

4. 両立支援制度、働き方の見直しの取組等の状況

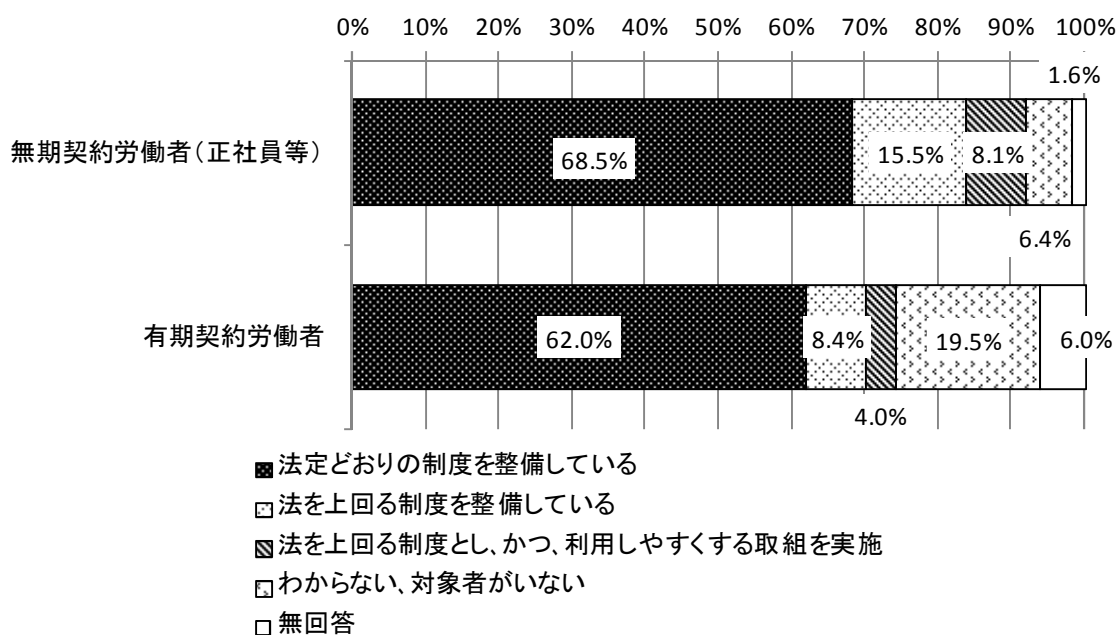
- 仕事と子育ての両立支援に関する取組状況は、無期契約労働者（正社員等）に対しては68.5%、有期契約労働者に対しては62.0%が法定通りの制度整備を行っている。従業員規模でみると、1,001人以上の大企業は、法を上回る制度整備や、さらに利用しやすくする取組を実施しているところが多くなっている。
- 両立支援制度の利用実績について、無期契約労働者（正社員等）の女性で育児休業制度、短時間勤務制度（育児）で利用者のいる企業の割合は、半数を超えている。また、無期契約労働者（正社員等）の女性で、所定外労働の免除（育児）、子の看護休暇制度で利用者のいる企業の割合は3割程度となっている。
無期契約労働者（正社員）の男性で育児休業制度の利用者のいる企業の割合は約1割である。
介護休業制度、介護休暇制度は無期契約労働者（正社員）の男性、女性とも、利用者のいる企業の割合は1割前後である。
- 仕事と育児や介護等と両立しやすい職場運営のために行っていることは、「雇用管理に関わる社員に対して、制度の周知を行っている」が47.4%で割合が高くなっている。1,001人以上の大企業は、他と比較して「管理職に対するマネジメント研修」「制度利用者と管理職との面談等の制度化している」を行っている割合が高くなっている。
- 異動や転勤への配慮について、仕組みや制度を設けているところは5%に満たないが、「仕事と育児を両立できる異動・転勤とする等、配慮している」ところが42.9%となっている。「本人の希望による異動・転勤を認めている」ところも11.6%見られる。

(1) 仕事と子育ての両立支援に関する取組状況

仕事と子育ての両立支援に関する取組状況をみると、無期契約労働者（正社員等）、有期契約労働者のいずれも「法定どおりの制度を整備している」の割合が高く、それぞれ 68.5%、62.0% を占めている。

「法を上回る制度を整備している」「法を上回る制度とし、かつ、利用しやすくする取組を実施」を合わせた法を上回る制度を整備している割合をみると、無期契約労働者（正社員等）は 23.6%（15.5%、8.1%）、有期契約労働者は 12.4%（8.4%、4.0%）となっている。

