

---

**厚生労働省委託事業**  
**令和4年度 仕事と育児の両立等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5年3月

株式会社 日本能率協会総合研究所



# 目次

<b>I.調査の概要</b> .....	<b>1</b>
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
<b>II.企業調査の概要</b> .....	<b>3</b>
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
<b>III. 調査結果</b> .....	<b>8</b>
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
① 正社員・職員 .....	10
② 正社員・職員以外(契約社員、パート、アルバイト等) .....	12
(4) 従業員数に占める女性比率 .....	14
① 正社員・職員 .....	14
② 正社員・職員以外 .....	16
(5) 正社員・職員の状況 .....	18
① 正社員・職員に占める 20～30 代の割合(令和 4 年 10 月 1 日時点) .....	18
② 週あたりの所定外労働も含めた労働時間が 49 時間以上の正社員・職員の割合(令和 4 年 9 月実績) .....	22
③ 正社員・職員の年次有給休暇の平均取得率(令和 3 年度実績) .....	24
④ 正社員・職員の平均勤続年数 .....	26
2. 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 .....	30
(1) 育児休業制度に関する法改正の内容認知 .....	30
① 個別の制度周知・休業取得意向確認と雇用環境整備の措置 .....	30
② 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和 .....	31
③ 出生時育児休業(産後パパ育休)の開始 .....	32
④ 育児休業の分割取得 .....	33
⑤ 育児休業取得状況の公表の義務化 .....	34
(2) 妊娠・出産等の申出をした労働者と個別の制度周知・休業取得の意向確認の有無 .....	35
① 正社員・職員 .....	35
② 正社員・職員以外 .....	37
(3) 休業取得の意向確認後の取得状況 .....	39
(4) 育児休業を取得しやすい雇用環境整備の措置について、実施した内容 .....	40
(5) 育児休業制度の内容 .....	41
① 期間 .....	41
② 適用除外の対象者 .....	43
③ 子の範囲 .....	44

(6) 子の看護休暇制度.....	48
① 取得日数.....	48
② 取得単位.....	50
(7) 妊娠中や育児中の従業員が利用できる制度の導入状況.....	52
① フレックスタイム制度.....	52
② 始業または終業時間の繰り上げ・繰り下げ.....	55
③ テレワーク(在宅勤務等).....	58
④ 配偶者出産休暇制度.....	61
⑤ 失効年次有給休暇の積立制度.....	64
⑥ 1日単位の育児に関する目的で利用できる休暇制度(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除く).....	67
⑦ 時間単位の育児に関する目的で利用できる休暇制度(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除く).....	70
⑧ 半日単位の年次有給休暇制度.....	73
⑨ 時間単位の年次有給休暇制度.....	76
⑩ 事業所内保育施設の設置運営.....	79
⑪ 保育サービスに関する費用助成.....	82
⑫ その他の妊娠・出産・育児との両立を支援する制度.....	85
(8) 制度利用実績(令和3年10月1日～令和4年10月31日の実績).....	88
① 育児休業制度.....	88
② 配偶者出産休暇・産後パパ育休(出生時育児休業).....	92
③ 育児のための短時間勤務制度.....	96
④ 子の看護休暇制度.....	100
⑤ 育児のための所定外労働の制限(残業の免除).....	104
⑥ 育児のための時間外労働の制限.....	108
⑦ 育児のための深夜業の制限.....	112
⑧ フレックスタイム制度.....	116
⑨ 始業または終業時刻の繰り上げ・繰り下げ.....	120
⑩ テレワーク(在宅勤務等).....	124
⑪ 事業所内保育施設の設置運営.....	128
⑫ 保育サービスに関する費用助成.....	132
(9) 仕事と育児の両立支援制度に関する従業員の意見を聞く手段.....	136
(10) 事情がある労働者の子に対する特別な配慮.....	138
(11) 育児のための短時間勤務制度について、正社員・職員の1日の設定勤務時間.....	140
(12) 育児のための短時間勤務制度利用状況.....	143
① 1日の所定労働時間を6時間以上とする短時間勤務制度.....	143
② 1日の所定労働時間を6時間未満とする短時間勤務制度.....	148
(13) 利用できる育児のための短時間勤務制度の期間.....	152
(14) 最も多い育児のための短時間勤務制度の取得期間.....	153
① 短縮後の1日の所定労働時間を6時間以上とする場合.....	153
② 短縮後の1日の所定労働時間を6時間未満とする場合.....	155
(15) 育児のための短時間勤務制度の再利用状況.....	157
(16) 育児のための所定外労働の制限(残業の免除)利用状況.....	159
① 正社員・職員／男性.....	159
② 正社員・職員／女性.....	161
(17) 育児のための所定外労働の制限(残業の免除)利用可能な期間.....	163
(18) 最も多い育児のための所定外労働の制限(残業の免除)の取得期間.....	164
① 正社員・職員／男性.....	164
② 正社員・職員／女性.....	165
3. 育児のための短時間勤務制度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.....	166

(1) 育児のための制度利用者がいる場合の職場の対応について .....	166
① 半年以上の育児休業取得者がいる場合 .....	166
② 半年未満の育児休業取得者がいる場合 .....	170
③ 育児のための短時間勤務制度の利用者が1名いる場合 .....	174
④ 育児のための短時間勤務制度の利用者が複数名いる場合 .....	178
⑤ 育児のための所定外労働の制限(残業の免除)の利用者がいる場合 .....	182
(2) 育児のための短時間勤務制度利用者に対する配慮.....	188
(3) 育児のための所定外労働の制限(残業の免除)利用者に対する配慮.....	190
(4) 管理職等に対して、育児休業取得者に関するマネジメントや評価の仕方について 説明や研修の有無.....	192
(5) 管理職等に対して、育児のための制度(短時間勤務制度・残業免除)利用者に関する マネジメントや評価の仕方について説明や研修の有無 .....	193
(6) 管理職等への育児のための制度(短時間勤務制度・残業免除)利用者に関する マネジメントや評価の仕方について説明や研修の内容 .....	194
(7) 労働者のキャリア形成について.....	196
① 育児のための制度(短時間勤務制度・残業免除)利用者に対する考え .....	196
② 育児のための制度(短時間勤務制度・残業免除)利用者のキャリアアップや キャリア維持のための支援.....	198
③ 育児のための制度(短時間勤務制度・残業免除)利用者のキャリアに関する 面接などの実施時期 .....	200
(8) 過去3年間の課長昇進までの平均的な年齢 .....	202
① 平均的な年齢 .....	202
② 育児のための短時間勤務制度を利用した方の平均的な年齢.....	203
4. 次世代育成支援対策推進法の施行状況について.....	204
(1) 次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況.....	204
(2) 一般事業主行動計画の策定をきっかけに新設・拡充した制度・措置 .....	205
① 育児のための休暇や休業(育児休業、看護休暇等) .....	205
② 柔軟な働き方に関する制度(フレックスタイム制度、短時間正社員制度、在宅勤務制度等).....	206
③ 事業所内保育施設の設置や子育てサービス費用の補助制度 .....	207
④ 結婚や育児を理由とする退職者の再雇用制度 .....	208
⑤ 所定外労働の削減のための措置の実施 .....	209
⑥ 年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施 .....	210
⑦ その他 .....	211
(3) 一般事業主行動計画の策定に関わる課題 .....	212
(4) 「くるみん」取得状況.....	214
(5) これまでに取得した「くるみん」認定の効果.....	215
① トライくるみん認定 .....	215
② くるみん認定 .....	216
③ プラチナくるみん認定 .....	218
(6) 取得した「くるみん」認定マーク活用方法 .....	220
(7) 「くるみん」認定に関わる課題・要望 .....	222
5. 仕事と育児の両立の課題等について .....	224
(1) 仕事と育児の両立支援を推進することで得られた効果.....	224
(2) 仕事と育児の両立支援を推進する上での障壁・課題 .....	226
6. その他について .....	228
(1) 新型コロナに感染した子どもの世話をするために取得できる特別休暇の有無 .....	228
(2) 子どもの世話をすることに使用できる特別休暇制度の取得事由 .....	230
〈参考資料1〉企業調査アンケート調査票 .....	232
〈参考資料2〉企業調査アンケート調査 別紙 .....	248



# I. 調査の概要

## 1. 調査の趣旨と目的

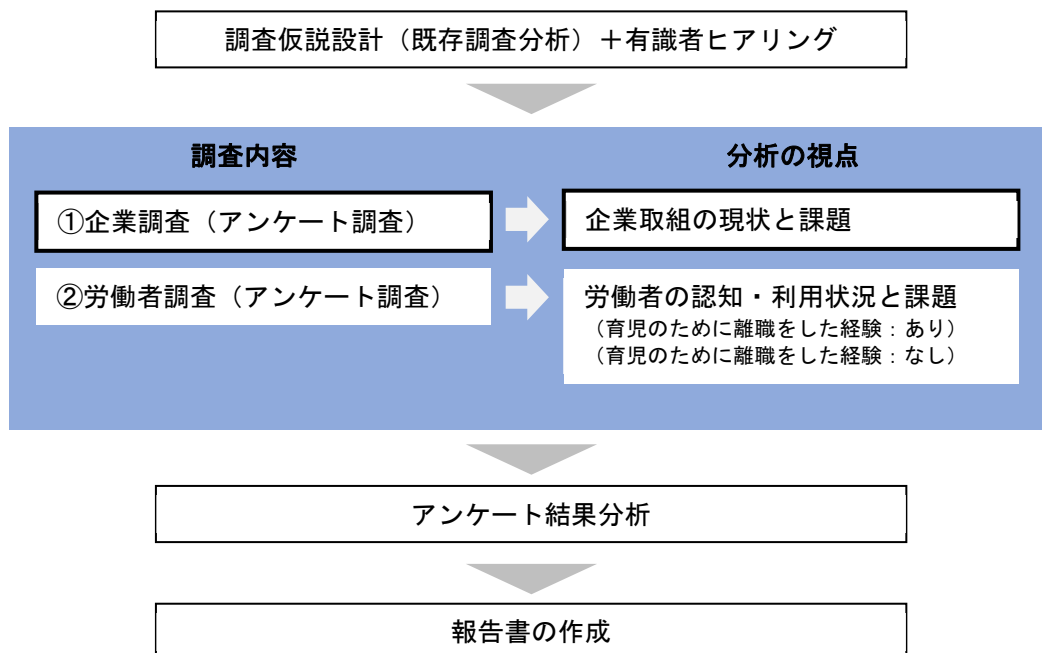
少子高齢化が急速に進展する中で、出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できる社会を実現することが重要な課題となっている。

本事業では、育児・介護休業法の施行実態や企業・労働者の実態・ニーズを把握し、更なる方策等の検討に役立てることを目的として調査を実施した。

## 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（育児のために離職をした経験の有無で大別））の2種類のアンケート調査を実施した。なお、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

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有識者3名にヒアリングを実施した。ヒアリングは、各有識者に個別に実施している。

### 〈ヒアリング〉

日 時	ヒアリング項目
令和4年10月 25日、26日、31日	・本調査研究のテーマ、調査方法について ・企業調査、労働者調査の調査票について
令和5年3月 2日、3日	・企業調査、労働者調査の結果報告（簡易版） ・企業調査、労働者調査の詳細分析項目について



## Ⅱ. 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。

- 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
- 育児のための短時間勤務制度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
- 次世代育成支援対策推進法の施行状況について
- 仕事と育児の両立の課題等について
- その他（子どもの世話に関する特別休暇の状況について）

### 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 ①正社員・職員 ②正社員・職員以外 (4)従業員数に占める女性比率 ①正社員・職員 ②正社員・職員以外 (5)正社員・職員の状況 ①20～30代の割合(令和4年10月1日時点) ②週あたりの所定外労働も含めた労働時間が49時間以上の割合(令和4年9月実績) ③年次有給休暇の平均取得率(令和3年度実績) ④平均勤続年数
2. 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)育児休業制度に関する法改正の内容認知 ①個別の制度周知・休業取得意向確認と雇用環境整備の措置 ②有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和 ③出生時育児休業(産後パパ育休)と育児休業の分割取得の改正 ④育児休業の分割取得など育児休業の改正 ⑤育児休業取得状況の公表の義務化 (2)妊娠・出産等の申出をした労働者と個別の制度周知・休業取得の意向確認の有無 ①正社員・職員 ②正社員・職員以外 (3)休業取得の意向確認後の取得状況 (4)育児休業を取得しやすい雇用環境整備の措置について、実施した内容 (5)育児休業制度の内容 ①期間 ②適用除外の対象者 ③子の範囲

テーマ	項目
(2. 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 のつづき)	<p>(6)子の看護休暇制度の内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①取得日数</li> <li>②取得単位</li> </ul> <p>(7)妊娠中や育児中の従業員が利用できる制度の導入状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①フレックスタイム制度</li> <li>②始業または終業時間の繰り上げ・繰り下げ</li> <li>③テレワーク(在宅勤務等)</li> <li>④配偶者出産休暇制度</li> <li>⑤失効年次有給休暇の積立制度</li> <li>⑥1日単位の育児に関する目的で利用できる休暇制度(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除く)</li> <li>⑦時間単位の育児に関する目的で利用できる休暇制度(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除く)</li> <li>⑧半日単位の年次有給休暇制度</li> <li>⑨時間単位の年次有給休暇制度</li> <li>⑩事業所内保育施設の設置運営</li> <li>⑪保育サービスに関する費用助成</li> <li>⑫その他の妊娠・出産・育児との両立を支援する制度</li> </ul> <p>(8)制度利用実績(令和3年10月1日～令和4年10月31日の実績)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①育児休業制度</li> <li>②配偶者出産休暇・産後パパ育休(出生時育児休業)</li> <li>③育児のための短時間勤務制度</li> <li>④子の看護休暇制度</li> <li>⑤育児のための所定外労働の制限(残業の免除)</li> <li>⑥育児のための時間外労働の制限</li> <li>⑦育児のための深夜業の制限</li> <li>⑧フレックスタイム制度</li> <li>⑨始業または終業時刻の繰り上げ・繰り下げ</li> <li>⑩テレワーク(在宅勤務等)</li> <li>⑪事業所内保育施設の設置運営</li> <li>⑫保育サービスに関する費用助成</li> </ul> <p>(9)仕事と育児の両立支援制度に関する従業員の意見を聞く手段</p> <p>(10)事情がある労働者の子に対する特別な配慮</p> <p>(11)育児のための短時間勤務制度について、正社員・職員の1日の設定勤務時間</p> <p>(12)育児のための短時間勤務制度利用状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①1日の所定労働時間を6時間以上とする短時間勤務制度</li> <li>②1日の所定労働時間を6時間未満とする短時間勤務制度</li> </ul> <p>(13)利用できる育児のための短時間勤務制度の期間</p> <p>(14)最も多い育児のための短時間勤務制度の取得期間</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①短縮後の1日の所定労働時間を6時間以上とする場合</li> <li>②短縮後の1日の所定労働時間を6時間未満とする場合</li> </ul> <p>(15)育児のための短時間勤務制度の再利用状況</p> <p>(16)育児のための所定外労働の制限(残業の免除)利用状況</p> <p>(17)育児のための所定外労働の制限(残業の免除)利用可能な期間</p> <p>(18)最も多い育児のための所定外労働の制限(残業の免除)の取得期間</p>

テーマ	項目
3. 育児のための短時間勤務制度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	<p>(1)育児のための制度利用者がいる場合の職場の対応について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①半年以上の育児休業取得者がいる場合</li> <li>②半年未満の育児休業取得者がいる場合</li> <li>③育児のための短時間勤務制度の利用者が1名いる場合</li> <li>④育児のための短時間勤務制度の利用者が複数名いる場合</li> <li>⑤育児のための所定外労働の制限(残業の免除)の利用者がいる場合</li> </ul> <p>(2)育児のための短時間勤務制度利用者に対する配慮</p> <p>(3)育児のための所定外労働の制限(残業の免除)利用者に対する配慮</p> <p>(4)管理職等に対して、育児休業取得者に関するマネジメントや評価の仕方について説明や研修の有無</p> <p>(5)管理職等に対して、育児のための制度(短時間勤務制度・残業免除)利用者に関するマネジメントや評価の仕方について説明や研修の有無</p> <p>(6)管理職等への育児のための制度(短時間勤務制度・残業免除)利用者に関するマネジメントや評価の仕方について説明や研修の内容</p> <p>(7)労働者のキャリア形成について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①育児のための制度(短時間勤務制度・残業免除)利用者に対する考え</li> <li>②育児のための制度(短時間勤務制度・残業免除)利用者のキャリアアップやキャリア維持のための支援</li> <li>③育児のための制度(短時間勤務制度・残業免除)利用者のキャリアに関する面接などの実施時期</li> </ul> <p>(8)過去3年間の課長昇進までの平均的な年齢</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①平均的な年齢</li> <li>②育児のための短時間勤務制度を利用した方の過去3年間の課長昇進までの平均的な年齢</li> </ul>
4. 次世代育成支援対策推進法の施行状況について	<p>(1)次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況</p> <p>(2)一般事業主行動計画の策定をきっかけに新設・拡充した制度・措置</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①育児のための休暇や休業(育児休業、看護休暇等)</li> <li>②柔軟な働き方に関する制度(フレックスタイム制度、短時間正社員制度、在宅勤務制度等)</li> <li>③事業所内保育施設の設置や子育てサービス費用の補助制度</li> <li>④結婚や育児を理由とする退職者の再雇用制度</li> <li>⑤所定外労働の削減のための措置の実施</li> <li>⑥年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施</li> <li>⑦その他</li> </ul> <p>(3)一般事業主行動計画の策定に関わる課題</p> <p>(4)「くるみん」取得状況</p> <p>(5)これまでに取得した「くるみん」認定の効果</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①トライくるみん認定</li> <li>②くるみん認定</li> <li>③プラチナくるみん認定</li> </ul> <p>(6)取得した「くるみん」認定マーク活用方法</p> <p>(7)「くるみん」認定に関わる課題・要望</p>
5. 仕事と育児の両立の課題等について	<p>(1)仕事と育児の両立支援を推進することで得られた効果</p> <p>(2)仕事と育児の両立支援を推進する上での障壁・課題</p>
6. その他について	<p>(1)新型コロナに感染した子どもの世話をするために取得できる特別休暇の有無</p> <p>(2)子どもの世話をすることに使用できる特別休暇制度の取得事由</p>

### 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	926 票（有効回収率 18.5%） <内訳> 従業員規模 51～ 100 人以下 216 票 101～ 300 人以下 277 票 301～ 500 人以下 169 票 501～1,000 人以下 150 票 1,001 人以上 114 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 4 年 12 月 8 日（発送）～令和 5 年 1 月 11 日（回収）

### 4. 集計方法

#### (1) ウェイトバック集計

正社員・職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」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, 男女別従業者数及び  
 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), 従業者規模(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。

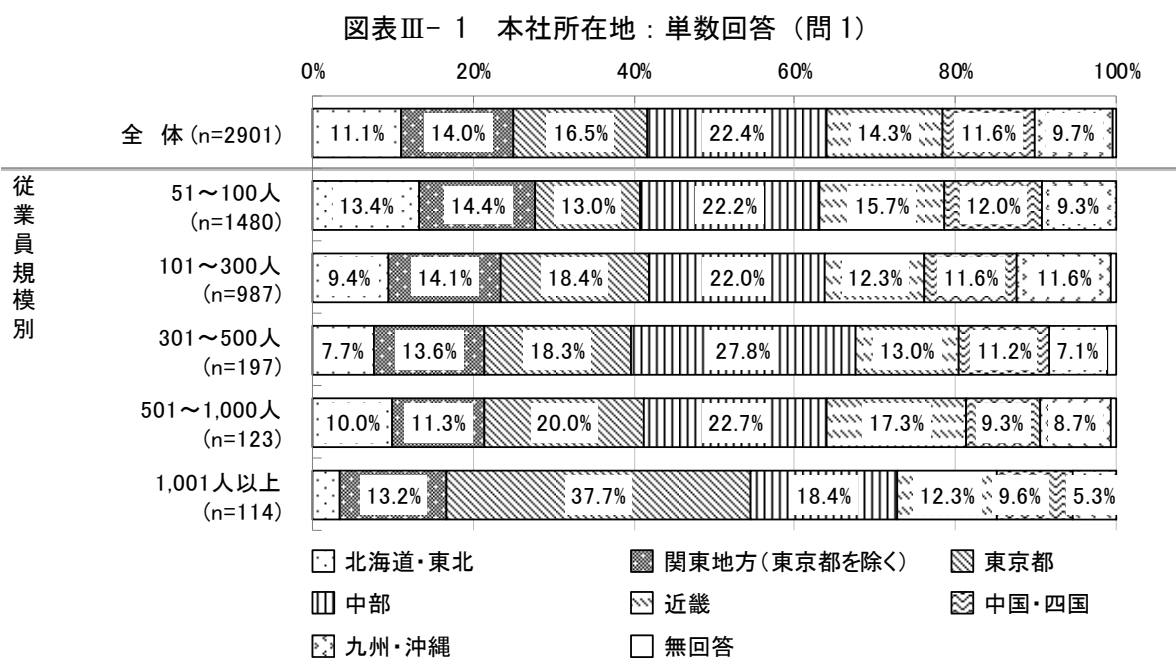
従業員数	回収企業数	比率	ウェイト	WB 後企業数	比率（再掲）
51～100 人以下	216	0.2332613	6.8506672	1,480	0.510
101～300 人以下	277	0.2991361	3.5623989	987	0.340
301～500 人以下	169	0.1825054	1.1647935	197	0.068
501～1,000 人以下	150	0.161987	0.8232475	123	0.043
1,001 人以上	114	0.1231102	1	114	0.039
総計	926	1		2901	1.000

### 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 22.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「東京都」が 16.5%となっている。従業員規模別にみると、「1,001 人以上」で「東京都」が 37.7%と回答割合がもっとも高くなっている。



※図表において 5%未満のスコアは非表示。以下同様。

数表Ⅲ- 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		2901	11.1	14.0	16.5	22.4	14.3	11.6	9.7	0.4
従業員規模別	51～100 人	1480	13.4	14.4	13.0	22.2	15.7	12.0	9.3	0.0
	101～300 人	987	9.4	14.1	18.4	22.0	12.3	11.6	11.6	0.7
	301～500 人	197	7.7	13.6	18.3	27.8	13.0	11.2	7.1	1.2
	501～1,000 人	123	10.0	11.3	20.0	22.7	17.3	9.3	8.7	0.7
	1,001 人以上	114	3.5	13.2	37.7	18.4	12.3	9.6	5.3	0.0

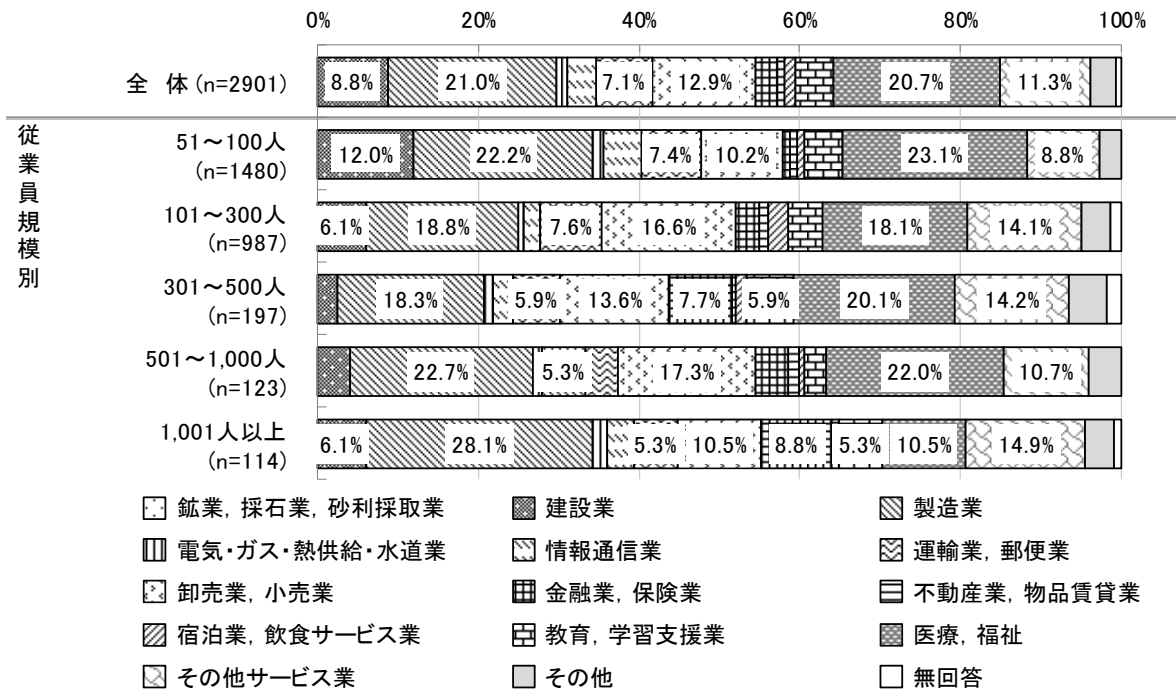
(%)

※従業員規模別は、問 3. 従業員数①正社員・職員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21.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「医療、福祉」が20.7%、「卸売業，小売業」が12.9%となっている。

図表Ⅲ- 2 業種：単数回答（問2）



数表Ⅲ- 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		2901	0.0	8.8	21.0	1.2	3.6	7.1	12.9	2.5	(%)
従業員規模別	51～100 人	1480	0.0	12.0	22.2	1.4	4.6	7.4	10.2	0.9	
	101～300 人	987	0.0	6.1	18.8	0.7	2.2	7.6	16.6	2.9	
	301～500 人	197	0.0	2.4	18.3	1.2	2.4	5.9	13.6	7.7	
	501～1,000 人	123	0.0	4.0	22.7	1.3	5.3	4.0	17.3	4.0	
	1,001 人以上	114	0.0	6.1	28.1	1.8	3.5	5.3	10.5	8.8	

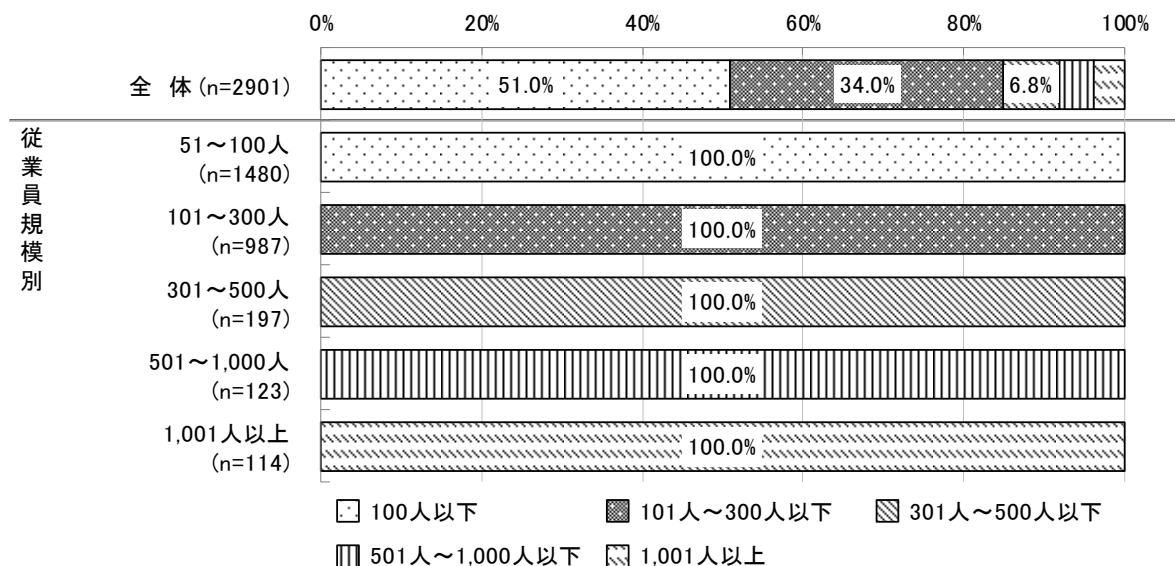
		合計	不動産 業、物 品賃貸 業	宿泊 業、飲 食サー ビス業	教育、 学習支 援業	医療、 福祉	その他 サービ ス業	その他	無回答	(%)
全 体		2901	1.0	1.4	4.6	20.7	11.3	3.3	0.6	
従業員規模別	51～100 人	1480	0.9	0.9	4.6	23.1	8.8	2.8	0.0	
	101～300 人	987	1.1	2.5	4.3	18.1	14.1	3.6	1.4	
	301～500 人	197	0.6	1.2	5.9	20.1	14.2	4.7	1.8	
	501～1,000 人	123	1.3	0.7	2.7	22.0	10.7	4.0	0.0	
	1,001 人以上	114	0.9	0.0	5.3	10.5	14.9	3.5	0.9	

### (3) 従業員数（令和4年10月1日時点）

#### ① 正社員・職員

正社員・職員の人数は、「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Ⅲ- 3 従業員数（令和4年10月1日時点）\_正社員・職員：数値回答（問3①）



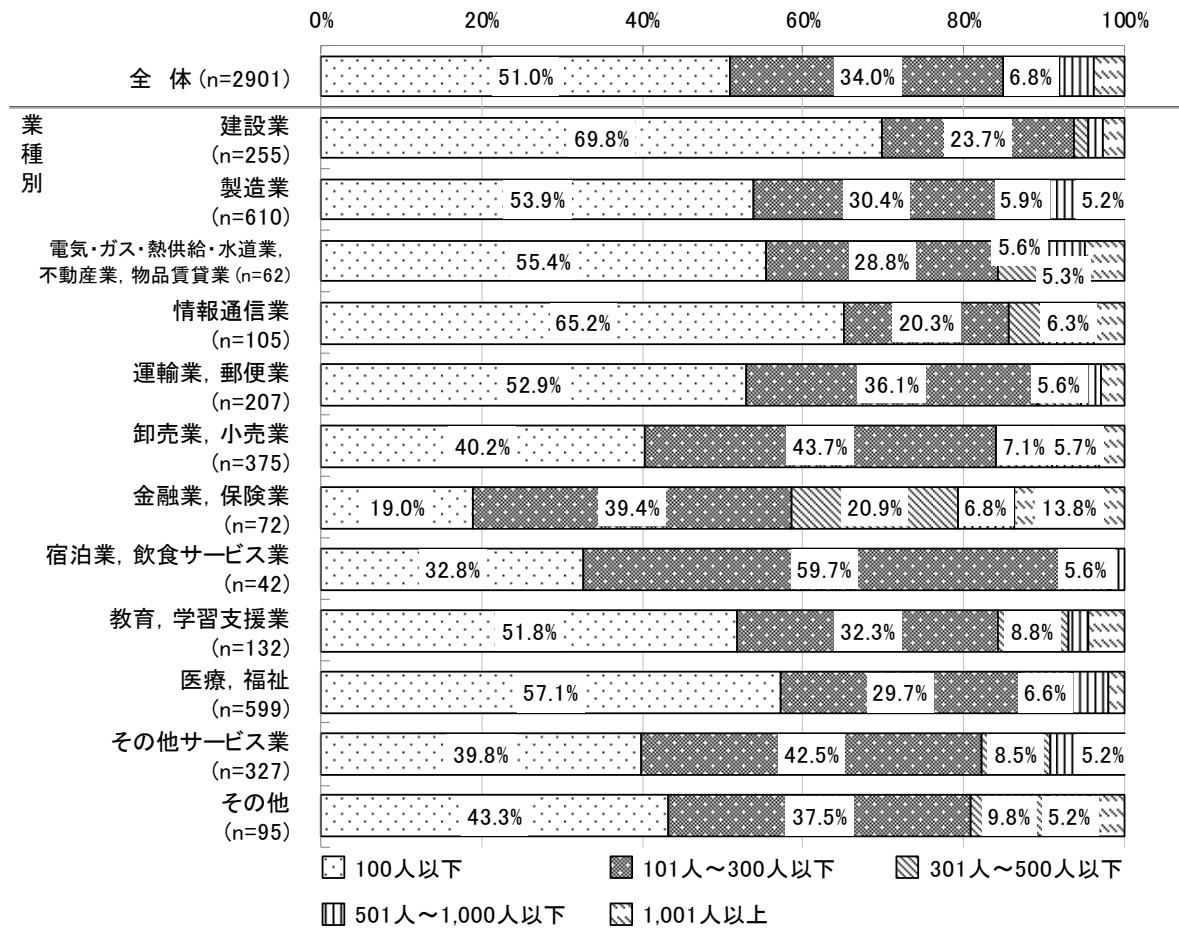
数表Ⅲ- 3

		合計	問3.従業員数(令和4年10月1日時点)①正社員・職員					(%)
			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		2901	51.0	34.0	6.8	4.3	3.9	
従業員規模別	51～100人	1480	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	101～300人	987	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	
	301～500人	197	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	
	501～1,000人	123	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	
	1,001人以上	114	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	



(業種別)

図表Ⅲ- 4 従業員数（令和4年10月1日時点）\_正社員・職員：数値回答（問3①）



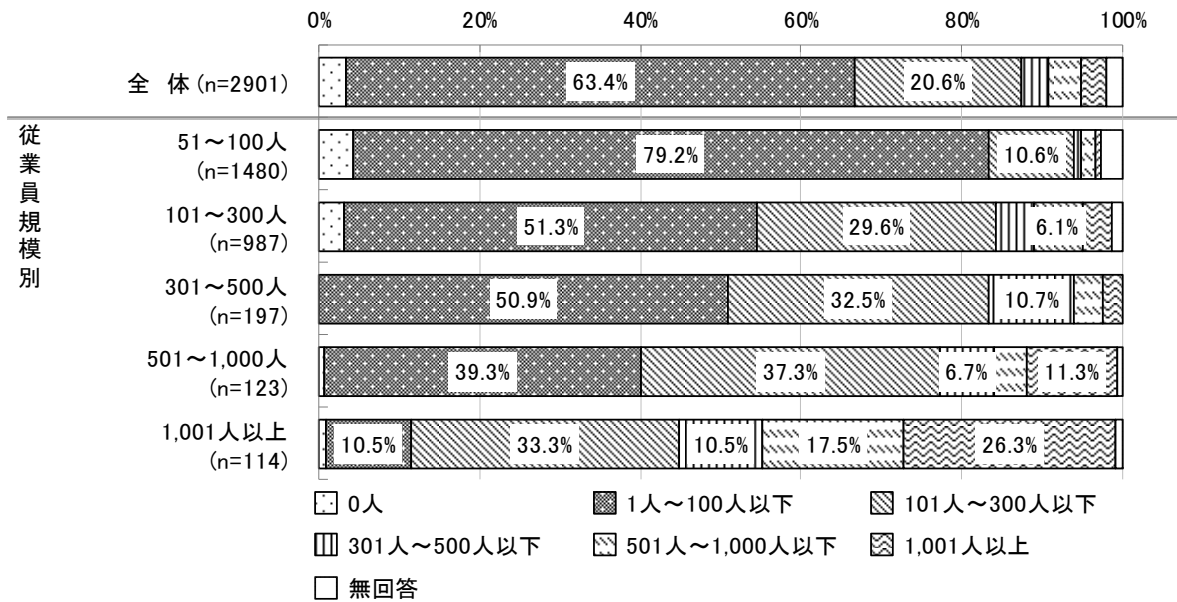
数表Ⅲ- 4

		合計	問3.従業員数(令和4年10月1日時点)①正社員・職員				
			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		2901	51.0	34.0	6.8	4.3	3.9
業種別	建設業	255	69.8	23.7	1.8	1.9	2.7
	製造業	610	53.9	30.4	5.9	4.6	5.2
	電気・ガス・熱供給・水道業, 不動産業, 物品賃貸業	62	55.4	28.8	5.6	5.3	4.9
	情報通信業	105	65.2	20.3	4.4	6.3	3.8
	運輸業, 郵便業	207	52.9	36.1	5.6	2.4	2.9
	卸売業, 小売業	375	40.2	43.7	7.1	5.7	3.2
	金融業, 保険業	72	19.0	39.4	20.9	6.8	13.8
	宿泊業, 飲食サービス業	42	32.8	59.7	5.6	2.0	0.0
	教育, 学習支援業	132	51.8	32.3	8.8	2.5	4.5
	医療, 福祉	599	57.1	29.7	6.6	4.5	2.0
	その他サービス業	327	39.8	42.5	8.5	4.0	5.2
	その他	95	43.3	37.5	9.8	5.2	4.2

## ② 正社員・職員以外（契約社員、パート、アルバイト等）

正社員・職員以外の人数は、「全体」では「100 人以下」が 63.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「101 人～300 人以下」が 20.6%、「501 人～1,000 人以下」が 4.1%となっている。

図表Ⅲ- 5 従業員数（令和 4 年 10 月 1 日時点）\_正社員・職員以外：数値回答（問 3②）



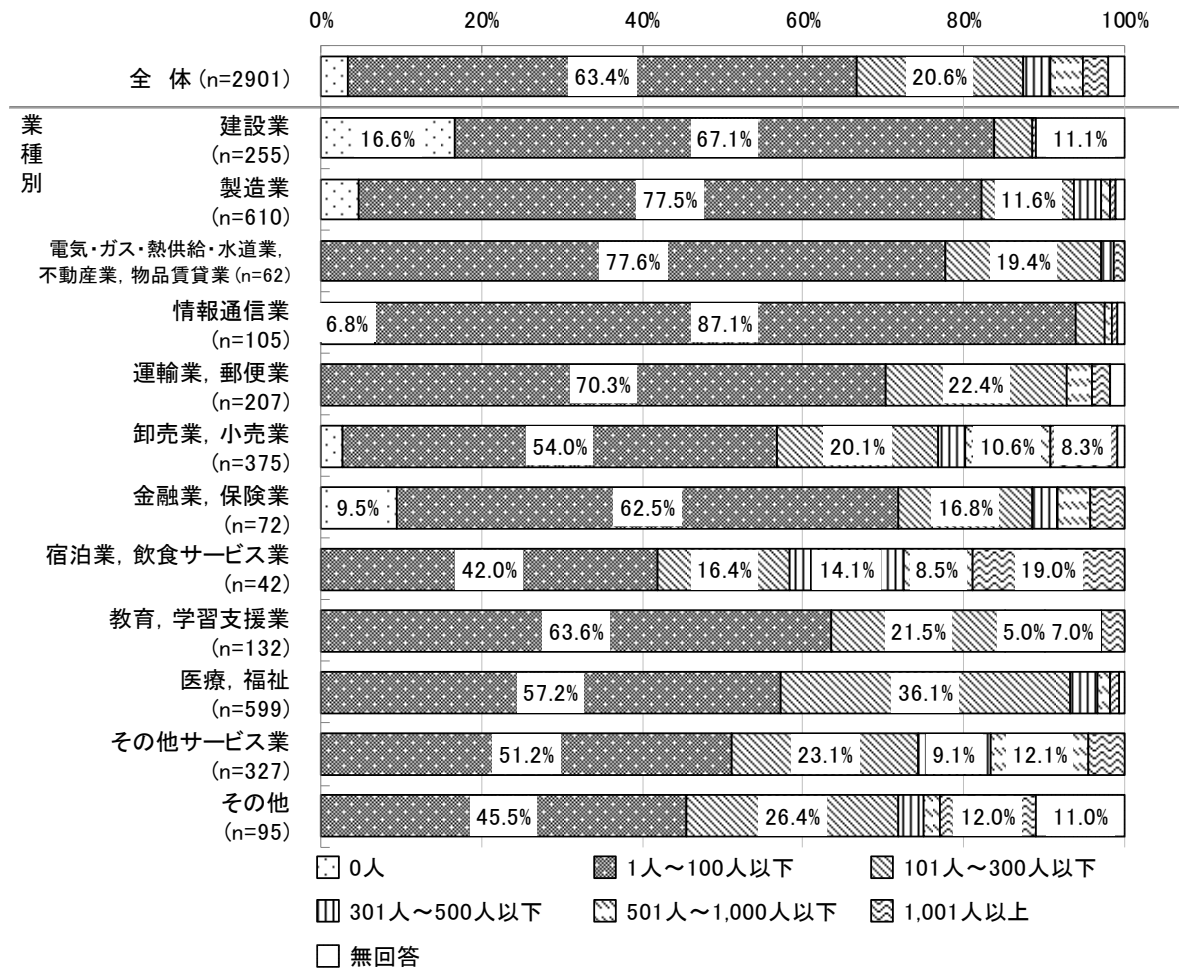
数表Ⅲ- 5

		合計	問 3.従業員数(令和 4 年 10 月 1 日時点)②正社員・職員以外						
			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		2901	3.3	63.4	20.6	3.5	4.1	3.1	2.0
従業員規模別	51～100 人	1480	4.2	79.2	10.6	0.9	1.9	0.5	2.8
	101～300 人	987	3.2	51.3	29.6	4.7	6.1	3.6	1.4
	301～500 人	197	0.0	50.9	32.5	10.7	3.6	2.4	0.0
	501～1,000 人	123	0.7	39.3	37.3	6.7	4.0	11.3	0.7
	1,001 人以上	114	0.9	10.5	33.3	10.5	17.5	26.3	0.9

(%)

(業種別)

図表Ⅲ- 6 従業員数（令和4年10月1日時点）\_正社員・職員以外：数値回答（問3②）



数表Ⅲ- 6

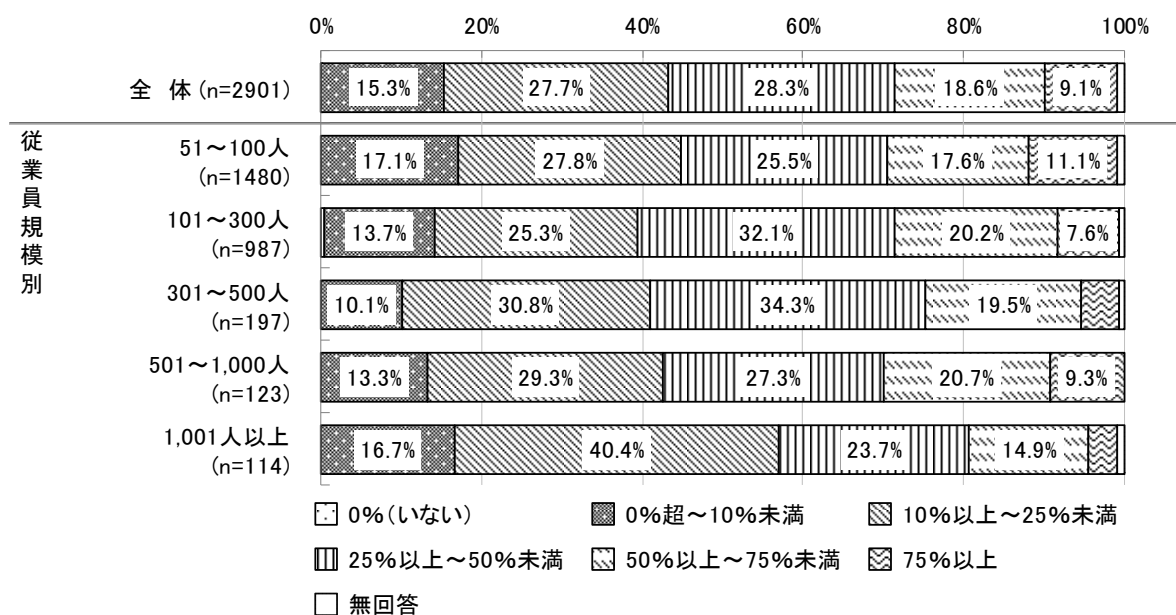
		合計	問3.従業員数(令和4年10月1日時点)②正社員・職員以外						
			0人	1人～100人以下	101人～300人以下	301人～500人以下	501人～1,000人以下	1,001人以上	無回答
全 体		2901	3.3	63.4	20.6	3.5	4.1	3.1	2.0
業 種 別	建設業	255	16.6	67.1	4.7	0.0	0.0	0.4	11.1
	製造業	610	4.7	77.5	11.6	3.3	1.1	0.7	1.1
	電気・ガス・熱供給・水道業、 不動産業、物品賃貸業	62	0.0	77.6	19.4	1.6	0.0	1.3	0.0
	情報通信業	105	6.8	87.1	3.8	0.0	0.8	0.8	0.8
	運輸業、郵便業	207	0.0	70.3	22.4	0.0	3.2	2.4	1.7
	卸売業、小売業	375	2.8	54.0	20.1	3.3	10.6	8.3	1.0
	金融業、保険業	72	9.5	62.5	16.8	3.0	4.2	4.2	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	42	0.0	42.0	16.4	14.1	8.5	19.0	0.0
	教育、学習支援業	132	0.0	63.6	21.5	5.0	7.0	2.9	0.0
	医療、福祉	599	0.0	57.2	36.1	3.4	1.5	1.2	0.6
	その他サービス業	327	0.0	51.2	23.1	9.1	12.1	4.5	0.0
	その他	95	0.0	45.5	26.4	3.0	2.1	12.0	11.0

(4) 従業員数に占める女性比率（令和４年１０月１日時点）

① 正社員・職員

正社員・職員に占める女性比率（令和４年１０月１日時点）は、「全体」では「25%以上～50%未満」が28.3%でもっとも回答割合が高く、次いで「10%以上～25%未満」が27.7%、「50%以上～75%未満」が18.6%となっている。

図表Ⅲ- 7 従業員数に占める女性比率（令和４年１０月１日時点）  
正社員・職員：単数回答（問４①）



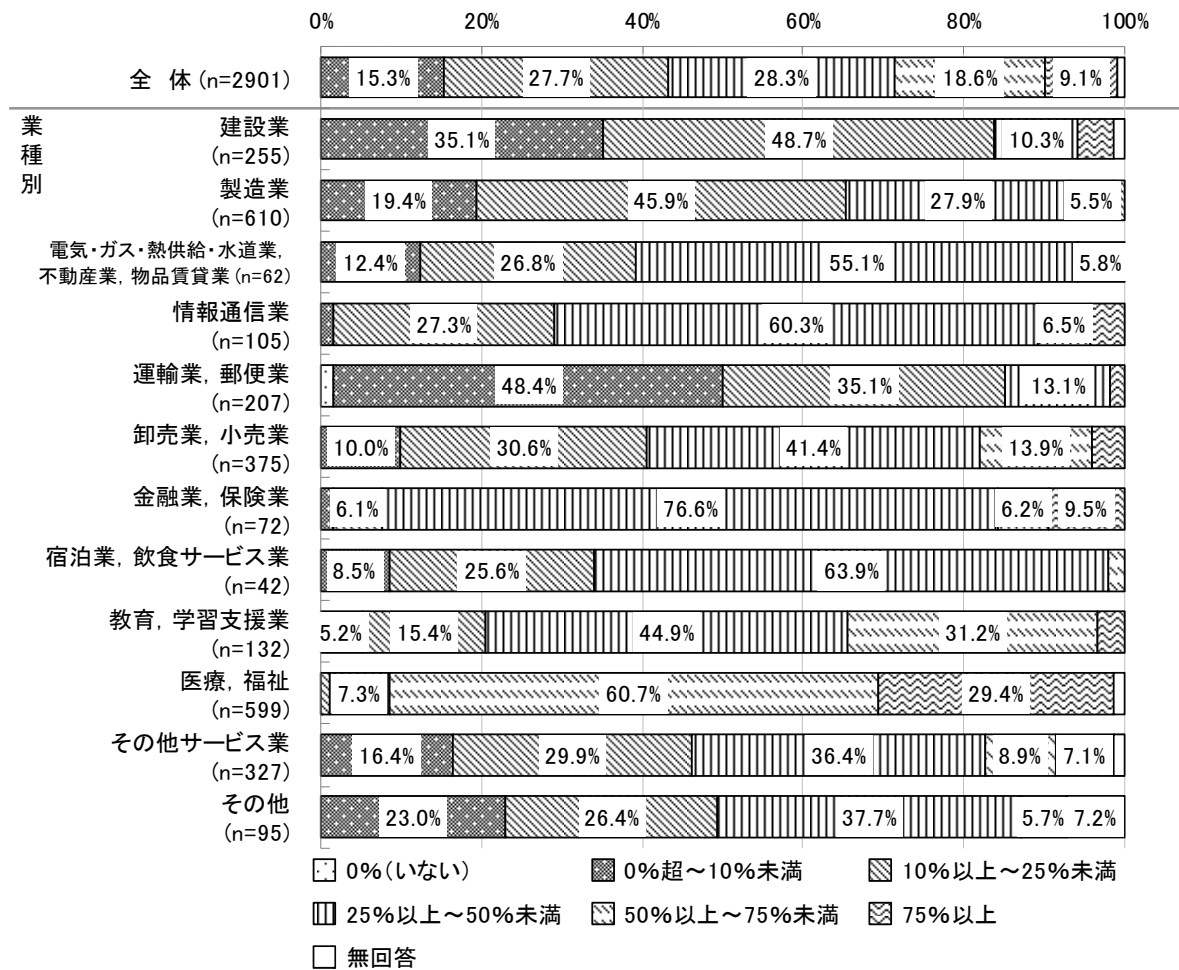
数表Ⅲ- 7

		合計	問 4.従業員数に占める女性比率(令和 4 年 10 月 1 日時点)①正社員・職員						
			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		2901	0.1	15.3	27.7	28.3	18.6	9.1	0.8
従業員規模別	51～100 人	1480	0.0	17.1	27.8	25.5	17.6	11.1	0.9
	101～300 人	987	0.4	13.7	25.3	32.1	20.2	7.6	0.7
	301～500 人	197	0.0	10.1	30.8	34.3	19.5	4.7	0.6
	501～1,000 人	123	0.0	13.3	29.3	27.3	20.7	9.3	0.0
	1,001 人以上	114	0.0	16.7	40.4	23.7	14.9	3.5	0.9

(%)

(業種別)

図表Ⅲ- 8 従業員数に占める女性比率（令和4年10月1日時点）  
正社員・職員：単数回答（問4①）



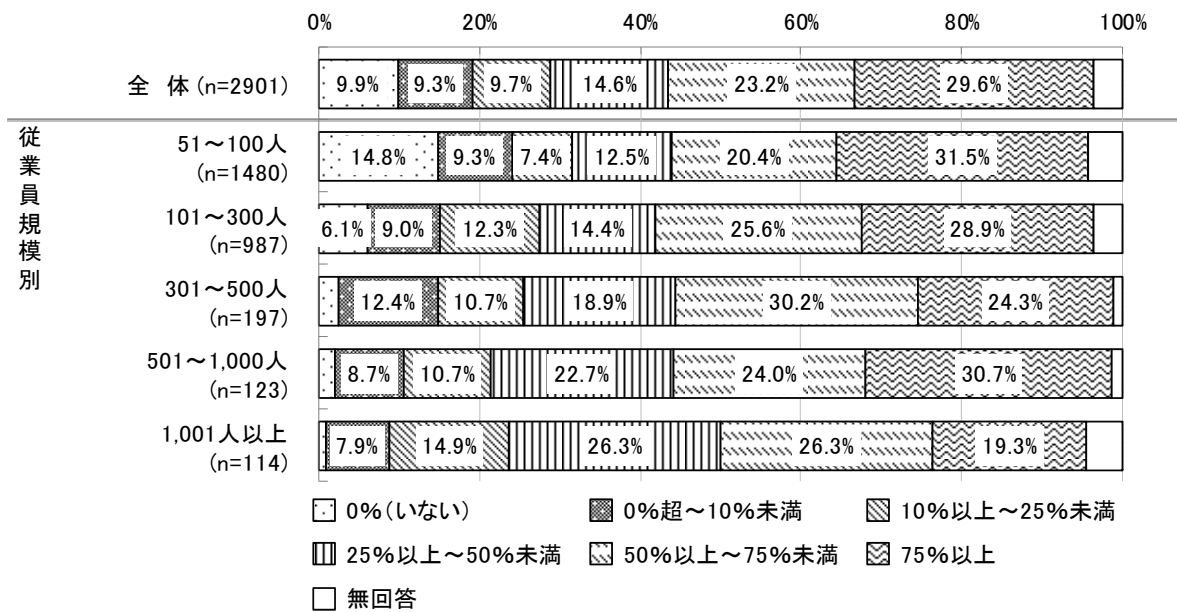
数表Ⅲ- 8

			問4.従業員数に占める女性比率(令和4年10月1日時点)①正社員・職員							(%)
			合計	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	
全 体			2901	0.1	15.3	27.7	28.3	18.6	9.1	0.8
業 種 別	建設業	255	255	0.0	35.1	48.7	10.3	0.0	4.4	1.4
	製造業	610	610	0.0	19.4	45.9	27.9	5.5	1.3	0.0
	電気・ガス・熱供給・水道業, 不動産業, 物品賃貸業	62	62	0.0	12.4	26.8	55.1	5.8	0.0	0.0
	情報通信業	105	105	0.0	1.7	27.3	60.3	6.5	4.2	0.0
	運輸業, 郵便業	207	207	1.7	48.4	35.1	13.1	0.0	1.7	0.0
	卸売業, 小売業	375	375	0.0	10.0	30.6	41.4	13.9	4.1	0.0
	金融業, 保険業	72	72	0.0	1.6	6.1	76.6	6.2	9.5	0.0
	宿泊業, 飲食サービス業	42	42	0.0	8.5	25.6	63.9	2.0	0.0	0.0
	教育, 学習支援業	132	132	0.0	5.2	15.4	44.9	31.2	3.3	0.0
	医療, 福祉	599	599	0.0	0.1	1.1	7.3	60.7	29.4	1.3
	その他サービス業	327	327	0.0	16.4	29.9	36.4	8.9	7.1	1.4
	その他	95	95	0.0	23.0	26.4	37.7	5.7	0.0	7.2

## ② 正社員・職員以外（契約社員、パート、アルバイト等）

正社員・職員以外に占める女性比率（令和４年１０月１日時点）は、「全体」では「75%以上」が29.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「50%以上～75%未満」が23.2%、「25%以上～50%未満」が14.6%となっている。

図表Ⅲ- 9 従業員数に占める女性比率（令和４年１０月１日時点）  
正社員・職員以外：単数回答（問４②）



数表Ⅲ- 9

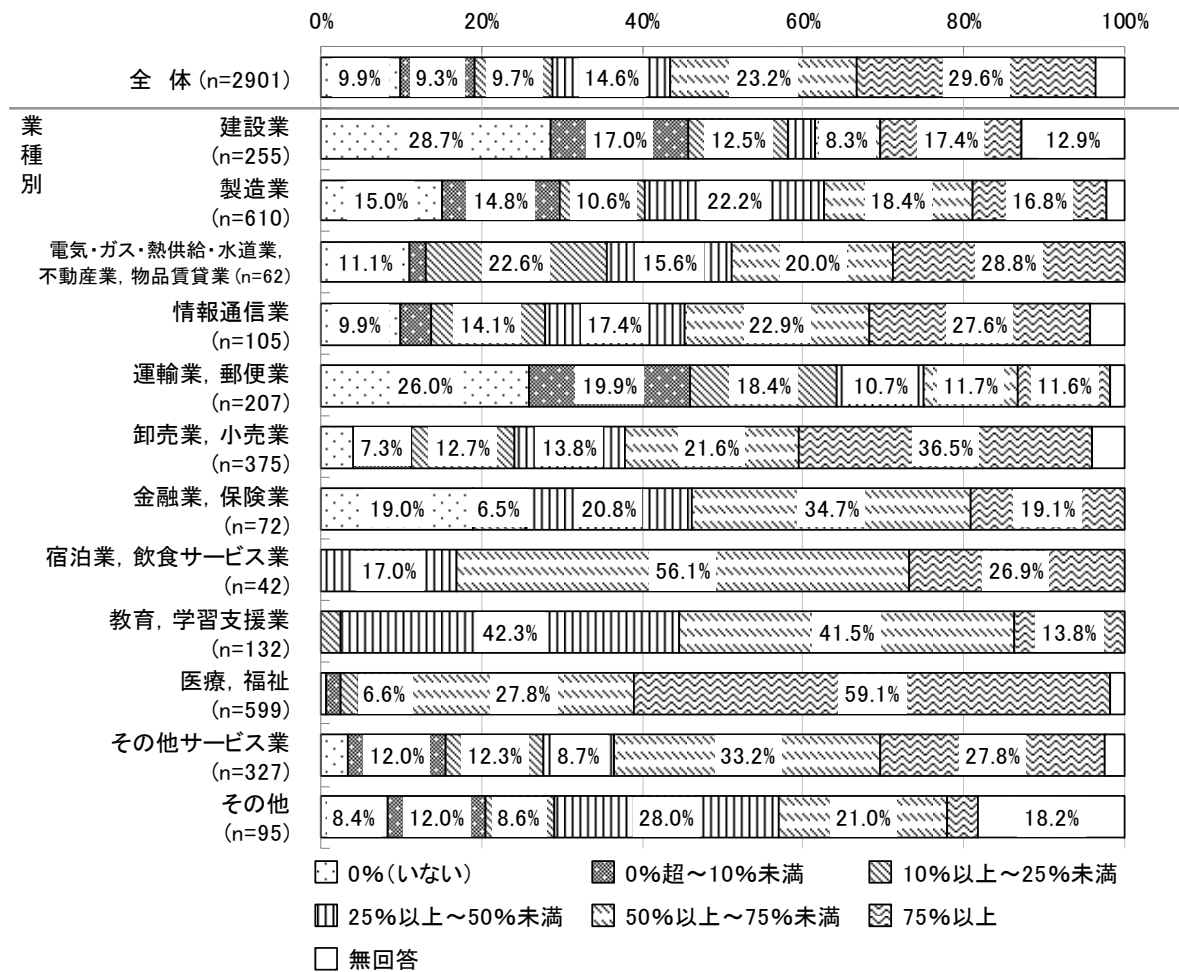
		合計	問 4.従業員数に占める女性比率(令和 4 年 10 月 1 日時点)②正社員・職員以外						
			0% (いない)	0%超～ 10%未満	10%以上 ～25% 未満	25%以上 ～50% 未満	50%以上 ～75% 未満	75%以上	無回答
全 体		2901	9.9	9.3	9.7	14.6	23.2	29.6	3.7
従業員規模別	51～100 人	1480	14.8	9.3	7.4	12.5	20.4	31.5	4.2
	101～300 人	987	6.1	9.0	12.3	14.4	25.6	28.9	3.6
	301～500 人	197	2.4	12.4	10.7	18.9	30.2	24.3	1.2
	501～1,000 人	123	2.0	8.7	10.7	22.7	24.0	30.7	1.3
	1,001 人以上	114	0.9	7.9	14.9	26.3	26.3	19.3	4.4

(%)

(%)

(業種別)

図表Ⅲ-10 従業員数に占める女性比率（令和4年10月1日時点）  
正社員・職員以外：単数回答（問4②）



数表Ⅲ-10

		合計	問4.従業員数に占める女性比率(令和4年10月1日時点)②正社員・職員以外						
			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		2901	9.9	9.3	9.7	14.6	23.2	29.6	3.7
業 種 別	建設業	255	28.7	17.0	12.5	3.2	8.3	17.4	12.9
	製造業	610	15.0	14.8	10.6	22.2	18.4	16.8	2.2
	電気・ガス・熱供給・水道業, 不動産業, 物品賃貸業	62	11.1	1.9	22.6	15.6	20.0	28.8	0.0
	情報通信業	105	9.9	3.8	14.1	17.4	22.9	27.6	4.2
	運輸業, 郵便業	207	26.0	19.9	18.4	10.7	11.7	11.6	1.7
	卸売業, 小売業	375	4.0	7.3	12.7	13.8	21.6	36.5	4.0
	金融業, 保険業	72	19.0	0.0	6.5	20.8	34.7	19.1	0.0
	宿泊業, 飲食サービス業	42	0.0	0.0	0.0	17.0	56.1	26.9	0.0
	教育, 学習支援業	132	0.0	0.0	2.4	42.3	41.5	13.8	0.0
	医療, 福祉	599	0.6	1.9	2.2	6.6	27.8	59.1	1.9
	その他サービス業	327	3.5	12.0	12.3	8.7	33.2	27.8	2.5
	その他	95	8.4	12.0	8.6	28.0	21.0	3.8	18.2

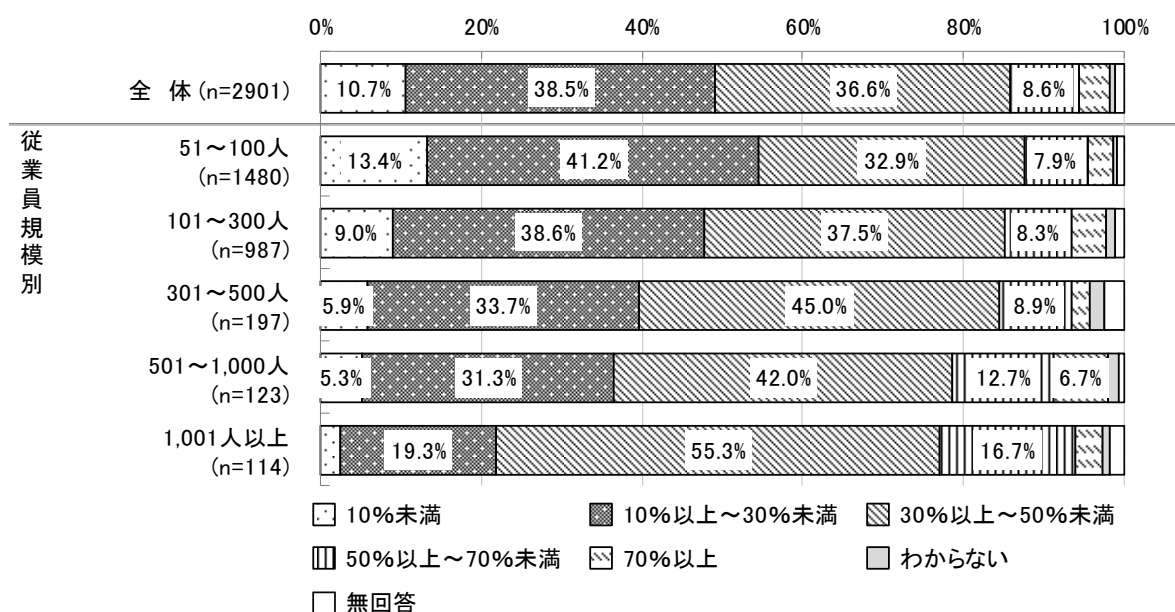
## (5) 正社員・職員の状況

### ① 20～30 代の割合（令和 4 年 10 月 1 日時点）

#### 1) 男性

男性の正社員・職員に占める 20～30 代の割合（令和 4 年 10 月 1 日時点）をみると、「全体」では「10%以上～30%未満」が 38.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「30%以上～50%未満」が 36.6%、「10%未満」が 10.7%となっている。

図表Ⅲ-11 正社員・職員の状況\_20～30 代の割合（令和 4 年 10 月 1 日時点）  
男性：単数回答（問 5\_1①）



数表Ⅲ-11

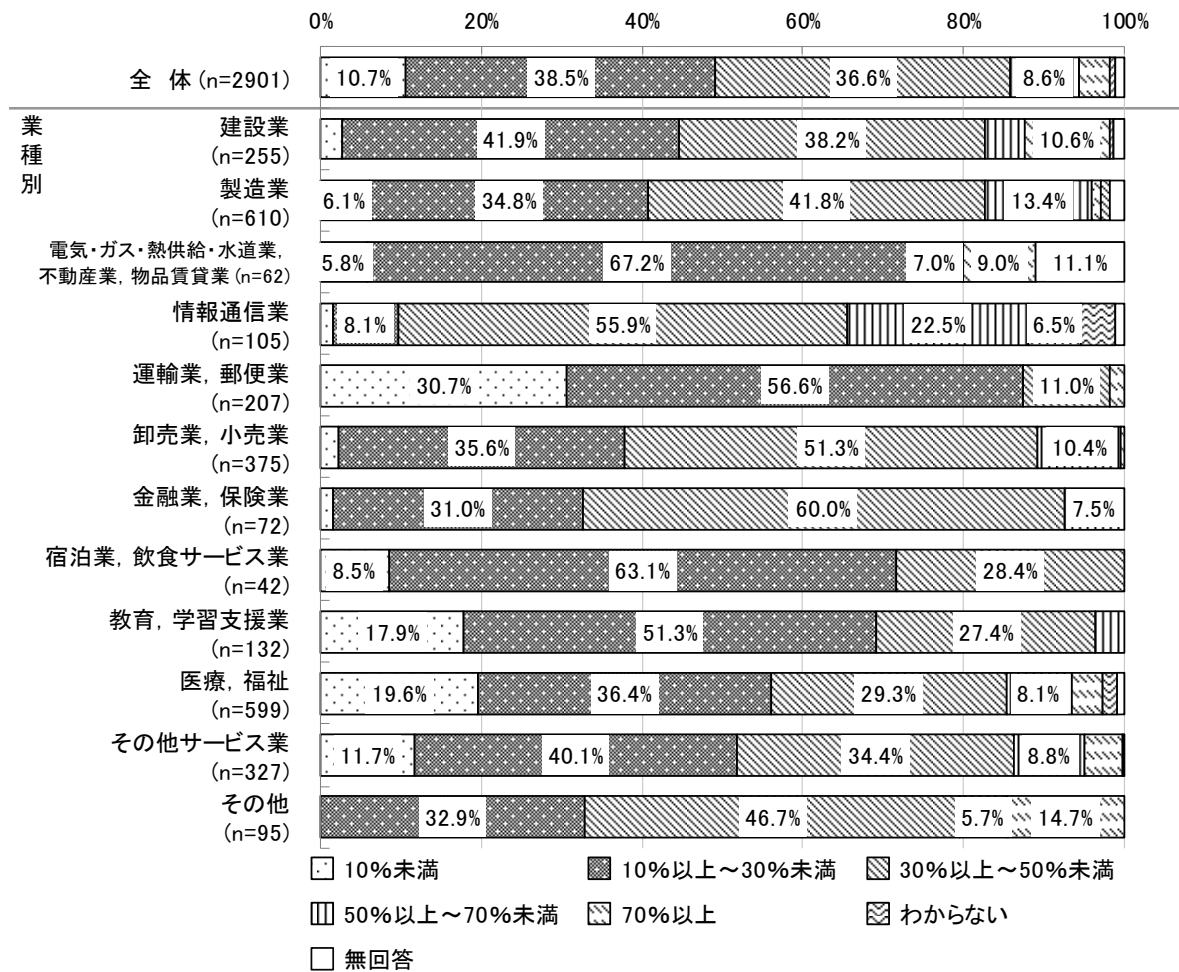
		合計	問 5.正社員・職員の状況 (1)20～30 代の割合(令和 4 年 10 月 1 日時点)①男性						
			10%未満	10%以上 ～30% 未満	30%以上 ～50% 未満	50%以上 ～70% 未満	70%以上	わからない	無回答
全 体		2901	10.7	38.5	36.6	8.6	3.7	0.8	1.1
従業員規模別	51～100 人	1480	13.4	41.2	32.9	7.9	3.2	0.5	0.9
	101～300 人	987	9.0	38.6	37.5	8.3	4.3	1.1	1.1
	301～500 人	197	5.9	33.7	45.0	8.9	2.4	1.8	2.4
	501～1,000 人	123	5.3	31.3	42.0	12.7	6.7	1.3	0.7
	1,001 人以上	114	2.6	19.3	55.3	16.7	3.5	0.9	1.8

(%)



(業種別)

図表Ⅲ-12 正社員・職員の状況\_20～30代の割合（令和4年10月1日時点）  
男性：単数回答（問5\_1①）



数表Ⅲ-12

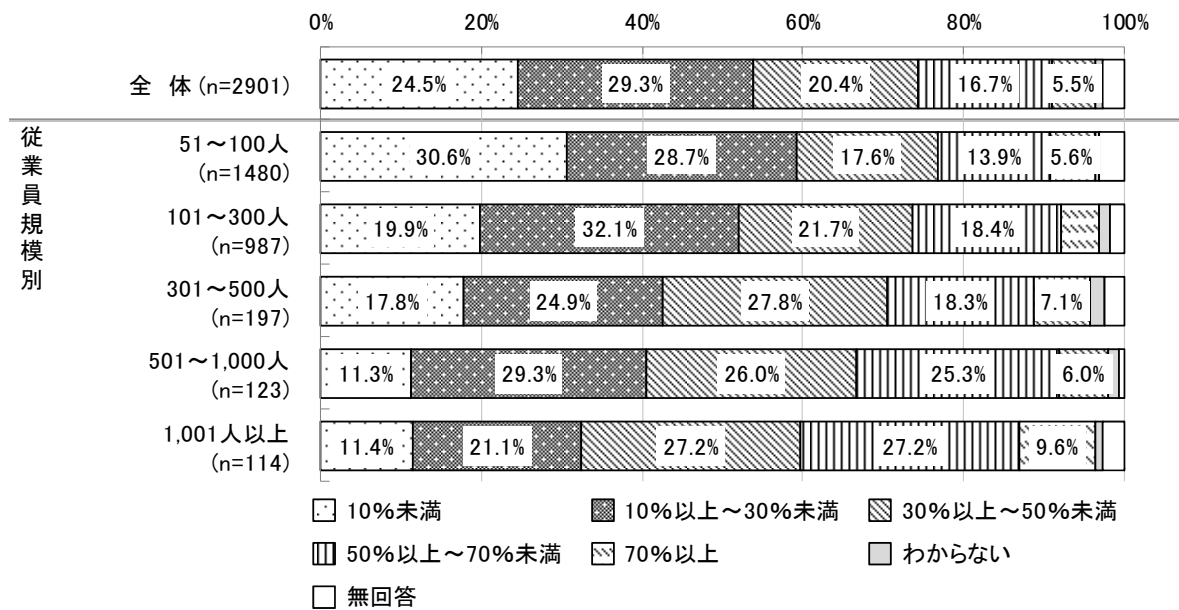
		合計	問 5.正社員・職員の状況 (1)20～30 代の割合 (令和 4 年 10 月 1 日時点)①男性						
			10%未満	10%以上 ～30% 未満	30%以上 ～50% 未満	50%以上 ～70% 未満	70%以上	わからない	無回答
全 体		2901	10.7	38.5	36.6	8.6	3.7	0.8	1.1
業 種 別	建設業	255	2.7	41.9	38.2	4.8	10.6	0.5	1.4
	製造業	610	6.1	34.8	41.8	13.4	1.0	1.3	1.7
	電気・ガス・熱供給・水道業、 不動産業、物品賃貸業	62	5.8	67.2	7.0	0.0	9.0	0.0	11.1
	情報通信業	105	1.6	8.1	55.9	22.5	6.5	4.3	1.1
	運輸業、郵便業	207	30.7	56.6	11.0	0.0	1.7	0.0	0.0
	卸売業、小売業	375	2.3	35.6	51.3	10.4	0.4	0.0	0.0
	金融業、保険業	72	1.6	31.0	60.0	7.5	0.0	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	42	8.5	63.1	28.4	0.0	0.0	0.0	0.0
	教育、学習支援業	132	17.9	51.3	27.4	3.5	0.0	0.0	0.0
	医療、福祉	599	19.6	36.4	29.3	8.1	4.0	1.7	0.9
	その他サービス業	327	11.7	40.1	34.4	8.8	4.6	0.0	0.3
	その他	95	0.0	32.9	46.7	5.7	14.7	0.0	0.0

(%)

## 2) 女性

女性の正社員・職員に占める 20～30 代の割合（令和 4 年 10 月 1 日時点）をみると、「全体」では「10%以上～30%未満」が 29.3%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 20.4%となっている。

図表Ⅲ-13 正社員・職員の状況 20～30 代の割合（令和 4 年 10 月 1 日時点）  
女性：単数回答（問 5\_1②）



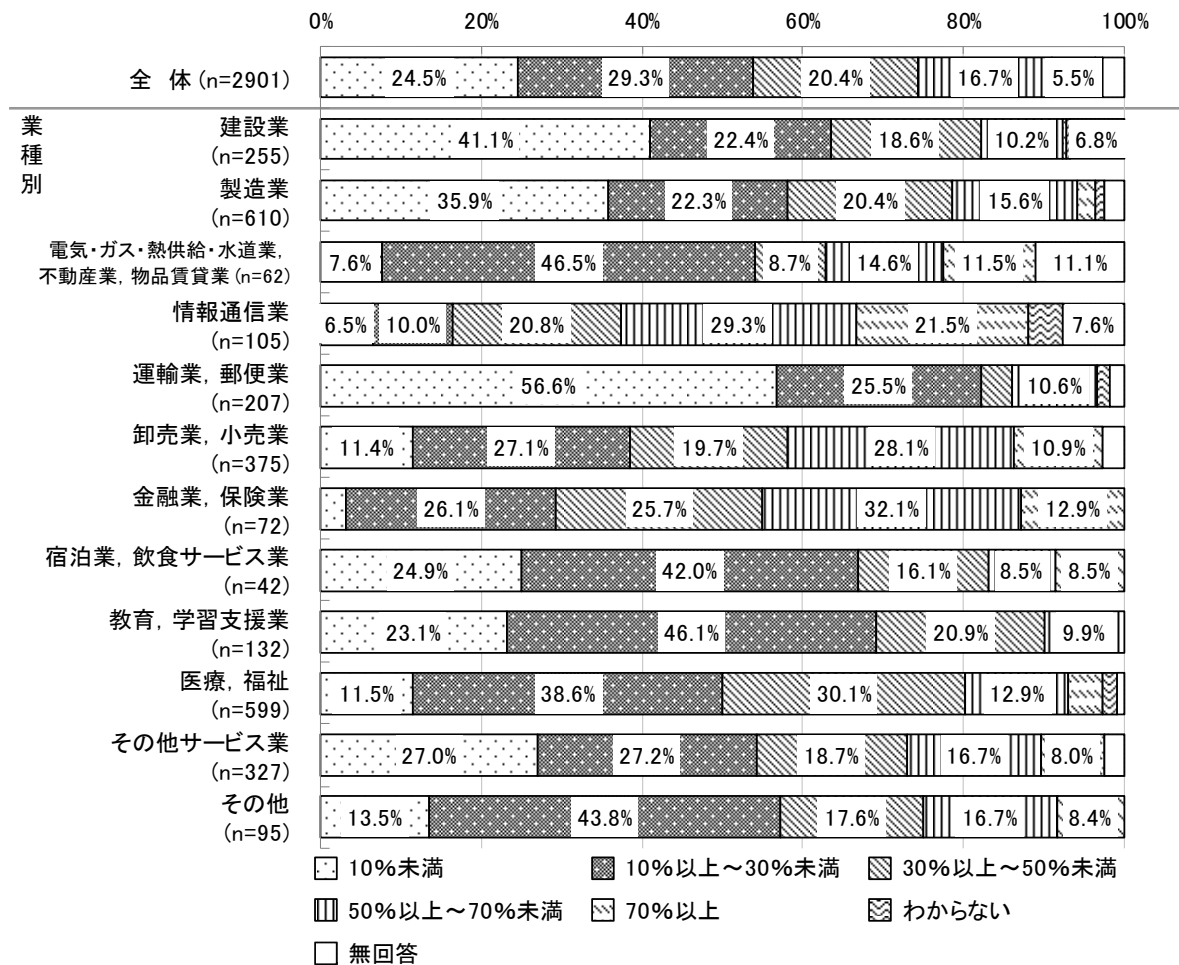
数表Ⅲ-13

		合計	問5.正社員・職員の状況 (1)20～30代の割合（令和4年10月1日時点）②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		2901	24.5	29.3	20.4	16.7	5.5	0.9	2.6
従業員規模別	51～100 人	1480	30.6	28.7	17.6	13.9	5.6	0.5	3.2
	101～300 人	987	19.9	32.1	21.7	18.4	4.7	1.4	1.8
	301～500 人	197	17.8	24.9	27.8	18.3	7.1	1.8	2.4
	501～1,000 人	123	11.3	29.3	26.0	25.3	6.0	1.3	0.7
	1,001 人以上	114	11.4	21.1	27.2	27.2	9.6	0.9	2.6

(%)

(業種別)

図表Ⅲ-14 正社員・職員の状況\_20~30代の割合(令和4年10月1日時点) \_  
女性:単数回答(問5\_1②)



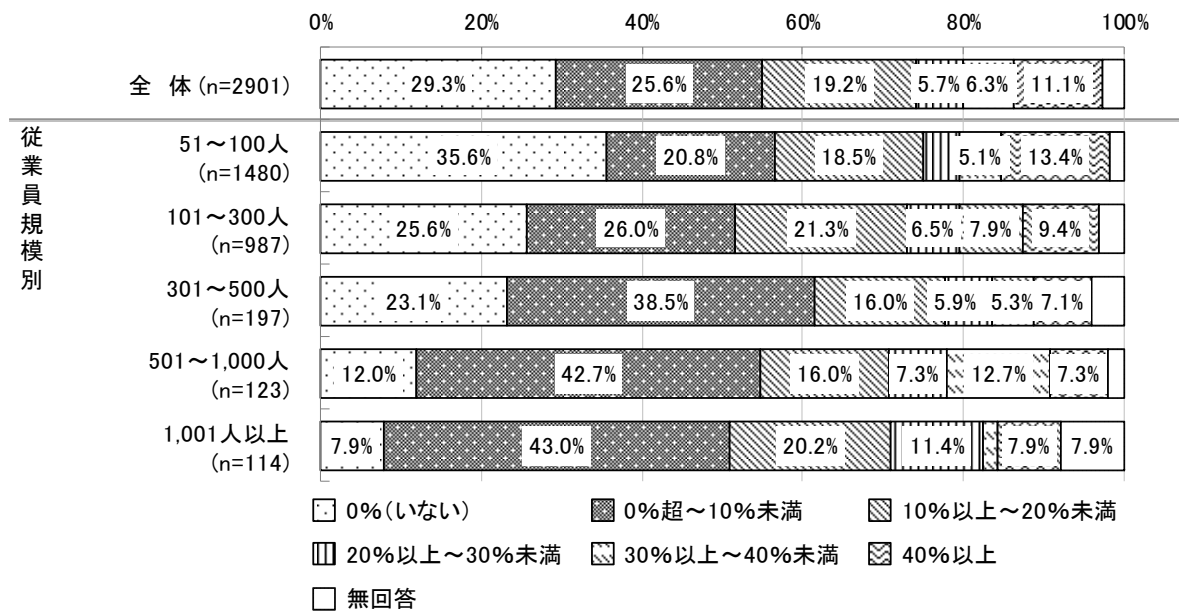
数表Ⅲ-14

		合計	問5.正社員・職員の状況 (1)20~30代の割合(令和4年10月1日時点)②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		2901	24.5	29.3	20.4	16.7	5.5	0.9	2.6
業 種 別	建設業	255	41.1	22.4	18.6	10.2	0.4	0.5	6.8
	製造業	610	35.9	22.3	20.4	15.6	2.1	1.3	2.4
	電気・ガス・熱供給・水道業、 不動産業、物品賃貸業	62	7.6	46.5	8.7	14.6	11.5	0.0	11.1
	情報通信業	105	6.5	10.0	20.8	29.3	21.5	4.3	7.6
	運輸業、郵便業	207	56.6	25.5	3.8	10.6	0.0	1.7	1.7
	卸売業、小売業	375	11.4	27.1	19.7	28.1	10.9	0.0	2.8
	金融業、保険業	72	3.2	26.1	25.7	32.1	12.9	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	42	24.9	42.0	16.1	8.5	8.5	0.0	0.0
	教育、学習支援業	132	23.1	46.1	20.9	9.9	0.0	0.0	0.0
	医療、福祉	599	11.5	38.6	30.1	12.9	4.3	1.7	0.9
	その他サービス業	327	27.0	27.2	18.7	16.7	8.0	0.0	2.4
	その他	95	13.5	43.8	17.6	16.7	8.4	0.0	0.0

② 週あたりの所定外労働も含めた労働時間が49時間以上の割合（令和4年9月実績）

正社員・職員の週あたり労働時間が49時間以上の割合（令和4年9月実績）をみると、「全体」では「0%（いない）」が29.3%でもっとも回答割合が高く、次いで「0%超～10%未満」が25.6%、「10%以上～20%未満」が19.2%となっている。

図表Ⅲ-15 正社員・職員の状況\_週あたり労働時間が49時間以上の割合  
（令和4年9月実績）：単数回答（問5\_2）



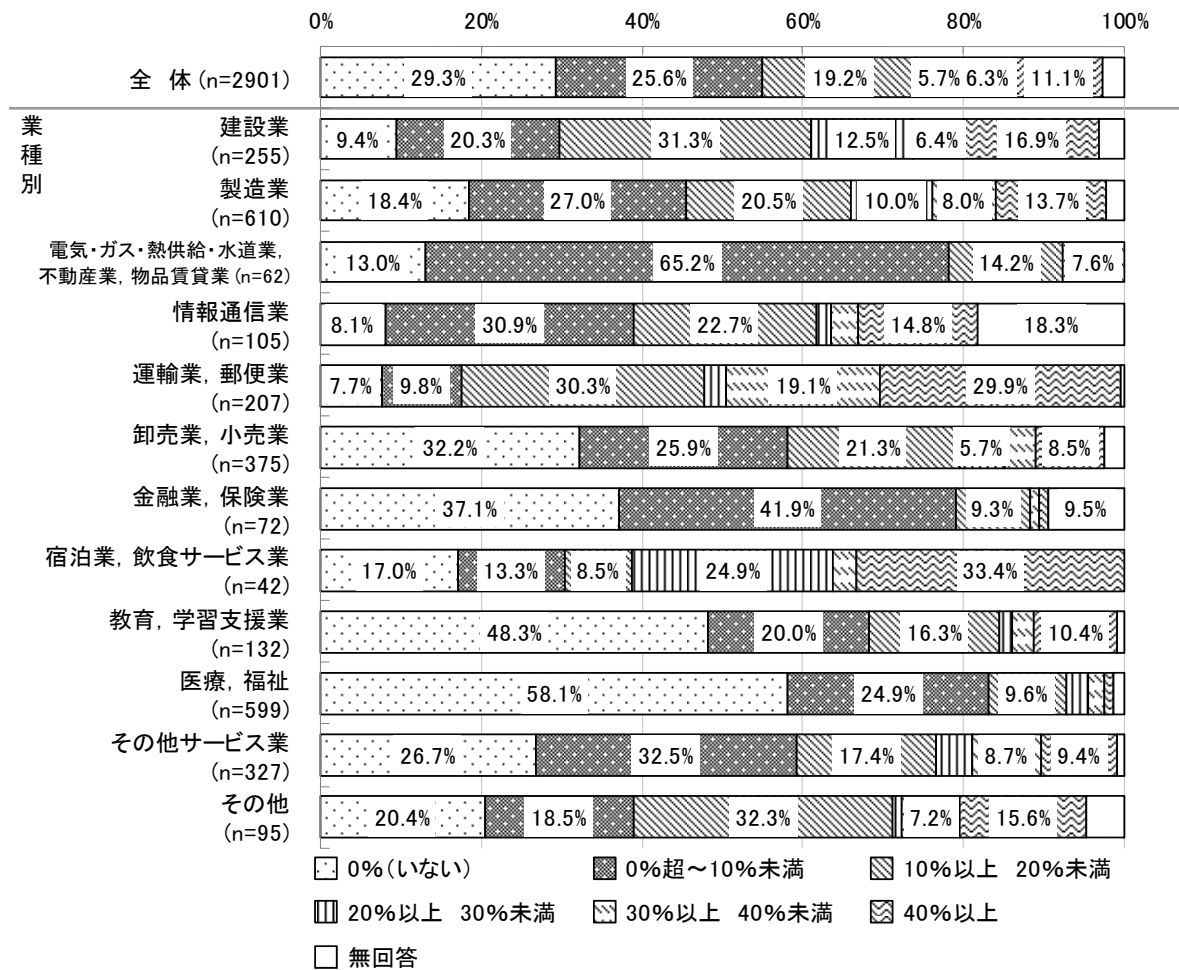
数表Ⅲ-15

		合計	問 5.正社員・職員の状況 (2)週あたりの所定外労働も含めた労働時間が49時間以上の割合（令和4年9月実績）						
			0% （いない）	0%超～ 10%未満	10%以上 ～20% 未満	20%以上 ～30% 未満	30%以上 ～40% 未満	40%以上	無回答
全 体		2901	29.3	25.6	19.2	5.7	6.3	11.1	2.7
従業員規模別	51～100 人	1480	35.6	20.8	18.5	4.6	5.1	13.4	1.9
	101～300 人	987	25.6	26.0	21.3	6.5	7.9	9.4	3.2
	301～500 人	197	23.1	38.5	16.0	5.9	5.3	7.1	4.1
	501～1,000 人	123	12.0	42.7	16.0	7.3	12.7	7.3	2.0
	1,001 人以上	114	7.9	43.0	20.2	11.4	1.8	7.9	7.9

(%)

(業種別)

図表Ⅲ-16 正社員・職員の状況\_週あたり労働時間が49時間以上の割合  
(令和4年9月実績): 単数回答 (問5\_2)



数表Ⅲ-16

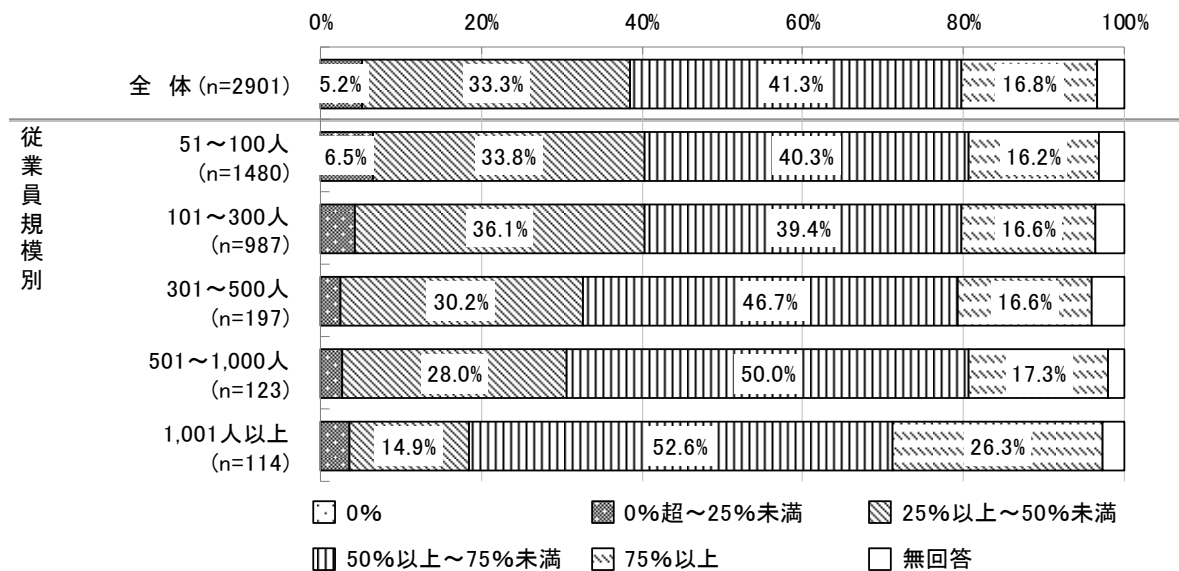
		合計	問5.正社員・職員の状況 (2)週あたりの所定外労働も含めた労働時間が49時間以上の割合(令和4年9月実績)						
			0% (いない)	0%超～ 10%未満	10%以上 ～20% 未満	20%以上 ～30% 未満	30%以上 ～40% 未満	40%以上	無回答
全 体		2901	29.3	25.6	19.2	5.7	6.3	11.1	2.7
業 種 別	建設業	255	9.4	20.3	31.3	12.5	6.4	16.9	3.1
	製造業	610	18.4	27.0	20.5	10.0	8.0	13.7	2.2
	電気・ガス・熱供給・水道業、不 動産業、物品賃貸業	62	13.0	65.2	14.2	0.0	7.6	0.0	0.0
	情報通信業	105	8.1	30.9	22.7	1.9	3.4	14.8	18.3
	運輸業、郵便業	207	7.7	9.8	30.3	2.7	19.1	29.9	0.5
	卸売業、小売業	375	32.2	25.9	21.3	5.7	3.9	8.5	2.5
	金融業、保険業	72	37.1	41.9	9.3	0.0	1.1	1.1	9.5
	宿泊業、飲食サービス業	42	17.0	13.3	8.5	24.9	2.8	33.4	0.0
	教育、学習支援業	132	48.3	20.0	16.3	1.5	2.7	10.4	0.9
	医療、福祉	599	58.1	24.9	9.6	2.7	2.1	1.2	1.3
	その他サービス業	327	26.7	32.5	17.4	4.4	8.7	9.4	0.9
	その他	95	20.4	18.5	32.3	1.2	7.2	15.6	4.8

(%)

### ③ 年次有給休暇の平均取得率（令和３年度実績）

正社員・職員の年次有給休暇の平均取得率（令和３年度実績）をみると、「全体」では「50%以上～75%未満」が41.3%でもっとも回答割合が高く、次いで「25%以上～50%未満」が33.3%、「75%以上」が16.8%となっている。

図表Ⅲ-17 正社員・職員の状況\_年次有給休暇の平均取得率  
(令和３年度実績)：単数回答（問５\_3）



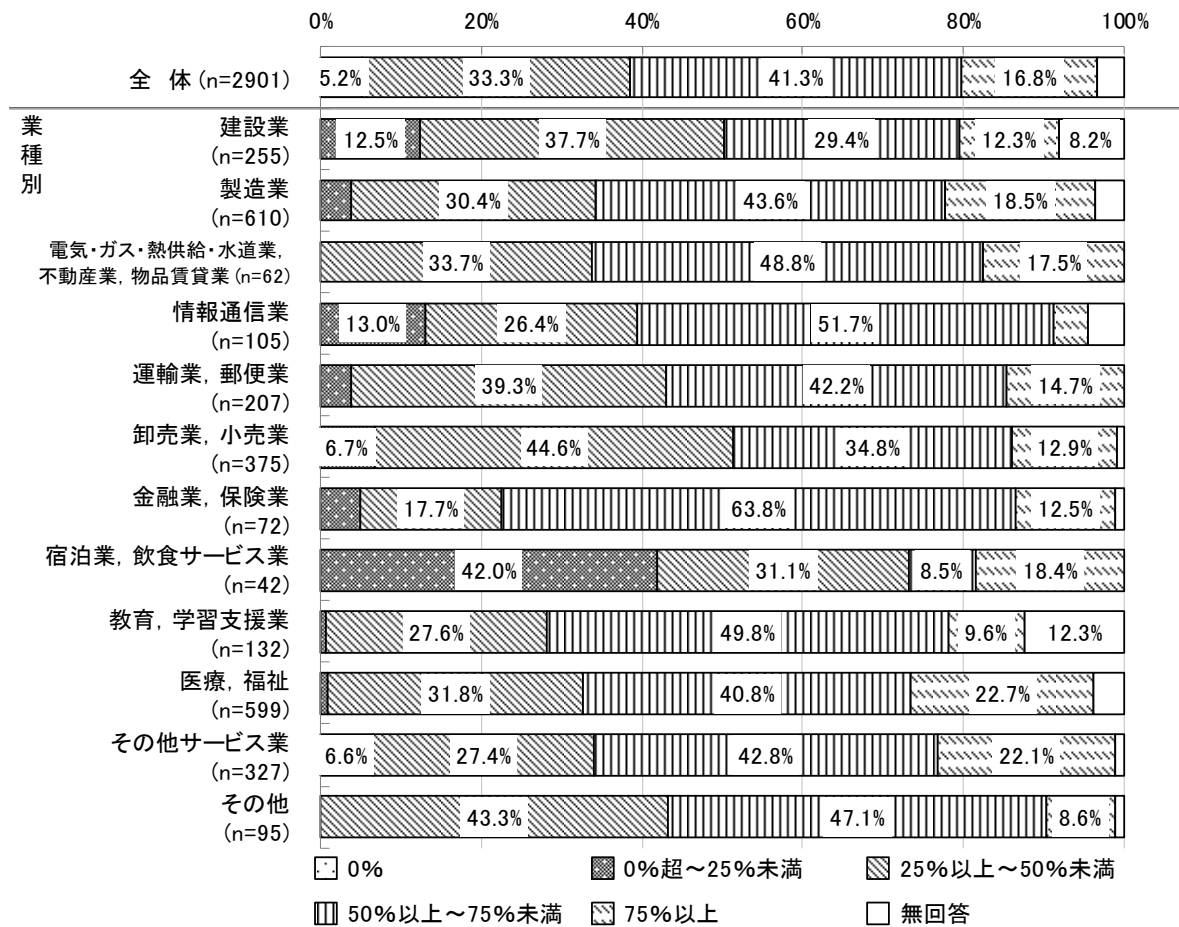
数表Ⅲ-17

		合計	問 5.正社員・職員の状況 (3)年次有給休暇の平均取得率(令和 3 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		2901	0.0	5.2	33.3	41.3	16.8	3.4
従業員規模別	51～100 人	1480	0.0	6.5	33.8	40.3	16.2	3.2
	101～300 人	987	0.0	4.3	36.1	39.4	16.6	3.6
	301～500 人	197	0.0	2.4	30.2	46.7	16.6	4.1
	501～1,000 人	123	0.0	2.7	28.0	50.0	17.3	2.0
	1,001 人以上	114	0.0	3.5	14.9	52.6	26.3	2.6

(%)

(業種別)

図表Ⅲ-18 正社員・職員の状況\_年次有給休暇の平均取得率  
(令和3年度実績): 単数回答 (問5\_3)



数表Ⅲ-18

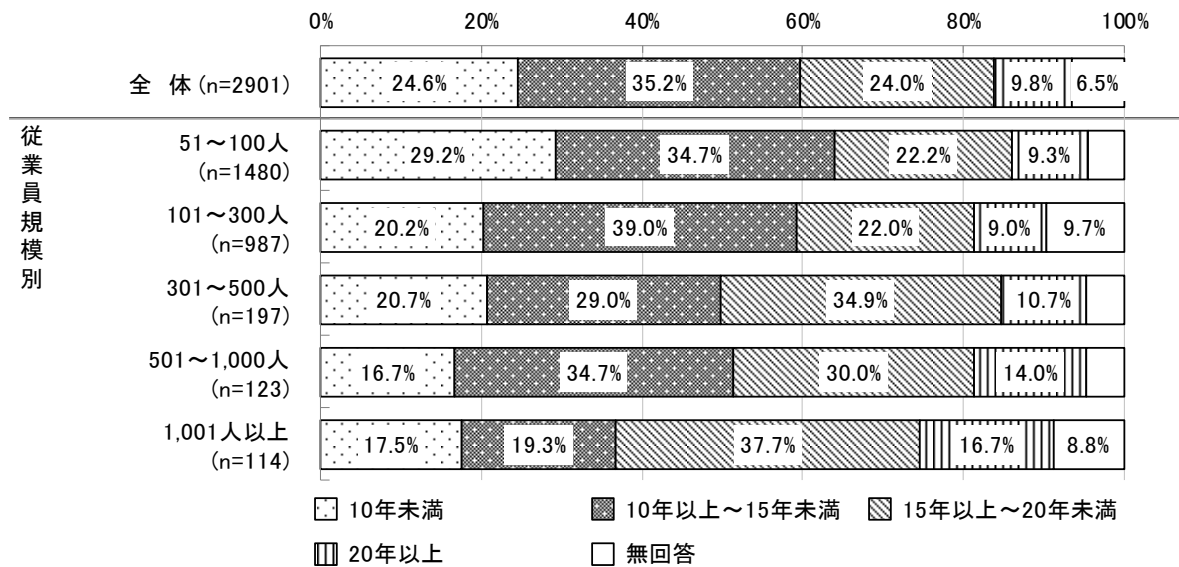
		合計	問 5.正社員・職員の状況 (3)年次有給休暇の平均取得率(令和 3 年度実績)						
			0%	0%超～ 25%未満	25%以上 ～50%未 満	50%以上 ～75%未 満	75%以上	無回答	
全 体		2901	0.0	5.2	33.3	41.3	16.8	3.4	(%)
業 種 別	建設業	255	0.0	12.5	37.7	29.4	12.3	8.2	
	製造業	610	0.0	3.8	30.4	43.6	18.5	3.7	
	電気・ガス・熱供給・水道業、 不動産業、物品賃貸業	62	0.0	0.0	33.7	48.8	17.5	0.0	
	情報通信業	105	0.0	13.0	26.4	51.7	4.3	4.5	
	運輸業、郵便業	207	0.0	3.8	39.3	42.2	14.7	0.0	
	卸売業、小売業	375	0.0	6.7	44.6	34.8	12.9	1.0	
	金融業、保険業	72	0.0	4.9	17.7	63.8	12.5	1.1	
	宿泊業、飲食サービス業	42	0.0	42.0	31.1	8.5	18.4	0.0	
	教育、学習支援業	132	0.0	0.6	27.6	49.8	9.6	12.3	
	医療、福祉	599	0.0	0.9	31.8	40.8	22.7	3.8	
	その他サービス業	327	0.0	6.6	27.4	42.8	22.1	1.1	
	その他	95	0.0	0.0	43.3	47.1	8.6	1.1	

#### ④ 平均勤続年数

##### 1) 男性

正社員・職員で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35.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「10年未満」が24.6%、「15年以上～20年未満」が24.0%となっている。

図表Ⅲ-19 正社員・職員の状況\_平均勤続年数\_男性：数値回答（問5\_4①）



数表Ⅲ-19

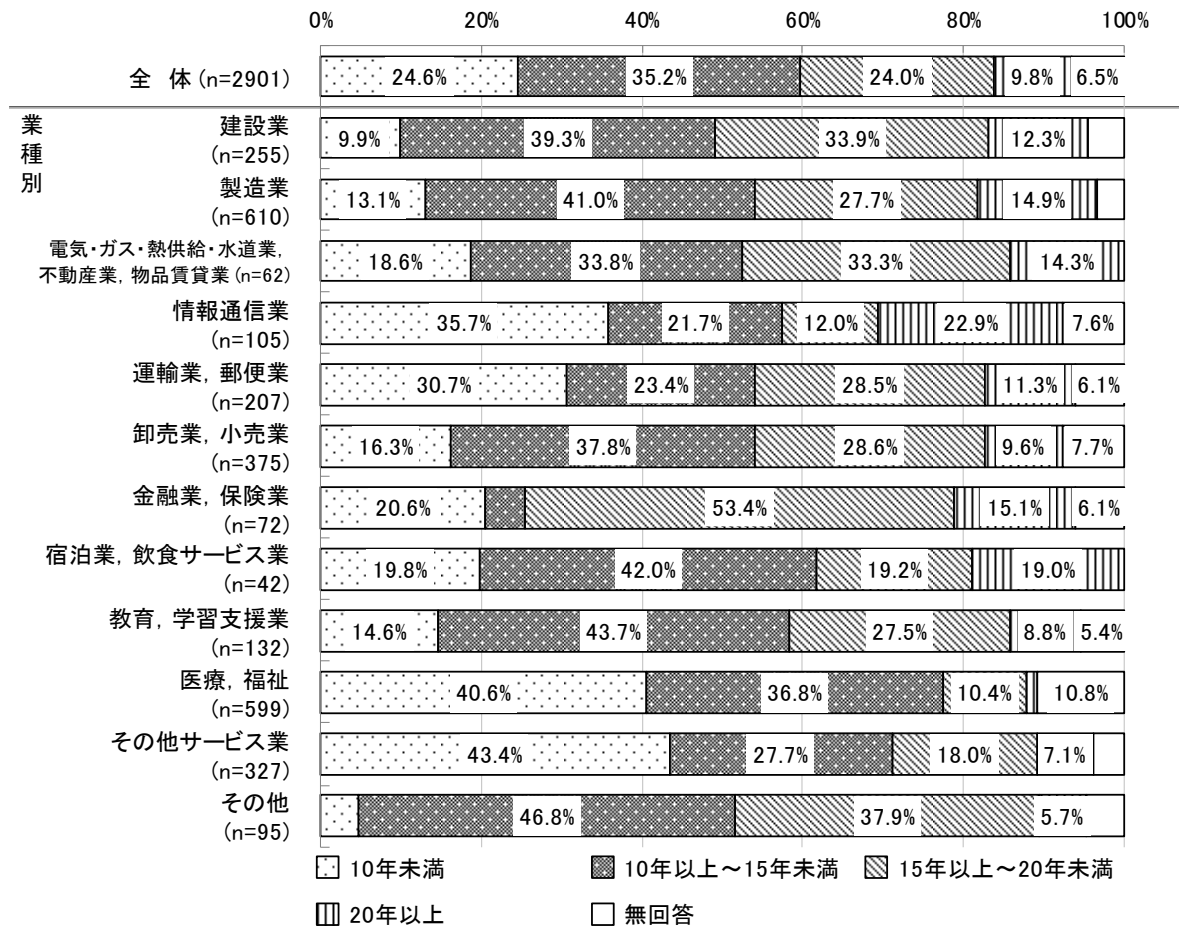
		合計	問 5.正社員・職員の状況(4)平均勤続年数①男性					
			10年未満	10年以上～15年未満	15年以上～20年未満	20年以上	無回答	
全 体		2901	24.6	35.2	24.0	9.8	6.5	(%)
従業員規模別	51～100人	1480	29.2	34.7	22.2	9.3	4.6	
	101～300人	987	20.2	39.0	22.0	9.0	9.7	
	301～500人	197	20.7	29.0	34.9	10.7	4.7	
	501～1,000人	123	16.7	34.7	30.0	14.0	4.7	
	1,001人以上	114	17.5	19.3	37.7	16.7	8.8	

※小数点以下の端数を切り捨て、整数を記入。



(業種別)

