

企業調査版

厚生労働省委託調査

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
報告書

企業アンケート調査結果

平成 31 年 2 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
(1) 実施内容・方法	1
(2) 有識者ヒアリング実施方法	2
II. 企業調査の実施概要	3
1. 調査目的	3
2. 主な調査テーマ	3
(1) 調査対象	5
(2) 調査実施方法	5
(3) 回収状況	5
(4) 実施時期	5
(5) 集計方法（ウェイトバック）	6
III. 企業調査結果	8
1. 回答企業の概要	8
(1) 本社所在地	8
(2) 業種	9
(3) 従業員数	11
① 無期契約労働者（正社員等）	
② 有期契約労働者	
（業種別）	
(4) 従業員に占める女性比率	14
① 無期契約労働者（正社員等）に占める女性比率	
（業種別）	
② 有期契約労働者に占める女性比率	
（業種別）	
(5) 無期契約労働者（正社員等）の状況	18
① 直近3年間における無期契約労働者（正社員等）の新規採用者に占める女性比率	
② 非管理職無期契約労働者（正社員等）の月間総労働時間（一人あたり平均）	
③ 週労働時間が60時間以上の無期契約労働者（正社員等）の割合	
④ 無期契約労働者（正社員等）の年次有給休暇の平均取得率	
⑤ 無期契約労働者（正社員等）の平均勤続年数	
⑥ 管理職（課長職相当以上）に占める女性比率	
（業種別）	
(6) 結婚や妊娠・出産、介護での離職状況	30
① 結婚による離職の状況	
② 妊娠・出産による離職の状況	

③ 介護による離職の状況	
(7) 仕事と育児の両立支援を行う必要性	38
【無期契約労働者（正社員等）】（業種別）	
【有期契約労働者】（業種別）	
2. 育児・介護休業法の法改正対応状況や、育児・介護をしながら働く労働者のための制度の内容・利用状況	44
(1) 育児休業制度の内容	44
① 育児休業制度：子が何歳になるまで取得できるか	
② 育児休業制度：有期契約労働者の取得要件	
③ 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	
④ 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	
(2) 育児短時間勤務制度の内容	51
① 育児短時間勤務制度：子が何歳になるまで取得できるか	
(3) 子の看護休暇制度の内容	53
① 子の看護休暇制度：子1人の場合の1年の取得可能日数	
② 子の看護休暇制度：取得可能単位	
③ 子の看護休暇制度：取得した場合の賃金の取り扱い	
(4) 介護休業制度の内容	58
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	
② 介護休業制度：対象家族1人あたりの取得可能回数	
③ 介護休業制度：有期契約労働者の取得要件	
(5) 介護のための所定労働時間の短縮措置等の内容	64
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	
(6) 介護休暇制度の内容	66
① 介護休暇制度：対象家族1人あたりの1年の取得可能日数	
② 介護休暇制度：取得可能単位	
③ 介護休暇制度：取得した場合の賃金の取り扱い	
(7) 育児休業取得率等	71
① 出産者・配偶者が出産した者の人数	
② 出産者のうち、平成30年10月1日までの間に育児休業を開始した者	
③ 育児休業取得率	
(8) 育児関連制度の利用実績	92
① 利用実績：育児休業制度	
② 利用実績：育児のための短時間勤務制度	
③ 利用実績：子の看護休暇制度（1日単位）	
④ 利用実績：子の看護休暇制度（半日単位）	
⑤ 利用実績：子の看護休暇制度（時間単位）	
⑥ 利用実績：育児のための所定外労働の制限	
(9) 介護関連制度の利用実績	107
① 利用実績：介護休業制度	

② 利用実績：介護休暇制度（1日単位）	
③ 利用実績：介護休暇制度（半日単位）	
④ 利用実績：介護休暇制度（時間単位）	
⑤ 利用実績：介護のための所定外労働の制限	
(10) 介護のための所定労働時間の短縮措置等の導入・利用状況	117
① 導入している制度	
② 利用実績：介護短時間勤務制度	
③ 利用実績：フレックスタイム制度	
④ 利用実績：始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	
⑤ 利用実績：介護サービス利用時の費用を助成する制度	
(11) 育児休業制度の取得期間の傾向：最も取得が多い期間（子が何歳になるまで）	125
(12) 育児短時間勤務制度の取得期間の傾向：最も取得が多い期間（子が何歳になるまで）	129
(13) 介護休業制度の取得回数の傾向：最も取得が多い回数（対象家族1人あたり）	133
(14) 介護休業制度の取得期間の傾向：最も取得が多い通算期間（対象家族1人あたり）	137
(15) 介護休業で取得可能期間を上回る期間の取得要望があった場合の対応	141
3. 妊娠・出産や育児・介護と仕事の両立をしやすい職場環境づくりのための取組	143
(1) 妊娠・出産や育児・介護と仕事の両立のために導入している制度	143
(業種別)	
(2) 失効年次有給休暇の積立制度	149
① 失効年次有給休暇の積立制度：制度の有無	
② 失効年次有給休暇の積立制度：制度を利用できる目的	
(3) 育児・介護のために休暇・休業を取得しやすい雰囲気	152
(4) 役割・処遇が通常の正社員と異なる無期契約労働者の制度内容・取得しやすさ ...	155
① 役割・処遇が通常の正社員と異なる無期契約労働者の育児休業制度の内容	
② 役割・処遇が通常の正社員と異なる無期契約労働者の介護休業制度の内容	
③ 役割・処遇が通常の正社員と異なる無期契約労働者の育児休業制度の取得しやすさ	
④ 役割・処遇が通常の正社員と異なる無期契約労働者の介護休業制度の取得しやすさ	
(5) 両立支援制度の通知方法	162
(育児・介護のために休暇・休業を取得しやすい雰囲気：無期契約労働者別 両立支援制度 の通知方法：無期契約労働者 項目間クロス分析)	
(6) 仕事と育児・介護等との両立支援のために実施している取組	167
① 妊娠中～産休・育休取得前	
② 産休・育休中	
③ 産休・育休からの復職後	
④ 介護が発生する前	
⑤ 介護が発生したとき	
⑥ 介護休業からの復職時	
(7) 育児休業の取得方法についての考え方	189

(業種別)	
(育児休業の取得方法についての考え方別 項目間クロス分析)	
(8) 介護休業の取得方法についての考え方	196
(介護休業の取得方法についての考え方別 項目間クロス分析)	
(9) 仕事と育児や介護を両立しやすい風土づくりのための取組	201
(育児・介護のために休暇・休業を取得しやすい雰囲気:無期契約労働者別 仕事と育児や 介護を両立しやすい風土づくりのための取組 項目間クロス分析)	
(10) 働き方改革の取組	206
① 残業削減	
(業種別)	
② 休暇取得促進	
(業種別)	
③ 柔軟な働き方の推進	
(業種別)	
4. 育児休業や介護休業等を取得した労働者の人事評価・キャリア形成支援の状況	216
(1) 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)の割合	216
(業種別)	
(2) 無期契約労働者(正社員等)の育児休業制度・短時間勤務制度利用者の目標設定・ 評価の方針	219
① 昇進・昇格の査定期間がすべて育児休業期間となる場合の評価方法	
② 育児・介護短時間勤務制度利用により短縮した時間分の賃金の取扱い	
③ 育児・介護短時間勤務制度利用者の目標設定	
(無期契約労働者(正社員等) 育児・介護短時間勤務制度利用により短縮した時間分の 賃金の取扱い別 育児・介護短時間勤務制度利用者の目標設定方法)	
(無期契約労働者(正社員等) 育児休業取得後に短時間勤務制度を利用する割合別 育児・介護短時間勤務制度利用者の目標設定方法)	
(3) 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 支援の重視度	228
(業種別)	
(4) 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が可能と なる人事施策の検討	231
(5) 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	233
(業種別)	
(無期契約労働者(正社員等) 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 項目間クロス分析)	
(6) 有期契約労働者の雇用方針	246
(業種別)	
(7) 有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	250

① 有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状況 (業種別)	
② 有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を検討していない理由	
5. 仕事と育児・介護の両立の課題等	255
(1) 仕事と育児・介護の両立支援の推進による効果	255
(業種別)	
(育児・介護のために休暇・休業を取得しやすい雰囲気：無期契約労働者別 仕事と育児・介護の両立支援の推進による効果 項目間クロス分析)	
<参考資料 1>企業アンケート調査票	参-1

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・介護を両立し、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であり、「ニッポン一億総活躍総活躍プラン」においても、「希望出生率 1.8」「介護離職ゼロ」の実現が掲げられている。

一方で、例えば男性の育児休業取得率は依然として低調である（5.14%）ことや、女性の半数弱が第一子出産を機に離職し、かつ正規社員と非正規社員との間で就業継続率に大きな差がある（正社員：69.1%、パート・派遣：25.2%）ことなど、両立に向けた希望と現実のギャップは未だ大きい。

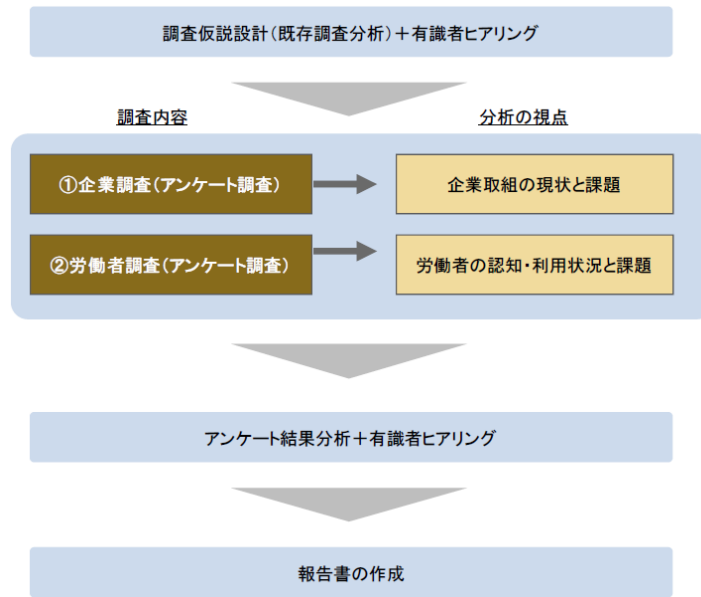
このため、育児・介護休業法の附帯決議や政府の少子化克服戦略会議等においても、改正育児・介護休業法の施行実態や労働者のニーズを把握・分析し、制度の検討を行うよう指摘されているところである。

本事業では、以上を踏まえた企業・労働者の実態・ニーズを把握し、更なる方策等の検討に役立てることを目的として調査を実施する。

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"> 本調査研究のテーマ、調査方法について 企業調査及び労働者調査の調査票について 	平成30年 10月25日、30日
第2回	<ul style="list-style-type: none"> 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 	平成31年 2月6日、7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) 改正育児・介護休業法への対応状況
- 2) 育児をしつつ働く労働者のための制度の導入・利用状況
- 3) 介護をしつつ働く労働者のための制度の導入・利用状況
- 4) 妊娠・出産や育児・介護と仕事の両立をしやすい職場環境づくりのための取組
- 5) 育児休業等を取得した労働者の人事評価・キャリア形成支援の状況
- 6) 仕事と育児・介護の両立の効果や、考えられる制度的課題・改善すべき点

2. 主な調査テーマ

(1) 企業概要	<ul style="list-style-type: none">・本社所在地・業種・従業員数・従業員数に占める女性比率・無期契約労働者（正社員等）の状況 （新規採用者に占める女性比率、非管理職の月間総労働時間、週労働時間が60時間以上の割合、年次有給休暇の平均取得率、平均勤続年数、管理職に占める女性比率）・結婚や妊娠・出産、介護での離職状況・仕事と育児の両立支援を行う必要性
(2) 育児・介護休業法の法改正対応状況や、育児・介護をしながら働く労働者のための制度の内容・利用状況	<ul style="list-style-type: none">・育児休業制度の内容・育児短時間勤務制度の内容・子の看護休暇制度の内容・介護休業制度の内容・介護のための所定労働時間の短縮措置等の内容・介護休暇制度の内容 ・育児休業取得率等・育児関連制度の利用実績・介護関連制度の利用実績・介護のための所定労働時間の短縮措置等の導入・利用状況 ・育児休業制度の取得期間の傾向：最も取得が多い期間 （子が何歳になるまで）・育児短時間勤務制度の取得期間の傾向：最も取得が多い期間 （子が何歳になるまで）・介護休業制度の取得回数の傾向：最も取得が多い回数 （対象家族1人あたり）・介護休業制度の取得期間の傾向：最も取得が多い通算期間 （対象家族1人あたり）・介護休業で取得可能期間を上回る期間の取得要望があった場合の対応

<p>(3) 妊娠・出産や育児・介護と仕事の両立をしやすい職場環境づくりのための取組</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・妊娠・出産や育児・介護と仕事の両立のために導入している制度 ・失効年次有給休暇の積立制度 ・育児・介護のために休暇・休業を取得しやすい雰囲気 ・役割・処遇が通常の正社員と異なる無期契約労働者の制度内容・取得しやすさ ・両立支援制度の通知方法 ・仕事と育児・介護等との両立支援のために実施している取組 (妊娠中～産休育休取得前／産休・育休中／産休・育休からの復帰後／介護が発生する前／介護が発生したとき／介護休業からの復職時) ・育児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 ・仕事と育児や介護を両立しやすい風土づくりのための取組 ・働き方改革の取組
<p>(4) 育児休業や介護休業等を取得した労働者の人事評価・キャリア形成支援の状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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）の割合 ・無期契約労働者（正社員等）の育児休業制度・短時間勤務制度利用者の目標設定・評価の方針 ・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の重視度 ・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が可能となる人事施策の検討 ・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 ・有期契約労働者の雇用方針 ・有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
<p>(5) 仕事と育児・介護の両立の課題等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事と育児・介護の両立支援の推進による効果 ・仕事と育児の両立を進めるうえでの課題・国への意見等

(1) 調査対象

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 ・ 従業員数 31人以上														
調査票配布件数	4,800 社														
抽出方法	調査対象は、信頼できる大手企業のデータベースより、4,800 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" data-bbox="592 501 1104 763"><tr><td>31～50 人</td><td>800</td></tr><tr><td>51～100 人</td><td>800</td></tr><tr><td>101～300 人</td><td>800</td></tr><tr><td>301～500 人</td><td>800</td></tr><tr><td>501～1,000 人</td><td>800</td></tr><tr><td>1,001 人以上</td><td>800</td></tr><tr><td>計</td><td>4,800</td></tr></table>	31～50 人	800	51～100 人	800	101～300 人	800	301～500 人	800	501～1,000 人	800	1,001 人以上	800	計	4,800
31～50 人	800														
51～100 人	800														
101～300 人	800														
301～500 人	800														
501～1,000 人	800														
1,001 人以上	800														
計	4,800														

(2) 調査実施方法

郵送による配布・回収。

(3) 回収状況

回収数	705 件
回収率	14.7%

(4) 実施時期

平成 30 年 12 月～平成 31 年 1 月

(5) 集計方法（ウェイトバック）

無期契約労働者（正社員等）数による企業規模の比率が、全国的な分布と一致するように、「平成 28 年度経済センサス活動調査」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。

重み付けを行うにあたり、「Q3① 無期契約労働者（正社員等）数」が不明の回答（8 件）および 30 人以下の回答（77 件）を集計結果から除外した。このため、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	620 件
有効回答率	12.9%

なお、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、重み付けは<100 人以下>と<101 人以上>に分けて実施している。

<100 人以下>

◆①ウェイトバック前の企業規模別サンプル数◆

Q3① 無期契約労働者（正社員等）数	件数	比率
31 人～50 人以下	73	39.0 %
51 人～100 人以下	114	61.0%
全体	187	100.0 %

↓

◆②平成 28 年度経済センサス活動調査：企業常用雇用者規模◆

企業常用雇用者規模全産業計	企業数	比率
30～49 人	63,810	57.1%
50～99 人	47,884	42.9%
全体	111,694	100.0%

注）（法人）会社企業について、調査対象から除外した農林水産業、公務を除いた比率。

↓

◆③ウェイトバック後の企業規模別サンプル数◆

Q3① 無期契約労働者（正社員等）数	ウェイト値	件数	比率
31 人～50 人以下	2.0810	152	57.1%
51 人～100 人以下	1.0000	114	42.9%
全体	—	266	100.0%

注 1) 「①ウェイトバック前の企業規模別サンプル数」が「②平成 28 年度経済センサス活動調査：企業常用雇用者規模」の企業規模別比率と等しくなるよう、ウェイト値を算出している。ウェイト値は端数の表記を省略している。

注 2) 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。

<101 人以上>

◆①ウェイトバック前の企業規模別サンプル数◆

Q3① 無期契約労働者（正社員等）数	件数	比率
101 人～300 人以下	152	35.1%
301 人～1000 人以下	189	43.6%
1001 人以上	92	21.2%
全体	433	100.0%

↓

◆②平成 28 年度経済センサス活動調査：企業常用雇用者規模◆

企業常用雇用者規模全産業計	企業数	比率
100～299 人	31,932	69.4%
300～999 人	10,366	22.5%
1,000 人以上	3,689	8.0%
全体	45,987	100.0%

注) (法人) 会社企業について、調査対象から除外した農林水産業、公務を除いた比率。

↓

◆③ウェイトバック後の企業規模別サンプル数◆

Q3① 無期契約労働者（正社員等）数	ウェイト値	件数	比率
101 人～300 人以下	5.2392	796	69.4%
301 人～1000 人以下	1.3678	259	22.5%
1001 人以上	1.0000	92	8.0%
全体	-	1,147	100.0%

注 1) 「①ウェイトバック前の企業規模別サンプル数」が「②平成 28 年度経済センサス活動調査：企業常用雇用者規模」の企業規模別比率と等しくなるよう、ウェイト値を算出している。ウェイト値は端数の表記を省略している。

注 2) 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。

III. 企業調査結果

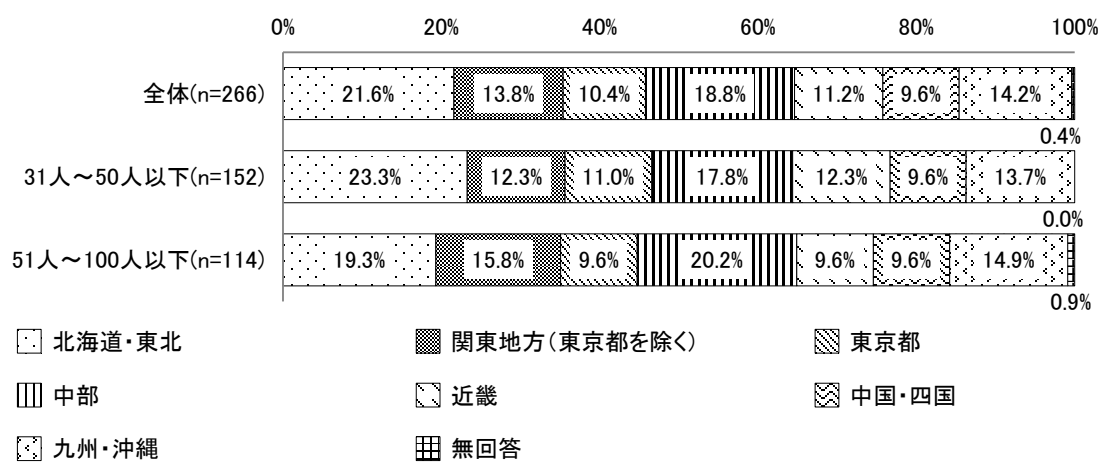
1. 回答企業の概要

(1) 本社所在地

<100人以下>

本社所在地をみると、100人以下の「全体」では、「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。

図表Ⅲ- 1 Q1 本社所在地：都道府県（7区分）：単数回答

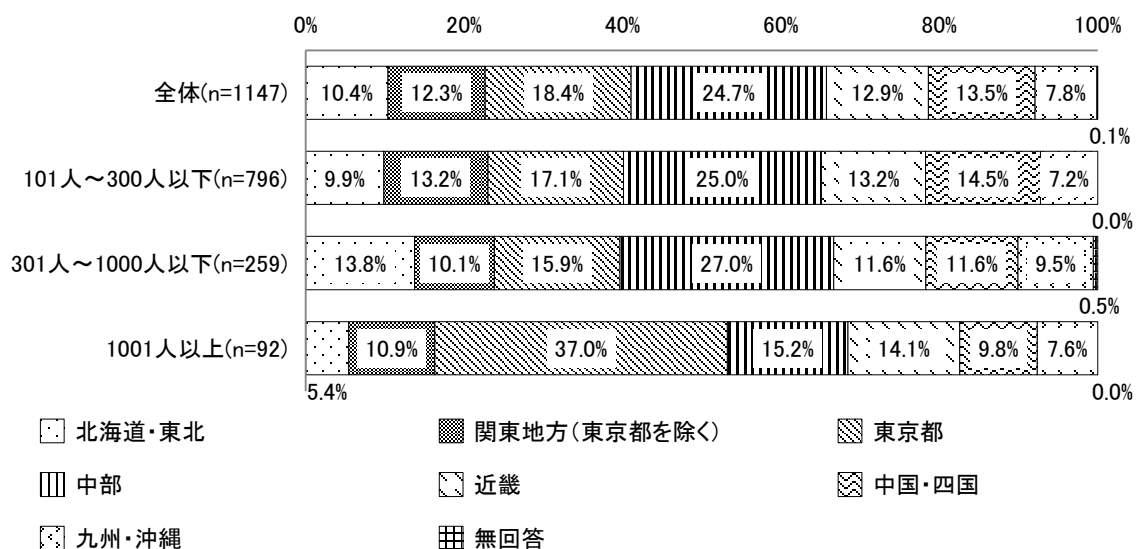


注) 従業員規模は「問 3①無期契約労働者（正社員等）」で作成したものである。以下同様。

<101人以上>

本社所在地をみると、101人以上の「全体」では、「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。

図表Ⅲ- 2 Q1 本社所在地：都道府県（7区分）：単数回答



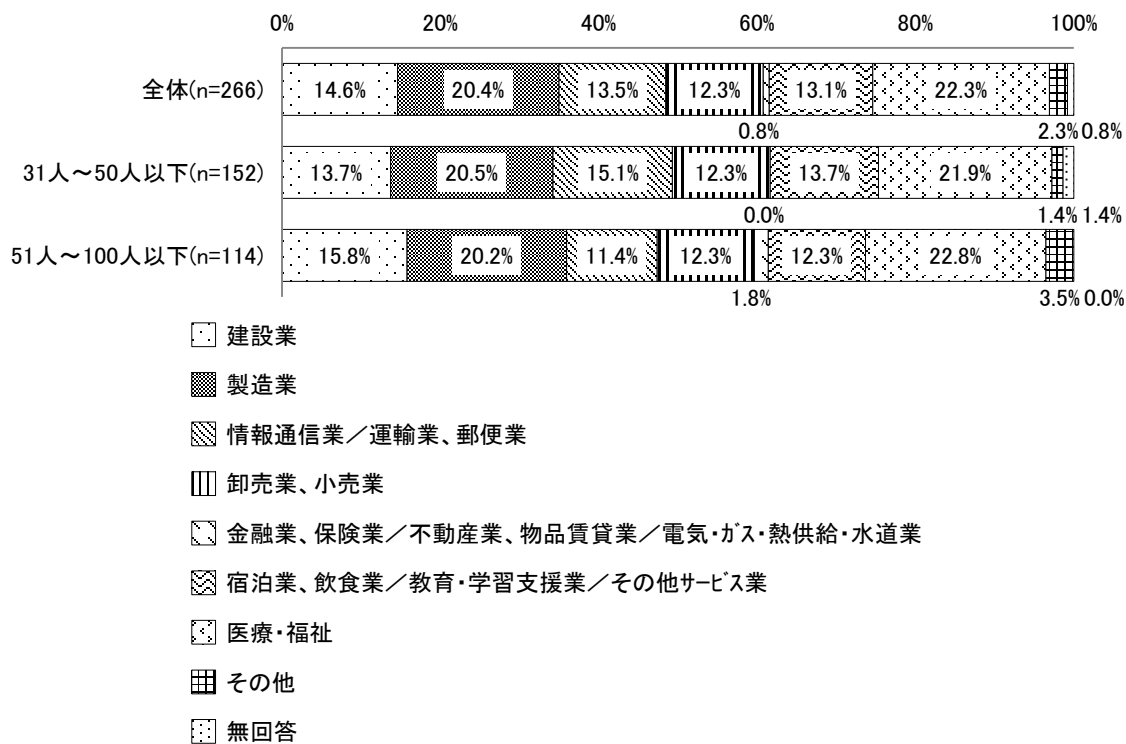
注) 従業員規模は「問 3①無期契約労働者（正社員等）」で作成したものである。以下同様。

(2) 業種

<100人以下>

業種をみると、100人以下の「全体」では、「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。

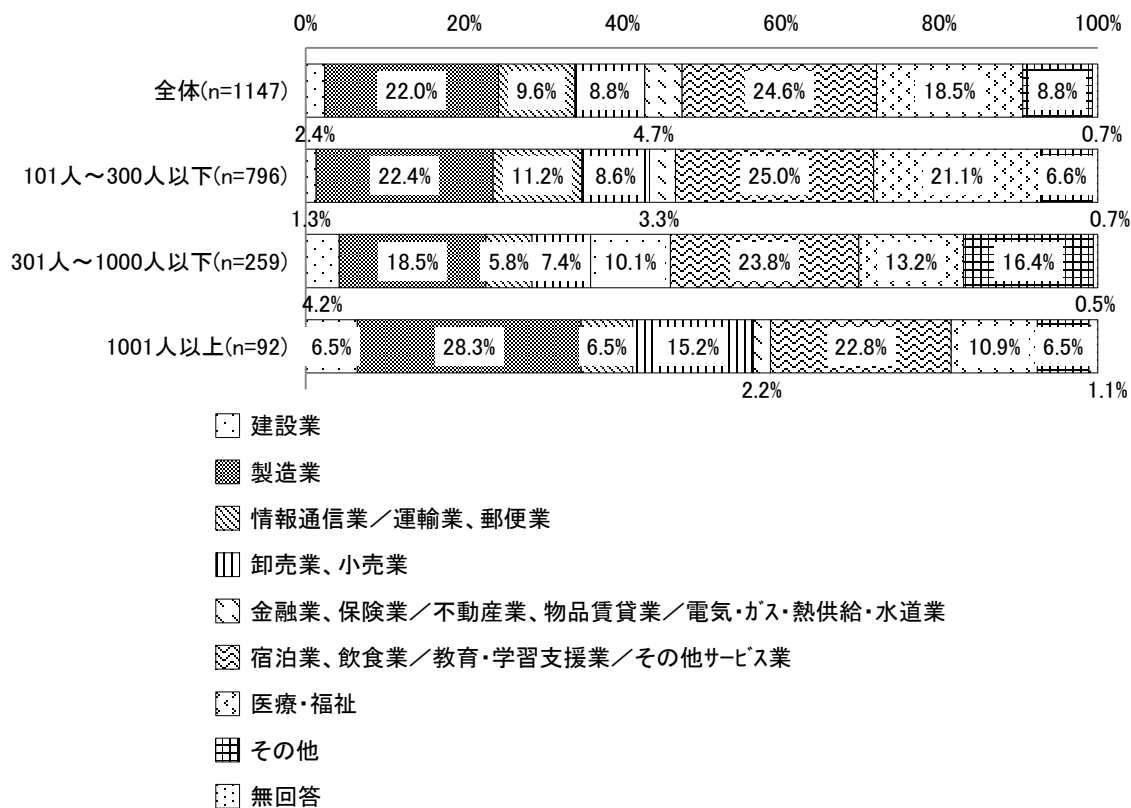
図表Ⅲ- 3 Q2 業種（8区分）：単数回答



<101人以上>

業種をみると、101人以上の「全体」では、「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。

図表Ⅲ- 4 Q2 業種（8区分）：単数回答



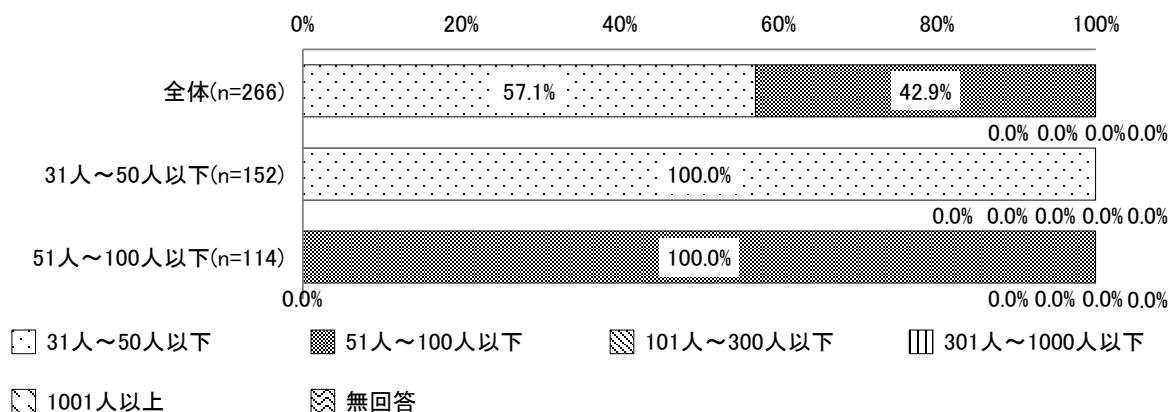
(3) 従業員数

① 無期契約労働者（正社員等）

<100 人以下>

無期契約労働者（正社員等）数は、100 人以下の「全体」では、「31 人～50 人以下」が 57.1% で最も回答割合が高く、次いで「51 人～100 人以下」が 42.9%となっている。

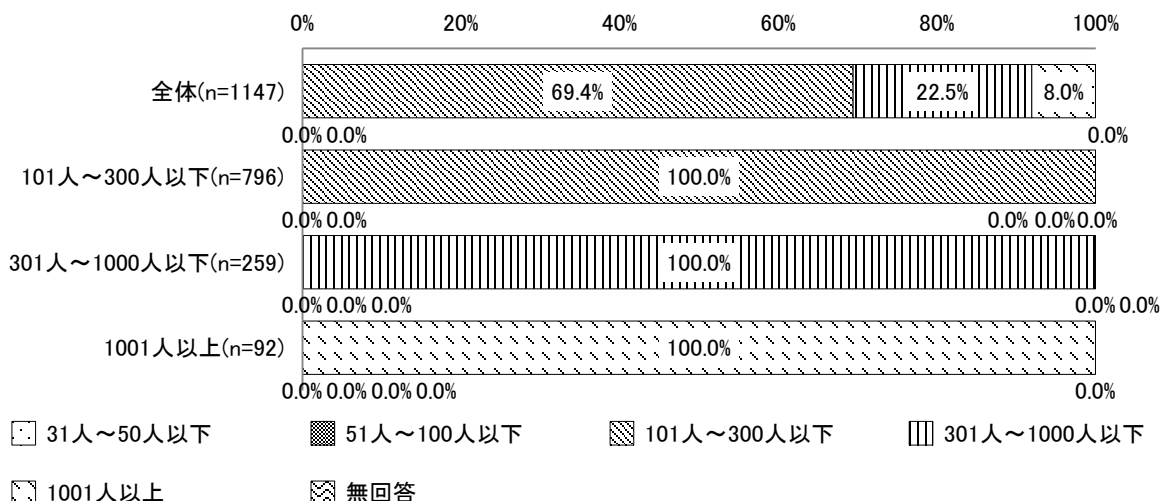
図表Ⅲ- 5 Q3① 従業員数:無期契約労働者: 数値回答



<101 人以上>

無期契約労働者（正社員等）数は、101 人以上の「全体」では、「101 人～300 人以下」が 69.4% で最も回答割合が高く、次いで「301 人～1000 人以下」が 22.5%、「1001 人以上」が 8.0%となっている。

図表Ⅲ- 6 Q3① 従業員数:無期契約労働者: 数値回答

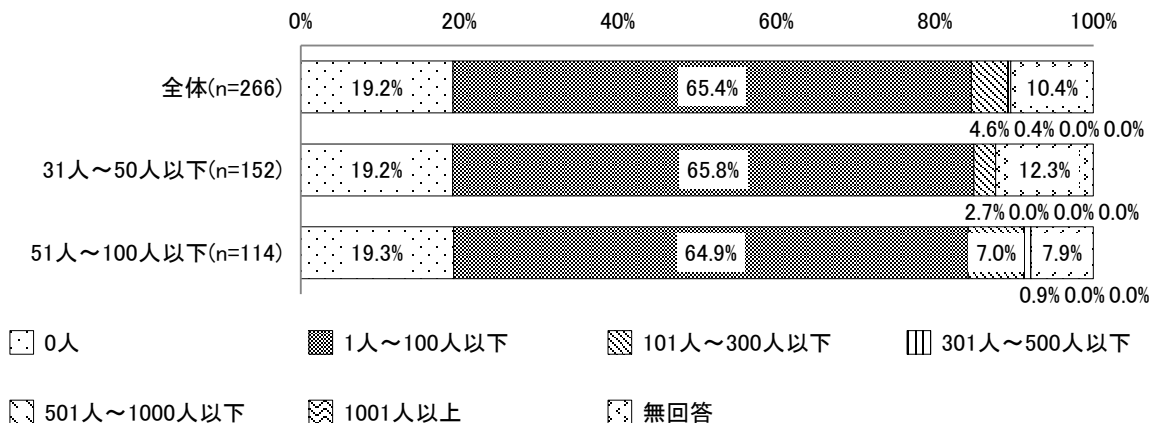


② 有期契約労働者

<100 人以下>

有期契約労働者数は、100 人以下の「全体」では、「1 人～100 人以下」が 65.4%で最も回答割合が高く、次いで「0 人」が 19.2%、「101 人～300 人以下」が 4.6%となっている。

図表Ⅲ- 7 Q3② 従業員数:有期契約労働者: 数値回答

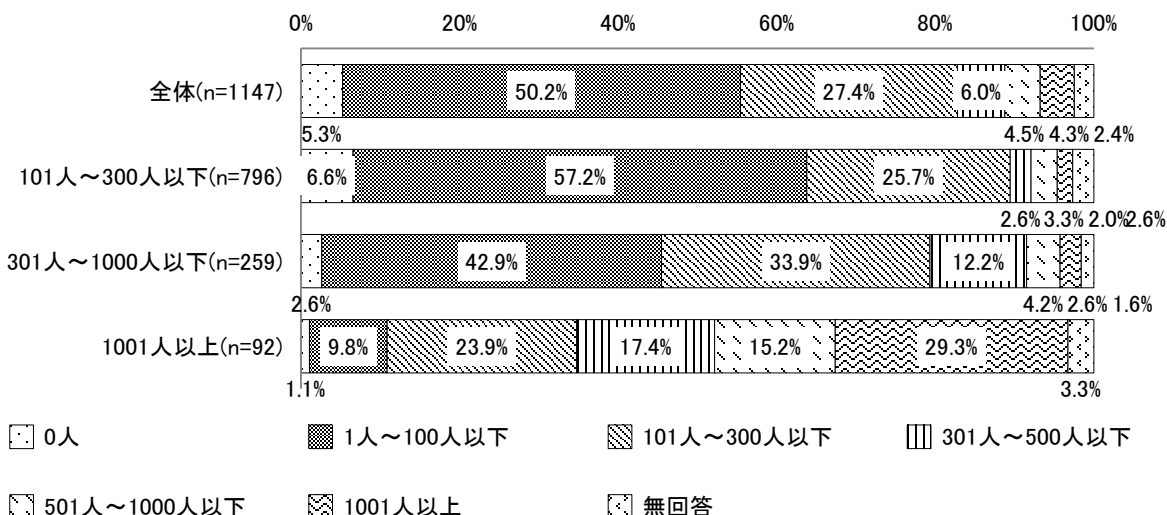


注) 有期契約労働者の従業員規模は「問 3①無期契約労働者 (正社員等)」で作成したものである。以下同様。

<101 人以上>

有期契約労働者数は、101 人以上の「全体」では、「1 人～100 人以下」が 50.2%で最も回答割合が高く、次いで「101 人～300 人以下」が 27.4%、「301 人～500 人以下」が 6.0%となっている。

図表Ⅲ- 8 Q3② 従業員数:有期契約労働者: 数値回答



注) 有期契約労働者の従業員規模は「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。

(業種別)

<100人以下>

図表Ⅲ- 9 Q3② 従業員数:有期契約労働者(業種別):数値回答

Q3① 従業員数:無期契約労働者 ≤100	合計	Q3② 従業員数:有期契約労働者						無回答
		0人	1人~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	
全体	266 100.0%	51 19.2%	174 65.4%	12 4.6%	1 0.4%	0 0.0%	0 0.0%	28 10.4%
Q2 業種 (8区分)	建設業	39 100.0%	13 34.1%	16 42.1%	1 2.6%	0 0.0%	0 0.0%	8 21.2%
	製造業	54 100.0%	10 18.9%	42 77.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 3.7%
	情報通信業/運輸業、郵便業	36 100.0%	15 42.9%	13 36.9%	2 5.8%	0 0.0%	0 0.0%	5 14.4%
	卸売業、小売業	33 100.0%	2 6.1%	22 68.7%	2 6.4%	1 3.1%	0 0.0%	5 15.8%
	金融業、保険業/不動産業、物品賃 貸業/電気・ガス・熱供給・水道業	2 100.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	宿泊業、飲食業/教育・学習支援業 /その他サービス業	35 100.0%	5 14.8%	23 67.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	6 17.7%
	医療・福祉	59 100.0%	2 3.4%	50 84.8%	6 10.1%	0 0.0%	0 0.0%	1 1.7%
	その他	6 100.0%	2 34.2%	3 49.3%	1 16.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

注) 金融業、保険業/不動産業、物品賃貸業/電気・ガス・熱供給・水道業、その他はn数が少ないため、参考値として記載している。取扱注意。

<101人以上>

図表Ⅲ- 10 Q3② 従業員数:有期契約労働者(業種別):数値回答

Q3① 従業員数:無期契約労働者 ≥101	合計	Q3② 従業員数:有期契約労働者						無回答
		0人	1人~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	
全体	1147 100.0%	60 5.3%	576 50.2%	314 27.4%	68 6.0%	51 4.5%	50 4.3%	28 2.4%
Q2 業種 (8区分)	建設業	27 100.0%	0 0.0%	17 63.2%	6 20.9%	2 8.6%	0 0.0%	2 7.3%
	製造業	252 100.0%	8 3.2%	179 71.1%	42 16.6%	8 3.2%	3 1.2%	5 2.1%
	情報通信業/運輸業、郵便業	110 100.0%	5 4.8%	85 77.5%	10 9.1%	1 0.9%	1 0.9%	1 0.9%
	卸売業、小売業	101 100.0%	7 6.5%	38 37.7%	27 26.4%	3 3.3%	8 7.5%	13 12.5%
	金融業、保険業/不動産業、物品賃 貸業/電気・ガス・熱供給・水道業	54 100.0%	0 0.0%	18 34.1%	26 47.1%	4 6.9%	6 11.9%	0 0.0%
	宿泊業、飲食業/教育・学習支援業 /その他サービス業	282 100.0%	14 5.0%	101 35.8%	89 31.6%	31 11.1%	19 6.9%	26 9.1%
	医療・福祉	212 100.0%	26 12.4%	92 43.6%	62 29.5%	12 5.5%	11 5.0%	1 0.5%
	その他	101 100.0%	0 0.0%	43 42.3%	47 47.0%	7 6.8%	3 3.0%	1 1.0%

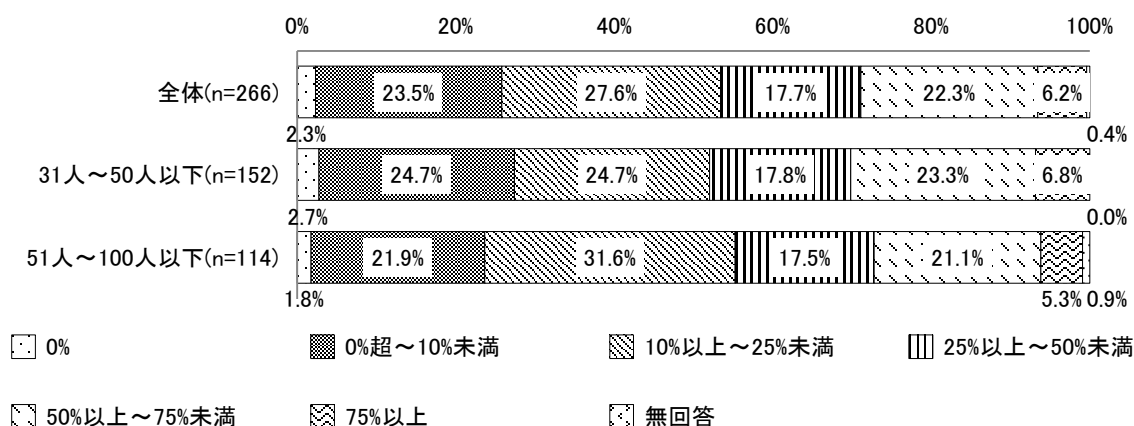
(4) 従業員に占める女性比率

① 無期契約労働者（正社員等）に占める女性比率

<100人以下>

無期契約労働者（正社員等）に占める女性比率をみると、100人以下の「全体」では、「10%以上～25%未満」が27.6%で最も回答割合が高く、次いで「0%超～10%未満」が23.5%、「50%以上～75%未満」が22.3%となっている。

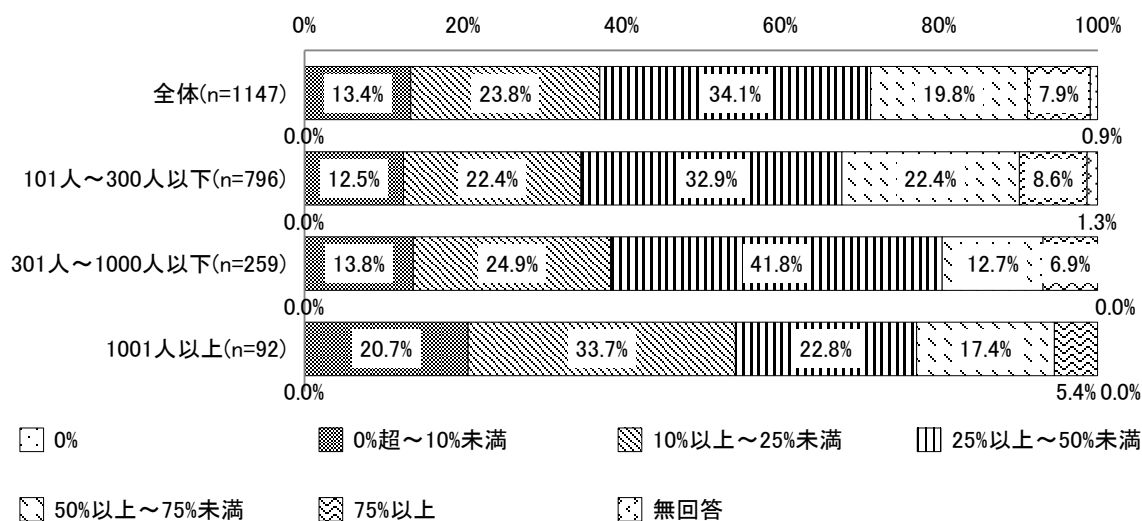
図表Ⅲ- 11 Q4① 女性比率：無期契約労働者：単数回答



<101人以上>

無期契約労働者（正社員等）に占める女性比率をみると、101人以上の「全体」では、「25%以上～50%未満」が34.1%で最も回答割合が高く、次いで「10%以上～25%未満」が23.8%、「50%以上～75%未満」が19.8%となっている。

図表Ⅲ- 12 Q4① 女性比率：無期契約労働者：単数回答



(業種別)

<100人以下>

業種別に無期契約労働者（正社員等）に占める女性比率をみると、100人以下では、「建設業」「情報通信業／運輸業、郵便業」は女性比率が低い傾向にある。一方、「医療・福祉」は女性比率が高い傾向にある。

図表Ⅲ- 13 Q4① 女性比率：無期契約労働者（業種別）：単数回答

Q3① 従業員数：無期契約労働者 ≤100	合計	Q4① 女性比率：無期契約労働者							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	266	6	62	73	47	59	16	1	
	100.0%	2.3%	23.5%	27.6%	17.7%	22.3%	6.2%	0.4%	
Q2 業種 (8区分)	建設業	39	3	19	11	5	0	0	
		100.0%	7.9%	50.0%	28.8%	13.3%	0.0%	0.0%	
	製造業	54	0	15	21	12	5	0	
		100.0%	0.0%	28.4%	39.5%	22.7%	9.4%	0.0%	
	情報通信業／運輸業、郵便業	36	3	16	8	6	0	2	
		100.0%	8.6%	45.9%	22.7%	16.9%	0.0%	5.8%	
	卸売業、小売業	33	0	2	16	5	9	0	
		100.0%	0.0%	6.4%	50.1%	15.5%	28.0%	0.0%	
	金融業、保険業／不動産業、物品賃 貸業／電気・ガス・熱供給・水道業	2	0	0	1	1	0	0	
	100.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%		
宿泊業、飲食業／教育・学習支援業 ／その他サービス業	35	0	7	10	11	4	2		
	100.0%	0.0%	20.3%	29.4%	32.5%	12.0%	5.7%		
医療・福祉	59	0	0	1	4	41	12		
	100.0%	0.0%	0.0%	1.7%	6.7%	69.1%	20.8%		
その他	6	0	0	4	0	0	0		
	100.0%	0.0%	32.9%	67.1%	0.0%	0.0%	0.0%		

注) 金融業、保険業／不動産業、物品賃貸業／電気・ガス・熱供給・水道業、その他はn数が少ないため、参考値として記載している。取扱注意。

<101人以上>

業種別に無期契約労働者（正社員等）に占める女性比率をみると、101人以上では、「建設業」「情報通信業／運輸業、郵便業」は女性比率が低い傾向にある。一方、「医療・福祉」は女性比率が高い傾向にある。

図表Ⅲ- 14 Q4① 女性比率：無期契約労働者（業種別）：単数回答

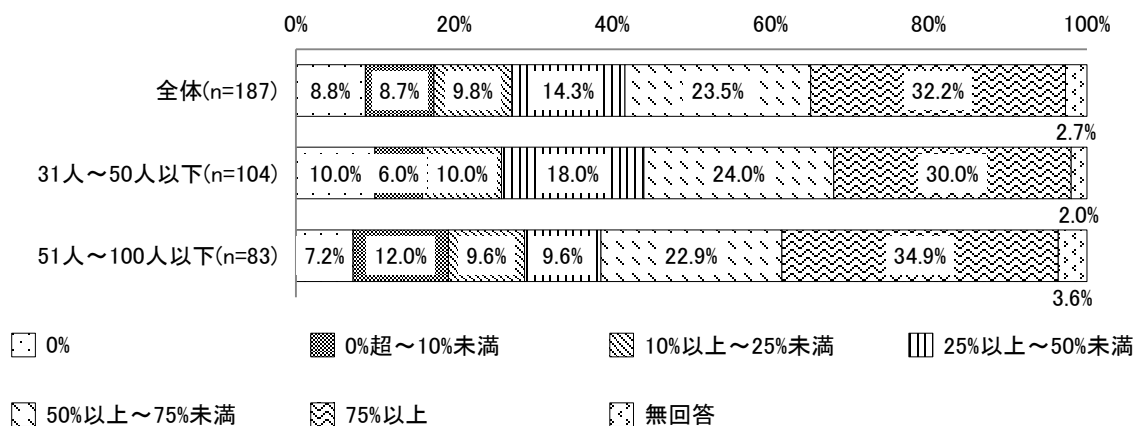
Q3① 従業員数：無期契約労働者 ≥101	合計	Q4① 女性比率：無期契約労働者							無回答
		0%	0%超～ 10%未満	10%以上 ～25%未 満	25%以上 ～50%未 満	50%以上 ～75%未 満	75%以上		
全体	1147	0	154	273	391	227	91	10	
	100.0%	0.0%	13.4%	23.8%	34.1%	19.8%	7.9%	0.9%	
Q2 業種 (8区分)	建設業	27	0	10	18	0	0	0	
		100.0%	0.0%	35.9%	64.1%	0.0%	0.0%	0.0%	
	製造業	252	0	50	100	85	10	6	
		100.0%	0.0%	19.8%	39.7%	33.8%	4.2%	2.5%	
	情報通信業／運輸業、郵便業	110	0	38	48	18	7	0	
		100.0%	0.0%	34.1%	43.8%	16.1%	6.0%	0.0%	
	卸売業、小売業	101	0	9	42	34	15	1	
		100.0%	0.0%	8.5%	41.6%	33.9%	15.0%	1.0%	
	金融業、保険業／不動産業、物品賃 貸業／電気・ガス・熱供給・水道業	54	0	1	15	33	4	1	
	100.0%	0.0%	2.5%	26.9%	61.1%	6.9%	2.5%		
宿泊業、飲食業／教育・学習支援業 ／その他サービス業	282	0	39	38	135	57	8		
	100.0%	0.0%	13.9%	13.4%	47.9%	20.1%	2.8%		
医療・福祉	212	0	0	0	7	127	73		
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.1%	60.0%	34.4%		
その他	101	0	6	13	74	6	1		
	100.0%	0.0%	6.1%	13.1%	73.3%	6.2%	1.4%		

② 有期契約労働者に占める女性比率

<100 人以下>

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、100人以下の「全体」では、「75%以上」が32.2%で最も回答割合が高く、次いで「50%以上～75%未満」が23.5%、「25%以上～50%未満」が14.3%となっている。

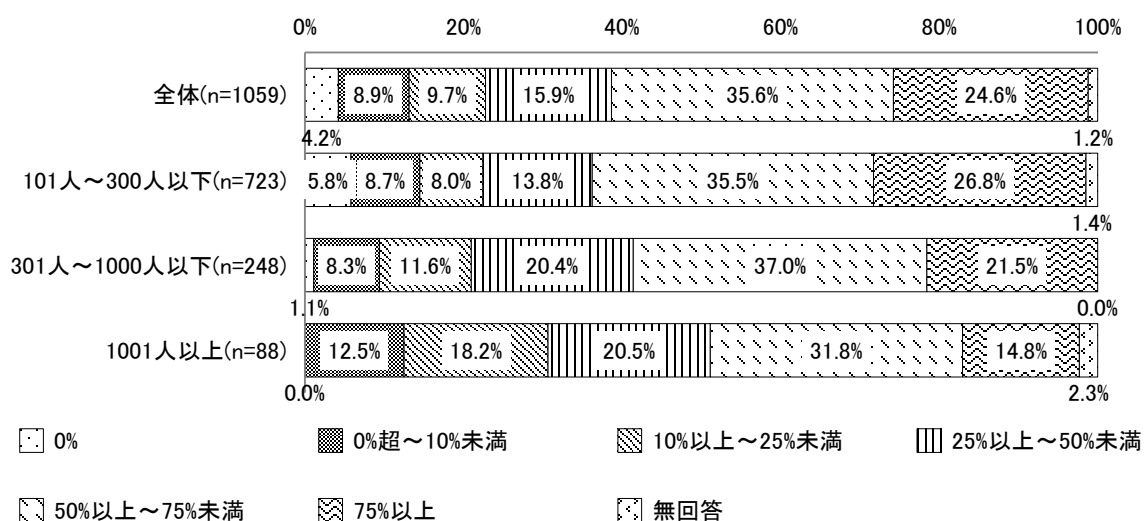
図表Ⅲ- 15 Q4② 女性比率:有期契約労働者:単数回答



<101 人以上>

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、101人以上の「全体」では、「50%以上～75%未満」が35.6%で最も回答割合が高く、次いで「75%以上」が24.6%、「25%以上～50%未満」が15.9%となっている。

図表Ⅲ- 16 Q4② 女性比率:有期契約労働者:単数回答



(業種別)

<100 人以下>

業種別に有期契約労働者に占める女性比率をみると、100 人以下では、「医療・福祉」で女性比率が高い傾向にある。

図表Ⅲ- 17 Q4② 女性比率:有期契約労働者(業種別) : 単数回答

Q3① 従業員数:無期契約労働者 ≤100	合計	Q4② 女性比率:有期契約労働者							
		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	無回答	
全体	187 100.0%	16 8.8%	16 8.7%	18 9.8%	27 14.3%	44 23.5%	60 32.2%	5 2.7%	
Q2 業種 (8区分)	建設業	17 100.0%	3 17.8%	2 11.5%	4 23.6%	6 35.6%	1 5.8%	1 5.8%	0 0.0%
	製造業	42 100.0%	7 17.3%	4 9.7%	5 12.1%	9 22.2%	10 24.2%	5 12.1%	1 2.4%
	情報通信業/運輸業、郵便業	15 100.0%	1 6.5%	4 26.6%	2 13.6%	3 20.1%	2 13.6%	3 19.6%	0 0.0%
	卸売業、小売業	26 100.0%	0 0.0%	3 12.1%	3 12.1%	2 8.1%	4 16.0%	13 51.8%	0 0.0%
	金融業、保険業/不動産業、物品賃 貸業/電気・ガス・熱供給・水道業	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	宿泊業、飲食業/教育・学習支援業 /その他サービス業	23 100.0%	3 13.1%	3 12.8%	1 4.3%	4 17.4%	1 4.3%	10 44.0%	1 4.3%
	医療・福祉	56 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 3.6%	25 43.8%	27 47.2%	3 5.5%
	その他	4 100.0%	2 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 25.0%	1 25.0%	1 0.0%

注) 金融業、保険業/不動産業、物品賃貸業/電気・ガス・熱供給・水道業、その他は n 数が少ないため、参考値として記載している。取扱注意。

<101 人以上>

業種別に有期契約労働者に占める女性比率をみると、101 人以上では、「医療・福祉」で女性比率が高い傾向にある。

図表Ⅲ- 18 Q4② 女性比率:有期契約労働者(業種別) : 単数回答

Q3① 従業員数:無期契約労働者 ≥101	合計	Q4② 女性比率:有期契約労働者							
		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	無回答	
全体	1059 100.0%	45 4.2%	94 8.9%	102 9.7%	168 15.9%	376 35.6%	260 24.6%	12 1.2%	
Q2 業種 (8区分)	建設業	27 100.0%	0 0.0%	16 58.2%	4 13.6%	5 17.3%	3 10.9%	0 0.0%	0 0.0%
	製造業	237 100.0%	17 7.2%	32 13.6%	40 17.0%	48 20.3%	54 22.9%	40 16.8%	5 2.2%
	情報通信業/運輸業、郵便業	98 100.0%	12 12.1%	13 13.1%	15 15.1%	33 33.6%	14 14.5%	10 10.7%	1 1.0%
	卸売業、小売業	88 100.0%	0 0.0%	9 9.7%	4 4.9%	18 20.7%	30 34.4%	27 30.2%	0 0.0%
	金融業、保険業/不動産業、物品賃 貸業/電気・ガス・熱供給・水道業	54 100.0%	5 9.7%	0 0.0%	4 7.6%	3 5.0%	30 56.1%	12 21.6%	0 0.0%
	宿泊業、飲食業/教育・学習支援業 /その他サービス業	266 100.0%	10 3.9%	17 6.3%	19 7.1%	52 19.4%	114 42.7%	49 18.2%	6 2.3%
	医療・福祉	178 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	7 3.7%	1 0.6%	67 37.8%	103 57.9%	0 0.0%
	その他	101 100.0%	0 0.0%	7 6.6%	9 9.3%	7 7.4%	58 57.2%	20 19.5%	0 0.0%

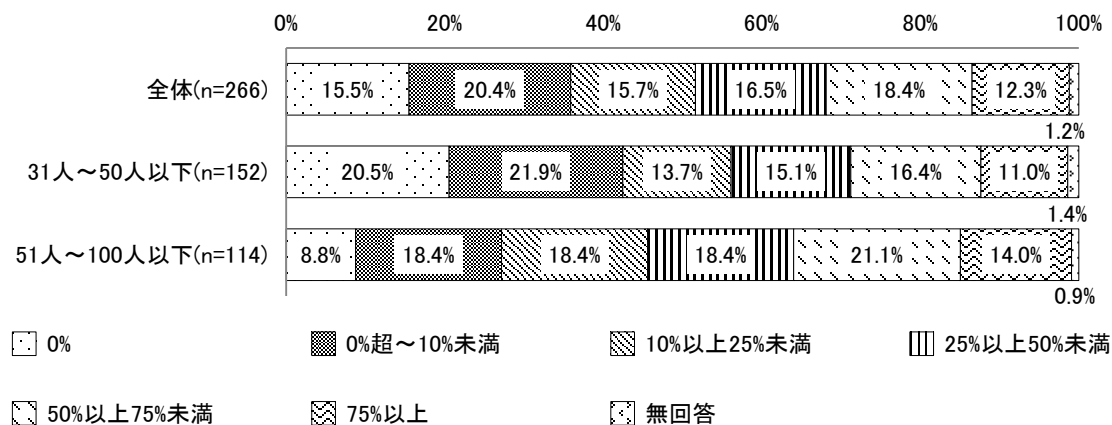
(5) 無期契約労働者（正社員等）の状況

① 直近3年間における無期契約労働者（正社員等）の新規採用者に占める女性比率

<100人以下>

直近3年間における無期契約労働者（正社員等）の新規採用者に占める女性比率をみると、100人以下の「全体」では、「0%超～10%未満」が20.4%で最も回答割合が高く、次いで「50%以上75%未満」が18.4%、「25%以上50%未満」が16.5%となっている。

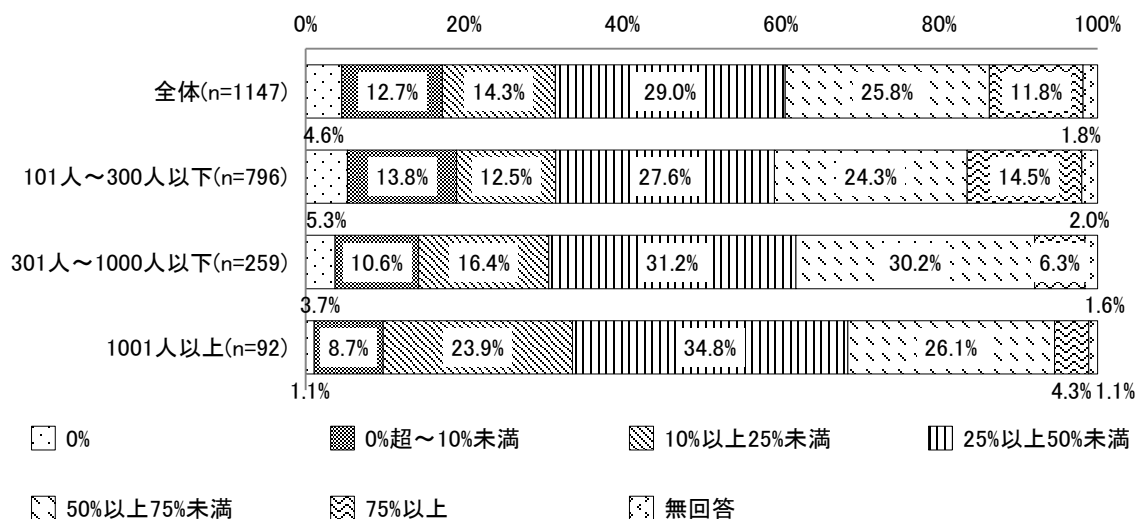
図表Ⅲ- 19 Q5(1) 女性比率：無期契約労働者の新規採用者：単数回答



<101人以上>

直近3年間における無期契約労働者（正社員等）の新規採用者に占める女性比率をみると、101人以上の「全体」では、「25%以上50%未満」が29.0%で最も回答割合が高く、次いで「50%以上75%未満」が25.8%、「10%以上25%未満」が14.3%となっている。

図表Ⅲ- 20 Q5(1) 女性比率：無期契約労働者の新規採用者：単数回答



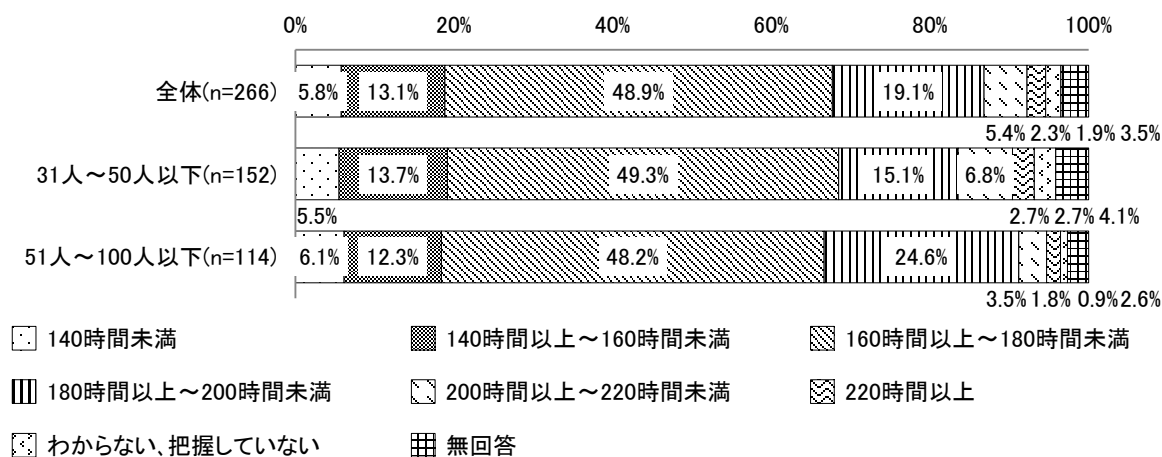
② 非管理職無期契約労働者（正社員等）の月間総労働時間（一人あたり平均）

【全体（平均）】

<100人以下>

非管理職無期契約労働者（正社員等）の月間総労働時間（一人あたり平均）の全体（平均）をみると、100人以下の「全体」では、「160時間以上～180時間未満」が48.9%で最も回答割合が高く、次いで「180時間以上～200時間未満」が19.1%、「140時間以上～160時間未満」が13.1%となっている。

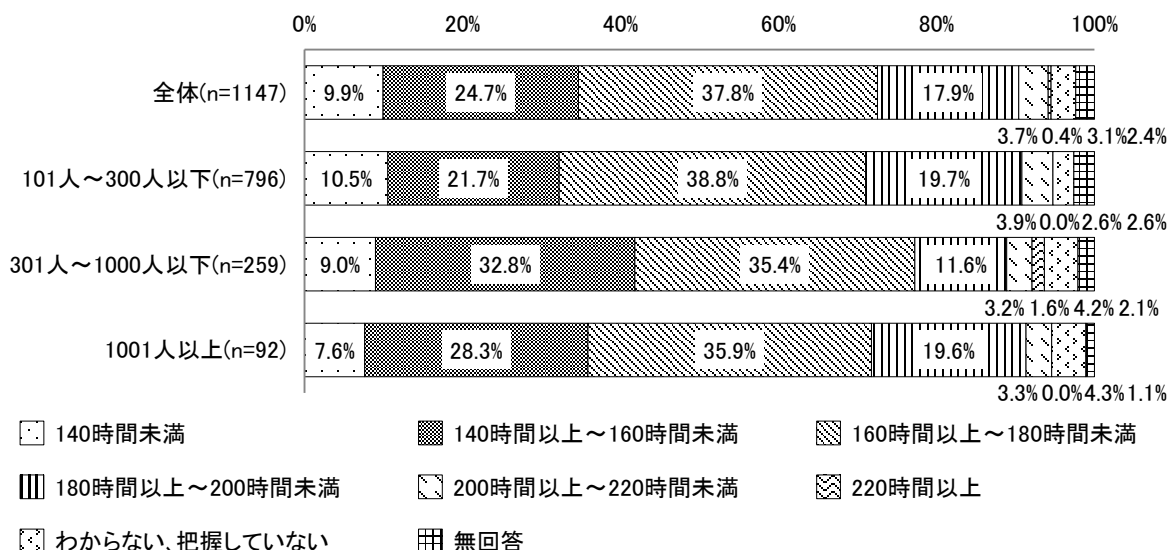
図表Ⅲ- 21 Q5(2)① 非管理職無期契約労働者の月間総労働時間:全体:単数回答



<101人以上>

非管理職無期契約労働者（正社員等）の月間総労働時間（一人あたり平均）の全体（平均）をみると、101人以上の「全体」では、「160時間以上～180時間未満」が37.8%で最も回答割合が高く、次いで「140時間以上～160時間未満」が24.7%、「180時間以上～200時間未満」が17.9%となっている。

図表Ⅲ- 22 Q5(2)① 非管理職無期契約労働者の月間総労働時間:全体:単数回答

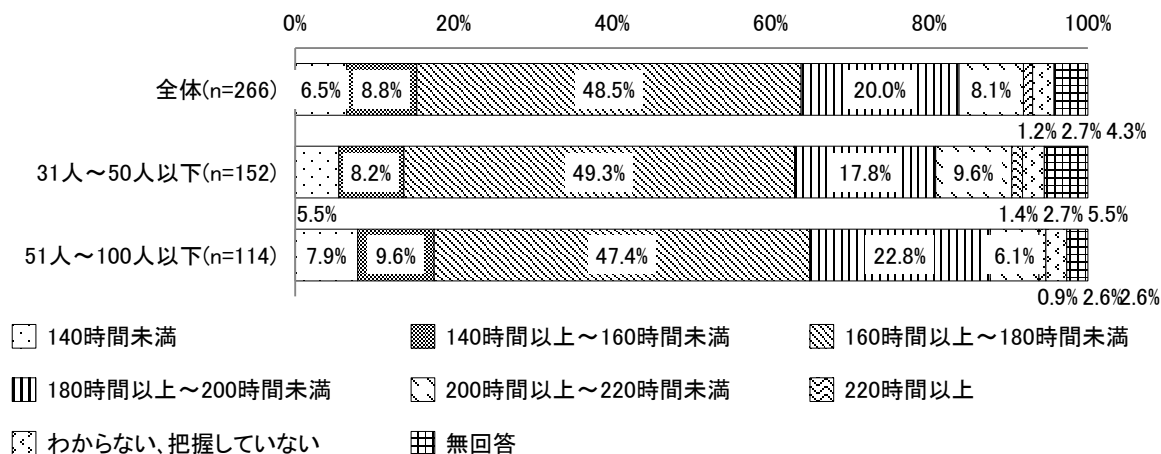


【男性（平均）】

<100 人以下>

非管理職無期契約労働者（正社員等）の月間総労働時間（一人あたり平均）の男性（平均）をみると、100 人以下の「全体」では、「160 時間以上～180 時間未満」が 48.5%で最も回答割合が高く、次いで「180 時間以上～200 時間未満」が 20.0%、「140 時間以上～160 時間未満」が 8.8%となっている。

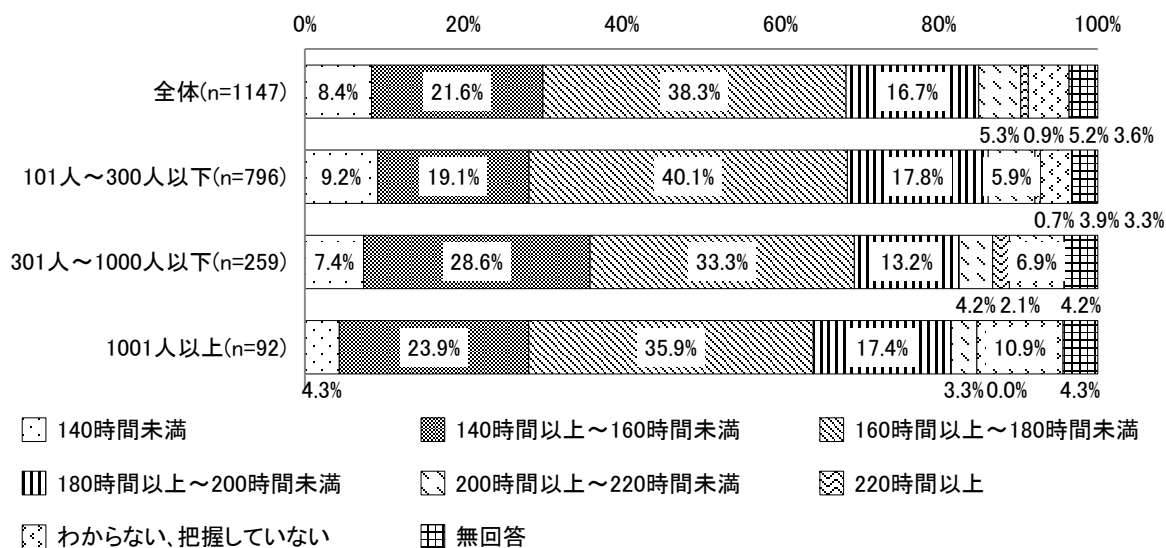
図表Ⅲ- 23 Q5(2)② 非管理職無期契約労働者の月間総労働時間：男性：単数回答



<101 人以上>

非管理職無期契約労働者（正社員等）の月間総労働時間（一人あたり平均）の男性（平均）をみると、101 人以上の「全体」では、「160 時間以上～180 時間未満」が 38.3%で最も回答割合が高く、次いで「140 時間以上～160 時間未満」が 21.6%、「180 時間以上～200 時間未満」が 16.7%となっている。

図表Ⅲ- 24 Q5(2)② 非管理職無期契約労働者の月間総労働時間：男性：単数回答

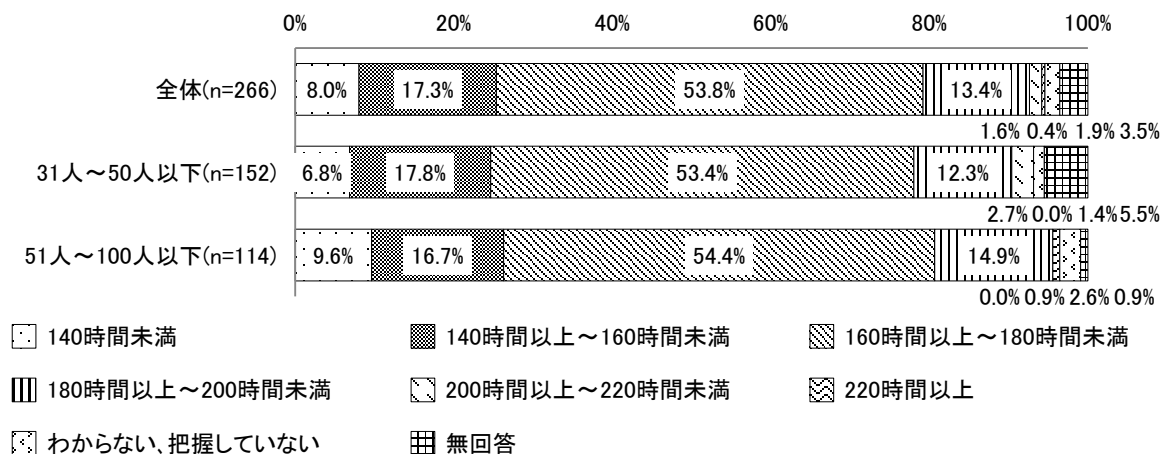


【女性（平均）】

<100 人以下>

非管理職無期契約労働者（正社員等）の月間総労働時間（一人あたり平均）の女性（平均）をみると、100 人以下の「全体」では、「160 時間以上～180 時間未満」が 53.8%で最も回答割合が高く、次いで「140 時間以上～160 時間未満」が 17.3%、「180 時間以上～200 時間未満」が 13.4%となっている。

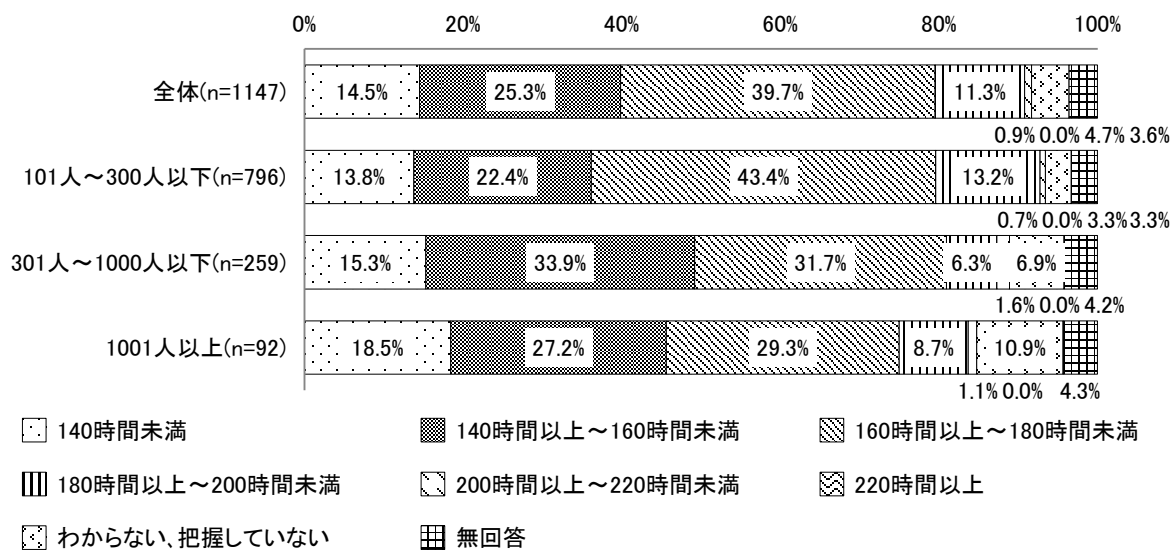
図表Ⅲ- 25 Q5(2)③ 非管理職無期契約労働者の月間総労働時間：女性：単数回答



<101 人以上>

非管理職無期契約労働者（正社員等）の月間総労働時間（一人あたり平均）の女性（平均）をみると、101 人以上の「全体」では、「160 時間以上～180 時間未満」が 39.7%で最も回答割合が高く、次いで「140 時間以上～160 時間未満」が 25.3%、「140 時間未満」が 14.5%となっている。

図表Ⅲ- 26 Q5(2)③ 非管理職無期契約労働者の月間総労働時間：女性：単数回答

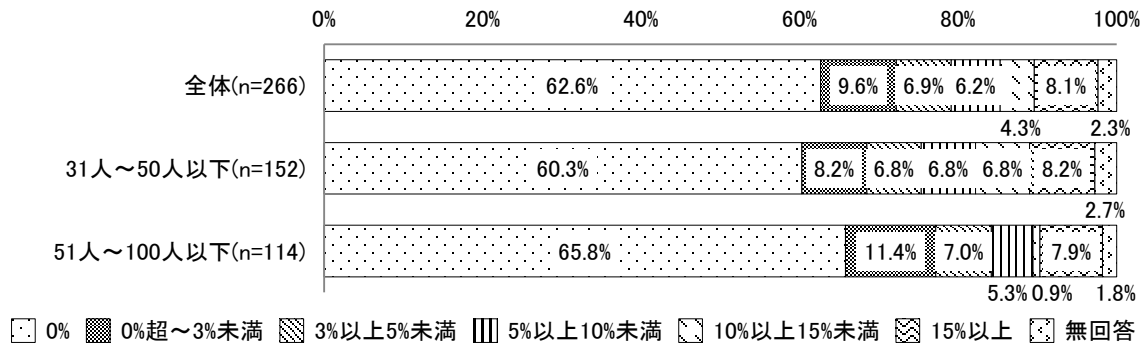


③ 週労働時間が60時間以上の無期契約労働者（正社員等）の割合

<100人以下>

週労働時間が60時間以上の無期契約労働者（正社員等）の割合をみると、100人以下の「全体」では、「0%」が62.6%で最も回答割合が高く、次いで「0%超～3%未満」が9.6%、「15%以上」が8.1%となっている。

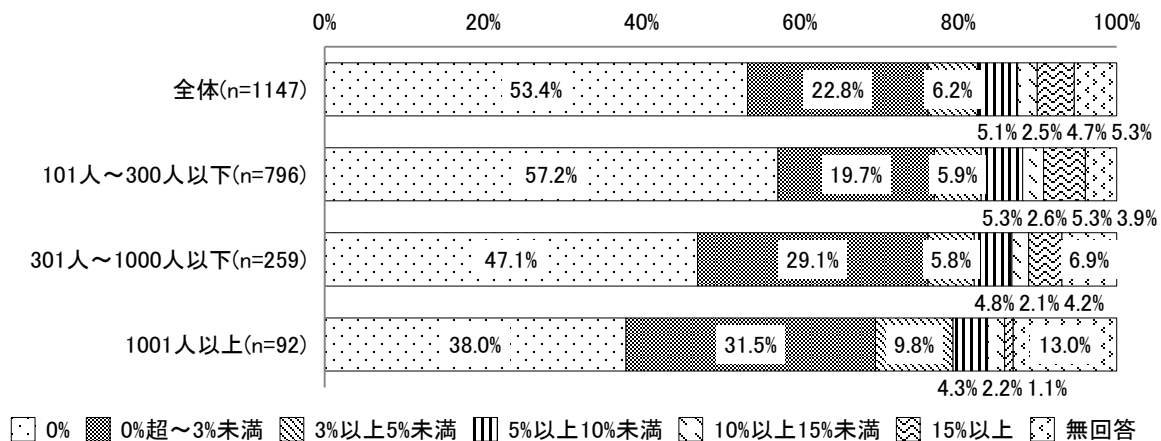
図表Ⅲ- 27 Q5(3) 週の労働時間が60時間以上の無期契約労働者の割合：単数回答



<101人以上>

週労働時間が60時間以上の無期契約労働者（正社員等）の割合をみると、101人以上の「全体」では、「0%」が53.4%で最も回答割合が高く、次いで「0%超～3%未満」が22.8%、「3%以上5%未満」が6.2%となっている。

図表Ⅲ- 28 Q5(3) 週の労働時間が60時間以上の無期契約労働者の割合：単数回答

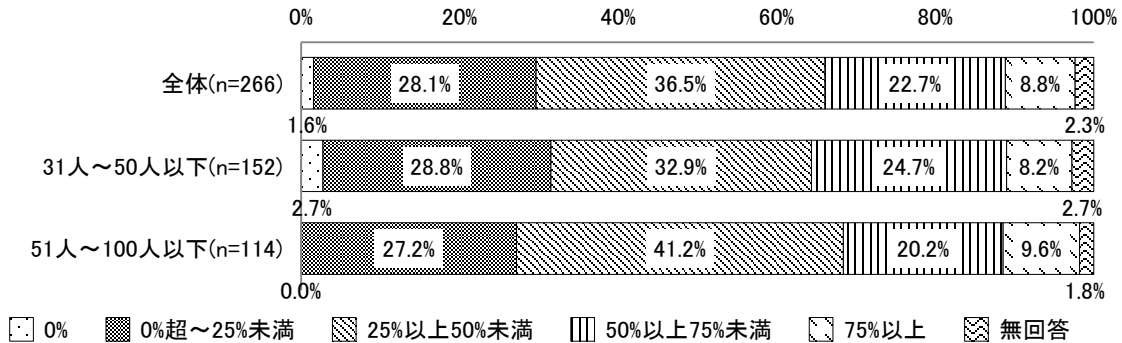


④ 無期契約労働者（正社員等）の年次有給休暇の平均取得率

<100人以下>

無期契約労働者（正社員等）の年次有給休暇の平均取得率をみると、100人以下の「全体」では、「25%以上 50%未満」が36.5%で最も回答割合が高く、次いで「0%超～25%未満」が28.1%、「50%以上 75%未満」が22.7%となっている。

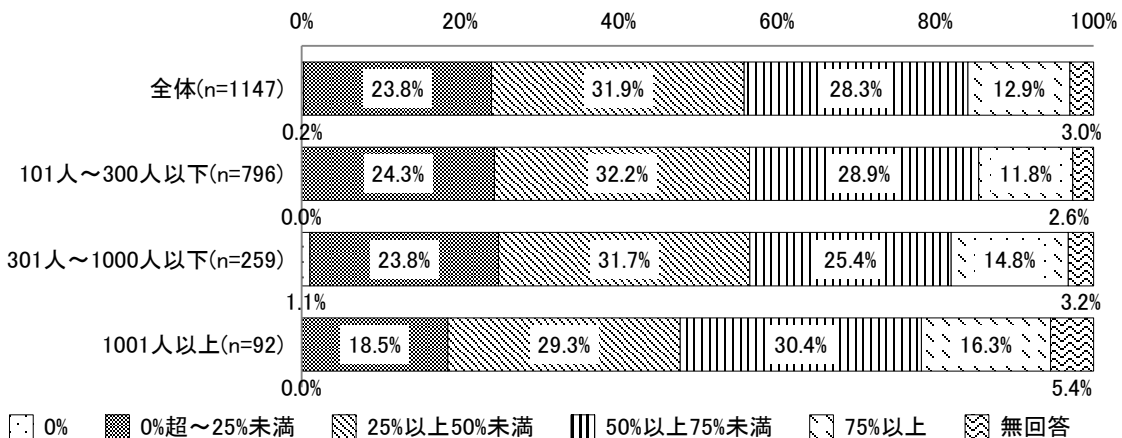
図表Ⅲ- 29 Q5(4) 無期契約労働者の年次有給休暇の平均取得率：単数回答



<101人以上>

無期契約労働者（正社員等）の年次有給休暇の平均取得率をみると、101人以上の「全体」では、「25%以上 50%未満」が31.9%で最も回答割合が高く、次いで「50%以上 75%未満」が28.3%、「0%超～25%未満」が23.8%となっている。

図表Ⅲ- 30 Q5(4) 無期契約労働者の年次有給休暇の平均取得率：単数回答



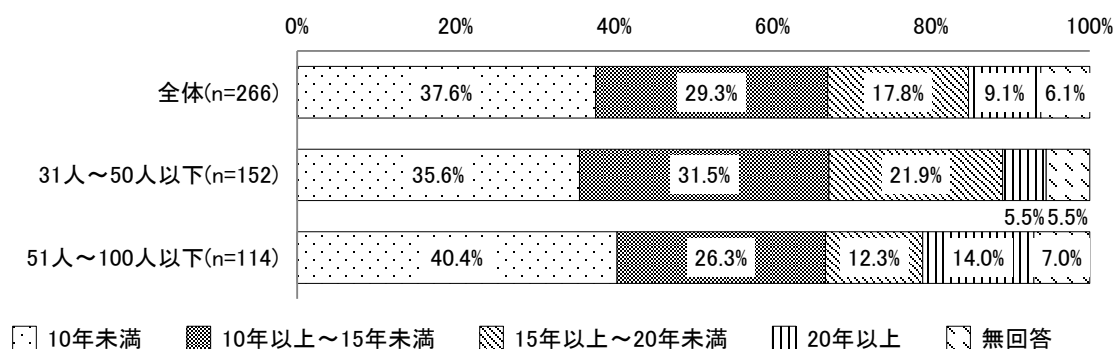
⑤ 無期契約労働者（正社員等）の平均勤続年数

【男性】

<100 人以下>

無期契約労働者（正社員等）の平均勤続年数（男性）をみると、100 人以下の「全体」では、「10 年未満」が 37.6%で最も回答割合が高く、次いで「10 年以上～15 年未満」が 29.3%、「15 年以上～20 年未満」が 17.8%となっている。

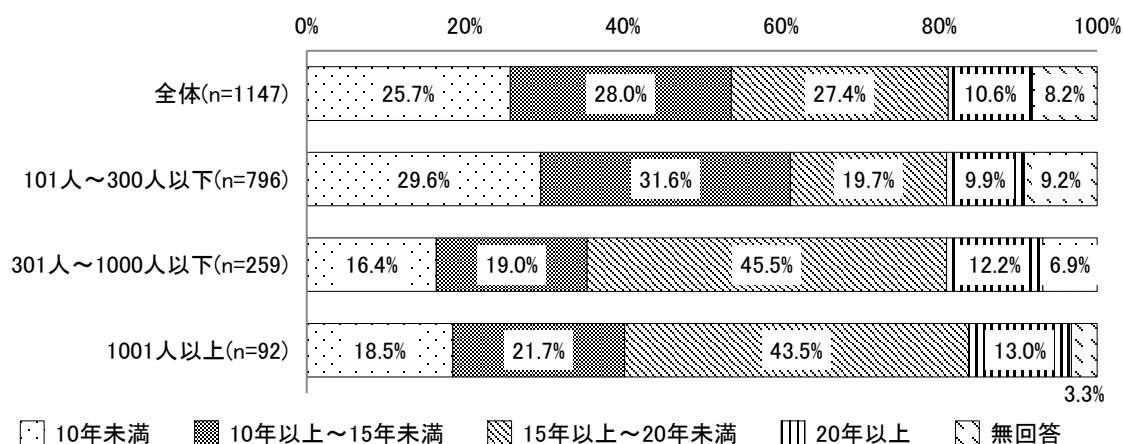
図表Ⅲ- 31 Q5(5)① 無期契約労働者の平均勤続年数:男性: 数値回答



<101 人以上>

無期契約労働者（正社員等）の平均勤続年数（男性）をみると、101 人以上の「全体」では、「10 年以上～15 年未満」が 28.0%で最も回答割合が高く、次いで「15 年以上～20 年未満」が 27.4%、「10 年未満」が 25.7%となっている。

図表Ⅲ- 32 Q5(5)① 無期契約労働者の平均勤続年数:男性: 数値回答

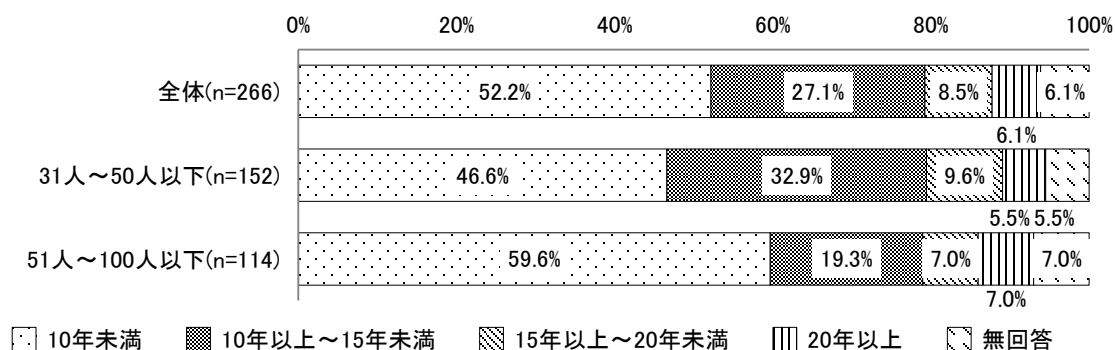


【女性】

<100 人以下>

無期契約労働者（正社員等）の平均勤続年数（女性）をみると、100 人以下の「全体」では、「10 年未満」が 52.2%で最も回答割合が高く、次いで「10 年以上～15 年未満」が 27.1%、「15 年以上～20 年未満」が 8.5%となっている。

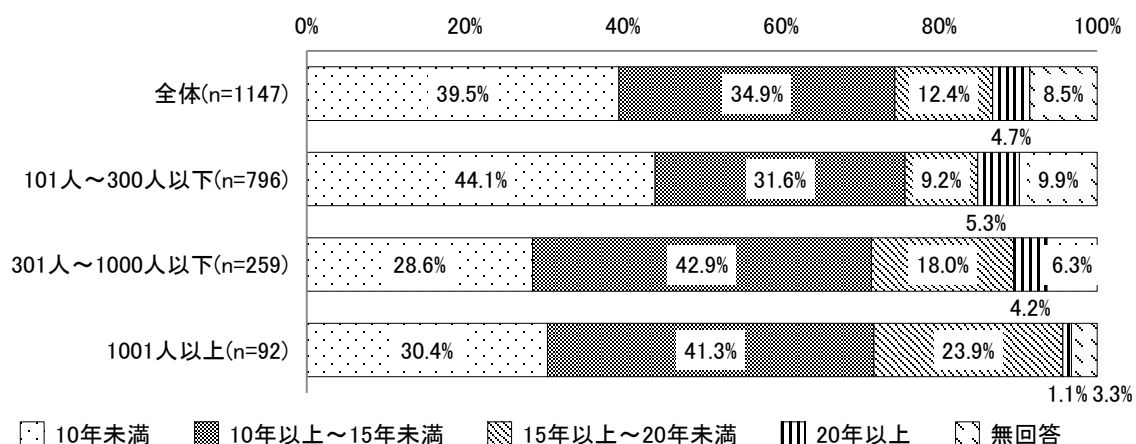
図表Ⅲ- 33 Q5(5)② 無期契約労働者の平均勤続年数:女性: 数値回答



<101 人以上>

無期契約労働者（正社員等）の平均勤続年数（女性）をみると、101 人以上の「全体」では、「10 年未満」が 39.5%で最も回答割合が高く、次いで「10 年以上～15 年未満」が 34.9%、「15 年以上～20 年未満」が 12.4%となっている。

図表Ⅲ- 34 Q5(5)② 無期契約労働者の平均勤続年数:女性: 数値回答



無期契約労働者（正社員等）の平均勤続年数の平均をみると、100人以下の「全体」では、男性は12.2年、女性は10.1年となっており、男女差は2.2年である。101人以上の「全体」では、男性は13.4年、女性は11.0年となっており、男女差は2.4年である。

従業員規模別にみると、「301人～1000人以下」「1001人以上」で男女差が3年を超えており、比較的男女差が大きい。

<100人以下>

図表Ⅲ- 35 従業員規模別 無期契約労働者（正社員等）の平均勤続年数（平均値）

	男性（年）	女性（年）	男女差（年）
31人～50人以下	11.8	10.2	1.6
51人～100人以下	12.8	9.9	2.9
100人以下 全体	12.2	10.1	2.2

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。

<101人以上>

図表Ⅲ- 36 従業員規模別 無期契約労働者（正社員等）の平均勤続年数（平均値）

	男性（年）	女性（年）	男女差（年）
101人～300人以下	12.6	10.5	2.0
301人～1000人以下	15.2	11.9	3.3
1001人以上	15.2	12.1	3.2
101人以上 全体	13.4	11.0	2.4

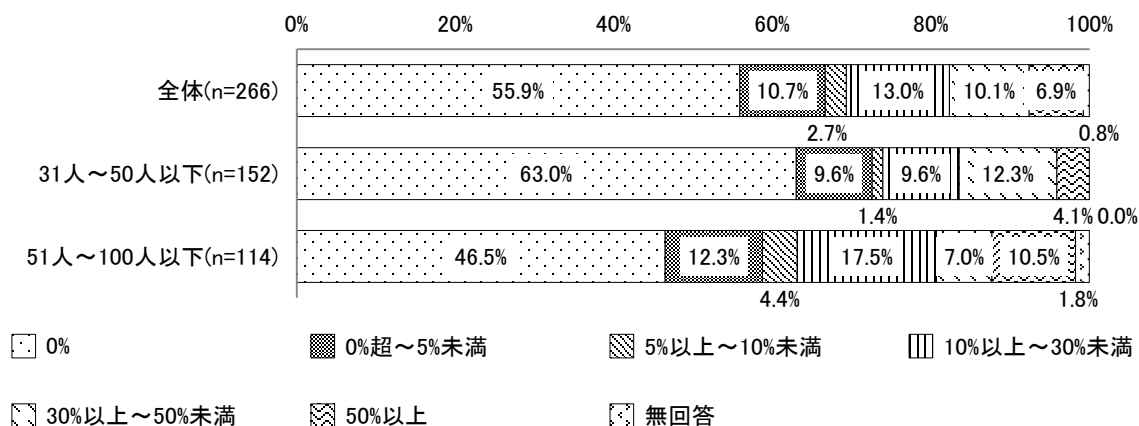
注) 男女差は、各企業における男性と女性の平均勤続年数の差の平均値。

⑥ 管理職（課長職相当以上）に占める女性比率

<100人以下>

無期契約労働者（正社員等）の管理職（課長職相当以上）に占める女性比率をみると、100人以下の「全体」では、「0%」が55.9%で最も回答割合が高く、次いで「10%以上～30%未満」が13.0%、「0%超～5%未満」が10.7%となっている。

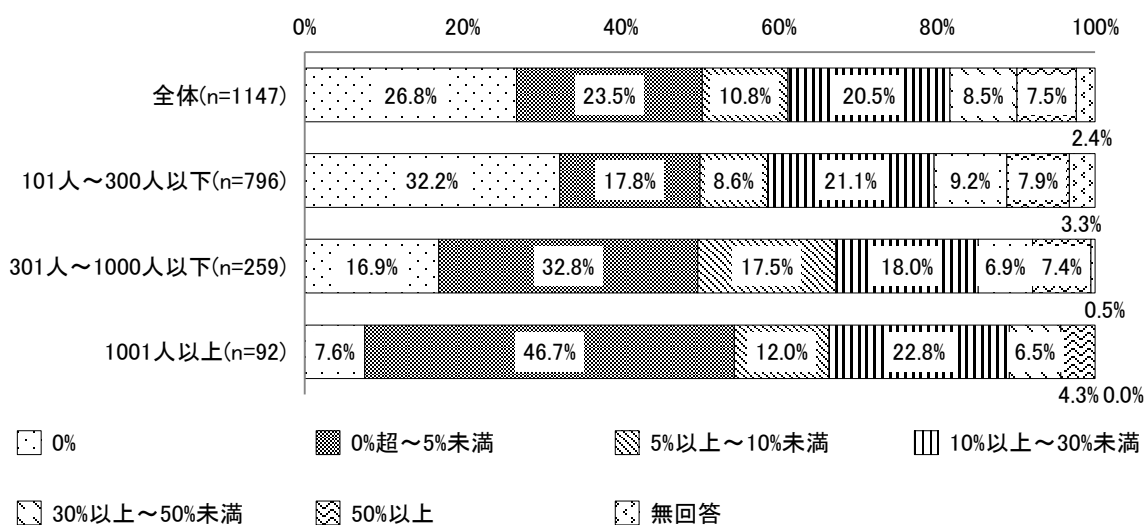
図表Ⅲ- 37 Q5(6) 管理職に占める女性比率：数値回答



<101人以上>

無期契約労働者（正社員等）の管理職（課長職相当以上）に占める女性比率をみると、101人以上の「全体」では、「0%」が26.8%で最も回答割合が高く、次いで「0%超～5%未満」が23.5%、「10%以上～30%未満」が20.5%となっている。

図表Ⅲ- 38 Q5(6) 管理職に占める女性比率：数値回答



無期契約労働者（正社員等）の管理職（課長職相当以上）に占める女性比率の平均をみると、100人以下の「全体」では、10.9%、101人以上の「全体」では、13.1%である。

従業員規模別にみると、「51人～100人以下」「101人～300以下」が13%を超えており、比較的高い。

<100人以下>

図表Ⅲ- 39 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
31人～50人以下	9.3%
51人～100人以下	13.1%
100人以下 全体	10.9%

注）数値は、企業単位の管理職に占める女性比率の平均値。

<101人以上>

図表Ⅲ- 40 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
101人～300人以下	13.6%
301人～1000人以下	12.3%
1001人以上	10.6%
101人以上 全体	13.1%

注）数値は、企業単位の管理職に占める女性比率の平均値。

(業種別)

<100人以下>

業種別に無期契約労働者（正社員等）の管理職（課長職相当以上）に占める女性比率をみると、100人以下では、「医療・福祉」で管理職に占める女性比率が高い傾向にある。一方、管理職に占める女性比率が「0%」の企業の割合が「情報通信業／運輸業、郵便業」では7割強、「建設業」「製造業」では7割弱を占めており、女性管理職がない企業が多いことがうかがえる。

図表Ⅲ- 41 Q5(6) 管理職に占める女性比率（業種別）：数値回答

Q3① 従業員数:無期契約労働者 ≤100	合計	Q5(6) 管理職に占める女性比率						
		0%	0%超～5% 未満	5%以上～ 10%未満	10%以上 ～30%未 満	30%以上 ～50%未 満	50%以上	無回答
全体	266	149	29	7	35	27	18	2
	100.0%	55.9%	10.7%	2.7%	13.0%	10.1%	6.9%	0.8%
Q2 業種 (8区分)	建設業	39	20	7	2	4	0	0
		100.0%	65.9%	18.5%	5.2%	10.5%	0.0%	0.0%
	製造業	54	36	4	1	11	1	0
		100.0%	66.2%	7.5%	1.8%	20.7%	1.8%	0.0%
	情報通信業／運輸業、郵便業	36	24	4	0	3	2	1
		100.0%	71.5%	11.6%	0.0%	8.4%	5.8%	2.8%
	卸売業、小売業	33	18	3	0	8	2	0
		100.0%	56.5%	9.2%	0.0%	24.9%	6.4%	0.0%
	金融業、保険業／不動産業、物品賃 貸業／電気・ガス・熱供給・水道業	2	1	0	1	0	0	0
	100.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
宿泊業、飲食業／教育・学習支援業 ／その他サービス業	35	21	4	1	4	3	2	
	100.0%	59.1%	11.7%	2.9%	11.7%	8.9%	5.7%	
医療・福祉	59	16	5	0	4	18	13	
	100.0%	27.8%	8.6%	0.0%	6.7%	31.2%	25.7%	
その他	6	3	1	2	0	0	0	
	100.0%	49.3%	16.4%	34.2%	0.0%	0.0%	0.0%	

注) 金融業、保険業／不動産業、物品賃貸業／電気・ガス・熱供給・水道業、その他はn数が少ないため、参考値として記載している。取扱注意。

<101人以上>

業種別に無期契約労働者（正社員等）の管理職（課長職相当以上）に占める女性比率をみると、101人以上では、「医療・福祉」で管理職に占める女性比率が高い傾向にある。一方、管理職に占める女性比率が「0%」の企業の割合が「建設業」「製造業」では5～6割を占めており、女性管理職がない企業が多いことがうかがえる。

図表Ⅲ- 42 Q5(6) 管理職に占める女性比率（業種別）：数値回答

Q3① 従業員数:無期契約労働者 ≥101	合計	Q5(6) 管理職に占める女性比率						
		0%	0%超～5% 未満	5%以上～ 10%未満	10%以上 ～30%未 満	30%以上 ～50%未 満	50%以上	無回答
全体	1147	307	269	124	235	97	86	28
	100.0%	26.8%	23.5%	10.8%	20.5%	8.5%	7.5%	2.4%
Q2 業種 (8区分)	建設業	27	17	6	4	1	0	0
		100.0%	60.5%	20.9%	13.6%	5.0%	0.0%	0.0%
	製造業	252	133	70	15	29	0	0
		100.0%	52.6%	28.0%	6.0%	11.3%	0.0%	0.0%
	情報通信業／運輸業、郵便業	110	34	12	36	22	0	0
		100.0%	31.0%	11.1%	32.8%	20.3%	0.0%	0.0%
	卸売業、小売業	101	21	37	12	20	6	0
		100.0%	20.6%	36.1%	11.8%	20.2%	6.2%	0.0%
	金融業、保険業／不動産業、物品賃 貸業／電気・ガス・熱供給・水道業	54	7	30	12	4	0	0
	100.0%	12.2%	55.4%	22.3%	7.6%	0.0%	0.0%	
宿泊業、飲食業／教育・学習支援業 ／その他サービス業	282	70	65	33	83	21	9	
	100.0%	25.0%	23.2%	11.8%	29.4%	7.4%	3.2%	
医療・福祉	212	10	16	0	33	65	77	
	100.0%	4.9%	7.4%	0.0%	15.7%	30.6%	36.4%	
その他	101	16	33	11	36	5	0	
	100.0%	15.8%	32.9%	10.5%	35.6%	5.2%	0.0%	

(6) 結婚や妊娠・出産、介護での離職状況

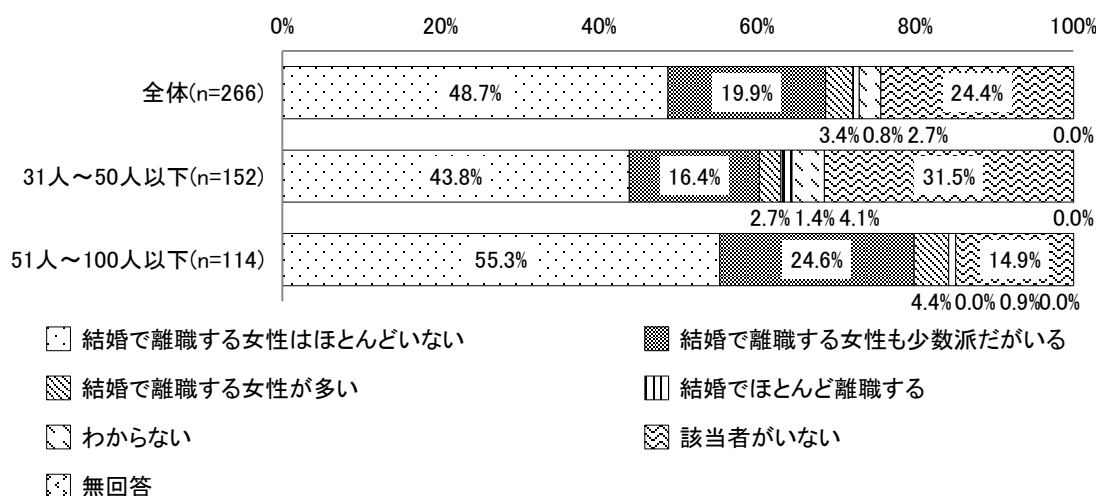
① 結婚による離職の状況

【無期契約労働者（正社員等）】

<100人以下>

無期契約労働者（正社員等）の結婚による女性の離職状況をみると、100人以下の「全体」では、「結婚で離職する女性はほとんどいない」が48.7%で最も回答割合が高く、次いで「該当者がいない」が24.4%、「結婚で離職する女性も少数派だがいる」が19.9%となっている。

図表Ⅲ- 43 Q6(1)① 結婚による離職の状況：無期契約労働者：単数回答



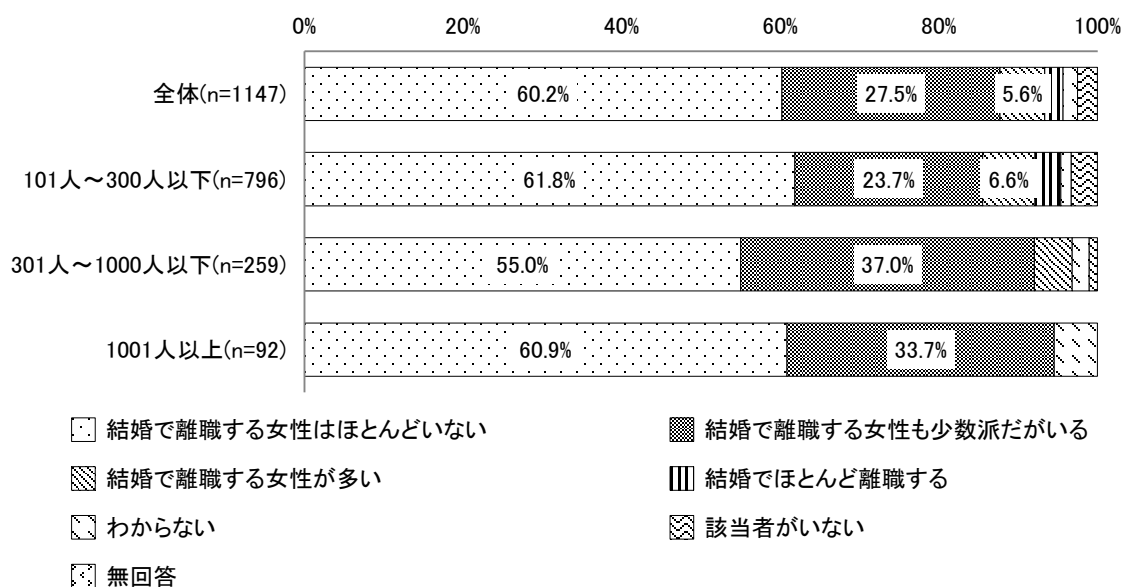
図表Ⅲ- 44 Q6(1)① 結婚による離職の状況：無期契約労働者：単数回答

	合計	Q6(1)① 結婚による離職の状況：無期契約労働者						
		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	無回答
全体	266	48.7%	19.9%	3.4%	0.8%	2.7%	24.4%	0.0%
Q3① 従業員数：31人～50人以下	152	43.8%	16.4%	2.7%	1.4%	4.1%	31.5%	0.0%
無期契約労働者 51人～100人以下	114	55.3%	24.6%	4.4%	0.0%	0.9%	14.9%	0.0%

<101人以上>

無期契約労働者（正社員等）の結婚による女性の離職状況をみると、101人以上の「全体」では、「結婚で離職する女性はほとんどいない」が60.2%で最も回答割合が高く、次いで「結婚で離職する女性も少数派だがいる」が27.5%、「結婚で離職する女性が多い」が5.6%となっている。

図表Ⅲ- 45 Q6(1)① 結婚による離職の状況：無期契約労働者：単数回答



図表Ⅲ- 46 Q6(1)① 結婚による離職の状況：無期契約労働者：単数回答

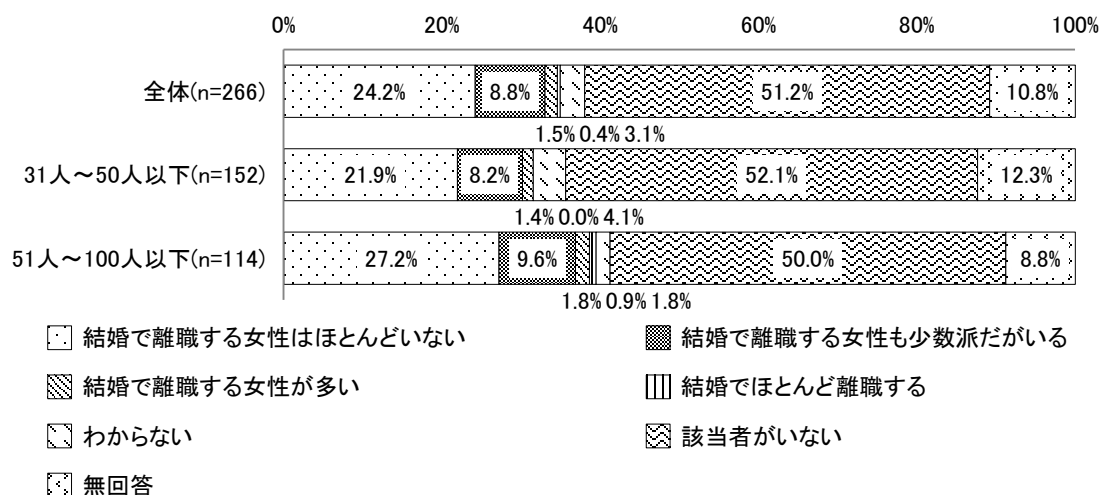
	合計	Q6(1)① 結婚による離職の状況：無期契約労働者						
		結婚で離職する女性はほとんどいない	結婚で離職する女性も少数派だがいる	結婚で離職する女性が多い	結婚でほとんど離職する	わからない	該当者がいない	無回答
全体	1147	60.2%	27.5%	5.6%	2.3%	1.8%	2.5%	0.0%
Q3① 従業員数：無期契約労働者								
101人～300人以下	796	61.8%	23.7%	6.6%	3.3%	1.3%	3.3%	0.0%
301人～1000人以下	259	55.0%	37.0%	4.8%	0.0%	2.1%	1.1%	0.0%
1001人以上	92	60.9%	33.7%	0.0%	0.0%	5.4%	0.0%	0.0%

【有期契約労働者】

<100 人以下>

有期契約労働者の結婚による女性の離職状況をみると、100 人以下の「全体」では、「該当者がいない」が 51.2%で最も回答割合が高く、次いで「結婚で離職する女性はほとんどいない」が 24.2%、
「結婚で離職する女性も少数派だがいる」が 8.8%となっている。

