

厚生労働省委託事業

令和5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6年3月
株式会社エーフォース

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51人以上
調査対象数	5,000 社 <従業員規模 内訳> 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	688 票(有効回収13.76%) <従業員規模 内訳> 51～100 人以下 191票 101～300 人以下 341票 301～500 人以下 82票 501～1,000 人以下 48票 1,001 人以上 26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6年 1月22 日(発送)～令和 6年 3 月 6 日(回収)

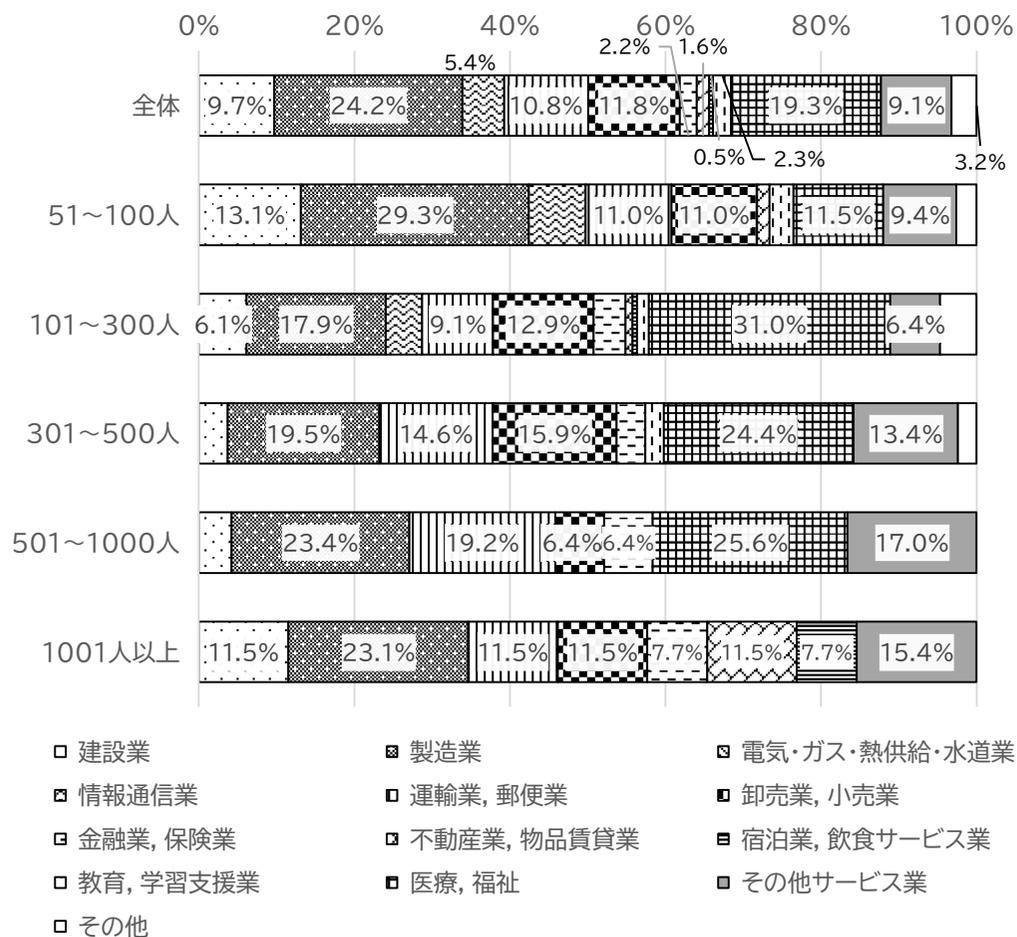
集計方法	<p>ウェイトバック集計 正社員・職員等数による企業規模の比率が、全国的な分布と一致するように、「令和3年度経済センサス活動調査」を用いて、各サンプルに重み付けを行った上で集計を行った。</p>																																										
ウェイトバック後のサンプル数	<p>回収企業数の従業員規模別に比率※1を算出し、回収企業数の比率と乗算しウェイト値を算出したうえで、最も回収が少なかった区分を1として、ウェイトを算出した。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>従業員数</th> <th>回収企業数</th> <th>回収企業数比率</th> <th>ウェイト</th> <th>WB後企業数</th> <th>従業員規模別比率(※1)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>51～100 人以下</td> <td>191</td> <td>0.277616</td> <td>1.819785</td> <td>348</td> <td>0.508</td> </tr> <tr> <td>101～300 人以下</td> <td>341</td> <td>0.495640</td> <td>0.722334</td> <td>246</td> <td>0.360</td> </tr> <tr> <td>301～500 人以下</td> <td>82</td> <td>0.119186</td> <td>0.500642</td> <td>41</td> <td>0.060</td> </tr> <tr> <td>501～1,000 人以下</td> <td>48</td> <td>0.069767</td> <td>0.484649</td> <td>23</td> <td>0.034</td> </tr> <tr> <td>1,001 人以上</td> <td>26</td> <td>0.037791</td> <td>1.000000</td> <td>26</td> <td>0.038</td> </tr> <tr> <td>総計</td> <td>688</td> <td>1</td> <td></td> <td>684</td> <td>1.000</td> </tr> </tbody> </table> <p>※1.「令和3年度経済センサス活動調査」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 及び 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・支所を参考に算出。</p> <p>※2.一部の回答において、調査票上の前問等の回答結果を受け、上掲のWB後企業数から回答企業数が絞り込まれていることに留意。</p>	従業員数	回収企業数	回収企業数比率	ウェイト	WB後企業数	従業員規模別比率(※1)	51～100 人以下	191	0.277616	1.819785	348	0.508	101～300 人以下	341	0.495640	0.722334	246	0.360	301～500 人以下	82	0.119186	0.500642	41	0.060	501～1,000 人以下	48	0.069767	0.484649	23	0.034	1,001 人以上	26	0.037791	1.000000	26	0.038	総計	688	1		684	1.000
従業員数	回収企業数	回収企業数比率	ウェイト	WB後企業数	従業員規模別比率(※1)																																						
51～100 人以下	191	0.277616	1.819785	348	0.508																																						
101～300 人以下	341	0.495640	0.722334	246	0.360																																						
301～500 人以下	82	0.119186	0.500642	41	0.060																																						
501～1,000 人以下	48	0.069767	0.484649	23	0.034																																						
1,001 人以上	26	0.037791	1.000000	26	0.038																																						
総計	688	1		684	1.000																																						

1. 回答企業の概要

(1) 業種

業種は、「全体」では「製造業」が24.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「医療、福祉」が19.3%となっている。

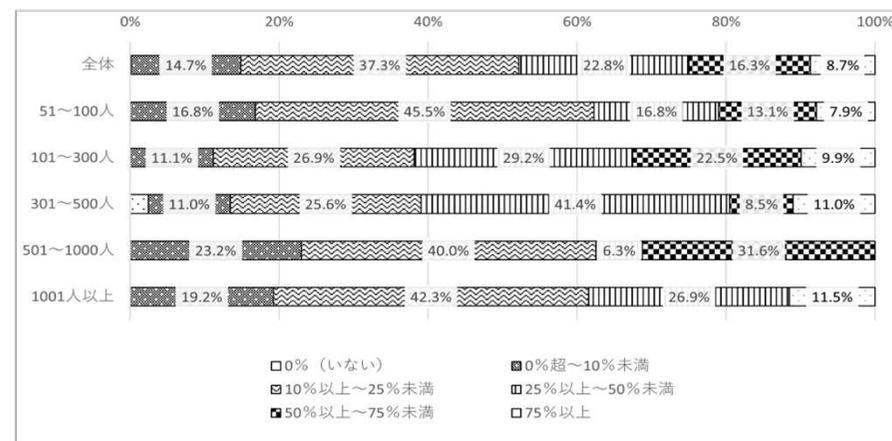
図表1 業種



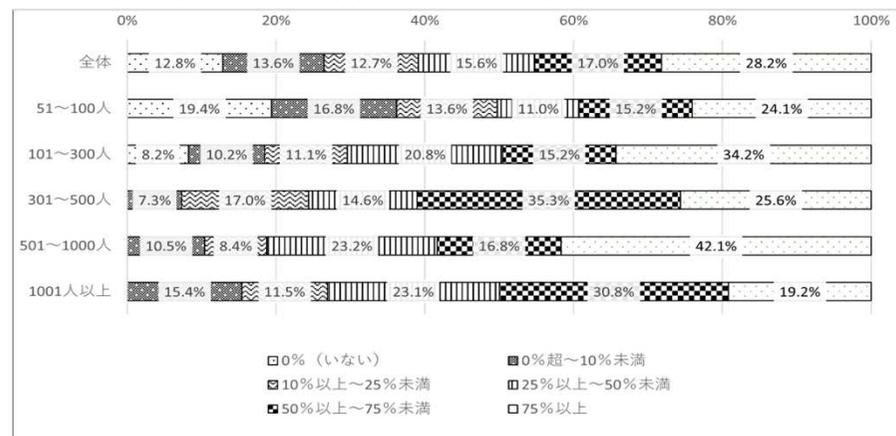
(2) 従業員数に占める女性比率(令和6年1月1日時点)

従業員数に占める女性割合について、正社員・職員は、「全体」では「10%以上～25%未満」が37.3%でもっとも回答割合が高く、次いで「25%以上～50%未満」が22.8%となっている。正社員・職員以外は、「全体」では「75%以上」が28.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「50%以上～75%未満」が17.0%となっている。

図表2 従業員数に占める女性の割合(正社員・職員)



図表3 従業員数に占める女性の割合(正社員・職員以外)

