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〉
【概要版】

令和３年３月

株式会社　日本能率協会総合研究所

目 次

Ⅰ 企業調査の調査概要 1

Ⅱ 企業調査の結果概要 2

1. 回答企業の概要 2
 (1) 業種 2
 (2) 従業員数 2
 (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) 3
 (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) 3
2. 結婚や妊娠・出産、育児による女性の離職状況について 4
 (1) 結婚や妊娠・出産、育児による女性の離職状況_無期契約労働者(正社員等) 4
 (2) 結婚や妊娠・出産、育児による女性の離職状況_有期契約労働者 4
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 5
 (1) 育児休業制度の期間 5
 (2) 育児休業制度の適用除外の対象者 5
 (3) 育児休業制度の子の範囲 6
 (4) 育児のための短時間勤務制度の内容 6
 (5) 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 7
 (6) 子の看護休暇制度の内容_取得単位(令和2年10月1日時点) 7
 (7) 子の看護休暇制度の内容_取得事由 8
 (8) 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 8
 (9) 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)_無期契約労働者(正社員等) 9
 (10) 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)_有期契約労働者 10
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 11
 (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 11
 (2) 対象者に周知や面談を行う際に伝える内容 11
 (3) 育児休業の取得方法についての考え方 12
 (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 12
5. 男性労働者の育児休業取得や育児参画等について 13
 (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 13
 (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の設定_設定している目標値 13
 (3) 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 14
 (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・休暇の取得を開始する時期 14
 (5) 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 15
 (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 15
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 16
 (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 16
 (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 16
 (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 17
 (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 17
7. 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 18
 (1) 育児のために休暇・休業を取得しやすい雰囲気の有無 18
 (2) 仕事と育児の両立支援を推進することで得られた効果 18

Ⅰ　企業調査の調査概要

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）

集計方法	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。
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※1を算出し、回収企業数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	ウェイト	WB後企業数	従業員規模別比率※1
51～100人以下	212	7.6871966	1,630	0.510
101～300人以下	260	4.179903	1,087	0.340
301～500人以下	160	1.35498	217	0.068
501～1,000人以下	136	1	136	0.043
1,001人以上	162	0.7750096	126	0.039
総計	930		3,195	1.000

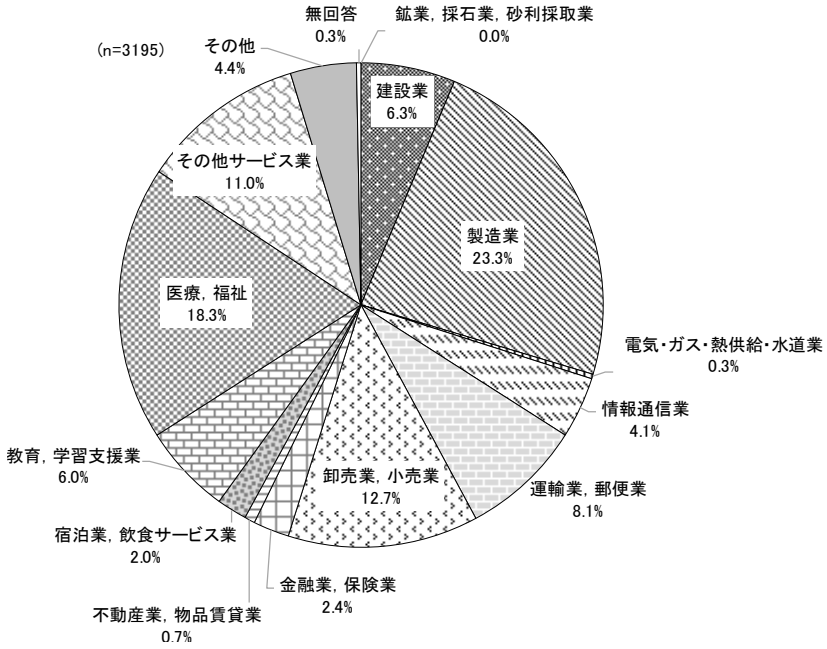
※1 「平成28年度経済センサス活動調査　企業等に関する集計」企業等に関する集計　全国結果　表番号1
企業産業(中分類)，企業常用雇用者規模(11区分)，経営組織(５区分)別企業等数，事業所数，男女別従業者数及び常用雇用者数―全国

1　回答企業の概要

(1)業種

業種をみると、「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。

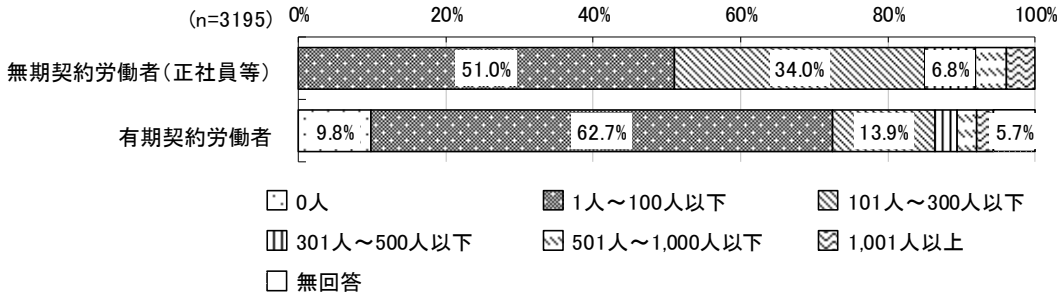
図表１　業種



(2)従業員数

無期契約労働者（正社員等）の人数は、「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。
有期契約労働者の人数は、「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２　従業員数



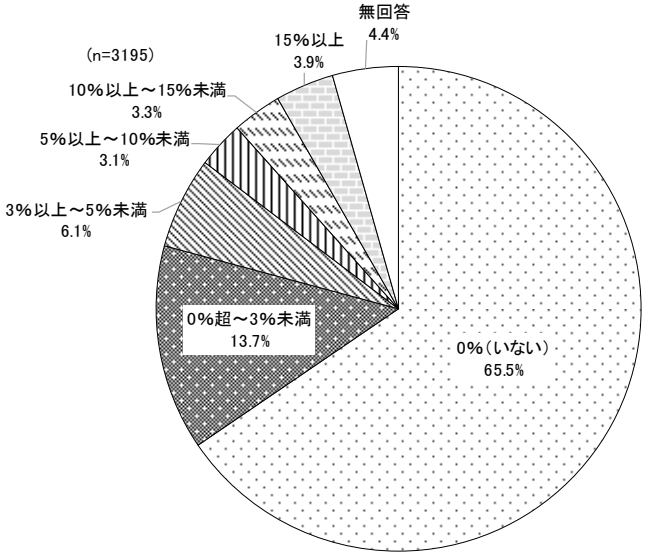
※図表　帯グラフにおいて5%未満のスコアは非表示。以下同様。

1　回答企業の概要

(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）

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、「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。

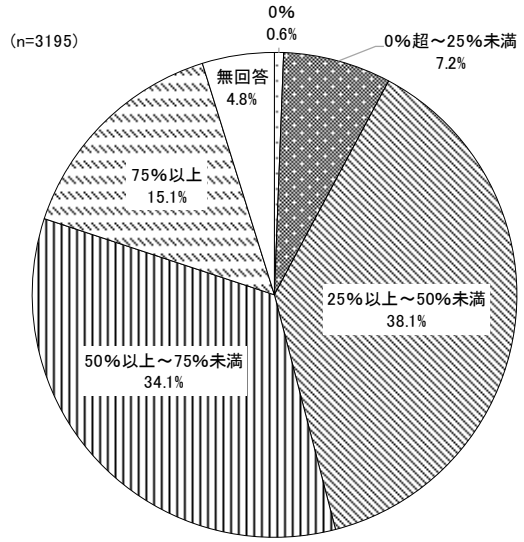
図表3　週あたり労働時間が60時間以上の無期契約労働者（正社員等）の割合



(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）

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、「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



