

平成30年度仕事と育児等の両立に関する実態把握  
のための調査研究事業

## 企業調査 結果の概要

平成31年2月

# 目次

<b>I. 企業調査の実施概要</b>	<b>2</b>
<b>II. 企業調査の結果概要</b>	<b>4</b>
<b>1. 回答企業の概要</b>	<b>5</b>
(1) 本社所在地 (2) 業種 (3) 従業員数	
<b>2. 調査結果の主なポイント ① 育児・介護休業法 法改正後の規定内容</b>	<b>9</b>
(1) 育児休業制度：期間 (2) 育児休業制度：対象となる子の範囲 (3) 育児休業制度：有期契約労働者の取得要件 (4) 子の看護休暇制度：取得単位 (5) 介護休業制度：期間 (6) 介護休業制度：回数 (7) 介護休業制度：有期契約労働者の取得要件 (8) 介護休暇制度：取得単位 (9) 介護のための所定労働時間の短縮措置等：期間 (10) 介護のための所定労働時間の短縮措置等：導入している制度	
<b>3. 調査結果の主なポイント ② 育児・介護関連制度の利用状況</b>	<b>21</b>
(1) 育児休業制度：育児休業取得率 (2) 育児休業制度：取得期間の傾向（女性：無期契約労働者（正社員等）） (3) 育児短時間勤務制度：利用期間の傾向（女性：無期契約労働者（正社員等）） (4) 介護休業制度：取得回数の傾向（無期契約労働者（正社員等）） (5) 介護休業制度：取得期間の傾向（無期契約労働者（正社員等）） (6) 介護休業制度：取得可能な最長期間を上回る期間の取得要望への対応 (7) 介護休業の取得方法についての考え方 (8) 育児・介護のために休暇・休業を取得しやすい雰囲気があるか	
<b>4. 調査結果の主なポイント ③ 育児・介護休業後のキャリア形成支援の実施状況</b>	<b>33</b>
(1) 育児休業取得後に短時間勤務制度を利用する割合 (2) 短時間勤務制度利用により短縮した時間分の目標設定方法 (3) 復職時の能力開発やキャリア形成支援の重視度 (4) 両立支援制度を利用しながらキャリア形成を可能とする人事施策の検討 (5) 復職時の能力開発やキャリア形成支援を重視している企業の特徴	
<b>5. 調査結果の主なポイント ④ 働き方改革の取組</b>	<b>42</b>
(1) 残業削減の取組 (2) 休暇取得促進の取組 (3) 柔軟な働き方の推進 (4) キャリア形成支援を重視している企業での働き方改革の取組	

---

# I. 企業調査の実施概要

# 企業調査の実施概要

---

- 調査対象：以下に該当する企業
  - 農林水産業、公務を除く全業種
  - 従業員31人以上
- 調査対象数：4,800社
- 調査方法：郵送配布・郵送回収（無記名）
- 調査期間：平成30年12月～平成31年1月
- 有効回答数：620件
- 有効回答率：12.9%
- 集計方法：
  - 無期契約労働者（正社員等）数による企業規模の比率が、「平成28年度経済センサス活動調査」の比率となるように、各サンプルに重み付を行った上で集計を実施
  - 重み付けを行うにあたり、<100人以下>と<101人以上>を別集計とした
    - <100人以下>：「31人～50人以下」「51人～100人以下」の区分で重み付けを実施
    - <101人以上>：「101人～300人以下」「301人～1000人以下」「1001人以上」の区分で重み付けを実施

注) 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。  
このため、各件数の足し上げが合計と一致しない場合がある。

---

## II. 企業調査の結果概要

---

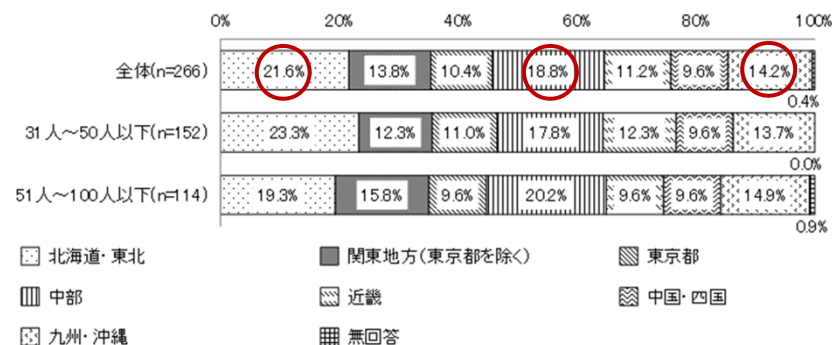
# 1. 回答企業の概要

# (1) 本社所在地

- 本社所在地について、全体でみると、
  - 100人以下は、「北海道・東北」が21.6%で最も回答割合が高く、次いで「中部」が18.8%、「九州・沖縄」が14.2%となっている。
  - 101人以上は、「中部」が24.7%で最も回答割合が高く、次いで「東京都」が18.4%、「中国・四国」が13.5%となっている。
- 101人以上のうち、「1001人以上」をみると、「東京都」が37.0%となっている。

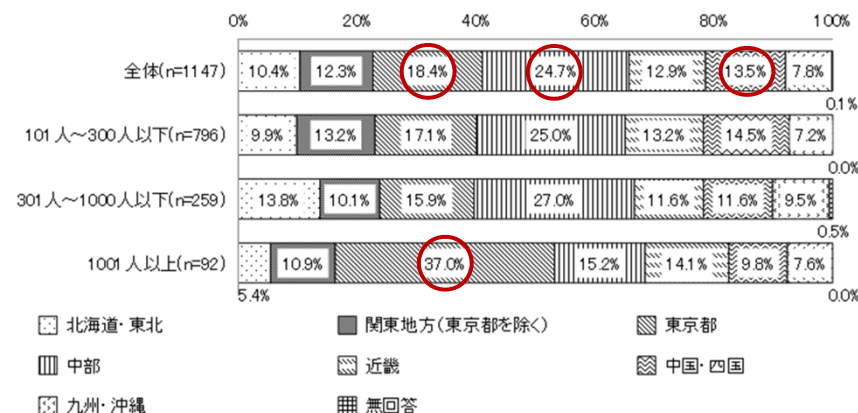
## <100人以下>

図表1 Q1 本社所在地:都道府県(7区分):単数回答



## <101人以上>

図表2 Q1 本社所在地:都道府県(7区分):単数回答



注)従業員規模は「問3①無期契約労働者(正社員等)」で作成したものである。以下同様。

注)複数カテゴリーにまたがって言及する場合は、『』を使用する。端数処理を施しているため、複数カテゴリーにまたがって言及する場合の数値は、グラフ・表の表記と一致しない場合がある。以下同様。

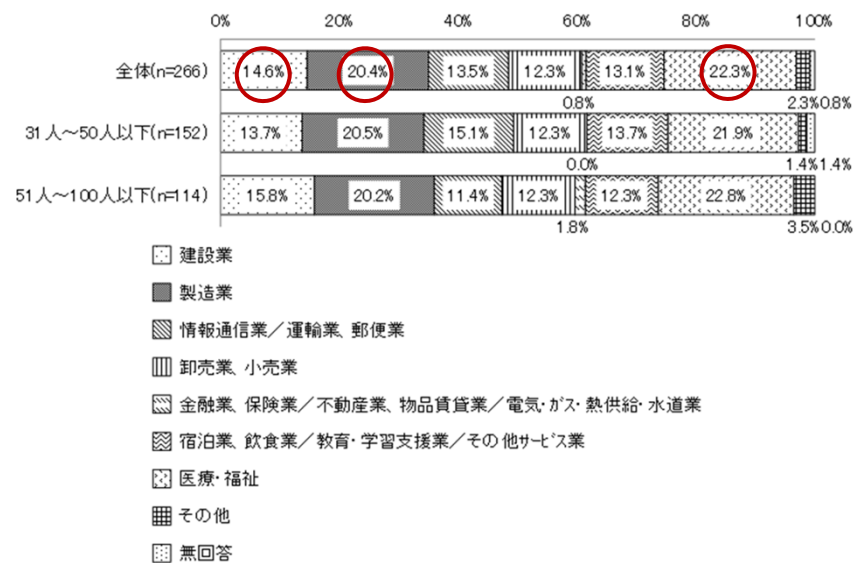
## (2) 業種

### ■ 業種について、全体でみると、

- 100人以下は、「医療・福祉」が22.3%で最も回答割合が高く、次いで「製造業」が20.4%、「建設業」が14.6%となっている。
- 101人以上は、「宿泊業、飲食業／教育・学習支援業／その他サービス業」が24.6%で最も回答割合が高く、次いで「製造業」が22.0%、「医療・福祉」が18.5%となっている。

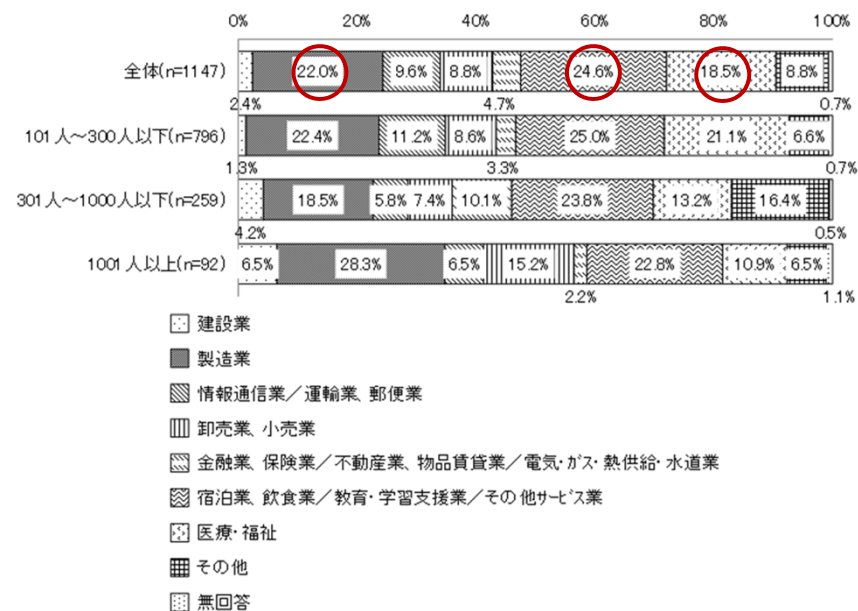
#### <100人以下>

図表3 Q2 業種(8区分):単数回答



#### <101人以上>

図表4 Q2 業種(8区分):単数回答





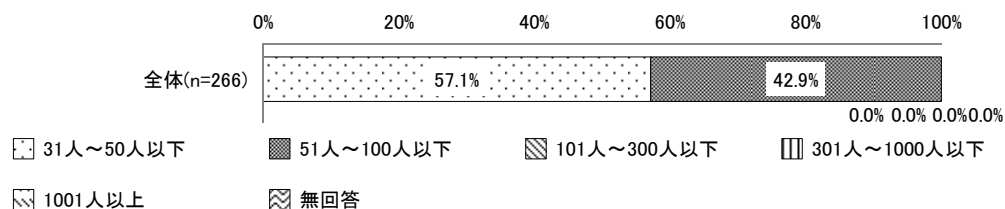
### (3) 従業員数

■ 無期契約労働者(正社員等)数について、全体でみると、

- 100人以下は、「31人～50人以下」が57.1%、「51人～100人以下」が42.9%となっている。
- 101人以上は、「101人～300人以下」が69.4%、「301人～1000人以下」が22.5%、「1001人以上」が8.0%となっている。

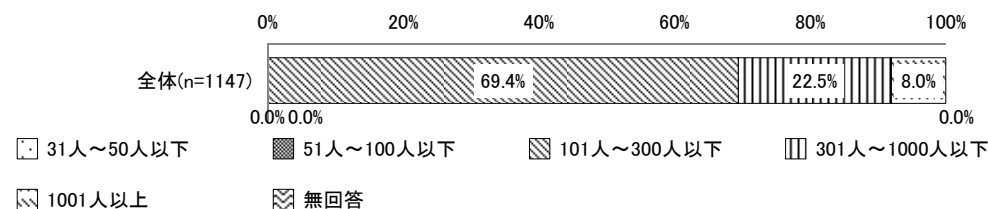
<100人以下>

図表5 Q3① 従業員数:無期契約労働者:数値回答



<101人以上>

図表6 Q3① 従業員数:無期契約労働者:数値回答



---

## 2. 調査結果の主なポイント①

### 育児・介護休業法 法改正後の規定内容

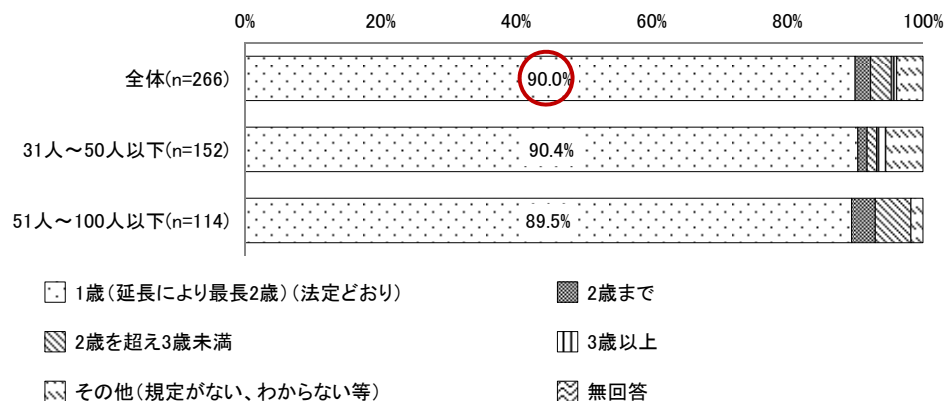
- 育児・介護休業法が、平成28(2016)年、平成29(2017)年に改正された
- これを受け、企業において育児休業・介護休業制度の規定がどのようになっているかを把握するため、規定内容についてお伺いした
- ここでは、育児・介護に関する規定内容のうち、改正法に関連する項目の結果を紹介する

# (1) 育児休業制度：期間

- 育児休業制度について、子が何歳になるまで取得できるかを、全体でみると、
  - 100人以下は、「1歳(延長により最長2歳)(法定どおり)」が90.0%を占めている。
  - 101人以上は、「1歳(延長により最長2歳)(法定どおり)」が76.7%を占めている。
- 「1001人以上」の企業でみると、1歳を超える期間を設定している割合が他と比べて高く、35.9%を占めている。

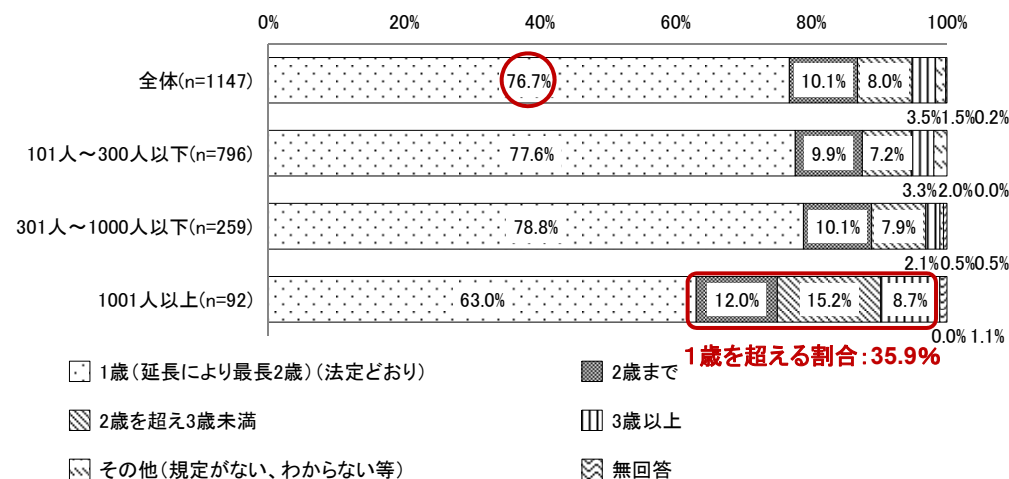
<100人以下>

図表7 Q8(1) 育児休業制度:取得できる子の年齢:単数回答



<101人以上>

図表8 Q8(1) 育児休業制度:取得できる子の年齢:単数回答

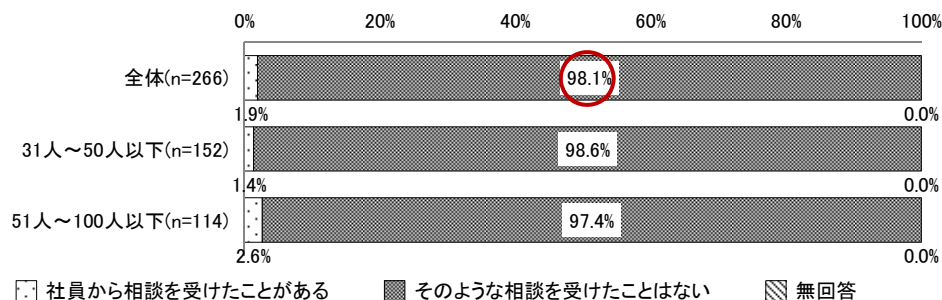


## (2) 育児休業制度：対象となる子の範囲①

- 育児休業制度について、法改正の範囲に含まれない子を対象とした両立支援制度の利用について相談を受けたことがあるかをみると、100人以下、101人以上とも、「そのような相談を受けたことはない」が90%以上を占めている。
- 「1001人以上」の企業でみると、「社員から相談を受けたことがある」が9.8%と約1割を占めている。

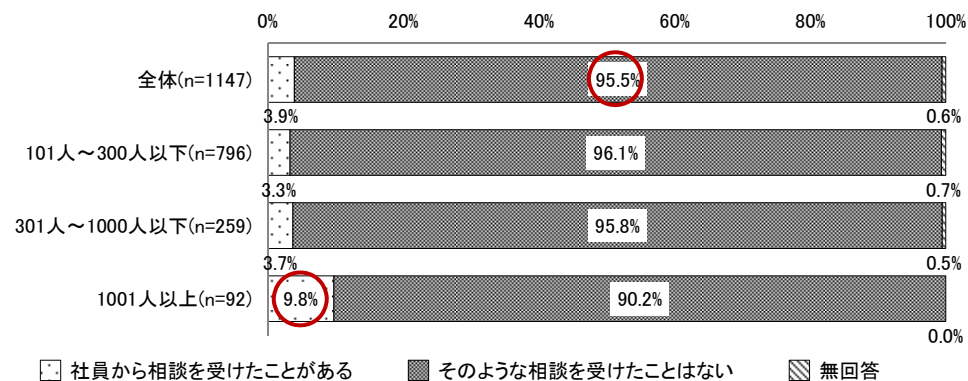
### <100人以下>

図表9 Q8(3)1 育児休業制度:法改正の範囲に含まれない子を対象とした利用相談:単数回答



### <101人以上>

図表10 Q8(3)1 育児休業制度:法改正の範囲に含まれない子を対象とした利用相談:単数回答

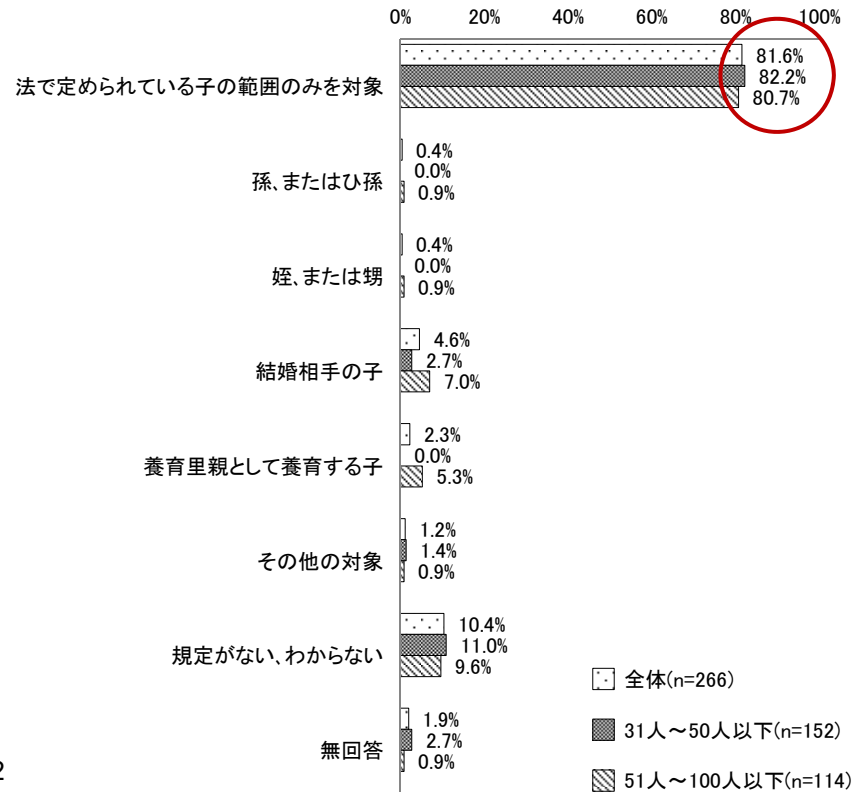


## (2) 育児休業制度：対象となる子の範囲②

- 育児休業制度について、法で定められた子の範囲以外に対象と設定しているものをみると、100人以下、101人以上とも、「法で定められている子の範囲のみを対象」の回答割合が最も高く、約8割を占めている。
- 「301人～1000人以下」では「結婚相手の子」「養育里親として養育する子」がそれぞれ1割程度、「1001人以上」では「結婚相手の子」が13.0%、「養育里親として養育する子」が16.3%となっており、「結婚相手の子」「養育里親として養育する子」は従業員規模が大きくなるほど割合が高くなっている。

