

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

企業調査 結果の概要

令和5年3月

株式会社 日本能率協会総合研究所



目次

I 企業調査の調査概要	2		
1. 調査実施概要等	2		
II 企業調査の結果概要	3		
1. 回答企業の概要	3		
(1) 業種	3		
(2) 従業員数	3		
(3) 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)	4		
(4) 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)	4		
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	5		
(1) 育児休業制度に関する法改正の内容認知	5		
(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	6		
(3) 休業取得の意向確認後の取得状況	6		
(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	7		
(5) 育児休業制度の期間	7		
(6) 育児休業制度の適用除外の対象者	8		
(7) 育児休業制度の子の範囲	8		
(8) 子の看護休暇制度の取得日数	9		
(9) 子の看護休暇制度の取得単位	9		
(10) 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		
(11) 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)(正社員・職員)	11		
(12) 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)(正社員・職員以外)	12		
(13) 利用できる育児のための短時間勤務制度の期間	13		
(14) 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	13		
		(15) 育児のための短時間勤務制度利用状況	
	2	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	14
	3	(16) 育児のための短時間勤務制度利用状況	
	3	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	14
	3	(17) 最も多い育児のための短時間勤務制度の取得期間	
	3	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	15
		(18) 最も多い育児のための短時間勤務制度の取得期間	
	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	15
	4	(19) 育児のための短時間勤務制度の再利用状況	16
	5	(20) 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	16
	5	(21) 育児のための所定外労働の制限(残業の免除)利用状況	17
	6	(22) 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	17
	6	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・キャリア形成支援について	18
	7	(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	18
	7	(2) 育児のための短時間勤務制度利用者に対する配慮	19
	8	(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	19
	8	(4) 労働者のキャリア形成について	
	9	① 育児のための制度利用者に対する考え	20
	9	(5) 労働者のキャリア形成について	
	10	② 育児のための制度利用者のキャリア維持のための支援等	20
	11	4. 仕事と育児の両立の課題等について	21
	13	(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	21
	13	(2) 仕事と育児の両立支援を推進する上での障壁・課題	21

1. 調査実施概要等

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）

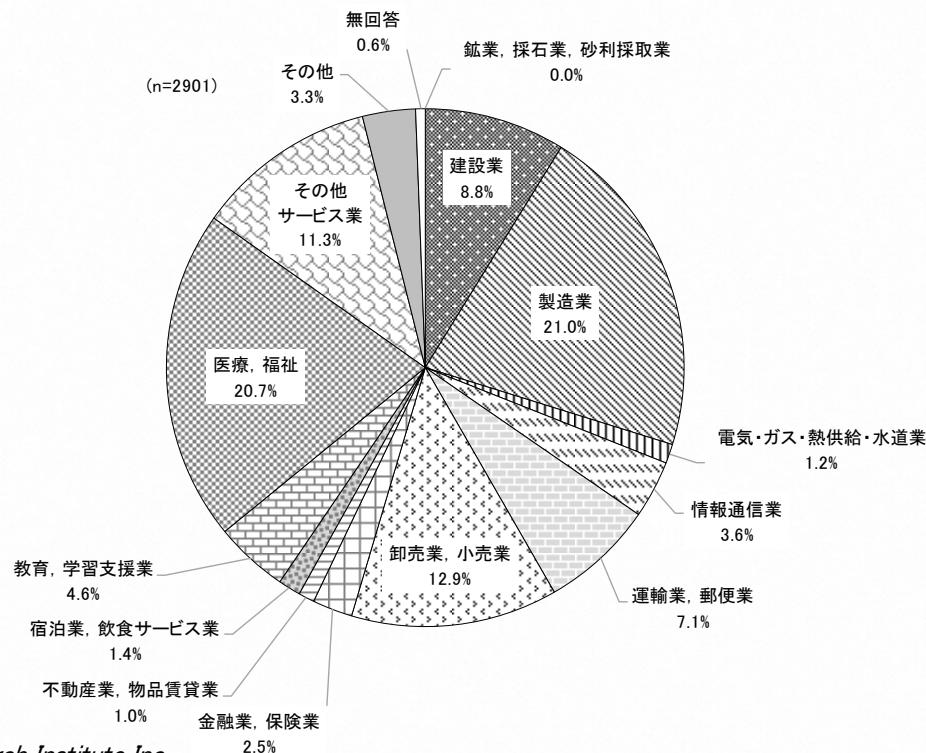
集計方法	ウェイトバック集計 正社員・職員等数による企業規模の比率が、全国的な分布と一致するように、「平成28年度経済センサス活動調査」を用いて、各サンプルに重み付けを行った上で集計を行った。				
ウェイトバック後のサンプル数	回収企業数の従業員規模別に比率 ^{※1} を算出し、回収企業数の比率と乗算しウェイト値を算出したうえで、最も回収が少なかった区分を1として、ウェイトを算出した。				
	従業員数	回収企業数	ウェイト	WB後企業数	従業員規模別比率 ^{※1}
	51～100人以下	216	6.8506672	1,480	0.510
	101～300人以下	277	3.5623989	987	0.340
	301～500人以下	169	1.1647935	197	0.068
	501～1,000人以下	150	0.8232475	123	0.043
	1,001人以上	114	1	114	0.039
	総計	926		2,901	1.000
	※1 「平成28年度経済センサス活動調査 企業等に関する集計」 企業等に関する集計 全国結果 表番号1 企業産業(中分類), 企業常用雇用者規模(11区分), 経営組織(5区分)別企業等数, 事業所数, 男女別従業者数及び常用雇用者数—全国				

1. 回答企業の概要

(1) 業種

- 業種をみると、「製造業」が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。

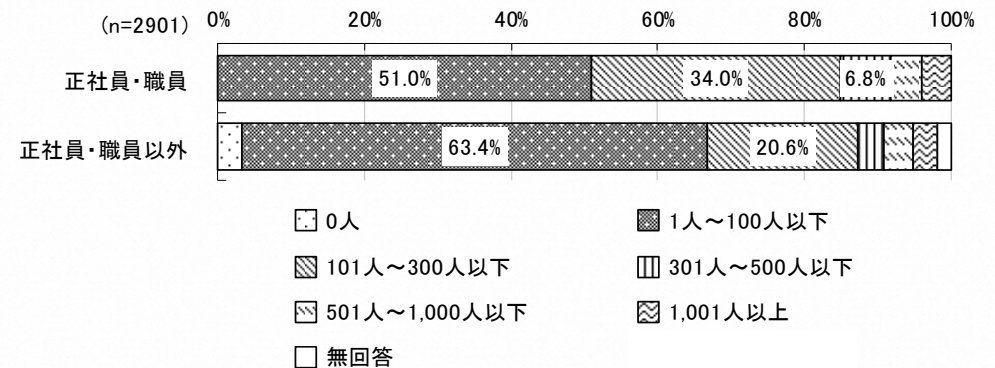
図表1 業種



(2) 従業員数

- 正社員・職員の人数は、「100人以下」が51.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「101人～300人以下」が34.0%、「301人～500人以下」が6.8%となっている。
- 正社員・職員以外の人数は、「1人～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2 従業員数



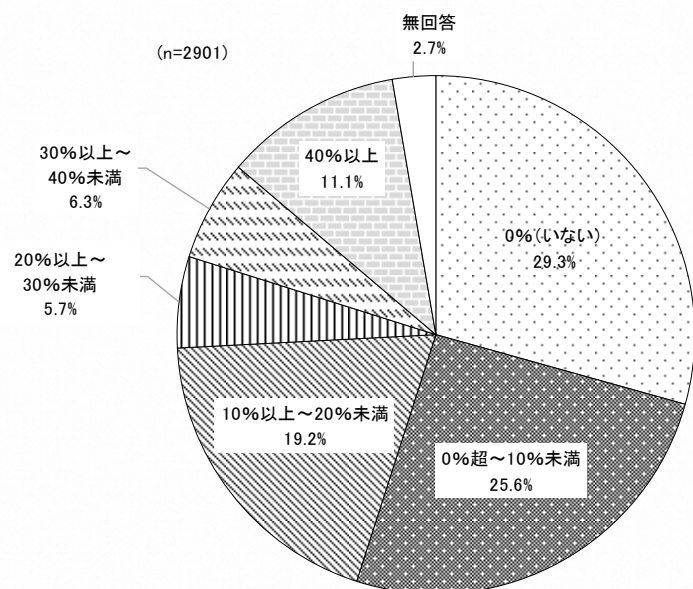
※図表 帯グラフにおいて5%未満のスコアは非表示。以下同様。

1. 回答企業の概要

(3) 週あたり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）

- 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、「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。

