

令和7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
報告書

企業アンケート調査結果

令和8(2026)年3月



三菱UFJリサーチ&コンサルティング

目次

1. 調査概要	1
1-1. 調査目的	1
1-2. 調査対象	1
1-3. 調査方法	1
1-4. 調査期間	1
1-5. 回収数	1
1-6. 集計方法（ウェイトバック）	2
1-7. 有識者ヒアリング	3
1-8. 利用上の注意	3
2. 調査結果	4
2-1. 基本属性等	4
2-2. 育児・介護休業法改正についての対応状況	10
2-3. 育児休業制度・出生時育児休業（産後パパ育休）	19
2-4. 子の看護等休暇	30
2-5. 所定外労働の制限	33
2-6. 短時間勤務制度	36
2-7. 柔軟な働き方を実現するための措置や、その他の仕事と育児の両立支援制度等	46
2-8. 仕事と育児の両立に関する個別の制度周知・意向確認等	77
2-9. 仕事と育児の両立支援制度等利用者の人事評価・キャリア形成支援の状況	88
2-10. 一般事業主行動計画の策定状況等	104
2-11. 仕事と育児の両立支援に関する効果・課題等	105
3. 調査票	107

1. 調査概要

1-1. 調査目的

企業における仕事と育児の両立に関する現状および課題について把握し、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する。

1-2. 調査対象

全国の従業員数 51 人以上の企業 5,000 社

※民間信用調査会社のデータベースを基に、「農業、林業」「漁業」「公務」「分類不能の産業」を除く法人格を有する企業等を対象とし、以下のとおり従業員規模別に割付を行った上で、無作為に抽出した。

図表 1 従業員規模別の割付件数

従業員規模	件数
51～100 人	1,000
101～300 人	1,000
301～500 人	1,000
501～1,000 人	1,000
1,001 人以上	1,000
全体	5,000

1-3. 調査方法

調査対象企業に対し、アンケートに関する依頼状兼実施要領を送付し、専用の Web アンケート画面から回答を求めた。Web 回答が困難な企業については、電子ファイルでの回答を受け付けた。

1-4. 調査期間

2025 年 11 月 14 日（金）～2025 年 12 月 12 日（金）

※期間中、調査対象企業より無作為抽出のうえ、電話督促を実施。

1-5. 回収数

有効回収数：765 件（うち、電子ファイルでの回答 3 件）

有効回収率：15.3%

1-6. 集計方法（ウェイトバック）

従業員規模の比率が全国的な分布と一致するように、「令和3年経済センサス活動調査」を基に、従業員規模ごとに重み付けを行った上で集計を行った。

図表 2 ①ウェイトバック前の従業員規模別件数および比率

本アンケート Q2. 従業員規模	件数	比率
51～100 人	113	14.8%
101～300 人	180	23.5%
301～500 人	118	15.4%
501～1,000 人	150	19.6%
1,001 人以上	204	26.7%
全体	765	100.0%

図表 3 ②令和3年経済センサス活動調査における件数および比率

本アンケート Q2. 従業員規模	件数	比率
51～100 人	61,430	49.3%
101～300 人	43,784	35.2%
301～500 人	8,965	7.2%
501～1,000 人	5,697	4.6%
1,001 人以上	4,622	3.7%
全体	124,498	100.0%

注1) 経済センサス活動調査における法人区分の「法人」のうち、農林水産業公務を除いた比率。

注2) 「令和3年経済センサス活動調査 企業等に関する集計」では、上述の従業員規模に近似する「300～499 人」「500～999 人」の区分がないことから、「令和3年経済センサス活動調査 事業所に関する集計」の結果を基に比率を推計した。

図表 4 ③ウェイトバック後の従業員規模別件数および比率

	ウェイト値	件数	比率
51～100 人	7.155	809	49.3%
101～300 人	3.202	576	35.1%
301～500 人	1.000	118	7.2%
501～1,000 人	0.500	75	4.6%
1,001 人以上	0.298	61	3.7%
全体	—	1,639	100.0%

注1) 「①ウェイトバック前の従業員規模別件数および比率」における各従業員規模の比率が、「②令和3年経済センサス活動調査における件数および比率」における各従業員規模の比率と等しくなるよう、ウェイト値を算出している。ウェイト値は端数の表記を省略している。

注2) 企業調査の集計結果はウェイトバック後の数値を使用して集計しているため、集計表の件数は整数として表示しているが、実際には小数点以下が存在し、四捨五入されている。このため、各件数の足し上げが合計と一致しない場合がある。

1-7. 有識者ヒアリング

調査票の作成、集計分析の方法等について、有識者3名に意見をうかがい、調査項目、比較・分析結果に反映した。

有識者（敬称略、所属・役職は実施時点のもの）	実施日
佐藤 博樹 東京大学 名誉教授	9/25、2/2
池田 心豪 独立行政法人労働政策研究・研修機構 副統括研究員	9/29、2/4
高村 静 中央大学大学院戦略経営研究科 教授	10/1、2/2

1-8. 利用上の注意

- ・構成比の数値は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、個々の集計値の合計は必ずしも100%とならない場合がある。
- ・統計表中に使用されている記号等は、次のとおりである。
 - 「-」は、調査又は集計したが、該当数字がないもの、又は数字が得られないものを示す。
 - 「0」、「0.0」は、調査又は集計したが、該当数字が表章単位に満たないものを示す。
- ・ウェイトバック前のサンプルサイズが小さく誤差が大きいものについては、参考値として、各図表で注釈を付している。
- ・特に指定のない限り、2025年10月1日現在の状況を回答するように求めた。

2. 調査結果

2-1. 基本属性等

(1) 本社所在地

回答企業の本社所在地をみると、「全体」では、「東京都」が17.6%でもっとも割合が高く、次いで「大阪府」が9.8%となっている。

図表 5 本社所在地：単数回答 (Q1)

	合計	Q1 本社所在地									
		北海道	青森県	岩手県	宮城県	秋田県	山形県	福島県	茨城県	栃木県	群馬県
全体	1,639	4.6	0.6	0.2	1.5	1.4	1.0	1.3	2.0	0.9	0.5
51～100人	809	6.2	0.0	0.0	0.9	1.8	0.9	0.9	2.7	0.9	0.0
101～300人	576	2.8	1.7	0.6	1.7	1.1	1.1	1.7	1.1	0.6	0.6
301～500人	118	5.1	0.0	0.0	3.4	0.8	0.8	1.7	2.5	2.5	2.5
501～1,000人	75	2.7	0.0	0.0	4.7	2.0	1.3	1.3	2.0	0.0	1.3
1,001人以上	61	2.5	0.5	1.0	1.0	0.0	1.0	1.5	1.0	1.5	1.0

	合計										
		埼玉県	千葉県	東京都	神奈川県	新潟県	富山県	石川県	福井県	山梨県	長野県
全体	1,639	2.1	2.0	17.6	3.7	4.1	1.6	0.8	0.7	0.4	1.9
51～100人	809	2.7	0.9	14.2	2.7	4.4	1.8	0.9	0.9	0.9	2.7
101～300人	576	1.1	3.3	19.4	4.4	4.4	1.7	1.1	0.6	0.0	1.1
301～500人	118	1.7	2.5	16.1	8.5	2.5	1.7	0.0	0.0	0.0	1.7
501～1,000人	75	3.3	2.7	28.0	2.7	2.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.3
1,001人以上	61	2.5	2.0	36.3	2.9	1.0	1.5	0.0	0.5	0.0	0.5

	合計										
		岐阜県	静岡県	愛知県	三重県	滋賀県	京都府	大阪府	兵庫県	奈良県	和歌山県
全体	1,639	1.0	2.4	8.0	1.6	0.1	1.6	9.8	2.8	0.1	1.4
51～100人	809	0.9	2.7	9.7	0.9	0.0	1.8	9.7	1.8	0.0	0.9
101～300人	576	1.1	2.2	5.6	2.8	0.0	1.1	10.6	3.3	0.0	2.8
301～500人	118	0.8	0.8	8.5	1.7	0.8	1.7	5.9	6.8	1.7	0.0
501～1,000人	75	1.3	2.7	8.0	1.3	0.0	1.3	12.7	3.3	0.0	0.7
1,001人以上	61	1.0	3.4	7.4	0.0	0.0	2.9	7.4	3.4	0.5	0.0

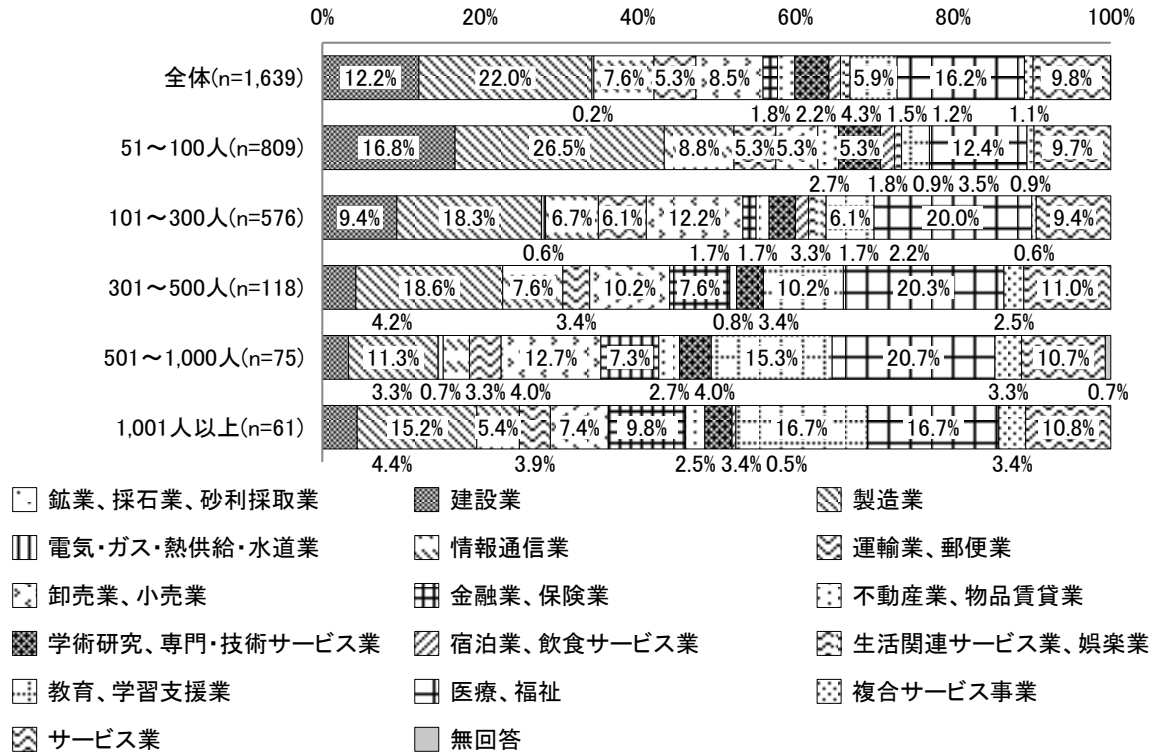
	合計										
		鳥取県	島根県	岡山県	広島県	山口県	徳島県	香川県	愛媛県	高知県	福岡県
全体	1,639	1.9	1.9	2.5	2.8	0.2	1.0	0.2	0.0	0.8	3.1
51～100人	809	2.7	1.8	1.8	5.3	0.0	0.9	0.0	0.0	0.9	2.7
101～300人	576	1.7	2.8	3.9	0.0	0.6	1.1	0.6	0.0	0.6	3.3
301～500人	118	0.0	0.0	2.5	0.0	0.0	2.5	0.0	0.0	0.8	3.4
501～1,000人	75	0.0	0.0	1.3	3.3	0.7	0.0	0.0	0.7	1.3	2.0
1,001人以上	61	0.5	0.0	1.0	0.5	0.5	0.5	0.0	0.5	1.0	6.4

	合計								
		佐賀県	長崎県	熊本県	大分県	宮崎県	鹿児島県	沖縄県	無回答
全体	1,639	1.4	0.2	2.1	0.8	2.2	0.5	0.6	0.0
51～100人	809	2.7	0.0	2.7	0.9	3.5	0.0	0.0	0.0
101～300人	576	0.0	0.6	1.1	0.6	1.1	1.1	1.7	0.0
301～500人	118	0.0	0.0	4.2	1.7	0.8	0.8	0.0	0.0
501～1,000人	75	1.3	0.0	2.0	0.0	0.7	0.0	0.0	0.0
1,001人以上	61	0.5	0.0	1.0	0.5	0.5	1.5	1.5	0.0

(2) 業種

回答企業の業種をみると、「全体」では、「製造業」が22.0%でもっとも割合が高く、次いで「医療、福祉」が16.2%となっている。

図表 6 業種：単数回答 (Q2)



注) グラフ中では、割合が0.0%のものについて表示を省略している。

<数値表>

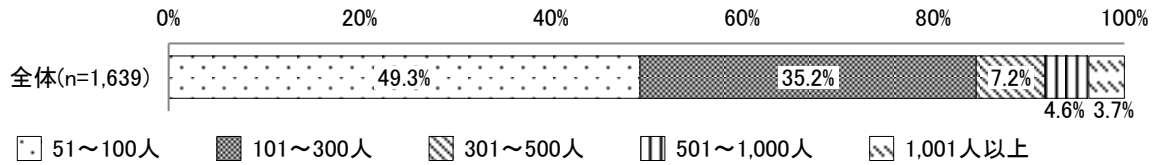
	合計	Q2 業種									
		鉱業、採石業、砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業
全体	1,639	0.0	12.2	22.0	0.2	7.6	5.3	8.5	1.8	2.2	4.3
51~100人	809	0.0	16.8	26.5	0.0	8.8	5.3	5.3	0.0	2.7	5.3
101~300人	576	0.0	9.4	18.3	0.6	6.7	6.1	12.2	1.7	1.7	3.3
301~500人	118	0.0	4.2	18.6	0.0	7.6	3.4	10.2	7.6	0.8	3.4
501~1,000人	75	0.0	3.3	11.3	0.7	3.3	4.0	12.7	7.3	2.7	4.0
1,001人以上	61	0.0	4.4	15.2	0.0	5.4	3.9	7.4	9.8	2.5	3.4

	合計	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス事業	サービス業	無回答
全体	1,639	1.5	1.2	5.9	16.2	1.1	9.8	0.0
51~100人	809	1.8	0.9	3.5	12.4	0.9	9.7	0.0
101~300人	576	1.7	2.2	6.1	20.0	0.6	9.4	0.0
301~500人	118	0.0	0.0	10.2	20.3	2.5	11.0	0.0
501~1,000人	75	0.0	0.0	15.3	20.7	3.3	10.7	0.7
1,001人以上	61	0.5	0.0	16.7	16.7	3.4	10.8	0.0

(3) 従業員規模

回答企業の従業員規模をみると、「51～100人」が49.3%でもっとも割合が高く、次いで「101～300人」が35.2%となっている。

図表 7 従業員規模：単数回答 (Q3)

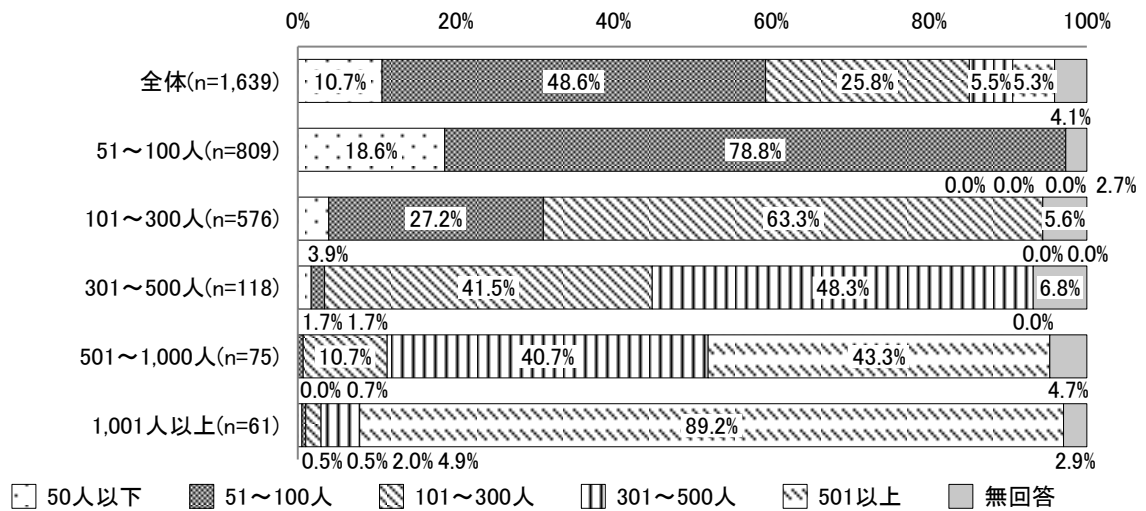


(4) 従業員数の内訳

① 正規労働者の人数

正規労働者の人数をみると、「全体」では、「51～100人」が48.6%でもっとも割合が高く、次いで「101～300人」が25.8%となっている。

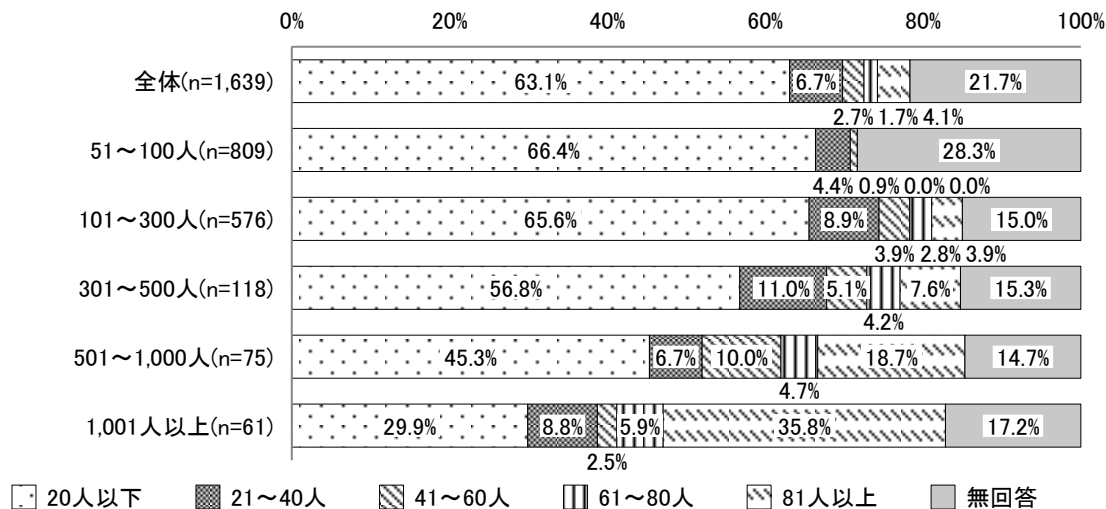
図表 8 正規労働者の人数：単数回答 (Q4-1)



②無期雇用労働者（正規労働者以外）の人数

無期雇用労働者（正規労働者以外）の人数をみると、「全体」では、「20人以下」が63.1%でもっとも割合が高く、次いで「21～40人」が6.7%となっている。

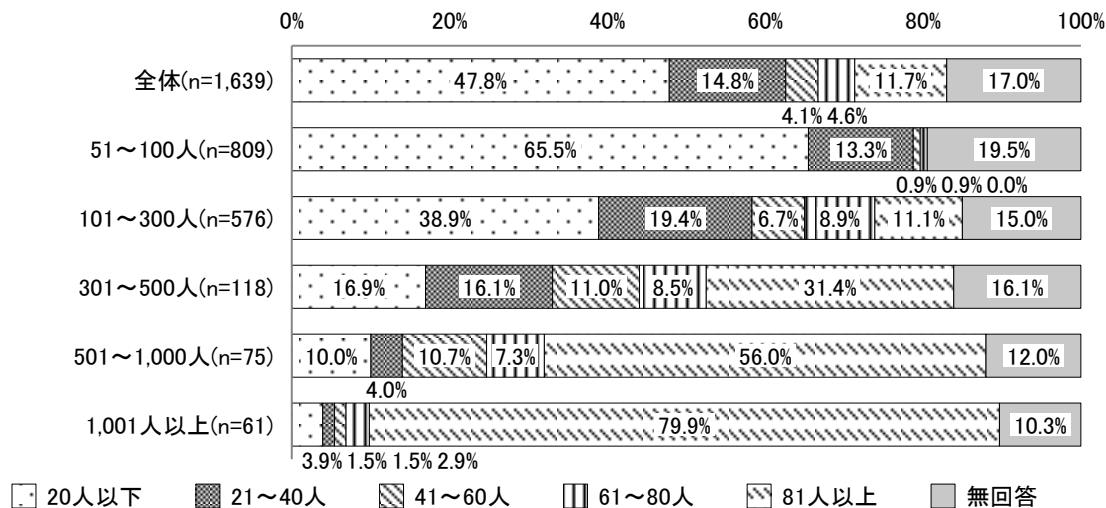
図表 9 無期雇用労働者（正規労働者以外）の人数：単数回答（Q4-2）



③有期雇用労働者の人数

有期雇用労働者の人数をみると、「全体」では、「20人以下」が47.8%でもっとも割合が高く、次いで「21～40人」が14.8%となっている。

図表 10 有期雇用労働者の人数：単数回答（Q4-3）



(5) 出産・育児を理由とした離職者の割合

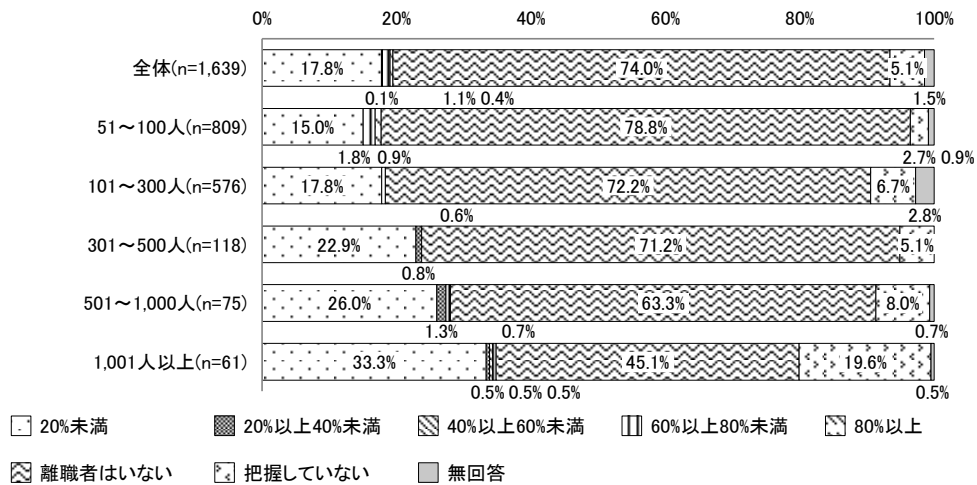
過去3年間の正規労働者の離職者のうち、出産・育児を理由として離職した者の割合を男女別に尋ねた。

① 出産・育児を理由とした離職者の割合（男性正規労働者）

過去3年間の男性正規労働者の離職者のうち、出産・育児を理由とした離職者の割合をみると、「全体」では、「離職者はいない」が74.0%でもっとも割合が高く、次いで「20%未満」が17.8%となっている。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「20%未満」の割合が高い傾向がみられる。

図表 11 過去3年間の離職者のうち、
出産・育児を理由とした離職者の割合（男性正規労働者）：単数回答（Q5-1）

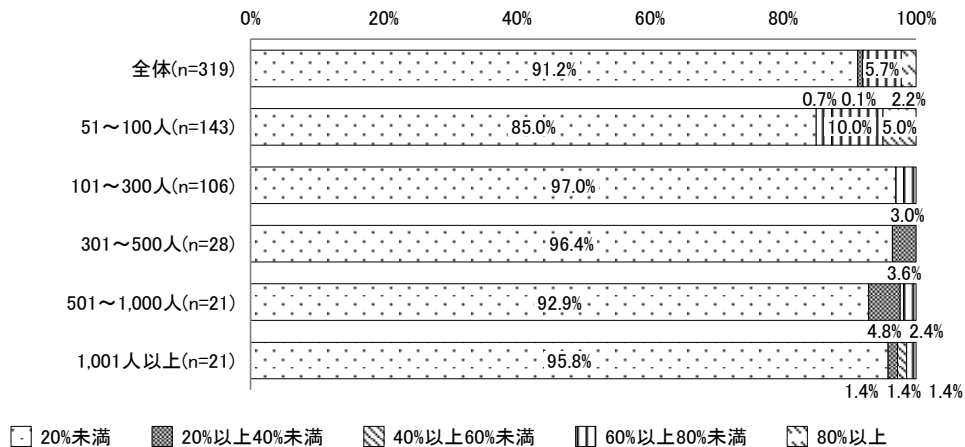


注) グラフ中では、割合が0.0%のものについて表示を省略している。

また、「離職者はいない」「把握していない」と回答した企業、および無回答だった企業を除いた結果は以下のとおりとなっている。「全体」では、「20%未満」が91.2%でもっとも割合が高く、次いで「60%以上80%未満」が5.7%となっている。

図表 12 【「離職者はいない」「把握していない」「無回答」を除く】

過去3年間の離職者のうち、出産・育児を理由とした離職者の割合（男性正規労働者）：単数回答（Q5-1）



注) グラフ中では、割合が0.0%のものについて表示を省略している。

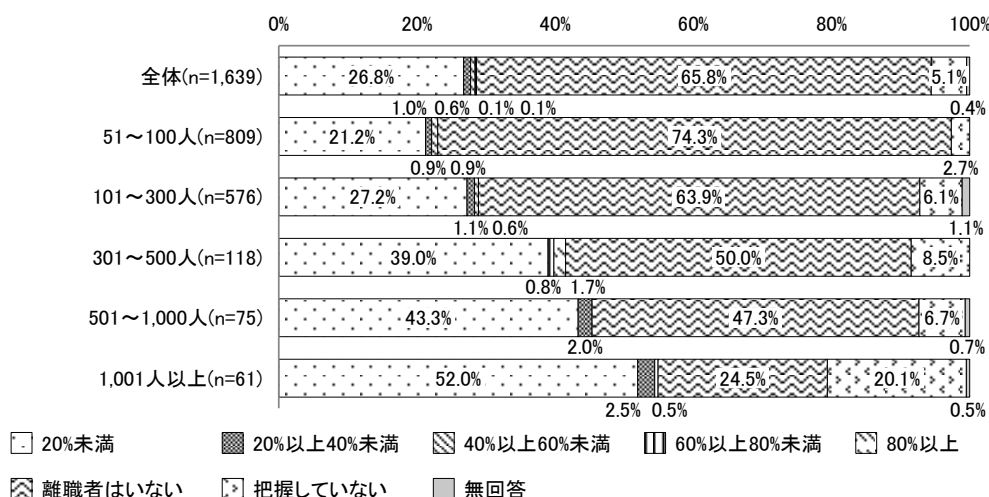
注) 「51~100人」「301~500人」は、ウェイトバック前のサンプルサイズが小さいため、参考値。

②出産・育児を理由とした離職者の割合（女性正規労働者）

過去3年間の女性正規労働者の離職者のうち、出産・育児を理由とした離職者の割合をみると、「全体」では、「離職者はいない」が65.8%でもっとも割合が高く、次いで「20%未満」が26.8%となっている。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「20%未満」の割合が高い傾向がみられる。

図表 13 過去3年間の離職者のうち、
出産・育児を理由とした離職者の割合（女性正規労働者）：単数回答（Q5-2）



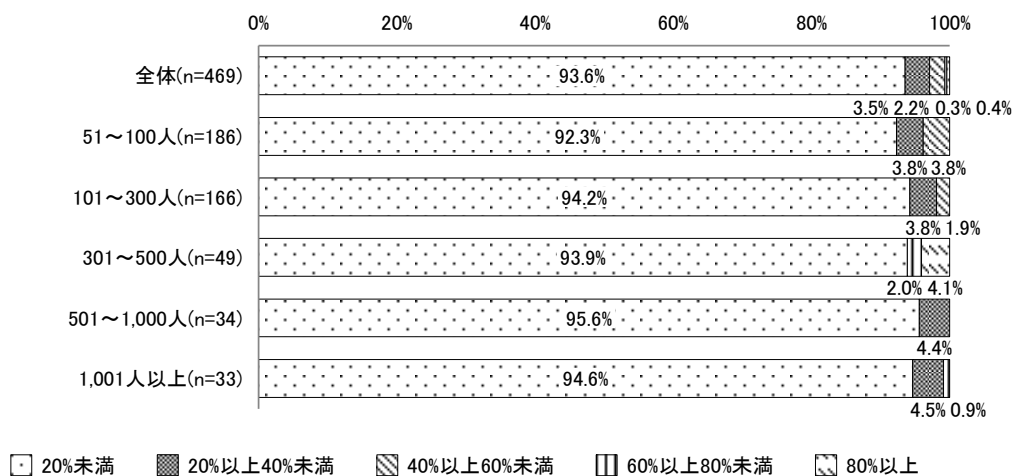
注) グラフ中では、割合が0.0%のものについて表示を省略している。

また、「離職者はいない」「把握していない」と回答した企業、および無回答だった企業を除いた結果は以下のとおりとなっている。「全体」では、「20%未満」が93.6%でもっとも割合が高く、次いで「20%以上40%未満」が3.5%となっている。

従業員規模別にみると、「301~500人」では、60%以上の割合（「60%以上80%未満」と「80%以上」の合計）が高い傾向がみられる。

図表 14 【「離職者はいない」「把握していない」「無回答」を除く】

過去3年間の離職者のうち、出産・育児を理由とした離職者の割合（女性正規労働者）：単数回答（Q5-2）



注) グラフ中では、割合が0.0%のものについて表示を省略している。

注) 「51~100人」は、ウェイトバック前のサンプルサイズが小さいため、参考値。

2-2. 育児・介護休業法改正についての対応状況

育児・介護休業法の改正への対応状況を尋ねた。なお、「1-8. 利用上の注意」に記載のとおり、本調査では特に指定のない限り、2025年10月1日現在の状況を回答するように求めた。

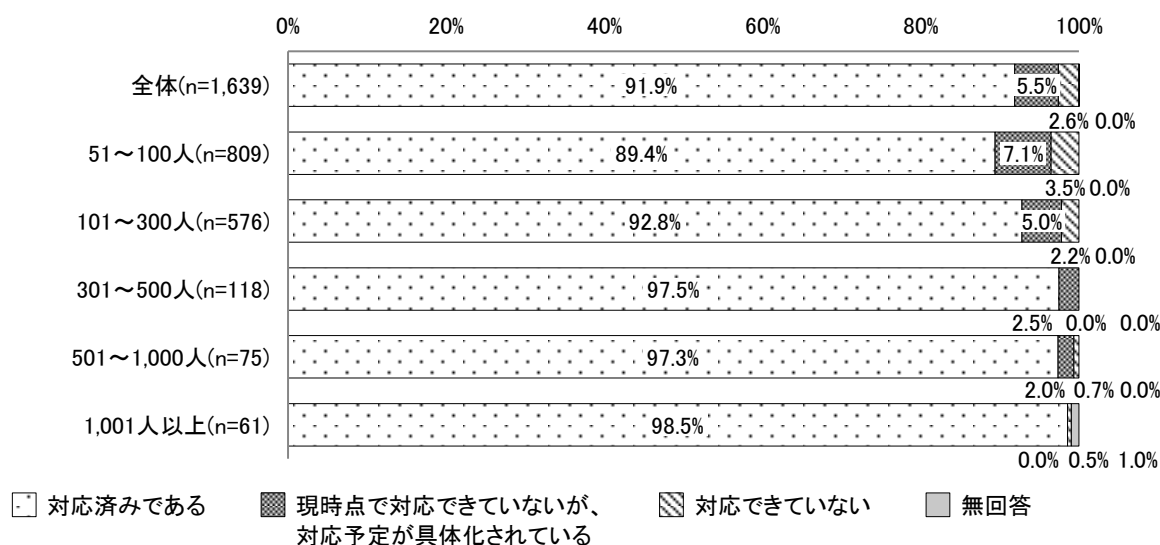
(1) 令和3年育児・介護休業法改正についての対応状況

①育児休業を取得しやすい雇用環境の整備や、妊娠・出産等の申出をした労働者に対する個別の制度周知・意向確認の措置が、事業主に対して義務付けられたこと

育児休業を取得しやすい雇用環境の整備や、妊娠・出産等の申出をした労働者に対する個別の制度周知・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、対応できているかをみると、「全体」では、「対応済みである」が91.9%でもっとも割合が高く、次いで「現時点で対応できていないが、対応予定が具体化されている」が5.5%となっている。

従業員規模別にみると、301人以上では「対応済みである」が95%以上となっている。

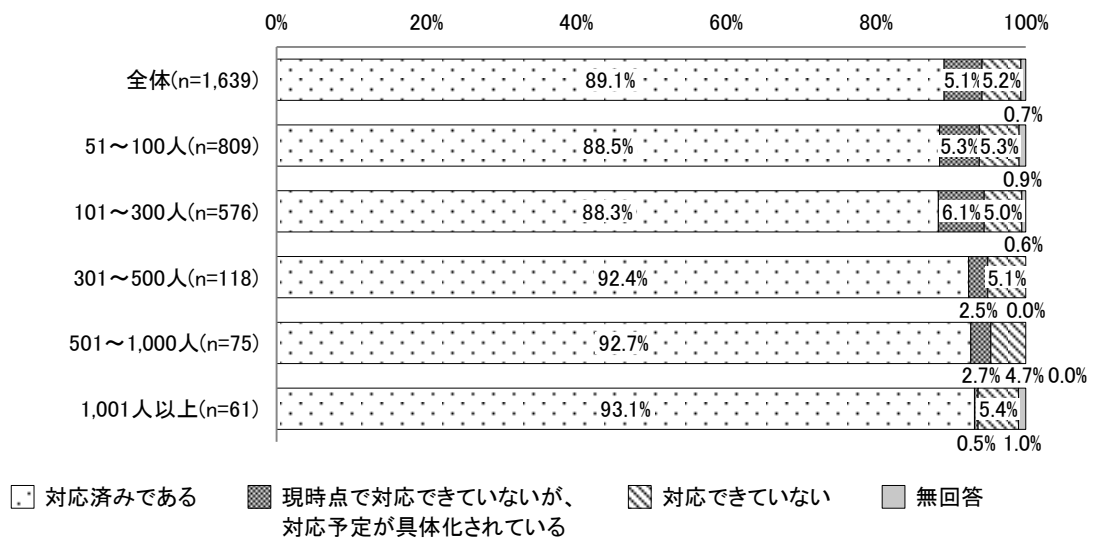
図表 15 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備や、妊娠・出産等の申出をした労働者に対する個別の制度周知・意向確認の措置が、事業主に対して義務付けられたこと：単数回答（Q6-1）



②有期雇用労働者の育児・介護休業取得について、「引き続き雇用された期間が1年以上」とする要件が廃止されたこと

有期雇用労働者の育児・介護休業取得について、「引き続き雇用された期間が1年以上」とする要件が廃止されたことに対応できているかをみると、「全体」では、「対応済みである」が89.1%でもっとも割合が高く、次いで「対応できていない」が5.2%となっている。従業員規模別にみると、いずれの従業員規模でも「対応済みである」の割合が約9割となっている。

図表 16 有期雇用労働者の育児・介護休業の取得について、「引き続き雇用された期間が1年以上」とする要件が廃止されたこと：単数回答（Q6-2）

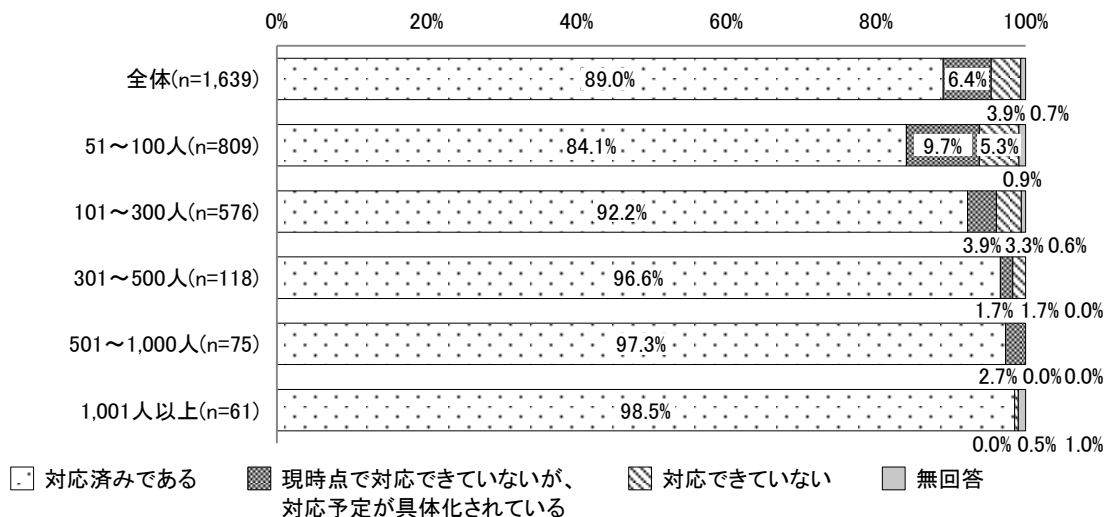


③出生時育児休業（産後パパ育休）が開始されたこと

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、対応できているかをみると、「全体」では、「対応済みである」が89.0%でもっとも割合が高く、次いで「現時点で対応できていないが、対応予定が具体化されている」が6.4%となっている。

従業員規模別にみると、301人以上では「対応済みである」が95%以上となっている。

図表 17 出生時育児休業（産後パパ育休）が開始されたこと：単数回答（Q6-3）

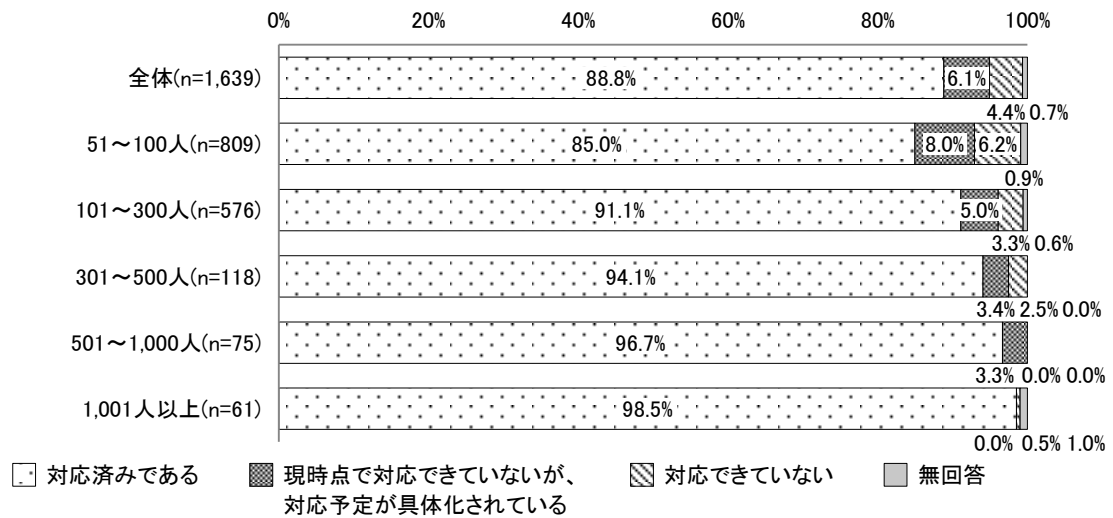


④ 1歳までの育児休業が分割して2回取得可能になったこと

1歳までの育児休業が分割して2回取得可能になったことについて、対応できているかをみると、「全体」では、「対応済みである」が88.8%でもっとも割合が高く、次いで「現時点で対応できていないが、対応予定が具体化されている」が6.1%となっている。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「対応済みである」の割合が高い傾向がみられる。

図表 18 1歳までの育児休業が分割して2回取得可能になったこと：単数回答（Q6-4）



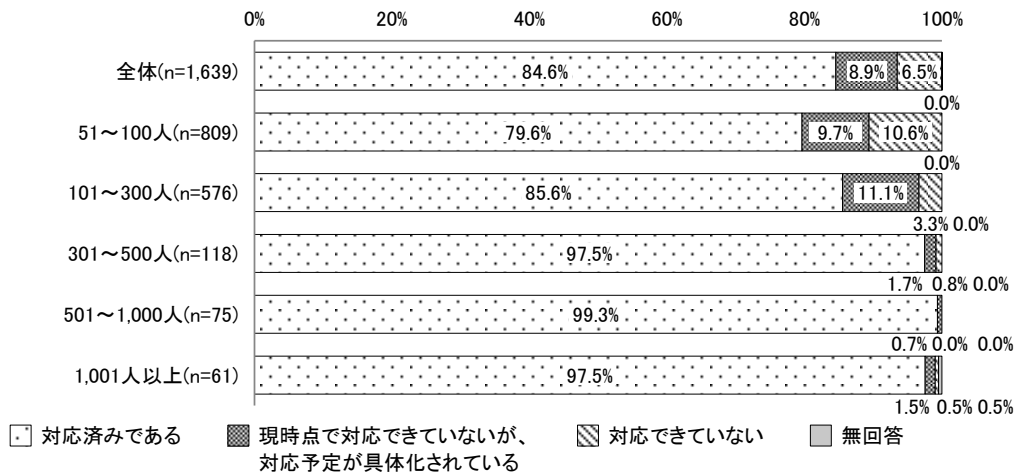
(2) 令和6年育児・介護休業法改正についての対応状況

①子の看護休暇が子の看護等休暇となり、対象となる子の年齢の拡大、取得事由の追加、対象となる労働者の拡大が定められたこと

子の看護休暇が子の看護等休暇となり、対象となる子の年齢の拡大、取得事由の追加、対象となる労働者の拡大が定められたことについて、対応できているかをみると、「全体」では、「対応済みである」が84.6%でもっとも割合が高く、次いで「現時点对応できていないが、対応予定が具体化されている」が8.9%となっている。

従業員規模別にみると、301人以上では「対応済みである」の割合が95%以上となっている。

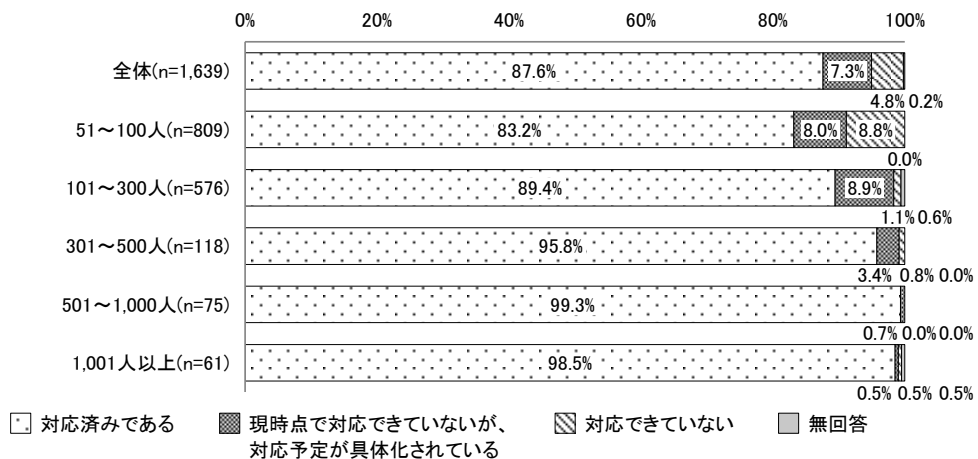
図表 19 子の看護休暇が子の看護等休暇となり、対象となる子の年齢の拡大、取得事由の追加、対象となる労働者の拡大が定められたこと：単数回答（Q7-1）



②所定外労働の制限(残業免除)の対象が小学校就学前の子を養育する労働者まで拡大したこと

所定外労働の制限(残業免除)の対象が小学校就学前の子を養育する労働者まで拡大したことについて、対応できているかをみると、「全体」では、「対応済みである」が87.6%でもっとも割合が高く、次いで「現時点对応できていないが、対応予定が具体化されている」が7.3%となっている。従業員規模別にみると、301人以上では「対応済みである」の割合が95%以上となっている。

図表 20 所定外労働の制限(残業免除)の対象が小学校就学前の子を養育する労働者まで拡大したこと：単数回答（Q7-2）

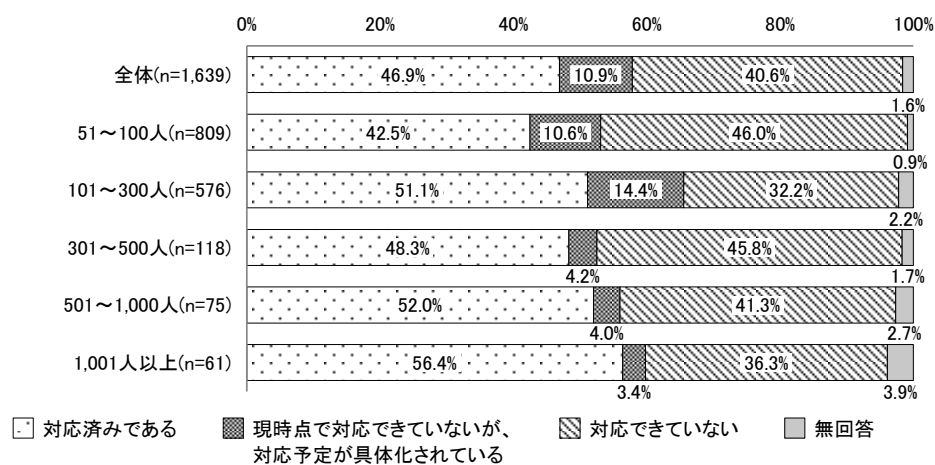


③ 3歳未満の子を養育する労働者に関して、育児短時間勤務制度の導入が困難な場合の代替措置の選択肢にテレワークが追加されたこと

3歳未満の子を養育する労働者に関して、育児短時間勤務制度の導入が困難な場合の代替措置の選択肢にテレワークが追加されたことについて、対応できているかをみると、「全体」では、「対応済みである」が46.9%でもっとも割合が高く、次いで「対応できていない」が40.6%となっている。

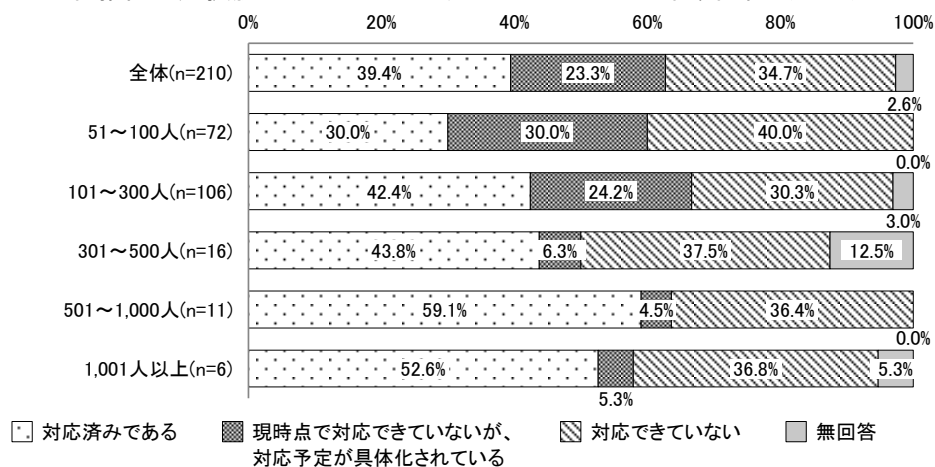
従業員規模別にみると、101人以上では「対応済みである」の割合が5割弱から6割弱となっている。