2　結婚や妊娠・出産、育児による女性の離職状況について

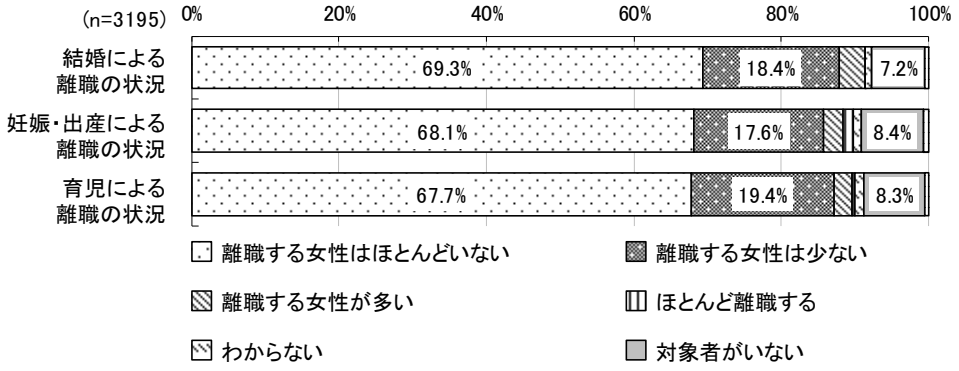
(1)結婚や妊娠･出産、育児による女性の離職状況 _無期契約労働者（正社員等）

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、「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。
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、「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。
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、「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。

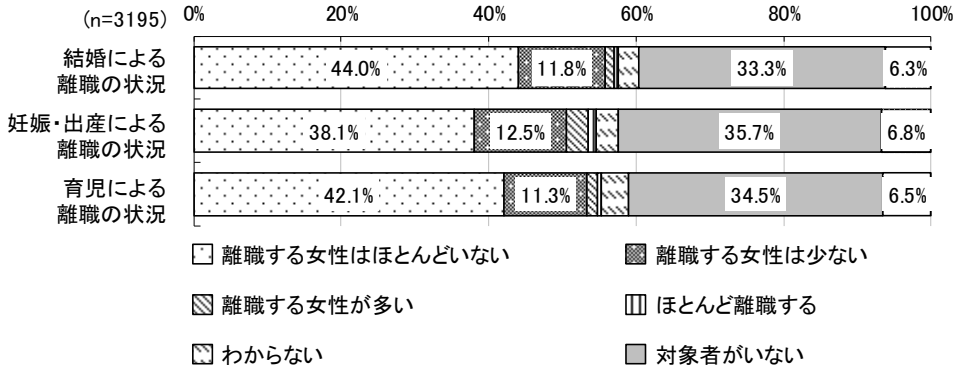
(2)結婚や妊娠･出産、育児による女性の離職状況_有期契約労働者

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、「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。
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、「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。
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、「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5　結婚等による女性の離職状況_無期契約労働者（正社員等）



図表6　結婚等による女性の離職状況_有期契約労働者

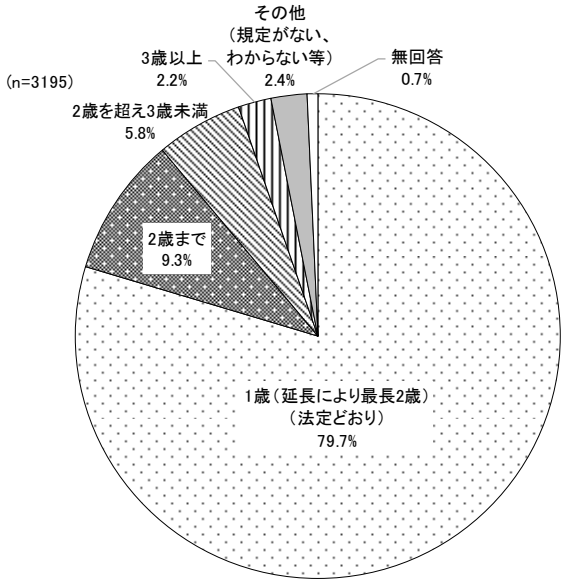


3　育児をしながら働く労働者のための制度と利用状況について

(1)育児休業制度の期間

育児休業は、子が何歳になるまで取得できるかをみると、「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。

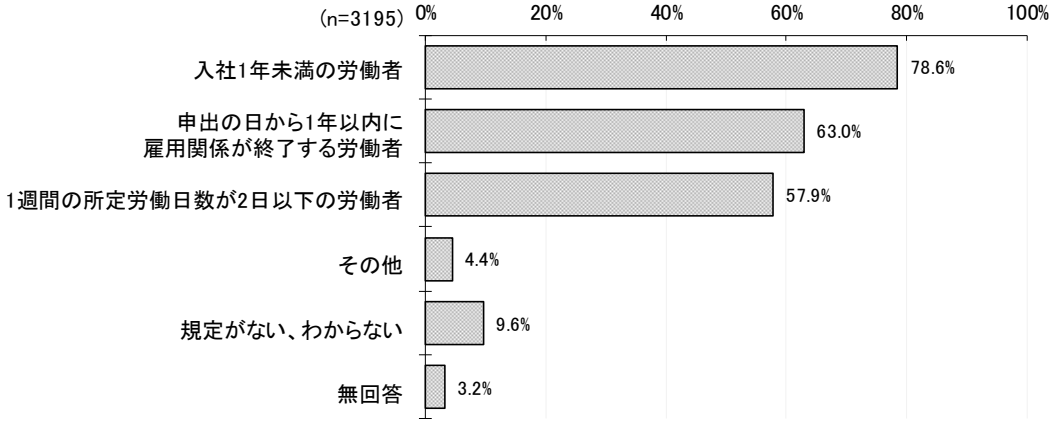
図表7　育児休業制度の期間



(2)育児休業制度の適用除外の対象者

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、「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8　育児休業制度の適用除外の対象者



3　育児をしながら働く労働者のための制度と利用状況について

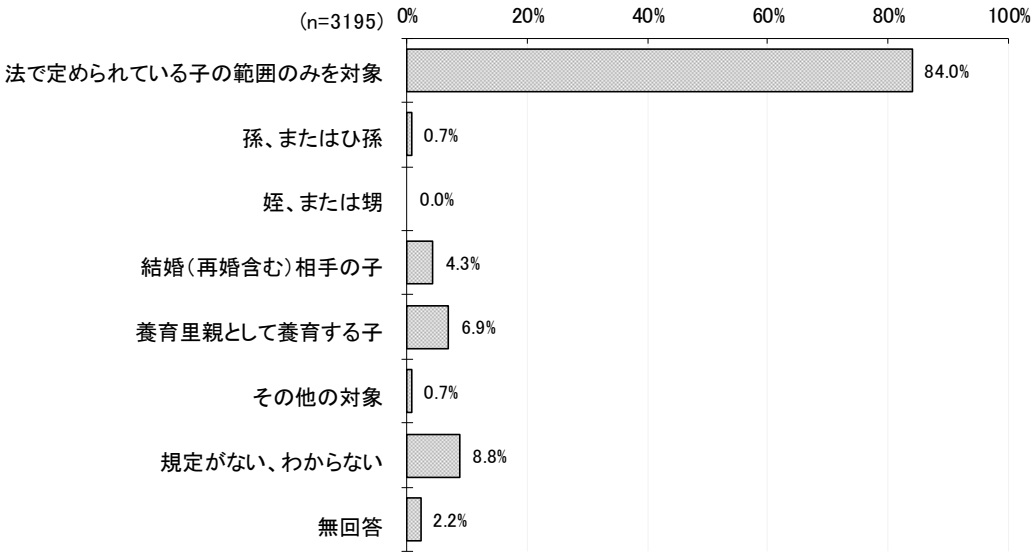
(3)育児休業制度の子の範囲

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、「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。