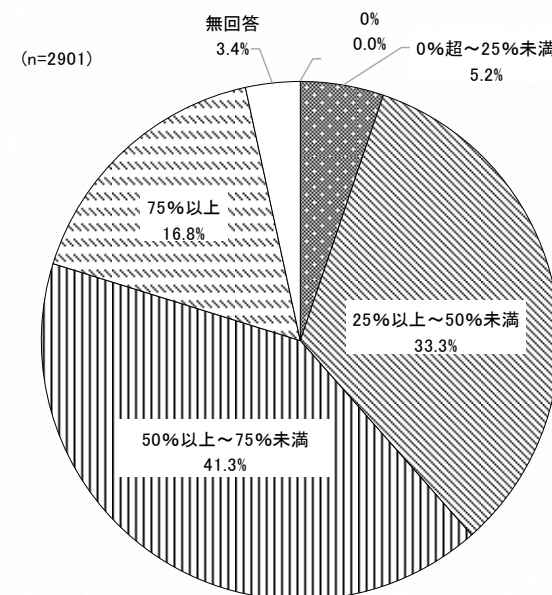
図表3 週あたりの労働時間が49時間以上の正社員・職員の割合（令和4年9月実績）



(4) 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）

- 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、「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4 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）

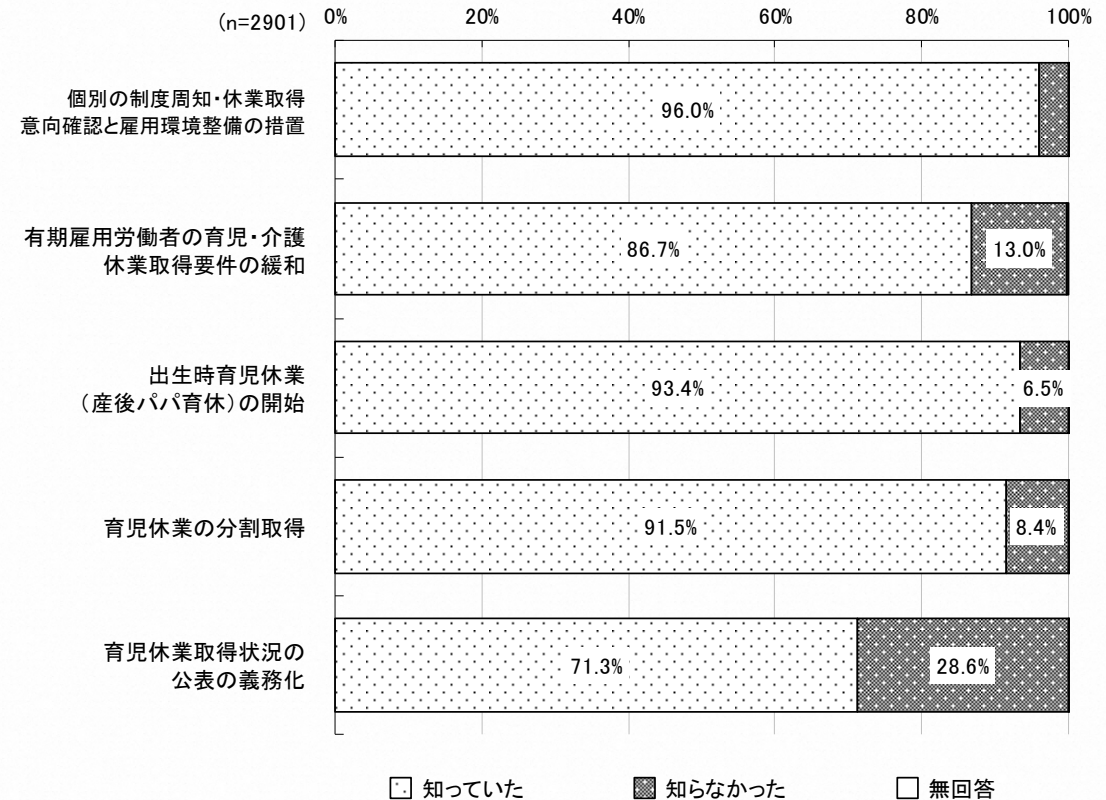


2. 育児をしながら働く労働者のための制度と利用状況等について

(1) 育児休業制度に関する法改正の内容認知

- ・ 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、「知っていた」が96.0%、「知らなかった」が3.8%となっている。
- ・ 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、「知っていた」が86.7%、「知らなかった」が13.0%となっている。
- ・ 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、「知っていた」が93.4%、「知らなかった」が6.5%となっている。
- ・ 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、「知っていた」が91.5%、「知らなかった」が8.4%となっている。
- ・ 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、「知っていた」が71.3%、「知らなかった」が28.6%となっている。

図表5 育児休業制度に関する法改正の内容認知

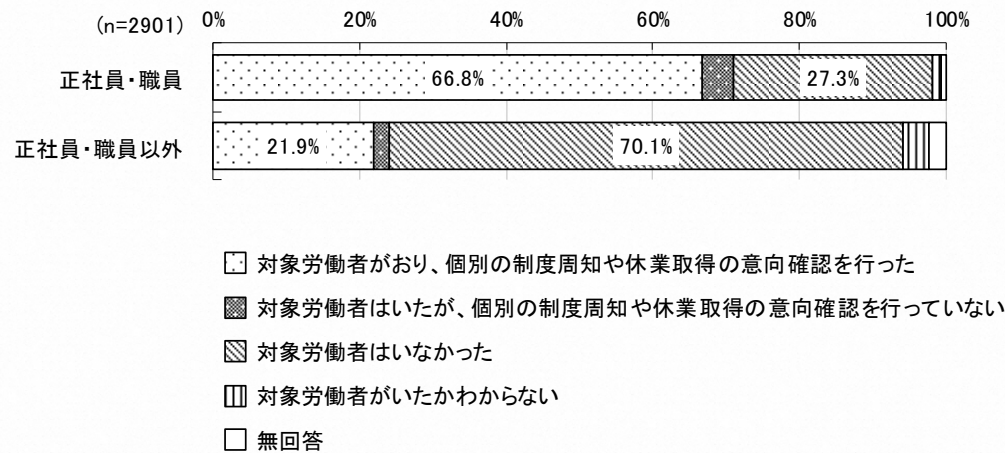


2. 育児をしながら働く労働者のための制度と利用状況等について

(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

- ・ 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。
- ・ 正社員・職員以外では「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。

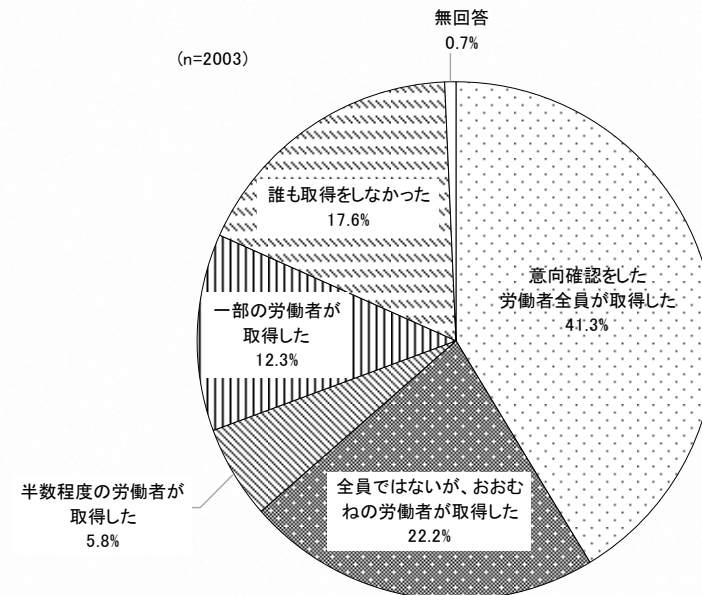
図表6 妊娠・出産の申出をした労働者と個別の制度周知・休業取得の意向確認の有無



(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、「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7 休業取得の意向確認後の取得状況



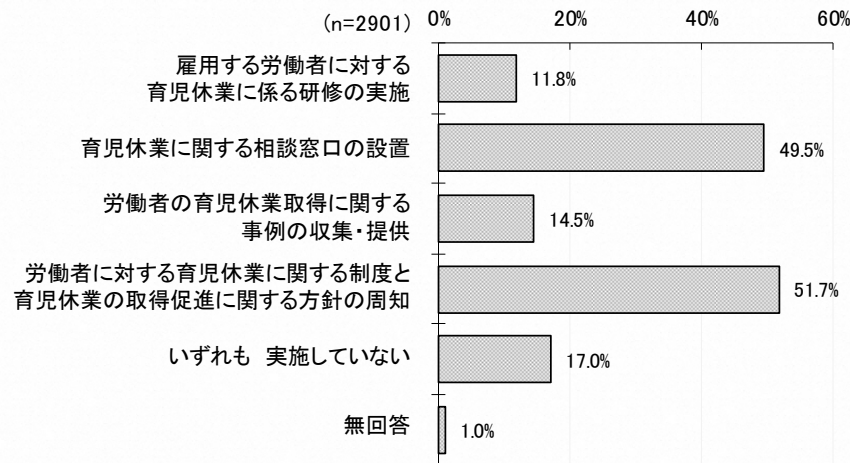
※図表6のいずれかで「1.対象労働者がおり、個別の制度周知や休業取得の意向確認を行った」を選択した回答者を集計対象とする。

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

(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、「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。