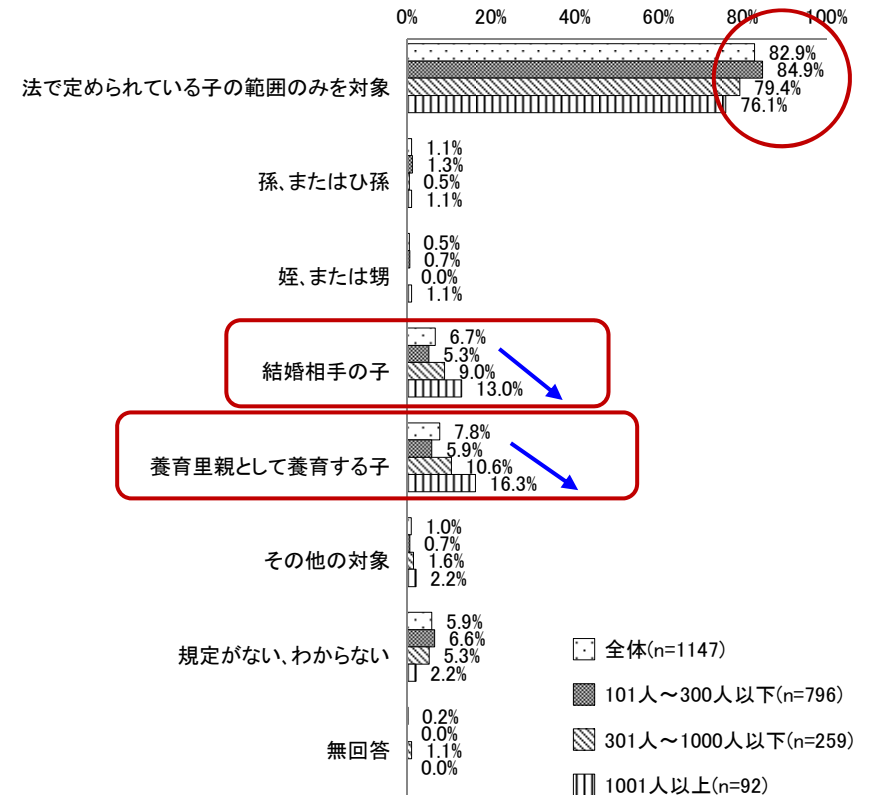
<100人以下>

図表11 Q8(3)2 育児休業制度:法で定められた子の範囲以外に対象と設定しているもの:複数回答



<101人以上>

図表12 Q8(3)2 育児休業制度:法で定められた子の範囲以外に対象と設定しているもの:複数回答

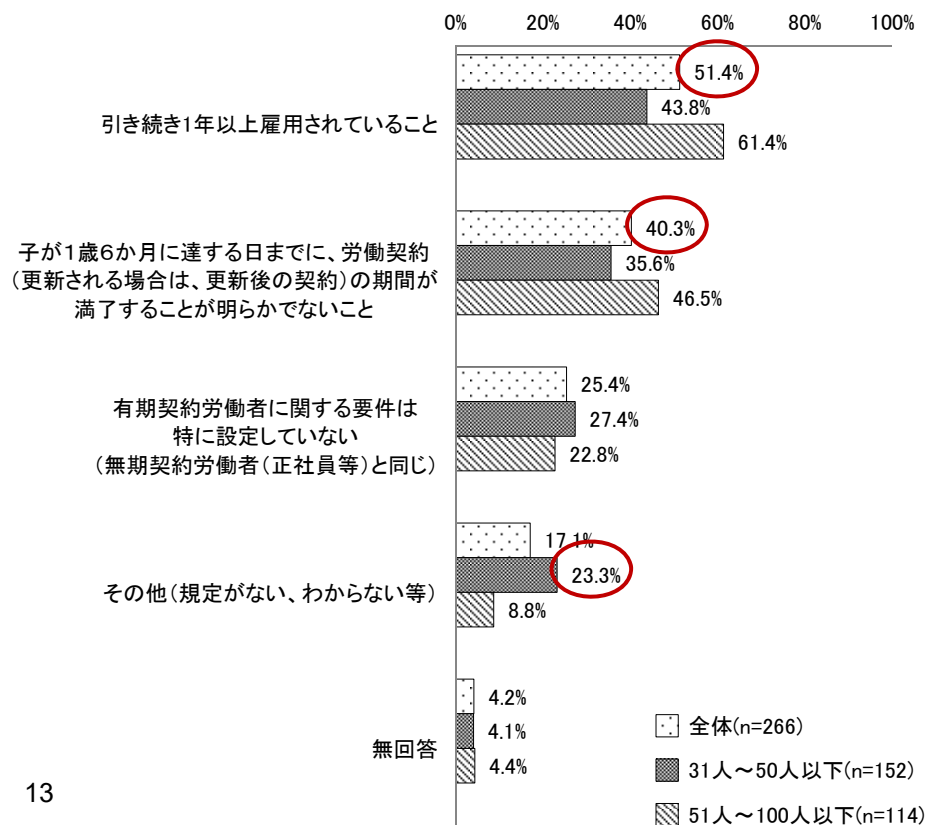


### (3) 育児休業制度:有期契約労働者の取得要件

- 育児休業制度について、有期契約労働者の取得要件として設定している条件を全体で見ると、100人以下、101人以上とも「引き続き1年以上雇用されていること」の回答割合が最も高いが、100人以下が51.4%であるのに対し、101人以上は73.6%であり、100人以下と比較して割合が高くなっている。
- 次に、両者とも「子が1歳6か月に達する日までに、労働契約(更新される場合は、更新後の契約)の期間が満了することが明らかでないこと」の割合が高いが、同様に、100人以下が40.3%であるのに対し、101人以上は64.1%であり、100人以下と比較して割合が高くなっている。
- 「31人~50人以下」の従業員規模の小さい企業では他と比較して「その他(規定がない、わからない等)」の割合が高く、23.3%となっている。

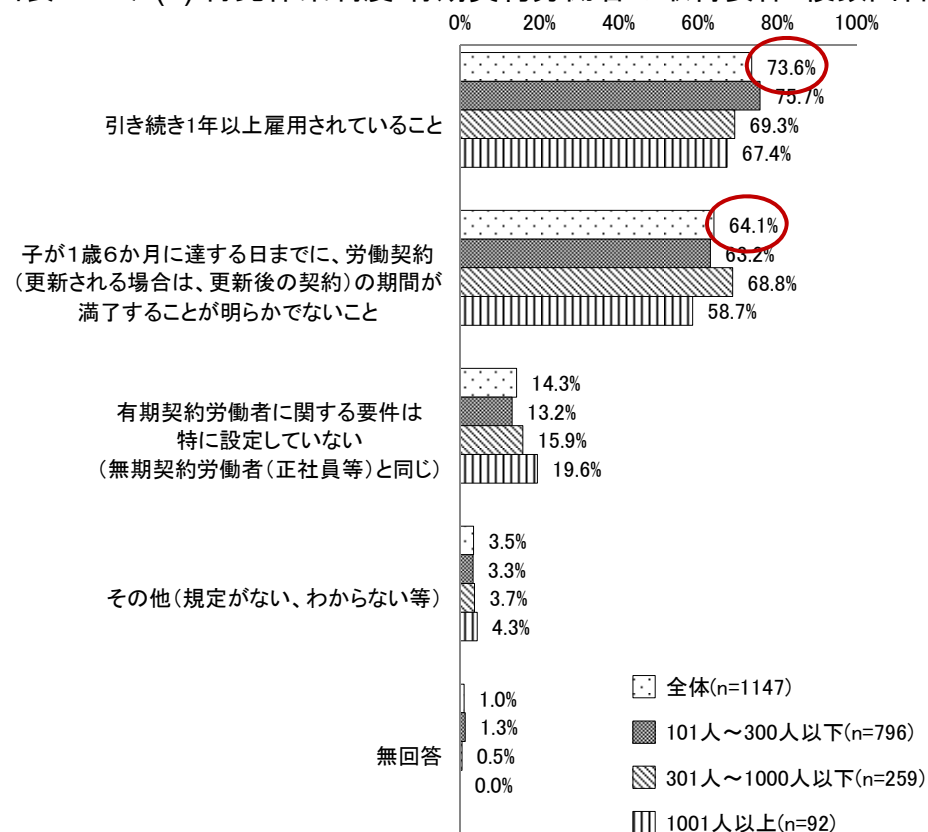
<100人以下>

図表13 Q8(2) 育児休業制度:有期契約労働者の取得要件:複数回答



<101人以上>

図表14 Q8(2) 育児休業制度:有期契約労働者の取得要件:複数回答

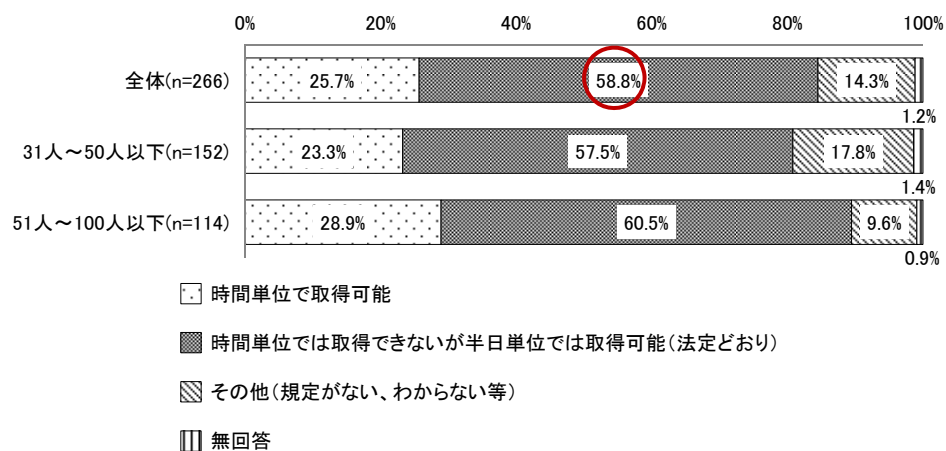


## (4) 子の看護休暇制度：取得単位

- 子の看護休暇制度について、設定している取得単位を、全体で見ると、100人以下、101人以上とも「時間単位では取得できないが半日単位では取得可能(法定どおり)」の割合が高く、100人以下が58.8%、101人以上が79.1%となっている。

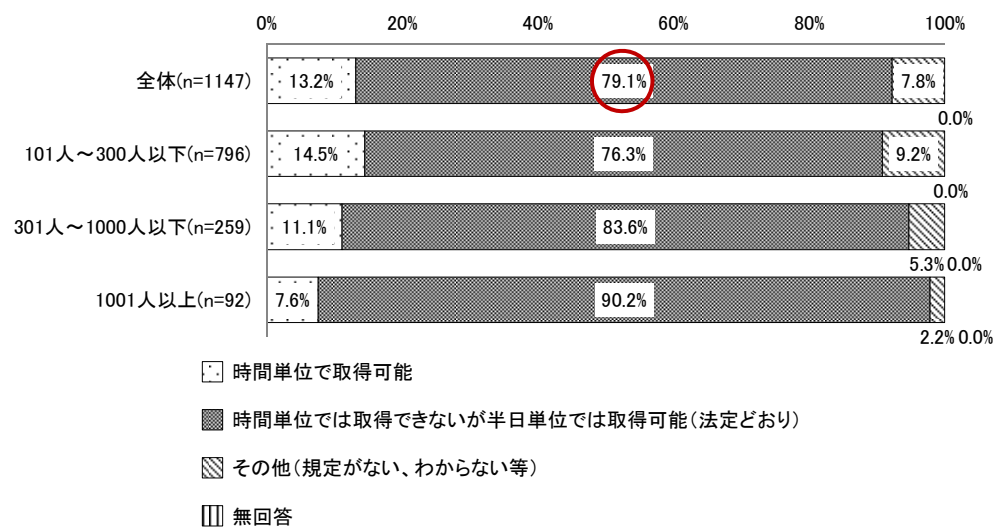
<100人以下>

図表15 Q10(2) 子の看護休暇制度:取得可能単位:単数回答



<101人以上>

図表16 Q10(2) 子の看護休暇制度:取得可能単位:単数回答

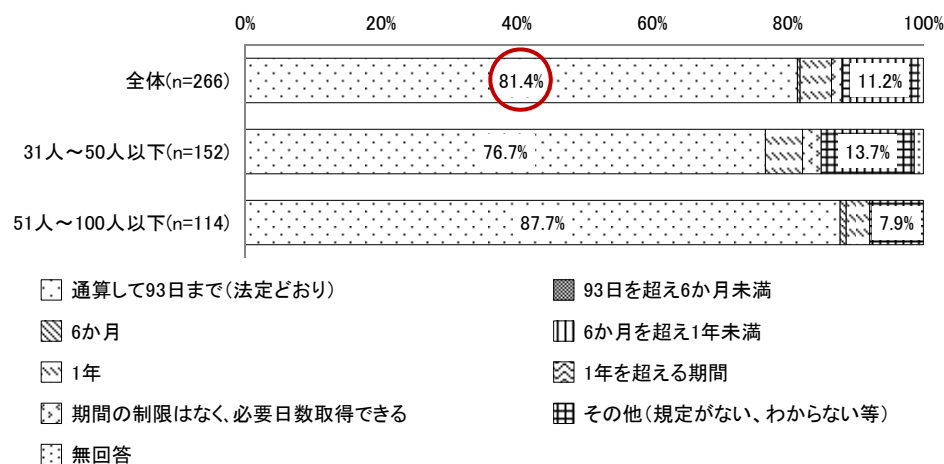


## (5) 介護休業制度：期間

- 介護休業制度について、対象家族1人につき最長で通算何日取得できるかを全体で見ると、100人以下、101人以上とも「通算して93日まで(法定どおり)」が約8割を占めている。
- 「1001人以上」の企業では、「1年」が約4割を占め、通算して93日を超える期間を設定している割合が他と比べて割合が高くなっている。

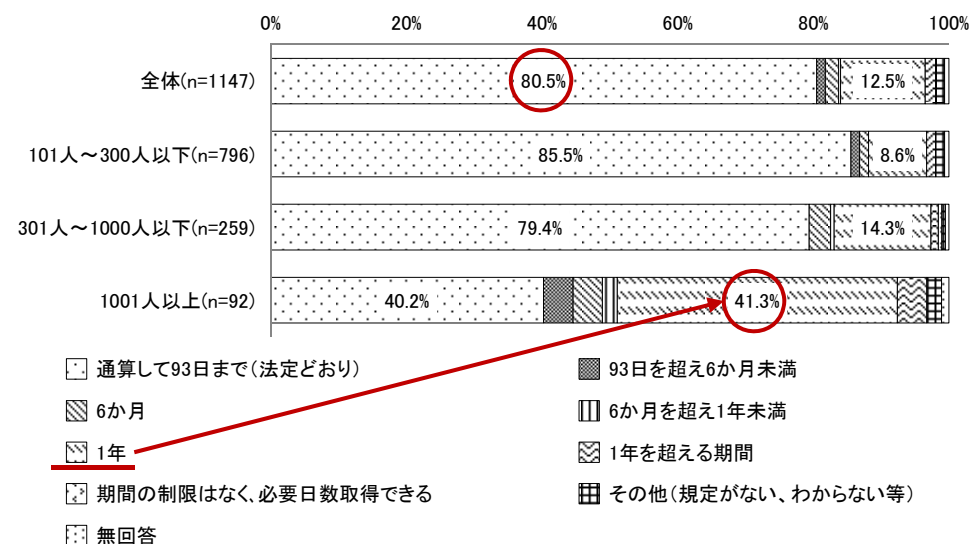
<100人以下>

図表17 Q11(1) 介護休業制度：  
対象家族1人あたりの最長の通算取得可能日数：単数回答



<101人以上>

図表18 Q11(1) 介護休業制度：  
対象家族1人あたりの最長の通算取得可能日数：単数回答



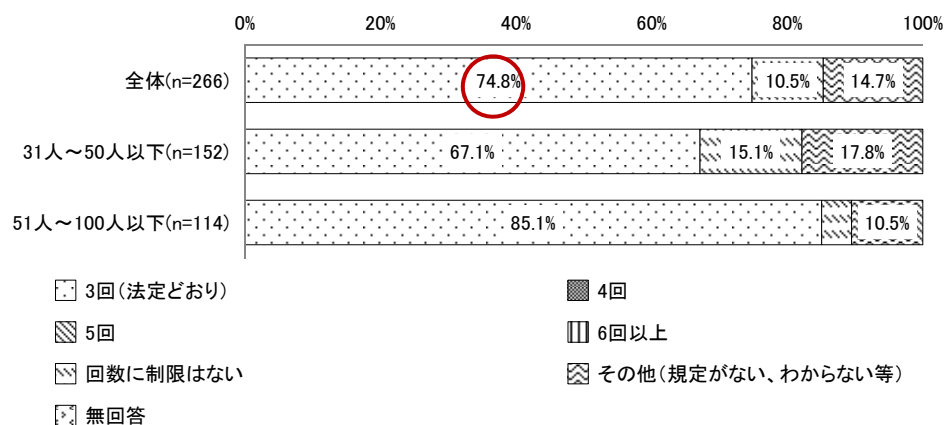


## (6) 介護休業制度：回数

- 介護休業制度について、対象家族1人につき何回まで取得できるかを全体で見ると、100人以下、101人以上とも「3回(法定どおり)」の割合が高く、100人以下が74.8%、101人以上が86.7%を占めている。
- 「100人以上」の企業では、「回数に制限はない」が25.0%と4分の1を占め、他と比べて割合が高くなっている。

<100人以下>

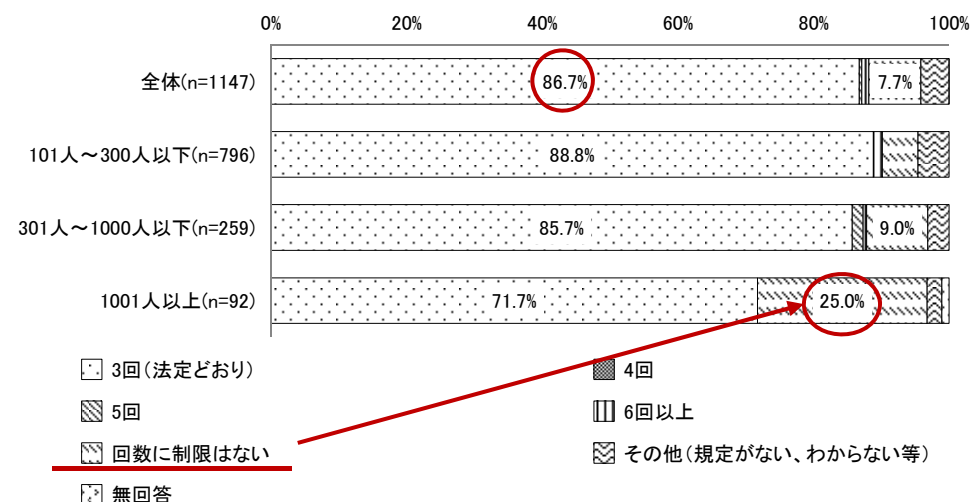
図表19 Q11(2) 介護休業制度:  
対象家族1人あたりの取得可能回数:単数回答