図表 68 仕事と子育ての両立支援に関する取組状況：単数回答（Q16）n=645



【従業員規模別（正社員）】

従業員規模別（正社員）に、仕事と子育ての両立支援に関する取組状況をみると、他と比較して、「1,001人以上」は「法を上回る制度を整備している」（31.3%）、「法を上回る制度とし、かつ、利用しやすくする取組を実施」（34.8%）の割合が高い。

図表 69 従業員規模別（正社員）
仕事と子育ての両立支援に関する取組状況：単数回答（Q16）

		合計	Q16-1 両立支援取組状況：無期契約労働者				
			法定どおりの制度を整備している	法を上回る制度を整備している	法を上回る制度とし、かつ、利用しやすくする取組を実施	わからない、対象者がいない	無回答
全体		645 100.0	442 68.5	100 15.5	52 8.1	41 6.4	10 1.6
Q3-1 従業員数： 正社員 (統合)	100人以下	165 100.0	131 79.4	7 4.2	5 3.0	19 11.5	3 1.8
	101～300人	235 100.0	167 71.1	38 16.2	9 3.8	18 7.7	3 1.3
	301～1,000人	174 100.0	119 68.4	34 19.5	15 8.6	3 1.7	3 1.7
	1,001人以上	66 100.0	22 33.3	21 31.8	23 34.8	0 0.0	0 0.0

(2) 両立支援制度の利用実績

育児・介護休業法に定められている制度について、平成 25 年 4 月 1 日～平成 26 年 3 月 31 日の利用実績をみると、「①育児休業制度」は、無期契約労働者（正社員等）の女性で利用が進んでおり「女性で利用者がいる」が 72.1%であるほか、「男性で利用者がいる」も 10.2%と約 1 割みられる。一方で、有期契約労働者で「女性で利用者がいる」は 28.4%に留まっている。

「②短時間勤務制度（育児）」は、無期契約労働者（正社員等）で「女性で利用者がいる」が 51.3%となっており、育児休業制度と比較すると利用率は低くなっている。

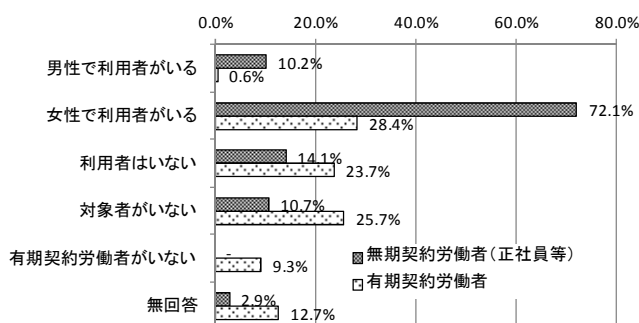
「③所定外労働の免除（育児）」は、無期契約労働者（正社員等）、有期契約労働者のいずれも「利用者はいない」の割合が高く、それぞれ 42.8%、36.6%となっている。

「④子の看護休暇制度」も、無期契約労働者（正社員等）、有期契約労働者のいずれも「利用者はいない」の割合が高く、それぞれ 41.2%、35.5%となっている。一方で、無期契約労働者（正社員等）で「男性で利用者がいる」が 12.1%となっており、育児休業制度と同割合の 1 割強である。

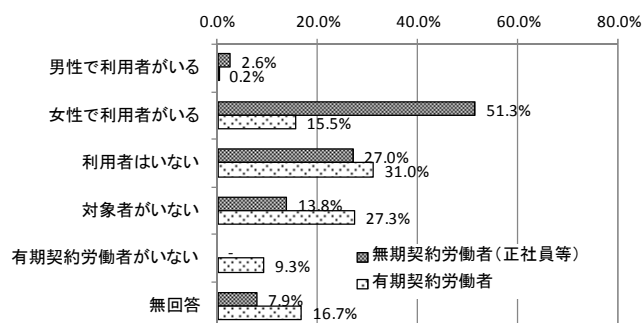
「⑤介護休業制度」「⑥介護休暇」は①～④の育児支援の制度と比較して、利用率が低く、無期契約労働者（正社員等）の割合をみると、「⑤介護休業制度」は「男性で利用者がいる」が 7.4%、「女性で利用者がいる」が 14.9%、「⑥介護休暇」は「男性で利用者がいる」が 10.9%、「女性で利用者がいる」が 15.3%となっている。