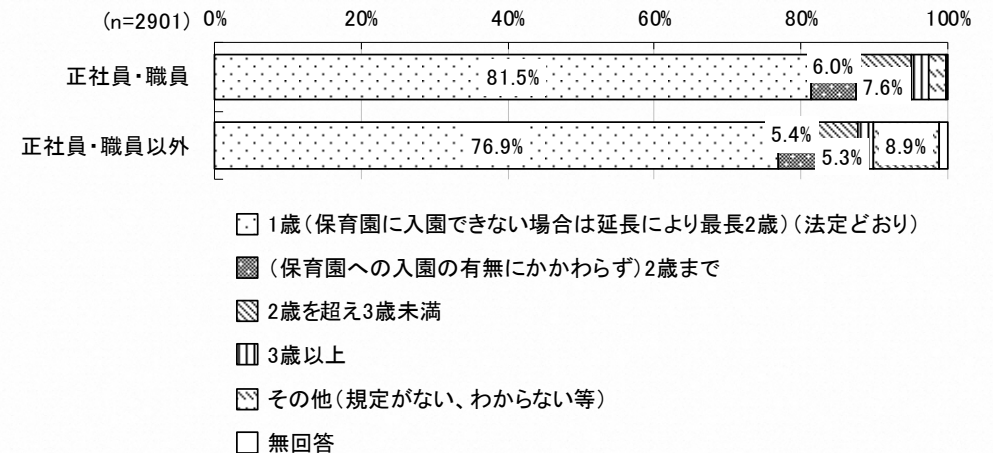
図表8 育児休業を取得しやすい雇用環境整備の措置について、実施した内容



(5) 育児休業制度の期間

- ・ 育児休業の取得可能期間について、正社員・職員では「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。
- ・ 正社員・職員以外では「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9 育児休業制度の期間

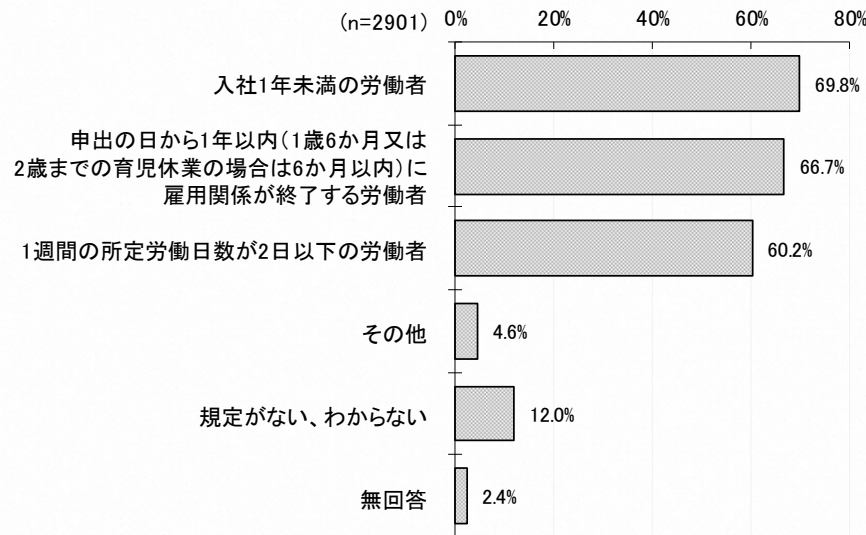


2. 育児をしながら働く労働者のための制度と利用状況等について

(6) 育児休業制度の適用除外の対象者

- ・ 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設定をみると、「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。

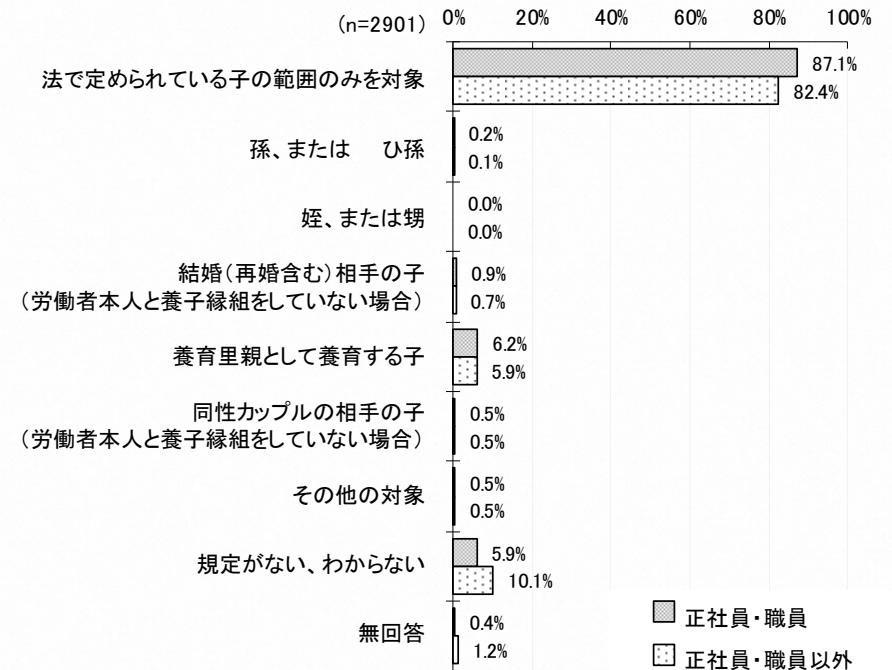
図表10 育児休業制度の適用除外の対象者



(7) 育児休業制度の子の範囲

- ・ 法で定められている子の範囲以外に設定している育児休業の対象について、正社員・職員では「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。
- ・ 正社員・職員以外では「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11 育児休業制度の子の範囲

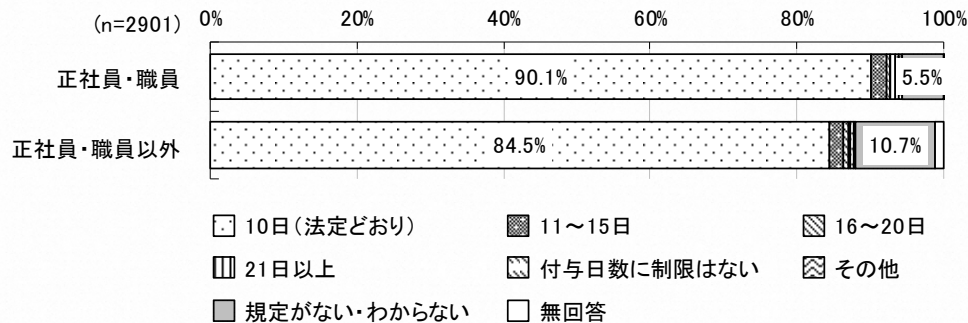


2. 育児をしながら働く労働者のための制度と利用状況等について

(8) 子の看護休暇制度の取得日数

- ・ 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、正社員・職員では「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。
- ・ 正社員・職員以外では「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。

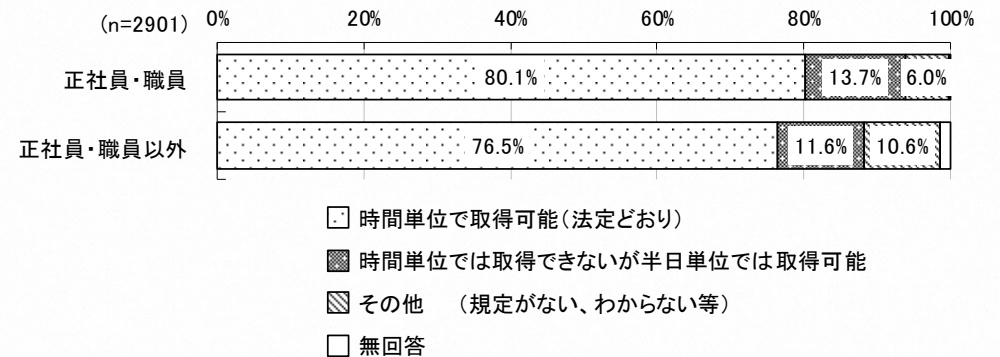
図表12 子の看護休暇制度の取得日数



(9) 子の看護休暇制度の取得単位

- ・ 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。
- ・ 正社員・職員以外では「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13 子の看護休暇制度の取得単位