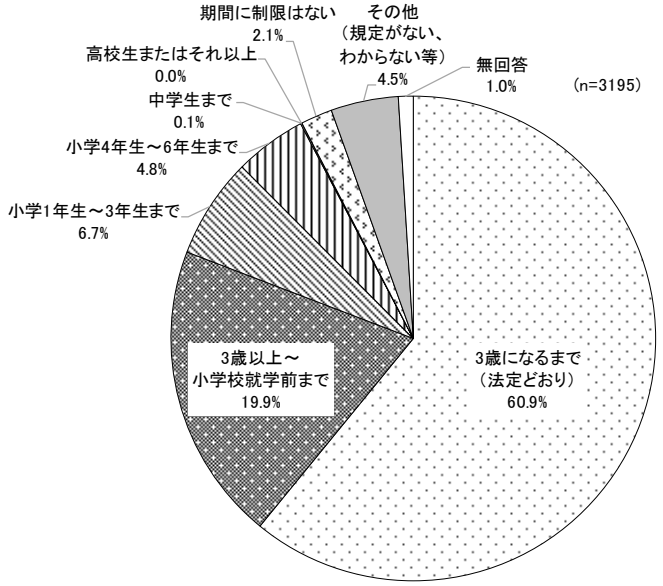
(4)育児のための短時間勤務制度の内容

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、「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9　育児休業制度の子の範囲



図表10　育児のための短時間勤務制度の内容



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

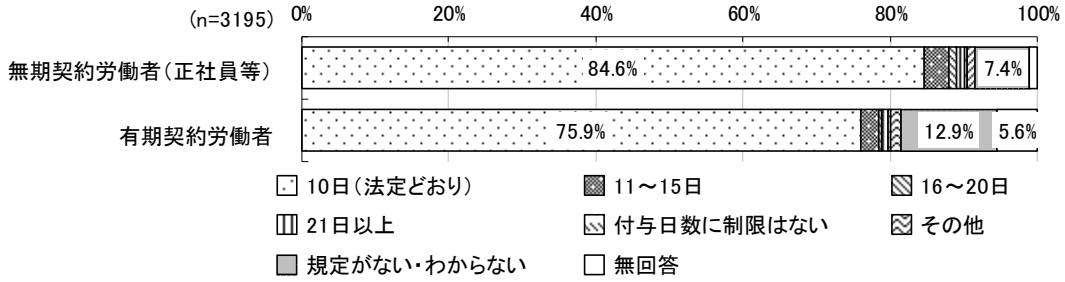
(5)子の看護休暇制度の内容 _小学校就学前の子が3人以上いる場合の年間付与日数

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、「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。
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、「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。

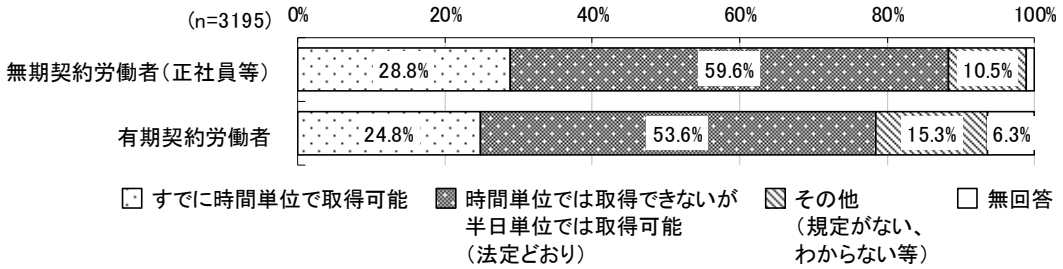
(6)子の看護休暇制度の内容_取得単位（令和2年10月1日時点）

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、「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。
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、「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11　小学校就学前の子が3人以上いる場合の年間付与日数



図表12　子の看護休暇制度_取得単位（令和2年10月1日時点）

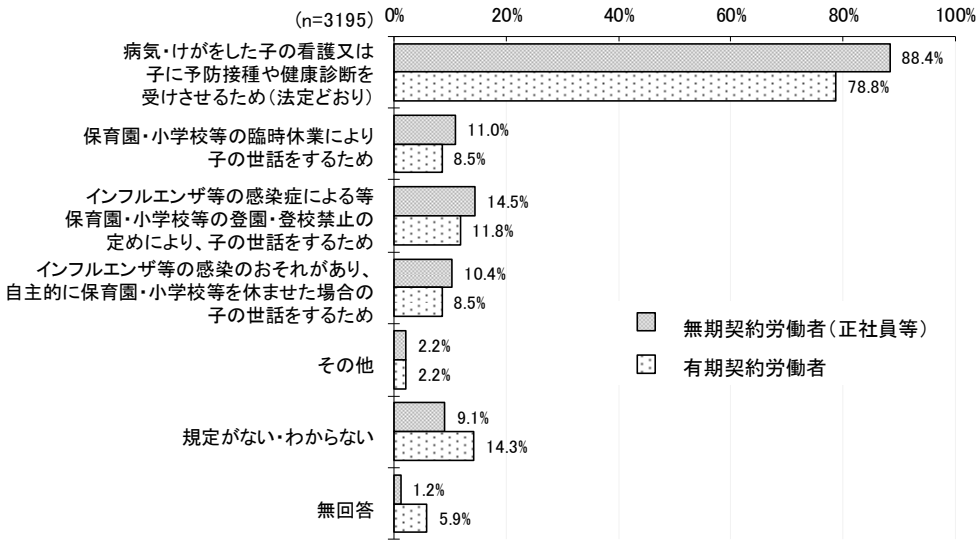


3　育児をしながら働く労働者のための制度と利用状況について

(7)子の看護休暇制度の内容_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るかについて、無期契約労働者（正社員等）をみると、「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。
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、「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。

