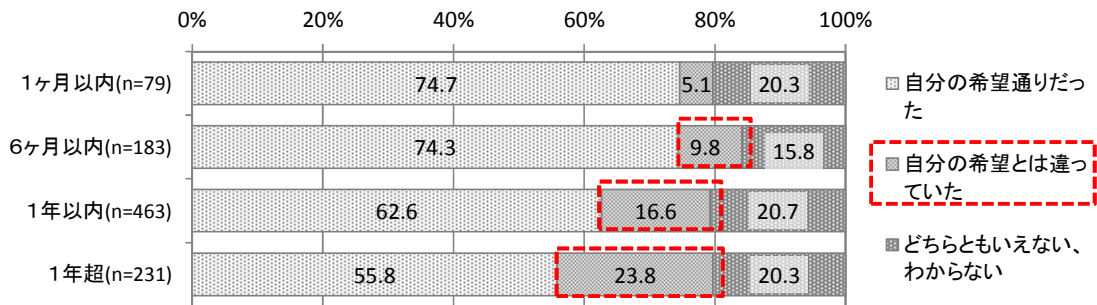
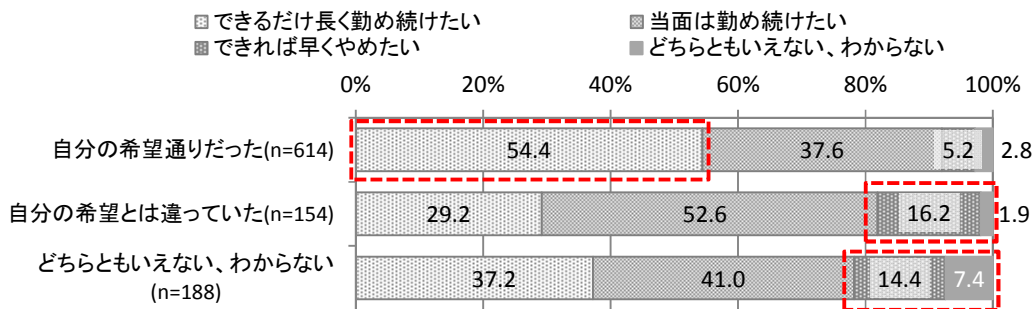


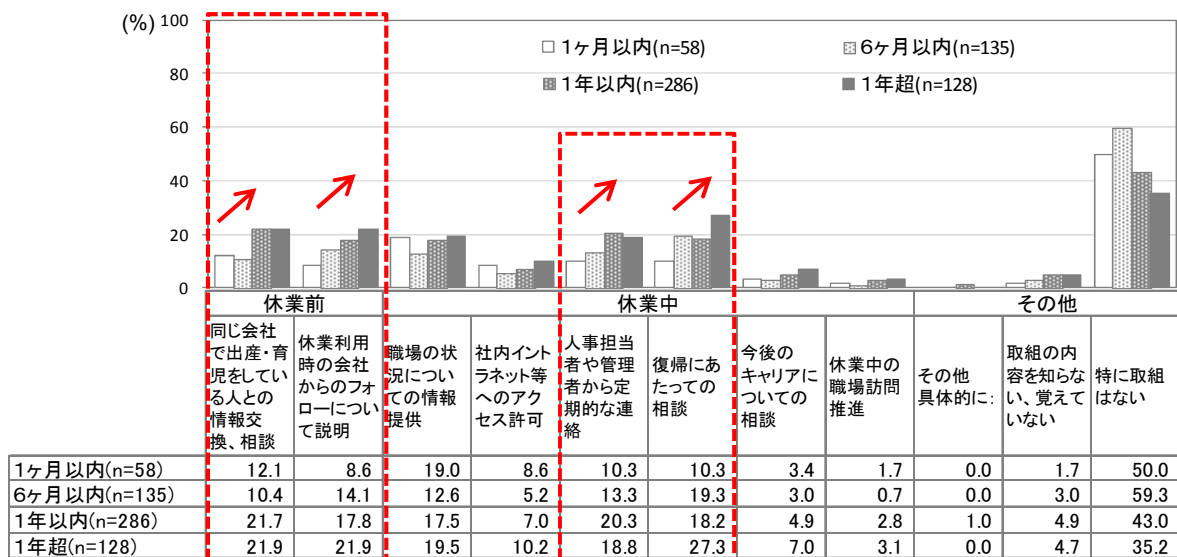
図 15 復帰後仕事内容の希望との合致度別 現在の就業継続意向 (個・社 Q54) 【母数：育児休業取得者】



- 一方、取得期間が長くても復職後に希望通りの仕事ができている人の会社は、休業中のサポートや復職時の相談などを行っている割合が高い。

図 16 育児休業取得期間別 会社からのフォロー内容 (個・社 Q33 複)