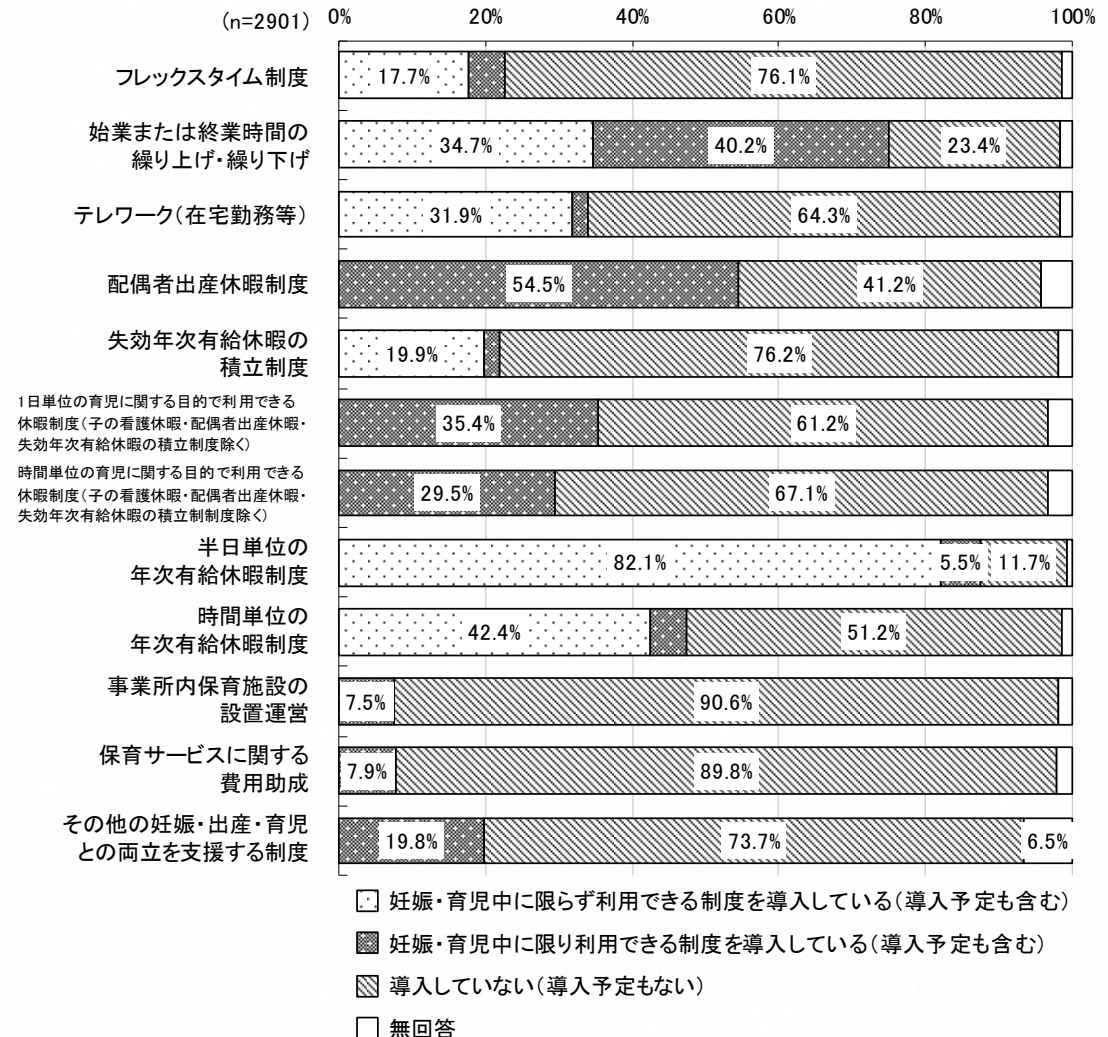


2. 育児をしながら働く労働者のための制度と利用状況等について

(10) 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・繰り下げの導入状況をみると、「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。
- ・ 配偶者出産休暇制度の導入状況をみると、「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。
- ・ 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、「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。
- ・ 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）の導入状況をみると、「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。
- ・ 半日単位の年次有給休暇制度の導入状況をみると、「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。
- ・ 時間単位の年次有給休暇制度の導入状況をみると、「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%となっている。
- ・ 事業所内保育施設の設定運営の導入状況をみると、「導入していない（導入予定もない）」が90.6%で、「導入している（導入予定も含む）」が7.5%となっている。
- ・ 保育サービスに関する費用助成の導入状況をみると、「導入していない（導入予定もない）」が89.8%で、「導入している（導入予定も含む）」が7.9%となっている。
- ・ 時間単位の年次有給休暇制度の導入状況をみると、「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14 妊娠中や育児中の従業員が利用できる制度の導入状況



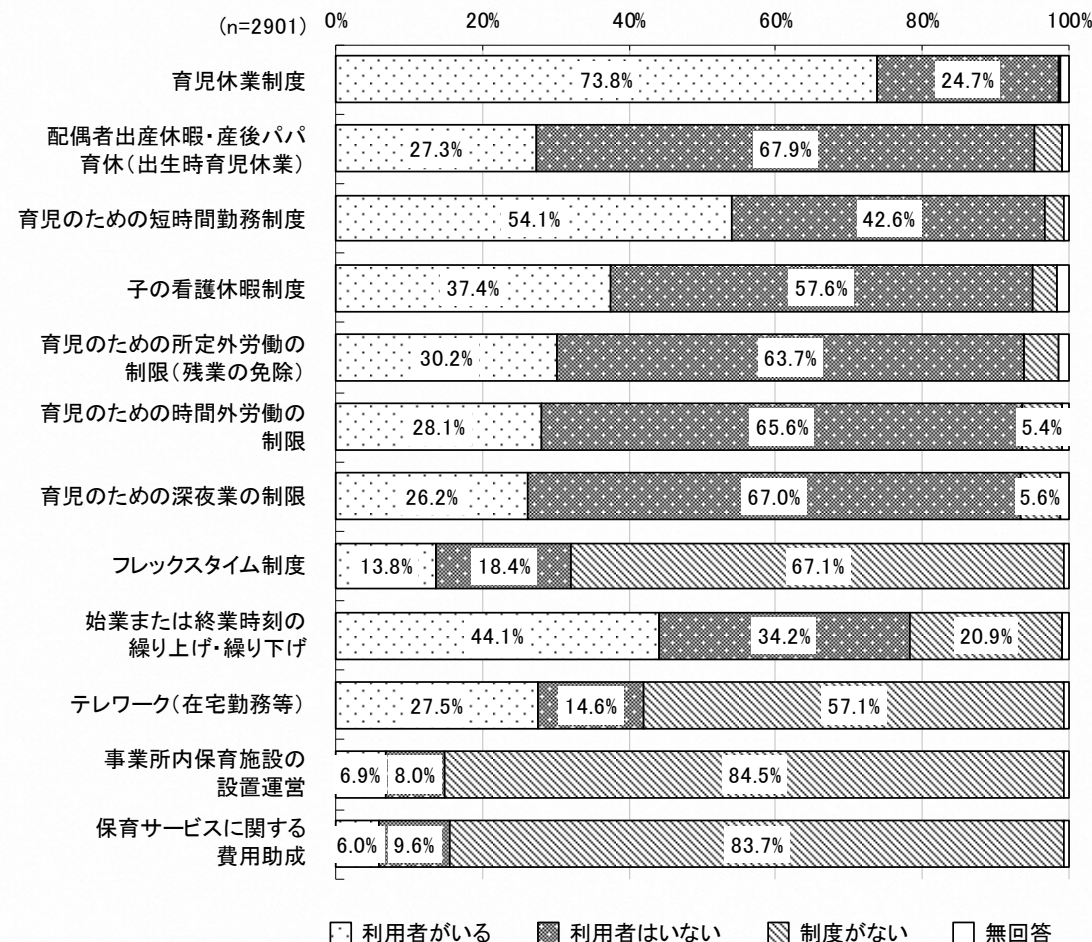
※「配偶者出産休暇制度」、「1日単位の育児に関する目的で利用できる休暇制度」、「時間単位の育児に関する目的で利用できる休暇制度」、「事業所内保育施設の設定運営」、「保育サービスに関する費用助成」、「その他の妊娠・出産・育児との両立を支援する制度」については、「妊娠・育児中に限り利用できる制度を導入している（導入予定も含む）」と「導入していない（導入予定もない）」の選択肢のみ設けている

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

(11) 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）（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、「利用者がいる」が73.8%で、「利用者がいない」が24.7%、「制度がない」は0.4%となっている。
- ・ 育児のための短時間勤務制度の利用実績について、正社員・職員をみると、「利用者がいる」が54.1%で、「利用者がいない」が42.6%、「制度がない」は2.5%となっている。
- ・ 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、「利用者がいない」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。
- ・ 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、「利用者がいない」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。
- ・ 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、「利用者がいない」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。
- ・ 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、「利用者がいない」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。
- ・ 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、「利用者がいる」が13.8%で、「利用者がいない」が18.4%、「制度がない」が67.1%となっている。
- ・ 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、「利用者がいる」が44.1%で、「利用者がいない」が34.2%、「制度がない」が20.9%となっている。
- ・ 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、「利用者がいる」が27.5%で、「利用者がいない」が14.6%、「制度がない」が57.1%となっている。
- ・ 事業所内保育施設の設置運営の利用実績について、正社員・職員をみると、「利用者がいる」が6.9%で、「利用者がいない」が8.0%、「制度がない」が84.5%となっている。
- ・ 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、「利用者がいる」が6.0%で、「利用者がいない」が9.6%、「制度がない」が83.7%となっている。