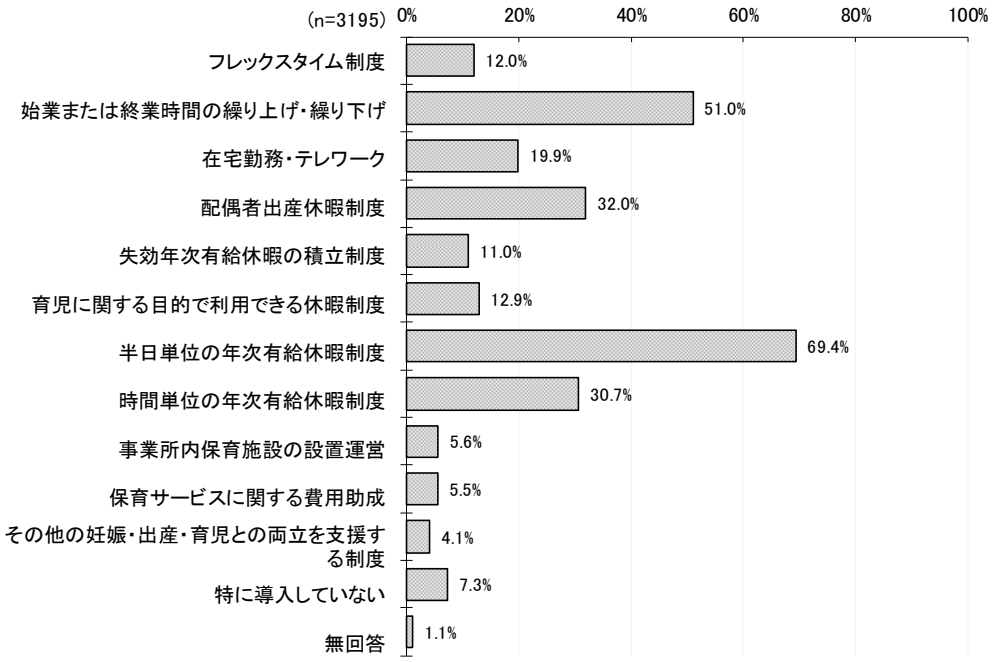
図表13　子の看護休暇制度_取得事由



(8)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、「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14　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

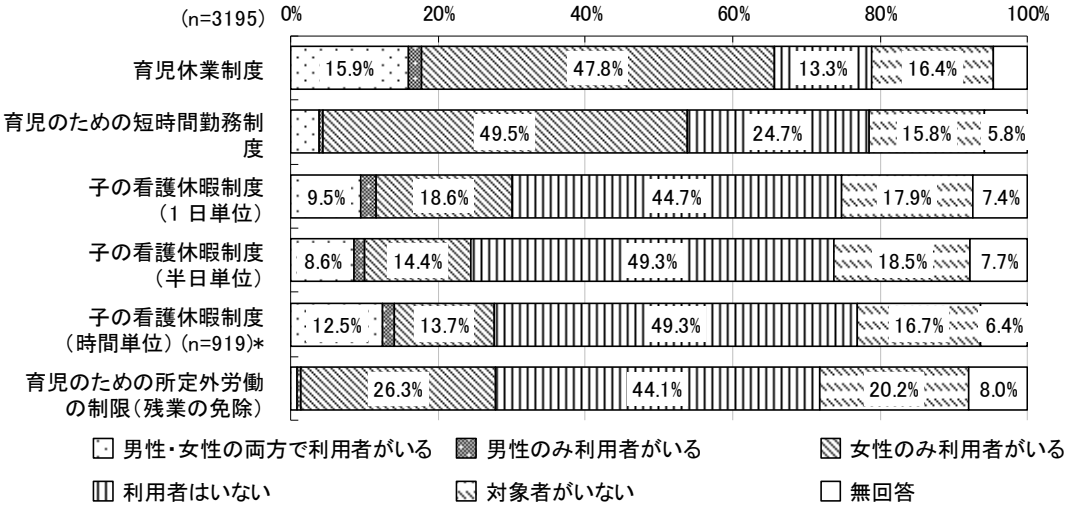


3　育児をしながら働く労働者のための制度と利用状況について

(9)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）_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、「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。
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、「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。
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、「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。
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、「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。
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、「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。
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、「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15　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）_無期契約労働者（正社員等）



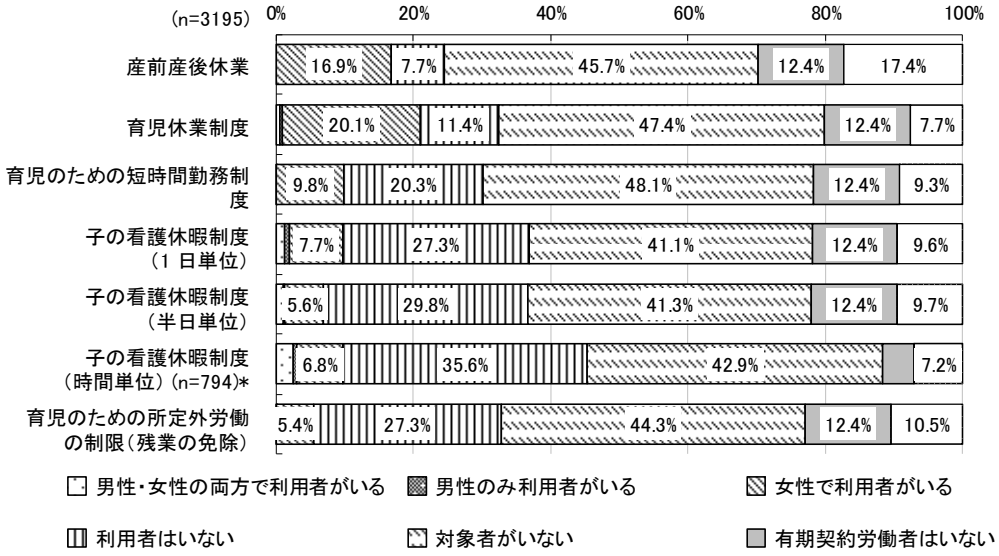
※「子の看護休暇制度（時間単位）」については、図表12_子の看護休暇制度_取得単位無期契約労働者（正社員等）で「すでに時間単位で取得可能」選択した回答者を集計対象としている。
※制度利用実績は、「男性でいる」「女性でいる」を選択肢として、男女ともいる場合には両方を回答してもらったが、「男性・女性の両方でいる」「男性のみにいる」「女性のみにいる」の単数回答に再分類して集計している。

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

(10)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）_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、「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。
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、「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。
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、「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。
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、「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。
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、「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。
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、「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。
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、「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16　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）_有期契約労働者



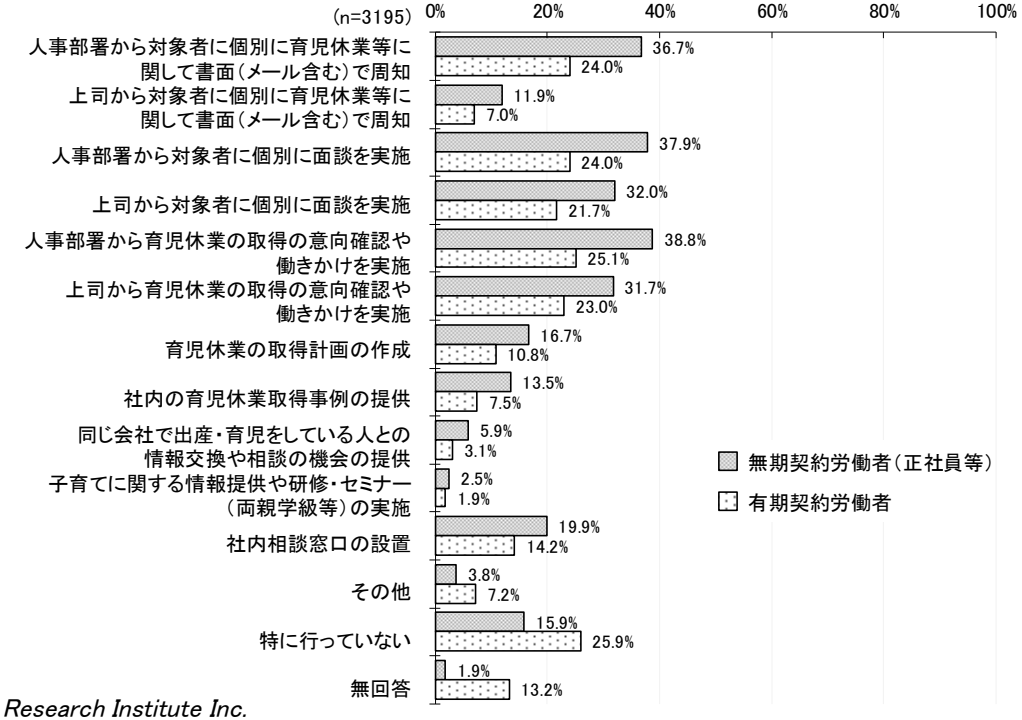
※「子の看護休暇制度（時間単位）」については、図表12_子の看護休暇制度_取得単位_有期契約労働者で「すでに時間単位で取得可能」選択した回答者を集計対象としている。
※制度利用実績は、「男性でいる」「女性でいる」を選択肢として、男女ともいる場合には両方を回答してもらったが、「男性・女性の両方でいる」「男性のみにいる」「女性のみにいる」の単数回答に再分類して集計している。