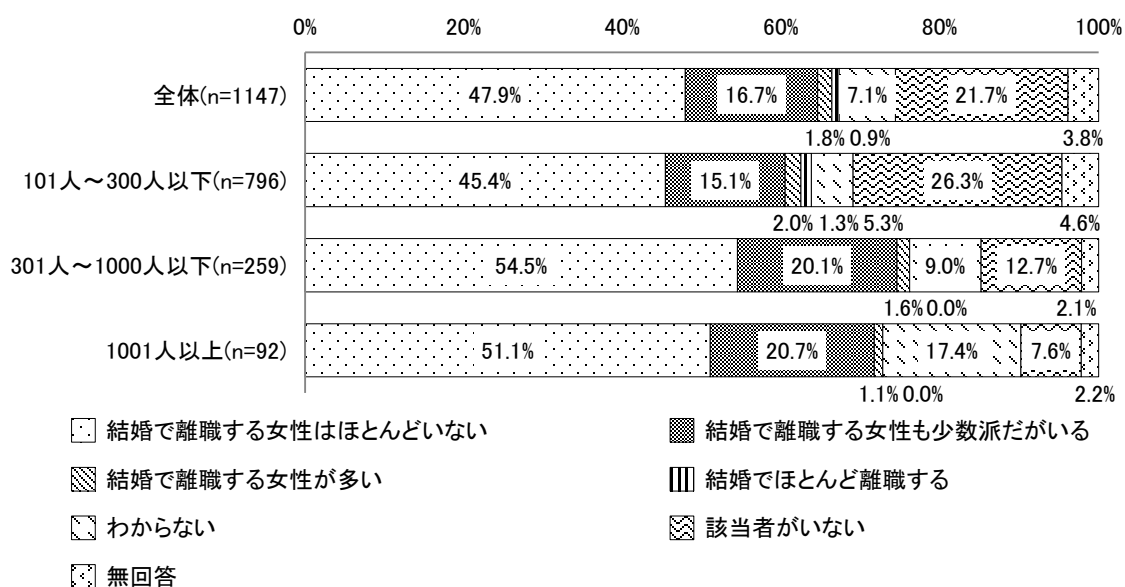
図表Ⅲ- 47 Q6(1)② 結婚による離職の状況：有期契約労働者：単数回答



<101 人以上>

有期契約労働者の結婚による女性の離職状況をみると、101 人以上の「全体」では、「結婚で離職する女性はほとんどいない」が 47.9%で最も回答割合が高く、次いで「該当者がいない」が 21.7%、
「結婚で離職する女性も少数派だがいる」が 16.7%となっている。

図表Ⅲ- 48 Q6(1)② 結婚による離職の状況：有期契約労働者：単数回答



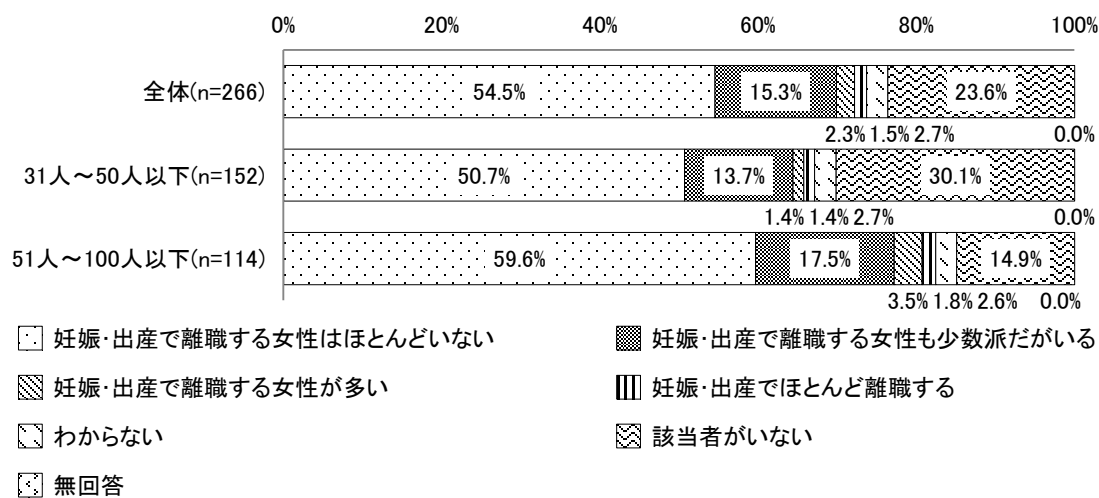
② 妊娠・出産による離職の状況

【無期契約労働者（正社員等）】

<100人以下>

無期契約労働者（正社員等）の妊娠・出産による女性の離職状況をみると、100人以下の「全体」では、「妊娠・出産で離職する女性はほとんどいない」が54.5%で最も回答割合が高く、次いで「該当者がいない」が23.6%、「妊娠・出産で離職する女性も少数派だがいる」が15.3%となっている。

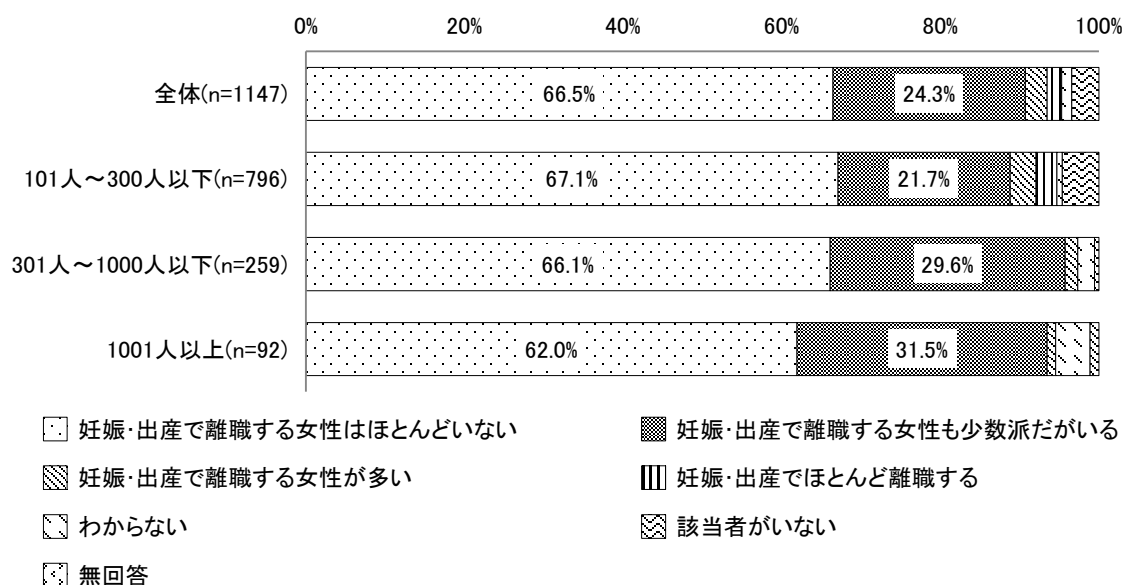
図表Ⅲ- 49 Q6(2)① 妊娠・出産による離職の状況：無期契約労働者：単数回答



<101人以上>

無期契約労働者（正社員等）の妊娠・出産による女性の離職状況をみると、101人以上の「全体」では、「妊娠・出産で離職する女性はほとんどいない」が66.5%で最も回答割合が高く、次いで「妊娠・出産で離職する女性も少数派だがいる」が24.3%、「該当者がいない」が3.4%となっている。

図表Ⅲ- 50 Q6(2)① 妊娠・出産による離職の状況：無期契約労働者：単数回答



図表Ⅲ- 51 Q6(2)① 妊娠・出産による離職の状況：無期契約労働者：単数回答

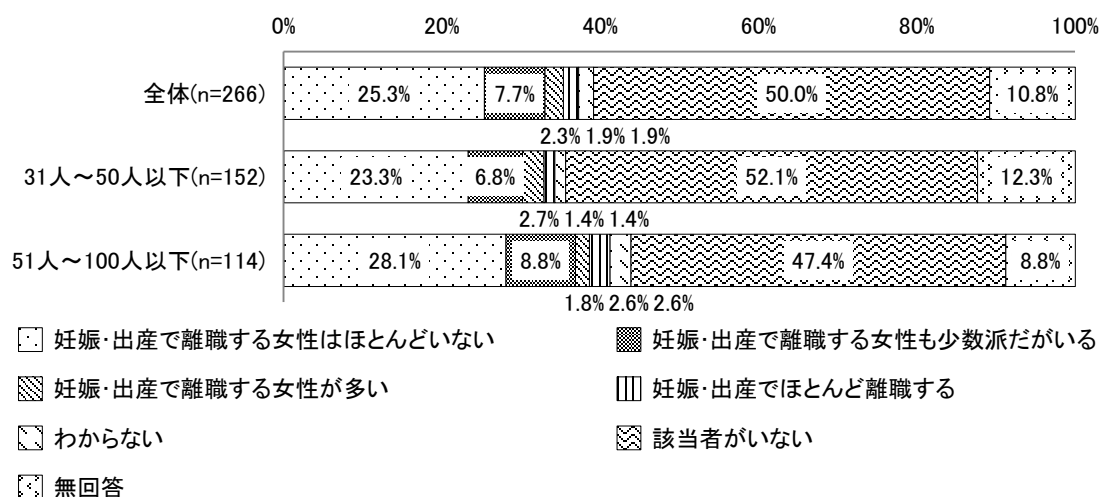
	合計	Q6(2)① 妊娠・出産による離職の状況：無期契約労働者							
		妊娠・出産で離職する女性はほとんどいない	妊娠・出産で離職する女性も少数派だがいる	妊娠・出産で離職する女性が多い	妊娠・出産でほとんど離職する	わからない	該当者がいない	無回答	
全体	1147	66.5%	24.3%	2.7%	1.8%	1.3%	3.4%	0.0%	
Q3① 従業員数：無期契約労働者	101人～300人以下	796	67.1%	21.7%	3.3%	2.6%	0.7%	4.6%	0.0%
	301人～1000人以下	259	66.1%	29.6%	1.6%	0.0%	2.1%	0.5%	0.0%
	1001人以上	92	62.0%	31.5%	1.1%	0.0%	4.3%	1.1%	0.0%

【有期契約労働者】

<100 人以下>

有期契約労働者の妊娠・出産による女性の離職状況をみると、100 人以下の「全体」では、「該当者がいない」が 50.0%で最も回答割合が高く、次いで「妊娠・出産で離職する女性はほとんどいない」が 25.3%、「妊娠・出産で離職する女性も少数派だがいる」が 7.7%となっている。

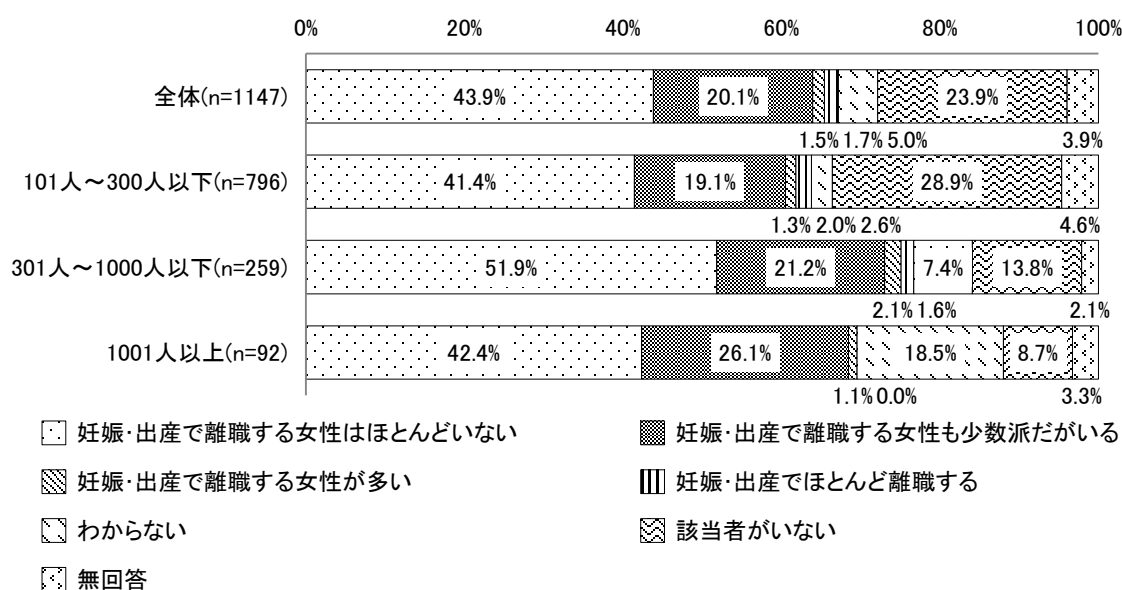
図表Ⅲ- 52 Q6(2)② 妊娠・出産による離職の状況：有期契約労働者：単数回答



<101 人以上>

有期契約労働者の妊娠・出産による女性の離職状況をみると、101 人以上の「全体」では、「妊娠・出産で離職する女性はほとんどいない」が 43.9%で最も回答割合が高く、次いで「該当者がいない」が 23.9%、「妊娠・出産で離職する女性も少数派だがいる」が 20.1%となっている。

図表Ⅲ- 53 Q6(2)② 妊娠・出産による離職の状況：有期契約労働者：単数回答



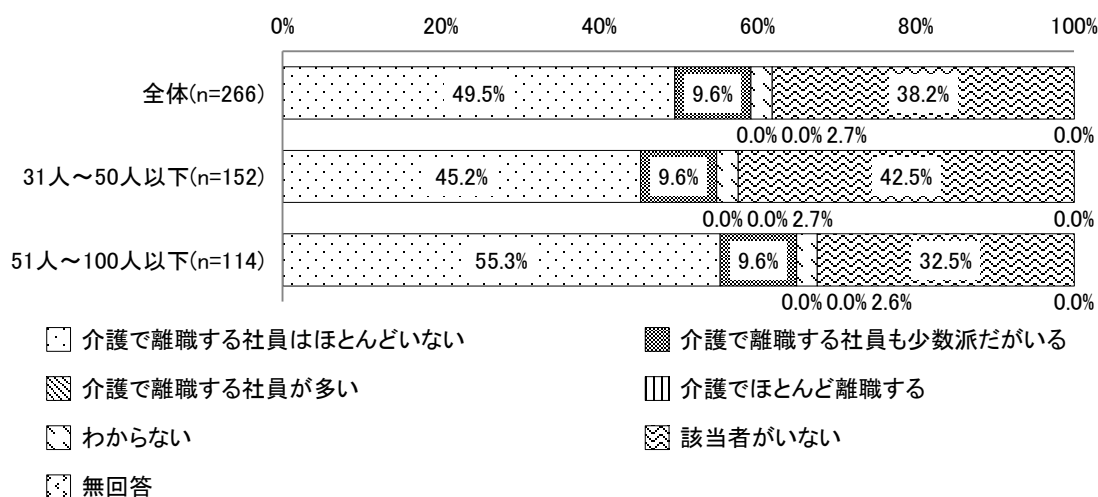
③ 介護による離職の状況

【無期契約労働者（正社員等）】

<100人以下>

無期契約労働者（正社員等）の介護による社員の離職状況をみると、100人以下の「全体」では、「介護で離職する社員はほとんどいない」が49.5%で最も回答割合が高く、次いで「該当者がいない」が38.2%、「介護で離職する社員が多い」が9.6%となっている。

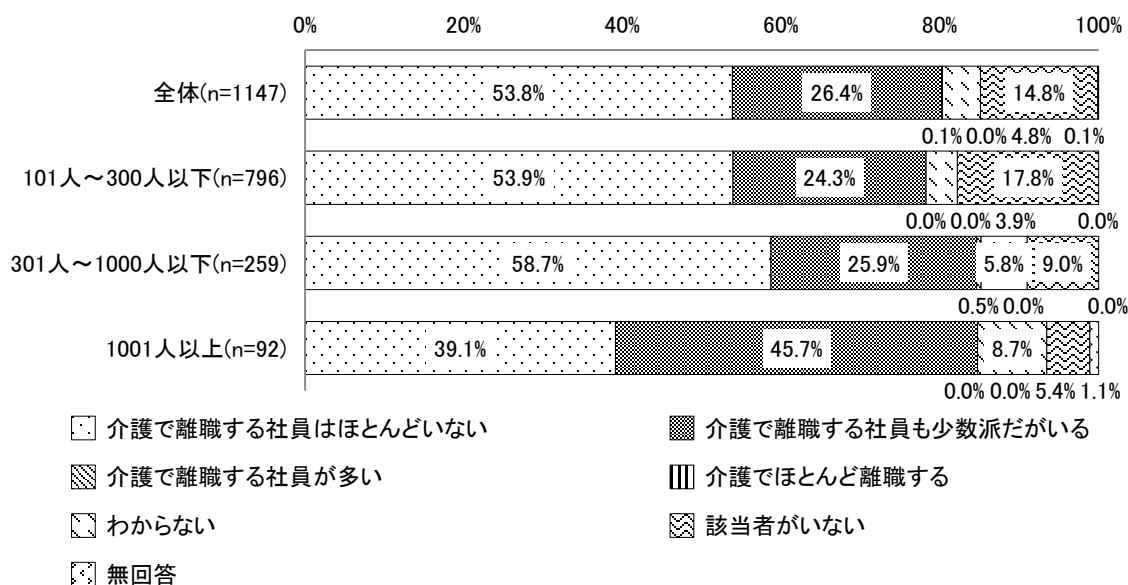
図表Ⅲ- 54 Q6(3)① 介護による離職の状況：無期契約労働者：単数回答



<101人以上>

無期契約労働者（正社員等）の介護による社員の離職状況をみると、101人以上の「全体」では、「介護で離職する社員はほとんどいない」が53.8%で最も回答割合が高く、次いで「介護で離職する社員も少数派だがいる」が26.4%、「該当者がいない」が14.8%となっている。

図表Ⅲ- 55 Q6(3)① 介護による離職の状況：無期契約労働者：単数回答

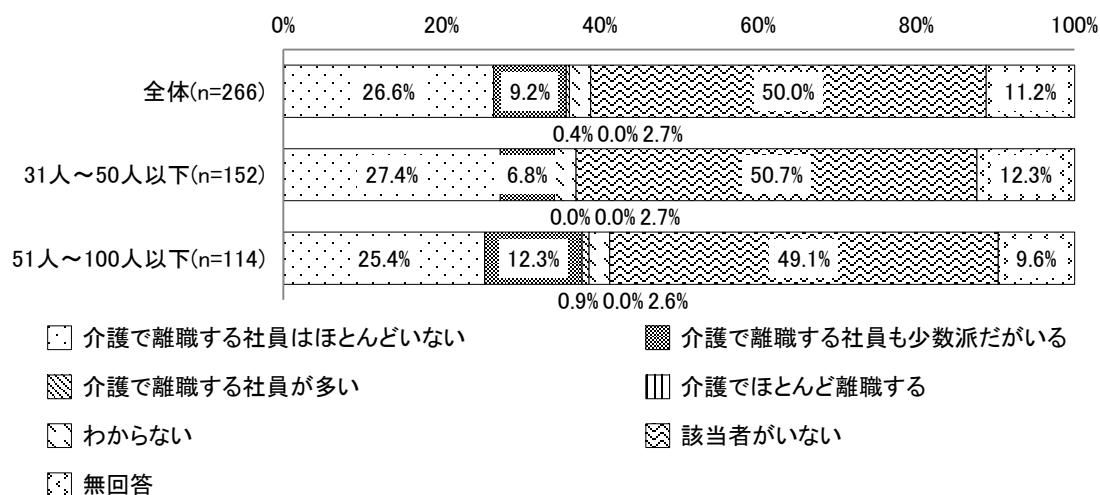


【有期契約労働者】

<100 人以下>

有期契約労働者の介護による社員の離職状況をみると、100 人以下の「全体」では、「該当者がいない」が 50.0%で最も回答割合が高く、次いで「介護で離職する社員はほとんどいない」が 26.6%、「介護で離職する社員も少数派だがいる」が 9.2%となっている。

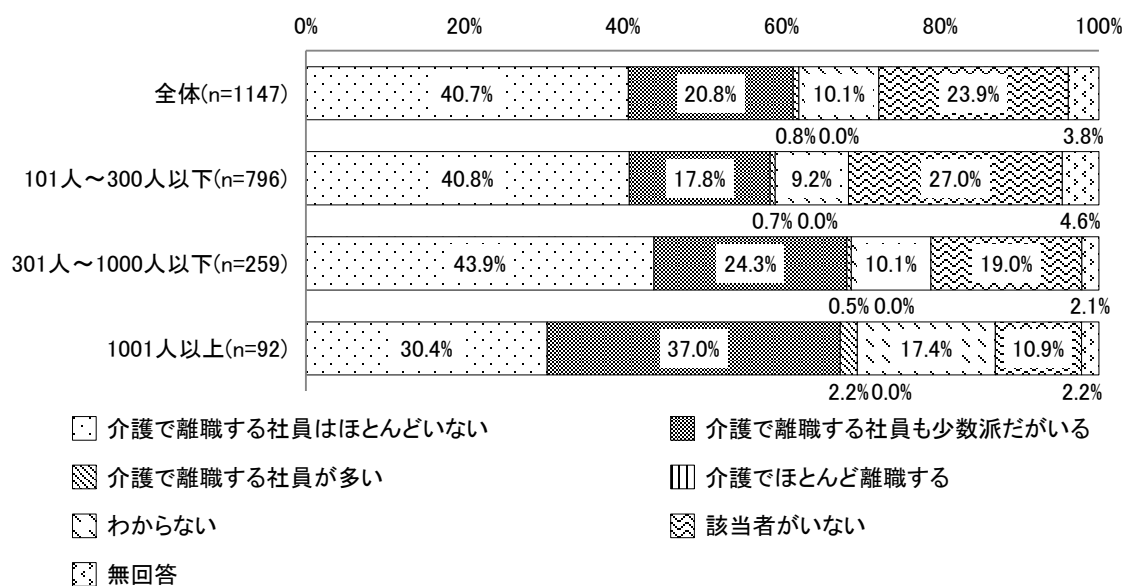
図表Ⅲ- 56 Q6(3)② 介護による離職の状況：有期契約労働者：単数回答



<101 人以上>

有期契約労働者の介護による社員の離職状況をみると、101 人以上の「全体」では、「介護で離職する社員はほとんどいない」が 40.7%で最も回答割合が高く、次いで「該当者がいない」が 23.9%、「介護で離職する社員も少数派だがいる」が 20.8%となっている。

図表Ⅲ- 57 Q6(3)② 介護による離職の状況：有期契約労働者：単数回答



(7) 仕事と育児の両立支援を行う必要性

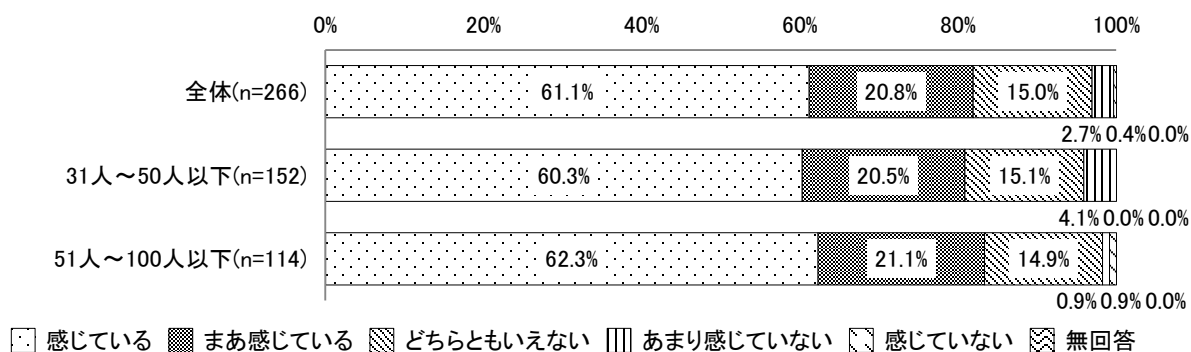
仕事と育児の両立支援を行う必要性を感じているかについて、無期契約労働者（正社員等）と有期契約労働者それぞれについてたずねた。結果、「感じている」「まあ感じている」をあわせた『感じている』割合は、無期契約労働者（正社員等）では8割強～9割強であるのに対し、有期契約労働者では6割弱～8割弱であった。また、従業員規模が大きくなるほど、『感じている』割合が高い傾向がみられた。

【無期契約労働者（正社員等）】

<100人以下>

無期契約労働者（正社員等）の仕事と育児の両立支援を行う必要性をみると、100人以下の「全体」では、「感じている」が61.1%で最も回答割合が高く、次いで「まあ感じている」が20.8%、「どちらともいえない」が15.0%となっている。「感じている」「まあ感じている」をあわせた『感じている』は8割強となっている。

図表Ⅲ- 58 Q7① 仕事と育児の両立支援を行う必要性：無期契約労働者：単数回答

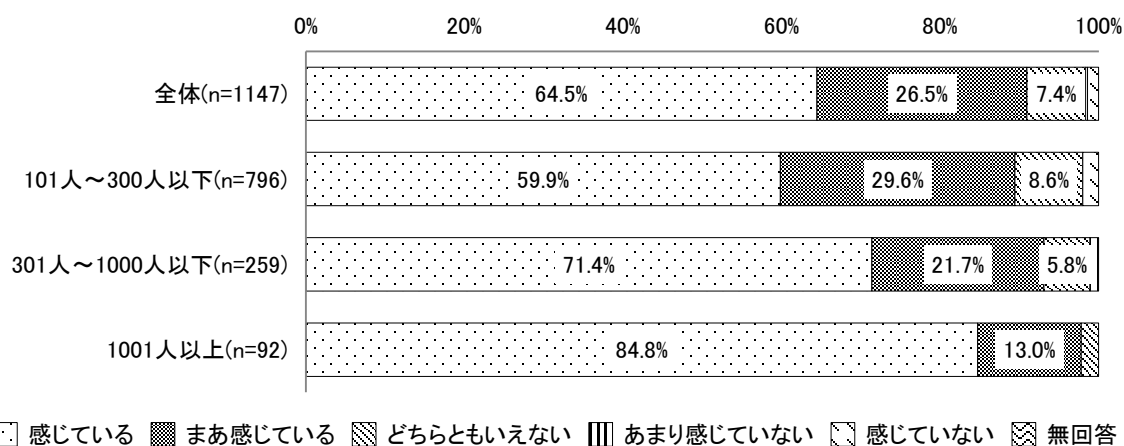


注) 複数カテゴリーにまたがって言及する場合は、『』を使用する。端数処理を施しているため、複数カテゴリーにまたがって言及する場合の数値は、グラフ・表の数値と一致しない場合がある。以下同様。

<101人以上>

無期契約労働者（正社員等）の仕事と育児の両立支援を行う必要性をみると、101人以上の「全体」では、「感じている」が64.5%で最も回答割合が高く、次いで「まあ感じている」が26.5%、「どちらともいえない」が7.4%となっている。「感じている」「まあ感じている」をあわせた『感じている』は9割強となっている。

図表Ⅲ- 59 Q7① 仕事と育児の両立支援を行う必要性：無期契約労働者：単数回答



図表Ⅲ- 60 Q7① 仕事と育児の両立支援を行う必要性：無期契約労働者：単数回答

	合計	Q7① 仕事と育児の両立支援を行う必要性：無期契約労働者					
		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	無回答
全体	1147	64.5%	26.5%	7.4%	0.2%	1.4%	0.0%
Q3① 従業員数：無期契約労働者							
101人～300人以下	796	59.9%	29.6%	8.6%	0.0%	2.0%	0.0%
301人～1000人以下	259	71.4%	21.7%	5.8%	1.1%	0.0%	0.0%
1001人以上	92	84.8%	13.0%	2.2%	0.0%	0.0%	0.0%

(業種別)

<100人以下>

業種別に無期契約労働者（正社員等）の仕事と育児の両立支援を行う必要性をみると、100人以下では、「医療・福祉」で「感じている」割合が7割強を占め、他と比べて高い。

図表Ⅲ- 61 Q7① 仕事と育児の両立支援を行う必要性：無期契約労働者（業種別）：単数回答

Q3① 従業員数：無期契約労働者 ≤100		合計	Q7① 仕事と育児の両立支援を行う必要性：無期契約労働					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		266	163	55	40	7	1	0
		100.0%	61.1%	20.8%	15.0%	2.7%	0.4%	0.0%
Q2 業種 (8区分)	建設業	39	19	7	9	3	0	0
		100.0%	50.0%	18.2%	23.8%	7.9%	0.0%	0.0%
	製造業	54	29	17	8	0	0	0
		100.0%	52.8%	32.3%	14.9%	0.0%	0.0%	0.0%
	情報通信業／運輸業、郵便業	36	19	9	7	0	0	0
		100.0%	54.1%	25.8%	20.2%	0.0%	0.0%	0.0%
	卸売業、小売業	33	22	6	4	0	0	0
		100.0%	68.7%	18.8%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%
金融業、保険業／不動産業、物品賃貸業／電気・ガス・熱供給・水道業	2	1	1	0	0	0	0	
	100.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
宿泊業、飲食業／教育・学習支援業／その他サービス業	35	23	2	7	2	1	0	
	100.0%	64.8%	5.7%	20.6%	6.0%	2.9%	0.0%	
医療・福祉	59	44	9	4	2	0	0	
	100.0%	74.2%	15.5%	6.9%	3.5%	0.0%	0.0%	
その他	6	3	3	0	0	0	0	
	100.0%	49.3%	50.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	

注) 金融業、保険業／不動産業、物品賃貸業／電気・ガス・熱供給・水道業、その他は n 数が少ないため、参考値として記載している。取扱注意。

<101人以上>

業種別に無期契約労働者（正社員等）の仕事と育児の両立支援を行う必要性をみると、101人以上では、「金融業、保険業／不動産業、物品賃貸業／電気・ガス・熱供給・水道業」で「感じている」割合が9割弱を占め、他と比べて高い。

図表Ⅲ- 62 Q7① 仕事と育児の両立支援を行う必要性：無期契約労働者（業種別）：単数回答

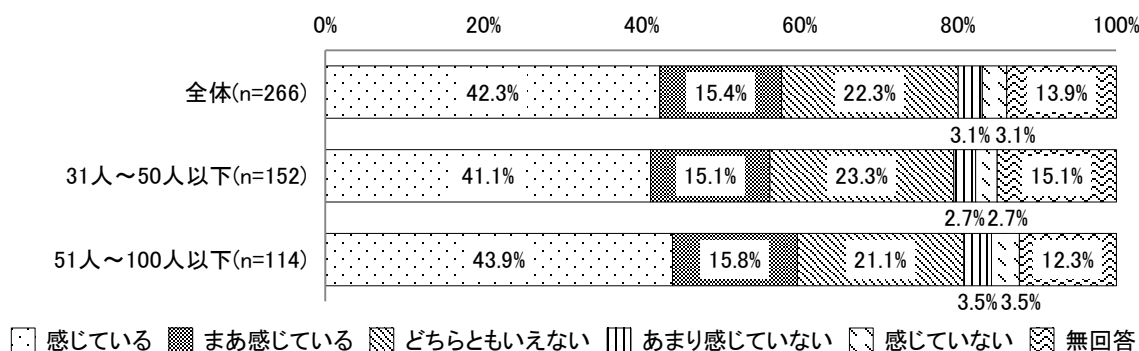
Q3① 従業員数：無期契約労働者 ≧101		合計	Q7① 仕事と育児の両立支援を行う必要性：無期契約労働					無回答
			感じている	まあ感じている	どちらともいえない	あまり感じていない	感じていない	
全体		1147	739	304	85	3	16	0
		100.0%	64.5%	26.5%	7.4%	0.2%	1.4%	0.0%
Q2 業種 (8区分)	建設業	27	13	15	0	0	0	0
		100.0%	46.8%	53.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	製造業	252	169	63	18	1	0	0
		100.0%	67.0%	25.2%	7.3%	0.5%	0.0%	0.0%
	情報通信業／運輸業、郵便業	110	63	35	0	1	10	0
		100.0%	57.3%	31.9%	0.0%	1.2%	9.5%	0.0%
	卸売業、小売業	101	58	37	7	0	0	0
		100.0%	57.4%	36.1%	6.5%	0.0%	0.0%	0.0%
	金融業、保険業／不動産業、物品賃貸業／電気・ガス・熱供給・水道業	54	47	4	3	0	0	0
	100.0%	87.4%	7.6%	5.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
宿泊業、飲食業／教育・学習支援業／その他サービス業	282	177	60	39	0	5	0	
	100.0%	62.9%	21.4%	13.8%	0.0%	1.9%	0.0%	
医療・福祉	212	142	62	8	0	0	0	
	100.0%	67.0%	29.2%	3.8%	0.0%	0.0%	0.0%	
その他	101	63	28	10	0	0	0	
	100.0%	62.0%	27.6%	10.4%	0.0%	0.0%	0.0%	

【有期契約労働者】

<100 人以下>

有期契約労働者の仕事と育児の両立支援を行う必要性をみると、100 人以下の「全体」では、「感じている」が 42.3%で最も回答割合が高く、次いで「どちらともいえない」が 22.3%、「まあ感じている」が 15.4%となっている。「感じている」「まあ感じている」をあわせた『感じている』は 6 割弱となっている。

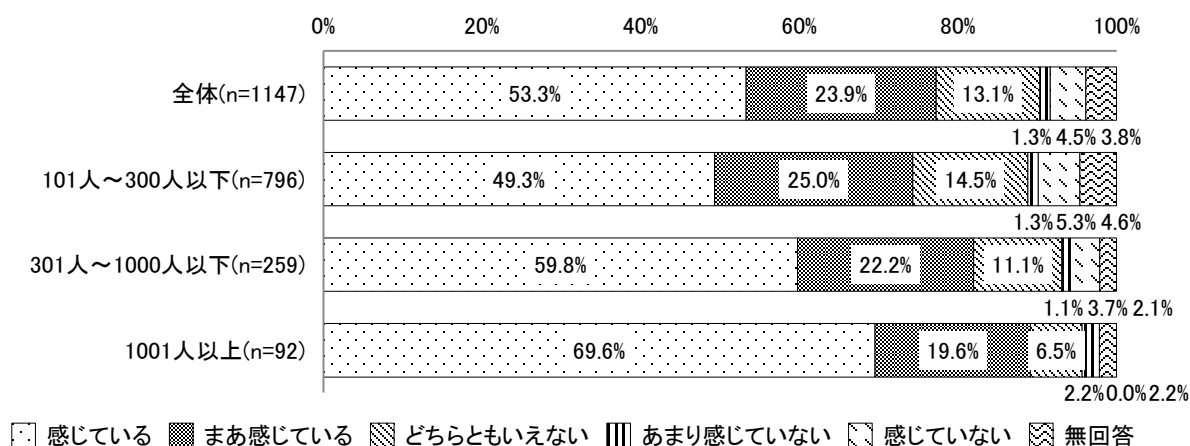
図表Ⅲ- 63 Q7② 仕事と育児の両立支援を行う必要性：有期契約労働者：単数回答



<101 人以上>

有期契約労働者の仕事と育児の両立支援を行う必要性をみると、101 人以上の「全体」では、「感じている」が 53.3%で最も回答割合が高く、次いで「まあ感じている」が 23.9%、「どちらともいえない」が 13.1%となっている。「感じている」「まあ感じている」をあわせた『感じている』は 8 割弱となっている。

図表Ⅲ- 64 Q7② 仕事と育児の両立支援を行う必要性：有期契約労働者：単数回答



(業種別)

<100人以下>

業種別に有期契約労働者の仕事と育児の両立支援を行う必要性をみると、100人以下では、「医療・福祉」で「感じている」割合が6割弱を占め、他と比べて高い。

図表Ⅲ- 65 Q7② 仕事と育児の両立支援を行う必要性:有期契約労働者(業種別):単数回答

Q3① 従業員数:無期契約労働者 ≤100		合計	Q7② 仕事と育児の両立支援を行う必要性:有期契約労働者					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		266	112	41	59	8	8	37	
		100.0%	42.3%	15.4%	22.3%	3.1%	3.1%	13.9%	
Q2 業種 (8区分)	建設業	39	9	3	13	3	4	6	
			100.0%	23.6%	7.7%	34.3%	7.9%	10.7%	15.7%
	製造業	54	22	15	11	1	0	4	
			100.0%	41.5%	28.4%	20.7%	1.8%	0.0%	7.5%
	情報通信業/運輸業、郵便業	36	13	4	7	1	0	10	
			100.0%	36.9%	11.4%	20.2%	2.8%	0.0%	28.8%
	卸売業、小売業	33	16	1	6	0	2	7	
			100.0%	50.1%	3.1%	18.6%	0.0%	6.1%	22.1%
金融業、保険業/不動産業、物品賃貸業/電気・ガス・熱供給・水道業	2	1	0	0	0	0	1		
		100.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	
宿泊業、飲食業/教育・学習支援業/その他サービス業	35	12	1	13	1	2	5		
		100.0%	35.4%	2.9%	38.3%	2.9%	5.7%	14.8%	
医療・福祉	59	34	13	7	2	0	3		
		100.0%	56.9%	22.5%	12.1%	3.5%	0.0%	5.1%	
その他	6	2	3	1	0	0	0		
		100.0%	32.9%	50.7%	16.4%	0.0%	0.0%	0.0%	

注) 金融業、保険業/不動産業、物品賃貸業/電気・ガス・熱供給・水道業、その他はn数が少ないため、参考値として記載している。取扱注意。

<101人以上>

業種別に有期契約労働者の仕事と育児の両立支援を行う必要性をみると、101人以上では、「金融業、保険業/不動産業、物品賃貸業/電気・ガス・熱供給・水道業」で「感じている」割合が9割弱を占め、他と比べて高い。

図表Ⅲ- 66 Q7① 仕事と育児の両立支援を行う必要性:有期契約労働者(業種別):単数回答

Q3① 従業員数:無期契約労働者 ≥101		合計	Q7② 仕事と育児の両立支援を行う必要性:有期契約労働者					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		1147	612	275	150	15	51	44	
		100.0%	53.3%	23.9%	13.1%	1.3%	4.5%	3.8%	
Q2 業種 (8区分)	建設業	27	11	13	1	1	0	0	
			100.0%	41.8%	48.2%	5.0%	5.0%	0.0%	0.0%
	製造業	252	127	66	36	2	12	8	
			100.0%	50.5%	26.4%	14.4%	0.9%	4.7%	3.0%
	情報通信業/運輸業、郵便業	110	54	22	9	1	17	7	
			100.0%	49.2%	19.9%	8.5%	0.9%	15.5%	6.0%
	卸売業、小売業	101	44	26	18	0	3	10	
			100.0%	43.7%	25.4%	17.9%	0.0%	2.7%	10.3%
金融業、保険業/不動産業、物品賃貸業/電気・ガス・熱供給・水道業	54	47	1	4	0	1	0		
		100.0%	87.4%	2.5%	7.6%	0.0%	2.5%	0.0%	
宿泊業、飲食業/教育・学習支援業/その他サービス業	282	140	66	44	10	8	13		
		100.0%	49.6%	23.6%	15.7%	3.7%	2.8%	4.6%	
医療・福祉	212	121	48	26	0	10	7		
		100.0%	57.0%	22.6%	12.3%	0.0%	4.9%	3.1%	
その他	101	59	32	10	0	0	0		
		100.0%	58.3%	31.3%	10.4%	0.0%	0.0%	0.0%	

2. 育児・介護休業法の法改正対応状況や、育児・介護をしながら働く労働者のための制度の内容・利用状況

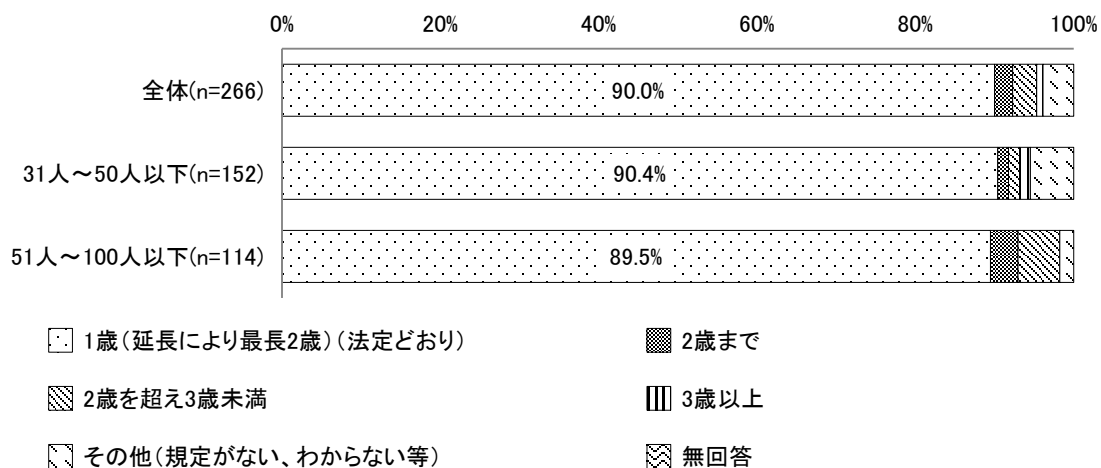
(1) 育児休業制度の内容

① 育児休業制度：子が何歳になるまで取得できるか

<100人以下>

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みると、100人以下の「全体」では、「1歳（延長により最長2歳）（法定どおり）」が90.0%で最も回答割合が高く、次いで「その他（規定がない、わからない等）」が3.9%、「2歳を超え3歳未満」が3.0%となっている。

図表Ⅲ- 67 Q8(1) 育児休業制度：取得できる子の年齢：単数回答



図表Ⅲ- 68 Q8(1) 育児休業制度：取得できる子の年齢：単数回答

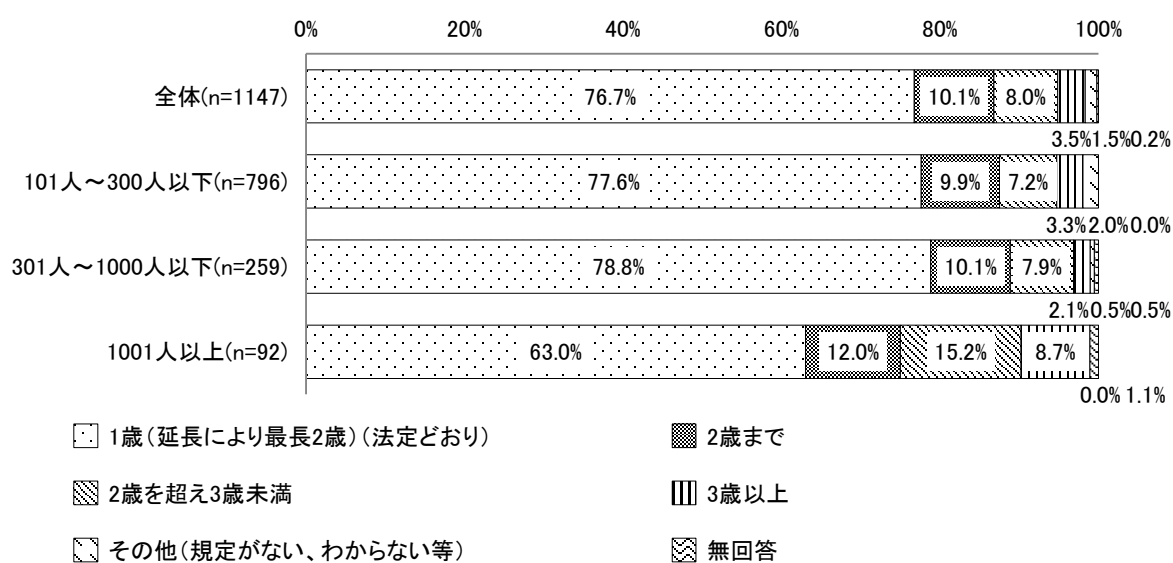
	合計	Q8(1) 育児休業制度：取得できる子の年齢						
		1歳(延長により最長2歳)(法定どおり)	2歳まで	2歳を超え3歳未満	3歳以上	その他(規定がない、わからない等)	無回答	
全体	266	90.0%	2.3%	3.0%	0.8%	3.9%	0.0%	
Q3① 従業員数: 無期契約労働者	31人~50人以下	152	90.4%	1.4%	1.4%	1.4%	5.5%	0.0%
	51人~100人以下	114	89.5%	3.5%	5.3%	0.0%	1.8%	0.0%

<101人以上>

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みると、101人以上の「全体」では、「1歳（延長により最長2歳）（法定どおり）」が76.7%で最も回答割合が高く、次いで「2歳まで」が10.1%、「2歳を超え3歳未満」が8.0%となっている。

従業員規模が「1001人以上」の企業では、1歳を超える期間を設定している割合が他と比べて高い。

図表Ⅲ- 69 Q8(1) 育児休業制度：取得できる子の年齢：単数回答

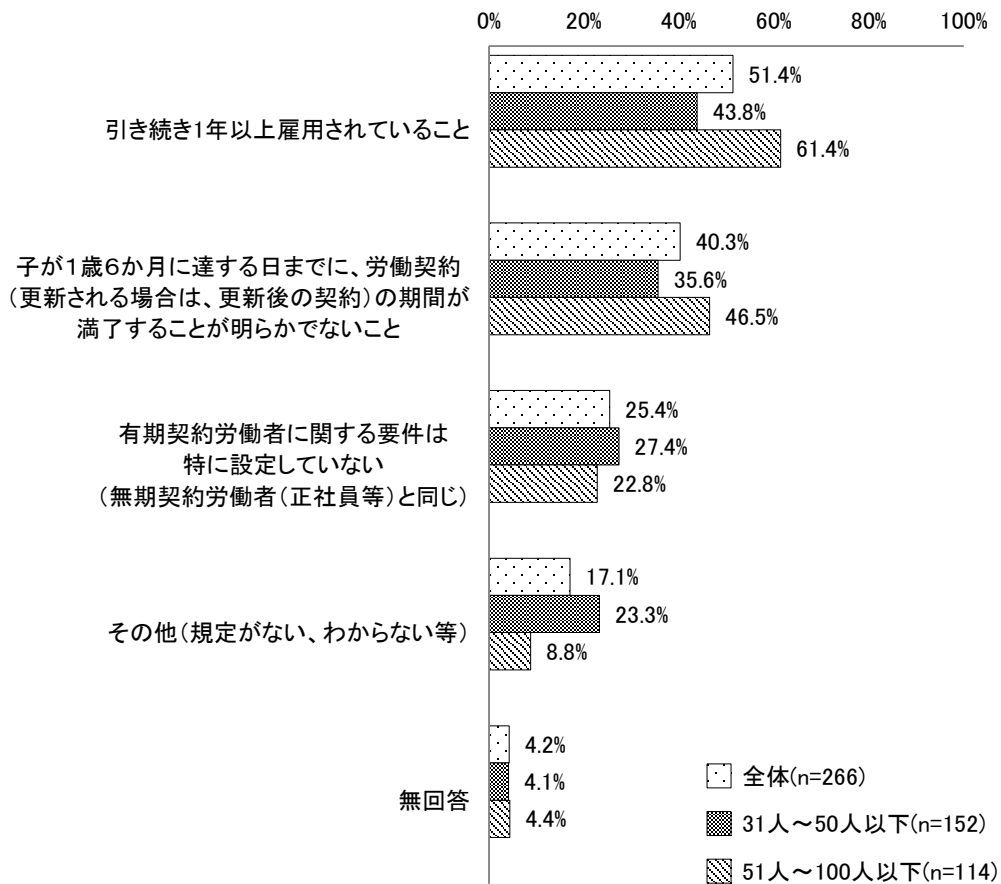


② 育児休業制度：有期契約労働者の取得要件

<100人以下>

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みると、100人以下の「全体」では、「引き続き1年以上雇用されていること」が51.4%で最も回答割合が高く、次いで「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」が40.3%、「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）」が25.4%となっている。

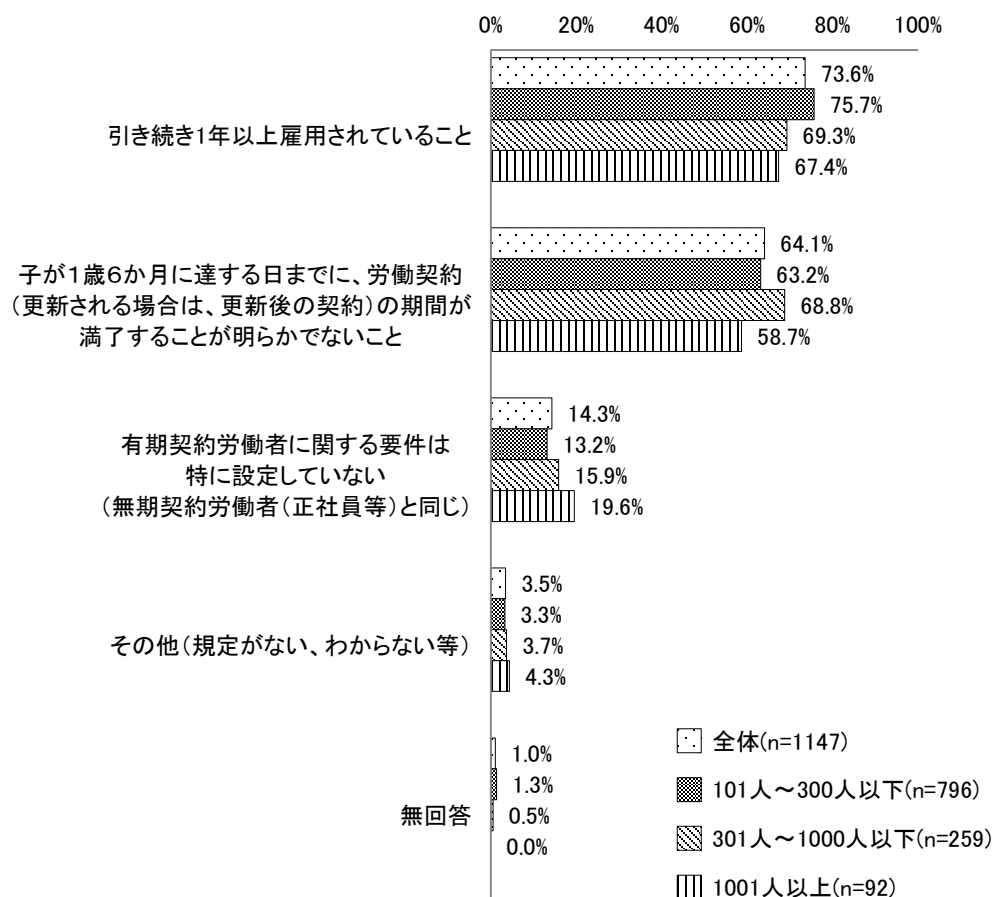
図表Ⅲ- 70 Q8(2) 育児休業制度：有期契約労働者の取得要件：複数回答



<101人以上>

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みると、101人以上の「全体」では、「引き続き1年以上雇用されていること」が73.6%で最も回答割合が高く、次いで「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」が64.1%、「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）」が14.3%となっている。

図表Ⅲ- 71 Q8(2) 育児休業制度：有期契約労働者の取得要件：複数回答

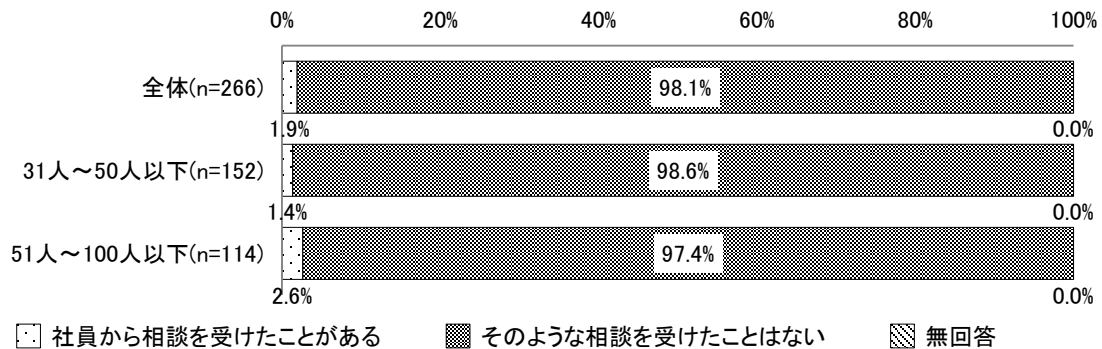


③ 育児休業制度：法改正の範囲に含まれない子を対象とした利用相談

<100 人以下>

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 人以下の「全体」では、「そのような相談を受けたことはない」が 98.1%、「社員から相談を受けたことがある」が 1.9%となっている。

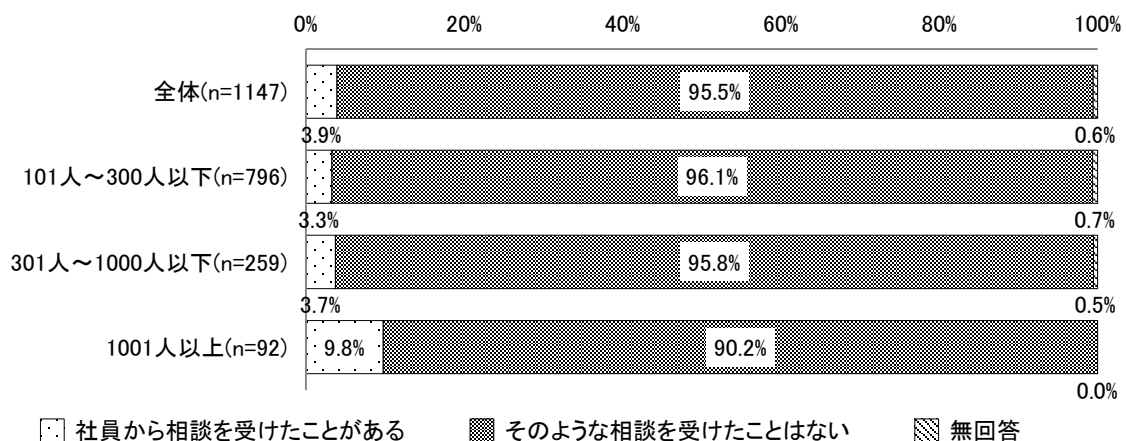
図表Ⅲ- 72 Q8(3)1 育児休業制度：法改正の範囲に含まれない子を対象とした利用相談：単数回答



<101 人以上>

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、101 人以上の「全体」では、「そのような相談を受けたことはない」が 95.5%、「社員から相談を受けたことがある」が 3.9%となっている。

図表Ⅲ- 73 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

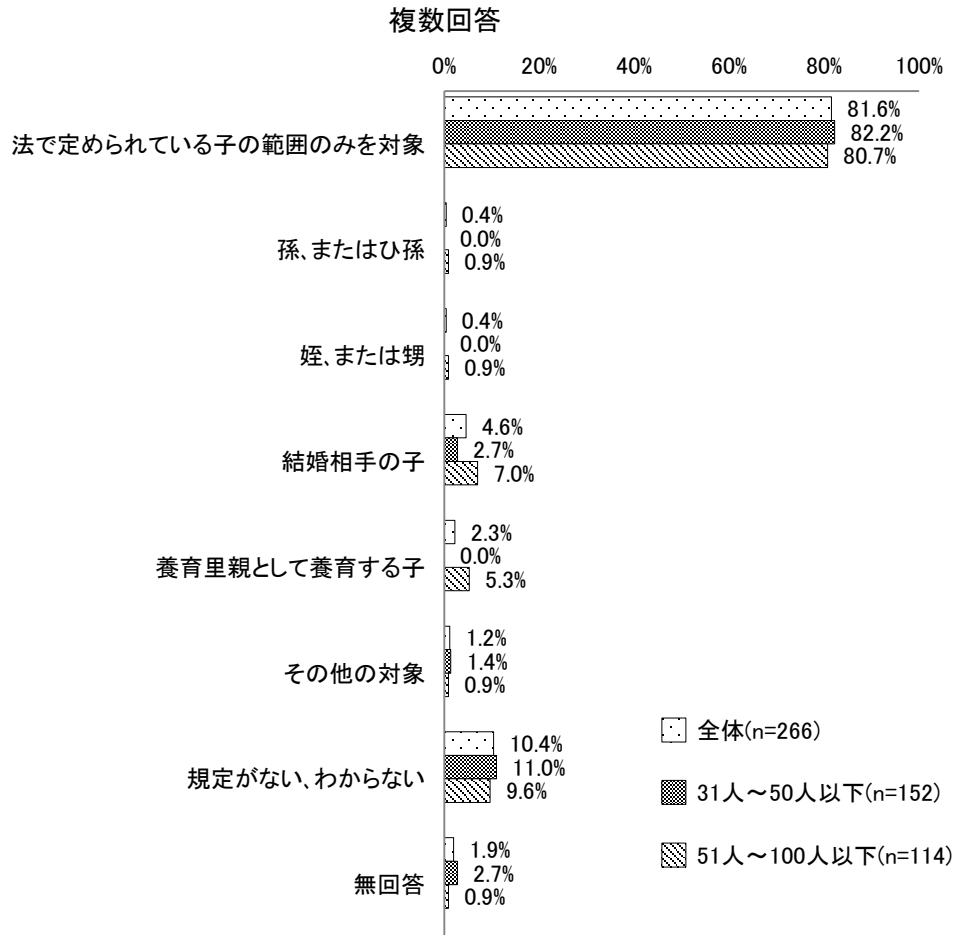


④ 育児休業制度：法で定められた子の範囲以外に対象と設定しているもの

<100人以下>

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人以下の「全体」では、「法で定められている子の範囲のみを対象」が81.6%で最も回答割合が高く、次いで「規定がない、わからない」が10.4%、「結婚相手の子」が4.6%となっている。

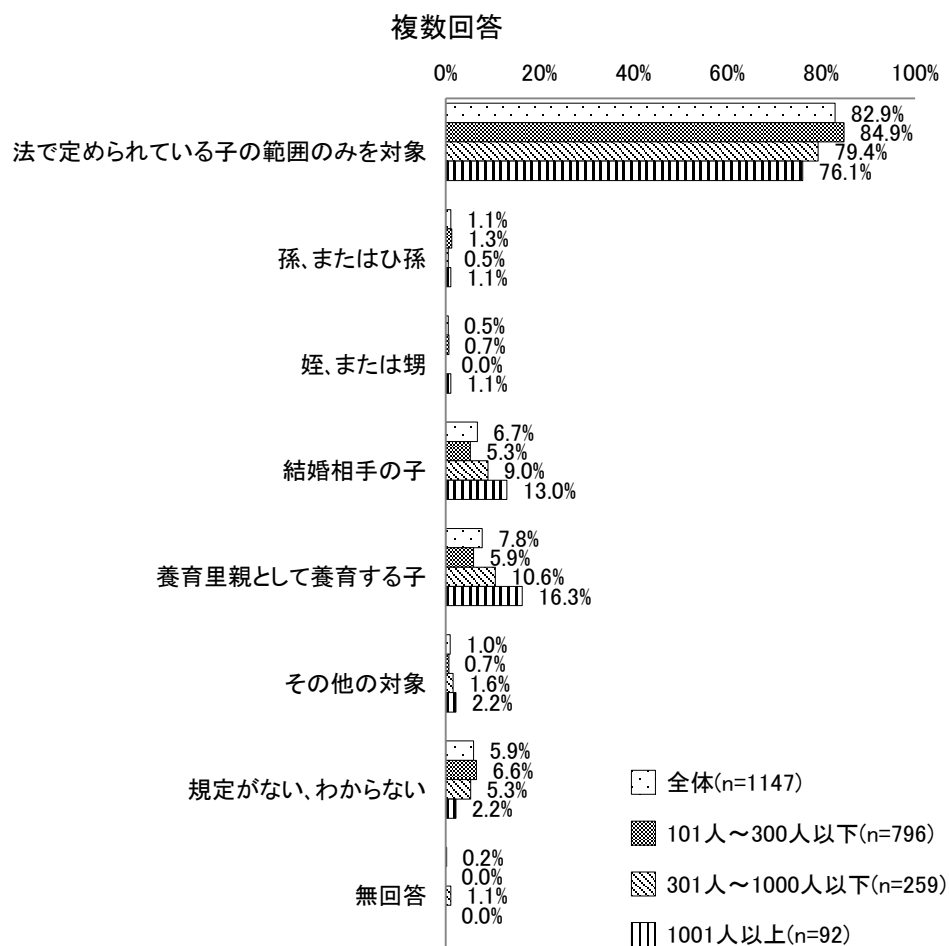
図表Ⅲ- 74 Q8(3)2 育児休業制度：法で定められた子の範囲以外に対象と設定しているもの：



<101人以上>

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、101人以上の「全体」では、「法で定められている子の範囲のみを対象」が82.9%で最も回答割合が高く、次いで「養育里親として養育する子」が7.8%、「結婚相手の子」が6.7%となっている。

図表Ⅲ-75 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：



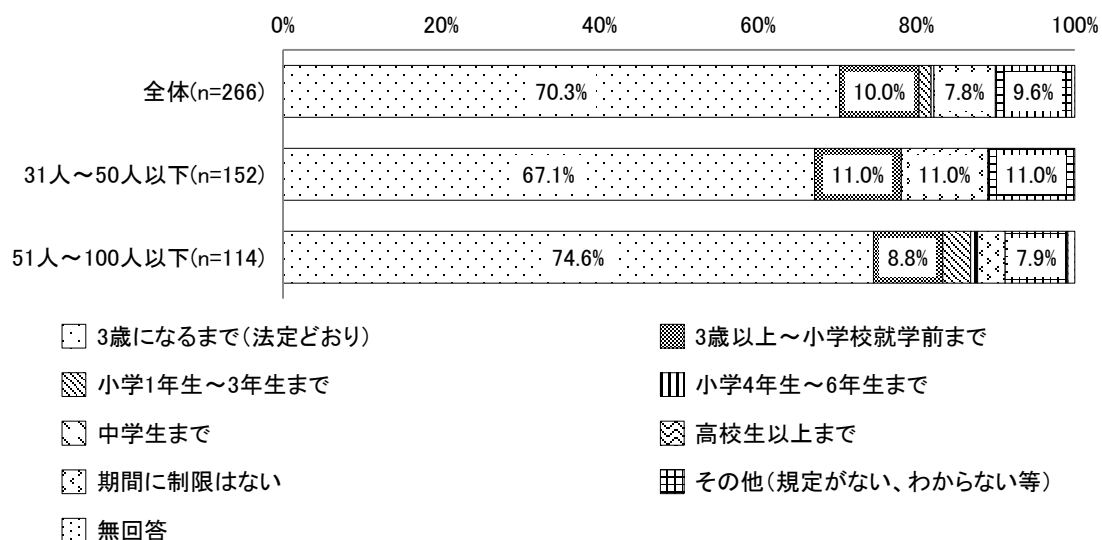
(2) 育児短時間勤務制度の内容

① 育児短時間勤務制度：子が何歳になるまで取得できるか

<100人以下>

育児短時間勤務制度について、子が何歳になるまで取得できるかをみると、100人以下の「全体」では、「3歳になるまで（法定どおり）」が70.3%で最も回答割合が高く、次いで「3歳以上～小学校就学前まで」が10.0%、「その他（規定がない、わからない等）」が9.6%となっている。

図表Ⅲ- 76 Q9(1) 育児短時間勤務制度：取得できる子の年齢：単数回答



図表Ⅲ- 77 Q9(1) 育児短時間勤務制度：取得できる子の年齢：単数回答

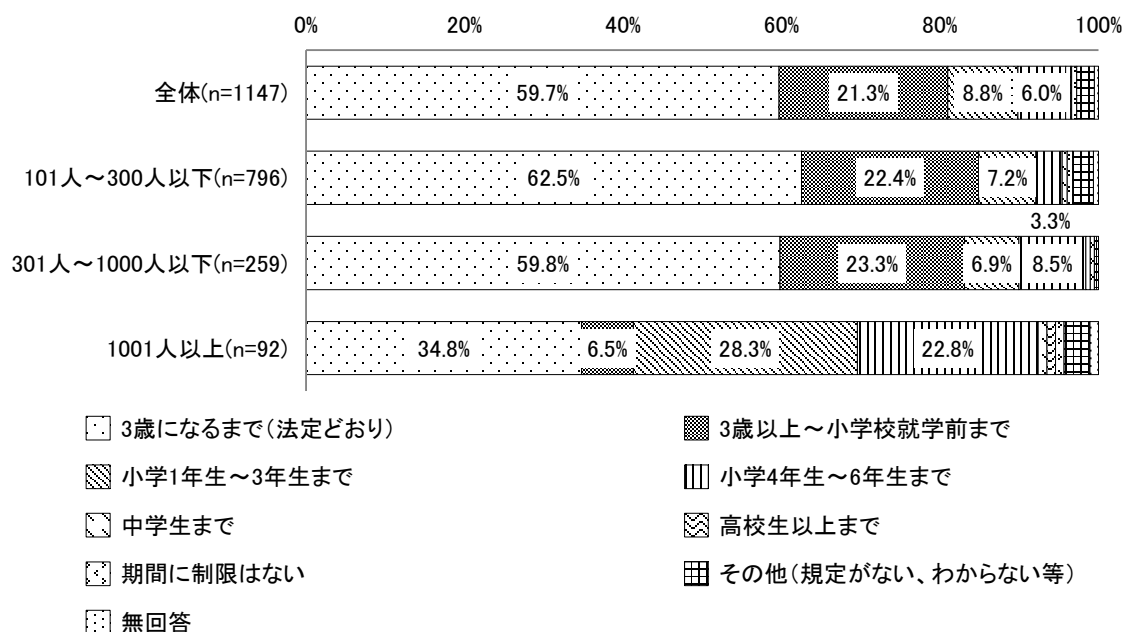
	合計	Q9(1) 育児短時間勤務制度：取得できる子の年齢									
		3歳になるまで(法定どおり)	3歳以上～小学校就学前まで	小学1年生～3年生まで	小学4年生～6年生まで	中学生まで	高校生以上まで	期間に制限はない	その他(規定がない、わからない等)	無回答	
全体	266	70.3%	10.0%	1.5%	0.4%	0.0%	0.0%	7.8%	9.6%	0.4%	
Q3① 従業員数: 無期契約労働者	31人～50人以下	152	67.1%	11.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	11.0%	11.0%	0.0%
	51人～100人以下	114	74.6%	8.8%	3.5%	0.9%	0.0%	0.0%	3.5%	7.9%	0.9%

<101人以上>

育児短時間勤務制度について、子が何歳になるまで取得できるかをみると、101人以上の「全体」では、「3歳になるまで（法定どおり）」が59.7%で最も回答割合が高く、次いで「3歳以上～小学校就学前まで」が21.3%、「小学1年生～3年生まで」が8.8%となっている。

従業員規模が「1001人以上」の企業では、3歳を超えた期間を設定している割合が他と比べて高い。

図表Ⅲ- 78 Q9(1) 育児短時間勤務制度：取得できる子の年齢：単数回答



図表Ⅲ- 79 Q9(1) 育児短時間勤務制度：取得できる子の年齢：単数回答

	合計	Q9(1) 育児短時間勤務制度：取得できる子の年齢								
		3歳になるまで(法定どおり)	3歳以上～小学校就学前まで	小学1年生～3年生まで	小学4年生～6年生まで	中学生まで	高校生以上まで	期間に制限はない	その他(規定がない、わからない等)	無回答
全体	1147	59.7%	21.3%	8.8%	6.0%	0.7%	0.1%	0.7%	2.2%	0.5%
Q3① 従業員数・無期契約労働者	796	62.5%	22.4%	7.2%	3.3%	0.7%	0.0%	0.7%	2.6%	0.7%
101人～300人以下	259	59.8%	23.3%	6.9%	8.5%	0.5%	0.0%	0.5%	0.5%	0.0%
301人～1000人以下	92	34.8%	6.5%	28.3%	22.8%	1.1%	1.1%	1.1%	3.3%	1.1%
1001人以上										

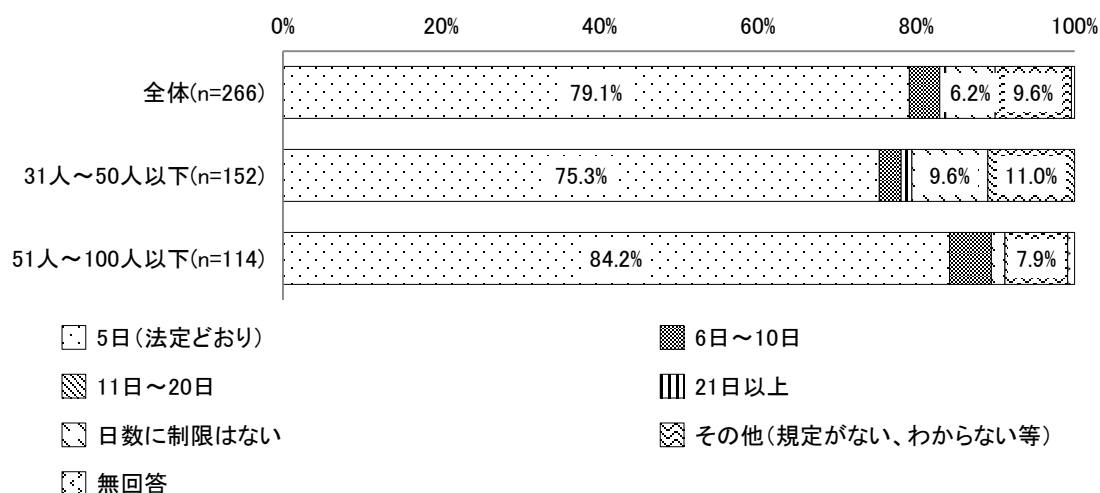
(3) 子の看護休暇制度の内容

① 子の看護休暇制度：子1人の場合の1年の取得可能日数

<100人以下>

子の看護休暇制度について、該当する子が1人の場合に1年に何日まで取得できるかをみると、100人以下の「全体」では、「5日（法定どおり）」が79.1%で最も回答割合が高く、次いで「その他（規定がない、わからない等）」が9.6%、「日数に制限はない」が6.2%となっている。

図表Ⅲ- 80 Q10(1) 子の看護休暇制度：子1人の場合の1年の取得可能日数：単数回答



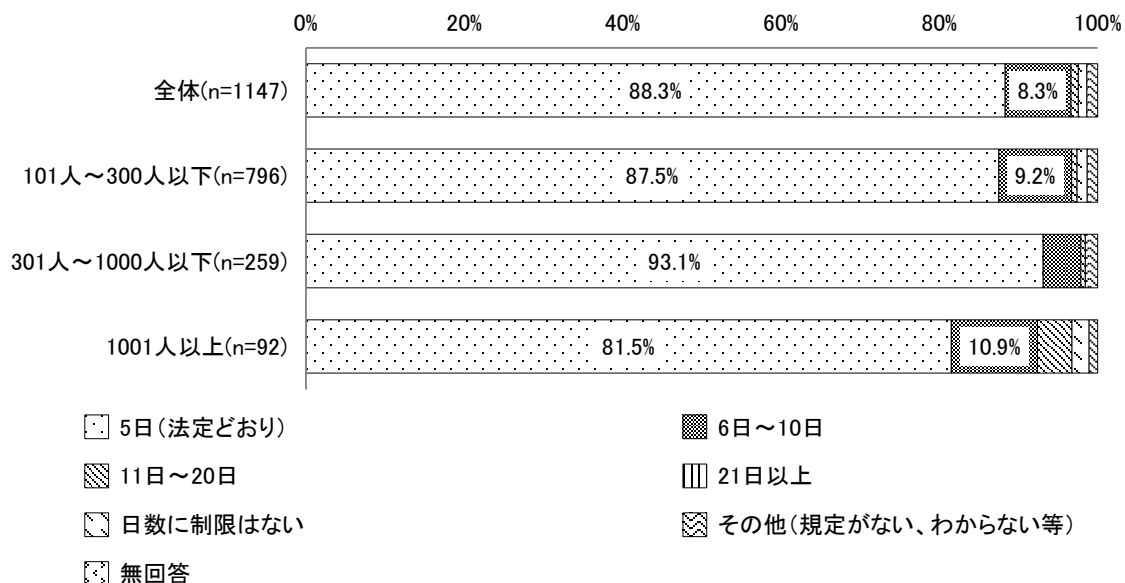
図表Ⅲ- 81 Q10(1) 子の看護休暇制度：子1人の場合の1年の取得可能日数：単数回答

	合計	Q10(1) 子の看護休暇制度：子1人の1年の取得日数						無回答
		5日(法定どおり)	6日～10日	11日～20日	21日以上	日数に制限はない	その他(規定がない、わからない等)	
全体	266	79.1%	3.8%	0.0%	0.8%	6.2%	9.6%	0.4%
Q3① 従業員数:								
31人～50人以下	152	75.3%	2.7%	0.0%	1.4%	9.6%	11.0%	0.0%
無期契約労働者								
51人～100人以下	114	84.2%	5.3%	0.0%	0.0%	1.8%	7.9%	0.9%

<101人以上>

子の看護休暇制度について、該当する子が1人の場合に1年に何日まで取得できるかをみると、101人以上の「全体」では、「5日（法定どおり）」が88.3%で最も回答割合が高く、次いで「6日～10日」が8.3%、「その他（規定がない、わからない等）」が1.4%となっている。

図表Ⅲ- 82 Q10(1) 子の看護休暇制度：子1人の場合の1年の取得可能日数：単数回答



図表Ⅲ- 83 Q10(1) 子の看護休暇制度：子1人の場合の1年の取得可能日数：単数回答

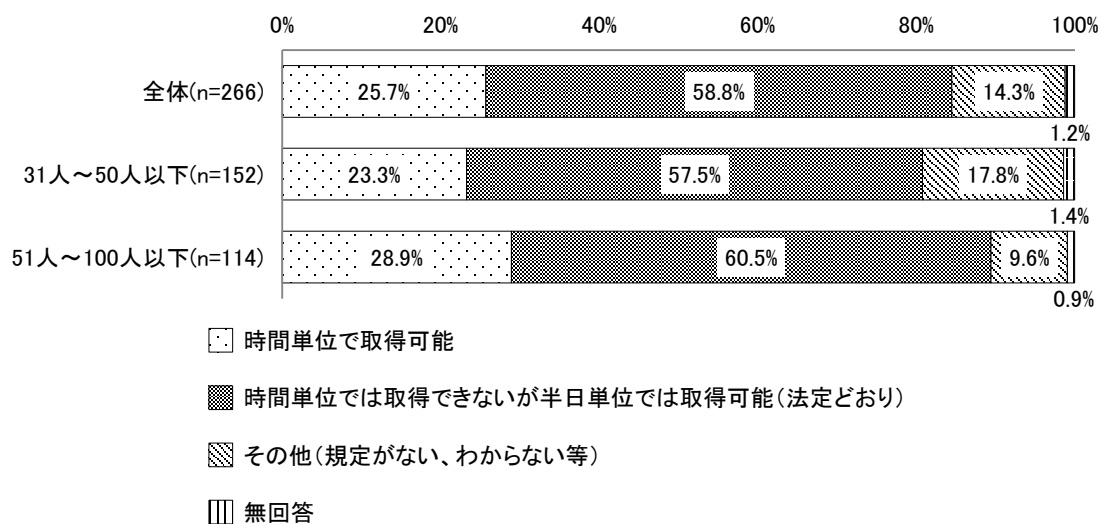
	合計	Q10(1) 子の看護休暇制度：子1人の場合の1年の取得可能日数						
		5日（法定どおり）	6日～10日	11日～20日	21日以上	日数に制限はない	その他（規定がない、わからない等）	無回答
全体	1147	88.3%	8.3%	0.9%	0.0%	1.1%	1.4%	0.0%
Q3① 従業員数：無期契約労働者								
101人～300人以下	796	87.5%	9.2%	0.7%	0.0%	1.3%	1.3%	0.0%
301人～1000人以下	259	93.1%	4.8%	0.5%	0.0%	0.0%	1.6%	0.0%
1001人以上	92	81.5%	10.9%	4.3%	0.0%	2.2%	1.1%	0.0%

② 子の看護休暇制度：取得可能単位

<100人以下>

子の看護休暇制度について、設定している取得単位をみると、100人以下の「全体」では、「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）」が58.8%で最も回答割合が高く、次いで「時間単位で取得可能」が25.7%、「その他（規定がない、わからない等）」が14.3%となっている。

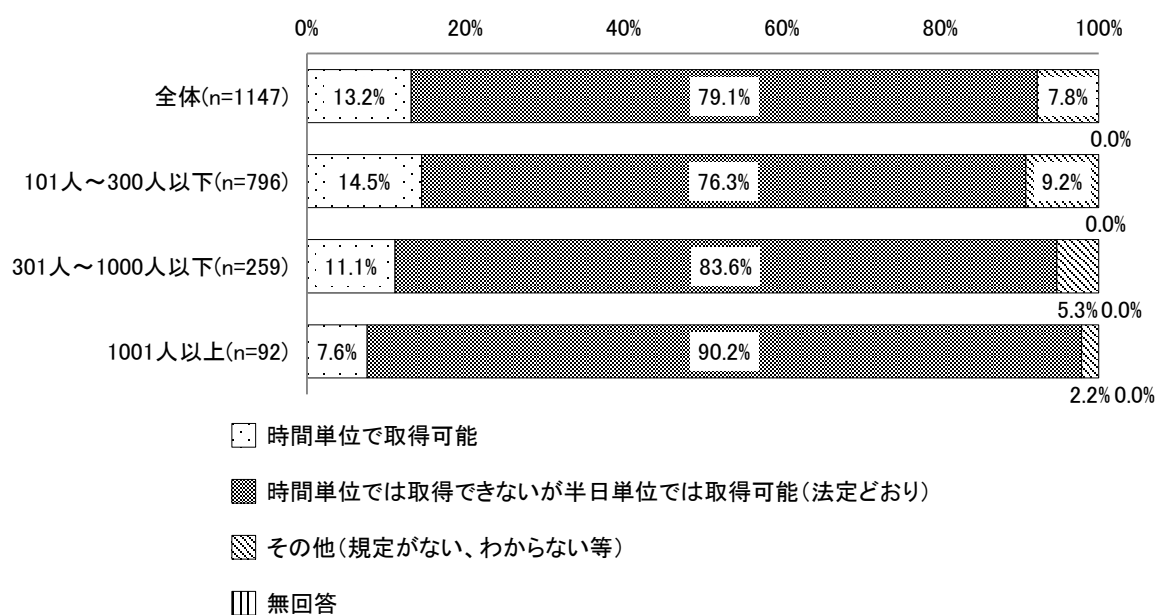
図表Ⅲ- 84 Q10(2) 子の看護休暇制度：取得可能単位：単数回答



<101人以上>

子の看護休暇制度について、設定している取得単位をみると、101人以上の「全体」では、「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）」が79.1%で最も回答割合が高く、次いで「時間単位で取得可能」が13.2%、「その他（規定がない、わからない等）」が7.8%となっている。

図表Ⅲ- 85 Q10(2) 子の看護休暇制度：取得可能単位：単数回答

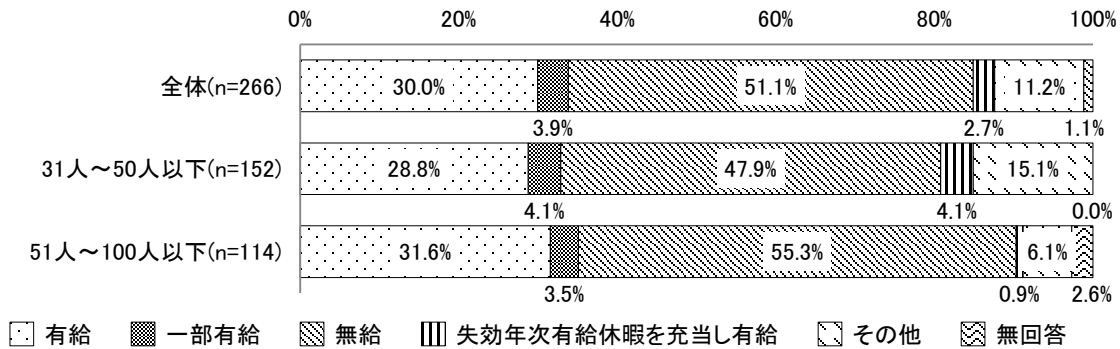


③ 子の看護休暇制度：取得した場合の賃金の取り扱い

<100 人以下>

子の看護休暇制度について、取得した場合の賃金の取り扱いをみると、100 人以下の「全体」では、「無給」が 51.1%で最も回答割合が高く、次いで「有給」が 30.0%、「その他」が 11.2%となっている。

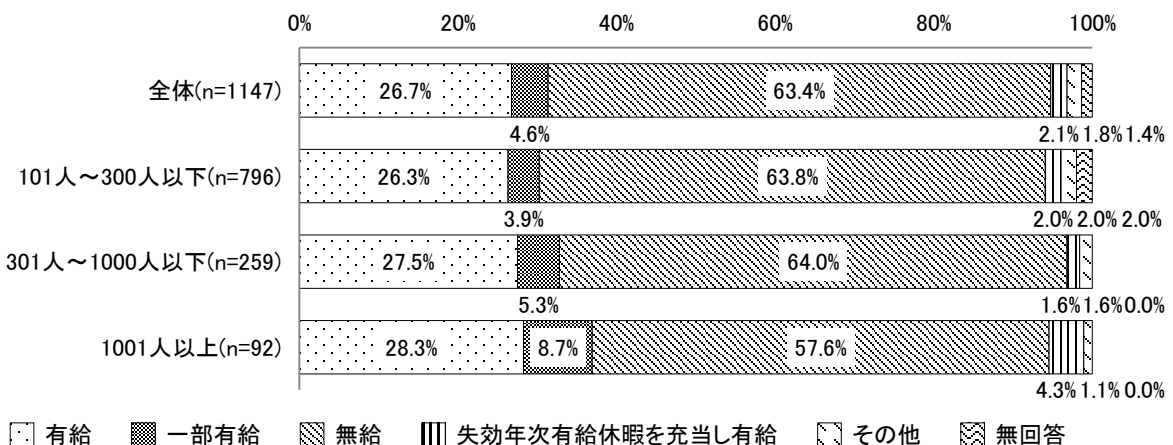
図表Ⅲ- 86 Q10(3) 子の看護休暇制度：取得した場合の賃金：単数回答



<101 人以上>

子の看護休暇制度について、取得した場合の賃金の取り扱いをみると、101 人以上の「全体」では、「無給」が 63.4%で最も回答割合が高く、次いで「有給」が 26.7%、「一部有給」が 4.6%となっている。

図表Ⅲ- 87 Q10(3) 子の看護休暇制度：取得した場合の賃金：単数回答



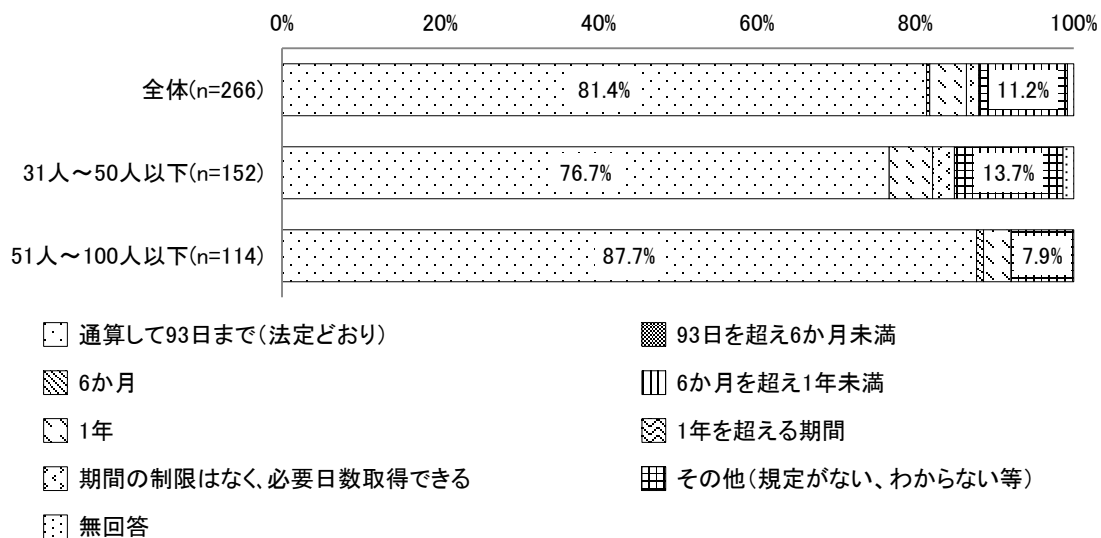
(4) 介護休業制度の内容

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

<100人以下>

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みると、100人以下の「全体」では、「通算して93日まで（法定どおり）」が81.4%で最も回答割合が高く、次いで「その他（規定がない、わからない等）」が11.2%、「1年」が4.6%となっている。

図表Ⅲ- 88 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



図表Ⅲ- 89 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

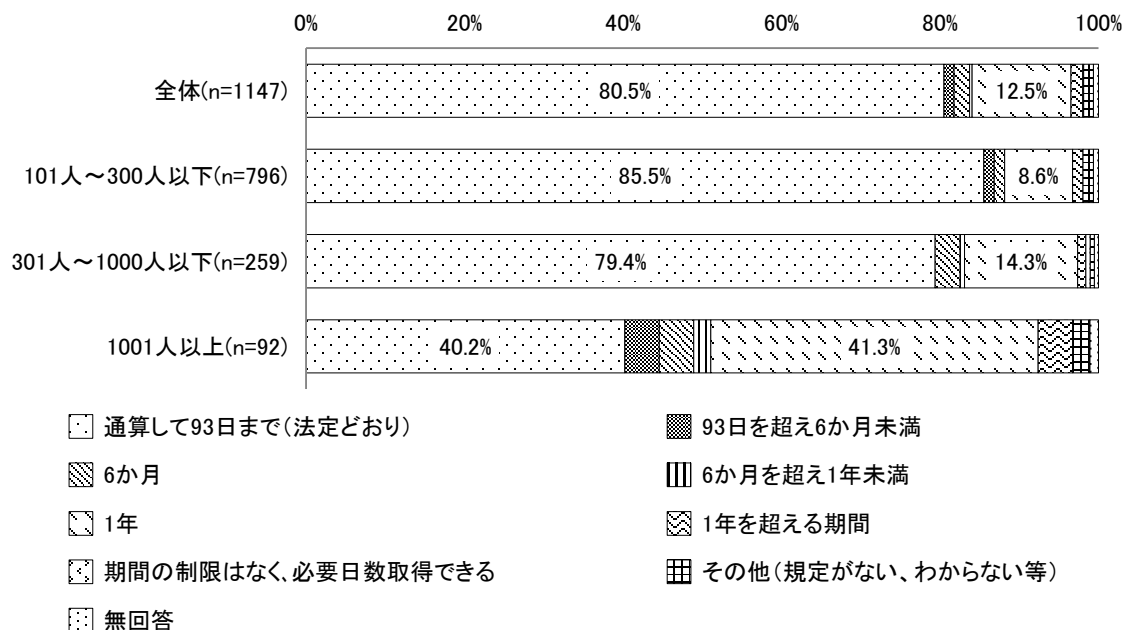
	合計	Q11(1) 介護休業制度：対象家族1人の最長の通算取得日数								
		通算して93日以内(法定どおり)	93日を超え6か月未満	6か月	6か月を超え1年未満	1年	1年を超える期間	期間の制限はなく、必要日数取得できる	その他(規定がない、わからない等)	無回答
全体	266	81.4%	0.0%	0.4%	0.0%	4.6%	0.0%	1.6%	11.2%	0.8%
Q3① 従業員数:										
31人～50人以下	152	76.7%	0.0%	0.0%	0.0%	5.5%	0.0%	2.7%	13.7%	1.4%
無期契約労働者										
51人～100人以下	114	87.7%	0.0%	0.9%	0.0%	3.5%	0.0%	0.0%	7.9%	0.0%

<101人以上>

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みると、101人以上の「全体」では、「通算して93日まで（法定どおり）」が80.5%で最も回答割合が高く、次いで「1年」が12.5%、「6か月」が2.0%となっている。

従業員規模が「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高い。

図表Ⅲ- 90 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



図表Ⅲ- 91 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

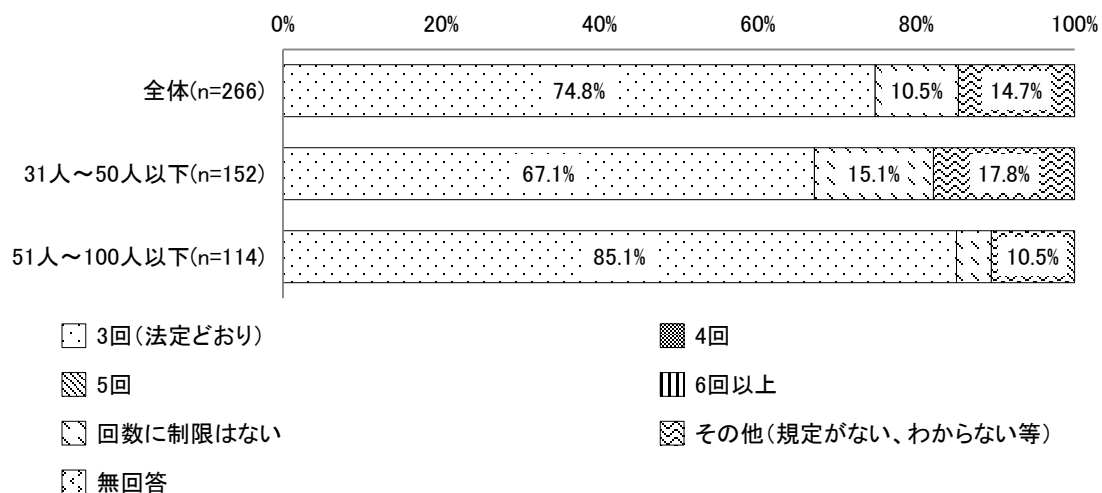
	合計	Q11(1) 介護休業制度:対象家族1人の最長の通算取得日数									
		通算して93日まで(法定どおり)	93日を超え6か月未満	6か月	6か月を超え1年未満	1年	1年を超える期間	期間の制限はなく、必要日数取得できる	その他(規定がない、わからない等)	無回答	
全体	1147	80.5%	1.3%	2.0%	0.3%	12.5%	1.5%	0.1%	1.2%	0.7%	
Q3① 従業員数・無期契約労働者											
101人~300人以下	796	85.5%	1.3%	1.3%	0.0%	8.6%	1.3%	0.0%	1.3%	0.7%	
301人~1000人以下	259	79.4%	0.0%	3.2%	0.5%	14.3%	1.1%	0.5%	0.5%	0.5%	
1001人以上	92	40.2%	4.3%	4.3%	2.2%	41.3%	4.3%	0.0%	2.2%	1.1%	

② 介護休業制度：対象家族1人あたりの取得可能回数

<100人以下>

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みると、100人以下の「全体」では、「3回（法定どおり）」が74.8%で最も回答割合が高く、次いで「その他（規定がない、わからない等）」が14.7%、「回数に制限はない」が10.5%となっている。

図表Ⅲ- 92 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



図表Ⅲ- 93 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

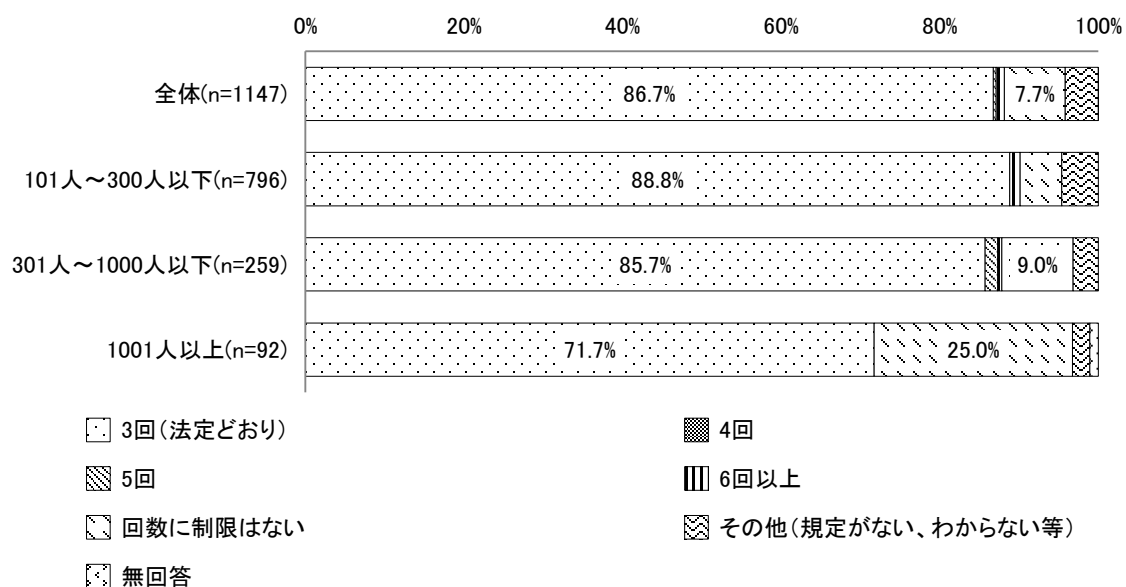
	合計	Q11(2) 介護休業制度：対象家族1人の取得回数						
		3回(法定どおり)	4回	5回	6回以上	回数に制限はない	その他(規定がない、わからない等)	無回答
全体	266	74.8%	0.0%	0.0%	0.0%	10.5%	14.7%	0.0%
Q3① 従業員数:								
31人~50人以下	152	67.1%	0.0%	0.0%	0.0%	15.1%	17.8%	0.0%
無期契約労働者								
51人~100人以下	114	85.1%	0.0%	0.0%	0.0%	4.4%	10.5%	0.0%

<101人以上>

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みると、101人以上の「全体」では、「3回（法定どおり）」が86.7%で最も回答割合が高く、次いで「回数に制限はない」が7.7%、「その他（規定がない、わからない等）」が4.1%となっている。

従業員規模が「1001人以上」の企業では、「回数に制限はない」が25.0%を占める。

図表Ⅲ- 94 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



図表Ⅲ- 95 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

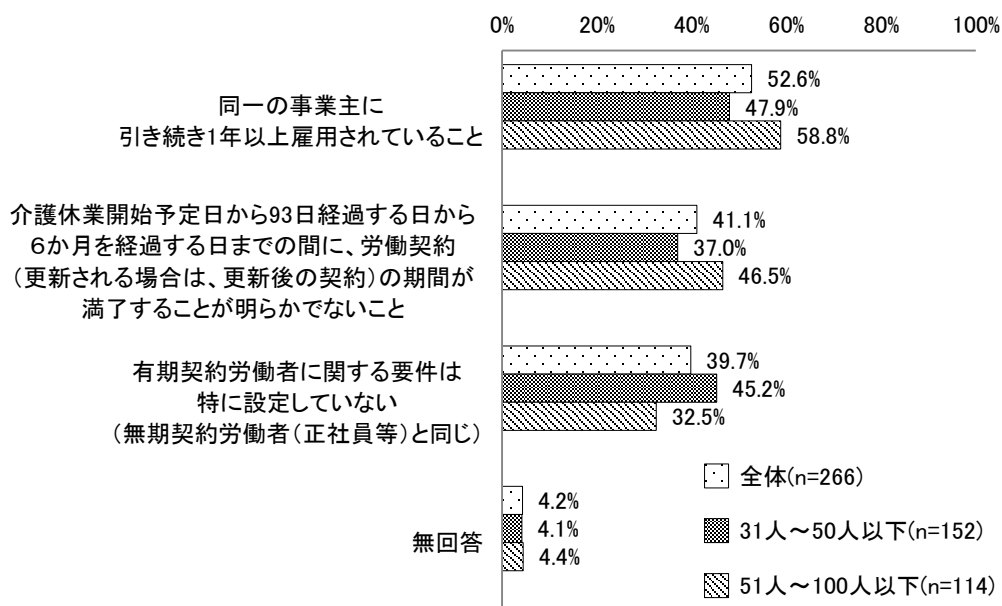
	合計	Q11(2) 介護休業制度：対象家族1人の取得回数						
		3回（法定どおり）	4回	5回	6回以上	回数に制限はない	その他（規定がない、わからない等）	無回答
全体	1147	86.7%	0.0%	0.4%	1.0%	7.7%	4.1%	0.1%
Q3① 従業員数：無期契約労働者								
101人～300人以下	796	88.8%	0.0%	0.0%	1.3%	5.3%	4.6%	0.0%
301人～1000人以下	259	85.7%	0.0%	1.6%	0.5%	9.0%	3.2%	0.0%
1001人以上	92	71.7%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%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

③ 介護休業制度：有期契約労働者の取得要件

<100人以下>

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みると、100人以下の「全体」では、「同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること」が52.6%で最も回答割合が高く、次いで「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」が41.1%、「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）」が39.7%となっている。

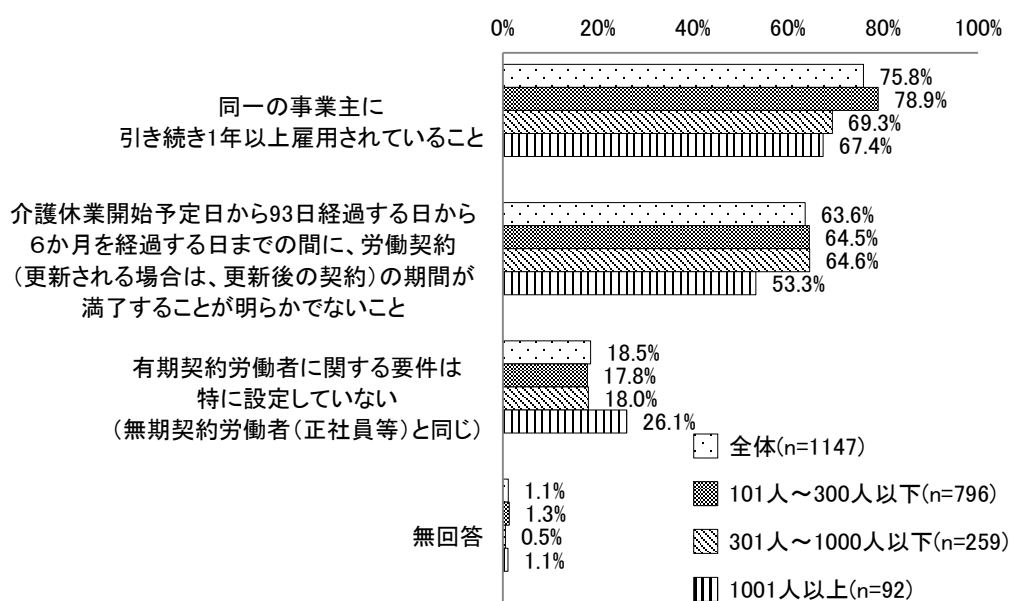
図表Ⅲ- 96 Q11(3) 介護休業制度：有期契約労働者の取得要件：複数回答



<101人以上>

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みると、101人以上の「全体」では、「同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること」が75.8%で最も回答割合が高く、次いで「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」が63.6%、「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）」が18.5%となっている。

図表Ⅲ- 97 Q11(3) 介護休業制度：有期契約労働者の取得要件：複数回答



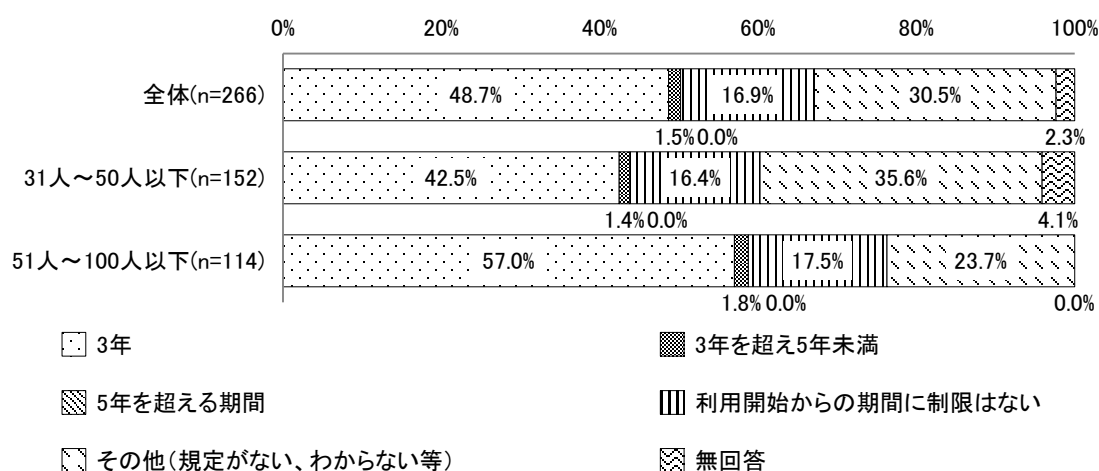
(5) 介護のための所定労働時間の短縮措置等の内容

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

<100人以下>

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みると、100人以下の「全体」では、「3年」が48.7%で最も回答割合が高く、次いで「その他（規定がない、分からない等）」が30.5%、「利用開始からの期間に制限はない」が16.9%となっている。

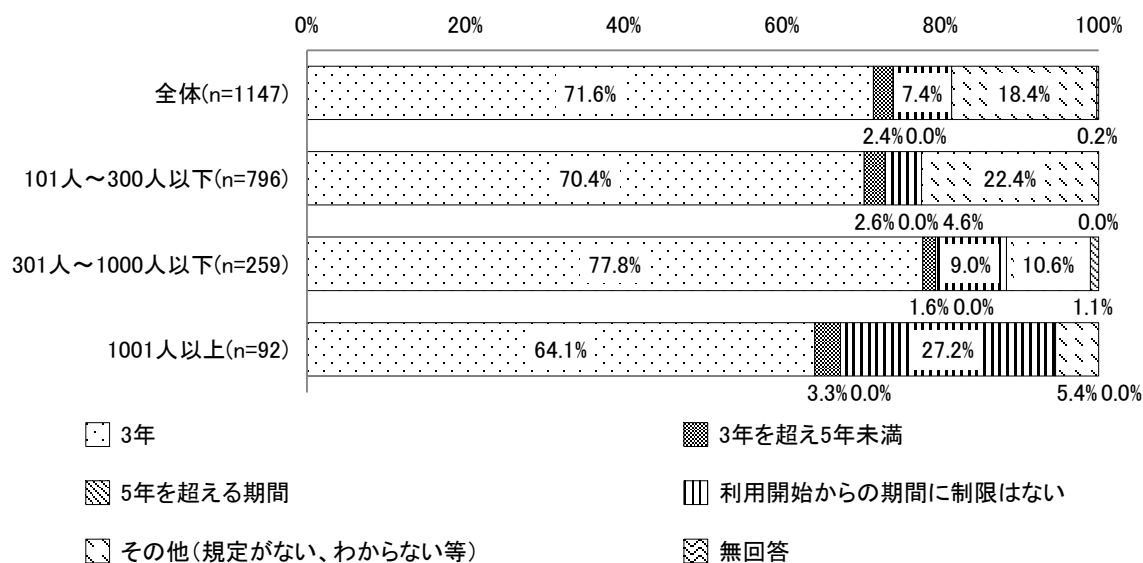
図表Ⅲ- 98 Q12(1) 介護のための所定労働時間の短縮措置等:利用できる期間：単数回答



<101人以上>

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みると、101人以上の「全体」では、「3年」が71.6%で最も回答割合が高く、次いで「その他（規定がない、わからない等）」が18.4%、「利用開始からの期間に制限はない」が7.4%となっている。

図表Ⅲ- 99 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



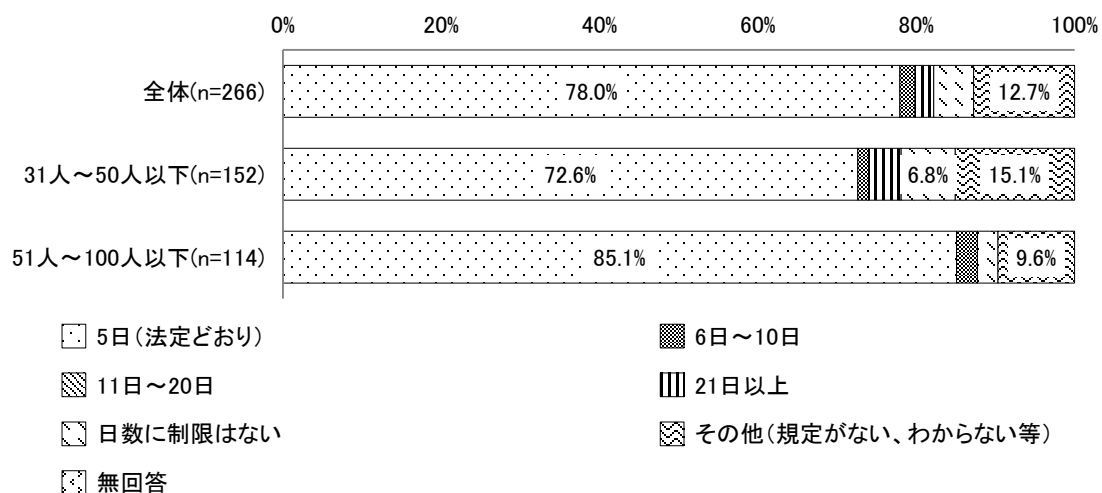
(6) 介護休暇制度の内容

① 介護休暇制度：対象家族1人あたりの1年の取得可能日数

<100人以下>

介護休暇制度について、該当する対象家族が1人の場合に1年に何日まで取得できるかをみると、100人以下の「全体」では、「5日（法定どおり）」が78.0%で最も回答割合が高く、次いで「その他（規定がない、わからない等）」が12.7%、「日数に制限はない」が5.0%となっている。

図表Ⅲ- 100 Q13(1) 介護休暇制度：対象家族1人の場合の1年の取得可能日数：単数回答



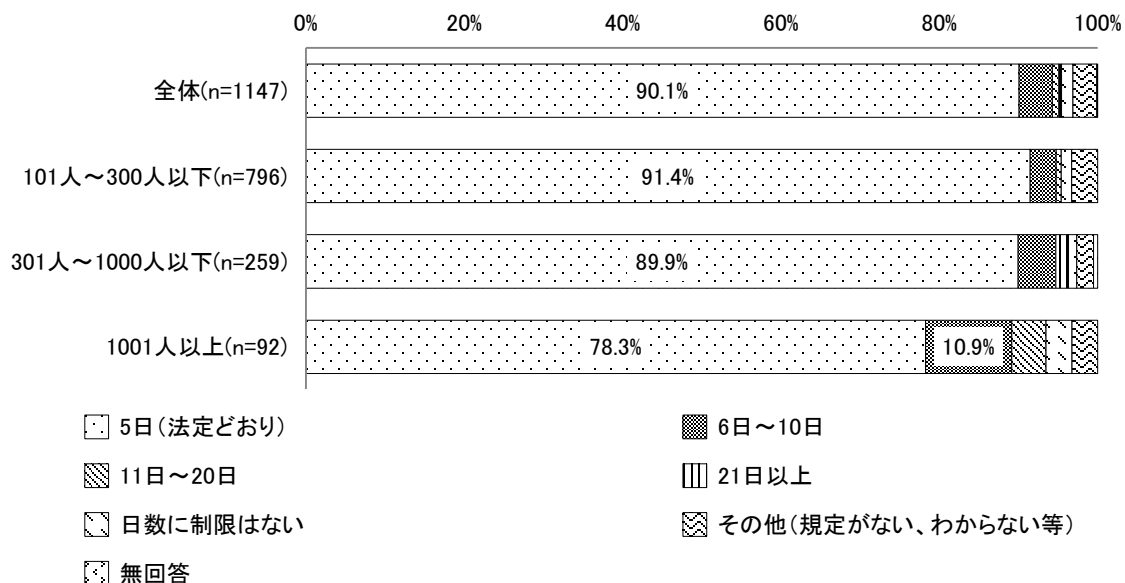
図表Ⅲ- 101 Q13(1) 介護休暇制度：対象家族1人の場合の1年の取得可能日数：単数回答

	合計	Q13(1) 介護休暇制度：対象家族1人の1年の取得日数						
		5日(法定どおり)	6日～10日	11日～20日	21日以上	日数に制限はない	その他(規定がない、わからない等)	無回答
全体	266	78.0%	1.9%	0.0%	2.3%	5.0%	12.7%	0.0%
Q3① 従業員数: 31人～50人以下	152	72.6%	1.4%	0.0%	4.1%	6.8%	15.1%	0.0%
無期契約労働者: 51人～100人以下	114	85.1%	2.6%	0.0%	0.0%	2.6%	9.6%	0.0%