図表 21 3歳未満の子を養育する労働者に関して、育児短時間勤務制度の導入が困難な場合の代替措置の選択肢にテレワークが追加されたこと：単数回答（Q7-3）



また、短時間勤務が困難な業務に従事する労働者を短時間勤務制度から適用除外している企業（Q24で、「適用除外している」として集計した企業）の結果は以下のとおりとなっている。「全体」では、「対応済みである」が39.4%でもっとも割合が高くなっている。

図表 22 【短時間勤務が困難な業務に従事する労働者を適用除外している企業】
3歳未満の子を養育する労働者に関して、育児短時間勤務制度の導入が困難な場合の代替措置の選択肢にテレワークが追加されたこと：単数回答（Q7-3）

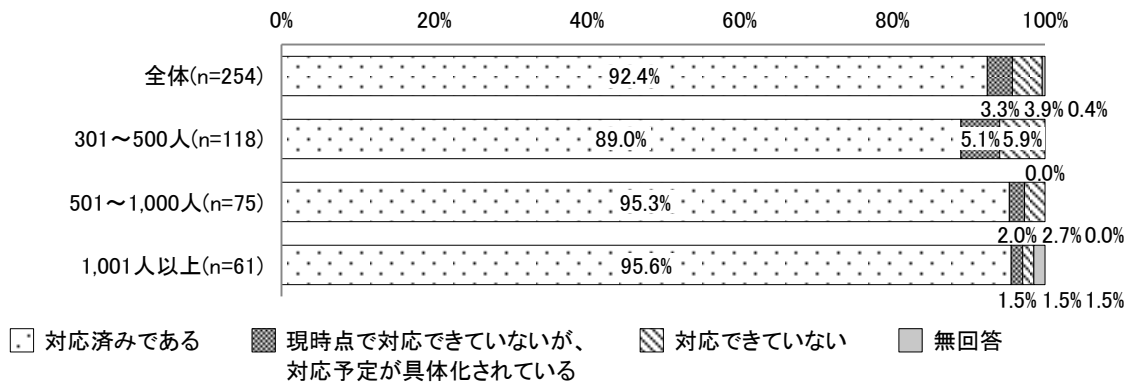


注) 「51~100人」「301~500人」「501~1,000人」「1,001人以上」は、ウェイトバック前のサンプルサイズが小さいため、参考値。

④従業員数が300人超の事業主について、育児休業の取得状況を年1回公表することが義務付けられたこと

従業員数が300人超の事業主について、育児休業の取得状況を年1回公表することが義務付けられたことについて、301人以上の企業で対応できているかをみると、「全体」では、「対応済みである」が92.4%でもっとも割合が高く、次いで「対応できていない」が3.9%となっている。従業員規模別にみると、501人以上では「対応済みである」の割合が95%以上となっている。

図表 23 従業員数が300人超の事業主について、育児休業の取得状況を年1回公表することが義務付けられたこと：単数回答（Q7-4）

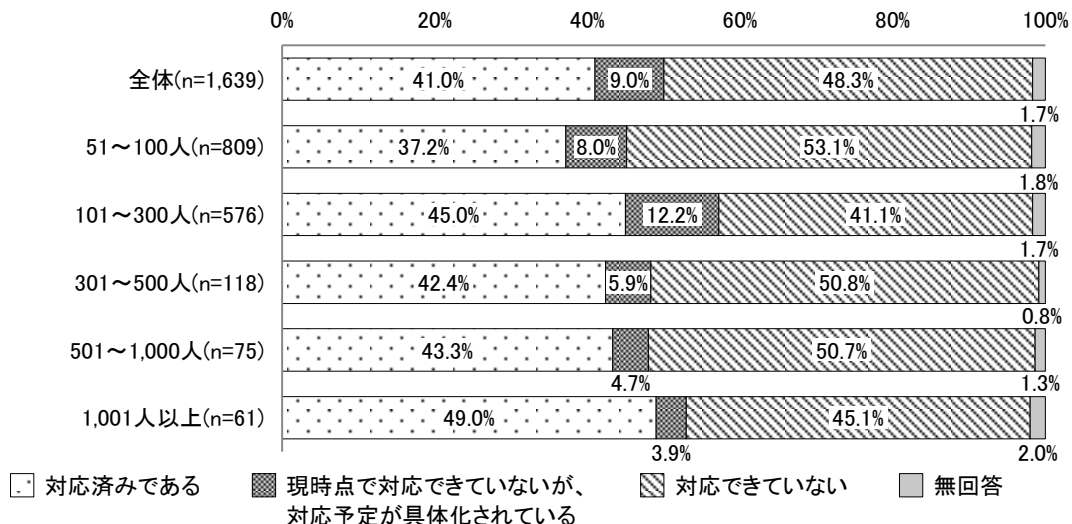


⑤3歳未満の子を養育する労働者が、テレワークを選択できるように措置を講ずることが努力義務化されたこと

3歳未満の子を養育する労働者が、テレワークを選択できるように措置を講ずることが努力義務化されたことについて、対応できているかをみると、「全体」では、「対応できていない」が48.3%でもっとも割合が高く、次いで「対応済みである」が41.0%となっている。

従業員規模別にみると、いずれの従業員規模でも「対応済みである」の割合が4割弱から5割弱となっている。

図表 24 3歳未満の子を養育する労働者が、テレワークを選択できるように措置を講ずることが努力義務化されたこと：単数回答（Q7-5）

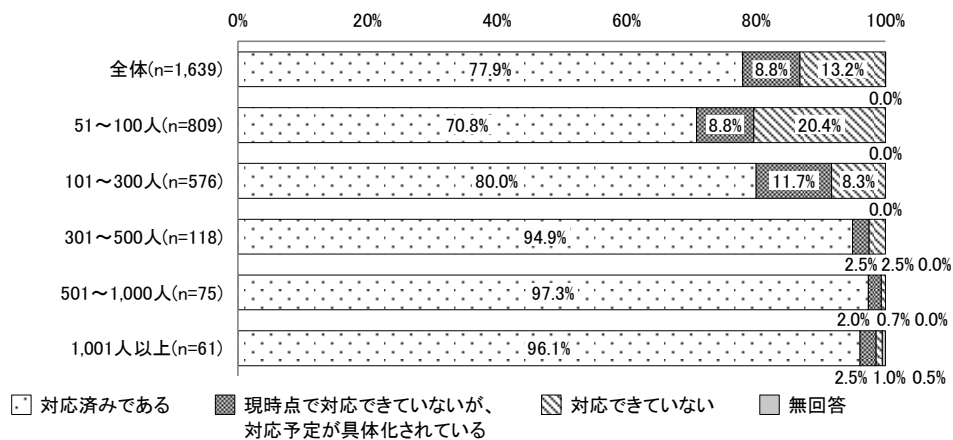


⑥ 3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に対して、柔軟な働き方を実現するための措置を2つ以上選択して講ずることが義務化されたこと

3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に対して、柔軟な働き方を実現するための措置を2つ以上選択して講ずることが義務化されたことについて、対応できているかをみると、「全体」では、「対応済みである」が77.9%でもっとも割合が高く、次いで「対応できていない」が13.2%となっている。

従業員規模別にみると、「51～100人」では約7割、「101～300人」では8割であるのに対し、301人以上では「対応済みである」の割合が約95%となっている。

図表 25 3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に対して、柔軟な働き方を実現するための措置を2つ以上選択して講ずることが義務化されたこと：単数回答（Q7-6）

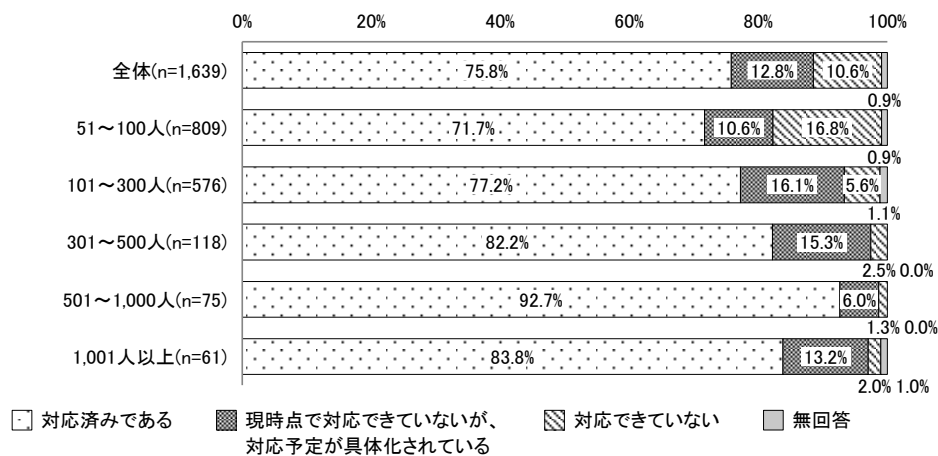


⑦子が3歳になる前の労働者に対して、柔軟な働き方を実現するための措置の中から選択したもののについて、周知と制度利用の意向確認を行うことが義務化されたこと

子が3歳になる前の労働者に対して、柔軟な働き方を実現するための措置の中から選択したもののについて、周知と制度利用の意向の確認を行うことが義務化されたことについて、対応できているかをみると、「全体」では、「対応済みである」が75.8%でもっとも割合が高く、次いで「現時点对応できていないが、対応予定が具体化されている」が12.8%となっている。

従業員規模別にみると、「51～100人」の7割強から「501～1000人」の約9割強まで、規模が大きくなるほど割合が高くなっている。

図表 26 子が3歳になる前の労働者に対して、柔軟な働き方を実現するための措置の中から選択したもののについて、周知と制度利用の意向確認を行うことが義務化されたこと:単数回答(Q7-7)

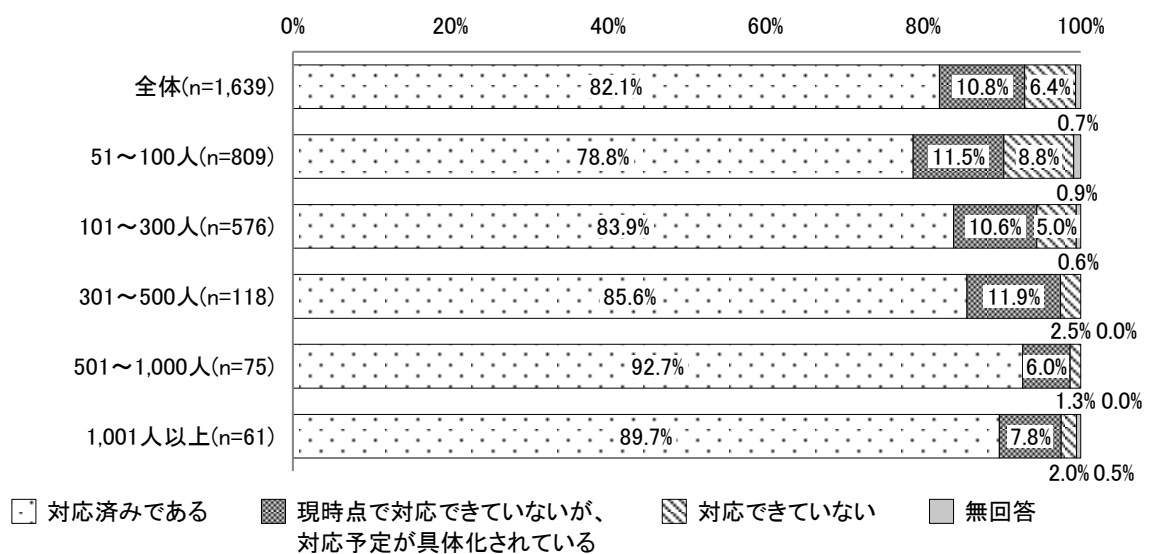


⑧妊娠・出産等の申出があったときや、子が3歳になる前の労働者に対し、就業条件に関する意向を個別に周知し、配慮することが義務化されたこと

妊娠・出産等の申出があったときや、子が3歳になる前の労働者に対し、就業条件に関する意向を個別に周知し、配慮することが義務化されたことについて、対応できているかをみると、「全体」では、「対応済みである」が82.1%でもっとも割合が高く、次いで「現時点对応できていないが、対応予定が具体化されている」が10.8%となっている。

従業員規模別にみると、「51～100人」の8割弱から「501～1000人」の約9割強まで、規模が大きくなるほど割合が高くなっている。

図表 27 妊娠・出産等の申出があったときや、子が3歳になる前の労働者に対し、就業条件に関する意向を個別に周知し、配慮することが義務化されたこと：単数回答（Q7-8）



2-3. 育児休業制度・出生時育児休業（産後パパ育休）

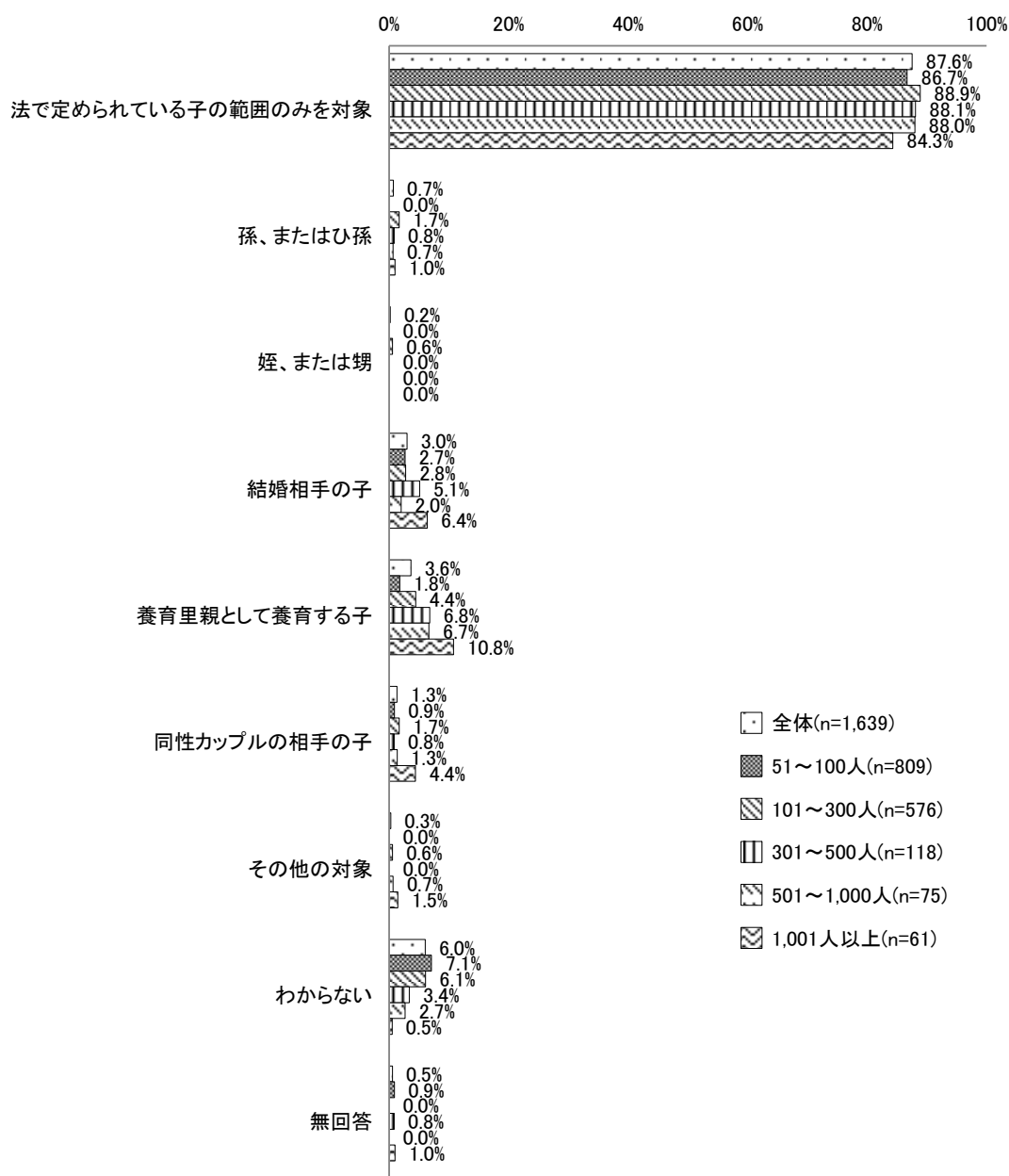
（1）育児休業の対象となる子の範囲

①育児休業の対象となる子の範囲（正規労働者）

正規労働者について、育児休業の対象となる子の範囲をみると、「全体」では、「法で定められている子の範囲のみを対象」が87.6%でもっとも割合が高く、次いで「わからない」が6.0%となっている。

従業員規模別にみると、「1,001人以上」では他に比べて、「養育里親として養育する子」の割合が高い傾向がみられる。

図表 28 育児休業の対象となる子の範囲（正規労働者）：複数回答（Q8-1）

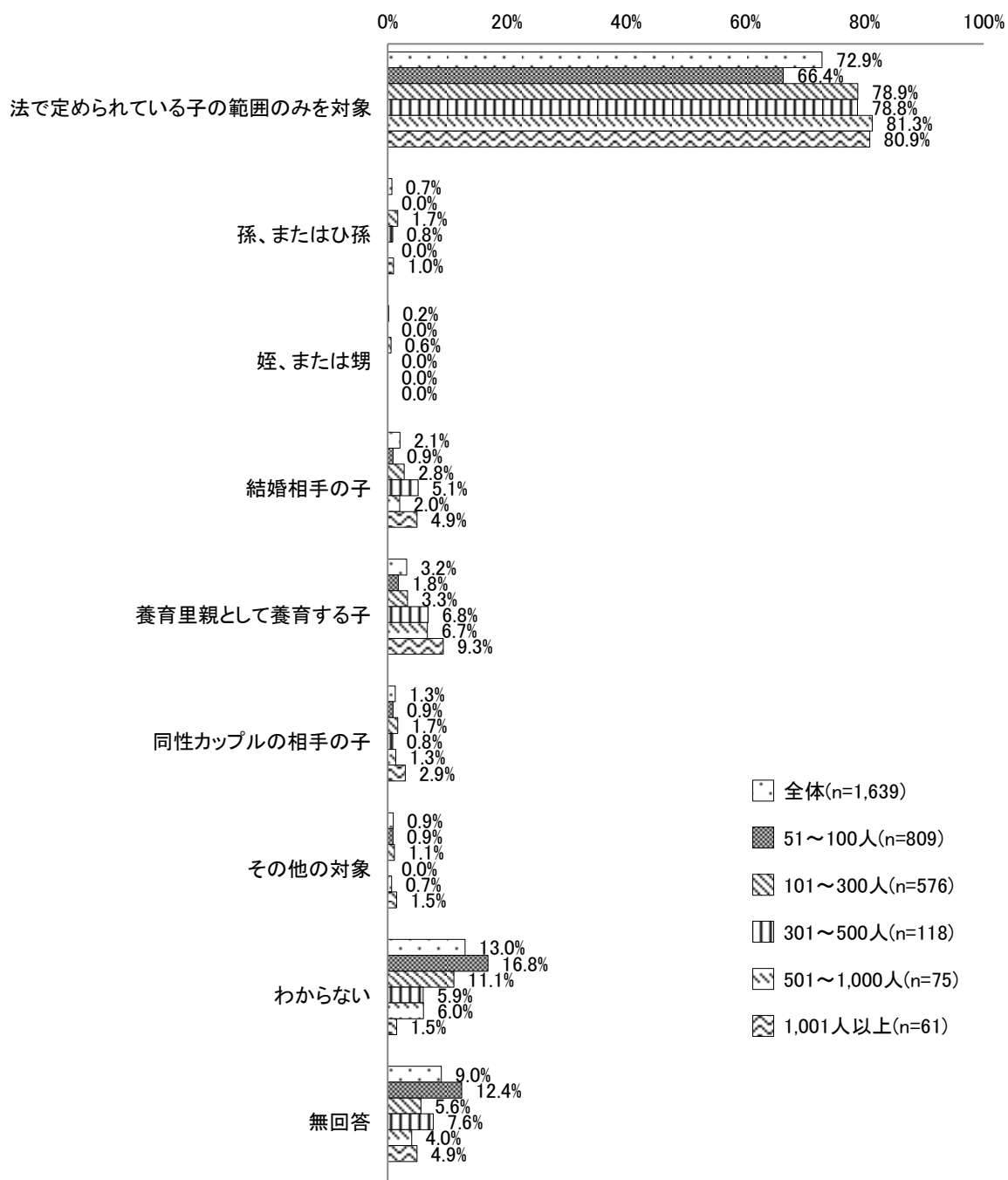


②育児休業の対象となる子の範囲（無期雇用労働者）

無期雇用労働者について、育児休業の対象となる子の範囲をみると、「全体」では、「法で定められている子の範囲のみを対象」が72.9%でもっとも割合が高く、次いで「わからない」が13.0%となっている。

従業員規模別にみると、「1,001人以上」では他に比べて、「養育里親として養育する子」の割合が高い傾向がみられる。また、「51～100人」では他に比べて、「わからない」の割合が高い傾向がみられる。

図表 29 育児休業の対象となる子の範囲（無期雇用労働者）：複数回答（Q8-2）

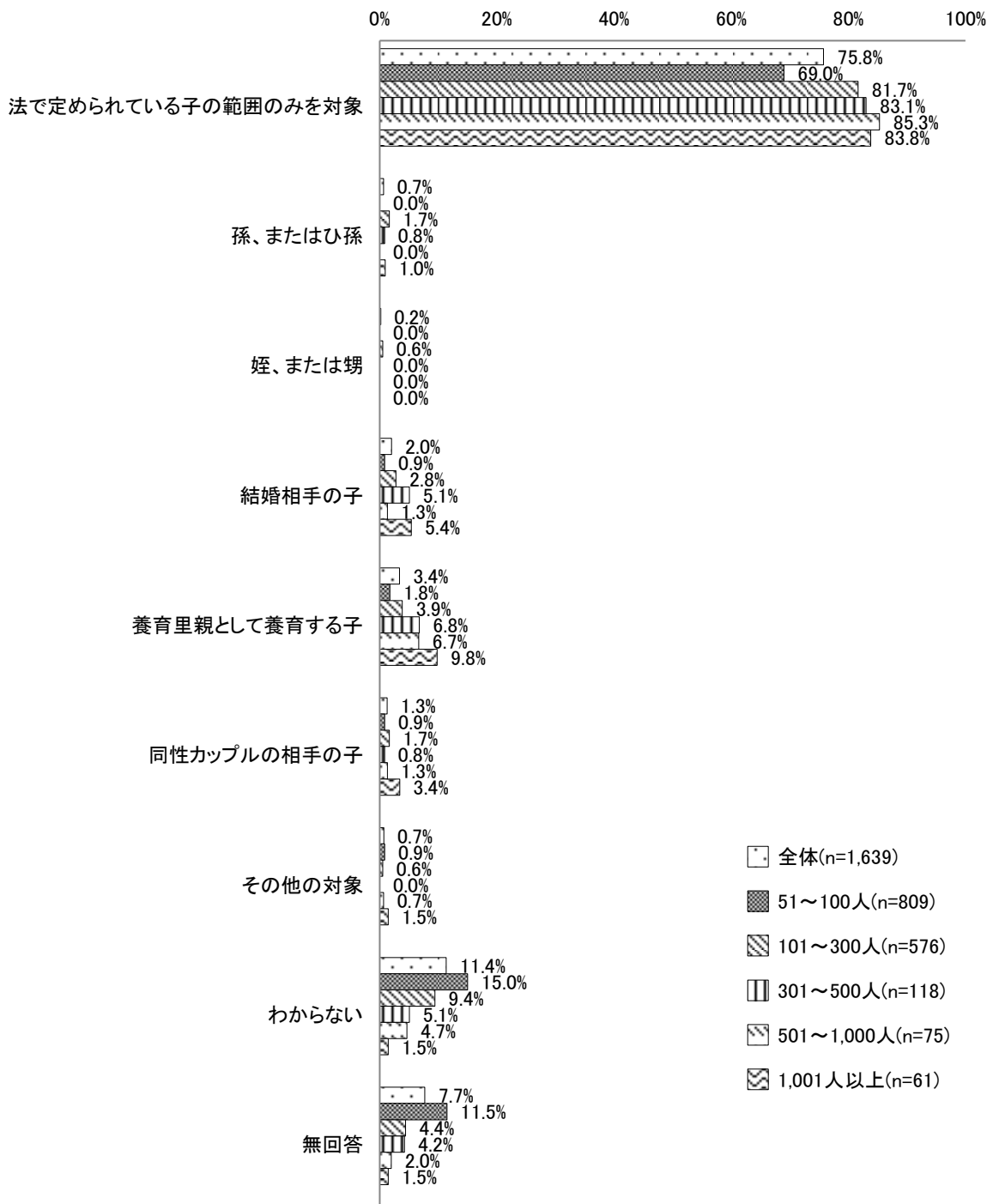


③育児休業の対象となる子の範囲（有期雇用労働者）

有期雇用労働者について、育児休業の対象となる子の範囲をみると、「全体」では、「法で定められている子の範囲のみを対象」が75.8%でもっとも割合が高く、次いで「わからない」が11.4%となっている。

従業員規模別にみると、規模が小さいほど「わからない」の割合が高い傾向がみられる。

図表 30 育児休業の対象となる子の範囲（有期雇用労働者）：複数回答（Q8-3）

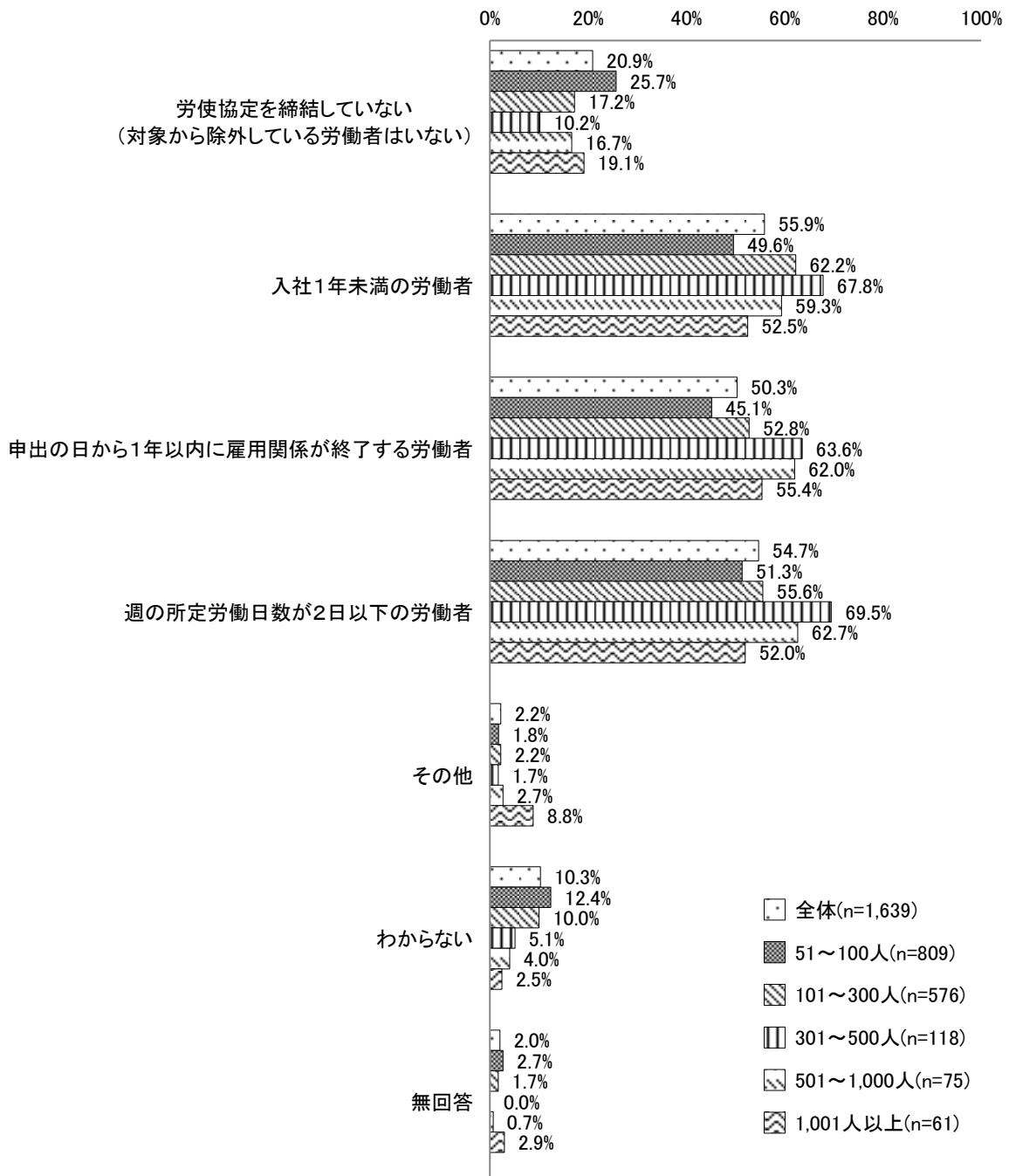


(2) 育児休業の対象から除外している労働者の要件

育児休業の対象から除外している労働者の要件をみると、「全体」では、「入社1年未満の労働者」が55.9%でもっとも割合が高く、次いで「週の所定労働日数が2日以下の労働者」が54.7%となっている。

従業員規模別にみると、「51～100人」では他に比べて、「労使協定を締結していない」の割合が高い傾向がみられる。また、「301～500人」では他に比べて、「労使協定を締結していない」の割合が低く、「入社1年未満の労働者」「申出の日から1年以内に雇用関係が終了する労働者」「週の所定労働日数が2日以下の労働者」の割合が高い傾向がみられる。

図表 31 育児休業の対象から除外している労働者の要件：複数回答（Q9）

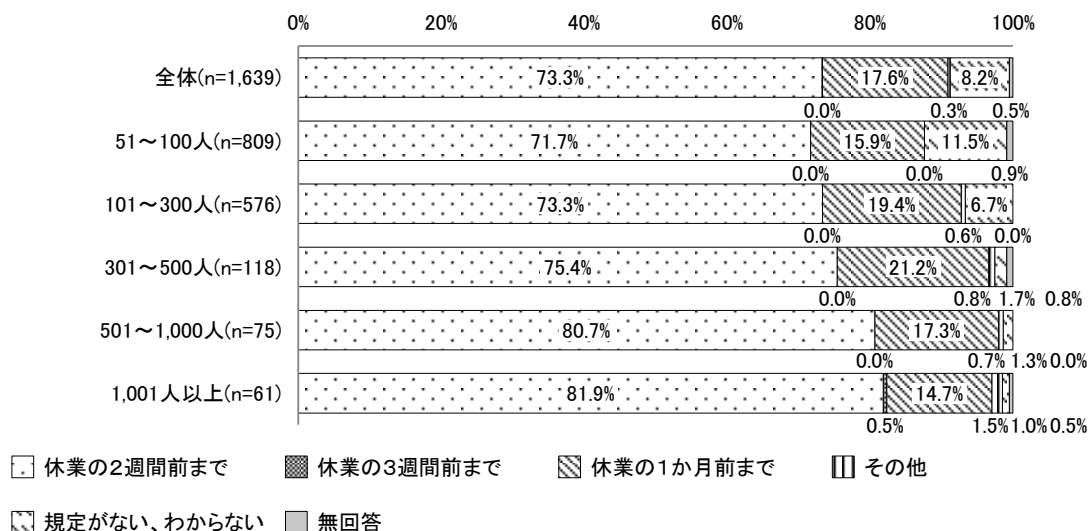


(3) 出生時育児休業（産後パパ育休）取得時の申出期限

出生時育児休業（産後パパ育休）取得時の申出期限をみると、「全体」では、「休業の2週間前まで」が73.3%でもっとも割合が高く、次いで「休業の1か月前まで」が17.6%となっている。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「休業の2週間前まで」の割合が高い傾向がみられる。

図表 32 出生時育児休業（産後パパ育休）取得時の申出期限：単数回答（Q10）

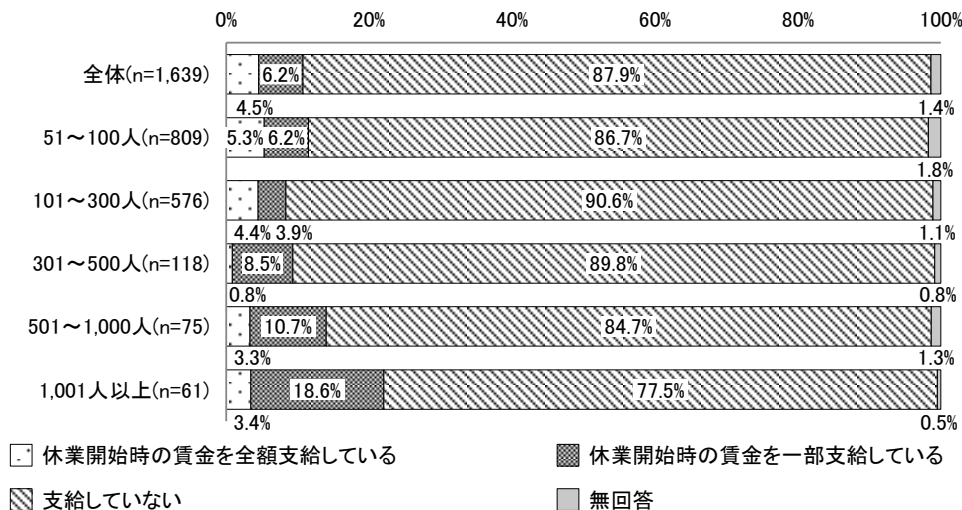


(4) 出生時育児休業（産後パパ育休）を取得した労働者の賃金の取扱い

出生時育児休業（産後パパ育休）を取得した労働者の賃金の取扱いをみると、「全体」では、「支給していない」が87.9%でもっとも割合が高く、次いで「休業開始時の賃金を一部支給している」が6.2%となっている。

従業員規模別にみると、101人以上の企業では、規模が大きいほど賃金を支給している割合（「休業開始時の賃金を全額支給している」「休業開始時の賃金を一部支給している」の合計）が高い傾向がみられる。

図表 33 出生時育児休業（産後パパ育休）を取得した労働者の賃金の取扱い：単数回答（Q11）

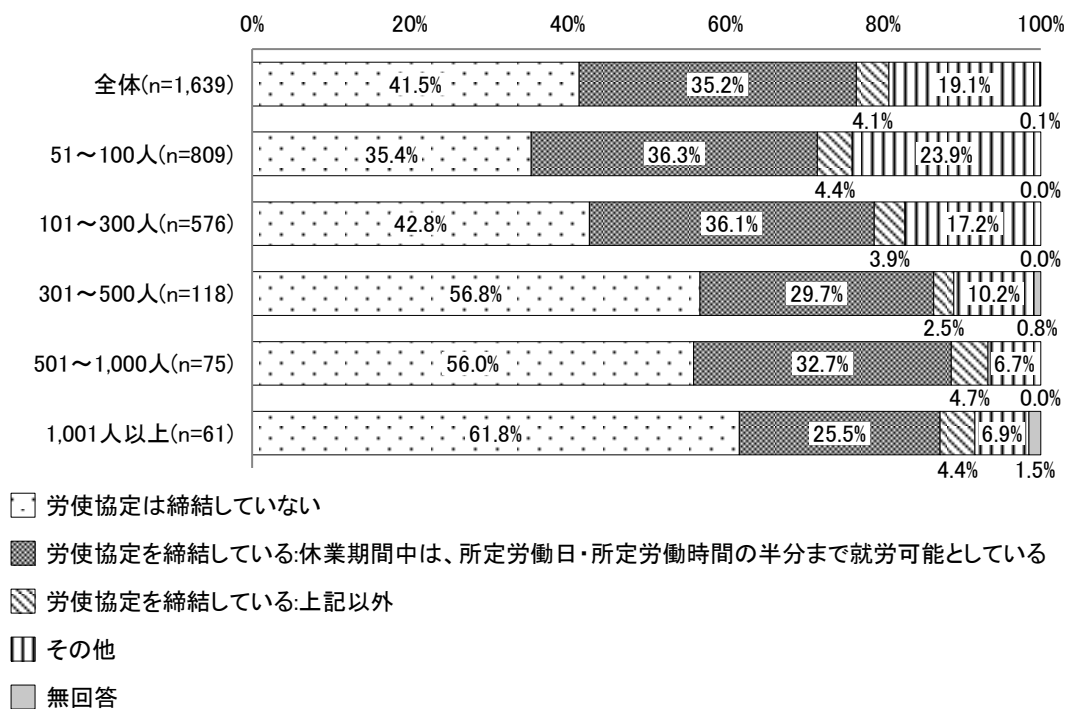


(5) 出生時育児休業（産後パパ育休）取得中の就業に関する労使協定の締結有無・就業可能日の上限

出生時育児休業（産後パパ育休）取得中の就業に関する労使協定を締結しているか、および締結している場合の就業可能日の上限をみると、「全体」では、「労使協定は締結していない」が41.5%でもっとも割合が高く、次いで「労使協定を締結している：休業期間中は、所定労働日・所定労働時間の半分まで就労可能としている」が35.2%となっている。

従業員規模別にみると、301人以上では、「労使協定は締結していない」が過半数を占めている。

図表 34 出生時育児休業（産後パパ育休）取得中の就業に関する
労使協定の締結有無・就業可能日の上限：単数回答（Q12）

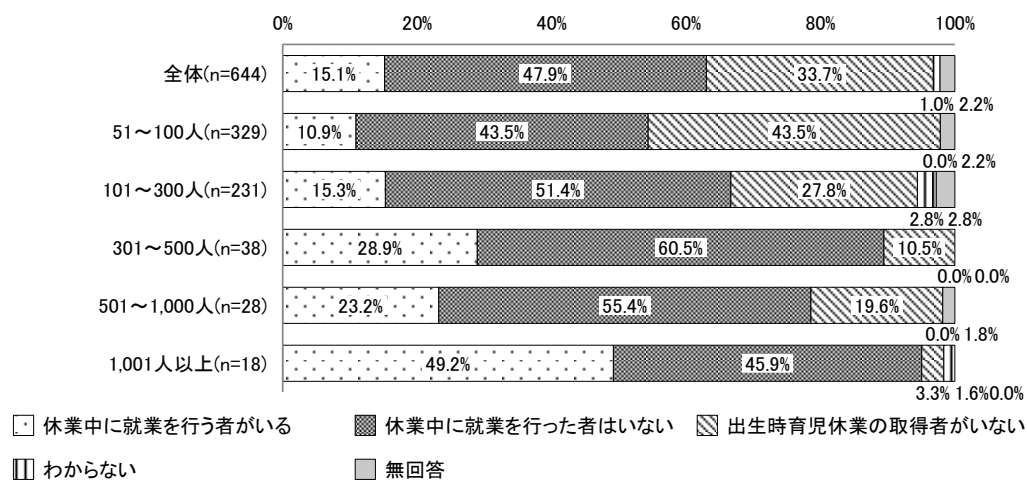


(6) 出生時育児休業（産後パパ育休）取得者のうち、休業中に就業を行った労働者の有無

出生時育児休業（産後パパ育休）取得中の就業に関する労使協定を締結している企業について、休業中に就業を行った労働者の有無をみると、「全体」では、「休業中に就業を行った者はいない」が47.9%でもっとも割合が高く、次いで「出生時育児休業の取得者がいない」が33.7%となっている。

従業員規模別にみると、「51～100人」では他に比べて、「出生時育児休業の取得者がいない」の割合が高い傾向がみられる。

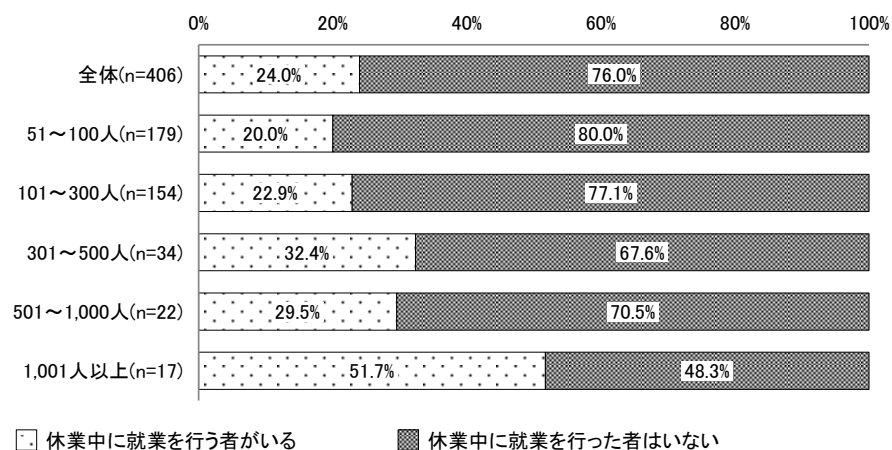
図表 35 出生時育児休業（産後パパ育休）取得者のうち、休業中に就業を行った労働者の有無：単数回答（Q13）



また、「出生時育児休業の取得者がいない」「わからない」と回答した企業、および無回答だった企業を除いた結果は以下のとおりとなっている。「全体」では、「休業中に就業を行う者がいる」が24.0%となっている。

従業員規模別にみると、「1,001人以上」では「休業中に就業を行う者がいる」の割合が約5割であるのに対し、1,000人以下では2割から3割強となっている。

図表 36 【「出生時育児休業の取得者がいない」「わからない」「無回答」を除く】
出生時育児休業（産後パパ育休）取得者のうち、休業中に就業を行った労働者の有無：単数回答（Q13）



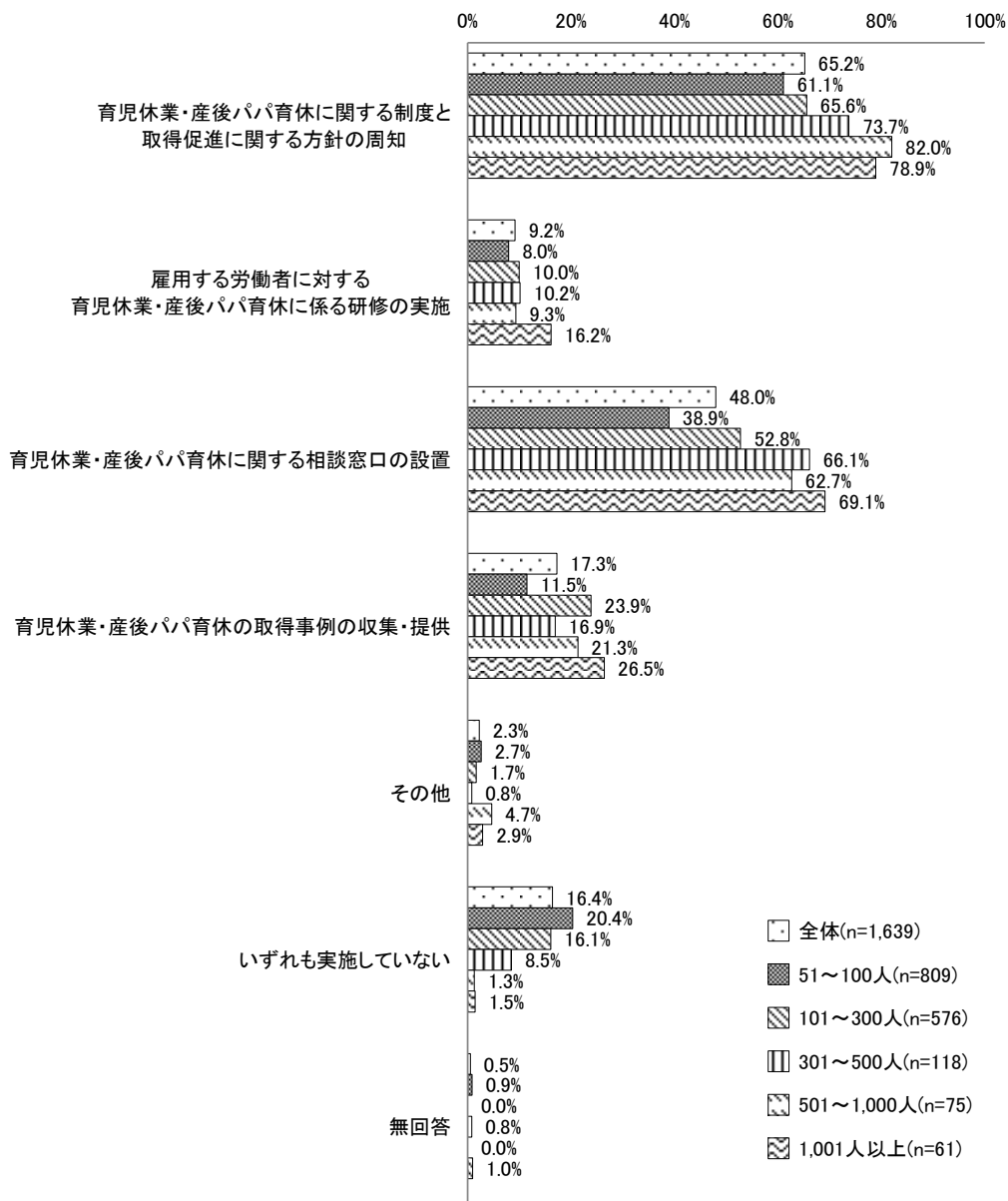
注) 「51～100人」は、ウェイトバック前のサンプルサイズが小さいため、参考値。

(7) 育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）を取得しやすい雇用環境整備の措置の実施状況

育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）を取得しやすい雇用環境整備の措置の実施状況を見ると、「全体」では、「育児休業・産後パパ育休に関する制度と取得促進に関する方針の周知」が65.2%でもっとも割合が高く、次いで「育児休業・産後パパ育休に関する相談窓口の設置」が48.0%となっている。

従業員規模別にみると、「育児休業・産後パパ育休に関する制度と取得促進に関する方針の周知」はいずれも6割以上となっている。一方、「育児休業・産後パパ育休に関する相談窓口の設置」は「51～100人」では38.9%と半数に満たないのに対し、101人以上では5割強から7割弱と、取組状況に開きが見られる。

図表 37 育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）を取得しやすい雇用環境整備の措置の実施状況：複数回答（Q14）