【母数：休業取得後、希望と合致した仕事ができている男女】



- 子どもの妊娠・出産による望まない退職は非正社員において多い。育児休業取得を希望していたにもかかわらず退職した理由には、「解雇もしくは退職勧奨」などが挙げられている。

図 17 末子妊娠時就業形態別 退職・継続状況（個・社 Q18）

【母数：末子妊娠時育児休業取得意向者】

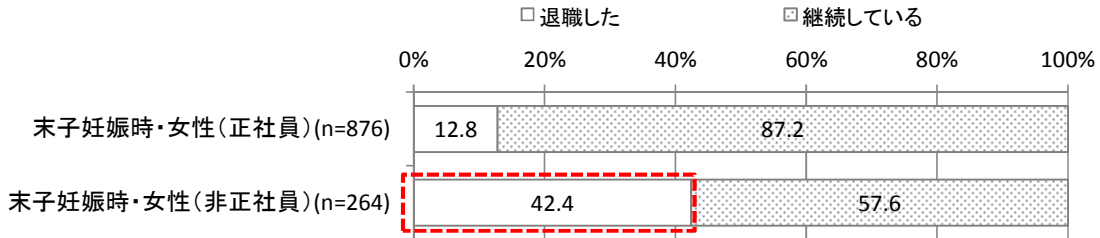
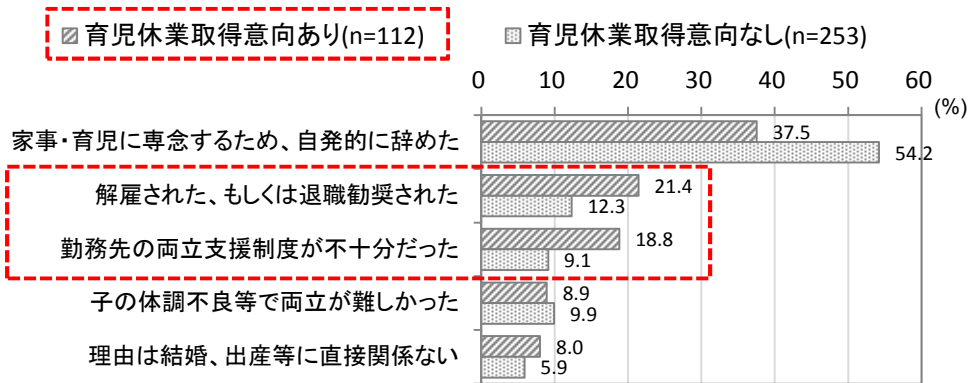


図 18 育児休業取得意向別退職理由上位（個・社 Q22 複）【母数：末子妊娠時女性非正社員退職者】



- 末子妊娠・出産後も仕事を継続できている非正社員では、「配偶者や家族からのサポートがあったから」が、継続できた理由として2番目に挙がっており、実際に配偶者が休暇を取得した割合が高い。

図 19 継続理由 上位（個・社 Q20 複）【母数：末子妊娠時女性非正社員 継続者】

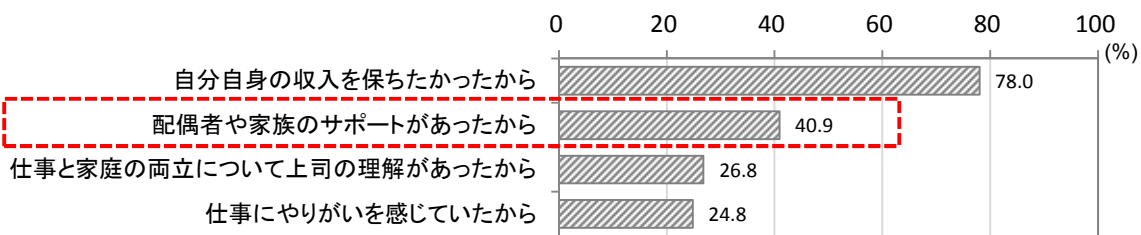


図 20 継続有無別 配偶者の取得した休暇（個・社 Q23 複）

【母数：末子妊娠時女性非正社員 育児休業取得意向者】

	育児休業制度	年次有給休暇制度	配偶者出産休暇制度	その他の休暇・休業制度 具体的に	種類はわからないが休暇・休業をとった	休暇・休業は取得していない (%)
退職した(n=102)	2.0	5.9	3.9	0.0	3.9	85.3
継続している(n=137)	2.2	9.5	11.7	0.0	7.3	74.5
差分（継続－退職）	0.2	3.6	7.8	0.0	3.4	-10.8

4. 育児休業等取得による新たな課題 ～周囲とのコンフリクト P.65～

- 現在、制度利用者が周囲にいると回答した人の中で「制度利用者がいることで、自身の仕事に影響がある」と回答した人は全体の5割弱。このうち、現在制度利用者がいることによる仕事状況の満足度について6割が「どちらともいえない～不満」と回答している。