図表15 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）（正社員・職員）



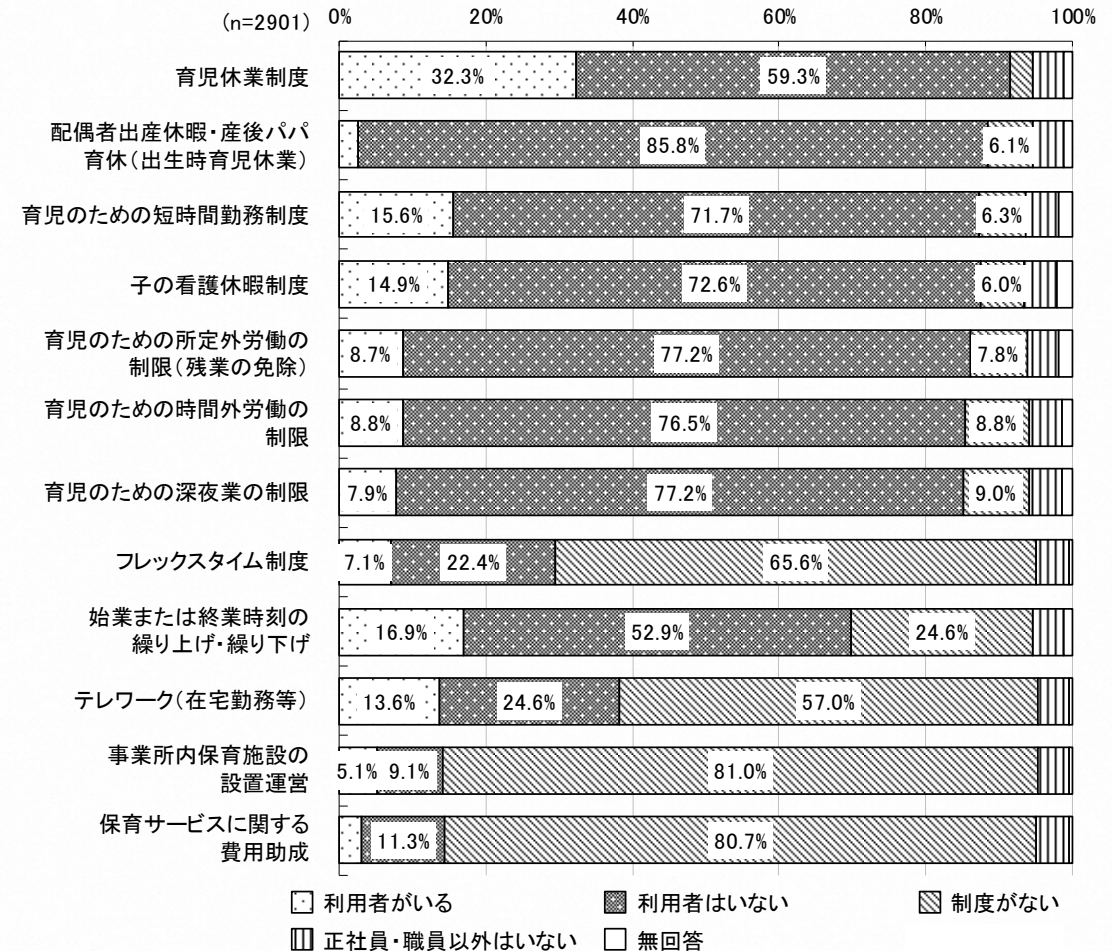
※本調査では「利用者はいない」の内訳について、「制度対象がいたにもかかわらず利用者がいなかった」ものか、「制度対象がいなかったことから利用者がいなかった」ものかは把握できない。

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

(12) 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）（正社員・職員以外）

- ・ 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、「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。
- ・ 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、「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。
- ・ 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、「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。
- ・ 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、「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。
- ・ 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、「利用者はいない」が76.5%で、「利用者がいる」が8.8%、「制度がない」は8.8%となっている。
- ・ 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、「利用者はいない」が77.2%で、「利用者がいる」が7.9%、「制度がない」は9.0%となっている。
- ・ 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、「利用者はいない」が65.6%で、「利用者がいる」が22.4%、「制度がない」が7.1%となっている。
- ・ 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、「利用者はいない」が52.9%で、「利用者がいる」が16.9%、「制度がない」が24.6%となっている。
- ・ 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、「利用者はいない」が57.0%で、「利用者がいる」が24.6%、「制度がない」が13.6%となっている。
- ・ 事業所内保育施設の設置運営の利用実績について、正社員・職員以外をみると、「利用者はいない」が81.0%で、「利用者がいる」が9.1%、「制度がない」が5.1%となっている。
- ・ 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、「利用者はいない」が80.7%で、「利用者がいる」が11.3%、「制度がない」が7.0%となっている。

図表16 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）（正社員・職員以外）



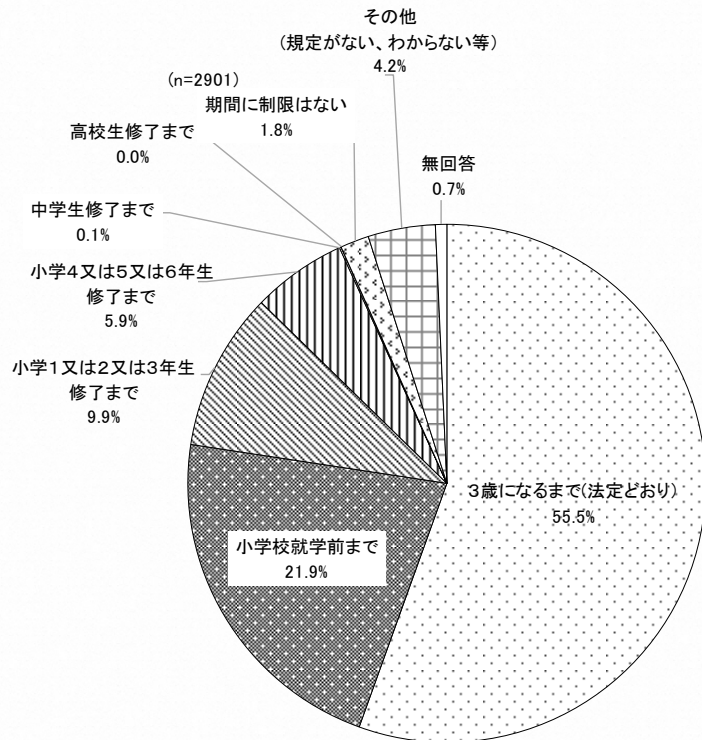
※本調査では「利用者はいない」の内訳について、「制度対象がいたにもかかわらず利用者はいなかった」ものか、「制度対象がいなかったことから利用者はいなかった」ものかは把握できない。

2. 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

(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、「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。

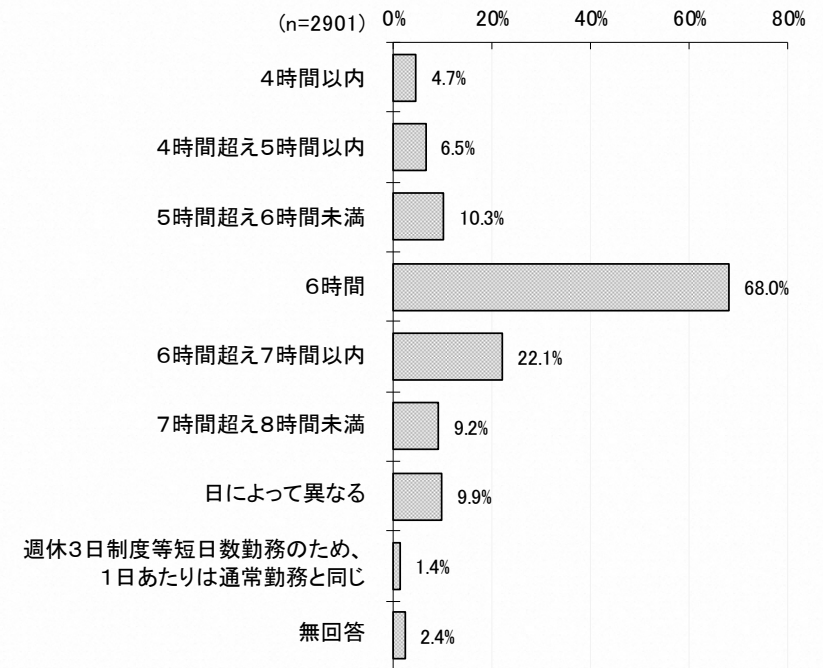
図表17 利用できる育児のための短時間勤務制度の期間



(14) 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、「6時間」が68.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「6時間を超え7時間以内」が22.1%、「5時間を超え6時間未満」が10.3%となっている。