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）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、「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。
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、「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」「人事部署から対象者に個別に面談を実施」が24.0%となっている。

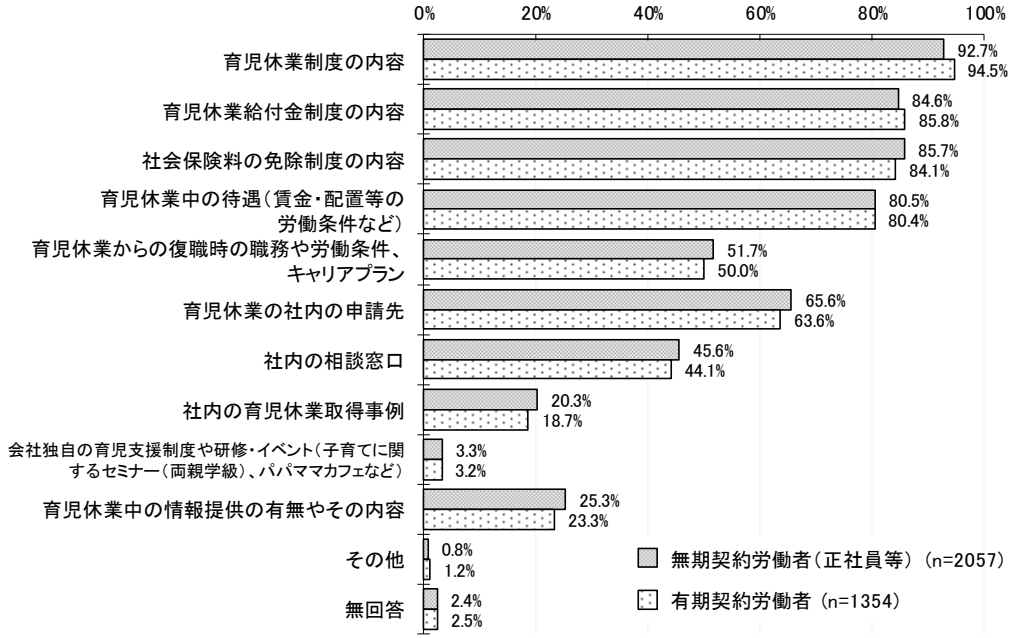
図表17　妊娠・出産等を把握したときに、育児休業の取得に関して行っていること



(2)対象者に周知や面談を行う際に伝える内容

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、「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。
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、「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18　対象者に周知や面談を行う際に伝える内容

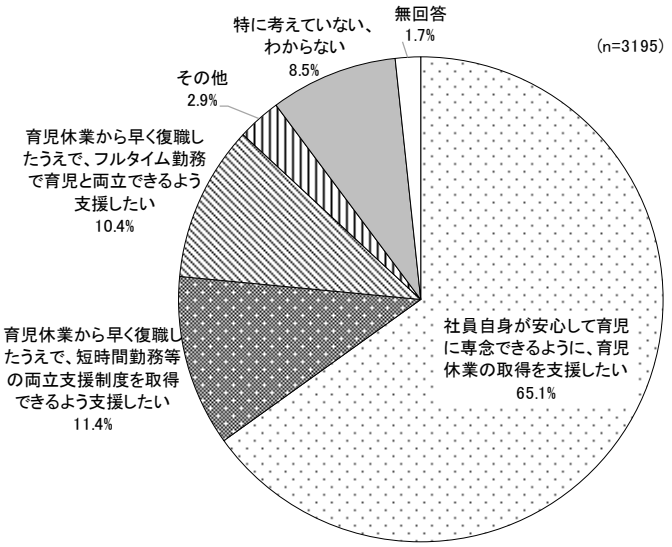


4　妊娠・出産や育児と仕事の両立をしやすい職場環境づくりのための取組について

(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、「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。

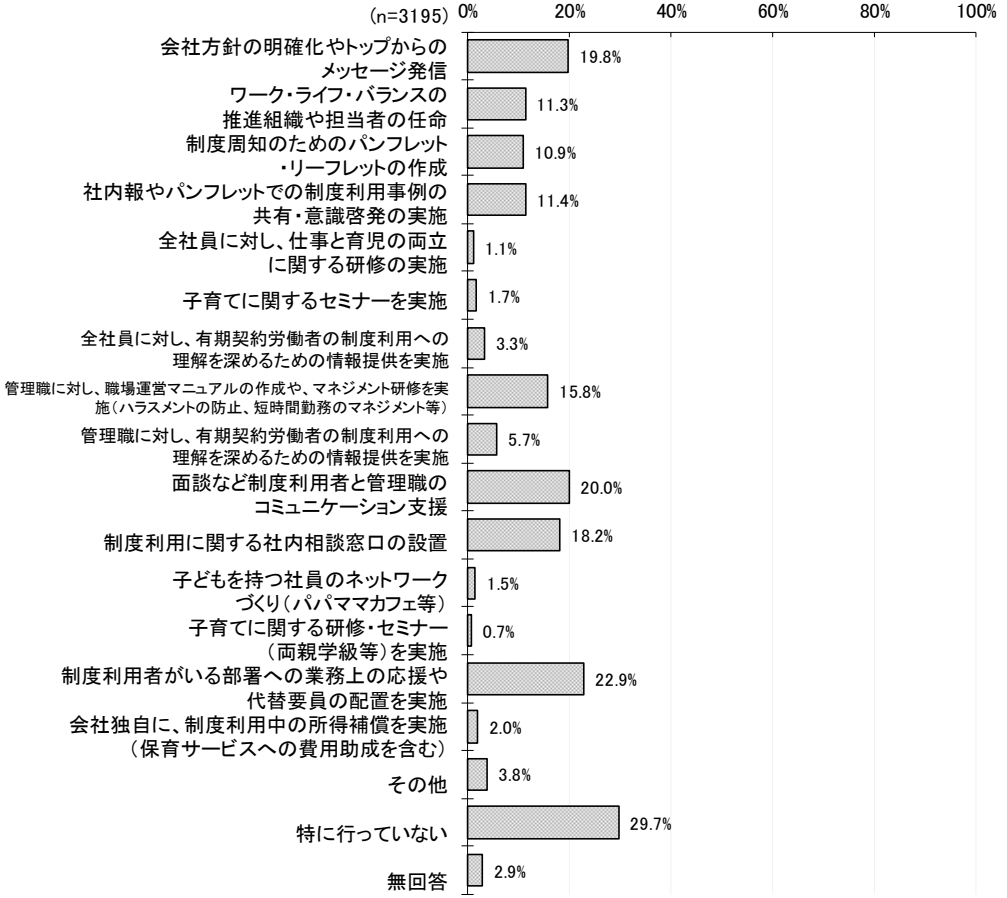
図表19　育児休業の取得方法についての考え方



(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、「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20　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