図表 70 両立支援制度の利用実績：複数回答（Q17） n=645

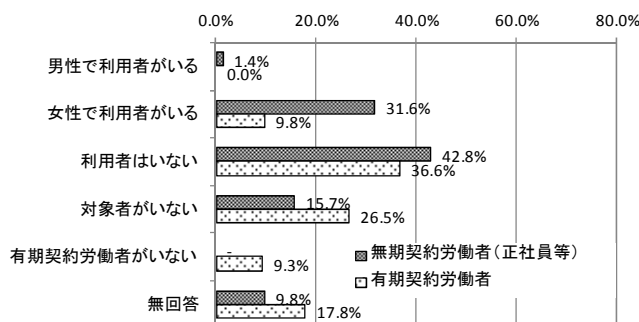
①育児休業制度



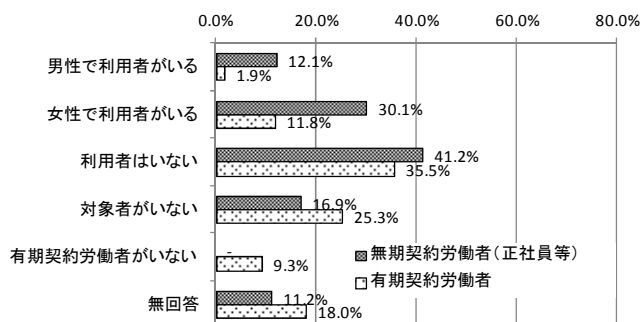
②短時間勤務制度（育児）



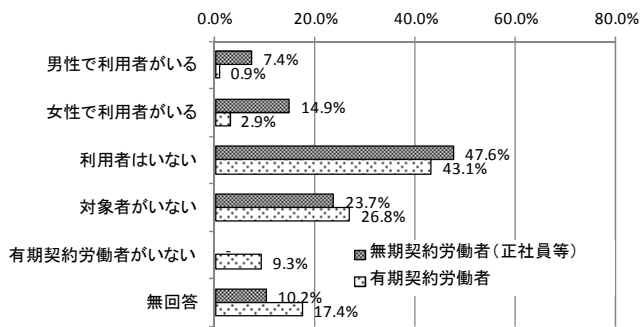
③所定外労働の免除（育児）



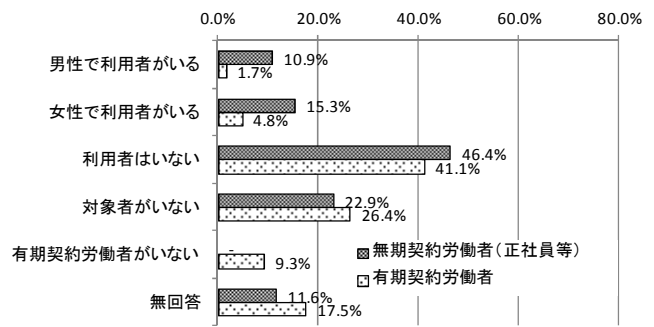
④子の看護休暇制度



⑤介護休業制度



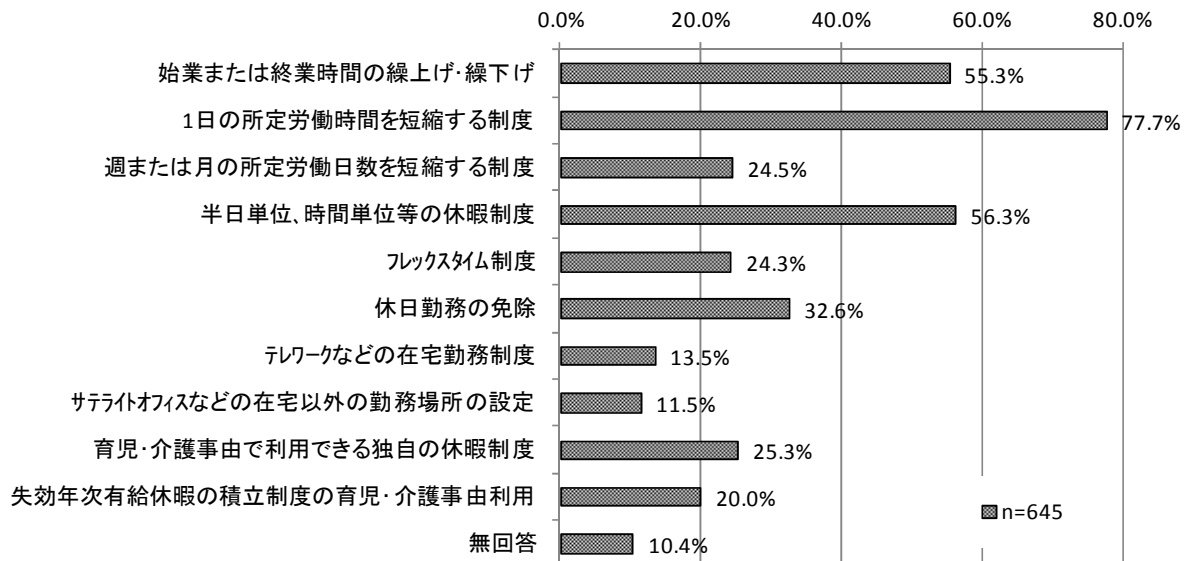
⑥介護休暇



(3) その他、仕事と育児や介護との両立を支援するための制度の導入状況

その他、仕事と育児や介護との両立を支援するための制度等で、無期契約労働者（正社員等）について導入しているものをみると、「1日の所定労働時間を短縮する制度」が77.7%、「半日単位、時間単位等の休暇制度」が56.3%、「始業または終業時間の繰上げ・繰下げ」が55.3%となっている。

図表 71 その他、仕事と育児や介護との両立を支援するための制度の導入状況
：複数回答（Q18（1））



【従業員規模別（正社員）】

従業員規模別（正社員）に、その他、仕事と育児や介護との両立を支援するための制度等で、無期契約労働者（正社員等）について導入しているものをみると、他と比較して、「100人以下」は「週または月の所定労働日数を短縮する制度」（35.8%）、「テレワークなどの在宅勤務制度」（20.0%）、「サテライトオフィスなどの在宅以外の勤務場所の設定」（20.0%）、「301～1,000人」は「1日の所定労働時間を短縮する制度」（86.2%）、「1,001人以上」は「1日の所定労働時間を短縮する制度」（90.9%）、「半日単位、時間単位等の休暇制度」（75.8%）、「フレックスタイム制度」（40.9%）、「休日勤務の免除」（48.5%）、「テレワークなどの在宅勤務制度」（21.2%）、「育児・介護事由で利用できる独自の休暇制度」（40.9%）、「失効年次有給休暇の積立制度の育児・介護事由利用」（36.4%）の割合が高い。

図表 72 従業員規模別（正社員）

その他、仕事と育児や介護との両立を支援するための制度の導入状況
：複数回答（Q18（1））