図表Ⅲ-20 正社員・職員の状況\_平均勤続年数\_男性：数値回答（問5\_4①）



数表Ⅲ-20

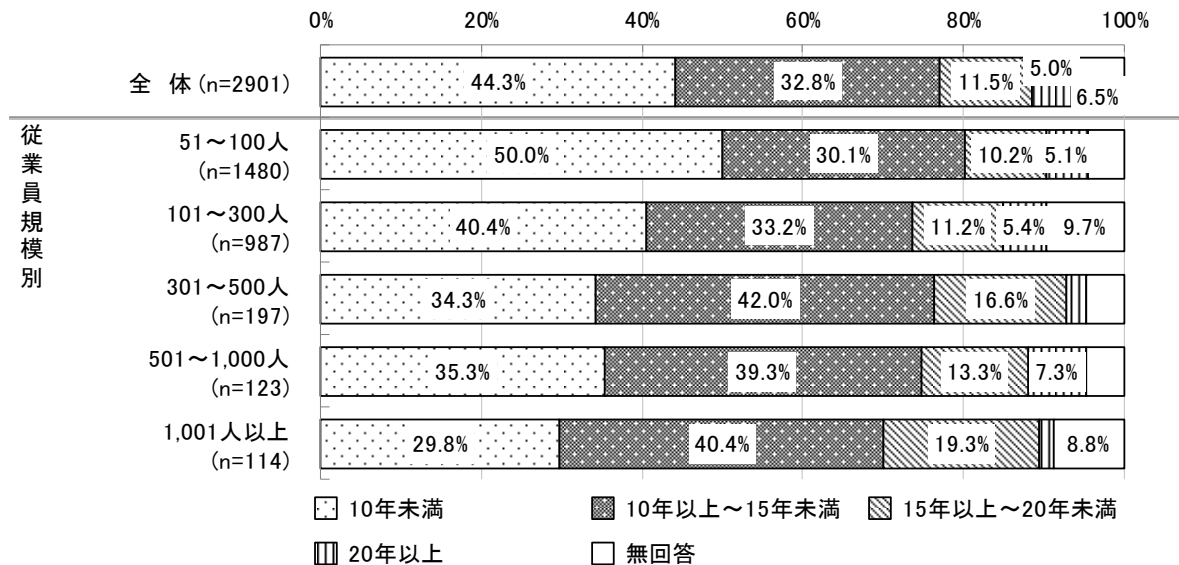
		合計	問 5.正社員・職員の状況(4)平均勤続年数①男性				
			10 年未満	10 年以上 ～15 年 未満	15 年以上 ～20 年 未満	20 年以上	無回答
全 体		2901	24.6	35.2	24.0	9.8	6.5
業 種 別	建設業	255	9.9	39.3	33.9	12.3	4.6
	製造業	610	13.1	41.0	27.7	14.9	3.3
	電気・ガス・熱供給・水道業、 不動産業、物品賃貸業	62	18.6	33.8	33.3	14.3	0.0
	情報通信業	105	35.7	21.7	12.0	22.9	7.6
	運輸業、郵便業	207	30.7	23.4	28.5	11.3	6.1
	卸売業、小売業	375	16.3	37.8	28.6	9.6	7.7
	金融業、保険業	72	20.6	4.9	53.4	15.1	6.1
	宿泊業、飲食サービス業	42	19.8	42.0	19.2	19.0	0.0
	教育、学習支援業	132	14.6	43.7	27.5	8.8	5.4
	医療、福祉	599	40.6	36.8	10.4	1.4	10.8
	その他サービス業	327	43.4	27.7	18.0	7.1	3.8
	その他	95	4.8	46.8	37.9	5.7	4.8

※小数点以下の端数を切り捨て、整数を記入。

## 2) 女性

正社員・職員で女性の平均勤続年数をみると、「全体」では「10年未満」が44.3%でもっとも回答割合が高く、次いで「10年以上～15年未満」が32.8%、「15年以上～20年未満」が11.5%となっている。

図表Ⅲ-21 正社員・職員の状況\_平均勤続年数\_女性：数値回答（問5\_4②）



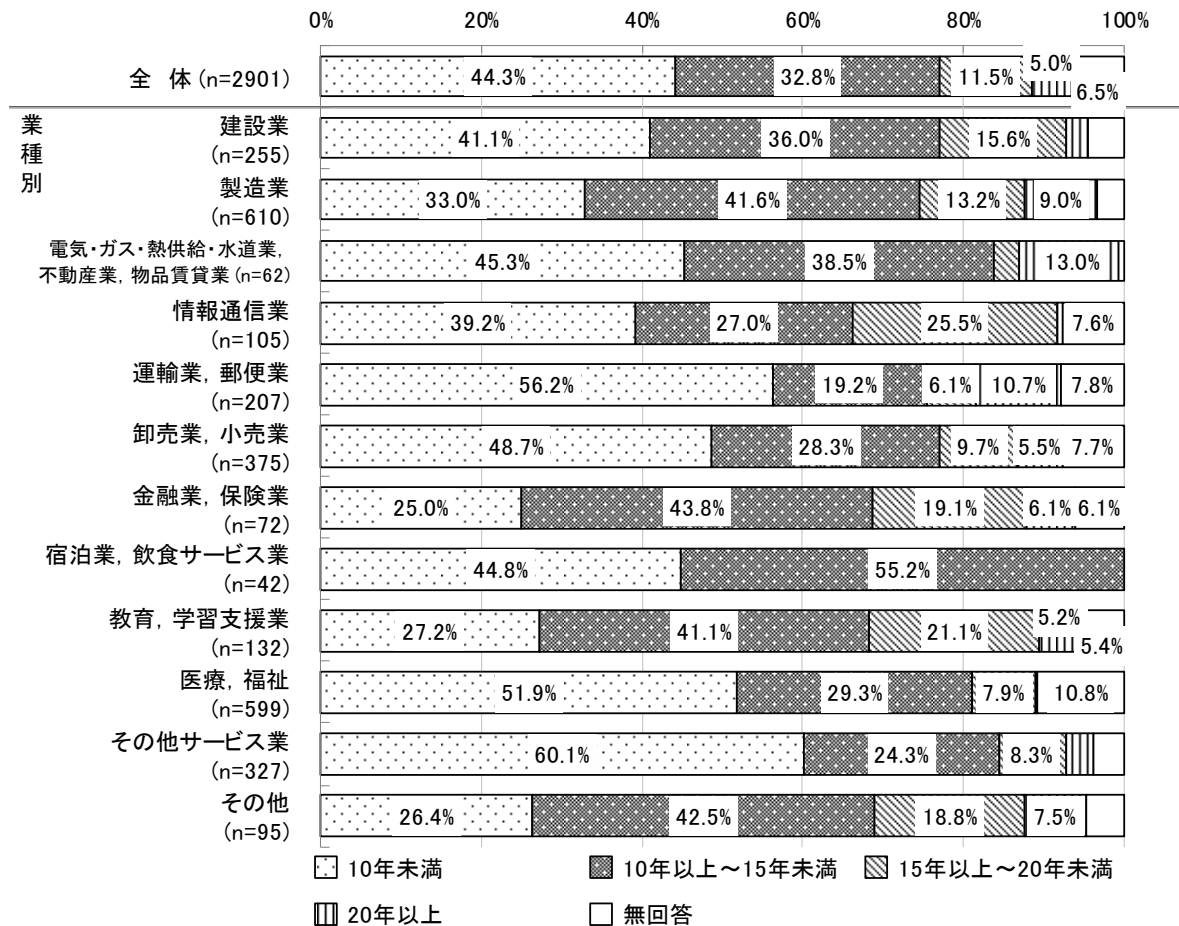
数表Ⅲ-21

		合計	問5.正社員・職員の状況(4)平均勤続年数②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		2901	44.3	32.8	11.5	5.0	6.5
従業員規模別	51～100人	1480	50.0	30.1	10.2	5.1	4.6
	101～300人	987	40.4	33.2	11.2	5.4	9.7
	301～500人	197	34.3	42.0	16.6	2.4	4.7
	501～1,000人	123	35.3	39.3	13.3	7.3	4.7
	1,001人以上	114	29.8	40.4	19.3	1.8	8.8

※小数点以下の端数を切り捨て、整数を記入。

(業種別)

図表Ⅲ-22 正社員・職員の状況\_平均勤続年数\_女性：数値回答（問5\_4②）



数表Ⅲ-22

		合計	問 5.正社員・職員の状況(4)平均勤続年数②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		2901	44.3	32.8	11.5	5.0	6.5
業 種 別	建設業	255	41.1	36.0	15.6	2.7	4.6
	製造業	610	33.0	41.6	13.2	9.0	3.3
	電気・ガス・熱供給・水道業、不動産業、物品賃貸業	62	45.3	38.5	3.2	13.0	0.0
	情報通信業	105	39.2	27.0	25.5	0.8	7.6
	運輸業、郵便業	207	56.2	19.2	6.1	10.7	7.8
	卸売業、小売業	375	48.7	28.3	9.7	5.5	7.7
	金融業、保険業	72	25.0	43.8	19.1	6.1	6.1
	宿泊業、飲食サービス業	42	44.8	55.2	0.0	0.0	0.0
	教育、学習支援業	132	27.2	41.1	21.1	5.2	5.4
	医療、福祉	599	51.9	29.3	7.9	0.2	10.8
	その他サービス業	327	60.1	24.3	8.3	3.5	3.8
	その他	95	26.4	42.5	18.8	7.5	4.8

※小数点以下の端数を切り捨て、整数を記入。

2. 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

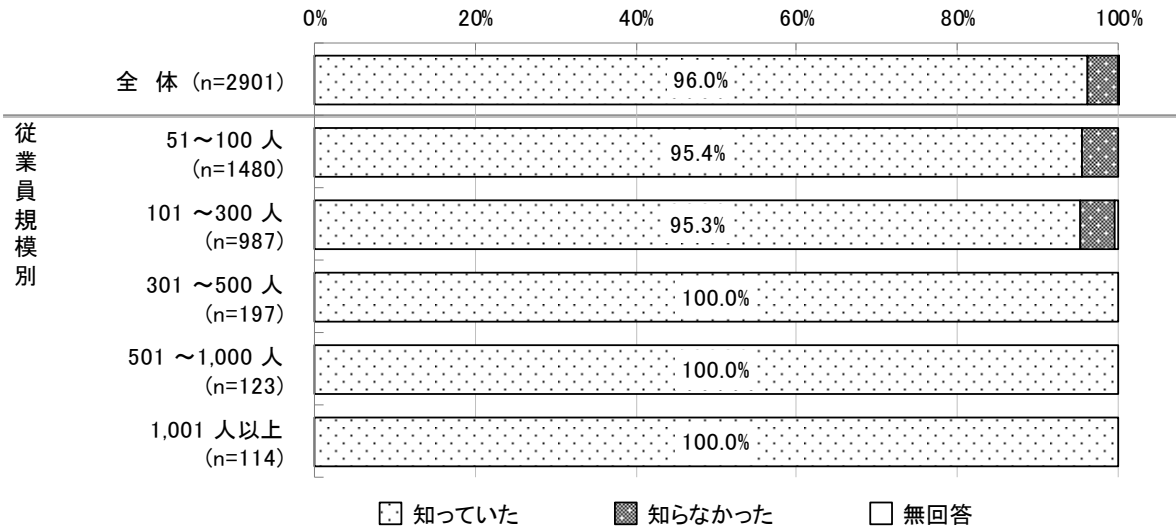
(1) 育児休業制度に関する法改正の内容認知

① 個別の制度周知・休業取得意向確認と雇用環境整備の措置

育児休業を取得しやすい雇用環境整備（研修の実施や相談窓口の設置等）や、妊娠・出産等の申出をした労働者に対して個別の制度周知・休業取得の意向確認の措置が、事業主に対して義務付けられたことについて（令和4年4月1日から）

個別の制度周知・休業取得意向確認と雇用環境整備について、認知状況をみると、「全体」では「知っていた」が96.0%、「知らなかった」が3.8%となっている。

図表Ⅲ-23 育児休業制度に関する法改正の内容認知\_  
個別の制度周知・休業取得意向確認と雇用環境整備の措置：単数回答（問6\_1）



数表Ⅲ-23

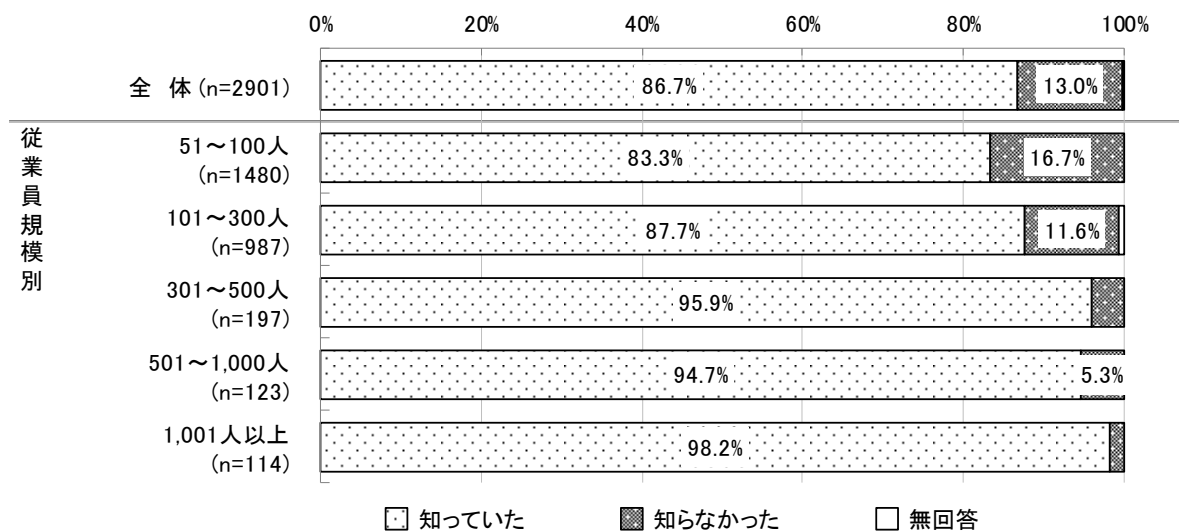
		合計	問6.育児休業制度に関する法改正の内容認知 (1)個別の制度周知・休業取得意向確認と雇用環境整備の措置			(%)
			知っていた	知らなかった	無回答	
全体		2901	96.0	3.8	0.1	
従業員規模別	51～100人	1480	95.4	4.6	0.0	
	101～300人	987	95.3	4.3	0.4	
	301～500人	197	100.0	0.0	0.0	
	501～1,000人	123	100.0	0.0	0.0	
	1,001人以上	114	100.0	0.0	0.0	

## ② 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

期間を定めて雇用される労働者（有期雇用労働者）の育児・介護休業取得要件の1つであった「引き続き雇用された期間が1年以上」が廃止されたことについて（令和4年4月1日から）

有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和について、認知状況をみると、「全体」では「知っていた」が86.7%、「知らなかった」が13.0%となっている。

図表Ⅲ-24 育児休業制度に関する法改正の内容認知\_  
有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和：単数回答（問6\_2）



数表Ⅲ-24

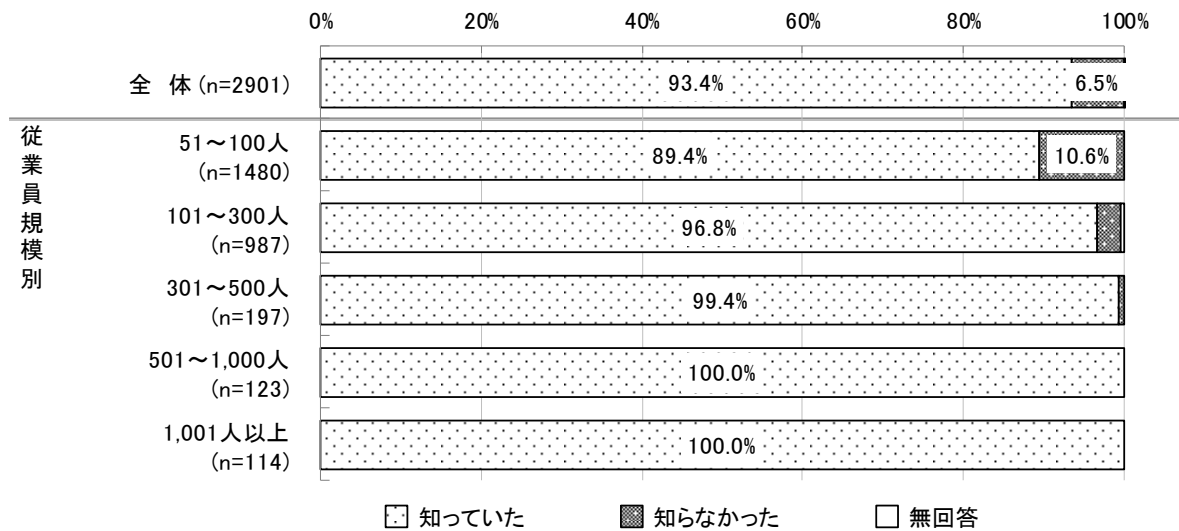
		合計	問6.育児休業制度に関する法改正の内容認知 (2)有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和			(%)
			知っていた	知らなかった	無回答	
全 体		2901	86.7	13.0	0.2	
従業員規模別	51～100 人	1480	83.3	16.7	0.0	
	101～300 人	987	87.7	11.6	0.7	
	301～500 人	197	95.9	4.1	0.0	
	501～1,000 人	123	94.7	5.3	0.0	
	1,001 人以上	114	98.2	1.8	0.0	

### ③ 出生時育児休業（産後パパ育休）の開始

子の出生後8週間以内に、4週間まで取得可能であり、分割して2回取得可能な出生時育児休業（産後パパ育休）が開始されたことについて（令和4年10月1日から）

出生時育児休業（産後パパ育休）の開始について、認知状況をみると、「全体」では「知っていた」が93.4%、「知らなかった」が6.5%となっている。

図表Ⅲ-25 育児休業制度に関する法改正の内容認知\_  
出生時育児休業（産後パパ育休）の開始：単数回答（問6\_3）



数表Ⅲ-25

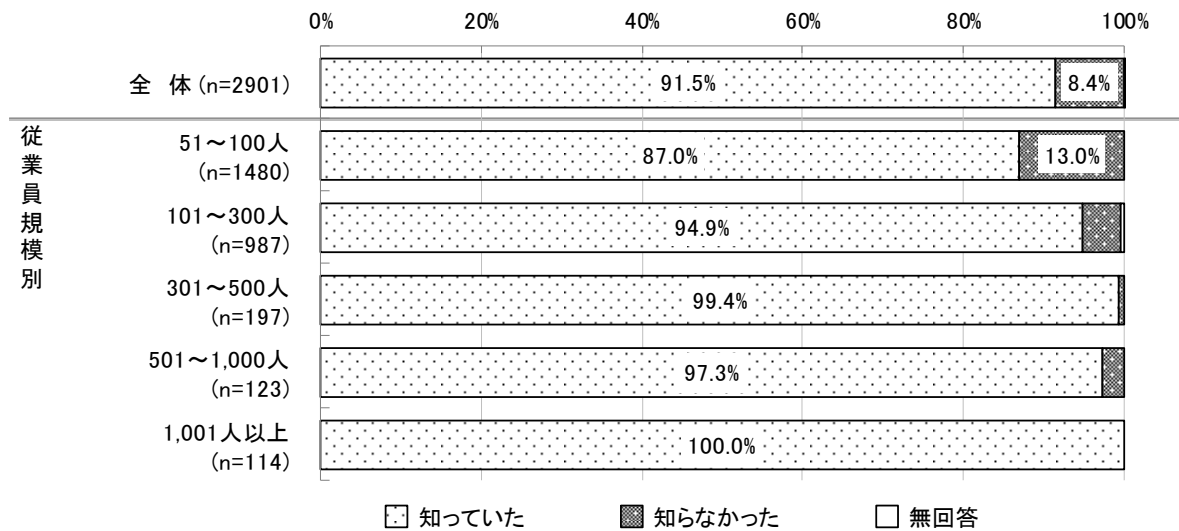
		合計	問6.育児休業制度に関する法改正の内容認知 (3)出生時育児休業(産後パパ育休)の開始			(%)
			知っていた	知らなかった	無回答	
全 体		2901	93.4	6.5	0.1	
従業員規模別	51～100人	1480	89.4	10.6	0.0	
	101～300人	987	96.8	2.9	0.4	
	301～500人	197	99.4	0.6	0.0	
	501～1,000人	123	100.0	0.0	0.0	
	1,001人以上	114	100.0	0.0	0.0	

#### ④ 育児休業の分割取得

1歳までの育児休業について、分割して2回取得可能となったことについて  
(令和4年10月1日から)

育児休業が分割取得可能となったことについて、認知状況をみると、「全体」では「知っていた」が91.5%、「知らなかった」が8.4%となっている。

図表Ⅲ-26 育児休業制度に関する法改正の内容認知\_  
育児休業の分割取得：単数回答（問6\_4）



数表Ⅲ-26

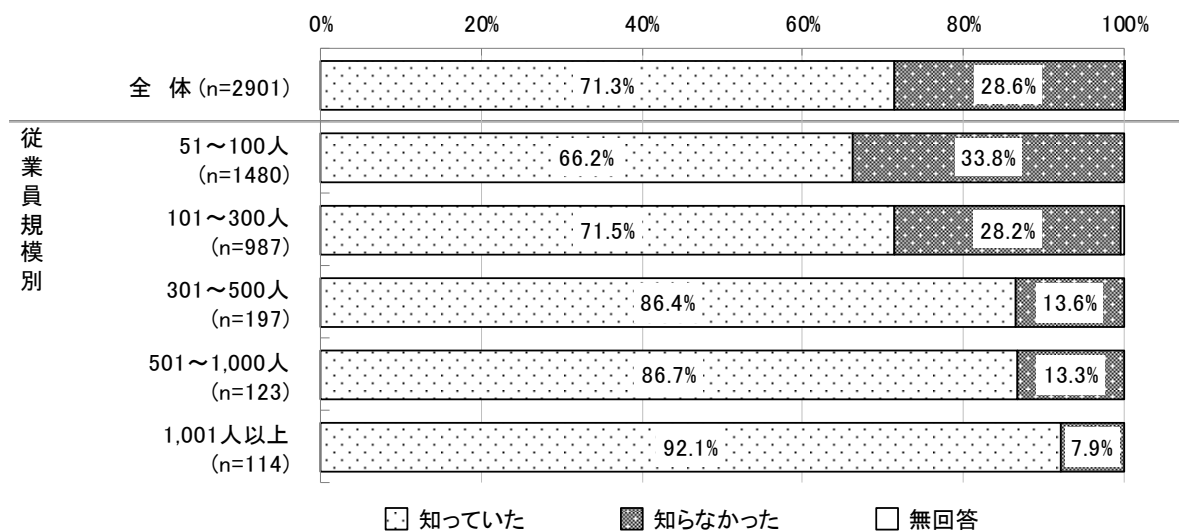
		合計	問6.育児休業制度に関する法改正の内容認知 (4)育児休業の分割取得			(%)
			知っていた	知らなかった	無回答	
全 体		2901	91.5	8.4	0.1	
従業員規模別	51～100 人	1480	87.0	13.0	0.0	
	101～300 人	987	94.9	4.7	0.4	
	301～500 人	197	99.4	0.6	0.0	
	501～1,000 人	123	97.3	2.7	0.0	
	1,001 人以上	114	100.0	0.0	0.0	

## ⑤ 育児休業取得状況の公表の義務化

常時雇用する労働者が1,000人を超える事業主は、育児休業の取得の状況（男性の育児休業取得割合等）を年1回公表することが義務付けられたことについて（令和5年4月1日から）

育児休業取得状況の公表の義務化について、認知状況をみると、「全体」では「知っていた」が71.3%、「知らなかった」が28.6%となっている。従業員規模別では、「1,001人以上」で「知っていた」が92.1%、「知らなかった」が7.9%となっており、従業員規模が多い企業ほど「知っていた」の回答割合が高くなっている。

図表Ⅲ-27 育児休業制度に関する法改正の内容認知\_  
育児休業取得状況の公表の義務化：単数回答（問6\_5）



数表Ⅲ-27

		合計	問 6.育児休業制度に関する法改正の内容認知 (5)育児休業取得状況の公表の義務化			(%)
			知っていた	知らなかった	無回答	
全 体		2901	71.3	28.6	0.1	
従業員規模別	51～100 人	1480	66.2	33.8	0.0	
	101～300 人	987	71.5	28.2	0.4	
	301～500 人	197	86.4	13.6	0.0	
	501～1,000 人	123	86.7	13.3	0.0	
	1,001 人以上	114	92.1	7.9	0.0	

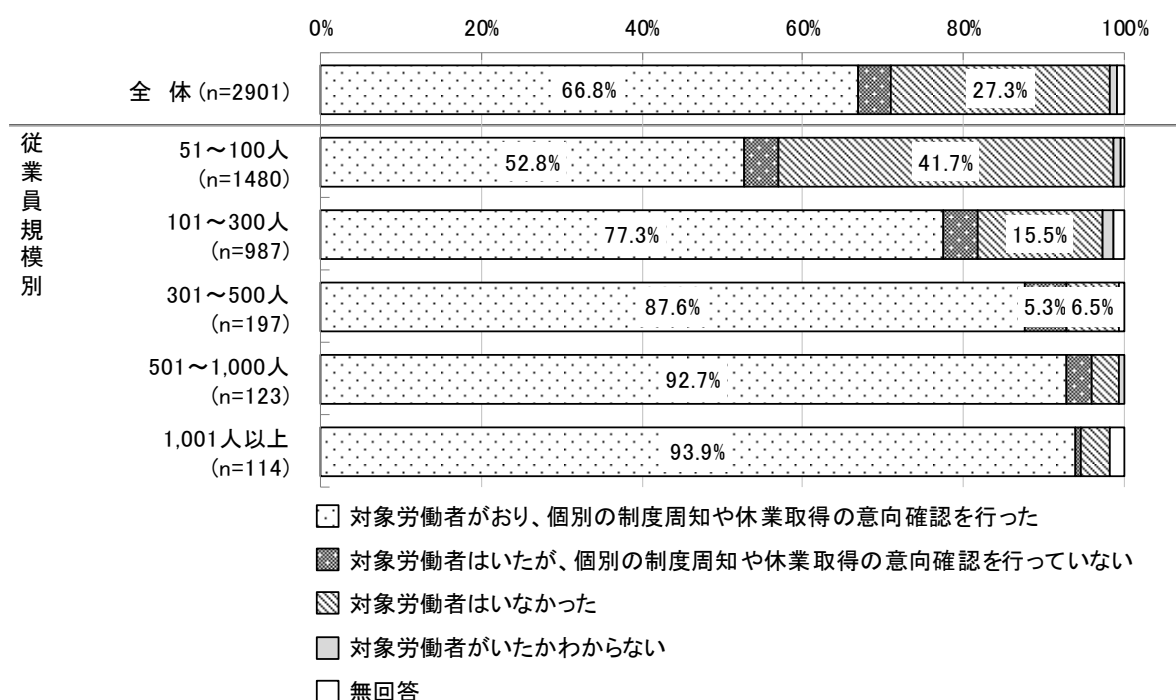


(2) 妊娠・出産等の申出をした労働者と個別の制度周知・休業取得の意向確認の有無

① 正社員・職員

本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出をした労働者と個別の制度周知・休業取得の意向確認の有無について、正社員・職員をみると、「全体」では「対象労働者がおり、個別の制度周知や休業取得の意向確認を行った」が66.8%でもっとも回答割合が高く、次いで「対象労働者はいなかった」が27.3%となっている。

図表Ⅲ-28 妊娠・出産の申出をした労働者と個別の制度周知・休業取得の意向確認の有無\_正社員・職員：単数回答（問7①）



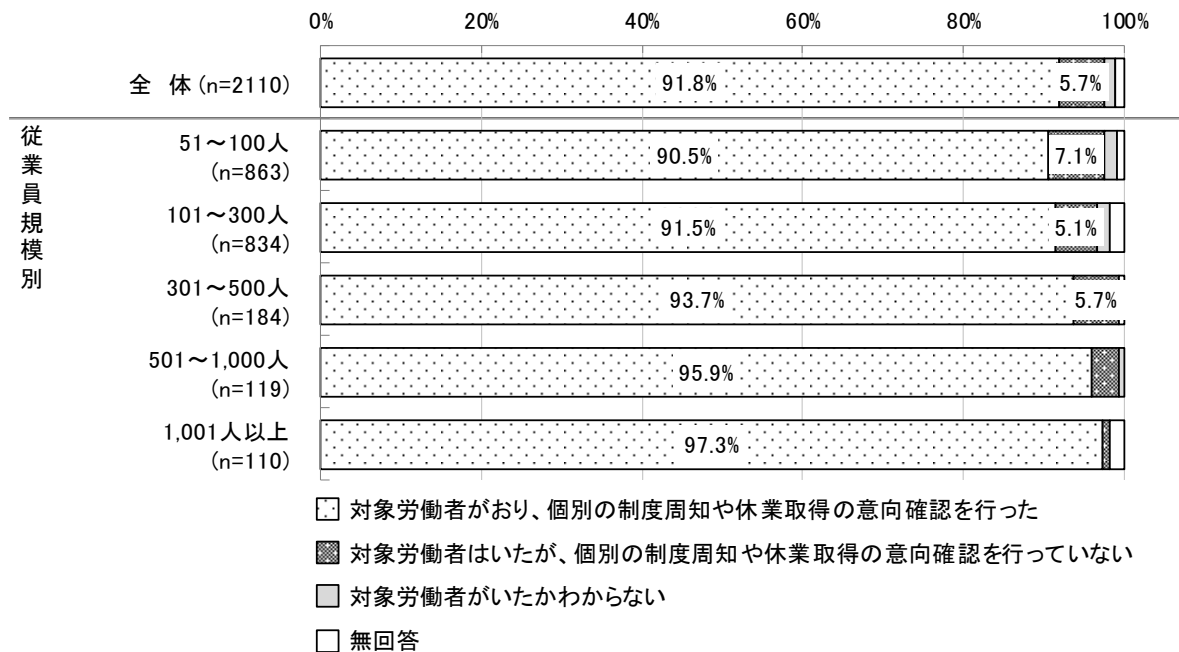
数表Ⅲ-28

		問7.妊娠・出産等の申出をした労働者と個別の制度周知・休業取得の意向確認の有無①正社員・職員					
	合計	対象労働者がおり、個別の制度周知や休業取得の意向確認を行った	対象労働者はいたが、個別の制度周知や休業取得の意向確認を行っていない	対象労働者はいなかった	対象労働者がいたかわからない	無回答	(%)
全 体	2901	66.8	4.1	27.3	1.0	0.8	
従業員規模別	51～100人	1480	52.8	4.2	41.7	0.9	0.5
	101～300人	987	77.3	4.3	15.5	1.4	1.4
	301～500人	197	87.6	5.3	6.5	0.0	0.6
	501～1,000人	123	92.7	3.3	3.3	0.7	0.0
	1,001人以上	114	93.9	0.9	3.5	0.0	1.8

<参考掲載>

※本設問で、「3. 対象労働者はいなかった」を選択した回答者は集計対象外とする。

図表Ⅲ-29 妊娠・出産の申出をした労働者と個別の制度周知・休業取得の意向確認の有無  
正社員・職員：単数回答（問7①）



数表Ⅲ-29

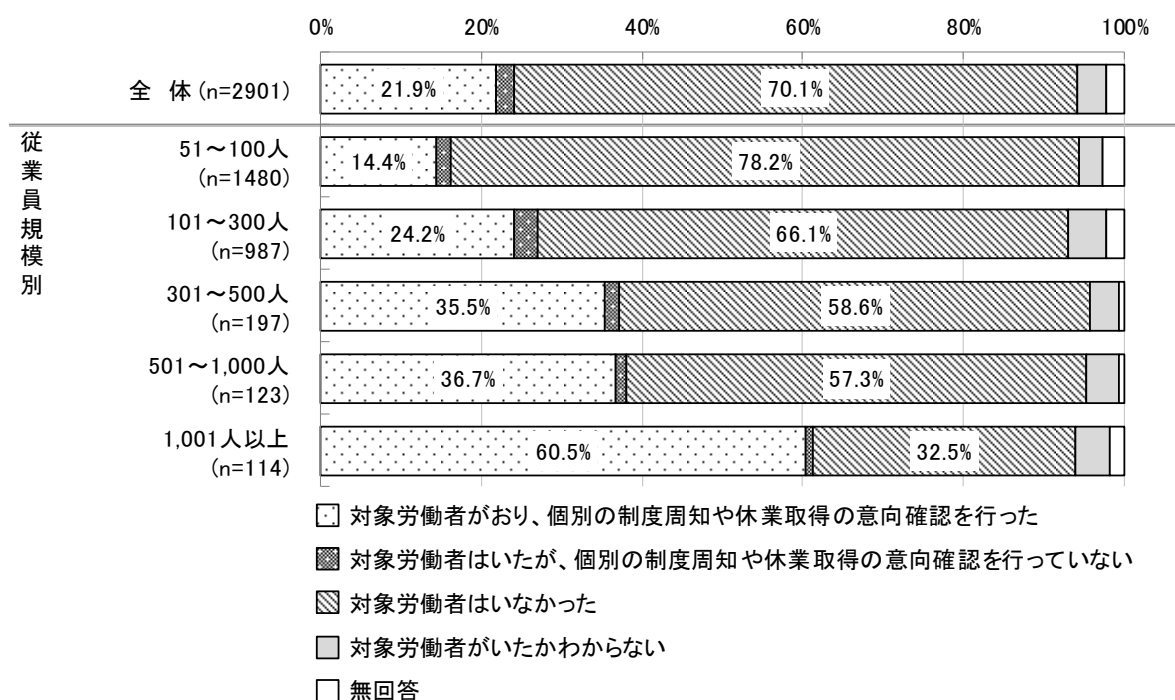
		合計	問 7.妊娠・出産等の申出をした労働者と個別の制度周知・休業取得の意向確認の有無①正社員・職員 ＜※「対象労働者はいなかった」を除く＞			
			対象労働者が おり、個別の制 度周知や休業 取得の意向確 認を行った	対象労働者は いたが、個別 の制度周知や 休業取得の意 向確認を行っ ていない	対象労働者が いたかわから ない	無回答
全 体		2110	91.8	5.7	1.4	1.1
従業員規模別	51～100 人	863	90.5	7.1	1.6	0.8
	101～300 人	834	91.5	5.1	1.7	1.7
	301～500 人	184	93.7	5.7	0.0	0.6
	501～1,000 人	119	95.9	3.4	0.7	0.0
	1,001 人以上	110	97.3	0.9	0.0	1.8

(%)

## ② 正社員・職員以外（契約社員、パート、アルバイト等）

本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出をした労働者と個別の制度周知・休業取得の意向確認の有無について、正社員・職員以外をみると、「全体」では「対象労働者はいなかった」が70.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「対象労働者がおり、個別の制度周知や休業取得の意向確認を行った」が21.9%となっている。

図表Ⅲ-30 妊娠・出産の申出をした労働者と個別の制度周知・休業取得の意向確認の有無  
正社員・職員以外：単数回答（問7②）



数表Ⅲ-30

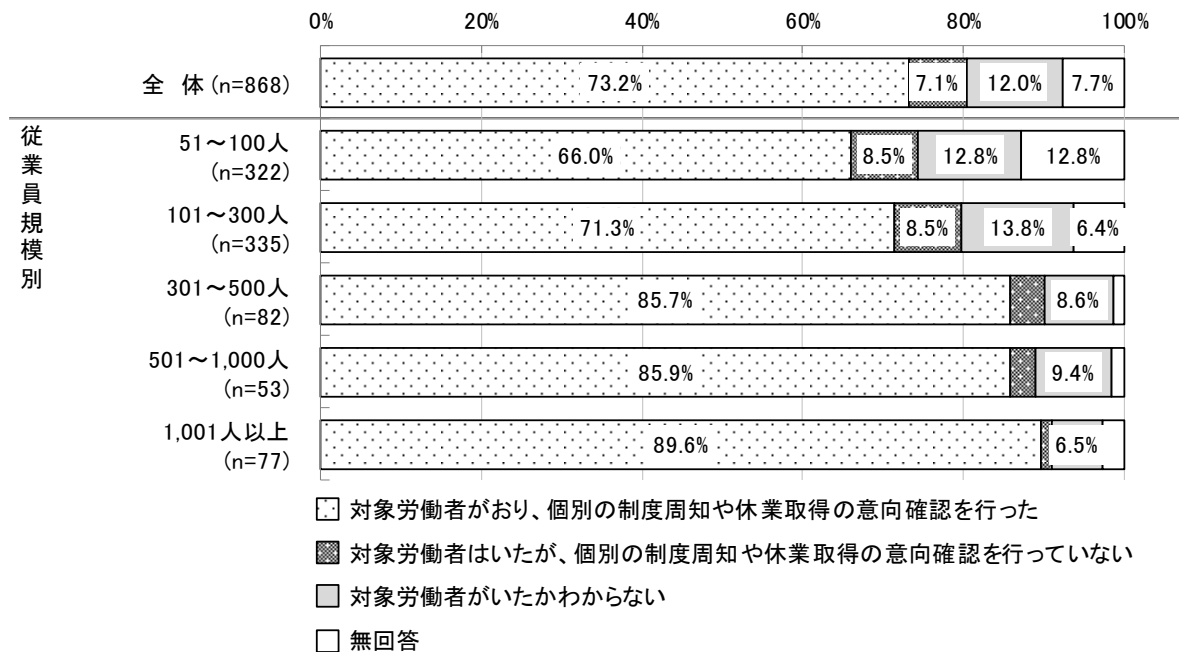
		合計	問7.妊娠・出産等の申出をした労働者と個別の制度周知・休業取得の意向確認の有無②正社員・職員以外				
			対象労働者がおり、個別の制度周知や休業取得の意向確認を行った	対象労働者はいたが、個別の制度周知や休業取得の意向確認を行っていない	対象労働者はいなかった	対象労働者がいたかわからない	無回答
全 体		2901	21.9	2.1	70.1	3.6	2.3
従業員規模別	51～100 人	1480	14.4	1.9	78.2	2.8	2.8
	101～300 人	987	24.2	2.9	66.1	4.7	2.2
	301～500 人	197	35.5	1.8	58.6	3.6	0.6
	501～1,000 人	123	36.7	1.3	57.3	4.0	0.7
	1,001 人以上	114	60.5	0.9	32.5	4.4	1.8

(%)

<参考掲載：対象労働者がいる企業>

※本設問で、「3. 対象労働者はいなかった」を選択した回答者は集計対象外とする。

図表Ⅲ-31 妊娠・出産の申出をした労働者と個別の制度周知・休業取得の意向確認の有無  
正社員・職員以外：単数回答（問7②）



数表Ⅲ-31

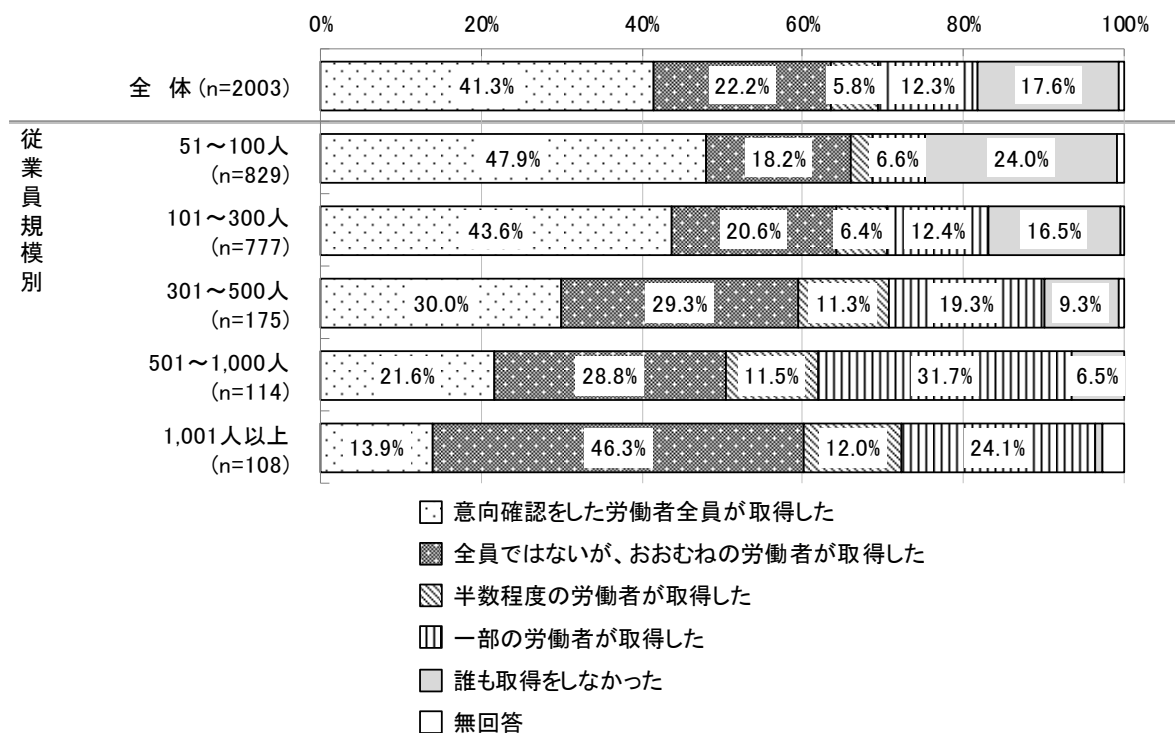
		合計	問 7.妊娠・出産等の申出をした労働者と個別の制度周知・休業取得の意向確認の有無②正社員・職員以外 ＜※「対象労働者はいなかった」を除く＞			
			対象労働者が おり、個別の制 度周知や休業 取得の意向確 認を行った	対象労働者は いたが、個別 の制度周知や 休業取得の意 向確認を行っ ていない	対象労働者が いたかわから ない	無回答
全 体		868	73.2	7.1	12.0	7.7
従業員規模別	51～100 人	322	66.0	8.5	12.8	12.8
	101～300 人	335	71.3	8.5	13.8	6.4
	301～500 人	82	85.7	4.3	8.6	1.4
	501～1,000 人	53	85.9	3.1	9.4	1.6
	1,001 人以上	77	89.6	1.3	6.5	2.6

(%)

### (3) 休業取得の意向確認後の取得状況

休業取得の意向確認後、育児休業等を取得したか（取得予定を含む）をみると、「全体」では「意向確認をした労働者全員が取得した」が 41.3%でもっとも回答割合が高く、次いで「全員ではないが、おおむねの労働者が取得した」が 22.2%、「誰も取得をしなかった」が 17.6%となっている。

図表Ⅲ-32 休業取得の意向確認後の取得状況：単数回答（問 8）



数表Ⅲ-32

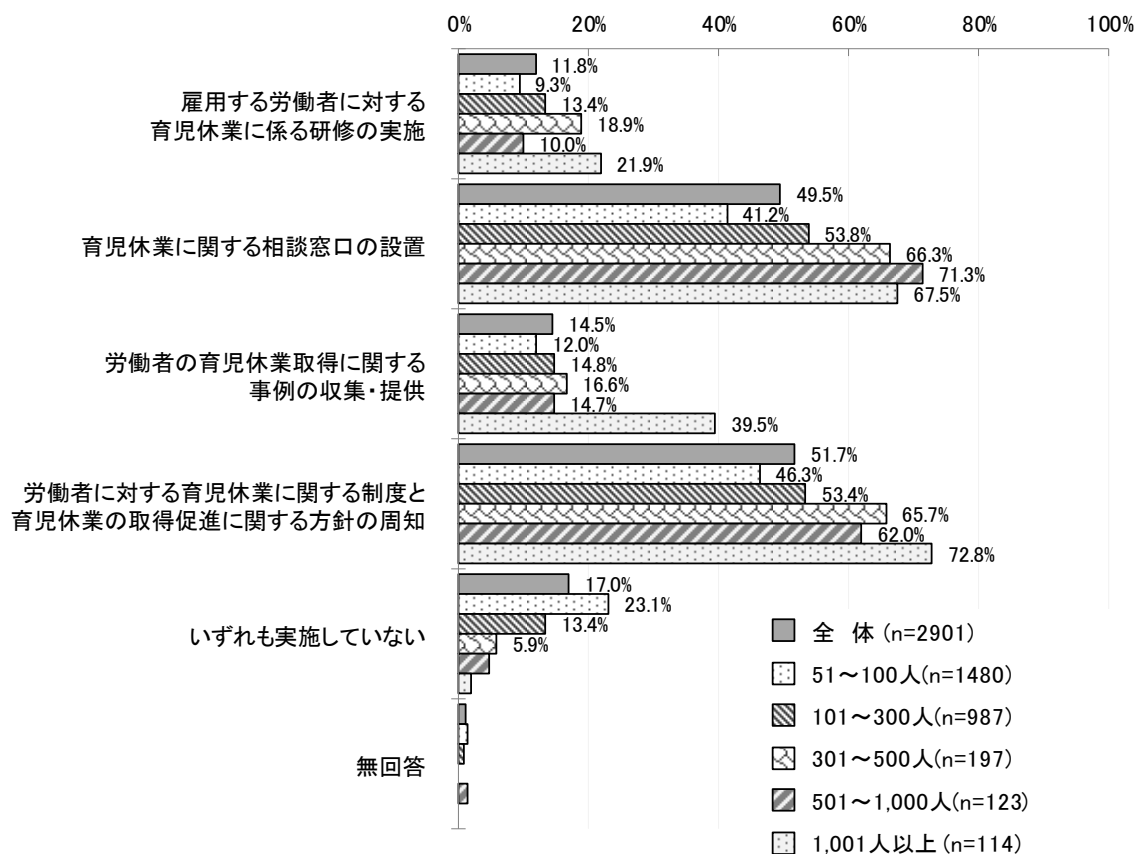
		合計	問 8.休業取得の意向確認後の取得状況						
			意向確認 をした労働 者全員が 取得した	全員では ないが、 おおむね の労働者 が取得した	半数程度 の労働者 が取得した	一部の 労働者が 取得した	誰も取得を しなかった	無回答	
全 体		2003	41.3	22.2	5.8	12.3	17.6	0.7	(%)
従業員規模別	51～100 人	829	47.9	18.2	2.5	6.6	24.0	0.8	
	101～300 人	777	43.6	20.6	6.4	12.4	16.5	0.5	
	301～500 人	175	30.0	29.3	11.3	19.3	9.3	0.7	
	501～1,000 人	114	21.6	28.8	11.5	31.7	6.5	0.0	
	1,001 人以上	108	13.9	46.3	12.0	24.1	0.9	2.8	

※問 7①、②のいずれかで「1. 対象労働者がおり、個別の制度周知や休業取得の意向確認を行った」を選択した回答者を集計対象とする。

#### (4) 育児休業を取得しやすい雇用環境整備の措置について、実施した内容

育児休業を取得しやすい雇用環境整備の措置について、実施した内容をみると、「全体」では「労働者に対する育児休業に関する制度と育児休業の取得促進に関する方針の周知」が51.7%でもっとも回答割合が高く、次いで「育児休業に関する相談窓口の設置」が49.5%、「いずれも実施していない」が17.0%となっている。

図表Ⅲ-33 育児休業を取得しやすい雇用環境整備の措置について、実施した内容  
：複数回答（問9）



数表Ⅲ-33

		合計	問 9.育児休業を取得しやすい雇用環境整備の措置について、実施した内容					
			雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施	育児休業に関する相談窓口の設置	労働者の育児休業取得に関する事例の収集・提供	労働者に対する育児休業に関する制度と育児休業の取得促進に関する方針の周知	いずれも実施していない	無回答
全 体		2901	11.8	49.5	14.5	51.7	17.0	1.0
従業員規模別	51～100 人	1480	9.3	41.2	12.0	46.3	23.1	1.4
	101～300 人	987	13.4	53.8	14.8	53.4	13.4	0.7
	301～500 人	197	18.9	66.3	16.6	65.7	5.9	0.0
	501～1,000 人	123	10.0	71.3	14.7	62.0	4.7	1.3
	1,001 人以上	114	21.9	67.5	39.5	72.8	1.8	0.0

(%)

(%)

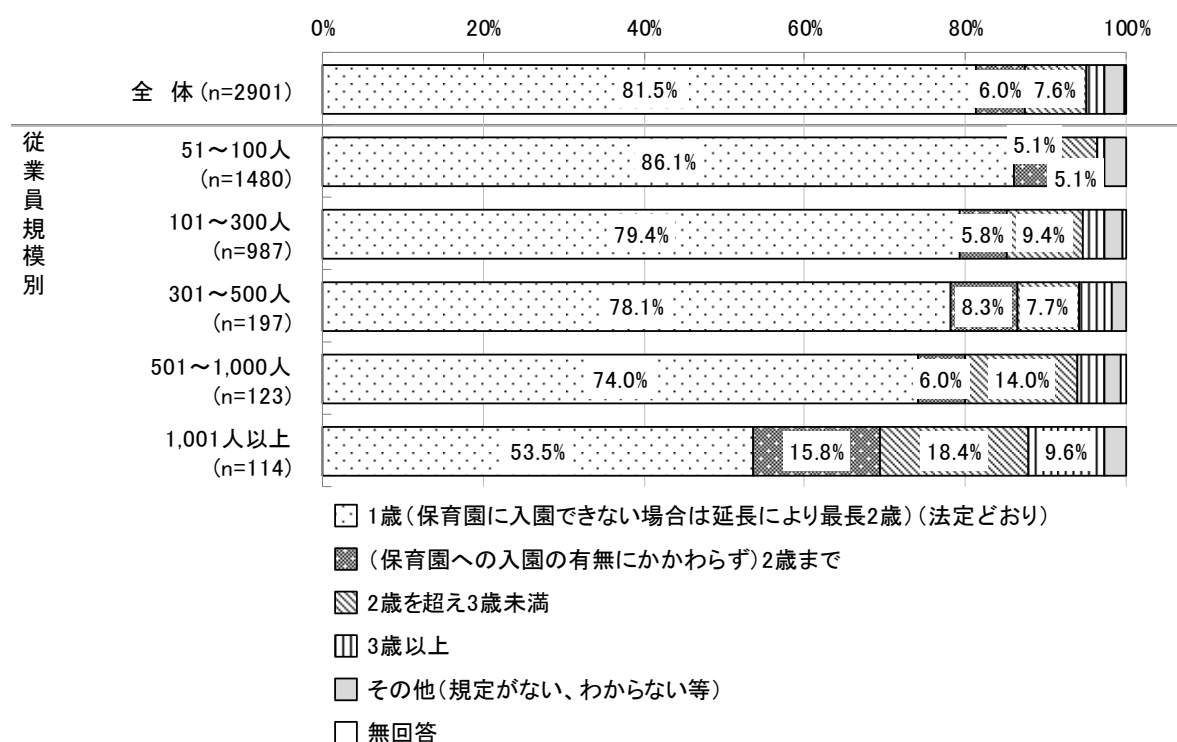
## (5) 育児休業制度の内容

### ① 期間

#### 1) 正社員・職員

育児休業の取得可能期間について、正社員・職員をみると、「全体」では「1歳（保育園に入園できない場合は延長により最長2歳）（法定どおり）」が81.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「2歳を超え3歳未満」が7.6%、「（保育園への入園の有無にかかわらず）2歳まで」が6.0%となっている。

図表Ⅲ-34 育児休業制度の内容\_期間\_正社員・職員：単数回答（問10\_1①）



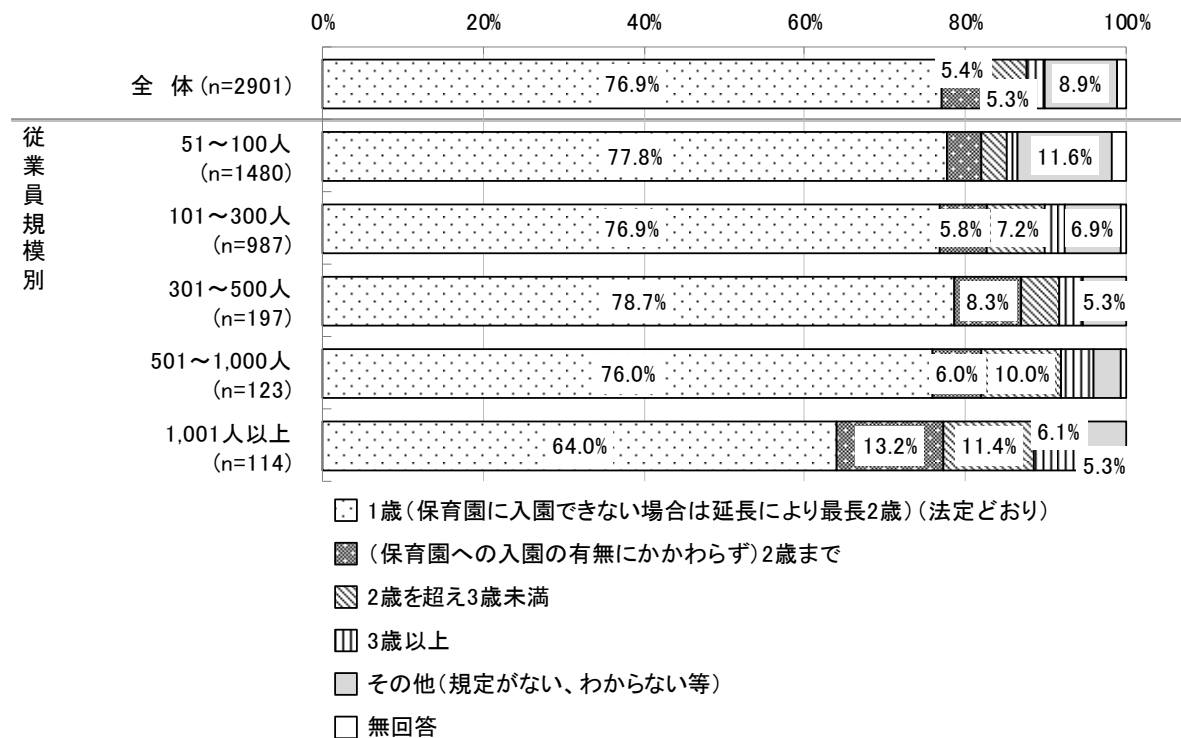
数表Ⅲ-34

		合計	問 10.育児休業制度の内容(1)期間①正社員・職員						
			1 歳 (保育園に入園できない場合は延長により最長 2 歳)(法定どおり)	(保育園への入園の有無にかかわらず) 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		2901	81.5	6.0	7.6	2.3	2.5	0.2	(%)
従業員規模別	51～100 人	1480	86.1	5.1	5.1	0.9	2.8	0.0	
	101～300 人	987	79.4	5.8	9.4	2.9	2.2	0.4	
	301～500 人	197	78.1	8.3	7.7	4.1	1.8	0.0	
	501～1,000 人	123	74.0	6.0	14.0	3.3	2.0	0.7	
	1,001 人以上	114	53.5	15.8	18.4	9.6	2.6	0.0	

## 2) 正社員・職員以外（契約社員、パート、アルバイト等）

育児休業制度の取得可能期間について、正社員・職員以外をみると、「全体」では「1歳（保育園に入園できない場合は延長により最長2歳）（法定どおり）」が76.9%でもっとも回答割合が高く、次いで「その他（規定がない、わからない等）」が8.9%、「（保育園への入園の有無にかかわらず）2歳まで」が5.4%となっている。

図表Ⅲ-35 育児休業制度の内容\_期間\_正社員・職員以外：単数回答（問10\_1②）



数表Ⅲ-35

		合計	問 10.育児休業制度の内容(1)期間②正社員・職員以外					
			1 歳 (保育園に入園できない場合は延長により最長 2 歳)(法定どおり)	(保育園への入園の有無にかかわらず) 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		2901	76.9	5.4	5.3	2.2	8.9	1.2
従業員規模別	51～100 人	1480	77.8	4.2	3.2	1.4	11.6	1.9
	101～300 人	987	76.9	5.8	7.2	2.5	6.9	0.7
	301～500 人	197	78.7	8.3	4.7	3.0	5.3	0.0
	501～1,000 人	123	76.0	6.0	10.0	4.0	3.3	0.7
	1,001 人以上	114	64.0	13.2	11.4	6.1	5.3	0.0

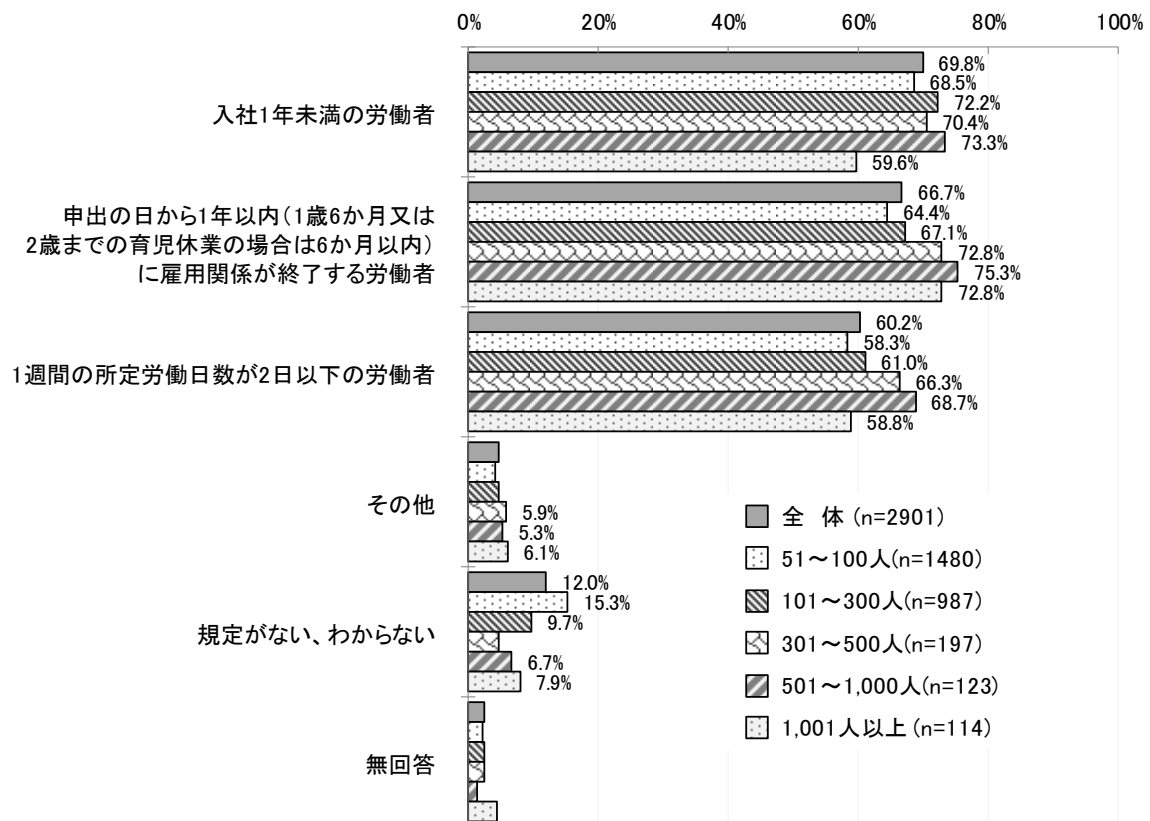
(%)



## ② 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69.8%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（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」が66.7%、「1週間の所定労働日数が2日以下の労働者」が60.2%となっている。

図表Ⅲ-36 育児休業制度の内容\_適用除外の対象者：複数回答（問10\_2）



数表Ⅲ-36

		問10.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(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	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		2901	69.8	66.7	60.2	4.6	12.0	2.4
従業員規模別	51～100人	1480	68.5	64.4	58.3	4.2	15.3	2.3
	101～300人	987	72.2	67.1	61.0	4.7	9.7	2.5
	301～500人	197	70.4	72.8	66.3	5.9	4.7	2.4
	501～1,000人	123	73.3	75.3	68.7	5.3	6.7	1.3
	1,001人以上	114	59.6	72.8	58.8	6.1	7.9	4.4

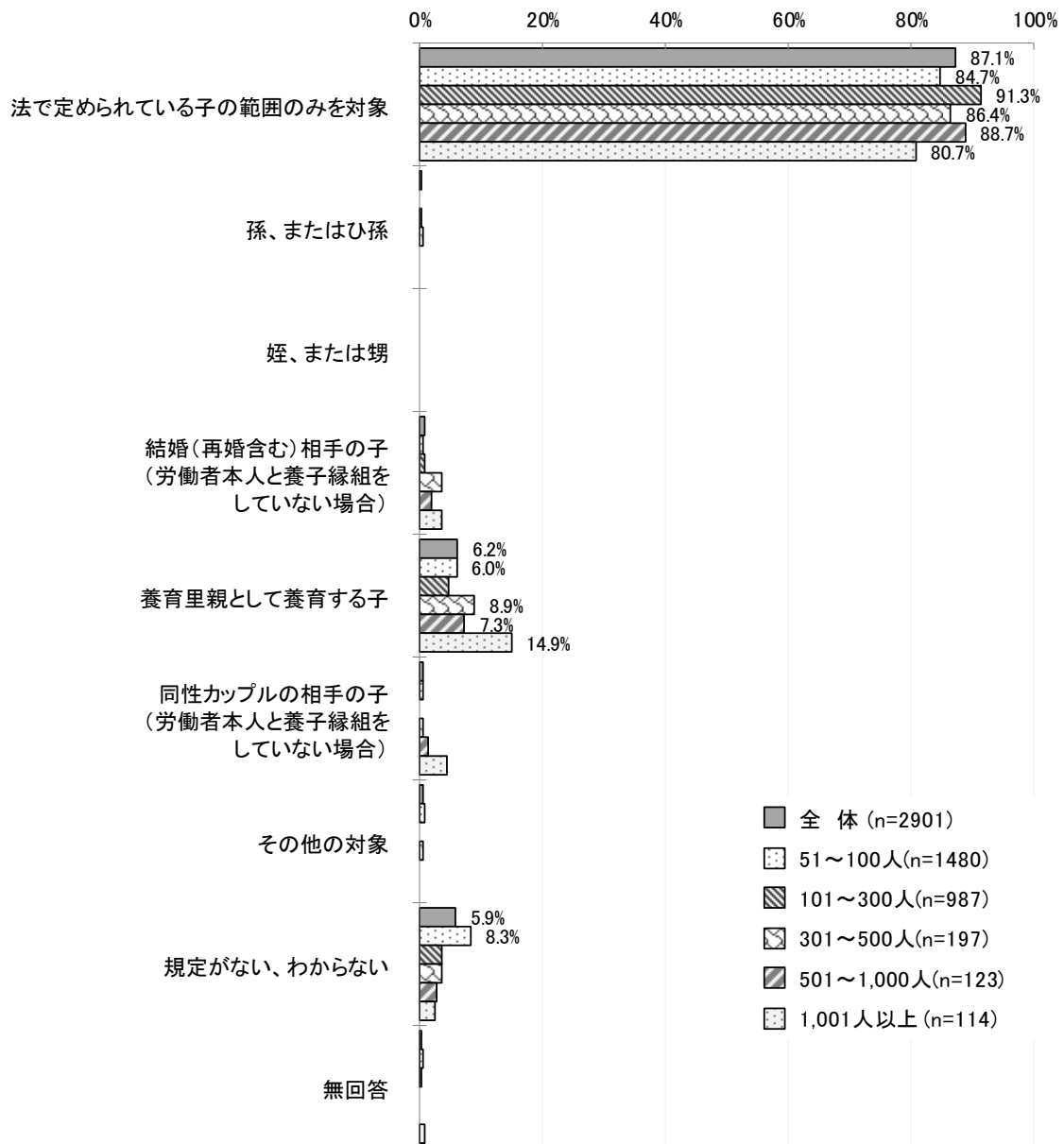
(%)

### ③ 子の範囲

#### 1) 正社員・職員

法で定められている子の範囲以外に設定している育児休業の対象について、正社員・職員をみると、「全体」では「法で定められている子の範囲のみを対象」が87.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「養育里親として養育する子」が6.2%、「規定がない、わからない」が5.9%となっている。

図表Ⅲ-37 育児休業制度の内容\_子の範囲\_正社員・職員：複数回答（問 10\_3①）



数表Ⅲ-37

		合計	問 10.育児休業制度の内容(3)子の範囲①正社員・職員				
			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(労働者本人と養子縁組をしていない場合)	養育里親として養育する子
全 体		2901	87.1	0.2	0.0	0.9	6.2
従業員規模別	51～100 人	1480	84.7	0.0	0.0	0.5	6.0
	101～300 人	987	91.3	0.4	0.0	0.7	4.7
	301～500 人	197	86.4	0.6	0.0	3.6	8.9
	501～1,000 人	123	88.7	0.0	0.0	2.0	7.3
	1,001 人以上	114	80.7	0.0	0.0	3.5	14.9

(%)

(%)

		合計	同性カップルの相手の子 (労働者本人と養子縁組をしていない 場合)	その他の対象	規定がない、 わからない	無回答
全 体		2901	0.5	0.5	5.9	0.4
従業員規模別	51～100 人	1480	0.5	0.9	8.3	0.5
	101～300 人	987	0.0	0.0	3.6	0.4
	301～500 人	197	0.6	0.6	3.6	0.0
	501～1,000 人	123	1.3	0.0	2.7	0.0
	1,001 人以上	114	4.4	0.0	2.6	0.9

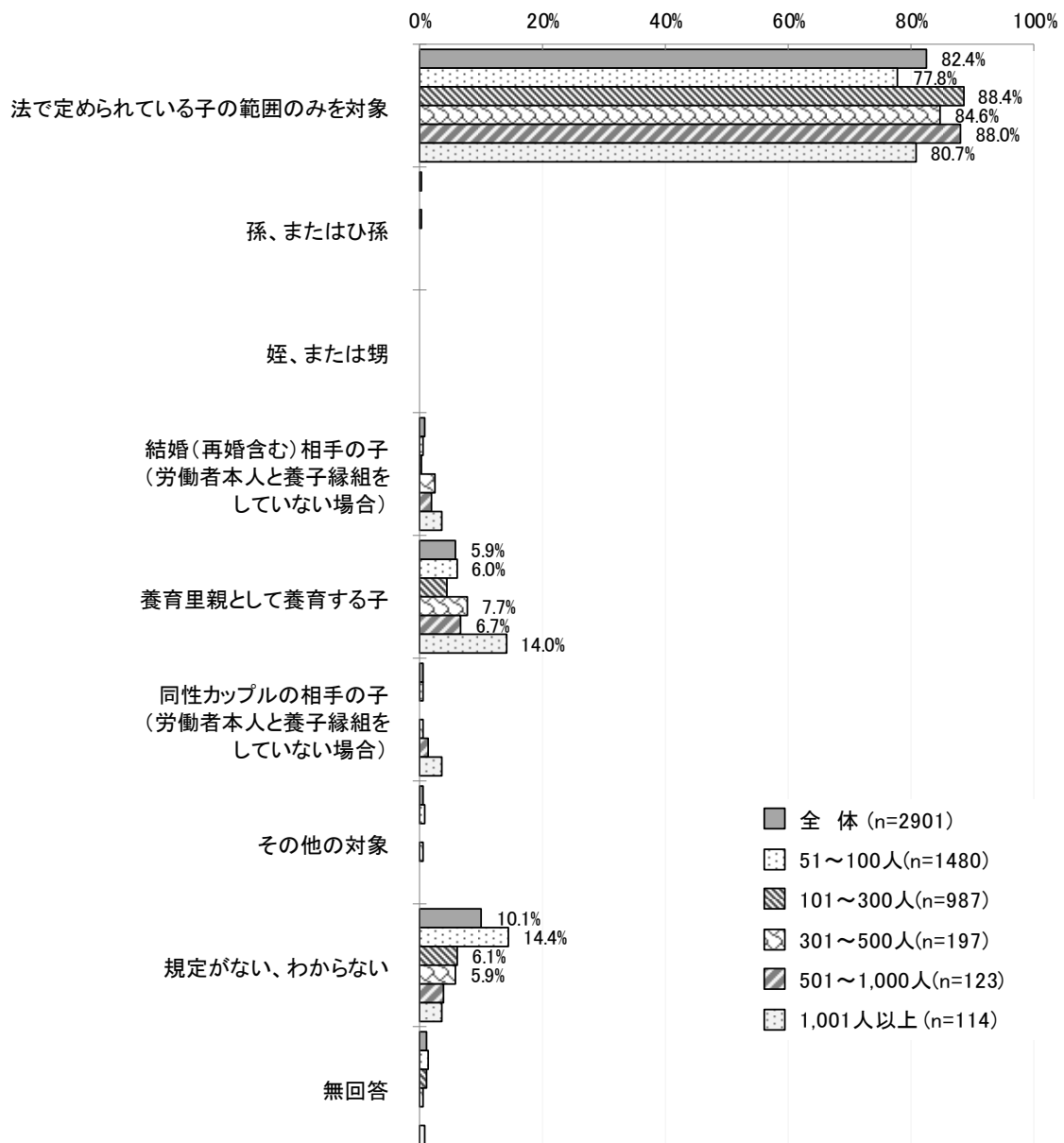
(%)

(%)

## 2) 正社員・職員以外（契約社員、パート、アルバイト等）

法で定められている子の範囲以外に設定している育児休業の対象について、正社員・職員以外をみると、「全体」では「法で定められている子の範囲のみを対象」が82.4%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10.1%、「養育里親として養育する子」が5.9%となっている。

図表Ⅲ-38 育児休業制度の内容\_子の範囲\_正社員・職員以外：複数回答（問10\_3②）



数表Ⅲ-38

		合計	問 10.育児休業制度の内容(3)子の範囲②正社員・職員以外				
			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(労働者本人と養子縁組をしていない場合)	養育里親として養育する子
全 体		2901	82.4	0.1	0.0	0.7	5.9
従業員規模別	51～100 人	1480	77.8	0.0	0.0	0.5	6.0
	101～300 人	987	88.4	0.4	0.0	0.4	4.3
	301～500 人	197	84.6	0.0	0.0	2.4	7.7
	501～1,000 人	123	88.0	0.0	0.0	2.0	6.7
	1,001 人以上	114	80.7	0.0	0.0	3.5	14.0

(%)

(%)

		合計	同性カップルの相手の子 (労働者本人と養子縁組をしていない場合)	その他の対象	規定がない、 わからない	無回答
全 体		2901	0.5	0.5	10.1	1.2
従業員規模別	51～100 人	1480	0.5	0.9	14.4	1.4
	101～300 人	987	0.0	0.0	6.1	1.1
	301～500 人	197	0.6	0.6	5.9	0.6
	501～1,000 人	123	1.3	0.0	4.0	0.0
	1,001 人以上	114	3.5	0.0	3.5	0.9

(%)

(%)

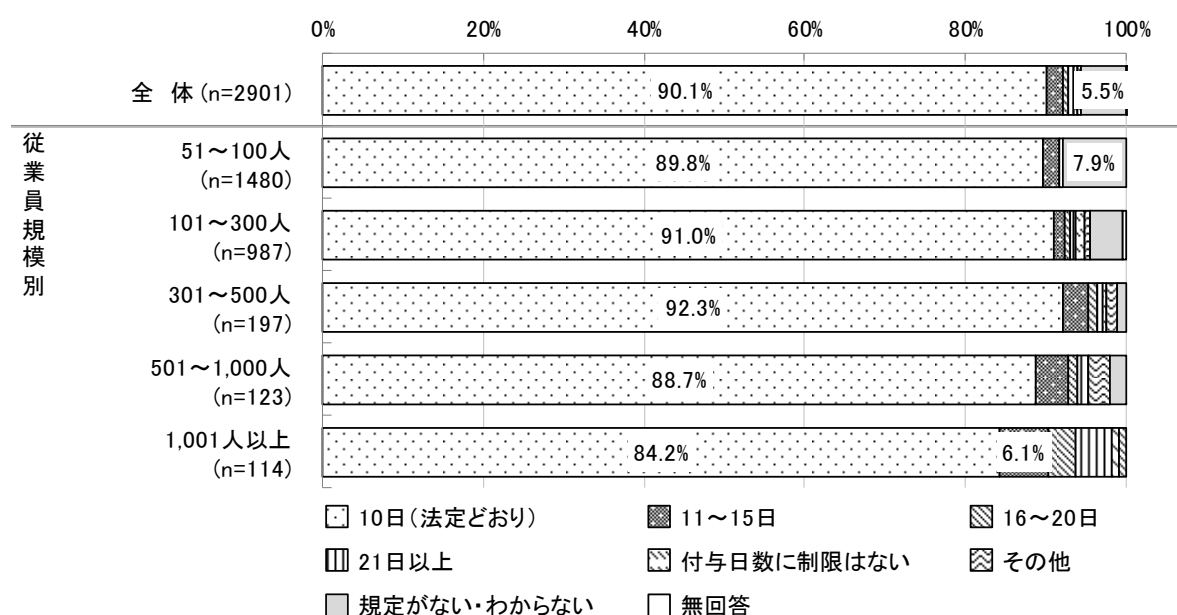
## (6) 子の看護休暇制度の内容

### ① 取得日数

#### 1) 正社員・職員

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、正社員・職員をみると、「全体」では「10日（法定どおり）」が90.1%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5.5%となっている。

図表Ⅲ-39 子の看護休暇制度の内容\_取得日数\_正社員・職員：単数回答（問11\_1①）



数表Ⅲ-39

		合計	問 11.子の看護休暇制度の内容(1)取得日数①正社員・職員							
			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		2901	90.1	2.0	0.5	0.8	0.4	0.5	5.5	0.1
従業員規模別	51～100 人	1480	89.8	1.9	0.0	0.5	0.0	0.0	7.9	0.0
	101～300 人	987	91.0	1.4	0.7	0.7	1.1	0.7	4.0	0.4
	301～500 人	197	92.3	3.0	1.2	0.6	0.6	1.2	1.2	0.0
	501～1,000 人	123	88.7	4.0	1.3	1.3	0.0	2.7	2.0	0.0
	1,001 人以上	114	84.2	6.1	3.5	4.4	0.9	0.9	0.0	0.0

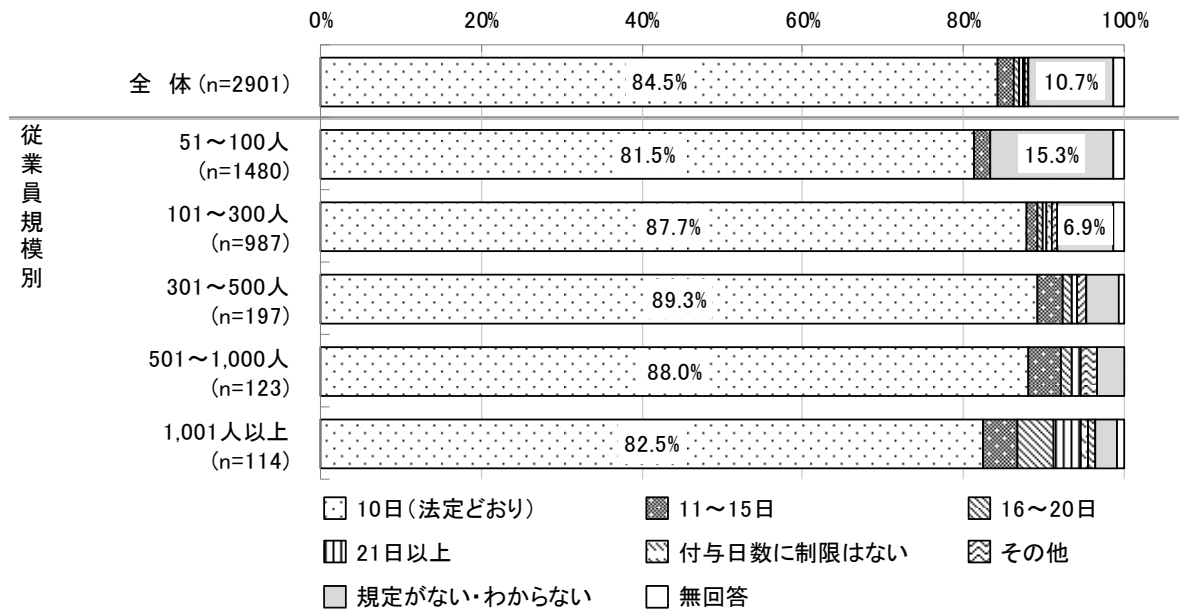
(%)

(%)

## 2) 正社員・職員以外（契約社員、パート、アルバイト等）

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、正社員・職員以外をみると、「全体」では「10日（法定どおり）」が84.5%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10.7%となっている。

図表Ⅲ-40 子の看護休暇制度の内容\_取得日数\_正社員・職員以外：複数回答（問11\_1②）



数表Ⅲ-40

		合計	問 11.子の看護休暇制度の内容(1)取得日数②正社員・職員以外							
			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		2901	84.5	2.0	0.6	0.4	0.3	0.4	10.7	1.3
従業員規模別	51～100 人	1480	81.5	1.9	0.0	0.0	0.0	0.0	15.3	1.4
	101～300 人	987	87.7	1.4	0.7	0.4	0.7	0.7	6.9	1.4
	301～500 人	197	89.3	3.0	1.2	0.6	0.0	1.2	4.1	0.6
	501～1,000 人	123	88.0	4.0	1.3	1.3	0.0	2.0	3.3	0.0
	1,001 人以上	114	82.5	4.4	4.4	3.5	0.9	0.9	2.6	0.9

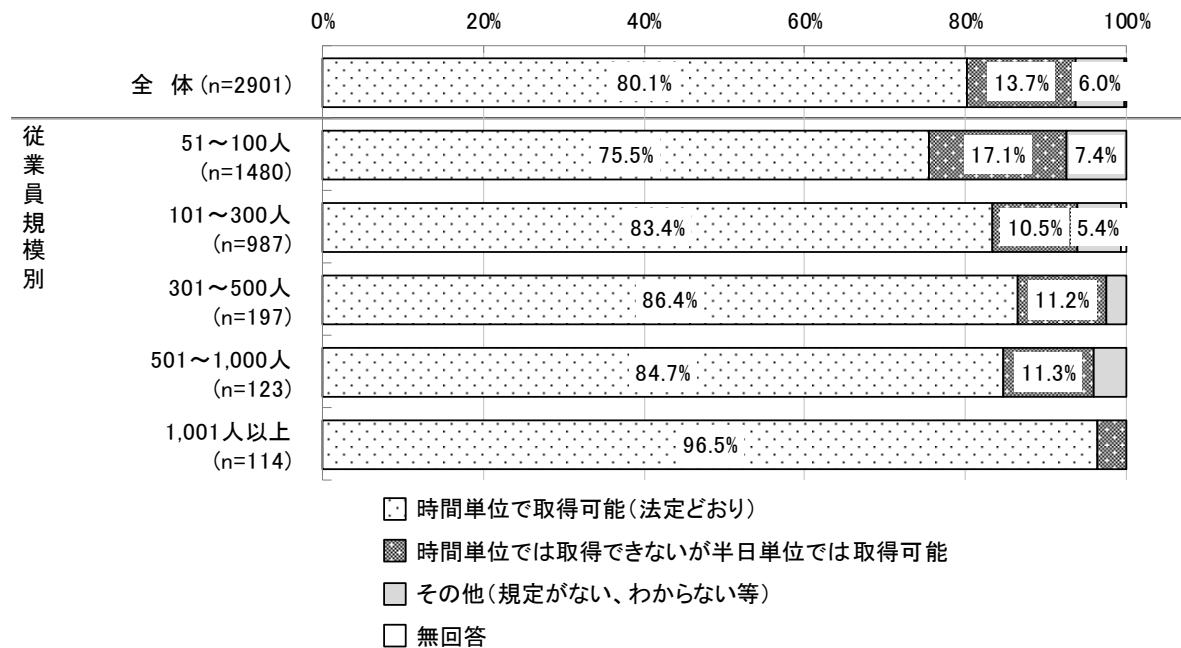
(%)

## ② 取得単位

### 1) 正社員・職員

令和4年10月1日時点での子の看護休暇の取得単位の設定について、正社員・職員をみると、「全体」では「時間単位で取得可能（法定どおり）」が80.1%で、「時間単位では取得できないが半日単位では取得可能」が13.7%、「その他（規定がない、わからない等）」が6.0%となっている。

図表Ⅲ-41 子の看護休暇制度の内容\_取得単位\_正社員・職員：単数回答（問11\_2①）



数表Ⅲ-41

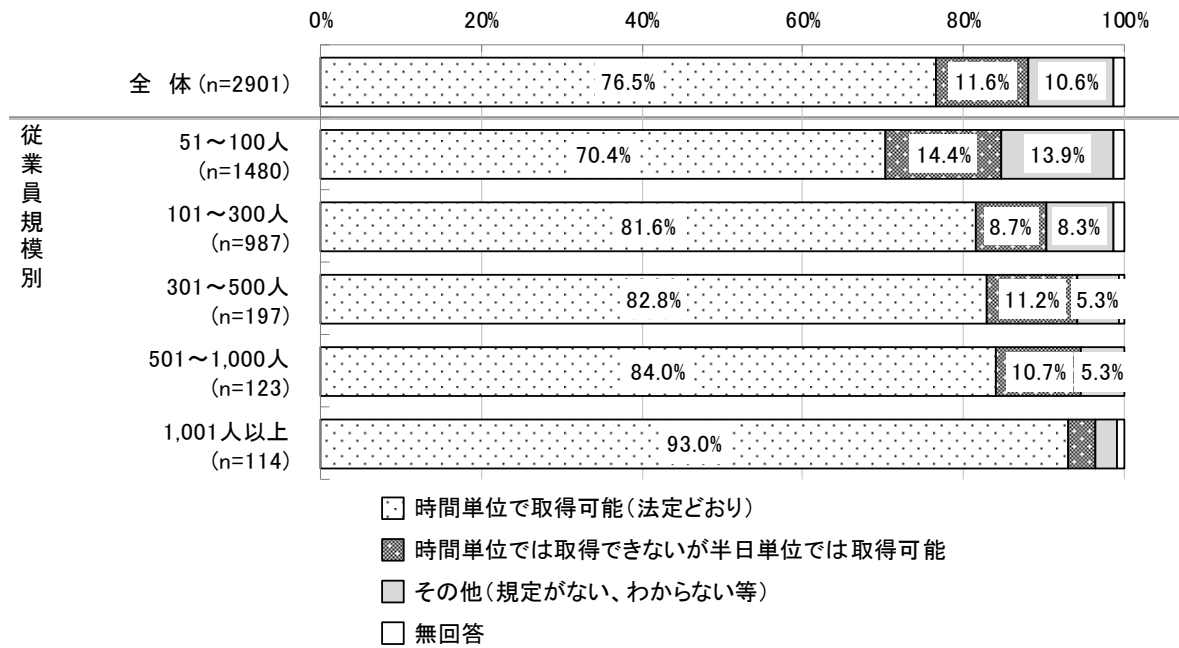
		問 11.子の看護休暇制度の内容 (2)取得単位①正社員・職員				
		合計	時間単位で 取得可能 (法定どお り)	時間単位で は取得でき ないが半日 単位では取 得可能	その他 (規定がな い、わから ない等)	無回答
全 体		2901	80.1	13.7	6.0	0.2 (%)
従業員規模別	51～100 人	1480	75.5	17.1	7.4	0.0
	101～300 人	987	83.4	10.5	5.4	0.7
	301～500 人	197	86.4	11.2	2.4	0.0
	501～1,000 人	123	84.7	11.3	4.0	0.0
	1,001 人以上	114	96.5	3.5	0.0	0.0



## 2) 正社員・職員以外（契約社員、パート、アルバイト等）

令和4年10月1日時点での子の看護休暇の取得単位の設定について、正社員・職員以外をみると、「全体」では「時間単位で取得可能（法定どおり）」が76.5%で、「時間単位では取得できないが半日単位では取得可能」が11.6%、「その他（規定がない、わからない等）」が10.6%となっている。

図表Ⅲ-42 子の看護休暇制度の内容\_取得単位\_正社員・職員以外：単数回答（問11\_2②）



数表Ⅲ-42

		合計	問 11.子の看護休暇制度の内容 (2)取得単位②正社員・職員以外			
			時間単位で 取得可能 (法定どお り)	時間単位で は取得でき ないが半日 単位では取 得可能	その他 (規定がな い、わから ない等)	無回答
全 体		2901	76.5	11.6	10.6	1.3
従業員規模別	51～100 人	1480	70.4	14.4	13.9	1.4
	101～300 人	987	81.6	8.7	8.3	1.4
	301～500 人	197	82.8	11.2	5.3	0.6
	501～1,000 人	123	84.0	10.7	5.3	0.0
	1,001 人以上	114	93.0	3.5	2.6	0.9

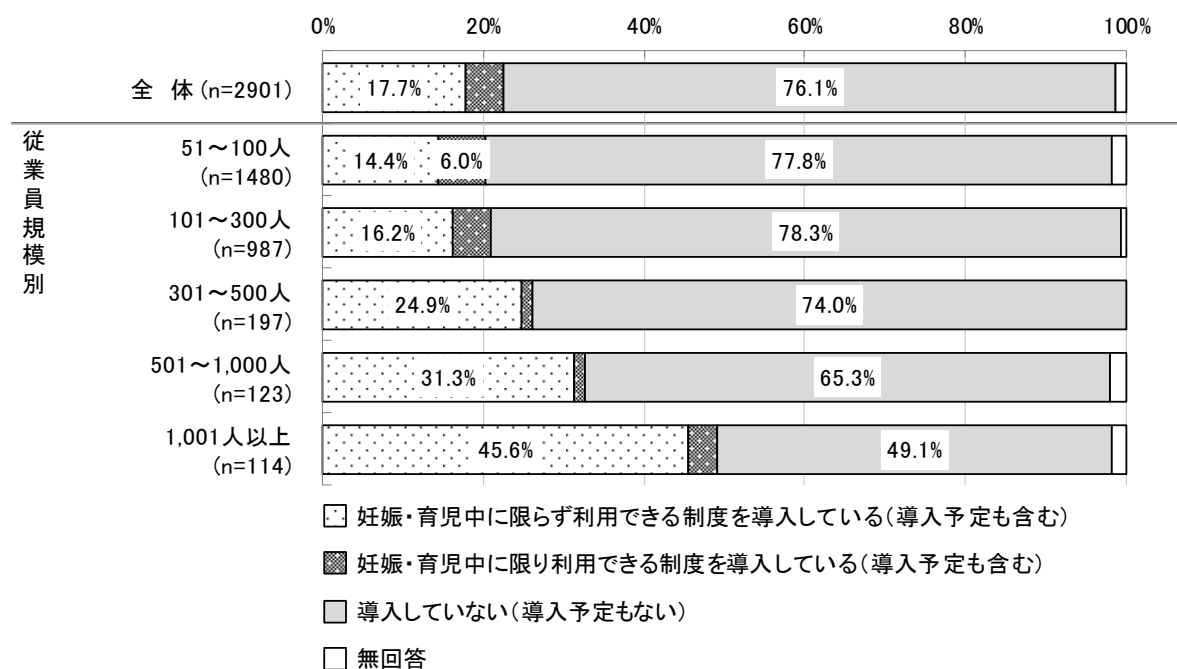
(%)

## (7) 妊娠中や育児中の従業員が利用できる制度の導入状況

### ① フレックスタイム制度

フレックスタイム制度の導入状況をみると、「全体」では「導入していない（導入予定もない）」が 76.1%で、「妊娠・育児中に限らず利用できる制度を導入している（導入予定も含む）」が 17.7%、「妊娠・育児中に限り利用できる制度を導入している（導入予定も含む）」が 4.9%となっている。

図表Ⅲ-43 妊娠中や育児中の従業員が利用できる制度の導入状況\_  
フレックスタイム制度：単数回答（問 12\_1）

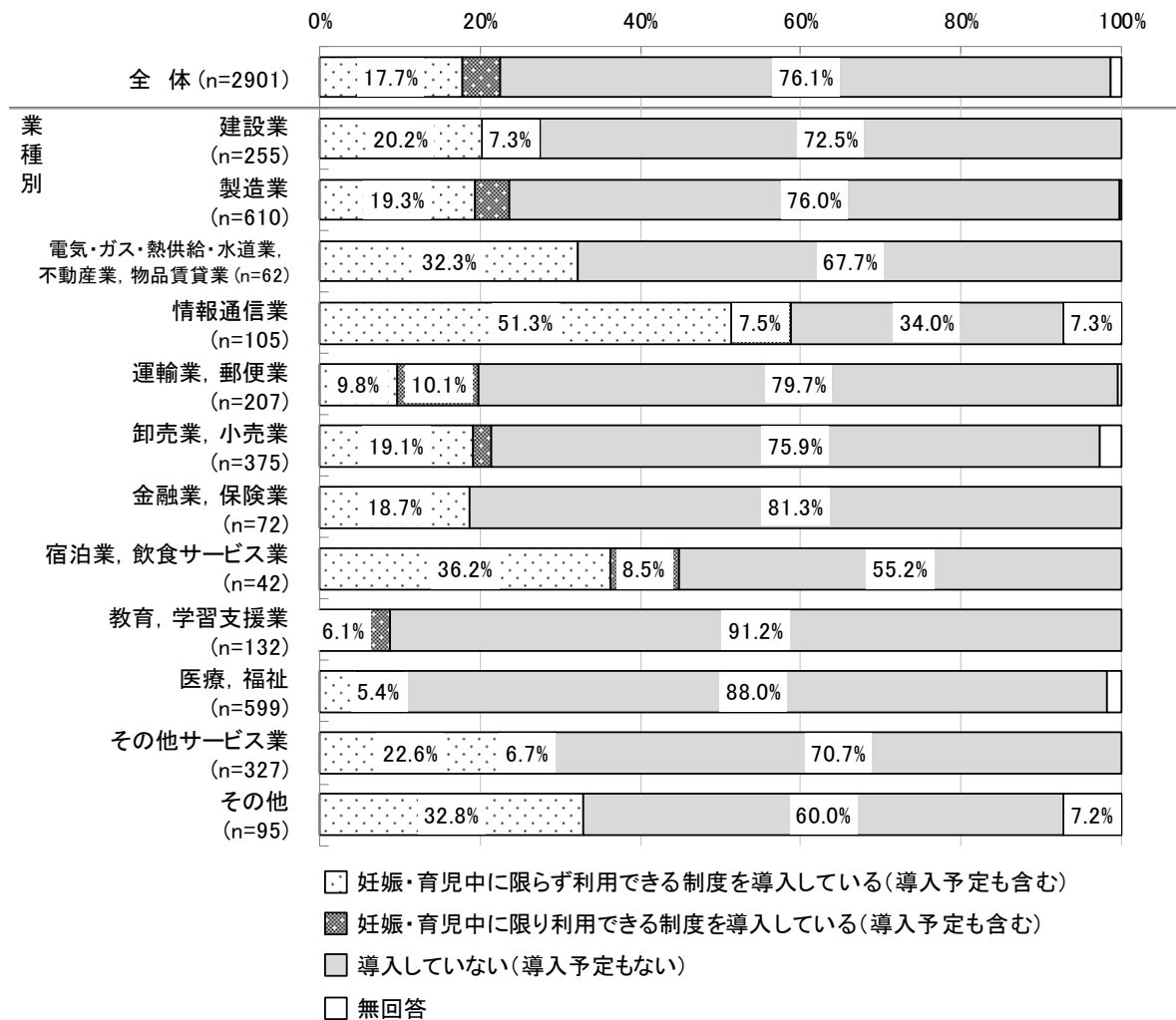


数表Ⅲ-43

		合計	問 12.妊娠中や育児中の従業員が利用できる制度の導入状況 (1)フレックスタイム制度			
			妊娠・育児中 に限らず利用 できる制度を 導入している (導入予定も 含む)	妊娠・育児中 に限り利用で きる制度を導 入している (導入予定も 含む)	導入していな い (導入予定も ない)	無回答
全 体		2901	17.7	4.9	76.1	1.3
従業員規模別	51～100 人	1480	14.4	6.0	77.8	1.9
	101～300 人	987	16.2	4.7	78.3	0.7
	301～500 人	197	24.9	1.2	74.0	0.0
	501～1,000 人	123	31.3	1.3	65.3	2.0
	1,001 人以上	114	45.6	3.5	49.1	1.8

(業種別)

図表Ⅲ-44 妊娠中や育児中の従業員が利用できる制度の導入状況\_  
フレックスタイム制度：単数回答（問 12\_1）



数表Ⅲ-44

		合計	問 12.妊娠中や育児中の従業員が利用できる制度の導入状況 (1)フレックスタイム制度			
			妊娠・育児中 に限らず利用 できる制度を 導入している (導入予定も 含む)	妊娠・育児中 に限り利用で きる制度を導 入している (導入予定も 含む)	導入していな い (導入予定も ない)	無回答
全 体		2901	17.7	4.9	76.1	1.3
業 種 別	建設業	255	20.2	7.3	72.5	0.0
	製造業	610	19.3	4.3	76.0	0.3
	電気・ガス・熱供給・水道業、 不動産業、物品賃貸業	62	32.3	0.0	67.7	0.0
	情報通信業	105	51.3	7.5	34.0	7.3
	運輸業、郵便業	207	9.8	10.1	79.7	0.4
	卸売業、小売業	375	19.1	2.3	75.9	2.8
	金融業、保険業	72	18.7	0.0	81.3	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	42	36.2	8.5	55.2	0.0
	教育、学習支援業	132	6.1	2.7	91.2	0.0
	医療、福祉	599	4.7	5.4	88.0	1.9
	その他サービス業	327	22.6	6.7	70.7	0.0
	その他	95	32.8	0.0	60.0	7.2

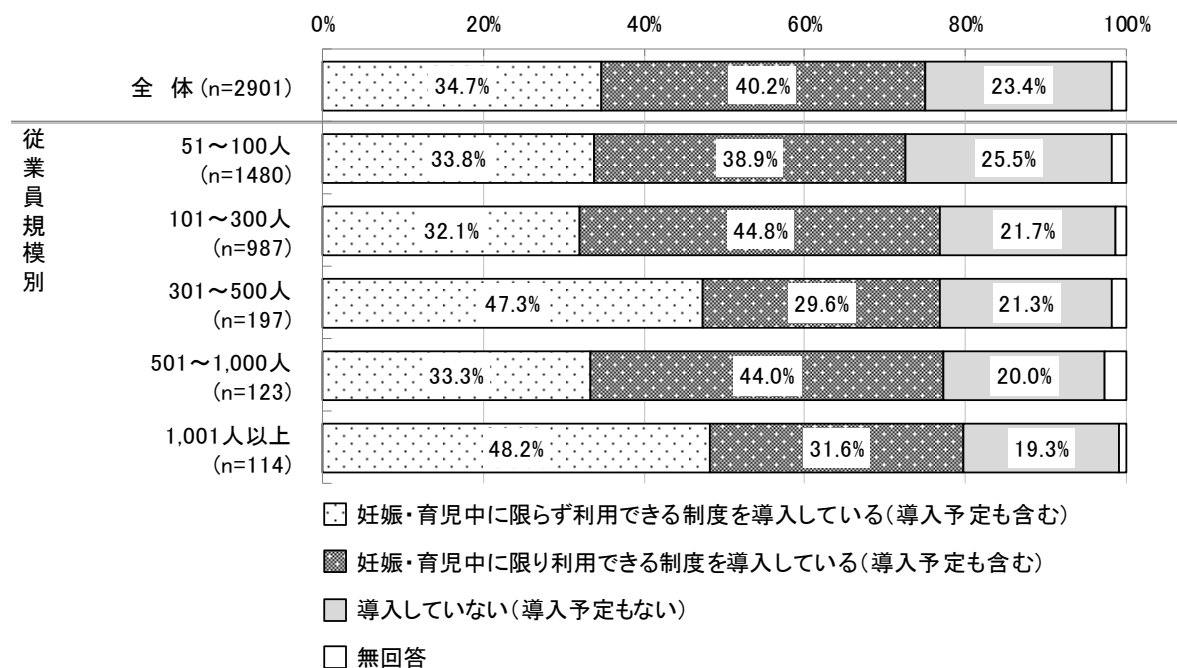
(%)

(%)

## ② 始業または終業時間の繰り上げ・繰り下げ

始業または終業時間の繰り上げ・繰り下げの導入状況をみると、「全体」では「妊娠・育児中に限り利用できる制度を導入している（導入予定も含む）」が40.2%で、「妊娠・育児中に限らず利用できる制度を導入している（導入予定も含む）」が34.7%、「導入していない（導入予定もない）」が23.4%となっている。

図表Ⅲ-45 妊娠中や育児中の従業員が利用できる制度の導入状況\_  
始業または終業時間の繰り上げ・繰り下げ：単数回答（問12\_2）

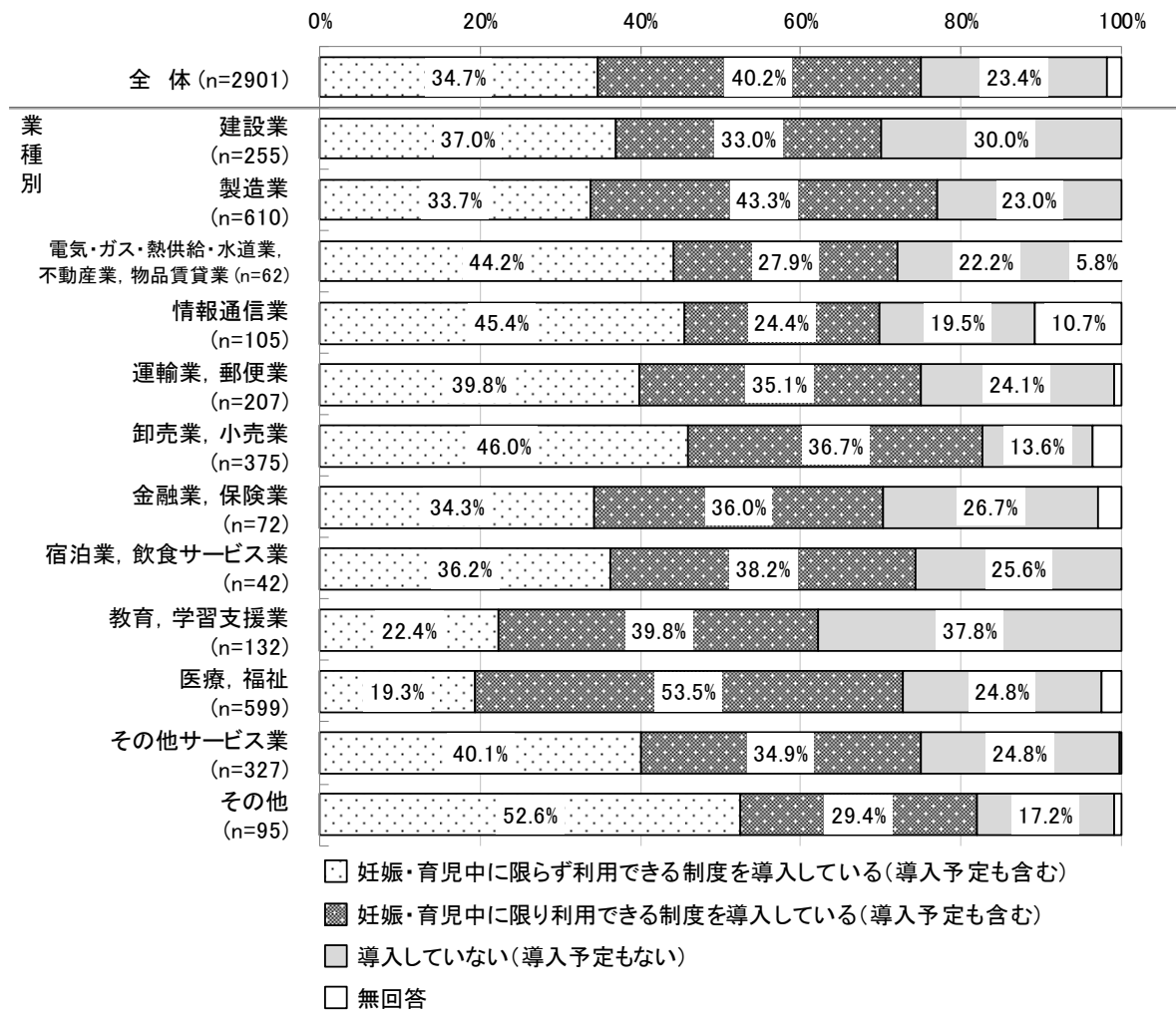


数表Ⅲ-45

		問12.妊娠中や育児中の従業員が利用できる制度の導入状況 (2)始業または終業時間の繰り上げ・繰り下げ				
		合計	妊娠・育児中に限らず利用できる制度を導入している (導入予定も含む)	妊娠・育児中に限り利用できる制度を導入している (導入予定も含む)	導入していない (導入予定もない)	無回答
全 体		2901	34.7	40.2	23.4	1.7 (%)
従業員規模別	51～100人	1480	33.8	38.9	25.5	1.9
	101～300人	987	32.1	44.8	21.7	1.4
	301～500人	197	47.3	29.6	21.3	1.8
	501～1,000人	123	33.3	44.0	20.0	2.7
	1,001人以上	114	48.2	31.6	19.3	0.9

(業種別)

図表Ⅲ-46 妊娠中や育児中の従業員が利用できる制度の導入状況\_  
始業または終業時間の繰り上げ・繰り下げ：単数回答（問 12\_2）



数表Ⅲ-46

		合計	問 12.妊娠中や育児中の従業員が利用できる制度の導入状況 (2)始業または終業時間の繰り上げ・繰り下げ			
			妊娠・育児中 に限らず利用 できる制度を 導入している (導入予定も 含む)	妊娠・育児中 に限り利用で きる制度を導入 している (導入予定も 含む)	導入していな い (導入予定も ない)	無回答
全 体		2901	34.7	40.2	23.4	1.7
業 種 別	建設業	255	37.0	33.0	30.0	0.0
	製造業	610	33.7	43.3	23.0	0.0
	電気・ガス・熱供給・水道業、 不動産業、物品賃貸業	62	44.2	27.9	22.2	5.8
	情報通信業	105	45.4	24.4	19.5	10.7
	運輸業、郵便業	207	39.8	35.1	24.1	1.0
	卸売業、小売業	375	46.0	36.7	13.6	3.7
	金融業、保険業	72	34.3	36.0	26.7	3.0
	宿泊業、飲食サービス業	42	36.2	38.2	25.6	0.0
	教育、学習支援業	132	22.4	39.8	37.8	0.0
	医療、福祉	599	19.3	53.5	24.8	2.5
	その他サービス業	327	40.1	34.9	24.8	0.3
	その他	95	52.6	29.4	17.2	0.9

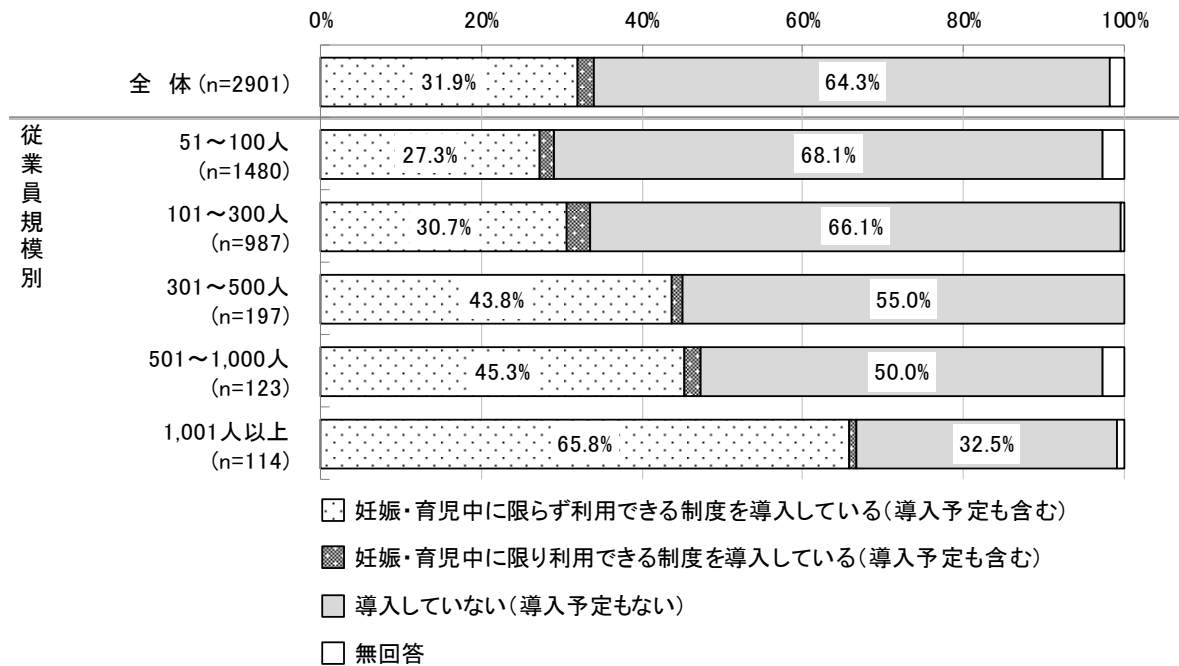
(%)