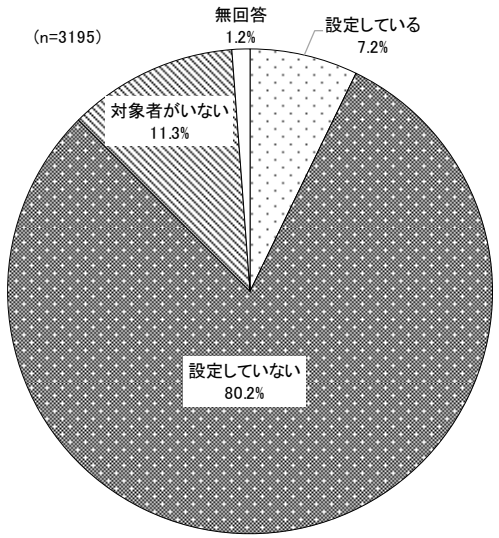


5　男性労働者の育児休業取得や育児参画等について

(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、「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。

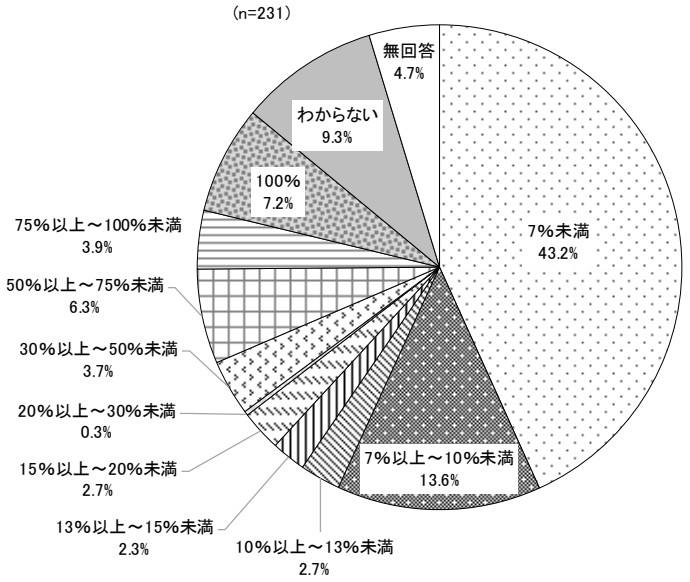
図表21　目標値設定の有無



(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の設定_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、「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22　設定している目標値



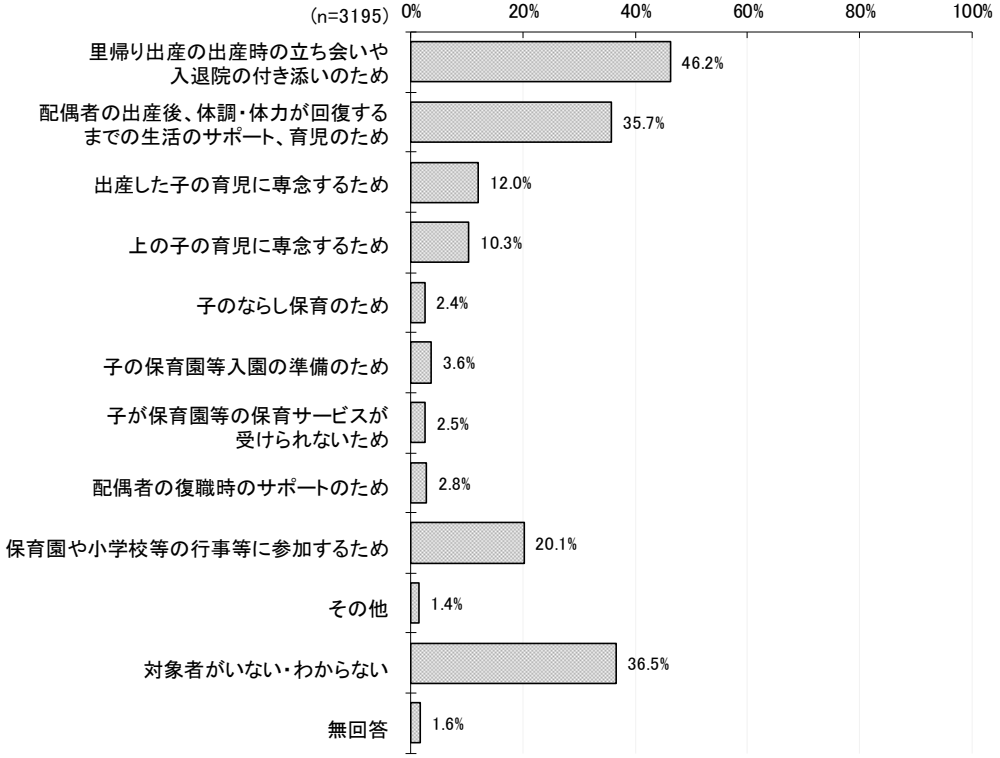
※図表21で「1.設定している」を選択した回答者を集計対象とする。

5　男性労働者の育児休業取得や育児参画等について

(3) 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、「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。

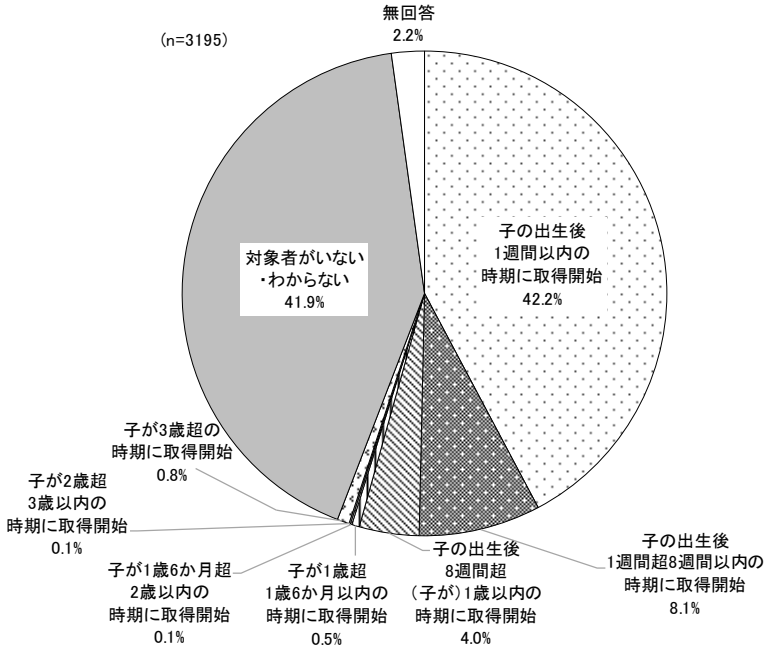
図表23　男性無期契約労働者（正社員等）の育児のための休業・休暇取得状況



(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、「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24　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