	合計	Q18-1 無期契約労働者に導入しているもの											
		始業または終業時間の繰上げ・繰下げ	1日の所定労働時間を短縮する制度	週または月の所定労働日数を短縮する制度	半日単位、時間単位等の休暇制度	フレックスタイム制度	休日勤務の免除	テレワークなどの在宅勤務制度	サテライトオフィスなどの在宅以外の勤務場所の設定	育児・介護事由で利用できる独自の休暇制度	失効年次有給休暇の積立制度の育児・介護事由利用	無回答	
全体	645 100.0	357 55.3	501 77.7	158 24.5	363 56.3	157 24.3	210 32.6	87 13.5	74 11.5	163 25.3	129 20.0	67 10.4	
Q3-1 従業員数： 正社員 (統合)	100人以下	165 100.0	88 53.3	108 65.5	59 35.8	89 53.9	42 25.5	59 35.8	33 20.0	33 20.0	43 26.1	38 23.0	31 18.8
	101～300人	235 100.0	125 53.2	181 77.0	56 23.8	124 52.8	55 23.4	71 30.2	27 11.5	24 10.2	49 20.9	38 16.2	26 11.1
	301～1,000人	174 100.0	100 57.5	150 86.2	27 15.5	98 56.3	32 18.4	46 26.4	12 6.9	9 5.2	43 24.7	28 16.1	8 4.6
	1,001人以上	66 100.0	43 65.2	60 90.9	15 22.7	50 75.8	27 40.9	32 48.5	14 21.2	7 10.6	27 40.9	24 36.4	0 0.0

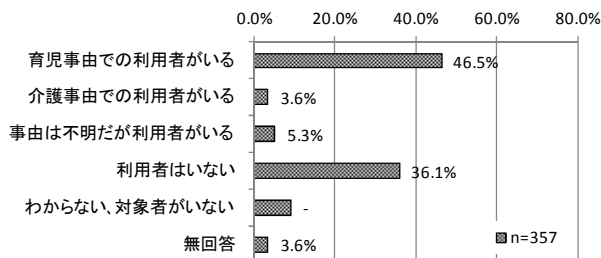
(4) その他、仕事と育児や介護との両立を支援するための制度の利用状況

その他、仕事と育児や介護との両立を支援するための制度等で無期契約労働者（正社員等）に導入しているものについて、その利用状況をみると、「育児事由での利用者がいる」で割合の高い制度は、「② 1日の所定労働時間を短縮する制度」が57.7%で最も割合が高く、次いで「① 始業または終業時間の繰上げ・繰下げ」が46.5%、「④ 半日単位、時間単位等の休暇制度」が39.7%、「⑨ 育児・介護事由で利用できる独自の休暇制度」が39.3%で続いている。

