
厚生労働省委託事業
令和2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

仕事と育児等の両立支援に関するアンケート調査報告書

企業調査

令和3年3月

株式会社 日本能率協会総合研究所

目次

調査の概要	1
1. 調査の趣旨と目的	1
2. 調査概要	1
(1) 調査フロー	1
(2) 有識者ヒアリングの実施	2
企業調査の概要	3
1. 調査目的	3
2. 主な調査項目	3
3. 調査実施概要	6
4. 集計方法	6
(1) ウェイトバック集計	6
(2) ウェイト値の設定	6
(3) ウェイトバック後のサンプル数	7
III. 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	10
無期契約労働者(正社員等)	10
有期契約労働者	12
(4) 従業員数に占める女性比率	13
無期契約労働者(正社員等)	13
有期契約労働者	15
(5) 無期契約労働者(正社員等)の状況	17
無期契約労働者(正社員等)に占める20～30代の割合(令和2年4月1日時点)	17
非管理職の無期契約労働者(正社員等)の月間総労働時間(平均・令和2年9月実績)	21
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(令和2年9月実績)	27
無期契約労働者(正社員等)の年次有給休暇の平均取得率(令和元年度実績)	28
無期契約労働者(正社員等)の平均勤続年数	31
2. 結婚や妊娠・出産、育児による女性の離職状況について	35
(1) 結婚による女性の離職状況	35
無期契約労働者(正社員等)	35
有期契約労働者	36
(2) 妊娠・出産による女性の離職状況	37
無期契約労働者(正社員等)	37
有期契約労働者	38
(3) 育児による女性の離職状況	39
無期契約労働者(正社員等)	39
有期契約労働者	40
3. 育児をしながら働く労働者のための制度と利用状況について	41
(1) 育児休業制度の内容	41
期間	41
適用除外の対象者	42
子の範囲	43
(2) 育児のための短時間勤務制度の内容	45
(3) 子の看護休暇制度の内容	46
小学校就学前の子が3人以上いる場合の年間付与日数	46

取得単位(令和2年10月1日時点)	48
取得事由	52
(4) 妊娠・出産や育児と仕事を両立しやすくするために導入している制度	56
(5) 失効時年次有給休暇の積立制度で利用できる目的	60
(6) 保育園・小学校等が臨時休業の際、子どもの世話のために利用されている休暇制度	62
無期契約労働者(正社員等)	62
有期契約労働者	64
(7) 制度利用実績(令和元年10月1日～令和2年9月30日の実績)	66
産前産後休業(有期契約労働者)	66
育児休業制度	67
育児のための短時間勤務制度	69
子の看護休暇制度(1日単位)	71
子の看護休暇制度(半日単位)	73
子の看護休暇制度(時間単位)	75
育児のための所定外労働の制限(残業の免除)の制度	77
(8) 育児休業中に就労を認めた労働者の有無	79
無期契約労働者(正社員等)	79
有期契約労働者	80
(9) 育児休業で最も多い取得期間	81
女性 無期契約労働者(正社員等)	81
女性 有期契約労働者	84
(10) 育児休業取得後の短時間勤務制度利用状況	87
女性 無期契約労働者(正社員等)	87
女性 有期契約労働者	89
(11) 育児短時間勤務制度で最も多い取得期間	91
女性 無期契約労働者(正社員等)	91
女性 有期契約労働者	94
4. 妊娠・出産や育児と仕事の両立しやすい職場環境づくりのための取組について	97
(1) 妊娠・出産等を把握したときに、育児休業の取得に関して行っていること	97
無期契約労働者(正社員等)	97
有期契約労働者	103
(2) 対象者に周知や面談を行う際に伝える内容	107
無期契約労働者(正社員等)	107
有期契約労働者	109
(3) 育児休業の取得方法についての考え方	111
(4) 仕事と育児を両立しやすい風土づくりのために実施している取組	112
(5) 職業家庭両立推進者について	120
職業家庭両立推進者の選任状況	120
職業家庭両立推進者の社内での活用状況	122
5. 男性労働者の育児休業取得や育児参画等について	124
(1) 男性無期契約労働者(正社員等)の育児休業取得率の目標の設定	124
目標値設定の有無	124
設定している目標値	125
(2) 過去3年間の男性無期契約労働者(正社員等)の平均育児休業取得率	126
(3) 男性無期契約労働者(正社員等)の育児のための休業・休暇取得状況	130
男性無期契約労働者(正社員等)が配偶者の出産や育児にあたり休業・休暇を取得する目的	130
男性無期契約労働者(正社員等)が配偶者の出産や育児にあたり休業・休暇の取得を開始する時期	134
(4) 男性無期契約労働者(正社員等)が配偶者の出産や育児にあたり休業・休暇を取得しやすい環境を作るために実施している取組	137

(5) 男性の無期契約労働者(正社員等)に取得を推進したい配偶者の出産や育児に関する 休業・休暇制度	143
(6) 男性無期契約労働者(正社員等)に仕事と育児の両立支援を推進するうえでの障壁・課題	147
6. 育児休業等取得社員の人事評価・キャリア形成支援の状況について	153
(1) 無期契約労働者(正社員等)の査定期間に育児休業期間等が含まれる場合の昇進・昇格の 評価の方針	153
(2) 無期契約労働者(正社員等)の育児短時間勤務制度利用者に対する業務配分	156
(3) 無期契約労働者(正社員等)で育児短時間勤務制度利用者の短縮時間分の賃金の取扱い	159
(4) 無期契約労働者(正社員等)が育児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の取組	162
(5) 有期契約労働者の雇用方針	166
(6) 管理職への昇進	169
課長昇進までの平均的な年数	169
過去3年間の課長昇進者における育児による短時間勤務制度利用者	172
育児による短時間勤務制度利用者の課長昇進までの年数	174
7. 介護のための休暇・休業制度について	176
(1) 介護のための休暇・休業制度利用実績(令和2年1月1日～12月31日の実績)	176
介護休業制度	176
介護休暇制度(1日単位)	178
介護休暇制度(半日単位)	180
介護休暇制度(時間単位)	182
8. 柔軟な働き方の推進や労働時間の削減(働き方改革)の取組について	184
(1) 働き方改革の一環として実施している取組	184
時間外労働の上限を法定より少ない時間で36協定を締結	184
時間単位の休暇制度の導入	186
時差出勤制度の導入	188
フレックスタイム制の導入	190
テレワーク、サテライトオフィスでの勤務	192
在宅勤務制度(テレワーク、サテライトでの勤務は除く)の導入	194
短日勤務制度(週休3日制等)の導入	196
退職者の再雇用制度の導入(定年後の再雇用制度は除く)	198
(2) 制度利用が可能な事由の有無	200
時間単位の休暇制度	200
時差出勤制度	201
フレックスタイム制	202
テレワーク、サテライトオフィスでの勤務	203
在宅勤務制度(テレワーク、サテライトオフィスでの勤務は除く)	204
短日勤務制度(週休3日制等)	205
退職者の再雇用制度(定年後の再雇用制度は除く)	206
(3) 育児のために休暇・休業を取得しやすい雰囲気の有無	207
無期契約労働者(正社員等)	207
有期契約労働者	209
(4) 仕事と育児の両立支援を推進することで得られた効果	211
(5) 仕事と育児等の両立を推進する上での新型コロナウイルス感染症の影響	215
参考資料1 企業調査アンケート調査票	217
参考資料2 企業調査アンケート調査 別紙	233

.調査の概要

1. 調査の趣旨と目的

人口減少社会が到来する中、男女ともに労働者が仕事と育児・介護を両立し、安心して働き続けられる環境の整備は、ますます重要な政策課題であり、「ニッポン一億総活躍プラン」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(7.48%)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。

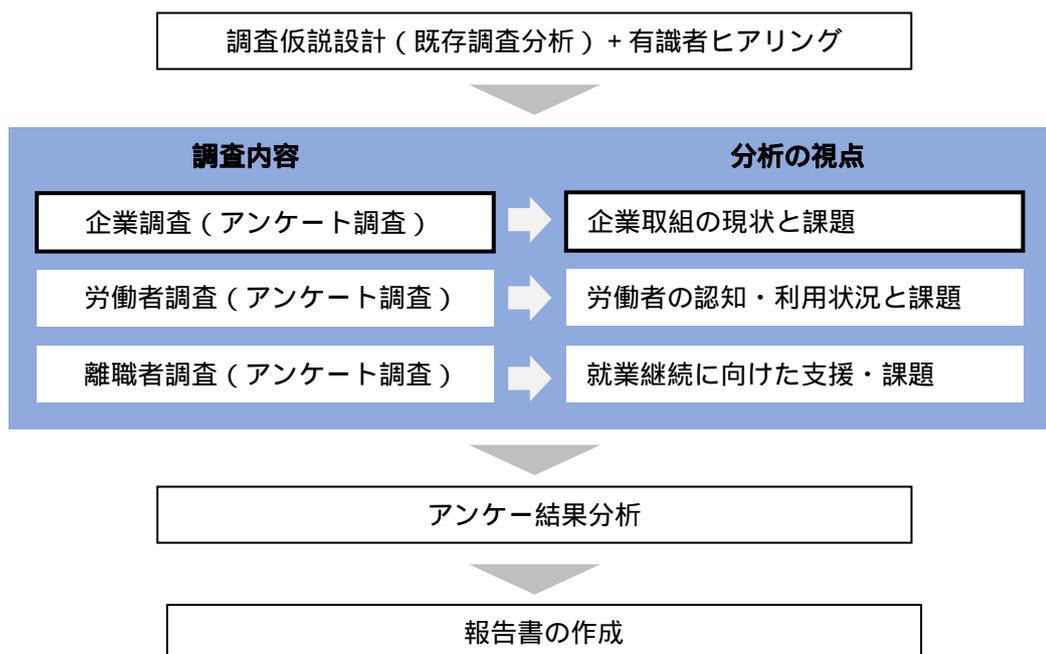
このため、育児・介護休業法の附帯決議等においても、改正育児・介護休業法の施行実態や労働者のニーズを把握・分析し、制度の検討を行うよう指摘されているところである。

本事業では、以上を踏まえた企業や労働者、妊娠・出産・育児を理由に離職した女性の実態・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した。

2. 調査概要

(1) 調査フロー

調査フローは以下の通りである。企業(人事担当)と労働者(子育て層)離職した女性を対象とした3種類のアンケート調査を実施した。なお、企業調査に先立って、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。



(2) 有識者ヒアリングの実施

ヒアリングを実施した有識者は、以下2名である。ヒアリングは、調査票作成に係る意見収集、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。ヒアリングは、各有識者に個別に行った。

有識者

氏名	所属
佐藤 博樹 氏	中央大学大学院 戦略経営研究科 教授
池田 心豪 氏	独立行政法人労働政策研究・研修機構 主任研究員

ヒアリング

日時	ヒアリング項目
令和2年12月17、18日	<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、労働者調査、離職者調査の調査票について

企業調査の概要

1. 調査目的

企業調査は、以下を把握することを目的に実施した。

- 結婚や妊娠・出産での女性の離職状況について
- 育児をしながら働く労働者のための制度と利用状況等について
- 妊娠・出産や育児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
- 男性労働者の育児休業取得や育児参画等について
- 育児休業等取得社員の人事評価・キャリア形成支援の状況について
- 介護のための休暇・休業制度の利用状況について
- 柔軟な働き方の推進や労働時間の削減（働き方改革）の取組について

2. 主な調査項目

テーマ	項目
1. 回答企業の概要	(1)本社所在地 (2)業種 (3)従業員数 無期契約労働者(正社員等) 有期契約労働者 (4)従業員数に占める女性比率 無期契約労働者(正社員等) 有期契約労働者 (5)無期契約労働者(正社員等)の状況 無期契約労働者(正社員等)に占める20～30代の割合(令和2年4月1日時点) 非管理職の無期契約労働者(正社員等)の月間総労働時間(平均・令和2年9月実績) 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(令和2年9月実績) 無期契約労働者(正社員等)の年次有給休暇の平均取得率(令和元年度実績) 無期契約労働者(正社員等)の平均勤続年数
2. 結婚や妊娠・出産での女性の離職状況について	(1)結婚による女性の離職状況 無期契約労働者(正社員等) 有期契約労働者 (2)妊娠・出産による女性の離職状況 無期契約労働者(正社員等) 有期契約労働者 (3)育児による女性の離職状況 無期契約労働者(正社員等) 有期契約労働者
3. 育児をしながら働く労働者のための制度と利用状況等について	(1)育児休業制度の内容 期間 適用除外の対象者 子の範囲 (2)育児のための短時間勤務制度の内容

テーマ	項目
<p>(3 . 育児をしながら働く労働者のための制度と利用状況等について の続き)</p>	<p>(3)子の看護休暇制度の内容 小学校就学前の子が3人以上いる場合の年間付与日数 取得単位(令和2年10月1日時点) 取得事由</p> <p>(4)妊娠・出産や育児と仕事を両立しやすくするために導入している制度</p> <p>(5)失効時年次有給休暇の積立制度で利用できる目的</p> <p>(6)保育園・小学校等が臨時休業の際、子どもの世話のために利用されている休暇制度 無期契約労働者(正社員等) 有期契約労働者</p> <p>(7) 制度利用実績(令和元年10月1日～令和2年9月30日の実績) 産前産後休業(有期契約労働者) 育児休業制度 育児のための短時間勤務制度 子の看護休暇制度(1日単位) 子の看護休暇制度(半日単位) 子の看護休暇制度(時間単位) 育児のための所定外労働の制限(残業の免除)の制度</p> <p>(8)育児休業中に就労を認めた労働者の有無 無期契約労働者(正社員等) 有期契約労働者</p> <p>(9)育児休業で最も多い取得期間 女性無期契約労働者(正社員等) 女性有期契約労働者</p> <p>(10)育児休業取得後の短時間勤務制度利用状況 女性無期契約労働者(正社員等) 女性有期契約労働者</p> <p>(11)育児短時間勤務制度で最も多い取得期間 女性無期契約労働者(正社員等) 女性有期契約労働者</p>
<p>4 . 妊娠・出産や育児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</p>	<p>(1)妊娠・出産等を把握したときに、育児休業の取得に関して行っていること 無期契約労働者(正社員等) 有期契約労働者</p> <p>(2)対象者に周知や面談を行う際に伝える内容 無期契約労働者(正社員等) 有期契約労働者</p> <p>(3)育児休業の取得方法についての考え方</p> <p>(4)仕事と育児を両立しやすい風土づくりのために実施している取組</p> <p>(5)職業家庭両立推進者について 職業家庭両立推進者の選任状況 職業家庭両立推進者の社内での活用状況</p>
<p>5 . 男性労働者の育児休業取得や育児参画等について</p>	<p>(1)男性無期契約労働者(正社員等)の育児休業取得率の目標の設定 目標値設定の有無 設定している目標値</p> <p>(2)過去3年間の男性無期契約労働者(正社員等)の平均育児休業取得率</p> <p>(3)男性無期契約労働者(正社員等)の育児のための休業・休暇取得状況 男性無期契約労働者(正社員等)が配偶者の出産や育児にあたり休業・休暇を取得する目的 男性無期契約労働者(正社員等)が配偶者の出産や育児にあたり休業・休暇の取得を開始する時期</p> <p>(4)男性無期契約労働者(正社員等)が配偶者の出産や育児にあたり休業・休暇を取得しやすい環境を作るために実施している取組</p>

テーマ	項目
(5 . 男性労働者の育児休業取得や育児参画等について の続き)	(5)男性の無期契約労働者(正社員等)に取得を推進したい配偶者の出産や育児に関する休業・休暇制度 (6)男性無期契約労働者(正社員等)に仕事と育児の両立支援を推進するうえでの障壁・課題
6 . 育児休業等取得社員の人事評価・キャリア形成支援の状況について	(1)無期契約労働者(正社員等)の査定期間に育児休業期間等が含まれる場合の昇進・昇格の評価の方針 (2)無期契約労働者(正社員等)の育児短時間勤務制度利用者に対する業務配分 (3)無期契約労働者(正社員等)で育児短時間勤務制度利用者の短縮時間分の賃金の取扱い (4)無期契約労働者(正社員等)が育児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の取組 (5)有期契約労働者の雇用方針 (6)管理職への昇進 課長昇進までの平均的な年数 過去3年間の課長昇進者における育児による短時間勤務制度利用者 育児による短時間勤務制度利用者の課長昇進までの年数
7 . 介護のための休暇・休業制度の利用状況について	(1)介護のための休暇・休業制度利用実績(令和2年1月1日～12月31日の実績) 介護休業制度 介護休暇制度(1日単位) 介護休暇制度(半日単位) 介護休暇制度(時間単位)
8 . 柔軟な働き方の推進や労働時間の削減(働き方改革)の取組について	(1)働き方改革の一環として実施している取組 時間外労働の上限を法定より少ない時間で36協定を締結 時間単位の休暇制度の導入 時差出勤制度の導入 フレックスタイム制の導入 テレワーク、サテライトオフィスでの勤務 在宅勤務制度(テレワーク、サテライトでの勤務は除く)の導入 短日勤務制度(週休3日制等)の導入 退職者の再雇用制度の導入(定年後の再雇用制度は除く) (2)制度利用が可能な事由の有無 時間単位の休暇制度 時差出勤制度 フレックスタイム制 テレワーク、サテライトオフィスでの勤務 在宅勤務制度(テレワーク、サテライトオフィスでの勤務は除く) 短日勤務制度(週休3日制等) 退職者の再雇用制度(定年後の再雇用制度は除く) (3)育児のために休暇・休業を取得しやすい雰囲気の有無 無期契約労働者(正社員等) 有期契約労働者 (4)仕事と育児の両立支援を推進することで得られた効果 (5)仕事と育児等の両立を推進するうえでの新型コロナウイルス感染症の影響

3. 調査実施概要

調査対象	農林水産業、公務を除く全業種で、従業員数 50 人以上
調査対象数	5,000 社 <内訳> 従業員規模 51 ~ 100 人以下 1,000 社 101 ~ 300 人以下 1,000 社 301 ~ 500 人以下 1,000 社 501 ~ 1,000 人以下 1,000 社 1,001 人以上 1,000 社
抽出方法	信頼できる大手企業のデータベースより、従業員規模別に割り付けた上で、無作為抽出を行った。
調査方法	郵送法
有効回収数	930 票（有効回収率 18.6%） <内訳> 従業員規模 51 ~ 100 人以下 212 票 101 ~ 300 人以下 260 票 301 ~ 500 人以下 160 票 501 ~ 1,000 人以下 136 票 1,001 人以上 162 票
督促の有無と方法	1 回実施・FAX で協力依頼状送信
実施期間	令和 3 年 1 月 9 日（発送）～令和 3 年 2 月 15 日（回収）

4. 集計方法

(1) ウェイトバック集計

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。

(2) ウェイト値の設定

「平成 28 年度経済センサス活動調査 企業等に関する集計」¹の企業常用雇用者規模から比率を算出した。なお、「300～499 人」「500～999 人」については分類がないことから、「平成 28 年度経済センサス活動調査 事業所に関する集計」²から推計を行った。

従業員数	企業数	比率
50～99 人	47,884	0.510
100～299 人	31,932	0.340
300～499 人	6,370	0.068
500～999 人	3,996	0.043
1000 人以上	3,689	0.039
総計	93,871	1.000

1. 「平成 28 年度経済センサス活動調査 企業等に関する集計」企業等に関する集計 全国結果 表番号 1 企業産業（中分類）、企業常用雇用者規模（11 区分）、経営組織（5 区分）別企業等数、事業所数、男女別従業員数及び常用雇用者数 全国
2. 平成 28 年経済センサス 活動調査 事業所に関する集計 産業横断的集計 産業（小分類）、従業員規模（15 区分）、単独・本所・支所（3 区分）、経営組織（4 区分）別民営事業所数 全国 H28_単独・本所・支所

(3) ウェイトバック後のサンプル数

回収企業数の従業員規模別に比率を算出し、(2)の比率と乗算しウェイト値を算出したうえで、最も回収が少なかった区分を1として、ウェイトを算出した。

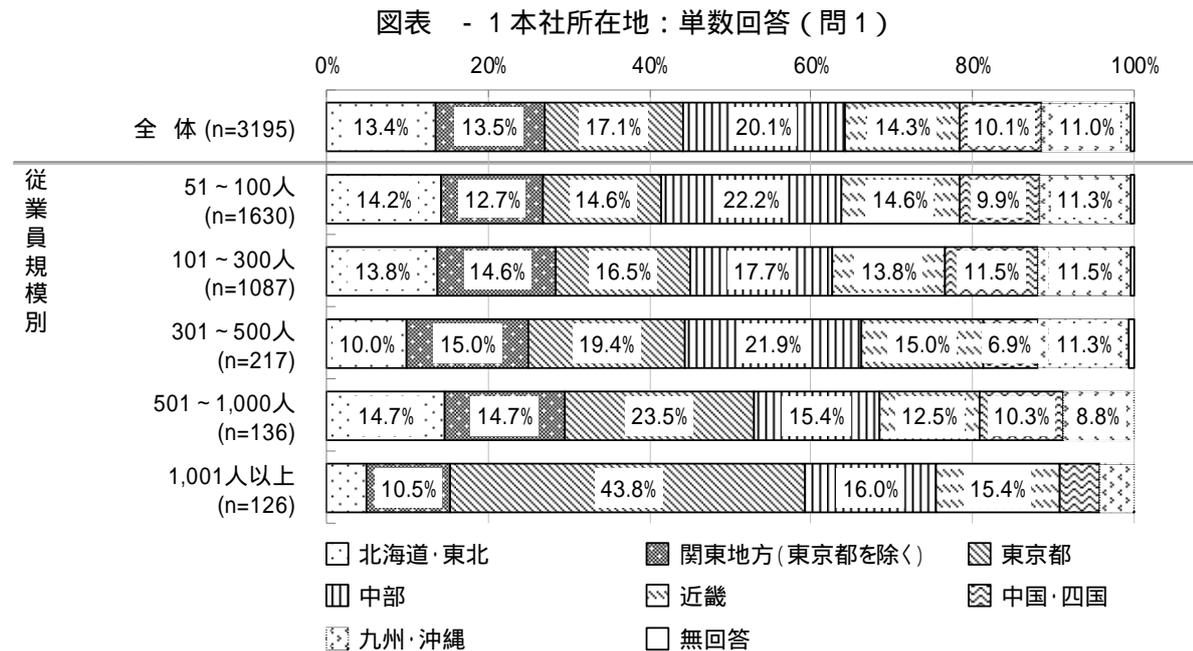
従業員数	回収企業数	比率	ウェイト	WB 後企業数	比率(再掲)
51～100人以下	212	0.227957	7.6871966	1,630	0.510
101～300人以下	260	0.2795699	4.179903	1,087	0.340
301～500人以下	160	0.172043	1.35498	217	0.068
501～1,000人以下	136	0.1462366	1	136	0.043
1,001人以上	162	0.1741935	0.7750096	126	0.039
総計	930	1		3,195	1.000

III. 調査結果

1. 回答企業の概要

(1) 本社所在地

本社の所在地をみると、「全体」では「中部」が20.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「東京都」が17.1%となっている。従業員規模別にみると、「1,001人以上」は「東京都」が43.8%でもっとも回答割合が高くなっている。



図表において5%未満のスコアは非表示。以下同様。

数表 - 1

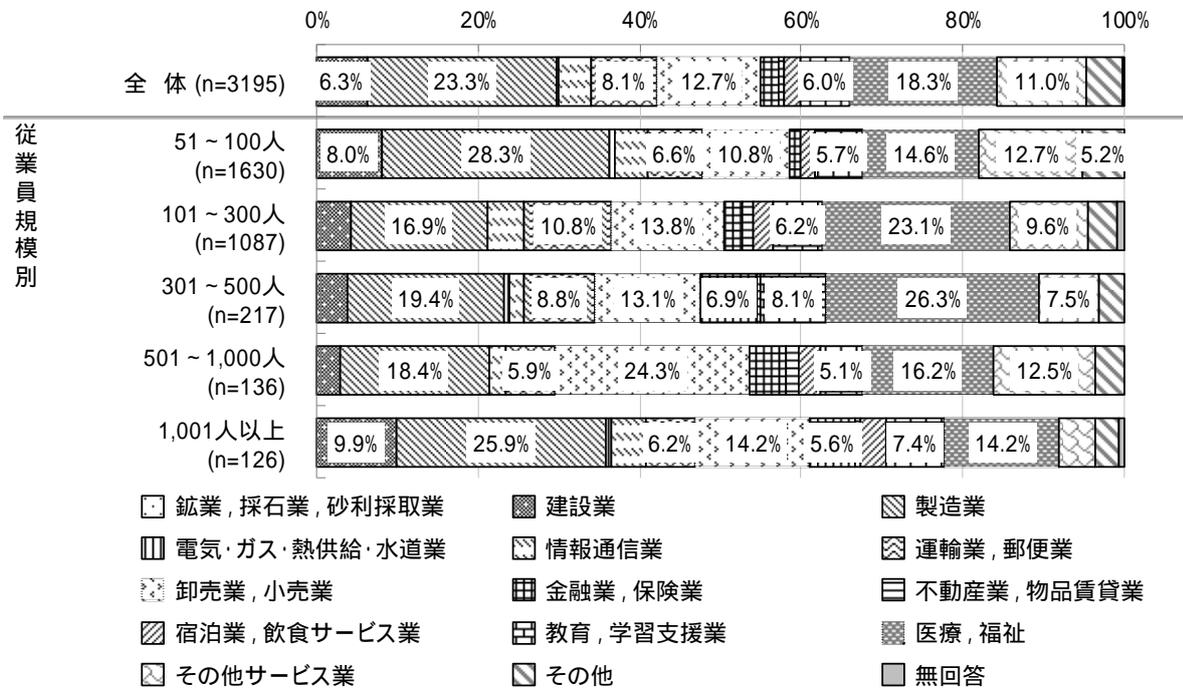
	合計	問1.本社所在地								
		北海道・東北	関東地方(東京都を除く)	東京都	中部	近畿	中国・四国	九州・沖縄	無回答	
全体	3195	13.4	13.5	17.1	20.1	14.3	10.1	11.0	0.4	
従業員規模別	51～100人	1630	14.2	12.7	14.6	22.2	14.6	9.9	11.3	0.5
	101～300人	1087	13.8	14.6	16.5	17.7	13.8	11.5	11.5	0.4
	301～500人	217	10.0	15.0	19.4	21.9	15.0	6.9	11.3	0.6
	501～1,000人	136	14.7	14.7	23.5	15.4	12.5	10.3	8.8	0.0
	1,001人以上	126	4.9	10.5	43.8	16.0	15.4	4.9	4.3	0.0

従業員規模別は、問3.従業員数 無期契約労働者（正社員等）より作成したものである。以下同様。

(2) 業種

業種をみると、「全体」では、「製造業」が23.3%でもっとも回答割合が高く、次いで「医療、福祉」が18.3%、「卸売業，小売業」が12.7%となっている。

図表 - 2 業種：単数回答（問2）



数表 - 2

	合計	問2.業種								
		鉱業, 採石業, 砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業, 郵便業	卸売業, 小売業	金融業, 保険業	
全体	3195	0.0	6.3	23.3	0.3	4.1	8.1	12.7	2.4	
従業員規模別	51～100人	1630	0.0	8.0	28.3	0.5	4.2	6.6	10.8	1.4
	101～300人	1087	0.0	4.2	16.9	0.0	4.6	10.8	13.8	2.3
	301～500人	217	0.0	3.8	19.4	0.6	1.9	8.8	13.1	6.9
	501～1,000人	136	0.0	2.9	18.4	0.0	2.2	5.9	24.3	4.4
	1,001人以上	126	0.0	9.9	25.9	0.6	4.3	6.2	14.2	5.6

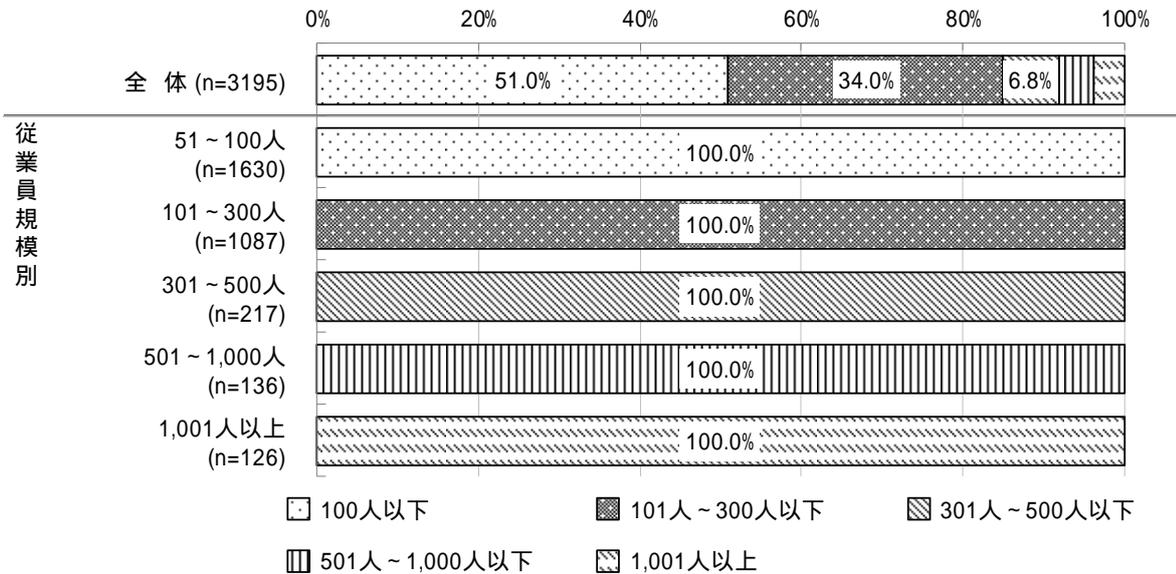
	合計	不動産業, 物品賃貸業	宿泊業, 飲食サービス業	教育, 学習支援業	医療, 福祉	その他サービス業	その他	無回答	
全体	3195	0.7	2.0	6.0	18.3	11.0	4.4	0.3	
従業員規模別	51～100人	1630	0.0	1.9	5.7	14.6	12.7	5.2	0.0
	101～300人	1087	1.5	2.3	6.2	23.1	9.6	3.8	0.8
	301～500人	217	0.6	0.0	8.1	26.3	7.5	3.1	0.0
	501～1,000人	136	1.5	2.9	5.1	16.2	12.5	3.7	0.0
	1,001人以上	126	0.6	3.1	7.4	14.2	4.3	3.1	0.6

(3) 従業員数

無期契約労働者（正社員等）

無期契約労働者（正社員等）の人数は、「全体」では「100人以下」が51.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「101人～300人以下」が34.0%、「301人～500人以下」が6.8%となっている。

図表 - 3 従業員数_無期契約労働者（正社員等）: 数値回答（問3）

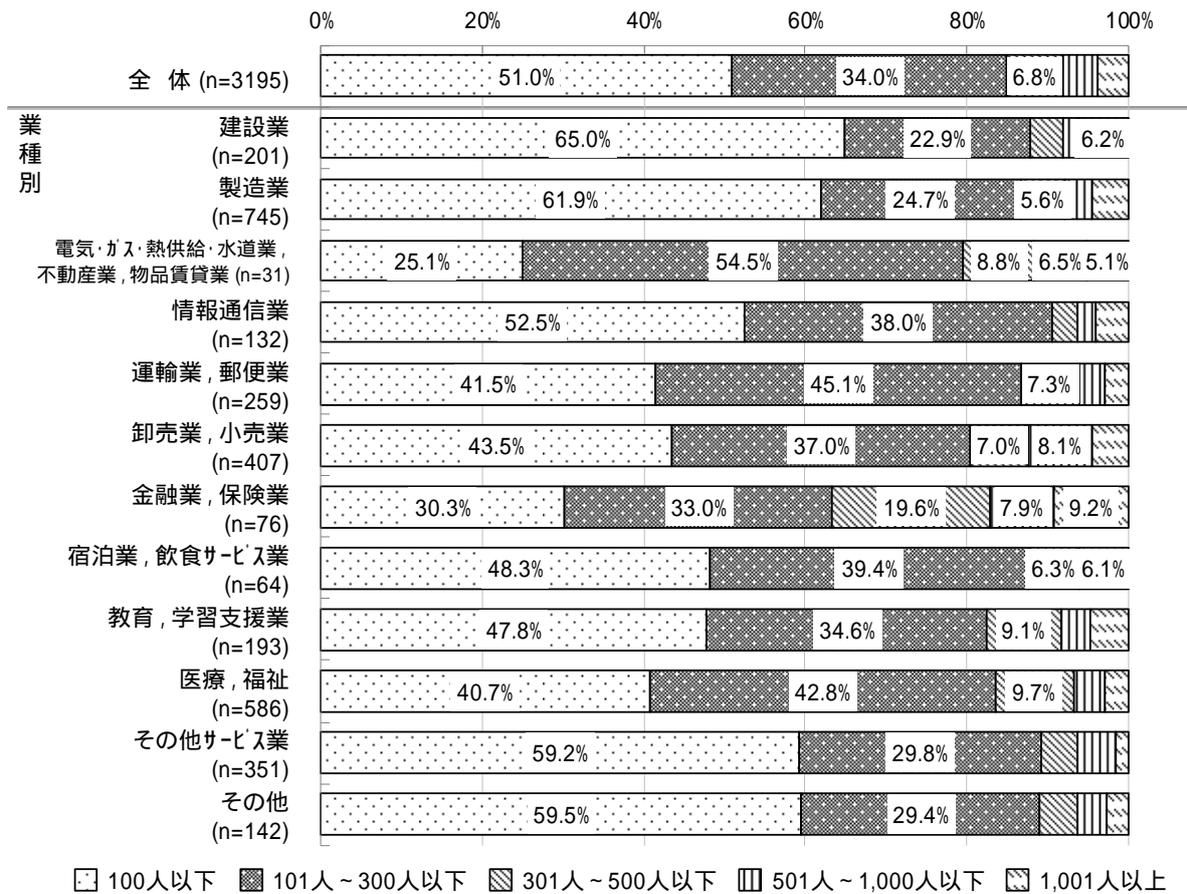


数表 - 3

		問3.従業員数 無期契約労働者(正社員等)					
		合計	100人以下	101人～300人以下	301人～500人以下	501人～1,000人以下	1,001人以上
全体		3195	51.0	34.0	6.8	4.3	3.9
従業員規模別	51～100人	1630	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	101～300人	1087	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	301～500人	217	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	501～1,000人	136	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	1,001人以上	126	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0

(業種別)

図表 - 4 従業員数_無期契約労働者(正社員等): 数値回答(問3)



数表 - 4

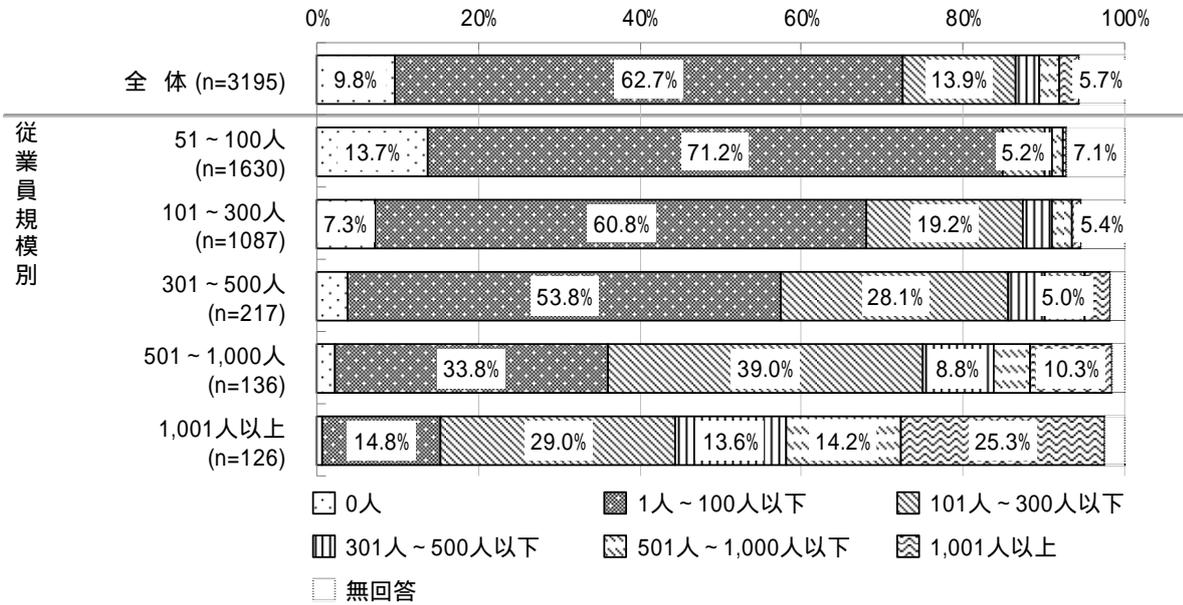
	合計	問3.従業員数 無期契約労働者(正社員等)				
		100人以下	101人~300人以下	301人~500人以下	501人~1,000人以下	1,001人以上
全体	3195	51.0	34.0	6.8	4.3	3.9
業種別						
建設業	201	65.0	22.9	4.0	2.0	6.2
製造業	745	61.9	24.7	5.6	3.4	4.4
電気・ガス・熱供給・水道業, 不動産業, 物品賃貸業	31	25.1	54.5	8.8	6.5	5.1
情報通信業	132	52.5	38.0	3.1	2.3	4.1
運輸業, 郵便業	259	41.5	45.1	7.3	3.1	3.0
卸売業, 小売業	407	43.5	37.0	7.0	8.1	4.4
金融業, 保険業	76	30.3	33.0	19.6	7.9	9.2
宿泊業, 飲食サービス業	64	48.3	39.4	0.0	6.3	6.1
教育, 学習支援業	193	47.8	34.6	9.1	3.6	4.8
医療, 福祉	586	40.7	42.8	9.7	3.8	3.0
その他サービス業	351	59.2	29.8	4.6	4.8	1.5
その他	142	59.5	29.4	4.8	3.5	2.7

業種別は、問2.業種より作成したものである。以下同様。

有期契約労働者

有期契約労働者の人数は、「全体」では「1人～100人以下」が62.7%でもっとも回答割合が高く、次いで「101人～300人以下」が13.9%、「0人」が9.8%となっている。

図表 - 5 従業員数_有期契約労働者：数値回答（問3）



数表 - 5

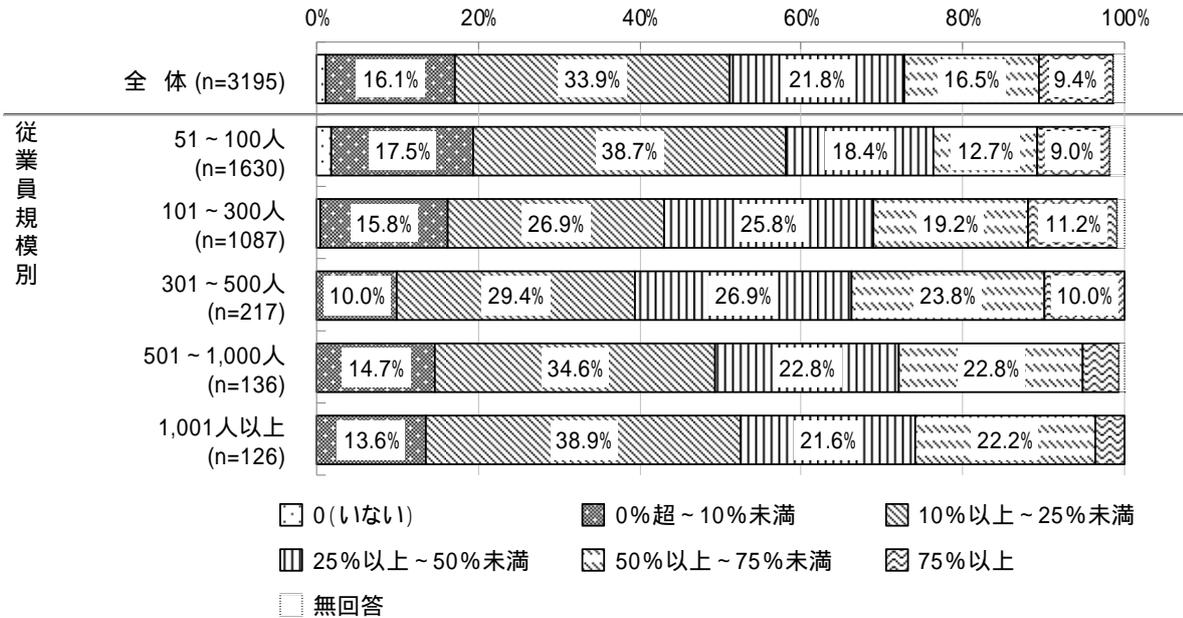
	合計	問3.従業員数 有期契約労働者							
		0人	1人～100人以下	101人～300人以下	301人～500人以下	501人～1,000人以下	1,001人以上	無回答	
全体	3195	9.8	62.7	13.9	3.0	2.6	2.3	5.7	
従業員規模別	51～100人	1630	13.7	71.2	5.2	0.9	1.4	0.5	7.1
	101～300人	1087	7.3	60.8	19.2	3.8	2.3	1.2	5.4
	301～500人	217	3.8	53.8	28.1	4.4	5.0	3.1	1.9
	501～1,000人	136	2.2	33.8	39.0	8.8	4.4	10.3	1.5
	1,001人以上	126	0.6	14.8	29.0	13.6	14.2	25.3	2.5

(4) 従業員数に占める女性比率

無期契約労働者（正社員等）

無期契約労働者（正社員等）に占める女性比率は、「全体」では「10%以上～25%未満」が33.9%でもっとも回答割合が高く、次いで「25%以上～50%未満」が21.8%、「50%以上～75%未満」が16.5%となっている。

図表 - 6 従業員数に占める女性比率_無期契約労働者（正社員等）: 単数回答（問4）

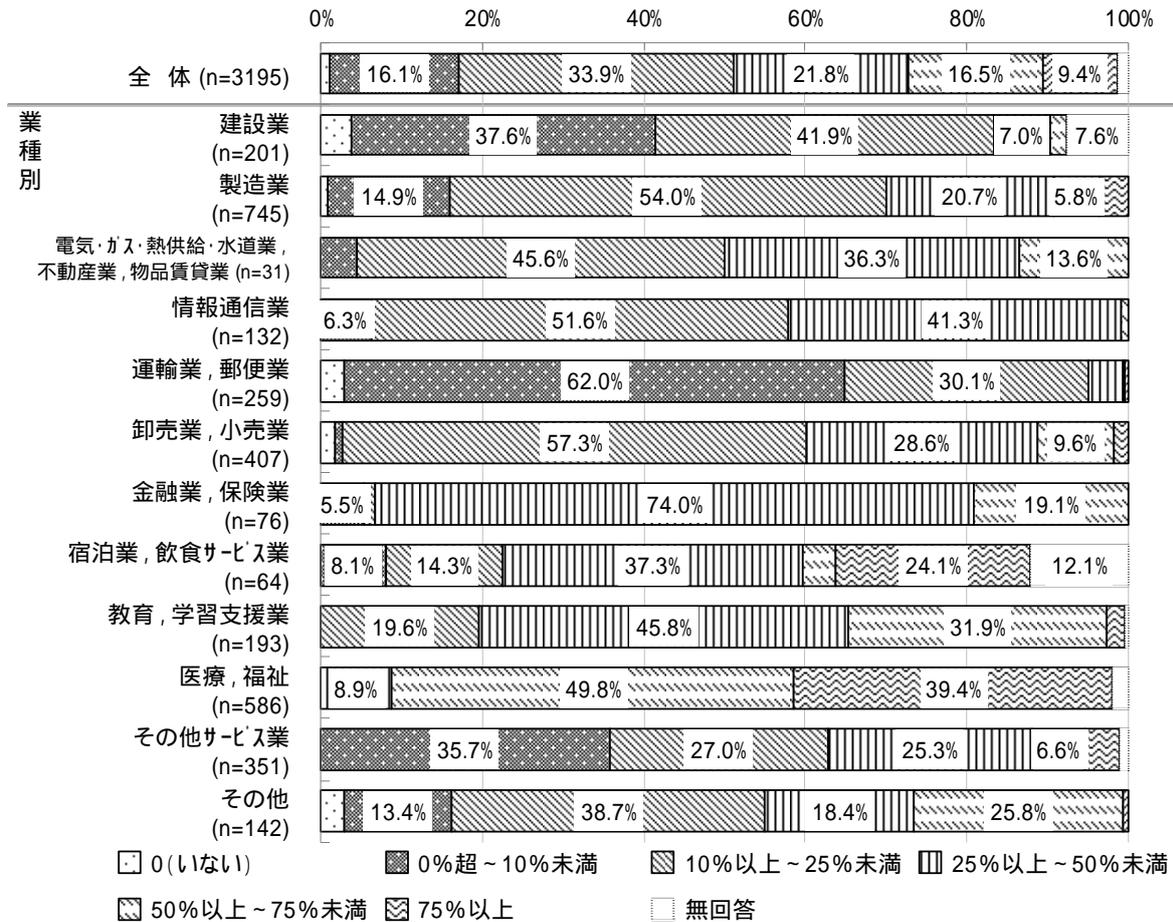


数表 - 6

		合計	問4.従業員数に占める女性比率 無期契約労働者（正社員等）						
			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	無回答
全体		3195	1.1	16.1	33.9	21.8	16.5	9.4	1.3
従業員規模別	51～100人	1630	1.9	17.5	38.7	18.4	12.7	9.0	1.9
	101～300人	1087	0.4	15.8	26.9	25.8	19.2	11.2	0.8
	301～500人	217	0.0	10.0	29.4	26.9	23.8	10.0	0.0
	501～1,000人	136	0.0	14.7	34.6	22.8	22.8	4.4	0.7
	1,001人以上	126	0.0	13.6	38.9	21.6	22.2	3.7	0.0

(業種別)

図表 - 7 従業員数に占める女性比率_無期契約労働者(正社員等):単数回答(問4)



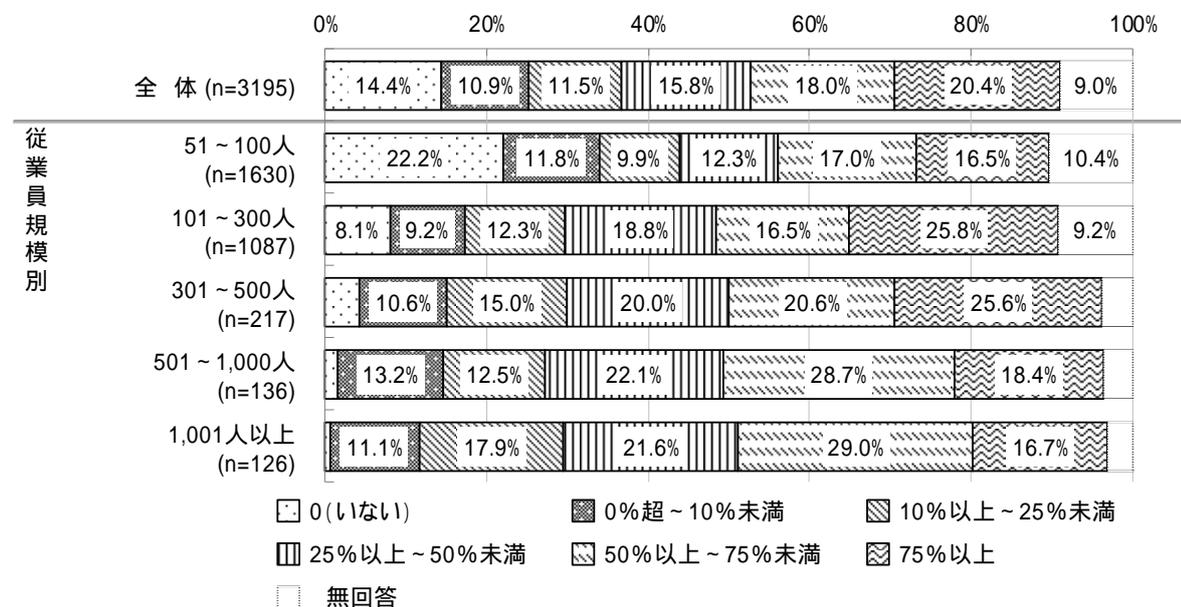
数表 - 7

	合計	問4.従業員数に占める女性比率 無期契約労働者(正社員等)							
		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	無回答	
全体	3195	1.1	16.1	33.9	21.8	16.5	9.4	1.3	
業種別	建設業	201	3.8	37.6	41.9	7.0	2.1	0.0	7.6
	製造業	745	1.0	14.9	54.0	20.7	5.8	3.5	0.0
	電気・ガス・熱供給・水道業, 不動産業, 物品賃貸業	31	0.0	4.4	45.6	36.3	13.6	0.0	0.0
	情報通信業	132	0.0	6.3	51.6	41.3	0.8	0.0	0.0
	運輸業, 郵便業	259	3.0	62.0	30.1	4.3	0.3	0.4	0.0
	卸売業, 小売業	407	1.9	0.9	57.3	28.6	9.6	1.7	0.0
	金融業, 保険業	76	0.0	5.5	1.3	74.0	19.1	0.0	0.0
	宿泊業, 飲食サービス業	64	0.0	8.1	14.3	37.3	4.0	24.1	12.1
	教育, 学習支援業	193	0.0	0.0	19.6	45.8	31.9	2.2	0.5
	医療, 福祉	586	0.0	0.0	0.0	8.9	49.8	39.4	2.0
	その他サービス業	351	0.0	35.7	27.0	25.3	6.6	4.1	1.2
	その他	142	2.9	13.4	38.7	18.4	25.8	0.7	0.0

有期契約労働者

有期契約労働者に占める女性比率は、「全体」では「75%以上」が20.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「50%以上～75%未満」が18.0%、「25%以上～50%未満」が15.8%となっている。

図表 - 8 従業員数に占める女性比率_有期契約労働者：単数回答（問4）

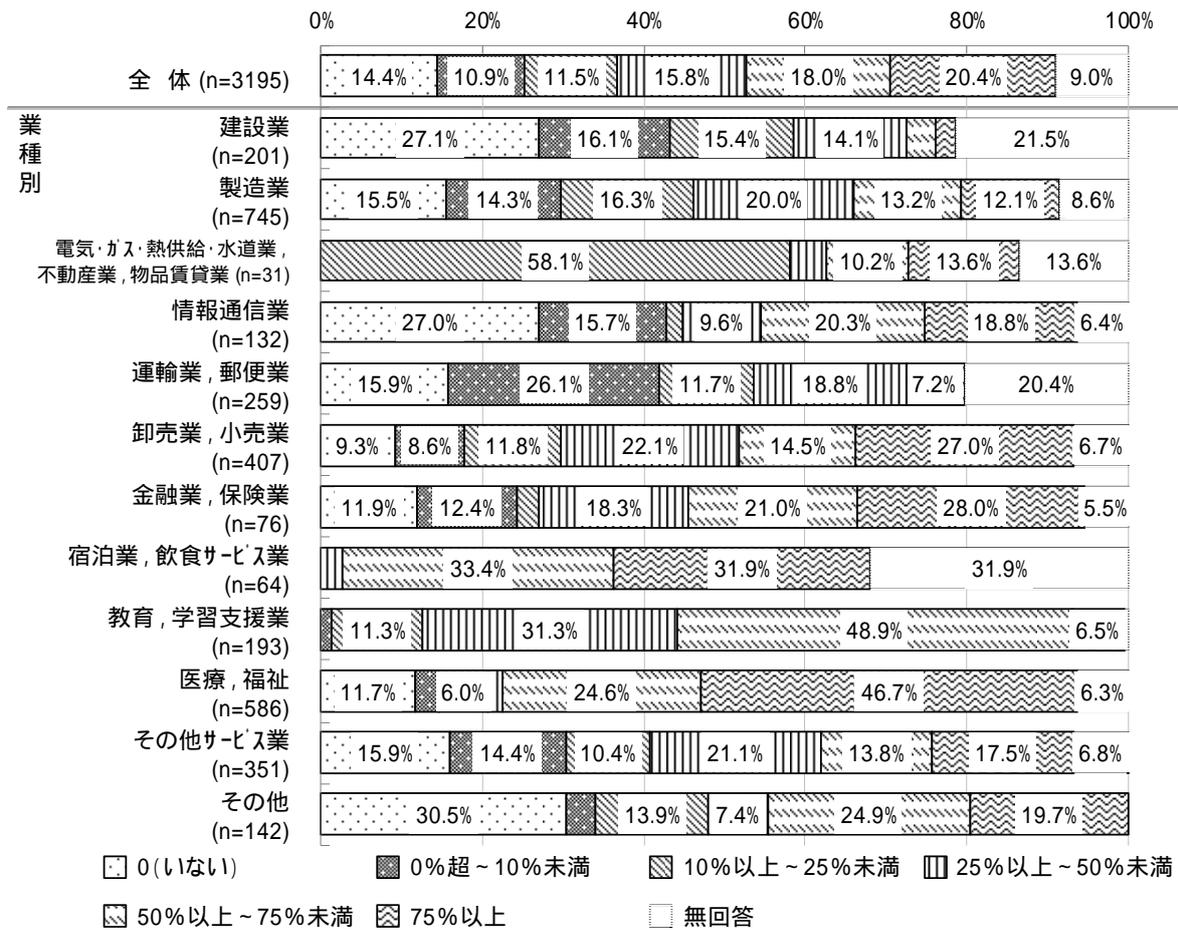


数表 - 8

		合計	問4.従業員数に占める女性比率 有期契約労働者						
			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	無回答
全体		3195	14.4	10.9	11.5	15.8	18.0	20.4	9.0
従業員規模別	51～100人	1630	22.2	11.8	9.9	12.3	17.0	16.5	10.4
	101～300人	1087	8.1	9.2	12.3	18.8	16.5	25.8	9.2
	301～500人	217	4.4	10.6	15.0	20.0	20.6	25.6	3.8
	501～1,000人	136	1.5	13.2	12.5	22.1	28.7	18.4	3.7
	1,001人以上	126	0.6	11.1	17.9	21.6	29.0	16.7	3.1

(業種別)

図表 - 9 従業員数に占める女性比率_有期契約労働者：単数回答（問4）



数表 - 9

	合計	問4.従業員数に占める女性比率 有期契約労働者						
		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	無回答
全体	3195	14.4	10.9	11.5	15.8	18.0	20.4	9.0
業種別								
建設業	201	27.1	16.1	15.4	14.1	3.4	2.5	21.5
製造業	745	15.5	14.3	16.3	20.0	13.2	12.1	8.6
電気・ガス・熱供給・水道業, 不動産業, 物品賃貸業	31	0.0	0.0	58.1	4.4	10.2	13.6	13.6
情報通信業	132	27.0	15.7	2.2	9.6	20.3	18.8	6.4
運輸業, 郵便業	259	15.9	26.1	11.7	18.8	7.2	0.0	20.4
卸売業, 小売業	407	9.3	8.6	11.8	22.1	14.5	27.0	6.7
金融業, 保険業	76	11.9	12.4	2.8	18.3	21.0	28.0	5.5
宿泊業, 飲食サービス業	64	0.0	0.0	0.0	2.8	33.4	31.9	31.9
教育, 学習支援業	193	0.0	1.4	11.3	31.3	48.9	6.5	0.5
医療, 福祉	586	11.7	3.0	6.0	1.8	24.6	46.7	6.3
その他サービス業	351	15.9	14.4	10.4	21.1	13.8	17.5	6.8
その他	142	30.5	3.6	13.9	7.4	24.9	19.7	0.0

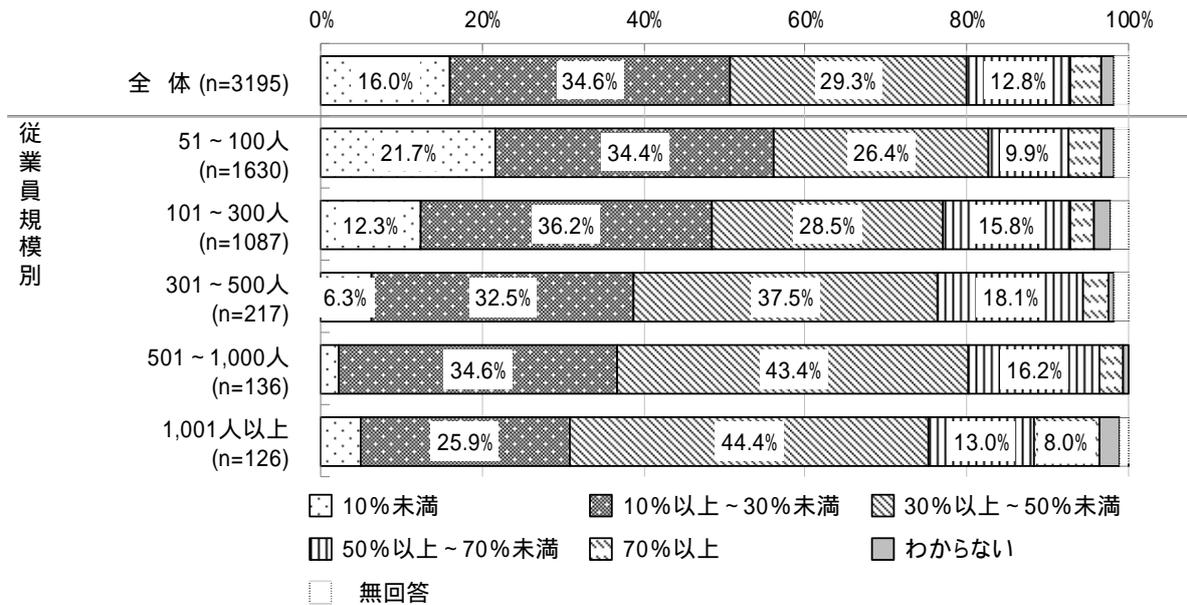
(5) 無期契約労働者（正社員等）の状況

無期契約労働者（正社員等）に占める 20～30 代の割合（令和 2 年 4 月 1 日時点）

1) 男性

男性の無期契約労働者（正社員等）に占める 20～30 代の割合をみると、「全体」では「10%以上～30%未満」が 34.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「30%以上～50%未満」が 29.3%、「10%未満」が 16.0%となっている。

図表 - 10 無期契約労働者（正社員等）に占める 20～30 代の割合_男性：単数回答（問 5_1 ）

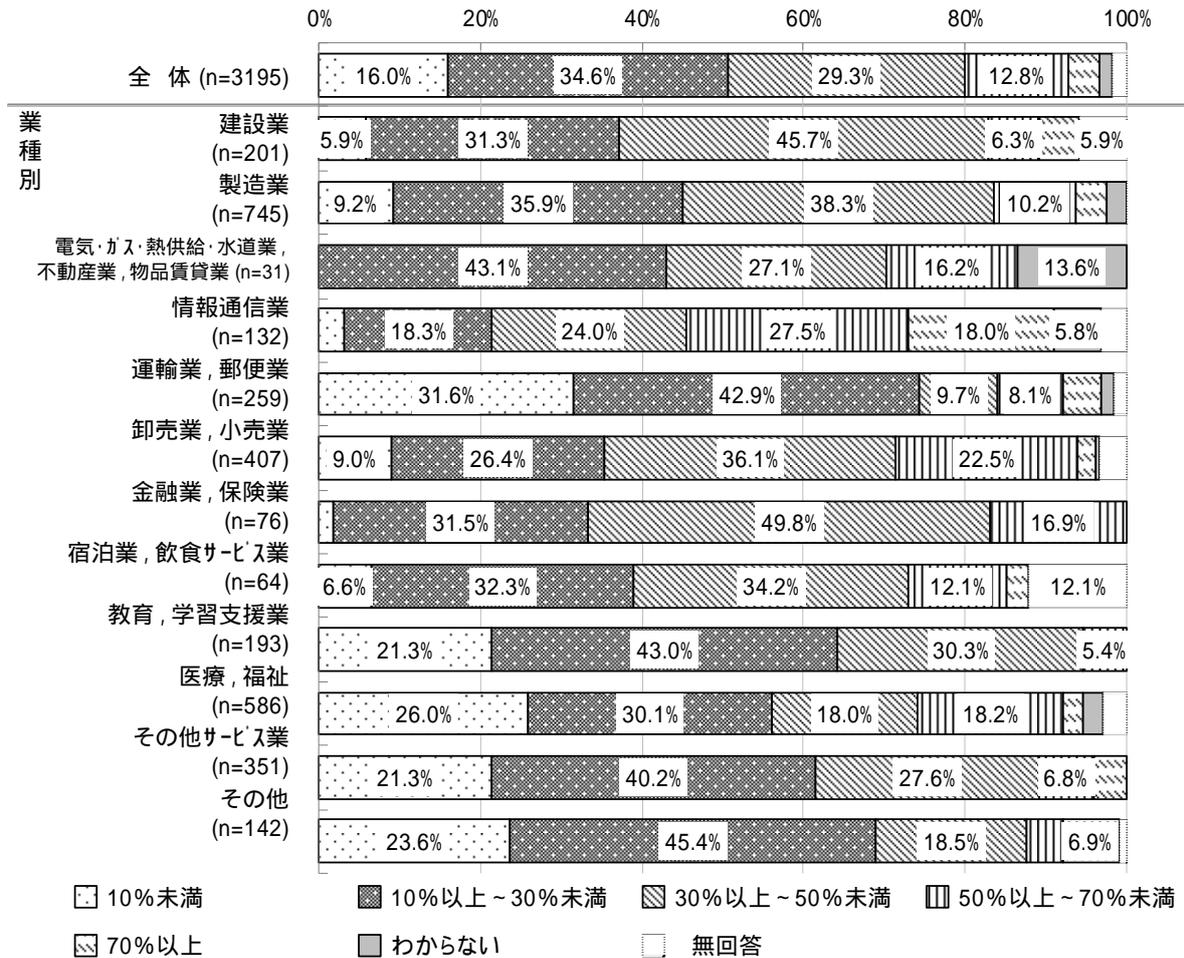


数表 - 10

		問 5.(1)無期契約労働者（正社員等）に占める 20～30 代の割合 男性							
		合計	10%未満	10%以上 ～30%未 満	30%以上 ～50%未 満	50%以上 ～70%未 満	70%以上	わから ない	無回答
全体		3195	16.0	34.6	29.3	12.8	3.9	1.5	1.9
従業員規模別	51～100人	1630	21.7	34.4	26.4	9.9	4.2	1.4	1.9
	101～300人	1087	12.3	36.2	28.5	15.8	3.1	1.9	2.3
	301～500人	217	6.3	32.5	37.5	18.1	3.1	0.6	1.9
	501～1,000人	136	2.2	34.6	43.4	16.2	2.9	0.7	0.0
	1,001人以上	126	4.9	25.9	44.4	13.0	8.0	2.5	1.2

(業種別)

図表 - 11 無期契約労働者(正社員等)に占める20~30代の割合_男性:単数回答(問5_1)



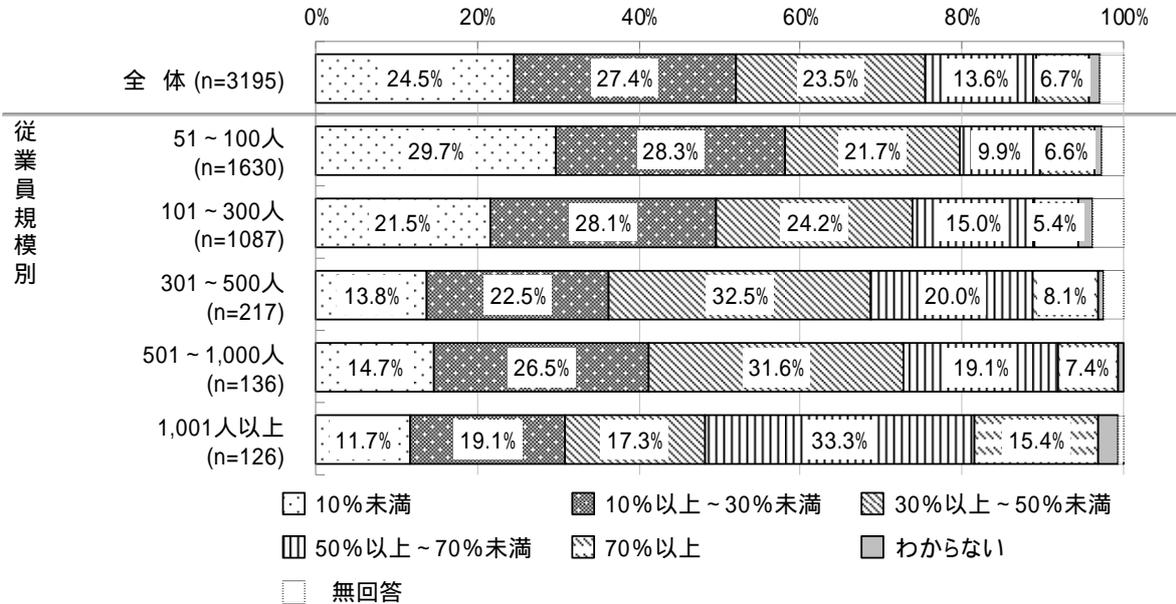
数表 - 11

	合計	問5.(1)無期契約労働者(正社員等)に占める20~30代の割合_男性						
		10%未満	10%以上~30%未満	30%以上~50%未満	50%以上~70%未満	70%以上	わからない	無回答
全体	3195	16.0	34.6	29.3	12.8	3.9	1.5	1.9
業種別								
建設業	201	5.9	31.3	45.7	6.3	4.9	0.0	5.9
製造業	745	9.2	35.9	38.3	10.2	3.9	2.3	0.1
電気・ガス・熱供給・水道業, 不動産業, 物品賃貸業	31	0.0	43.1	27.1	16.2	0.0	13.6	0.0
情報通信業	132	3.2	18.3	24.0	27.5	18.0	5.8	3.2
運輸業, 郵便業	259	31.6	42.9	9.7	8.1	4.6	1.6	1.6
卸売業, 小売業	407	9.0	26.4	36.1	22.5	2.2	0.6	3.3
金融業, 保険業	76	1.8	31.5	49.8	16.9	0.0	0.0	0.0
宿泊業, 飲食サービス業	64	6.6	32.3	34.2	12.1	2.8	0.0	12.1
教育, 学習支援業	193	21.3	43.0	30.3	5.4	0.0	0.0	0.0
医療, 福祉	586	26.0	30.1	18.0	18.2	2.5	2.3	3.0
その他サービス業	351	21.3	40.2	27.6	6.8	4.1	0.0	0.0
その他	142	23.6	45.4	18.5	4.6	6.9	0.0	1.0

2) 女性

女性の無期契約労働者（正社員等）に占める20～30代の割合をみると、「全体」では「10%以上～30%未満」が27.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「10%未満」が24.5%、「30%以上～50%未満」が23.5%となっている。

図表 - 12 無期契約労働者（正社員等）に占める20～30代の割合_女性：単数回答（問5_1）

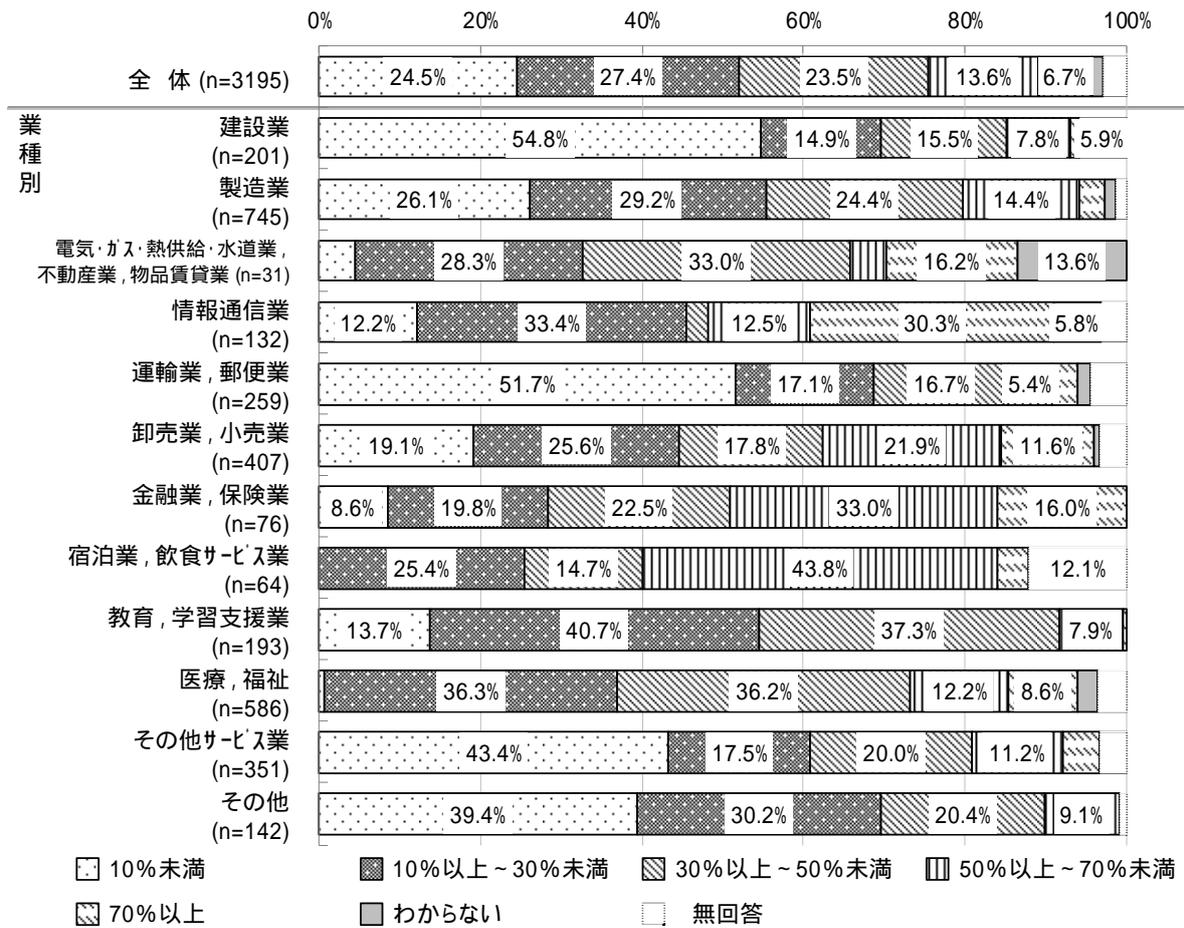


数表 - 12

	合計	問5.(1)無期契約労働者(正社員等)に占める20～30代の割合 女性						
		10%未満	10%以上～30%未満	30%以上～50%未満	50%以上～70%未満	70%以上	わからない	無回答
全体	3195	24.5	27.4	23.5	13.6	6.7	1.3	2.9
従業員規模別								
51～100人	1630	29.7	28.3	21.7	9.9	6.6	0.9	2.8
101～300人	1087	21.5	28.1	24.2	15.0	5.4	1.9	3.8
301～500人	217	13.8	22.5	32.5	20.0	8.1	0.6	2.5
501～1,000人	136	14.7	26.5	31.6	19.1	7.4	0.7	0.0
1,001人以上	126	11.7	19.1	17.3	33.3	15.4	2.5	0.6

(業種別)

図表 - 13 無期契約労働者(正社員等)に占める20~30代の割合_女性:単数回答(問5_1)



数表 - 13

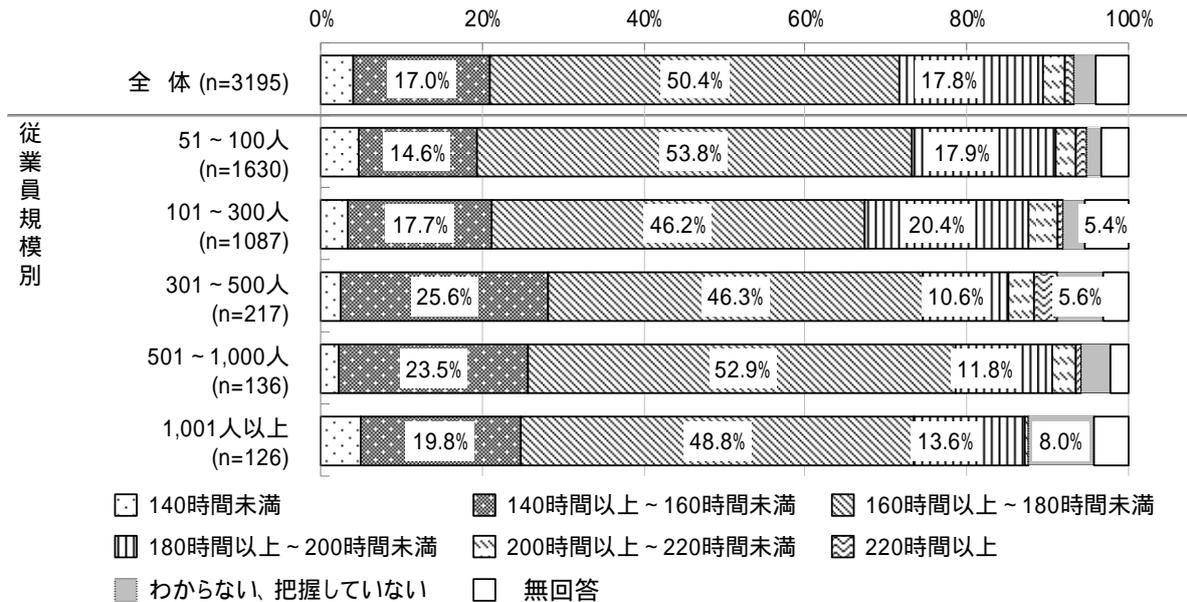
	合計	問5.(1)無期契約労働者(正社員等)に占める20~30代の割合_女性						
		10%未満	10%以上~30%未満	30%以上~50%未満	50%以上~70%未満	70%以上	わからない	無回答
全体	3195	24.5	27.4	23.5	13.6	6.7	1.3	2.9
業種別								
建設業	201	54.8	14.9	15.5	7.8	1.1	0.0	5.9
製造業	745	26.1	29.2	24.4	14.4	3.3	1.3	1.3
電気・ガス・熱供給・水道業, 不動産業, 物品賃貸業	31	4.4	28.3	33.0	4.4	16.2	13.6	0.0
情報通信業	132	12.2	33.4	2.7	12.5	30.3	5.8	3.2
運輸業, 郵便業	259	51.7	17.1	16.7	5.4	3.0	1.6	4.6
卸売業, 小売業	407	19.1	25.6	17.8	21.9	11.6	0.6	3.4
金融業, 保険業	76	8.6	19.8	22.5	33.0	16.0	0.0	0.0
宿泊業, 飲食サービス業	64	0.0	25.4	14.7	43.8	4.0	0.0	12.1
教育, 学習支援業	193	13.7	40.7	37.3	7.9	0.4	0.0	0.0
医療, 福祉	586	0.7	36.3	36.2	12.2	8.6	2.3	3.7
その他サービス業	351	43.4	17.5	20.0	11.2	4.6	0.0	3.4
その他	142	39.4	30.2	20.4	9.1	0.0	0.0	1.0

非管理職の無期契約労働者（正社員等）の月間総労働時間（平均・令和2年9月実績）

1) 全体（平均）

非管理職の無期契約労働者（正社員等）全体の月間総労働時間（一人あたり平均）をみると、「全体」では「160時間以上～180時間未満」が50.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「180時間以上～200時間未満」が17.8%、「140時間以上～160時間未満」が17.0%となっている。

図表 - 14 非管理職の無期契約労働者（正社員等）の月間総労働時間_全体
（平均・令和2年9月実績）：単数回答（問5_2）

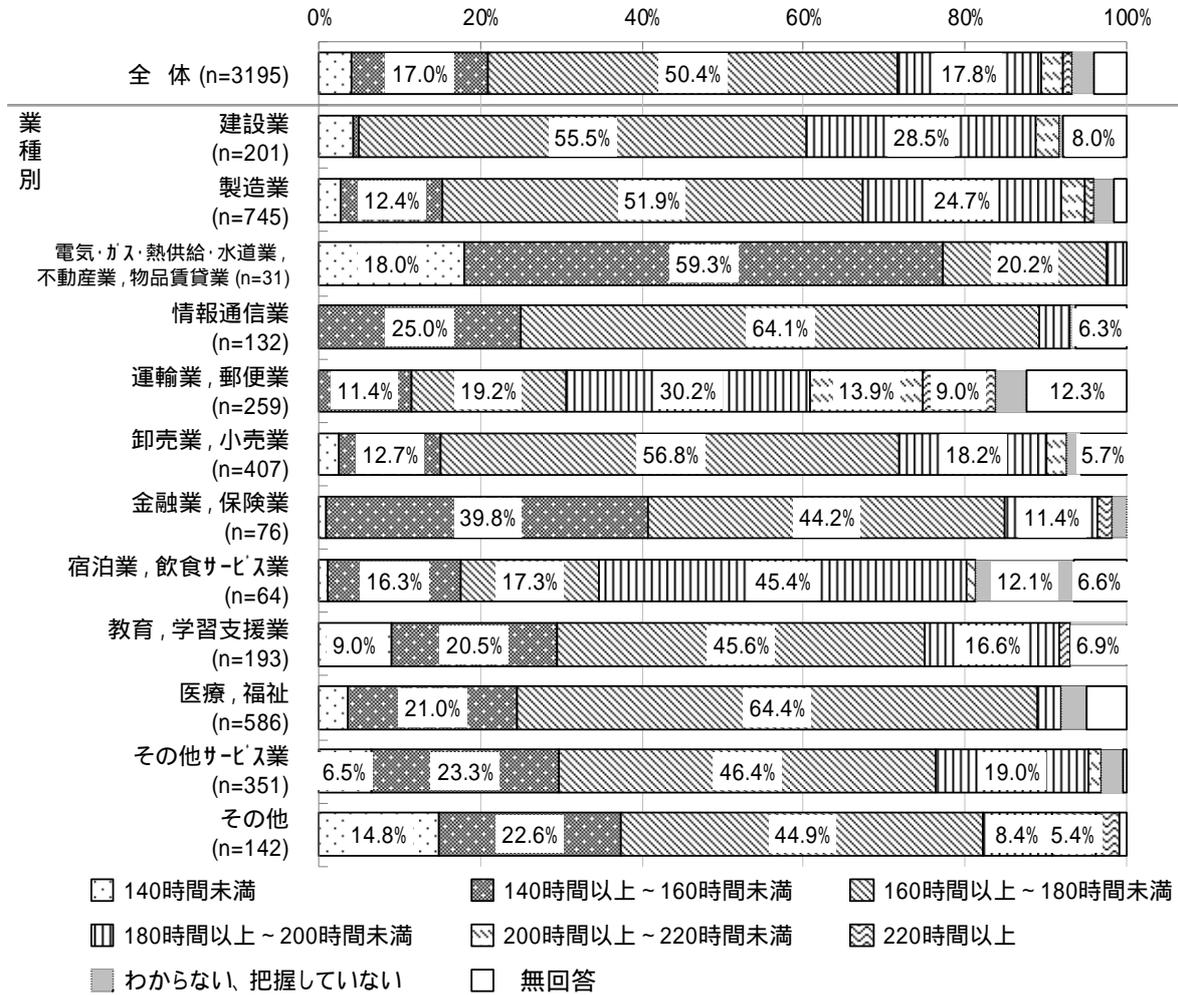


数表 - 14

		合計	問5.(2)非管理職の無期契約労働者（正社員等）の月間総労働時間 全体(平均・令和2年9月実績)							わからない、把握していない	無回答
			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			
全体		3195	4.0	17.0	50.4	17.8	2.7	1.2	2.7	4.0	
従業員規模別	51～100人	1630	4.7	14.6	53.8	17.9	2.4	1.4	1.9	3.3	
	101～300人	1087	3.5	17.7	46.2	20.4	3.5	0.8	2.7	5.4	
	301～500人	217	2.5	25.6	46.3	10.6	3.1	3.1	5.6	3.1	
	501～1,000人	136	2.2	23.5	52.9	11.8	2.9	0.7	3.7	2.2	
	1,001人以上	126	4.9	19.8	48.8	13.6	0.6	0.0	8.0	4.3	

(業種別)

図表 - 15 非管理職の無期契約労働者(正社員等)の月間総労働時間_全体
(平均・令和2年9月実績):単数回答(問5_2)



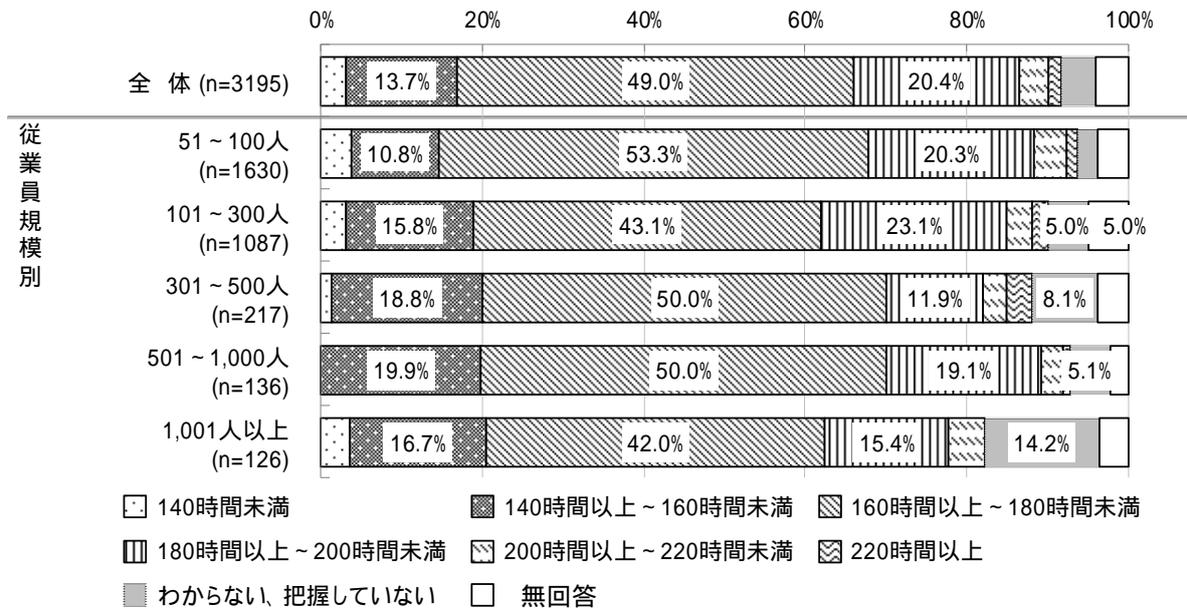
数表 - 15

業種別	合計	問5.(2)非管理職の無期契約労働者(正社員等)の月間総労働時間 全体(平均・令和2年9月実績)							
		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	無回答
全体	3195	4.0	17.0	50.4	17.8	2.7	1.2	2.7	4.0
建設業	201	4.2	0.7	55.5	28.5	2.8	0.0	0.4	8.0
製造業	745	2.8	12.4	51.9	24.7	2.9	1.0	2.5	1.6
電気・ガス・熱供給・水道業, 不動産業, 物品賃貸業	31	18.0	59.3	20.2	2.5	0.0	0.0	0.0	0.0
情報通信業	132	0.0	25.0	64.1	3.9	0.0	0.0	0.6	6.3
運輸業, 郵便業	259	0.0	11.4	19.2	30.2	13.9	9.0	4.0	12.3
卸売業, 小売業	407	2.5	12.7	56.8	18.2	2.5	0.0	1.7	5.7
金融業, 保険業	76	1.0	39.8	44.2	11.4	0.0	1.8	1.8	0.0
宿泊業, 飲食サービス業	64	1.2	16.3	17.3	45.4	1.2	0.0	12.1	6.6
教育, 学習支援業	193	9.0	20.5	45.6	16.6	0.0	1.4	6.9	0.0
医療, 福祉	586	3.6	21.0	64.4	3.0	0.0	0.0	3.2	4.9
その他サービス業	351	6.5	23.3	46.4	19.0	1.6	0.0	2.6	0.5
その他	142	14.8	22.6	44.9	8.4	5.4	2.9	0.0	1.0

2) 男性

非管理職の無期契約労働者（正社員等）男性の月間総労働時間（一人あたり平均）をみると、「全体」では「160 時間以上～180 時間未満」が 49.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「180 時間以上～200 時間未満」が 20.4%、「140 時間以上～160 時間未満」が 13.7%となっている。

図表 - 16 非管理職の無期契約労働者（正社員等）の月間総労働時間_男性
（平均・令和2年9月実績）：単数回答（問5_2）

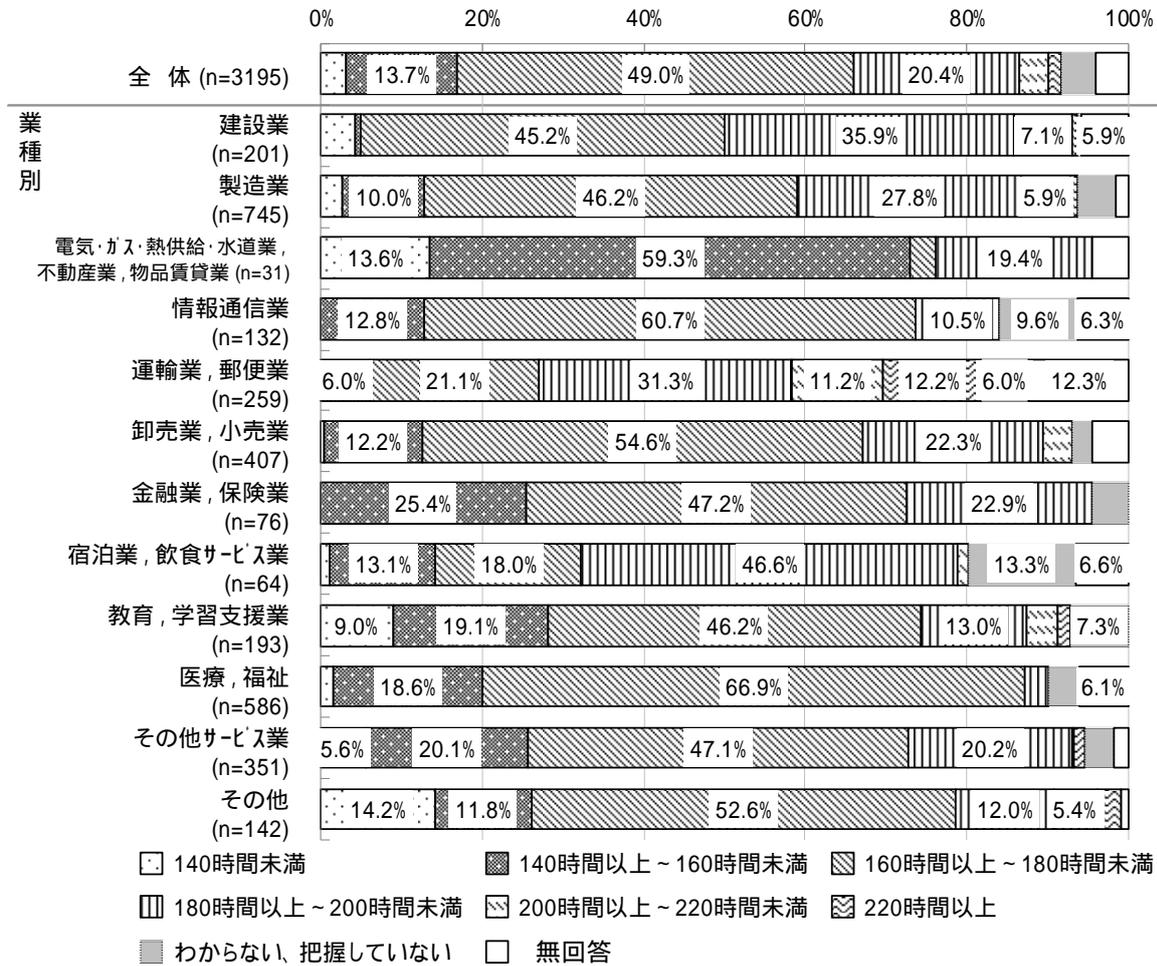


数表 - 16

		合計	問5.(2)非管理職の無期契約労働者（正社員等）の月間総労働時間 男性(平均・令和2年9月実績)							わからない、把握していない	無回答
			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			
全体	3195	3.2	13.7	49.0	20.4	3.7	1.6	4.2	4.1		
従業員規模別	51～100人	1630	3.8	10.8	53.3	20.3	4.2	1.4	2.4	3.8	
	101～300人	1087	3.1	15.8	43.1	23.1	3.1	1.9	5.0	5.0	
	301～500人	217	1.3	18.8	50.0	11.9	3.1	3.1	8.1	3.8	
	501～1,000人	136	0.0	19.9	50.0	19.1	2.9	0.7	5.1	2.2	
	1,001人以上	126	3.7	16.7	42.0	15.4	4.3	0.0	14.2	3.7	

(業種別)

図表 - 17 非管理職の無期契約労働者(正社員等)の月間総労働時間_男性
(平均・令和2年9月実績):単数回答(問5_2)



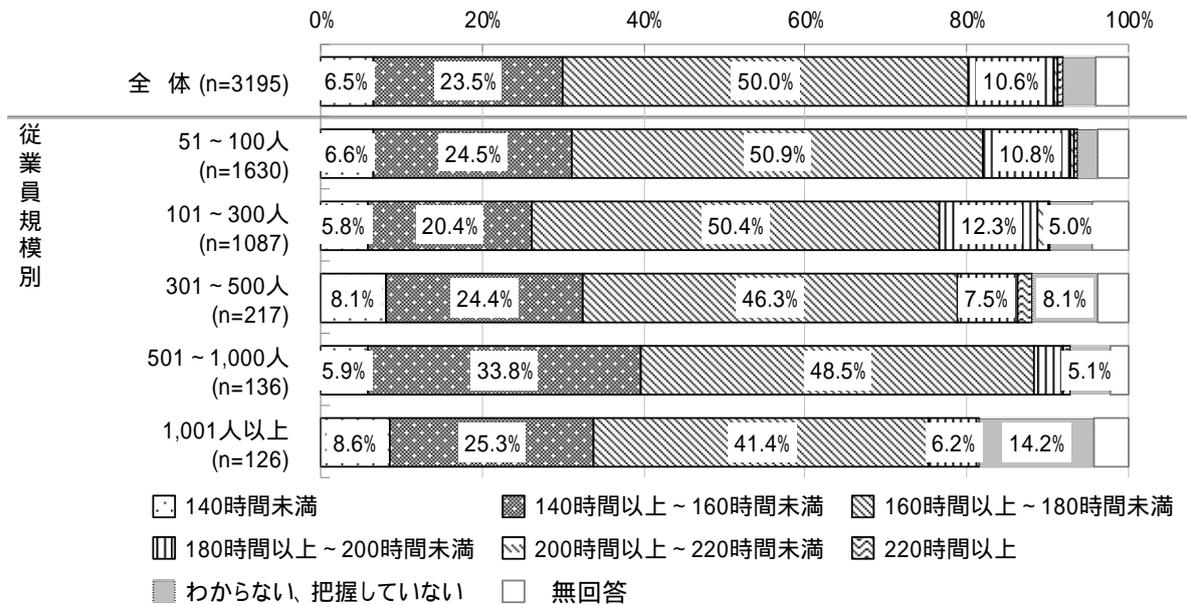
数表 - 17

	合計	問5(2)非管理職の無期契約労働者(正社員等)の月間総労働時間 男性(平均・令和2年9月実績)								
		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	無回答	
全体	3195	3.2	13.7	49.0	20.4	3.7	1.6	4.2	4.1	
業種別	建設業	201	4.2	0.7	45.2	35.9	7.1	0.7	0.4	5.9
	製造業	745	2.8	10.0	46.2	27.8	5.9	1.0	4.7	1.6
	電気・ガス・熱供給・水道業, 不動産業, 物品賃貸業	31	13.6	59.3	3.3	19.4	0.0	0.0	0.0	4.4
	情報通信業	132	0.0	12.8	60.7	10.5	0.0	0.0	9.6	6.3
	運輸業, 郵便業	259	0.0	6.0	21.1	31.3	11.2	12.2	6.0	12.3
	卸売業, 小売業	407	0.4	12.2	54.6	22.3	3.5	0.0	2.4	4.6
	金融業, 保険業	76	0.0	25.4	47.2	22.9	0.0	0.0	4.6	0.0
	宿泊業, 飲食サービス業	64	1.2	13.1	18.0	46.6	1.2	0.0	13.3	6.6
	教育, 学習支援業	193	9.0	19.1	46.2	13.0	4.0	1.4	7.3	0.0
	医療, 福祉	586	1.5	18.6	66.9	3.0	0.0	0.0	3.8	6.1
	その他サービス業	351	5.6	20.1	47.1	20.2	0.4	1.2	3.8	1.7
	その他	142	14.2	11.8	52.6	12.0	5.4	2.9	0.0	1.0

3) 女性

非管理職の無期契約労働者（正社員等）女性の月間総労働時間（一人あたり平均）をみると、「全体」では「160 時間以上～180 時間未満」が 50.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「140 時間以上～160 時間未満」が 23.5%、「180 時間以上～200 時間未満」が 10.6%となっている。

図表 - 18 非管理職の無期契約労働者（正社員等）の月間総労働時間_女性
（平均・令和2年9月実績）：単数回答（問5_2）

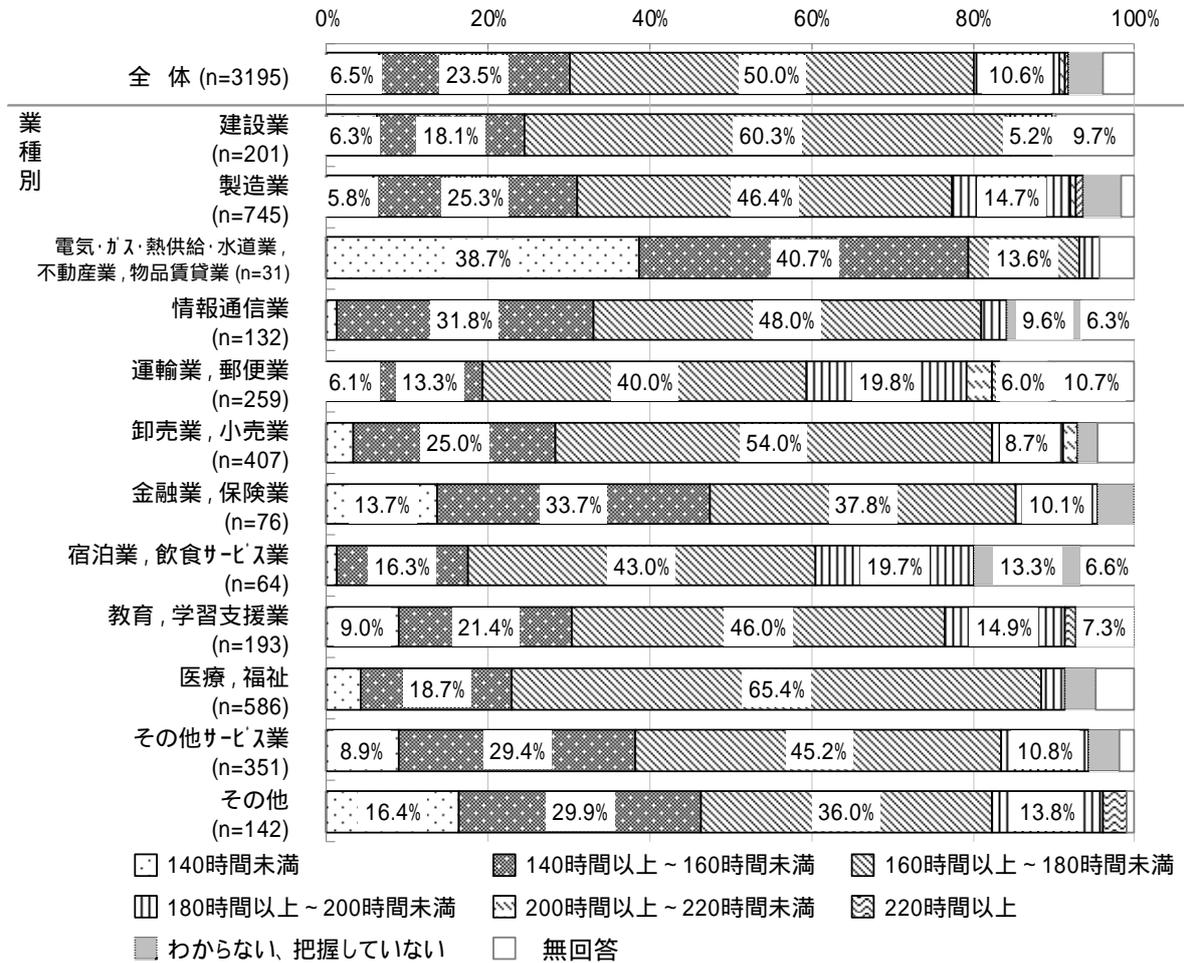


数表 - 18

		合計	問5.(2)非管理職の無期契約労働者(正社員等)の月間総労働時間 女性(平均・令和2年9月実績)						わからない、把握していない	無回答
			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		
全体	3195	6.5	23.5	50.0	10.6	0.6	0.5	4.2	4.0	
従業員規模別	51～100人	1630	6.6	24.5	50.9	10.8	0.5	0.5	2.4	3.8
	101～300人	1087	5.8	20.4	50.4	12.3	1.2	0.4	5.0	4.6
	301～500人	217	8.1	24.4	46.3	7.5	0.0	1.9	8.1	3.8
	501～1,000人	136	5.9	33.8	48.5	3.7	0.0	0.7	5.1	2.2
	1,001人以上	126	8.6	25.3	41.4	6.2	0.0	0.0	14.2	4.3

(業種別)

図表 - 19 非管理職の無期契約労働者(正社員等)の月間総労働時間_女性
(平均・令和2年9月実績):単数回答(問5_2)