	合計	Q11(2) 介護休業制度:対象家族1人の取得回数						
		3回(法定どおり)	4回	5回	6回以上	回数に制限はない	その他(規定がない、わからない等)	無回答
全体	266	74.8%	0.0%	0.0%	0.0%	10.5%	14.7%	0.0%
Q3① 従業員数: 31人~50人以下	152	67.1%	0.0%	0.0%	0.0%	15.1%	17.8%	0.0%
無期契約労働者: 51人~100人以下	114	85.1%	0.0%	0.0%	0.0%	4.4%	10.5%	0.0%

<101人以上>

図表20 Q11(2) 介護休業制度:  
対象家族1人あたりの取得可能回数:単数回答



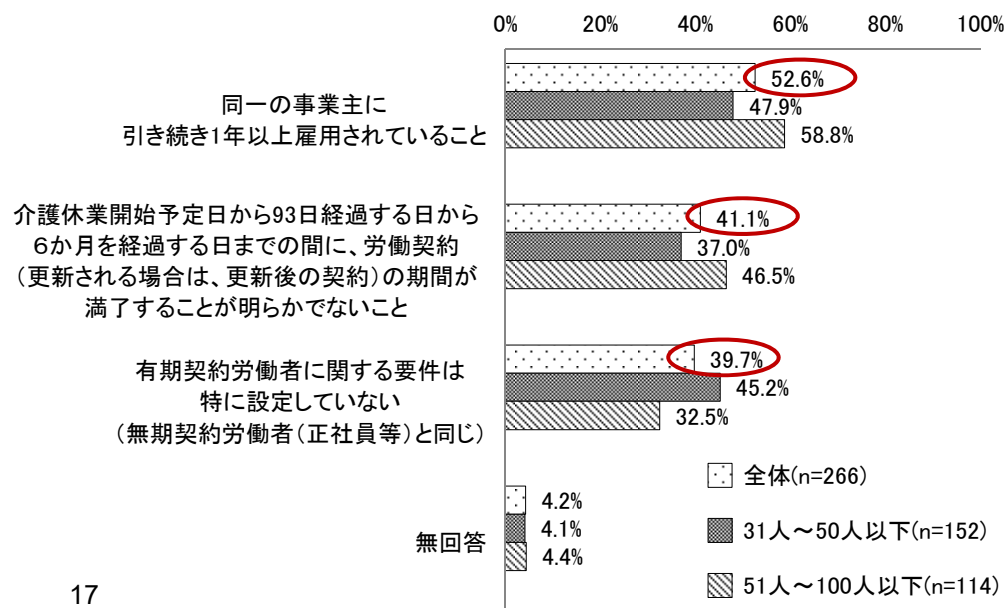
	合計	Q11(2) 介護休業制度:対象家族1人の取得回数						
		3回(法定どおり)	4回	5回	6回以上	回数に制限はない	その他(規定がない、わからない等)	無回答
全体	1147	86.7%	0.0%	0.4%	1.0%	7.7%	4.1%	0.1%
Q3① 従業員数: 101人~300人以下	796	88.8%	0.0%	0.0%	1.3%	5.3%	4.6%	0.0%
無期契約労働者: 301人~1000人以下	259	85.7%	0.0%	1.6%	0.5%	9.0%	3.2%	0.0%
1001人以上	92	71.7%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	2.2%	1.1%

## (7) 介護休業制度:有期契約労働者の取得要件

- 介護休業制度について、有期契約労働者の取得要件として設定している条件を全体で見ると、100人以下、101人以上とも「同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること」の回答割合が最も高いが、100人以下が52.6%であるのに対し、101人以上は75.8%であり、100人以下と比較して割合が高くなっている。
- 次に、両者とも「介護休業開始予定日から93日経過する日から6か月を経過する日までの間に労働契約(更新される場合は、更新後の契約)の期間が満了することが明らかでないこと」の割合が高いが、同様に、100人以下が41.1%であるのに対し、101人以上は63.6%であり、100人以下と比較して割合が高くなっている。
- 100人以下は、101人以上と比較して、「有期契約労働者に関する要件は特に設定していない(無期契約労働者(正社員等)と同じ)」の割合が高く、101人以上が18.5%であるのに対し、100人以下は39.7%となっている。

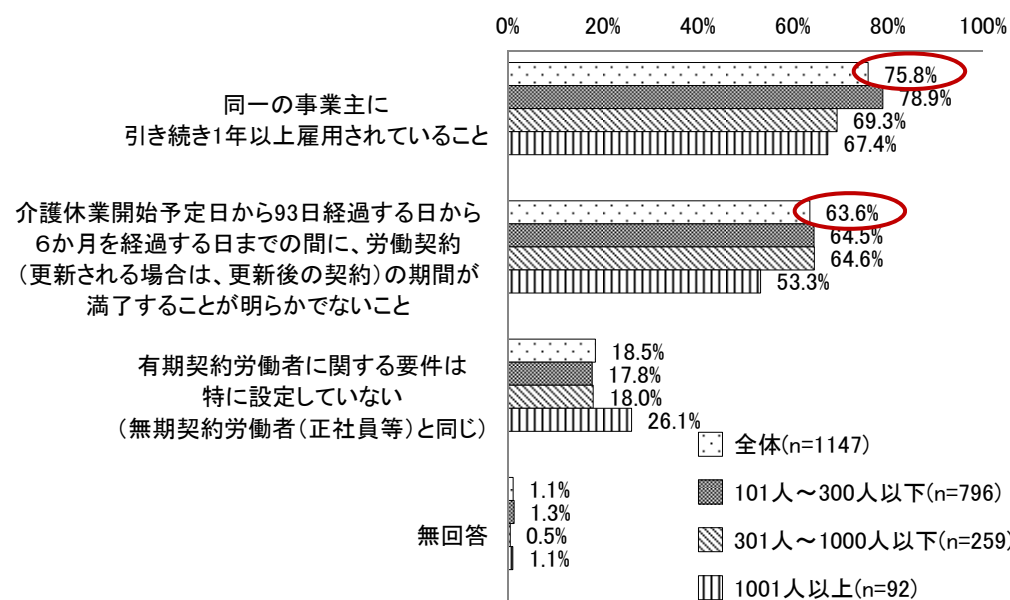
<100人以下>

図表21 Q11(3) 介護休業制度:有期契約労働者の取得要件:複数回答



<101人以上>

図表22 Q11(3) 介護休業制度:有期契約労働者の取得要件:複数回答

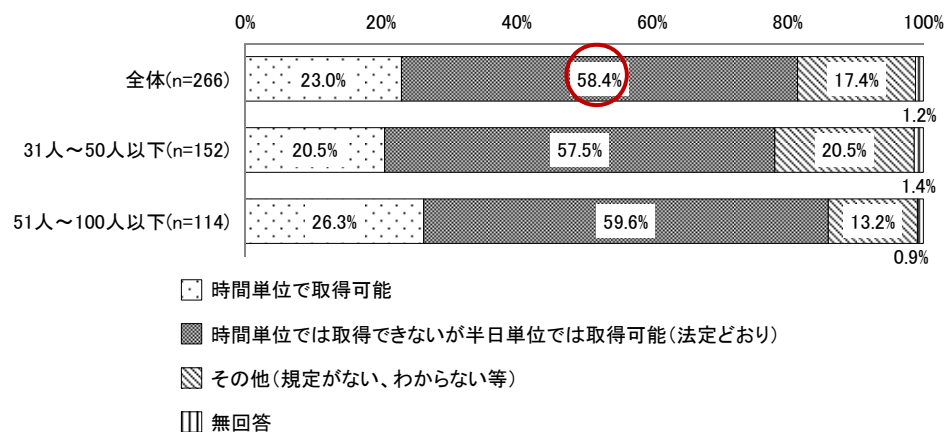


## (8) 介護休暇制度：取得単位

- 介護休暇制度について、設定している取得単位を全体で見ると、100人以下、101人以上とも「時間単位では取得できないが半日単位では取得可能(法定どおり)」の割合が高く、100人以下が58.4%、101人以上は79.3%となっている。

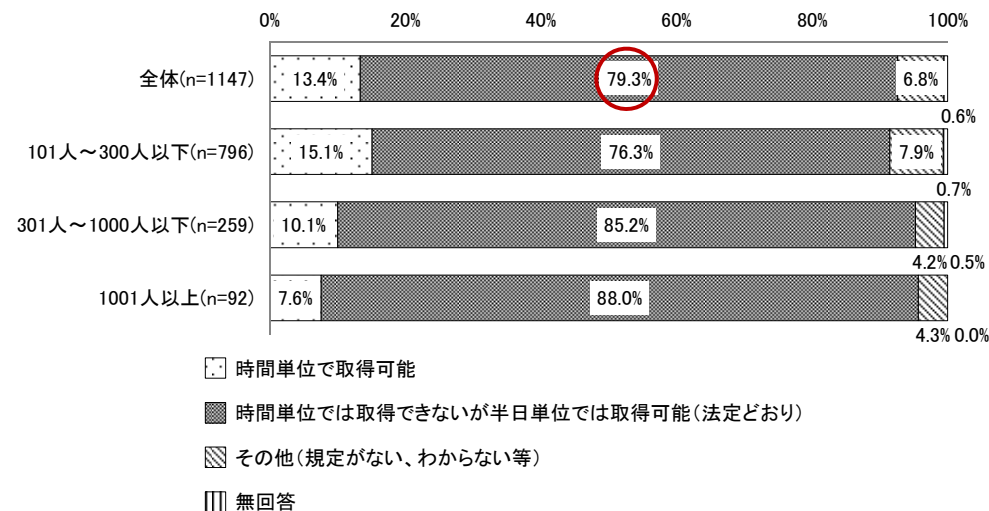
<100人以下>

図表23 Q13(2) 介護休暇制度:取得可能単位:単数回答



<101人以上>

図表24 Q13(2) 介護休暇制度:取得可能単位:単数回答

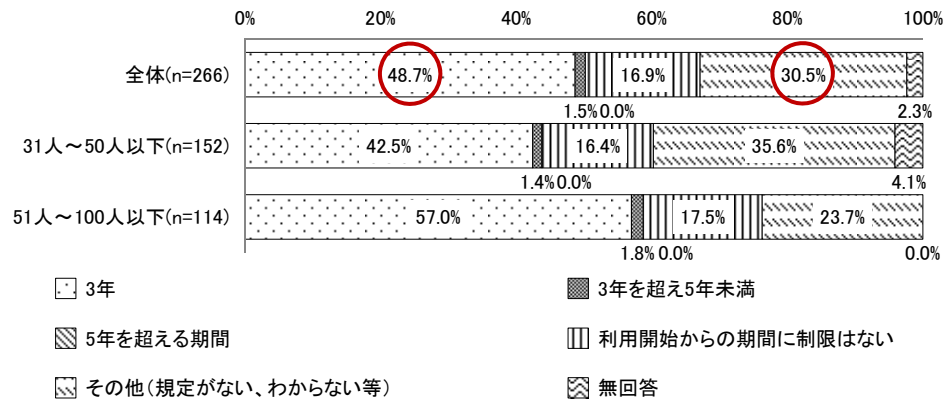


## (9) 介護のための所定労働時間の短縮措置等：期間

- 介護のための所定労働時間の短縮措置等について、利用開始からいつまで利用できるかを全体で見ると、100人以下は「3年」が48.7%、「その他(規定がない、分からない等)」が30.5%となっている。一方、101人以上は「3年」が71.6%を占めている。
- 「1001人以上」の企業では、「利用開始からの期間に制限はない」が27.2%となっており、他と比べて割合が高くなっている。

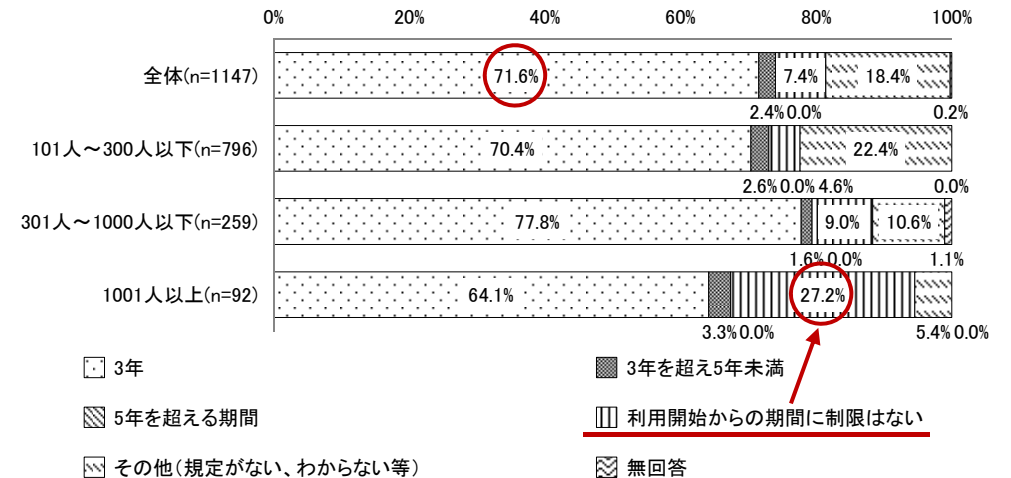
<100人以下>

図表25 Q12(1) 介護のための所定労働時間の短縮措置等：  
利用できる期間：単数回答



<101人以上>

図表26 Q12(1) 介護のための所定労働時間の短縮措置等：  
利用できる期間：単数回答

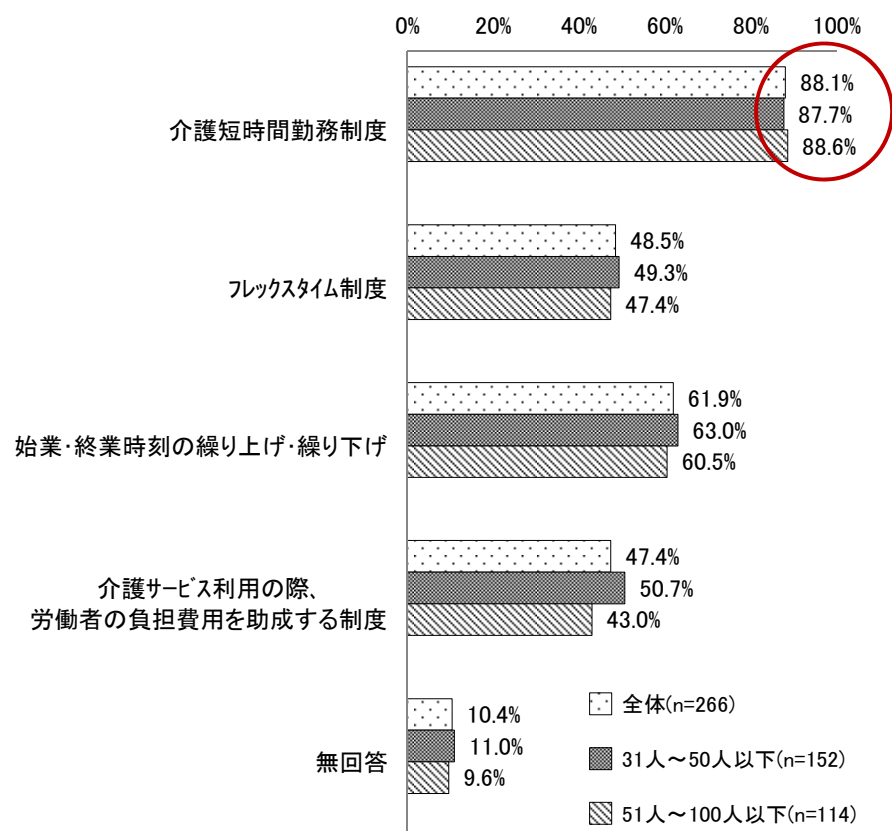


## (10) 介護のための所定労働時間の短縮措置等：導入している制度

- 介護のための所定労働時間の短縮措置等で導入している制度をみると、100人以下、101人以上とも「介護短時間勤務制度」の割合が高く、いずれも9割前後となっている。
- 100人以下、101人以上を比較すると、「フレックスタイム制度」、「始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ」「介護サービスの利用の際、労働者の負担費用を助成する制度」とも、100人以下の方が割合が高く、従業員規模の小さい方が、対応が進んでいる様子が見える。

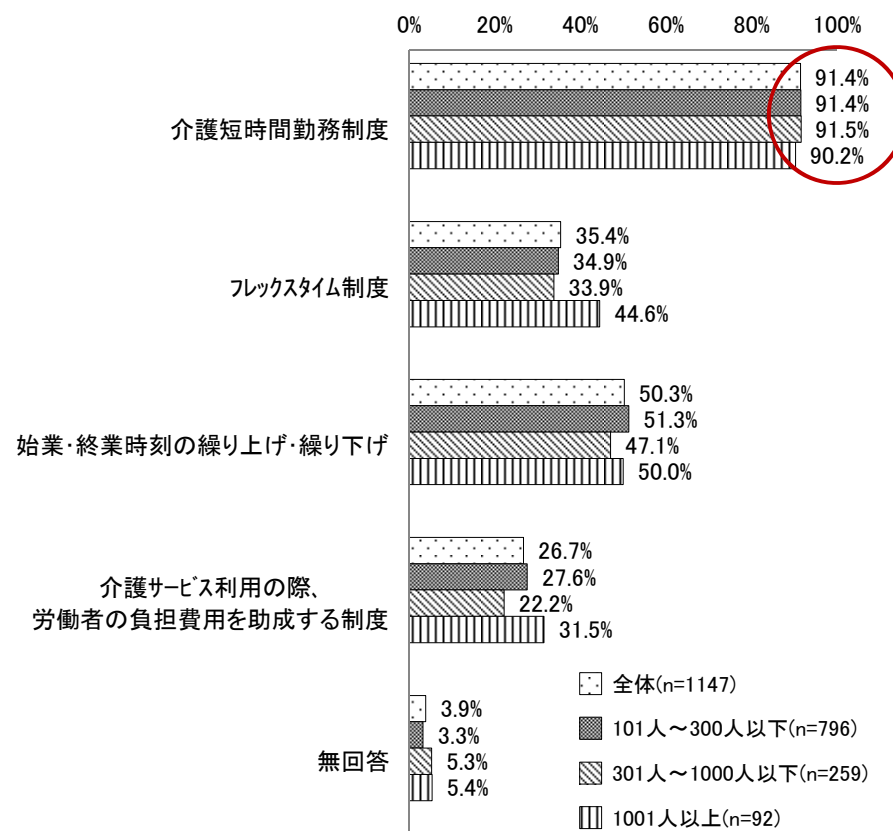
<100人以下>

図表27 Q16(1) 介護のための所定労働時間の短縮措置等の導入状況：複数回答



<101人以上>

図表28 Q16(1) 介護のための所定労働時間の短縮措置等の導入状況：複数回答



---

## 3. 調査結果の主なポイント②

### 育児・介護関連制度の利用状況

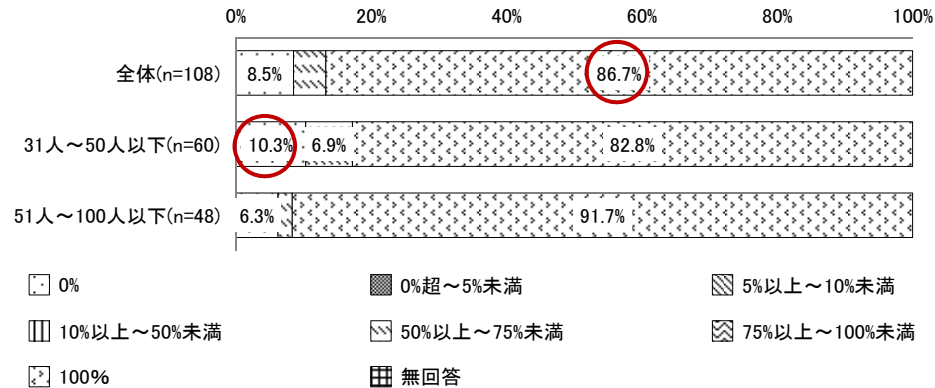
- ここでは、育児・介護に関する主な制度の利用状況を紹介する

# (1) 育児休業制度：育児休業取得率①

- 女性の無期契約労働者(正社員等)の育児休業取得率について、全体で見ると、100人以下、101人以上とも「100%」の割合が高く、100人以下が86.7%、101人以上が84.9%となっている。
- 「1001人以上」の企業は、他と比較して「75%以上100%未満」の割合が高く、19.2%となっている。
- また、「31人～50人以下」の小規模の企業では、「0%」が10.3%と約1割を占めている。