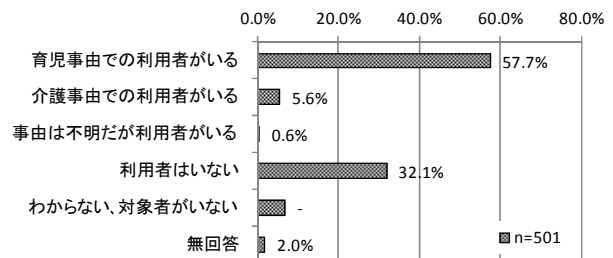
「介護事由での利用者がいる」で割合の高い制度は、⑨ 育児・介護事由で利用できる独自の休暇制度」が19.6%で最も割合が高く、次いで「⑩ 失効年次有給休暇の積立制度の育児・介護事由利用」が16.3%、「④ 半日単位、時間単位等の休暇制度」が12.9%で続いている。

図表 73 その他、仕事と育児や介護との両立を支援するための制度の利用状況
：複数回答（Q18（2））

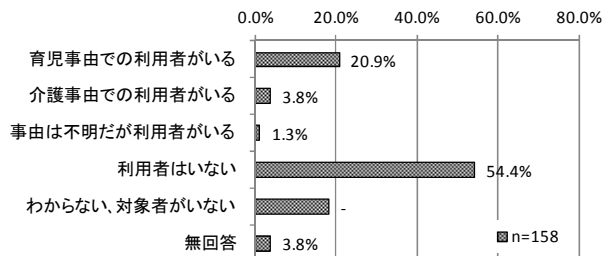
① 始業または終業時間の繰上げ・繰下げ



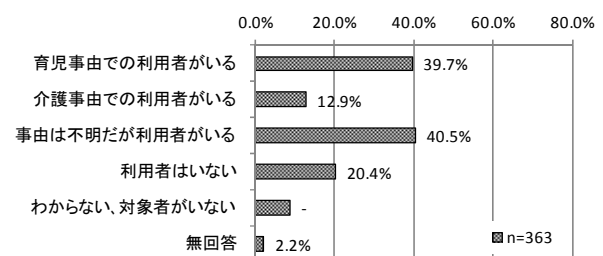
② 1日の所定労働時間を短縮する制度



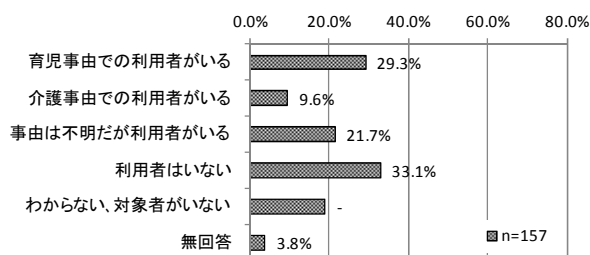
③ 週または月の所定労働日数を短縮する制度



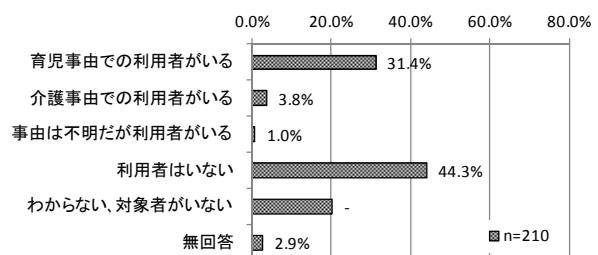
④ 半日単位、時間単位等の休暇制度



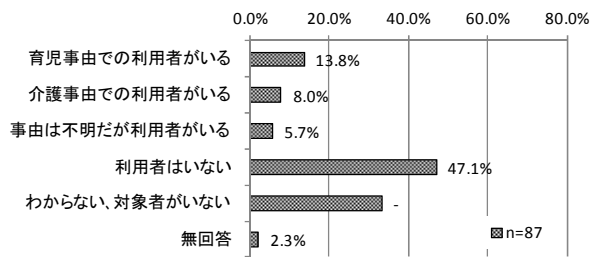
⑤ フレックスタイム制度



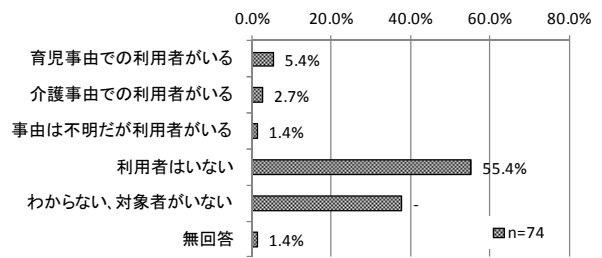
⑥ 休日勤務の免除