<101人以上>

介護休暇制度について、該当する対象家族が1人の場合に1年に何日まで取得できるかをみると、101人以上の「全体」では、「5日（法定どおり）」が90.1%で最も回答割合が高く、次いで「6日～10日」が4.2%、「その他（規定がない、わからない等）」が3.0%となっている。

図表Ⅲ- 102 Q13(1) 介護休暇制度:対象家族1人の場合の1年の取得可能日数:単数回答



図表Ⅲ- 103 Q13(1) 介護休暇制度:対象家族1人の場合の1年の取得可能日数:単数回答

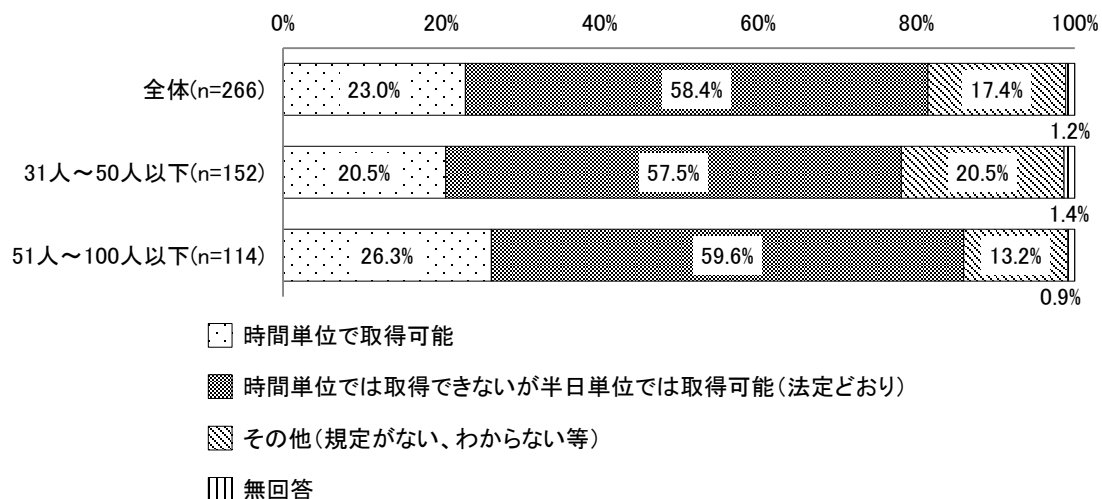
	合計	Q13(1) 介護休暇制度:対象家族1人の1年の取得日数						
		5日(法定どおり)	6日～10日	11日～20日	21日以上	日数に制限はない	その他(規定がない、わからない等)	無回答
全体	1147	90.1%	4.2%	0.8%	0.4%	1.4%	3.0%	0.1%
Q3① 従業員数:無期契約労働者								
101人～300人以下	796	91.4%	3.3%	0.7%	0.0%	1.3%	3.3%	0.0%
301人～1000人以下	259	89.9%	4.8%	0.0%	1.6%	1.1%	2.1%	0.5%
1001人以上	92	78.3%	10.9%	4.3%	0.0%	3.3%	3.3%	0.0%

② 介護休暇制度：取得可能単位

<100人以下>

介護休暇制度について、設定している取得単位をみると、100人以下の「全体」では、「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）」が58.4%で最も回答割合が高く、次いで「時間単位で取得可能」が23.0%、「その他（規定がない、わからない等）」が17.4%となっている。

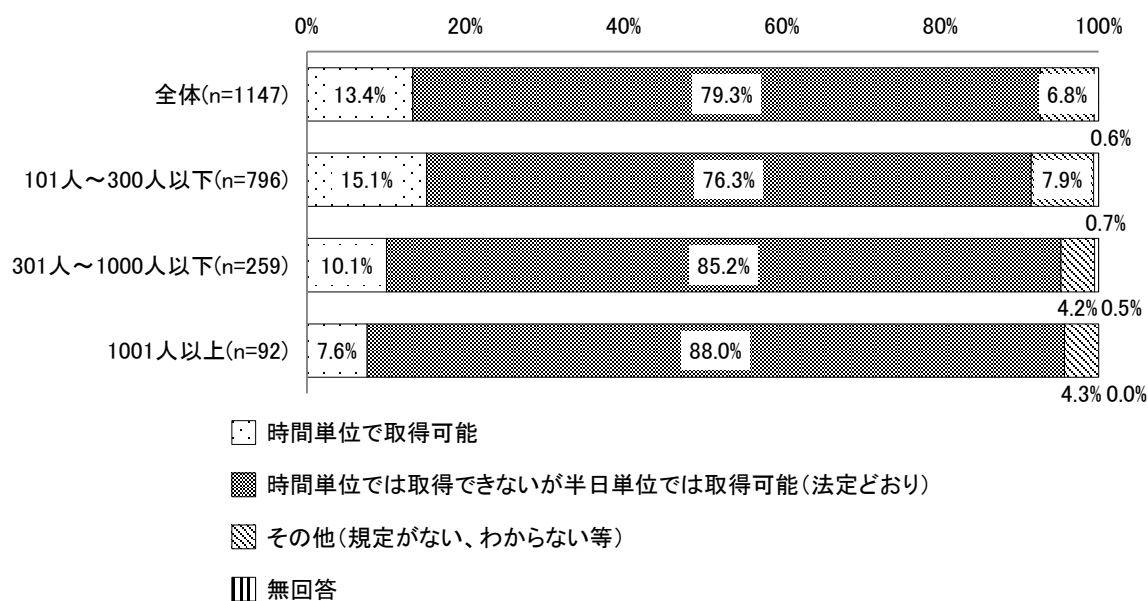
図表Ⅲ- 104 Q13(2) 介護休暇制度：取得可能単位：単数回答



<101人以上>

介護休暇制度について、設定している取得単位をみると、101人以上の「全体」では、「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）」が79.3%で最も回答割合が高く、次いで「時間単位で取得可能」が13.4%、「その他（規定がない、わからない等）」が6.8%となっている。

図表Ⅲ- 105 Q13(2) 介護休暇制度：取得可能単位：単数回答

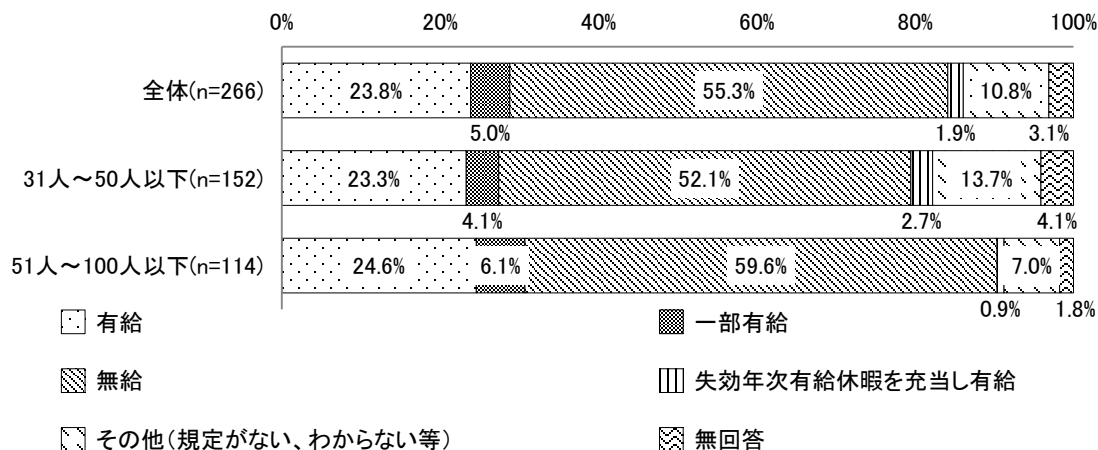


③ 介護休暇制度：取得した場合の賃金の取り扱い

<100人以下>

介護休暇制度について、取得した場合の賃金の取り扱いをみると、100人以下の「全体」では、「無給」が55.3%で最も回答割合が高く、次いで「有給」が23.8%、「その他（規定がない、わからない等）」が10.8%となっている。

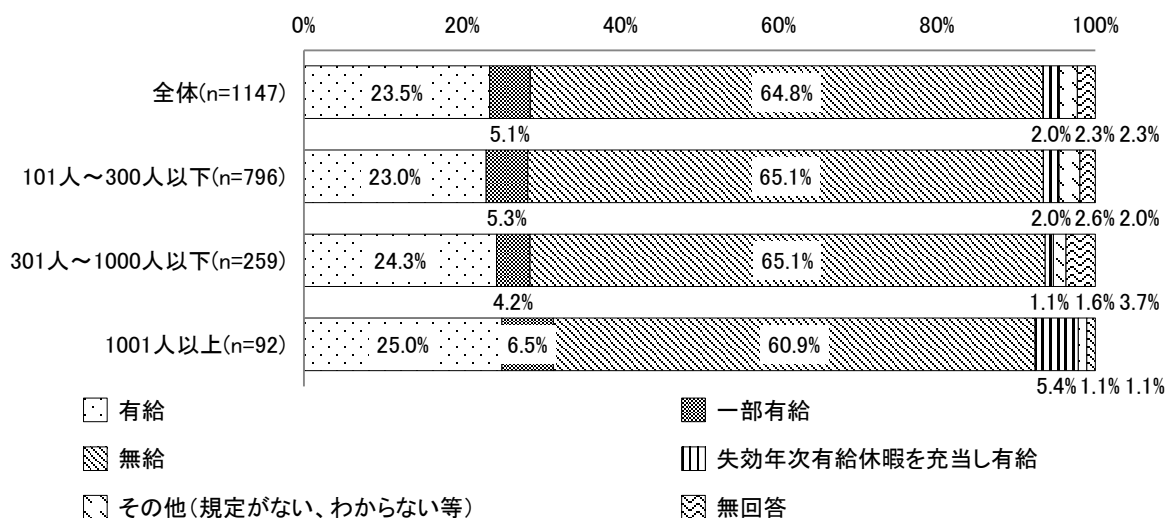
図表Ⅲ- 106 Q13(3) 介護休暇制度：取得した場合の賃金：単数回答



<101人以上>

介護休暇制度について、取得した場合の賃金の取り扱いをみると、101人以上の「全体」では、「無給」が64.8%で最も回答割合が高く、次いで「有給」が23.5%、「一部有給」が5.1%となっている。

図表Ⅲ- 107 Q13(3) 介護休暇制度：取得した場合の賃金：単数回答



(7) 育児休業取得率等

平成 28 年 10 月 1 日～平成 29 年 9 月 30 日に出産した者（女性）の数、平成 28 年 10 月 1 日～平成 29 年 9 月 30 日に配偶者が出産した者（男性）の数、および、これらのうち平成 30 年 10 月 1 日までに育児休業を開始した者（休業申出者を含む）の数についてたずねた。

当該期間の育児休業取得率については、82 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。

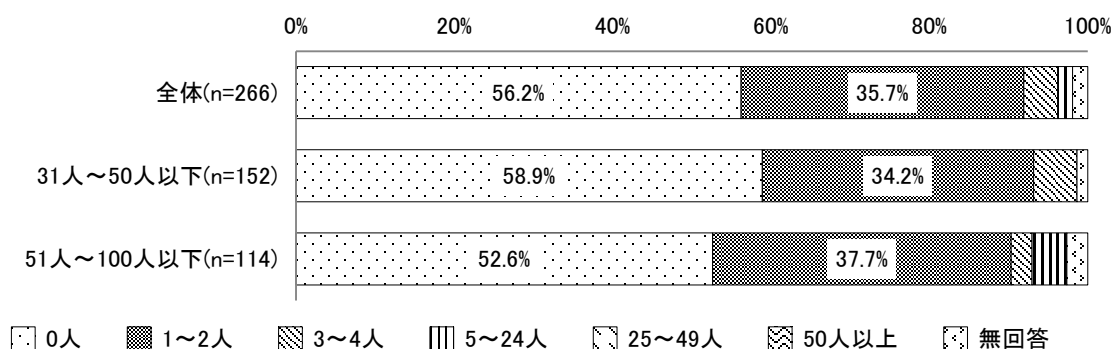
① 出産者・配偶者が出産した者の人数

【出産した女性：無期契約労働者（正社員等）】

<100人以下>

当該期間に出産した無期契約労働者（正社員等）の女性の人数をみると、100人以下の「全体」では、「0人」が56.2%で最も回答割合が高く、次いで「1～2人」が35.7%、「3～4人」が4.3%となっている。

図表Ⅲ- 108 Q14(1)1① 出産した女性人数：無期契約労働者：数値回答



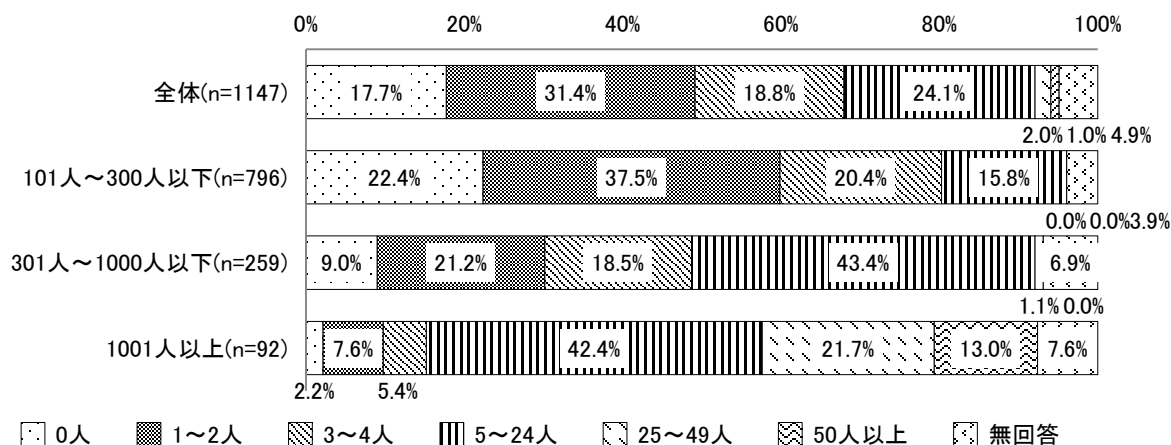
図表Ⅲ- 109 Q14(1)1① 出産した女性人数：無期契約労働者：数値回答

	合計	Q14(1)1① 出産した女性人数：無期契約労働者						
		0人	1～2人	3～4人	5～24人	25～49人	50人以上	無回答
全体	266	56.2%	35.7%	4.3%	1.9%	0.0%	0.0%	1.9%
Q3① 従業員数: 31人～50人以下	152	58.9%	34.2%	5.5%	0.0%	0.0%	0.0%	1.4%
無期契約労働者 51人～100人以下	114	52.6%	37.7%	2.6%	4.4%	0.0%	0.0%	2.6%

<101人以上>

当該期間に出産した無期契約労働者（正社員等）の女性の人数をみると、101人以上の「全体」では、「1～2人」が31.4%で最も回答割合が高く、次いで「5～24人」が24.1%、「3～4人」が18.8%となっている。

図表Ⅲ- 110 Q14(1)1① 出産した女性人数：無期契約労働者：数値回答

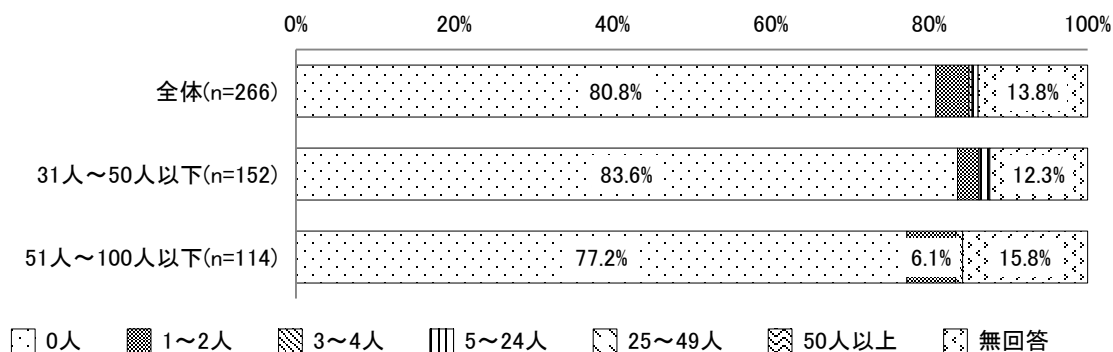


【出産した女性：有期契約労働者】

<100 人以下>

当該期間に出産した有期契約労働者の女性の人数をみると、100 人以下の「全体」では、「0 人」が 80.8%で最も回答割合が高く、次いで「1～2 人」が 4.2%、「5～24 人」が 0.8%となっている。

図表Ⅲ- 111 Q14(1)1② 出産した女性人数:有期契約労働者:数値回答



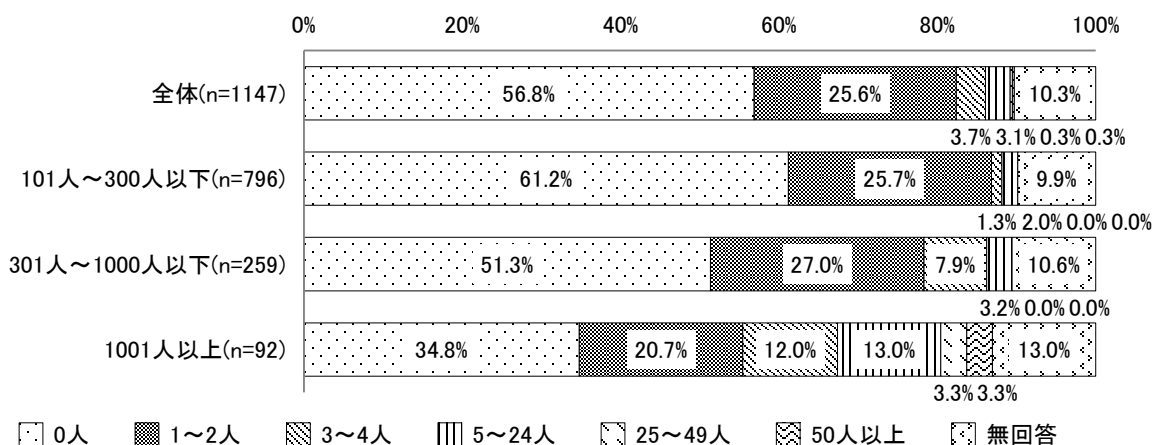
図表Ⅲ- 112 Q14(1)1② 出産した女性人数:有期契約労働者:数値回答

	合計	Q14(1)1② 出産した女性人数:有期契約労働者						
		0人	1～2人	3～4人	5～24人	25～49人	50人以上	無回答
全体	266	80.8%	4.2%	0.4%	0.8%	0.0%	0.0%	13.8%
Q3① 従業員数: 31人～50人以下	152	83.6%	2.7%	0.0%	1.4%	0.0%	0.0%	12.3%
無期契約労働者 51人～100人以下	114	77.2%	6.1%	0.9%	0.0%	0.0%	0.0%	15.8%

<101 人以上>

当該期間に出産した有期契約労働者の女性の人数をみると、101 人以上の「全体」では、「0 人」が 56.8%で最も回答割合が高く、次いで「1～2 人」が 25.6%、「3～4 人」が 3.7%となっている。

図表Ⅲ- 113 Q14(1)1② 出産した女性人数:有期契約労働者:数値回答

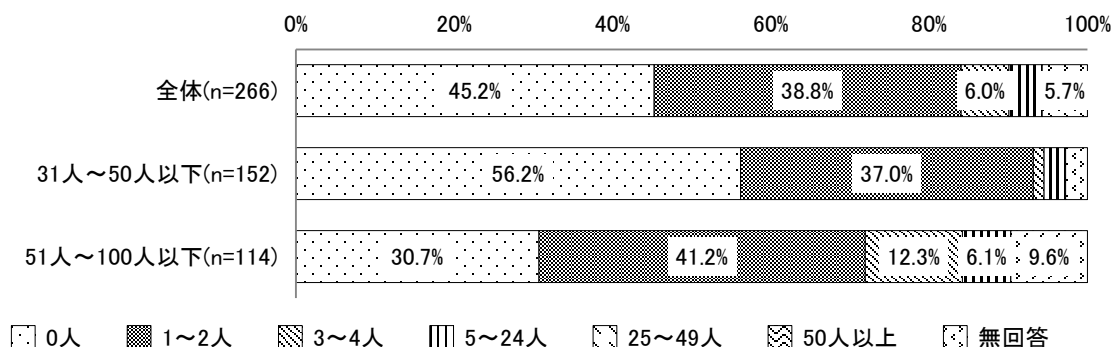


【配偶者が出産した男性：無期契約労働者（正社員等）】

<100人以下>

当該期間に配偶者が出産した無期契約労働者（正社員等）の男性の人数をみると、100人以下の「全体」では、「0人」が45.2%で最も回答割合が高く、次いで「1～2人」が38.8%、「3～4人」が6.0%となっている。

図表Ⅲ- 114 Q14(1)2① 配偶者が出産した男性人数：無期契約労働者：数値回答



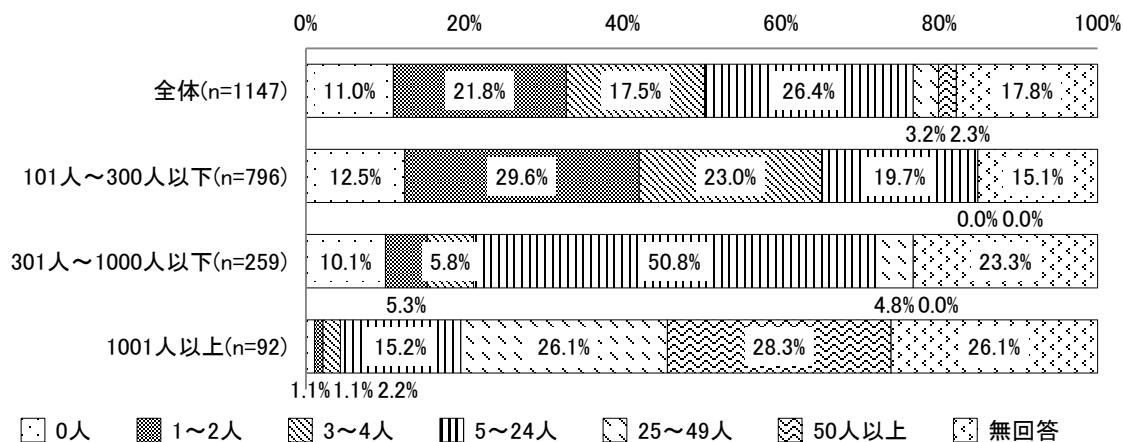
図表Ⅲ- 115 Q14(1)2① 配偶者が出産した男性人数：無期契約労働者：数値回答

	合計	Q14(1)2① 配偶者が出産した男性人数：無期契約労働者						
		0人	1～2人	3～4人	5～24人	25～49人	50人以上	無回答
全体	266	45.2%	38.8%	6.0%	4.2%	0.0%	0.0%	5.7%
Q3① 従業員数：31人～50人以下	152	56.2%	37.0%	1.4%	2.7%	0.0%	0.0%	2.7%
無期契約労働者 51人～100人以下	114	30.7%	41.2%	12.3%	6.1%	0.0%	0.0%	9.6%

<101人以上>

当該期間に配偶者が出産した無期契約労働者（正社員等）の男性の人数をみると、101人以上の「全体」では、「5～24人」が26.4%で最も回答割合が高く、次いで「1～2人」が21.8%、「3～4人」が17.5%となっている。

図表Ⅲ- 116 Q14(1)2① 配偶者が出産した男性人数：無期契約労働者：数値回答

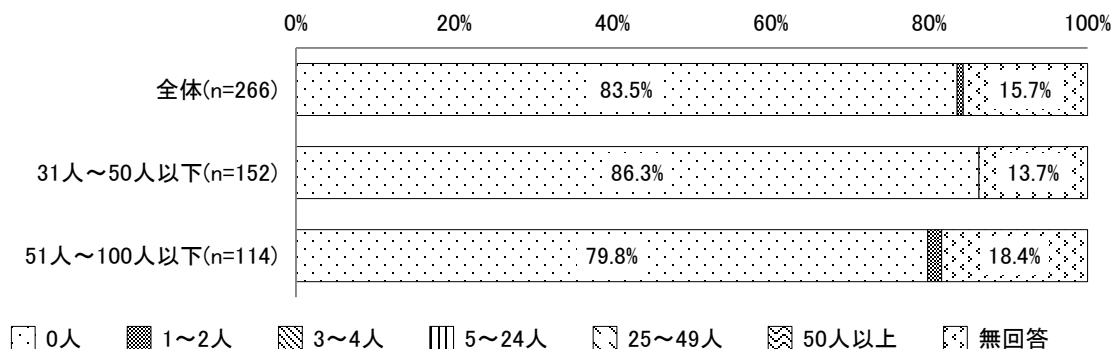


【配偶者が出産した男性：有期契約労働者】

<100人以下>

当該期間に配偶者が出産した有期契約労働者の男性の人数をみると、100人以下の「全体」では、「0人」が83.5%で最も回答割合が高く、次いで「1～2人」が0.8%となっている。

図表Ⅲ- 117 Q14(1)2② 配偶者が出産した男性人数:有期契約労働者：数値回答



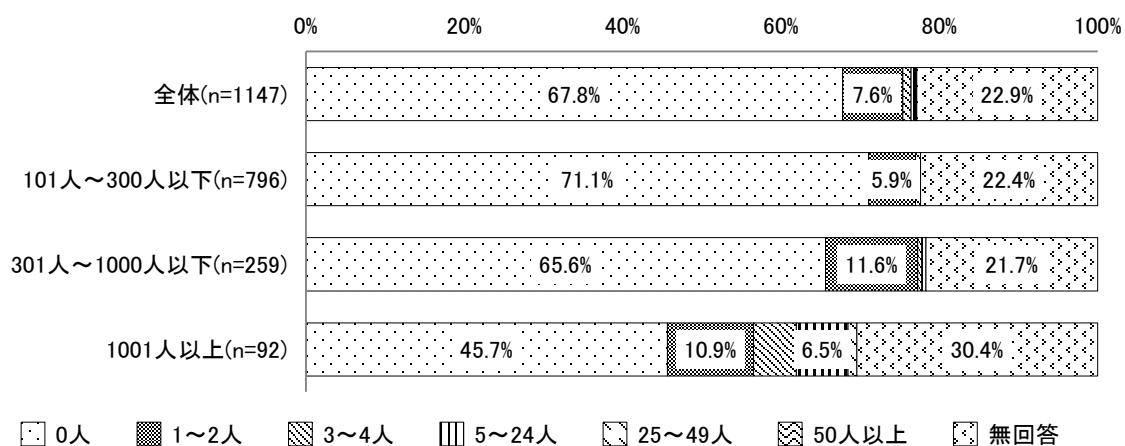
図表Ⅲ- 118 Q14(1)2② 配偶者が出産した男性人数:有期契約労働者：数値回答

	合計	Q14(1)2② 配偶者が出産した男性人数:有期契約労働者						
		0人	1～2人	3～4人	5～24人	25～49人	50人以上	無回答
全体	266	83.5%	0.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	15.7%
Q3① 従業員数: 31人～50人以下	152	86.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	13.7%
無期契約労働者: 51人～100人以下	114	79.8%	1.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	18.4%

<101人以上>

当該期間に配偶者が出産した有期契約労働者の男性の人数をみると、101人以上の「全体」では、「0人」が67.8%で最も回答割合が高く、次いで「1～2人」が7.6%、「3～4人」が1.0%となっている。

図表Ⅲ- 119 Q14(1)2② 配偶者が出産した男性人数:有期契約労働者:数値回答



図表Ⅲ- 120 Q14(1)2② 配偶者が出産した男性人数:有期契約労働者:数値回答

	合計	Q14(1)2② 配偶者が出産した男性人数:有期契約労働者						
		0人	1～2人	3～4人	5～24人	25～49人	50人以上	無回答
全体	1147	67.8%	7.6%	1.0%	0.6%	0.1%	0.0%	22.9%
Q3① 従業員数:無期契約労働者								
101人～300人以下	796	71.1%	5.9%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	22.4%
301人～1000人以下	259	65.6%	11.6%	0.5%	0.5%	0.0%	0.0%	21.7%
1001人以上	92	45.7%	10.9%	5.4%	6.5%	1.1%	0.0%	30.4%

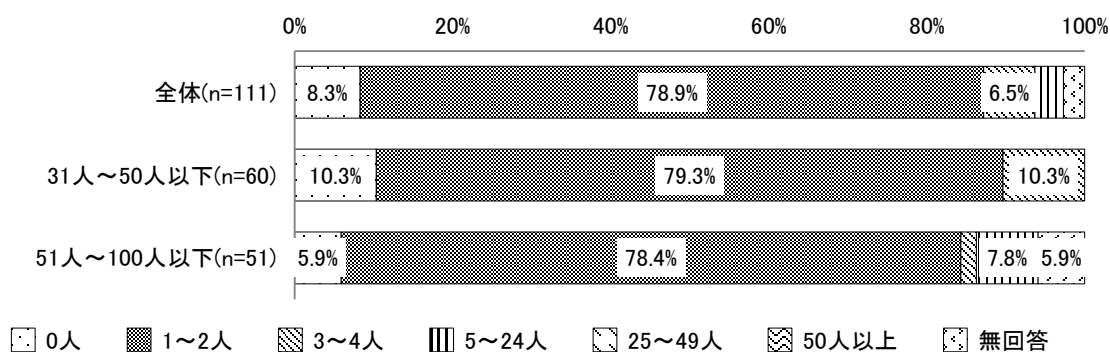
② 出産者のうち、平成30年10月1日までの間に育児休業を開始した者

【出産者のうち、育児休業を開始した女性：無期契約労働者（正社員等）】

<100人以下>

出産者のうち、平成30年10月1日までに育児休業を開始した無期契約労働者（正社員等）の女性の人数をみると、100人以下の「全体」では、「1～2人」が78.9%で最も回答割合が高く、次いで「0人」が8.3%、「3～4人」が6.5%となっている。

図表Ⅲ- 121 Q14(2)1① 育児休業者数:女性_無期契約労働者:数値回答



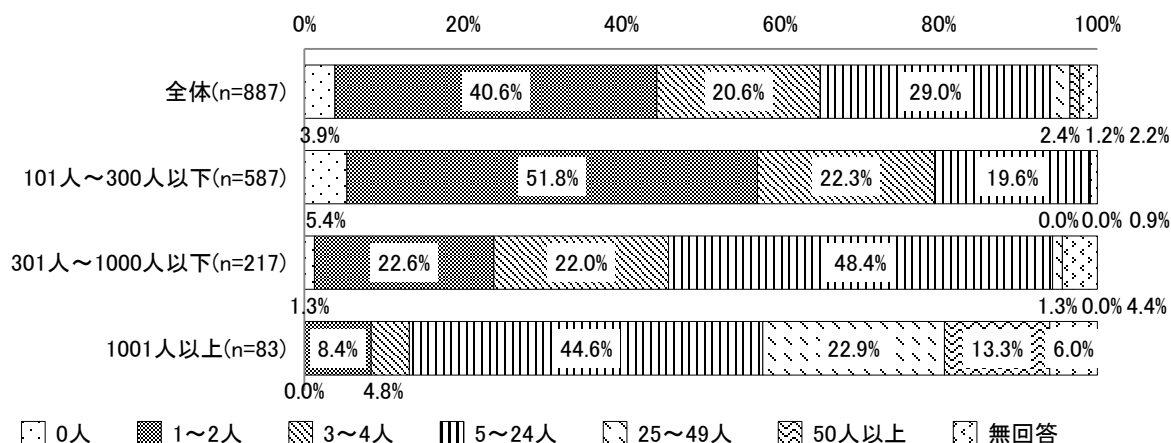
図表Ⅲ- 122 Q14(2)1① 育児休業者数:女性_無期契約労働者:数値回答

	合計	Q14(2)1① 育児休業者数:女性_無期契約労働者※出産者限定						
		0人	1～2人	3～4人	5～24人	25～49人	50人以上	無回答
全体	111	8.3%	78.9%	6.5%	3.6%	0.0%	0.0%	2.7%
Q3① 従業員数: 31人～50人以下	60	10.3%	79.3%	10.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
無期契約労働者 51人～100人以下	51	5.9%	78.4%	2.0%	7.8%	0.0%	0.0%	5.9%

<101人以上>

出産者のうち、平成30年10月1日までに育児休業を開始した無期契約労働者（正社員等）の女性の人数をみると、101人以上の「全体」では、「1～2人」が40.6%で最も回答割合が高く、次いで「5～24人」が29.0%、「3～4人」が20.6%となっている。

図表Ⅲ- 123 Q14(2)1① 育児休業者数:女性_無期契約労働者:数値回答

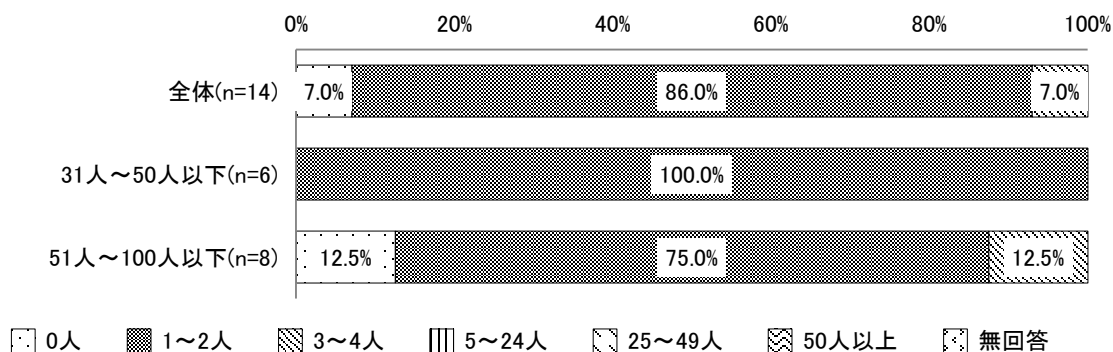


【出産者のうち、育児休業を開始した女性：有期契約労働者】

<100 人以下>

出産者のうち、平成 30 年 10 月 1 日までに育児休業を開始した有期契約労働者の女性の人数をみると、100 人以下の「全体」では、「1～2 人」が 86.0%で最も回答割合が高く、次いで「0 人」「3～4 人」がそれぞれ 7.0%となっている。

図表Ⅲ- 124 Q14(2)1② 育児休業者数: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。

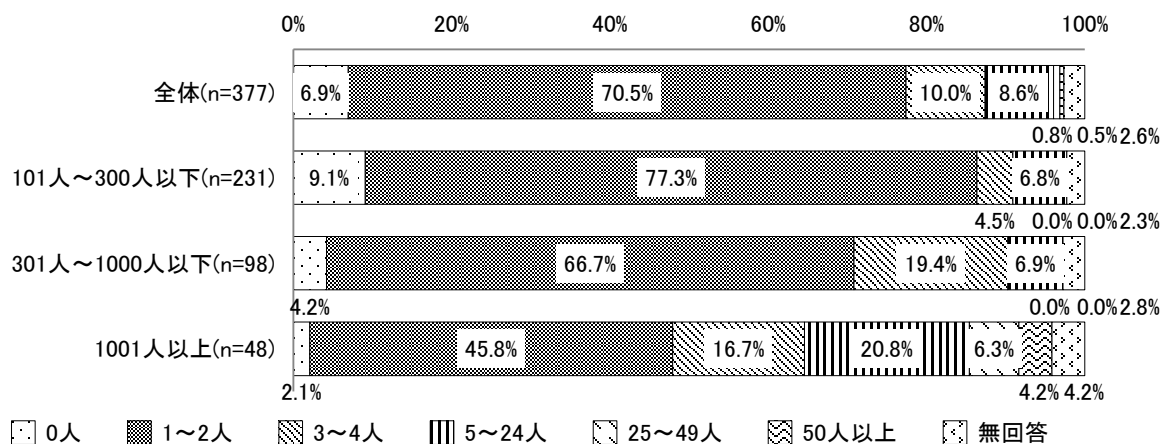
図表Ⅲ- 125 Q14(2)1② 育児休業者数:女性_有期契約労働者：数値回答

	合計	Q14(2)1② 育児休業者数:女性_有期契約労働者※出産者限定						
		0人	1～2人	3～4人	5～24人	25～49人	50人以上	無回答
全体	14	7.0%	86.0%	7.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Q3① 従業員数: 31人～50人以下	6	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
無期契約労働者 51人～100人以下	8	12.5%	75.0%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

<101 人以上>

出産者のうち、平成 30 年 10 月 1 日までに育児休業を開始した有期契約労働者の女性の人数をみると、101 人以上の「全体」では、「1～2 人」が 70.5%で最も回答割合が高く、次いで「3～4 人」が 10.0%、「5～24 人」が 8.6%となっている。

図表Ⅲ- 126 Q14(2)1② 育児休業者数:女性_有期契約労働者：数値回答

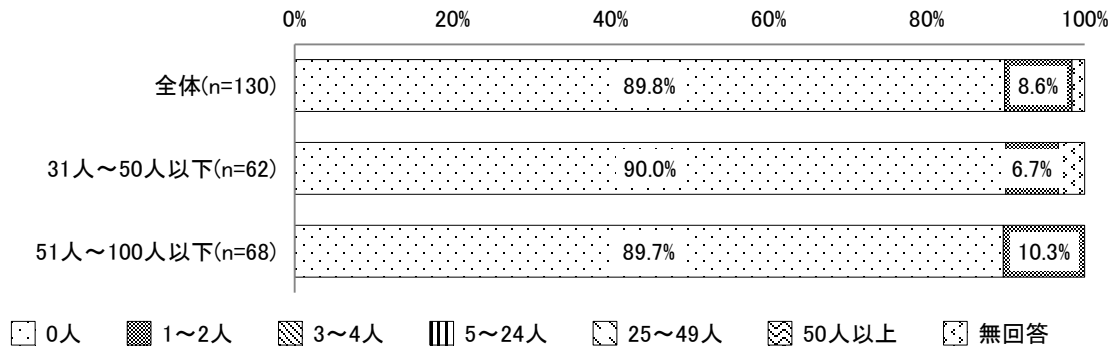


【配偶者が出産した者のうち、育児休業を開始した男性：無期契約労働者（正社員等）】

<100人以下>

配偶者が出産した者のうち、平成30年10月1日までに育児休業を開始した無期契約労働者（正社員等）の男性の人数をみると、100人以下の「全体」では、「0人」が89.8%で最も回答割合が高く、次いで「1～2人」が8.6%となっている。

図表Ⅲ- 127 Q14(2)2① 育児休業者数:男性_無期契約労働者:数値回答



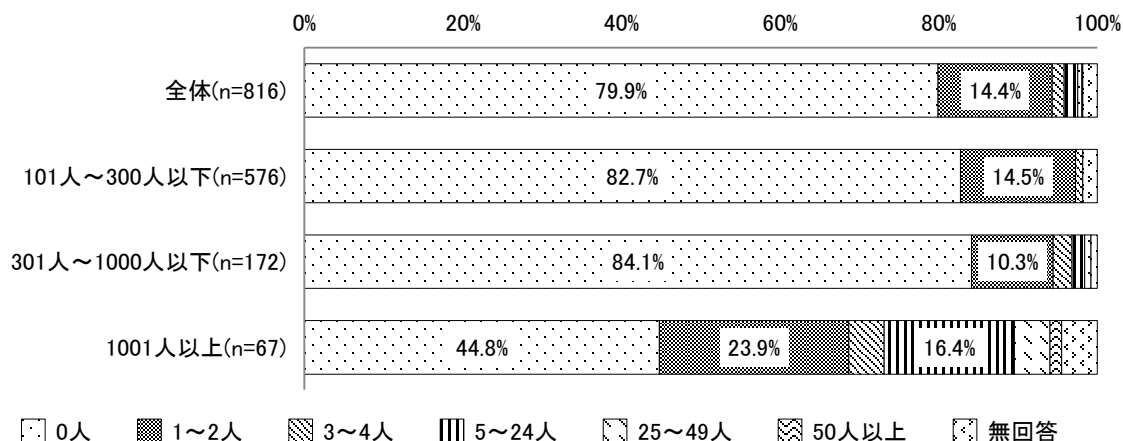
図表Ⅲ- 128 Q14(2)2① 育児休業者数:男性_無期契約労働者:数値回答

	合計	Q14(2)2① 育児休業者数:男性_無期契約労働者※出産者限定							
		0人	1~2人	3~4人	5~24人	25~49人	50人以上	無回答	
全体	130	89.8%	8.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.6%	
Q3① 従業員数:	31人~50人以下	62	90.0%	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.3%
無期契約労働者	51人~100人以下	68	89.7%	10.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

<101人以上>

配偶者が出産した者のうち、平成30年10月1日までに育児休業を開始した無期契約労働者（正社員等）の男性の人数をみると、101人以上の「全体」では、「0人」が79.9%で最も回答割合が高く、次いで「1～2人」が14.4%、「5～24人」が1.7%となっている。

図表Ⅲ- 129 Q14(2)2① 育児休業者数:男性_無期契約労働者:数値回答



図表Ⅲ- 130 Q14(2)2① 育児休業者数:男性_無期契約労働者:数値回答

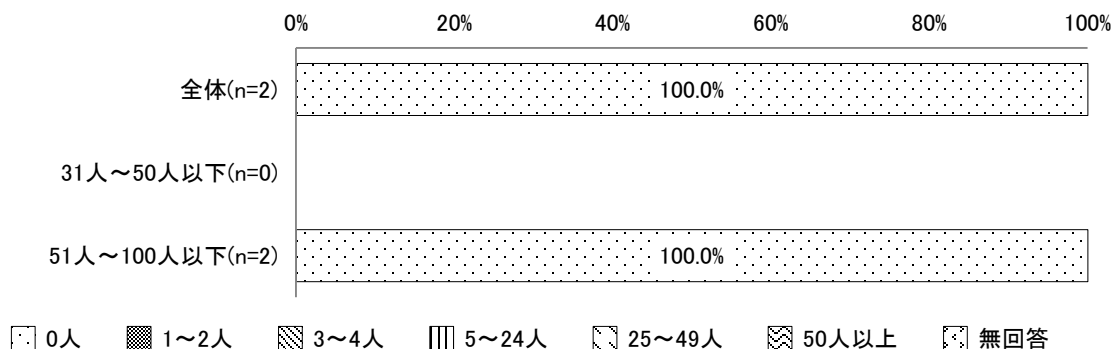
		合計	Q14(2)2① 育児休業者数:男性_無期契約労働者※出産者限定						
			0人	1～2人	3～4人	5～24人	25～49人	50人以上	無回答
	全体	816	79.9%	14.4%	1.5%	1.7%	0.5%	0.1%	1.8%
Q3① 従業員数:無期契約労働者	101人～300人以下	576	82.7%	14.5%	0.9%	0.0%	0.0%	0.0%	1.8%
	301人～1000人以下	172	84.1%	10.3%	2.4%	1.6%	0.8%	0.0%	0.8%
	1001人以上	67	44.8%	23.9%	4.5%	16.4%	4.5%	1.5%	4.5%

【配偶者が出産した者のうち、育児休業を開始した男性：有期契約労働者】

<100 人以下>

配偶者が出産した者のうち、平成 30 年 10 月 1 日までに育児休業を開始した有期契約労働者の男性の人数をみると、100 人以下の「全体」では、「0 人」が 100.0%となっている。

図表Ⅲ- 131 Q14(2)2② 育児休業者数:男性_有期契約労働者：数値回答

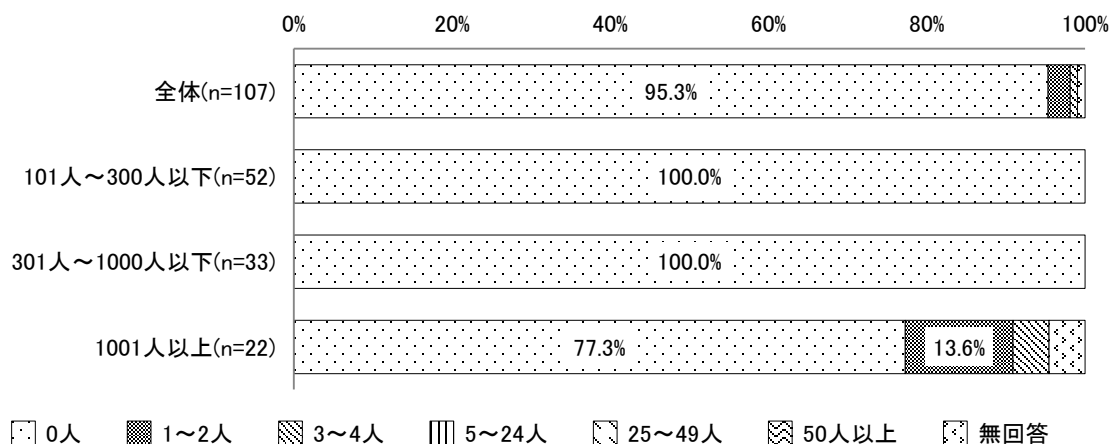


注) n 数が少ないため、参考値として記載している。取扱注意。

<101 人以上>

配偶者が出産した者のうち、平成 30 年 10 月 1 日までに育児休業を開始した有期契約労働者の男性の人数をみると、101 人以上の「全体」では、「0 人」が 95.3%で最も回答割合が高く、次いで「1~2 人」が 2.8%、「3~4 人」が 0.9%となっている。

図表Ⅲ- 132 Q14(2)2② 育児休業者数:男性_有期契約労働者：数値回答



図表Ⅲ- 133 Q14(2)2② 育児休業者数:男性_有期契約労働者：数値回答

	合計	Q14(2)2② 育児休業者数:男性_有期契約労働者※出産者限定						
		0人	1~2人	3~4人	5~24人	25~49人	50人以上	無回答
全体	107	95.3%	2.8%	0.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Q3① 従業員数:無期契約労働者	101人~300人以下	52	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	301人~1000人以下	33	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	1001人以上	22	77.3%	13.6%	4.5%	0.0%	0.0%	4.5%

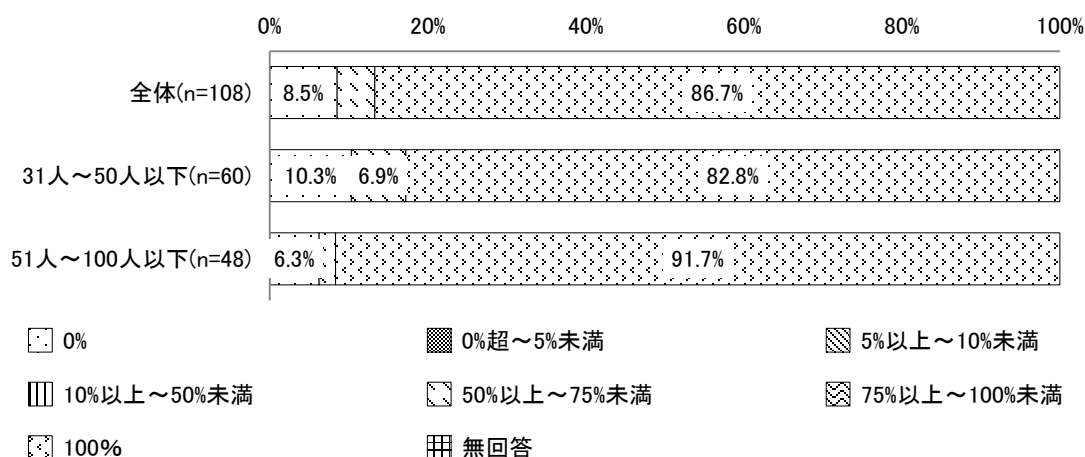
③ 育児休業取得率

【女性：無期契約労働者（正社員等）】

<100人以下>

育児休業取得率について、女性の無期契約労働者（正社員等）をみると、100人以下の「全体」では、「100%」が86.7%で最も回答割合が高く、次いで「0%」が8.5%、「50%以上～75%未満」が4.8%となっている。

図表Ⅲ- 134 Q14(3)1① 育児休業取得率:女性_無期契約労働者:数値回答



図表Ⅲ- 135 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: 無期契約労働者	31人～50人以下 51人～100人以下	60 48	10.3% 6.3%	0.0% 0.0%	0.0% 0.0%	0.0% 0.0%	6.9% 2.1%	0.0% 0.0%	82.8% 91.7%	0.0% 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]

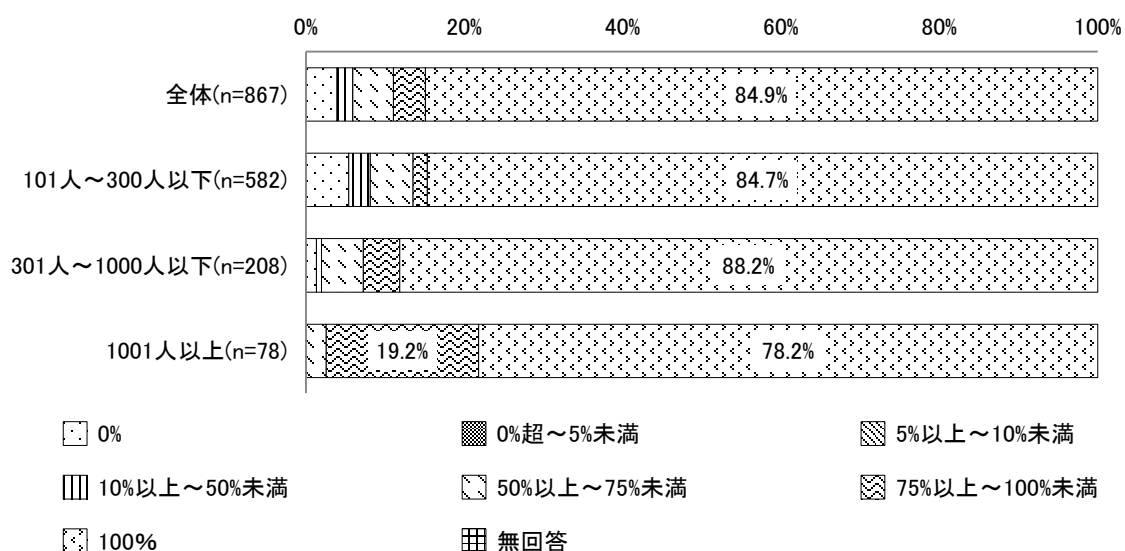
注) 数値は、企業単位の育児休業取得率の平均値。

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。

<101人以上>

育児休業取得率について、女性の無期契約労働者（正社員等）をみると、101人以上の「全体」では、「100%」が84.9%で最も回答割合が高く、次いで「50%以上～75%未満」が5.1%、「75%以上～100%未満」が4.0%となっている。

図表Ⅲ- 136 Q14(3)1① 育児休業取得率:女性_無期契約労働者:数値回答



図表Ⅲ- 137 Q14(3)1① 育児休業取得率:女性_無期契約労働者:数値回答

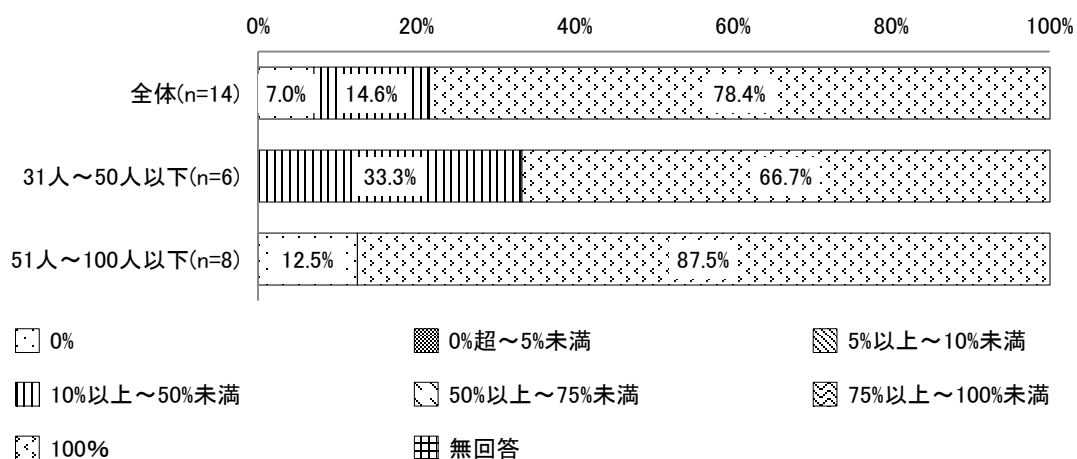
	合計	Q14(3)1① 育児休業取得率:女性_無期契約労働者							無回答
		0%	0%超～5%未満	5%以上～10%未満	10%以上～50%未満	50%以上～75%未満	75%以上～100%未満	100%	
全体	867	3.9%	0.0%	0.0%	2.0%	5.1%	4.0%	84.9%	0.0%
q3① 従業員数:無期契約労働者									
101人～300人以下	582	5.4%	0.0%	0.0%	2.7%	5.4%	1.8%	84.7%	0.0%
301人～1000人以下	208	1.3%	0.0%	0.0%	0.7%	5.3%	4.6%	88.2%	0.0%
1001人以上	78	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.6%	19.2%	78.2%	0.0%

【女性：有期契約労働者】

<100人以下>

育児休業取得率について、女性の有期契約労働者をみると、100人以下の「全体」では、「100%」が78.4%で最も回答割合が高く、次いで「10%以上～50%未満」が14.6%、「0%」が7.0%となっている。

図表Ⅲ- 138 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。

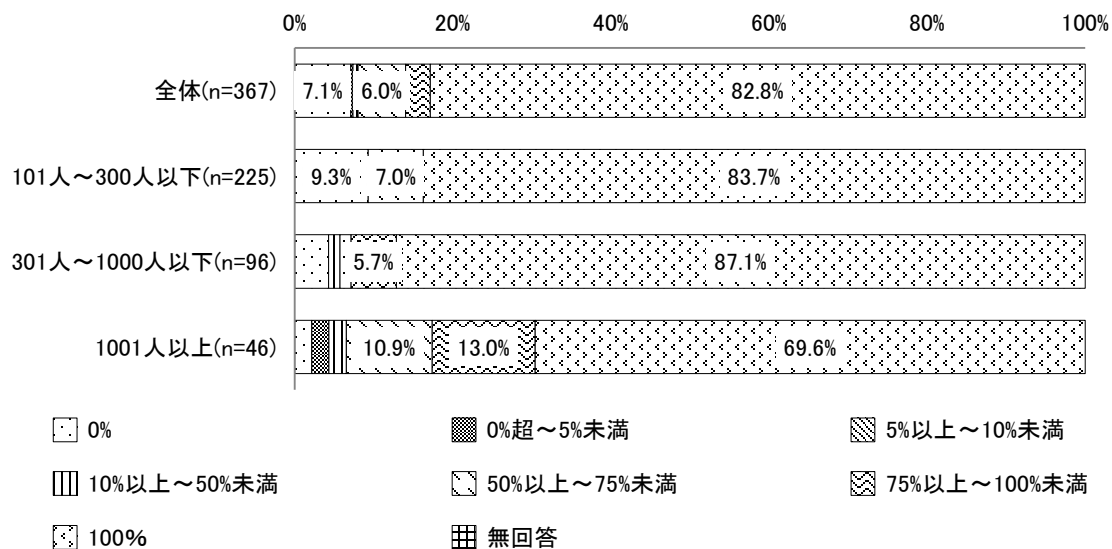
図表Ⅲ- 139 Q14(3)1② 育児休業取得率:女性_有期契約労働者：数値回答

	合計	Q14(3)1② 育児休業取得率:女性_有期契約労働者							
		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	14	7.0%	0.0%	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>

育児休業取得率について、女性の有期契約労働者をみると、101人以上の「全体」では、「100%」が82.8%で最も回答割合が高く、次いで「0%」が7.1%、「50%以上～75%未満」が6.0%となっている。

図表Ⅲ- 140 Q14(3)1② 育児休業取得率:女性_有期契約労働者:数値回答



図表Ⅲ- 141 Q14(3)1② 育児休業取得率:女性_有期契約労働者:数値回答

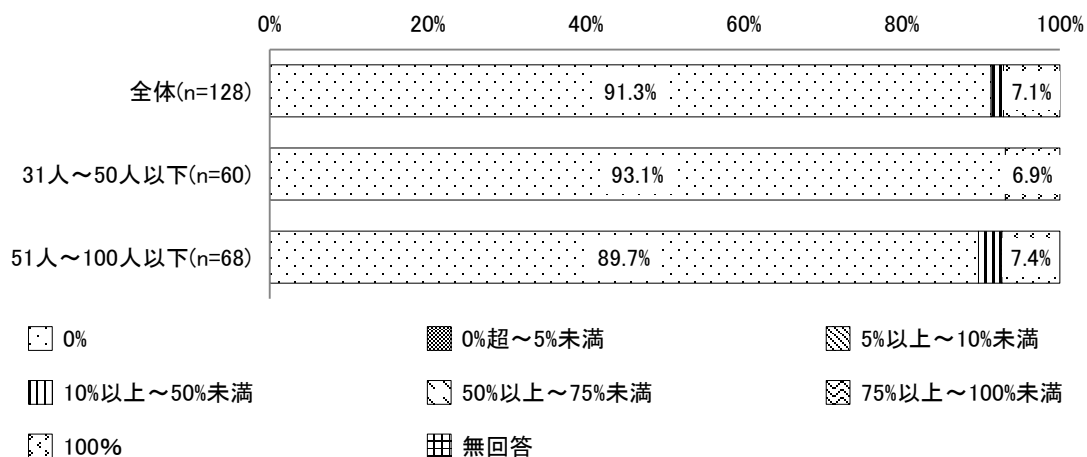
	合計	Q14(3)2② 育児休業取得率:女性_有期契約労働者								
		0%	0%超～5%未満	5%以上～10%未満	10%以上～50%未満	50%以上～75%未満	75%以上～100%未満	100%	無回答	
全体	367	7.1%	0.3%	0.0%	0.6%	6.0%	3.1%	82.8%	0.0%	
Q3① 従業員数:無期契約労働者	101人～300人以下	225	9.3%	0.0%	0.0%	0.0%	7.0%	0.0%	83.7%	0.0%
	301人～1000人以下	96	4.3%	0.0%	0.0%	1.4%	1.4%	5.7%	87.1%	0.0%
	1001人以上	46	2.2%	2.2%	0.0%	2.2%	10.9%	13.0%	69.6%	0.0%

【男性：無期契約労働者（正社員等）】

<100人以下>

育児休業取得率について、男性の無期契約労働者（正社員等）をみると、100人以下の「全体」では、「0%」が91.3%で最も回答割合が高く、次いで「100%」が7.1%、「10%以上～50%未満」が1.6%となっている。

図表Ⅲ- 142 Q14(3)2① 育児休業取得率:男性_無期契約労働者:数値回答



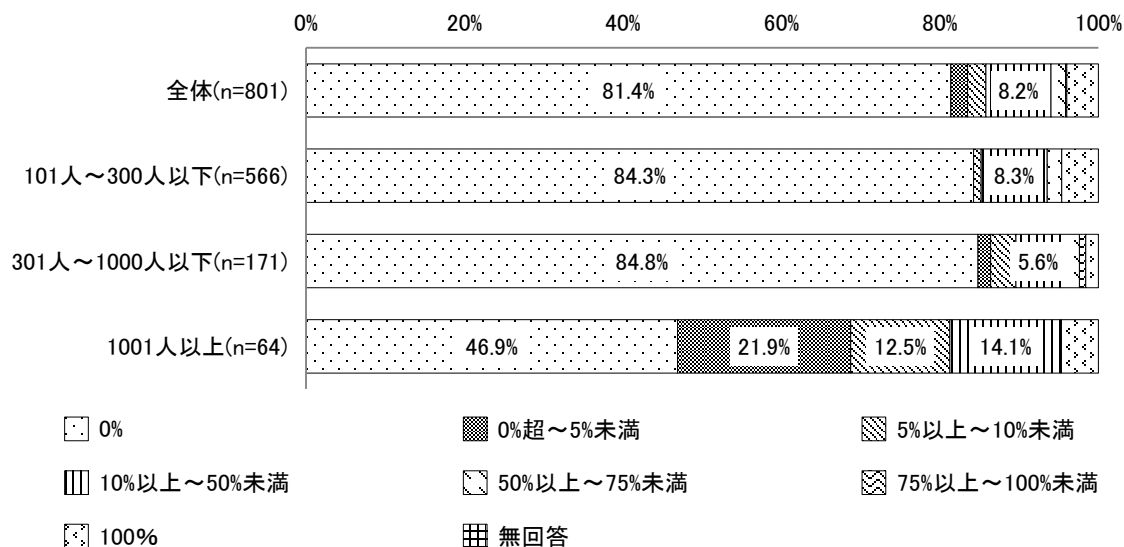
図表Ⅲ- 143 Q14(3)2① 育児休業取得率:男性_無期契約労働者:数値回答

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

<101人以上>

育児休業取得率について、男性の無期契約労働者（正社員等）をみると、101人以上の「全体」では、「0%」が81.4%で最も回答割合が高く、次いで「10%以上～50%未満」が8.2%、「100%」が4.0%となっている。

図表Ⅲ- 144 Q14(3)2① 育児休業取得率：男性_無期契約労働者：数値回答



図表Ⅲ- 145 Q14(3)2① 育児休業取得率：男性_無期契約労働者：数値回答

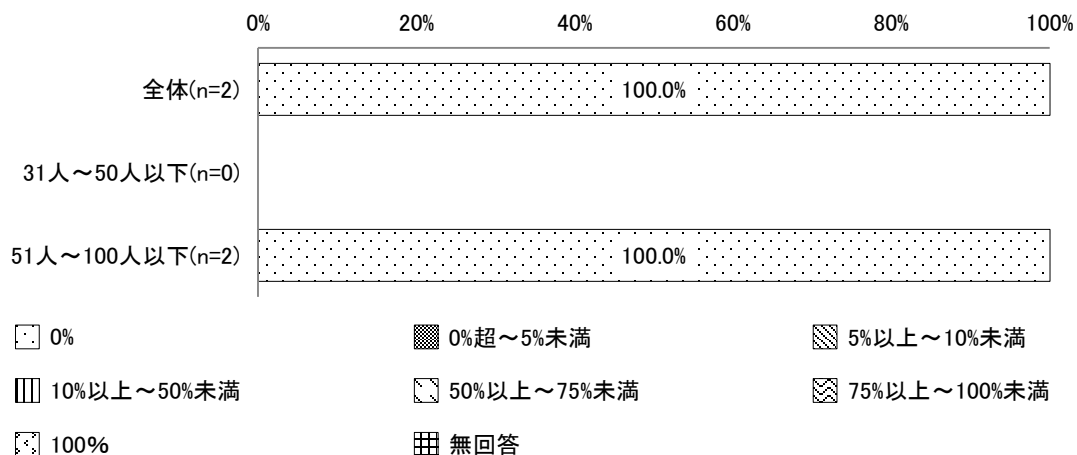
	合計	Q14(3)1① 育児休業取得率：男性_無期契約労働者							無回答
		0%	0%超～5%未満	5%以上～10%未満	10%以上～50%未満	50%以上～75%未満	75%以上～100%未満	100%	
全体	801	81.4%	2.1%	2.3%	8.2%	1.8%	0.2%	4.0%	0.0%
Q3① 従業員数：無期契約労働者									
101人～300人以下	566	84.3%	0.0%	0.9%	8.3%	1.9%	0.0%	4.6%	0.0%
301人～1000人以下	171	84.8%	1.6%	3.2%	5.6%	2.4%	0.8%	1.6%	0.0%
1001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

【男性：有期契約労働者】

<100人以下>

育児休業取得率について、男性の有期契約労働者をみると、100人以下の「全体」では、「0%」が100.0%となっている。

図表Ⅲ- 146 Q14(3)2② 育児休業取得率:男性_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。

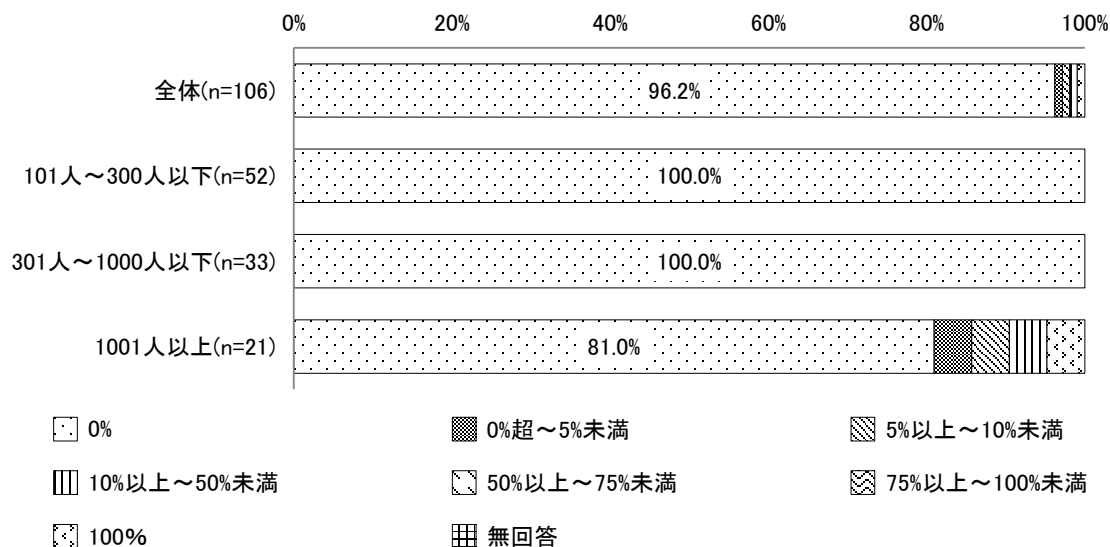
図表Ⅲ- 147 Q14(3)2② 育児休業取得率:男性_有期契約労働者:数値回答

	合計	Q14(3)2② 育児休業取得率:男性_有期契約労働者							
		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	2	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Q3① 従業員数: 無期契約労働者	31人～50人以下	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	51人～100人以下	2	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

<101人以上>

育児休業取得率について、男性の有期契約労働者をみると、101人以上の「全体」では、「0%」が96.2%で最も回答割合が高く、次いで「0%超～5%未満」「5%以上～10%未満」「10%以上～50%未満」「100%」がそれぞれ0.9%となっている。

図表Ⅲ- 148 Q14(3)2② 育児休業取得率:男性_有期契約労働者:数値回答



図表Ⅲ- 149 Q14(3)2② 育児休業取得率:男性_有期契約労働者:数値回答

	合計	Q14(3)2② 育児休業取得率:男性_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	106	96.2%	0.9%	0.9%	0.9%	0.0%	0.0%	0.9%	0.0%
Q3① 従業員数:無期契約労働者									
101人～300人以下	52	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
301人～1000人以下	33	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
1001人以上	21	81.0%	4.8%	4.8%	4.8%	0.0%	0.0%	4.8%	0.0%

無期契約労働者（正社員等）の育児休業取得率（平均値）をみると、女性は100人以下の「全体」では89.6%、101人以上の「全体」では92.2%となっている。一方、男性は100人以下の「全体」では7.5%、101人以上の「全体」では7.2%となっている。

有期契約労働者の育児休業取得率（平均値）をみると、女性は101人以上の「全体」では89.2%となっている。一方、男性は101人以上の「全体」では1.3%となっている。

【無期契約労働者（正社員等）】

<100人以下>

図表Ⅲ- 150 無期契約労働者（正社員等） 従業員規模別 育児休業取得率（平均値）

	女性		男性	
	n (出産者がいた 企業)	育児休業取得率	n (配偶者が出産 した者がいた 企業)	育児休業取得率
31人～50人以下	60	86.8%	60	6.9%
51人～100人以下	48	93.1%	68	8.0%
100人以下 全体	108	89.6%	128	7.5%

注) 育児休業取得率の算出方法は82ページ参照。

<101人以上>

図表Ⅲ- 151 無期契約労働者（正社員等） 従業員規模別 育児休業取得率（平均値）

	女性		男性	
	n (出産者がいた 企業)	育児休業取得率	n (配偶者が出産 した者がいた 企業)	育児休業取得率
101人～300人以下	582	90.2%	566	7.7%
301人～1000人以下	208	95.5%	171	4.7%
1001人以上	78	98.0%	64	9.6%
101人以上 全体	867	92.2%	801	7.2%

注) 育児休業取得率の算出方法は82ページ参照。

【有期契約労働者】

<100 人以下>

図表Ⅲ- 152 有期契約労働者 従業員規模別 育児休業取得率（平均値）

	女性		男性	
	n (出産者がいた 企業)	育児休業取得率	n (配偶者が出産 した者がいた 企業)	育児休業取得率
31 人～50 人以下	6	80.0%	0	—
51 人～100 人以下	8	87.5%	2	0.0%
100 人以下 全体	14	84.2%	2	0.0%

注) 育児休業取得率の算出方法は 82 ページ参照。

注) 有期契約労働者の<100 人以下>は n 数が少ないため、参考値として記載している。取扱注意。

<101 人以上>

図表Ⅲ- 153 有期契約労働者 従業員規模別 育児休業取得率（平均値）

	女性		男性	
	n (出産者がいた 企業)	育児休業取得率	n (配偶者が出産 した者がいた 企業)	育児休業取得率
101 人～300 人以下	225	87.7%	52	0.0%
301 人～1000 人以下	96	92.9%	33	0.0%
1001 人以上	46	88.6%	21	6.3%
101 人以上 全体	367	89.2%	106	1.3%

注) 育児休業取得率の算出方法は 82 ページ参照。

(8) 育児関連制度の利用実績

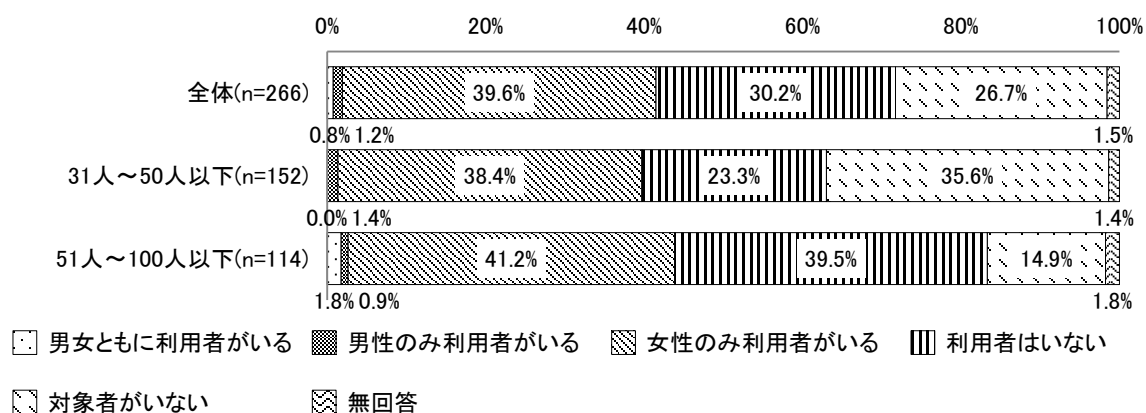
① 利用実績：育児休業制度

【無期契約労働者（正社員等）】

<100人以下>

無期契約労働者（正社員等）の育児休業制度の利用実績（平成29年10月1日～平成30年9月30日）をみると、100人以下の「全体」では、「女性のみ利用者がいる」が39.6%で最も回答割合が高く、次いで「利用者はいない」が30.2%、「対象者がいない」が26.7%となっている。

図表Ⅲ- 154 Q15(1)1① 利用実績：無期契約労働者_育児休業制度：単数回答

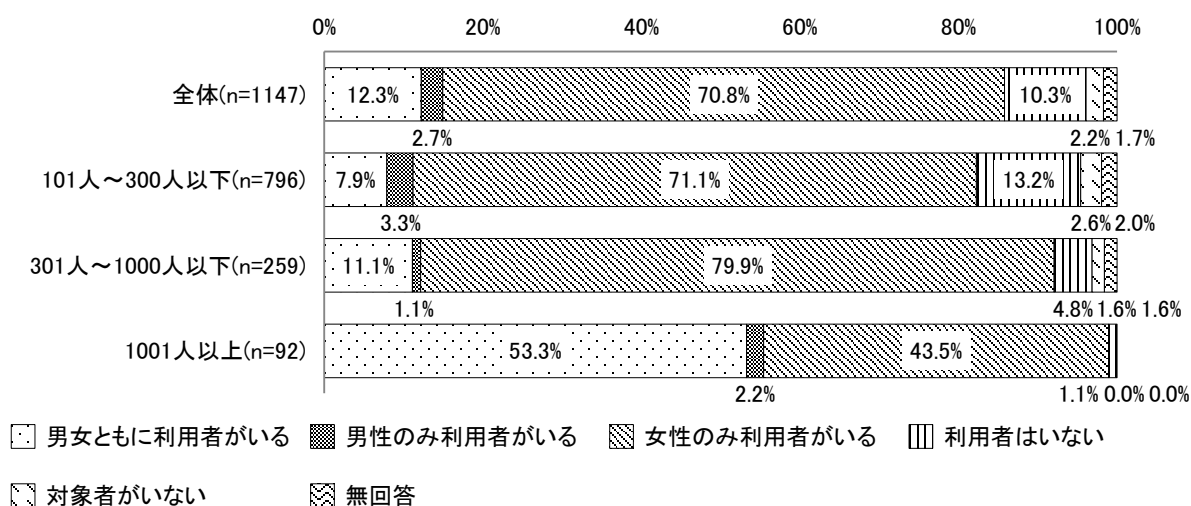


注) 「男性で利用者がいる」「女性で利用者がいる」「利用者はいない」「対象者がいない」の複数回答を、「男女ともに利用者がいる」「男性のみ利用者がいる」「女性のみ利用者がいる」「利用者はいない」「対象者がいない」の単数回答に再分類して集計。以下同様。

<101人以上>

無期契約労働者（正社員等）の育児休業制度の利用実績（平成29年10月1日～平成30年9月30日）をみると、101人以上の「全体」では、「女性のみ利用者がいる」が70.8%で最も回答割合が高く、次いで「男女ともに利用者がいる」が12.3%、「利用者はいない」が10.3%となっている。

図表Ⅲ- 155 Q15(1)1① 利用実績：無期契約労働者_育児休業制度：単数回答

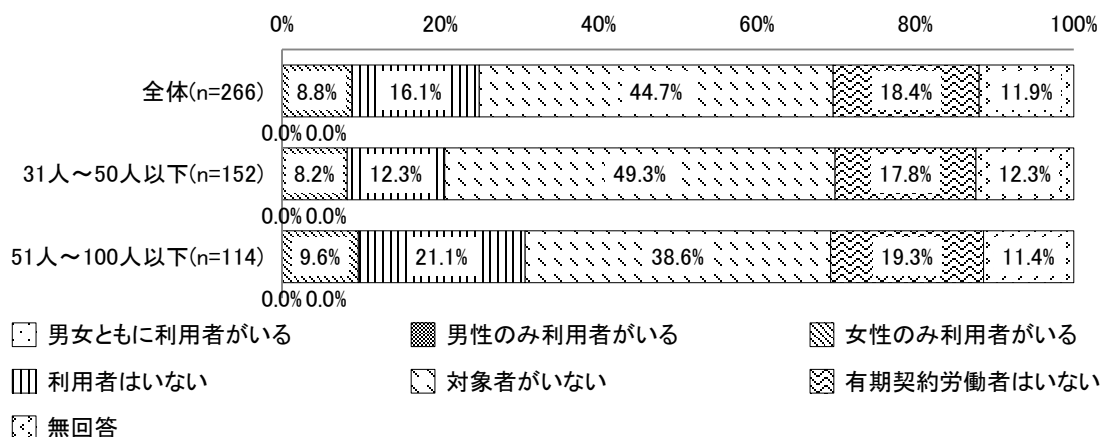


【有期契約労働者】

<100 人以下>

有期契約労働者の育児休業制度の利用実績（平成 29 年 10 月 1 日～平成 30 年 9 月 30 日）をみると、100 人以下の「全体」では、「対象者がいない」が 44.7%で最も回答割合が高く、次いで「有期契約労働者はいない」が 18.4%、「利用者はいない」が 16.1%となっている。

図表Ⅲ- 156 Q15(2)1① 利用実績：有期契約労働者_育児休業制度：単数回答

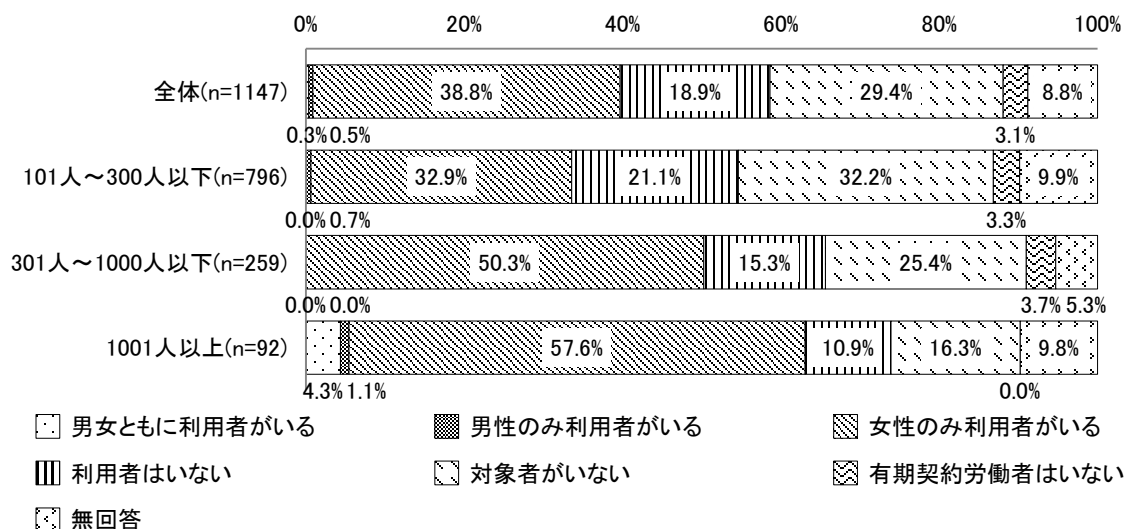


注) 「男性で利用者がいる」「女性で利用者がいる」「利用者はいない」「対象者がいない」「有期契約労働者はいない」の複数回答を、「男女ともに利用者がいる」「男性のみ利用者がいる」「女性のみ利用者がいる」「利用者はいない」「対象者がいない」「有期契約労働者はいない」の単数回答に再分類して集計。以下同様。

<101 人以上>

有期契約労働者の育児休業制度の利用実績（平成 29 年 10 月 1 日～平成 30 年 9 月 30 日）をみると、101 人以上の「全体」では、「女性のみ利用者がいる」が 38.8%で最も回答割合が高く、次いで「対象者がいない」が 29.4%、「利用者はいない」が 18.9%となっている。

図表Ⅲ- 157 Q15(2)1① 利用実績：有期契約労働者_育児休業制度：単数回答



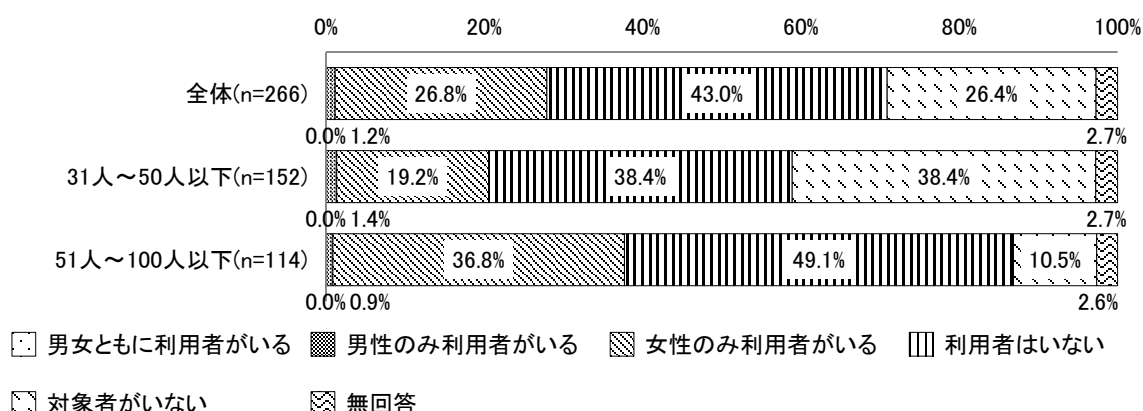
② 利用実績：育児のための短時間勤務制度

【無期契約労働者（正社員等）】

<100人以下>

無期契約労働者（正社員等）の育児のための短時間勤務制度の利用実績（平成29年10月1日～平成30年9月30日）をみると、100人以下の「全体」では、「利用者はいない」が43.0%で最も回答割合が高く、次いで「女性のみ利用者がいる」が26.8%、「対象者がいない」が26.4%となっている。

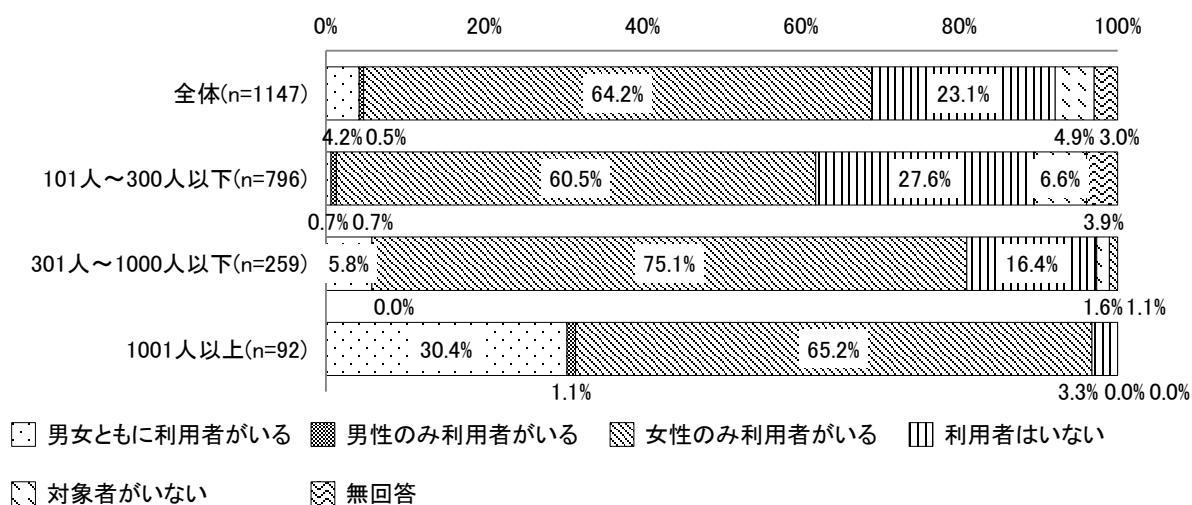
図表Ⅲ- 158 Q15(1)1② 利用実績：無期契約労働者_育児のための短時間勤務制度：単数回答



<101人以上>

無期契約労働者（正社員等）の育児のための短時間勤務制度の利用実績（平成29年10月1日～平成30年9月30日）をみると、101人以上の「全体」では、「女性のみ利用者がいる」が64.2%で最も回答割合が高く、次いで「利用者はいない」が23.1%、「対象者がいない」が4.9%となっている。

図表Ⅲ- 159 Q15(1)1② 利用実績：無期契約労働者_育児のための短時間勤務制度：単数回答

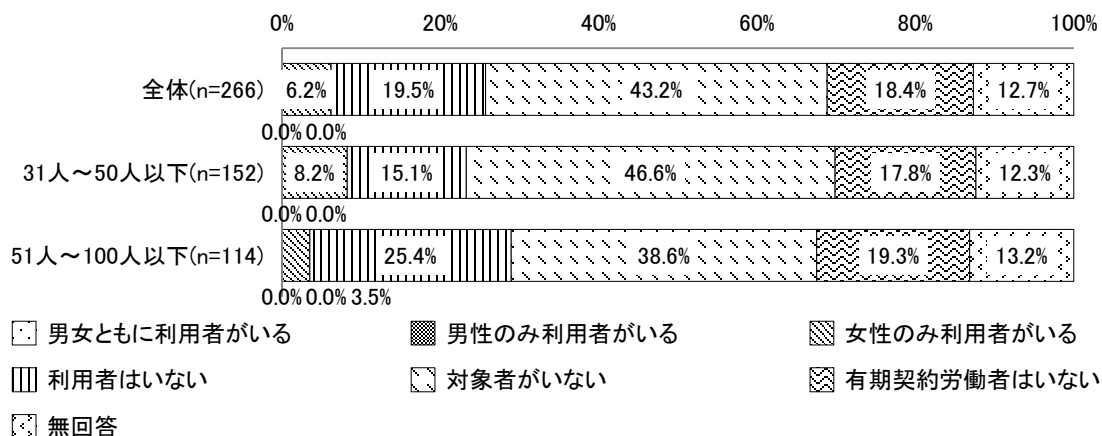


【有期契約労働者】

<100人以下>

有期契約労働者の育児のための短時間勤務制度の利用実績（平成29年10月1日～平成30年9月30日）をみると、100人以下の「全体」では、「対象者がいない」が43.2%で最も回答割合が高く、次いで「利用者はいない」が19.5%、「有期契約労働者はいない」が18.4%となっている。

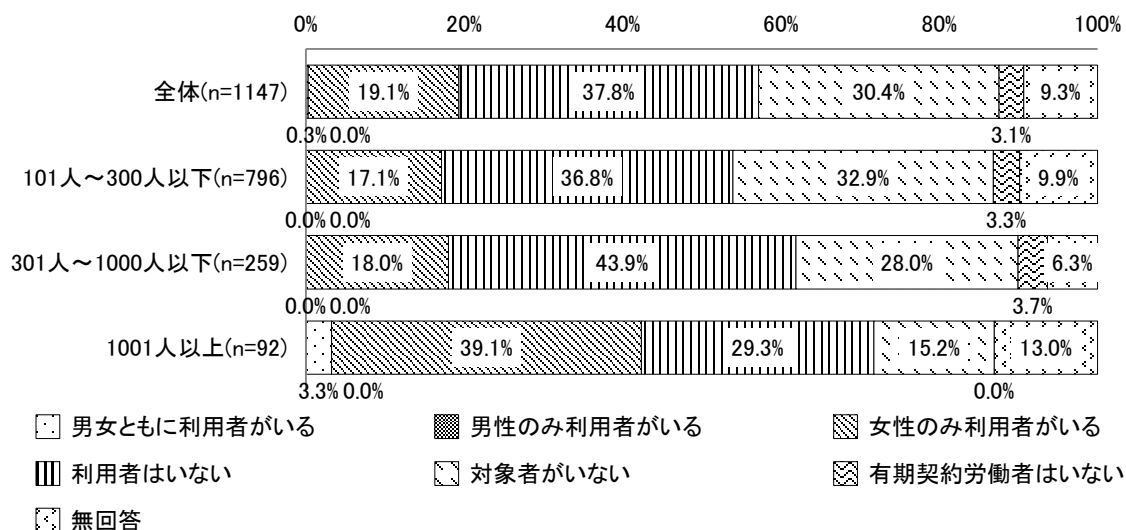
図表Ⅲ- 160 Q15(2)1② 利用実績：有期契約労働者_育児のための短時間勤務制度：単数回答



<101人以上>

有期契約労働者の育児のための短時間勤務制度の利用実績（平成29年10月1日～平成30年9月30日）をみると、101人以上の「全体」では、「利用者はいない」が37.8%で最も回答割合が高く、次いで「対象者がいない」が30.4%、「女性のみ利用者がいる」が19.1%となっている。

図表Ⅲ- 161 Q15(2)1② 利用実績：有期契約労働者_育児のための短時間勤務制度：単数回答



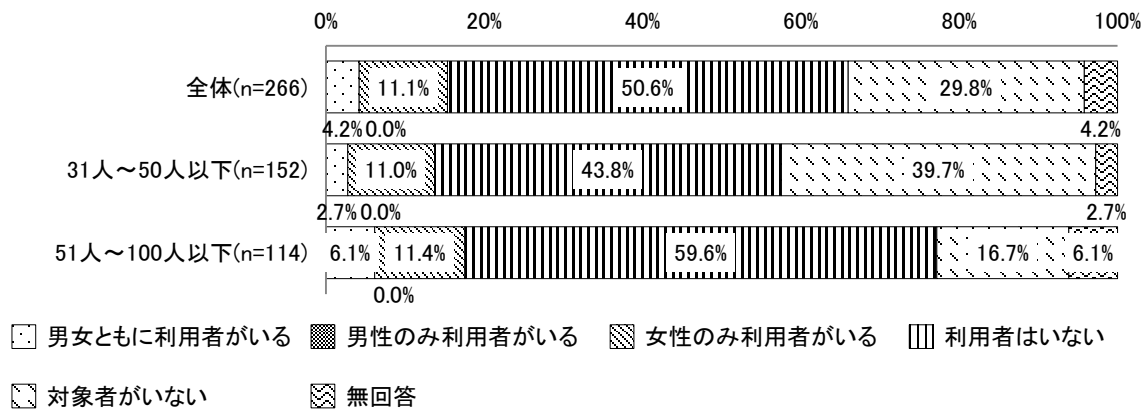
③ 利用実績：子の看護休暇制度（1日単位）

【無期契約労働者（正社員等）】

<100人以下>

無期契約労働者（正社員等）の子の看護休暇制度（1日単位）の利用実績（平成29年10月1日～平成30年9月30日）をみると、100人以下の「全体」では、「利用者はいない」が50.6%で最も回答割合が高く、次いで「対象者がいない」が29.8%、「女性のみ利用者がいる」が11.1%となっている。

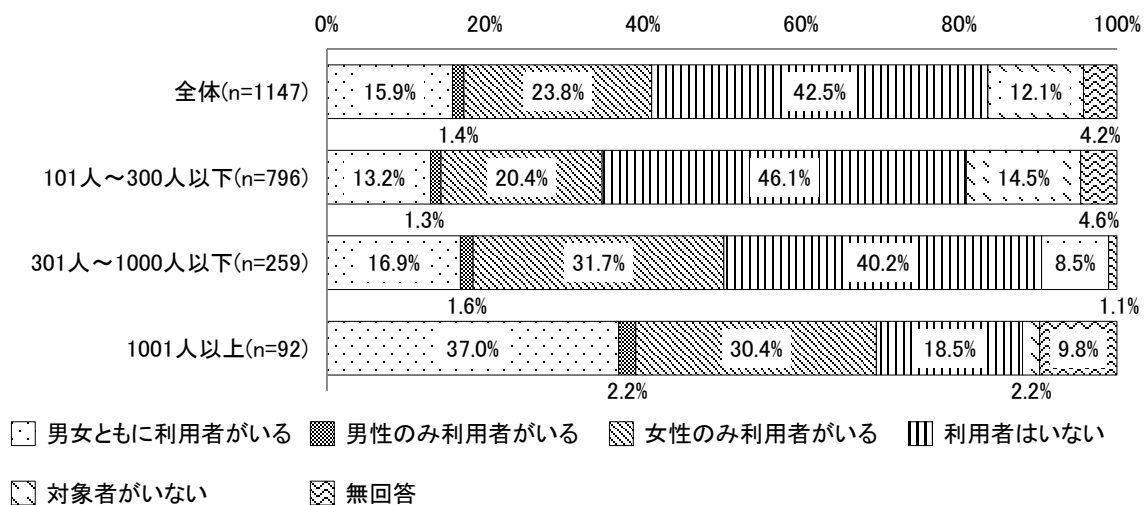
図表Ⅲ- 162 Q15(1)1③ 利用実績：無期契約労働者_子の看護休暇制度(1日単位)：単数回答



<101人以上>

無期契約労働者（正社員等）の子の看護休暇制度（1日単位）の利用実績（平成29年10月1日～平成30年9月30日）をみると、101人以上の「全体」では、「利用者はいない」が42.5%で最も回答割合が高く、次いで「女性のみ利用者がいる」が23.8%、「男女ともに利用者がいる」が15.9%となっている。

図表Ⅲ- 163 Q15(1)1③ 利用実績：無期契約労働者_子の看護休暇制度(1日単位)：単数回答

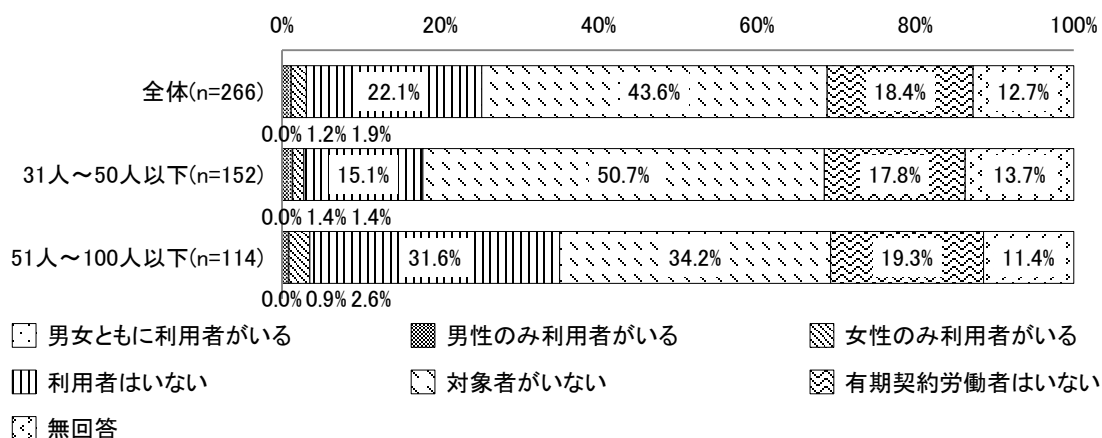


【有期契約労働者】

<100人以下>

有期契約労働者の子の看護休暇制度（1日単位）の利用実績（平成29年10月1日～平成30年9月30日）をみると、100人以下の「全体」では、「対象者がいない」が43.6%で最も回答割合が高く、次いで「利用者はいない」が22.1%、「有期契約労働者はいない」が18.4%となっている。

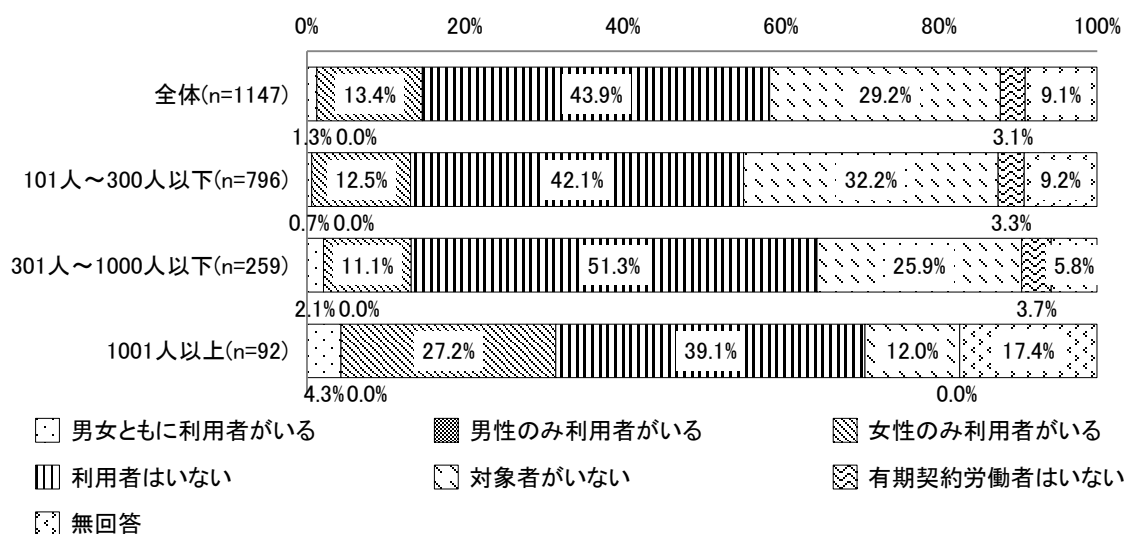
図表Ⅲ- 164 Q15(2)1③ 利用実績：有期契約労働者_子の看護休暇制度(1日単位)：単数回答



<101人以上>

有期契約労働者の子の看護休暇制度（1日単位）の利用実績（平成29年10月1日～平成30年9月30日）をみると、101人以上の「全体」では、「利用者はいない」が43.9%で最も回答割合が高く、次いで「対象者がいない」が29.2%、「女性のみ利用者がいる」が13.4%となっている。

図表Ⅲ- 165 Q15(2)1③ 利用実績：有期契約労働者_子の看護休暇制度(1日単位)：単数回答



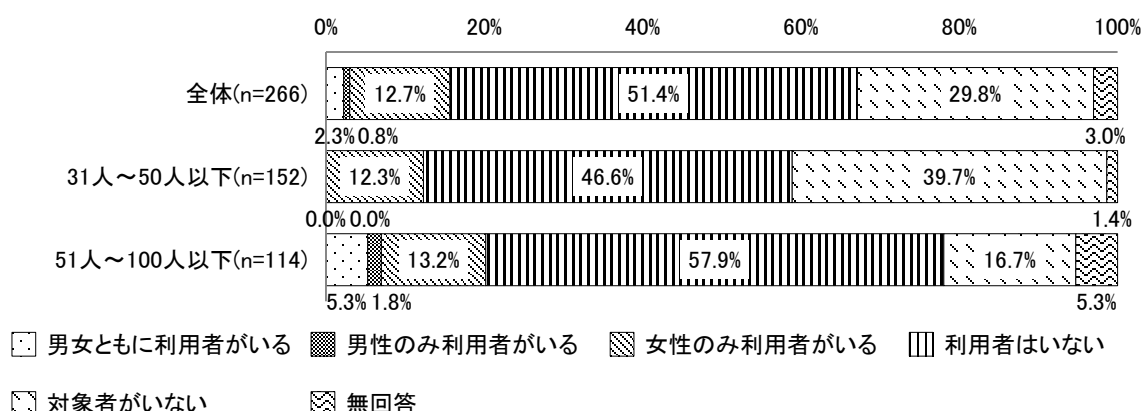
④ 利用実績：子の看護休暇制度（半日単位）

【無期契約労働者（正社員等）】

<100人以下>

無期契約労働者（正社員等）の子の看護休暇制度（半日単位）の利用実績（平成29年10月1日～平成30年9月30日）をみると、100人以下の「全体」では、「利用者はいない」が51.4%で最も回答割合が高く、次いで「対象者がいない」が29.8%、「女性のみ利用者がいる」が12.7%となっている。

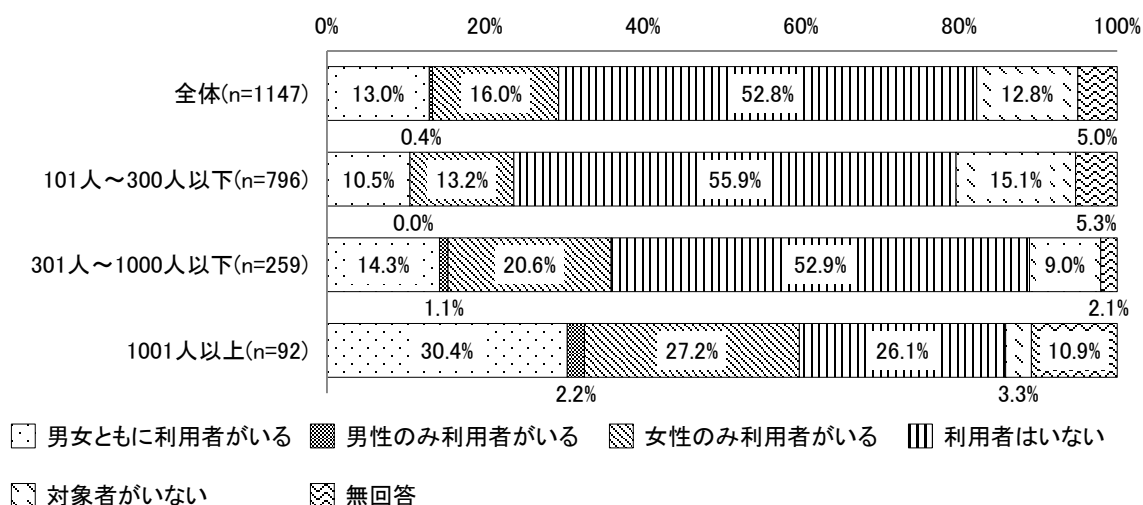
図表Ⅲ- 166 Q15(1)1④ 利用実績：無期契約労働者_子の看護休暇制度（半日単位）：単数回答



<101人以上>

無期契約労働者（正社員等）の子の看護休暇制度（半日単位）の利用実績（平成29年10月1日～平成30年9月30日）をみると、101人以上の「全体」では、「利用者はいない」が52.8%で最も回答割合が高く、次いで「女性のみ利用者がいる」が16.0%、「男女ともに利用者がいる」が13.0%となっている。

図表Ⅲ- 167 Q15(1)1④ 利用実績：無期契約労働者_子の看護休暇制度（半日単位）：単数回答

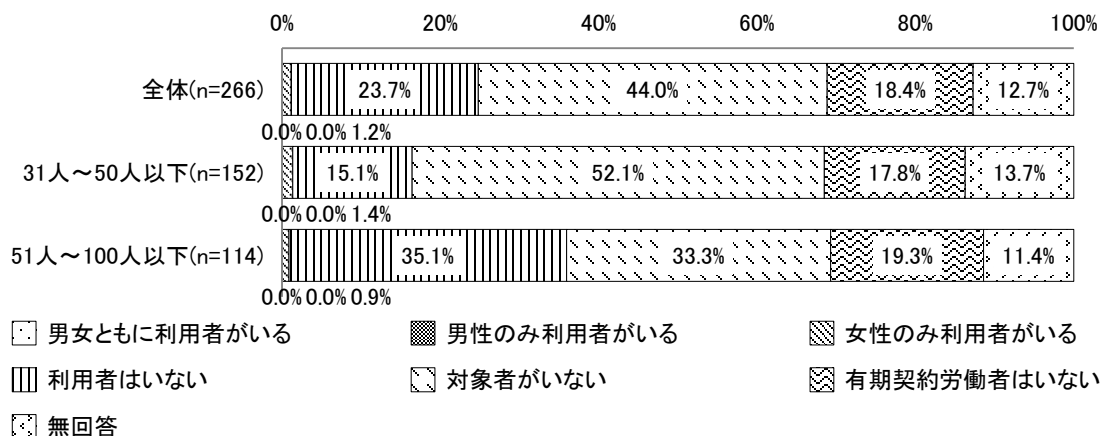


【有期契約労働者】

<100人以下>

有期契約労働者の子の看護休暇制度（半日単位）の利用実績（平成29年10月1日～平成30年9月30日）をみると、100人以下の「全体」では、「対象者がいない」が44.0%で最も回答割合が高く、次いで「利用者はいない」が23.7%、「有期契約労働者はいない」が18.4%となっている。

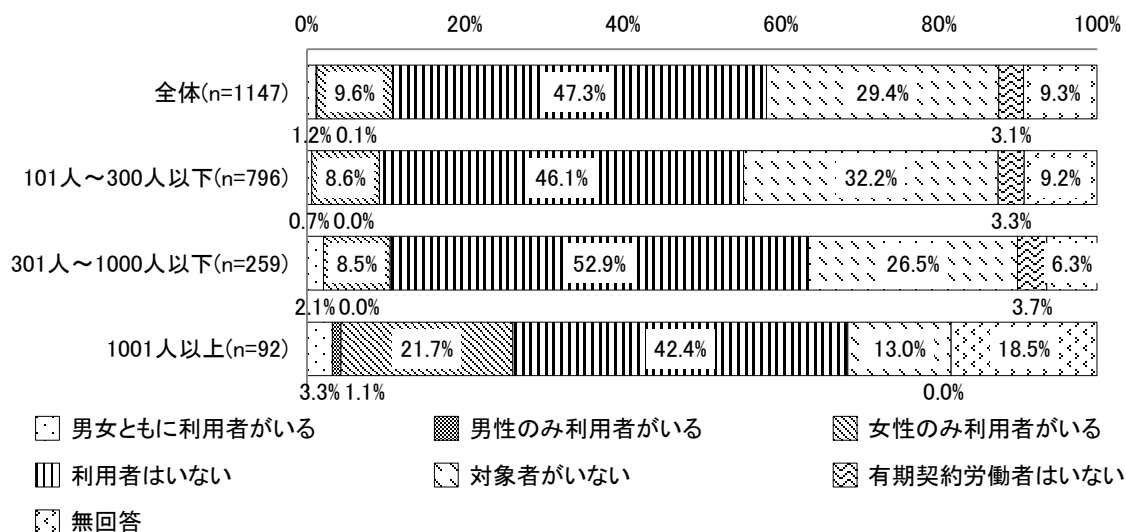
図表Ⅲ- 168 Q15(2)1④ 利用実績：有期契約労働者_子の看護休暇制度（半日単位）：単数回答



<101人以上>

有期契約労働者の子の看護休暇制度（半日単位）の利用実績（平成29年10月1日～平成30年9月30日）をみると、101人以上の「全体」では、「利用者はいない」が47.3%で最も回答割合が高く、次いで「対象者がいない」が29.4%、「女性のみ利用者がいる」が9.6%となっている。

図表Ⅲ- 169 Q15(2)1④ 利用実績：有期契約労働者_子の看護休暇制度（半日単位）：単数回答



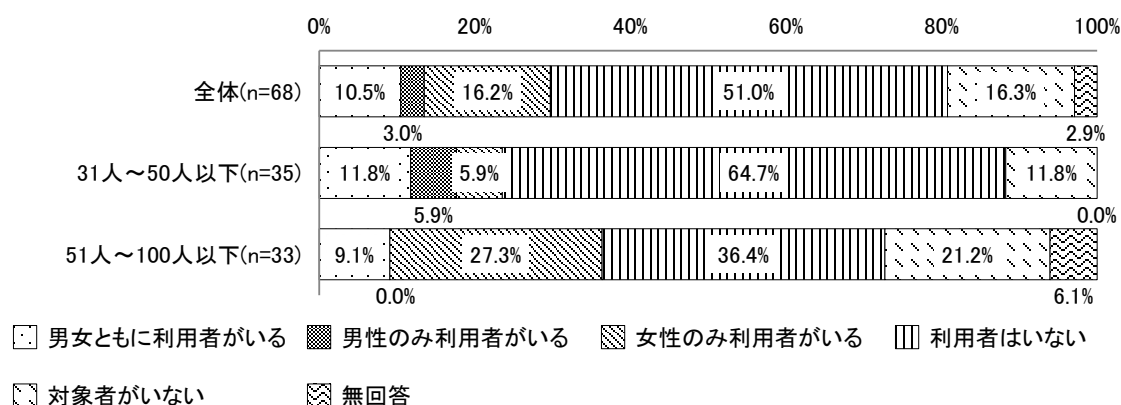
⑤ 利用実績：子の看護休暇制度（時間単位）

【無期契約労働者（正社員等）】

<100人以下>

子の看護休暇を「時間単位で取得可能」と回答した企業について、無期契約労働者（正社員等）の子の看護休暇（時間単位）の利用実績（平成29年10月1日～平成30年9月30日）をみると、100人以下の「全体」では、「利用者はいない」が51.0%で最も回答割合が高く、次いで「対象者がいない」が16.3%、「女性のみ利用者がいる」が16.2%となっている。