図 21 制度利用者がいることによる自身の仕事への影響（個・僚 SCR_Q10）

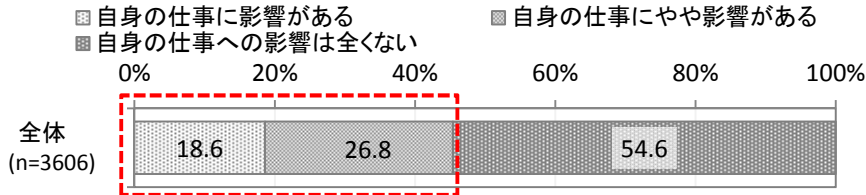
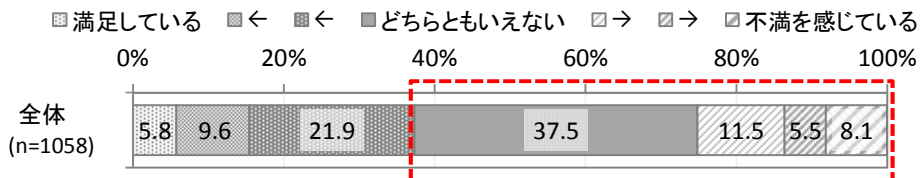


図 22 制度利用者がいることによる仕事状況の満足度（個・僚 Q12）



- 周囲に制度利用者がいる状況について満足度が低い人ほど、会社の育児休業等取得促進などへの取組についての推進意向が低い。また、制度利用者の立場になっても今の職場で働き続けられないと感じている。

図 23 満足度別 職場で進めるべき両立支援施策（育児休業等）（個・僚 Q14）

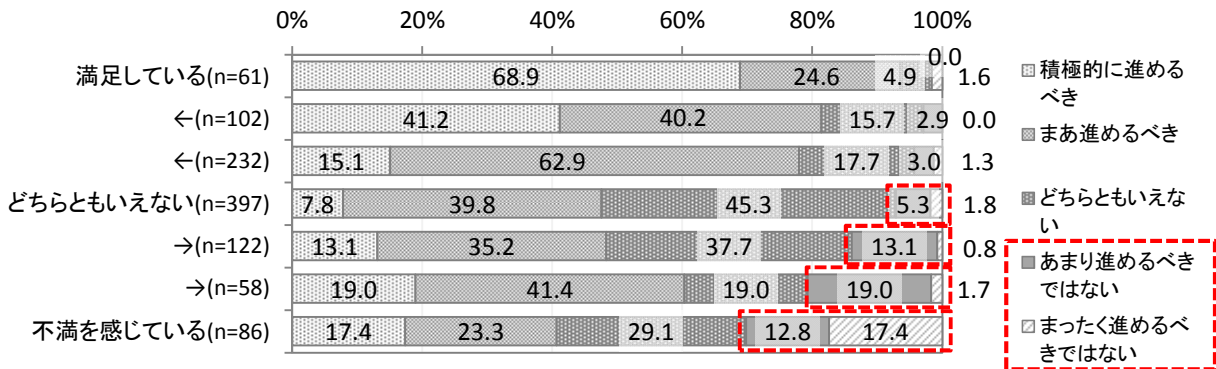
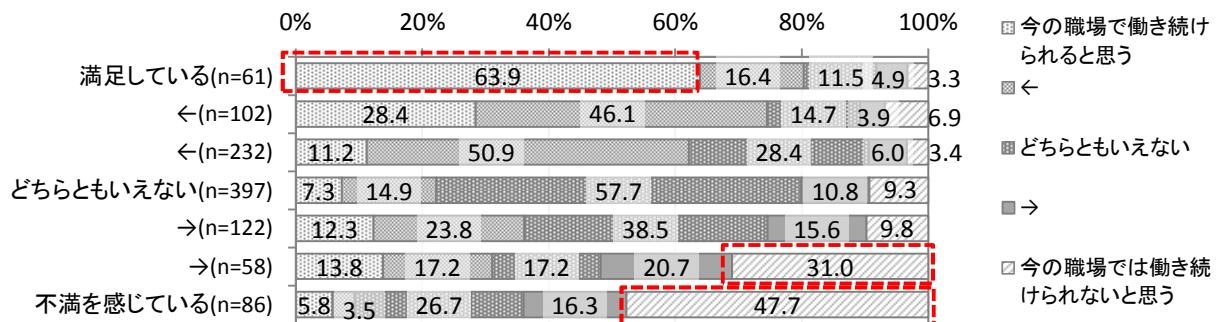
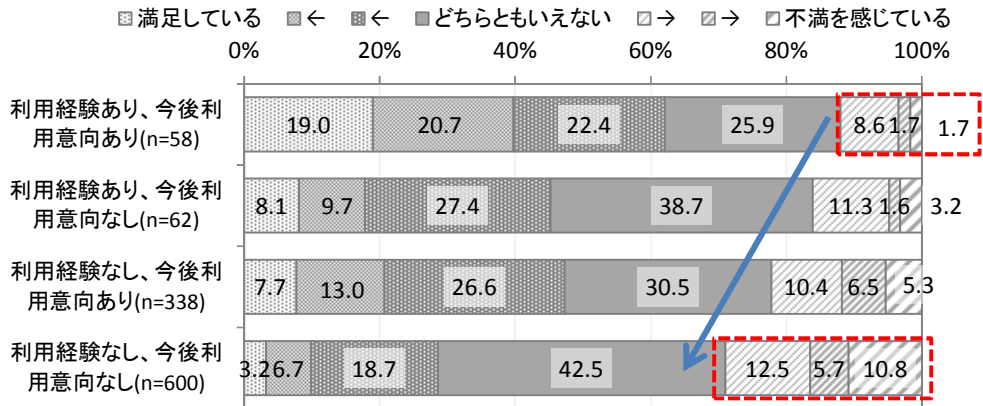