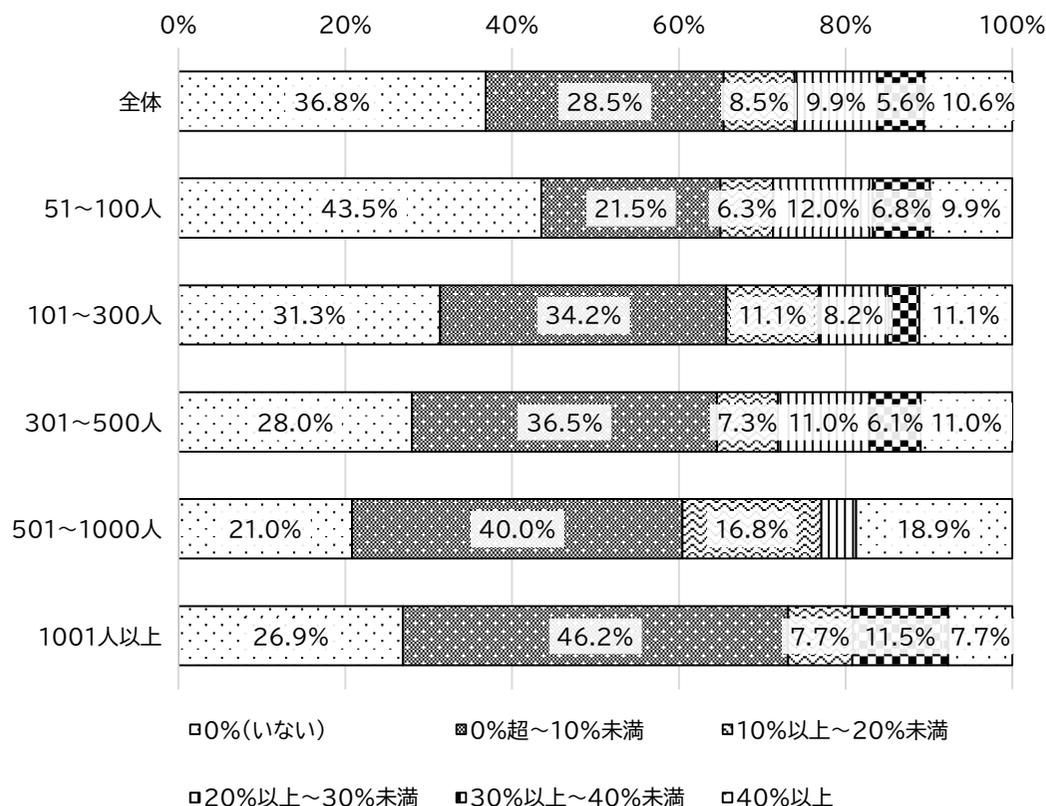


1. 回答企業の概要

(3) 週あたりの所定外労働も含めた労働時間が49時間以上の割合 (令和5年11月実績)

正社員・職員の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5年11月実績)従業員規模別は、「全体」では「0%(いない)」が36.8%でもっとも回答割合が高く、次いで「0%超～10%未満」が28.5%となっている。

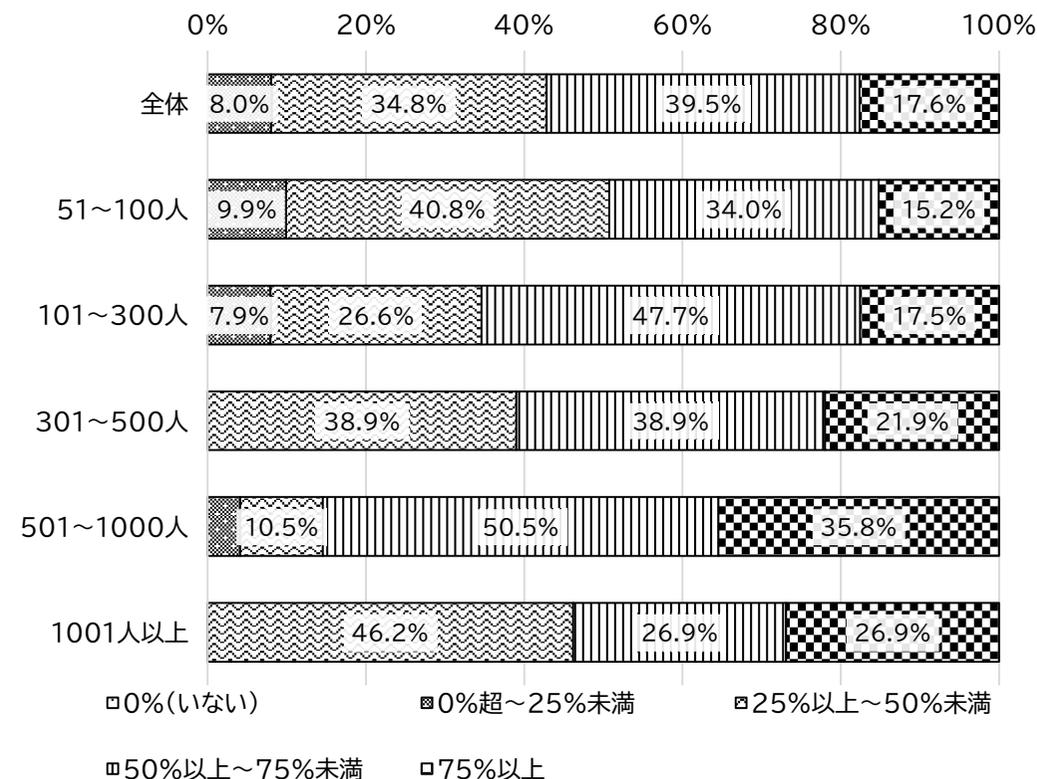
図表4 正社員・職員の状況 週あたり労働時間が49時間以上の割合 (令和5年11月実績)



(4) 正社員・職員の年次有給休暇の平均取得 (令和4年度実績)

正社員・職員の年次有給休暇取得率(令和4年度実績)従業員規模別は、「全体」では「50%以上～75%未満」が39.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「25%以上～50%未満」が34.8%となっている。

図表5 正社員・職員の状況 年次有給休暇の平均取得率 (令和4年度実績)



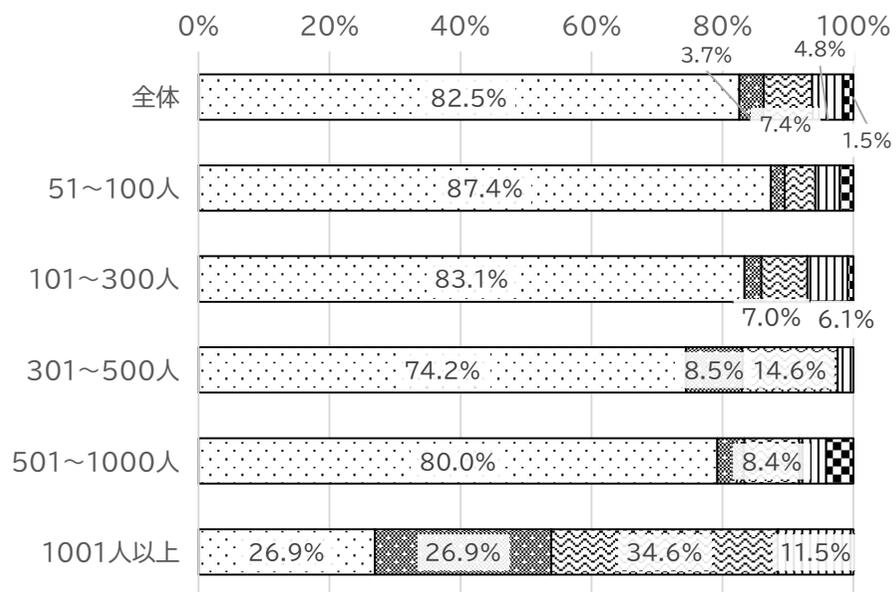
2. 育児をしながら働く労働者のための制度と利用状況等について

(1) 育児休業制度の内容について

① 期間

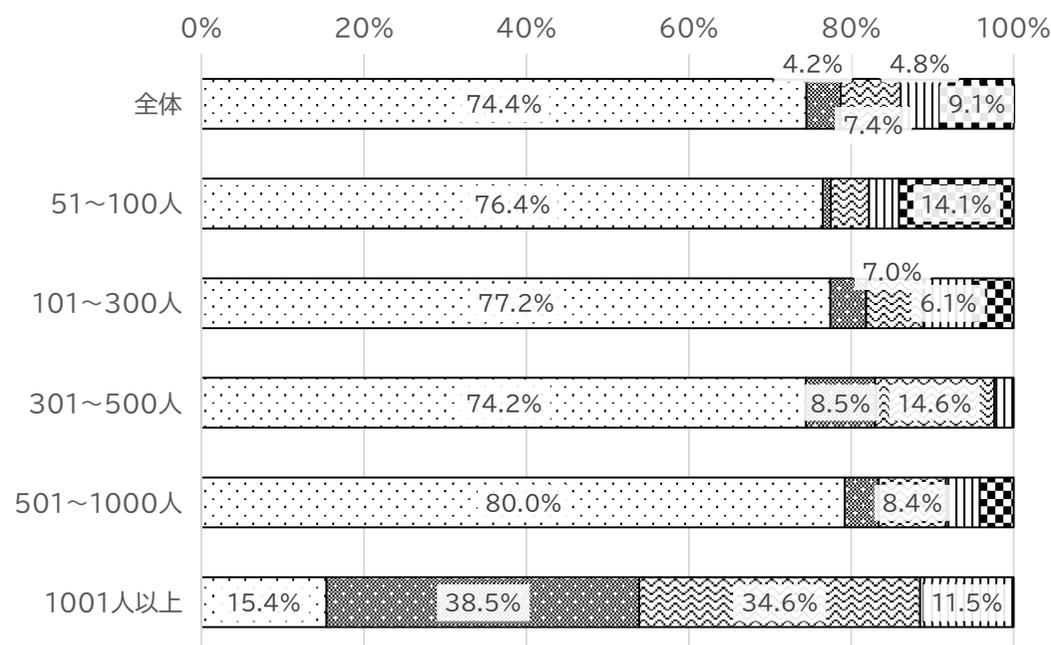
育児休業制度の内容・取得期間 正社員・職員は、「全体」では「1歳(保育園に入園できない場合は延長により最長2歳)(法定どおり※)」が82.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「2歳を超え3歳未満」が7.4%となっている。

図表6 育児休業制度の内容_期間_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)

図表7 育児休業制度の内容_期間_正社員・職員以外(契約社員、パート、アルバイト等)



- 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)