図表Ⅲ- 170 Q10(2)1① 子の看護休暇制度：時間単位の利用実績_無期契約労働者：単数回答

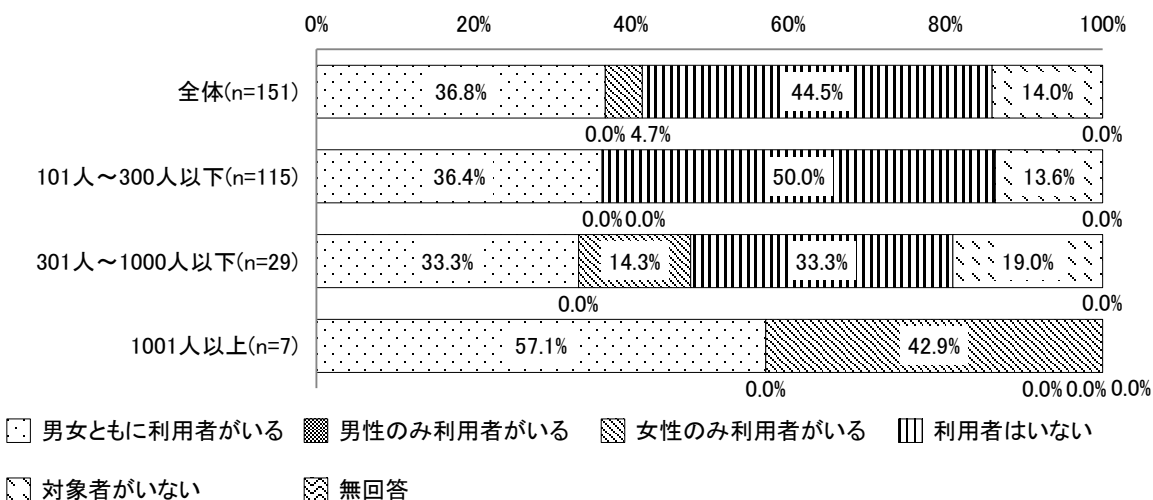


注) 当設問は「Q10(2) 子の看護休暇制度：取得単位」で「時間単位で取得可能」と回答した企業のみが回答対象。

<101人以上>

子の看護休暇を「時間単位で取得可能」と回答した企業について、無期契約労働者（正社員等）の子の看護休暇（時間単位）の利用実績（平成29年10月1日～平成30年9月30日）をみると、101人以上の「全体」では、「利用者はいない」が44.5%で最も回答割合が高く、次いで「男女ともに利用者がいる」が36.8%、「対象者がいない」が14.0%となっている。

図表Ⅲ- 171 Q10(2)1① 子の看護休暇制度：時間単位の利用実績_無期契約労働者：単数回答



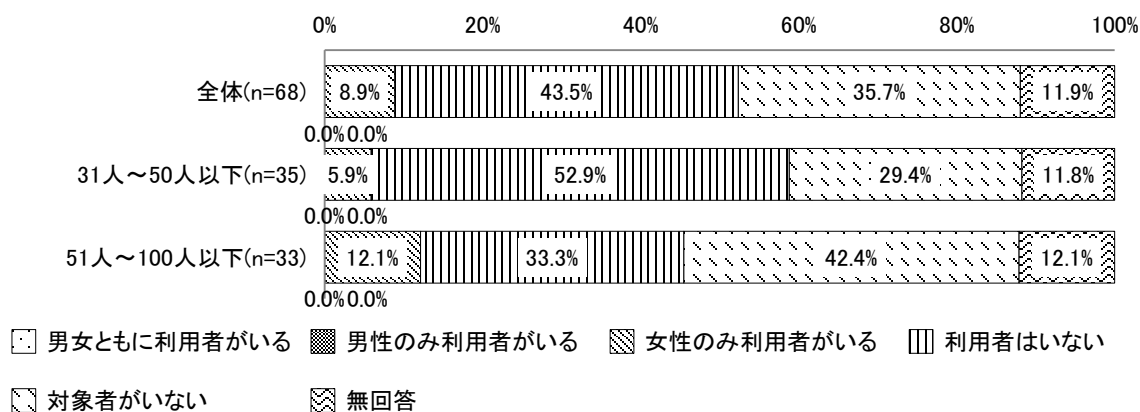
注) 当設問は「Q10(2) 子の看護休暇制度：取得単位」で「時間単位で取得可能」と回答した企業のみが回答対象。
注) 「1001人以上」はn数が少ないため、参考値として記載している。取扱注意。

【有期契約労働者】

<100人以下>

子の看護休暇を「時間単位で取得可能」と回答した企業について、有期契約労働者の子の看護休暇（時間単位）の利用実績（平成29年10月1日～平成30年9月30日）をみると、100人以下の「全体」では、「利用者はいない」が43.5%で最も回答割合が高く、次いで「対象者がいない」が35.7%、「女性のみ利用者がいる」が8.9%となっている。

図表Ⅲ- 172 Q10(2)1② 子の看護休暇制度:時間単位の利用実績_有期契約労働者:単数回答

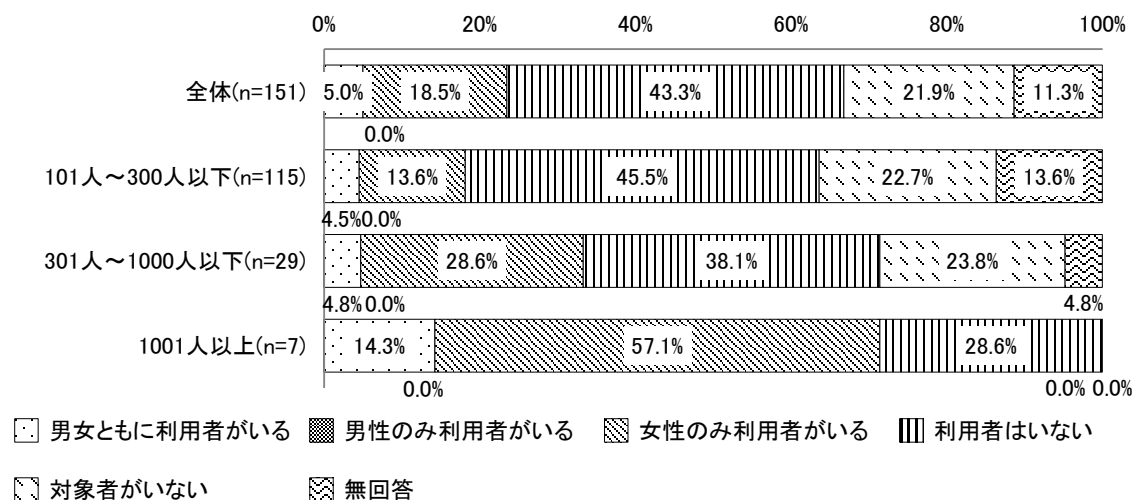


注) 当設問は「Q10(2) 子の看護休暇制度:取得単位」で「時間単位で取得可能」と回答した企業のみが回答対象。

<101人以上>

子の看護休暇を「時間単位で取得可能」と回答した企業について、有期契約労働者の子の看護休暇（時間単位）の利用実績（平成29年10月1日～平成30年9月30日）をみると、101人以上の「全体」では、「利用者はいない」が43.3%で最も回答割合が高く、次いで「対象者がいない」が21.9%、「女性のみ利用者がいる」が18.5%となっている。

図表Ⅲ- 173 Q10(2)1② 子の看護休暇制度:時間単位の利用実績_有期契約労働者:単数回答



注) 当設問は「Q10(2) 子の看護休暇制度:取得単位」で「時間単位で取得可能」と回答した企業のみが回答対象。

注) 「1001人以上」はn数が少ないため、参考値として記載している。取扱注意。

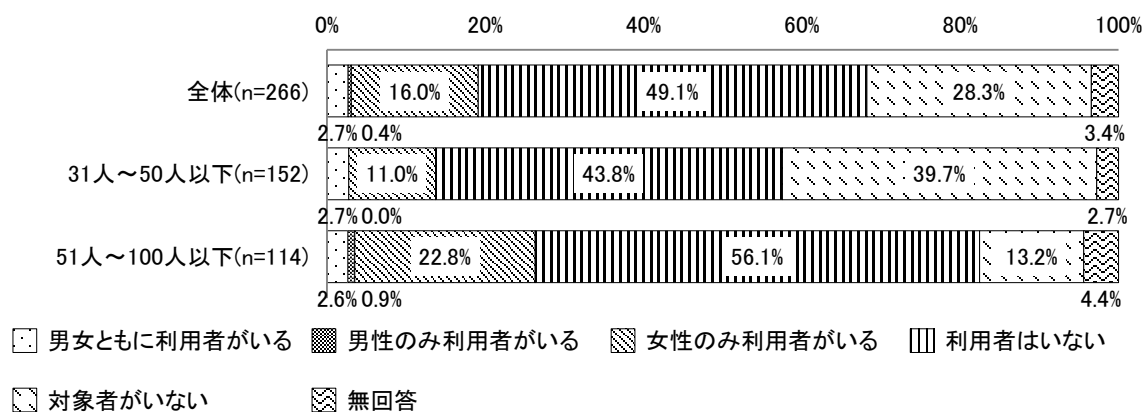
⑥ 利用実績：育児のための所定外労働の制限

【無期契約労働者（正社員等）】

<100人以下>

無期契約労働者（正社員等）の育児のための所定外労働の制限の利用実績（平成29年10月1日～平成30年9月30日）をみると、100人以下の「全体」では、「利用者はいない」が49.1%で最も回答割合が高く、次いで「対象者がいない」が28.3%、「女性のみ利用者がいる」が16.0%となっている。

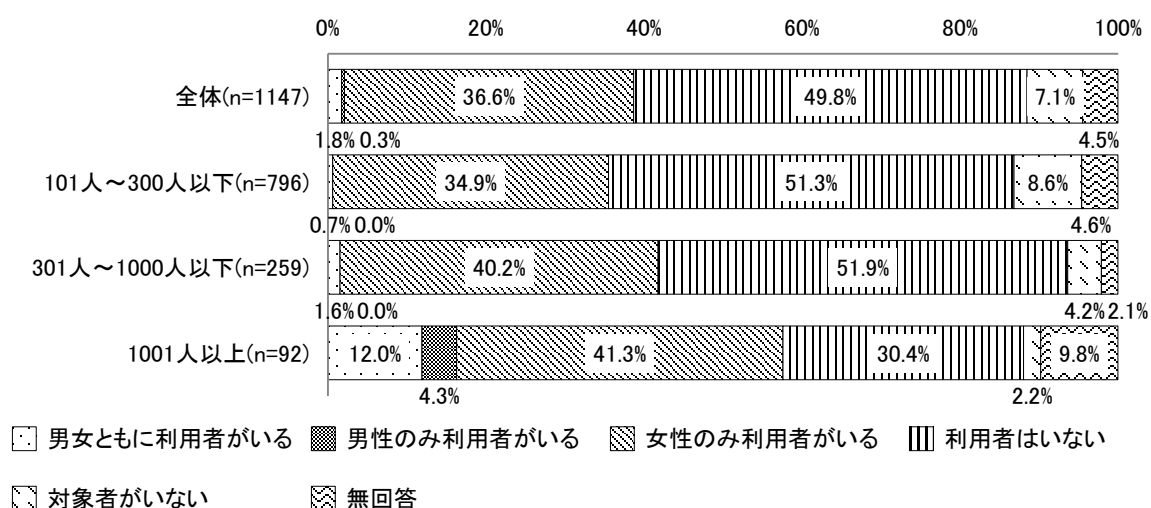
図表Ⅲ- 174 Q15(1)1⑤ 利用実績：無期契約労働者_育児のための所定外労働の制限：単数回答



<101人以上>

無期契約労働者（正社員等）の育児のための所定外労働の制限の利用実績（平成29年10月1日～平成30年9月30日）をみると、101人以上の「全体」では、「利用者はいない」が49.8%で最も回答割合が高く、次いで「女性のみ利用者がいる」が36.6%、「対象者がいない」が7.1%となっている。

図表Ⅲ- 175 Q15(1)1⑤ 利用実績：無期契約労働者_育児のための所定外労働の制限：単数回答

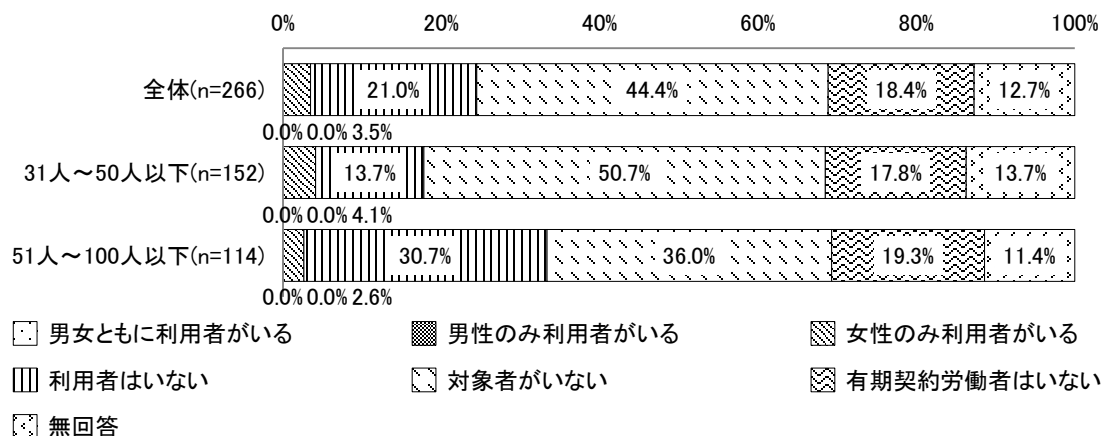


【有期契約労働者】

<100人以下>

有期契約労働者の育児のための所定外労働の制限の利用実績（平成29年10月1日～平成30年9月30日）をみると、100人以下の「全体」では、「対象者がいない」が44.4%で最も回答割合が高く、次いで「利用者はいない」が21.0%、「有期契約労働者はいない」が18.4%となっている。

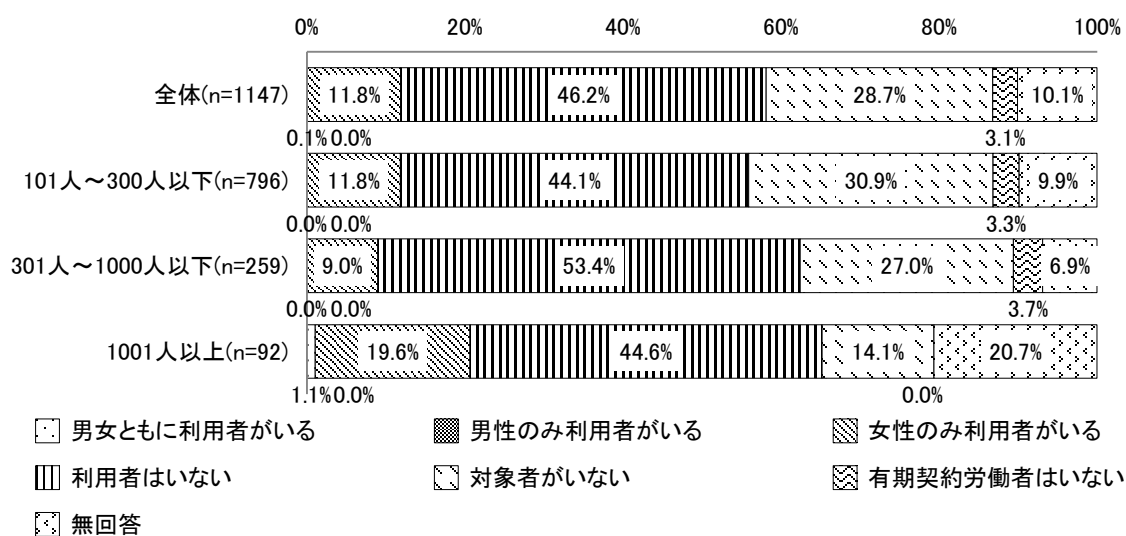
図表Ⅲ- 176 Q15(2)1⑤ 利用実績：有期契約労働者_育児のための所定外労働の制限：単数回答



<101人以上>

有期契約労働者の育児のための所定外労働の制限の利用実績（平成29年10月1日～平成30年9月30日）をみると、101人以上の「全体」では、「利用者はいない」が46.2%で最も回答割合が高く、次いで「対象者がいない」が28.7%、「女性のみ利用者がいる」が11.8%となっている。

図表Ⅲ- 177 Q15(2)1⑤ 利用実績：有期契約労働者_育児のための所定外労働の制限：単数回答



(9) 介護関連制度の利用実績

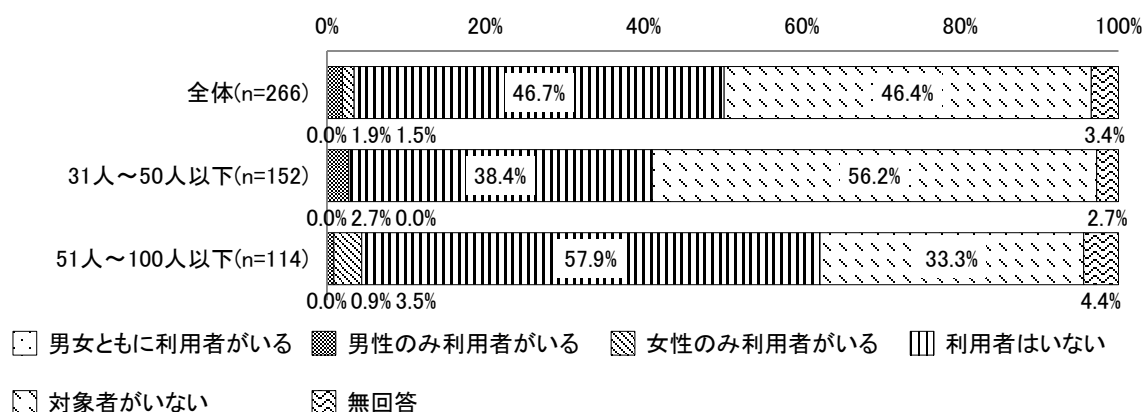
① 利用実績：介護休業制度

【無期契約労働者（正社員等）】

<100人以下>

無期契約労働者（正社員等）の介護休業制度の利用実績（平成29年10月1日～平成30年9月30日）をみると、100人以下の「全体」では、「男性のみ利用者がいる」が1.9%、「女性のみ利用者がいる」が1.5%となっている。

図表Ⅲ- 178 Q15(1)2① 利用実績：無期契約労働者_介護休業制度：単数回答



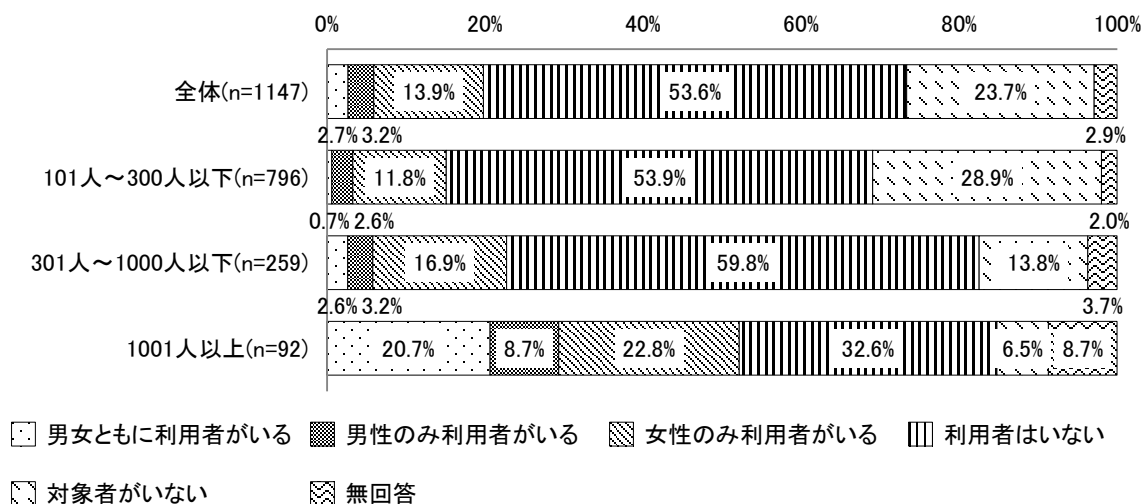
注) 介護関連の利用実績については、「利用者はいない」「対象者がいない」割合が大半を占めるため、「男女ともに利用者がいる」「男性のみ利用者がいる」「女性のみ利用者がいる」割合に注目してコメントを記載している。以下同様。

<101人以上>

無期契約労働者（正社員等）の介護休業制度の利用実績（平成29年10月1日～平成30年9月30日）をみると、101人以上の「全体」では、「女性のみ利用者がいる」が13.9%、「男性のみ利用者がいる」が3.2%となっている。

となっている。

図表Ⅲ- 179 Q15(1)2① 利用実績：無期契約労働者_介護休業制度：単数回答

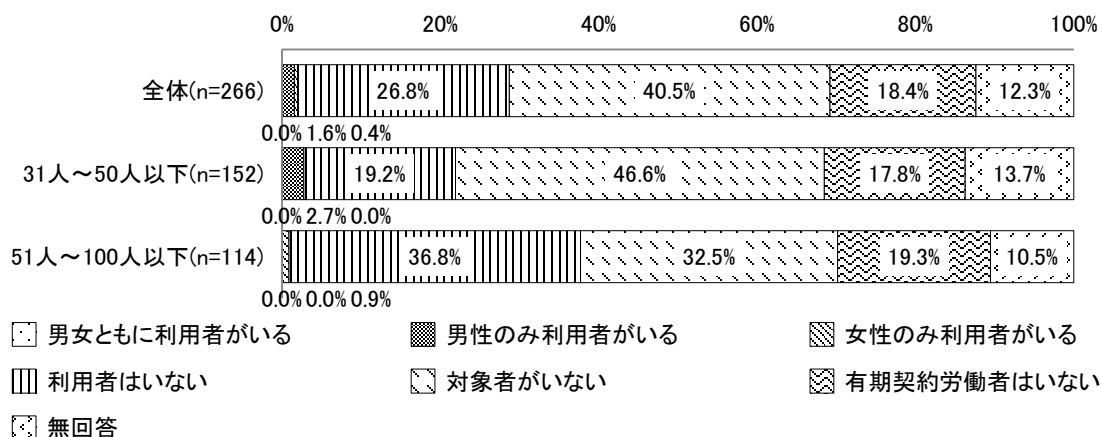


【有期契約労働者】

<100 人以下>

有期契約労働者の介護休業制度の利用実績（平成 29 年 10 月 1 日～平成 30 年 9 月 30 日）をみると、100 人以下の「全体」では、「男性のみ利用者がいる」が 1.6%、「女性のみ利用者がいる」が 0.4%となっている。

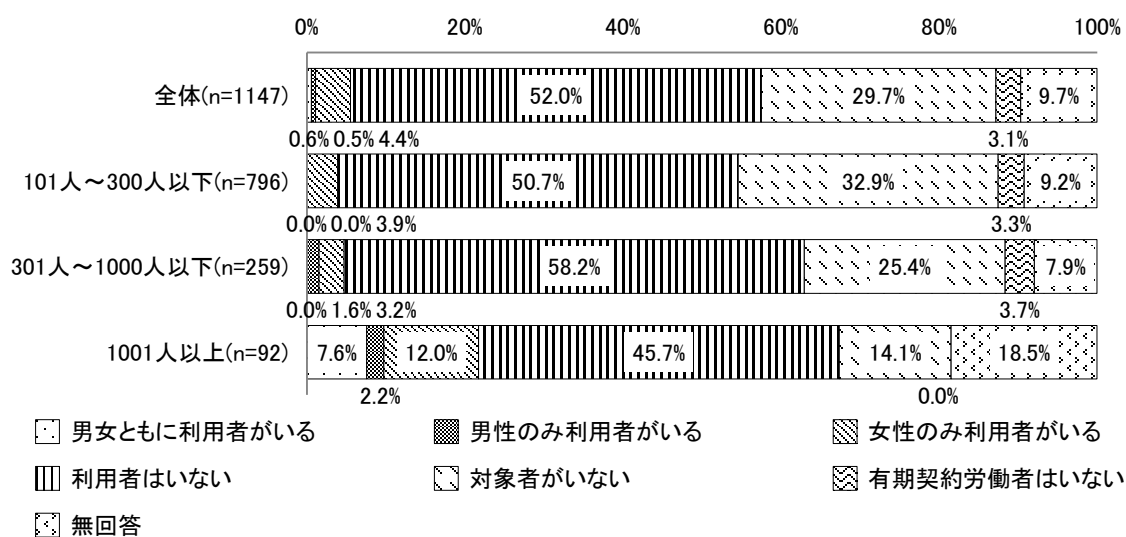
図表Ⅲ- 180 Q15(2)2① 利用実績:有期契約労働者_介護休業制度:単数回答



<101 人以上>

有期契約労働者の介護休業制度の利用実績（平成 29 年 10 月 1 日～平成 30 年 9 月 30 日）をみると、101 人以上の「全体」では、「女性のみ利用者がいる」が 4.4%、「男女ともに利用者がいる」が 0.6%となっている。

図表Ⅲ- 181 Q15(2)2① 利用実績:有期契約労働者_介護休業制度:単数回答



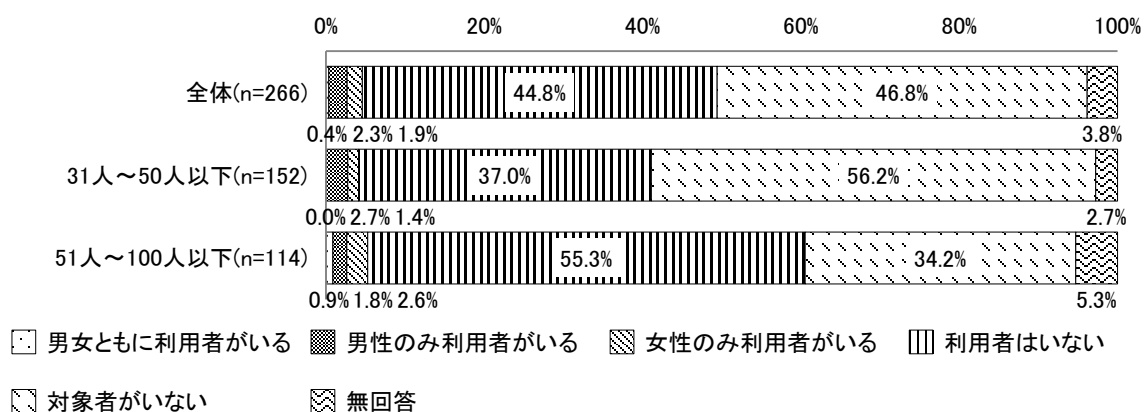
② 利用実績：介護休暇制度（1日単位）

【無期契約労働者（正社員等）】

<100人以下>

無期契約労働者（正社員等）の介護休暇制度（1日単位）の利用実績（平成29年10月1日～平成30年9月30日）をみると、100人以下の「全体」では、「男性のみ利用者がいる」が2.3%、「女性のみ利用者がいる」が1.9%となっている。

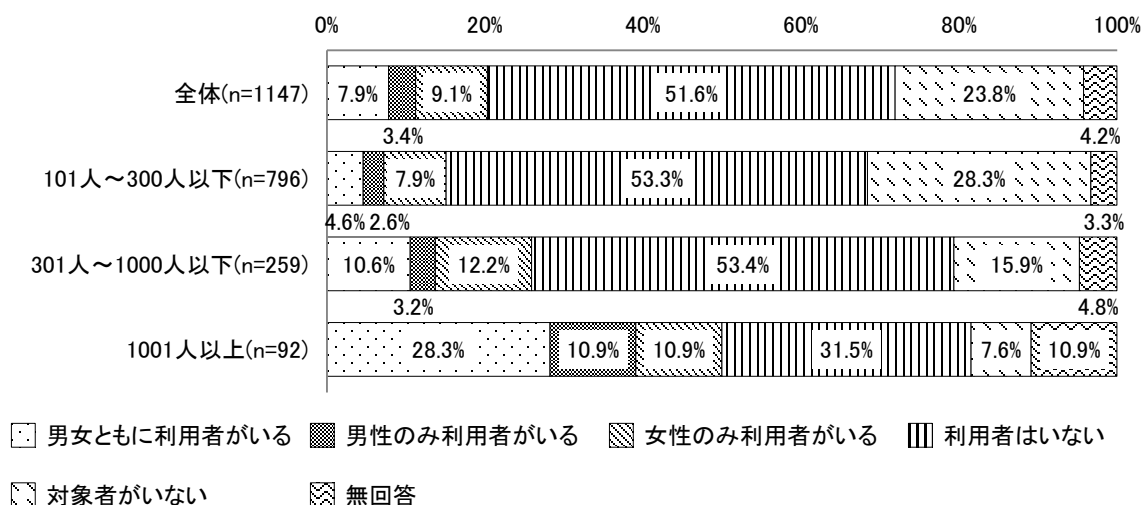
図表Ⅲ- 182 Q15(1)2② 利用実績：無期契約労働者_介護休暇制度(1日単位)：単数回答



<101人以上>

無期契約労働者（正社員等）の介護休暇制度（1日単位）の利用実績（平成29年10月1日～平成30年9月30日）をみると、101人以上の「全体」では、「女性のみ利用者がいる」が9.1%、「男女ともに利用者がいる」が7.9%となっている。

図表Ⅲ- 183 Q15(1)2② 利用実績：無期契約労働者_介護休暇制度(1日単位)：単数回答

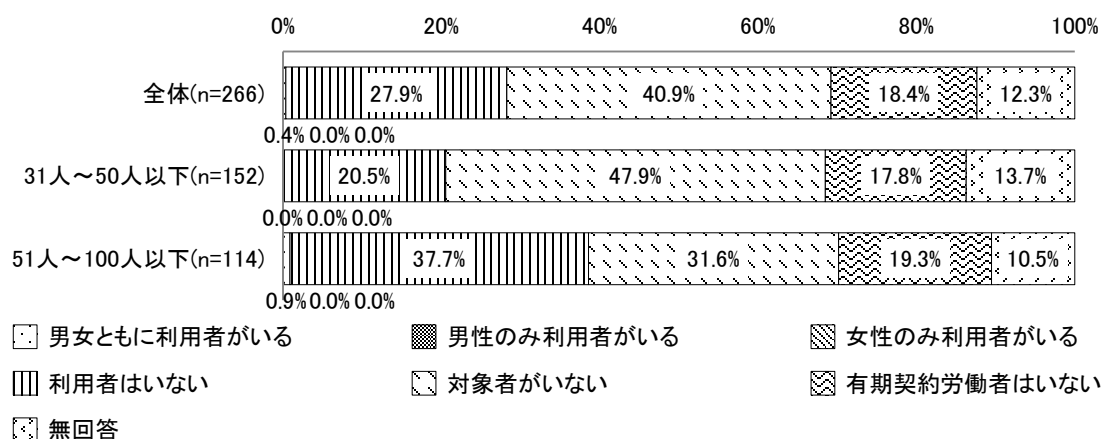


【有期契約労働者】

<100 人以下>

有期契約労働者の介護休暇制度（1日単位）の利用実績（平成29年10月1日～平成30年9月30日）をみると、100人以下の「全体」では、「男女ともに利用者がいる」が0.4%となっている。

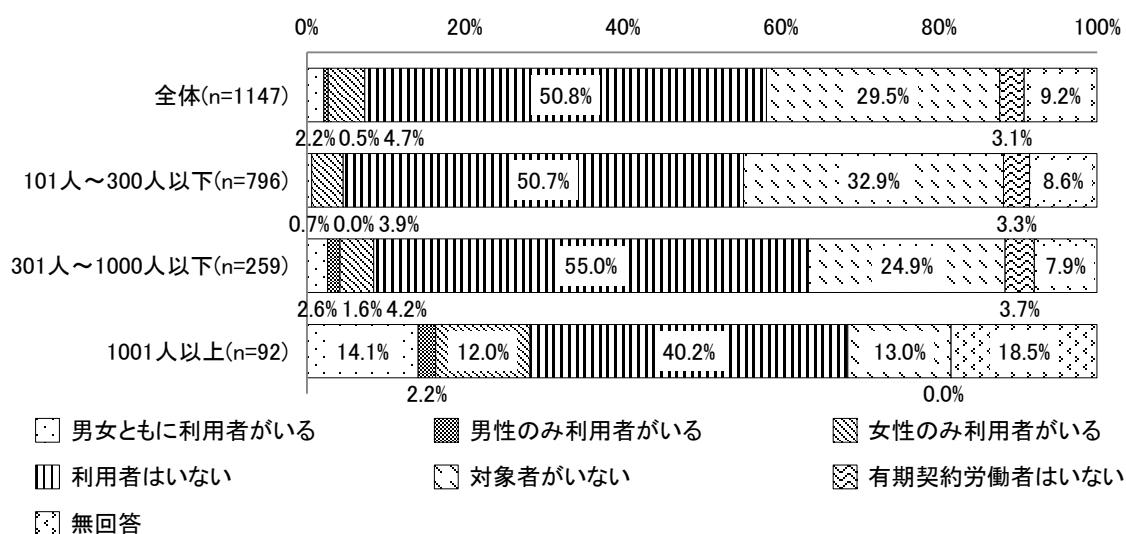
図表Ⅲ- 184 Q15(2)2② 利用実績:有期契約労働者_介護休暇制度(1日単位) : 単数回答



<101 人以上>

有期契約労働者の介護休暇制度（1日単位）の利用実績（平成29年10月1日～平成30年9月30日）をみると、101人以上の「全体」では、「女性のみ利用者がいる」が4.7%、「男女ともに利用者がいる」が2.2%となっている。

図表Ⅲ- 185 Q15(2)2② 利用実績:有期契約労働者_介護休暇制度(1日単位) : 単数回答



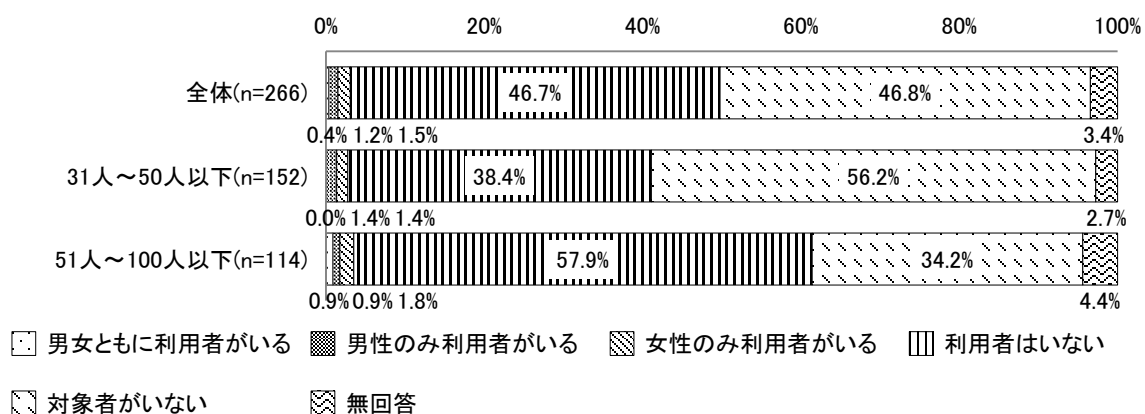
③ 利用実績：介護休暇制度（半日単位）

【無期契約労働者（正社員等）】

<100 人以下>

無期契約労働者（正社員等）の介護休暇制度（半日単位）の利用実績（平成 29 年 10 月 1 日～平成 30 年 9 月 30 日）をみると、100 人以下の「全体」では、「女性のみ利用者がいる」が 1.5%、「男性のみ利用者がいる」が 1.2%となっている。

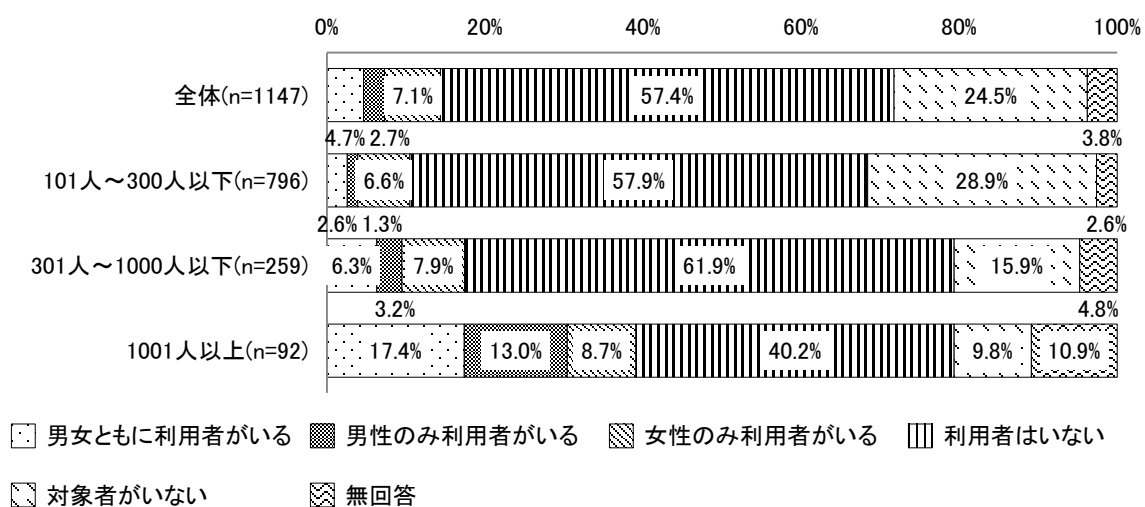
図表Ⅲ- 186 Q15(1)2③ 利用実績：無期契約労働者_介護休暇制度（半日単位）：単数回答



<101 人以上>

無期契約労働者（正社員等）の介護休暇制度（半日単位）の利用実績（平成 29 年 10 月 1 日～平成 30 年 9 月 30 日）をみると、101 人以上の「全体」では、「女性のみ利用者がいる」が 7.1%、「男女ともに利用者がいる」が 4.7%となっている。

図表Ⅲ- 187 Q15(1)2③ 利用実績：無期契約労働者_介護休暇制度（半日単位）：単数回答

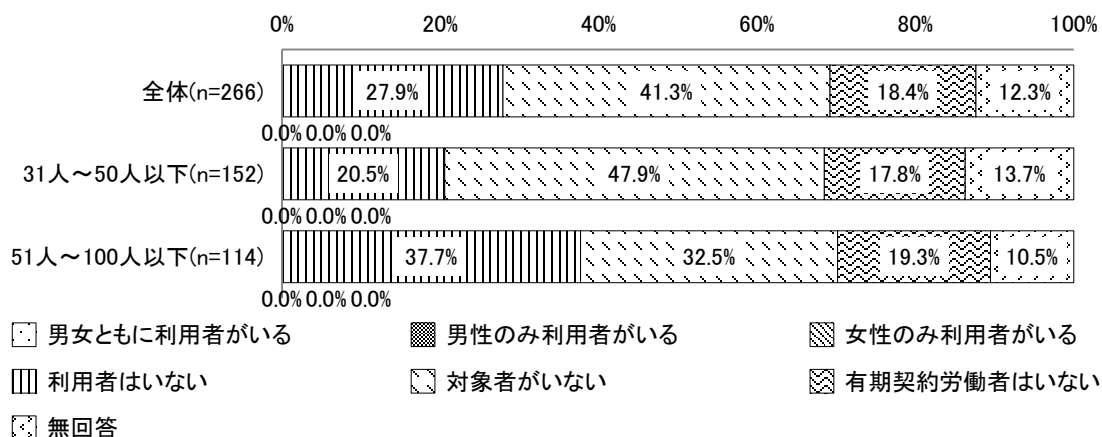


【有期契約労働者】

<100 人以下>

有期契約労働者の介護休暇制度（半日単位）の利用実績（平成 29 年 10 月 1 日～平成 30 年 9 月 30 日）をみると、100 人以下の「全体」では、「男女ともに利用者がいる」「男性のみ利用者がいる」「女性のみ利用者がいる」割合はいずれも 0.0%となっている。

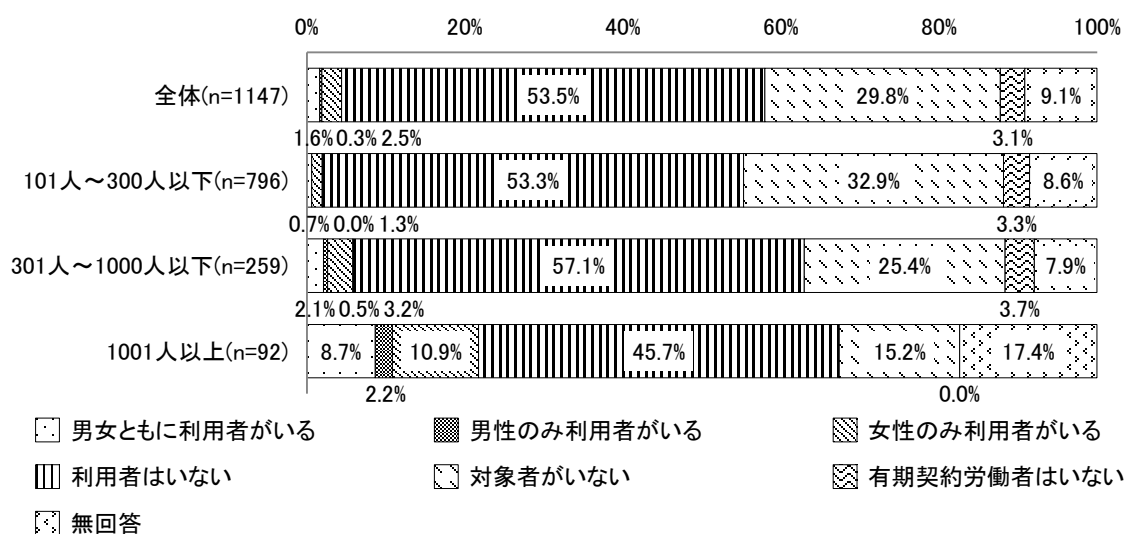
図表Ⅲ- 188 Q15(2)2③ 利用実績：有期契約労働者_介護休暇制度（半日単位）：単数回答



<101 人以上>

有期契約労働者の介護休暇制度（半日単位）の利用実績（平成 29 年 10 月 1 日～平成 30 年 9 月 30 日）をみると、101 人以上の「全体」では、「女性のみ利用者がいる」が 2.5%、「男女ともに利用者がいる」が 1.6%となっている。

図表Ⅲ- 189 Q15(2)2③ 利用実績：有期契約労働者_介護休暇制度（半日単位）：単数回答



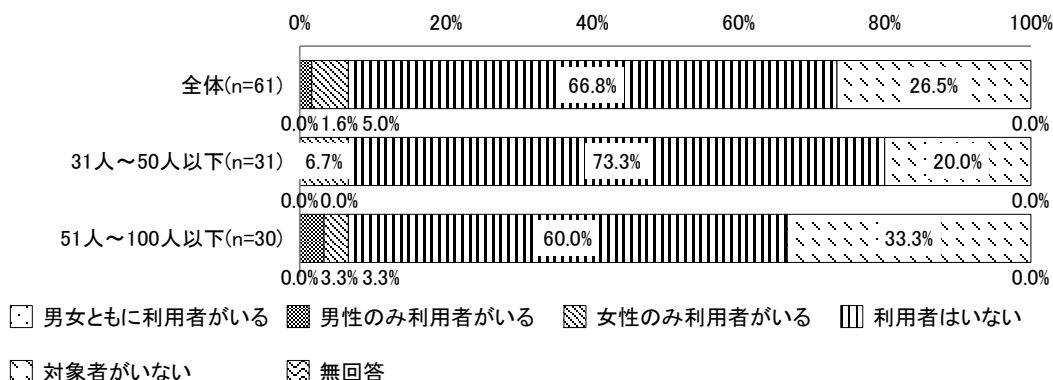
④ 利用実績：介護休暇制度（時間単位）

【無期契約労働者（正社員等）】

<100人以下>

介護休暇を「時間単位で取得可能」と回答した企業について、無期契約労働者（正社員等）の介護休暇制度（時間単位）の利用実績（平成29年10月1日～平成30年9月30日）をみると、100人以下の「全体」では、「女性のみ利用者がいる」が5.0%、「男性のみ利用者がいる」が1.6%となっている。

図表Ⅲ- 190 Q13(2)1① 介護休暇制度：時間単位の利用実績_無期契約労働者：単数回答

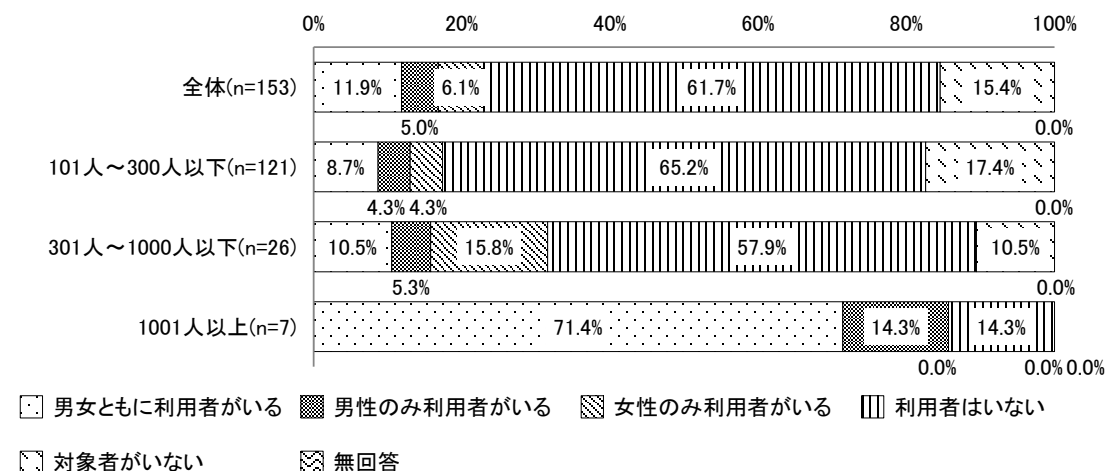


注) 当設問は「Q13(2) 介護休暇制度:取得単位」で「時間単位で取得可能」と回答した企業のみが回答対象。

<101人以上>

介護休暇を「時間単位で取得可能」と回答した企業について、無期契約労働者（正社員等）の介護休暇制度（時間単位）の利用実績（平成29年10月1日～平成30年9月30日）をみると、101人以上の「全体」では、「男女ともに利用者がいる」が11.9%、「女性のみ利用者がいる」が6.1%となっている。

図表Ⅲ- 191 Q13(2)1① 介護休暇制度：時間単位の利用実績_無期契約労働者：単数回答



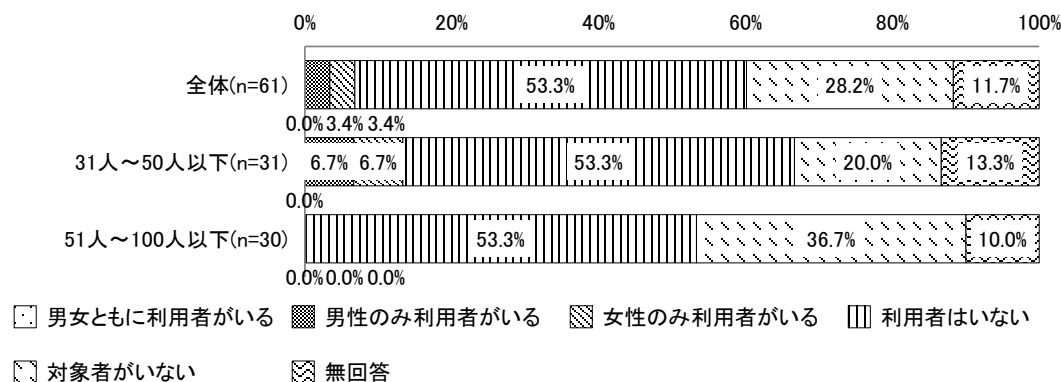
注) 当設問は「Q13(2) 介護休暇制度:取得単位」で「時間単位で取得可能」と回答した企業のみが回答対象。
注) 「1001人以上」はn数が少ないため、参考値として記載している。取扱注意。

【有期契約労働者】

<100人以下>

介護休暇を「時間単位で取得可能」と回答した企業について、有期契約労働者の介護休暇制度（時間単位）の利用実績（平成29年10月1日～平成30年9月30日）をみると、100人以下の「全体」では、「男性のみ利用者がいる」「女性のみ利用者がいる」がそれぞれ3.4%となっている。

図表Ⅲ- 192 Q13(2)1② 介護休暇制度：時間単位の利用実績_有期契約労働者：単数回答

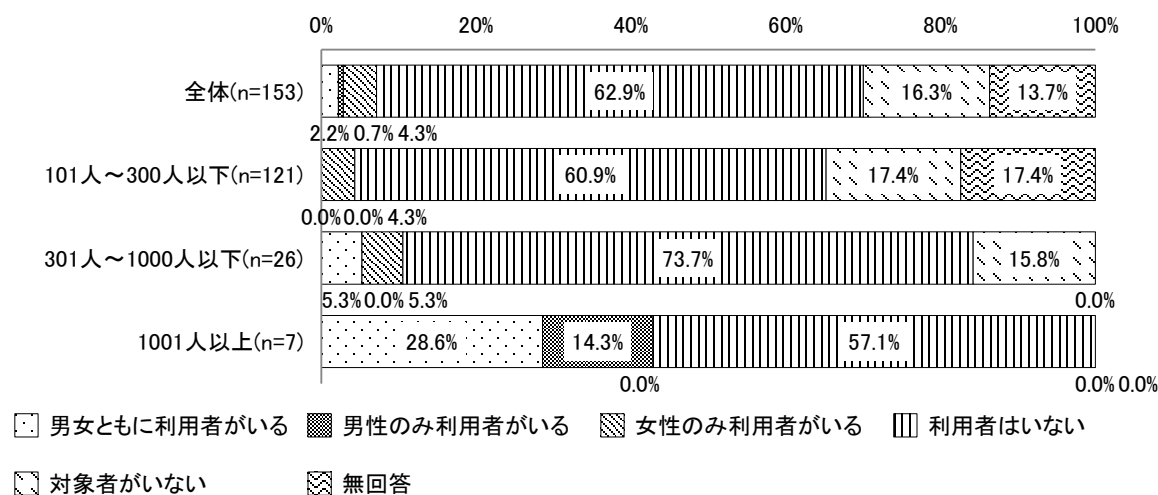


注) 当設問は「Q13(2) 介護休暇制度:取得単位」で「時間単位で取得可能」と回答した企業のみが回答対象。

<101人以上>

介護休暇を「時間単位で取得可能」と回答した企業について、有期契約労働者の介護休暇制度（時間単位）の利用実績（平成29年10月1日～平成30年9月30日）をみると、101人以上の「全体」では、「女性のみ利用者がいる」が4.3%、「男女ともに利用者がいる」が2.2%となっている。

図表Ⅲ- 193 Q13(2)1② 介護休暇制度：時間単位の利用実績_有期契約労働者：単数回答



注) 当設問は「Q13(2) 介護休暇制度:取得単位」で「時間単位で取得可能」と回答した企業のみが回答対象。
注) 「1001人以上」はn数が少ないため、参考値として記載している。取扱注意。

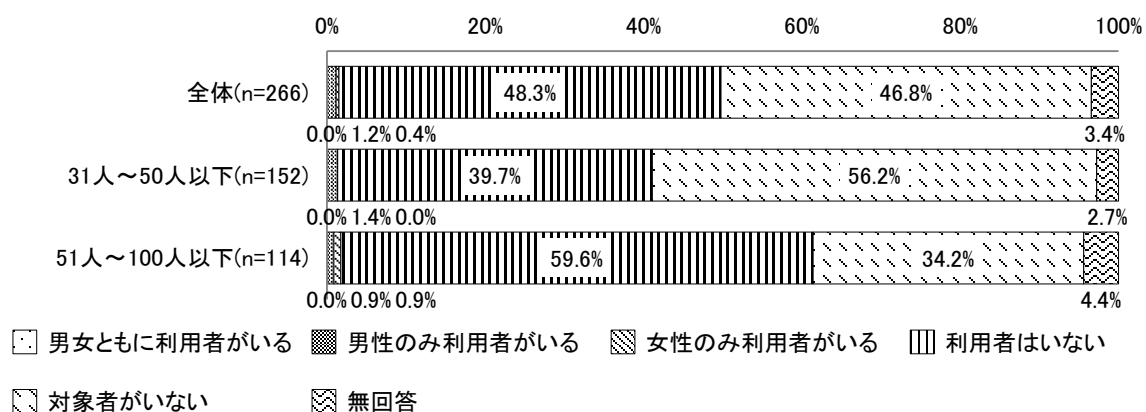
⑤ 利用実績：介護のための所定外労働の制限

【無期契約労働者（正社員等）】

<100 人以下>

無期契約労働者（正社員等）の介護のための所定外労働の制限の利用実績（平成 29 年 10 月 1 日～平成 30 年 9 月 30 日）をみると、100 人以下の「全体」では、「男性のみ利用者がいる」が 1.2%、「女性のみ利用者がいる」が 0.4%となっている。

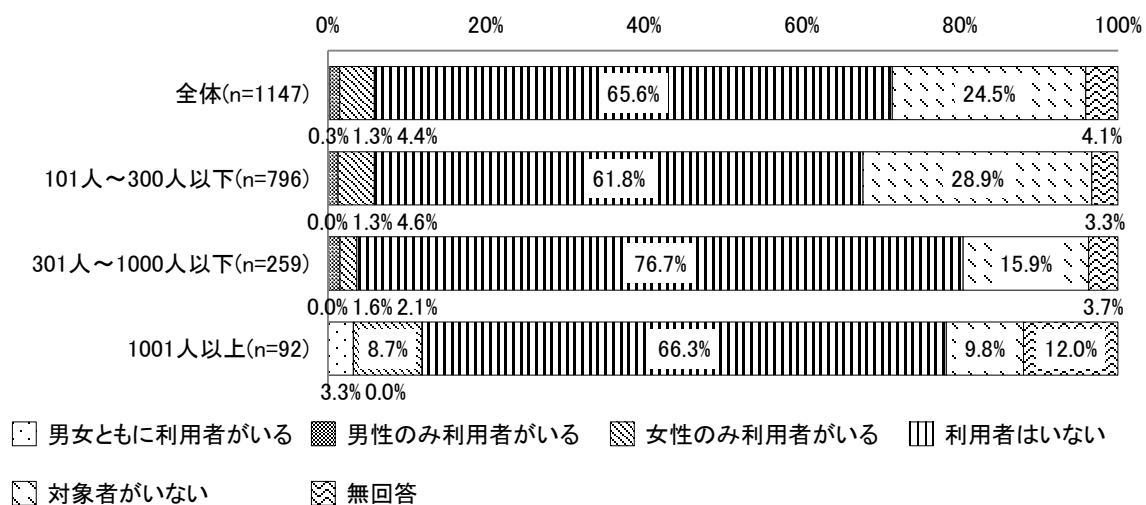
図表Ⅲ- 194 Q15(1)2④ 利用実績：無期契約労働者_介護のための所定外労働の制限：単数回答



<101 人以上>

無期契約労働者（正社員等）の介護のための所定外労働の制限の利用実績（平成 29 年 10 月 1 日～平成 30 年 9 月 30 日）をみると、101 人以上の「全体」では、「女性のみ利用者がいる」が 4.4%、「男性のみ利用者がいる」が 1.3%となっている。

図表Ⅲ- 195 Q15(1)2④ 利用実績：無期契約労働者_介護のための所定外労働の制限：単数回答

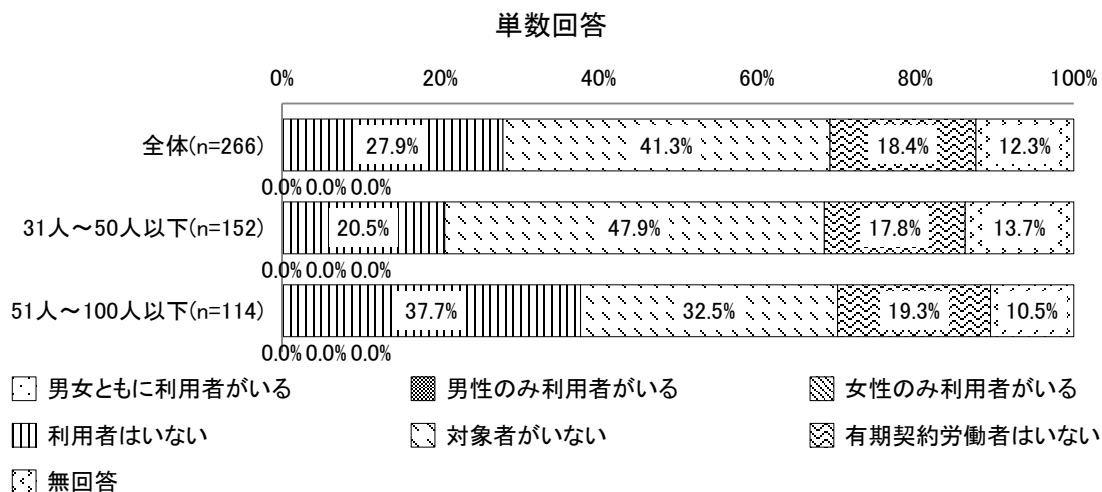


【有期契約労働者】

<100 人以下>

有期契約労働者の介護のための所定外労働の制限の利用実績（平成 29 年 10 月 1 日～平成 30 年 9 月 30 日）をみると、100 人以下の「全体」では、「男女ともに利用者がいる」「男性のみ利用者がいる」「女性のみ利用者がいる」割合はいずれも 0.0%となっている。

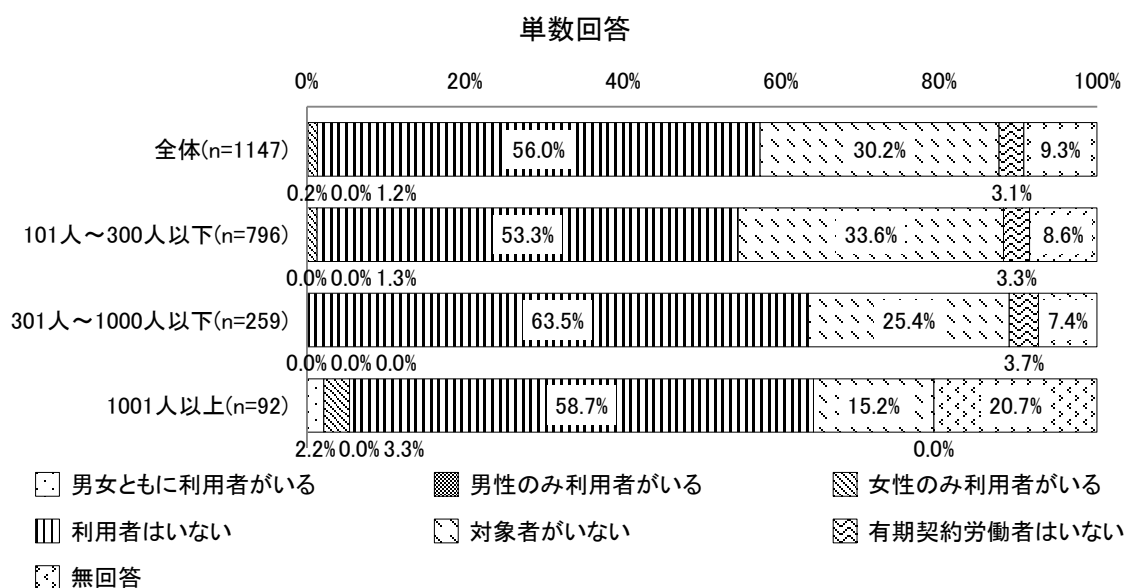
図表Ⅲ- 196 Q15(2)2④ 利用実績：有期契約労働者_介護のための所定外労働の制限：



<101 人以上>

有期契約労働者の介護のための所定外労働の制限の利用実績（平成 29 年 10 月 1 日～平成 30 年 9 月 30 日）をみると、101 人以上の「全体」では、「女性のみ利用者がいる」が 1.2%、「男女ともに利用者がいる」が 0.2%となっている。

図表Ⅲ- 197 Q15(2)2④ 利用実績：有期契約労働者_介護のための所定外労働の制限：



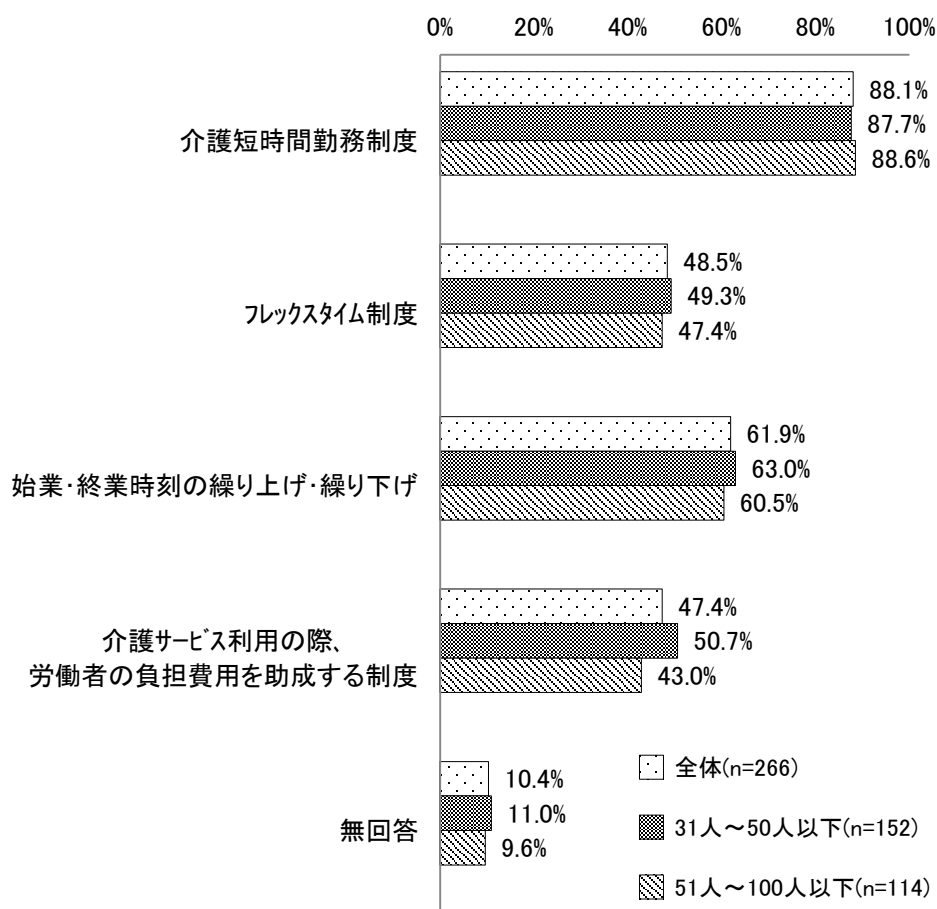
(10) 介護のための所定労働時間の短縮措置等の導入・利用状況

① 導入している制度

<100人以下>

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人以下の「全体」では、「介護短時間勤務制度」が88.1%で最も回答割合が高く、次いで「始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ」が61.9%、「フレックスタイム制度」が48.5%となっている。

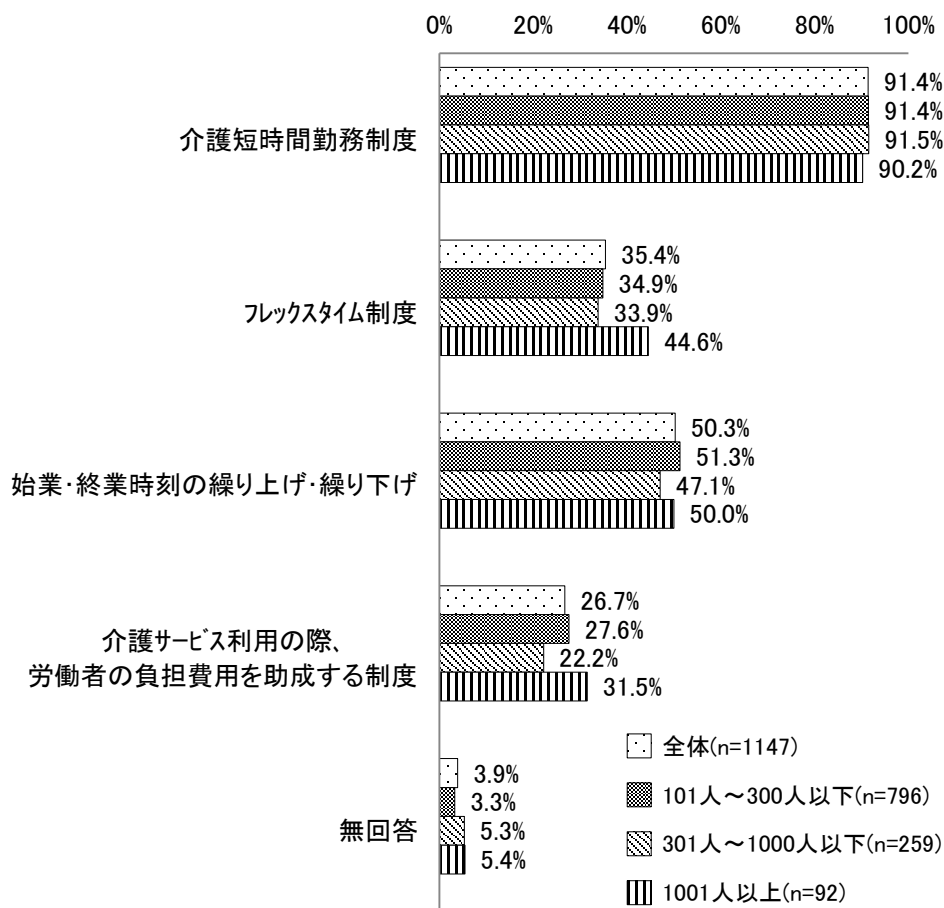
図表Ⅲ- 198 Q16(1) 介護のための所定労働時間の短縮措置等の導入状況：複数回答



<101人以上>

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、101人以上の「全体」では、「介護短時間勤務制度」が91.4%で最も回答割合が高く、次いで「始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ」が50.3%、「フレックスタイム制度」が35.4%となっている。

図表Ⅲ- 199 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



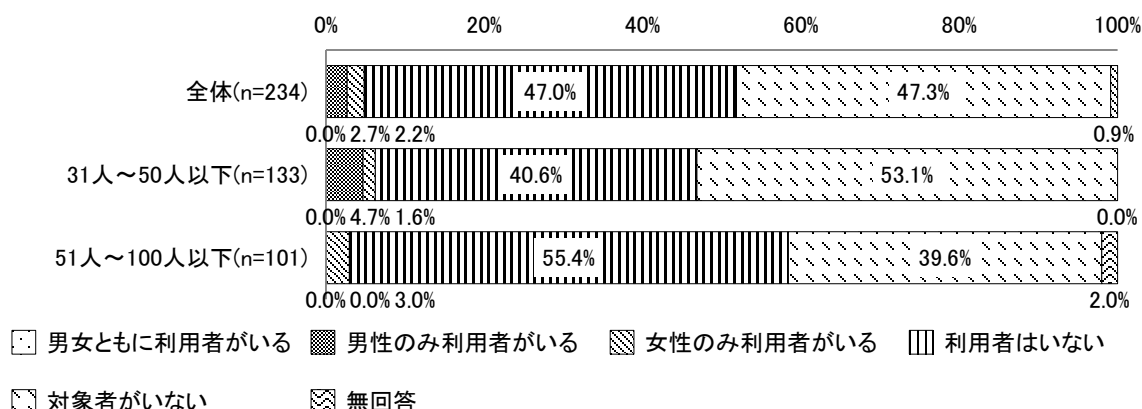
② 利用実績：介護短時間勤務制度

【無期契約労働者（正社員等）】

<100人以下>

介護のための所定労働時間の短縮措置等で介護短時間勤務制度を導入している企業について、無期契約労働者（正社員等）の利用実績（平成29年10月1日～平成30年9月30日）をみると、100人以下の「全体」では、「男性のみ利用者がいる」が2.7%、「女性のみ利用者がいる」が2.2%となっている。

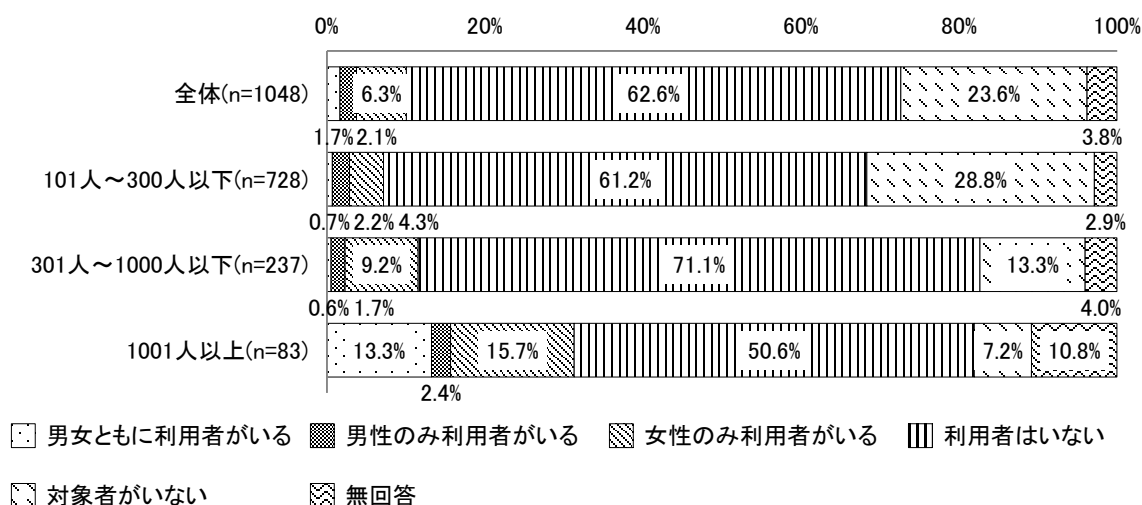
図表Ⅲ- 200 Q16(2)① 無期契約労働者の利用実績：介護短時間勤務制度：単数回答



<101人以上>

介護のための所定労働時間の短縮措置等で介護短時間勤務制度を導入している企業について、無期契約労働者（正社員等）の利用実績（平成29年10月1日～平成30年9月30日）をみると、101人以上の「全体」では、「女性のみ利用者がいる」が6.3%、「男性のみ利用者がいる」が2.1%となっている。

図表Ⅲ- 201 無期契約労働者の利用実績：介護短時間勤務制度：単数回答



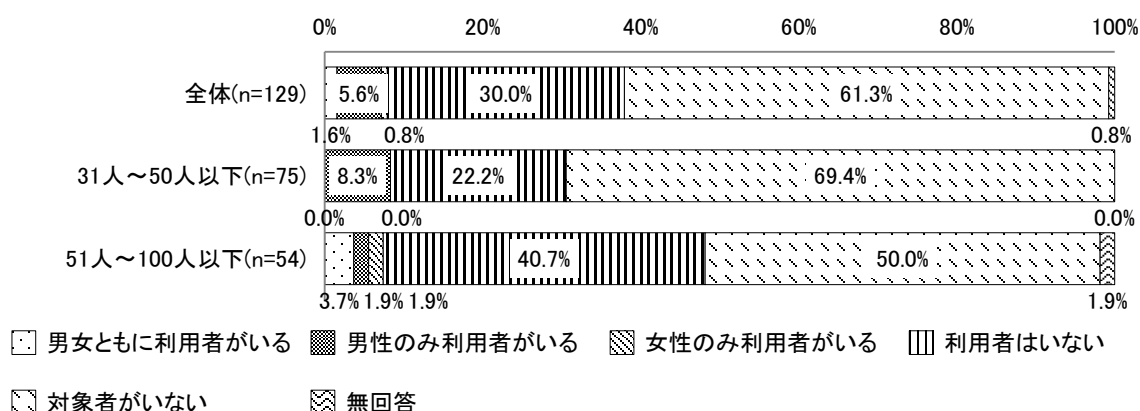
③ 利用実績：フレックスタイム制度

【無期契約労働者（正社員等）】

<100人以下>

介護のための所定労働時間の短縮措置等でフレックスタイム制度を導入している企業について、無期契約労働者（正社員等）の利用実績（平成29年10月1日～平成30年9月30日）をみると、100人以下の「全体」では、「男性のみ利用者がいる」が5.6%、「男女ともに利用者がいる」が1.6%となっている。

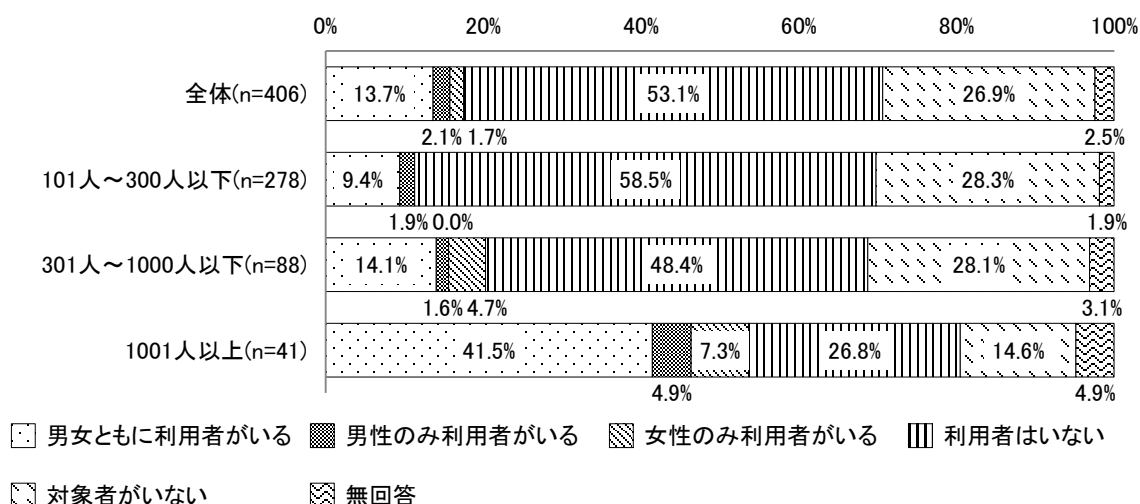
図表Ⅲ- 202 Q16(2)② 無期契約労働者の利用実績：フレックスタイム制度：単数回答



<101人以上>

介護のための所定労働時間の短縮措置等でフレックスタイム制度を導入している企業について、無期契約労働者（正社員等）の利用実績（平成29年10月1日～平成30年9月30日）をみると、101人以上の「全体」では、「男女ともに利用者がいる」が13.7%、「男性のみ利用者がいる」が2.1%となっている。

図表Ⅲ- 203 Q16(2)② 無期契約労働者の利用実績：フレックスタイム制度：単数回答



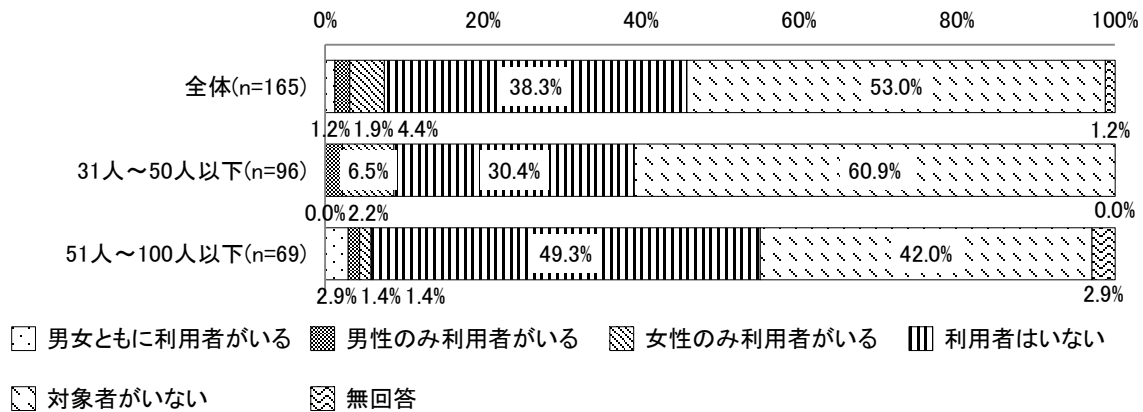
④ 利用実績：始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ

【無期契約労働者（正社員等）】

<100人以下>

介護のための所定労働時間の短縮措置等で始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げを導入している企業について、無期契約労働者（正社員等）の利用実績（平成29年10月1日～平成30年9月30日）をみると、100人以下の「全体」では、「女性のみ利用者がいる」が4.4%、「男性のみ利用者がいる」が1.9%となっている。

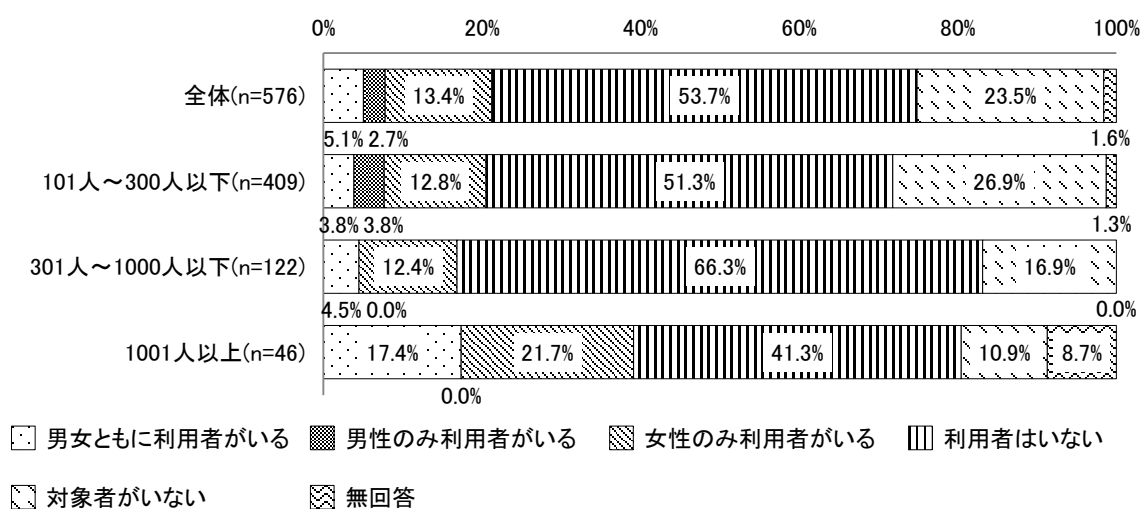
図表Ⅲ- 204 Q16(2)③ 無期契約労働者の利用実績：始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ：
単数回答



<101人以上>

介護のための所定労働時間の短縮措置等で始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げを導入している企業について、無期契約労働者（正社員等）の利用実績（平成29年10月1日～平成30年9月30日）をみると、101人以上の「全体」では、「女性のみ利用者がいる」が13.4%、「男女ともに利用者がいる」が5.1%となっている。

図表Ⅲ- 205 Q16(2)③ 無期契約労働者の利用実績：始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ：
単数回答



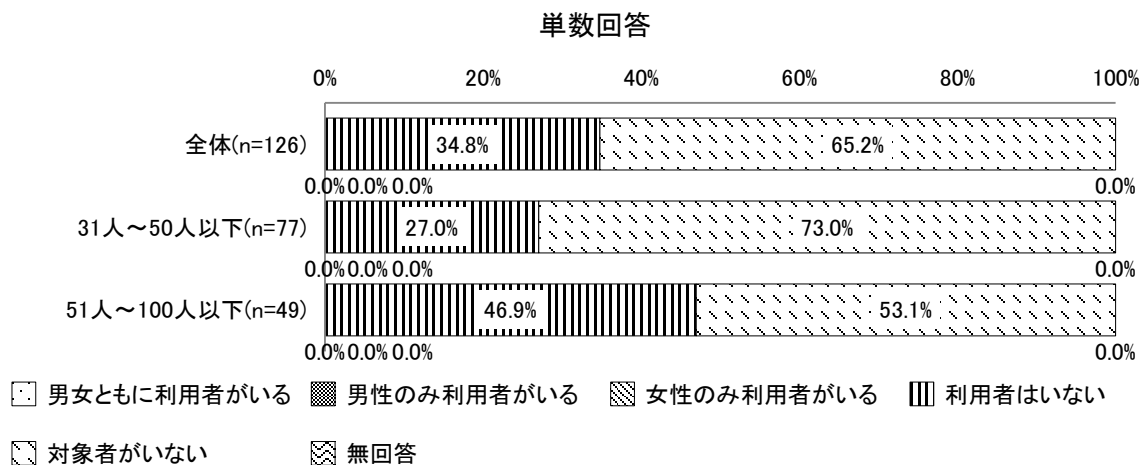
⑤ 利用実績：介護サービス利用時の費用を助成する制度

【無期契約労働者（正社員等）】

<100人以下>

介護のための所定労働時間の短縮措置等で介護サービス利用時の費用を助成する制度を導入している企業について、無期契約労働者（正社員等）の利用実績（平成29年10月1日～平成30年9月30日）をみると、100人以下の「全体」では、「男女ともに利用者がいる」「男性のみ利用者がいる」「女性のみ利用者がいる」がそれぞれ0.0%となっている。

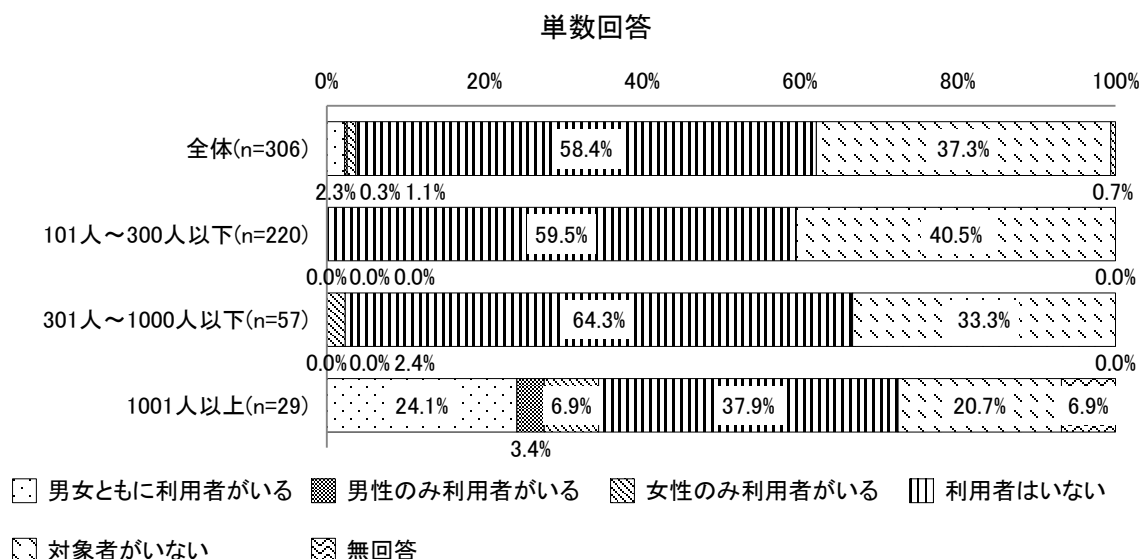
図表Ⅲ- 206 Q16(2)④ 無期契約労働者の利用実績：介護サービス利用時の費用を助成する制度：



<101人以上>

介護のための所定労働時間の短縮措置等で介護サービス利用時の費用を助成する制度を導入している企業について、無期契約労働者（正社員等）の利用実績（平成29年10月1日～平成30年9月30日）をみると、101人以上の「全体」では、「男女ともに利用者がいる」が2.3%、「女性のみ利用者がいる」が1.1%となっている。

図表Ⅲ- 207 Q16(2)④ 無期契約労働者の利用実績：介護サービス利用時の費用を助成する制度：



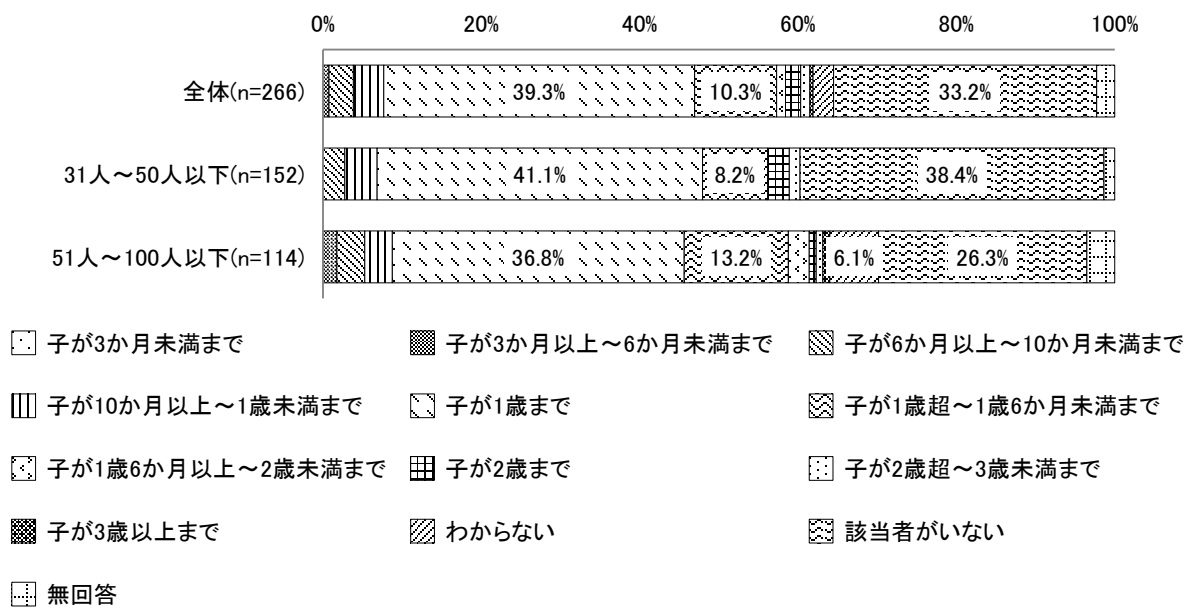
(11) 育児休業制度の取得期間の傾向：最も取得が多い期間（子が何歳になるまで）

【無期契約労働者（正社員等）】

<100人以下>

育児休業制度の取得期間の傾向として、女性の無期契約労働者（正社員等）が育児休業を取得する場合の最も取得が多い期間（子が何歳になるまで）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、次いで「該当者がいない」が33.2%、「子が1歳超～1歳6か月未満まで」が10.3%となっている。

図表Ⅲ- 208 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



注) 子ども1人に対して1人の労働者が取得する期間として、最も長い期間ではなく、最も取得されることが多い期間についてたずねている。以下同様。

図表Ⅲ- 209 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

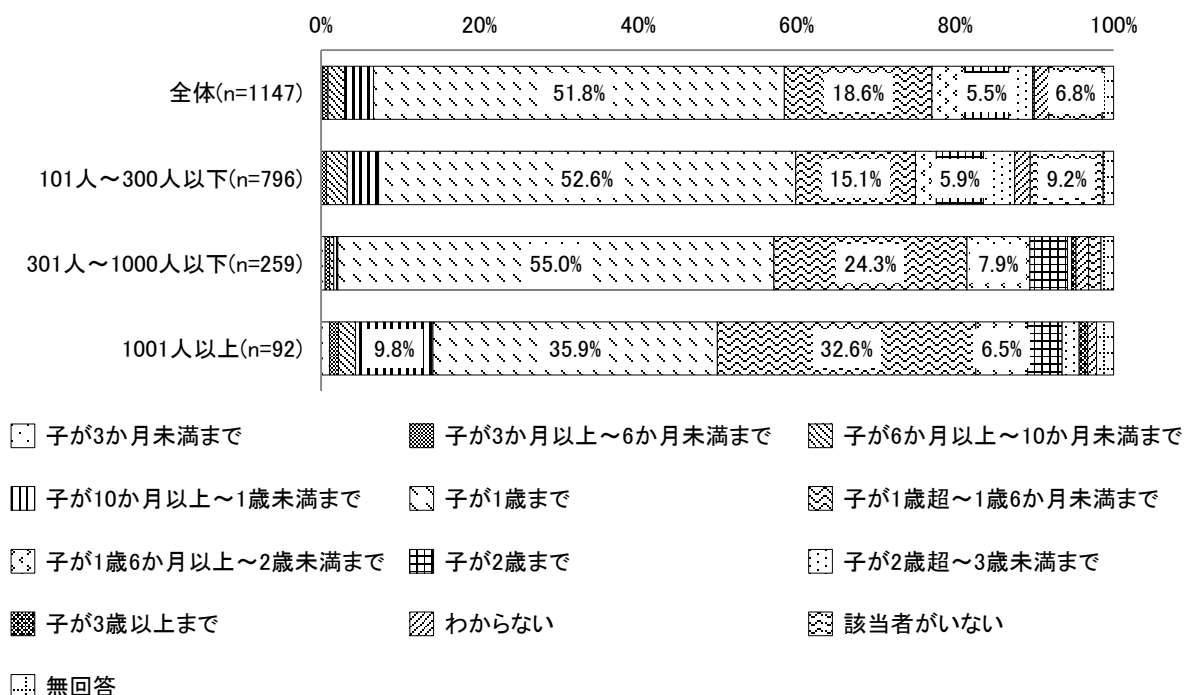
	合計	Q17① 育児休業制度の最も取得が多い期間：女性_無期契約労働者												
		子が3か月未満まで	子が3か月以上～6か月未満まで	子が6か月以上～10か月未満まで	子が10か月以上～1歳未満まで	子が1歳まで	子が1歳超～1歳6か月未満まで	子が1歳6か月以上～2歳未満まで	子が2歳まで	子が2歳超～3歳未満まで	子が3歳以上まで	わからない	該当者がいない	無回答
全体	266	0.0%	0.8%	3.1%	3.9%	39.3%	10.3%	1.1%	1.9%	1.2%	0.4%	2.6%	33.2%	2.3%
Q3①従業員数 無期契約労働者	152	0.0%	0.0%	2.7%	4.1%	41.1%	8.2%	0.0%	2.7%	1.4%	0.0%	0.0%	38.4%	1.4%
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%	0.9%	6.1%	26.3%	3.5%

<101人以上>

育児休業制度の取得期間の傾向として、女性の無期契約労働者（正社員等）が育児休業を取得する場合の最も取得が多い期間（子が何歳になるまで）をみると、101人以上の「全体」では、「子が1歳まで」が51.8%で最も回答割合が高く、次いで「子が1歳超～1歳6か月未満まで」が18.6%、「該当者がいない」が6.8%となっている。

従業員規模が「1001人以上」の企業では、『子が1歳超～3歳以上まで』が5割弱を占める。

図表Ⅲ- 210 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



図表Ⅲ- 211 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

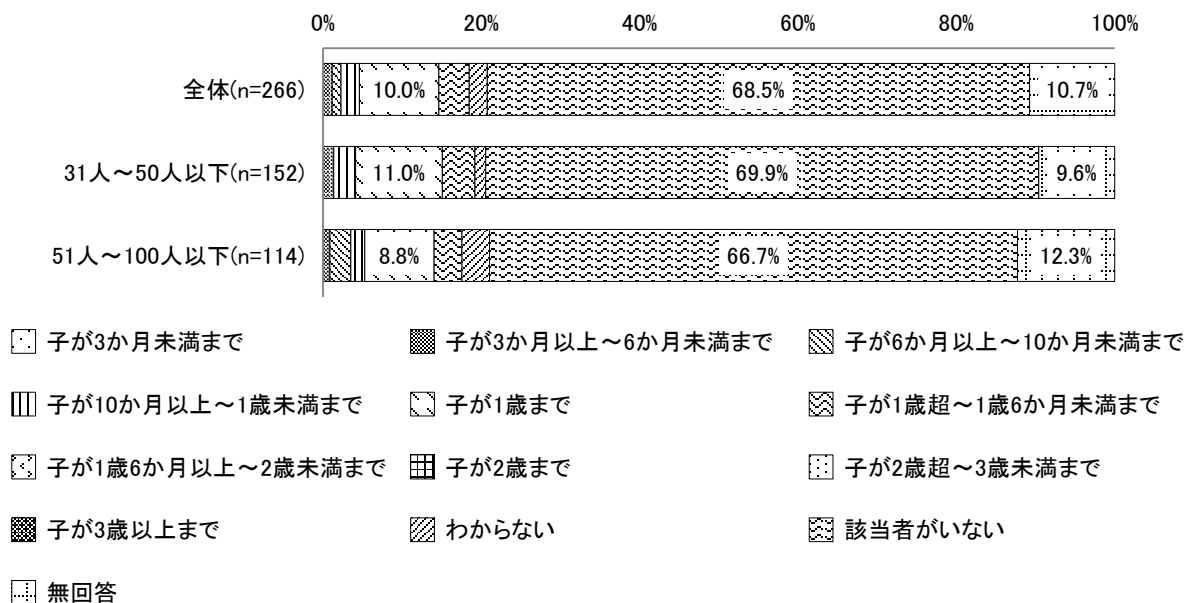
	合計	Q17① 育児休業制度の最も取得が多い期間：女性_無期契約労働者												
		子が3か月未満まで	子が3か月以上～6か月未満まで	子が6か月以上～10か月未満まで	子が10か月以上～1歳未満まで	子が1歳まで	子が1歳超～1歳6か月未満まで	子が1歳6か月以上～2歳未満まで	子が2歳まで	子が2歳超～3歳未満まで	子が3歳以上まで	わからない	該当者がいない	無回答
全体	1147	0.2%	0.7%	2.1%	3.6%	51.8%	18.6%	4.1%	5.5%	3.0%	0.2%	1.8%	6.8%	1.4%
q3① 従業員数：無期契約労働者	796	0.0%	0.7%	2.6%	3.9%	52.6%	15.1%	2.6%	5.9%	3.9%	0.0%	2.0%	9.2%	1.3%
101人～300人以下	259	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	55.0%	24.3%	7.9%	4.8%	0.5%	0.5%	1.6%	1.6%	1.6%
301人～1000人以下	92	1.1%	1.1%	2.2%	9.8%	35.9%	32.6%	6.5%	4.3%	2.2%	1.1%	1.1%	0.0%	2.2%
1001人以上														

【有期契約労働者】

<100人以下>

育児休業制度の取得期間の傾向として、女性の有期契約労働者が育児休業を取得する場合の最も取得が多い期間（子が何歳になるまで）をみると、100人以下の「全体」では、「該当者がいない」が68.5%で最も回答割合が高く、次いで「子が1歳まで」が10.0%、「子が1歳超～1歳6か月未満まで」が3.9%となっている。

図表Ⅲ- 212 Q17② 育児休業制度の最も取得が多い期間：女性_有期契約労働者：単数回答



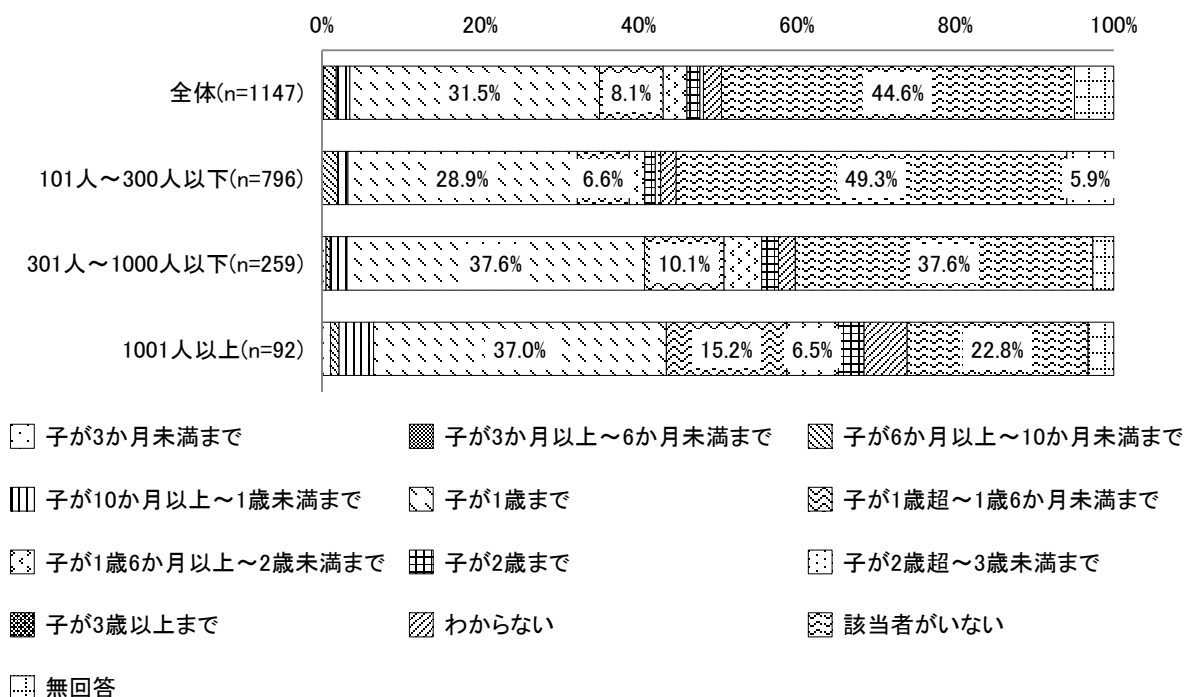
図表Ⅲ- 213 Q17② 育児休業制度の最も取得が多い期間：女性_有期契約労働者：単数回答

	合計	Q17② 育児休業制度の最も取得が多い期間：女性_有期契約労働者												
		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2歳超～3歳未満まで	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%	1.2%	1.1%	2.3%	10.0%	3.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.3%	68.5%	10.7%
Q3①従業員数：31人～50人以下	152	0.0%	1.4%	0.0%	2.7%	11.0%	4.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.4%	69.9%	9.6%
無期契約労働者：51人～100人以下	114	0.0%	0.9%	2.6%	1.8%	8.8%	3.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.5%	66.7%	12.3%

<101人以上>

育児休業制度の取得期間の傾向として、女性の有期契約労働者が育児休業を取得する場合の最も取得が多い期間（子が何歳になるまで）をみると、101人以上の「全体」では、「該当者がいない」が44.6%で最も回答割合が高く、次いで「子が1歳まで」が31.5%、「子が1歳超～1歳6か月未満まで」が8.1%となっている。

図表Ⅲ- 214 Q17② 育児休業制度の最も取得が多い期間:女性_有期契約労働者:単数回答



図表Ⅲ- 215 Q17② 育児休業制度の最も取得が多い期間:女性_有期契約労働者:単数回答

	合計	Q17② 育児休業制度の最も取得が多い期間:女性_有期契約労働者												
		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2歳超～3歳未満まで	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%	0.0%	1.6%	1.7%	31.5%	8.1%	3.0%	1.7%	0.5%	0.0%	2.3%	44.6%	5.0%
q3① 従業員数:無期契約労働者	796	0.0%	0.0%	2.0%	1.3%	28.9%	6.6%	2.0%	1.3%	0.7%	0.0%	2.0%	49.3%	5.9%
101人～300人以下	259	0.5%	0.0%	0.5%	2.1%	37.6%	10.1%	4.8%	2.1%	0.0%	0.0%	2.1%	37.6%	2.6%
301人～1000人以下	92	1.1%	0.0%	1.1%	4.3%	37.0%	15.2%	6.5%	3.3%	0.0%	0.0%	5.4%	22.8%	3.3%
1001人以上														

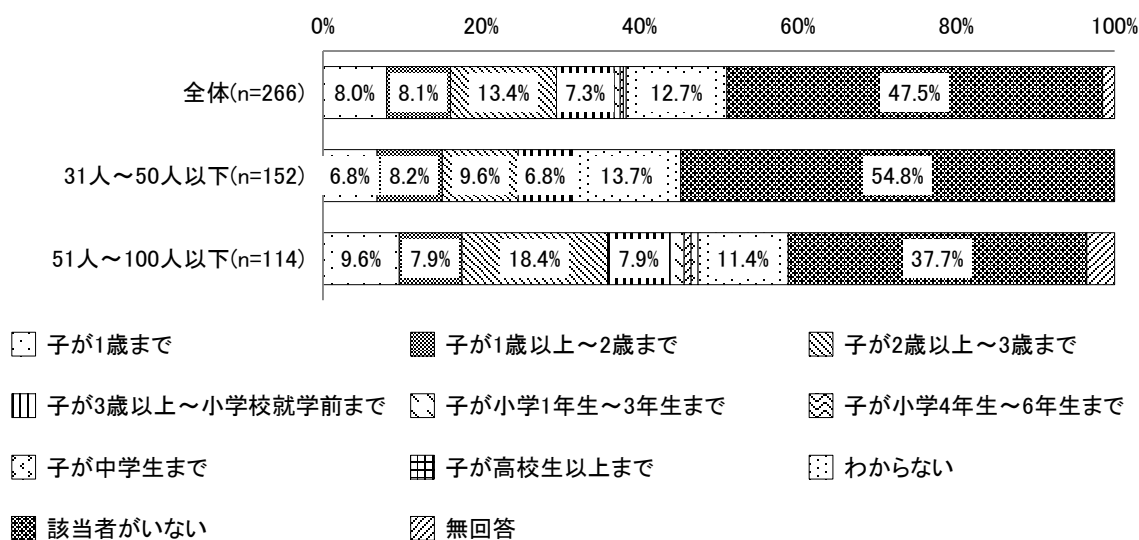
(12) 育児短時間勤務制度の取得期間の傾向：最も取得が多い期間（子が何歳になるまで）

【無期契約労働者（正社員等）】

<100人以下>

育児短時間勤務制度の取得期間の傾向として、女性の無期契約労働者（正社員等）が育児短時間勤務制度を利用する場合の最も取得が多い期間（子が何歳になるまで）をみると、100人以下の「全体」では、「該当者がいない」が47.5%で最も回答割合が高く、次いで「子が2歳以上～3歳まで」が13.4%、「わからない」が12.7%となっている。

図表Ⅲ- 216 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



注) 子ども1人に対して1人の労働者が取得する期間として、最も長い期間ではなく、最も取得されることが多い期間についてたずねている。以下同様。

図表Ⅲ- 217 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

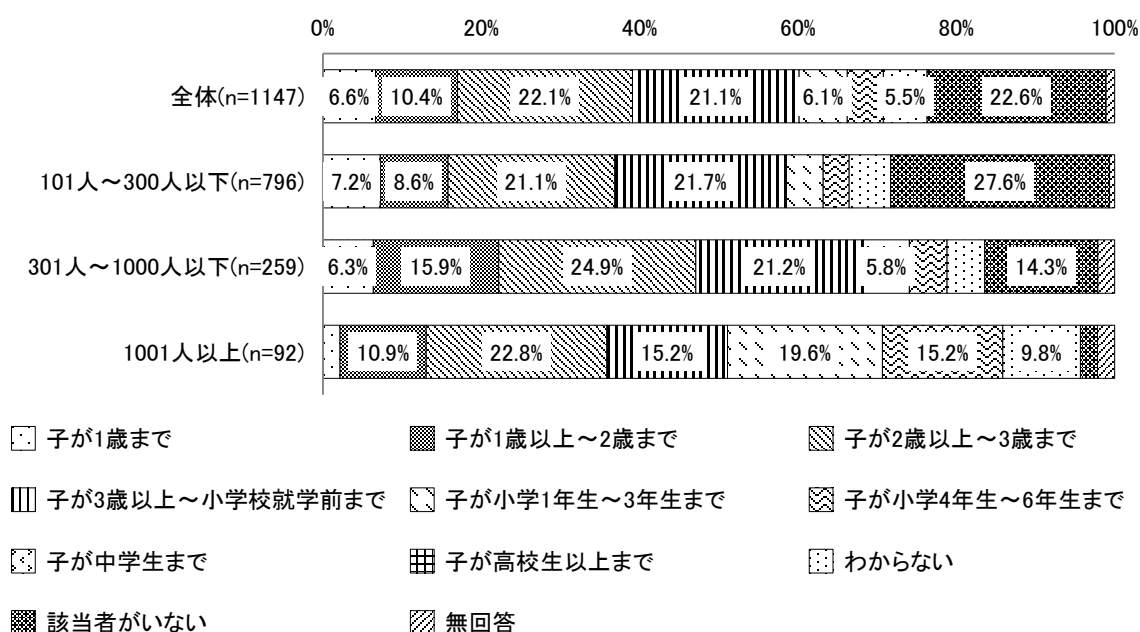
	合計	Q18① 育児短時間勤務制度の最も取得が多い期間：女性_無期契約労働者										
		子が1歳まで	子が1歳以上～2歳まで	子が2歳以上～3歳まで	子が3歳以上～小学校就学前まで	子が小学1年生～3年生まで	子が小学4年生～6年生まで	子が中学生まで	子が高校生以上まで	わからない	該当者がいない	無回答
全体	266	8.0%	8.1%	13.4%	7.3%	0.8%	0.4%	0.4%	0.0%	12.7%	47.5%	1.5%
Q3① 従業員数：31人～50人以下	152	6.8%	8.2%	9.6%	6.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	13.7%	54.8%	0.0%
無期契約労働者	114	9.6%	7.9%	18.4%	7.9%	1.8%	0.9%	0.9%	0.0%	11.4%	37.7%	3.5%

<101人以上>

育児短時間勤務制度の取得期間の傾向として、女性の無期契約労働者（正社員等）が育児短時間勤務制度を利用する場合の最も取得が多い期間（子が何歳になるまで）をみると、101人以上の「全体」では、「該当者がいない」が22.6%で最も回答割合が高く、次いで「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%となっている。

従業員規模が「1001人以上」の企業では、『子が小学1年生～6年生まで』も3割強を占める。

図表Ⅲ- 218 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



図表Ⅲ- 219 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

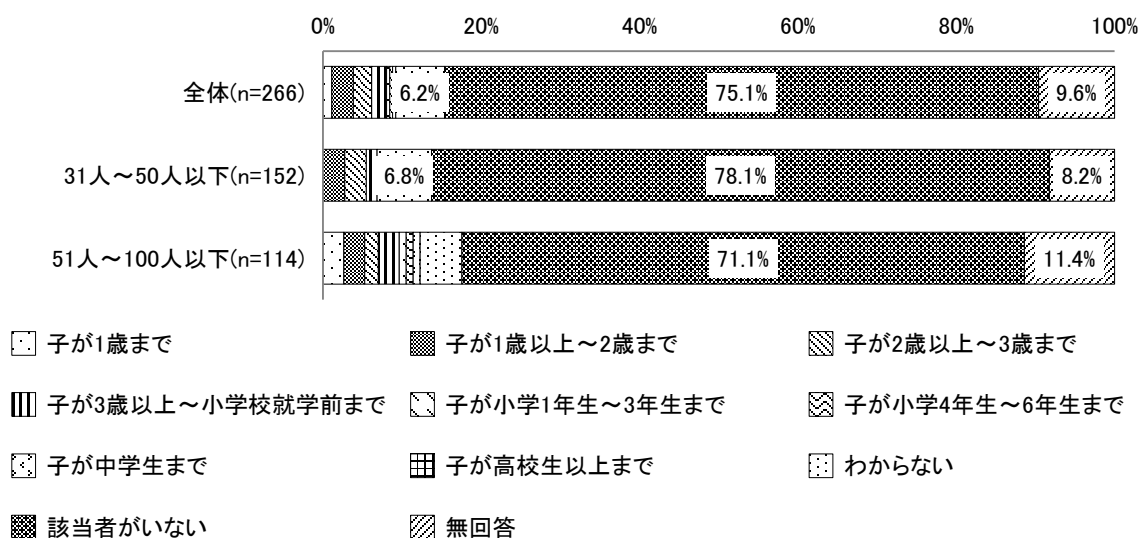
	合計	Q18① 育児短時間勤務制度の最も取得が多い期間：女性_無期契約労働者											
		子が1歳まで	子が1歳以上～2歳まで	子が2歳以上～3歳まで	子が3歳以上～小学校就学前まで	子が小学1年生～3年生まで	子が小学4年生～6年生まで	子が中学生まで	子が高校生以上まで	わからない	該当者がいない	無回答	
全体	1147	6.6%	10.4%	22.1%	21.1%	6.1%	4.6%	0.0%	0.0%	5.5%	22.6%	1.1%	
Q3① 従業員数：無期契約労働者	101人～300人以下	796	7.2%	8.6%	21.1%	21.7%	4.6%	3.3%	0.0%	0.0%	5.3%	27.6%	0.7%
	301人～1000人以下	259	6.3%	15.9%	24.9%	21.2%	5.8%	4.8%	0.0%	0.0%	4.8%	14.3%	2.1%
	1001人以上	92	2.2%	10.9%	22.8%	15.2%	19.6%	15.2%	0.0%	0.0%	9.8%	2.2%	