(%)

### ③ テレワーク（在宅勤務等）

テレワーク（在宅勤務等）の導入状況をみると、「全体」では「導入していない（導入予定もない）」が 64.3%で、「妊娠・育児中に限らず利用できる制度を導入している（導入予定も含む）」が 31.9%、「妊娠・育児中に限り利用できる制度を導入している（導入予定も含む）」が 2.1%となっている。

図表Ⅲ-47 妊娠中や育児中の従業員が利用できる制度の導入状況\_  
テレワーク（在宅勤務等）：単数回答（問 12\_3）



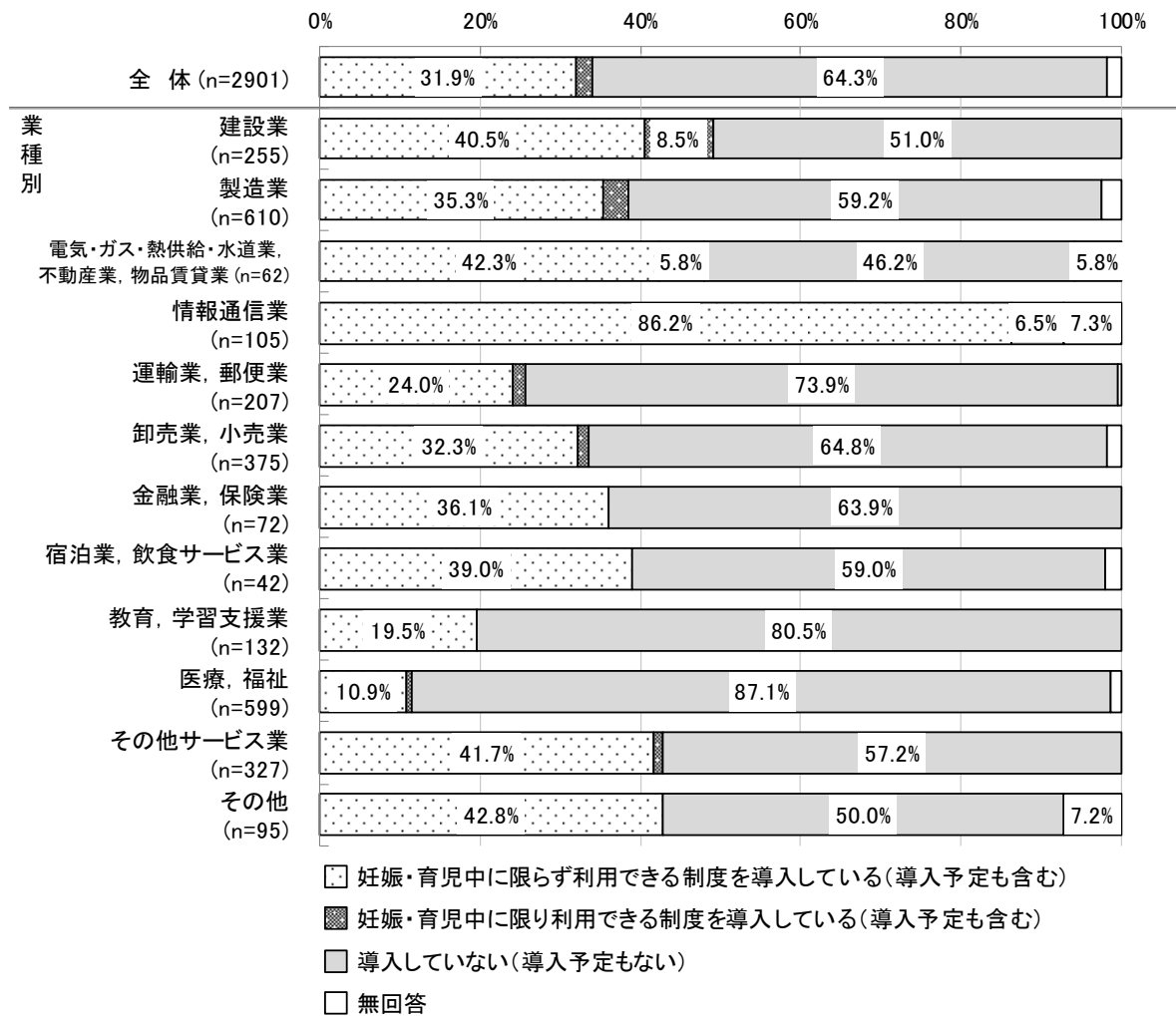
数表Ⅲ-47

		合計	問 12.妊娠中や育児中の従業員が利用できる制度の導入状況 (3)テレワーク(在宅勤務等)			
			妊娠・育児中 に限らず利用 できる制度を 導入している (導入予定も 含む)	妊娠・育児中 に限り利用で きる制度を導 入している (導入予定も 含む)	導入していな い (導入予定も ない)	無回答
全 体		2901	31.9	2.1	64.3	1.7 (%)
従業員 規模別	51～100 人	1480	27.3	1.9	68.1	2.8
	101～300 人	987	30.7	2.9	66.1	0.4
	301～500 人	197	43.8	1.2	55.0	0.0
	501～1,000 人	123	45.3	2.0	50.0	2.7
	1,001 人以上	114	65.8	0.9	32.5	0.9



(業種別)

図表Ⅲ-48 妊娠中や育児中の従業員が利用できる制度の導入状況\_  
テレワーク（在宅勤務等）：単数回答（問 12\_3）



数表Ⅲ-48

		合計	問 12.妊娠中や育児中の従業員が利用できる制度の導入状況 (3)テレワーク(在宅勤務等)			
			妊娠・育児中 に限らず利用 できる制度を 導入している (導入予定も 含む)	妊娠・育児中 に限り利用で きる制度を導 入している (導入予定も 含む)	導入していな い (導入予定も ない)	無回答
全 体		2901	31.9	2.1	64.3	1.7
業 種 別	建設業	255	40.5	8.5	51.0	0.0
	製造業	610	35.3	3.2	59.2	2.4
	電気・ガス・熱供給・水道業、 不動産業、物品賃貸業	62	42.3	5.8	46.2	5.8
	情報通信業	105	86.2	0.0	6.5	7.3
	運輸業、郵便業	207	24.0	1.7	73.9	0.4
	卸売業、小売業	375	32.3	1.2	64.8	1.8
	金融業、保険業	72	36.1	0.0	63.9	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	42	39.0	0.0	59.0	2.0
	教育、学習支援業	132	19.5	0.0	80.5	0.0
	医療、福祉	599	10.9	0.7	87.1	1.3
	その他サービス業	327	41.7	1.1	57.2	0.0
	その他	95	42.8	0.0	50.0	7.2

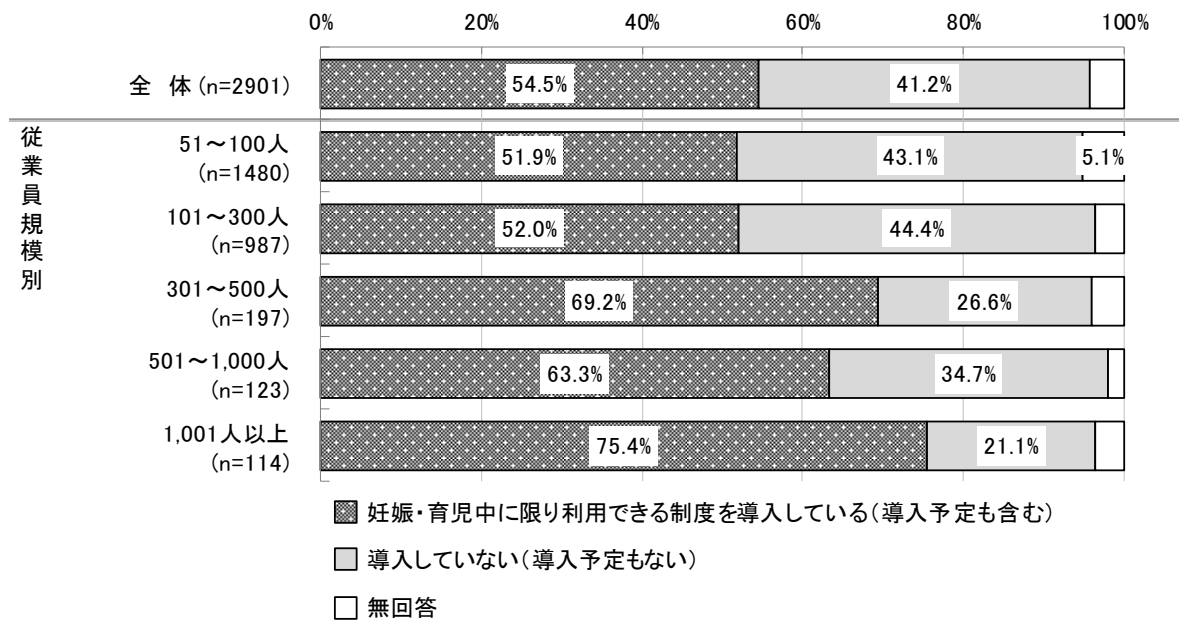
(%)

(%)

#### ④ 配偶者出産休暇制度

配偶者出産休暇制度の導入状況をみると、「全体」では「妊娠・育児中に限り利用できる制度を導入している（導入予定も含む）」が 54.5%で、「導入していない（導入予定もない）」が 41.2%となっている。

図表Ⅲ-49 妊娠中や育児中の従業員が利用できる制度の導入状況\_  
配偶者出産休暇制度：単数回答（問 12\_4）

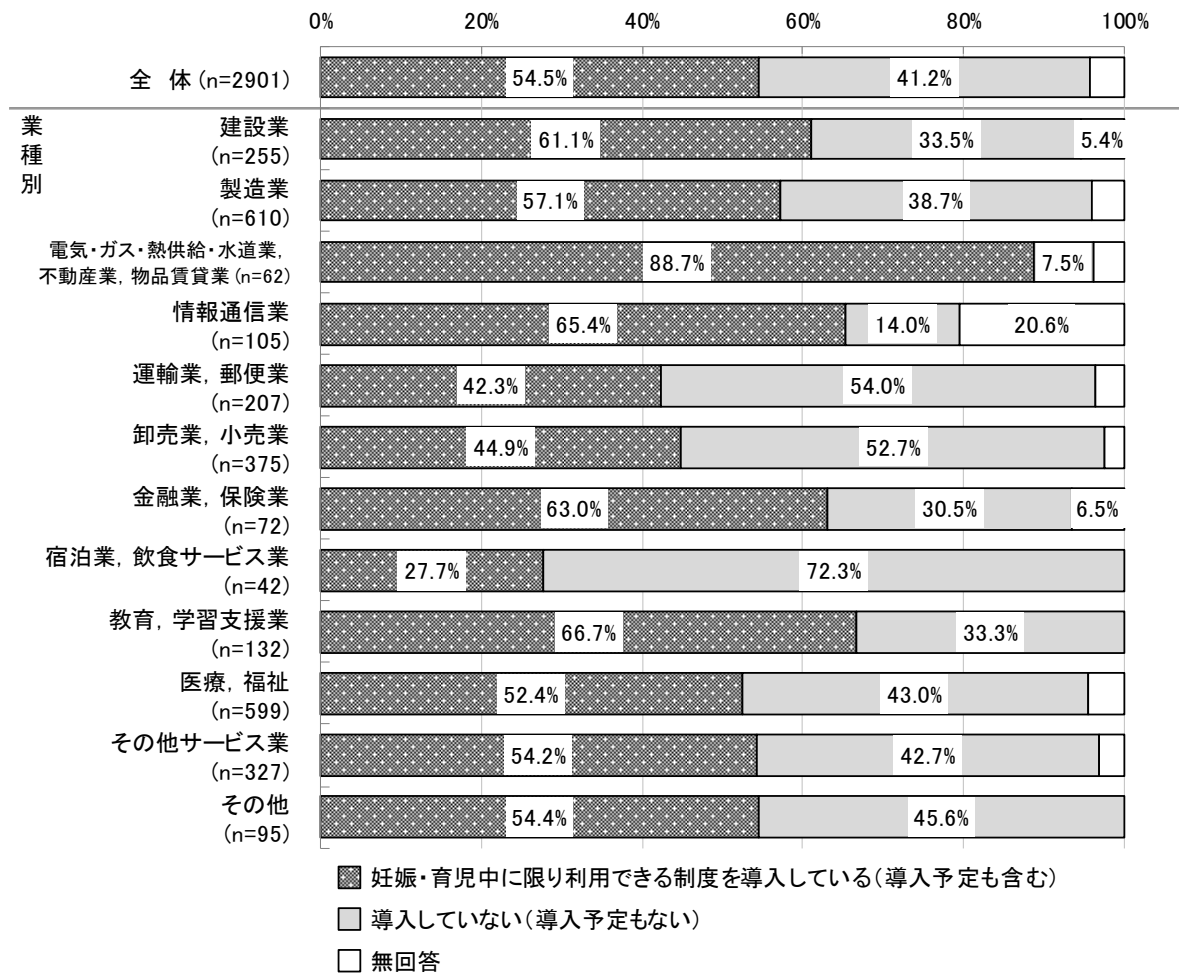


数表Ⅲ-49

		合計	問 12.妊娠中や育児中の従業員が利用できる制度の導入状況 (4)配偶者出産休暇制度			
			妊娠・育児中に限り 利用できる制度を 導入している (導入予定も含む)	導入していない (導入予定もない)	無回答	
全 体		2901	54.5	41.2	4.3	(%)
従業員規模別	51～100 人	1480	51.9	43.1	5.1	
	101～300 人	987	52.0	44.4	3.6	
	301～500 人	197	69.2	26.6	4.1	
	501～1,000 人	123	63.3	34.7	2.0	
	1,001 人以上	114	75.4	21.1	3.5	

(業種別)

図表Ⅲ-50 妊娠中や育児中の従業員が利用できる制度の導入状況\_  
配偶者出産休暇制度：単数回答（問 12\_4）



数表Ⅲ-50

		合計	問 12.妊娠中や育児中の従業員が利用できる制度の導入状況 (4)配偶者出産休暇制度		
			妊娠・育児中に限り 利用できる制度を 導入している (導入予定も含む)	導入していない (導入予定もない)	無回答
全 体		2901	54.5	41.2	4.3
業 種 別	建設業	255	61.1	33.5	5.4
	製造業	610	57.1	38.7	4.1
	電気・ガス・熱供給・水道業、 不動産業、物品賃貸業	62	88.7	7.5	3.8
	情報通信業	105	65.4	14.0	20.6
	運輸業、郵便業	207	42.3	54.0	3.7
	卸売業、小売業	375	44.9	52.7	2.4
	金融業、保険業	72	63.0	30.5	6.5
	宿泊業、飲食サービス業	42	27.7	72.3	0.0
	教育、学習支援業	132	66.7	33.3	0.0
	医療、福祉	599	52.4	43.0	4.6
	その他サービス業	327	54.2	42.7	3.1
	その他	95	54.4	45.6	0.0

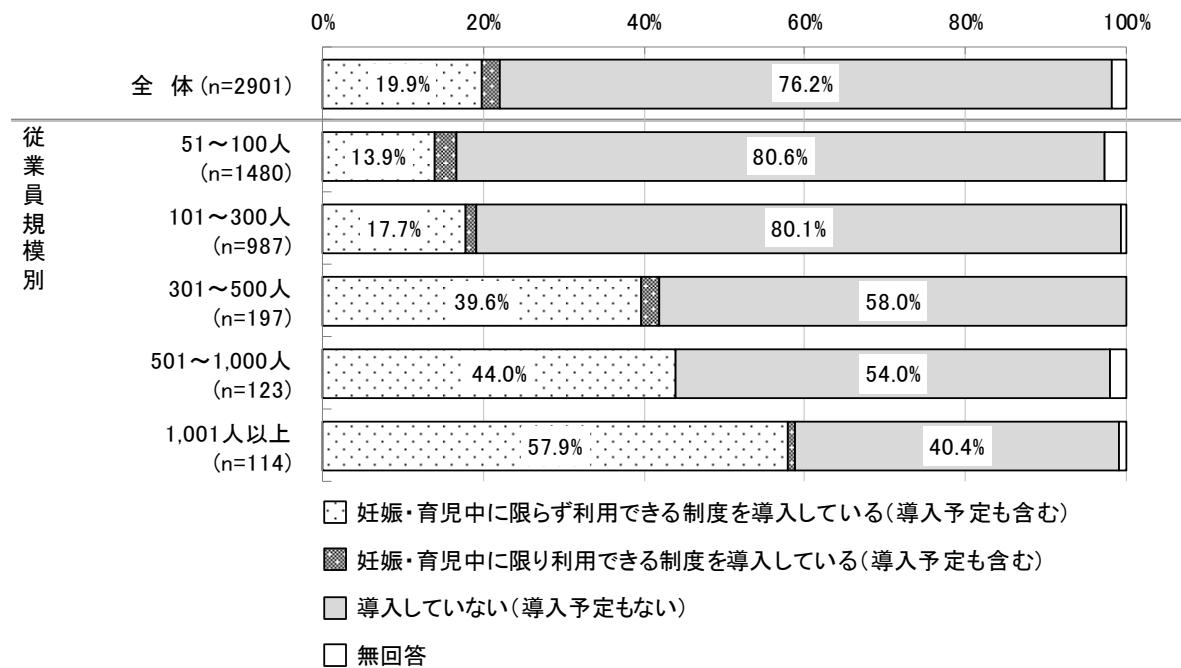
(%)

### ⑤ 失効年次有給休暇の積立制度

失効年次有給休暇の積立制度の導入状況をみると、「全体」では「導入していない（導入予定もない）」が 76.2%で、「妊娠・育児中に限らず利用できる制度を導入している（導入予定も含む）」が 19.9%、「妊娠・育児中に限り利用できる制度を導入している（導入予定も含む）」が 2.1%となっている。

図表Ⅲ-51 妊娠中や育児中の従業員が利用できる制度の導入状況\_

失効年次有給休暇の積立制度：単数回答（問 12\_5）



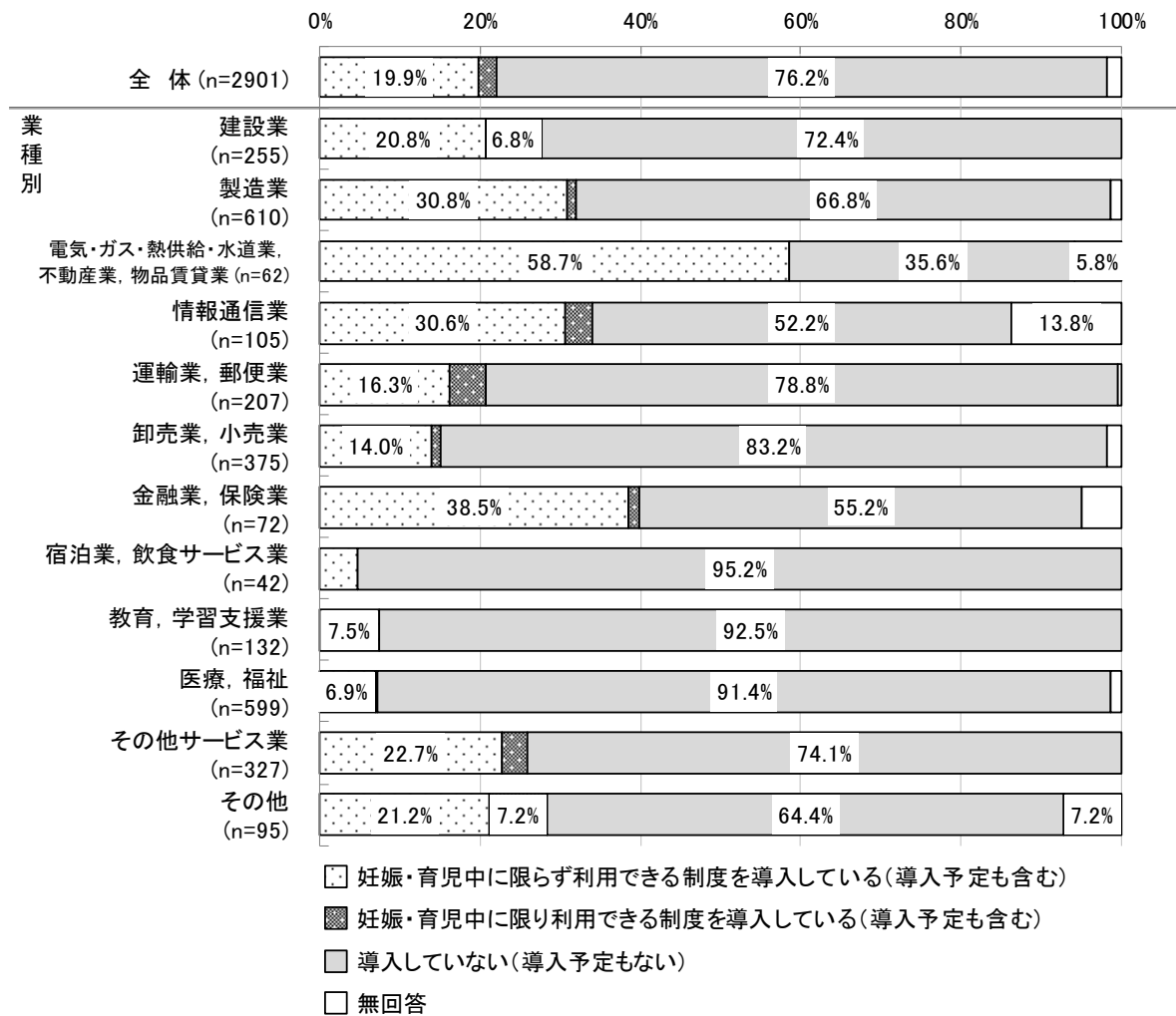
数表Ⅲ-51

		合計	問 12.妊娠中や育児中の従業員が利用できる制度の導入状況 (5)失効年次有給休暇の積立制度			
			妊娠・育児中 に限らず利用 できる制度を 導入している (導入予定も 含む)	妊娠・育児中 に限り利用で きる制度を導 入している (導入予定も 含む)	導入していな い (導入予定も ない)	無回答
全 体		2901	19.9	2.1	76.2	1.8
従業員規模別	51～100 人	1480	13.9	2.8	80.6	2.8
	101～300 人	987	17.7	1.4	80.1	0.7
	301～500 人	197	39.6	2.4	58.0	0.0
	501～1,000 人	123	44.0	0.0	54.0	2.0
	1,001 人以上	114	57.9	0.9	40.4	0.9

(%)

(業種別)

図表Ⅲ-52 妊娠中や育児中の従業員が利用できる制度の導入状況\_  
失効年次有給休暇の積立制度：単数回答（問 12\_5）



数表Ⅲ-52

			問 12.妊娠中や育児中の従業員が利用できる制度の導入状況 (5)失効年次有給休暇の積立制度			
		合計	妊娠・育児中 に限らず利用 できる制度を 導入している (導入予定も 含む)	妊娠・育児中 に限り利用で きる制度を導入 している (導入予定も 含む)	導入していな い (導入予定も ない)	無回答
全 体		2901	19.9	2.1	76.2	1.8
業 種 別	建設業	255	20.8	6.8	72.4	0.0
	製造業	610	30.8	1.1	66.8	1.3
	電気・ガス・熱供給・水道業、 不動産業、物品賃貸業	62	58.7	0.0	35.6	5.8
	情報通信業	105	30.6	3.4	52.2	13.8
	運輸業、郵便業	207	16.3	4.4	78.8	0.4
	卸売業、小売業	375	14.0	1.0	83.2	1.8
	金融業、保険業	72	38.5	1.4	55.2	4.9
	宿泊業、飲食サービス業	42	4.8	0.0	95.2	0.0
	教育、学習支援業	132	7.5	0.0	92.5	0.0
	医療、福祉	599	6.9	0.4	91.4	1.3
	その他サービス業	327	22.7	3.2	74.1	0.0
	その他	95	21.2	7.2	64.4	7.2

(%)

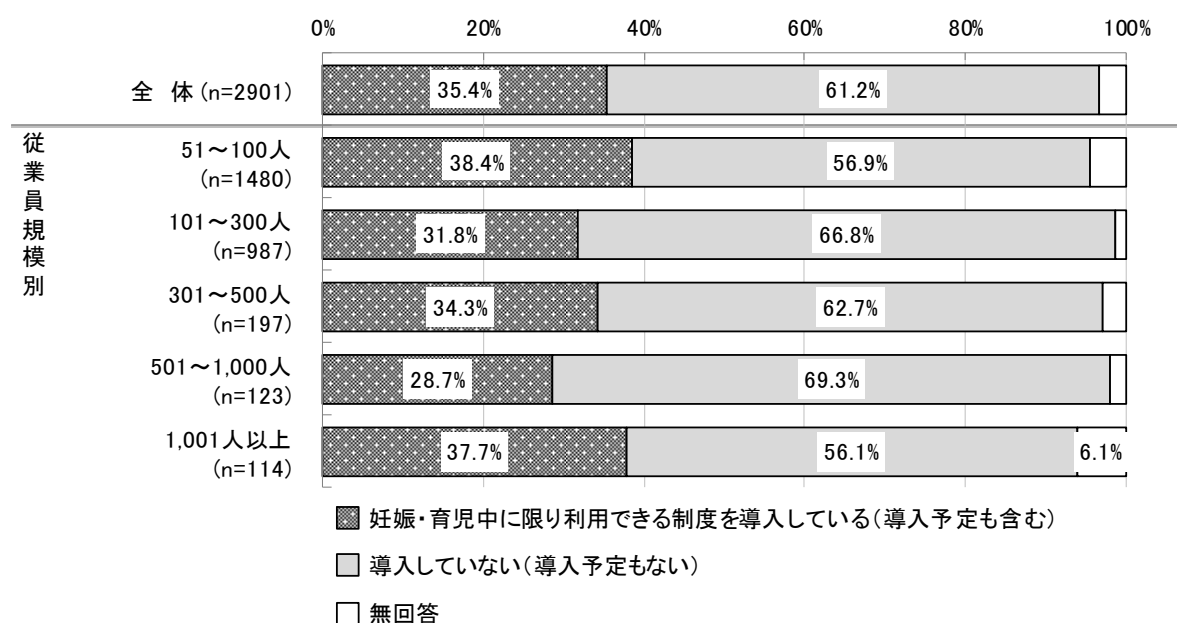
(%)



⑥ 1日単位の育児に関する目的で利用できる休暇制度（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除く）

1日単位の育児に関する目的で利用できる休暇制度の導入状況をみると、「全体」では「導入していない（導入予定もない）」が61.2%で、「妊娠・育児中に限り利用できる制度を導入している（導入予定も含む）」が35.4%となっている。

図表Ⅲ-53 妊娠中や育児中の従業員が利用できる制度の導入状況  
1日単位の育児に関する目的で利用できる休暇制度：単数回答（問12\_6）



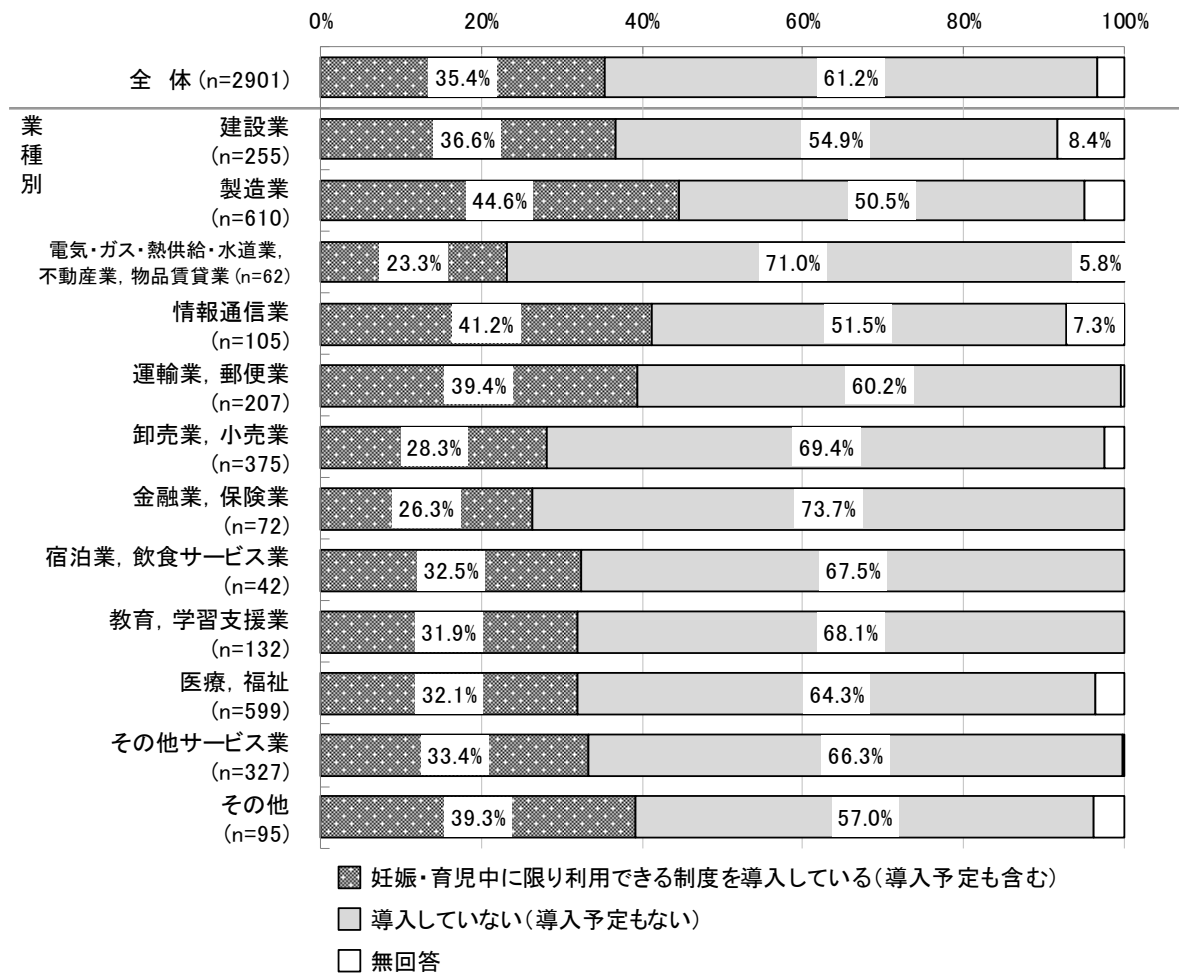
数表Ⅲ-53

			問 12.妊娠中や育児中の従業員が利用できる制度の導入状況 (6)1 日単位の育児に関する目的で利用できる休暇制度 (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除く)		
			合計	妊娠・育児中に限り 利用できる制度を 導入している (導入予定も含む)	導入していない (導入予定もない)
全 体		2901	35.4	61.2	3.4
従業員規模別	51～100 人	1480	38.4	56.9	4.6
	101～300 人	987	31.8	66.8	1.4
	301～500 人	197	34.3	62.7	3.0
	501～1,000 人	123	28.7	69.3	2.0
	1,001 人以上	114	37.7	56.1	6.1

(%)

(業種別)

図表Ⅲ-54 妊娠中や育児中の従業員が利用できる制度の導入状況\_  
1日単位の育児に関する目的で利用できる休暇制度：単数回答（問12\_6）



数表Ⅲ-54

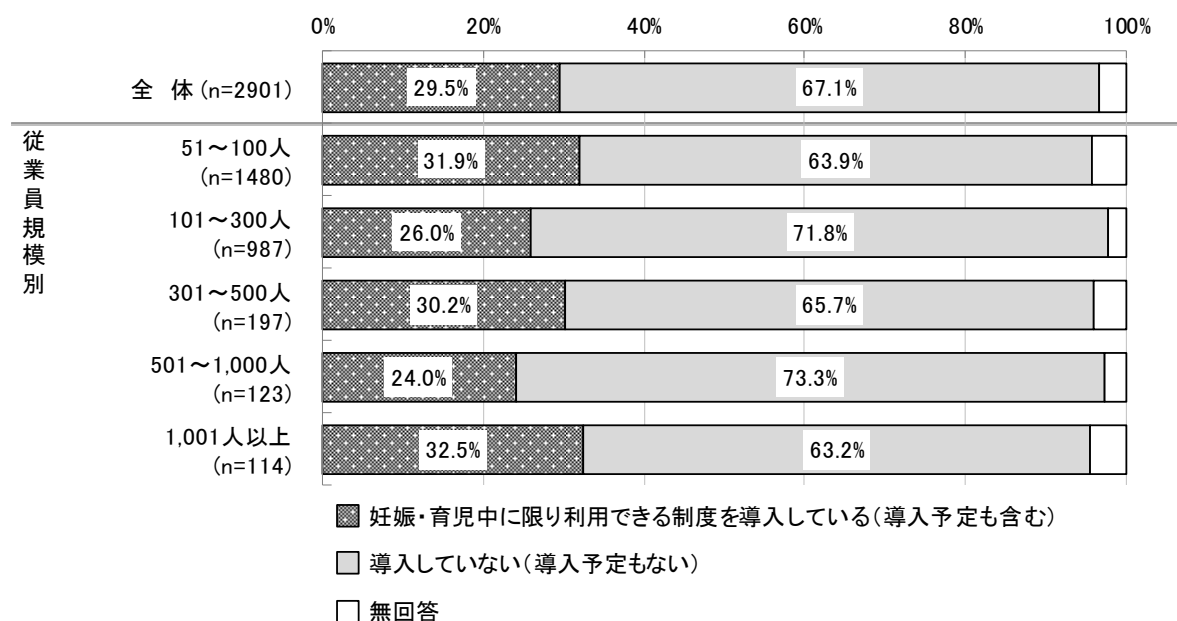
		合計	問 12.妊娠中や育児中の従業員が利用できる制度の導入状況 (6)1 日単位の育児に関する目的で利用できる休暇制度 (子の看護休暇・配偶者出産休暇・失効年次有給休暇の積立制度除く)		
			妊娠・育児中に限り 利用できる制度を 導入している (導入予定も含む)	導入していない (導入予定もない)	無回答
全 体		2901	35.4	61.2	3.4
業 種 別	建設業	255	36.6	54.9	8.4
	製造業	610	44.6	50.5	4.9
	電気・ガス・熱供給・水道業、 不動産業、物品賃貸業	62	23.3	71.0	5.8
	情報通信業	105	41.2	51.5	7.3
	運輸業、郵便業	207	39.4	60.2	0.4
	卸売業、小売業	375	28.3	69.4	2.4
	金融業、保険業	72	26.3	73.7	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	42	32.5	67.5	0.0
	教育、学習支援業	132	31.9	68.1	0.0
	医療、福祉	599	32.1	64.3	3.6
	その他サービス業	327	33.4	66.3	0.3
	その他	95	39.3	57.0	3.8

(%)

⑦ 時間単位の育児に関する目的で利用できる休暇制度（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除く）

時間単位の育児に関する目的で利用できる休暇制度の導入状況をみると、「全体」では「導入していない（導入予定もない）」が 67.1%で、「妊娠・育児中に限り利用できる制度を導入している（導入予定も含む）」が 29.5%となっている。

図表Ⅲ-55 妊娠中や育児中の従業員が利用できる制度の導入状況  
時間単位の育児に関する目的で利用できる休暇制度：単数回答（問 12\_7）



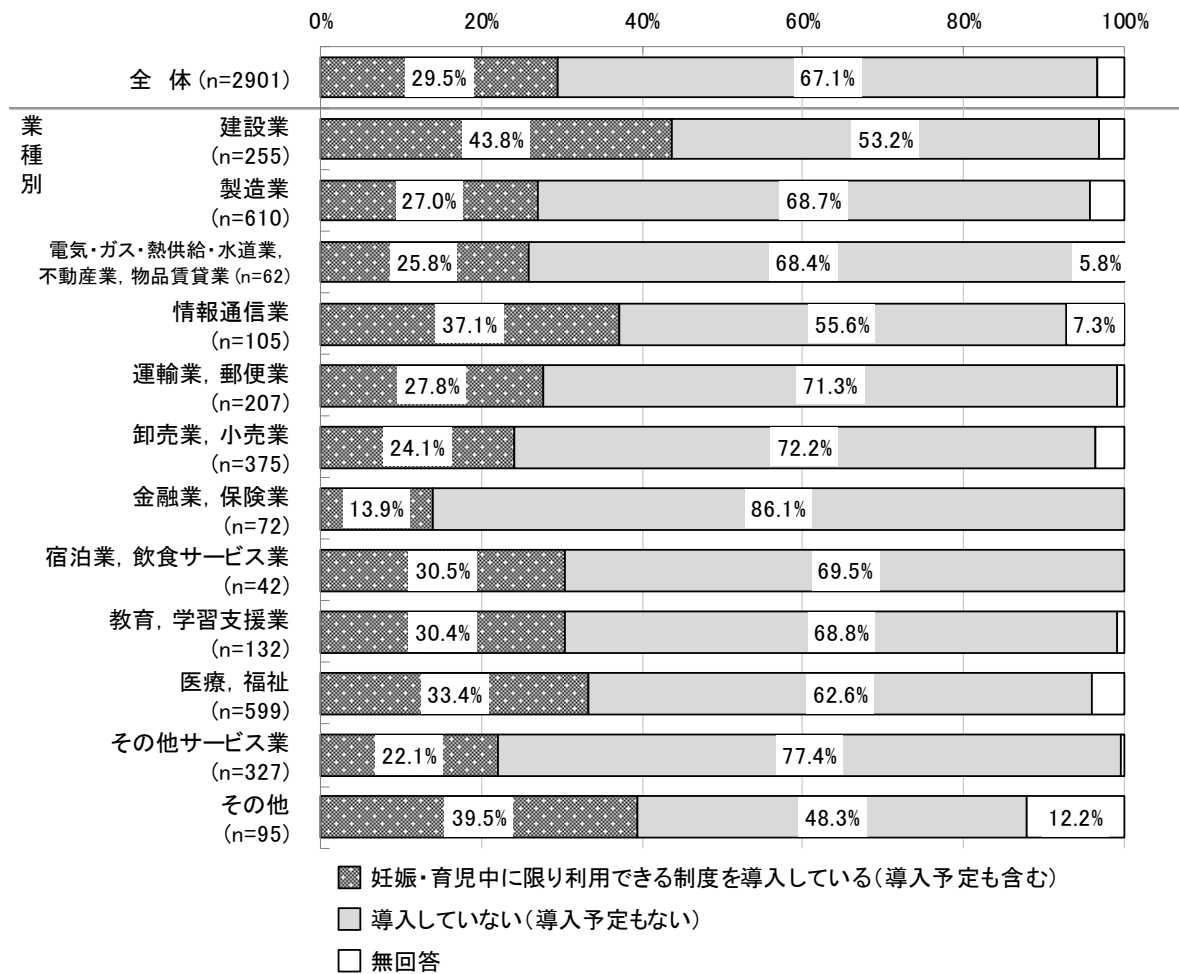
数表Ⅲ-55

		合計	問 12.妊娠中や育児中の従業員が利用できる制度の導入状況 (7)時間単位の育児に関する目的で利用できる休暇制度 (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除く)		
			妊娠・育児中に限り 利用できる制度を 導入している (導入予定も含む)	導入していない (導入予定もない)	無回答
全 体		2901	29.5	67.1	3.4
従業員規模別	51～100 人	1480	31.9	63.9	4.2
	101～300 人	987	26.0	71.8	2.2
	301～500 人	197	30.2	65.7	4.1
	501～1,000 人	123	24.0	73.3	2.7
	1,001 人以上	114	32.5	63.2	4.4

(%)

(業種別)

図表Ⅲ-56 妊娠中や育児中の従業員が利用できる制度の導入状況\_  
時間単位の育児に関する目的で利用できる休暇制度：単数回答（問 12\_7）



数表Ⅲ-56

		合計	問 12.妊娠中や育児中の従業員が利用できる制度の導入状況 (7)時間単位の育児に関する目的で利用できる休暇制度 (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制度除く)		
			妊娠・育児中に限り 利用できる制度を 導入している (導入予定も含む)	導入していない (導入予定もない)	無回答
全 体		2901	29.5	67.1	3.4
業 種 別	建設業	255	43.8	53.2	3.1
	製造業	610	27.0	68.7	4.3
	電気・ガス・熱供給・水道業、 不動産業、物品賃貸業	62	25.8	68.4	5.8
	情報通信業	105	37.1	55.6	7.3
	運輸業、郵便業	207	27.8	71.3	1.0
	卸売業、小売業	375	24.1	72.2	3.7
	金融業、保険業	72	13.9	86.1	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	42	30.5	69.5	0.0
	教育、学習支援業	132	30.4	68.8	0.8
	医療、福祉	599	33.4	62.6	4.0
	その他サービス業	327	22.1	77.4	0.5
	その他	95	39.5	48.3	12.2

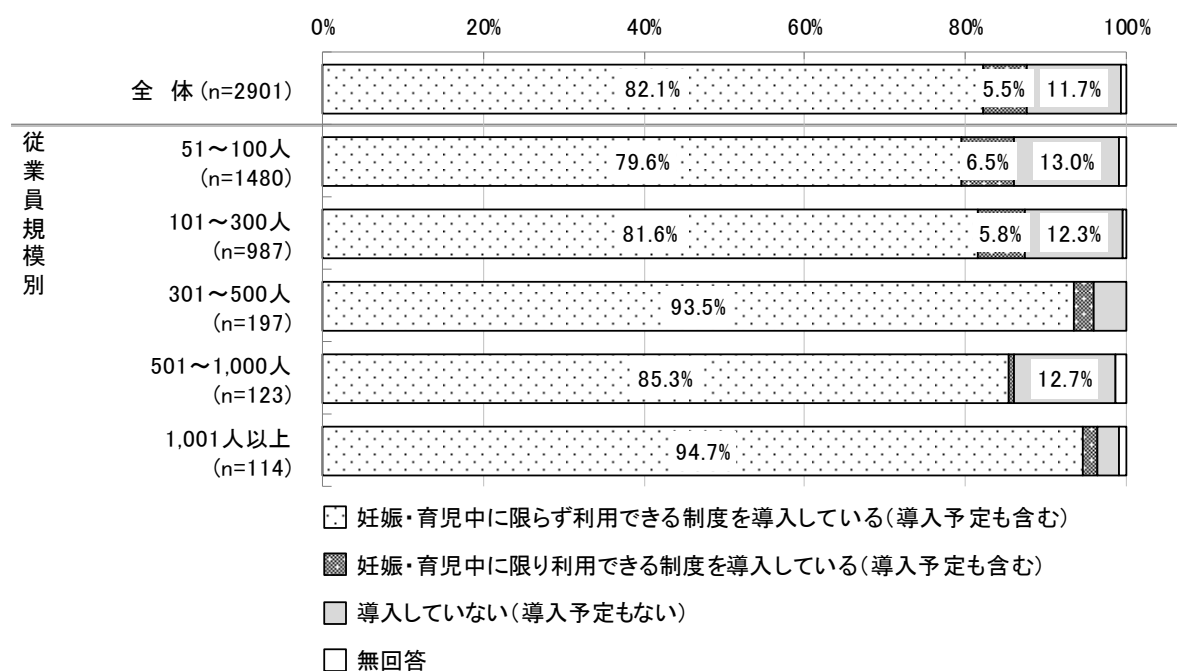
(%)

(%)

## ⑧ 半日単位の年次有給休暇制度

半日単位の年次有給休暇制度の導入状況をみると、「全体」では「妊娠・育児中に限らず利用できる制度を導入している（導入予定も含む）」が 82.1%で、「導入していない（導入予定もない）」が 11.7%、「妊娠・育児中に限り利用できる制度を導入している（導入予定も含む）」が 5.5%となっている。

図表Ⅲ-57 妊娠中や育児中の従業員が利用できる制度の導入状況\_  
半日単位の年次有給休暇制度：単数回答（問 12\_8）



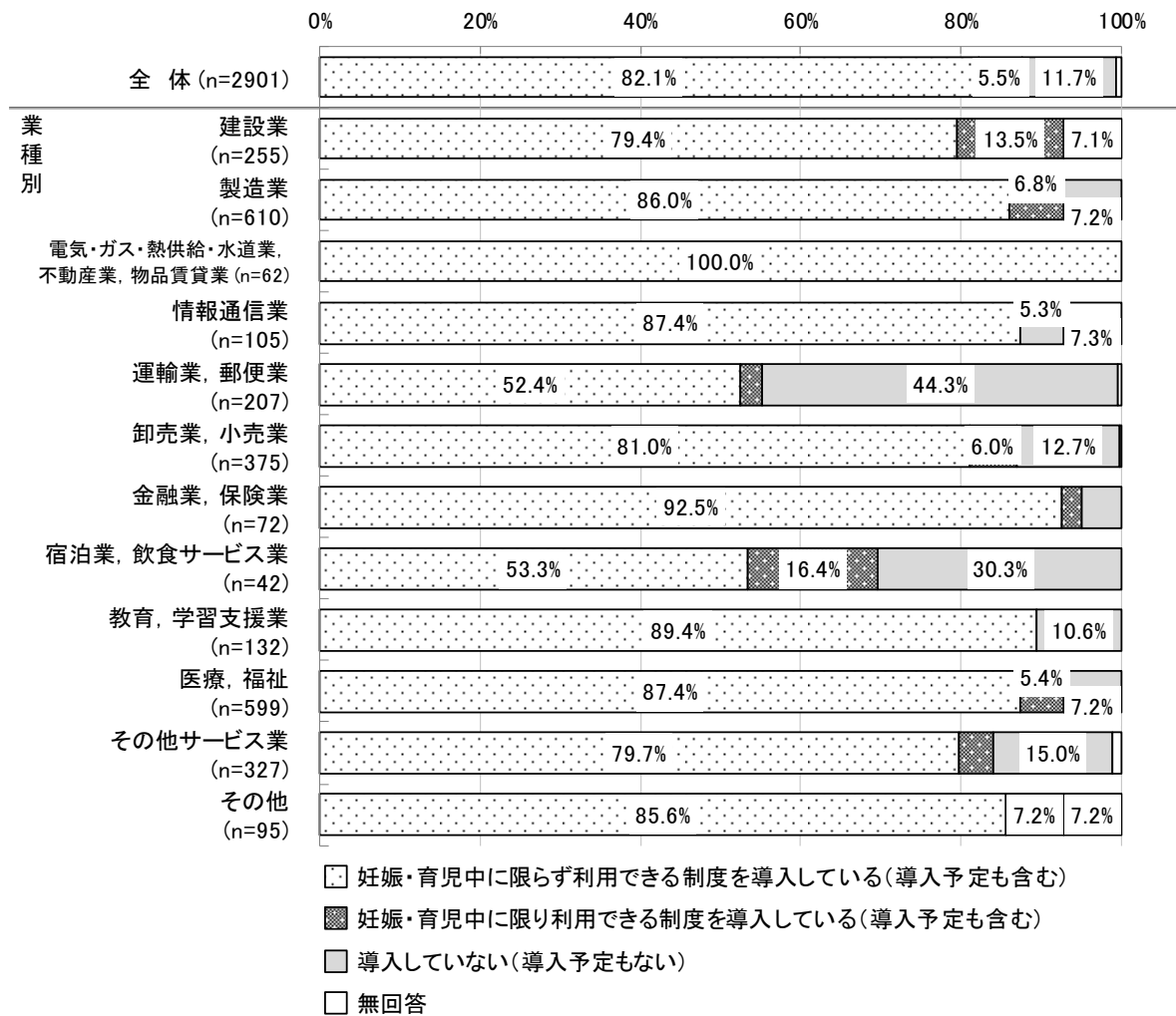
数表Ⅲ-57

		問 12.妊娠中や育児中の従業員が利用できる制度の導入状況 (8)半日単位の年次有給休暇制度				
		合計	妊娠・育児中に限らず利用できる制度を導入している（導入予定も含む）	妊娠・育児中に限り利用できる制度を導入している（導入予定も含む）	導入していない（導入予定もない）	無回答
全 体		2901	82.1	5.5	11.7	0.7
従業員規模別	51～100 人	1480	79.6	6.5	13.0	0.9
	101～300 人	987	81.6	5.8	12.3	0.4
	301～500 人	197	93.5	2.4	4.1	0.0
	501～1,000 人	123	85.3	0.7	12.7	1.3
	1,001 人以上	114	94.7	1.8	2.6	0.9

(%)

(業種別)

図表Ⅲ-58 妊娠中や育児中の従業員が利用できる制度の導入状況\_  
半日単位の年次有給休暇制度：単数回答（問 12\_8）





数表Ⅲ-58

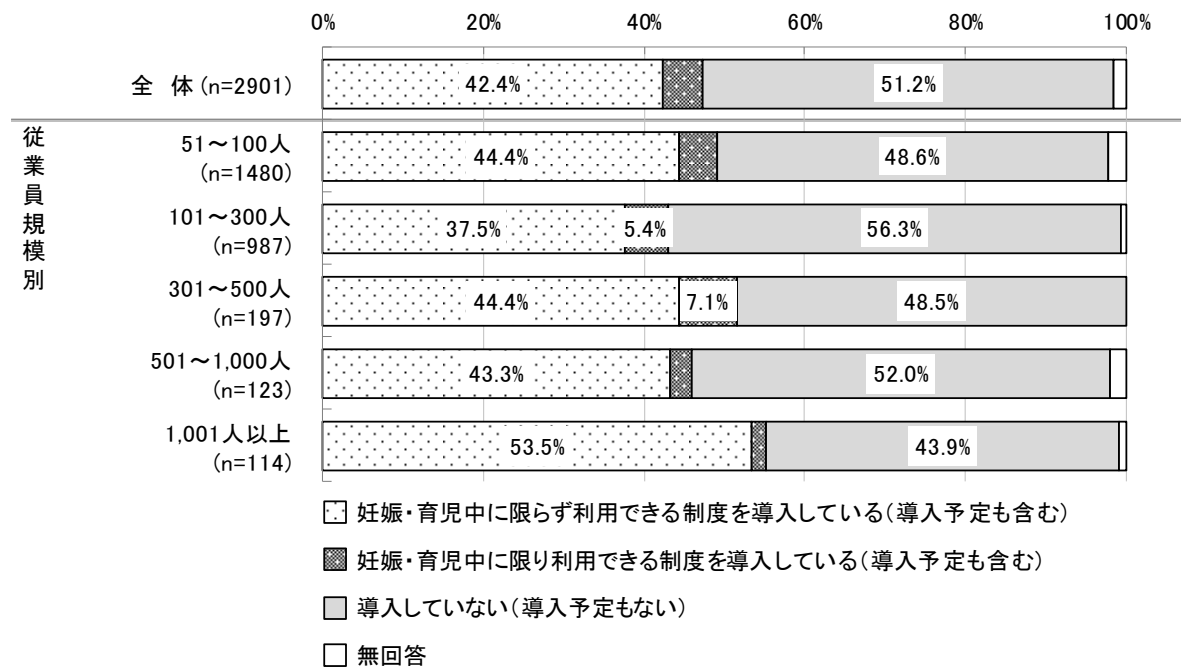
		合計	問 12.妊娠中や育児中の従業員が利用できる制度の導入状況 (8)半日単位の年次有給休暇制度			
			妊娠・育児中 に限らず利用 できる制度を 導入している (導入予定も 含む)	妊娠・育児中 に限り利用で きる制度を導入 している (導入予定も 含む)	導入していな い (導入予定も ない)	無回答
全 体		2901	82.1	5.5	11.7	0.7
業 種 別	建設業	255	79.4	13.5	7.1	0.0
	製造業	610	86.0	6.8	7.2	0.0
	電気・ガス・熱供給・水道業、 不動産業、物品賃貸業	62	100.0	0.0	0.0	0.0
	情報通信業	105	87.4	0.0	5.3	7.3
	運輸業、郵便業	207	52.4	2.8	44.3	0.4
	卸売業、小売業	375	81.0	6.0	12.7	0.3
	金融業、保険業	72	92.5	2.5	4.9	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	42	53.3	16.4	30.3	0.0
	教育、学習支援業	132	89.4	0.0	10.6	0.0
	医療、福祉	599	87.4	5.4	7.2	0.0
	その他サービス業	327	79.7	4.3	15.0	1.1
	その他	95	85.6	0.0	7.2	7.2

(%)

### ⑨ 時間単位の年次有給休暇制度

時間単位の年次有給休暇制度の導入状況をみると、「全体」では「導入していない（導入予定もない）」が 51.2%で、「妊娠・育児中に限らず利用できる制度を導入している（導入予定も含む）」が 42.4%、「妊娠・育児中に限り利用できる制度を導入している（導入予定も含む）」が 4.9%となっている。

図表Ⅲ-59 妊娠中や育児中の従業員が利用できる制度の導入状況\_  
時間単位の年次有給休暇制度：単数回答（問 12\_9）

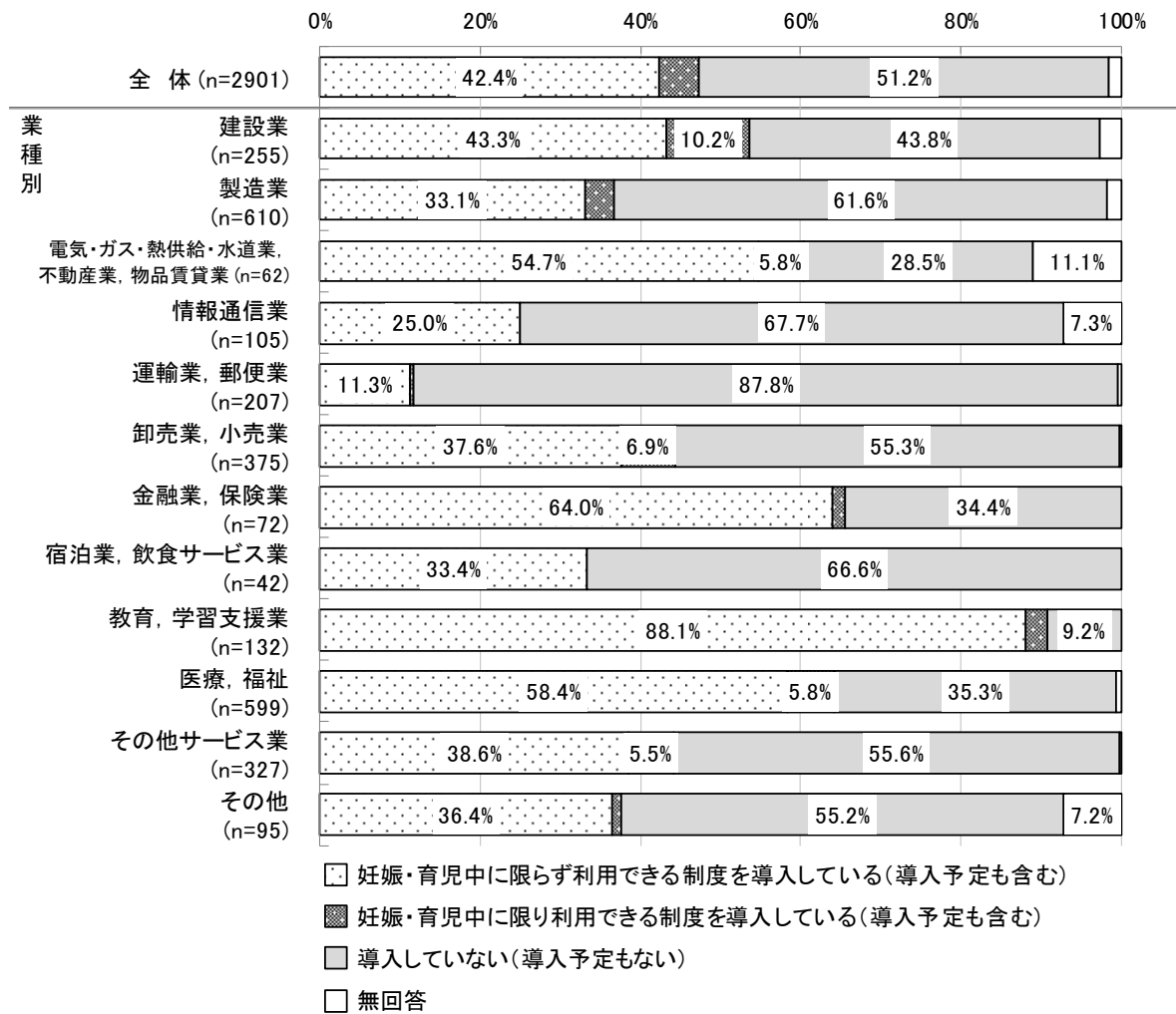


数表Ⅲ-59

		問 12.妊娠中や育児中の従業員が利用できる制度の導入状況 (9)時間単位の年次有給休暇制度				
		合計	妊娠・育児中 に限らず利用 できる制度を 導入している (導入予定も 含む)	妊娠・育児中 に限り利用で きる制度を導 入している (導入予定も 含む)	導入していな い (導入予定も ない)	無回答
全 体		2901	42.4	4.9	51.2	1.5 (%)
従業員 規模別	51~100 人	1480	44.4	4.6	48.6	2.3
	101~300 人	987	37.5	5.4	56.3	0.7
	301~500 人	197	44.4	7.1	48.5	0.0
	501~1,000 人	123	43.3	2.7	52.0	2.0
	1,001 人以上	114	53.5	1.8	43.9	0.9

(業種別)

図表Ⅲ-60 妊娠中や育児中の従業員が利用できる制度の導入状況\_  
時間単位の年次有給休暇制度：単数回答（問 12\_9）



数表Ⅲ-60

		合計	問 12.妊娠中や育児中の従業員が利用できる制度の導入状況 (9)時間単位の年次有給休暇制度			
			妊娠・育児中 に限らず利用 できる制度を 導入している (導入予定も 含む)	妊娠・育児中 に限り利用で きる制度を導入 している (導入予定も 含む)	導入していな い (導入予定も ない)	無回答
全 体		2901	42.4	4.9	51.2	1.5
業 種 別	建設業	255	43.3	10.2	43.8	2.7
	製造業	610	33.1	3.6	61.6	1.7
	電気・ガス・熱供給・水道業、 不動産業、物品賃貸業	62	54.7	5.8	28.5	11.1
	情報通信業	105	25.0	0.0	67.7	7.3
	運輸業、郵便業	207	11.3	0.5	87.8	0.4
	卸売業、小売業	375	37.6	6.9	55.3	0.3
	金融業、保険業	72	64.0	1.6	34.4	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	42	33.4	0.0	66.6	0.0
	教育、学習支援業	132	88.1	2.7	9.2	0.0
	医療、福祉	599	58.4	5.8	35.3	0.6
	その他サービス業	327	38.6	5.5	55.6	0.3
	その他	95	36.4	1.2	55.2	7.2

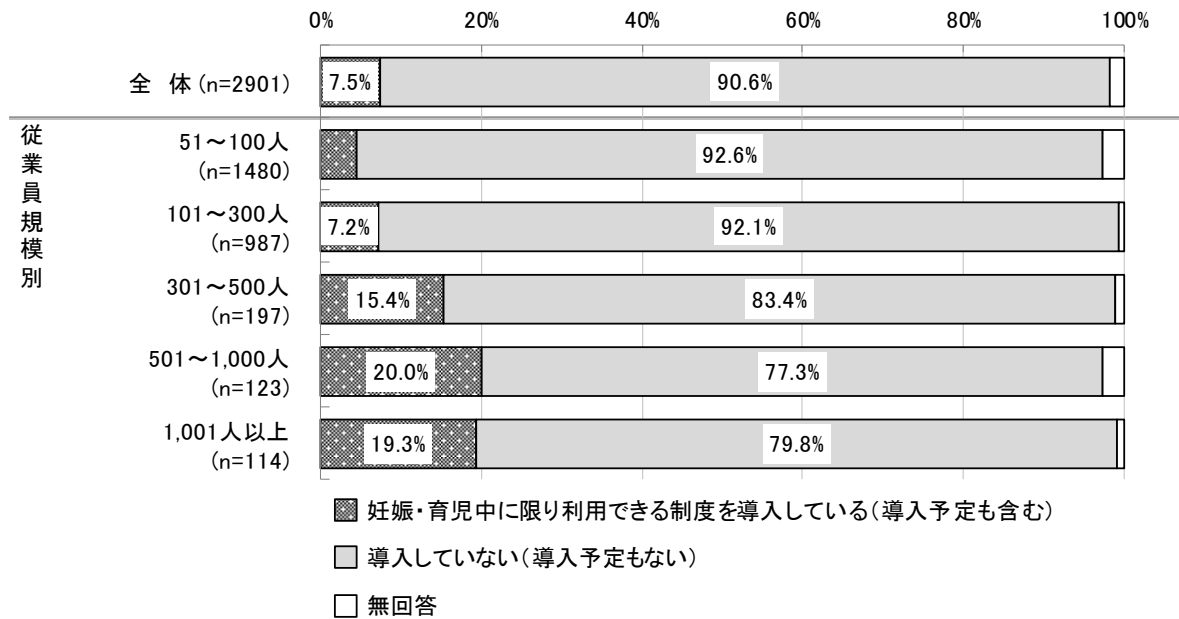
(%)

(%)

## ⑩ 事業所内保育施設の設置運営

事業所内保育施設の設置運営の導入状況をみると、「全体」では「導入していない（導入予定もない）」が90.6%で、「妊娠・育児中に限り利用できる制度を導入している（導入予定も含む）」が7.5%となっている。

図表Ⅲ-61 妊娠中や育児中の従業員が利用できる制度の導入状況\_  
事業所内保育施設の設置運営：単数回答（問 12\_10）

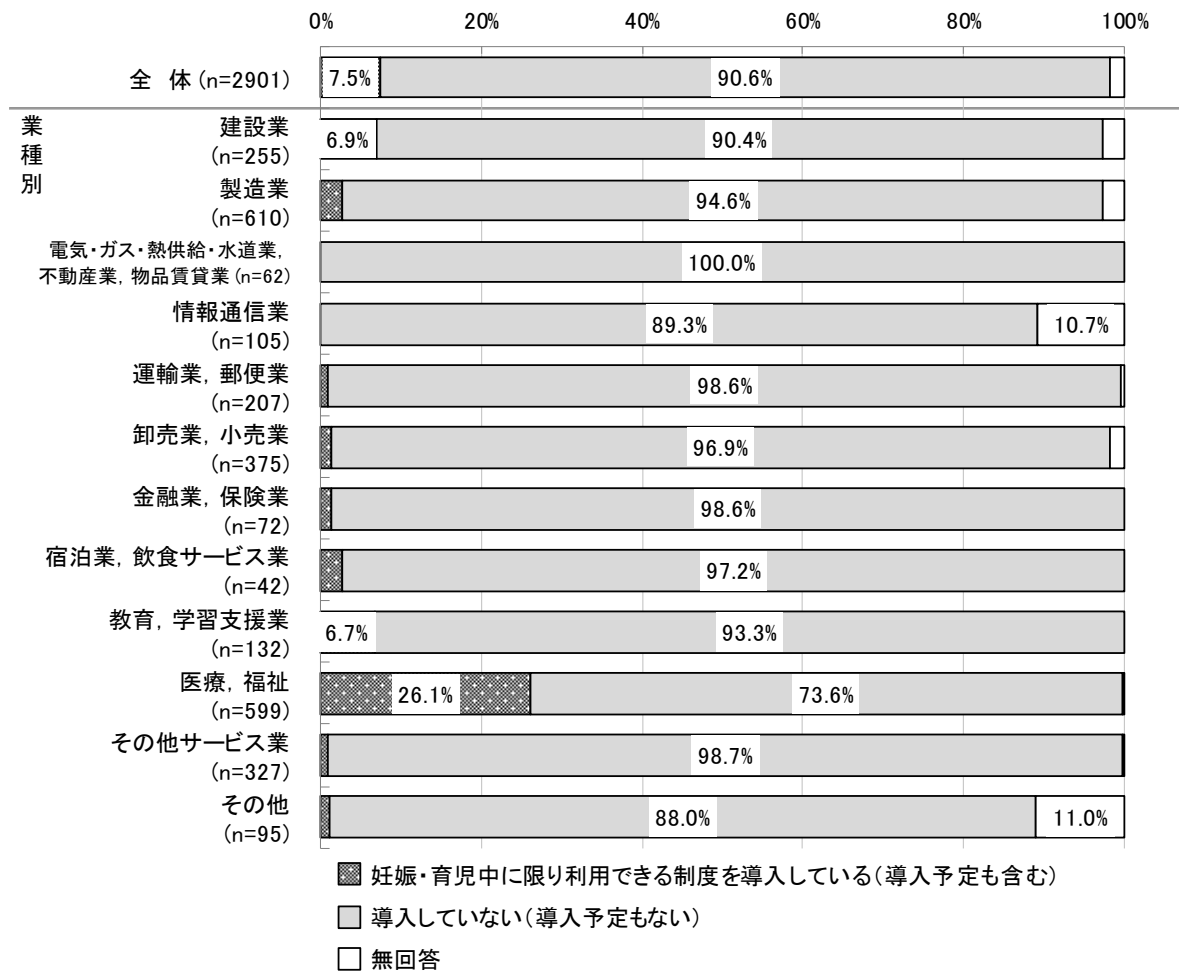


数表Ⅲ-61

		合計	問 12.妊娠中や育児中の従業員が利用できる制度の導入状況 (10)事業所内保育施設の設置運営			(%)
			妊娠・育児中に限り 利用できる制度を 導入している (導入予定も含む)	導入していない (導入予定もない)	無回答	
全 体		2901	7.5	90.6	1.9	
従業員規模別	51～100 人	1480	4.6	92.6	2.8	
	101～300 人	987	7.2	92.1	0.7	
	301～500 人	197	15.4	83.4	1.2	
	501～1,000 人	123	20.0	77.3	2.7	
	1,001 人以上	114	19.3	79.8	0.9	

(業種別)

図表Ⅲ-62 妊娠中や育児中の従業員が利用できる制度の導入状況\_  
事業所内保育施設の設置運営：単数回答（問 12\_10）



数表Ⅲ-62

		合計	問 12.妊娠中や育児中の従業員が利用できる制度の導入状況 (10)事業所内保育施設の設置運営		
			妊娠・育児中に限り 利用できる制度を 導入している (導入予定も含む)	導入していない (導入予定もない)	無回答
全 体		2901	7.5	90.6	1.9
業 種 別	建設業	255	6.9	90.4	2.7
	製造業	610	2.8	94.6	2.6
	電気・ガス・熱供給・水道業、不 動産業、物品賃貸業	62	0.0	100.0	0.0
	情報通信業	105	0.0	89.3	10.7
	運輸業、郵便業	207	1.0	98.6	0.4
	卸売業、小売業	375	1.3	96.9	1.8
	金融業、保険業	72	1.4	98.6	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	42	2.8	97.2	0.0
	教育、学習支援業	132	6.7	93.3	0.0
	医療、福祉	599	26.1	73.6	0.3
	その他サービス業	327	1.0	98.7	0.3
	その他	95	1.1	88.0	11.0

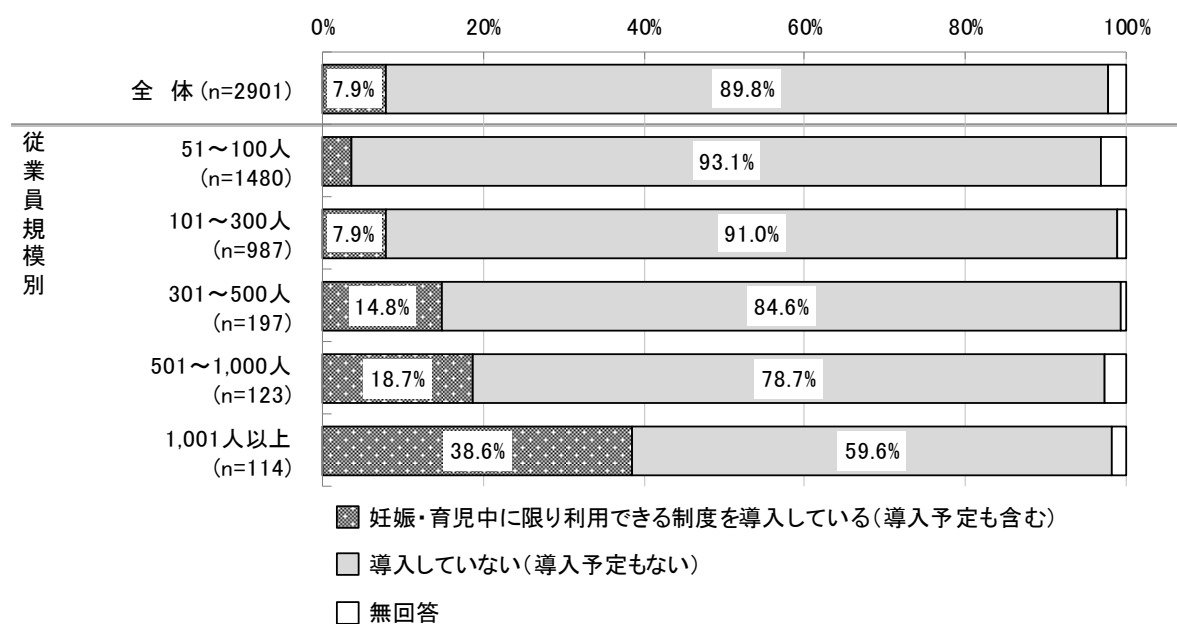
(%)

(%)

# ⑪ 保育サービスに関する費用助成

保育サービスに関する費用助成の導入状況をみると、「全体」では「導入していない（導入予定もない）」が 89.8%で、「妊娠・育児中に限り利用できる制度を導入している（導入予定も含む）」が 7.9%となっている。

図表Ⅲ-63 妊娠中や育児中の従業員が利用できる制度の導入状況\_  
保育サービスに関する費用助成：単数回答（問 12\_11）



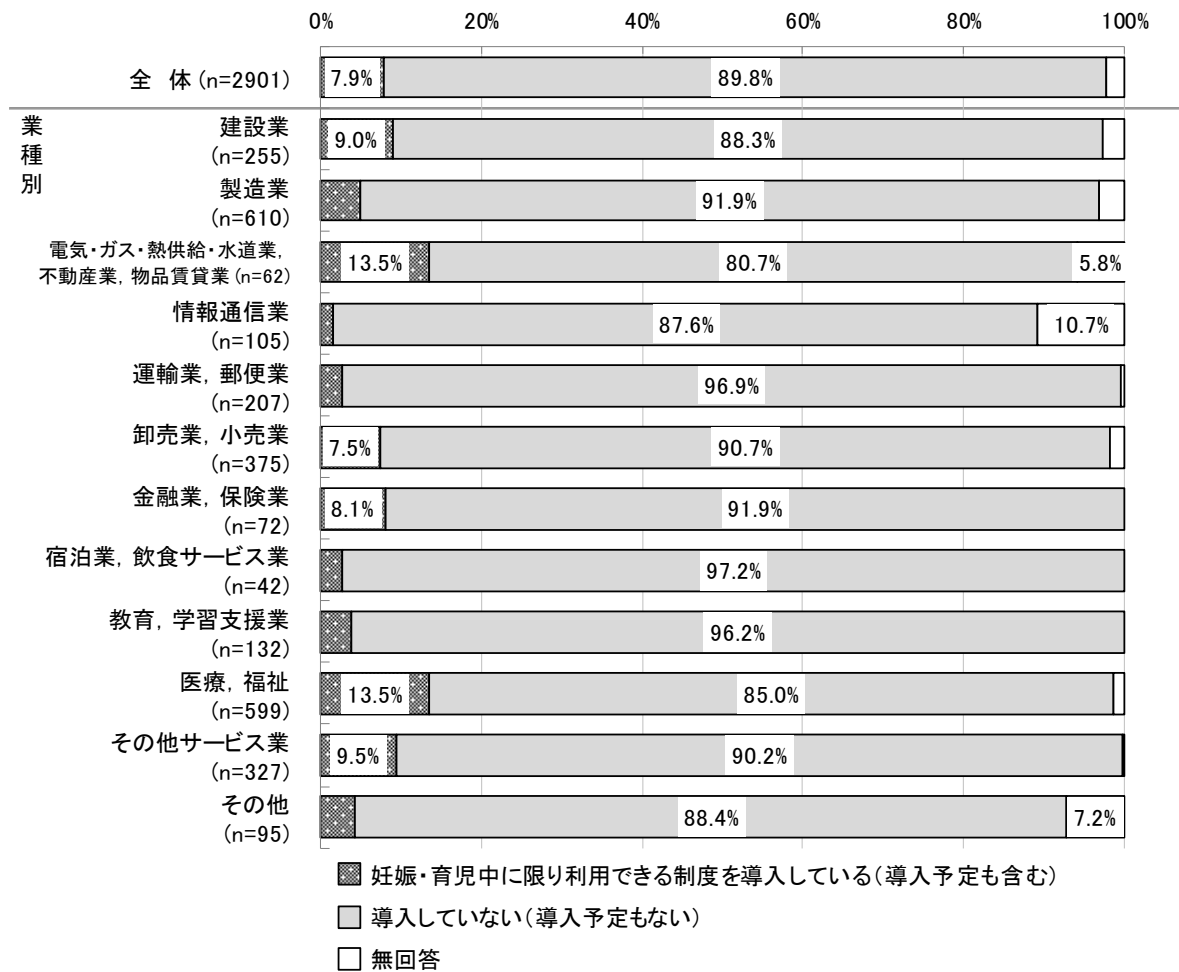
数表Ⅲ-63

		合計	問 12.妊娠中や育児中の従業員が利用できる制度の導入状況 (11)保育サービスに関する費用助成			(%)
			妊娠・育児中に限り 利用できる制度を 導入している (導入予定も含む)	導入していない (導入予定もない)	無回答	
全 体		2901	7.9	89.8	2.2	
従業員規模別	51～100 人	1480	3.7	93.1	3.2	
	101～300 人	987	7.9	91.0	1.1	
	301～500 人	197	14.8	84.6	0.6	
	501～1,000 人	123	18.7	78.7	2.7	
	1,001 人以上	114	38.6	59.6	1.8	



(業種別)

図表Ⅲ-64 妊娠中や育児中の従業員が利用できる制度の導入状況\_  
保育サービスに関する費用助成：単数回答（問 12\_11）



数表Ⅲ-64

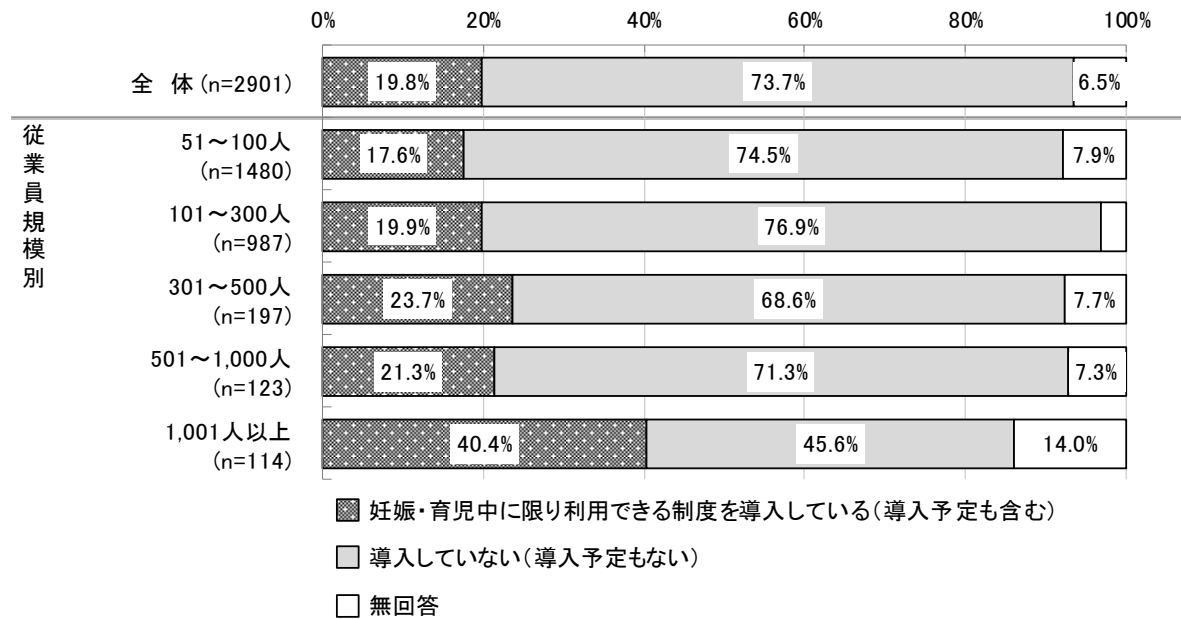
		合計	問 12.妊娠中や育児中の従業員が利用できる制度の導入状況 (11)保育サービスに関する費用助成		
			妊娠・育児中に限り 利用できる制度を 導入している (導入予定も含む)	導入していない (導入予定もない)	無回答
全 体		2901	7.9	89.8	2.2
業 種 別	建設業	255	9.0	88.3	2.7
	製造業	610	4.9	91.9	3.2
	電気・ガス・熱供給・水道業、 不動産業、物品賃貸業	62	13.5	80.7	5.8
	情報通信業	105	1.7	87.6	10.7
	運輸業、郵便業	207	2.7	96.9	0.4
	卸売業、小売業	375	7.5	90.7	1.8
	金融業、保険業	72	8.1	91.9	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	42	2.8	97.2	0.0
	教育、学習支援業	132	3.8	96.2	0.0
	医療、福祉	599	13.5	85.0	1.4
	その他サービス業	327	9.5	90.2	0.3
	その他	95	4.4	88.4	7.2

(%)

## ⑫ その他の妊娠・出産・育児との両立を支援する制度

その他の妊娠・出産・育児との両立を支援する制度の導入状況をみると、「全体」では「導入していない（導入予定もない）」が73.7%で、「妊娠・育児中に限り利用できる制度を導入している（導入予定も含む）」が19.8%となっている。

図表Ⅲ-65 妊娠中や育児中の従業員が利用できる制度の導入状況  
その他の妊娠・出産・育児との両立を支援する制度：単数回答（問12\_12）



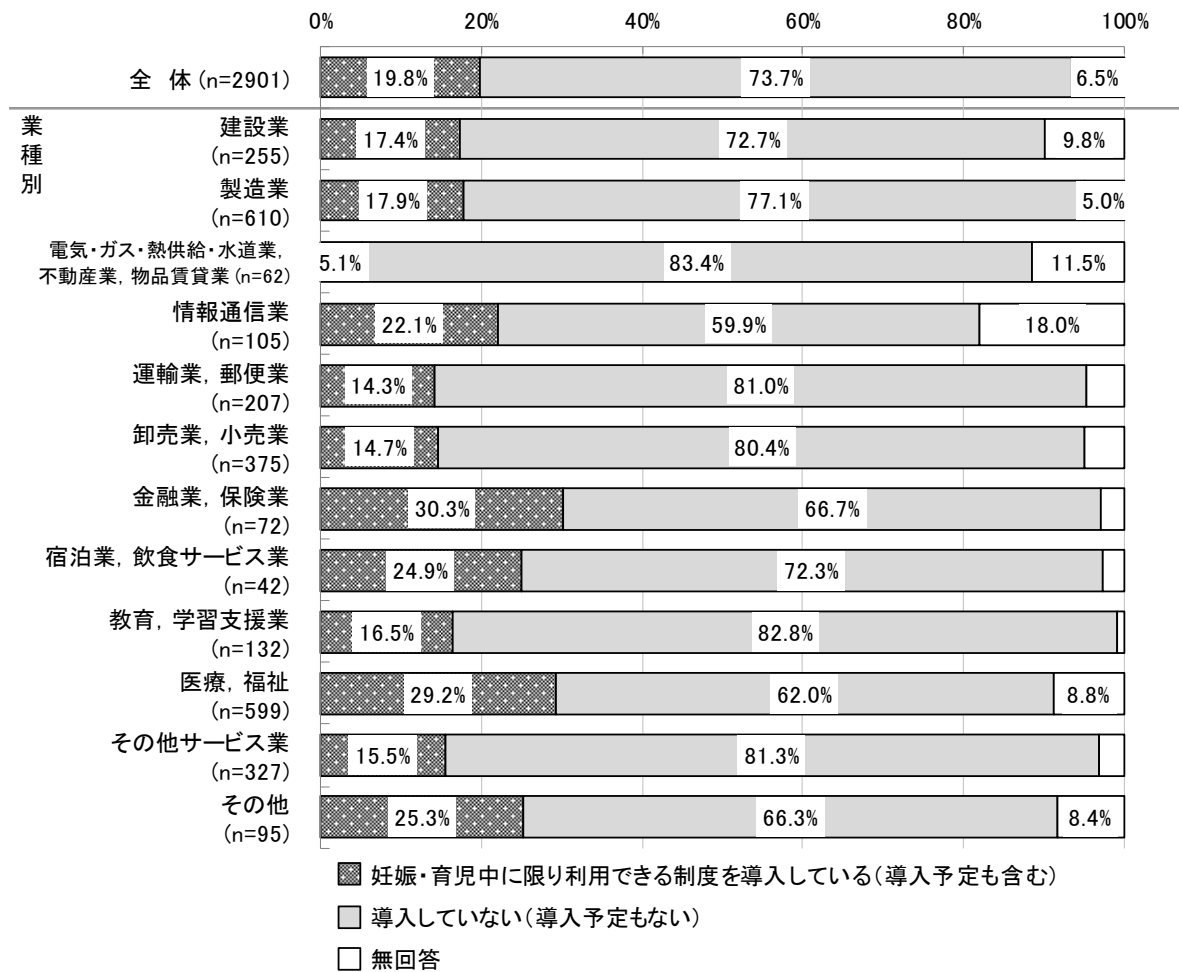
数表Ⅲ-65

		合計	問 12.妊娠中や育児中の従業員が利用できる制度の導入状況 (12)その他の妊娠・出産・育児との両立を支援する制度		
			妊娠・育児中に限り 利用できる制度を 導入している (導入予定も含む)	導入していない (導入予定もない)	無回答
全 体		2901	19.8	73.7	6.5
従業員規模別	51～100 人	1480	17.6	74.5	7.9
	101～300 人	987	19.9	76.9	3.2
	301～500 人	197	23.7	68.6	7.7
	501～1,000 人	123	21.3	71.3	7.3
	1,001 人以上	114	40.4	45.6	14.0

(%)

(業種別)

図表Ⅲ-66 妊娠中や育児中の従業員が利用できる制度の導入状況\_  
その他の妊娠・出産・育児との両立を支援する制度：単数回答（問 12\_12）



数表Ⅲ-66

		合計	問 12.妊娠中や育児中の従業員が利用できる制度の導入状況 (12)その他の妊娠・出産・育児との両立を支援する制度		
			妊娠・育児中に限り 利用できる制度を 導入している (導入予定も含む)	導入していない (導入予定もない)	無回答
全 体		2901	19.8	73.7	6.5
業 種 別	建設業	255	17.4	72.7	9.8
	製造業	610	17.9	77.1	5.0
	電気・ガス・熱供給・水道業、 不動産業、物品賃貸業	62	5.1	83.4	11.5
	情報通信業	105	22.1	59.9	18.0
	運輸業、郵便業	207	14.3	81.0	4.7
	卸売業、小売業	375	14.7	80.4	4.9
	金融業、保険業	72	30.3	66.7	3.0
	宿泊業、飲食サービス業	42	24.9	72.3	2.8
	教育、学習支援業	132	16.5	82.8	0.8
	医療、福祉	599	29.2	62.0	8.8
	その他サービス業	327	15.5	81.3	3.2
	その他	95	25.3	66.3	8.4

(%)

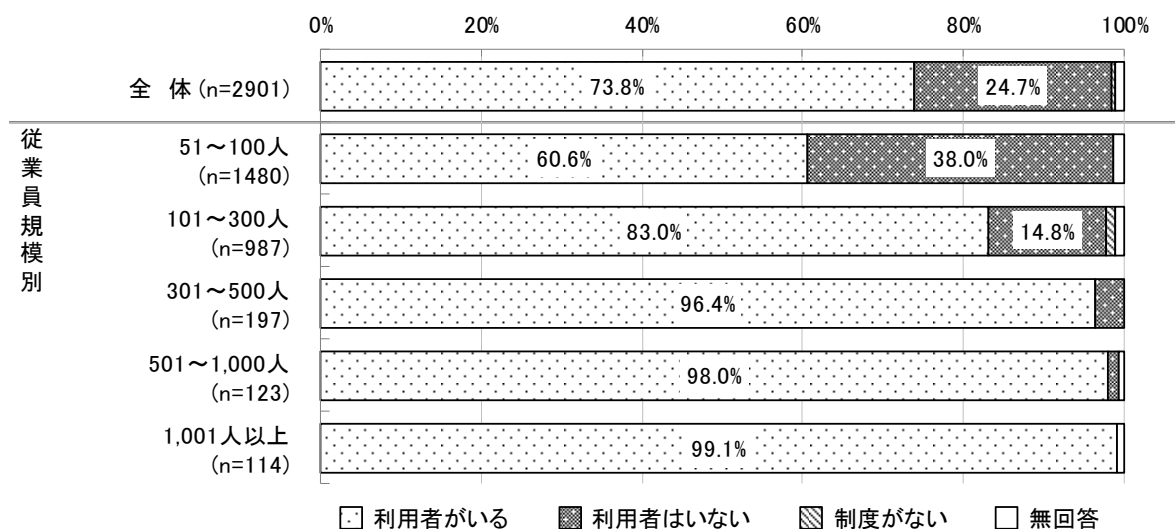
(8) 制度利用実績（令和３年１０月１日～令和４年１０月３１日の実績）

① 育児休業制度

１）正社員・職員

育児休業制度の利用実績について、正社員・職員をみると、「全体」では「利用者がいる」が73.8%で、「利用者はいない」が24.7%、「制度がない」は0.4%となっている。

図表Ⅲ-67 制度利用実績（令和３年１０月１日～令和４年１０月３１日の実績）  
育児休業制度\_正社員・職員：単数回答（問13\_1①）



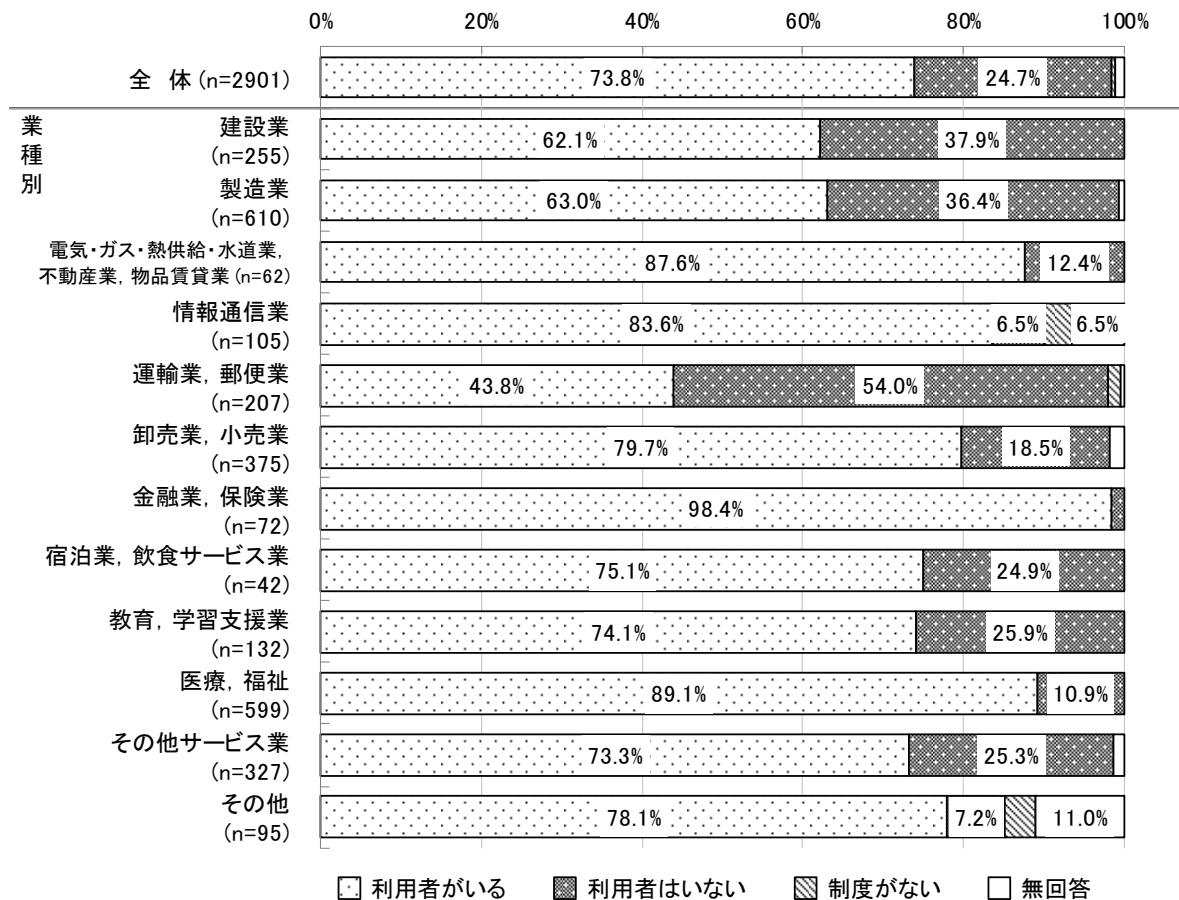
数表Ⅲ-67

		合計	問 13.制度利用実績①正社員・職員 (1)育児休業制度			
			利用者が いる	利用者は いない	制度がない	無回答
全 体		2901	73.8	24.7	0.4	1.1
従業員規模別	51～100 人	1480	60.6	38.0	0.0	1.4
	101～300 人	987	83.0	14.8	1.1	1.1
	301～500 人	197	96.4	3.6	0.0	0.0
	501～1,000 人	123	98.0	1.3	0.0	0.7
	1,001 人以上	114	99.1	0.0	0.0	0.9

※本調査では「利用者はいない」の内訳について、「制度対象がいたにもかかわらず利用者はいなかった」ものか、「制度対象がいなかったことから利用者はいなかった」ものかは把握できない。

(業種別)

図表Ⅲ-68 制度利用実績（令和3年10月1日～令和4年10月31日の実績）  
育児休業制度\_正社員・職員：単数回答（問13\_1①）



数表Ⅲ-68

		合計	問 13.制度利用実績①正社員・職員 (1)育児休業制度			
			利用者が いる	利用者は いない	制度がない	無回答
全 体		2901	73.8	24.7	0.4	1.1
業 種 別	建設業	255	62.1	37.9	0.0	0.0
	製造業	610	63.0	36.4	0.0	0.6
	電気・ガス・熱供給・水道業、 不動産業、物品賃貸業	62	87.6	12.4	0.0	0.0
	情報通信業	105	83.6	6.5	3.4	6.5
	運輸業、郵便業	207	43.8	54.0	1.7	0.4
	卸売業、小売業	375	79.7	18.5	0.0	1.8
	金融業、保険業	72	98.4	1.6	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	42	75.1	24.9	0.0	0.0
	教育、学習支援業	132	74.1	25.9	0.0	0.0
	医療、福祉	599	89.1	10.9	0.0	0.0
	その他サービス業	327	73.3	25.3	0.0	1.4
	その他	95	78.1	7.2	3.8	11.0

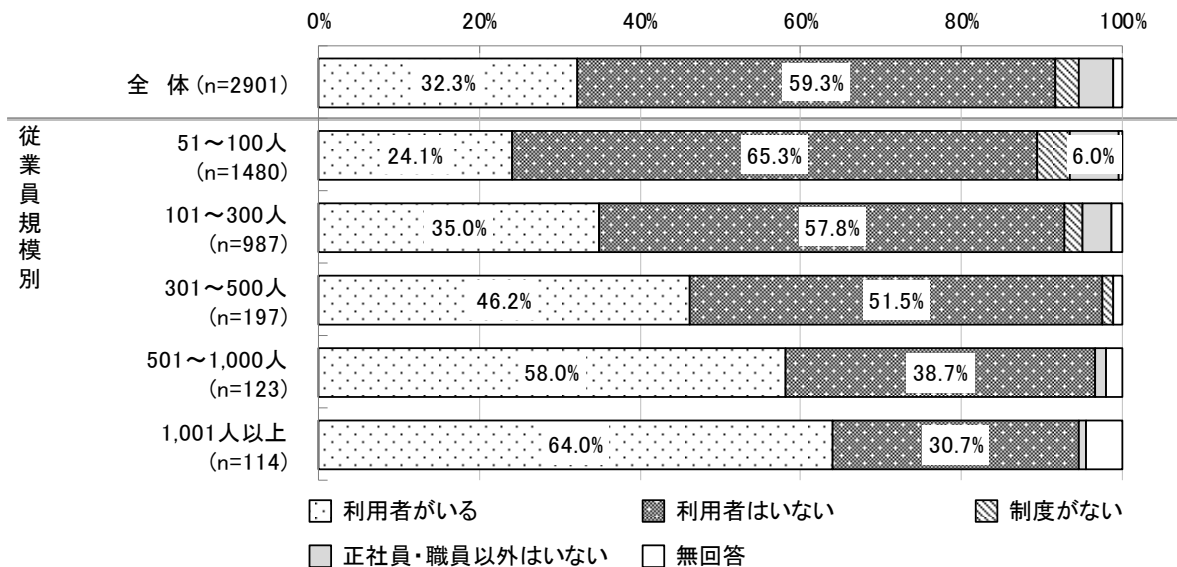
※本調査では「利用者はいない」の内訳について、「制度対象がいたにもかかわらず利用者はいなかった」ものか、「制度対象がいなかったことから利用者はいなかった」ものかは把握できない。

## 2) 正社員・職員以外（契約社員、パート、アルバイト等）

育児休業制度の利用実績について、正社員・職員以外をみると、「全体」では「利用者はいない」が59.3%で、「利用者がいる」が32.3%、「制度がない」は2.9%となっている。

図表Ⅲ-69 制度利用実績（令和3年10月1日～令和4年10月31日の実績）

育児休業制度\_正社員・職員以外：単数回答（問13\_1②）



数表Ⅲ-69

		合計	問 13.制度利用実績②正社員・職員以外 (1)育児休業制度				
			利用者が いる	利用者は いない	制度がない	正社員・ 職員以外は いない	無回答
全 体		2901	32.3	59.3	2.9	4.4	1.1
従業員規模別	51～100 人	1480	24.1	65.3	4.2	6.0	0.5
	101～300 人	987	35.0	57.8	2.2	3.6	1.4
	301～500 人	197	46.2	51.5	1.2	0.0	1.2
	501～1,000 人	123	58.0	38.7	0.0	1.3	2.0
	1,001 人以上	114	64.0	30.7	0.0	0.9	4.4

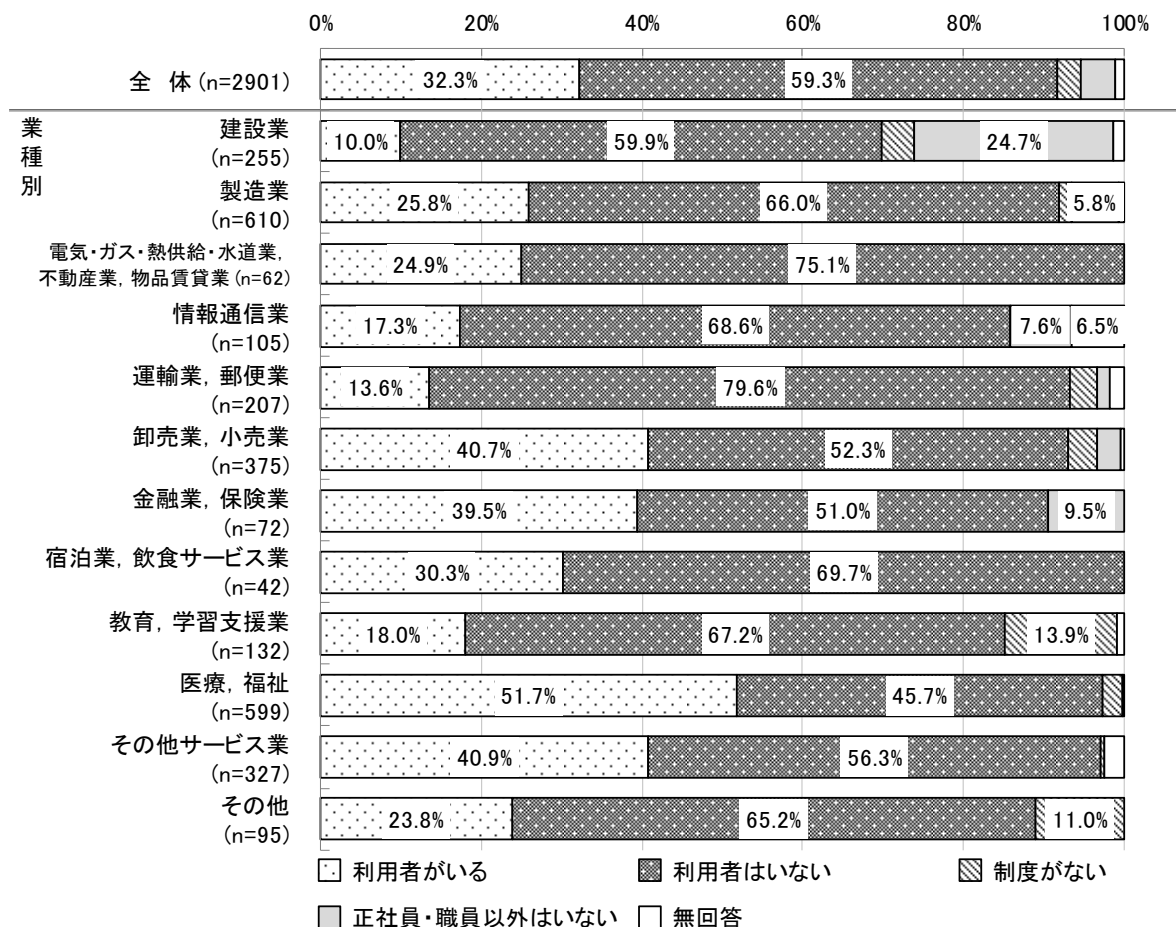
※本調査では「利用者はいない」の内訳について、「制度対象がいたにもかかわらず利用者はいなかった」ものか、「制度対象がいなかったことから利用者はいなかった」ものかは把握できない。



(業種別)

図表Ⅲ-70 制度利用実績（令和3年10月1日～令和4年10月31日の実績）

育児休業制度\_正社員・職員以外：単数回答（問13\_1②）



数表Ⅲ-70

		合計	問 13.制度利用実績②正社員・職員以外 (1)育児休業制度				
			利用者が いる	利用者は いない	制度がない	正社員・ 職員以外は いない	無回答
全 体		2901	32.3	59.3	2.9	4.4	1.1
業 種 別	建設業	255	10.0	59.9	4.1	24.7	1.4
	製造業	610	25.8	66.0	1.7	5.8	0.7
	電気・ガス・熱供給・水道業、不 動産業、物品賃貸業	62	24.9	75.1	0.0	0.0	0.0
	情報通信業	105	17.3	68.6	0.0	7.6	6.5
	運輸業、郵便業	207	13.6	79.6	3.3	1.7	1.7
	卸売業、小売業	375	40.7	52.3	3.7	2.8	0.5
	金融業、保険業	72	39.5	51.0	0.0	9.5	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	42	30.3	69.7	0.0	0.0	0.0
	教育、学習支援業	132	18.0	67.2	13.9	0.0	0.9
	医療、福祉	599	51.7	45.7	2.3	0.0	0.3
	その他サービス業	327	40.9	56.3	0.4	0.0	2.5
	その他	95	23.8	65.2	11.0	0.0	0.0

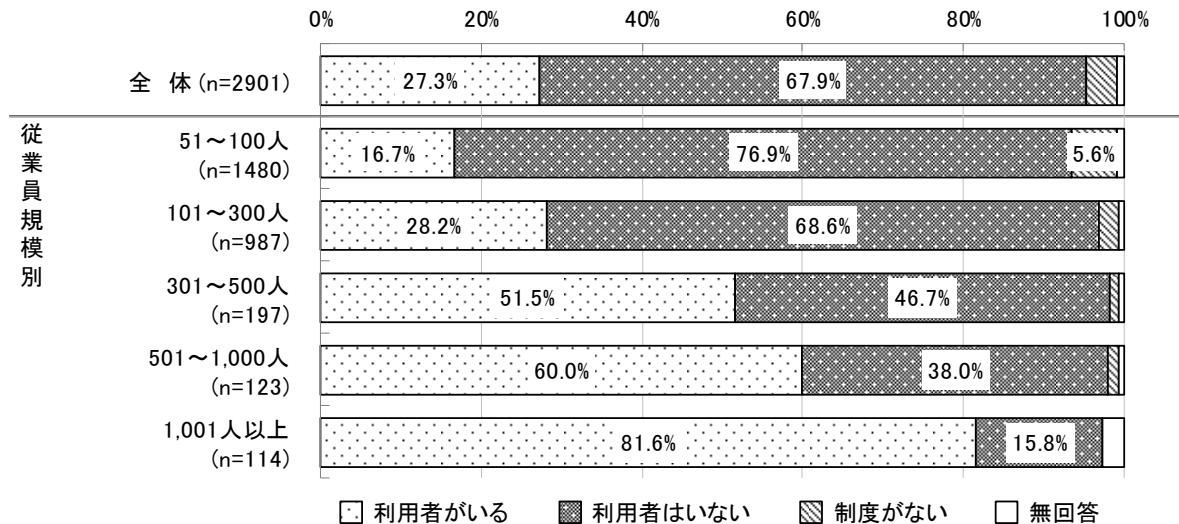
※本調査では「利用者はいない」の内訳について、「制度対象がいたにもかかわらず利用者はいなかった」ものか、「制度対象がいなかったことから利用者はいなかった」ものかは把握できない。

## ② 配偶者出産休暇・産後パパ育休（出生時育児休業）

### 1) 正社員・職員

配偶者出産休暇・産後パパ育休（出生時育児休業）の利用実績について、正社員・職員をみると、「全体」では「利用者はいない」が67.9%で、「利用者がいる」が27.3%、「制度がない」は3.8%となっている。

図表Ⅲ-71 制度利用実績（令和3年10月1日～令和4年10月31日の実績）  
配偶者出産休暇・産後パパ育休（出生時育児休業）\_正社員・職員：単数回答（問13\_2①）