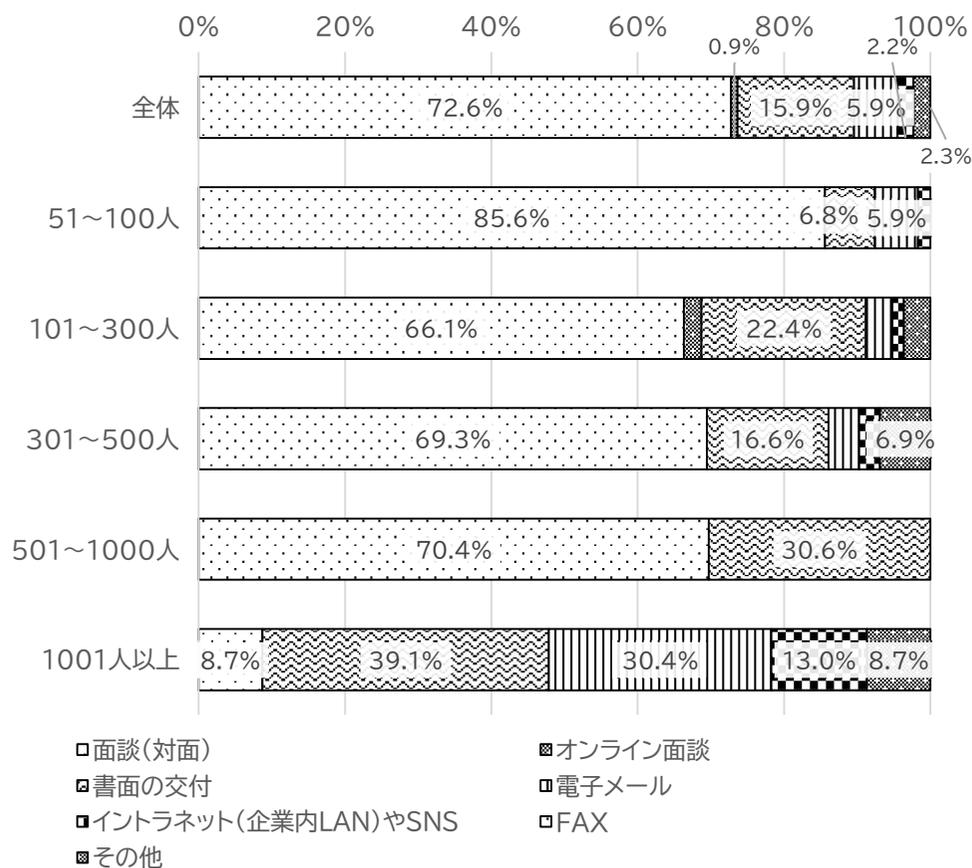
2. 育児をしながら働く労働者のための制度と利用状況等について

(2) 妊娠・出産等の申出をした労働者と個別の制度周知

育児休業制度の制度周知、休業取得の確認の方法 正社員・職員は、「全体」では「面談(対面)」が72.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「書面の交付」が15.9%となっている。

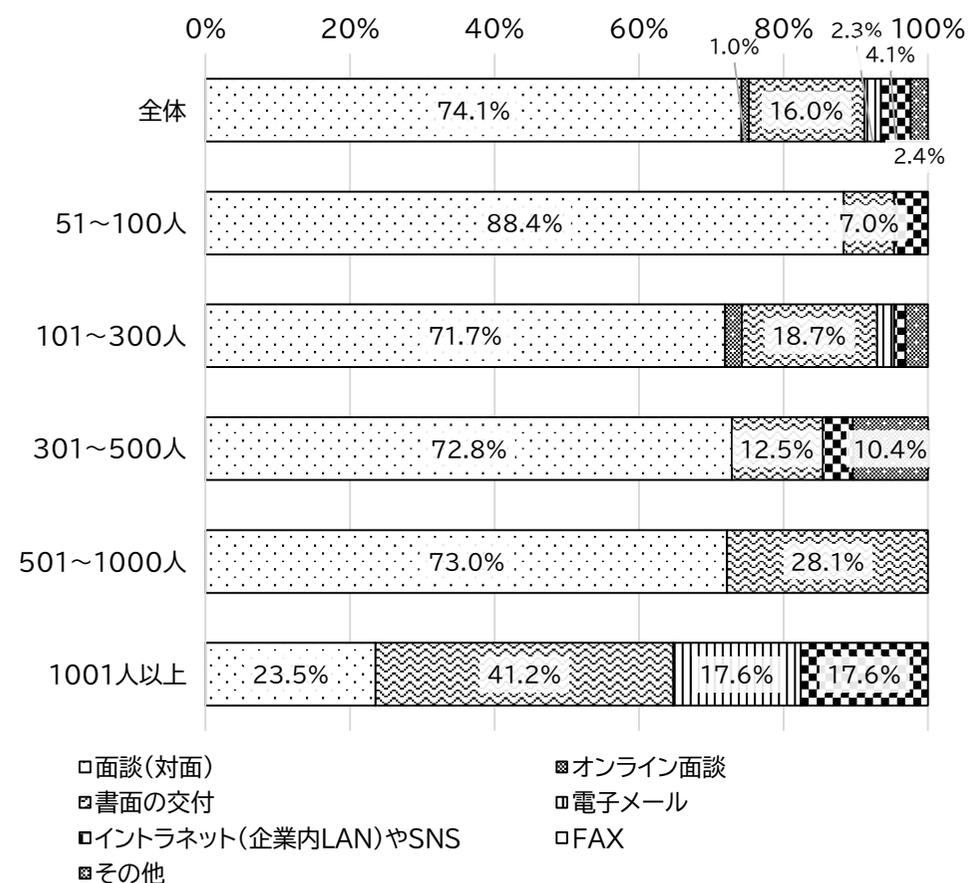
図表8 妊娠・出産の申出をした労働者と個別の制度周知・休業取得の意向確認方法

正社員・職員



図表9 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方法

正社員・職員以外

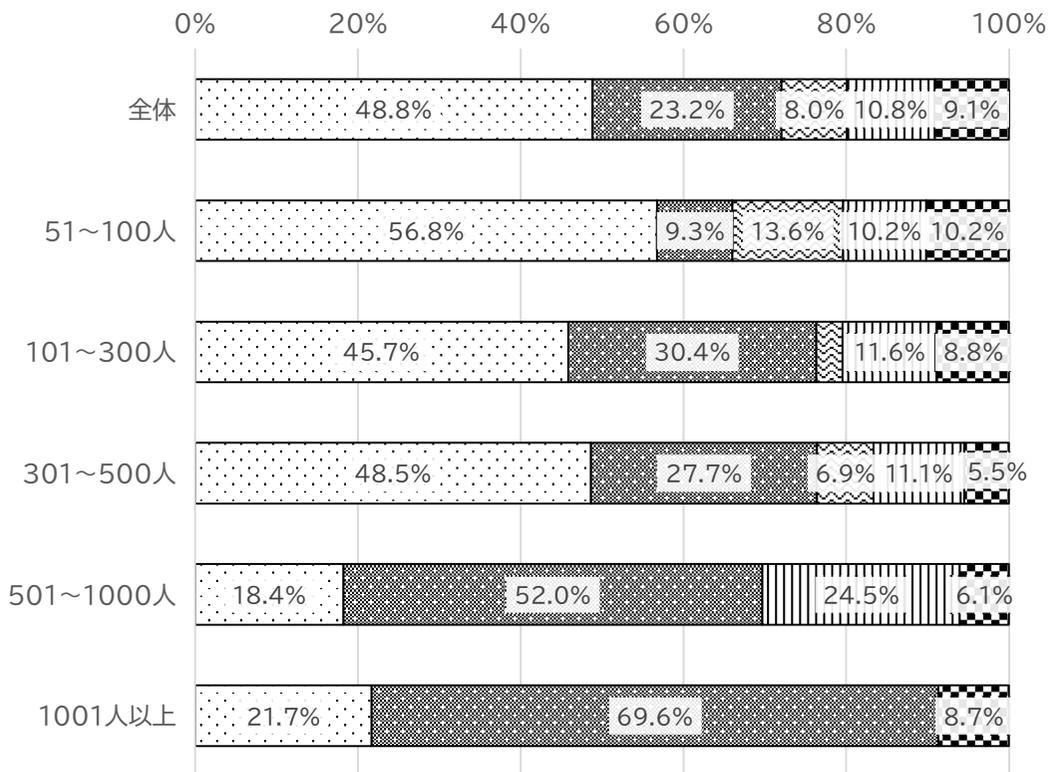


2. 育児をしながら働く労働者のための制度と利用状況等について

(3) 休業取得の意向確認後の取得状況(正社員・職員)

育児休業制度の制度周知、休業取得の確認後の取得状況 正社員・職員は、「全体」では「意向確認をした労働者全員が取得した」が48.8%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23.2%となっている。

図表10 休業取得の意向確認後の取得状況(正社員・職員)

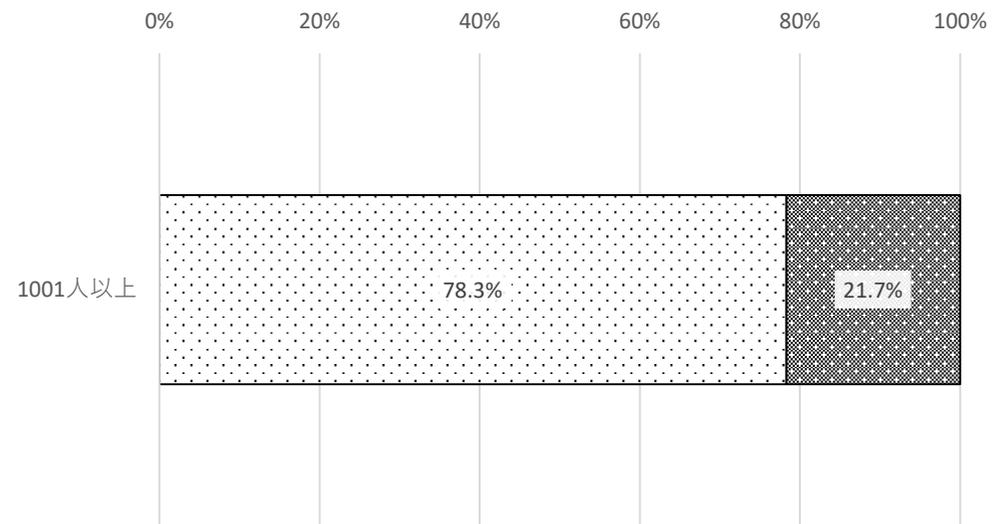


- 意向確認をした労働者全員が取得した
- 全員ではないが、おおむねの労働者が取得した
- ▨ 半数程度の労働者が取得した
- ▤ 一部の労働者が取得した
- ▩ 誰も取得しなかった

(4) 労働者数や事業年度末(決算時期)について (※男性の育児休業取得率等の公表関係)

労働者数や事業年度末(決算時期)については、「1,001人以上」では「事業年度の開始月が4月~10月(決算時期が3月~9月)のいずれか」が78.3%でもっとも回答割合が高く、次いで「事業年度の開始月が11月~3月(決算時期が10月~2月)のいずれか」が21.7%となっている。