【有期契約労働者】

<100人以下>

育児短時間勤務制度の取得期間の傾向として、女性の有期契約労働者が育児短時間勤務制度を利用する場合の最も取得が多い期間（子が何歳になるまで）をみると、100人以下の「全体」では、「該当者がいない」が75.1%で最も回答割合が高く、次いで「わからない」が6.2%、「子が1歳以上～2歳まで」が2.7%となっている。

図表Ⅲ- 220 Q18② 育児短時間勤務制度の最も取得が多い期間：女性_有期契約労働者：
単数回答



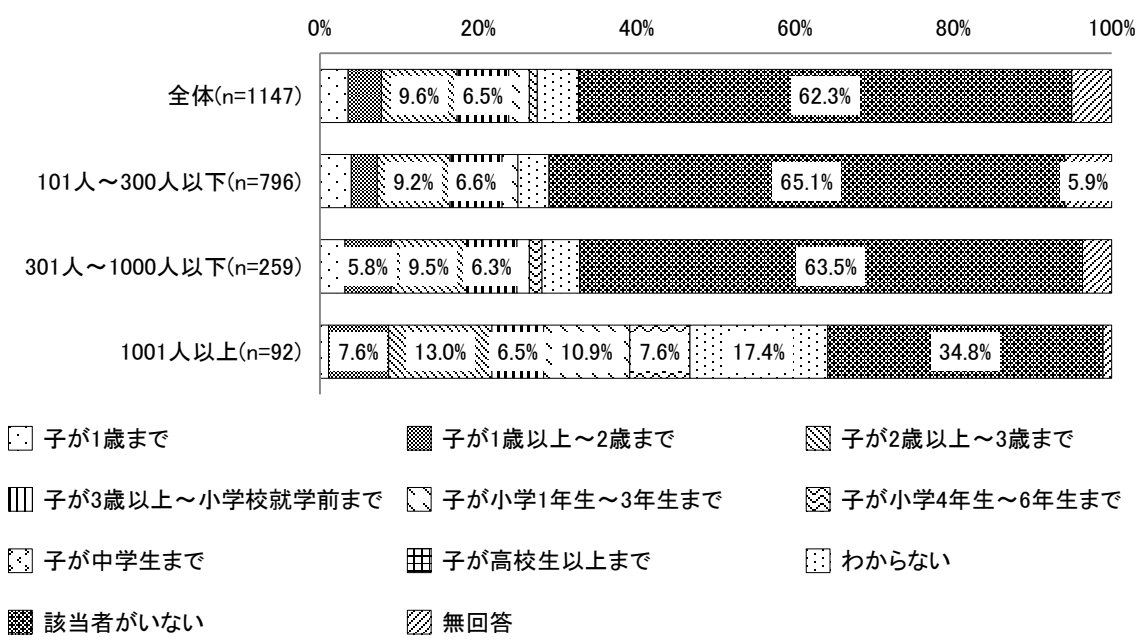
図表Ⅲ- 221 Q18② 育児短時間勤務制度の最も取得が多い期間：女性_有期契約労働者：
単数回答

	合計	Q18② 育児短時間勤務制度の最も取得が多い期間：女性_有期契約労働者										
		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	わからない	該当者がいない	無回答
全体	266	1.1%	2.7%	2.3%	1.9%	0.4%	0.4%	0.4%	0.0%	6.2%	75.1%	9.6%
Q3① 従業員数：31人～50人以下	152	0.0%	2.7%	2.7%	1.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.8%	78.1%	8.2%
無期契約労働者：51人～100人以下	114	2.6%	2.6%	1.8%	2.6%	0.9%	0.9%	0.9%	0.0%	5.3%	71.1%	11.4%

<101人以上>

育児短時間勤務制度の取得期間の傾向として、女性の有期契約労働者が育児短時間勤務制度を利用する場合の最も取得が多い期間（子が何歳になるまで）をみると、101人以上の「全体」では、「該当者がいない」が62.3%で最も回答割合が高く、次いで「子が2歳以上～3歳まで」が9.6%、「子が3歳以上～小学校就学前まで」が6.5%となっている。

図表Ⅲ- 222 Q18② 育児短時間勤務制度の最も取得が多い期間:女性_有期契約労働者 : 単数回答



図表Ⅲ- 223 Q18② 育児短時間勤務制度の最も取得が多い期間:女性_有期契約労働者 : 単数回答

	合計	Q18② 育児短時間勤務制度の最も取得が多い期間:女性_有期契約労働者										
		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	わからない	該当者がいない	無回答
全体	1147	3.5%	4.2%	9.6%	6.5%	2.6%	1.0%	0.0%	0.0%	5.2%	62.3%	5.0%
q3① 従業員数:無期契約労働者	796	3.9%	3.3%	9.2%	6.6%	2.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.9%	65.1%	5.9%
101人～300人以下	259	3.2%	5.8%	9.5%	6.3%	1.6%	1.6%	0.0%	0.0%	4.8%	63.5%	3.7%
301人～1000人以下	92	1.1%	7.6%	13.0%	6.5%	10.9%	7.6%	0.0%	0.0%	17.4%	34.8%	1.1%
1001人以上												

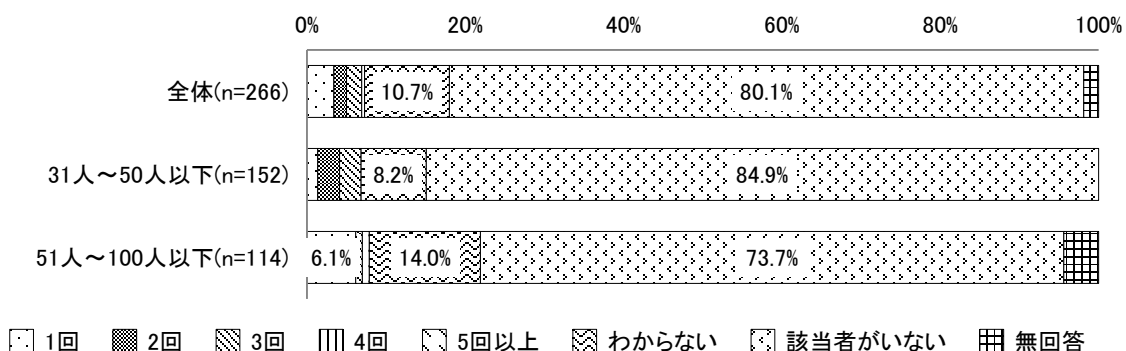
(13) 介護休業制度の取得回数の傾向：最も取得が多い回数（対象家族1人あたり）

【無期契約労働者（正社員等）】

<100人以下>

介護休業制度の取得回数の傾向として、無期契約労働者（正社員等）が介護休業を取得する場合の最も取得が多い回数（対象家族1人あたり）をみると、100人以下の「全体」では、「該当者がいない」が80.1%で最も回答割合が高く、次いで「わからない」が10.7%、「1回」が3.4%となっている。

図表Ⅲ- 224 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



図表Ⅲ- 225 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

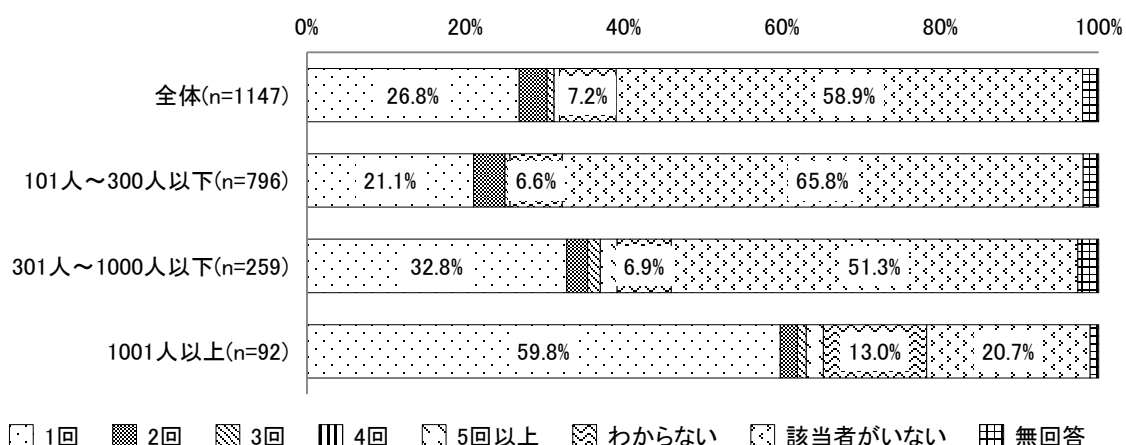
	合計	Q19① 介護休業の最も取得が多い回数：無期契約労働者								
		1回	2回	3回	4回	5回以上	わからない	該当者がいない	無回答	
全体	266	3.4%	1.6%	1.9%	0.0%	0.4%	10.7%	80.1%	1.9%	
Q3① 従業員数: 無期契約労働者	31人～50人以下	152	1.4%	2.7%	2.7%	0.0%	0.0%	8.2%	84.9%	0.0%
	51人～100人以下	114	6.1%	0.0%	0.9%	0.0%	0.9%	14.0%	73.7%	4.4%

<101人以上>

介護休業制度の取得回数の傾向として、無期契約労働者（正社員等）が介護休業を取得する場合の最も取得が多い回数（対象家族1人あたり）をみると、101人以上の「全体」では、「該当者がいない」が58.9%で最も回答割合が高く、次いで「1回」が26.8%、「わからない」が7.2%となっている。

従業員規模が「1001人以上」の企業では、「1回」が6割弱を占める。

図表Ⅲ- 226 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



図表Ⅲ- 227 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

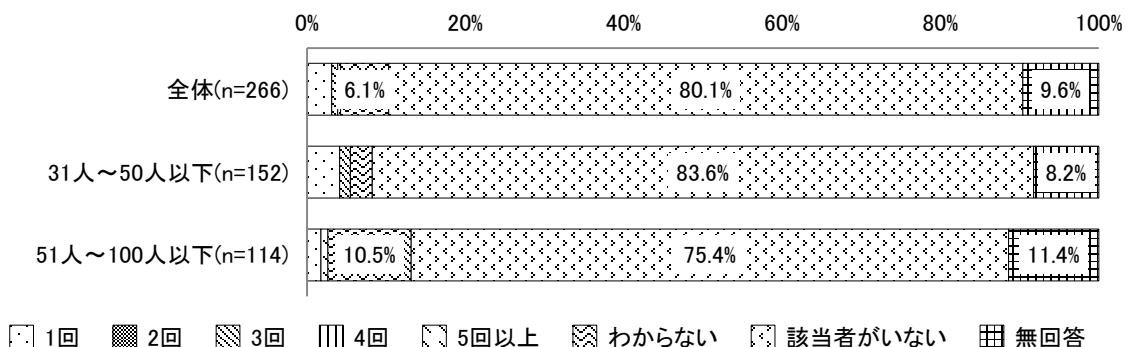
	合計	Q19① 介護休業の最も取得が多い回数：無期契約労働者							
		1回	2回	3回	4回	5回以上	わからない	該当者がいない	無回答
全体	1147	26.8%	3.5%	0.9%	0.0%	0.7%	7.2%	58.9%	2.1%
Q3① 従業員数：無期契約労働者									
101人～300人以下	796	21.1%	3.9%	0.7%	0.0%	0.0%	6.6%	65.8%	2.0%
301人～1000人以下	259	32.8%	2.6%	1.6%	0.0%	2.1%	6.9%	51.3%	2.6%
1001人以上	92	59.8%	2.2%	1.1%	0.0%	2.2%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

【有期契約労働者】

<100人以下>

介護休業制度の取得回数の傾向として、有期契約労働者が介護休業を取得する場合の最も取得が多い回数（対象家族1人あたり）をみると、100人以下の「全体」では、「該当者がいない」が80.1%で最も回答割合が高く、次いで「わからない」が6.1%、「1回」が3.1%となっている。

図表Ⅲ- 228 Q19② 介護休業の最も取得が多い回数：有期契約労働者：単数回答



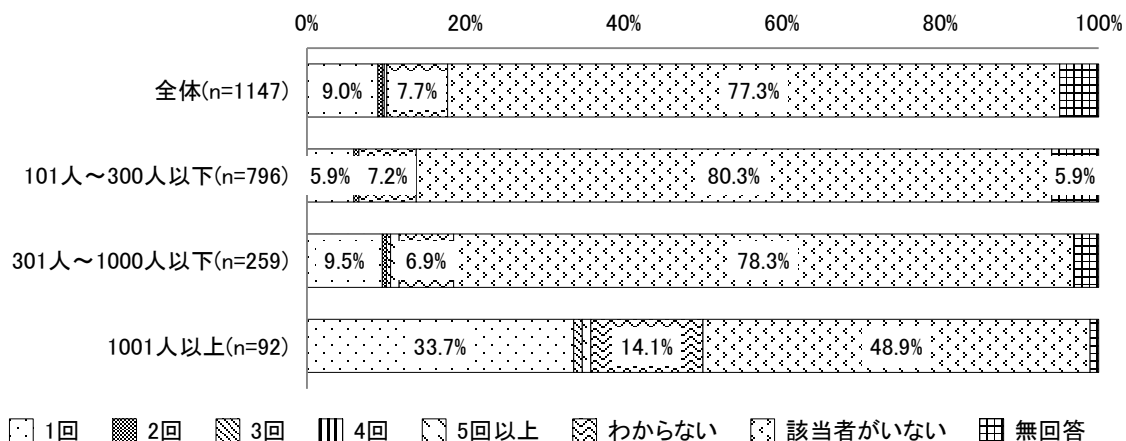
図表Ⅲ- 229 Q19② 介護休業の最も取得が多い回数：有期契約労働者：単数回答

	合計	Q19② 介護休業の最も取得が多い回数：有期契約労働者							該当者がいない	無回答
		1回	2回	3回	4回	5回以上	わからない			
全体	266	3.1%	0.0%	0.8%	0.0%	0.4%	6.1%	80.1%	9.6%	
Q3① 従業員数: 無期契約労働者	31人～50人以下 51人～100人以下	152 114	4.1% 1.8%	0.0% 0.0%	1.4% 0.0%	0.0% 0.0%	0.0% 0.9%	2.7% 10.5%	83.6% 75.4%	8.2% 11.4%

<101人以上>

介護休業制度の取得回数の傾向として、有期契約労働者が介護休業を取得する場合の最も取得が多い回数（対象家族1人あたり）をみると、101人以上の「全体」では、「該当者がいない」が77.3%で最も回答割合が高く、次いで「1回」が9.0%、「わからない」が7.7%となっている。

図表Ⅲ- 230 Q19② 介護休業の最も取得が多い回数：有期契約労働者：単数回答



図表Ⅲ- 231 Q19② 介護休業の最も取得が多い回数：有期契約労働者：単数回答

	合計	Q19② 介護休業の最も取得が多い回数：有期契約労働者							
		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	9.0%	0.6%	0.2%	0.0%	0.3%	7.7%	77.3%	4.9%
Q3① 従業員数：無期契約労働者	796	5.9%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	7.2%	80.3%	5.9%
101人～300人以下	259	9.5%	0.5%	0.5%	0.0%	1.1%	6.9%	78.3%	3.2%
301人～1000人以下	92	33.7%	0.0%	1.1%	0.0%	1.1%	14.1%	48.9%	1.1%
1001人以上									

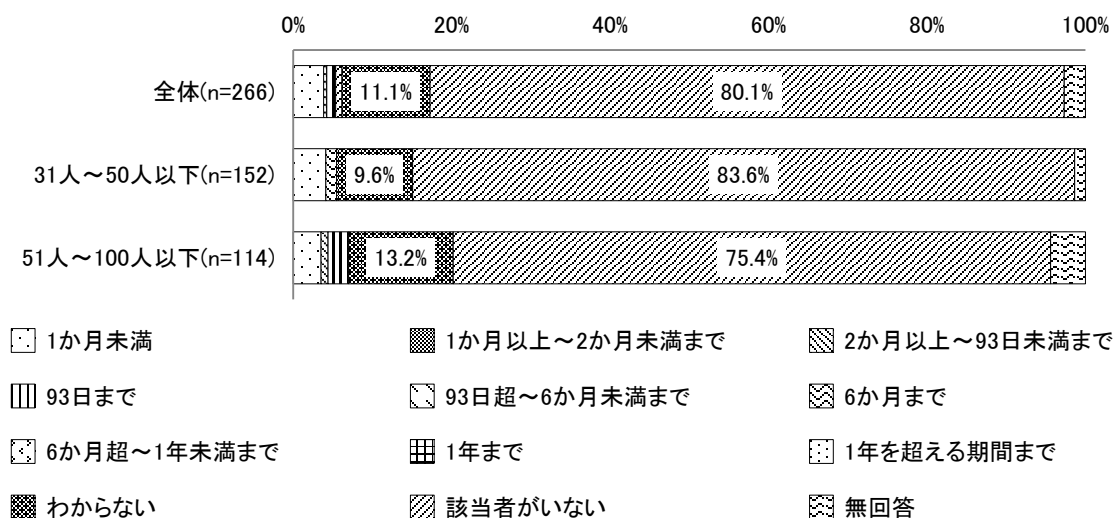
(14) 介護休業制度の取得期間の傾向：最も取得が多い通算期間（対象家族1人あたり）

【無期契約労働者（正社員等）】

<100人以下>

介護休業制度の取得期間の傾向として、無期契約労働者（正社員等）が介護休業を取得する場合の最も取得が多い通算取得期間（対象家族1人あたり）をみると、100人以下の「全体」では、「該当者がいない」が80.1%で最も回答割合が高く、次いで「わからない」が11.1%、「1か月未満」が3.9%となっている。

図表Ⅲ- 232 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



注) 対象家族1人に対して1人の労働者が取得する期間として、最も長い期間ではなく、最も取得されることが多い期間についてたずねている。以下同様

図表Ⅲ- 233 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

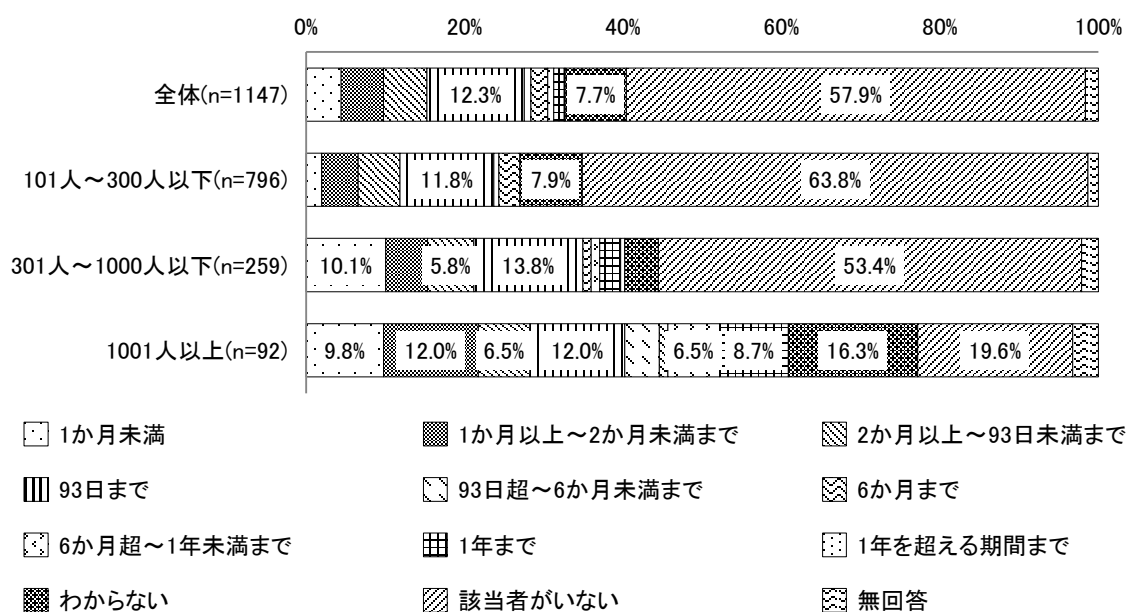
	合計	Q20① 介護休業の最も取得が多い通算取得期間：無期契約労働者											
		1か月未満	1か月以上～2か月未満まで	2か月以上～93日未満まで	93日まで	93日超～6か月未満まで	6か月まで	6か月超～1年未満まで	1年まで	1年を超える期間まで	わからない	該当者がいない	無回答
全体	266	3.9%	0.0%	0.4%	1.1%	0.0%	0.8%	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	80.1%	2.7%
Q3① 従業員数: 31人～50人以下	152	4.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.4%	0.0%	0.0%	0.0%	9.6%	83.6%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

<101人以上>

介護休業制度の取得期間の傾向として、無期契約労働者（正社員等）が介護休業を取得する場合の最も取得が多い通算取得期間（対象家族1人あたり）をみると、101人以上の「全体」では、「該当者がいない」が57.9%で最も回答割合が高く、次いで「93日まで」が12.3%、「わからない」が7.7%となっている。

取得期間は全体的にばらついている傾向にある。

図表Ⅲ- 234 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



図表Ⅲ- 235 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

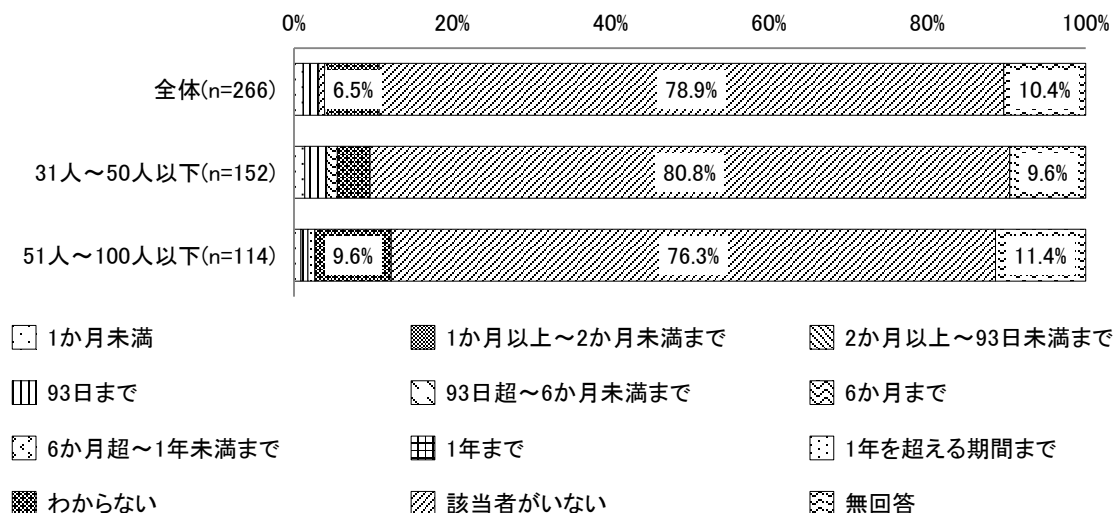
	合計	Q20① 介護休業の最も取得が多い通算取得期間：無期契約労働者											
		1か月未満	1か月以上～2か月未満まで	2か月以上～93日未満まで	93日まで	93日超～6か月未満まで	6か月まで	6か月超～1年未満まで	1年まで	1年を超える期間まで	わからない	該当者がいない	無回答
全体	1147	4.4%	5.3%	5.5%	12.3%	0.8%	2.2%	0.8%	1.3%	0.1%	7.7%	57.9%	1.7%
Q3① 従業員数：無期契約労働者													
101人～300人以下	796	2.0%	4.6%	5.3%	11.8%	0.7%	2.6%	0.0%	0.0%	0.0%	7.9%	63.8%	1.3%
301人～1000人以下	259	10.1%	5.3%	5.8%	13.8%	0.0%	1.1%	1.1%	2.6%	0.5%	4.2%	53.4%	2.1%
1001人以上	92	9.8%	12.0%	6.5%	12.0%	4.3%	1.1%	6.5%	8.7%	0.0%	16.3%	19.6%	3.3%

【有期契約労働者】

<100人以下>

介護休業制度の取得期間の傾向として、有期契約労働者が介護休業を取得する場合の最も取得が多い通算取得期間（対象家族1人あたり）をみると、100人以下の「全体」では、「該当者がいない」が78.9%で最も回答割合が高く、次いで「わからない」が6.5%、「93日まで」が1.9%となっている。

図表Ⅲ- 236 Q20② 介護休業の最も取得が多い通算取得期間：有期契約労働者：単数回答



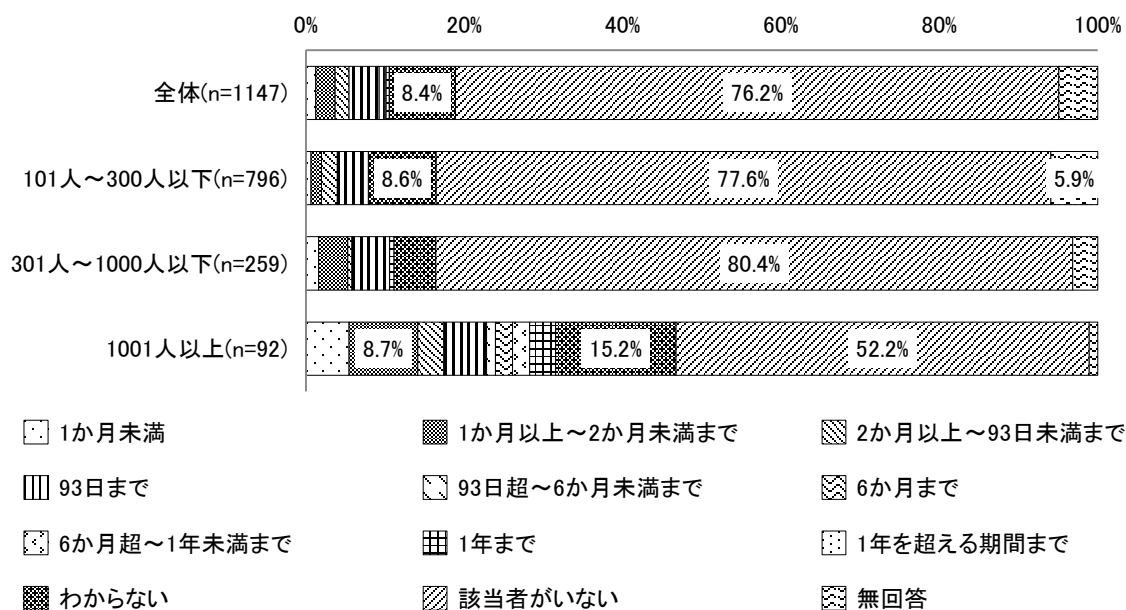
図表Ⅲ- 237 Q20② 介護休業の最も取得が多い通算取得期間：有期契約労働者：単数回答

	合計	Q20② 介護休業の最も取得が多い通算取得期間：有期契約労働者											
		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日未満	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年未満	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	1.2%	0.0%	0.0%	1.9%	0.0%	0.8%	0.0%	0.0%	0.4%	6.5%	78.9%	10.4%
Q3① 従業員数：31人～50人以下	152	1.4%	0.0%	0.0%	2.7%	0.0%	1.4%	0.0%	0.0%	0.0%	4.1%	80.8%	9.6%
無期契約労働者：51人～100人以下	114	0.9%	0.0%	0.0%	0.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.9%	9.6%	76.3%	11.4%

<101人以上>

介護休業制度の取得期間の傾向として、有期契約労働者が介護休業を取得する場合の最も取得が多い通算取得期間（対象家族1人あたり）をみると、101人以上の「全体」では、「該当者がいない」が76.2%で最も回答割合が高く、次いで「わからない」が8.4%、「93日まで」が3.8%となっている。

図表Ⅲ- 238 Q20② 介護休業の最も取得が多い通算取得期間：有期契約労働者：単数回答



図表Ⅲ- 239 Q20② 介護休業の最も取得が多い通算取得期間：有期契約労働者：単数回答

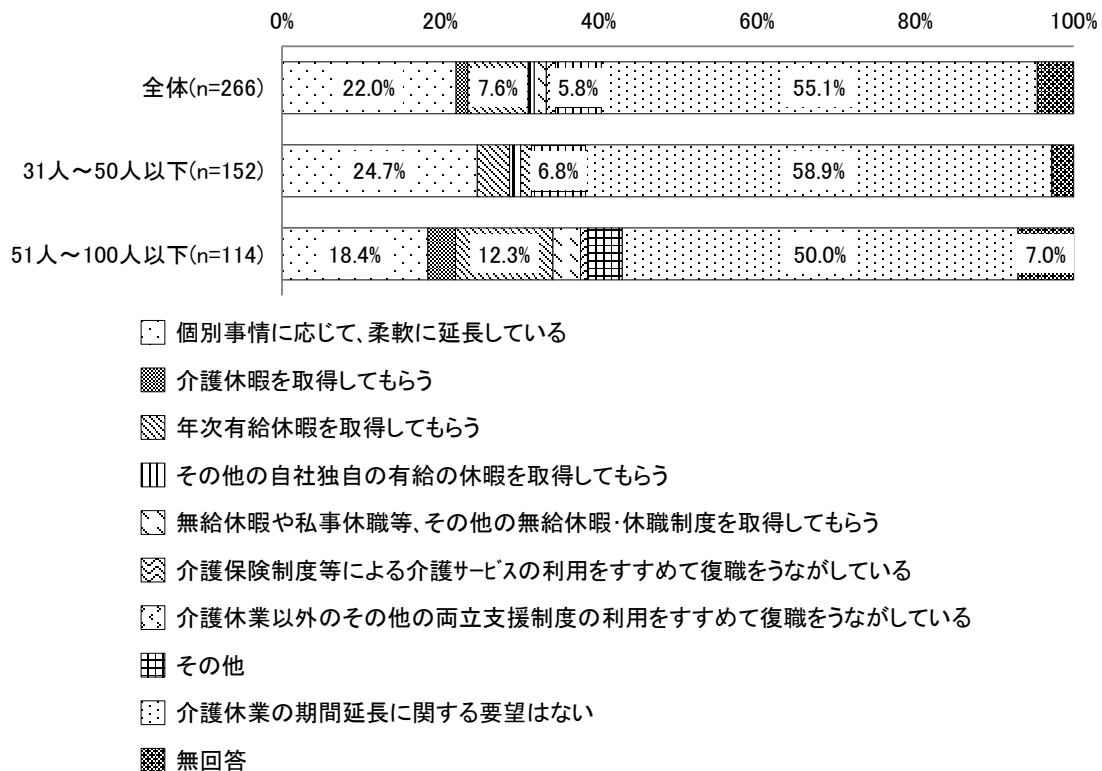
	合計	Q20② 介護休業の最も取得が多い通算取得期間：有期契約労働者											
		1か月未満	1か月以上～2か月未満まで	2か月以上～93日未満まで	93日まで	93日超～6か月未満まで	6か月まで	6か月超～1年未満まで	1年まで	1年を超える期間まで	わからない	該当者がいない	無回答
全体	1147	1.3%	2.4%	1.8%	3.8%	0.5%	0.2%	0.2%	0.4%	0.0%	8.4%	76.2%	4.9%
q3① 従業員数：無期契約労働者													
101人～300人以下	796	0.7%	1.3%	2.0%	3.3%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.6%	77.6%	5.9%
301人～1000人以下	259	1.6%	3.7%	0.5%	4.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%	0.0%	5.3%	80.4%	3.2%
1001人以上	92	5.4%	8.7%	3.3%	5.4%	1.1%	2.2%	2.2%	3.3%	0.0%	15.2%	52.2%	1.1%

(15) 介護休業で取得可能期間を上回る期間の取得要望があった場合の対応

<100人以下>

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%で最も回答割合が高く、次いで「個別事情に応じて、柔軟に延長している」が22.0%、「年次有給休暇を取得してもらう」が7.6%となっている。

図表Ⅲ- 240 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



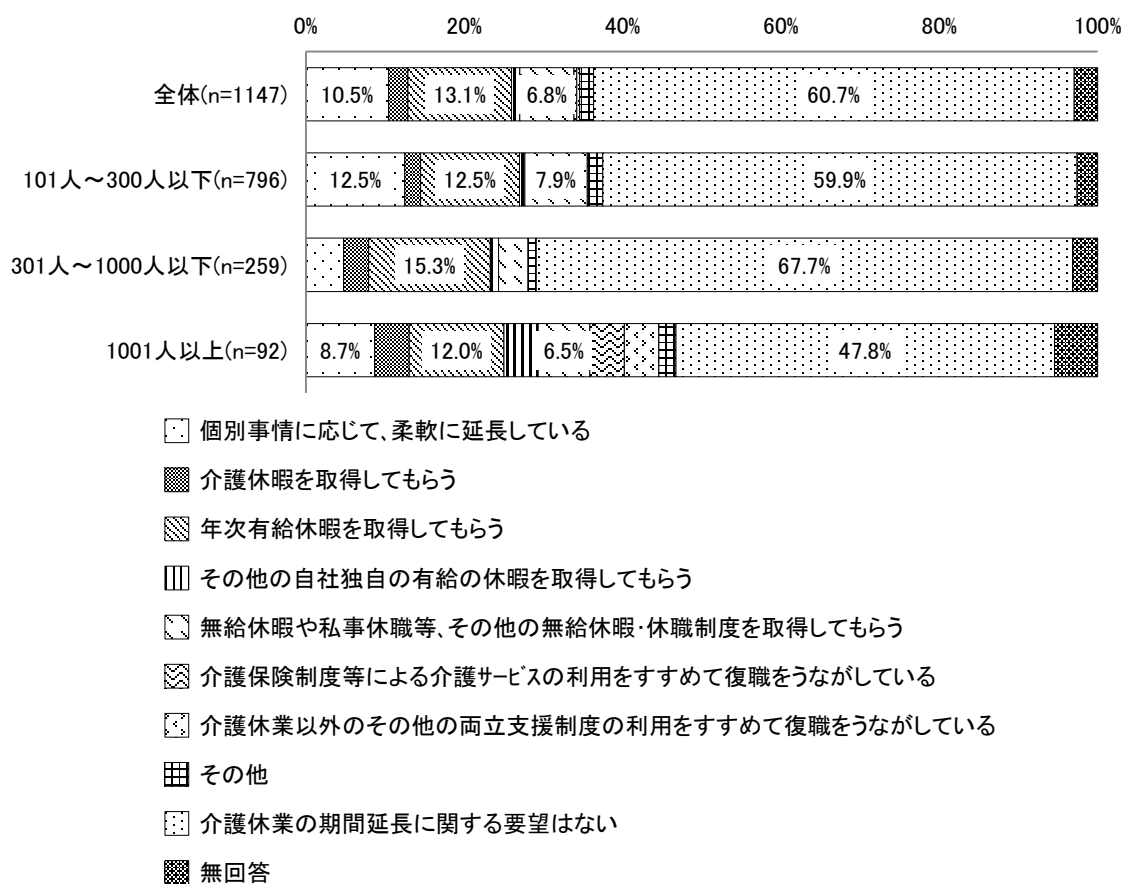
図表Ⅲ- 241 Q21 介護休業で取得可能な期間を上回る取得要望の際の対応：単数回答

	合計	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									
		個別事情に応じて、柔軟に延長している	介護休業を取得してもらう	年次有給休暇を取得してもらう	その他の自社独自の有給の休暇を取得してもらう	無給休暇や私事休職等、その他の無給休暇・休職制度を取得してもらう	介護保険制度等による介護サービスの利用をすすめて復職をうながしている	介護休業以外のその他の両立支援制度の利用をすすめて復職をうながしている	その他	介護休業の期間延長に関する要望はない	無回答
全体	266	22.0%	1.5%	7.6%	0.8%	1.5%	1.2%	0.0%	5.8%	55.1%	4.6%
Q3① 従業員数: 31人~50人以下	152	24.7%	0.0%	4.1%	1.4%	0.0%	1.4%	0.0%	6.8%	58.9%	2.7%
無期契約労働者: 51人~100人以下	114	18.4%	3.5%	12.3%	0.0%	3.5%	0.9%	0.0%	4.4%	50.0%	7.0%

<101人以上>

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、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%で最も回答割合が高く、次いで「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。

図表Ⅲ- 242 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



図表Ⅲ- 243 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

	合計	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									
		個別事情に応じて、柔軟に延長している	介護休業を取得してもらう	年次有給休暇を取得してもらう	その他の自社独自の有給の休暇を取得してもらう	無給休暇や私事休職等、その他の無給休暇・休職制度を取得してもらう	介護保険制度等による介護サービスの利用をすすめて復職をうながしている	介護休業以外のその他の両立支援制度の利用をすすめて復職をうながしている	その他	介護休業の期間延長に関する要望はない	無回答
全体	1147	10.5%	2.4%	13.1%	1.0%	6.8%	0.3%	0.3%	1.8%	60.7%	3.0%
Q3① 従業員数：無期契約労働者	796	12.5%	2.0%	12.5%	0.7%	7.9%	0.0%	0.0%	2.0%	59.9%	2.6%
101人~300人以下	259	4.8%	3.2%	15.3%	1.1%	3.7%	0.0%	0.0%	1.1%	67.7%	3.2%
301人~1000人以下	92	8.7%	4.3%	12.0%	4.3%	6.5%	4.3%	4.3%	2.2%	47.8%	5.4%
1001人以上											

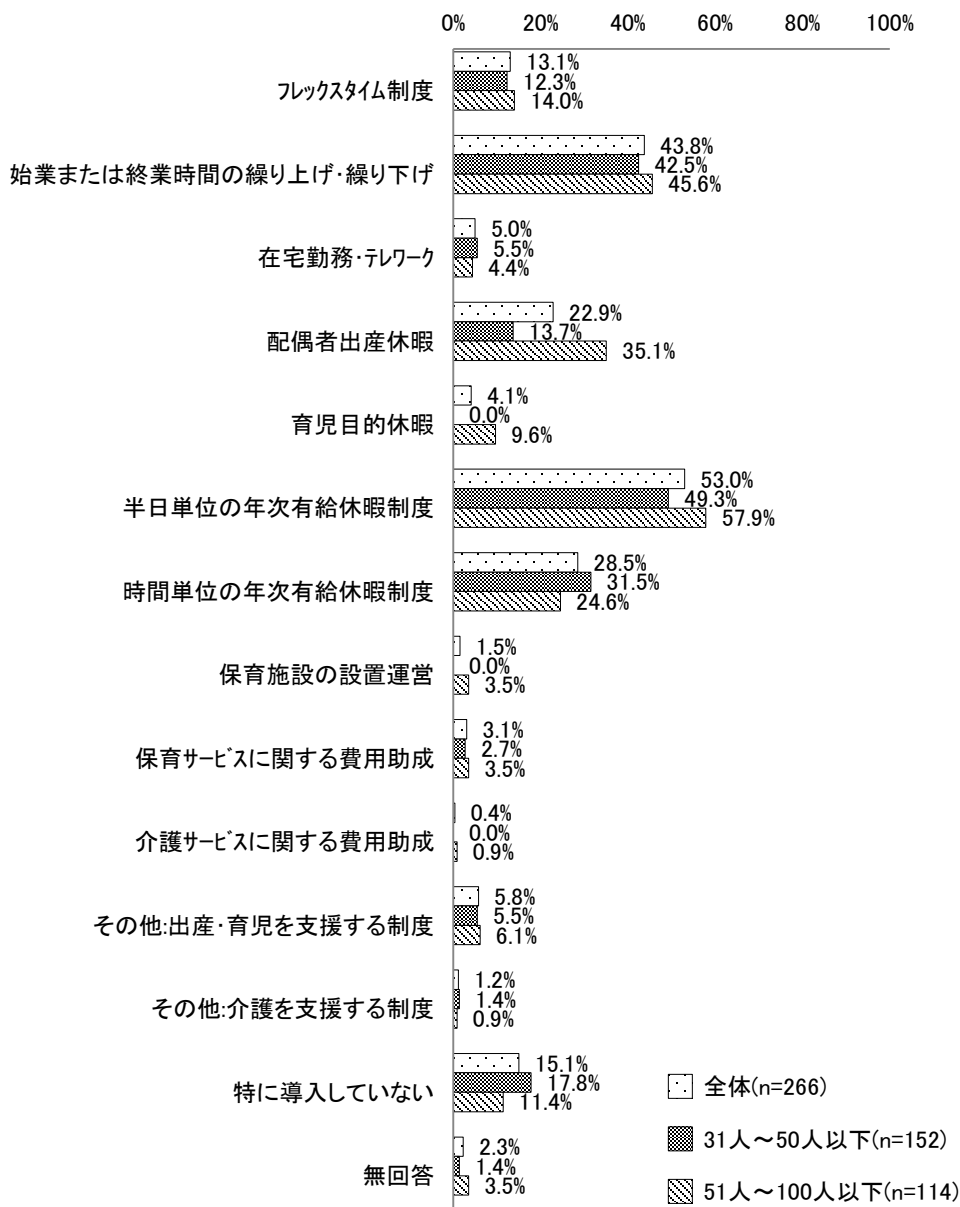
3. 妊娠・出産や育児・介護と仕事の両立をしやすい職場環境づくりのための取組

(1) 妊娠・出産や育児・介護と仕事の両立のために導入している制度

<100人以下>

妊娠・出産や育児・介護と仕事を両立しやすくするために導入している制度をみると、100人以下の「全体」では、「半日単位の年次有給休暇制度」が53.0%で最も回答割合が高く、次いで「始業または終業時間の繰り上げ・繰り下げ」が43.8%、「時間単位の年次有給休暇制度」が28.5%となっている。

図表Ⅲ- 244 Q22 妊娠・出産や育児・介護と仕事の両立のために導入している制度：複数回答

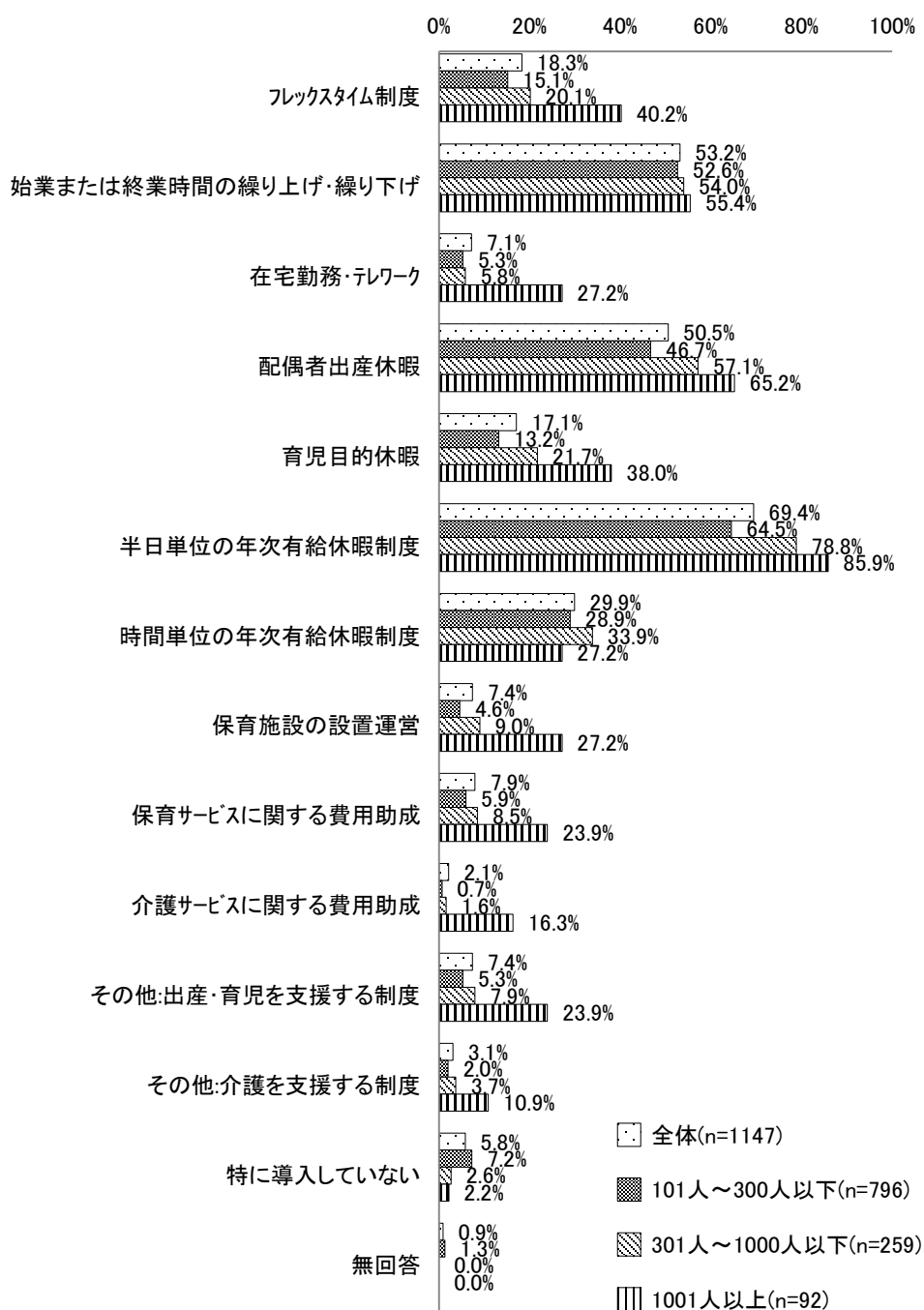


注) 育児または介護利用が可能な制度（特に事由がなくても全社員が利用できるものを含む）。

<101人以上>

妊娠・出産や育児・介護と仕事を両立しやすくするために導入している制度をみると、101人以上の「全体」では、「半日単位の年次有給休暇制度」が69.4%で最も回答割合が高く、次いで「始業または終業時間の繰り上げ・繰り下げ」が53.2%、「配偶者出産休暇」が50.5%となっている。

図表Ⅲ- 245 Q22 妊娠・出産や育児・介護と仕事の両立のために導入している制度：複数回答



注) 育児または介護利用が可能な制度 (特に理由がなくても全社員が利用できるものを含む)。

【その他：出産・育児を支援する制度】記載内容より一部抜粋

(Q22 <100人以下> <101人以上>)

- ・ シフトの優遇※土・日・祝希望休優先（可能な範囲で）。
- ・ コアタイム廃止、深夜労働免除、時間外労働の制限。
- ・ 勤務時間の短縮等。
- ・ 夜間、土日勤務の免除。
- ・ 時間外、休日出勤の免除。
- ・ 深夜業の制限、所定外労働の制限。
- ・ 妊産婦である社員からの申し出により勤務時間等の短縮。
- ・ 母性健康管理指導事項連絡カード。
- ・ 通院休暇、通勤緩和。
- ・ 育児時間（1日2回各30分）。
- ・ 健康管理措置。
- ・ 理由を限定しない短時間正社員制度の導入。
- ・ 企業主導型保育園と利用契約。
- ・ 祝金支給。
- ・ 店頭フルタイム復帰手当支給制度。
- ・ 子ども手当の支給。
- ・ 育児支援給付金制度。
- ・ スマイル子育て支援金：子の出生、小学校、中学校入学時に支援金を支給。
- ・ スマイル子育て支援通勤費：保育所への送り迎えを考慮した通勤費の支給を認める。
- ・ 福利厚生サービスの導入。
- ・ 特別休暇（有給）の付与、福利厚生サービス（ベネフィット）。
- ・ 企業主導型保育事業に関する保育園との契約。
- ・ 病児保育の運営。
- ・ 一部対象者は附属病院の保育施設が利用可能。
- ・ 育児休業者手当、育児休業者復職支援プログラムの導入。
- ・ 産休・育休者のコミュニティサイト、キャリアリカバリー制度（産休育休による昇級昇格の遅れを取り戻せる制度）。
- ・ 期限付職種変更。
- ・ 法定を上回る期間設定。
- ・ 不妊治療を目的としたチャイルド・プラン休業。
- ・ 再雇用制度、スクールイベント休暇（有給）。
- ・ 保活コンシェルジュ。
- ・ 育休サポート制度。
- ・ フレキシブルワーク制度。
- ・ 保活コンシェルジュ、育休者向けSNS。
- ・ 育休について暦日7日間を出勤扱いとする事で男性の育休取得を促進している。 等

【その他：介護を支援する制度】記載内容より一部抜粋

(Q22 <100人以下> <101人以上>)

- ・ コアタイム廃止、深夜労働免除、時間外労働の制限。
- ・ 介護のための超過勤務免除制度・介護のための短時間勤務制度。
- ・ 介護のためのフレックスタイム勤務制度。
- ・ 夜間、土日勤務の免除。
- ・ フレキシブルワーク制度。
- ・ 短日勤務制度（週1回）。
- ・ 理由を限定しない短時間正社員制度の導入。
- ・ 特別休暇（有給）の付与、福利厚生サービス（ベネフィット）。
- ・ 介護相談室、介護サポーター設置。
- ・ 再雇用制度。
- ・ 期限付職種変更。
- ・ 遠距離介護者への帰省旅費補助。 等

(業種別)

<100人以下>

図表Ⅲ- 246 Q22 妊娠・出産や育児・介護と仕事の両立のために導入している制度（業種別）：

複数回答

Q3① 従業員数:無期契約労働者 ≤100	合計	Q22 妊娠・出産や育児・介護と仕事の両立のために導入している制度							
		フレックスタイム 制度	始業または 終業時間の 繰り上げ・繰 り下げ	在宅勤 務・テレワーク	配偶者出 産休暇	育児目的 休暇	半日単位 の年次有 給休暇制 度	時間単位 の年次有 給休暇制 度	
全体	266	35	117	13	61	11	141	76	
	100.0%	13.1%	43.8%	5.0%	22.9%	4.1%	53.0%	28.5%	
Q2 業種 (8区分)	建設業	39	3	12	2	9	3	23	4
		100.0%	7.9%	31.3%	5.4%	23.6%	7.7%	60.5%	10.5%
	製造業	54	10	20	0	14	1	32	5
		100.0%	18.9%	37.6%	0.0%	26.3%	1.8%	58.4%	9.4%
	情報通信業／運輸業、郵便業	36	2	11	2	6	0	13	8
		100.0%	5.6%	31.1%	5.6%	16.9%	0.0%	36.9%	23.0%
	卸売業、小売業	33	6	21	3	10	3	14	11
		100.0%	18.8%	65.6%	9.4%	31.0%	9.2%	43.5%	34.6%
	金融業、保険業／不動産業、物品賃 貸業／電気・ガス・熱供給・水道業	2	1	2	0	1	0	1	0
	100.0%	50.0%	100.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	
宿泊業、飲食業／教育・学習支援業 ／その他サービス業	35	4	18	2	6	1	19	10	
	100.0%	11.7%	50.5%	6.0%	17.2%	2.9%	55.7%	29.4%	
医療・福祉	59	7	28	4	10	3	34	35	
	100.0%	12.1%	46.6%	6.9%	17.0%	5.1%	57.0%	58.7%	
その他	6	1	2	0	4	0	2	2	
	100.0%	16.4%	32.9%	0.0%	67.1%	0.0%	32.9%	34.2%	

Q3① 従業員数:無期契約労働者 ≤100	合計	Q22 妊娠・出産や育児・介護と仕事の両立のために導入している制度						
		保育施設 の設置運 営	保育サー ビスに関 する費用 助成	介護サー ビスに関 する費用 助成	その他: 出産・育 児を支援 する制度	その他: 介護を支 援する制 度	特に導入 していない	無回答
全体	266	4	8	1	15	3	40	6
	100.0%	1.5%	3.1%	0.4%	5.8%	1.2%	15.1%	2.3%
Q2 業種 (8区分)	建設業	39	1	0	5	2	3	2
		100.0%	2.6%	0.0%	13.3%	5.4%	7.9%	5.4%
	製造業	54	0	1	2	0	11	0
		100.0%	0.0%	1.8%	3.7%	0.0%	20.7%	0.0%
	情報通信業／運輸業、郵便業	36	0	1	0	0	15	1
		100.0%	0.0%	2.8%	0.0%	0.0%	43.1%	2.8%
	卸売業、小売業	33	0	1	2	0	0	0
		100.0%	0.0%	3.1%	6.4%	0.0%	0.0%	0.0%
	金融業、保険業／不動産業、物品賃 貸業／電気・ガス・熱供給・水道業	2	0	0	0	0	0	0
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
宿泊業、飲食業／教育・学習支援業 ／その他サービス業	35	1	1	1	0	5	1	
	100.0%	2.9%	2.9%	2.9%	0.0%	14.6%	2.9%	
医療・福祉	59	2	4	0	4	1	4	2
	100.0%	3.4%	7.0%	0.0%	6.7%	1.7%	7.0%	3.4%
その他	6	0	0	0	0	0	1	0
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.4%	0.0%

注) 金融業、保険業／不動産業、物品賃貸業／電気・ガス・熱供給・水道業、その他は n 数が少ないため、参考値として記載している。取扱注意。

<101人以上>

図表Ⅲ- 247 Q22 妊娠・出産や育児・介護と仕事の両立のために導入している制度（業種別）：

複数回答

Q3① 従業員数:無期契約労働者 ≥101	合計	Q22 妊娠・出産や育児・介護と仕事の両立のために導入している制度							
		フレックスタイム 制度	始業また は終業時 間の繰り 上げ・繰 り下げ	在宅勤 務・テレワ ーク	配偶者出 産休暇	育児目的 休暇	半日単位 の年次有 給休暇制 度	時間単位 の年次有 給休暇制 度	
全体	1147 100.0%	209 18.3%	610 53.2%	82 7.1%	580 50.5%	196 17.1%	796 69.4%	343 29.9%	
Q2 業種 (8区分)	建設業	27 100.0%	13 48.2%	8 29.6%	12 42.7%	12 44.5%	3 12.3%	21 75.9%	3 10.9%
	製造業	252 100.0%	75 29.9%	135 53.4%	17 6.6%	144 57.1%	74 29.5%	196 77.7%	64 25.4%
	情報通信業／運輸業、郵便業	110 100.0%	41 36.9%	51 46.0%	23 21.2%	68 62.1%	13 11.9%	84 76.3%	14 12.9%
	卸売業、小売業	101 100.0%	16 15.6%	56 55.3%	16 15.6%	53 51.9%	22 22.0%	52 51.6%	13 12.6%
	金融業、保険業／不動産業、物品賃 貸業／電気・ガス・熱供給・水道業	54 100.0%	5 10.1%	28 51.5%	1 1.8%	27 49.0%	9 17.0%	33 61.1%	11 20.2%
	宿泊業、飲食業／教育・学習支援業 ／その他サービス業	282 100.0%	41 14.6%	165 58.7%	10 3.4%	132 46.7%	41 14.6%	193 68.5%	99 35.3%
	医療・福祉	212 100.0%	7 3.1%	99 46.6%	1 0.6%	86 40.4%	17 8.1%	147 69.3%	110 51.9%
	その他	101 100.0%	6 6.1%	62 61.7%	2 2.3%	52 52.0%	10 9.9%	63 62.3%	29 28.7%

Q3① 従業員数:無期契約労働者 ≥101	合計	Q22 妊娠・出産や育児・介護と仕事の両立のために導入している制度							
		保育施 設の設 置運営	保育サ ービスに 関する 費用助 成	介護サ ービスに 関する 費用助 成	その他: 出産・育 児を支 援する 制度	その他: 介護を 支援す る制度	特に導 入して いない	無回答	
全体	1147 100.0%	85 7.4%	91 7.9%	24 2.1%	84 7.4%	35 3.1%	66 5.8%	10 0.9%	
Q2 業種 (8区分)	建設業	27 100.0%	0 0.0%	2 8.6%	1 5.0%	5 17.3%	1 3.6%	0 0.0%	0 0.0%
	製造業	252 100.0%	6 2.5%	31 12.4%	11 4.3%	17 6.7%	5 2.0%	16 6.2%	0 0.0%
	情報通信業／運輸業、郵便業	110 100.0%	1 0.9%	14 12.6%	6 5.7%	9 8.2%	4 3.4%	5 4.8%	5 4.8%
	卸売業、小売業	101 100.0%	6 6.3%	4 4.0%	3 3.0%	3 3.3%	3 3.3%	5 5.2%	0 0.0%
	金融業、保険業／不動産業、物品賃 貸業／電気・ガス・熱供給・水道業	54 100.0%	0 0.0%	1 2.5%	0 0.0%	8 14.7%	5 9.7%	8 14.0%	0 0.0%
	宿泊業、飲食業／教育・学習支援業 ／その他サービス業	282 100.0%	15 5.2%	14 4.9%	1 0.4%	18 6.5%	2 0.8%	19 6.9%	0 0.0%
	医療・福祉	212 100.0%	53 25.2%	25 11.6%	2 0.9%	22 10.3%	13 6.2%	5 2.5%	0 0.0%
	その他	101 100.0%	2 2.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 1.4%	1 1.4%	8 7.9%	5 5.2%

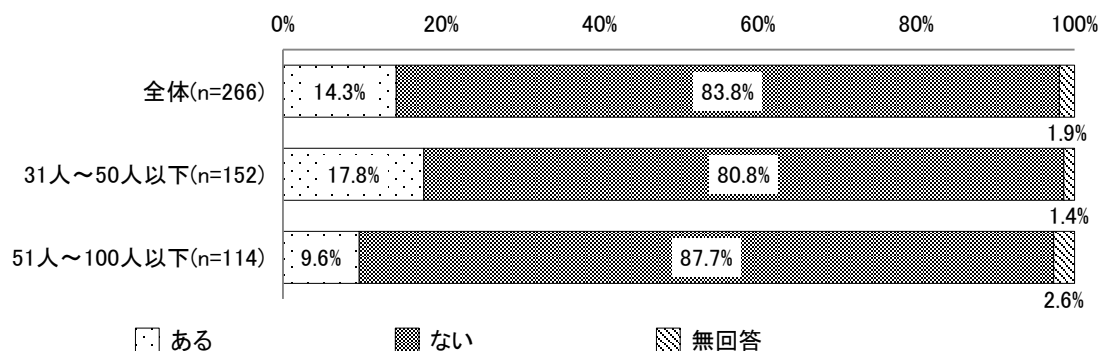
(2) 失効年次有給休暇の積立制度

① 失効年次有給休暇の積立制度：制度の有無

<100人以下>

失効年次有給休暇の積立制度について、制度の有無をみると、100人以下の「全体」では、「ない」が83.8%、「ある」が14.3%となっている。

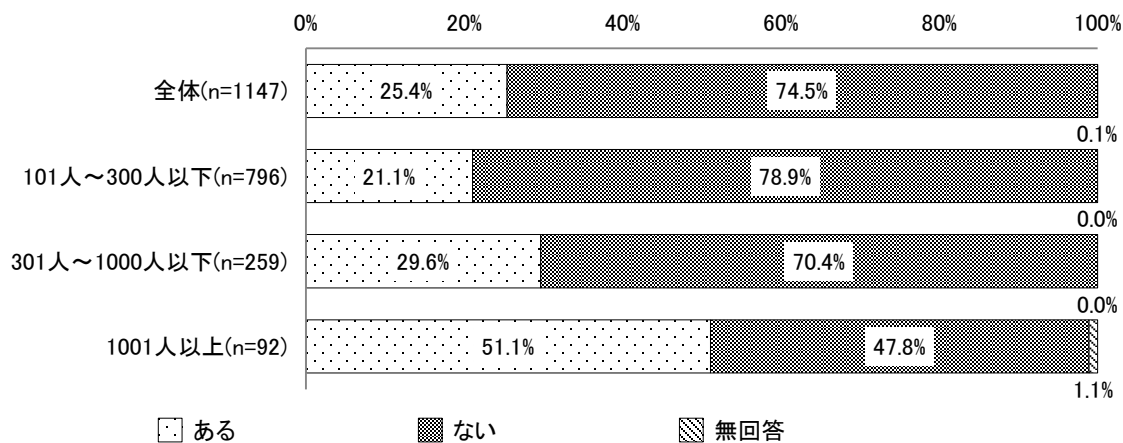
図表Ⅲ- 248 Q23 失効年次有給休暇の積立制度有無：単数回答



<101人以上>

失効年次有給休暇の積立制度について、制度の有無をみると、101人以上の「全体」では、「ない」が74.5%、「ある」が25.4%となっている。

図表Ⅲ- 249 Q23 失効年次有給休暇の積立制度有無：単数回答

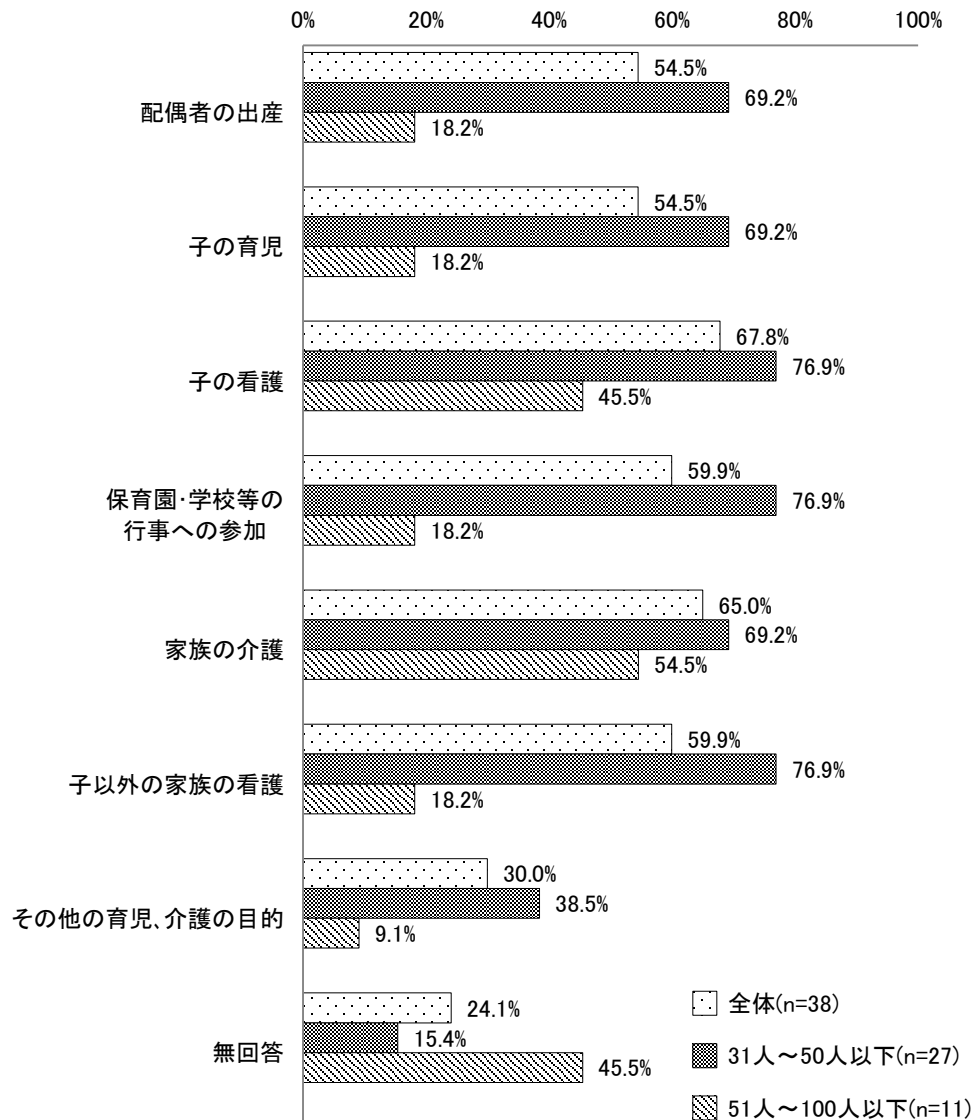


② 失効年次有給休暇の積立制度：制度を利用できる目的

<100人以下>

失効年次有給休暇の積立制度が「ある」企業について、利用できる目的をみると、100人以下の「全体」では、「子の看護」が67.8%で最も回答割合が高く、次いで「家族の介護」が65.0%、「保育園・学校等の行事への参加」「子以外の家族の看護」が59.9%となっている。

図表Ⅲ- 250 Q23-1 失効時年次有給休暇を利用できる目的：複数回答

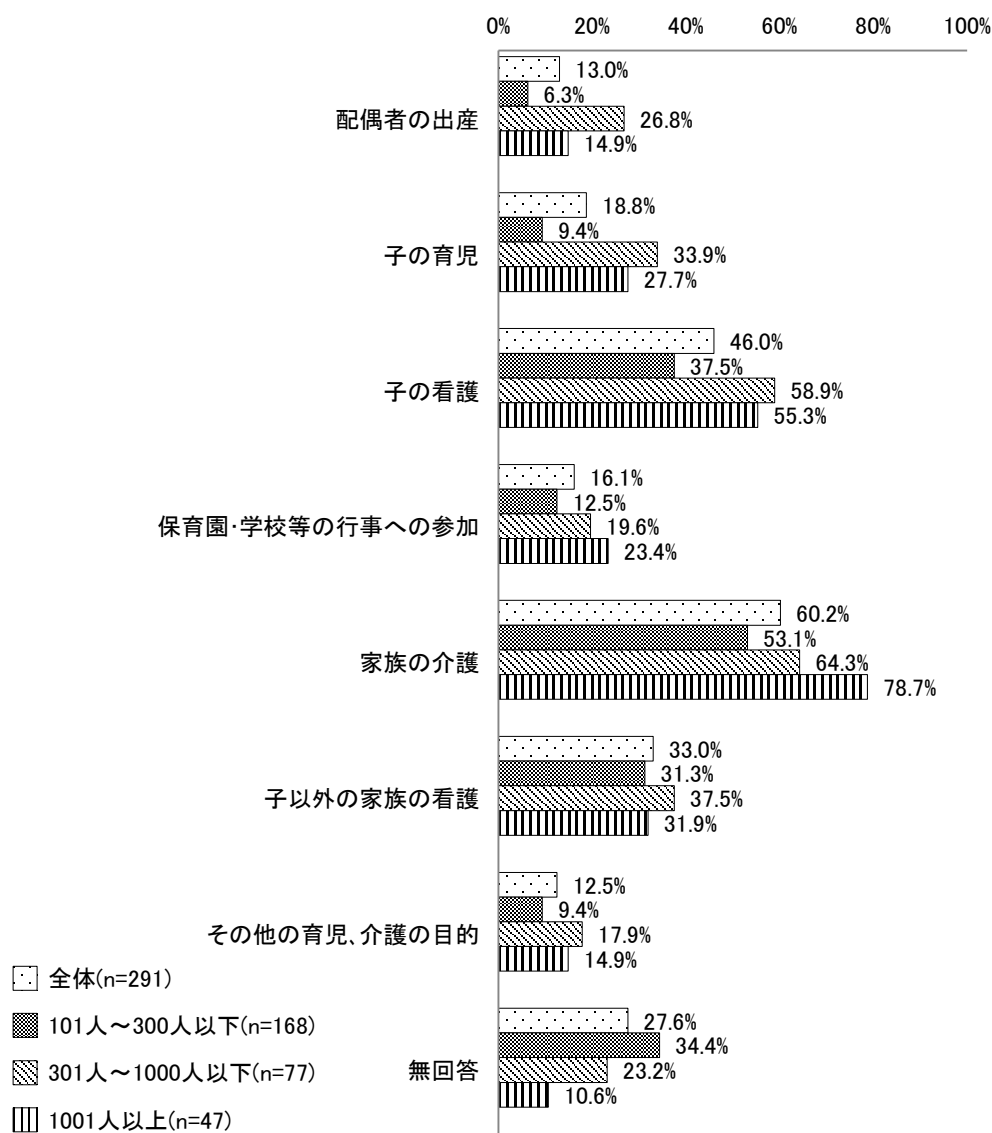


注) 「51人～100人以下」はn数が少ないため、参考値として記載している。取扱注意。

<101 人以上>

失効年次有給休暇の積立制度が「ある」企業について、利用できる目的をみると、101 人以上の「全体」では、「家族の介護」が 60.2%で最も回答割合が高く、次いで「子の看護」が 46.0%、「子以外の家族の看護」が 33.0%となっている。

図表Ⅲ- 251 Q23-1 失効時年次有給休暇を利用できる目的：複数回答



【その他：その他の育児、介護の目的】記載内容より一部抜粋
(Q23-1 <100 人以下> <101 人以上>)

- ・ 母性健康管理、不妊治療。
- ・ 子の育児（育児休業（無給）の代わり）。
- ・ 子の予防接種、不妊治療のための通院。
- ・ 子が通う小学校等が感染症の流行によって学級閉鎖となり、子が罹患していない場合。
- ・ 自身の加療のため。等

(3) 育児・介護のために休暇・休業を取得しやすい雰囲気

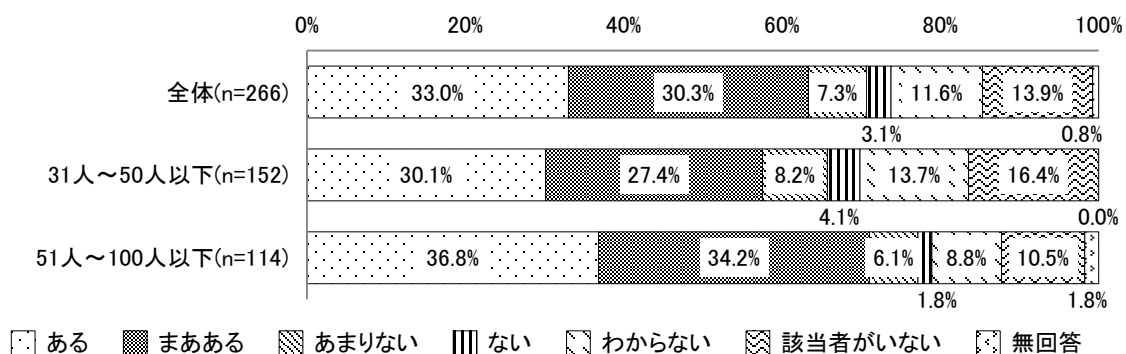
育児・介護のために休暇・休業を取得しやすい雰囲気があるかについて、無期契約労働者（正社員等）と有期契約労働者それぞれについてたずねた。

【無期契約労働者（正社員等）】

<100人以下>

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%で最も回答割合が高く、次いで「まあある」が30.3%、「該当者がいない」が13.9%となっている。

図表Ⅲ- 252 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

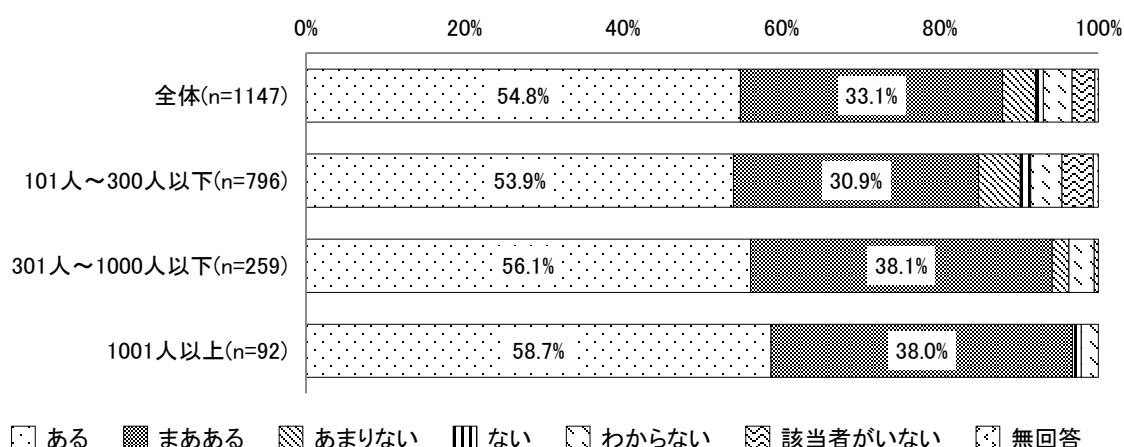


<101人以上>

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、101人以上の「全体」では、「ある」が54.8%で最も回答割合が高く、次いで「まあある」が33.1%、「あまりない」が4.1%となっている。

従業員規模が大きいほど、「ある」「まあある」をあわせた『ある』割合が高く、「1001人以上」では10割弱に達している。

図表Ⅲ- 253 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



図表Ⅲ- 254 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

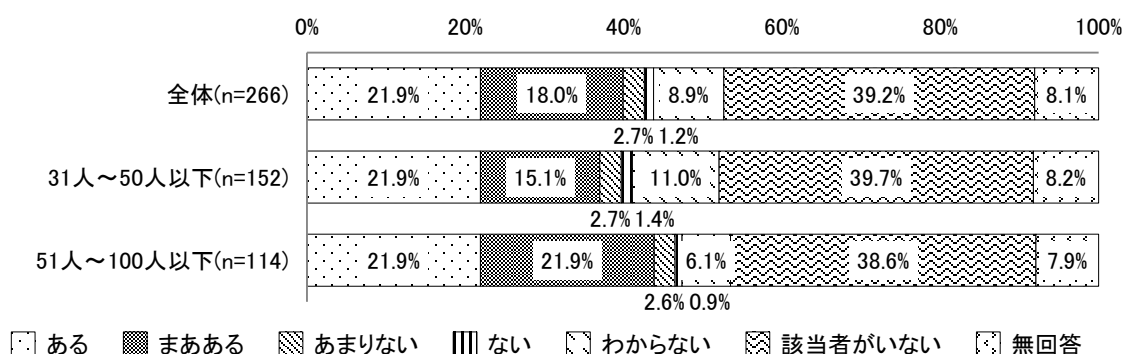
		合計	Q24① 育児・介護のために休暇・休業を取得しやすい雰囲気：無期契約労働者						
			ある	まあある	あまりない	ない	わからない	該当者がいない	無回答
	全体	1147	54.8%	33.1%	4.1%	1.0%	3.6%	2.9%	0.5%
Q3① 従業員数：無期契約労働者	101人~300人以下	796	53.9%	30.9%	5.3%	1.3%	3.9%	3.9%	0.7%
	301人~1000人以下	259	56.1%	38.1%	2.1%	0.0%	3.2%	0.5%	0.0%
	1001人以上	92	58.7%	38.0%	0.0%	1.1%	2.2%	0.0%	0.0%

【有期契約労働者】

<100 人以下>

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、「該当者がいない」が 39.2%で最も回答割合が高く、次いで「ある」が 21.9%、「まあある」が 18.0%となっている。

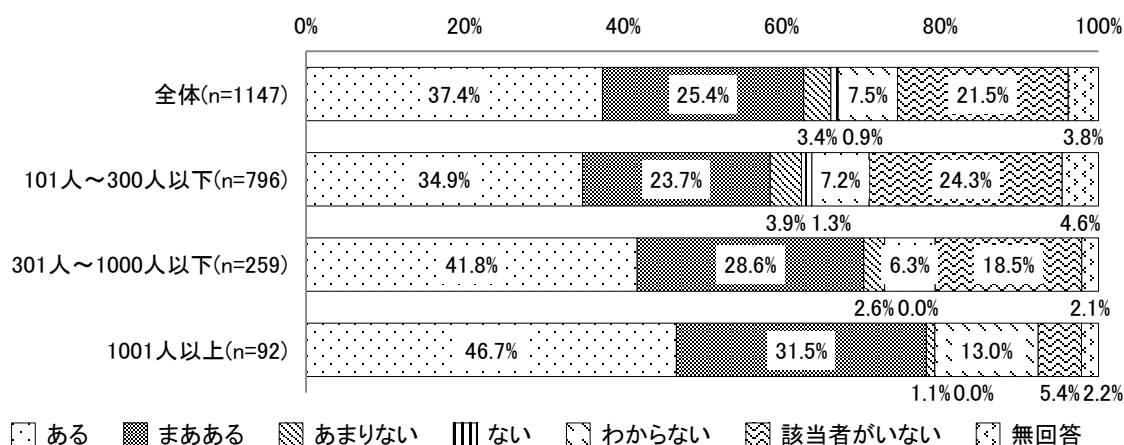
図表Ⅲ- 255 Q24② 育児・介護のために休暇・休業を取得しやすい雰囲気：有期契約労働者：
単数回答



<101 人以上>

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、101 人以上の「全体」では、「ある」が 37.4%で最も回答割合が高く、次いで「まあある」が 25.4%、「該当者がいない」が 21.5%となっている。

図表Ⅲ- 256 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



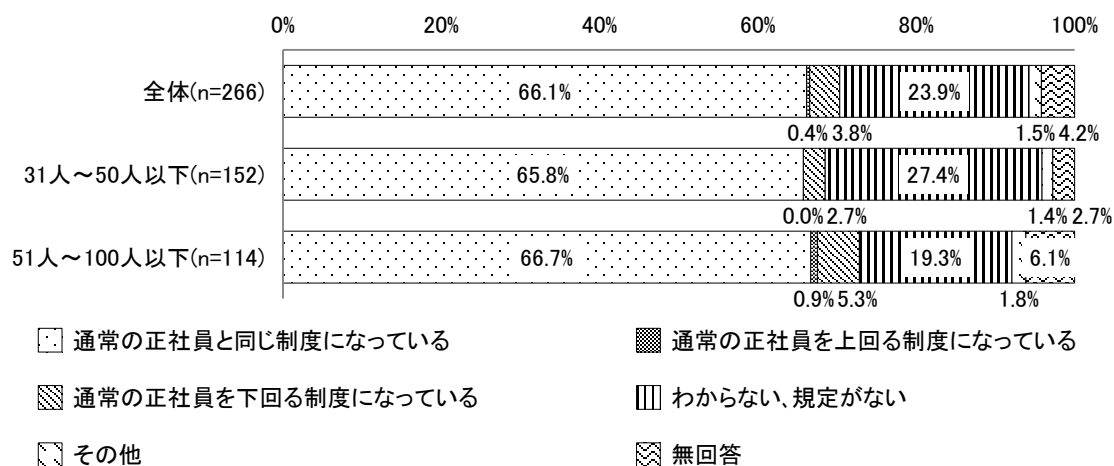
(4) 役割・処遇が通常の正社員と異なる無期契約労働者の制度内容・取得しやすさ

① 役割・処遇が通常の正社員と異なる無期契約労働者の育児休業制度の内容

<100人以下>

役割・処遇が通常の正社員と異なる無期契約労働者について、育児休業制度の内容が通常の正社員の制度と比べて違いがあるかをみると、100人以下の「全体」では、「通常の正社員と同じ制度になっている」が66.1%で最も回答割合が高く、次いで「わからない、規定がない」が23.9%、「通常の正社員を下回る制度になっている」が3.8%となっている。

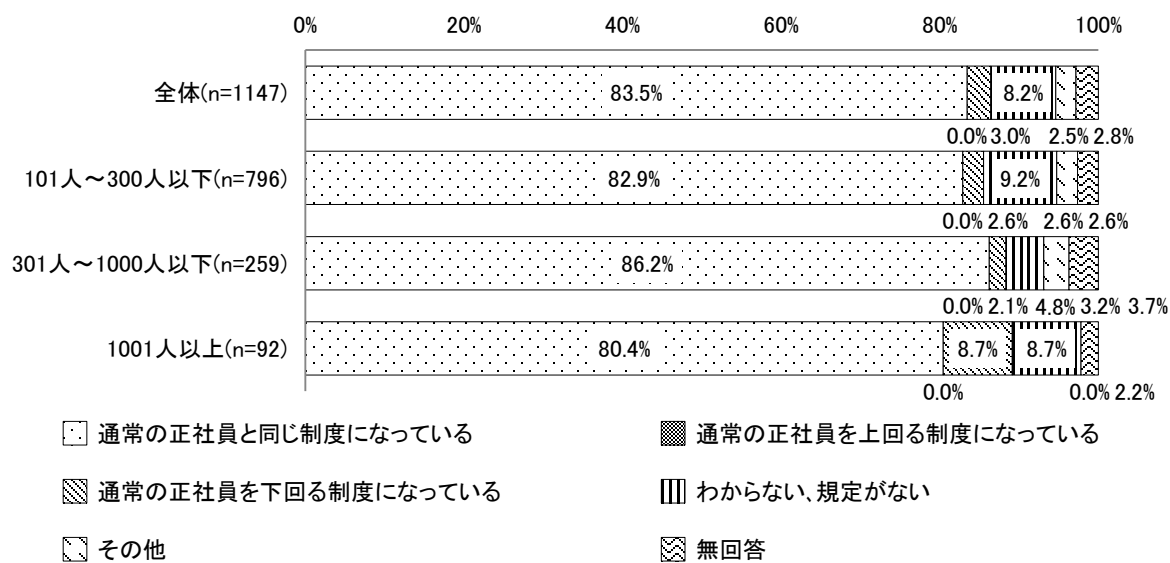
図表Ⅲ- 257 Q25(1)① 正社員と異なる無期契約労働者：制度の違い_育児休業：単数回答



<101人以上>

役割・処遇が通常の正社員と異なる無期契約労働者について、育児休業制度の内容が通常の正社員の制度と比べて違いがあるかをみると、101人以上の「全体」では、「通常の正社員と同じ制度になっている」が83.5%で最も回答割合が高く、次いで「わからない、規定がない」が8.2%、「通常の正社員を下回る制度になっている」が3.0%となっている。

図表Ⅲ- 258 Q25(1)① 正社員と異なる無期契約労働者：制度の違い_育児休業：単数回答

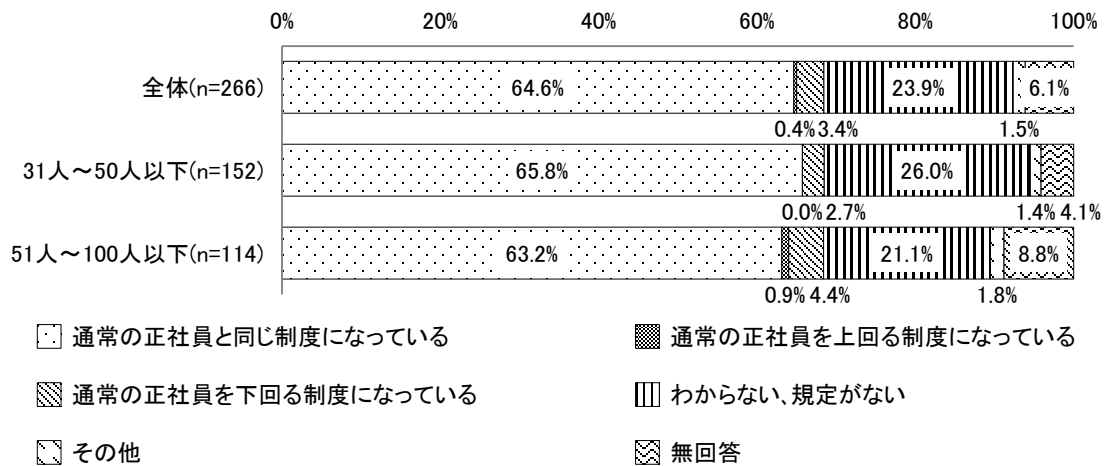


② 役割・処遇が通常の正社員と異なる無期契約労働者の介護休業制度の内容

<100 人以下>

役割・処遇が通常の正社員と異なる無期契約労働者について、介護休業制度の内容が通常の正社員の制度と比べて違いがあるかをみると、100 人以下の「全体」では、「通常の正社員と同じ制度になっている」が 64.6%で最も回答割合が高く、次いで「わからない、規定がない」が 23.9%、「通常の正社員を下回る制度になっている」が 3.4%となっている。

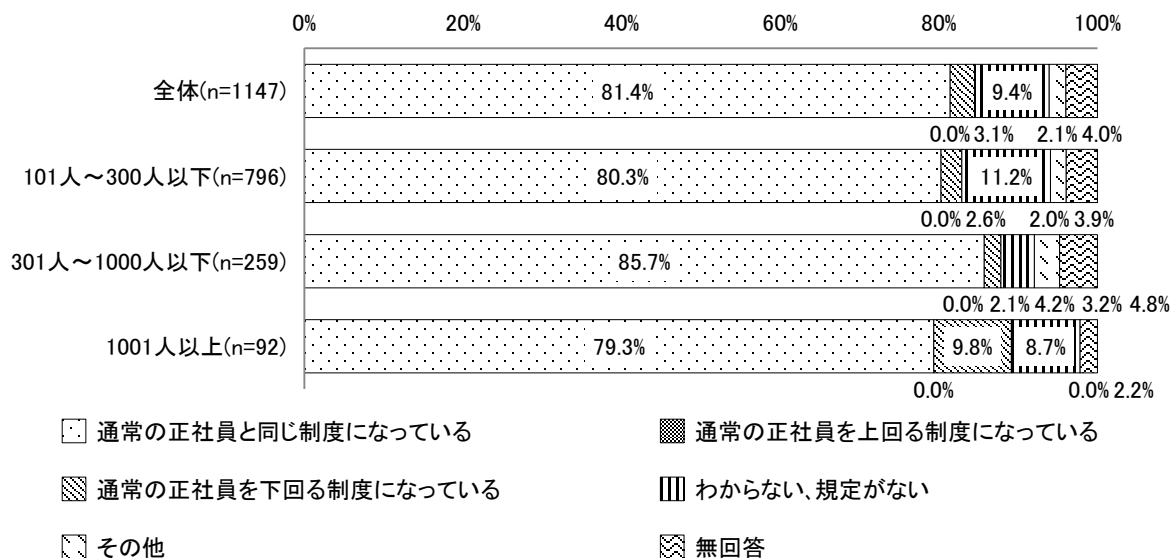
図表Ⅲ- 259 Q25 (1)② 正社員と異なる無期契約労働者：制度の違い_介護休業：単数回答



<101 人以上>

役割・処遇が通常の正社員と異なる無期契約労働者について、介護休業制度の内容が通常の正社員の制度と比べて違いがあるかをみると、101 人以上の「全体」では、「通常の正社員と同じ制度になっている」が 81.4%で最も回答割合が高く、次いで「わからない、規定がない」が 9.4%、「通常の正社員を下回る制度になっている」が 3.1%となっている。

図表Ⅲ- 260 Q25 (1)② 正社員と異なる無期契約労働者：制度の違い_介護休業：単数回答

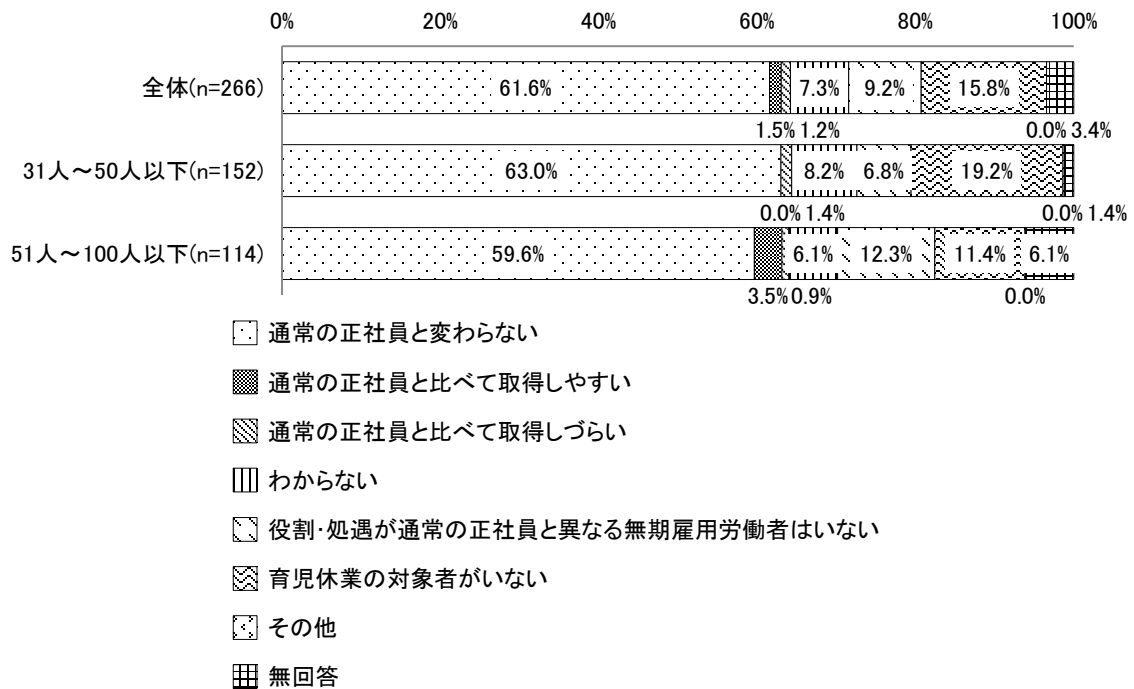


③ 役割・処遇が通常の正社員と異なる無期契約労働者の育児休業制度の取得しやすさ

<100人以下>

役割・処遇が通常の正社員と異なる無期契約労働者について、育児休業制度の取得しやすさが通常の正社員の制度と比べて違いがあるかをみると、100人以下の「全体」では、「通常の正社員と変わらない」が61.6%で最も回答割合が高く、次いで「育児休業の対象者がいない」が15.8%、「役割・処遇が通常の正社員と異なる無期雇用労働者はいない」が9.2%となっている。

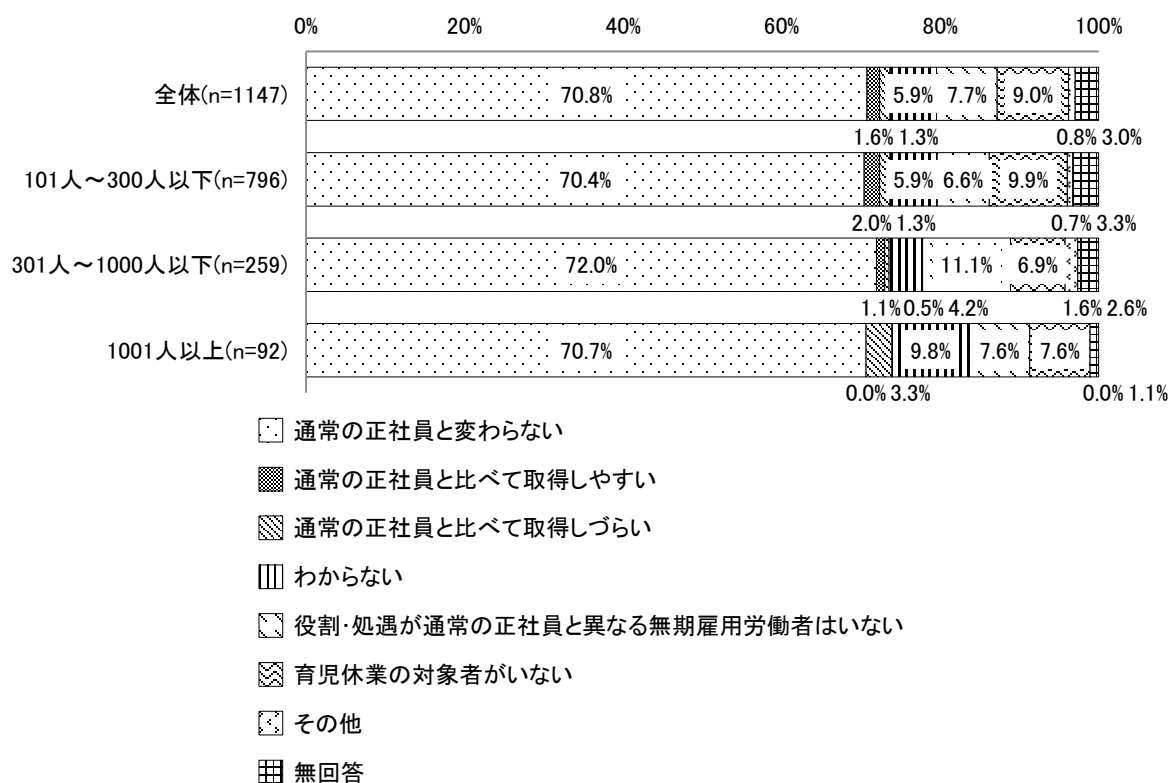
図表Ⅲ- 261 Q25(2)① 正社員と異なる無期契約労働者：取得のしやすさ_育児休業：単数回答



<101人以上>

役割・処遇が通常の正社員と異なる無期契約労働者について、育児休業制度の取得しやすさが通常の正社員の制度と比べて違いがあるかをみると、101人以上の「全体」では、「通常の正社員と変わらない」が70.8%で最も回答割合が高く、次いで「育児休業の対象者がいない」が9.0%、「役割・処遇が通常の正社員と異なる無期雇用労働者はいない」が7.7%となっている。

図表Ⅲ- 262 Q25(2)① 正社員と異なる無期契約労働者：取得のしやすさ_育児休業：単数回答

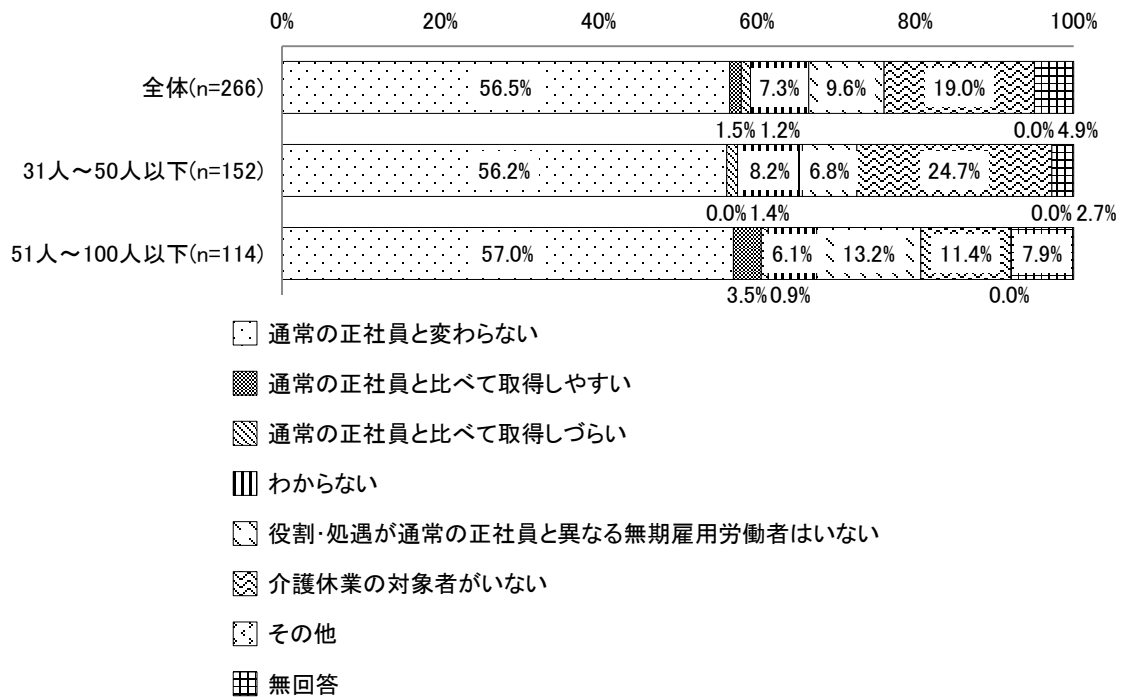


④ 役割・処遇が通常の正社員と異なる無期契約労働者の介護休業制度の取得しやすさ

<100人以下>

役割・処遇が通常の正社員と異なる無期契約労働者について、介護休業制度の取得しやすさが通常の正社員の制度と比べて違いがあるかをみると、100人以下の「全体」では、「通常の正社員と変わらない」が56.5%で最も回答割合が高く、次いで「介護休業の対象者がいない」が19.0%、「役割・処遇が通常の正社員と異なる無期雇用労働者はいない」が9.6%となっている。

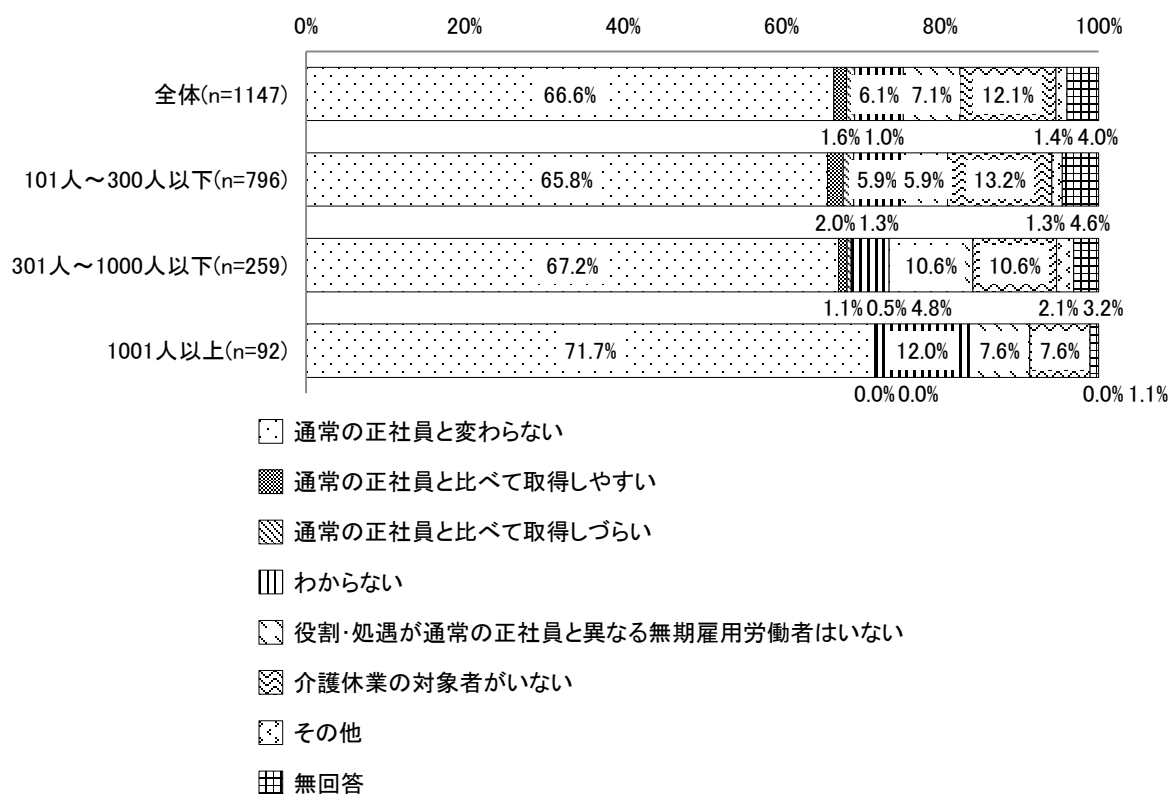
図表Ⅲ- 263 Q25(2)② 正社員と異なる無期契約労働者：取得のしやすさ_介護休業：単数回答



<101人以上>

役割・処遇が通常の正社員と異なる無期契約労働者について、介護休業制度の取得しやすさが通常の正社員の制度と比べて違いがあるかをみると、101人以上の「全体」では、「通常の正社員と変わらない」が66.6%で最も回答割合が高く、次いで「介護休業の対象者がいない」が12.1%、「役割・処遇が通常の正社員と異なる無期雇用労働者はいない」が7.1%となっている。

図表Ⅲ- 264 Q25(2)② 正社員と異なる無期契約労働者：取得のしやすさ_介護休業：単数回答



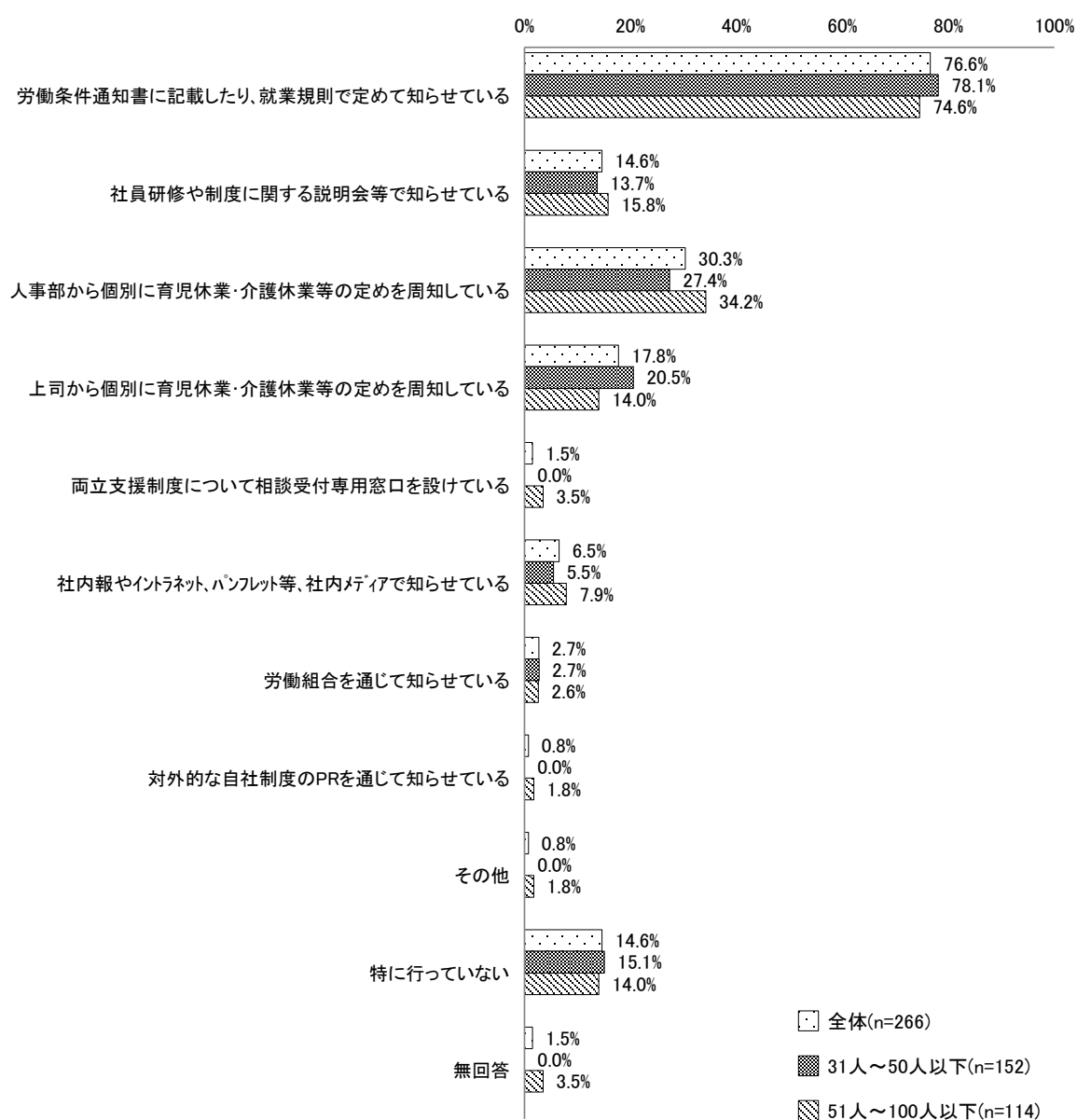
(5) 両立支援制度の通知方法

【無期契約労働者（正社員等）】

<100人以下>

無期契約労働者（正社員等）について、仕事と育児・介護との両立支援制度をどのように知らせているかをみると、100人以下の「全体」では、「労働条件通知書に記載したり、就業規則で定めて知らせている」が76.6%で最も回答割合が高く、次いで「人事部から個別に育児休業・介護休業等の定めを周知している」が30.3%、「上司から個別に育児休業・介護休業等の定めを周知している」が17.8%となっている。

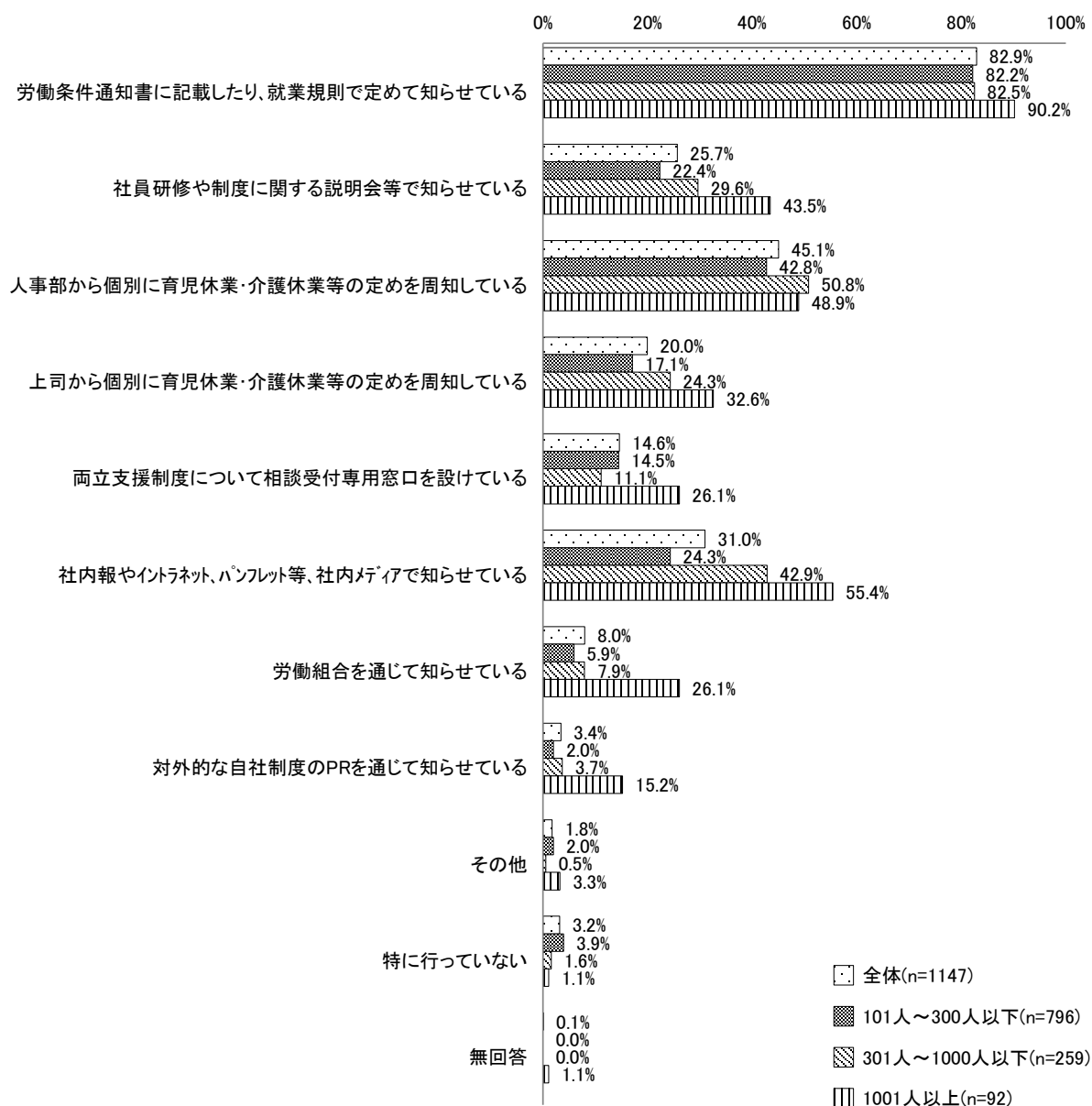
図表Ⅲ- 265 Q26① 両立支援制度の通知方法:無期契約労働者:複数回答



<101人以上>

無期契約労働者（正社員等）について、仕事と育児・介護との両立支援制度をどのように知らせているかをみると、101人以上の「全体」では、「労働条件通知書に記載したり、就業規則で定めて知らせている」が82.9%で最も回答割合が高く、次いで「人事部から個別に育児休業・介護休業等の定めを周知している」が45.1%、「社内報やイントラネット、パンフレット等、社内メディアで知らせている」が31.0%となっている。