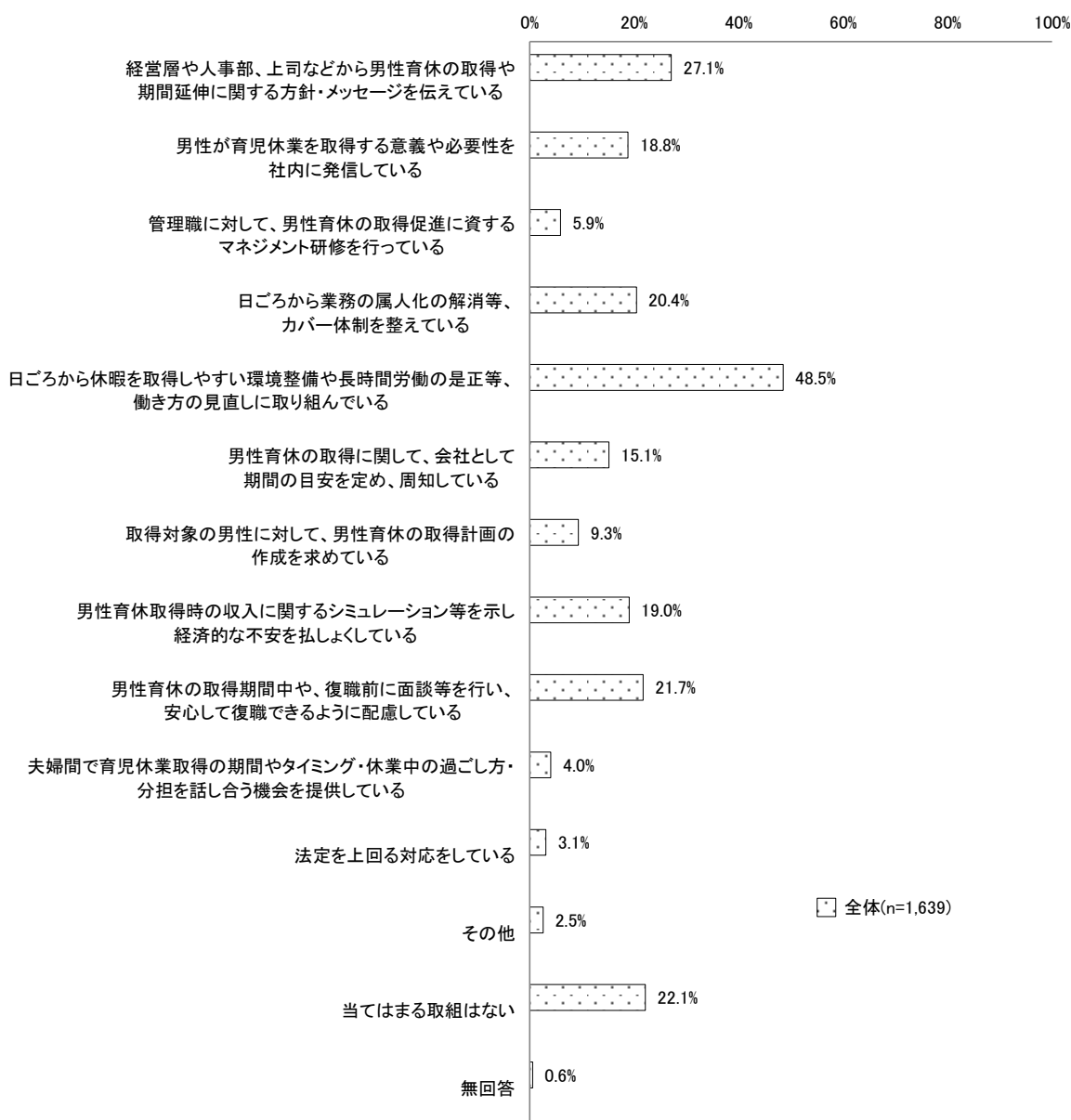


(8) 男性の育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）の取得期間の延伸に向けた取組

男性の育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）の取得期間の延伸に向けた取組をみると、「全体」では、「日ごろから休暇を取得しやすい環境整備や長時間労働の是正等、働き方の見直しに取り組んでいる」が48.5%でもっとも割合が高く、次いで「経営層や人事部、上司などから男性育休の取得や期間延伸に関する方針・メッセージを伝えている」が27.1%となっている。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「男性が育児休業を取得する意義や必要性を社内に発信している」「日ごろから休暇を取得しやすい環境整備や長時間労働の是正等、働き方の見直しに取り組んでいる」「法定を上回る対応をしている」の割合が高い傾向がみられる。

図表 38 男性の育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）の取得期間の延伸に向けた取組
：複数回答（Q15）



注) 従業員規模別の結果は、次頁の数値表を参照。

<数値表>

	合計	Q15 男性の育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）の取得期間の延伸に向けた取組							
		経営層や人事部、上司などから男性育休の取得や期間延伸に関する方針・メッセージを伝えている	男性が育児休業を取得する意義や必要性を社内に発信している	管理職に対して、男性育休の取得促進に資するマネジメント研修を行っている	日ごろから業務の属人化の解消等、カバー体制を整えている	日ごろから休暇を取得しやすい環境整備や長時間労働の是正等、働き方の見直しに取り組んでいる	男性育休の取得に関して、会社として期間の目安を定め、周知している	取得対象の男性に対して、男性育休の取得計画の作成を求めている	
全体	1,639	27.1	18.8	5.9	20.4	48.5	15.1	9.3	
51～100人	809	24.8	14.2	2.7	21.2	41.6	15.0	10.6	
101～300人	576	28.9	21.1	6.1	19.4	53.9	16.1	7.8	
301～500人	118	24.6	25.4	14.4	17.8	54.2	12.7	11.0	
501～1,000人	75	35.3	28.0	12.7	22.7	60.0	13.3	6.7	
1,001人以上	61	35.3	34.3	22.1	21.1	64.2	13.7	6.4	

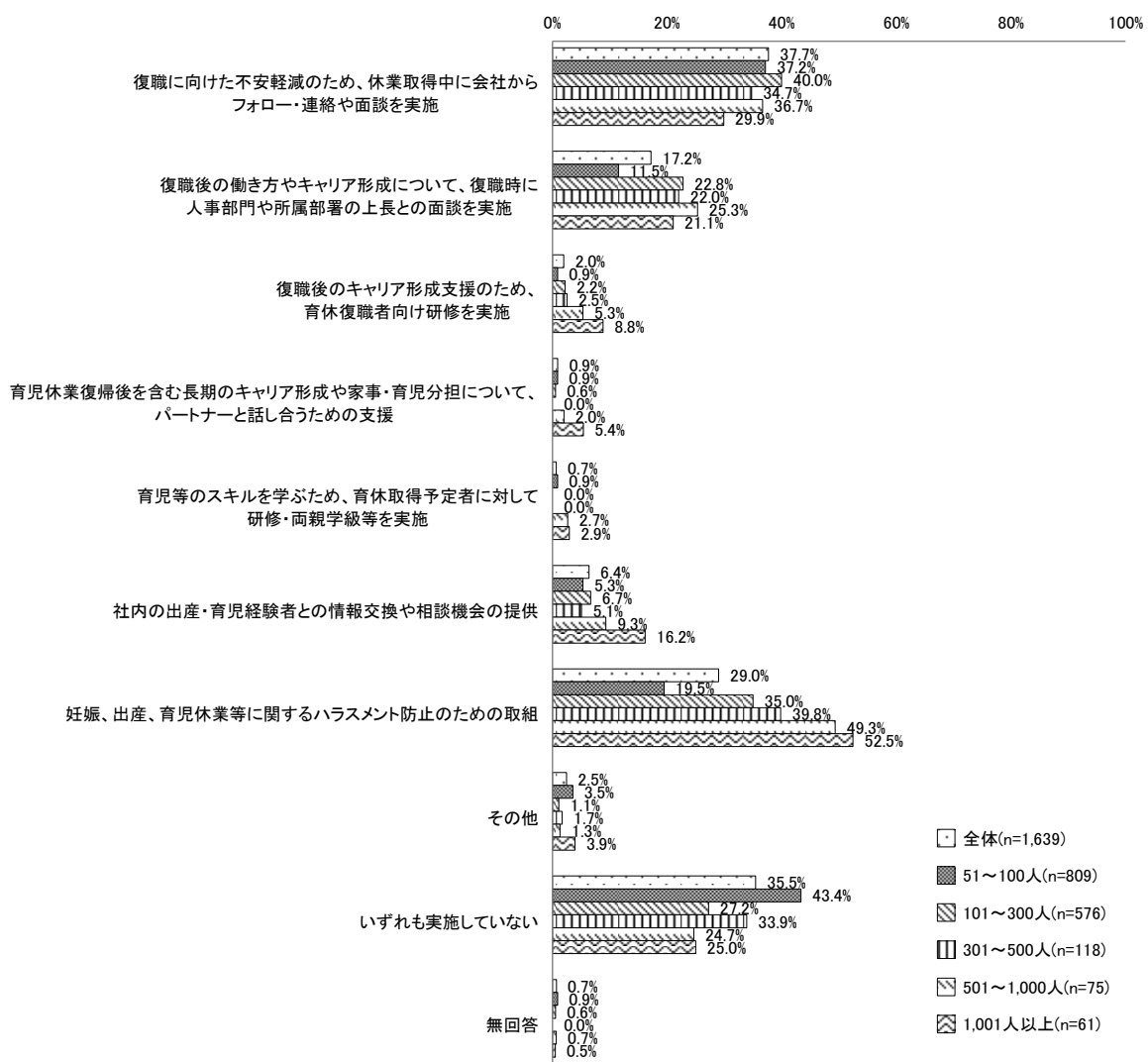
	合計	男性育休取得時の収入に関するシミュレーション等を示し経済的な不安を払しょくしている	男性育休の取得期間中や、復職前に面談等を行い、安心して復職できるように配慮している	夫婦間で育児休業取得の期間やタイミング・休業中の過ごし方・分担を話し合う機会を提供している	法定を上回る対応をしている	その他	当てはまる取組はない	無回答
全体	1,639	19.0	21.7	4.0	3.1	2.5	22.1	0.6
51～100人	809	13.3	20.4	5.3	0.9	1.8	28.3	0.0
101～300人	576	22.2	22.2	2.2	2.8	3.3	17.8	1.1
301～500人	118	36.4	26.3	4.2	5.9	3.4	12.7	0.8
501～1,000人	75	25.3	24.7	3.3	9.3	1.3	12.0	2.0
1,001人以上	61	23.0	22.1	4.4	22.1	4.9	11.3	0.5

(9) 育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）を取得した労働者に向けた支援

育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）を取得した労働者に向けた支援をみると、「全体」では、「復職に向けた不安軽減のため、休業取得中に会社からフォロー・連絡や面談を実施」が37.7%でもっとも割合が高く、次いで「いずれも実施していない」が35.5%となっている。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「復職後のキャリア形成支援のため、育休復職者向け研修を実施」「妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント防止のための取組」の割合が高い傾向がみられる。また、「51～100人」では他に比べて、「いずれも実施していない」の割合が高い傾向がみられる。

図表 39 育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）を取得した労働者に向けた支援
：複数回答（Q16）



2-4. 子の看護等休暇

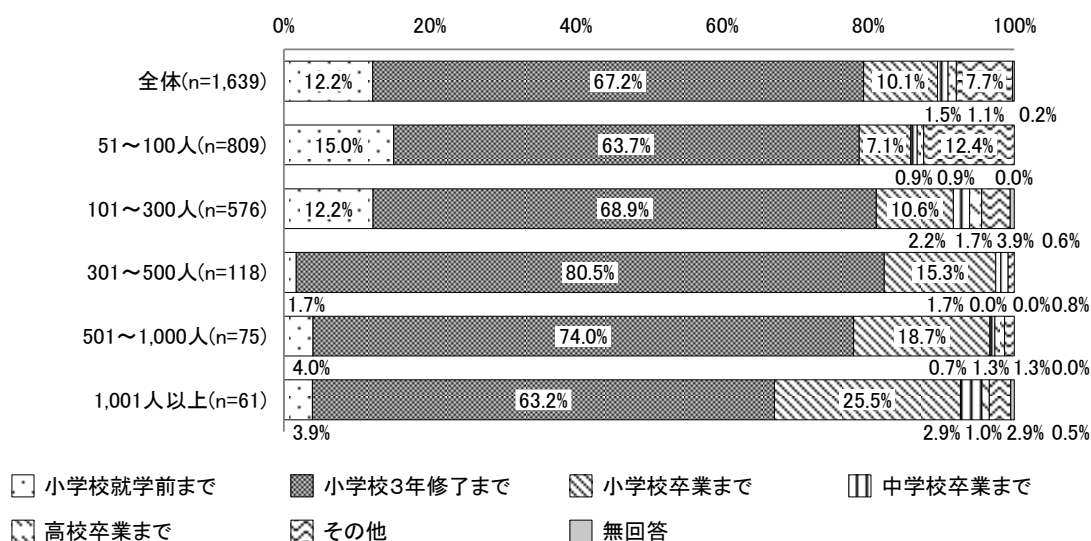
(1) 子の看護等休暇の対象となる子の年齢

① 子の看護等休暇の対象となる子の年齢（正規労働者）

正規労働者について、子の看護等休暇の対象となる子の年齢をみると、「全体」では、「小学校3年修了まで」が67.2%でもっとも割合が高く、次いで「小学校就学前まで」が12.2%となっている。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「小学校卒業まで」の割合が高い傾向がみられる。

図表 40 子の看護等休暇の対象となる子の年齢（正規労働者）：単数回答（Q17-1）

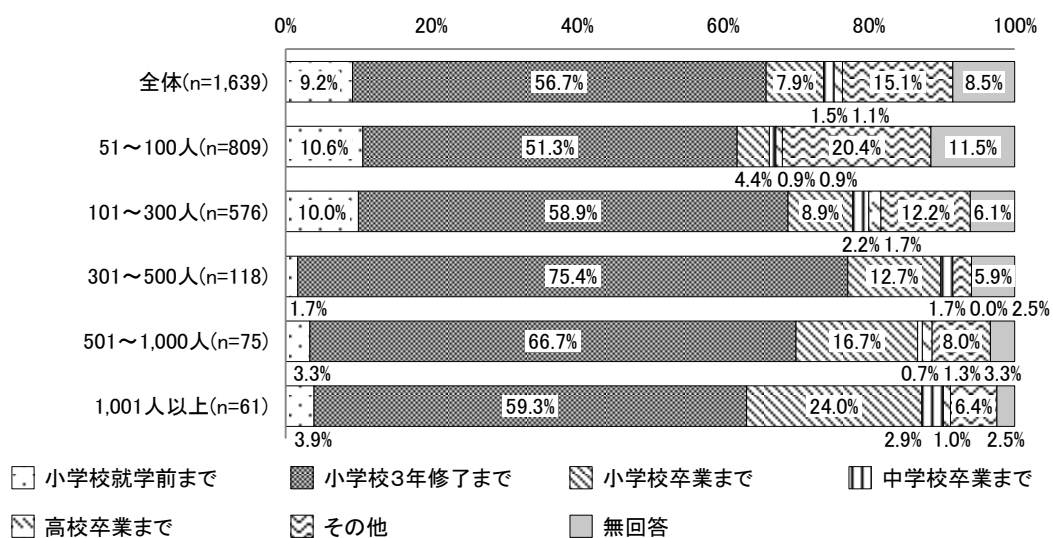


② 子の看護等休暇の対象となる子の年齢（無期雇用労働者）

無期雇用労働者について、子の看護等休暇の対象となる子の年齢をみると、「全体」では、「小学校3年修了まで」が56.7%でもっとも割合が高く、次いで「その他」が15.1%となっている。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「小学校卒業まで」の割合が高い傾向がみられる。

図表 41 子の看護等休暇の対象となる子の年齢（無期雇用労働者）：単数回答（Q17-2）

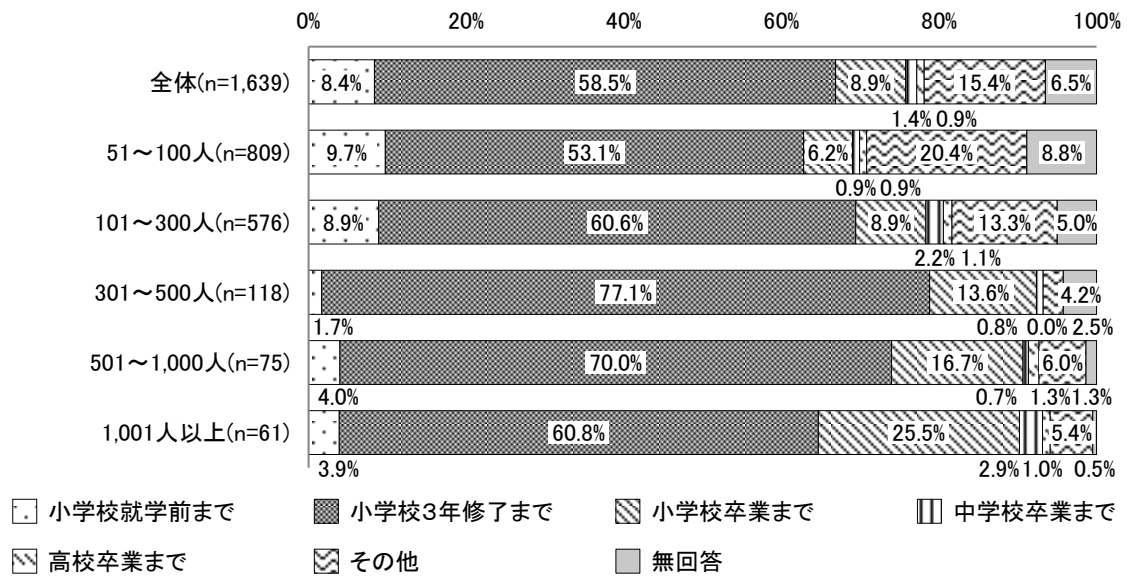


③子の看護等休暇対象となる子の年齢（有期雇用労働者）

有期雇用労働者について、子の看護等休暇の対象となる子の年齢をみると、「全体」では、「小学校3年修了まで」が58.5%でもっとも割合が高く、次いで「その他」が15.4%となっている。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「小学校卒業まで」の割合が高い傾向がみられる。

図表 42 子の看護等休暇の対象となる子の年齢（有期雇用労働者）：単数回答（Q17-3）

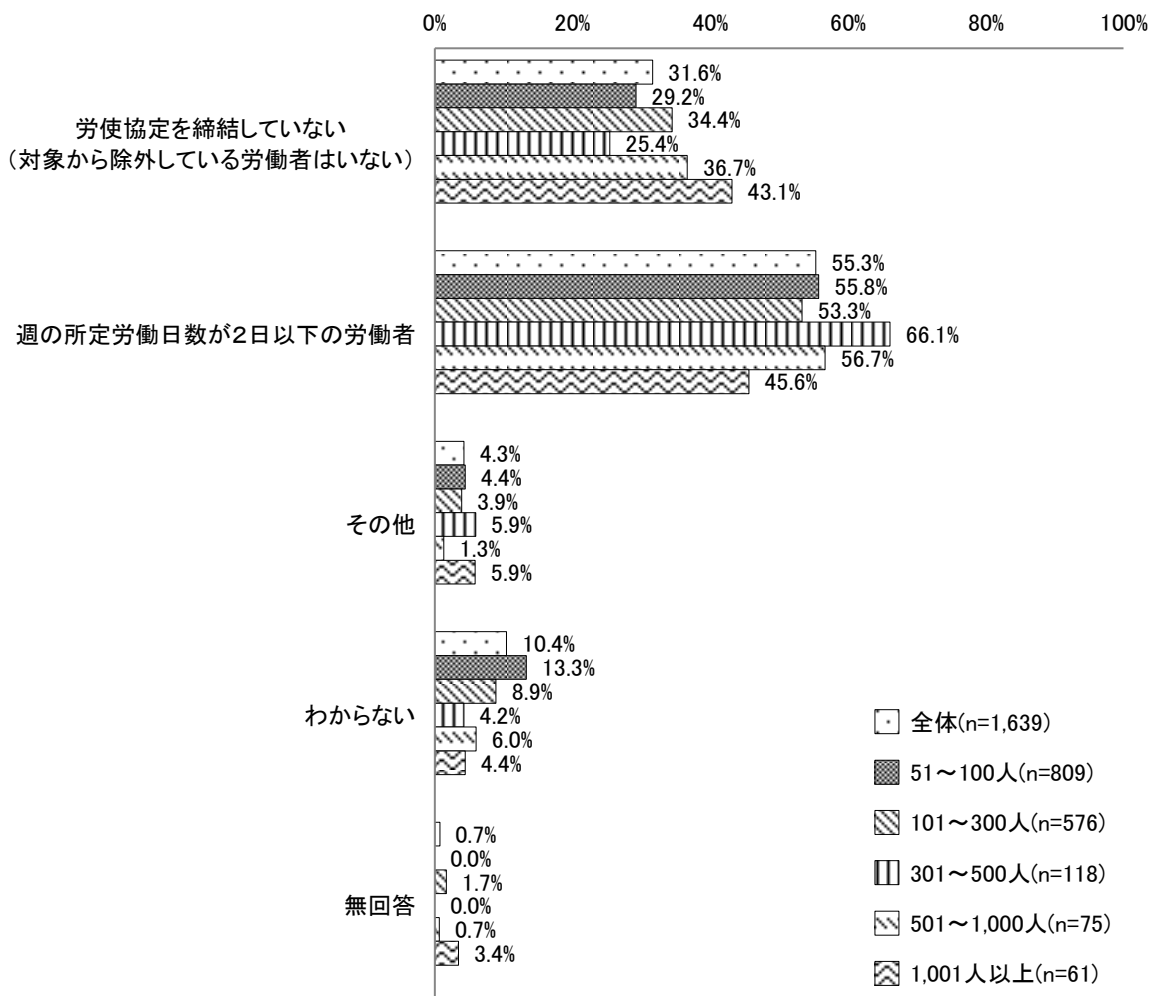


(2) 労使協定の締結により子の看護等休暇の対象から除外している労働者の要件

労使協定の締結により子の看護等休暇の対象から除外している労働者の要件をみると、「全体」では、「週の所定労働日数が2日以下の労働者」が55.3%でもっとも割合が高く、次いで「労使協定を締結していない」が31.6%となっている。

従業員規模別にみると、「301～500人」では他に比べて、「週の所定労働日数が2日以下の労働者」の割合が高い傾向がみられる。

図表 43 労使協定の締結により子の看護等休暇の対象から除外している労働者の要件
：複数回答 (Q18)



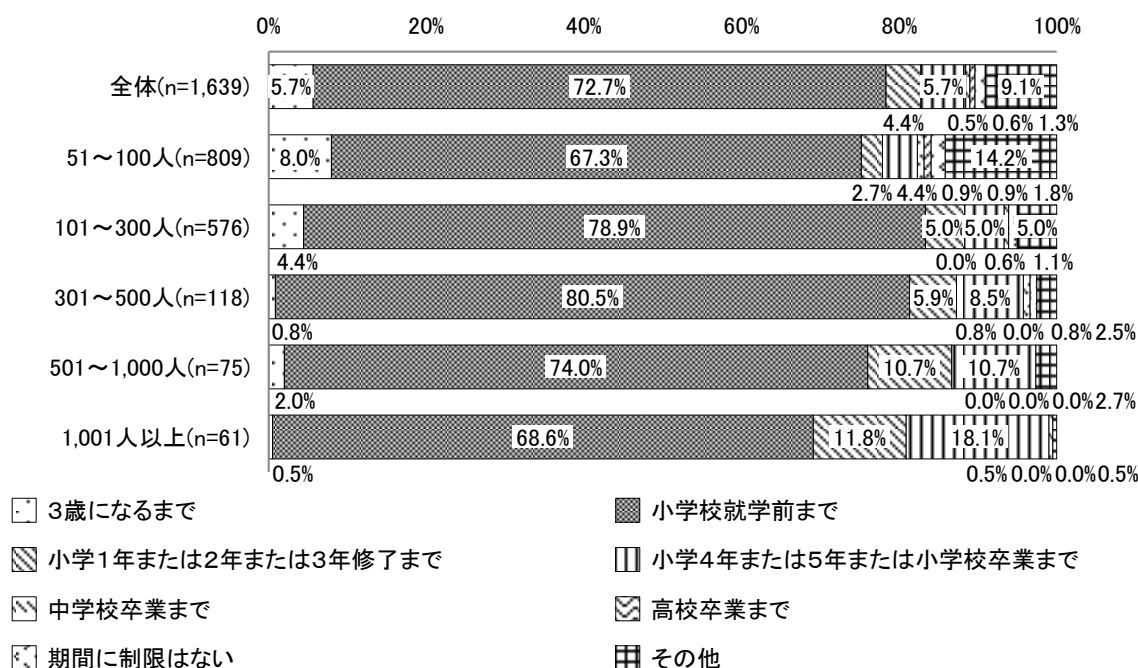
2-5. 所定外労働の制限

(1) 正規労働者について、所定外労働の制限（残業免除）の対象となる子の年齢

正規労働者について、所定外労働の制限（残業免除）の対象となる子の年齢をみると、「全体」では、「小学校就学前まで」が72.7%でもっとも割合が高く、次いで「その他」が9.1%となっている。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「小学1年または2年または3年修了まで」「小学4年または5年または小学校卒業まで」の割合が高い傾向がみられる。

図表 44 正規労働者について、所定外労働の制限（残業免除）の対象となる子の年齢：単数回答 (Q19)



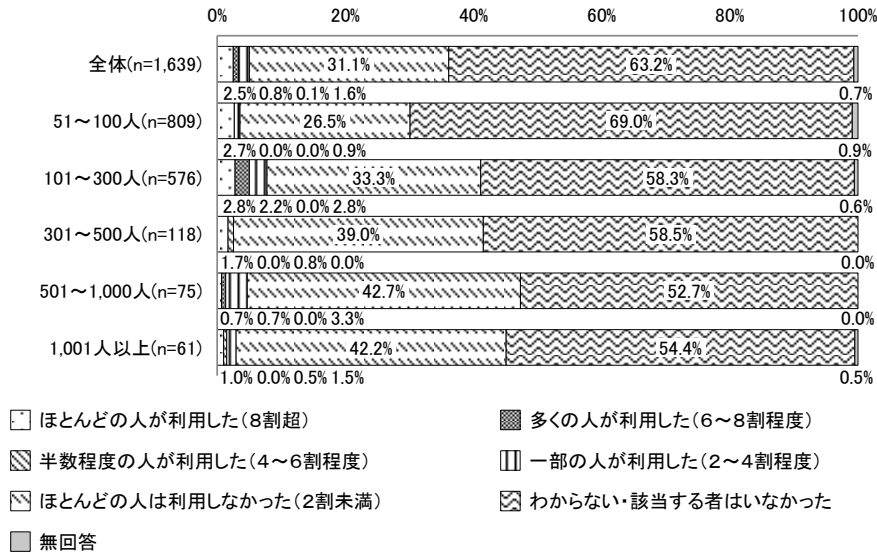
(2) 過去1年間の所定外労働の制限(残業免除)の利用割合

①過去1年間の所定外労働の制限(残業免除)の利用割合(男性正規労働者)

男性正規労働者について、過去1年間の所定外労働の制限(残業免除)の利用割合をみると、「全体」では、「わからない・該当する者はいなかった」が63.2%でもっとも割合が高く、次いで「ほとんどの人は利用しなかった(2割未満)」が31.1%となっている。

従業員規模別にみると、301人以上では、「ほとんどの人は利用しなかった(2割未満)」の割合が高い傾向がみられる。

図表 45 過去1年間の所定外労働の制限(残業免除)の利用割合(男性正規労働者):単数回答(Q20-1)

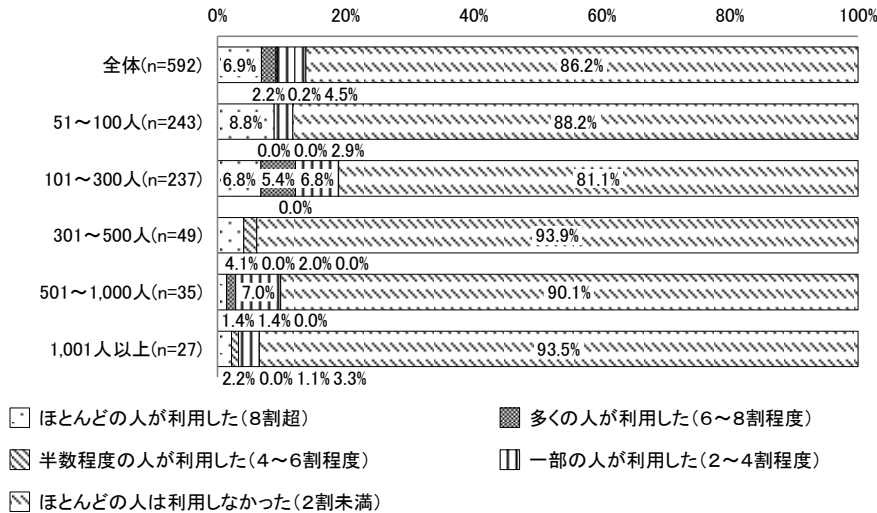


また、「わからない・該当する者はいなかった」と回答した企業、および無回答だった企業を除いた結果は以下のとおりとなっている。「全体」では、「ほとんどの人は利用しなかった(2割未満)」が86.2%でもっとも割合が高くなっている。

従業員規模別にみると、「101~300人」では、2割以上の人が利用した割合(「ほとんどの人が利用した(8割超)」「多くの人が利用した(6~8割程度)」「半数以上の人が利用した(4~6割程度)」「一部の人が利用した(2~4割程度)」の合計)が高い傾向がみられる。

図表 46 【「わからない・該当する者はいなかった」「無回答」を除く】

過去1年間の所定外労働の制限(残業免除)の利用割合(男性正規労働者):単数回答(Q20-1)

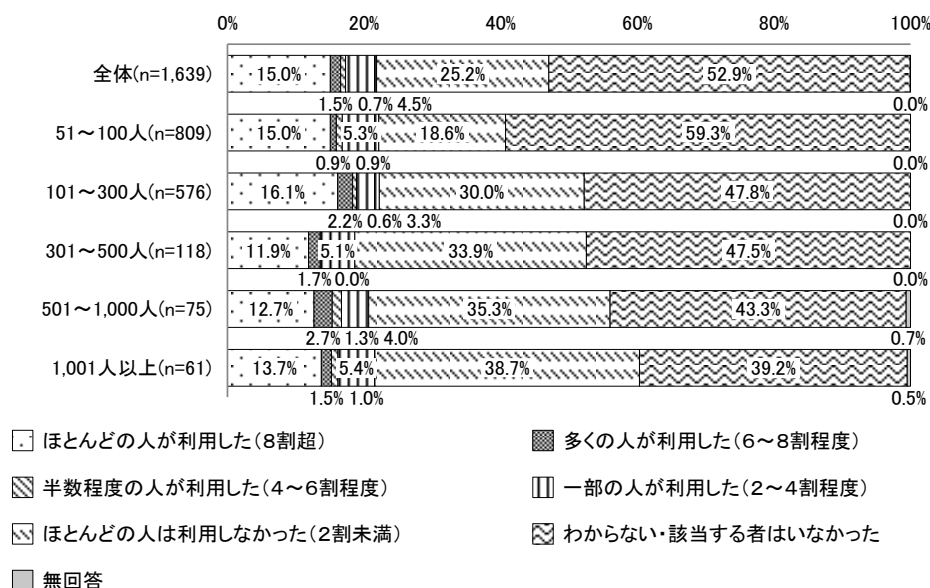


②過去1年間の所定外労働の制限（残業免除）の利用割合（女性正規労働者）

女性正規労働者について、過去1年間の所定外労働の制限（残業免除）の利用割合をみると、「全体」では、「わからない・該当する者はいなかった」が52.9%でもっとも割合が高く、次いで「ほとんどの人は利用しなかった（2割未満）」が25.2%となっている。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「ほとんどの人は利用しなかった（2割未満）」の割合が高い傾向がみられる。

図表 47 過去1年間の所定外労働の制限（残業免除）の利用割合（女性正規労働者）：単数回答（Q20-2）

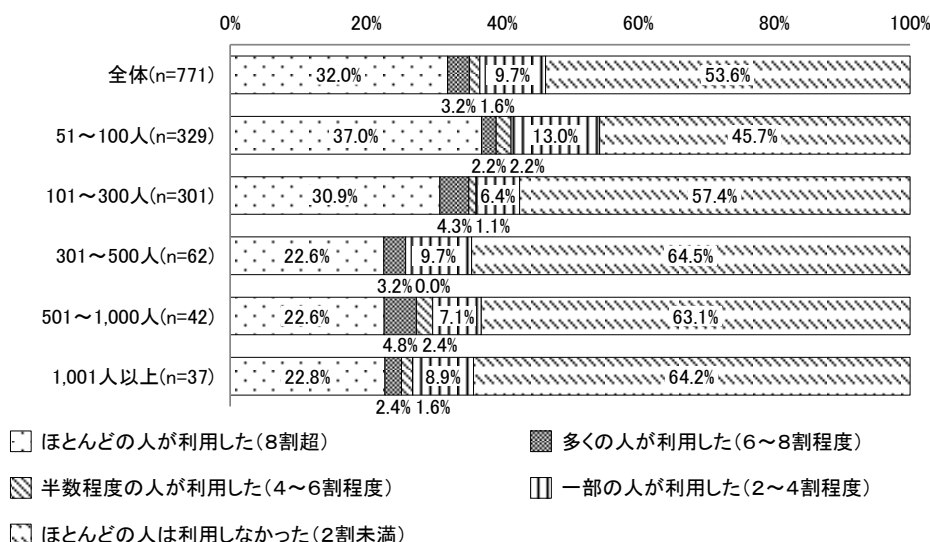


また、「わからない・該当する者はいなかった」と回答した企業、および無回答だった企業を除いた結果は以下のとおりとなっている。「全体」では、「ほとんどの人は利用しなかった（2割未満）」が53.6%でもっとも割合が高くなっている。

従業員規模別にみると、300人以下では他に比べて、「ほとんどの人が利用した（8割超）」の割合が高い傾向がみられる。

図表 48 【「わからない・該当する者はいなかった」「無回答」を除く】

過去1年間の所定外労働の制限（残業免除）の利用割合（女性正規労働者）：単数回答（Q20-2）



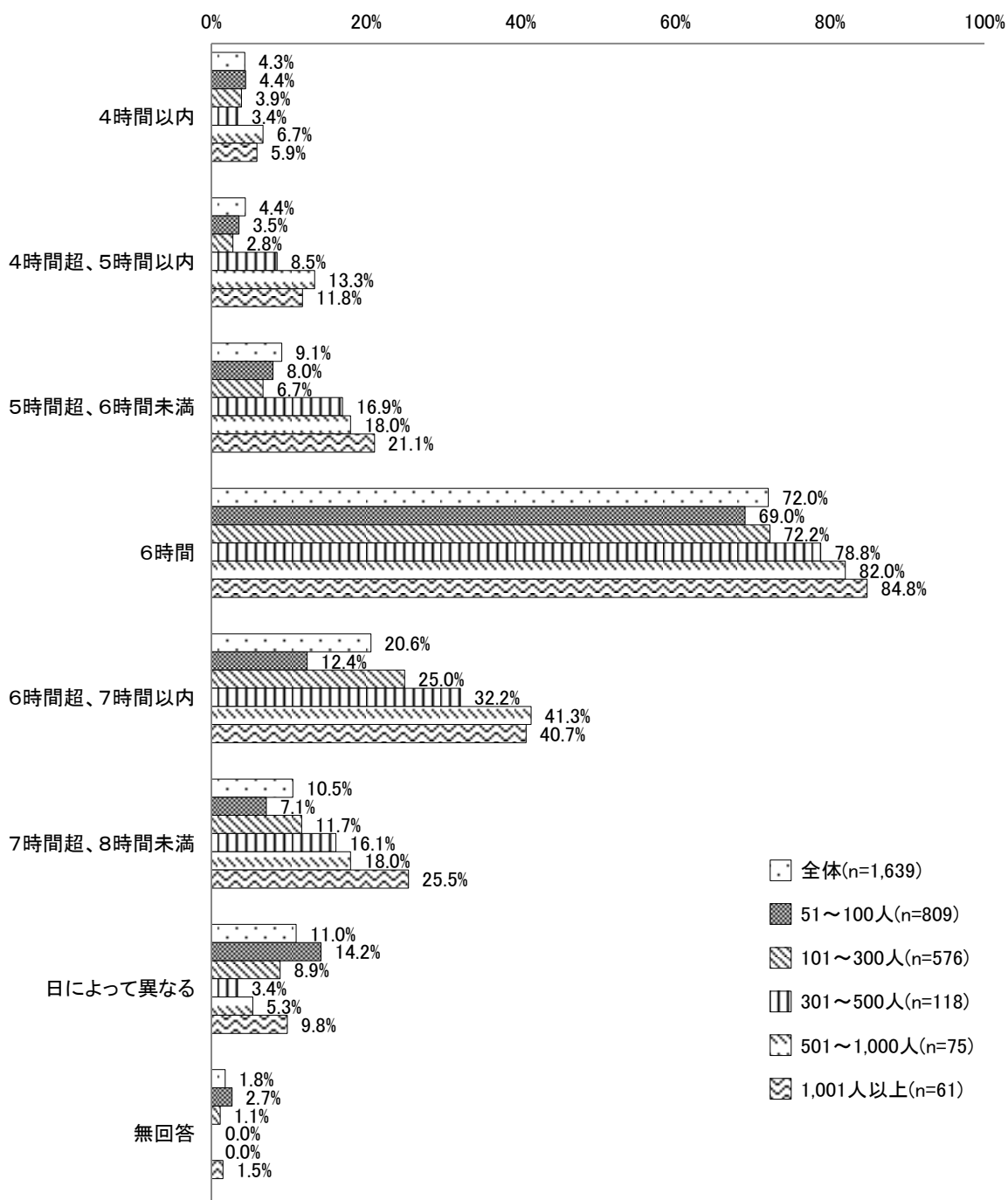
2-6. 短時間勤務制度

(1) 短時間勤務制度を利用する正規労働者の1日の勤務時間

短時間勤務制度を利用する正規労働者の1日の勤務時間をみると、「全体」では、「6時間」が72.0%でもっとも割合が高く、次いで「6時間超、7時間以内」が20.6%となっている。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「6時間」「7時間超、8時間未満」の割合が高い傾向がみられる。

図表 49 短時間勤務制度を利用する正規労働者の1日の勤務時間：複数回答（Q21）



注) 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、「6時間」を選択するように求めた。

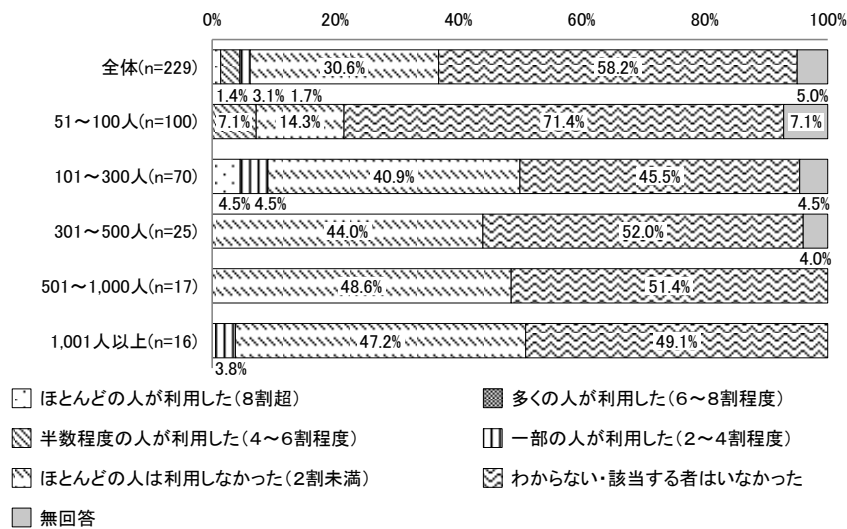
(2) 短時間勤務制度の利用割合

短時間勤務制度について、制度の利用対象者における利用割合を尋ねた。

①短時間勤務制度（6時間未満）の利用割合（男性正規労働者）

1日の所定労働時間を「4時間以内」「4時間超、5時間以内」「5時間超、6時間未満」のいずれかとする短時間勤務制度を導入している企業について、男性正規労働者における短時間勤務制度の利用割合をみると、「全体」では、「わからない・該当する者はいなかった」が58.2%でもっとも割合が高く、次いで「ほとんどの人は利用しなかった(2割未満)」が30.6%となっている。

図表 50 短時間勤務制度（6時間未満）の利用割合（男性正規労働者）：単数回答（Q22-1-1）



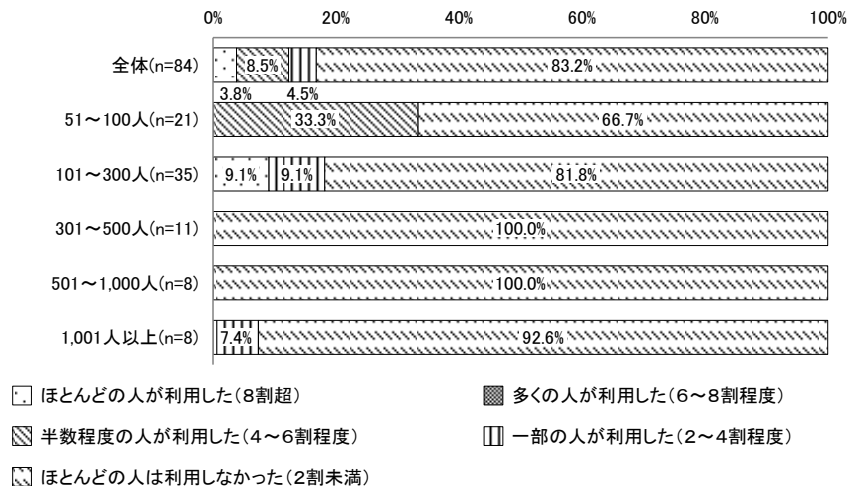
注) グラフ中では、割合が0.0%のものについて表示を省略している。

注) 「51~100人」「101~300人」「301~500人」は、ウェイトバック前のサンプルサイズが小さいため、参考値。

また、「わからない・該当する者はいなかった」と回答した企業、および無回答だった企業を除いた結果は以下のとおりとなっている。「全体」では、「ほとんどの人は利用しなかった(2割未満)」が83.2%でもっとも割合が高くなっている。

図表 51 【「わからない・該当する者はいなかった」「無回答」を除く】

短時間勤務制度（6時間未満）の利用割合（男性正規労働者）：単数回答（Q22-1-1）

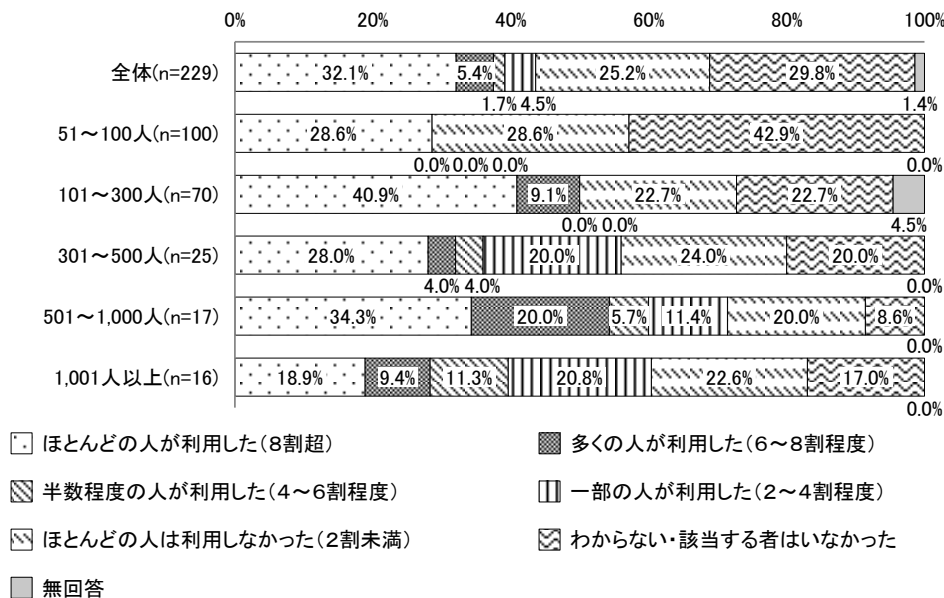


注) ウェイトバック前のサンプルサイズが小さいため、従業員規模別の結果は参考値。

②短時間勤務制度（6時間未満）の利用割合（女性正規労働者）

1日の所定労働時間を「4時間以内」「4時間超、5時間以内」「5時間超、6時間未満」のいずれかとする短時間勤務制度を導入している企業について、女性正規労働者における短時間勤務制度の利用割合をみると、「全体」では、「ほとんどの人が利用した（8割超）」が32.1%でもっとも割合が高く、次いで「わからない・該当する者はいなかった」が29.8%となっている。

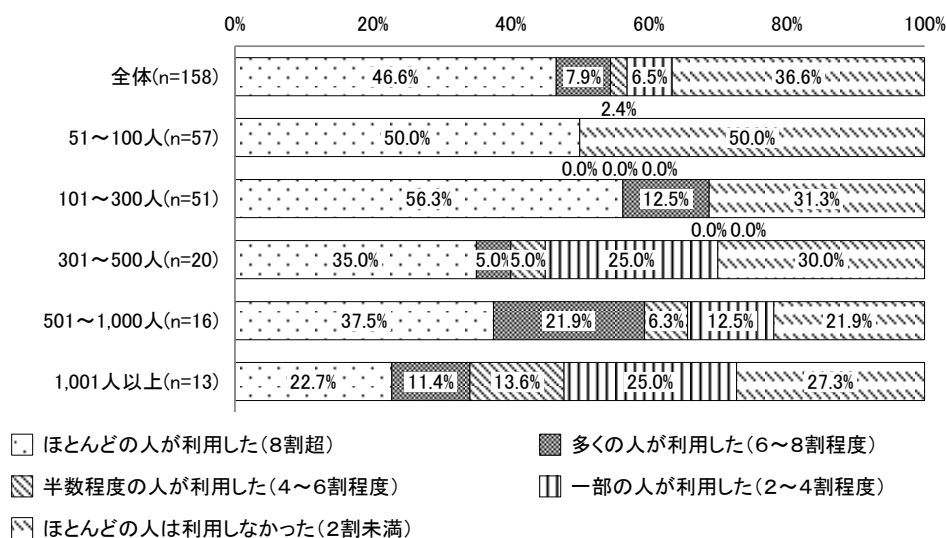
図表 52 短時間勤務制度（6時間未満）の利用割合（女性正規労働者）：単数回答（Q22-1-2）



注) 「51~100人」「101~300人」「301~500人」は、ウェイトバック前のサンプルサイズが小さいため、参考値。

また、「わからない・該当する者はいなかった」と回答した企業、および無回答だった企業を除いた結果は以下のとおりとなっている。「全体」では、「ほとんどの人が利用した（8割超）」が46.6%でもっとも割合が高くなっている。

図表 53 【「わからない・該当する者はいなかった」「無回答」を除く】
短時間勤務制度（6時間未満）の利用割合（女性正規労働者）：単数回答（Q22-1-2）



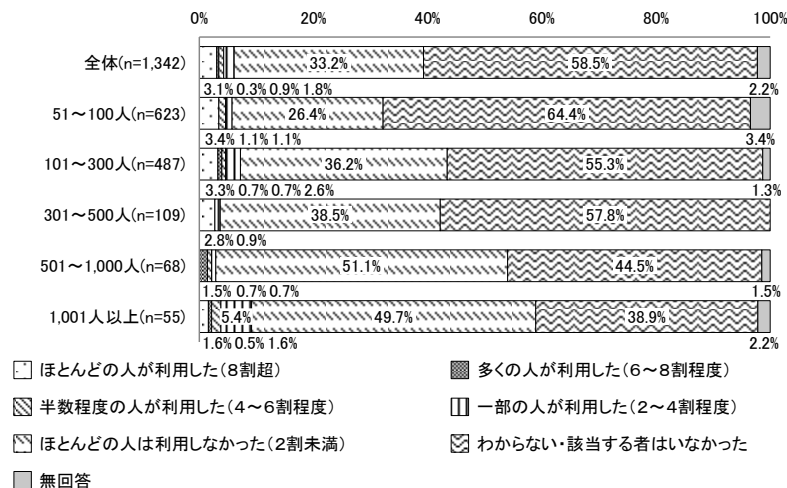
注) 「51~100人」「101~300人」「301~500人」は、ウェイトバック前のサンプルサイズが小さいため、参考値。

③短時間勤務制度（6時間以上）の利用割合（男性正規労働者）

1日の所定労働時間を「6時間」「6時間超、7時間以内」「7時間超、8時間未満」のいずれかとする短時間勤務制度を導入している企業について、男性正規労働者における短時間勤務制度の利用割合をみると、「全体」では、「わからない・該当する者はいなかった」が58.5%でもっとも割合が高く、次いで「ほとんどの人は利用しなかった（2割未満）」が33.2%となっている。