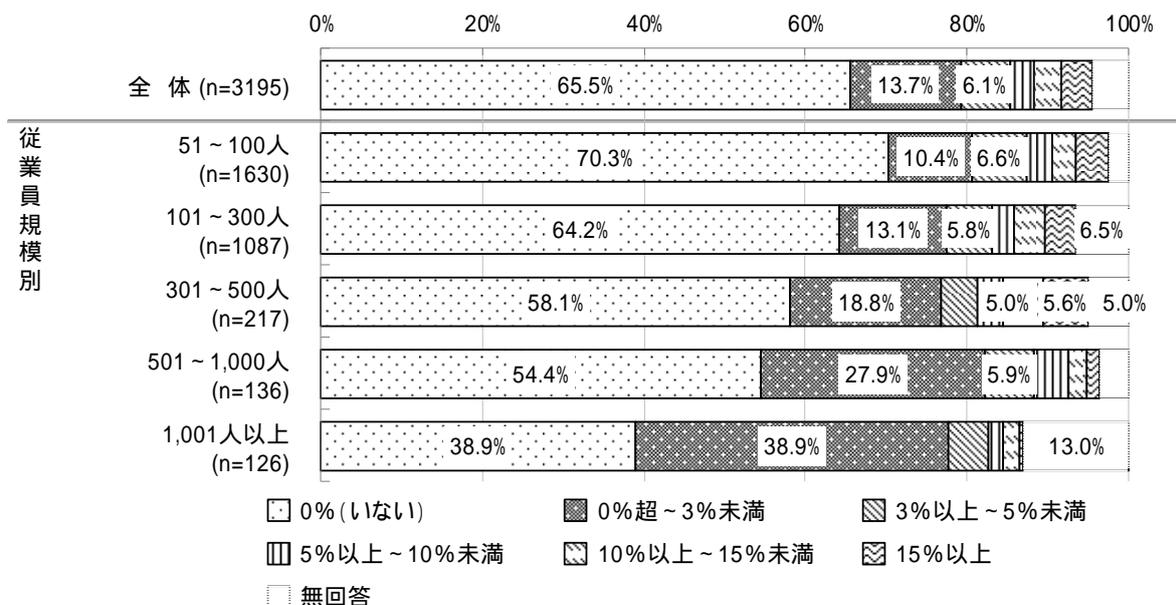
数表 - 19

	合計	問5(2)非管理職の無期契約労働者(正社員等)の月間総労働時間 女性(平均・令和2年9月実績)								
		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	無回答	
全体	3195	6.5	23.5	50.0	10.6	0.6	0.5	4.2	4.0	
業種別	建設業	201	6.3	18.1	60.3	5.2	0.0	0.0	0.4	9.7
	製造業	745	5.8	25.3	46.4	14.7	0.6	1.0	4.7	1.6
	電気・ガス・熱供給・水道業, 不動産業, 物品賃貸業	31	38.7	40.7	13.6	2.5	0.0	0.0	0.0	4.4
	情報通信業	132	1.2	31.8	48.0	3.2	0.0	0.0	9.6	6.3
	運輸業, 郵便業	259	6.1	13.3	40.0	19.8	3.2	0.9	6.0	10.7
	卸売業, 小売業	407	3.3	25.0	54.0	8.7	1.9	0.0	2.4	4.6
	金融業, 保険業	76	13.7	33.7	37.8	10.1	0.0	0.0	4.6	0.0
	宿泊業, 飲食サービス業	64	1.2	16.3	43.0	19.7	0.0	0.0	13.3	6.6
	教育, 学習支援業	193	9.0	21.4	46.0	14.9	0.0	1.4	7.3	0.0
	医療, 福祉	586	4.3	18.7	65.4	3.0	0.0	0.0	3.8	4.8
	その他サービス業	351	8.9	29.4	45.2	10.8	0.0	0.0	3.8	1.9
	その他	142	16.4	29.9	36.0	13.8	0.0	2.9	0.0	1.0

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（令和2年9月実績）

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）の割合をみると、「全体」では「0%（いない）」が65.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「0%超～3%未満」が13.7%、「3%以上～5%未満」が6.1%となっている。

図表 - 20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（令和2年9月実績）：単数回答（問5_3）



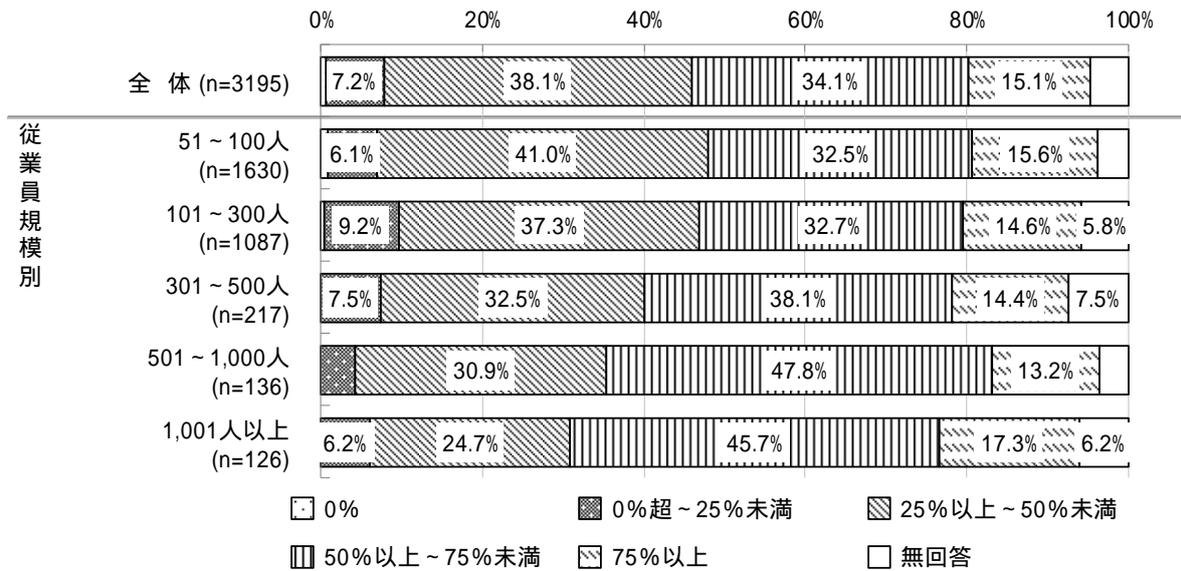
数表 - 20

		合計	問5(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(令和2年9月実績)						
			0%(いない)	0%超～3%未満	3%以上～5%未満	5%以上～10%未満	10%以上～15%未満	15%以上	無回答
全体		3195	65.5	13.7	6.1	3.1	3.3	3.9	4.4
従業員規模別	51～100人	1630	70.3	10.4	6.6	3.3	2.8	4.2	2.4
	101～300人	1087	64.2	13.1	5.8	2.7	3.8	3.8	6.5
	301～500人	217	58.1	18.8	4.4	3.1	5.0	5.6	5.0
	501～1,000人	136	54.4	27.9	5.9	4.4	2.2	1.5	3.7
	1,001人以上	126	38.9	38.9	4.9	1.9	1.9	0.6	13.0

無期契約労働者（正社員等）の年次有給休暇の平均取得率（令和元年度実績）

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、「全体」では「25%以上～50%未満」が38.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「50%以上～75%未満」が34.1%、「75%以上」が15.1%となっている。

図表 - 21 無期契約労働者（正社員等）の年次有給休暇の平均取得率（令和元年度実績）
：単数回答（問5_4）

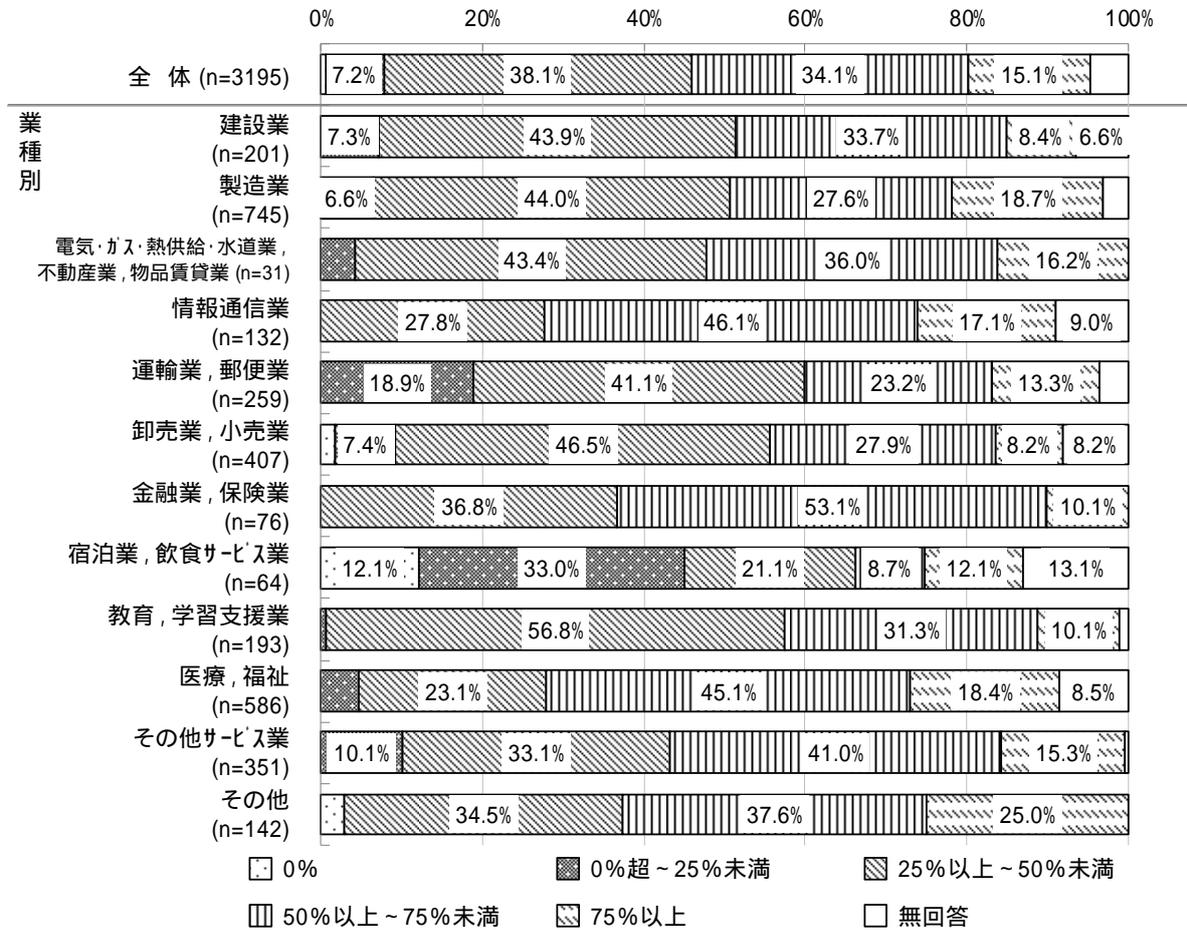


数表 - 21

		問5.(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（令和元年度実績）						
		合計	0%	0%超～25%未満	25%以上～50%未満	50%以上～75%未満	75%以上	無回答
全体		3195	0.6	7.2	38.1	34.1	15.1	4.8
従業員規模別	51～100人	1630	0.9	6.1	41.0	32.5	15.6	3.8
	101～300人	1087	0.4	9.2	37.3	32.7	14.6	5.8
	301～500人	217	0.0	7.5	32.5	38.1	14.4	7.5
	501～1,000人	136	0.0	4.4	30.9	47.8	13.2	3.7
	1,001人以上	126	0.0	6.2	24.7	45.7	17.3	6.2

(業種別)

図表 - 22 無期契約労働者（正社員等）の年次有給休暇の平均取得率（令和元年度実績）
：単数回答（問5_4）

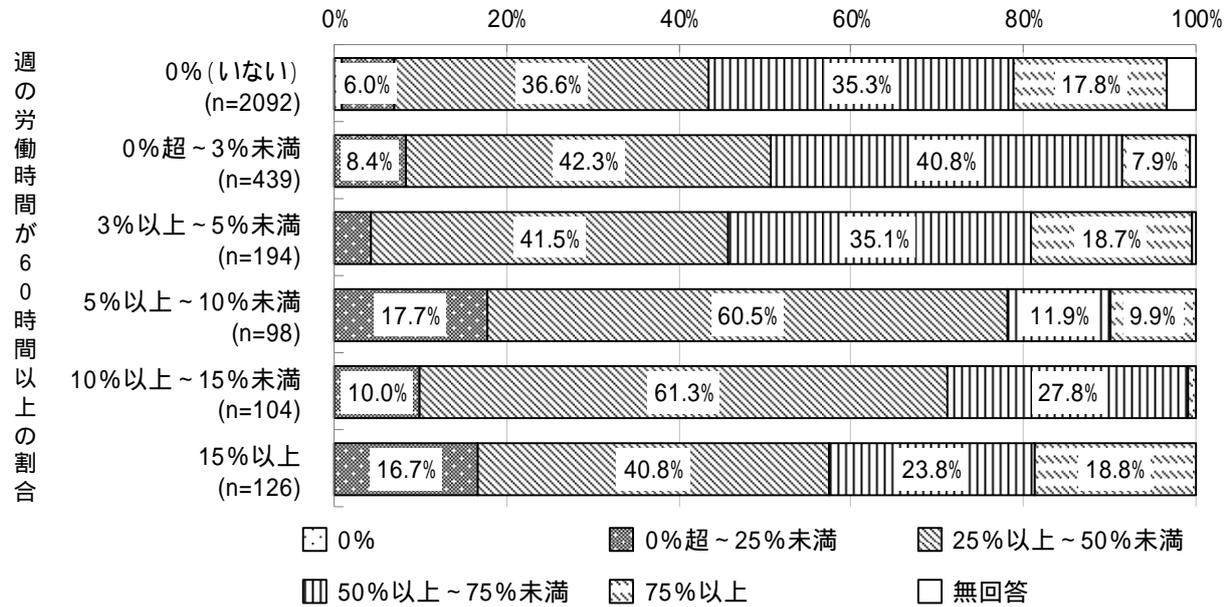


数表 - 22

	合計	問5.4)無期契約労働者(正社員等)の年次有給休暇の平均取得率(令和元年度実績)						
		0%	0%超～25%未満	25%以上～50%未満	50%以上～75%未満	75%以上	無回答	
全体	3195	0.6	7.2	38.1	34.1	15.1	4.8	
業種別	建設業	201	0.0	7.3	43.9	33.7	8.4	6.6
	製造業	745	0.0	6.6	44.0	27.6	18.7	3.1
	電気・ガス・熱供給・水道業, 不動産業, 物品賃貸業	31	0.0	4.4	43.4	36.0	16.2	0.0
	情報通信業	132	0.0	0.0	27.8	46.1	17.1	9.0
	運輸業, 郵便業	259	0.0	18.9	41.1	23.2	13.3	3.6
	卸売業, 小売業	407	1.9	7.4	46.5	27.9	8.2	8.2
	金融業, 保険業	76	0.0	0.0	36.8	53.1	10.1	0.0
	宿泊業, 飲食サービス業	64	12.1	33.0	21.1	8.7	12.1	13.1
	教育, 学習支援業	193	0.0	0.7	56.8	31.3	10.1	1.1
	医療, 福祉	586	0.0	4.8	23.1	45.1	18.4	8.5
	その他サービス業	351	0.0	10.1	33.1	41.0	15.3	0.4
	その他	142	2.9	0.0	34.5	37.6	25.0	0.0

(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)の割合別)

図表 - 23 無期契約労働者(正社員等)の年次有給休暇の平均取得率(令和元年度実績)
: 単数回答(問5_4)



数表 - 23

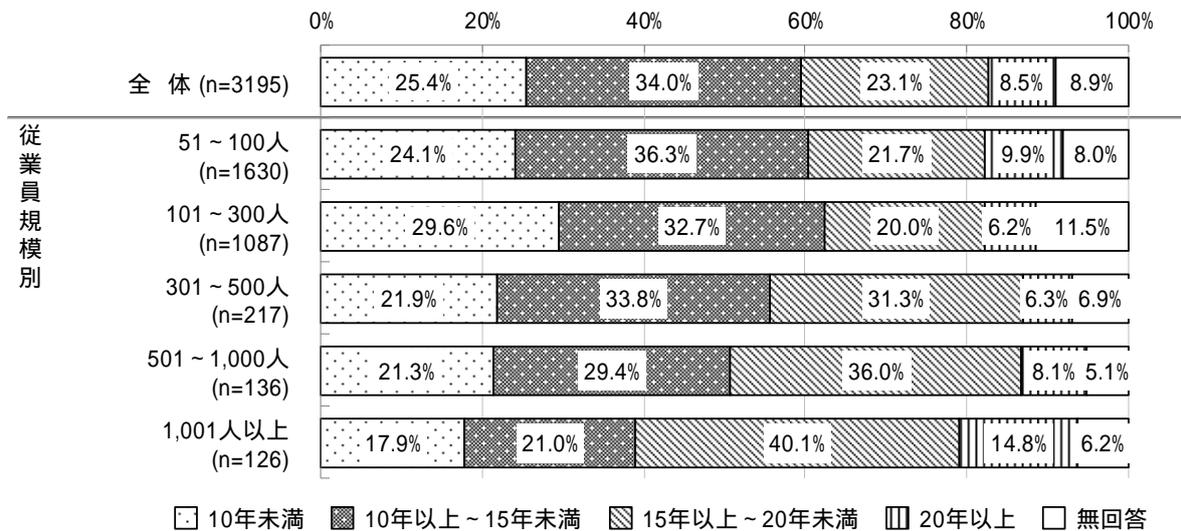
		合計	問5(4)無期契約労働者(正社員等)の年次有給休暇の平均取得率 (令和元年度実績)					
			0%	0%超~ 25%未満	25%以上 ~50%未 満	50%以上 ~75%未 満	75%以上	無回答
問5(3)	0%(いない)	2092	0.9	6.0	36.6	35.3	17.8	3.3
週あたり労働時間が60時間以上の無期契約労働者(正社員等)の割合	0%超~3%未満	439	0.0	8.4	42.3	40.8	7.9	0.7
	3%以上~5%未満	194	0.0	4.3	41.5	35.1	18.7	0.5
	5%以上~10%未満	98	0.0	17.7	60.5	11.9	9.9	0.0
	10%以上~15%未満	104	0.0	10.0	61.3	27.8	1.0	0.0
	15%以上	126	0.0	16.7	40.8	23.8	18.8	0.0

無期契約労働者（正社員等）の平均勤続年数

1) 男性

無期契約労働者（正社員等）男性の平均勤続年数をみると、「全体」では「10年以上～15年未満」が34.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「10年未満」が25.4%、「15年以上～20年未満」が23.1%となっている。

図表 - 24 無期契約労働者（正社員等）の平均勤続年数_男性：数値回答（問5_5）



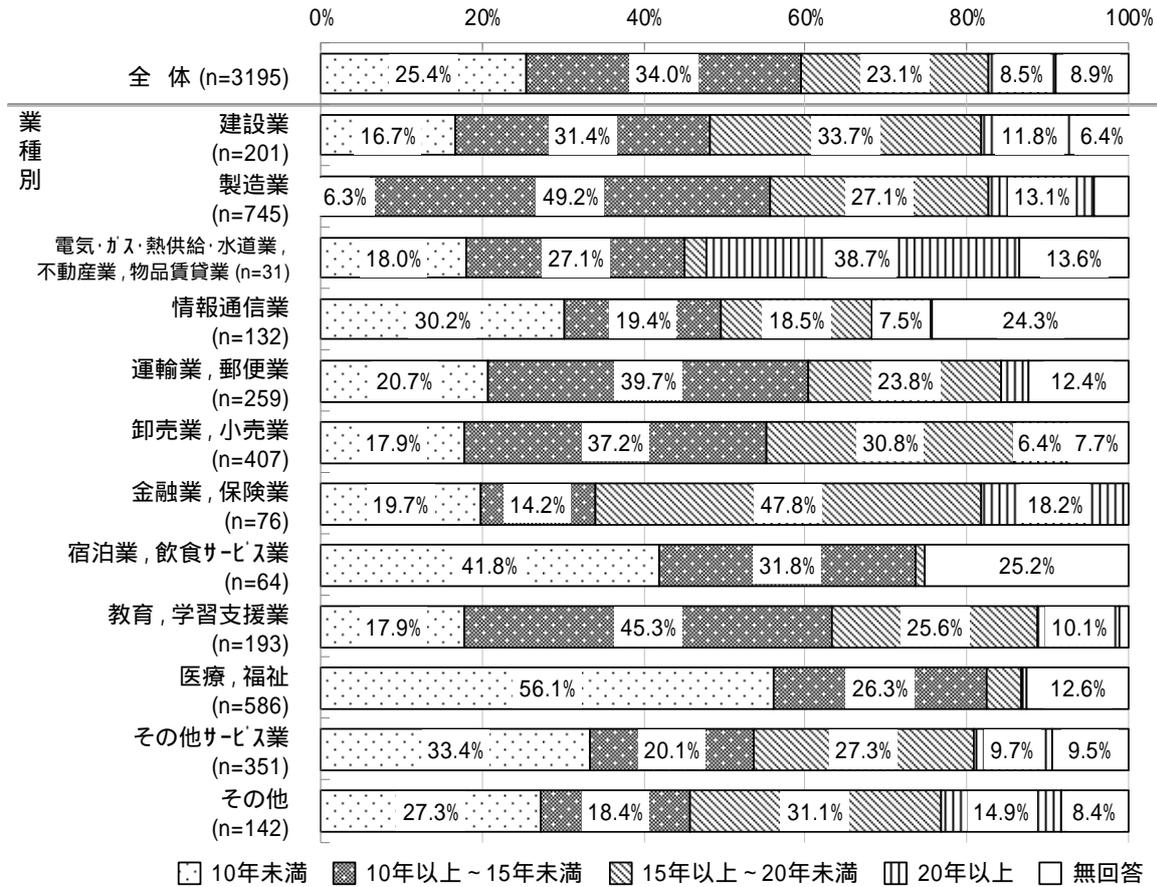
数表 - 24

		合計	問5.(5)無期契約労働者(正社員等)の平均勤続年数 男性				
			10年未満	10年以上 ～15年未 満	15年以上 ～20年未 満	20年以上	無回答
全体		3195	25.4	34.0	23.1	8.5	8.9
従業員規模別	51～100人	1630	24.1	36.3	21.7	9.9	8.0
	101～300人	1087	29.6	32.7	20.0	6.2	11.5
	301～500人	217	21.9	33.8	31.3	6.3	6.9
	501～1,000人	136	21.3	29.4	36.0	8.1	5.1
	1,001人以上	126	17.9	21.0	40.1	14.8	6.2

小数点以下の端数を切り捨て、整数を記入。

(業種別)

図表 - 25 無期契約労働者（正社員等）の平均勤続年数_男性：数値回答（問5_5）



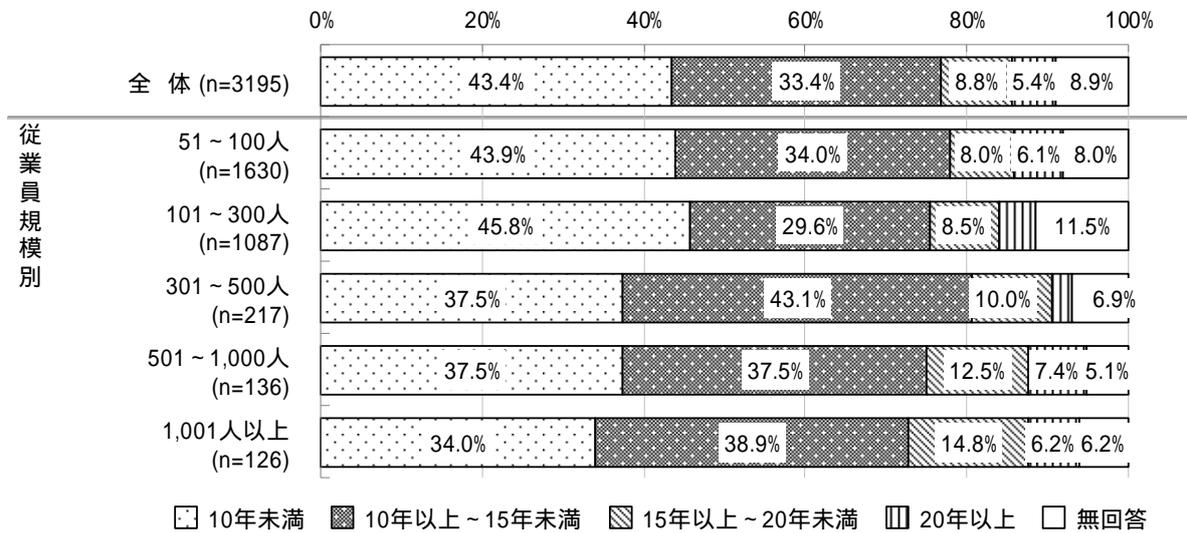
数表 - 25

	合計	問5.(5)無期契約労働者（正社員等）の平均勤続年数_男性					
		10年未満	10年以上～15年未満	15年以上～20年未満	20年以上	無回答	
全体	3195	25.4	34.0	23.1	8.5	8.9	
業種別	建設業	201	16.7	31.4	33.7	11.8	6.4
	製造業	745	6.3	49.2	27.1	13.1	4.2
	電気・ガス・熱供給・水道業, 不動産業, 物品賃貸業	31	18.0	27.1	2.5	38.7	13.6
	情報通信業	132	30.2	19.4	18.5	7.5	24.3
	運輸業, 郵便業	259	20.7	39.7	23.8	3.3	12.4
	卸売業, 小売業	407	17.9	37.2	30.8	6.4	7.7
	金融業, 保険業	76	19.7	14.2	47.8	18.2	0.0
	宿泊業, 飲食サービス業	64	41.8	31.8	1.2	0.0	25.2
	教育, 学習支援業	193	17.9	45.3	25.6	10.1	1.1
	医療, 福祉	586	56.1	26.3	4.3	0.7	12.6
	その他サービス業	351	33.4	20.1	27.3	9.7	9.5
	その他	142	27.3	18.4	31.1	14.9	8.4

2) 女性

無期契約労働者（正社員等）女性の平均勤続年数をみると、「全体」では「10年未満」が43.4%で最も回答割合が高く、次いで「10年以上～15年未満」が33.4%となっている。

図表 - 26 無期契約労働者（正社員等）の平均勤続年数_女性：数値回答（問5_5）

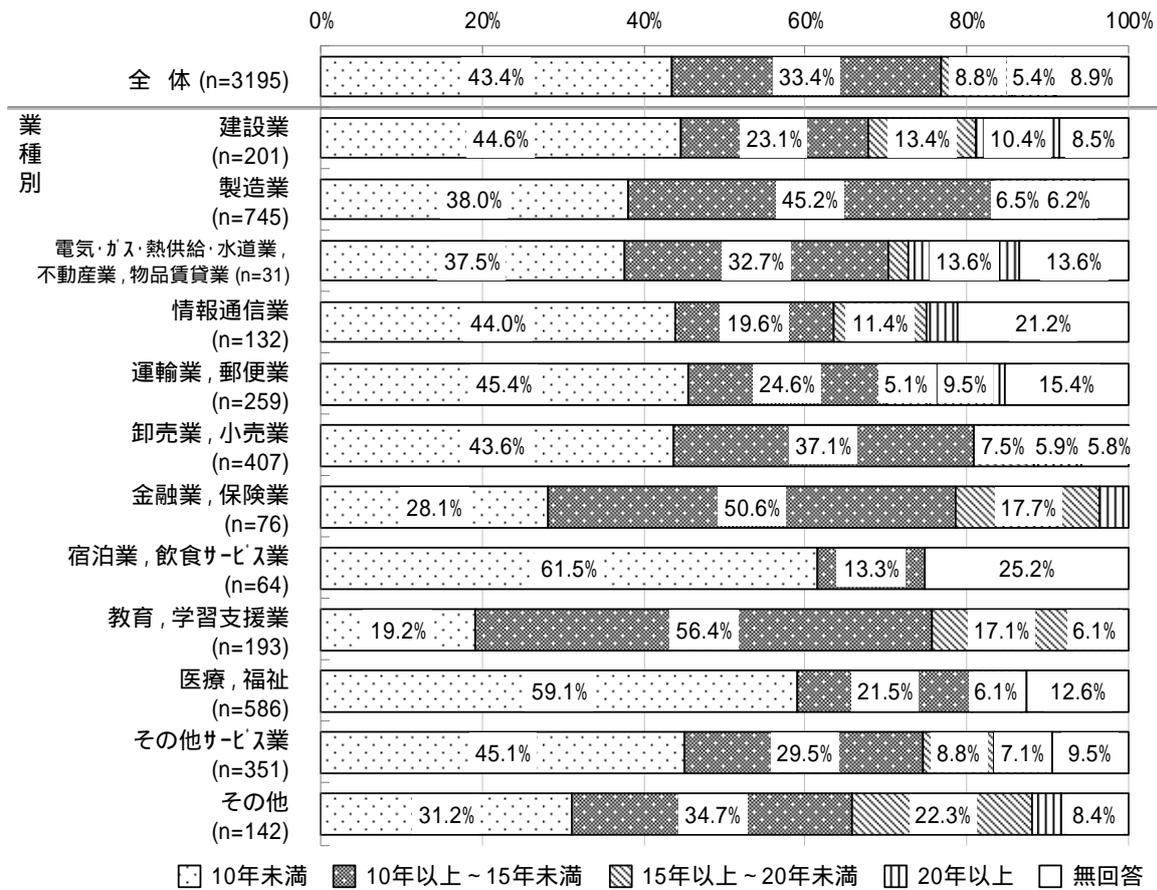


数表 - 26

	合計	問5.(5)無期契約労働者(正社員等)の平均勤続年数 女性					
		10年未満	10年以上～15年未満	15年以上～20年未満	20年以上	無回答	
全体	3195	43.4	33.4	8.8	5.4	8.9	
従業員規模別	51～100人	43.9	34.0	8.0	6.1	8.0	
	101～300人	1087	45.8	29.6	8.5	11.5	
	301～500人	217	37.5	43.1	10.0	6.9	
	501～1,000人	136	37.5	37.5	12.5	7.4	5.1
	1,001人以上	126	34.0	38.9	14.8	6.2	6.2

(業種別)

図表 - 27 無期契約労働者(正社員等)の平均勤続年数_女性: 数値回答(問5_5)



数表 - 27

	合計	問5.(5)無期契約労働者(正社員等)の平均勤続年数_女性				
		10年未満	10年以上～15年未満	15年以上～20年未満	20年以上	無回答
全体	3195	43.4	33.4	8.8	5.4	8.9
業種別						
建設業	201	44.6	23.1	13.4	10.4	8.5
製造業	745	38.0	45.2	6.5	6.2	4.2
電気・ガス・熱供給・水道業, 不動産業, 物品賃貸業	31	37.5	32.7	2.5	13.6	13.6
情報通信業	132	44.0	19.6	11.4	3.9	21.2
運輸業, 郵便業	259	45.4	24.6	5.1	9.5	15.4
卸売業, 小売業	407	43.6	37.1	7.5	5.9	5.8
金融業, 保険業	76	28.1	50.6	17.7	3.6	0.0
宿泊業, 飲食サービス業	64	61.5	13.3	0.0	0.0	25.2
教育, 学習支援業	193	19.2	56.4	17.1	6.1	1.1
医療, 福祉	586	59.1	21.5	6.1	0.7	12.6
その他サービス業	351	45.1	29.5	8.8	7.1	9.5
その他	142	31.2	34.7	22.3	3.5	8.4

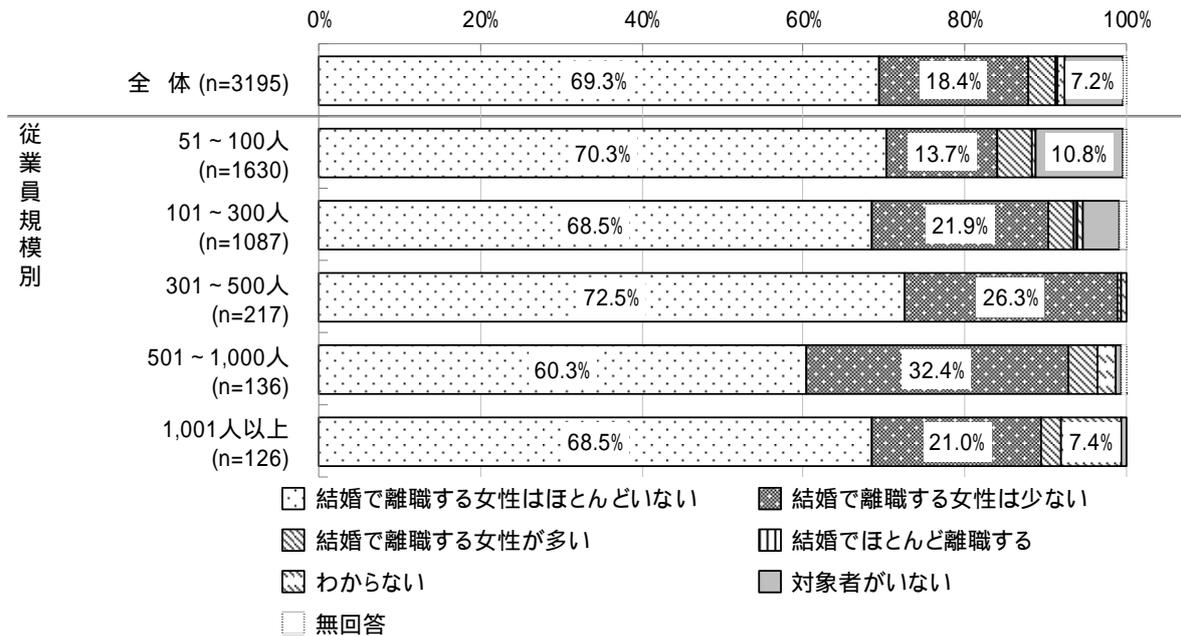
2. 結婚や妊娠・出産、育児による女性の離職状況について

(1) 結婚による女性の離職状況

無期契約労働者（正社員等）

結婚による女性の離職状況について、無期契約労働者（正社員等）をみると、「全体」では「結婚で離職する女性はほとんどいない」が69.3%でもっとも回答割合が高く、次いで「結婚で離職する女性は少ない」が18.4%となっている。

図表 - 28 結婚による女性の離職状況_無期契約労働者（正社員等）：単数回答（問6_1）



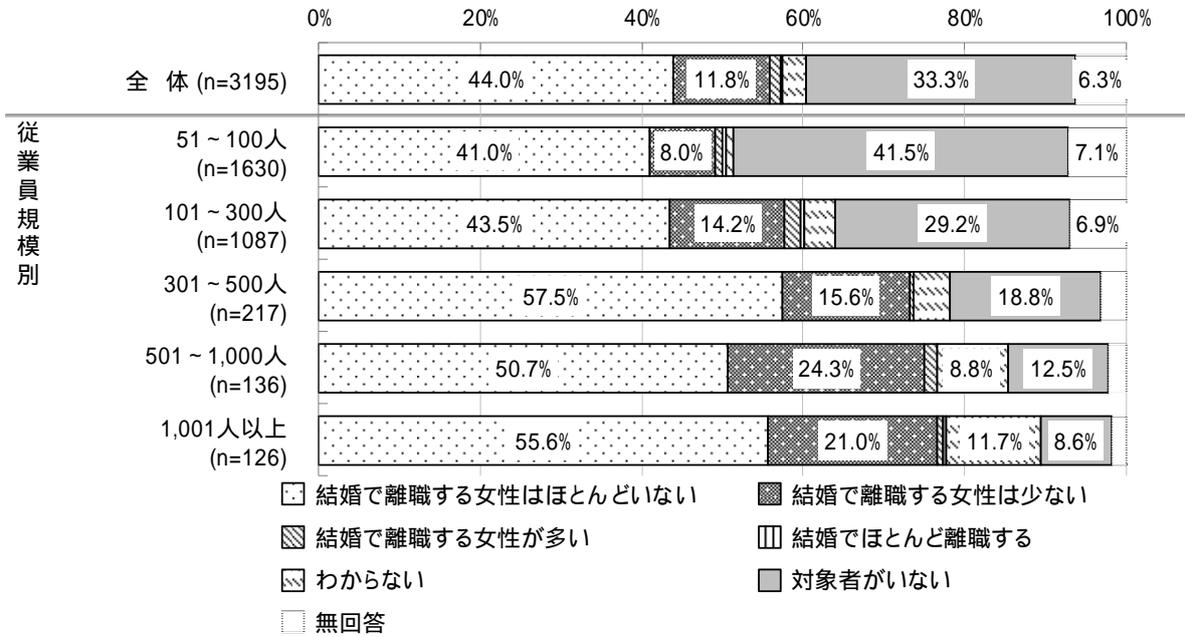
数表 - 28

		問6.(1)結婚による女性の離職状況 無期契約労働者(正社員等)							
		合計	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は少ない	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	対象者がいない	無回答
全体		3195	69.3	18.4	3.5	0.1	0.9	7.2	0.5
従業員規模別	51～100人	1630	70.3	13.7	4.2	0.0	0.5	10.8	0.5
	101～300人	1087	68.5	21.9	3.1	0.4	0.8	4.6	0.8
	301～500人	217	72.5	26.3	0.6	0.0	0.6	0.0	0.0
	501～1,000人	136	60.3	32.4	3.7	0.0	2.2	0.7	0.7
	1,001人以上	126	68.5	21.0	2.5	0.0	7.4	0.6	0.0

有期契約労働者

結婚による女性の離職状況について、有期契約労働者をみると、「全体」では「結婚で離職する女性はほとんどいない」が44.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「対象者がいない」が33.3%、「結婚で離職する女性は少ない」が11.8%となっている。

図表 - 29 結婚による女性の離職状況_有期契約労働者：単数回答（問6_1）



数表 - 29

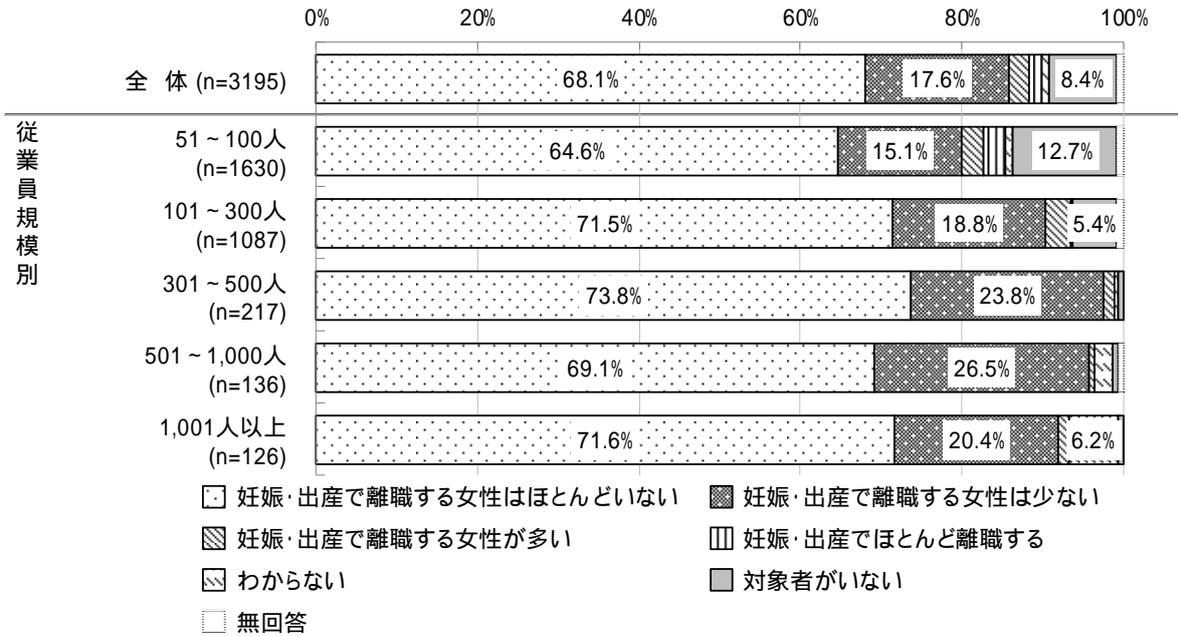
		問6(1)結婚による女性の離職状況 有期契約労働者							
		合計	結婚で離職する女性はほとんどいない	結婚で離職する女性は少ない	結婚で離職する女性が多い	結婚でほとんど離職する	わからない	対象者がいない	無回答
全体		3195	44.0	11.8	1.3	0.4	2.9	33.3	6.3
従業員規模別	51～100人	1630	41.0	8.0	0.9	0.5	0.9	41.5	7.1
	101～300人	1087	43.5	14.2	1.9	0.4	3.8	29.2	6.9
	301～500人	217	57.5	15.6	0.6	0.0	4.4	18.8	3.1
	501～1,000人	136	50.7	24.3	1.5	0.0	8.8	12.5	2.2
	1,001人以上	126	55.6	21.0	0.6	0.6	11.7	8.6	1.9

(2) 妊娠・出産による女性の離職状況

無期契約労働者（正社員等）

妊娠・出産による女性の離職状況について、無期契約労働者（正社員等）をみると、「全体」では「妊娠・出産で離職する女性はほとんどいない」が68.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「妊娠・出産で離職する女性は少ない」が17.6%となっている。

図表 - 30 妊娠・出産による女性の離職状況_無期契約労働者（正社員等）：単数回答（問6_2）



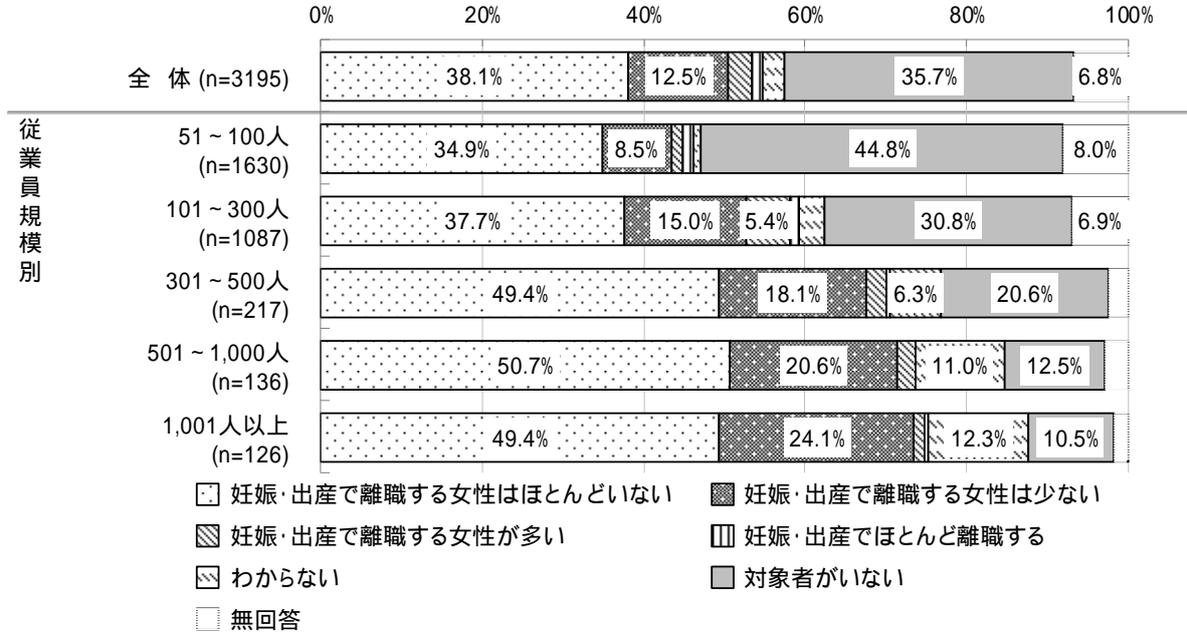
数表 - 30

		問6.2)妊娠・出産による女性の離職状況 無期契約労働者（正社員等）							
		合計	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は少ない	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	対象者がいない	無回答
全体		3195	68.1	17.6	2.7	1.4	1.0	8.4	0.8
従業員規模別	51～100人	1630	64.6	15.1	2.8	2.8	0.9	12.7	0.9
	101～300人	1087	71.5	18.8	3.1	0.0	0.4	5.4	0.8
	301～500人	217	73.8	23.8	1.3	0.0	0.6	0.6	0.0
	501～1,000人	136	69.1	26.5	0.7	0.0	2.2	0.7	0.7
	1,001人以上	126	71.6	20.4	1.2	0.0	6.2	0.6	0.0

有期契約労働者

妊娠・出産による女性の離職状況について、有期契約労働者をみると、「全体」では「妊娠・出産で離職する女性はほとんどいない」が38.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「対象者がいない」が35.7%、「妊娠・出産で離職する女性は少ない」が12.5%となっている。

図表 - 31 妊娠・出産による女性の離職状況_有期契約労働者：単数回答（問 6_2 ）



数表 - 31

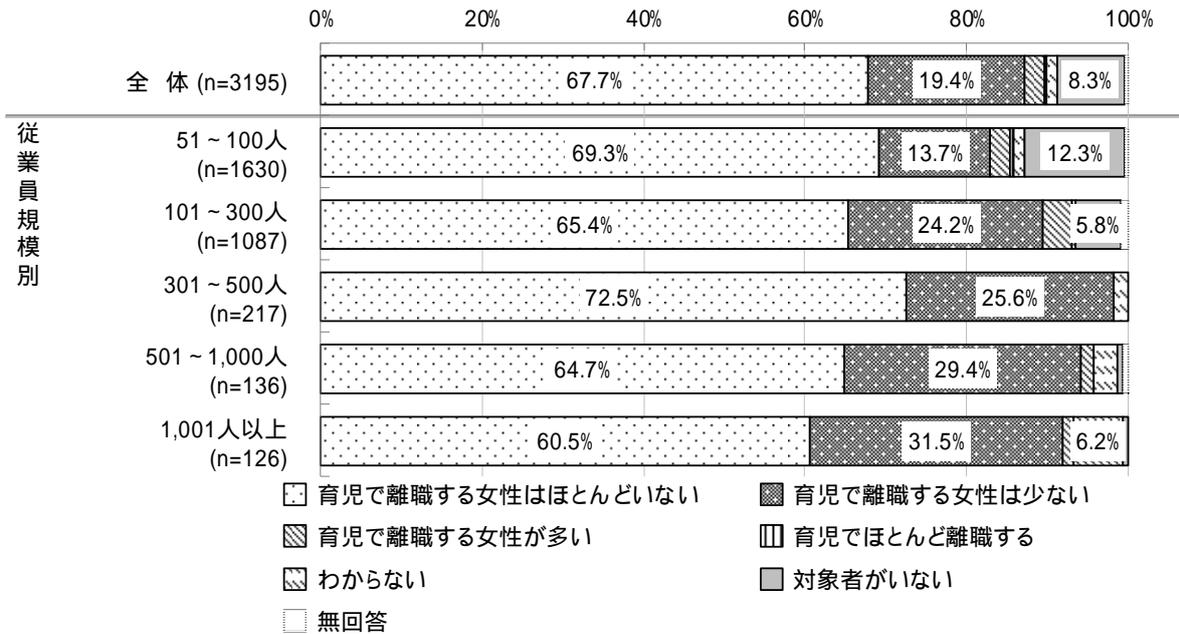
	合計	問 6.(2)妊娠・出産による女性の離職の状況 有期契約労働者						
		妊娠・出産で離職する女性はほとんどいない	妊娠・出産で離職する女性は少ない	妊娠・出産で離職する女性が多い	妊娠・出産でほとんど離職する	わからない	対象者がいない	無回答
全体	3195	38.1	12.5	2.9	1.2	2.9	35.7	6.8
従業員規模別								
51～100人	1630	34.9	8.5	1.4	1.4	0.9	44.8	8.0
101～300人	1087	37.7	15.0	5.4	1.2	3.1	30.8	6.9
301～500人	217	49.4	18.1	2.5	0.6	6.3	20.6	2.5
501～1,000人	136	50.7	20.6	2.2	0.0	11.0	12.5	2.9
1,001人以上	126	49.4	24.1	1.2	0.6	12.3	10.5	1.9

(3) 育児による女性の離職状況

無期契約労働者（正社員等）

育児による女性の離職状況について、無期契約労働者（正社員等）をみると、「全体」では「育児で離職する女性はほとんどいない」が67.7%でもっとも回答割合が高く、次いで「育児で離職する女性は少ない」が19.4%となっている。

図表 - 32 育児による女性の離職状況_無期契約労働者（正社員等）: 単数回答（問 6_3）



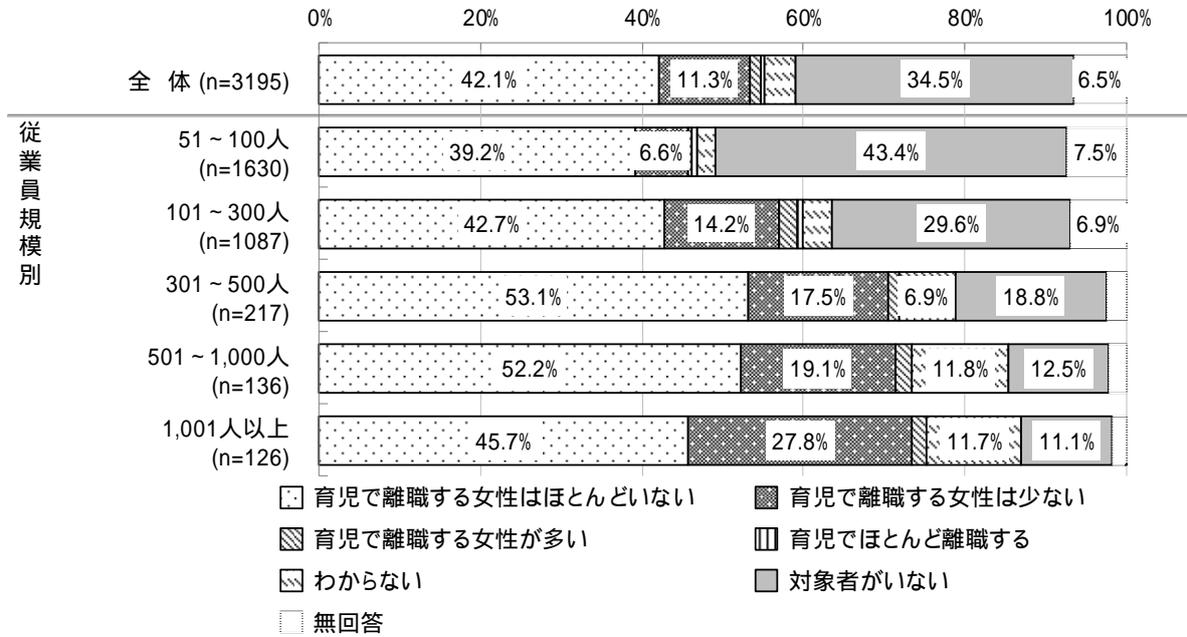
数表 - 32

		問 6.(3)育児による女性の離職状況 無期契約労働者(正社員等)							
		合計	育児で離職する女性はほとんどいない	育児で離職する女性は少ない	育児で離職する女性が多い	育児でほとんど離職する	わからない	対象者がいない	無回答
全体		3195	67.7	19.4	2.5	0.2	1.3	8.3	0.5
従業員規模別	51～100人	1630	69.3	13.7	2.4	0.5	1.4	12.3	0.5
	101～300人	1087	65.4	24.2	3.5	0.0	0.4	5.8	0.8
	301～500人	217	72.5	25.6	0.0	0.0	1.9	0.0	0.0
	501～1,000人	136	64.7	29.4	1.5	0.0	2.9	0.7	0.7
	1,001人以上	126	60.5	31.5	1.2	0.0	6.2	0.6	0.0

有期契約労働者

育児による女性の離職状況について、有期契約労働者をみると、「全体」では「育児で離職する女性はほとんどいない」が42.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「対象者がいない」が34.5%、「育児で離職する女性は少ない」が11.3%となっている。

図表 - 33 育児による女性の離職状況_有期契約労働者：単数回答（問6_3）



数表 - 33

		問6.(3)育児による女性の離職状況 有期契約労働者							
		合計	育児で離職する女性はほとんどいない	育児で離職する女性は少ない	育児で離職する女性が多い	育児でほとんど離職する	わからない	対象者がいない	無回答
全体		3195	42.1	11.3	1.3	0.5	3.8	34.5	6.5
従業員規模別	51～100人	1630	39.2	6.6	0.5	0.5	2.4	43.4	7.5
	101～300人	1087	42.7	14.2	2.3	0.8	3.5	29.6	6.9
	301～500人	217	53.1	17.5	1.3	0.0	6.9	18.8	2.5
	501～1,000人	136	52.2	19.1	2.2	0.0	11.8	12.5	2.2
	1,001人以上	126	45.7	27.8	1.9	0.0	11.7	11.1	1.9

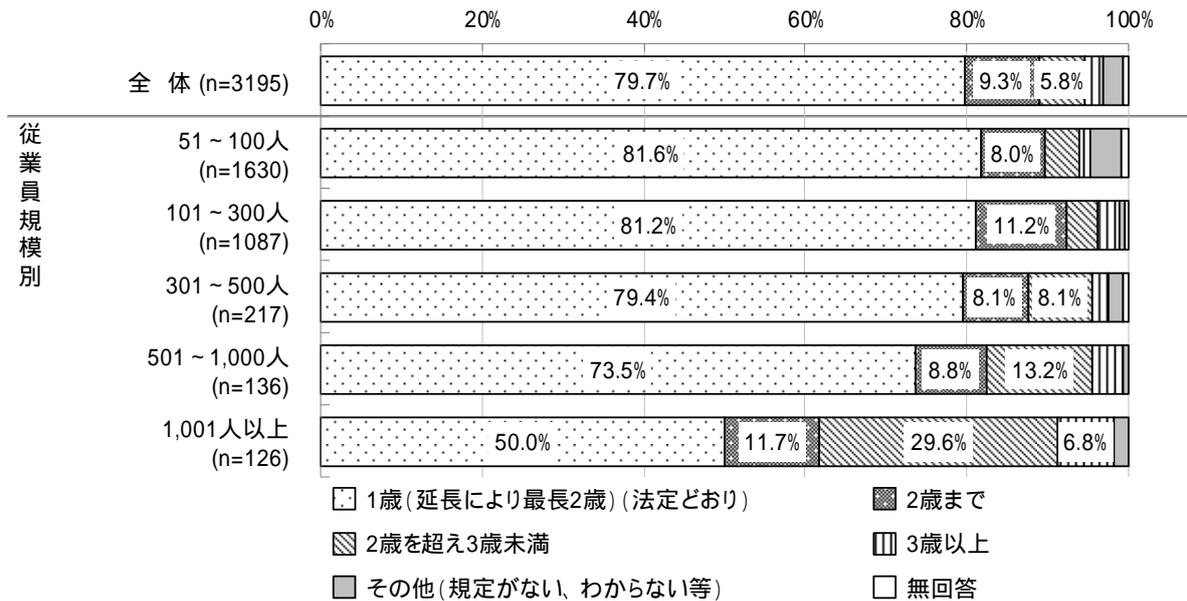
3. 育児をしながら働く労働者のための制度と利用状況について

(1) 育児休業制度の内容

期間

育児休業は、子が何歳になるまで取得できるかをみると、「全体」では「1歳(延長により最長2歳)(法定どおり)」が79.7%でもっとも回答割合が高く、次いで「2歳まで」が9.3%、「2歳を超え3歳未満」が5.8%となっている。

図表 - 34 育児休業制度の内容_期間：単数回答（問7_1）



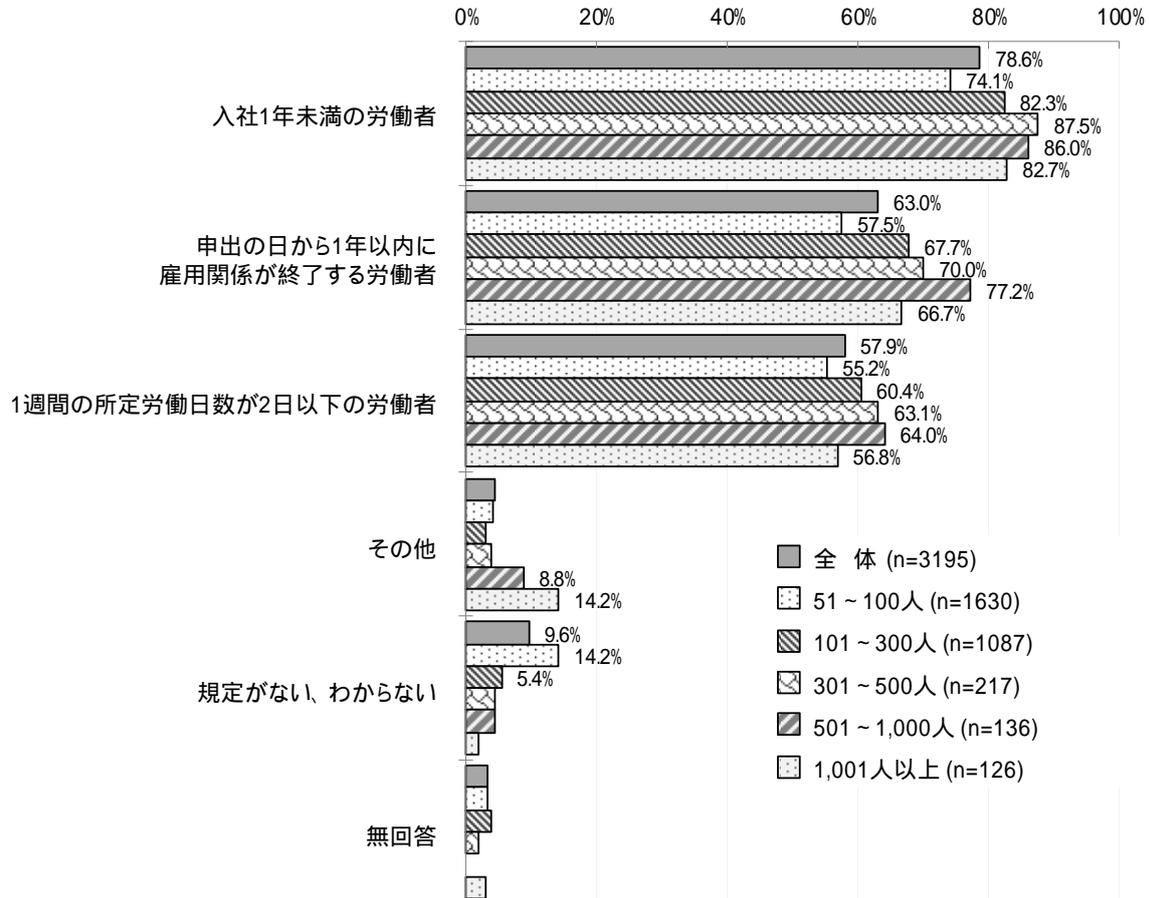
数表 - 34

	合計	問7.育児休業制度の内容(1)期間						
		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	3195	79.7	9.3	5.8	2.2	2.4	0.7	
従業員規模別	51～100人	1630	81.6	8.0	4.2	1.4	3.8	0.9
	101～300人	1087	81.2	11.2	3.8	2.7	0.8	0.4
	301～500人	217	79.4	8.1	8.1	1.9	1.9	0.6
	501～1,000人	136	73.5	8.8	13.2	3.7	0.7	0.0
	1,001人以上	126	50.0	11.7	29.6	6.8	1.9	0.0

適用除外の対象者

育児休業の対象から除外している労働者の要件設定をみると、「全体」では「入社1年未満の労働者」が78.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「申出の日から1年以内に雇用関係が終了する労働者」が63.0%、「1週間の所定労働日数が2日以下の労働者」が57.9%となっている。

図表 - 35 育児休業制度の内容_適用除外の対象者：複数回答（問7_2）



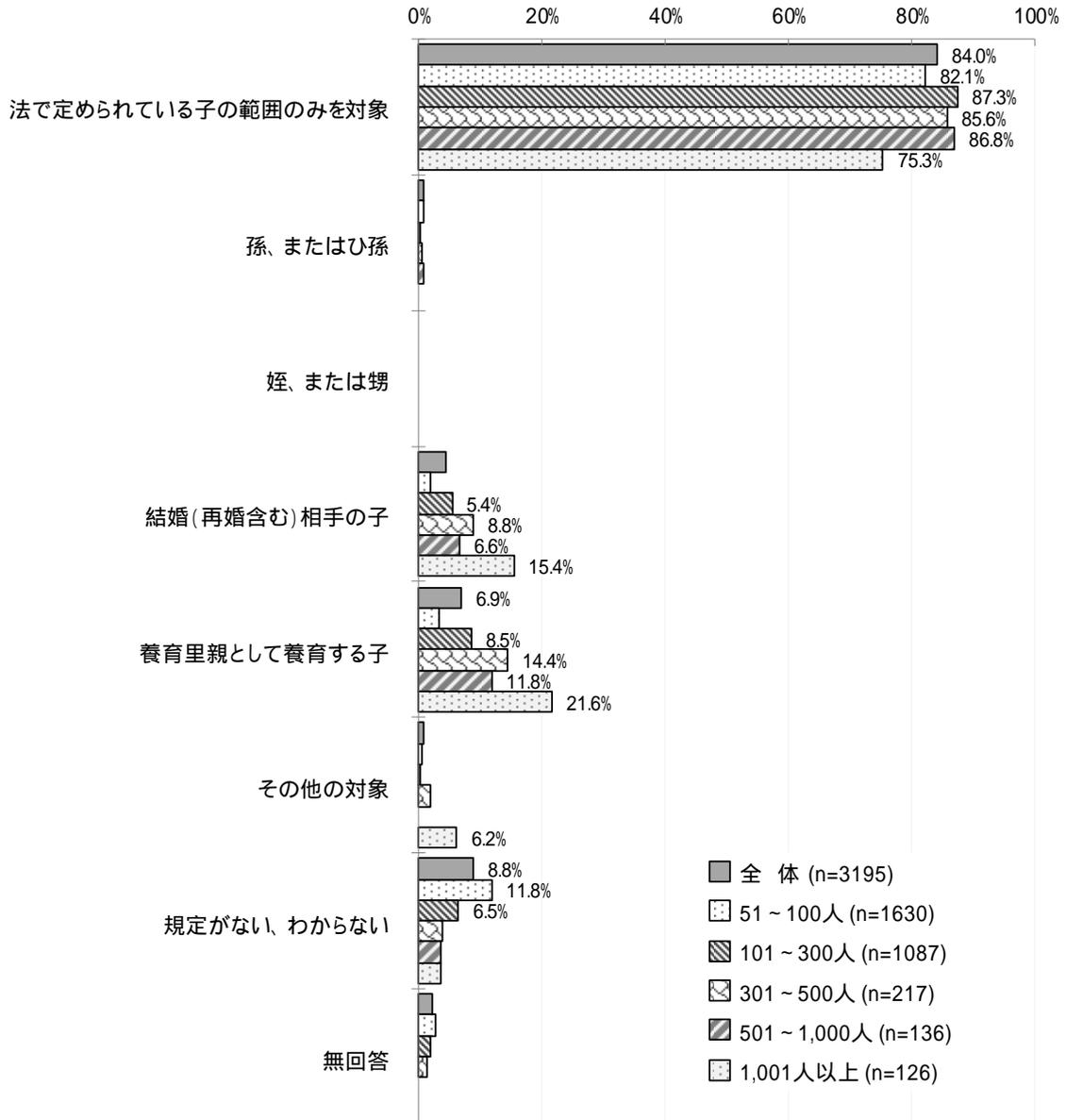
数表 - 35

		問7.育児休業制度の内容(2)適用除外の対象者						
		合計	入社1年未満の労働者	申出の日から1年以内に雇用関係が終了する労働者	1週間の所定労働日数が2日以下の労働者	その他	規定がない、わからない	無回答
全体		3195	78.6	63.0	57.9	4.4	9.6	3.2
従業員規模別	51～100人	1630	74.1	57.5	55.2	4.2	14.2	3.3
	101～300人	1087	82.3	67.7	60.4	3.1	5.4	3.8
	301～500人	217	87.5	70.0	63.1	3.8	4.4	1.9
	501～1,000人	136	86.0	77.2	64.0	8.8	4.4	0.0
	1,001人以上	126	82.7	66.7	56.8	14.2	1.9	3.1

子の範囲

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るかをみると、「全体」では「法で定められている子の範囲のみを対象」が84.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「規定がない、わからない」が8.8%、「養育里親として養育する子」が6.9%となっている。

図表 - 36 育児休業制度の内容_子の範囲：複数回答（問7_3）



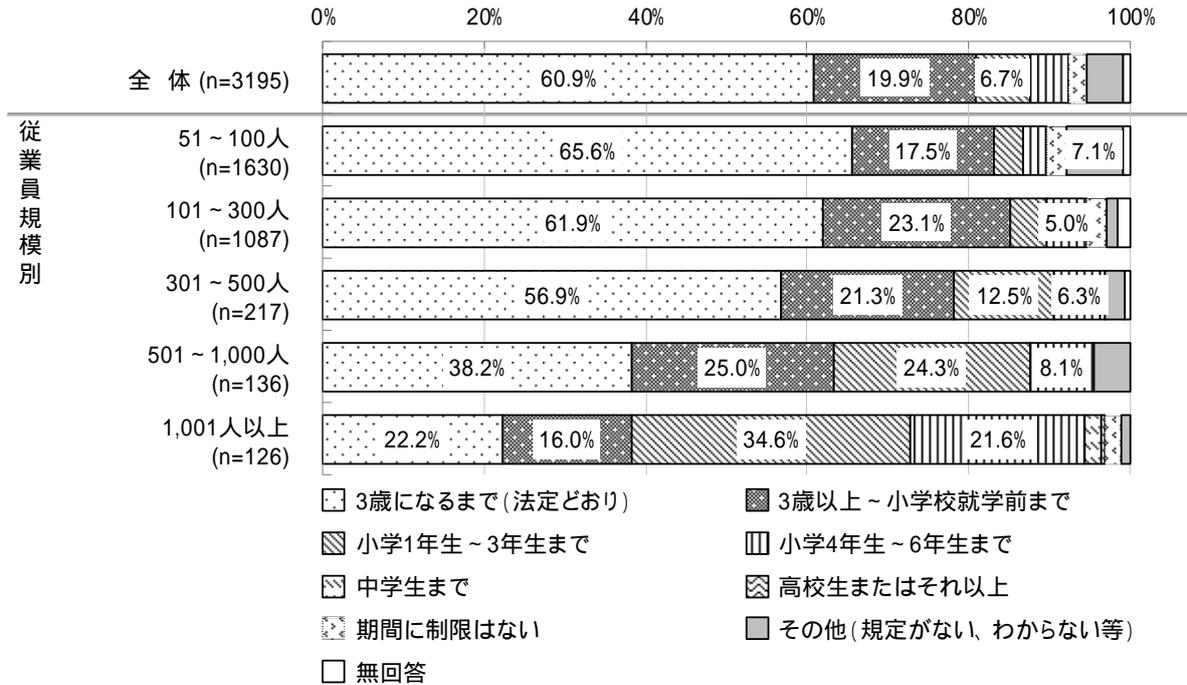
数表 - 36

		合計	問7.育児休業制度の内容(3)子の範囲							
			法で定め られている 子の範囲 のみを対 象	孫、または ひ孫	姪、または 甥	結婚(再婚 含む)相手 の子	養育里親 として養育 する子	その他の 対象	規定がな い、わか らない	無回答
全 体		3195	84.0	0.7	0.0	4.3	6.9	0.7	8.8	2.2
従業員規模別	51～100人	1630	82.1	0.9	0.0	1.9	3.3	0.5	11.8	2.8
	101～300人	1087	87.3	0.4	0.0	5.4	8.5	0.4	6.5	1.9
	301～500人	217	85.6	0.6	0.0	8.8	14.4	1.9	3.8	1.3
	501～1,000人	136	86.8	0.7	0.0	6.6	11.8	0.0	3.7	0.0
	1,001人以上	126	75.3	0.0	0.0	15.4	21.6	6.2	3.7	0.0

(2) 育児のための短時間勤務制度の内容

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るかをみると、「全体」では「3歳になるまで(法定どおり)」が60.9%でもっとも回答割合が高く、次いで「3歳以上～小学校就学前まで」が19.9%、「小学1年生～3年生まで」が6.7%となっている。

図表 - 37 育児のための短時間勤務制度の内容：単数回答（問8）



数表 - 37

	合計	問8.育児のための短時間勤務制度の内容								
		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	高校生またはそれ以上	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	3195	60.9	19.9	6.7	4.8	0.1	0.0	2.1	4.5	1.0
従業員規模別										
51～100人	1630	65.6	17.5	3.8	2.8	0.0	0.0	2.4	7.1	0.9
101～300人	1087	61.9	23.1	4.6	5.0	0.0	0.0	2.3	1.5	1.5
301～500人	217	56.9	21.3	12.5	6.3	0.0	0.0	0.0	2.5	0.6
501～1,000人	136	38.2	25.0	24.3	8.1	0.0	0.0	0.0	4.4	0.0
1,001人以上	126	22.2	16.0	34.6	21.6	1.9	0.6	1.9	1.2	0.0

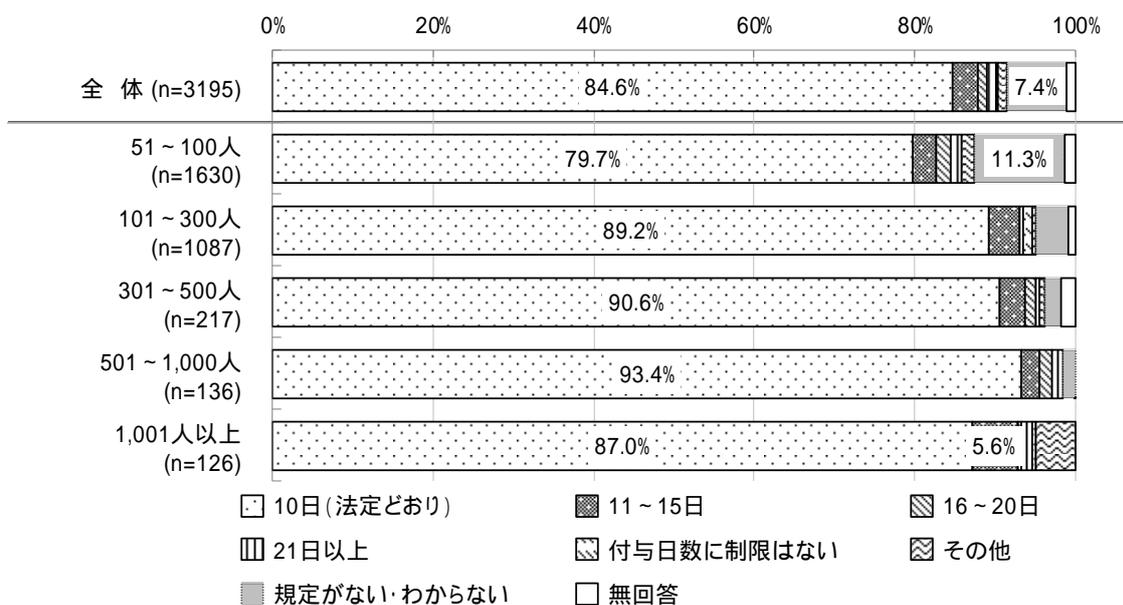
(3) 子の看護休暇制度の内容

小学校就学前の子が3人以上いる場合の年間付与日数

1) 無期契約労働者(正社員等)

小学校就学前の子が3人以上いる場合の休暇の年間付与日数について、無期契約労働者(正社員等)をみると、「全体」では「10日(法定どおり)」が84.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「規定がない・わからない」が7.4%となっている。

図表 - 38 子の看護休暇制度の小学校就学前の子が3人以上いる場合の年間付与日数
_無期契約労働者(正社員等): 単数回答(問9_1)



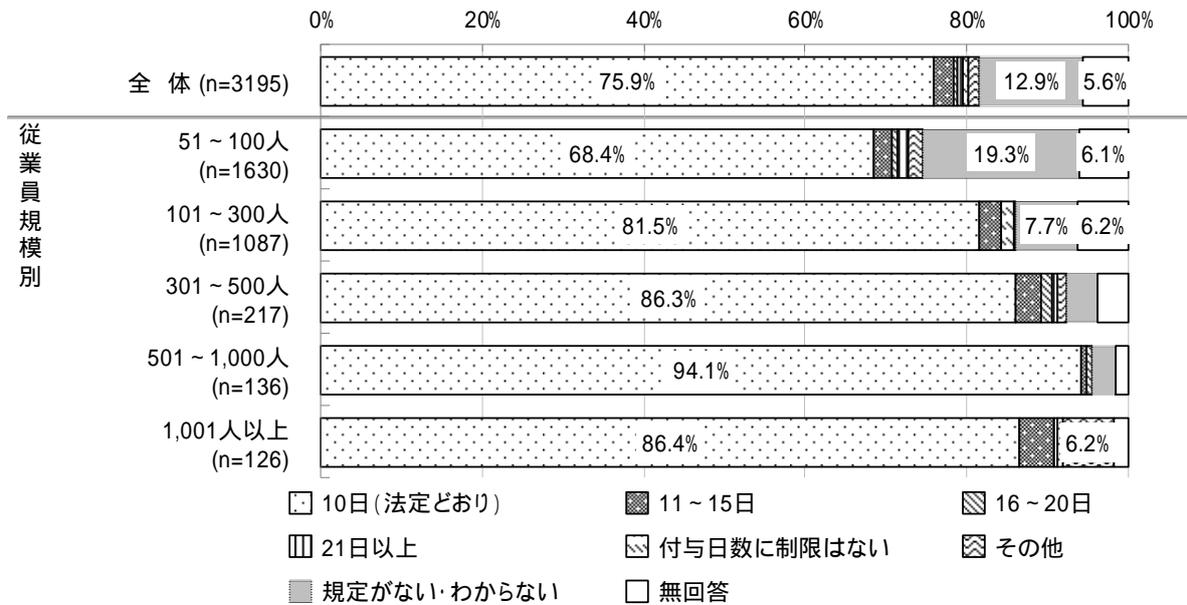
数表 - 38

		合計	問9.子の看護休暇制度(1)小学校就学前の子が3人以上いる場合の年間付与日数 無期契約労働者(正社員等)							
			10日(法定どおり)	11~15日	16~20日	21日以上	付与日数に制限はない	その他	規定がない・わからない	無回答
全体		3195	84.6	3.3	1.1	1.0	0.4	1.1	7.4	1.1
従業員規模別	51~100人	1630	79.7	2.8	1.9	1.4	0.0	1.4	11.3	1.4
	101~300人	1087	89.2	3.8	0.0	0.4	1.2	0.4	4.2	0.8
	301~500人	217	90.6	3.1	1.3	0.6	0.0	0.6	1.9	1.9
	501~1,000人	136	93.4	2.2	1.5	1.5	0.0	0.0	1.5	0.0
	1,001人以上	126	87.0	5.6	0.6	1.2	0.6	4.9	0.0	0.0

2) 有期契約労働者

小学校就学前の子が3人以上いる場合の休暇の年間付与日数について、有期契約労働者をみると、「全体」では「10日(法定どおり)」が75.9%でもっとも回答割合が高く、次いで「規定がない・わからない」が12.9%となっている。

図表 - 39 子の看護休暇制度の小学校就学前の子が3人以上いる場合の年間付与日数
_有期契約労働者：単数回答(問9_1)_



数表 - 39

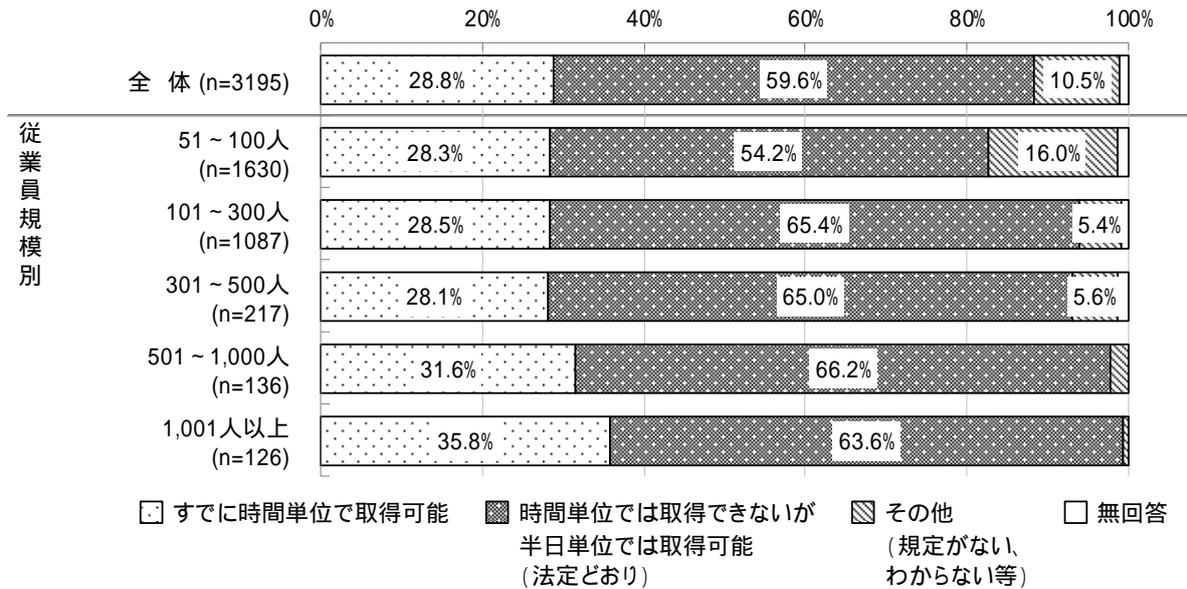
	合計	問9.子の看護休暇制度(1) 小学校就学前の子が3人以上いる場合の年間付与日数 有期契約労働者							
		10日(法定どおり)	11~15日	16~20日	21日以上	付与日数に制限はない	その他	規定がない・わからない	無回答
全体	3195	75.9	2.5	0.4	0.8	0.5	1.4	12.9	5.6
従業員規模別									
51~100人	1630	68.4	2.4	0.5	1.4	0.0	1.9	19.3	6.1
101~300人	1087	81.5	2.7	0.0	0.0	1.5	0.4	7.7	6.2
301~500人	217	86.3	3.1	1.3	0.6	0.0	1.3	3.8	3.8
501~1,000人	136	94.1	0.7	0.7	0.0	0.0	0.0	2.9	1.5
1,001人以上	126	86.4	4.3	0.0	0.6	0.6	6.2	0.0	1.9

取得単位（令和2年10月1日時点）

1) 無期契約労働者（正社員等）

子の看護休暇の取得単位について、無期契約労働者（正社員等）をみると、「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59.6%で、「すでに時間単位で取得可能」が28.8%となっている。

図表 - 40 子の看護休暇制度の取得単位（令和2年10月1日時点）
_無期契約労働者（正社員等）：単数回答（問9_2）

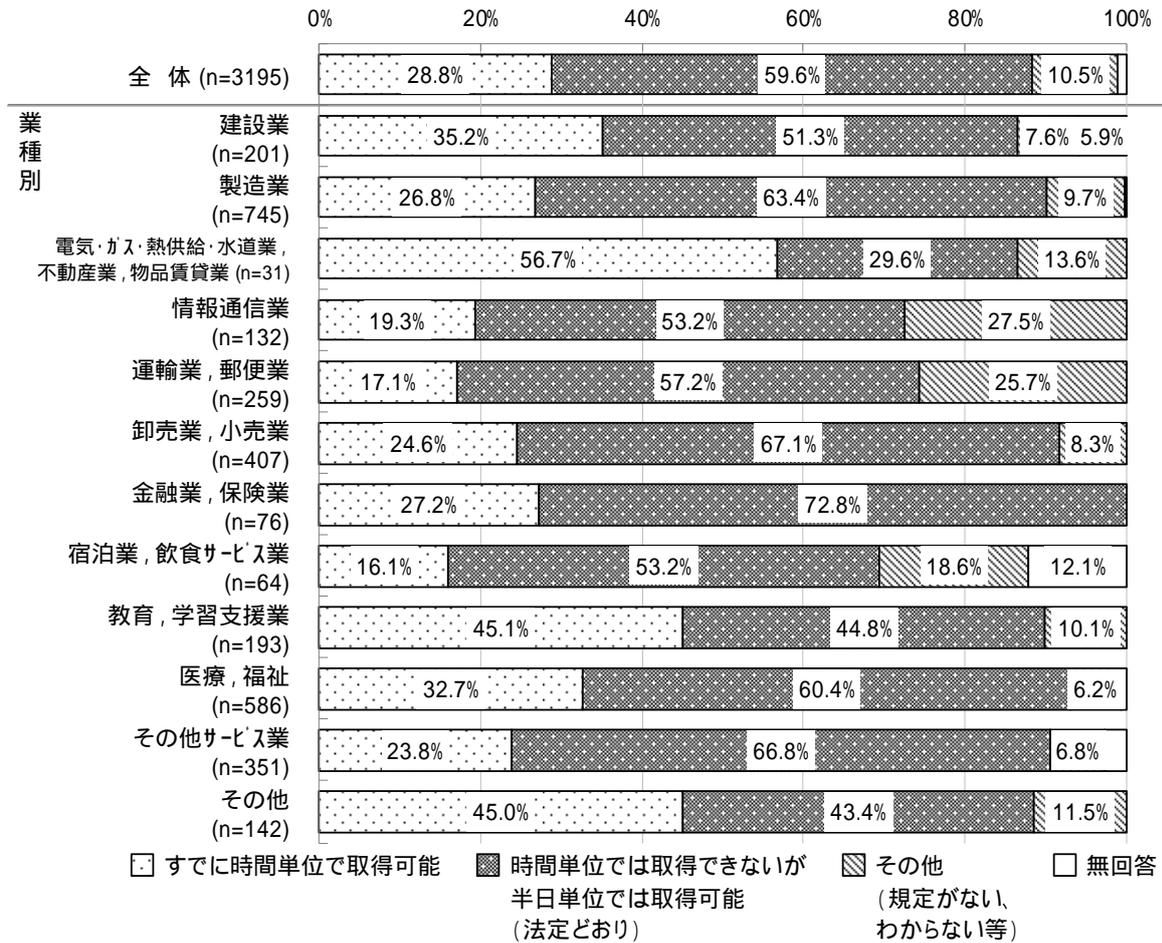


数表 - 40

	合計	問9.子の看護休暇制度(2)取得単位(令和2年10月1日時点) 無期契約労働者(正社員等)			
		すでに時間単位で取得可能	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)	その他(規定がない、わからない等)	無回答
全体	3195	28.8	59.6	10.5	1.1
従業員規模別					
51～100人	1630	28.3	54.2	16.0	1.4
101～300人	1087	28.5	65.4	5.4	0.8
301～500人	217	28.1	65.0	5.6	1.3
501～1,000人	136	31.6	66.2	2.2	0.0
1,001人以上	126	35.8	63.6	0.6	0.0

(業種別)

図表 - 41 子の看護休暇制度取得単位 (令和2年10月1日時点)
_無期契約労働者 (正社員等): 単数回答 (問9_2)



数表 - 41

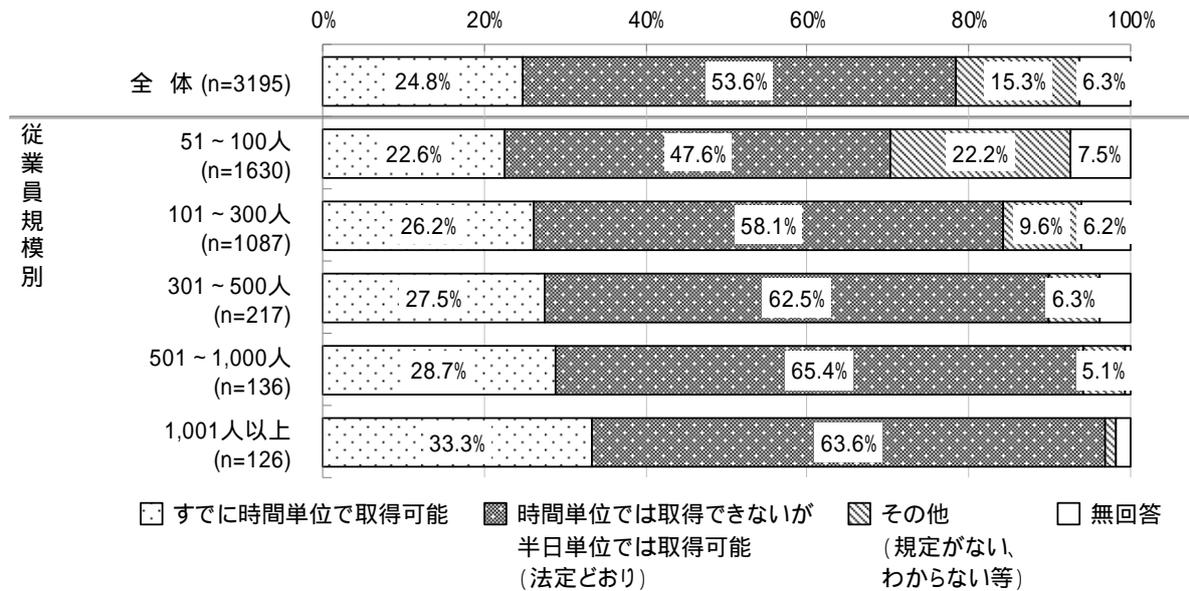
業種別	合計	問9.子の看護休暇制度(2)取得単位(令和2年10月1日時点) 無期契約労働者(正社員等)			
		すでに時間単位で取得可能	時間単位では取得できないが半日単位では取得可能(法定どおり)	その他(規定がない、わからない等)	無回答
全体	3195	28.8	59.6	10.5	1.1
建設業	201	35.2	51.3	7.6	5.9
製造業	745	26.8	63.4	9.7	0.2
電気・ガス・熱供給・水道業、 不動産業、物品賃貸業	31	56.7	29.6	13.6	0.0
情報通信業	132	19.3	53.2	27.5	0.0
運輸業、郵便業	259	17.1	57.2	25.7	0.0
卸売業、小売業	407	24.6	67.1	8.3	0.0
金融業、保険業	76	27.2	72.8	0.0	0.0
宿泊業、飲食サービス業	64	16.1	53.2	18.6	12.1
教育、学習支援業	193	45.1	44.8	10.1	0.0
医療、福祉	586	32.7	60.4	6.2	0.7
その他サービス業	351	23.8	66.8	6.8	2.6
その他	142	45.0	43.4	11.5	0.0

2) 有期契約労働者

子の看護休暇の取得単位について、有期契約労働者をみると、「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53.6%で、「すでに時間単位で取得可能」が24.8%となっている。

図表 - 42 子の看護休暇制度取得単位(令和2年10月1日時点)

有期契約労働者：単数回答(問9_2)

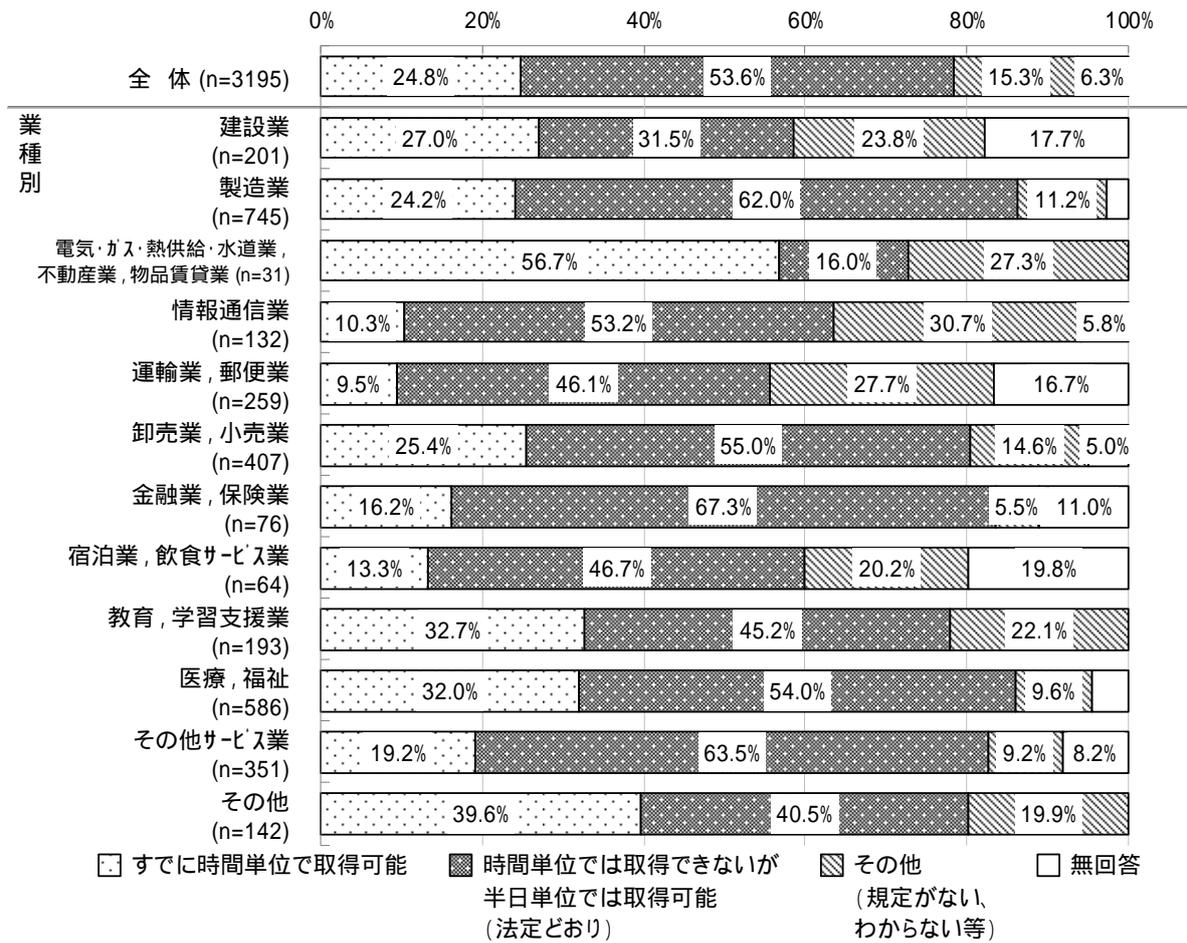


数表 - 42

		問9.子の看護休暇制度(2)取得単位(令和2年10月1日時点) 有期契約労働者				
		合計	すでに時間単位で取得可能	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)	その他(規定がない、わからない等)	無回答
全体		3195	24.8	53.6	15.3	6.3
従業員規模別	51~100人	1630	22.6	47.6	22.2	7.5
	101~300人	1087	26.2	58.1	9.6	6.2
	301~500人	217	27.5	62.5	6.3	3.8
	501~1,000人	136	28.7	65.4	5.1	0.7
	1,001人以上	126	33.3	63.6	1.2	1.9

(業種別)

図表 - 43 子の看護休暇制度取得単位 (令和2年10月1日時点)
_有期契約労働者: 単数回答 (問9_2)



数表 - 43

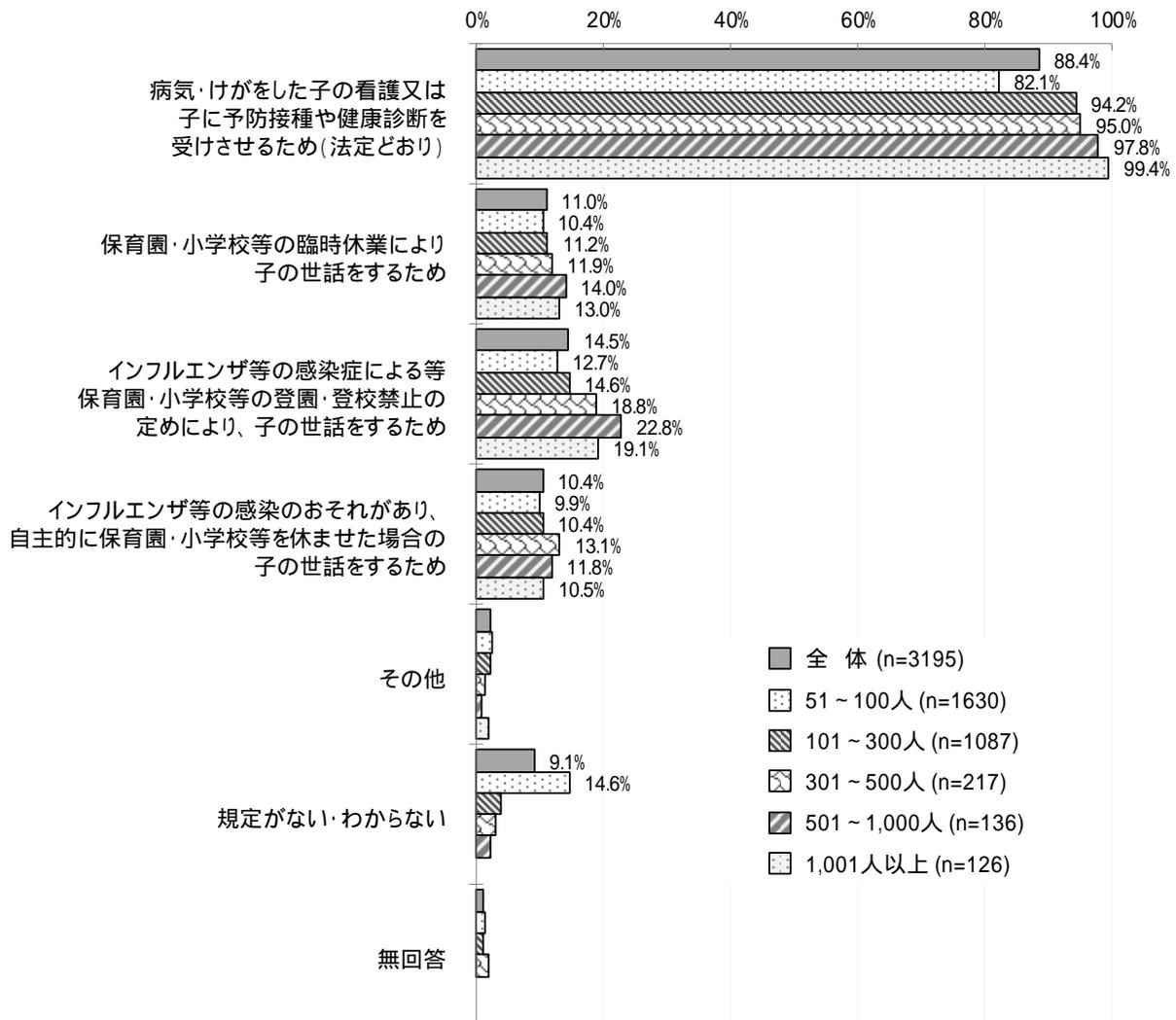
業種別	合計	問9.子の看護休暇制度(2)取得単位(令和2年10月1日時点) 有期契約労働者			
		すでに時間単位で取得可能	時間単位では取得できないが半日単位では取得可能(法定どおり)	その他(規定がない、わからない等)	無回答
全体	3195	24.8	53.6	15.3	6.3
建設業	201	27.0	31.5	23.8	17.7
製造業	745	24.2	62.0	11.2	2.6
電気・ガス・熱供給・水道業、 不動産業、物品賃貸業	31	56.7	16.0	27.3	0.0
情報通信業	132	10.3	53.2	30.7	5.8
運輸業、郵便業	259	9.5	46.1	27.7	16.7
卸売業、小売業	407	25.4	55.0	14.6	5.0
金融業、保険業	76	16.2	67.3	5.5	11.0
宿泊業、飲食サービス業	64	13.3	46.7	20.2	19.8
教育、学習支援業	193	32.7	45.2	22.1	0.0
医療、福祉	586	32.0	54.0	9.6	4.4
その他サービス業	351	19.2	63.5	9.2	8.2
その他	142	39.6	40.5	19.9	0.0

取得事由

1) 無期契約労働者(正社員等)

子の看護休暇制度はどのような場合に取得できるかについて、無期契約労働者(正社員等)をみると、「全体」では、「病気・けがをした子の看護又は子に予防接種や健康診断を受けさせるため(法定どおり)」が88.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「インフルエンザ等の感染症による等保育園・小学校等の登園・登校禁止の定めにより、子の世話をするため」が14.5%、「保育園・小学校等の臨時休業により子の世話をするため」が11.0%となっている。

図表 - 44 子の看護休暇制度取得事由_無期契約労働者(正社員等): 複数回答(問9_3)