数表Ⅲ-71

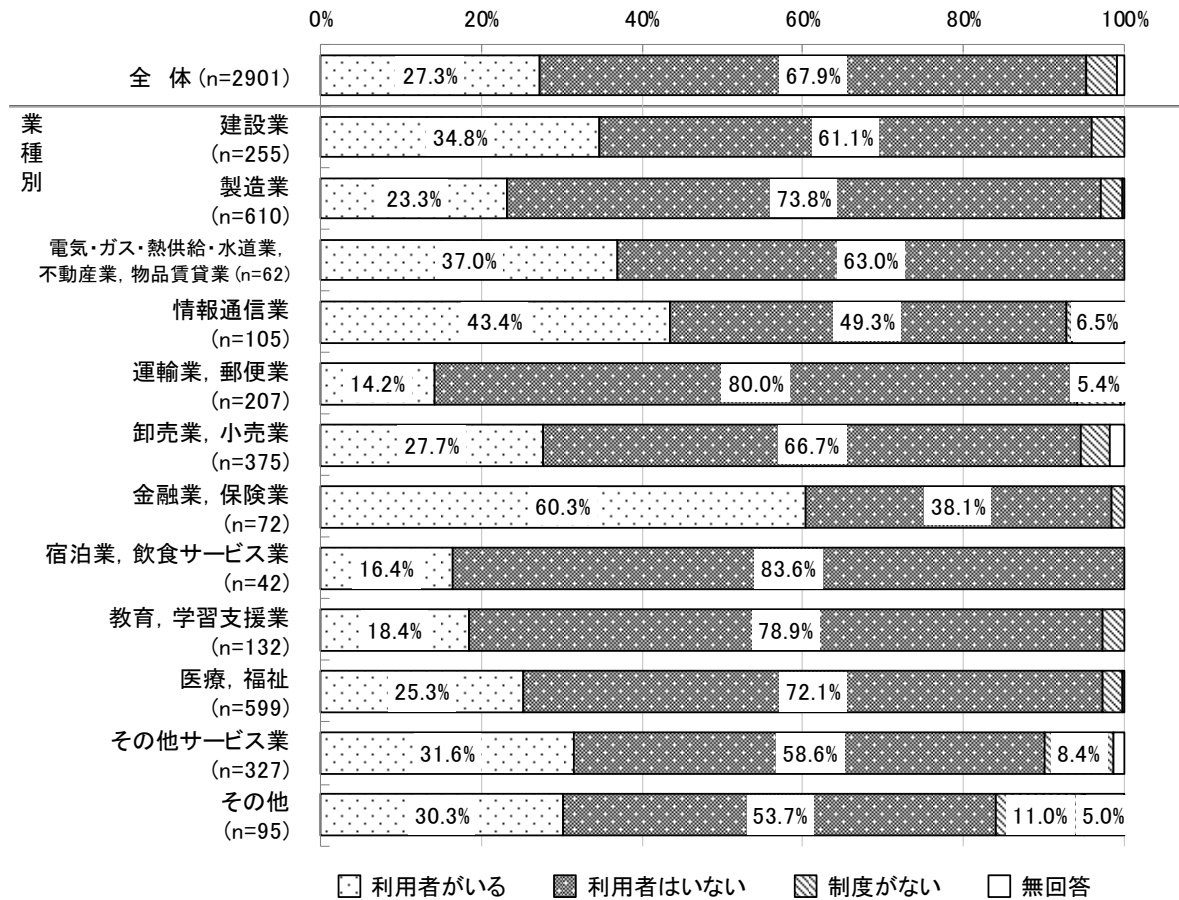
		合計	問 13.制度利用実績①正社員・職員 (2)配偶者出産休暇・産後パパ育休(出生時育児休業)				(%)
			利用者が いる	利用者は いない	制度がない	無回答	
全 体		2901	27.3	67.9	3.8	0.9	
従業員規模別	51～100 人	1480	16.7	76.9	5.6	0.9	
	101～300 人	987	28.2	68.6	2.5	0.7	
	301～500 人	197	51.5	46.7	1.2	0.6	
	501～1,000 人	123	60.0	38.0	1.3	0.7	
	1,001 人以上	114	81.6	15.8	0.0	2.6	

※本調査では「利用者はいない」の内訳について、「制度対象がいたにもかかわらず利用者はいなかった」ものか、「制度対象がいなかったことから利用者はいなかった」ものかは把握できない。

(業種別)

図表Ⅲ-72 制度利用実績（令和3年10月1日～令和4年10月31日の実績）

配偶者出産休暇・産後パパ育休（出生時育児休業）\_正社員・職員：単数回答（問13.2①）



数表Ⅲ-72

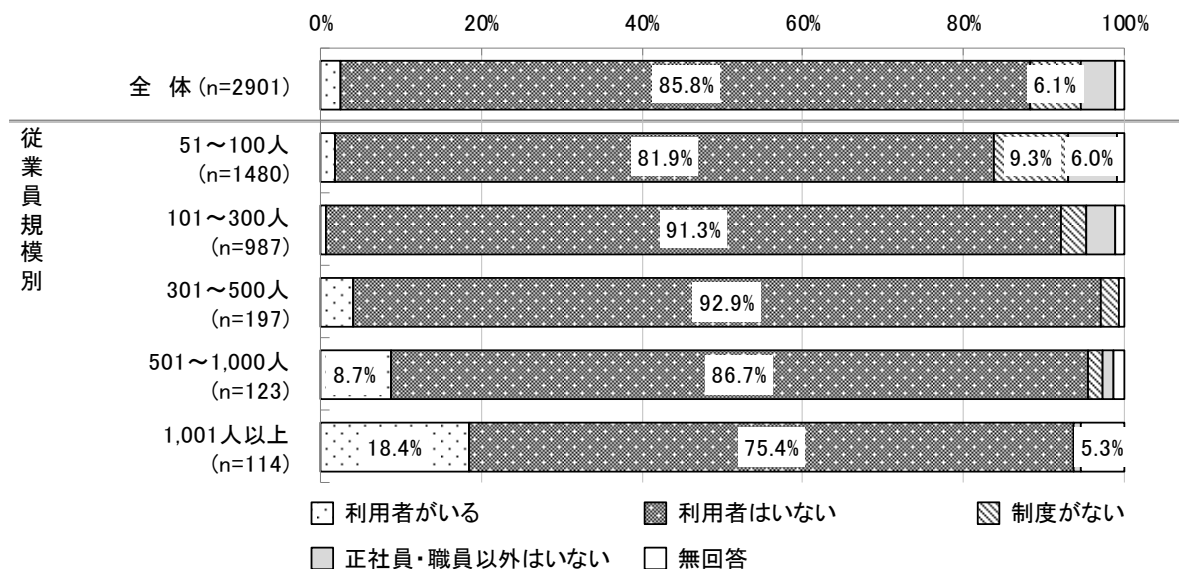
		合計	問 13.制度利用実績①正社員・職員 (2)配偶者出産休暇・産後/パパ育休(出生時育児休業)			
			利用者が いる	利用者は いない	制度がない	無回答
全 体		2901	27.3	67.9	3.8	0.9
業 種 別	建設業	255	34.8	61.1	4.1	0.0
	製造業	610	23.3	73.8	2.8	0.2
	電気・ガス・熱供給・水道業、 不動産業、物品賃貸業	62	37.0	63.0	0.0	0.0
	情報通信業	105	43.4	49.3	0.8	6.5
	運輸業、郵便業	207	14.2	80.0	5.4	0.4
	卸売業、小売業	375	27.7	66.7	3.7	1.8
	金融業、保険業	72	60.3	38.1	1.6	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	42	16.4	83.6	0.0	0.0
	教育、学習支援業	132	18.4	78.9	2.7	0.0
	医療、福祉	599	25.3	72.1	2.5	0.2
	その他サービス業	327	31.6	58.6	8.4	1.4
	その他	95	30.3	53.7	11.0	5.0

※本調査では「利用者はいない」の内訳について、「制度対象がいたにもかかわらず利用者はいなかった」ものか、「制度対象がいなかったことから利用者はいなかった」ものかは把握できない。

## 2) 正社員・職員以外（契約社員、パート、アルバイト等）

配偶者出産休暇・産後パパ育休（出生時育児休業）の利用実績について、正社員・職員以外をみると、「全体」では「利用者はいない」が85.8%で、「制度がない」が6.1%、「利用者がいる」は2.6%となっている。

図表Ⅲ-73 制度利用実績（令和3年10月1日～令和4年10月31日の実績）  
配偶者出産休暇・産後パパ育休（出生時育児休業）\_正社員・職員以外：単数回答（問13\_2②）



数表Ⅲ-73

		合計	問 13.制度利用実績②正社員・職員以外 (2)配偶者出産休暇・産後/パパ育休(出生時育児休業)				
			利用者が いる	利用者は いない	制度がない	正社員・ 職員以外は いない	無回答
全 体		2901	2.6	85.8	6.1	4.4	1.1
従業員規模別	51～100 人	1480	1.9	81.9	9.3	6.0	0.9
	101～300 人	987	0.7	91.3	3.2	3.6	1.1
	301～500 人	197	4.1	92.9	2.4	0.0	0.6
	501～1,000 人	123	8.7	86.7	2.0	1.3	1.3
	1,001 人以上	114	18.4	75.4	0.0	0.9	5.3

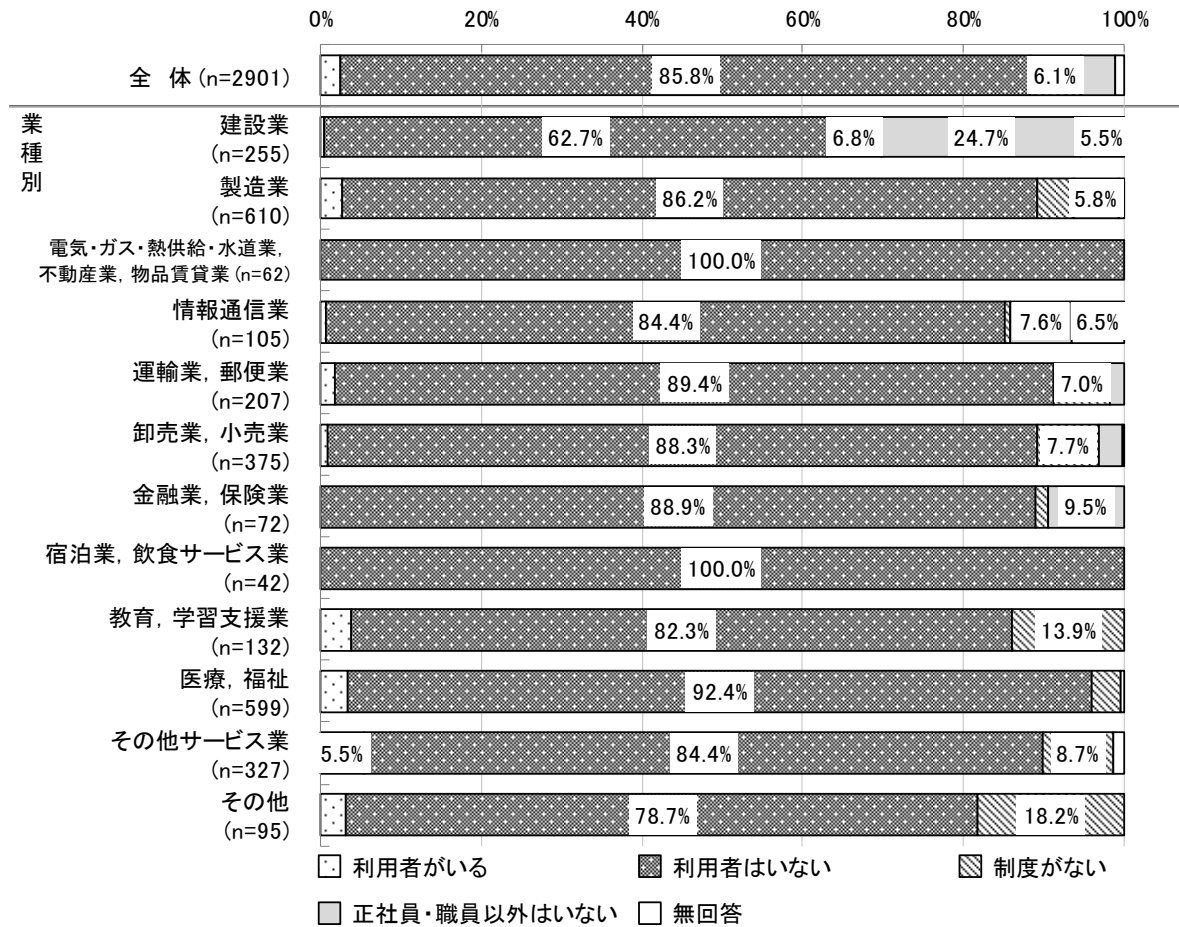
(%)

※本調査では「利用者はいない」の内訳について、「制度対象がいたにもかかわらず利用者はいなかった」ものか、「制度対象がいなかったことから利用者はいなかった」ものかは把握できない。

(業種別)

図表Ⅲ-74 制度利用実績（令和3年10月1日～令和4年10月31日の実績）

配偶者出産休暇・産後パパ育休（出生時育児休業）\_正社員・職員以外：単数回答（問13\_2②）



数表Ⅲ-74

		合計	問 13.制度利用実績②正社員・職員以外 (2)配偶者出産休暇・産後パパ育休(出生時育児休業)				
			利用者が いる	利用者は いない	制度がない	正社員・ 職員以外は いない	無回答
全 体		2901	2.6	85.8	6.1	4.4	1.1
業 種 別	建設業	255	0.4	62.7	6.8	24.7	5.5
	製造業	610	2.8	86.2	4.5	5.8	0.6
	電気・ガス・熱供給・水道業、不 動産業、物品賃貸業	62	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	情報通信業	105	0.8	84.4	0.8	7.6	6.5
	運輸業、郵便業	207	1.8	89.4	7.0	1.7	0.0
	卸売業、小売業	375	1.0	88.3	7.7	2.8	0.3
	金融業、保険業	72	0.0	88.9	1.6	9.5	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	42	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	教育、学習支援業	132	3.8	82.3	13.9	0.0	0.0
	医療、福祉	599	3.5	92.4	3.6	0.0	0.5
	その他サービス業	327	5.5	84.4	8.7	0.0	1.4
	その他	95	3.2	78.7	18.2	0.0	0.0

(%)

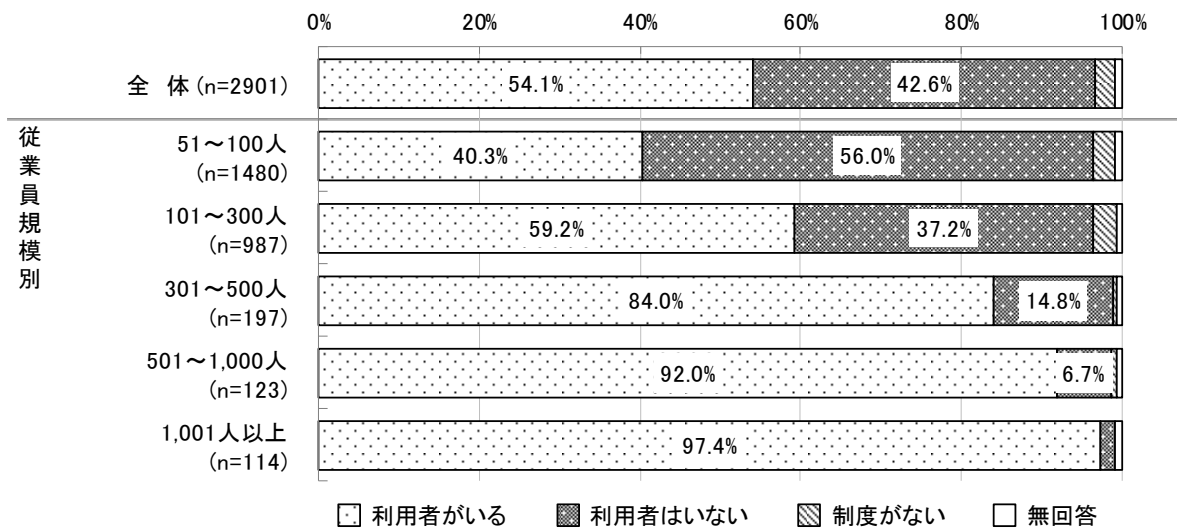
※本調査では「利用者はいない」の内訳について、「制度対象がいたにもかかわらず利用者はいなかった」ものか、「制度対象がいなかったことから利用者はいなかった」ものかは把握できない。

### ③ 育児のための短時間勤務制度

#### 1) 正社員・職員

育児のための短時間勤務制度の利用実績について、正社員・職員をみると、「全体」では「利用者がいる」が54.1%で、「利用者はいない」が42.6%、「制度がない」は2.5%となっている。

図表Ⅲ-75 制度利用実績（令和3年10月1日～令和4年10月31日の実績）  
育児のための短時間勤務制度\_正社員・職員：単数回答（問13\_3①）



数表Ⅲ-75

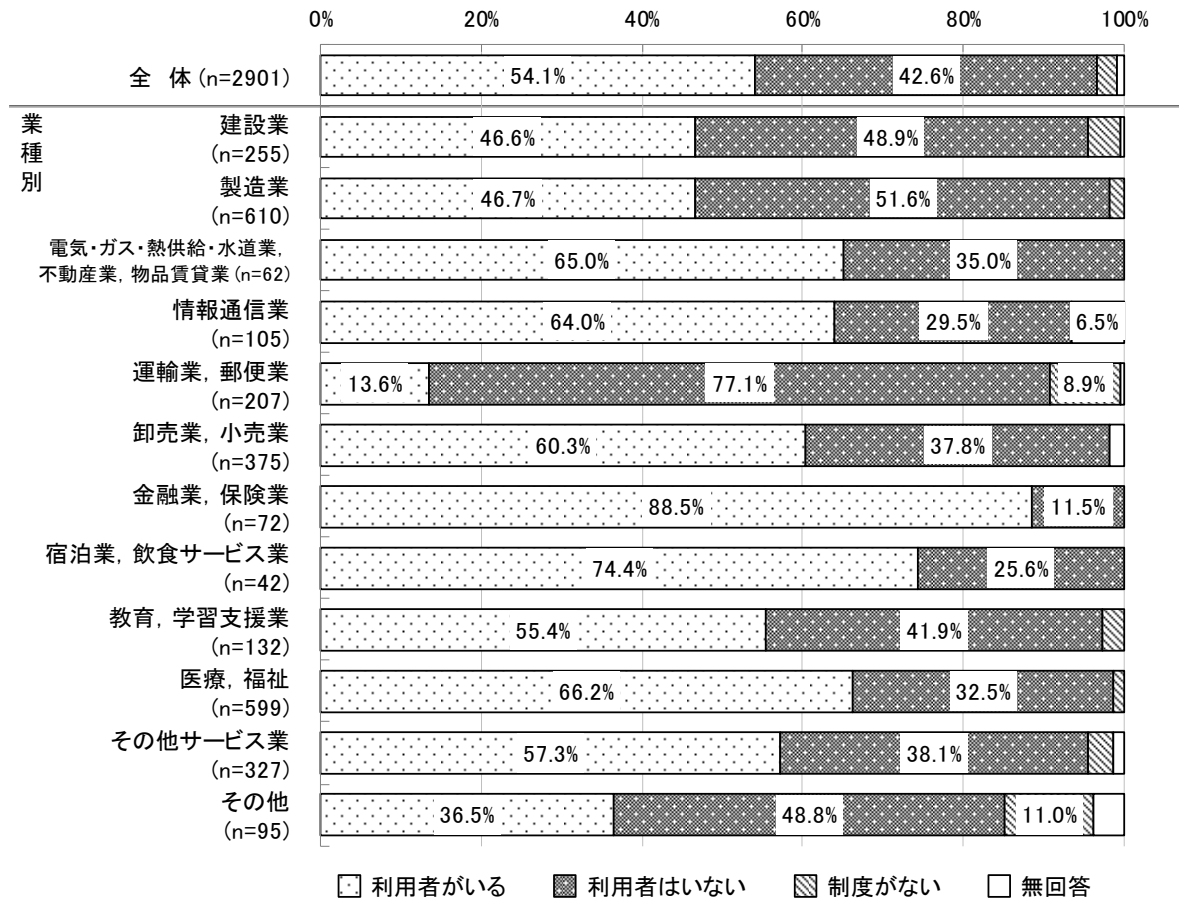
		合計	問 13.制度利用実績①正社員・職員 (3)育児のための短時間勤務制度				(%)
			利用者が いる	利用者はい ない	制度がない	無回答	
全 体		2901	54.1	42.6	2.5	0.8	
従業員規模別	51～100 人	1480	40.3	56.0	2.8	0.9	
	101～300 人	987	59.2	37.2	2.9	0.7	
	301～500 人	197	84.0	14.8	0.6	0.6	
	501～1,000 人	123	92.0	6.7	0.7	0.7	
	1,001 人以上	114	97.4	1.8	0.0	0.9	

※本調査では「利用者はいない」の内訳について、「制度対象がいたにもかかわらず利用者はいなかった」ものか、「制度対象がいなかったことから利用者はいなかった」ものかは把握できない。

(業種別)

図表Ⅲ-76 制度利用実績（令和3年10月1日～令和4年10月31日の実績）

育児のための短時間勤務制度\_正社員・職員：単数回答（問13\_3①）



数表Ⅲ-76

		合計	問 13.制度利用実績①正社員・職員 (3)育児のための短時間勤務制度			
			利用者が いる	利用者はい ない	制度がない	無回答
全 体		2901	54.1	42.6	2.5	0.8
業 種 別	建設業	255	46.6	48.9	4.1	0.5
	製造業	610	46.7	51.6	1.7	0.0
	電気・ガス・熱供給・水道業、不動産業、物品賃貸業	62	65.0	35.0	0.0	0.0
	情報通信業	105	64.0	29.5	0.0	6.5
	運輸業、郵便業	207	13.6	77.1	8.9	0.4
	卸売業、小売業	375	60.3	37.8	0.0	1.8
	金融業、保険業	72	88.5	11.5	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	42	74.4	25.6	0.0	0.0
	教育、学習支援業	132	55.4	41.9	2.7	0.0
	医療、福祉	599	66.2	32.5	1.3	0.0
	その他サービス業	327	57.3	38.1	3.2	1.4
	その他	95	36.5	48.8	11.0	3.8

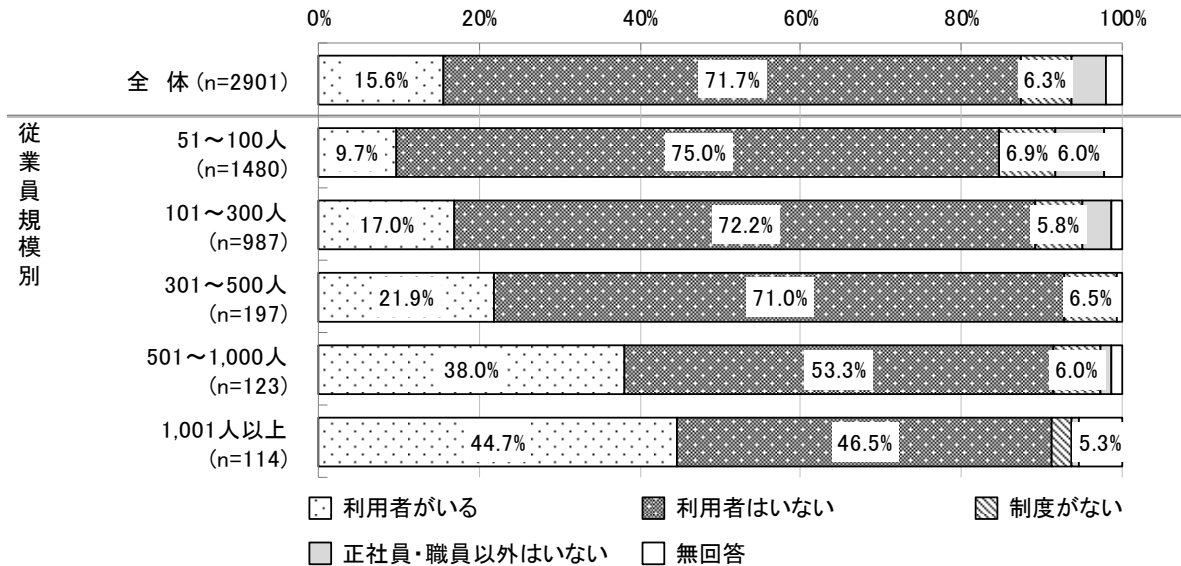
※本調査では「利用者はいない」の内訳について、「制度対象がいたにもかかわらず利用者はいなかった」ものか、「制度対象がいなかったことから利用者はいなかった」ものかは把握できない。

## 2) 正社員・職員以外（契約社員、パート、アルバイト等）

育児のための短時間勤務制度の利用実績について、正社員・職員以外をみると、「全体」では「利用者はいない」が71.7%で、「利用者がいる」が15.6%、「制度がない」は6.3%となっている。

図表Ⅲ-77 制度利用実績（令和3年10月1日～令和4年10月31日の実績）

育児のための短時間勤務制度\_正社員・職員以外：単数回答（問13\_3②）



数表Ⅲ-77

		合計	問 13.制度利用実績②正社員・職員以外 (3)育児のための短時間勤務制度				
			利用者が いる	利用者は いない	制度がない	正社員・ 職員以外は いない	無回答
全 体		2901	15.6	71.7	6.3	4.4	2.0
従業員規模別	51～100 人	1480	9.7	75.0	6.9	6.0	2.3
	101～300 人	987	17.0	72.2	5.8	3.6	1.4
	301～500 人	197	21.9	71.0	6.5	0.0	0.6
	501～1,000 人	123	38.0	53.3	6.0	1.3	1.3
	1,001 人以上	114	44.7	46.5	2.6	0.9	5.3

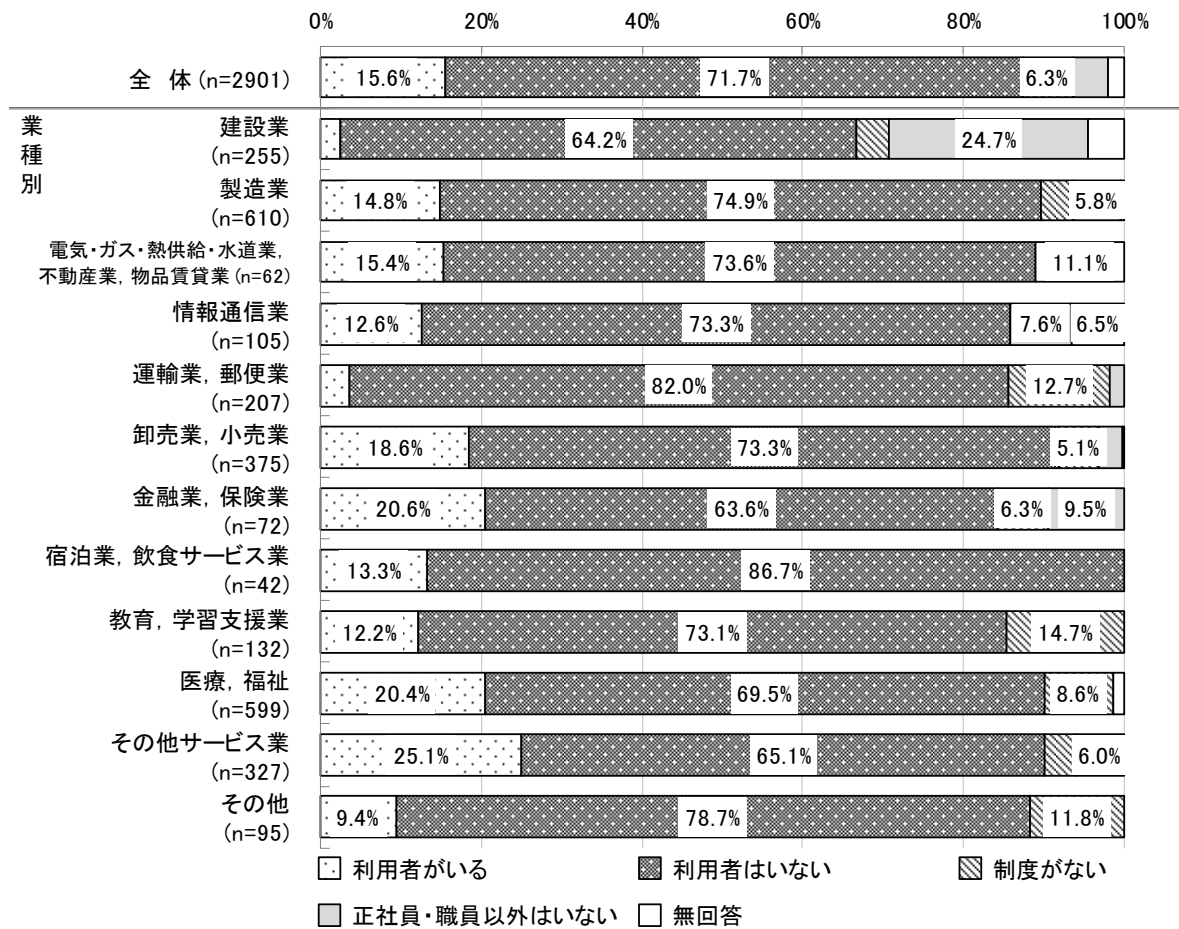
(%)

※本調査では「利用者はいない」の内訳について、「制度対象がいたにもかかわらず利用者はいなかった」ものか、「制度対象がいなかったことから利用者はいなかった」ものかは把握できない。



(業種別)

図表Ⅲ-78 制度利用実績（令和3年10月1日～令和4年10月31日の実績）  
育児のための短時間勤務制度\_正社員・職員以外：単数回答（問13\_3②）



数表Ⅲ-78

		合計	問 13.制度利用実績②正社員・職員以外 (3)育児のための短時間勤務制度				
			利用者が いる	利用者は いない	制度がない	正社員・ 職員以外は いない	無回答
全 体		2901	15.6	71.7	6.3	4.4	2.0
業 種 別	建設業	255	2.6	64.2	4.1	24.7	4.5
	製造業	610	14.8	74.9	4.0	5.8	0.5
	電気・ガス・熱供給・水道業、不 動産業、物品賃貸業	62	15.4	73.6	0.0	0.0	11.1
	情報通信業	105	12.6	73.3	0.0	7.6	6.5
	運輸業、郵便業	207	3.6	82.0	12.7	1.7	0.0
	卸売業、小売業	375	18.6	73.3	5.1	2.8	0.3
	金融業、保険業	72	20.6	63.6	6.3	9.5	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	42	13.3	86.7	0.0	0.0	0.0
	教育、学習支援業	132	12.2	73.1	14.7	0.0	0.0
	医療、福祉	599	20.4	69.5	8.6	0.0	1.4
	その他サービス業	327	25.1	65.1	3.8	0.0	6.0
	その他	95	9.4	78.7	11.8	0.0	0.0

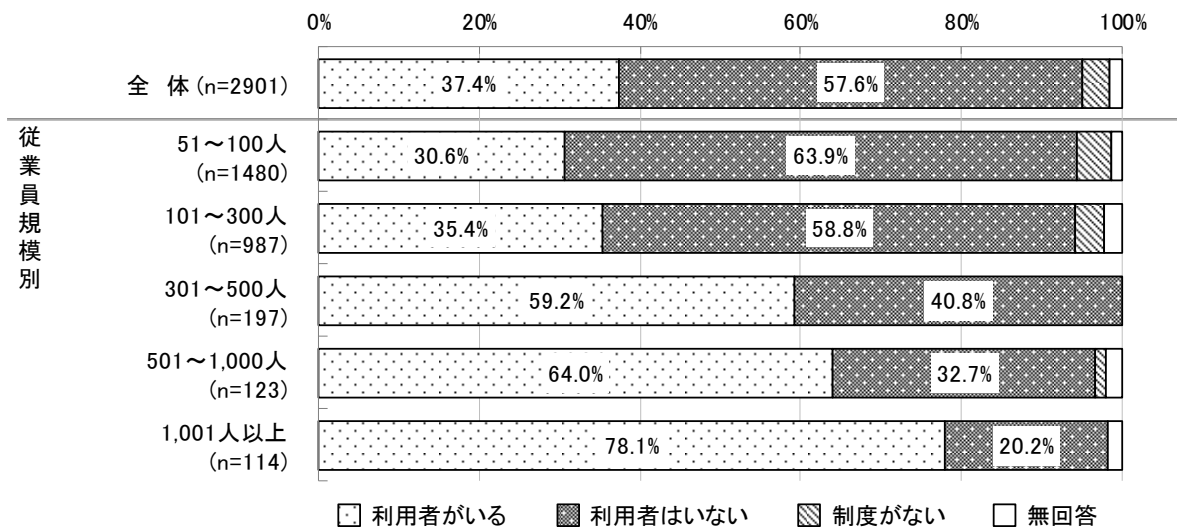
※本調査では「利用者はいない」の内訳について、「制度対象がいたにもかかわらず利用者はいなかった」ものか、「制度対象がいなかったことから利用者はいなかった」ものかは把握できない。

#### ④ 子の看護休暇制度

##### 1) 正社員・職員

子の看護休暇制度の利用実績について、正社員・職員をみると、「全体」では「利用者はいない」が57.6%で、「利用者がいる」が37.4%、「制度がない」は3.4%となっている。

図表Ⅲ-79 制度利用実績（令和3年10月1日～令和4年10月31日の実績）  
子の看護休暇制度\_正社員・職員：単数回答（問13\_4①）



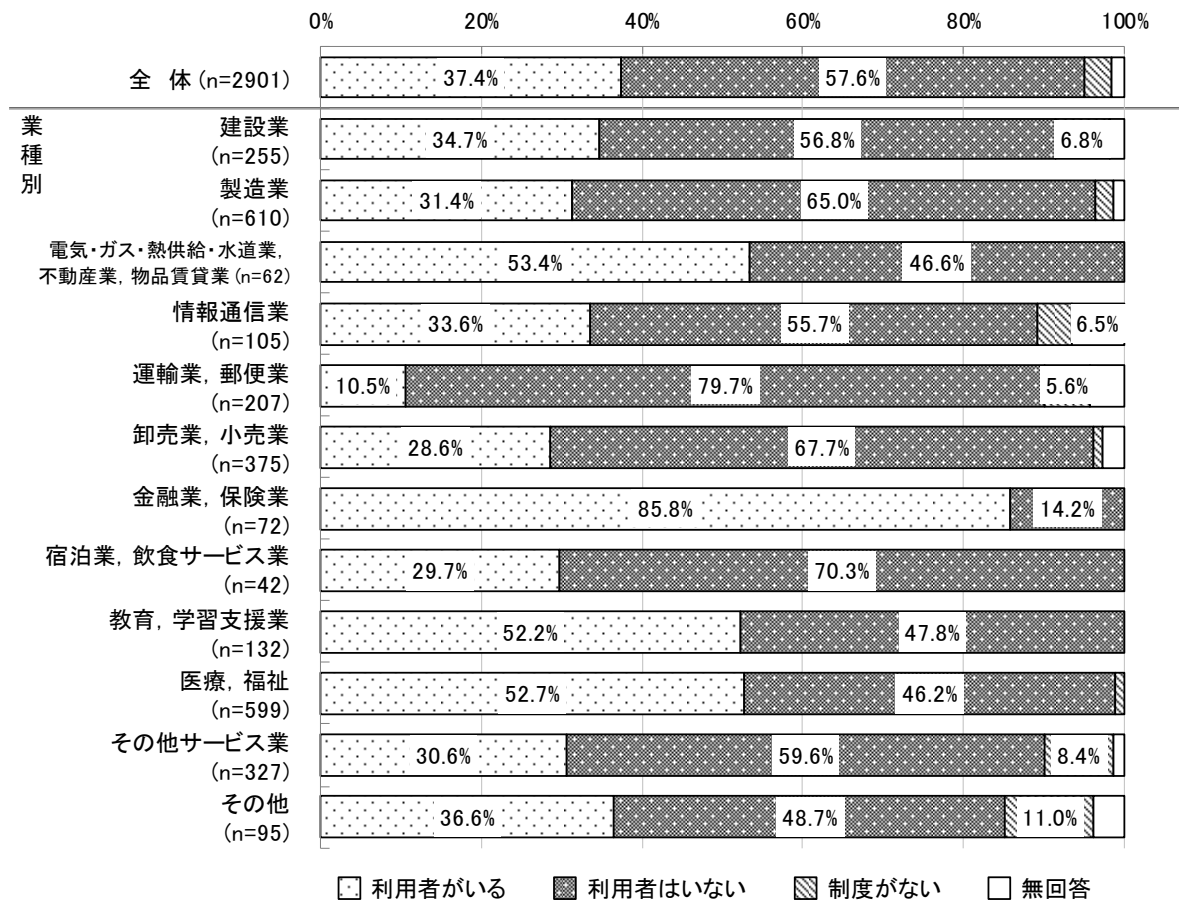
数表Ⅲ-79

		合計	問 13.制度利用実績①正社員・職員 (4)子の看護休暇制度				(%)
			利用者が いる	利用者はい ない	制度がない	無回答	
全 体		2901	37.4	57.6	3.4	1.6	
従業員規模別	51～100 人	1480	30.6	63.9	4.2	1.4	
	101～300 人	987	35.4	58.8	3.6	2.2	
	301～500 人	197	59.2	40.8	0.0	0.0	
	501～1,000 人	123	64.0	32.7	1.3	2.0	
	1,001 人以上	114	78.1	20.2	0.0	1.8	

※本調査では「利用者はいない」の内訳について、「制度対象がいたにもかかわらず利用者はいなかった」ものか、「制度対象がいなかったことから利用者はいなかった」ものかは把握できない。

(業種別)

図表Ⅲ-80 制度利用実績（令和3年10月1日～令和4年10月31日の実績）  
子の看護休暇制度\_正社員・職員：単数回答（問13\_4①）



数表Ⅲ-80

		合計	問 13.制度利用実績①正社員・職員 (4)子の看護休暇制度			
			利用者が いる	利用者は いない	制度がない	無回答
全 体		2901	37.4	57.6	3.4	1.6
業 種 別	建設業	255	34.7	56.8	6.8	1.8
	製造業	610	31.4	65.0	2.3	1.3
	電気・ガス・熱供給・水道業、不 動産業、物品賃貸業	62	53.4	46.6	0.0	0.0
	情報通信業	105	33.6	55.7	4.2	6.5
	運輸業、郵便業	207	10.5	79.7	5.6	4.2
	卸売業、小売業	375	28.6	67.7	1.0	2.8
	金融業、保険業	72	85.8	14.2	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	42	29.7	70.3	0.0	0.0
	教育、学習支援業	132	52.2	47.8	0.0	0.0
	医療、福祉	599	52.7	46.2	1.1	0.0
	その他サービス業	327	30.6	59.6	8.4	1.4
	その他	95	36.6	48.7	11.0	3.8

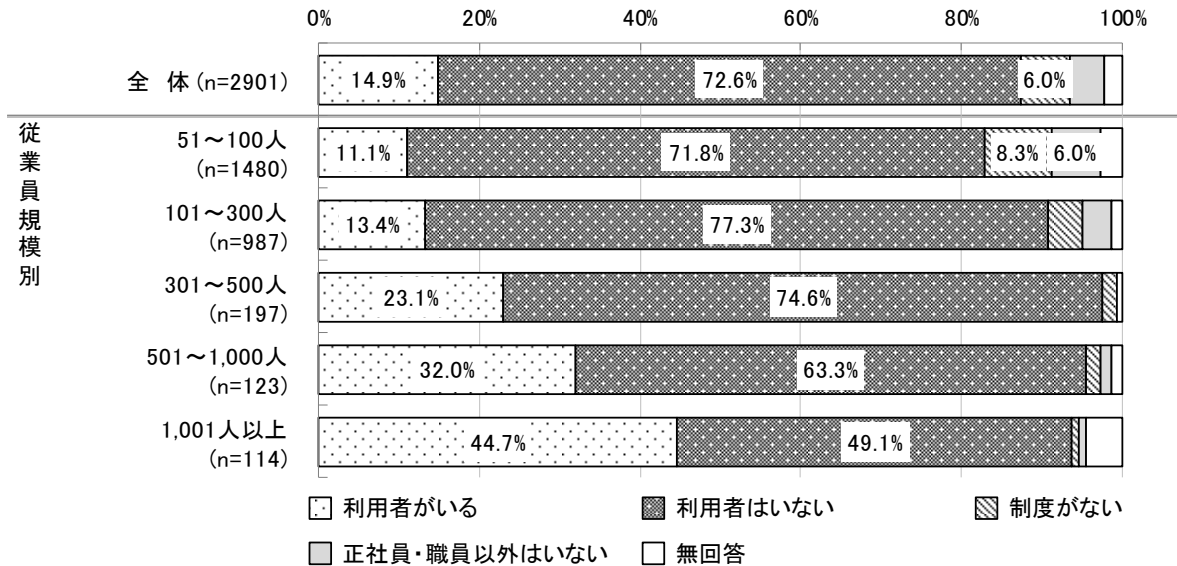
※本調査では「利用者はいない」の内訳について、「制度対象がいたにもかかわらず利用者はいなかった」ものか、「制度対象がいなかったことから利用者はいなかった」ものかは把握できない。

## 2) 正社員・職員以外（契約社員、パート、アルバイト等）

子の看護休暇制度の利用実績について、正社員・職員以外をみると、「全体」では「利用者はいない」が72.6%で、「利用者がいる」が14.9%、「制度がない」は6.0%となっている。

図表Ⅲ-81 制度利用実績（令和3年10月1日～令和4年10月31日の実績）

子の看護休暇制度\_正社員・職員以外：単数回答（問13\_4②）



数表Ⅲ-81

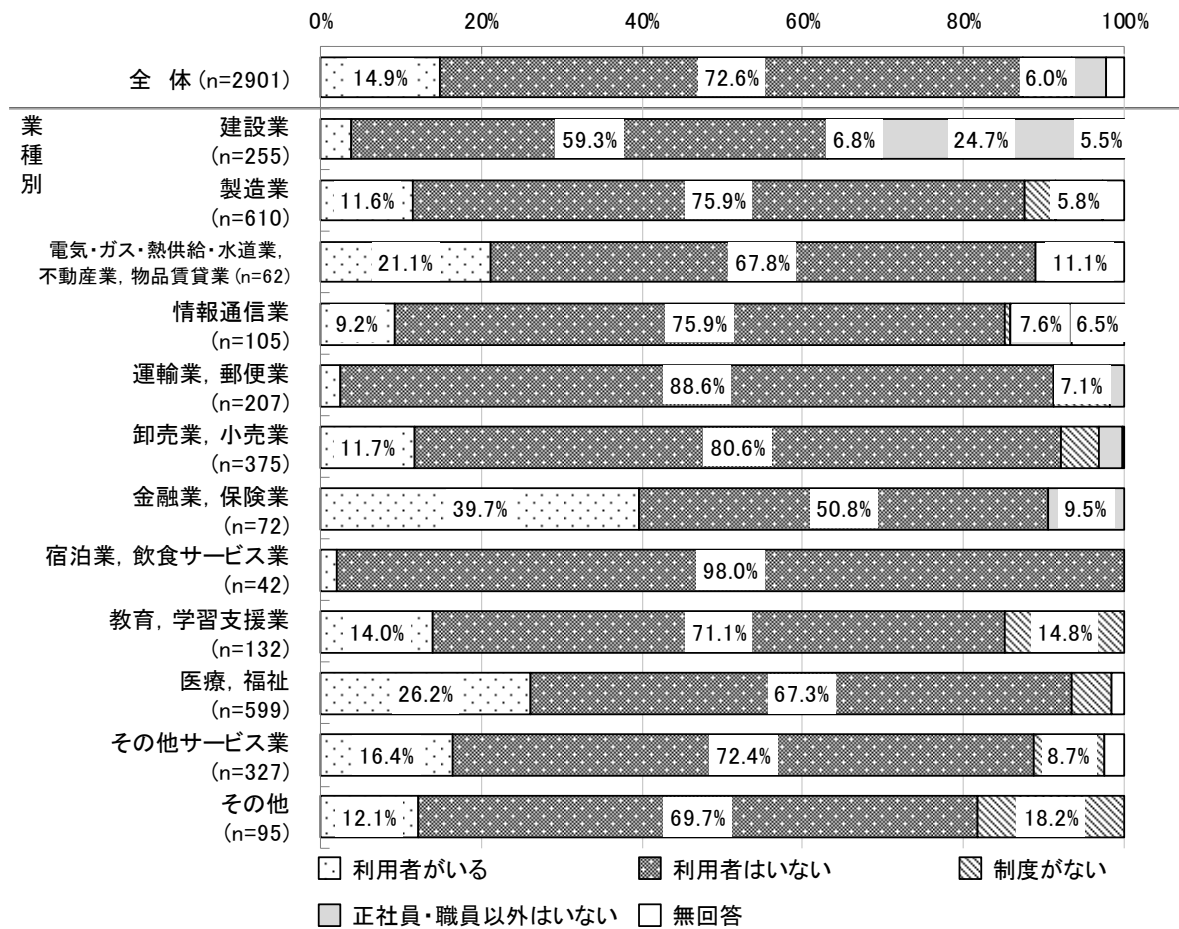
		合計	問 13.制度利用実績②正社員・職員以外 (4)子の看護休暇制度				
			利用者が いる	利用者は いない	制度がない	正社員・ 職員以外は いない	無回答
全 体		2901	14.9	72.6	6.0	4.4	2.2
従業員規模別	51～100 人	1480	11.1	71.8	8.3	6.0	2.8
	101～300 人	987	13.4	77.3	4.3	3.6	1.4
	301～500 人	197	23.1	74.6	1.8	0.0	0.6
	501～1,000 人	123	32.0	63.3	2.0	1.3	1.3
	1,001 人以上	114	44.7	49.1	0.9	0.9	4.4

(%)

※本調査では「利用者はいない」の内訳について、「制度対象がいたにもかかわらず利用者はいなかった」ものか、「制度対象がいなかったことから利用者はいなかった」ものかは把握できない。

(業種別)

図表Ⅲ-82 制度利用実績（令和3年10月1日～令和4年10月31日の実績）  
子の看護休暇制度\_正社員・職員以外：単数回答（問13\_4②）



数表Ⅲ-82

		合計	問 13.制度利用実績②正社員・職員以外 (4)子の看護休暇制度				
			利用者が いる	利用者は いない	制度がない	正社員・ 職員以外は いない	無回答
全 体		2901	14.9	72.6	6.0	4.4	2.2
業 種 別	建設業	255	3.9	59.3	6.8	24.7	5.5
	製造業	610	11.6	75.9	4.0	5.8	2.7
	電気・ガス・熱供給・水道業、不 動産業、物品賃貸業	62	21.1	67.8	0.0	0.0	11.1
	情報通信業	105	9.2	75.9	0.8	7.6	6.5
	運輸業、郵便業	207	2.6	88.6	7.1	1.7	0.0
	卸売業、小売業	375	11.7	80.6	4.7	2.8	0.3
	金融業、保険業	72	39.7	50.8	0.0	9.5	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	42	2.0	98.0	0.0	0.0	0.0
	教育、学習支援業	132	14.0	71.1	14.8	0.0	0.0
	医療、福祉	599	26.2	67.3	4.9	0.0	1.6
	その他サービス業	327	16.4	72.4	8.7	0.0	2.5
	その他	95	12.1	69.7	18.2	0.0	0.0

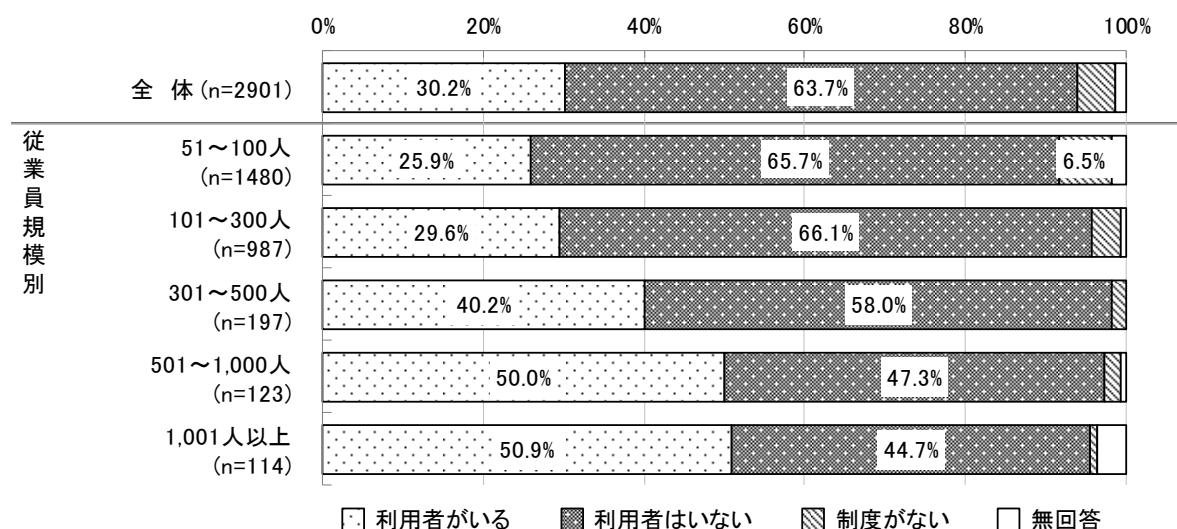
※本調査では「利用者はいない」の内訳について、「制度対象がいたにもかかわらず利用者はいなかった」ものか、「制度対象がいなかったことから利用者はいなかった」ものかは把握できない。

## ⑤ 育児のための所定外労働の制限（残業の免除）

### 1) 正社員・職員

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、正社員・職員をみると、「全体」では「利用者はいない」が63.7%で、「利用者がいる」が30.2%、「制度がない」は4.8%となっている。

図表Ⅲ-83 制度利用実績（令和3年10月1日～令和4年10月31日の実績）  
育児のための所定外労働の制限（残業の免除）\_正社員・職員：単数回答（問13\_5①）



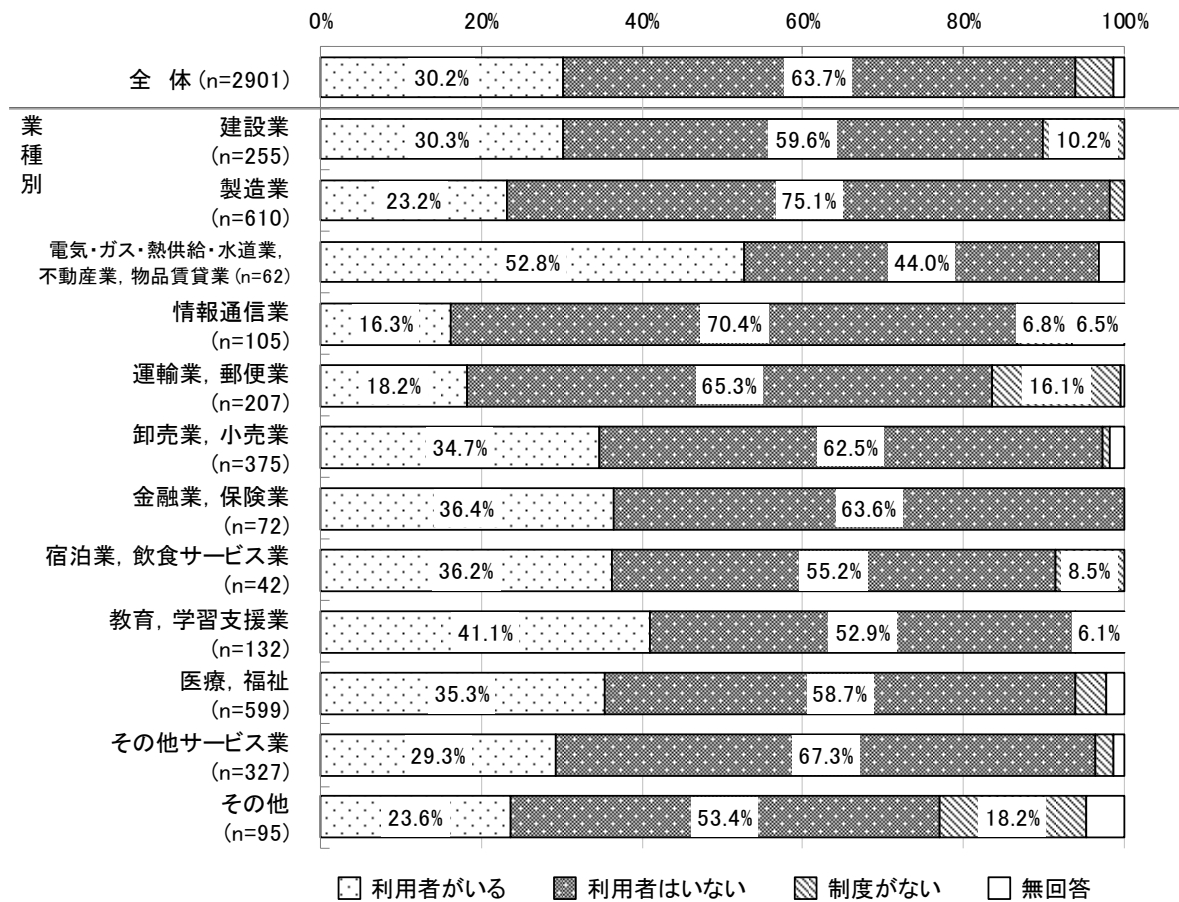
数表Ⅲ-83

		合計	問 13.制度利用実績①正社員・職員 (5)育児のための所定外労働の制限(残業の免除)			
			利用者が いる	利用者はい ない	制度がない	無回答
全 体		2901	30.2	63.7	4.8	1.4
従業員規模別	51～100 人	1480	25.9	65.7	6.5	1.9
	101～300 人	987	29.6	66.1	3.6	0.7
	301～500 人	197	40.2	58.0	1.8	0.0
	501～1,000 人	123	50.0	47.3	2.0	0.7
	1,001 人以上	114	50.9	44.7	0.9	3.5

※本調査では「利用者はいない」の内訳について、「制度対象がいたにもかかわらず利用者はいなかった」ものか、「制度対象がいなかったことから利用者はいなかった」ものかは把握できない。

(業種別)

図表Ⅲ-84 制度利用実績（令和3年10月1日～令和4年10月31日の実績）  
育児のための所定外労働の制限（残業の免除）\_正社員・職員：単数回答（問13\_5①）



数表Ⅲ-84

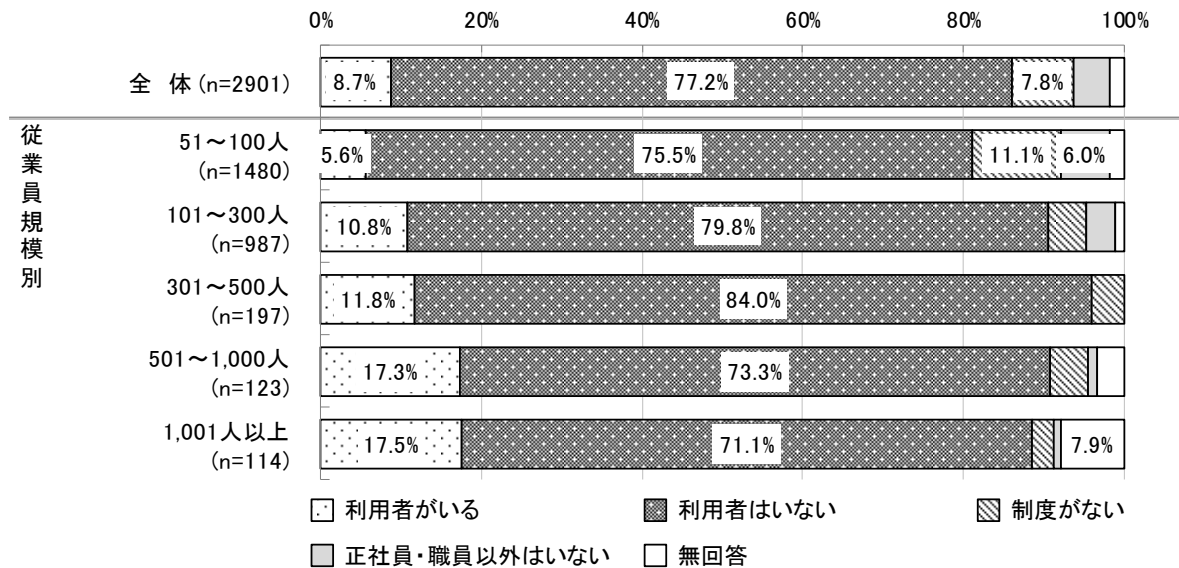
		合計	問 13.制度利用実績①正社員・職員 (5)育児のための所定外労働の制限(残業の免除)			
			利用者が いる	利用者は いない	制度がない	無回答
全 体		2901	30.2	63.7	4.8	1.4
業 種 別	建設業	255	30.3	59.6	10.2	0.0
	製造業	610	23.2	75.1	1.7	0.0
	電気・ガス・熱供給・水道業、不 動産業、物品賃貸業	62	52.8	44.0	0.0	3.2
	情報通信業	105	16.3	70.4	6.8	6.5
	運輸業、郵便業	207	18.2	65.3	16.1	0.4
	卸売業、小売業	375	34.7	62.5	1.0	1.8
	金融業、保険業	72	36.4	63.6	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	42	36.2	55.2	8.5	0.0
	教育、学習支援業	132	41.1	52.9	6.1	0.0
	医療、福祉	599	35.3	58.7	3.8	2.3
	その他サービス業	327	29.3	67.3	2.1	1.4
	その他	95	23.6	53.4	18.2	4.8

※本調査では「利用者はいない」の内訳について、「制度対象がいたにもかかわらず利用者はいなかった」ものか、「制度対象がいなかったことから利用者はいなかった」ものかは把握できない。

## 2) 正社員・職員以外（契約社員、パート、アルバイト等）

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、正社員・職員以外をみると、「全体」では「利用者はいない」が77.2%で、「利用者がいる」が8.7%、「制度がない」は7.8%となっている。

図表Ⅲ-85 制度利用実績（令和3年10月1日～令和4年10月31日の実績）  
育児のための所定外労働の制限（残業の免除）\_正社員・職員以外：単数回答（問13\_5②）



数表Ⅲ-85

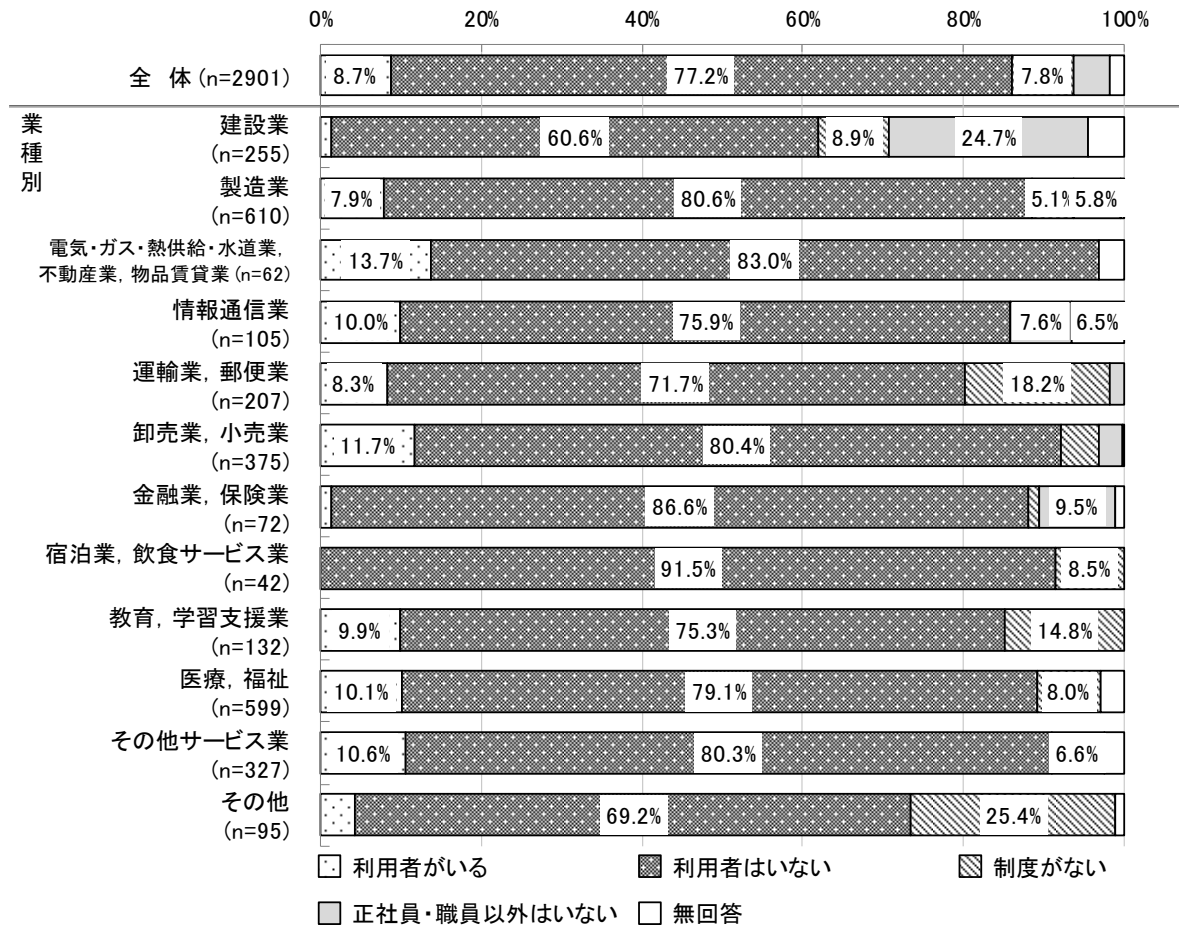
		合計	問 13.制度利用実績②正社員・職員以外 (5)育児のための所定外労働の制限(残業の免除)					
			利用者が いる	利用者は いない	制度がない	正社員・ 職員以外は いない	無回答	
全 体		2901	8.7	77.2	7.8	4.4	1.8	(%)
従業員規模別	51～100 人	1480	5.6	75.5	11.1	6.0	1.9	
	101～300 人	987	10.8	79.8	4.7	3.6	1.1	
	301～500 人	197	11.8	84.0	4.1	0.0	0.0	
	501～1,000 人	123	17.3	73.3	4.7	1.3	3.3	
	1,001 人以上	114	17.5	71.1	2.6	0.9	7.9	

※本調査では「利用者はいない」の内訳について、「制度対象がいたにもかかわらず利用者はいなかった」ものか、「制度対象がいなかったことから利用者はいなかった」ものかは把握できない。



(業種別)

図表Ⅲ-86 制度利用実績（令和3年10月1日～令和4年10月31日の実績）  
育児のための所定外労働の制限（残業の免除）\_正社員・職員以外：単数回答（問13.5②）



数表Ⅲ-86

		合計	問 13.制度利用実績②正社員・職員以外 (5)育児のための所定外労働の制限(残業の免除)				
			利用者がいる	利用者はいない	制度がない	正社員・職員以外はいない	無回答
全 体		2901	8.7	77.2	7.8	4.4	1.8
業 種 別	建設業	255	1.4	60.6	8.9	24.7	4.5
	製造業	610	7.9	80.6	5.1	5.8	0.5
	電気・ガス・熱供給・水道業、不動産業、物品賃貸業	62	13.7	83.0	0.0	0.0	3.2
	情報通信業	105	10.0	75.9	0.0	7.6	6.5
	運輸業、郵便業	207	8.3	71.7	18.2	1.7	0.0
	卸売業、小売業	375	11.7	80.4	4.9	2.8	0.3
	金融業、保険業	72	1.4	86.6	1.4	9.5	1.1
	宿泊業、飲食サービス業	42	0.0	91.5	8.5	0.0	0.0
	教育、学習支援業	132	9.9	75.3	14.8	0.0	0.0
	医療、福祉	599	10.1	79.1	8.0	0.0	2.9
	その他サービス業	327	10.6	80.3	6.6	0.0	2.5
	その他	95	4.4	69.2	25.4	0.0	1.1

※本調査では「利用者はいない」の内訳について、「制度対象がいたにもかかわらず利用者はいなかった」ものか、「制度対象がいなかったことから利用者はいなかった」ものかは把握できない。

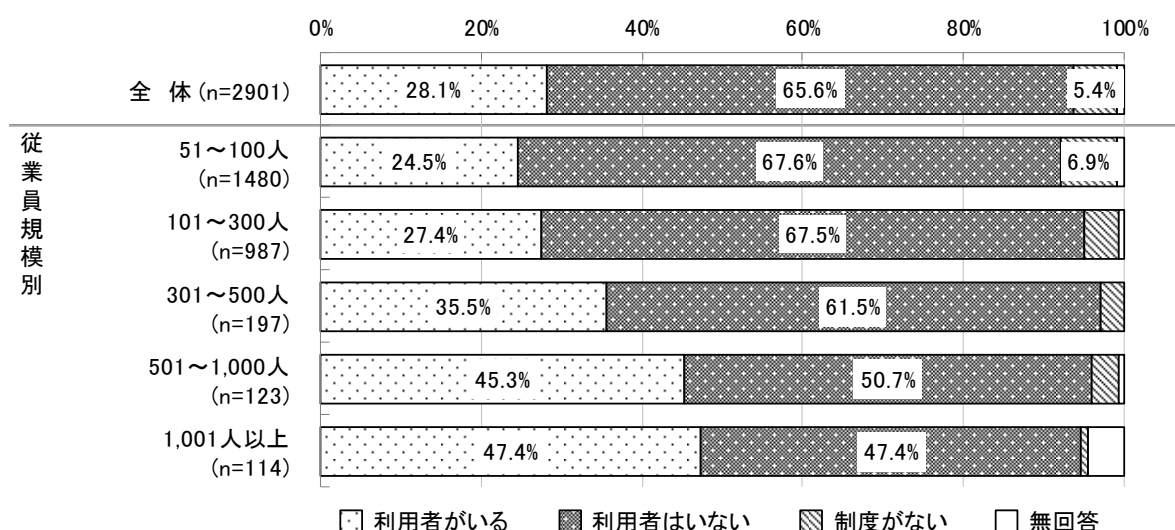
## ⑥ 育児のための時間外労働の制限

### 1) 正社員・職員

育児のための時間外労働の制限の利用実績について、正社員・職員をみると、「全体」では「利用者はいない」が65.6%で、「利用者がいる」が28.1%、「制度がない」は5.4%となっている。

図表Ⅲ-87 制度利用実績（令和3年10月1日～令和4年10月31日の実績）

育児のための時間外労働の制限\_正社員・職員：単数回答（問13\_6①）



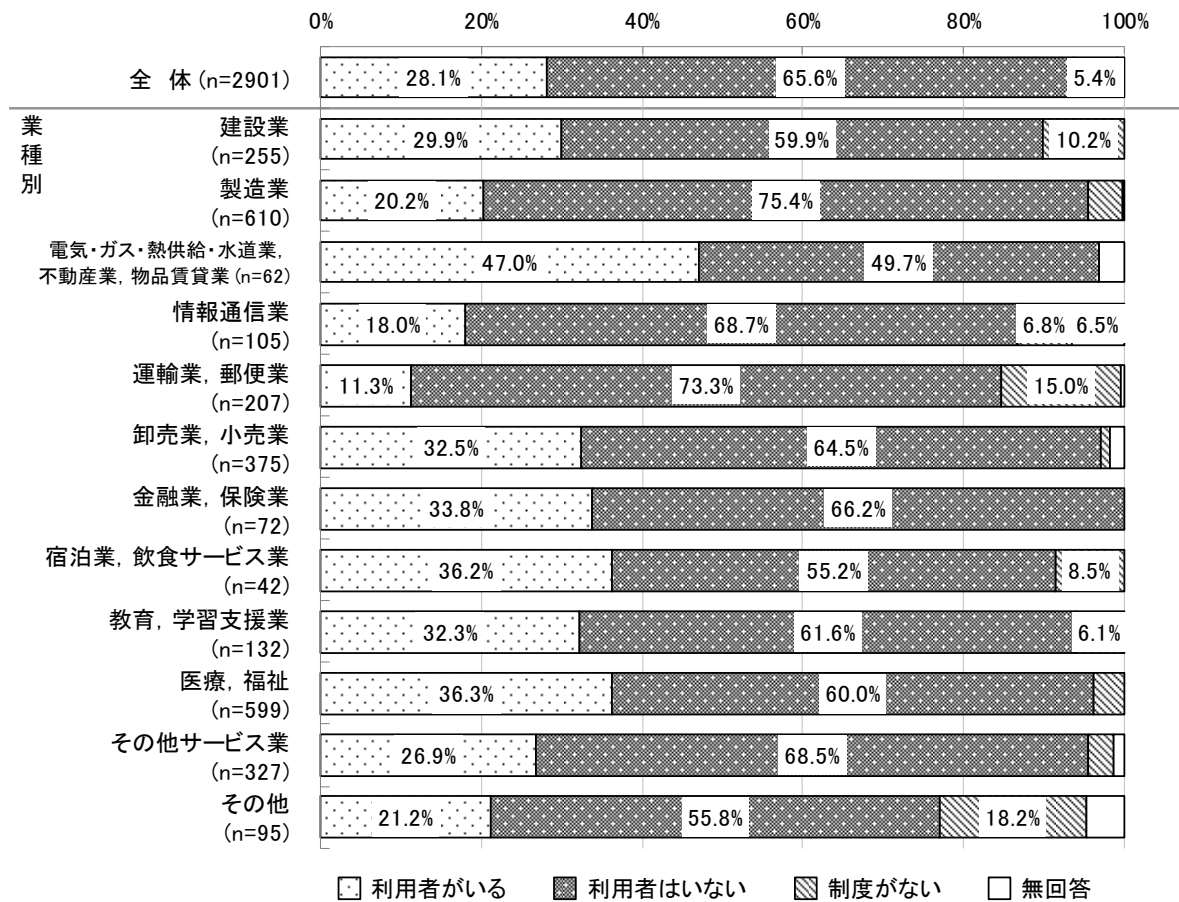
数表Ⅲ-87

		合計	問 13.制度利用実績①正社員・職員 (6)育児のための時間外労働の制限			
			利用者が いる	利用者は いない	制度がない	無回答
全 体		2901	28.1	65.6	5.4	0.9
従業員規模別	51～100 人	1480	24.5	67.6	6.9	0.9
	101～300 人	987	27.4	67.5	4.3	0.7
	301～500 人	197	35.5	61.5	3.0	0.0
	501～1,000 人	123	45.3	50.7	3.3	0.7
	1,001 人以上	114	47.4	47.4	0.9	4.4

※本調査では「利用者はいない」の内訳について、「制度対象がいたにもかかわらず利用者はいなかった」ものか、「制度対象がいなかったことから利用者はいなかった」ものかは把握できない。

(業種別)

図表Ⅲ-88 制度利用実績（令和3年10月1日～令和4年10月31日の実績）  
育児のための時間外労働の制限\_正社員・職員：単数回答（問13\_6①）



数表Ⅲ-88

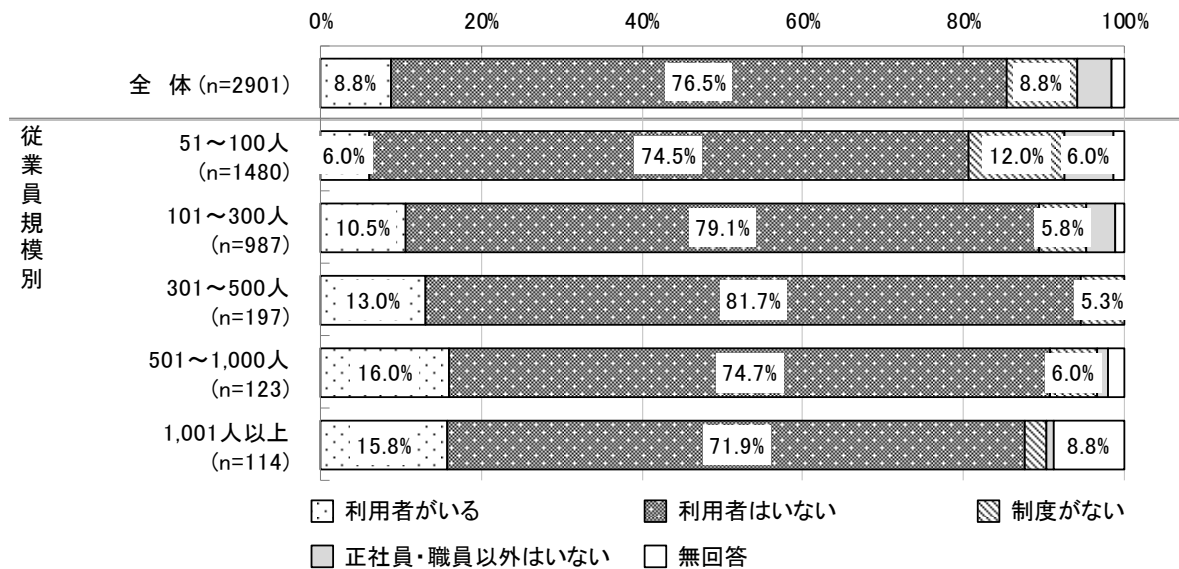
		合計	問 13.制度利用実績①正社員・職員 (6)育児のための時間外労働の制限			
			利用者がいる	利用者はいない	制度がない	無回答
全 体		2901	28.1	65.6	5.4	0.9
業 種 別	建設業	255	29.9	59.9	10.2	0.0
	製造業	610	20.2	75.4	4.3	0.2
	電気・ガス・熱供給・水道業、不動産業、物品賃貸業	62	47.0	49.7	0.0	3.2
	情報通信業	105	18.0	68.7	6.8	6.5
	運輸業、郵便業	207	11.3	73.3	15.0	0.4
	卸売業、小売業	375	32.5	64.5	1.2	1.8
	金融業、保険業	72	33.8	66.2	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	42	36.2	55.2	8.5	0.0
	教育、学習支援業	132	32.3	61.6	6.1	0.0
	医療、福祉	599	36.3	60.0	3.8	0.0
	その他サービス業	327	26.9	68.5	3.2	1.4
	その他	95	21.2	55.8	18.2	4.8

※本調査では「利用者はいない」の内訳について、「制度対象がいたにもかかわらず利用者はいなかった」ものか、「制度対象がいなかったことから利用者はいなかった」ものかは把握できない。

## 2) 正社員・職員以外（契約社員、パート、アルバイト等）

育児のための時間外労働の制限の利用実績について、正社員・職員以外をみると、「全体」では「利用者はいない」が76.5%で、「利用者がいる」と「制度がない」が同率で8.8%となっている。

図表Ⅲ-89 制度利用実績（令和3年10月1日～令和4年10月31日の実績）  
育児のための時間外労働の制限\_正社員・職員以外：単数回答（問13\_6②）



数表Ⅲ-89

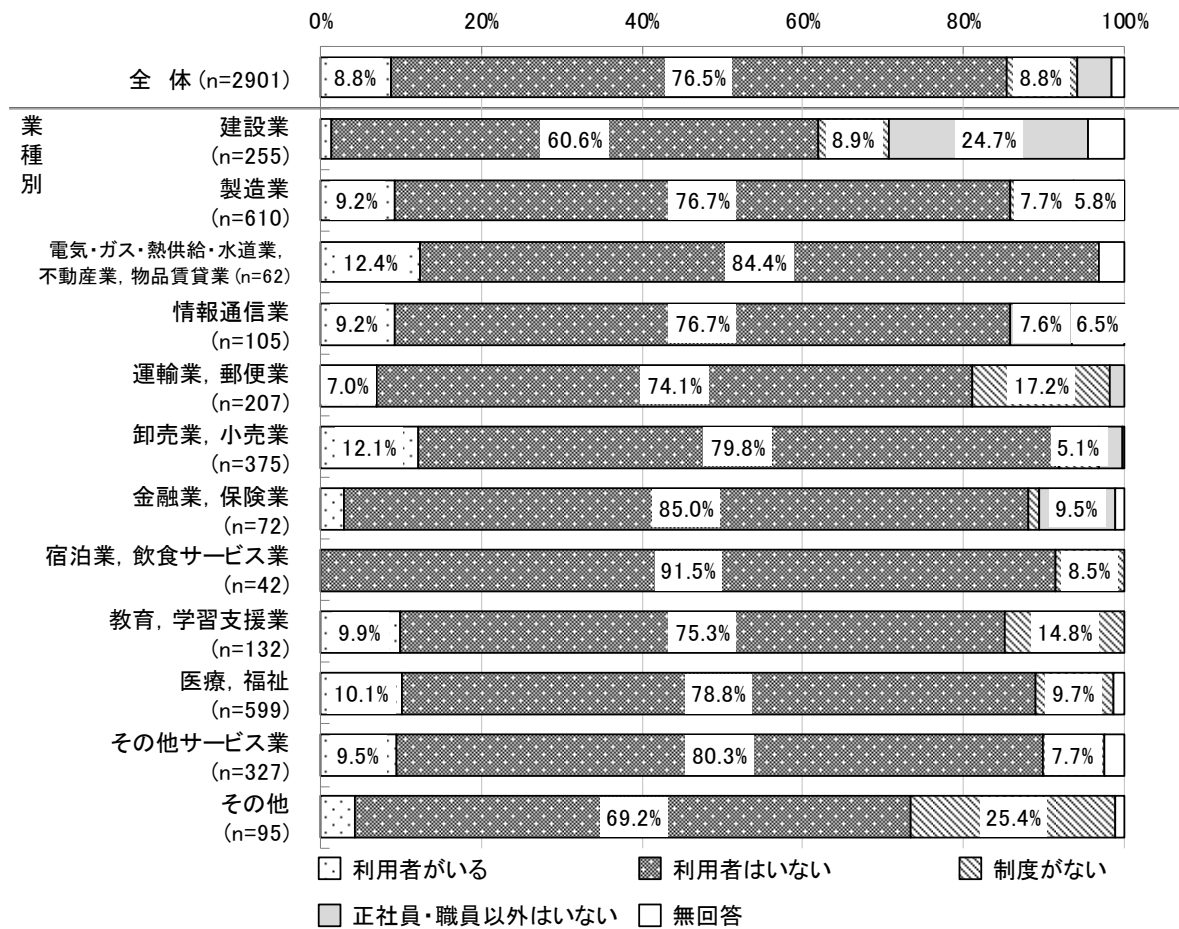
		合計	問 13.制度利用実績②正社員・職員以外 (6)育児のための時間外労働の制限				
			利用者が いる	利用者は いない	制度がない	正社員・ 職員以外は いない	無回答
全 体		2901	8.8	76.5	8.8	4.4	1.5
従業員規模別	51～100 人	1480	6.0	74.5	12.0	6.0	1.4
	101～300 人	987	10.5	79.1	5.8	3.6	1.1
	301～500 人	197	13.0	81.7	5.3	0.0	0.0
	501～1,000 人	123	16.0	74.7	6.0	1.3	2.0
	1,001 人以上	114	15.8	71.9	2.6	0.9	8.8

(%)

※本調査では「利用者はいない」の内訳について、「制度対象がいたにもかかわらず利用者はいなかった」ものか、「制度対象がいなかったことから利用者はいなかった」ものかは把握できない。

(業種別)

図表Ⅲ-90 制度利用実績（令和3年10月1日～令和4年10月31日の実績）  
育児のための時間外労働の制限\_正社員・職員以外：単数回答（問13\_6②）



数表Ⅲ-90

		合計	問 13.制度利用実績②正社員・職員以外 (6)育児のための時間外労働の制限				
			利用者が いる	利用者は いない	制度がない	正社員・ 職員以外は いない	無回答
全 体		2901	8.8	76.5	8.8	4.4	1.5
業 種 別	建設業	255	1.4	60.6	8.9	24.7	4.5
	製造業	610	9.2	76.7	7.7	5.8	0.6
	電気・ガス・熱供給・水道業、不 動産業、物品賃貸業	62	12.4	84.4	0.0	0.0	3.2
	情報通信業	105	9.2	76.7	0.0	7.6	6.5
	運輸業、郵便業	207	7.0	74.1	17.2	1.7	0.0
	卸売業、小売業	375	12.1	79.8	5.1	2.8	0.3
	金融業、保険業	72	3.0	85.0	1.4	9.5	1.1
	宿泊業、飲食サービス業	42	0.0	91.5	8.5	0.0	0.0
	教育、学習支援業	132	9.9	75.3	14.8	0.0	0.0
	医療、福祉	599	10.1	78.8	9.7	0.0	1.4
	その他サービス業	327	9.5	80.3	7.7	0.0	2.5
	その他	95	4.4	69.2	25.4	0.0	1.1

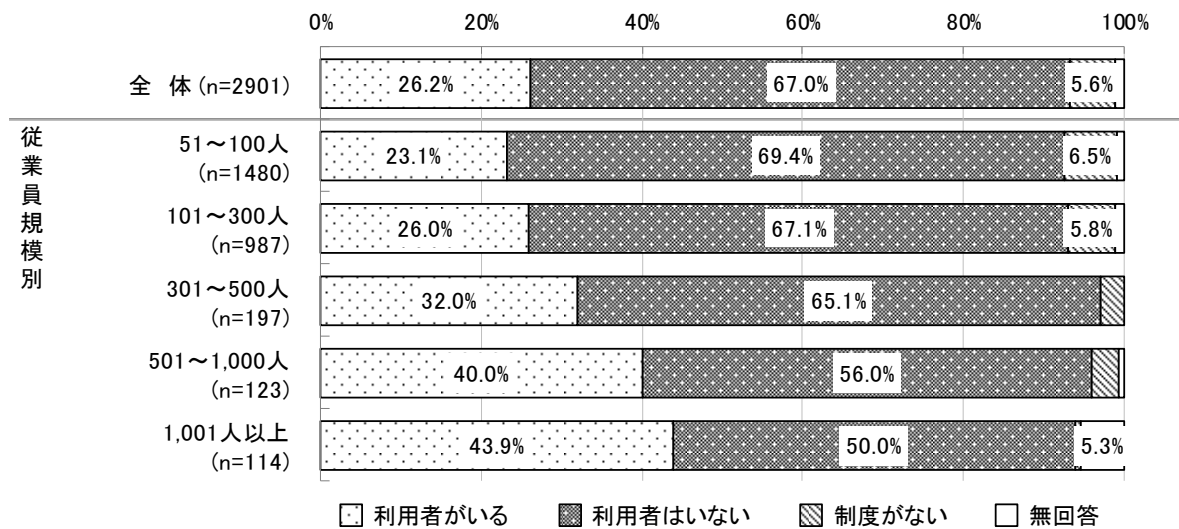
※本調査では「利用者はいない」の内訳について、「制度対象がいたにもかかわらず利用者はいなかった」ものか、「制度対象がいなかったことから利用者はいなかった」ものかは把握できない。

## ⑦ 育児のための深夜業の制限

### 1) 正社員・職員

育児のための深夜業の制限の利用実績について、正社員・職員をみると、「全体」では「利用者はいない」が67.0%で、「利用者がいる」が26.2%、「制度がない」は5.6%となっている。

図表Ⅲ-91 制度利用実績（令和3年10月1日～令和4年10月31日の実績）  
育児のための深夜業の制限\_正社員・職員：単数回答（問13\_7①）



数表Ⅲ-91

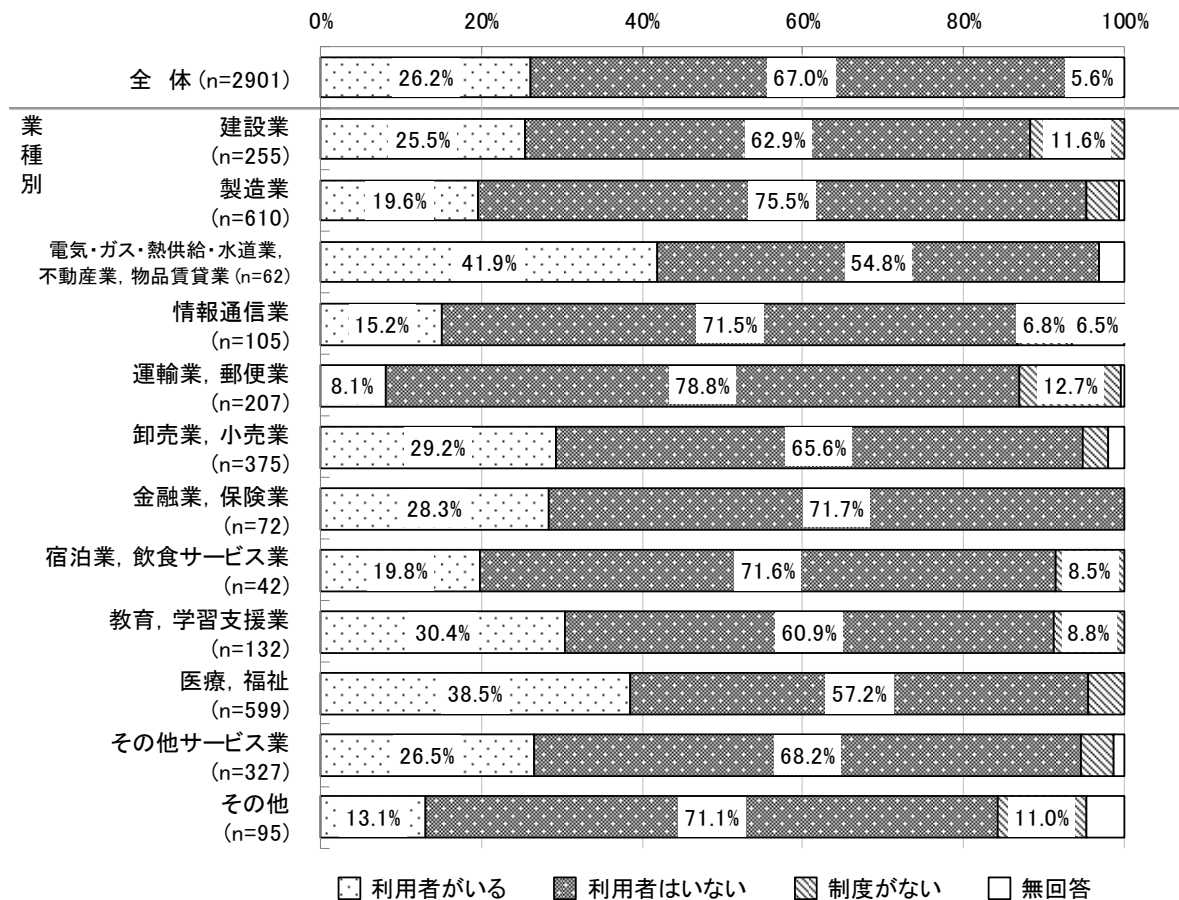
		合計	問 13.制度利用実績①正社員・職員 (7)育児のための深夜業の制限				(%)
			利用者が いる	利用者はい ない	制度がない	無回答	
全 体		2901	26.2	67.0	5.6	1.1	
従業員規模別	51～100 人	1480	23.1	69.4	6.5	0.9	
	101～300 人	987	26.0	67.1	5.8	1.1	
	301～500 人	197	32.0	65.1	3.0	0.0	
	501～1,000 人	123	40.0	56.0	3.3	0.7	
	1,001 人以上	114	43.9	50.0	0.9	5.3	

※本調査では「利用者はいない」の内訳について、「制度対象がいたにもかかわらず利用者はいなかった」ものか、「制度対象がいなかったことから利用者はいなかった」ものかは把握できない。

(業種別)

図表Ⅲ-92 制度利用実績（令和3年10月1日～令和4年10月31日の実績）

育児のための深夜業の制限\_正社員・職員：単数回答（問13\_7①）



数表Ⅲ-92

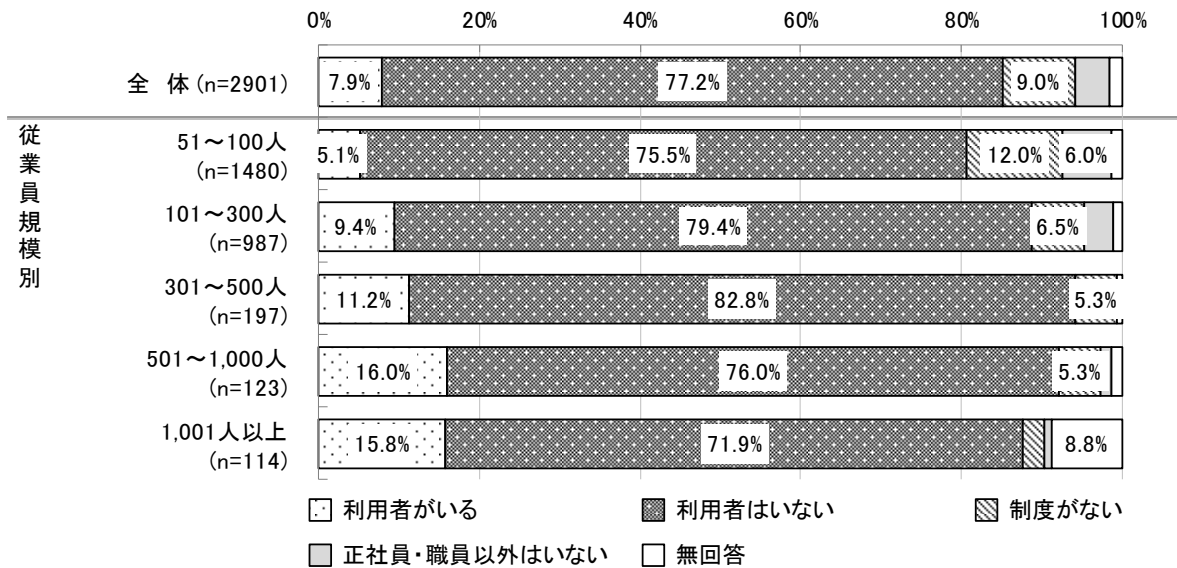
		合計	問 13.制度利用実績①正社員・職員 (7)育児のための深夜業の制限			
			利用者が いる	利用者は いない	制度がない	無回答
全 体		2901	26.2	67.0	5.6	1.1
業 種 別	建設業	255	25.5	62.9	11.6	0.0
	製造業	610	19.6	75.5	4.1	0.7
	電気・ガス・熱供給・水道業、不 動産業、物品賃貸業	62	41.9	54.8	0.0	3.2
	情報通信業	105	15.2	71.5	6.8	6.5
	運輸業、郵便業	207	8.1	78.8	12.7	0.4
	卸売業、小売業	375	29.2	65.6	3.1	2.1
	金融業、保険業	72	28.3	71.7	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	42	19.8	71.6	8.5	0.0
	教育、学習支援業	132	30.4	60.9	8.8	0.0
	医療、福祉	599	38.5	57.2	4.4	0.0
	その他サービス業	327	26.5	68.2	3.9	1.4
	その他	95	13.1	71.1	11.0	4.8

※本調査では「利用者はいない」の内訳について、「制度対象がいたにもかかわらず利用者はいなかった」ものか、「制度対象がいなかったことから利用者はいなかった」ものかは把握できない。

## 2) 正社員・職員以外（契約社員、パート、アルバイト等）

育児のための深夜業の制限の利用実績について、正社員・職員以外をみると、「全体」では「利用者はいない」が77.2%で、「制度がない」が9.0%、「利用者がいる」は7.9%となっている。

図表Ⅲ-93 制度利用実績（令和3年10月1日～令和4年10月31日の実績）  
育児のための深夜業の制限\_正社員・職員以外：単数回答（問13\_7②）



数表Ⅲ-93

		合計	問 13.制度利用実績②正社員・職員以外 (7)育児のための深夜業の制限				
			利用者が いる	利用者は いない	制度がない	正社員・ 職員以外は いない	無回答
全 体		2901	7.9	77.2	9.0	4.4	1.5
従業員規模別	51～100 人	1480	5.1	75.5	12.0	6.0	1.4
	101～300 人	987	9.4	79.4	6.5	3.6	1.1
	301～500 人	197	11.2	82.8	5.3	0.0	0.6
	501～1,000 人	123	16.0	76.0	5.3	1.3	1.3
	1,001 人以上	114	15.8	71.9	2.6	0.9	8.8

(%)

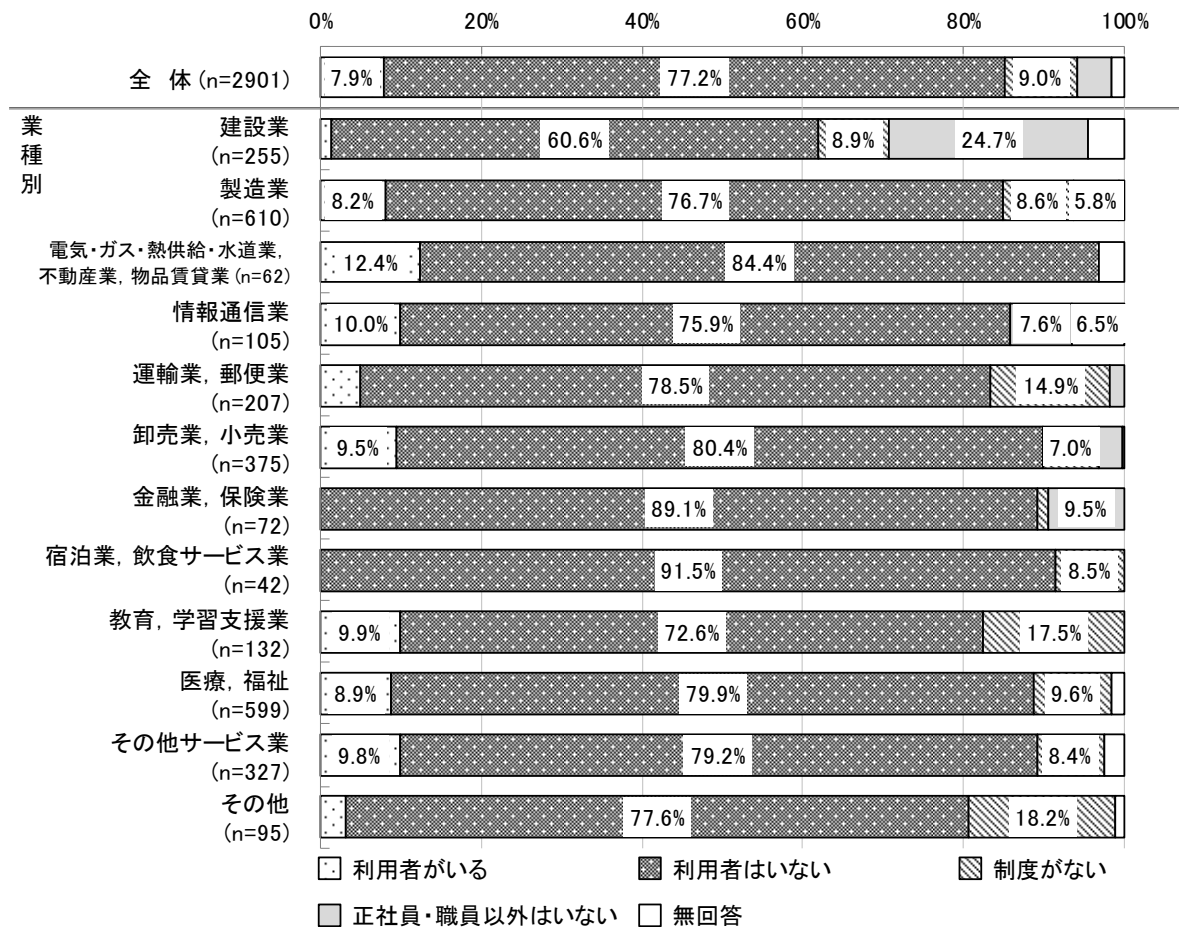
※本調査では「利用者はいない」の内訳について、「制度対象がいたにもかかわらず利用者はいなかった」ものか、「制度対象がいなかったことから利用者はいなかった」ものかは把握できない。



(業種別)

図表Ⅲ-94 制度利用実績（令和3年10月1日～令和4年10月31日の実績）

育児のための深夜業の制限\_正社員・職員以外：単数回答（問13\_7②）



数表Ⅲ-94

		合計	問 13.制度利用実績②正社員・職員以外 (7)育児のための深夜業の制限				
			利用者が いる	利用者は いない	制度がない	正社員・ 職員以外は いない	無回答
全 体		2901	7.9	77.2	9.0	4.4	1.5
業 種 別	建設業	255	1.4	60.6	8.9	24.7	4.5
	製造業	610	8.2	76.7	8.6	5.8	0.6
	電気・ガス・熱供給・水道業、不 動産業、物品賃貸業	62	12.4	84.4	0.0	0.0	3.2
	情報通信業	105	10.0	75.9	0.0	7.6	6.5
	運輸業、郵便業	207	4.9	78.5	14.9	1.7	0.0
	卸売業、小売業	375	9.5	80.4	7.0	2.8	0.3
	金融業、保険業	72	0.0	89.1	1.4	9.5	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	42	0.0	91.5	8.5	0.0	0.0
	教育、学習支援業	132	9.9	72.6	17.5	0.0	0.0
	医療、福祉	599	8.9	79.9	9.6	0.0	1.6
	その他サービス業	327	9.8	79.2	8.4	0.0	2.5
	その他	95	3.1	77.6	18.2	0.0	1.1

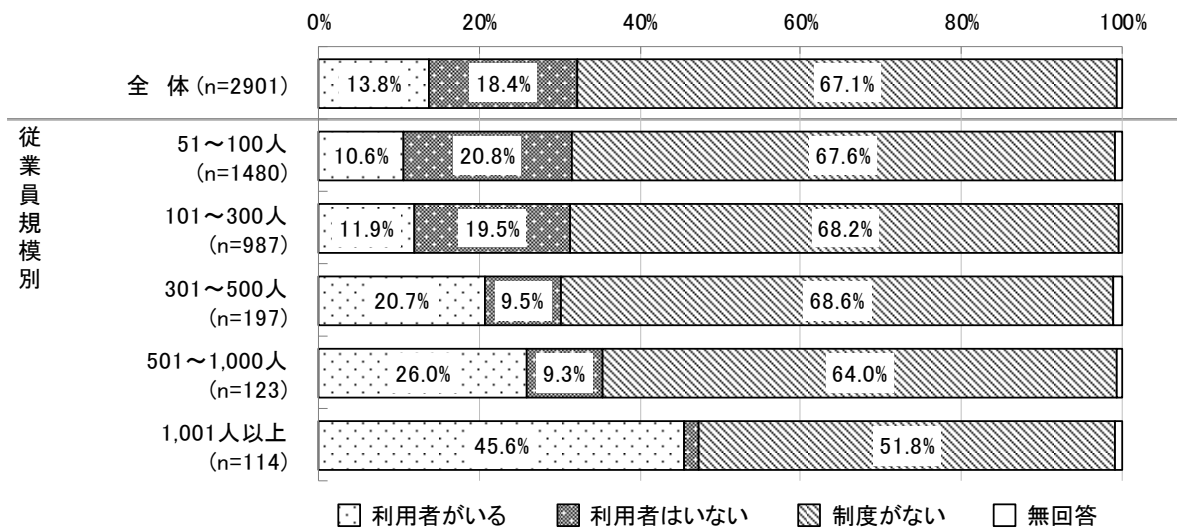
※本調査では「利用者はいない」の内訳について、「制度対象がいたにもかかわらず利用者はいなかった」ものか、「制度対象がいなかったことから利用者はいなかった」ものかは把握できない。

## ⑧ フレックスタイム制度

### 1) 正社員・職員

フレックスタイム制度の利用実績について、正社員・職員をみると、「全体」では「制度がない」が67.1%で、「利用者はいない」が18.4%、「利用者がいる」は13.8%となっている。

図表Ⅲ-95 制度利用実績（令和3年10月1日～令和4年10月31日の実績）  
フレックスタイム制度\_正社員・職員：単数回答（問13\_8①）



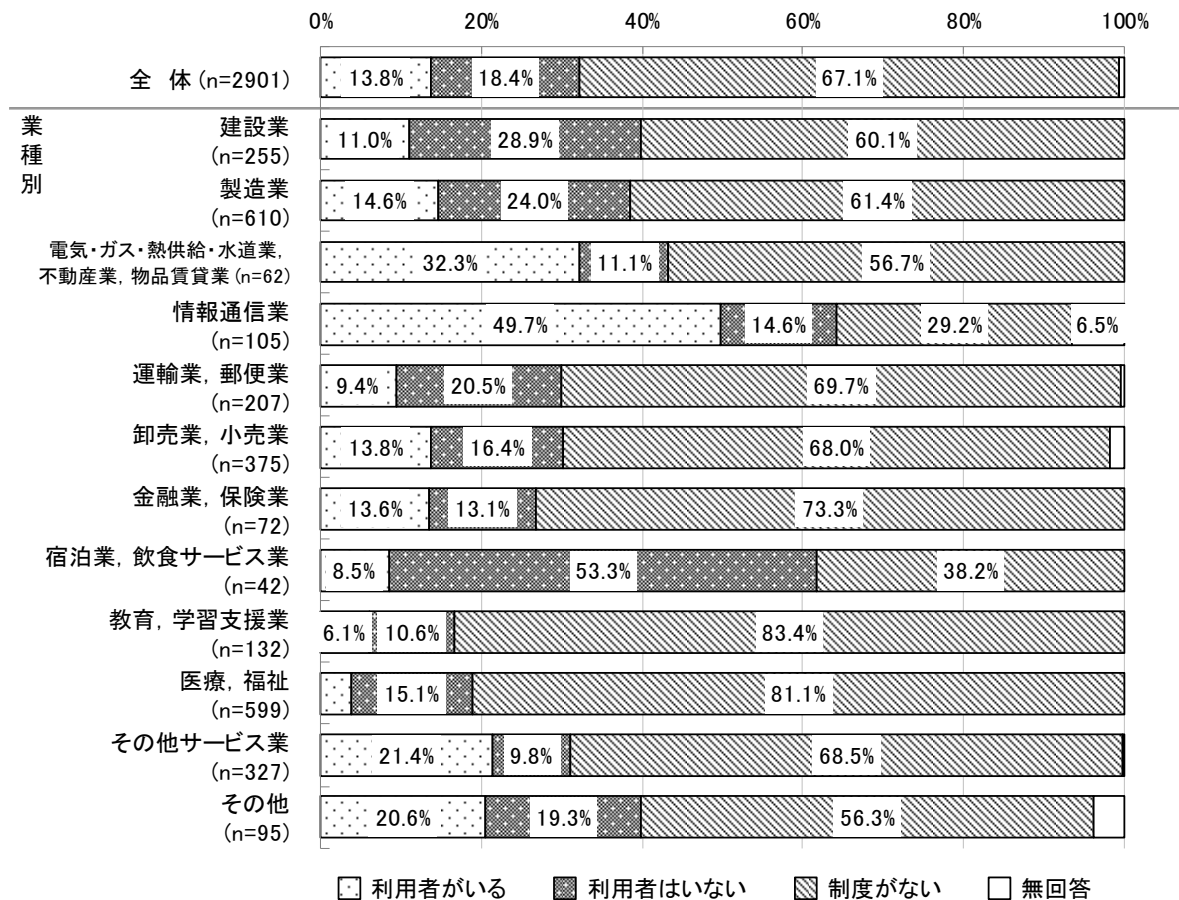
数表Ⅲ-95

		合計	問 13.制度利用実績①正社員・職員 (8)フレックスタイム制度				(%)
			利用者が いる	利用者は いない	制度がない	無回答	
全 体		2901	13.8	18.4	67.1	0.7	
従業員規模別	51～100 人	1480	10.6	20.8	67.6	0.9	
	101～300 人	987	11.9	19.5	68.2	0.4	
	301～500 人	197	20.7	9.5	68.6	1.2	
	501～1,000 人	123	26.0	9.3	64.0	0.7	
	1,001 人以上	114	45.6	1.8	51.8	0.9	