従業員規模別にみると、501人以上では他に比べて、「ほとんどの人は利用しなかった（2割未満）」の割合が高い傾向がみられる。

図表 54 短時間勤務制度（6時間以上）の利用割合（男性正規労働者）：単数回答（Q22-2-1）



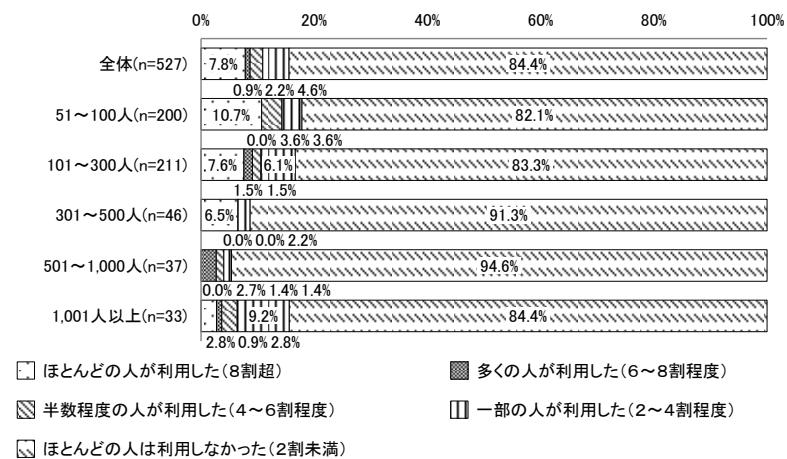
注) グラフ中では、割合が0.0%のものについて表示を省略している。

また、「わからない・該当する者はいなかった」と回答した企業、および無回答だった企業を除いた結果は以下のとおりとなっている。「全体」では、「ほとんどの人は利用しなかった（2割未満）」が84.4%でもっとも割合が高くなっている。

従業員規模別にみると、「301~500人」「501~1,000人」では他に比べて、「ほとんどの人は利用しなかった（2割未満）」の割合が高い傾向がみられる。

図表 55 【「わからない・該当する者はいなかった」「無回答」を除く】

短時間勤務制度（6時間以上）の利用割合（男性正規労働者）：単数回答（Q22-2-1）



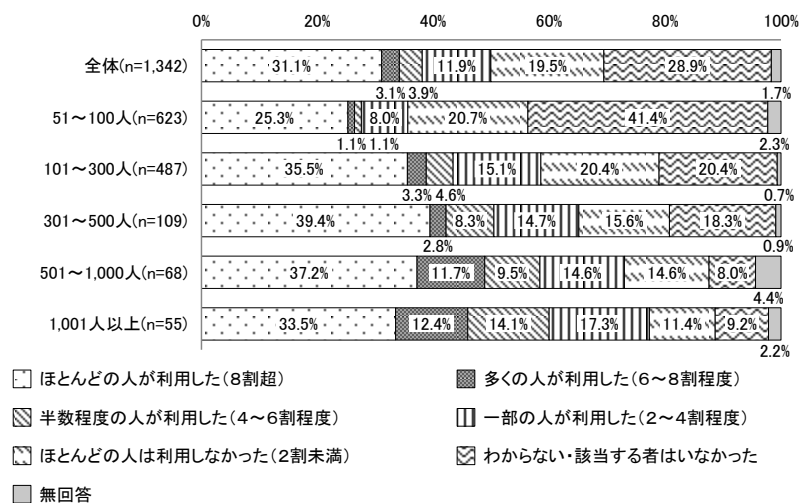
注) 「51~100人」は、ウェイトバック前のサンプルサイズが小さいため、参考値。

④短時間勤務制度（6時間以上）の利用割合（女性正規労働者）

1日の所定労働時間を「6時間」「6時間超、7時間以内」「7時間超、8時間未満」のいずれかとする短時間勤務制度を導入している企業について、女性正規労働者における短時間勤務制度の利用割合をみると、「全体」では、「ほとんどの人が利用した（8割超）」が31.1%でもっとも割合が高く、次いで「わからない・該当する者はいなかった」が28.9%となっている。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「ほとんどの人は利用しなかった（2割未満）」の割合が低い傾向がみられる。

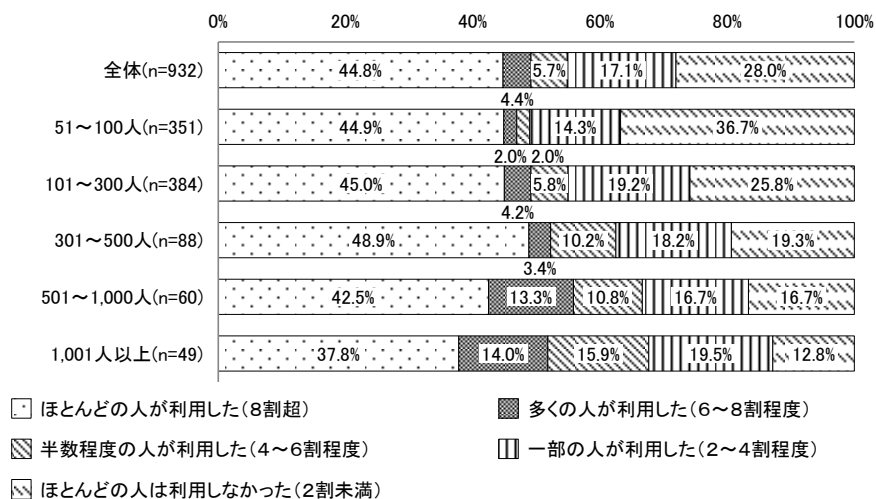
図表 56 短時間勤務制度（6時間以上）の利用割合（女性正規労働者）：単数回答（Q22-2-2）



また、「わからない・該当する者はいなかった」と回答した企業、および無回答だった企業を除いた結果は以下のとおりとなっている。「全体」では、「ほとんどの人が利用した（8割超）」が44.8%でもっとも割合が高くなっている。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「ほとんどの人は利用しなかった（2割未満）」の割合が低い傾向がみられる。

図表 57 【「わからない・該当する者はいなかった」「無回答」を除く】
短時間勤務制度（6時間以上）の利用割合（女性正規労働者）：単数回答（Q22-2-2）



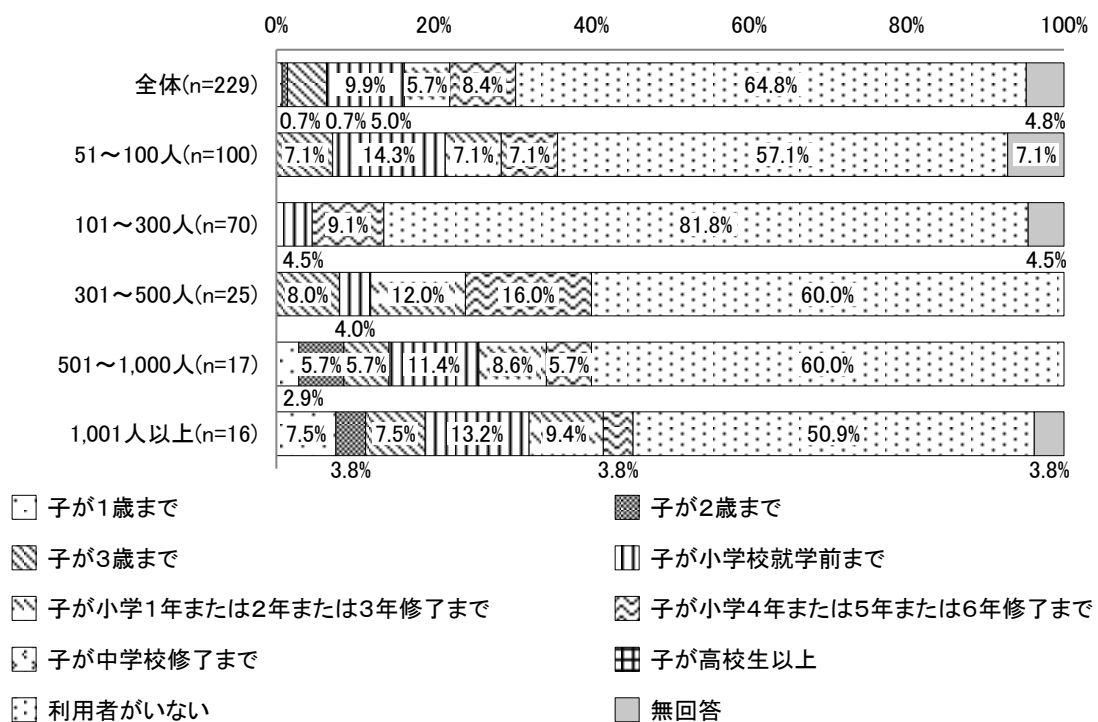
(3) 短時間勤務制度を、子どもが何歳になるまで利用することが多いか

短時間勤務制度について、制度の利用対象者が、子どもが何歳になるまで利用することが多いかを尋ねた。

①短時間勤務制度（6時間未満）を、子どもが何歳になるまで利用することが多いか（男性正規労働者）

1日の所定労働時間を「4時間以内」「4時間超、5時間以内」「5時間超、6時間未満」のいずれかとする短時間勤務制度を導入している企業について、男性正規労働者が、短時間勤務制度を子どもが何歳になるまで利用することが多いかをみると、「全体」では、「利用者がいない」が64.8%でもっとも割合が高く、次いで「子が小学校就学前まで」が9.9%となっている。

図表 58 短時間勤務制度（6時間未満）を、子どもが何歳になるまで利用することが多いか（男性正規労働者）：単数回答（Q23-1-1）



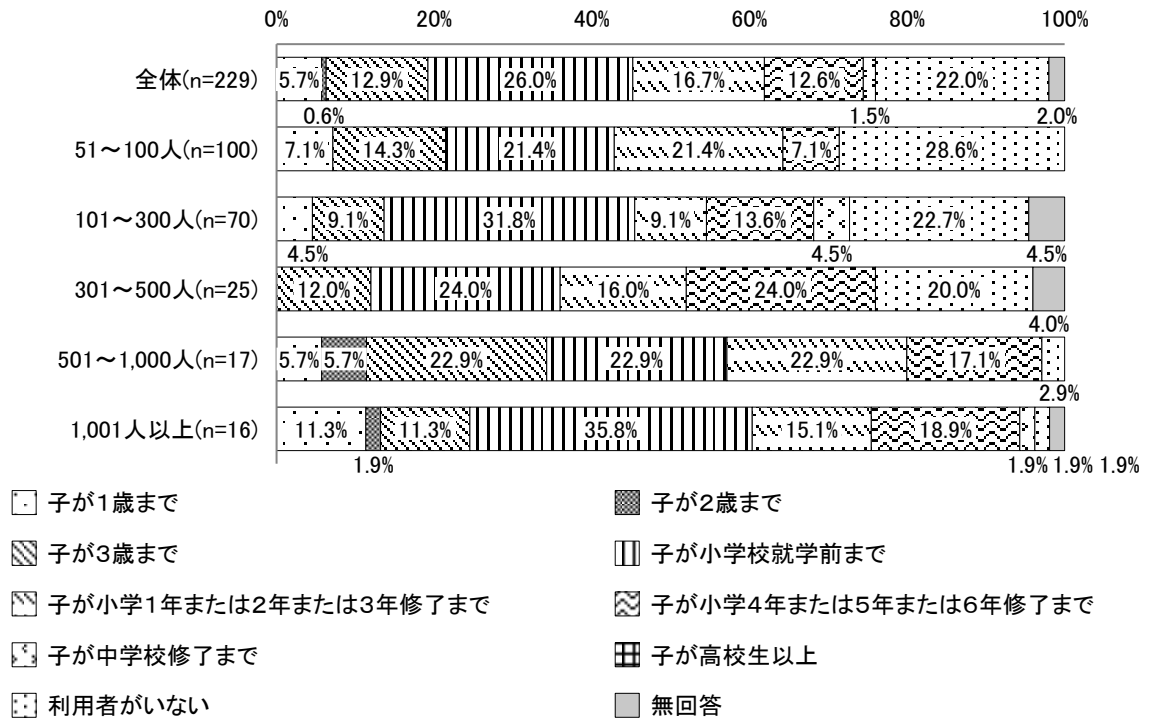
注) グラフ中では、割合が0.0%のものについて表示を省略している。

注) 「51~100人」「101~300人」「301~500人」は、ウェイトバック前のサンプルサイズが小さいため、参考値。

②短時間勤務制度（6時間未満）を、子どもが何歳になるまで利用することが多いか（女性正規労働者）

1日の所定労働時間を「4時間以内」「4時間超、5時間以内」「5時間超、6時間未満」のいずれかとする短時間勤務制度を導入している企業について、女性正規労働者が、短時間勤務制度を子どもが何歳になるまで利用することが多いかをみると、「全体」では、「子が小学校就学前まで」が26.0%でもっとも割合が高く、次いで「利用者がいない」が22.0%となっている。

図表 59 短時間勤務制度（6時間未満）を、子どもが何歳になるまで利用することが多いか（女性正規労働者）：単数回答（Q23-1-2）



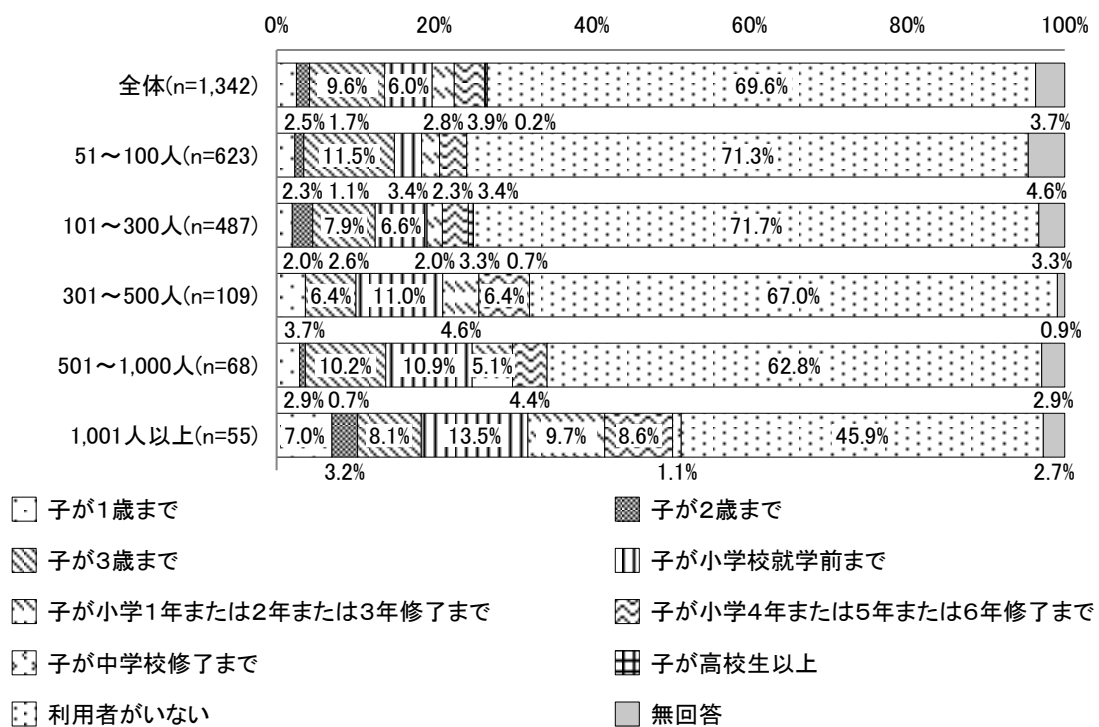
注) グラフ中では、割合が0.0%のものについて表示を省略している。
 注) 「51~100人」「101~300人」「301~500人」は、ウェイトバック前のサンプルサイズが小さいため、参考値。

③短時間勤務制度（6時間以上）を、子どもが何歳になるまで利用することが多いか（男性正規労働者）

1日の所定労働時間を「6時間」「6時間超、7時間以内」「7時間超、8時間未満」のいずれかとする短時間勤務制度を導入している企業について、男性正規労働者が、短時間勤務制度を子どもが何歳になるまで利用することが多いかをみると、「全体」では、「利用者がいない」が69.6%でもっとも割合が高く、次いで「子が3歳まで」が9.6%となっている。

従業員規模別にみると、「1,001人以上」では他に比べて、「利用者がいない」の割合が低い傾向がみられる。

図表 60 短時間勤務制度（6時間以上）を、子どもが何歳になるまで利用することが多いか（男性正規労働者）：単数回答（Q23-2-1）



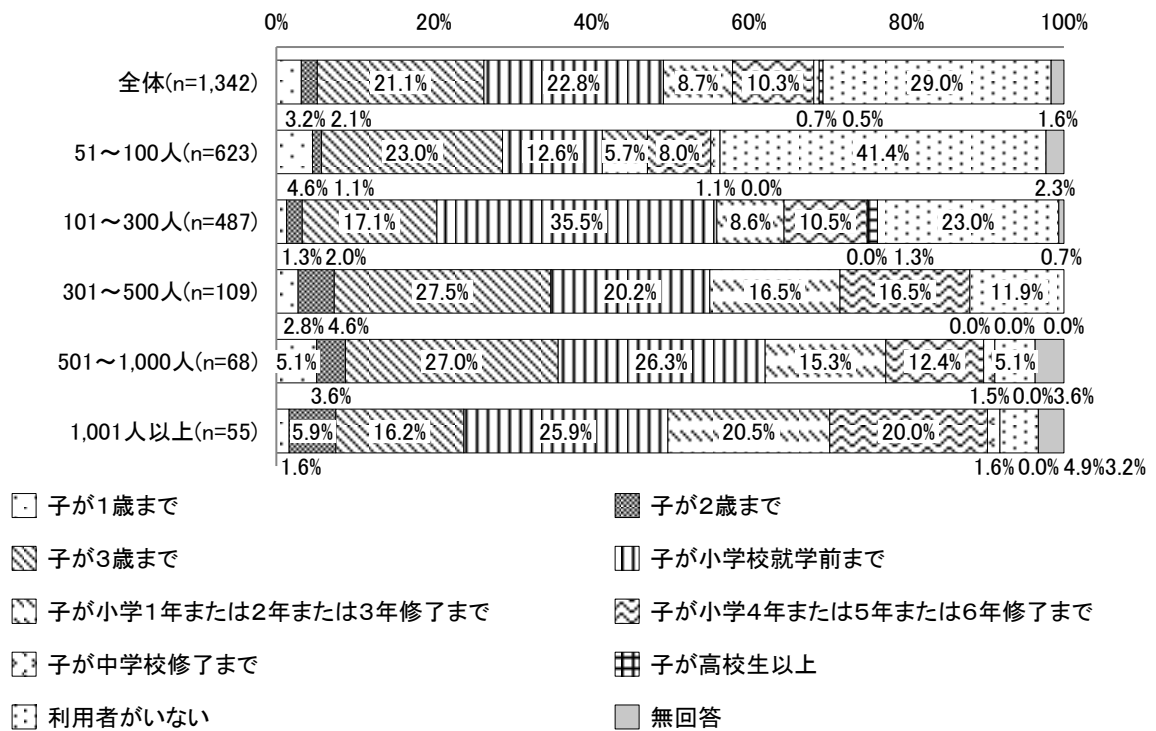
注) グラフ中では、割合が0.0%のものについて表示を省略している。

④短時間勤務制度（6時間以上）を、子どもが何歳になるまで利用することが多いか（女性正規労働者）

1日の所定労働時間を「6時間」「6時間超、7時間以内」「7時間超、8時間未満」のいずれかとする短時間勤務制度を導入している企業について、女性正規労働者が、短時間勤務制度を子どもが何歳になるまで利用することが多いかをみると、「全体」では、「利用者がいない」が29.0%でもっとも割合が高く、次いで「子が小学校就学前まで」が22.8%となっている。

従業員規模別にみると、「101～300人」では他に比べて、「子が小学校就学前まで」の割合が高い傾向がみられる。

図表 61 短時間勤務制度（6時間以上）を、子どもが何歳になるまで利用することが多いか（女性正規労働者）：単数回答（Q23-2-2）

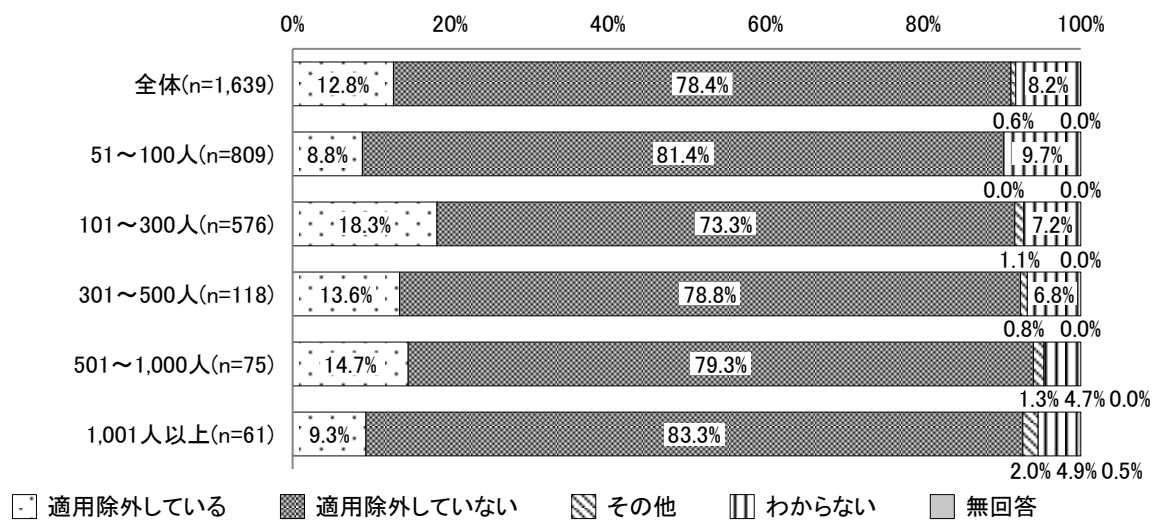


(4) 短時間勤務が困難な業務に従事する労働者を短時間勤務制度から適用除外しているか・代替措置の内容

短時間勤務が困難な業務に従事する労働者を短時間勤務制度から適用除外しているかをみると、「全体」では、「適用除外していない」が78.4%でもっとも割合が高く、次いで「適用除外している」が12.8%となっている。

従業員規模別にみると、「101～300人」では他に比べて、「適用除外していない」の割合が低い傾向がみられる。

図表 62 短時間勤務が困難な業務に従事する労働者を短時間勤務制度から適用除外しているか：単数回答 (Q24)



注) 本設問は、「適用除外していない」および後述する代替措置の内容、「その他」「わからない」の選択肢により、複数回答で回答を求めた。集計に際しては、代替措置の内容と「その他」を同時に選択している場合は「適用除外している」とし、「その他」のみを選択している場合には「その他」としている。

また、短時間勤務が困難な業務に従事する労働者を短時間勤務制度から適用除外している企業について、代替措置の内容をみると、「全体」では、「育児休業に関する制度に準ずる措置」が58.8%でもっとも割合が高く、次いで「時差出勤」が53.2%となっている。

図表 63 【短時間勤務が困難な業務に従事する労働者を短時間勤務制度から適用除外している企業】代替措置の内容：複数回答 (Q24)

		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	時差出勤	保育施設の設置運営・ベビーシッターの手配および費用手配等	テレワーク	その他
全体(n=210)		58.8	21.9	53.2	12.2	10.6	2.1
従業員規模	51～100人(n=72)	70.0	20.0	60.0	10.0	10.0	0.0
	101～300人(n=106)	57.6	24.2	45.5	12.1	9.1	3.0
	301～500人(n=16)	43.8	12.5	68.8	25.0	12.5	6.3
	501～1,000人(n=11)	31.8	18.2	63.6	4.5	22.7	0.0
	1,001人以上(n=6)	36.8	36.8	47.4	21.1	15.8	5.3

注) 「51～100人」「301～500人」「501～1,000人」「1,001人以上」は、ウェイトバック前のサンプルサイズが小さいため、参考値。

2-7. 柔軟な働き方を実現するための措置や、その他の仕事と育児の両立支援制度等

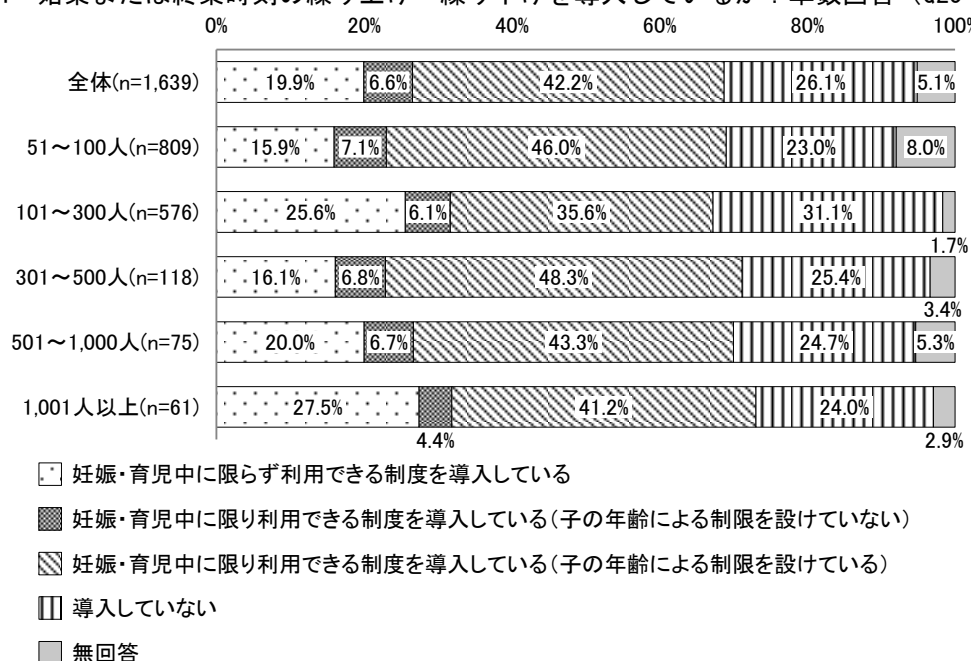
(1) 仕事と育児の両立支援制度の導入状況

① 始業または終業時刻の繰り上げ・繰り下げを導入しているか

始業または終業時刻の繰り上げ・繰り下げを導入しているかをみると、「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（子の年齢による制限を設けている）」が42.2%でもっとも割合が高く、次いで「導入していない」が26.1%となっている。

従業員規模別にみると、いずれの従業員規模でも、導入している割合（「妊娠・育児中に限らず利用できる制度を導入している」「妊娠・育児中に限り利用できる制度を導入している（子の年齢による制限を設けていない）」「妊娠・育児中に限り利用できる制度を導入している（子の年齢による制限を設けている）」の合計）が約7割となっている。

図表 64 始業または終業時刻の繰り上げ・繰り下げを導入しているか：単数回答（Q25-1）



また、子の年齢に制限を設けて導入している企業について、対象となる子の年齢をみると、「全体」では、「子が3歳～就学前まで」が55.7%でもっとも割合が高く、次いで「子が3歳になるまで」が30.9%となっている。

従業員規模別にみると、「51~100人」では、「就学後、一定の年齢まで」の割合が低い傾向がみられる。

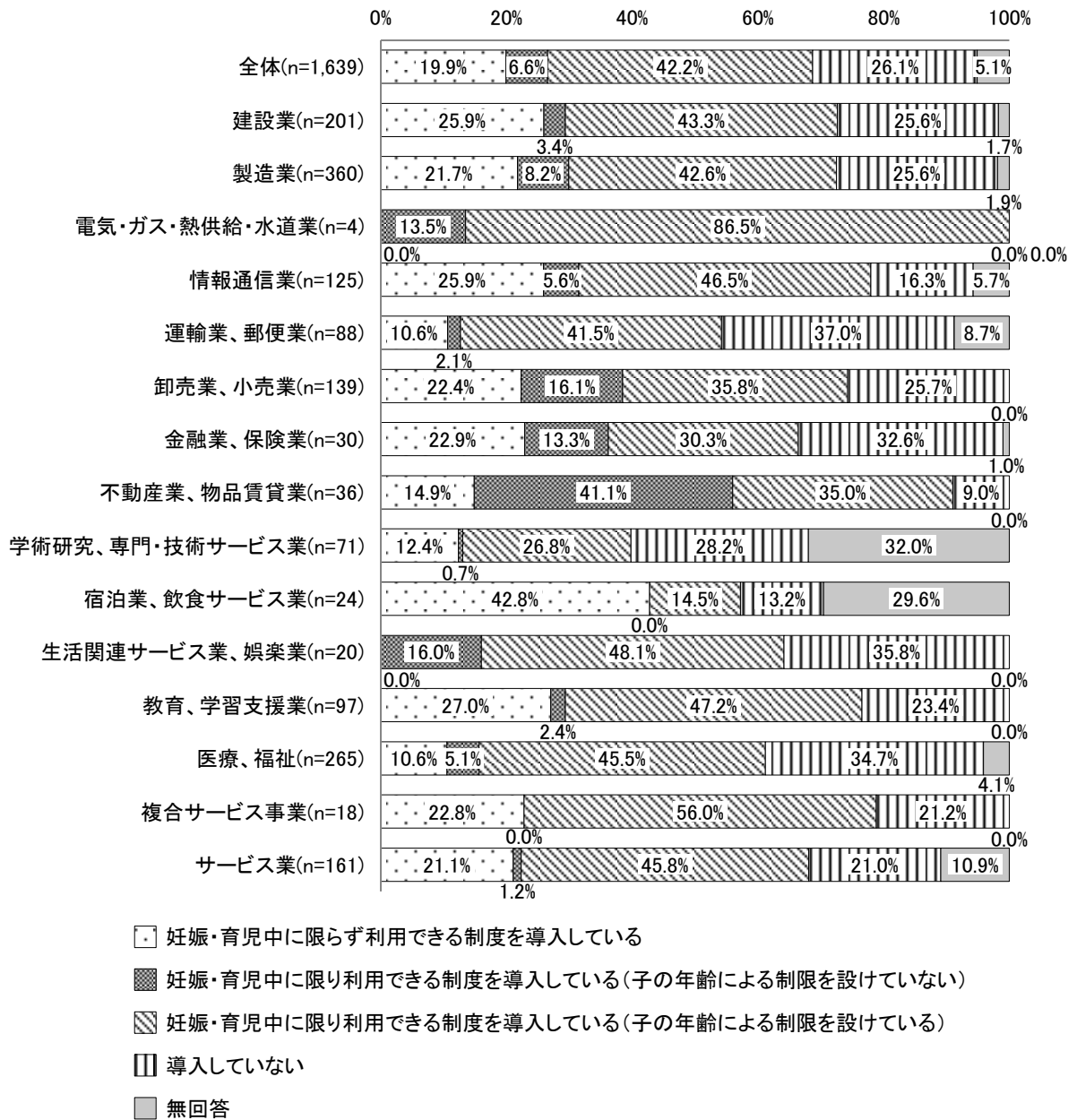
図表 65 【子の年齢に制限を設けて導入している企業】

始業または終業時刻の繰り上げ・繰り下げの対象となる子の年齢：複数回答（Q25-1）

		子が3歳になるまで	子が3歳～就学前まで	就学後、一定の年齢まで
全体(n=692)		30.9	55.7	21.9
従業員規模	51~100人(n=372)	36.5	53.8	11.5
	101~300人(n=205)	23.4	57.8	32.8
	301~500人(n=57)	21.1	59.6	36.8
	501~1,000人(n=32)	40.0	58.5	30.8
	1,001人以上(n=25)	17.9	54.8	40.5

また、業種別の結果は以下のとおりとなっている。

図表 66 【業種別】始業または終業時刻の繰り上げ・繰り下げを導入しているか：複数回答(Q25-1)



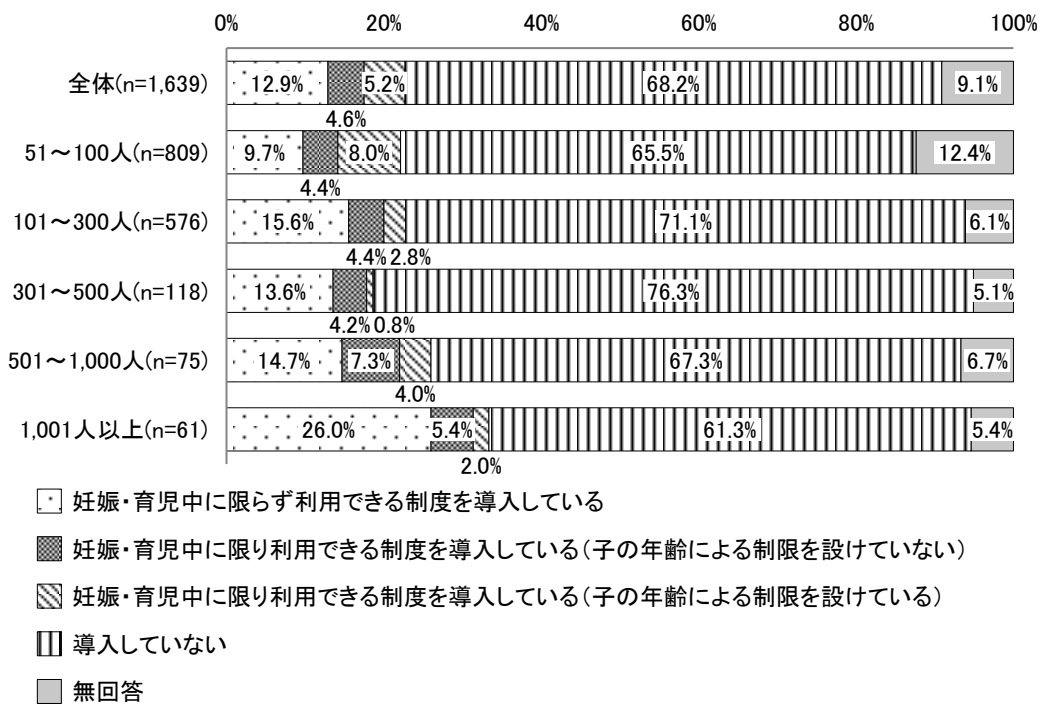
注) 「鉱業、採石業、砂利採取業」は、該当するサンプルがないため、グラフ中で非表示としている。また、「電気・ガス・熱供給・水道業」「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「複合サービス事業」はウェイトバック前のサンプルサイズが小さいため、参考値。

②フレックスタイム制

フレックスタイム制を導入しているかをみると、「全体」では、「導入していない」が68.2%でもっとも割合が高く、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」が12.9%となっている。

従業員規模別にみると、「1,001人以上」では他に比べて、導入している割合（「妊娠・育児中に限らず利用できる制度を導入している」「妊娠・育児中に限り利用できる制度を導入している（子の年齢による制限を設けていない）」「妊娠・育児中に限り利用できる制度を導入している（子の年齢による制限を設けている）」の合計）が高い傾向がみられる。

図表 67 フレックスタイム制を導入しているか：単数回答（Q25-2）



また、子の年齢に制限を設けて導入している企業について、対象となる子の年齢は以下の結果となっている。ただし、ウェイトバック前のサンプルサイズが小さいため、参考値である。

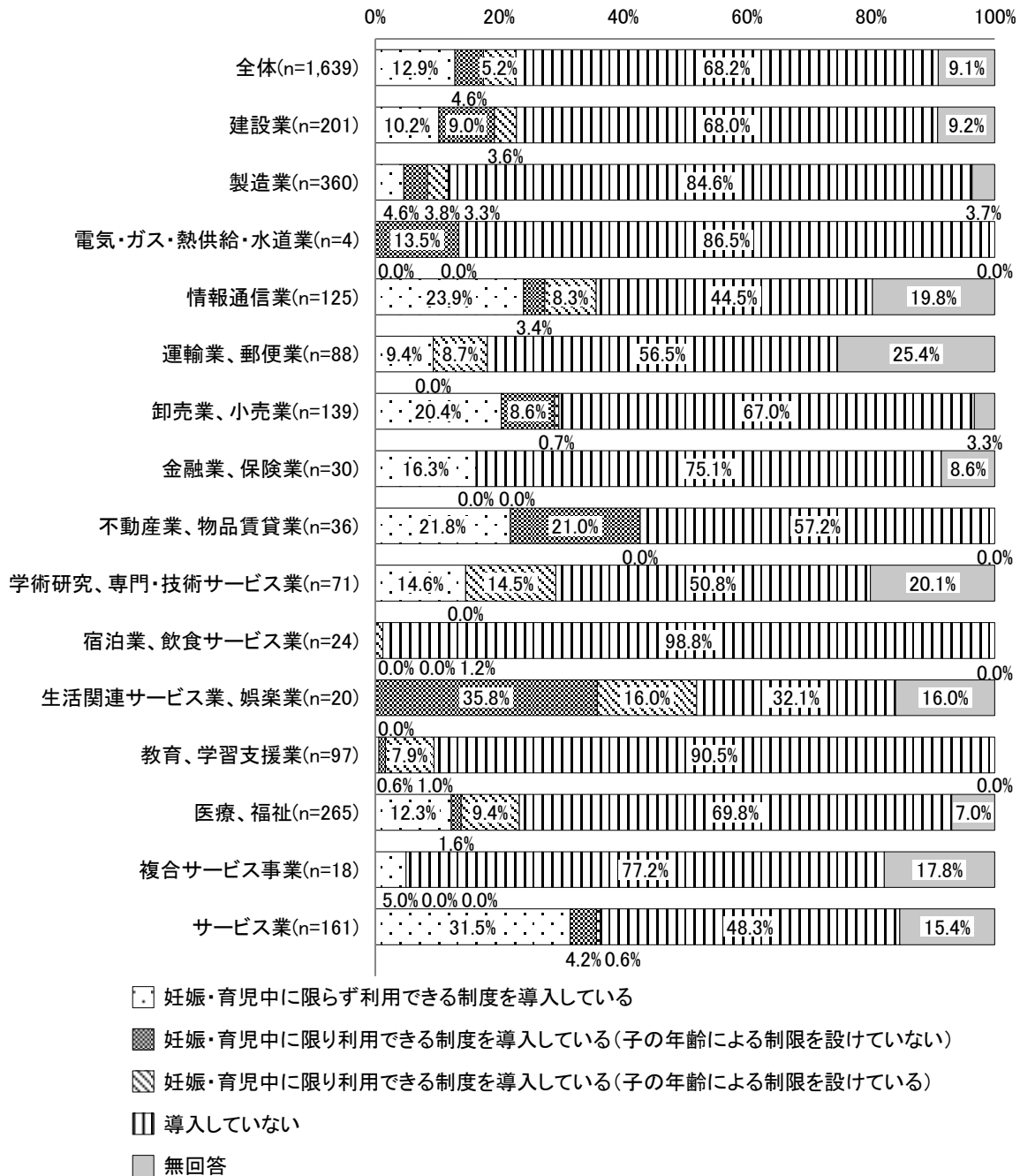
図表 68 【子の年齢に制限を設けて導入している企業】
フレックスタイム制の対象となる子の年齢：複数回答（Q25-2）

		子が3歳になるまで	子が3歳～就学前まで	就学後、一定の年齢まで
全体(n=86)		38.1	47.7	16.1
従業員規模	51～100人(n=64)	44.4	44.4	11.1
	101～300人(n=16)	20.0	60.0	20.0
	301～500人(n=1)	0.0	100.0	100.0
	501～1,000人(n=3)	16.7	33.3	50.0
	1,001人以上(n=1)	25.0	50.0	75.0

注) ウェイトバック前のサンプルサイズが小さいため、全体および従業員規模別の結果はいずれも参考値。

また、業種別の結果は以下のとおりとなっている。

図表 69 【業種別】フレックスタイム制を導入しているか：単数回答（Q25-2）



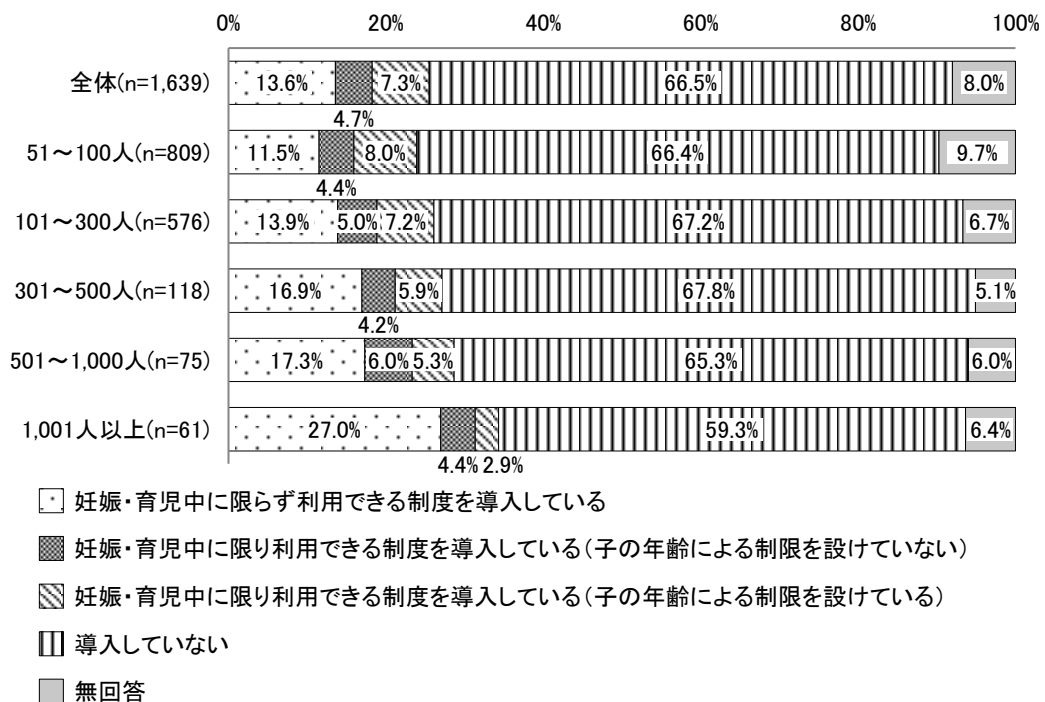
注) 「鉱業、採石業、砂利採取業」は、該当するサンプルがないため、グラフ中で非表示としている。また、「電気・ガス・熱供給・水道業」「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「複合サービス事業」はウェイトバック前のサンプルサイズが小さいため、参考値。

③テレワーク等（月10日以上利用できるもの）

テレワーク等（月10日以上利用できるもの）を導入しているかをみると、「全体」では、「導入していない」が66.5%でもっとも割合が高く、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」が13.6%となっている。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど、導入している割合（「妊娠・育児中に限らず利用できる制度を導入している」「妊娠・育児中に限り利用できる制度を導入している（子の年齢による制限を設けていない）」「妊娠・育児中に限り利用できる制度を導入している（子の年齢による制限を設けている）」の合計）が高い傾向がみられる。

図表 70 テレワーク等（月10日以上利用できるもの）を導入しているか：単数回答（Q25-3）



また、子の年齢に制限を設けて導入している企業について、対象となる子の年齢をみると、「全体」では、「子が3歳～就学前まで」が56.5%でもっとも割合が高く、次いで「子が3歳になるまで」が28.3%となっている。

図表 71 【子の年齢に制限を設けて導入している企業】

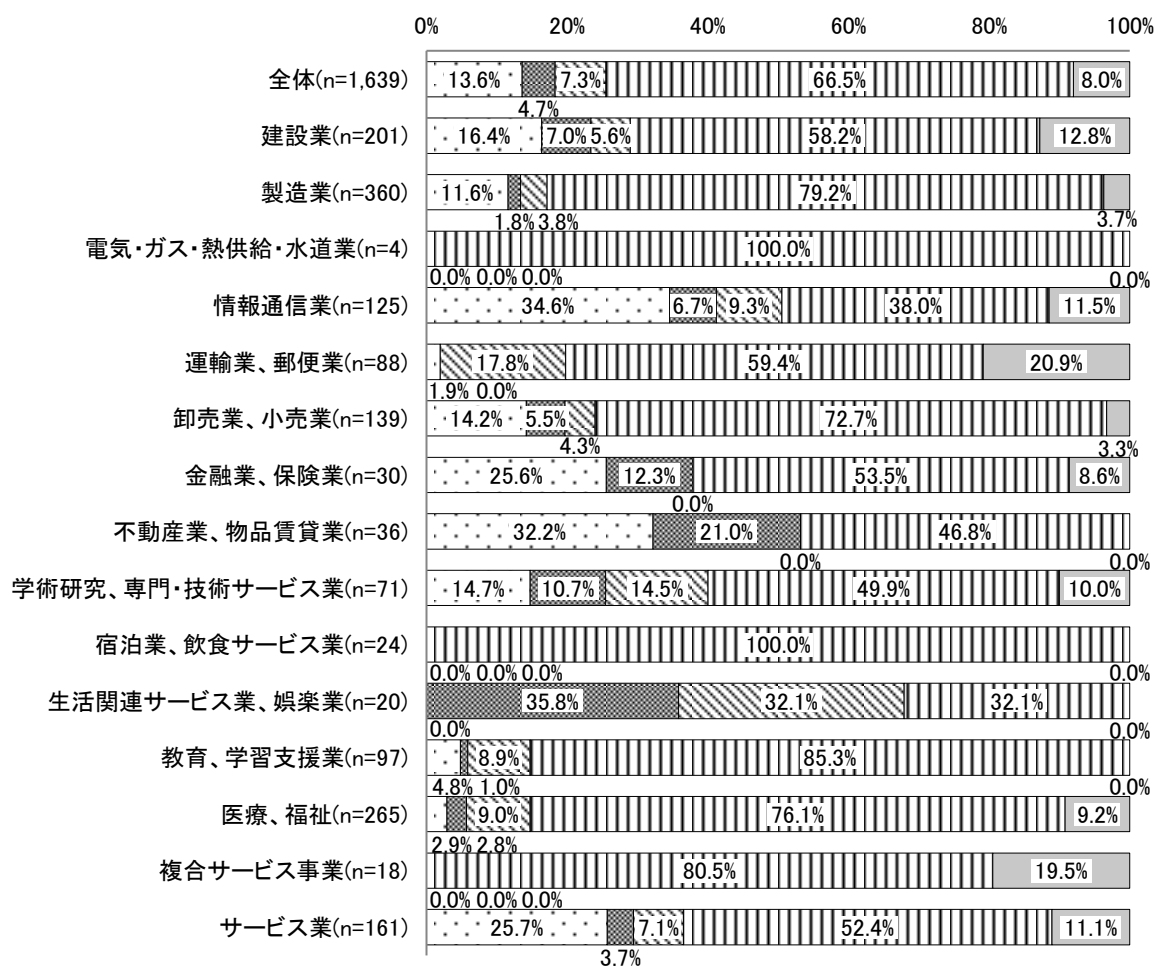
テレワーク等（月10日以上利用できるもの）の対象となる子の年齢：複数回答（Q25-3）

		子が3歳になるまで	子が3歳～就学前まで	就学後、一定の年齢まで
全体(n=119)		28.3	56.5	24.9
従業員規模	51~100人(n=64)	33.3	55.6	11.1
	101~300人(n=42)	23.1	61.5	38.5
	301~500人(n=7)	14.3	42.9	57.1
	501~1,000人(n=4)	25.0	37.5	37.5
	1,001人以上(n=2)	33.3	66.7	50.0

注) ウェイトバック前のサンプルサイズが小さいため、従業員規模別の結果は参考値。

また、業種別の結果は以下のとおりとなっている。

図表 72 【業種別】テレワーク等(月 10 日以上利用できるもの)を導入しているか：単数回答(Q25-3)



- 妊娠・育児中に限らず利用できる制度を導入している
- 妊娠・育児中に限り利用できる制度を導入している(子の年齢による制限を設けていない)
- 妊娠・育児中に限り利用できる制度を導入している(子の年齢による制限を設けている)
- 導入していない
- 無回答