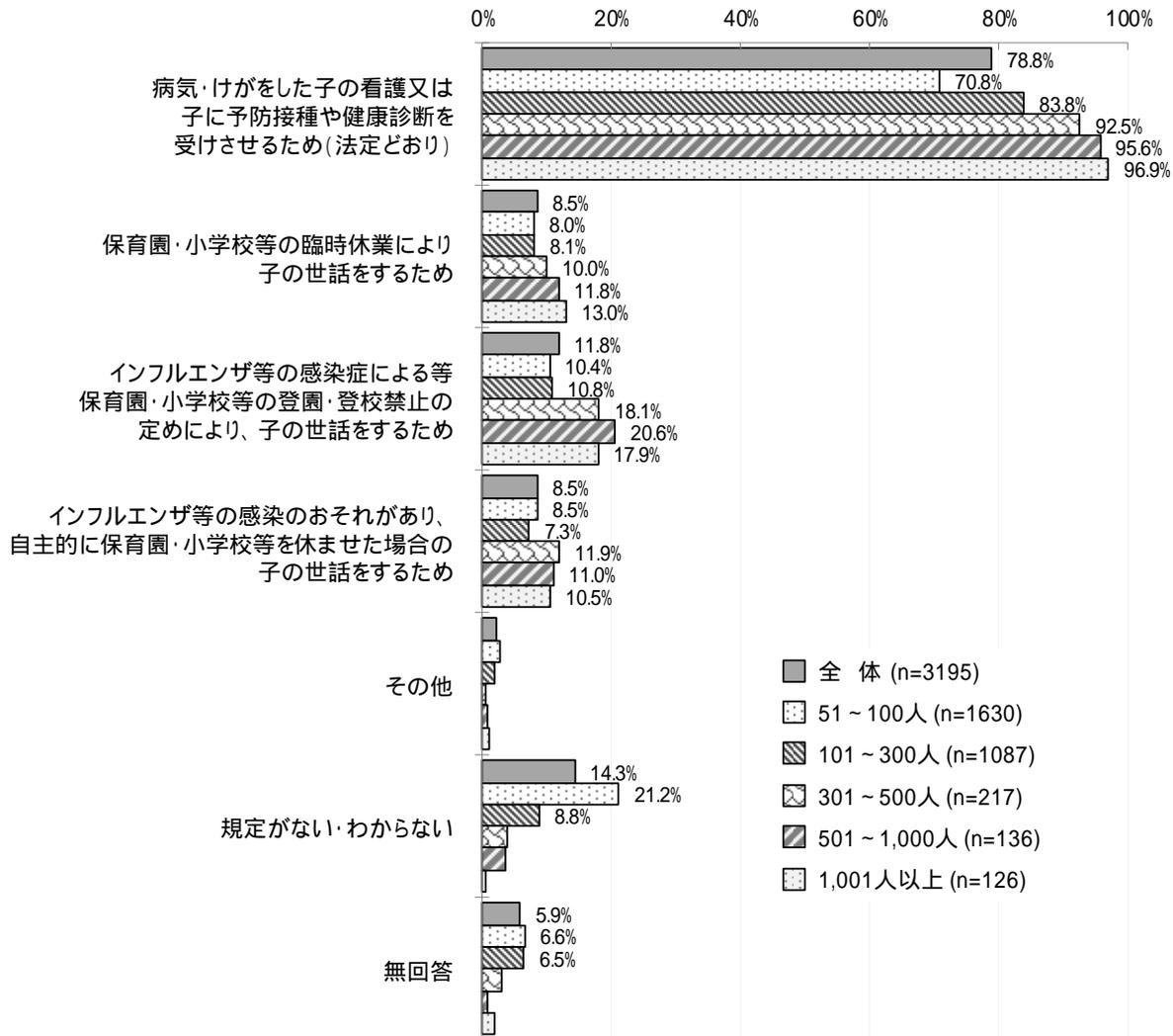
数表 - 44

		問9.子の看護休暇制度(3)取得事由 無期契約労働者(正社員等)							
		合計	病気・けがをした子の看護又は子に予防接種や健康診断を受けさせるため(法定どおり)	保育園・小学校等の臨時休業により子の世話をするため	インフルエンザ等の感染症による等保育園・小学校等の登園・登校禁止の定めにより、子の世話をするため	インフルエンザ等の感染のおそれがあり、自主的に保育園・小学校等を休ませた場合の子の世話をするため	その他	規定がない・わからない	無回答
全体		3195	88.4	11.0	14.5	10.4	2.2	9.1	1.2
従業員規模別	51～100人	1630	82.1	10.4	12.7	9.9	2.4	14.6	1.4
	101～300人	1087	94.2	11.2	14.6	10.4	2.3	3.8	1.2
	301～500人	217	95.0	11.9	18.8	13.1	1.3	3.1	1.9
	501～1,000人	136	97.8	14.0	22.8	11.8	0.7	2.2	0.0
	1,001人以上	126	99.4	13.0	19.1	10.5	1.9	0.0	0.0

2) 有期契約労働者

子の看護休暇制度はどのような場合に取得できるかについて、有期契約労働者をみると、「全体」では、「病気・けがをした子の看護又は子に予防接種や健康診断を受けさせるため（法定どおり）」が78.8%でもっとも回答割合が高く、次いで「規定がない・わからない」が14.3%、「インフルエンザ等の感染症による等保育園・小学校等の登園・登校禁止の定めにより、子の世話をするため」が11.8%となっている。

図表 - 45 子の看護休暇制度取得事由_有期契約労働者：複数回答（問 9_3）



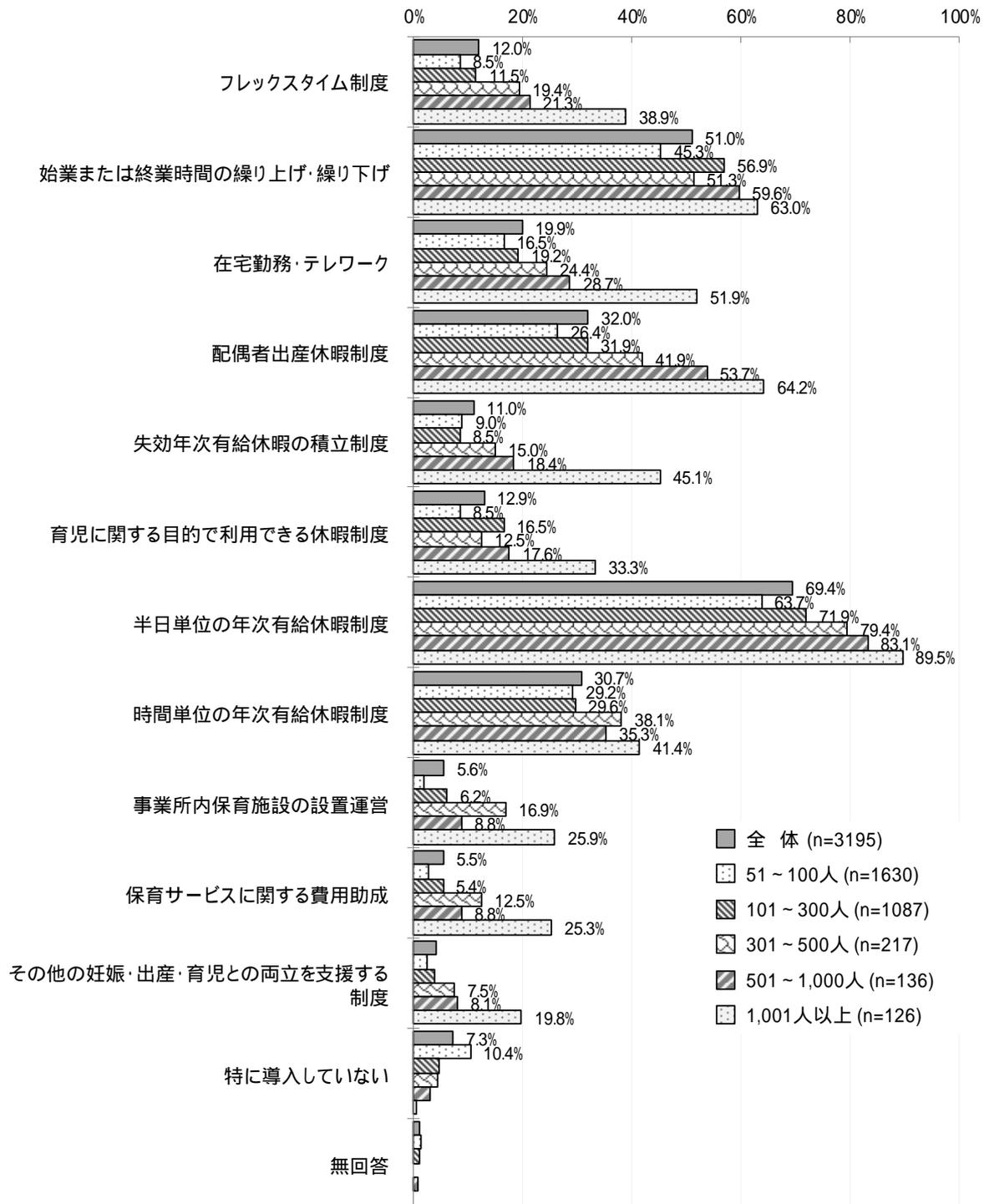
数表 - 45

		問9.子の看護休暇制度(3)取得事由 有期契約労働者							
		合計	病気・けがをした子の看護又は子に予防接種や健康診断を受けさせるため(法定どおり)	保育園・小学校等の臨時休業により子の世話をするため	インフルエンザ等の感染症による等保育園・小学校等の登園・登校禁止の定めにより、子の世話をするため	インフルエンザ等の感染のおそれがあり、自主的に保育園・小学校等を休ませた場合の子の世話をするため	その他	規定がない・わからない	無回答
全体		3195	78.8	8.5	11.8	8.5	2.2	14.3	5.9
従業員規模別	51～100人	1630	70.8	8.0	10.4	8.5	2.8	21.2	6.6
	101～300人	1087	83.8	8.1	10.8	7.3	1.9	8.8	6.5
	301～500人	217	92.5	10.0	18.1	11.9	0.6	3.8	3.1
	501～1,000人	136	95.6	11.8	20.6	11.0	0.7	3.7	0.7
	1,001人以上	126	96.9	13.0	17.9	10.5	1.2	0.6	1.9

(4) 妊娠・出産や育児と仕事を両立しやすくするために導入している制度

妊娠・出産や育児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、「全体」では「半日単位の年次有給休暇制度」が69.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「始業または終業時間の繰り上げ・繰り下げ」が51.0%、「配偶者出産休暇制度」が32.0%となっている。

図表 - 46 妊娠・出産や育児と仕事を両立しやすくするために導入している制度
：複数回答（問10-1）



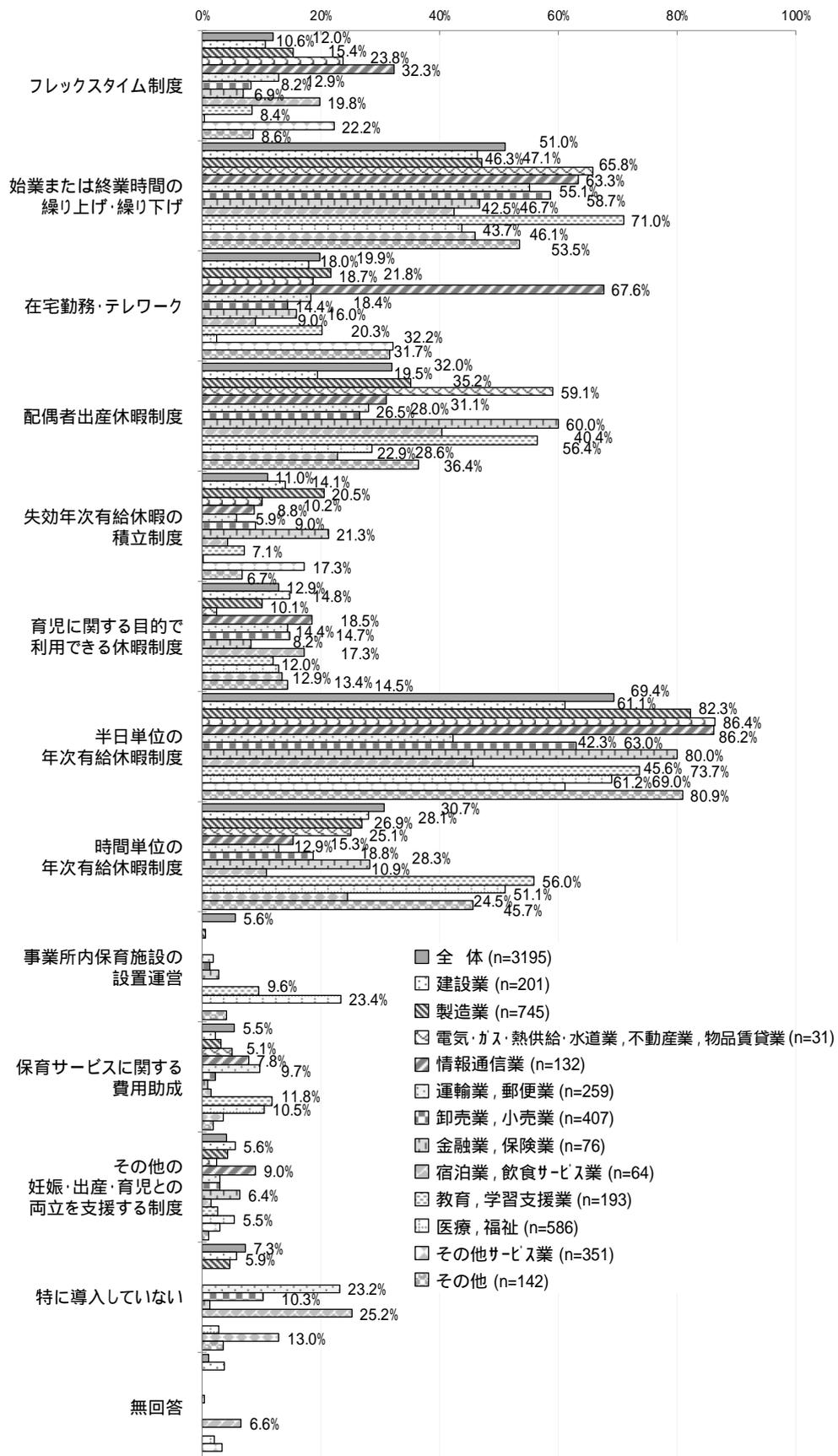
数表 - 46

		合計	問 10-1.妊娠・出産や育児と仕事を両立しやすくする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	配偶者出産休暇制度	失効年次有給休暇の積立制度	育児に関する目的で利用できる休暇制度	半日単位の年次有給休暇制度
全 体		3195	12.0	51.0	19.9	32.0	11.0	12.9	69.4
従業員規模別	51～100人	1630	8.5	45.3	16.5	26.4	9.0	8.5	63.7
	101～300人	1087	11.5	56.9	19.2	31.9	8.5	16.5	71.9
	301～500人	217	19.4	51.3	24.4	41.9	15.0	12.5	79.4
	501～1,000人	136	21.3	59.6	28.7	53.7	18.4	17.6	83.1
	1,001人以上	126	38.9	63.0	51.9	64.2	45.1	33.3	89.5

		合計	時間単位の年次有給休暇制度	事業所内保育施設の設置運営	保育サービスに関する費用助成	その他の妊娠・出産・育児との両立を支援する制度	特に導入していない	無回答
全 体		3195	30.7	5.6	5.5	4.1	7.3	1.1
従業員規模別	51～100人	1630	29.2	1.9	2.8	2.4	10.4	1.4
	101～300人	1087	29.6	6.2	5.4	3.8	4.6	1.2
	301～500人	217	38.1	16.9	12.5	7.5	4.4	0.0
	501～1,000人	136	35.3	8.8	8.8	8.1	2.9	0.7
	1,001人以上	126	41.4	25.9	25.3	19.8	0.6	0.0

(業種別)

図表 - 47 妊娠・出産や育児と仕事を両立しやすくするために導入している制度
：複数回答(問10-1)



数表 - 47

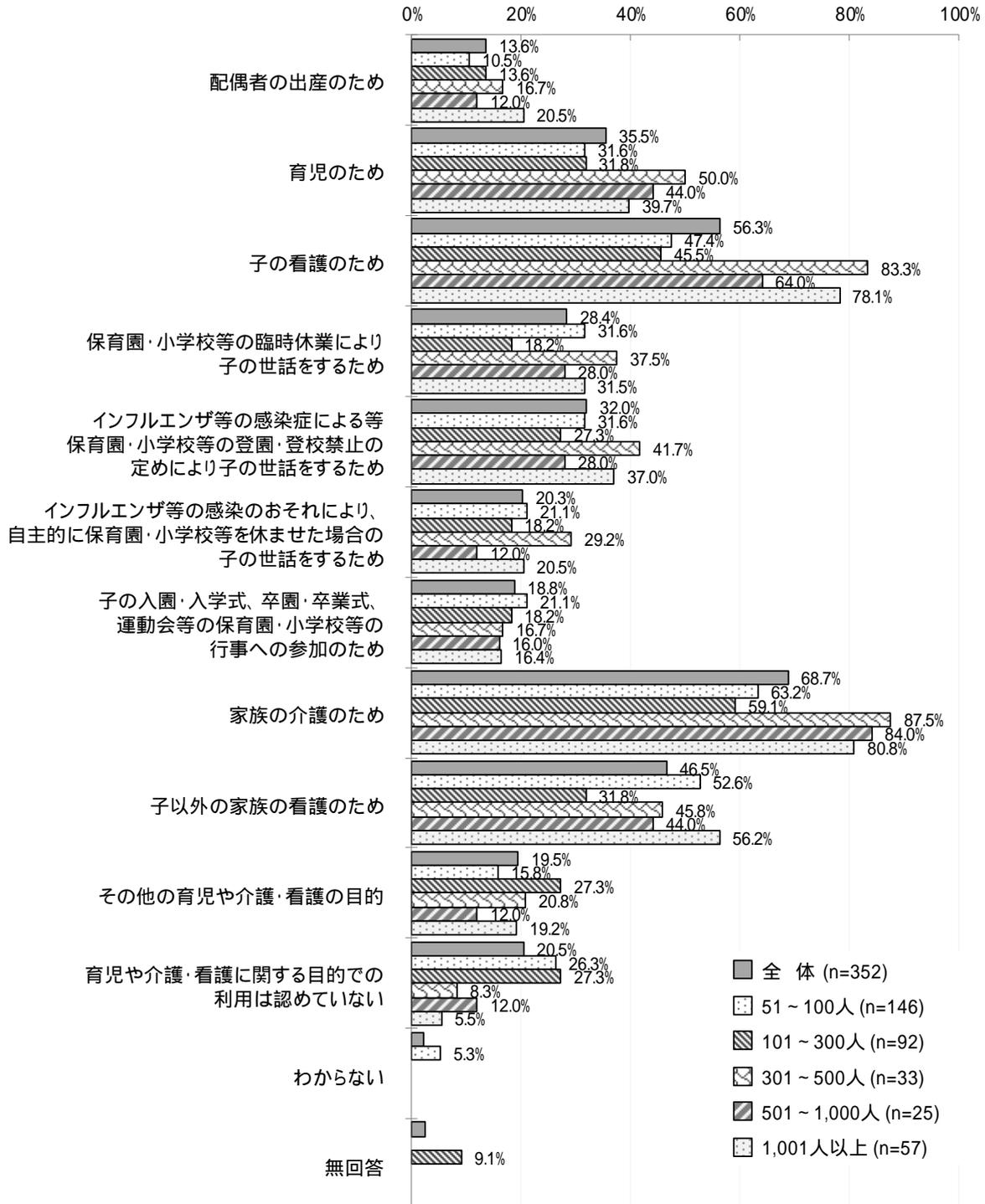
	合計	問 10-1.妊娠・出産や育児と仕事を両立しやすくするために導入している制度							
		フレックスタイム制度	始業または終業時間の繰り上げ・繰り下げ	在宅勤務・テレワーク	配偶者出産休暇制度	失効年次有給休暇の積立制度	育児に関する目的で利用できる休暇制度	半日単位の年次有給休暇制度	
全体	3195	12.0	51.0	19.9	32.0	11.0	12.9	69.4	
業種別	建設業	201	10.6	46.3	18.0	19.5	14.1	14.8	61.1
	製造業	745	15.4	47.1	21.8	35.2	20.5	10.1	82.3
	電気・ガス・熱供給・水道業、不動産業、物品賃貸業	31	23.8	65.8	18.7	59.1	10.2	2.5	86.4
	情報通信業	132	32.3	63.3	67.6	31.1	8.8	18.5	86.2
	運輸業、郵便業	259	12.9	55.1	18.4	28.0	5.9	14.4	42.3
	卸売業、小売業	407	8.2	58.7	14.4	26.5	9.0	14.7	63.0
	金融業、保険業	76	6.9	46.7	16.0	60.0	21.3	8.2	80.0
	宿泊業、飲食サービス業	64	19.8	42.5	9.0	40.4	4.4	17.3	45.6
	教育、学習支援業	193	8.4	71.0	20.3	56.4	7.1	12.0	73.7
	医療、福祉	586	0.4	43.7	2.5	28.6	0.3	12.9	69.0
	その他サービス業	351	22.2	46.1	32.2	22.9	17.3	13.4	61.2
	その他	142	8.6	53.5	31.7	36.4	6.7	14.5	80.9

	合計	時間単位の年次有給休暇制度	事業所内保育施設の設置運営	保育サービスに関する費用助成	その他の妊娠・出産・育児との両立を支援する制度	特に導入していない	無回答	
全体	3195	30.7	5.6	5.5	4.1	7.3	1.1	
業種別	建設業	201	28.1	0.0	2.3	5.6	5.9	3.8
	製造業	745	26.9	0.6	3.2	4.3	4.7	0.0
	電気・ガス・熱供給・水道業、不動産業、物品賃貸業	31	25.1	0.0	5.1	2.5	0.0	0.0
	情報通信業	132	15.3	0.0	7.8	9.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	259	12.9	1.9	9.7	3.0	23.2	0.4
	卸売業、小売業	407	18.8	1.3	2.3	3.1	10.3	0.0
	金融業、保険業	76	28.3	2.8	1.0	6.4	1.3	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	64	10.9	0.0	1.6	1.6	25.2	6.6
	教育、学習支援業	193	56.0	9.6	11.8	2.7	0.0	0.0
	医療、福祉	586	51.1	23.4	10.5	5.5	2.9	2.0
	その他サービス業	351	24.5	0.0	3.5	3.1	13.0	3.4
	その他	142	45.7	4.2	1.8	1.2	3.6	0.0

(5) 失効時年次有給休暇の積立制度で利用できる目的

失効時年次有給休暇の積立制度を導入している企業で、利用できる目的をみると、「全体」では「家族の介護のため」が68.7%でもっとも回答割合が高く、次いで「子の看護のため」が56.3%、「子以外の家族の看護のため」が46.5%となっている。

図表 - 48 失効時年次有給休暇の積立制度で利用できる目的：複数回答（問10-2）



問10-1で「5.失効年次有給休暇の積立制度」を選択した回答者を集計対象とする。

数表 - 48

		問 10-2.失効時年次有給休暇の積立制度で利用できる目的							
		合計	配偶者の出 産のため	育児のため	子の看護の ため	保育園・小 学校等の臨 時休業によ り子の世話 をするため	インフルエ ンザ等の感 染症による 等保育園・ 小学校等の 登園・登校 禁止の定め により子の 世話をす るため	インフルエ ンザ等の感 染のおそれ により、自主 的に保育 園・小学校 等を休ませ た場合の子 の世話をす るため	子の入園・ 入学式、卒 園・卒業式、 運動会等の 保育園・小 学校等の行 事への参加 のため
全 体		352	13.6	35.5	56.3	28.4	32.0	20.3	18.8
従業員規模別	51～100人	146	10.5	31.6	47.4	31.6	31.6	21.1	21.1
	101～300人	92	13.6	31.8	45.5	18.2	27.3	18.2	18.2
	301～500人	33	16.7	50.0	83.3	37.5	41.7	29.2	16.7
	501～1,000人	25	12.0	44.0	64.0	28.0	28.0	12.0	16.0
	1,001人以上	57	20.5	39.7	78.1	31.5	37.0	20.5	16.4

		合計	家族の介護 のため	子以外の家 族の看護の ため	その他の育 児や介護・ 看護の目的	育児や介 護・看護に 関する目的 での利用は 認めていな い	わからない	無回答
全 体		352	68.7	46.5	19.5	20.5	2.2	2.4
従業員規模別	51～100人	146	63.2	52.6	15.8	26.3	5.3	0.0
	101～300人	92	59.1	31.8	27.3	27.3	0.0	9.1
	301～500人	33	87.5	45.8	20.8	8.3	0.0	0.0
	501～1,000人	25	84.0	44.0	12.0	12.0	0.0	0.0
	1,001人以上	57	80.8	56.2	19.2	5.5	0.0	0.0

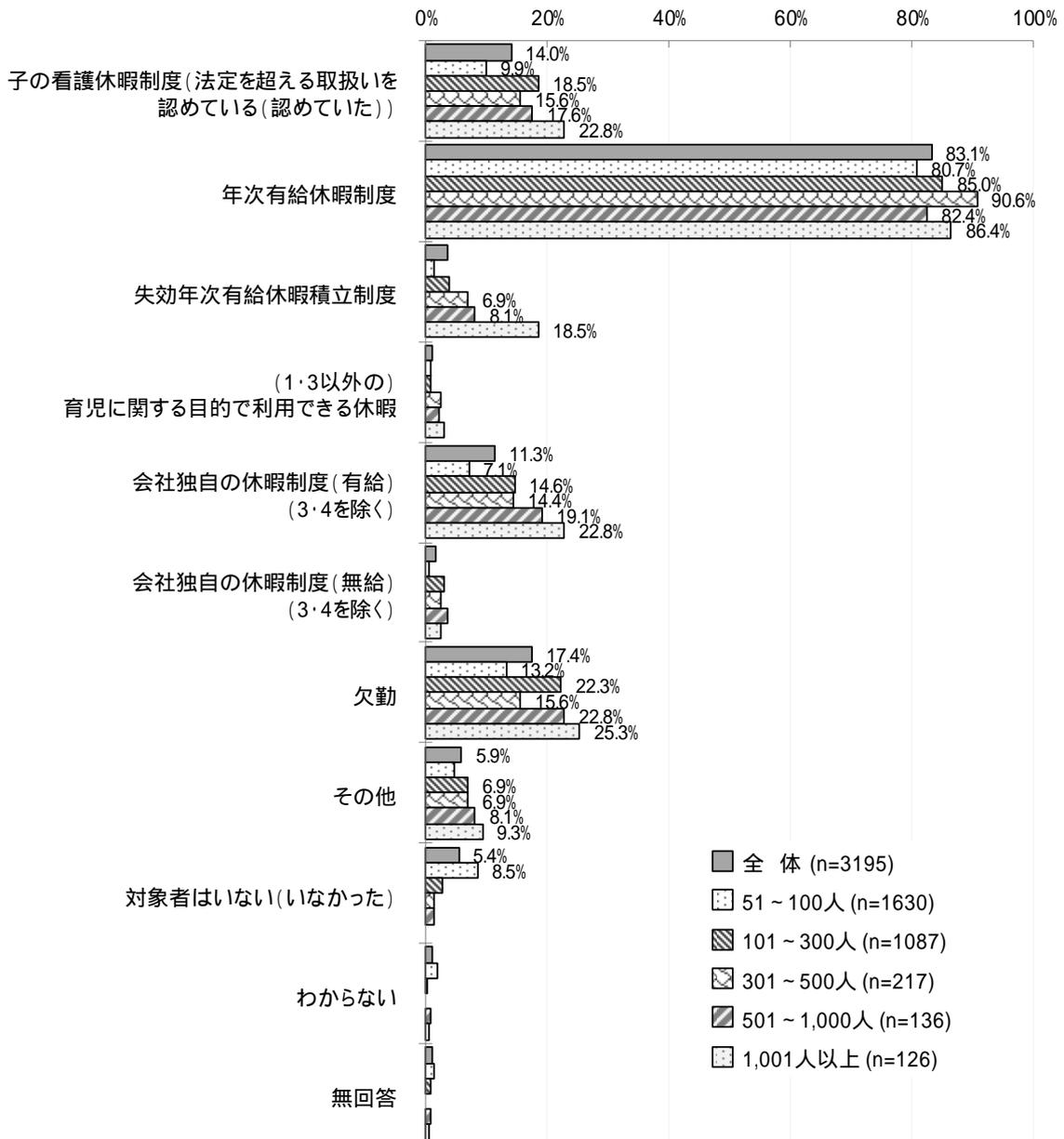
問 10-1 で「5.失効年次有給休暇の積立制度」を選択した回答者を集計対象とする。

(6) 保育園・小学校等が臨時休業の際、子どもの世のため利用されている休暇制度

無期契約労働者（正社員等）

保育園・小学校等が臨時休業の際、子どもの世をするために利用されている休暇制度について、無期契約労働者（正社員等）をみると、「全体」では「年次有給休暇制度」が83.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「欠勤」が17.4%、「子の看護休暇制度（法定を超える取扱いを認めている（認めていた））」が14.0%となっている。

図表 - 49 保育園・小学校が臨時休業の際、子どもの世のため利用されている休暇制度
_無期契約労働者（正社員等）：複数回答（問11）



数表 - 49

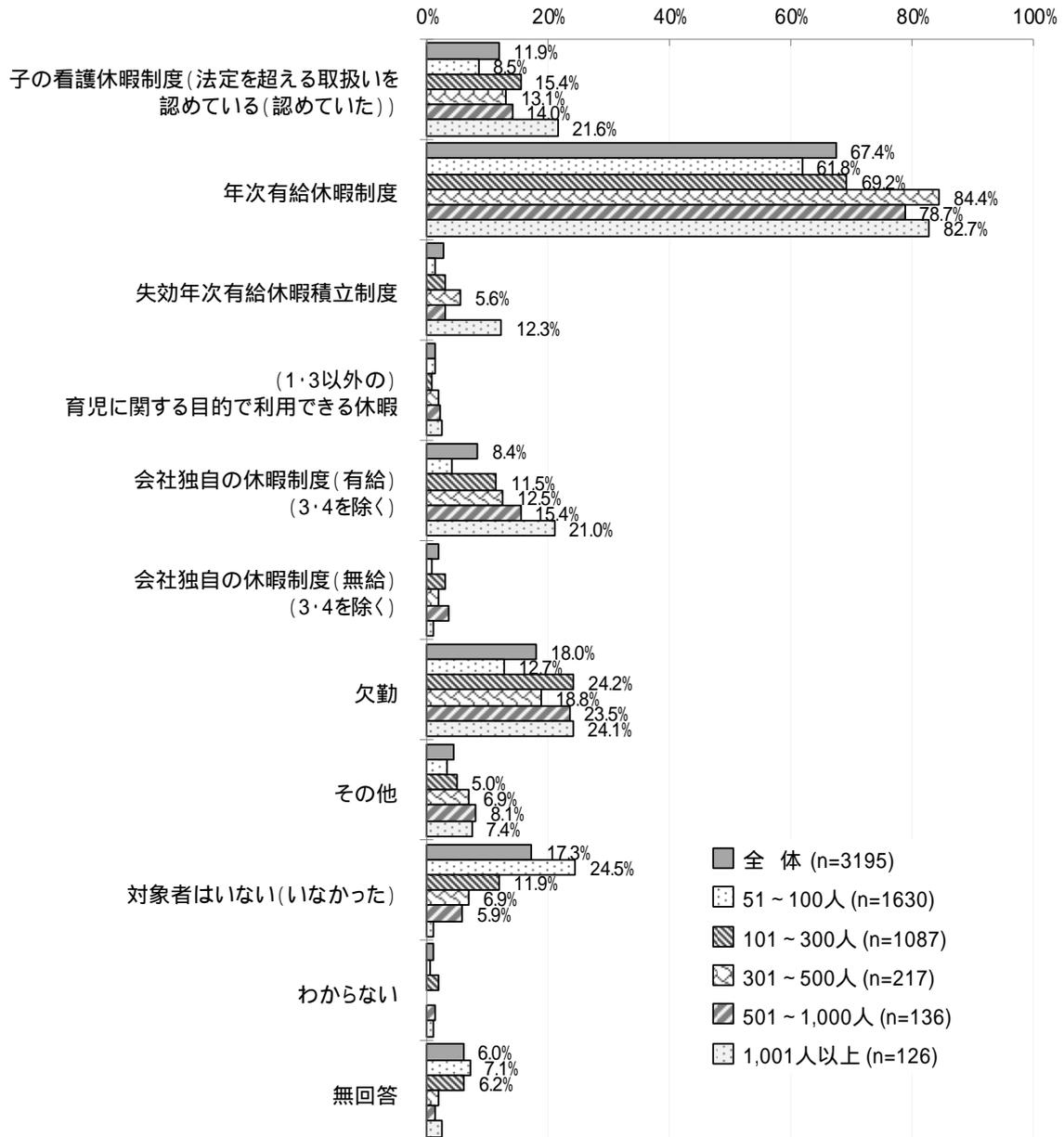
		合計	問 11. 保育園・小学校が臨時休業の際、子どもの世話のために利用されている休暇制度 無期契約労働者(正社員等)						
			子の看護休暇制度(法定を超える取扱いを認めている(認めていた))	年次有給休暇制度	失効年次有給休暇積立制度	(1・3以外の)育児に関する目的で利用できる休暇	会社独自の休暇制度(有給)(3・4を除く)	会社独自の休暇制度(無給)(3・4を除く)	欠勤
全 体		3195	14.0	83.1	3.6	1.1	11.3	1.7	17.4
従業員規模別	51～100人	1630	9.9	80.7	1.4	0.9	7.1	0.5	13.2
	101～300人	1087	18.5	85.0	3.8	0.8	14.6	3.1	22.3
	301～500人	217	15.6	90.6	6.9	2.5	14.4	2.5	15.6
	501～1,000人	136	17.6	82.4	8.1	2.2	19.1	3.7	22.8
	1,001人以上	126	22.8	86.4	18.5	3.1	22.8	2.5	25.3

		合計	その他	対象者はいない(いなかった)	わからない	無回答
全 体		3195	5.9	5.4	1.1	1.0
従業員規模別	51～100人	1630	4.7	8.5	1.9	1.4
	101～300人	1087	6.9	2.7	0.4	0.8
	301～500人	217	6.9	1.3	0.0	0.0
	501～1,000人	136	8.1	1.5	0.7	0.7
	1,001人以上	126	9.3	0.0	0.6	0.6

有期契約労働者

保育園・小学校等が臨時休業の際、子どもの世話をするために利用されている休暇制度について、有期契約労働者をみると、「全体」では「年次有給休暇制度」が67.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「欠勤」が18.0%、「対象者はいない(いなかった)」が17.3%となっている。

図表 - 50 保育園・小学校が臨時休業の際、子どもの世のため利用されている休暇制度
_有期契約労働者：複数回答（問11）



数表 - 50

		合計	問 11. 保育園・小学校が臨時休業の際、子どもの世話のために利用されている休暇制度 有期契約労働者						
			子の看護休暇制度(法定を超える取扱いを認めている(認めていた))	年次有給休暇制度	失効年次有給休暇積立制度	(1・3以外の)育児に関する目的で利用できる休暇	会社独自の休暇制度(有給)(3・4を除く)	会社独自の休暇制度(無給)(3・4を除く)	欠勤
全 体		3195	11.9	67.4	2.8	1.3	8.4	1.9	18.0
従業員規模別	51～100人	1630	8.5	61.8	1.4	1.4	4.2	0.9	12.7
	101～300人	1087	15.4	69.2	3.1	0.8	11.5	3.1	24.2
	301～500人	217	13.1	84.4	5.6	1.9	12.5	1.9	18.8
	501～1,000人	136	14.0	78.7	2.9	2.2	15.4	3.7	23.5
	1,001人以上	126	21.6	82.7	12.3	2.5	21.0	1.2	24.1

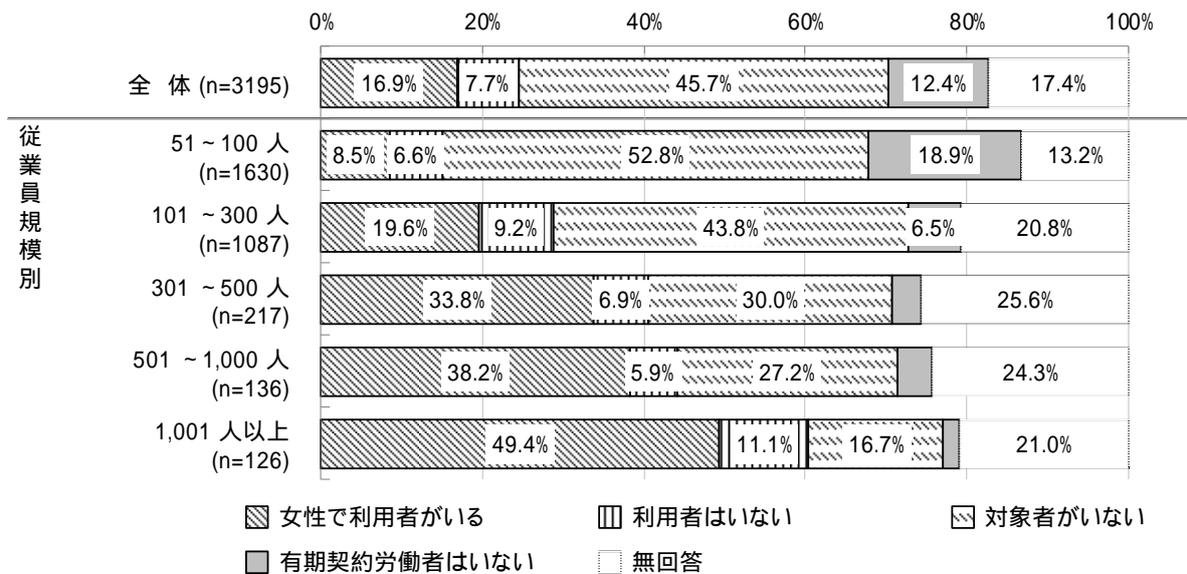
		合計	その他	対象者はいない(いなかった)	わからない	無回答
全 体		3195	4.5	17.3	1.0	6.0
従業員規模別	51～100人	1630	3.3	24.5	0.5	7.1
	101～300人	1087	5.0	11.9	1.9	6.2
	301～500人	217	6.9	6.9	0.0	1.9
	501～1,000人	136	8.1	5.9	1.5	1.5
	1,001人以上	126	7.4	1.2	1.2	2.5

(7) 制度利用実績 (令和元年10月1日～令和2年9月30日の実績)

産前産後休業 (有期契約労働者)

有期契約労働者の産前産後休業の利用実績をみると、「全体」では「対象者がいない」が45.7%、「女性で利用者がいる」が16.9%となっている。

図表 - 51 産前産後休業の利用実績 (令和元年10月1日～令和2年9月30日の実績)
(有期契約労働者): 単数回答 (問 12-1_1)



数表 - 51

		合計	問 12-1. 制度利用実績(令和元年10月1日～令和2年9月30日の実績) (1)産前産後休業 有期契約労働者				
			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	無回答
全体		3195	16.9	7.7	45.7	12.4	17.4
従業員規模別	51～100人	1630	8.5	6.6	52.8	18.9	13.2
	101～300人	1087	19.6	9.2	43.8	6.5	20.8
	301～500人	217	33.8	6.9	30.0	3.8	25.6
	501～1,000人	136	38.2	5.9	27.2	4.4	24.3
	1,001人以上	126	49.4	11.1	16.7	1.9	21.0

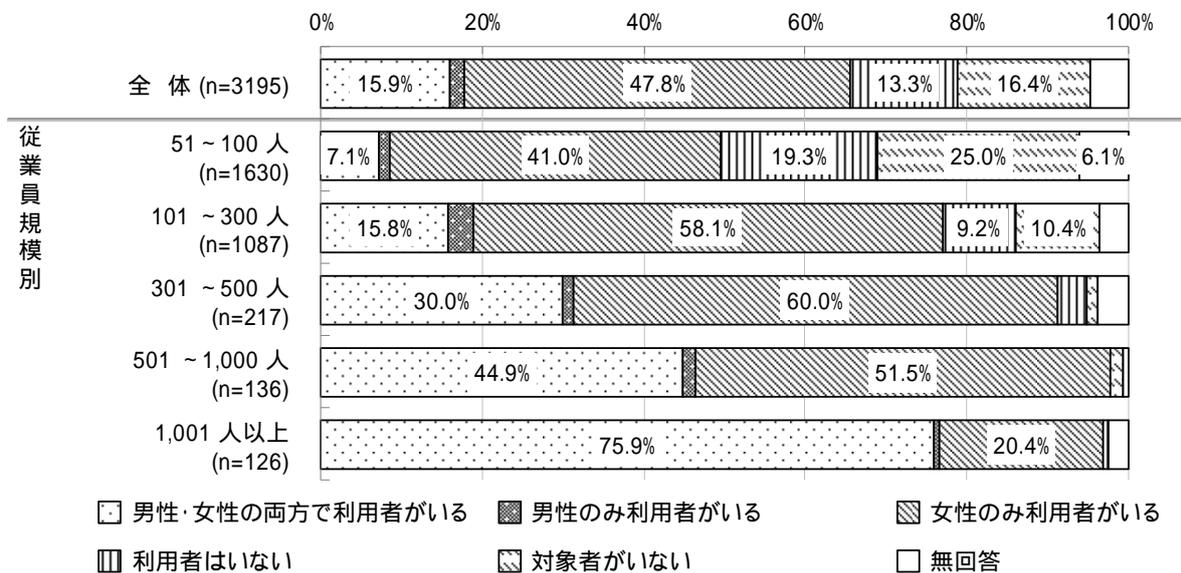
以下、制度利用実績（問 12-1）では、「男性で利用者がいる」「女性で利用者がいる」を選択肢として、男女とも利用者がいる場合には両方を回答してもらったが、「男性・女性の両方で利用者がいる」「男性のみ利用者がいる」「女性のみ利用者がいる」の単数回答に再分類して集計している。

育児休業制度

1) 無期契約労働者（正社員等）

育児休業制度の利用実績について、無期契約労働者（正社員等）をみると、「全体」では「女性のみ利用者がいる」が 47.8%でもっとも回答割合が高く、次いで「対象者がいない」が 16.4%、「男性・女性の両方で利用者がいる」が 15.9%となっている。

図表 - 52 育児休業制度の利用実績（令和元年 10 月 1 日～令和 2 年 9 月 30 日の実績）
_無期契約労働者（正社員等）：単数回答（問 12-1_2）



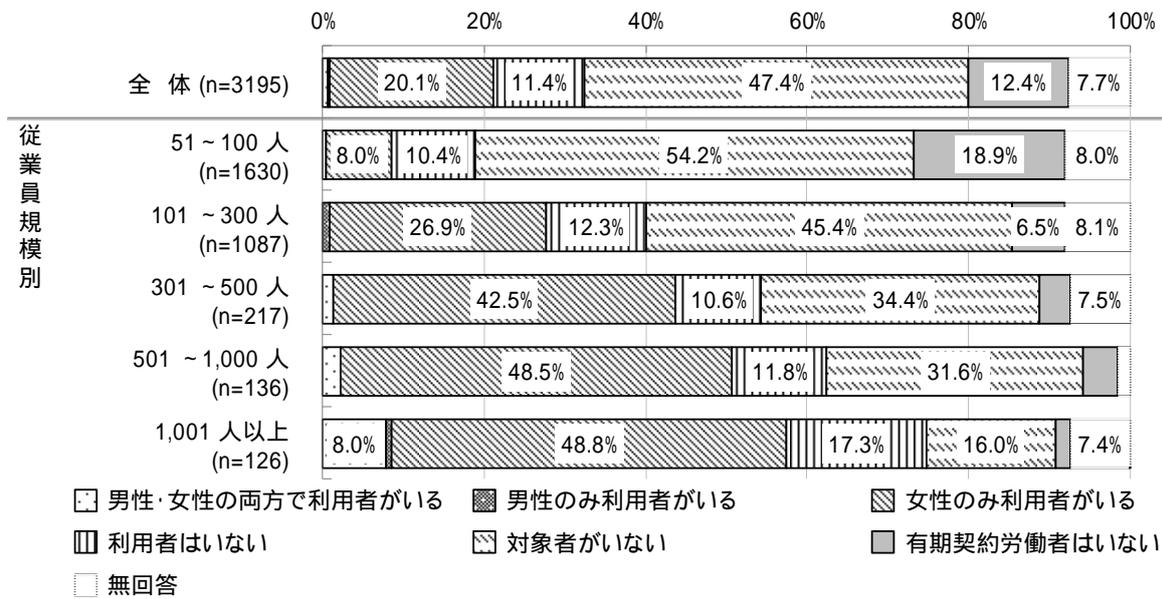
数表 - 52

	合計	問 12-1. 制度利用実績(令和元年 10 月 1 日～令和 2 年 9 月 30 日の実績) (2)育児休業制度 無期契約労働者(正社員等)						
		男性・女性の両方で利用者がいる	男性のみ利用者がいる	女性のみ利用者がいる	利用者がいない	対象者がいない	無回答	
全体	3195	15.9	1.9	47.8	13.3	16.4	4.7	
従業員規模別	51～100人	1630	7.1	1.4	41.0	19.3	25.0	6.1
	101～300人	1087	15.8	3.1	58.1	9.2	10.4	3.5
	301～500人	217	30.0	1.3	60.0	3.8	1.3	3.8
	501～1,000人	136	44.9	1.5	51.5	0.0	1.5	0.7
	1,001人以上	126	75.9	0.6	20.4	0.6	0.0	2.5

2) 有期契約労働者

育児休業制度の利用実績について、有期契約労働者をみると、「全体」では「対象者がいない」が47.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「女性のみ利用者がいる」が20.1%となっている。

図表 - 53 育児休業制度の利用実績（令和元年10月1日～令和2年9月30日の実績）
_有期契約労働者：単数回答（問12-1_2）



数表 - 53

	合計	問12-1. 制度利用実績（令和元年10月1日～令和2年9月30日の実績）(2)育児休業制度 有期契約労働者						
		男性・女性の両方で利用者がいる	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	無回答
全体	3195	0.7	0.3	20.1	11.4	47.4	12.4	7.7
従業員規模別								
51～100人	1630	0.5	0.0	8.0	10.4	54.2	18.9	8.0
101～300人	1087	0.0	0.8	26.9	12.3	45.4	6.5	8.1
301～500人	217	1.3	0.0	42.5	10.6	34.4	3.8	7.5
501～1,000人	136	2.2	0.0	48.5	11.8	31.6	4.4	1.5
1,001人以上	126	8.0	0.6	48.8	17.3	16.0	1.9	7.4

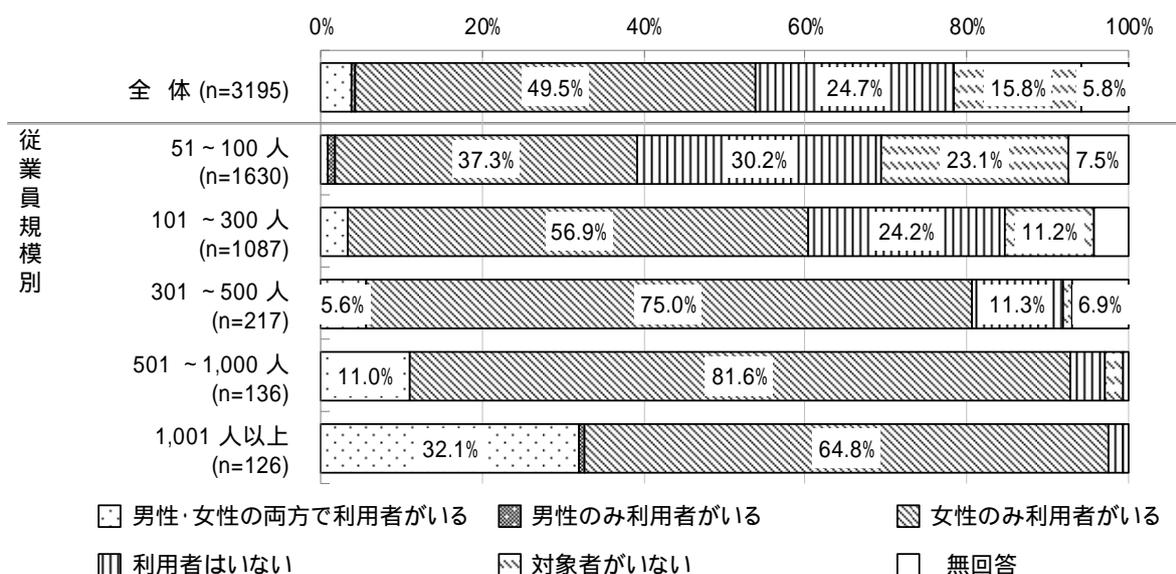
育児のための短時間勤務制度

1) 無期契約労働者(正社員等)

育児のための短時間勤務制度の利用実績について、無期契約労働者(正社員等)をみると、「全体」では「女性のみ利用者がいる」が49.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「利用者はいない」が24.7%となっている。

図表 - 54 育児のための短時間勤務制度の利用実績
(令和元年10月1日～令和2年9月30日の実績) 無期契約労働者(正社員等)

: 単数回答(問12-1_3)



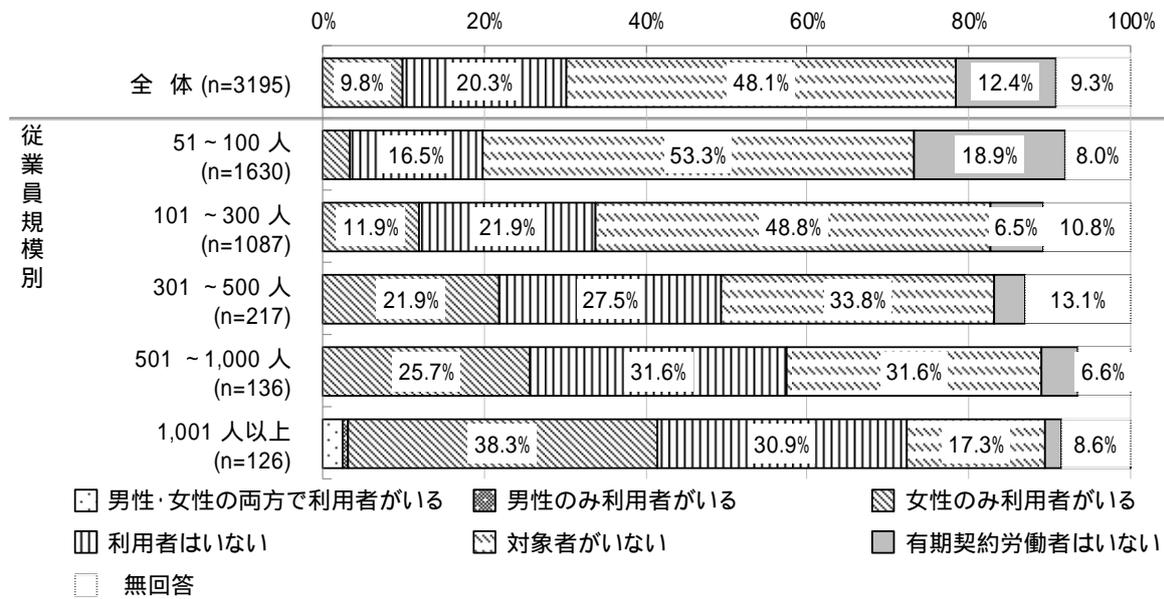
数表 - 54

		問12-1. 制度利用実績(令和元年10月1日～令和2年9月30日の実績) (3)育児のための短時間勤務制度 無期契約労働者(正社員等)						
		合計	男性・女性の両方で利用者がいる	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	無回答
全体		3195	3.8	0.5	49.5	24.7	15.8	5.8
従業員規模別	51～100人	1630	0.9	0.9	37.3	30.2	23.1	7.5
	101～300人	1087	3.5	0.0	56.9	24.2	11.2	4.2
	301～500人	217	5.6	0.0	75.0	11.3	1.3	6.9
	501～1,000人	136	11.0	0.0	81.6	4.4	2.2	0.7
	1,001人以上	126	32.1	0.6	64.8	1.9	0.0	0.6

2) 有期契約労働者

育児のための短時間勤務制度の利用実績について、有期契約労働者をみると、「全体」では「対象者がいない」が48.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「利用者はいない」が20.3%となっている。

図表 - 55 育児のための短時間勤務制度の利用実績
(令和元年10月1日～令和2年9月30日の実績) 有期契約労働者：単数回答(問12-1_3)



数表 - 55

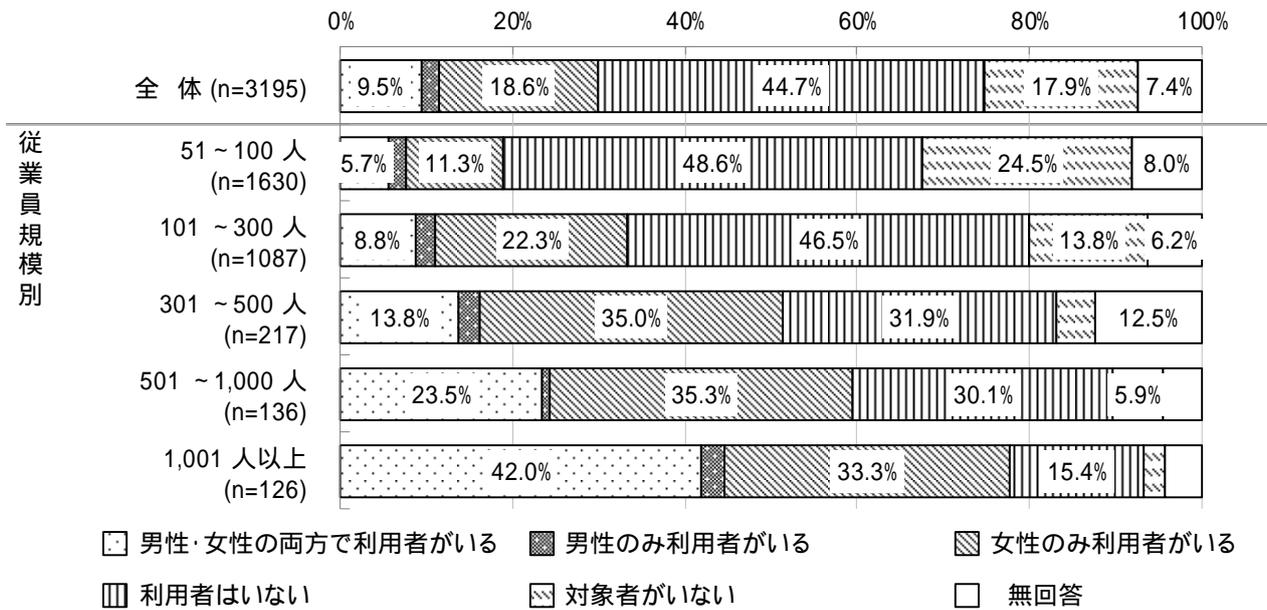
	合計	問12-1. 制度利用実績(令和元年10月1日～令和2年9月30日の実績) (3)育児のための短時間勤務制度 有期契約労働者						
		男性・女性の両方で利用者がいる	男性のみ利用者がいる	女性のみ利用者がいる	利用者はいない	対象者がいない	有期契約労働者はいない	無回答
全体	3195	0.1	0.0	9.8	20.3	48.1	12.4	9.3
従業員規模別								
51～100人	1630	0.0	0.0	3.3	16.5	53.3	18.9	8.0
101～300人	1087	0.0	0.0	11.9	21.9	48.8	6.5	10.8
301～500人	217	0.0	0.0	21.9	27.5	33.8	3.8	13.1
501～1,000人	136	0.0	0.0	25.7	31.6	31.6	4.4	6.6
1,001人以上	126	2.5	0.6	38.3	30.9	17.3	1.9	8.6

子の看護休暇制度（1日単位）

1）無期契約労働者（正社員等）

子の看護休暇制度（1日単位）の利用実績について、無期契約労働者（正社員等）をみると、「全体」では「利用者はいない」が44.7%でもっとも回答割合が高く、次いで「女性のみ利用者がいる」が18.6%となっている。

図表 - 56 子の看護休暇制度（1日単位）の利用実績
（令和元年10月1日～令和2年9月30日の実績）_無期契約労働者（正社員等）
：単数回答（問12-1_4）



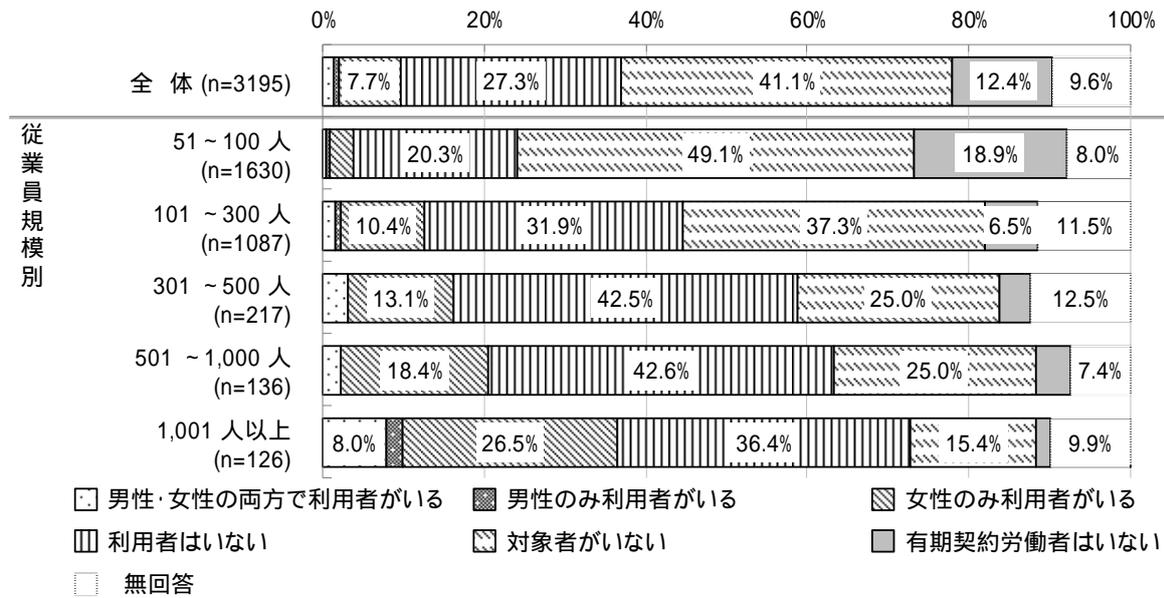
数表 - 56

	合計	問12-1. 制度利用実績(令和元年10月1日～令和2年9月30日の実績) (4)子の看護休暇制度(1日単位) 無期契約労働者(正社員等)					
		男性・女性の両方で利用者がいる	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	無回答
全体	3195	9.5	2.0	18.6	44.7	17.9	7.4
従業員規模別							
51～100人	1630	5.7	1.9	11.3	48.6	24.5	8.0
101～300人	1087	8.8	2.3	22.3	46.5	13.8	6.2
301～500人	217	13.8	2.5	35.0	31.9	4.4	12.5
501～1,000人	136	23.5	0.7	35.3	30.1	5.9	4.4
1,001人以上	126	42.0	2.5	33.3	15.4	2.5	4.3

2) 有期契約労働者

子の看護休暇制度(1日単位)の利用実績について、有期契約労働者をみると、「全体」では「対象者がいない」が41.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「利用者はいない」が27.3%となっている。

図表 - 57 子の看護休暇制度(1日単位)の利用実績
(令和元年10月1日～令和2年9月30日の実績) 有期契約労働者：単数回答(問12-1_4)



数表 - 57

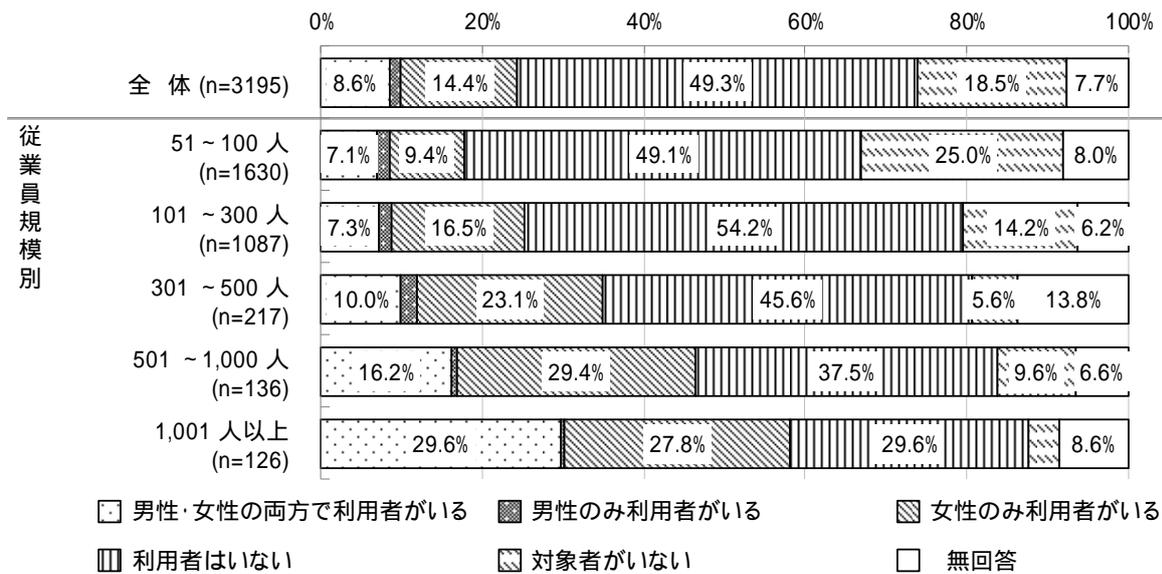
	合計	問12-1. 制度利用実績(令和元年10月1日～令和2年9月30日の実績) (4)子の看護休暇制度(1日単位) 有期契約労働者						
		男性・女性の両方で利用者がいる	男性のみ利用者がいる	女性のみ利用者がいる	利用者はいない	対象者がいない	有期契約労働者はいない	無回答
全体	3195	1.4	0.6	7.7	27.3	41.1	12.4	9.6
従業員規模別								
51～100人	1630	0.5	0.5	2.8	20.3	49.1	18.9	8.0
101～300人	1087	1.5	0.8	10.4	31.9	37.3	6.5	11.5
301～500人	217	3.1	0.0	13.1	42.5	25.0	3.8	12.5
501～1,000人	136	2.2	0.0	18.4	42.6	25.0	4.4	7.4
1,001人以上	126	8.0	1.9	26.5	36.4	15.4	1.9	9.9

子の看護休暇制度（半日単位）

1) 無期契約労働者（正社員等）

子の看護休暇制度(半日単位)の利用実績について、無期契約労働者(正社員等)をみると、「全体」では「利用者はいない」が49.3%でもっとも回答割合が高く、次いで「対象者がいない」が18.5%、「女性のみ利用者がいる」が14.4%となっている。

図表 - 58 子の看護休暇制度（半日単位）の利用実績
（令和元年10月1日～令和2年9月30日の実績）_無期契約労働者（正社員等）
：単数回答（問12-1_5）



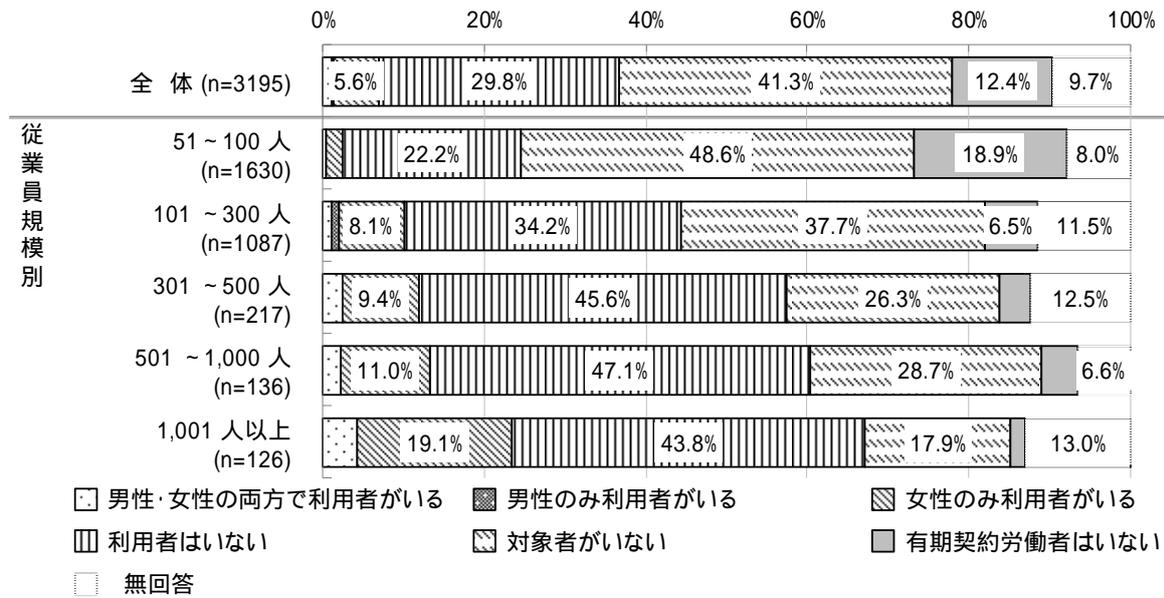
数表 - 58

	合計	問12-1. 制度利用実績(令和元年10月1日～令和2年9月30日の実績) (5)子の看護休暇制度(半日単位) 無期契約労働者(正社員等)					
		男性・女性の両方で利用者がいる	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	無回答
全体	3195	8.6	14.4	49.3	18.5	7.7	
従業員規模別							
51～100人	1630	7.1	9.4	49.1	25.0	8.0	
101～300人	1087	7.3	16.5	54.2	14.2	6.2	
301～500人	217	10.0	23.1	45.6	5.6	13.8	
501～1,000人	136	16.2	29.4	37.5	9.6	6.6	
1,001人以上	126	29.6	27.8	29.6	3.7	8.6	

2) 有期契約労働者

子の看護休暇制度(半日単位)の利用実績について、有期契約労働者をみると、「全体」では「対象者がいない」が41.3%でもっとも回答割合が高く、次いで「利用者はいない」が29.8%となっている。

図表 - 59 子の看護休暇制度(半日単位)の利用実績
(令和元年10月1日～令和2年9月30日の実績) 有期契約労働者：単数回答(問12-1_5)



数表 - 59

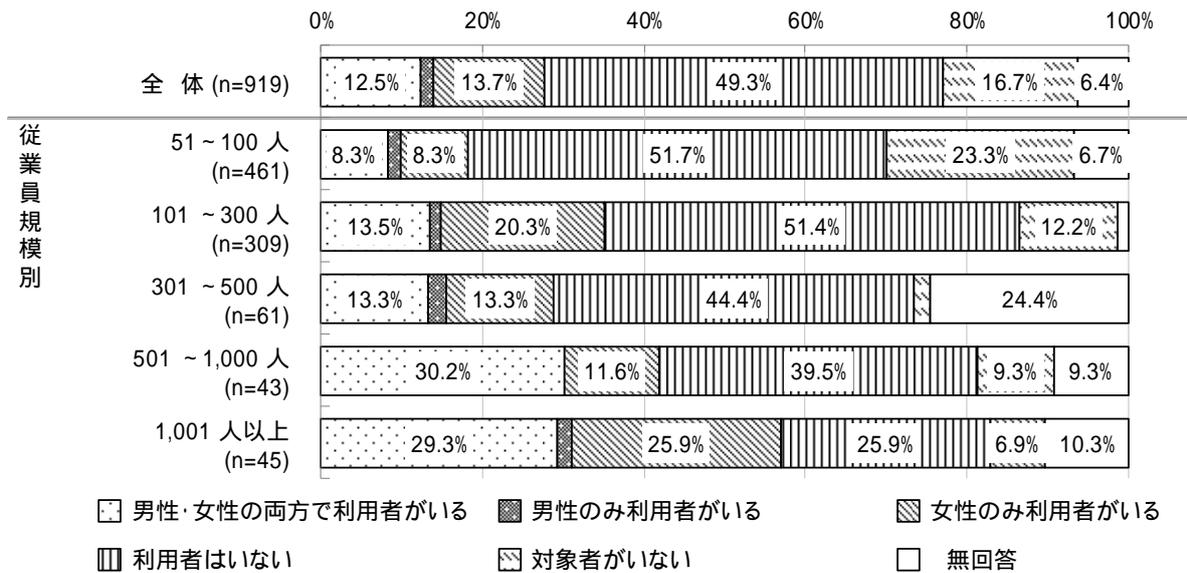
	合計	問12-1. 制度利用実績(令和元年10月1日～令和2年9月30日の実績) (5)子の看護休暇制度(半日単位) 有期契約労働者						
		男性・女性の両方で利用者がいる	男性のみ利用者がいる	女性のみ利用者がいる	利用者はいない	対象者がいない	有期契約労働者はいない	無回答
全体	3195	1.1	0.3	5.6	29.8	41.3	12.4	9.7
従業員規模別								
51～100人	1630	0.5	0.0	1.9	22.2	48.6	18.9	8.0
101～300人	1087	1.2	0.8	8.1	34.2	37.7	6.5	11.5
301～500人	217	2.5	0.0	9.4	45.6	26.3	3.8	12.5
501～1,000人	136	2.2	0.0	11.0	47.1	28.7	4.4	6.6
1,001人以上	126	4.3	0.0	19.1	43.8	17.9	1.9	13.0

子の看護休暇制度（時間単位）

1) 無期契約労働者（正社員等）

子の看護休暇制度が時間単位で取得可能な企業において、子の看護休暇制度（時間単位）の利用実績について、無期契約労働者（正社員等）をみると、「全体」では「利用者はいない」が49.3%でもっとも回答割合が高く、次いで「対象者がいない」が16.7%となっている。

図表 - 60 子の看護休暇制度（時間単位）の利用実績
（令和元年10月1日～令和2年9月30日の実績）_無期契約労働者（正社員等）
：単数回答（問12-1_6）



数表 - 60

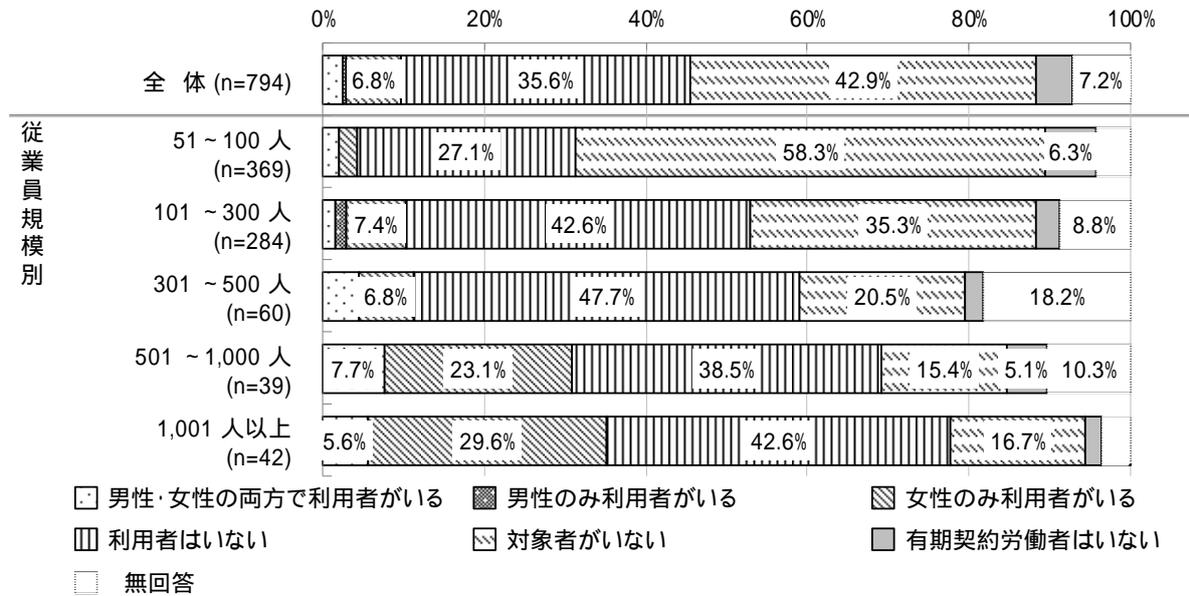
	合計	問12-1. 制度利用実績(令和元年10月1日～令和2年9月30日の実績) (6)子の看護休暇制度(時間単位) 無期契約労働者(正社員等) <子の看護休暇制度が時間単位で取得可能な企業>					
		男性・女性の両方で利用者がいる	男性のみ利用者がいる	女性のみ利用者がいる	利用者はいない	対象者がいない	無回答
全体	919	12.5	1.5	13.7	49.3	16.7	6.4
従業員規模別							
51～100人	461	8.3	1.7	8.3	51.7	23.3	6.7
101～300人	309	13.5	1.4	20.3	51.4	12.2	1.4
301～500人	61	13.3	2.2	13.3	44.4	2.2	24.4
501～1,000人	43	30.2	0.0	11.6	39.5	9.3	9.3
1,001人以上	45	29.3	1.7	25.9	25.9	6.9	10.3

問9.2 .子の看護休暇制度(2)取得単位(令和2年10月1日時点) 無期契約労働者(正社員等)で「1.すでに時間単位で取得可能」を選択した回答者を集計対象とする。

2) 有期契約労働者

子の看護休暇制度が時間単位で取得可能な企業において、子の看護休暇制度（時間単位）の利用実績について、有期契約労働者をみると、「全体」では「対象者がいない」が42.9%でもっとも回答割合が高く、次いで「利用者はいない」が35.6%となっている。

図表 - 61 子の看護休暇制度（時間単位）の利用実績
（令和元年10月1日～令和2年9月30日の実績）_有期契約労働者：単数回答（問12-1_6）



数表 - 61

		合計	問12-1. 制度利用実績(令和元年10月1日～令和2年9月30日の実績) (6)子の看護休暇制度(時間単位) 有期契約労働者<子の看護休暇制度が時間単位で取得可能な企業>						
			男性・女性の両方で利用者がいる	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	無回答
全体		794	2.5	0.5	6.8	35.6	42.9	4.5	7.2
従業員規模別	51～100人	369	2.1	0.0	2.1	27.1	58.3	6.3	4.2
	101～300人	284	1.5	1.5	7.4	42.6	35.3	2.9	8.8
	301～500人	60	4.5	0.0	6.8	47.7	20.5	2.3	18.2
	501～1,000人	39	7.7	0.0	23.1	38.5	15.4	5.1	10.3
	1,001人以上	42	5.6	0.0	29.6	42.6	16.7	1.9	3.7

問9_2 .子の看護休暇制度(2)取得単位（令和2年10月1日時点） 有期契約労働者で「1.すでに時間単位で取得可能」を選択した回答者を集計対象とする。

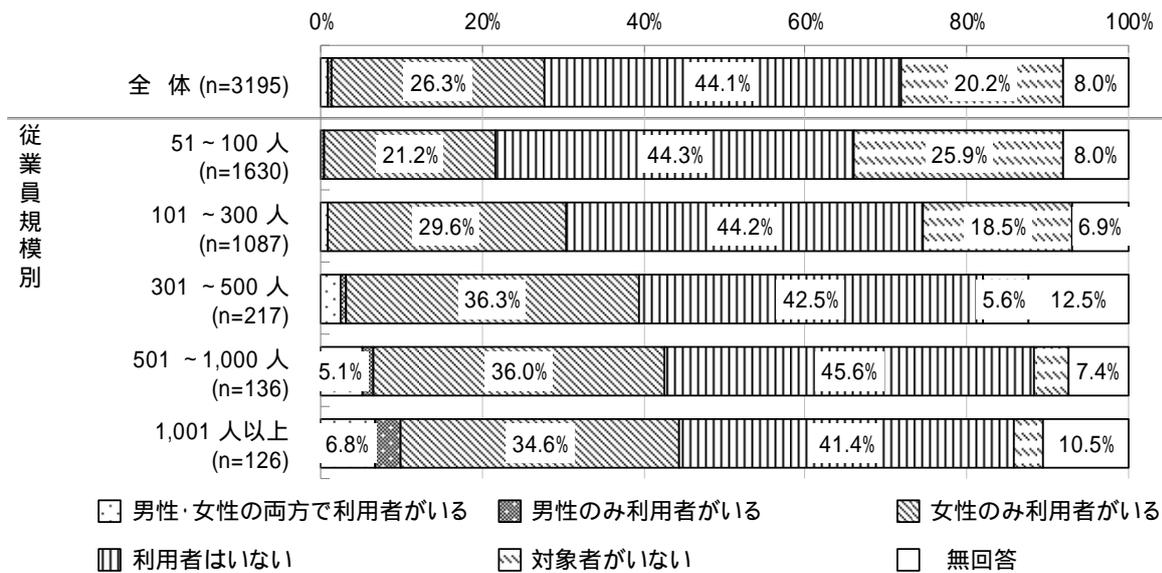
育児のための所定外労働の制限（残業の免除）の制度

1) 無期契約労働者（正社員等）

育児のための所定外労働の制限（残業の免除）の制度の利用実績について、無期契約労働者（正社員等）をみると、「全体」では「利用者はいない」が44.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「女性のみ利用者がいる」が26.3%となっている。

図表 - 62 育児のための所定外労働の制限（残業の免除）の制度の利用実績
（令和元年10月1日～令和2年9月30日の実績）_無期契約労働者（正社員等）

：単数回答（問12-1_7）



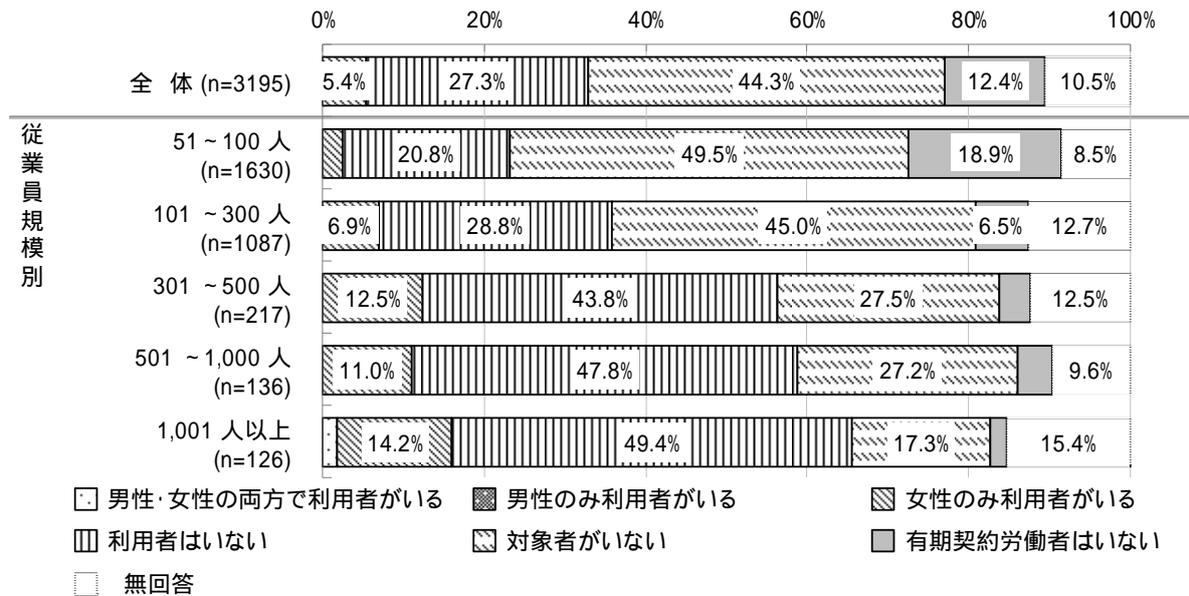
数表 - 62

		合計	問12-1. 制度利用実績(令和元年10月1日～令和2年9月30日の実績) (7)育児のための所定外労働の制限(残業の免除)の制度 無期契約労働者(正社員等)				
従業員規模別	人数		男性・女性の両方で利用者がいる	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
全体	3195	0.9	0.5	26.3	44.1	20.2	8.0
51～100人	1630	0.0	0.5	21.2	44.3	25.9	8.0
101～300人	1087	0.8	0.0	29.6	44.2	18.5	6.9
301～500人	217	2.5	0.6	36.3	42.5	5.6	12.5
501～1,000人	136	5.1	1.5	36.0	45.6	4.4	7.4
1,001人以上	126	6.8	3.1	34.6	41.4	3.7	10.5

2) 有期契約労働者

育児のための所定外労働の制限(残業の免除)の利用実績について、有期契約労働者をみると、「全体」では「対象者がいない」が44.3%でもっとも回答割合が高く、次いで「利用者はいない」が27.3%となっている。

図表 - 63 育児のための所定外労働の制限の利用実績
(令和元年10月1日～令和2年9月30日の実績) 有期契約労働者：単数回答(問12-1_7)



数表 - 63

		合計	問12-1. 制度利用実績(令和元年10月1日～令和2年9月30日の実績) (7)育児のための所定外労働の制限(残業の免除) 有期契約労働者						
			男性・女性の両方で利用者がいる	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	無回答
全体		3195	0.1	0.0	5.4	27.3	44.3	12.4	10.5
従業員規模別	51～100人	1630	0.0	0.0	2.4	20.8	49.5	18.9	8.5
	101～300人	1087	0.0	0.0	6.9	28.8	45.0	6.5	12.7
	301～500人	217	0.0	0.0	12.5	43.8	27.5	3.8	12.5
	501～1,000人	136	0.0	0.0	11.0	47.8	27.2	4.4	9.6
	1,001人以上	126	1.9	0.0	14.2	49.4	17.3	1.9	15.4

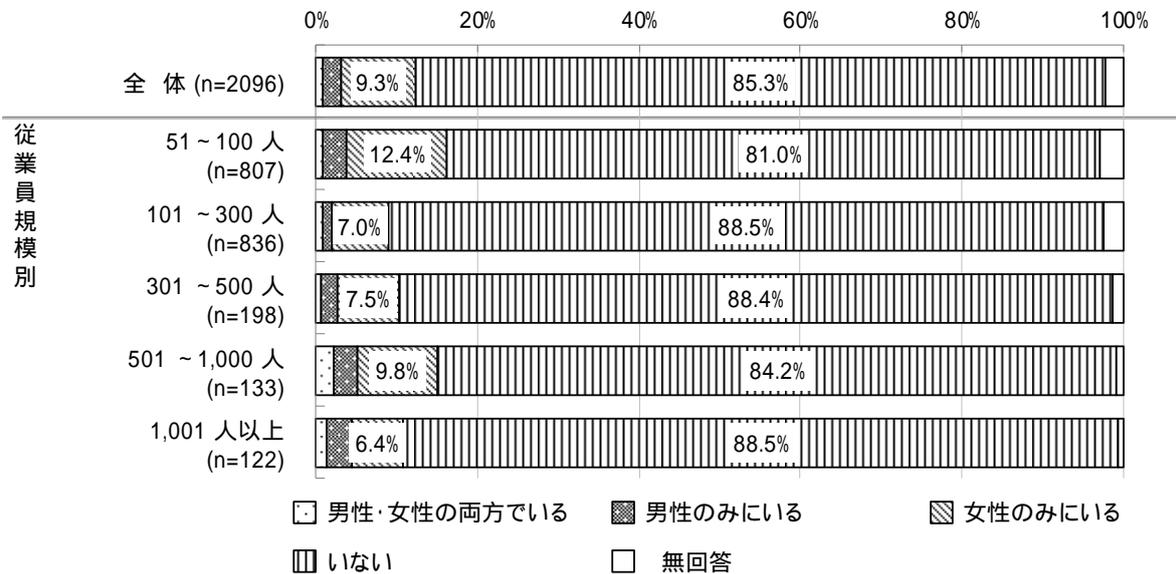
(8) 育児休業中に就労を認めた労働者の有無

以下、育児休業中に就労を認めた労働者の有無（問 12-2）は、「男性でいる」「女性でいる」を選択肢として、男女ともいる場合には両方を回答してもらったが、「男性・女性の両方でいる」「男性のみにいる」「女性のみにいる」の単数回答に再分類して集計している。

無期契約労働者（正社員等）

育児休業制度の利用者がいると回答した企業について、育児休業中に就労を認めた労働者がいるかを、無期契約労働者（正社員等）でみると、「全体」では「いない」が 85.3%、「女性のみにいる」が 9.3%となっている。

図表 - 64 育児休業中に就労を認めた労働者の有無_無期契約労働者（正社員等）：単数回答（問 12-2）



数表 - 64

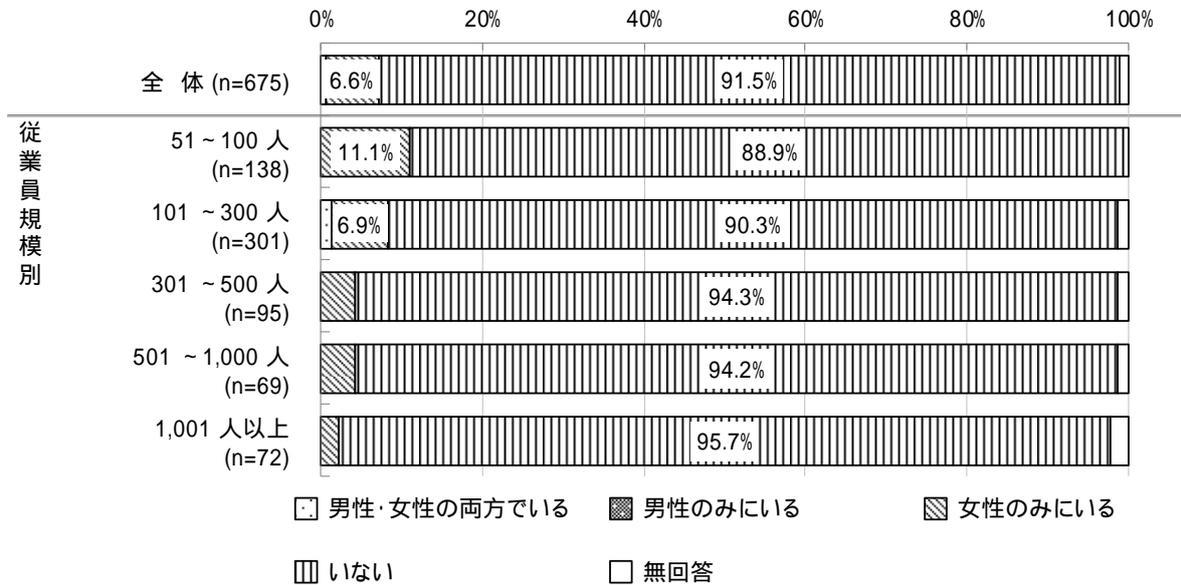
	合計	問 12-2. 育児休業中に就労を認めた労働者の有無 無期契約労働者(正社員等)				
		男性・女性の両方でいる	男性のみにいる	女性のみにいる	いない	無回答
全体	2096	1.0	2.1	9.3	85.3	2.3
従業員規模別						
51～100人	807	1.0	2.9	12.4	81.0	2.9
101～300人	836	1.0	1.0	7.0	88.5	2.5
301～500人	198	0.7	2.1	7.5	88.4	1.4
501～1,000人	133	2.3	3.0	9.8	84.2	0.8
1,001人以上	122	1.3	3.2	6.4	88.5	0.6

問 12-1_2) 育児休業制度 無期契約労働者（正社員等）で「1.男性で利用者がいる」「2.女性で利用者がいる」を選択した回答者を集計対象とする。

有期契約労働者

育児休業制度の利用者がいると回答した企業について、育児休業中に就労を認めた労働者がいるかを、有期契約労働者でみると、「全体」では「いない」が91.5%、「女性のみにいる」が6.6%となっている。

図表 - 65 育児休業中に就労を認めた労働者の有無_有期契約労働者：単数回答（問 12-2）



数表 - 65

	合計	問 12-2. 育児休業中に就労を認めた労働者の有無_有期契約労働者				
		男性・女性の両方でのいる	男性のみにいる	女性のみにいる	いない	無回答
全体	675	0.6	0.0	6.6	91.5	1.2
従業員規模別						
51～100人	138	0.0	0.0	11.1	88.9	0.0
101～300人	301	1.4	0.0	6.9	90.3	1.4
301～500人	95	0.0	0.0	4.3	94.3	1.4
501～1,000人	69	0.0	0.0	4.3	94.2	1.4
1,001人以上	72	0.0	0.0	2.2	95.7	2.2

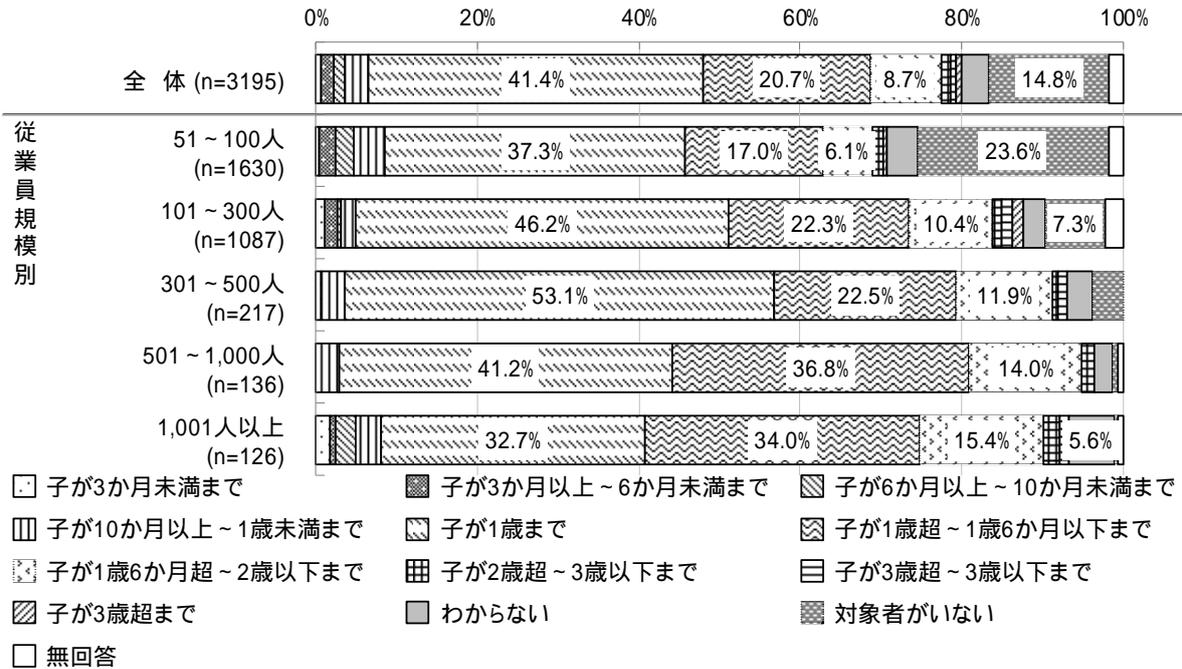
問 12-1_2) 育児休業制度 有期契約労働者で「1.男性で利用者がいる」「2.女性で利用者がいる」を選択した回答者を集計対象とする。

(9) 育児休業で最も多い取得期間

女性 無期契約労働者（正社員等）

女性無期契約労働者（正社員等）について、育児休業で最も取得が多い期間をみると、「全体」では「子が1歳まで」が41.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「子が1歳超～1歳6か月以下まで」が20.7%となっている。

図表 - 66 育児休業で最も多い取得期間_女性・無期契約労働者（正社員等）：単数回答（問 13）



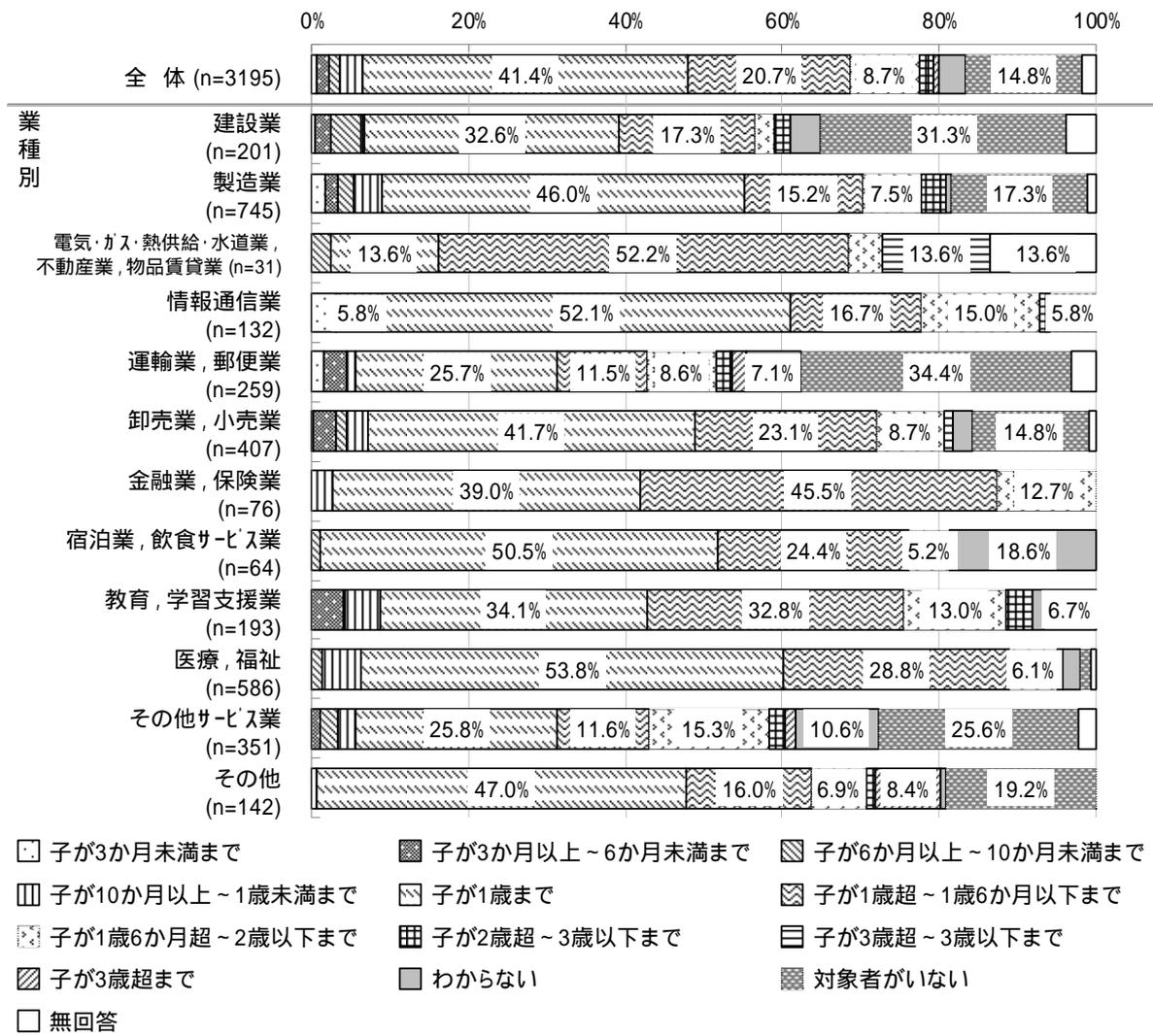
数表 - 66

		問 13. 育児休業で最も多い取得期間 女性無期契約労働者(正社員等)							
		合計	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か月以下まで	子が1歳6か月超～2歳以下まで
全体		3195	0.7	1.5	1.4	3.0	41.4	20.7	8.7
従業員規模別	51～100人	1630	0.5	1.9	2.4	3.8	37.3	17.0	6.1
	101～300人	1087	1.2	1.5	0.4	1.9	46.2	22.3	10.4
	301～500人	217	0.6	0.0	0.0	3.1	53.1	22.5	11.9
	501～1,000人	136	0.0	0.0	0.0	2.9	41.2	36.8	14.0
	1,001人以上	126	1.9	0.6	2.5	3.1	32.7	34.0	15.4

		合計	子が2歳超～3歳以下まで	子が3歳超～3歳以下まで	子が3歳超まで	わからない	対象者がいない	無回答
全体		3195	1.3	0.5	0.8	3.4	14.8	1.8
従業員規模別	51～100人	1630	1.4	0.0	0.5	3.8	23.6	1.9
	101～300人	1087	1.2	1.2	1.5	2.7	7.3	2.3
	301～500人	217	0.6	1.3	0.0	3.1	3.8	0.0
	501～1,000人	136	1.5	0.0	0.0	2.2	0.7	0.7
	1,001人以上	126	1.9	1.2	0.0	5.6	0.6	0.6

(業種別)

図表 - 67 育児休業で最も多い取得期間_女性・無期契約労働者(正社員等): 単数回答(問13)