図表18 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



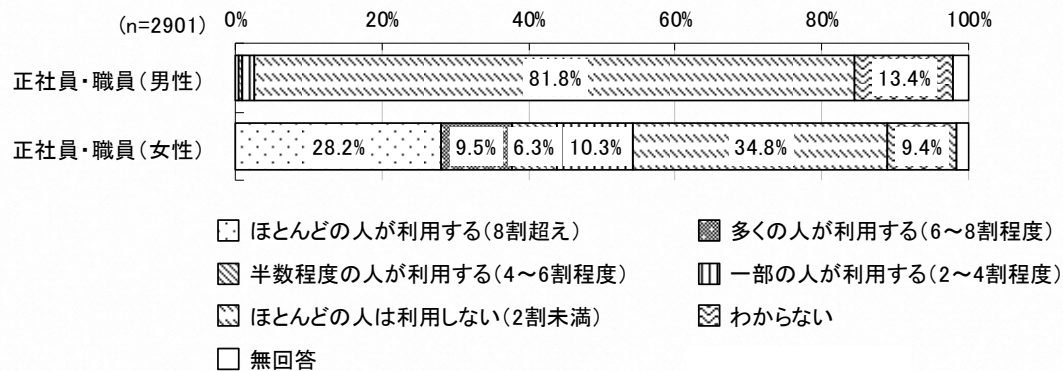
2. 育児をしながら働く労働者のための制度と利用状況等について

(15) 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、「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「わからない」が13.4%、「わからない」が13.4%、「一部の人が利用する（2～4割程度）」が1.7%となっている。
- ・ 正社員・職員の女性をみると、「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19 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・女性

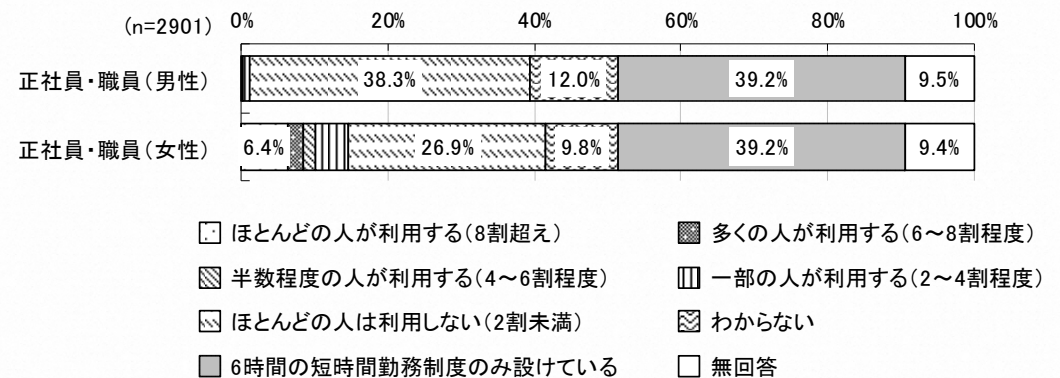


(16) 育児のための短時間勤務制度利用状況

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、「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%、「わからない」が12.0%となっている。
- ・ 正社員・職員の女性をみると、「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20 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・女性



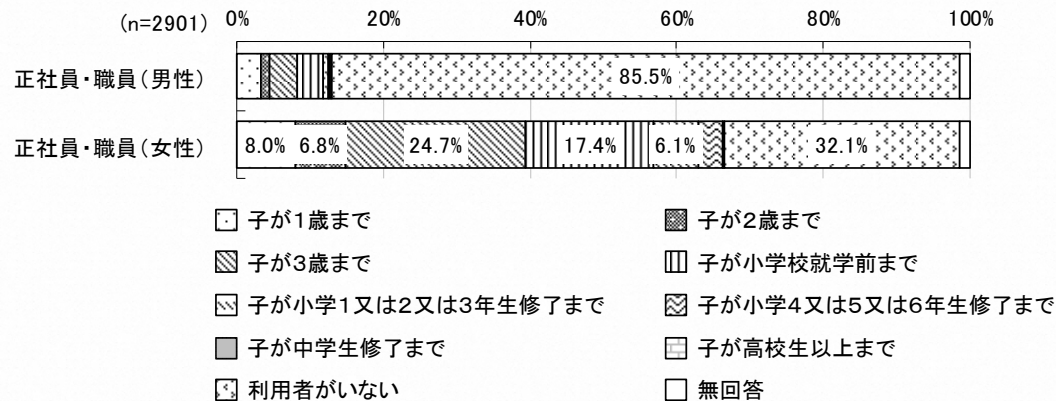
2. 育児をしながら働く労働者のための制度と利用状況等について

(17) 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

- 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、「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。
- 正社員・職員の女性をみると、「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21 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・女性

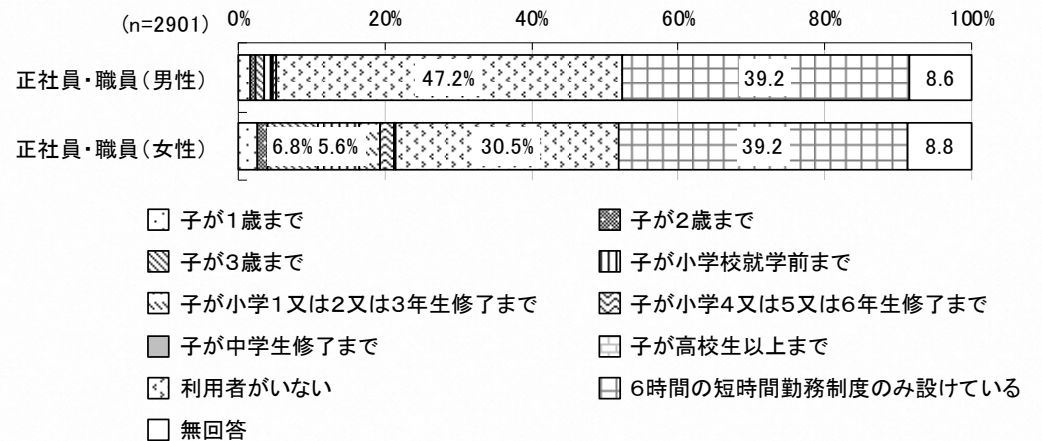


(18) 最も多い育児のための短時間勤務制度の取得期間

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

- 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、「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。
- 正社員・職員の女性をみると、「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22 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・女性

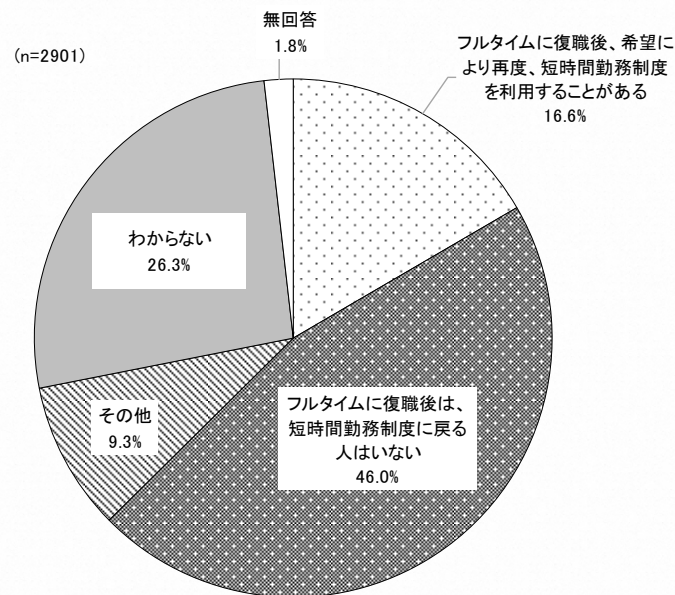


2. 育児をしながら働く労働者のための制度と利用状況等について

(19) 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、「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。

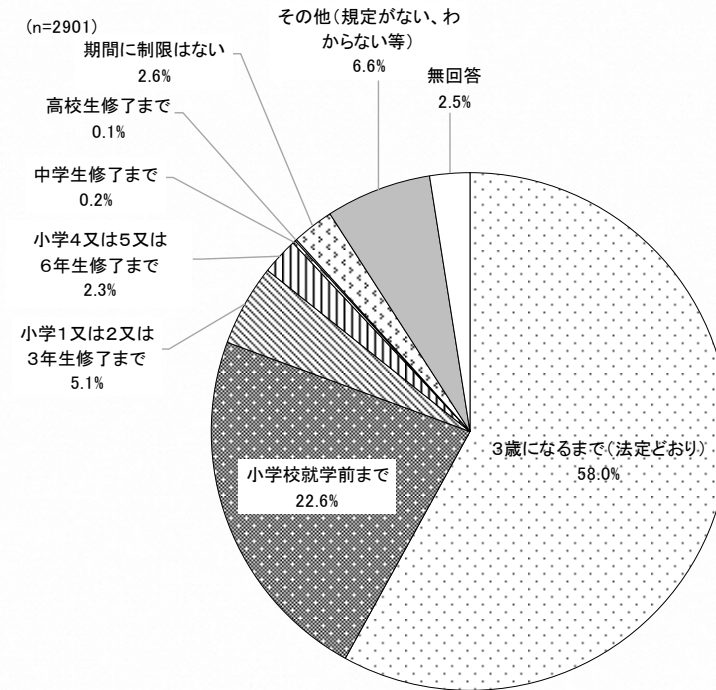
図表23 育児のための短時間勤務制度の再利用状況



(20) 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

- ・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、「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24 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