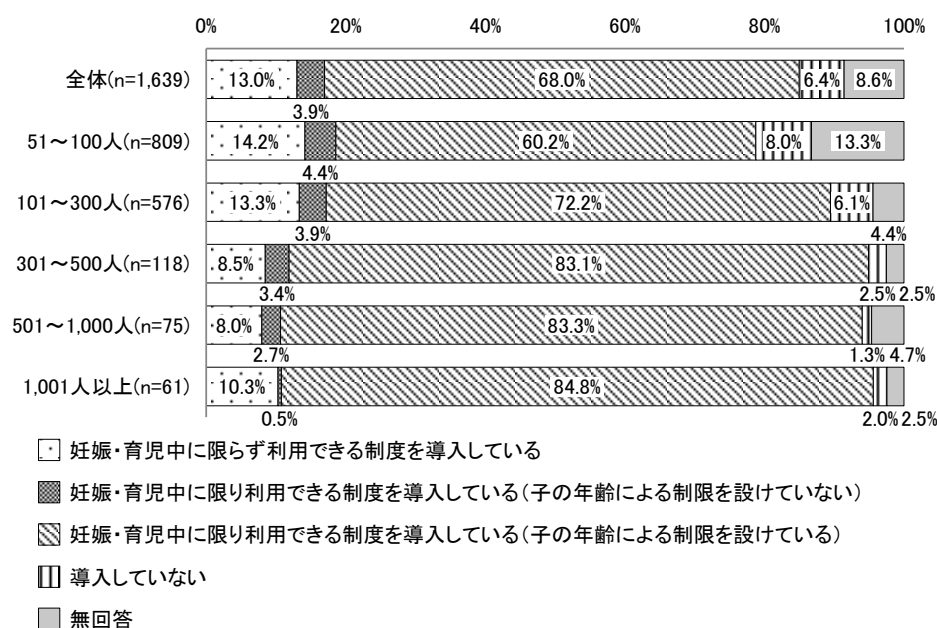
注) 「鉱業、採石業、砂利採取業」は、該当するサンプルがないため、グラフ中で非表示としている。また、「電気・ガス・熱供給・水道業」「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「複合サービス事業」はウェイトバック前のサンプルサイズが小さいため、参考値。

④短時間勤務制度（1日の所定労働時間を6時間とする措置を含む制度）

短時間勤務制度（1日の所定労働時間を6時間とする措置を含む制度）を導入しているかをみると、「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（子の年齢による制限を設けている）」が68.0%でもっとも割合が高く、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」が13.0%となっている。

従業員規模別にみると、101人以上では、導入している割合（「妊娠・育児中に限らず利用できる制度を導入している」「妊娠・育児中に限り利用できる制度を導入している（子の年齢による制限を設けていない）」「妊娠・育児中に限り利用できる制度を導入している（子の年齢による制限を設けている）」の合計）が約9割となっている。

図表 73 短時間勤務制度(1日の所定労働時間を6時間とする措置を含む制度)を導入しているか
:単数回答(Q25-4)



注) Q21で「6時間」を選んだ場合、「導入していない」以外を選ぶように求めた。

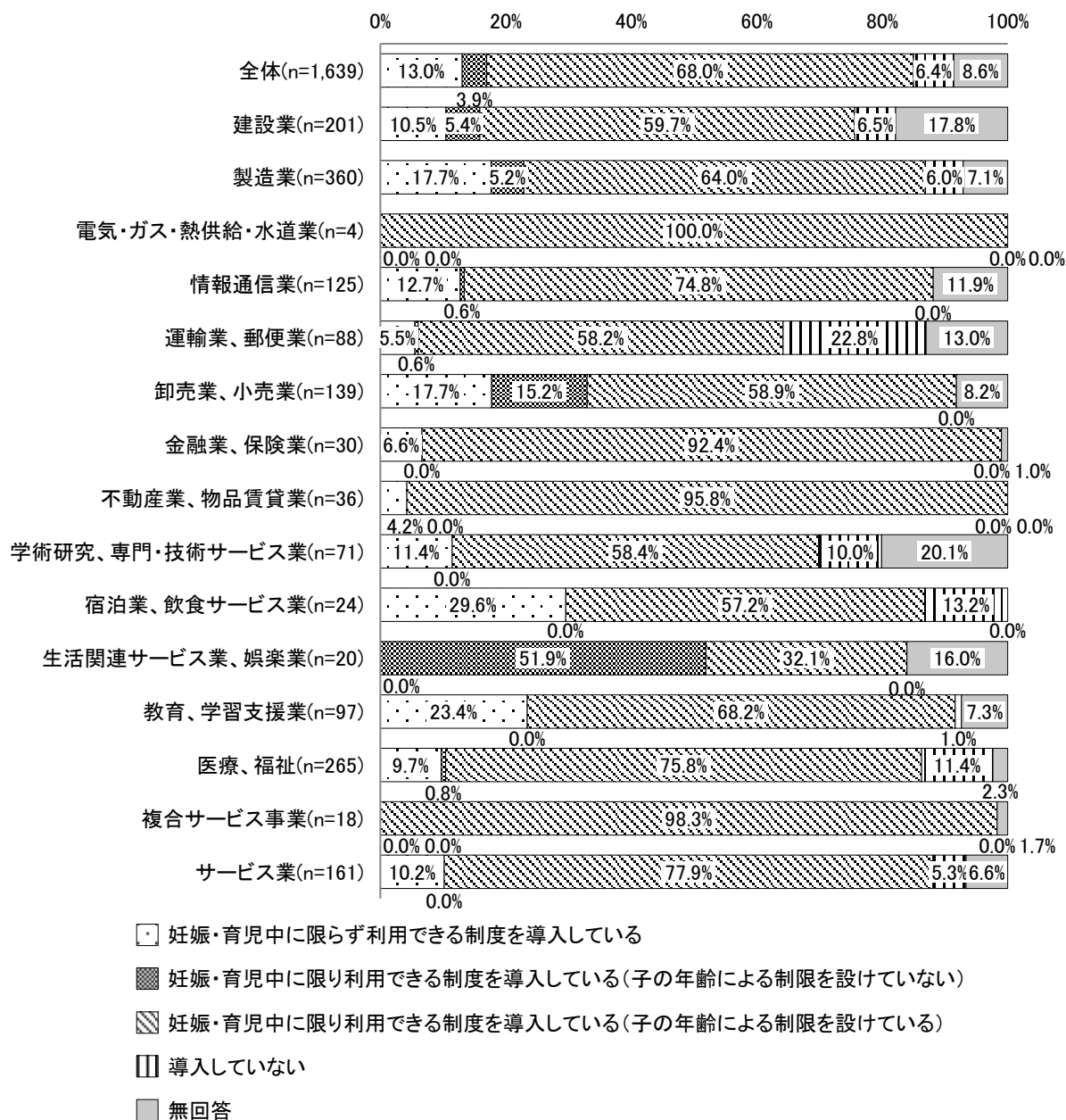
また、子の年齢に制限を設けて導入している企業について、対象となる子の年齢をみると、「全体」では、「子が3歳～就学前まで」が47.6%でもっとも割合が高く、次いで「子が3歳になるまで」が41.8%となっている。従業員規模別にみると、「1,001人以上」では他に比べて、「就学後、一定の年齢まで」の割合が高い傾向がみられる。

図表 74 【子の年齢に制限を設けて導入している企業】短時間勤務制度
(1日の所定労働時間を6時間とする措置を含む制度)の対象となる子の年齢:複数回答(Q25-4)

		子が3歳になるまで	子が3歳～就学前まで	就学後、一定の年齢まで
全体(n=1,115)		41.8	47.6	28.3
従業員規模	51~100人(n=487)	48.5	38.2	20.6
	101~300人(n=416)	35.4	57.7	30.0
	301~500人(n=98)	41.8	50.0	36.7
	501~1,000人(n=62)	37.6	52.0	38.4
	1,001人以上(n=52)	34.1	43.9	60.1

また、業種別の結果は以下のとおりとなっている。

図表 75 【業種別】短時間勤務制度(1日の所定労働時間を6時間とする措置を含む制度)を導入しているか:単数回答(Q25-4)



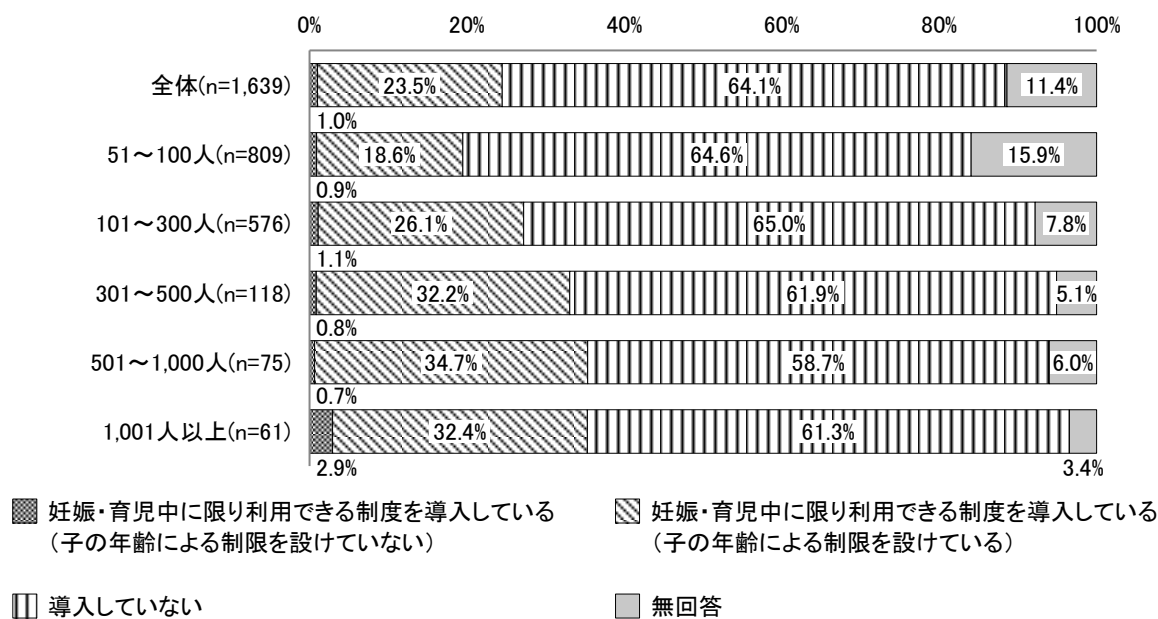
注)「鉱業、採石業、砂利採取業」は、該当するサンプルがないため、グラフ中で非表示としている。また、「電気・ガス・熱供給・水道業」「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「複合サービス事業」はウェイトバック前のサンプルサイズが小さいため、参考値。

⑤養育両立支援休暇（年10日以上取得できるもの）

養育両立支援休暇（年10日以上取得できるもの）を導入しているかをみると、「全体」では、「導入していない」が64.1%でもっとも割合が高く、次いで「妊娠・育児中に限り利用できる制度を導入している（子の年齢による制限を設けている）」が23.5%となっている。

従業員規模別にみると、301人以上では、導入している割合（「妊娠・育児中に限り利用できる制度を導入している（子の年齢による制限を設けていない）」「妊娠・育児中に限り利用できる制度を導入している（子の年齢による制限を設けている）」の合計）が高い傾向がみられる。

図表 76 養育両立支援休暇（年10日以上取得できるもの）を導入しているか：単数回答（Q25-5）



また、子の年齢に制限を設けて導入している企業について、対象となる子の年齢をみると、「全体」では、「子が3歳～就学前まで」が63.2%でもっとも割合が高く、次いで「就学後、一定の年齢まで」が29.1%となっている。

図表 77 【子の年齢に制限を設けて導入している企業】

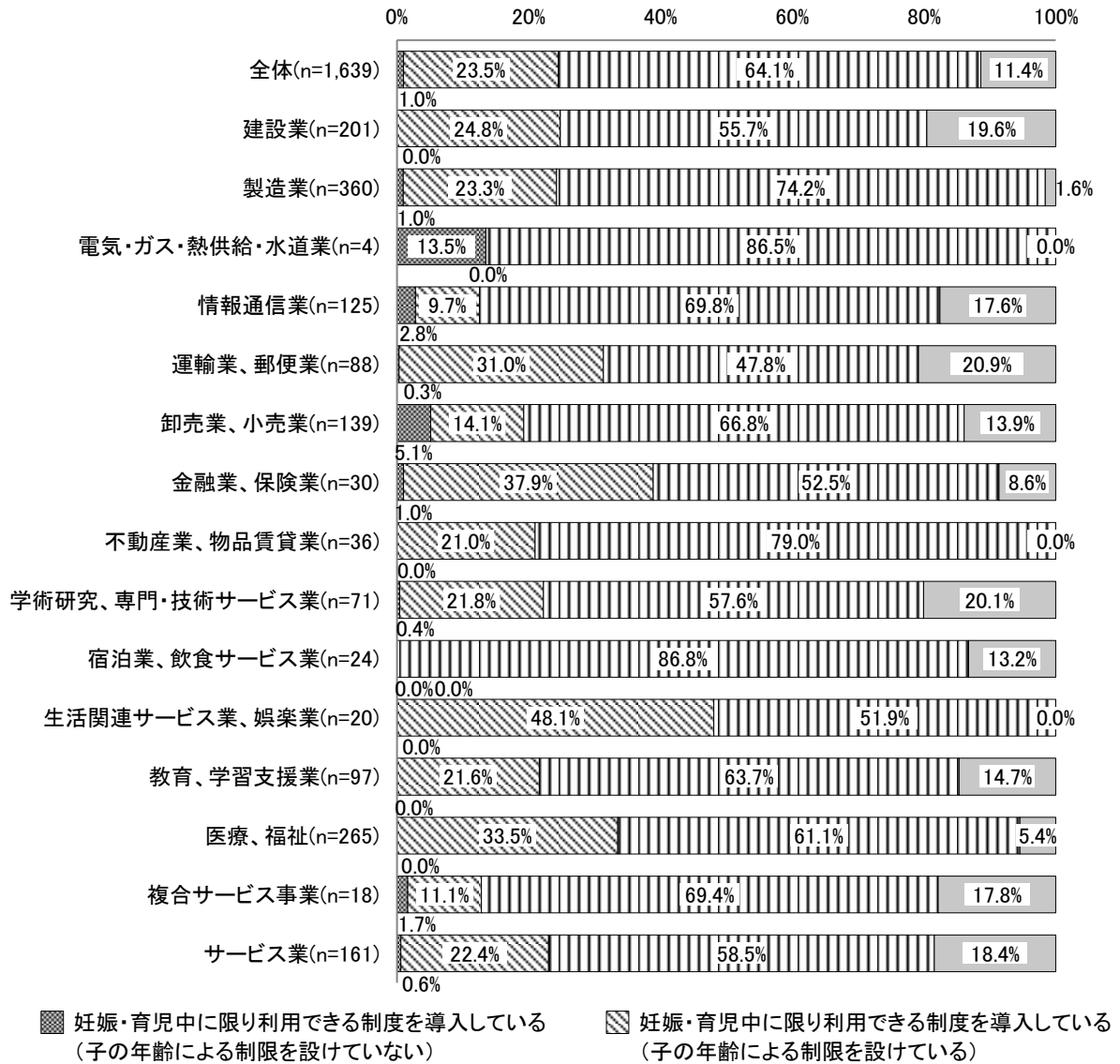
養育両立支援休暇（年10日以上取得できるもの）の対象となる子の年齢：複数回答（Q25-5）

		子が3歳になるまで	子が3歳～就学前まで	就学後、一定の年齢まで
全体(n=384)		17.4	63.2	29.1
従業員規模	51~100人(n=150)	19.0	66.7	23.8
	101~300人(n=150)	17.0	61.7	29.8
	301~500人(n=38)	15.8	55.3	42.1
	501~1,000人(n=26)	11.5	57.7	34.6
	1,001人以上(n=20)	18.2	71.2	31.8

注) 「51~100人」は、ウェイトバック前のサンプルサイズが小さいため、参考値。

また、業種別の結果は以下のとおりとなっている。

図表 78 【業種別】養育両立支援休暇（年 10 日以上取得できるもの）を導入しているか
：単数回答（Q25-5）



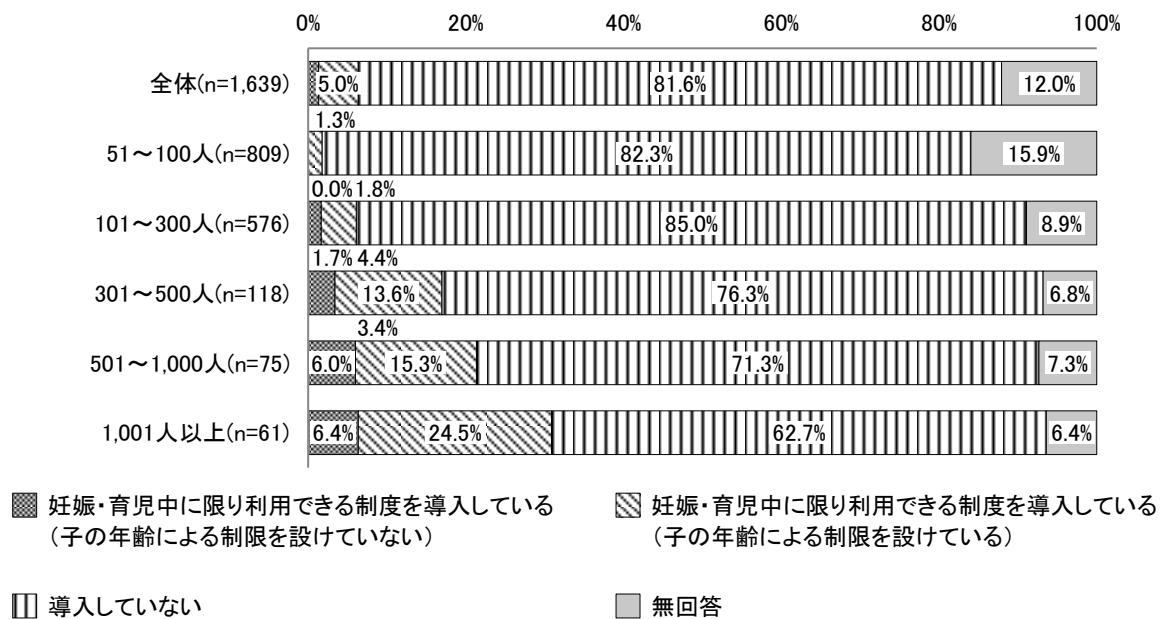
注) 「鉱業、採石業、砂利採取業」は、該当するサンプルがないため、グラフ中で非表示としている。また、「電気・ガス・熱供給・水道業」「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「複合サービス事業」はウェイトバック前のサンプルサイズが小さいため、参考値。

⑥保育施設の設置運営・ベビーシッターの手配および費用手配等

保育施設の設置運営・ベビーシッターの手配および費用手配等を導入しているかをみると、「全体」では、「導入していない」が81.6%でもっとも割合が高くなっている。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど、導入している割合（「妊娠・育児中に限り利用できる制度を導入している（子の年齢による制限を設けていない）」「妊娠・育児中に限り利用できる制度を導入している（子の年齢による制限を設けている）」の合計）が高い傾向がみられる。

図表 79 保育施設の設置運営・ベビーシッターの手配および費用手配等を導入しているか：単数回答（Q25-6）



また、子の年齢に制限を設けて導入している企業について、対象となる子の年齢をみると、「全体」では、「子が3歳になるまで」が53.6%でもっとも割合が高く、次いで「子が3歳～就学前まで」が49.6%となっている。

図表 80 【子の年齢に制限を設けて導入している企業】

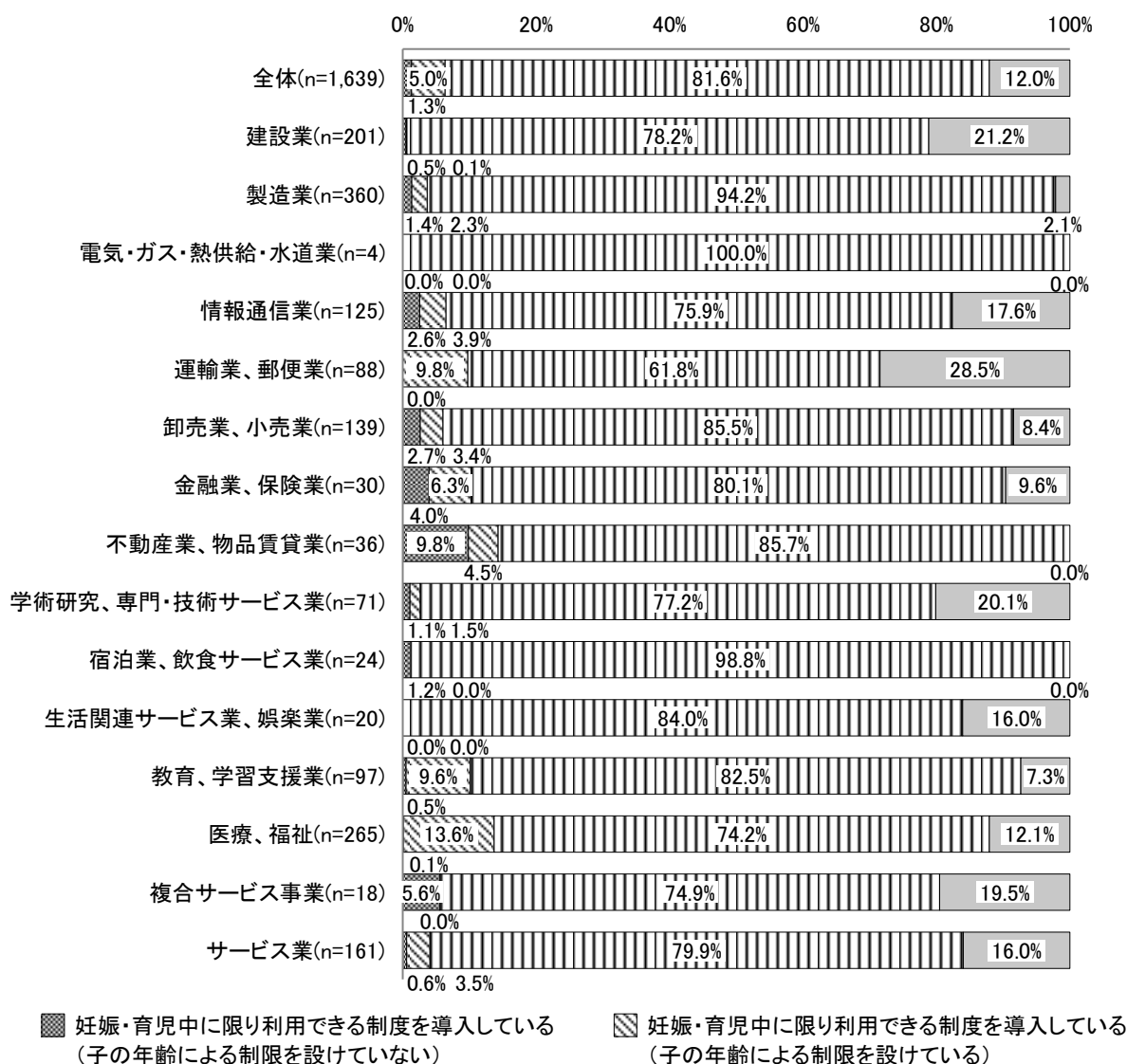
保育施設の設置運営・ベビーシッターの手配および費用手配等の対象となる子の年齢：複数回答（Q25-6）

		子が3歳になるまで	子が3歳～就学前まで	就学後、一定の年齢まで
全体(n=82)		53.6	49.6	27.3
従業員規模	51～100人(n=14)	50.0	50.0	0.0
	101～300人(n=26)	75.0	50.0	12.5
	301～500人(n=16)	37.5	37.5	56.3
	501～1,000人(n=11)	34.8	56.5	34.8
	1,001人以上(n=15)	52.0	56.0	42.0

注) 「51～100人」「101～300人」「301～500人」「501～1,000人」は、ウェイトバック前のサンプルサイズが小さいため、参考値。

また、業種別の結果は以下のとおりとなっている。

図表 81 【業種別】保育施設の設置運営・ベビーシッターの手配および費用手配等を導入しているか：単数回答（Q25-6）



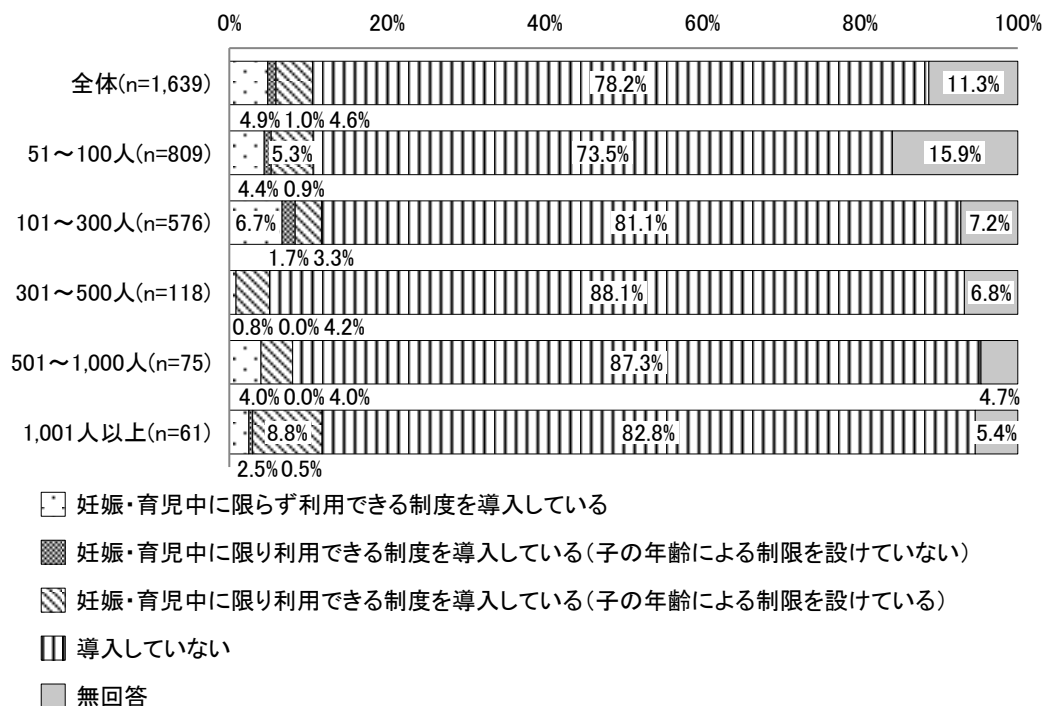
注) 「鉱業、採石業、砂利採取業」は、該当するサンプルがないため、グラフ中で非表示としている。また、「電気・ガス・熱供給・水道業」「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「複合サービス事業」はウェイトバック前のサンプルサイズが小さいため、参考値。

⑦短日勤務制度（選択的週休3日制を含む）

短日勤務制度（選択的週休3日制を含む）を導入しているかをみると、「全体」では、「導入していない」が78.2%でもっとも割合が高くなっている。

従業員規模別にみると、いずれの従業員規模でも、導入している割合（「妊娠・育児中に限らず利用できる制度を導入している」「妊娠・育児中に限り利用できる制度を導入している（子の年齢による制限を設けていない）」「妊娠・育児中に限り利用できる制度を導入している（子の年齢による制限を設けている）」の合計）は約5%から1割程度となっている。

図表 82 短日勤務制度（選択的週休3日制を含む）を導入しているか：単数回答（Q25-7）



また、子の年齢に制限を設けて導入している企業について、対象となる子の年齢をみると、「全体」では、「子が3歳～就学前まで」が52.5%でもっとも割合が高く、次いで「子が3歳になるまで」が43.8%となっている。

図表 83 【子の年齢に制限を設けて導入している企業】

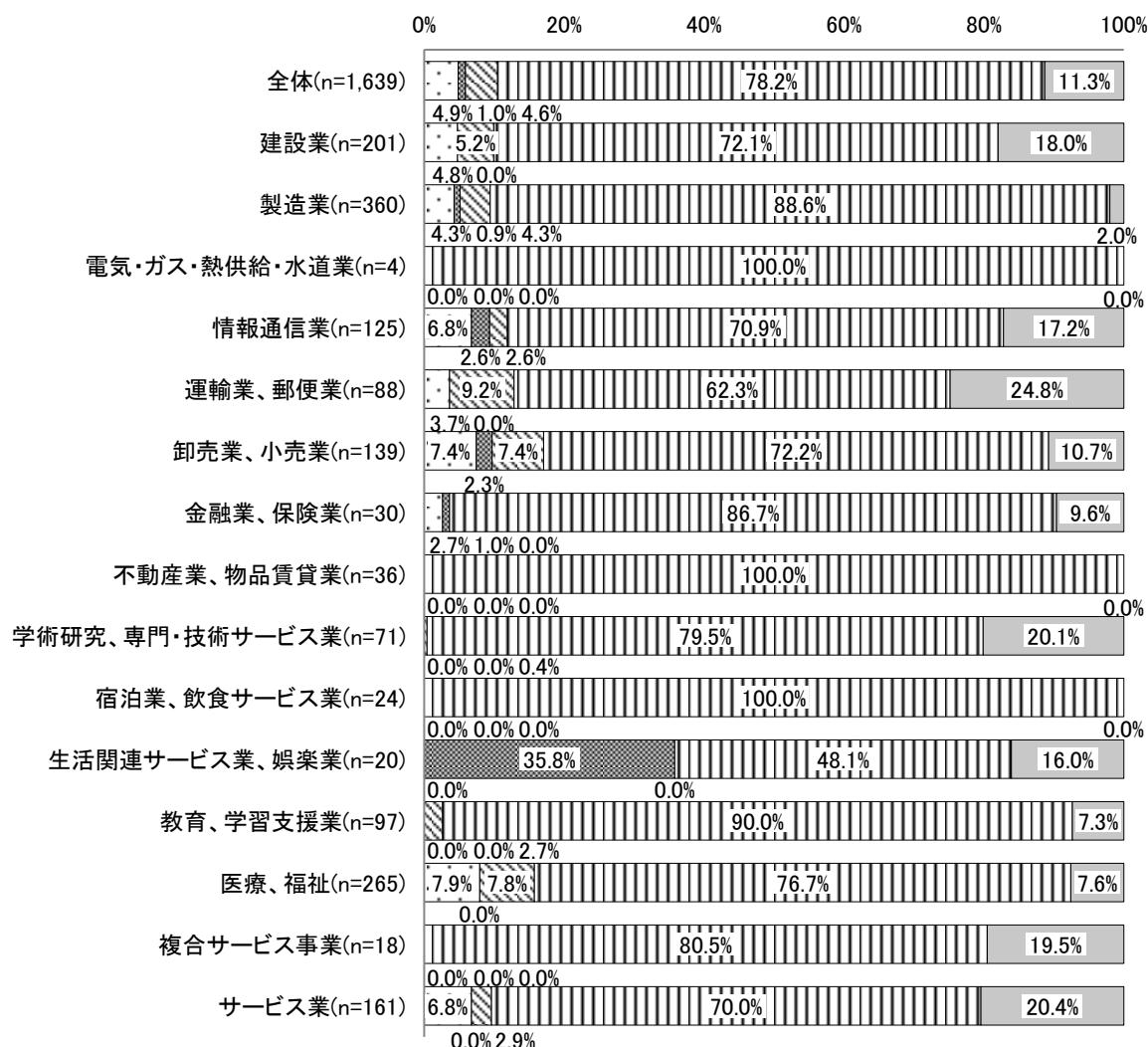
短日勤務制度（選択的週休3日制を含む）の対象となる子の年齢：複数回答（Q25-7）

		子が3歳になるまで	子が3歳～就学前まで	就学後、一定の年齢まで
全体(n=76)		43.8	52.5	19.0
従業員規模	51~100人(n=43)	50.0	50.0	0.0
	101~300人(n=19)	33.3	66.7	33.3
	301~500人(n=5)	40.0	40.0	40.0
	501~1,000人(n=3)	16.7	33.3	50.0
	1,001人以上(n=5)	50.0	44.4	83.3

注) ウェイトバック前のサンプルサイズが小さいため、従業員規模別の結果は参考値。

また、業種別の結果は以下のとおりとなっている。

図表 84 【業種別】短日勤務制度(選択的週休3日制を含む)を導入しているか: 単数回答(Q25-7)



□ 妊娠・育児中に限らず利用できる制度を導入している ■ 妊娠・育児中に限り利用できる制度を導入している (子の年齢による制限を設けていない)

▨ 妊娠・育児中に限り利用できる制度を導入している (子の年齢による制限を設けている) ▨ 導入していない

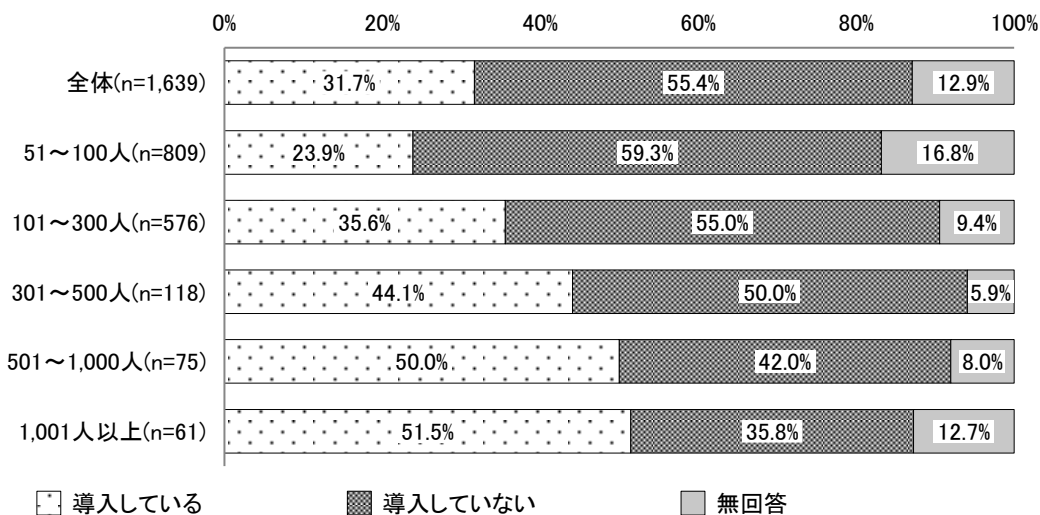
注) 「鉱業、採石業、砂利採取業」は、該当するサンプルがないため、グラフ中で非表示としている。また、「電気・ガス・熱供給・水道業」「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「複合サービス事業」はウェイトバック前のサンプルサイズが小さいため、参考値。

⑧配偶者出産休暇制度

配偶者出産休暇制度を導入しているかをみると、「全体」では、「導入している」の割合が31.7%となっている。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「導入している」の割合が高い傾向がみられる。

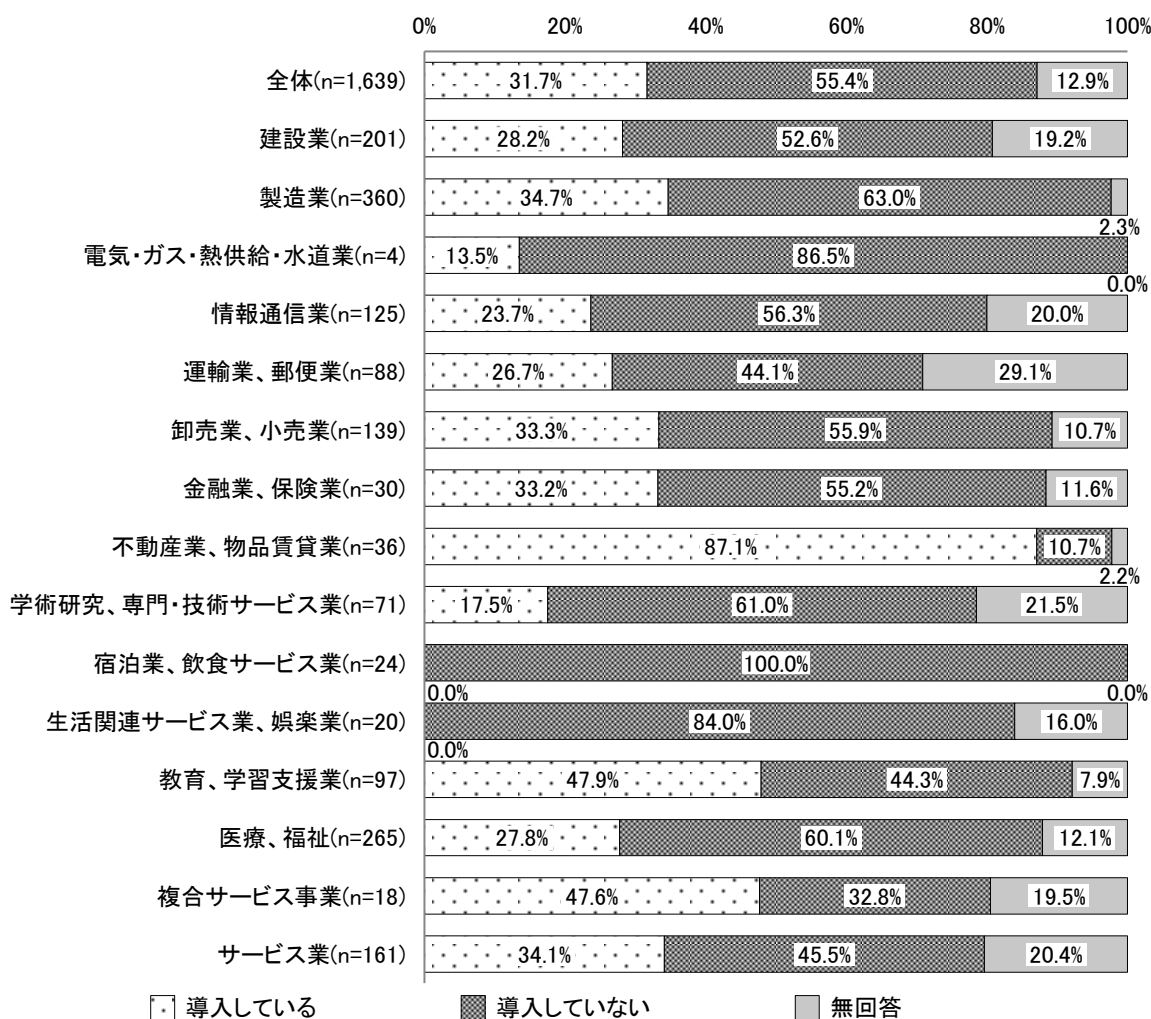
図表 85 配偶者出産休暇制度を導入しているか：単数回答（Q25-8）



注) 制度の性質に鑑み、集計に際しては、「妊娠・育児中に限り利用できる制度を導入している（子の年齢による制限を設けていない）」「妊娠・育児中に限り利用できる制度を導入している（子の年齢による制限を設けている）」をあわせて「導入している」とした。

また、業種別の結果は以下のとおりとなっている。

図表 86 【業種別】配偶者出産休暇制度を導入しているか：単数回答（Q25-8）



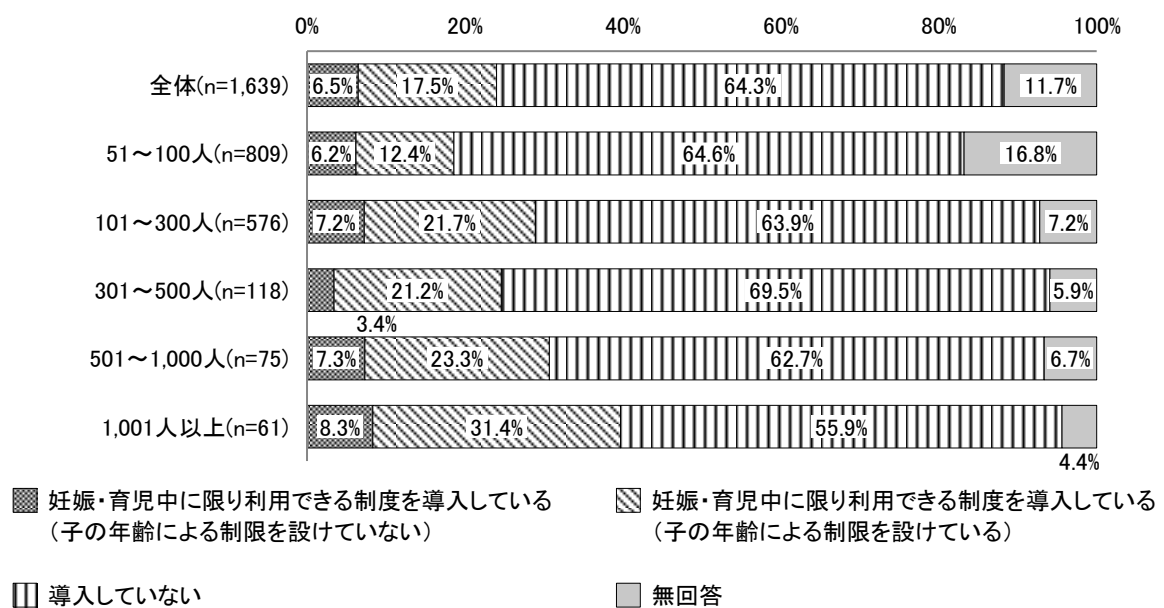
注) 「鉱業、採石業、砂利採取業」は、該当するサンプルがないため、グラフ中で非表示としている。また、「電気・ガス・熱供給・水道業」「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「複合サービス事業」はウェイトバック前のサンプルサイズが小さいため、参考値。

⑨ 1日単位の育児に関する目的で利用できる休暇制度

1日単位の育児に関する目的で利用できる休暇制度を導入しているかをみると、「全体」では、「導入していない」が64.3%でもっとも割合が高く、次いで「妊娠・育児中に限り利用できる制度を導入している（子の年齢による制限を設けている）」が17.5%となっている。

従業員規模別にみると、「1,001人以上」では他に比べて、導入している割合（「妊娠・育児中に限り利用できる制度を導入している（子の年齢による制限を設けていない）」「妊娠・育児中に限り利用できる制度を導入している（子の年齢による制限を設けている）」の合計）が高い傾向がみられる。

図表 87 1日単位の育児に関する目的で利用できる休暇制度を導入しているか：単数回答(Q25-9)



また、子の年齢に制限を設けて導入している企業について、対象となる子の年齢をみると、「全体」では、「就学後、一定の年齢まで」が46.1%でもっとも割合が高く、次いで「子が3歳~就学前まで」が35.0%となっている。

図表 88 【子の年齢に制限を設けて導入している企業】

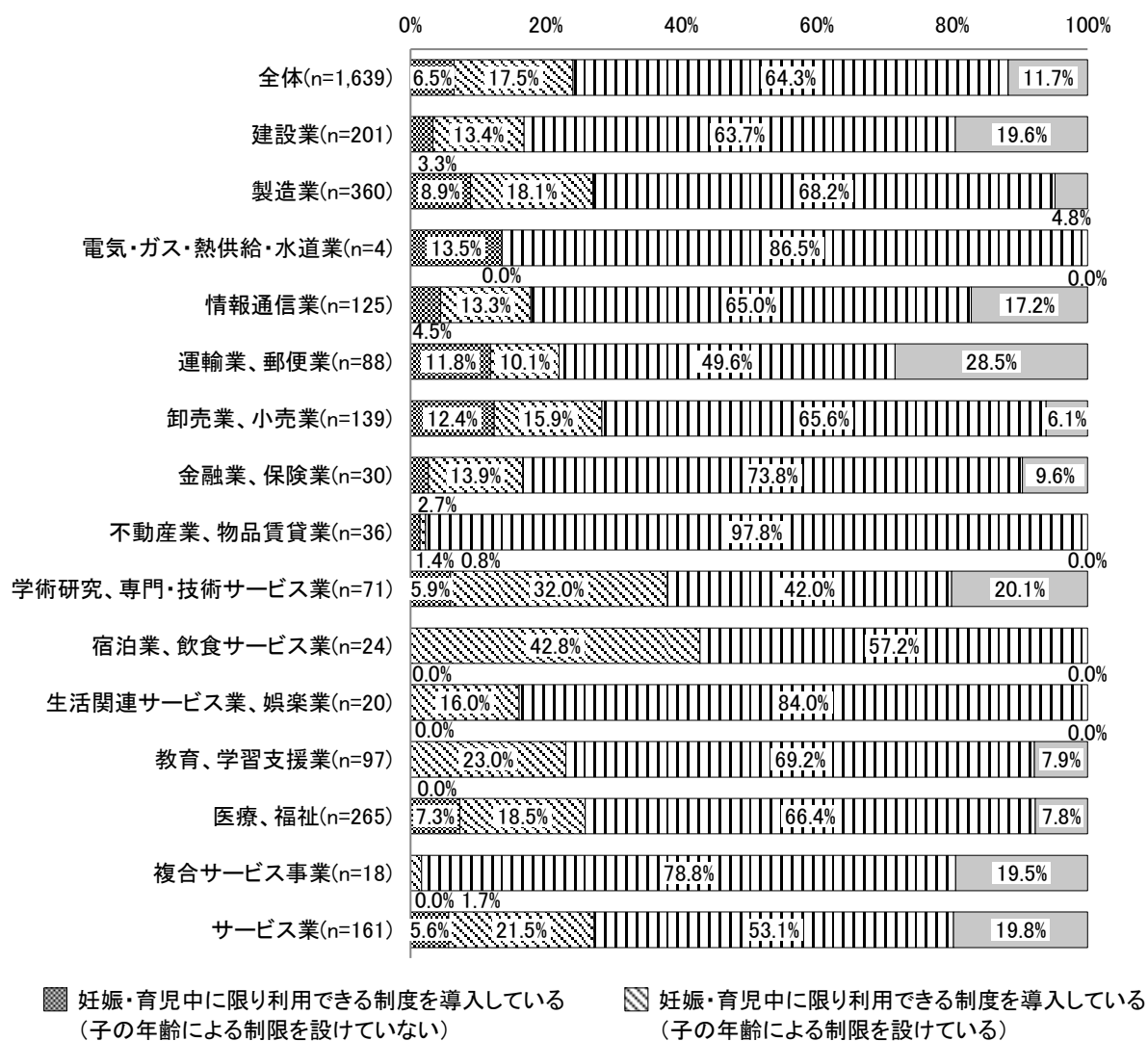
1日単位の育児に関する目的で利用できる休暇制度の対象となる子の年齢：複数回答(Q25-9)

		子が3歳に なるまで	子が3歳~ 就学前まで	就学後、 一定の年齢まで
全体(n=287)		34.8	35.0	46.1
従業員規模	51~100人(n=100)	50.0	21.4	42.9
	101~300人(n=125)	25.6	43.6	43.6
	301~500人(n=25)	28.0	44.0	68.0
	501~1,000人(n=17)	22.9	42.9	40.0
	1,001人以上(n=19)	34.4	31.3	56.3