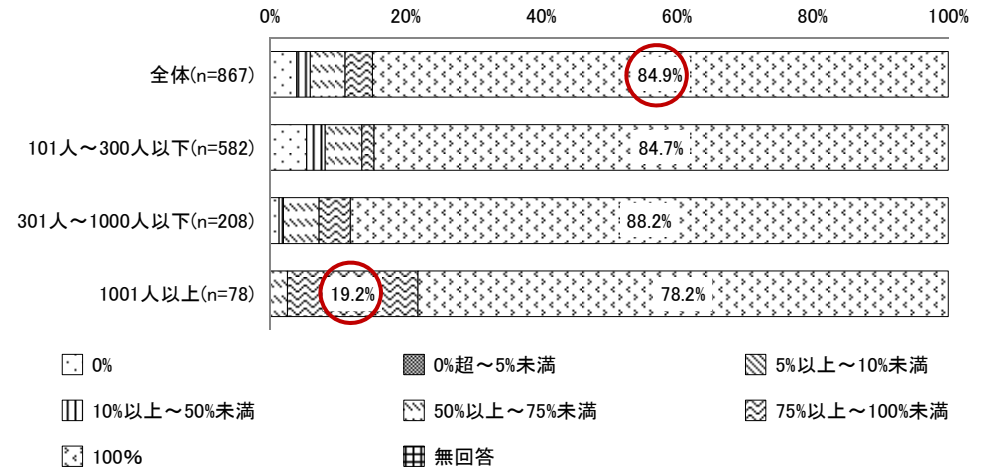
<100人以下>

図表29 Q14(3)1① 育児休業取得率:女性\_無期契約労働者:数値回答



<101人以上>

図表30 Q14(3)1① 育児休業取得率:女性\_無期契約労働者:数値回答



	合計	Q14(3)1① 育児休業取得率:女性_無期契約労働者							無回答
		0%	0%超～5%未満	5%以上～10%未満	10%以上～50%未満	50%以上～75%未満	75%以上～100%未満	100%	
全体	108	8.5%	0.0%	0.0%	0.0%	4.8%	0.0%	86.7%	0.0%
Q3①従業員数: 31人～50人以下	60	10.3%	0.0%	0.0%	0.0%	6.9%	0.0%	82.8%	0.0%
無期契約労働者: 51人～100人以下	48	6.3%	0.0%	0.0%	0.0%	2.1%	0.0%	91.7%	0.0%

	合計	Q14(3)1① 育児休業取得率:女性_無期契約労働者							無回答
		0%	0%超～5%未満	5%以上～10%未満	10%以上～50%未満	50%以上～75%未満	75%以上～100%未満	100%	
全体	867	3.9%	0.0%	0.0%	2.0%	5.1%	4.0%	84.9%	0.0%
Q3①従業員数: 101人～300人以下	582	5.4%	0.0%	0.0%	2.7%	5.4%	1.8%	84.7%	0.0%
無期契約労働者: 301人～1000人以下	208	1.3%	0.0%	0.0%	0.7%	5.3%	4.6%	88.2%	0.0%
1001人以上	78	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.6%	19.2%	78.2%	0.0%

注) 育児休業取得率は、平成28年10月1日～平成29年9月30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30年10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30年10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28年10月1日～平成29年9月30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。

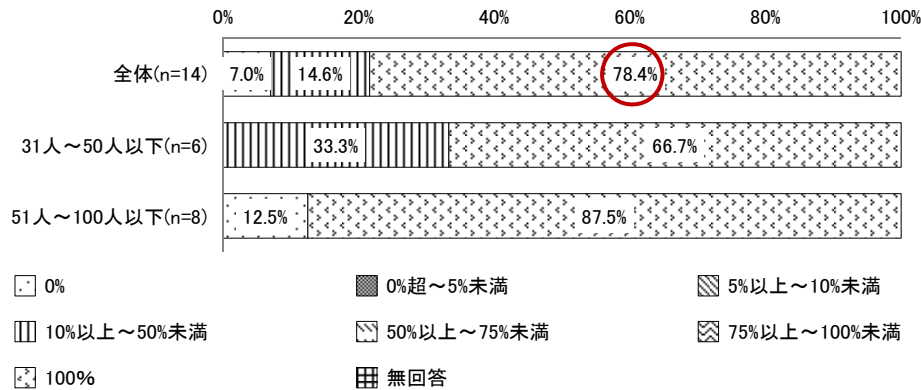
注) 育児休業取得率は、出生者または配偶者が出生した者がいた企業を対象として集計。ただし、無回答・誤回答は対象外とした。

# (1) 育児休業制度：育児休業取得率②

- 女性の有期契約労働者の育児休業取得率について、全体で見ると、100人以下、101人以上とも「100%」の割合が高く、100人以下が78.4%、101人以上が82.8%となっている。
- 「1001人以上」の企業は、他と比較して「50%以上75%未満」(10.9%)、「75%以上100%未満」(13.0%)の割合が高くなっている。

<100人以下>

図表31 Q14(3)1② 育児休業取得率:女性\_有期契約労働者:数値回答

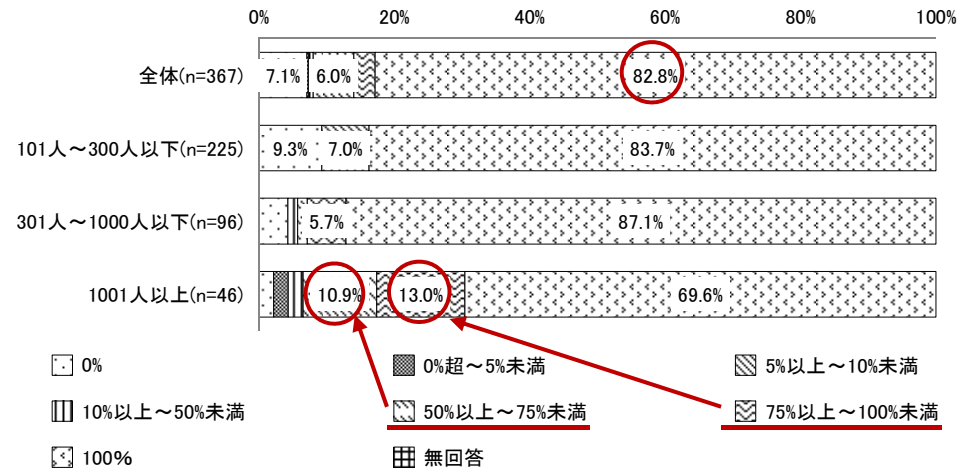


注)n数が少ないため、参考値として記載している。取扱注意。

	合計	Q14(3)1② 育児休業取得率:女性_有期契約労働者							無回答
		0%	0%超~5%未満	5%以上~10%未満	10%以上~50%未満	50%以上~75%未満	75%以上~100%未満	100%	
全体	14	7.0%	14.6%	0.0%	14.6%	0.0%	0.0%	78.4%	0.0%
Q3① 従業員数: 31人~50人以下	6	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	66.7%	0.0%
無期契約労働者: 51人~100人以下	8	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	87.5%	0.0%

<101人以上>

図表32 Q14(3)1② 育児休業取得率:女性\_有期契約労働者:数値回答



	合計	Q14(3)2② 育児休業取得率:女性_有期契約労働者							無回答
		0%	0%超~5%未満	5%以上~10%未満	10%以上~50%未満	50%以上~75%未満	75%以上~100%未満	100%	
全体	367	7.1%	6.0%	0.0%	9.3%	7.0%	0.0%	82.8%	0.0%
Q3① 従業員数: 101人~300人以下	225	9.3%	7.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	83.7%	0.0%
数:無期契約労働者: 301人~1000人以下	96	4.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	87.1%	0.0%
1001人以上	46	2.2%	2.2%	0.0%	10.9%	13.0%	0.0%	69.6%	0.0%

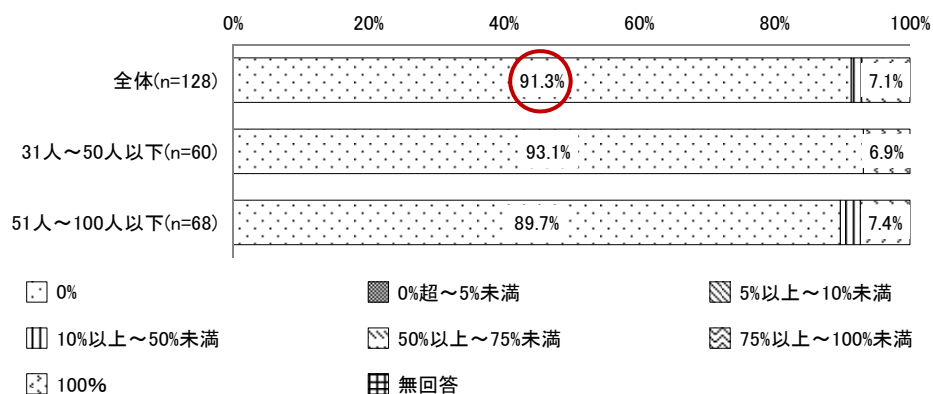


# (1) 育児休業制度：育児休業取得率③

- 男性の無期契約労働者(正社員等)の育児休業取得率について、全体で見ると、100人以下、101人以上とも「0%」の割合が高く、100人以下が91.3%、101人以上が81.4%となっている。
- 「1001人以上」の企業は、「0%超5%未満」が21.9%、「5%以上10%未満」が12.5%、「10%以上50%未満」が14.1%となっており、他と比較して育児休業取得率が高い傾向にある。

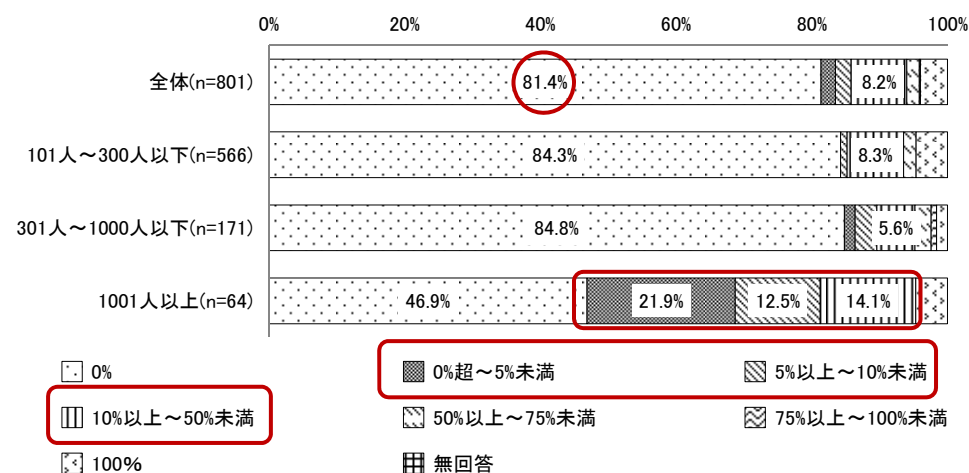
## <100人以下>

図表33 Q14(3)2① 育児休業取得率:男性\_無期契約労働者:数値回答



## <101人以上>

図表34 Q14(3)2① 育児休業取得率:男性\_無期契約労働者:数値回答



	合計	Q14(3)2① 育児休業取得率:男性_無期契約労働者							
		0%	0%超~5%未満	5%以上~10%未満	10%以上~50%未満	50%以上~75%未満	75%以上~100%未満	100%	無回答
全体	128	91.3%	0.0%	0.0%	1.6%	0.0%	0.0%	7.1%	0.0%
Q3① 従業員数: 31人~50人以下	60	93.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.9%	0.0%
無期契約労働者: 51人~100人以下	68	89.7%	0.0%	0.0%	2.9%	0.0%	0.0%	7.4%	0.0%

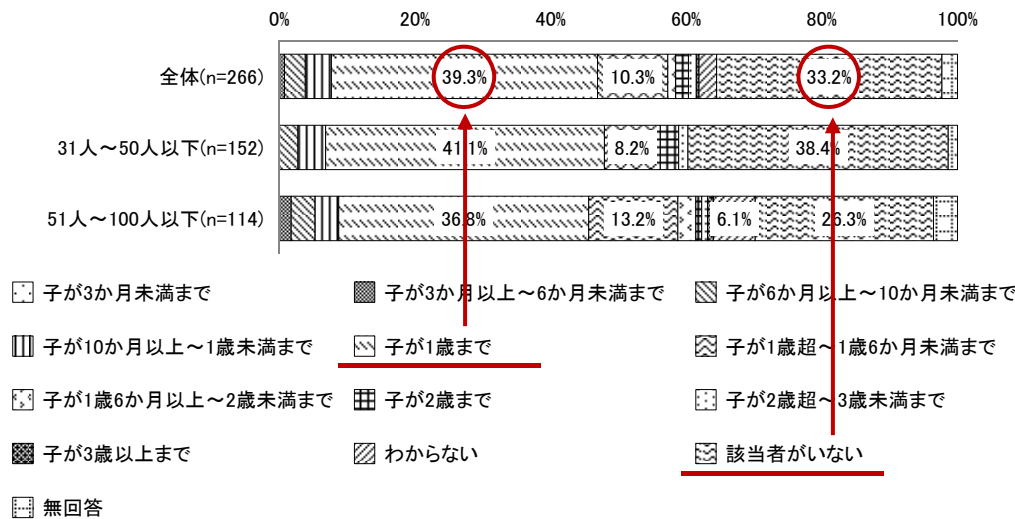
	合計	Q14(3)1① 育児休業取得率:男性_無期契約労働者							
		0%	0%超~5%未満	5%以上~10%未満	10%以上~50%未満	50%以上~75%未満	75%以上~100%未満	100%	無回答
全体	801	81.4%	2.1%	2.3%	8.2%	1.8%	0.2%	4.0%	0.0%
Q3① 従業員数: 101人~300人以下	566	84.3%	0.0%	0.9%	8.3%	1.9%	0.0%	4.6%	0.0%
契約労働者: 301人~1000人以下	171	84.8%	1.6%	3.2%	5.6%	2.4%	0.8%	1.6%	0.0%
無期契約労働者: 1001人以上	64	46.9%	21.9%	12.5%	14.1%	0.0%	0.0%	4.7%	0.0%

## (2) 育児休業制度：取得期間の傾向（女性：無期契約労働者（正社員等））

- 女性の無期契約労働者（正社員等）について、育児休業制度の取得期間の傾向として、最も取得が多い期間をみると、100人以下の全体では、「子が1歳まで」が39.3%で最も回答割合が高くなっている。「該当者がいない」も33.2%となっている。
- 101人以上の全体でも、「子が1歳超～1歳6か月未満まで」の割合が高くなる傾向にあり、「1001人以上」では32.6%となっている。

<100人以下>

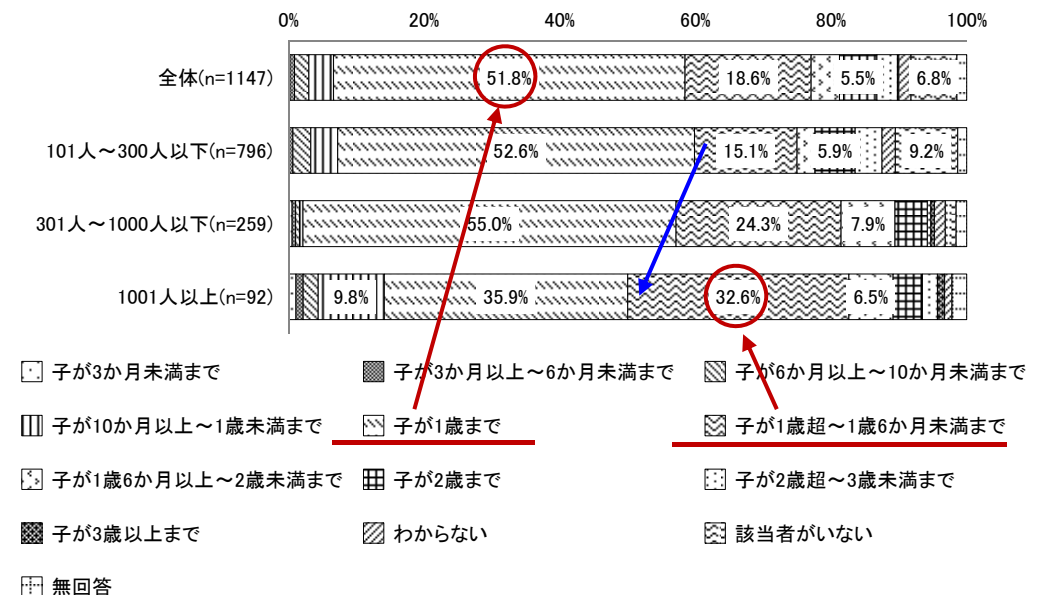
図表35 Q17① 育児休業制度の最も取得が多い期間：女性\_無期契約労働者：単数回答



	合計	Q17① 育児休業制度の最も取得が多い期間：女性_無期契約労働者											
		子が3か月未満まで	子が3か月以上～6か月未満まで	子が6か月以上～10か月未満まで	子が10か月以上～1歳未満まで	子が1歳まで	子が1歳超～1歳6か月未満まで	子が1歳6か月以上～2歳未満まで	子が2歳まで	子が3歳以上まで	わからない	該当者がいない	無回答
全体	266	0.0%	0.8%	3.1%	3.9%	39.3%	10.3%	1.1%	1.9%	0.4%	2.6%	33.2%	2.3%
Q3① 従業員数：31人～50人以下	152	0.0%	0.0%	2.7%	4.1%	41.1%	8.2%	0.0%	2.7%	1.4%	0.0%	38.4%	1.4%
無期契約労働者	51人～100人以下	114	0.0%	1.8%	3.5%	3.5%	36.8%	13.2%	2.6%	0.9%	0.9%	26.3%	3.5%

<101人以上>

図表36 Q17① 育児休業制度の最も取得が多い期間：女性\_無期契約労働者：単数回答



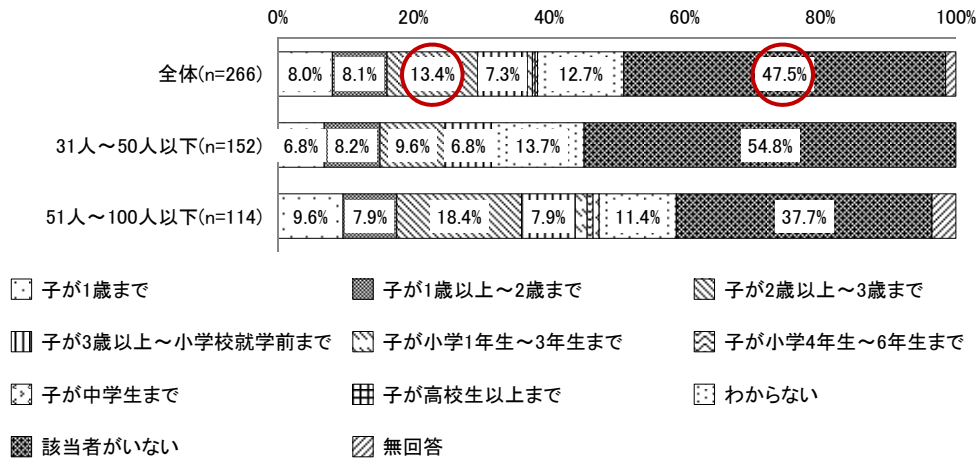
	合計	Q17① 育児休業制度の最も取得が多い期間：女性_無期契約労働者											
		子が3か月未満まで	子が3か月以上～6か月未満まで	子が6か月以上～10か月未満まで	子が10か月以上～1歳未満まで	子が1歳まで	子が1歳超～1歳6か月未満まで	子が1歳6か月以上～2歳未満まで	子が2歳まで	子が3歳以上まで	わからない	該当者がいない	無回答
全体	1147	0.2%	0.7%	2.1%	3.6%	51.8%	18.6%	4.1%	5.5%	3.0%	0.2%	1.8%	6.8%
Q3① 従業員数：101人～300人以下	796	0.0%	0.7%	2.6%	3.9%	52.6%	15.1%	2.6%	5.9%	3.9%	0.0%	2.0%	9.2%
無期契約労働者	301人～1000人以下	259	0.5%	0.5%	0.5%	55.0%	24.3%	7.9%	4.8%	0.5%	0.5%	1.6%	1.6%
	1001人以上	92	1.1%	1.1%	2.2%	9.8%	35.9%	32.6%	6.5%	4.3%	2.2%	1.1%	0.0%