数表 - 67

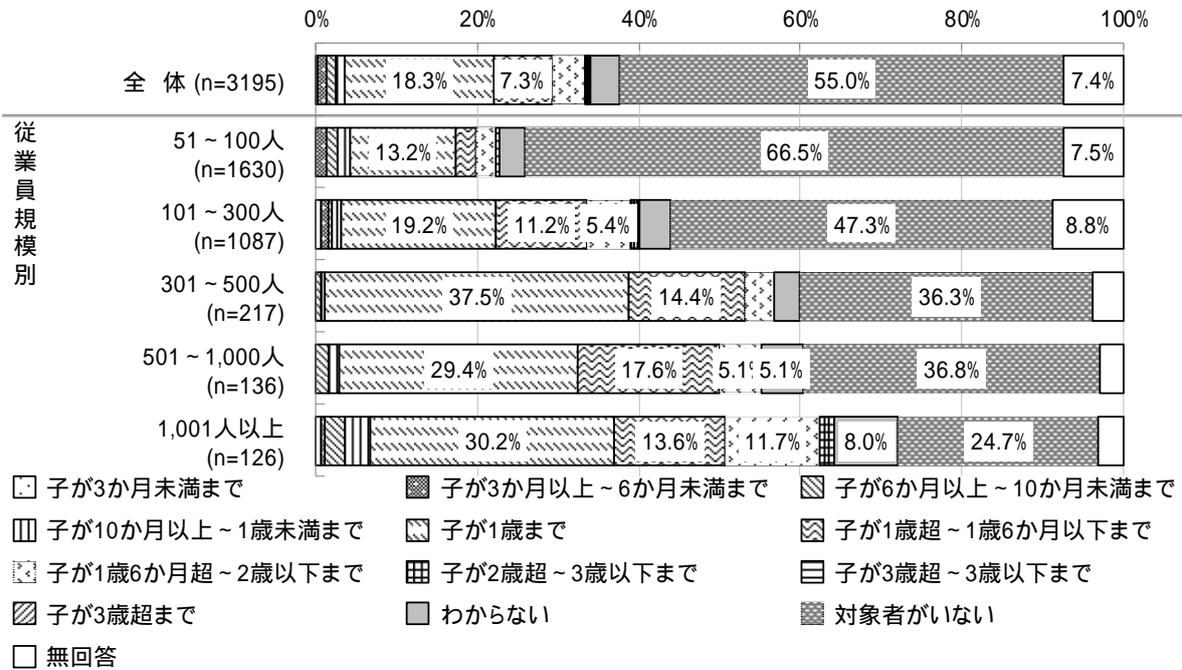
	合計	問 13. 育児休業で最も多い取得期間 女性無期契約労働者(正社員等)							
		子が3か月未満まで	子が3か月以上~6か月未満まで	子が6か月以上~10か月未満まで	子が10か月以上~1歳未満まで	子が1歳まで	子が1歳超~1歳6か月以下まで	子が1歳6か月超~2歳以下まで	
全体	3195	0.7	1.5	1.4	3.0	41.4	20.7	8.7	
業種別	建設業	201	0.4	2.1	3.8	0.4	32.6	17.3	2.5
	製造業	745	1.8	1.6	2.1	3.6	46.0	15.2	7.5
	電気・ガス・熱供給・水道業, 不動産業, 物品賃貸業	31	0.0	0.0	2.5	0.0	13.6	52.2	4.4
	情報通信業	132	3.2	0.0	0.0	5.8	52.1	16.7	15.0
	運輸業, 郵便業	259	1.6	3.0	0.0	1.1	25.7	11.5	8.6
	卸売業, 小売業	407	0.3	2.9	1.2	2.7	41.7	23.1	8.7
	金融業, 保険業	76	0.0	0.0	0.0	2.8	39.0	45.5	12.7
	宿泊業, 飲食サービス業	64	0.0	0.0	1.2	0.0	50.5	24.4	5.2
	教育, 学習支援業	193	0.0	4.0	0.4	4.3	34.1	32.8	13.0
	医療, 福祉	586	0.0	0.1	1.3	4.9	53.8	28.8	6.1
	その他サービス業	351	0.0	1.2	2.2	2.2	25.8	11.6	15.3
	その他	142	0.0	0.0	0.0	0.7	47.0	16.0	6.9

	合計	子が2歳超~3歳以下まで	子が3歳超~3歳以下まで	子が3歳超まで	わからない	対象者がいない	無回答	
全体	3195	1.3	0.5	0.8	3.4	14.8	1.8	
業種別	建設業	201	2.1	0.0	0.0	3.8	31.3	3.8
	製造業	745	2.4	0.7	0.0	0.7	17.3	1.1
	電気・ガス・熱供給・水道業, 不動産業, 物品賃貸業	31	0.0	13.6	0.0	0.0	0.0	13.6
	情報通信業	132	0.8	0.0	0.0	0.6	5.8	0.0
	運輸業, 郵便業	259	1.9	0.3	1.6	7.1	34.4	3.2
	卸売業, 小売業	407	0.0	1.0	0.0	2.5	14.8	1.0
	金融業, 保険業	76	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	宿泊業, 飲食サービス業	64	0.0	0.0	0.0	18.6	0.0	0.0
	教育, 学習支援業	193	2.2	1.1	0.0	1.5	0.0	6.7
	医療, 福祉	586	0.0	0.0	0.7	2.2	1.3	0.7
	その他サービス業	351	2.2	0.0	1.2	10.6	25.6	2.2
	その他	142	1.2	0.0	8.4	0.5	19.2	0.0

女性 有期契約労働者

女性有期契約労働者について、育児休業で最も取得が多い期間をみると、「全体」では「対象者がいない」が55.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「子が1歳まで」が18.3%、「子が1歳超～1歳6か月以下まで」が7.3%となっている。

図表 - 68 育児休業で最も多い取得期間_女性・有期契約労働者：単数回答（問13）



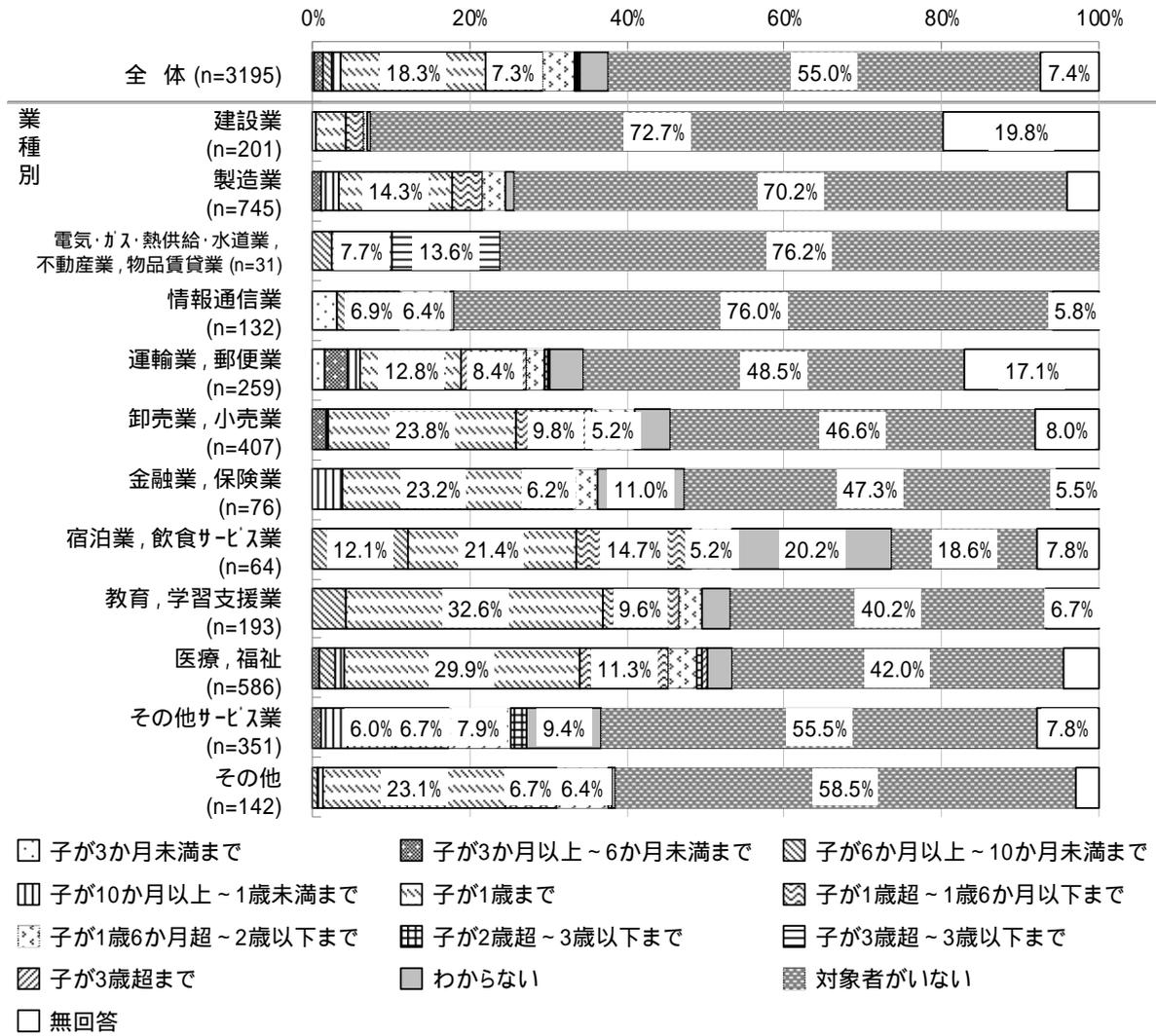
数表 - 68

		問13.育児休業で最も多い取得期間 女性有期契約労働者							
		合計	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か月以下まで	子が1歳6か月超～2歳以下まで
全体		3195	0.3	1.0	1.1	1.3	18.3	7.3	4.0
従業員規模別	51～100人	1630	0.0	1.4	1.4	1.4	13.2	2.4	2.4
	101～300人	1087	0.8	0.8	0.4	1.2	19.2	11.2	5.4
	301～500人	217	0.0	0.0	0.6	0.6	37.5	14.4	3.8
	501～1,000人	136	0.0	0.0	1.5	1.5	29.4	17.6	5.1
	1,001人以上	126	0.6	0.6	2.5	3.1	30.2	13.6	11.7

		合計	子が2歳超～3歳以下まで	子が3歳超～3歳以下まで	子が3歳超まで	わからない	対象者がいない	無回答
全体		3195	0.4	0.2	0.1	3.7	55.0	7.4
従業員規模別	51～100人	1630	0.5	0.0	0.0	3.3	66.5	7.5
	101～300人	1087	0.4	0.4	0.4	3.8	47.3	8.8
	301～500人	217	0.0	0.0	0.0	3.1	36.3	3.8
	501～1,000人	136	0.0	0.0	0.0	5.1	36.8	2.9
	1,001人以上	126	1.2	0.6	0.0	8.0	24.7	3.1

(業種別)

図表 - 69 育児休業で最も多い取得期間_女性・有期契約労働者：単数回答（問 13）



数表 - 69

	合計	問 13.育児休業で最も多い取得期間 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か月以下まで	子が1歳6か月超～2歳以下まで	
全 体	3195	0.3	1.0	1.1	1.3	18.3	7.3	4.0	
業種別	建設業	201	0.0	0.0	0.0	0.4	4.0	2.2	0.4
	製造業	745	0.1	1.0	0.1	2.2	14.3	3.9	2.9
	電気・ガス・熱供給・水道業，不動産業，物品賃貸業	31	0.0	0.0	2.5	0.0	7.7	0.0	0.0
	情報通信業	132	3.2	0.0	1.0	0.0	6.9	0.0	6.4
	運輸業，郵便業	259	1.6	3.0	0.0	1.6	12.8	8.4	2.2
	卸売業，小売業	407	0.0	1.9	0.2	0.0	23.8	9.8	5.2
	金融業，保険業	76	0.0	0.0	0.0	3.8	23.2	6.2	3.1
	宿泊業，飲食サービス業	64	0.0	0.0	12.1	0.0	21.4	14.7	5.2
	教育，学習支援業	193	0.0	0.0	4.4	0.0	32.6	9.6	2.9
	医療，福祉	586	0.0	0.8	2.2	1.0	29.9	11.3	3.6
	その他サービス業	351	0.0	1.2	0.0	3.4	6.0	6.7	7.9
	その他	142	0.0	0.0	0.7	0.7	23.1	6.7	6.4

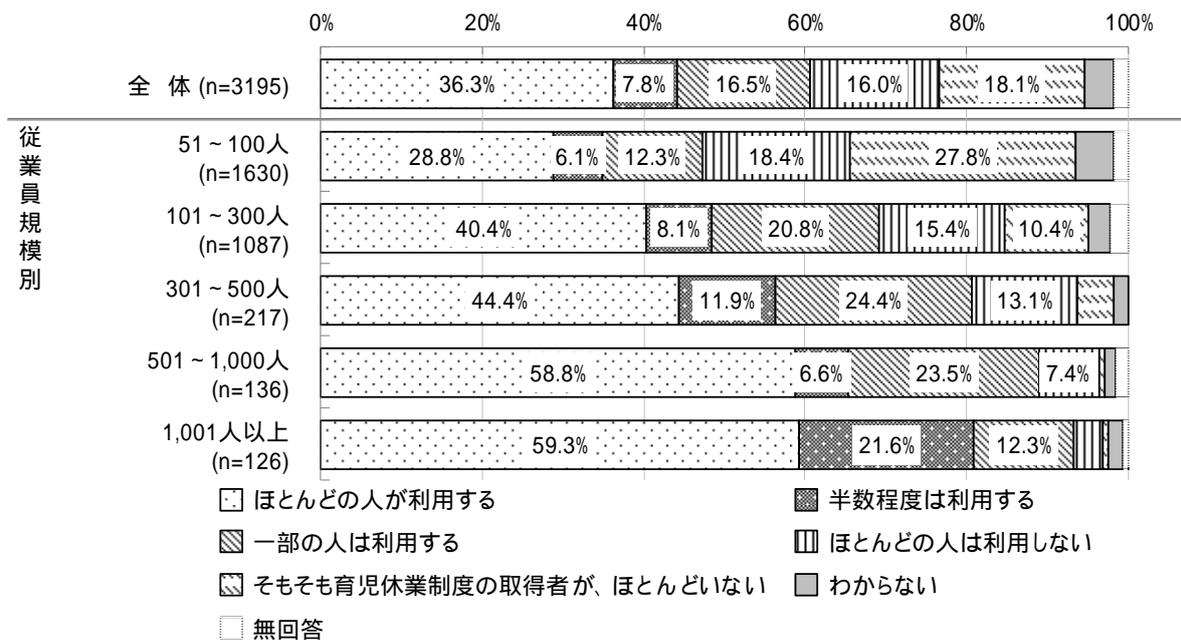
	合計	子が2歳超～3歳以下まで	子が3歳超～3歳以下まで	子が3歳超まで	わからない	対象者がいない	無回答	
全 体	3195	0.4	0.2	0.1	3.7	55.0	7.4	
業種別	建設業	201	0.0	0.0	0.0	0.5	72.7	19.8
	製造業	745	0.0	0.0	0.0	1.2	70.2	4.1
	電気・ガス・熱供給・水道業，不動産業，物品賃貸業	31	0.0	13.6	0.0	0.0	76.2	0.0
	情報通信業	132	0.0	0.0	0.0	0.6	76.0	5.8
	運輸業，郵便業	259	0.3	0.3	0.0	4.3	48.5	17.1
	卸売業，小売業	407	0.0	0.0	0.0	4.5	46.6	8.0
	金融業，保険業	76	0.0	0.0	0.0	11.0	47.3	5.5
	宿泊業，飲食サービス業	64	0.0	0.0	0.0	20.2	18.6	7.8
	教育，学習支援業	193	0.0	0.0	0.0	3.7	40.2	6.7
	医療，福祉	586	0.7	0.0	0.7	3.0	42.0	4.6
	その他サービス業	351	2.2	0.0	0.0	9.4	55.5	7.8
	その他	142	0.5	0.0	0.0	0.5	58.5	2.9

(10) 育児休業取得後の短時間勤務制度利用状況

女性 無期契約労働者（正社員等）

女性無期契約労働者（正社員等）の育児休業取得後の短時間勤務制度の利用状況をみると、「全体」では「ほとんどの人が利用する」が36.3%でもっとも回答割合が高く、次いで「そもそも育児休業制度の取得者が、ほとんどいない」が18.1%、「一部の人は利用する」が16.5%となっている。

図表 - 70 育児休業取得後の短時間勤務制度利用状況_女性・無期契約労働者（正社員等）
：単数回答（問14）

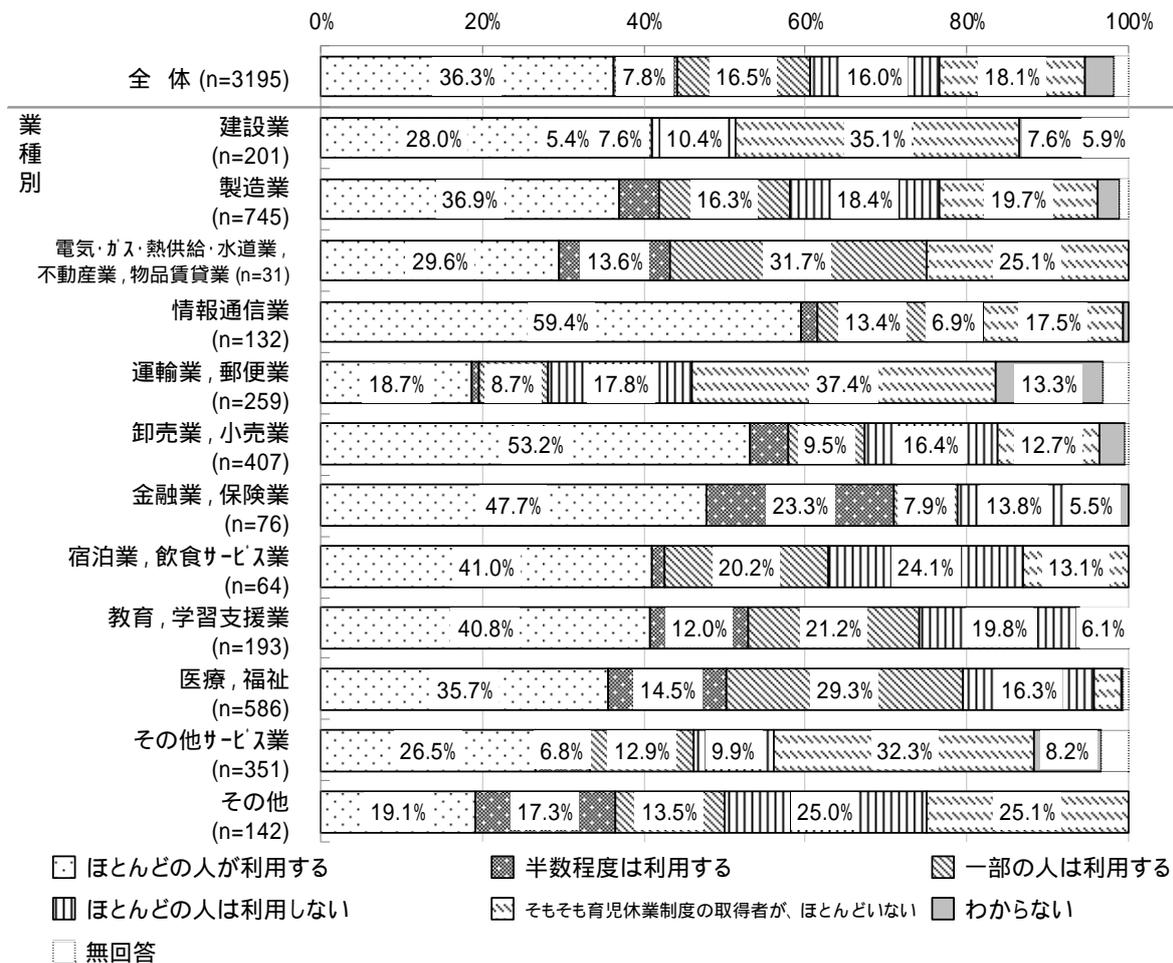


数表 - 70

		問14.育児休業取得後の短時間勤務制度利用状況 女性無期契約労働者(正社員等)							
		合計	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	3195	36.3	7.8	16.5	16.0	18.1	3.6	1.8	
従業員規模別	51～100人	1630	28.8	6.1	12.3	18.4	27.8	4.7	1.9
	101～300人	1087	40.4	8.1	20.8	15.4	10.4	2.7	2.3
	301～500人	217	44.4	11.9	24.4	13.1	4.4	1.9	0.0
	501～1,000人	136	58.8	6.6	23.5	7.4	0.7	1.5	1.5
	1,001人以上	126	59.3	21.6	12.3	3.7	0.6	1.9	0.6

(業種別)

図表 - 71 育児休業取得後の短時間勤務制度利用状況_女性・無期契約労働者(正社員等)
: 単数回答(問 14)



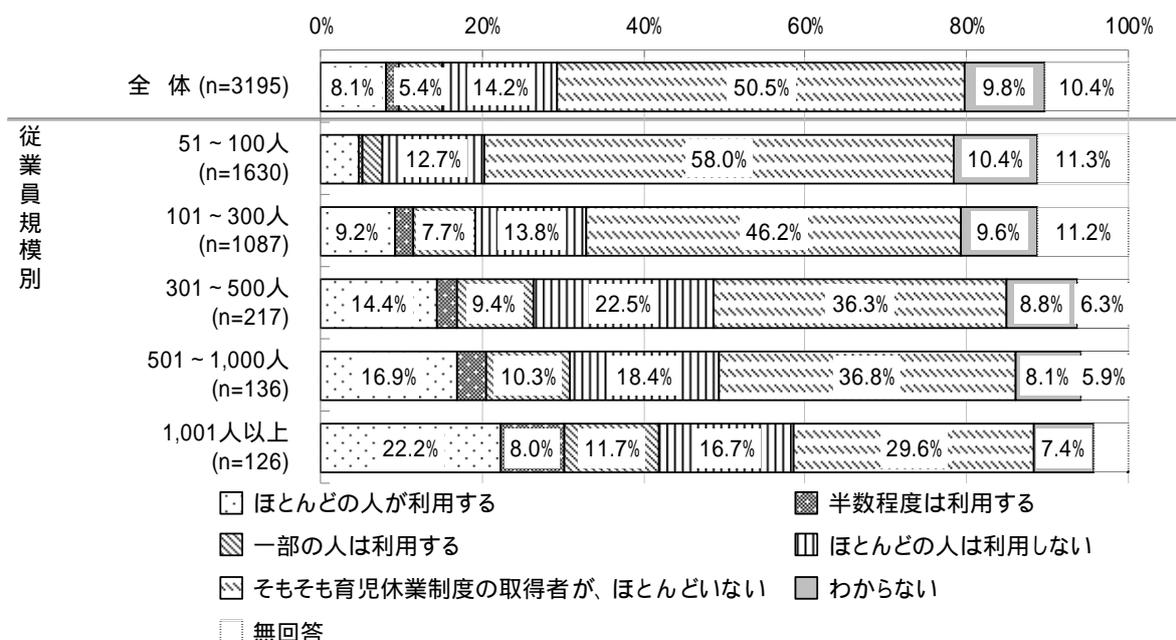
数表 - 71

業種別	問 14. 育児休業取得後の短時間勤務制度利用状況 女性無期契約労働者(正社員等)							
	合計	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	3195	36.3	7.8	16.5	16.0	18.1	3.6	1.8
建設業	201	28.0	5.4	7.6	10.4	35.1	7.6	5.9
製造業	745	36.9	4.9	16.3	18.4	19.7	2.7	1.1
電気・ガス・熱供給・水道業, 不動産業, 物品賃貸業	31	29.6	13.6	31.7	0.0	25.1	0.0	0.0
情報通信業	132	59.4	2.2	13.4	6.9	17.5	0.6	0.0
運輸業, 郵便業	259	18.7	0.8	8.7	17.8	37.4	13.3	3.2
卸売業, 小売業	407	53.2	4.6	9.5	16.4	12.7	3.1	0.5
金融業, 保険業	76	47.7	23.3	7.9	13.8	5.5	1.8	0.0
宿泊業, 飲食サービス業	64	41.0	1.6	20.2	24.1	13.1	0.0	0.0
教育, 学習支援業	193	40.8	12.0	21.2	19.8	0.0	0.0	6.1
医療, 福祉	586	35.7	14.5	29.3	16.3	3.3	0.2	0.7
その他サービス業	351	26.5	6.8	12.9	9.9	32.3	8.2	3.4
その他	142	19.1	17.3	13.5	25.0	25.1	0.0	0.0

女性 有期契約労働者

女性有期契約労働者の育児休業取得後の短時間勤務制度の利用状況をみると、「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50.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「ほとんどの人は利用しない」が14.2%となっている。

図表 - 72 育児休業取得後の短時間勤務制度利用状況_女性・有期契約労働者
：単数回答（問14）

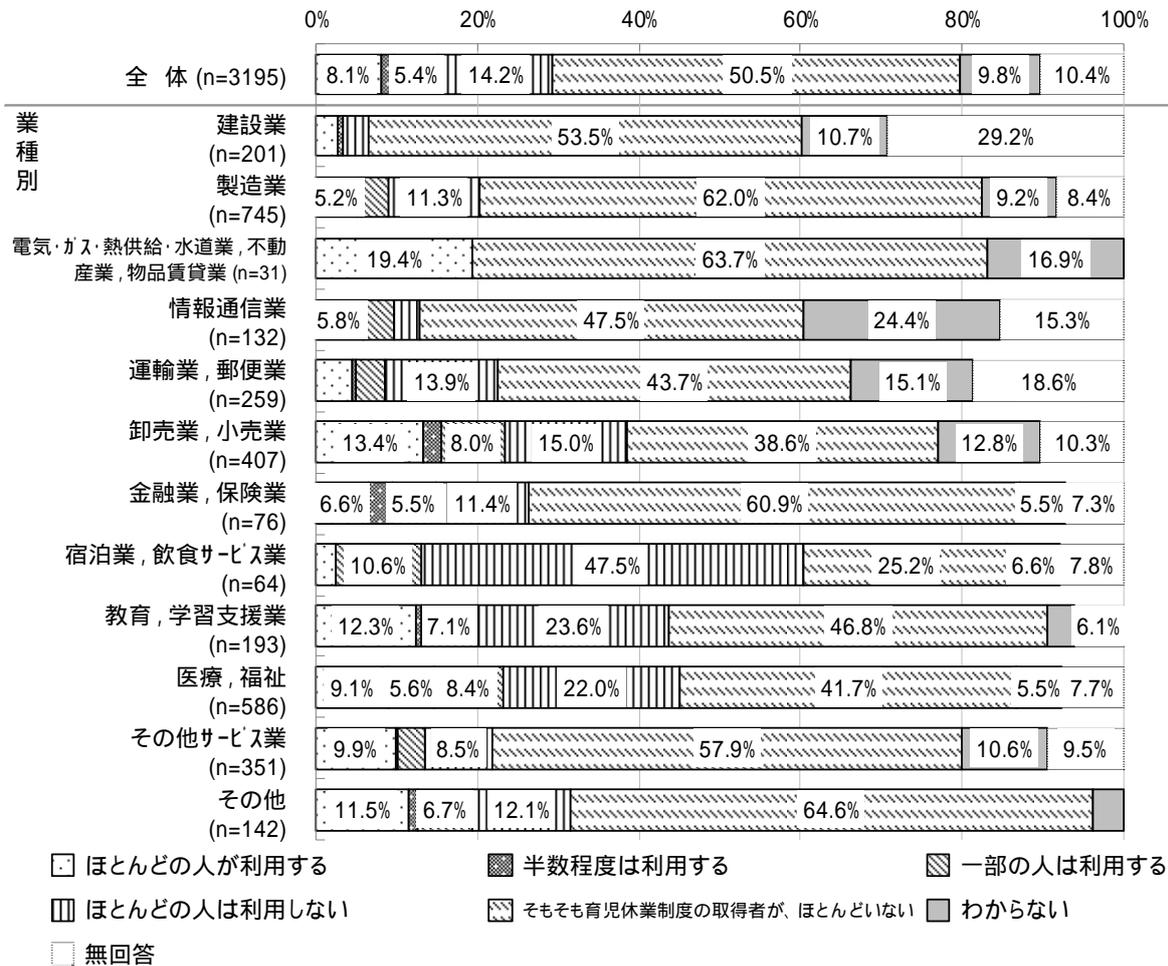


数表 - 72

		問14.育児休業取得後の短時間勤務制度利用状況 女性有期契約労働者							
		合計	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		3195	8.1	1.7	5.4	14.2	50.5	9.8	10.4
従業員規模別	51～100人	1630	4.7	0.5	2.4	12.7	58.0	10.4	11.3
	101～300人	1087	9.2	2.3	7.7	13.8	46.2	9.6	11.2
	301～500人	217	14.4	2.5	9.4	22.5	36.3	8.8	6.3
	501～1,000人	136	16.9	3.7	10.3	18.4	36.8	8.1	5.9
	1,001人以上	126	22.2	8.0	11.7	16.7	29.6	7.4	4.3

(業種別)

図表 - 73 育児休業取得後の短時間勤務制度利用状況_女性・有期契約労働者
：単数回答（問 14）



数表 - 73

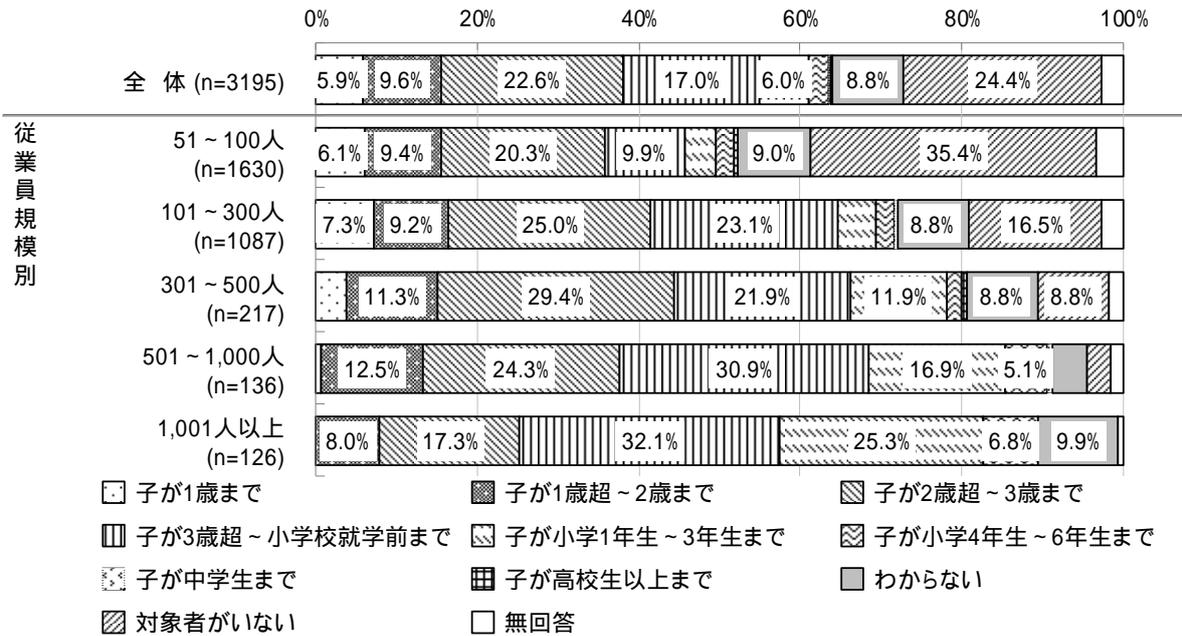
		問 14.育児休業取得後の短時間勤務制度利用状況 女性有期契約労働者							
業種別	合計	ほとんどの 人が利用 する	半数程度 は利用する	一部の人 は利用する	ほとんどの 人は利用し ない	そもそも育 児休業制 度の取得 者が、ほと んどいない	わからない	無回答	
	全体	3195	8.1	1.7	5.4	14.2	50.5	9.8	10.4
建設業	201	2.7	0.8	0.0	3.1	53.5	10.7	29.2	
製造業	745	5.2	0.5	3.3	11.3	62.0	9.2	8.4	
電気・ガス・熱供給・水道業、不動産業、物品賃貸業	31	19.4	0.0	0.0	0.0	63.7	16.9	0.0	
情報通信業	132	5.8	0.0	3.8	3.2	47.5	24.4	15.3	
運輸業、郵便業	259	4.6	0.3	3.7	13.9	43.7	15.1	18.6	
卸売業、小売業	407	13.4	2.1	8.0	15.0	38.6	12.8	10.3	
金融業、保険業	76	6.6	2.8	5.5	11.4	60.9	5.5	7.3	
宿泊業、飲食サービス業	64	2.4	0.0	10.6	47.5	25.2	6.6	7.8	
教育、学習支援業	193	12.3	0.7	7.1	23.6	46.8	3.4	6.1	
医療、福祉	586	9.1	5.6	8.4	22.0	41.7	5.5	7.7	
その他サービス業	351	9.9	0.2	3.3	8.5	57.9	10.6	9.5	
その他	142	11.5	1.2	6.7	12.1	64.6	3.9	0.0	

(11) 育児短時間勤務制度で最も多い取得期間

女性 無期契約労働者（正社員等）

女性無期契約労働者（正社員等）が育児短時間勤務制度を利用する場合、最も多い取得期間をみると、「全体」では「対象者がいない」が24.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「子が2歳超～3歳まで」が22.6%、「子が3歳超～小学校就学前まで」が17.0%となっている。

図表 - 74 育児短時間勤務制度で最も多い取得期間_女性・無期契約労働者（正社員等）
：単数回答（問15）



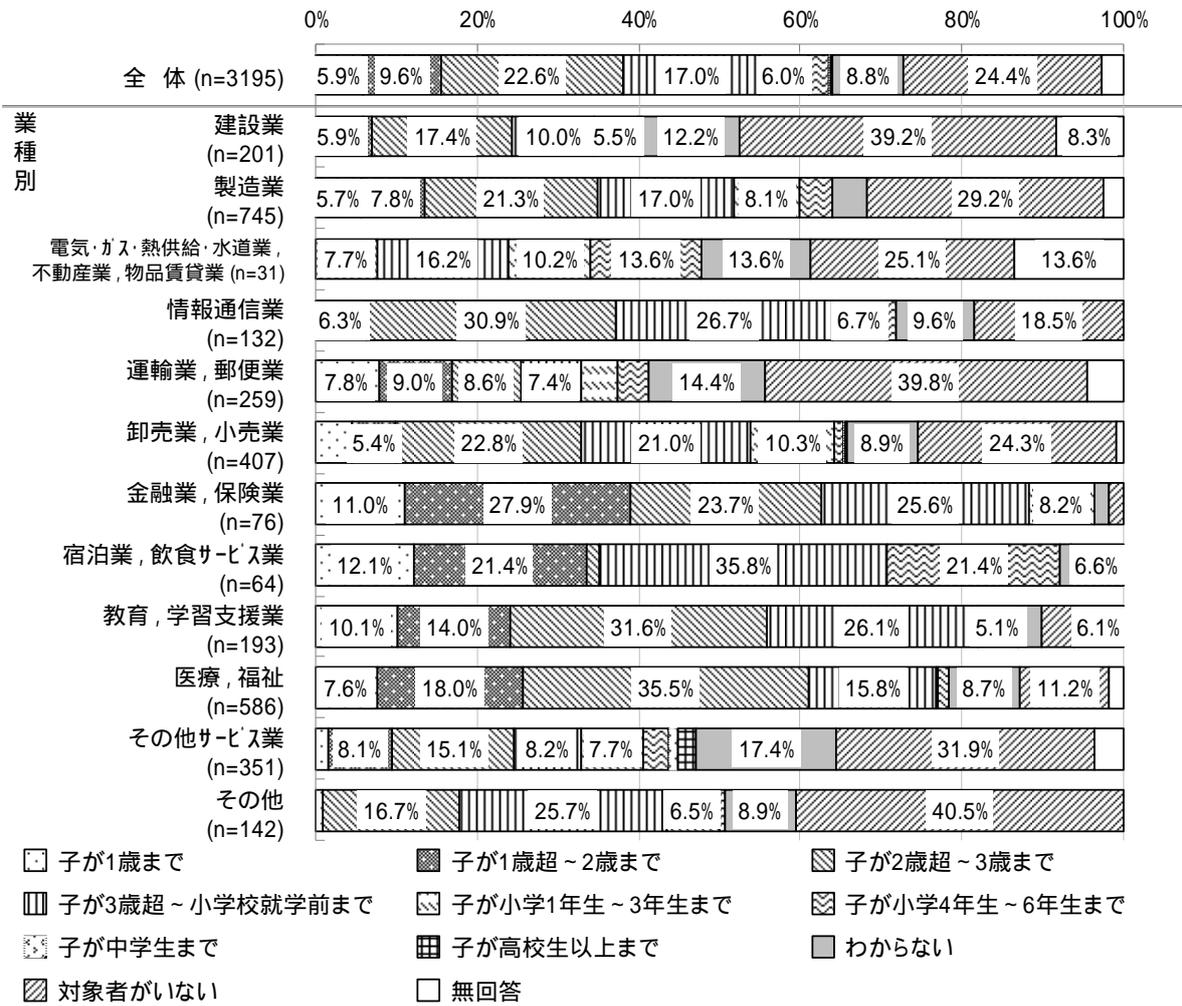
数表 - 74

	合計	問15. 育児短時間勤務制度で最も多い取得期間 女性無期契約労働者(正社員等)						
		子が1歳まで	子が1歳超～2歳まで	子が2歳超～3歳まで	子が3歳超～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	
全体	3195	5.9	9.6	22.6	17.0	6.0	2.6	
従業員規模別	51～100人	6.1	9.4	20.3	9.9	3.8	2.4	
	101～300人	1087	7.3	9.2	25.0	23.1	4.6	2.3
	301～500人	217	3.8	11.3	29.4	21.9	11.9	1.9
	501～1,000人	136	0.7	12.5	24.3	30.9	16.9	5.1
	1,001人以上	126	0.0	8.0	17.3	32.1	25.3	6.8

	合計	子が中学生まで	子が高校生以上まで	わからない	対象者がいない	無回答	
全体	3195	0.2	0.3	8.8	24.4	2.8	
従業員規模別	51～100人	1630	0.0	0.5	9.0	35.4	3.3
	101～300人	1087	0.4	0.0	8.8	16.5	2.7
	301～500人	217	0.0	0.6	8.8	8.8	1.9
	501～1,000人	136	0.7	0.0	4.4	2.9	1.5
	1,001人以上	126	0.0	0.0	9.9	0.0	0.6

(業種別)

図表 - 75 育児短時間勤務制度で最も多い取得期間_女性・無期契約労働者（正社員等）
：単数回答（問 15）



数表 - 75

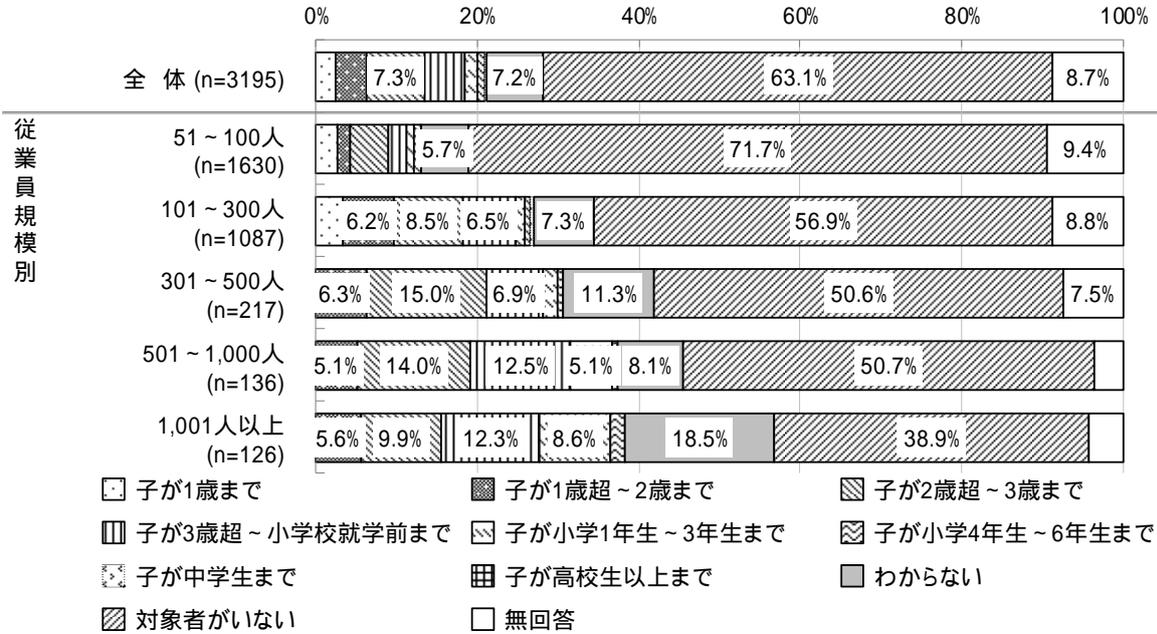
		合計	問 15. 育児短時間勤務制度で最も多い取得期間 女性無期契約労働者 (正社員等)					
			子が1歳まで	子が1歳超 ~2歳まで	子が2歳超 ~3歳まで	子が3歳超 ~小学校就 学前まで	子が小学1 年生~3年 生まで	子が小学4 年生~6年 生まで
全 体		3195	5.9	9.6	22.6	17.0	6.0	2.6
業 種 別	建設業	201	5.9	1.1	17.4	10.0	5.5	0.4
	製造業	745	5.7	7.8	21.3	17.0	8.1	3.9
	電気・ガス・熱供給・水道業, 不動産業, 物品賃貸業	31	0.0	0.0	7.7	16.2	10.2	13.6
	情報通信業	132	6.3	0.0	30.9	26.7	6.7	1.2
	運輸業, 郵便業	259	7.8	9.0	8.6	7.4	4.6	3.8
	卸売業, 小売業	407	4.6	5.4	22.8	21.0	10.3	1.0
	金融業, 保険業	76	11.0	27.9	23.7	25.6	8.2	0.0
	宿泊業, 飲食サービス業	64	12.1	21.4	1.6	35.8	0.0	21.4
	教育, 学習支援業	193	10.1	14.0	31.6	26.1	5.1	0.0
	医療, 福祉	586	7.6	18.0	35.5	15.8	0.3	1.3
	その他サービス業	351	1.5	8.1	15.1	8.2	7.7	3.2
その他	142	1.0	0.0	16.7	25.7	6.5	0.7	

		合計	子が中学生 まで	子が高校生 以上まで	わからない	対象者がい ない	無回答
全 体		3195	0.2	0.3	8.8	24.4	2.8
業 種 別	建設業	201	0.0	0.0	12.2	39.2	8.3
	製造業	745	0.0	0.0	4.4	29.2	2.5
	電気・ガス・熱供給・水道業, 不動産業, 物品賃貸業	31	0.0	0.0	13.6	25.1	13.6
	情報通信業	132	0.0	0.0	9.6	18.5	0.0
	運輸業, 郵便業	259	0.0	0.0	14.4	39.8	4.6
	卸売業, 小売業	407	0.2	0.3	8.9	24.3	1.0
	金融業, 保険業	76	0.0	0.0	1.8	1.8	0.0
	宿泊業, 飲食サービス業	64	0.0	0.0	1.2	6.6	0.0
	教育, 学習支援業	193	0.0	0.0	2.9	4.0	6.1
	医療, 福祉	586	0.0	0.0	8.7	11.2	1.7
	その他サービス業	351	1.2	2.2	17.4	31.9	3.7
その他	142	0.0	0.0	8.9	40.5	0.0	

女性 有期契約労働者

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、最も多い取得期間をみると、「全体」では「対象者がいない」が63.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「子が2歳超～3歳まで」が7.3%となっている。

図表 - 76 育児短時間勤務制度で最も多い取得期間_女性・有期契約労働者：単数回答（問 15）



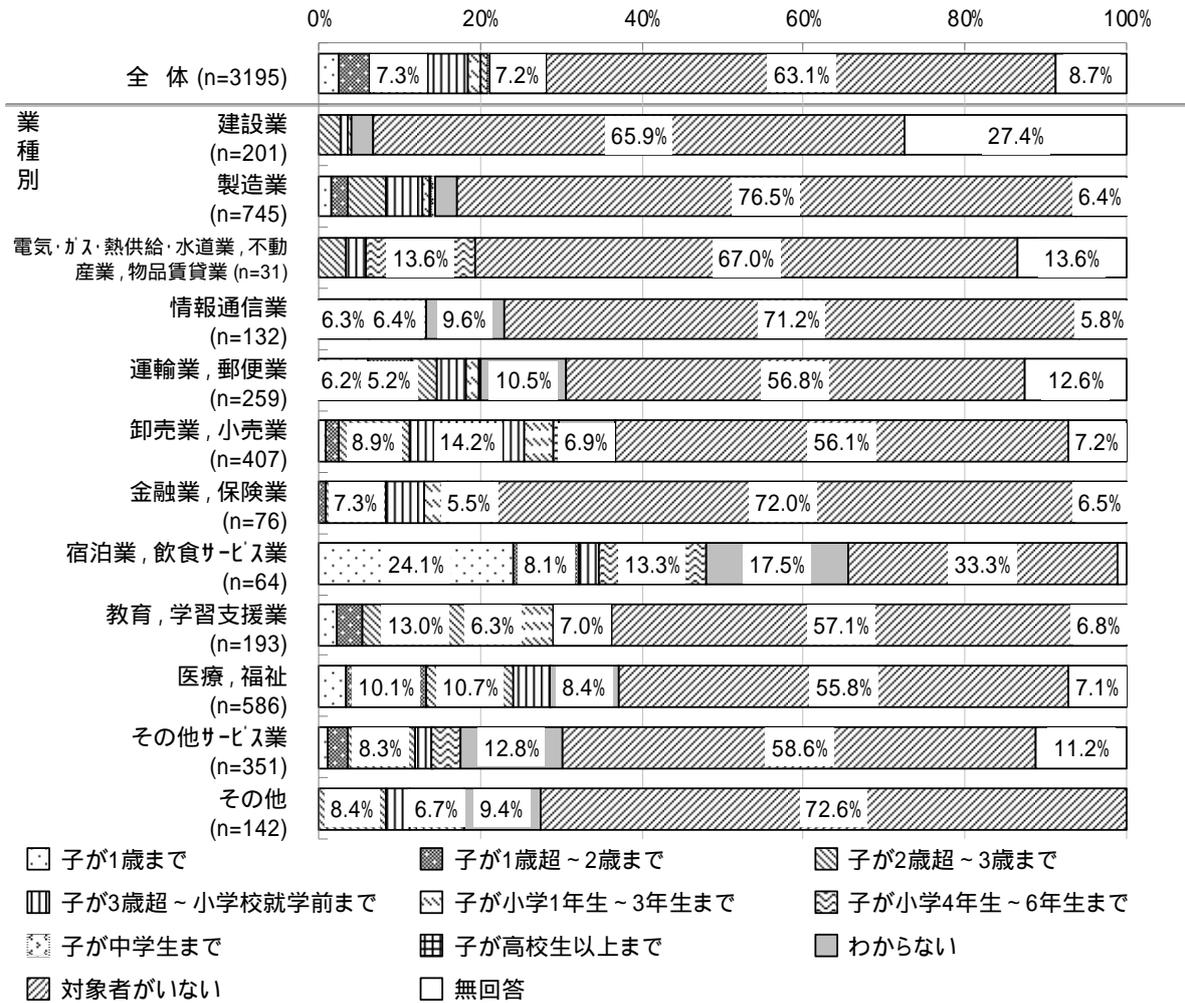
数表 - 76

		問 15. 育児短時間勤務制度で最も多い取得期間 女性有期契約労働者						
		合計	子が1歳まで	子が1歳超～2歳まで	子が2歳超～3歳まで	子が3歳超～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
全体	3195	2.6	3.7	7.3	4.9	1.6	0.9	
従業員規模別	51～100人	1630	2.8	1.4	4.7	2.4	0.9	0.9
	101～300人	1087	3.5	6.2	8.5	6.5	1.2	0.8
	301～500人	217	0.0	6.3	15.0	6.9	1.9	0.6
	501～1,000人	136	0.0	5.1	14.0	12.5	5.1	0.7
	1,001人以上	126	0.0	5.6	9.9	12.3	8.6	1.9

		合計	子が中学生まで	子が高校生以上まで	わからない	対象者がいない	無回答
全体	3195	0.1	0.0	7.2	63.1	8.7	
従業員規模別	51～100人	1630	0.0	0.0	5.7	71.7	9.4
	101～300人	1087	0.4	0.0	7.3	56.9	8.8
	301～500人	217	0.0	0.0	11.3	50.6	7.5
	501～1,000人	136	0.0	0.0	8.1	50.7	3.7
	1,001人以上	126	0.0	0.0	18.5	38.9	4.3

(業種別)

図表 - 77 育児短時間勤務制度で最も多い取得期間_女性・有期契約労働者：単数回答（問 15）



数表 - 77

		合計	問 15. 育児短時間勤務制度で最も多い取得期間 女性有期契約労働者					
			子が1歳まで	子が1歳超～2歳まで	子が2歳超～3歳まで	子が3歳超～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
全 体		3195	2.6	3.7	7.3	4.9	1.6	0.9
業種別	建設業	201	0.0	0.0	2.8	0.8	0.4	0.0
	製造業	745	1.6	2.0	4.7	4.5	1.0	0.1
	電気・ガス・熱供給・水道業, 不動産業, 物品賃貸業	31	0.0	0.0	3.3	2.5	0.0	13.6
	情報通信業	132	6.3	0.0	6.4	0.0	0.6	0.0
	運輸業, 郵便業	259	6.2	5.2	3.3	3.5	1.6	0.3
	卸売業, 小売業	407	1.0	1.4	8.9	14.2	3.6	0.6
	金融業, 保険業	76	0.0	1.0	7.3	4.8	2.8	0.0
	宿泊業, 飲食サービス業	64	24.1	8.1	0.0	2.4	0.0	13.3
	教育, 学習支援業	193	2.2	3.3	13.0	6.3	4.4	0.0
	医療, 福祉	586	3.3	10.1	10.7	4.4	0.2	0.0
	その他サービス業	351	1.2	2.4	8.3	2.0	0.2	3.4
その他	142	0.0	0.0	8.4	2.9	6.7	0.0	

		合計	子が中学生まで	子が高校生以上まで	わからない	対象者がいない	無回答
全 体		3195	0.1	0.0	7.2	63.1	8.7
業種別	建設業	201	0.0	0.0	2.7	65.9	27.4
	製造業	745	0.6	0.0	2.7	76.5	6.4
	電気・ガス・熱供給・水道業, 不動産業, 物品賃貸業	31	0.0	0.0	0.0	67.0	13.6
	情報通信業	132	0.0	0.0	9.6	71.2	5.8
	運輸業, 郵便業	259	0.0	0.0	10.5	56.8	12.6
	卸売業, 小売業	407	0.0	0.0	6.9	56.1	7.2
	金融業, 保険業	76	0.0	0.0	5.5	72.0	6.5
	宿泊業, 飲食サービス業	64	0.0	0.0	17.5	33.3	1.2
	教育, 学習支援業	193	0.0	0.0	7.0	57.1	6.8
	医療, 福祉	586	0.0	0.0	8.4	55.8	7.1
	その他サービス業	351	0.0	0.0	12.8	58.6	11.2
その他	142	0.0	0.0	9.4	72.6	0.0	

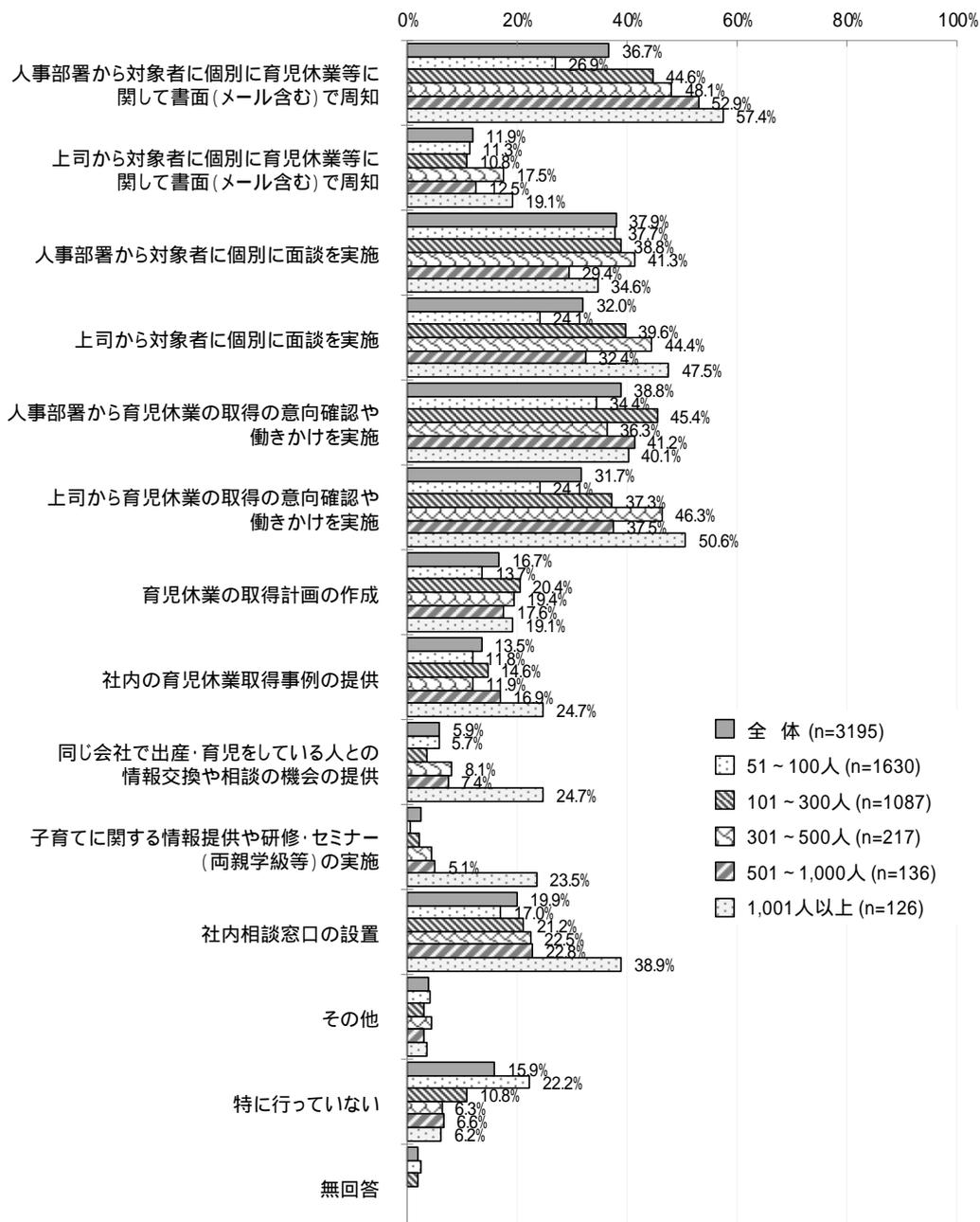
4. 妊娠・出産や育児と仕事の両立をしやすい職場環境づくりのための取組について

(1) 妊娠・出産等を把握したときに、育児休業の取得に関して行っていること

無期契約労働者（正社員等）

無期契約労働者（正社員等）に対して、妊娠・出産等を把握したときに、育児休業の取得に関し行っていることをみると、「全体」では「人事部署から育児休業の取得の意向確認や働きかけを実施」が38.8%でもっとも回答割合が高く、次いで「人事部署から対象者に個別に面談を実施」が37.9%、「人事部署から対象者に個別に育児休業等に関して書面（メール含む）で周知」が36.7%となっている。

図表 - 78 妊娠・出産等を把握したときに、育児休業の取得に関して行っていること
_無期契約労働者（正社員等）：複数回答（問 16-1）



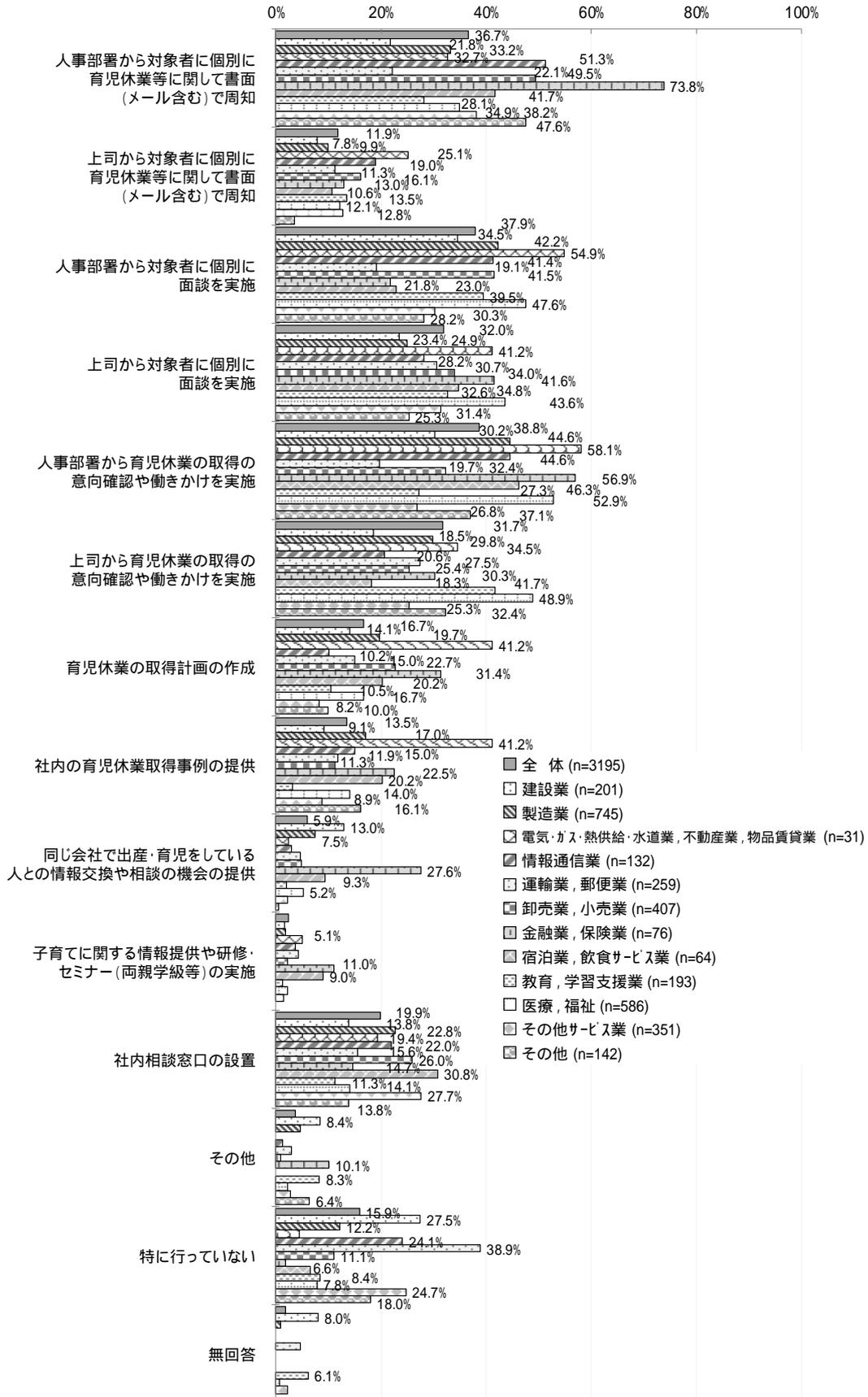
数表 - 78

	合計	問 16-1.妊娠・出産等を把握したときに、育児休業の取得に関して行っていること 無期契約労働者(正社員等)							
		人事部署から対象者に個別に育児休業等に関して書面(メール含む)で周知	上司から対象者に個別に育児休業等に関して書面(メール含む)で周知	人事部署から対象者に個別に面談を実施	上司から対象者に個別に面談を実施	人事部署から育児休業の取得の意向確認や働きかけを実施	上司から育児休業の取得の意向確認や働きかけを実施	育児休業の取得計画の作成	
全体	3195	36.7	11.9	37.9	32.0	38.8	31.7	16.7	
従業員規模別	51～100人	1630	26.9	11.3	37.7	24.1	34.4	24.1	13.7
	101～300人	1087	44.6	10.8	38.8	39.6	45.4	37.3	20.4
	301～500人	217	48.1	17.5	41.3	44.4	36.3	46.3	19.4
	501～1,000人	136	52.9	12.5	29.4	32.4	41.2	37.5	17.6
	1,001人以上	126	57.4	19.1	34.6	47.5	40.1	50.6	19.1

	合計	社内の育児休業取得事例の提供	同じ会社で出産・育児をしている人との情報交換や相談の機会の提供	子育てに関する情報提供や研修・セミナー(両親学級等)の実施	社内相談窓口の設置	その他	特に行っていない	無回答	
全体	3195	13.5	5.9	2.5	19.9	3.8	15.9	1.9	
従業員規模別	51～100人	1630	11.8	5.7	0.5	17.0	4.2	22.2	2.4
	101～300人	1087	14.6	3.5	2.3	21.2	3.1	10.8	1.9
	301～500人	217	11.9	8.1	4.4	22.5	4.4	6.3	0.0
	501～1,000人	136	16.9	7.4	5.1	22.8	2.9	6.6	0.0
	1,001人以上	126	24.7	24.7	23.5	38.9	3.7	6.2	0.0

(業種別)

図表 - 79 妊娠・出産等を把握したときに、育児休業の取得に行っていること
 _無期契約労働者(正社員等): 複数回答(問16-1)



数表 - 79

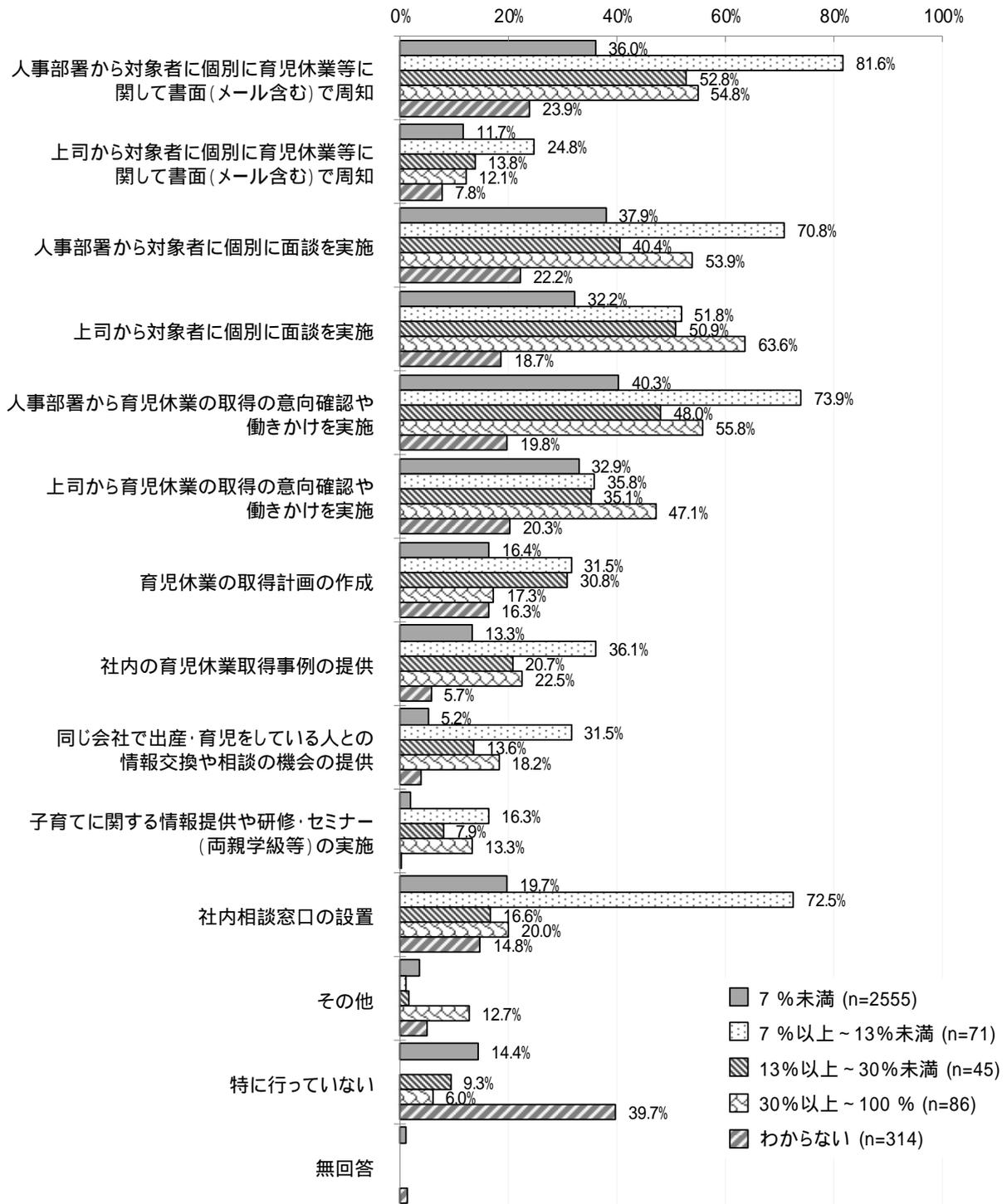
	合計	問 16-1.妊娠・出産等を把握したときに、育児休業の取得に関して行っていること 無期契約労働者(正社員等)							
		人事部署から対象者に個別に育児休業等に関して書面(メール含む)で周知	上司から対象者に個別に育児休業等に関して書面(メール含む)で周知	人事部署から対象者に個別に面談を実施	上司から対象者に個別に面談を実施	人事部署から育児休業の取得の意向確認や働きかけを実施	上司から育児休業の取得の意向確認や働きかけを実施	育児休業の取得計画の作成	
全 体	3195	36.7	11.9	37.9	32.0	38.8	31.7	16.7	
業種別	建設業	201	21.8	7.8	34.5	23.4	30.2	18.5	14.1
	製造業	745	33.2	9.9	42.2	24.9	44.6	29.8	19.7
	電気・ガス・熱供給・水道業, 不動産業, 物品賃貸業	31	32.7	25.1	54.9	41.2	58.1	34.5	41.2
	情報通信業	132	51.3	19.0	41.4	28.2	44.6	20.6	10.2
	運輸業, 郵便業	259	22.1	11.3	19.1	30.7	19.7	27.5	15.0
	卸売業, 小売業	407	49.5	16.1	41.5	34.0	32.4	25.4	22.7
	金融業, 保険業	76	73.8	13.0	21.8	41.6	56.9	30.3	31.4
	宿泊業, 飲食サービス業	64	41.7	10.6	23.0	34.8	46.3	18.3	20.2
	教育, 学習支援業	193	28.1	13.5	39.5	32.6	27.3	41.7	10.5
	医療, 福祉	586	34.9	12.1	47.6	43.6	52.9	48.9	16.7
	その他サービス業	351	38.2	12.8	30.3	31.4	26.8	25.3	8.2
	その他	142	47.6	3.5	28.2	25.3	37.1	32.4	10.0

	合計	社内の育児休業取得事例の提供	同じ会社で出産・育児をしている人との情報交換や相談の機会の提供	子育てに関する情報提供や研修・セミナー(両親学級等)の実施	社内相談窓口の設置	その他	特に行っていない	無回答	
全 体	3195	13.5	5.9	2.5	19.9	3.8	15.9	1.9	
業種別	建設業	201	9.1	13.0	1.7	13.8	8.4	27.5	8.0
	製造業	745	17.0	7.5	1.8	22.8	4.7	12.2	1.0
	電気・ガス・熱供給・水道業, 不動産業, 物品賃貸業	31	41.2	2.5	5.1	19.4	0.0	4.4	0.0
	情報通信業	132	15.0	2.9	3.7	22.0	1.3	24.1	0.0
	運輸業, 郵便業	259	11.9	4.6	4.3	15.6	3.0	38.9	4.6
	卸売業, 小売業	407	11.3	4.9	2.2	26.0	1.0	11.1	0.0
	金融業, 保険業	76	22.5	27.6	11.0	14.7	10.1	1.8	0.0
	宿泊業, 飲食サービス業	64	20.2	9.3	9.0	30.8	0.0	6.6	0.0
	教育, 学習支援業	193	3.1	2.0	1.3	11.3	8.3	8.4	6.1
	医療, 福祉	586	14.0	5.2	2.3	14.1	2.3	7.8	0.7
	その他サービス業	351	8.9	2.3	1.4	27.7	2.7	24.7	2.2
	その他	142	16.1	0.5	0.0	13.8	6.4	18.0	0.0

(過去3年間の男性無期契約労働者(正社員等)の平均育児休業取得率別)

図表 - 80 妊娠・出産等を把握したときに、育児休業の取得に行っていること妊娠・出産等を把握したときに、無期契約労働者(正社員等)

: 複数回答(問16-1)



数表 - 80

		問 16-1.妊娠・出産等を把握したときに、育児休業の取得に関して行っていること 無期契約労働者(正社員等)							
		合計	人事部 から対象 者に個別 に育児休 業等に関 して書 面(メー ル含む) で周知	上司 から 対象者 に個別 に育 児休業 等に関 して書 面(メー ル含む) で周 知	人事 部 署 か ら 対 象 者 に 個 別 に 面 談 を 実 施	上 司 か ら 対 象 者 に 個 別 に 面 談 を 実 施	人事 部 署 か ら 育 児 休 業 の 取 得 の 意 向 確 認 や 働 き か け を 実 施	上 司 か ら 育 児 休 業 の 取 得 の 意 向 確 認 や 働 き か け を 実 施	育 児 休 業 の 取 得 計 画 の 作 成
問 21.	7 %未満	2555	36.0	11.7	37.9	32.2	40.3	32.9	16.4
育 児 休 業 取 得 率 正 社 員 等 の 平 均 無 期 契 約 勞 働 者 過 去 3 年 間 の 男 性	7 %以上～13%未満	71	81.6	24.8	70.8	51.8	73.9	35.8	31.5
	13%以上～30%未満	45	52.8	13.8	40.4	50.9	48.0	35.1	30.8
	30%以上～100 %	86	54.8	12.1	53.9	63.6	55.8	47.1	17.3
	わからない	314	23.9	7.8	22.2	18.7	19.8	20.3	16.3

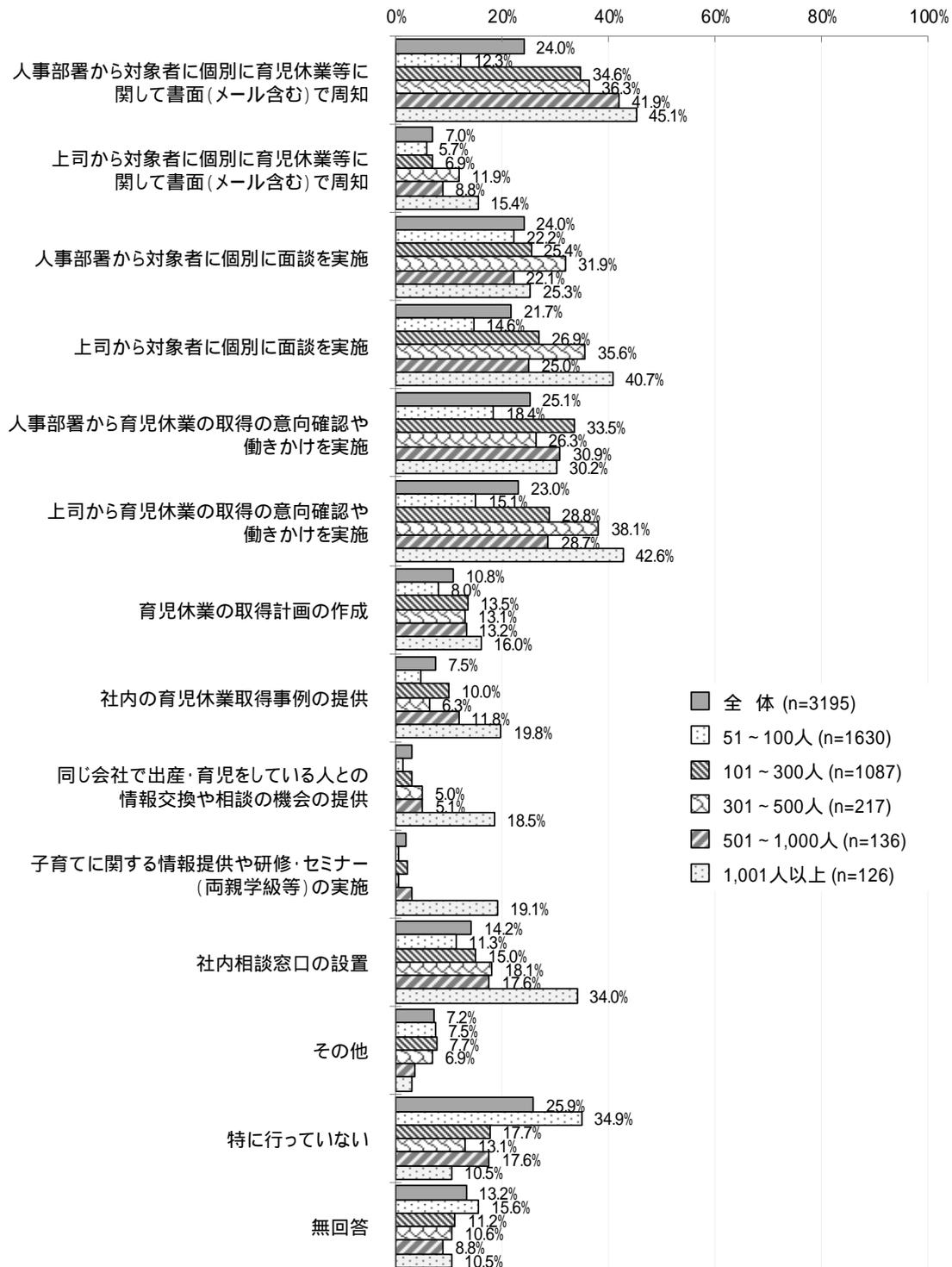
		合計	社 内 の 育 児 休 業 取 得 事 例 の 提 供	同 じ 会 社 で 出 産 ・ 育 児 を し て い る 人 と の 情 報 交 換 や 相 談 の 機 会 の 提 供	子 育 て に 関 する 情 報 提 供 や 研 修 ・ セ ミ ナ ー (両 親 学 級 等) の 実 施	社 内 相 談 窓 口 の 設 置	そ の 他	特 に 行 っ て い な い	無 回 答
問 21.	7 %未満	2555	13.3	5.2	2.0	19.7	3.6	14.4	1.1
育 児 休 業 取 得 率 正 社 員 等 の 平 均 無 期 契 約 勞 働 者 過 去 3 年 間 の 男 性	7 %以上～13%未満	71	36.1	31.5	16.3	72.5	1.1	0.0	0.0
	13%以上～30%未満	45	20.7	13.6	7.9	16.6	1.7	9.3	0.0
	30%以上～100 %	86	22.5	18.2	13.3	20.0	12.7	6.0	0.0
	わからない	314	5.7	3.8	0.2	14.8	4.9	39.7	1.3

問 21 は 12 カテゴリーを 5 カテゴリーにまとめクロス集計している。

有期契約労働者

有期契約労働者に対して、育児休業の取得に関し行っていることをみると、「全体」では「特に行っていない」が25.9%でもっとも回答割合が高く、次いで「人事部署から育児休業の取得の意向確認や働きかけを実施」が25.1%、「人事部署から対象者に個別に育児休業等に関して書面（メール含む）で周知」が24.0%となっている。

図表 - 81 妊娠・出産等を把握したときに、育児休業の取得に行っていること
_有期契約労働者：複数回答（問16-1）



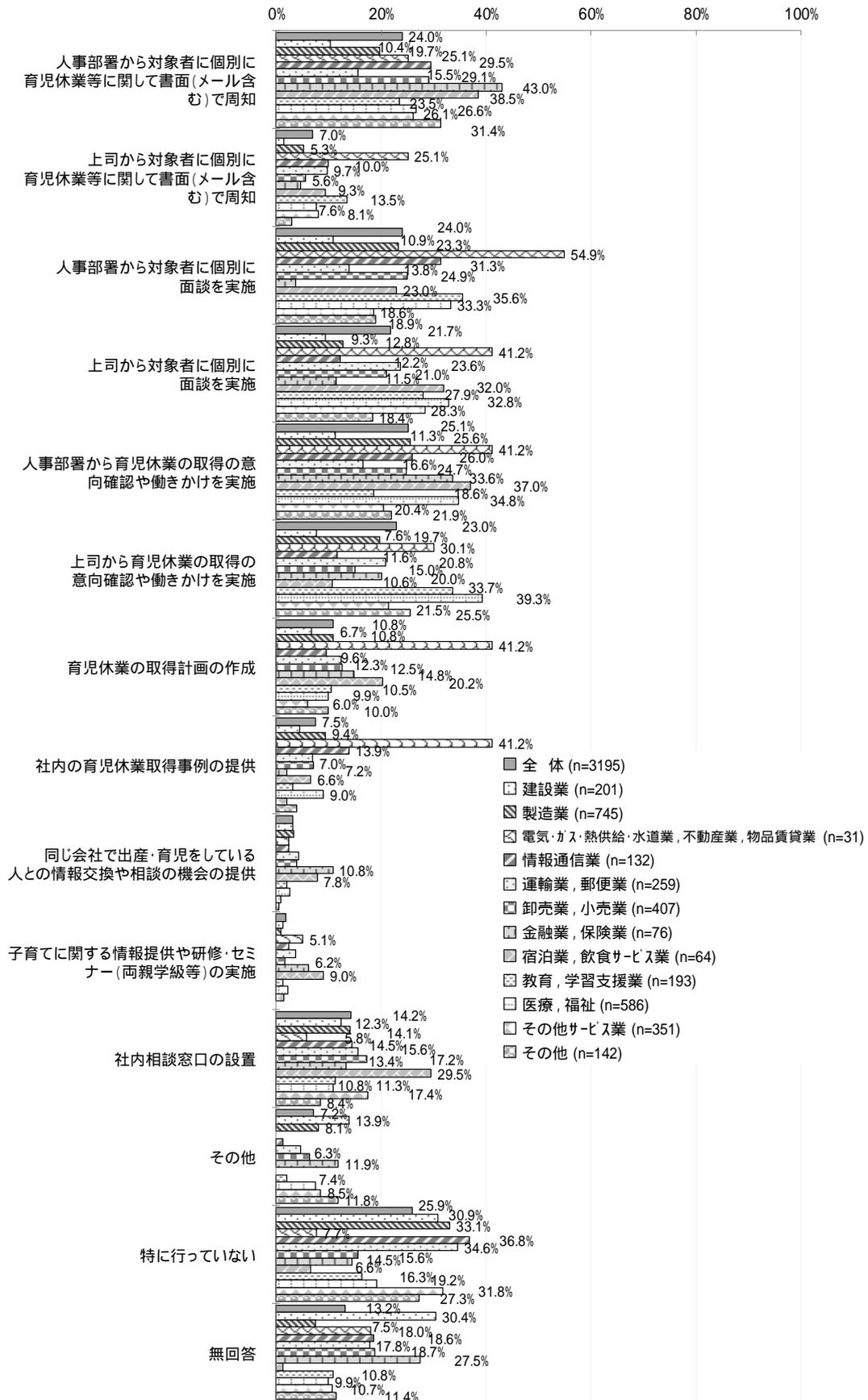
数表 - 81

	合計	問 16-1.妊娠・出産等を把握したときに、育児休業の取得に関して行っていること 有期契約労働者							
		人事部署から対象者に個別に育児休業等に関して書面(メール含む)で周知	上司から対象者に個別に育児休業等に関して書面(メール含む)で周知	人事部署から対象者に個別に面談を実施	上司から対象者に個別に面談を実施	人事部署から育児休業の取得の意向確認や働きかけを実施	上司から育児休業の取得の意向確認や働きかけを実施	育児休業の取得計画の作成	
全体	3195	24.0	7.0	24.0	21.7	25.1	23.0	10.8	
従業員規模別	51～100人	1630	12.3	5.7	22.2	14.6	18.4	15.1	8.0
	101～300人	1087	34.6	6.9	25.4	26.9	33.5	28.8	13.5
	301～500人	217	36.3	11.9	31.9	35.6	26.3	38.1	13.1
	501～1,000人	136	41.9	8.8	22.1	25.0	30.9	28.7	13.2
	1,001人以上	126	45.1	15.4	25.3	40.7	30.2	42.6	16.0

	合計	社内の育児休業取得事例の提供	同じ会社で出産・育児をしている人との情報交換や相談の機会の提供	子育てに関する情報提供や研修・セミナー(両親学級等)の実施	社内相談窓口の設置	その他	特に行っていない	無回答	
全体	3195	7.5	3.1	1.9	14.2	7.2	25.9	13.2	
従業員規模別	51～100人	1630	4.7	1.4	0.5	11.3	7.5	34.9	15.6
	101～300人	1087	10.0	3.1	2.3	15.0	7.7	17.7	11.2
	301～500人	217	6.3	5.0	0.6	18.1	6.9	13.1	10.6
	501～1,000人	136	11.8	5.1	2.9	17.6	3.7	17.6	8.8
	1,001人以上	126	19.8	18.5	19.1	34.0	3.1	10.5	10.5

(業種別)

図表 - 82 妊娠・出産等を把握したときに、育児休業の取得に行っていること
 _有期契約労働者：複数回答（問 16-1）



数表 - 82

	合計	問 16-1.妊娠・出産等を把握したときに、育児休業の取得に関して行っていること 有期契約労働者							
		人事部署から対象者に個別に育児休業等に関して書面(メール含む)で周知	上司から対象者に個別に育児休業等に関して書面(メール含む)で周知	人事部署から対象者に個別に面談を実施	上司から対象者に個別に面談を実施	人事部署から育児休業の取得の意向確認や働きかけを実施	上司から育児休業の取得の意向確認や働きかけを実施	育児休業の取得計画の作成	
全 体	3195	24.0	7.0	24.0	21.7	25.1	23.0	10.8	
業種別	建設業	201	10.4	1.5	10.9	9.3	11.3	7.6	6.7
	製造業	745	19.7	5.3	23.3	12.8	25.6	19.7	10.8
	電気・ガス・熱供給・水道業、不動産業、物品賃貸業	31	25.1	25.1	54.9	41.2	41.2	30.1	41.2
	情報通信業	132	29.5	10.0	31.3	12.2	26.0	11.6	9.6
	運輸業、郵便業	259	15.5	9.7	13.8	23.6	16.6	20.8	12.3
	卸売業、小売業	407	29.1	5.6	24.9	21.0	24.7	15.0	12.5
	金融業、保険業	76	43.0	4.6	3.8	11.5	33.6	20.0	14.8
	宿泊業、飲食サービス業	64	38.5	9.3	23.0	32.0	37.0	10.6	20.2
	教育、学習支援業	193	23.5	13.5	35.6	27.9	18.6	33.7	10.5
	医療、福祉	586	26.6	7.6	33.3	32.8	34.8	39.3	9.9
	その他サービス業	351	26.1	8.1	18.6	28.3	20.4	21.5	6.0
	その他	142	31.4	2.9	18.9	18.4	21.9	25.5	10.0

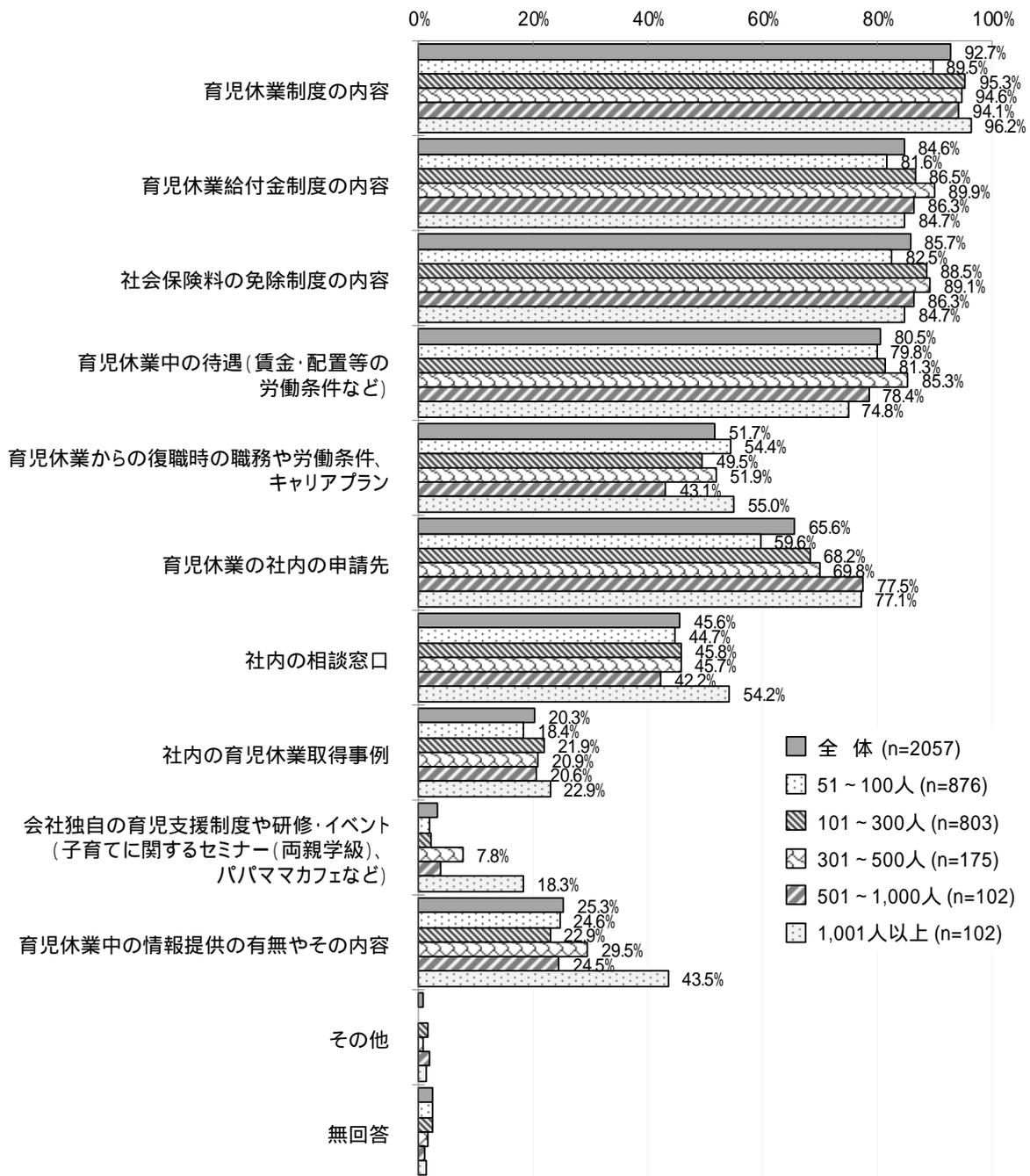
	合計	社内の育児休業取得事例の提供	同じ会社で出産・育児をしている人との情報交換や相談の機会の提供	子育てに関する情報提供や研修・セミナー(両親学級等)の実施	社内相談窓口の設置	その他	特に行っていない	無回答	
全 体	3195	7.5	3.1	1.9	14.2	7.2	25.9	13.2	
業種別	建設業	201	4.4	3.2	1.2	12.3	13.9	30.9	30.4
	製造業	745	9.4	3.3	0.9	14.1	8.1	33.1	7.5
	電気・ガス・熱供給・水道業、不動産業、物品賃貸業	31	41.2	2.5	5.1	5.8	0.0	7.7	18.0
	情報通信業	132	13.9	2.4	2.5	14.5	1.3	36.8	18.6
	運輸業、郵便業	259	7.0	4.3	3.8	15.6	4.6	34.6	17.8
	卸売業、小売業	407	7.2	3.9	1.7	17.2	6.3	15.6	18.7
	金融業、保険業	76	2.0	10.8	6.2	13.4	11.9	14.5	27.5
	宿泊業、飲食サービス業	64	6.6	7.8	9.0	29.5	0.0	6.6	1.2
	教育、学習支援業	193	3.1	2.0	1.3	11.3	2.1	16.3	10.8
	医療、福祉	586	9.0	2.6	2.3	10.8	7.4	19.2	9.9
	その他サービス業	351	2.1	0.9	1.4	17.4	8.5	31.8	10.7
	その他	142	4.0	0.5	0.0	8.4	11.8	27.3	11.4

(2) 対象者に周知や面談を行う際に伝える内容

無期契約労働者（正社員等）

育児休業の取得に関して周知や面談を行っている企業について、無期契約労働者（正社員等）にどのようなことを伝えているかをみると、「全体」では「育児休業制度の内容」が92.7%でもっとも回答割合が高く、次いで「社会保険料の免除制度の内容」が85.7%、「育児休業給付金制度の内容」が84.6%となっている。

図表 - 83 対象者に周知や面談を行う際に伝える内容_無期契約労働者（正社員等）
：複数回答（問 16-2 ）



問 16-1 無期契約労働者（正社員等）で「1. 人事部署から対象者に個別に育児休業等に関して書面（メール含む）で周知」～「4. 上司から対象者に個別に面談を実施」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

		問 16-2. 対象者に周知や面談を行う際に伝える内容 無期契約労働者(正社員等)						
		合計	育児休業制度の内容	育児休業給付金制度の内容	社会保険料の免除制度の内容	育児休業中の待遇(賃金・配置等の労働条件など)	育児休業からの復職時の職務や労働条件、キャリアプラン	育児休業の社内の申請先
全 体		2057	92.7	84.6	85.7	80.5	51.7	65.6
従業員規模別	51～100人	876	89.5	81.6	82.5	79.8	54.4	59.6
	101～300人	803	95.3	86.5	88.5	81.3	49.5	68.2
	301～500人	175	94.6	89.9	89.1	85.3	51.9	69.8
	501～1,000人	102	94.1	86.3	86.3	78.4	43.1	77.5
	1,001人以上	102	96.2	84.7	84.7	74.8	55.0	77.1

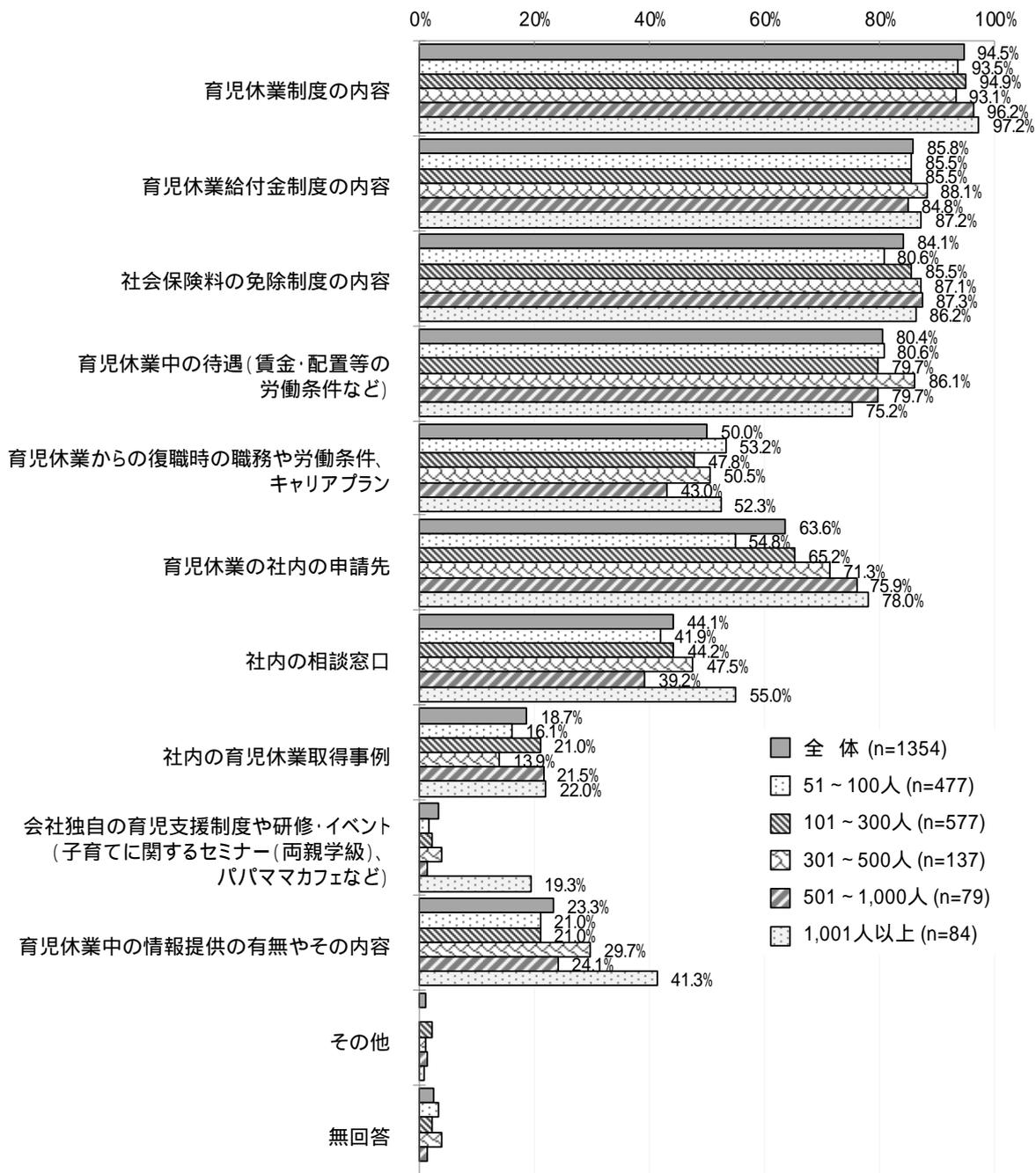
		問 16-1. 無期契約労働者(正社員等)で「1.人事部から対象者に個別に育児休業等に関して書面(メール含む)で周知」～「4.上司から対象者に個別に面談を実施」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。						
		合計	社内の相談窓口	社内の育児休業取得事例	会社独自の育児支援制度や研修・イベント(子育てに関するセミナー(両親学級)、パパママカフェなど)	育児休業中の情報提供の有無やその内容	その他	無回答
全 体		2057	45.6	20.3	3.3	25.3	0.8	2.4
従業員規模別	51～100人	876	44.7	18.4	1.8	24.6	0.0	2.6
	101～300人	803	45.8	21.9	2.1	22.9	1.6	2.6
	301～500人	175	45.7	20.9	7.8	29.5	0.8	1.6
	501～1,000人	102	42.2	20.6	3.9	24.5	2.0	1.0
	1,001人以上	102	54.2	22.9	18.3	43.5	1.5	1.5

問 16-1 無期契約労働者(正社員等)で「1.人事部から対象者に個別に育児休業等に関して書面(メール含む)で周知」～「4.上司から対象者に個別に面談を実施」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

有期契約労働者

育児休業の取得に関して周知や面談を行っている企業について、有期契約労働者にどのようなことを伝えているかをみると、「全体」では「育児休業制度の内容」が94.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「育児休業給付金制度の内容」が85.8%、「社会保険料の免除制度の内容」が84.1%となっている。

図表 - 84 対象者に周知や面談を行う際に伝える内容_有期契約労働者：複数回答（問 16-2）



問 16-1 有期契約労働者で「1.人事部署から対象者に個別に育児休業等に関して書面（メール含む）で周知」～「4.上司から対象者に個別に面談を実施」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

数表 - 84

		問 16-2.対象者に周知や面談を行う際に伝える内容 有期契約労働者						
		合計	育児休業制度の内容	育児休業給付金制度の内容	社会保険料の免除制度の内容	育児休業中の待遇(賃金・配置等の労働条件など)	育児休業からの復職時の職務や労働条件、キャリアプラン	育児休業の社内の申請先
全 体		1354	94.5	85.8	84.1	80.4	50.0	63.6
従業員規模別	51～100人	477	93.5	85.5	80.6	80.6	53.2	54.8
	101～300人	577	94.9	85.5	85.5	79.7	47.8	65.2
	301～500人	137	93.1	88.1	87.1	86.1	50.5	71.3
	501～1,000人	79	96.2	84.8	87.3	79.7	43.0	75.9
	1,001人以上	84	97.2	87.2	86.2	75.2	52.3	78.0

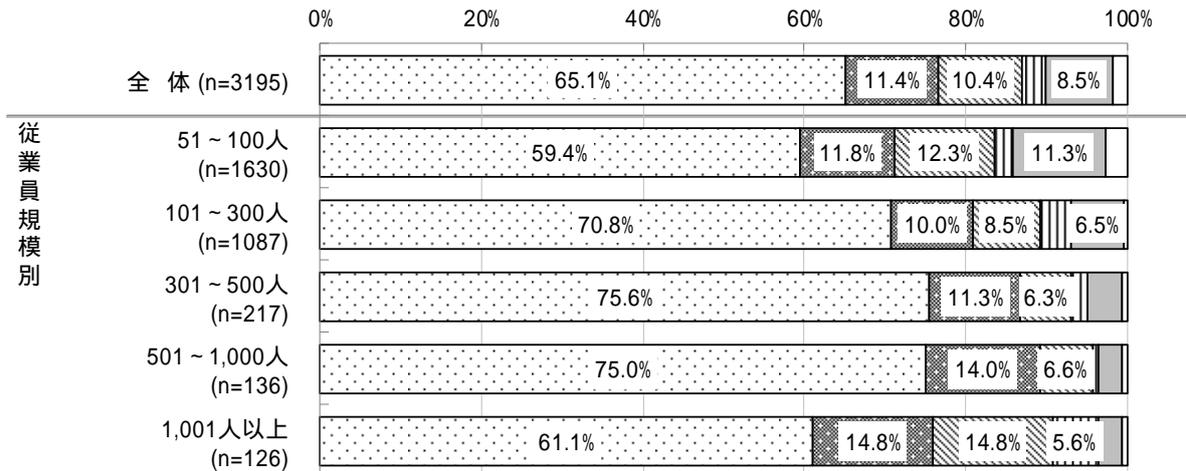
		合計	社内の相談窓口	社内の育児休業取得事例	会社独自の育児支援制度や研修・イベント(子育てに関するセミナー(両親学級)、パパママカフェなど)	育児休業中の情報提供の有無やその内容	その他	無回答
全 体		1354	44.1	18.7	3.2	23.3	1.2	2.5
従業員規模別	51～100人	477	41.9	16.1	1.6	21.0	0.0	3.2
	101～300人	577	44.2	21.0	2.2	21.0	2.2	2.2
	301～500人	137	47.5	13.9	4.0	29.7	1.0	4.0
	501～1,000人	79	39.2	21.5	1.3	24.1	1.3	1.3
	1,001人以上	84	55.0	22.0	19.3	41.3	0.9	0.0

問 16-1 有期契約労働者で「1.人事部署から対象者に個別に育児休業等に関して書面(メール含む)で周知」～「4.上司から対象者に個別に面談を実施」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

(3) 育児休業の取得方法についての考え方

育児休業の取得方法についての考え方をみると、「全体」では「社員自身が安心して育児に専念できるように、育児休業の取得を支援したい」が65.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「育児休業から早く復職したうえで、短時間勤務等の両立支援制度を取得できるよう支援したい」が11.4%、「育児休業から早く復職したうえで、フルタイム勤務で育児と両立できるよう支援したい」が10.4%となっている。