図表Ⅲ- 266 Q26① 両立支援制度の通知方法：無期契約労働者：複数回答

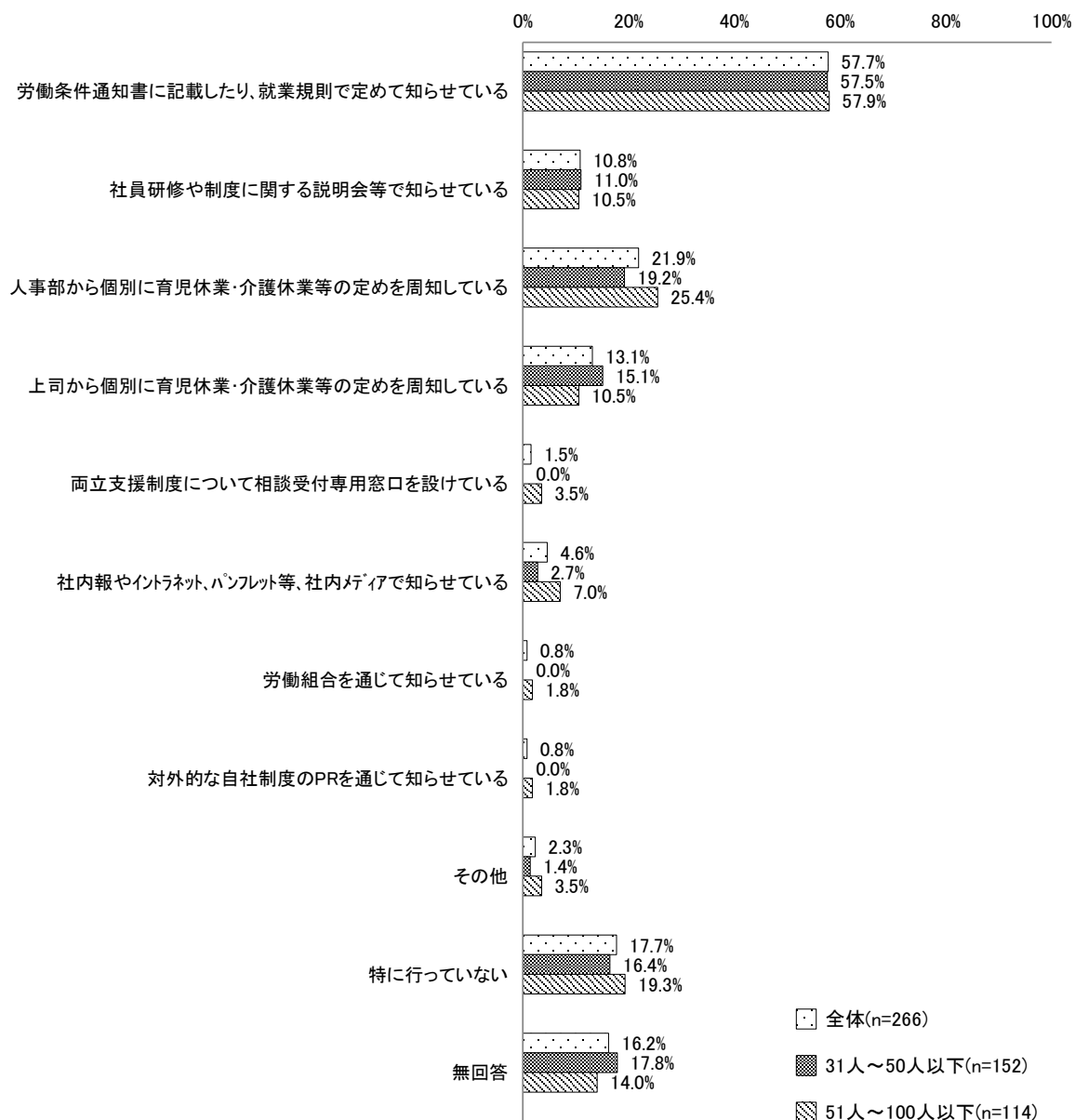


【有期契約労働者】

<100人以下>

有期契約労働者について、仕事と育児・介護との両立支援制度をどのように知らせているかをみると、100人以下の「全体」では、「労働条件通知書に記載したり、就業規則で定めて知らせている」が57.7%で最も回答割合が高く、次いで「人事部から個別に育児休業・介護休業等の定めを周知している」が21.9%、「特に行っていない」が17.7%となっている。

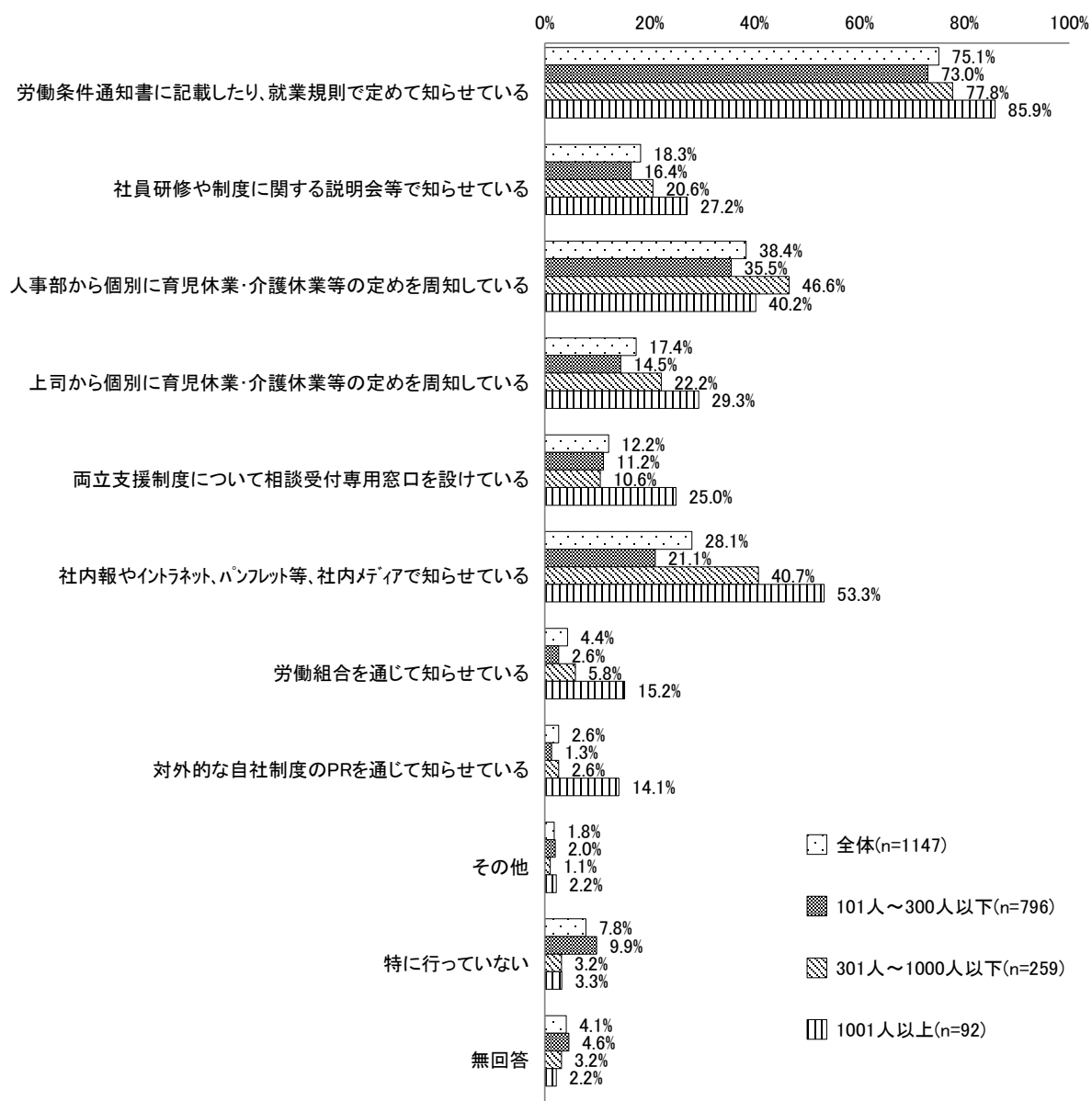
図表Ⅲ- 267 Q26② 両立支援制度の通知方法：有期契約労働者：複数回答



<101人以上>

有期契約労働者について、仕事と育児・介護との両立支援制度をどのように知らせているかをみると、101人以上の「全体」では、「労働条件通知書に記載したり、就業規則で定めて知らせている」が75.1%で最も回答割合が高く、次いで「人事部から個別に育児休業・介護休業等の定めを周知している」が38.4%、「社内報やイントラネット、パンフレット等、社内メディアで知らせている」が28.1%となっている。

図表Ⅲ- 268 Q26② 両立支援制度の通知方法：有期契約労働者：複数回答



(育児・介護のために休暇・休業を取得しやすい雰囲気：無期契約労働者別 両立支援制度の通知方法：無期契約労働者 項目間クロス分析)

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の状態別に、両立支援制度の通知方法をみると、従業員規模が100人以下の企業では、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」企業は、両立支援制度の通知を「特に行っていない」割合が他と比べて低く、何らかの方法で通知をしている企業が多いことがうかがえる。

特に従業員規模が100人以下で育児・介護のために休暇・休業を取得しやすい雰囲気が「ある」企業では、「労働条件通知書に記載したり、就業規則で定めて知らせている」割合が10割弱を占めており、他と比べて高い。

<100人以下>

図表Ⅲ- 269 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（Q24①）別 両立支援制度の通知方法：無期契約労働者：複数回答（Q26①）：複数回答

Q3① 従業員数：無期契約労働者 ≤ 100	合計	Q26① 両立支援制度の通知方法：無期契約労働者										
		労働条件通知書に記載した規則で定めて知らせている	社員研修や制度に関する説明会等で知らせている	人事部から個別に育児休業・介護休業等の定めを周知している	上司から個別に育児休業・介護休業等の定めを周知している	両立支援制度について相談受付専用窓口を設けている	社内報やイントラネット、パンフレット等、社内メディアで知らせている	労働組合を通じて知らせている	対外的な自社制度のPRを通じて知らせている	その他	特に行っていない	無回答
全体	266	204	39	81	47	4	17	7	2	2	39	4
	100.0%	76.6%	14.6%	30.3%	17.8%	1.5%	6.5%	2.7%	0.8%	0.8%	14.6%	1.5%
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	ある	88	84	16	33	18	3	5	1	0	3	0
		100.0%	95.4%	18.5%	37.1%	21.0%	3.4%	5.7%	1.1%	0.0%	3.4%	0.0%
	まあある	81	59	18	33	22	1	6	2	2	8	0
		100.0%	73.4%	22.9%	40.4%	26.8%	1.2%	7.5%	2.5%	2.5%	10.1%	0.0%
	あまりない	19	13	0	4	1	0	0	2	0	5	0
		100.0%	68.4%	0.0%	20.9%	5.1%	0.0%	0.0%	10.7%	0.0%	26.5%	0.0%
ない	8	5	2	2	2	0	2	2	0	0	3	0
	100.0%	62.6%	25.2%	25.2%	25.2%	0.0%	25.2%	25.2%	0.0%	0.0%	37.4%	0.0%
わからない	31	14	2	4	2	0	4	0	0	0	11	1
	100.0%	46.5%	6.5%	13.5%	6.8%	0.0%	13.5%	0.0%	0.0%	0.0%	36.8%	3.2%
該当者がいない	37	28	0	5	2	0	0	0	0	0	8	1
	100.0%	75.2%	0.0%	14.0%	5.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	22.1%	2.7%

注) 「ない」はn数が少ないため、参考値として記載している。取扱注意。

<101人以上>

図表Ⅲ- 270 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（Q24①）別 両立支援制度の通知方法：無期契約労働者：複数回答（Q26①）：複数回答

Q3① 従業員数：無期契約労働者 ≥ 101	合計	Q26① 両立支援制度の通知方法：無期契約労働者										
		労働条件通知書に記載した規則で定めて知らせている	社員研修や制度に関する説明会等で知らせている	人事部から個別に育児休業・介護休業等の定めを周知している	上司から個別に育児休業・介護休業等の定めを周知している	両立支援制度について相談受付専用窓口を設けている	社内報やイントラネット、パンフレット等、社内メディアで知らせている	労働組合を通じて知らせている	対外的な自社制度のPRを通じて知らせている	その他	特に行っていない	無回答
全体	1147	951	295	517	229	168	356	92	39	20	37	1
	100.0%	82.9%	25.7%	45.1%	20.0%	14.6%	31.0%	8.0%	3.4%	1.8%	3.2%	0.1%
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	ある	629	539	194	294	147	98	204	51	22	7	22
		100.0%	85.8%	30.8%	46.7%	23.3%	15.7%	32.4%	8.1%	3.5%	1.2%	3.6%
	まあある	380	313	82	178	61	63	116	20	17	13	8
		100.0%	82.4%	21.5%	46.9%	16.2%	16.6%	30.5%	5.3%	4.5%	3.4%	2.1%
	あまりない	47	37	7	20	10	0	17	0	0	0	0
		100.0%	77.9%	13.9%	41.8%	22.1%	0.0%	36.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
ない	11	5	5	0	5	0	0	0	0	0	1	
	100.0%	45.6%	45.6%	0.0%	45.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.7%	
わからない	42	29	6	9	5	0	14	10	0	0	5	
	100.0%	70.0%	15.0%	22.4%	12.6%	0.0%	33.3%	25.2%	0.0%	0.0%	12.6%	
該当者がいない	33	22	1	10	0	7	0	10	0	0	0	
	100.0%	68.1%	4.2%	31.9%	0.0%	20.1%	0.0%	31.9%	0.0%	0.0%	0.0%	

(6) 仕事と育児・介護等との両立支援のために実施している取組

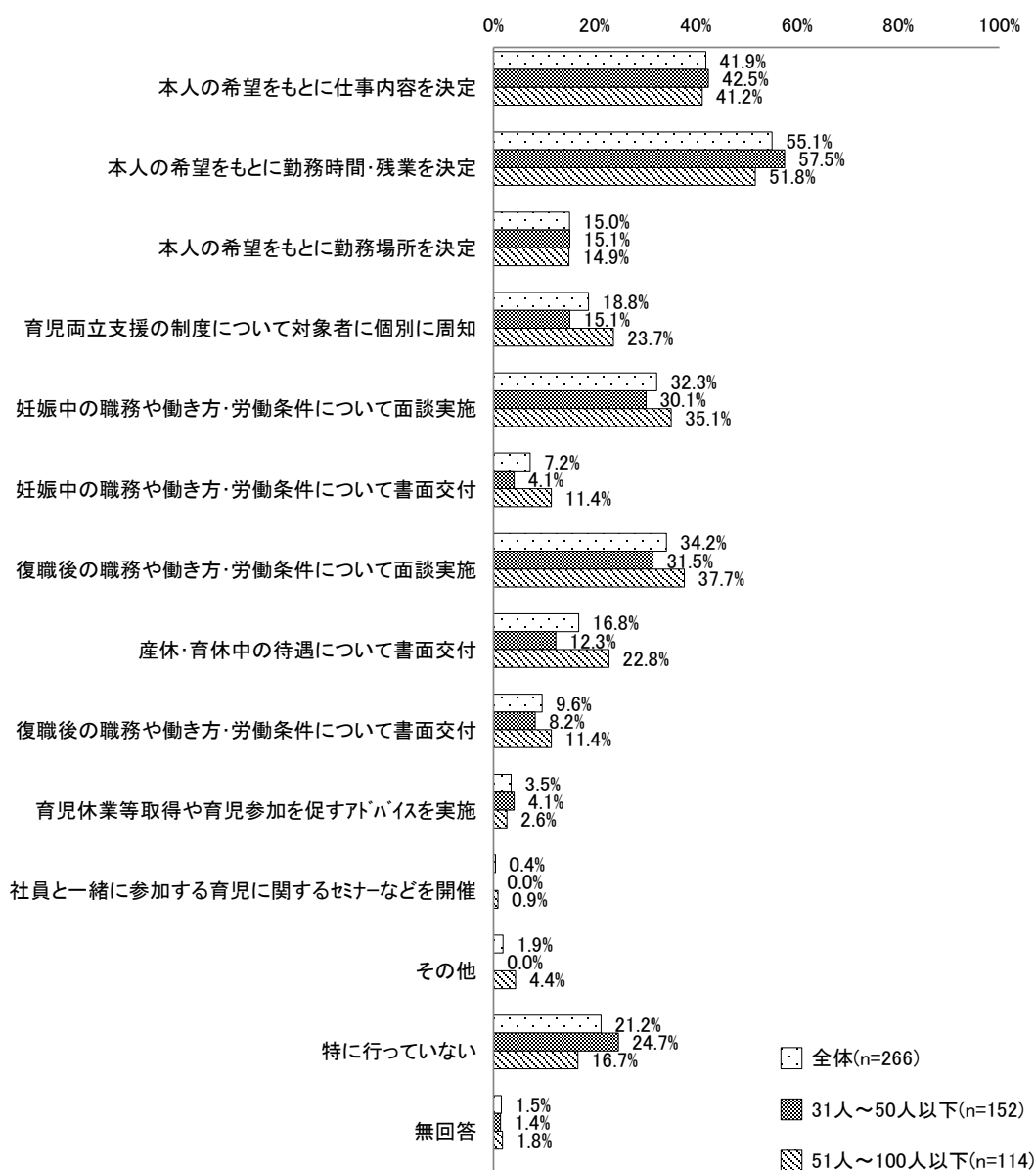
① 妊娠中～産休・育休取得前

【無期契約労働者（正社員等）】

<100人以下>

無期契約労働者（正社員等）に対して、仕事と育児・介護等との両立支援のために妊娠中～産休・育休取得前に実施している取組をみると、100人以下の「全体」では、「本人の希望をもとに勤務時間・残業を決定」が55.1%で最も回答割合が高く、次いで「本人の希望をもとに仕事内容を決定」が41.9%、「復職後の職務や働き方・労働条件について面談実施」が34.2%となっている。

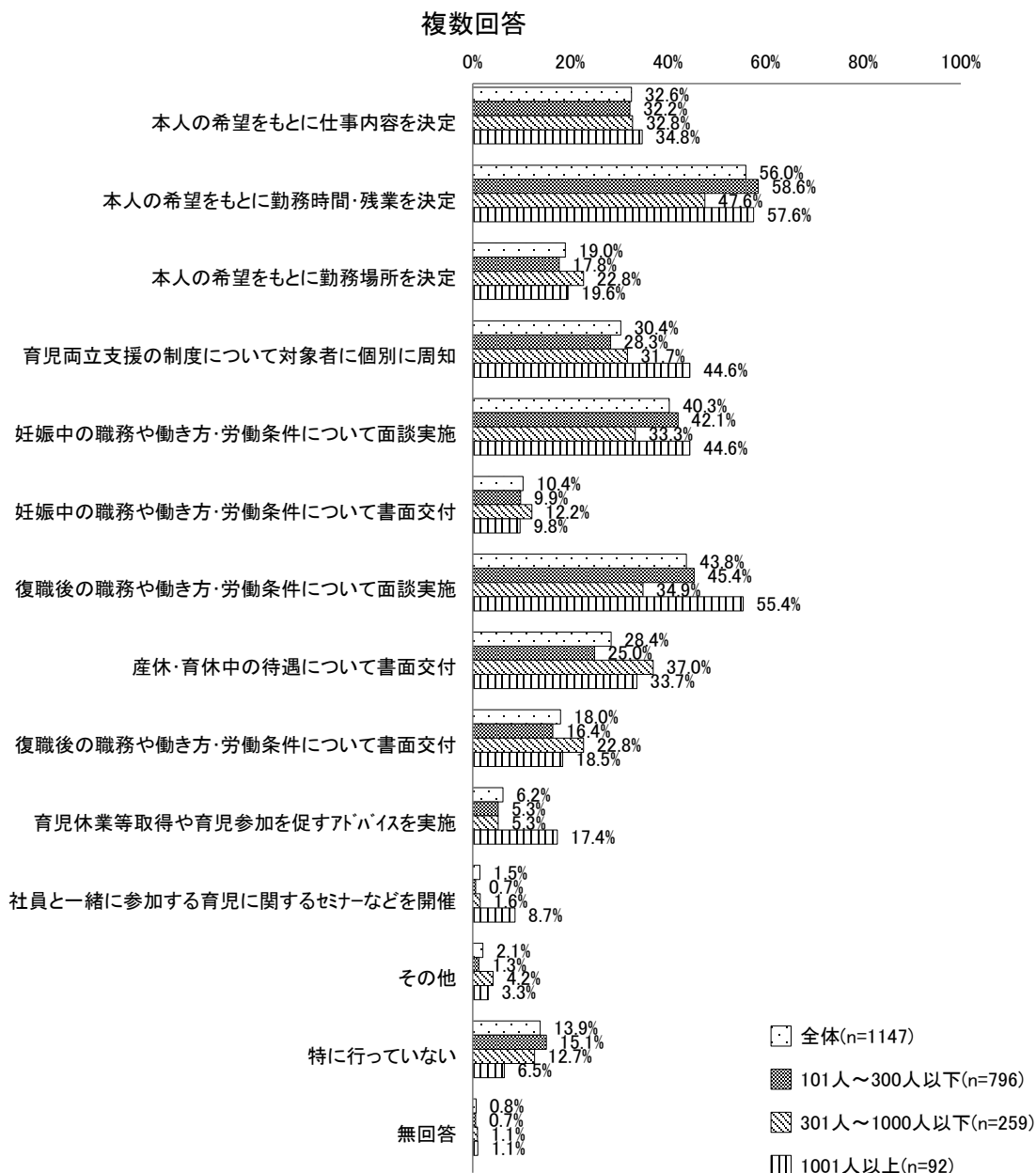
図表Ⅲ- 271 Q27(1)① 両立支援の実施:妊娠中～産休・育休取得前_無期契約労働者：
複数回答



<101人以上>

無期契約労働者（正社員等）に対して、仕事と育児・介護等との両立支援のために妊娠中～産休・育休取得前に実施している取組をみると、101人以上の「全体」では、「本人の希望をもとに勤務時間・残業を決定」が56.0%で最も回答割合が高く、次いで「復職後の職務や働き方・労働条件について面談実施」が43.8%、「妊娠中の職務や働き方・労働条件について面談実施」が40.3%となっている。

図表Ⅲ- 272 Q27(1)① 両立支援の実施：妊娠中～産休・育休取得前_無期契約労働者：

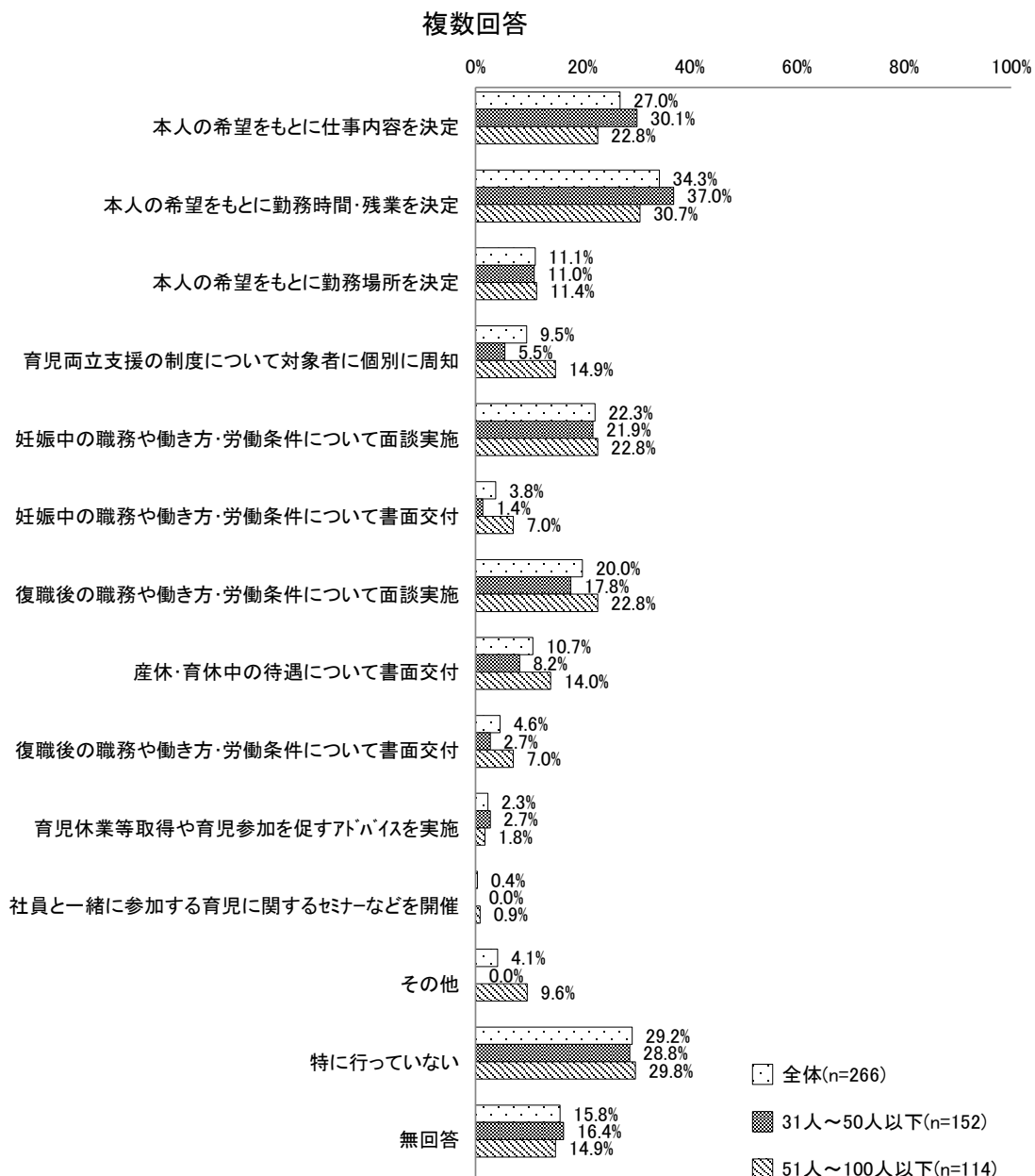


【有期契約労働者】

<100人以下>

有期契約労働者に対して、仕事と育児・介護等との両立支援のために妊娠中～産休・育休取得前に実施している取組をみると、100人以下の「全体」では、「本人の希望をもとに勤務時間・残業を決定」が34.3%で最も回答割合が高く、次いで「特に行っていない」が29.2%、「本人の希望をもとに仕事内容を決定」が27.0%となっている。

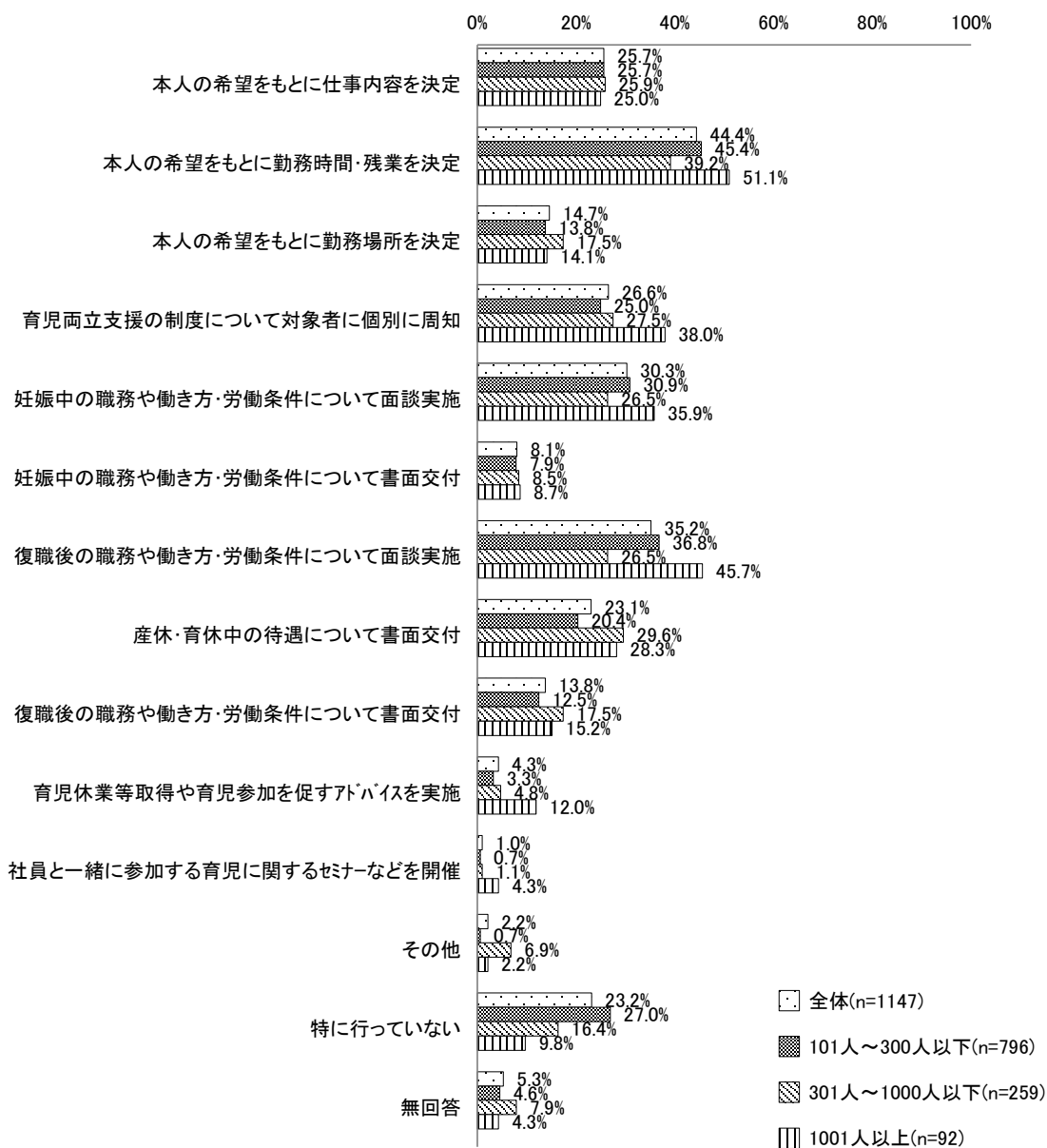
図表Ⅲ- 273 Q27(1)② 両立支援の実施：妊娠中～産休・育休取得前_有期契約労働者：



<101人以上>

有期契約労働者に対して、仕事と育児・介護等との両立支援のために妊娠中～産休・育休取得前に実施している取組をみると、101人以上の「全体」では、「本人の希望をもとに勤務時間・残業を決定」が44.4%で最も回答割合が高く、次いで「復職後の職務や働き方・労働条件について面談実施」が35.2%、「妊娠中の職務や働き方・労働条件について面談実施」が30.3%となっている。

図表Ⅲ- 274 Q27(1)② 両立支援の実施:妊娠中～産休・育休取得前_有期契約労働者:複数回答



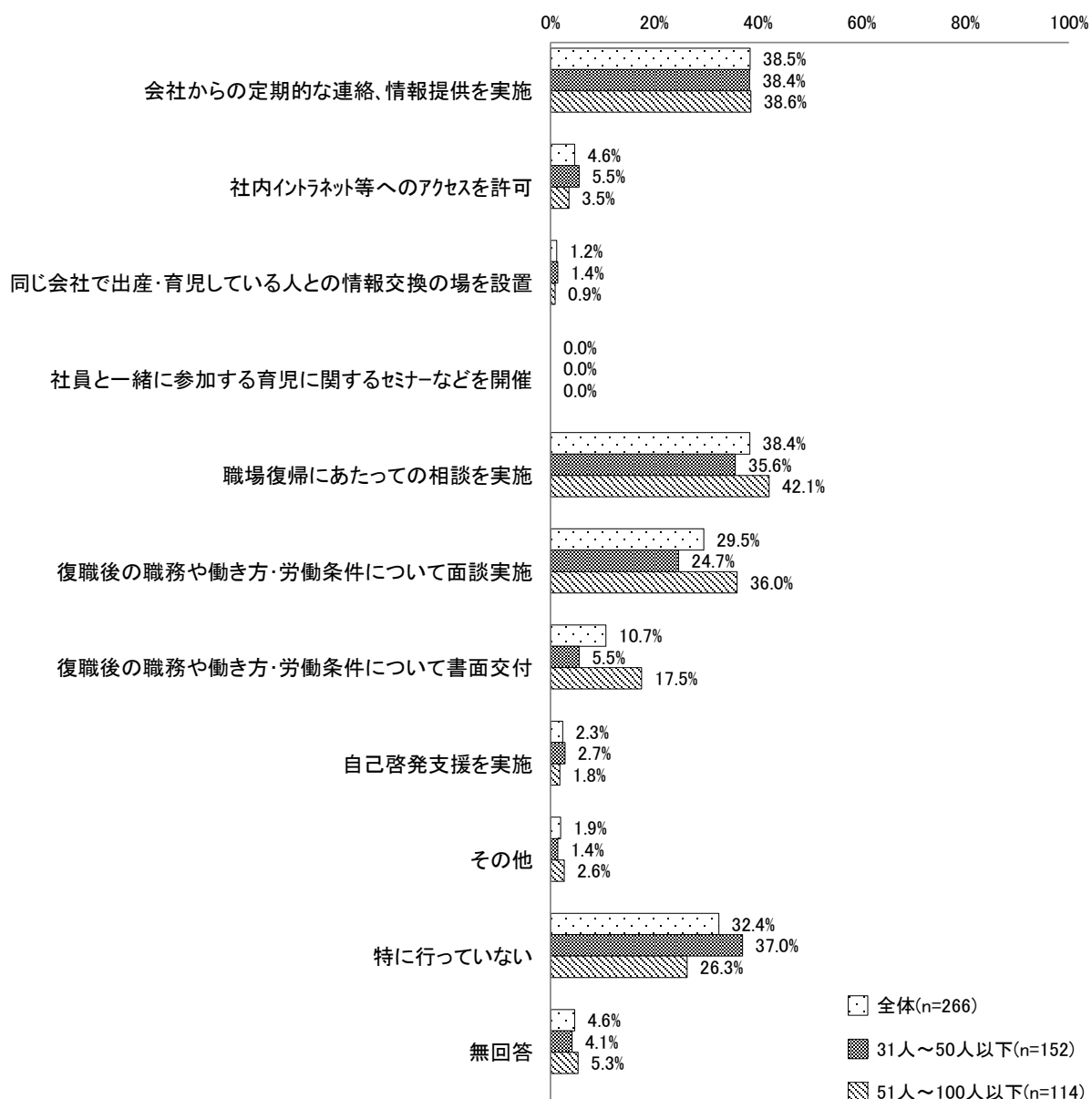
② 産休・育休中

【無期契約労働者（正社員等）】

<100人以下>

無期契約労働者（正社員等）に対して、仕事と育児・介護等との両立支援のために産休・育休中に実施している取組をみると、100人以下の「全体」では、「会社からの定期的な連絡、情報提供を実施」が38.5%で最も回答割合が高く、次いで「職場復帰にあたっての相談を実施」が38.4%、「特に行っていない」が32.4%となっている。

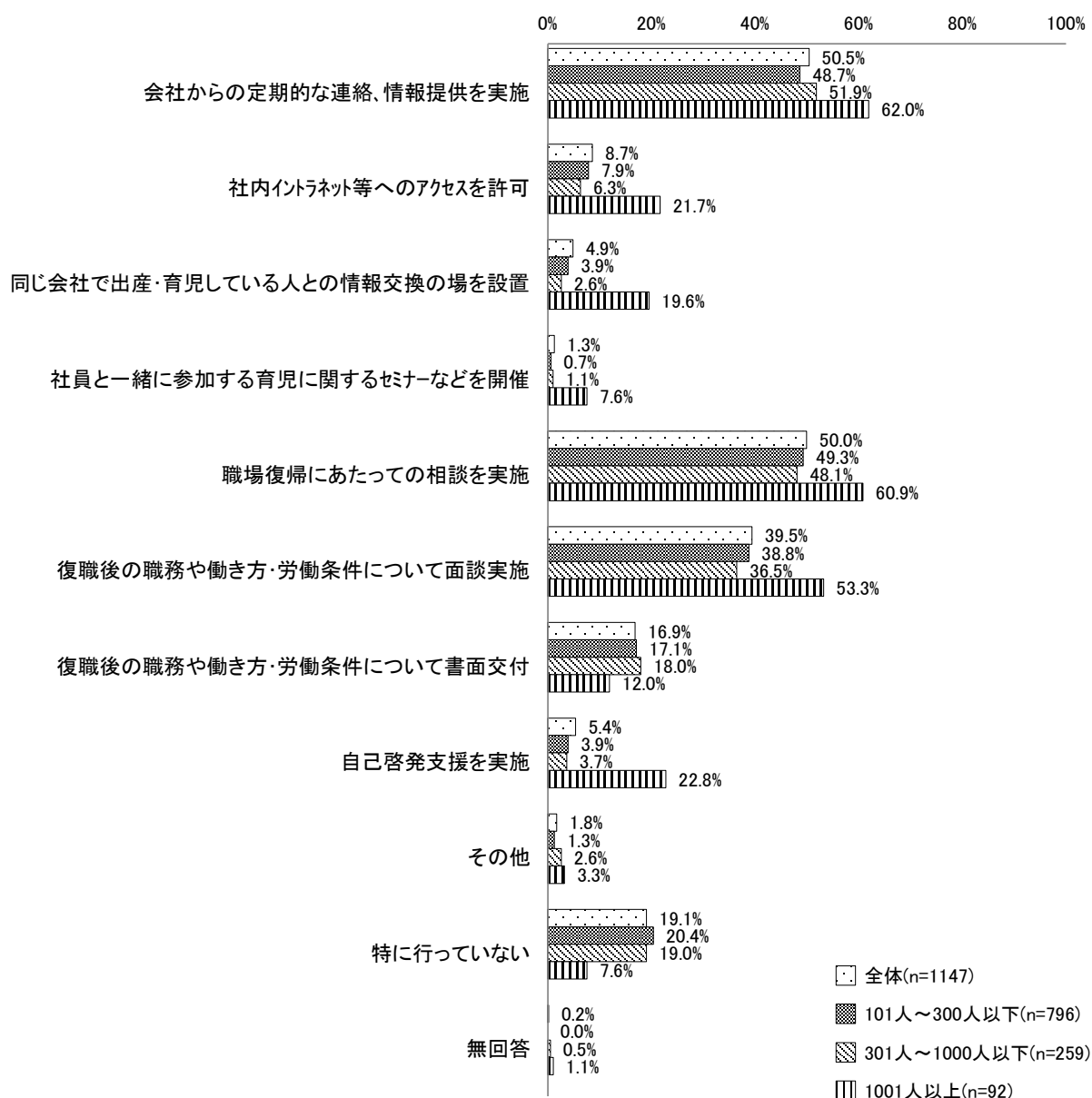
図表Ⅲ- 275 Q27(2)① 両立支援の実施：産休・育休中_無期契約労働者：複数回答



<101人以上>

無期契約労働者（正社員等）に対して、仕事と育児・介護等との両立支援のために産休・育休中に実施している取組をみると、101人以上の「全体」では、「会社からの定期的な連絡、情報提供を実施」が50.5%で最も回答割合が高く、次いで「職場復帰にあたっての相談を実施」が50.0%、「復職後の職務や働き方・労働条件について面談実施」が39.5%となっている。

図表Ⅲ- 276 Q27(2)① 両立支援の実施：産休・育休中_無期契約労働者：複数回答

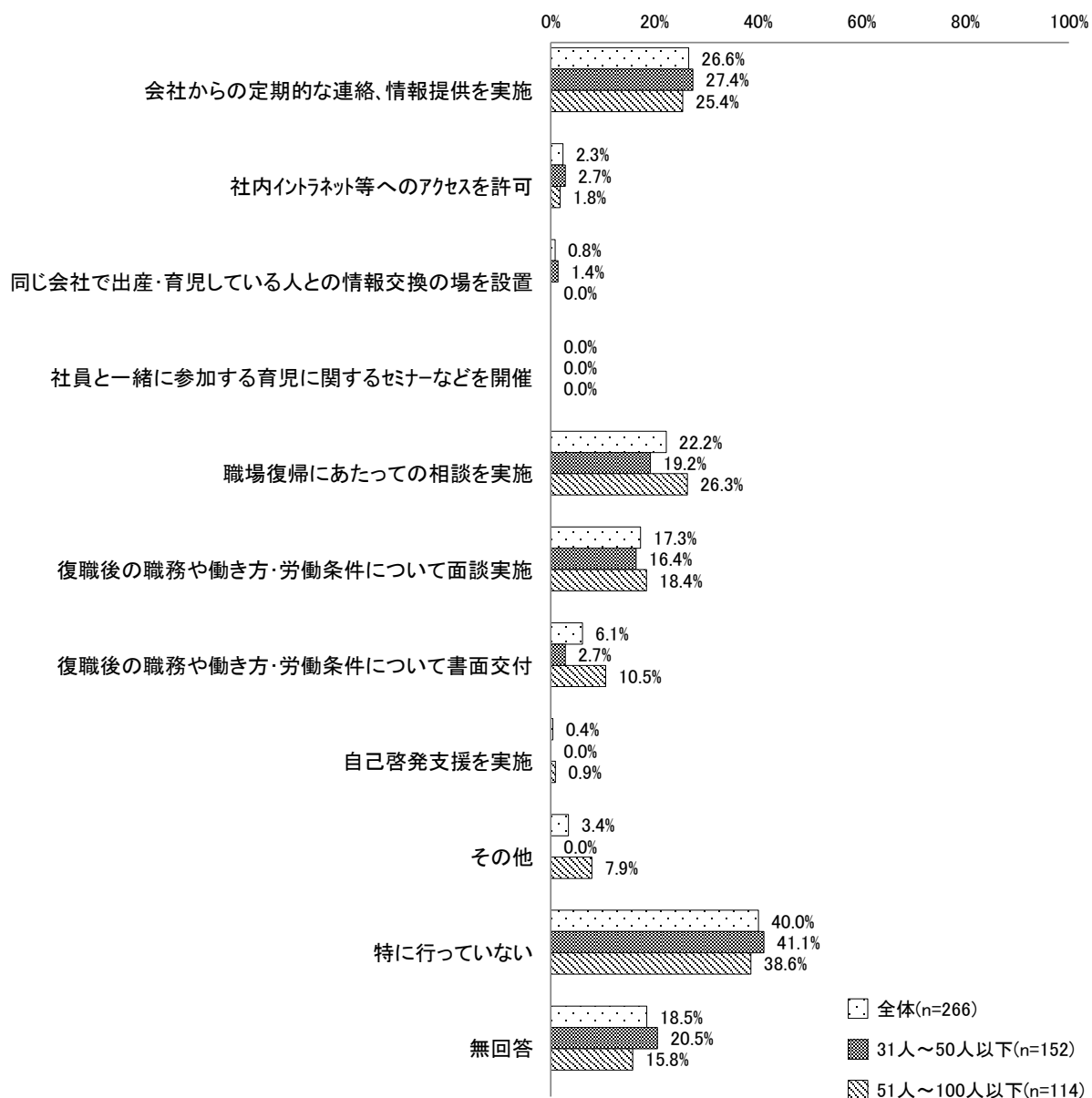


【有期契約労働者】

<100人以下>

有期契約労働者に対して、仕事と育児・介護等との両立支援のために産休・育休中に実施している取組をみると、100人以下の「全体」では、「特に行っていない」が40.0%で最も回答割合が高く、次いで「会社からの定期的な連絡、情報提供を実施」が26.6%、「職場復帰にあたっての相談を実施」が22.2%となっている。

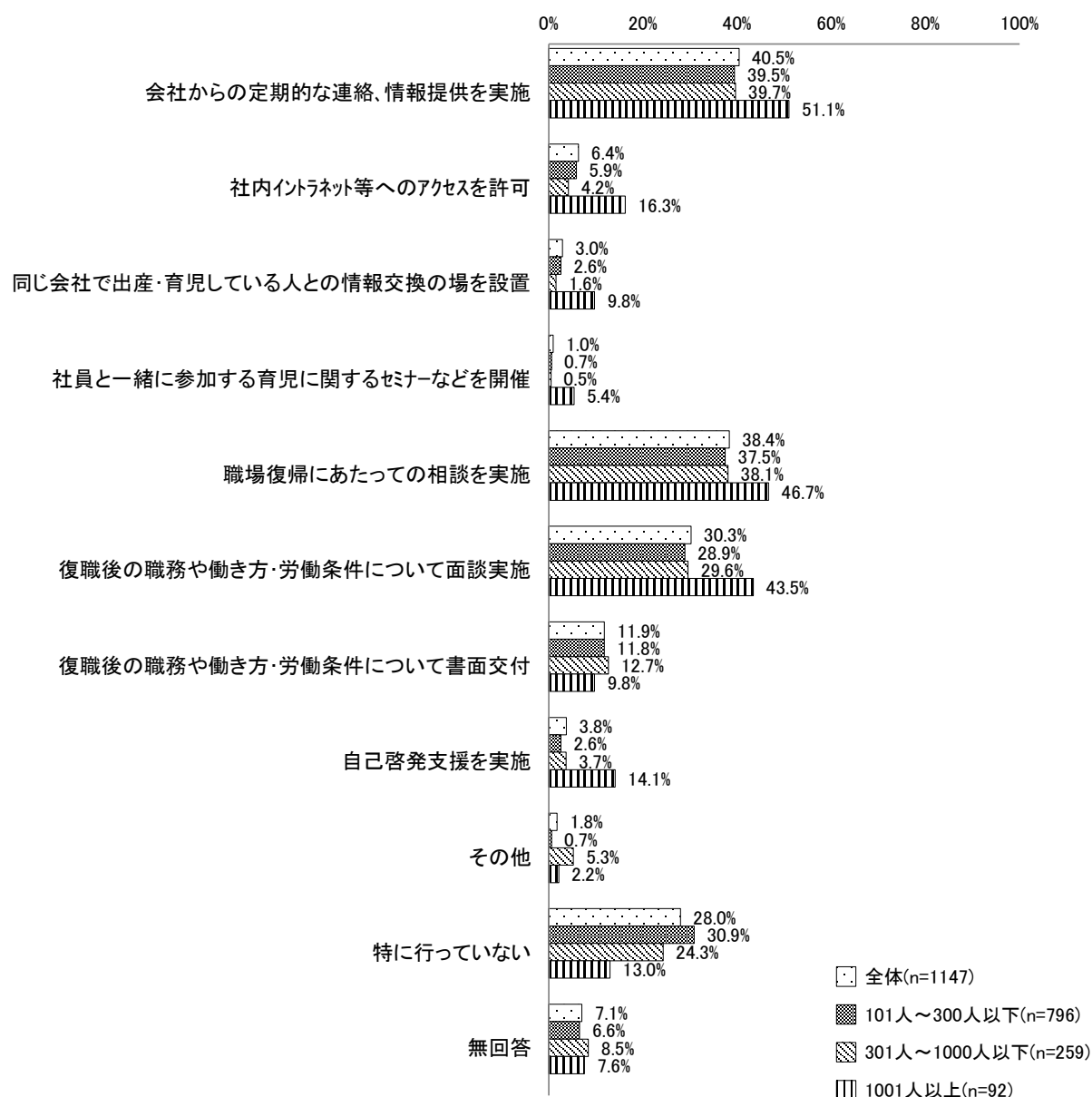
図表Ⅲ- 277 Q27(2)② 両立支援の実施：産休・育休中_有期契約労働者：複数回答



<101人以上>

有期契約労働者に対して、仕事と育児・介護等との両立支援のために産休・育休中に実施している取組をみると、101人以上の「全体」では、「会社からの定期的な連絡、情報提供を実施」が40.5%で最も回答割合が高く、次いで「職場復帰にあたっての相談を実施」が38.4%、「復職後の職務や働き方・労働条件について面談実施」が30.3%となっている。

図表Ⅲ- 278 Q27(2)② 両立支援の実施：産休・育休中_有期契約労働者：複数回答



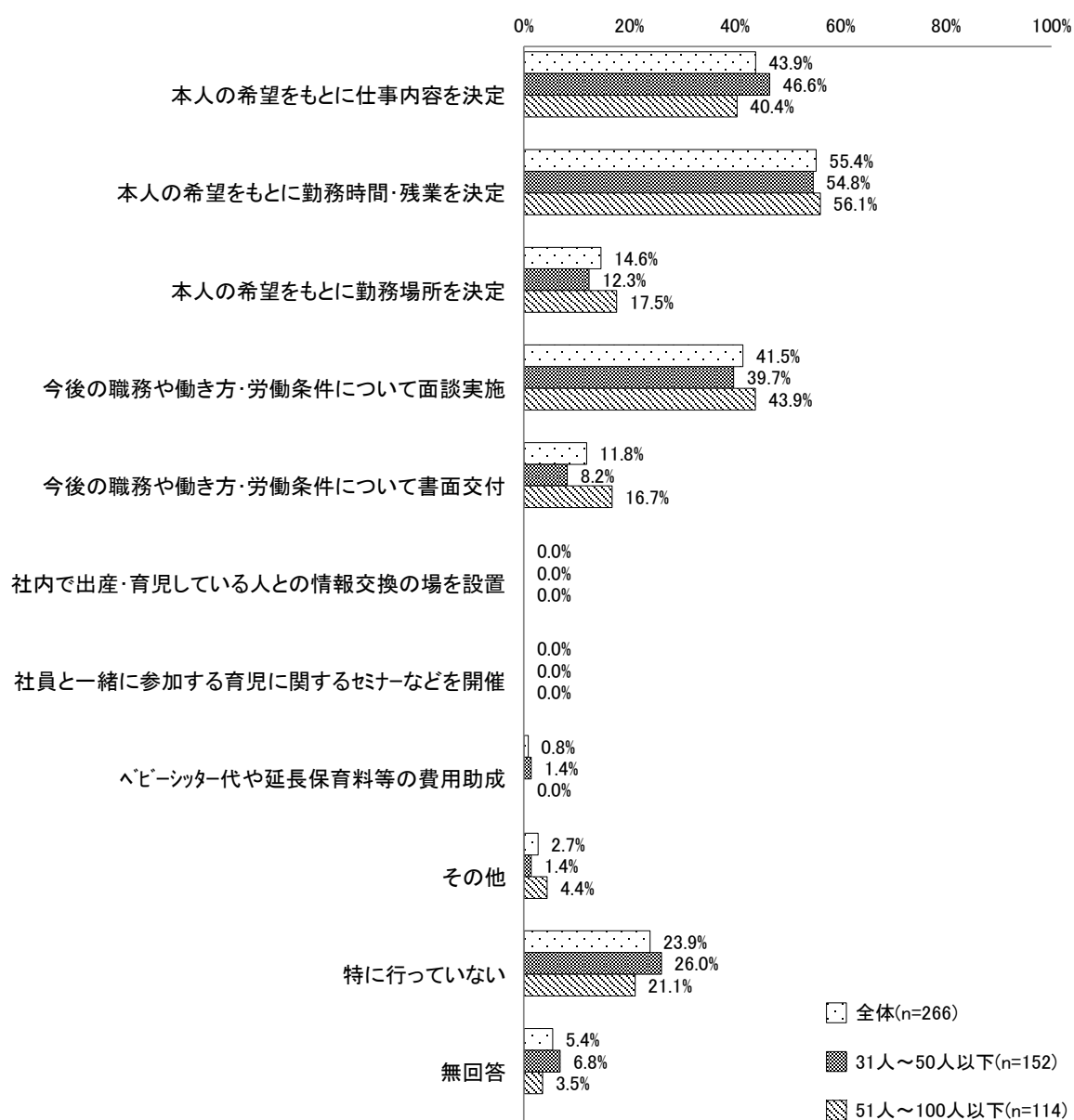
③ 産休・育休からの復職後

【無期契約労働者（正社員等）】

<100人以下>

無期契約労働者（正社員等）に対して、仕事と育児・介護等との両立支援のために産休・育休からの復職後に実施している取組をみると、100人以下の「全体」では、「本人の希望をもとに勤務時間・残業を決定」が55.4%で最も回答割合が高く、次いで「本人の希望をもとに仕事内容を決定」が43.9%、「今後の職務や働き方・労働条件について面談実施」が41.5%となっている。

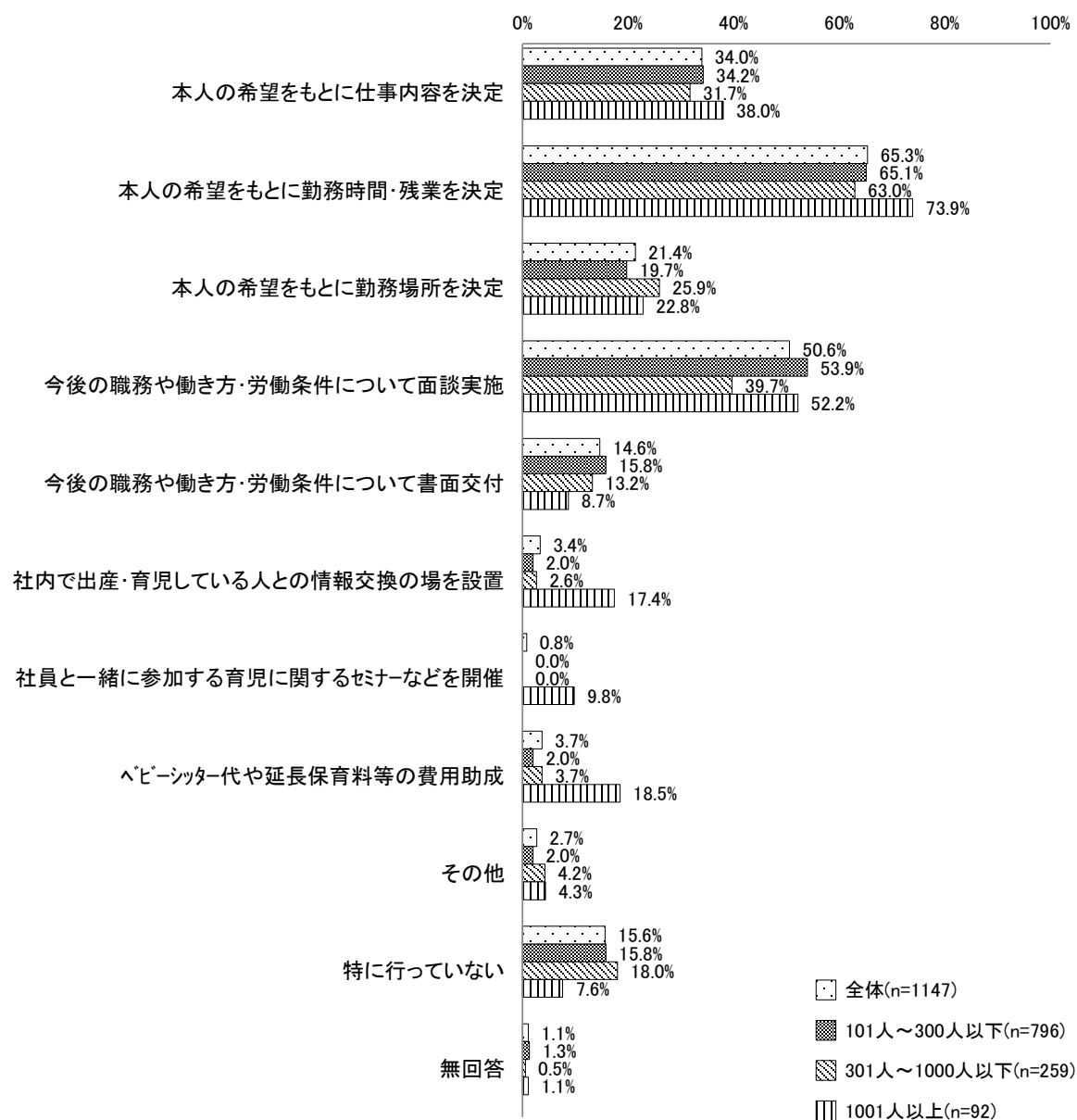
図表Ⅲ- 279 Q27(3)① 両立支援の実施：産休・育休からの復職後_無期契約労働者：複数回答



<101人以上>

無期契約労働者（正社員等）に対して、仕事と育児・介護等との両立支援のために産休・育休からの復職後に実施している取組をみると、101人以上の「全体」では、「本人の希望をもとに勤務時間・残業を決定」が65.3%で最も回答割合が高く、次いで「今後の職務や働き方・労働条件について面談実施」が50.6%、「本人の希望をもとに仕事内容を決定」が34.0%となっている。

図表Ⅲ- 280 Q27(3)① 両立支援の実施：産休・育休からの復職後_無期契約労働者：複数回答

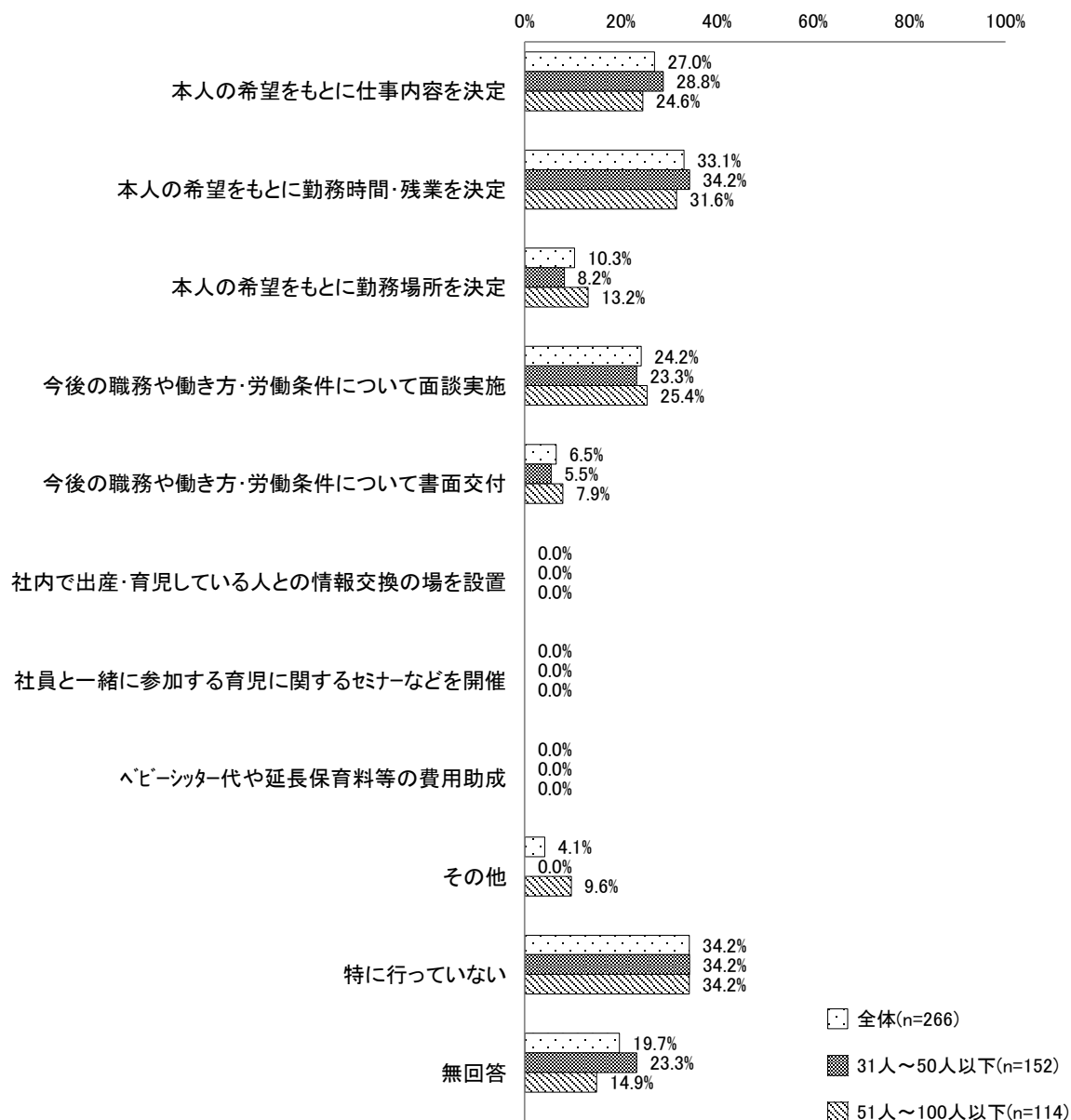


【有期契約労働者】

<100人以下>

有期契約労働者に対して、仕事と育児・介護等との両立支援のために産休・育休からの復職後に実施している取組をみると、100人以下の「全体」では、「特に行っていない」が34.2%で最も回答割合が高く、次いで「本人の希望をもとに勤務時間・残業を決定」が33.1%、「本人の希望をもとに仕事内容を決定」が27.0%となっている。

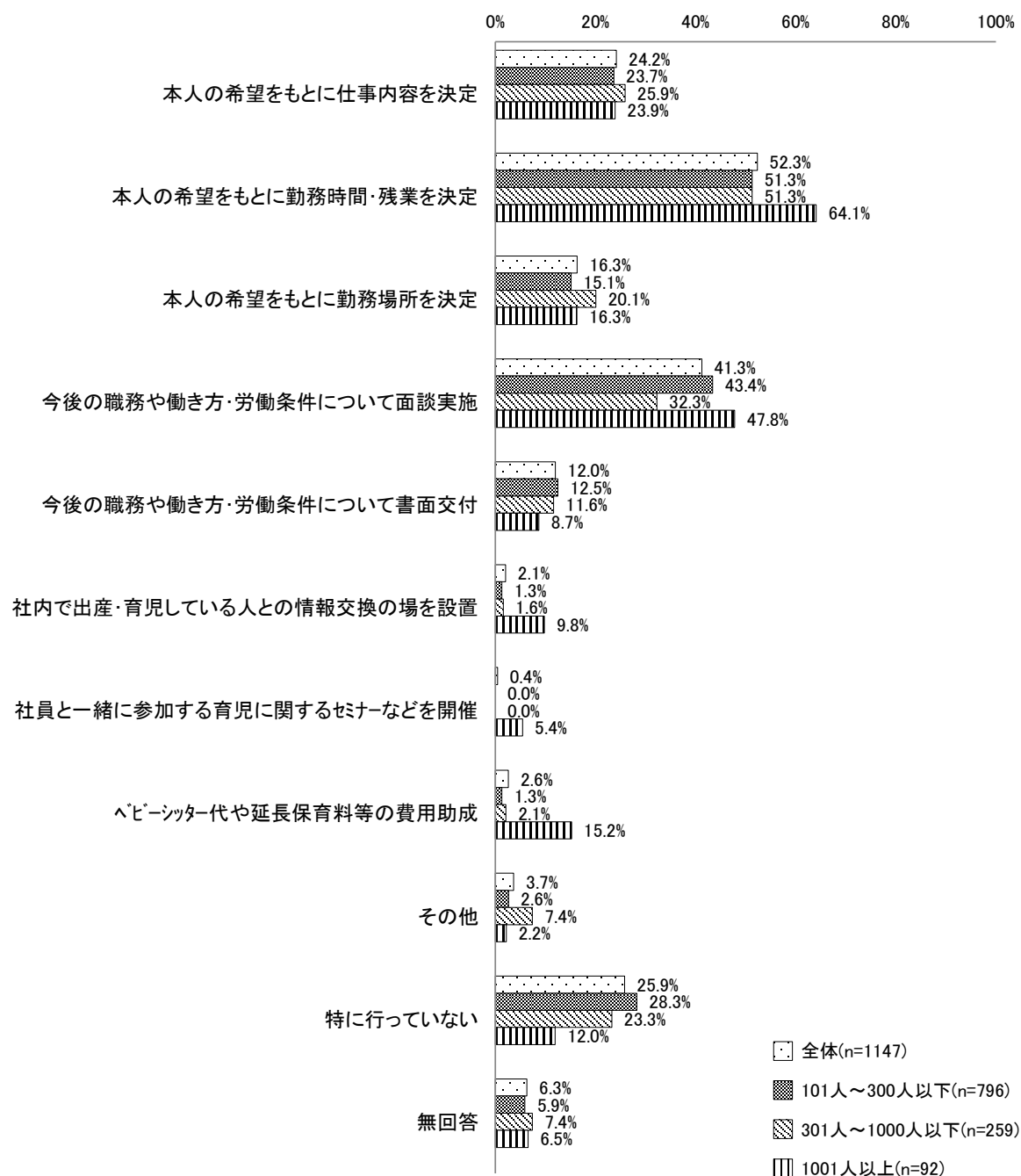
図表Ⅲ- 281 Q27(3)② 両立支援の実施：産休・育休からの復職後_有期契約労働者：複数回答



<101人以上>

有期契約労働者に対して、仕事と育児・介護等との両立支援のために産休・育休からの復職後に実施している取組をみると、101人以上の「全体」では、「本人の希望をもとに勤務時間・残業を決定」が52.3%で最も回答割合が高く、次いで「今後の職務や働き方・労働条件について面談実施」が41.3%、「特に行っていない」が25.9%となっている。

図表Ⅲ- 282 Q27(3)② 両立支援の実施：産休・育休からの復職後_有期契約労働者：複数回答



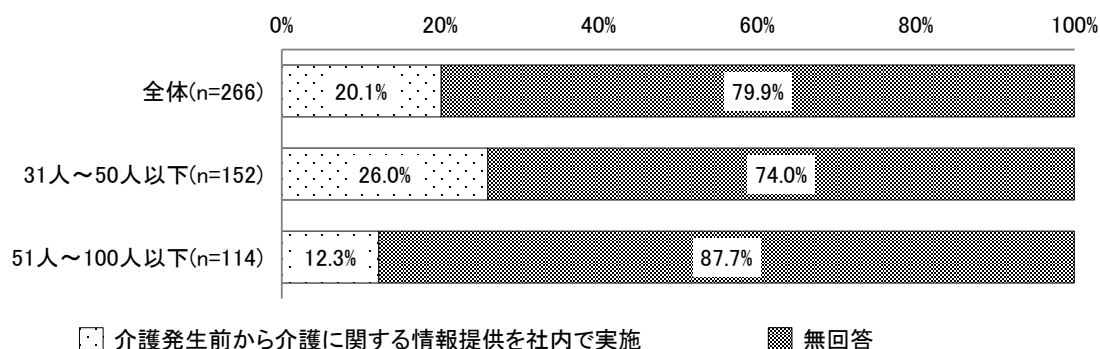
④ 介護が発生する前

【無期契約労働者（正社員等）】

<100人以下>

無期契約労働者（正社員等）に対して、仕事と育児・介護等との両立支援のために介護が発生する前に実施している取組をみると、100人以下の「全体」では、「介護発生前から介護に関する情報提供を社内で実施」は20.1%となっている。

図表Ⅲ- 283 Q27(4)① 両立支援の実施：介護が発生する前_無期契約労働者：単数回答



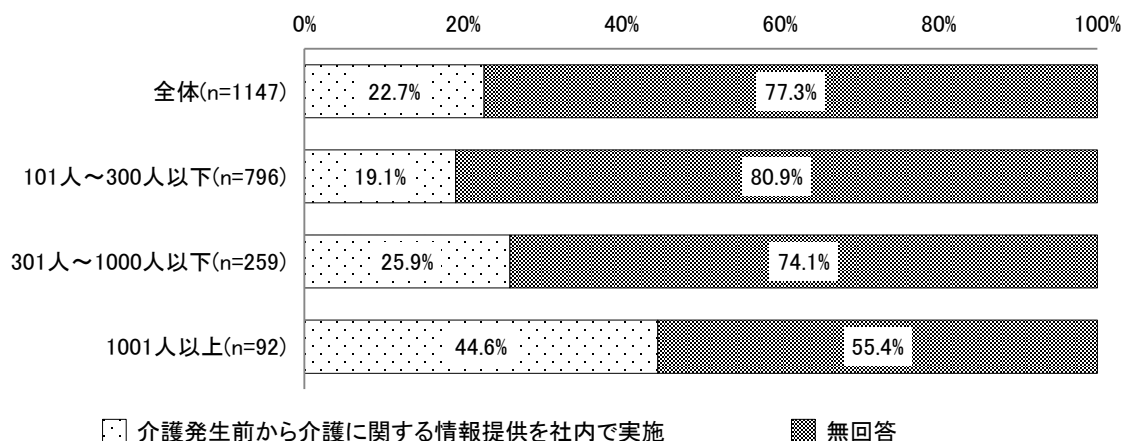
注) 実施していない場合は、「無回答」となっている。

<101人以上>

無期契約労働者（正社員等）に対して、仕事と育児・介護等との両立支援のために介護が発生する前に実施している取組をみると、101人以上の「全体」では、「介護発生前から介護に関する情報提供を社内で実施」が22.7%となっている。

従業員規模が「1001人以上」の企業では、介護発生前から情報提供を実施している割合が4割強を占め、他と比べて高い。

図表Ⅲ- 284 Q27(4)① 両立支援の実施：介護が発生する前_無期契約労働者：単数回答



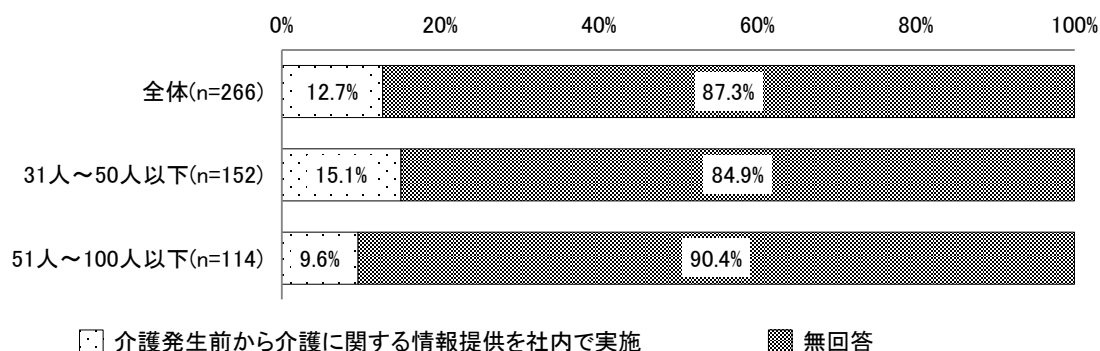
注) 実施していない場合は、「無回答」となっている。

【有期契約労働者】

<100 人以下>

有期契約労働者に対して、仕事と育児・介護等との両立支援のために介護が発生する前に実施している取組をみると、100 人以下の「全体」では、「介護発生前から介護に関する情報提供を社内で実施」が 12.7%となっている。

図表Ⅲ- 285 Q27(4)② 両立支援の実施:介護が発生する前_有期契約労働者:単数回答

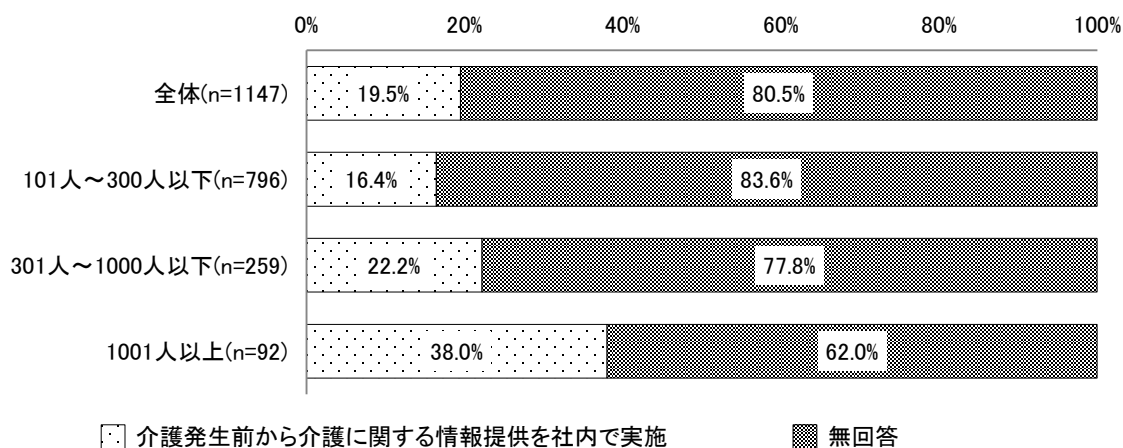


注) 実施していない場合は、「無回答」となっている。

<101 人以上>

有期契約労働者に対して、仕事と育児・介護等との両立支援のために介護が発生する前に実施している取組をみると、101 人以上の「全体」では、「介護発生前から介護に関する情報提供を社内で実施」が 19.5%となっている。

図表Ⅲ- 286 Q27(4)② 両立支援の実施:介護が発生する前_有期契約労働者:単数回答



注) 実施していない場合は、「無回答」となっている。

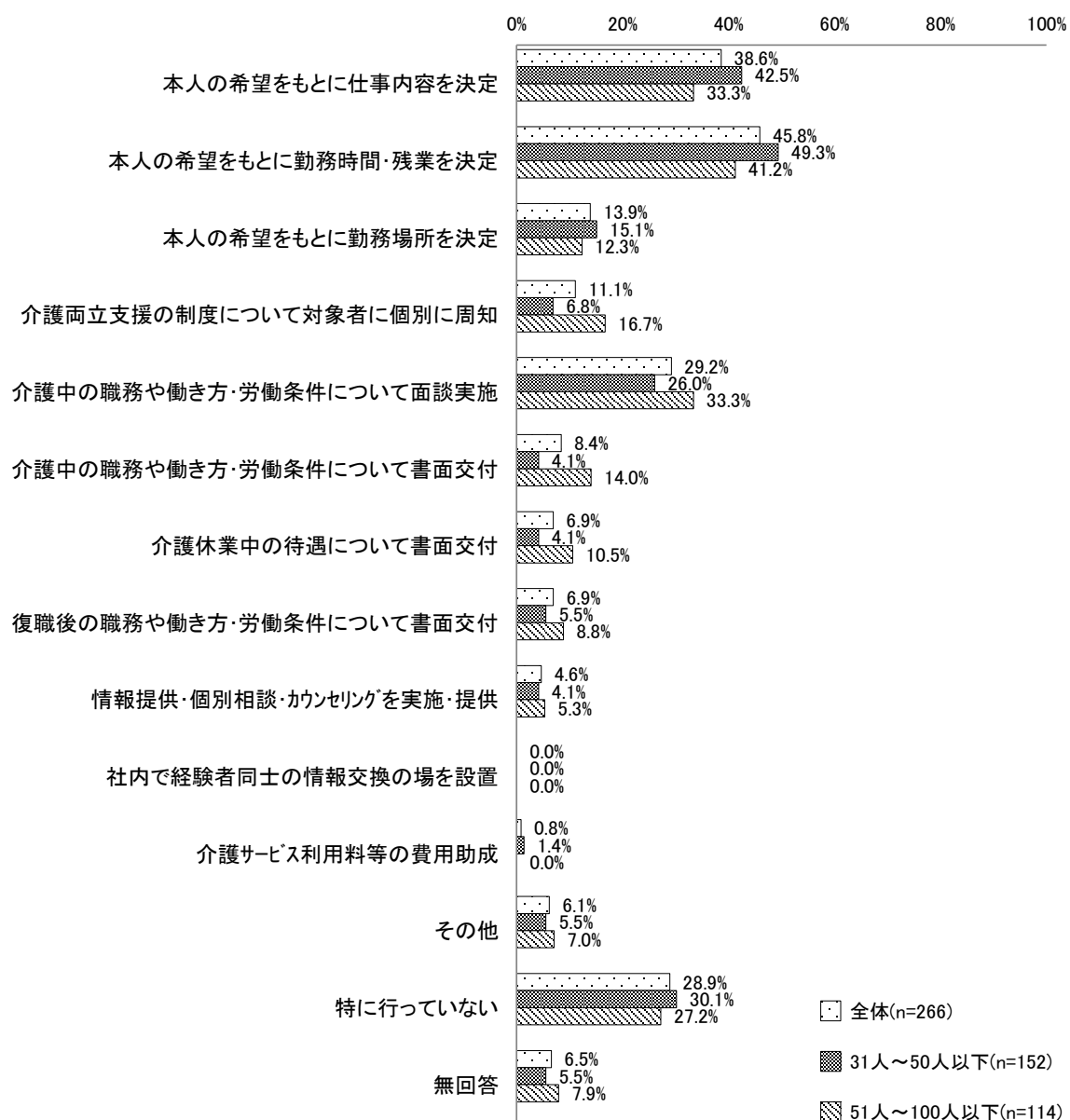
⑤ 介護が発生したとき

【無期契約労働者（正社員等）】

<100人以下>

無期契約労働者（正社員等）に対して、仕事と育児・介護等との両立支援のために介護が発生したときに実施している取組をみると、100人以下の「全体」では、「本人の希望をもとに勤務時間・残業を決定」が45.8%で最も回答割合が高く、次いで「本人の希望をもとに仕事内容を決定」が38.6%、「介護中の職務や働き方・労働条件について面談実施」が29.2%となっている。

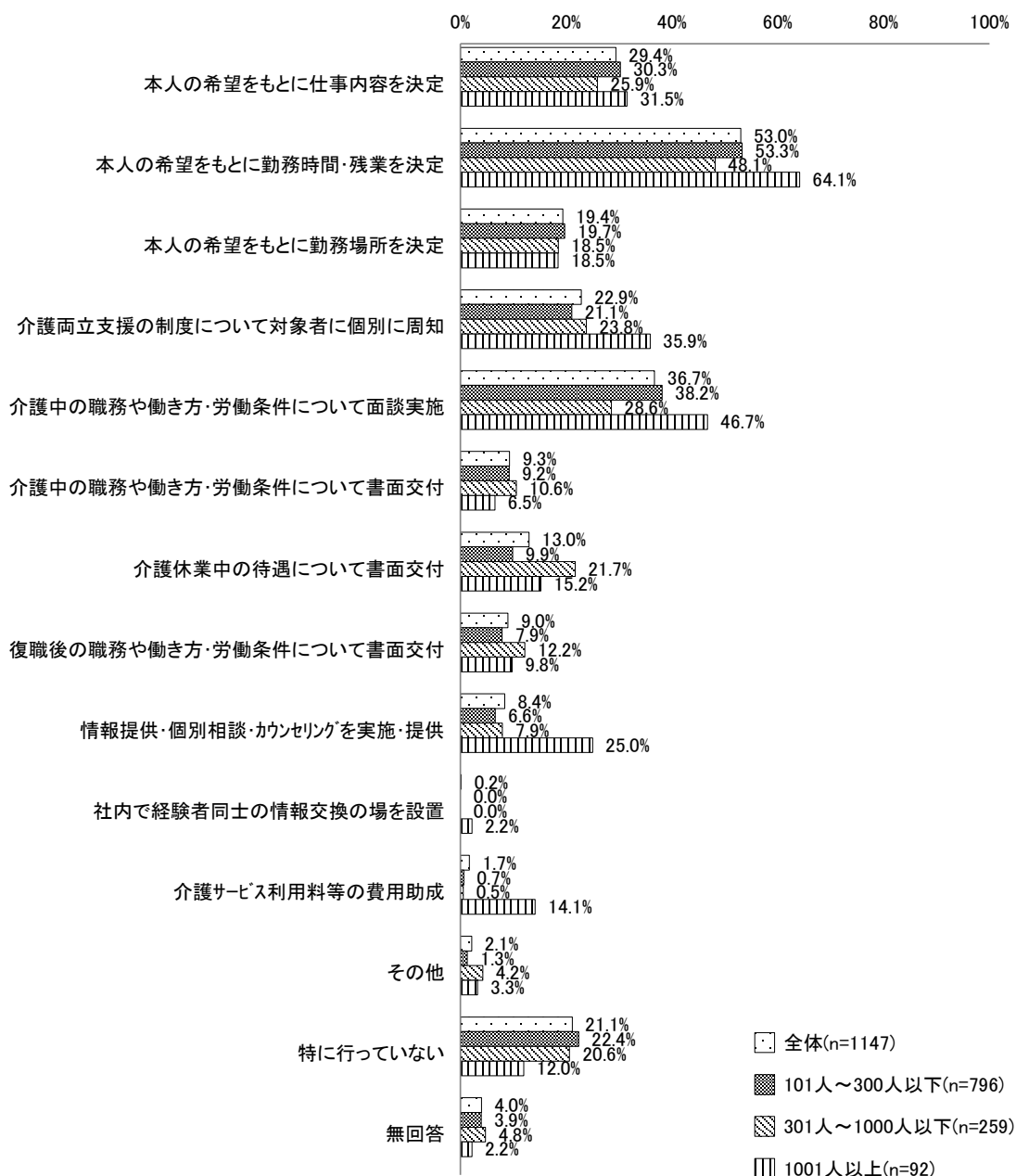
図表Ⅲ- 287 Q27(5)① 両立支援の実施：介護が発生した時_無期契約労働者：複数回答



<101人以上>

無期契約労働者（正社員等）に対して、仕事と育児・介護等との両立支援のために介護が発生したときに実施している取組をみると、101人以上の「全体」では、「本人の希望をもとに勤務時間・残業を決定」が53.0%で最も回答割合が高く、次いで「介護中の職務や働き方・労働条件について面談実施」が36.7%、「本人の希望をもとに仕事内容を決定」が29.4%となっている。

図表Ⅲ- 288 Q27(5)① 両立支援の実施：介護が発生した時_無期契約労働者：複数回答

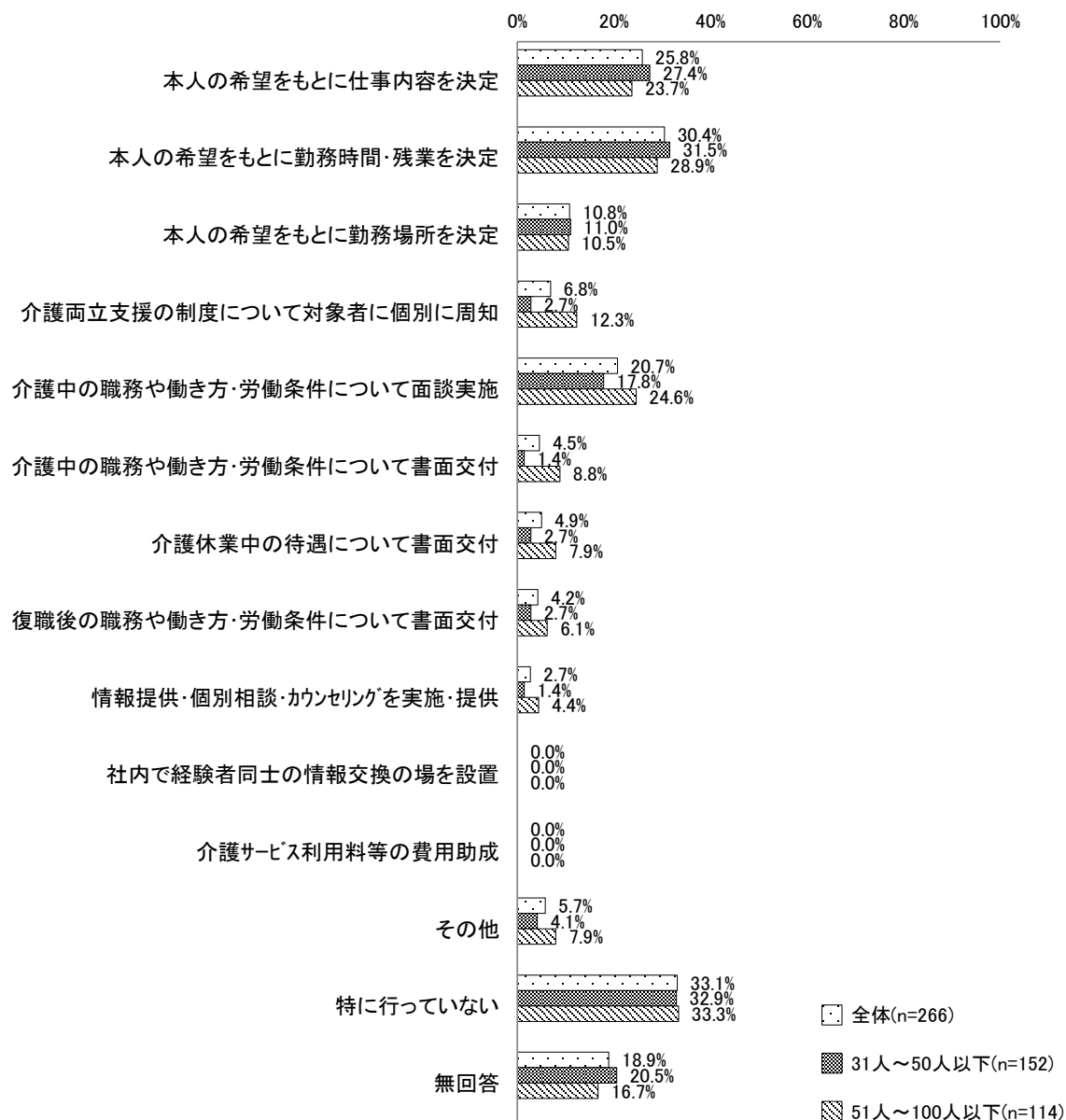


【有期契約労働者】

<100人以下>

有期契約労働者に対して、仕事と育児・介護等との両立支援のために介護が発生したときに実施している取組をみると、100人以下の「全体」では、「特に行っていない」が33.1%で最も回答割合が高く、次いで「本人の希望をもとに勤務時間・残業を決定」が30.4%、「本人の希望をもとに仕事内容を決定」が25.8%となっている。

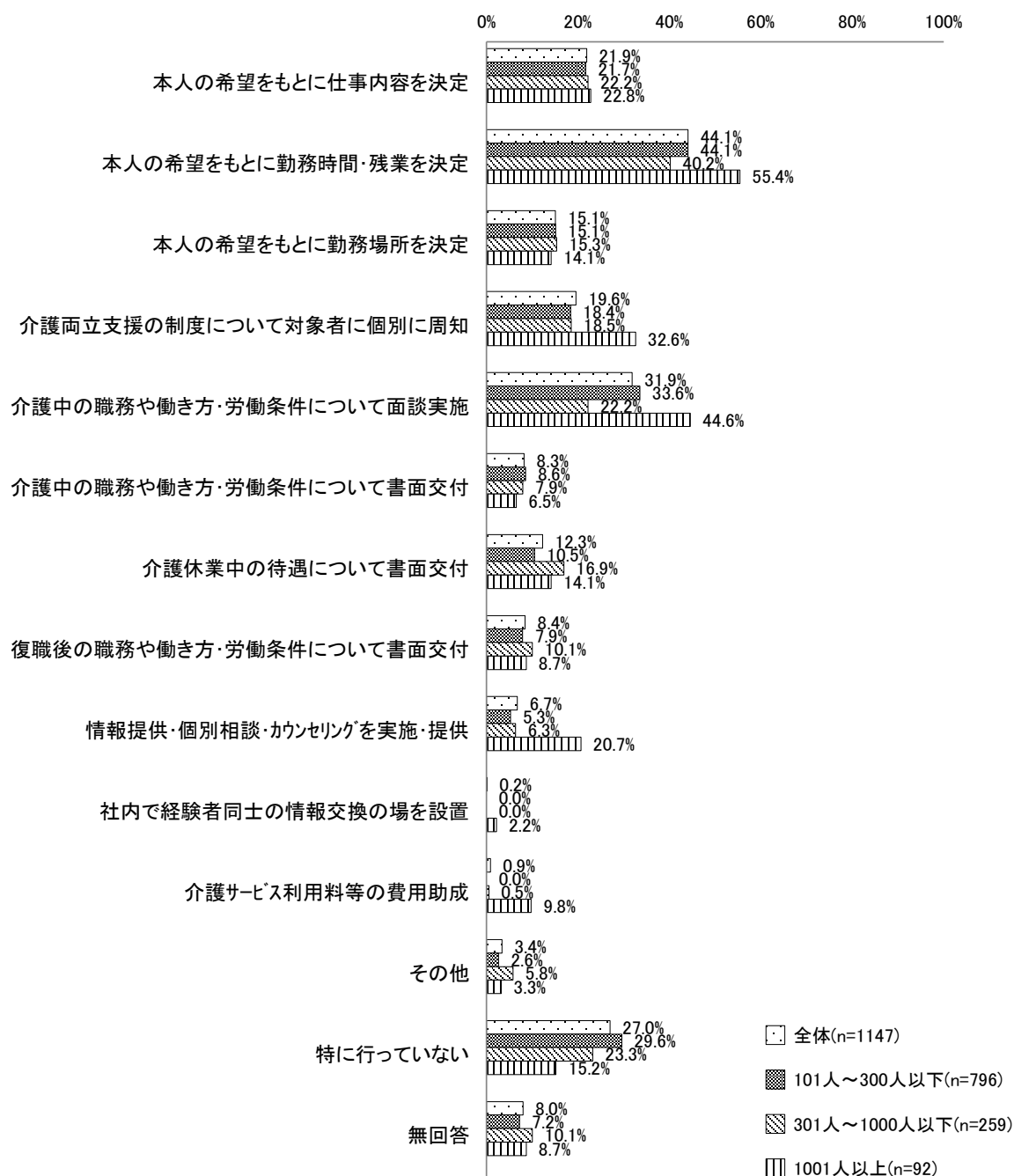
図表Ⅲ- 289 Q27(5)② 両立支援の実施：介護が発生した時_有期契約労働者：複数回答



<101人以上>

有期契約労働者に対して、仕事と育児・介護等との両立支援のために介護が発生したときに実施している取組をみると、101人以上の「全体」では、「本人の希望をもとに勤務時間・残業を決定」が44.1%で最も回答割合が高く、次いで「介護中の職務や働き方・労働条件について面談実施」が31.9%、「特に行っていない」が27.0%となっている。

図表Ⅲ- 290 Q27(5)② 両立支援の実施:介護が発生した時_有期契約労働者:複数回答



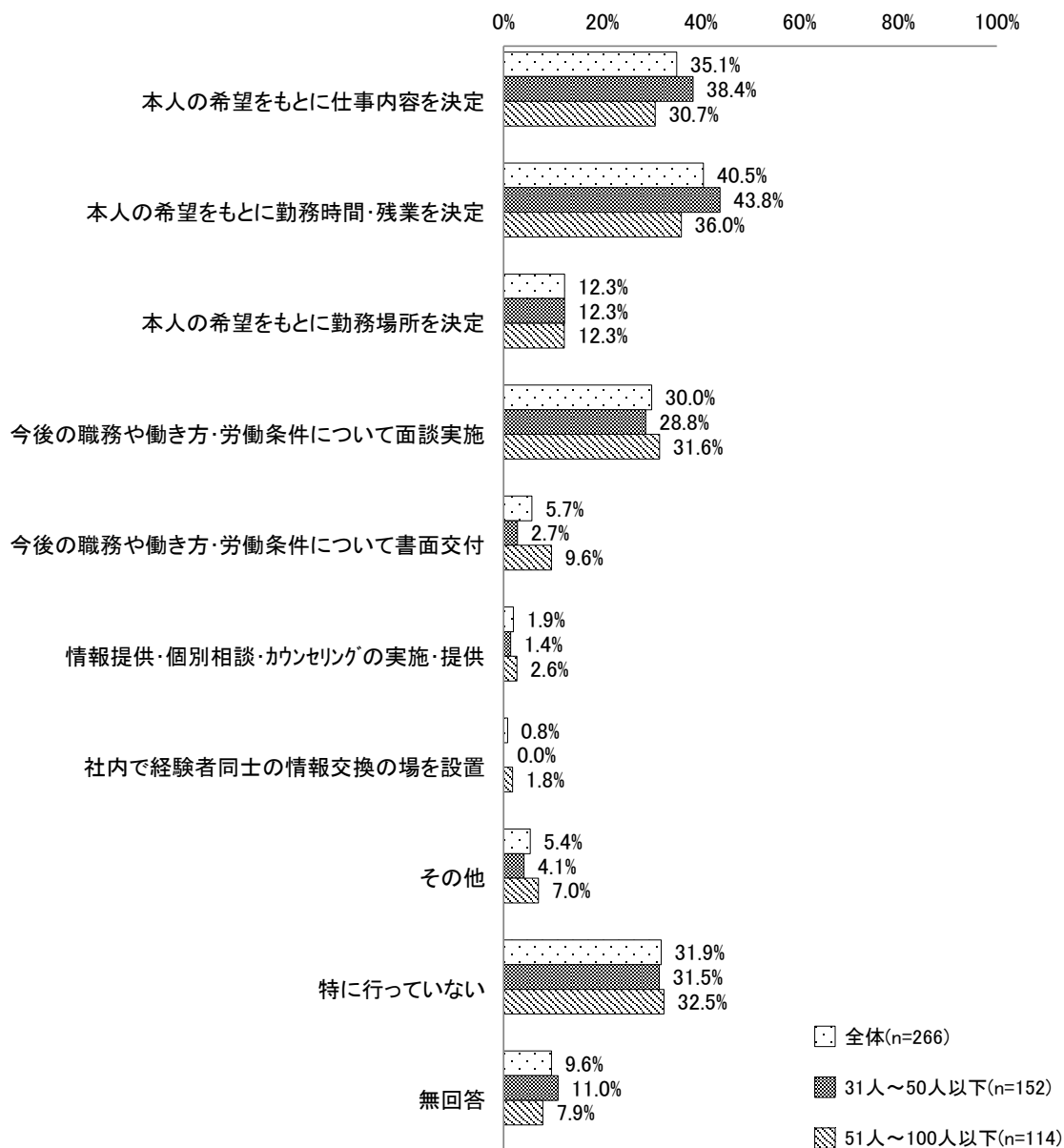
⑥ 介護休業からの復職時

【無期契約労働者（正社員等）】

<100人以下>

無期契約労働者（正社員等）に対して、仕事と育児・介護等との両立支援のために介護休業からの復職時に実施している取組をみると、100人以下の「全体」では、「本人の希望をもとに勤務時間・残業を決定」が40.5%で最も回答割合が高く、次いで「本人の希望をもとに仕事内容を決定」が35.1%、「特に行っていない」が31.9%となっている。

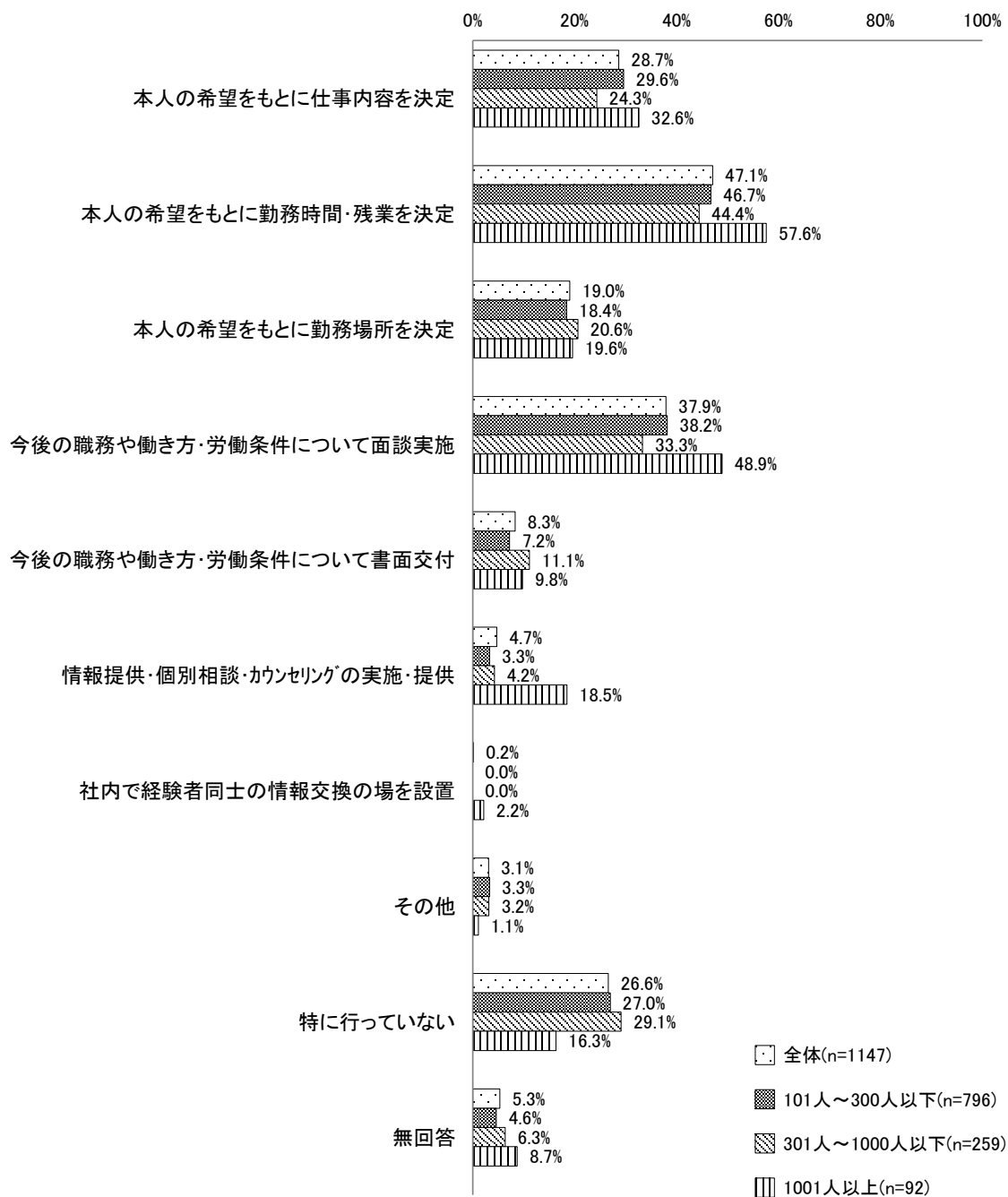
図表Ⅲ- 291 Q27(6)① 両立支援の実施：介護休業からの復職時_無期契約労働者：複数回答



<101人以上>

無期契約労働者（正社員等）に対して、仕事と育児・介護等との両立支援のために介護休業からの復職時に実施している取組をみると、101人以上の「全体」では、「本人の希望をもとに勤務時間・残業を決定」が47.1%で最も回答割合が高く、次いで「今後の職務や働き方・労働条件について面談実施」が37.9%、「本人の希望をもとに仕事内容を決定」が28.7%となっている。

図表Ⅲ- 292 Q27(6)① 両立支援の実施：介護休業からの復職時_無期契約労働者：複数回答

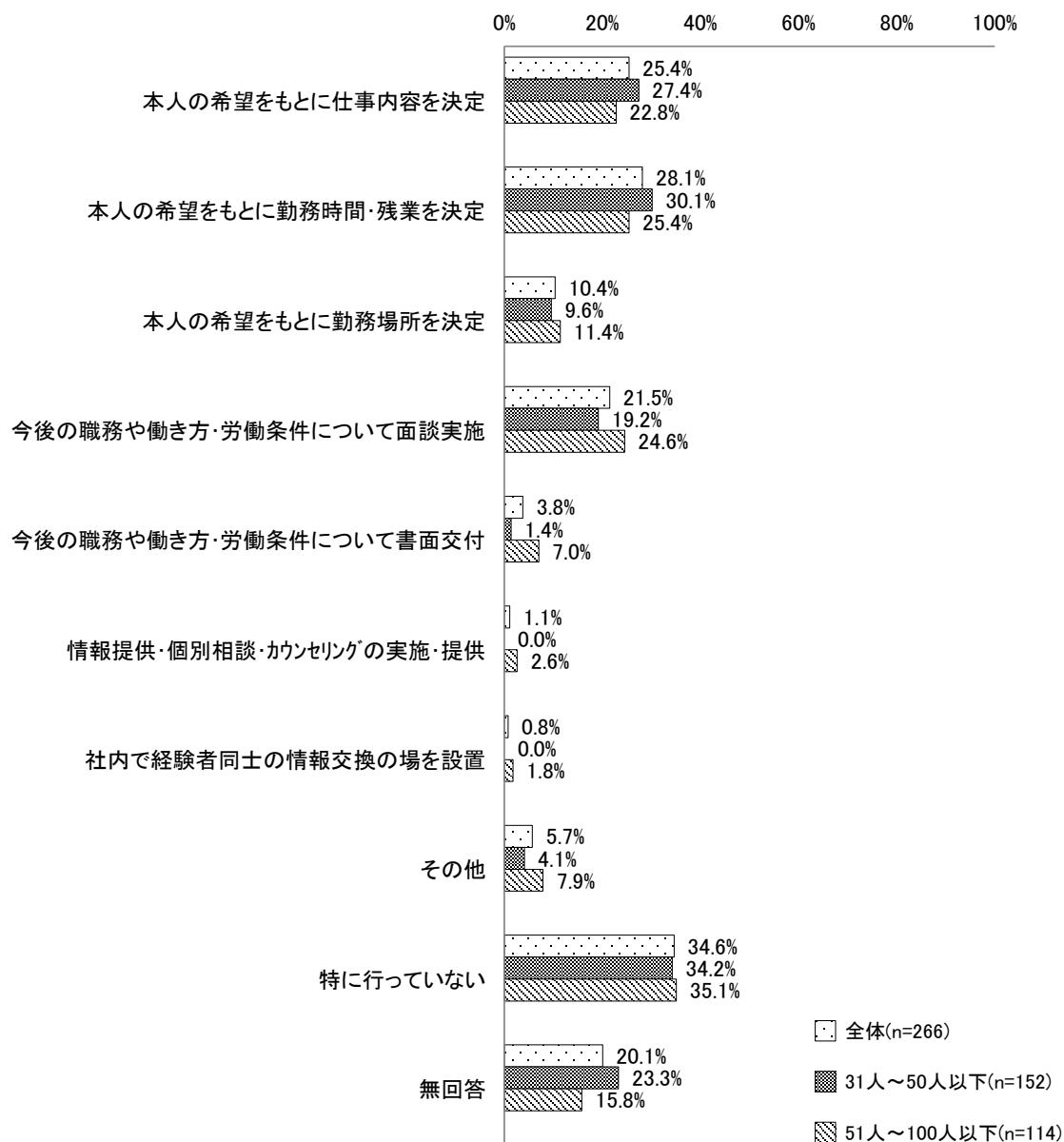


【有期契約労働者】

<100人以下>

有期契約労働者に対して、仕事と育児・介護等との両立支援のために介護休業からの復職時に実施している取組をみると、100人以下の「全体」では、「特に行っていない」が34.6%で最も回答割合が高く、次いで「本人の希望をもとに勤務時間・残業を決定」が28.1%、「本人の希望をもとに仕事内容を決定」が25.4%となっている。

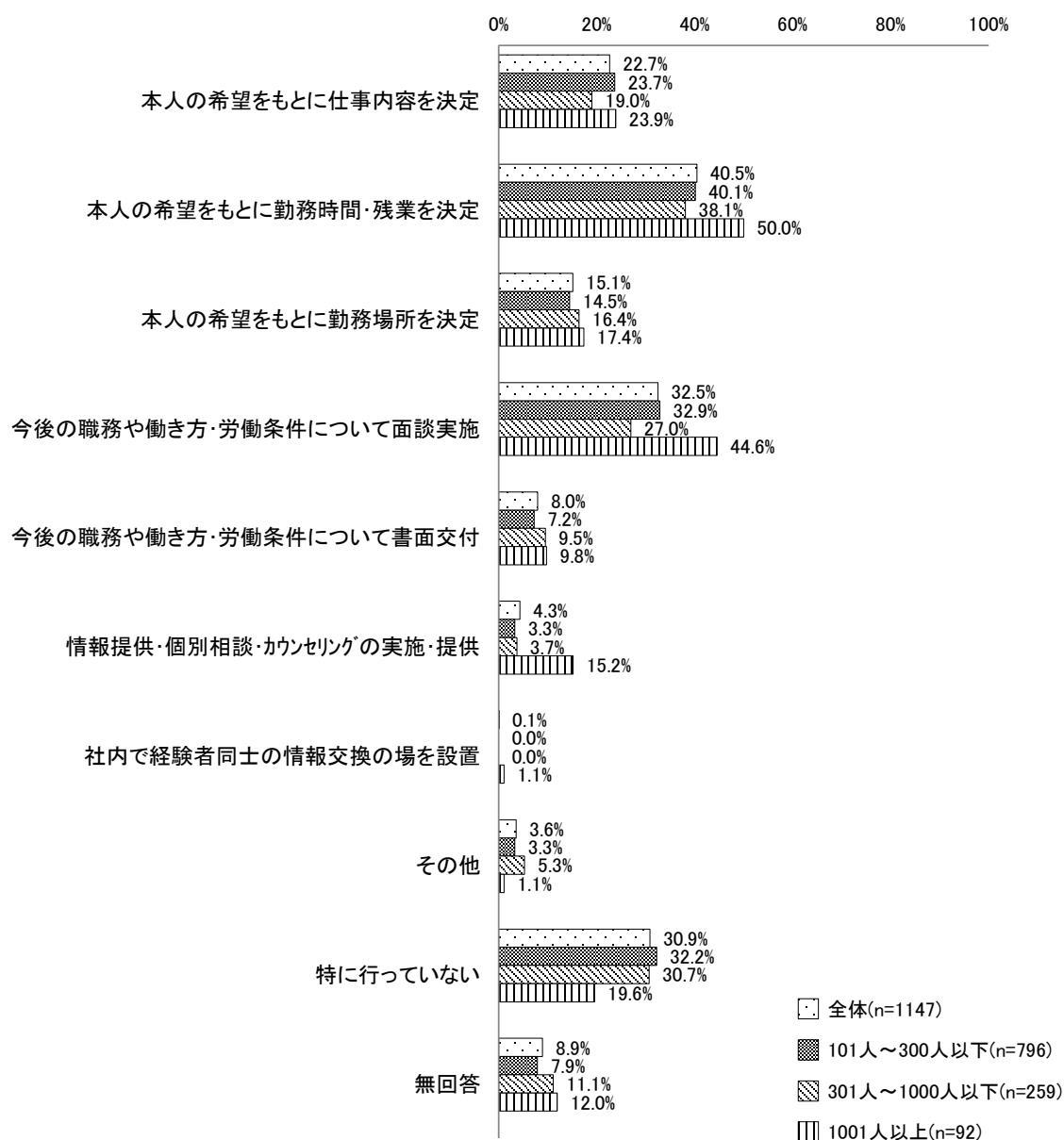
図表Ⅲ- 293 Q27(6)② 両立支援の実施：介護休業からの復職時_有期契約労働者：複数回答



<101人以上>

有期契約労働者に対して、仕事と育児・介護等との両立支援のために介護休業からの復職時に実施している取組をみると、101人以上の「全体」では、「本人の希望をもとに勤務時間・残業を決定」が40.5%で最も回答割合が高く、次いで「今後の職務や働き方・労働条件について面談実施」が32.5%、「特に行っていない」が30.9%となっている。

図表Ⅲ- 294 Q27(6)② 両立支援の実施:介護休業からの復職時_有期契約労働者:複数回答

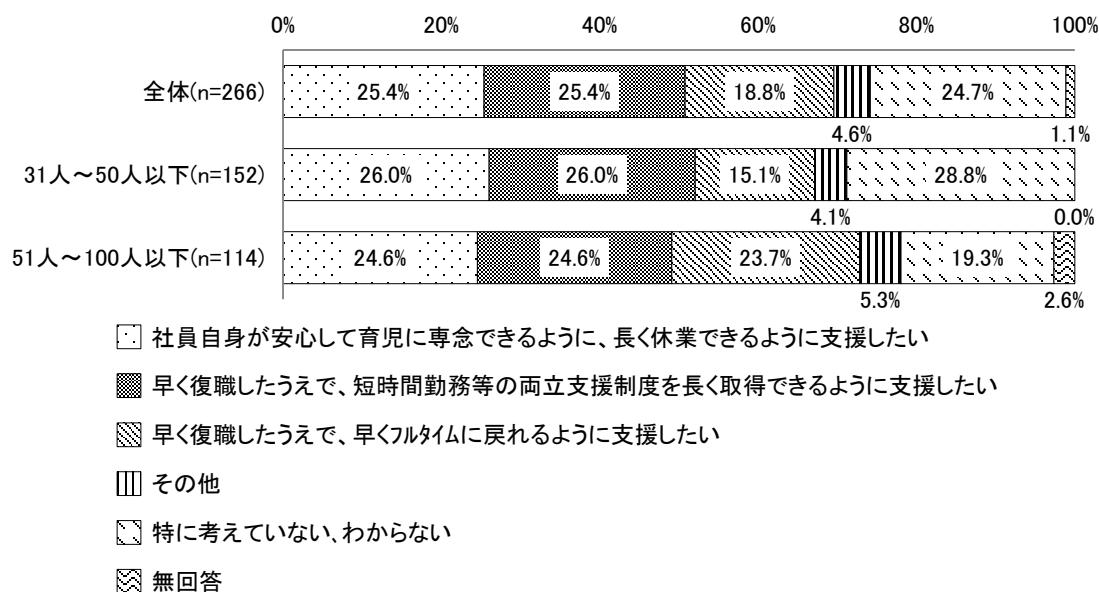


(7) 育児休業の取得方法についての考え方

<100人以下>

育児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、「社員自身が安心して育児に専念できるように、長く休業できるように支援したい」「早く復職したうえで、短時間勤務等の両立支援制度を長く取得できるように支援したい」がそれぞれ25.4%で最も回答割合が高く、次いで「特に考えていない、わからない」が24.7%となっている。