### (3) 育児短時間勤務制度：利用期間の傾向（女性：無期契約労働者（正社員等））

- 女性の無期契約労働者（正社員等）について、育児短時間勤務制度の取得期間の傾向として、最も取得が多い期間をみると、100人以下の全体では「該当者がいない」が47.5%と約半数を占めている。次いで「子が2歳以上～3歳まで」が13.4%となっている。
- 101人以上の全体では、「該当者がいない」が22.6%、「子が2歳以上～3歳まで」が22.1%、「子が3歳以上～小学校就学前まで」が21.1%と約2割ずつを占めている。  
「1001人以上」の企業では、『子が小学1年生～6年生まで』が34.8%を占めており、他と比較して利用期間が長い傾向にある。

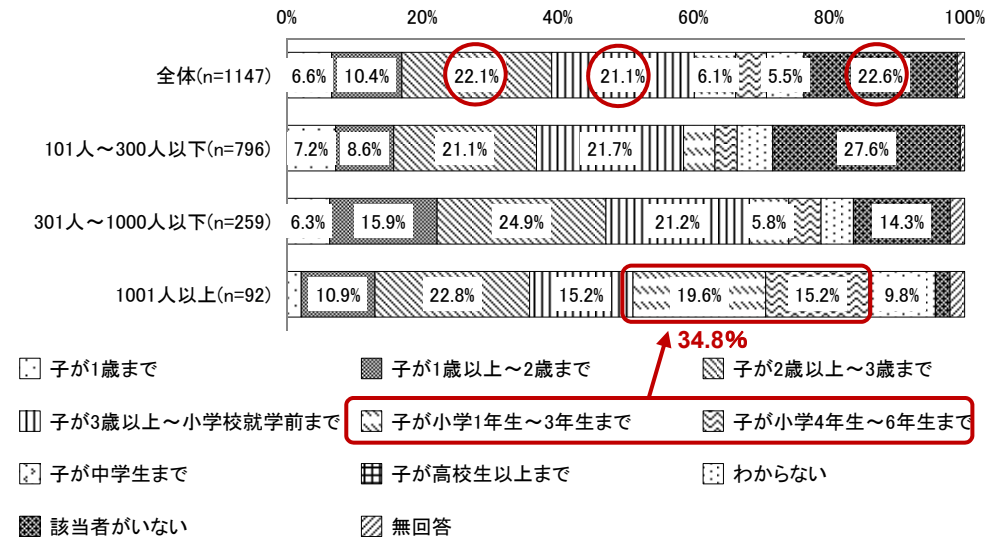
<100人以下>

図表37 Q18① 育児短時間勤務制度の最も取得が多い期間：女性\_無期契約労働者：単数回答



<101人以上>

図表38 Q18① 育児短時間勤務制度の最も取得が多い期間：女性\_無期契約労働者：単数回答



	合計	Q18① 育児短時間勤務制度の最も取得が多い期間：女性_無期契約労働者									
		子が1歳まで	子が1歳以上～2歳まで	子が2歳以上～3歳まで	子が3歳以上～小学校就学前まで	子が小学1年生～3年生まで	子が小学4年生～6年生まで	子が中学生まで	子が高校生以上まで	該当者がいない	無回答
全体	266	8.0%	8.1%	13.4%	7.3%	12.7%	47.5%				
Q3① 従業員数：31人～50人以下	152	6.8%	8.2%	9.6%	6.8%	13.7%	54.8%				
無期契約労働者：51人～100人以下	114	9.6%	7.9%	18.4%	7.9%	11.4%	37.7%				

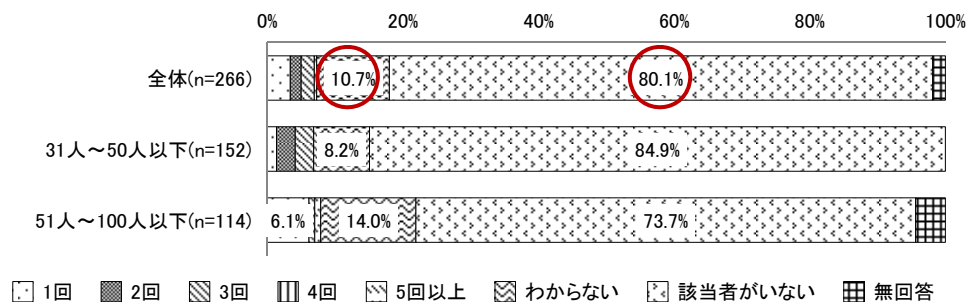
	合計	Q18① 育児短時間勤務制度の最も取得が多い期間：女性_無期契約労働者									
		子が1歳まで	子が1歳以上～2歳まで	子が2歳以上～3歳まで	子が3歳以上～小学校就学前まで	子が小学1年生～3年生まで	子が小学4年生～6年生まで	子が中学生まで	子が高校生以上まで	該当者がいない	無回答
全体	1147	6.6%	10.4%	22.1%	21.1%	6.1%	5.5%	22.6%		1.1%	
Q3① 従業員数：101人～300人以下	796	7.2%	8.6%	21.1%	21.7%	4.6%	3.3%	27.6%		0.7%	
無期契約労働者：301人～1000人以下	259	6.3%	15.9%	24.9%	21.2%	5.8%	4.8%	14.3%		2.1%	
1001人以上	92	2.2%	10.9%	22.8%	15.2%	19.6%	15.2%	9.8%		2.2%	

## (4) 介護休業制度：取得回数の傾向（無期契約労働者（正社員等））

- 無期契約労働者（正社員等）について、介護休業制度の取得回数の傾向として、最も取得が多い回数をみると、100人以下の全体では「該当者がいない」が80.1%、「わからない」が10.7%となっている。
- 101人以上の全体では、「該当者がいない」が58.9%、「1回」が26.8%となっている。  
また、従業員規模が大きくなるほど「該当者がいない」の割合が低くなり、「1回」の割合が高くなる傾向にあり、「1001人以上」では、「1回」が59.8%となっている。

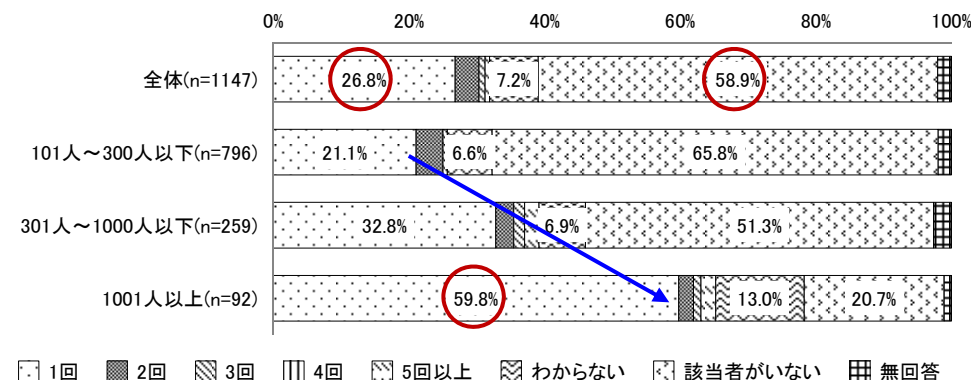
<100人以下>

図表39 Q19① 介護休業の最も取得が多い回数：無期契約労働者：単数回答



<101人以上>

図表40 Q19① 介護休業の最も取得が多い回数：無期契約労働者：単数回答



	合計	Q19① 介護休業の最も取得が多い回数：無期契約労働者							
		1回	2回	3回	4回	5回以上	わからない	該当者がいない	無回答
全体	266	3.4%	1.6%	1.9%	0.0%	0.4%	10.7%	80.1%	1.9%
Q3① 従業員数：31人~50人以下	152	1.4%	2.7%	2.7%	0.0%	0.0%	8.2%	84.9%	0.0%
無期契約労働者：51人~100人以下	114	6.1%	0.0%	0.9%	0.0%	0.9%	14.0%	73.7%	4.4%

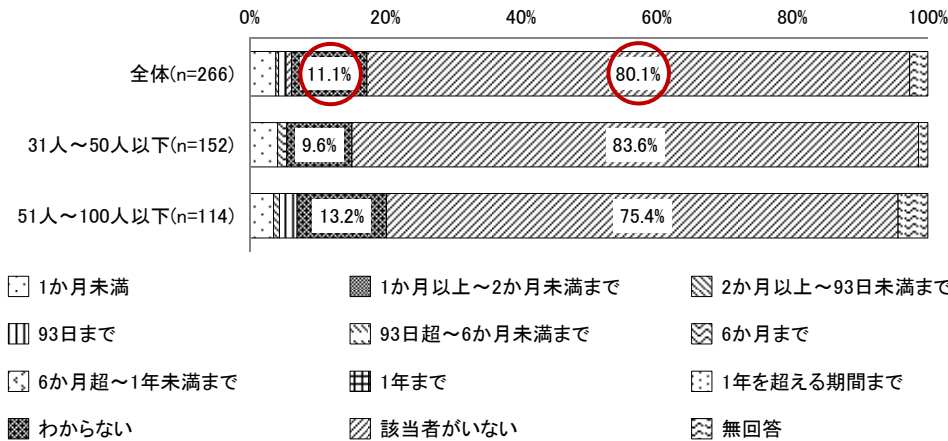
	合計	Q19① 介護休業の最も取得が多い回数：無期契約労働者							
		1回	2回	3回	4回	5回以上	わからない	該当者がいない	無回答
全体	1147	26.8%	3.5%	0.9%	0.0%	0.7%	7.2%	58.9%	2.1%
Q3① 従業員数：101人~300人以下	796	21.1%	3.9%	0.7%	0.0%	0.0%	6.6%	65.8%	2.0%
無期契約労働者：301人~1000人以下	259	32.8%	2.6%	1.6%	0.0%	2.1%	6.9%	51.3%	2.6%
1001人以上	92	59.8%	2.2%	1.1%	0.0%	2.2%	13.0%	20.7%	1.1%

## (5) 介護休業制度：取得期間の傾向（無期契約労働者（正社員等））

- 無期契約労働者（正社員等）について、介護休業制度の取得期間の傾向として、最も取得が多い通算取得期間をみると、100人以下の全体では「該当者がいない」が80.1%、「わからない」が11.1%となっている。
- 101人以上の全体では、「該当者がいない」が57.9%、「93日まで」が12.3%となっている。「わからない」も7.7%みられる。また、従業員規模が大きくなるほど「該当者がいない」の割合が低くなる傾向にある。取得期間は、特定の期間の割合が高いわけではなく、全体的にばらついている。

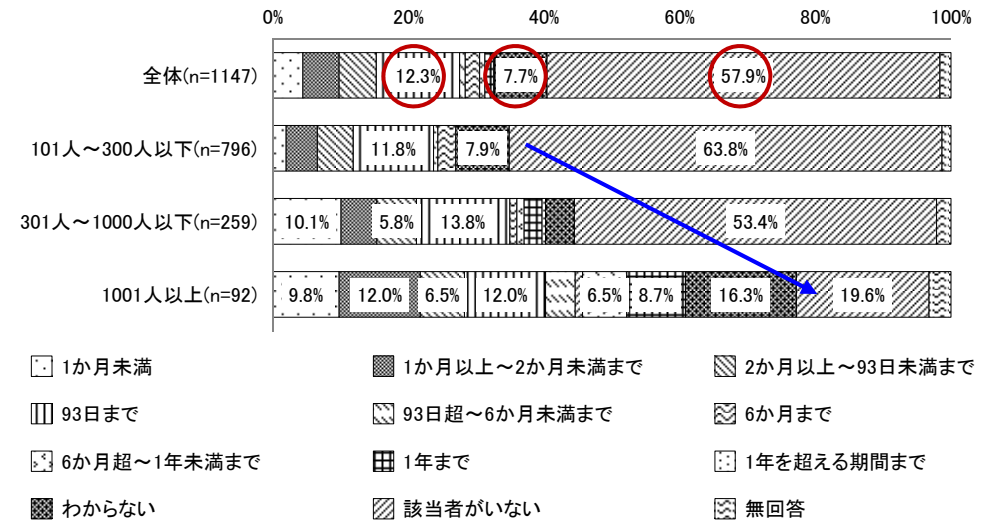
<100人以下>

図表41 Q20① 介護休業の最も取得が多い通算取得期間：無期契約労働者：単数回答



<101人以上>

図表42 Q20① 介護休業の最も取得が多い通算取得期間：無期契約労働者：単数回答



	合計	Q20① 介護休業の最も取得が多い通算取得期間：無期契約労働者										
		1か月未満	1か月以上～2か月未満まで	2か月以上～93日未満まで	93日超～6か月未満まで	6か月まで	6か月超～1年未満まで	1年まで	1年を超える期間まで	わからない	該当者がいない	無回答
全体	266	3.9%	0.0%	0.4%	1.1%	0.0%	0.8%	0.0%	0.0%	11.1%	80.1%	2.7%
Q3① 従業員数：31人～50人以下	152	4.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.4%	0.0%	0.0%	9.6%	83.6%	1.4%
無期契約労働者：51人～100人以下	114	3.5%	0.0%	0.9%	2.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	13.2%	75.4%	4.4%

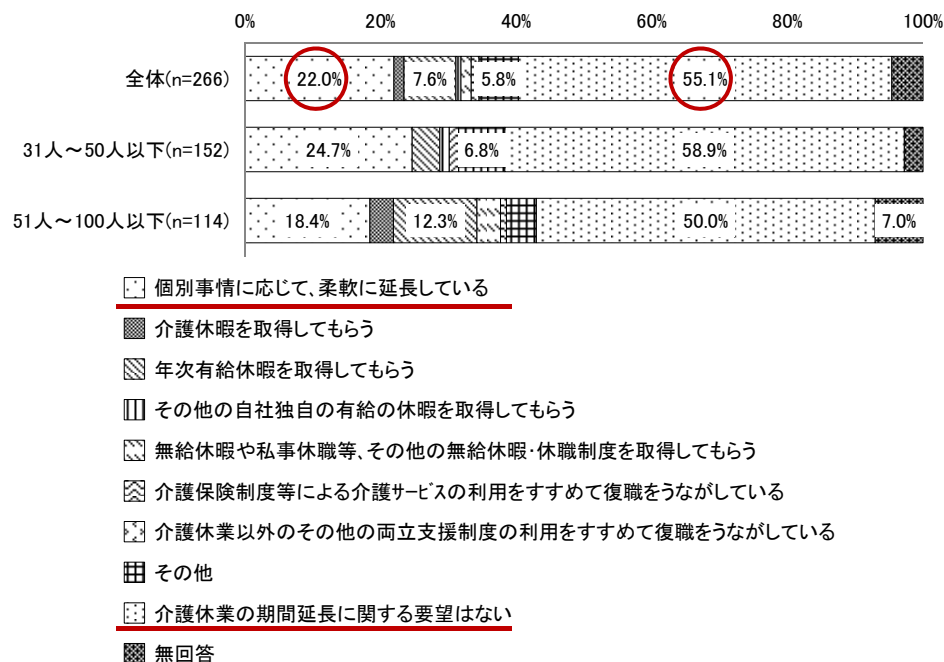
	合計	Q20① 介護休業の最も取得が多い通算取得期間：無期契約労働者										
		1か月未満	1か月以上～2か月未満まで	2か月以上～93日未満まで	93日超～6か月未満まで	6か月まで	6か月超～1年未満まで	1年まで	1年を超える期間まで	わからない	該当者がいない	無回答
全体	1147	2.0%	4.6%	5.3%	11.8%	0.7%	2.6%	0.0%	0.0%	7.7%	57.9%	1.3%
Q3① 従業員数：101人～300人以下	796	11.8%	11.8%	7.9%	7.9%	63.8%	0.0%	0.0%	7.9%	63.8%	1.3%	
無期契約労働者：301人～1000人以下	259	10.1%	10.1%	5.8%	5.8%	13.8%	0.0%	1.1%	5.3%	53.4%	2.1%	
1001人以上	92	9.8%	12.0%	6.5%	12.0%	6.5%	8.7%	16.3%	19.6%	16.3%	3.3%	

## (6) 介護休業制度：取得可能な最長期間を上回る期間の取得要望への対応

- 介護休業について、自社の制度上取得可能な最長期間を上回る取得要望があった場合の対応をみると、100人以下の全体では、「介護休業の期間延長に関する要望はない」が55.1%、「個別事情に応じて、柔軟に延長している」が22.0%となっている。
- 101人以上の全体では、「介護休業の期間延長に関する要望はない」が60.7%、「年次有給休暇を取得してもらう」が13.1%、「個別事情に応じて、柔軟に延長している」が10.5%となっている。
- 100人以下と101人以上を比較すると、100人以下の方が「個別事情に応じて、柔軟に延長している」の割合が高く、101人以上の企業と比べて比較的柔軟に対応している企業が多いことがうかがえる。

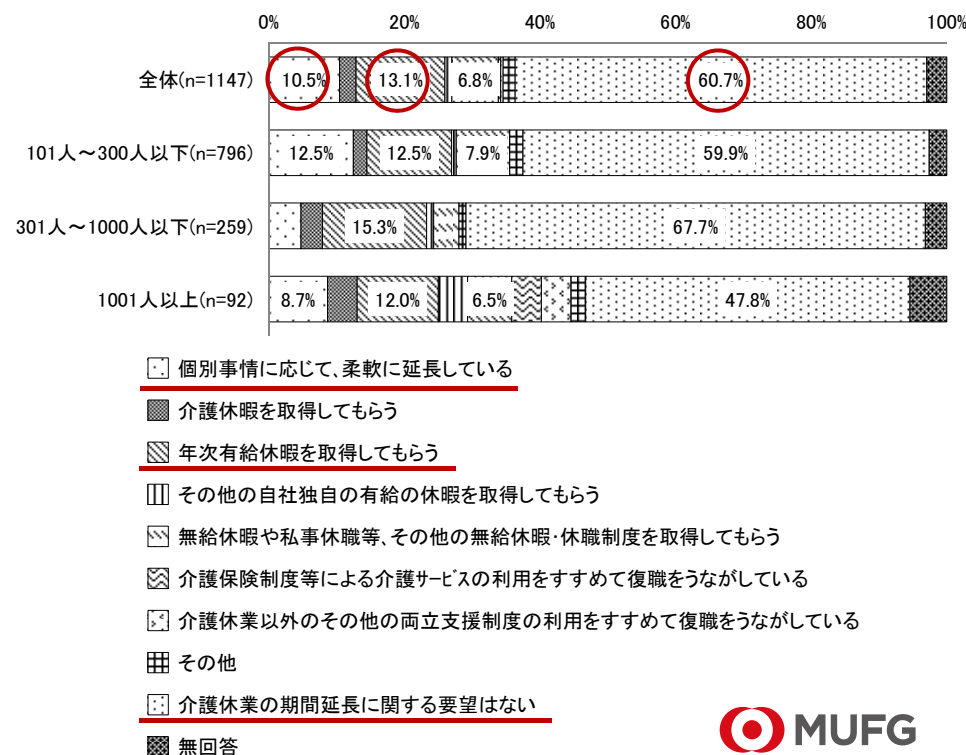
<100人以下>

図表43 Q21 介護休業で取得可能な期間を上回る取得要望の際の対応：単数回答



<101人以上>

図表44 Q21 介護休業で取得可能な期間を上回る取得要望の際の対応：単数回答



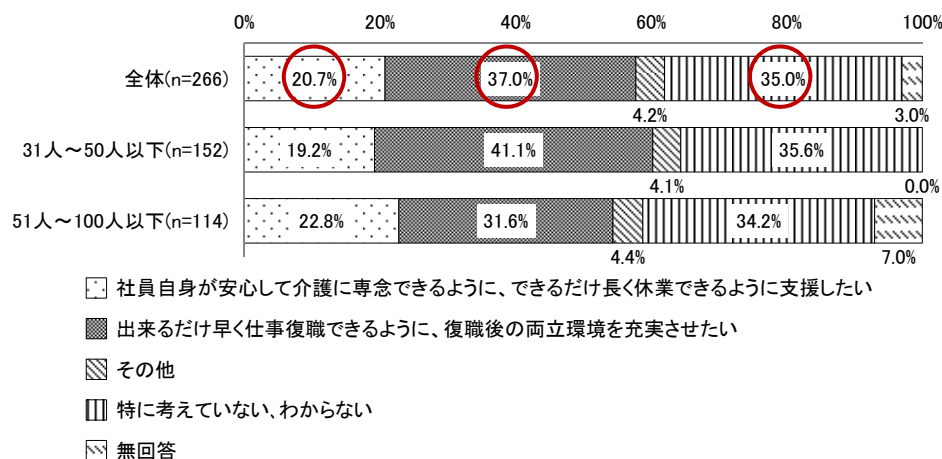


## (7) 介護休業の取得方法についての考え方

- 介護休業の取得方法についての考え方をみると、100人以下の全体では、「出来るだけ早く仕事復職できるように、復職後の両立環境を充実させたい」が37.0%、「特に考えていない、わからない」が35.0%、「社員自身が安心して介護に専念できるように、できるだけ長く休業できるように支援したい」が20.7%となっている。
- 101人以上の全体では、「出来るだけ早く仕事復職できるように、復職後の両立環境を充実させたい」が40.2%、「社員自身が安心して介護に専念できるように、できるだけ長く休業できるように支援したい」が32.1%、「特に考えていない、わからない」が19.9%となっている。