※本調査では「利用者はいない」の内訳について、「制度対象がいたにもかかわらず利用者はいなかった」ものか、「制度対象がいなかったことから利用者はいなかった」ものかは把握できない。

(業種別)

図表Ⅲ-96 制度利用実績（令和3年10月1日～令和4年10月31日の実績）  
フレックスタイム制度\_正社員・職員：単数回答（問13\_8①）



数表Ⅲ-96

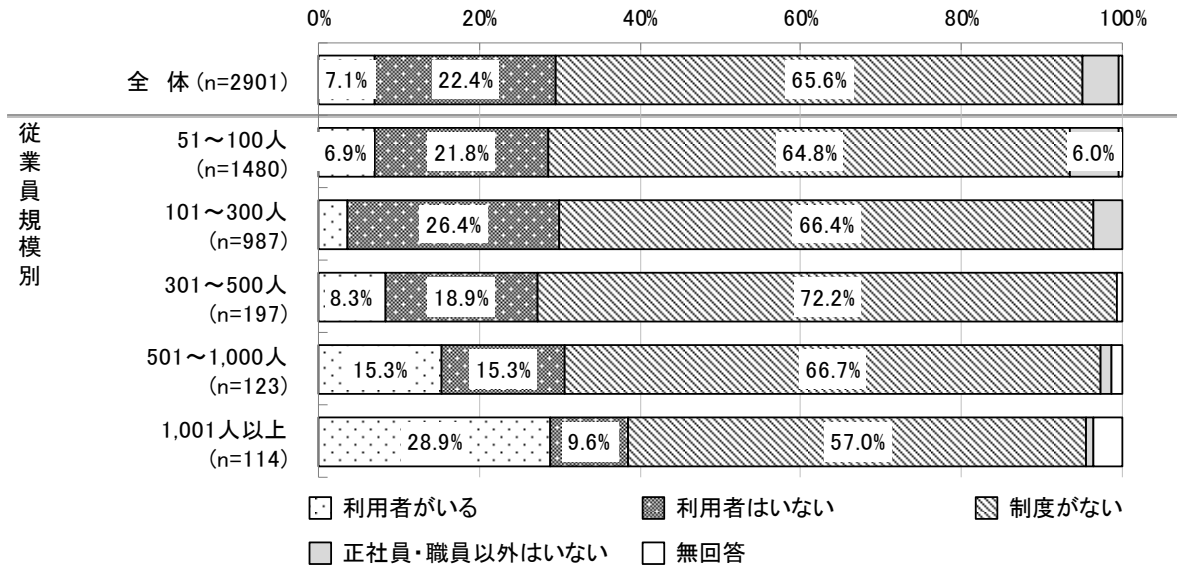
		合計	問 13.制度利用実績①正社員・職員 (8)フレックスタイム制度			
			利用者が いる	利用者は いない	制度がない	無回答
全 体		2901	13.8	18.4	67.1	0.7
業 種 別	建設業	255	11.0	28.9	60.1	0.0
	製造業	610	14.6	24.0	61.4	0.0
	電気・ガス・熱供給・水道業、不 動産業、物品賃貸業	62	32.3	11.1	56.7	0.0
	情報通信業	105	49.7	14.6	29.2	6.5
	運輸業、郵便業	207	9.4	20.5	69.7	0.4
	卸売業、小売業	375	13.8	16.4	68.0	1.8
	金融業、保険業	72	13.6	13.1	73.3	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	42	8.5	53.3	38.2	0.0
	教育、学習支援業	132	6.1	10.6	83.4	0.0
	医療、福祉	599	3.8	15.1	81.1	0.0
	その他サービス業	327	21.4	9.8	68.5	0.3
	その他	95	20.6	19.3	56.3	3.8

※本調査では「利用者はいない」の内訳について、「制度対象がいたにもかかわらず利用者はいなかった」ものか、「制度対象がいなかったことから利用者はいなかった」ものかは把握できない。

## 2) 正社員・職員以外（契約社員、パート、アルバイト等）

フレックスタイム制度の利用実績について、正社員・職員以外をみると、「全体」では「制度がない」が65.6%で、「利用者はいない」が22.4%、「利用者がいる」は7.1%となっている。

図表Ⅲ-97 制度利用実績（令和3年10月1日～令和4年10月31日の実績）  
フレックスタイム制度\_正社員・職員以外：単数回答（問13\_8②）



数表Ⅲ-97

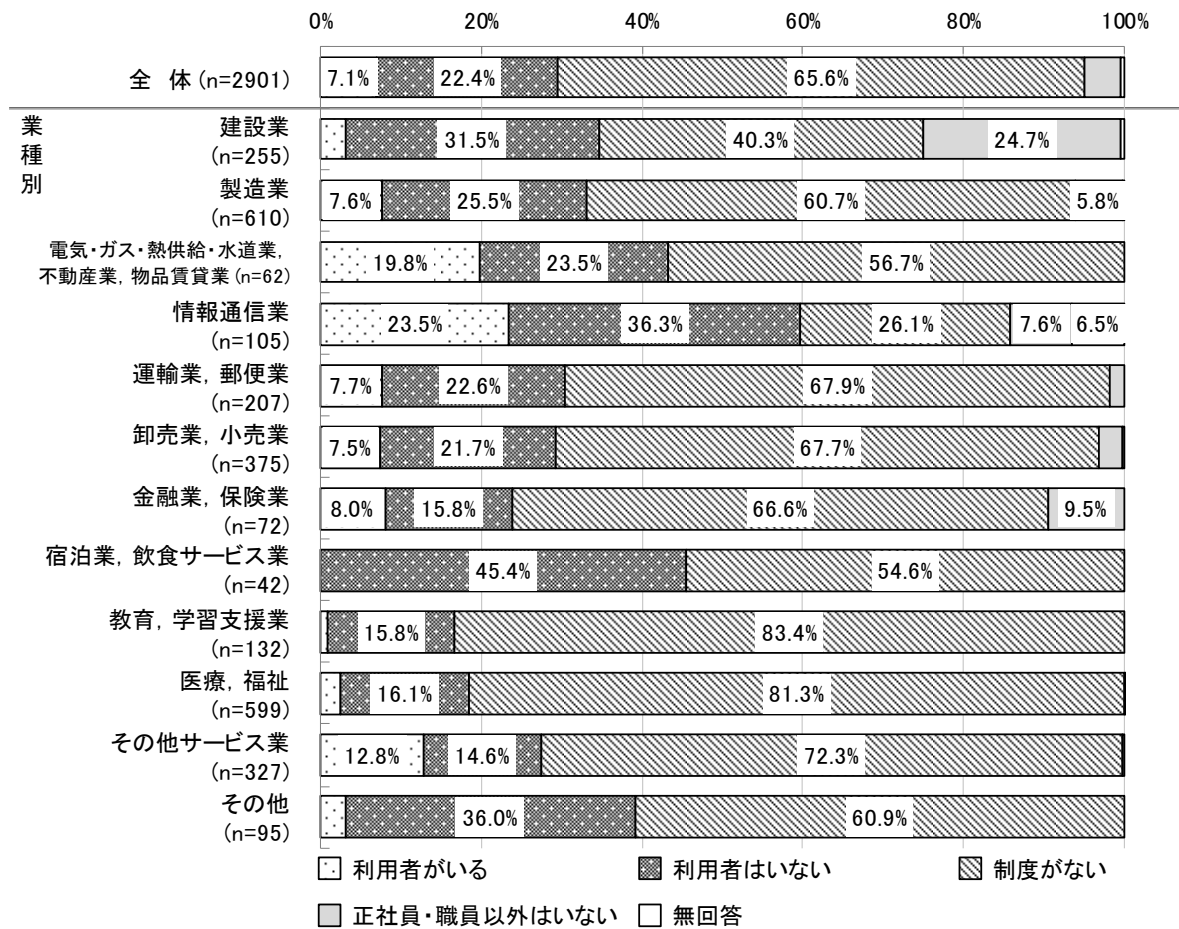
		合計	問 13.制度利用実績②正社員・職員以外 (8)フレックスタイム制度				
			利用者が いる	利用者は いない	制度がない	正社員・ 職員以外は いない	無回答
全 体		2901	7.1	22.4	65.6	4.4	0.5
従業員規模別	51～100 人	1480	6.9	21.8	64.8	6.0	0.5
	101～300 人	987	3.6	26.4	66.4	3.6	0.0
	301～500 人	197	8.3	18.9	72.2	0.0	0.6
	501～1,000 人	123	15.3	15.3	66.7	1.3	1.3
	1,001 人以上	114	28.9	9.6	57.0	0.9	3.5

(%)

※本調査では「利用者はいない」の内訳について、「制度対象がいたにもかかわらず利用者はいなかった」ものか、「制度対象がいなかったことから利用者はいなかった」ものかは把握できない。

(業種別)

図表Ⅲ-98 制度利用実績（令和3年10月1日～令和4年10月31日の実績）  
フレックスタイム制度\_正社員・職員以外：単数回答（問13\_8②）



数表Ⅲ-98

		合計	問 13.制度利用実績②正社員・職員以外 (8)フレックスタイム制度				
			利用者がい る	利用者はい ない	制度がない	正社員・職 員以外はい ない	無回答
全 体		2901	7.1	22.4	65.6	4.4	0.5
業 種 別	建設業	255	3.1	31.5	40.3	24.7	0.4
	製造業	610	7.6	25.5	60.7	5.8	0.3
	電気・ガス・熱供給・水道業、不 動産業、物品賃貸業	62	19.8	23.5	56.7	0.0	0.0
	情報通信業	105	23.5	36.3	26.1	7.6	6.5
	運輸業、郵便業	207	7.7	22.6	67.9	1.7	0.0
	卸売業、小売業	375	7.5	21.7	67.7	2.8	0.3
	金融業、保険業	72	8.0	15.8	66.6	9.5	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	42	0.0	45.4	54.6	0.0	0.0
	教育、学習支援業	132	0.9	15.8	83.4	0.0	0.0
	医療、福祉	599	2.4	16.1	81.3	0.0	0.1
	その他サービス業	327	12.8	14.6	72.3	0.0	0.3
	その他	95	3.1	36.0	60.9	0.0	0.0

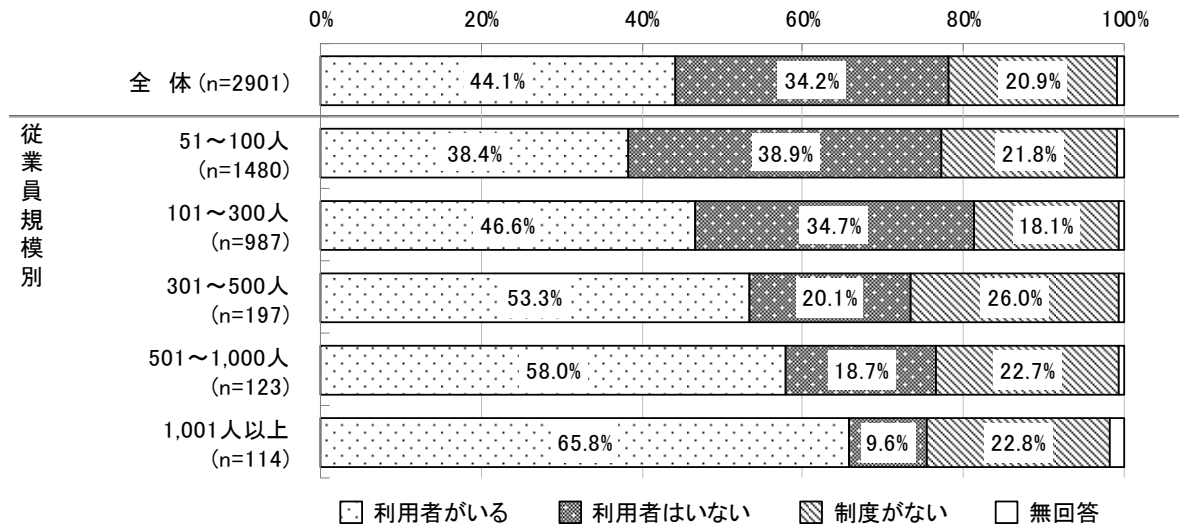
※本調査では「利用者はいない」の内訳について、「制度対象がいたにもかかわらず利用者はいなかった」ものか、「制度対象がいなかったことから利用者はいなかった」ものかは把握できない。

## ⑨ 始業または終業時刻の繰り上げ・繰り下げ

### 1) 正社員・職員

始業または終業時刻の繰り上げ・繰り下げの利用実績について、正社員・職員をみると、「全体」では「利用者がいる」が44.1%で、「利用者はいない」が34.2%、「制度がない」は20.9%となっている。

図表Ⅲ-99 制度利用実績（令和3年10月1日～令和4年10月31日の実績）  
始業または終業時刻の繰り上げ・繰り下げ\_正社員・職員：単数回答（問13\_9①）



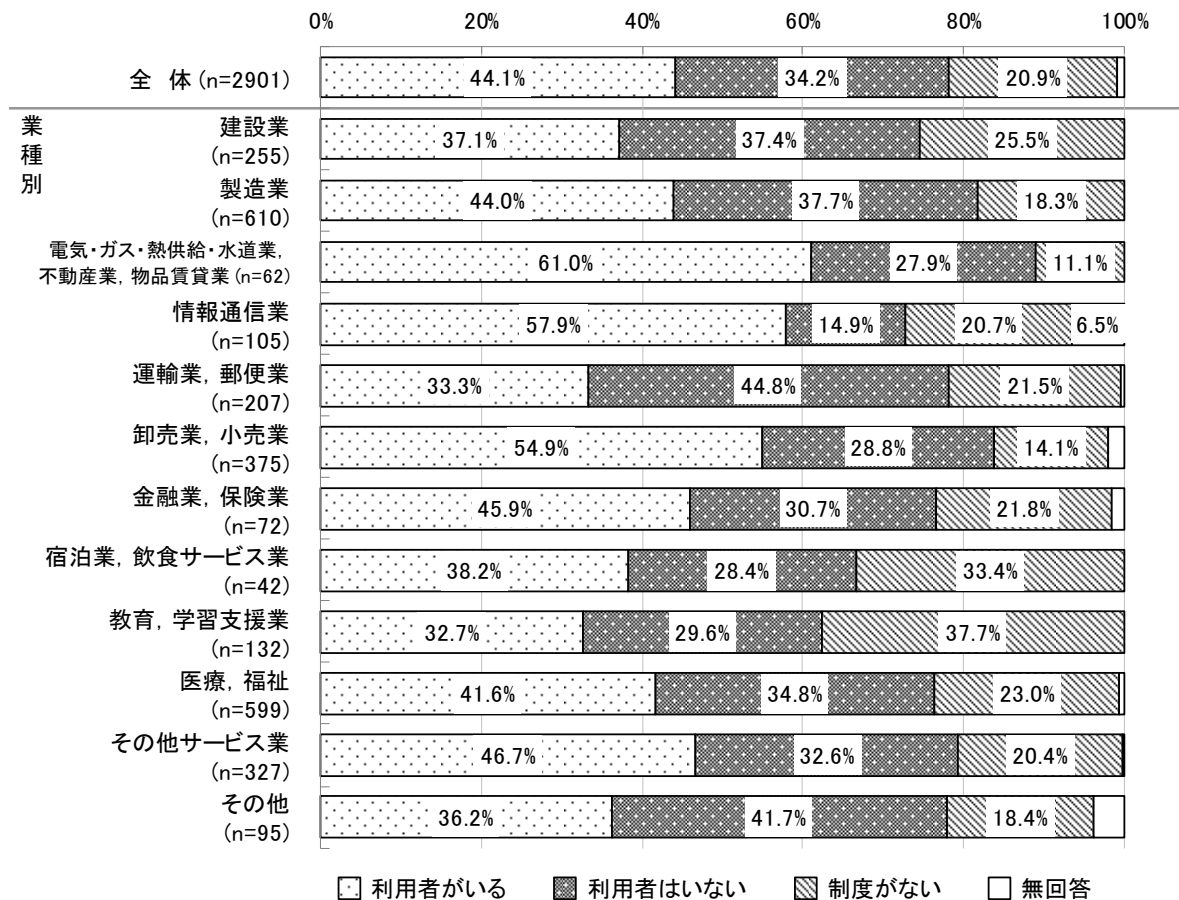
数表Ⅲ-99

		合計	問 13.制度利用実績①正社員・職員 (9)始業または終業時刻の繰り上げ・繰り下げ				
			利用者が いる	利用者は いない	制度がない	無回答	
全 体		2901	44.1	34.2	20.9	0.9	(%)
従業員規模別	51～100 人	1480	38.4	38.9	21.8	0.9	
	101～300 人	987	46.6	34.7	18.1	0.7	
	301～500 人	197	53.3	20.1	26.0	0.6	
	501～1,000 人	123	58.0	18.7	22.7	0.7	
	1,001 人以上	114	65.8	9.6	22.8	1.8	

※本調査では「利用者はいない」の内訳について、「制度対象がいたにもかかわらず利用者はいなかった」ものか、「制度対象がいなかったことから利用者はいなかった」ものかは把握できない。

(業種別)

図表Ⅲ-100 制度利用実績（令和3年10月1日～令和4年10月31日の実績）  
始業または終業時刻の繰り上げ・繰り下げ\_正社員・職員：単数回答（問13\_9①）



数表Ⅲ-100

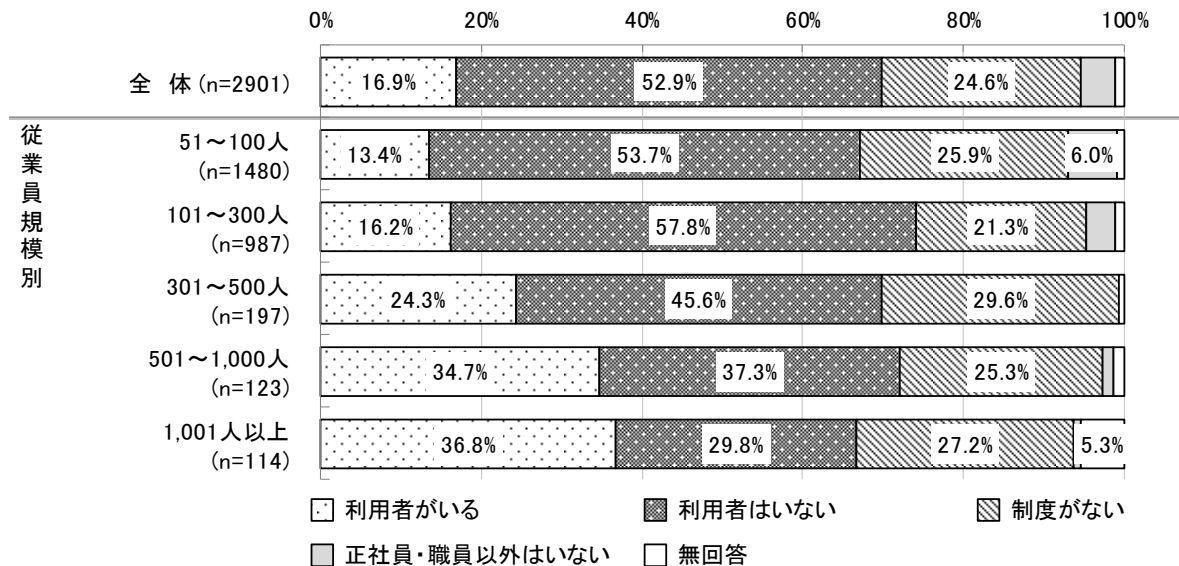
		合計	問 13.制度利用実績①正社員・職員 (9)始業または終業時刻の繰り上げ・繰り下げ			
			利用者が いる	利用者は いない	制度がない	無回答
全 体		2901	44.1	34.2	20.9	0.9
業 種 別	建設業	255	37.1	37.4	25.5	0.0
	製造業	610	44.0	37.7	18.3	0.0
	電気・ガス・熱供給・水道業、不 動産業、物品賃貸業	62	61.0	27.9	11.1	0.0
	情報通信業	105	57.9	14.9	20.7	6.5
	運輸業、郵便業	207	33.3	44.8	21.5	0.4
	卸売業、小売業	375	54.9	28.8	14.1	2.1
	金融業、保険業	72	45.9	30.7	21.8	1.6
	宿泊業、飲食サービス業	42	38.2	28.4	33.4	0.0
	教育、学習支援業	132	32.7	29.6	37.7	0.0
	医療、福祉	599	41.6	34.8	23.0	0.6
	その他サービス業	327	46.7	32.6	20.4	0.3
	その他	95	36.2	41.7	18.4	3.8

※本調査では「利用者はいない」の内訳について、「制度対象がいたにもかかわらず利用者はいなかった」ものか、「制度対象がいなかったことから利用者はいなかった」ものかは把握できない。

## 2) 正社員・職員以外（契約社員、パート、アルバイト等）

始業または終業時刻の繰り上げ・繰り下げの利用実績について、正社員・職員以外をみると、「全体」では「利用者はいない」が 52.9%で、「制度がない」が 24.6%、「利用者がいる」は 16.9%となっている。

図表Ⅲ-101 制度利用実績（令和3年10月1日～令和4年10月31日の実績）  
始業または終業時刻の繰り上げ・繰り下げ\_正社員・職員以外：単数回答（問13\_9②）



数表Ⅲ-101

		合計	問 13.制度利用実績②正社員・職員以外 (9)始業または終業時刻の繰り上げ・繰り下げ				
			利用者が いる	利用者は いない	制度がない	正社員・ 職員以外は いない	無回答
全 体		2901	16.9	52.9	24.6	4.4	1.1
従業員規模別	51～100 人	1480	13.4	53.7	25.9	6.0	0.9
	101～300 人	987	16.2	57.8	21.3	3.6	1.1
	301～500 人	197	24.3	45.6	29.6	0.0	0.6
	501～1,000 人	123	34.7	37.3	25.3	1.3	1.3
	1,001 人以上	114	36.8	29.8	27.2	0.9	5.3

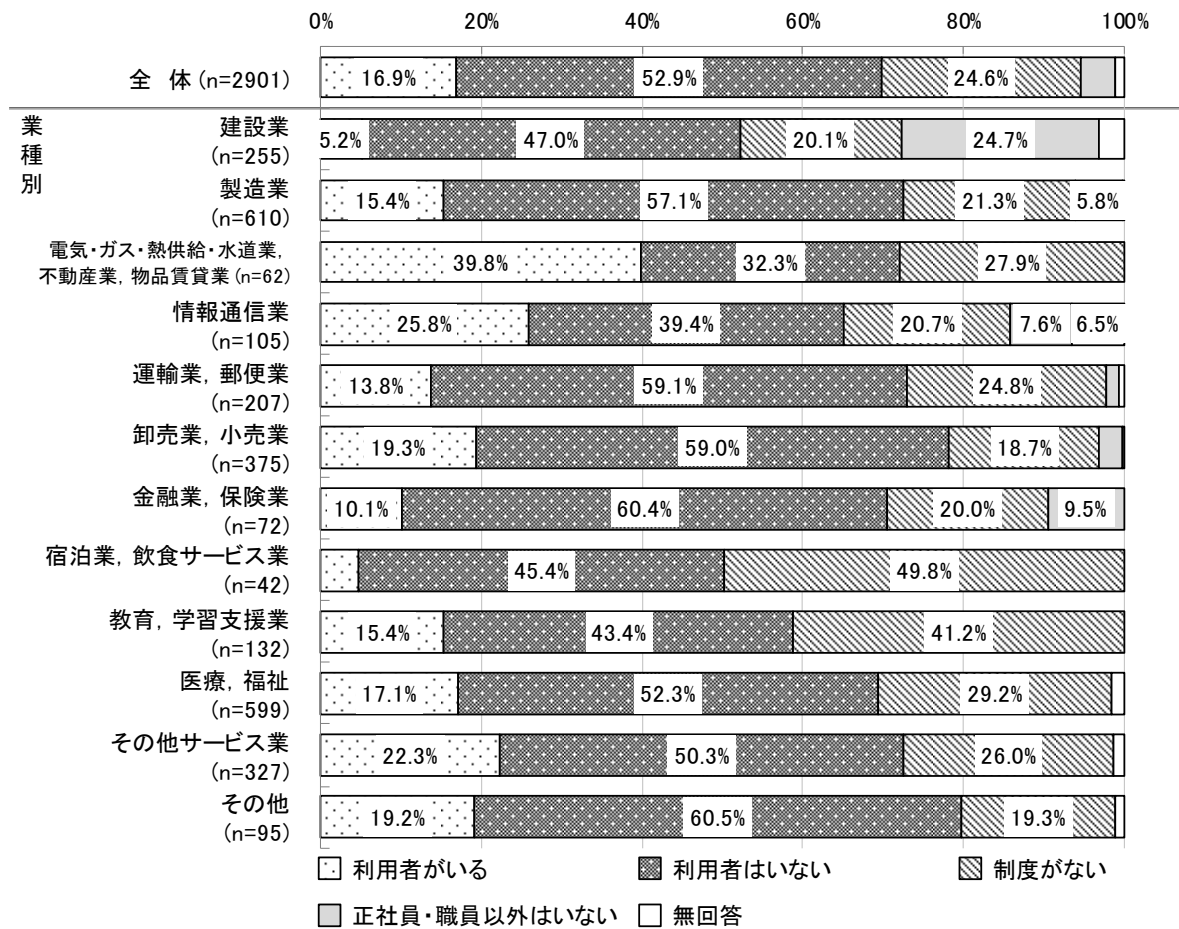
(%)

※本調査では「利用者はいない」の内訳について、「制度対象がいたにもかかわらず利用者はいなかった」ものか、「制度対象がいなかったことから利用者はいなかった」ものかは把握できない。



(業種別)

図表Ⅲ-102 制度利用実績（令和3年10月1日～令和4年10月31日の実績）  
始業または終業時刻の繰り上げ・繰り下げ\_正社員・職員以外：単数回答（問13\_9②）



数表Ⅲ-102

		合計	問 13.制度利用実績②正社員・職員以外 (9)始業または終業時刻の繰り上げ・繰り下げ				
			利用者が いる	利用者は いない	制度がない	正社員・ 職員以外は いない	無回答
全 体		2901	16.9	52.9	24.6	4.4	1.1
業 種 別	建設業	255	5.2	47.0	20.1	24.7	3.1
	製造業	610	15.4	57.1	21.3	5.8	0.3
	電気・ガス・熱供給・水道業、不 動産業、物品賃貸業	62	39.8	32.3	27.9	0.0	0.0
	情報通信業	105	25.8	39.4	20.7	7.6	6.5
	運輸業、郵便業	207	13.8	59.1	24.8	1.7	0.6
	卸売業、小売業	375	19.3	59.0	18.7	2.8	0.3
	金融業、保険業	72	10.1	60.4	20.0	9.5	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	42	4.8	45.4	49.8	0.0	0.0
	教育、学習支援業	132	15.4	43.4	41.2	0.0	0.0
	医療、福祉	599	17.1	52.3	29.2	0.0	1.5
	その他サービス業	327	22.3	50.3	26.0	0.0	1.4
	その他	95	19.2	60.5	19.3	0.0	1.1

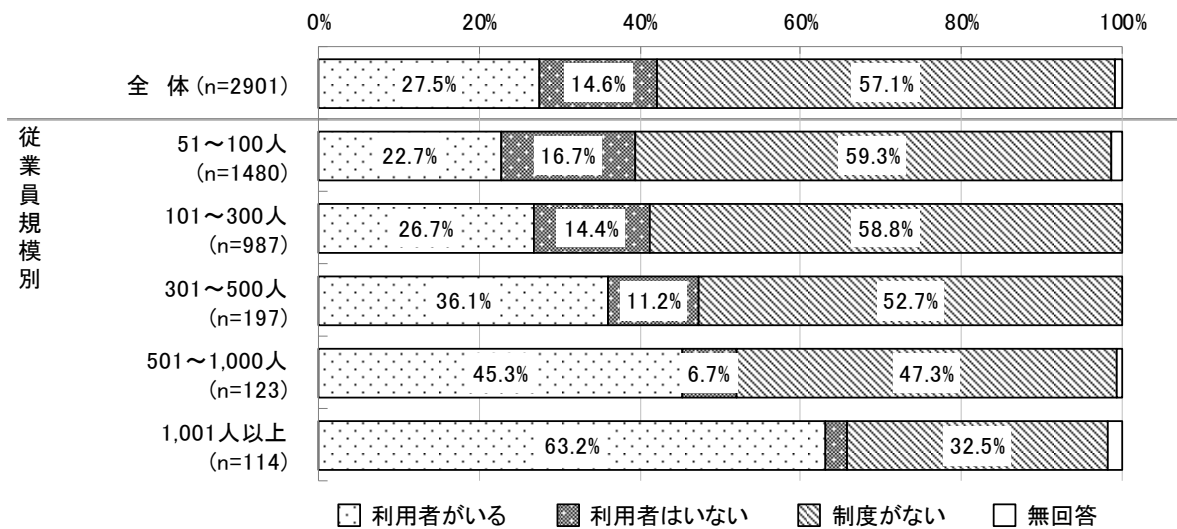
※本調査では「利用者はいない」の内訳について、「制度対象がいたにもかかわらず利用者はいなかった」ものか、「制度対象がいなかったことから利用者はいなかった」ものかは把握できない。

## ⑩ テレワーク（在宅勤務等）

### 1) 正社員・職員

テレワーク（在宅勤務等）の利用実績について、正社員・職員をみると、「全体」では「制度がない」が57.1%で、「利用者がいる」が27.5%、「利用者がいない」は14.6%となっている。

図表Ⅲ-103 制度利用実績（令和3年10月1日～令和4年10月31日の実績）  
テレワーク（在宅勤務等）\_正社員・職員：単数回答（問13\_10①）



数表Ⅲ-103

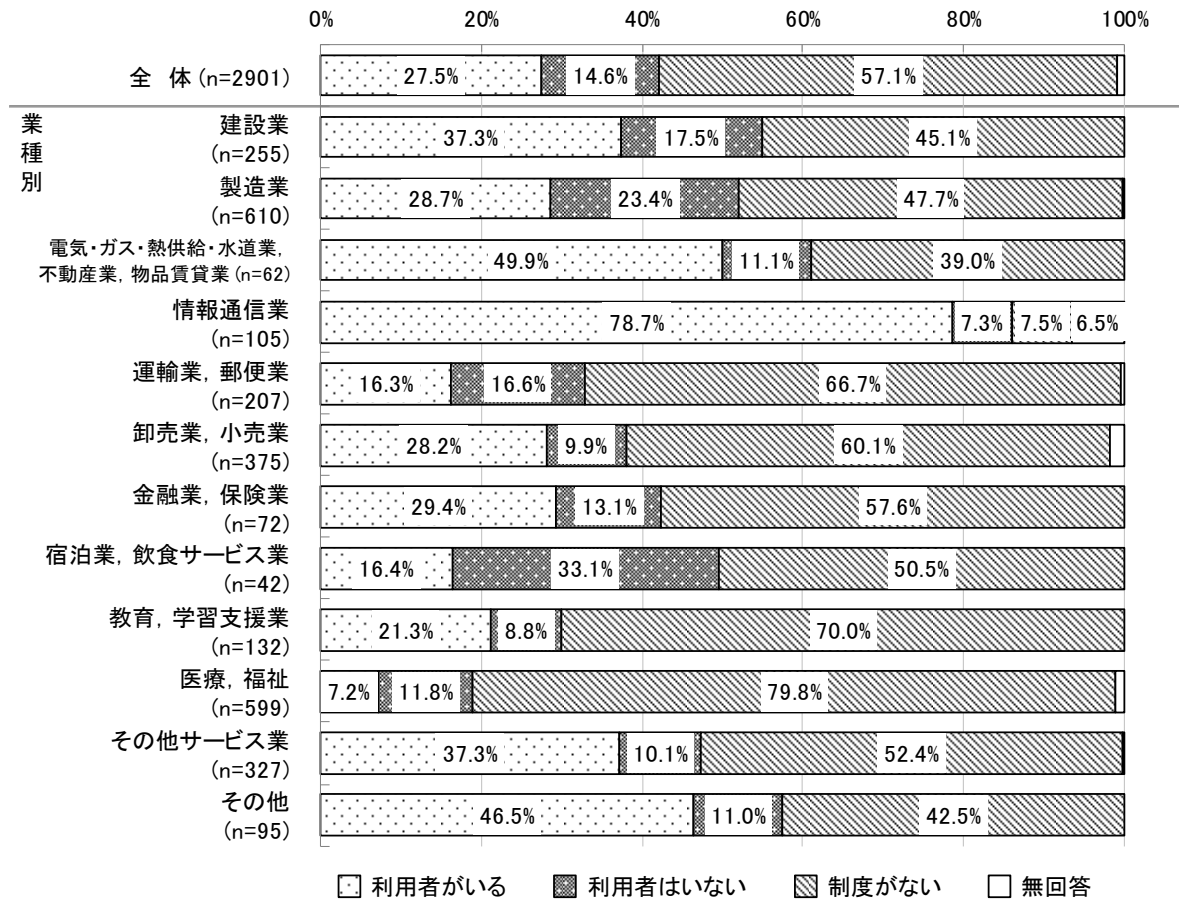
		合計	問 13.制度利用実績①正社員・職員 (10)テレワーク(在宅勤務等)			
			利用者が いる	利用者は いない	制度がない	無回答
全 体		2901	27.5	14.6	57.1	0.8
従業員規模別	51～100 人	1480	22.7	16.7	59.3	1.4
	101～300 人	987	26.7	14.4	58.8	0.0
	301～500 人	197	36.1	11.2	52.7	0.0
	501～1,000 人	123	45.3	6.7	47.3	0.7
	1,001 人以上	114	63.2	2.6	32.5	1.8

※本調査では「利用者がいない」の内訳について、「制度対象がいたにもかかわらず利用者がいなかった」ものか、「制度対象がいなかったことから利用者がいなかった」ものかは把握できない。

(業種別)

図表Ⅲ-104 制度利用実績（令和3年10月1日～令和4年10月31日の実績）

テレワーク（在宅勤務等）\_正社員・職員：単数回答（問13\_10①）



数表Ⅲ-104

		合計	問 13.制度利用実績①正社員・職員 (10)テレワーク(在宅勤務等)			
			利用者が いる	利用者は いない	制度がない	無回答
全 体		2901	27.5	14.6	57.1	0.8
業 種 別	建設業	255	37.3	17.5	45.1	0.0
	製造業	610	28.7	23.4	47.7	0.2
	電気・ガス・熱供給・水道業、不 動産業、物品賃貸業	62	49.9	11.1	39.0	0.0
	情報通信業	105	78.7	7.3	7.5	6.5
	運輸業、郵便業	207	16.3	16.6	66.7	0.4
	卸売業、小売業	375	28.2	9.9	60.1	1.8
	金融業、保険業	72	29.4	13.1	57.6	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	42	16.4	33.1	50.5	0.0
	教育、学習支援業	132	21.3	8.8	70.0	0.0
	医療、福祉	599	7.2	11.8	79.8	1.1
	その他サービス業	327	37.3	10.1	52.4	0.3
	その他	95	46.5	11.0	42.5	0.0

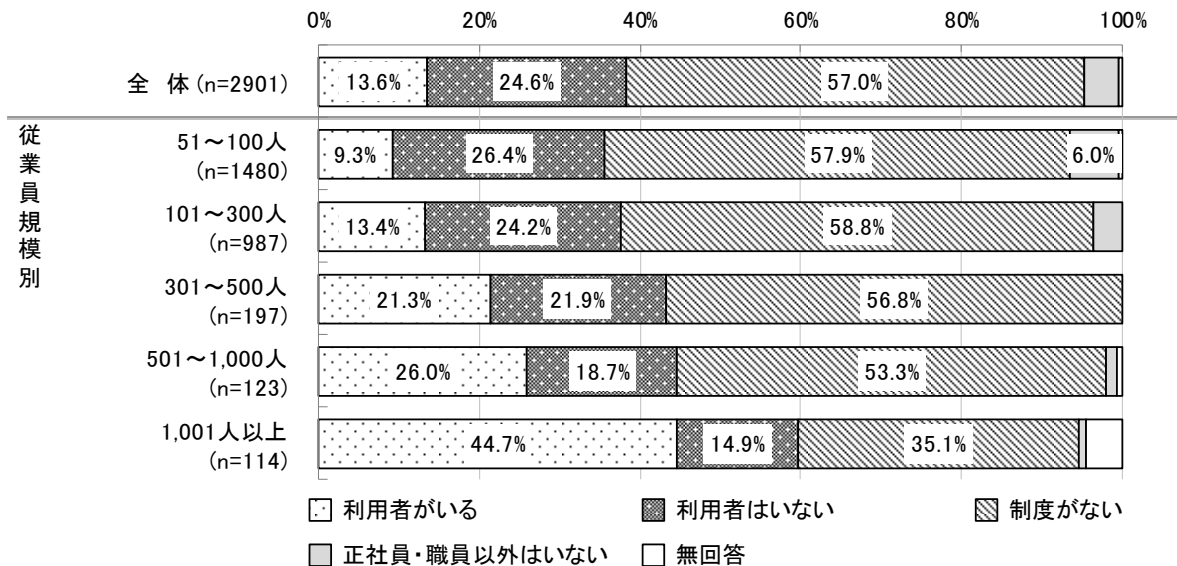
※本調査では「利用者はいない」の内訳について、「制度対象がいたにもかかわらず利用者はいなかった」ものか、「制度対象がいなかったことから利用者はいなかった」ものかは把握できない。

## 2) 正社員・職員以外（契約社員、パート、アルバイト等）

テレワーク（在宅勤務等）の利用実績について、正社員・職員以外をみると、「全体」では「制度がない」が57.0%で、「利用者はいない」が24.6%、「利用者がいる」は13.6%となっている。

図表Ⅲ-105 制度利用実績（令和3年10月1日～令和4年10月31日の実績）

テレワーク（在宅勤務等）\_正社員・職員以外：単数回答（問13\_10②）



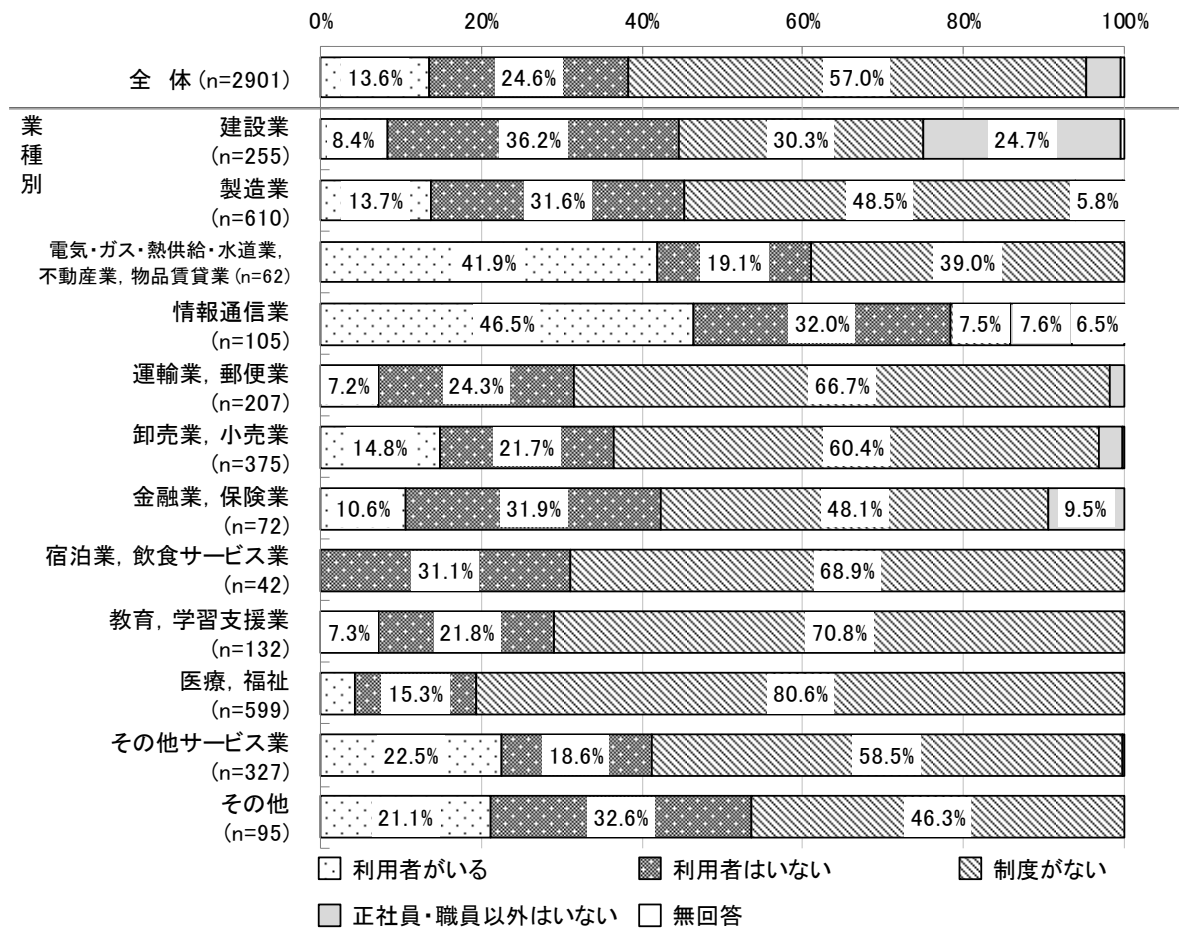
数表Ⅲ-105

		合計	問 13.制度利用実績②正社員・職員以外 (10)テレワーク(在宅勤務等)				
			利用者が いる	利用者は いない	制度がない	正社員・ 職員以外は いない	無回答
全 体		2901	13.6	24.6	57.0	4.4	0.4
従業員規模別	51～100 人	1480	9.3	26.4	57.9	6.0	0.5
	101～300 人	987	13.4	24.2	58.8	3.6	0.0
	301～500 人	197	21.3	21.9	56.8	0.0	0.0
	501～1,000 人	123	26.0	18.7	53.3	1.3	0.7
	1,001 人以上	114	44.7	14.9	35.1	0.9	4.4

※本調査では「利用者はいない」の内訳について、「制度対象がいたにもかかわらず利用者はいなかった」ものか、「制度対象がいなかったことから利用者はいなかった」ものかは把握できない。

(業種別)

図表Ⅲ-106 制度利用実績（令和3年10月1日～令和4年10月31日の実績）  
テレワーク（在宅勤務等）\_正社員・職員以外：単数回答（問13\_10②）



数表Ⅲ-106

		合計	問 13.制度利用実績②正社員・職員以外 (10)テレワーク(在宅勤務等)				
			利用者が いる	利用者は いない	制度がない	正社員・ 職員以外は いない	無回答
全 体		2901	13.6	24.6	57.0	4.4	0.4
業 種 別	建設業	255	8.4	36.2	30.3	24.7	0.4
	製造業	610	13.7	31.6	48.5	5.8	0.3
	電気・ガス・熱供給・水道業、不 動産業、物品賃貸業	62	41.9	19.1	39.0	0.0	0.0
	情報通信業	105	46.5	32.0	7.5	7.6	6.5
	運輸業、郵便業	207	7.2	24.3	66.7	1.7	0.0
	卸売業、小売業	375	14.8	21.7	60.4	2.8	0.3
	金融業、保険業	72	10.6	31.9	48.1	9.5	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	42	0.0	31.1	68.9	0.0	0.0
	教育、学習支援業	132	7.3	21.8	70.8	0.0	0.0
	医療、福祉	599	4.2	15.3	80.6	0.0	0.0
	その他サービス業	327	22.5	18.6	58.5	0.0	0.3
	その他	95	21.1	32.6	46.3	0.0	0.0

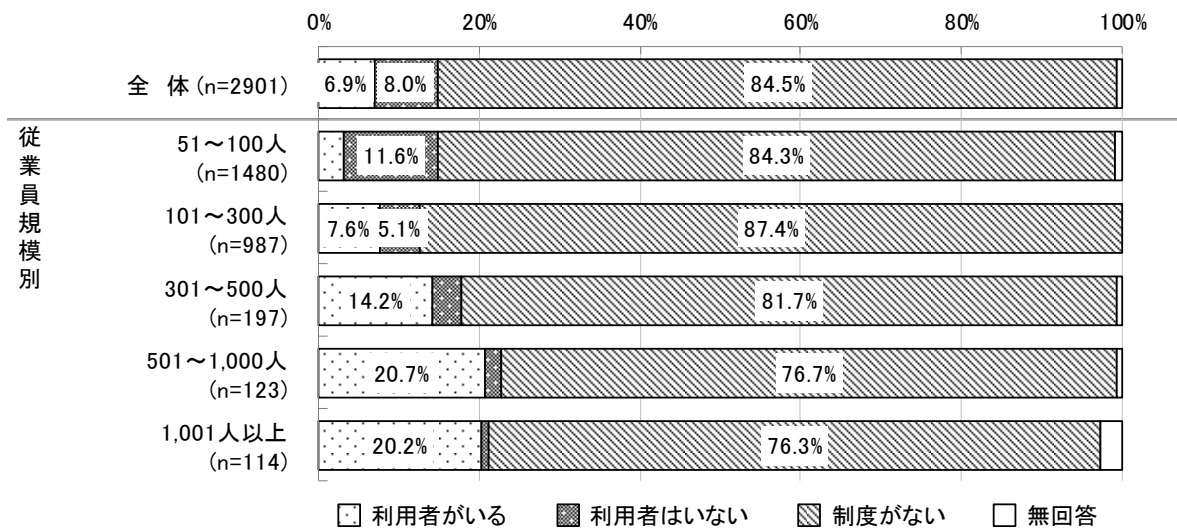
※本調査では「利用者はいない」の内訳について、「制度対象がいたにもかかわらず利用者はいなかった」ものか、「制度対象がいなかったことから利用者はいなかった」ものかは把握できない。

## ⑪ 事業所内保育施設の設置運営

### 1) 正社員・職員

事業所内保育施設の利用実績について、正社員・職員をみると、「全体」では「制度がない」が84.5%で、「利用者はいない」が8.0%、「利用者がいる」は6.9%となっている。

図表Ⅲ-107 制度利用実績（令和3年10月1日～令和4年10月31日の実績）  
事業所内保育施設の設置運営\_正社員・職員：単数回答（問13\_11①）



数表Ⅲ-107

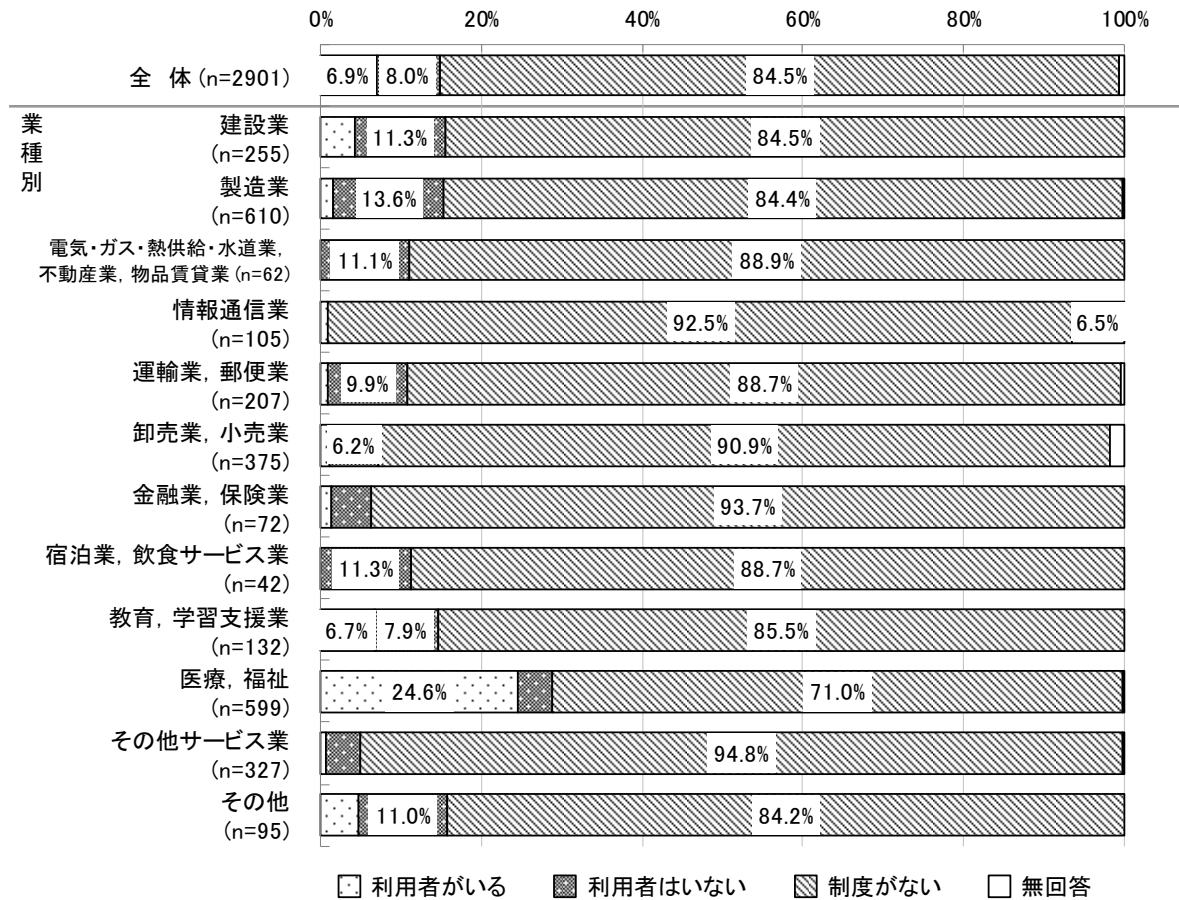
		合計	問13.制度利用実績①正社員・職員 (11)事業所内保育施設の設置運営				(%)
			利用者が いる	利用者は いない	制度がない	無回答	
全 体		2901	6.9	8.0	84.5	0.6	
従業員規模別	51～100人	1480	3.2	11.6	84.3	0.9	
	101～300人	987	7.6	5.1	87.4	0.0	
	301～500人	197	14.2	3.6	81.7	0.6	
	501～1,000人	123	20.7	2.0	76.7	0.7	
	1,001人以上	114	20.2	0.9	76.3	2.6	

※本調査では「利用者はいない」の内訳について、「制度対象がいたにもかかわらず利用者はいなかった」ものか、「制度対象がいなかったことから利用者はいなかった」ものかは把握できない。

(業種別)

図表Ⅲ-108 制度利用実績（令和3年10月1日～令和4年10月31日の実績）

事業所内保育施設の設置運営\_正社員・職員：単数回答（問13\_11①）



数表Ⅲ-108

		合計	問 13.制度利用実績①正社員・職員 (11)事業所内保育施設の設置運営			
			利用者が いる	利用者は いない	制度がない	無回答
全 体		2901	6.9	8.0	84.5	0.6
業 種 別	建設業	255	4.2	11.3	84.5	0.0
	製造業	610	1.7	13.6	84.4	0.3
	電気・ガス・熱供給・水道業、不 動産業、物品賃貸業	62	0.0	11.1	88.9	0.0
	情報通信業	105	1.0	0.0	92.5	6.5
	運輸業、郵便業	207	1.0	9.9	88.7	0.4
	卸売業、小売業	375	1.1	6.2	90.9	1.8
	金融業、保険業	72	1.4	4.9	93.7	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	42	0.0	11.3	88.7	0.0
	教育、学習支援業	132	6.7	7.9	85.5	0.0
	医療、福祉	599	24.6	4.2	71.0	0.2
	その他サービス業	327	0.7	4.3	94.8	0.3
	その他	95	4.8	11.0	84.2	0.0

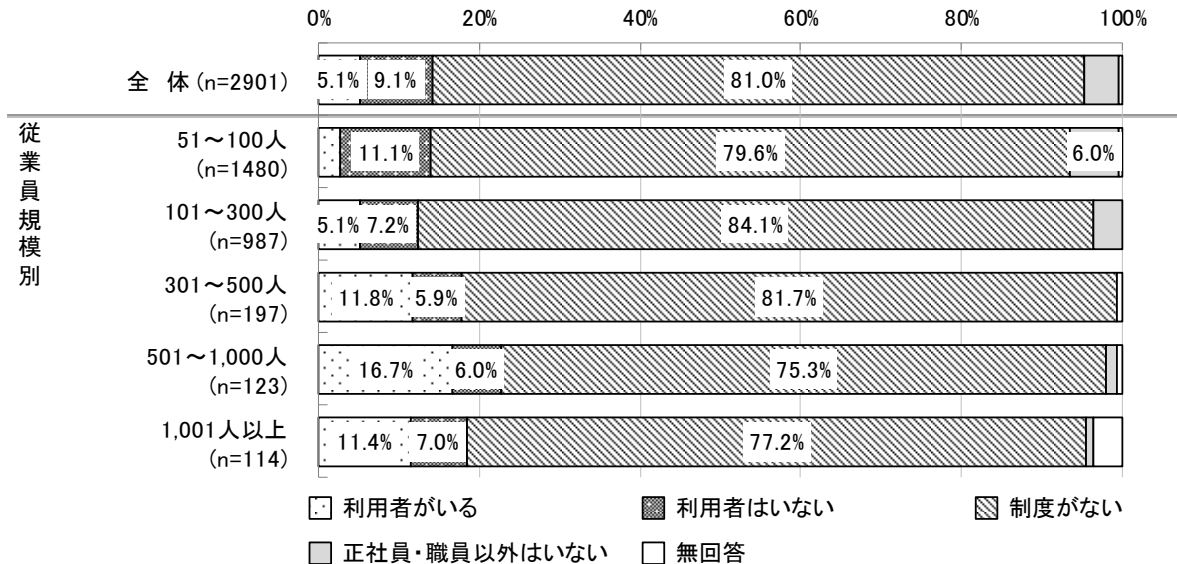
※本調査では「利用者はいない」の内訳について、「制度対象がいたにもかかわらず利用者はいなかった」ものか、「制度対象がいなかったことから利用者はいなかった」ものかは把握できない。

## 2) 正社員・職員以外（契約社員、パート、アルバイト等）

事業所内保育施設の利用実績について、正社員・職員以外をみると、「全体」では「制度がない」が81.0%で、「利用者はいない」が9.1%、「利用者がいる」は5.1%となっている。

図表Ⅲ-109 制度利用実績（令和3年10月1日～令和4年10月31日の実績）

事業所内保育施設の設置運営\_正社員・職員以外：単数回答（問13\_11②）



数表Ⅲ-109

		合計	問 13.制度利用実績②正社員・職員以外 (11)事業所内保育施設の設置運営				
			利用者が いる	利用者は いない	制度がない	正社員・ 職員以外は いない	無回答
全 体		2901	5.1	9.1	81.0	4.4	0.4
従業員規模別	51～100 人	1480	2.8	11.1	79.6	6.0	0.5
	101～300 人	987	5.1	7.2	84.1	3.6	0.0
	301～500 人	197	11.8	5.9	81.7	0.0	0.6
	501～1,000 人	123	16.7	6.0	75.3	1.3	0.7
	1,001 人以上	114	11.4	7.0	77.2	0.9	3.5

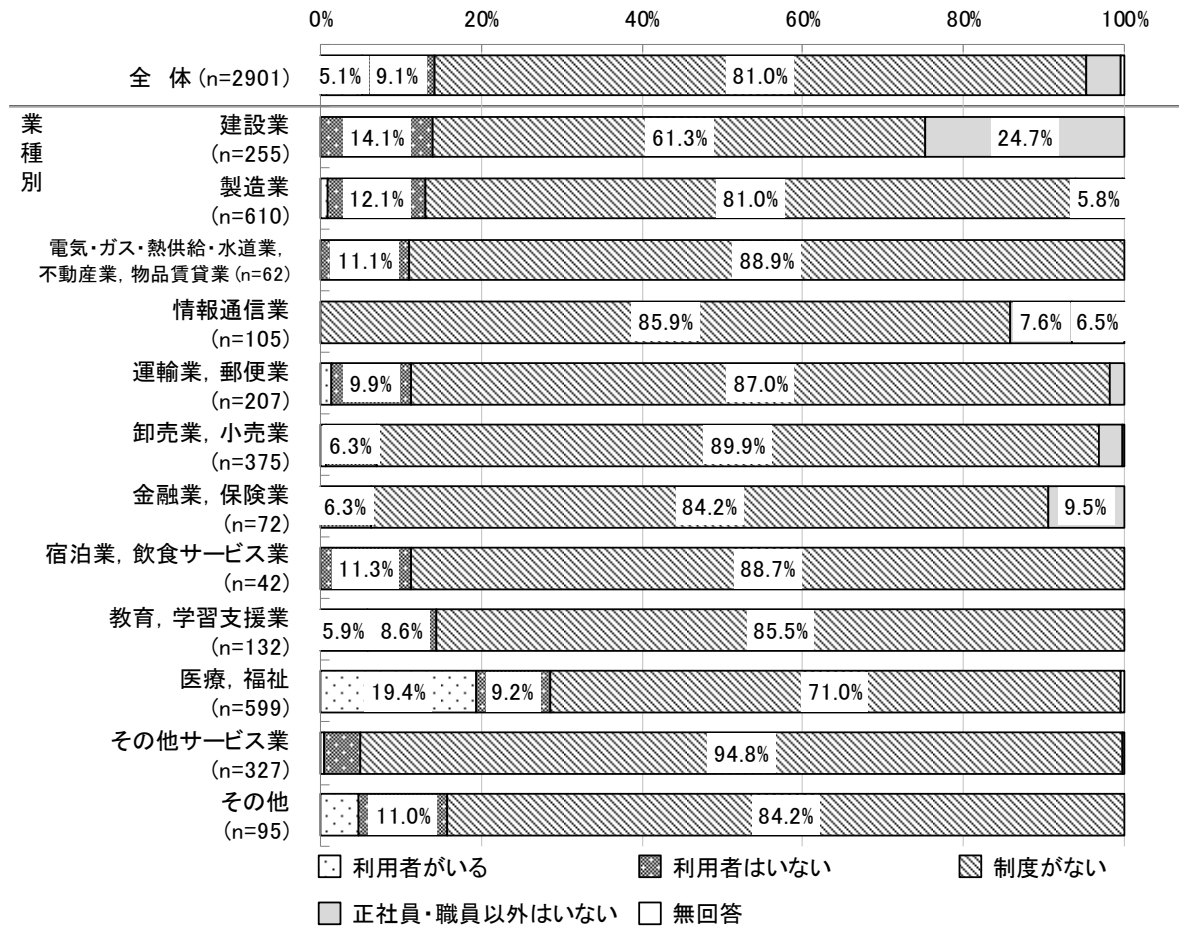
※本調査では「利用者はいない」の内訳について、「制度対象がいたにもかかわらず利用者はいなかった」ものか、「制度対象がいなかったことから利用者はいなかった」ものかは把握できない。



(業種別)

図表Ⅲ-110 制度利用実績（令和3年10月1日～令和4年10月31日の実績）

事業所内保育施設の設置運営\_正社員・職員以外：単数回答（問13\_11②）



数表Ⅲ-110

		合計	問 13.制度利用実績②正社員・職員以外(11)事業所内保育施設の設置運営				
			利用者がいる	利用者はいない	制度がない	正社員・職員以外は いない	無回答
全 体		2901	5.1	9.1	81.0	4.4	0.4
業 種 別	建設業	255	0.0	14.1	61.3	24.7	0.0
	製造業	610	0.9	12.1	81.0	5.8	0.2
	電気・ガス・熱供給・水道業、不動産業、物品賃貸業	62	0.0	11.1	88.9	0.0	0.0
	情報通信業	105	0.0	0.0	85.9	7.6	6.5
	運輸業、郵便業	207	1.4	9.9	87.0	1.7	0.0
	卸売業、小売業	375	0.7	6.3	89.9	2.8	0.3
	金融業、保険業	72	0.0	6.3	84.2	9.5	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	42	0.0	11.3	88.7	0.0	0.0
	教育、学習支援業	132	5.9	8.6	85.5	0.0	0.0
	医療、福祉	599	19.4	9.2	71.0	0.0	0.5
	その他サービス業	327	0.4	4.6	94.8	0.0	0.3
	その他	95	4.8	11.0	84.2	0.0	0.0

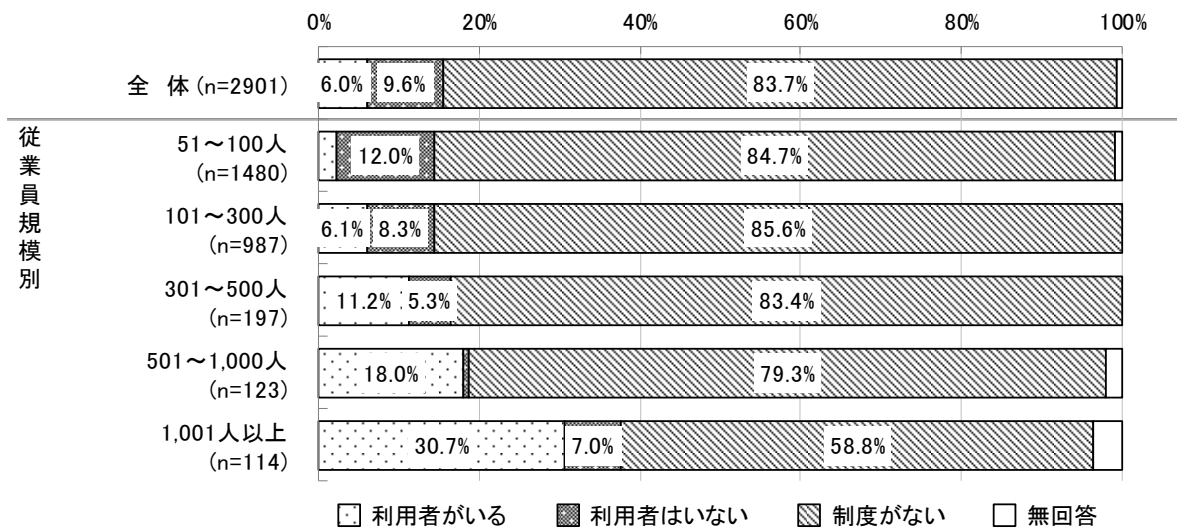
※本調査では「利用者はいない」の内訳について、「制度対象がいたにもかかわらず利用者はいなかった」ものか、「制度対象がいなかったことから利用者はいなかった」ものかは把握できない。

## ⑫ 保育サービスに関する費用助成

### 1) 正社員・職員

保育サービスに関する費用助成の利用実績について、正社員・職員をみると、「全体」では「制度がない」が83.7%で、「利用者はいない」が9.6%、「利用者がいる」は6.0%となっている。

図表Ⅲ-111 制度利用実績（令和3年10月1日～令和4年10月31日の実績）  
保育サービスに関する費用助成\_正社員・職員：単数回答（問13\_12①）



数表Ⅲ-111

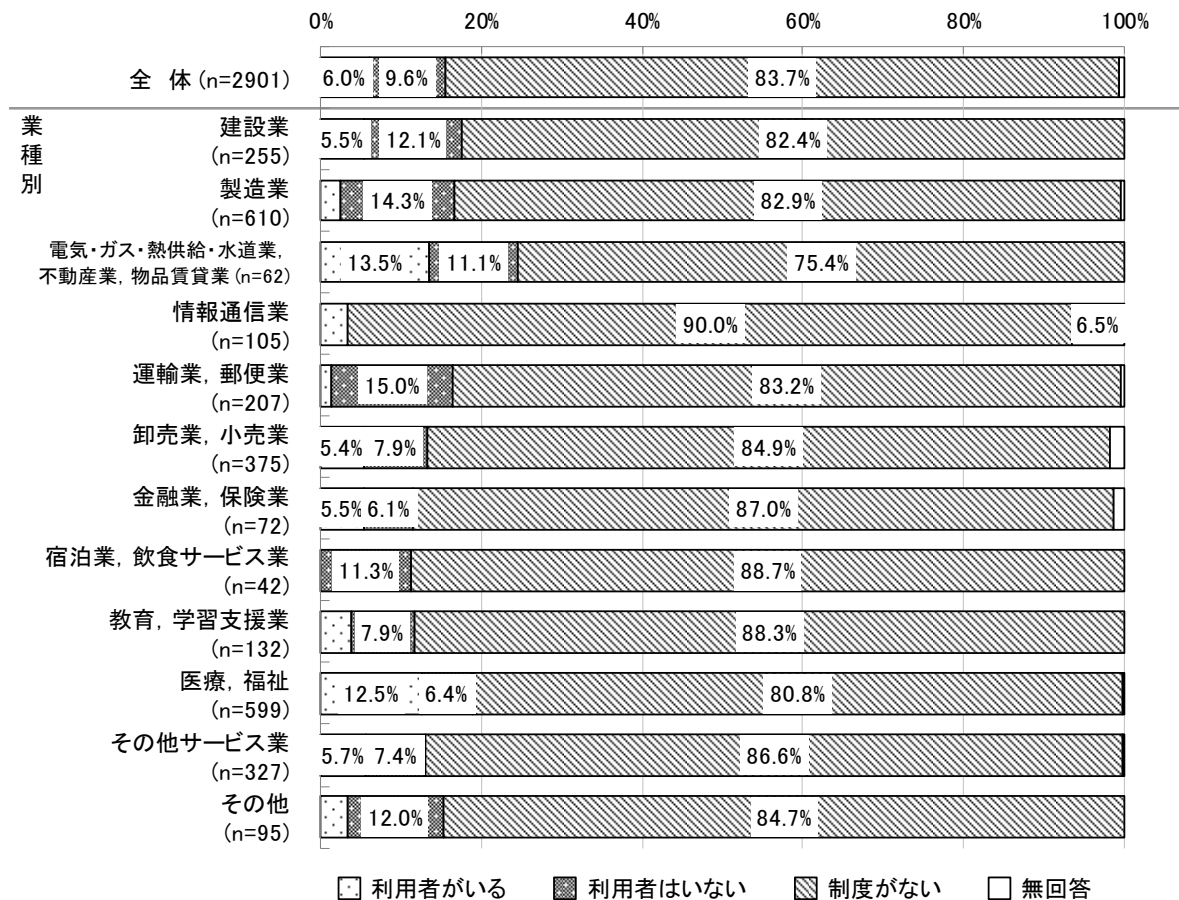
		合計	問13.制度利用実績①正社員・職員 (12)保育サービスに関する費用助成				(%)
			利用者が いる	利用者はい ない	制度がない	無回答	
全 体		2901	6.0	9.6	83.7	0.7	
従業員規模別	51～100人	1480	2.3	12.0	84.7	0.9	
	101～300人	987	6.1	8.3	85.6	0.0	
	301～500人	197	11.2	5.3	83.4	0.0	
	501～1,000人	123	18.0	0.7	79.3	2.0	
	1,001人以上	114	30.7	7.0	58.8	3.5	

※本調査では「利用者はいない」の内訳について、「制度対象がいたにもかかわらず利用者はいなかった」ものか、「制度対象がいなかったことから利用者はいなかった」ものかは把握できない。

(業種別)

図表Ⅲ-112 制度利用実績（令和3年10月1日～令和4年10月31日の実績）

保育サービスに関する費用助成\_正社員・職員：単数回答（問13\_12①）



数表Ⅲ-112

		合計	問 13.制度利用実績①正社員・職員 (12)保育サービスに関する費用助成			
			利用者が いる	利用者は いない	制度がない	無回答
全 体		2901	6.0	9.6	83.7	0.7
業 種 別	建設業	255	5.5	12.1	82.4	0.0
	製造業	610	2.4	14.3	82.9	0.4
	電気・ガス・熱供給・水道業、不 動産業、物品賃貸業	62	13.5	11.1	75.4	0.0
	情報通信業	105	3.5	0.0	90.0	6.5
	運輸業、郵便業	207	1.4	15.0	83.2	0.4
	卸売業、小売業	375	5.4	7.9	84.9	1.8
	金融業、保険業	72	5.5	6.1	87.0	1.4
	宿泊業、飲食サービス業	42	0.0	11.3	88.7	0.0
	教育、学習支援業	132	3.8	7.9	88.3	0.0
	医療、福祉	599	12.5	6.4	80.8	0.2
	その他サービス業	327	5.7	7.4	86.6	0.3
	その他	95	3.3	12.0	84.7	0.0

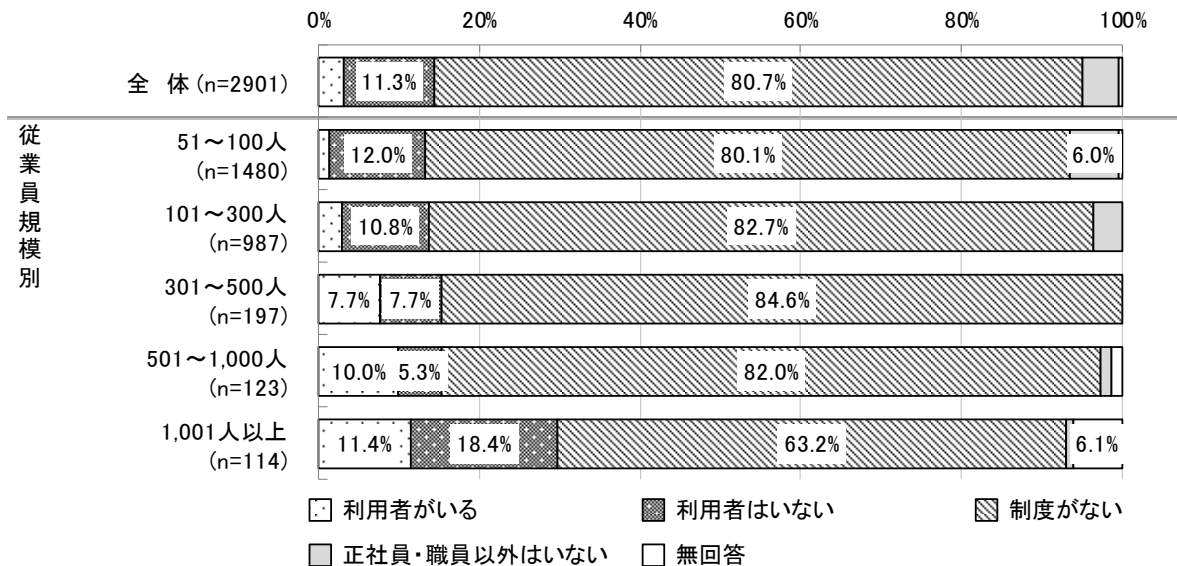
※本調査では「利用者はいない」の内訳について、「制度対象がいたにもかかわらず利用者はいなかった」ものか、「制度対象がいなかったことから利用者はいなかった」ものかは把握できない。

## 2) 正社員・職員以外（契約社員、パート、アルバイト等）

保育サービスに関する費用助成の利用実績について、正社員・職員以外をみると、「全体」では「制度がない」が80.7%で、「利用者はいない」が11.3%、「利用者がいる」が3.1%となっている。

図表Ⅲ-113 制度利用実績（令和3年10月1日～令和4年10月31日の実績）

保育サービスに関する費用助成\_正社員・職員以外：単数回答（問13\_12②）



数表Ⅲ-113

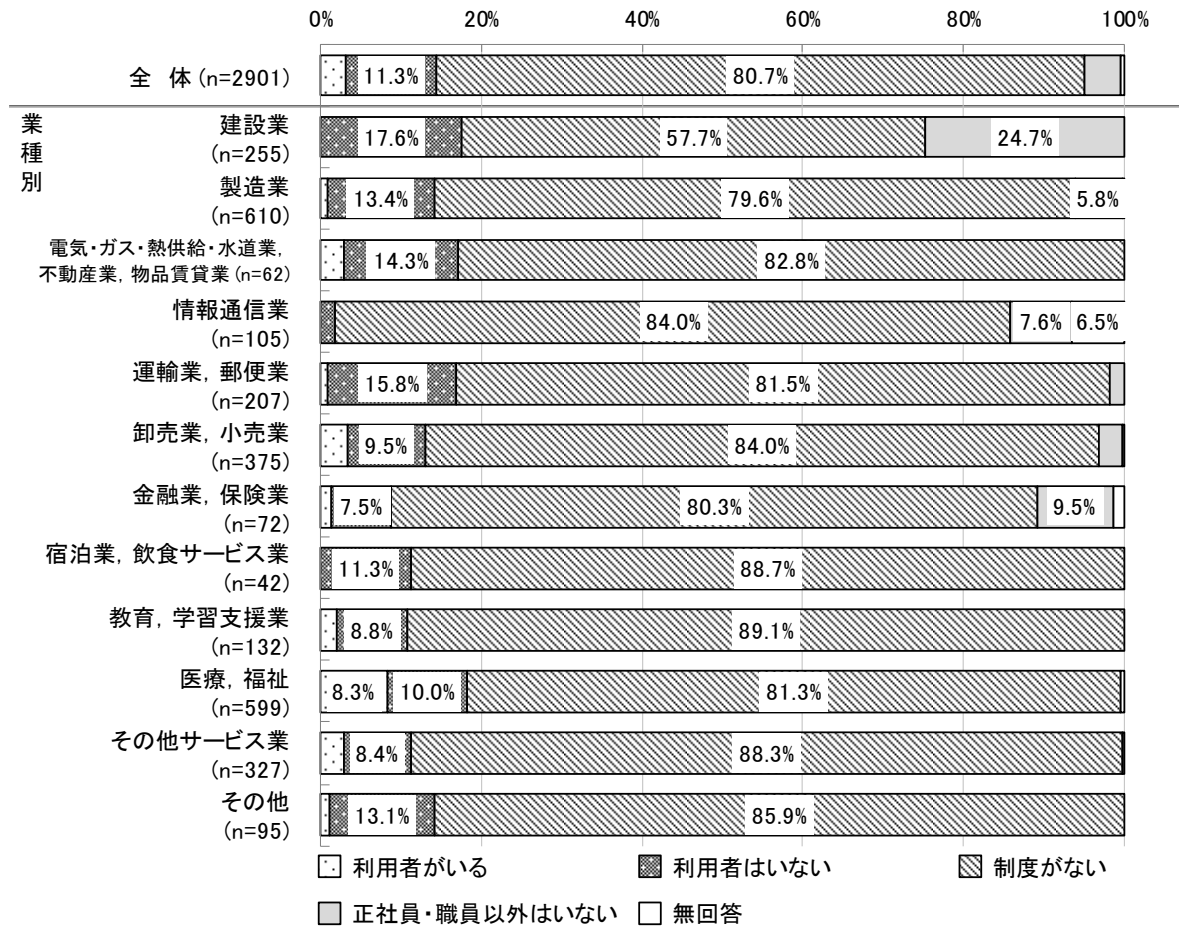
		合計	問 13.制度利用実績②正社員・職員以外 (12)保育サービスに関する費用助成				
			利用者が いる	利用者は いない	制度がない	正社員・ 職員以外は いない	無回答
全 体		2901	3.1	11.3	80.7	4.4	0.5
従業員規模別	51～100 人	1480	1.4	12.0	80.1	6.0	0.5
	101～300 人	987	2.9	10.8	82.7	3.6	0.0
	301～500 人	197	7.7	7.7	84.6	0.0	0.0
	501～1,000 人	123	10.0	5.3	82.0	1.3	1.3
	1,001 人以上	114	11.4	18.4	63.2	0.9	6.1

※本調査では「利用者はいない」の内訳について、「制度対象がいたにもかかわらず利用者はいなかった」ものか、「制度対象がいなかったことから利用者はいなかった」ものかは把握できない。

(業種別)

図表Ⅲ-114 制度利用実績（令和3年10月1日～令和4年10月31日の実績）

保育サービスに関する費用助成\_正社員・職員以外：単数回答（問13\_12②）



数表Ⅲ-114

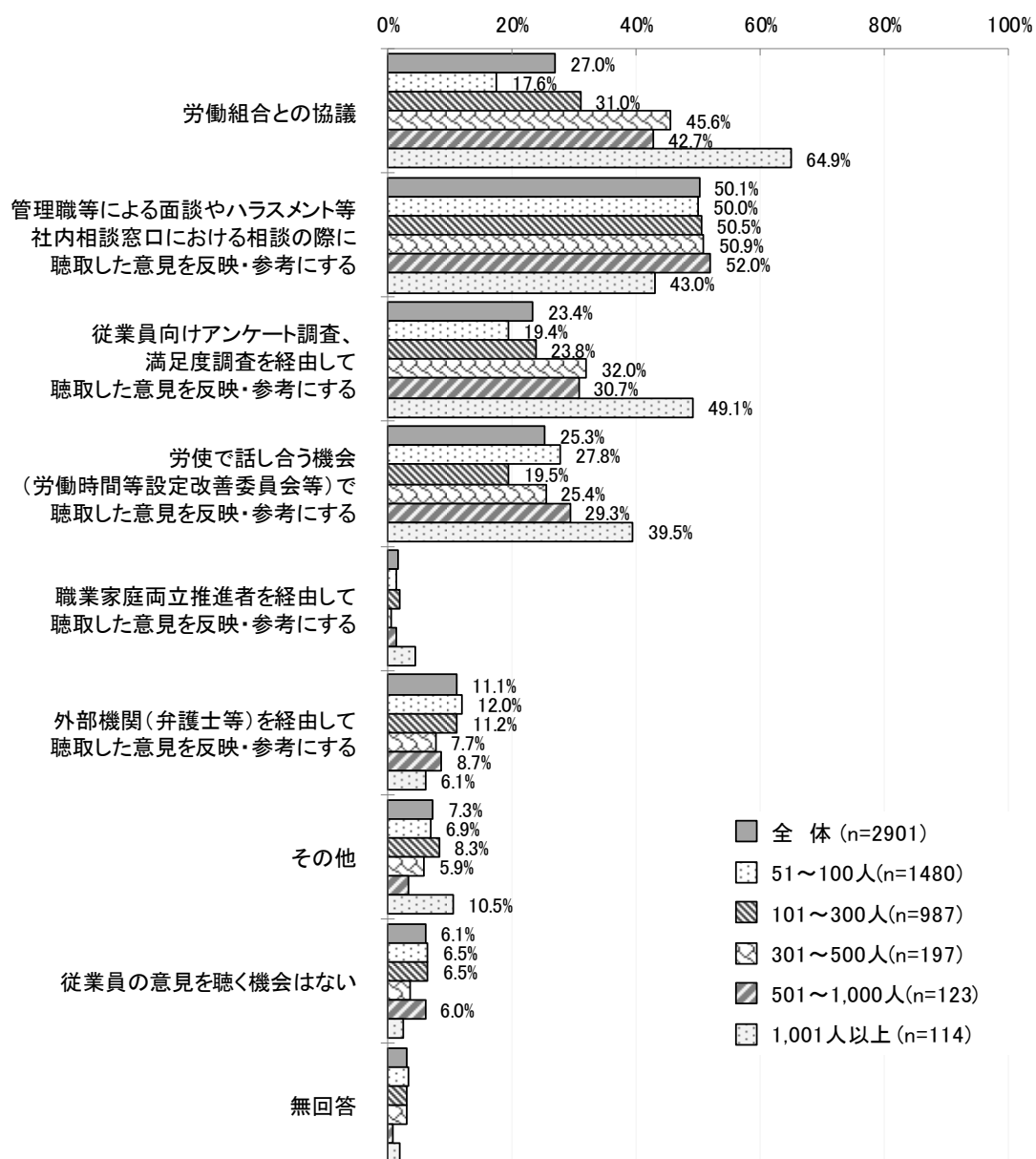
		合計	問 13.制度利用実績②正社員・職員以外 (12)保育サービスに関する費用助成				
			利用者が いる	利用者は いない	制度がない	正社員・ 職員以外は いない	無回答
全 体		2901	3.1	11.3	80.7	4.4	0.5
業 種 別	建設業	255	0.0	17.6	57.7	24.7	0.0
	製造業	610	0.8	13.4	79.6	5.8	0.3
	電気・ガス・熱供給・水道業、不 動産業、物品賃貸業	62	2.9	14.3	82.8	0.0	0.0
	情報通信業	105	0.0	1.9	84.0	7.6	6.5
	運輸業、郵便業	207	1.0	15.8	81.5	1.7	0.0
	卸売業、小売業	375	3.5	9.5	84.0	2.8	0.3
	金融業、保険業	72	1.4	7.5	80.3	9.5	1.4
	宿泊業、飲食サービス業	42	0.0	11.3	88.7	0.0	0.0
	教育、学習支援業	132	2.1	8.8	89.1	0.0	0.0
	医療、福祉	599	8.3	10.0	81.3	0.0	0.5
	その他サービス業	327	2.9	8.4	88.3	0.0	0.3
	その他	95	1.1	13.1	85.9	0.0	0.0

※本調査では「利用者はいない」の内訳について、「制度対象がいたにもかかわらず利用者はいなかった」ものか、「制度対象がいなかったことから利用者はいなかった」ものかは把握できない。

### (9) 仕事と育児の両立支援制度に関する従業員の意見を聞く手段

仕事と育児の両立支援制度を導入する場合や運用を改善する場合に、従業員の意見を聞く手段をみると、「全体」では「管理職等による面談やハラスメント等社内相談窓口における相談の際に聴取した意見を反映・参考にする」が50.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「労働組合との協議」が27.0%、「労使で話し合う機会（労働時間等設定改善委員会等）で聴取した意見を反映・参考にする」が25.3%となっている。

図表Ⅲ-115 仕事と育児の両立支援制度に関する従業員の意見を聞く手段：複数回答（問14）



数表Ⅲ-115

		合計	問 14.仕事と育児の両立支援制度に関する従業員の意見を聞く手段				
			労働組合との協議	管理職等による面談やハラスメント等社内相談窓口における相談の際に聴取した意見を反映・参考にする	従業員向けアンケート調査、満足度調査を経由して聴取した意見を反映・参考にする	労使で話し合う機会(労働時間等設定改善委員会等)で聴取した意見を反映・参考にする	職業家庭両立推進者を経由して聴取した意見を反映・参考にする
全 体		2901	27.0	50.1	23.4	25.3	1.6
従業員規模別	51～100 人	1480	17.6	50.0	19.4	27.8	1.4
	101～300 人	987	31.0	50.5	23.8	19.5	1.8
	301～500 人	197	45.6	50.9	32.0	25.4	0.6
	501～1,000 人	123	42.7	52.0	30.7	29.3	1.3
	1,001 人以上	114	64.9	43.0	49.1	39.5	4.4

(%)

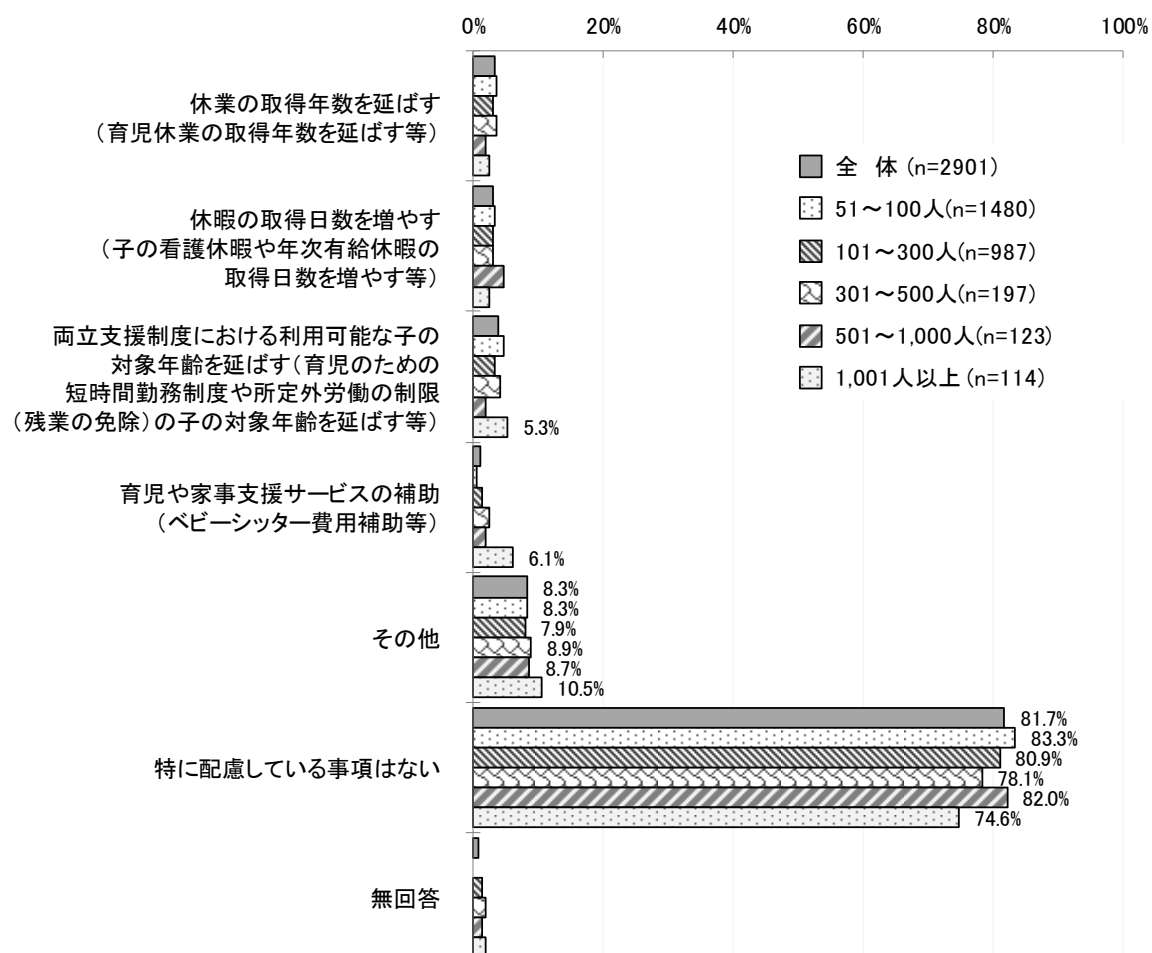
		合計	外部機関(弁護士等)を経由して聴取した意見を反映・参考にする	その他	従業員の意見を聴く機会はない	無回答
全 体		2901	11.1	7.3	6.1	2.9
従業員規模別	51～100 人	1480	12.0	6.9	6.5	3.2
	101～300 人	987	11.2	8.3	6.5	2.9
	301～500 人	197	7.7	5.9	3.6	3.0
	501～1,000 人	123	8.7	3.3	6.0	0.7
	1,001 人以上	114	6.1	10.5	2.6	1.8

(%)

## (10) 事情がある労働者の子に対する特別な配慮

労働者の子に特別な事情がある場合（障害がある場合、医療的ケアを必要とする場合）の特別な配慮をみると、「全体」では「特に配慮している事項はない」が 81.7%でもっとも回答割合が高く、次いで「その他」が 8.3%、「両立支援制度における利用可能な子の対象年齢を延ばす（育児のための短時間勤務制度や所定外労働の制限（残業の免除）の子の対象年齢を延ばす等）」が 4.0%となっている。

図表Ⅲ-116 事情がある労働者の子に対する特別な配慮：複数回答（問 15）





数表Ⅲ-116

		合計	問 15.事情がある労働者の子に対する特別な配慮			
			休業の取得年数を延ばす(育児休業の取得年数を延ばす等)	休暇の取得日数を増やす(子の看護休暇や年次有給休暇の取得日数を増やす等)	両立支援制度における利用可能な子の対象年齢を延ばす(育児のための短時間勤務制度や所定外労働の制限(残業の免除)の子の対象年齢を延ばす等)	育児や家事支援サービスの補助(ベビーシッター費用補助等)
全 体		2901	3.3	3.1	4.0	1.2
従業員規模別	51～100 人	1480	3.7	3.2	4.6	0.5
	101～300 人	987	2.9	2.9	3.2	1.4
	301～500 人	197	3.6	3.0	4.1	2.4
	501～1,000 人	123	2.0	4.7	2.0	2.0
	1,001 人以上	114	2.6	2.6	5.3	6.1

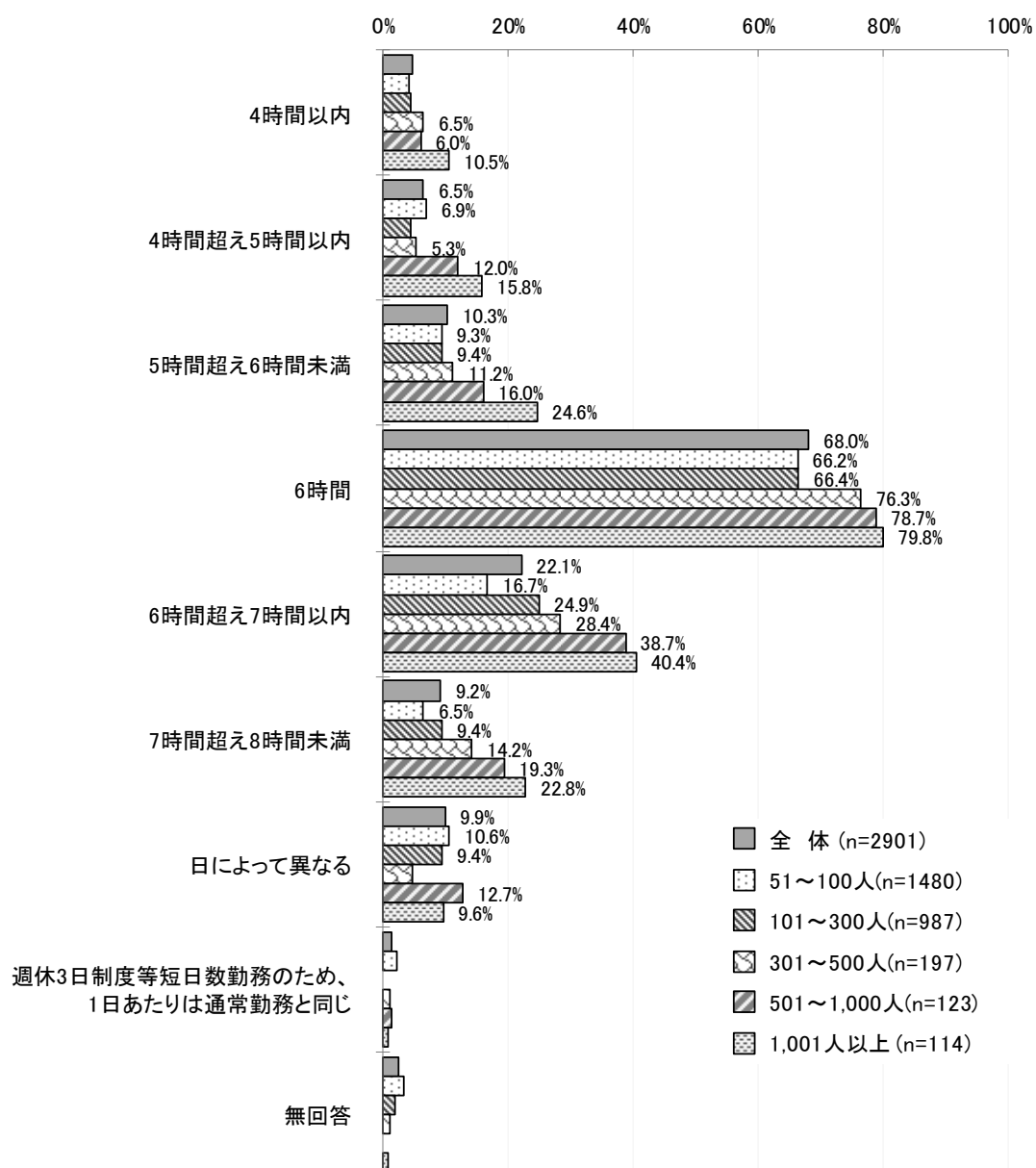
(%)

		合計	その他	特に配慮している事項はない	無回答	
全 体		2901	8.3	81.7	0.7	(%)
従業員規模別	51～100 人	1480	8.3	83.3	0.0	
	101～300 人	987	7.9	80.9	1.4	
	301～500 人	197	8.9	78.1	1.8	
	501～1,000 人	123	8.7	82.0	1.3	
	1,001 人以上	114	10.5	74.6	1.8	

# (11) 育児のための短時間勤務制度について、正社員・職員の1日の設定勤務時間

育児のための短時間勤務制度について、正社員・職員の1日の勤務時間の設定をみると、「全体」では「6時間」が68.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「6時間超え7時間以内」が22.1%、「5時間超え6時間未満」が10.3%となっている。

図表Ⅲ-117 育児のための短時間勤務制度について、正社員・職員の1日の設定勤務時間  
：複数回答（問16）



数表Ⅲ-117

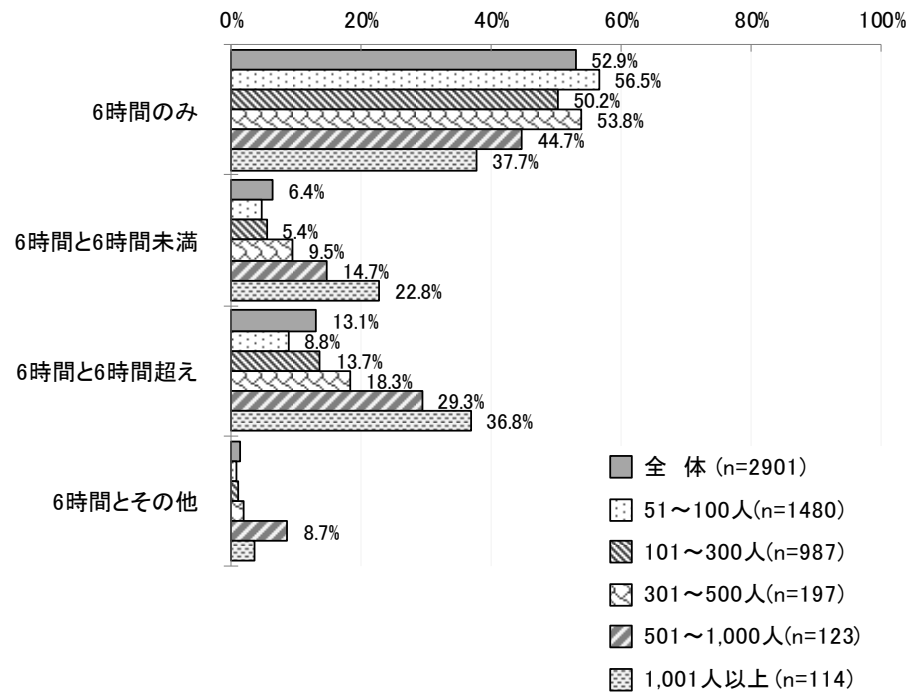
		合計	問 16.育児のための短時間勤務制度について、正社員・職員の１日の設定勤務時間								
			4時間以内	4時間超え5時間以内	5時間超え6時間未満	6時間	6時間超え7時間以内	7時間超え8時間未満	日によって異なる	1日あたりは通常勤務と同じ 週休3日制度等短日数勤務のため、 無回答	
全 体		2901	4.7	6.5	10.3	68.0	22.1	9.2	9.9	1.4	2.4
従業員規模別	51～100 人	1480	4.2	6.9	9.3	66.2	16.7	6.5	10.6	2.3	3.2
	101～300 人	987	4.3	4.3	9.4	66.4	24.9	9.4	9.4	0.0	1.8
	301～500 人	197	6.5	5.3	11.2	76.3	28.4	14.2	4.7	1.2	1.2
	501～1,000 人	123	6.0	12.0	16.0	78.7	38.7	19.3	12.7	1.3	0.0
	1,001 人以上	114	10.5	15.8	24.6	79.8	40.4	22.8	9.6	0.9	0.9

(%)

(%)

<参考掲載>

図表Ⅲ-118 育児のための短時間勤務制度について、正社員・職員の1日の設定勤務時間「6時間」の設定とそれ以外の設定の組み合わせ：複数回答（問16）



数表Ⅲ-118

		合計	問 16.育児のための短時間勤務制度について、 正社員・職員の 1 日の設定勤務時間 ＜「6 時間」の設定とそれ以外の設定の組み合わせ＞			
			6 時間のみ	6 時間未満と 6 時間と	6 時間未満と 6 時間超え	6 時間と その他
全 体		2901	52.9	6.4	13.1	1.5
従業員規模別	51～100 人	1480	56.5	4.6	8.8	0.9
	101～300 人	987	50.2	5.4	13.7	1.1
	301～500 人	197	53.8	9.5	18.3	1.8
	501～1,000 人	123	44.7	14.7	29.3	8.7
	1,001 人以上	114	37.7	22.8	36.8	3.5

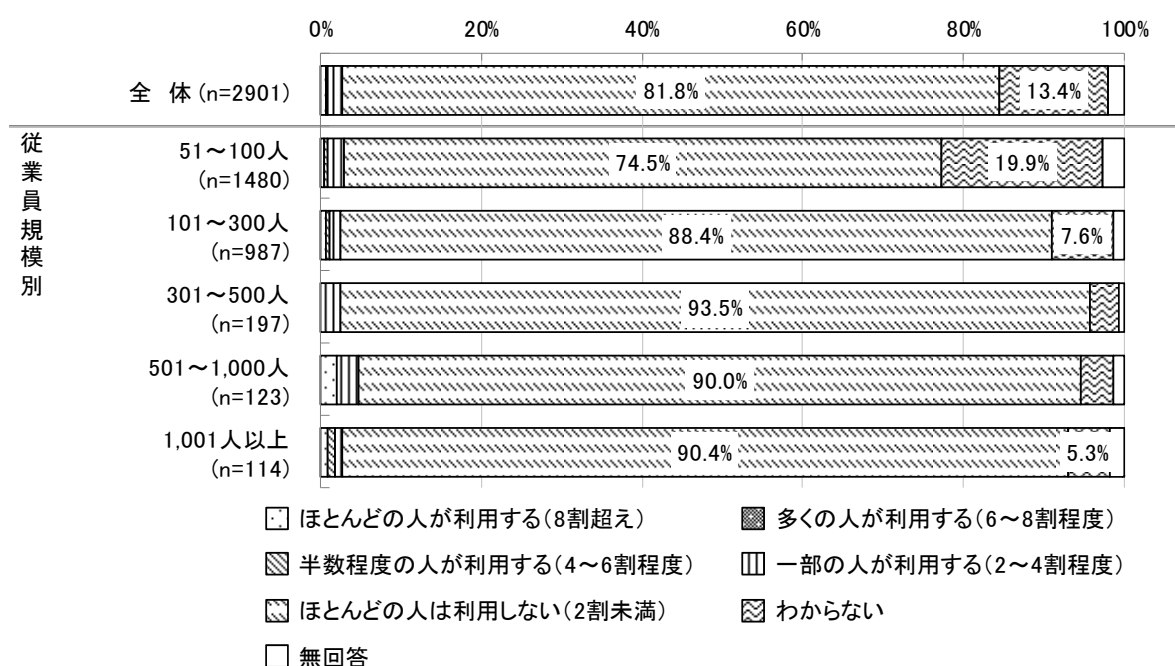
## (12) 育児のための短時間勤務制度利用状況

### ① 1日の所定労働時間を6時間以上とする短時間勤務制度

#### 1) 正社員・職員／男性

1日の所定労働時間を6時間以上とする短時間勤務制度の利用状況について、正社員・職員の男性をみると、「全体」では「ほとんどの人は利用しない（2割未満）」が81.8%でもっとも回答割合が高く、次いで「一部の人を利用する（2～4割程度）」が1.7%、「ほとんどの人が利用する（8割超え）」が0.6%となっている。

図表Ⅲ-119 育児のための短時間勤務制度利用状況\_1日の所定労働時間を6時間以上とする短時間勤務制度\_正社員・職員／男性：単数回答（問17\_1①）



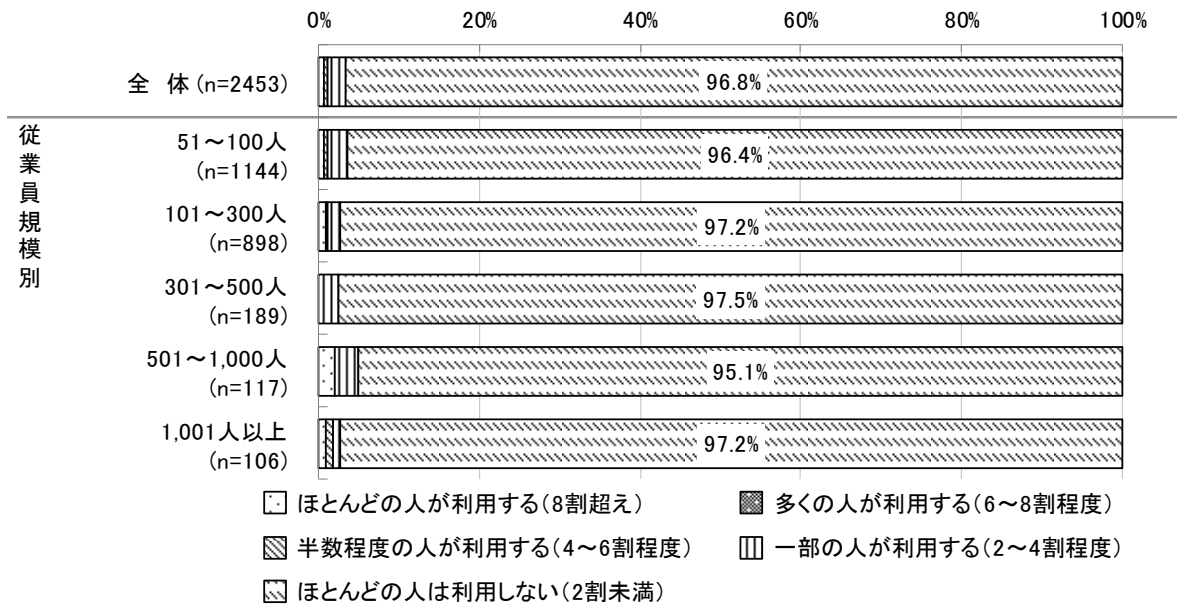
数表Ⅲ-119

		合計	問 17.育児のための短時間勤務制度利用状況 (1)1 日の所定労働時間を 6 時間以上とする短時間勤務制度①男性						
			ほとん どの人 が利用 する (8 割超 え)	多くの 人が利 用する (6～8 割程度)	半数程 度の人 が利用 する (4～6 割程度)	一部の 人が利 用する (2～4 割程度)	ほとん どの人 は利用 しない (2 割未 満)	わから ない	無回答
全 体		2901	0.6	0.0	0.4	1.7	81.8	13.4	2.1
従業員規模別	51～100 人	1480	0.5	0.0	0.5	1.9	74.5	19.9	2.8
	101～300 人	987	0.7	0.0	0.4	1.4	88.4	7.6	1.4
	301～500 人	197	0.0	0.0	0.0	2.4	93.5	3.6	0.6
	501～1,000 人	123	2.0	0.0	0.0	2.7	90.0	4.0	1.3
	1,001 人以上	114	0.9	0.0	0.9	0.9	90.4	5.3	1.8