図表11 労働者数や事業年度末(決算時期)について



- 常時雇用する労働者数が1,001人以上で、事業年度の開始月が4月~10月(決算時期が3月~9月)のいずれか
- 常時雇用する労働者数が1,001人以上で、事業年度の開始月が11月~3月(決算時期が10月~2月)のいずれか

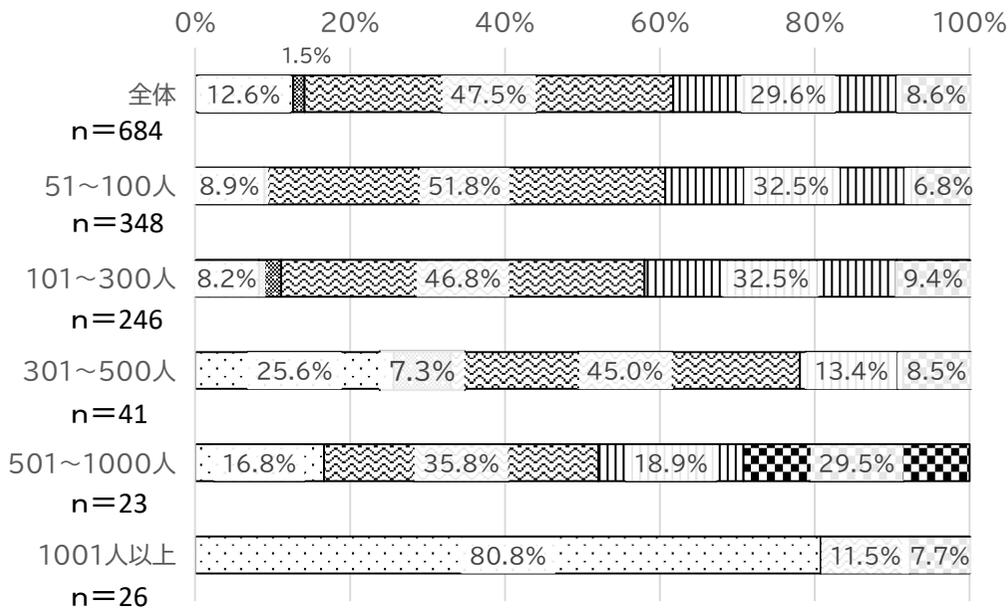
※対象規模企業の回答より、「常時雇用する労働者数が分からない」と回答のあった企業を除いて集計している。

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

(5) 男性の育児休業取得率等を公表しているか

男性の育児休業取得率等の公表(令和6年1月1日時点)は、「全体」では「配偶者が出産した男性労働者がいるが、男性の育児休業取得率等を公表していない」が47.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「配偶者が出産した男性労働者がおらず、その旨の公表もしていない」が29.6%となっている。

図表12 男性の育児休業取得率等の公表



□ 配偶者が出産した男性労働者がいて、男性の育児休業取得率等を公表している
 ■ 配偶者が出産した男性労働者がおらず、その旨を公表している

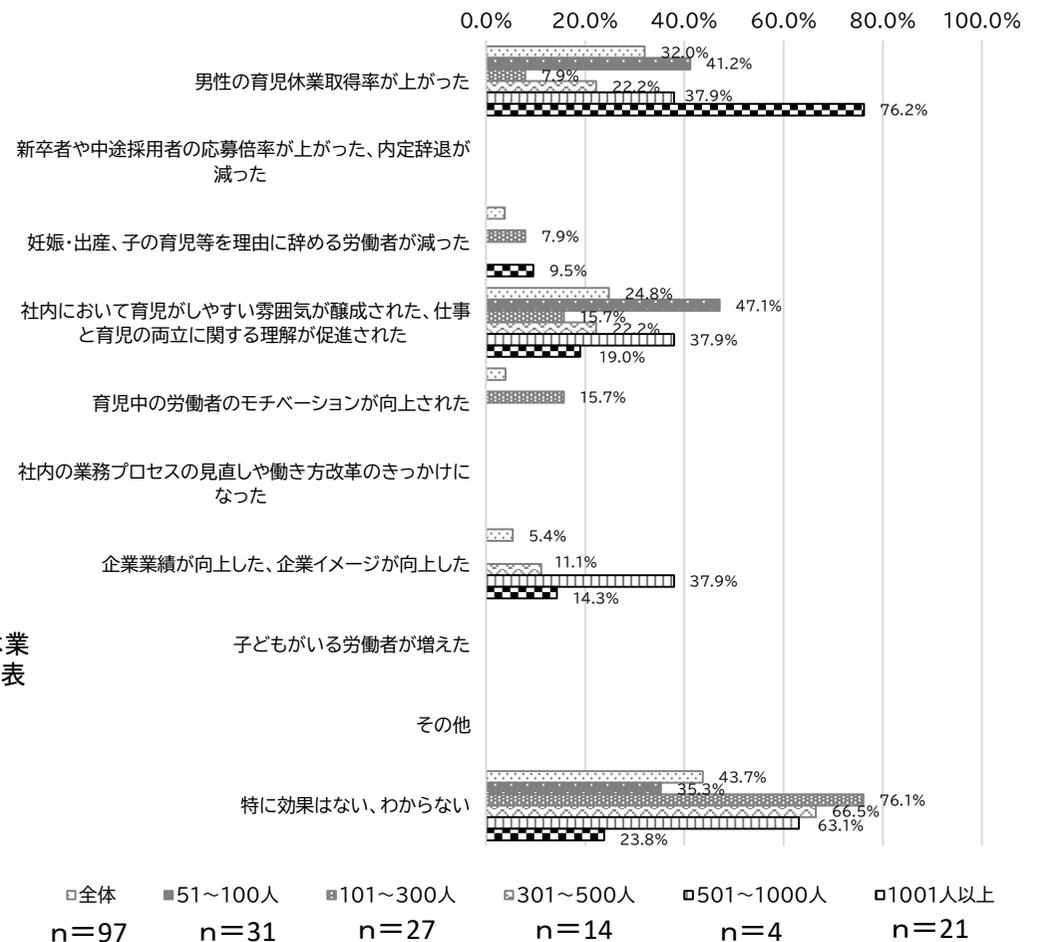
男性の育児休業取得率等を公表

□ 配偶者が出産した男性労働者がいるが、男性の育児休業取得率等を公表していない
 □ 配偶者が出産した男性労働者がおらず、その旨の公表もしていない
 □ わからない

(6) 男性の育児休業取得率等を公表することで、どのような影響があったか

「男性の育児休業取得率等」若しくは「配偶者が出産した男性がおらず、その旨」を公表している企業に対して調査したところ男性の育児休業取得率等の公表の影響は、「全体」では「特に効果はない、わからない」が43.7%でもっとも回答割合が高く、次いで「男性の育児休業取得率が上がった」が32.0%、「社内において育児が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24.8%となっている。1,001人以上の企業では、「男性の育児休業取得率が上がった」の回答割合が76.2%となっている。

図表13 男性の育児休業取得率等を公表することでどのような影響があったか



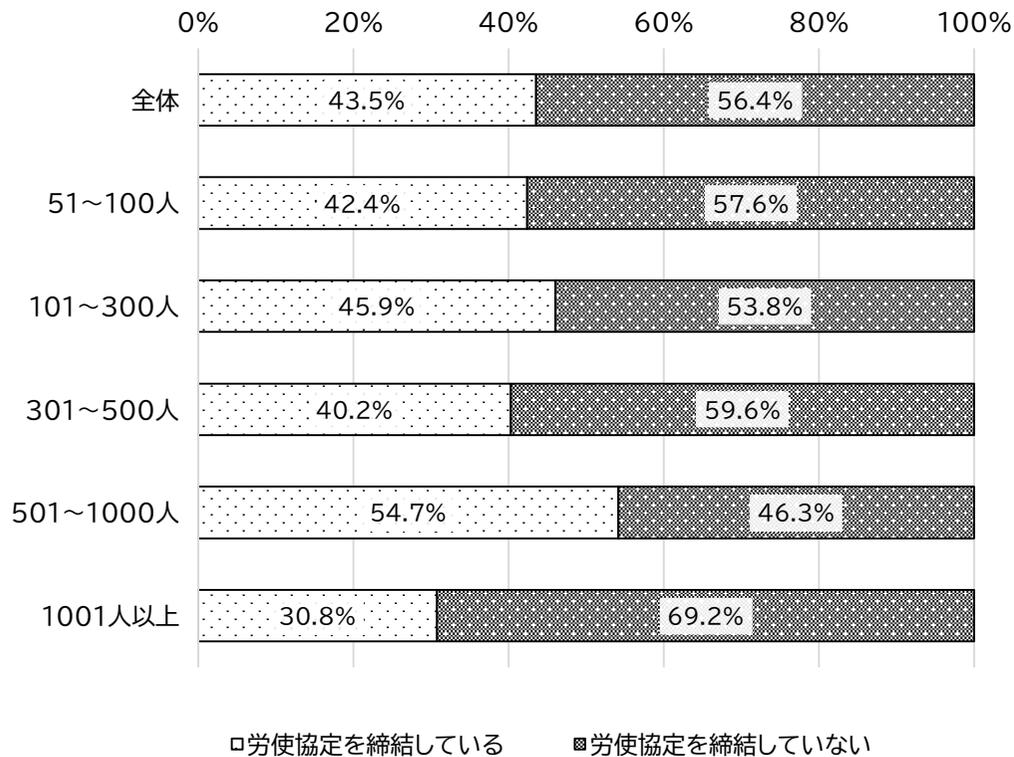
□ 全体 n=97 ■ 51~100人 n=31 ■ 101~300人 n=27 □ 301~500人 n=14 □ 501~1000人 n=4 □ 1001人以上 n=21