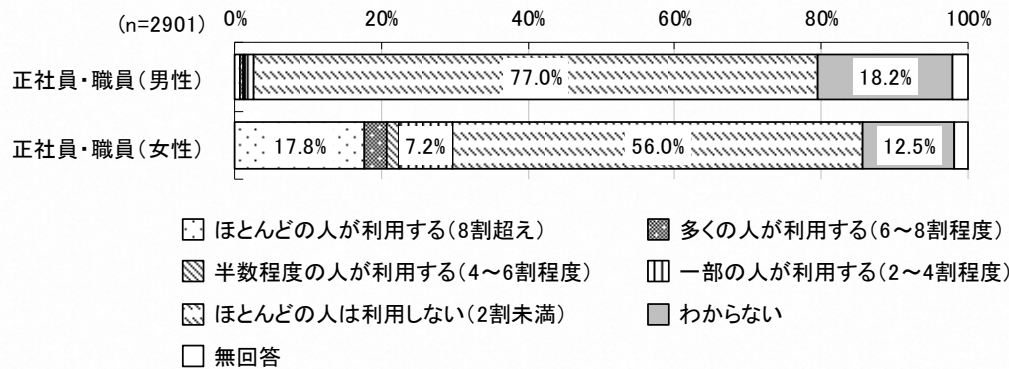


2. 育児をしながら働く労働者のための制度と利用状況等について

(21) 育児のための所定外労働の制限（残業の免除）利用状況

- ・ 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、「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。
- ・ 正社員・職員の女性をみると、「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。

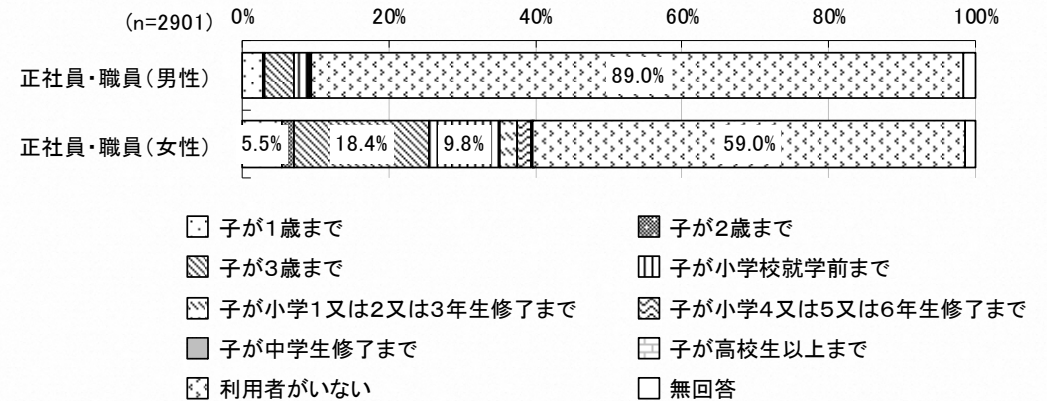
図表25 育児のための所定外労働の制限（残業の免除）利用状況_正社員・職員／男性・女性



(22) 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

- ・ 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、「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。
- ・ 正社員・職員の女性をみると、「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26 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・女性

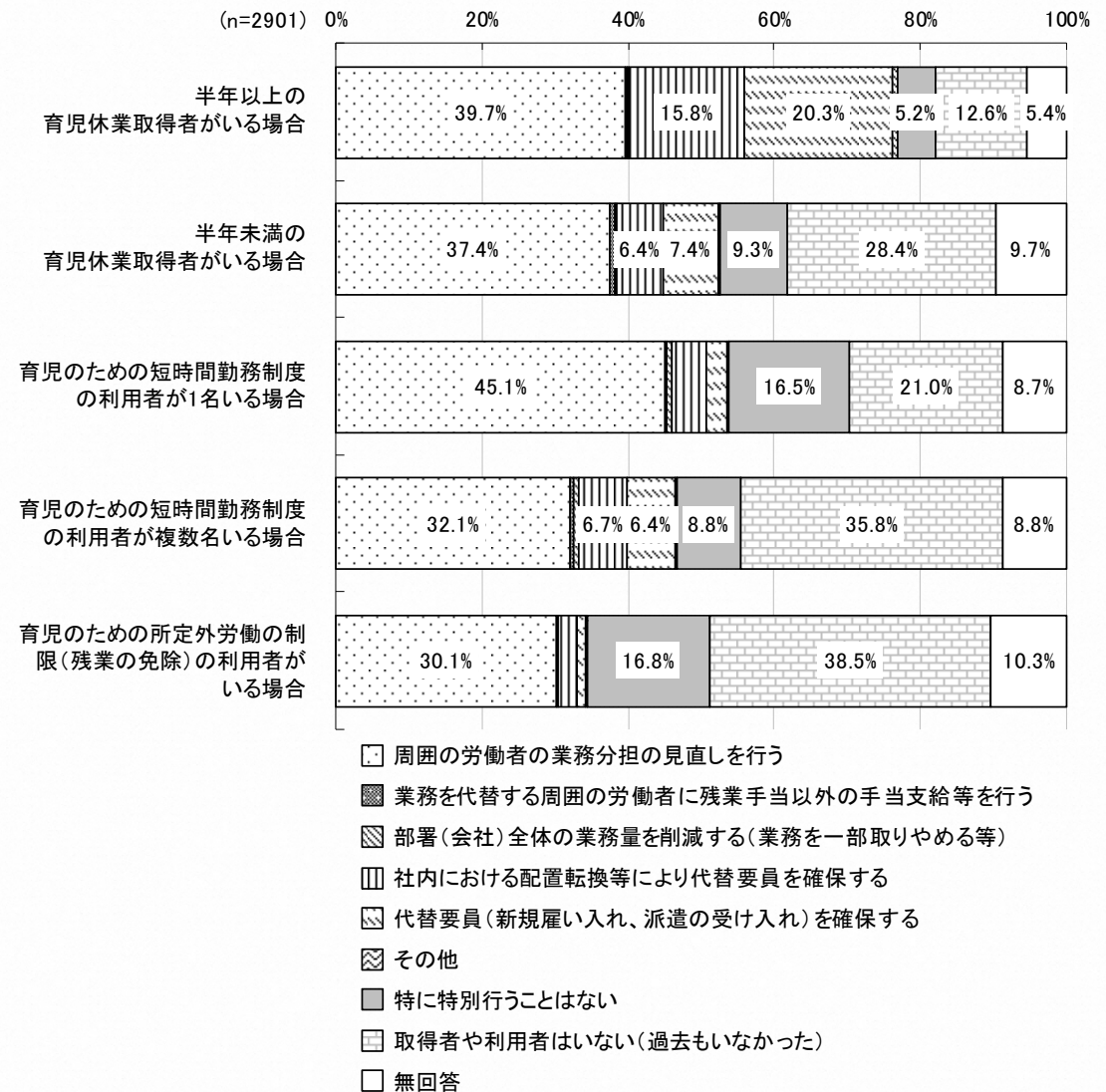


3. 育児のための短時間勤務制度等を取得した社員の人事評価・キャリア形成支援について

(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

- ・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、「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。
- ・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、「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。
- ・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、「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。
- ・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をみると、「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。
- ・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、「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27 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

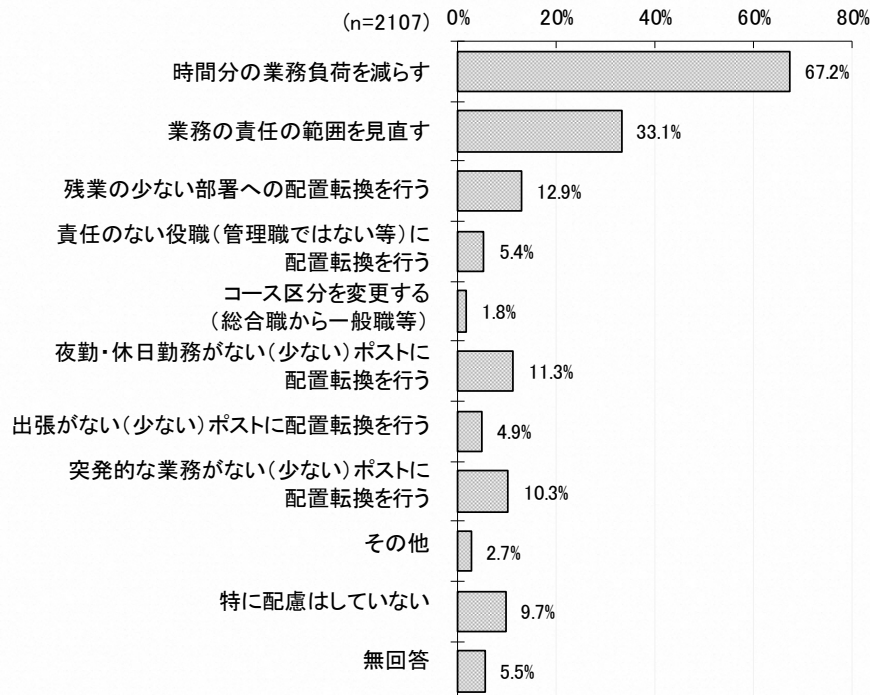


3. 育児のための短時間勤務制度等を取得した社員の人事評価・キャリア形成支援について

(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、「時間分の業務負荷を減らす」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28 育児のための短時間勤務制度利用者に対する配慮