<参考掲載>

※本設問で、「1.ほとんどの人が利用する（8割超え）」～「5.ほとんどの人は利用しない（2割未満）」を選択した回答者を集計対象とする。

図表Ⅲ-120 育児のための短時間勤務制度利用状況\_1日の所定労働時間を6時間以上とする  
短時間勤務制度\_正社員・職員／男性：単数回答（問17\_1①）



数表Ⅲ-120

		合計	問 17.育児のための短時間勤務制度利用状況 (1)1 日の所定労働時間を 6 時間以上とする短時間勤務制度①男性 ＜※「わからない」・「無回答」を除く＞				
			ほとんどの人が利用する (8 割超え)	多くの人が利用する (6～8 割程度)	半数程度の人 が利用する (4～6 割程度)	一部の人が利用する (2～4 割程度)	ほとんどの人は利用しない (2 割未満)
全 体		2453	0.7	0.0	0.5	2.1	96.8
従業員規模別	51～100 人	1144	0.6	0.0	0.6	2.4	96.4
	101～300 人	898	0.8	0.0	0.4	1.6	97.2
	301～500 人	189	0.0	0.0	0.0	2.5	97.5
	501～1,000 人	117	2.1	0.0	0.0	2.8	95.1
	1,001 人以上	106	0.9	0.0	0.9	0.9	97.2

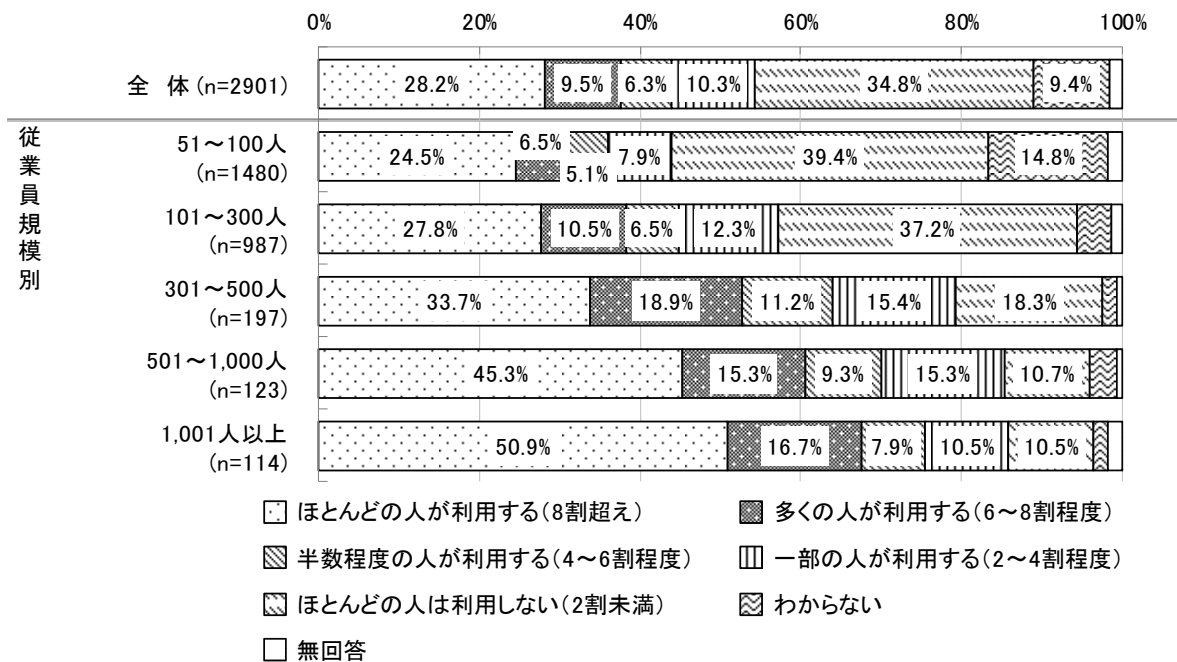
(%)

(%)

## 2) 正社員・職員／女性

1日の所定労働時間を6時間以上とする短時間勤務制度の利用状況について、正社員・職員の女性をみると、「全体」では「ほとんどの人は利用しない（2割未満）」が34.8%でもっとも回答割合が高く、次いで「ほとんどの人が利用する（8割超え）」が28.2%、「一部の人が利用する（2～4割程度）」が10.3%となっている。

図表Ⅲ-121 育児のための短時間勤務制度利用状況\_1日の所定労働時間を6時間以上とする短時間勤務制度\_正社員・職員／女性：単数回答（問17\_1②）



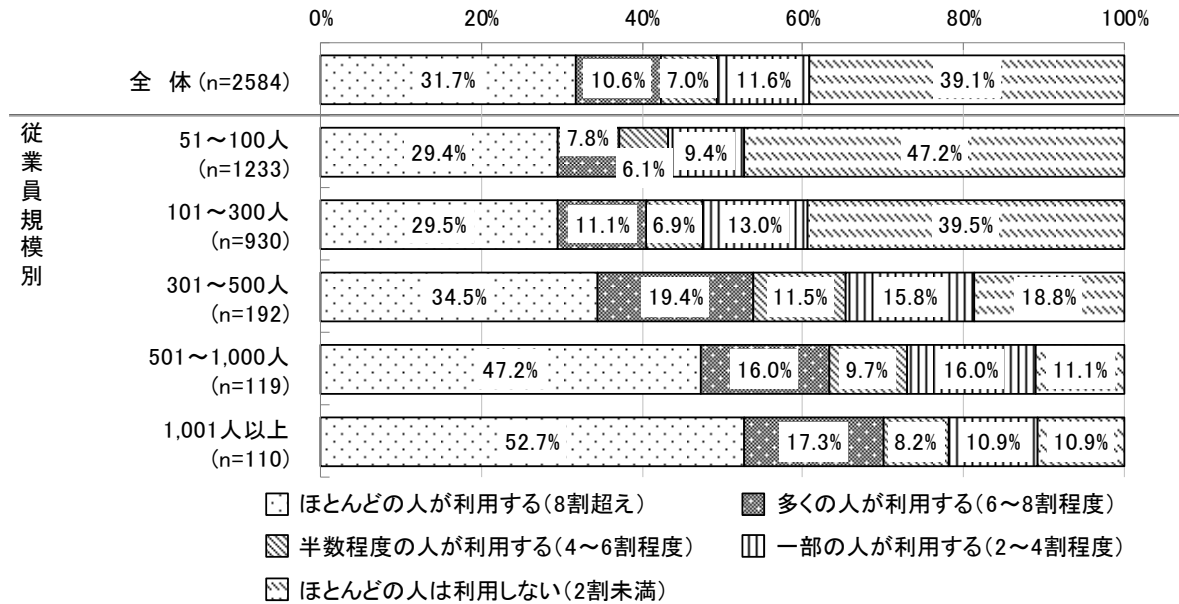
数表Ⅲ-121

		問 17.育児のための短時間勤務制度利用状況 (1)1日の所定労働時間を6時間以上とする短時間勤務制度②女性						
	合計	ほとん どの 人 が 利 用 す る (8割 超 え)	多 く の 人 が 利 用 す る (6～8 割 程 度)	半 数 程 度 の 人 が 利 用 す る (4～6 割 程 度)	一 部 の 人 が 利 用 す る (2～4 割 程 度)	ほと ん ど の 人 は 利 用 し な い (2割 未 満)	わ か ら な い	無 回 答
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
全 体	2901	28.2	9.5	6.3	10.3	34.8	9.4	1.6
従業員規模別	51～100人	1480	24.5	6.5	5.1	7.9	39.4	14.8
	101～300人	987	27.8	10.5	6.5	12.3	37.2	4.3
	301～500人	197	33.7	18.9	11.2	15.4	18.3	1.8
	501～1,000人	123	45.3	15.3	9.3	15.3	10.7	3.3
	1,001人以上	114	50.9	16.7	7.9	10.5	10.5	1.8

<参考掲載>

※本設問で、「1.ほとんどの人が利用する（8割超え）」～「5.ほとんどの人は利用しない（2割未満）」を選択した回答者を集計対象とする。

図表Ⅲ-122 育児のための短時間勤務制度利用状況\_1日の所定労働時間を6時間以上とする  
短時間勤務制度\_正社員・職員／女性：単数回答（問17\_1②）



数表Ⅲ-122

		合計	問 17.育児のための短時間勤務制度利用状況 (1)1 日の所定労働時間を 6 時間以上とする短時間勤務制度②女性 ＜※「わからない」・「無回答」を除く＞				
			ほとんどの人が利用する (8 割超え)	多くの人が利用する (6～8 割程度)	半数程度の人 が利用する (4～6 割程度)	一部の人が利用する (2～4 割程度)	ほとんどの人は利用しない (2 割未満)
全 体		2584	31.7	10.6	7.0	11.6	39.1
従業員規模別	51～100 人	1233	29.4	7.8	6.1	9.4	47.2
	101～300 人	930	29.5	11.1	6.9	13.0	39.5
	301～500 人	192	34.5	19.4	11.5	15.8	18.8
	501～1,000 人	119	47.2	16.0	9.7	16.0	11.1
	1,001 人以上	110	52.7	17.3	8.2	10.9	10.9

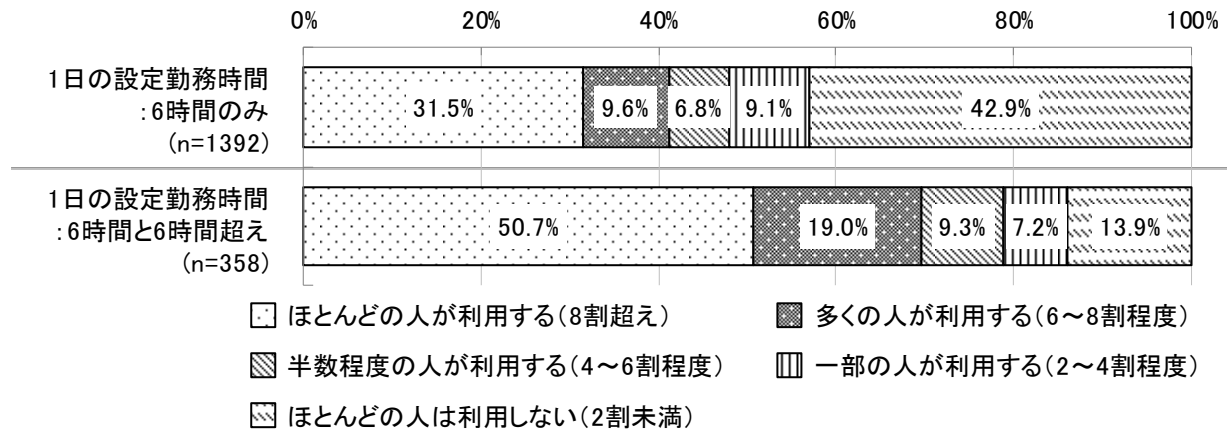
(%)



<参考掲載：1日の設定勤務時間別>

※本設問で、「1.ほとんどの人が利用する（8割超え）」～「5.ほとんどの人は利用しない（2割未満）」を選択した回答者を集計対象とする。

図表Ⅲ-123 育児のための短時間勤務制度利用状況\_1日の所定労働時間を6時間以上とする  
短時間勤務制度\_正社員・職員／女性：単数回答（問17\_1②）



数表Ⅲ-123

問 17.育児のための短時間勤務制度利用状況 (1)1 日の所定労働時間を 6 時間以上とする短時間勤務制度②女性 <※「わからない」・「無回答」を除く>						
	合計	ほとんどの 人が利用す る (8 割超え)	多くの人が 利用する (6～8 割程 度)	半数程度の人 が利用す る (4～6 割程 度)	一部の人が 利用する (2～4 割程 度)	ほとんどの 人は利用し ない (2 割未満)
1 日の設定勤務時間 :6 時間のみ	1392	31.5	9.6	6.8	9.1	42.9
1 日の設定勤務時間 :6 時間と 6 時間超え	358	50.7	19.0	9.3	7.2	13.9

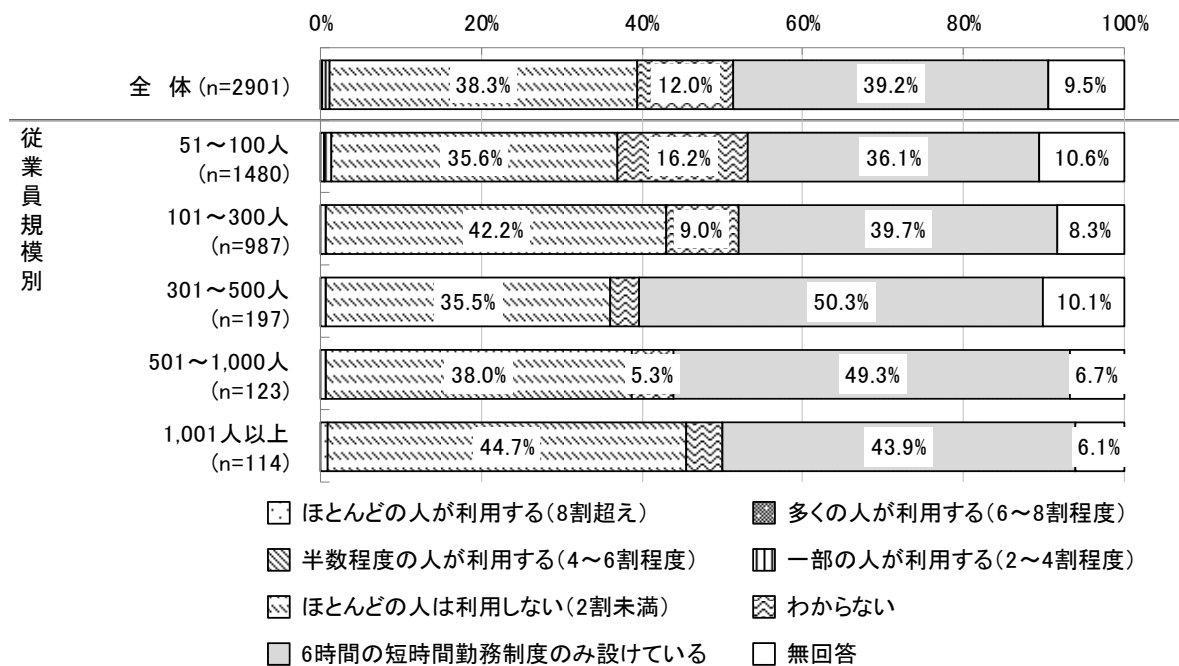
(%)

## ② 1日の所定労働時間を6時間未満とする短時間勤務制度

### 1) 正社員・職員／男性

1日の所定労働時間を6時間未満とする短時間勤務制度の利用状況について、正社員・職員の男性をみると、「全体」では「6時間の短時間勤務制度のみ設けている」が39.2%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(2割未満)」が38.3%、「一部の人が利用する(2～4割程度)」が0.8%となっている。

図表Ⅲ-124 育児のための短時間勤務制度利用状況\_1日の所定労働時間を6時間未満とする短時間勤務制度\_正社員・職員／男性：単数回答（問17\_2①）



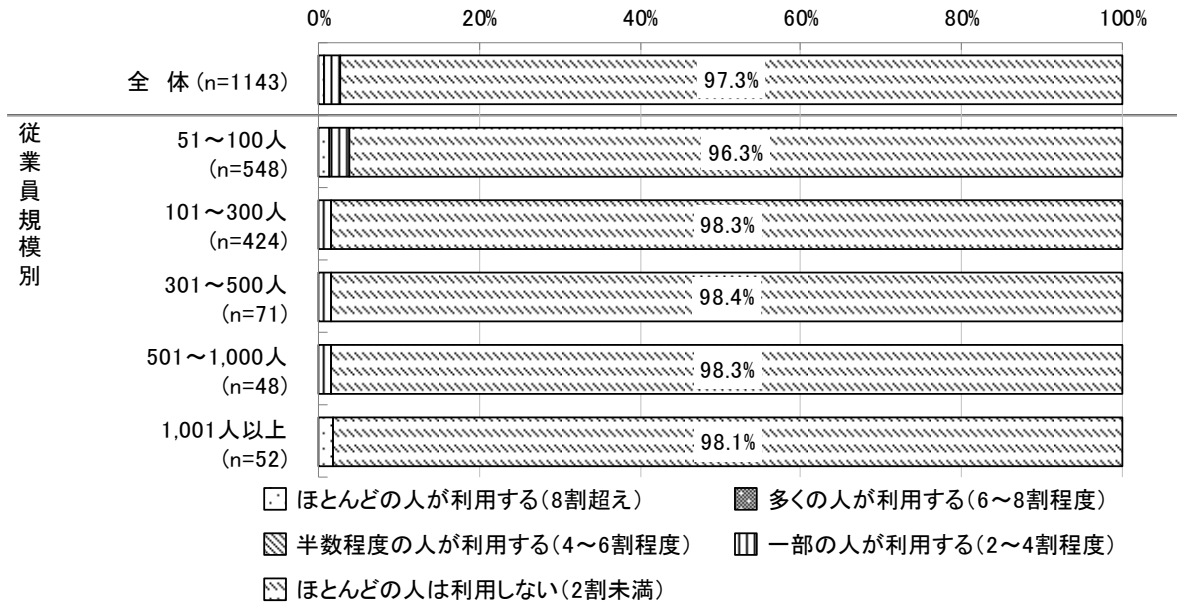
数表Ⅲ-124

		問17.育児のための短時間勤務制度利用状況 (2)1日の所定労働時間を6時間未満とする短時間勤務制度①男性								(%)
	従業員規模別	合計	ほとんどの人が利用する(8割超え)	多くの人が利用する(6～8割程度)	半数程度の人が利用する(4～6割程度)	一部の人が利用する(2～4割程度)	ほとんどの人は利用しない(2割未満)	わからない	6時間の短時間勤務制度のみ設けている	
全 体		2901	0.3	0.0	0.0	0.8	38.3	12.0	39.2	9.5
51～100人		1480	0.5	0.0	0.0	0.9	35.6	16.2	36.1	10.6
101～300人		987	0.0	0.0	0.0	0.7	42.2	9.0	39.7	8.3
301～500人		197	0.0	0.0	0.0	0.6	35.5	3.6	50.3	10.1
501～1,000人		123	0.0	0.0	0.0	0.7	38.0	5.3	49.3	6.7
1,001人以上		114	0.9	0.0	0.0	0.0	44.7	4.4	43.9	6.1

<参考掲載>

※本設問で、「1.ほとんどの人が利用する（8割超え）」～「5.ほとんどの人は利用しない（2割未満）」を選択した回答者を集計対象とする。

図表Ⅲ-125 育児のための短時間勤務制度利用状況\_1日の所定労働時間を6時間未満とする  
短時間勤務制度\_正社員・職員／男性：単数回答（問17\_2①）



数表Ⅲ-125

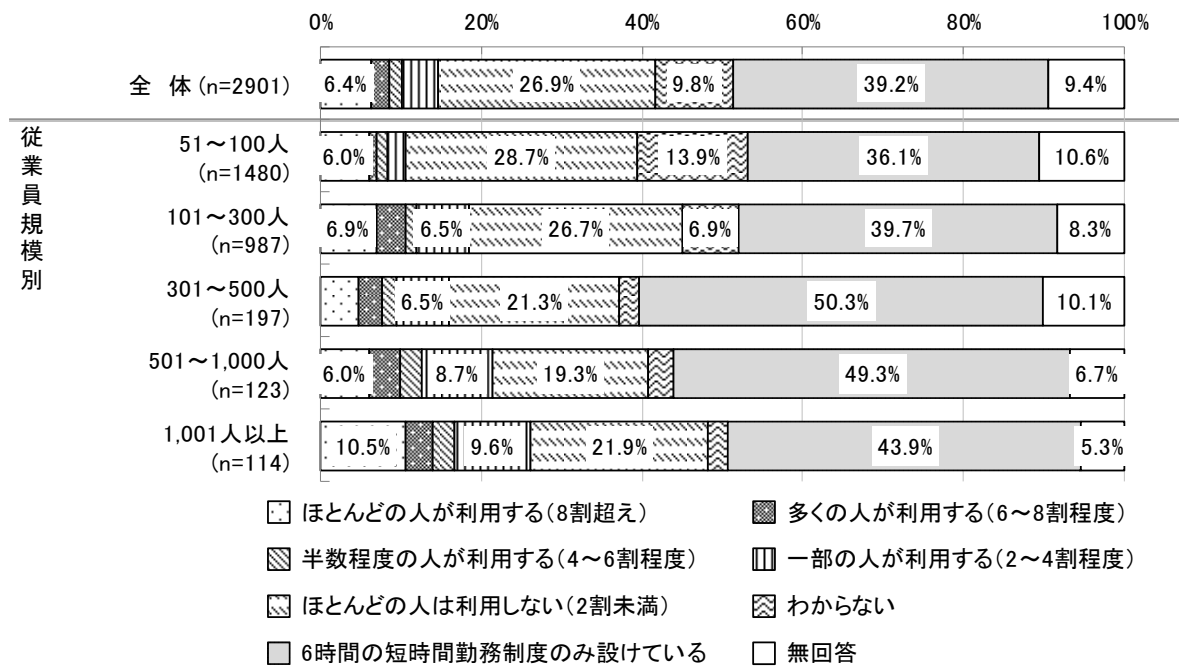
		合計	問 17.育児のための短時間勤務制度利用状況 (2)1 日の所定労働時間を 6 時間未満とする短時間勤務制度①男性 ＜※「わからない」・「6 時間の短時間勤務制度のみ設けている」・「無回答」を除く＞				
			ほとんどの 人が利用す る (8 割超え)	多くの人が 利用する (6～8 割程 度)	半数程度 の人が利用す る (4～6 割程 度)	一部の人が 利用する (2～4 割程 度)	ほとんどの 人は利用し ない (2 割未満)
全 体		1143	0.7	0.0	0.0	2.0	97.3
従業員規模別	51～100 人	548	1.3	0.0	0.0	2.5	96.3
	101～300 人	424	0.0	0.0	0.0	1.7	98.3
	301～500 人	71	0.0	0.0	0.0	1.6	98.4
	501～1,000 人	48	0.0	0.0	0.0	1.7	98.3
	1,001 人以上	52	1.9	0.0	0.0	0.0	98.1

(%)

## 2) 正社員・職員／女性

1日の所定労働時間を6時間未満とする短時間勤務制度の利用状況について、正社員・職員の女性をみると、「全体」では「6時間の短時間勤務制度のみ設けている」が39.2%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（2割未満）」が26.9%、「わからない」が9.8%となっている。

図表Ⅲ-126 育児のための短時間勤務制度利用状況\_1日の所定労働時間を6時間未満とする短時間勤務制度\_正社員・職員／女性：単数回答（問17\_2②）



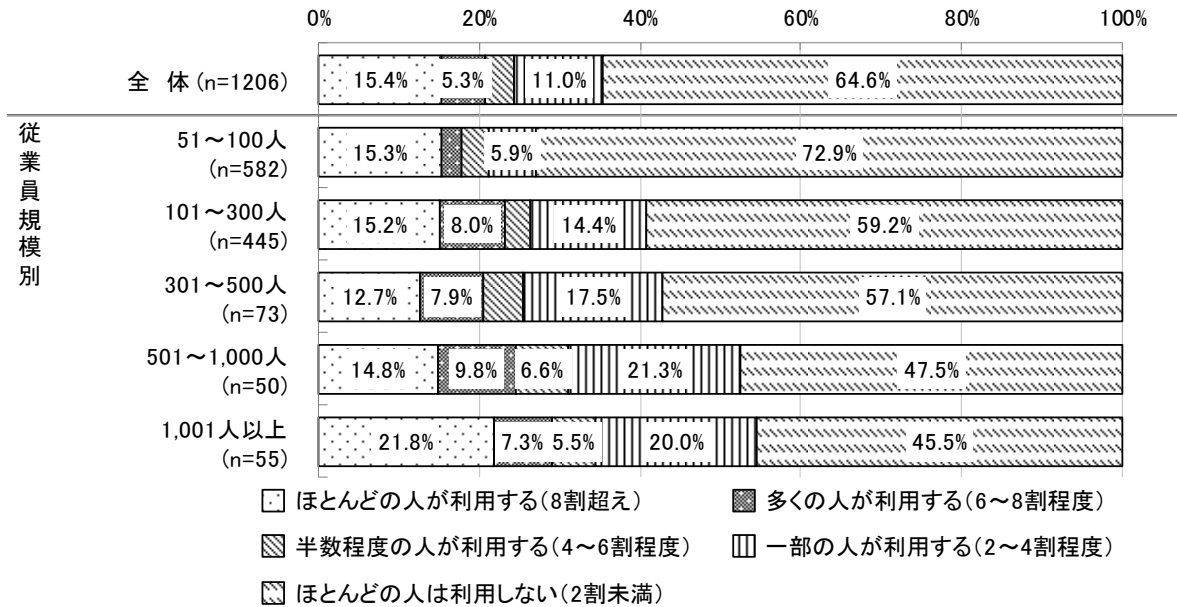
数表Ⅲ-126

		問17.育児のための短時間勤務制度利用状況 (2)1日の所定労働時間を6時間未満とする短時間勤務制度②女性								(%)
	従業員規模別	合計	ほとんどの人が利用する (8割超え)	多くの人が利用する (6～8割程度)	半数程度の人が利用する (4～6割程度)	一部の人が利用する (2～4割程度)	ほとんどの人は利用しない (2割未満)	わからない	6時間の短時間勤務制度のみ設けている	
全 体		2901	6.4	2.2	1.5	4.6	26.9	9.8	39.2	9.4
51～100人		1480	6.0	0.9	1.4	2.3	28.7	13.9	36.1	10.6
101～300人		987	6.9	3.6	1.4	6.5	26.7	6.9	39.7	8.3
301～500人		197	4.7	3.0	1.8	6.5	21.3	2.4	50.3	10.1
501～1,000人		123	6.0	4.0	2.7	8.7	19.3	3.3	49.3	6.7
1,001人以上		114	10.5	3.5	2.6	9.6	21.9	2.6	43.9	5.3

<参考掲載>

※本設問で、「1.ほとんどの人が利用する（8割超え）」～「5.ほとんどの人は利用しない（2割未満）」を選択した回答者を集計対象とする。

図表Ⅲ-127 育児のための短時間勤務制度利用状況\_1日の所定労働時間を6時間未満とする  
短時間勤務制度\_正社員・職員／女性：単数回答（問17\_2②）



数表Ⅲ-127

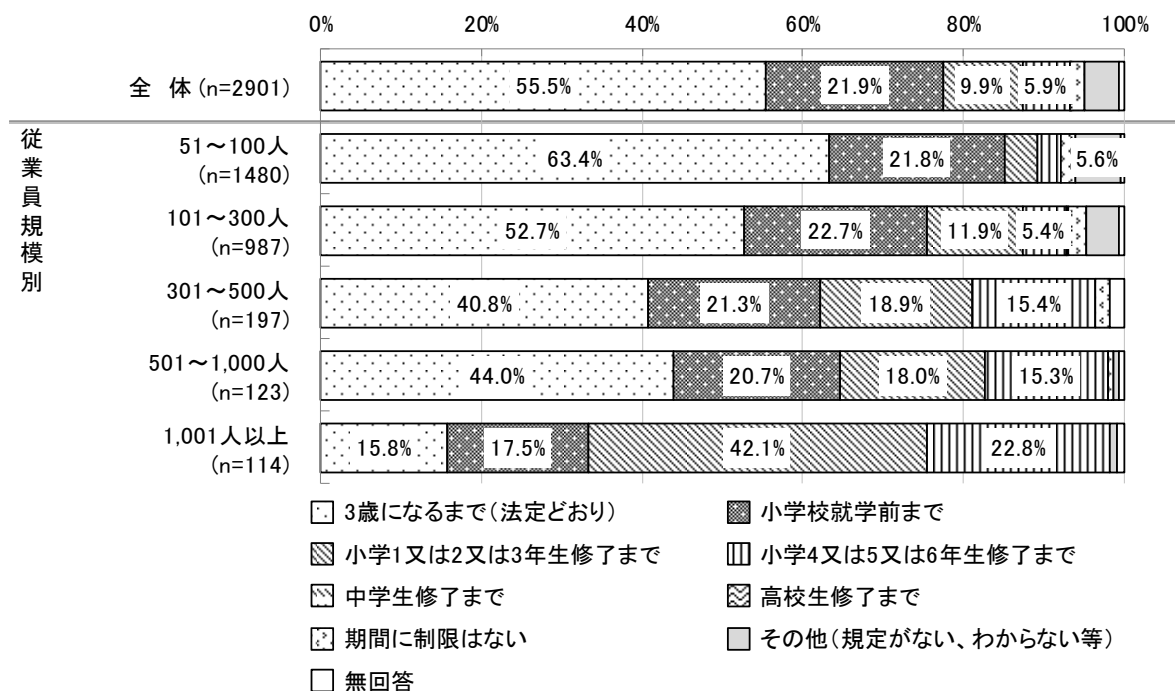
		合計	問 17.育児のための短時間勤務制度利用状況 (2)1 日の所定労働時間を 6 時間未満とする短時間勤務制度②女性 ＜※「わからない」・「6 時間の短時間勤務制度のみ設けている」・「無回答」を除く＞				
			ほとんどの 人が利用す る (8 割超え)	多くの人が 利用する (6～8 割程 度)	半数程度 の人が利用す る (4～6 割程 度)	一部の人が 利用する (2～4 割程 度)	ほとんどの 人は利用し ない (2 割未満)
全 体		1206	15.4	5.3	3.7	11.0	64.6
従業員規模別	51～100 人	582	15.3	2.4	3.5	5.9	72.9
	101～300 人	445	15.2	8.0	3.2	14.4	59.2
	301～500 人	73	12.7	7.9	4.8	17.5	57.1
	501～1,000 人	50	14.8	9.8	6.6	21.3	47.5
	1,001 人以上	55	21.8	7.3	5.5	20.0	45.5

(%)

### (13)利用できる育児のための短時間勤務制度の期間

育児のための短時間勤務制度について、正社員・職員が利用できる期間をみると、「全体」では「3歳になるまで（法定どおり）」が55.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「小学校就学前まで」が21.9%、「小学1又は2又は3年生修了まで」が9.9%となっている。

図表Ⅲ-128 利用できる育児のための短時間勤務制度の期間：単数回答（問18）



数表Ⅲ-128

		合計	問 18.利用できる育児のための短時間勤務制度の期間								
			3歳になるまで (法定どおり)	小学校就学前まで	小学1又は2又は3年生修了まで	小学4又は5又は6年生修了まで	中学生修了まで	高校生修了まで	期間に制限はない	その他規定がない、 わからない等)	無回答
全 体		2901	55.5	21.9	9.9	5.9	0.1	0.0	1.8	4.2	0.7
従業員規模別	51～100 人	1480	63.4	21.8	4.2	2.8	0.0	0.0	1.9	5.6	0.5
	101～300 人	987	52.7	22.7	11.9	5.4	0.4	0.0	2.2	4.0	0.7
	301～500 人	197	40.8	21.3	18.9	15.4	0.0	0.0	1.8	0.0	1.8
	501～1,000 人	123	44.0	20.7	18.0	15.3	0.0	0.0	0.7	0.7	0.7
	1,001 人以上	114	15.8	17.5	42.1	22.8	0.0	0.0	0.0	0.9	0.9

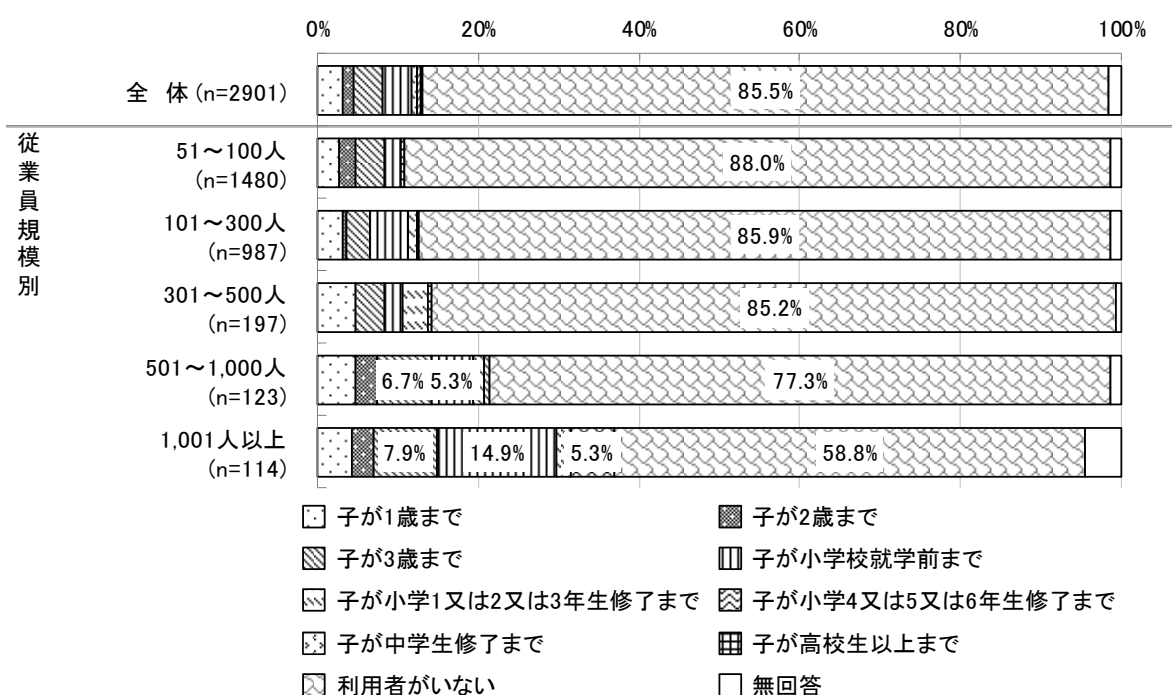
(14) 最も多い育児のための短時間勤務制度の取得期間

① 短縮後の1日の所定労働時間を6時間以上とする場合

1) 正社員・職員／男性

短縮後の1日の所定労働時間を6時間以上とする場合の育児のための短時間勤務制度で、最も多い取得期間について、正社員・職員の男性をみると、「全体」では「利用者がいない」が85.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「子が3歳まで」が3.7%、「子が小学校就学前まで」が3.5%となっている。

図表Ⅲ-129 最も多い育児のための短時間勤務制度の取得期間\_短縮後の1日の所定労働時間を6時間以上とする場合\_正社員・職員／男性：単数回答（問19\_1①）



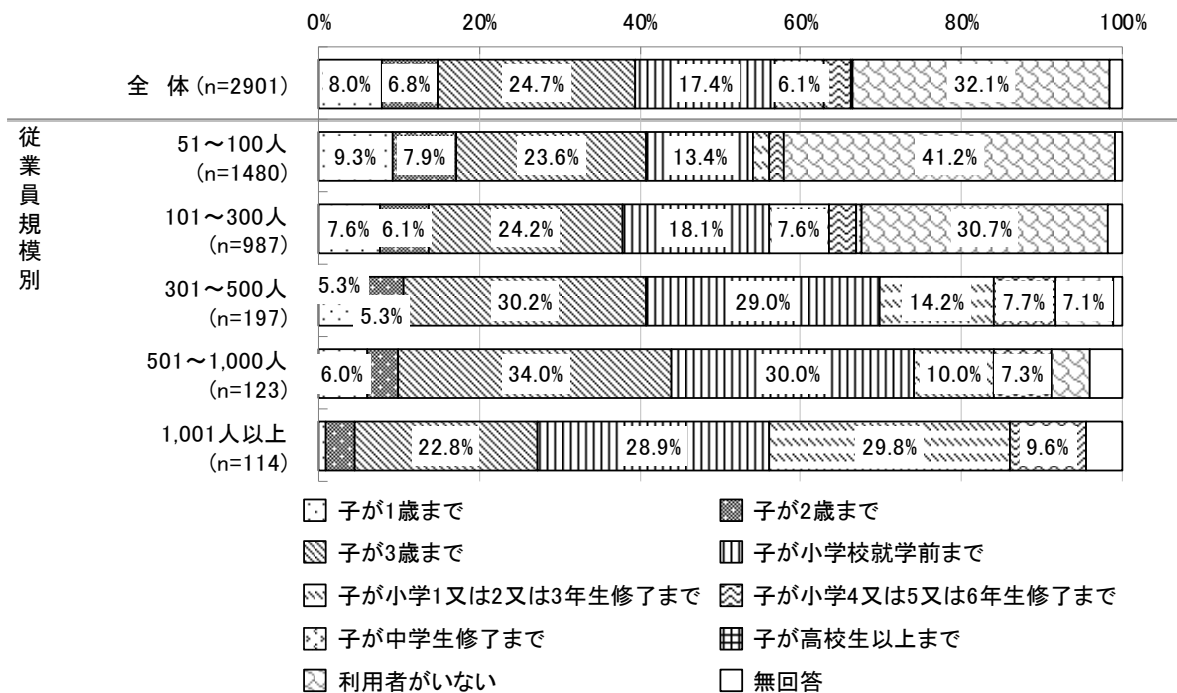
数表Ⅲ-129

		合計	問 19.最も多い育児のための短時間勤務制度の取得期間 (1)短縮後の 1 日の所定労働時間を 6 時間以上とする場合①男性									
			子が 1 歳まで	子が 2 歳まで	子が 3 歳まで	子が 小学校就学 前まで	子が 小学 1 又は 2 又は 3 年生修了 まで	子が 小学 4 又は 5 又は 6 年生修了 まで	子が 中学生修了 まで	子が 高校生以上 まで	利用 者がいない	無回 答
全 体		2901	3.2	1.3	3.7	3.5	0.7	0.4	0.0	0.2	85.5	1.5
従業員規模別	51～100 人	1480	2.8	1.9	3.7	1.9	0.0	0.0	0.0	0.5	88.0	1.4
	101～300 人	987	3.2	0.4	2.9	4.7	1.1	0.4	0.0	0.0	85.9	1.4
	301～500 人	197	4.7	0.0	3.6	2.4	3.0	0.6	0.0	0.0	85.2	0.6
	501～1,000 人	123	4.7	2.7	6.7	5.3	1.3	0.7	0.0	0.0	77.3	1.3
	1,001 人以上	114	4.4	2.6	7.9	14.9	1.8	5.3	0.0	0.0	58.8	4.4

## 2) 正社員・職員／女性

短縮後の1日の所定労働時間を6時間以上とする場合の育児のための短時間勤務制度で、最も多い取得期間について、正社員・職員の女性をみると、「全体」では「利用者がいない」が32.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「子が3歳まで」が24.7%、「子が小学校就学前まで」が17.4%となっている。

図表Ⅲ-130 最も多い育児のための短時間勤務制度の取得期間\_短縮後の1日の所定労働時間を6時間以上とする場合\_正社員・職員／女性：単数回答（問19\_1②）



数表Ⅲ-130

		合計	問 19.最も多い育児のための短時間勤務制度の取得期間 (1)短縮後の１日の所定労働時間を６時間以上とする場合②女性									
			子が １歳まで	子が ２歳まで	子が ３歳まで	子が 小学校就学前まで	子が 小学１又は ２又は ３年生修了まで	子が 小学４又は ５又は ６年生修了まで	子が 中学生修了まで	子が 高校生以上まで	利用者が いない	無 回 答
全 体		2901	8.0	6.8	24.7	17.4	6.1	3.3	0.2	0.0	32.1	1.5
従業員規模別	51～100 人	1480	9.3	7.9	23.6	13.4	1.9	1.9	0.0	0.0	41.2	0.9
	101～300 人	987	7.6	6.1	24.2	18.1	7.6	3.2	0.7	0.0	30.7	1.8
	301～500 人	197	5.3	5.3	30.2	29.0	14.2	7.7	0.0	0.0	7.1	1.2
	501～1,000 人	123	6.0	4.0	34.0	30.0	10.0	7.3	0.0	0.0	4.7	4.0
	1,001 人以上	114	0.9	3.5	22.8	28.9	29.8	9.6	0.0	0.0	0.0	4.4

(%)

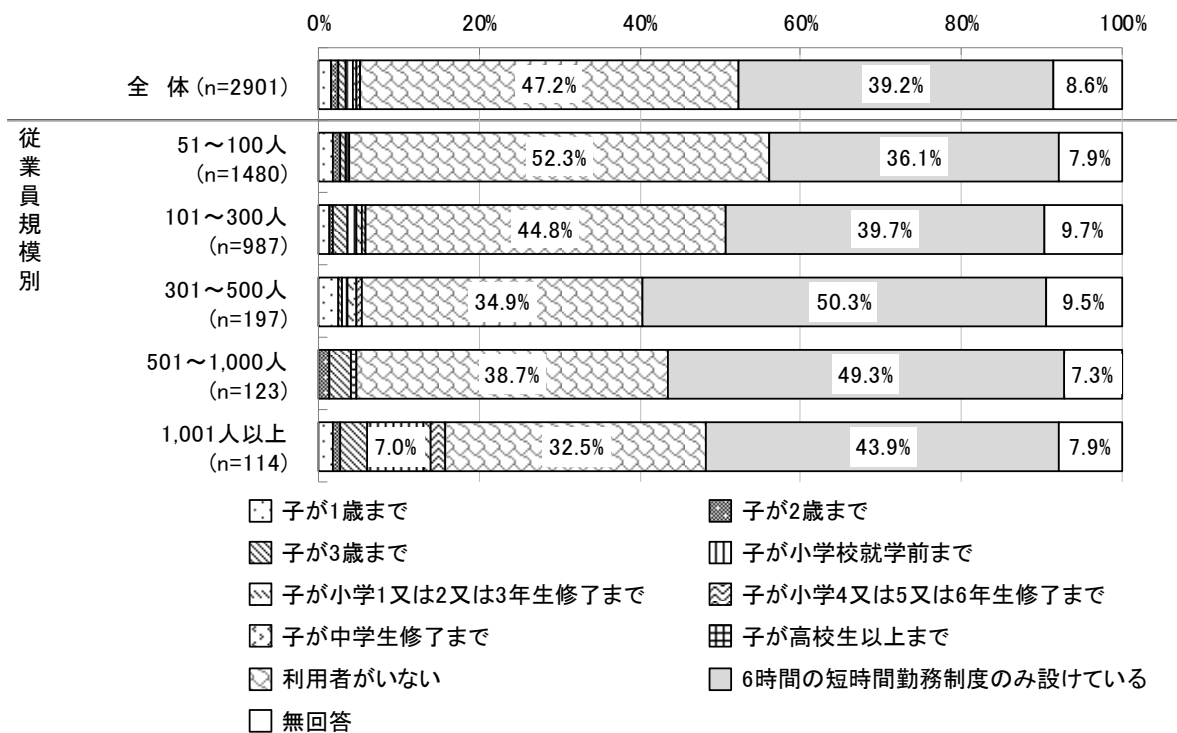


## ② 短縮後の1日の所定労働時間を6時間未満とする場合

### 1) 正社員・職員／男性

短縮後の1日の所定労働時間を6時間未満とする場合の育児のための短時間勤務制度で、最も多い取得期間について、正社員・職員の男性をみると、「全体」では「利用者がいない」が47.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「6時間の短時間勤務制度のみ設けている」が39.2%、「子が1歳まで」が1.7%となっている。

図表Ⅲ-131 最も多い育児のための短時間勤務制度の取得期間\_短縮後の1日の所定労働時間を6時間未満とする場合\_正社員・職員／男性：単数回答（問19\_2①）



数表Ⅲ-131

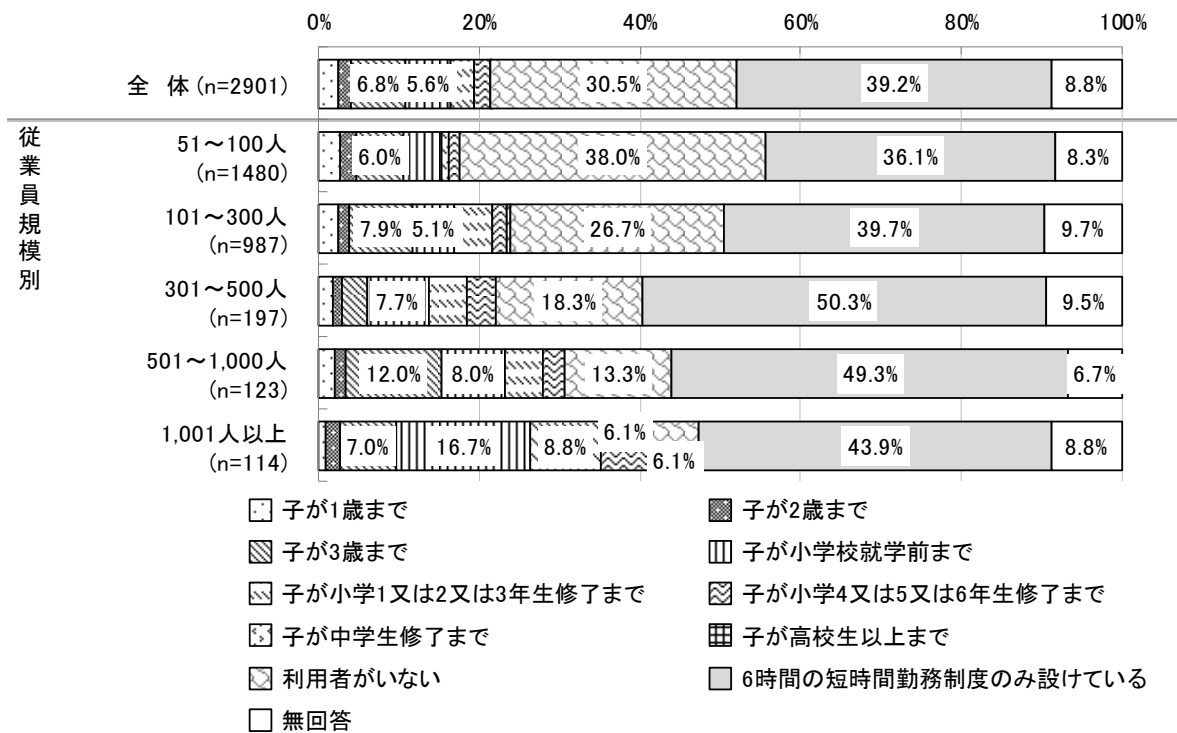
		合計	問 19.最も多い育児のための短時間勤務制度の取得期間 (2)短縮後の 1 日の所定労働時間を 6 時間未満とする場合①男性										
			子が 1 歳まで	子が 2 歳まで	子が 3 歳まで	子が 小学校就学前まで	子が 小学 1 又は 2 又は 3 年生修了まで	子が 小学 4 又は 5 又は 6 年生修了まで	子が 中学生修了まで	子が 高校生以上まで	利用者が いない	6 時間の短時間勤務制 度のみ設けている	無回答
全 体		2901	1.7	0.7	1.1	0.9	0.4	0.3	0.0	0.0	47.2	39.2	8.6
従業員規模別	51～100 人	1480	1.9	0.9	0.5	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	52.3	36.1	7.9
	101～300 人	987	1.4	0.4	1.8	1.1	0.7	0.4	0.0	0.0	44.8	39.7	9.7
	301～500 人	197	2.4	0.0	0.6	0.6	1.2	0.6	0.0	0.0	34.9	50.3	9.5
	501～1,000 人	123	0.0	1.3	2.7	0.0	0.0	0.7	0.0	0.0	38.7	49.3	7.3
	1,001 人以上	114	1.8	0.9	3.5	7.0	0.9	1.8	0.0	0.0	32.5	43.9	7.9

(%)

## 2) 正社員・職員／女性

短縮後の1日の所定労働時間を6時間未満とする場合の育児のための短時間勤務制度で、最も多い取得期間について、正社員・職員の女性をみると、「全体」では「6時間の短時間勤務制度のみ設けている」が39.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「利用者がいない」が30.5%、「子が3歳まで」が6.8%となっている。

図表Ⅲ-132 最も多い育児のための短時間勤務制度の取得期間\_短縮後の1日の所定労働時間を6時間未満とする場合\_正社員・職員／女性：単数回答（問19\_2②）



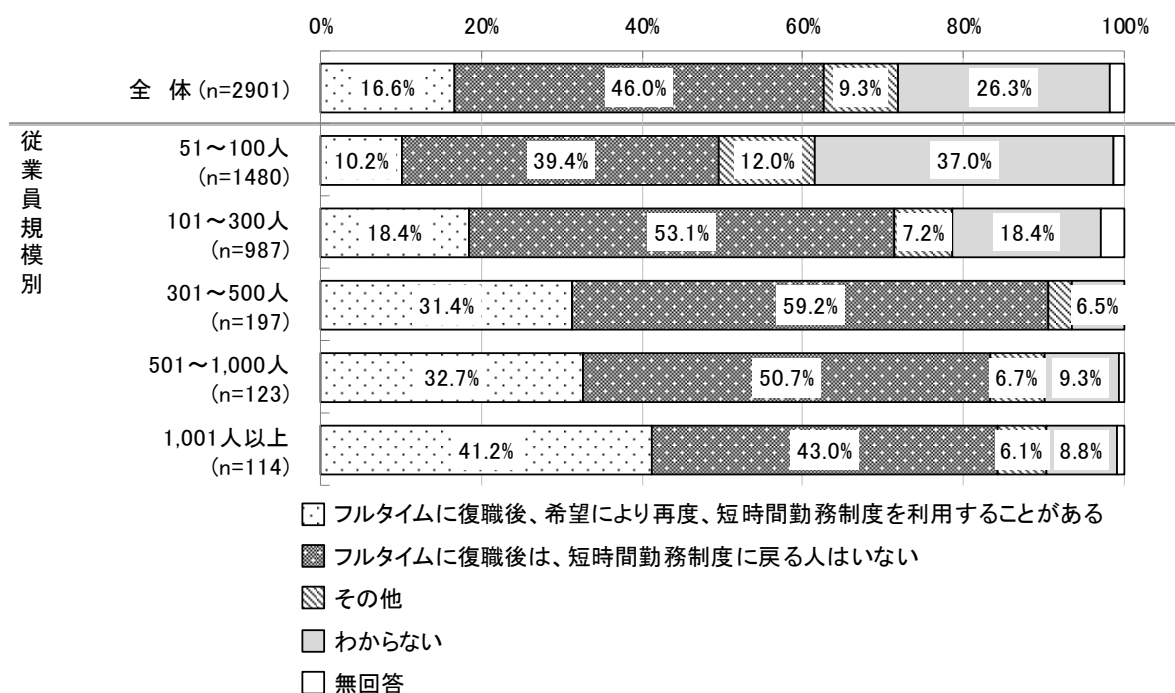
数表Ⅲ-132

		合計	問 19.最も多い育児のための短時間勤務制度の取得期間 (2)短縮後の1日の所定労働時間を6時間未満とする場合②女性											
			子が1歳まで	子が2歳まで	子が3歳まで	子が小学校就学前まで	子が小学1又は2又は3年生修了まで	子が小学4又は5又は6年生修了まで	子が中学生修了まで	子が高校生以上まで	利用者がいない	6時間の短時間勤務制度のみ設けている	無回答	
全 体		2901	2.5	1.6	6.8	5.6	2.9	1.9	0.1	0.0	30.5	39.2	8.8	(%)
従業員規模別	51～100 人	1480	2.8	1.9	6.0	4.6	0.9	1.4	0.0	0.0	38.0	36.1	8.3	
	101～300 人	987	2.5	1.4	7.9	5.1	4.7	1.8	0.4	0.0	26.7	39.7	9.7	
	301～500 人	197	1.8	1.2	3.0	7.7	4.7	3.6	0.0	0.0	18.3	50.3	9.5	
	501～1,000 人	123	2.0	1.3	12.0	8.0	4.7	2.7	0.0	0.0	13.3	49.3	6.7	
	1,001 人以上	114	0.9	1.8	7.0	16.7	8.8	6.1	0.0	0.0	6.1	43.9	8.8	

## (15) 育児のための短時間勤務制度の再利用状況

正社員・職員が育児のための短時間勤務制度の利用を終えフルタイム勤務に戻った後、本人希望で再度利用することがあるかをみると、「全体」では「フルタイムに復職後は、短時間勤務制度に戻る人はいない」が46.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「わからない」が26.3%、「フルタイムに復職後、希望により再度、短時間勤務制度を利用することがある」が16.6%となっている。

図表Ⅲ-133 育児のための短時間勤務制度の再利用状況：単数回答（問 20）



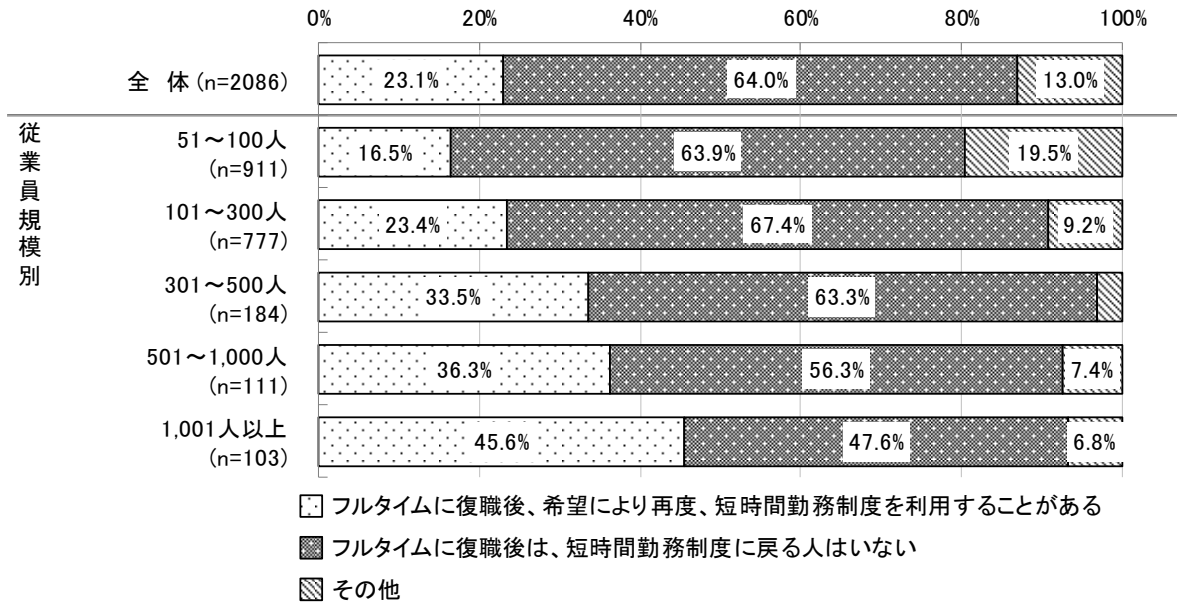
数表Ⅲ-133

		問 20.育児のための短時間勤務制度の再利用状況					
		合計	フルタイムに復職後、希望により再度、短時間勤務制度を利用することがある	フルタイムに復職後は、短時間勤務制度に戻る人はいない	その他	わからない	無回答
全 体		2901	16.6	46.0	9.3	26.3	1.8 (%)
従業員規模別	51～100 人	1480	10.2	39.4	12.0	37.0	1.4
	101～300 人	987	18.4	53.1	7.2	18.4	2.9
	301～500 人	197	31.4	59.2	3.0	6.5	0.0
	501～1,000 人	123	32.7	50.7	6.7	9.3	0.7
	1,001 人以上	114	41.2	43.0	6.1	8.8	0.9

<参考掲載>

※本設問で、「1. フルタイムに復職後、希望により再度、短時間勤務制度を利用することがある」～「3. その他」を選択した回答者を集計対象とする。

図表Ⅲ-134 育児のための短時間勤務制度の再利用状況：単数回答（問 20）



数表Ⅲ-134

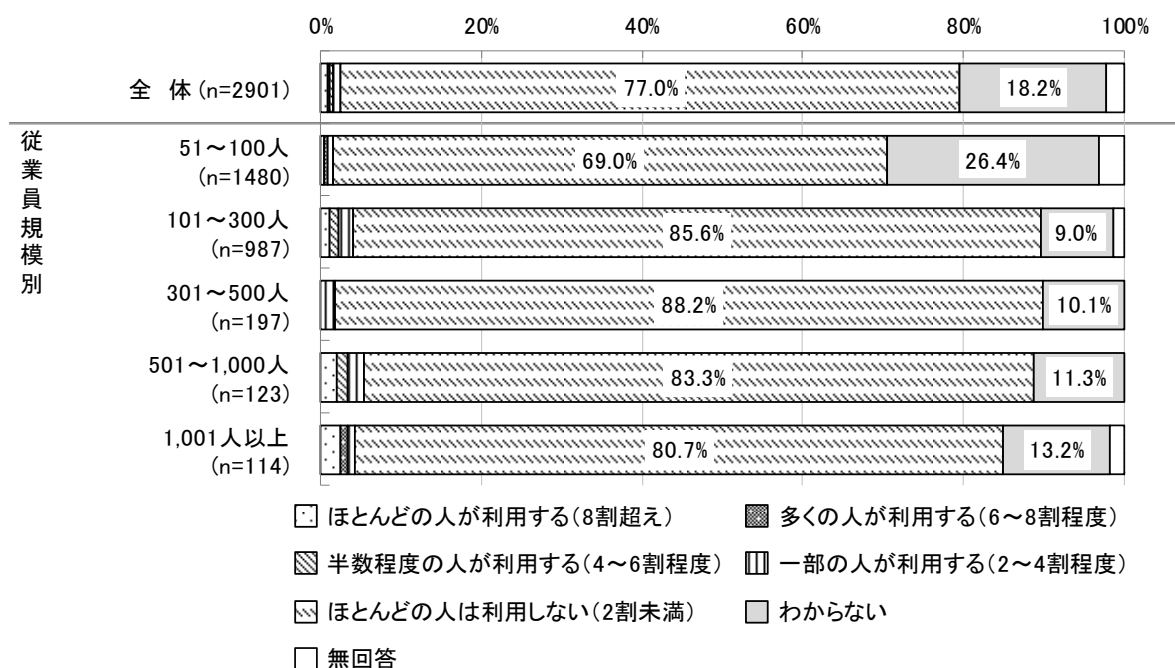
		合計	問 20.育児のための短時間勤務制度の再利用状況 ＜※「わからない」・「無回答」を除く＞			
			フルタイムに復職後、希望により再度、短時間勤務制度を利用することがある	フルタイムに復職後は、短時間勤務制度に戻る人はいない	その他	
全 体		2086	23.1	64.0	13.0	(%)
従業員規模別	51～100 人	911	16.5	63.9	19.5	
	101～300 人	777	23.4	67.4	9.2	
	301～500 人	184	33.5	63.3	3.2	
	501～1,000 人	111	36.3	56.3	7.4	
	1,001 人以上	103	45.6	47.6	6.8	

# (16) 育児のための所定外労働の制限（残業の免除）利用状況

## ① 正社員・職員／男性

育児のための所定外労働の制限（残業の免除）利用状況について、正社員・職員の男性をみると、「全体」では「ほとんどの人は利用しない（2割未満）」が77.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「わからない」が18.2%となっている。

図表Ⅲ-135 育児のための所定外労働の制限（残業の免除）利用状況\_正社員・職員／男性：単数回答（問21①）



数表Ⅲ-135

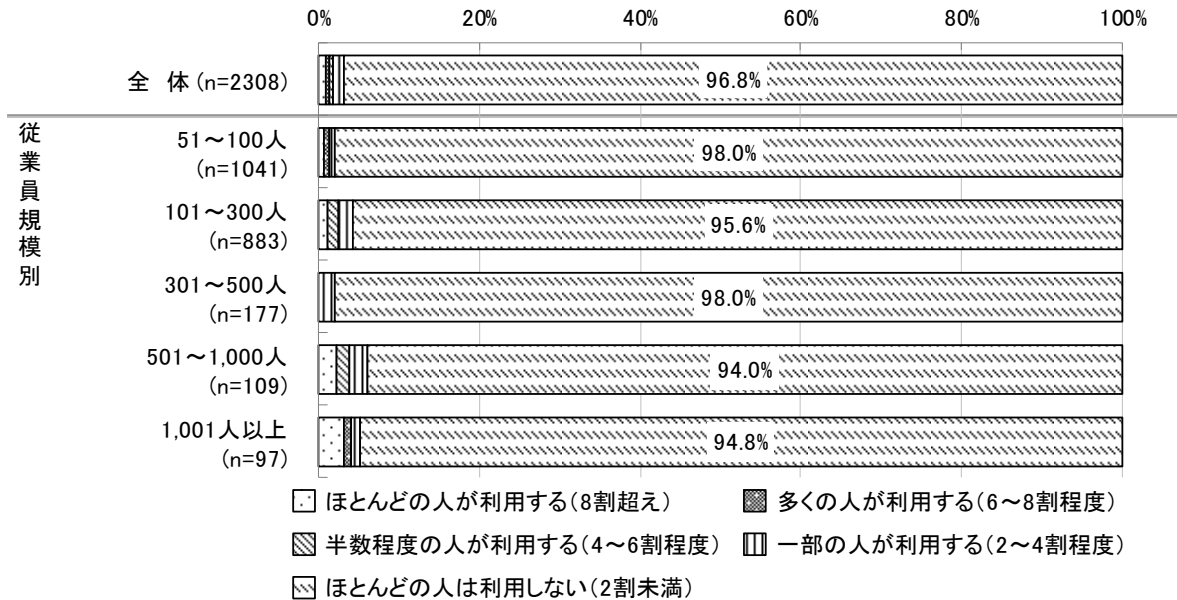
		合計	問 21.育児のための所定外労働の制限(残業の免除)利用状況①男性						
			ほとんどの人が利用する (8割超え)	多くの人が利用する (6～8割程度)	半数程度の人が利用する (4～6割程度)	一部の人が利用する (2～4割程度)	ほとんどの人は利用しない (2割未満)	わからない	無回答
全 体		2901	0.8	0.3	0.4	1.1	77.0	18.2	2.2
従業員規模別	51～100 人	1480	0.5	0.5	0.0	0.5	69.0	26.4	3.2
	101～300 人	987	1.1	0.0	1.1	1.8	85.6	9.0	1.4
	301～500 人	197	0.0	0.0	0.0	1.8	88.2	10.1	0.0
	501～1,000 人	123	2.0	0.0	1.3	2.0	83.3	11.3	0.0
	1,001 人以上	114	2.6	0.9	0.0	0.9	80.7	13.2	1.8

(%)

<参考掲載>

※本設問で、「1.ほとんどの人が利用する（8割超え）」～「5.ほとんどの人は利用しない（2割未満）」を選択した回答者を集計対象とする。

図表Ⅲ-136 育児のための所定外労働の制限（残業の免除）利用状況  
正社員・職員／男性：単数回答（問21①）



数表Ⅲ-136

		合計	問 21.育児のための所定外労働の制限(残業の免除)利用状況①男性 ＜※「わからない」・「無回答」を除く＞				
			ほとんどの 人が利用す る (8割超え)	多くの人が 利用する (6～8割程 度)	半数程度 の人が利用す る (4～6割程 度)	一部の人が 利用する (2～4割程 度)	ほとんどの 人は利用し ない (2割未満)
全 体		2308	1.0	0.3	0.5	1.4	96.8
従業員規模別	51～100 人	1041	0.7	0.7	0.0	0.7	98.0
	101～300 人	883	1.2	0.0	1.2	2.0	95.6
	301～500 人	177	0.0	0.0	0.0	2.0	98.0
	501～1,000 人	109	2.3	0.0	1.5	2.3	94.0
	1,001人以上	97	3.1	1.0	0.0	1.0	94.8

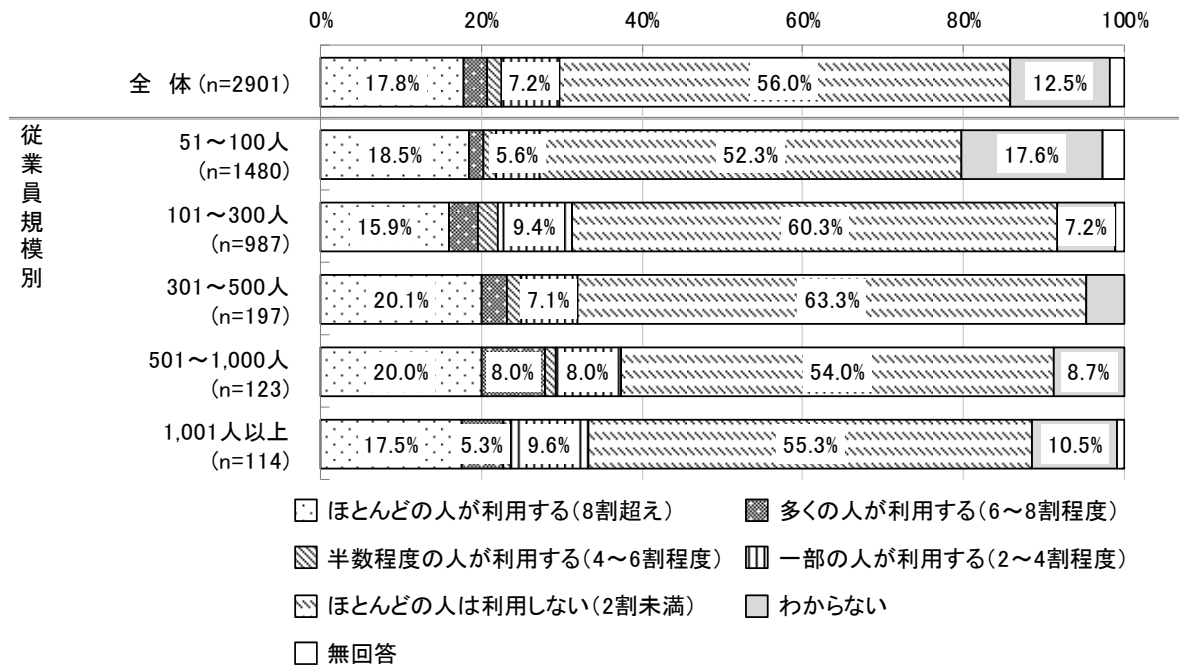
(%)

(%)

## ② 正社員・職員／女性

育児のための所定外労働の制限（残業の免除）利用状況について、正社員・職員の女性をみると、「全体」では「ほとんどの人は利用しない（2割未満）」が56.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「ほとんどの人が利用する（8割超え）」が17.8%、「わからない」が12.5%となっている。

図表Ⅲ-137 育児のための所定外労働の制限（残業の免除）利用状況  
正社員・職員／女性：単数回答（問21②）



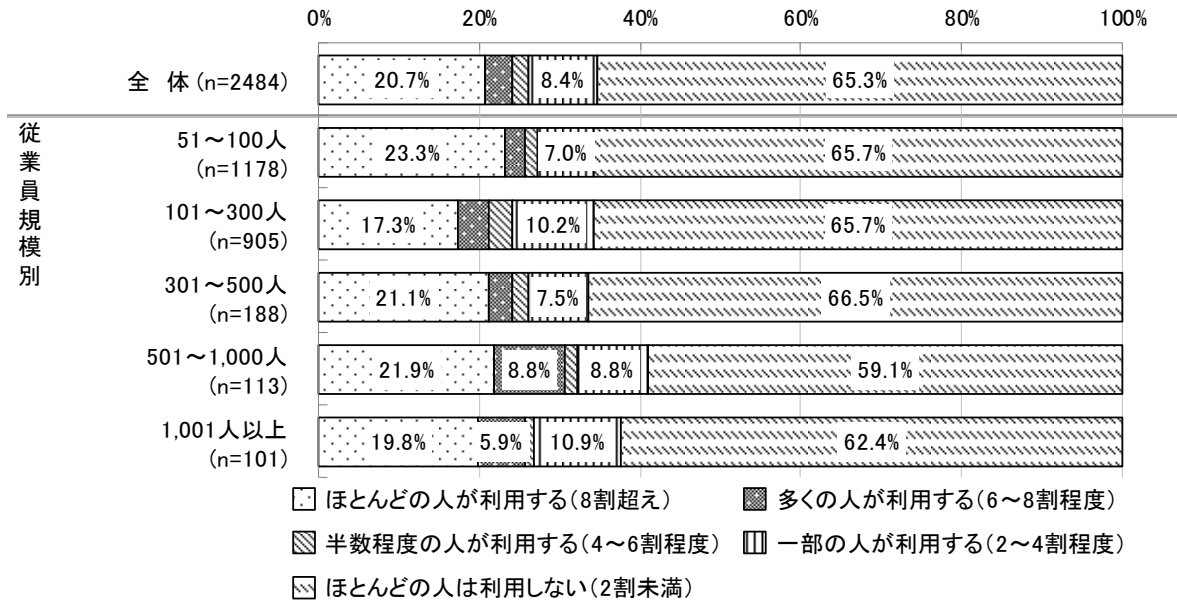
数表Ⅲ-137

		合計	問 21.育児のための所定外労働の制限(残業の免除)利用状況②女性							
			ほとんどの 人が利用する (8割超え)	多くの人が 利用する (6～8割程度)	半数程度 の人が利用する (4～6割程度)	一部の人が 利用する (2～4割程度)	ほとんどの 人は利用しない (2割未満)	わからない	無回答	
全 体		2901	17.8	2.9	1.8	7.2	56.0	12.5	1.8	(%)
従業員規模別	51～100 人	1480	18.5	1.9	1.4	5.6	52.3	17.6	2.8	
	101～300 人	987	15.9	3.6	2.5	9.4	60.3	7.2	1.1	
	301～500 人	197	20.1	3.0	1.8	7.1	63.3	4.7	0.0	
	501～1,000 人	123	20.0	8.0	1.3	8.0	54.0	8.7	0.0	
	1,001 人以上	114	17.5	5.3	0.9	9.6	55.3	10.5	0.9	

<参考掲載>

※本設問で、「1.ほとんどの人が利用する（8割超え）」～「5.ほとんどの人は利用しない（2割未満）」を選択した回答者を集計対象とする。

図表Ⅲ-138 育児のための所定外労働の制限（残業の免除）利用状況  
正社員・職員／女性：単数回答（問21②）



数表Ⅲ-138

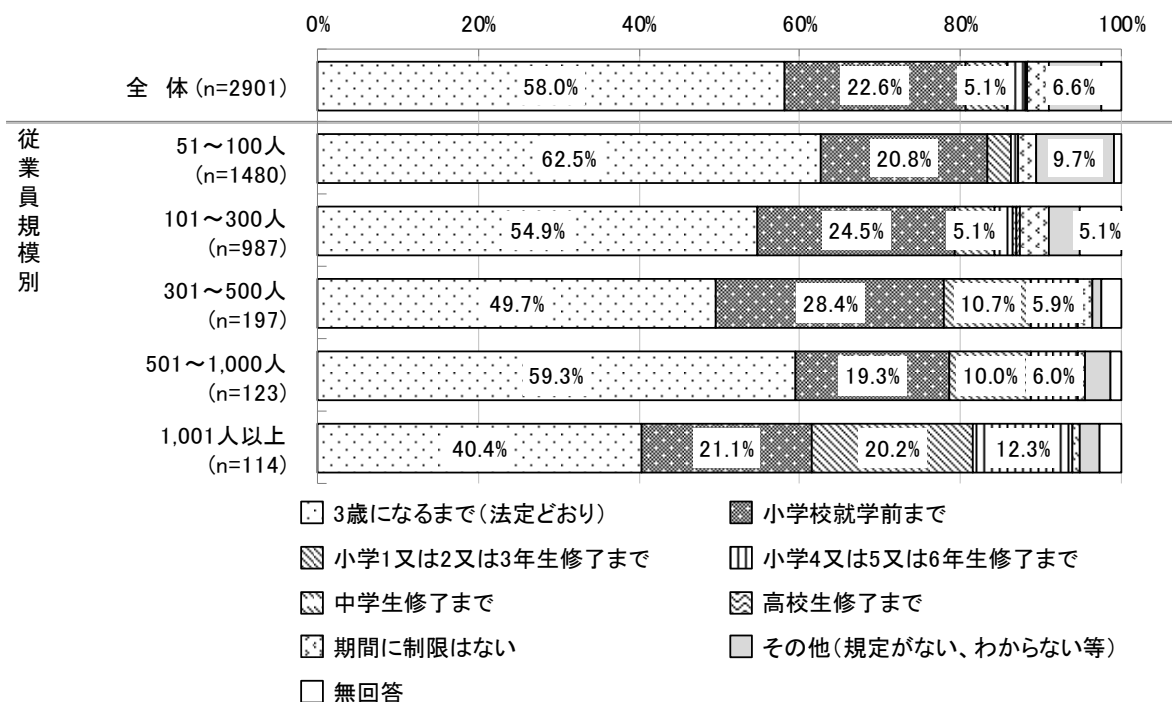
		合計	問 21.育児のための所定外労働の制限(残業の免除)利用状況②女性 ＜※「わからない」・「無回答」を除く＞					
			ほとんどの 人が利用す る (8割超え)	多くの人が 利用する (6～8割程 度)	半数程度 の人が利用す る (4～6割程 度)	一部の人が 利用する (2～4割程 度)	ほとんどの 人は利用し ない (2割未満)	
全 体		2484	20.7	3.4	2.1	8.4	65.3	(%)
従業員規模別	51～100 人	1178	23.3	2.3	1.7	7.0	65.7	
	101～300 人	905	17.3	3.9	2.8	10.2	65.7	
	301～500 人	188	21.1	3.1	1.9	7.5	66.5	
	501～1,000 人	113	21.9	8.8	1.5	8.8	59.1	
	1,001人以上	101	19.8	5.9	1.0	10.9	62.4	



# (17) 育児のための所定外労働の制限（残業の免除）利用可能な期間

正社員・職員が育児のための所定外労働の制限（残業の免除）の利用可能な期間をみると、「全体」では「3歳になるまで（法定どおり）」が58.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「小学校就学前まで」が22.6%、「その他（規定がない、わからない等）」が6.6%となっている。

図表Ⅲ-139 育児のための所定外労働の制限（残業の免除）利用可能な期間：単数回答（問22）



数表Ⅲ-139

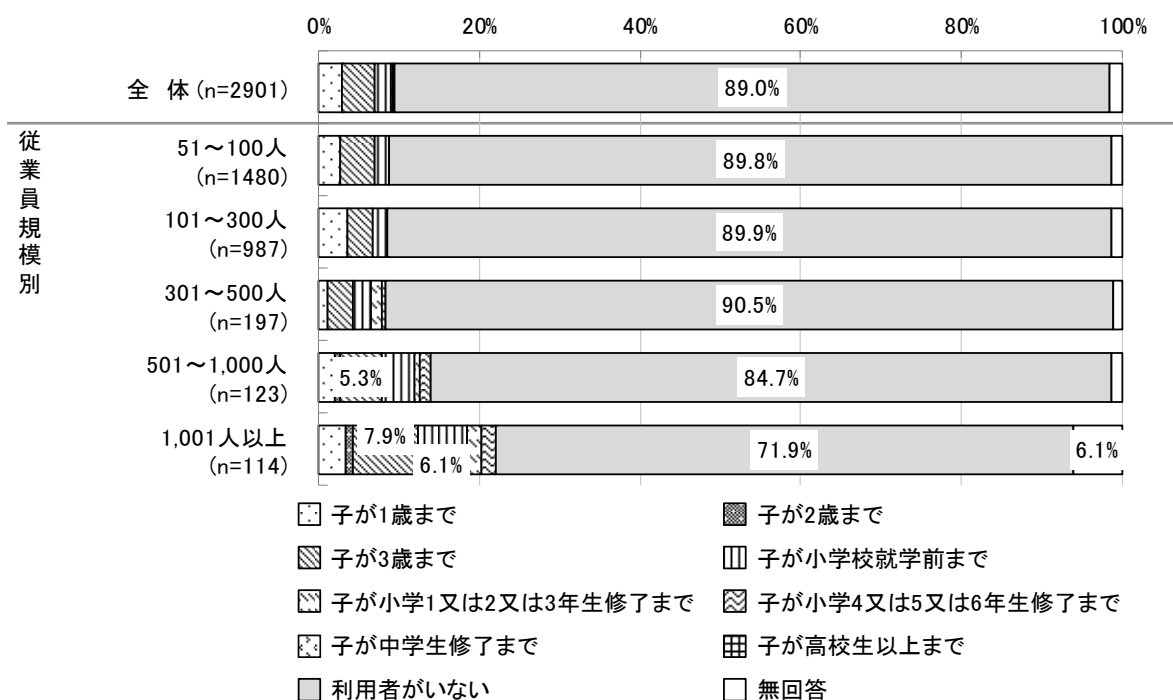
		合計	問 22.育児のための所定外労働の制限(残業の免除) 利用可能な期間								
			3歳になるまで (法定どおり)	小学校就学前まで	小学1又は2又は3年生修了まで	小学4又は5又は6年生修了まで	中学生修了まで	高校生修了まで	期間に制限はない	その他(規定がない、わからない等)	無回答
全 体		2901	58.0	22.6	5.1	2.3	0.2	0.1	2.6	6.6	2.5
従業員規模別	51～100 人	1480	62.5	20.8	2.8	0.9	0.0	0.0	2.3	9.7	0.9
	101～300 人	987	54.9	24.5	5.1	2.2	0.4	0.4	3.6	4.0	5.1
	301～500 人	197	49.7	28.4	10.7	5.9	0.0	0.0	1.8	1.2	2.4
	501～1,000 人	123	59.3	19.3	10.0	6.0	0.0	0.0	0.7	3.3	1.3
	1,001 人以上	114	40.4	21.1	20.2	12.3	0.9	0.0	0.0	2.6	2.6

(18)最も多い育児のための所定外労働の制限（残業の免除）の取得期間

① 正社員・職員／男性

育児のための所定外労働の制限（残業の免除）の最も多い取得期間について、正社員・職員の男性をみると、「全体」では「利用者がいない」が89.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「子が3歳まで」が4.0%、「子が1歳まで」が2.9%となっている。

図表Ⅲ-140 最も多い育児のための所定外労働の制限（残業の免除）の取得期間\_  
正社員・職員／男性：単数回答（問23①）



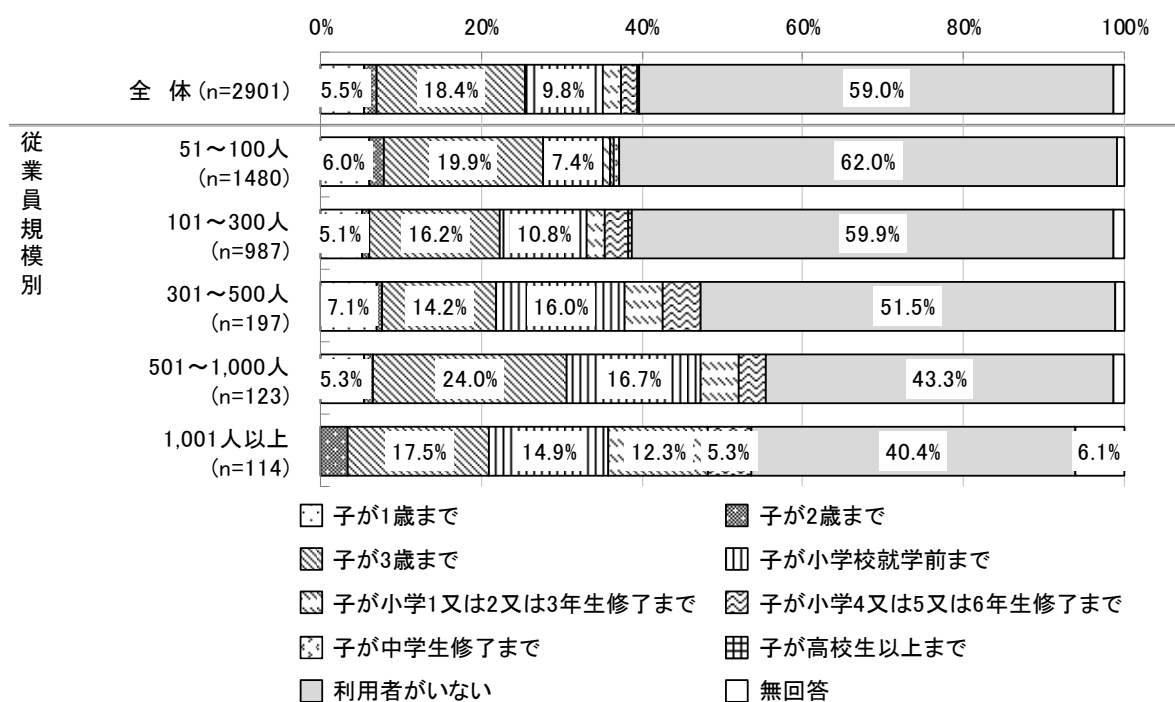
数表Ⅲ-140

		合計	問 23.最も多い育児のための所定外労働の制限(残業の免除)の取得期間①男性									
			子が1歳まで	子が2歳まで	子が3歳まで	子が小学校就学前まで	子が小学1又は2又は3年生修了まで	子が小学4又は5又は6年生修了まで	子が中学生修了まで	子が高校生以上まで	利用者がいない	無回答
全 体		2901	2.9	0.1	4.0	2.1	0.2	0.2	0.0	0.0	89.0	1.6
従業員規模別	51～100 人	1480	2.8	0.0	4.2	1.9	0.0	0.0	0.0	0.0	89.8	1.4
	101～300 人	987	3.6	0.0	3.2	1.8	0.0	0.0	0.0	0.0	89.9	1.4
	301～500 人	197	1.2	0.0	3.0	2.4	1.2	0.6	0.0	0.0	90.5	1.2
	501～1,000 人	123	2.0	0.7	5.3	4.0	0.7	1.3	0.0	0.0	84.7	1.3
	1,001 人以上	114	3.5	0.9	7.9	6.1	1.8	1.8	0.0	0.0	71.9	6.1

## ② 正社員・職員／女性

育児のための所定外労働の制限（残業の免除）の最も多い取得期間について、正社員・職員の女性をみると、「全体」では「利用者がいない」が59.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「子が3歳まで」が18.4%、「子が小学校就学前まで」が9.8%となっている。

図表Ⅲ-141 最も多い育児のための所定外労働の制限（残業の免除）の取得期間  
正社員・職員／女性：単数回答（問23②）



数表Ⅲ-141

		合計	問 23.最も多い育児のための所定外労働の制限(残業の免除)の取得期間②女性									
			子が1歳まで	子が2歳まで	子が3歳まで	子が小学校就学前まで	子が小学1又は2又は3年生修了まで	子が小学4又は5又は6年生修了まで	子が中学生修了まで	子が高校生以上まで	利用者がいない	無回答
全 体		2901	5.5	1.5	18.4	9.8	2.2	1.9	0.2	0.1	59.0	1.3
従業員規模別	51～100 人	1480	6.0	1.9	19.9	7.4	0.9	0.5	0.5	0.0	62.0	0.9
	101～300 人	987	5.1	1.1	16.2	10.8	2.2	2.9	0.0	0.4	59.9	1.4
	301～500 人	197	7.1	0.6	14.2	16.0	4.7	4.7	0.0	0.0	51.5	1.2
	501～1,000 人	123	5.3	1.3	24.0	16.7	4.7	3.3	0.0	0.0	43.3	1.3
	1,001 人以上	114	0.0	3.5	17.5	14.9	12.3	5.3	0.0	0.0	40.4	6.1

(%)

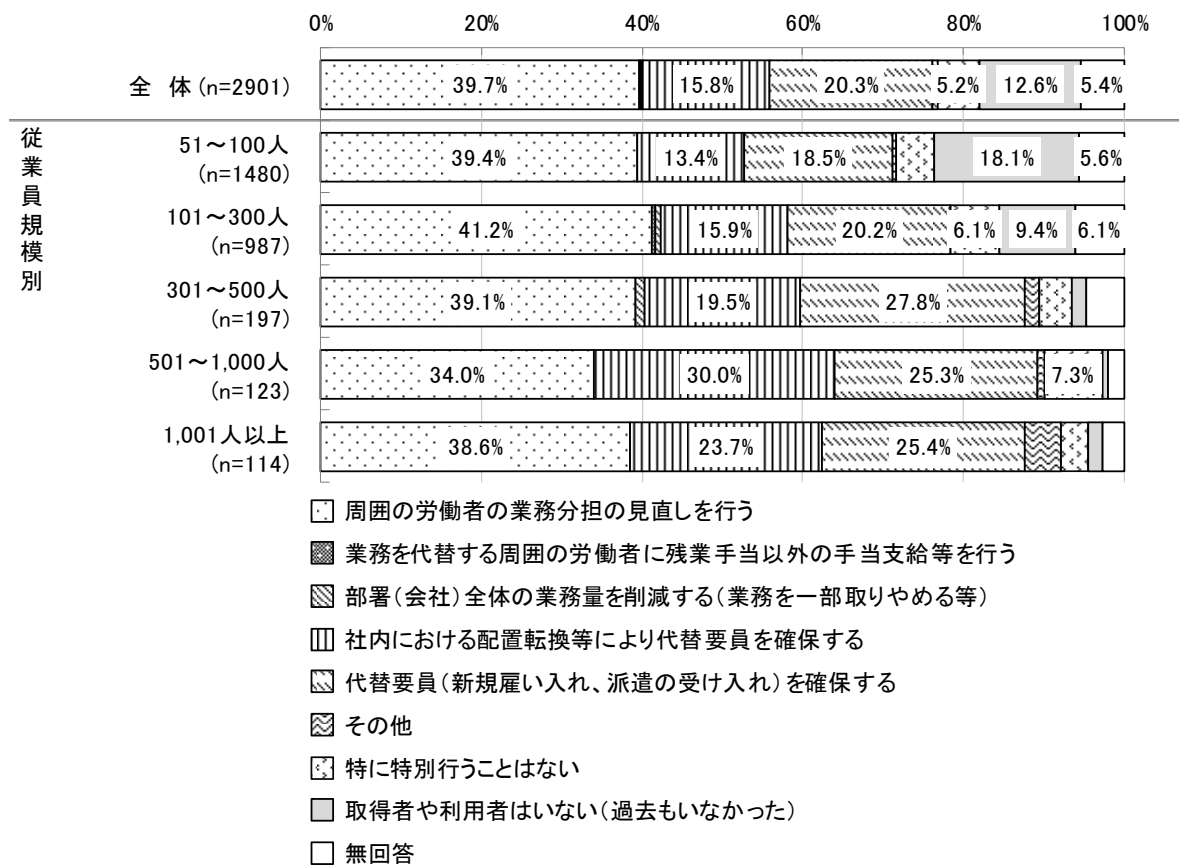
### 3. 育児のための短時間勤務制度等を取得した社員の人事評価・キャリア形成支援の状況について

#### (1) 育児のための制度利用者がいる場合の職場の対応について

##### ① 半年以上の育児休業取得者がいる場合

半年以上の育児休業取得者がいる場合の職場の対応をみると、「全体」では「周囲の労働者の業務分担の見直しを行う」が39.7%でもっとも回答割合が高く、次いで「代替要員（新規雇い入れ、派遣の受け入れ）を確保する」が20.3%、「社内における配置転換等により代替要員を確保する」が15.8%となっている。

図表Ⅲ-142 育児のための制度利用者がいる場合の職場の対応について  
半年以上の育児休業取得者がいる場合：単数回答（問24\_1）



数表Ⅲ-142

		合計	問 24.育児のための制度利用者がいる場合の職場の対応について (1)半年以上の育児休業取得者がいる場合				
			周囲の労働者の業務分担の見直しを行う	業務を代替する周囲の労働者に残業手当以外の手当支給等を行う	部署(会社)全体の業務量を削減する(業務を一部取りやめる等)	社内における配置転換等により代替要員を確保する	代替要員(新規雇い入れ、派遣の受け入れ)を確保する
全 体		2901	39.7	0.1	0.3	15.8	20.3
従業員規模別	51～100 人	1480	39.4	0.0	0.0	13.4	18.5
	101～300 人	987	41.2	0.4	0.7	15.9	20.2
	301～500 人	197	39.1	0.0	1.2	19.5	27.8
	501～1,000 人	123	34.0	0.0	0.0	30.0	25.3
	1,001 人以上	114	38.6	0.0	0.0	23.7	25.4

(%)

(%)

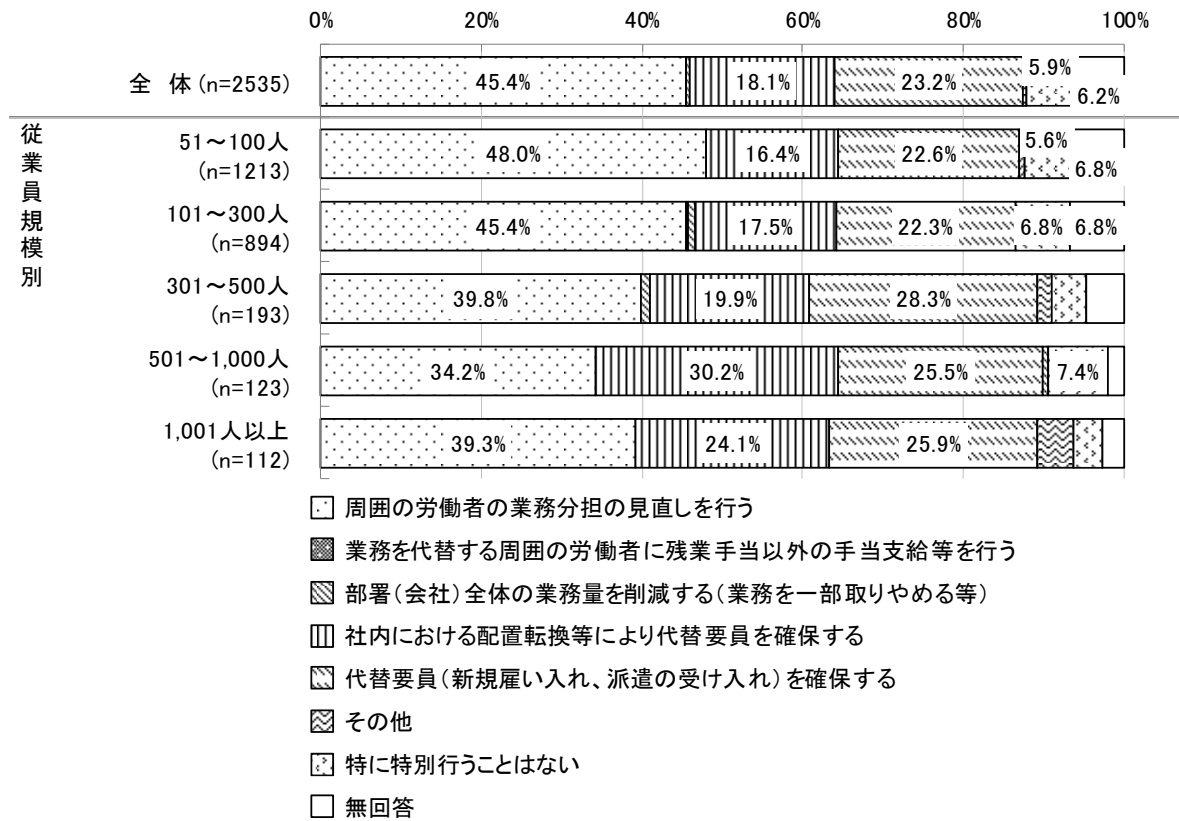
		合計	その他	特に特別行うことはない	取得者や利用者はいない (過去もいなかった)	無回答
全 体		2901	0.6	5.2	12.6	5.4
従業員規模別	51～100 人	1480	0.5	4.6	18.1	5.6
	101～300 人	987	0.0	6.1	9.4	6.1
	301～500 人	197	1.8	4.1	1.8	4.7
	501～1,000 人	123	0.7	7.3	0.7	2.0
	1,001 人以上	114	4.4	3.5	1.8	2.6

(%)

<参考掲載>

※本設問で、「8. 取得者や利用者はいない（過去もいなかった）」を選択した回答者は集計対象外とする。

図表Ⅲ-143 育児のための制度利用者がいる場合の職場の対応について\_  
半年以上の育児休業取得者がいる場合：単数回答（問 24\_1）



数表Ⅲ-143

		合計	問 24.育児のための制度利用者がいる場合の職場の対応について (1)半年以上の育児休業取得者がいる場合 ＜※「取得者や利用者はいない」を除く＞				
			周囲の労働者の業務分担の見直しを行う	業務を代替する周囲の労働者に残業手当以外の手当支給等を行う	部署(会社)全体の業務量を削減する(業務を一部取りやめる等)	社内における配置転換等により代替要員を確保する	代替要員(新規雇い入れ、派遣の受け入れ)を確保する
全 体		2535	45.4	0.1	0.4	18.1	23.2
従業員規模別	51～100 人	1213	48.0	0.0	0.0	16.4	22.6
	101～300 人	894	45.4	0.4	0.8	17.5	22.3
	301～500 人	193	39.8	0.0	1.2	19.9	28.3
	501～1,000 人	123	34.2	0.0	0.0	30.2	25.5
	1,001 人以上	112	39.3	0.0	0.0	24.1	25.9

(%)

(%)

		合計	その他	特に特別行うことはない	無回答
全 体		2535	0.6	5.9	6.2
従業員規模別	51～100 人	1213	0.6	5.6	6.8
	101～300 人	894	0.0	6.8	6.8
	301～500 人	193	1.8	4.2	4.8
	501～1,000 人	123	0.7	7.4	2.0
	1,001 人以上	112	4.5	3.6	2.7

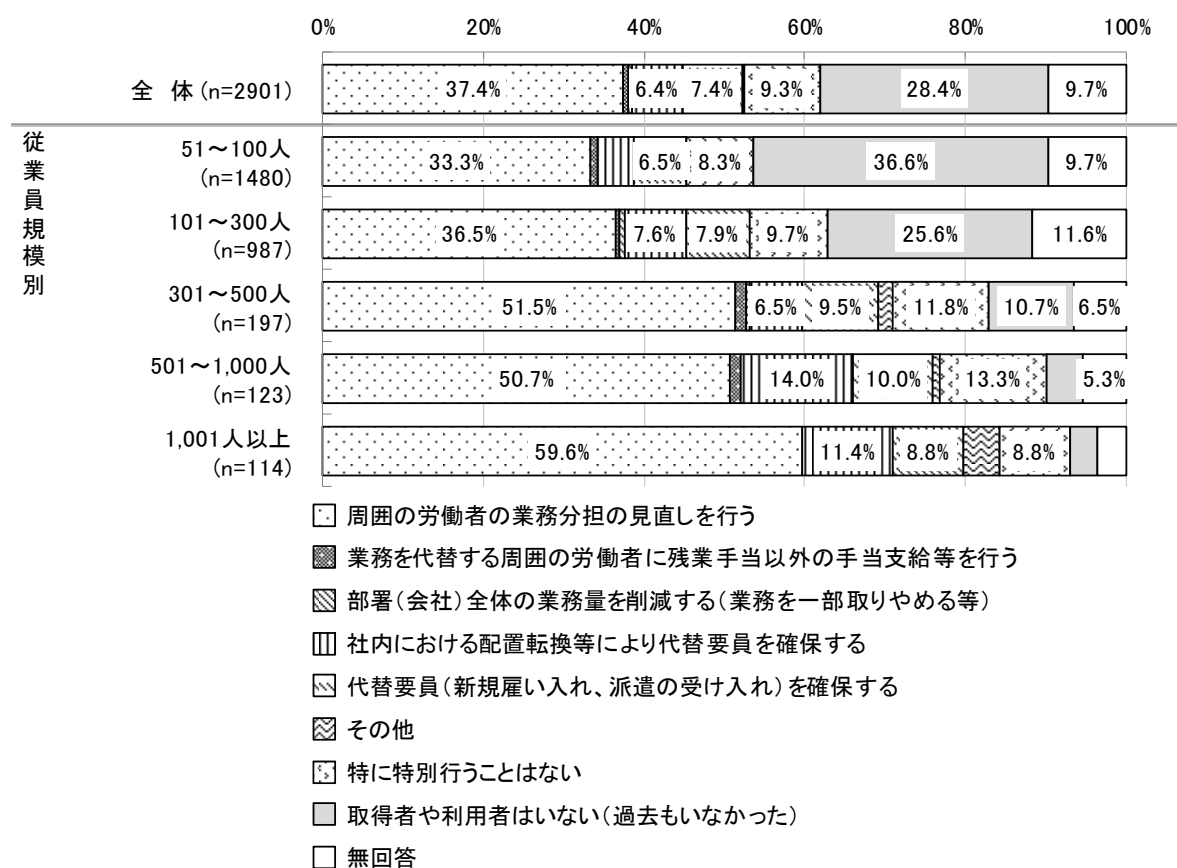
(%)

※本設問で、「8. 取得者や利用者はいない（過去もいなかった）」を選択した回答者は集計対象外とする。

## ② 半年未満の育児休業取得者がいる場合

半年未満の育児休業取得者がいる場合の職場の対応をみると、「全体」では「周囲の労働者の業務分担の見直しを行う」が37.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「取得者や利用者はいない（過去もいなかった）」が28.4%、「特に特別行うことはない」が9.3%となっている。

図表Ⅲ-144 育児のための制度利用者がいる場合の職場の対応について  
半年未満の育児休業取得者がいる場合：単数回答（問24\_2）





数表Ⅲ-144

		合計	問 24.育児のための制度利用者がいる場合の職場の対応について (2)半年未満の育児休業取得者がいる場合				
			周囲の労働者の業務分担の見直しを行う	業務を代替する周囲の労働者に残業手当以外の手当支給等を行う	部署(会社)全体の業務量を削減する(業務を一部取りやめる等)	社内における配置転換等により代替要員を確保する	代替要員(新規雇い入れ、派遣の受け入れ)を確保する
全 体		2901	37.4	0.7	0.3	6.4	7.4
従業員規模別	51～100 人	1480	33.3	0.9	0.0	4.6	6.5
	101～300 人	987	36.5	0.4	0.7	7.6	7.9
	301～500 人	197	51.5	1.2	0.6	6.5	9.5
	501～1,000 人	123	50.7	1.3	0.0	14.0	10.0
	1,001 人以上	114	59.6	0.0	0.0	11.4	8.8

(%)

(%)

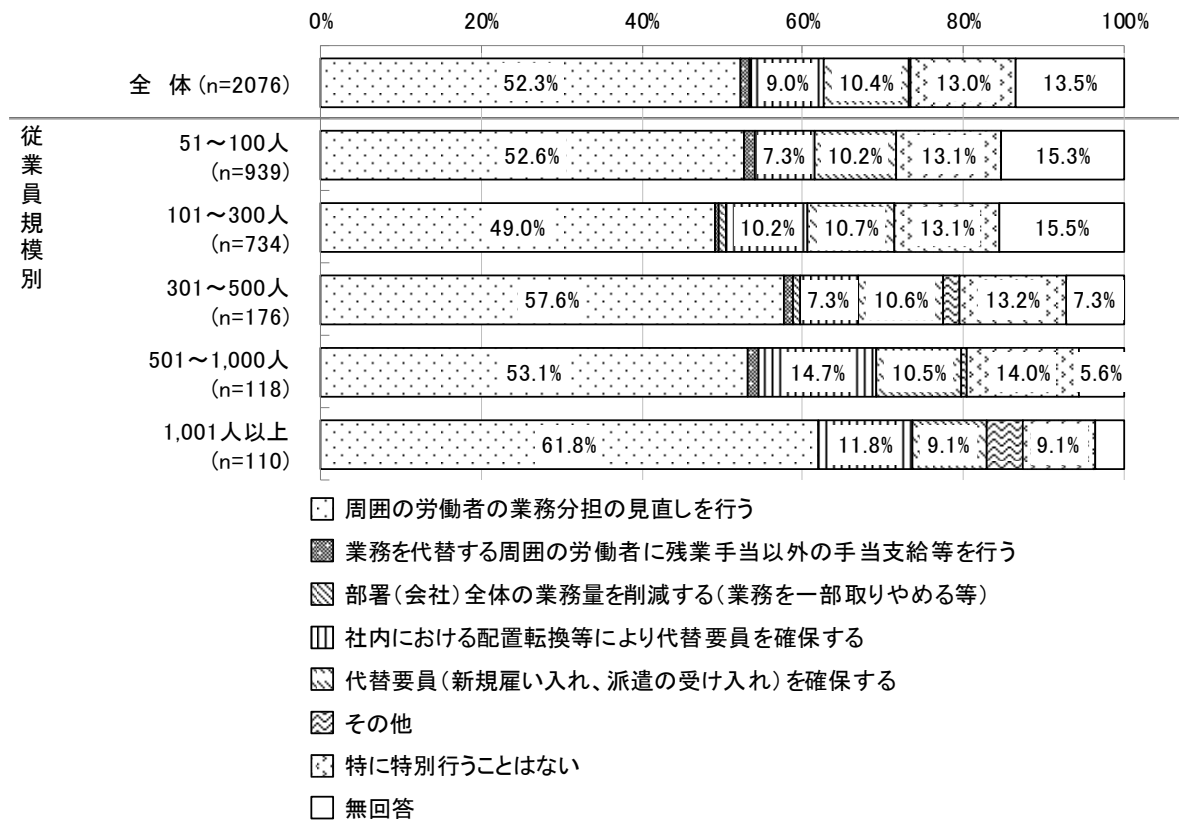
		合計	その他	特に特別行うことはない	取得者や利用者はいない (過去もいなかった)	無回答
全 体		2901	0.3	9.3	28.4	9.7
従業員規模別	51～100 人	1480	0.0	8.3	36.6	9.7
	101～300 人	987	0.0	9.7	25.6	11.6
	301～500 人	197	1.8	11.8	10.7	6.5
	501～1,000 人	123	0.7	13.3	4.7	5.3
	1,001 人以上	114	4.4	8.8	3.5	3.5

(%)

<参考掲載>

※本設問で、「8. 取得者や利用者はいない（過去もいなかった）」を選択した回答者は集計対象外とする。

図表Ⅲ-145 育児のための制度利用者がいる場合の職場の対応について  
半年未満の育児休業取得者がいる場合：単数回答（問 24\_2）



数表Ⅲ-145

		合計	問 24.育児のための制度利用者がいる場合の職場の対応について (2)半年未満の育児休業取得者がいる場合 ＜※「取得者や利用者はいない」を除く＞				
			周囲の労働者の業務分担の見直しを行う	業務を代替する周囲の労働者に残業手当以外の手当支給等を行う	部署(会社)全体の業務量を削減する(業務を一部取りやめる等)	社内における配置転換等により代替要員を確保する	代替要員(新規雇い入れ、派遣の受け入れ)を確保する
全 体		2076	52.3	1.0	0.4	9.0	10.4
従業員規模別	51～100 人	939	52.6	1.5	0.0	7.3	10.2
	101～300 人	734	49.0	0.5	1.0	10.2	10.7
	301～500 人	176	57.6	1.3	0.7	7.3	10.6
	501～1,000 人	118	53.1	1.4	0.0	14.7	10.5
	1,001 人以上	110	61.8	0.0	0.0	11.8	9.1

(%)

(%)