図 24 満足度別 自身が制度利用者になった場合の、仕事継続に対する考え（個・僚 Q15）



- 周囲に制度利用者がいる状況についての満足度が最も低いのは、「これまで制度の利用経験がなく今後も利用意向がない層」となっている。

図 25 制度利用経験、今後利用意向有無別 現状への満足度（個・僚 Q12）



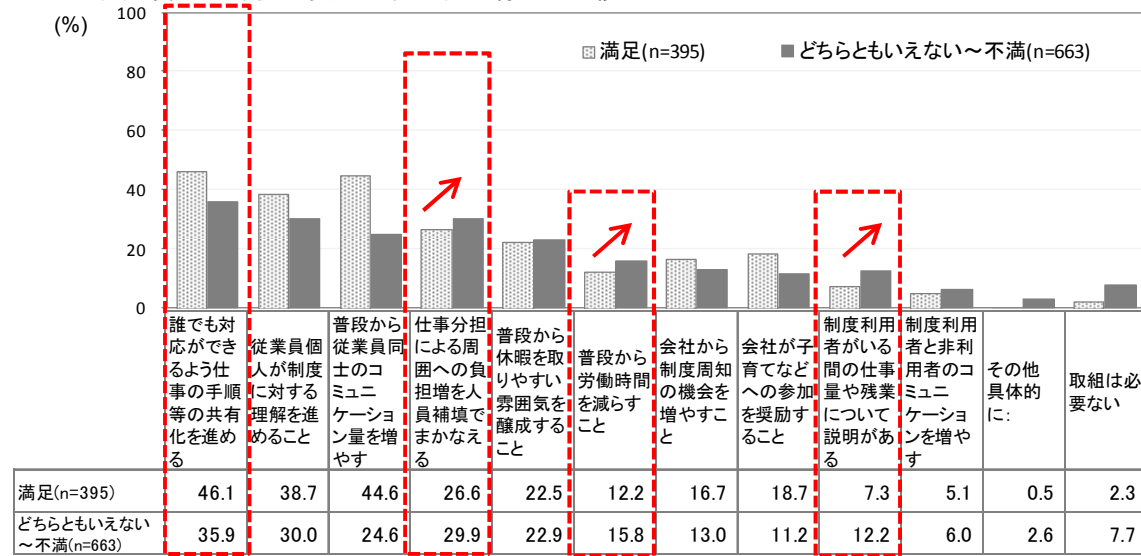
- 制度の利用経験や今後の利用意向はないが、周囲に制度利用者がいる状況についての満足度が高い層は、育児休業制度等の利用者が出た際に「上司から説明を受け、納得した」人の割合が高い。

図 26 満足度別 上司からの説明に対する納得割合² 【母数：一般職、利用経験・利用意向なし】

	利用者の制度利用期間について	チーム全体で分擔する仕事量や残業見通しについて	あなたご自身が分擔する仕事量や残業見通しについて	分擔して引き受けた仕事に対する評価方針	(%)
満足 (n=113)	58.4	61.0	58.4	48.6	
どちらともいえない～不満 (n=336)	27.1	22.6	22.7	14.0	

- 今後、制度利用者も周囲の人も気持ちよく働くために必要なことは「仕事手順の共有化」。周囲に制度利用者がいる状況について満足している人よりも、不満を感じている人で回答が多いのは「周囲の負担軽減」「労働時間減」「制度利用期間についての説明」であった。

図 27 満足度別 今後必要な取組（個・僚 Q16 複（3つまで））



² 数値は、個・僚 Q11_2 で上司から説明を受けた上で「納得した」「少しは納得した」の回答者を合わせた合計値。