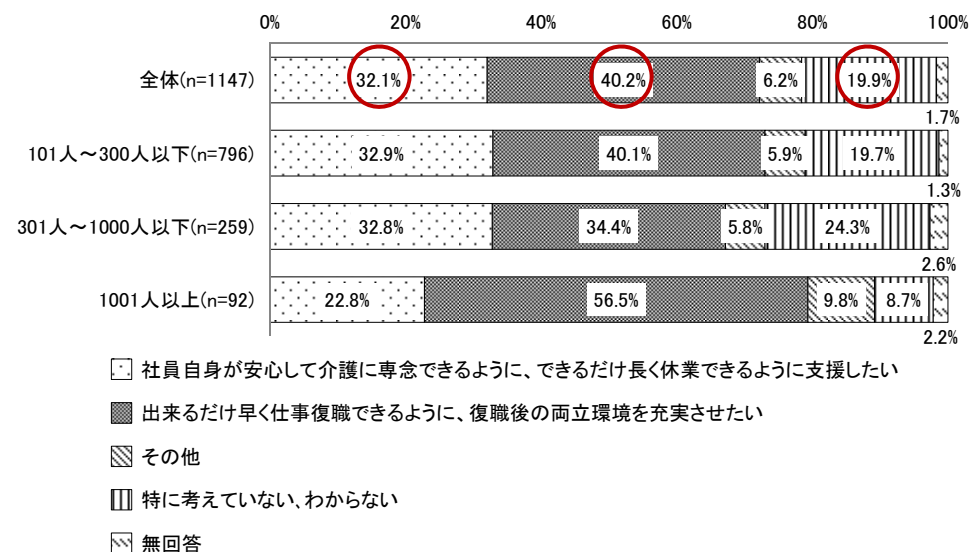
<100人以下>

図表45 Q29 介護休業の取得方法についての考え方:単数回答



<101人以上>

図表46 Q29 介護休業の取得方法についての考え方:単数回答

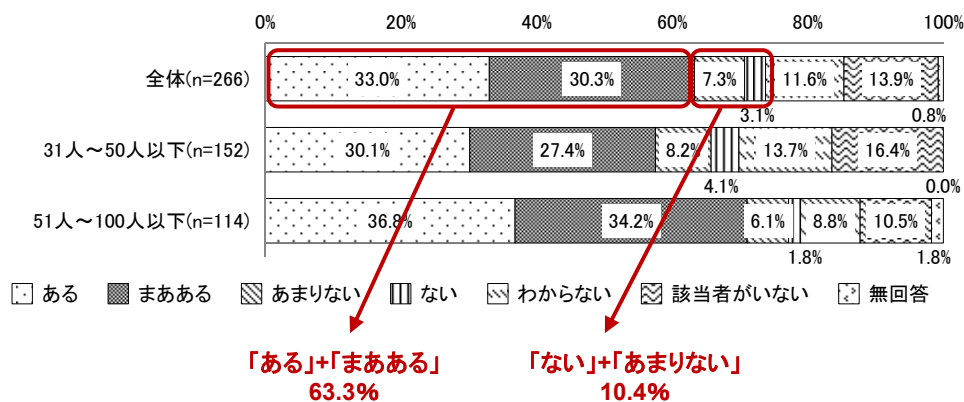


## (8) 育児・介護のために休暇・休業を取得しやすい雰囲気があるか①

- 無期契約労働者(正社員等)について、育児・介護のために休暇・休業を取得しやすい雰囲気があるかをみると、100人以下の全体では、「ある」が33.0%、「まあある」が30.3%で、『ある』と回答した割合は合わせて63.3%である一方、「ない」(3.1%)と「あまりない」(7.3%)を合わせた『ない』と回答した割合は合わせて10.4%と約1割となっている。
- 101人以上の全体では、「ある」が54.8%、「まあある」が33.1%で、『ある』と回答した割合は合わせて87.9%となっている。従業員規模が大きくなるほど「ある」「まあある」をあわせた『ある』割合は高くなる傾向にあり、「1001人以上」では10割弱に達している。

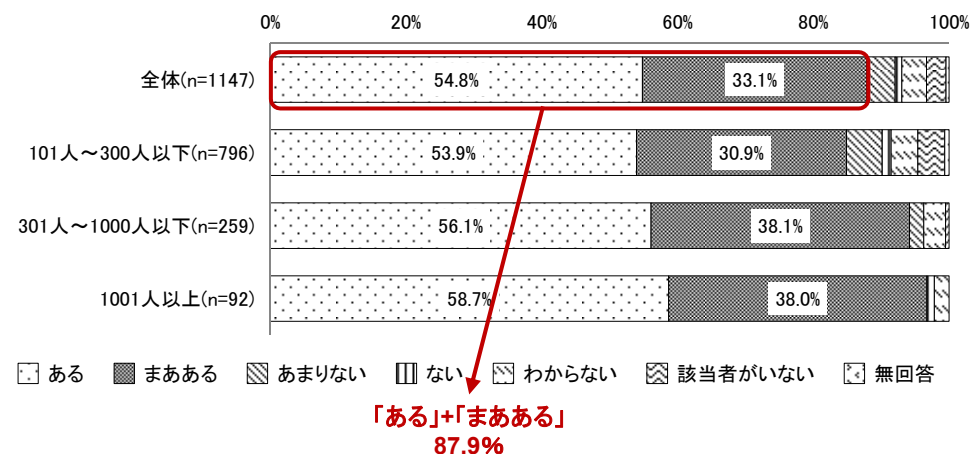
<100人以下>

図表47 Q24① 育児・介護のために休暇・休業を取得しやすい雰囲気:  
無期契約労働者:単数回答



<101人以上>

図表48 Q24① 育児・介護のために休暇・休業を取得しやすい雰囲気:  
無期契約労働者:単数回答



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。

		Q24① 育児・介護のために休暇・休業を取得しやすい雰囲気: 無期契約労働者							
		合計	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	無 回答
	全体	1147	54.8%	33.1%	4.1%	1.0%	3.6%	2.9%	0.5%
Q3① 従業員数:無期契約労働者	101人~300人以下	796	53.9%	30.9%	5.3%	1.3%	3.9%	3.9%	0.7%
	301人~1000人以下	259	56.1%	38.1%	2.1%	0.0%	3.2%	0.5%	0.0%
	1001人以上	92	58.7%	38.0%	0.0%	1.1%	2.2%	0.0%	0.0%

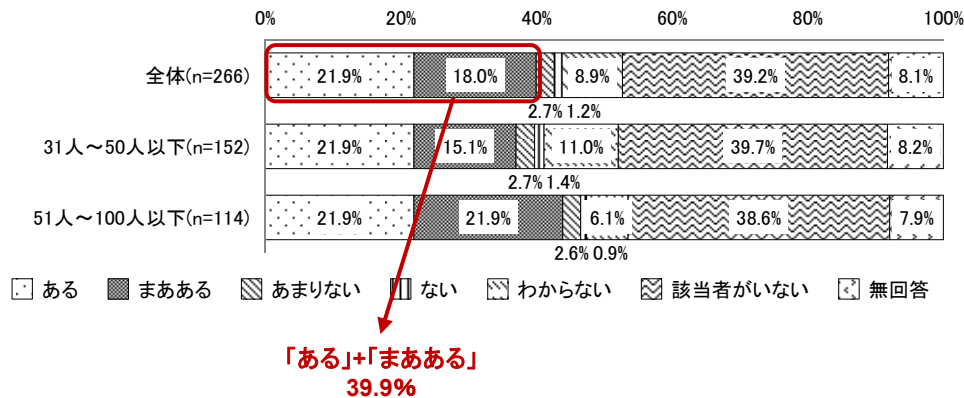


## (8) 育児・介護のために休暇・休業を取得しやすい雰囲気があるか②

- 有期契約労働者について、育児・介護のために休暇・休業を取得しやすい雰囲気があるかをみると、100人以下の全体では、「ある」が21.9%、「まあある」が18.0%で、『ある』と回答した割合は合わせて39.9%となっている。「該当者がいない」も39.2%を占めている。
- 101人以上の全体では、「ある」が37.4%、「まあある」が25.4%で、『ある』と回答した割合は合わせて62.8%となっている。「該当者がいない」は21.5%を占めている。従業員規模が大きくなるほど、『ある』と回答した割合は高くなる傾向にあり、「1001人以上」では、「ある」が46.7%、「まあある」が31.5%で、『ある』と回答した割合は合わせて78.3%となっている。

<100人以下>

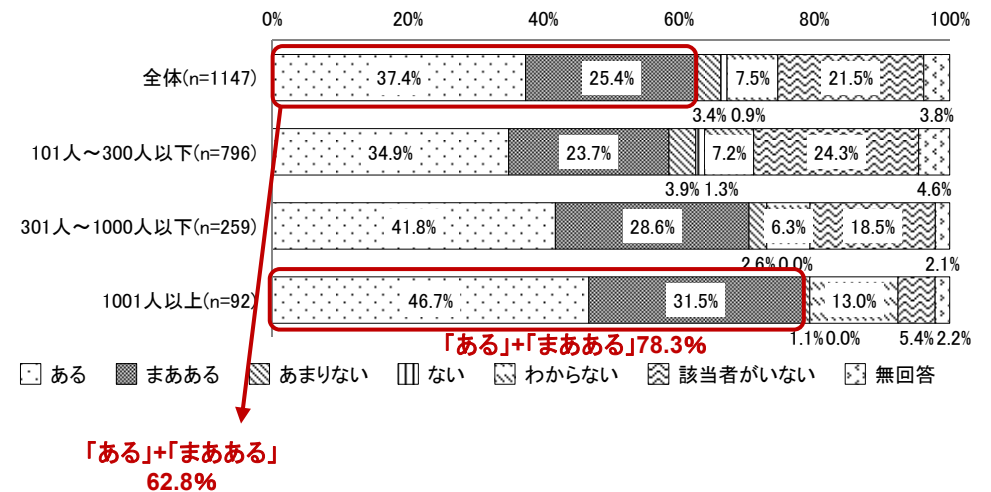
図表49 Q24② 育児・介護のために休暇・休業を取得しやすい雰囲気：有期契約労働者：単数回答



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。

<101人以上>

図表50 Q24② 育児・介護のために休暇・休業を取得しやすい雰囲気：有期契約労働者：単数回答



---

## 4. 調査結果の主なポイント③

### 育児・介護休業後のキャリア形成支援の実施状況

# (1) 育児休業取得後に短時間勤務制度を利用する割合

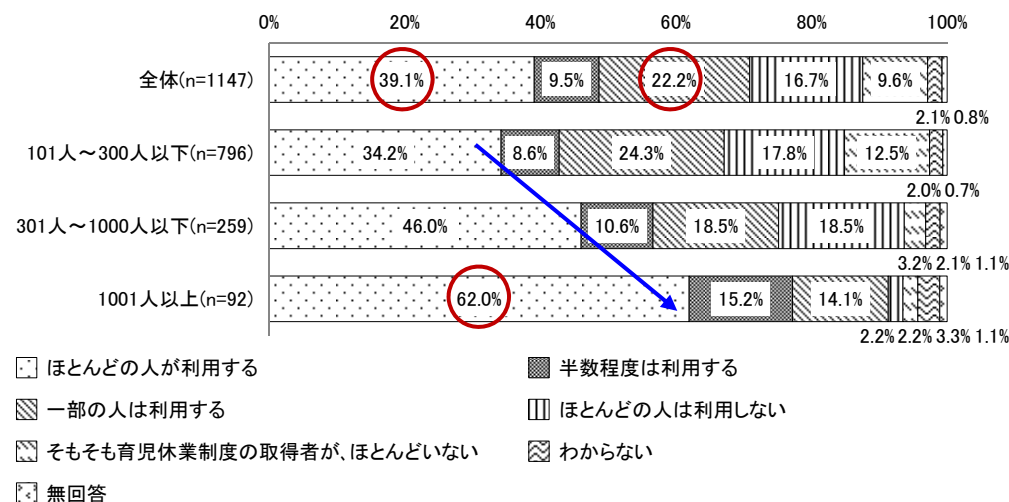
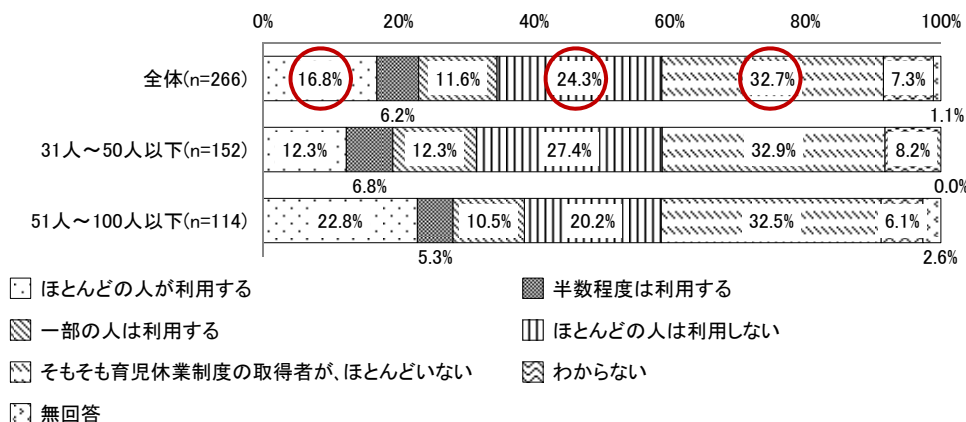
- 育児休業取得後に短時間勤務制度を利用する無期契約労働者(正社員等)がどの程度いるかをみると、100人以下の全体では、「そもそも育児休業制度の取得者が、ほとんどいない」が32.7%で最も回答割合が高く、次いで「ほとんどの人は利用しない」が24.3%、「ほとんどの人が利用する」が16.8%となっている。
- 101人以上の全体では、「ほとんどの人が利用する」が39.1%で最も回答割合が高く、次いで「一部の人は利用する」が22.2%となっている。従業員規模が大きくなるほど「ほとんどの人が利用する」割合が高くなる傾向にあり、「301人～1000人以下」の企業では5割弱、「1001人以上」の企業では6割強を占めている。

<100人以下>

<101人以上>

図表51 Q32 育児休業取得後に短時間勤務制度を利用する割合：単数回答

図表52 Q32 育児休業取得後に短時間勤務制度を利用する割合：単数回答



## (2) 短時間勤務制度利用により短縮した時間分の目標設定方法

- 無期契約労働者(正社員等)について、育児休業取得後に短時間勤務制度を利用する割合別に、育児・介護短時間勤務制度利用者の目標設定方法をみると、100人以下、101人以上とも、育児休業取得後に短時間勤務制度を利用する割合が高くなるほど「勤務時間短縮分に応じた目標設定を行い、達成度で評価」している割合が高くなる傾向にある。  
一方、利用する割合が低いほど「特に目標設定や評価の方針を示していない」の割合が高くなる傾向にある。

<100人以下>

図表53 育児休業取得後に短時間勤務制度を利用する割合(Q32)別  
育児・介護短時間勤務制度利用者の目標設定方法:単数回答(Q33(3))

Q3① 従業員数:無期契約労働者≤100		合計	Q33(3) 育児・介護短時間勤務制度利用者の目標設定				
			勤務時間短縮分に応じた目標設定を行い、達成度で評価	フルタイム勤務者と同じ基準で目標設定を行い、達成度で評価	特に目標設定や評価の方針を示していない	その他	無回答
全体		266 100.0%	61 23.1%	16 6.1%	158 59.3%	16 6.2%	14 5.4%
Q32 育児休業取得後に短時間勤務制度を利用する割合	ほとんどの人が利用する	45 100.0%	19 43.0%	2 4.5%	21 47.9%	0 0.0%	2 4.7%
	半数程度は利用する	16 100.0%	6 37.6%	3 18.8%	7 43.7%	0 0.0%	0 0.0%
	一部の人は利用する	31 100.0%	10 33.6%	3 10.0%	15 49.6%	2 6.8%	0 0.0%
	ほとんどの人は利用しない	65 100.0%	11 17.5%	6 9.4%	34 52.3%	10 16.0%	3 4.8%
	そもそも育児休業制度の取得者が、ほとんどいない	87 100.0%	9 10.5%	2 2.3%	69 79.0%	4 4.7%	3 3.5%
わからない	19 100.0%	5 26.5%	0 0.0%	11 57.7%	0 0.0%	3 15.8%	

<101人以上>

図表54 育児休業取得後に短時間勤務制度を利用する割合(Q32)別  
育児・介護短時間勤務制度利用者の目標設定方法:単数回答(Q33(3))

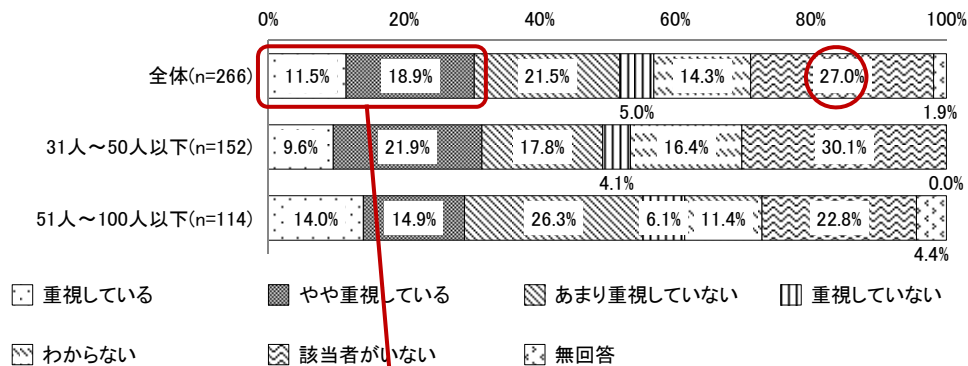
Q3① 従業員数:無期契約労働者≥101		合計	Q33(3) 育児・介護短時間勤務制度利用者の目標設定				
			勤務時間短縮分に応じた目標設定を行い、達成度で評価	フルタイム勤務者と同じ基準で目標設定を行い、達成度で評価	特に目標設定や評価の方針を示していない	その他	無回答
全体		1147 100.0%	374 32.6%	201 17.5%	488 42.5%	44 3.8%	41 3.6%
Q32 育児休業取得後に短時間勤務制度を利用する割合	ほとんどの人が利用する	448 100.0%	202 45.0%	107 23.8%	109 24.4%	4 0.9%	26 5.8%
	半数程度は利用する	109 100.0%	52 47.9%	30 27.8%	27 24.3%	0 0.0%	0 0.0%
	一部の人は利用する	255 100.0%	76 29.7%	31 12.0%	141 55.2%	1 0.5%	7 2.6%
	ほとんどの人は利用しない	191 100.0%	26 13.8%	31 16.0%	120 62.6%	15 7.6%	0 0.0%
	そもそも育児休業制度の取得者が、ほとんどいない	110 100.0%	16 14.3%	1 1.2%	70 64.1%	17 15.6%	5 4.8%
わからない	24 100.0%	1 5.7%	1 5.7%	15 61.4%	7 27.3%	0 0.0%	