図表 - 85 育児休業の取得方法についての考え方：単数回答（Q17）



- 社員自身が安心して育児に専念できるように、育児休業の取得を支援したい
- 育児休業から早く復職したうえで、短時間勤務等の両立支援制度を取得できるよう支援したい
- 育児休業から早く復職したうえで、フルタイム勤務で育児と両立できるよう支援したい
- その他
- 特に考えていない、わからない
- 無回答

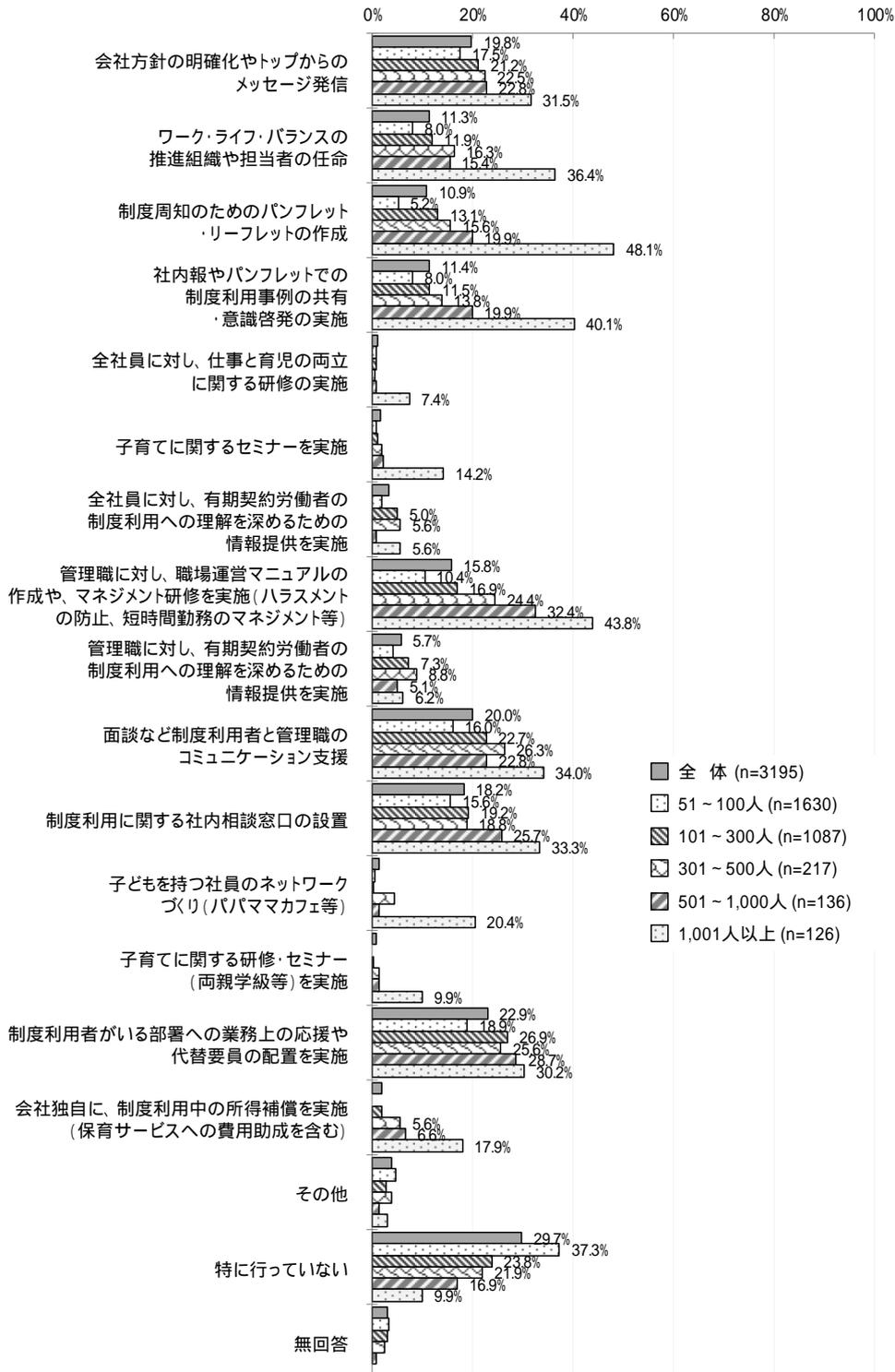
数表 - 85

		問 17. 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、育児休業の取得を支援したい	育児休業から早く復職したうえで、短時間勤務等の両立支援制度を取得できるよう支援したい	育児休業から早く復職したうえで、フルタイム勤務で育児と両立できるよう支援したい	その他	特に考えていない、わからない	無回答	
全体	3195	65.1	11.4	10.4	2.9	8.5	1.7	
従業員規模別	51～100人	1630	59.4	11.8	12.3	2.4	11.3	2.8
	101～300人	1087	70.8	10.0	8.5	3.8	6.5	0.4
	301～500人	217	75.6	11.3	6.3	1.9	4.4	0.6
	501～1,000人	136	75.0	14.0	6.6	0.7	2.9	0.7
	1,001人以上	126	61.1	14.8	14.8	5.6	3.1	0.6

(4) 仕事と育児を両立しやすい風土づくりのために実施している取組

仕事と育児を両立しやすい風土づくりのために実施している取組をみると、「全体」では「特に行っていない」が29.7%でもっとも回答割合が高く、次いで「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22.9%、「面談など制度利用者と管理職のコミュニケーション支援」が20.0%となっている。

図表 - 86 仕事と育児を両立しやすい風土づくりのために実施している取組：複数回答（問18）



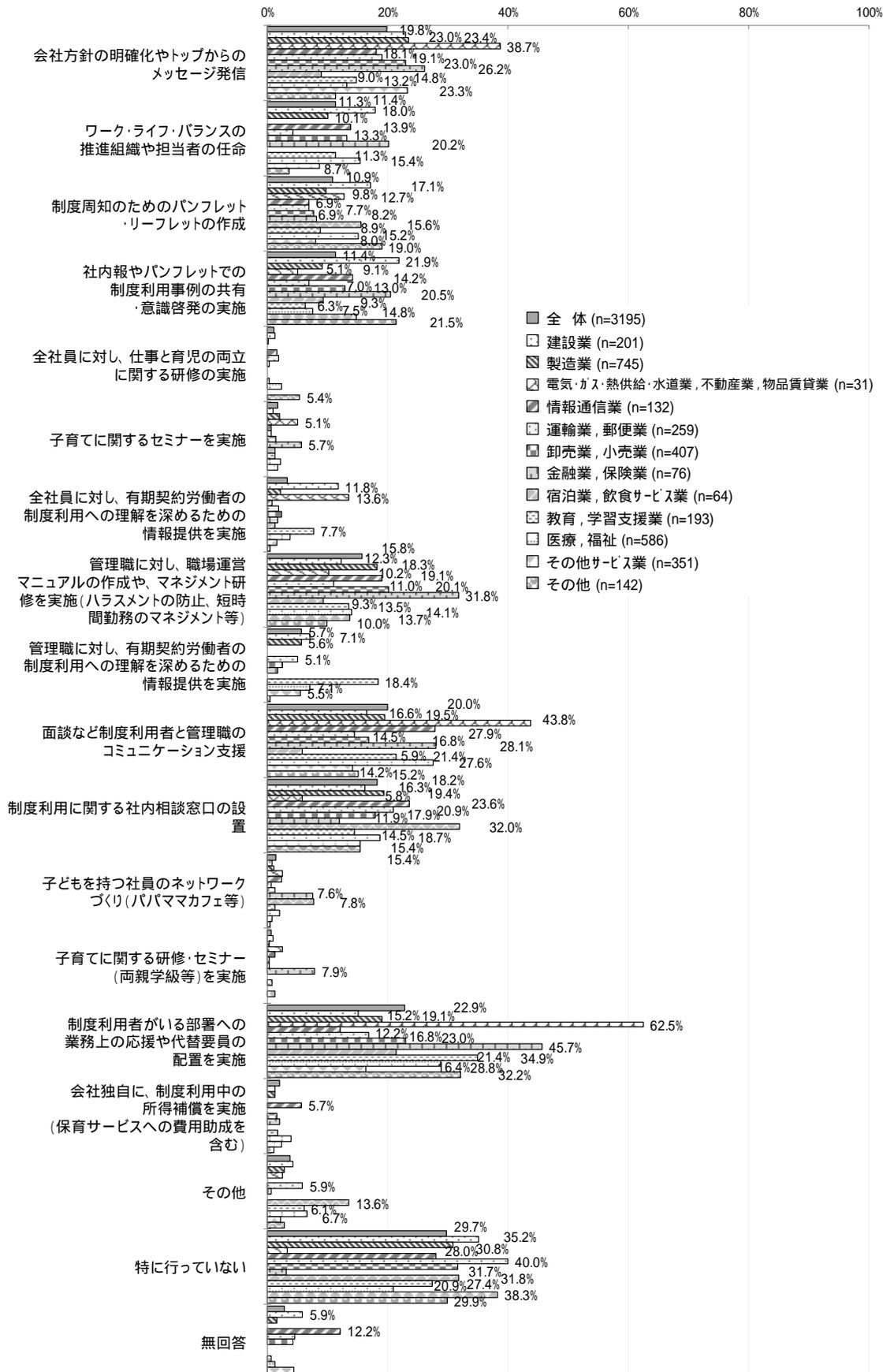
数表 - 86

		問 18.仕事と育児を両立しやすい風土づくりのために実施している取組									
		合計	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・リーフレットの作成	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	全社員に対し、仕事と育児の両立に関する研修の実施	子育てに関するセミナーを実施	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	管理職に対し、職場運営マニュアルの作成や、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)	管理職に対し、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
全 体		3195	19.8	11.3	10.9	11.4	1.1	1.7	3.3	15.8	5.7
従業員規模別	51～100人	1630	17.5	8.0	5.2	8.0	0.9	0.9	1.9	10.4	4.2
	101～300人	1087	21.2	11.9	13.1	11.5	0.8	1.2	5.0	16.9	7.3
	301～500人	217	22.5	16.3	15.6	13.8	0.6	1.9	5.6	24.4	8.8
	501～1,000人	136	22.8	15.4	19.9	19.9	0.7	2.2	0.7	32.4	5.1
	1,001人以上	126	31.5	36.4	48.1	40.1	7.4	14.2	5.6	43.8	6.2

		合計	面談など制度利用者と管理職のコミュニケーション支援	制度利用に関する社内相談窓口の設置	子どもを持つ社員のネットワークづくり(パパママカフェ等)	子育てに関する研修・セミナー(両親学級等)を実施	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、制度利用中の所得補償を実施(保育サービスへの費用助成を含む)	その他	特に行っていない	無回答
全 体		3195	20.0	18.2	1.5	0.7	22.9	2.0	3.8	29.7	2.9
従業員規模別	51～100人	1630	16.0	15.6	0.5	0.0	18.9	0.0	4.7	37.3	3.3
	101～300人	1087	22.7	19.2	0.4	0.4	26.9	1.9	2.7	23.8	3.1
	301～500人	217	26.3	18.8	4.4	1.3	25.6	5.6	3.8	21.9	2.5
	501～1,000人	136	22.8	25.7	1.5	1.5	28.7	6.6	1.5	16.9	0.7
	1,001人以上	126	34.0	33.3	20.4	9.9	30.2	17.9	3.1	9.9	0.0

(業種別)

図表 - 87 仕事と育児を両立しやすい風土づくりのために実施している取組：複数回答(問18)



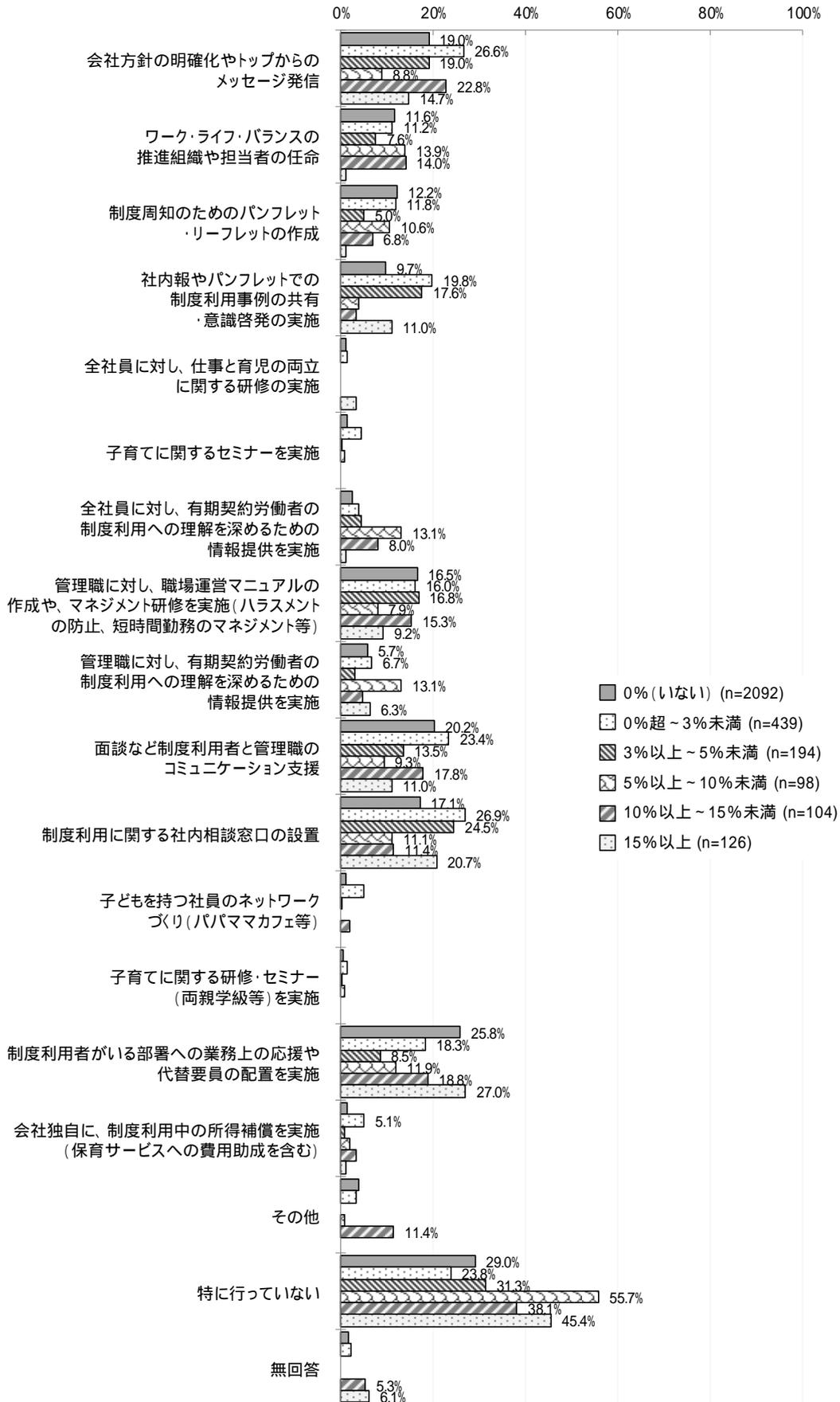
数表 - 87

		問 18.仕事と育児を両立しやすい風土づくりのために実施している取組									
		合計	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・リーフレットの作成	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	全社員に対し、仕事と育児の両立に関する研修の実施	子育てに関するセミナーを実施	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	管理職に対し、職場運営マニュアルの作成や、マネジメント研修（ハラスメントの防止、短時間勤務のマネジメント等）	管理職に対し、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
全体		3195	19.8	11.3	10.9	11.4	1.1	1.7	3.3	15.8	5.7
業種別	建設業	201	23.0	18.0	17.1	21.9	1.2	0.9	11.8	12.3	7.1
	製造業	745	23.4	10.1	9.8	9.1	0.2	2.0	2.2	18.3	5.6
	電気・ガス・熱供給・水道業、不動産業、物品賃貸業	31	38.7	0.0	12.7	5.1	0.0	5.1	13.6	10.2	0.0
	情報通信業	132	18.1	13.9	6.9	14.2	1.6	0.6	0.8	19.1	0.0
	運輸業、郵便業	259	19.1	4.3	6.9	7.0	1.9	0.6	1.9	11.0	5.1
	卸売業、小売業	407	23.0	13.3	7.7	13.0	0.4	1.4	2.4	20.1	2.5
	金融業、保険業	76	26.2	20.2	8.2	20.5	0.0	5.7	1.8	31.8	1.8
	宿泊業、飲食サービス業	64	9.0	0.0	15.6	9.3	0.0	1.2	1.2	9.3	0.0
	教育、学習支援業	193	14.8	11.3	8.9	6.3	0.4	1.2	7.7	13.5	18.4
	医療、福祉	586	13.2	15.4	15.2	7.5	2.3	2.2	3.8	14.1	7.1
	その他サービス業	351	23.3	8.7	8.0	14.8	0.0	1.8	1.6	13.7	5.5
その他	142	11.4	3.6	19.0	21.5	5.4	0.0	0.5	10.0	0.5	

		合計	面談など制度利用者と管理職のコミュニケーション支援	制度利用に関する社内相談窓口の設置	子どもを持つ社員のネットワークづくり(パパママカフェ等)	子育てに関する研修・セミナー(両親学級等)を実施	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、制度利用中の所得補償を実施(保育サービスへの費用助成を含む)	その他	特に行っていない	無回答
全体		3195	20.0	18.2	1.5	0.7	22.9	2.0	3.8	29.7	2.9
業種別	建設業	201	16.6	16.3	0.8	0.9	15.2	1.2	4.2	35.2	5.9
	製造業	745	19.5	19.4	1.1	0.4	19.1	1.3	2.9	30.8	1.6
	電気・ガス・熱供給・水道業、不動産業、物品賃貸業	31	43.8	5.8	2.5	2.5	62.5	0.0	2.5	3.3	0.0
	情報通信業	132	27.9	23.6	2.4	1.2	12.2	5.7	0.0	28.0	12.2
	運輸業、郵便業	259	14.5	20.9	0.6	0.3	16.8	0.0	5.9	40.0	4.6
	卸売業、小売業	407	16.8	17.9	1.2	0.4	23.0	1.6	0.6	31.7	4.3
	金融業、保険業	76	28.1	11.9	7.6	7.9	45.7	2.0	0.0	3.1	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	64	5.9	32.0	7.8	0.0	21.4	0.0	13.6	31.8	0.0
	教育、学習支援業	193	21.4	14.5	1.3	0.8	34.9	1.7	6.1	27.4	0.7
	医療、福祉	586	27.6	18.7	2.0	0.0	28.8	4.0	6.7	20.9	1.3
	その他サービス業	351	14.2	15.4	0.8	1.2	16.4	2.4	2.2	38.3	4.4
その他	142	15.2	15.4	0.5	0.0	32.2	1.1	2.9	29.9	0.0	

(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)の割合別)

図表 - 88 仕事と育児を両立しやすい風土づくりのために実施している取組：複数回答(問18)

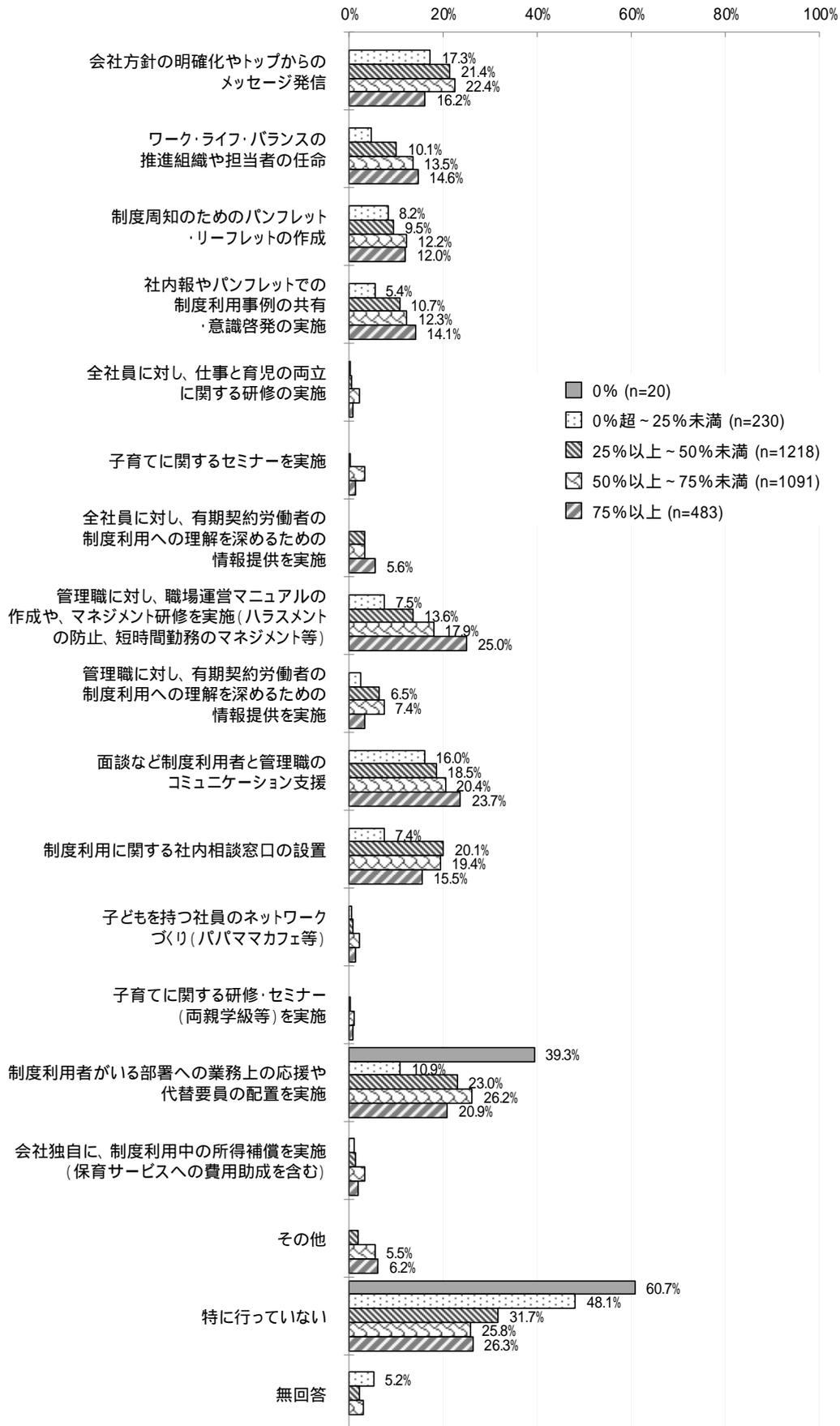


		問 18.仕事と育児を両立しやすい風土づくりのために実施している取組									
		合計	会社方針の明確化やトップからのメッセージ発信	ワーク・ライフ・バランスの推進組織や担当者の任命	制度周知のためのパンフレット・リーフレットの作成	社内報やパンフレットでの制度利用事例の共有・意識啓発の実施	全社員に対し、仕事と育児に関する研修の実施	子育てに関するセミナーを実施	全社員に対し、有期契約労働者の制度利用への理解を深めるための情報提供を実施	管理職に対し、職場運営マニュアルの作成や、マネジメント研修を実施(ハラスメントの防止、短時間勤務のマネジメント等)	管理職に対し、有期契約労働者の制度利用への理解を深めるための情報提供を実施
問 5.(3)	0% (いない)	2092	19.0	11.6	12.2	9.7	1.2	1.4	2.6	16.5	5.7
合	60時間以上の割合が										
	0%超～3%未満	439	26.6	11.2	11.8	19.8	1.3	4.4	3.9	16.0	6.7
	3%以上～5%未満	194	19.0	7.6	5.0	17.6	0.0	0.4	4.4	16.8	2.9
	5%以上～10%未満	98	8.8	13.9	10.6	4.0	0.0	0.8	13.1	7.9	13.1
	10%以上～15%未満	104	22.8	14.0	6.8	3.3	0.0	0.0	8.0	15.3	4.8
	15%以上	126	14.7	1.1	1.1	11.0	3.3	0.0	1.1	9.2	6.3

		合計	面談など制度利用者と管理職のコミュニケーション支援	制度利用に関する社内相談窓口の設置	子どもを持つ社員のネットワークづくり(パパママカフェ等)	子育てに関する研修・セミナー(両親学級等)を実施	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、制度利用中の所得補償を実施(保育サービスへの費用助成を含む)	その他	特に行っていない	無回答
問 5.(3)	0% (いない)	2092	20.2	17.1	1.0	0.6	25.8	1.5	4.0	29.0	1.7
合	60時間以上の割合が										
	0%超～3%未満	439	23.4	26.9	4.9	1.5	18.3	5.1	3.4	23.8	2.1
	3%以上～5%未満	194	13.5	24.5	0.4	0.4	8.5	0.8	0.0	31.3	0.0
	5%以上～10%未満	98	9.3	11.1	0.0	0.8	11.9	1.8	0.8	55.7	0.0
	10%以上～15%未満	104	17.8	11.4	2.0	0.0	18.8	3.3	11.4	38.1	5.3
	15%以上	126	11.0	20.7	0.0	0.0	27.0	1.1	0.0	45.4	6.1

(無期契約労働者(正社員等)の年次有給休暇の平均取得率別)

図表 - 89 仕事と育児を両立しやすい風土づくりのために実施している取組：複数回答(問18)



		問 18.仕事と育児を両立しやすい風土づくりのために実施している取組									
		合計	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・リーフレットの作成	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	全社員に対し、仕事と育児の両立に関する研修の実施	子育てに関するセミナーを実施	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	管理職に対し、職場運営マニュアルの作成や、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)	管理職に対し、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
問 5.(4)	0%	20	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
の 年 次 有 給 休 暇 取 得 率	0%超～25%未満	230	17.3	4.8	8.2	5.4	0.4	0.0	0.0	7.5	2.4
	25%以上～50%未満	1218	21.4	10.1	9.5	10.7	0.5	0.2	3.2	13.6	6.5
	50%以上～75%未満	1091	22.4	13.5	12.2	12.3	2.1	3.2	3.4	17.9	7.4
	75%以上	483	16.2	14.6	12.0	14.1	0.9	1.4	5.6	25.0	3.2

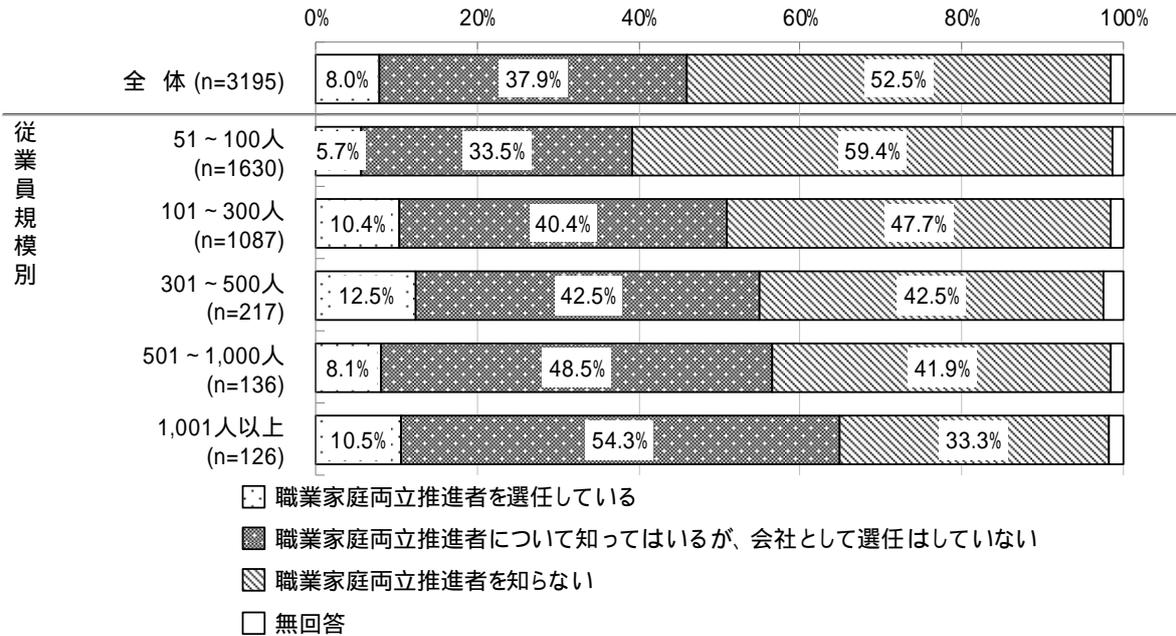
		合計	面談など制度利用者と管理職のコミュニケーション支援	制度利用に関する社内相談窓口の設置	子どもを持つ社員のネットワークづくり(パパママカフェ等)	子育てに関する研修・セミナー(両親学級等)を実施	制度利用者がいる部署への業務上の応援や代替要員の配置を実施	会社独自に、制度利用中の所得補償を実施(保育サービスへの費用助成を含む)	その他	特に行っていない	無回答
問 5.(4)	0%	20	0.0	0.0	0.0	0.0	39.3	0.0	0.0	60.7	0.0
の 年 次 有 給 休 暇 取 得 率	0%超～25%未満	230	16.0	7.4	0.6	0.0	10.9	1.0	0.0	48.1	5.2
	25%以上～50%未満	1218	18.5	20.1	0.8	0.3	23.0	1.4	2.0	31.7	2.3
	50%以上～75%未満	1091	20.4	19.4	2.3	1.2	26.2	3.2	5.5	25.8	3.0
	75%以上	483	23.7	15.5	1.3	0.8	20.9	1.9	6.2	26.3	0.0

(5) 職業家庭両立推進者について

職業家庭両立推進者の選任状況

職業家庭両立推進者を選任しているかをみると、「全体」では「職業家庭両立推進者を知らない」が52.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「職業家庭両立推進者について知っているが、会社として選任はしていない」が37.9%、「職業家庭両立推進者を選任している」が8.0%となっている。

図表 - 90 職業家庭両立推進者の選任状況：単数回答（問 19-1）

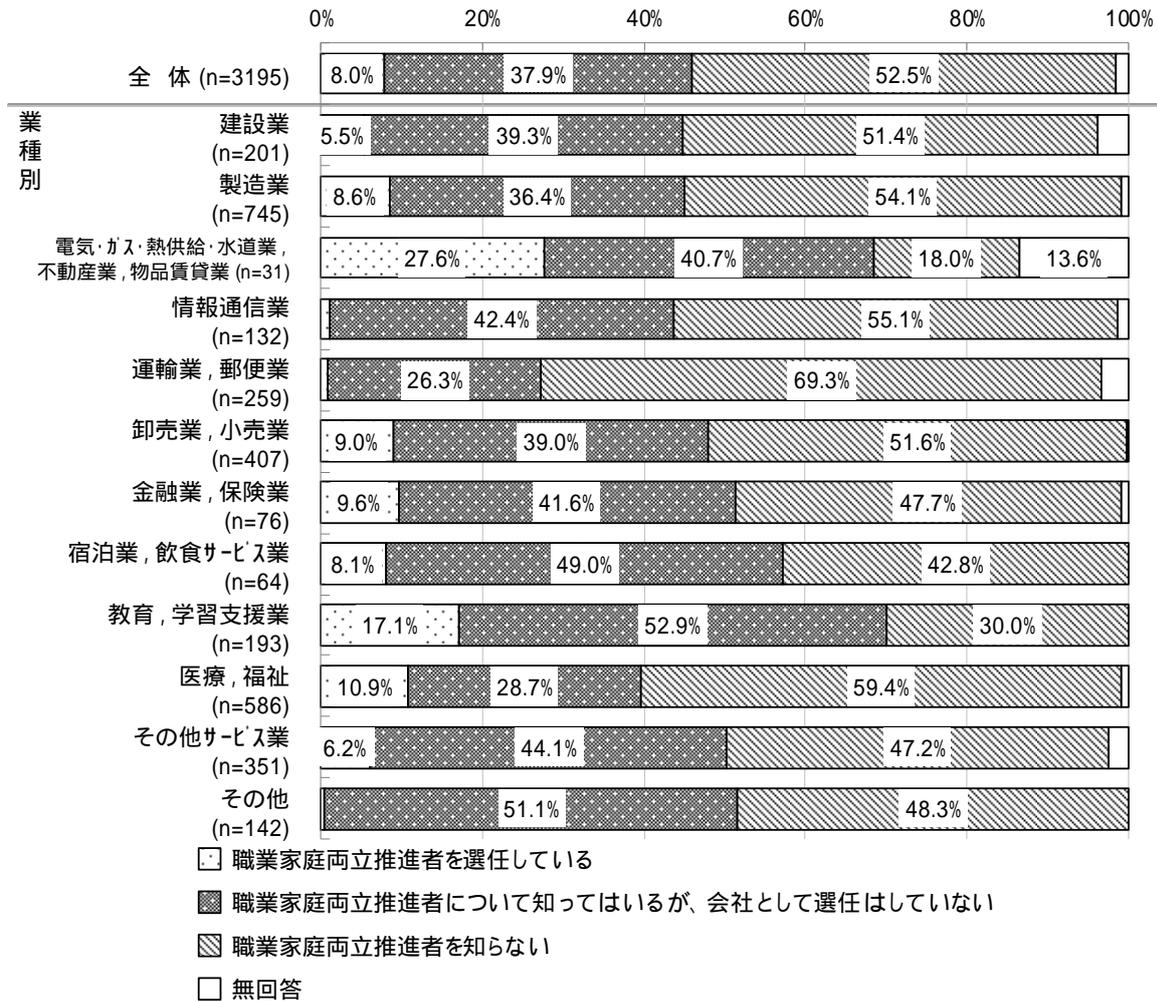


数表 - 90

	合計	問 19-1.職業家庭両立推進者の選任状況				
		職業家庭両立推進者を選任している	職業家庭両立推進者について知っているが、会社として選任はしていない	職業家庭両立推進者を知らない	無回答	
全体	3195	8.0	37.9	52.5	1.6	
従業員規模別	51～100人	5.7	33.5	59.4	1.4	
	101～300人	10.4	40.4	47.7	1.5	
	301～500人	217	12.5	42.5	42.5	2.5
	501～1,000人	136	8.1	48.5	41.9	1.5
	1,001人以上	126	10.5	54.3	33.3	1.9

(業種別)

図表 - 91 職業家庭両立推進者の選任状況：単数回答（問 19-1）



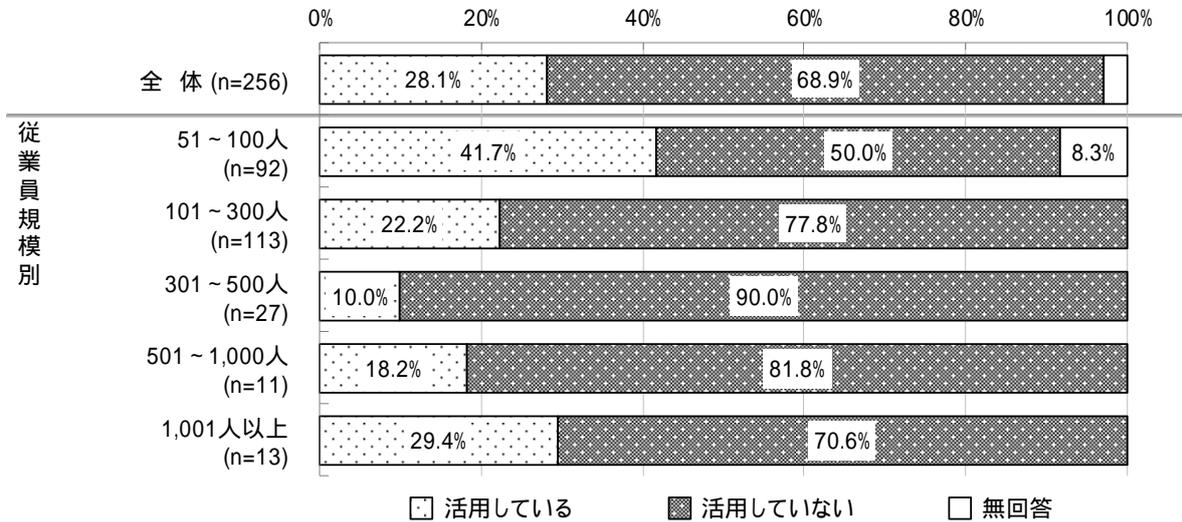
数表 - 91

業種別	合計	問 19-1. 職業家庭両立推進者の選任状況			
		職業家庭両立推進者を選任している	職業家庭両立推進者について知ってはいるが、会社として選任はしていない	職業家庭両立推進者を知らない	無回答
全体	3195	8.0	37.9	52.5	1.6
建設業	201	5.5	39.3	51.4	3.8
製造業	745	8.6	36.4	54.1	0.9
電気・ガス・熱供給・水道業, 不動産業, 物品賃貸業	31	27.6	40.7	18.0	13.6
情報通信業	132	1.2	42.4	55.1	1.3
運輸業, 郵便業	259	1.0	26.3	69.3	3.3
卸売業, 小売業	407	9.0	39.0	51.6	0.3
金融業, 保険業	76	9.6	41.6	47.7	1.0
宿泊業, 飲食サービス業	64	8.1	49.0	42.8	0.0
教育, 学習支援業	193	17.1	52.9	30.0	0.0
医療, 福祉	586	10.9	28.7	59.4	0.9
その他サービス業	351	6.2	44.1	47.2	2.5
その他	142	0.5	51.1	48.3	0.0

職業家庭両立推進者の社内での活用状況

職業家庭両立推進者を選任している企業について、社内で活用しているかをみると、「全体」では「活用していない」が68.9%、「活用している」が28.1%となっている。

図表 - 92 職業家庭両立推進者の社内での活用状況：単数回答（問 19-2）



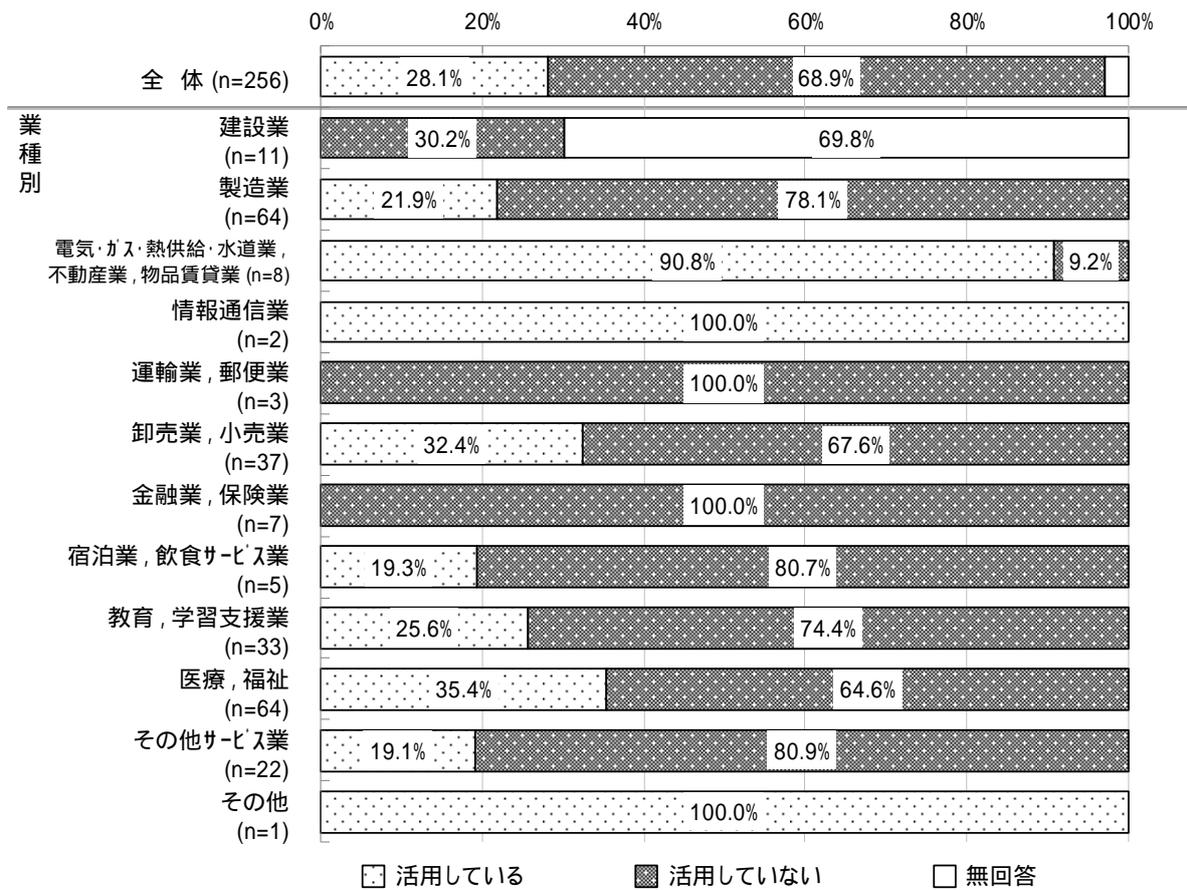
数表 - 92

		合計	問 19-2.職業家庭両立推進者の社内での活用状況		
			活用している	活用していない	無回答
全体		256	28.1	68.9	3.0
従業員規模別	51～100人	92	41.7	50.0	8.3
	101～300人	113	22.2	77.8	0.0
	301～500人	27	10.0	90.0	0.0
	501～1,000人	11	18.2	81.8	0.0
	1,001人以上	13	29.4	70.6	0.0

問 19-1 で「1.職業家庭両立推進者を選任している」を選択した回答者を集計対象とする。

(業種別)

図表 - 93 職業家庭両立推進者の社内での活用状況：単数回答（問 19-2）



数表 - 93

業種別	合計	問 19-2.職業家庭両立推進者の社内での活用状況		
		活用している	活用していない	無回答
全体	256	28.1	68.9	3.0
建設業	11	0.0	30.2	69.8
製造業	64	21.9	78.1	0.0
電気・ガス・熱供給・水道業, 不動産業, 物品賃貸業	8	90.8	9.2	0.0
情報通信業*	2	100.0	0.0	0.0
運輸業, 郵便業*	3	0.0	100.0	0.0
卸売業, 小売業	37	32.4	67.6	0.0
金融業, 保険業*	7	0.0	100.0	0.0
宿泊業, 飲食サービス業*	5	19.3	80.7	0.0
教育, 学習支援業	33	25.6	74.4	0.0
医療, 福祉	64	35.4	64.6	0.0
その他サービス業	22	19.1	80.9	0.0
その他*	1	100.0	0.0	0.0

問 19-1 で「1.職業家庭両立推進者を選任している」を選択した回答者を集計対象とする。
サンプル数が 10 未満のものは参考値（*）。

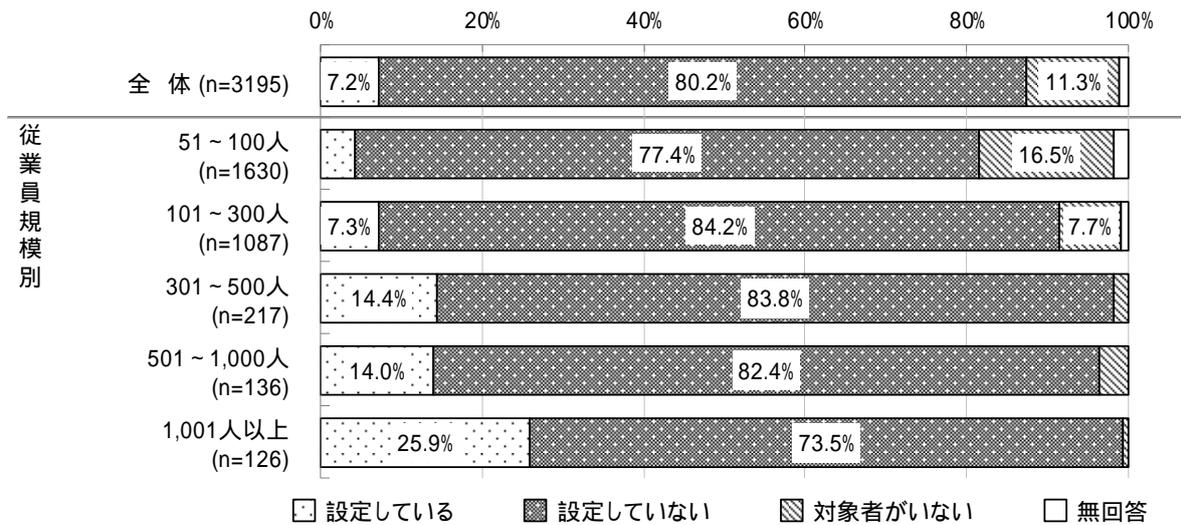
5. 男性労働者の育児休業取得や育児参画等について

(1) 男性無期契約労働者（正社員等）の育児休業取得率の目標の設定

目標値設定の有無

男性無期契約労働者（正社員等）の育児休業取得率について、目標値設定の有無をみると、「全体」では「設定していない」が80.2%、「設定している」が7.2%となっている。

図表 - 94 男性無期契約労働者（正社員等）の育児休業取得率_目標値設定の有無
：単数回答（問 20-1）



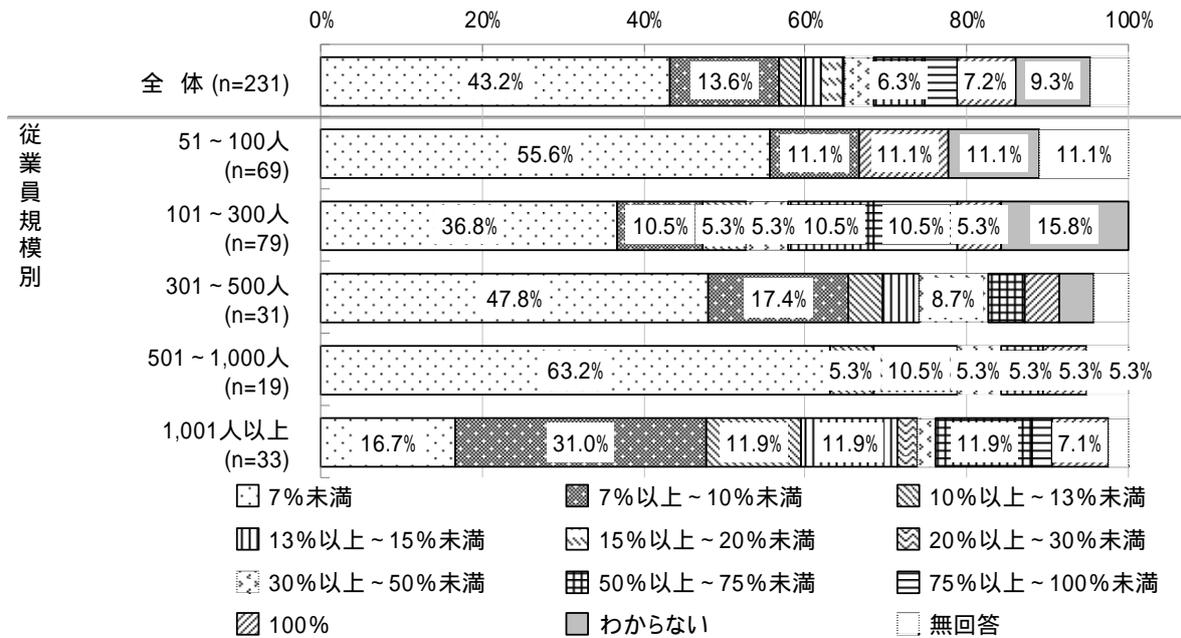
数表 - 94

		合計	問 20-1.男性無期契約労働者(正社員等)の育児休業取得率の目標値設定の有無			
			設定している	設定していない	対象者がいない	無回答
全体		3195	7.2	80.2	11.3	1.2
従業員規模別	51～100人	1630	4.2	77.4	16.5	1.9
	101～300人	1087	7.3	84.2	7.7	0.8
	301～500人	217	14.4	83.8	1.9	0.0
	501～1,000人	136	14.0	82.4	3.7	0.0
	1,001人以上	126	25.9	73.5	0.6	0.0

設定している目標値

男性無期契約労働者（正社員等）の育児休業取得率を設定している企業について、その目標値をみると、「全体」では「7%未満」が43.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「7%以上～10%未満」が13.6%となっている。

図表 - 95 男性無期契約労働者（正社員等）の育児休業取得率_設定している目標値
：単数回答（問20-2）



数表 - 95

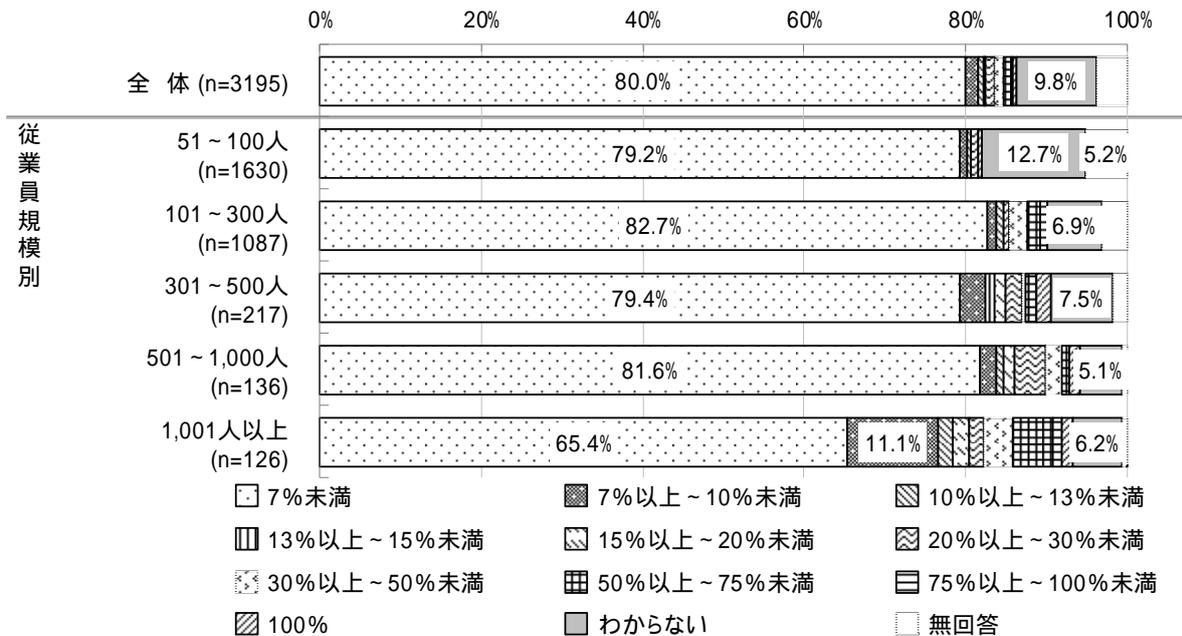
		問20-2. 男性無期契約労働者(正社員等)の育児休業取得率の設定している目標値											
		合計	7%未満	7%以上～10%未満	10%以上～13%未満	13%以上～15%未満	15%以上～20%未満	20%以上～30%未満	30%以上～50%未満	50%以上～75%未満	75%以上～100%未満	100%	わからない
全体	231	43.2	13.6	2.7	2.3	2.7	0.3	3.7	6.3	3.9	7.2	9.3	4.7
従業員規模別	51～100人	69	55.6	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1	11.1	11.1
	101～300人	79	36.8	10.5	0.0	0.0	5.3	0.0	5.3	10.5	5.3	15.8	0.0
	301～500人	31	47.8	17.4	4.3	4.3	0.0	0.0	8.7	4.3	0.0	4.3	4.3
	501～1,000人	19	63.2	0.0	5.3	0.0	10.5	0.0	5.3	5.3	0.0	5.3	5.3
	1,001人以上	33	16.7	31.0	11.9	11.9	0.0	2.4	2.4	11.9	2.4	7.1	0.0

問20-1で「1.設定している」を選択した回答者を集計対象とする。

(2) 過去3年間の男性無期契約労働者（正社員等）の平均育児休業取得率

過去3年間（平成29年度～令和元年度）の男性無期契約労働者（正社員等）の平均育児休業取得率をみると、「全体」では「7%未満」が80.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「わからない」が9.8%となっている。

図表 - 96 過去3年間の男性無期契約労働者（正社員等）の平均育児休業取得率
：単数回答（問21）

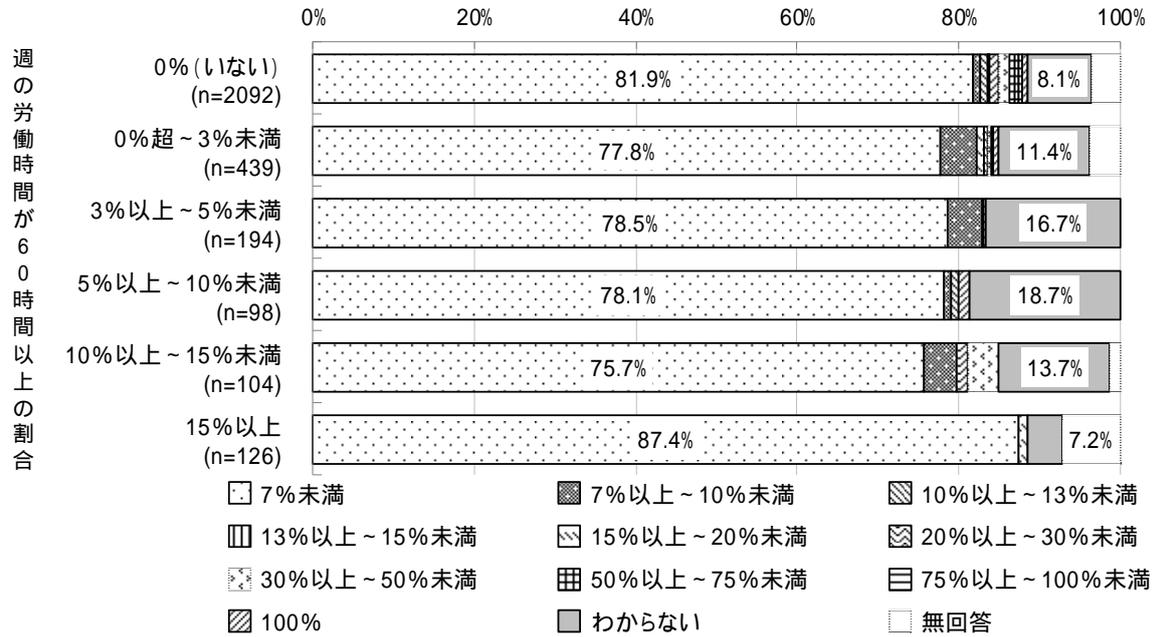


数表 - 96

		問21.過去3年間の男性無期契約労働者（正社員等）の平均育児休業取得率												
		合計	7%未満	7%以上～10%未満	10%以上～13%未満	13%以上～15%未満	15%以上～20%未満	20%以上～30%未満	30%以上～50%未満	50%以上～75%未満	75%以上～100%未満	100%	わからない	無回答
全体		3195	80.0	1.6	0.6	0.1	0.2	1.1	1.1	0.8	0.3	0.5	9.8	3.9
従業員規模別	51～100人	1630	79.2	0.9	0.5	0.0	0.0	0.9	0.0	0.0	0.0	0.0	12.7	5.2
	101～300人	1087	82.7	1.2	0.8	0.0	0.0	0.8	2.3	1.5	0.8	0.0	6.9	3.1
	301～500人	217	79.4	3.1	0.0	1.3	1.3	1.9	0.6	1.3	0.0	1.9	7.5	1.9
	501～1,000人	136	81.6	2.2	0.7	0.0	1.5	3.7	2.2	0.7	0.0	1.5	5.1	0.7
	1,001人以上	126	65.4	11.1	1.9	0.0	1.9	1.9	3.7	4.9	1.2	1.2	6.2	0.6

(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)の割合別)

図表 - 97 過去3年間の男性無期契約労働者(正社員等)の平均育児休業取得率
: 単数回答(問21)

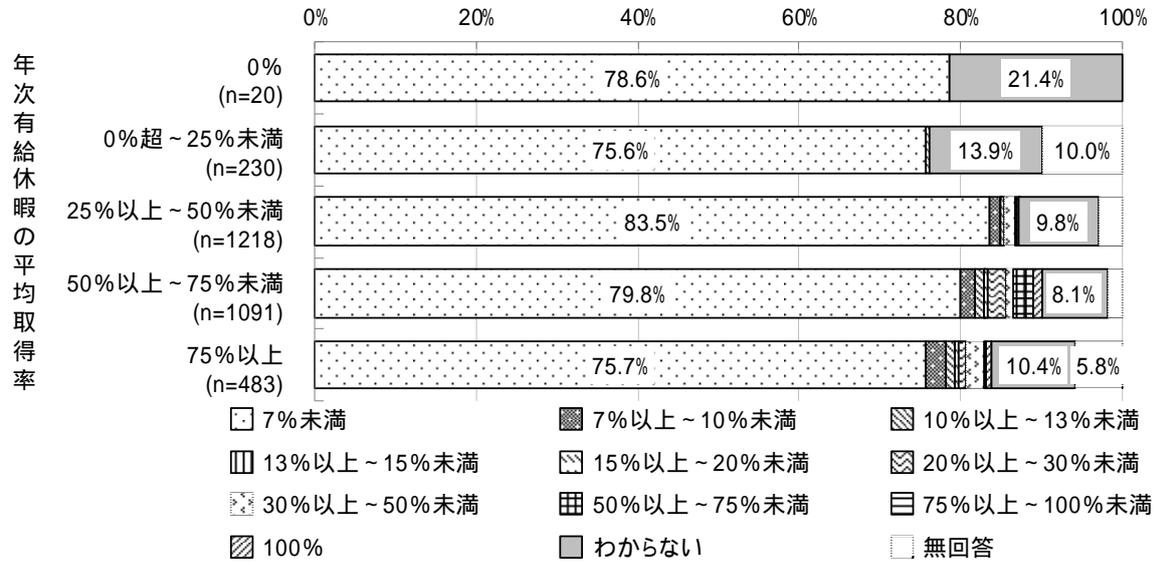


数表 - 97

		合計	問21.過去3年間の男性無期契約労働者(正社員等)の平均育児休業取得率											
			7%未満	7%以上~10%未満	10%以上~13%未満	13%以上~15%未満	15%以上~20%未満	20%以上~30%未満	30%以上~50%未満	50%以上~75%未満	75%以上~100%未満	100%	わからない	無回答
問5(3)	0%(いない)	2092	81.9	0.8	0.9	0.1	0.1	1.3	1.3	1.1	0.4	0.6	8.1	3.5
60時間以上の割合	0%超~3%未満	439	77.8	4.5	0.0	0.0	0.8	0.5	0.4	0.4	0.0	0.5	11.4	3.8
	3%以上~5%未満	194	78.5	4.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	16.7	0.0
	5%以上~10%未満	98	78.1	1.0	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.4	18.7	0.0
	10%以上~15%未満	104	75.7	4.0	0.0	0.0	0.0	1.3	4.0	0.0	0.0	0.0	13.7	1.3
	15%以上	126	87.4	0.0	0.0	0.0	1.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.4	7.2

(無期契約労働者(正社員等)の年次有給休暇の平均取得率(令和元年度実績)別)

図表 - 98 過去3年間の男性無期契約労働者(正社員等)の平均育児休業取得率
: 単数回答(問21)

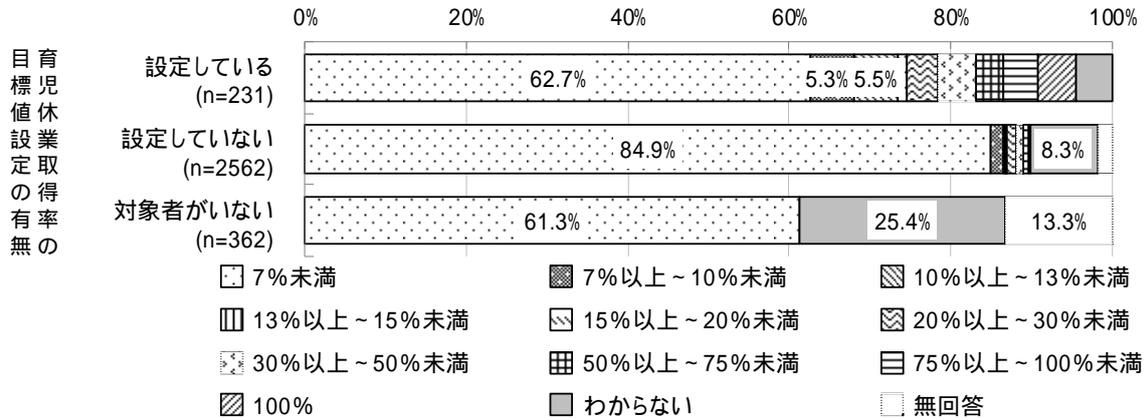


数表 - 98

		問21.過去3年間の男性無期契約労働者(正社員等)の平均育児休業取得率												
		合計	7%未満	7%以上~10%未満	10%以上~13%未満	13%以上~15%未満	15%以上~20%未満	20%以上~30%未満	30%以上~50%未満	50%以上~75%未満	75%以上~100%未満	100%	わからない	無回答
問5(4)	0%	20	78.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	21.4	0.0
の 年 次 有 給 休 暇 の 平 均 取 得 率	0%超~25%未満	230	75.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	13.9	10.0
	25%以上~50%未満	1218	83.5	1.3	0.1	0.0	0.1	0.4	1.2	0.5	0.0	0.1	9.8	3.0
	50%以上~75%未満	1091	79.8	1.9	1.1	0.1	0.4	2.2	0.9	1.6	0.9	1.0	8.1	1.9
	75%以上	483	75.7	2.5	1.2	0.0	0.3	1.1	2.1	0.3	0.0	0.7	10.4	5.8

(男性無期契約労働者(正社員等)の育児休業取得率の目標値設定の有無別)

図表 - 99 過去3年間の男性無期契約労働者(正社員等)の平均育児休業取得率
: 単数回答(問21)



数表 - 99

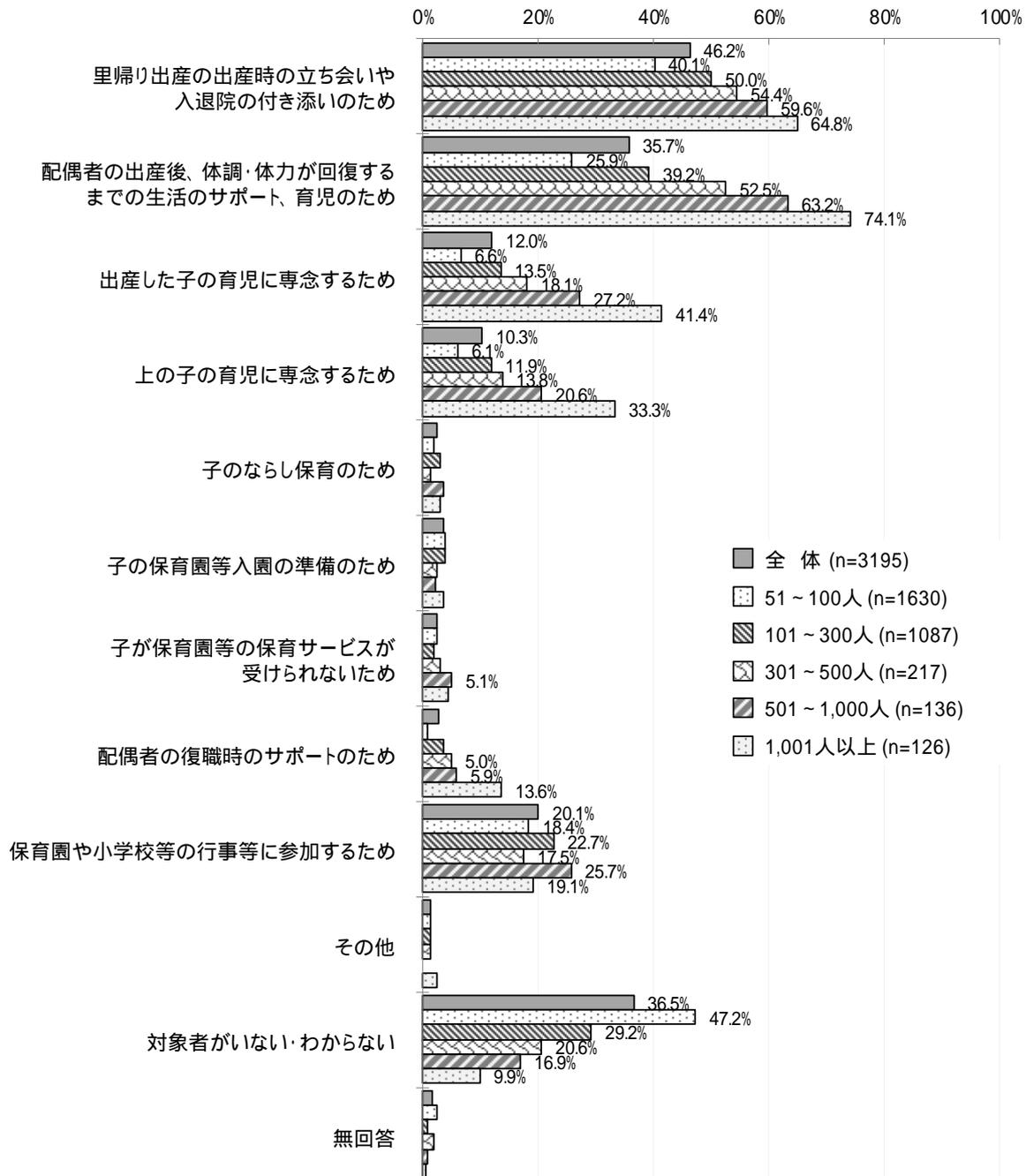
		合計	問21.過去3年間の男性無期契約労働者(正社員等)の平均育児休業取得率											わからない	無回答
			7%未満	7%以上~10%未満	10%以上~13%未満	13%以上~15%未満	15%以上~20%未満	20%以上~30%未満	30%以上~50%未満	50%以上~75%未満	75%以上~100%未満	100%			
問20-1.	設定している	231	62.7	5.3	5.5	0.0	1.0	3.9	4.6	3.5	4.3	4.8	4.4	0.0	
育児休業取得率の目標値設定の有無	設定していない	2562	84.9	1.5	0.3	0.1	0.2	1.0	0.9	0.7	0.0	0.2	8.3	1.9	
	対象者がいない	362	61.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.4	13.3	

(3) 男性無期契約労働者（正社員等）の育児のための休業・休暇取得状況

男性無期契約労働者（正社員等）が配偶者の出産や育児にあたり休業・休暇を取得する目的

男性無期契約労働者（正社員等）が配偶者の出産や育児にあたり休業・休暇を取得する目的をみると、「全体」では「里帰り出産の出産時の立ち会いや入退院の付き添いのため」が46.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「対象者がいない・わからない」が36.5%、「配偶者の出産後、体調・体力が回復するまでの生活のサポート、育児のため」が35.7%となっている。

図表 - 100 男性無期契約労働者（正社員等）が配偶者の出産や育児にあたり休業・休暇を取得する目的：複数回答（問 22_1）



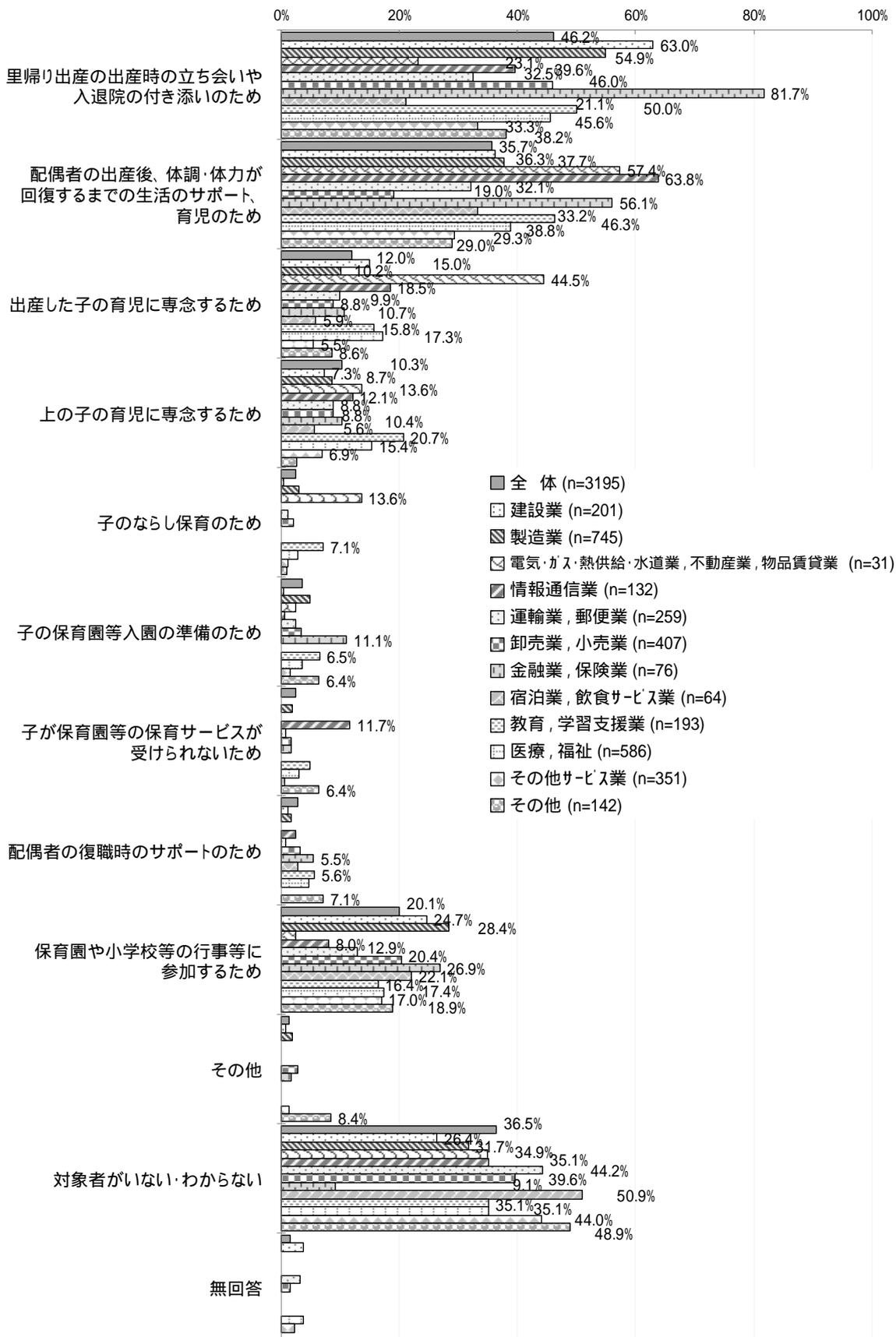
数表 - 100

		問 22.(1)男性無期契約労働者(正社員等)が配偶者の出産や育児にあたり休業・休暇を取得する目的						
		合計	里帰り出産の出産時の立ち会いや入院の付き添いのため	配偶者の出産後、体調・体力が回復するまでの生活のサポート、育児のため	出産した子の育児に専念するため	上の子の育児に専念するため	子のならし保育のため	子の保育園等入園の準備のため
全 体		3195	46.2	35.7	12.0	10.3	2.4	3.6
従業員規模別	51～100人	1630	40.1	25.9	6.6	6.1	1.9	3.8
	101～300人	1087	50.0	39.2	13.5	11.9	3.1	3.8
	301～500人	217	54.4	52.5	18.1	13.8	1.3	2.5
	501～1,000人	136	59.6	63.2	27.2	20.6	3.7	2.2
	1,001人以上	126	64.8	74.1	41.4	33.3	3.1	3.7

		合計	子が保育園等の保育サービスが受けられないため	配偶者の復職時のサポートのため	保育園や小学校等の行事等に参加するため	その他	対象者がいない・わからない	無回答
全 体		3195	2.5	2.8	20.1	1.4	36.5	1.6
従業員規模別	51～100人	1630	2.4	0.9	18.4	1.4	47.2	2.4
	101～300人	1087	1.9	3.5	22.7	1.5	29.2	0.8
	301～500人	217	3.1	5.0	17.5	1.3	20.6	1.9
	501～1,000人	136	5.1	5.9	25.7	0.0	16.9	0.7
	1,001人以上	126	4.3	13.6	19.1	2.5	9.9	0.6

(業種別)

図表 - 101 男性無期契約労働者(正社員等)が配偶者の出産や育児にあたり
休業・休暇を取得する目的:複数回答(問22_1)



数表 - 101

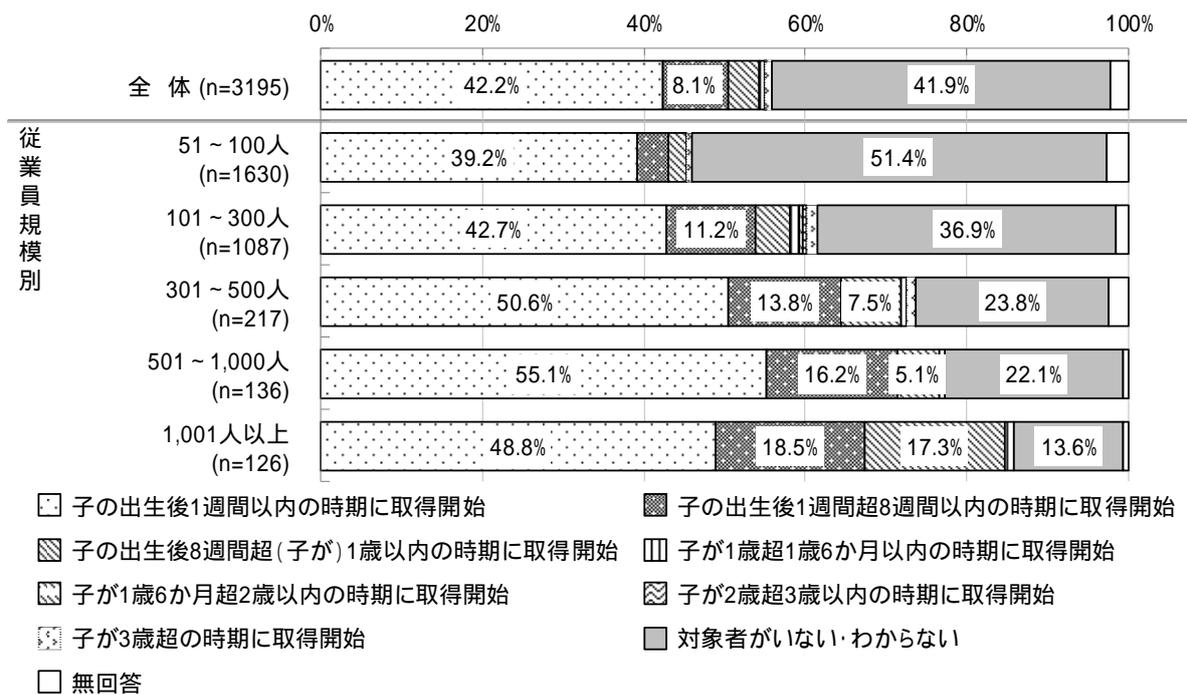
	合計	問 22.(1)男性無期契約労働者(正社員等)が配偶者の出産や育児にあたり休業・休暇を取得する目的						
		里帰り出産の出産時の立ち会いや入院の付き添いのため	配偶者の出産後、体調・体力が回復するまでの生活のサポート、育児のため	出産した子の育児に専念するため	上の子の育児に専念するため	子のならし保育のため	子の保育園等入園の準備のため	
全体	3195	46.2	35.7	12.0	10.3	2.4	3.6	
業種別	建設業	201	63.0	36.3	15.0	7.3	0.4	0.4
	製造業	745	54.9	37.7	10.2	8.7	3.1	4.9
	電気・ガス・熱供給・水道業、不動産業、物品賃貸業	31	23.1	57.4	44.5	13.6	13.6	2.5
	情報通信業	132	39.6	63.8	18.5	12.1	0.0	0.6
	運輸業、郵便業	259	32.5	32.1	9.9	8.8	1.2	2.4
	卸売業、小売業	407	46.0	19.0	8.8	8.8	2.1	3.5
	金融業、保険業	76	81.7	56.1	10.7	10.4	0.0	11.1
	宿泊業、飲食サービス業	64	21.1	33.2	5.9	5.6	0.0	0.0
	教育、学習支援業	193	50.0	46.3	15.8	20.7	7.1	6.5
	医療、福祉	586	45.6	38.8	17.3	15.4	2.9	3.6
	その他サービス業	351	33.3	29.3	5.5	6.9	1.2	1.6
	その他	142	38.2	29.0	8.6	2.7	1.0	6.4

	合計	子が保育園等の保育サービスが受けられないため	配偶者の復職時のサポートのため	保育園や小学校等の行事等に参加するため	その他	対象者がいない・わからない	わからない	
全体	3195	2.5	2.8	20.1	1.4	36.5	1.6	
業種別	建設業	201	0.0	1.2	24.7	0.8	26.4	3.8
	製造業	745	2.0	1.7	28.4	1.9	31.7	0.0
	電気・ガス・熱供給・水道業、不動産業、物品賃貸業	31	0.0	0.0	2.5	0.0	34.9	0.0
	情報通信業	132	11.7	2.5	8.0	0.0	35.1	0.0
	運輸業、郵便業	259	0.8	0.8	12.9	0.0	44.2	3.3
	卸売業、小売業	407	1.7	3.2	20.4	2.9	39.6	1.6
	金融業、保険業	76	1.8	5.5	26.9	1.8	9.1	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	64	0.0	2.8	22.1	0.0	50.9	0.0
	教育、学習支援業	193	4.9	5.6	16.4	0.0	35.1	0.0
	医療、福祉	586	3.0	4.8	17.4	0.0	35.1	3.8
	その他サービス業	351	0.6	0.0	17.0	1.4	44.0	2.2
	その他	142	6.4	7.1	18.9	8.4	48.9	0.0

男性無期契約労働者（正社員等）が配偶者の出産や育児にあたり休業・休暇の取得を開始する時期

男性無期契約労働者（正社員等）が配偶者の出産や育児にあたり休業・休暇を取得する場合の最も多い取得開始時期をみると、「全体」では「子の出生後1週間以内の時期に取得開始」が42.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「対象者がいない・わからない」が41.9%、「子の出生後1週間超8週間以内の時期に取得開始」が8.1%となっている。

図表 - 102 男性無期契約労働者（正社員等）が配偶者の出産や育児にあたり休業・休暇の取得を開始する時期：単数回答（問22_2）

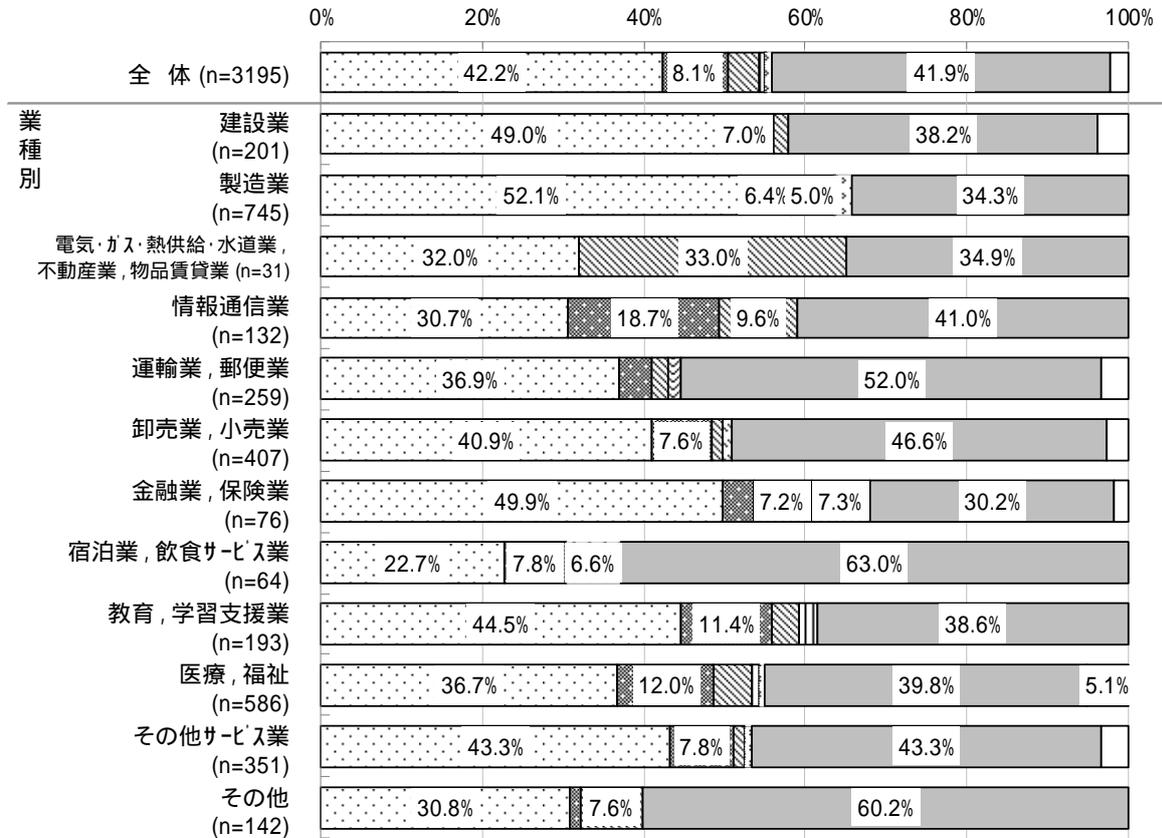


数表 - 102

	合計	問 22.(2)男性無期契約労働者（正社員等）が配偶者の出産や育児にあたり休業・休暇の取得を開始する時期								
		子の出生後1週間以内の時期に取得開始	子の出生後1週間超8週間以内の時期に取得開始	子の出生後8週間超(子が)1歳以内の時期に取得開始	子が1歳超1歳6か月以内の時期に取得開始	子が1歳6か月超2歳以内の時期に取得開始	子が2歳超3歳以内の時期に取得開始	子が3歳超の時期に取得開始	対象者がいない・わからない	無回答
全 体	3195	42.2	8.1	4.0	0.5	0.1	0.1	0.8	41.9	2.2
従業員規模別										
51～100人	1630	39.2	3.8	2.4	0.0	0.0	0.0	0.5	51.4	2.8
101～300人	1087	42.7	11.2	4.2	1.2	0.4	0.4	1.5	36.9	1.5
301～500人	217	50.6	13.8	7.5	0.6	0.0	0.0	1.3	23.8	2.5
501～1,000人	136	55.1	16.2	5.1	0.7	0.0	0.0	0.0	22.1	0.7
1,001人以上	126	48.8	18.5	17.3	1.2	0.0	0.0	0.0	13.6	0.6

(業種別)

図表 - 103 男性無期契約労働者（正社員等）が配偶者の出産や育児にあたり
休業・休暇の取得を開始する時期：単数回答（問 22_2）



- 子の出生後1週間以内の時期に取得開始
- 子の出生後8週間超(子が)1歳以内の時期に取得開始
- 子が1歳6か月超2歳以内の時期に取得開始
- 子が3歳超の時期に取得開始
- 無回答
- 子の出生後1週間超8週間以内の時期に取得開始
- 子が1歳超1歳6か月以内の時期に取得開始
- 子が2歳超3歳以内の時期に取得開始
- 対象者がいない・わからない

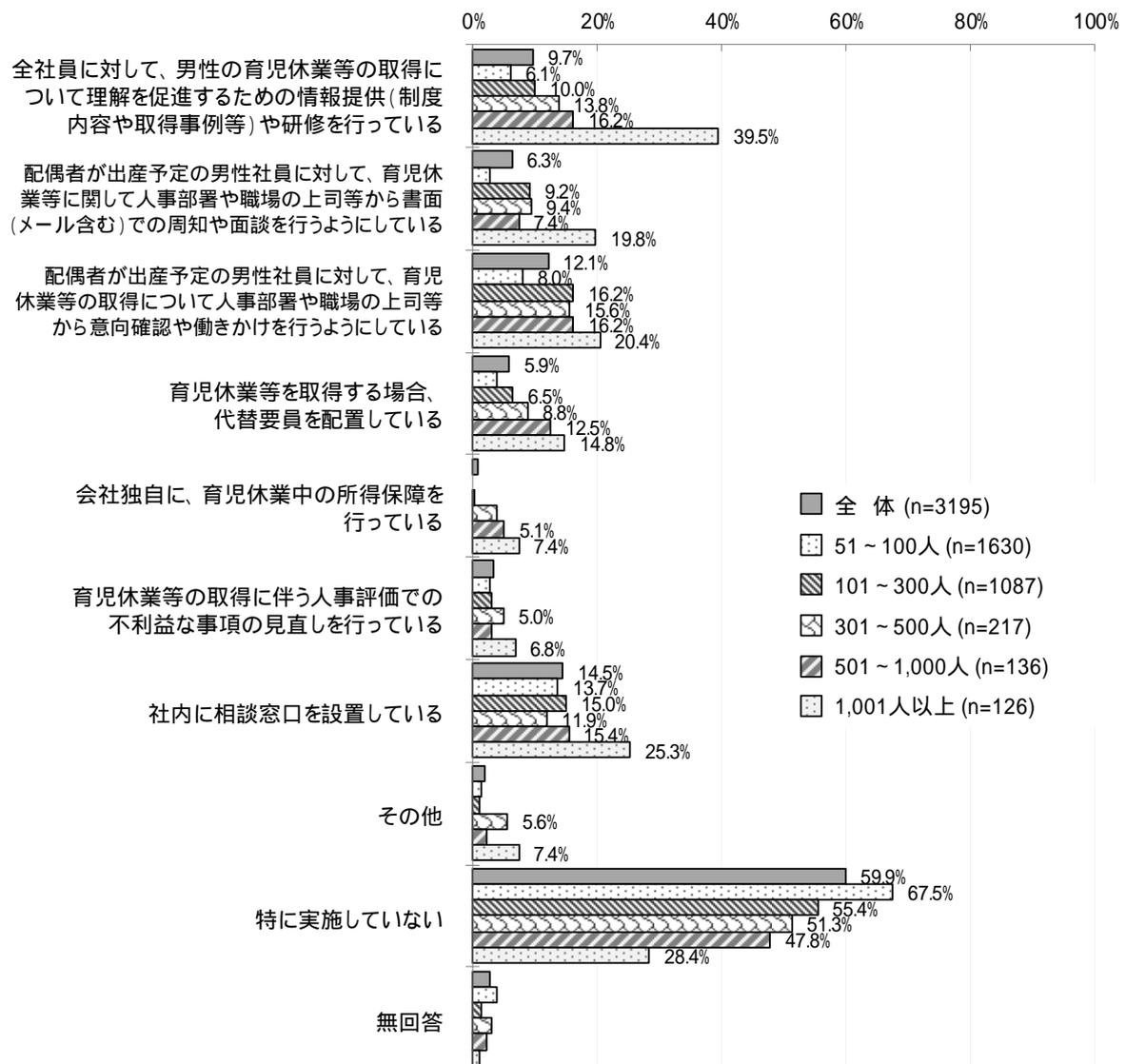
数表 - 103

		問 22.(2)男性無期契約労働者(正社員等)が配偶者の出産や育児にあたり休業・休暇の取得を開始する時期									
合計		子の出生後1週間以内の時期に取得開始	子の出生後1週間超8週間以内の時期に取得開始	子の出生後8週間超(子が1歳以内)の時期に取得開始	子が1歳超1歳6か月以内の時期に取得開始	子が1歳6か月超2歳以内の時期に取得開始	子が2歳超3歳以内の時期に取得開始	子が3歳超の時期に取得開始	対象者がいない・わからない	無回答	
全体	3195	42.2	8.1	4.0	0.5	0.1	0.1	0.8	41.9	2.2	
業種別	建設業	201	49.0	7.0	1.9	0.0	0.0	0.0	0.0	38.2	3.8
	製造業	745	52.1	6.4	5.0	0.1	0.0	0.0	2.2	34.3	0.0
	電気・ガス・熱供給・水道業, 不動産業, 物品賃貸業	31	32.0	0.0	33.0	0.0	0.0	0.0	0.0	34.9	0.0
	情報通信業	132	30.7	18.7	9.6	0.0	0.0	0.0	0.0	41.0	0.0
	運輸業, 郵便業	259	36.9	4.0	2.2	0.0	0.0	1.6	0.0	52.0	3.3
	卸売業, 小売業	407	40.9	7.6	1.3	0.0	1.0	0.0	0.0	46.6	2.6
	金融業, 保険業	76	49.9	3.7	7.2	7.3	0.0	0.0	0.0	30.2	1.8
	宿泊業, 飲食サービス業	64	22.7	7.8	0.0	0.0	0.0	0.0	6.6	63.0	0.0
	教育, 学習支援業	193	44.5	11.4	3.3	2.2	0.0	0.0	0.0	38.6	0.0
	医療, 福祉	586	36.7	12.0	4.6	1.0	0.0	0.0	0.7	39.8	5.1
	その他サービス業	351	43.3	7.8	1.4	0.0	0.0	0.0	0.8	43.3	3.4
その他	142	30.8	1.4	7.6	0.0	0.0	0.0	0.0	60.2	0.0	

(4) 男性無期契約労働者（正社員等）が配偶者の出産や育児にあたり休業・休暇を取得しやすい環境を作るために実施している取組

男性無期契約労働者（正社員等）が配偶者の出産や育児にあたり休業・休暇を取得しやすい環境を作るために実施している取組をみると、「全体」では「特に実施していない」が59.9%でもっとも回答割合が高く、次いで「社内に相談窓口を設置している」が14.5%、「配偶者が出産予定の男性社員に対して、育児休業等の取得について人事部署や職場の上司等から意向確認や働きかけを行うようにしている」が12.1%となっている。

図表 - 104 (4) 男性無期契約労働者（正社員等）が配偶者の出産や育児にあたり休業・休暇を取得しやすい環境を作るために実施している取組：複数回答（問23）



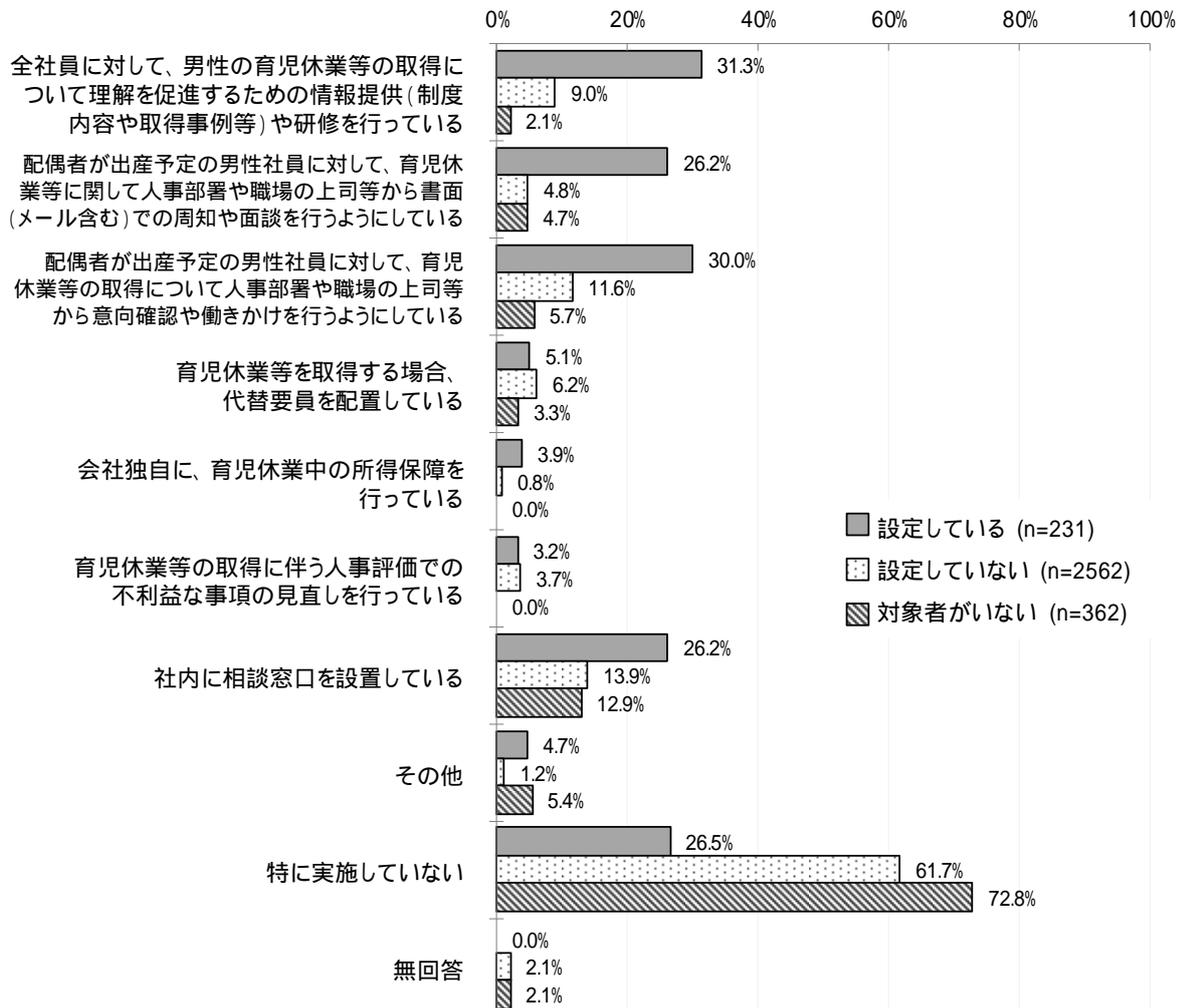
数表 - 104

		問 23. 男性無期契約労働者(正社員等)が配偶者の出産や育児にあたり休業・休暇を取得しやすい環境を作るために実施している取組					
		合計	全社員に対して、男性の育児休業等の取得について理解を促進するための情報提供(制度内容や取得事例等)や研修を行っている	配偶者が出産予定の男性社員に対して、育児休業等に関して人事部等から書面(メール含む)での周知や面談を行うようにしている	配偶者が出産予定の男性社員に対して、育児休業等の取得について人事部署や職場の上司等から意向確認や働きかけを行うようにしている	育児休業等を取得する場合、代替要員を配置している	会社独自に、育児休業中の所得保障を行っている
全体		3195	9.7	6.3	12.1	5.9	0.9
従業員規模別	51～100人	1630	6.1	2.8	8.0	3.8	0.0
	101～300人	1087	10.0	9.2	16.2	6.5	0.4
	301～500人	217	13.8	9.4	15.6	8.8	3.8
	501～1,000人	136	16.2	7.4	16.2	12.5	5.1
	1,001人以上	126	39.5	19.8	20.4	14.8	7.4

		合計	育児休業等の取得に伴う人事評価での不利益な事項の見直しを行っている	社内に相談窓口を設置している	その他	特に実施していない	無回答
全体		3195	3.2	14.5	1.9	59.9	2.8
従業員規模別	51～100人	1630	2.8	13.7	1.4	67.5	3.8
	101～300人	1087	3.1	15.0	1.2	55.4	1.5
	301～500人	217	5.0	11.9	5.6	51.3	3.1
	501～1,000人	136	2.9	15.4	2.2	47.8	2.2
	1,001人以上	126	6.8	25.3	7.4	28.4	1.2

(男性無期契約労働者(正社員等)の育児休業取得率の目標値設定の有無別)

図表 - 105 男性無期契約労働者(正社員等)が配偶者の出産や育児にあたり
休業・休暇を取得しやすい環境を作るために実施している取組: 複数回答(問23)



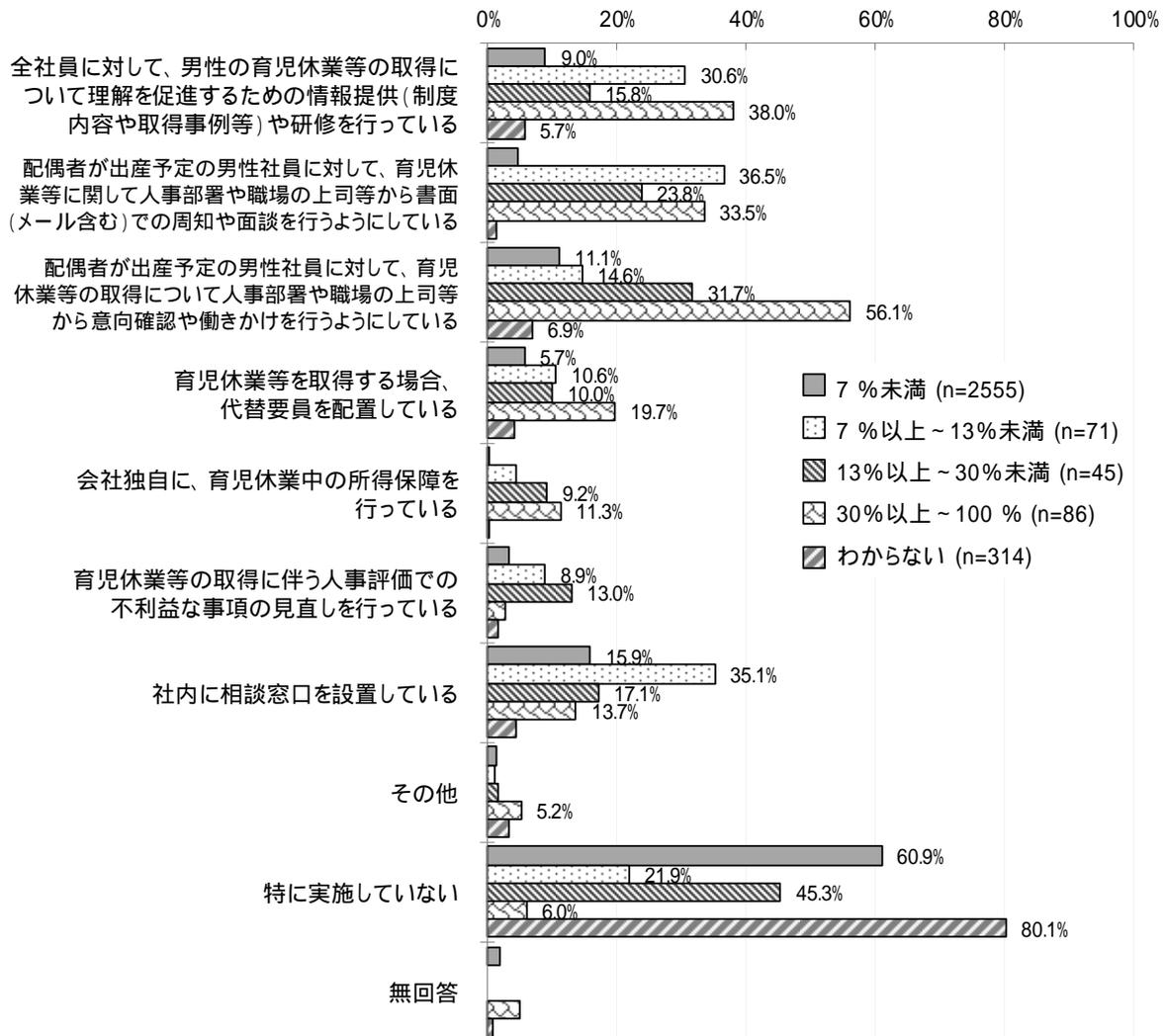
数表 - 105

		問 23.男性無期契約労働者(正社員等)の休業・休暇の取得のために会社全体や職場で実施している取組					
		合計	全社員に対して、男性の育児休業等の取得について理解を促進するための情報提供(制度内容や取得事例等)や研修を行っている	配偶者が出産予定の男性社員に対して、育児休業等に関して人事部署や職場の上司等から書面(メール含む)での周知や面談を行うようにしている	配偶者が出産予定の男性社員に対して、育児休業等の取得について人事部署や職場の上司等から意向確認や働きかけを行うようにしている	育児休業等を取得する場合、代替要員を配置している	会社独自に、育児休業中の所得保障を行っている
問 20-1.	設定している	231	31.3	26.2	30.0	5.1	3.9
定 目 取 育 育 の 標 得 児 休 有 値 率 業 設 の の の	設定していない	2562	9.0	4.8	11.6	6.2	0.8
	対象者がいない	362	2.1	4.7	5.7	3.3	0.0