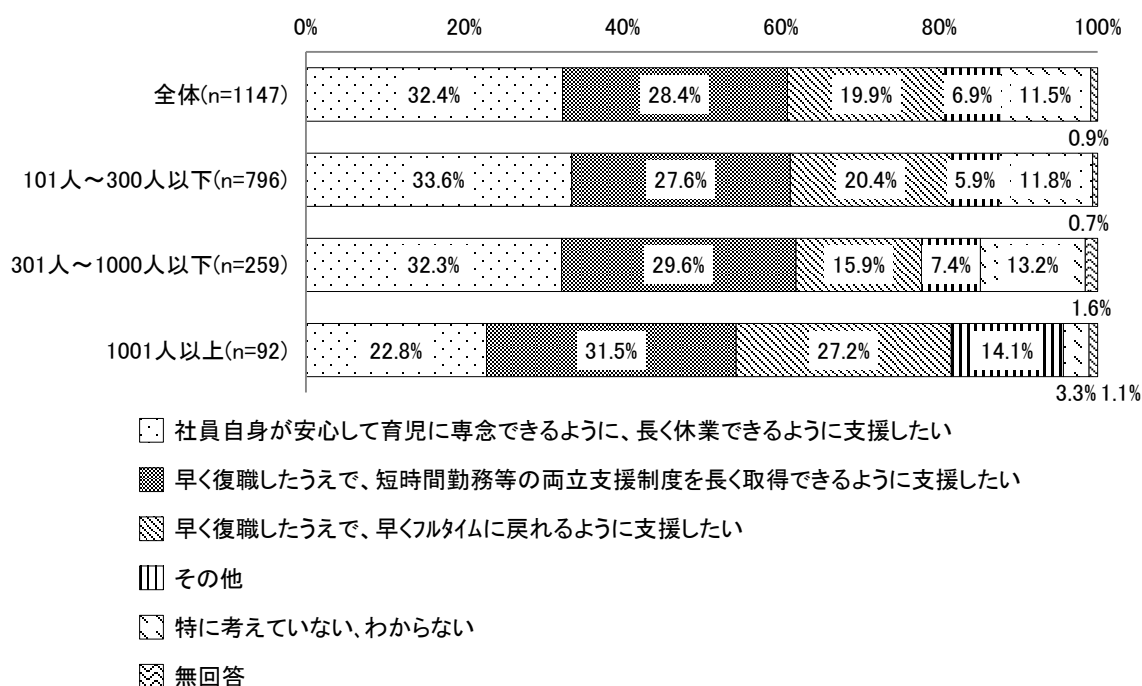
図表Ⅲ- 295 Q28 育児休業の取得方法についての考え方：単数回答



<101人以上>

育児休業の取得方法についての考え方をみると、101人以上の「全体」では、「社員自身が安心して育児に専念できるように、長く休業できるように支援したい」が32.4%で最も回答割合が高く、次いで「早く復職したうえで、短時間勤務等の両立支援制度を長く取得できるように支援したい」が28.4%、「早く復職したうえで、早くフルタイムに戻れるように支援したい」が19.9%となっている。

図表Ⅲ- 296 Q28 育児休業の取得方法についての考え方：単数回答



【その他】 記載内容より一部抜粋

(Q28 <100人以下> <101人以上>)

- ・ 社内アンケートを取るなど、社員の希望に沿う支援制度を模策中。
- ・ 本人の働き方の希望にできる限りあわせて支援。
- ・ 社員ごとに状況や希望をふまえて支援。
- ・ 本人の希望によりその人に応じた働き方を支援。
- ・ 本人の希望に沿った支援をしたい。
- ・ 社員の環境に合わせて取得できるように支援したい。
- ・ 個人の事情に即して適切な休業をできるように支援する。
- ・ 社員自身が安心して育児に専念できるように、本人の希望を含め働き方・利用可能な制度を相談する。
- ・ 社員自身との面談に応じて対応する。
- ・ 様々な選択ができるようなフレキシブルな支援にしたい。
- ・ 個の社員の考え方を受け入れ、可能な限り柔軟に対応したい。
- ・ 保育施設の状況による。
- ・ 早く復職したうえで、本人のキャリアプランに応じた働き方ができるように支援したい。
- ・ 社員自身が安心して、育児に専念し、復職後は、両立支援をしたい。取得期間は原則1歳になるまで。
- ・ 社員自身が安心して育児に専念し、且つ復職後短時間勤務で両立できるよう支援したい。
- ・ 1歳を過ぎた4月に復職し、短時間勤務は中学入学前まで、その後、活躍できるよう支援。
- ・ 1～3をあわせた考え方。
- ・ 法律の定めとおり。

等

(業種別)

<101人以上>

業種別に育児休業取得方法についての考え方をみると、101人以上では、「建設業」で「早く復職したうえで、早くフルタイムに戻れるように支援したい」、「卸売業、小売業」で「早く復職したうえで、短時間勤務等の両立支援制度を長く取得できるように支援したい」、「金融業、保険業／不動産業、物品賃貸業／電気・ガス・熱供給・水道業」で「社員自身が安心して育児に専念できるように、長く休業できるように支援したい」割合がそれぞれ5割弱を占め、他と比べて高い。

図表Ⅲ- 297 Q28 育児休業の取得方法についての考え方（業種別）：単数回答

Q3① 従業員数:無期契約労働者 ≥101		合計	Q28 育児休業の取得方法についての考え方					無回答
			社員自身が安心して育児に専念できるように、長く休業できるように支援したい	早く復職したうえで、短時間勤務等の両立支援制度を長く取得できるように支援したい	早く復職したうえで、早くフルタイムに戻れるように支援したい	その他	特に考えていない、わからない	
全体		1147 100.0%	372 32.4%	326 28.4%	228 19.9%	79 6.9%	132 11.5%	10 0.9%
Q2 業種 (8区分)	建設業	27 100.0%	5 18.6%	6 22.3%	12 45.5%	0 0.0%	3 10.0%	1 3.6%
	製造業	252 100.0%	76 30.2%	70 27.9%	54 21.3%	28 11.1%	24 9.5%	0 0.0%
	情報通信業／運輸業、郵便業	110 100.0%	28 25.8%	26 23.3%	25 22.4%	2 2.2%	29 26.3%	0 0.0%
	卸売業、小売業	101 100.0%	35 34.9%	44 43.1%	15 15.0%	4 4.3%	3 2.7%	0 0.0%
	金融業、保険業／不動産業、物品賃貸業／電気・ガス・熱供給・水道業	54 100.0%	25 46.0%	19 34.2%	1 2.5%	9 17.2%	0 0.0%	0 0.0%
	宿泊業、飲食業／教育・学習支援業／その他サービス業	282 100.0%	90 32.0%	82 29.1%	41 14.5%	20 7.3%	42 14.8%	7 2.3%
	医療・福祉	212 100.0%	75 35.6%	57 26.9%	56 26.5%	1 0.5%	21 9.8%	1 0.6%
	その他	101 100.0%	35 35.0%	16 15.7%	24 23.7%	14 13.6%	11 10.6%	1 1.4%

(育児休業の取得方法についての考え方別 項目間クロス分析)

育児休業の取得方法についての考え方別に、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、「早く復職したうえで、短時間勤務等の両立支援制度を長く取得できるように支援したい」と考えている企業では、短時間勤務制度を「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Ⅲ- 298 育児休業の取得方法についての考え方（Q28） 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）：単数回答

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							
		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	そもそも育児休業の取得者が、ほとんどいない	わからない	無回答	
全体	266 100.0%	45 16.8%	16 6.2%	31 11.6%	65 24.3%	87 32.7%	19 7.3%	3 1.1%	
Q28 育児休業の取得方法についての考え方	社員自身が安心して育児に専念できるように、長く休業できるように支援したい	68 100.0%	4 6.0%	7 10.6%	9 13.7%	14 21.2%	29 42.4%	4 6.0%	0 0.0%
	早く復職したうえで、短時間勤務等の両立支援制度を長く取得できるように支援したい	68 100.0%	25 37.6%	5 7.6%	6 9.1%	10 15.2%	14 21.3%	6 9.1%	0 0.0%
	早く復職したうえで、早くフルタイムに戻れるように支援したい	50 100.0%	5 10.2%	2 4.0%	6 12.2%	12 24.5%	20 40.9%	4 8.2%	0 0.0%
	その他	12 100.0%	2 16.3%	0 0.0%	0 0.0%	9 75.5%	1 8.2%	0 0.0%	0 0.0%
	特に考えていない、わからない	66 100.0%	8 12.4%	2 3.2%	9 14.1%	19 28.3%	22 34.2%	5 7.9%	0 0.0%

<101人以上>

図表Ⅲ- 299 育児休業の取得方法についての考え方（Q28） 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）：単数回答

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							
		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	そもそも育児休業の取得者が、ほとんどいない	わからない	無回答	
全体	1147 100.0%	448 39.1%	109 9.5%	255 22.2%	191 16.7%	110 9.6%	24 2.1%	9 0.8%	
Q28 育児休業の取得方法についての考え方	社員自身が安心して育児に専念できるように、長く休業できるように支援したい	372 100.0%	142 38.1%	32 8.7%	74 19.8%	99 26.5%	8 2.0%	11 3.1%	7 1.8%
	早く復職したうえで、短時間勤務等の両立支援制度を長く取得できるように支援したい	326 100.0%	157 48.3%	31 9.6%	79 24.3%	32 9.7%	22 6.9%	2 0.7%	1 0.4%
	早く復職したうえで、早くフルタイムに戻れるように支援したい	228 100.0%	69 30.4%	35 15.3%	66 29.0%	32 14.0%	18 7.9%	8 3.3%	0 0.0%
	その他	79 100.0%	25 31.0%	4 5.5%	24 30.2%	15 18.4%	10 13.2%	1 1.7%	0 0.0%
	特に考えていない、わからない	132 100.0%	47 36.0%	7 5.0%	12 8.9%	15 11.1%	51 39.0%	0 0.0%	0 0.0%

育児休業の取得方法についての考え方別に、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をみると、特に従業員規模が100人以下の企業では、「早く復職したうえで、短時間勤務等の両立支援制度を長く取得できるように支援したい」と考えている企業は、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』割合が他と比べて高い。

<100人以下>

図表Ⅲ- 300 育児休業の取得方法についての考え方 (Q28) 別

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 (Q34)

Q3① 従業員数:無期契約労働者≤100		合計	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	やや重視している	あまり重視していない	重視していない	わからない	該当者がいない	無回答
全体		266	31	50	57	13	38	72	5
		100.0%	11.5%	18.9%	21.5%	5.0%	14.3%	27.0%	1.9%
Q28 育児休業の取得方法についての考え方	社員自身が安心して育児に専念できるように、長く休業できるように支援したい	68	8	14	17	3	6	16	2
		100.0%	12.1%	21.3%	25.8%	4.4%	9.1%	24.3%	3.0%
	早く復職したうえで、短時間勤務等の両立支援制度を長く取得できるように支援したい	68	15	23	7	3	5	14	0
		100.0%	22.6%	33.4%	10.5%	4.4%	7.6%	21.4%	0.0%
	早く復職したうえで、早くフルタイムに戻れるように支援したい	50	2	9	16	0	8	13	1
	100.0%	4.0%	18.4%	32.6%	0.0%	16.5%	26.5%	2.0%	
その他	12	0	0	4	2	2	4	0	
	100.0%	0.0%	0.0%	33.3%	17.0%	16.3%	33.3%	0.0%	
特に考えていない、わからない	66	5	4	12	5	16	23	0	
	100.0%	7.9%	6.3%	18.6%	7.9%	25.0%	34.3%	0.0%	

<101人以上>

図表Ⅲ- 301 育児休業の取得方法についての考え方 (Q28) 別

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 (Q34)

Q3① 従業員数:無期契約労働者≥101		合計	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	やや重視している	あまり重視していない	重視していない	わからない	該当者がいない	無回答
全体		1147	160	287	283	64	239	97	17
		100.0%	13.9%	25.0%	24.7%	5.6%	20.8%	8.4%	1.5%
Q28 育児休業の取得方法についての考え方	社員自身が安心して育児に専念できるように、長く休業できるように支援したい	372	48	90	122	25	67	17	3
		100.0%	12.8%	24.2%	32.9%	6.6%	18.1%	4.6%	0.7%
	早く復職したうえで、短時間勤務等の両立支援制度を長く取得できるように支援したい	326	55	98	80	10	63	17	3
		100.0%	16.8%	30.1%	24.7%	3.1%	19.3%	5.2%	0.8%
	早く復職したうえで、早くフルタイムに戻れるように支援したい	228	35	66	53	17	29	22	6
	100.0%	15.4%	29.0%	23.0%	7.3%	12.8%	9.8%	2.7%	
その他	79	16	10	20	4	30	0	0	
	100.0%	20.1%	12.6%	25.0%	4.7%	37.6%	0.0%	0.0%	
特に考えていない、わからない	132	5	23	7	8	50	39	0	
	100.0%	4.0%	17.2%	5.2%	6.0%	37.7%	30.0%	0.0%	

育児休業の取得方法についての考え方別に、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状況をみると、従業員規模が101人以上の企業では、「早く復職したうえで、短時間勤務等の両立支援制度を長く取得できるように支援したい」と考えている企業は、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について、「現在、そうした考えに基づいた人事施策を検討中である」割合が他と比べて高い。

<101人以上>

図表Ⅲ- 302 育児休業の取得方法についての考え方（Q28）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が可能となる人事施策の検討：
単数回答（Q35）

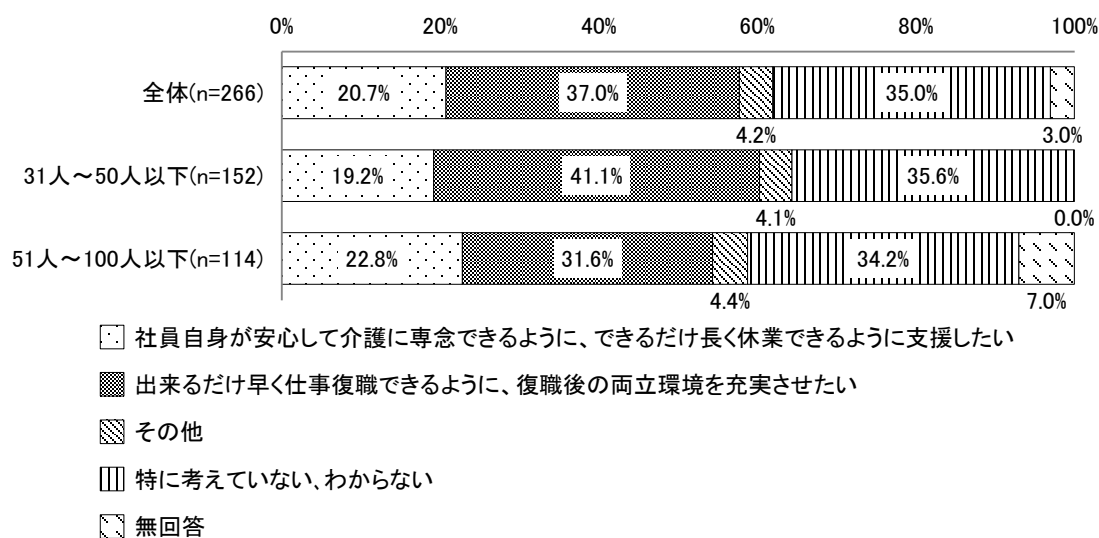
Q3① 従業員数:無期契約労働者≥101		合計	Q35 無期契約労働者が両立支援制度を利用しながらキャリア形成が可能となる人事施策の検討					無回答
			もともと全社的にそのような考えに基づいた人事施策をとっている	ここ数年で、そうした考えに基づいた人事施策を導入した	現在、そうした考えに基づいた人事施策を検討中である	検討していない、検討する必要性を感じていない	わからない	
全体		1147 100.0%	259 22.6%	107 9.3%	318 27.8%	205 17.9%	244 21.3%	13 1.1%
Q28 育児休業の取得方法についての考え方	社員自身が安心して育児に専念できるように、長く休業できるように支援したい	372 100.0%	109 29.3%	31 8.2%	81 21.8%	72 19.4%	75 20.2%	4 1.1%
	早く復職したうえで、短時間勤務等の両立支援制度を長く取得できるように支援したい	326 100.0%	55 17.0%	41 12.6%	144 44.3%	38 11.6%	46 14.1%	1 0.4%
	早く復職したうえで、早くフルタイムに戻れるように支援したい	228 100.0%	58 25.2%	28 12.3%	65 28.4%	50 22.1%	25 11.0%	2 1.0%
	その他	79 100.0%	26 33.4%	6 7.9%	10 12.4%	8 10.1%	29 36.3%	0 0.0%
	特に考えていない、わからない	132 100.0%	8 6.1%	1 1.0%	17 12.9%	37 28.2%	68 51.8%	0 0.0%

(8) 介護休業の取得方法についての考え方

<100人以下>

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%で最も回答割合が高く、次いで「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。

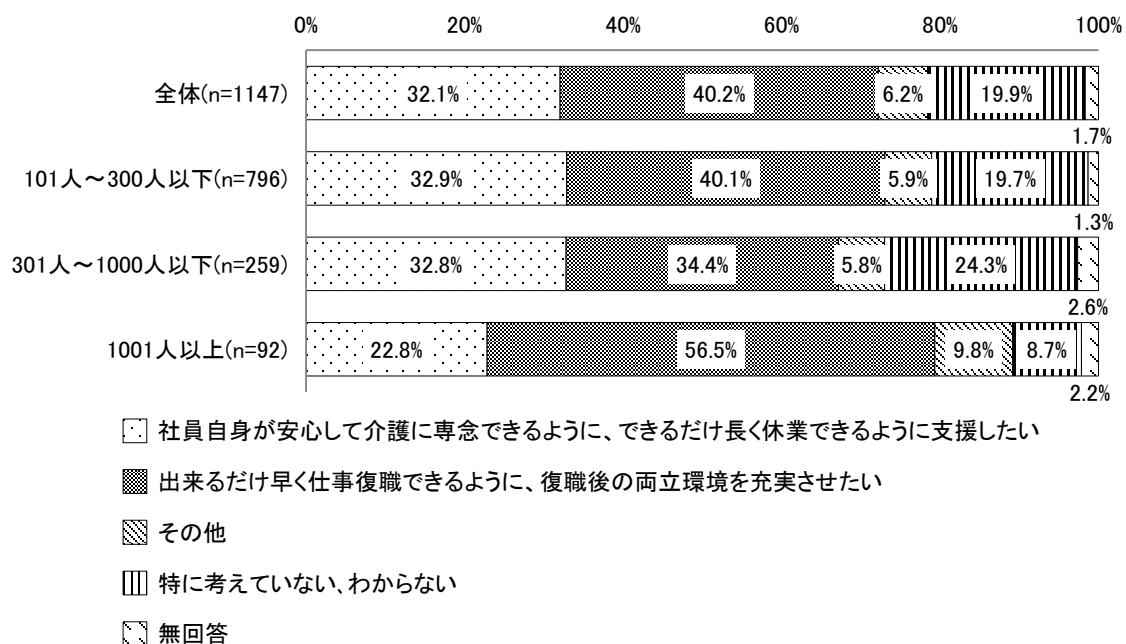
図表Ⅲ- 303 Q29 介護休業の取得方法についての考え方：単数回答



<101人以上>

介護休業の取得方法についての考え方をみると、101人以上の「全体」では、「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%で最も回答割合が高く、次いで「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。

図表Ⅲ- 304 Q29 介護休業の取得方法についての考え方：単数回答



【その他】記載内容より一部抜粋

(Q29 <100人以下> <101人以上>)

- ・ 本人の働き方の希望にできる限りあわせて支援。
- ・ 社員ごとに状況をふまえて対応支援。
- ・ 本人の希望によりその人に応じた働き方を支援。
- ・ 個人の事情に即して適切な休業をできるように支援する。
- ・ 社員自身が安心して育児に専念できるように、本人の希望を含め働き方・利用可能な制度を相談する。
- ・ 社員自身との面談に応じて対応する。
- ・ 社員の希望を聞いた上で、勤務についてすり合わせる。
- ・ その病気や状態に合った休業の考え方が必要で、本人の経済状態にもよる為個別である。
- ・ 様々な選択ができるようなフレキシブルな支援にしたい。
- ・ 個の社員の考え方を受け入れ、可能な限り柔軟に対応したい。
- ・ 出来るだけ、勤務出来るように。
- ・ 介護休業は社員自身が介護するためではなく、復職後、両立環境を整えるための準備（手続きや調整等）の期間としたい。
- ・ 介護に専念してほしいが、早く復職できるよう協力したい。
- ・ 安心して介護に専念できるように支援したい。
- ・ 安心して介護に専念し、復職後は両立できる環境を充実させたい。期間は必要な期間。
- ・ 介護は個別事情がさまざまなので、上記1、2は状況による。
- ・ 1、2をあわせた考え方。
- ・ 法律の定めとおり。

等

(介護休業の取得方法についての考え方別 項目間クロス分析)

介護休業の取得方法についての考え方別に、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状況をみると、特に従業員規模が100人以下の企業では、「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」と考えている企業は、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について、「現在、そうした考えに基づいた人事施策を検討中である」割合が他と比べて高い。

<100人以下>

図表Ⅲ- 305 介護休業の取得方法についての考え方 (Q29) 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が可能となる人事施策の検討：

単数回答 (Q35)

Q3① 従業員数:無期契約労働者≤100	合計	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						
		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	ここ数年で、そうした考えに基づいた人事施策を導入した	現在、そうした考えに基づいた人事施策を検討中である	検討していない、検討する必要性を感じていない	わからない	無回答	
全体	266 100.0%	39 14.7%	19 7.3%	70 26.2%	55 20.7%	79 29.7%	4 1.5%	
Q29 介護休業の取得方法についての考え方	社員自身が安心して介護に専念できるように、介護に専念できるよう長く休業できるように支援したい	55 100.0%	17 31.7%	8 14.7%	10 18.4%	3 5.6%	14 26.0%	2 3.6%
	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	98 100.0%	9 9.4%	7 7.2%	43 43.8%	18 18.7%	21 20.9%	0 0.0%
	その他	11 100.0%	4 36.3%	0 0.0%	0 0.0%	4 37.0%	3 26.7%	0 0.0%
	特に考えていない、わからない	93 100.0%	6 6.6%	4 4.5%	15 16.5%	28 30.5%	39 41.9%	0 0.0%

<101人以上>

図表Ⅲ- 306 介護休業の取得方法についての考え方 (Q29) 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が可能となる人事施策の検討：

単数回答 (Q35)

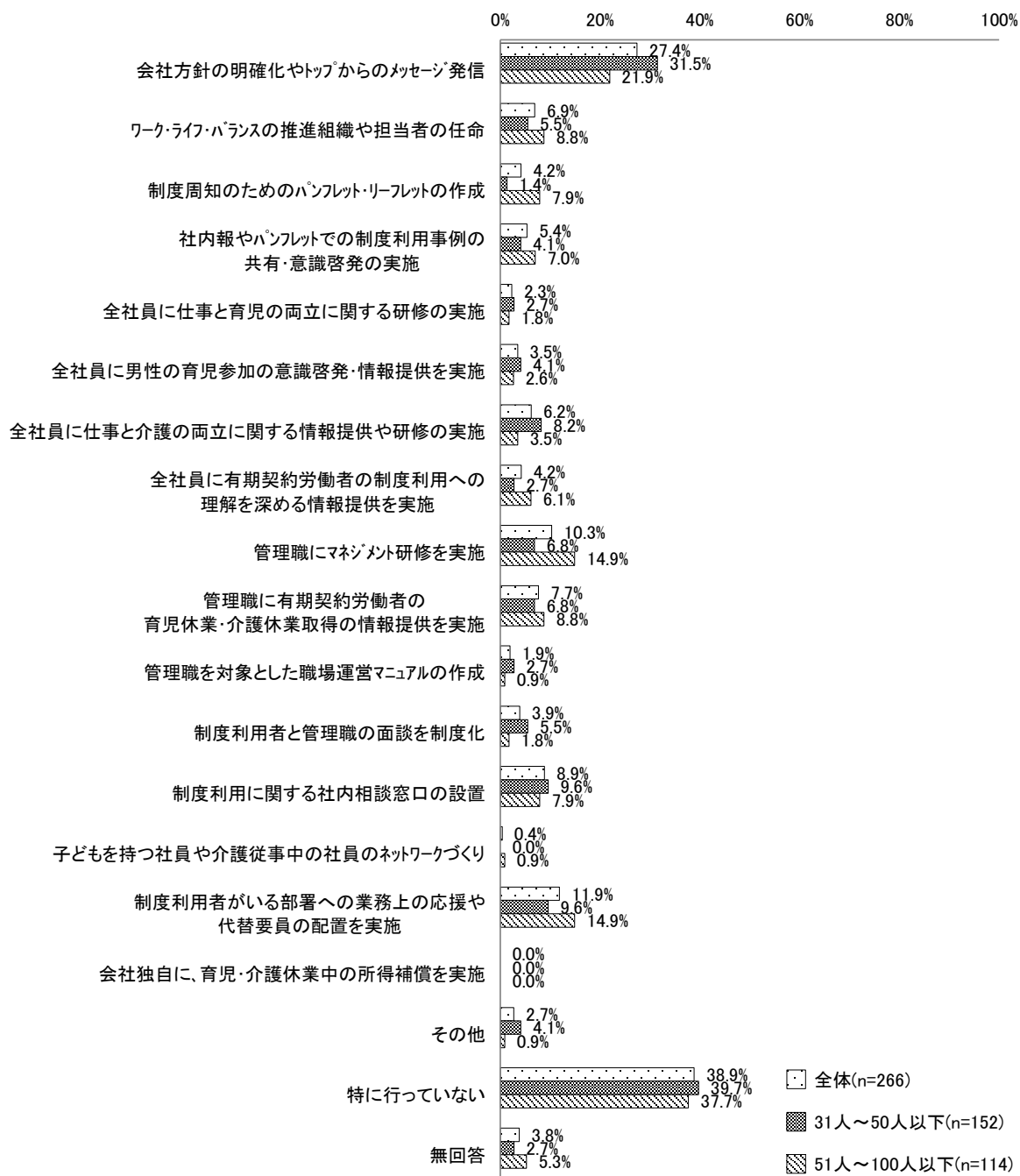
Q3① 従業員数:無期契約労働者≥101		合計	Q35 無期契約労働者が両立支援制度を利用しながらキャリア形成が可能となる人事施策の検討					無回答
			もともと全社的にそのような考えに基づいた人事施策をとっている	ここ数年で、そうした考えに基づいた人事施策を導入した	現在、そうした考えに基づいた人事施策を検討中である	検討していない、検討する必要性を感じていない	わからない	
全体		1147	259	107	318	205	244	13
		100.0%	22.6%	9.3%	27.8%	17.9%	21.3%	1.1%
Q29 介護休業の取得方法についての考え方	介護に専念できるよう長く休業できるように支援したい	368	96	29	103	63	72	4
		100.0%	26.2%	7.9%	28.1%	17.1%	19.6%	1.1%
	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	460	115	52	164	82	43	4
		100.0%	25.1%	11.3%	35.7%	17.8%	9.3%	0.8%
その他		71	24	6	13	7	21	0
		100.0%	34.3%	8.8%	18.4%	9.3%	29.2%	0.0%
特に考えていない、わからない		228	19	13	35	54	107	0
		100.0%	8.2%	5.8%	15.5%	23.6%	47.0%	0.0%

(9) 仕事と育児や介護を両立しやすい風土づくりのための取組

<100人以下>

仕事と育児や介護を両立しやすい風土づくりのために行っている取組をみると、100人以下の「全体」では、「特に行っていない」が38.9%で最も回答割合が高く、次いで「会社方針の明確化やトップからのメッセージ発信」が27.4%、「制度利用者がいる部署への業務上の応援や代替要員の配置を実施」が11.9%となっている。

図表Ⅲ- 307 Q30 仕事と育児や介護を両立しやすい風土づくりのための取組：複数回答

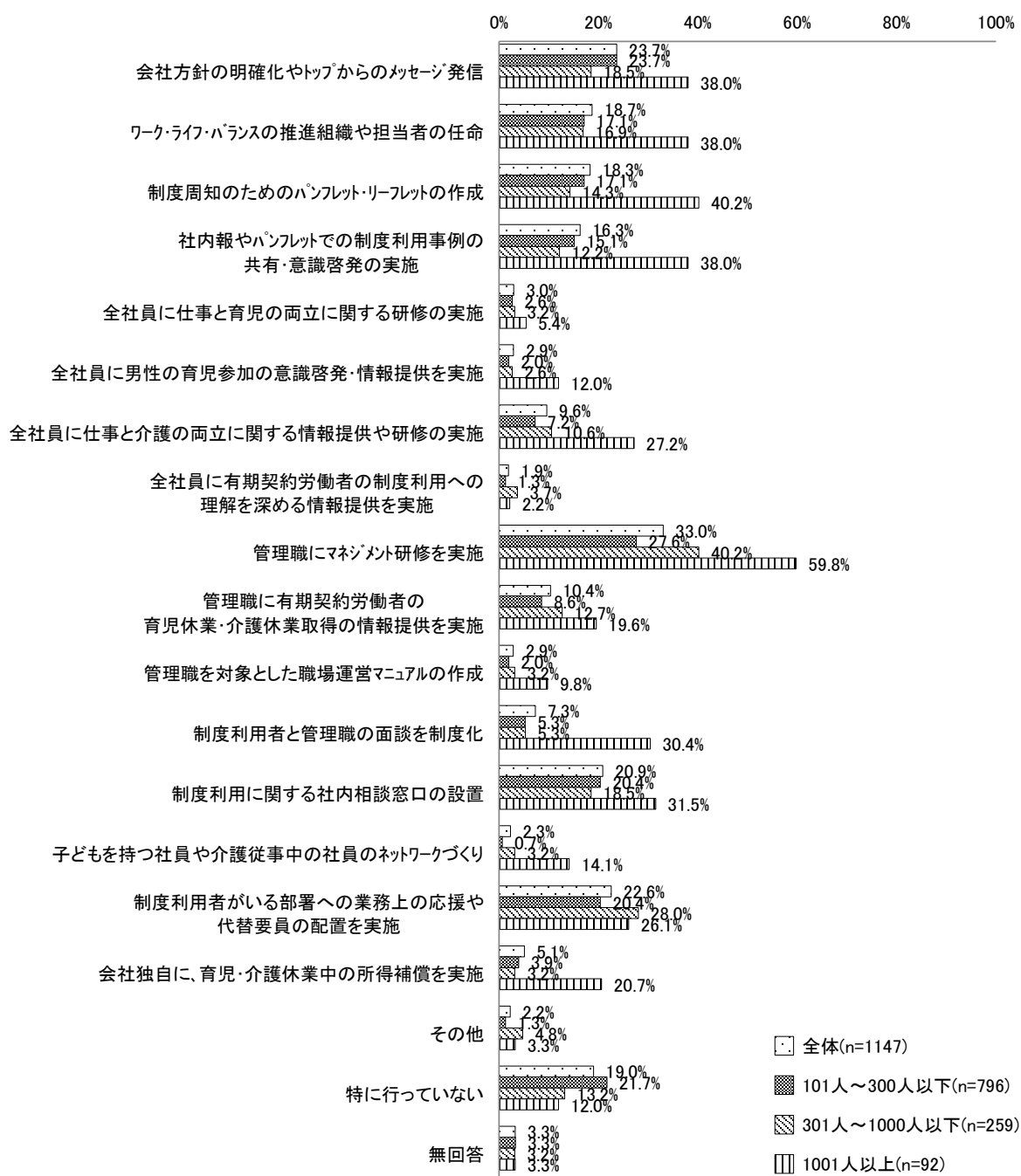


<101人以上>

仕事と育児や介護を両立しやすい風土づくりのために行っている取組をみると、101人以上の「全体」では、「管理職にマネジメント研修を実施」が33.0%で最も回答割合が高く、次いで「会社方針の明確化やトップからのメッセージ発信」が23.7%、「制度利用者がいる部署への業務上の応援や代替要員の配置を実施」が22.6%となっている。

従業員規模が「1001人以上」の企業では、取組を実施している割合が他と比べて高い項目が多く、「管理職にマネジメント研修を実施」を実施している割合は6割弱を占める。

図表Ⅲ- 308 Q30 仕事と育児や介護を両立しやすい風土づくりのための取組：複数回答



【その他】記載内容より一部抜粋

(Q30 <100人以下> <101人以上>)

- ・ 次世代育成支援対策推進法の一般事業主行動計画等の開示・周知により、育児・介護の休業取得促進に取り組んでいる事を知らせている。
- ・ 全社員でなく一部の社員へメンタルヘルス研修などの一部として仕事と介護育児の両立に関する研修をしている。
- ・ 会社が、利用事例の共有・意識啓発や介護セミナーを実施。
- ・ 社内イントラネットにて全職員に周知をしている。
- ・ 社内HPに掲載。
- ・ 課長会議で育児・介護・有給休暇を含めたワークライフバランスについて説明。
- ・ 短時間勤務についての説明会を管理職に実施。
- ・ 女性の働き方改革プロジェクトを発足し、改善・周知を行っている。
- ・ 女性活躍における話し合いや他企業との情報交換。
- ・ 個別面談。
- ・ 日頃から休む社員に対してのサポートは皆で行う。
- ・ 事業所内保育を活用してもらい、両立支援していきたい。
- ・ 企業内保育所を運営し、働きやすい環境づくり。
- ・ 社内託児所設置検討。
- ・ 法人での保育所設置。
- ・ 院内保育所の設置。

等

(育児・介護のために休暇・休業を取得しやすい雰囲気：無期契約労働者別 仕事と育児や介護を両立しやすい風土づくりのための取組 項目間クロス分析)

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
の状況別に、仕事と育児や介護を両立しやすい風土づくりのための取組をみると、従業員規模
が100人以下の企業では、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」企業
は、「会社方針の明確化やトップからのメッセージ発信」を実施している割合が他と比べて高い。

従業員規模が101人以上の企業では、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」企業は、仕事と育児や介護を両立しやすい風土づくりのための取組を「特に行ってい
ない」割合が他と比べて低く、何らかの取組をしていることが多いことがうかがえる。

<100人以下>

**図表Ⅲ- 309 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（Q24①）別
仕事と育児や介護を両立しやすい風土づくりのための取組（Q30）：複数回答**

Q3① 従業員数：無期契約労働者≤100	合計	Q30 仕事と育児や介護を両立しやすい風土づくりのための取組									
		会社方針の明確化やトップからのメッセージ発信	ワークライフバランスの推進組織や担当者の任命	制度周知のためのパンフレットの作成	社内報やポータルでの制度利用事例の共有・意識啓発の実施	全社員に仕事と育児の両立に関する研修の実施	全社員に男性の育児参加の意識啓発・情報提供を実施	全社員に仕事と介護の両立に関する情報提供や研修の実施	全社員に有期契約労働者の制度利用への理解を深める情報提供を実施	管理職にマネジメント研修を実施	
全体	266 100.0%	73 27.4%	18 6.9%	11 4.2%	14 5.4%	6 2.3%	9 3.5%	16 6.2%	11 4.2%	27 10.3%	
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	ある	88 100.0%	34 38.6%	6 6.9%	4 4.6%	7 8.1%	1 1.1%	1 1.1%	6 7.0%	2 2.3%	8 9.1%
	まあある	81 100.0%	24 29.2%	8 10.1%	7 8.8%	2 2.5%	5 6.4%	7 9.0%	10 12.8%	7 8.9%	7 8.8%
	あまりない	19 100.0%	3 15.8%	0 0.0%	0 0.0%	1 5.1%	0 0.0%	0 5.1%	0 0.0%	0 0.0%	4 21.4%
	ない	8 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	わからない	31 100.0%	5 16.8%	3 10.0%	0 0.0%	2 6.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 3.2%	2 6.8%
	該当者がいない	37 100.0%	7 19.4%	1 2.7%	0 0.0%	2 5.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.7%	6 16.4%

Q3① 従業員数：無期契約労働者≤100	合計	Q30 仕事と育児や介護を両立しやすい風土づくりのための取組										
		管理職に有期契約労働者の育児休業取得の情報提供を実施	管理職を対象とした職場運営マニュアルの作成	制度利用者との管理職の面談を制度化	制度利用者に対する社内相談窓口の設置	子どもを持つ社員や介護従事者の社員のネットワークづくり	制度利用者がいる部署への業務上の応援や代替要員の配置を実施	会社独自に、育児・介護休業中の所得補償を実施	その他	特に行っていない	無回答	
全体	266 100.0%	20 7.7%	5 1.9%	10 3.9%	24 8.9%	1 0.4%	32 11.9%	0 0.0%	7 2.7%	103 38.9%	10 3.8%	
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	ある	88 100.0%	11 12.7%	1 1.1%	5 5.9%	12 13.9%	1 1.1%	10 11.5%	0 0.0%	4 4.7%	28 31.4%	3 3.4%
	まあある	81 100.0%	4 5.1%	4 5.2%	3 3.8%	9 11.6%	0 0.0%	14 17.8%	0 0.0%	1 1.2%	24 30.3%	0 0.0%
	あまりない	19 100.0%	2 10.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 10.7%	0 0.0%	2 10.7%	9 47.0%	0 0.0%
	ない	8 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	8 100.0%	0 0.0%
	わからない	31 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 6.8%	2 3.2%	0 0.0%	1 3.2%	0 0.0%	0 0.0%	17 56.5%	2 6.8%
	該当者がいない	37 100.0%	3 8.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.7%	0 0.0%	4 11.0%	0 0.0%	0 0.0%	17 44.8%	3 8.3%

注) 「ない」はn数が少ないため、参考値として記載している。取扱注意。

<101人以上>

図表Ⅲ- 310 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（Q24①）別
仕事と育児や介護を両立しやすい風土づくりのための取組：複数回答（Q26①）：複数回答

Q3① 従業員数：無期契約労働者≥101	合計	Q30 仕事と育児や介護を両立しやすい風土づくりのための取組									
		会社方針の明確化やトップからのメッセージ発信	ワークライフバランスの推進組織や担当者の任命	制度周知のためのパンフレットの作成	社内報やパンフレットでの制度利用事例の共有・意識啓発の実施	全社員に仕事と育児に関する研修の実施	全社員に男性の育児参加の意識啓発・情報提供の実施	全社員に仕事と介護の両立に関する情報提供や研修の実施	全社員に有期契約労働者の制度利用への理解を深める情報提供を実施	管理職にマネジメント研修を実施	
全体	1147 100.0%	271 23.7%	215 18.7%	210 18.3%	187 16.3%	34 3.0%	34 2.9%	110 9.6%	22 1.9%	379 33.0%	
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	ある	629 100.0%	178 28.3%	142 22.6%	135 21.4%	115 18.4%	23 3.6%	22 3.4%	69 11.0%	14 2.2%	259 41.3%
	まあある	380 100.0%	88 23.3%	72 18.9%	62 16.3%	54 14.3%	10 2.7%	12 3.2%	34 9.0%	3 0.7%	92 24.3%
	あまりない	47 100.0%	3 5.8%	0 0.0%	12 25.0%	7 13.9%	0 0.0%	0 0.0%	5 11.1%	5 11.1%	1 2.9%
	ない	11 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	わからない	42 100.0%	1 3.3%	1 3.3%	1 4.8%	5 12.6%	1 2.4%	0 0.0%	0 2.4%	1 0.0%	0 37.4%
	該当者がいない	33 100.0%	1 4.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 16.0%

Q3① 従業員数：無期契約労働者≥101	合計	Q30 仕事と育児や介護を両立しやすい風土づくりのための取組										
		管理職に有期契約労働者の育児休業・介護休業取得の情報提供を実施	管理職を対象とした職場運営マニュアルの作成	制度利用者との管理職との面談を制度化	制度利用者に関する社内相談窓口の設置	子どもを持つ社員や介護従事者の社員のネットワークづくり	制度利用者がいる部署への業務上の応援や代替要員の配置を実施	会社独自に、育児・介護休業中の所得補償を実施	その他	特に行ってない	無回答	
全体	1147 100.0%	119 10.4%	33 2.9%	84 7.3%	239 20.9%	26 2.3%	259 22.6%	59 5.1%	26 2.2%	218 19.0%	37 3.3%	
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	ある	629 100.0%	65 10.3%	30 4.7%	56 9.0%	171 27.3%	22 3.5%	147 23.4%	39 6.3%	23 3.7%	63 10.0%	25 3.9%
	まあある	380 100.0%	41 10.7%	3 0.9%	26 6.8%	56 14.8%	5 1.2%	93 24.6%	14 3.7%	2 0.6%	87 23.0%	13 3.4%
	あまりない	47 100.0%	13 27.9%	0 0.0%	1 2.9%	7 13.9%	0 0.0%	17 36.1%	5 11.1%	0 0.0%	12 25.0%	0 0.0%
	ない	11 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	11 100.0%	0 0.0%
	わからない	42 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 12.6%	0 0.0%	0 3.3%	1 0.0%	0 0.0%	0 44.3%	0 0.0%
	該当者がいない	33 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	26 79.9%	0 0.0%

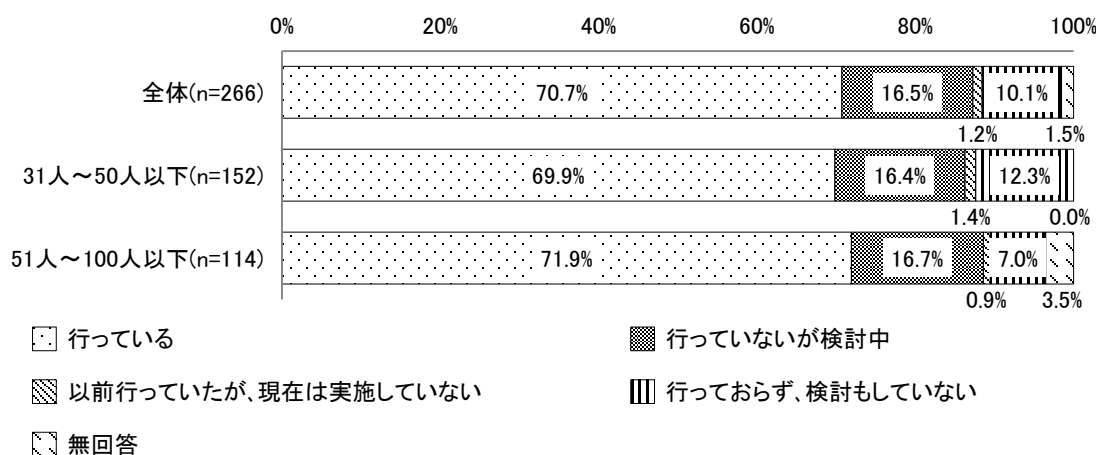
(10) 働き方改革の取組

① 残業削減

<100人以下>

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%で最も回答割合が高く、次いで「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。

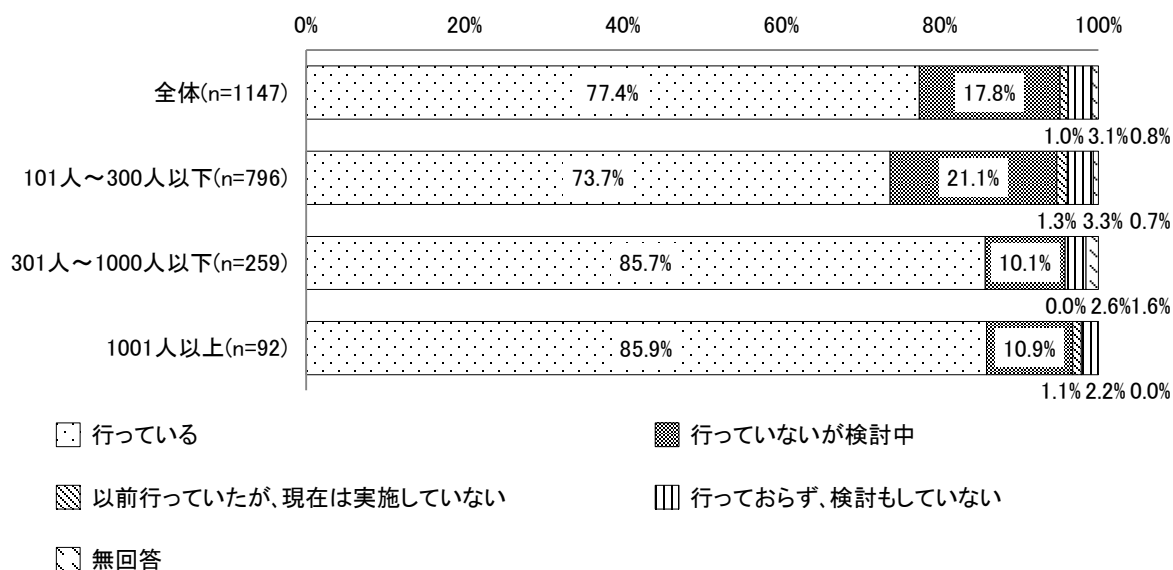
図表Ⅲ- 311 Q31① 働き方改革の取組：残業削減：単数回答



<101人以上>

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、101人以上の「全体」では、「行っている」が77.4%で最も回答割合が高く、次いで「行っていないが検討中」が17.8%、「行っておらず、検討もしていない」が3.1%となっている。

図表Ⅲ- 312 Q31① 働き方改革の取組：残業削減：単数回答



(業種別)

<100人以下>

業種別に残業削減の取組を実施しているかをみると、従業員規模が100人以下の企業では、「製造業」「情報通信業／運輸業、郵便業」で「行っている」割合が8割強を占め、他と比べて高い。

図表Ⅲ- 313 Q31① 働き方改革の取組:残業削減(業種別) : 単数回答

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%
Q2 業種 (8区分)	建設業	39 100.0%	27 68.5%	4 10.5%	1 2.6%	6 15.9%	1 2.6%
	製造業	54 100.0%	46 84.9%	4 7.5%	0 0.0%	4 7.5%	0 0.0%
	情報通信業／運輸業、郵便業	36 100.0%	29 80.0%	4 11.4%	2 5.8%	0 0.0%	1 2.8%
	卸売業、小売業	33 100.0%	25 77.9%	5 15.8%	0 0.0%	2 6.4%	0 0.0%
	金融業、保険業／不動産業、物品賃貸業／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%
	宿泊業、飲食業／教育・学習支援業／その他サービス業	35 100.0%	19 55.7%	11 32.5%	0 0.0%	4 11.7%	0 0.0%
	医療・福祉	59 100.0%	35 58.6%	13 22.3%	0 0.0%	9 15.7%	2 3.4%
	その他	6 100.0%	3 50.7%	2 32.9%	0 0.0%	1 16.4%	0 0.0%

注) 金融業、保険業／不動産業、物品賃貸業／電気・ガス・熱供給・水道業、その他はn数が少ないため、参考値として記載している。取扱注意。

<101人以上>

業種別に残業削減の取組を実施しているかをみると、従業員規模が101人以上の企業では、「金融業、保険業／不動産業、物品賃貸業／電気・ガス・熱供給・水道業」で「行っていないが検討中」の割合が3割強を占め、他と比べて高い。

図表Ⅲ- 314 Q31① 働き方改革の取組：残業削減（業種別）：単数回答

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%
Q2 業種 (8区分)	建設業	27 100.0%	21 75.9%	5 19.1%	0 0.0%	0 0.0%	1 5.0%
	製造業	252 100.0%	207 82.3%	35 13.8%	5 2.1%	3 1.3%	1 0.5%
	情報通信業／運輸業、郵便業	110 100.0%	92 83.6%	11 10.4%	0 0.0%	7 6.0%	0 0.0%
	卸売業、小売業	101 100.0%	88 87.3%	13 12.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	金融業、保険業／不動産業、物品賃貸業／電気・ガス・熱供給・水道業	54 100.0%	32 59.5%	17 30.9%	5 9.7%	0 0.0%	0 0.0%
	宿泊業、飲食業／教育・学習支援業／その他サービス業	282 100.0%	195 69.1%	69 24.4%	1 0.4%	12 4.2%	5 1.9%
	医療・福祉	212 100.0%	167 79.0%	37 17.2%	0 0.0%	8 3.8%	0 0.0%
	その他	101 100.0%	77 76.3%	17 17.2%	0 0.0%	5 5.2%	1 1.4%

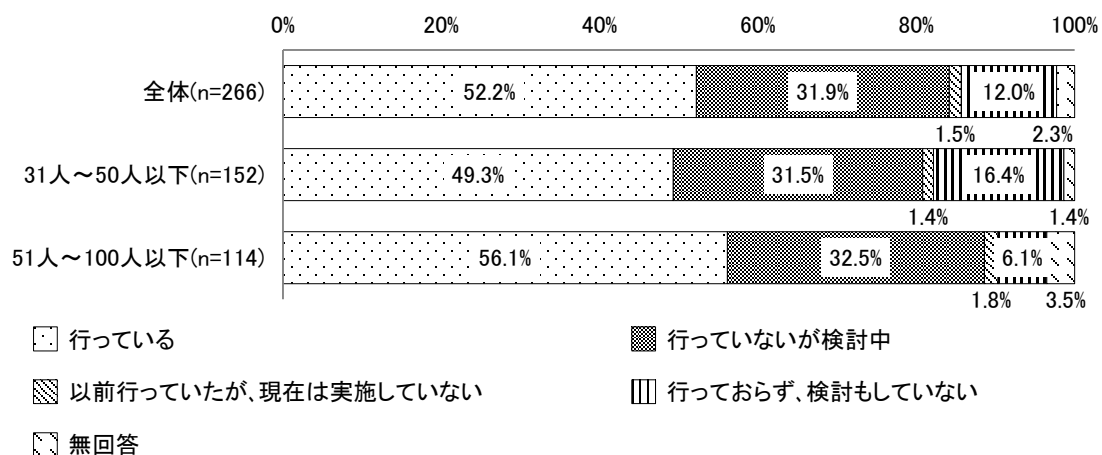
② 休暇取得促進

<100人以下>

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%で最も回答割合が高く、次いで「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。

図表Ⅲ- 315 Q31② 働き方改革の取組：休暇取得促進：単数回答



(業種別)

<100人以下>

業種別に休暇取得促進の取組を実施しているかをみると、従業員規模が100人以下の企業では、「建設業」で「行っている」割合が7割弱を占め、他と比べて高い。

図表Ⅲ- 317 Q31② 働き方改革の取組:休暇取得促進(業種別):単数回答

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、検討していない	無回答
全体		266 100.0%	139 52.2%	85 31.9%	4 1.5%	32 12.0%	6 2.3%
Q2 業種 (8区分)	建設業	39 100.0%	26 65.9%	5 13.1%	1 2.6%	6 15.9%	1 2.6%
	製造業	54 100.0%	22 41.3%	24 43.5%	1 1.8%	6 11.5%	1 1.8%
	情報通信業/運輸業、郵便業	36 100.0%	17 48.5%	15 42.9%	2 5.8%	0 0.0%	1 2.8%
	卸売業、小売業	33 100.0%	19 59.0%	9 28.2%	0 0.0%	2 6.4%	2 6.4%
	金融業、保険業/不動産業、物品賃貸業/電気・ガス・熱供給・水道業	2 100.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	宿泊業、飲食業/教育・学習支援業/その他サービス業	35 100.0%	18 52.9%	12 35.4%	0 0.0%	4 11.7%	0 0.0%
	医療・福祉	59 100.0%	32 53.5%	14 23.9%	0 0.0%	12 20.9%	1 1.7%
	その他	6 100.0%	1 16.4%	4 67.1%	0 0.0%	1 16.4%	0 0.0%

注) 金融業、保険業/不動産業、物品賃貸業/電気・ガス・熱供給・水道業、その他はn数が少ないため、参考値として記載している。取扱注意。

<101人以上>

業種別に休暇取得促進の取組を実施しているかをみると、従業員規模が101人以上の企業では、「製造業」で「行っている」割合が7割強を占め、他と比べて高い。また、「卸売業、小売業」では「行っていないが検討中」の割合が5割弱を占め、他と比べて高い。

図表Ⅲ- 318 Q31② 働き方改革の取組:休暇取得促進(業種別):単数回答

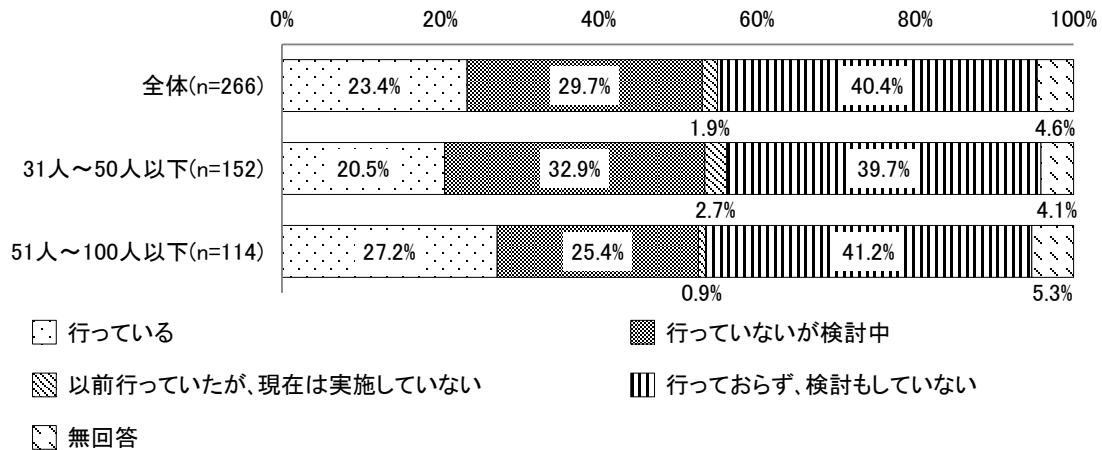
Q3① 従業員数:無期契約労働者 ≥101		合計	Q31② 働き方改革の取組:休暇取得促進				無回答
			行っている	行っていないが検討中	以前行っていたが、現在は実施していない	行っておらず、検討していない	
全体		1147 100.0%	683 59.6%	395 34.5%	5 0.5%	51 4.5%	12 1.0%
Q2 業種 (8区分)	建設業	27 100.0%	17 61.8%	10 38.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	製造業	252 100.0%	184 73.1%	49 19.5%	0 0.0%	13 5.2%	5 2.1%
	情報通信業/運輸業、郵便業	110 100.0%	71 64.5%	39 35.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	卸売業、小売業	101 100.0%	55 53.9%	47 46.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	金融業、保険業/不動産業、物品賃貸業/電気・ガス・熱供給・水道業	54 100.0%	31 56.5%	18 33.8%	5 9.7%	0 0.0%	0 0.0%
	宿泊業、飲食業/教育・学習支援業/その他サービス業	282 100.0%	141 50.1%	118 42.0%	0 0.0%	17 6.1%	5 1.9%
	医療・福祉	212 100.0%	122 57.8%	79 37.3%	0 0.0%	10 4.9%	0 0.0%
	その他	101 100.0%	54 54.0%	34 34.2%	0 0.0%	10 10.4%	1 1.4%

③ 柔軟な働き方の推進

<100 人以下>

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。

図表Ⅲ- 319 Q31③ 働き方改革の取組:柔軟な働き方の推進:単数回答

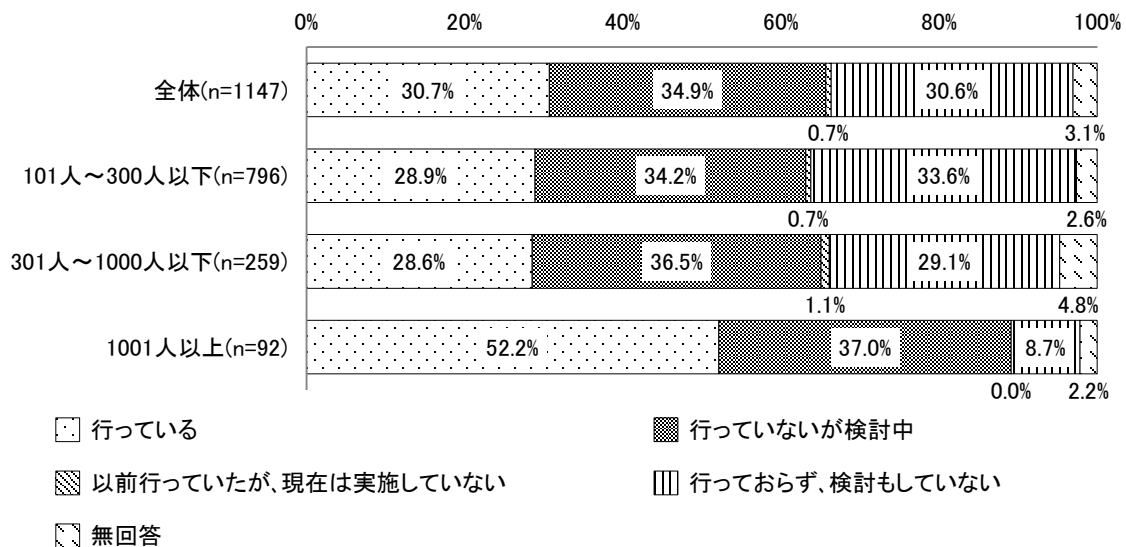


<101 人以上>

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、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。

従業員規模が「1001 人以上」の企業では、「行っている」割合が高く、5 割強を占めている。

図表Ⅲ- 320 Q31③ 働き方改革の取組:柔軟な働き方の推進:単数回答



(業種別)

<100人以下>

業種別に柔軟な働き方の推進をしているかをみると、従業員規模が100人以下の企業では、「情報通信業／運輸業、郵便業」で「行っていないが検討中」割合が4割強を占め、他と比べて高い。

図表Ⅲ- 321 Q31③ 働き方改革の取組:柔軟な働き方の推進(業種別):単数回答

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		266 100.0%	62 23.4%	79 29.7%	5 1.9%	107 40.4%	12 4.6%
Q2 業種 (8区分)	建設業	39 100.0%	6 15.9%	12 31.8%	0 0.0%	19 49.8%	1 2.6%
	製造業	54 100.0%	11 20.9%	11 20.7%	2 3.8%	26 48.9%	3 5.7%
	情報通信業／運輸業、郵便業	36 100.0%	9 25.5%	14 40.4%	2 5.8%	8 22.7%	2 5.6%
	卸売業、小売業	33 100.0%	8 24.9%	10 31.0%	1 3.1%	11 34.6%	2 6.4%
	金融業、保険業／不動産業、物品賃貸業／電気・ガス・熱供給・水道業	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%	0 0.0%
	宿泊業、飲食業／教育・学習支援業／その他サービス業	35 100.0%	9 26.3%	12 35.4%	0 0.0%	11 32.3%	2 6.0%
	医療・福祉	59 100.0%	17 29.1%	14 24.2%	0 0.0%	26 43.4%	2 3.4%
	その他	6 100.0%	1 16.4%	2 32.9%	0 0.0%	3 50.7%	0 0.0%

注) 金融業、保険業／不動産業、物品賃貸業／電気・ガス・熱供給・水道業、その他はn数が少ないため、参考値として記載している。取扱注意。

<101人以上>

業種別に柔軟な働き方の推進をしているかをみると、従業員規模が101人以上の企業では、「情報通信業／運輸業、郵便業」で「行っている」割合が5割弱を占め、他と比べて高い。また、「金融業、保険業／不動産業、物品賃貸業／電気・ガス・熱供給・水道業」では「行っていないが検討中」の割合が5割弱を占め、他と比べて高い。

図表Ⅲ- 322 Q31③ 働き方改革の取組:柔軟な働き方の推進(業種別) : 単数回答

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 100.0%	352 30.7%	401 34.9%	8 0.7%	350 30.6%	35 3.1%
Q2 業種 (8区分)	建設業	27 100.0%	6 22.3%	12 45.0%	0 0.0%	9 32.7%	0 0.0%
	製造業	252 100.0%	102 40.3%	74 29.4%	5 2.1%	67 26.5%	4 1.6%
	情報通信業／運輸業、郵便業	110 100.0%	51 46.1%	37 33.2%	0 0.0%	23 20.7%	0 0.0%
	卸売業、小売業	101 100.0%	41 40.9%	37 36.1%	0 0.0%	22 22.0%	1 1.0%
	金融業、保険業／不動産業、物品賃貸業／電気・ガス・熱供給・水道業	54 100.0%	5 9.4%	27 49.0%	1 2.5%	21 39.1%	0 0.0%
	宿泊業、飲食業／教育・学習支援業／その他サービス業	282 100.0%	77 27.5%	99 35.3%	0 0.0%	97 34.5%	8 2.7%
	医療・福祉	212 100.0%	45 21.1%	78 36.9%	0 0.0%	76 35.7%	13 6.2%
	その他	101 100.0%	20 19.8%	35 34.5%	1 1.4%	35 35.1%	9 9.3%

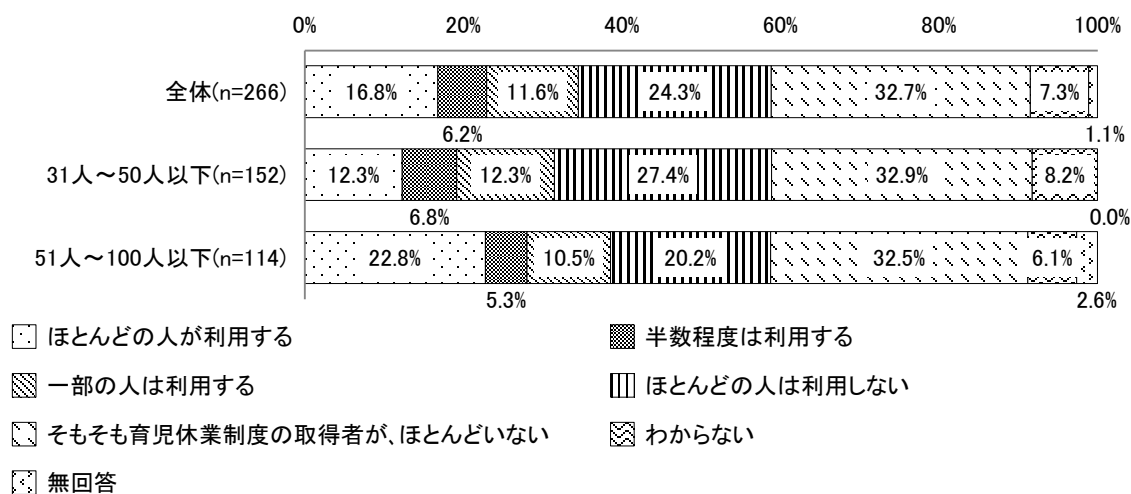
4. 育児休業や介護休業等を取得した労働者の人事評価・キャリア形成支援の状況

(1) 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）の割合

<100人以下>

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。

図表Ⅲ- 323 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

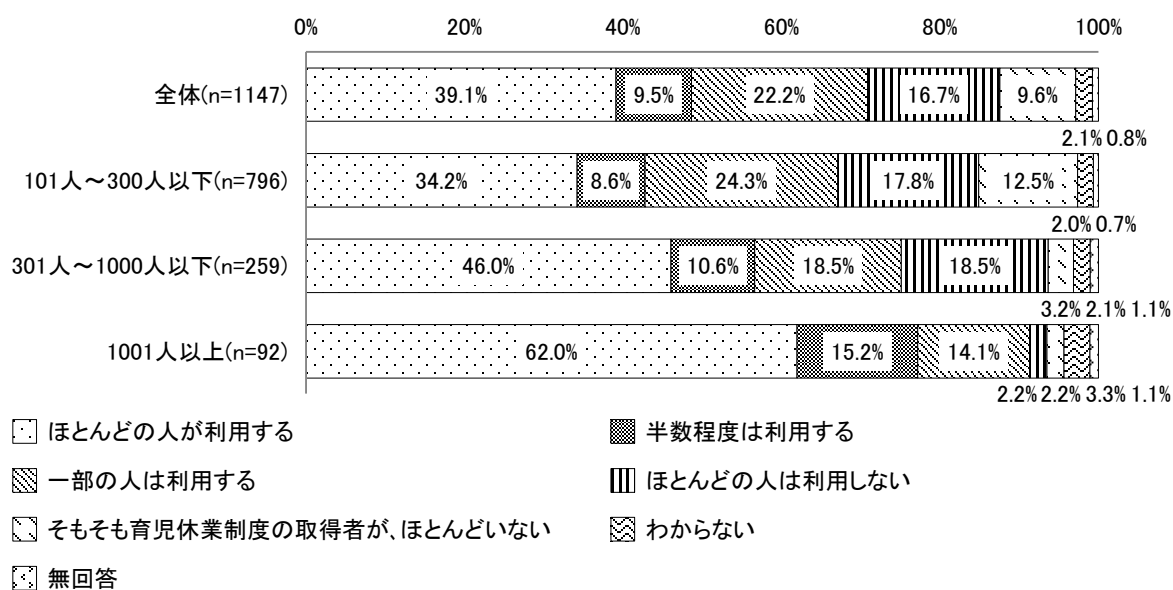


<101人以上>

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、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%、「ほとんどの人は利用しない」が16.7%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、「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。

図表Ⅲ- 324 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



(業種別)

<101人以上>

業種別に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）の割合をみると、従業員規模が101人以上の企業では、「情報通信業／運輸業、郵便業」「卸売業、小売業」で「ほとんどの人が利用する」割合がそれぞれ5割強、6割弱を占め、他と比べて高い。

図表Ⅲ- 325 Q32 育児休業取得後に短時間勤務制度を利用する割合（業種別）：単数回答

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						
		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	109	255	191	110	24	9
	100.0%	39.1%	9.5%	22.2%	16.7%	9.6%	2.1%	0.8%
Q2 業種 (8区分)	建設業	27	10	2	8	0	7	1
	100.0%	35.9%	8.6%	27.7%	0.0%	24.1%	0.0%	3.6%
	製造業	252	87	14	73	50	19	8
	100.0%	34.4%	5.4%	29.0%	19.9%	7.7%	3.0%	0.5%
	情報通信業／運輸業、郵便業	110	59	10	11	0	30	0
	100.0%	53.3%	9.1%	10.4%	0.0%	27.2%	0.0%	0.0%
	卸売業、小売業	101	58	20	1	6	10	5
	100.0%	56.9%	20.1%	1.4%	6.2%	10.3%	5.2%	0.0%
	金融業、保険業／不動産業、物品賃貸業／電気・ガス・熱供給・水道業	54	16	9	5	21	0	1
	100.0%	29.2%	17.2%	9.4%	39.1%	0.0%	2.5%	2.5%
	宿泊業、飲食業／教育・学習支援業／その他サービス業	282	119	22	49	41	38	8
	100.0%	42.2%	7.9%	17.4%	14.5%	13.5%	2.7%	1.9%
	医療・福祉	212	65	24	86	36	0	1
	100.0%	30.6%	11.5%	40.6%	16.9%	0.0%	0.5%	0.0%
	その他	101	35	7	21	31	5	1
	100.0%	34.9%	7.2%	21.1%	30.3%	5.2%	1.4%	0.0%

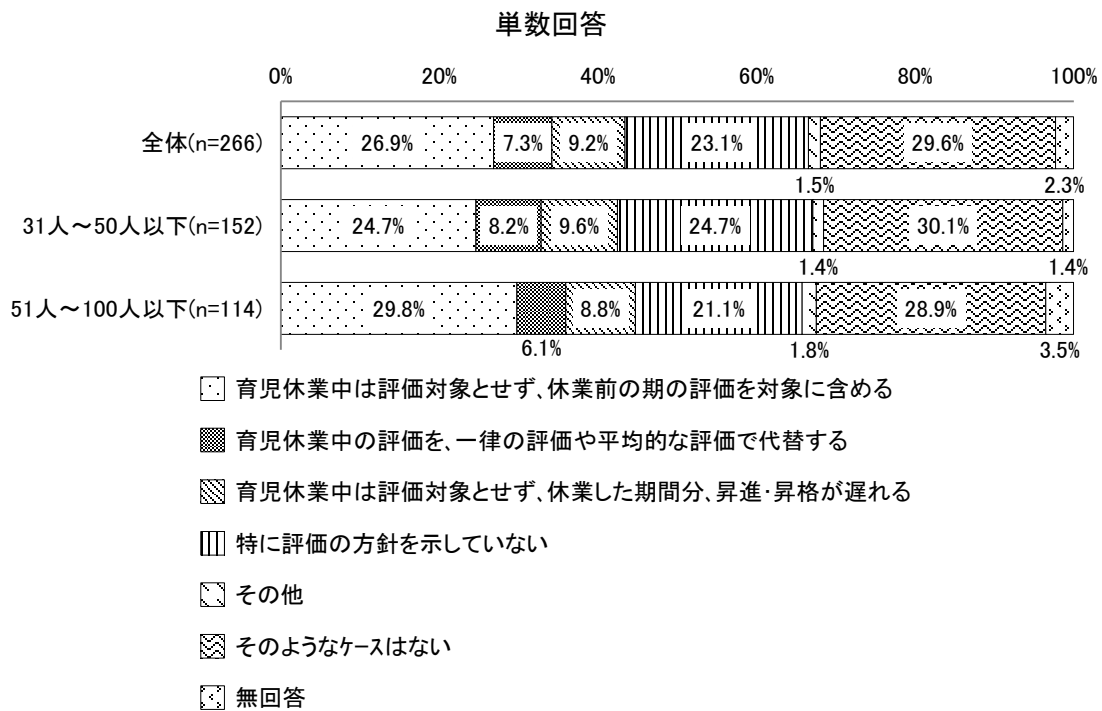
(2) 無期契約労働者（正社員等）の育児休業制度・短時間勤務制度利用者の目標設定・評価の方針

① 昇進・昇格の査定期間がすべて育児休業期間となる場合の評価方法

<100人以下>

無期契約労働者（正社員等）について、査定期間がすべて育児休業期間となる場合の評価方法をみると、100人以下の「全体」では、「そのようなケースはない」が29.6%で最も回答割合が高く、次いで「育児休業中は評価対象とせず、休業前の期の評価を対象に含める」が26.9%、「特に評価の方針を示していない」が23.1%となっている。

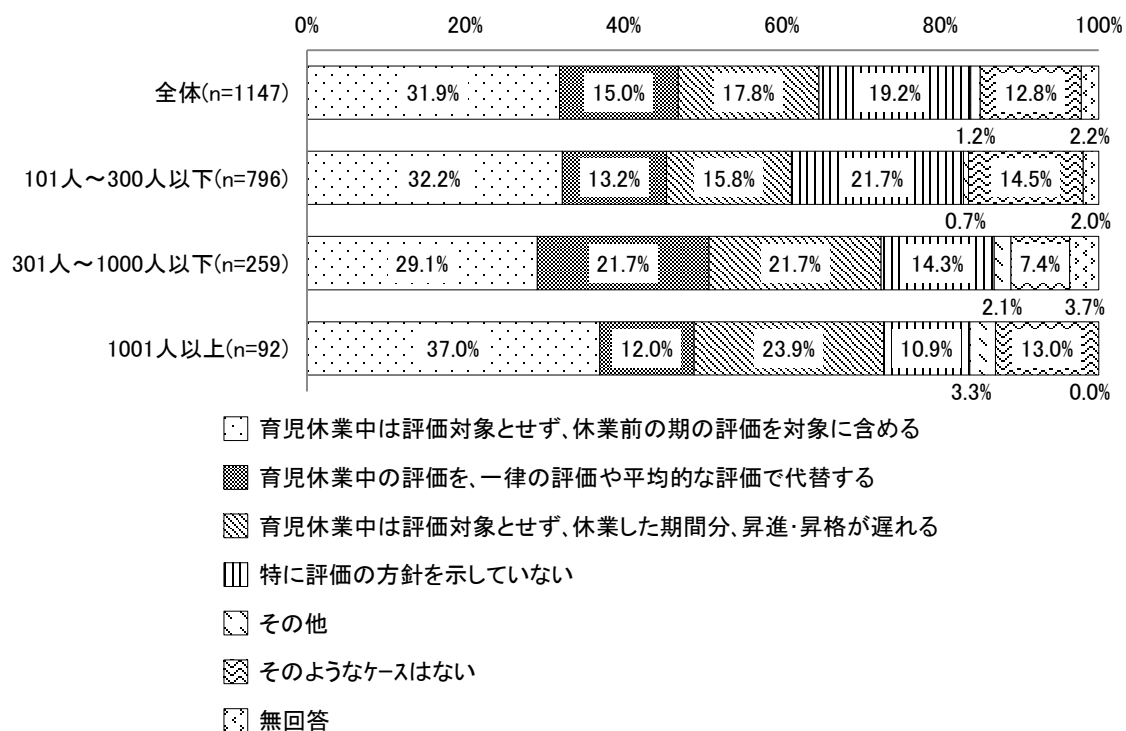
図表Ⅲ- 326 Q33(1) 昇進・昇格の査定期間がすべて育児休業期間となる場合の評価：



<101人以上>

無期契約労働者（正社員等）について、査定期間がすべて育児休業期間となる場合の評価方法をみると、101人以上の「全体」では、「育児休業中は評価対象とせず、休業前の期の評価を対象に含める」が31.9%で最も回答割合が高く、次いで「特に評価の方針を示していない」が19.2%、「育児休業中は評価対象とせず、休業した期間分、昇進・昇格が遅れる」が17.8%となっている。

図表Ⅲ- 327 Q33(1) 昇進・昇格の査定期間がすべて育児休業期間となる場合の評価：単数回答

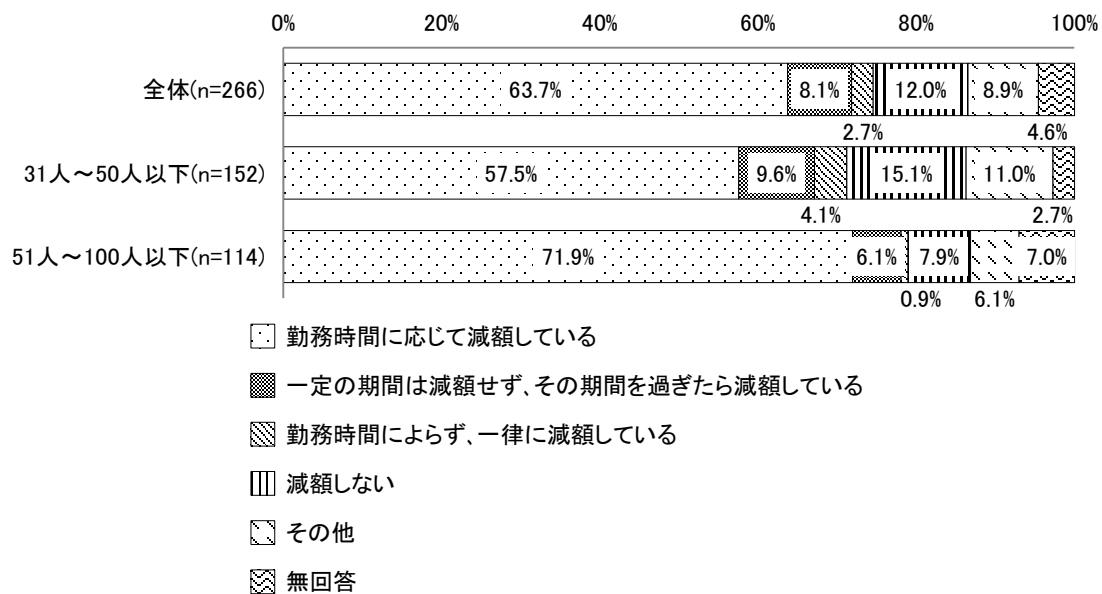


② 育児・介護短時間勤務制度利用により短縮した時間分の賃金の取扱い

<100人以下>

無期契約労働者（正社員等）について、育児・介護短時間勤務制度利用により短縮した時間分の賃金の取扱いをみると、100人以下の「全体」では、「勤務時間に応じて減額している」が63.7%で最も回答割合が高く、次いで「減額しない」が12.0%、「その他」が8.9%となっている。

図表Ⅲ- 328 Q33(2) 育児・介護短時間勤務制度利用により短縮した時間分の賃金の取扱い：
単数回答

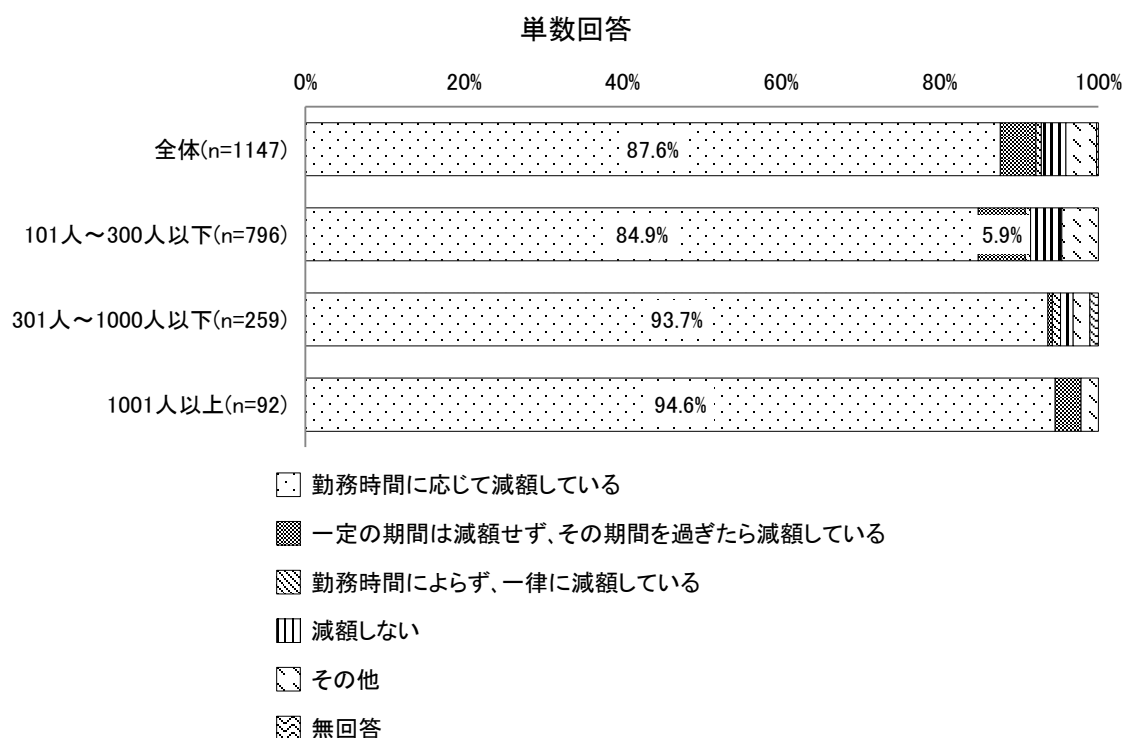


<101人以上>

無期契約労働者（正社員等）について、育児・介護短時間勤務制度利用により短縮した時間分の賃金の取扱いをみると、101人以上の「全体」では、「勤務時間に応じて減額している」が87.6%で最も回答割合が高く、次いで「一定の期間は減額せず、その期間を過ぎたら減額している」が4.5%、「その他」が3.8%となっている。

従業員規模が大きくなるほど「勤務時間に応じて減額している」割合が高く、「301人～1000人以下」「1001人以上」の企業では9割強を占めている。

図表Ⅲ- 329 Q33(2) 育児・介護短時間勤務制度利用により短縮した時間分の賃金の取扱い：



図表Ⅲ- 330 Q33(2) 育児・介護短時間勤務制度利用により短縮した時間分の賃金の取扱い：

単数回答

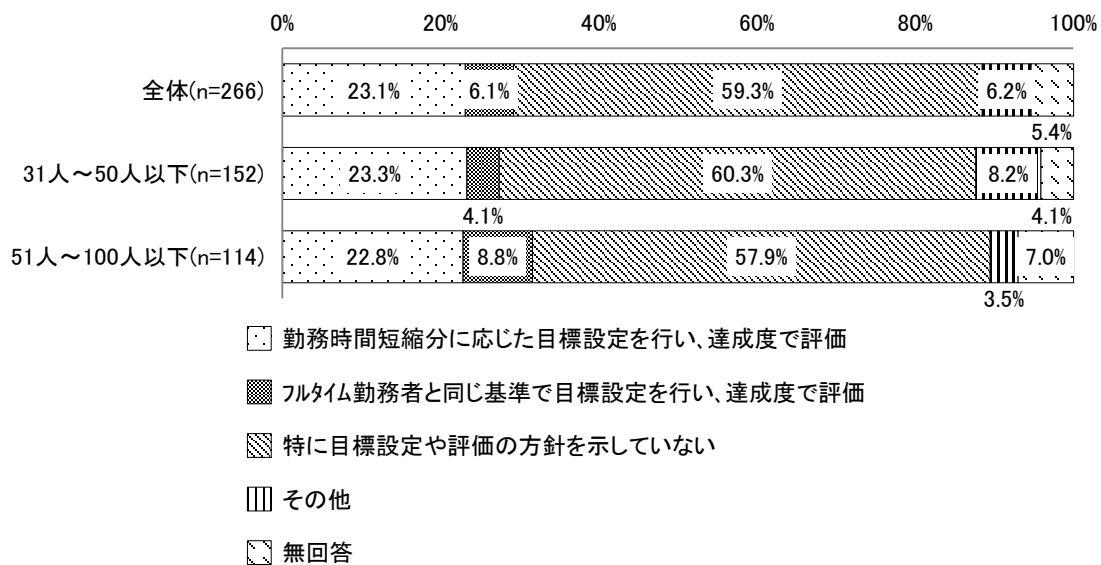
	合計	Q33(2) 育児・介護短時間勤務制度利用により短縮した時間分の賃金の取扱い					
		勤務時間に応じて減額している	一定の期間は減額せず、その期間を過ぎたら減額している	勤務時間によらず、一律に減額している	減額しない	その他	無回答
全体	1147	87.6%	4.5%	0.7%	3.1%	3.8%	0.2%
Q3① 従業員数：無期契約労働者							
101人～300人以下	796	84.9%	5.9%	0.7%	3.9%	4.6%	0.0%
301人～1000人以下	259	93.7%	0.5%	1.1%	1.6%	2.1%	1.1%
1001人以上	92	94.6%	3.3%	0.0%	0.0%	2.2%	0.0%

③ 育児・介護短時間勤務制度利用者の目標設定

<100人以下>

無期契約労働者（正社員等）について、育児・介護短時間勤務制度利用者の目標設定はどのように行っているかをみると、100人以下の「全体」では、「特に目標設定や評価の方針を示していない」が59.3%で最も回答割合が高く、次いで「勤務時間短縮分に応じた目標設定を行い、達成度で評価」が23.1%、「その他」が6.2%となっている。

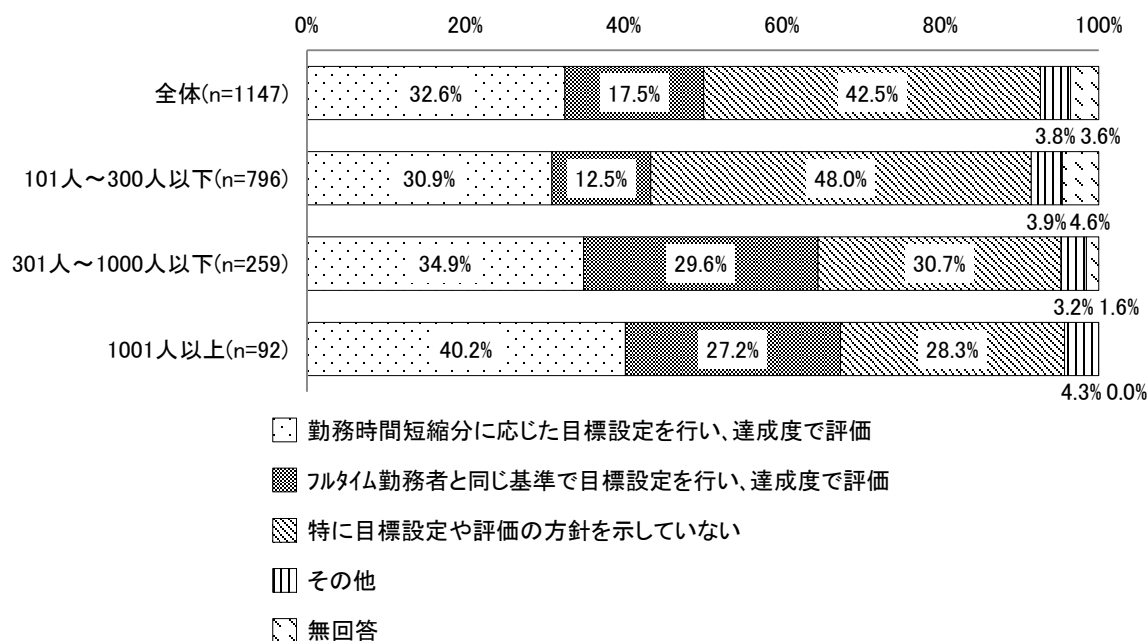
図表Ⅲ- 331 Q33 (3) 育児・介護短時間勤務制度利用者の目標設定：単数回答



<101人以上>

無期契約労働者（正社員等）について、育児・介護短時間勤務制度利用者の目標設定はどのように行っているかをみると、101人以上の「全体」では、「特に目標設定や評価の方針を示していない」が42.5%で最も回答割合が高く、次いで「勤務時間短縮分に応じた目標設定を行い、達成度で評価」が32.6%、「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」が17.5%となっている。

図表Ⅲ- 332 Q33 (3) 育児・介護短時間勤務制度利用者の目標設定：単数回答



(無期契約労働者（正社員等） 育児・介護短時間勤務制度利用により短縮した時間分の賃金の取扱い別 育児・介護短時間勤務制度利用者の目標設定方法)

無期契約労働者（正社員等）について、育児・介護短時間勤務制度利用により短縮した時間分の賃金の取扱い別に、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、賃金を「勤務時間に応じて減額している」企業においても、「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」している企業が一定数あることが見受けられる。また、「特に目標設定や評価の方針を示していない」企業も多く、短時間勤務制度の利用者について、勤務時間に応じて賃金が減額されている場合でも、これを勘案した目標設定や評価がなされていない可能性があることがうかがえる。

<100人以下>

図表Ⅲ- 333 育児・介護短時間勤務制度利用により短縮した時間分の賃金の取扱い（Q33(2)）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)）

	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%	
Q33(2) 育児・介護短時間勤務制度利用により短縮した時間分の賃金の取扱い	勤務時間に応じて減額している	169 100.0%	53 31.4%	9 5.4%	101 59.6%	3 1.8%	3 1.8%
	一定の期間は減額せず、その期間を過ぎたら減額している	22 100.0%	1 4.6%	3 14.3%	17 81.1%	0 0.0%	0 0.0%
	勤務時間によらず、一律に減額している	7 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	7 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
	減額しない	32 100.0%	3 9.7%	4 12.8%	23 71.0%	2 6.5%	0 0.0%
	その他	24 100.0%	4 17.6%	0 0.0%	8 34.5%	11 47.9%	0 0.0%

注)「勤務時間によらず、一律に減額している」はn数が少ないため、参考値として記載している。取扱注意。

<101人以上>

図表Ⅲ- 334 育児・介護短時間勤務制度利用により短縮した時間分の賃金の取扱い（Q33(2)）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)）

	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%	
Q33(2) 育児・介護短時間勤務制度利用により短縮した時間分の賃金の取扱い	勤務時間に応じて減額している	1005 100.0%	344 34.3%	175 17.4%	437 43.5%	16 1.6%	33 3.3%
	一定の期間は減額せず、その期間を過ぎたら減額している	52 100.0%	18 34.4%	7 12.8%	22 42.6%	5 10.2%	0 0.0%
	勤務時間によらず、一律に減額している	8 100.0%	0 0.0%	7 82.8%	1 17.2%	0 0.0%	0 0.0%
	減額しない	36 100.0%	10 29.5%	12 33.3%	8 22.4%	0 0.0%	5 14.7%
	その他	44 100.0%	1 2.3%	1 2.3%	20 44.9%	22 50.6%	0 0.0%

注)「勤務時間によらず、一律に減額している」はn数が少ないため、参考値として記載している。取扱注意。

**(無期契約労働者（正社員等） 育児休業取得後に短時間勤務制度を利用する割合別
育児・介護短時間勤務制度利用者の目標設定方法)**

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、特に従業員規模が100人以下の企業では、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「ほとんどの人が利用する」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Ⅲ- 335 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	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Ⅲ- 336 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））**

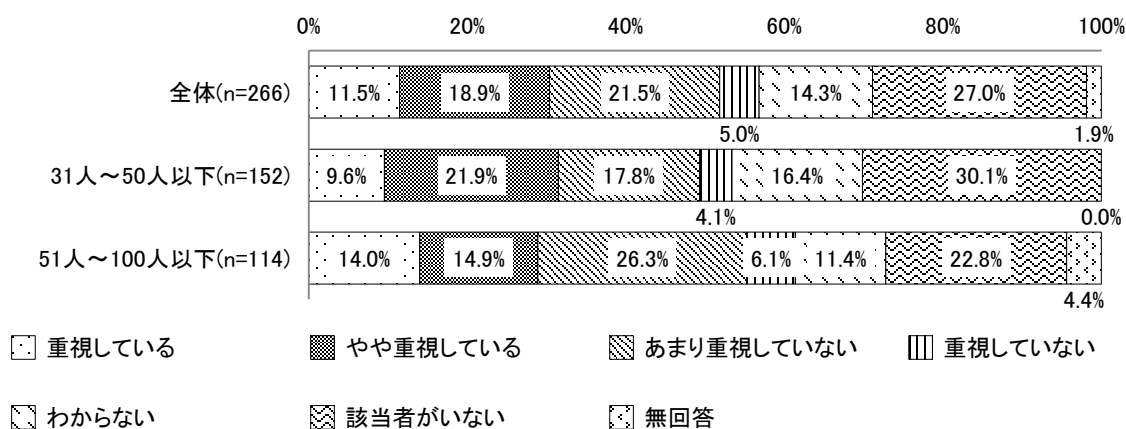
Q3① 従業員数：無期契約労働者 ≥101	合計	Q33（3） 育児・介護短時間勤務制度利用者の目標設定					
		勤務時間短縮分に応じた目標設定を行い、達成度で評価	フルタイム勤務者と同じ基準で目標設定を行い、達成度で評価	特に目標設定や評価の方針を示していない	その他	無回答	
全体	1147	374 32.6%	201 17.5%	488 42.5%	44 3.8%	41 3.6%	
Q32 育児休業取得後に短時間勤務制度を利用する割合	ほとんどの人が利用する	448 100.0%	202 45.0%	107 23.8%	109 24.4%	4 0.9%	26 5.8%
	半数程度は利用する	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) 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の重視度

<100人以下>

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、「該当者がいない」が27.0%で最も回答割合が高く、次いで「あまり重視していない」が21.5%、「やや重視している」が18.9%となっている。

図表Ⅲ- 337 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

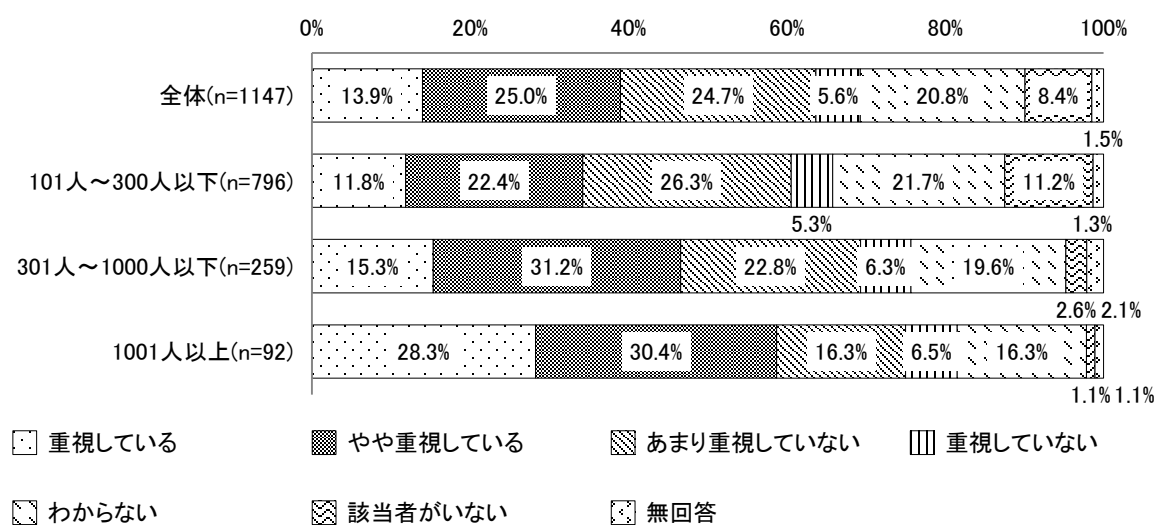


<101人以上>

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、101人以上の「全体」では、「やや重視している」が25.0%で最も回答割合が高く、次いで「あまり重視していない」が24.7%、「わからない」が20.8%となっている。

従業員規模が「1001人以上」の企業では「重視している」割合が高く、「重視している」「やや重視している」をあわせた『重視している』割合は、6割弱を占めている。

図表Ⅲ- 338 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



(業種別)

<101人以上>

業種別に育児・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、従業員規模が101人以上の企業では、「卸売業、小売業」で「重視している」割合が3割弱を占め、他と比べて高い。

図表Ⅲ- 339 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（業種別）：単数回答

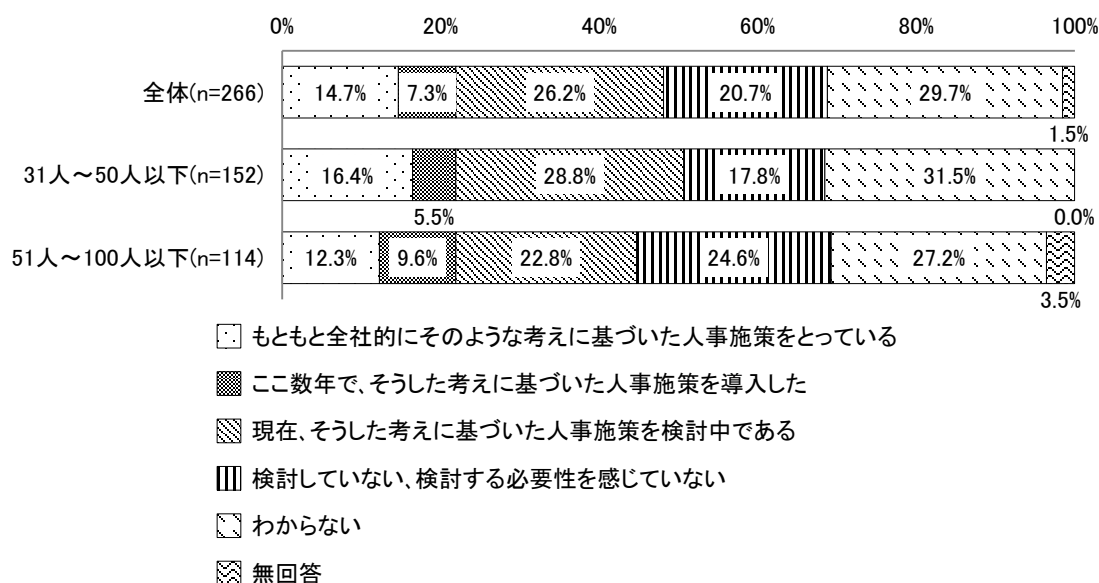
Q3① 従業員数:無期契約労働者 ≥101	合計	Q34 無期契約労働者の育児・介護休業からの復職時の能力開発やキャリア形成支援の重視度							
		重視している	やや重視している	あまり重視していない	重視していない	わからない	該当者がいない	無回答	
全体	1147	160	287	283	64	239	97	17	
	100.0%	13.9%	25.0%	24.7%	5.6%	20.8%	8.4%	1.5%	
Q2 業種 (8区分)	建設業	27	3	4	6	0	0	13	1
		100.0%	12.3%	13.6%	23.6%	0.0%	0.0%	46.8%	3.6%
	製造業	252	51	55	68	9	54	12	3
		100.0%	20.2%	21.9%	27.2%	3.4%	21.6%	4.7%	1.1%
	情報通信業／運輸業、郵便業	110	18	27	23	1	13	28	0
		100.0%	16.0%	24.9%	21.2%	0.9%	12.0%	25.0%	0.0%
	卸売業、小売業	101	27	32	15	10	10	5	1
		100.0%	26.9%	31.8%	15.0%	10.3%	9.5%	5.2%	1.4%
	金融業、保険業／不動産業、物品賃貸業／電気・ガス・熱供給・水道業	54	4	11	13	3	22	0	1
	100.0%	6.9%	20.2%	24.4%	5.0%	41.0%	0.0%	2.5%	
宿泊業、飲食業／教育・学習支援業／その他サービス業	282	27	87	61	13	59	29	5	
	100.0%	9.7%	30.8%	21.6%	4.6%	21.1%	10.3%	1.9%	
医療・福祉	212	22	57	59	16	47	5	5	
	100.0%	10.6%	27.1%	27.7%	7.4%	22.2%	2.5%	2.5%	
その他	101	6	13	32	13	32	5	0	
	100.0%	6.1%	13.2%	31.5%	12.6%	31.4%	5.2%	0.0%	

(4) 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が可能となる人事施策の検討

<100人以下>

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%で最も回答割合が高く、次いで「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。

図表Ⅲ- 340 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

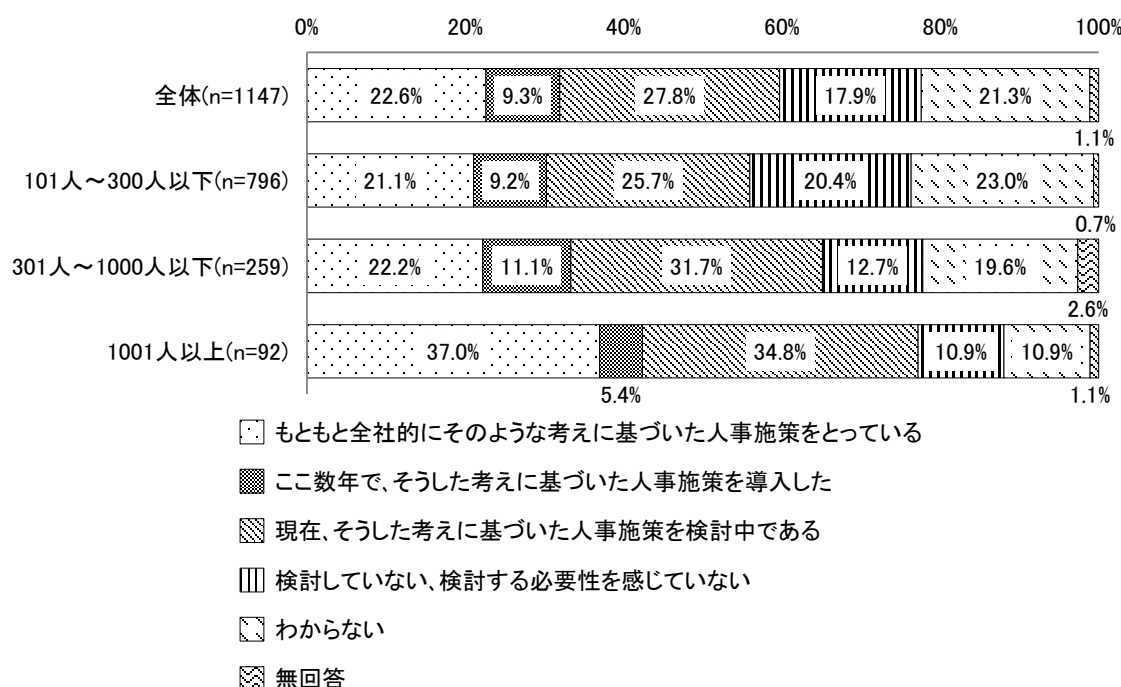


<101人以上>

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、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。

図表Ⅲ- 341 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

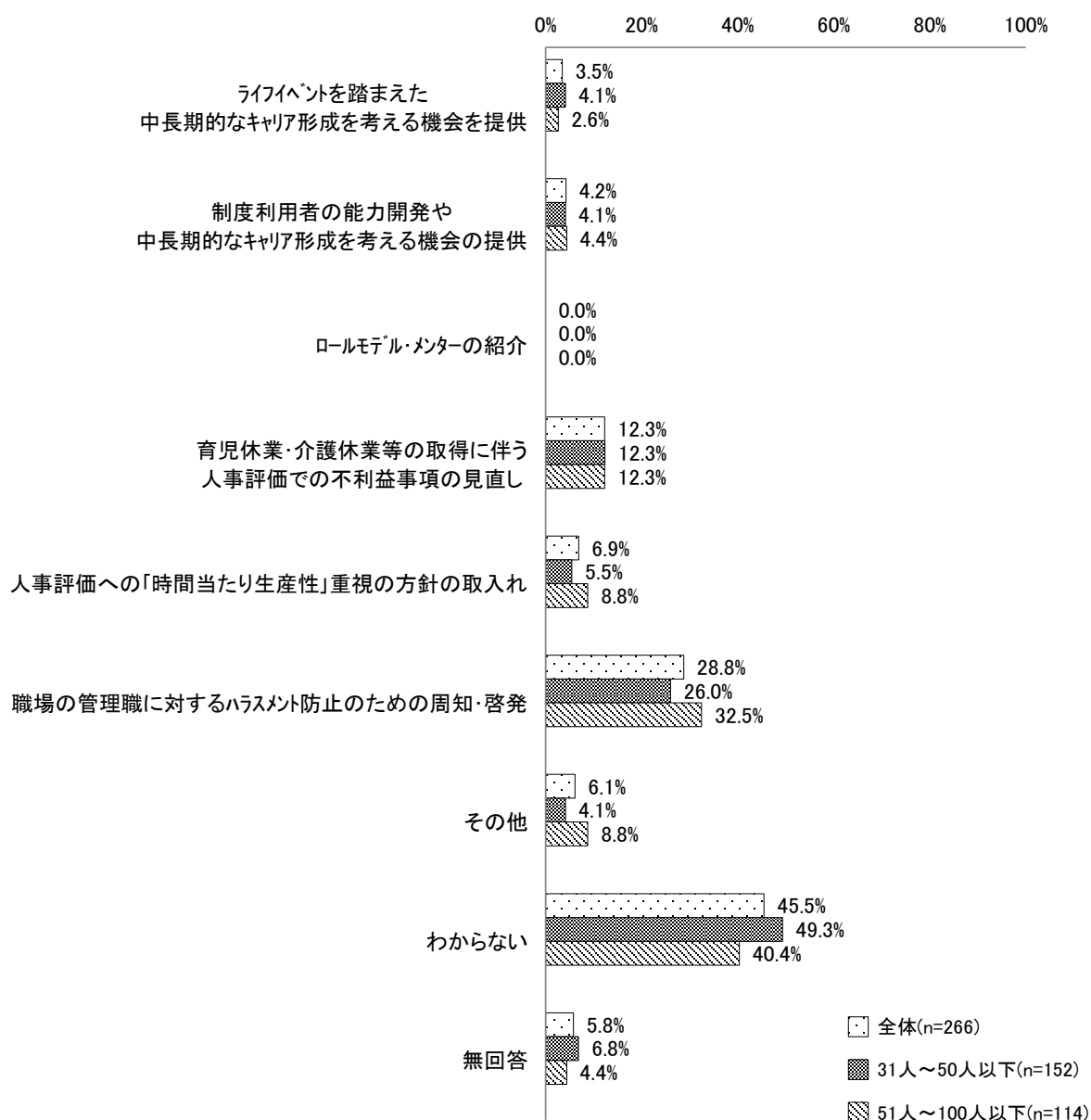


(5) 無期契約労働者（正社員等）が両立支援制度を利用しながらキャリア形成を可能とするための取組

<100人以下>

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するために実施している取組をみると、100人以下の「全体」では、「わからない」が45.5%で最も回答割合が高く、次いで「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」が28.8%、「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」が12.3%となっている。

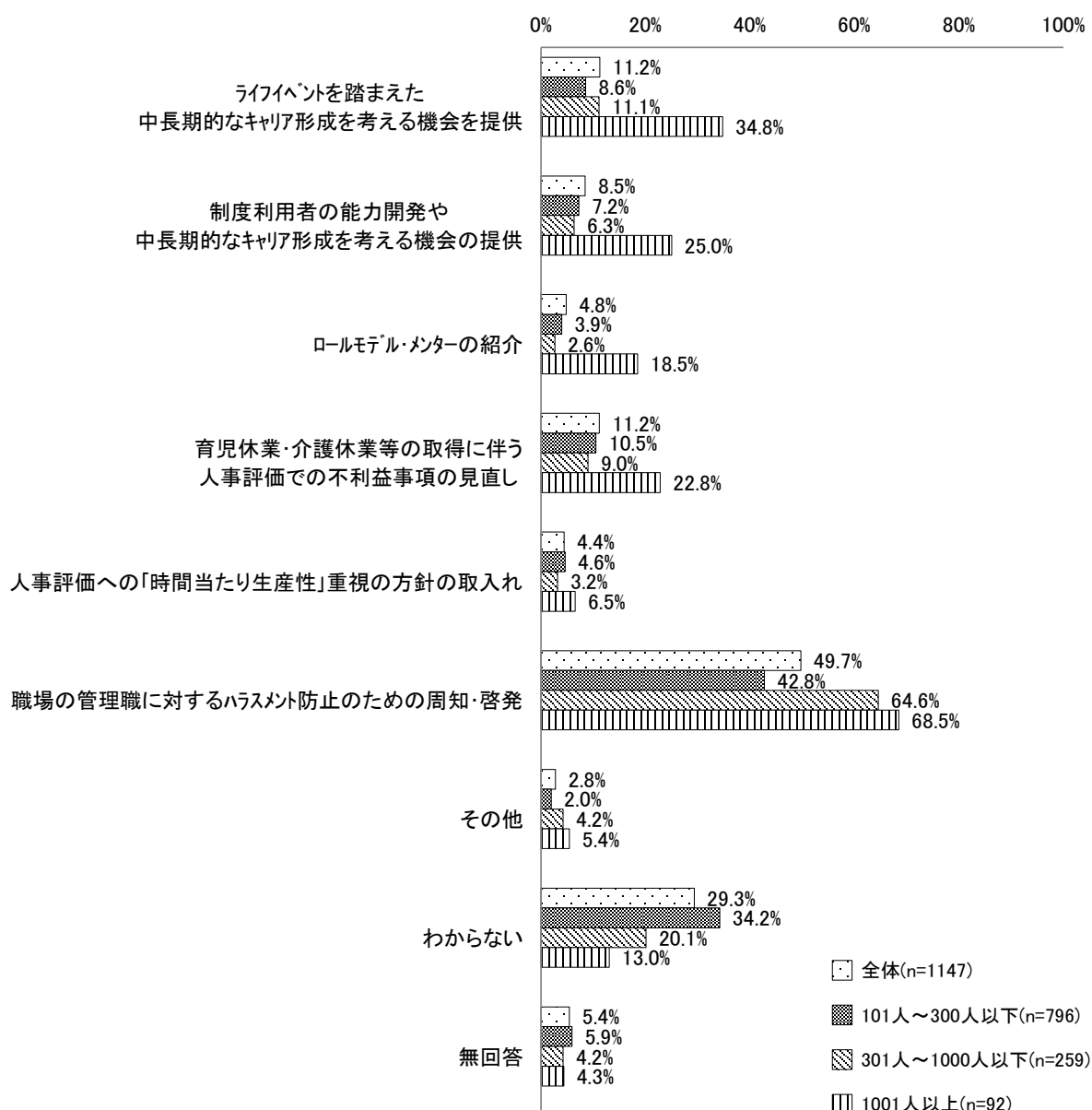
図表Ⅲ- 342 Q36 無期契約労働者が両立支援制度を利用しながらキャリア形成を可能とするための取組：複数回答