注) 「51~100人」「301~500人」はウェイトバック前のサンプルサイズが小さいため、参考値。

また、業種別の結果は以下のとおりとなっている。

図表 89 【業種別】 1日単位の育児に関する目的で利用できる休暇制度を導入しているか
：単数回答（Q25-9）



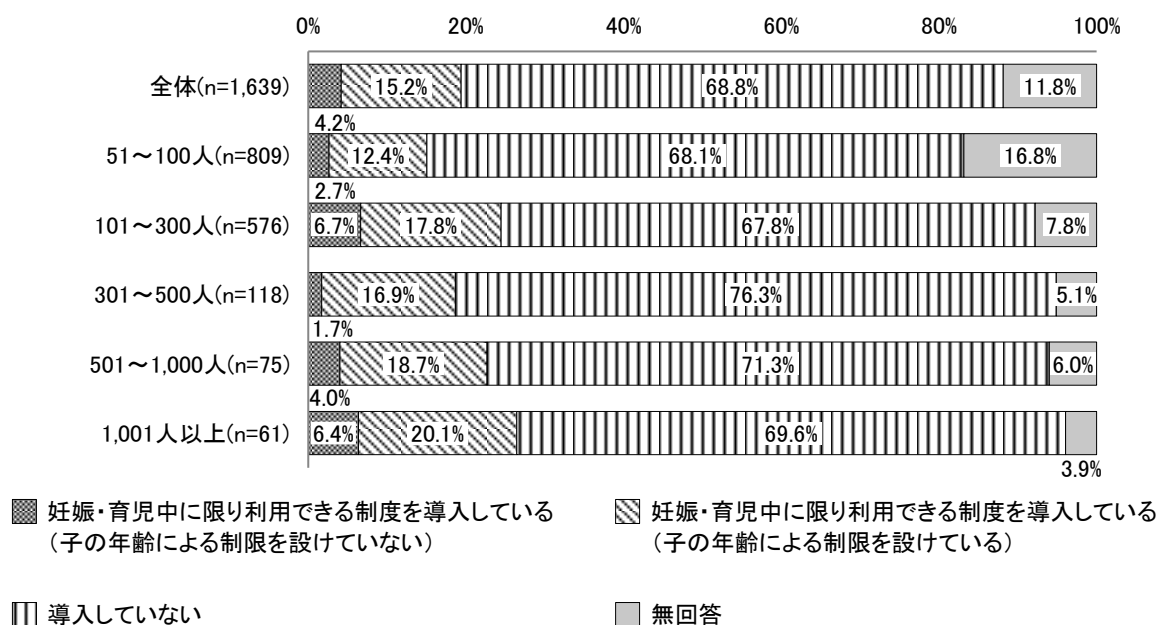
注) 「鉱業、採石業、砂利採取業」は、該当するサンプルがないため、グラフ中で非表示としている。また、「電気・ガス・熱供給・水道業」「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「複合サービス事業」はウェイトバック前のサンプルサイズが小さいため、参考値。

⑩時間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を導入しているかをみると、「全体」では、「導入していない」が68.8%でもっとも割合が高く、次いで「妊娠・育児中に限り利用できる制度を導入している（子の年齢による制限を設けている）」が15.2%となっている。

従業員規模別にみると、「51～100人」では他に比べて、導入している割合（「妊娠・育児中に限り利用できる制度を導入している（子の年齢による制限を設けていない）」「妊娠・育児中に限り利用できる制度を導入している（子の年齢による制限を設けている）」の合計）が低い傾向がみられる。

図表 90 時間単位の育児に関する目的で利用できる休暇制度を導入しているか：単数回答（Q25-10）



また、子の年齢に制限を設けて導入している企業について、対象となる子の年齢をみると、「全体」では、「就学後、一定の年齢まで」が46.8%でもっとも割合が高く、次いで「子が3歳～就学前まで」が39.1%となっている。

図表 91 【子の年齢に制限を設けて導入している企業】

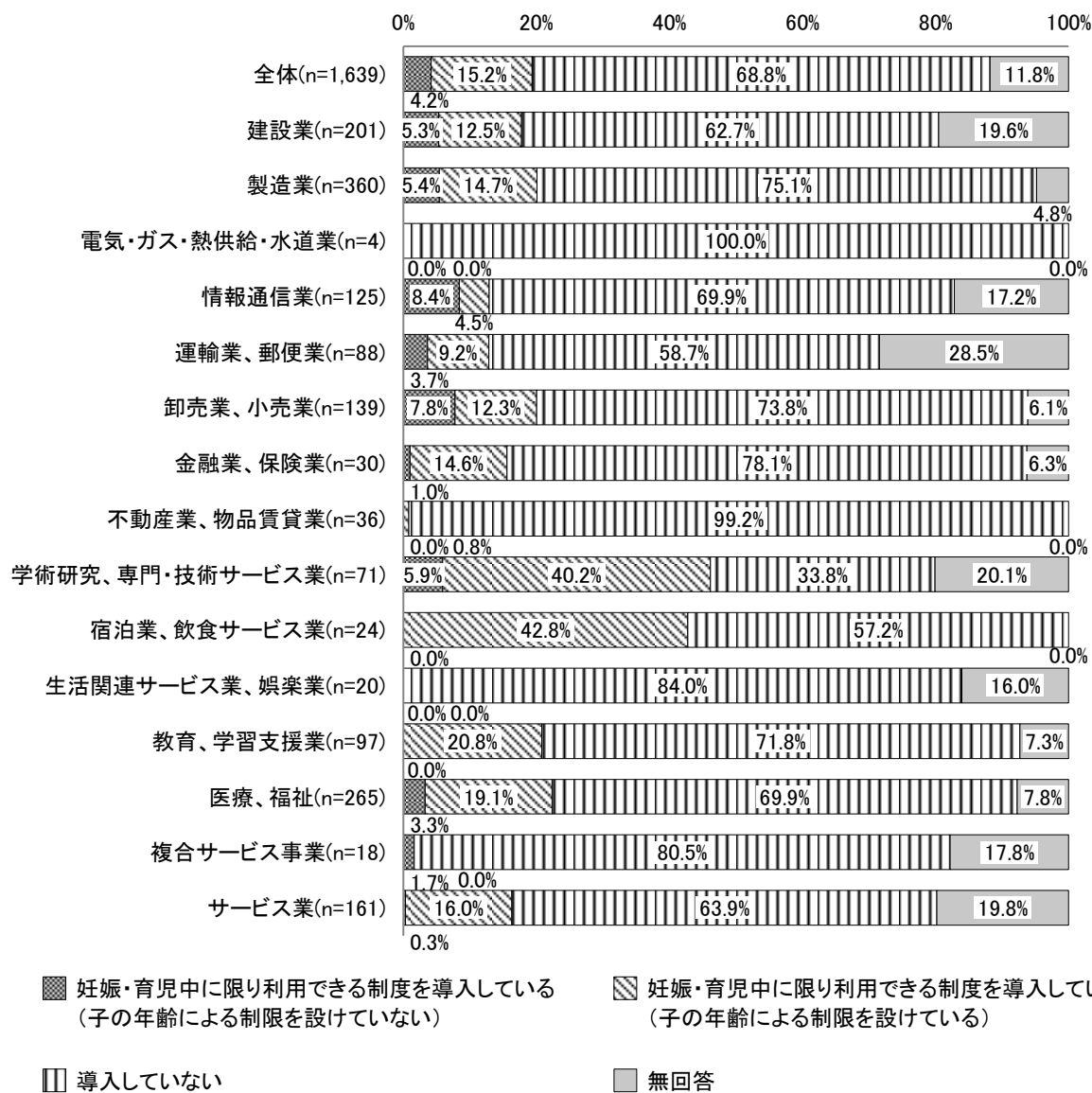
時間単位の育児に関する目的で利用できる休暇制度の対象となる子の年齢：複数回答（Q25-10）

		子が3歳になるまで	子が3歳～就学前まで	就学後、一定の年齢まで
全体(n=249)		32.6	39.1	46.8
従業員規模	51～100人(n=100)	42.9	28.6	42.9
	101～300人(n=102)	25.0	50.0	43.8
	301～500人(n=20)	30.0	45.0	70.0
	501～1,000人(n=14)	25.0	28.6	50.0
	1,001人以上(n=12)	24.4	36.6	63.4

注) 「51～100人」「301～500人」「501～1,000人」はウェイトバック前のサンプルサイズが小さいため、参考値。

また、業種別の結果は以下のとおりとなっている。

図表 92 【業種別】時間単位の育児に関する目的で利用できる休暇制度を導入しているか
：単数回答（Q25-10）



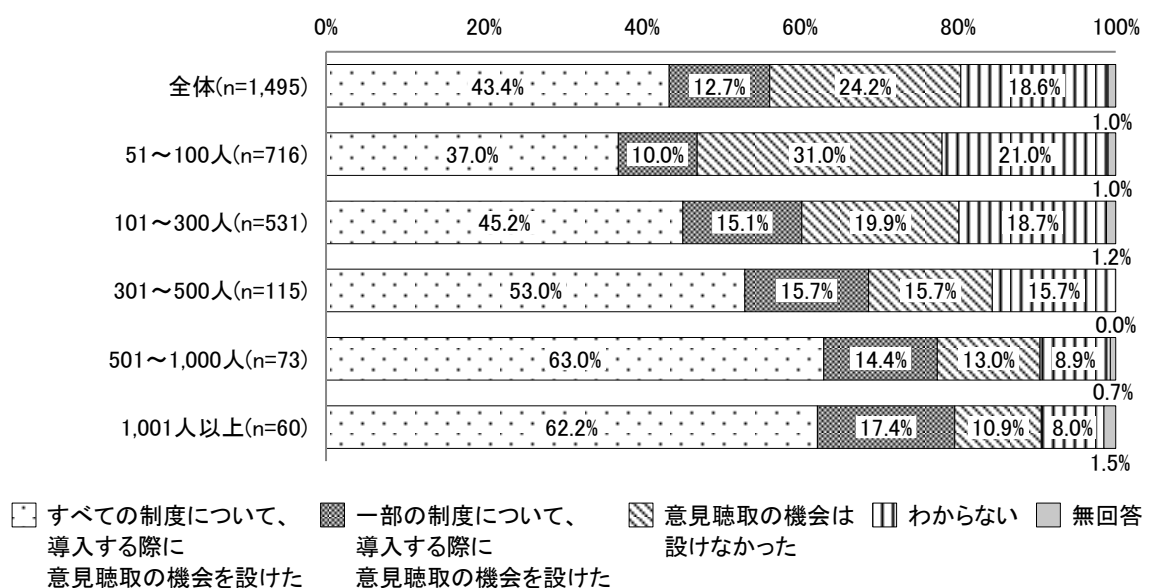
注) 「鉱業、採石業、砂利採取業」は、該当するサンプルがないため、グラフ中で非表示としている。また、「電気・ガス・熱供給・水道業」「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「複合サービス事業」はウェイトバック前のサンプルサイズが小さいため、参考値。

(2) 制度導入時の過半数労働組合等からの意見聴取の機会

「始業または終業時刻の繰り上げ・繰り下げ」「フレックスタイム制」「テレワーク等」「短時間勤務制度」「養育両立支援休暇」「保育施設の設置運営・ベビーシッターの手配および費用手配等」のいずれかを導入している企業について、制度導入時に過半数労働組合等からの意見聴取の機会を設けたかをみると、「全体」では、「すべての制度について、導入する際に意見聴取の機会を設けた」が43.4%でもっとも割合が高く、次いで「意見聴取の機会は設けなかった」が24.2%となっている。

従業員規模別にみると、501人以上では他に比べて、「すべての制度について、導入する際に意見聴取の機会を設けた」の割合が高い傾向がみられる。

図表 93 制度導入時の過半数労働組合等からの意見聴取の機会：単数回答（Q26）



(3) 仕事と育児の両立支援制度の利用実績（令和7年10月）

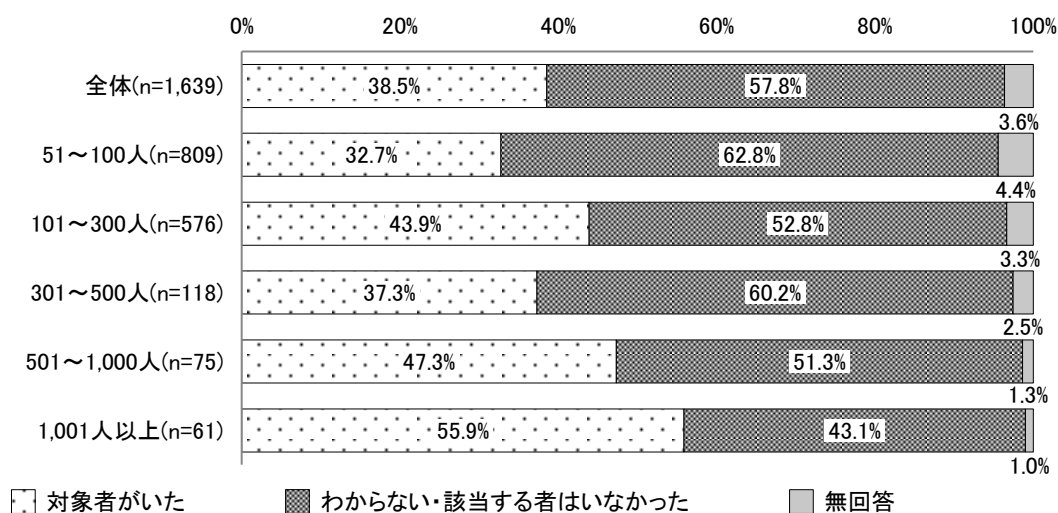
3歳～就学前の子を育てる正規労働者について、令和7年10月における仕事と育児の両立支援制度の利用実績を尋ねた。なお、回答負担軽減のため1か月での利用実績を聴取しているが、一般的に各両立支援制度は複数月・年に渡って長期的に利用することを想定した制度である。

① 育児のための所定外労働の制限（残業免除）

育児のための所定外労働の制限（残業免除）の対象者がいたかをみると、「全体」では、「対象者がいた」が38.5%となっている。

従業員規模別にみると、「1,001人以上」では他に比べて、「対象者がいた」の割合が5割以上と高い傾向がみられる。

図表 94 育児のための所定外労働の制限（残業免除）の対象者がいたか：単数回答（Q27-1）



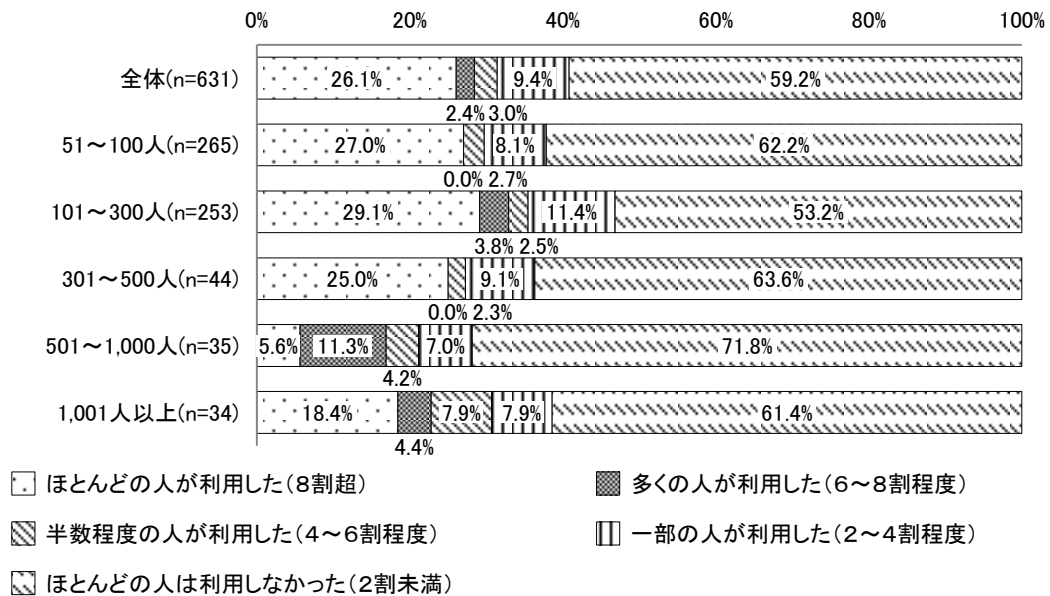
注) 本設問は、「ほとんどの人が利用した（8割超）」「多くの人利用した（6～8割）」「半数程度の人利用した（4～6割）」「一部の人利用した（2～4割程度）」「ほとんどの人は利用しなかった（2割未満）」「わからない・該当する者はいなかった」の選択肢により、単数回答で回答を求めた。集計に際しては、「ほとんどの人が利用した（8割超）」から「ほとんどの人は利用しなかった（2割未満）」を「対象者がいた」として集計している。以降、Q27について同様。

また、対象者がいた企業における利用実績をみると、「全体」では、「ほとんどの人は利用しなかった（2割未満）」が59.2%でもっとも割合が高くなっている。

従業員規模別にみると、「101～300人」では他に比べて、「ほとんどの人は利用しなかった（2割未満）」の割合が低い傾向がみられる。

図表 95 【育児のための所定外労働の制限（残業免除）の対象者がいた企業】

対象者の利用実績：単数回答（Q27-1）

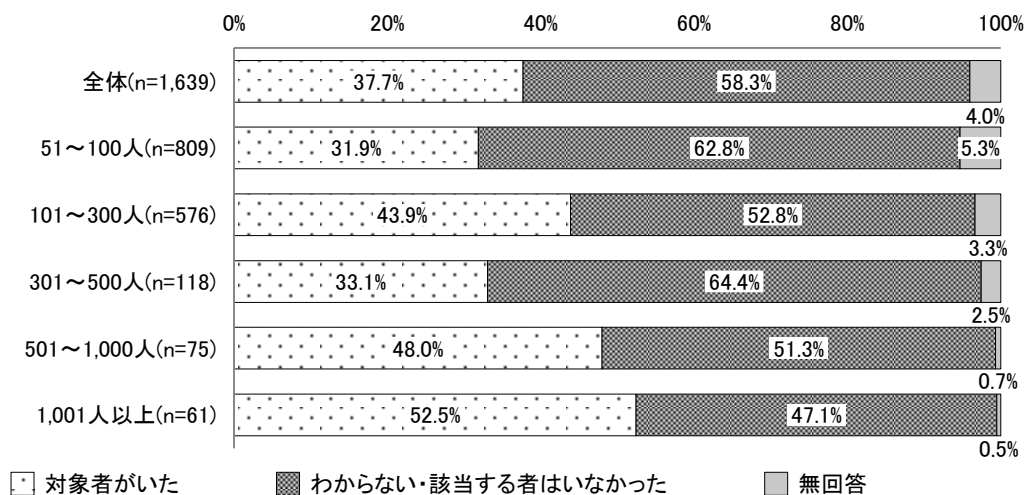


②育児のための時間外労働の制限

育児のための時間外労働の制限の対象者がいたかをみると、「全体」では、「対象者がいた」が37.7%となっている。

従業員規模別にみると、「101～300人」「501～1,000人」「1,001人以上」では、「対象者がいた」の割合が高い傾向がみられる。

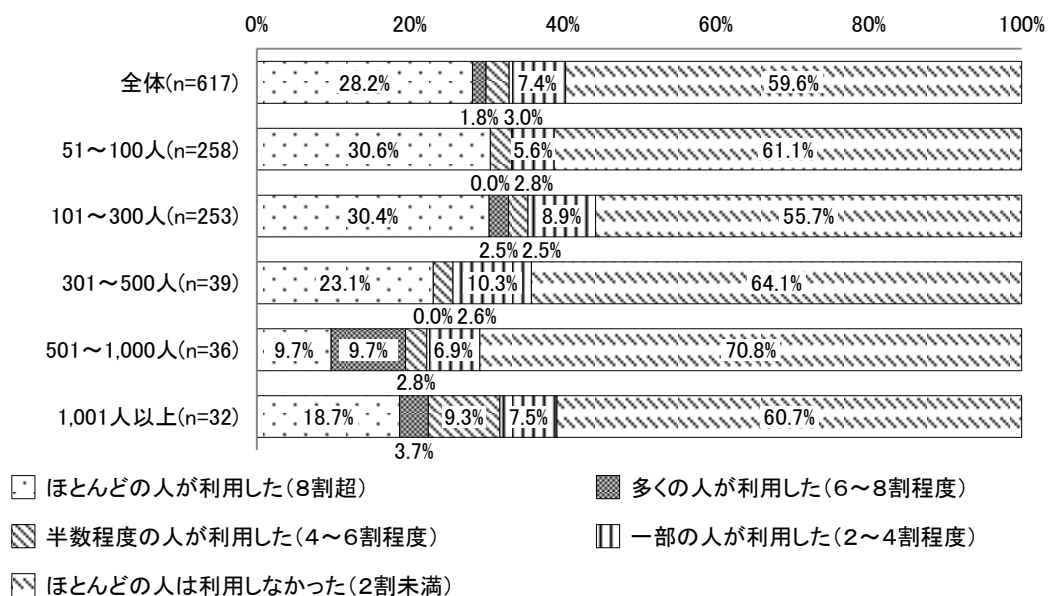
図表 96 育児のための時間外労働の制限の対象者がいたか：単数回答（Q27-2）



また、対象者がいた企業における利用実績をみると、「全体」では、「ほとんどの人は利用しなかった（2割未満）」が59.6%でもっとも割合が高くなっている。

従業員規模別にみると、300人以下では他に比べて、「ほとんどの人が利用した（8割超）」の割合が高い傾向がみられる。

図表 97 【育児のための時間外労働の制限の対象者がいた企業】
対象者の利用実績：単数回答（Q27-2）

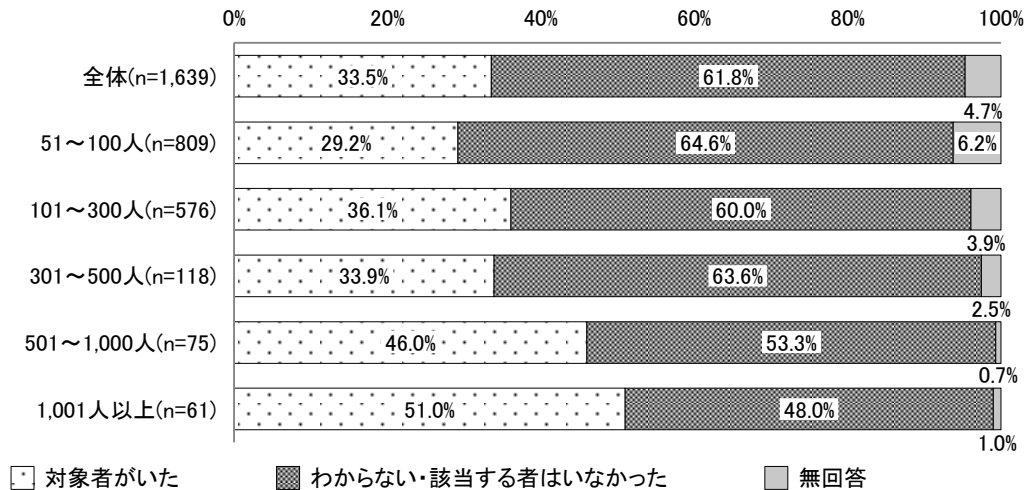


③育児のための深夜業の制限

育児のための深夜業の制限の対象者がいたかをみると、「全体」では、「対象者がいた」の割合が33.5%となっている。

従業員規模別にみると、501人以上では他に比べて、「対象者がいた」の割合が高い傾向がみられる。

図表 98 育児のための深夜業の制限の対象者がいたか：単数回答（Q27-3）

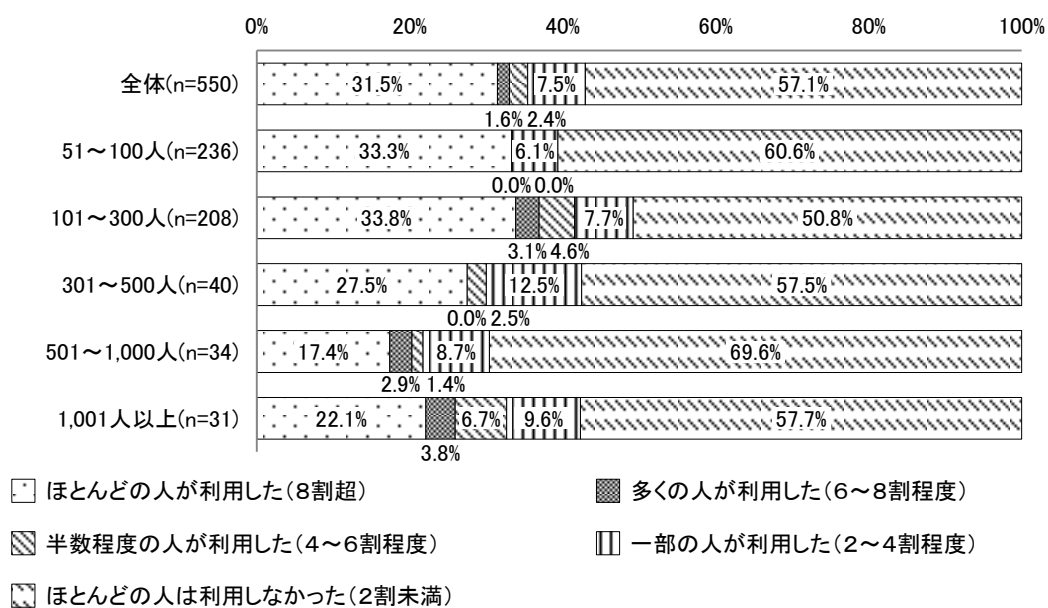


また、対象者がいた企業における利用実績をみると、「全体」では、「ほとんどの人は利用しなかった（2割未満）」が57.1%でもっとも割合が高くなっている。

従業員規模別にみると、「101～300人」では他に比べて、「ほとんどの人は利用しなかった（2割未満）」の割合が低い傾向がみられる。

図表 99 【育児のための深夜業の制限の対象者がいた企業】

対象者の利用実績：単数回答（Q27-3）

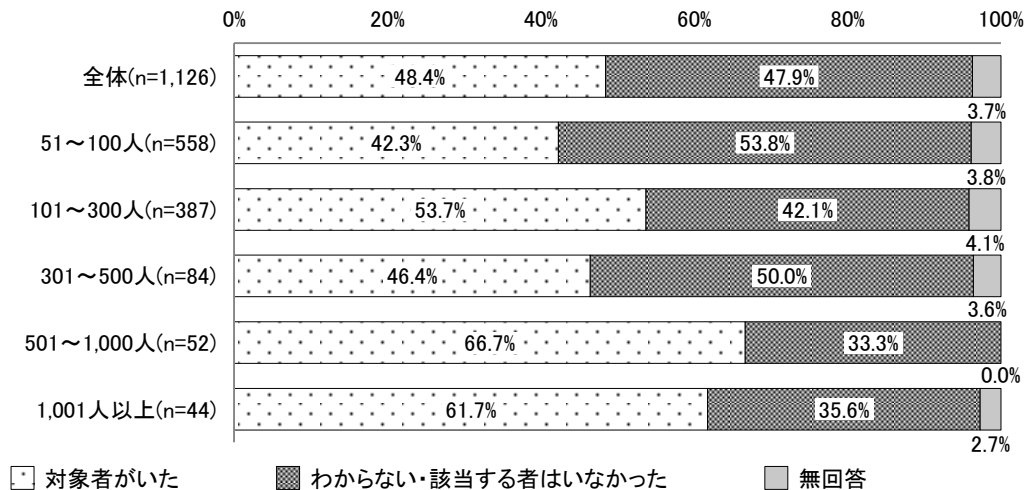


④始業または終業時刻繰り上げ・繰り下げ

始業または終業時刻の繰り上げ・繰り下げの対象者がいたかをみると、「全体」では、「対象者がいた」の割合が48.4%となっている。

従業員規模別にみると、501人以上では他に比べて、「対象者がいた」の割合が高い傾向がみられる。

図表 100 始業または終業時刻の繰り上げ・繰り下げの対象者がいたか：単数回答（Q27-4）

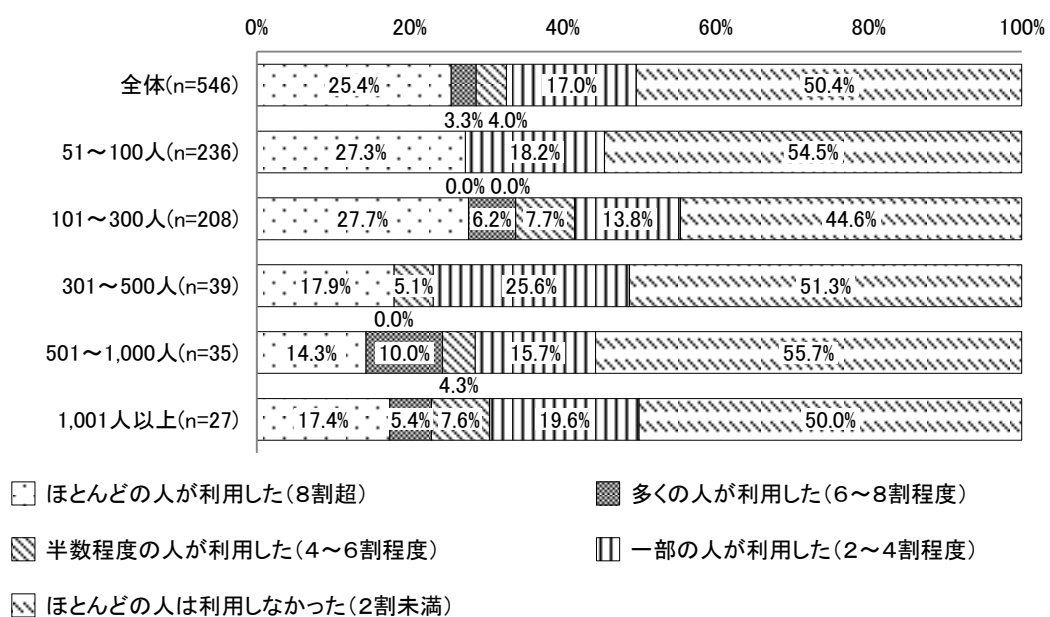


また、対象者がいた企業における利用実績をみると、「全体」では、「ほとんどの人は利用しなかった（2割未満）」が50.4%でもっとも割合が高くなっている。

従業員規模別にみると、300人以下では他に比べて、「ほとんどの人が利用した（8割超）」の割合が高い傾向がみられる。

図表 101 【始業または終業時刻の繰り上げ・繰り下げの対象者がいた企業】

対象者の利用実績：単数回答（Q27-4）

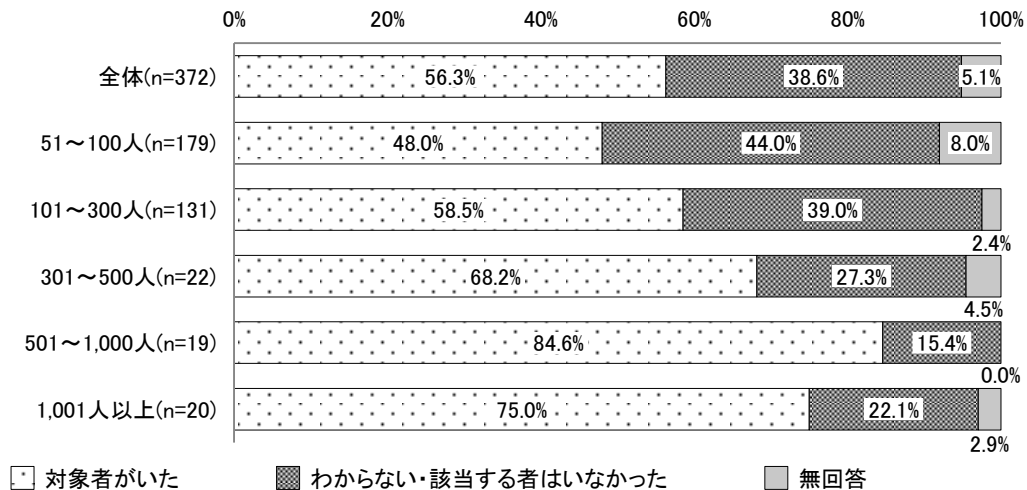


⑤フレックスタイム制

フレックスタイム制の対象者がいたかをみると、「全体」では、「対象者がいた」の割合が56.3%となっている。

従業員規模別にみると、1,000人以下では、規模が大きいほど「対象者がいた」の割合が高い傾向がみられる。

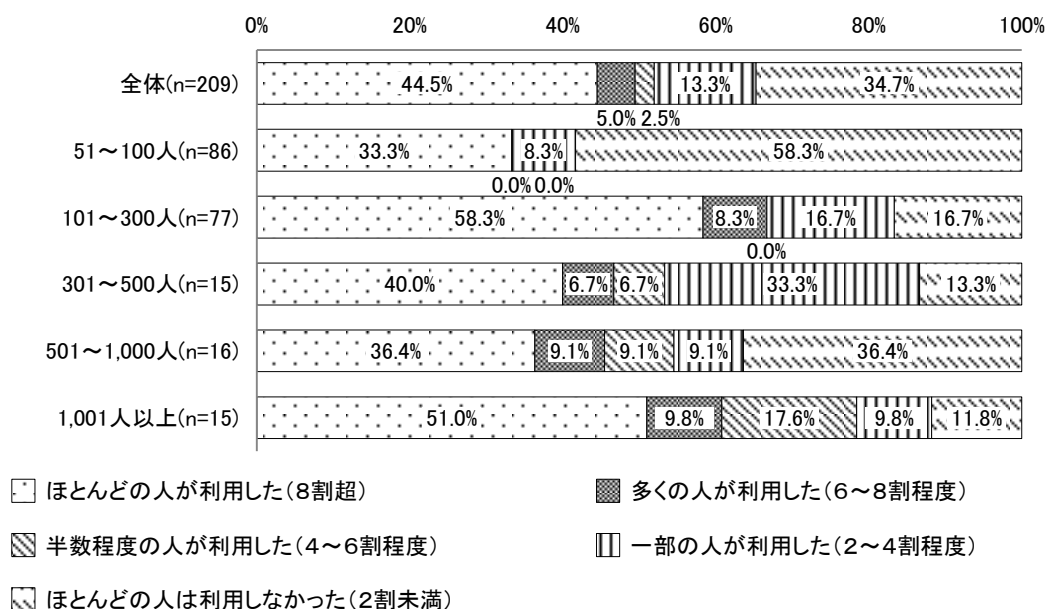
図表 102 フレックスタイム制の対象者がいたか：単数回答（Q27-5）



注) 「51~100人」「301~500人」はウェイトバック前のサンプルサイズが小さいため、参考値。

また、対象者がいた企業における利用実績をみると、「全体」では、「ほとんどの人が利用した(8割超)」が44.5%でもっとも割合が高くなっている。

図表 103 【フレックスタイム制の対象者がいた企業】対象者の利用実績：単数回答（Q27-5）



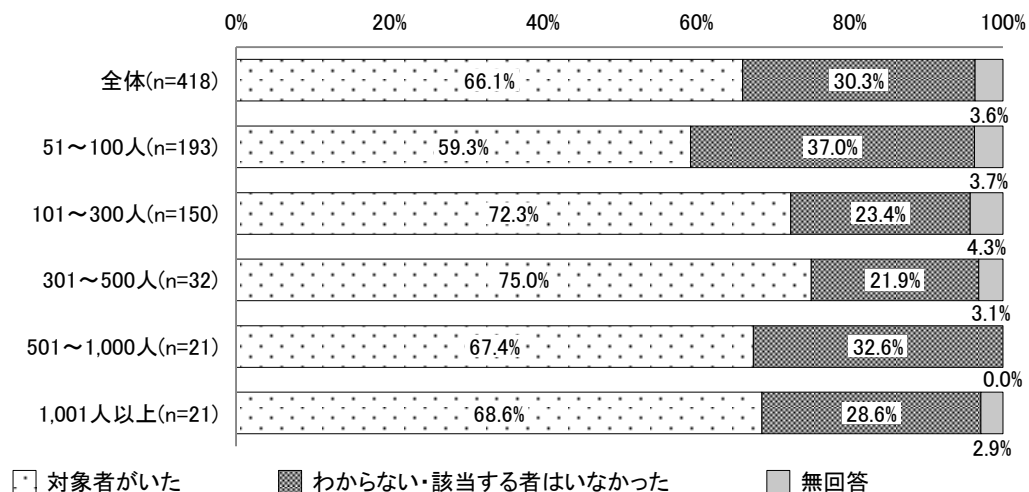
注) 「51~100人」「101~300人」「301~500人」はウェイトバック前のサンプルサイズが小さいため、参考値。

⑥テレワーク（在宅勤務等）

テレワーク（在宅勤務等）の対象者がいたかをみると、「全体」では、「対象者がいた」の割合が66.1%となっている。

従業員規模別にみると、「101～300人」「301～500人」では他に比べて、「対象者がいた」の割合が高い傾向がみられる。

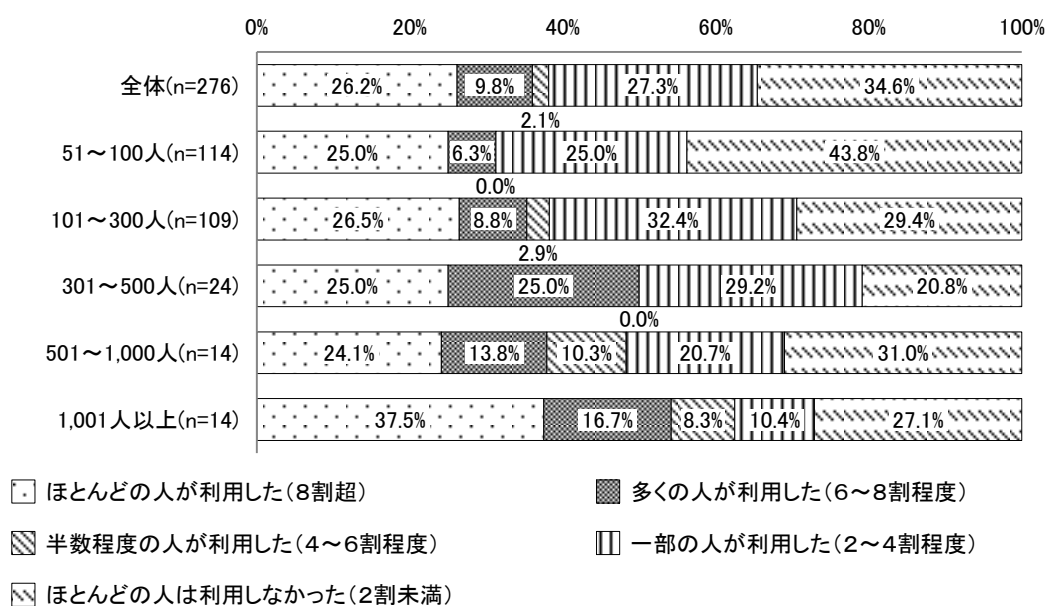
図表 104 テレワーク（在宅勤務等）の対象者がいたか：単数回答（Q27-6）



注) 「51～100人」はウェイトバック前のサンプルサイズが小さいため、参考値。

また、対象者がいた企業における利用実績をみると、「全体」では、「ほとんどの人は利用しなかった（2割未満）」が34.6%でもっとも割合が高く、次いで「一部の人が利用した（2～4割程度）」が27.3%となっている。

図表 105 【テレワーク（在宅勤務等）の対象者がいた企業】対象者の利用実績：単数回答（Q27-6）



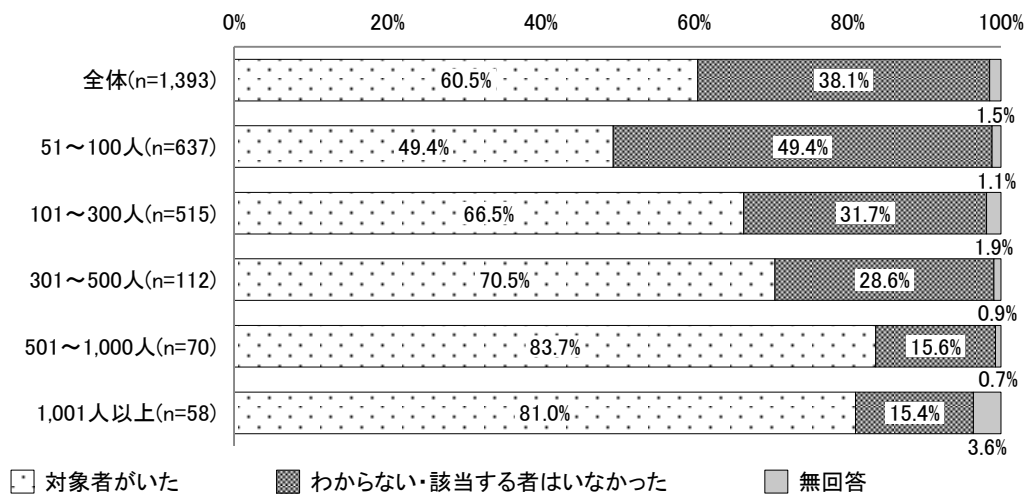
注) 「51～100人」「301～500人」「501～1,000人」はウェイトバック前のサンプルサイズが小さいため、参考値。

⑦短時間勤務制度（1日の所定労働時間を6時間とする措置を含む制度）

短時間勤務制度（1日の所定労働時間を6時間とする措置を含む制度）の対象者がいたかをみると、「全体」では、「対象者がいた」の割合が60.5%となっている。

従業員規模別にみると、1,000人以下では、規模が大きいほど「対象者がいた」の割合が高い傾向がみられる。

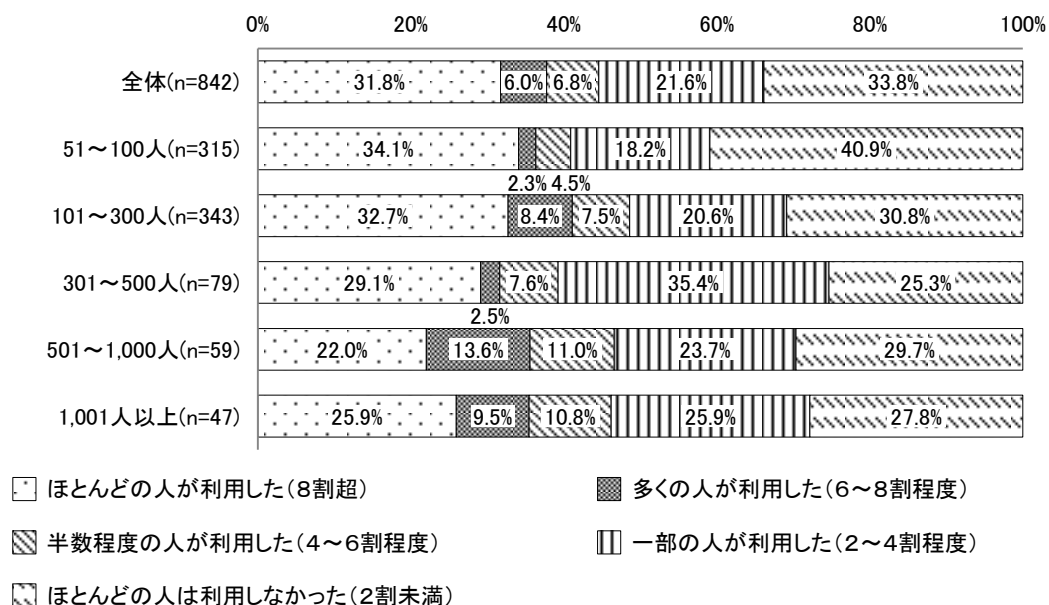
図表 106 短時間勤務制度（1日の所定労働時間を6時間とする措置を含む制度）の対象者がいたか：単数回答（Q27-7）



また、対象者がいた企業における利用実績をみると、「全体」では、「ほとんどの人は利用しなかった」が33.8%でもっとも割合が高くなっている。

従業員規模別にみると、「51~100人」では、「ほとんどの人は利用しなかった（2割未満）」の割合が高い傾向がみられる。

図表 107 【短時間勤務制度（1日の所定労働時間を6時間とする措置を含む制度）の対象者がいた企業】対象者の利用実績：単数回答（Q27-7）

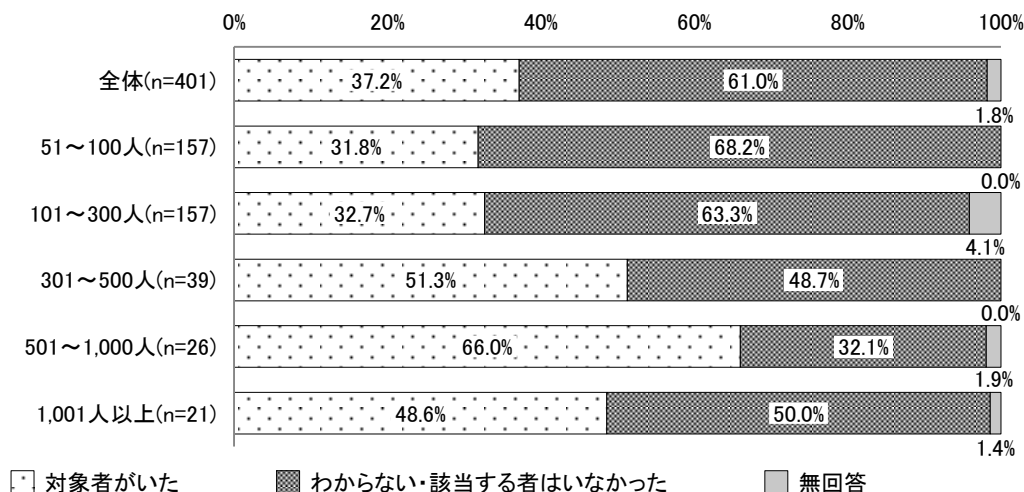


⑧養育両立支援休暇

養育両立支援休暇の対象者がいたかをみると、全体では、「対象者がいた」の割合が 37.2%となっている。

従業員規模別にみると、301人以上では他に比べて、「対象者がいた」の割合が高い傾向がみられる。

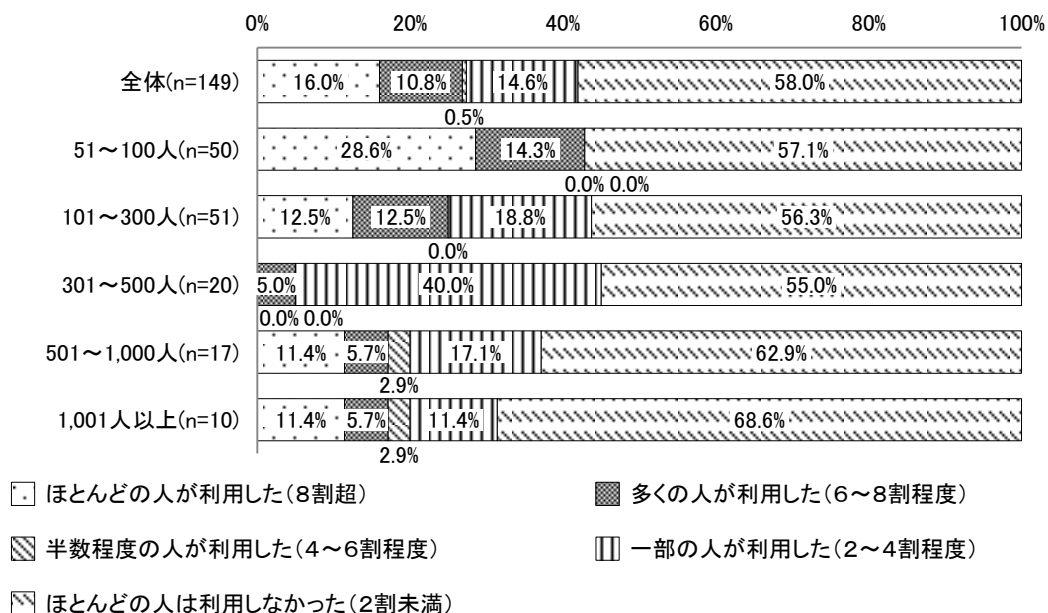
図表 108 養育両立支援休暇の対象者がいたか：単数回答（Q27-8）



注) 「51～100人」はウェイトバック前のサンプルサイズが小さいため、参考値。

また、対象者がいた企業における利用実績をみると、「全体」では、「ほとんどの人は利用しなかった（2割未満）」が 58.0%でもっとも割合が高くなっている。

図表 109 【養育両立支援休暇の対象者がいた企業】対象者の利用実績：単数回答（Q27-8）

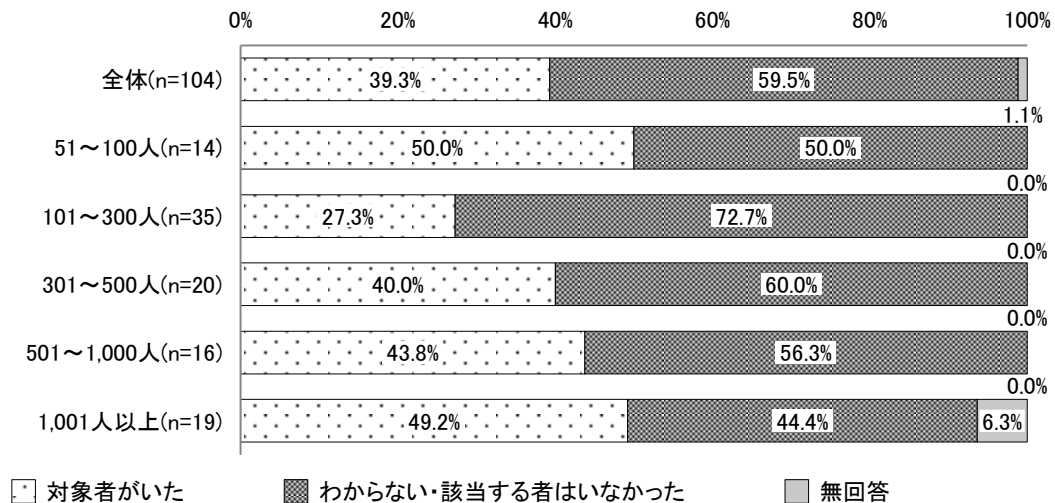


注) 「51～100人」「101～300人」「301～500人」はウェイトバック前のサンプルサイズが小さいため、参考値。

⑨自社で設置運営している保育施設・ベビーシッターの手配および費用手配等

自社で設置運営している保育施設・ベビーシッターの手配および費用手配等の対象者がいたかをみると、「全体」では、「対象者がいた」の割合が39.3%となっている。

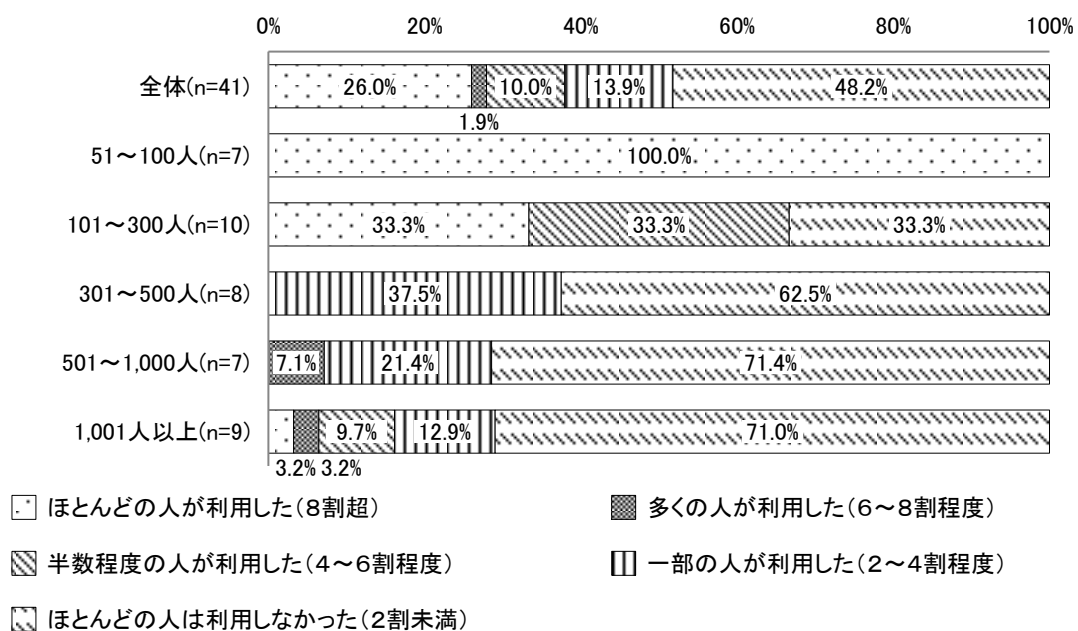
図表 110 自社で設置運営している保育施設・ベビーシッターの手配および費用手配等の対象者がいたか：単数回答（Q27-9）