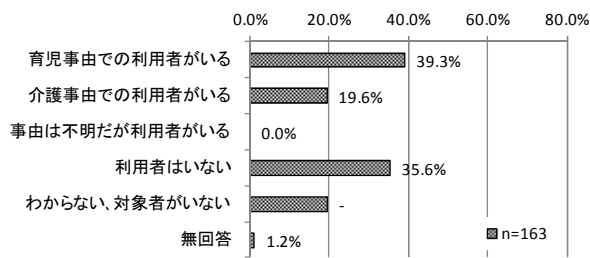
⑦テレワークなどの在宅勤務制度



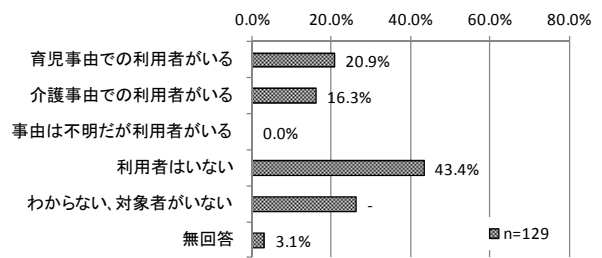
⑧サライトオフィス等の在宅以外の勤務場所の設定



⑨育児・介護事由で利用できる独自の休暇制度



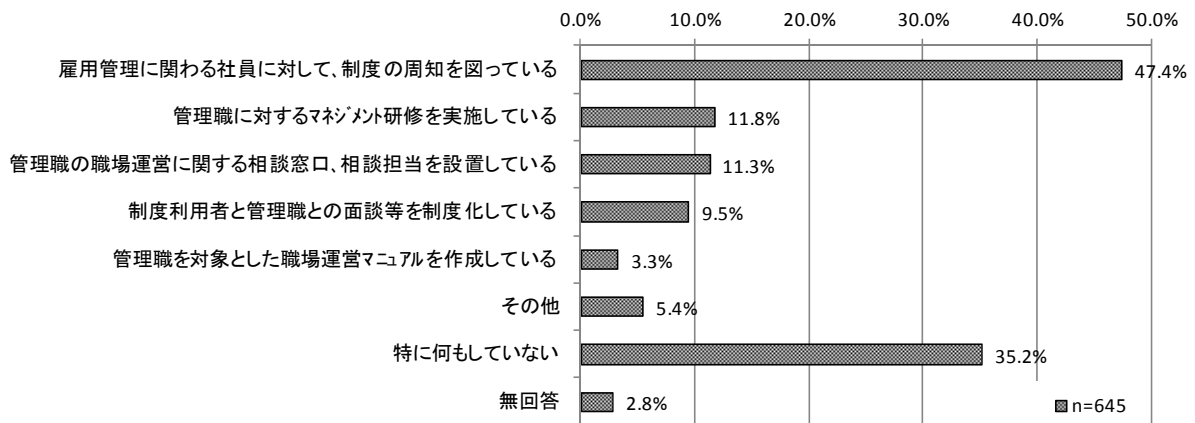
⑩失効年次有給休暇の積立制度の育児・介護事由利用



(5) 仕事と育児や介護等と両立しやすい職場運営のために行っていること

仕事と育児や介護等と両立しやすい職場運営のために行っていることをみると、「雇用管理に関わる社員に対して、制度の周知を図っている」が47.4%となっている。

図表 74 仕事と育児や介護等と両立しやすい職場運営のために行っていること
：複数回答 (Q19)



【従業員規模別（正社員）】

従業員規模別（正社員）に、仕事と育児や介護等と両立しやすい職場運営のために行っていることをみると、他と比較して、「1,001人以上」は「管理職に対するマネジメント研修を実施している」（40.9%）、「制度利用者と管理職との面談等を制度化している」（24.2%）、「雇用管理に関わる社員に対して、制度の周知を図っている」（65.2%）の割合が高い。