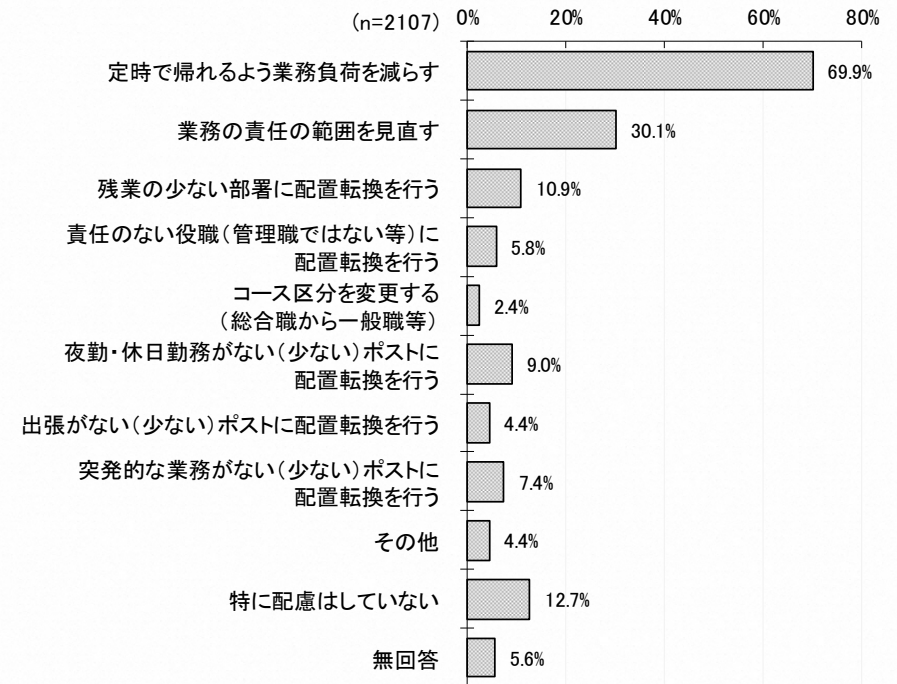


※図表27の「育児のための短時間勤務制度の利用者が1名いる場合」「育児のための短時間勤務制度の利用者が複数名いる場合」のいずれかで「8.取得者や利用者はいない(過去もいなかった)」以外を選択した回答者を集計対象とする。

(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、「定時に帰れるよう業務負荷を減らす」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29 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



※図表27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」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。

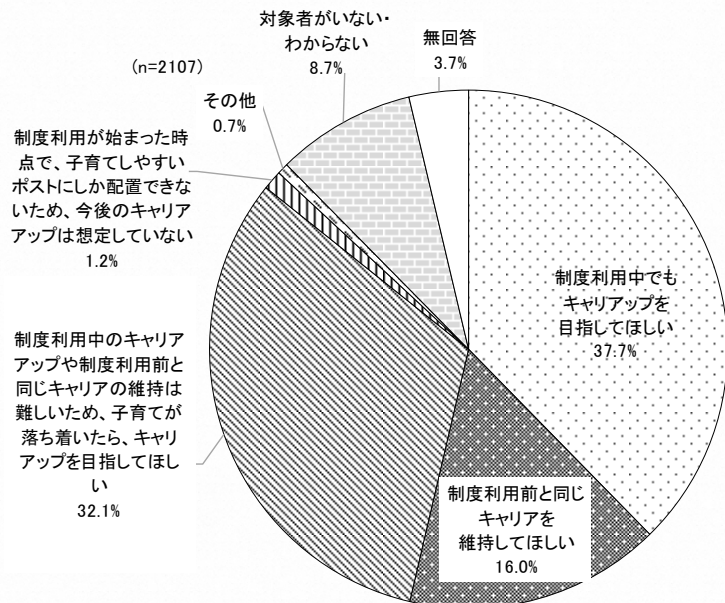
3. 育児のための短時間勤務制度等を取得した社員の人事評価・キャリア形成支援について

(4) 労働者のキャリア形成について

① 育児のための制度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、「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30 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



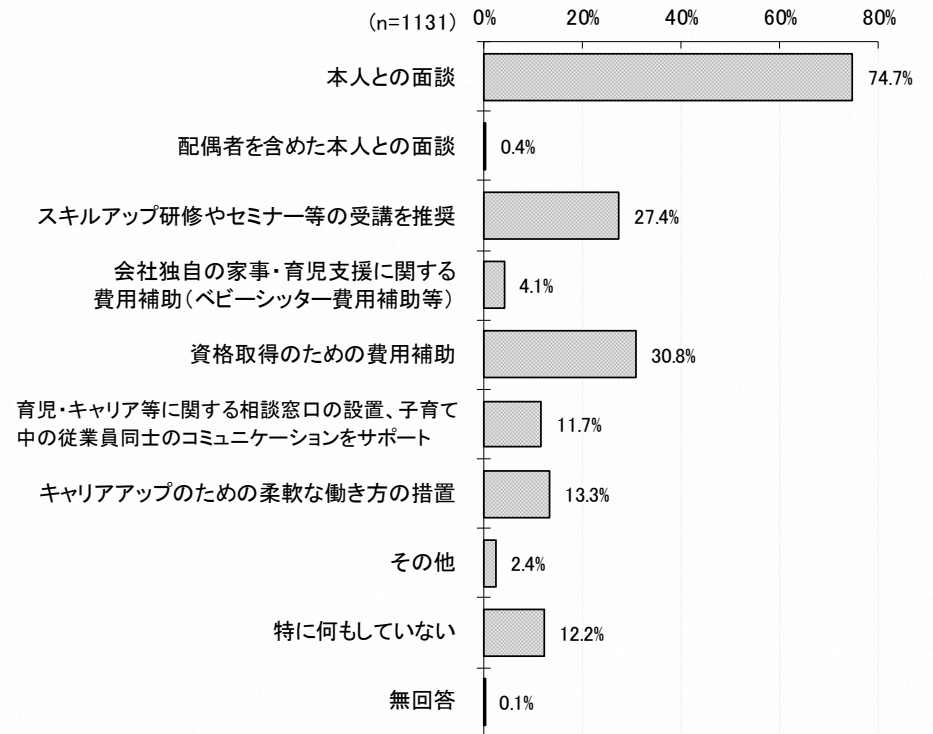
※図表27の「育児のための短時間勤務制度の利用者が1名いる場合」「育児のための短時間勤務制度の利用者が複数名いる場合」のいずれかで「8.取得者や利用者はいない（過去もいなかった）」以外を選択した回答者を集計対象とする。

(5) 労働者のキャリア形成について

② 育児のための制度利用者のキャリア維持のための支援等

・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、「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31 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



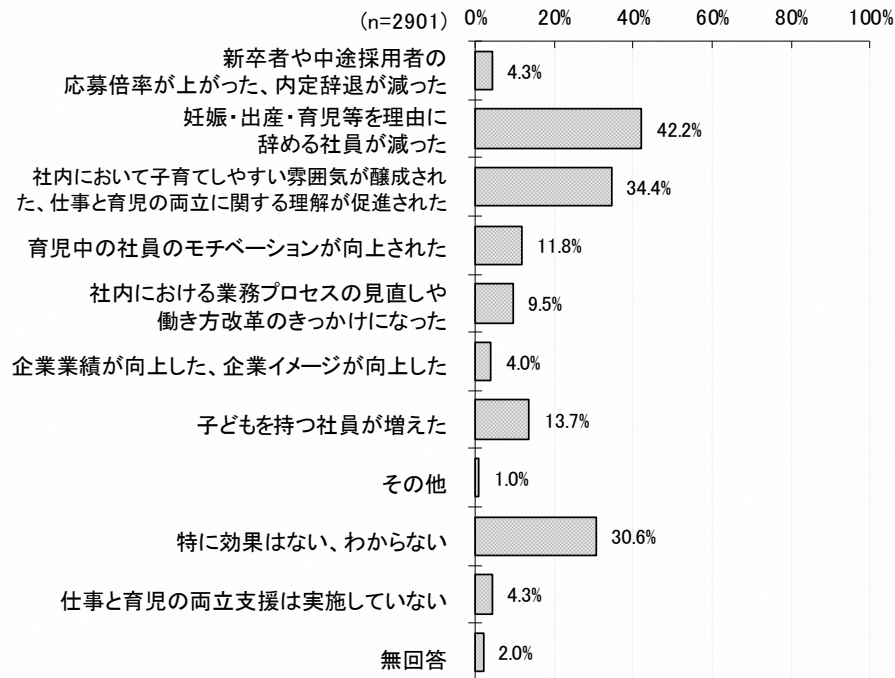
※図表30で「1.制度利用中でもキャリアアップを目指してほしい」「2.制度利用前と同じキャリアを維持してほしい」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

4. 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見ると、「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32 仕事と育児の両立支援を推進することで得られた効果



(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・課題を見ると、「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33 仕事と育児の両立支援を推進する上での障壁・課題