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

(7) 出生時育児休業について、休業期間中に就業させることのできる労働者の範囲に関する労使協定について

労使協定の締結状況は、「全体」では「労使協定を締結していない」が56.4%で、「労使協定を締結している」が43.5%となっている。

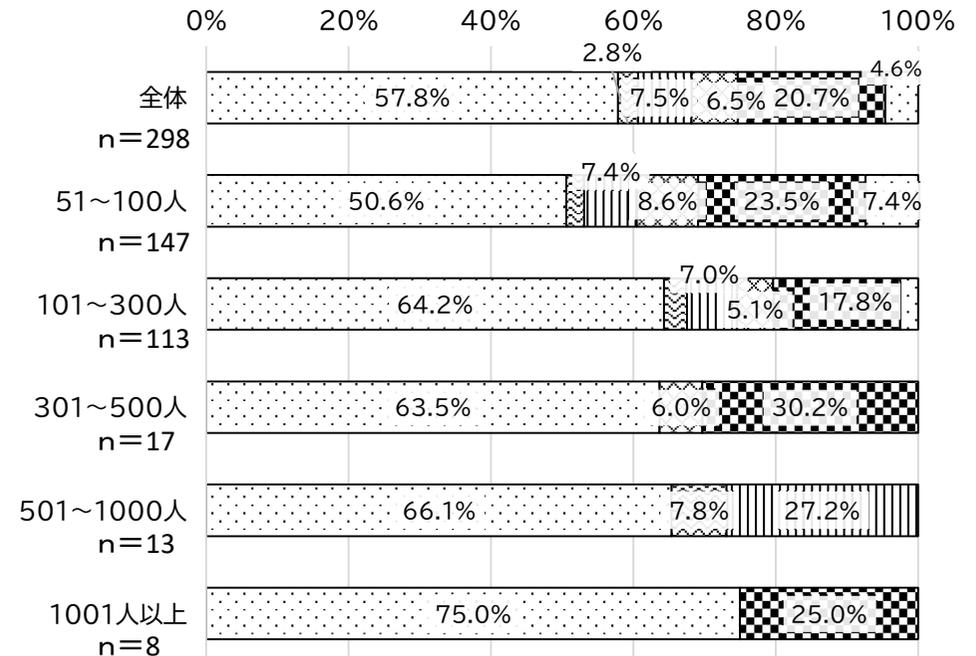
図表14 労使協定の締結状況



(8) 出生時育児休業について、休業期間中に就業させることのできる労働者の範囲に関する労使協定を締結した理由

「出生時育児休業について、休業中に就業させることのできる労働者の範囲に関する労使協定を締結している」企業に対してその理由を調査したところ、「全体」では「育児休業中も短い時間働きたい労働者が育児休業を取得しやすくするため」が57.8%でもっとも回答割合が高く、次いで「特段の理由はない」が20.7%となっている。

図表15 労使協定を締結した理由



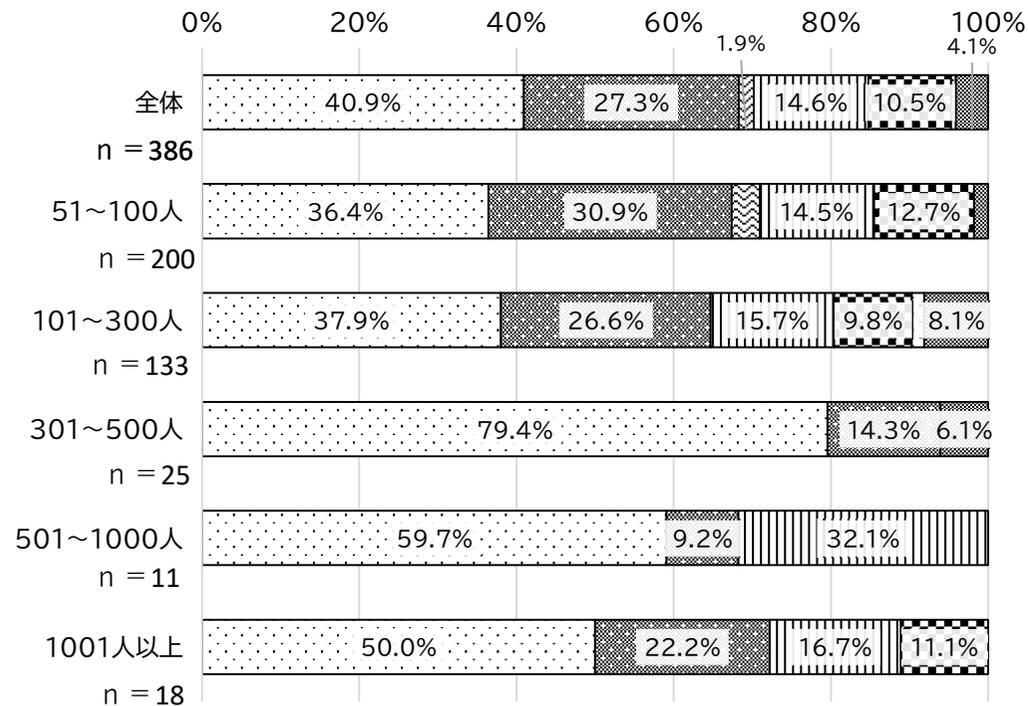
- 育児休業中も短い時間働きたい労働者が育児休業を取得しやすくするため
- 労働組合や労働者から労使協定の締結を求められたため
- ▨ 繁忙期に対応するため
- ▩ 人手不足のため
- ▧ 不測の事態に対応するため
- ▦ 特段の理由はない
- その他

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

(9) 出生時育児休業について、休業期間中に就業させることのできる労働者の範囲に関する労使協定を締結していない理由

「出生時育児休業について、休業中に就業させることのできる労働者の範囲に関する労使協定を締結していない」企業に対してその理由を調査したところ、「全体」では「休業中は育児に専念してもらうため」が40.9%でもっとも回答割合が高く、次いで「労働組合や労働者からの希望がなかったため」が27.3%となっている。

図表16 労使協定を締結していない理由



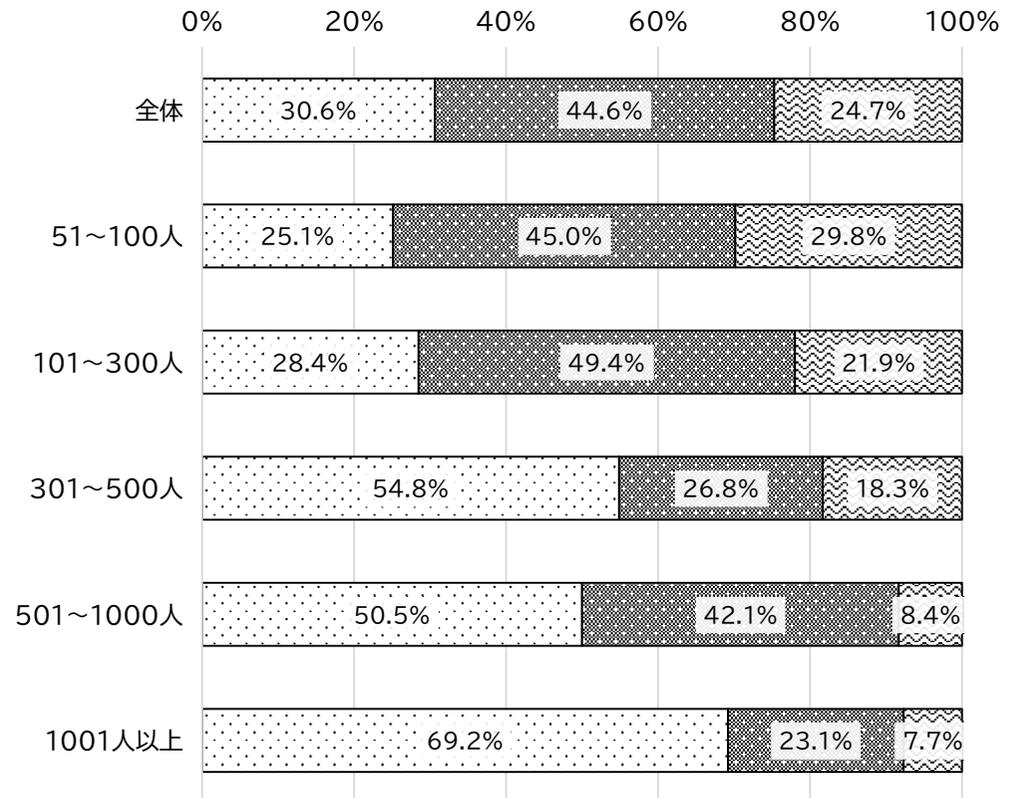
- 休業中は育児に専念してもらうため
- 労働組合や労働者からの希望がなかったため
- ▨ 労働組合や労働者からの労使協定の締結を反対されたため
- ▩ 休業中の労働者に就業させる必要がないため
- ▧ 労使協定を締結すれば休業中の就労が可能なことを知らなかったため
- ▦ 労使協定を締結するための手続きが面倒だったため
- その他

(10) 出生時育児休業(産後パパ育休)の利用状況

① 出生時育児休業(産後パパ育休)を取得した労働者

出生時育児休業(産後パパ育休)を取得した労働者は、「全体」では「取得した労働者はいない」が44.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「取得した労働者がいる」が30.6%となっている。

図表17 出生時育児休業(産後パパ育休)を取得した労働者



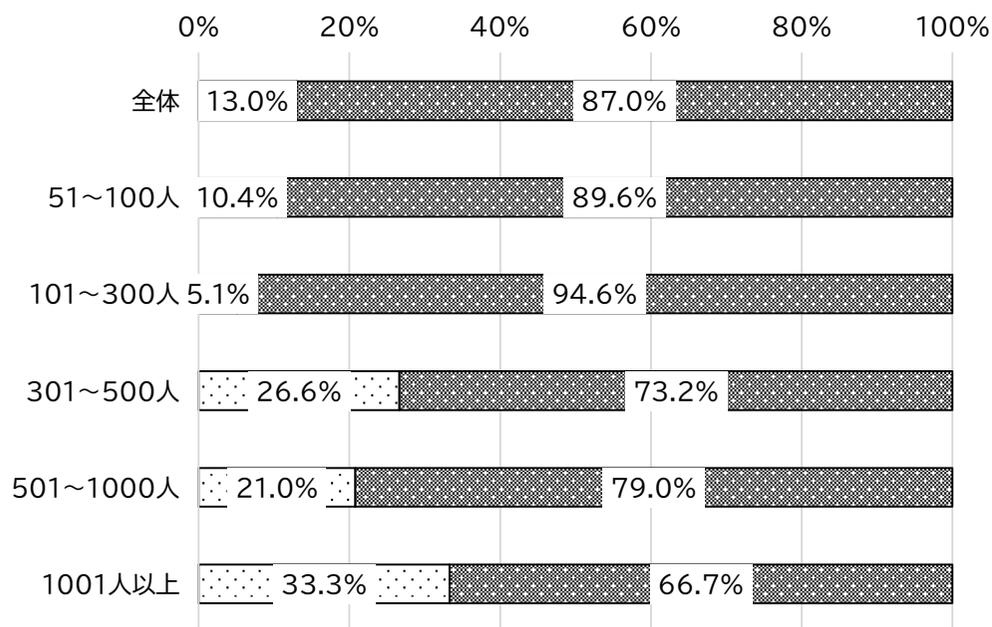
- 取得した労働者がいる
- 取得した労働者はいない
- ▨ 配偶者が出産した社員はいなかった