図表 75 従業員規模別（正社員）
仕事と育児や介護等と両立しやすい職場運営のために行っていること
：複数回答（Q19）

		合計	Q19 仕事と育児や介護等と両立しやすい職場運営のために行っていること							
			管理職 に対するマ ネジメ ント研 修を 実 施 し て い る	管理職 の職 場 運 営 に 関 す る 相 談 窓 口、 相 談 担 当 を 設 置 し て い る	管理職 を対 象と した 職 場 運 営 マ ニ ュ ア ル を 作 成 し て い る	制度 利 用 者 と 管 理 職 と の 面 談 等 を 制 度 化 し て い る	雇用 管 理 に 関 わ る 社 員 に 対 し て、 制 度 の 周 知 を 図 っ て い る	その他	特に何 もして いない	無回答
全体		645 100.0	76 11.8	73 11.3	21 3.3	61 9.5	306 47.4	35 5.4	227 35.2	18 2.8
Q3-1 従業員数 ：正社員 (統合)	100人以下	165 100.0	7 4.2	11 6.7	3 1.8	15 9.1	66 40.0	7 4.2	75 45.5	5 3.0
	101～300人	235 100.0	19 8.1	26 11.1	1 0.4	16 6.8	112 47.7	12 5.1	83 35.3	7 3.0
	301～1,000人	174 100.0	23 13.2	22 12.6	5 2.9	14 8.0	83 47.7	11 6.3	59 33.9	5 2.9
	1,001人以上	66 100.0	27 40.9	14 21.2	12 18.2	16 24.2	43 65.2	5 7.6	8 12.1	0 0.0

【業種別】

業種別に、仕事と育児や介護等と両立しやすい職場運営のために行っていることをみると、他と比較して、「金融業、保険業」「医療・福祉」は「雇用管理に関わる社員に対して、制度の周知を図っている」（60.6、61.6%）、「運輸業、郵便業」「教育、学習支援業」は「特に何もしていない」（47.4%、52.0%）の割合が高い。

図表 76 業種別 仕事と育児や介護等と両立しやすい職場運営のために行っていること
：複数回答（Q19）

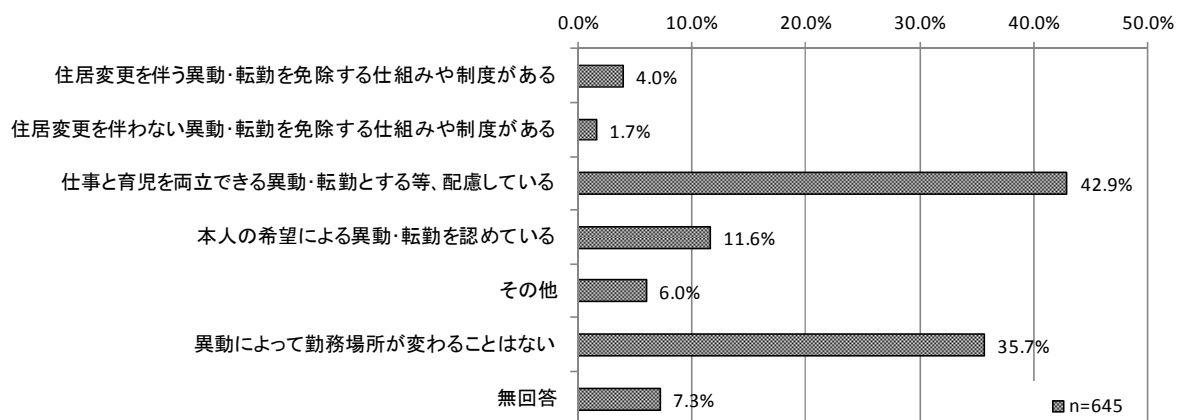
	合計	Q19 仕事と育児や介護等と両立しやすい職場運営のために行っていること								
		管理職に対するマネジメント研修を実施している	管理職の職場運営に関する相談窓口、相談担当を設置している	管理職を対象とした職場運営マニュアルを作成している	制度利用者と管理職との面談等を制度化している	雇用管理に関わる社員に対して、制度の周知を図っている	その他	特に何もしていない	無回答	
全体	645 100.0	76 11.8	73 11.3	21 3.3	61 9.5	306 47.4	35 5.4	227 35.2	18 2.8	
Q2 業 種	建設業	38 100.0	3 7.9	7 18.4	0 0.0	3 7.9	18 47.4	2 5.3	15 39.5	0 0.0
	製造業	140 100.0	18 12.9	12 8.6	4 2.9	13 9.3	54 38.6	8 5.7	61 43.6	1 0.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	6 100.0	1 16.7	2 33.3	0 0.0	0 0.0	3 50.0	0 0.0	3 50.0	0 0.0
	情報通信業	31 100.0	8 25.8	9 29.0	4 12.9	7 22.6	15 48.4	1 3.2	6 19.4	2 6.5
	運輸業、郵便業	38 100.0	1 2.6	3 7.9	1 2.6	2 5.3	14 36.8	1 2.6	18 47.4	1 2.6
	卸売業、小売業	79 100.0	9 11.4	6 7.6	1 1.3	5 6.3	39 49.4	3 3.8	28 35.4	2 2.5
	金融業、保険業	33 100.0	7 21.2	8 24.2	5 15.2	6 18.2	20 60.6	1 3.0	7 21.2	0 0.0
	不動産業	6 100.0	0 0.0	1 16.7	0 0.0	0 0.0	3 50.0	1 16.7	2 33.3	0 0.0
	飲食業、宿泊業	12 100.0	1 8.3	2 16.7	0 0.0	1 8.3	6 50.0	0 0.0	4 33.3	0 0.0
	医療・福祉	112 100.0	10 8.9	11 9.8	1 0.9	12 10.7	69 61.6	7 6.3	28 25.0	6 5.4
	教育、学習支援業	25 100.0	3 12.0	1 4.0	0 0.0	1 4.0	9 36.0	1 4.0	13 52.0	1 4.0
	その他サービス業	75 100.0	6 8.0	7 9.3	1 1.3	7 9.3	30 40.0	5 6.7	29 38.7	3 4.0
	その他	42 100.0	6 14.3	3 7.1	4 9.5	4 9.5	20 47.6	5 11.9	13 31.0	1 2.4