注) 「51～100人」「101～300人」「301～500人」はウェイトバック前のサンプルサイズが小さいため、参考値。

また、対象者がいた企業における利用実績をみると、以下の結果となっている。ただし、ウェイトバック前のサンプルサイズが小さいため、参考値である。

図表 111 【自社で設置運営している保育施設・ベビーシッターの手配および費用手配等の対象者がいた企業】対象者の利用実績：単数回答（Q27-9）



注) グラフ中では、割合が0.0%のものについて表示を省略している。

注) ウェイトバック前のサンプルサイズが小さいため、全体および従業員規模別の結果は参考値。

2-8. 仕事と育児の両立に関する個別の制度周知・意向確認等

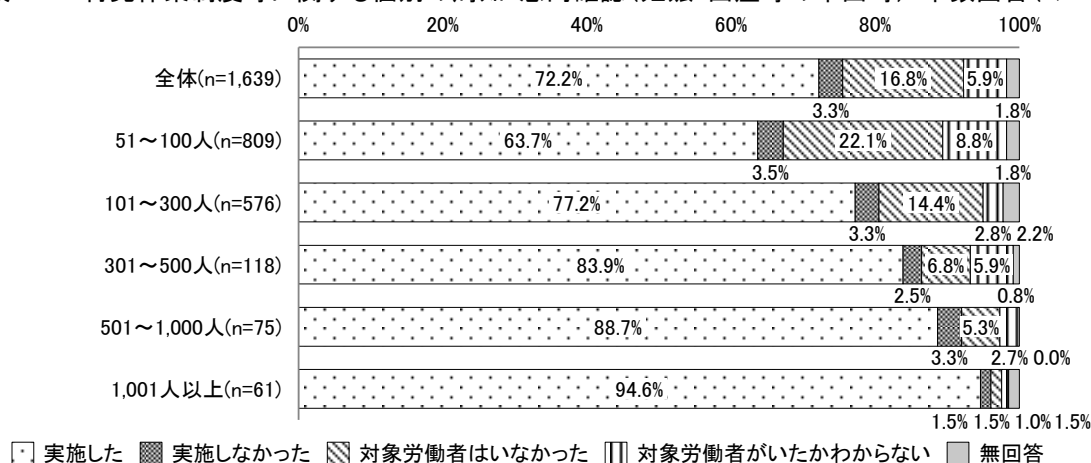
(1) 仕事と育児の両立に関する個別の制度周知・意向確認等の実施状況

① 育児休業制度等に関する個別の周知・意向確認（妊娠・出産等の申出時）

これまで、労働者から妊娠・出産等の申出があった際に、育児休業制度等に関する個別の周知・意向確認を実施したかをみると、「全体」では、「実施した」が72.2%でもっとも割合が高く、次いで「対象労働者はいなかった」が16.8%となっている。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「実施した」の割合が高い傾向がみられる。

図表 112 育児休業制度等に関する個別の周知・意向確認(妊娠・出産等の申出時):単数回答(Q28-1)

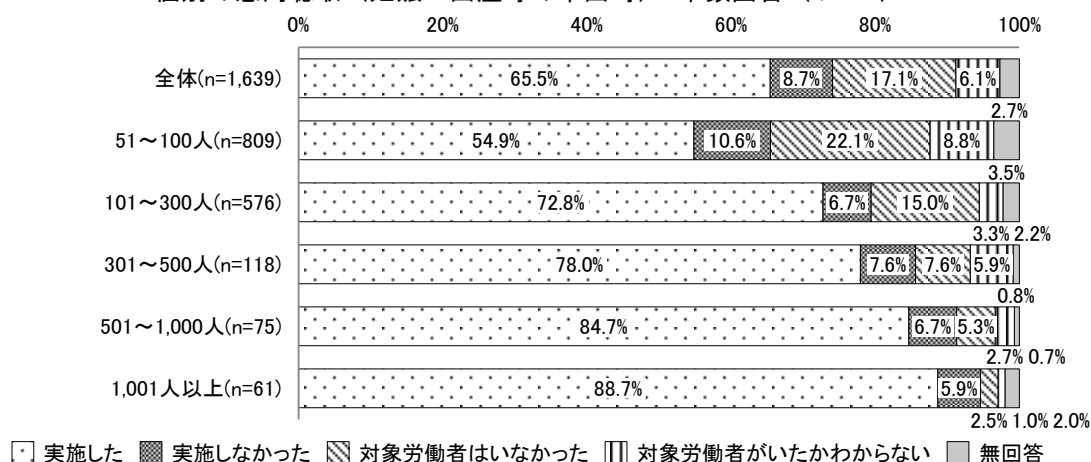


② 仕事と育児を両立するための就業条件¹に関する個別の意向聴取（妊娠・出産等の申出時）

これまで、労働者から妊娠・出産等の申出があった際に、仕事と育児を両立するための就業条件に関する個別の意向聴取を実施したかをみると、「全体」では、「実施した」が65.5%でもっとも割合が高く、次いで「対象労働者はいなかった」が17.1%となっている。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「実施した」の割合が高い傾向がみられる。

図表 113 仕事と育児を両立するための就業条件に関する個別の意向聴取（妊娠・出産等の申出時）:単数回答(Q28-2)



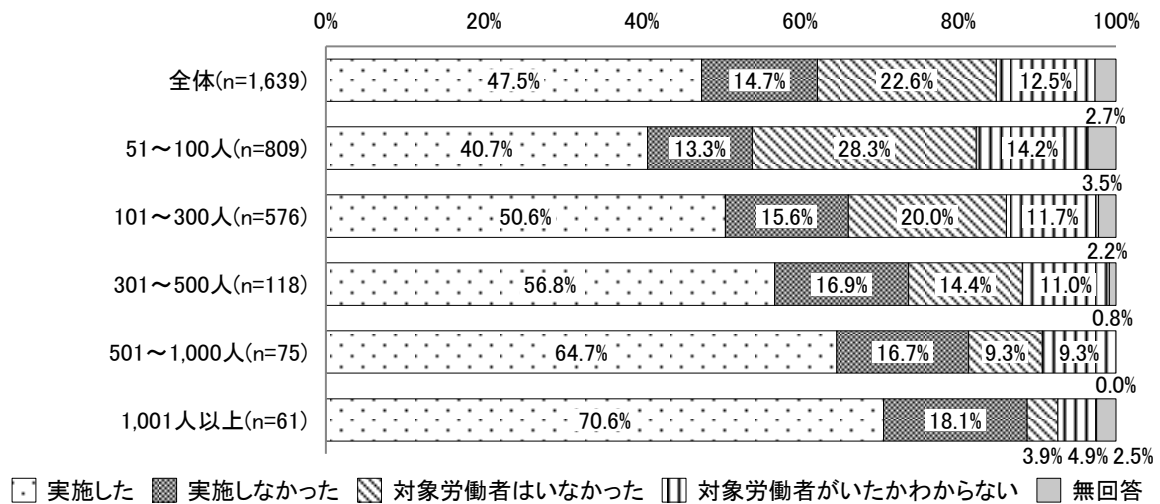
¹ 勤務時間帯や勤務地、両立支援制度の利用期間等を指す。以降同様。

③仕事と育児の両立支援制度等の利用等に関する個別の周知・意向確認（子が3歳になる前）

これまで、子が3歳になる前の労働者について、仕事と育児の両立支援制度等の利用等に関する個別の周知・意向確認を実施したかをみると、「全体」では、「実施した」が47.5%でもっとも割合が高く、次いで「対象労働者はいなかった」が22.6%となっている。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「実施した」の割合が高い傾向がみられる。

図表 114 仕事と育児の両立支援制度等の利用等に関する
個別の周知・意向確認（子が3歳になる前）：単数回答（Q28-3）

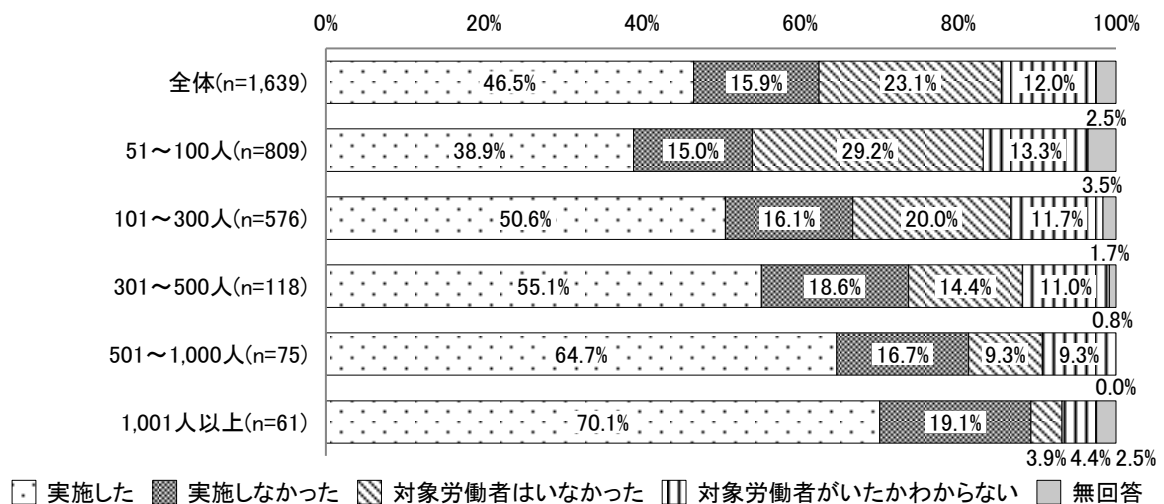


④仕事と育児を両立するための就業条件に関する個別の意向聴取（子が3歳になる前）

これまで、子が3歳になる前の労働者について、仕事と育児を両立するための就業条件に関する個別の意向聴取を実施したかをみると、「全体」では、「実施した」が46.5%でもっとも割合が高く、次いで「対象労働者はいなかった」が23.1%となっている。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「実施した」の割合が高い傾向がみられる。

図表 115 仕事と育児を両立するための就業条件に関する
個別の意向聴取（子が3歳になる前）：単数回答（Q28-4）



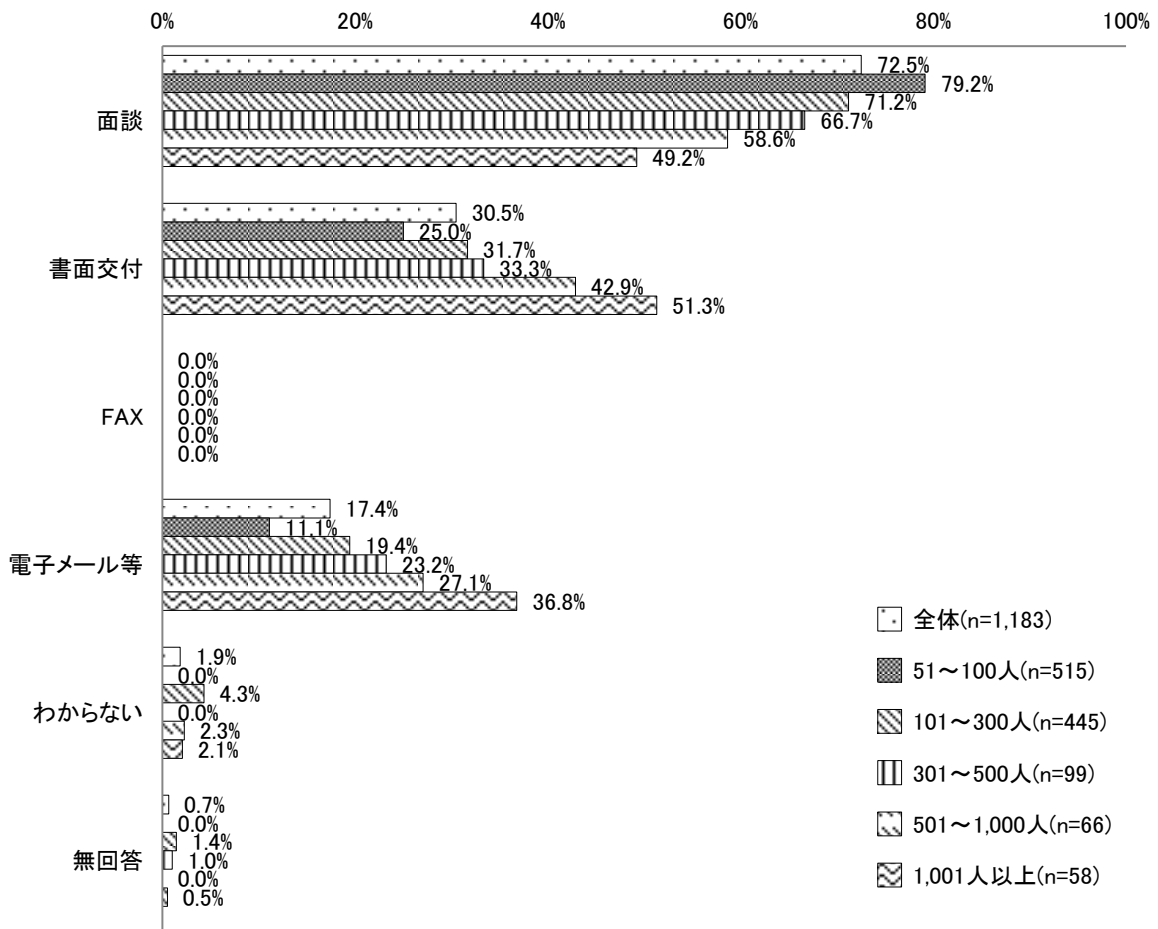
(2) 育児休業制度等に関する個別の周知・意向確認の方法

①育児休業制度等に関する個別の周知・意向確認の方法（妊娠・出産等の申出時）

労働者から妊娠・出産等の申出があった際に、育児休業制度等に関する個別の周知・意向確認を行った企業について、その方法をみると、「全体」では、「面談」が72.5%でもっとも割合が高く、次いで「書面交付」が30.5%となっている。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「書面交付」「電子メール等」の割合が高い傾向がみられる。

図表 116 育児休業制度等に関する個別の周知・意向確認の方法（妊娠・出産等の申出時）
：複数回答（Q29-1）

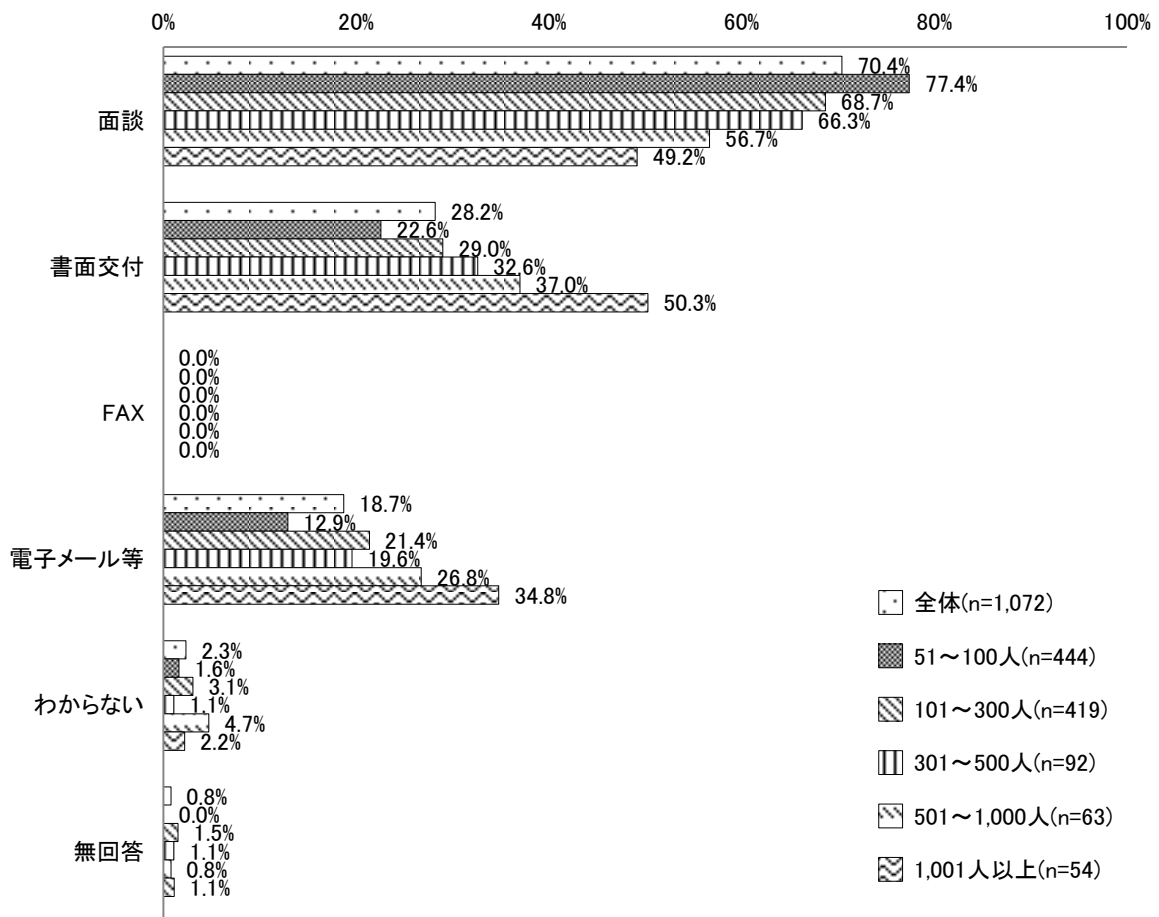


②仕事と育児を両立するための就業条件に関する個別の意向聴取の方法（妊娠・出産等の申出時）

労働者から妊娠・出産等の申出があった際に、仕事と育児を両立するための就業条件に関する個別の意向聴取を行った企業について、その方法をみると、「全体」では、「面談」が70.4%でもっとも割合が高く、次いで「書面交付」が28.2%となっている。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「書面交付」の割合が高い傾向がみられる。

図表 117 仕事と育児を両立するための就業条件に関する個別の意向聴取の方法
（妊娠・出産等の申出時）：複数回答（Q29-2）

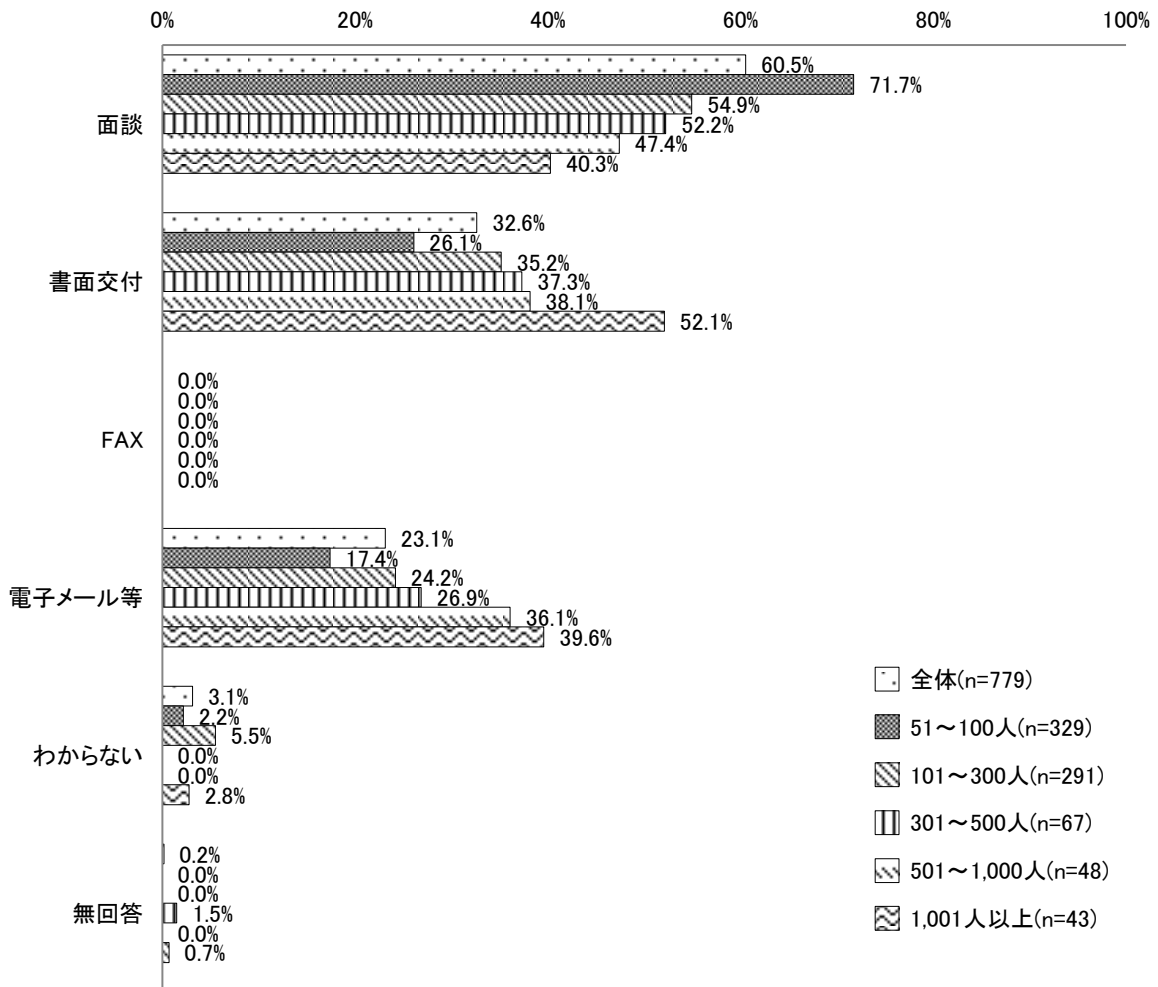


③仕事と育児の両立支援制度等に関する個別の周知・意向確認の方法（子が3歳になる前）

子が3歳になる前の労働者に、仕事と育児の両立支援制度等に関する個別の周知・意向確認を行った企業について、その方法をみると、「全体」では、「面談」が60.5%でもっとも割合が高く、次いで「書面交付」が32.6%となっている。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「書面交付」および「電子メール等」の割合が高い傾向がみられる。

図表 118 仕事と育児の両立支援制度等に関する個別の周知・意向確認の方法
（子が3歳になる前）：複数回答（Q29-3）

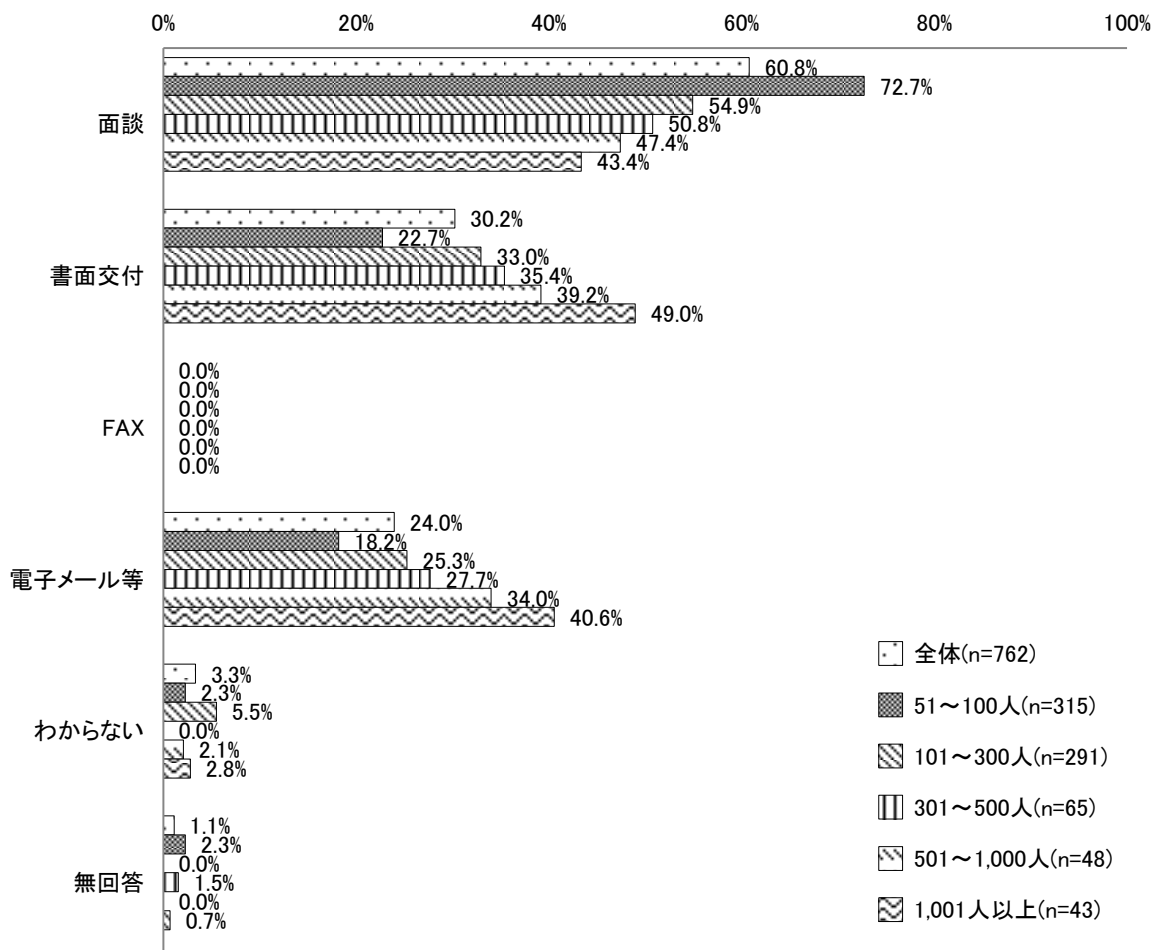


④仕事と育児を両立するための就業条件に関する個別の意向聴取の方法（子が3歳になる前）

子が3歳になる前の労働者に、仕事と育児を両立するための就業条件に関する個別の意向聴取を行った企業について、その方法をみると、「全体」では、「面談」が60.8%でもっとも割合が高く、次いで「書面交付」が30.2%となっている。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「書面交付」「電子メール等」の割合が高い傾向がみられる。

図表 119 仕事と育児を両立するための就業条件に関する個別の意向聴取の方法
（子が3歳になる前）：複数回答（Q29-4）



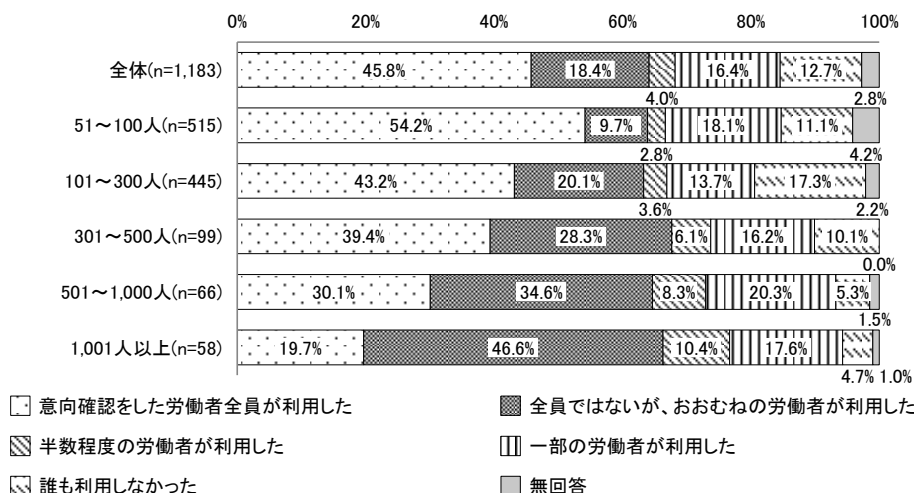
(3) 育児休業制度等に関する個別の周知・意向確認後の制度利用状況

① 育児休業制度等に関する個別の周知・意向確認後の制度利用状況（妊娠・出産等の申出時）

労働者から妊娠・出産等の申出があった際に、育児休業制度等に関する個別の周知・意向確認を行った企業について、その後の制度の利用状況をみると、「全体」では、「意向確認をした労働者全員が利用した」が45.8%でもっとも割合が高く、次いで「全員ではないが、おおむねの労働者が利用した」が18.4%となっている。

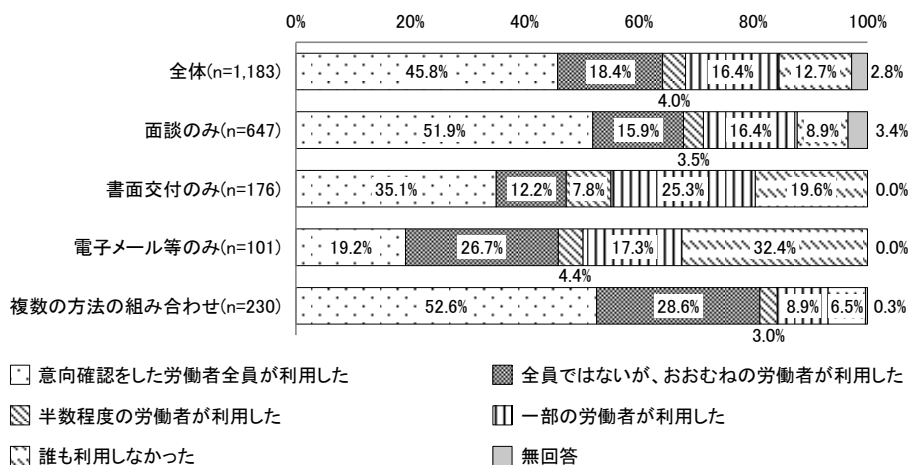
従業員規模別にみると、いずれの従業員規模でも「意向確認をした労働者全員が利用した」「全員ではないが、おおむねの労働者が利用した」を合わせた割合が6割強から7割弱となっている。また、規模が大きいほど「意向確認をした労働者全員が利用した」の割合が低く、「全員ではないが、おおむねの労働者が利用した」の割合が高くなっている。

図表 120 育児休業制度等に関する個別の周知・意向確認後の利用状況（妊娠・出産等の申出時）
：単数回答（Q30-1）



また、妊娠・出産等の申出時における、育児休業制度等に関する個別の周知・意向確認の方法(Q29-1)別にみると、「面談のみ」は「書面交付のみ」「電子メール等」のみに比べ、「意向確認をした労働者全員が利用した」の割合が高い傾向がみられる。

図表 121 【妊娠・出産等の申出時：育児休業制度等に関する個別の周知・意向確認の方法別】
育児休業制度等に関する個別の周知・意向確認後の利用状況（妊娠・出産等の申出時）：単数回答（Q30-1）



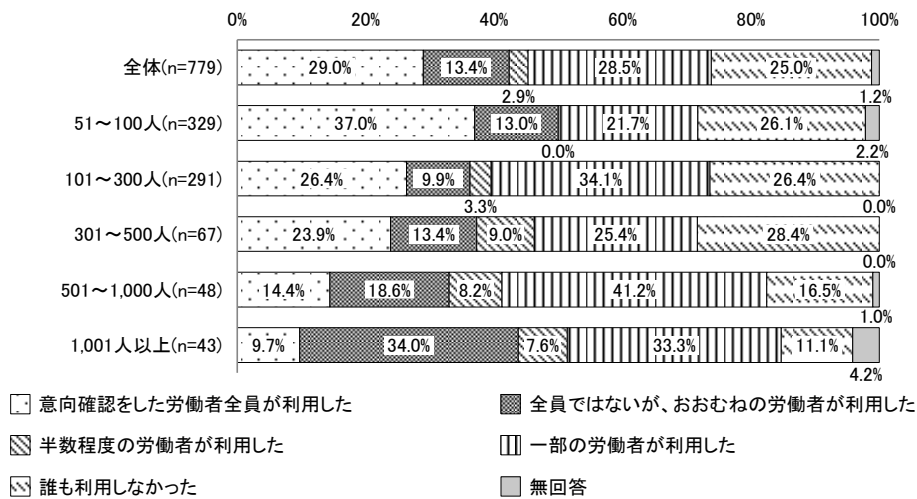
注) Q29-1 の回答を基に分析軸を作成した。なお、「FAXのみ」「わからない」は、該当するサンプルがないもしくは少ないため、グラフ中で非表示としている。

②仕事と育児の両立支援制度等に関する個別の周知・意向確認後の制度利用状況（子が3歳になる前）

子が3歳になる前の労働者に、仕事と育児の両立支援制度等に関する個別の周知・意向確認を行った企業について、その後の制度の利用状況をみると、「全体」では、「意向確認をした労働者全員が利用した」が29.0%でもっとも割合が高く、次いで「一部の労働者が利用した」が28.5%となっている。

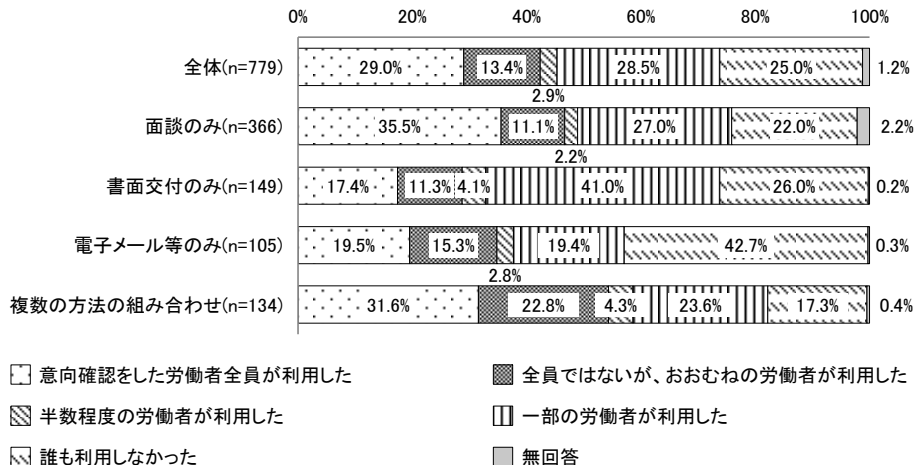
従業員規模別にみると、「51～100人」では他に比べて、意向確認をした労働者の多くが利用した割合（「意向確認をした労働者全員が利用した」「全員ではないが、おおむねの労働者が利用した」の合計）が高い傾向がみられる。

図表 122 仕事と育児の両立支援制度等に関する個別の周知・意向確認後の制度利用状況（子が3歳になる前）：単数回答（Q30-2）



また、子が3歳になる前の労働者に対する仕事と育児の両立支援制度等に関する個別の周知・意向確認の方法（Q29-3）別にみると、「面談のみ」は「書面交付のみ」「電子メール等」のみに比べ、「意向確認をした労働者全員が利用した」の割合が高い傾向がみられる。

図表 123 【仕事と育児の両立支援制度等に関する個別の周知・意向確認の方法(子が3歳になる前)別】仕事と育児の両立支援制度等に関する個別の周知・意向確認後の制度利用状況(子が3歳になる前)：単数回答（Q30-2）



注) Q29-3の回答を基に分析軸を作成した。なお、「FAXのみ」「わからない」は、該当するサンプルがないもしくは少ないため、グラフ中で非表示としている。

(4) 個別の意向聴取を行う中で、労働者から多く寄せられた要望

個別の意向聴取を行う中で、労働者から多く寄せられた要望を尋ねたところ、「休暇の日数」「制度利用期間」「勤務地・勤務時間」等に関する記述がみられた。

図表 124 個別の意向聴取を行う中で、労働者から多く寄せられた要望：自由記入 (Q31)

①子の看護休暇の日数

- ・子の看護休暇（有給）日数の増加

②制度利用期間

- ・短時間勤務対象学年の引上げ（小学校3年生まで）
- ・短時間勤務の取得可能期間の延長（小学3年生以上でも取得できる制度にしてほしいとの希望）
- ・勤務地の配慮の希望
- ・子の体調が安定しない、学童、保育園のお迎えの関係で時短勤務を引き続き利用したい。
- ・時短対象児の年齢をあげてほしい時短勤務の勤務時間を6時間未満にしてほしい

③勤務地・勤務時間

- ・勤務地の希望・テレワークの要望
- ・勤務地への配慮を求める要望が多かった
- ・就業場所に係る要望（現状の勤務地を維持してほしい等）
- ・宿泊を伴う業務の免除。事業所間の異動免除。
- ・子が大きくなるまでは自宅が近い職場を希望する
- ・朝と夕方の保育所の送迎時間と勤務時間について
- ・短時間勤務とフレックスの併用
- ・育休明けの夜勤を免除してほしい
- ・就業時間や開始・終了時間を日ごとに設定したい
- ・シフト制の部署において、シフトの固定を希望

④その他

- ・復帰時の職場のバックアップ支援
- ・職場復帰後に育児による何らかの問題が生じた場合の会社側の柔軟な対応
- ・在宅勤務を中心とした、柔軟な働き方を望む声が多い
- ・育児休業中に自身の業務をカバーしてくれる課内メンバーへの心理的負担が大きい
- ・子の看護等休暇の有給化
- ・年次有給休暇が不足しそうで心配、業務の引き継ぎ・フォロー体制を強化したい

注) 主な回答を掲載している。また設問の趣旨と一致しない回答については掲載していない。なお、掲載にあたっては、誤字脱字等の修正を行い、文意が変わらない範囲で文章を整えている。

(5) 労働者が育児の他、介護もしている場合（ダブルケアをしている場合）に特別に配慮していることや、配慮するにあたっての課題

労働者が育児の他、介護もしている場合（ダブルケアをしている場合）に特別に配慮していることや、配慮するにあたっての課題を尋ねたところ、取組については、「定期的な状況確認」「柔軟な働き方」「配置の配慮」等に関する記述がみられ、課題については、「介護状態の把握」「代替要員」「実例がない・イメージが湧かない」「メンタルケア」等に関する記述がみられた。

図表 125 労働者が育児の他、介護もしている場合（ダブルケアをしている場合）に特別に配慮していることや、配慮するにあたっての課題：自由記入（Q32）

【取組】

①定期的な状況確認

- ・1on1 ミーティングの実施により相談できる環境づくりをしている。課題は、ダブルケアに対する理解不足、人員配置について
- ・状況を、面談等を通して把握し、勤務場所等の配慮を行っている

②柔軟な働き方

- ・配慮していることは時差出勤などの柔軟な働き方の部分。部署で許可が得られた場合は、柔軟な働き方を会社として認めており、部署は基本的には認めている。ただし、柔軟な働き方を認める一方で報告なしに好きに働く方もおり、説明の仕方には課題が残っている
- ・勤務時間や有休休暇取得についてはできる限り希望に沿う形で対応する
- ・基本テレワークにしている

③配置の配慮

- ・人事異動時の配慮
- ・勤務地、勤務時間（日勤勤務に固定など）
- ・時間外勤務をさせない。人員を業務量より多く配置している

【課題】

①介護状態の把握

- ・特に介護に関連して配慮を必要とする労働者の把握に課題を感じる
- ・会社側から積極的にプライベートな事を深堀することがそもそも困難なため、会社側からは制度や相談を募る等周知をしたうえで、社員から相談等が来たら都度対応するようにしている。ただ、相談できる環境を整備したり、相談しやすくする等まだまだ改善の余地はあると思う
- ・介護をしていることを労働者本人がオープンにしてもらえるかどうか

②代替要員

- ・余裕のある人員数ではないため、急な遅刻早退欠勤があった際に、既存従業員がカバーしきれないことがあること
- ・介護の際は、計画が立てづらい
- ・職場内における業務負担の見直し等の配慮を行っている。課題：限られた人員の中で業務を行っている職場が多いため、他の従業員の負担が大きくなってしまいう懸念がある
- ・シフト勤務の社員が多く、突発的なお休みに対応しにくい、または、該当社員に申し訳ないと思わせてしまう勤務形態があること

③実例がない・イメージが湧かない

- ・ダブルケアは現状はないが、経験者でない上司や周囲のスタッフがどのように寄り添ったら良いのかわからない点が課題
- ・前例がないので、配慮が行き届くか不安。職員としっかりコミュニケーションを取りつつ意向確認等を進めたい

④メンタルケア

- ・課題として精神的な負担軽減が挙げられる

⑤公平感

- ・要件を満たしていれば看護休暇と介護休暇の両方を取得可能なことを伝え、働き方について本人に意向確認している。配慮が行き過ぎると職場内の不満が溜まるのが課題

注) 主な回答を掲載している。また設問の趣旨と一致しない回答については掲載していない。なお、掲載にあたっては、誤字脱字等の修正を行い、文意が変わらない範囲で文章を整えている。

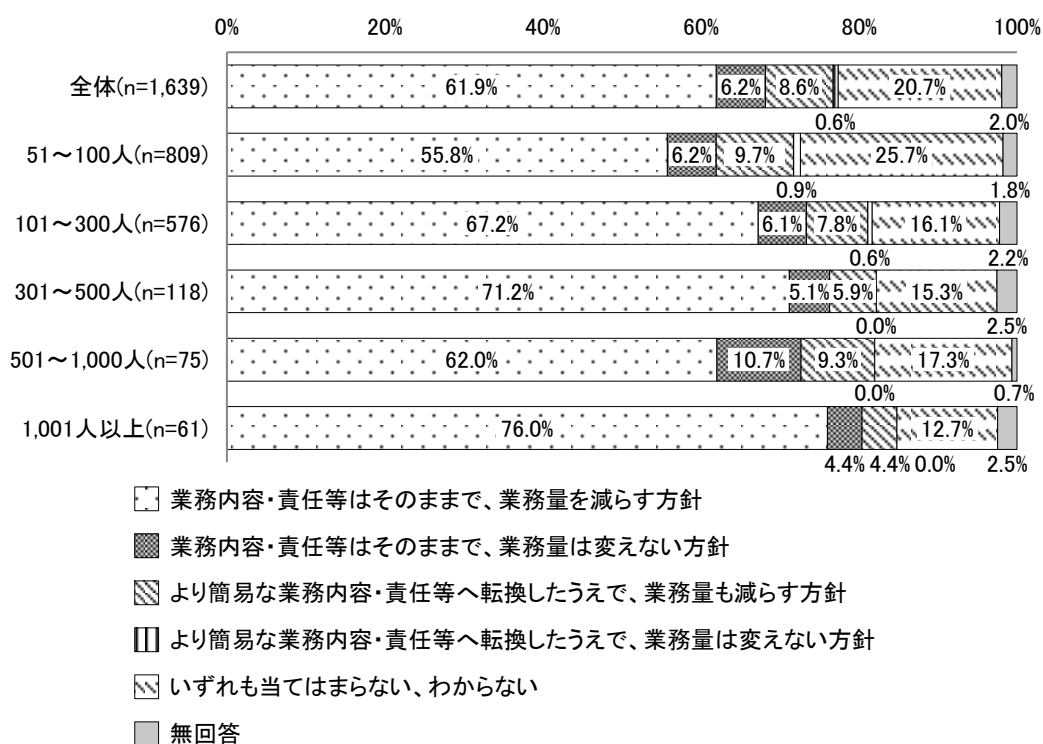
2-9. 仕事と育児の両立支援制度等利用者の人事評価・キャリア形成支援の状況

(1) 育児のための短時間勤務制度の利用者が担う業務の内容・責任や業務量についての方針

育児のための短時間勤務制度の利用者が担う業務の内容・責任や業務量についての方針をみると、「全体」では、「業務内容・責任等はそのままで、業務量を減らす方針」が61.9%でもっとも割合が高く、次いで「いずれも当てはまらない、わからない」が20.7%となっている。