		合計	その他	特に特別行うことはない	無回答
全 体		2076	0.4	13.0	13.5
従業員規模別	51～100 人	939	0.0	13.1	15.3
	101～300 人	734	0.0	13.1	15.5
	301～500 人	176	2.0	13.2	7.3
	501～1,000 人	118	0.7	14.0	5.6
	1,001 人以上	110	4.5	9.1	3.6

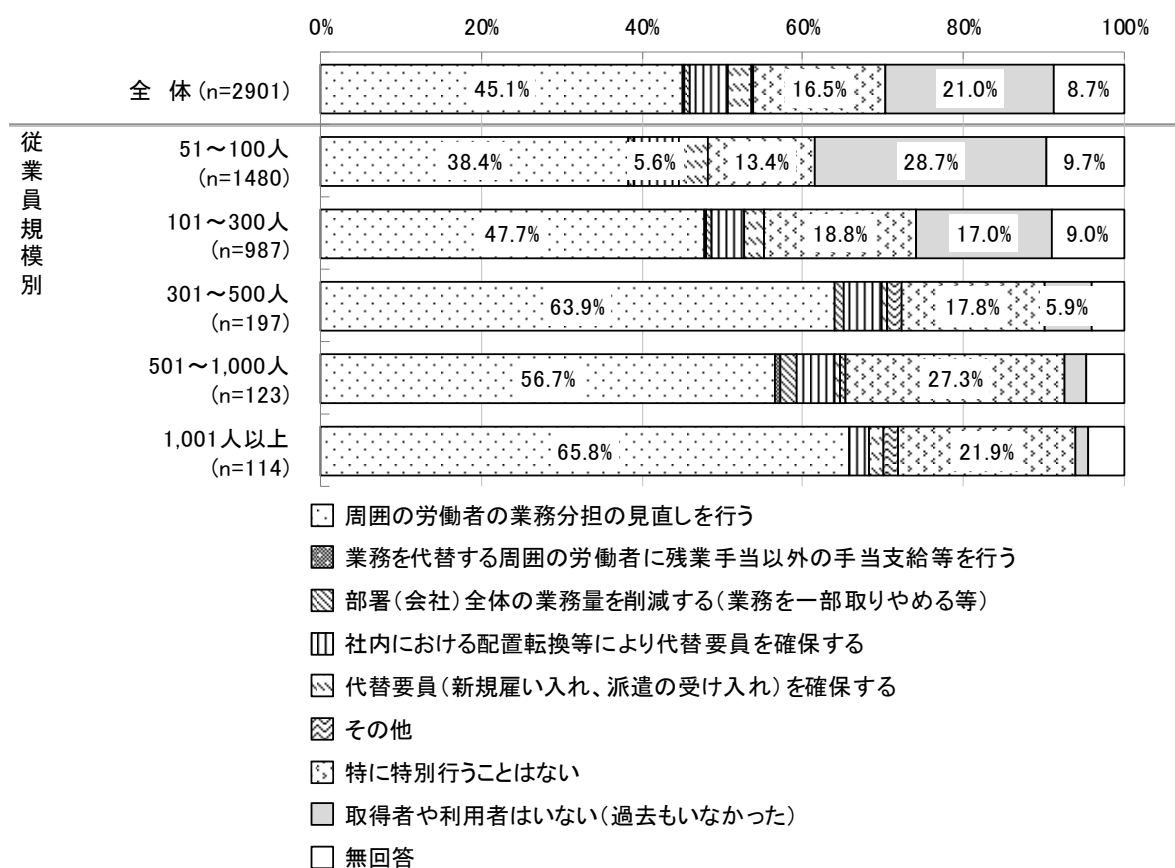
(%)

※本設問で、「8. 取得者や利用者はいない（過去もいなかった）」を選択した回答者は集計対象外とする。

### ③ 育児のための短時間勤務制度の利用者が1名いる場合

育児のための短時間勤務制度の利用者が1名いる場合の職場の対応をみると、「全体」では「周囲の労働者の業務分担の見直しを行う」が45.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「取得者や利用者はいない（過去もいなかった）」が21.0%、「特に特別行うことはない」が16.5%となっている。

図表Ⅲ-146 育児のための制度利用者がいる場合の職場の対応について  
育児のための短時間勤務制度の利用者が1名いる場合：単数回答（問24\_3）



数表Ⅲ-146

		合計	問 24.育児のための制度利用者がいる場合の職場の対応について (3)育児のための短時間勤務制度の利用者が1名いる場合				
			周囲の労働者の業務分担の見直しを行う	業務を代替する周囲の労働者に残業手当以外の手当支給等を行う	部署(会社)全体の業務量を削減する(業務を一部取りやめる等)	社内における配置転換等により代替要員を確保する	代替要員(新規雇い入れ、派遣の受け入れ)を確保する
全 体		2901	45.1	0.2	0.6	4.8	2.9
従業員規模別	51～100 人	1480	38.4	0.0	0.5	5.6	3.7
	101～300 人	987	47.7	0.4	0.7	4.0	2.5
	301～500 人	197	63.9	0.0	1.2	4.7	0.6
	501～1,000 人	123	56.7	0.7	2.0	4.7	0.7
	1,001 人以上	114	65.8	0.0	0.0	2.6	1.8

(%)

(%)

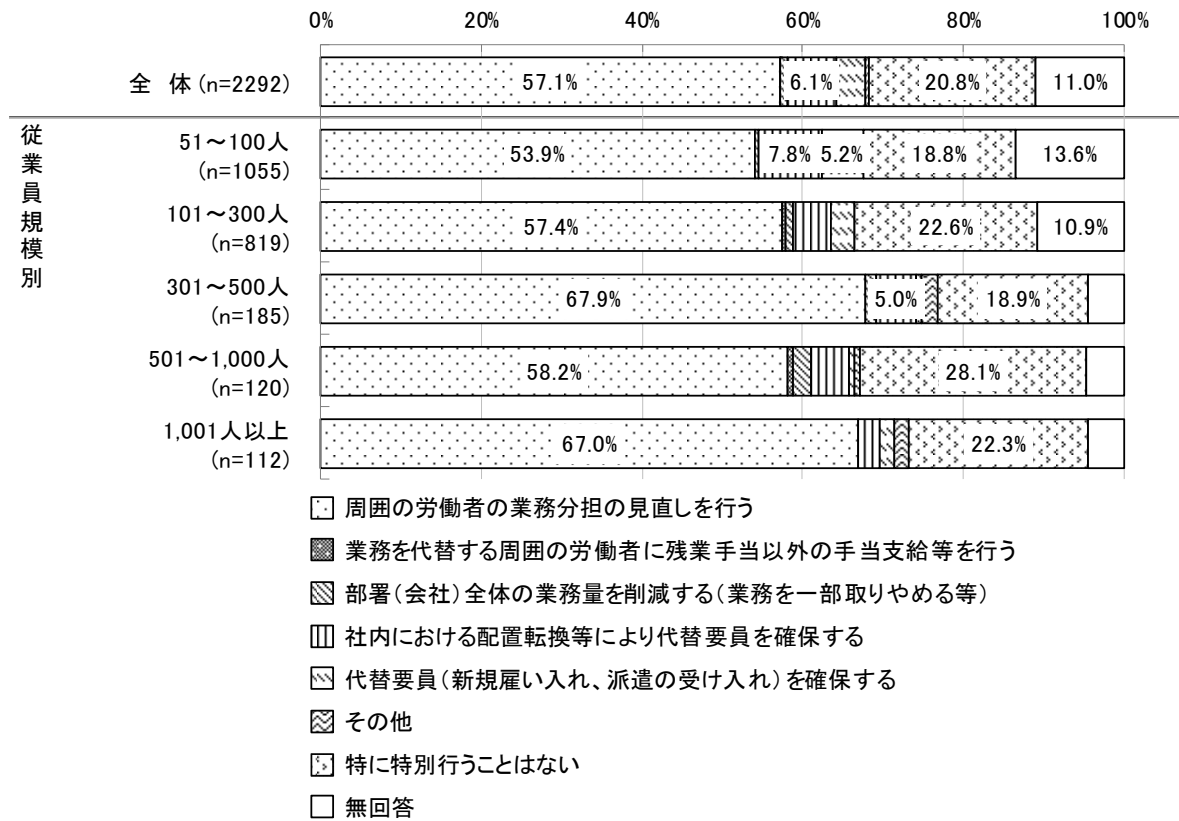
		合計	その他	特に特別行うことはない	取得者や利用者はいない (過去もいなかった)	無回答
全 体		2901	0.2	16.5	21.0	8.7
従業員規模別	51～100 人	1480	0.0	13.4	28.7	9.7
	101～300 人	987	0.0	18.8	17.0	9.0
	301～500 人	197	1.8	17.8	5.9	4.1
	501～1,000 人	123	0.7	27.3	2.7	4.7
	1,001 人以上	114	1.8	21.9	1.8	4.4

(%)

<参考掲載>

※本設問で、「8. 取得者や利用者はいない（過去もいなかった）」を選択した回答者は集計対象外とする。

図表Ⅲ-147 育児のための制度利用者がいる場合の職場の対応について  
育児のための短時間勤務制度の利用者が1名いる場合：単数回答（問24\_3）



数表Ⅲ-147

		合計	問 24.育児のための制度利用者がいる場合の職場の対応について (3)育児のための短時間勤務制度の利用者が1名いる場合 ＜※「取得者や利用者はいない」を除く＞				
			周囲の労働者の業務分担の見直しを行う	業務を代替する周囲の労働者に残業手当以外の手当支給等を行う	部署(会社)全体の業務量を削減する(業務を一部取りやめる等)	社内における配置転換等により代替要員を確保する	代替要員(新規雇い入れ、派遣の受け入れ)を確保する
全 体		2292	57.1	0.2	0.8	6.1	3.7
従業員規模別	51～100 人	1055	53.9	0.0	0.6	7.8	5.2
	101～300 人	819	57.4	0.4	0.9	4.8	3.0
	301～500 人	185	67.9	0.0	1.3	5.0	0.6
	501～1,000 人	120	58.2	0.7	2.1	4.8	0.7
	1,001 人以上	112	67.0	0.0	0.0	2.7	1.8

(%)

(%)

		合計	その他	特に特別行うことはない	無回答
全 体		2292	0.3	20.8	11.0
従業員規模別	51～100 人	1055	0.0	18.8	13.6
	101～300 人	819	0.0	22.6	10.9
	301～500 人	185	1.9	18.9	4.4
	501～1,000 人	120	0.7	28.1	4.8
	1,001 人以上	112	1.8	22.3	4.5

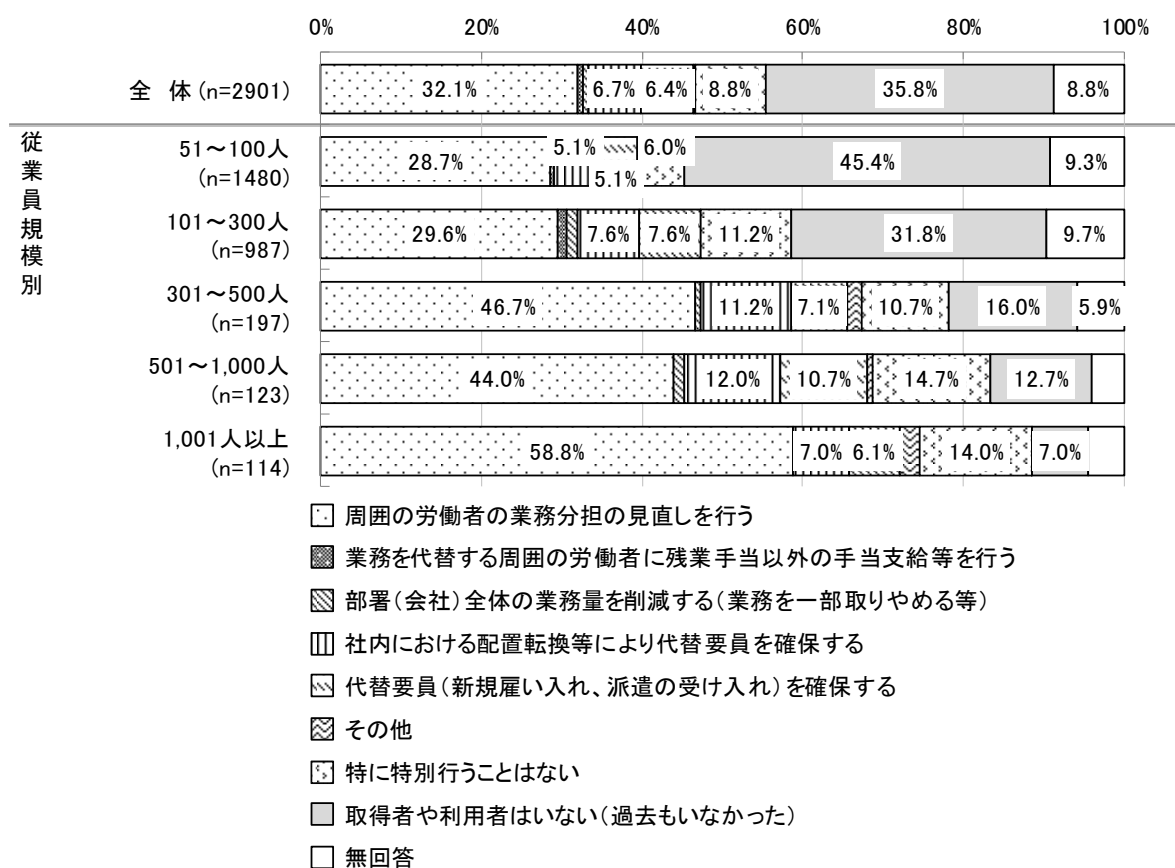
(%)

※本設問で、「8. 取得者や利用者はいない（過去もいなかった）」を選択した回答者は集計対象外とする。

#### ④ 育児のための短時間勤務制度の利用者が複数名いる場合

育児のための短時間勤務制度の利用者が複数名いる場合の職場の対応について、「全体」では「取得者や利用者はいない（過去もいなかった）」が 35.8%でもっとも回答割合が高く、次いで「周囲の労働者の業務分担の見直しを行う」が 32.1%、「特に特別行うことはない」が 8.8%となっている。

図表Ⅲ-148 育児のための制度利用者がいる場合の職場の対応について  
育児のための短時間勤務制度の利用者が複数名いる場合：単数回答（問 24\_4）





数表Ⅲ-148

		合計	問 24.育児のための制度利用者がいる場合の職場の対応について (4)育児のための短時間勤務制度の利用者が複数名いる場合				
			周囲の労働者の業務分担の見直しを行う	業務を代替する周囲の労働者に残業手当以外の手当支給等を行う	部署(会社)全体の業務量を削減する(業務を一部取りやめる等)	社内における配置転換等により代替要員を確保する	代替要員(新規雇い入れ、派遣の受け入れ)を確保する
全 体		2901	32.1	0.6	0.6	6.7	6.4
従業員規模別	51～100 人	1480	28.7	0.5	0.0	5.1	5.1
	101～300 人	987	29.6	1.1	1.4	7.6	7.6
	301～500 人	197	46.7	0.0	0.6	11.2	7.1
	501～1,000 人	123	44.0	0.0	1.3	12.0	10.7
	1,001 人以上	114	58.8	0.0	0.0	7.0	6.1

(%)

(%)

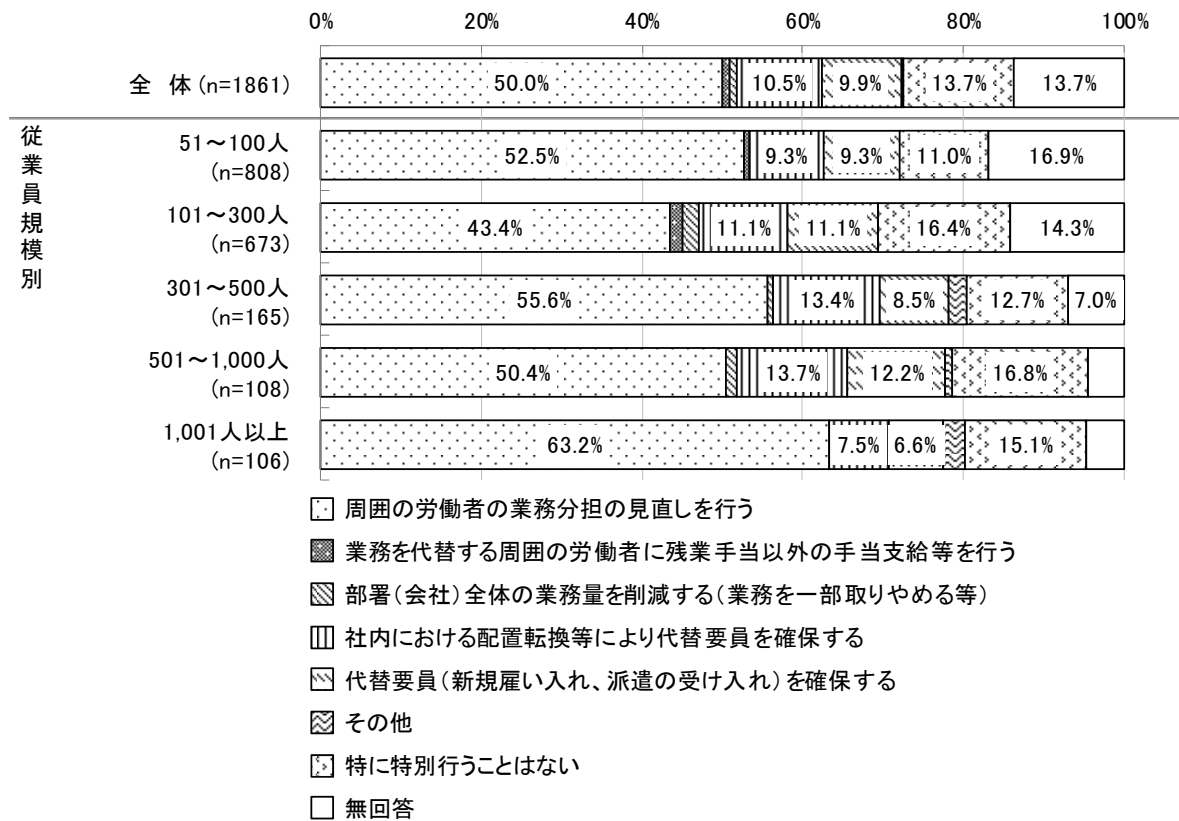
		合計	その他	特に特別行うことはない	取得者や利用者はいない (過去もいなかった)	無回答
全 体		2901	0.3	8.8	35.8	8.8
従業員規模別	51～100 人	1480	0.0	6.0	45.4	9.3
	101～300 人	987	0.0	11.2	31.8	9.7
	301～500 人	197	1.8	10.7	16.0	5.9
	501～1,000 人	123	0.7	14.7	12.7	4.0
	1,001 人以上	114	2.6	14.0	7.0	4.4

(%)

<参考掲載>

※本設問で、「8. 取得者や利用者はいない（過去もいなかった）」を選択した回答者は集計対象外とする。

図表Ⅲ-149 育児のための制度利用者がいる場合の職場の対応について  
育児のための短時間勤務制度の利用者が複数名いる場合：単数回答（問 24\_4）



数表Ⅲ-149

		合計	問 24.育児のための制度利用者がいる場合の職場の対応について (4)育児のための短時間勤務制度の利用者が複数名いる場合 ＜※「取得者や利用者はいない」を除く＞				
			周囲の労働者の業務分担の見直しを行う	業務を代替する周囲の労働者に残業手当以外の手当支給等を行う	部署(会社)全体の業務量を削減する(業務を一部取りやめる等)	社内における配置転換等により代替要員を確保する	代替要員(新規雇い入れ、派遣の受け入れ)を確保する
全 体		1861	50.0	0.9	0.9	10.5	9.9
従業員規模別	51～100 人	808	52.5	0.8	0.0	9.3	9.3
	101～300 人	673	43.4	1.6	2.1	11.1	11.1
	301～500 人	165	55.6	0.0	0.7	13.4	8.5
	501～1,000 人	108	50.4	0.0	1.5	13.7	12.2
	1,001 人以上	106	63.2	0.0	0.0	7.5	6.6

(%)

(%)

		合計	その他	特に特別行うことはない	無回答
全 体		1861	0.4	13.7	13.7
従業員規模別	51～100 人	808	0.0	11.0	16.9
	101～300 人	673	0.0	16.4	14.3
	301～500 人	165	2.1	12.7	7.0
	501～1,000 人	108	0.8	16.8	4.6
	1,001 人以上	106	2.8	15.1	4.7

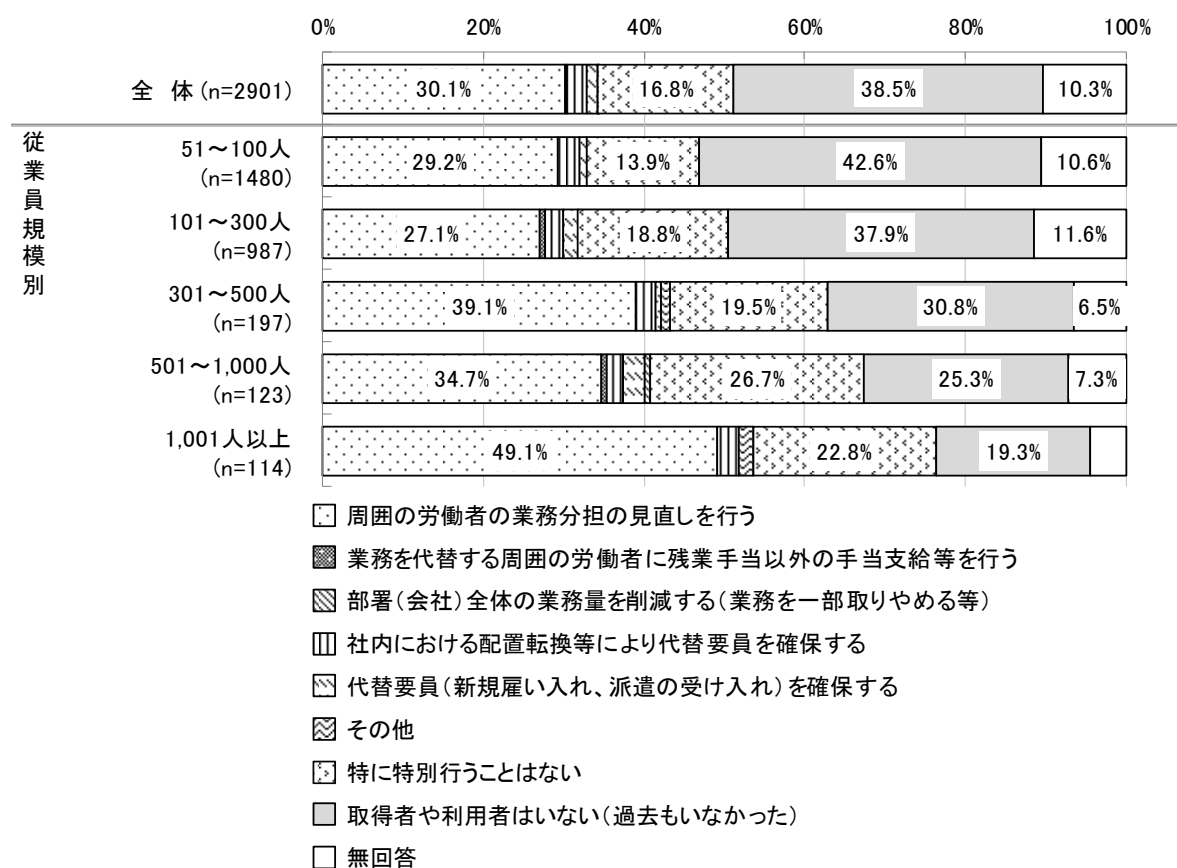
(%)

※本設問で、「8. 取得者や利用者はいない（過去もいなかった）」を選択した回答者は集計対象外とする。

# ⑤ 育児のための所定外労働の制限（残業の免除）の利用者がいる場合

育児のための所定外労働の制限（残業の免除）の利用者がいる場合の職場の対応をみると、「全体」では「取得者や利用者はいない（過去もいなかった）」が 38.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「周囲の労働者の業務分担の見直しを行う」が 30.1%、「特に特別行うことはない」が 16.8%となっている。

図表Ⅲ-150 育児のための制度利用者がいる場合の職場の対応について  
育児のための所定外労働の制限（残業の免除）の利用者がいる場合：単数回答（問 24\_5）



数表Ⅲ-150

		合計	問 24.育児のための制度利用者がいる場合の職場の対応について (5)育児のための所定外労働の制限(残業の免除)の利用者がいる場合				
			周囲の労働者の業務分担の見直しを行う	業務を代替する周囲の労働者に残業手当以外の手当支給等を行う	部署(会社)全体の業務量を削減する(業務を一部取りやめる等)	社内における配置転換等により代替要員を確保する	代替要員(新規雇い入れ、派遣の受け入れ)を確保する
全 体		2901	30.1	0.3	0.0	2.5	1.2
従業員規模別	51～100 人	1480	29.2	0.0	0.0	2.8	0.9
	101～300 人	987	27.1	0.7	0.0	2.2	1.8
	301～500 人	197	39.1	0.0	0.0	2.4	0.6
	501～1,000 人	123	34.7	0.7	0.0	2.0	2.7
	1,001 人以上	114	49.1	0.0	0.0	2.6	0.0

(%)

(%)

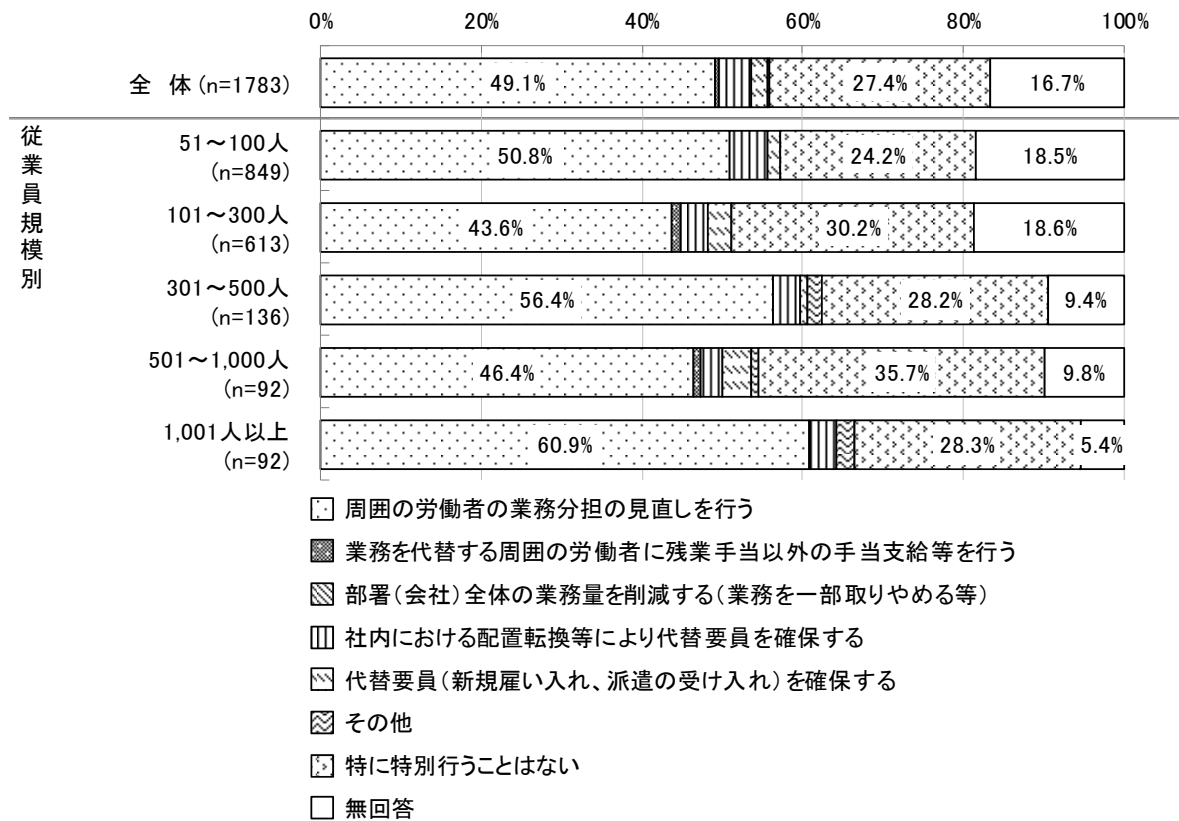
		合計	その他	特に特別行うことはない	取得者や利用者はいない (過去もいなかった)	無回答
全 体		2901	0.2	16.8	38.5	10.3
従業員規模別	51～100 人	1480	0.0	13.9	42.6	10.6
	101～300 人	987	0.0	18.8	37.9	11.6
	301～500 人	197	1.2	19.5	30.8	6.5
	501～1,000 人	123	0.7	26.7	25.3	7.3
	1,001 人以上	114	1.8	22.8	19.3	4.4

(%)

<参考掲載>

※本設問で、「8. 取得者や利用者はいない（過去もいなかった）」を選択した回答者は集計対象外とする。

図表Ⅲ-151 育児のための制度利用者がいる場合の職場の対応について  
育児のための所定外労働の制限（残業の免除）の利用者がいる場合：単数回答（問 24\_5）



数表Ⅲ-151

		合計	問 24.育児のための制度利用者がいる場合の職場の対応について (5)育児のための所定外労働の制限(残業の免除)の利用者がいる場合 ＜※「取得者や利用者はいない」を除く＞				
			周囲の労働者の業務分担の見直しを行う	業務を代替する周囲の労働者に残業手当以外の手当支給等を行う	部署(会社)全体の業務量を削減する(業務を一部取りやめる等)	社内における配置転換等により代替要員を確保する	代替要員(新規雇い入れ、派遣の受け入れ)を確保する
全 体		1783	49.1	0.4	0.0	4.1	2.0
従業員規模別	51～100 人	849	50.8	0.0	0.0	4.8	1.6
	101～300 人	613	43.6	1.2	0.0	3.5	2.9
	301～500 人	136	56.4	0.0	0.0	3.4	0.9
	501～1,000 人	92	46.4	0.9	0.0	2.7	3.6
	1,001 人以上	92	60.9	0.0	0.0	3.3	0.0

(%)

(%)

		合計	その他	特に特別行うことはない	無回答
全 体		1783	0.3	27.4	16.7
従業員規模別	51～100 人	849	0.0	24.2	18.5
	101～300 人	613	0.0	30.2	18.6
	301～500 人	136	1.7	28.2	9.4
	501～1,000 人	92	0.9	35.7	9.8
	1,001 人以上	92	2.2	28.3	5.4

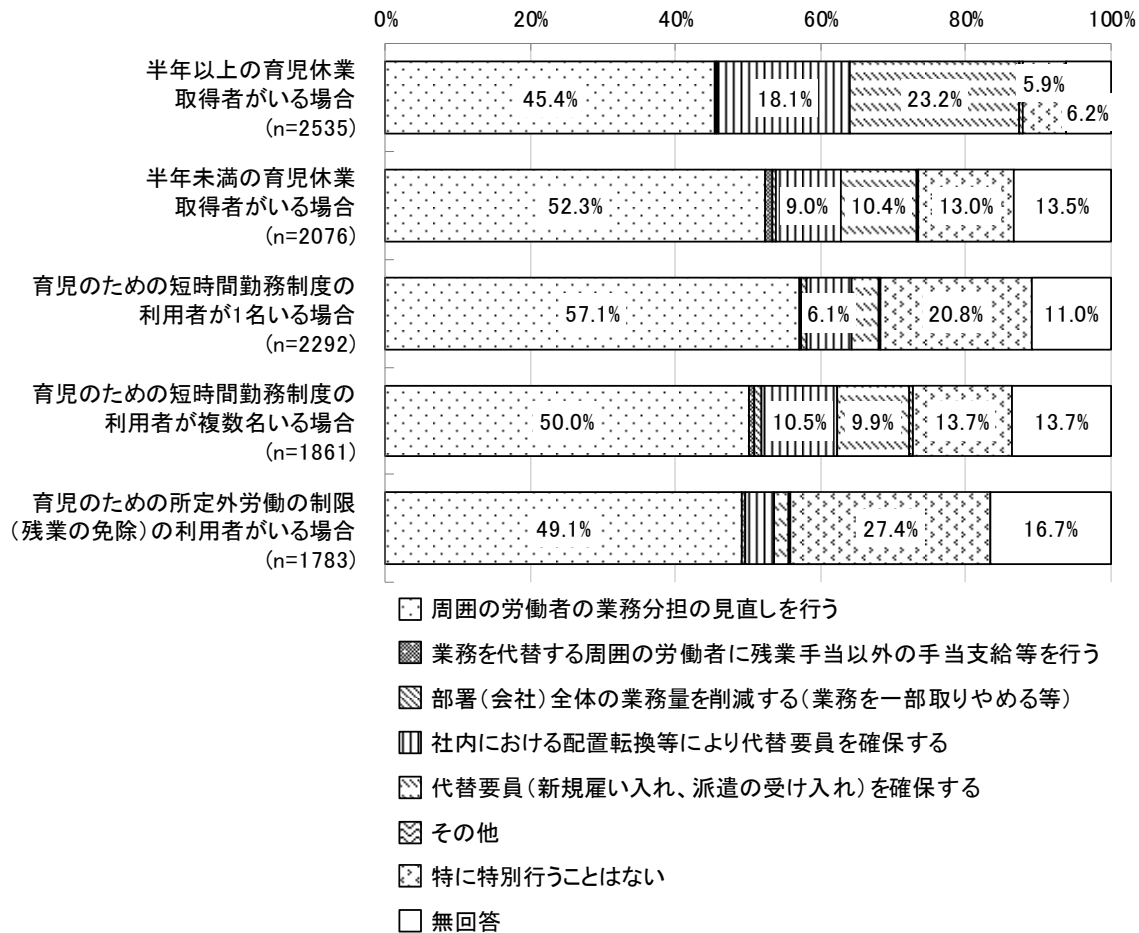
(%)

※本設問で、「8. 取得者や利用者はいない（過去もいなかった）」を選択した回答者は集計対象外とする。

<参考掲載：制度利用者別にみた職場の対応>

※本設問で、「8. 取得者や利用者はいない（過去もいなかった）」を選択した回答者は集計対象外とする。

図表Ⅲ-152 育児のための制度利用者がいる場合の職場の対応について  
：各単数回答（問 24）





数表Ⅲ-152

	合計	問 24.育児のための制度利用者がいる場合の職場の対応について ＜※「取得者や利用者はいない」を除く＞					
		周囲の労働者の業務分担の見直しを行う	業務を代替する周囲の労働者に残業手当以外の手当支給等を行う	部署(会社)全体の業務量を削減する(業務を一部取りやめる等)	社内における配置転換等により代替要員を確保する	代替要員(新規雇入れ、派遣の受け入れ)を確保する	
半年以上の育児休業取得者がいる場合	2535	45.4	0.1	0.4	18.1	23.2	(%)
半年未満の育児休業取得者がいる場合	2076	52.3	1.0	0.4	9.0	10.4	
育児のための短時間勤務制度の利用者が1名いる場合	2292	57.1	0.2	0.8	6.1	3.7	
育児のための短時間勤務制度の利用者が複数名いる場合	1861	50.0	0.9	0.9	10.5	9.9	
育児のための所定外労働の制限(残業の免除)の利用者がいる場合	1783	49.1	0.4	0.0	4.1	2.0	

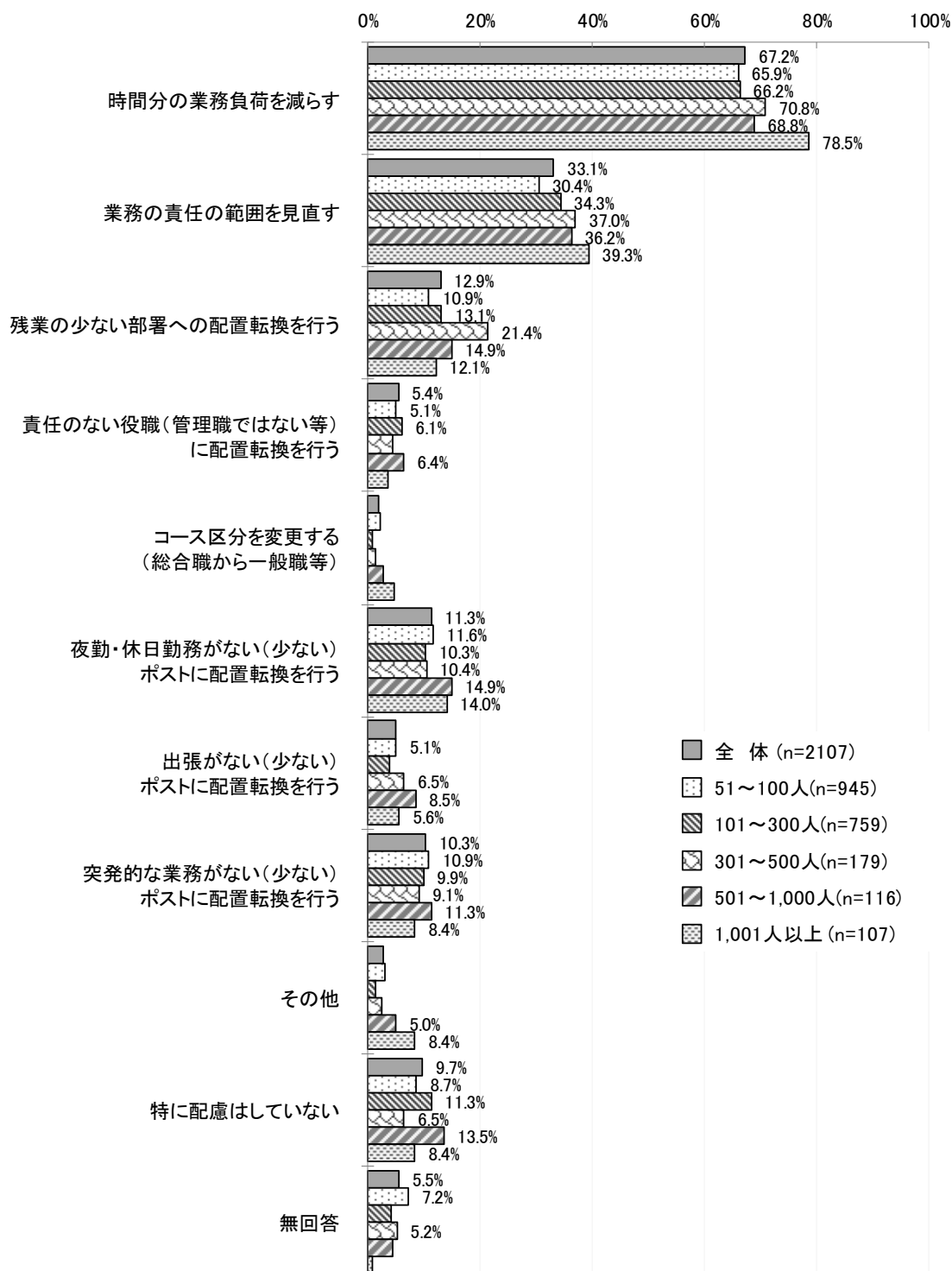
	合計	その他	特に特別行うことはない	無回答	
半年以上の育児休業取得者がいる場合	2535	0.6	5.9	6.2	(%)
半年未満の育児休業取得者がいる場合	2076	0.4	13.0	13.5	
育児のための短時間勤務制度の利用者が1名いる場合	2292	0.3	20.8	11.0	
育児のための短時間勤務制度の利用者が複数名いる場合	1861	0.4	13.7	13.7	
育児のための所定外労働の制限(残業の免除)の利用者がいる場合	1783	0.3	27.4	16.7	

※本設問で、「8. 取得者や利用者はいない（過去もいなかった）」を選択した回答者は集計対象外とする。

## (2) 育児のための短時間勤務制度利用者に対する配慮

育児のための短時間勤務制度の利用者に対して、制度利用にあたって配慮することをみると、「全体」では「時間分の業務負担を減らす」が67.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「業務の責任の範囲を見直す」が33.1%、「残業の少ない部署への配置転換を行う」が12.9%となっている。

図表Ⅲ-153 育児のための短時間勤務制度利用者に対する配慮：複数回答（問25）



※問24「育児のための短時間勤務制度の利用者が1名いる場合」「育児のための短時間勤務制度の利用者が複数名いる場合」のいずれかで「8. 取得者や利用者はいない（過去もいなかった）」以外を選択した回答者を集計対象とする。

数表Ⅲ-153

		合計	問 25.育児のための短時間勤務制度利用者に対する配慮					
			時間分の業務負荷を減らす	業務の責任の範囲を見直す	残業の少ない部署への配置転換を行う	責任のない役職(管理職ではない等)に配置転換を行う	コース区分を変更する(総合職から一般職等)	夜勤・休日勤務がない(少ない)ポストに配置転換を行う
全 体		2107	67.2	33.1	12.9	5.4	1.8	11.3
従業員規模別	51～100 人	945	65.9	30.4	10.9	5.1	2.2	11.6
	101～300 人	759	66.2	34.3	13.1	6.1	0.9	10.3
	301～500 人	179	70.8	37.0	21.4	4.5	1.3	10.4
	501～1,000 人	116	68.8	36.2	14.9	6.4	2.8	14.9
	1,001 人以上	107	78.5	39.3	12.1	3.7	4.7	14.0

(%)

		合計	出張がない(少ない)ポストに配置転換を行う	突発的な業務がない(少ない)ポストに配置転換を行う	その他	特に配慮はしていない	無回答
全 体		2107	4.9	10.3	2.7	9.7	5.5
従業員規模別	51～100 人	945	5.1	10.9	2.9	8.7	7.2
	101～300 人	759	3.8	9.9	1.4	11.3	4.2
	301～500 人	179	6.5	9.1	2.6	6.5	5.2
	501～1,000 人	116	8.5	11.3	5.0	13.5	4.3
	1,001 人以上	107	5.6	8.4	8.4	8.4	0.9

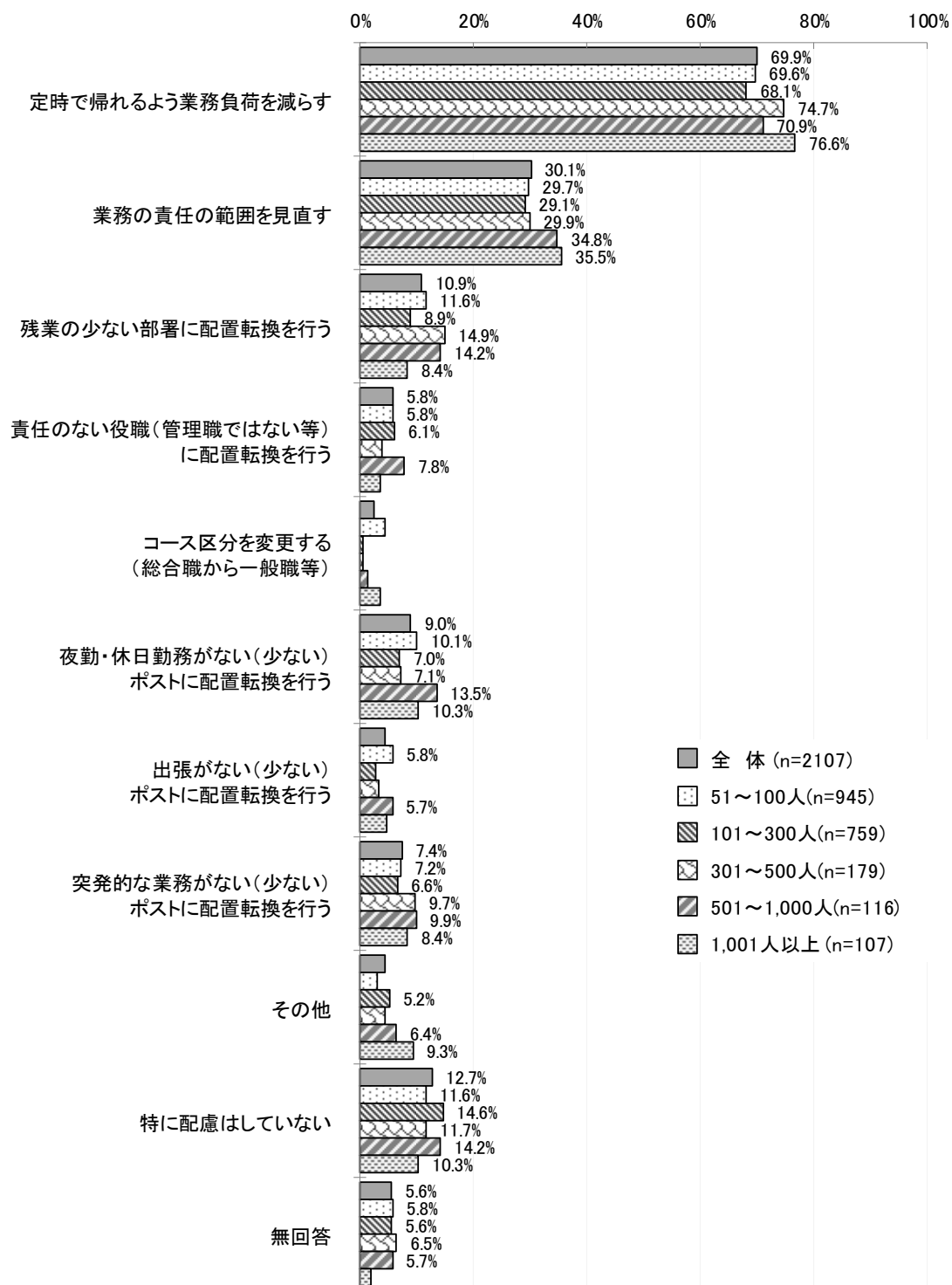
(%)

※問 24「育児のための短時間勤務制度の利用者が1名いる場合」「育児のための短時間勤務制度の利用者が複数名いる場合」のいずれかで「8. 取得者や利用者はいない(過去もいなかった)」以外を選択した回答者を集計対象とする。

### (3) 育児のための所定外労働の制限（残業の免除）利用者に対する配慮

育児のための所定外労働の制限（残業の免除）の利用者に対して、制度利用にあたって配慮することをみると、「全体」では「定時に帰れるよう業務負担を減らす」が69.9%でもっとも回答割合が高く、次いで「業務の責任の範囲を見直す」が30.1%、「特に配慮はしていない」が12.7%となっている。

図表Ⅲ-154 育児のための所定外労働の制限（残業の免除）利用者に対する配慮：複数回答（問26）



※問24「育児のための短時間勤務制度の利用者が1名いる場合」「育児のための短時間勤務制度の利用者が複数名いる場合」のいずれかで「8. 取得者や利用者はいない（過去もいなかった）」以外を選択した回答者を集計対象とする。

数表Ⅲ-154

		合計	問 26.育児のための所定外労働の制限(残業の免除)利用者に対する配慮						
			定時で帰れるよう業務負担を減らす	業務の責任の範囲を見直す	残業の少ない部署に配置転換を行う	責任のない役職(管理職ではない等)に配置転換を行う	コース区分を変更する(総合職から一般職等)	夜勤・休日勤務がない(少ない)ポストに配置転換を行う	
全 体		2107	69.9	30.1	10.9	5.8	2.4	9.0	(%)
従業員規模別	51～100 人	945	69.6	29.7	11.6	5.8	4.3	10.1	
	101～300 人	759	68.1	29.1	8.9	6.1	0.5	7.0	
	301～500 人	179	74.7	29.9	14.9	3.9	0.6	7.1	
	501～1,000 人	116	70.9	34.8	14.2	7.8	1.4	13.5	
	1,001 人以上	107	76.6	35.5	8.4	3.7	3.7	10.3	

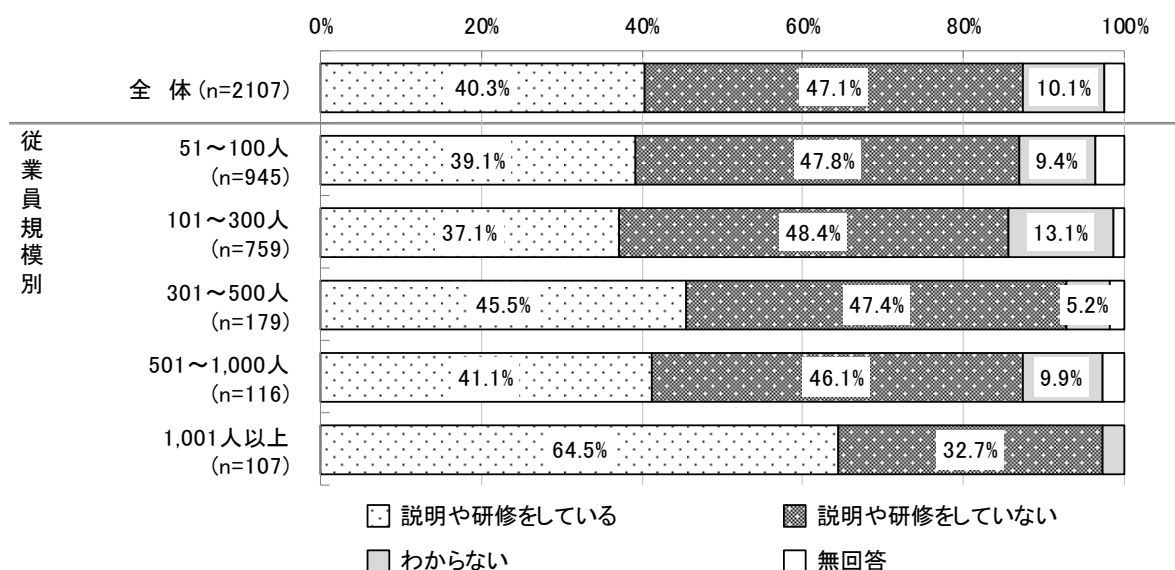
		合計	出張がない (少ない)ポ ストに配置 転換を行う	突発的な業 務がない (少ない)ポ ストに配置 転換を行う	その他	特に配慮は していない	無回答	
全 体		2107	4.4	7.4	4.4	12.7	5.6	(%)
従業員規 模別	51～100 人	945	5.8	7.2	2.9	11.6	5.8	
	101～300 人	759	2.8	6.6	5.2	14.6	5.6	
	301～500 人	179	3.2	9.7	4.5	11.7	6.5	
	501～1,000 人	116	5.7	9.9	6.4	14.2	5.7	
	1,001 人以上	107	4.7	8.4	9.3	10.3	1.9	

※問 24「育児のための短時間勤務制度の利用者が1名いる場合」「育児のための短時間勤務制度の利用者が複数名いる場合」のいずれかで「8. 取得者や利用者はいない(過去もいなかった)」以外を選択した回答者を集計対象とする。

(4) 管理職等に対して、育児休業取得者に関するマネジメントや評価の仕方について説明や研修の有無

育児休業取得者に関するマネジメントや評価の仕方について、管理職等に対して説明や研修をしているかをみると、「全体」では「説明や研修をしていない」が47.1%で、「説明や研修をしている」が40.3%、「わからない」が10.1%となっている。

図表Ⅲ-155 管理職等に対して、育児休業取得者に関するマネジメントや評価の仕方について  
説明や研修の有無：単数回答（問27）



数表Ⅲ-155

		合計	問 27.管理職等に対して、育児休業取得者に関するマネジメント や評価の仕方について説明や研修の有無			
			説明や研修を している	説明や研修を していない	わからない	無回答
全 体		2107	40.3	47.1	10.1	2.5
従業員規模別	51～100 人	945	39.1	47.8	9.4	3.6
	101～300 人	759	37.1	48.4	13.1	1.4
	301～500 人	179	45.5	47.4	5.2	1.9
	501～1,000 人	116	41.1	46.1	9.9	2.8
	1,001 人以上	107	64.5	32.7	2.8	0.0

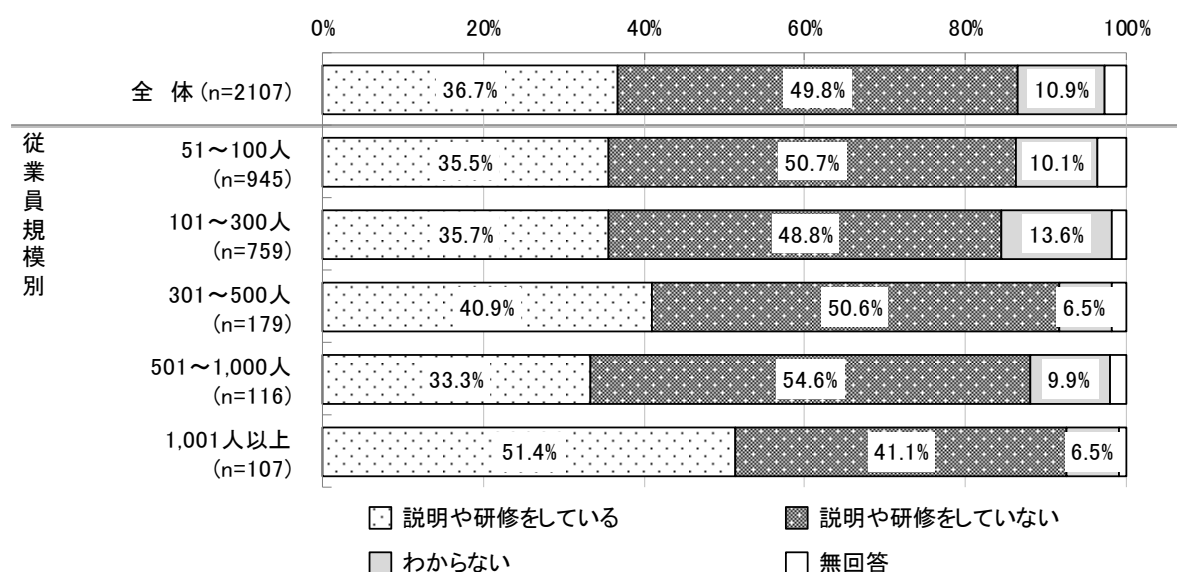
(%)

※問 24「育児のための短時間勤務制度の利用者が1名いる場合」「育児のための短時間勤務制度の利用者が複数名いる場合」のいずれかで「8. 取得者や利用者はいない（過去もいなかった）」以外を選択した回答者を集計対象とする。

(5) 管理職等に対して、育児のための制度（短時間勤務制度・残業免除）利用者に関するマネジメントや評価の仕方について説明や研修の有無

育児のための短時間勤務制度や育児のための所定外労働の制限（残業の免除）の利用者に関するマネジメントや評価の仕方について、管理職等に対して説明や研修をしているかをみると、「全体」では「説明や研修をしていない」が49.8%で、「説明や研修をしている」が36.7%、「わからない」が10.9%となっている。

図表Ⅲ-156 管理職等に対して、育児のための制度（短時間勤務制度・残業免除）利用者に関するマネジメントや評価の仕方について説明や研修の有無：単数回答（問28）



数表Ⅲ-156

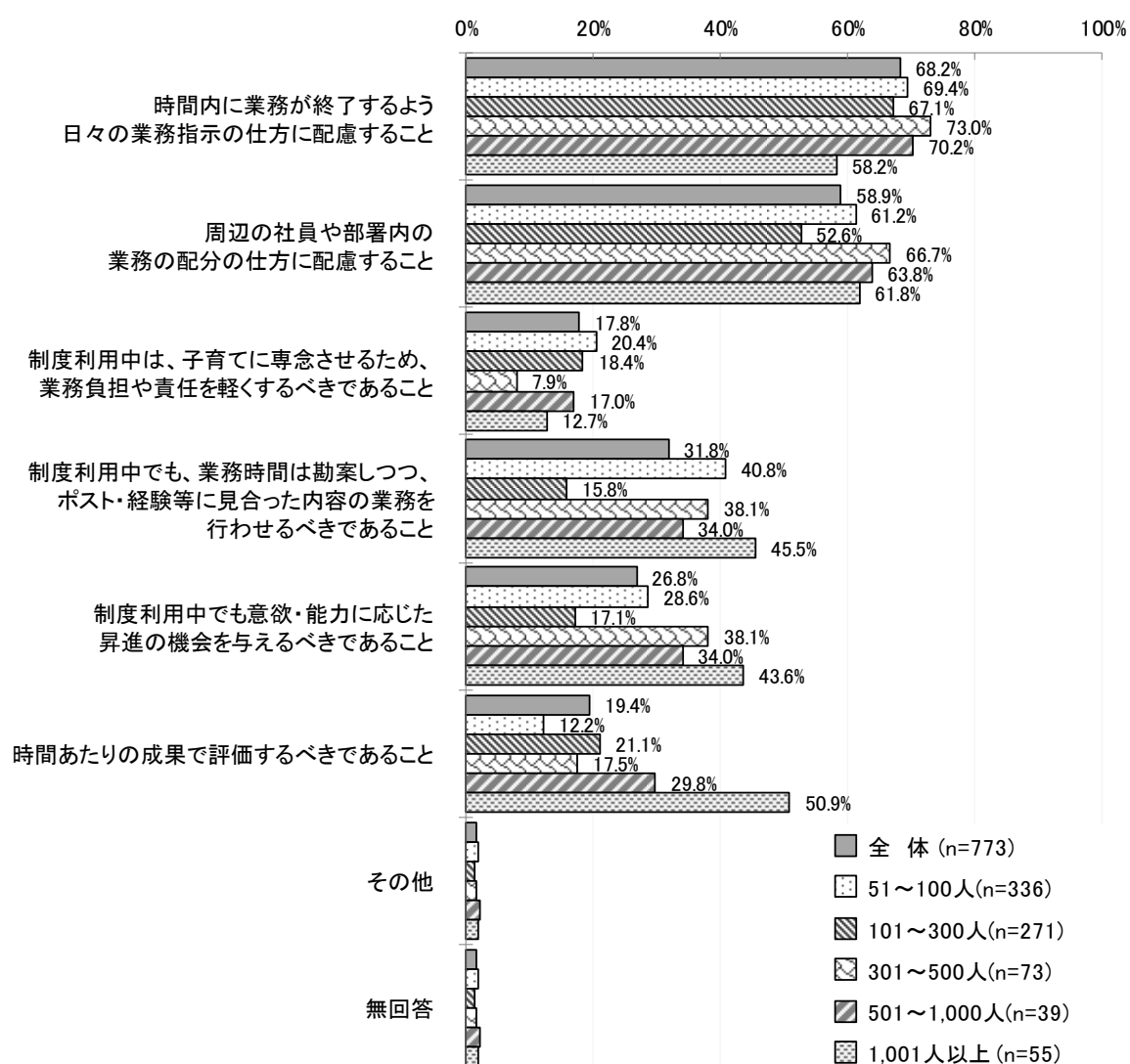
		合計	問 28.管理職等に対して、育児のための制度(短時間勤務制度・ 残業免除)利用者に関するマネジメントや評価の仕方について 説明や研修の有無			
			説明や研修を している	説明や研修を していない	わからない	無回答
全 体		2107	36.7	49.8	10.9	2.6
従業員規模別	51～100 人	945	35.5	50.7	10.1	3.6
	101～300 人	759	35.7	48.8	13.6	1.9
	301～500 人	179	40.9	50.6	6.5	1.9
	501～1,000 人	116	33.3	54.6	9.9	2.1
	1,001 人以上	107	51.4	41.1	6.5	0.9

※問24「育児のための短時間勤務制度の利用者が1名いる場合」「育児のための短時間勤務制度の利用者が複数名いる場合」のいずれかで「8. 取得者や利用者はいない（過去もいなかった）」以外を選択した回答者を集計対象とする。

(6) 管理職等への育児のための制度（短時間勤務制度・残業免除）利用者に関するマネジメントや評価の仕方について説明や研修の内容

育児のための短時間勤務制度や育児のための所定外労働の制限（残業の免除）の利用者に関するマネジメントや評価の仕方について、管理職等に対して説明や研修をしている企業で、その説明や研修の内容をみると、「全体」では「時間内に業務が終了するよう日々の業務指示の仕方に配慮すること」が 68.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「周辺の社員や部署内の業務の配分の仕方に配慮すること」が 58.9%、「制度利用中でも、業務時間は勘案しつつ、ポスト・経験等に見合った内容の業務を行わせるべきであること」が 31.8%となっている。

図表Ⅲ-157 管理職等への育児のための制度（短時間勤務制度・残業免除）利用者に関するマネジメントや評価の仕方について説明や研修の内容：複数回答（問 29）



※問 24「育児のための短時間勤務制度の利用者が1名いる場合」「育児のための短時間勤務制度の利用者が複数名いる場合」のいずれかで「8. 取得者や利用者はいない（過去もいなかった）」以外を選択した回答者かつ、問 28で「1. 説明や研修をしている」を選択した回答者を集計対象とする。



数表Ⅲ-157

		合計	問 29.管理職等への育児のための制度(短時間勤務制度・残業免除)利用者に関するマネジメントや評価の仕方について説明や研修の内容			
			時間内に業務が終了するよう日々の業務指示の仕方に配慮すること	周辺の社員や部署内の業務の配分の仕方に配慮すること	制度利用中は、子育てに専念させるため、業務負担や責任を軽くすべきであること	制度利用中でも、業務時間は勘案しつつ、ポスト・経験等に見合った内容の業務を行わせるべきであること
全 体		773	68.2	58.9	17.8	31.8
従業員規模別	51～100 人	336	69.4	61.2	20.4	40.8
	101～300 人	271	67.1	52.6	18.4	15.8
	301～500 人	73	73.0	66.7	7.9	38.1
	501～1,000 人	39	70.2	63.8	17.0	34.0
	1,001 人以上	55	58.2	61.8	12.7	45.5

		合計	制度利用中でも意欲・能力に応じた昇進の機会を与えるべきであること	時間あたりの成果で評価すべきであること	その他	無回答
全 体		773	26.8	19.4	1.7	1.7
従業員規模別	51～100 人	336	28.6	12.2	2.0	2.0
	101～300 人	271	17.1	21.1	1.3	1.3
	301～500 人	73	38.1	17.5	1.6	1.6
	501～1,000 人	39	34.0	29.8	2.1	2.1
	1,001 人以上	55	43.6	50.9	1.8	1.8

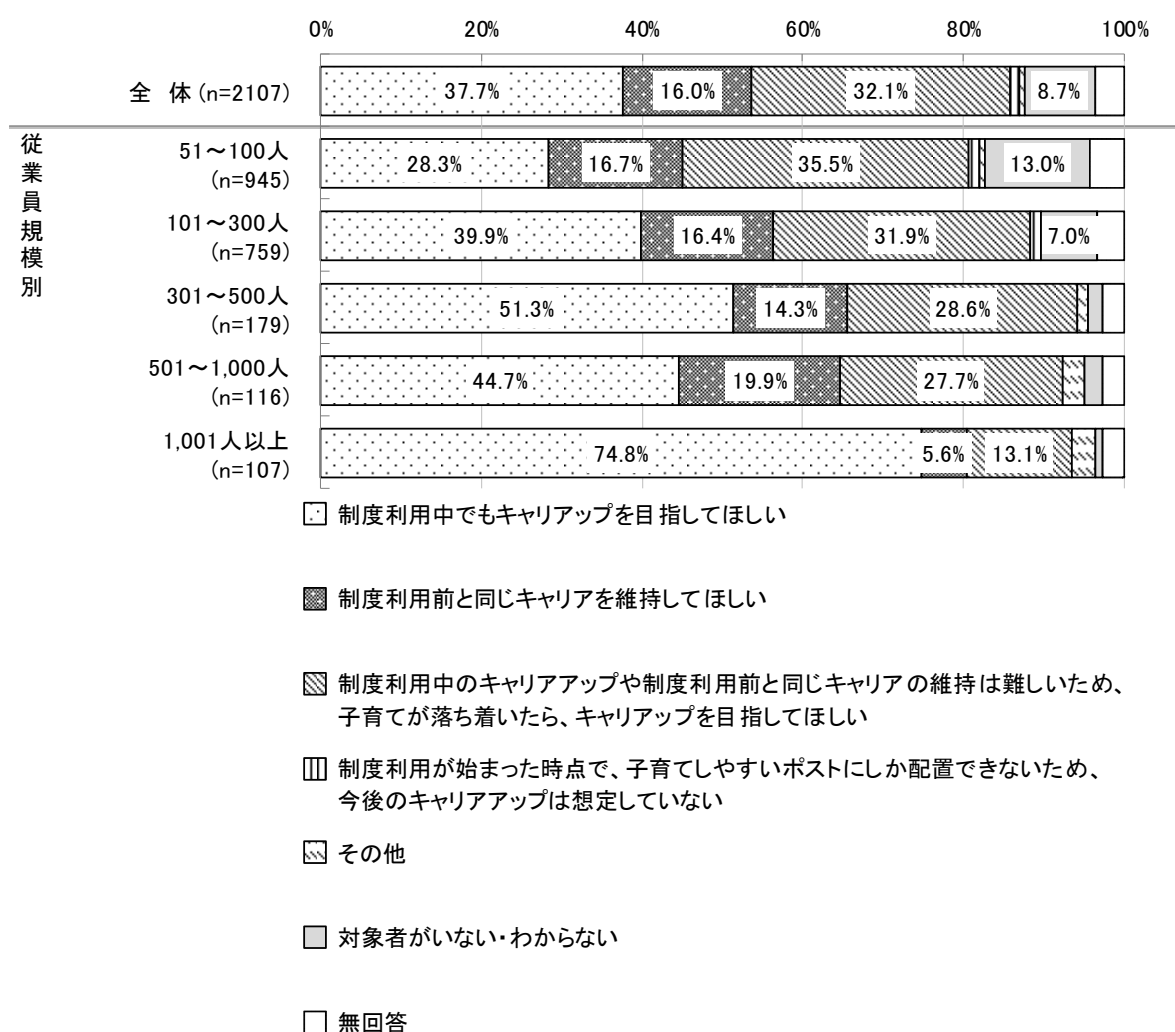
※問 24「育児のための短時間勤務制度の利用者が1名いる場合」「育児のための短時間勤務制度の利用者が複数名いる場合」のいずれかで「8. 取得者や利用者はいない（過去もいなかった）」以外を選択した回答者、かつ、問 28 で「1. 説明や研修をしている」を選択した回答者を集計対象とする。

## (7) 労働者のキャリア形成について

### ① 育児のための制度（短時間勤務制度・残業免除）利用者に対する考え

正社員・職員における、育児のための短時間勤務制度、所定外労働の制限（残業の免除）の利用者に対するキャリア形成についての考えをみると、「全体」では「制度利用中でもキャリアアップを目指してほしい」が37.7%でもっとも回答割合が高く、次いで「制度利用中のキャリアアップや制度利用前と同じキャリアの維持は難しいため、子育てが落ち着いたたら、キャリアアップを目指してほしい」が32.1%、「制度利用前と同じキャリアを維持してほしい」が16.0%となっている。

図表Ⅲ-158 労働者のキャリア形成について\_育児のための制度（短時間勤務制度・残業免除）利用者に対する考え：単数回答（問30\_1）



※問24「育児のための短時間勤務制度の利用者が1名いる場合」「育児のための短時間勤務制度の利用者が複数名いる場合」のいずれかで「8. 取得者や利用者はいない（過去もいなかった）」以外を選択した回答者を集計対象とする。

数表Ⅲ-158

		問 30.労働者のキャリア形成について (1)育児のための制度(短時間勤務制度・残業免除)利用者に対する考え				
		合計	制度利用中でも キャリアアップを目指 してほしい	制度利用前と同じ キャリアを維持し てほしい	制度利用中のキャ リアアップや制度 利用前と同じキャ リアの維持は難し いため、子育てが 落ち着いたたら、キャ リアアップを目指し てほしい	制度利用が始まっ た時点で、子育て しやすいポストにし か配置できないた め、今後のキャリ アアップは想定し ていない
全 体		2107	37.7	16.0	32.1	1.2
従業員規模別	51～100 人	945	28.3	16.7	35.5	1.4
	101～300 人	759	39.9	16.4	31.9	1.4
	301～500 人	179	51.3	14.3	28.6	0.0
	501～1,000 人	116	44.7	19.9	27.7	0.0
	1,001 人以上	107	74.8	5.6	13.1	0.0

(%)

(%)

		合計	その他	対象者がいない・ わからない	無回答
全 体		2107	0.7	8.7	3.7
従業員規模別	51～100 人	945	0.7	13.0	4.3
	101～300 人	759	0.0	7.0	3.3
	301～500 人	179	1.3	1.9	2.6
	501～1,000 人	116	2.8	2.1	2.8
	1,001 人以上	107	2.8	0.9	2.8

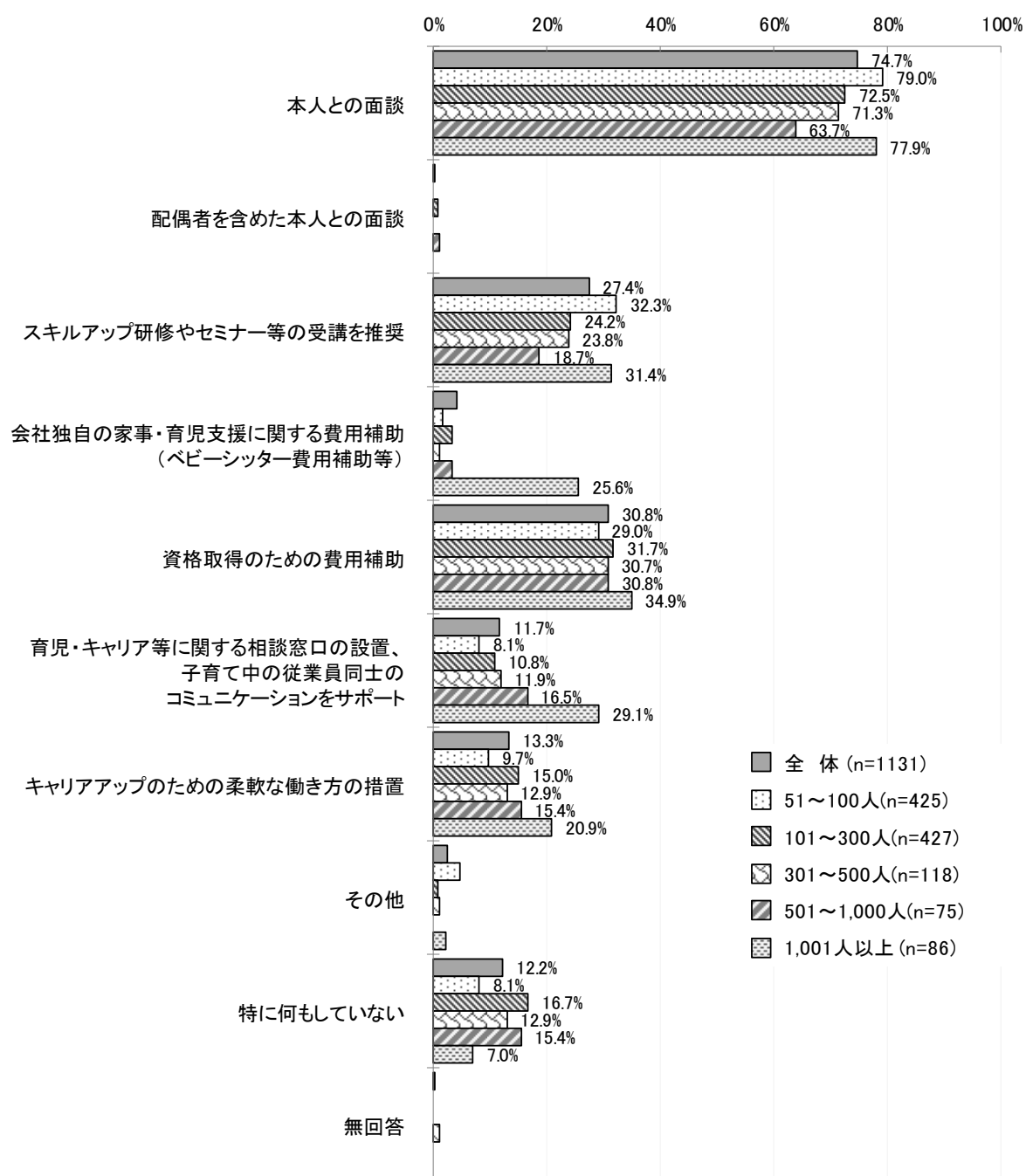
(%)

※問 24「育児のための短時間勤務制度の利用者が1名いる場合」「育児のための短時間勤務制度の利用者が複数名いる場合」のいずれかで「8. 取得者や利用者はいない（過去もいなかった）」以外を選択した回答者を集計対象とする。

## ② 育児のための制度（短時間勤務制度・残業免除）利用者のキャリアアップやキャリア維持のための支援

育児のための短時間勤務制度、所定外労働の制限（残業の免除）を利用している労働者にキャリアアップやキャリア維持を望む企業において、そのために行っている支援をみると、「全体」では「本人との面談」が 74.7%でもっとも回答割合が高く、次いで「資格取得のための費用補助」が 30.8%、「スキルアップ研修やセミナー等の受講を推奨」が 27.4%となっている。

図表Ⅲ-159 労働者のキャリア形成について\_育児のための制度（短時間勤務制度・残業免除）利用者のキャリアアップやキャリア維持のための支援：複数回答（問 30\_2）



※問 30\_1 で「1. 制度利用中でもキャリアアップを目指してほしい」「2. 制度利用前と同じキャリアを維持してほしい」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

数表Ⅲ-159

		合計	問 30.労働者のキャリア形成について (2)育児のための制度(短時間勤務制度・残業免除)利用者のキャリアアップやキャリア維持のための支援				
			本人との面談	配偶者を含めた本人との面談	スキルアップ研修やセミナー等の受講を推奨	会社独自の家事・育児支援に関する費用補助(ベビーシッター費用補助等)	資格取得のための費用補助
全 体		1131	74.7	0.4	27.4	4.1	30.8
従業員規模別	51～100 人	425	79.0	0.0	32.3	1.6	29.0
	101～300 人	427	72.5	0.8	24.2	3.3	31.7
	301～500 人	118	71.3	0.0	23.8	1.0	30.7
	501～1,000 人	75	63.7	1.1	18.7	3.3	30.8
	1,001 人以上	86	77.9	0.0	31.4	25.6	34.9

(%)

		合計	育児・キャリア等に関する相談窓口の設置、子育て中の従業員同士のコミュニケーションをサポート	キャリアアップのための柔軟な働き方の措置	その他	特に何もしていない	無回答
全 体		1131	11.7	13.3	2.4	12.2	0.1
従業員規模別	51～100 人	425	8.1	9.7	4.8	8.1	0.0
	101～300 人	427	10.8	15.0	0.8	16.7	0.0
	301～500 人	118	11.9	12.9	1.0	12.9	1.0
	501～1,000 人	75	16.5	15.4	0.0	15.4	0.0
	1,001 人以上	86	29.1	20.9	2.3	7.0	0.0

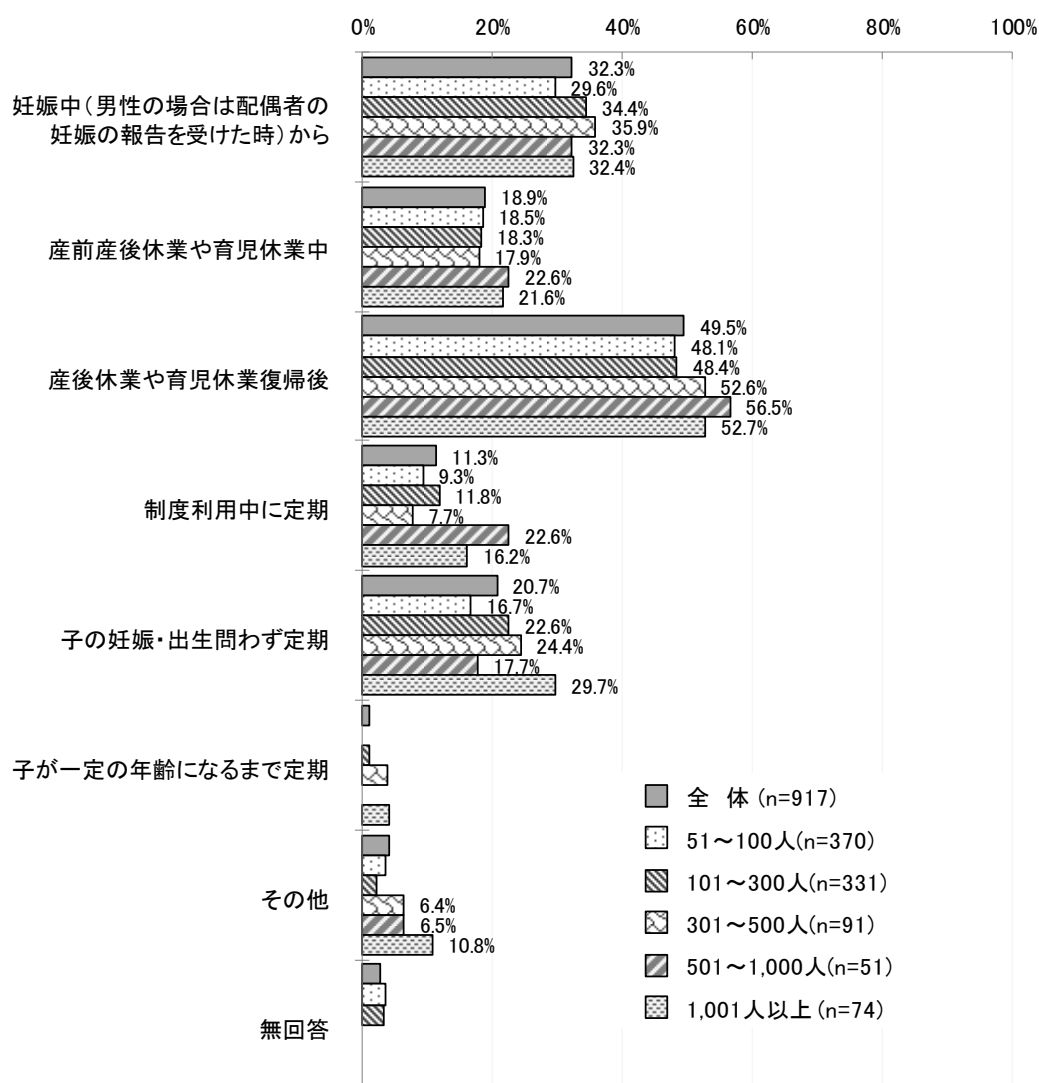
(%)

※問 30\_1 で「1. 制度利用中でもキャリアアップを目指してほしい」「2. 制度利用前と同じキャリアを維持してほしい」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

### ③ 育児のための制度（短時間勤務制度・残業免除）利用者のキャリアに関する面接などの実施時期

育児のための短時間勤務制度、所定外労働の制限（残業の免除）を利用している労働者にキャリアアップやキャリア維持を望み、その支援として面談の実施や研修・セミナー等の受講を推奨している企業において、実施している時期をみると、「全体」では「産後休業や育児休業復帰後」が49.5%で最も回答割合が高く、次いで「妊娠中（男性の場合は配偶者の妊娠の報告を受けた時）から」が32.3%、「子の妊娠・出生問わず定期」が20.7%となっている。

図表Ⅲ-160 労働者のキャリア形成について\_育児のための制度（短時間勤務制度・残業免除）利用者のキャリアに関する面接などの実施時期：複数回答（問 30\_3）



※問 30\_2 で「1. 本人との面談」～「3. スキルアップ研修やセミナー等の受講を推奨」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

数表Ⅲ-160

		合計	問 30.労働者のキャリア形成について (3)育児のための制度(短時間勤務制度・残業免除)利用者のキャリアに関する面接などの実施時期			
			妊娠中(男性の場合は配偶者の妊娠の報告を受けた時)から	産前産後休業や育児休業中	産後休業や育児休業復帰後	制度利用中に定期
全 体		917	32.3	18.9	49.5	11.3
従業員規模別	51～100 人	370	29.6	18.5	48.1	9.3
	101～300 人	331	34.4	18.3	48.4	11.8
	301～500 人	91	35.9	17.9	52.6	7.7
	501～1,000 人	51	32.3	22.6	56.5	22.6
	1,001 人以上	74	32.4	21.6	52.7	16.2

(%)

		合計	子の妊娠・出生 問わず定期	子が一定の年 齢になるまで定 期	その他	無回答	
全 体		917	20.7	1.1	4.1	2.7	(%)
従業員規模別	51～100 人	370	16.7	0.0	3.7	3.7	
	101～300 人	331	22.6	1.1	2.2	3.2	
	301～500 人	91	24.4	3.8	6.4	0.0	
	501～1,000 人	51	17.7	0.0	6.5	0.0	
	1,001 人以上	74	29.7	4.1	10.8	0.0	

※問 30\_2 で「1. 本人との面談」～「3. スキルアップ研修やセミナー等の受講を推奨」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

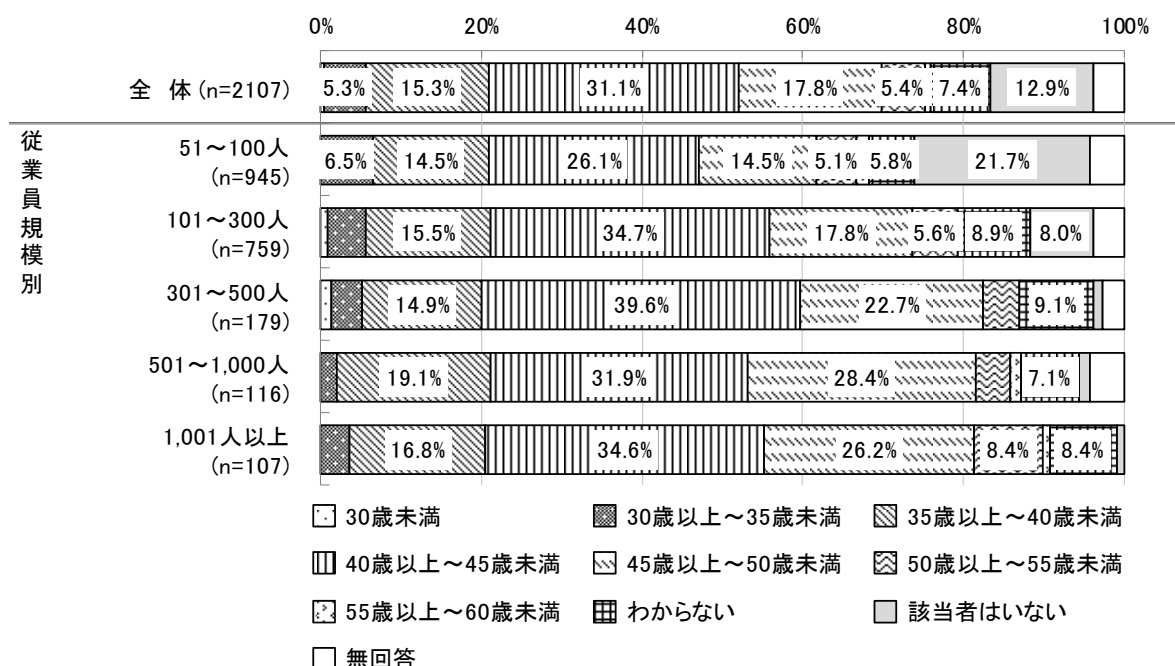
# (8) 過去3年間の課長昇進までの平均的な年齢

## ① 平均的な年齢

過去3年間の課長（第一次考課者）昇進までの平均的な年齢について、「全体」では「40歳以上～45歳未満」が31.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「45歳以上～50歳未満」が17.8%、「35歳以上～40歳未満」が15.3%となっている。

図表Ⅲ-161 過去3年間の課長昇進までの平均的な年齢

平均的な年齢：単数回答（問31\_1）



数表Ⅲ-161

		合計	問 31.過去 3 年間の課長昇進までの平均的な年齢 ①平均的な年齢									
			3 0 歳未満	3 0 歳以上 ～ 3 5 歳未満	3 5 歳以上 ～ 4 0 歳未満	4 0 歳以上 ～ 4 5 歳未満	4 5 歳以上 ～ 5 0 歳未満	5 0 歳以上 ～ 5 5 歳未満	5 5 歳以上 ～ 6 0 歳未満	わからない	該当者はいない	無回答
全 体		2107	0.4	5.3	15.3	31.1	17.8	5.4	0.8	7.4	12.9	3.8
従業員規模別	51～100 人	945	0.0	6.5	14.5	26.1	14.5	5.1	1.4	5.8	21.7	4.3
	101～300 人	759	0.9	4.7	15.5	34.7	17.8	5.6	0.0	8.9	8.0	3.8
	301～500 人	179	1.3	3.9	14.9	39.6	22.7	4.5	0.0	9.1	1.3	2.6
	501～1,000 人	116	0.0	2.1	19.1	31.9	28.4	4.3	1.4	7.1	1.4	4.3
	1,001 人以上	107	0.0	3.7	16.8	34.6	26.2	8.4	0.9	8.4	0.9	0.0

(%)

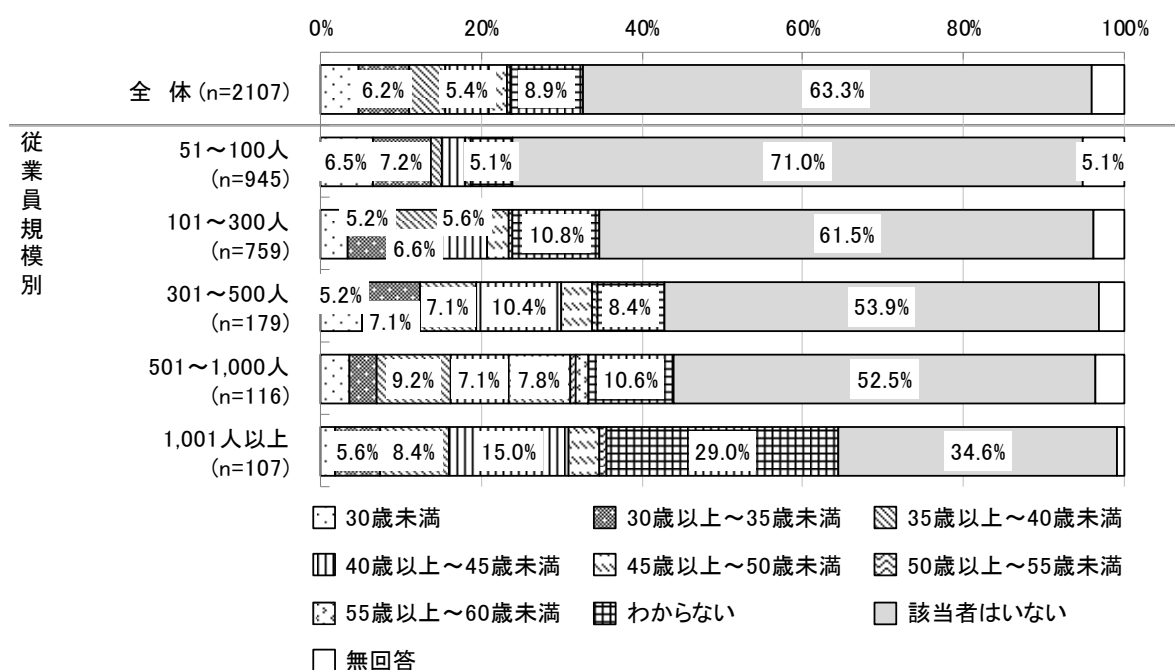
※問24「育児のための短時間勤務制度の利用者が1名いる場合」「育児のための短時間勤務制度の利用者が複数名いる場合」のいずれかで「8.取得者や利用者はいない（過去もいなかった）」以外を選択した回答者を集計対象とする。



## ② 育児のための短時間勤務制度を利用した方の過去3年間の課長昇進までの平均的な年齢

育児のための短時間勤務制度を利用した方の過去3年間の課長昇進までの平均的な年齢をみると、「全体」では「該当者はいない」が63.3%でもっとも回答割合が高く、次いで「わからない」が8.9%、「30歳以上～35歳未満」が6.2%となっている。

図表Ⅲ-162 過去3年間の課長昇進までの平均的な年齢  
育児のための短時間勤務制度を利用した方の平均的な年齢：単数回答（問31\_2）



数表Ⅲ-162

		問31.過去3年間の課長昇進までの平均的な年齢 ②育児のための短時間勤務制度を利用した方の平均的な年齢										
		合計	30歳未満	30歳以上～35歳未満	35歳以上～40歳未満	40歳以上～45歳未満	45歳以上～50歳未満	50歳以上～55歳未満	55歳以上～60歳未満	わからない	該当者はいない	無回答
全 体		2107	4.8	6.2	4.6	5.4	2.3	0.3	0.1	8.9	63.3	4.1
従業員規模別	51～100人	945	6.5	7.2	1.4	2.9	0.7	0.0	0.0	5.1	71.0	5.1
	101～300人	759	3.3	5.2	6.6	5.6	2.8	0.5	0.0	10.8	61.5	3.8
	301～500人	179	5.2	7.1	7.1	10.4	3.9	0.6	0.0	8.4	53.9	3.2
	501～1,000人	116	3.5	3.5	9.2	7.1	7.8	0.7	1.4	10.6	52.5	3.5
	1,001人以上	107	1.9	5.6	8.4	15.0	3.7	0.9	0.0	29.0	34.6	0.9

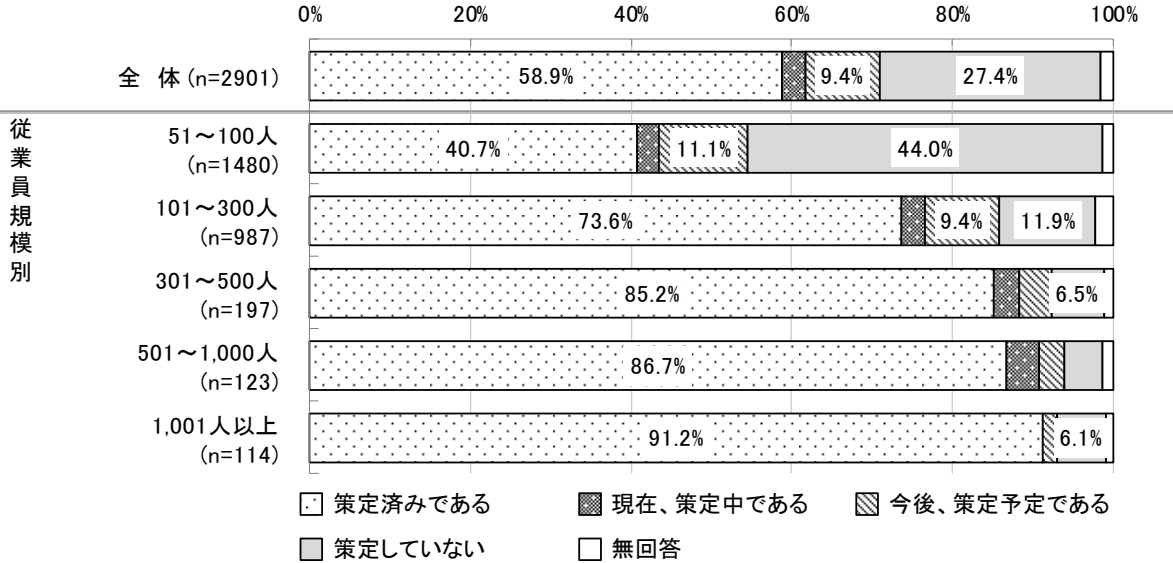
※問24「育児のための短時間勤務制度の利用者が1名いる場合」「育児のための短時間勤務制度の利用者が複数名いる場合」のいずれかで「8.取得者や利用者はいない（過去もいなかった）」以外を選択した回答者を集計対象とする。

4. 次世代育成支援対策推進法の施行状況について

(1) 次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況

次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況をみると、「全体」では「策定済みである」が58.9%で、「策定していない」が27.4%、「今後、策定予定である」が9.4%、「現在、策定中である」は2.8%となっている。

図表Ⅲ-163 次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況  
：単数回答（問32）



数表Ⅲ-163

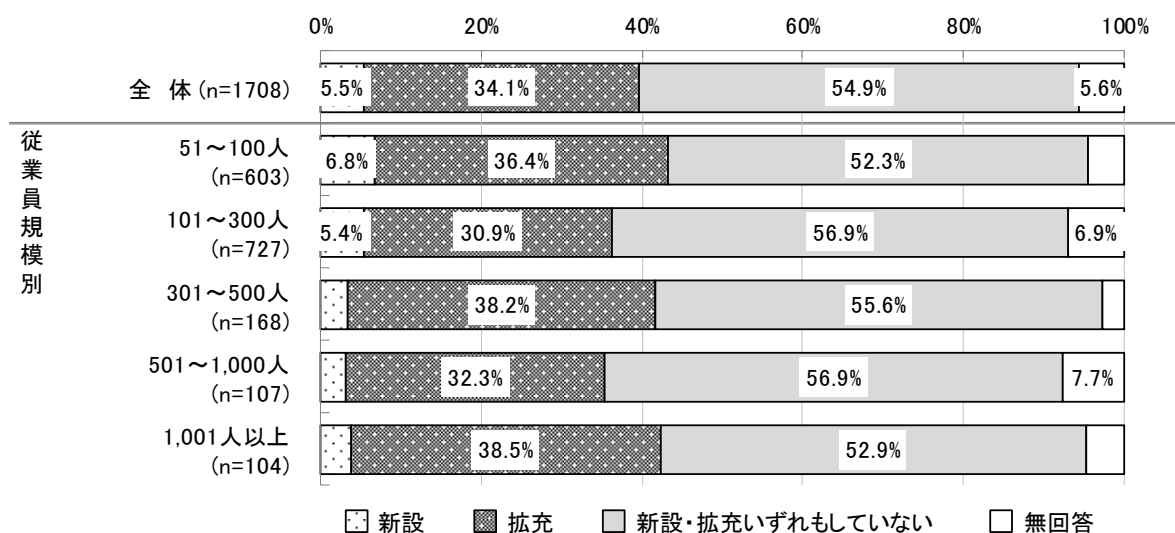
		合計	問 32.次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定状況					(%)
			策定済みである	現在、策定中である	今後、策定予定である	策定していない	無回答	
全 体		2901	58.9	2.8	9.4	27.4	1.6	
従業員規模別	51～100 人	1480	40.7	2.8	11.1	44.0	1.4	
	101～300 人	987	73.6	2.9	9.4	11.9	2.2	
	301～500 人	197	85.2	3.0	4.1	6.5	1.2	
	501～1,000 人	123	86.7	4.0	3.3	4.7	1.3	
	1,001 人以上	114	91.2	0.0	1.8	6.1	0.9	

## (2) 一般事業主行動計画の策定をきっかけに新設・拡充した制度・措置

### ① 育児のための休暇や休業（育児休業、看護休暇等）

一般事業主行動計画の策定をきっかけに新設・拡充した制度・措置について、育児のための休暇や休業（育児休業、看護休暇等）をみると、「全体」では「新設・拡充いずれもしていない」が 54.9%で、「拡充」が 34.1%、「新設」は 5.5%となっている。

図表Ⅲ-164 一般事業主行動計画の策定をきっかけに新設・拡充した制度・措置  
育児のための休暇や休業（育児休業、看護休暇等）：単数回答（問 33\_1）



数表Ⅲ-164

		合計	問 33.一般事業主行動計画の策定をきっかけに新設・拡充した制度・措置 (1)育児のための休暇や休業(育児休業、看護休暇等)			
			新設	拡充	新設・拡充 いずれも していない	無回答
全 体		1708	5.5	34.1	54.9	5.6
従業員規模別	51～100 人	603	6.8	36.4	52.3	4.5
	101～300 人	727	5.4	30.9	56.9	6.9
	301～500 人	168	3.5	38.2	55.6	2.8
	501～1,000 人	107	3.1	32.3	56.9	7.7
	1,001 人以上	104	3.8	38.5	52.9	4.8

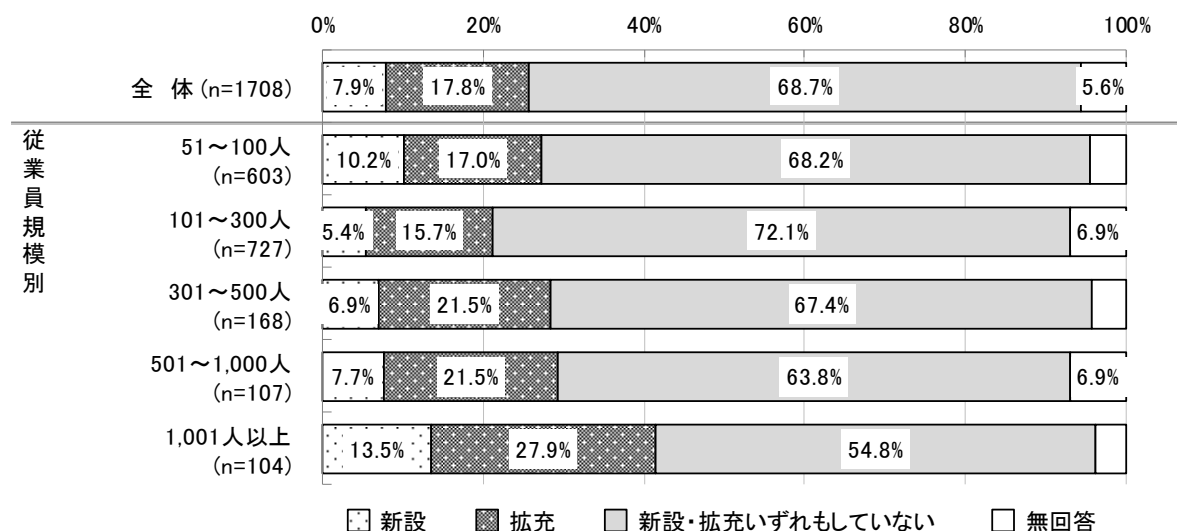
(%)

※問 32 で「1. 策定済みである」を選択した回答者を集計対象とする。

## ② 柔軟な働き方に関する制度（フレックスタイム制度、短時間正社員制度、在宅勤務制度等）

一般事業主行動計画の策定をきっかけに新設・拡充した制度・措置について、柔軟な働き方に関する制度（フレックスタイム制度、短時間正社員制度、在宅勤務制度等）をみると、「全体」では「新設・拡充いずれもしていない」が68.7%で、「拡充」が17.8%、「新設」は7.9%となっている。

図表Ⅲ-165 一般事業主行動計画の策定をきっかけに新設・拡充した制度・措置  
柔軟な働き方に関する制度（フレックスタイム制度、短時間正社員制度、在宅勤務制度等）  
：単数回答（問33\_2）



数表Ⅲ-165

		合計	問 33.一般事業主行動計画の策定をきっかけに新設・拡充した制度・措置 (2)柔軟な働き方に関する制度(フレックスタイム制度、短時間正社員制度、在宅勤務制度等)			
			新設	拡充	新設・拡充 いずれも していない	無回答
全 体		1708	7.9	17.8	68.7	5.6
従業員規模別	51～100 人	603	10.2	17.0	68.2	4.5
	101～300 人	727	5.4	15.7	72.1	6.9
	301～500 人	168	6.9	21.5	67.4	4.2
	501～1,000 人	107	7.7	21.5	63.8	6.9
	1,001 人以上	104	13.5	27.9	54.8	3.8

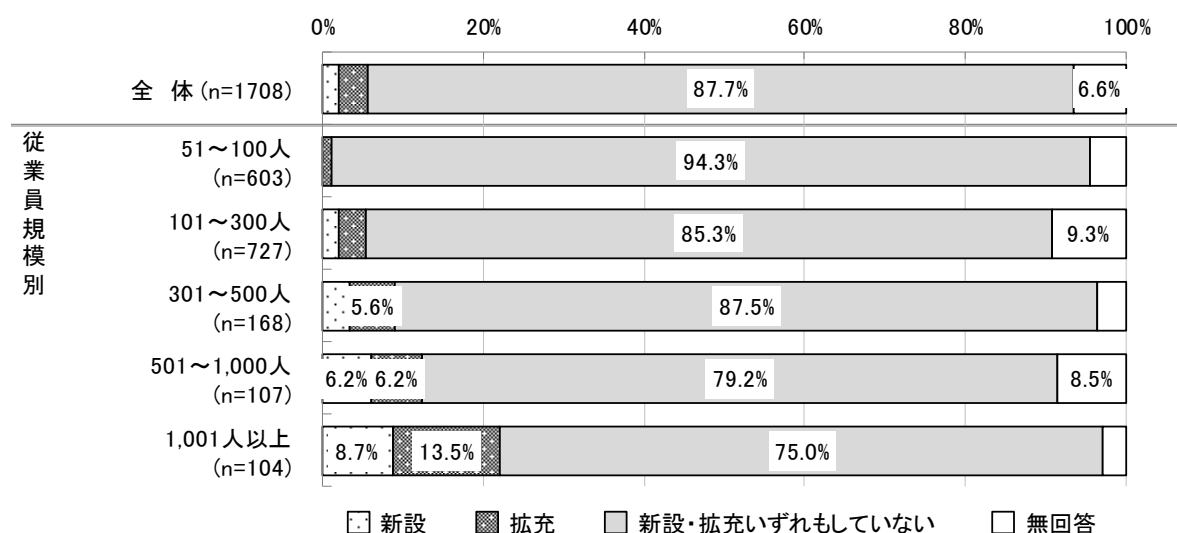
(%)

※問32で「1.策定済みである」を選択した回答者を集計対象とする。

### ③ 事業所内保育施設の設置や子育てサービス費用の補助制度

一般事業主行動計画の策定をきっかけに新設・拡充した制度・措置について、事業所内保育施設の設置や子育てサービス費用の補助制度をみると、「全体」では「新設・拡充いずれもしていない」が87.7%で、「拡充」が3.6%、「新設」は2.1%となっている。

図表Ⅲ-166 一般事業主行動計画の策定をきっかけに新設・拡充した制度・措置  
事業所内保育施設の設置や子育てサービス費用の補助制度：単数回答（問 33\_3）



数表Ⅲ-166

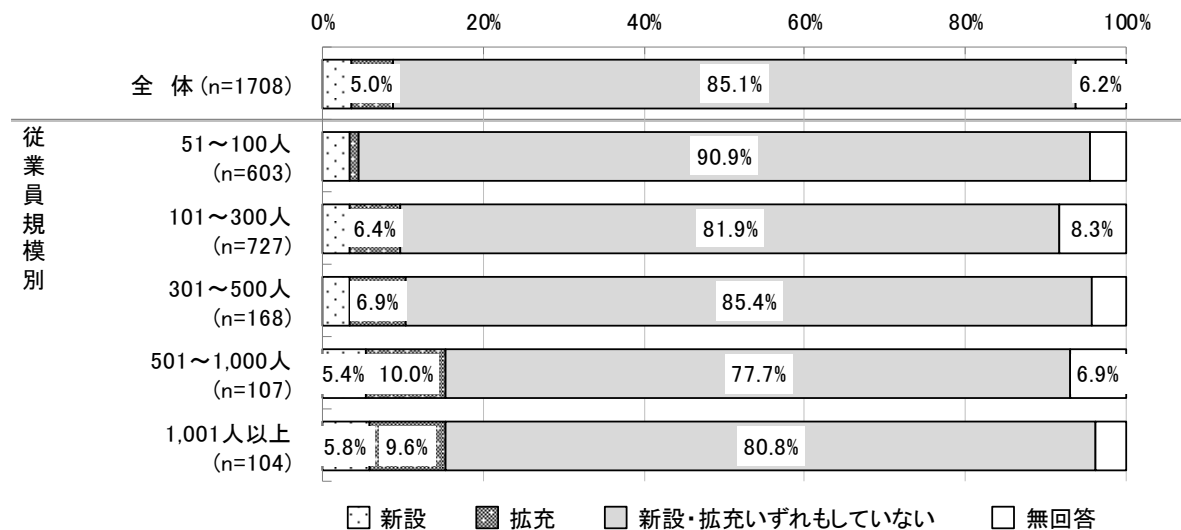
		合計	問 33.一般事業主行動計画の策定をきっかけに新設・拡充した制度・措置 (3)事業所内保育施設の設置や子育てサービス費用の補助制度			
			新設	拡充	新設・拡充 いずれも していない	無回答
全 体		1708	2.1	3.6	87.7	6.6
従業員規模別	51～100 人	603	0.0	1.1	94.3	4.5
	101～300 人	727	2.0	3.4	85.3	9.3
	301～500 人	168	3.5	5.6	87.5	3.5
	501～1,000 人	107	6.2	6.2	79.2	8.5
	1,001 人以上	104	8.7	13.5	75.0	2.9