(6) 異動や転勤への配慮を行う仕組みや制度

① 異動や転勤への配慮を行う仕組みや制度の設置状況

仕事と育児の両立を支援するために異動や転勤への配慮（住居の変更を伴い異動（転勤）の免除等）を行う仕組みや制度の設置状況を見ると、「仕事と育児を両立できる異動・転勤とする等、配慮している」が 42.9%、「本人の希望による異動・転勤を認めている」が 11.6%となっている。

図表 77 異動や転勤への配慮を行う仕組みや制度の設置状況：複数回答（Q20）



【従業員規模別（正社員）】

従業員規模別（正社員）に、仕事と育児の両立を支援するために異動や転勤への配慮（住居の変更を伴い異動（転勤）の免除等）を行う仕組みや制度の設置状況をみると、他と比較して、「1,001人以上」は「仕事と育児を両立できる異動・転勤とする等、配慮している」（68.2%）、「100人以下」は「異動によって勤務場所が変わることはない」（52.1%）の割合が高い。

図表 78 従業員規模別（正社員）

異動や転勤への配慮を行う仕組みや制度の設置状況：複数回答（Q20）

		合計	Q20 異動や転勤への配慮を行う仕組みや制度						無回答
			住居変更を伴う異動・転勤を免除する仕組みや制度がある	住居変更を伴わない異動・転勤を免除する仕組みや制度がある	仕事と育児を両立できる異動・転勤とする等、配慮している	本人の希望による異動・転勤を認めている	その他	異動によって勤務場所が変わることはない	
全体		645 100.0	26 4.0	11 1.7	277 42.9	75 11.6	39 6.0	230 35.7	47 7.3
Q3-1 従業員数 ：正社員 (統合)	100人以下	165 100.0	2 1.2	4 2.4	43 26.1	16 9.7	8 4.8	86 52.1	18 10.9
	101～300人	235 100.0	8 3.4	2 0.9	91 38.7	24 10.2	16 6.8	97 41.3	12 5.1
	301～1,000人	174 100.0	12 6.9	3 1.7	97 55.7	24 13.8	7 4.0	44 25.3	11 6.3
	1,001人以上	66 100.0	4 6.1	2 3.0	45 68.2	9 13.6	7 10.6	3 4.5	5 7.6

②異動や転勤への配慮を行う仕組みや制度の利用状況

仕事と育児の両立を支援するために異動や転勤への配慮（住居の変更を伴う異動（転勤）の免除等）を行う仕組みや制度がある企業について、制度の利用状況をみると、「ある」が63.3%を占めている。

図表 79 異動や転勤への配慮を行う仕組みや制度の利用状況：単数回答（Q20-1）