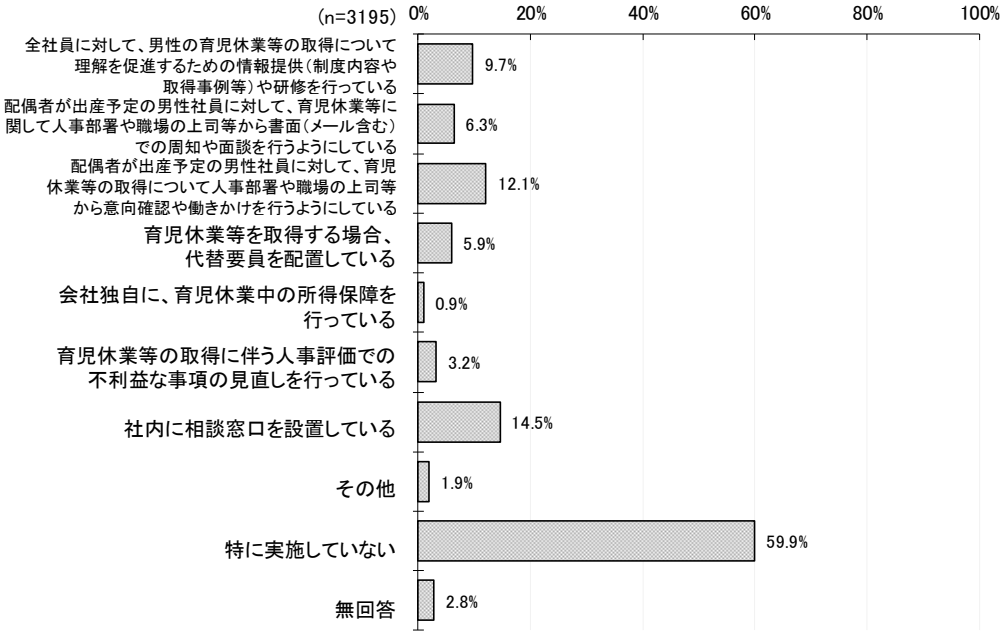


5　男性労働者の育児休業取得や育児参画等について

(5)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、「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。

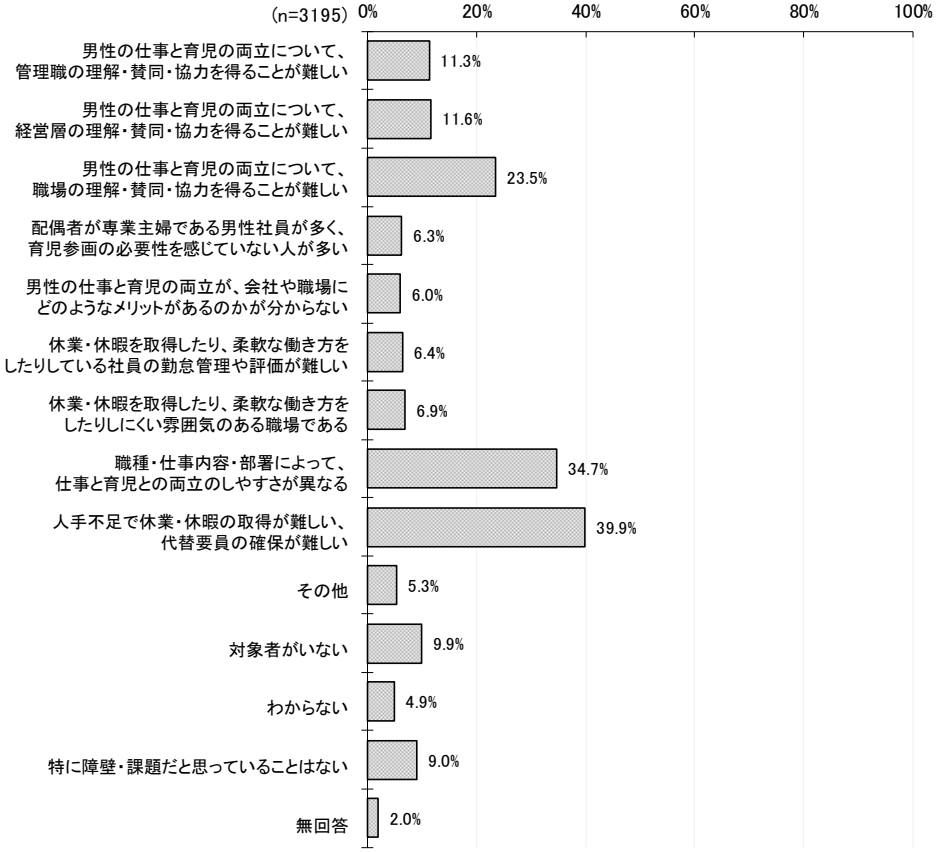
図表25　男性無期契約労働者（正社員等）が
配偶者の出産や育児にあたり休業・休暇を取得しやすい
環境を作るために実施している取組



(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、「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26　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

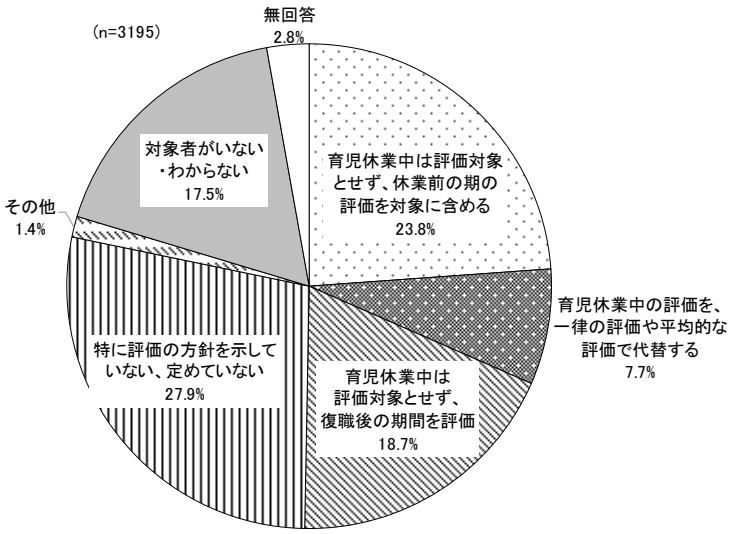


6　育児休業等取得社員の人事評価・キャリア形成支援の状況について

(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

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、「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。

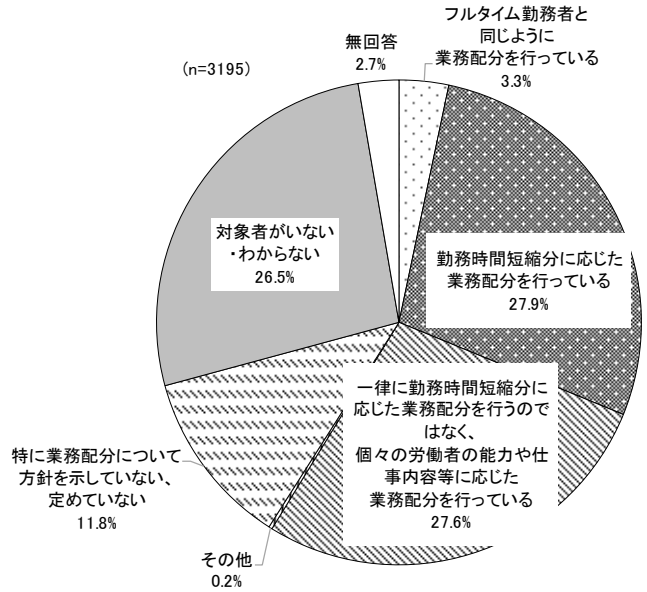
図表27　無期契約労働者（正社員等）の査定期間に
育児休業期間等が含まれる場合の昇進・昇格の評価の方針



(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

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、「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対する業務配分