		合計	育児休業等の取得に伴う人事評価での不利益な事項の見直しを行っている	社内に相談窓口を設置している	その他	特に実施していない	無回答
問 20-1.	設定している	231	3.2	26.2	4.7	26.5	0.0
定 目 取 育 育 の 標 得 児 休 有 値 率 業 設 の の の	設定していない	2562	3.7	13.9	1.2	61.7	2.1
	対象者がいない	362	0.0	12.9	5.4	72.8	2.1

(過去3年間の男性無期契約労働者(正社員等)の平均育児休業取得率別)

図表 - 106 男性無期契約労働者(正社員等)の休業・休暇の取得のために
会社全体や職場で実施している取組:複数回答(問23)



数表 - 106

		問 23. 男性無期契約労働者(正社員等)の休業・休暇の取得のために会社全体や職場で実施している取組					
		合計	全社員に対して、男性の育児休業等の取得について理解を促進するための情報提供(制度内容や取得事例等)や研修を行っている	配偶者が出産予定の男性社員に対して、育児休業等に関して人事部署や職場の上司等から書面(メール含む)での周知や面談を行うようにしている	配偶者が出産予定の男性社員に対して、育児休業等の取得について人事部署や職場の上司等から意向確認や働きかけを行うようにしている	育児休業等取得する場合、代替要員を配置している	会社独自に、育児休業中の所得保障を行っている
問 21.	7 %未満	2555	9.0	4.8	11.1	5.7	0.3
育 児 休 業 取 得 率 正 社 員 等 の 平 均 無 期 契 約 勞 働 者 過 去 3 年 間 の 男 性	7 %以上～13%未満	71	30.6	36.5	14.6	10.6	4.4
	13%以上～30%未満	45	15.8	23.8	31.7	10.0	9.2
	30%以上～100 %	86	38.0	33.5	56.1	19.7	11.3
	わからない	314	5.7	1.3	6.9	4.2	0.3

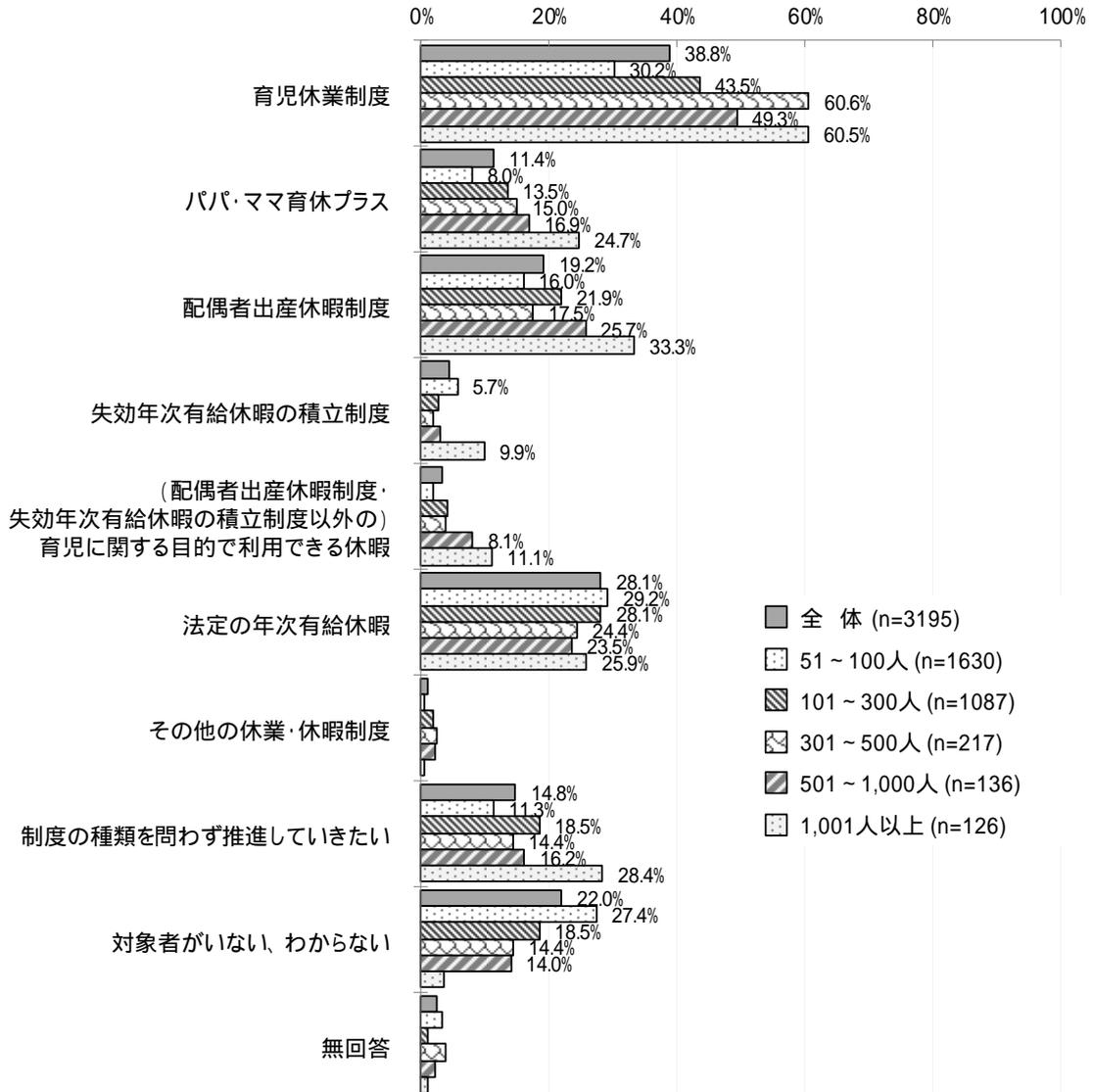
		合計	育児休業等の取得に伴う人事評価での不利益な事項の見直しを行っている	社内に相談窓口を設置している	その他	特に実施していない	無回答
問 21.	7 %未満	2555	3.3	15.9	1.4	60.9	1.8
育 児 休 業 取 得 率 正 社 員 等 の 平 均 無 期 契 約 勞 働 者 過 去 3 年 間 の 男 性	7 %以上～13%未満	71	8.9	35.1	1.1	21.9	0.0
	13%以上～30%未満	45	13.0	17.1	1.7	45.3	0.0
	30%以上～100 %	86	2.7	13.7	5.2	6.0	4.9
	わからない	314	1.6	4.5	3.4	80.1	0.9

問 21 は 12 カテゴリーを 5 カテゴリーにまとめクロス集計している。

(5) 男性の無期契約労働者（正社員等）に取得を推進したい配偶者の出産や育児に関する休業・休暇制度

男性無期契約労働者（正社員等）に取得を推進したい配偶者の出産や育児に関する休業・休暇の制度をみると、「全体」では「育児休業制度」が38.8%でもっとも回答割合が高く、次いで「法定の年次有給休暇」が28.1%、「対象者がいない、わからない」が22.0%となっている。

図表 - 107 (5) 男性の無期契約労働者（正社員等）に取得を推進したい配偶者の出産や育児に関する休業・休暇制度：複数回答（問24）

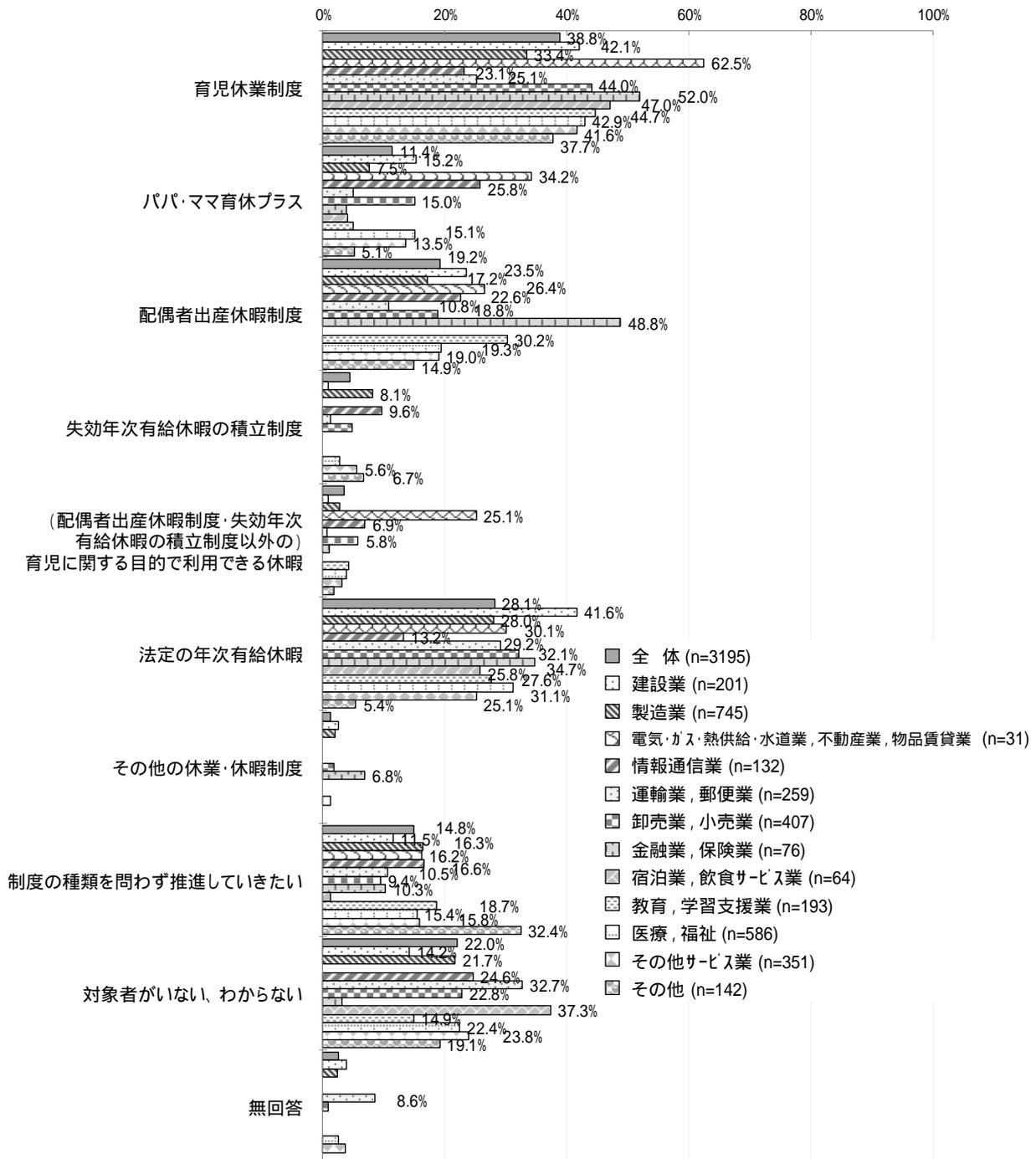


数表 - 107

		問 24. 男性の無期契約労働者(正社員等)に取得を推進したい配偶者の出産や育児に関する休業・休暇制度										
		合計	育児休業制度	パパ・ママ育休プラス	配偶者出産休暇制度	失効年次有給休暇の積立制度	(3・4以外の)育児に関する目的で利用できる休暇	法定の年次有給休暇	その他の休業・休暇制度	制度の種類を問わず推進していきたい	対象者がいない、わからない	無回答
全 体		3195	38.8	11.4	19.2	4.4	3.4	28.1	1.2	14.8	22.0	2.5
従業員規模別	51～100人	1630	30.2	8.0	16.0	5.7	1.9	29.2	0.5	11.3	27.4	3.3
	101～300人	1087	43.5	13.5	21.9	2.7	4.2	28.1	1.9	18.5	18.5	1.2
	301～500人	217	60.6	15.0	17.5	1.9	3.8	24.4	2.5	14.4	14.4	3.8
	501～1,000人	136	49.3	16.9	25.7	2.9	8.1	23.5	2.2	16.2	14.0	2.2
	1,001人以上	126	60.5	24.7	33.3	9.9	11.1	25.9	0.6	28.4	3.7	1.2

(業種別)

図表 - 108 男性の無期契約労働者（正社員等）に取得を推進したい
配偶者の出産や育児に関する休業・休暇制度：複数回答（問 24）



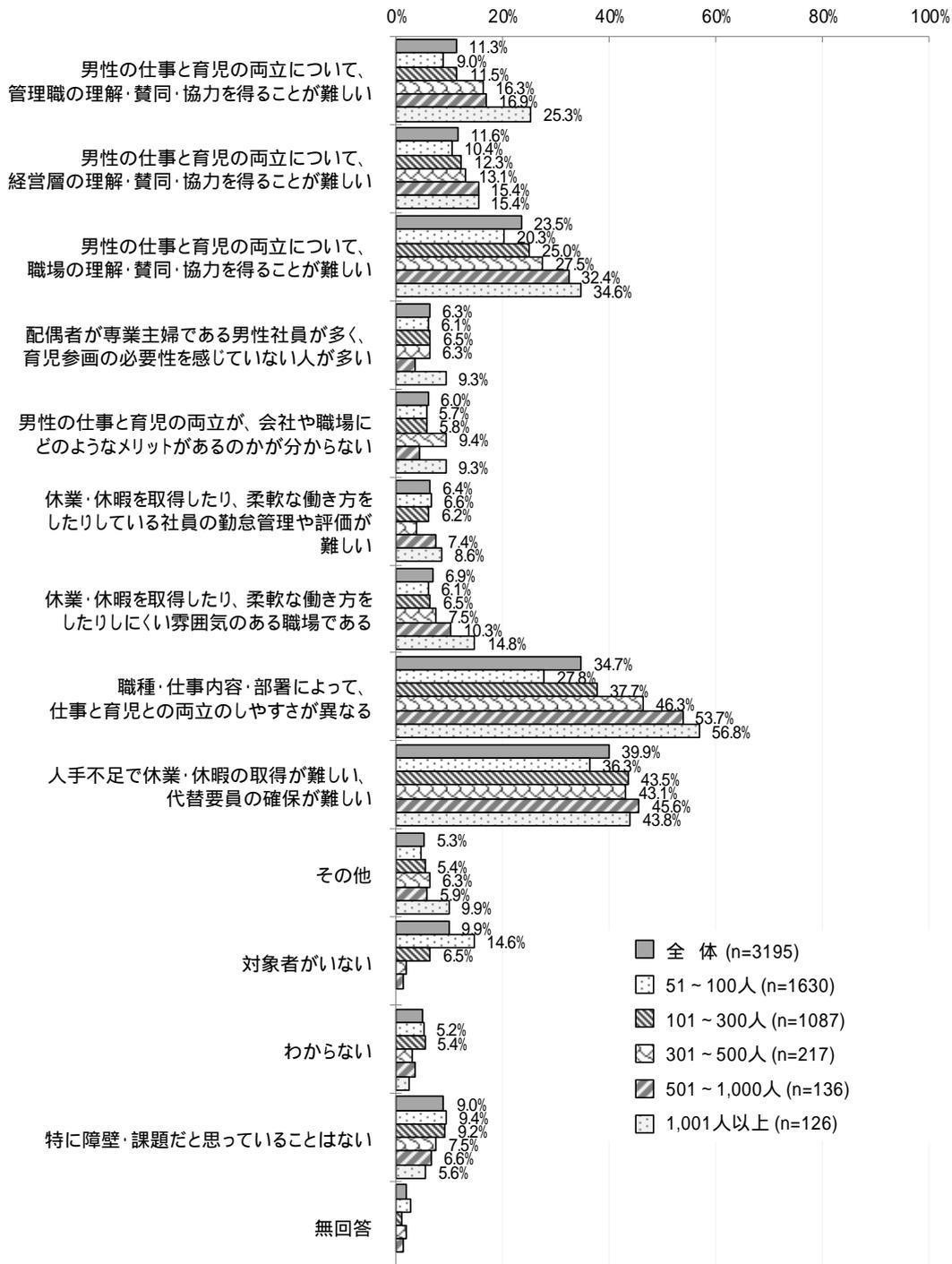
数表 - 108

		問 24. 男性の無期契約労働者(正社員等)に取得を推進したい配偶者の出産や育児に関する休業・休暇制度										
		合計	育児休業制度	パパ・ママ育休プラス	配偶者出産休暇制度	失効年次有給休暇の積立制度	(3・4以外の)育児に関する目的で利用できる休暇	法定の年次有給休暇	その他の休業・休暇制度	制度の種類を問わず推進していきたい	対象者がいない、わからない	無回答
全 体		3195	38.8	11.4	19.2	4.4	3.4	28.1	1.2	14.8	22.0	2.5
業 種 別	建設業	201	42.1	15.2	23.5	0.8	0.9	41.6	2.5	11.5	14.2	3.8
	製造業	745	33.4	7.5	17.2	8.1	2.8	28.0	1.9	16.3	21.7	2.4
	電気・ガス・熱供給・水道業, 不動産業, 物品賃貸業	31	62.5	34.2	26.4	0.0	25.1	30.1	0.0	16.2	0.0	0.0
	情報通信業	132	23.1	25.8	22.6	9.6	6.9	13.2	0.0	16.6	24.6	0.0
	運輸業, 郵便業	259	25.1	4.9	10.8	1.3	0.6	29.2	0.0	10.5	32.7	8.6
	卸売業, 小売業	407	44.0	15.0	18.8	4.8	5.8	32.1	1.7	9.4	22.8	0.9
	金融業, 保険業	76	52.0	3.8	48.8	0.0	1.0	34.7	6.8	10.3	3.1	0.0
	宿泊業, 飲食サービス業	64	47.0	4.0	0.0	0.0	0.0	25.8	0.0	1.2	37.3	0.0
	教育, 学習支援業	193	44.7	4.9	30.2	0.0	4.2	27.6	0.0	18.7	14.9	0.0
	医療, 福祉	586	42.9	15.1	19.3	2.7	3.9	31.1	1.2	15.4	22.4	2.5
	その他サービス業	351	41.6	13.5	19.0	5.6	3.1	25.1	0.0	15.8	23.8	3.7
	その他	142	37.7	5.1	14.9	6.7	1.8	5.4	0.0	32.4	19.1	0.0

(6) 男性無期契約労働者（正社員等）に仕事と育児の両立支援を推進するうえでの障壁・課題

男性無期契約労働者(正社員等)の仕事と育児の両立支援を推進するうえでの障壁・課題をみると、「全体」では「人手不足で休業・休暇の取得が難しい、代替要員の確保が難しい」が39.9%でもっとも回答割合が高く、次いで「職種・仕事内容・部署によって、仕事と育児との両立のしやすさが異なる」が34.7%、「男性の仕事と育児の両立について、職場の理解・賛同・協力を得ることが難しい」が23.5%となっている。

図表 - 109 男性無期契約労働者（正社員等）に仕事と育児の両立支援を推進するうえでの障壁・課題：複数回答（問25）



数表 - 109

	合計	問 25.男性無期契約労働者(正社員等)に仕事と育児の両立支援を推進するうえでの障壁・課題							
		男性の仕事と育児の両立について、管理職の理解・賛同・協力を得ることが難しい	男性の仕事と育児の両立について、経営層の理解・賛同・協力を得ることが難しい	男性の仕事と育児の両立について、職場の理解・賛同・協力を得ることが難しい	配偶者が専業主婦である男性社員が多く、育児参画の必要性を感じていない人が多い	男性の仕事と育児の両立が、会社や職場にどのようなメリットがあるのかが分からない	休業・休暇を取得したり、柔軟な働き方をしたりしている社員の勤怠管理や評価が難しい	休業・休暇を取得したり、柔軟な働き方をしたりしにくい雰囲気のある職場である	
全 体	3195	11.3	11.6	23.5	6.3	6.0	6.4	6.9	
従業員規模別	51～100人	1630	9.0	10.4	20.3	6.1	5.7	6.6	6.1
	101～300人	1087	11.5	12.3	25.0	6.5	5.8	6.2	6.5
	301～500人	217	16.3	13.1	27.5	6.3	9.4	3.8	7.5
	501～1,000人	136	16.9	15.4	32.4	3.7	4.4	7.4	10.3
	1,001人以上	126	25.3	15.4	34.6	9.3	9.3	8.6	14.8

	合計	職種・仕事内容・部署によって、仕事と育児の両立のしやすさが異なる	人手不足で休業・休暇の取得が難しい、代替要員の確保が難しい	その他	対象者がいない	わからない	特に障壁・課題だと思っていない	無回答	
									全 体
全 体	3195	34.7	39.9	5.3	9.9	4.9	9.0	2.0	
従業員規模別	51～100人	1630	27.8	36.3	4.7	14.6	5.2	9.4	2.8
	101～300人	1087	37.7	43.5	5.4	6.5	5.4	9.2	1.2
	301～500人	217	46.3	43.1	6.3	1.9	3.1	7.5	1.9
	501～1,000人	136	53.7	45.6	5.9	1.5	3.7	6.6	1.5
	1,001人以上	126	56.8	43.8	9.9	0.0	2.5	5.6	0.0

(業種別)

図表 - 110 男性無期契約労働者(正社員等)に仕事と育児の両立支援を推進するうえでの障壁・課題:複数回答(問25)



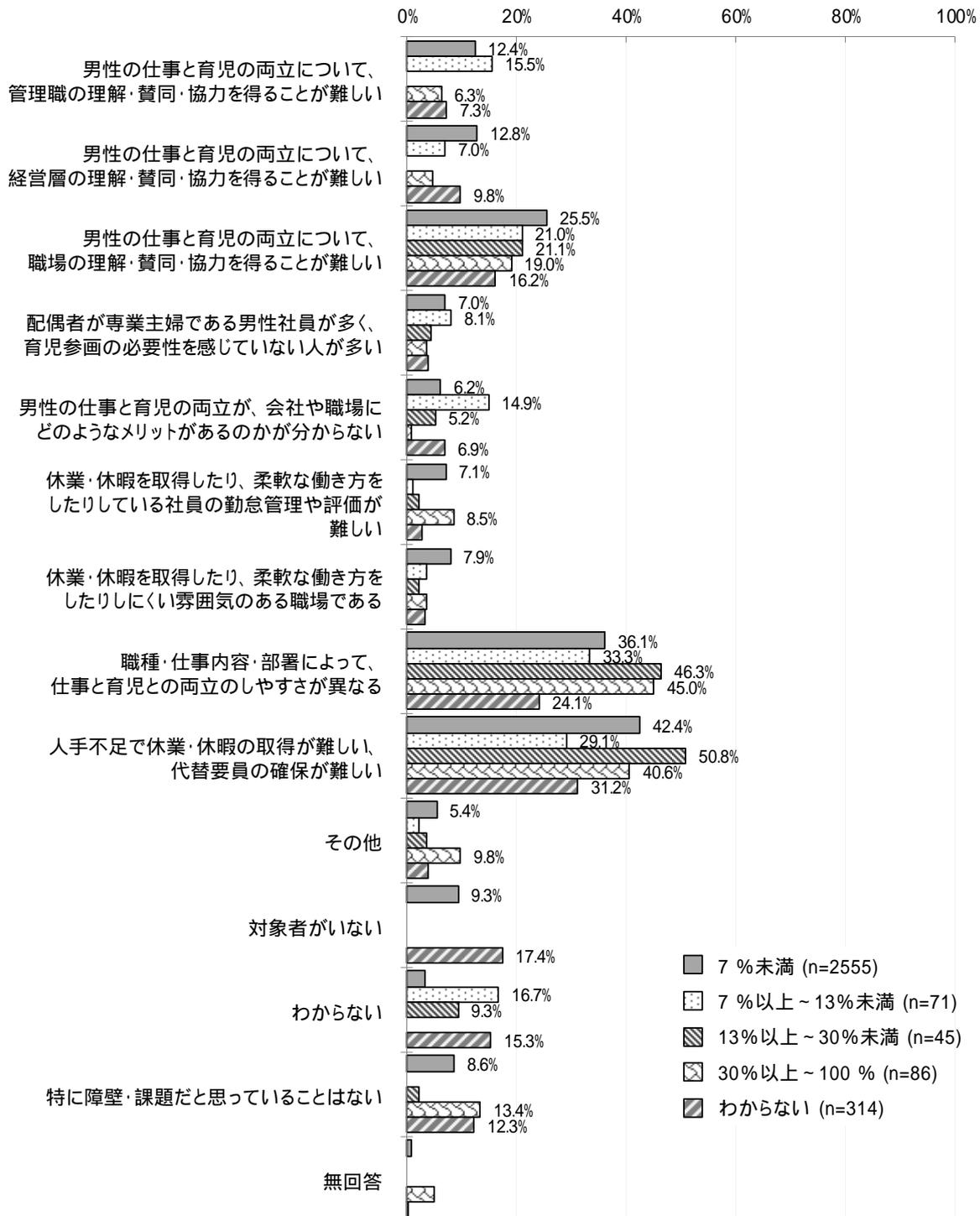
数表 - 110

		問 25.男性無期契約労働者(正社員等)に仕事と育児の両立支援を推進するうえでの障壁・課題							
		合計	男性の仕事と育児の両立について、管理職の理解・賛同・協力を得ることが難しい	男性の仕事と育児の両立について、経営層の理解・賛同・協力を得ることが難しい	男性の仕事と育児の両立について、職場の理解・賛同・協力を得ることが難しい	配偶者が専業主婦である男性社員が多く、育児参画の必要性を感じていない人が多い	男性の仕事と育児の両立が、会社や職場にどのようなメリットがあるのかが分からない	休業・休暇を取得したり、柔軟な働き方をしたりしている社員の勤怠管理や評価が難しい	休業・休暇を取得したり、柔軟な働き方をしたりしにくい雰囲気のある職場である
全体		3195	11.3	11.6	23.5	6.3	6.0	6.4	6.9
業種別	建設業	201	8.9	9.0	19.4	15.0	1.2	3.8	5.3
	製造業	745	17.8	15.2	35.8	5.0	12.1	5.7	9.0
	電気・ガス・熱供給・水道業, 不動産業, 物品賃貸業	31	2.5	2.5	5.8	13.6	0.0	0.0	0.0
	情報通信業	132	6.9	19.7	19.3	0.6	3.2	30.4	3.9
	運輸業, 郵便業	259	8.0	8.3	10.1	6.2	6.2	4.0	8.7
	卸売業, 小売業	407	15.0	17.7	39.2	13.9	7.0	6.5	8.2
	金融業, 保険業	76	6.2	6.2	24.3	5.1	12.4	3.1	5.7
	宿泊業, 飲食サービス業	64	4.0	21.1	28.0	2.8	1.2	1.2	15.6
	教育, 学習支援業	193	5.7	4.3	9.8	2.2	5.3	17.1	4.3
	医療, 福祉	586	9.9	7.0	16.9	3.2	2.8	3.9	5.7
	その他サービス業	351	10.5	11.8	18.2	2.0	1.5	4.7	5.8
	その他	142	4.2	8.4	8.8	14.3	6.9	0.7	3.5

		合計	職種・仕事内容・部署によって、仕事と育児の両立のしやすさが異なる	人手不足で休業・休暇の取得が難しい、代替要員の確保が難しい	その他	対象者がいない	わからない	特に障壁・課題だと思っていない	無回答
全体		3195	34.7	39.9	5.3	9.9	4.9	9.0	2.0
業種別	建設業	201	29.2	42.3	2.1	5.9	5.9	15.0	3.8
	製造業	745	33.5	44.9	5.3	8.7	5.0	3.1	1.4
	電気・ガス・熱供給・水道業, 不動産業, 物品賃貸業	31	34.2	13.6	4.4	0.0	28.3	16.2	0.0
	情報通信業	132	24.6	28.2	4.3	11.7	5.8	13.2	0.0
	運輸業, 郵便業	259	28.3	36.2	3.8	22.9	5.3	5.4	7.5
	卸売業, 小売業	407	40.3	48.8	2.1	3.2	6.1	3.0	0.2
	金融業, 保険業	76	39.6	55.0	1.8	0.0	5.5	6.8	0.0
	宿泊業, 飲食サービス業	64	28.2	31.6	7.8	6.6	0.0	12.1	0.0
	教育, 学習支援業	193	49.9	32.7	1.9	11.9	2.2	9.0	0.0
	医療, 福祉	586	34.2	40.2	5.9	11.0	3.7	14.1	2.3
	その他サービス業	351	33.0	28.7	10.0	10.3	5.6	16.5	3.7
	その他	142	38.8	41.9	14.3	16.7	2.9	6.7	0.0

(過去3年間の男性無期契約労働者(正社員等)の平均育児休業取得率別)

図表 - 111 男性無期契約労働者(正社員等)に仕事と育児の両立支援を推進するうえでの障壁・課題:複数回答(問25)



数表 - 111

		問 25. 男性無期契約労働者(正社員等)に仕事と育児の両立支援を推進するうえでの障壁・課題							
		合計	男性の仕事と育児の両立について、管理職の理解・賛同・協力を得ることが難しい	男性の仕事と育児の両立について、経営層の理解・賛同・協力を得ることが難しい	男性の仕事と育児の両立について、職場の理解・賛同・協力を得ることが難しい	配偶者が専業主婦である男性社員が多く、育児参画の必要性を感じていない人が多い	男性の仕事と育児の両立が、会社や職場にどのようなメリットがあるのかが分からない	休業・休暇を取得したり、柔軟な働き方をしたりしている社員の勤怠管理や評価が難しい	休業・休暇を取得したり、柔軟な働き方をしたりしにくい雰囲気のある職場である
問 21.	7 %未満	2555	12.4	12.8	25.5	7.0	6.2	7.1	7.9
育 児 休 業 取 得 率 (正社員等)の平均 過去3年間の男性 無期契約労働者	7 %以上～13%未満	71	15.5	7.0	21.0	8.1	14.9	1.1	3.6
	13%以上～30%未満	45	0.0	0.0	21.1	4.5	5.2	2.2	2.2
	30%以上～100 %	86	6.3	4.8	19.0	3.6	0.9	8.5	3.6
	わからない	314	7.3	9.8	16.2	3.8	6.9	2.7	3.4

		合計	職種・仕事内容・部署によって、仕事と育児の両立のしやすさが異なる	人手不足で休業・休暇の取得が難しい、代替要員の確保が難しい	その他	対象者がいない	わからない	特に障壁・課題だと思っていない	無回答
問 21.	7 %未満	2555	36.1	42.4	5.4	9.3	3.4	8.6	0.9
育 児 休 業 取 得 率 (正社員等)の平均 過去3年間の男性 無期契約労働者	7 %以上～13%未満	71	33.3	29.1	2.2	0.0	16.7	0.0	0.0
	13%以上～30%未満	45	46.3	50.8	3.5	0.0	9.3	2.2	0.0
	30%以上～100 %	86	45.0	40.6	9.8	0.0	0.0	13.4	4.9
	わからない	314	24.1	31.2	3.8	17.4	15.3	12.3	0.4

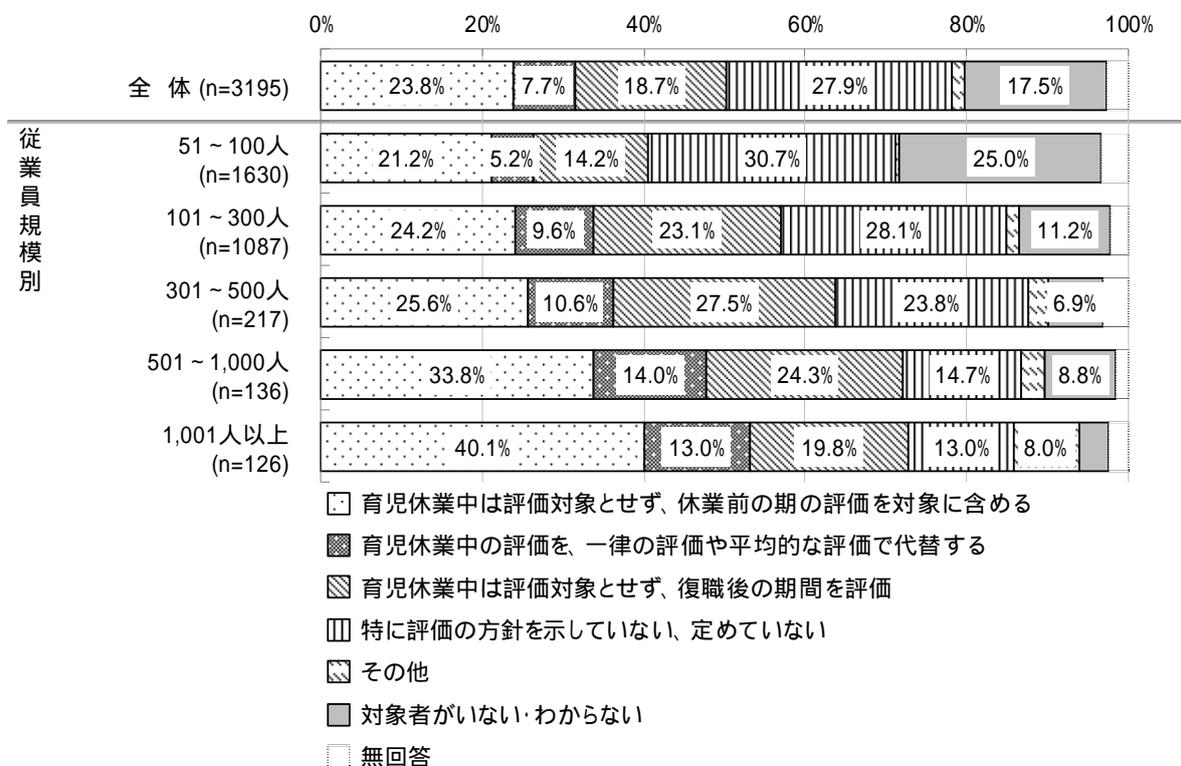
問 21 は 12 カテゴリーを 5 カテゴリーにまとめクロス集計している。

6. 育児休業等取得社員の人事評価・キャリア形成支援の状況について

(1) 無期契約労働者（正社員等）の査定期間に育児休業期間等が含まれる場合の昇進・昇格の評価の方針

無期契約労働者（正社員等）の査定期間に育児休業期間等が含まれる場合の昇進・昇格の評価の方針をみると、「全体」では「特に評価の方針を示していない、定めていない」が27.9%でもっとも回答割合が高く、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23.8%、「育児休業中は評価対象とせず、復職後の期間を評価」が18.7%となっている。

図表 - 112 (1) 無期契約労働者（正社員等）の査定期間に育児休業等が含まれる場合の昇進・昇格の評価の方針：単数回答（問26）

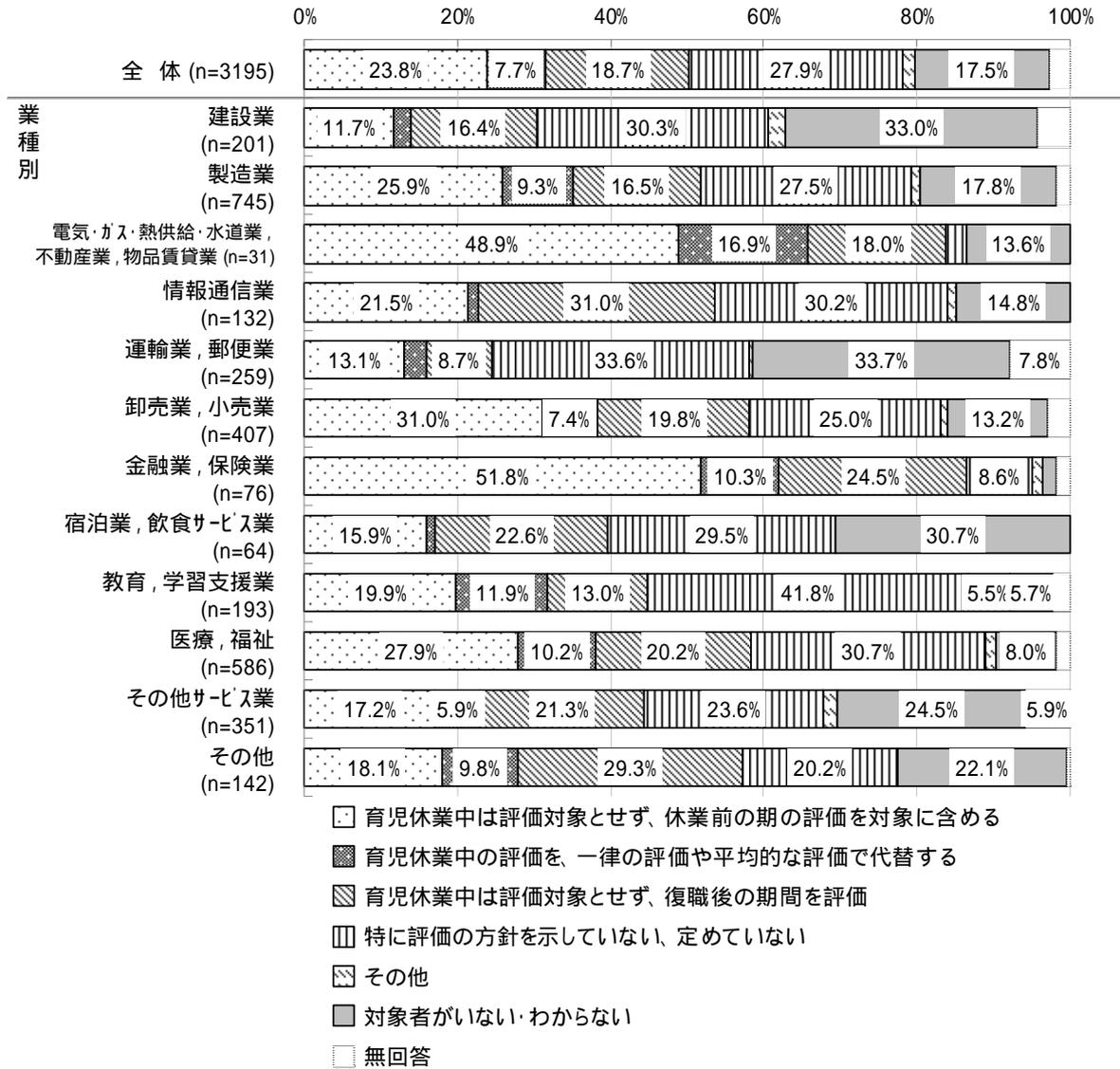


数表 - 112

	合計	問26.無期契約労働者(正社員等)の査定期間に育児休業期間等が含まれる場合の昇進・昇格の評価の方針						
		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	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	育児休業中は評価対象とせず、復職後の期間を評価	特に評価の方針を示していない、定めていない	その他	対象者がいない・わからない	無回答
全体	3195	23.8	7.7	18.7	27.9	1.4	17.5	2.8
従業員規模別								
51～100人	1630	21.2	5.2	14.2	30.7	0.5	25.0	3.3
101～300人	1087	24.2	9.6	23.1	28.1	1.5	11.2	2.3
301～500人	217	25.6	10.6	27.5	23.8	2.5	6.9	3.1
501～1,000人	136	33.8	14.0	24.3	14.7	2.9	8.8	1.5
1,001人以上	126	40.1	13.0	19.8	13.0	8.0	3.7	2.5

(業種別)

図表 - 113 (1) 無期契約労働者(正社員等)の査定期間に育児休業等が含まれる場合の昇進・昇格の評価の方針：単数回答(問26)



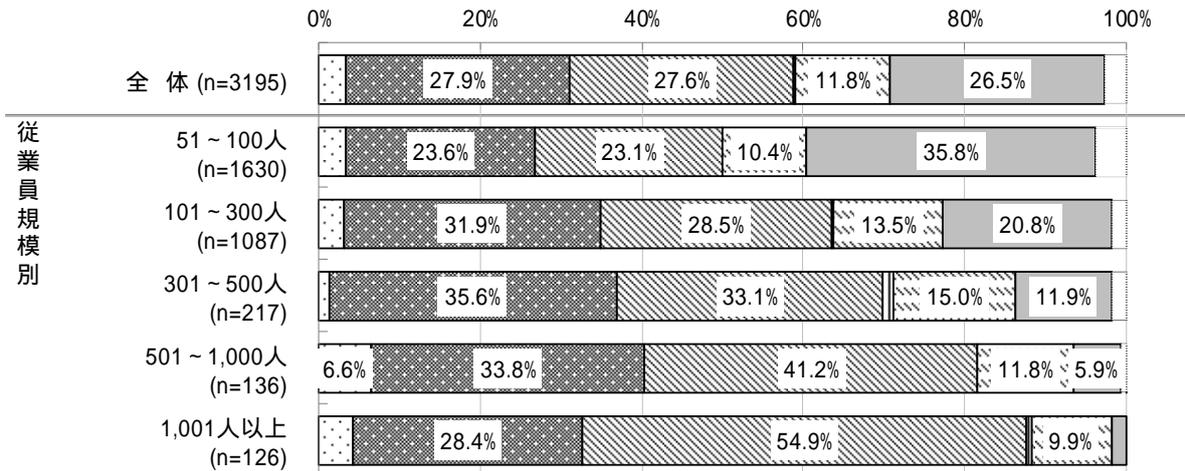
数表 - 113

		問 26.無期契約労働者(正社員等)の査定期間に育児休業期間等が含まれる場合の昇進・昇格の評価の方針							
		合計	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	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	育児休業中は評価対象とせず、復職後の期間を評価	特に評価の方針を示していない、定めていない	その他	対象者がいない・わからない	無回答
全 体		3195	23.8	7.7	18.7	27.9	1.4	17.5	2.8
業種別	建設業	201	11.7	2.2	16.4	30.3	2.1	33.0	4.2
	製造業	745	25.9	9.3	16.5	27.5	1.1	17.8	1.8
	電気・ガス・熱供給・水道業, 不動産業, 物品賃貸業	31	48.9	16.9	18.0	2.5	0.0	13.6	0.0
	情報通信業	132	21.5	1.2	31.0	30.2	1.3	14.8	0.0
	運輸業, 郵便業	259	13.1	2.8	8.7	33.6	0.3	33.7	7.8
	卸売業, 小売業	407	31.0	7.4	19.8	25.0	0.7	13.2	2.9
	金融業, 保険業	76	51.8	10.3	24.5	8.6	1.3	1.8	1.8
	宿泊業, 飲食サービス業	64	15.9	1.2	22.6	29.5	0.0	30.7	0.0
	教育, 学習支援業	193	19.9	11.9	13.0	41.8	5.5	5.7	2.2
	医療, 福祉	586	27.9	10.2	20.2	30.7	1.4	8.0	1.7
	その他サービス業	351	17.2	5.9	21.3	23.6	1.8	24.5	5.9
	その他	142	18.1	9.8	29.3	20.2	0.0	22.1	0.5

(2) 無期契約労働者（正社員等）の育児短時間勤務制度利用者に対する業務配分

無期契約労働者（正社員等）の育児短時間勤務制度利用者に対する業務配分をみると、「全体」では「勤務時間短縮分に応じた業務配分を行っている」が27.9%でもっとも回答割合が高く、次いで「一律に勤務時間短縮分に応じた業務配分を行うのではなく、個々の労働者の能力や仕事内容等に応じた業務配分を行っている」が27.6%となっている。

図表 - 114 (2) 無期契約労働者（正社員等）の育児短時間勤務制度利用者に対する業務配分
：単数回答（問27）



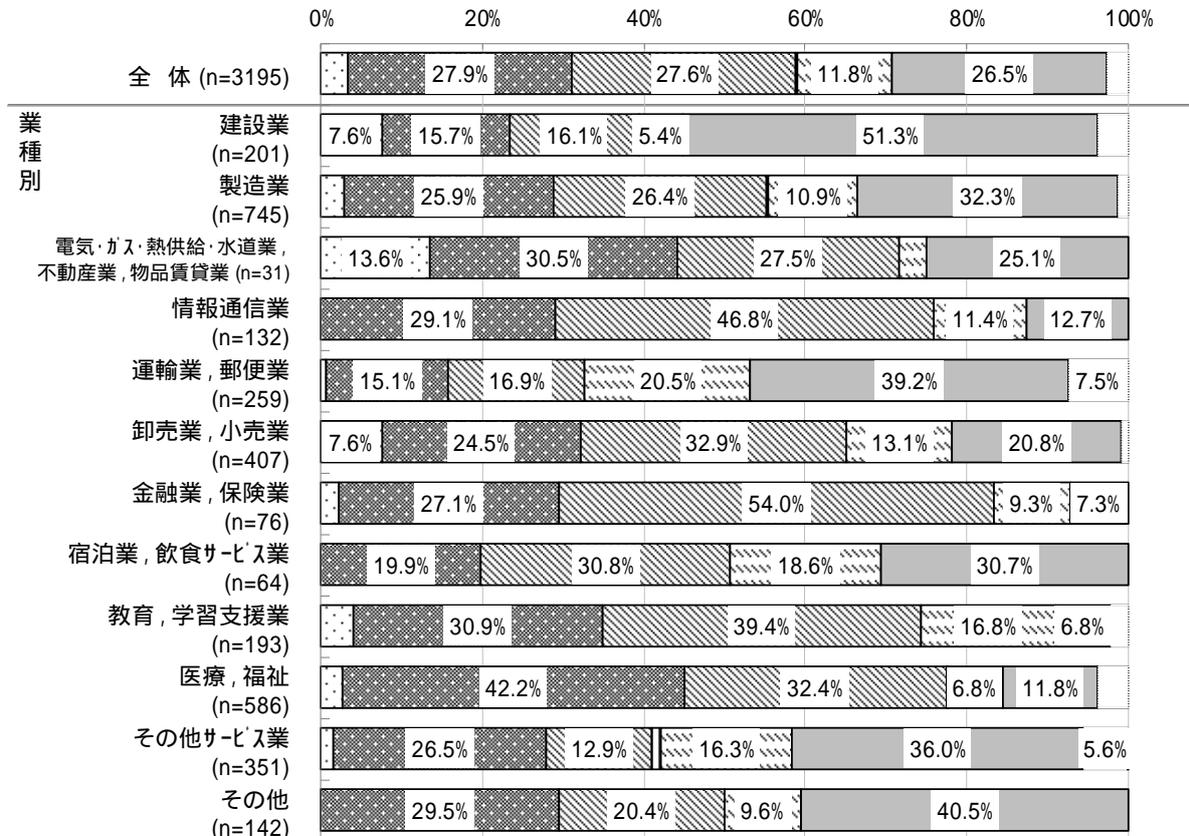
- フルタイム勤務者と同じように業務配分を行っている
- 勤務時間短縮分に応じた業務配分を行っている
- ▨ 一律に勤務時間短縮分に応じた業務配分を行うのではなく、個々の労働者の能力や仕事内容等に応じた業務配分を行っている
- ▩ その他
- ▤ 特に業務配分について方針を示していない、定めていない
- 対象者がいない・わからない
- 無回答

数表 - 114

		問27.無期契約労働者（正社員等）の育児短時間勤務制度利用者に対する業務配分							
		合計	フルタイム勤務者と同じように業務配分を行っている	勤務時間短縮分に応じた業務配分を行っている	一律に勤務時間短縮分に応じた業務配分を行うのではなく、個々の労働者の能力や仕事内容等に応じた業務配分を行っている	その他	特に業務配分について方針を示していない、定めていない	対象者がいない・わからない	無回答
全体		3195	3.3	27.9	27.6	0.2	11.8	26.5	2.7
従業員規模別	51～100人	1630	3.3	23.6	23.1	0.0	10.4	35.8	3.8
	101～300人	1087	3.1	31.9	28.5	0.4	13.5	20.8	1.9
	301～500人	217	1.3	35.6	33.1	1.3	15.0	11.9	1.9
	501～1,000人	136	6.6	33.8	41.2	0.0	11.8	5.9	0.7
	1,001人以上	126	4.3	28.4	54.9	0.6	9.9	1.9	0.0

(業種別)

図表 - 115 (2) 無期契約労働者(正社員等)の育児短時間勤務制度利用者に対する業務配分
: 単数回答(問27)



- フルタイム勤務者と同じように業務配分を行っている
- 勤務時間短縮分に応じた業務配分を行っている
- 一律に勤務時間短縮分に応じた業務配分を行うのではなく、個々の労働者の能力や仕事内容等に応じた業務配分を行っている
- その他
- 特に業務配分について方針を示していない、定めていない
- 対象者がいない・わからない
- 無回答

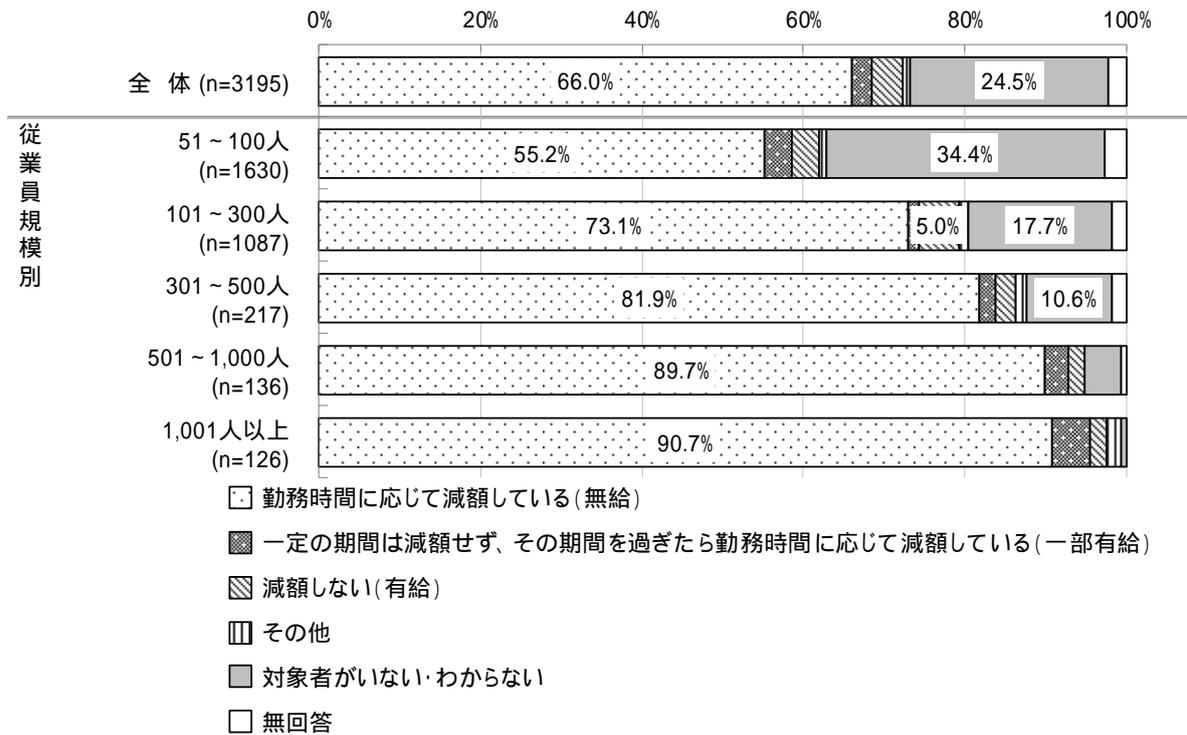
数表 - 115

		問 27.無期契約労働者(正社員等)の育児短時間勤務制度利用者に対する業務配分							
		合計	フルタイム 勤務者と同 じように業 務配分を行 っている	勤務時間短 縮分に応じ た業務配分 を行っている	一律に勤務 時間短縮分 に応じた業 務配分を行 うのではなく、 個々の労働 者の能力や 仕事内容等 に応じた業 務配分を行 っている	その他	特に業務配 分について 方針を示し ていない、 定めていな い	対象者がい ない・わから ない	無回答
全体		3195	3.3	27.9	27.6	0.2	11.8	26.5	2.7
業 種 別	建設業	201	7.6	15.7	16.1	0.0	5.4	51.3	3.8
	製造業	745	2.9	25.9	26.4	0.3	10.9	32.3	1.3
	電気・ガス・熱供給・水道業、不動産業、物品賃貸業	31	13.6	30.5	27.5	0.0	3.3	25.1	0.0
	情報通信業	132	0.0	29.1	46.8	0.0	11.4	12.7	0.0
	運輸業、郵便業	259	0.7	15.1	16.9	0.0	20.5	39.2	7.5
	卸売業、小売業	407	7.6	24.5	32.9	0.0	13.1	20.8	1.0
	金融業、保険業	76	2.3	27.1	54.0	0.0	9.3	7.3	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	64	0.0	19.9	30.8	0.0	18.6	30.7	0.0
	教育、学習支援業	193	4.0	30.9	39.4	0.0	16.8	6.8	2.2
	医療、福祉	586	2.7	42.2	32.4	0.2	6.8	11.8	3.8
	その他サービス業	351	1.5	26.5	12.9	1.2	16.3	36.0	5.6
	その他	142	0.0	29.5	20.4	0.0	9.6	40.5	0.0

(3) 無期契約労働者（正社員等）で育児短時間勤務制度利用者の短縮時間分の賃金の取扱い

無期契約労働者（正社員等）の育児短時間勤務制度利用者の短縮時間分の賃金の取扱いをみると、「全体」では「勤務時間に応じて減額している（無給）」が 66.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「対象者がいない・わからない」が 24.5%となっている。

図表 - 116 (2) 無期契約労働者（正社員等）で育児短時間勤務制度利用者の短縮時間分の賃金の取扱い：単数回答（問 28）

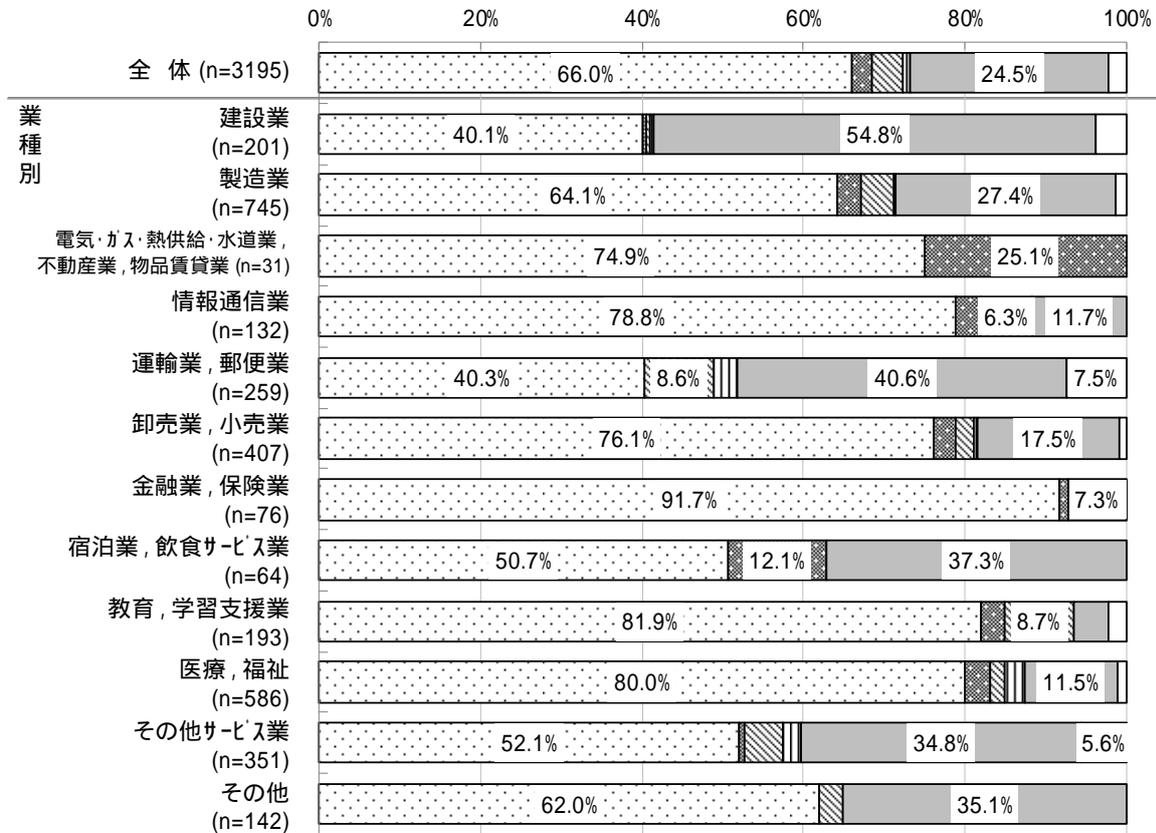


数表 - 116

	合計	問 28.無期契約労働者(正社員等)で育児短時間勤務制度利用者の短縮時間分の賃金の取扱い					
		勤務時間に応じて減額している(無給)	一定の期間は減額せず、その期間を過ぎたら勤務時間に応じて減額している(一部有給)	減額しない(有給)	その他	対象者がいない・わからない	無回答
全体	3195	66.0	2.5	3.7	1.0	24.5	2.3
従業員規模別							
51～100人	1630	55.2	3.3	3.3	0.9	34.4	2.8
101～300人	1087	73.1	1.2	5.0	1.2	17.7	1.9
301～500人	217	81.9	1.9	2.5	1.3	10.6	1.9
501～1,000人	136	89.7	2.9	2.2	0.0	4.4	0.7
1,001人以上	126	90.7	4.9	1.9	1.9	0.6	0.0

(業種別)

図表 - 117 (2) 無期契約労働者(正社員等)で育児短時間勤務制度利用者の短縮時間分の賃金の取扱い:単数回答(問28)



- 勤務時間に応じて減額している(無給)
- 一定の期間は減額せず、その期間を過ぎたら勤務時間に応じて減額している(一部有給)
- 減額しない(有給)
- その他
- 対象者がいない・わからない
- 無回答

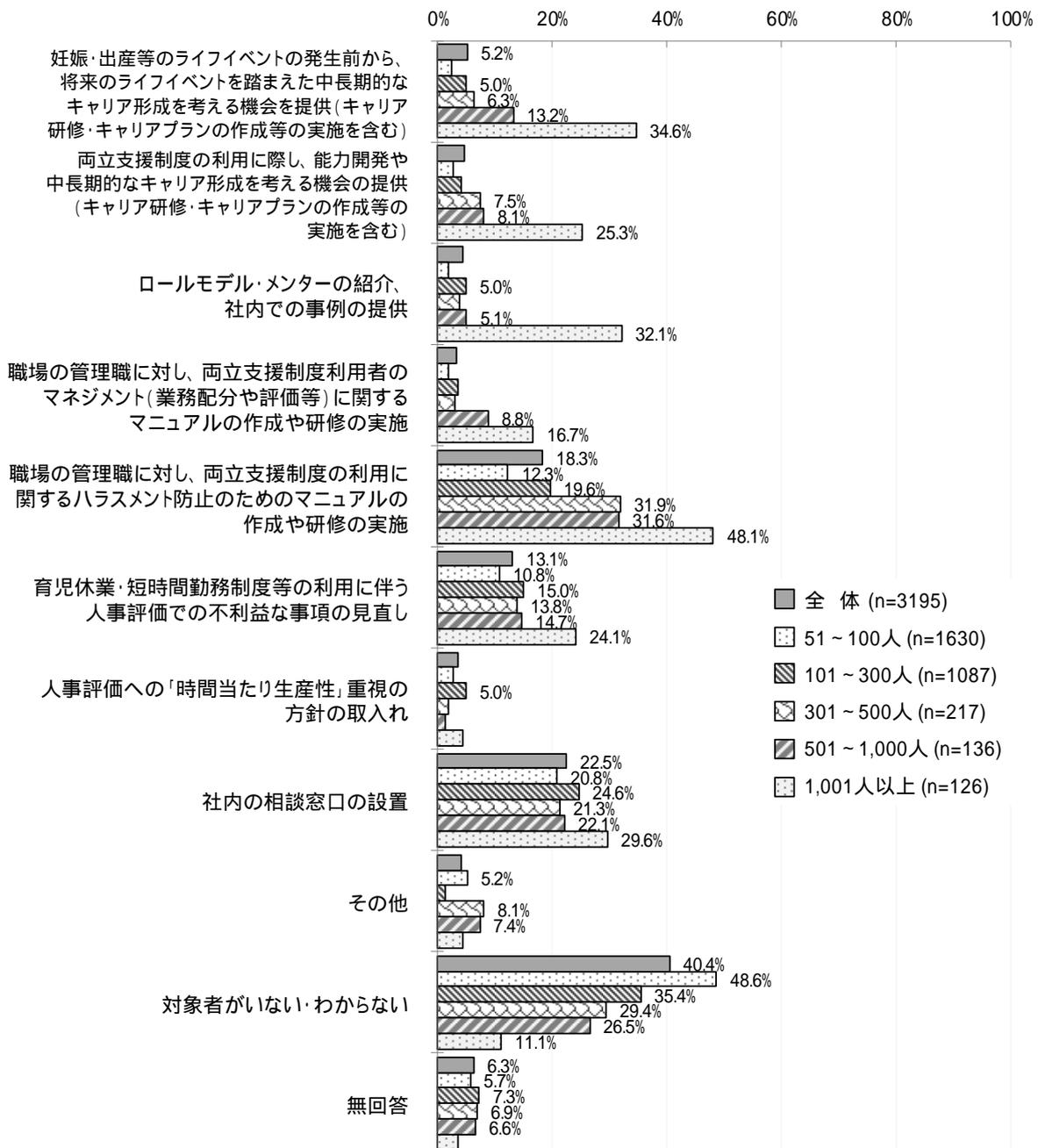
数表 - 117

		問 28.無期契約労働者(正社員等)で育児短時間勤務制度利用者の短縮時間分の賃金の取扱い						
		合計	勤務時間に応じて減額している(無給)	一定の期間は減額せず、その期間を過ぎたら勤務時間に応じて減額している(一部有給)	減額しない(有給)	その他	対象者がいない・わからない	無回答
全体		3195	66.0	2.5	3.7	1.0	24.5	2.3
業種別	建設業	201	40.1	0.5	0.4	0.4	54.8	3.8
	製造業	745	64.1	3.0	4.0	0.2	27.4	1.3
	電気・ガス・熱供給・水道業, 不動産業, 物品賃貸業	31	74.9	25.1	0.0	0.0	0.0	0.0
	情報通信業	132	78.8	3.2	6.3	0.0	11.7	0.0
	運輸業, 郵便業	259	40.3	0.0	8.6	3.0	40.6	7.5
	卸売業, 小売業	407	76.1	2.7	2.3	0.3	17.5	1.0
	金融業, 保険業	76	91.7	1.0	0.0	0.0	7.3	0.0
	宿泊業, 飲食サービス業	64	50.7	12.1	0.0	0.0	37.3	0.0
	教育, 学習支援業	193	81.9	2.9	8.7	0.0	4.3	2.2
	医療, 福祉	586	80.0	3.1	1.8	2.4	11.5	1.2
	その他サービス業	351	52.1	0.6	4.8	2.2	34.8	5.6
	その他	142	62.0	0.0	2.9	0.0	35.1	0.0

(4) 無期契約労働者（正社員等）が育児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の取組

無期契約労働者（正社員等）が育児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の取組をみると、「全体」では「対象者がいない・わからない」が40.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「社内の相談窓口の設置」が22.5%、「職場の管理職に対し、両立支援制度の利用に関するハラスメント防止のためのマニュアルの作成や研修の実施」が18.3%となっている。

図表 - 118 無期契約労働者（正社員等）が育児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の取組：複数回答（問29）



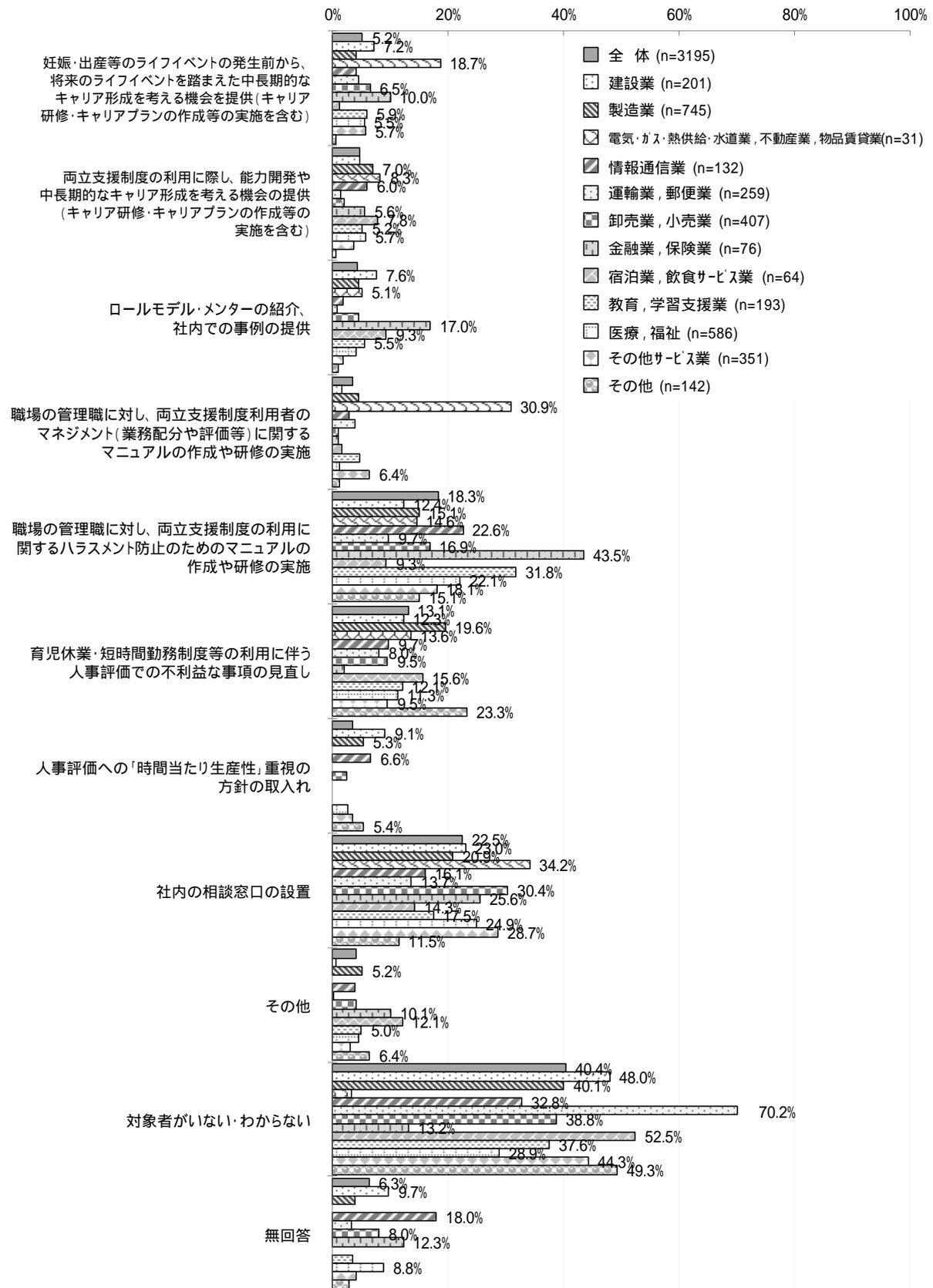
数表 - 118

		問 29. (2) 無期契約労働者(正社員等)が育児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の取組						
		合計	妊娠・出産等のライフイベントの発生前から、将来の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の実施を含む)	両立支援制度の利用に際し、能力開発や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の実施を含む)	ロールモデル・メンターの紹介、社内での事例の提供	職場の管理職に対し、両立支援制度利用者のマネジメント(業務配分や評価等)に関するマニュアルの作成や研修の実施	職場の管理職に対し、両立支援制度の利用に関するハラスメント防止のためのマニュアルの作成や研修の実施	育児休業・短時間勤務制度等の利用に伴う人事評価での不利益な事項の見直し
全 体		3195	5.2	4.7	4.4	3.4	18.3	13.1
従業員規模別	51～100人	1630	2.4	2.8	1.9	1.9	12.3	10.8
	101～300人	1087	5.0	4.2	5.0	3.5	19.6	15.0
	301～500人	217	6.3	7.5	3.8	3.1	31.9	13.8
	501～1,000人	136	13.2	8.1	5.1	8.8	31.6	14.7
	1,001人以上	126	34.6	25.3	32.1	16.7	48.1	24.1

		合計	人事評価への「時間当たり生産性」重視の方針の取入れ	社内の相談窓口の設置	その他	対象者がいない・わからない	無回答
全 体		3195	3.5	22.5	4.2	40.4	6.3
従業員規模別	51～100人	1630	2.8	20.8	5.2	48.6	5.7
	101～300人	1087	5.0	24.6	1.5	35.4	7.3
	301～500人	217	1.9	21.3	8.1	29.4	6.9
	501～1,000人	136	1.5	22.1	7.4	26.5	6.6
	1,001人以上	126	4.3	29.6	4.3	11.1	3.7

(業種別)

図表 - 119 無期契約労働者（正社員等）が育児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の取組：複数回答（問 29）



数表 - 119

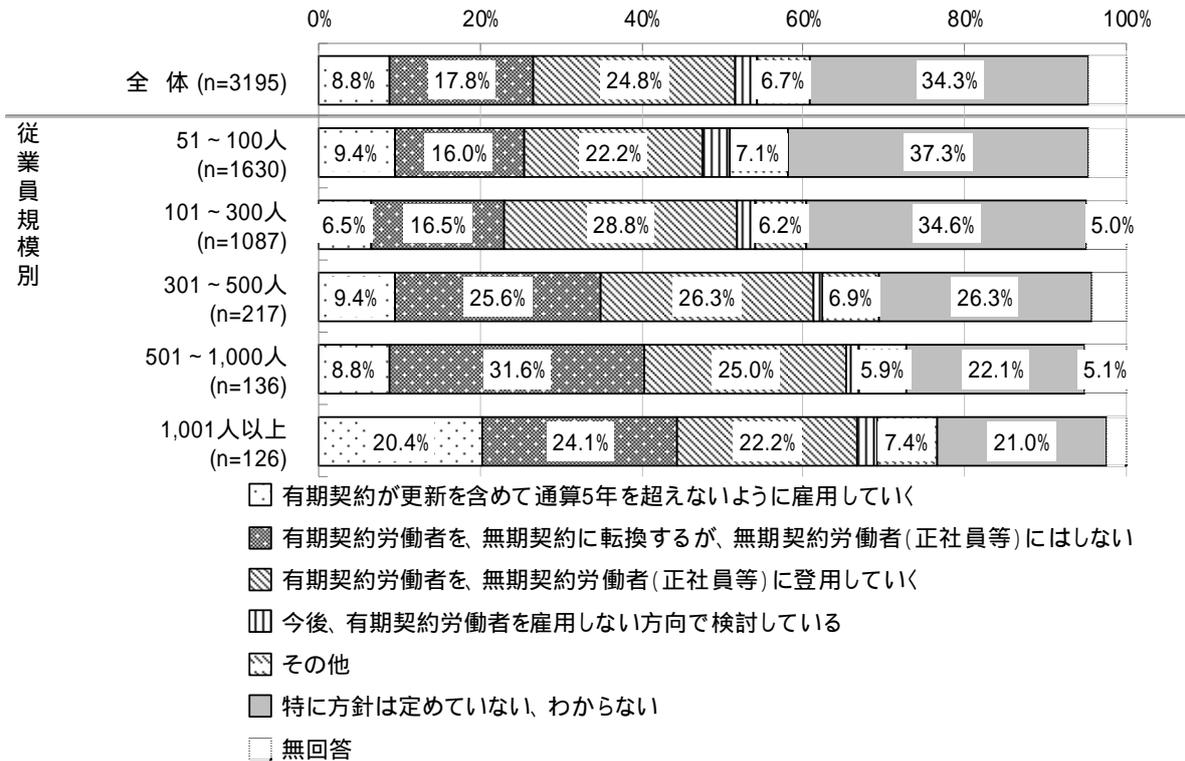
		問 29. (2) 無期契約労働者(正社員等)が育児休業や短時間勤務などの両立支援制度を利用しながらキャリア形成を可能とするための取組						
合計		妊娠・出産等のライフイベントの発生前から、将来のライフイベントを踏まえた中長期的なキャリア形成を考える機会を提供(キャリア研修・キャリアプランの作成等の実施を含む)	両立支援制度の利用に際し、能力開発や中長期的なキャリア形成を考える機会を提供(キャリア研修・キャリアプランの作成等の実施を含む)	ロールモデル・メンターの紹介、社内での事例の提供	職場の管理職に対し、両立支援制度利用者のマネジメント(業務配分や評価等)に関するマニュアルの作成や研修の実施	職場の管理職に対し、両立支援制度の利用に関するハラスメント防止のためのマニュアルの作成や研修の実施	育児休業・短時間勤務制度等の利用に伴う人事評価での不利益な事項の見直し	
全体	3195	5.2	4.7	4.4	3.4	18.3	13.1	
業種別	建設業	201	7.2	4.8	7.6	1.7	12.4	12.3
	製造業	745	4.1	7.0	4.5	4.5	15.1	19.6
	電気・ガス・熱供給・水道業、不動産業、物品賃貸業	31	18.7	8.3	5.1	30.9	14.6	13.6
	情報通信業	132	4.1	6.0	1.8	2.8	22.6	9.7
	運輸業、郵便業	259	4.5	1.4	0.9	4.0	9.7	8.0
	卸売業、小売業	407	6.5	2.1	4.5	1.1	16.9	9.5
	金融業、保険業	76	10.0	5.6	17.0	1.0	43.5	2.0
	宿泊業、飲食サービス業	64	1.2	7.8	9.3	1.6	9.3	15.6
	教育、学習支援業	193	5.9	5.2	5.5	4.7	31.8	12.1
	医療、福祉	586	5.5	5.7	4.1	1.3	22.1	11.3
	その他サービス業	351	5.7	3.8	1.9	6.4	18.1	9.5
その他	142	0.7	0.7	1.1	1.2	15.1	23.3	

合計		人事評価への「時間当たり生産性」重視の方針の取入れ	社内の相談窓口の設置	その他	対象者がいない・わからない	無回答	
全体	3195	3.5	22.5	4.2	40.4	6.3	
業種別	建設業	201	9.1	23.0	0.7	48.0	9.7
	製造業	745	5.3	20.9	5.2	40.1	4.0
	電気・ガス・熱供給・水道業、不動産業、物品賃貸業	31	0.0	34.2	0.0	3.3	0.0
	情報通信業	132	6.6	16.1	3.9	32.8	18.0
	運輸業、郵便業	259	0.0	13.7	0.3	70.2	3.3
	卸売業、小売業	407	2.4	30.4	4.2	38.8	8.0
	金融業、保険業	76	0.0	25.6	10.1	13.2	12.3
	宿泊業、飲食サービス業	64	0.0	14.3	12.1	52.5	0.0
	教育、学習支援業	193	0.0	17.5	5.0	37.6	3.4
	医療、福祉	586	2.6	24.9	4.5	28.9	8.8
	その他サービス業	351	3.4	28.7	3.1	44.3	4.1
その他	142	5.4	11.5	6.4	49.3	2.9	

(5) 有期契約労働者の雇用方針

有期契約労働者の雇用方針をみると、「全体」では「特に方針は定めていない、わからない」が34.3%でもっとも回答割合が高く、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24.8%、「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17.8%となっている。

図表 - 120 有期契約労働者の雇用方針：単数回答（問30）

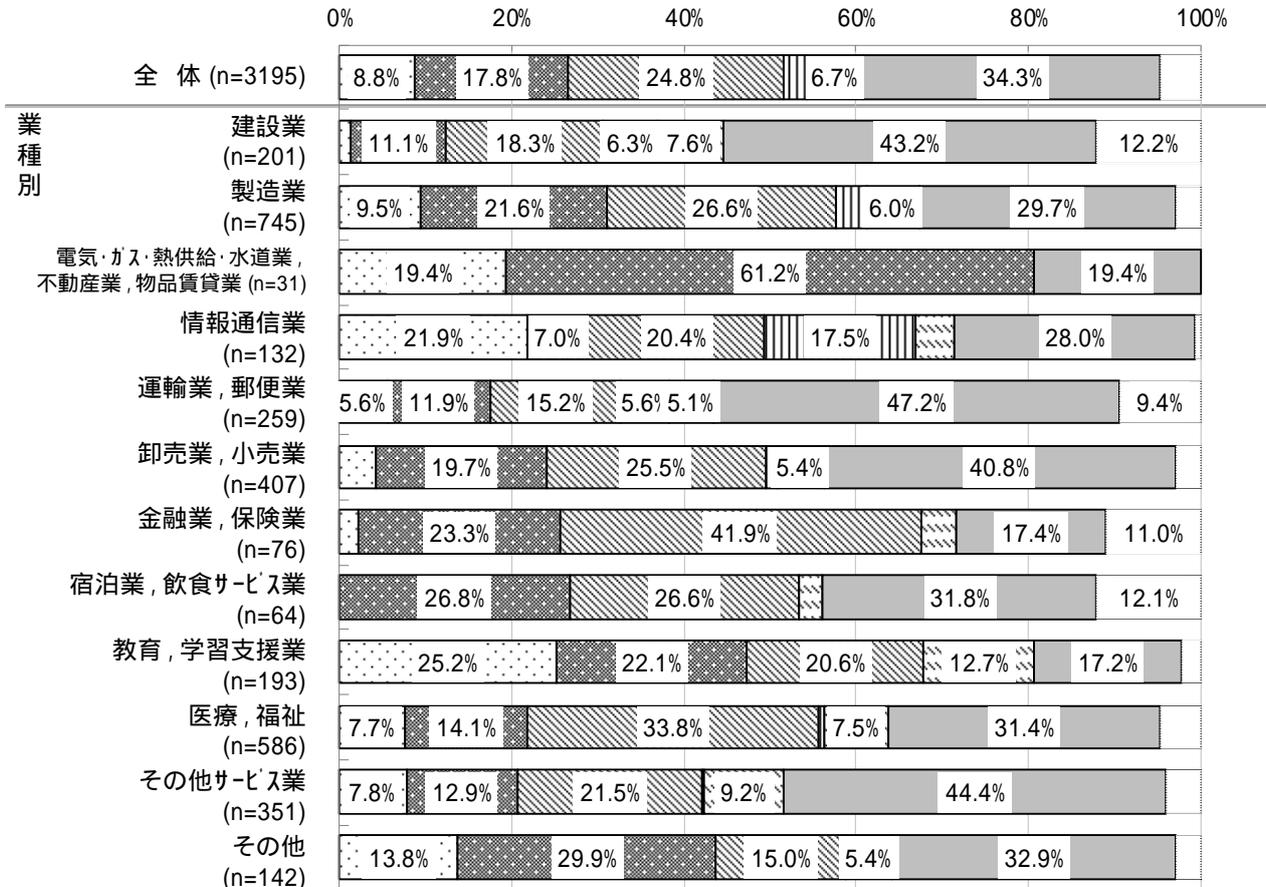


数表 - 120

	合計	問30.有期契約労働者の雇用方針							
		有期契約が更新を含めて通算5年を超えないように雇用していく	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、有期契約労働者を雇用しない方向で検討している	その他	特に方針は定めていない、わからない	無回答	
全体	3195	8.8	17.8	24.8	2.7	6.7	34.3	4.7	
従業員規模別	51～100人	1630	9.4	16.0	22.2	3.3	7.1	37.3	4.7
	101～300人	1087	6.5	16.5	28.8	2.3	6.2	34.6	5.0
	301～500人	217	9.4	25.6	26.3	1.3	6.9	26.3	4.4
	501～1,000人	136	8.8	31.6	25.0	1.5	5.9	22.1	5.1
	1,001人以上	126	20.4	24.1	22.2	2.5	7.4	21.0	2.5

(業種別)

図表 - 121 有期契約労働者の雇用方針：単数回答（問 30）



- 有期契約が更新を含めて通算5年を超えないように雇用していく
- 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、有期契約労働者を雇用しない方向で検討している
- ▩ その他
- 特に方針は定めていない、わからない
- 無回答

数表 - 121

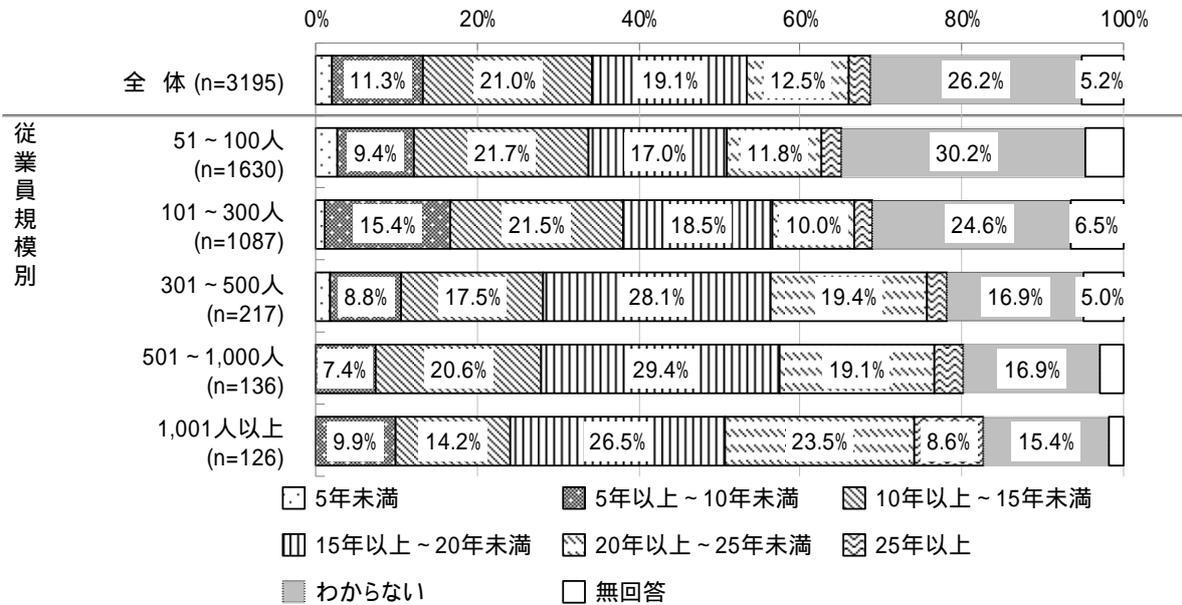
		問 30. 有期契約労働者の雇用方針							
		合計	有期契約が更新を含めて通算5年を超えないように雇用していく	有期契約労働者を、無期契約に転換するが、無期契約労働者(正社員等)にはしない	有期契約労働者を、無期契約労働者(正社員等)に登用していく	今後、有期契約労働者を雇用しない方向で検討している	その他	特に方針は定めていない、わからない	無回答
全体		3195	8.8	17.8	24.8	2.7	6.7	34.3	4.7
業種別	建設業	201	1.3	11.1	18.3	6.3	7.6	43.2	12.2
	製造業	745	9.5	21.6	26.6	3.5	6.0	29.7	3.0
	電気・ガス・熱供給・水道業、不動産業、物品賃貸業	31	19.4	61.2	0.0	0.0	0.0	19.4	0.0
	情報通信業	132	21.9	7.0	20.4	17.5	4.5	28.0	0.6
	運輸業、郵便業	259	5.6	11.9	15.2	5.6	5.1	47.2	9.4
	卸売業、小売業	407	4.3	19.7	25.5	1.3	5.4	40.8	3.0
	金融業、保険業	76	2.3	23.3	41.9	0.0	4.1	17.4	11.0
	宿泊業、飲食サービス業	64	0.0	26.8	26.6	0.0	2.8	31.8	12.1
	教育、学習支援業	193	25.2	22.1	20.6	0.0	12.7	17.2	2.2
	医療、福祉	586	7.7	14.1	33.8	0.7	7.5	31.4	4.8
	その他サービス業	351	7.8	12.9	21.5	0.2	9.2	44.4	4.0
	その他	142	13.8	29.9	15.0	0.0	5.4	32.9	2.9

(6) 管理職への昇進

課長昇進までの平均的な年数

課長昇進までの平均的な年数をみると、「全体」では、「わからない」が26.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「10年以上～15年未満」が21.0%、「15年以上～20年未満」が19.1%となっている。

図表 - 122 課長昇進までの平均的な年数：単数回答（問31_1）

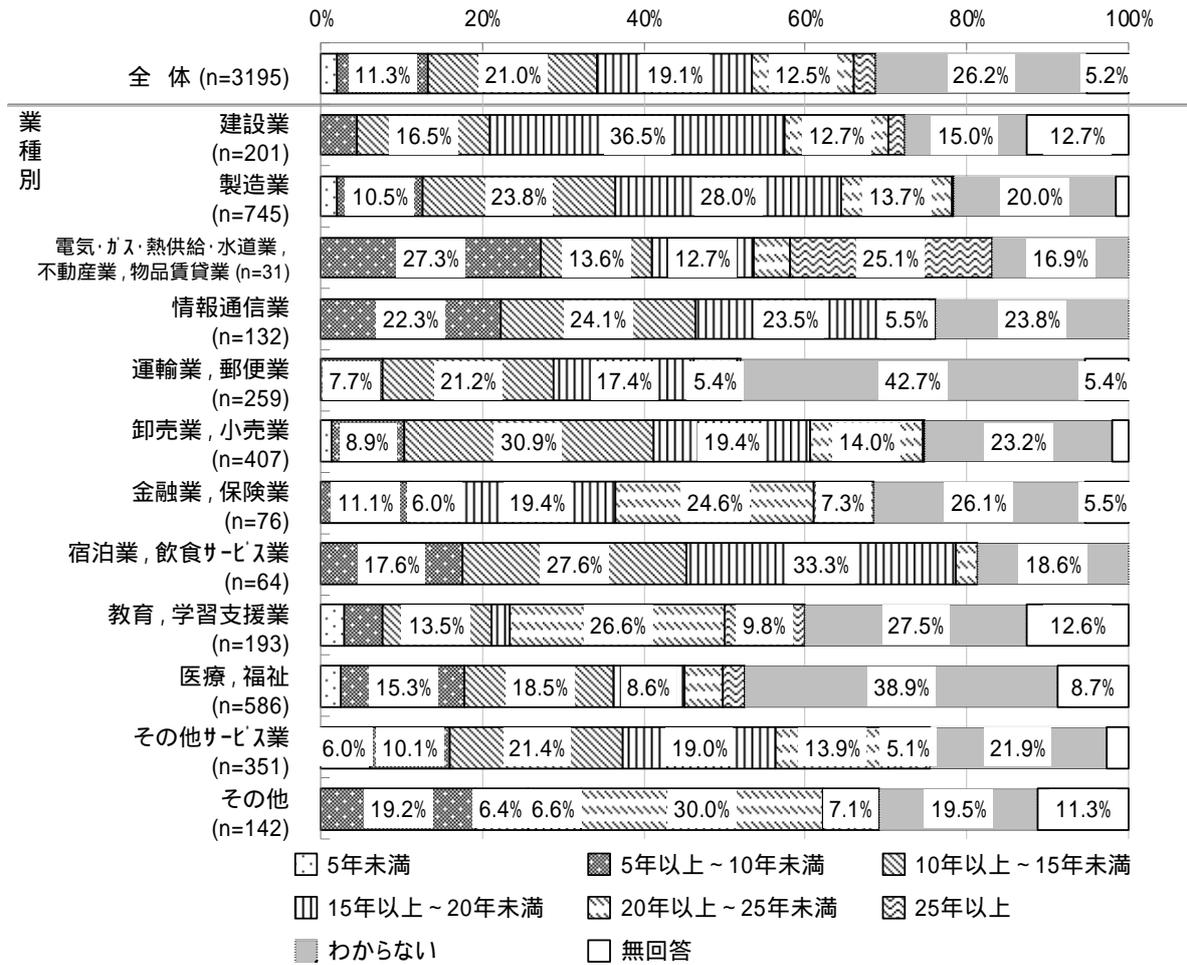


数表 - 122

		合計	問31.管理職への昇進(1)課長昇進までの平均的な年数						
			5年未満	5年以上～10年未満	10年以上～15年未満	15年以上～20年未満	20年以上～25年未満	25年以上	わからない
全体	3195	2.0	11.3	21.0	19.1	12.5	26.2	5.2	
従業員規模別	51～100人	1630	2.8	9.4	21.7	17.0	11.8	30.2	4.7
	101～300人	1087	1.2	15.4	21.5	18.5	10.0	24.6	6.5
	301～500人	217	1.9	8.8	17.5	28.1	19.4	16.9	5.0
	501～1,000人	136	0.0	7.4	20.6	29.4	19.1	16.9	2.9
	1,001人以上	126	0.0	9.9	14.2	26.5	23.5	8.6	15.4

(業種別)

図表 - 123 課長昇進までの平均的な年数：単数回答（問 31_1）

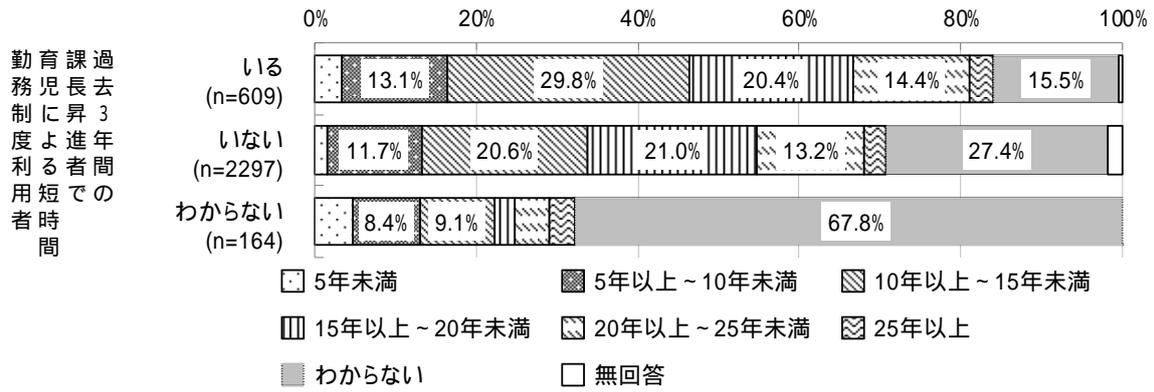


数表 - 123

	合計	問 31.管理職への昇進(1)課長昇進までの平均的な年数							
		5年未満	5年以上～10年未満	10年以上～15年未満	15年以上～20年未満	20年以上～25年未満	25年以上	わからない	無回答
全体	3195	2.0	11.3	21.0	19.1	12.5	26.2	5.2	
建設業	201	0.0	4.5	16.5	36.5	12.7	2.1	15.0	12.7
製造業	745	2.1	10.5	23.8	28.0	13.7	0.2	20.0	1.6
電気・ガス・熱供給・水道業, 不動産業, 物品賃貸業	31	0.0	27.3	13.6	12.7	4.4	25.1	16.9	0.0
情報通信業	132	0.0	22.3	24.1	23.5	5.5	0.8	23.8	0.0
運輸業, 郵便業	259	0.0	7.7	21.2	17.4	5.4	0.3	42.7	5.4
卸売業, 小売業	407	1.4	8.9	30.9	19.4	14.0	0.2	23.2	2.0
金融業, 保険業	76	0.0	11.1	6.0	19.4	24.6	7.3	26.1	5.5
宿泊業, 飲食サービス業	64	0.0	17.6	27.6	33.3	2.8	0.0	18.6	0.0
教育, 学習支援業	193	2.9	4.7	13.5	2.4	26.6	9.8	27.5	12.6
医療, 福祉	586	2.6	15.3	18.5	8.6	4.8	2.7	38.9	8.7
その他サービス業	351	6.0	10.1	21.4	19.0	13.9	5.1	21.9	2.8
その他	142	0.0	19.2	6.4	6.6	30.0	7.1	19.5	11.3

(過去3年間の課長昇進者で育児による短時間勤務制度利用者別)

図表 - 124 課長昇進までの平均的な年数：単数回答（問31_1）



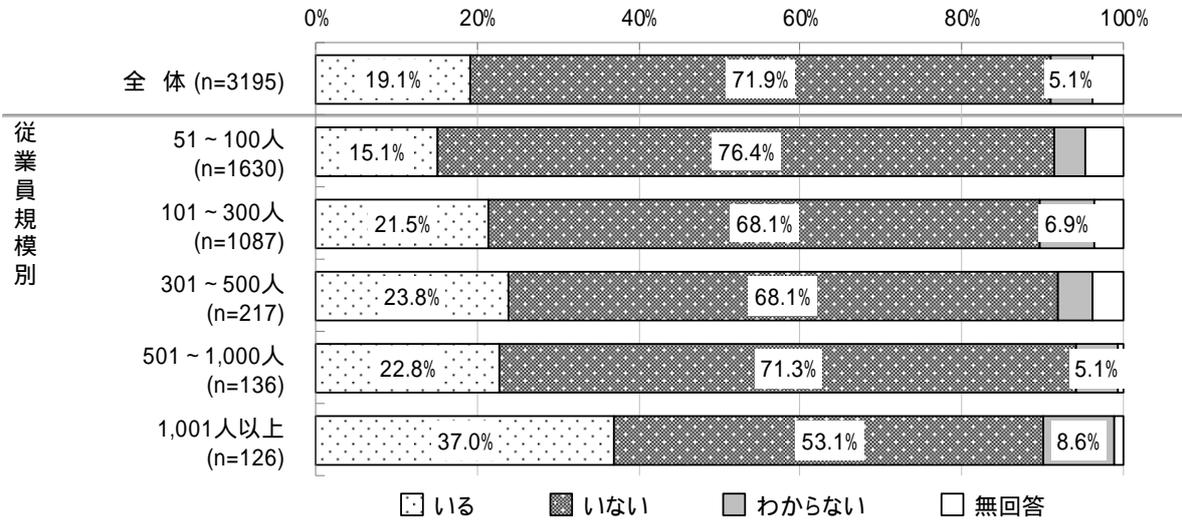
数表 - 124

		合計	問31.管理職への昇進(1)課長昇進までの平均的な年数							わからない	無回答
			5年未満	5年以上~10年未満	10年以上~15年未満	15年以上~20年未満	20年以上~25年未満	25年以上			
問31. 勤務制度利用者	いる	609	3.4	13.1	29.8	20.4	14.4	2.9	15.5	0.5	
	いない	2297	1.5	11.7	20.6	21.0	13.2	2.7	27.4	1.9	
	わからない	164	4.7	8.4	9.1	2.5	4.3	3.2	67.8	0.0	