※問 32 で「1. 策定済みである」を選択した回答者を集計対象とする。

#### ④ 結婚や育児を理由とする退職者の再雇用制度

一般事業主行動計画の策定をきっかけに新設・拡充した制度・措置について、結婚や育児を理由とする退職者の再雇用制度をみると、「全体」では「新設・拡充いずれもしていない」が 85.1%で、「拡充」が 5.0%、「新設」は 3.7%となっている。

図表Ⅲ-167 一般事業主行動計画の策定をきっかけに新設・拡充した制度・措置  
結婚や育児を理由とする退職者の再雇用制度：単数回答（問 33\_4）



数表Ⅲ-167

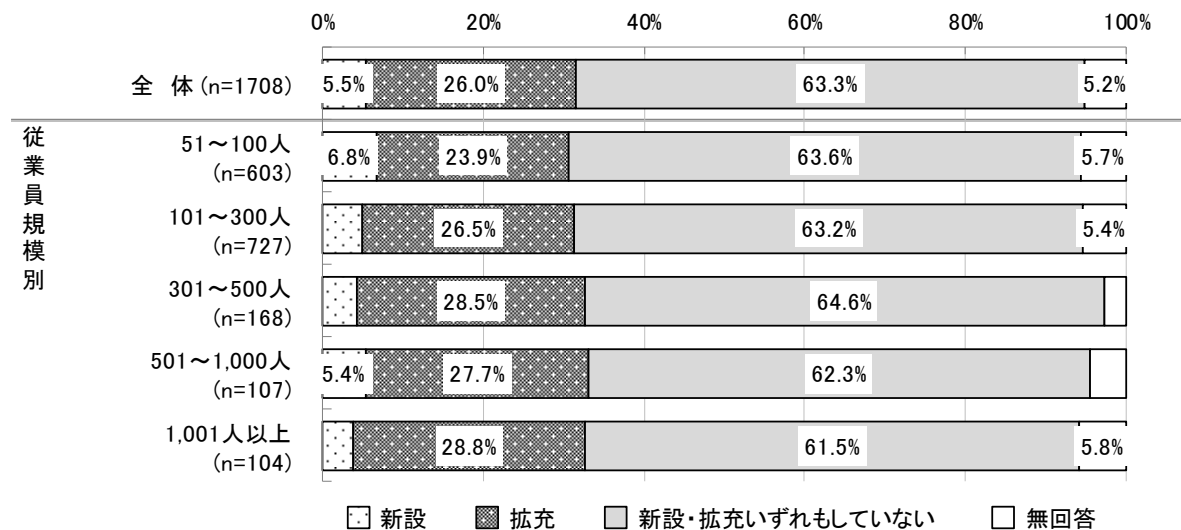
		合計	問 33.一般事業主行動計画の策定をきっかけに新設・拡充した制度・措置 (4)結婚や育児を理由とする退職者の再雇用制度			
			新設	拡充	新設・拡充いずれもしていない	無回答
全 体		1708	3.7	5.0	85.1	6.2 (%)
従業員規模別	51～100 人	603	3.4	1.1	90.9	4.5
	101～300 人	727	3.4	6.4	81.9	8.3
	301～500 人	168	3.5	6.9	85.4	4.2
	501～1,000 人	107	5.4	10.0	77.7	6.9
	1,001 人以上	104	5.8	9.6	80.8	3.8

※問 32 で「1. 策定済みである」を選択した回答者を集計対象とする。

### ⑤ 所定外労働の削減のための措置の実施

一般事業主行動計画の策定をきっかけに新設・拡充した制度・措置について、所定外労働の削減のための措置の実施をみると、「全体」では「新設・拡充いずれもしていない」が63.3%で、「拡充」が26.0%、「新設」は5.5%となっている。

図表Ⅲ-168 一般事業主行動計画の策定をきっかけに新設・拡充した制度・措置\_所定外労働の削減のための措置の実施：単数回答（問33\_5）



数表Ⅲ-168

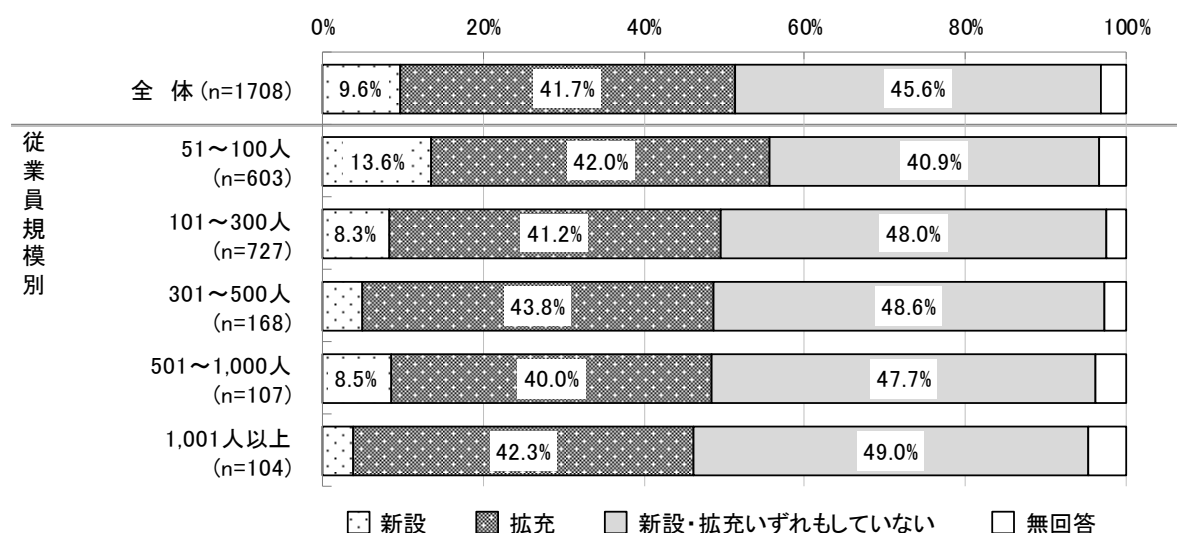
		合計	問 33.一般事業主行動計画の策定をきっかけに新設・拡充した制度・措置 (5)所定外労働の削減のための措置の実施			
			新設	拡充	新設・拡充 いずれも していない	無回答
全 体		1708	5.5	26.0	63.3	5.2
従業員規模別	51～100 人	603	6.8	23.9	63.6	5.7
	101～300 人	727	4.9	26.5	63.2	5.4
	301～500 人	168	4.2	28.5	64.6	2.8
	501～1,000 人	107	5.4	27.7	62.3	4.6
	1,001 人以上	104	3.8	28.8	61.5	5.8

※問32で「1. 策定済みである」を選択した回答者を集計対象とする。

## ⑥ 年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施

一般事業主行動計画の策定をきっかけに新設・拡充した制度・措置について、年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施をみると、「全体」では「新設・拡充いずれもしていない」が 45.6%で、「拡充」が 41.7%、「新設」は 9.6%となっている。

図表Ⅲ-169 一般事業主行動計画の策定をきっかけに新設・拡充した制度・措置\_  
年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施：単数回答（問 33\_6）



数表Ⅲ-169

		合計	問 33.一般事業主行動計画の策定をきっかけに新設・拡充した制度・措置 (6)年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施			
			新設	拡充	新設・拡充 いずれも していない	無回答
全 体		1708	9.6	41.7	45.6	3.1
従業員規模別	51～100 人	603	13.6	42.0	40.9	3.4
	101～300 人	727	8.3	41.2	48.0	2.5
	301～500 人	168	4.9	43.8	48.6	2.8
	501～1,000 人	107	8.5	40.0	47.7	3.8
	1,001 人以上	104	3.8	42.3	49.0	4.8

(%)

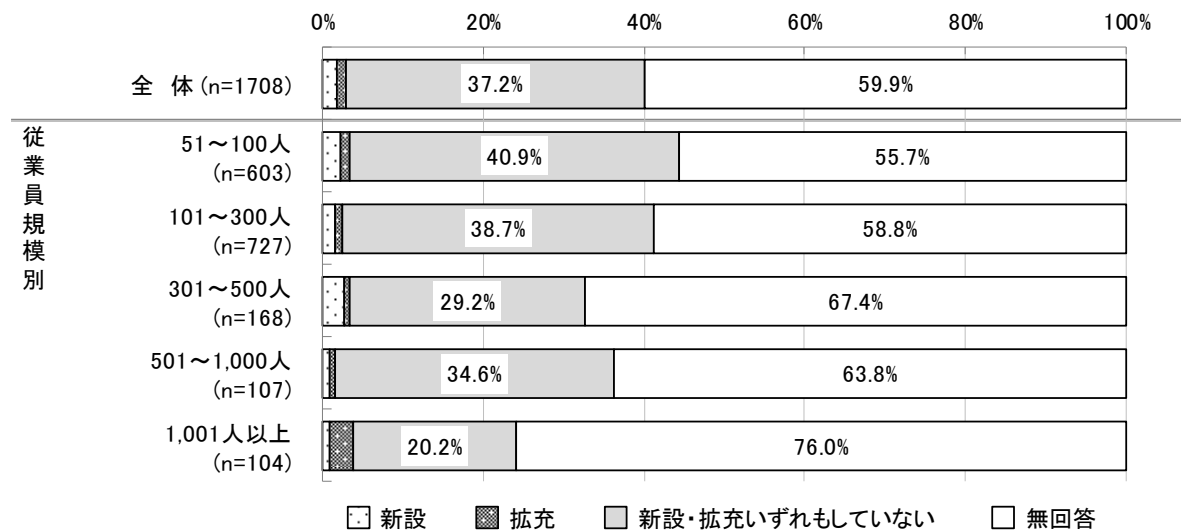
※問 32 で「1. 策定済みである」を選択した回答者を集計対象とする。



## ⑦ その他

一般事業主行動計画の策定をきっかけに新設・拡充した制度・措置について、その他をみると、「全体」では「新設・拡充いずれもしていない」が 37.2%で、「新設」が 1.8%、「拡充」は 1.1%となっている。

図表Ⅲ-170 一般事業主行動計画の策定をきっかけに新設・拡充した制度・措置\_  
その他：単数回答（問 33\_7）



数表Ⅲ-170

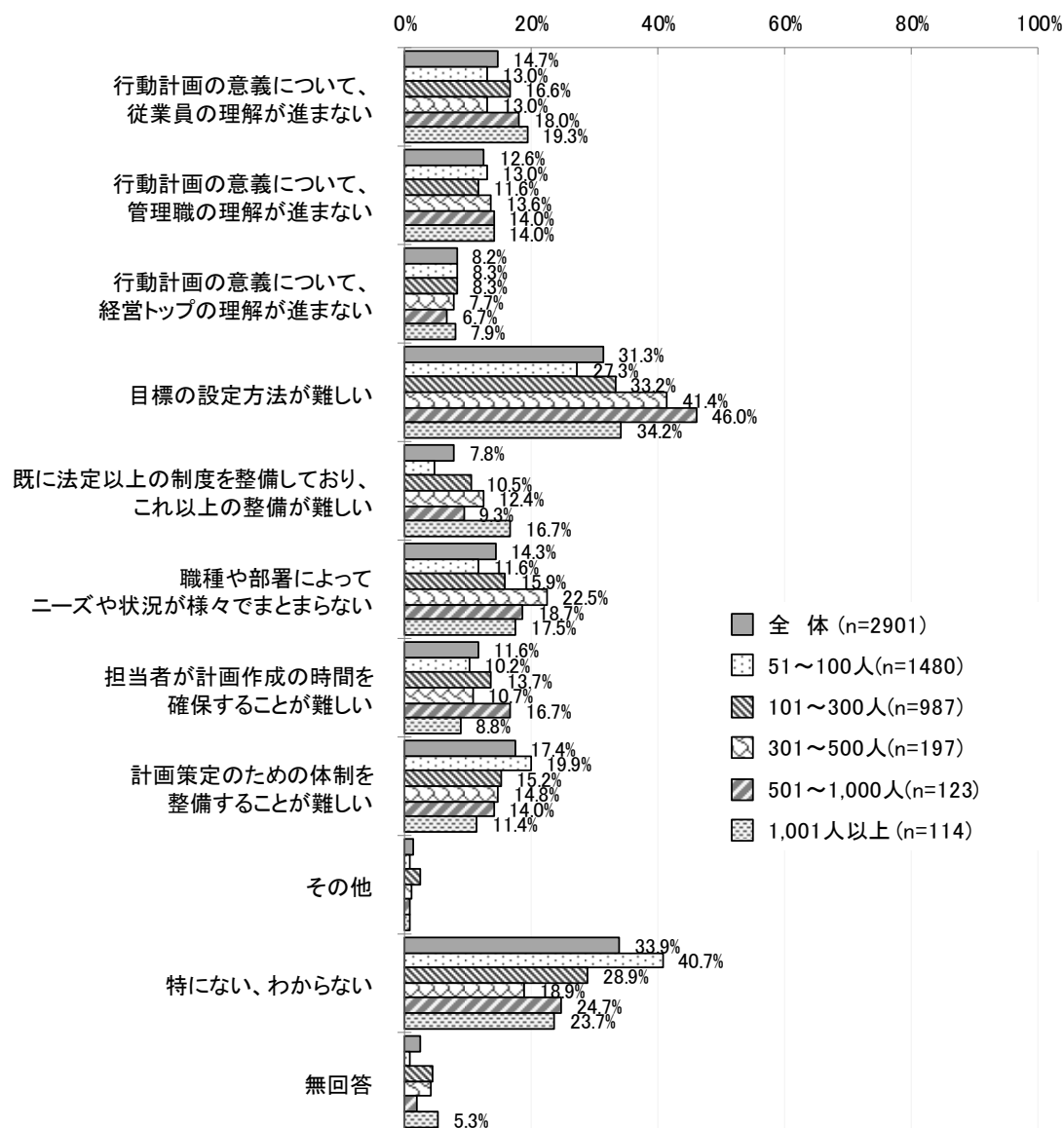
		合計	問 33.一般事業主行動計画の策定をきっかけに新設・拡充した制度・措置 (7)その他			
			新設	拡充	新設・拡充 いずれも していない	無回答
全 体		1708	1.8	1.1	37.2	59.9 (%)
従業員規模別	51～100 人	603	2.3	1.1	40.9	55.7
	101～300 人	727	1.5	1.0	38.7	58.8
	301～500 人	168	2.8	0.7	29.2	67.4
	501～1,000 人	107	0.8	0.8	34.6	63.8
	1,001 人以上	104	1.0	2.9	20.2	76.0

※問 32 で「1. 策定済みである」を選択した回答者を集計対象とする。

### (3) 一般事業主行動計画の策定に関わる課題

一般事業主行動計画の策定に関わる課題をみると、「全体」では「特にない、わからない」が33.9%でもっとも回答割合が高く、次いで「目標の設定方法が難しい」が31.3%、「計画策定のための体制を整備することが難しい」が17.4%となっている。

図表Ⅲ-171 一般事業主行動計画の策定に関わる課題：複数回答（問34）



数表Ⅲ-171

		合計	問 34.一般事業主行動計画の策定に関わる課題					
			行動計画の 意義について、従業員の理解が進まない	行動計画の 意義について、管理職の理解が進まない	行動計画の 意義について、経営トップの理解が進まない	目標の設定 方法が難しい	既に法定以上の制度を整備しており、これ以上の整備が難しい	職種や部署によってニーズや状況が様々でまとまらない
全 体		2901	14.7	12.6	8.2	31.3	7.8	14.3
従業員規模別	51～100 人	1480	13.0	13.0	8.3	27.3	4.6	11.6
	101～300 人	987	16.6	11.6	8.3	33.2	10.5	15.9
	301～500 人	197	13.0	13.6	7.7	41.4	12.4	22.5
	501～1,000 人	123	18.0	14.0	6.7	46.0	9.3	18.7
	1,001 人以上	114	19.3	14.0	7.9	34.2	16.7	17.5

(%)

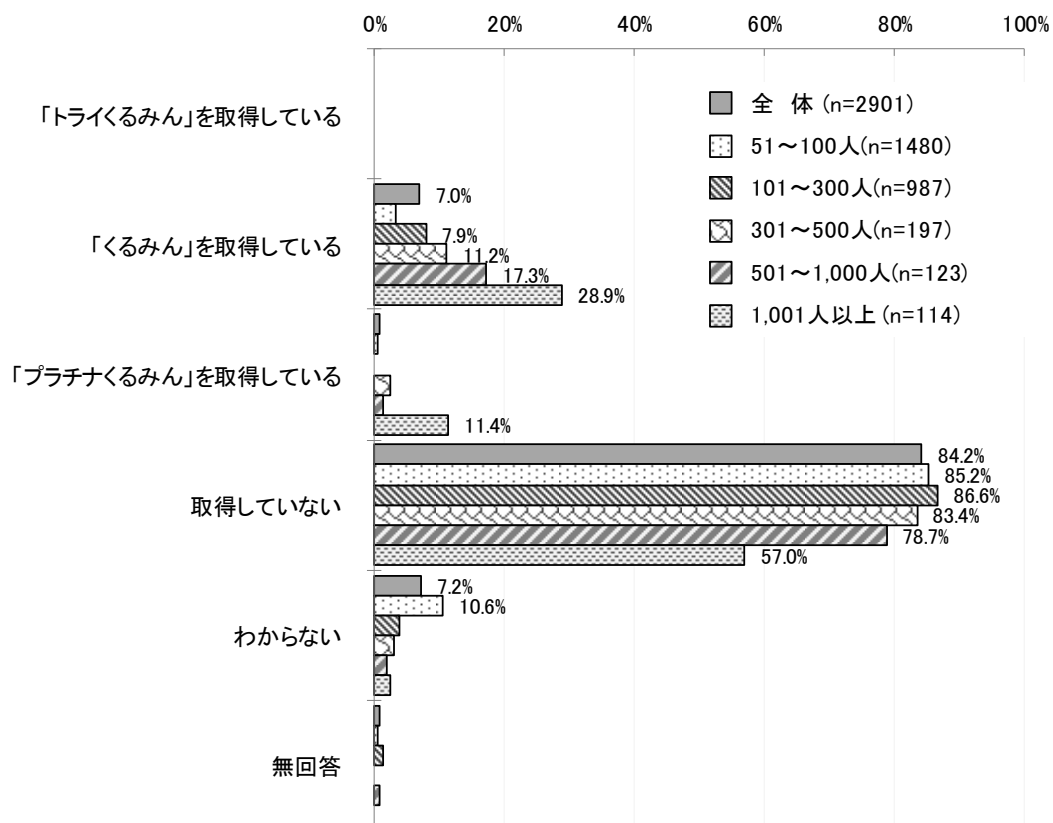
		合計	担当者が計 画作成の時 間を確保す ることが難 しい	計画策定の ための体制 を整備する ことが難し い	その他	特にない、 わからない	無回答
全 体		2901	11.6	17.4	1.5	33.9	2.5
従業員規模別	51～100 人	1480	10.2	19.9	0.9	40.7	0.9
	101～300 人	987	13.7	15.2	2.5	28.9	4.3
	301～500 人	197	10.7	14.8	1.2	18.9	4.1
	501～1,000 人	123	16.7	14.0	0.7	24.7	2.0
	1,001 人以上	114	8.8	11.4	0.9	23.7	5.3

(%)

#### (4) 「くるみん」取得状況

「くるみん」取得状況を見ると、「全体」では「取得していない」が84.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「わからない」が7.2%、「くるみん」を取得しているが7.0%となっている。

図表Ⅲ-172 「くるみん」取得状況：複数回答（問35）



数表Ⅲ-172

		合計	問35.「くるみん」取得状況					
			「トライくるみん」を取得している	「くるみん」を取得している	「プラチナくるみん」を取得している	取得していない	わからない	
全 体		2901	0.0	7.0	0.9	84.2	7.2	0.8 (%)
従業員規模別	51~100 人	1480	0.0	3.2	0.5	85.2	10.6	0.5
	101~300 人	987	0.0	7.9	0.0	86.6	4.0	1.4
	301~500 人	197	0.0	11.2	2.4	83.4	3.0	0.0
	501~1,000 人	123	0.0	17.3	1.3	78.7	2.0	0.7
	1,001 人以上	114	0.0	28.9	11.4	57.0	2.6	0.0

(5) これまでに取得した「くるみん」認定の効果

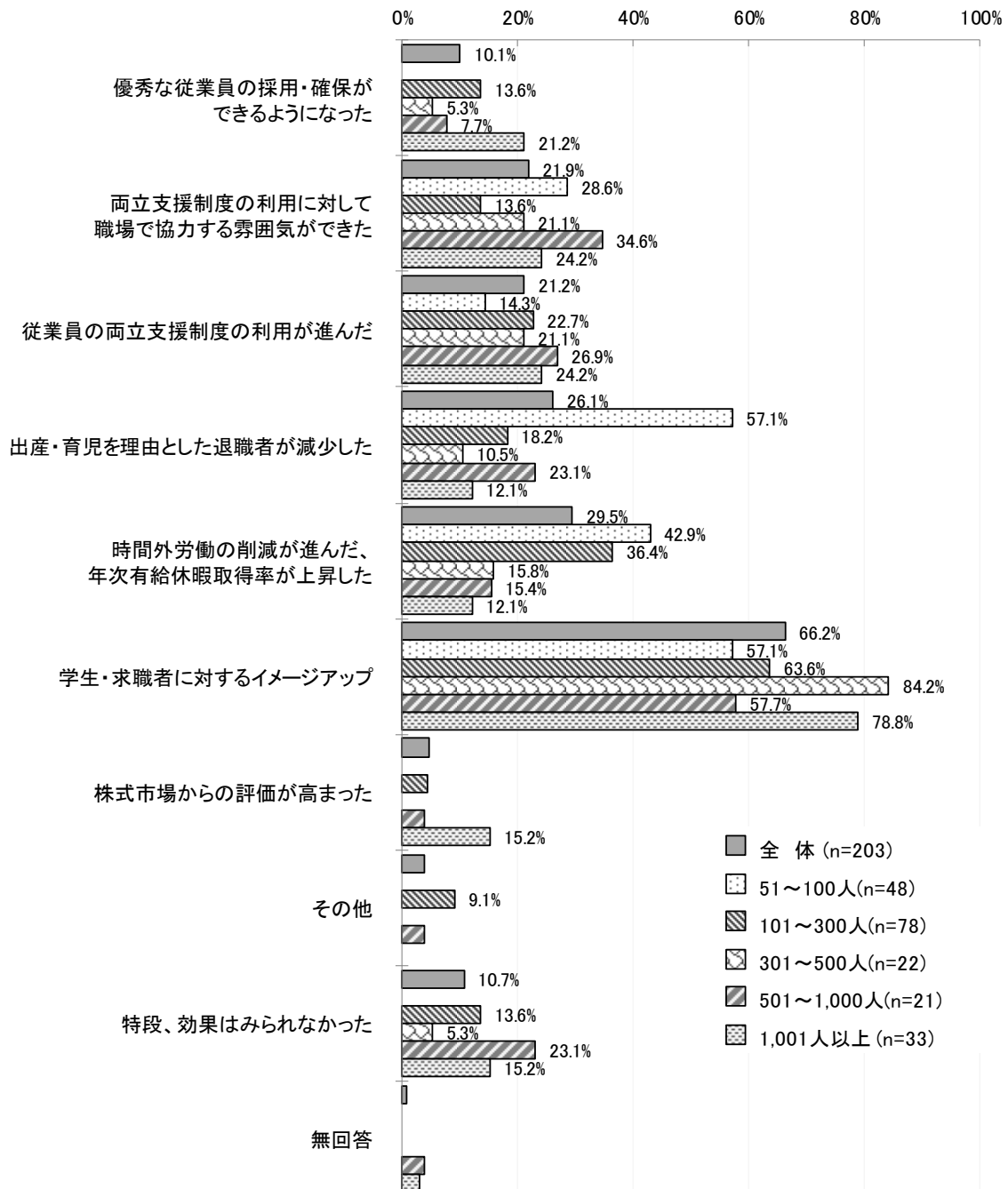
① トライくるみん認定

問 35. 「くるみん」取得状況において、「1. 「トライくるみん」を取得している」を選択した回答者はいなかったため、この設問は「無回答」となっている。

## ② くるみん認定

くるみん認定を取得した企業の、認定を取得したことによる効果をみると、「全体」では「学生・求職者に対するイメージアップ」が66.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「時間外労働の削減が進んだ、年次有給休暇取得率が上昇した」が29.5%、「出産・育児を理由とした退職者が減少した」が26.1%となっている。

図表Ⅲ-173 これまでに取得した「くるみん」認定の効果  
くるみん認定：複数回答（問36-2）



※問35で「2. 「くるみん」を取得している」を選択した回答者を集計対象とする。

数表Ⅲ-173

		合計	問 36.これまでに取得した「くるみん」認定の効果 ②くるみん認定を取得したことによる効果				
			優秀な従業員の採用・確保ができるようになった	両立支援制度の利用に対して職場で協力する雰囲気ができた	従業員の両立支援制度の利用が進んだ	出産・育児を理由とした退職者が減少した	時間外労働の削減が進んだ、年次有給休暇取得率が上昇した
全 体		203	10.1	21.9	21.2	26.1	29.5
従業員規模別	51～100 人	48	0.0	28.6	14.3	57.1	42.9
	101～300 人	78	13.6	13.6	22.7	18.2	36.4
	301～500 人	22	5.3	21.1	21.1	10.5	15.8
	501～1,000 人	21	7.7	34.6	26.9	23.1	15.4
	1,001 人以上	33	21.2	24.2	24.2	12.1	12.1

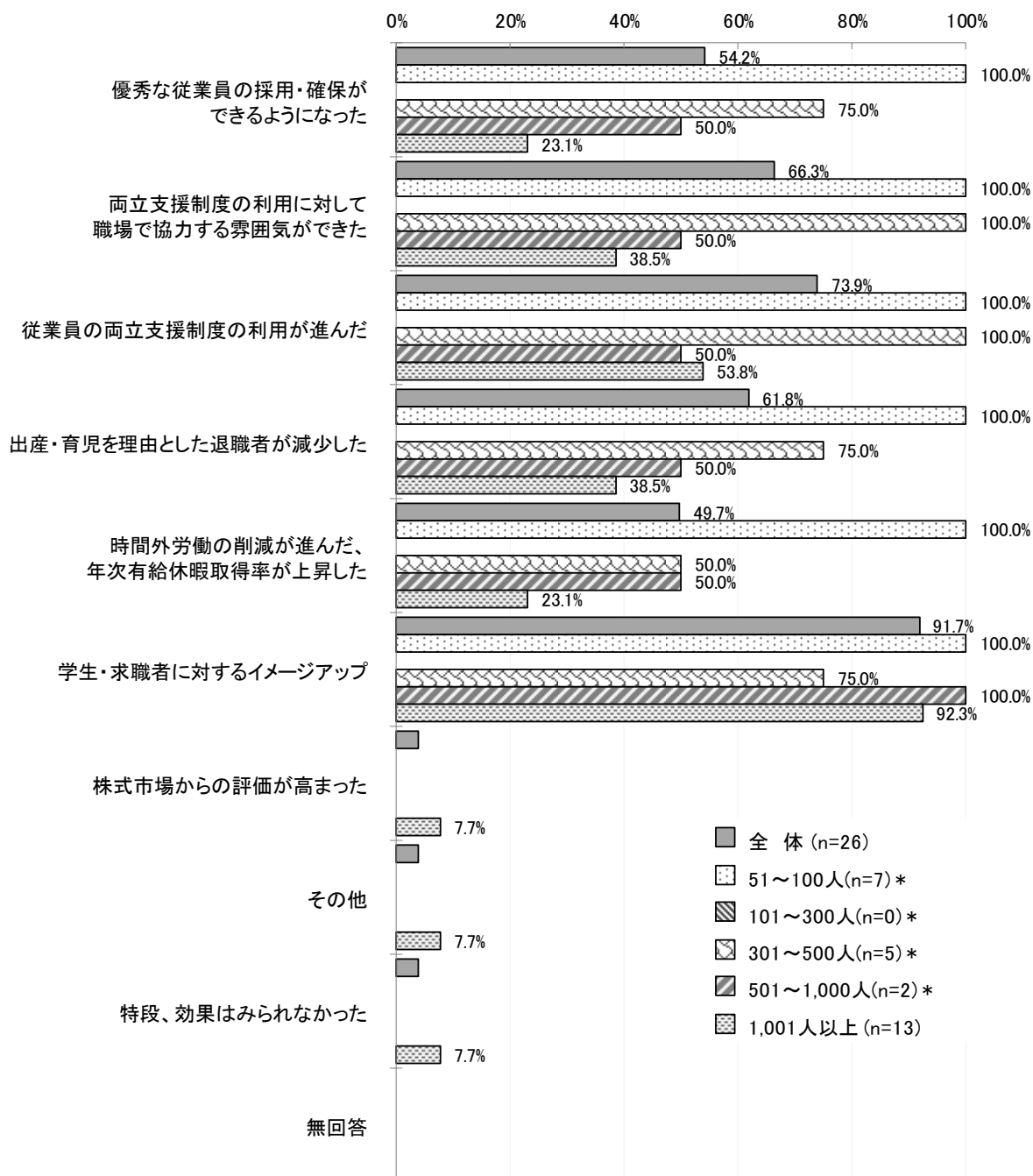
		合計	学生・求職者に対するイメージアップ	株式市場からの評価が高まった	その他	特段、効果はみられなかった	無回答
全 体		203	66.2	4.6	3.9	10.7	0.9
従業員規模別	51～100 人	48	57.1	0.0	0.0	0.0	0.0
	101～300 人	78	63.6	4.5	9.1	13.6	0.0
	301～500 人	22	84.2	0.0	0.0	5.3	0.0
	501～1,000 人	21	57.7	3.8	3.8	23.1	3.8
	1,001 人以上	33	78.8	15.2	0.0	15.2	3.0

※問 35 で「2. 「くるみん」を取得している」を選択した回答者を集計対象とする。

### ③ プラチナくるみん認定

プラチナくるみん認定を取得した企業の、認定を取得したことによる効果をみると、「全体」では「学生・求職者に対するイメージアップ」が91.7%でもっとも回答割合が高く、次いで「従業員の両立支援制度の利用が進んだ」が73.9%、「両立支援制度の利用に対して職場で協力する雰囲気ができた」が66.3%となっている。

図表Ⅲ-174 これまでに取得した「くるみん」認定の効果  
プラチナくるみん認定：単数回答（問36-3）



※問35で「3.「プラチナくるみん」を取得している」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（\*）。



数表Ⅲ-174

		合計	問 36.これまでに取得した「くるみん」認定の効果③プラチナくるみん認定を取得したことによる効果				
			優秀な従業員の採用・確保ができるようになった	両立支援制度の利用に対して職場で協力する雰囲気できた	従業員の両立支援制度の利用が進んだ	出産・育児を理由とした退職者が減少した	時間外労働の削減が進んだ、年次有給休暇取得率が上昇した
全 体		26	54.2	66.3	73.9	61.8	49.7
従業員規模別	51～100 人 *	7	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	101～300 人*	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	301～500 人*	5	75.0	100.0	100.0	75.0	50.0
	501～1,000 人*	2	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0
	1,001 人以上	13	23.1	38.5	53.8	38.5	23.1

		合計	学生・求職者に対するイメージアップ	株式市場からの評価が高まった	その他	特段、効果はみられなかった	無回答
全 体		26	91.7	3.8	3.8	3.8	0.0
従業員規模別	51～100 人	7	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	101～300 人*	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	301～500 人*	5	75.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	501～1,000 人*	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1,001 人以上	13	92.3	7.7	7.7	7.7	0.0

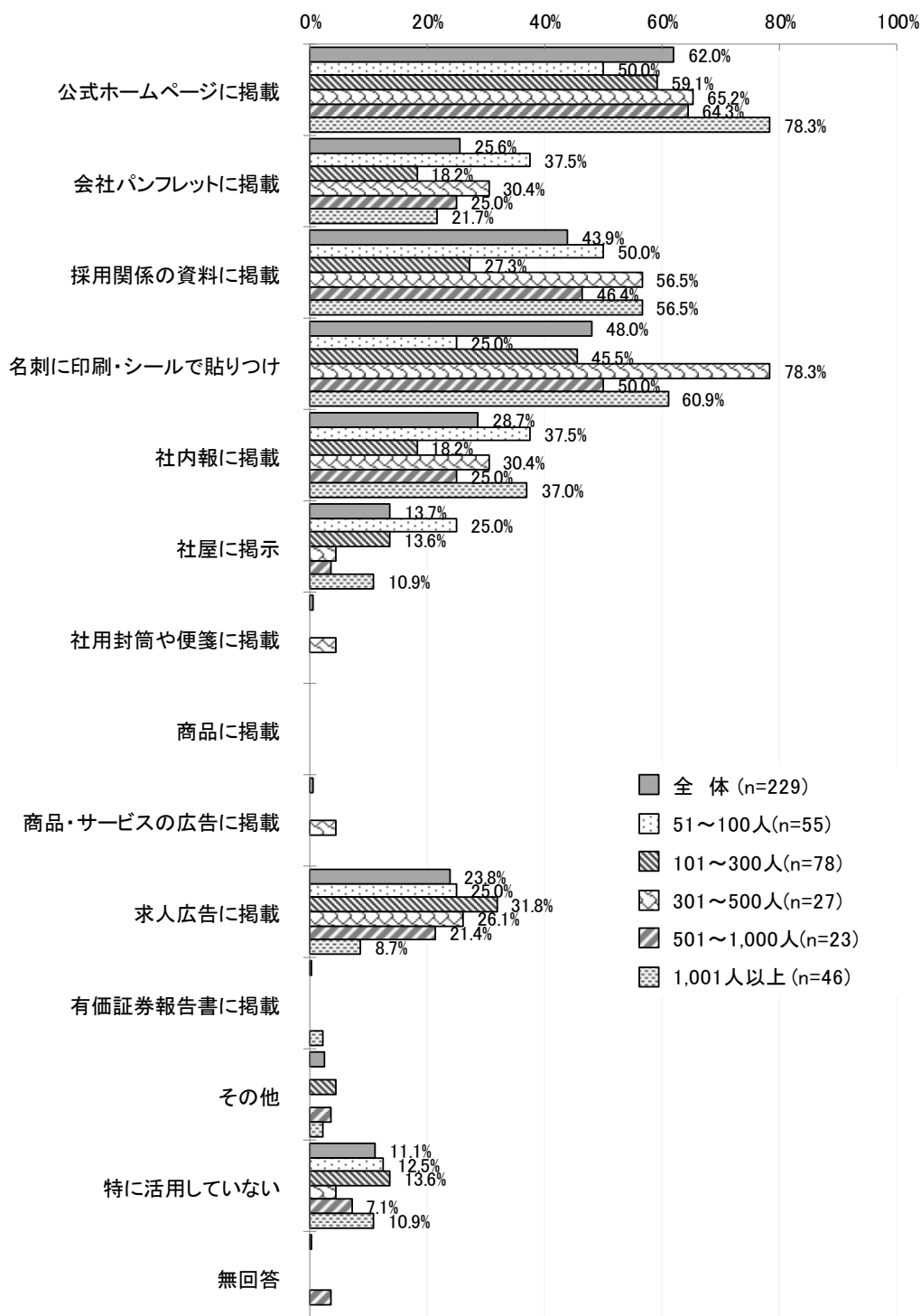
※問 35 で「3. 「プラチナくるみん」を取得している」を選択した回答者を集計対象とする。

※サンプル数が 10 未満のものは参考値 (\*)。

## (6) 取得した「くるみん」認定マーク活用方法

取得した「くるみん」認定マーク活用方法をみると、「全体」では「公式ホームページに掲載」が62.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「名刺に印刷・シールで貼りつけ」が48.0%、「採用関係の資料に掲載」が43.9%となっている。

図表Ⅲ-175 取得した「くるみん」認定マーク活用方法：複数回答（問37）



※問35で「1.「トライくるみん」を取得している」～「3.「プラチナくるみん」を取得している」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

数表Ⅲ-175

		合計	問 37.取得した「くるみん」認定マーク活用方法						
			公式ホームページに掲載	会社パンフレットに掲載	採用関係の資料に掲載	名刺に印刷・シールで貼りつけ	社内報に掲載	社屋に掲示	社用封筒や便箋に掲載
全 体		229	62.0	25.6	43.9	48.0	28.7	13.7	0.5
従業員規模別	51～100 人	55	50.0	37.5	50.0	25.0	37.5	25.0	0.0
	101～300 人	78	59.1	18.2	27.3	45.5	18.2	13.6	0.0
	301～500 人	27	65.2	30.4	56.5	78.3	30.4	4.3	4.3
	501～1,000 人	23	64.3	25.0	46.4	50.0	25.0	3.6	0.0
	1,001 人以上	46	78.3	21.7	56.5	60.9	37.0	10.9	0.0

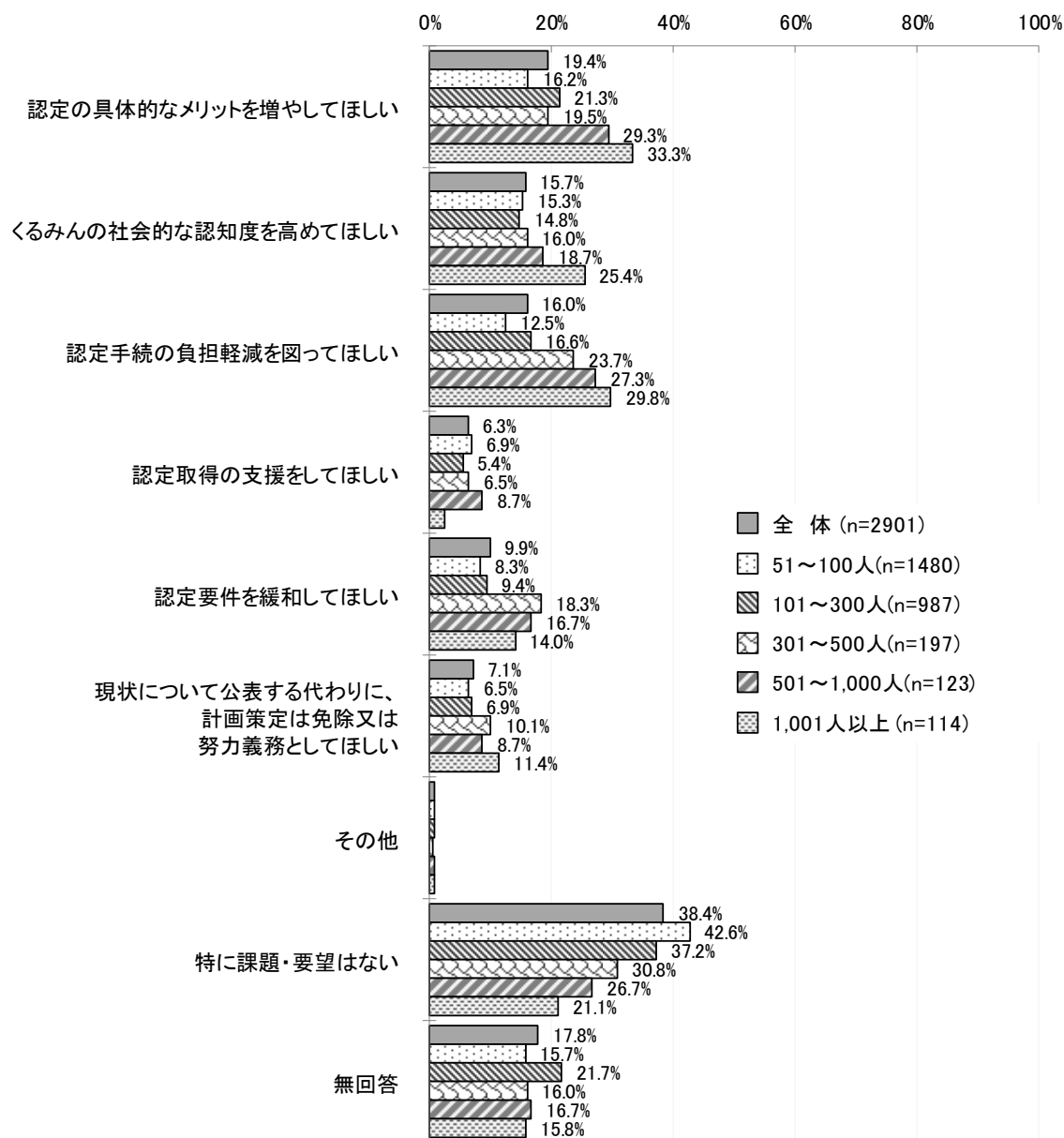
		合計	商品に掲載	商品・サービスの広告に掲載	求人広告に掲載	有価証券報告書に掲載	その他	特に活用していない	無回答
全 体		229	0.0	0.5	23.8	0.4	2.4	11.1	0.4
従業員規模別	51～100 人	55	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	12.5	0.0
	101～300 人	78	0.0	0.0	31.8	0.0	4.5	13.6	0.0
	301～500 人	27	0.0	4.3	26.1	0.0	0.0	4.3	0.0
	501～1,000 人	23	0.0	0.0	21.4	0.0	3.6	7.1	3.6
	1,001 人以上	46	0.0	0.0	8.7	2.2	2.2	10.9	0.0

※問 35 で「1. 「トライくるみん」を取得している」～「3. 「プラチナくるみん」を取得している」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

## (7) 「くるみん」認定に関わる課題・要望

「くるみん」認定に関わる課題・要望について、「全体」では「特に課題・要望はない」が 38.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「認定の具体的なメリットを増やしてほしい」が 19.4%、「認定手続の負担軽減を図ってほしい」が 16.0%となっている。

図表Ⅲ-176 「くるみん」認定に関わる課題・要望：複数回答（問 38）



数表Ⅲ-176

		合計	問 38.「くるみん」認定に関わる課題・要望				
			認定の具体的なメリットを増やしてほしい	くるみんの社会的な認知度を高めてほしい	認定手続の負担軽減を図ってほしい	認定取得の支援をしてほしい	認定要件を緩和してほしい
全 体		2901	19.4	15.7	16.0	6.3	9.9
従業員規模別	51～100 人	1480	16.2	15.3	12.5	6.9	8.3
	101～300 人	987	21.3	14.8	16.6	5.4	9.4
	301～500 人	197	19.5	16.0	23.7	6.5	18.3
	501～1,000 人	123	29.3	18.7	27.3	8.7	16.7
	1,001 人以上	114	33.3	25.4	29.8	2.6	14.0

(%)

		合計	現状について公表する代わりに、計画策定は免除又は努力義務としてほしい	その他	特に課題・要望はない	無回答
全 体		2901	7.1	0.8	38.4	17.8
従業員規模別	51～100 人	1480	6.5	0.9	42.6	15.7
	101～300 人	987	6.9	0.7	37.2	21.7
	301～500 人	197	10.1	0.6	30.8	16.0
	501～1,000 人	123	8.7	0.7	26.7	16.7
	1,001 人以上	114	11.4	0.9	21.1	15.8

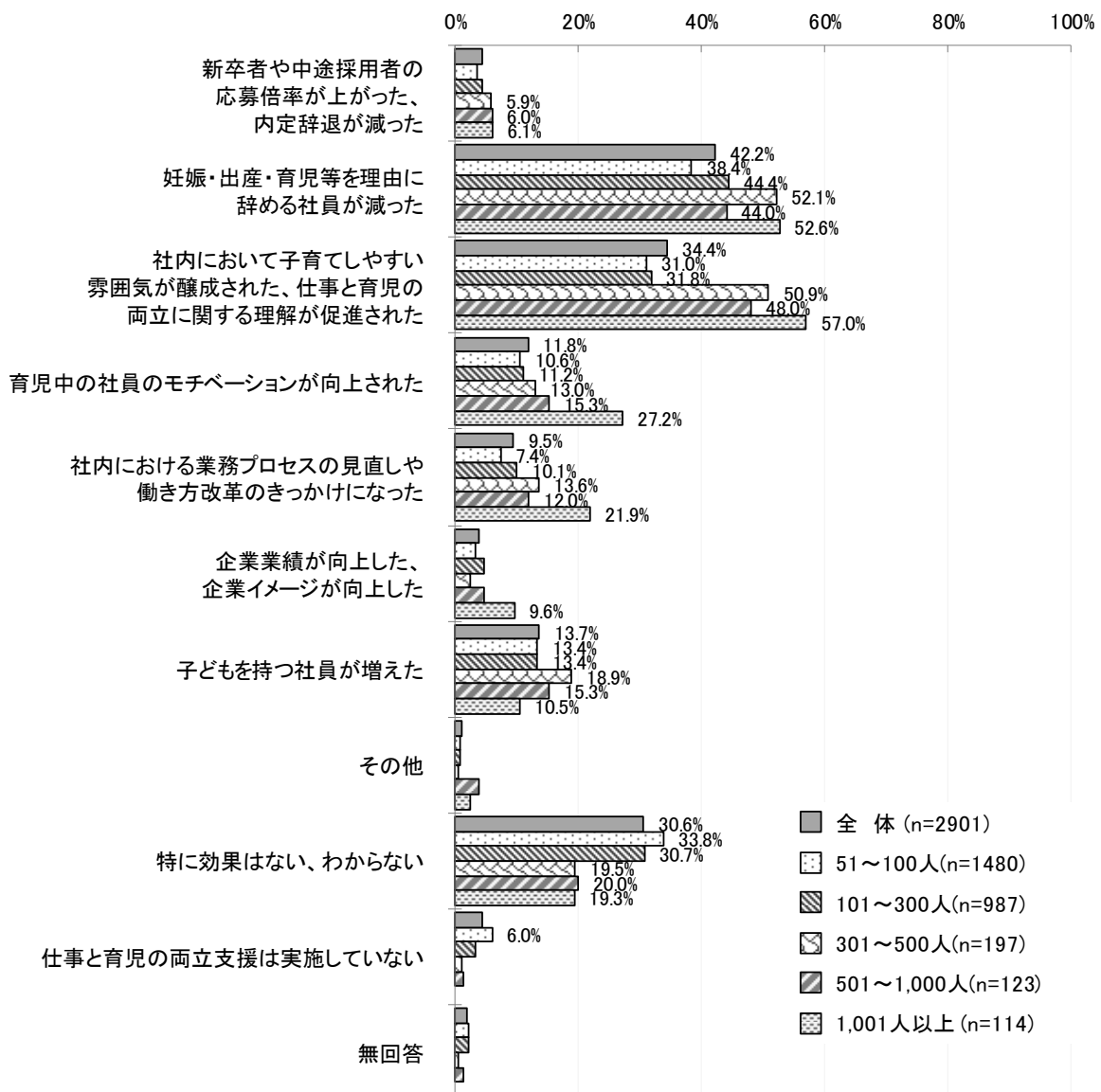
(%)

## 5. 仕事と育児の両立の課題等について

### (1) 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、「全体」では「妊娠・出産・育児等を理由に辞める社員が減った」が42.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「社内において子育てしやすい雰囲気が醸成された、仕事と育児の両立に関する理解が促進された」が34.4%、「特に効果はない、わからない」が30.6%となっている。

図表Ⅲ-177 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39）



数表Ⅲ-177

		合計	問 39.仕事と育児の両立支援を推進することで得られた効果					
			新卒者や中途採用者の応募倍率が上がった、内定辞退が減った	妊娠・出産・育児等を理由に辞める社員が減った	社内において子育てしやすい雰囲気が醸成された、仕事と育児の両立に関する理解が促進された	育児中の社員のモチベーションが向上された	社内における業務プロセスの見直しや働き方改革のきっかけになった	企業業績が向上した、企業イメージが向上した
全 体		2901	4.3	42.2	34.4	11.8	9.5	4.0
従業員規模別	51～100 人	1480	3.7	38.4	31.0	10.6	7.4	3.2
	101～300 人	987	4.3	44.4	31.8	11.2	10.1	4.7
	301～500 人	197	5.9	52.1	50.9	13.0	13.6	2.4
	501～1,000 人	123	6.0	44.0	48.0	15.3	12.0	4.7
	1,001 人以上	114	6.1	52.6	57.0	27.2	21.9	9.6

(%)

(%)

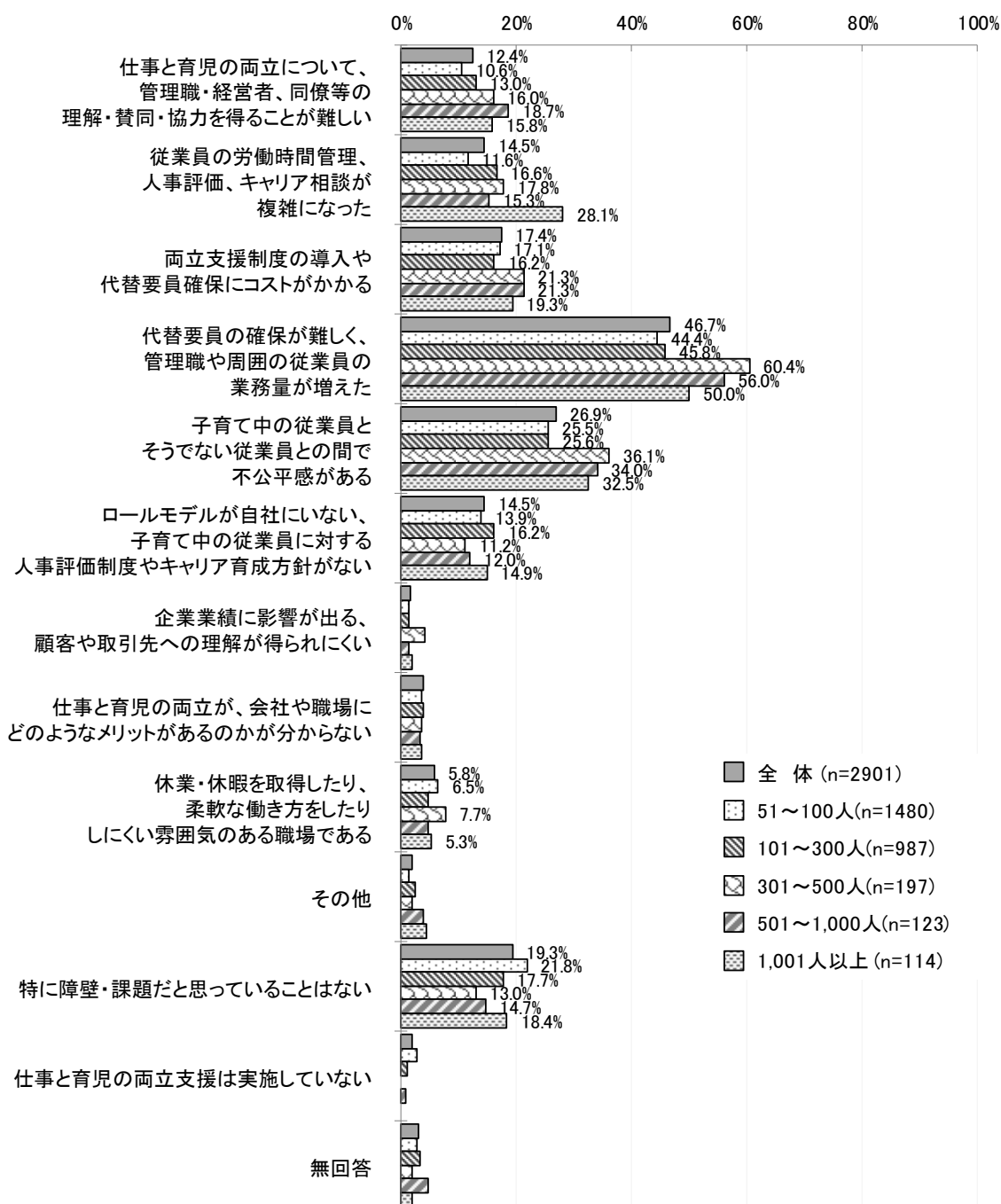
		合計	子どもを持つ社員が増えた	その他	特に効果はない、わからない	仕事と育児の両立支援は実施していない	無回答
全 体		2901	13.7	1.0	30.6	4.3	2.0
従業員規模別	51～100 人	1480	13.4	0.9	33.8	6.0	2.3
	101～300 人	987	13.4	0.7	30.7	3.2	2.2
	301～500 人	197	18.9	0.6	19.5	1.2	0.6
	501～1,000 人	123	15.3	4.0	20.0	1.3	1.3
	1,001 人以上	114	10.5	2.6	19.3	0.0	0.0

(%)

## (2) 仕事と育児の両立支援を推進する上での障壁・課題

仕事と育児の両立支援を推進する上での障壁・課題をみると、「全体」では「代替要員の確保が難しく、管理職や周囲の従業員の業務量が増えた」が46.7%でもっとも回答割合が高く、次いで「子育て中の従業員とそうでない従業員との間で不公平感がある」が26.9%。「特に障壁・課題だと思っていることはない」が19.3%となっている。

図表Ⅲ-178 仕事と育児の両立支援を推進する上での障壁・課題：複数回答（問40）





数表Ⅲ-178

		合計	問 40.仕事と育児の両立支援を推進する上での障壁・課題					
			仕事と育児の両立について、管理職・経営者、同僚等の理解・賛同・協力を得ることが難しい	従業員の労働時間管理、人事評価、キャリア相談が複雑になった	両立支援制度の導入や代替要員確保にコストがかかる	代替要員の確保が難しく、管理職や周囲の従業員の業務量が増えた	子育て中の従業員とそうでない従業員との間で不公平感がある	
全 体		2901	12.4	14.5	17.4	46.7	26.9	(%)
従業員規模別	51～100 人	1480	10.6	11.6	17.1	44.4	25.5	
	101～300 人	987	13.0	16.6	16.2	45.8	25.6	
	301～500 人	197	16.0	17.8	21.3	60.4	36.1	
	501～1,000 人	123	18.7	15.3	21.3	56.0	34.0	
	1,001 人以上	114	15.8	28.1	19.3	50.0	32.5	

		合計	ロールモデル が自社にいない、子育て中 の従業員に対する人事評価 制度やキャリア育成方針が ない	企業業績に影響が出る、顧 客や取引先への理解が得ら れにくい	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 したりしにくい 雰囲気のある 職場である	その他
全 体		2901	14.5	1.6	3.8	5.8	2.0
従業員規模別	51～100 人	1480	13.9	1.4	3.7	6.5	1.4
	101～300 人	987	16.2	1.4	4.0	4.7	2.5
	301～500 人	197	11.2	4.1	3.6	7.7	1.8
	501～1,000 人	123	12.0	1.3	3.3	4.7	4.0
	1,001 人以上	114	14.9	1.8	3.5	5.3	4.4

(%)

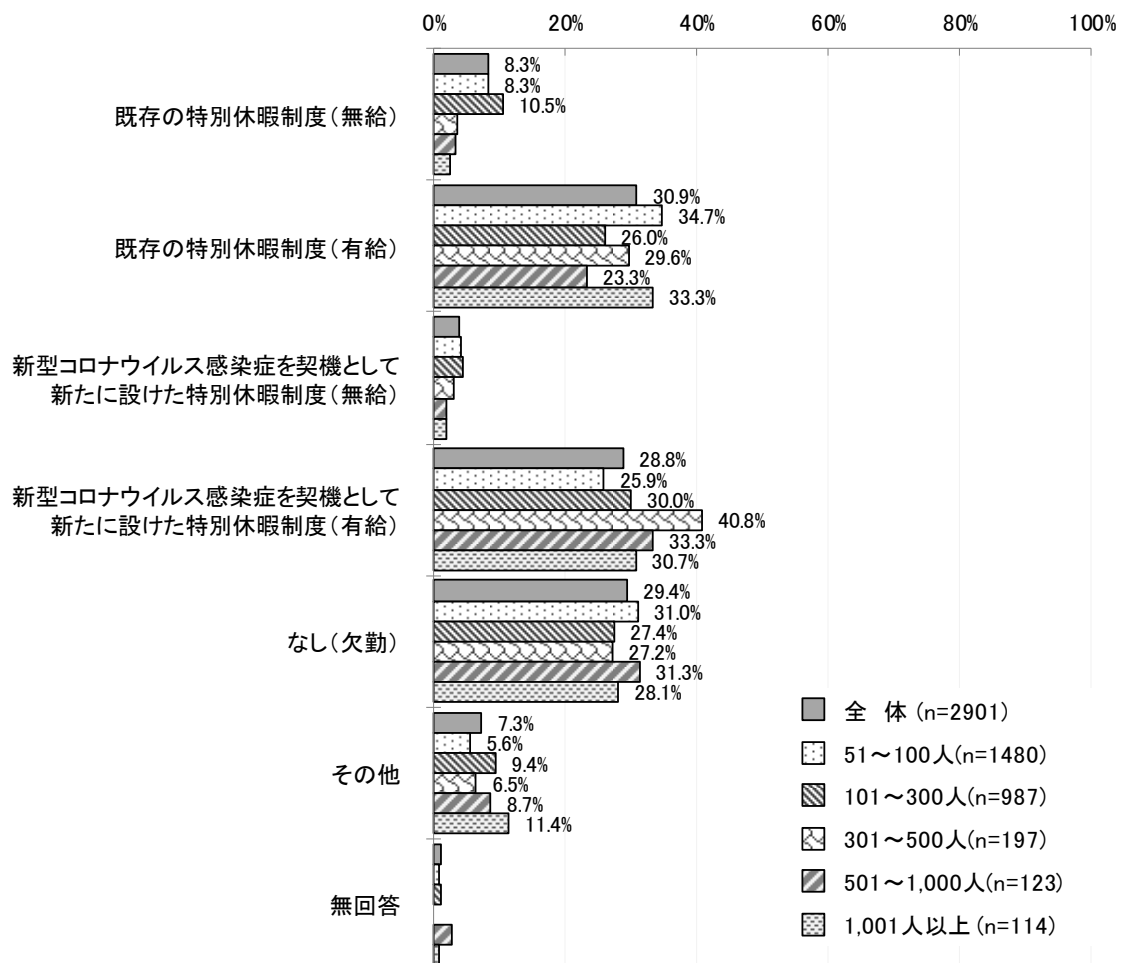
		合計	特に障壁・課題だと思っていることはない	仕事と育児の両立支援は実施していない	無回答
全 体		2901	19.3	1.8	2.9
従業員規模別	51～100 人	1480	21.8	2.8	2.8
	101～300 人	987	17.7	1.1	3.2
	301～500 人	197	13.0	0.0	1.8
	501～1,000 人	123	14.7	0.7	4.7
	1,001 人以上	114	18.4	0.0	1.8

## 6. その他について

### (1) 新型コロナに感染した子どもの世話をするために取得できる特別休暇の有無

新型コロナに感染した子どもの世話をするために取得できる特別休暇の有無をみると、「全体」では「既存の特別休暇制度（有給）」が 30.9%でもっとも回答割合が高く、次いで「なし（欠勤）」が 29.4%、「新型コロナウイルス感染症を契機として新たに設けた特別休暇制度（有給）」が 28.8%となっている。

図表Ⅲ-179 新型コロナに感染した子どもの世話をするために取得できる特別休暇の有無  
：複数回答（問 41）



数表Ⅲ-179

		合計	問 41.新型コロナに感染した子どもの世話をするために取得できる特別休暇の有無						
			既存の 特別休暇 制度 (無給)	既存の 特別休暇 制度 (有給)	新型コロ ナウイル ス感染症 を契機と して新た に設けた 特別休暇 制度 (無給)	新型コロ ナウイル ス感染症 を契機と して新た に設けた 特別休暇 制度 (有給)	なし (欠勤)	その他	無回答
全 体		2901	8.3	30.9	4.0	28.8	29.4	7.3	1.0
従業員規模別	51～100 人	1480	8.3	34.7	4.2	25.9	31.0	5.6	0.9
	101～300 人	987	10.5	26.0	4.3	30.0	27.4	9.4	1.1
	301～500 人	197	3.6	29.6	3.0	40.8	27.2	6.5	0.0
	501～1,000 人	123	3.3	23.3	2.0	33.3	31.3	8.7	2.7
	1,001 人以上	114	2.6	33.3	1.8	30.7	28.1	11.4	0.9

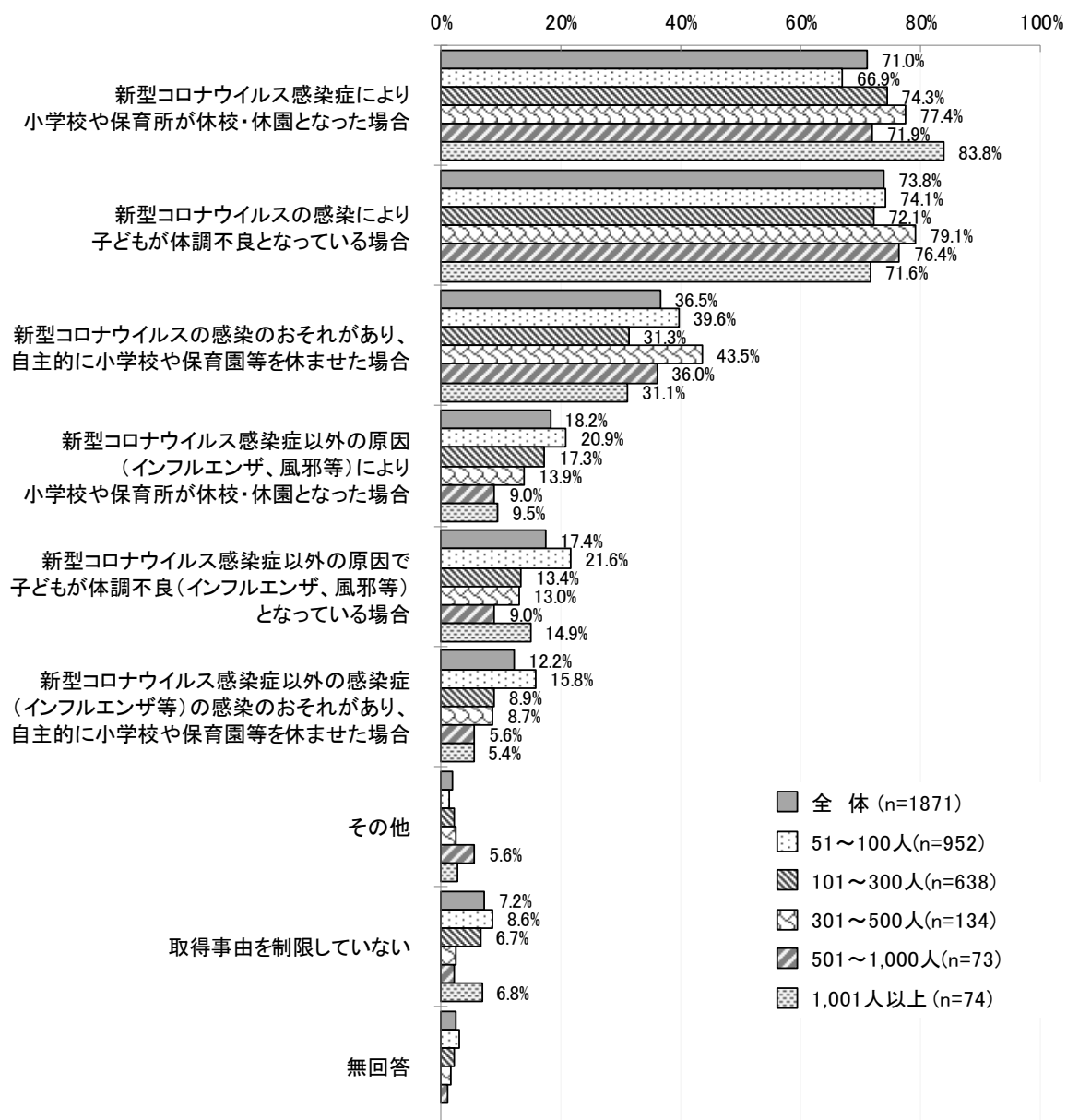
(%)

(%)

## (2) 子どもの世話をすることに使用できる特別休暇制度の取得事由

子どもの世話をすることに使用できる特別休暇制度の取得事由をみると、「全体」では「新型コロナウイルス感染症により子どもが体調不良となっている場合」が73.8%でもっとも回答割合が高く、次いで「新型コロナウイルス感染症により小学校や保育所が休校・休園となった場合」が71.0%、「新型コロナウイルスの感染のおそれがあり、自主的に小学校や保育園等を休ませた場合」が36.5%となっている。

図表Ⅲ-180 子どもの世話をすることに使用できる特別休暇制度の取得事由：複数回答（問42）



※問41で「1. 既存の特別休暇制度（無給）」～「4. 新型コロナウイルス感染症を契機として新たに設けた特別休暇制度（有給）」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

数表Ⅲ-180

		合計	問 42.子どもの世話をすることに使用できる特別休暇制度の取得事由				
			新型コロナウイルス感染症により小学校や保育所が休校・休園となった場合	新型コロナウイルスの感染により子どもが体調不良となっている場合	新型コロナウイルスの感染のおそれがあり、自主的に小学校や保育園等を休ませた場合	新型コロナウイルス感染症以外の原因（インフルエンザ、風邪等）により小学校や保育所が休校・休園となった場合	新型コロナウイルス感染症以外の原因で子どもが体調不良（インフルエンザ、風邪等）となっている場合
全 体		1871	71.0	73.8	36.5	18.2	17.4
従業員規模別	51～100 人	952	66.9	74.1	39.6	20.9	21.6
	101～300 人	638	74.3	72.1	31.3	17.3	13.4
	301～500 人	134	77.4	79.1	43.5	13.9	13.0
	501～1,000 人	73	71.9	76.4	36.0	9.0	9.0
	1,001 人以上	74	83.8	71.6	31.1	9.5	14.9

(%)

		合計	新型コロナウイルス感染症以外の感染症（インフルエンザ等）の感染のおそれがあり、自主的に小学校や保育園等を休ませた場合	その他	取得事由を制限していない	無回答	
全 体		1871	12.2	2.0	7.2	2.4	(%)
従業員規模別	51～100 人	952	15.8	1.4	8.6	2.9	
	101～300 人	638	8.9	2.2	6.7	2.2	
	301～500 人	134	8.7	2.6	2.6	1.7	
	501～1,000 人	73	5.6	5.6	2.2	1.1	
	1,001 人以上	74	5.4	2.7	6.8	0.0	

※問 41 で「1. 既存の特別休暇制度（無給）」～「4. 新型コロナウイルス感染症を契機として新たに設けた特別休暇制度（有給）」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

## 〈参考資料 1〉企業調査アンケート調査票

### 厚生労働省「令和4年度仕事と育児の両立等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4年度仕事と育児の両立等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の両立支援の制度・取り組みの状況・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4年12月28日（水）までに**同封の返信用封筒にてご返送賜りますようお願い申し上げます。

ご多忙中とは存じますが、アンケート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4年10月1日**現在の状況でお答え下さい。
- お答えは、あてはまる番号を○印で囲んで下さい。「○は1つ」「○はいくつでも」など回答数が指定されています。
- 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。
- 「正社員・職員」：期間を定めずに雇われている労働者。いわゆる正社員。他企業からの出向者は除く。
- 「正社員・職員以外」：契約社員、パート、アルバイト等の呼称を問わず、上記正社員・職員以外の労働者。派遣労働者を受け入れている場合は、派遣労働者は除く。

#### ■ 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 福祉・医療・労働政策研究部

本件担当：

電話：

e-mail：

新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、在宅勤務を実施しており、  
電話対応に時間がかかる場合がございます。可能な限りメールにてお問い合わせ頂けると幸いです。

## 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します。（○は1つ。複数該当する場合、最も売上高の大きいもの1つ）

1. 鉱業、採石業、砂利採取業	6. 運輸業、郵便業	11. 教育、学習支援業
2. 建設業	7. 卸売業、小売業	12. 医療、福祉
3. 製造業	8. 金融業、保険業	13. その他サービス業
4. 電気・ガス・熱供給・水道業	9. 不動産業、物品賃貸業	14. その他（ ）
5. 情報通信業	10. 宿泊業、飲食サービス業	

問3. 従業員数についてお聞きします。①正社員・職員、②正社員・職員以外（契約社員、パート、アルバイト等）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4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正社員・職員※1	人	→ 正社員・職員の数が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正社員・職員以外※2	人	

※1 期間を定めずに雇われている労働者。いわゆる正社員。また、他企業からの出向者は除いてください。以下同様。

※2 ここでの「正社員・職員以外」とは、契約社員、パート、アルバイト等の呼称を問わず、上記正社員・職員以外の労働者としてください。派遣労働者を受け入れている場合は、派遣労働者は除く。以下同様。

問4. 従業員数に占める女性比率についてお聞きします。①正社員・職員、②正社員・職員以外（契約社員、パート、アルバイト等）それぞれについて、お答えください。  
（令和4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正社員・職員	1	2	3	4	5	6
②正社員・職員以外	1	2	3	4	5	6

問5. 正社員・職員の状況についてお聞きします。

(1) 正社員・職員に占める20～30代の割合（令和4年10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) 週あたりの所定外労働も含めた労働時間が49時間以上の正社員・職員※1、※2の割合（令和4年9月実績）  
（○は1つ）

1. 0%（いない）	3. 10%以上 20%未満	5. 30%以上 40%未満
2. 0%超～10%未満	4. 20%以上 30%未満	6. 40%以上

※1 みなし労働時間制、裁量労働制の従業員については、実際に働いた労働時間で計算してください。

※2 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）は除いてください。

(3) 正社員・職員の年次有給休暇の平均取得率※（令和3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。

(4)正社員・職員の平均勤続年数（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. 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6. 国では、育児や介護を行う人が離職することなく仕事と生活を両立できるよう、令和3年6月に『育児・介護休業法』を改正し、令和4年4月、10月、令和5年4月の3回に分けて段階的に施行される流れとなっています。下記の育児休業制度に関する法改正の内容について、ご存じの内容をお答えください。（各法改正の項目について、当てはまる認知状況に○は1つ）

※なお、本アンケート調査に育児・介護休業法の改正内容に関するチラシを同封しておりますが、チラシをご覧くださいになる前の認知状況についてお答えください。

	知っていた	知らなかった
1. 育児休業を取得しやすい雇用環境整備（研修の実施や相談窓口の設置等）や、妊娠・出産等の申出をした労働者に対して個別の制度周知・休業取得の意向確認の措置が、事業主に対して義務付けられたことについて（令和4年4月1日から）	1	2
2. 期間を定めて雇用される労働者（有期雇用労働者）の育児・介護休業取得要件の1つであった「引き続き雇用された期間が1年以上」が廃止されたことについて（令和4年4月1日から）	1	2
3. 子の出生後8週間以内に、4週間まで取得可能であり、分割して2回取得可能な出生時育児休業（産後パパ育休）が開始されたことについて（令和4年10月1日から）	1	2
4. 1歳までの育児休業について、分割して2回取得可能となったことについて（令和4年10月1日から）	1	2
5. 常時雇用する労働者が1,000人を超える事業主は、育児休業の取得の状況（男性の育児休業取得割合等）を年1回公表することが義務付けられたことについて（令和5年4月1日から）	1	2

※別紙「育児・介護休業法 改正ポイントのご案内」を参照ください。

問7. 令和4年4月から本人又は配偶者の妊娠・出産等（※）の申出をした労働者に対して、個別の制度周知・休業取得の意向確認をすることが事業主に義務づけられていますが、これまでに対象となる労働者（本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出をした労働者）はいましたか。また、対象となる労働者がいた場合、当該労働者に対して個別の制度周知・休業取得の意向確認をしましたか。雇用形態別にお答えください。（①②それぞれ○は1つ）

※ 個別の制度周知・休業取得の意向確認義務の対象となる申出には、本人又は配偶者の妊娠・出産のほか、本人に関する次の申出も含まれます。

- ・ 特別養子縁組の成立について、家庭裁判所に請求し、1歳未満の子を現に監護していること
- ・ 特別養子縁組の成立について、家庭裁判所に請求する予定であり、当該請求に係る1歳未満の子を監護する意思を明示したこと
- ・ 養子縁組里親として委託されている1歳に満たない子を養育していること又は受託する意思を明示したこと
- ・ 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1歳未満の子を養育していること又は受託する意思を明示したこと

①正社員・職員

1. 対象労働者がおり、個別の制度周知や休業取得の意向確認を行った
2. 対象者労働者はいたが、個別の制度周知や休業取得の意向確認を行っていない
3. 対象労働者はいなかった
4. 対象労働者がいたかわからない

②正社員・職員以外（契約社員、パート、アルバイト等）

1. 対象労働者がおり、個別の制度周知や休業取得の意向確認を行った
2. 対象者労働者はいたが、個別の制度周知や休業取得の意向確認を行っていない
3. 対象労働者はいなかった
4. 対象労働者がいたかわからない



問7①、②のいずれかで「1」を選択した場合にお聞きます。それ以外を選択された場合は、問9にお進みください。

問8. 休業取得の意向確認後、労働者は育児休業又は産後パパ育休を取得しましたか（取得予定含む）。（○は1つ）

1. 意向確認をした労働者全員が取得した
2. 全員ではないが、おおむねの労働者が取得した
3. 半数程度の労働者が取得した
4. 一部の労働者が取得した
5. 誰も取得をしなかった

問9. 令和4年4月から施行されている育児休業（この問9では、産後パパ育休も含みます）を取得しやすい雇用環境整備の措置について、実施した内容を教えてください。（○はいくつでも）

1. 雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施
2. 育児休業に関する相談窓口の設置
3. 労働者の育児休業取得に関する事例の収集・提供
4. 労働者に対する育児休業に関する制度と育児休業の取得促進に関する方針の周知
5. いずれも実施していない

問10. 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。雇用形態別にお答えください。（①②それぞれ○は1つ）

①正社員・職員

1. 1歳（保育園に入園できない場合は延長により最長2歳）（法定どおり※）
2. （保育園への入園の有無にかかわらず）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正社員・職員以外（契約社員、パート、アルバイト等）

1. 1歳（保育園に入園できない場合は延長により最長2歳）（法定どおり※）
2. （保育園への入園の有無にかかわらず）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。雇用形態別にお答えください。（①②それぞれ、選択肢1を選ばない場合は、○はいくつでも）

①正社員・職員

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（労働者本人と養子縁組をしていない場合）
5. 養育里親として養育する子
6. 同性カップルの相手の子（労働者本人と養子縁組をしていない場合）
7. その他の対象（ ）
8. 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。

②正社員・職員以外（契約社員、パート、アルバイト等）

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（労働者本人と養子縁組をしていない場合）
5. 養育里親として養育する子
6. 同性カップルの相手の子（労働者本人と養子縁組をしていない場合）
7. その他の対象（ ）
8. 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11. 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、雇用形態別にお答えください。（①②それぞれ○は1つ）

①正社員・職員

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正社員・職員以外（契約社員、パート、アルバイト等）

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

※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4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。雇用形態別にお答えください。（①②それぞれ○は1つ）

①正社員・職員

1. 時間単位で取得可能（法定どおり※）
2. 時間単位では取得できないが半日単位では取得可能
3. その他（規定がない、わからない等）

②正社員・職員以外（契約社員、パート、アルバイト等）

1. 時間単位で取得可能（法定どおり※）
2. 時間単位では取得できないが半日単位では取得可能
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。

問12. 貴社では、妊娠中や育児中の従業員が利用できる以下のような制度を導入していますか。各制度の導入状況に関して○をつけてください。（各制度に対して、それぞれ○は1つ）

	妊娠・育児中に限らず 利用できる制度を導入している （導入予定も含む）	妊娠・育児中に限り 利用できる制度を導入している （導入予定も含む）	導入していない （導入予定もない）
1. フレックスタイム制度	1	2	3
2. 始業または終業時間の繰り上げ・繰り下げ	1	2	3
3. テレワーク（在宅勤務等）	1	2	3
4. 配偶者出産休暇制度		2	3
5. 失効年次有給休暇の積立制度	1	2	3
6. 1日単位の育児に関する目的で利用できる休暇制度※ （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除く）		2	3
7. 時間単位の育児に関する目的で利用できる休暇制度※ （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除く）		2	3
8. 半日単位の年次有給休暇制度	1	2	3
9. 時間単位の年次有給休暇制度	1	2	3
10. 事業所内保育施設の設置運営		2	3
11. 保育サービスに関する費用助成		2	3
12. その他の妊娠・出産・育児との両立を支援する制度 （ ）		2	3

※ 別紙「育児・介護休業法の概要」の「7 育児に関する目的で利用できる休暇制度」を参照ください。

問13. 以下の各制度について、令和3年10月1日～令和4年10月31日の利用実績についてお聞きます。

①正社員・職員、②正社員・職員以外（契約社員、パート、アルバイト等）それぞれについて、お答えください。

（ 1）～12）について、①②それぞれ○は1つ）

※各制度がない場合には「3」に○をつけてください。

※正社員・職員以外（契約社員、パート、アルバイト等）がない場合は、②の「4」に○をつけてください。

	①正社員・職員			②正社員・職員以外			
	1 利用者が いる	2 利用者は いない	3 制度が ない	1 利用者が いる	2 利用者は いない	3 制度が ない	4 正社員・ 職員以外 はいない
1) 育児休業制度※	1	2	3	1	2	3	4
2) 配偶者出産休暇・ 産後パパ育児※ （出生時育児休業）	1	2	3	1	2	3	
3) 育児のための 短時間勤務制度※	1	2	3	1	2	3	
4) 子の看護休暇制度※	1	2	3	1	2	3	
5) 育児のための 所定外労働の制限 （残業の免除）※	1	2	3	1	2	3	
6) 育児のための 時間外労働の制限※	1	2	3	1	2	3	
7) 育児のための 深夜業の制限※	1	2	3	1	2	3	
8) フレックスタイム制度	1	2	3	1	2	3	
9) 始業または終業時刻の 繰り上げ・繰り下げ	1	2	3	1	2	3	
10) テレワーク（在宅勤務等）	1	2	3	1	2	3	
11) 事業所内保育施設の設置運営	1	2	3	1	2	3	
12) 保育サービスに関する 費用助成	1	2	3	1	2	3	

※別紙「育児・介護休業法の概要」の「1 育児休業」～「6 育児のための深夜業の制限の制度」を参照ください。

問14. 貴社において、仕事と育児の両立支援制度を導入する場合や運用を改善する場合に、従業員の意見をどのような手段で聞いていますか。（○はいくつでも）

1. 労働組合との協議
2. 管理職等による面談やハラスメント等社内相談窓口における相談の際に聴取した意見を反映・参考にする
3. 従業員向けアンケート調査、満足度調査を経由して聴取した意見を反映・参考にする
4. 労使で話し合う機会（労働時間等設定改善委員会等）で聴取した意見を反映・参考にする
5. 職業家庭両立推進者※を経由して聴取した意見を反映・参考にする
6. 外部機関（弁護士等）を経由して聴取した意見を反映・参考にする
7. その他（ ）
8. 従業員の意見を聴く機会はない

※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15. 貴社では、労働者の子に特別な事情がある場合（障害がある場合、医療的ケアを必要とする場合）、以下について何か特別な配慮をしているものがあればお答えください。（〇はいくつでも）

1. 休業の取得年数を延ばす（育児休業の取得年数を延ばす等）
2. 休暇の取得日数を増やす（子の看護休暇や年次有給休暇の取得日数を増やす等）
3. 両立支援制度における利用可能な子の対象年齢を延ばす（育児のための短時間勤務制度や所定外労働の制限（残業の免除）の子の対象年齢を延ばす等）
4. 育児や家事支援サービスの補助（ベビーシッター費用補助等）
5. その他（ ）
6. 特に配慮している事項はない

問16. 貴社では、育児のための短時間勤務制度\*について、正社員・職員の1日の勤務時間はどのように設定されていますか。（〇はいくつでも）

※通常の所定労働時間が7時間45分である事業所において、短縮後の所定労働時間を5時間45分としている場合は、「4. 6時間」を選択してください。

1. 4時間以内
2. 4時間超え5時間以内
3. 5時間超え6時間未満
4. 6時間
5. 6時間超え7時間以内
6. 7時間超え8時間未満
7. 日によって異なる
8. 週休3日制度等短日数勤務のため、1日あたりは通常勤務と同じ

※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17. 貴社では、子が出生した正社員・職員の中で、育児のための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。短縮後の1日の所定労働時間を6時間以上とする場合と6時間未満とする場合、それぞれの利用者についてお答えください。また、性別を分けてお答えください。（①②それぞれ〇は1つ）

※通常の所定労働時間が7時間45分である事業所において、短縮後の所定労働時間を5時間45分としている場合は、「(1) 1日の所定労働時間を6時間以上とする短時間勤務制度」に含まれます。

(1) 1日の所定労働時間を6時間以上とする短時間勤務制度

		ほとんどの人が 利用する (8割超え)	多くの人が 利用する (6～8割程度)	半数程度の人 が利用する (4～6割程度)	一部の人が 利用する (2～4割程度)	ほとんどの人は 利用しない (2割未満)	わからない
正社員・ 職員	①男性	1	2	3	4	5	6
	②女性	1	2	3	4	5	6

(2) 1日の所定労働時間を6時間未満とする短時間勤務制度

		ほとんどの人が 利用する (8割超え)	多くの人が 利用する (6～8割程度)	半数程度の人 が利用する (4～6割程度)	一部の人が 利用する (2～4割程度)	ほとんどの人は 利用しない (2割未満)	わからない	6時間の短時間 勤務制度の み設けている
正社員・ 職員	①男性	1	2	3	4	5	6	7
	②女性	1	2	3	4	5	6	

問18. 貴社における、育児のための短時間勤務制度の内容について、お聞きます。正社員・職員は育児のための短時間勤務制度について、子が何歳になるまで利用できますか。（○は1つ）

- |                          |                      |
|--------------------------|----------------------|
| 1. 3 歳になるまで（法定どおり※）      | 5. 中学生修了まで           |
| 2. 小学校就学前まで              | 6. 高校生修了まで           |
| 3. 小学 1 又は 2 又は 3 年生修了まで | 7. 期間に制限はない          |
| 4. 小学 4 又は 5 又は 6 年生修了まで | 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19. 貴社において、子が出生した正社員・職員が、育児のための短時間勤務制度を利用する場合、**子が何歳になるまで取得することが最も多いですか。**なお、短縮後の1日の所定労働時間を6時間以上とする場合と6時間未満とする場合、それぞれについてお答えください。また、性別を分けてお答えください。（①②それぞれ○は1つ）

※通常の所定労働時間が7時間45分である事業所において、短縮後の所定労働時間を5時間45分としている場合は、「(1) 1日の所定労働時間を6時間以上とする短時間勤務制度」に含まれます。

※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。

※最も取得されることが「多い」期間をお答えください。

(1) 短縮後の1日の所定労働時間を6時間以上とする場合の短時間勤務制度の利用者

		子が1歳まで	子が2歳まで	子が3歳まで	子が小学校就学前まで	子が小学1又は2又は3年生修了まで	子が小学4又は5又は6年生修了まで	子が中学生修了まで	子が高校生以上まで	利用者がいない
正社員・職員	①男性	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	②女性	1	2	3	4	5	6	7	8	9

(2) 短縮後の1日の所定労働時間を6時間未満とする場合の短時間勤務制度の利用者

		子が1歳まで	子が2歳まで	子が3歳まで	子が小学校就学前まで	子が小学1又は2又は3年生修了まで	子が小学4又は5又は6年生修了まで	子が中学生修了まで	子が高校生以上まで	利用者がいない	6時間の短時間勤務制度のみ設けている
正社員・職員	①男性	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	②女性	1	2	3	4	5	6	7	8	9	

問20. 貴社において、正社員・職員が育児のための短時間勤務制度の利用を終えて、フルタイム勤務に戻った後、本人からの希望により、再度育児のための短時間勤務制度を利用することはありますか。（○は1つ）

- |  |
|--|
| 1. フルタイムに復職後、希望により再度、短時間勤務制度を利用することがある |
| 2. フルタイムに復職後は、短時間勤務制度に戻る人はいない          |
| 3. その他（ ）                              |
| 4. わからない                               |

※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21. 貴社では、子が出生した正社員・職員の中で、育児のための所定外労働の制限（残業の免除）\*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）

		ほとんどの人が 利用する (8割超え)	多くの人が 利用する (6～8割程度)	半数程度の人が 利用する (4～6割程度)	一部の人が 利用する (2～4割程度)	ほとんどの人は 利用しない (2割未満)	わからない
正社員・職員	①男性	1	2	3	4	5	6
	②女性	1	2	3	4	5	6

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

問22. 貴社において、正社員・職員は育児のための所定外労働の制限（残業の免除）について、子が何歳になるまで利用できますか。（○は1つ）

1. 3 歳になるまで（法定どおり※）	5. 中学生修了まで
2. 小学校就学前まで	6. 高校生修了まで
3. 小学 1 又は 2 又は 3 年生修了まで	7. 期間に制限はない
4. 小学 4 又は 5 又は 6 年生修了まで	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「4 育児のための所定外労働の制限（残業の免除）」を参照ください。

問23. 貴社において、子が出生した正社員・職員が、育児のための所定外労働の制限（残業の免除）を利用する場合、子が何歳になるまで取得することが最も多いですか。性別を分けてお答えください。（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 2 歳まで	子が 3 歳まで	子が 小学校就 学前 まで	子が 小学 1 又は 2 又は 3 年生 修了 まで	子が 小学 1 又は 2 又は 3 年生 修了 まで	子が 小学 4 又は 5 又は 6 年生 修了 まで	子が 中学生 修了 まで	子が 高校生 以上 まで	利用 者が いない
正社員・職員	①男性	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
	②女性	1	2	3	4	5	6	7	8	9	

### Ⅲ. 育児のための短時間勤務制度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24. 貴社の職場において、育児休業の取得者、育児のための短時間勤務制度や育児のための所定外労働の制限（残業の免除）の利用者がいる場合、業務分担の見直しや代替要員の確保等に関して次のことを行っていますか。各状況に応じてお答えください。（各状況について、主な対応に○を1つ。本設問は縦にお答えください。）

※現在、制度の利用者がいない場合は、過去の状況についてお答えください。

	半年以上の育児休業取得者がいる場合	半年未満の育児休業取得者がいる場合	育児のための短時間勤務制度の利用者が1名いる場合	育児のための短時間勤務制度の利用者が複数名いる場合	育児のための所定外労働の制限（残業の免除）の利用者がいる場合
1. 周囲の労働者の業務分担の見直しを行う	1	1	1	1	1
2. 業務を代替する周囲の労働者に残業手当以外の手当支給等を行う	2	2	2	2	2
3. 部署（会社）全体の業務量を削減する（業務を一部取りやめる等）	3	3	3	3	3
4. 社内における配置転換等により代替要員を確保する	4	4	4	4	4
5. 代替要員（新規雇入れ、派遣の受け入れ）を確保する	5	5	5	5	5
6. その他（ ）	6	6	6	6	6
7. 特に特別行うことはない	7	7	7	7	7
8. 取得者や利用者はいない（過去もいなかった）	8	8	8	8	8

問24の「育児のための短時間勤務制度の利用者が1名いる場合」「育児のための短時間勤務制度の利用者が複数名いる場合」で「8」以外を選択した場合にお聞きます。「8」を選択された場合は、問32にお進みください。

問25. 育児のための短時間勤務制度の利用者に対して、制度利用にあたって配慮することはありますか。（○はいくつでも）

※現在、制度の利用者がいない場合は、過去の状況についてお答えください。

1. 時間分の業務負荷を減らす
2. 業務の責任の範囲を見直す
3. 残業の少ない部署への配置転換を行う
4. 責任のない役職（管理職ではない等）に配置転換を行う
5. コース区分を変更する（総合職から一般職等）
6. 夜勤・休日勤務がない（少ない）ポストに配置転換を行う
7. 出張がない（少ない）ポストに配置転換を行う
8. 突発的な業務がない（少ない）ポストに配置転換を行う
9. その他（ ）
10. 特に配慮はしていない



問26. 育児のための所定外労働の制限（残業の免除）の利用者に対して、制度利用にあたって配慮することはありますか。（〇はいくつでも）

※現在、制度の利用者がいない場合は、過去の状況についてお答えください。

1. 定時に帰れるよう業務負荷を減らす
2. 業務の責任の範囲を見直す
3. 残業の少ない部署に配置転換を行う
4. 責任のない役職（管理職ではない等）に配置転換を行う
5. コース区分を変更する（総合職から一般職等）
6. 夜勤・休日勤務がない（少ない）ポストに配置転換を行う
7. 出張がない（少ない）ポストに配置転換を行う
8. 突発的な業務がない（少ない）ポストに配置転換を行う
9. その他（
10. 特に配慮はしていない

問27. 貴社では、育児休業取得者に関するマネジメントや評価の仕方について、管理職等に対して説明や研修をしていますか。(〇は1つ)

1. 説明や研修をしている                  2. 説明や研修をしていない                  3. わからない

問28. 貴社では、育児のための短時間勤務制度や育児のための所定外労働の制限（残業の免除）の利用者に関するマネジメントや評価の仕方について、管理職等に対して説明や研修をしていますか。（〇は1つ）

1. 説明や研修をしている                  2. 説明や研修をしていない                  3. わからない

問28で「1」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30にお進みください。

問29. 管理職等に対し、育児のための短時間勤務制度や育児のための所定外労働の制限（残業の免除）の利用者に対するマネジメントや評価の仕方について、どのような説明や研修をしていますか。（〇はいくつでも）

1. 時間内に業務が終了するよう日々の業務指示の仕方に配慮すること
2. 周辺の社員や部署内の業務の配分の仕方に配慮すること
3. 制度利用中は、子育てに専念させるため、業務負担や責任を軽くすべきであること
4. 制度利用中でも、業務時間は勘案しつつ、ポスト・経験等に見合った内容の業務を行わせるべきであること
5. 制度利用中でも意欲・能力に応じた昇進の機会を与えるべきであること
6. 時間あたりの成果で評価するべきであること
7. その他（ ）

問30. 労働者のキャリア形成についてお伺いします。

(1) 正社員・職員における、育児のための短時間勤務制度、所定外労働の制限（残業の免除）の利用者に対するキャリア形成について、貴社の考えに近いものを教えてください。（〇は1つ）

1. 制度利用中でもキャリアアップを目指してほしい
2. 制度利用前と同じキャリアを維持してほしい
3. 制度利用中のキャリアアップや制度利用前と同じキャリアの維持は難しいため、子育てが落ち着いたら、キャリアアップを目指してほしい
4. 制度利用が始まった時点で、子育てしやすいポストにしか配置できないため、今後のキャリアアップは想定していない
5. その他（ ）
6. 対象者がいない・わからない

問30 (1) で「1」「2」を選択した場合にお聞きます。それ以外を選択された場合は、問31にお進みください。

(2) 育児のための短時間勤務制度や所定外労働の制限（残業の免除）を利用している子育て中の正社員・職員が、キャリアアップを目指す又はキャリアを維持してもらうために、会社としてどのような支援を行っているか教えてください。（〇はいくつでも）

1. 本人との面談
2. 配偶者を含めた本人との面談
3. スキルアップ研修やセミナー等の受講を推奨
4. 会社独自の家事・育児支援に関する費用補助（ベビーシッター費用補助等）
5. 資格取得のための費用補助
6. 育児・キャリア等に関する相談窓口の設置、子育て中の従業員同士のコミュニケーションをサポート
7. キャリアアップのための柔軟な働き方の措置
8. その他（ ）
9. 特に何もしていない

問30 (2) で「1」～「3」を選択した場合にお聞きます。それ以外を選択された場合は、問31にお進みください。

(3) (2) で選択した内容については、どの時期に実施していますか。（〇はいくつでも）

1. 妊娠中（男性の場合は配偶者の妊娠の報告を受けた時）から
2. 産前産後休業や育児休業中
3. 産後休業や育児休業復帰後
4. 制度利用中に定期
5. 子の妊娠・出生問わず定期
6. 子が一定の年齢になるまで定期
7. その他（ ）

問31. 貴社において、過去3年間に課長（第一次考課者）に昇進した正社員・職員について、課長に昇進するまでの平均的な年齢を教えてください。また、その中で育児のための短時間勤務制度を利用した方のみに対象を限定した場合の平均的な年齢も教えてください。（①②それぞれ〇は1つ）

	30歳未満	30歳以上～35歳未満	35歳以上～40歳未満	40歳以上～45歳未満	45歳以上～50歳未満	50歳以上～55歳未満	55歳以上～60歳未満	わからない	該当者はいない
①平均的な年齢	1	2	3	4	5	6	7	8	9
②育児のための短時間勤務制度を利用した方の平均的な年齢	1	2	3	4	5	6	7	8	9

#### IV. 次世代育成支援対策推進法の施行状況について伺います

問32. 貴社では次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画※」を策定していますか。

(○は1つ)

- |              |               |
|--------------|---------------|
| 1. 策定済みである   | 3. 今後、策定予定である |
| 2. 現在、策定中である | 4. 策定していない    |

※「一般事業主行動計画」とは、次世代育成支援対策推進法に基づき、企業が労働者の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない労働者も含めた長時間労働是正などのワーク・ライフ・バランスの推進などに取り組むに当たって、(1) 計画期間、(2) 目標、(3) 目標達成のための対策及びその実施時期を定めるものです。常時雇用する労働者が101人以上の企業には、行動計画の策定・届出、公表・周知が義務付けられています。

問32で「1」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34にお進みください。

問33. 貴社が一般事業主行動計画の策定をきっかけに新設・拡充した制度・措置はありますか。(各制度・措置について○は1つ)

	行動計画の策定をきっかけに新設・拡充した制度・措置（各制度・措置で該当すべてに○）		
	新設	拡充	新設・拡充いずれもしていない
1. 育児のための休暇や休業（育児休業、看護休暇等）	1	2	3
2. 柔軟な働き方に関する制度（フレックスタイム制度、短時間正社員制度、在宅勤務制度等）	1	2	3
3. 事業所内保育施設の設置や子育てサービス費用の補助制度	1	2	3
4. 結婚や育児を理由とする退職者の再雇用制度	1	2	3
5. 所定外労働の削減のための措置の実施	1	2	3
6. 年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施	1	2	3
7. その他（ ）	1	2	3

問34. 一般事業主行動計画の策定に関わる貴社の課題はありますか。(○はいくつでも)

- |   |
|---|
| 1. 行動計画の意義について、従業員の理解が進まない<br>2. 行動計画の意義について、管理職の理解が進まない<br>3. 行動計画の意義について、経営トップの理解が進まない<br>4. 目標の設定方法が難しい<br>5. 既に法定以上の制度を整備しており、これ以上の整備が難しい<br>6. 職種や部署によってニーズや状況が様々でまとまらない<br>7. 担当者が計画作成の時間を確保することが難しい<br>8. 計画策定のための体制を整備することが難しい<br>9. その他（ ）<br>10. 特になし、わからない |
|---|

問35. 貴社では次の選択肢の「くるみん」を取得していますか。複数該当する場合は、認定基準が最も高いものを選択してください。(○はいくつでも)

- |                      |            |
|----------------------|------------|
| 1. 「トライくるみん」を取得している  | 4. 取得していない |
| 2. 「くるみん」を取得している     | 5. わからない   |
| 3. 「プラチナくるみん」を取得している |            |

問35で「1」～「3」を選択した場合にお聞きます。それ以外を選択された場合は、問38にお進みください。

問36. 貴社がこれまでに取得した「くるみん」認定の効果について伺います。問35でご回答頂いた、①トライくるみん、②くるみん、③プラチナくるみんのいずれか（複数該当する場合は、認定基準が最も高いもの）について、認定を取得したことによる効果をお答えください。（該当項目に○はいくつでも）

	①トライくるみん認定を取得したことによる効果	②くるみん認定を取得したことによる効果	③プラチナくるみん認定を取得したことによる効果
1. 優秀な従業員の採用・確保ができるようになった	1	1	1
2. 両立支援制度の利用に対して職場で協力する雰囲気ができた	2	2	2
3. 従業員の両立支援制度の利用が進んだ	3	3	3
4. 出産・育児を理由とした退職者が減少した	4	4	4
5. 時間外労働の削減が進んだ、年次有給休暇取得率が上昇した	5	5	5
6. 学生・求職者に対するイメージアップ	6	6	6
7. 株式市場からの評価が高まった	7	7	7
8. その他（ ）	8	8	8
9. 特段、効果はみられなかった	9	9	9

問37. 貴社が取得した「くるみん」認定マークはどのように活用されていますか。（○はいくつでも）

1. 公式ホームページに掲載	8. 商品に掲載
2. 会社パンフレットに掲載	9. 商品・サービスの広告に掲載
3. 採用関係の資料に掲載	10. 求人広告に掲載
4. 名刺に印刷・シールで貼りつけ	11. 有価証券報告書に掲載
5. 社内報に掲載	12. その他（ ）
6. 社屋に掲示	13. 特に活用していない
7. 社用封筒や便箋に掲載	

問38. 「くるみん」認定に関わる課題・要望があれば教えてください。（○はいくつでも）

1. 認定の具体的なメリットを増やしてほしい	6. 現状について公表する代わりに、計画策定は免除又は努力義務としてほしい
2. くるみんの社会的な認知度を高めてほしい	7. その他（ ）
3. 認定手続の負担軽減を図ってほしい	8. 特に課題・要望はない
4. 認定取得の支援をしてほしい	
5. 認定要件を緩和してほしい	

## V. 仕事と育児の両立の課題等について伺います

問39. 貴社では、仕事と育児の両立支援を推進することで、どのような効果がありましたか。（○はいくつでも）

1. 新卒者や中途採用者の応募倍率が上がった、内定辞退が減った	
2. 妊娠・出産・育児等を理由に辞める社員が減った	
3. 社内において子育てしやすい雰囲気が醸成された、仕事と育児の両立に関する理解が促進された	
4. 育児中の社員のモチベーションが向上された	
5. 社内における業務プロセスの見直しや働き方改革のきっかけになった	
6. 企業業績が向上した、企業イメージが向上した	
7. 子どもを持つ社員が増えた	
8. その他（ ）	
9. 特に効果はない、わからない	
10. 仕事と育児の両立支援は実施していない	

問40. 貴社では、仕事と育児の両立支援を推進する上での障壁・課題はありますか。（〇はいくつでも）

1. 仕事と育児の両立について、管理職・経営者、同僚等の理解・賛同・協力を得ることが難しい
2. 従業員の労働時間管理、人事評価、キャリア相談が複雑になった
3. 両立支援制度の導入や代替要員確保にコストがかかる
4. 代替要員の確保が難しく、管理職や周囲の従業員の業務量が増えた
5. 子育て中の従業員とそうでない従業員との間で不公平感がある
6. ロールモデルが自社にいない、子育て中の従業員に対する人事評価制度やキャリア育成方針がない
7. 企業業績に影響が出る、顧客や取引先への理解が得られにくい
8. 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
9. 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
10. その他（ ）
11. 特に障壁・課題だと思っていることはない
12. 仕事と育児の両立支援は実施していない

## VI. その他 についてお伺いします

問41. 年次有給休暇や子の看護休暇以外に、新型コロナウイルスに感染した子どもの世話をするために取得できる特別休暇はありますか。（〇はいくつでも）

1. 既存の特別休暇制度（無給）
2. 既存の特別休暇制度（有給）
3. 新型コロナウイルス感染症を契機として新たに設けた特別休暇制度（無給）
4. 新型コロナウイルス感染症を契機として新たに設けた特別休暇制度（有給）
5. なし（欠勤）
6. その他（ ）

問41で「1」～「4」を選択した場合にお聞きます。それ以外を選択された場合は、回答終了となります。

問42. 貴社における特別休暇制度（子の看護休暇除く）については、どのような取得事由でお子さんの世話をすることに使用することができますか。（〇はいくつでも）

1. 新型コロナウイルス感染症により小学校や保育所が休校・休園となった場合
2. 新型コロナウイルスの感染により子どもが体調不良となっている場合
3. 新型コロナウイルスの感染のおそれがあり、自主的に小学校や保育園等を休ませた場合
4. 新型コロナウイルス感染症以外の原因（インフルエンザ、風邪等）により小学校や保育所が休校・休園となった場合
5. 新型コロナウイルス感染症以外の原因で子どもが体調不良（インフルエンザ、風邪等）となっている場合
6. 新型コロナウイルス感染症以外の感染症（インフルエンザ等）の感染のおそれがあり、自主的に小学校や保育園等を休ませた場合
7. その他（ ）
8. 取得事由を制限していない

ご協力ありがとうございました。

記入後の調査票は、同封の返信用封筒に入れて、  
12月28日（水）までに投函してください。切手貼付は不要です。

ご活用ください！

## 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（産後パパ育休含む）〈法第5条～第9条の6〉

- 労働者（日々雇用を除く）は、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。
- 産後休業をしていない労働者（日々雇用を除く）は、育児休業とは別に、原則として子の出生後8週間以内の期間内で、4週間（28日）以内、分割2回までを限度として、出生時育児休業（産後パパ育休）を取得することができます。
- 有期雇用労働者については、子が1歳6か月（2歳までの育児休業の場合は2歳、産後パパ育休の場合は子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い日から起算して8週間を経過する日の翌日から6か月）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になります。
- 原則、子が1歳に達する日までの間、もしくは、保育所に入所できない等一定の場合は、子が1歳6か月に達するまでの間（それでも保育所に入所できない等の場合には、さらに2歳に達するまで再延長可）育児休業を取得することができます。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。
- 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日又は時間単位で取得可能です。
  - ※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 育児のための時間外労働の制限の制度〈法第17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(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1か月について24時間、1年について150時間を超える時間外労働をさせてはいけません。

※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

#### 6 育児のための深夜業の制限の制度〈法第19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(日々雇用を除く)が、子を養育するために請求した場合、事業主は午後10時から午前5時までの間(深夜)において労働をさせてはいけません。

※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深夜において、子を常態として保育できる同居の家族がいる労働者  
③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 ④所定労働時間の全部が深夜にある労働者

#### 7 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。

#### 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)









---

〈令和5年3月〉

厚生労働省委託事業

令和4年度 仕事と育児の両立等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3-1-22 日本能率協会ビル5階

☎03-3578-7500

---