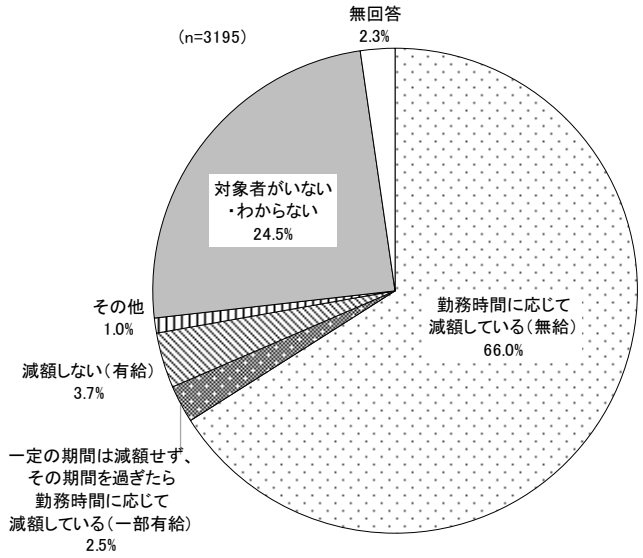


6　育児休業等取得社員の人事評価・キャリア形成支援の状況について

(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、「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。

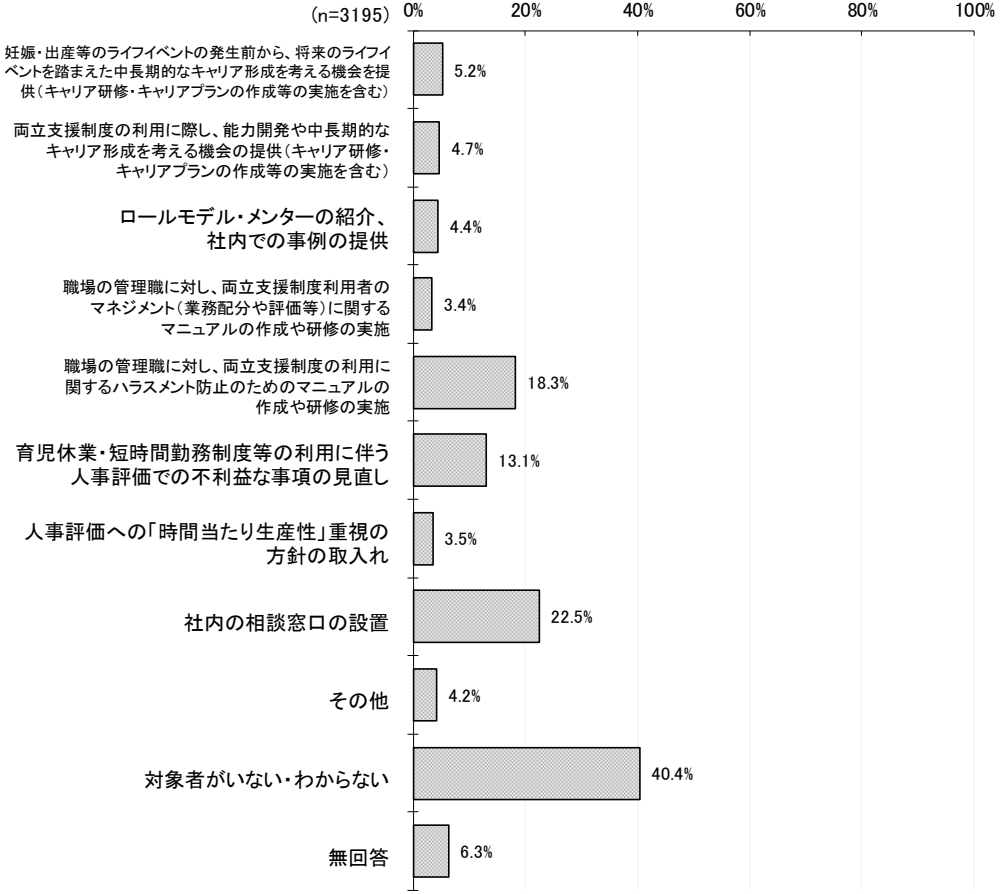
図表29　無期契約労働者（正社員等）で
育児短時間勤務制度利用者の短縮時間分の賃金の取扱い



(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

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、「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30　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

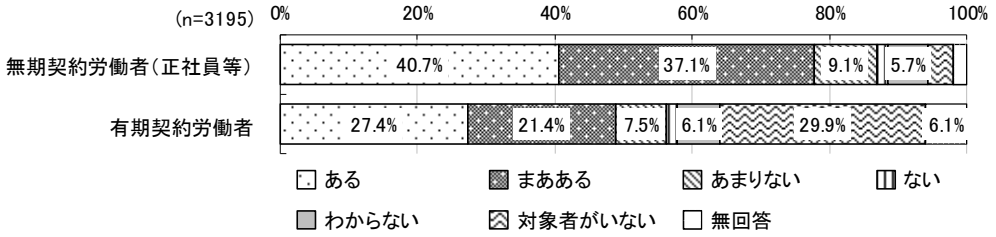


7　柔軟な働き方の推進や労働時間の削減（働き方改革）の取組について

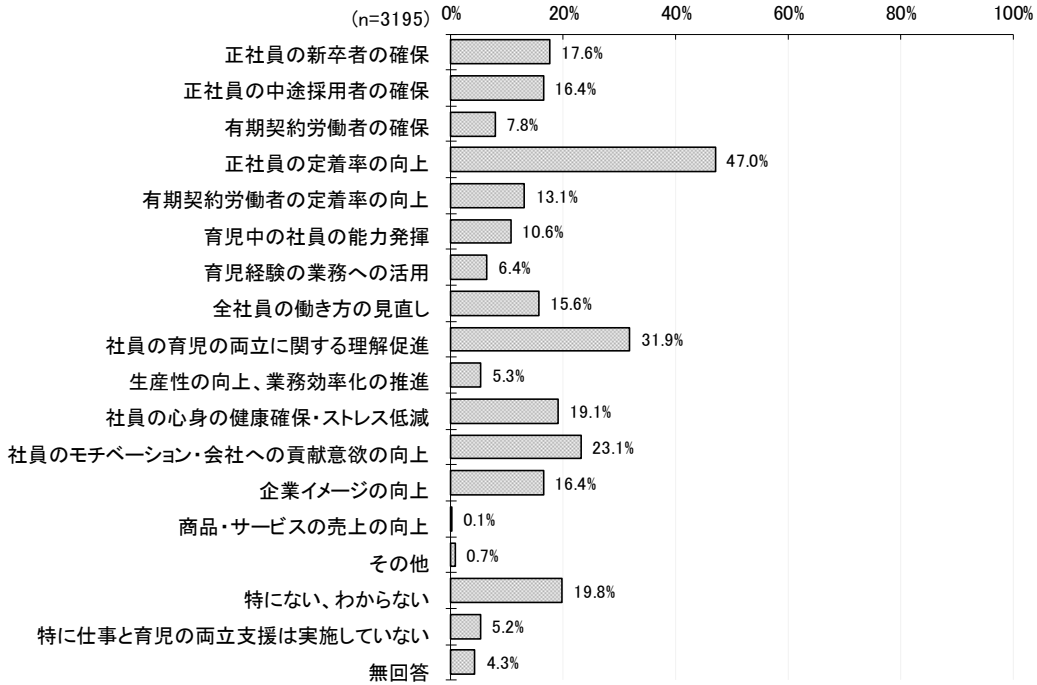
(1)育児のために休暇・休業を取得しやすい雰囲気の有無

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、「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。
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、「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31　育児休暇・休業を取得しやすい雰囲気の有無



(2)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みると、「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32　仕事と育児の両立支援を推進することで得られた効果