### (3) 復職時の能力開発やキャリア形成支援の重視度

- 育児・介護休業から復職した無期契約労働者(正社員等)の能力支援やキャリア形成支援を、経営課題としてどの程度重視しているかをみると、100人以下の全体では、「重視している」(11.5%)と「やや重視している」(18.9%)を合わせた『重視している』と回答した割合は30.4%となっている。「該当者がいない」も27.0%を占めている。
- 101人以上の全体では、「重視している」(13.9%)と「やや重視している」(25.0%)を合わせた『重視している』と回答した割合は39.0%となっている。従業員規模が大きくなるほど『重視している』と回答した割合が高くなる傾向にあり、「1001人以上」では、「重視している」(28.3%)と「やや重視している」(30.4%)を合わせた『重視している』と回答した割合は58.7%となっている。

<100人以下>

図表55 Q34 無期契約労働者の育児・介護休業からの復職時の能力開発やキャリア形成支援の重視度:単数回答

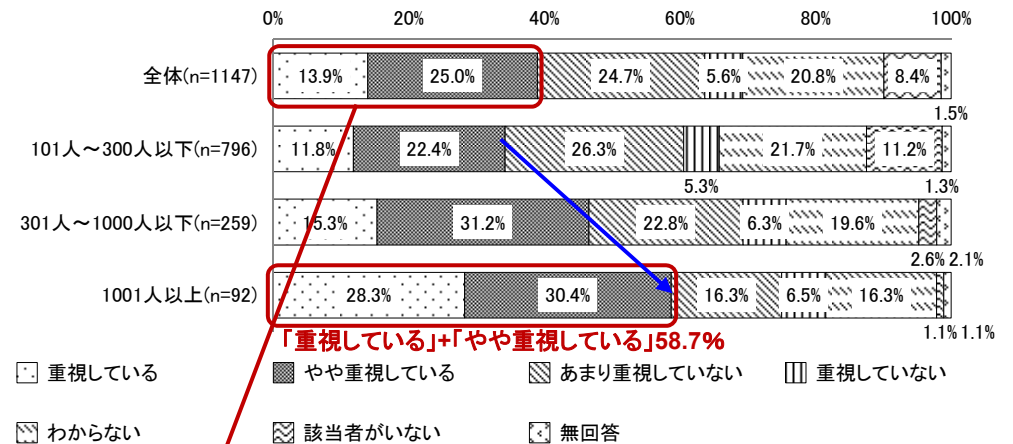


「重視している」+「やや重視している」  
30.4%

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。

<101人以上>

図表56 Q34 無期契約労働者の育児・介護休業からの復職時の能力開発やキャリア形成支援の重視度:単数回答



「重視している」+「やや重視している」58.7%

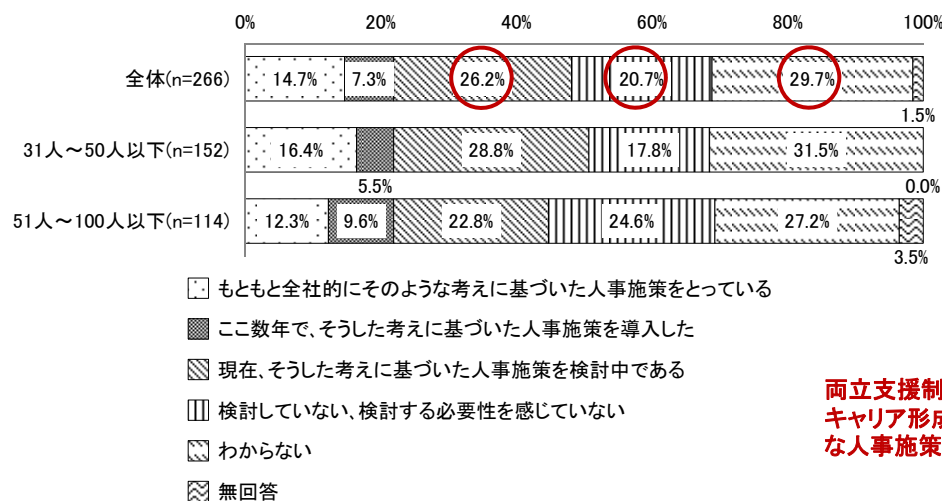
「重視している」+「やや重視している」  
39.0%

## (4) 両立支援制度を利用しながらキャリア形成を可能とする人事施策の検討

- 無期契約労働者(正社員等)について、両立支援制度を利用しながらキャリア形成が可能となるような人事施策を検討しているかをみると、100人以下の全体では、「わからない」が29.7%、「現在、そうした考えに基づいた人事施策を検討中である」が26.2%、「検討していない、検討する必要性を感じていない」が20.7%となっている。
- 101人以上の全体では、「現在、そうした考えに基づいた人事施策を検討中である」が27.8%で最も回答割合が高く、次いで「もともと全社的にそのような考えに基づいた人事施策をとっている」が22.6%、「わからない」が21.3%となっている。
- 従業員規模が101人以上の企業では、両立支援制度を利用しながらキャリア形成が可能となるような人事施策を既に導入している割合が3割強を占めている。特に「1001人以上」の企業では、既に導入している割合が4割強を占めている。

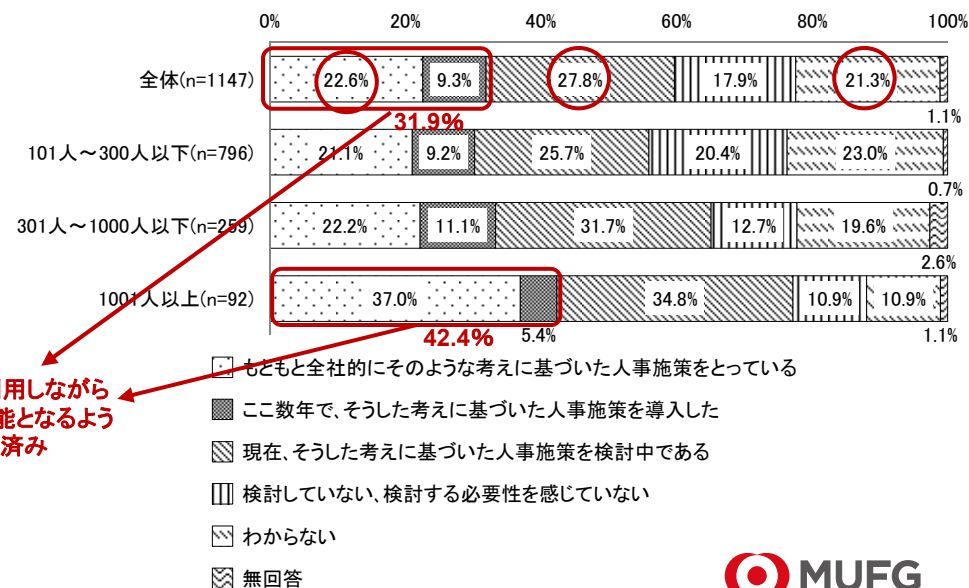
<100人以下>

図表57 Q35 無期契約労働者が両立支援制度を利用しながらキャリア形成が可能となる人事施策の検討:単数回答



<101人以上>

図表58 Q35 無期契約労働者が両立支援制度を利用しながらキャリア形成が可能となる人事施策の検討:単数回答





## (5) 復職時の能力開発やキャリア形成支援を重視している企業の特徴①

- 無期契約労働者(正社員等)に対する育児・介護休業からの復職時の能力開発やキャリア形成支援の重視度別に、無期契約労働者(正社員等)が育児休業取得後に短時間勤務制度を利用する割合をみると、無期契約労働者(正社員等)の育児・介護休業からの復職時の能力開発やキャリア形成支援を「重視している」企業では、短時間勤務を「ほとんどの人が利用する」割合が他と比べて高い。

<100人以下>

図表59 無期契約労働者の育児・介護休業からの復職時の能力開発やキャリア形成支援の重視度(Q34)別 育児休業取得後に短時間勤務制度を利用する割合:単数回答(Q32)

Q3① 従業員数:無期契約労働者≤100	合計	Q32 育児休業取得後に短時間勤務制度を利用する割合							無回答
		ほとんどの人が利用する	半数程度は利用する	一部の人は利用する	ほとんどの人は利用しない	そもそも育児休業制度の取得者が、ほとんどいない	わからない	無回答	
全体	266	45 16.8%	16 6.2%	31 11.6%	65 24.3%	87 32.7%	19 7.3%	3 1.1%	
Q34 無期契約労働者の育児・介護休業からの復職時の能力開発やキャリア形成支援の重視度	重視している	31 100.0%	12 39.8%	5 16.6%	2 6.8%	5 16.9%	6 19.9%	0 0.0%	
	やや重視している	50 100.0%	17 34.8%	7 14.4%	11 22.4%	10 20.5%	3 6.0%	1 2.0%	
	あまり重視していない	57 100.0%	9 15.8%	4 7.2%	11 19.7%	11 19.6%	17 30.6%	4 7.2%	
	重視していない	13 100.0%	1 7.6%	0 0.0%	1 7.6%	7 54.1%	3 23.3%	1 7.6%	
	わからない	38 100.0%	5 13.4%	0 0.0%	3 8.1%	12 32.7%	9 24.1%	8 21.7%	
	該当者がいない	72 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 2.9%	17 24.2%	46 64.3%	5 7.2%	

<101人以上>

図表60 無期契約労働者の育児・介護休業からの復職時の能力開発やキャリア形成支援の重視度(Q34)別 育児休業取得後に短時間勤務制度を利用する割合:単数回答(Q32)

Q3① 従業員数:無期契約労働者≥101	合計	Q32 育児休業取得後に短時間勤務制度を利用する割合							無回答
		ほとんどの人が利用する	半数程度は利用する	一部の人は利用する	ほとんどの人は利用しない	そもそも育児休業制度の取得者が、ほとんどいない	わからない	無回答	
全体	1147	448 39.1%	109 9.5%	255 22.2%	191 16.7%	110 9.6%	24 2.1%	9 0.8%	
Q34 無期契約労働者の育児・介護休業からの復職時の能力開発やキャリア形成支援の重視度	重視している	160 100.0%	100 62.3%	19 11.6%	33 20.5%	3 1.7%	5 3.3%	1 0.6%	
	やや重視している	287 100.0%	128 44.5%	35 12.2%	58 20.3%	55 19.3%	10 3.7%	0 0.0%	
	あまり重視していない	283 100.0%	106 37.3%	33 11.5%	83 29.4%	47 16.7%	8 2.7%	1 0.5%	
	重視していない	64 100.0%	19 29.5%	9 13.4%	16 24.2%	20 30.8%	0 0.0%	1 2.1%	
	わからない	239 100.0%	90 37.9%	4 1.7%	53 22.1%	59 24.9%	23 9.8%	9 3.6%	
	該当者がいない	97 100.0%	0 0.0%	10 10.8%	10 10.8%	0 0.0%	63 65.1%	12 12.2%	

## (5) 復職時の能力開発やキャリア形成支援を重視している企業の特徴②

- 無期契約労働者(正社員等)に対する育児・介護休業からの復職時の能力開発やキャリア形成支援の重視度別に、無期契約労働者(正社員等)の育児・介護短時間勤務制度利用者の目標設定方法をみると、無期契約労働者(正社員等)の育児・介護休業からの復職時の能力開発やキャリア形成支援を「重視している」企業では、「勤務時間短縮分に応じた目標設定を行い、達成度で評価している」割合が他と比べて高い。

### <100人以下>

図表61 無期契約労働者の育児・介護休業からの復職時の能力開発やキャリア形成支援の重視度(Q34)別 育児・介護短時間勤務制度利用者の目標設定:単数回答(Q33(3)):単数回答

Q3① 従業員数:無期契約労働者 ≤100	合計	Q33(3) 育児・介護短時間勤務制度利用者の目標設定					
		勤務時間短縮分に応じた目標設定を行い、達成度で評価	フルタイム勤務者と同じ基準で目標設定を行い、達成度で評価	特に目標設定や評価の方針を示していない	その他	無回答	
全体	266	61	16	158	16	14	
	100.0%	23.1%	6.1%	59.3%	6.2%	5.4%	
Q34 無期契約労働者の育児・介護休業からの復職時の能力開発やキャリア形成支援の重視度	重視している	31	15	7	6	0	2
		100.0%	49.9%	23.4%	19.9%	0.0%	6.8%
	やや重視している	50	19	5	25	2	0
		100.0%	36.9%	10.1%	48.8%	4.1%	0.0%
	あまり重視していない	57	13	2	40	1	1
		100.0%	23.2%	3.5%	69.8%	1.8%	1.8%
	重視していない	13	3	0	10	0	0
	100.0%	23.3%	0.0%	76.7%	0.0%	0.0%	
わからない	38	6	1	27	4	0	
	100.0%	16.2%	2.6%	70.4%	10.7%	0.0%	
該当者がいない	72	5	1	49	9	7	
	100.0%	7.1%	1.4%	68.6%	13.0%	10.0%	

### <101人以上>

図表62 無期契約労働者の育児・介護休業からの復職時の能力開発やキャリア形成支援の重視度(Q34)別 育児・介護短時間勤務制度利用者の目標設定:単数回答(Q33(3)):単数回答

Q3① 従業員数:無期契約労働者 ≥101	合計	Q33(3) 育児・介護短時間勤務制度利用者の目標設定					
		勤務時間短縮分に応じた目標設定を行い、達成度で評価	フルタイム勤務者と同じ基準で目標設定を行い、達成度で評価	特に目標設定や評価の方針を示していない	その他	無回答	
全体	1147	374	201	488	44	41	
	100.0%	32.6%	17.5%	42.5%	3.8%	3.6%	
Q34 無期契約労働者の育児・介護休業からの復職時の能力開発やキャリア形成支援の重視度	重視している	160	88	34	26	5	7
		100.0%	54.9%	21.3%	16.4%	3.4%	4.1%
	やや重視している	287	112	58	104	1	10
		100.0%	39.1%	20.4%	36.4%	0.5%	3.7%
	あまり重視していない	283	93	61	124	5	0
		100.0%	32.8%	21.4%	43.9%	1.8%	0.0%
	重視していない	64	15	12	31	7	0
	100.0%	23.7%	18.2%	47.9%	10.3%	0.0%	
わからない	239	60	28	138	1	10	
	100.0%	25.2%	11.9%	58.0%	0.6%	4.4%	
該当者がいない	97	5	7	56	24	5	
	100.0%	5.4%	6.8%	57.9%	24.4%	5.4%	



## (5) 復職時の能力開発やキャリア形成支援を重視している企業の特徴③

- 無期契約労働者(正社員等)に対する育児・介護休業からの復職時の能力開発やキャリア形成支援の重視度別に、無期契約労働者(正社員等)が両立支援制度を利用しながらキャリア形成を可能とするための取組の実施状況をみると、101人以上では、無期契約労働者(正社員等)の育児・介護休業からの復職時の能力開発やキャリア形成支援を「重視している」企業は、「ライフイベントを踏まえた中長期的なキャリア形成を考える機会を提供」「制度利用者の能力開発や中長期的なキャリア形成を考える機会の提供」「育児休業・介護休業等の取得に伴う人事評価での不利益事項の見直し」「職場の管理職に対するハラスメント防止のための周知・啓発」を実施している割合が他と比べて高い。

<101人以上>

図表63 無期契約労働者の育児・介護休業からの復職時の能力開発やキャリア形成支援の重視度(Q34)別  
無期契約労働者が両立支援制度を利用しながらキャリア形成を可能とするための取組:複数回答(Q36)

Q3① 従業員数:無期契約労働者≥101	合計	Q36 無期契約労働者が両立支援制度を利用しながらキャリア形成を可能とするための取組									
		ライフイベントを踏まえた中長期的なキャリア形成を考える機会を提供	制度利用者の能力開発や中長期的なキャリア形成を考える機会の提供	ロールモデル・メンターの紹介	育児休業・介護休業等の取得に伴う人事評価での不利益事項の見直し	人事評価への「時間当たり生産性」重視の方針の取入れ	職場の管理職に対するハラスメント防止のための周知・啓発	その他	わからない	無回答	
全体	1147 100.0%	129 11.2%	97 8.5%	55 4.8%	128 11.2%	51 4.4%	570 49.7%	32 2.8%	336 29.3%	62 5.4%	
Q34 無期契約労働者の育児・介護休業からの復職時の能力開発やキャリア形成支援の重視度	重視している	160 100.0%	48 30.2%	38 23.6%	16 10.0%	46 28.8%	14 8.6%	110 68.8%	3 2.1%	6 3.9%	7 4.1%
	やや重視している	287 100.0%	61 21.3%	35 12.1%	29 10.0%	45 15.6%	20 7.0%	191 66.5%	5 1.8%	28 9.6%	5 1.8%
	あまり重視していない	283 100.0%	12 4.2%	12 4.1%	10 3.7%	22 7.9%	16 5.5%	142 50.0%	8 2.8%	61 21.6%	31 10.9%
	重視していない	64 100.0%	0 0.0%	5 8.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	29 44.6%	1 1.6%	27 42.1%	2 3.7%
	わからない	239 100.0%	8 3.2%	8 3.2%	0 0.0%	12 5.2%	1 0.6%	76 31.7%	9 3.8%	141 59.2%	7 2.8%
	該当者がいない	97 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 1.4%	0 0.0%	22 23.0%	5 5.4%	68 70.1%	0 0.0%

## (5) 復職時の能力開発やキャリア形成支援を重視している企業の特徴④

- 無期契約労働者(正社員等)に対する育児・介護休業からの復職時の能力開発やキャリア形成支援の重視度別に、仕事と育児・介護の両立支援を推進することであった効果を見ると、101人以上では、無期契約労働者の育児・介護休業からの復職時の能力開発やキャリア形成支援を「重視している」企業は、効果があったと感じている割合が他と比べて高い項目が多い。

<101人以上>

図表64 無期契約労働者の育児・介護休業からの復職時の能力開発やキャリア形成支援の重視度(Q34)別 仕事と育児・介護の両立支援の推進による効果:複数回答(Q39)

Q31 従業員数:無期契約労働者≥101	合計	Q39 仕事と育児・介護の両立支援の推進による効果																		
		正社員の 新卒者の 確保	正社員 の中途 採用者の 確保	有期契約 労働者の 確保	正社員 の定着 率の向上	有期契約 労働者の 定着率の 向上	育児・ 介護中の 社員の 能力発揮	育児・ 介護経験 の活用	全社員 の働き方 の見直し	社員の 育児・ 介護の 両立に 関する 理解促進	生産性 の向上、 業務効率 化の推進	社員の 心身の 健康確保、 ストレス 低減	社員の モチベーション ・ 会社への 貢献意欲 の向上	企業 イメージ ・ の向上	商品・ サービスの 売上の 向上	その他	特にな い、わ からな い	特に 仕事と 育児・ 介護の 両立支 援は実 施して いない	無 回答	
全体	1147 100.0%	319 27.8%	241 21.0%	129 11.3%	766 66.8%	289 25.2%	138 12.0%	79 6.9%	249 21.7%	470 41.0%	137 12.0%	252 22.0%	303 26.4%	246 21.4%	14 1.2%	1 0.1%	145 12.7%	30 2.6%	22 1.9%	
Q34 無期契約労働者の育児・介護休業からの復職時の能力開発やキャリア形成支援の重視度	重視している	160 100.0%	74 46.1%	53 33.2%	27 17.0%	127 79.3%	51 31.8%	31 33.5%	61 19.1%	100 38.4%	38 23.5%	63 39.2%	69 43.3%	54 33.5%	7 4.5%	0 0.0%	10 6.6%	0 0.0%	1 0.9%	
	やや重視している	287 100.0%	102 35.7%	85 29.8%	37 12.9%	229 79.8%	86 29.8%	42 14.7%	23 8.0%	103 35.8%	167 20.0%	57 28.8%	83 31.2%	89 28.3%	81 2.3%	7 0.5%	1 2.7%	8 0.0%	1 0.3%	
	あまり重視していない	283 100.0%	57 20.1%	40 14.2%	31 11.0%	198 69.8%	90 31.9%	21 7.3%	13 4.5%	24 8.4%	87 30.8%	25 8.7%	33 11.6%	66 23.1%	56 19.8%	0 0.0%	0 0.0%	40 14.0%	0 0.0%	10 3.7%
	重視していない	64 100.0%	14 22.1%	8 11.8%	12 18.4%	33 51.6%	15 22.7%	8 11.8%	1 1.6%	13 20.0%	26 39.7%	2 3.7%	16 24.2%	16 24.2%	15 23.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	7 10.3%	0 0.0%
	わからない	239 100.0%	54 22.5%	27 11.4%	17 7.0%	145 61.0%	42 17.5%	9 3.6%	11 4.8%	37 15.5%	82 34.6%	14 6.0%	42 17.5%	48 19.9%	39 16.5%	0 0.0%	0 0.0%	51 21.3%	1 0.6%	1 0.4%
	該当者がいない	97 100.0%	16 16.2%	26 27.0%	5 5.4%	26 27.0%	5 5.4%	5 5.4%	0 0.0%	6 6.4%	1 1.0%	0 0.0%	16 16.2%	16 16.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	37 38.1%	22 23.0%	0 0.0%