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) 出生時育児休業(産後パパ育休)中に就業した労働者

出生時育児休業(産後パパ育休)の取得期間中に就業した社員は、「全体」では「出生児育児休業(産後パパ育休)中に就業した労働者はいなかった」が87.0%で、「出生児育児休業(産後パパ育休)中に就業した労働者がいた」が13.0%となっている。

図表18 出生時育児休業(産後パパ育休)中に就業した労働者



□ 出生児育児休業(産後パパ育休)中に就業した労働者がいた
 ■ 出生児育児休業(産後パパ育休)中に就業した労働者はいなかった

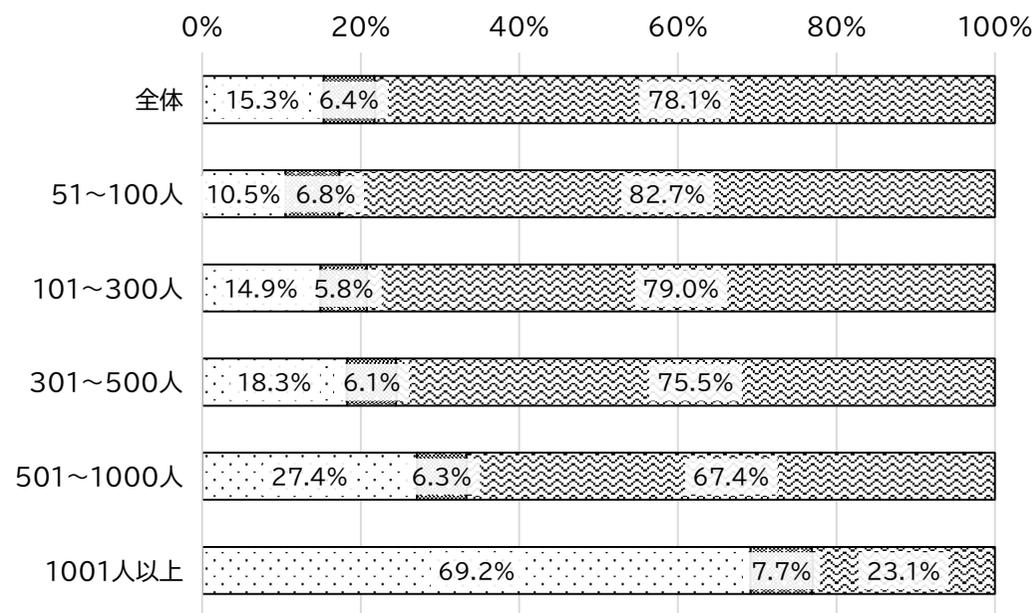
(12) 育児休業制度以外の制度について

① フレックスタイトム制度

フレックスタイトム制度は、「全体」では「導入していない(導入予定もない)」が78.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「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15.3%となっている。

図表19 育児休業以外の制度

① フレックスタイトム制度



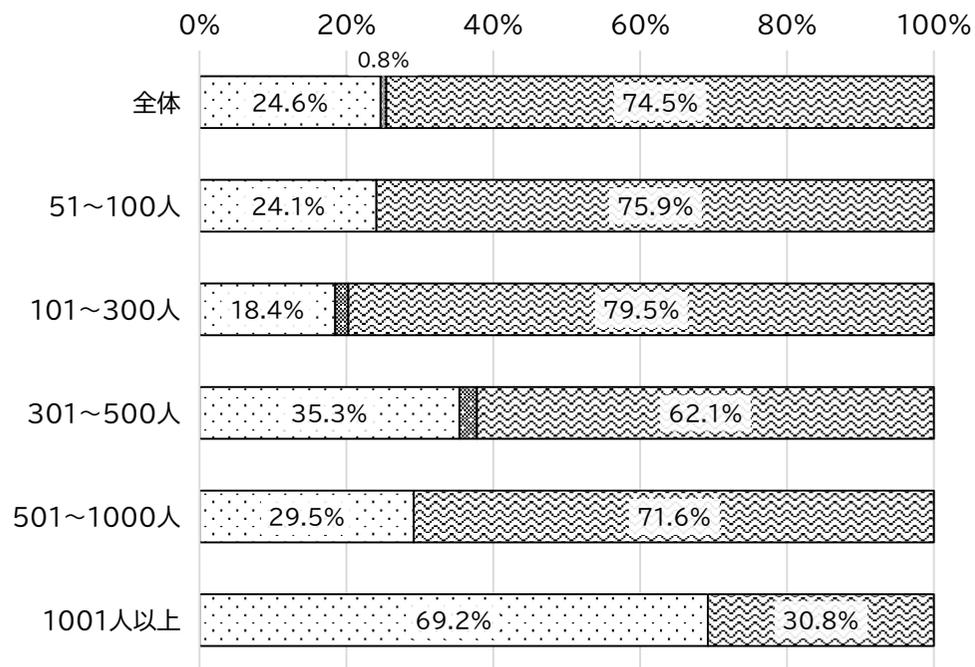
□ 妊娠・育児中に限らず利用できる制度を導入している(導入予定も含む)
 ■ 妊娠・育児中に限り利用できる制度を導入している(導入予定も含む)
 ▢ 導入していない(導入予定もない)

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 テレワーク

育児休業以外の制度 テレワーク(在宅勤務等) は、「全体」では「導入していない(導入予定もない)」が74.5%、「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24.6%となっている。

図表20 育児休業以外の制度
②テレワーク

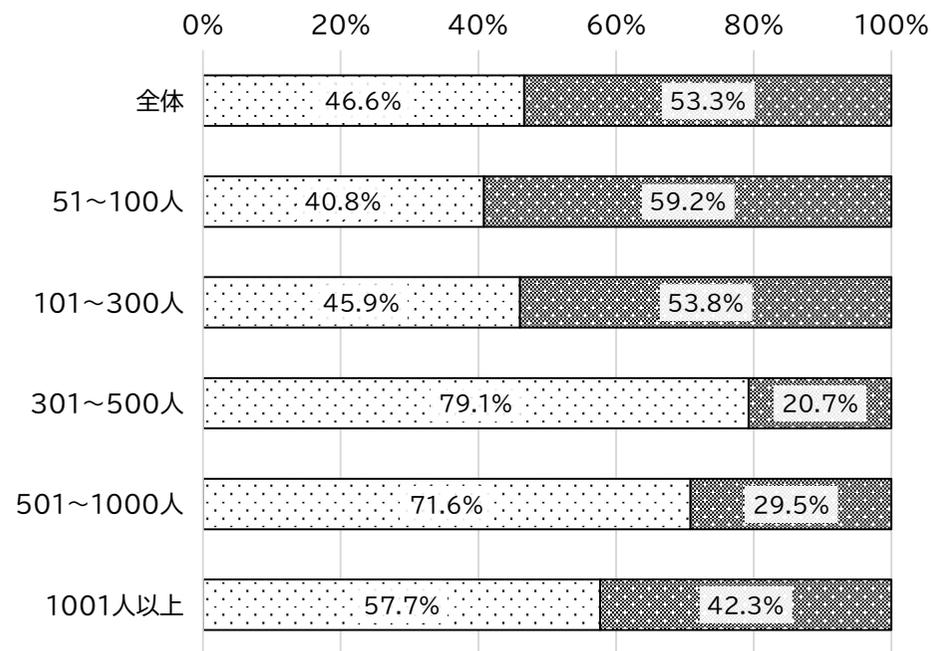


- 妊娠・育児中に限らず利用できる制度を導入している(導入予定も含む)
- 妊娠・育児中に限り利用できる制度を導入している(導入予定も含む)
- 導入していない(導入予定もない)

③ 配偶者出産休暇制度

育児休業以外の制度 配偶者出産休暇制度 従業員規模別は、「導入していない(導入予定もない)」が53.3%、「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46.6%となっている。

図表21 育児休業以外の制度
③配偶者出産休暇制度



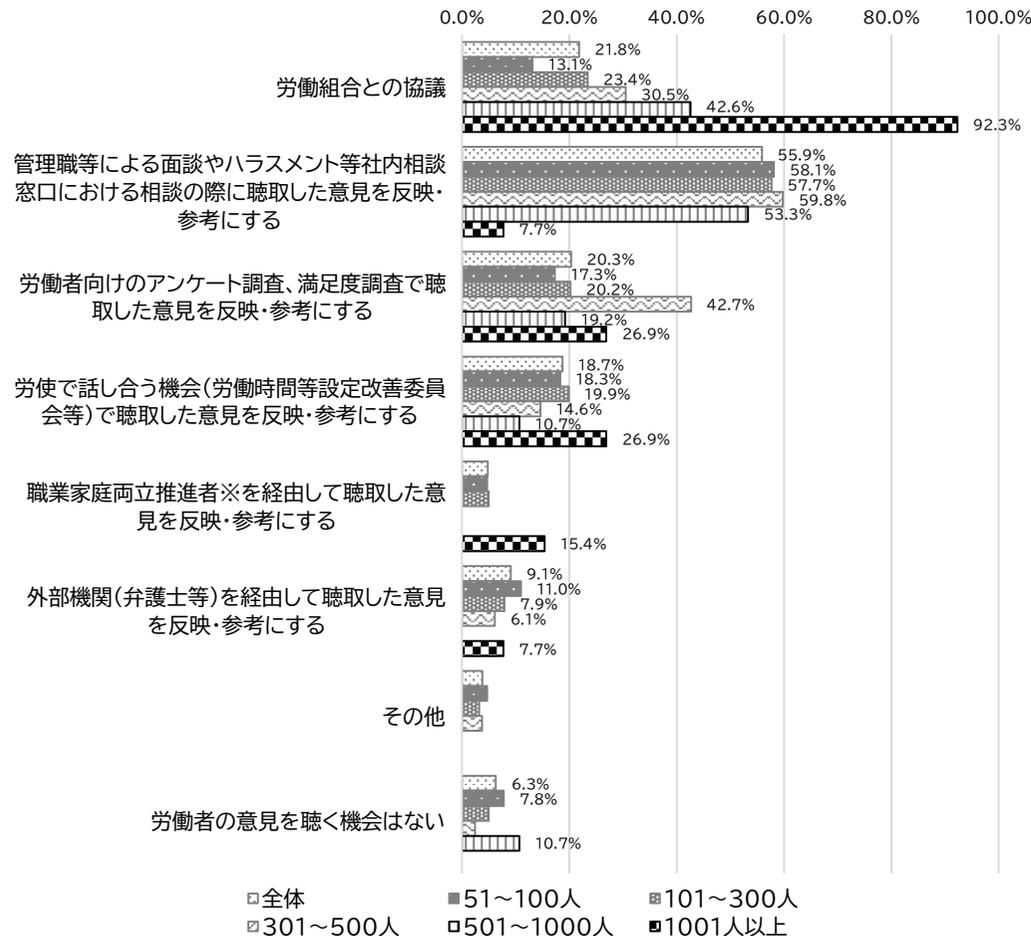
- 妊娠・育児中に限り利用できる制度を導入している(導入予定も含む)
- 導入していない(導入予定もない)