<101人以上>

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するために実施している取組をみると、101人以上の「全体」では、「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」が49.7%で最も回答割合が高く、次いで「わからない」が29.3%、「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」「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」が11.2%となっている。

図表Ⅲ- 343 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：複数回答



【その他】 記載内容より一部抜粋

(Q36 <100 人以下> <101 人以上>)

- ・ 制度利用者だけに限定せず、全社員に同じ機会を与えている。
- ・ 他の正社員同様の研修機会の提供。
- ・ ジョブローテーション。
- ・ 育児・介護者に限らず、本人の希望を年1回ヒアリングし、本人のめざすキャリアプランを把握し、育成計画をたてている。
- ・ 社内ホームページで育休利用者を含むさまざまな社員の記事を掲載し、多様なキャリア形成を紹介。
- ・ 人事考課制度。
- ・ 個別の能力に応じた人事評価。
- ・ 希望あれば、通信教育受講出来る。
- ・ 自宅でのパソコン等による研修受講。
- ・ 女性活躍推進活動。
- ・ 事業所内保育園を設置している。

等

(業種別)

<101人以上>

業種別に無期契約労働者（正社員等）に対する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をみると、従業員規模が101人以上の企業では、「建設業」で「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7割弱となっており、他と比べて高い。また、「情報通信業／運輸業、郵便業」では「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」、「卸売業、小売業」では「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」がそれぞれ他と比べて高くなっている。

図表Ⅲ- 344 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（業種別）：複数回答

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	129	97	55	128	51	570	32	336	62	
	100.0%	11.2%	8.5%	4.8%	11.2%	4.4%	49.7%	2.8%	29.3%	5.4%	
Q2 業種 (8区分)	建設業	27	4	2	1	2	18	0	5	1	
	100.0%	15.9%	8.6%	3.6%	7.3%	3.6%	65.5%	0.0%	18.6%	3.6%	
	製造業	252	26	21	10	40	8	134	7	56	
	100.0%	10.2%	8.4%	4.1%	15.7%	3.0%	53.0%	2.8%	22.4%	8.3%	
	情報通信業／運輸業、郵便業	110	27	30	14	14	16	55	1	36	
	100.0%	24.6%	26.8%	12.9%	12.6%	14.3%	50.4%	1.2%	32.8%	1.2%	
	卸売業、小売業	101	15	14	11	25	7	60	0	18	
	100.0%	15.2%	14.3%	10.5%	24.5%	6.5%	59.1%	0.0%	18.2%	5.2%	
	金融業、保険業／不動産業、物品賃貸業／電気・ガス・熱供給・水道業	54	4	4	1	2	6	23	0	22	
	100.0%	6.9%	7.6%	1.8%	4.4%	11.5%	41.8%	0.0%	41.0%	2.5%	
	宿泊業、飲食業／教育・学習支援業／その他サービス業	282	22	19	11	16	3	143	14	87	
	100.0%	7.8%	6.6%	3.9%	5.7%	1.2%	50.9%	4.9%	30.8%	5.9%	
	医療・福祉	212	23	6	1	27	10	81	7	72	
	100.0%	10.9%	2.7%	0.5%	12.8%	4.9%	38.3%	3.1%	34.0%	6.2%	
	その他	101	7	1	6	2	0	49	3	39	
	100.0%	7.4%	1.0%	6.2%	2.3%	0.0%	48.4%	2.7%	39.0%	2.3%	

(無期契約労働者（正社員等） 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 項目間クロス分析)

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Ⅲ- 345 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						
			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	12 39.8%	5 16.6%	2 6.8%	5 16.9%	6 19.9%	0 0.0%	0 0.0%
	やや重視している	50	17 34.8%	7 14.4%	11 22.4%	10 20.5%	3 6.0%	1 2.0%	0 0.0%
	あまり重視していない	57	9 15.8%	4 7.2%	11 19.7%	11 19.6%	17 30.6%	4 7.2%	0 0.0%
	重視していない	13	1 7.6%	0 0.0%	1 7.6%	7 54.1%	3 23.3%	1 7.6%	0 0.0%
	わからない	38	5 13.4%	0 0.0%	3 8.1%	12 32.7%	9 24.1%	8 21.7%	0 0.0%
	該当者がいない	72	0 0.0%	0 0.0%	2 2.9%	17 24.2%	46 64.3%	5 7.2%	1 1.4%

<101人以上>

図表Ⅲ- 346 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						
			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 62.3%	19 11.6%	33 20.5%	3 1.7%	5 3.3%	1 0.6%	0 0.0%
	やや重視している	287	128 44.5%	35 12.2%	58 20.3%	55 19.3%	10 3.7%	0 0.0%	0 0.0%
	あまり重視していない	283	106 37.3%	33 11.5%	83 29.4%	47 16.7%	8 2.7%	1 0.5%	5 1.8%
	重視していない	64	19 29.5%	9 13.4%	16 24.2%	20 30.8%	0 0.0%	1 2.1%	0 0.0%
	わからない	239	90 37.9%	4 1.7%	53 22.1%	59 24.9%	23 9.8%	9 3.6%	0 0.0%
	該当者がいない	97	0 0.0%	10 10.8%	10 10.8%	0 0.0%	63 65.1%	12 12.2%	1 1.0%

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Ⅲ- 347 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））

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%	
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%	15 49.9%	7 23.4%	6 19.9%	0 0.0%	2 6.8%
	やや重視している	50 100.0%	19 36.9%	5 10.1%	25 48.8%	2 4.1%	0 0.0%
	あまり重視していない	57 100.0%	13 23.2%	2 3.5%	40 69.8%	1 1.8%	1 1.8%
	重視していない	13 100.0%	3 23.3%	0 0.0%	10 76.7%	0 0.0%	0 0.0%
	わからない	38 100.0%	6 16.2%	1 2.6%	27 70.4%	4 10.7%	0 0.0%
	該当者がいない	72 100.0%	5 7.1%	1 1.4%	49 68.6%	9 13.0%	7 10.0%

<101人以上>

図表Ⅲ- 348 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））

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%	
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%	88 54.9%	34 21.3%	26 16.4%	5 3.4%	7 4.1%
	やや重視している	287 100.0%	112 39.1%	58 20.4%	104 36.4%	1 0.5%	10 3.7%
	あまり重視していない	283 100.0%	93 32.8%	61 21.4%	124 43.9%	5 1.8%	0 0.0%
	重視していない	64 100.0%	15 23.7%	12 18.2%	31 47.9%	7 10.3%	0 0.0%
	わからない	239 100.0%	60 25.2%	28 11.9%	138 58.0%	1 0.6%	10 4.4%
	該当者がいない	97 100.0%	5 5.4%	7 6.8%	56 57.9%	24 24.4%	5 5.4%

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、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が可能となる人事施策の検討状況をみると、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「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」割合や「ここ数年で、そうした考えに基づいた人事施策を導入した」割合が他と比べて高く、「やや重視している」企業では「現在、そうした考えに基づいた人事施策を検討中である」割合が他と比べて高い。

<100人以下>

図表Ⅲ- 349 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が可能となる人事施策の検討：単数回答（Q35）

Q3① 従業員数：無期契約労働者 ≤ 100	合計	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						
		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	ここ数年で、そうした考えに基づいた人事施策を導入した	現在、そうした考えに基づいた人事施策を検討中である	検討していない、検討する必要性を感じていない	わからない	無回答	
全体	266 100.0%	39 14.7%	19 7.3%	70 26.2%	55 20.7%	79 29.7%	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%	12 40.1%	6 19.9%	9 30.0%	0 0.0%	3 10.1%	0 0.0%
	やや重視している	50 100.0%	13 26.7%	4 8.1%	28 55.1%	5 10.1%	0 0.0%	0 0.0%
	あまり重視していない	57 100.0%	6 10.8%	6 10.7%	16 28.6%	15 26.9%	12 21.3%	1 1.8%
	重視していない	13 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 15.7%	10 76.7%	1 7.6%	0 0.0%
	わからない	38 100.0%	1 2.6%	0 0.0%	8 21.7%	4 10.7%	25 64.9%	0 0.0%
	該当者がいない	72 100.0%	6 8.6%	3 4.3%	6 8.6%	20 28.4%	36 50.1%	0 0.0%

<101人以上>

図表Ⅲ- 350 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が可能となる人事施策の検討：単数回答（Q35）

Q3① 従業員数：無期契約労働者 ≥ 101	合計	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						
		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	ここ数年で、そうした考えに基づいた人事施策を導入した	現在、そうした考えに基づいた人事施策を検討中である	検討していない、検討する必要性を感じていない	わからない	無回答	
全体	1147 100.0%	259 22.6%	107 9.3%	318 27.8%	205 17.9%	244 21.3%	13 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	160 100.0%	67 41.7%	49 30.5%	43 26.6%	0 0.0%	1 0.6%	1 0.6%
	やや重視している	287 100.0%	79 27.6%	42 14.7%	128 44.6%	12 4.3%	23 7.9%	3 1.0%
	あまり重視していない	283 100.0%	74 26.3%	9 3.3%	81 28.4%	82 28.9%	37 13.1%	0 0.0%
	重視していない	64 100.0%	8 12.4%	0 0.0%	15 23.1%	33 51.8%	8 12.8%	0 0.0%
	わからない	239 100.0%	31 12.9%	7 2.9%	37 15.5%	7 9.5%	141 59.2%	0 0.0%
	該当者がいない	97 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	13 13.6%	50 51.5%	34 34.9%	0 0.0%

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、特に従業員規模が101人以上の企業では、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。

<100人以下>

図表Ⅲ- 351 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）

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	Q3① 従業員数：無期契約労働者 ≤ 100	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	266	100.0%	9	11	0	33	18	77	16	121	15
重視している	31	100.0%	4	4	0	7	1	11	3	6	3
やや重視している	50	100.0%	1	4	0	12	6	19	2	17	0
あまり重視していない	57	100.0%	1	1	0	7	8	26	3	17	3
重視していない	13	100.0%	1	0	0	0	0	2	0	6	4
わからない	38	100.0%	2	0	0	2	2	6	3	26	0
該当者がいない	72	100.0%	0	2	0	4	1	12	5	47	2

<101人以上>

図表Ⅲ- 352 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）

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	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	97	55	128	51	570	32	336	62
重視している	160	100.0%	48	38	16	41	14	111	3	6	7
やや重視している	287	100.0%	61	35	29	45	20	191	5	28	5
あまり重視していない	283	100.0%	12	12	10	22	16	142	8	61	31
重視していない	64	100.0%	0	5	0	0	0	29	1	27	2
わからない	239	100.0%	8	8	0	12	1	76	9	141	7
該当者がいない	97	100.0%	0	0	0	1	0	22	5	68	0

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Ⅲ- 353 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Ⅲ- 354 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%

<100人以下>

図表Ⅲ- 355 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
		100.0%	79.8%	3.3%	0.0%	10.1%
	やや重視している	50	31	13	0	6
		100.0%	61.3%	26.3%	0.0%	12.4%
	あまり重視していない	57	25	27	0	4
		100.0%	44.5%	46.6%	0.0%	7.2%
	重視していない	13	4	7	1	1
	100.0%	30.8%	54.1%	7.6%	7.6%	
わからない	38	17	12	2	6	
	100.0%	45.8%	32.2%	5.5%	16.4%	
該当者がいない	72	35	25	1	10	
	100.0%	48.5%	34.3%	1.4%	14.4%	

<101人以上>

図表Ⅲ- 356 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	1
		100.0%	87.2%	11.9%	0.0%	0.9%
	やや重視している	287	187	93	0	7
		100.0%	65.2%	32.5%	0.0%	2.3%
	あまり重視していない	283	146	121	5	7
		100.0%	51.4%	42.6%	1.8%	2.3%
	重視していない	64	34	25	0	5
	100.0%	53.3%	38.5%	0.0%	8.1%	
わからない	239	134	77	0	28	
	100.0%	56.0%	32.5%	0.0%	11.6%	
該当者がいない	97	37	55	0	5	
	100.0%	37.7%	56.9%	0.0%	5.4%	

<100人以下>

図表Ⅲ- 357 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Ⅲ- 358 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%	

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みると、特に従業員規模が 101 人以上の企業において、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」企業では、各項目について、効果があったと感じている割合が他と比べて高いものが多い。

<100 人以下>

図表Ⅲ- 359 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）

Q34 従業員数：無期契約労働者 ≤ 100	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 業務への 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	
全体	266 100.0%	30 11.1%	40 15.0%	21 8.1%	113 42.4%	30 11.1%	20 7.7%	16 6.2%	43 16.1%	78 29.3%	
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	31 100.0%	5 16.6%	7 23.2%	4 13.4%	22 73.6%	9 30.0%	7 23.2%	1 3.3%	5 16.6%	11 37.0%
	やや重視している	50 100.0%	11 22.4%	13 26.5%	10 20.4%	33 65.6%	10 20.5%	9 18.5%	7 14.4%	12 24.5%	26 51.2%
	あまり重視していない	57 100.0%	6 10.7%	7 12.4%	7 7.2%	32 55.6%	8 14.2%	8 1.8%	1 5.4%	3 26.9%	15 30.5%
	重視していない	13 100.0%	0 0.0%	1 7.6%	1 7.6%	3 22.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 15.1%	2 15.1%
	わからない	38 100.0%	0 0.0%	2 5.5%	0 0.0%	8 21.3%	0 0.0%	1 2.6%	0 0.0%	1 2.6%	7 18.4%
	該当者がいない	72 100.0%	6 8.7%	9 13.0%	2 2.9%	13 18.7%	2 2.9%	2 2.9%	5 7.2%	7 10.0%	13 18.6%

Q34 従業員数：無期契約労働者 ≤ 100	合計	Q39 仕事と育児・介護の両立支援の推進による効果									
		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 ービスの充 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	266 100.0%	26 9.6%	58 22.0%	67 25.3%	24 9.2%	0 0.0%	5 1.9%	66 24.6%	20 7.4%	6 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	31 100.0%	8 26.7%	11 36.8%	17 56.9%	4 13.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 6.8%	0 0.0%	
	やや重視している	50 100.0%	8 16.2%	18 34.9%	17 34.6%	5 10.1%	0 0.0%	0 8.1%	4 0.0%	0 0.0%	
	あまり重視していない	57 100.0%	1 1.8%	7 12.4%	14 24.8%	9 16.2%	0 0.0%	0 0.0%	11 19.6%	2 3.6%	
	重視していない	13 100.0%	1 7.6%	2 15.1%	2 15.1%	2 15.1%	0 0.0%	2 15.7%	3 23.3%	2 15.7%	
	わからない	38 100.0%	1 2.6%	9 24.1%	4 10.5%	1 2.6%	0 0.0%	1 2.6%	16 41.0%	2 5.5%	
	該当者がいない	72 100.0%	6 8.7%	10 14.4%	12 17.2%	3 4.2%	0 0.0%	2 2.9%	31 42.7%	11 15.8%	

<101人以上>

図表Ⅲ- 360 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 業務への 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	
全体	1147	319	241	129	766	289	138	79	249	470	
	100.0%	27.8%	21.0%	11.3%	66.8%	25.2%	12.0%	6.9%	21.7%	41.0%	
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	74	53	27	127	51	54	31	61	100
		100.0%	46.1%	33.2%	17.0%	79.3%	31.8%	33.5%	19.1%	38.4%	62.5%
	やや重視している	287	102	85	37	229	86	42	23	103	167
		100.0%	35.7%	29.8%	12.9%	79.8%	29.8%	14.7%	8.0%	35.8%	58.1%
	あまり重視していない	283	57	40	31	198	90	21	13	24	87
		100.0%	20.1%	14.2%	11.0%	69.8%	31.9%	7.3%	4.5%	8.4%	30.8%
重視していない	64	14	8	12	33	15	8	1	13	26	
	100.0%	22.1%	11.8%	18.4%	51.6%	22.7%	11.8%	1.6%	20.0%	39.7%	
わからない	239	54	27	17	145	42	9	11	37	82	
	100.0%	22.5%	11.4%	7.0%	61.0%	17.5%	3.6%	4.8%	15.5%	34.6%	
該当者がいない	97	16	26	5	26	5	5	0	6	1	
	100.0%	16.2%	27.0%	5.4%	27.0%	5.4%	5.4%	0.0%	6.4%	1.0%	

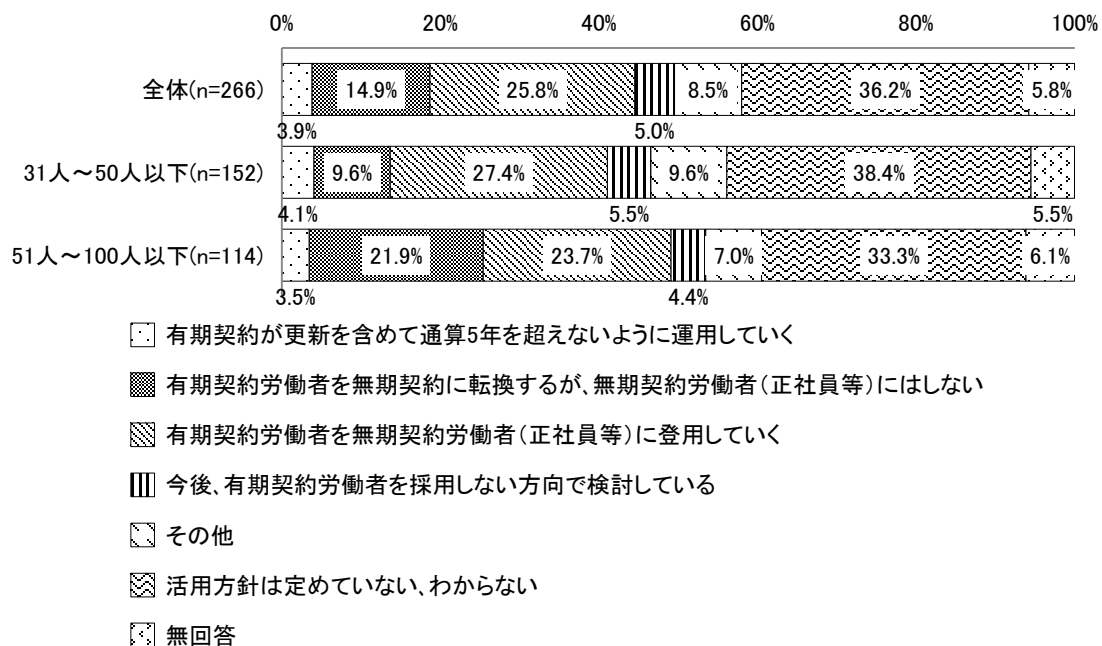
Q3① 従業員数：無期契約労働者≥101	合計	Q39 仕事と育児・介護の両立支援の推進による効果									
		生産性の 向上、業 務効率化 の推進	社員の心 身の健康 確保・スト レス低減	社員のイ ンベシ ョン・社 会への 貢献意欲 の向上	企業イ メージの 向上	商品・サ ビスの売 上の向上	その他	特にな い、わか らない	特に仕事 と育児・ 介護の両 立支援は 実施して いない	無回答	
全体	1147	137	252	303	246	14	1	145	30	22	
	100.0%	12.0%	22.0%	26.4%	21.4%	1.2%	0.1%	12.7%	2.6%	1.9%	
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	38	63	69	54	7	0	10	0	1
		100.0%	23.5%	39.2%	43.3%	33.5%	4.5%	0.0%	6.6%	0.0%	0.9%
	やや重視している	287	57	83	89	81	7	1	8	0	1
		100.0%	20.0%	28.8%	31.2%	28.3%	2.3%	0.5%	2.7%	0.0%	0.3%
	あまり重視していない	283	25	33	66	56	0	0	40	0	10
		100.0%	8.7%	11.6%	23.1%	19.8%	0.0%	0.0%	14.0%	0.0%	3.7%
重視していない	64	2	16	16	15	0	0	0	7	0	
	100.0%	3.7%	24.2%	24.2%	23.7%	0.0%	0.0%	0.0%	10.3%	0.0%	
わからない	239	14	42	48	39	0	0	51	1	1	
	100.0%	6.0%	17.5%	19.9%	16.5%	0.0%	0.0%	21.3%	0.6%	0.4%	
該当者がいない	97	0	16	16	0	0	0	37	22	0	
	100.0%	0.0%	16.2%	16.2%	0.0%	0.0%	0.0%	38.1%	23.0%	0.0%	

(6) 有期契約労働者の雇用方針

<100人以下>

有期契約労働者の雇用方針をみると、100人以下の「全体」では、「活用方針は定めていない、わからない」が36.2%で最も回答割合が高く、次いで「有期契約労働者を無期契約労働者（正社員等）に登用していく」が25.8%、「有期契約労働者を無期契約に転換するが、無期契約労働者（正社員等）にはしない」が14.9%となっている。

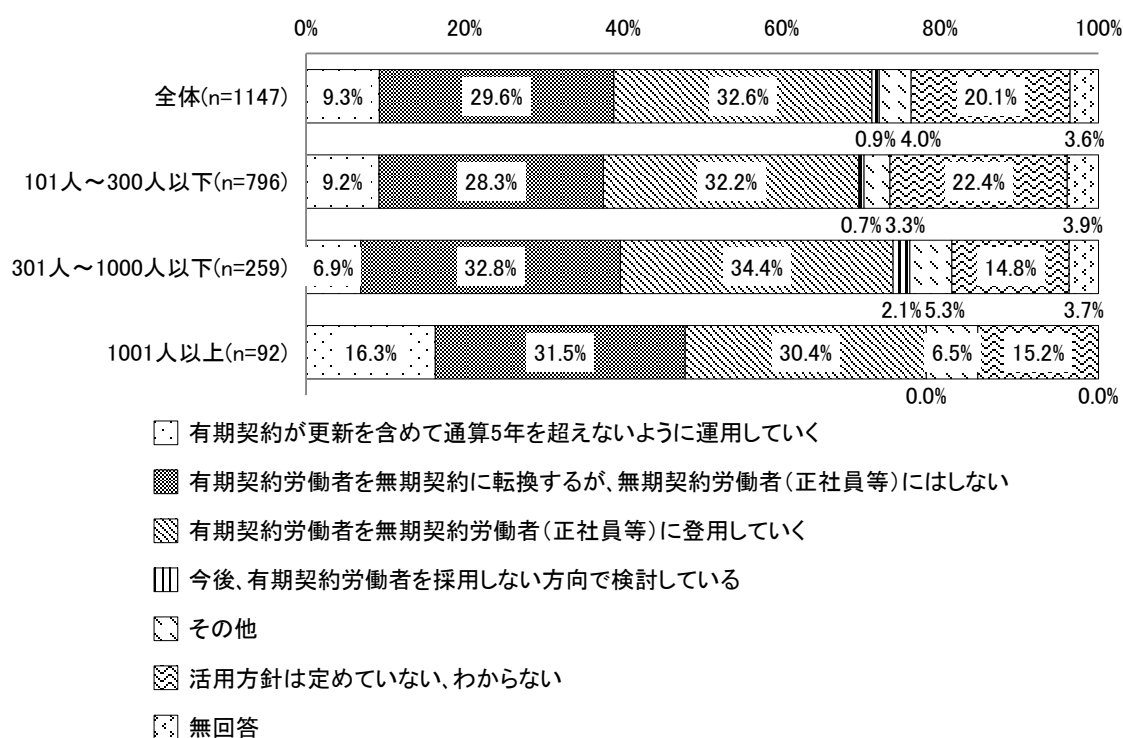
図表Ⅲ- 361 Q37 有期契約労働者の雇用方針について：単数回答



<101人以上>

有期契約労働者の雇用方針をみると、101人以上の「全体」では、「有期契約労働者を無期契約労働者（正社員等）に登用していく」が32.6%で最も回答割合が高く、次いで「有期契約労働者を無期契約に転換するが、無期契約労働者（正社員等）にはしない」が29.6%、「活用方針は定めていない、わからない」が20.1%となっている。

図表Ⅲ- 362 Q37 有期契約労働者の雇用方針について：単数回答



(業種別)

<100人以下>

業種別に有期契約労働者の雇用方針をみると、従業員規模が100人以下の企業では、「建設業」で「活用方針は定めていない、わからない」割合が5割強となっており、他と比べて高い。また、「卸売業、小売業」では「有期契約労働者を無期契約に転換するが、無期契約労働者（正社員等）にはしない」、「医療・福祉」では「有期契約労働者を無期契約労働者（正社員等）に登用していく」がそれぞれ他と比べて高くなっている。

図表Ⅲ- 363 Q37 有期契約労働者の雇用方針について（業種別）：単数回答

Q3① 従業員数：無期契約労働者 ≤100	合計	Q37 有期契約労働者の雇用方針について						活用方針は定めていない、わからない	無回答
		有期契約が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく	有期契約労働者を無期契約に転換するが、無期契約労働者（正社員等）にはしない	有期契約労働者を無期契約労働者（正社員等）に登用していく	今後、有期契約労働者を採用しない方向で検討している	その他			
全体	266 100.0%	10 3.9%	40 14.9%	69 25.8%	13 5.0%	23 8.5%	96 36.2%	15 5.8%	
Q2 業種 (8区分)	建設業	39 100.0%	1 2.6%	3 7.7%	7 18.5%	2 5.2%	21 53.0%	1 2.6%	
	製造業	54 100.0%	2 3.8%	5 9.2%	18 34.1%	4 7.5%	16 30.1%	4 7.7%	
	情報通信業／運輸業、郵便業	36 100.0%	0 0.0%	2 5.6%	9 25.8%	5 14.4%	14 40.1%	3 8.4%	
	卸売業、小売業	33 100.0%	0 0.0%	14 43.8%	5 15.5%	2 6.4%	7 21.6%	2 6.4%	
	金融業、保険業／不動産業、物品賃貸業／電気・ガス・熱供給・水道業	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 100.0%	0 0.0%	
	宿泊業、飲食業／教育・学習支援業／その他サービス業	35 100.0%	4 11.7%	6 17.7%	5 14.6%	0 0.0%	6 17.7%	11 32.3%	2 6.0%
	医療・福祉	59 100.0%	3 5.2%	8 13.6%	23 38.1%	0 0.0%	4 6.9%	18 31.2%	3 5.1%
	その他	6 100.0%	0 0.0%	1 16.4%	1 16.4%	0 0.0%	0 0.0%	4 67.1%	0 0.0%

注) 金融業、保険業／不動産業、物品賃貸業／電気・ガス・熱供給・水道業、その他はn数が少ないため、参考値として記載している。取扱注意。

<101人以上>

業種別に有期契約労働者の雇用方針をみると、従業員規模が101人以上の企業では、「建設業」で「有期契約労働者を無期契約労働者（正社員等）に登用していく」、「情報通信業／運輸業、郵便業」で「活用方針は定めていない、わからない」、「宿泊業、飲食業／教育・学習支援業／その他サービス業」で「有期契約労働者を無期契約に転換するが、無期契約労働者（正社員等）にはしない」がそれぞれ他と比べて高くなっている。

図表Ⅲ- 364 Q37 有期契約労働者の雇用方針について（業種別）：単数回答

Q3① 従業員数：無期契約労働者 ≥101	合計	Q37 有期契約労働者の雇用方針について						無回答	
		有期契約が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく	有期契約労働者を無期契約に転換するが、無期契約労働者（正社員等）にはしない	有期契約労働者を無期契約労働者（正社員等）に登用していく	今後、有期契約労働者を採用しない方向で検討している	その他	活用方針は定めていない、わからない		
全体	1147 100.0%	106 9.3%	339 29.6%	374 32.6%	11 0.9%	46 4.0%	230 20.1%	41 3.6%	
Q2 業種 (8区分)	建設業	27 100.0%	1 3.6%	2 8.6%	18 66.8%	0 0.0%	1 3.6%	5 17.3%	0 0.0%
	製造業	252 100.0%	22 8.9%	82 32.6%	81 32.3%	3 1.1%	13 5.3%	43 17.2%	7 2.6%
	情報通信業／運輸業、郵便業	110 100.0%	12 10.8%	15 13.5%	30 27.1%	0 0.0%	11 10.4%	34 31.0%	8 7.2%
	卸売業、小売業	101 100.0%	2 2.0%	31 30.2%	36 35.3%	0 0.0%	0 0.0%	28 27.3%	5 5.2%
	金融業、保険業／不動産業、物品賃貸業／電気・ガス・熱供給・水道業	54 100.0%	1 1.8%	20 36.8%	20 37.0%	0 0.0%	0 0.0%	12 21.9%	1 2.5%
	宿泊業、飲食業／教育・学習支援業／その他サービス業	282 100.0%	37 13.1%	116 41.1%	69 24.6%	1 0.5%	5 1.9%	42 15.0%	10 3.7%
	医療・福祉	212 100.0%	18 8.5%	37 17.3%	89 42.2%	7 3.1%	9 4.2%	46 21.5%	7 3.1%
	その他	101 100.0%	13 12.7%	35 35.2%	23 23.2%	0 0.0%	5 5.4%	21 20.7%	3 2.7%

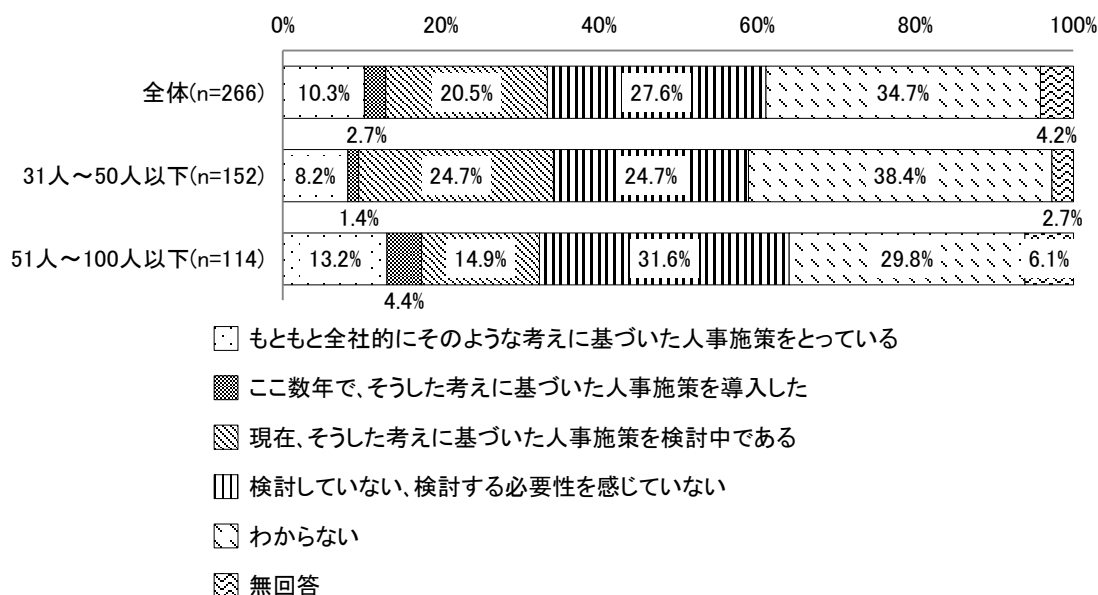
(7) 有期契約労働者が両立支援制度を利用しながらキャリア形成が可能となる人事施策の検討

① 有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状況

<100人以下>

有期契約労働者について、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34.7%で最も回答割合が高く、次いで「検討していない、検討する必要性を感じていない」が27.6%、「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20.5%となっている。

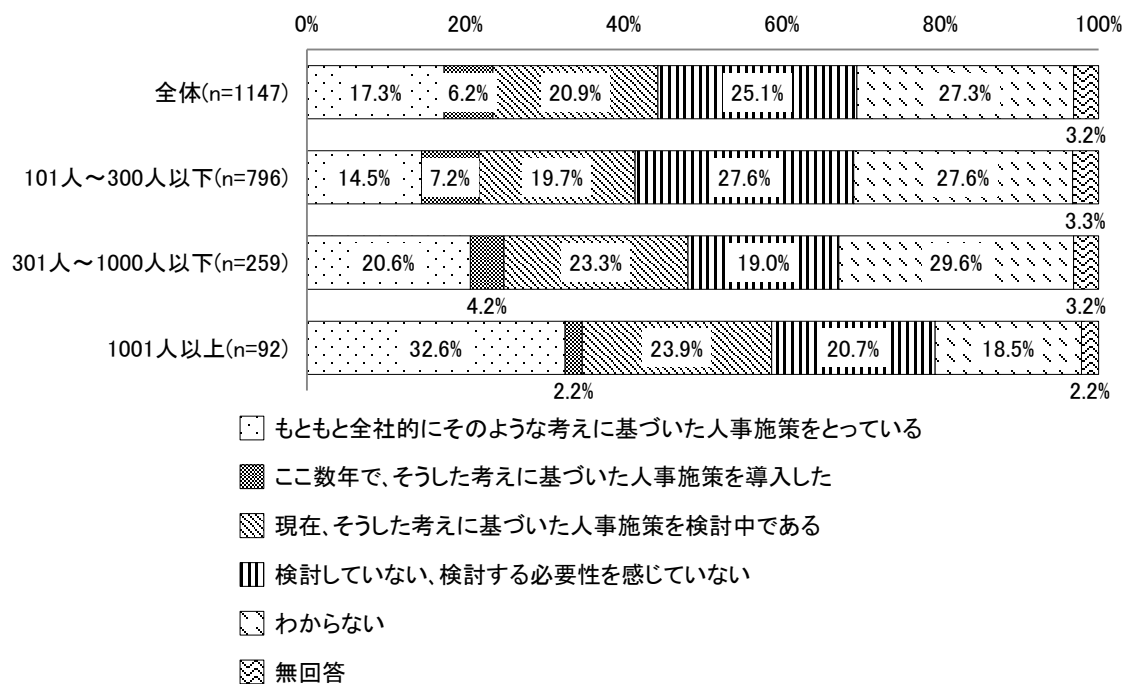
図表Ⅲ- 365 Q38 有期契約労働者が両立支援制度を利用しながらキャリア形成が可能となる人事施策の検討：単数回答



<101人以上>

有期契約労働者について、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、101人以上の「全体」では、「わからない」が27.3%で最も回答割合が高く、次いで「検討していない、検討する必要性を感じていない」が25.1%、「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20.9%となっている。

図表Ⅲ- 366 Q38 有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



(業種別)

<101人以上>

業種別に有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状況をみると、従業員規模が101人以上の企業では、「情報通信業／運輸業、郵便業」で「検討していない、検討する必要性を感じていない」、卸売業、小売業で「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」がそれぞれ他と比べて高くなっている。

図表Ⅲ- 367 Q38 有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（業種別）：単数回答

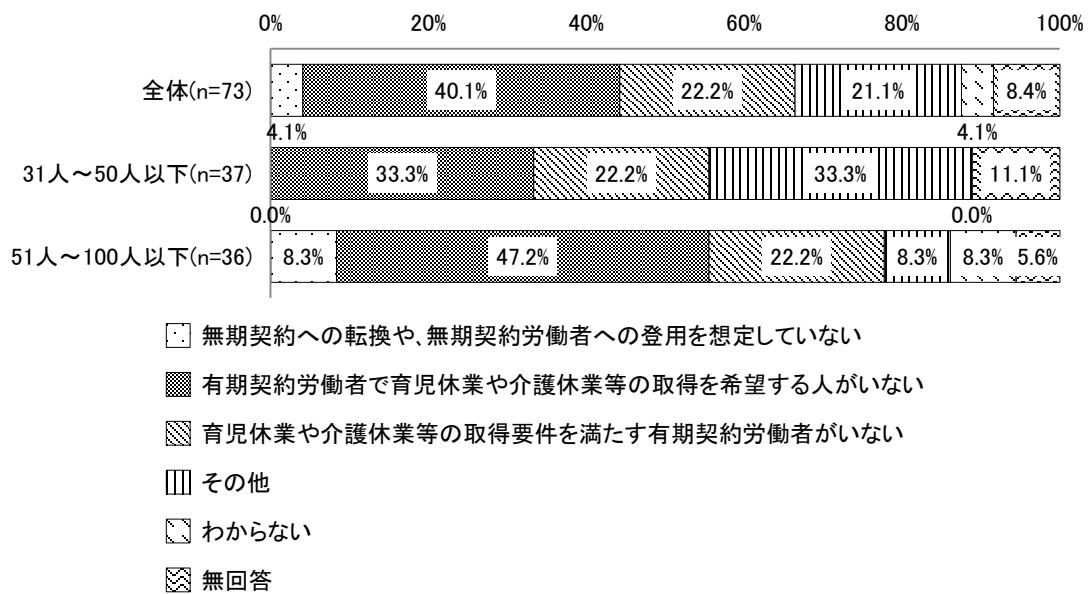
Q3① 従業員数：無期契約労働者≥101		合計	Q38 有期契約労働者が両立支援制度を利用しながらキャリア形成が可能となる人事施策の検討					無回答
			もともと全社的にそのような考えに基づいた人事施策をとっている	ここ数年で、そうした考えに基づいた人事施策を導入した	現在、そうした考えに基づいた人事施策を検討中である	検討していない、検討する必要性を感じていない	わからない	
全体		1147 100.0%	199 17.3%	71 6.2%	239 20.9%	288 25.1%	314 27.3%	36 3.2%
Q2 業種 (8区分)	建設業	27 100.0%	4 13.6%	1 5.0%	9 31.4%	9 31.4%	5 18.6%	0 0.0%
	製造業	252 100.0%	29 11.3%	36 14.1%	47 18.5%	75 29.9%	62 24.6%	4 1.5%
	情報通信業／運輸業、郵便業	110 100.0%	26 23.2%	5 4.8%	6 5.7%	48 43.9%	18 16.4%	7 6.0%
	卸売業、小売業	101 100.0%	29 28.8%	13 12.7%	13 12.6%	16 15.4%	26 25.4%	5 5.2%
	金融業、保険業／不動産業、物品賃貸業／電気・ガス・熱供給・水道業	54 100.0%	14 26.2%	1 2.5%	13 24.8%	1 2.5%	22 41.4%	1 2.5%
	宿泊業、飲食業／教育・学習支援業／その他サービス業	282 100.0%	48 16.9%	1 0.5%	66 23.5%	76 26.9%	79 28.1%	11 4.1%
	医療・福祉	212 100.0%	37 17.5%	7 3.1%	63 29.8%	37 17.4%	61 29.0%	7 3.1%
	その他	101 100.0%	13 12.6%	6 6.2%	16 15.9%	25 24.7%	40 39.2%	1 1.4%

② 有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を検討していない理由

<100人以下>

有期契約労働者について、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「検討していない、検討する必要性を感じていない」企業について、理由をたずねたところ、100人以下の「全体」では、「有期契約労働者で育児休業や介護休業等の取得を希望する人がいない」が40.1%で最も回答割合が高く、次いで「育児休業や介護休業等の取得要件を満たす有期契約労働者がいない」が22.2%、「その他」が21.1%となっている。

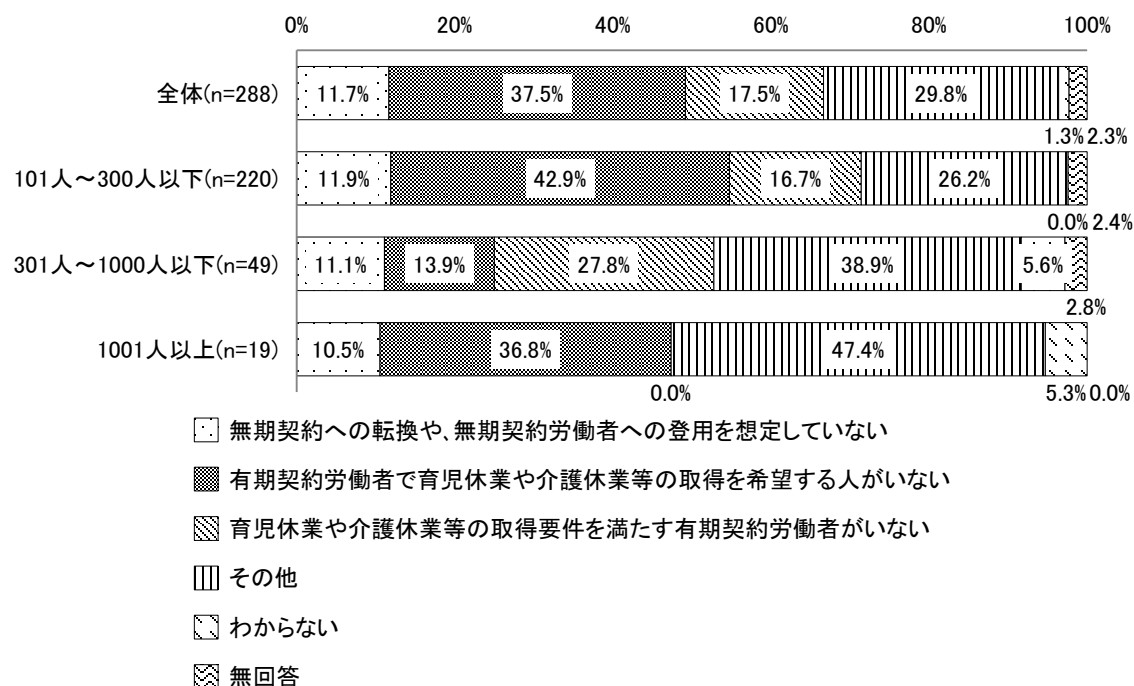
図表Ⅲ- 368 Q38-1 有期契約労働者についての人事施策を検討していない理由：単数回答



<101人以上>

有期契約労働者について、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「検討していない、検討する必要性を感じていない」企業について、理由をたずねたところ、101人以上の「全体」では、「有期契約労働者で育児休業や介護休業等の取得を希望する人がいない」が37.5%で最も回答割合が高く、次いで「その他」が29.8%、「育児休業や介護休業等の取得要件を満たす有期契約労働者がいない」が17.5%となっている。

図表Ⅲ- 369 Q38-1 有期契約労働者についての人事施策を検討していない理由：単数回答



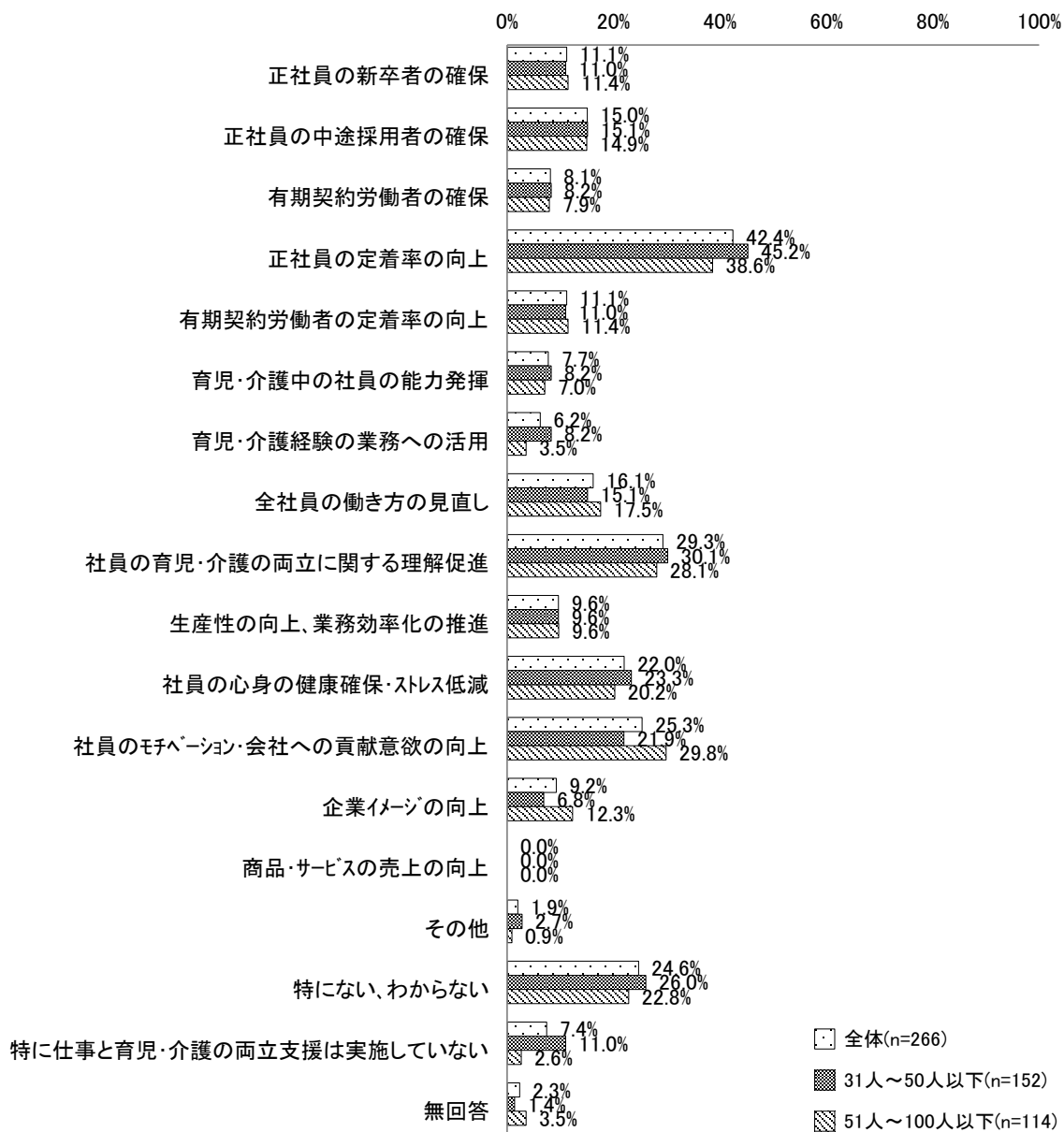
5. 仕事と育児・介護の両立の課題等

(1) 仕事と育児・介護の両立支援の推進による効果

<100人以下>

仕事と育児・介護の両立支援を推進することで、どのような効果があったと感じているかをたずねたところ、100人以下の「全体」では、「正社員の定着率の向上」が42.4%で最も回答割合が高く、次いで「社員の育児・介護の両立に関する理解促進」が29.3%、「社員のモチベーション・会社への貢献意欲の向上」が25.3%となっている。

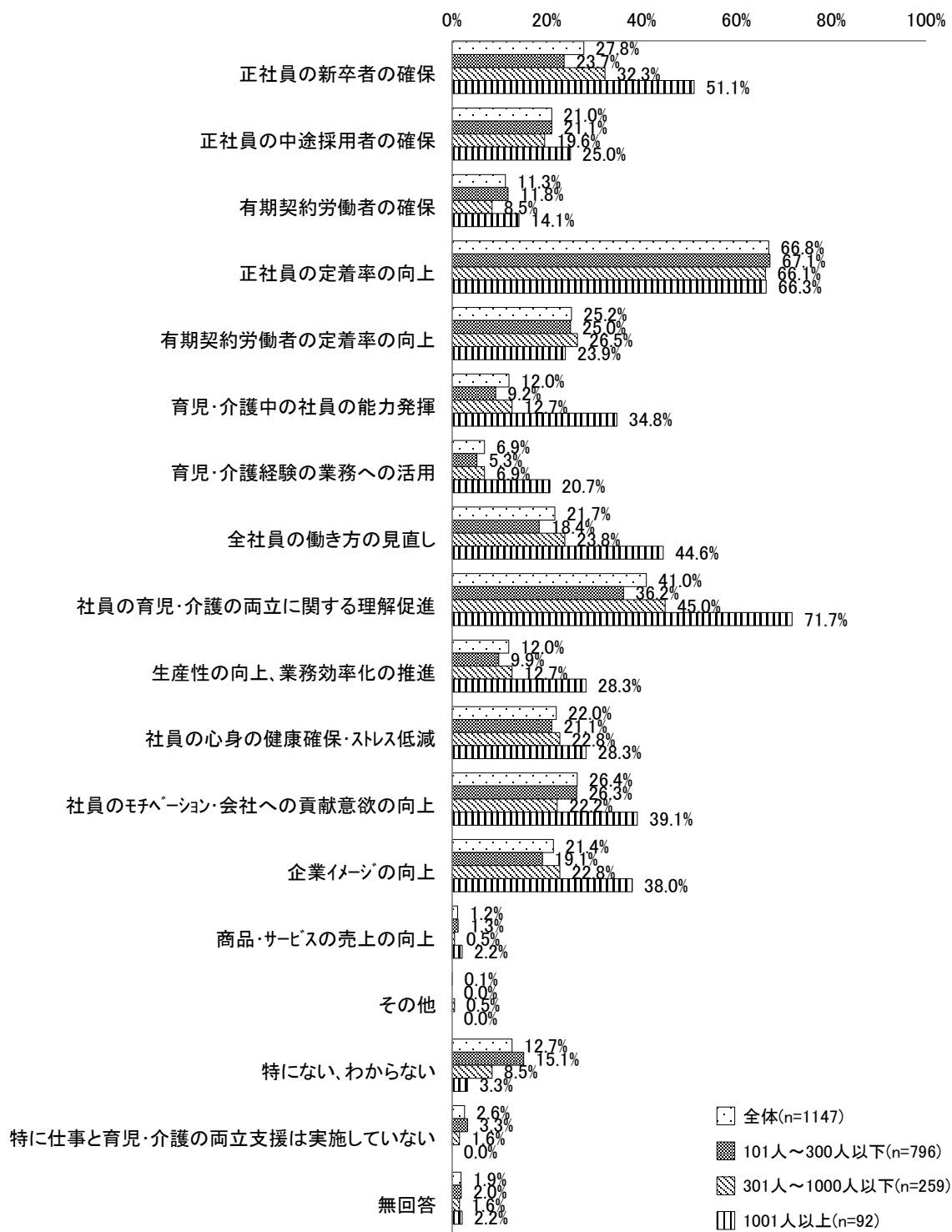
図表Ⅲ- 370 Q39 仕事と育児・介護の両立支援の推進による効果：複数回答



<101人以上>

仕事と育児・介護の両立支援を推進することで、どのような効果があったと感じているかをたずねたところ、101人以上の「全体」では、「正社員の定着率の向上」が66.8%で最も回答割合が高く、次いで「社員の育児・介護の両立に関する理解促進」が41.0%、「正社員の新卒者の確保」が27.8%となっている。

図表Ⅲ- 371 Q39 仕事と育児・介護の両立支援の推進による効果：複数回答



(業種別)

<100人以下>

図表Ⅲ- 372 Q39 仕事と育児・介護の両立支援の推進による効果 (業種別) : 複数回答

Q3① 従業員数:無期契約労働者 ≤100		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 業務への 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
全体		266 100.0%	30 11.1%	40 15.0%	21 8.1%	113 42.4%	30 11.1%	20 7.7%	16 6.2%	43 16.1%	78 29.3%
Q2 業種 (8区分)	建設業	39 100.0%	1 2.6%	4 10.5%	3 7.9%	9 23.6%	3 7.9%	4 10.7%	2 5.4%	6 15.7%	8 21.2%
	製造業	54 100.0%	8 15.2%	9 17.2%	2 3.7%	19 35.9%	6 11.4%	2 3.7%	1 1.8%	8 14.9%	13 24.4%
	情報通信業/運輸業、郵便業	36 100.0%	5 14.2%	7 20.0%	4 11.6%	11 31.3%	1 2.8%	2 5.8%	4 11.6%	8 23.0%	5 14.2%
	卸売業、小売業	33 100.0%	3 9.2%	5 15.5%	3 9.4%	15 46.8%	3 9.4%	4 12.5%	1 3.1%	6 18.6%	14 43.5%
	金融業、保険業/不動産業、物品賃貸業/電気・ガス・熱供給・水道業	2 100.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%
	宿泊業、飲食業/教育・学習支援業/その他サービス業	35 100.0%	2 6.0%	1 2.9%	0 0.0%	18 53.1%	2 6.0%	3 8.9%	2 6.0%	2 6.0%	7 20.8%
	医療・福祉	59 100.0%	9 15.6%	11 19.0%	8 13.8%	34 57.2%	14 24.0%	5 8.6%	6 10.4%	12 20.8%	28 46.8%
	その他	6 100.0%	1 16.4%	1 16.4%	1 16.4%	3 50.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 16.4%

Q3① 従業員数:無期契約労働者 ≤100		合計	Q39 仕事と育児・介護の両立支援の推進による効果								
			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	社員のサ イバーシ ョン・社 会への 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		266 100.0%	26 9.6%	58 22.0%	67 25.3%	24 9.2%	0 0.0%	5 1.9%	66 24.6%	20 7.4%	6 2.3%
Q2 業種 (8区分)	建設業	39 100.0%	1 2.6%	4 10.3%	10 26.2%	1 2.6%	0 0.0%	0 0.0%	11 28.8%	4 10.7%	2 5.4%
	製造業	54 100.0%	6 11.2%	8 15.2%	7 13.1%	4 7.4%	0 0.0%	2 3.8%	16 30.1%	4 7.7%	0 0.0%
	情報通信業/運輸業、郵便業	36 100.0%	5 14.4%	5 14.2%	3 8.6%	1 2.8%	0 0.0%	0 0.0%	12 34.6%	3 8.6%	1 2.8%
	卸売業、小売業	33 100.0%	7 22.1%	6 18.8%	13 40.5%	8 24.9%	0 0.0%	2 6.4%	6 18.8%	2 6.4%	0 0.0%
	金融業、保険業/不動産業、物品賃貸業/電気・ガス・熱供給・水道業	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	宿泊業、飲食業/教育・学習支援業/その他サービス業	35 100.0%	4 11.7%	14 41.4%	9 26.6%	1 2.9%	0 0.0%	1 2.9%	7 20.6%	4 11.7%	1 2.9%
	医療・福祉	59 100.0%	1 1.7%	16 27.7%	21 36.2%	6 10.4%	0 0.0%	0 0.0%	12 20.8%	2 3.5%	2 3.4%
	その他	6 100.0%	1 16.4%	2 32.9%	3 49.3%	3 50.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

注) 金融業、保険業/不動産業、物品賃貸業/電気・ガス・熱供給・水道業、その他はn数が少ないため、参考値として記載している。取扱注意。

<101人以上>

図表Ⅲ- 373 Q39 仕事と育児・介護の両立支援の推進による効果（業種別）：複数回答

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 業務への 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
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%
Q2 業種 (8区分)	建設業	27 100.0%	9 33.2%	10 36.4%	9 31.4%	15 55.0%	9 32.7%	11 41.4%	4 13.6%	6 20.9%	11 41.8%
	製造業	252 100.0%	78 30.9%	62 24.6%	12 4.8%	166 66.0%	59 23.4%	17 6.9%	7 2.9%	53 21.2%	108 42.9%
	情報通信業／運輸業、郵便業	110 100.0%	41 37.5%	33 30.2%	7 6.0%	58 52.5%	9 7.8%	30 26.8%	20 18.6%	36 33.1%	42 38.4%
	卸売業、小売業	101 100.0%	42 41.4%	17 16.7%	22 22.2%	61 60.6%	13 13.2%	9 8.6%	5 5.3%	35 34.6%	37 36.8%
	金融業、保険業／不動産業、物品賃貸業／電気・ガス・熱供給・水道業	54 100.0%	19 34.2%	0 0.0%	5 9.7%	36 65.8%	11 19.8%	8 14.0%	0 0.0%	19 34.2%	20 36.8%
	宿泊業、飲食業／教育・学習支援業／ その他サービス業	282 100.0%	51 18.1%	27 9.6%	30 10.7%	184 65.3%	83 29.6%	29 10.4%	22 7.7%	43 15.2%	128 45.6%
	医療・福祉	212 100.0%	46 21.9%	84 39.8%	31 14.6%	178 84.2%	75 35.5%	23 10.8%	11 5.0%	47 22.1%	98 46.2%
	その他	101 100.0%	31 30.3%	6 6.4%	8 7.9%	61 60.8%	25 25.0%	9 8.9%	8 7.9%	8 8.0%	23 22.4%

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								
			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	社員の研 修・社 会への 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%	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%
Q2 業種 (8区分)	建設業	27 100.0%	4 13.6%	5 18.6%	9 32.2%	4 13.6%	1 3.6%	0 0.0%	3 10.0%	5 19.1%	0 0.0%
	製造業	252 100.0%	25 10.1%	47 18.6%	89 35.2%	62 24.5%	0 0.0%	0 0.0%	29 11.5%	7 2.6%	1 0.5%
	情報通信業／運輸業、郵便業	110 100.0%	8 7.5%	20 18.6%	40 36.0%	37 33.8%	0 0.0%	1 1.2%	17 15.5%	5 4.8%	0 0.0%
	卸売業、小売業	101 100.0%	20 19.3%	29 28.2%	20 19.5%	24 23.7%	11 11.3%	0 0.0%	17 16.9%	7 6.5%	0 0.0%
	金融業、保険業／不動産業、物品賃貸業／電気・ガス・熱供給・水道業	54 100.0%	13 24.1%	17 31.3%	17 31.3%	18 33.8%	0 0.0%	0 0.0%	3 5.0%	0 0.0%	1 2.5%
	宿泊業、飲食業／教育・学習支援業／ その他サービス業	282 100.0%	33 11.6%	70 25.0%	66 23.5%	42 14.9%	0 0.0%	0 0.0%	32 11.3%	7 2.3%	14 4.9%
	医療・福祉	212 100.0%	28 13.4%	53 25.1%	41 19.5%	44 20.9%	1 0.6%	0 0.0%	18 8.7%	0 0.0%	5 2.5%
	その他	101 100.0%	5 4.7%	10 9.5%	20 20.1%	13 13.0%	0 0.0%	0 0.0%	26 26.2%	0 0.0%	0 0.0%

(育児・介護のために休暇・休業を取得しやすい雰囲気：無期契約労働者別 仕事と育児・介護の両立支援の推進による効果 項目間クロス分析)

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
の状況別に、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みると、休業・休暇
を取得しやすい雰囲気が『ある』企業では、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「特にない、わからない」としている割合が低く、各項目について、効果があった
と感じている割合が高い傾向がある。

特に従業員規模が 100 人以下の企業では、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（正社員等）が「ある」企業は、効果として「正社員の定着率の向上」「有
期契約労働者の定着率の向上」「社員の育児・介護の両立に関する理解促進」をあげている割合
が他と比べて高い。

<100 人以下>

**図表Ⅲ- 374 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（Q24①）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 ≤ 100		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 の業務 への活 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
全体		266 100.0%	30 11.1%	40 15.0%	21 8.1%	113 42.4%	30 11.1%	20 7.7%	16 6.2%	43 16.1%	78 29.3%
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	ある	88 100.0%	15 17.5%	16 18.7%	14 14.0%	49 55.8%	13 22.1%	9 10.4%	6 7.0%	13 15.1%	35 39.6%
	まあある	81 100.0%	8 10.1%	12 15.1%	7 8.8%	43 53.3%	10 12.7%	9 11.5%	6 7.6%	19 24.1%	26 31.8%
	あまりない	19 100.0%	1 5.1%	1 5.1%	0 0.0%	6 32.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	6 31.6%	3 15.8%
	ない	8 100.0%	0 0.0%	2 25.2%	0 0.0%	2 25.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 25.2%
	わからない	31 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 6.8%	5 16.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 6.8%	2 3.2%	4 13.2%
	該当者がいない	37 100.0%	5 14.0%	8 22.3%	0 0.0%	7 19.6%	0 0.0%	2 5.6%	2 5.6%	3 8.3%	8 22.1%

Q3① 従業員数：無期契約労働者 ≤ 100		合計	Q39 仕事と育児・介護の両立支援の推進による効果								
			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 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		266 100.0%	26 9.6%	58 22.0%	67 25.3%	24 9.2%	0 0.0%	5 1.9%	66 24.6%	20 7.4%	6 2.3%
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	ある	88 100.0%	12 13.9%	25 29.0%	28 32.4%	10 11.7%	0 0.0%	2 2.4%	13 15.2%	3 3.5%	3 3.5%
	まあある	81 100.0%	8 10.2%	19 24.2%	20 25.3%	10 12.5%	0 0.0%	0 0.0%	12 15.2%	4 5.2%	0 0.0%
	あまりない	19 100.0%	0 0.0%	5 26.5%	4 20.9%	1 5.1%	0 0.0%	0 0.0%	7 36.8%	1 5.1%	0 0.0%
	ない	8 100.0%	0 0.0%	2 25.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 24.3%	4 50.5%	0 0.0%
	わからない	31 100.0%	2 6.8%	4 13.2%	6 20.0%	2 6.8%	0 0.0%	1 3.2%	15 50.0%	4 13.5%	0 0.0%
	該当者がいない	37 100.0%	3 8.3%	2 5.6%	8 22.3%	1 2.7%	0 0.0%	2 5.6%	15 41.7%	3 8.3%	1 2.7%

注) 「ない」は n 数が少ないため、参考値として記載している。取扱注意。

<101人以上>

図表Ⅲ- 375 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（Q24①）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・介護経験の業務への活用	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
全体		1147	319	241	129	766	289	138	79	249	470
		100.0%	27.8%	21.0%	11.3%	66.8%	25.2%	12.0%	6.9%	21.7%	41.0%
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	ある	629	202	165	101	469	210	100	45	143	277
		100.0%	32.1%	26.2%	16.0%	74.7%	33.4%	16.0%	7.1%	22.8%	44.1%
	まあある	380	104	53	18	249	73	30	28	86	172
		100.0%	27.4%	14.0%	4.7%	65.5%	19.2%	7.8%	7.3%	22.7%	45.3%
	あまりない	47	0	10	5	13	7	1	0	12	7
		100.0%	0.0%	22.1%	11.1%	27.9%	13.9%	2.9%	0.0%	25.0%	13.9%
	ない	11	0	1	0	6	0	0	0	0	0
	100.0%	0.0%	8.7%	0.0%	54.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
わからない	42	8	7	5	18	0	7		3	15	
	100.0%	19.2%	15.9%	12.6%	44.0%	0.0%	15.9%	15.9%	6.6%	35.0%	
該当者がいない	33	5	5	0	5	0	0	0	0	0	
	100.0%	16.0%	16.0%	0.0%	16.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	

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								
			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	137	252	303	246	14	1	145	30	22
		100.0%	12.0%	22.0%	26.4%	21.4%	1.2%	0.1%	12.7%	2.6%	1.9%
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	ある	629	93	146	170	166	7	0	40	1	10
		100.0%	14.8%	23.2%	27.1%	26.5%	1.2%	0.0%	6.3%	0.2%	1.6%
	まあある	380	43	88	114	70	7	1	50	7	12
		100.0%	11.4%	23.1%	30.1%	18.5%	1.7%	0.4%	13.1%	1.7%	3.1%
	あまりない	47	0	5	5	5	0	0	29	5	0
		100.0%	0.0%	11.1%	11.1%	11.1%	0.0%	0.0%	47.1%	11.1%	0.0%
	ない	11	0	5	5	0	0	0	5	0	0
	100.0%	0.0%	45.6%	45.6%	0.0%	0.0%	0.0%	45.6%	0.0%	0.0%	
わからない	42	1	8	8	4	0	0	11	7	0	
	100.0%	3.3%	19.2%	19.2%	9.0%	0.0%	0.0%	27.6%	15.9%	0.0%	
該当者がいない	33	0	0	0	0	0	0	17	10	0	
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	52.1%	31.9%	0.0%	

<参考資料 1>企業アンケート調査票

平成 30 年 11 月

人事労務ご担当者様

厚生労働省「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」 仕事と育児・介護の両立支援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 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」を実施しています。本事業は、仕事と育児等の両立に関する現状及び課題について、調査・分析を行い、実態・ニーズを把握したうえで、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。

■アンケートご協力のお願い

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等の両立支援の制度・取り組みの状況・課題、有期契約労働者の仕事と育児等の両立に関する課題等を把握することを目的としております。アンケートにご回答のうえ、**平成 30 年 12 月 19 日(水)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。

◆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 30 年 10 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○印で囲んで下さい。「○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問について、該当する人等がない場合は「0」とご記入下さい。

◆用語について

- ・ 「管理職」:課長相当職以上で労働基準法上の労働時間等の規定が適用されない管理・監督者。
- ・ 「無期契約労働者(正社員等)」:期間を定めずに雇われている労働者。いわゆる正社員。ただし、有期契約労働者が無期契約に移行し、役割・処遇が通常の正社員と異なる者は除く。また、他企業からの出向者は除く。
- ・ 「有期契約労働者」:契約社員、パート、アルバイト等の呼称を問わず、期間を定めて雇用契約を結ぶ直接雇用の労働者。ただし、日々雇われている者及び無期契約へ移行した者は除く。

◆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 有竹、天野、鈴木陽子、加藤
〒105-8501 東京都港区虎ノ門 5-11-2

TEL : 03-6733-3791 e-mail : diversity-survey@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(年末年始は除く)。

1. 貴社の概要についておうかがいします

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。無期契約労働者（正社員等）、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 30 年 10 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無期契約労働者 （正社員等）※1	人	→	無期契約労働者（正社員等）数が 30 人未満の場合は、ここで回答を終了し、調査票をご返送ください。ご協力ありがとうございます
②有期契約労働者※2	人		

※1 有期契約労働者が無期契約へ移行し、処遇が通常の無期契約労働者（正社員等）とは異なる者は除いてください。また、他企業からの出向者も除いてください。以下同様。

※2 ここでの「有期契約労働者」とは、契約社員、パート、アルバイト等の呼称を問わず、期間を定めて雇用契約を結ぶ直接雇用の労働者としてください。ただし、日々雇われている者及び無期契約へ移行した者は除いてください。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。

①無期契約労働者（正社員等）、②有期契約労働者それぞれについて、お答えください。

（平成 30 年 10 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無期契約労働者 （正社員等）	1	2	3	4	5	6
②有期契約労働者	1	2	3	4	5	6

問 5. 無期契約労働者（正社員等）の状況についてお聞きします。（平成 30 年 10 月 1 日時点）

(1) 直近 3 年間における無期契約労働者（正社員等）の新規採用者に占める女性比率

（平成 27～29 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

※女性比率は、（直近 3 年間の女性無期契約労働者（正社員等）の採用者数（総数）／直近 3 年間の無期契約労働者（正社員等）の採用者数（総数））×100 でお考えください。

(2) 非管理職無期契約労働者（正社員等）の月間総労働時間

（一人当たり平均・平成30年9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

(3) 週あたり労働時間が60時間以上の無期契約労働者（正社員等）の割合（平成30年9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

(4) 無期契約労働者（正社員等）の年次有給休暇の平均取得率※（平成29年度実績）（○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。

(5) 無期契約労働者（正社員等）の平均勤続年数（数値を記入）

①男性	年
②女性	年

(6) 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. 結婚や妊娠・出産、介護での女性の離職状況についてお聞きします。

①無期契約労働者（正社員等）、②有期契約労働者それぞれについて、お答えください。

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
①無期契約労働者（正社員等）	1	2	3	4	5	6
②有期契約労働者	1	2	3	4	5	6

(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無期契約労働者 (正社員等)	1	2	3	4	5	6
②有期契約労働者	1	2	3	4	5	6

(3) 介護による離職の状況 (①②それぞれ、○は1つずつ)

	介護で離職する社員はほとんどいない	介護で離職する社員も少数派だがいる	介護で離職する社員が多い	介護でほとんど離職する	わからない	該当者がいない
①無期契約労働者 (正社員等)	1	2	3	4	5	6
②有期契約労働者	1	2	3	4	5	6

問7. 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無期契約労働者 (正社員等)、②有期契約労働者それぞれについて、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無期契約労働者 (正社員等) の仕事と育児の両立支援を行う必要性	1	2	3	4	5
②有期契約労働者の仕事と育児の両立支援を行う必要性	1	2	3	4	5

II. 育児・介護休業法の法改正対応状況や、育児・介護をしながら働く労働者のための制度の内容・利用状況についておうかがいします

■参考■

育児関連 改正事項

※改正育児・介護休業法（平成 29 年 10 月 1 日施行）における主な改正事項

(1) 保育所に入れない場合など、最長 2 歳まで育児休業が取得可能に

- ・ 育児休業を 1 歳 6 か月まで延長している労働者が、子が 1 歳 6 か月に達する時点で、次のいずれにも該当する場合には、子が 1 歳 6 か月に達する日の翌日から子が 2 歳に達する日までの期間について、事業主に申し出ることにより、育児休業を再延長することができる。

① 育児休業に係る子が 1 歳 6 か月に達する日において、労働者本人又は配偶者が育児休業をしている場合

② 保育所に入所できない等、1 歳 6 か月を超えても休業が特に必要と認められる場合

※ 2 歳までの休業は、1 歳 6 か月到達時点で更に休業が必要な場合に限り申出可能となり、原則として子が 1 歳 6 か月に達する日の翌日が育児休業開始予定日となります。なお、1 歳時点で延長することが可能な育児休業期間は子が 1 歳 6 か月に達する日までとなります。

※ 育児休業給付金の給付期間も育児休業を延長した場合は、2 歳までとなります。

(2) 子どもが生まれる予定の方などに育児休業等の制度などをお知らせ

- ・ 事業主は、労働者もしくはその配偶者が妊娠・出産したことを知ったとき、又は労働者が対象家族を介護していることを知ったときに、関連する制度について個別に制度を周知するための措置を講ずるよう努力しなければならない。

※ 上記規定は、プライバシー保護の観点から、労働者が自発的に知らせることを前提としています。

※ 併せて、パパ・ママ育休プラス等の制度について周知することが望ましいです。

(3) 育児目的休暇の導入促進

- ・ 事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、育児に関する目的で利用できる休暇制度を設けるよう努力しなければならない。

※ 「育児に関する目的で利用できる休暇制度」とは・・・

いわゆる配偶者出産休暇や、入園式、卒園式などの行事参加も含めた育児にも利用できる多目的休暇などが考えられるが、いわゆる失効年次有給休暇の積立による休暇制度の一環として「育児に関する目的で利用できる休暇」を措置することも含まれる。各企業の実情に応じた整備が望まれます。

（出所）厚生労働省「改正育児・介護休業法のポイント-平成 29 年 10 月 1 日施行-」

https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisaku-jouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/291001_ikukaiho-kaisei-point.pdf

（出所）厚生労働省「平成 29 年改正法の概要」

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisaku-jouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000169736.pdf>

※改正育児・介護休業法（平成 29 年 1 月 1 日施行）における主な改正事項

(4) 有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和

- ・ 有期契約労働者の育児休業取得要件について、休業の申出時点で、以下の要件を満たすことに緩和。

① 同一の事業主に引き続き 1 年以上雇用されていること

② 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

(5) 子の看護休暇の取得単位の柔軟化

- ・ 子の看護休暇[※]について、半日（所定労働時間の 2 分の 1）単位での取得を可能とする。

※ 子の看護休暇とは・・・

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者（日々雇用される方を除く）は、1 年に 5 日（子が 2 人以上の場合は 10 日）まで、病気、けがをした子の看護又は子に予防接種、健康診断等を受けさせるための休暇の取得が可能です。

(6) 育児休業等の対象となる子の範囲

- ・ 育児休業等の対象となる子の範囲について、特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子等[※]も新たに対象とする。

※当該労働者を養子縁組里親として委託することが適当と認められるにもかかわらず、実親等が反対したことにより、当該労働者を養育里親として委託された子を含みます。

(7) いわゆるマタハラ・パタハラなどの防止措置義務の新設

- ・ 事業主による妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取り扱いの禁止に加え、上司・同僚からの、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする嫌がらせ等（いわゆるマタハラ・パタハラなど）を防止する措置を講じることを事業主に新たに義務付ける。
- ・ 派遣労働者の派遣先にも以下を適用する。
 - ・ 育児休業等の取得を理由とする不利益取り扱いの禁止
 - ・ 妊娠・出産、育児休業、介護休業を理由とする嫌がらせ等の防止措置の義務付け

介護関連 改正事項

(1) 有期契約労働者の介護休業の取得要件の緩和

- ・ 有期契約労働者の介護休業取得要件について、休業の申出時点で、以下の要件を満たすことに緩和。
 - ① 同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること
 - ② 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

(2) 介護休業^{※1}の分割取得

- ・ 対象家族^{※2}1人につき通算93日まで、3回を上限として分割して取得可能とする。

※1 介護休業とは・・・

労働者（日々雇用される方を除く）が、要介護状態（負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態）の対象家族を介護するための休業です。

※2 対象家族の範囲は、配偶者（事実近を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫です。（祖父母、兄弟姉妹、孫については、同居・扶養要件は不要となりました）

(3) 介護休暇の取得単位の柔軟化

- ・ 介護休暇について、半日（所定労働時間の2分の1）単位での取得を可能とする。

※介護休暇とは・・・

要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者（日々雇用される方を除く）は、1年に5日（対象家族が2人以上の場合は10日）まで、介護その他の世話をを行うための休暇の取得が可能です。

(4) 介護のための所定労働時間の短縮措置（選択的措置義務）

- ・ 介護のための所定労働時間の短縮措置（選択的措置義務）について、介護休業とは別に、利用開始から3年以上の間で2回以上の利用を可能とする。

※介護のための所定労働時間の短縮措置（選択的措置義務）とは・・・

事業主は、要介護状態にある対象家族の介護をする労働者に関して、対象家族1人につき、以下のうちいずれかの措置を選択して講じなければならないとされています。

- ① 所定労働時間の短縮措置
- ② フレックスタイム制度
- ③ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
- ④ 労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準じる制度

(5) 介護のための所定外労働時間の制限（残業の免除）

- ・ 介護のための所定外労働時間の制限（残業の免除）について、対象家族1人につき、介護終了まで利用できる所定外労働の制限を新設。

（出所）厚生労働省「育児・介護休業法が改正されます！-平成29年1月1日施行-」

https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/pdf/ikuji_h28_06.pdf

（出所）厚生労働省「平成28年改正法の概要」

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisaku-jouhou-11900000-Koyoukintouji-doukateikyoku/0000132033.pdf>

※その他、育児・介護休業法の詳細情報については、厚生労働省「育児・介護休業法のあらまし」参照

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000355354.pdf>

問8～10では、貴社における育児関連の規定内容について、お伺いします。
現在の規定内容についてお答えください。

問8. 貴社における、育児休業制度の内容について、お聞きします。

(1) 期間：育児休業は、子が何歳になるまで取得できますか。（○は1つ）

1. 1歳（延長により最長2歳）（法定どおり）
2. 2歳まで
3. 2歳を超え3歳未満
4. 3歳以上
5. その他（規定がない、わからない等）

※育児休業は1歳まで取得できますが、法改正を受けて、保育所に入所できない等の場合に再度申出をすることにより、育児休業期間を「最長2歳まで」延長できる規定内容にしている場合は、「1. 1歳（延長により最長2歳）（法定どおり）」を選択してください

関連する法改正内容は、5ページ[育児関連 改正事項](#)(1)参照

(2) 有期契約労働者の取得要件：育児休業を取得できる有期契約労働者の要件として、以下を設定していますか。設定している条件すべてに○をつけてください。（○はいくつでも）

1. 引き続き1年以上雇用されていること
2. 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
3. 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）
4. その他（規定がない、わからない等）

※関連する法改正内容は、5ページ[育児関連 改正事項](#)(4)参照

(3) -1. 今回の法改正では、育児休業等の対象となる「子」の範囲も拡大されました。これまで、貴社では、今回の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りましたか。（○は1つ）

1. 社員から相談を受けたことがある
2. これまで社員からそのような相談を受けたことはない

※今回の法改正の範囲に含まれない子の例：孫、ひ孫、姪、甥、社員が養育里親として養育する子等

関連する法改正内容は、6ページ[育児関連 改正事項](#)(6)参照

(3) -2. 子の範囲：貴社では、法で定められている子の範囲以外に育児休業の対象と設定しているものはありますか。設定しているものを選択ください。（選択肢1を選ばない場合は、○はいくつでも。）

1. 法で定められている子の範囲のみを対象
2. 孫、またはひ孫
3. 姪、または甥
4. 結婚（再婚含む）相手の子
5. 養育里親^{*}として養育する子
6. その他の対象（）
7. 規定がない、わからない

※養育里親の内、当該労働者を養子縁組里親として委託することが適当と認められるにもかかわらず、実親等が反対したことにより、当該労働者を養育里親として委託された子（法改正の範囲に含まれる子）は除く

関連する法改正内容は、6ページ[育児関連 改正事項](#)(6)参照

問9. 貴社における、育児短時間勤務制度の内容について、お聞きします。

(1) 期間：育児のための短時間勤務は、子が何歳になるまで取得できますか。（○は1つ）

1. 3歳になるまで（法定どおり）※
2. 3歳以上～小学校就学前まで
3. 小学1年生～3年生まで
4. 小学4年生～6年生まで
5. 中学生まで
6. 高校生以上まで
7. 期間に制限はない
8. その他（規定がない、わからない等）

※事業主は、3歳に満たない子を養育する従業員について、従業員が希望すれば利用できる、短時間勤務制度を設けなければならないとされています。詳細の条件は、厚生労働省「育児・介護休業法のあらまし」参照
<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000355354.pdf>

問10. 貴社における、子の看護休暇制度の内容について、お聞きします。

(1) 日数：小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、該当する子が1人の場合、子の看護休暇は1年に何日まで取得できますか。（○は1つ）

1. 5日（法定どおり）
2. 6日～10日
3. 11～20日
4. 21日以上
5. 日数に制限はない
6. その他（規定がない、わからない等）

※関連する法改正内容は、5ページ「育児関連 改正事項」(5)参照

(2) 取得単位：子の看護休暇の取得単位はどのように設定していますか。（○は1つ）

1. 時間単位で取得可能
2. 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）
3. その他（規定がない、わからない等）

※関連する法改正内容は、5ページ「育児関連 改正事項」(5)参照

問10(2)で、「1. 時間単位で取得可能」を選択した方にお聞きします。それ以外の方は、問10(3)へお進みください。

問10(2)-1. 時間単位の子の看護休暇を導入している場合、「①無期契約労働者（正社員等）」、「②有期契約労働者」それぞれについて、平成29年10月1日～平成30年9月30日の利用実績をお答え下さい。（○はいくつでも）

※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

※制度の対象となる方がいない場合には「4」に○をつけてください。

①無期契約労働者（正社員等）	②有期契約労働者
1. 男性で利用者がいる	1. 男性で利用者がいる
2. 女性で利用者がいる	2. 女性で利用者がいる
3. 利用者がいない	3. 利用者がいない
4. 対象者がいない	4. 対象者がいない

(3) 有給・無給：子の看護休暇を取得した場合の賃金はどのように取り扱っていますか。

(○は1つ)

1. 有給	4. 失効年次有給休暇を充当し有給
2. 一部有給	5. その他（規定がない、わからない等）
3. 無給	

問 11～13 では、貴社における介護関連の規定内容について、お伺いします。
現在の規定内容についてお答えください。

問 11. 貴社における、介護休業制度の内容について、お聞きします。

(1) 期間：介護休業は、対象家族 1 人につき最長で通算何日間取得できますか。（○は1つ）

1. 通算して 93 日まで（法定どおり）	5. 1 年
2. 93 日を超え 6 か月未満	6. 1 年を超える期間
3. 6 か月	7. 期間の制限はなく、必要日数取得できる
4. 6 か月を超え 1 年未満	8. その他（規定がない、わからない等）

※関連する法改正内容は、6 ページ [介護関連 改正事項](#) (2) 参照

(2) 回数：介護休業は、対象家族 1 人につき何回まで取得できますか。（○は1つ）

1. 3 回（法定どおり）	4. 6 回以上
2. 4 回	5. 回数に制限はない
3. 5 回	6. その他（規定がない、わからない等）

※関連する法改正内容は、6 ページ [介護関連 改正事項](#) (2) 参照

(3) 有期契約労働者の取得要件：介護休業を取得できる有期契約労働者の要件として、以下を設定していますか。設定している条件すべてに○をつけてください。（○はいくつでも）

1. 同一の事業主に引き続き 1 年以上雇用されていること
2. 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
3. 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）

※関連する法改正内容は、6 ページ [介護関連 改正事項](#) (1) 参照

問 12. 貴社における、介護のための所定労働時間の短縮措置等の内容について、お聞きします。

(1) 期間：介護のための所定労働時間の短縮措置等は利用開始からいつまで利用ができますか。複数の制度が利用できる場合は、最長で利用できる期間を選択ください。（○は1つ）

1. 3 年	4. 利用開始からの期間に制限はない
2. 3 年を超え 5 年未満	5. その他（規定がない、わからない等）
3. 5 年を超える期間	

※介護のための所定労働時間の短縮措置等は、①所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）、②フレックスタイム制度、③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、④労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準じる制度からいずれか一つを事業主が選択して措置することになっています。

関連する法改正内容は、6 ページ [介護関連 改正事項](#) (4) 参照

問 13. 貴社における、介護休暇制度の内容について、お聞きします。

- (1) 日数：対象家族を介護する労働者について、該当する対象家族が1人の場合、介護休暇は1年に何日まで取得できますか。（○は1つ）

1. 5日（法定どおり）	4. 21日以上
2. 6日～10日	5. 日数に制限はない
3. 11～20日	6. その他（規定がない、わからない等）

※関連する法改正内容は、6ページ「介護関連 改正事項」(3)参照

- (2) 取得単位：介護休暇の取得単位はどのように設定していますか。（○は1つ）

- | |
|-----------------------------------|
| 1. 時間単位で取得可能 |
| 2. 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） |
| 3. その他（規定がない、わからない等） |

※関連する法改正内容は、6ページ「介護関連 改正事項」(3)参照

問 13(2)で、「1. 時間単位で取得可能」を選択した方にお聞きします。それ以外の方は、問 13(3)へお進みください。

問 13(2)-1. 時間単位の介護休暇を導入している場合、「①無期契約労働者（正社員等）」、「②有期契約労働者」それぞれについて、平成 29 年 10 月 1 日～平成 30 年 9 月 30 日の利用実績をお答え下さい。（○はいくつでも）

※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

※制度の対象となる方がいない場合には「4」に○をつけてください。

①無期契約労働者（正社員等）	②有期契約労働者
1. 男性で利用者がいる	1. 男性で利用者がいる
2. 女性で利用者がいる	2. 女性で利用者がいる
3. 利用者はいない	3. 利用者はいない
4. 対象者がいない	4. 対象者がいない

- (3) 有給・無給：介護休暇を取得した場合の賃金はどのように取り扱っていますか。

（○は1つ）

1. 有給
2. 一部有給
3. 無給
4. 失効年次有給休暇を充当し有給
5. その他（規定がない、わからない等）

問 14～20 では、貴社における育児・介護関連の制度の利用状況について、お伺いします。

問 14. 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。①無期契約労働者（正社員等）、
②有期契約労働者それぞれについて、お答えください。

（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 28 年 10 月 1 日～平成 29 年 9 月 30 日まで）

1) 当該期間に出産した女性

①無期契約労働者 （正社員等）	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無期契約労働者 （正社員等）	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 30 年 10 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無期契約労働者 （正社員等）	人
②有期契約労働者	人

2) 男性

①無期契約労働者 （正社員等）	人
②有期契約労働者	人

問 15. 以下の各制度について、平成 29 年 10 月 1 日～平成 30 年 9 月 30 日の利用実績についてお聞きします。「(1) 無期契約労働者（正社員等）」「(2) 有期契約労働者」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

※各制度の対象となる方がいない場合には「4」、有期契約労働者がいない場合は(2)の「5」に○をつけてください。

		(1) 無期契約労働者 (正社員等)				(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 は 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 は いない	4. 対象者 が いない	5. 有期契約 労働者は いない
育児	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 子の看護休暇制度 (1日単位)	1	2	3	4	1	2	3	4	
	④ 子の看護休暇制度 (半日単位)	1	2	3	4	1	2	3	4	
	⑤ 育児のための 所定外労働の制限 (残業の免除) ※1	1	2	3	4	1	2	3	4	
介護	① 介護休業制度	1	2	3	4	1	2	3	4	
	② 介護休暇制度 (1日単位)	1	2	3	4	1	2	3	4	
	③ 介護休暇制度 (半日単位)	1	2	3	4	1	2	3	4	
	④ 介護のための 所定外労働の制限 (残業の免除) ※2	1	2	3	4	1	2	3	4	

※1 事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合においては、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働させてはいけません

※2 介護のための所定外労働の制限：関連する法改正内容は、6 ページ 介護関連 改正事項 (5) 参照

問 16. 介護のための所定労働時間の短縮措置等の導入・利用状況について、お聞きします。

以下の各制度について、

(1) 制度を導入しているものに「○」をつけてください。

(2) 導入している場合、①無期契約労働者（正社員等）の平成 29 年 10 月 1 日～平成 30 年 9 月 30 日の利用実績をお答え下さい。

(○はいくつでも。)

※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

※各制度の対象となる方がいない場合には「4」に○をつけてください。

		(1) 導入しているものに ○記入 (○はいくつでも。)	(2) 無期契約労働者（正社員等）の利用実績： (平成 29 年 10 月 1 日～平成 30 年 9 月 30 日) (1)で○をつけた導入している制度のみ回答 (○はいくつでも。)			
			1. 男性で 利用者が いる	2. 女性で 利用者が いる	3. 利用者は いない	4. 対象者が いない
介護	① 介護短時間勤務制度		1	2	3	4
	② フレックスタイム制度		1	2	3	4
	③ 始業・就業時刻の 繰り上げ・繰り下げ		1	2	3	4
	④ 介護サービスを利用する 場合、労働者が負担 する費用を助成する 制度		1	2	3	4

※介護のための所定労働時間の短縮措置等は、①所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）、②フレックスタイム制度、③始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ、④労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準じる制度からいずれか一つを事業主が選択して措置することになっています。

※関連する法改正内容は、6 ページ [介護関連 改正事項](#) (4) 参照

問 17. 貴社の育児休業制度の取得期間の傾向について、お聞きします。

①女性無期契約労働者（正社員等）、②女性有期契約労働者が育児休業を取得する場合、最も取得が多い期間（子が何歳になるまで）をそれぞれお答えください。

なお、期間は「子ども 1 人に対して 1 人の労働者が取得する期間」としてお考えください。

(①②それぞれ、○は 1 つずつ)

※最も「長い」期間ではなく、最も取得されることが「多い」期間をお答えください。

	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 歳超 2 歳未満まで	子が 2 歳以上 3 歳未満まで	子が 3 歳以上 6 か月未満まで	子が 6 か月以上 1 歳未満まで	子が 1 歳以上 2 歳未満まで	子が 2 歳以上 3 歳未満まで	子が 3 歳以上 6 か月未満まで	わからない	該当者がいない
①女性 無期契約労働者 (正社員等)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			
②女性 有期契約労働者	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			

問 18. 貴社の育児短時間勤務制度の利用期間の傾向について、お聞きします。

①女性無期契約労働者（正社員等）、②女性有期契約労働者が育児短時間勤務制度を利用する場合、最も取得が多い取得期間（子が何歳になるまで）をそれぞれお答えください。

なお、期間は「子ども1人に対して1人の労働者が取得する期間」としてお考えください。

（①②それぞれ、○は1つずつ）

※最も「長い」期間ではなく、最も取得されることが「多い」期間をお答えください。

	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	わからない	該当者がいない
①女性 無期契約労働者 （正社員等）	1	2	3	4		5	6	7	8	9	10
②女性 有期契約労働者	1	2	3	4		5	6	7	8	9	10

問 19. 貴社の介護休業の取得回数の傾向について、お聞きします。

①無期契約労働者（正社員等）、②有期契約労働者が介護休業を取得する場合、最も取得が多い取得回数をそれぞれお答えください。

なお、回数は「対象家族1人に対して1人の労働者が取得する回数」としてお考えください。

（①②それぞれ、○は1つずつ） ※最も取得されることが「多い」回数をお答えください。

	1回	2回	3回	4回	5回以上	わからない	該当者がいない
①無期契約労働者 （正社員等）	1	2	3	4	5	6	7
②有期契約労働者	1	2	3	4	5	6	7

問 20. 貴社の介護休業の通算取得期間の傾向について、お聞きします。

①無期契約労働者（正社員等）、②有期契約労働者が介護休業を取得する場合、最も取得が多い通算取得期間をそれぞれお答えください。なお、期間は「対象家族1人に対して1人の労働者が取得する期間」としてお考えください。（①②それぞれ、○は1つずつ）

※最も「長い」期間ではなく、最も取得されることが「多い」期間をお答えください。

	1か月未満	1か月以上 2か月未満まで	2か月以上 3か月未満まで	3日未満まで	3日以上 6か月未満まで	6か月未満まで	6か月超 1年未満まで	1年未満まで	1年を超え 期間まで	わからない	該当者がいない
①無期契約労働者 （正社員等）	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
②有期契約労働者	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

問 21. 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期間の取得要望があった場合、どのような対応をしていますか。(○は1つ)

※個々のケースで対応が異なる場合は、最も多いケースに○をつけてください。

1. 個別事情に応じて、柔軟に延長している
2. 介護休暇を取得してもらう
3. 年次有給休暇を取得してもらう
4. その他の自社独自の有給の休暇を取得してもらう
5. 無給休暇や私事休職等、その他の無給休暇・休職制度を取得してもらう
6. 介護保険制度等による介護サービスの利用をすすめて復職をうながしている
7. 介護休業以外のその他の両立支援制度の利用をすすめて復職をうながしている
8. その他 ()
9. 介護休業の期間延長に関する要望はない

Ⅲ. 妊娠・出産や育児・介護と仕事の両立をしやすい職場環境づくりのための取組についておうかがいします

問 22. 貴社では、妊娠・出産や育児・介護と仕事を両立しやすくするために、以下のような制度を導入していますか。(○はいくつでも)

※各制度については、育児または介護利用が可能なもの(特に事由がなくても全社員が利用できるものを含みます)に○をつけてください

1. フレックスタイム制度
2. 始業または終業時間の繰り上げ・繰り下げ
3. 在宅勤務・テレワーク
4. 配偶者出産休暇
5. (子の看護休暇・配偶者出産休暇以外の) 育児目的休暇※
6. 半日単位の年次有給休暇制度
7. 時間単位の年次有給休暇制度
8. 保育施設の設置運営
9. 保育サービスに関する費用助成
10. 介護サービスに関する費用助成
11. その他 出産・育児を支援する制度 ()
12. その他 介護を支援する制度 ()
13. 特に導入していない

※育児目的休暇には、失効年次有給休暇の積立制度を育児目的として使用できる休暇制度として措置することも含む。

問 23. 貴社では、失効年次有給休暇の積立制度がありますか。(○は1つ)

1. ある
2. ない

問 23 で、「1. ある」を選択した方にお聞きします。それ以外の方は、問 24 へお進みください。

問 23-1. 失効時年次有給休暇は、以下のような子育てや介護・看護に関する目的で利用できますか。利用できる目的に○をつけてください(○はいくつでも)

1. 配偶者の出産
2. 子の育児(自社の規定を上回る期間の育児休業を取得する場合)
3. 子の看護
4. 子の入園・入学式、卒園・卒業式、運動会等の保育園・学校等の行事への参加
5. 家族の介護
6. 子以外の家族の看護
7. その他の育児、介護の目的()

問 24. 貴社では、育児・介護のために、休暇・休業を取得しやすい雰囲気がありますか。①無期契約労働者(正社員等)、②有期契約労働者それぞれについて、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無期契約労働者(正社員等)	1	2	3	4	5	6
②有期契約労働者	1	2	3	4	5	6

問 25. 有期契約労働者が無期契約に移行し、役割・処遇が通常の正社員と異なる場合の育児休業・介護休業取得状況について、お伺いします。

(1) 制度の違い: 役割・処遇が通常の正社員と異なる無期契約労働者の育児休業制度・介護休業制度は、通常の正社員の制度と比べて違いはありますか。

(①②それぞれ、○は1つ)

①育児休業について (○は1つ)	②介護休業について (○は1つ)
1. 通常の正社員と同じ制度になっている	1. 通常の正社員と同じ制度になっている
2. 通常の正社員を上回る制度になっている	2. 通常の正社員を上回る制度になっている
3. 通常の正社員を下回る制度になっている	3. 通常の正社員を下回る制度になっている
4. わからない、規定がない	4. わからない、規定がない
5. その他()	5. その他()

- (2) 取得しやすさの違い：育児休業制度・介護休業制度について、役割・処遇が通常の正社員と異なる無期契約労働者は、通常の正社員の取得しやすさに比べて違いはありますか。

(①②それぞれ、○は1つ)

① 育児休業について (○は1つ)	③ 介護休業について (○は1つ)
1. 通常の正社員と変わらない	1. 通常の正社員と変わらない
2. 通常の正社員と比べて取得しやすい	2. 通常の正社員と比べて取得しやすい
3. 通常の正社員と比べて取得しづらい	3. 通常の正社員と比べて取得しづらい
4. わからない	4. わからない
5. 役割・処遇が通常の正社員と異なる無期雇用労働者はいない	5. 役割・処遇が通常の正社員と異なる無期雇用労働者はいない
6. 育児休業の対象者がいない	6. 介護休業の対象者がいない
7. その他 ()	7. その他 ()

- 問 26. 貴社では、社員に対して、どのように仕事と育児・介護との両立支援制度について知らせていますか。①無期契約労働者(正社員等)、②有期契約労働者それぞれについて、行っているものすべてに○をつけてください。(①②それぞれ、○はいくつでも)

	①無期契約労働者 (正社員等) に対して	②有期契約労働者 に対して
1. 労働条件通知書に記載したり、就業規則で定めて知らせている	1	1
2. 社員研修や制度に関する説明会等で知らせている	2	2
3. 人事部から対象者に個別に育児休業・介護休業等に関する定めを周知している	3	3
4. 上司から対象者に個別に育児休業・介護休業等に関する定めを周知している	4	4
5. 両立支援制度について相談を受け付ける専用窓口を設けている	5	5
6. 社内報やイントラネット、パンフレット等、社内メディアで知らせている	6	6
7. 労働組合を通じて知らせている	7	7
8. プレスリリースなど、対外的な自社制度のPRを通じて知らせている	8	8
9. その他 ()	9	9
10. 特に行っていない	10	10

問 27. 貴社では、仕事と育児・介護等との両立支援のために、社員にどのような支援・対応等を行っていますか。①無期契約労働者（正社員等）、②有期契約労働者それぞれについて、(1)～(5)の各タイミングにおいて行っているものすべてに○をつけてください。

(1) 妊娠中～産休・育休取得前（①②それぞれ、○はいくつでも）

	①無期契約労働者 (正社員等) に対して	②有期契約労働者 に対して
1. 本人の希望をもとに仕事内容を決定	1	1
2. 本人の希望をもとに勤務時間・残業を決定	2	2
3. 本人の希望をもとに勤務場所を決定	3	3
4. 育児両立支援の制度について対象者に個別に周知	4	4
5. 妊娠中の職務や働き方・労働条件について面談を実施	5	5
6. 妊娠中の職務や働き方・労働条件について書面を交付	6	6
7. 産休・育休からの復職後の職務や働き方・労働条件について面談を実施	7	7
8. 産休・育休中の待遇（賃金・配置等の労働条件）について書面で交付	8	8
9. 産休・育休からの復職後の職務や働き方・労働条件について書面を交付	9	9
10. 配偶者・パートナー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実施	10	10
11. 社員とその配偶者・パートナーと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	11	11
12. その他（ ）	12	12
13. 特に行っていない	13	13

(2) 産休・育休中（①②それぞれ、○はいくつでも）

	①無期契約労働者 (正社員等) に対して	②有期契約労働者 に対して
1. 会社からの定期的な連絡、情報提供を実施	1	1
2. 社内イントラネット等へのアクセスを許可	2	2
3. 同じ会社で出産・育児している人との情報交換の場を設置	3	3
4. 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	4	4
5. 職場復帰にあたっての相談を実施	5	5
6. 復職後の職務や働き方・労働条件について面談を実施	6	6
7. 復職後の職務や働き方・労働条件について書面を交付	7	7
8. 自己啓発支援を実施	8	8
9. その他（ ）	9	9
10. 特に行っていない	10	10

(3) 産休・育休からの復職後 (①②それぞれ、○はいくつでも)

	①無期契約労働者 (正社員等) に対して	②有期契約労働者 に対して
1. 本人の希望をもとに仕事内容を決定	1	1
2. 本人の希望をもとに勤務時間・残業を決定	2	2
3. 本人の希望をもとに勤務場所を決定	3	3
4. 今後の職務や働き方・労働条件について面談を実施	4	4
5. 今後の職務や働き方・労働条件について書面を交付	5	5
6. 社内で出産・育児している人との情報交換の場を設置	6	6
7. 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	7	7
8. ベビーシッター代や延長保育料等の費用助成	8	8
9. その他 ()	9	9
10. 特に行っていない	10	10

(4) 介護が発生する前

	①無期契約労働者 (正社員等) に対して	②有期契約労働者 に対して
1. 介護発生前から介護に関する情報提供を社内実施	1	1

(5) 介護が発生したとき (①②それぞれ、○はいくつでも)

	①無期契約労働者 (正社員等) に対して	②有期契約労働者 に対して
1. 本人の希望をもとに仕事内容を決定	1	1
2. 本人の希望をもとに勤務時間・残業を決定	2	2
3. 本人の希望をもとに勤務場所を決定	3	3
4. 介護両立支援の制度について対象者に個別に周知	4	4
5. 介護中の職務や働き方・労働条件について面談を実施	5	5
6. 介護中の職務や働き方・労働条件について書面を交付	6	6
7. 介護休業中の待遇(賃金・配置等の労働条件)について書面で交付	7	7
8. 介護休業からの復職後の職務や働き方・労働条件について書面を交付	8	8
9. 介護に関する情報提供・個別相談・カウンセリングを実施・提供	9	9
10. 社内で経験者同士の情報交換の場を設置	10	10
11. 介護サービス利用料等の費用助成	11	11
12. その他 ()	12	12
13. 特に行っていない	13	13

(6) 介護休業からの復職時 (①②それぞれ、○はいくつでも)

	①無期契約労働者 (正社員等) に対して	②有期契約労働者 に対して
1. 本人の希望をもとに仕事内容を決定	1	1
2. 本人の希望をもとに勤務時間・残業を決定	2	2
3. 本人の希望をもとに勤務場所を決定	3	3
4. 今後の職務や働き方・労働条件について面談を実施	4	4
5. 今後の職務や働き方・労働条件について書面を交付	5	5
6. 介護に関する情報提供・個別相談・カウンセリングの実施・提供	6	6
7. 社内で経験者同士の情報交換の場を設置	7	7
8. その他 ()	8	8
9. 特に行っていない	9	9

問 28. 貴社の育児休業の取得方法についての考え方は、以下のいずれに近いですか。(○は1つ)

1. 社員自身が安心して育児に専念できるように、長く休業できるように支援したい
2. 早く復職したうえで、短時間勤務等の両立支援制度を長く取得できるように支援したい
3. 早く復職したうえで、早くフルタイムに戻れるように支援したい
4. その他 ()
5. 特に考えていない、わからない

問 29. 貴社の介護休業の取得方法についての考え方は、以下のいずれに近いですか。(○は1つ)

1. 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
2. 介護休業は社員自身が介護をするためではなく、手続きや調整等で活用してもらい、出来るだけ早く仕事に復職できるように、復職後の両立環境を充実させたい
3. その他 ()
4. 特に考えていない、わからない

問 30. 貴社では、仕事と育児や介護を両立しやすい風土づくりのためにどのような取組を行っていますか。(〇はいくつでも)

1. 会社方針の明確化やトップからのメッセージ発信
2. ワーク・ライフ・バランスの推進組織や担当者の任命
3. 制度周知のためのパンフレット・リーフレットの作成
4. 社内報やパンフレットでの制度利用事例の共有・意識啓発の実施
5. 全社員に対し、仕事と育児の両立に関する研修の実施
6. 全社員に対し、夫婦で協力して行う子育ての重要性や男性の育児参加についての意識啓発・情報提供を実施
7. 全社員に対し、仕事と介護の両立に関する情報提供や研修の実施
8. 全社員に対し、有期契約労働者の制度利用への理解を深めるための情報提供を実施
9. 管理職に対し、マネジメント研修を実施（ハラスメントの防止、短時間勤務のマネジメント等）
10. 管理職に対し、有期契約労働者の育児休業・介護休業取得に関する情報提供を実施
11. 管理職を対象とした職場運営マニュアルの作成
12. 制度利用者と管理職の面談を制度化（制度利用者と管理職のコミュニケーション支援）
13. 制度利用に関する社内相談窓口の設置
14. 子どもを持つ社員や介護従事者の社員のネットワークづくり（パパママカフェ、介護カフェ等）
15. 制度利用者がいる部署への業務上の応援や代替要員の配置を実施
16. 会社独自に、育児・介護休業中の所得補償を実施（保育・介護サービスへの費用助成を含む）
17. その他（ ）
18. 特に行ってない

問 31. 貴社では、働き方改革の一環として、全社員に対して、以下の取組を行っていますか。

(①～③それぞれ、〇は1つ)

	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
①残業削減	1	2	3	4
②休暇取得促進	1	2	3	4
③柔軟な働き方の推進※	1	2	3	4

※ここでは、働く時間や働く場所を柔軟にする取組（時差出勤制度、フレックスタイム制、在宅勤務制度等）を指します。

IV. 育児休業や介護休業等を取得した社員の人事評価・キャリア形成支援の状況についておうかがいします

問 32. 貴社では、育児休業を取得した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）の方
はどの程度いらっしゃいますか。貴社の状況について、最も近いものをお答えください。

（○は1つ）

1. ほとんどの人が利用する	5. そもそも育児休業制度の取得者が、ほとん どいない
2. 半数程度は利用する	6. わからない
3. 一部の人は利用する	
4. ほとんどの人は利用しない	

問 33. 無期契約労働者（正社員等）の制度利用者に対する目標設定や評価の方針はどのようなもので
すか。育児休業制度、育児・介護短時間勤務制度、それぞれについてお聞きします。

(1) 昇進・昇格の要件として、過去の評価期間において連続して一定水準以上の評価結果があること
を条件としている場合（例：直近3期において、5段階評価で3以上など）、査定期間がすべて育
児休業期間となる場合、どのように評価していますか。（○は1つ）

1. 育児休業中は評価対象とせず、休業前の期の評価を対象に含める	
2. 育児休業中の評価を、一律の評価や平均的な評価で代替する	
3. 育児休業中は評価対象とせず、休業した期間分、昇進・昇格が遅れる	
4. 特に評価の方針を示していない	
5. その他（	）
6. そのようなケースはない	

(2) 育児・介護短時間勤務制度利用により短縮した時間分の賃金の取扱いはどのようにしていますか。
（○は1つ）

1. 勤務時間に応じて減額している（無給）	
2. 一定の期間は減額せず、その期間を過ぎたら減額している（一部有給）	
3. 勤務時間によらず、一律に減額している（一部有給）	
4. 減額しない（有給）	
5. その他（	）

※育児・介護休業法に基づく短時間勤務制度利用者についてお答えください。

(3) 育児・介護短時間勤務制度利用者の目標設定はどのように行っていますか。（○は1つ）

1. 勤務時間短縮分に応じた目標設定を行い、その達成度で評価している	
2. フルタイム勤務者と同じ基準で目標設定を行い、その達成度で評価している	
3. 特に目標設定や評価の方針を示していない	
4. その他（	）

※育児・介護休業法に基づく短時間勤務制度利用者についてお答えください。

問 34. 貴社では、育児・介護休業から復職した無期契約労働者（正社員等）の能力開発やキャリア形成
支援を、経営課題として、どの程度重視していますか。（○は1つ）

1. 重視している	4. 重視していない
2. やや重視している	5. わからない
3. あまり重視していない	6. 該当者がいない

問 35. 貴社では、無期契約労働者（正社員等）について、育児・介護休業や短時間勤務などの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（人材育成・人事異動など。以下同じ。）を検討していますか。（○は1つ）

1. 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
2. ここ数年で、そうした考えに基づいた人事施策を導入した
3. 現在、そうした考えに基づいた人事施策を検討中である
4. 検討していない、検討する必要性を感じていない
5. わからない

問 36. 貴社では、無期契約労働者（正社員等）について、育児・介護休業や短時間勤務などの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にどのような取組を行っていますか。行っているものすべてに○をつけてください。（○はいくつでも）

1. 妊娠・出産等のライフイベントの発生前から、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（キャリア研修・キャリアプランの作成等）
2. 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（制度利用者とその上司を対象としたキャリア研修・キャリアプランの作成等）
3. ロールモデル・メンターの紹介
4. 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
5. 人事評価への「時間当たり生産性」重視の方針の取入れ
6. 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
7. その他（)
8. わからない

問 37. 貴社では、有期契約労働者の雇用方針について、どのように考えていますか。（○は1つ）
※個々の有期契約労働者で対応が異なる場合は、最も多いケースに○をつけてください。

1. 有期契約が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく
2. 有期契約労働者を、無期契約に転換するが、無期契約労働者（正社員等）にはしない
3. 有期契約労働者を、無期契約労働者（正社員等）に登用していく
4. 今後、有期契約労働者を採用しない方向で検討している
5. その他（)
6. 活用方針は定めていない、わからない

問 38. 貴社では、有期契約労働者について、育児・介護休業や短時間勤務などの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とっていますか。（○は1つ）

1. 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
2. ここ数年で、そうした考えに基づいた人事施策を導入した
3. 現在、そうした考えに基づいた人事施策を検討中である
4. 検討していない、検討する必要性を感じていない
5. わからない

問 38 で、「4. 検討していない、検討する必要性を感じていない」を選択した方にお聞きします。
それ以外の方は、問 39 へお進みください。

問 38-1. 有期契約労働者について、育児・介護休業や短時間勤務などの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ないのはなぜですか。

(○は1つ)

- | |
|--|
| 1. 有期契約労働者について、そもそも無期契約への転換や、無期契約労働者（正社員等）への登用を想定していないから |
| 2. 有期契約労働者の中で、育児休業や介護休業等の取得を希望する人がいないから |
| 3. 育児休業や介護休業等の取得要件を満たす有期契約労働者がいないから |
| 4. その他 |
| 5. わからない（) |

V. 仕事と育児・介護の両立の課題等についておうかがいします

問 39. 貴社において、仕事と育児・介護の両立支援を推進することで、どのような効果があったと感じますか。(○はいくつでも)

- | | |
|------------------------|-----------------------------|
| 1. 正社員の新卒者の確保 | 10. 生産性の向上、業務効率化の推進 |
| 2. 正社員の中途採用者の確保 | 11. 社員の心身の健康確保・ストレス低減 |
| 3. 有期契約労働者の確保 | 12. 社員のモチベーション・会社への貢献意欲の向上 |
| 4. 正社員の定着率の向上 | 13. 企業イメージの向上 |
| 5. 有期契約労働者の定着率の向上 | 14. 商品・サービスの売上の向上 |
| 6. 育児・介護中の社員の能力発揮 | 15. その他（) |
| 7. 育児・介護経験の業務への活用 | 16. 特にない、わからない |
| 8. 全社員の働き方の見直し | 17. 特に仕事と育児・介護の両立支援は実施していない |
| 9. 社員の育児・介護の両立に関する理解促進 | |

- 問 40. その他、仕事と育児・介護の両立支援制度について、仕事と育児・介護の両立を進める上での社内での課題や、国への意見や改善要望・提言等について、自由に記入してください。
※該当するテーマの箇所に記載してください。

<仕事と育児・介護の両立を進める上での社内での課題>

(例) : 育児との両立について社内で〇〇のような問題があり取組が進まない等

○社内での意識・風土に関する課題

○職場マネジメント・人事管理に関する課題

○制度利用者のキャリア形成支援に関する課題

○人員体制・業務特性に関する課題

○その他の課題

<国への意見や改善要望・提言等>

(例) : 育児児休業制度について〇〇にすれば男性も取得しやすい 等

○育児・介護に関する制度面の整備や、所得補償等の費用面の助成に関する要望・提言

○保育園・介護施設の状況等、育児・介護環境の整備に関する要望・提言

○その他の要望・提言

ご協力ありがとうございました

平成 30 年度 厚生労働省委託調査
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
企業アンケート調査結果 報告書

平成 31 (2019) 年 2 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