過去3年間の課長昇進者における育児による短時間勤務制度利用者

過去3年間に、課長に昇進した人で育児による短時間勤務制度利用者をみると、「全体」では「いない」が71.9%、「いる」が19.1%となっている。

図表 - 125 過去3年間の課長昇進者における育児による短時間勤務制度利用者
：単数回答（問31_2）

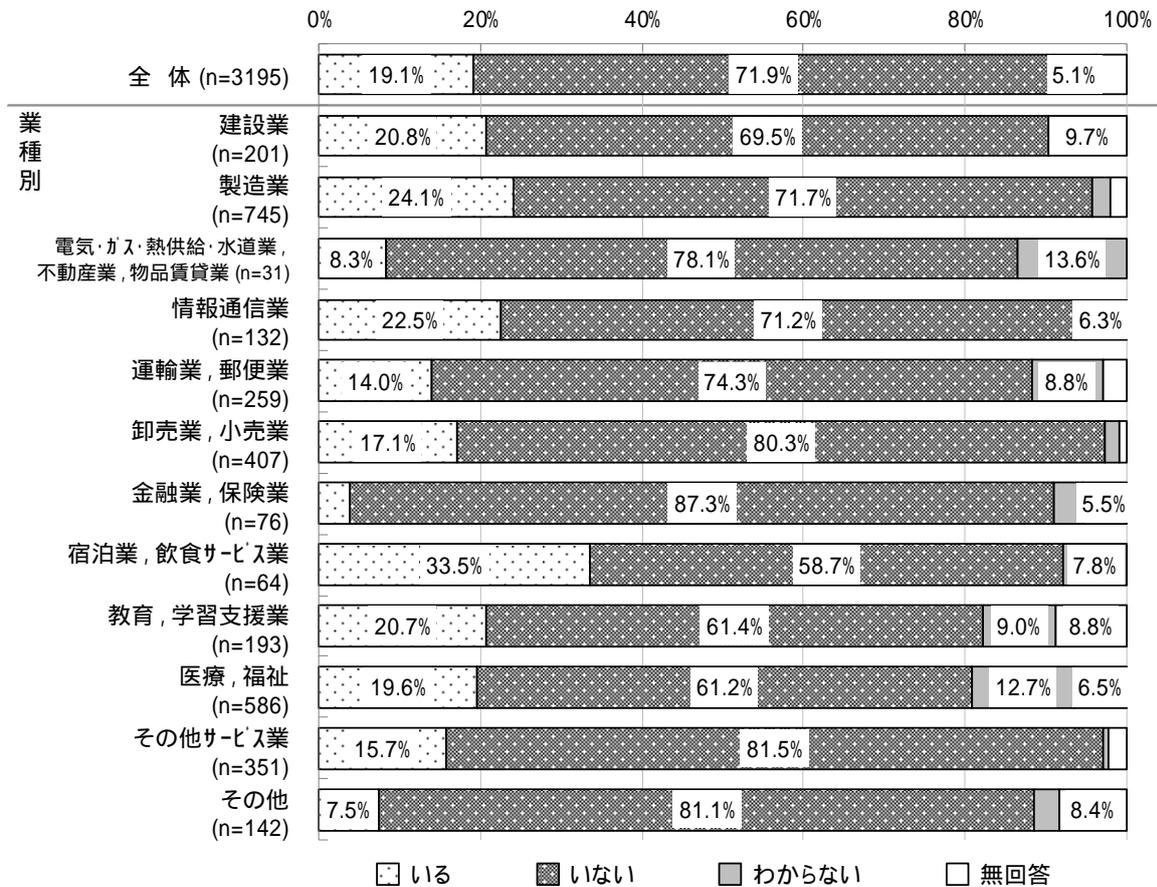


数表 - 125

	合計	問31.管理職への昇進(2)過去3年間の課長昇進者における育児による短時間勤務制度利用者				
		いる	いない	わからない	無回答	
全体	3195	19.1	71.9	5.1	3.9	
従業員規模別	51～100人	1630	15.1	76.4	3.8	4.7
	101～300人	1087	21.5	68.1	6.9	3.5
	301～500人	217	23.8	68.1	4.4	3.8
	501～1,000人	136	22.8	71.3	5.1	0.7
	1,001人以上	126	37.0	53.1	8.6	1.2

(業種別)

図表 - 126 過去3年間の課長昇進者における育児による短時間勤務制度利用者
：単数回答(問31_2)



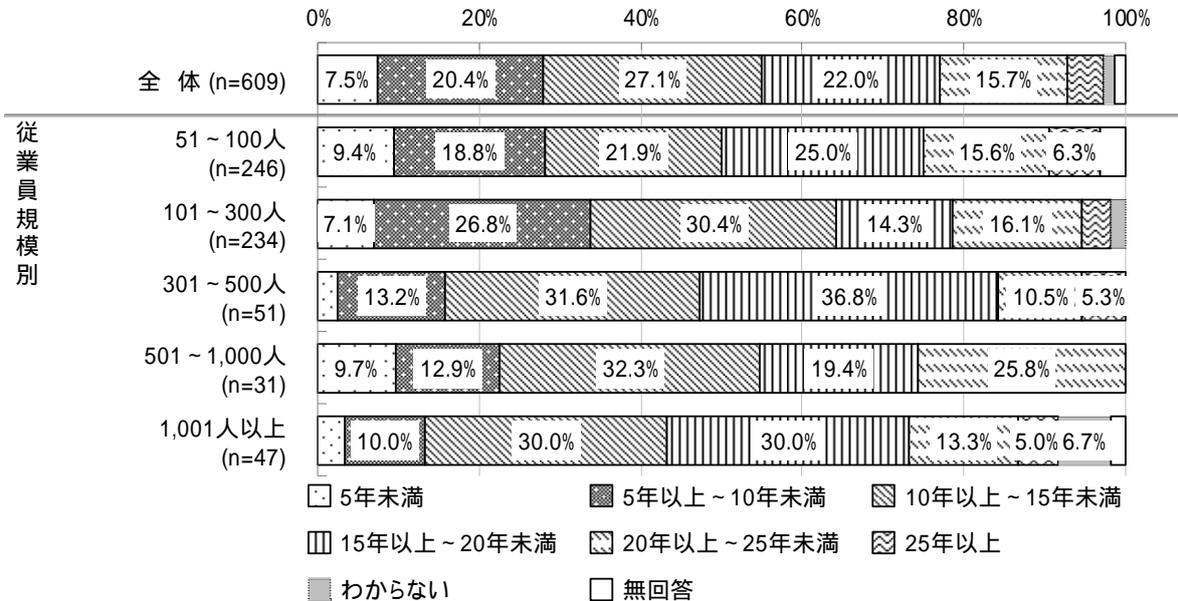
数表 - 126

	合計	問31.管理職への昇進(2)過去3年間の課長昇進者における育児による短時間勤務制度利用者				
		いる	いない	わからない	無回答	
全体	3195	19.1	71.9	8.3	5.1	
業種別	建設業	201	20.8	69.5	0.0	9.7
	製造業	745	24.1	71.7	2.1	2.1
	電気・ガス・熱供給・水道業, 不動産業, 物品賃貸業	31	8.3	78.1	13.6	0.0
	情報通信業	132	22.5	71.2	6.3	0.0
	運輸業, 郵便業	259	14.0	74.3	8.8	3.0
	卸売業, 小売業	407	17.1	80.3	1.7	0.9
	金融業, 保険業	76	3.8	87.3	3.4	5.5
	宿泊業, 飲食サービス業	64	33.5	58.7	7.8	0.0
	教育, 学習支援業	193	20.7	61.4	9.0	8.8
	医療, 福祉	586	19.6	61.2	12.7	6.5
	その他サービス業	351	15.7	81.5	0.7	2.2
	その他	142	7.5	81.1	3.0	8.4

育児による短時間勤務制度利用者の課長昇進までの年数

育児による短時間勤務制度利用者のうち、課長昇進までの年数をみると、「全体」では「10年以上～15年未満」が27.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「15年以上～20年未満」が22.0%、「5年以上～10年未満」が20.4%となっている。

図表 - 127 育児による短時間勤務制度利用者の課長昇進までの年数：単数回答（問31_3）



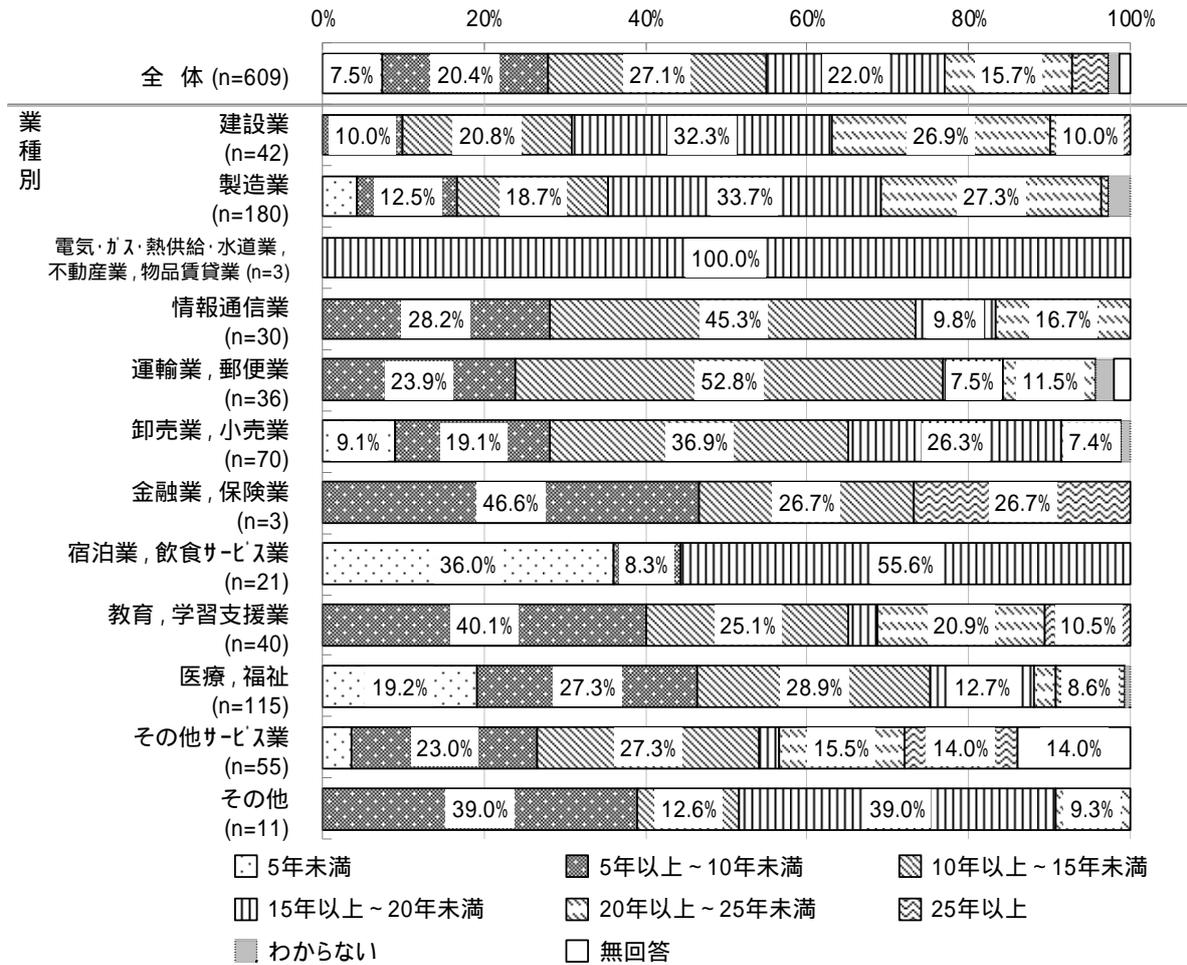
数表 - 127

	合計	問31.管理職への昇進(3)育児による短時間勤務制度利用者の課長昇進までの年数							わからない	無回答
		5年未満	5年以上～10年未満	10年以上～15年未満	15年以上～20年未満	20年以上～25年未満	25年以上			
全体	609	7.5	20.4	27.1	22.0	15.7	4.7	1.2	1.4	
従業員規模別	51～100人	9.4	18.8	21.9	25.0	15.6	6.3	0.0	3.1	
	101～300人	7.1	26.8	30.4	14.3	16.1	3.6	1.8	0.0	
	301～500人	51	2.6	13.2	31.6	36.8	10.5	5.3	0.0	
	501～1,000人	31	9.7	12.9	32.3	19.4	25.8	0.0	0.0	
	1,001人以上	47	3.3	10.0	30.0	30.0	13.3	5.0	6.7	

問31-2で「1.いる」を選択した回答者を集計対象とする。

(業種別)

図表 - 128 育児による短時間勤務制度利用者の課長昇進までの年数：単数回答（問 31_3）



数表 - 128

	合計	問 31.管理職への昇進(3)育児による短時間勤務制度利用者の課長昇進までの年数							
		5年未満	5年以上～10年未満	10年以上～15年未満	15年以上～20年未満	20年以上～25年未満	25年以上	わからない	無回答
全体	609	7.5	20.4	27.1	22.0	15.7	4.7	1.2	1.4
業種別									
建設業	42	0.0	10.0	20.8	32.3	26.9	10.0	0.0	0.0
製造業	180	4.3	12.5	18.7	33.7	27.3	0.8	2.8	0.0
電気・ガス・熱供給・水道業, 不動産業, 物品賃貸業	3	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
情報通信業	30	0.0	28.2	45.3	9.8	16.7	0.0	0.0	0.0
運輸業, 郵便業	36	0.0	23.9	52.8	7.5	11.5	0.0	2.1	2.1
卸売業, 小売業	70	9.1	19.1	36.9	26.3	7.4	0.0	1.1	0.0
金融業, 保険業	3	0.0	46.6	26.7	0.0	0.0	26.7	0.0	0.0
宿泊業, 飲食サービス業	21	36.0	8.3	0.0	55.6	0.0	0.0	0.0	0.0
教育, 学習支援業	40	0.0	40.1	25.1	3.4	20.9	10.5	0.0	0.0
医療, 福祉	115	19.2	27.3	28.9	12.7	2.7	8.6	0.7	0.0
その他サービス業	55	3.6	23.0	27.3	2.5	15.5	14.0	0.0	14.0
その他	11	0.0	39.0	12.6	39.0	9.3	0.0	0.0	0.0

問 31-2 で「1.いる」を選択した回答者を集計対象とする。

7. 介護のための休暇・休業制度について

(1) 介護のための休暇・休業制度利用実績（令和2年1月1日～12月31日の実績）

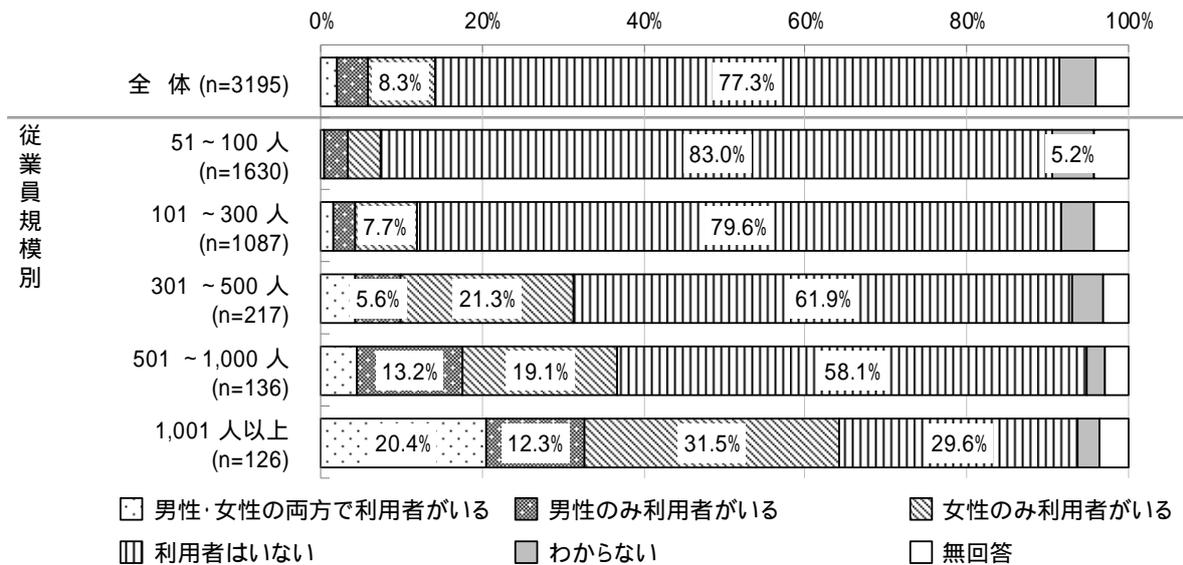
以下、制度利用実績（問32）では、「男性で利用者がいる」「女性で利用者がいる」を選択肢として、男女とも利用者がいる場合には両方を回答してもらったが、「男性・女性の両方で利用者がいる」「男性のみ利用者がいる」「女性のみ利用者がいる」の単数回答に再分類して集計している。

介護休業制度

1) 無期契約労働者（正社員等）

介護休業制度の利用実績について、無期契約労働者（正社員等）をみると、「全体」では「利用者はいない」が77.3%、「女性のみ利用者がいる」が8.3%となっている。

図表 - 129 介護休業制度の利用実績（令和2年1月1日～12月31日の実績）
_無期契約労働者（正社員等）：単数回答（問32_1）



数表 - 129

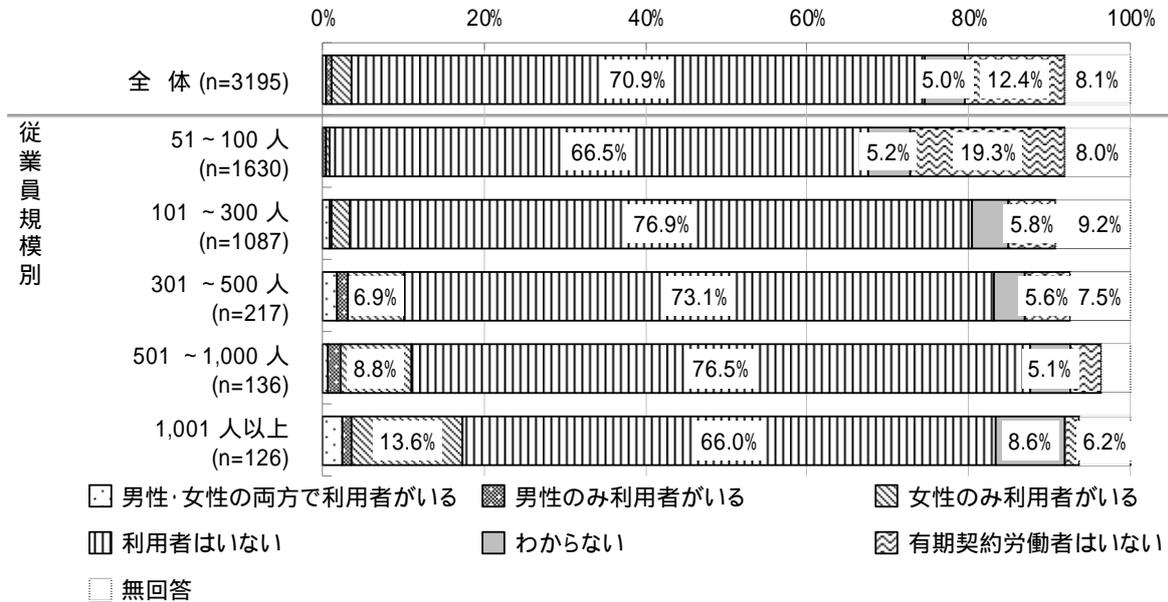
	合計	問32. 介護のための休暇・休業制度の利用実績(令和2年1月1日～12月31日の実績) (1)介護休業制度 無期契約労働者(正社員等)						
		男性・女性の両方で利用者がいる	男性のみ利用者がいる	女性のみ利用者がいる	利用者はいない	わからない	無回答	
全体	3195	2.0	3.8	8.3	77.3	4.5	4.1	
従業員規模別	51～100人	1630	0.5	2.8	4.2	83.0	5.2	4.2
	101～300人	1087	1.5	2.7	7.7	79.6	4.2	4.2
	301～500人	217	4.4	5.6	21.3	61.9	3.8	3.1
	501～1,000人	136	4.4	13.2	19.1	58.1	2.2	2.9
	1,001人以上	126	20.4	12.3	31.5	29.6	2.5	3.7

2) 有期契約労働者

介護休業制度の利用実績について、有期契約労働者をみると、「全体」では「利用者はいない」が70.9%、「有期契約労働者はいない」が12.4%となっている。

図表 - 130 介護休業制度の利用実績（令和2年1月1日～12月31日の実績）

有期契約労働者：単数回答（問32_1）



数表 - 130

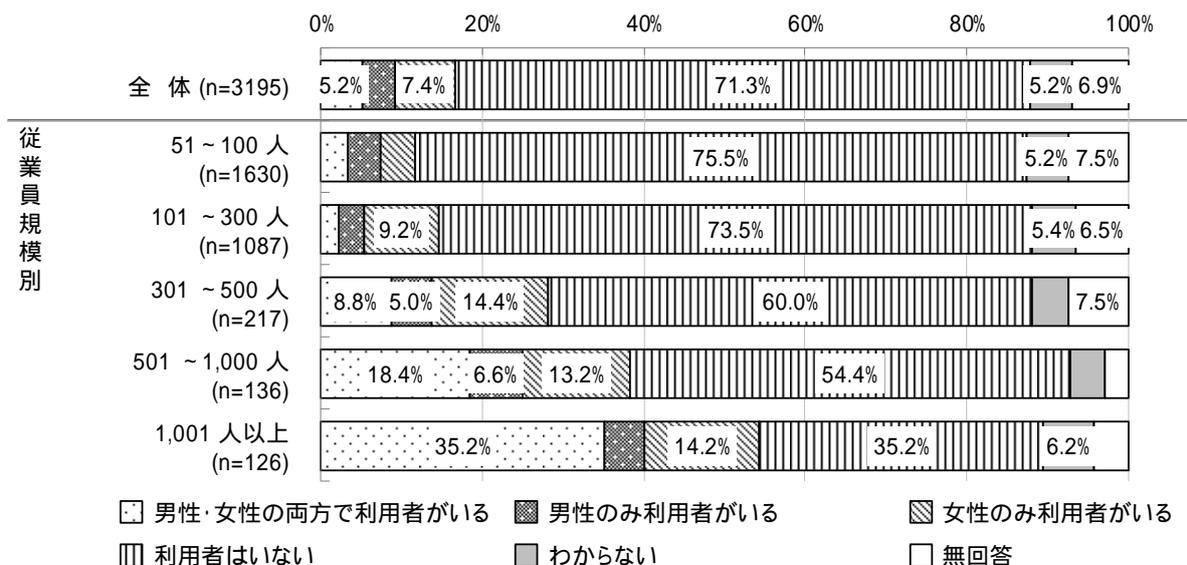
	合計	問32. 介護のための休暇・休業制度の利用実績(令和2年1月1日～12月31日の実績) (1)介護休業制度 有期契約労働者						
		男性・女性の両方で利用者がある	男性のみ利用者がある	女性のみ利用者がある	利用者はいない	わからない	有期契約労働者はいない	無回答
全体	3195	0.5	0.6	2.4	70.9	5.0	12.4	8.1
従業員規模別								
51～100人	1630	0.0	0.5	0.5	66.5	5.2	19.3	8.0
101～300人	1087	0.8	0.4	2.3	76.9	4.6	5.8	9.2
301～500人	217	1.9	1.3	6.9	73.1	3.8	5.6	7.5
501～1,000人	136	0.7	1.5	8.8	76.5	5.1	3.7	3.7
1,001人以上	126	2.5	1.2	13.6	66.0	8.6	1.9	6.2

介護休暇制度（1日単位）

1）無期契約労働者（正社員等）

介護休暇制度（1日単位）の利用実績について、無期契約労働者（正社員等）をみると、「全体」では「利用者はいない」が71.3%、「女性のみ利用者がいる」が7.4%、「男性・女性の両方で利用者がいる」が5.2%となっている。

図表 - 131 介護休暇制度（1日単位）の利用実績（令和2年1月1日～12月31日の実績）
_無期契約労働者（正社員等）：単数回答（問32_2）



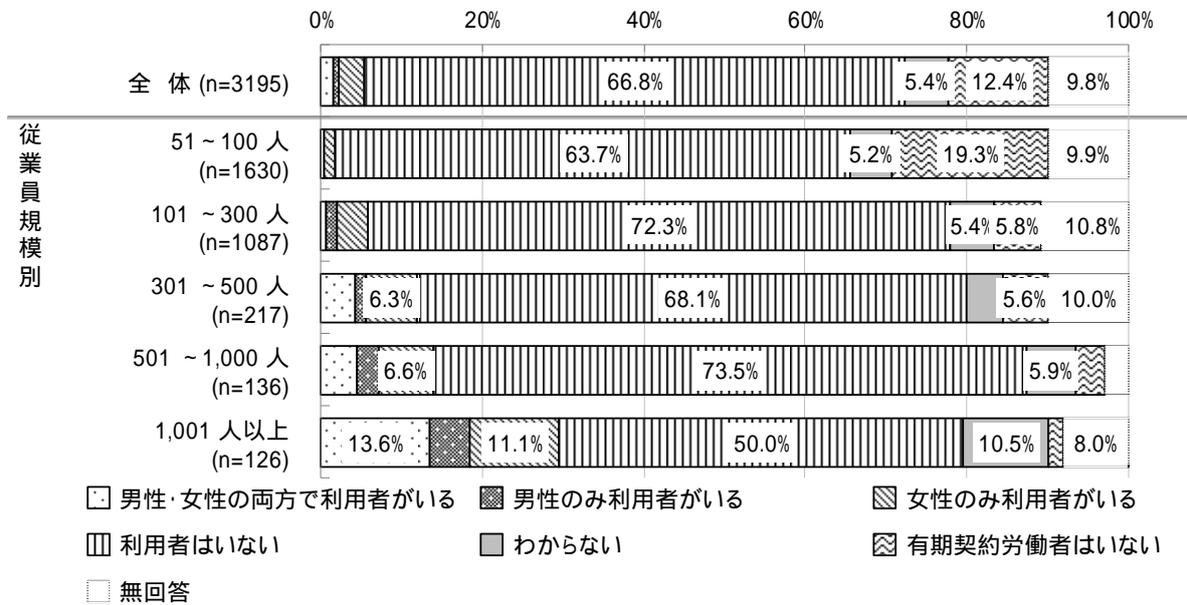
数表 - 131

	合計	問32. 介護のための休暇・休業制度の利用実績(令和2年1月1日～12月31日の実績) (2)介護休暇制度(1日単位) 無期契約労働者(正社員等)						
		男性・女性の両方で利用者がいる	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	わからない	無回答	
全体	3195	5.2	4.0	7.4	71.3	5.2	6.9	
従業員規模別	51～100人	1630	3.3	4.2	4.2	75.5	5.2	7.5
	101～300人	1087	2.3	3.1	9.2	73.5	5.4	6.5
	301～500人	217	8.8	5.0	14.4	60.0	4.4	7.5
	501～1,000人	136	18.4	6.6	13.2	54.4	4.4	2.9
	1,001人以上	126	35.2	4.9	14.2	35.2	6.2	4.3

2) 有期契約労働者

介護休暇制度(1日単位)の利用実績について、有期契約労働者をみると、「全体」では「利用者はいない」が66.8%、「有期契約労働者はいない」が12.4%となっている。

図表 - 132 介護休暇制度(1日単位)の利用実績(令和2年1月1日~12月31日の実績)
_有期契約労働者：単数回答(問32_2)



数表 - 132

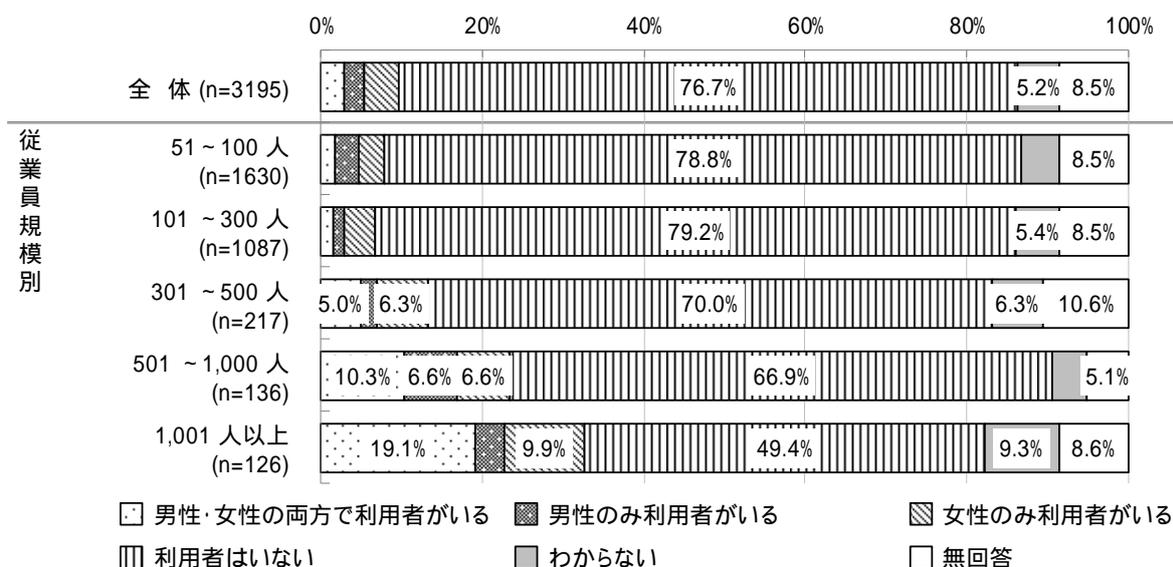
		合計	問32. 介護のための休暇・休業制度の利用実績(令和2年1月1日~12月31日の実績) (2)介護休暇制度(1日単位) 有期契約労働者					
従業員規模別	人数		男性・女性の両方で利用者がいる	男性のみ利用者がいる	女性のみ利用者がいる	利用者はいない	わからない	有期契約労働者はいない
全体	3195	1.5	0.8	3.2	66.8	5.4	12.4	9.8
51~100人	1630	0.5	0.0	1.4	63.7	5.2	19.3	9.9
101~300人	1087	0.8	1.2	3.8	72.3	5.4	5.8	10.8
301~500人	217	4.4	1.3	6.3	68.1	4.4	5.6	10.0
501~1,000人	136	4.4	2.9	6.6	73.5	5.9	3.7	2.9
1,001人以上	126	13.6	4.9	11.1	50.0	10.5	1.9	8.0

介護休暇制度（半日単位）

1) 無期契約労働者（正社員等）

介護休暇制度（半日単位）の利用実績について、無期契約労働者（正社員等）をみると、「全体」では「利用者はいない」が76.7%、「わからない」が5.2%となっている。

図表 - 133 介護休暇制度（半日単位）の利用実績（令和2年1月1日～12月31日の実績）
_無期契約労働者（正社員等）：単数回答（問32_3）



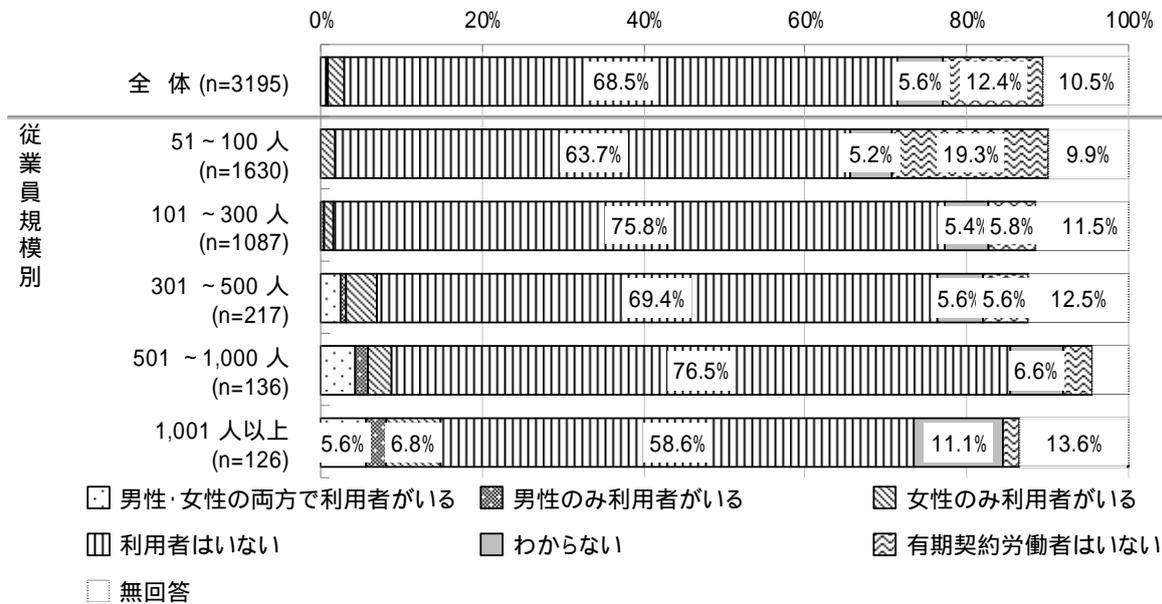
数表 - 133

		合計	問32. 介護のための休暇・休業制度の利用実績(令和2年1月1日～12月31日の実績) (3)介護休暇制度(半日単位) 無期契約労働者(正社員等)					
			男性・女性の両方で利用者がいる	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	わからない	無回答
全体		3195	3.0	2.5	4.1	76.7	5.2	8.5
従業員規模別	51～100人	1630	1.9	2.8	3.3	78.8	4.7	8.5
	101～300人	1087	1.5	1.5	3.8	79.2	5.4	8.5
	301～500人	217	5.0	1.9	6.3	70.0	6.3	10.6
	501～1,000人	136	10.3	6.6	6.6	66.9	4.4	5.1
	1,001人以上	126	19.1	3.7	9.9	49.4	9.3	8.6

2) 有期契約労働者

介護休暇制度(半日単位)の利用実績について、有期契約労働者をみると、「全体」では「利用者はいない」が68.5%、「有期契約労働者はいない」が12.4%となっている。

図表 - 134 介護休暇制度(半日単位)の利用実績(令和2年1月1日~12月31日の実績)
_有期契約労働者:単数回答(問32_3)



数表 - 134

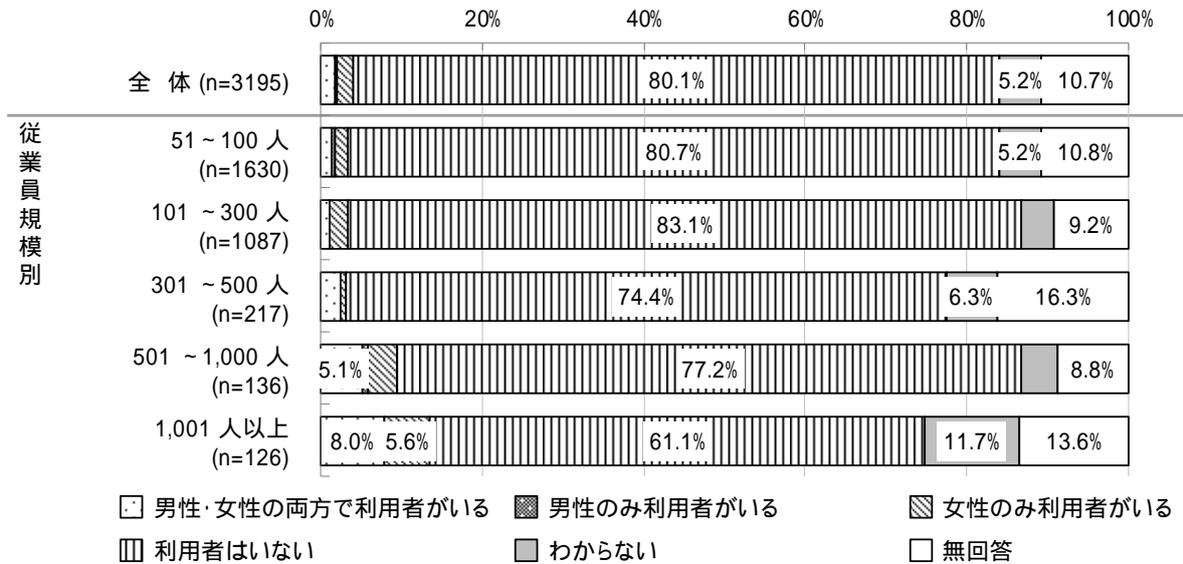
	合計	問32. 介護のための休暇・休業制度の利用実績(令和2年1月1日~12月31日の実績) (3)介護休暇制度(半日単位) 有期契約労働者						
		男性・女性の両方で利用者がいる	男性のみ利用者がいる	女性のみ利用者がいる	利用者はいない	わからない	有期契約労働者はいない	無回答
全体	3195	0.6	0.3	2.0	68.5	5.6	12.4	10.5
従業員規模別								
51~100人	1630	0.0	0.0	1.9	63.7	5.2	19.3	9.9
101~300人	1087	0.0	0.4	1.2	75.8	5.4	5.8	11.5
301~500人	217	2.5	0.6	3.8	69.4	5.6	5.6	12.5
501~1,000人	136	4.4	1.5	2.9	76.5	6.6	3.7	4.4
1,001人以上	126	5.6	2.5	6.8	58.6	11.1	1.9	13.6

介護休暇制度（時間単位）

1) 無期契約労働者（正社員等）

介護休暇制度（時間単位）の利用実績について、無期契約労働者（正社員等）をみると、「全体」では「利用者はいない」が80.1%、「わからない」が5.2%となっている。

図表 - 135 介護休暇制度（時間単位）の利用実績（令和2年1月1日～12月31日の実績）
_無期契約労働者（正社員等）：単数回答（問32_4）



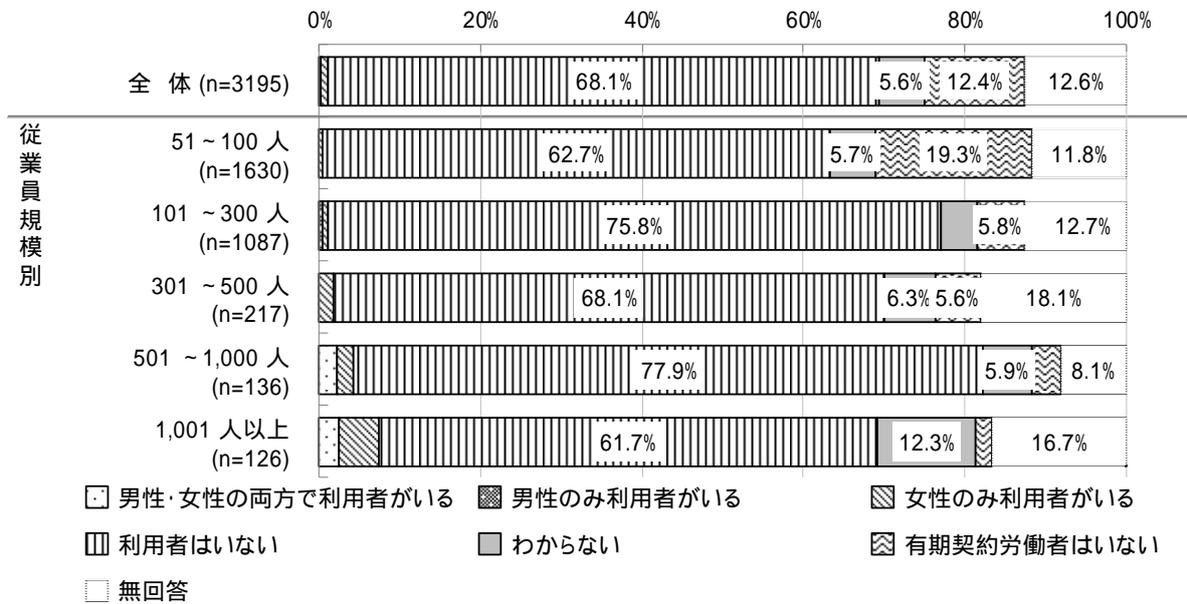
数表 - 135

		合計	問32. 介護のための休暇・休業制度の利用実績(令和2年1月1日～12月31日の実績) (4)介護休暇制度(時間単位) 無期契約労働者(正社員等)					
			男性・女性の両方で利用者がいる	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	わからない	無回答
全体		3195	1.8	0.3	1.9	80.1	5.2	10.7
従業員規模別	51～100人	1630	1.4	0.5	1.4	80.7	5.2	10.8
	101～300人	1087	1.2	0.0	2.3	83.1	4.2	9.2
	301～500人	217	2.5	0.0	0.6	74.4	6.3	16.3
	501～1,000人	136	5.1	0.7	3.7	77.2	4.4	8.8
	1,001人以上	126	8.0	0.0	5.6	61.1	11.7	13.6

2) 有期契約労働者

介護休暇制度(時間単位)の利用実績について、有期契約労働者をみると、「全体」では「利用者はいない」が68.1%、「有期契約労働者はいない」が12.4%となっている。

図表 - 136 介護休暇制度(時間単位)の利用実績(令和2年1月1日~12月31日の実績)
_有期契約労働者:単数回答(問32_4)



数表 - 136

		合計	問32. 介護のための休暇・休業制度の利用実績(令和2年1月1日~12月31日の実績) (4)介護休暇制度(時間単位) 有期契約労働者						
			男性・女性の両方で利用者がいる	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	わからない	有期契約労働者はいない	無回答
全体		3195	0.2	0.1	0.9	68.1	5.6	12.4	12.6
従業員規模別	51~100人	1630	0.0	0.0	0.5	62.7	5.7	19.3	11.8
	101~300人	1087	0.0	0.4	0.8	75.8	4.6	5.8	12.7
	301~500人	217	0.0	0.0	1.9	68.1	6.3	5.6	18.1
	501~1,000人	136	2.2	0.0	2.2	77.9	5.9	3.7	8.1
	1,001人以上	126	2.5	0.0	4.9	61.7	12.3	1.9	16.7

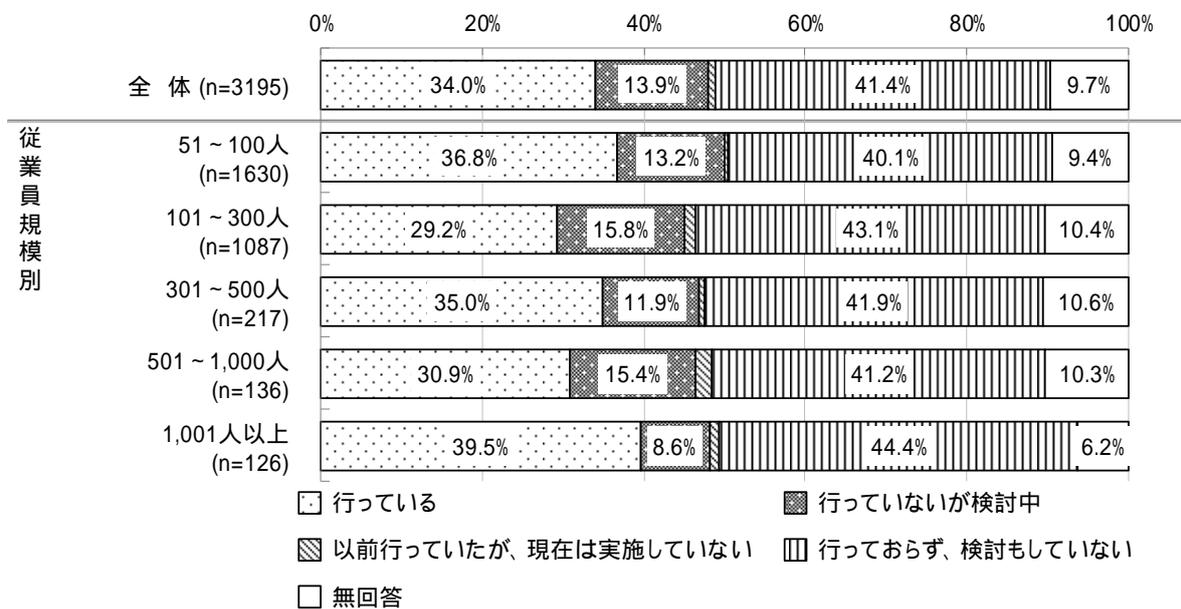
8. 柔軟な働き方の推進や労働時間の削減（働き方改革）の取組について

(1) 働き方改革の一環として実施している取組

時間外労働の上限を法定より少ない時間で 36 協定を締結

働き方改革の一環として実施している取組について、時間外労働の上限を法定より少ない時間で 36 協定締結をみると、「全体」では「行っておらず、検討もしていない」が 41.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「行っている」が 34.0%、「行っていないが検討中」が 13.9%となっている。

図表 - 137 働き方改革の一環として実施している取組_時間外労働の上限を法定より少ない時間で 36 協定を締結：単数回答（問 33-1_1）

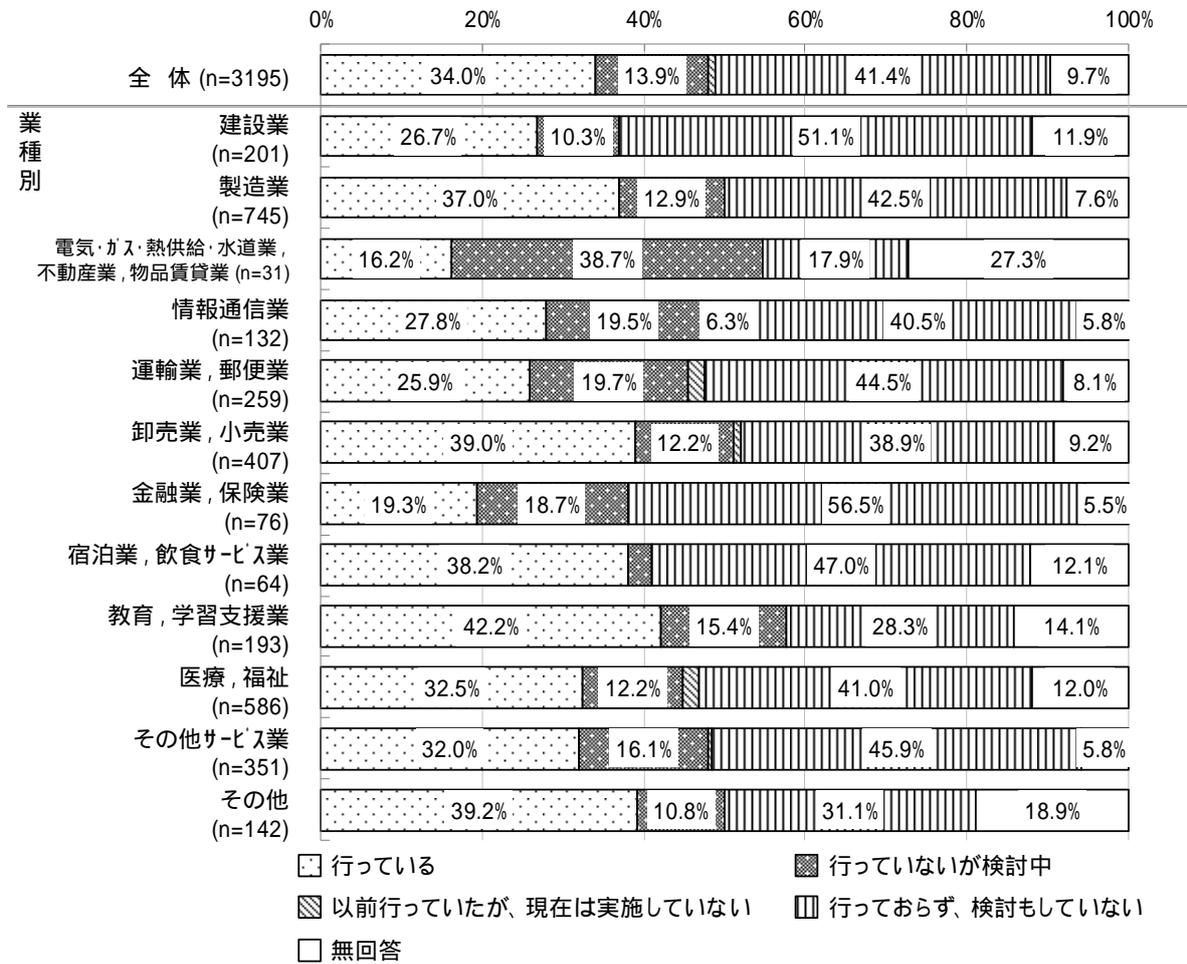


数表 - 137

		合計	問 33-1.働き方改革の一環として実施している取組(1)時間外労働の上限を法定より少ない時間で 36 協定を締結				
			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		3195	34.0	13.9	0.9	41.4	9.7
従業員規模別	51～100人	1630	36.8	13.2	0.5	40.1	9.4
	101～300人	1087	29.2	15.8	1.5	43.1	10.4
	301～500人	217	35.0	11.9	0.6	41.9	10.6
	501～1,000人	136	30.9	15.4	2.2	41.2	10.3
	1,001人以上	126	39.5	8.6	1.2	44.4	6.2

(業種別)

図表 - 138 働き方改革の一環として実施している取組_時間外労働の上限を法定より少ない時間で36協定を締結：単数回答（問 33-1_1）



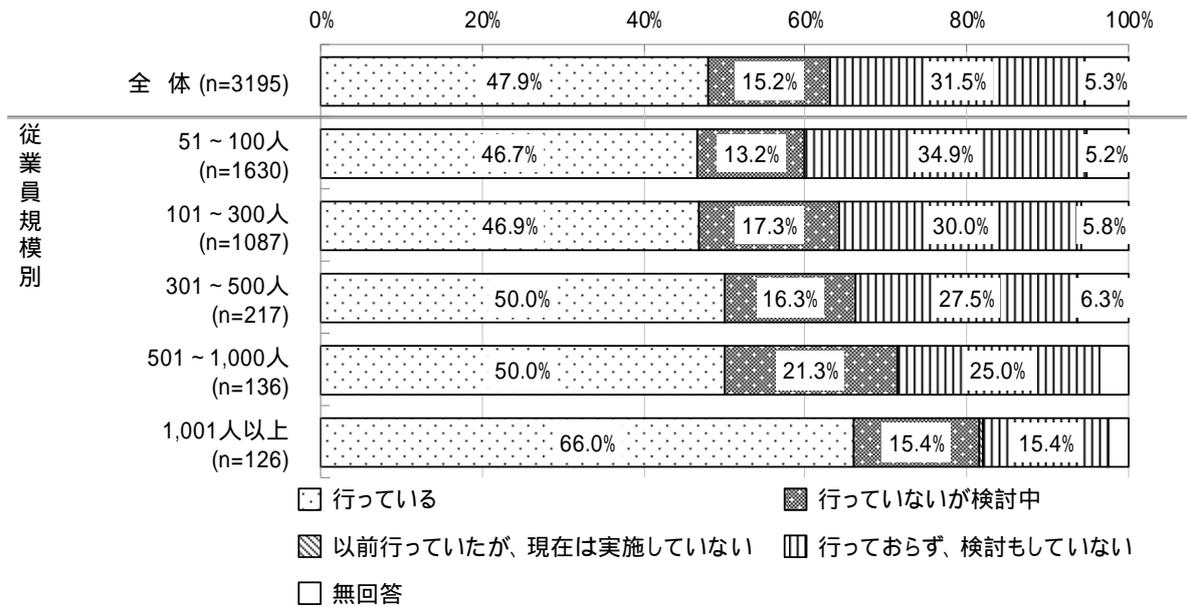
数表 - 138

業種別	合計	問 33-1.働き方改革の一環として実施している取組(1)時間外労働の上限を法定より少ない時間で36協定を締結				
		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	3195	34.0	13.9	0.9	41.4	9.7
建設業	201	26.7	10.3	0.0	51.1	11.9
製造業	745	37.0	12.9	0.0	42.5	7.6
電気・ガス・熱供給・水道業, 不動産業, 物品賃貸業	31	16.2	38.7	0.0	17.9	27.3
情報通信業	132	27.8	19.5	6.3	40.5	5.8
運輸業, 郵便業	259	25.9	19.7	1.9	44.5	8.1
卸売業, 小売業	407	39.0	12.2	0.8	38.9	9.2
金融業, 保険業	76	19.3	18.7	0.0	56.5	5.5
宿泊業, 飲食サービス業	64	38.2	2.8	0.0	47.0	12.1
教育, 学習支援業	193	42.2	15.4	0.0	28.3	14.1
医療, 福祉	586	32.5	12.2	2.2	41.0	12.0
その他サービス業	351	32.0	16.1	0.3	45.9	5.8
その他	142	39.2	10.8	0.0	31.1	18.9

時間単位の休暇制度の導入

働き方改革の一環として実施している取組について、時間単位の休暇制度の導入をみると、「全体」では「行っている」が47.9%でもっとも回答割合が高く、次いで「行っておらず、検討もしていない」が31.5%、「行っていないが検討中」が15.2%となっている。

図表 - 139 働き方改革の一環として実施している取組_時間単位の休暇制度の導入
：単数回答（問 33-1_2）

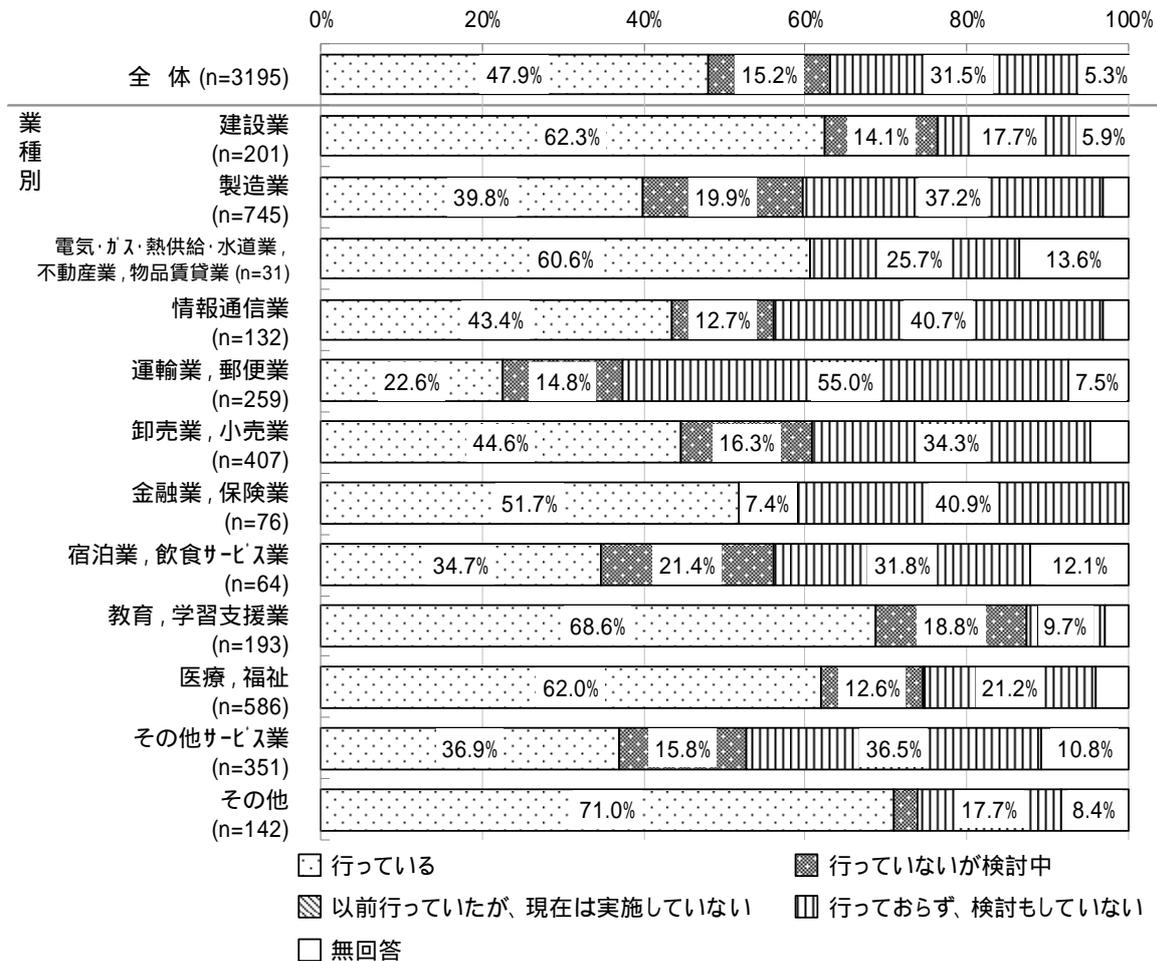


数表 - 139

	合計	問 33-1.働き方改革の一環として実施している取組(2)時間単位の休暇制度の導入					
		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	3195	47.9	15.2	0.0	31.5	5.3	
従業員規模別	51～100人	1630	46.7	13.2	0.0	34.9	5.2
	101～300人	1087	46.9	17.3	0.0	30.0	5.8
	301～500人	217	50.0	16.3	0.0	27.5	6.3
	501～1,000人	136	50.0	21.3	0.0	25.0	3.7
	1,001人以上	126	66.0	15.4	0.6	15.4	2.5

(業種別)

図表 - 140 働き方改革の一環として実施している取組_時間単位の休暇制度の導入
: 単数回答 (問 33-1_2)



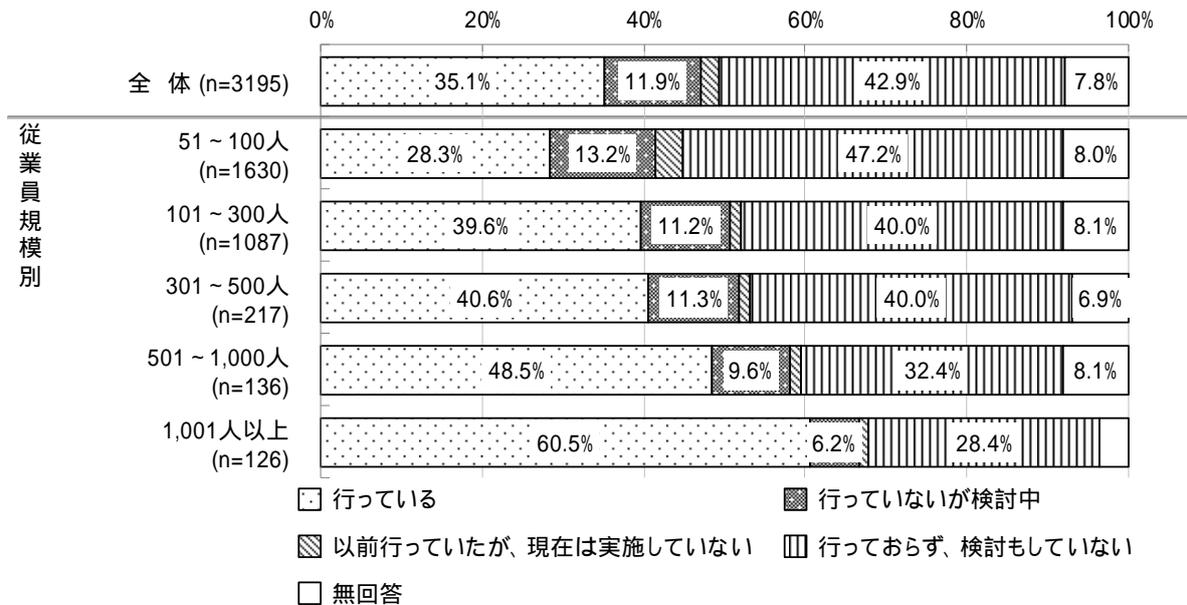
数表 - 140

業種別	合計	問 33-1.働き方改革の一環として実施している取組(2)時間単位の休暇制度の導入				
		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	3195	47.9	15.2	0.0	31.5	5.3
建設業	201	62.3	14.1	0.0	17.7	5.9
製造業	745	39.8	19.9	0.0	37.2	3.1
電気・ガス・熱供給・水道業, 不動産業, 物品賃貸業	31	60.6	0.0	0.0	25.7	13.6
情報通信業	132	43.4	12.7	0.0	40.7	3.2
運輸業, 郵便業	259	22.6	14.8	0.0	55.0	7.5
卸売業, 小売業	407	44.6	16.3	0.0	34.3	4.8
金融業, 保険業	76	51.7	7.4	0.0	40.9	0.0
宿泊業, 飲食サービス業	64	34.7	21.4	0.0	31.8	12.1
教育, 学習支援業	193	68.6	18.8	0.0	9.7	2.9
医療, 福祉	586	62.0	12.6	0.1	21.2	4.1
その他サービス業	351	36.9	15.8	0.0	36.5	10.8
その他	142	71.0	2.9	0.0	17.7	8.4

時差出勤制度の導入

働き方改革の一環として実施している取組について、時差出勤制度の導入をみると、「全体」では「行っておらず、検討もしていない」が42.9%でもっとも回答割合が高く、次いで「行っている」が35.1%、「行っていないが検討中」が11.9%となっている。

図表 - 141 働き方改革の一環として実施している取組_時差出勤制度の導入
：単数回答（問 33-1_3）

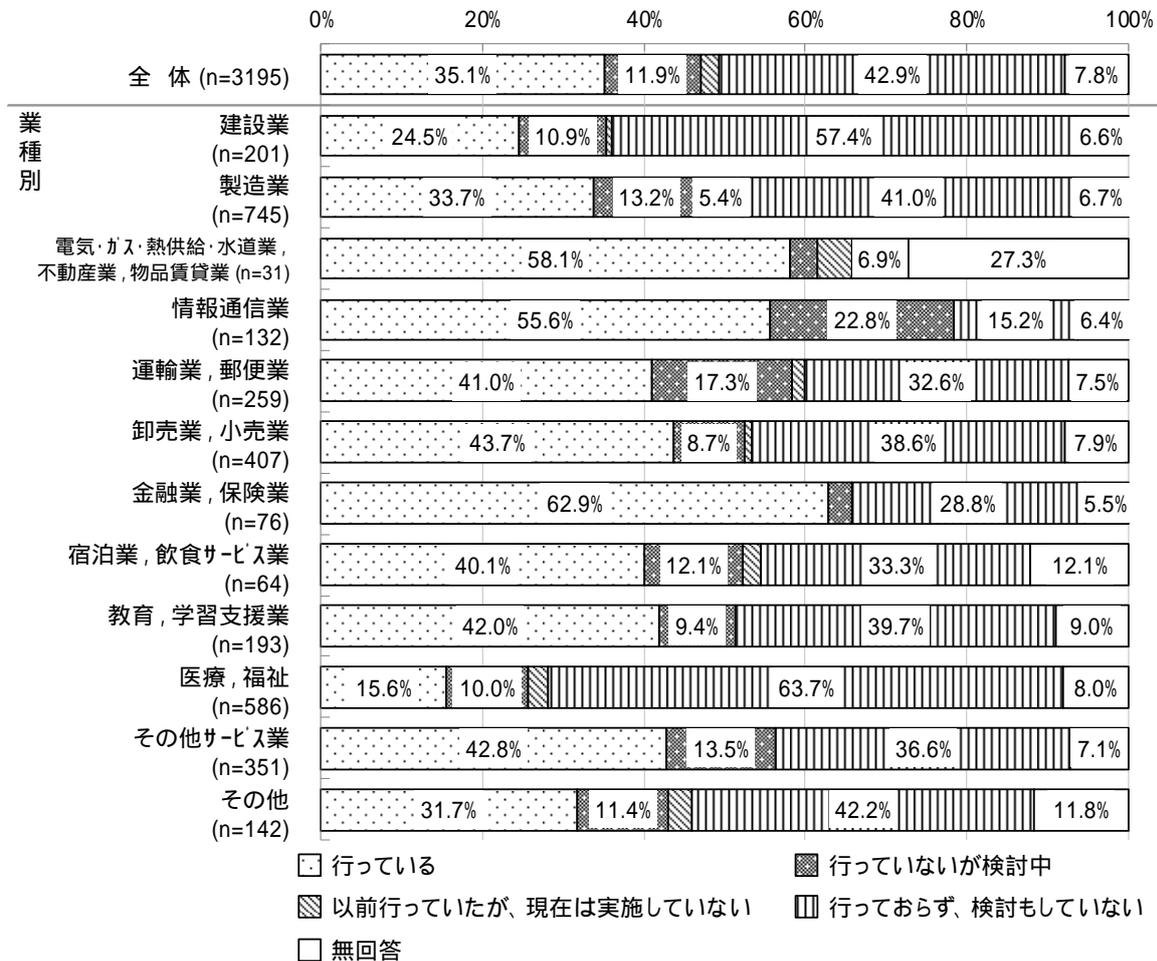


数表 - 141

		問 33-1.働き方改革の一環として実施している取組(3)時差出勤制度の導入					
		合計	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		3195	35.1	11.9	2.3	42.9	7.8
従業員規模別	51～100人	1630	28.3	13.2	3.3	47.2	8.0
	101～300人	1087	39.6	11.2	1.2	40.0	8.1
	301～500人	217	40.6	11.3	1.3	40.0	6.9
	501～1,000人	136	48.5	9.6	1.5	32.4	8.1
	1,001人以上	126	60.5	6.2	1.2	28.4	3.7

(業種別)

図表 - 142 働き方改革の一環として実施している取組_時差出勤制度の導入
: 単数回答 (問 33-1_3)



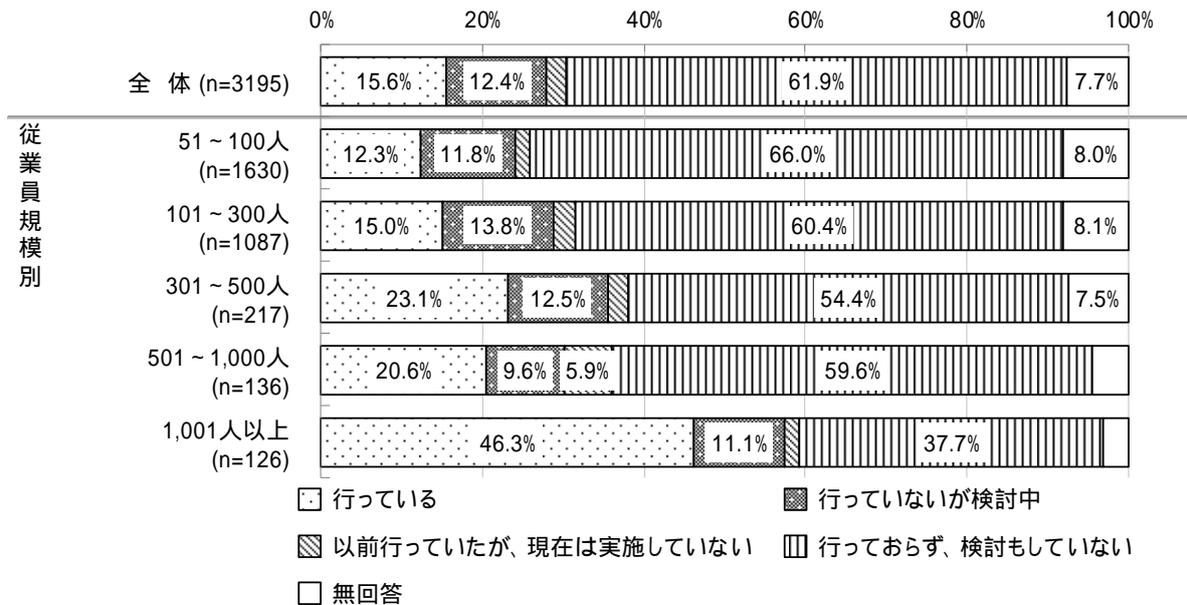
数表 - 142

	合計	問 33-1.働き方改革の一環として実施している取組(3)時差出勤制度の導入				
		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	3195	35.1	11.9	2.3	42.9	7.8
業種別						
建設業	201	24.5	10.9	0.7	57.4	6.6
製造業	745	33.7	13.2	5.4	41.0	6.7
電気・ガス・熱供給・水道業, 不動産業, 物品賃貸業	31	58.1	3.3	4.4	6.9	27.3
情報通信業	132	55.6	22.8	0.0	15.2	6.4
運輸業, 郵便業	259	41.0	17.3	1.6	32.6	7.5
卸売業, 小売業	407	43.7	8.7	1.0	38.6	7.9
金融業, 保険業	76	62.9	2.8	0.0	28.8	5.5
宿泊業, 飲食サービス業	64	40.1	12.1	2.4	33.3	12.1
教育, 学習支援業	193	42.0	9.4	0.0	39.7	9.0
医療, 福祉	586	15.6	10.0	2.6	63.7	8.0
その他サービス業	351	42.8	13.5	0.0	36.6	7.1
その他	142	31.7	11.4	2.9	42.2	11.8

フレックスタイム制の導入

働き方改革の一環として実施している取組について、フレックスタイム制の導入をみると、「全体」では、「行っておらず、検討もしていない」が61.9%でもっとも回答割合が高く、次いで「行っている」が15.6%、「行っていないが検討中」が12.4%となっている。

図表 - 143 働き方改革の一環として実施している取組_フレックスタイム制の導入
：単数回答（問 33-1_4）

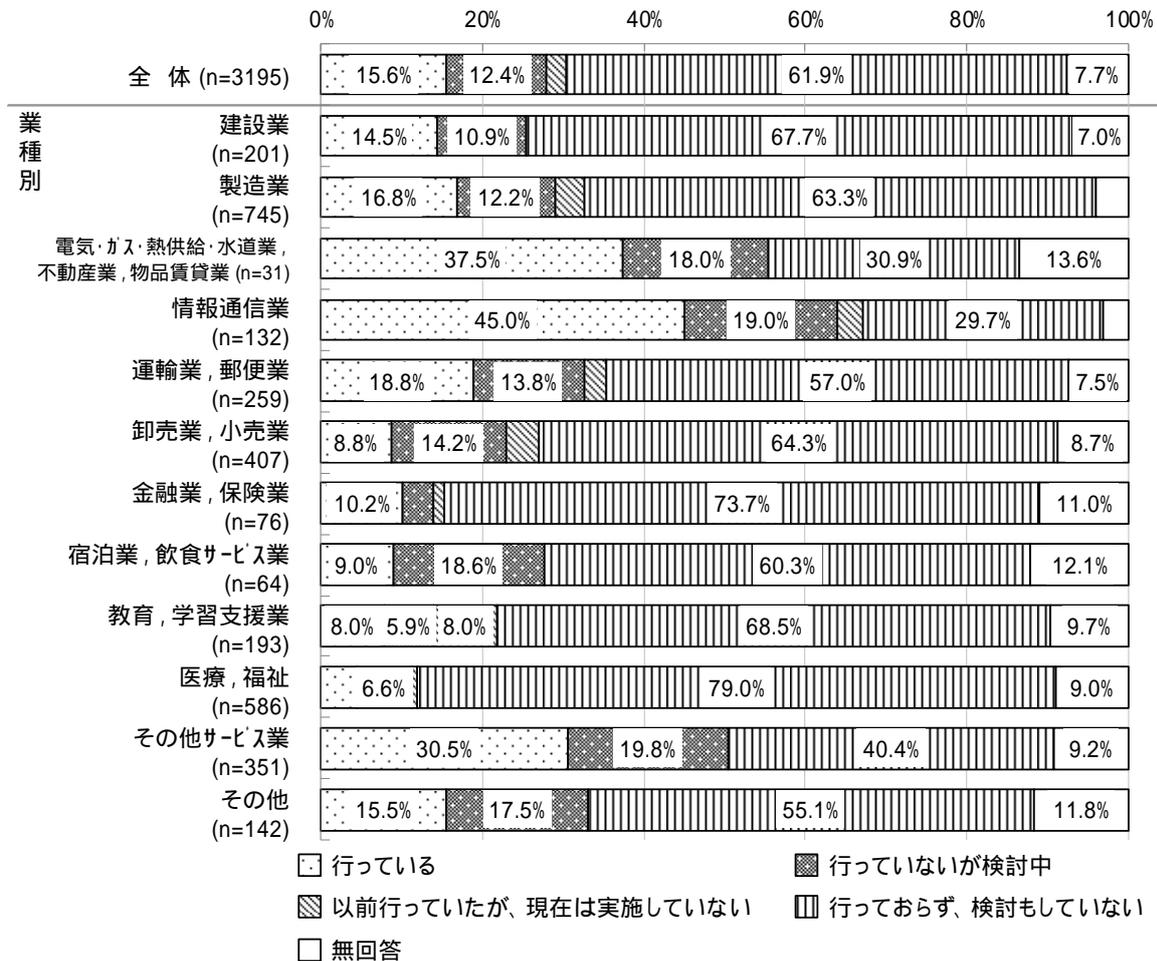


数表 - 143

		合計	問 33-1.働き方改革の一環として実施している取組(4)フレックスタイム制の導入				
			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		3195	15.6	12.4	2.4	61.9	7.7
従業員規模別	51～100人	1630	12.3	11.8	1.9	66.0	8.0
	101～300人	1087	15.0	13.8	2.7	60.4	8.1
	301～500人	217	23.1	12.5	2.5	54.4	7.5
	501～1,000人	136	20.6	9.6	5.9	59.6	4.4
	1,001人以上	126	46.3	11.1	1.9	37.7	3.1

(業種別)

図表 - 144 働き方改革の一環として実施している取組_フレックスタイム制の導入
: 単数回答 (問 33-1_4)



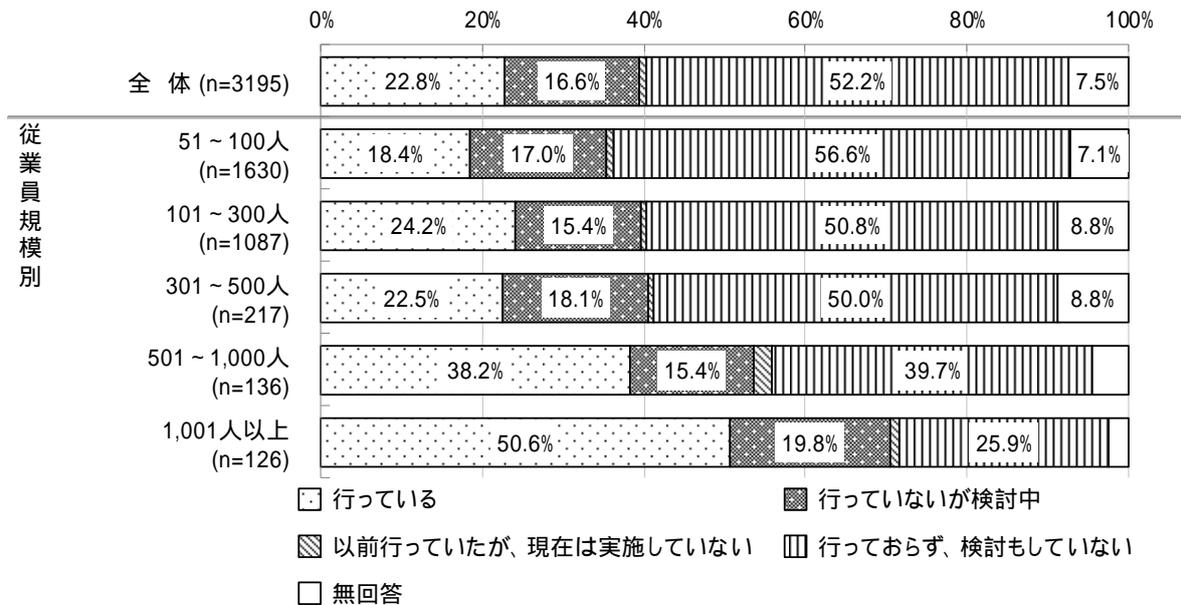
数表 - 144

業種別	合計	問 33-1.働き方改革の一環として実施している取組(4)フレックスタイム制の導入				
		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	3195	15.6	12.4	2.4	61.9	7.7
建設業	201	14.5	10.9	0.0	67.7	7.0
製造業	745	16.8	12.2	3.6	63.3	4.1
電気・ガス・熱供給・水道業, 不動産業, 物品賃貸業	31	37.5	18.0	0.0	30.9	13.6
情報通信業	132	45.0	19.0	3.2	29.7	3.2
運輸業, 郵便業	259	18.8	13.8	2.8	57.0	7.5
卸売業, 小売業	407	8.8	14.2	4.1	64.3	8.7
金融業, 保険業	76	10.2	3.8	1.3	73.7	11.0
宿泊業, 飲食サービス業	64	9.0	18.6	0.0	60.3	12.1
教育, 学習支援業	193	8.0	5.9	8.0	68.5	9.7
医療, 福祉	586	4.6	6.6	0.7	79.0	9.0
その他サービス業	351	30.5	19.8	0.0	40.4	9.2
その他	142	15.5	17.5	0.0	55.1	11.8

テレワーク、サテライトオフィスでの勤務

働き方改革の一環として実施している取組について、テレワーク、サテライトオフィスでの勤務をみると、「全体」では「行っておらず、検討もしていない」が52.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「行っている」が22.8%、「行っていないが検討中」が16.6%となっている。

図表 - 145 働き方改革の一環として実施している取組_テレワーク、サテライトオフィスでの勤務：単数回答（問33-1_5）

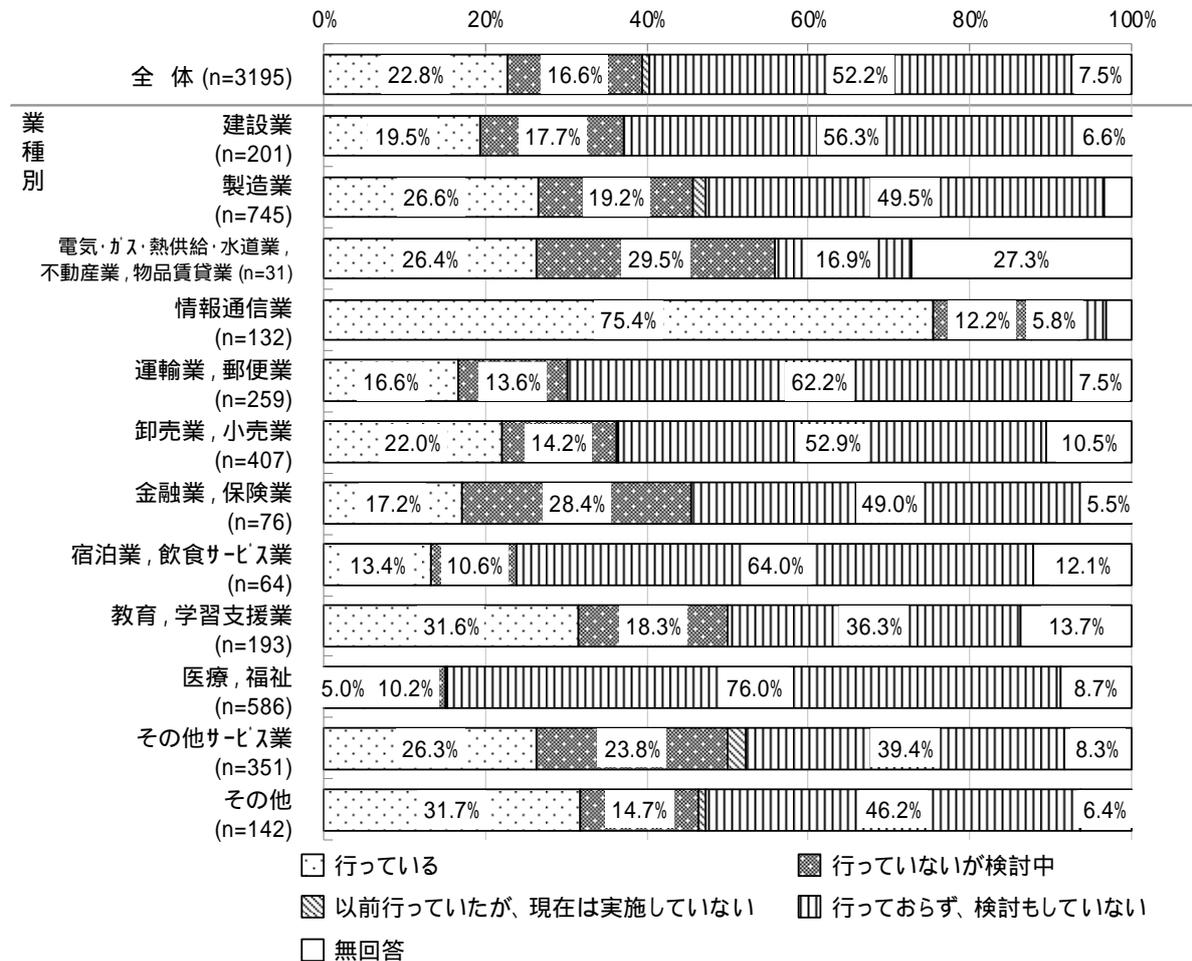


数表 - 145

	合計	問33-1.働き方改革の一環として実施している取組(5)テレワーク、サテライトオフィスでの勤務					
		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	3195	22.8	16.6	0.9	52.2	7.5	
従業員規模別	51～100人	1630	18.4	17.0	0.9	56.6	7.1
	101～300人	1087	24.2	15.4	0.8	50.8	8.8
	301～500人	217	22.5	18.1	0.6	50.0	8.8
	501～1,000人	136	38.2	15.4	2.2	39.7	4.4
	1,001人以上	126	50.6	19.8	1.2	25.9	2.5

(業種別)

図表 - 146 働き方改革の一環として実施している取組_テレワーク、サテライトオフィスでの勤務：単数回答（問 33-1_5）



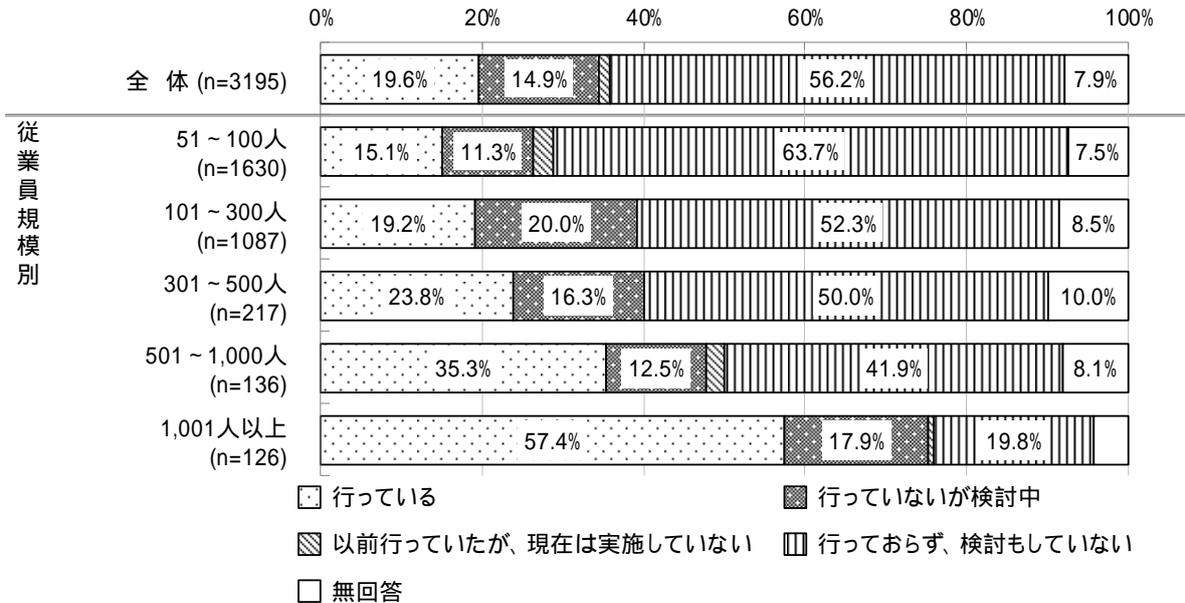
数表 - 146

業種別	合計	問 33-1.働き方改革の一環として実施している取組(5)テレワーク、サテライトオフィスでの勤務				
		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	3195	22.8	16.6	0.9	52.2	7.5
建設業	201	19.5	17.7	0.0	56.3	6.6
製造業	745	26.6	19.2	1.4	49.5	3.3
電気・ガス・熱供給・水道業、不動産業、物品賃貸業	31	26.4	29.5	0.0	16.9	27.3
情報通信業	132	75.4	12.2	5.8	3.4	3.2
運輸業、郵便業	259	16.6	13.6	0.0	62.2	7.5
卸売業、小売業	407	22.0	14.2	0.4	52.9	10.5
金融業、保険業	76	17.2	28.4	0.0	49.0	5.5
宿泊業、飲食サービス業	64	13.4	10.6	0.0	64.0	12.1
教育、学習支援業	193	31.6	18.3	0.0	36.3	13.7
医療、福祉	586	5.0	10.2	0.1	76.0	8.7
その他サービス業	351	26.3	23.8	2.2	39.4	8.3
その他	142	31.7	14.7	1.0	46.2	6.4

在宅勤務制度（テレワーク、サテライトでの勤務は除く）の導入

働き方改革の一環として実施している取組について、在宅勤務制度（テレワーク、サテライトでの勤務は除く）の導入をみると、「全体」では「行っておらず、検討もしていない」が56.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「行っている」が19.6%、「行っていないが検討中」が14.9%となっている。

図表 - 147 働き方改革の一環として実施している取組_在宅勤務制度の導入
（テレワーク、サテライトでの勤務は除く）：単数回答（問33-1_6）

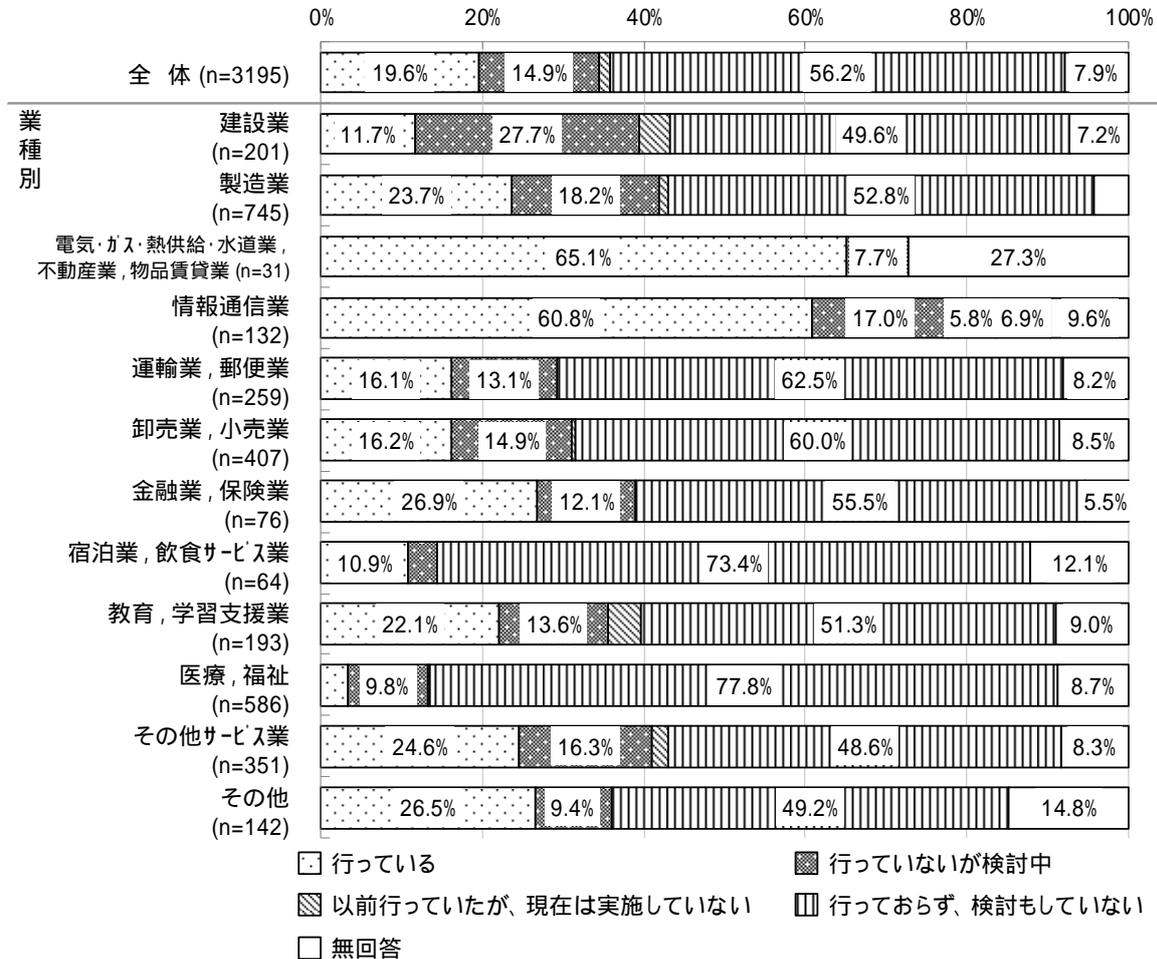


数表 - 147

	合計	問33-1.働き方改革の一環として実施している取組(6)在宅勤務制度(テレワーク、サテライトでの勤務は除く)の導入					
		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	3195	19.6	14.9	1.3	56.2	7.9	
従業員規模別	51～100人	1630	15.1	11.3	2.4	63.7	7.5
	101～300人	1087	19.2	20.0	0.0	52.3	8.5
	301～500人	217	23.8	16.3	0.0	50.0	10.0
	501～1,000人	136	35.3	12.5	2.2	41.9	8.1
	1,001人以上	126	57.4	17.9	0.6	19.8	4.3

(業種別)

図表 - 148 働き方改革の一環として実施している取組_在宅勤務制度の導入
(テレワーク、サテライトでの勤務は除く): 単数回答(問 33-1_6)



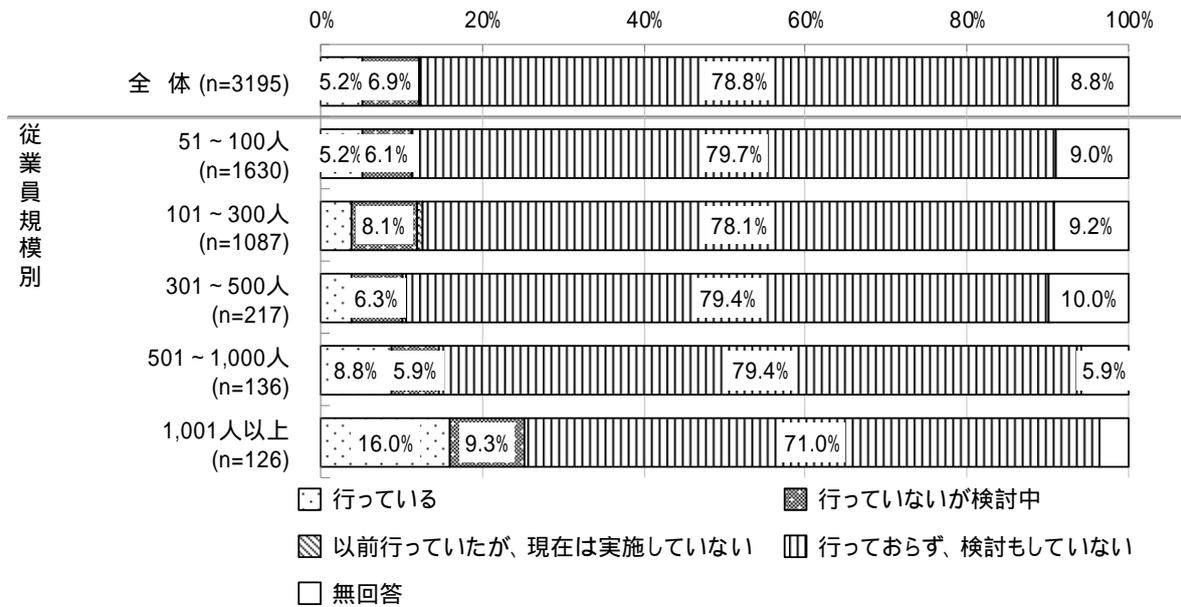
数表 - 148

業種別	合計	問 33-1.働き方改革の一環として実施している取組(6)在宅勤務制度(テレワーク、サテライトでの勤務は除く)の導入				
		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	3195	19.6	14.9	1.3	56.2	7.9
建設業	201	11.7	27.7	3.8	49.6	7.2
製造業	745	23.7	18.2	1.0	52.8	4.2
電気・ガス・熱供給・水道業、不動産業、物品賃貸業	31	65.1	7.7	0.0	0.0	27.3
情報通信業	132	60.8	17.0	5.8	6.9	9.6
運輸業、郵便業	259	16.1	13.1	0.0	62.5	8.2
卸売業、小売業	407	16.2	14.9	0.4	60.0	8.5
金融業、保険業	76	26.9	12.1	0.0	55.5	5.5
宿泊業、飲食サービス業	64	10.9	3.6	0.0	73.4	12.1
教育、学習支援業	193	22.1	13.6	4.0	51.3	9.0
医療、福祉	586	3.4	9.8	0.3	77.8	8.7
その他サービス業	351	24.6	16.3	2.2	48.6	8.3
その他	142	26.5	9.4	0.0	49.2	14.8

短日勤務制度（週休3日制等）の導入

働き方改革の一環として実施している取組について、短日勤務制度（週休3日制等）をみると、「全体」では「行っておらず、検討もしていない」が78.8%でもっとも回答割合が高く、次いで「行っていないが検討中」が6.9%となっている。

図表 - 149 働き方改革の一環として実施している取組_短時間勤務制度（週休3日制等）の導入
：単数回答（問33-1_7）

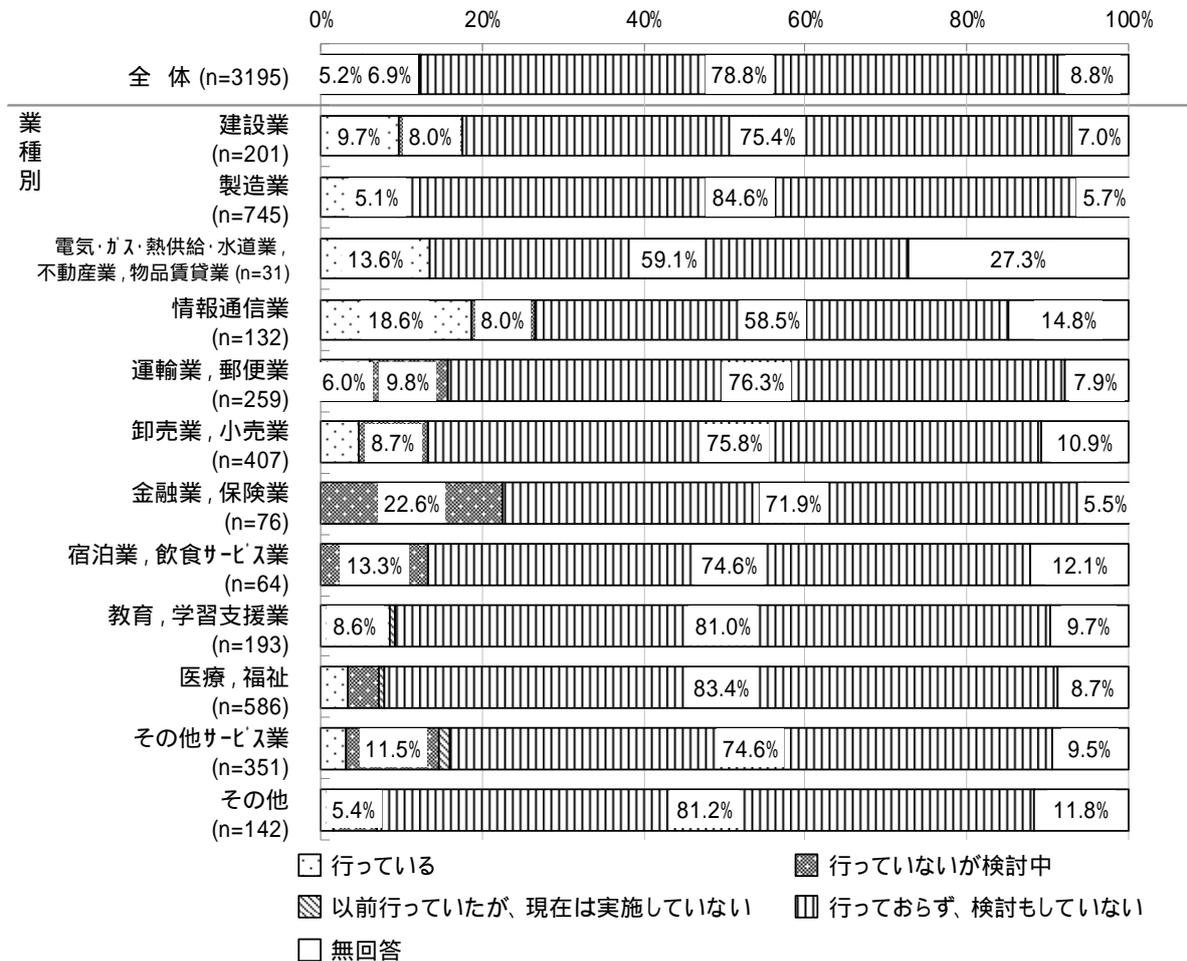


数表 - 149

	合計	問33-1.働き方改革の一環として実施している取組(7)短日勤務制度(週休3日制等)の導入				
		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	3195	5.2	6.9	0.3	78.8	8.8
従業員規模別						
51～100人	1630	5.2	6.1	0.0	79.7	9.0
101～300人	1087	3.8	8.1	0.8	78.1	9.2
301～500人	217	3.8	6.3	0.6	79.4	10.0
501～1,000人	136	8.8	5.9	0.0	79.4	5.9
1,001人以上	126	16.0	9.3	0.0	71.0	3.7

(業種別)

図表 - 150 働き方改革の一環として実施している取組_短時間勤務制度(週休3日制等)の導入
: 単数回答(問 33-1_7)