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) 労働者の意見を聞く手段

仕事と育児の両立支援制度の導入や改善に際して、労働者の意見を聞く手段は、「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55.9%でもっとも回答割合が高く、次いで「労働組合との協議」が21.8%、「労働者向けのアンケート調査、満足度調査で聴取した意見を反映・参考にする」が20.3%となっている。

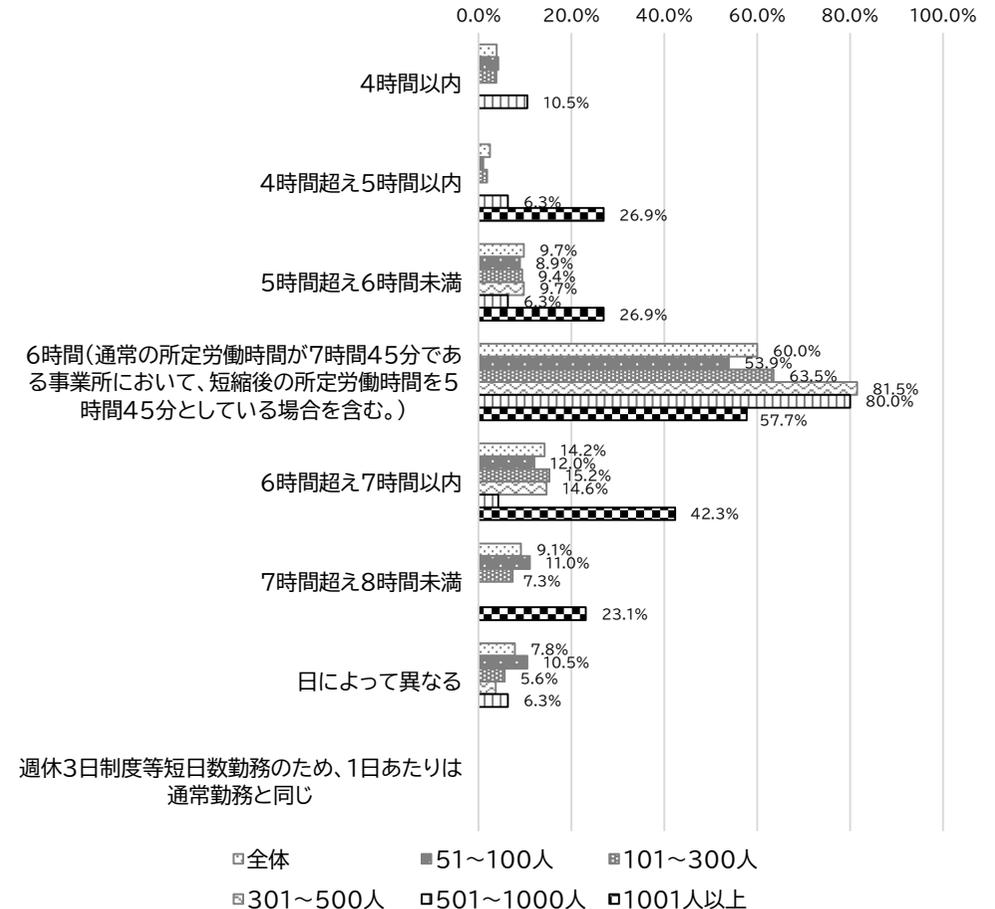
図表22 労働者の意見を聞く手段



(14) 育児のための短時間勤務制度について

育児のための短時間勤務制度による1日の勤務時間は、「全体」では「6時間(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分としている場合を含む)」が60.0%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14.2%、「5時間超え6時間未満」が9.7%となっている。

図表23 育児のための短時間勤務制度による1日の勤務時間

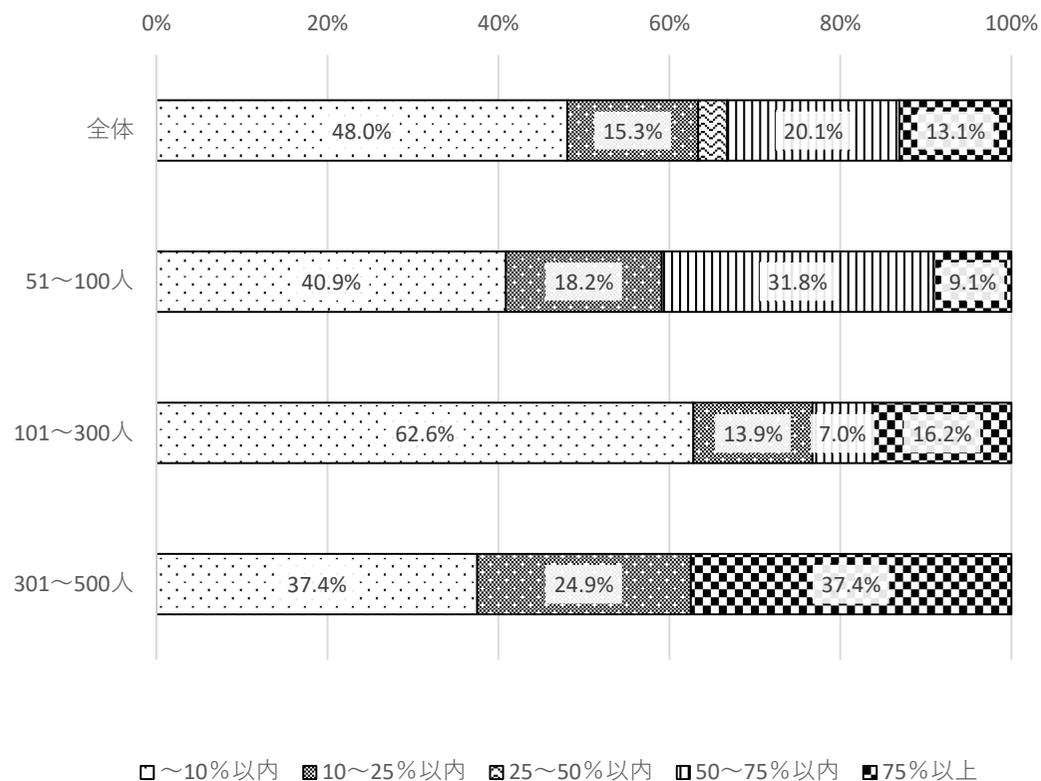


2. 育児をしながら働く労働者のための制度と利用状況等について

(15) 短時間勤務制度を利用することが困難な業務に従事している社員の割合

短時間勤務制度を利用することが困難な業務に従事している社員の割合は、「全体」では「～10%以内」が48.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「50～75%以内」が20.1%となっている。

図表24 短時間勤務制度を利用することが困難な業務に従事している社員の割合



従業員数が501～1000人、1001人以上の企業はn数が少ないため削除した。

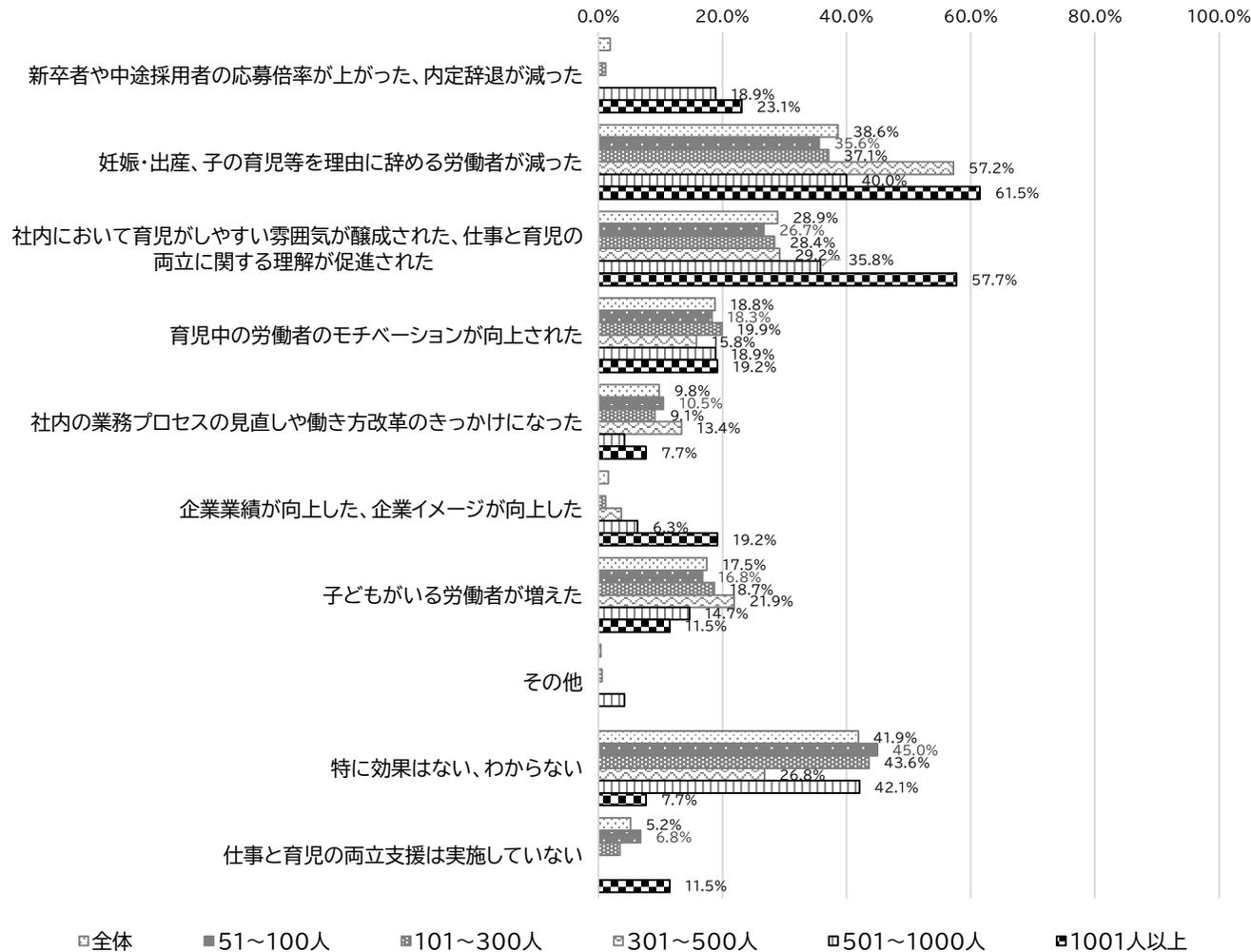
3.仕事と育児の両立の課題等について

(1)仕事と育児の両立支援を推進することの効果

仕事と育児の両立支援を推進することの効果は、「全体」では「特に効果はない、わからない」が41.9%でもっとも回答割合が高く、次いで「妊娠・出産、子の育児等を理由に辞める労働者が減った」が38.6%、「社内において育児が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28.9%となっている。