---

## 5. 調査結果の主なポイント④

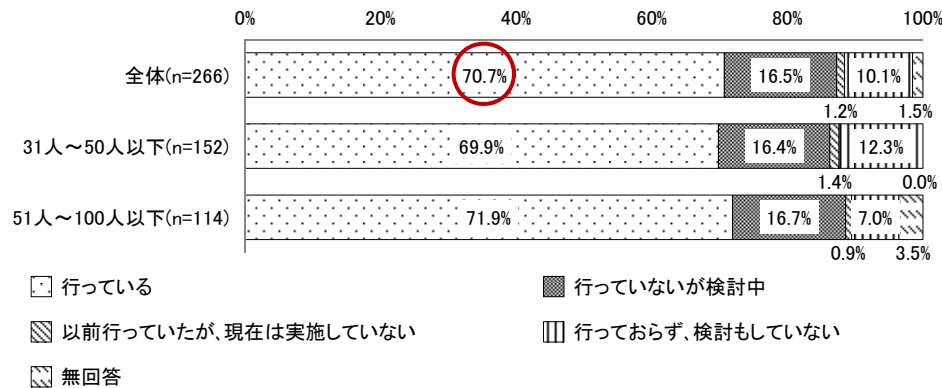
### 働き方改革の取組

# (1) 残業削減の取組

- 働き方改革の一環として、全社員に対して残業削減の取組を実施しているかをみると、100人以下の全体では、「行っている」が70.7%、「行っていないが検討中」が16.5%、「行っておらず、検討もしていない」が10.1%となっている。
- 101人以上の全体では、「行っている」が77.4%、「行っていないが検討中」が17.8%となっている。

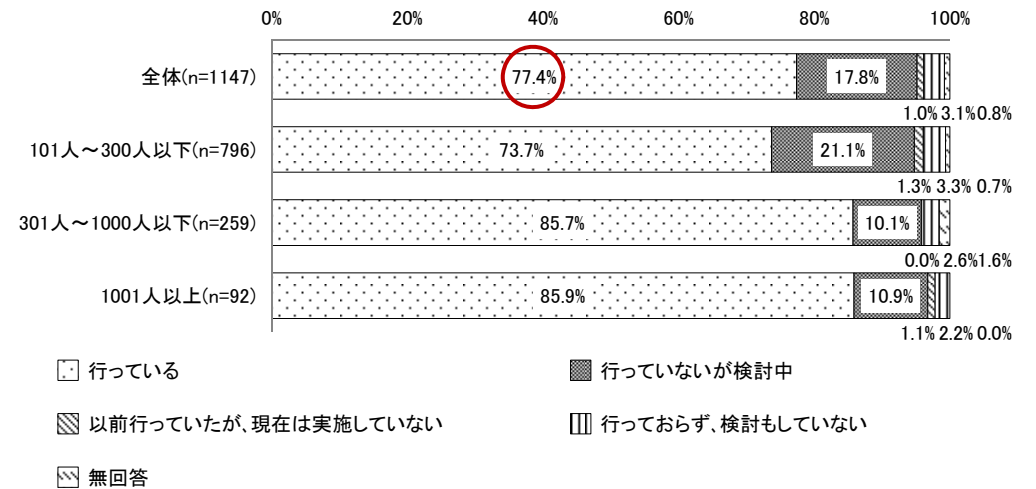
<100人以下>

図表65 Q31① 働き方改革の取組:残業削減:単数回答



<101人以上>

図表66 Q31① 働き方改革の取組:残業削減:単数回答

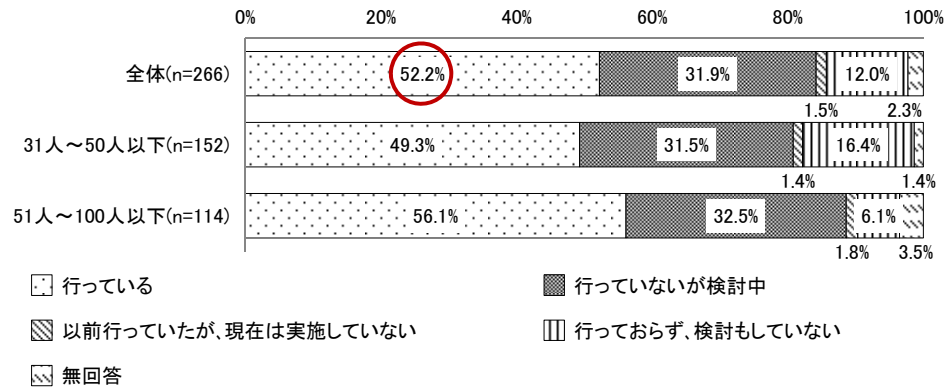


## (2) 休暇取得促進の取組

- 働き方改革の一環として、全社員に対して休暇取得促進の取組を実施しているかをみると、100人以下の全体では、「行っている」が52.2%、「行っていないが検討中」が31.9%、「行っておらず、検討もしていない」が12.0%となっている。  
残業削減の取組と比較すると、「行っていないが検討中」の割合が高く、これから休暇取得促進の取組を進めることを検討している企業が多いことがうかがえる。
- 101人以上の全体では、「行っている」が59.6%、「行っていないが検討中」が34.5%となっている。  
残業削減の取組と比較すると、「行っていないが検討中」の割合が高く、100人以下と同様、これから休暇取得促進の取組を進めることを検討している企業が多いことがうかがえる。また、従業員規模が大きくなるほど「行っている」割合が高く、「1001人以上」の企業では、8割弱が既に取組を実施している。

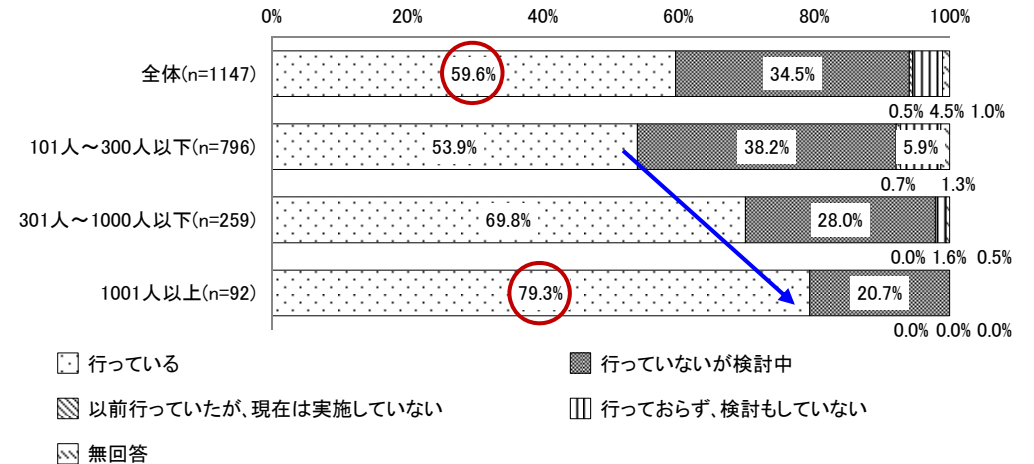
<100人以下>

図表67 Q31② 働き方改革の取組:休暇取得促進:単数回答



<101人以上>

図表68 Q31② 働き方改革の取組:休暇取得促進:単数回答

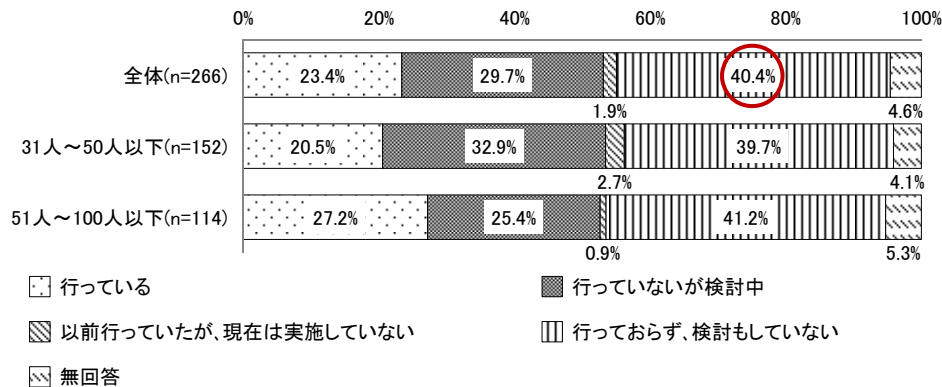


### (3) 柔軟な働き方の推進

- 働き方改革の一環として、全社員に対して柔軟な働き方の推進を実施しているかをみると、100人以下の全体では、「行っておらず、検討もしていない」が40.4%で最も回答割合が高く、次いで「行っていないが検討中」が29.7%、「行っている」が23.4%となっている。
- 101人以上の全体では、「行っていないが検討中」が34.9%で最も回答割合が高く、次いで「行っている」が30.7%、「行っておらず、検討もしていない」が30.6%となっている。  
「100人以上」の企業では、他と比較して「行っている」割合が高く、5割強を占めている。

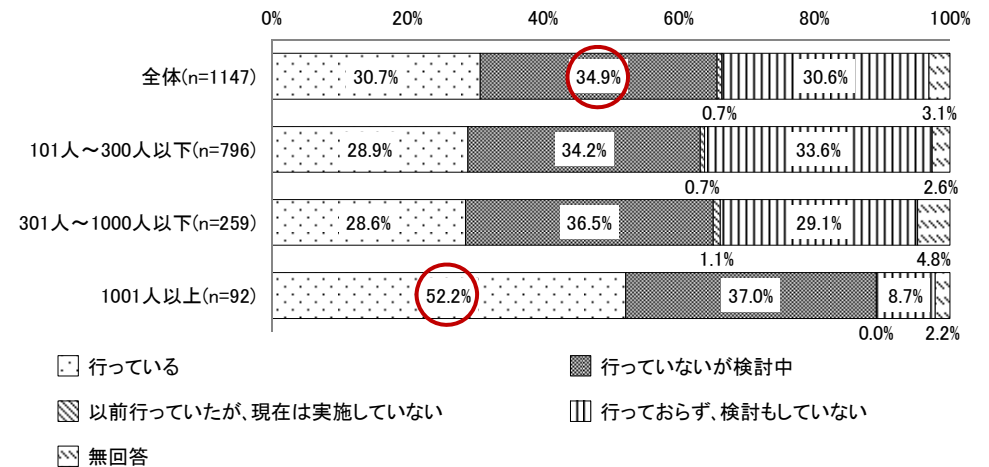
#### <100人以下>

図表69 Q31③ 働き方改革の取組:柔軟な働き方の推進:単数回答



#### <101人以上>

図表70 Q31③ 働き方改革の取組:柔軟な働き方の推進:単数回答



## (4) キャリア形成支援を重視している企業での働き方改革の取組①

- 無期契約労働者(正社員等)に対する育児・介護休業からの復職時の能力開発やキャリア形成支援の重視度別に、働き方改革の一環として全社員に対して実施している取組をみると、無期契約労働者(正社員等)の育児・介護休業からの復職時の能力開発やキャリア形成支援を「重視している」企業では、①残業削減、②休暇取得促進、③柔軟な働き方の推進を「行っている」割合が他と比べて高い。

### <100人以下>

図表71 無期契約労働者の育児・介護休業からの復職時の能力開発やキャリア形成支援の重視度(Q34)別 働き方改革の取組:残業削減:単数回答(Q31①)

Q3① 従業員数:無期契約労働者≤100	合計	Q31① 働き方改革の取組:残業削減					無回答
		行っている	行っていないが検討中	以前行っていたが、現在は実施していない	行っておらず、検討もしていない		
全体	266 100.0%	188 70.7%	44 16.5%	3 1.2%	27 10.1%	4 1.5%	
Q34 無期契約労働者の育児・介護休業からの復職時の能力開発やキャリア形成支援の重視度	重視している	31 100.0%	25 83.1%	2 6.8%	0 0.0%	2 6.8%	1 3.3%
	やや重視している	50 100.0%	40 79.6%	8 16.2%	0 0.0%	2 4.1%	0 0.0%
	あまり重視していない	57 100.0%	41 71.5%	9 16.1%	0 0.0%	6 10.7%	1 1.8%
	重視していない	13 100.0%	7 54.1%	5 38.4%	0 0.0%	1 7.6%	0 0.0%
	わからない	38 100.0%	22 59.2%	7 18.9%	2 5.5%	6 16.4%	0 0.0%
	該当者がいない	72 100.0%	49 68.6%	12 17.2%	1 1.4%	9 12.9%	0 0.0%

### <101人以上>

図表72 無期契約労働者の育児・介護休業からの復職時の能力開発やキャリア形成支援の重視度(Q34)別 働き方改革の取組:残業削減:単数回答(Q31①)

Q3① 従業員数:無期契約労働者≥101	合計	Q31① 働き方改革の取組:残業削減					無回答
		行っている	行っていないが検討中	以前行っていたが、現在は実施していない	行っておらず、検討もしていない		
全体	1147 100.0%	887 77.4%	204 17.8%	11 1.0%	35 3.1%	9 0.8%	
Q34 無期契約労働者の育児・介護休業からの復職時の能力開発やキャリア形成支援の重視度	重視している	160 100.0%	150 94.0%	3 2.1%	5 3.3%	1 0.6%	0 0.0%
	やや重視している	287 100.0%	246 85.7%	40 13.8%	0 0.0%	1 0.5%	0 0.0%
	あまり重視していない	283 100.0%	195 68.8%	70 24.8%	6 2.2%	9 3.2%	3 1.0%
	重視していない	64 100.0%	59 91.5%	5 8.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	わからない	239 100.0%	156 65.4%	63 26.2%	0 0.0%	18 7.7%	1 0.6%
	該当者がいない	97 100.0%	71 73.0%	21 21.6%	0 0.0%	5 5.4%	0 0.0%



## (4) キャリア形成支援を重視している企業での働き方改革の取組②

<100人以下>

図表73 無期契約労働者の育児・介護休業からの復職時の能力開発やキャリア形成支援の重視度(Q34)別 働き方改革の取組:休暇取得促進:単数回答(Q31②)

Q3① 従業員数:無期契約労働者≤100	合計	Q31② 働き方改革の取組:休暇取得促進					
		行っている	行っていないが検討中	以前行っていたが、現在は実施していない	行っておらず、検討もしていない	無回答	
全体	266	139	85	4	32	6	
	100.0%	52.2%	31.9%	1.5%	12.0%	2.3%	
Q34 無期契約労働者の育児・介護休業からの復職時の能力開発やキャリア形成支援の重視度	重視している	31	24	1	0	3	2
		100.0%	79.8%	3.3%	0.0%	10.1%	6.8%
	やや重視している	50	31	13	0	6	0
		100.0%	61.3%	26.3%	0.0%	12.4%	0.0%
	あまり重視していない	57	25	27	0	4	1
		100.0%	44.5%	46.6%	0.0%	7.2%	1.8%
重視していない	13	4	7	1	1	0	
	100.0%	30.8%	54.1%	7.6%	7.6%	0.0%	
わからない	38	17	12	2	6	0	
	100.0%	45.8%	32.2%	5.5%	16.4%	0.0%	
該当者がいない	72	35	25	1	10	1	
	100.0%	48.5%	34.3%	1.4%	14.4%	1.4%	

図表75 無期契約労働者の育児・介護休業からの復職時の能力開発やキャリア形成支援の重視度(Q34)別 働き方改革の取組:柔軟な働き方の推進:単数回答(Q31③)

Q3① 従業員数:無期契約労働者≤100	合計	Q31③ 働き方改革の取組:柔軟な働き方の推進					
		行っている	行っていないが検討中	以前行っていたが、現在は実施していない	行っておらず、検討もしていない	無回答	
全体	266	62	79	5	107	12	
	100.0%	23.4%	29.7%	1.9%	40.4%	4.6%	
Q34 無期契約労働者の育児・介護休業からの復職時の能力開発やキャリア形成支援の重視度	重視している	31	10	5	0	10	5
		100.0%	33.2%	16.6%	0.0%	33.2%	16.9%
	やや重視している	50	11	19	2	17	0
		100.0%	22.5%	38.7%	4.1%	34.6%	0.0%
	あまり重視していない	57	9	13	1	32	2
		100.0%	15.9%	23.1%	1.8%	55.8%	3.5%
重視していない	13	2	4	0	7	0	
	100.0%	15.1%	31.4%	0.0%	53.5%	0.0%	
わからない	38	6	14	2	15	0	
	100.0%	16.0%	38.1%	5.5%	40.4%	0.0%	
該当者がいない	72	23	23	0	24	3	
	100.0%	31.4%	31.4%	0.0%	32.8%	4.3%	

<101人以上>

図表74 無期契約労働者の育児・介護休業からの復職時の能力開発やキャリア形成支援の重視度(Q34)別 働き方改革の取組:休暇取得促進:単数回答(Q31②)

Q3① 従業員数:無期契約労働者≥101	合計	Q31② 働き方改革の取組:休暇取得促進					
		行っている	行っていないが検討中	以前行っていたが、現在は実施していない	行っておらず、検討もしていない	無回答	
全体	1147	683	395	5	51	12	
	100.0%	59.6%	34.5%	0.5%	4.5%	1.0%	
Q34 無期契約労働者の育児・介護休業からの復職時の能力開発やキャリア形成支援の重視度	重視している	160	140	19	0	0	1
		100.0%	87.2%	11.9%	0.0%	0.0%	0.9%
	やや重視している	287	187	93	0	7	0
		100.0%	65.2%	32.5%	0.0%	2.3%	0.0%
	あまり重視していない	283	146	121	5	7	5
		100.0%	51.4%	42.6%	1.8%	2.3%	1.8%
重視していない	64	34	25	0	5	0	
	100.0%	53.3%	38.5%	0.0%	8.1%	0.0%	
わからない	239	134	77	0	28	0	
	100.0%	56.0%	32.5%	0.0%	11.6%	0.0%	
該当者がいない	97	37	55	0	5	0	
	100.0%	37.7%	56.9%	0.0%	5.4%	0.0%	

図表76 無期契約労働者の育児・介護休業からの復職時の能力開発やキャリア形成支援の重視度(Q34)別 働き方改革の取組:柔軟な働き方の推進:単数回答(Q31③)

Q3① 従業員数:無期契約労働者≥101	合計	Q31③ 働き方改革の取組:柔軟な働き方の推進					
		行っている	行っていないが検討中	以前行っていたが、現在は実施していない	行っておらず、検討もしていない	無回答	
全体	1147	352	401	8	350	35	
	100.0%	30.7%	34.9%	0.7%	30.6%	3.1%	
Q34 無期契約労働者の育児・介護休業からの復職時の能力開発やキャリア形成支援の重視度	重視している	160	79	59	5	13	4
		100.0%	49.3%	37.2%	3.3%	7.9%	2.3%
	やや重視している	287	88	112	1	82	2
		100.0%	30.8%	39.2%	0.5%	28.7%	0.8%
	あまり重視していない	283	95	100	1	79	8
		100.0%	33.4%	35.3%	0.5%	27.9%	2.8%
重視していない	64	12	14	0	33	5	
	100.0%	19.4%	21.9%	0.0%	50.6%	8.1%	
わからない	239	55	62	0	111	11	
	100.0%	22.9%	26.1%	0.0%	46.5%	4.5%	
該当者がいない	97	22	47	0	28	0	
	100.0%	22.7%	48.9%	0.0%	28.4%	0.0%	