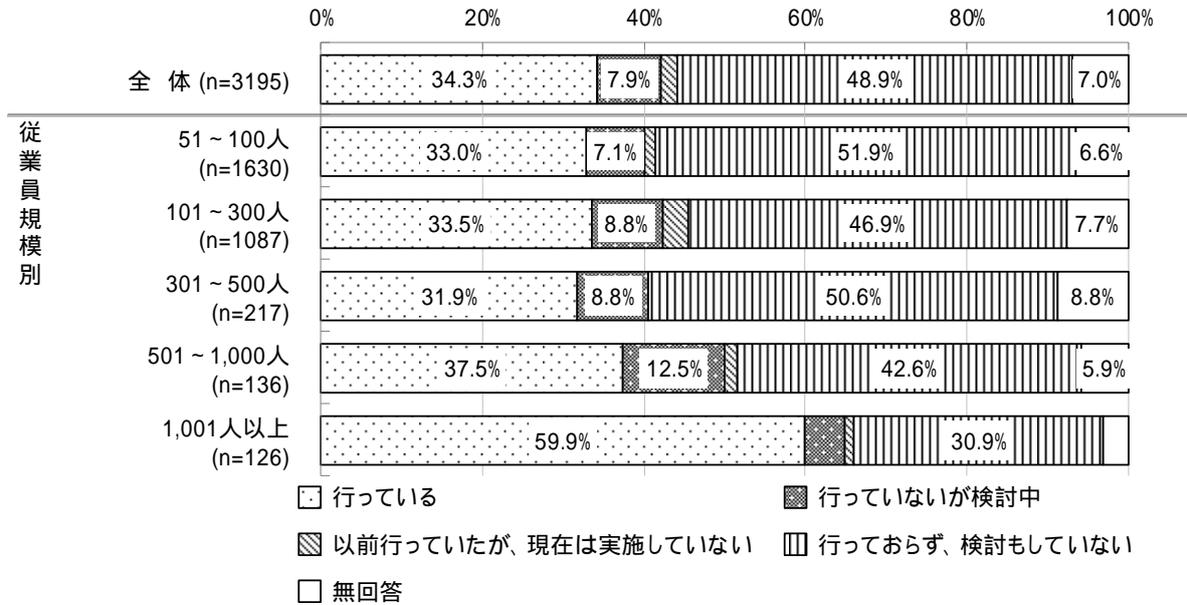
数表 - 150

業種別	合計	問 33-1.働き方改革の一環として実施している取組(7)短日勤務制度(週休3日制等)の導入				
		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	行っており、検討もしていない	無回答
全体	3195	5.2	6.9	0.3	78.8	8.8
建設業	201	9.7	8.0	0.0	75.4	7.0
製造業	745	4.5	5.1	0.0	84.6	5.7
電気・ガス・熱供給・水道業, 不動産業, 物品賃貸業	31	13.6	0.0	0.0	59.1	27.3
情報通信業	132	18.6	8.0	0.0	58.5	14.8
運輸業, 郵便業	259	6.0	9.8	0.0	76.3	7.9
卸売業, 小売業	407	4.7	8.7	0.0	75.8	10.9
金融業, 保険業	76	0.0	22.6	0.0	71.9	5.5
宿泊業, 飲食サービス業	64	0.0	13.3	0.0	74.6	12.1
教育, 学習支援業	193	8.6	0.0	0.7	81.0	9.7
医療, 福祉	586	3.5	3.7	0.7	83.4	8.7
その他サービス業	351	3.2	11.5	1.2	74.6	9.5
その他	142	1.5	5.4	0.0	81.2	11.8

退職者の再雇用制度の導入（定年後の再雇用制度は除く）

働き方改革の一環として実施している取組について、退職者の再雇用制度の導入（定年後の再雇用制度は除く）をみると、「全体」では「行っておらず、検討もしていない」が48.9%でもっとも回答割合が高く、次いで「行っている」が34.3%、「行っていないが検討中」が7.9%となっている。

図表 - 151 働き方改革の一環として実施している取組_退職者の再雇用制度の導入
(定年後の再雇用制度は除く): 単数回答(問33-1_8)

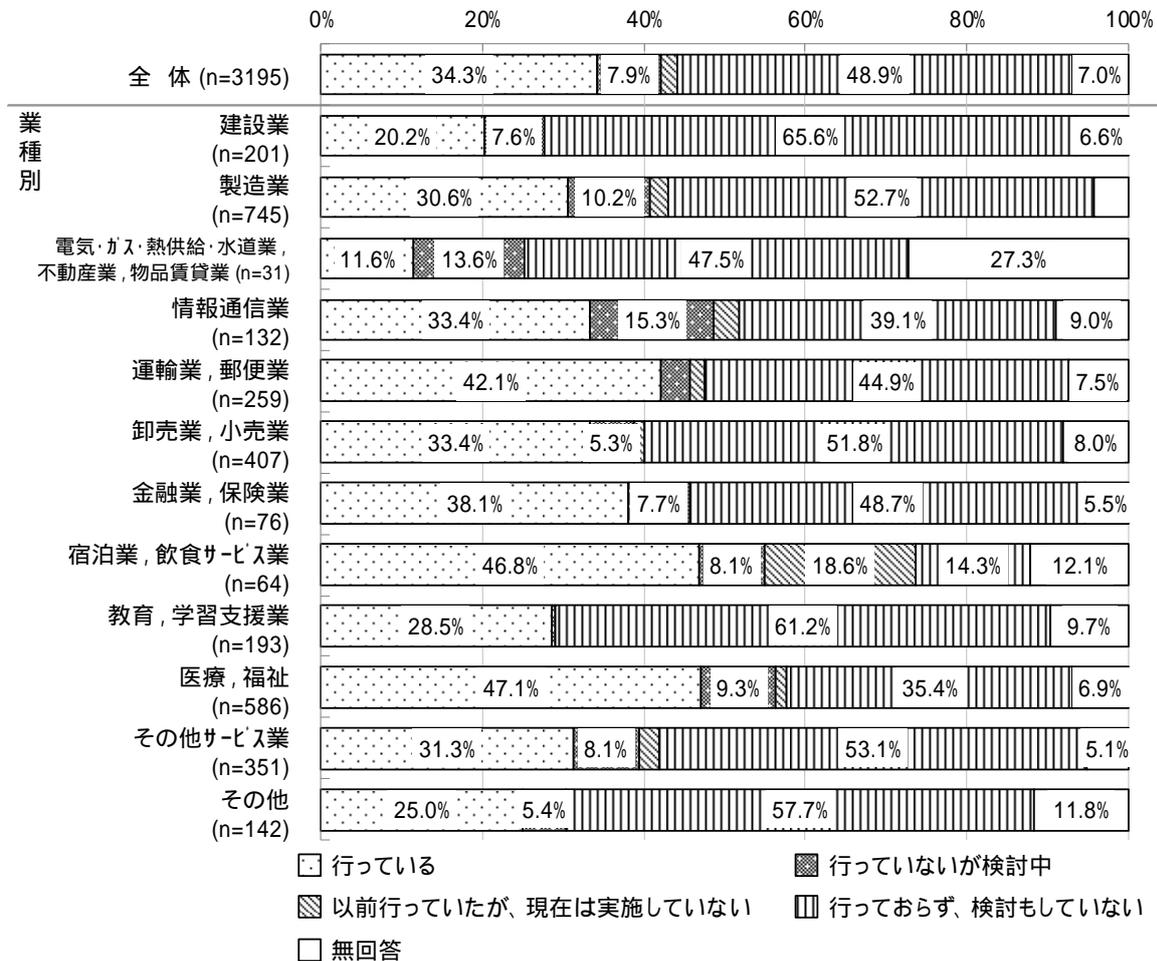


数表 - 151

		問33-1.働き方改革の一環として実施している取組(8)退職者の再雇用制度の導入(定年後の再雇用制度は除く)					
		合計	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		3195	34.3	7.9	1.9	48.9	7.0
従業員規模別	51～100人	1630	33.0	7.1	1.4	51.9	6.6
	101～300人	1087	33.5	8.8	3.1	46.9	7.7
	301～500人	217	31.9	8.8	0.0	50.6	8.8
	501～1,000人	136	37.5	12.5	1.5	42.6	5.9
	1,001人以上	126	59.9	4.9	1.2	30.9	3.1

(業種別)

図表 - 152 働き方改革の一環として実施している取組_退職者の再雇用制度の導入
(定年後の再雇用制度は除く): 単数回答 (問 33-1_8)



数表 - 152

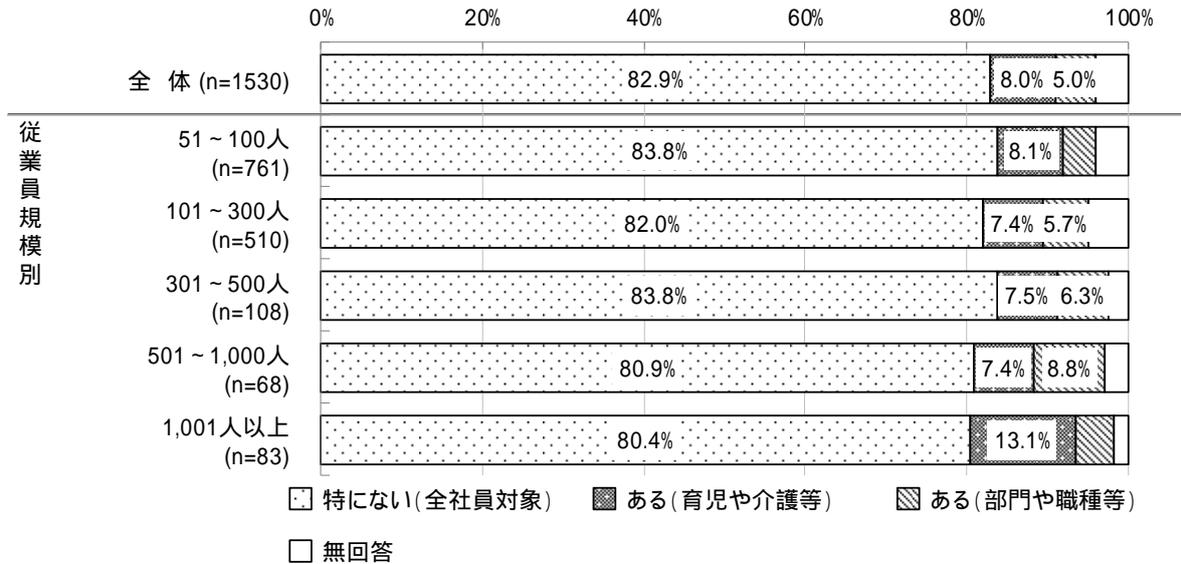
業種別	合計	問 33-1.働き方改革の一環として実施している取組(8)退職者の再雇用制度の導入(定年後の再雇用制度は除く)				
		行っている	行っていないが検討中	以前行っていたが、現在は実施していない	行っておらず、検討もしていない	無回答
全体	3195	34.3	7.9	1.9	48.9	7.0
建設業	201	20.2	7.6	0.0	65.6	6.6
製造業	745	30.6	10.2	2.3	52.7	4.2
電気・ガス・熱供給・水道業, 不動産業, 物品賃貸業	31	11.6	13.6	0.0	47.5	27.3
情報通信業	132	33.4	15.3	3.2	39.1	9.0
運輸業, 郵便業	259	42.1	3.5	1.9	44.9	7.5
卸売業, 小売業	407	33.4	5.3	1.5	51.8	8.0
金融業, 保険業	76	38.1	7.7	0.0	48.7	5.5
宿泊業, 飲食サービス業	64	46.8	8.1	18.6	14.3	12.1
教育, 学習支援業	193	28.5	0.5	0.0	61.2	9.7
医療, 福祉	586	47.1	9.3	1.3	35.4	6.9
その他サービス業	351	31.3	8.1	2.4	53.1	5.1
その他	142	25.0	5.4	0.0	57.7	11.8

(2) 制度利用が可能な事由の有無

時間単位の休暇制度

時間単位の休暇制度の導入を行っている企業について、制度利用が可能な事由の有無をみると、「全体」では「特にない(全社員対象)」が82.9%、「ある(育児や介護等)」が8.0%、「ある(部門や職種等)」が5.0%となっている。

図表 - 153 制度利用が可能な事由の有無_時間単位の休暇制度：単数回答（問 33-2_2）



数表 - 153

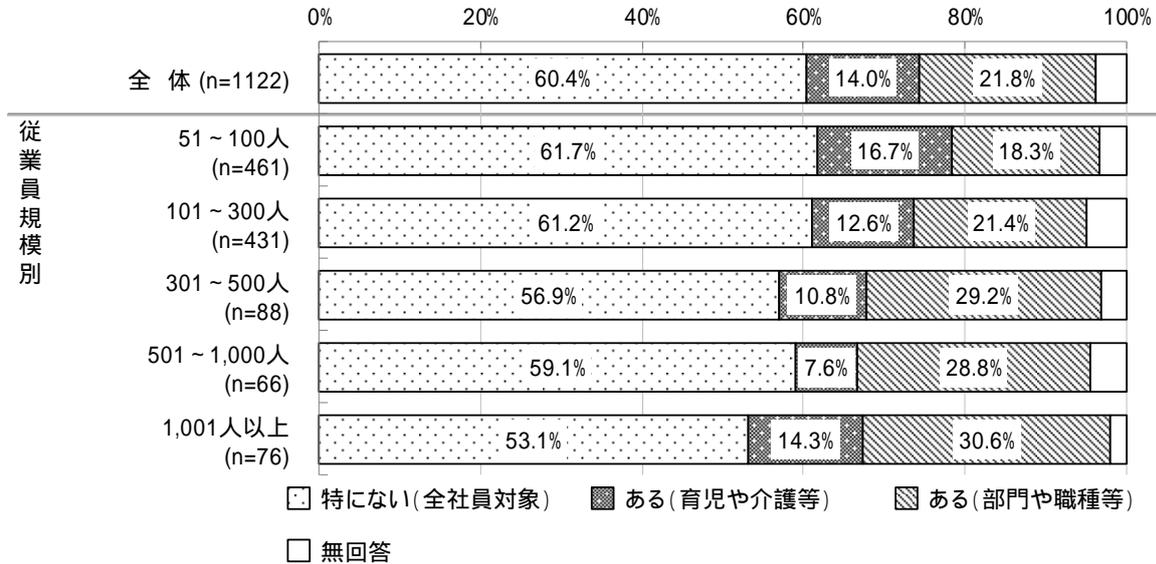
		合計	問 33-2.制度利用が可能な事由の有無(2)時間単位の休暇制度			
			特にない(全社員対象)	ある(育児や介護等)	ある(部門や職種等)	無回答
全体		1530	82.9	8.0	5.0	4.1
従業員規模別	51～100人	761	83.8	8.1	4.0	4.0
	101～300人	510	82.0	7.4	5.7	4.9
	301～500人	108	83.8	7.5	6.3	2.5
	501～1,000人	68	80.9	7.4	8.8	2.9
	1,001人以上	83	80.4	13.1	4.7	1.9

問 33-1_2) 時間単位の休暇制度の導入で「1.行っている」を選択した回答者を集計対象とする。

時差出勤制度

時差出勤制度の導入を行っている企業について、制度利用が可能な事由の有無をみると、「全体」では「特にない(全社員対象)」が60.4%、「ある(部門や職種等)」が21.8%、「ある(育児や介護等)」が14.0%となっている。

図表 - 154 制度利用が可能な事由の有無_時差出勤制度：単数回答（問 33-2_3）



数表 - 154

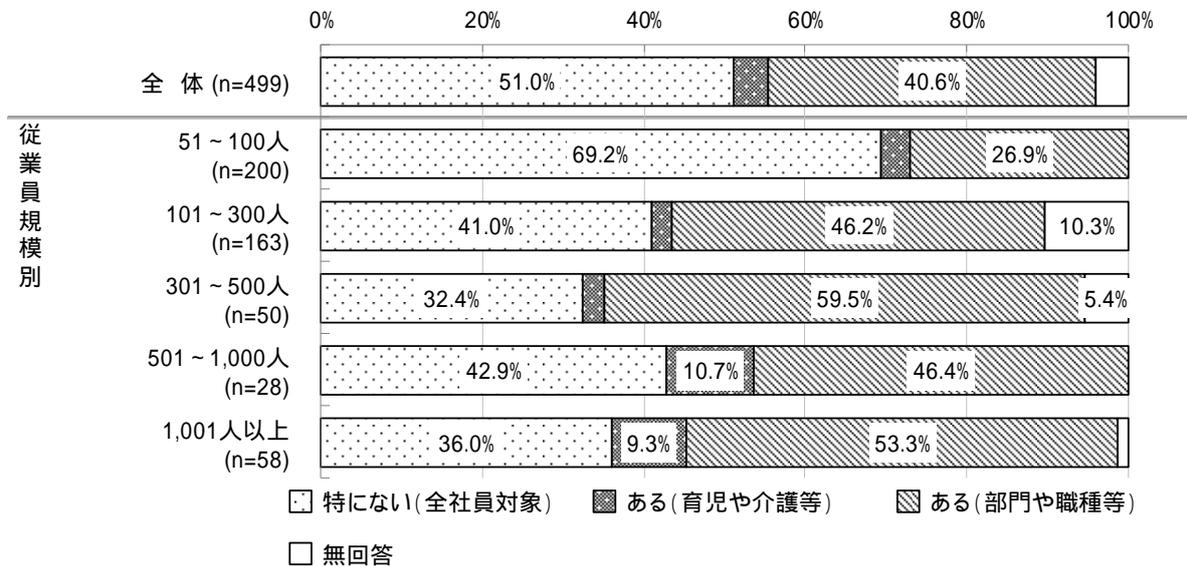
	合計	問 33-2.制度利用が可能な事由の有無(3)時差出勤制度				
		特にない(全社員対象)	ある(育児や介護等)	ある(部門や職種等)	無回答	
全体	1122	60.4	14.0	21.8	3.9	
従業員規模別	51～100人	461	61.7	16.7	18.3	3.3
	101～300人	431	61.2	12.6	21.4	4.9
	301～500人	88	56.9	10.8	29.2	3.1
	501～1,000人	66	59.1	7.6	28.8	4.5
	1,001人以上	76	53.1	14.3	30.6	2.0

問 33-1_3) 時差出勤制度の導入で「1.行っている」を選択した回答者を集計対象とする。

フレックスタイム制

フレックスタイム制の導入を行っている企業について、制度利用が可能な事由の有無をみると、「全体」では「特にない(全社員対象)」が51.0%、「ある(部門や職種等)」が40.6%となっている。

図表 - 155 制度利用が可能な事由の有無_フレックスタイム制：単数回答（問 33-2_4）



数表 - 155

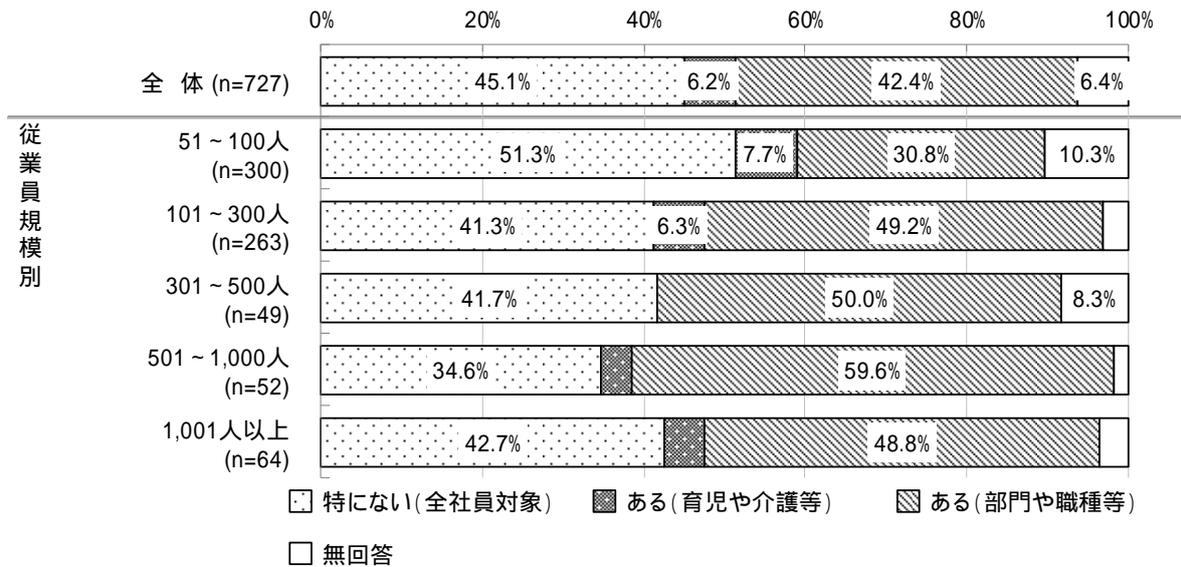
	合計	問 33-2.制度利用が可能な事由の有無(4)フレックスタイム制				
		特にない(全社員対象)	ある(育児や介護等)	ある(部門や職種等)	無回答	
全体	499	51.0	4.3	40.6	4.0	
従業員規模別	51～100人	200	69.2	3.8	26.9	0.0
	101～300人	163	41.0	2.6	46.2	10.3
	301～500人	50	32.4	2.7	59.5	5.4
	501～1,000人	28	42.9	10.7	46.4	0.0
	1,001人以上	58	36.0	9.3	53.3	1.3

問 33-1_4) フレックスタイム制の導入で「1.行っている」を選択した回答者を集計対象とする。

テレワーク、サテライトオフィスでの勤務

テレワーク、サテライトオフィスでの勤務を行っている企業について、制度利用が可能な事由の有無をみると、「全体」では「特にない(全社員対象)」が45.1%、「ある(部門や職種等)」が42.4%となっている。

図表 - 156 制度利用が可能な事由の有無_テレワーク、サテライトオフィスでの勤務
：単数回答(問33-2_5)



数表 - 156

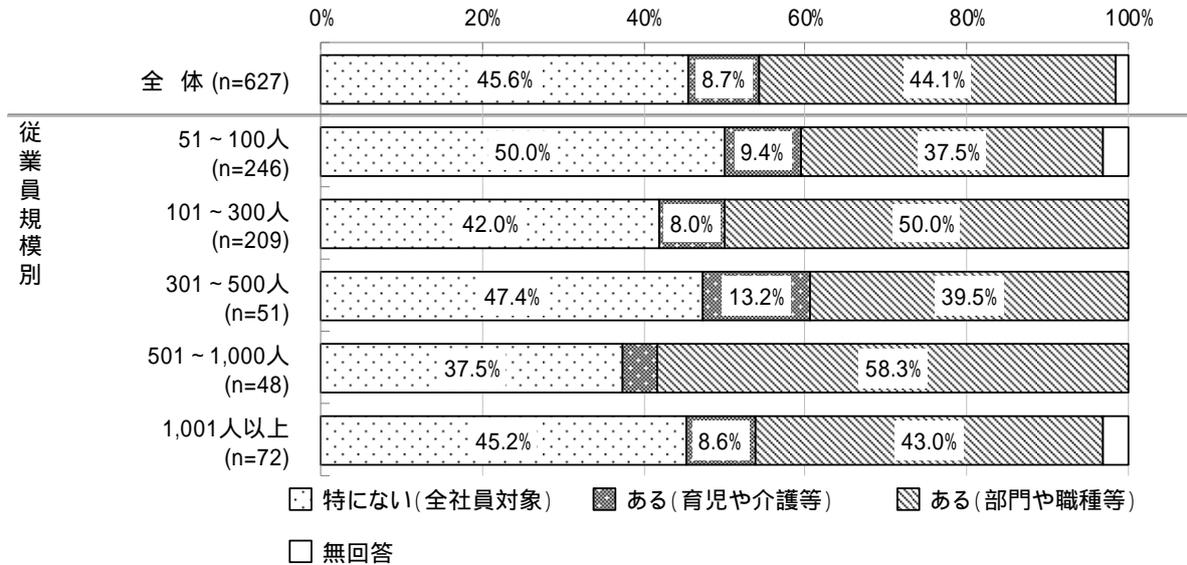
	合計	問33-2.制度利用が可能な事由の有無(5)テレワーク、サテライトオフィスでの勤務				
		特にない(全社員対象)	ある(育児や介護等)	ある(部門や職種等)	無回答	
全体	727	45.1	6.2	42.4	6.4	
従業員規模別	51~100人	300	51.3	7.7	30.8	10.3
	101~300人	263	41.3	6.3	49.2	3.2
	301~500人	49	41.7	0.0	50.0	8.3
	501~1,000人	52	34.6	3.8	59.6	1.9
	1,001人以上	64	42.7	4.9	48.8	3.7

問33-1_5) テレワーク、サテライトオフィスでの勤務で「1.行っている」を選択した回答者を集計対象とする。

在宅勤務制度（テレワーク、サテライトオフィスでの勤務は除く）

在宅勤務制度の導入を行っている企業について、制度利用が可能な事由の有無をみると、「全体」では、「特にない(全社員対象)」が45.6%、「ある(部門や職種等)」が44.1%、「ある(育児や介護等)」が8.7%となっている。

図表 - 157 制度利用が可能な事由の有無_在宅勤務制度
(テレワーク、サテライトオフィスでの勤務は除く): 単数回答(問 33-2_6)



数表 - 157

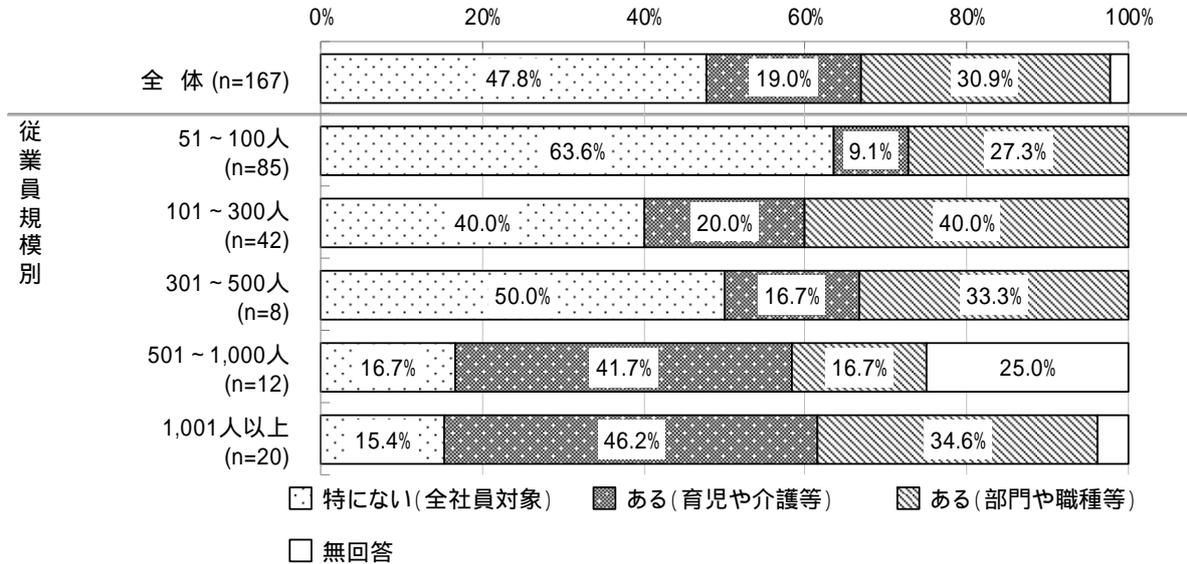
	合計	問 33-2.制度利用が可能な事由の有無(6)在宅勤務制度((テレワーク、サテライトオフィスでの勤務は除く))				
		特にない(全社員対象)	ある(育児や介護等)	ある(部門や職種等)	無回答	
全体	627	45.6	8.7	44.1	1.6	
従業員規模別	51～100人	246	50.0	9.4	37.5	3.1
	101～300人	209	42.0	8.0	50.0	0.0
	301～500人	51	47.4	13.2	39.5	0.0
	501～1,000人	48	37.5	4.2	58.3	0.0
	1,001人以上	72	45.2	8.6	43.0	3.2

問 33-1_6) 在宅勤務制度の導入で「1.行っている」を選択した回答者を集計対象とする。

短日勤務制度（週休3日制等）

短日勤務制度（週休3日制等）の導入を行っている企業について、制度利用が可能な事由の有無をみると、「全体」では「特にない（全社員対象）」が47.8%、「ある（部門や職種等）」が30.9%、「ある（育児や介護等）」が19.0%となっている。

図表 - 158 制度利用が可能な事由の有無_短日勤務制度（週休3日制等）：単数回答（問33-2_7）



数表 - 158

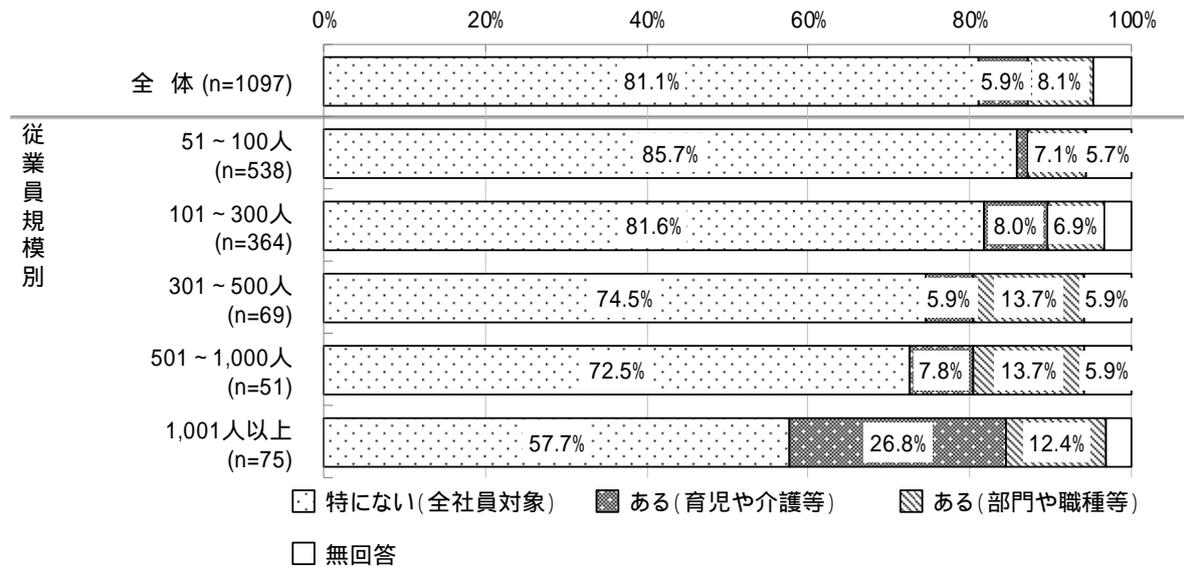
	合計	問33-2.制度利用が可能な事由の有無(7)短日勤務制度(週休3日制等)				
		特にない(全社員対象)	ある(育児や介護等)	ある(部門や職種等)	無回答	
全体	167	47.8	19.0	30.9	2.3	
従業員規模別	51～100人	85	63.6	9.1	27.3	0.0
	101～300人	42	40.0	20.0	40.0	0.0
	301～500人	8	50.0	16.7	33.3	0.0
	501～1,000人	12	16.7	41.7	16.7	25.0
	1,001人以上	20	15.4	46.2	34.6	3.8

問33-1_7) 短日勤務制度（週休3日制等）の導入で「1.行っている」を選択した回答者を集計対象とする。

退職者の再雇用制度（定年後の再雇用制度は除く）

退職者の再雇用制度（定年後の再雇用制度は除く）の導入を行っている企業について、制度利用が可能な事由の有無をみると、「全体」では「特にない（全社員対象）」が 81.1%、「ある（部門や職種等）」が 8.1%、「ある（育児や介護等）」が 5.9%となっている。

図表 - 159 制度利用が可能な事由の有無_退職者の再雇用制度（定年後の再雇用制度は除く）
：単数回答（問 33-2_8）



数表 - 159

	合計	問 33-2.制度利用が可能な事由の有無(8)退職者の再雇用制度(定年後の再雇用制度は除く)				
		特にない(全社員対象)	ある(育児や介護等)	ある(部門や職種等)	無回答	
全体	1097	81.1	5.9	8.1	4.8	
従業員規模別	51～100人	538	85.7	1.4	7.1	5.7
	101～300人	364	81.6	8.0	6.9	3.4
	301～500人	69	74.5	5.9	13.7	5.9
	501～1,000人	51	72.5	7.8	13.7	5.9
	1,001人以上	75	57.7	26.8	12.4	3.1

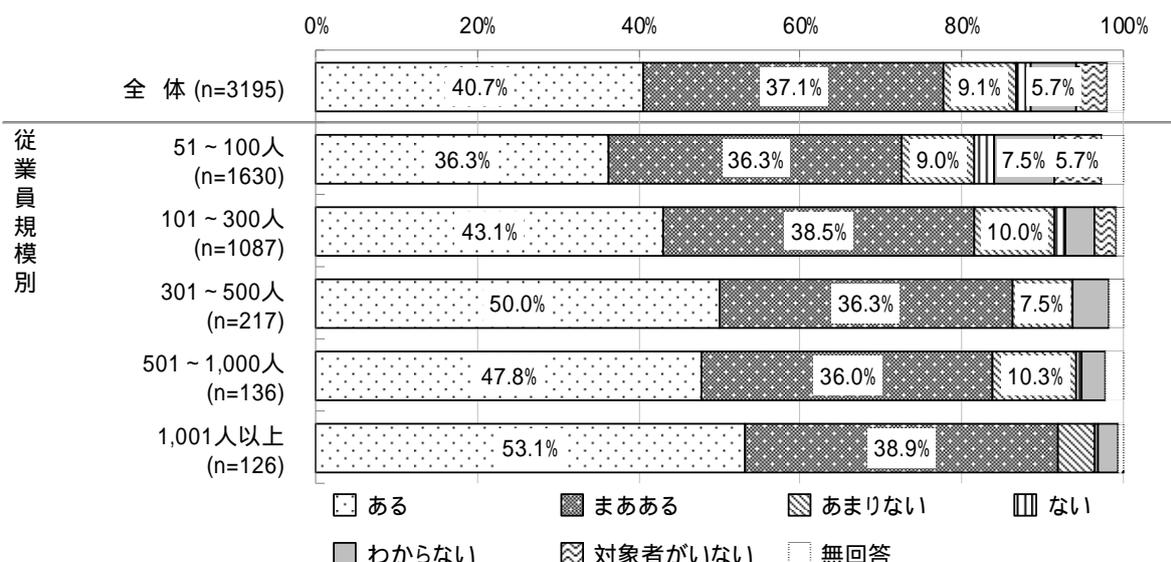
問 33-1_8) 退職者の再雇用制度の導入で「1.行っている」を選択した回答者を集計対象とする。

(3) 育児のために休暇・休業を取得しやすい雰囲気の有無

無期契約労働者（正社員等）

育児のために休暇・休業を取得しやすい雰囲気の有無について、無期契約労働者（正社員等）をみると、「全体」では「ある」が40.7%でもっとも回答割合が高く、次いで「まあある」が37.1%、「あまりない」が9.1%となっている。

図表 - 160 育児のために休暇・休業を取得しやすい雰囲気の有無_無期契約労働者（正社員等）
：単数回答（問34）

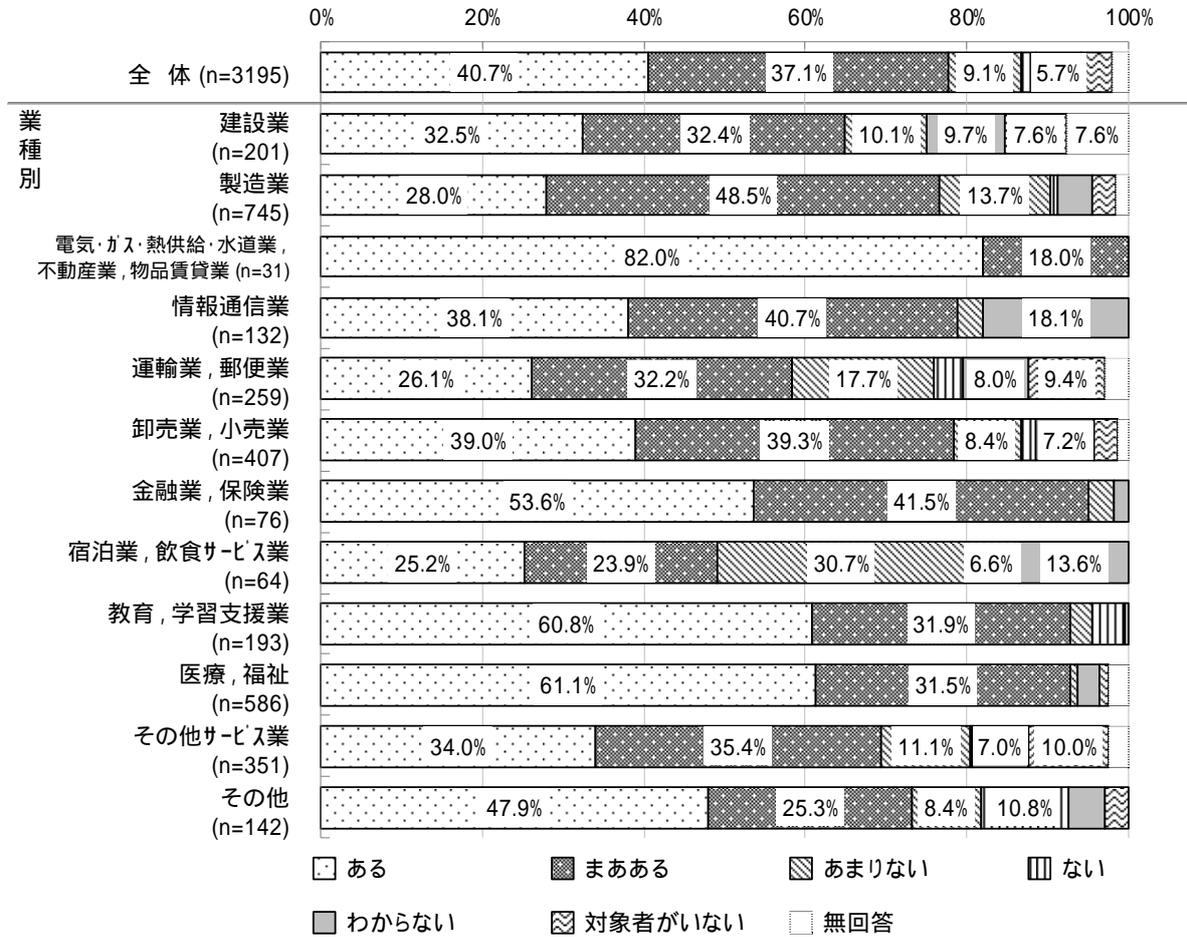


数表 - 160

	合計	問34.育児のために休暇・休業を取得しやすい雰囲気の有無_無期契約労働者(正社員等)							
		ある	まあある	あまりない	ない	わからない	対象者がいない	無回答	
全体	3195	40.7	37.1	9.1	1.7	5.7	3.8	2.0	
従業員規模別	51～100人	1630	36.3	36.3	9.0	2.4	7.5	5.7	2.8
	101～300人	1087	43.1	38.5	10.0	1.2	3.8	2.7	0.8
	301～500人	217	50.0	36.3	7.5	0.0	4.4	0.0	1.9
	501～1,000人	136	47.8	36.0	10.3	0.7	2.9	0.0	2.2
	1,001人以上	126	53.1	38.9	4.3	0.6	2.5	0.0	0.6

(業種別)

図表 - 161 育児のために休暇・休業を取得しやすい雰囲気の有無_無期契約労働者(正社員等)
: 単数回答(問 34)



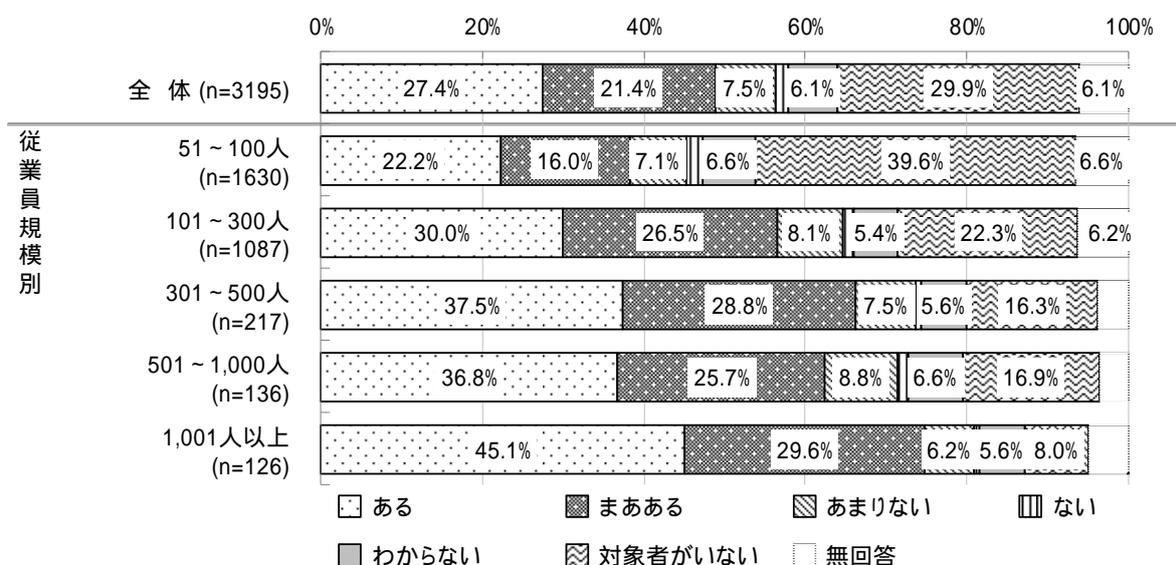
数表 - 161

	合計	問 34. 育児のために休暇・休業を取得しやすい雰囲気の有無_無期契約労働者(正社員等)							
		ある	まあある	あまりない	ない	わからない	対象者がいない	無回答	
全体	3195	40.7	37.1	9.1	1.7	5.7	3.8	2.0	
業種別	建設業	201	32.5	32.4	10.1	0.0	9.7	7.6	7.6
	製造業	745	28.0	48.5	13.7	1.0	4.1	3.1	1.5
	電気・ガス・熱供給・水道業, 不動産業, 物品賃貸業	31	82.0	18.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	情報通信業	132	38.1	40.7	3.2	0.0	18.1	0.0	0.0
	運輸業, 郵便業	259	26.1	32.2	17.7	3.6	8.0	9.4	3.0
	卸売業, 小売業	407	39.0	39.3	8.4	1.9	7.2	2.9	1.3
	金融業, 保険業	76	53.6	41.5	3.1	0.0	1.8	0.0	0.0
	宿泊業, 飲食サービス業	64	25.2	23.9	30.7	6.6	13.6	0.0	0.0
	教育, 学習支援業	193	60.8	31.9	2.9	4.0	0.4	0.0	0.0
	医療, 福祉	586	61.1	31.5	0.9	0.0	2.6	1.3	2.4
	その他サービス業	351	34.0	35.4	11.1	0.2	7.0	10.0	2.4
	その他	142	47.9	25.3	8.4	10.8	4.6	2.9	0.0

有期契約労働者

育児のために休暇・休業を取得しやすい雰囲気の有無について、有期契約労働者をみると、「全体」では「対象者がいない」が29.9%でもっとも回答割合が高く、次いで「ある」が27.4%、「まあある」が21.4%となっている。

図表 - 162 育児のために休暇・休業を取得しやすい雰囲気の有無_有期契約労働者
：単数回答（問34）

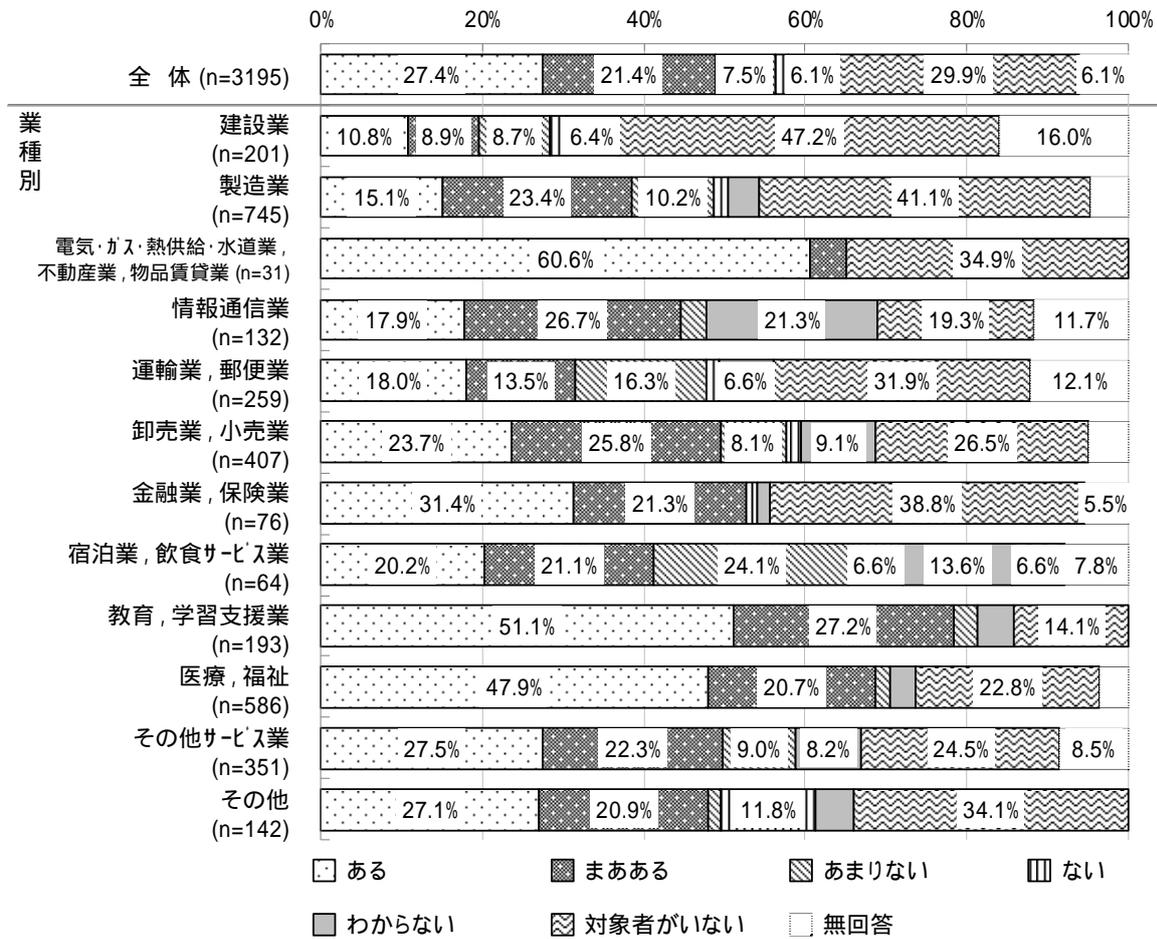


数表 - 162

	合計	問34.育児のために休暇・休業を取得しやすい雰囲気の有無 有期契約労働者							
		ある	まあある	あまりない	ない	わからな い	対象者が いない	無回答	
全体	3195	27.4	21.4	7.5	1.6	6.1	29.9	6.1	
従業員規模別	51～100人	1630	22.2	16.0	7.1	1.9	6.6	39.6	6.6
	101～300人	1087	30.0	26.5	8.1	1.5	5.4	22.3	6.2
	301～500人	217	37.5	28.8	7.5	0.6	5.6	16.3	3.8
	501～1,000人	136	36.8	25.7	8.8	1.5	6.6	16.9	3.7
	1,001人以上	126	45.1	29.6	6.2	0.6	5.6	8.0	4.9

(業種別)

図表 - 163 育児のために休暇・休業を取得しやすい雰囲気の有無_有期契約労働者
: 単数回答 (問 34)



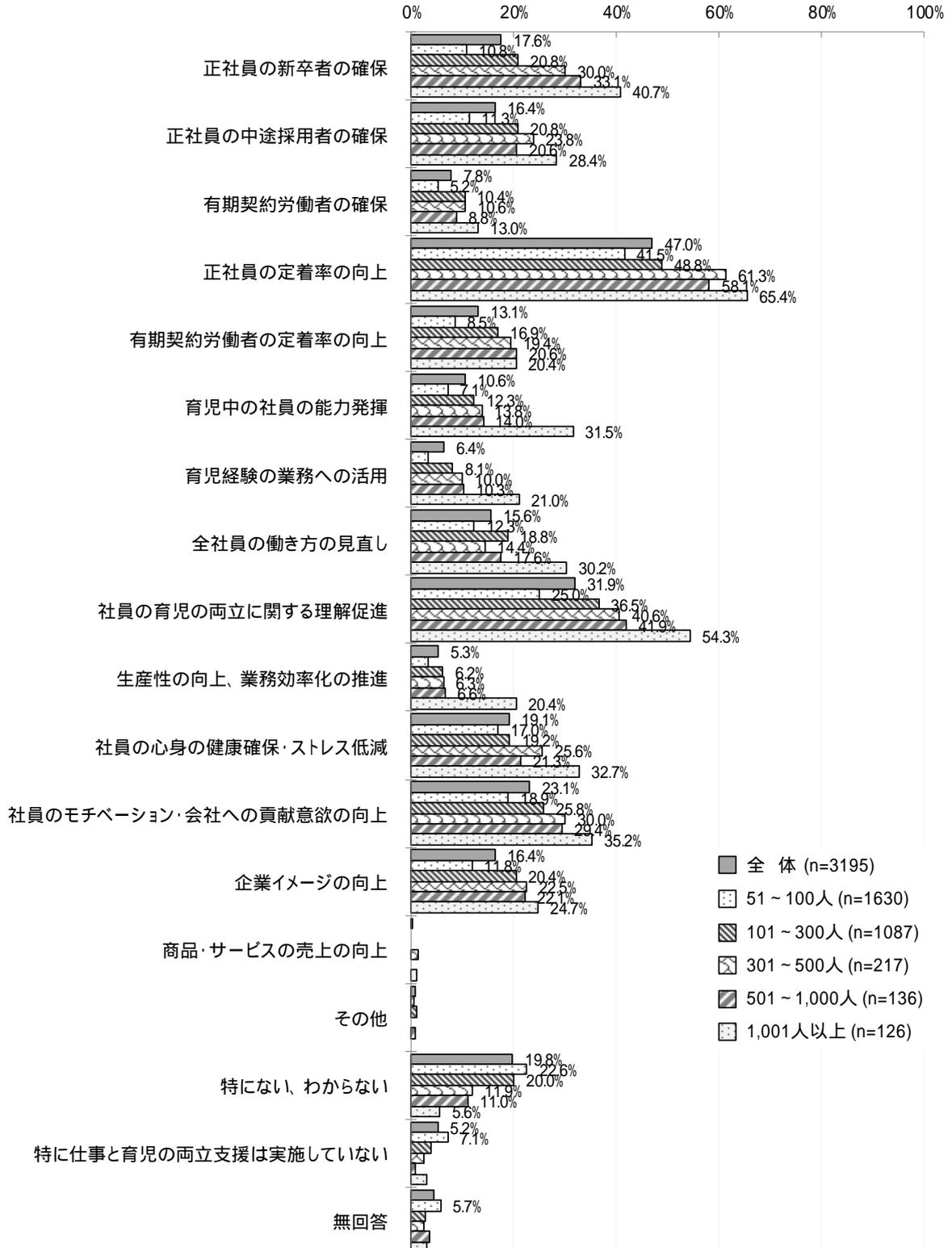
数表 - 163

	合計	問 34. 育児のために休暇・休業を取得しやすい雰囲気の有無_有期契約労働者						
		ある	まあある	あまりない	ない	わからない	対象者がいない	無回答
全体	3195	27.4	21.4	7.5	1.6	6.1	29.9	6.1
業種別								
建設業	201	10.8	8.9	8.7	2.1	6.4	47.2	16.0
製造業	745	15.1	23.4	10.2	1.8	3.7	41.1	4.7
電気・ガス・熱供給・水道業, 不動産業, 物品賃貸業	31	60.6	4.4	0.0	0.0	0.0	34.9	0.0
情報通信業	132	17.9	26.7	3.2	0.0	21.3	19.3	11.7
運輸業, 郵便業	259	18.0	13.5	16.3	1.6	6.6	31.9	12.1
卸売業, 小売業	407	23.7	25.8	8.1	1.9	9.1	26.5	4.9
金融業, 保険業	76	31.4	21.3	0.0	1.3	1.8	38.8	5.5
宿泊業, 飲食サービス業	64	20.2	21.1	24.1	6.6	13.6	6.6	7.8
教育, 学習支援業	193	51.1	27.2	2.9	0.0	4.7	14.1	0.0
医療, 福祉	586	47.9	20.7	2.0	0.0	3.0	22.8	3.6
その他サービス業	351	27.5	22.3	9.0	0.0	8.2	24.5	8.5
その他	142	27.1	20.9	1.5	11.8	4.6	34.1	0.0

(4) 仕事と育児の両立支援を推進することで得られた効果

仕事と育児の両立支援を推進することで得られた効果を見ると、「全体」では「正社員の定着率の向上」が47.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「社員の育児の両立に関する理解促進」が31.9%、「社員のモチベーション・会社への貢献意欲の向上」が23.1%となっている。

図表 - 164 仕事と育児の両立支援を推進することで得られた効果：複数回答（問35）



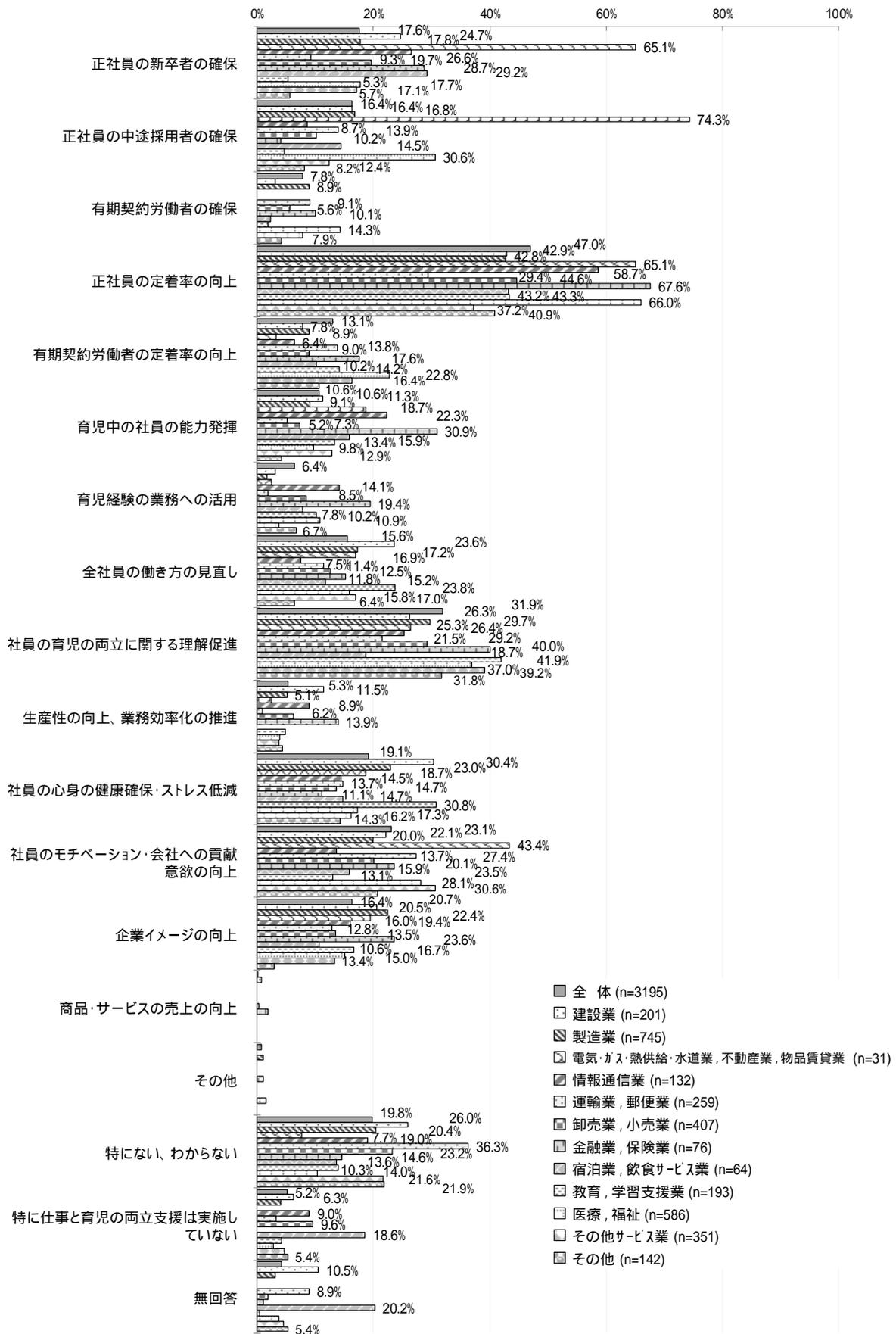
数表 - 164

		問 35.仕事と育児の両立支援を推進することで得られた効果									
		合計	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	育児中の 社員の能 力発揮	育児経験 の業務へ の活用	全社員の 働き方の 見直し	社員の育 児の両立 に関する 理解促進
全 体		3195	17.6	16.4	7.8	47.0	13.1	10.6	6.4	15.6	31.9
従業員規模別	51～100人	1630	10.8	11.3	5.2	41.5	8.5	7.1	3.3	12.3	25.0
	101～300人	1087	20.8	20.8	10.4	48.8	16.9	12.3	8.1	18.8	36.5
	301～500人	217	30.0	23.8	10.6	61.3	19.4	13.8	10.0	14.4	40.6
	501～1,000人	136	33.1	20.6	8.8	58.1	20.6	14.0	10.3	17.6	41.9
	1,001人以上	126	40.7	28.4	13.0	65.4	20.4	31.5	21.0	30.2	54.3

		問 36.仕事と育児の両立支援の推進による効果									
		合計	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 と育児の 両立支援 は実施し ていない	無回答
全 体		3195	5.3	19.1	23.1	16.4	0.1	0.7	19.8	5.2	4.3
従業員規模別	51～100人	1630	3.3	17.0	18.9	11.8	0.0	0.5	22.6	7.1	5.7
	101～300人	1087	6.2	19.2	25.8	20.4	0.0	1.2	20.0	3.8	2.7
	301～500人	217	6.3	25.6	30.0	22.5	1.3	0.0	11.9	2.5	2.5
	501～1,000人	136	6.6	21.3	29.4	22.1	0.0	0.7	11.0	0.7	3.7
	1,001人以上	126	20.4	32.7	35.2	24.7	1.2	0.0	5.6	3.1	3.1

(業種別)

図表 - 165 仕事と育児の両立支援を推進することで得られた効果：複数回答（問 35）



数表 - 165

	合計	問 35.仕事と育児の両立支援を推進することで得られた効果									
		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	育児中の 社員の能 力発揮	育児経験 の業務へ の活用	全社員の 働き方の 見直し	社員の育 児の両立 に関する 理解促進	
全 体	3195	17.6	16.4	7.8	47.0	13.1	10.6	6.4	15.6	31.9	
業 種 別	建設業	201	24.7	16.4	3.1	42.9	7.8	11.3	3.2	23.6	26.3
	製造業	745	17.8	16.8	8.9	42.8	8.9	9.1	1.7	17.2	29.7
	電気・ガス・熱供給・水道業，不動産業，物品賃貸業	31	65.1	74.3	0.0	65.1	3.3	18.7	2.5	16.9	26.4
	情報通信業	132	26.6	8.7	0.0	58.7	6.4	22.3	14.1	7.5	25.3
	運輸業，郵便業	259	9.3	13.9	9.1	29.4	13.8	5.2	1.9	11.4	21.5
	卸売業，小売業	407	19.7	10.2	5.6	44.6	9.0	7.3	8.5	12.5	29.2
	金融業，保険業	76	28.7	4.1	10.1	67.6	17.6	30.9	19.4	15.2	40.0
	宿泊業，飲食サービス業	64	29.2	14.5	2.4	43.2	10.2	15.9	7.8	11.8	18.7
	教育，学習支援業	193	5.3	4.7	1.9	43.3	14.2	13.4	10.2	23.8	41.9
	医療，福祉	586	17.7	30.6	14.3	66.0	22.8	9.8	10.9	15.8	37.0
	その他サービス業	351	17.1	12.4	7.9	37.2	16.4	12.9	3.7	17.0	39.2
	その他	142	5.7	8.2	4.2	40.9	10.6	4.2	6.7	6.4	31.8

	合計	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 と育児の 両立支援 は実施し ていない	無回答	
全 体	3195	5.3	19.1	23.1	16.4	0.1	0.7	19.8	5.2	4.3	
業 種 別	建設業	201	11.5	30.4	22.1	20.5	0.8	0.0	26.0	6.3	10.5
	製造業	745	5.1	23.0	20.0	22.4	0.0	1.0	20.4	4.1	3.2
	電気・ガス・熱供給・水道業，不動産業，物品賃貸業	31	2.5	18.7	43.4	19.4	0.0	0.0	7.7	0.0	0.0
	情報通信業	132	8.9	14.5	13.7	16.0	0.0	0.0	19.0	9.0	0.0
	運輸業，郵便業	259	0.9	14.7	27.4	12.8	0.0	0.0	36.3	3.3	8.9
	卸売業，小売業	407	6.2	13.7	20.1	13.5	0.3	1.0	23.2	9.6	1.8
	金融業，保険業	76	13.9	11.1	23.5	23.6	1.8	0.0	14.6	0.0	1.0
	宿泊業，飲食サービス業	64	0.0	14.7	15.9	10.6	0.0	0.0	13.6	18.6	20.2
	教育，学習支援業	193	4.8	30.8	13.1	16.7	0.0	0.0	14.0	4.3	0.5
	医療，福祉	586	3.9	17.3	28.1	15.0	0.0	1.6	10.3	2.8	3.7
	その他サービス業	351	3.8	16.2	30.6	13.4	0.0	0.0	21.6	4.7	4.6
	その他	142	4.4	14.3	20.7	3.0	0.0	0.0	21.9	5.4	5.4

(5) 仕事と育児等の両立を推進する上での新型コロナウイルス感染症の影響

アンケートの最後に、仕事と育児等の両立を推進する上での新型コロナウイルス感染症の影響について自由記入欄を設けた。主な記入内容は以下のとおりである。

新型コロナウイルス感染症は、貴社における仕事と育児等の両立を推進する上で、どのような影響がありましたか。(問36)

小学校・保育所等の臨時休業に関すること

- ・新型コロナウイルスの感染状況により、小学生や保育園児幼稚園児を持つ親が仕事を休まざるをえない状況が生まれた。(事業所として、特別休暇制度(有給)を設けた。)
- ・新型コロナウイルスの流行により、新たに「新型コロナウイルスに関連する特別休暇」を設立し、小学校等の休務時に対応した。
- ・休校休園に対応するため、それまで認めていなかった失効年次有給休暇の利用目的に追加。利用した社員が多かった。
- ・シフト勤務制度、在宅勤務制度を予定よりも早く導入したため、通勤時間の軽減など、育児の負担を軽減できた。
- ・新型コロナの感染拡大は保育園の休園や小学校の休校と仕事と育児を両立している社員に大きな負担となった。その中で会社としてリモートワークの要件緩和やフレックス勤務の導入など制度のあり方を一時的に見直す対応をとった。コロナウイルスへの対応を通して、現行の制度や仕事のすすめ方への課題意識が高まったことは、仕事と育児を両立する社員にとっても良いきっかけになったと思う。
- ・2020年4月の緊急事態宣言下では、保育所やデイケア施設が休園し、自宅で育児、介護をしながら在宅勤務を行う社員が増え、両立への理解が深まった。
- ・小中学校保育園等の休校休園により復帰時期が4ヵ月遅れた。
- ・保育園の登園自粛により、育児休業からの復帰が予定より2ヵ月遅れた社員がいた。
- ・新型コロナウイルス感染拡大防止のための子どもの臨時休園休校に伴い、子の面倒をみるため出社できない社員については、女性に偏ってしまう傾向にあった。
- ・保育園等の休園により会社を休むのは圧倒的に母親が多い。コロナ禍では一時的な休職のため人員補充は難しく、結果的に子供のいない女性と男性社員にしわ寄せがいった。
- ・学校休校、保育所の預り自粛により、子をもつ社員(特に女性)の多くが、休暇取得・時短勤務での対応を余儀なくされた。感染対策のためもあり、急遽テレワークを広く導入したが、未就学の子が在宅中の家庭での勤務は、社員にとっても家族にとっても困難が多く、ストレスが大きいという声が多かった。

テレワーク・在宅勤務に関すること

- ・新型コロナウイルス感染症対策として、実施している在宅勤務の影響で通勤時間が削減され、育児に充てることのできる時間が増えた。
- ・テレワークの上限日数の撤廃など、フレキシブルな働き方につながる仕組の拡充が両立の推進につながっている。
- ・テレワークがすすみ、通勤の負担が減ったことで仕事と育児等の両立が格段にしやすくなり、仕事に対するモチベーションの向上や、両立に関する悩み相談が減少した。
- ・テレワーク導入が一気に進んだ。会社全体の働き方に変化があったことで、育児と両立しやすくなった。
- ・コロナ感染防止対策として、2020年3月から在宅勤務を全社員に導入。育児時短者以外もWLBを考える契機になり、会社全体で新しい働き方を考える機会にもなった。
- ・従来育児、介護事由がある社員に限定的に認めていた在宅勤務制度を、新型コロナウイルス感染対策の一環とし全社的に適用したことで、制度利用についての理解が浸透したと感じる。
- ・感染拡大防止の観点により、在宅勤務制度を導入した。通勤時間が削減されたことによって、育児家事の時間が確保されただけでなく、時短勤務者がフルタイムで働けるようになる等の好影響があった。

その他

- ・産後うつや育休中の精神的な不安定からメンタルクリニックへ通う者が以前に比べて増加し、ケアが必要となった。また、短時間勤務者は保育園の休園などで心身共に大変な状況が続き、個々への配慮が以前に比べて増加した。

令和3年1月5日

厚生労働省「令和2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」

仕事と育児等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

厚生労働省では株式会社日本能率協会総合研究所に委託し、「令和2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、更なる施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。

■アンケートご協力をお願い

株式会社日本能率協会総合研究所

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（株式会社日本能率協会総合研究所）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、**令和3年1月29日(金)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、ご協力賜りますよう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

- ・ このアンケートは無記名です。
- ・ 特段の指定がない限り**令和2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○印で開んで下さい。「○は1つ」「○はいくつでも」など回答数が指定されています。
- ・ 数字をご記入いただく間について、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。

■ お問い合わせ先

〒105-0011 東京都港区芝公園3-1-22 日本能率協会ビル5階
株式会社日本能率協会総合研究所 社会イノベーション研究事業本部
福祉・医療・労働政策研究部 本件担当：笹森、古橋、河西、田中、川村
電話：フリーダイヤル 0120-304-603または03-3578-7677（平日10～17時） Fax：03-3432-1837
e-mail: anq_info129@jmar.co.jp

1. 貴社の概要について伺います

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・支店を含めた単体の従業員数)
(令和2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した。
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。

(令和2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)

	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ます。

(1) 無期契約労働者(正社員等)に占める20～30代の割合(令和2年4月1日時点)

(①②それぞれ○は1つ)

	10%未満	10%以上～ 30%未満	30%以上～ 50%未満	50%以上～ 70%未満	70%以上	わからない
①男性	1	2	3	4	5	6
②女性	1	2	3	4	5	6

(2) 非管理職の無期契約労働者(正社員等)の月間総労働時間

(平均・令和2年9月実績)(①②③それぞれ○は1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(令和2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 ※(令和元年度実績)(○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

(①②それぞれ数値は小数点以下の端数を切捨て、整数を記入)

①男性	年	②女性	年
-----	---	-----	---

II. 結婚や妊娠・出産、育児での女性の離職状況について伺います

問6. 結婚や妊娠・出産、育児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)

	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は少ない	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	対象者がいない
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)

	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は少ない	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	対象者がいない
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) 育児による離職の状況(①②それぞれ○は1つ)

	育児で離職する女性はほとんどいない	育児で離職する女性は少ない	育児で離職する女性が多い	育児でほとんど離職する	わからない	対象者がいない
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

III. 育児をしながら働く労働者のための制度と利用状況等について伺います

問 7. 貴社における、育児休業制度の内容について、お聞きます。

(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)

※別紙「育児・介護休業法の概要」の「1 育児休業」を参照ください。

(2) 適用除外の対象者: 労使協定の締結により育児休業の対象から除外している労働者の要件[※]として、以下を設定していますか。(○はいくつでも)

1. 入社1年未満の労働者
2. 申出の日から1年以内(1歳6か月又は2歳までの育児休業の場合は6か月以内)に雇用関係が終了する労働者
3. 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
4. その他()
5. 規定がない、わからない

※別紙「育児・介護休業法の概要」の「1 育児休業」を参照ください。

(3) 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。(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

※別紙「育児・介護休業法の概要」の「1 育児休業」を参照ください。

問 8. 貴社における、育児短時間勤務制度の内容について、お聞きます。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. 高校生またはそれ以上
7. 期間に制限はない
8. その他(規定がない、わからない等)

※別紙「育児・介護休業法の概要」の「3 育児のための短時間勤務制度」を参照ください。

問 9. 貴社における、子の看護休暇制度について、お聞きます。

- (1) 取得日数: 小学校就学前の子が3人以上いる場合の休暇の年間付与日数について、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それぞれ〇は1つ)

①無期契約労働者(正社員等)

1. 10日(法定どおり*)
2. 11~15日
3. 16~20日
4. 21日以上
5. 付与日数に制限はない
6. その他()
7. 規定がない・わからない

②有期契約労働者

1. 10日(法定どおり*)
2. 11~15日
3. 16~20日
4. 21日以上
5. 付与日数に制限はない
6. その他()
7. 規定がない・わからない

※別紙「育児・介護休業法の概要」の「2. 子の看護休暇」を参照ください。

- (2) 取得単位: 現時点(令和2年10月1日時点)での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。

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それぞれ〇は1つ)

①無期契約労働者(正社員等)

1. すでに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)

②有期契約労働者

1. すでに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)

※別紙「育児・介護休業法の概要」の「2. 子の看護休暇」を参照ください。

- (3) 取得事由: 子の看護休暇制度はどのような場合に取得できますか。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それぞれ〇はいくつでも)

①無期契約労働者(正社員等)

1. 病気・けがをした子の看護又は子に予防接種や健康診断を受けさせるため(法定どおり*)
2. 保育園・小学校等の臨時休業により子の世話をするため
3. インフルエンザ等の感染症による等保育園・小学校等の登園・登校禁止の定めにより、子の世話をするため
4. インフルエンザ等の感染のおそれがあり、自主的に保育園・小学校等を休ませた場合の子の世話をするため
5. その他()
6. 規定がない・わからない

※別紙「育児・介護休業法の概要」の「2. 子の看護休暇」を参照ください。

②有期契約労働者

1. 病気・けがをした子の看護又は子に予防接種や健康診断を受けさせるため(法定どおり*)
2. 保育園・小学校等の臨時休業により子の世話をするため
3. インフルエンザ等の感染症による等保育園・小学校等の登園・登校禁止の定めにより、子の世話をするため
4. インフルエンザ等の感染のおそれがあり、自主的に保育園・小学校等を休ませた場合の子の世話をするため
5. その他()
6. 規定がない・わからない

※別紙「育児・介護休業法の概要」の「2. 子の看護休暇」を参照ください。

問 10-1. 貴社では、妊娠・出産や育児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。
各制度については、育児利用が可能なもの(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。(○はいくつでも)

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. 配偶者出産休暇制度
5. 失効年次有給休暇の積立制度
6. (子の看護休暇・配偶者出産休暇・失効年次有給休暇の積立制度以外の) 育児に関する目的で
利用できる休暇制度*
7. 半日単位の年次有給休暇制度
8. 時間単位の年次有給休暇制度
9. 事業所内保育施設の設置運営
10. 保育サービスに関する費用助成
11. その他の妊娠・出産・育児との両立を支援する制度 ()
12. 特に導入していない

※ 別紙「育児・介護休業法の概要」の「5 育児を目的とした休暇制度」を参照ください。

問 10-1で「5. 失効年次有給休暇の積立制度」に○を付けた方にお聞きします。それ以外の方は、問11へお進みください。

問 10-2. 失効年次有給休暇の積立制度は、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 ○を付けてください。(○はいくつでも)

1. 配偶者の出産のため
2. 育児のため
3. 子の看護のため
4. 保育園・小学校等の臨時休業により子の世話をするため
5. インフルエンザ等の感染症による等保育園・小学校等の登園・登校禁止の定めにより
子の世話をするため
6. インフルエンザ等の感染のおそれにより、自主的に保育園・小学校等を休ませた場合の
子の世話をするため
7. 子の入園・入学式、卒園・卒業式、運動会等の保育園・小学校等の行事への参加のため
8. 家族の介護のため
9. 子以外の家族の看護のため
10. その他の育児や介護・看護の目的 ()
11. 育児や介護・看護に関する目的での利用は認めていない
12. わからない

問 11. 貴社では、保育園・小学校等が臨時休業の際、子どもの世話をするために休む必要のある労働者は、
どのような休暇を利用していますか(利用していましたか)。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○はいくつでも)

①無期契約労働者(正社員等)

1. 子の看護休暇制度(法定^{※1}を超える取扱いを認めている(認めていた))
2. 年次有給休暇制度
3. 失効年次有給休暇積立制度
4. (1・3以外の) 育児に関する目的で利用できる休暇^{※2}
5. 会社独自の休暇制度(有給)(3・4を除く)
6. 会社独自の休暇制度(無給)(3・4を除く)
7. 欠勤
8. その他 ()
9. 対象者はいない(いなかった)
10. わからない

※1 別紙「育児・介護休業法の概要」の「2 子の看護休暇」を参照ください。

※2 別紙「育児・介護休業法の概要」の「5 育児を目的とした休暇制度」を参照ください。

②有期契約労働者

1. 子の看護休暇制度（法定^{※1}を超える取扱いを認めている（認めていた））
2. 年次有給休暇制度
3. 失効年次有給休暇積立制度
4. （1・3以外の）育児に関する目的で利用できる休暇^{※2}
5. 会社独自の休暇制度（有給）（3・4を除く）
6. 会社独自の休暇制度（無給）（3・4を除く）
7. 欠勤
8. その他（）
9. 対象者はいない（いなかった）
10. わからない

※1 別紙「育児・介護休業法の概要」の「2 子の看護休暇」を参照ください。
 ※2 別紙「育児・介護休業法の概要」の「5 育児を目的とした休暇制度」を参照ください。

問 12-1. 以下の各制度について、令和元年10月1日～令和2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有期契約労働者それぞれについて、お答えください。

（1～7）について、①②それぞれ○は該当するものにつけてください

※男女とも利用者がいる場合には「1」「2」の両方に○をつけてください。

※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。

※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
1) 産前産後休業	/	/	/	/	/	2	3	4	5
2) 育児休業制度 ^{※1}	1	2	3	4	1	2	3	4	
3) 育児のための 短時間勤務制度 ^{※2}	1	2	3	4	1	2	3	4	
4) 子の看護休暇制度 （1日単位） ^{※3}	1	2	3	4	1	2	3	4	
5) 子の看護休暇制度 （半日単位） ^{※4}	1	2	3	4	1	2	3	4	
6) 子の看護休暇制度 （時間単位） ^{※5}	1	2	3	4	1	2	3	4	
7) 育児のための 所定外労働の制限 （残業の免除） ^{※6}	1	2	3	4	1	2	3	4	

※1～6 別紙「育児・介護休業法の概要」の「1 育児休業」～「4 育児のための所定外労働の制限（残業の免除）」の制度を参照ください。

問 12-1 2) 育児休業制度の①または②で、「1」または「2」を選択した場合（「利用者がいる」を選択した場合）にお聞きします。それ以外の場合は、問 13へお進みください。

問 12-2. 育児休業中に、就労を認めた労働者はいますか。

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○は該当するものにつけてください）

※男女とも利用者がいる場合には「1」「2」の両方に○をつけてください。

①無期契約労働者（正社員）

1. 男性でいる
2. 女性でいる
3. いない

②有期契約労働者

1. 男性でいる
2. 女性でいる
3. いない

問 12-2 の①または②で、「1」または「2」を選択した場合にお聞きします。それ以外の場合は、問 13へお進みください。

問 12-3. 育児休業中に就労を認めた理由を教えてください。(自由記入)

問 13. 貴社において、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。(①②それぞれ○は1つ)

※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。

※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6か月以下まで	子が1歳超 2歳以下まで	子が2歳以下まで	子が2歳超 3歳以下まで	子が3歳超 3歳以下まで	子が3歳超まで	わからない	対象者がいない
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 14. 貴社では、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した後に、短時間勤務制度を利用する方はどの程度いらっしゃいますか。(①②それぞれ○は1つ)

①無期契約労働者(正社員)

②有期契約労働者

<ol style="list-style-type: none"> 1. ほとんどの人が利用する 2. 半数程度は利用する 3. 一部の人は利用する 4. ほとんどの人は利用しない 5. そもそも育児休業制度の取得者が、ほとんどいない 6. わからない 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ほとんどの人が利用する 2. 半数程度は利用する 3. 一部の人は利用する 4. ほとんどの人は利用しない 5. そもそも育児休業制度の取得者が、ほとんどいない 6. わからない
---	---

問 15. 貴社において、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。(①②それぞれ○は1つ)

※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。

※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歳超 2歳まで	子が2歳超 3歳まで	子が3歳超 小学校就学前まで	子が3歳超 3年生まで	子が小学1年生 6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	対象者がいない
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	

IV. 妊娠・出産や育児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伺います

問 16-1. 貴社では、社員や社員の配偶者の妊娠・出産等を把握したときに、育児休業の取得に関しどのようなことを行っていますか。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、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. 人事部署から対象者に個別に育児休業等に関して書面(メール含む)で周知	1	1
2. 上司から対象者に個別に育児休業等に関して書面(メール含む)で周知	2	2
3. 人事部署から対象者に個別に面談を実施	3	3
4. 上司から対象者に個別に面談を実施	4	4
5. 人事部署から育児休業の取得の意向確認や働きかけを実施	5	5
6. 上司から育児休業の取得の意向確認や働きかけを実施	6	6
7. 育児休業の取得計画の作成	7	7
8. 社内の育児休業取得事例の提供	8	8
9. 同じ会社で出産・育児をしている人との情報交換や相談の機会の提供	9	9
10. 子育てに関する情報提供や研修・セミナー(両親学級等)の実施	10	10
11. 社内相談窓口の設置	11	11
12. その他()	12	12
13. 特に行ってない	13	13

問 16-1の1~4で、①または②に1つでも○を付けた場合(周知や面談を行っている場合)にお聞きします。それ以外の場合は、問 17へお進みください。

問 16-2. 育児休業等に関して対象者に周知や面談を行うときに、どのようなことを伝えていきますか。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、伝えていくことすべてに○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. 育児休業制度の内容	1	1
2. 育児休業給付金制度の内容	2	2
3. 社会保険料の免除制度の内容	3	3
4. 育児休業中の待遇(賃金・配置等の労働条件など)	4	4
5. 育児休業からの復職時の職務や労働条件、キャリアプラン	5	5
6. 育児休業の社内の申請先	6	6
7. 社内の相談窓口	7	7
8. 社内の育児休業取得事例	8	8
9. 会社独自の育児支援制度や研修・イベント(子育てに関するセミナー(両親学級)、パパママカフェなど)	9	9
10. 育児休業中の情報提供の有無やその内容	10	10
11. その他()	11	11

問 17. 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。(〇は1つ)

1. 社員自身が安心して育児に専念できるように、育児休業の取得を支援したい
2. 育児休業から早く復職したうえで、短時間勤務等の両立支援制度を取得できるよう支援したい
3. 育児休業から早く復職したうえで、フルタイム勤務で育児と両立できるよう支援したい
4. その他 ()
5. 特に考えていない、わからない

問 18. 貴社では、仕事と育児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. 子育てに関するセミナーを実施
7. 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
8. 管理職に対し、職場運営マニュアルの作成や、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）
9. 管理職に対し、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
10. 面談など制度利用者と管理職のコミュニケーション支援
11. 制度利用に関する社内相談窓口の設置
12. 子どもを持つ社員のネットワークづくり（パパママカフェ等）
13. 子育てに関する研修・セミナー（両親学級等）を実施
14. 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
15. 会社独自に、制度利用中の所得補償を実施（保育サービスへの費用助成を含む）
16. その他 ()
17. 特に行っていない

問 19-1. 貴社では、職業家庭両立推進者[※]を選任していますか。(〇は1つ)

1. 職業家庭両立推進者を選任している
2. 職業家庭両立推進者について知ってはいるが、会社として選任はしていない
3. 職業家庭両立推進者を知らない

※別紙「育児・介護休業法の概要」の「8 職業家庭両立推進者」を参照ください。

問 19 で「1.職業家庭両立推進者を選任している」を選択した場合にお聞きします。それ以外の場合は、問 20-1へお進みください。

問 19-2. 職業家庭両立推進者を社内で活用していますか。(〇は1つ)

1. 活用している（具体的に：)
2. 活用していない

V. 男性労働者の育児休業取得や育児参画等について伺います

問 20-1. 貴社では、男性無期契約労働者(正社員等)の育児休業取得率について、目標値を設定していますか。(〇は1つ)

1. 設定している
2. 設定していない
3. 対象者がいない

問 20-1で「1.設定している」を選択した場合にお聞きします。それ以外を選択された場合は、問 21にお進みください。

問 20-2. 設定している目標値について、お答えください。(○は1つ)

1. 7%未満	7. 30%以上 50%未満
2. 7%以上 10%未満	8. 50%以上 75%未満
3. 10%以上 13%未満	9. 75%以上 100%未満
4. 13%以上 15%未満	10. 100%
5. 15%以上 20%未満	11. わからない
6. 20%以上 30%未満	

※民間企業における男性の育児休業取得率を2020年までに13%、2025年までに30%とする政府目標を掲げています(2019年は7.48%)。

問 21. 過去3年間(平成29～令和元年度)の男性無期契約労働者(正社員等)の平均育児休業取得率をお答えください。(○は1つ)

1. 7%未満	7. 30%以上 50%未満
2. 7%以上 10%未満	8. 50%以上 75%未満
3. 10%以上 13%未満	9. 75%以上 100%未満
4. 13%以上 15%未満	10. 100%
5. 15%以上 20%未満	11. わからない
6. 20%以上 30%未満	

※民間企業における男性の育児休業取得率を2020年までに13%、2025年までに30%とする政府目標を掲げています(2019年は7.48%)。

問 22. 貴社では、男性無期契約労働者(正社員等)が配偶者の出産や育児にあたり何らかの休業・休暇を取得する場合、概ね(1)どのような目的で(2)どの時期に休業・休暇を取得することが多いですか。育児休業、育児休業以外の育児のための独自の休業・休暇のほか、育児目的で取得される法定の有給休暇等も含めたすべての育児のための休業・休暇について、お答えください。

(1) 男性無期契約労働者(正社員等)が配偶者の出産や育児にあたり何らかの休業・休暇を取得する場合、どのような目的で取得することが最も多いですか(○はいくつでも)

1. 里帰り出産の出産時の立ち会いや入退院の付き添いのため
2. 配偶者の出産後、体調・体力が回復するまでの生活のサポート、育児のため
3. 出産した子の育児に専念するため
4. 上の子の育児に専念するため
5. 子のならし保育のため
6. 子の保育園等入園の準備のため
7. 子が保育園等の保育サービスが受けられないため
8. 配偶者の復職時のサポートのため
9. 保育園や小学校等の行事等に参加するため
10. その他(具体的に:)
11. 対象者がいない・わからない

(2) 男性無期契約労働者(正社員等)が配偶者の出産や育児にあたり何らかの休業・休暇を取得する場合、どの時期に取得を開始することが最も多いですか(○は1つ)

1. 子の出生後1週間以内の時期に取得開始
2. 子の出生後1週間超8週間以内の時期に取得開始
3. 子の出生後8週間超(子が)1歳以内の時期に取得開始
4. 子が1歳超1歳6ヵ月以内の時期に取得開始
5. 子が1歳6ヵ月超2歳以内の時期に取得開始
6. 子が2歳超3歳以内の時期に取得開始
7. 子が3歳超の時期に取得開始
8. 対象者がいない・わからない

問 23. 配偶者の出産・育児にあたり、男性無期契約労働者(正社員等)が休業・休暇を取得しやすい環境をつくるために、会社全体や職場に対して実施している取組はありますか。(〇はいくつでも)

1. 全社員に対して、男性の育児休業等の取得について理解を促進するための情報提供（制度内容や取得事例等）や研修を行っている
2. 配偶者が出産予定の男性社員に対して、育児休業等に関して人事部署や職場の上司等から書面（メール含む）での周知や面談を行うようにしている
3. 配偶者が出産予定の男性社員に対して、育児休業等の取得について人事部署や職場の上司等から意向確認や働きかけを行うようにしている
4. 育児休業等を取得する場合、代替要員を配置している
5. 会社独自に、育児休業中の所得保障を行っている
6. 育児休業等の取得に伴う人事評価での不利益な事項の見直しを行っている
7. 社内に相談窓口を設置している。
8. その他（)
9. 特に実施していない

問 24. 貴社では、配偶者の出産や育児に関する休業・休暇制度のうち、今後どの制度による休業・休暇の取得を男性の無期契約労働者(正社員等)に推進していきたいと考えていますか。(〇はいくつでも)
(今後、新たに導入をする予定の制度も含めて、お答えください。)

- | | |
|---|---------------------------|
| 1. 育児休業制度 | 6. 法定の年次有給休暇 |
| 2. パパ・ママ育休プラス ^{※1} | 7. その他の休業・休暇制度
(具体的：) |
| 3. 配偶者出産休暇制度 | 8. 制度の種類を問わず推進していきたい |
| 4. 失効年次有給休暇の積立制度 | 9. 対象者がいない、わからない |
| 5. (3・4以外の)育児に関する目的で利用できる休暇 ^{※2} | |

※1 別紙「育児・介護休業法の概要」の「1 育児休業」を参照ください。

※2 別紙「育児・介護休業法の概要」の「5 育児を目的とした休暇制度」を参照ください。

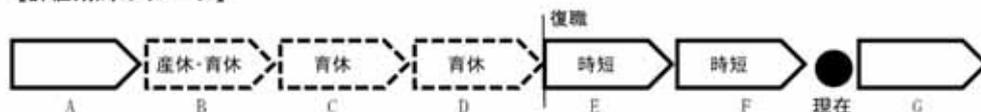
問 25. 貴社において、男性無期契約労働者(正社員等)の仕事と育児の両立支援を推進するうえでの障壁・課題は、どのようなことだと思いますか。(〇はいくつでも)

1. 男性の仕事と育児の両立について、管理職の理解・賛同・協力を得ることが難しい
2. 男性の仕事と育児の両立について、経営層の理解・賛同・協力を得ることが難しい
3. 男性の仕事と育児の両立について、職場の理解・賛同・協力を得ることが難しい
4. 配偶者が専業主婦である男性社員が多く、育児参画の必要性を感じていない人が多い
5. 男性の仕事と育児の両立が、会社や職場にどのようなメリットがあるのかが分からない
6. 休業・休暇を取得したり、柔軟な働き方をしたりしている社員の勤怠管理や評価が難しい
7. 休業・休暇を取得したり、柔軟な働き方をしたりしにくい雰囲気のある職場である
8. 職種・仕事内容・部署によって、仕事と育児との両立のしやすさが異なる
9. 人手不足で休業・休暇の取得が難しい、代替要員の確保が難しい
10. その他（)
11. 対象者がいない
12. わからない
13. 特に障壁・課題だと思っていることはない

VI. 育児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伺います

問 26. 無期契約労働者(正社員等)の育児休業制度、育児短時間勤務制度利用者に対する評価の方針について、お聞きします。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で(例:直近3期において、5段階評価で3以上の評価を得る必要があるなど)、査定期間に育児休業期間等が含まれる場合に、どのように評価していますか。(○は1つ)

【評価期間のイメージ】



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(直近3期はAEFで評価を行う)
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(直近3期はDEFで評価を行い、D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、復職後の期間を評価(直近はEFの2期しかないため、次のGの評価を待つこととなる)
4. 特に評価の方針を示していない、定めていない
5. その他 ()
6. 対象者がいない・わからない

問 27. 無期契約労働者(正社員等)の育児短時間勤務制度利用者に対して、どのように業務配分を行っていますか。(○は1つ)

1. フルタイム勤務者と同じように業務配分を行っている
2. 勤務時間短縮分に応じた業務配分を行っている
3. 一律に勤務時間短縮分に応じた業務配分を行うのではなく、個々の労働者の能力や仕事内容等に応じた業務配分を行っている
4. その他 ()
5. 特に業務配分について方針を示していない、定めていない
6. 対象者がいない・わからない

※育児・介護休業法に基づく育児短時間勤務制度(別紙「育児・介護休業法の概要」の「3 育児のための短時間勤務制度」を参照)の利用者についてお答えください。

問 28. 無期契約労働者(正社員等)の育児短時間勤務制度利用者について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勤務時間に応じて減額している(一部有給)
3. 減額しない(有給)
4. その他 ()
5. 対象者がいない・わからない

※育児・介護休業法に基づく育児短時間勤務制度(別紙「育児・介護休業法の概要」の「3 育児のための短時間勤務制度」を参照)の利用者についてお答えください。

問 29. 貴社では、無期契約労働者(正社員等)について、育児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。(〇はいくつでも)

1. 妊娠・出産等のライフイベントの発生前から、将来の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の実施を含む)
2. 両立支援制度の利用に際し、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(キャリア研修・キャリアプランの作成等の実施を含む)
3. ロールモデル・メンターの紹介、社内での事例の提供
4. 職場の管理職に対し、両立支援制度利用者のマネジメント(業務配分や評価等)に関するマニュアルの作成や研修の実施
5. 職場の管理職に対し、両立支援制度の利用に関するハラスメント防止のためのマニュアルの作成や研修の実施
6. 育児休業・短時間勤務制度等の利用に伴う人事評価での不利益な事項の見直し
7. 人事評価への「時間当たり生産性」重視の方針の取入れ
8. 社内の相談窓口の設置
9. その他()
10. 対象者がいない・わからない

問 30. 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。(〇は1つ)

※個々の有期契約労働者で対応が異なる場合は、最も多いケースに〇をつけてください。

1. 有期契約が更新を含めて通算5年を超えないように雇用していく
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、有期契約労働者を雇用しない方向で検討している
5. その他()
6. 特に方針は定めていない、わからない

問 31. 貴社の、管理職への昇進についてお聞きします。

(1) 貴社の、課長に昇進するまでの平均的な年数を教えてください。(〇は1つ)

- | | |
|---------------|---------------|
| 1. 5年未満 | 5. 20年以上25年未満 |
| 2. 5年以上10年未満 | 6. 25年以上 |
| 3. 10年以上15年未満 | 7. わからない |
| 4. 15年以上20年未満 | |

(2) 過去3年間に、課長に昇進した人はいますか。また、その中に育児による短時間勤務制度を利用した方はいますか(〇は1つ)

- | | | |
|-------|--------|----------|
| 1. いる | 2. いない | 3. わからない |
|-------|--------|----------|

(3) (2)で「1. いる」と回答した方にお聞きします。それ以外の方は問 32 へお進みください。

その方が課長に昇進するまでの年数を教えてください。複数名以上いる場合には、平均的な年数を教えてください。(〇は1つ)

- | | |
|---------------|---------------|
| 1. 5年未満 | 5. 20年以上25年未満 |
| 2. 5年以上10年未満 | 6. 25年以上 |
| 3. 10年以上15年未満 | 7. わからない |
| 4. 15年以上20年未満 | |

VII. 介護のための休暇・休業制度について伺います

問 32. 以下の介護のための休暇・休業制度[※]の、令和2年1月1日～12月31日の利用実績についてお聞きます。

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。

(1)～4)について、①②それぞれ○は該当するものにつけてください

※男女とも利用者がいる場合には「1」「2」の両方に○をつけてください。

※各制度の利用がなく、対象となる方がいるかどうかわからない場合には「4」に○をつけてください。

※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 わからない	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 わからない	5 有期契約 労働者は いない
1) 介護休業制度	1	2	3	4	1	2	3	4	5
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) 介護休暇制度 (時間単位)	1	2	3	4	1	2	3	4	

※別紙「育児・介護休業法の概要」の「6 介護休業」および「7 介護休暇」を参照ください。

VIII. 柔軟な働き方の推進や労働時間の削減(働き方改革)の取組について伺います

問 33-1. 貴社では、働き方改革の一環として以下の取組を行っていますか。(1)～8)について、それぞれ○は1つ

問 33-1 で、2)～8)において、「1.行っている」を選択した場合にお聞きます。それ以外の場合は、問 34 へお進みください。

問 33-2. 制度を利用するために事由や職種などの制限はありますか。(2)～8)において、それぞれ○は該当するものにつけてください

	問33-1				問33-2		
	行っている	検討中	行っていないが 現在は実施していない	以前行っていたが、 現在は実施していない	行っていない 検討もしていない	行っていない 検討もしていない	行っていない 検討もしていない
1) 時間外労働の上限を法定より少ない 時間で36協定を締結	1	2	3	4			
2) 時間単位の休暇制度の導入 ※	1	2	3	4	1	2	3
3) 時差出勤制度の導入	1	2	3	4	1	2	3
4) フレックスタイム制の導入	1	2	3	4	1	2	3
5) テレワーク、サテライトオフィスでの勤務	1	2	3	4	1	2	3
6) 在宅勤務制度(5)は除く)の導入	1	2	3	4	1	2	3
7) 短日勤務制度(週休3日制等)の導入	1	2	3	4	1	2	3
8) 退職者の再雇用制度の導入 (定年後の再雇用制度は除く)	1	2	3	4	1	2	3

※年次有給休暇について、半日単位、時間単位の取得を認めている場合も対象に含めて下さい。

ご利用ください！！

育児・介護休業法の概要

～仕事と育児等の両立支援に関するアンケート～

1 育児休業〈法第5条～第9条の2〉

- 労働者(日々雇用を除く)が、原則としてその1歳に満たない子を養育するために、育児休業を取得することができます。
- 有期契約労働者については、申出時点で入社一年以上かつ子が1歳6か月(2歳までの育児休業の場合は2歳)に達する日までに労働契約が満了し、更新されないことが明らかでない者が対象となります。
- 原則、子が1歳に達する日、もしくは保育所等に入所できない等の理由がある場合は1歳6か月、それでも保育所等に入所できない等の理由がある場合は2歳に達する日までの連続した期間となります。なお、父母ともに取得する場合は、子が1歳2か月に達する日までの間の1年間、取得可能(パパ・ママ育休プラス)となります。
- 子1人につき原則として1回(1歳6か月、2歳までの育児休業は別に取得可能)であり、子の出生後8週間以内に産後休業をしていない労働者が最初の育児休業を取得し、終了した場合は、特別な事情がなくても、再度の取得が可能(パパ休暇)です。
- 対象となる「子」の範囲は、労働者と法律上の親子関係がある子(養子を含む)のほか、特別養子縁組のための試験的な養育期間にある子や養子縁組里親に委託されている子、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。

※労使協定の締結により、以下の労働者は対象外となります。

- ①入社1年未満の労働者 ②申出の日から1年以内(1歳6か月又は2歳までの育児休業の場合は6か月以内)に雇用関係が終了する労働者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

2 子の看護休暇〈法第16条の2～第16条の3〉

- 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者(日々雇用を除く)は、病気、けがをした子の看護又は子に予防接種、健康診断を受けさせるため、1年に5日(子が2人以上の場合は10日)まで休暇を取得できます。
- 休暇は1日又は半日(所定労働時間の2分の1)単位での取得でしたが、令和3年1月1日からは時間単位での取得が可能となります。

※半日(時間)単位での取得が困難と認められる業務に従事する労働者は、労使協定の締結により、1日単位での取得に限定することが可能です。

※労使協定の締結により、以下の労働者は対象外となります。

- ①入社6か月未満の労働者 ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

3 育児のための短時間勤務制度〈法第23条〉

- 3歳に満たない子を養育する労働者に関して、1日の所定労働時間を原則として6時間とする短時間勤務制度を設けなければなりません。ただし、日々雇用及び1日の労働時間が6時間以下の労働者は除きます。
- 短時間勤務制度が困難な労働者へは、「育児休業に関する制度に準ずる措置」「フレックスタイム制度」「始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ」「事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与」のいずれかの措置を講じなければなりません。

※労使協定の締結により、以下の労働者は対象外となります。

- ①入社1年未満の労働者 ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- ③業務の性質・実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者(※対象外となる業務の範囲を具体的に定めることが必要です)

4 育児のための所定外労働の制限(残業の免除)の制度〈法第16条の8〉

○3歳に満たない子を養育する労働者(日々雇用を除く)が子を養育するために請求した場合、事業主は所定労働時間を超えて労働させてはいけません。

※労使協定の締結により、以下の労働者は対象外となります。

①入社1年未満の労働者 ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

5 育児に関する目的で利用できる休暇制度〈法第24条〉

○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関して、配偶者出産休暇や子の行事参加のための休暇等、育児に関する目的で利用できる休暇制度を設けるよう、事業主に努力義務が課されています。

○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ます。

6 介護休業〈法第11条～第15条〉

○労働者(日々雇用を除く)が要介護状態(負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態)にある対象家族を介護するためにする休業をいいます。

○有期契約労働者については、申出時点で入社1年以上かつ介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月経過する日までに労働契約が満了し、更新されないことが明らかでない者が対象となります。

○対象家族の範囲は、配偶者(事実婚を含む)、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫です。

○申出は、対象家族1人につき通算93日まで、分割は3回までであり、申し出ることのできる休業は連続したひとまとまりの期間の休業です。

※労使協定の締結により、以下の労働者は対象外となります。

①入社1年未満の労働者 ②申出の日から93日以内に雇用関係が終了する労働者

③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

※介護関係の「子」の範囲は、法律上の親子関係がある子(養子含む)のみとなります。

7 介護休暇〈法第16条の5～第16条の6〉

○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に、休暇が取得できます。

○休暇は1日又は半日(所定労働時間の2分の1)単位での取得でしたが、令和3年1月1日からは時間単位での取得が可能となります。

※半日(時間)単位での取得が困難と認められる業務に従事する労働者は、労使協定の締結により、1日単位での取得に限定することが可能です。

※労使協定の締結により、以下の労働者は対象外となります。

①入社6か月未満の労働者 ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

8 職業家庭両立推進者〈法第29条〉

○事業主が育児・介護休業法の規定に基づき講ずべき措置等を円滑に実施するとともに、職場における固定的な性別役割分担意識の解消や職場優先の企業風土の是正を図るためには、各企業において仕事と家庭の両立のための取組に係る実施体制を明確化することが必要です。このため、育児・介護休業法において、事業主に、「職業家庭両立推進者」を選任する努力義務が課されています。

選任届の様式はこちらから→ <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130560.html>

令和3年3月

厚生労働省委託事業

令和2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

仕事と育児等の両立支援に関するアンケート調査報告書

企業調査

株式会社日本能率協会総合研究所

105-0011 東京都港区芝公園3 - 1 - 2 2 日本能率協会ビル5階

03-3578-7500