一方で、1,001人以上の企業では、「妊娠・出産、子の育児等を理由に辞める労働者が減った」の回答割合が61.5%、「社内において育児が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」の回答割合が57.7%となっている。

図表25 仕事と育児の両立支援を推進することの効果

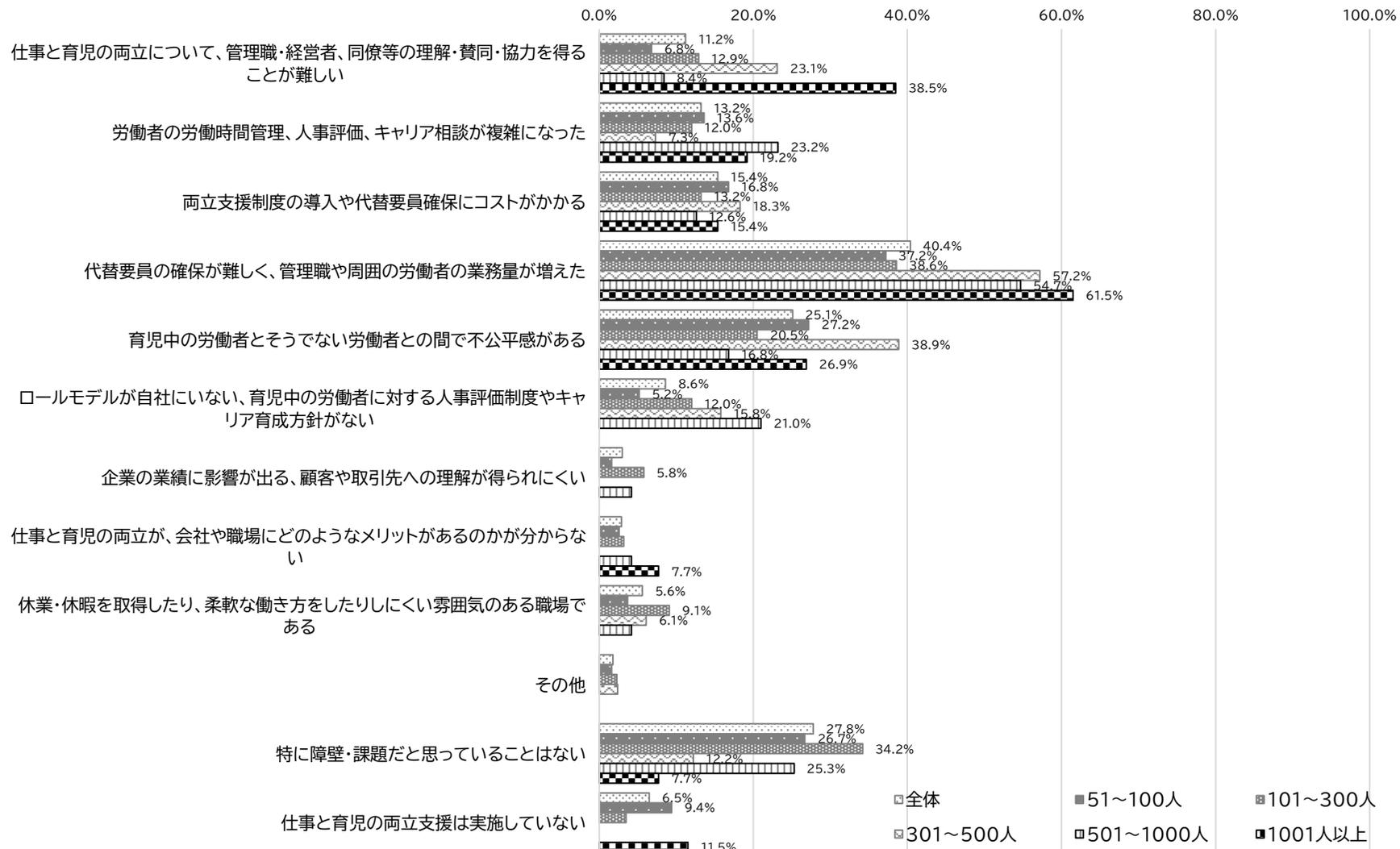


3.仕事と育児の両立の課題等について

(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・課題は、「全体」では「代替要員の確保が難しく、管理職や周囲の労働者の業務量が増えた」が40.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「特に障壁・課題だと思っていることはない」が27.8%、「育児中の労働者とそうでない労働者との間で不公平感がある」が25.1%となっている。

図表26 仕事と育児の両立支援を推進する上での障壁・課題



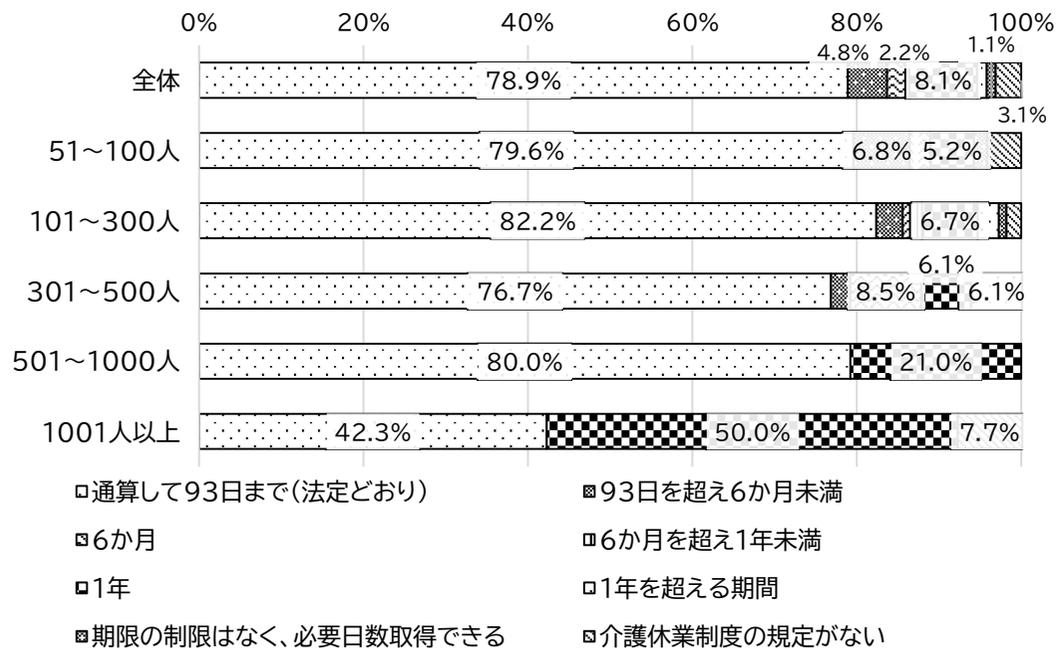
4. 介護休業制度について

介護休業の取得可能期間と分割回数

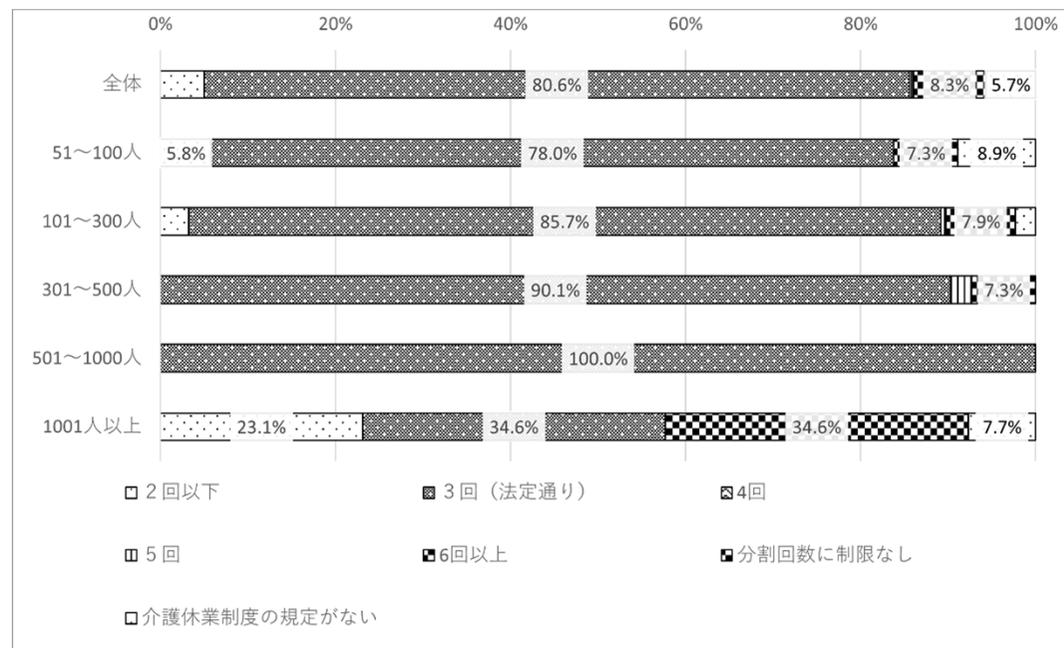
介護休業を最長でどのくらいの期間取得可能としているかは、「全体」では「通算して93日まで(法定どおり)」が78.9%でもっとも回答割合が高く、次いで「1年」が8.1%となっている。

介護休業を分割して取得することを可能としているかは、「全体」では「3回(法定通り)」が80.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「分割回数に制限なし」が8.3%となっている。

図表27 介護休業を最長でどのくらいの期間取得可能としているか



図表28 介護休業を分割して取得することを可能としているか



※従業員数が501~1000人、1001人以上の企業は、有効回答数以下のため参考値