従業員規模別にみると、「301～500人」「1,001人以上」では他に比べて、「業務内容・責任等はそのままで、業務量を減らす方針」の割合が高い傾向がみられる。

図表 126 育児のための短時間勤務制度の利用者が担う業務の内容・責任や業務量についての方針：単数回答（Q33）



(2) 仕事と育児の両立支援制度の利用者がいる場合に、業務分担の見直しや代替要員の確保等を行っているか

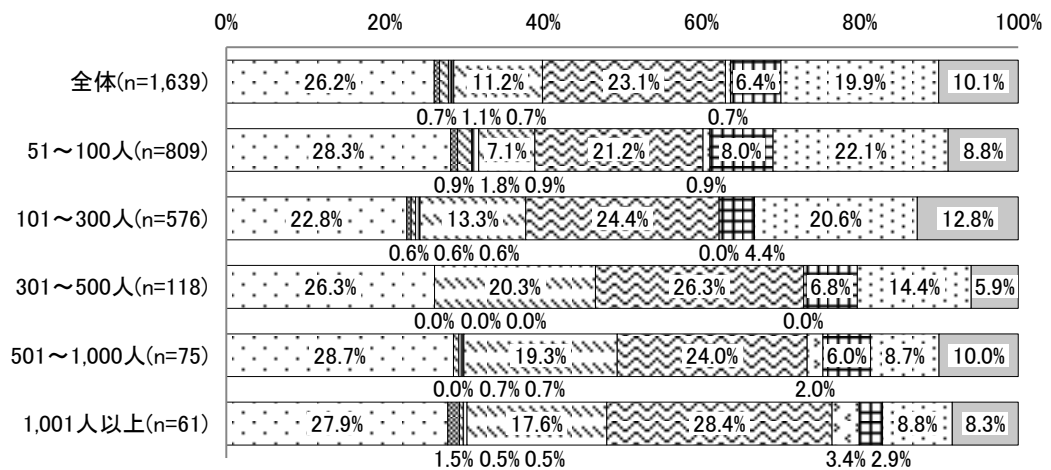
仕事と育児の両立支援制度の利用者がいる場合に、業務分担の見直しや代替要員の確保等を行っているかを尋ねた。以降の設問では、主な対応について尋ねている。

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に、業務分担の見直しや代替要員の確保等を行っているかをみると、「全体」では、「周囲の労働者の業務分担の見直しを行う」が26.2%でもっとも割合が高く、次いで「新規雇い入れ、派遣の受け入れ等により代替要員を確保する」が23.1%となっている。

従業員規模別にみると、301人以上では、「社内における配置転換等により代替要員を確保する」の割合が2割弱から2割強と高い傾向がみられる。

図表 127 半年以上の育児休業取得者がいる場合：単数回答（Q34-1）

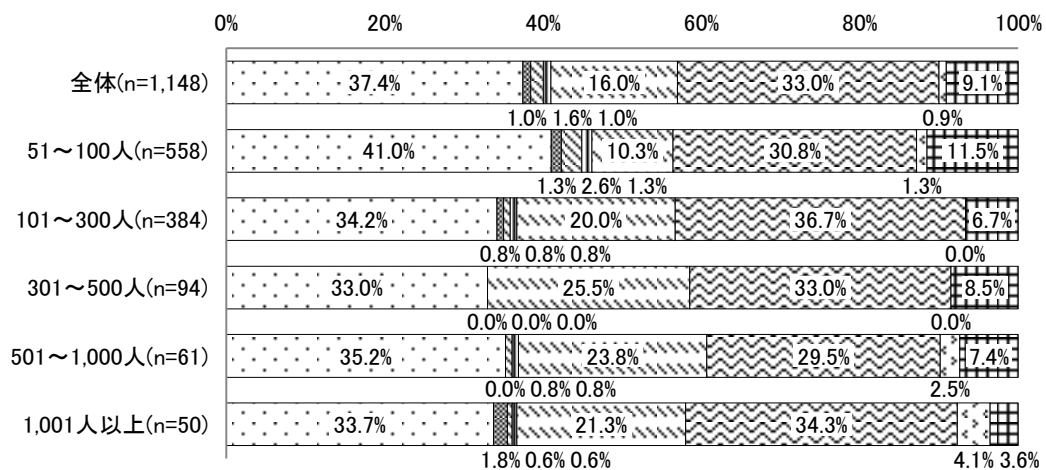


- 周囲の労働者の業務分担の見直しを行う
- 業務を代替する周囲の労働者に残業手当以外の手当支給等を行う
- 業務を代替する周囲の労働者を評価し、賞与に反映させている
- 部署全体の業務量を削減する
- 社内における配置転換等により代替要員を確保する
- 新規雇い入れ、派遣の受け入れ等により代替要員を確保する
- 制度利用者がいた結果、節減された人件費を代替要員確保等に使えるよう予め確保している
- いずれも実施していない
- 対象者がいない・わからない
- 無回答

また、「対象者がいない・わからない」と回答した企業、および無回答だった企業を除いた結果は以下のとおりとなっている。「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%でもっとも割合が高く、次いで「新規雇い入れ、派遣の受け入れ等により代替要員を確保する」が33.0%となっている。

従業員規模別にみると、「51～100人」では他に比べて、「社内における配置転換等により代替要員を確保する」の割合が低い傾向がみられる。

図表 128 【「対象者がいない・わからない」「無回答」を除く】
半年以上の育児休業取得者がいる場合：単数回答（Q34-1）



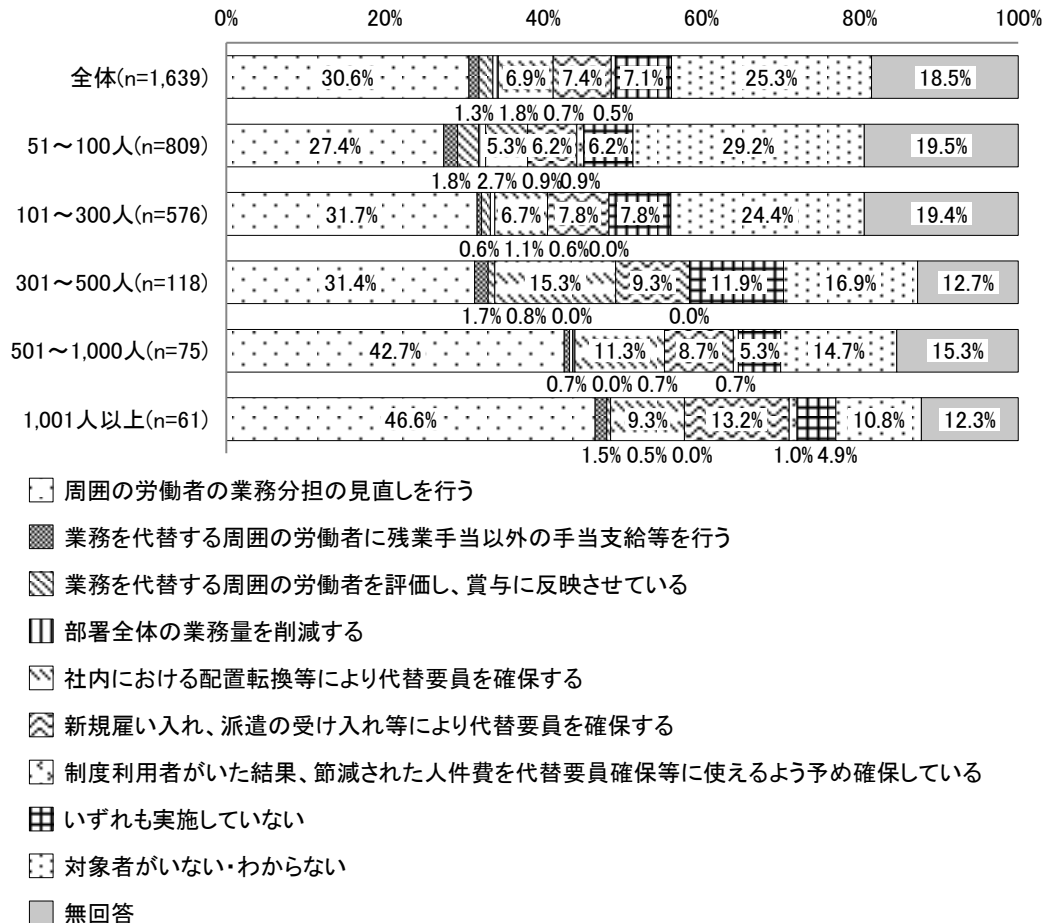
- 周囲の労働者の業務分担の見直しを行う
- 業務を代替する周囲の労働者に残業手当以外の手当支給等を行う
- 業務を代替する周囲の労働者を評価し、賞与に反映させている
- 部署全体の業務量を削減する
- 社内における配置転換等により代替要員を確保する
- 新規雇い入れ、派遣の受け入れ等により代替要員を確保する
- 制度利用者がいた結果、節減された人件費を代替要員確保等に使えるよう予め確保している
- いずれも実施していない

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に、業務分担の見直しや代替要員の確保等を行っているかをみると、「全体」では、「周囲の労働者の業務分担の見直しを行う」が30.6%でもっとも割合が高く、次いで「対象者がいない・わからない」が25.3%となっている。

従業員規模別にみると、501人以上では、「周囲の労働者の業務分担の見直しを行う」の割合が高い傾向がみられる。

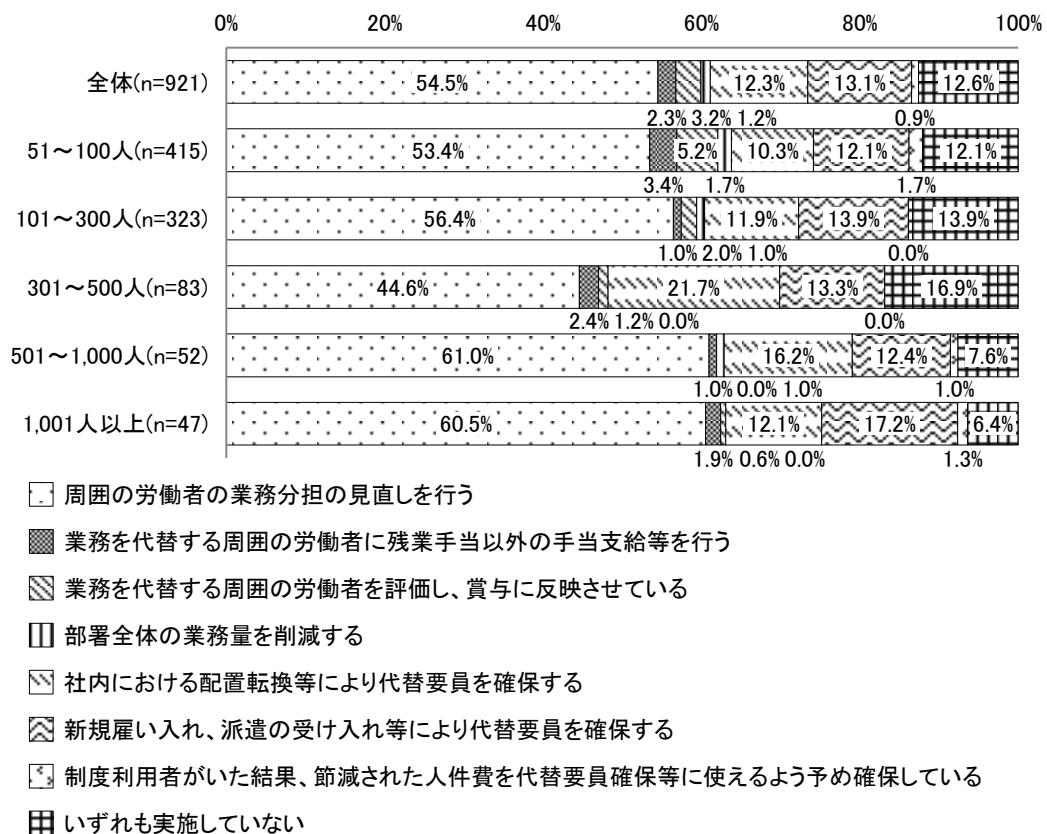
図表 129 半年未満の育児休業取得者がいる場合：単数回答（Q34-2）



また、「対象者がいない・わからない」と回答した企業、および無回答だった企業を除いた結果は以下のとおりとなっている。「全体」では、「周囲の労働者の業務分担の見直しを行う」が54.5%でもっとも割合が高く、次いで「新規雇い入れ、派遣の受け入れ等により代替要員を確保する」が13.1%となっている。

従業員規模別にみると、「301～500人」では他に比べて、「周囲の労働者の業務分担の見直しを行う」の割合が低く、「社内における配置転換等により代替要員を確保する」の割合が高い傾向がみられる。

図表 130 【「対象者がいない・わからない」「無回答」を除く】
半年未満の育児休業取得者がいる場合：単数回答（Q34-2）

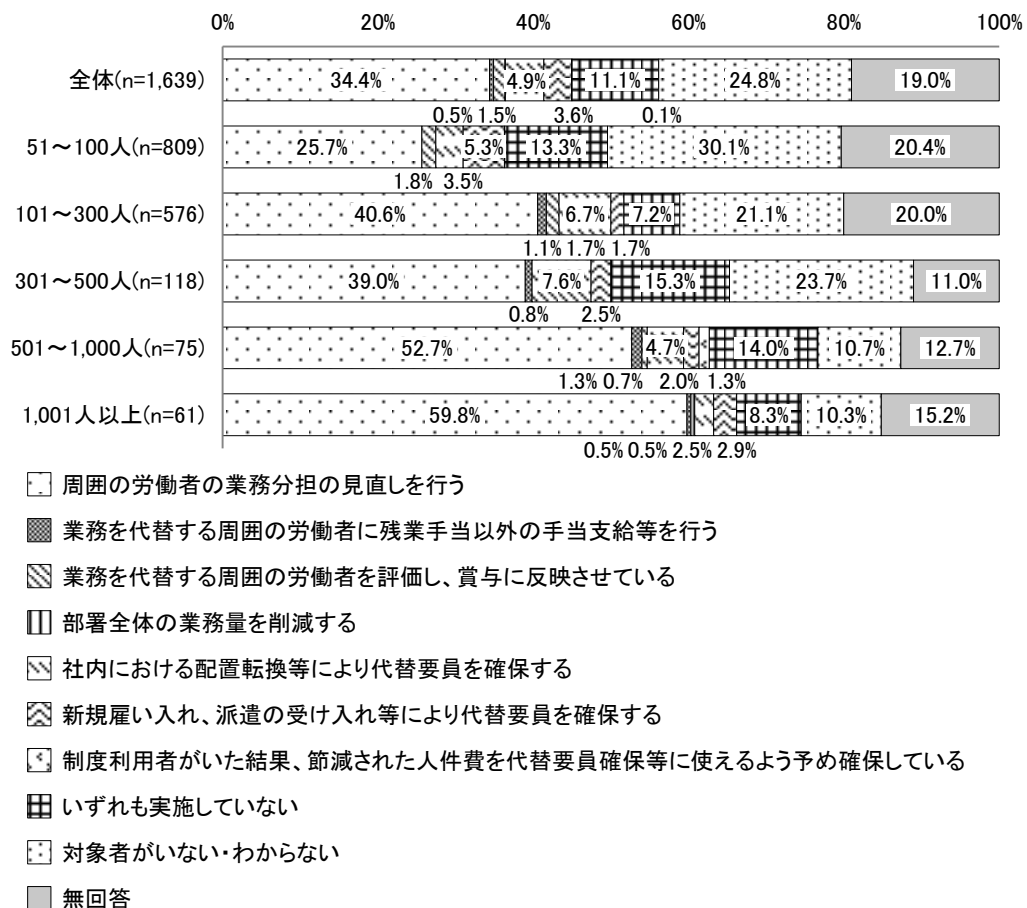


③育児のための短時間勤務制度の利用者が1名いる場合

育児のための短時間勤務制度の利用者が1名いる場合に、業務分担の見直しや代替要員の確保等を行っているかをみると、「全体」では、「周囲の労働者の業務分担の見直しを行う」が34.4%でもっとも割合が高く、次いで「対象者がいない・わからない」が24.8%となっている。

従業員規模別にみると、501人以上では、「周囲の労働者の業務分担の見直しを行う」の割合が高い傾向がみられる。

図表 131 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（Q34-3）

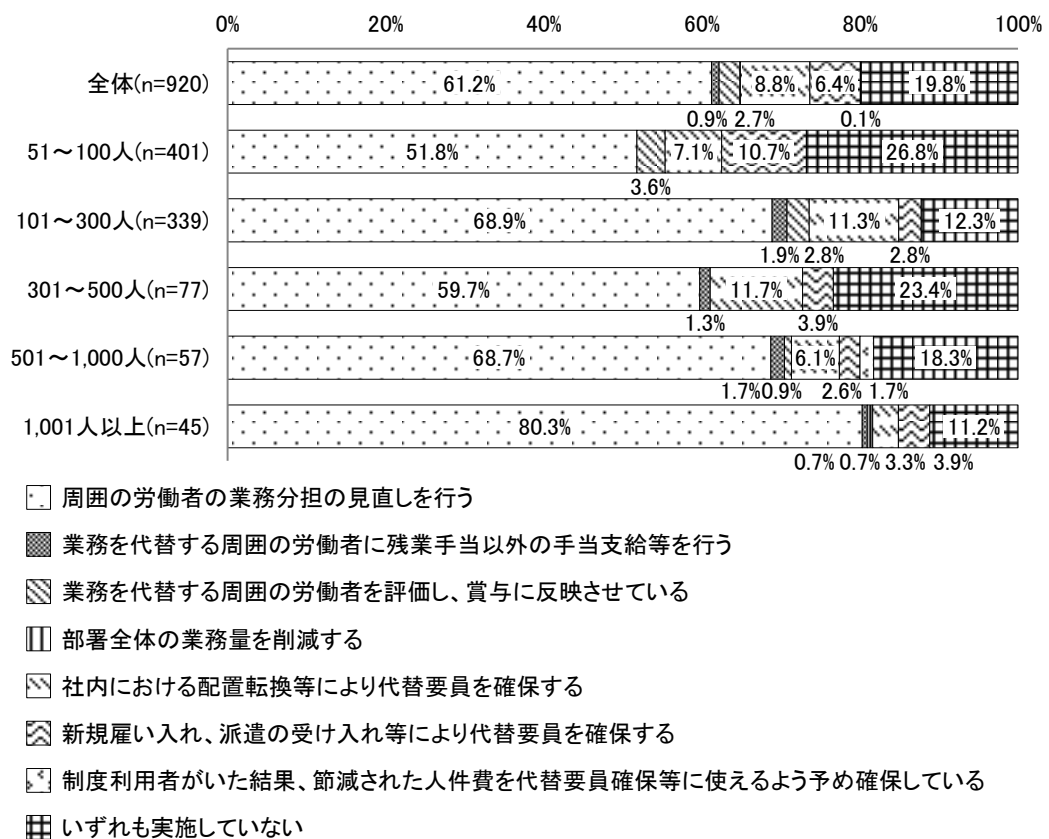


注) グラフ中では、割合が0.0%のものについて表示を省略している。

また、「対象者がいない・わからない」と回答した企業、および無回答だった企業を除いた結果は以下のとおりとなっている。「全体」では、「周囲の労働者の業務分担の見直しを行う」が61.2%でもっとも割合が高く、次いで「いずれも実施していない」が19.8%となっている。

従業員規模別にみると、「51～100人」「301～500人」では「いずれも実施していない」の割合が高く、「1,001人以上」では「周囲の労働者の業務分担の見直しを行う」の割合が高い傾向がみられる。

図表 132 【「対象者がいない・わからない」「無回答」を除く】
 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 (Q34-3)



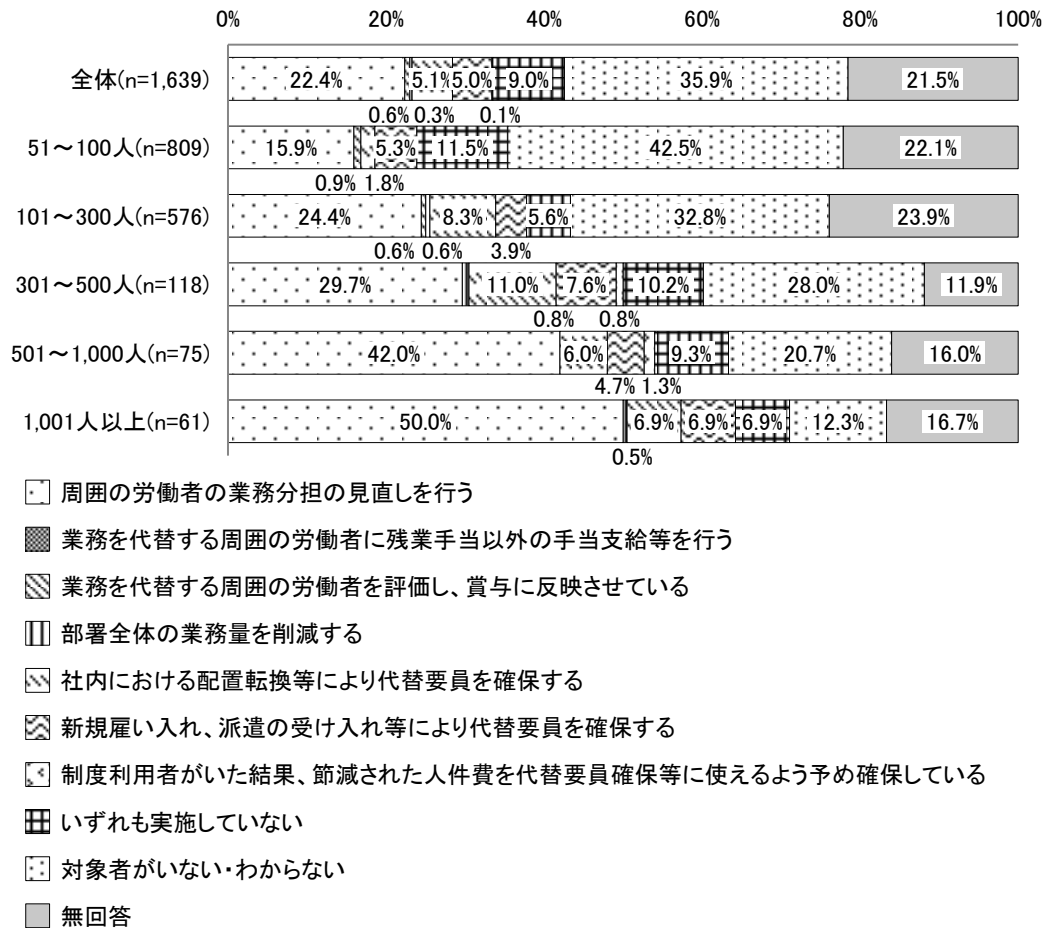
注) グラフ中では、割合が0.0%のものについて表示を省略している。

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に、業務分担の見直しや代替要員の確保等を行っているかをみると、「全体」では、「対象者がいない・わからない」が35.9%でもっとも割合が高く、次いで「周囲の労働者の業務分担の見直しを行う」が22.4%となっている。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「周囲の労働者の業務分担の見直しを行う」の割合が高い傾向がみられる。

図表 133 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（Q34-4）

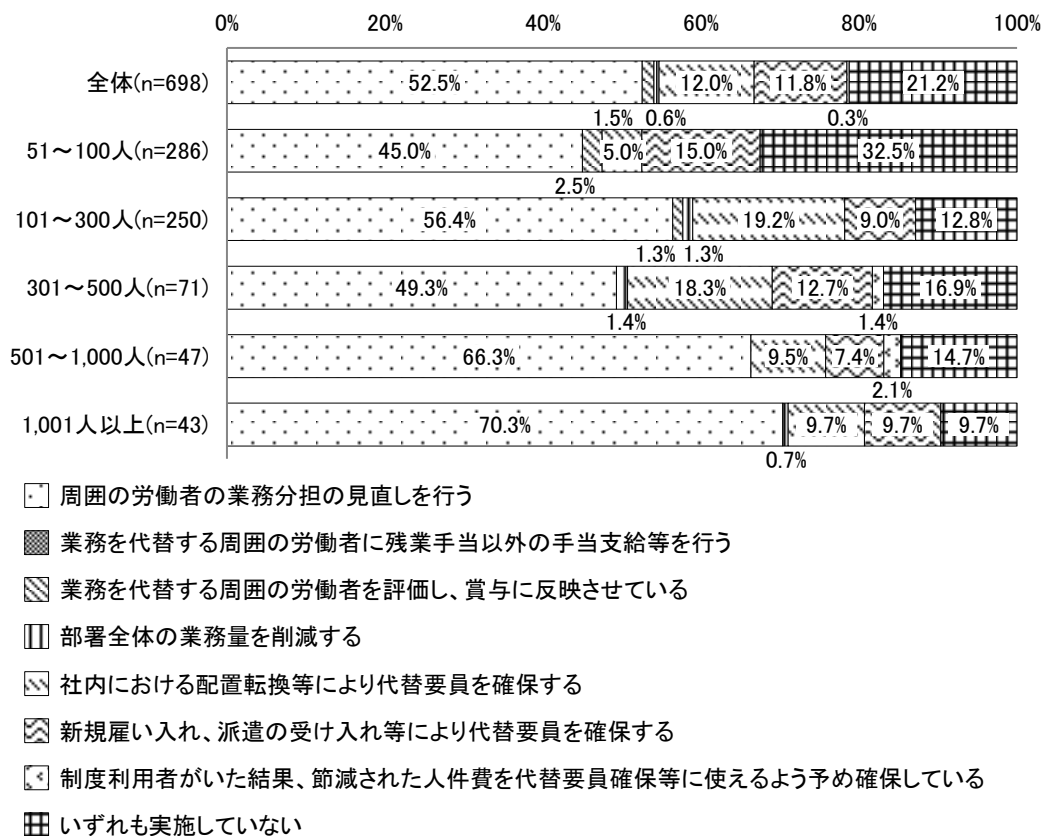


注) グラフ中では、割合が0.0%のものについて表示を省略している。

また、「対象者がいない・わからない」と回答した企業、および無回答だった企業を除いた結果は以下のとおりとなっている。「全体」では、「周囲の労働者の業務分担の見直しを行う」が52.5%でもっとも割合が高く、次いで「いずれも実施していない」が21.2%となっている。

従業員規模別にみると、「51～100人」では「いずれも実施していない」の割合が高く、「101～300人」「301～500人」では「社内における配置転換等により代替要員を確保する」の割合が高く、「501～1,000人」「1,001人以上」では「周囲の労働者の業務分担の見直しを行う」の割合が高い傾向がみられる。

図表 134 【「対象者がいない・わからない」「無回答」を除く】
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（Q34-4）



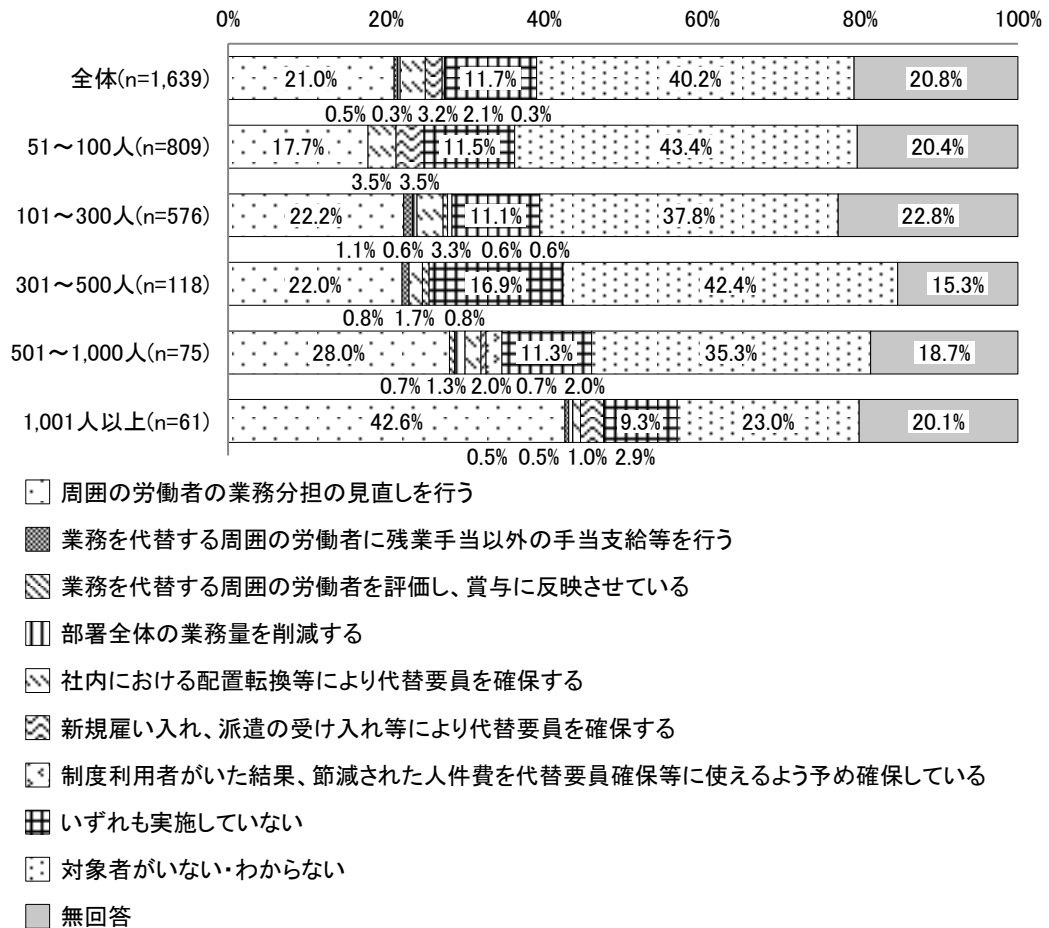
注) グラフ中では、割合が0.0%のものについて表示を省略している。

⑤育児のための所定外労働の制限の利用者がいる場合

育児のための所定外労働の制限の利用者がいる場合に、業務分担の見直しや代替要員の確保等を行っているかをみると、「全体」では、「対象者がいない・わからない」が40.2%でもっとも割合が高く、次いで「周囲の労働者の業務分担の見直しを行う」が21.0%となっている。

従業員規模別にみると、「1,001人以上」では他に比べて、「周囲の労働者の業務分担の見直しを行う」の割合が高くなっている。

図表 135 育児のための所定外労働の制限の利用者がいる場合：単数回答（Q34-5）

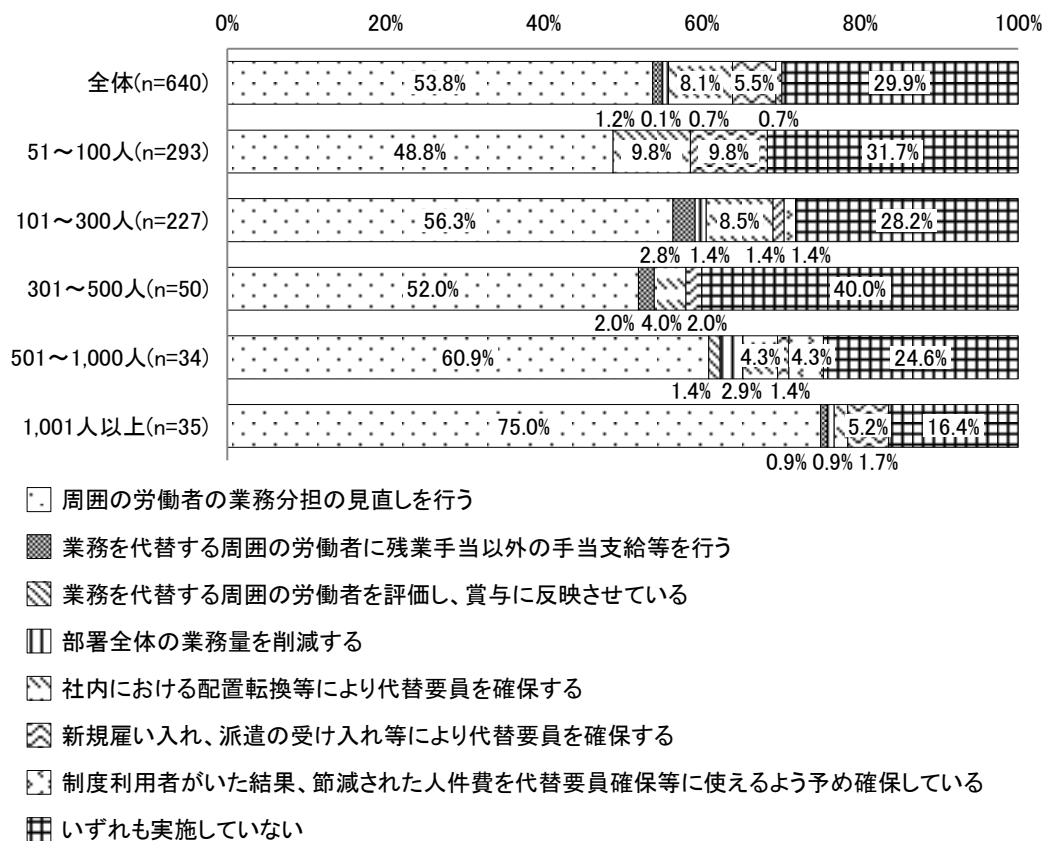


注) グラフ中では、割合が0.0%のものについて表示を省略している。

また、「対象者がいない・わからない」と回答した企業、および無回答だった企業を除いた結果は以下のとおりとなっている。「全体」では、「周囲の労働者の業務分担の見直しを行う」が53.8%でもっとも割合が高く、次いで「いずれも実施していない」が29.9%となっている。

従業員規模別にみると、「301～500人」では「いずれも実施していない」の割合が高く、「1,001人以上」では「周囲の労働者の業務分担の見直しを行う」の割合が高い傾向がみられる。

図表 136 【「対象者がいない・わからない」「無回答」を除く】
育児のための所定外労働の制限の利用者がいる場合：単数回答（Q34-5）



注) グラフ中では、割合が0.0%のものについて表示を省略している。

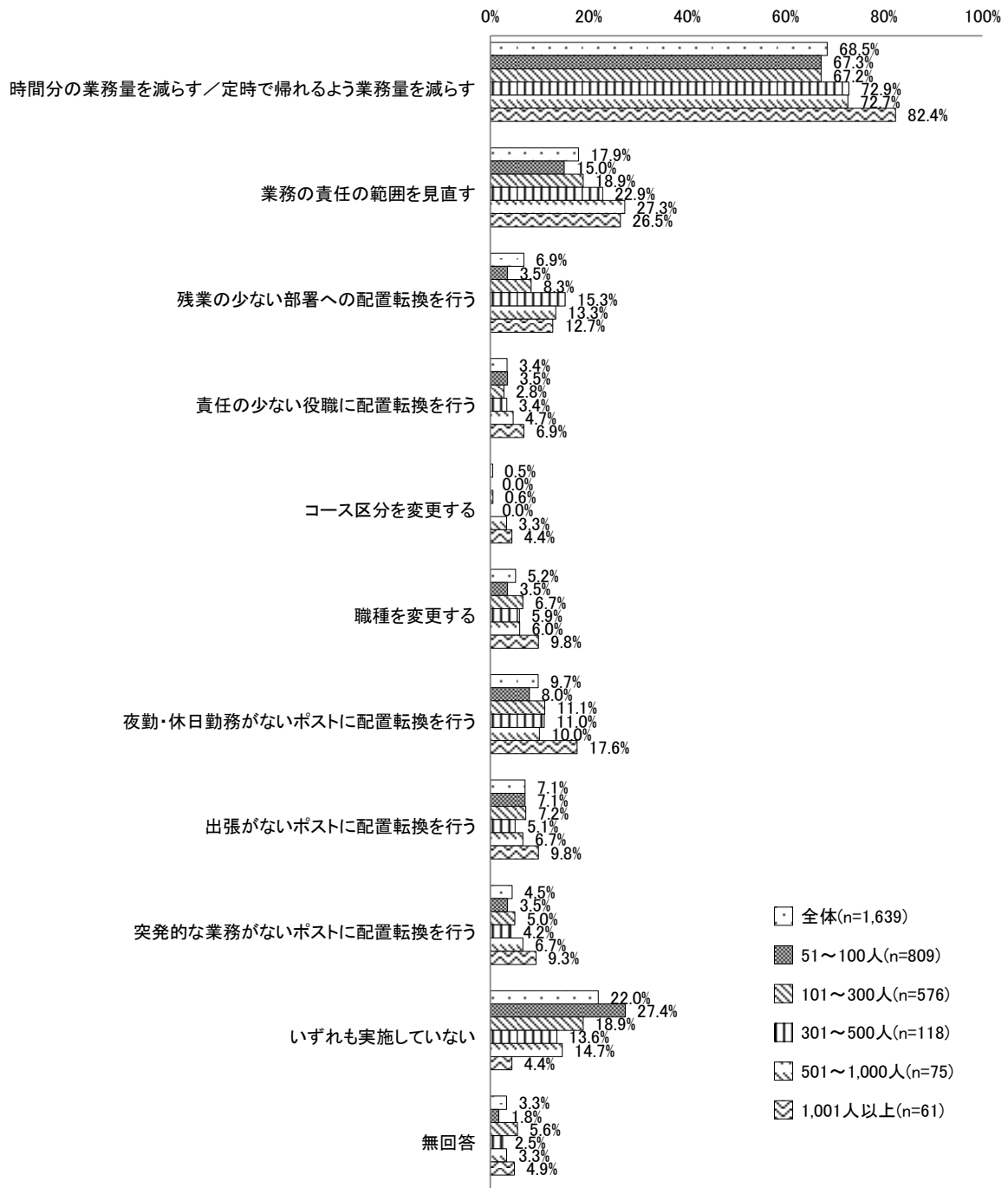
(3) 仕事と育児の両立支援制度の利用者から希望があった場合に実施していること

① 育児のための短時間勤務制度の利用者からの希望があった場合に実施していること

育児のための短時間勤務制度の利用者からの希望があった場合に実施していることをみると、「全体」では、「時間分の業務量を減らす／定時で帰れるよう業務量を減らす」が68.5%でもっとも割合が高く、次いで「いずれも実施していない」が22.0%となっている。

従業員規模別にみると、「1,001人以上」では他に比べて、「時間分の業務量を減らす／定時で帰れるよう業務量を減らす」の割合が高い傾向がみられる。

図表 137 育児のための短時間勤務制度の利用者からの希望があった場合に実施していること
：複数回答（Q35-1）

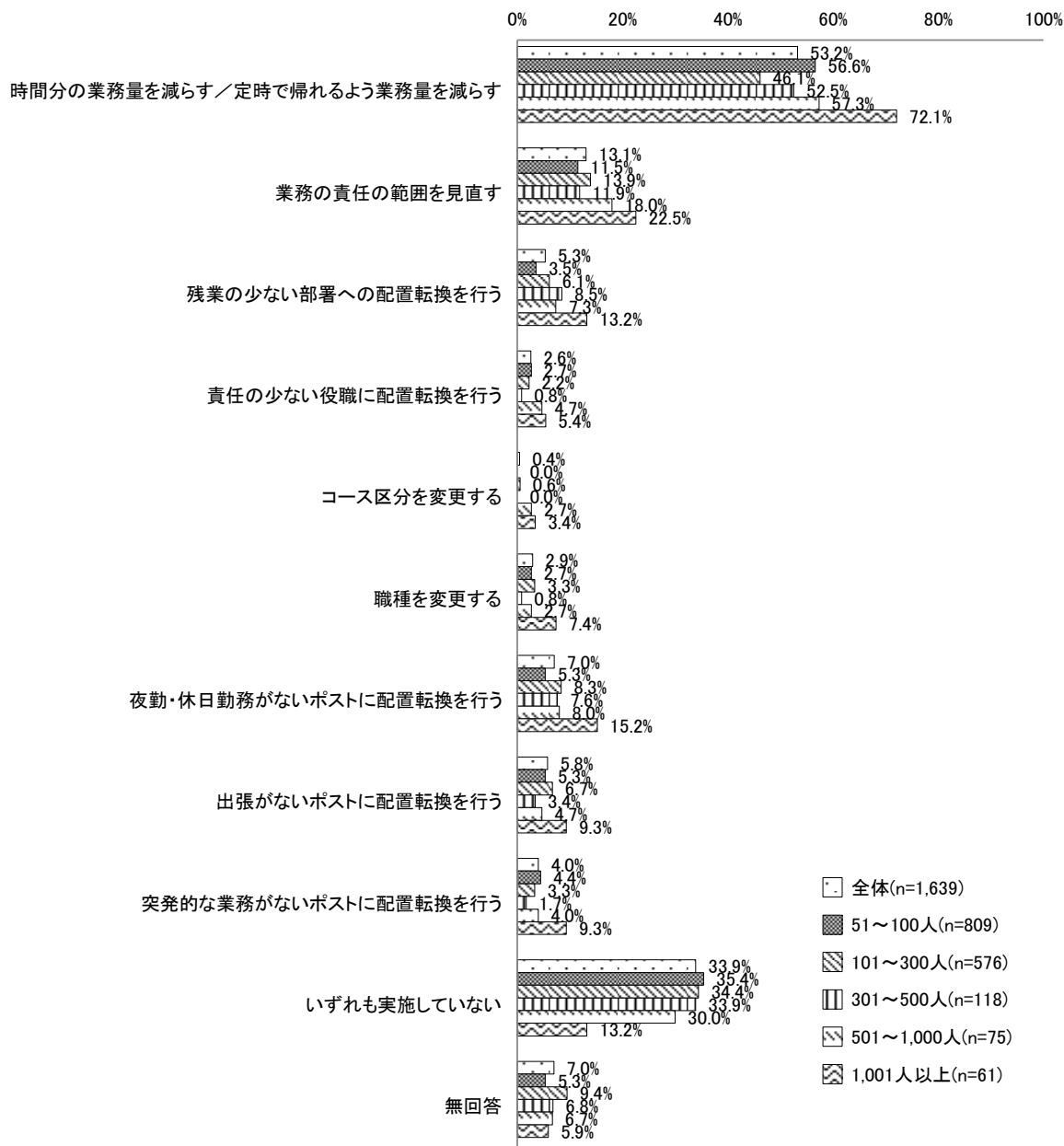


②所定外労働の制限（残業免除）の利用者からの希望があった場合に実施していること

所定外労働の制限（残業免除）の利用者からの希望があった場合に実施していることをみると、「全体」では、「時間分の業務量を減らす／定時で帰れるよう業務量を減らす」が 53.2%でもっとも割合が高く、次いで「いずれも実施していない」が 33.9%となっている。

従業員規模別にみると、「1,001人以上」では他に比べて、「時間分の業務量を減らす／定時で帰れるよう業務量を減らす」の割合が 72.1%と高い傾向がみられる。

図表 138 所定外労働の制限（残業免除）の利用者からの希望があった場合に実施していること：
複数回答（Q35-2）

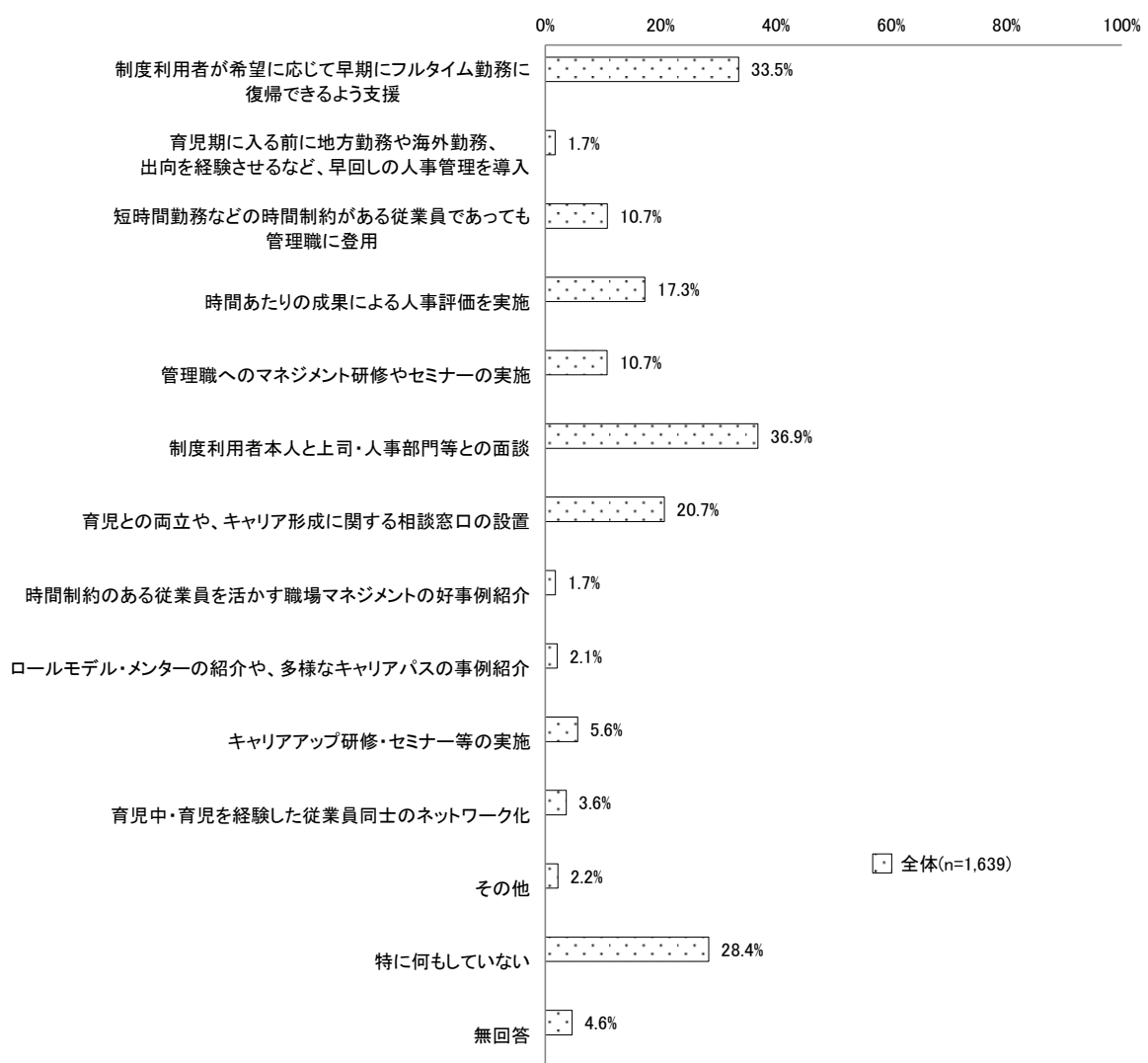


(4) 育児のための短時間勤務制度・所定外労働の制限（残業免除）を利用する正規労働者について、キャリア形成のための取組・支援として行っていること

育児のための短時間勤務制度・所定外労働の制限（残業免除）を利用する正規労働者について、キャリア形成のための取組・支援として行っていることをみると、「全体」では、「制度利用者本人と上司・人事部門等との面談」が36.9%でもっとも割合が高く、次いで「制度利用者が希望に応じて早期にフルタイム勤務に復帰できるよう支援」が33.5%となっている。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「キャリアアップ研修・セミナー等の実施」の割合が高い傾向がみられる。

図表 139 育児のための短時間勤務制度・所定外労働の制限（残業免除）を利用する正規労働者について、キャリア形成のための取組・支援として行っていること：複数回答（Q36）



注) 従業員規模別の結果は、次頁の数値表を参照。

<数値表>

	合計	Q36 育児のための短時間勤務制度・所定外労働の制限（残業免除）を利用する正規労働者のキャリア形成のための取組・支援	制度利用者が希望に応じて早期にフルタイム勤務に復帰できるよう支援	育児期に入る前に地方勤務や海外勤務、出向を経験させるなど、早回しの人事管理を導入	短時間勤務などの時間制約がある従業員であつても管理職に登用	時間あたりの成果による人事評価を実施	管理職へのマネジメント研修やセミナーの実施	制度利用者本人と上司・人事部門等との面談	育児との両立や、キャリア形成に関する相談窓口の設置
全体	1,639	33.5	1.7	10.7	17.3	10.7	36.9	20.7	
51～100人	809	32.7	2.7	6.2	17.7	9.7	31.0	13.3	
101～300人	576	34.4	0.6	13.9	15.6	9.4	43.9	26.7	
301～500人	118	34.7	0.8	13.6	22.0	12.7	40.7	25.4	
501～1,000人	75	34.7	1.3	18.7	16.0	16.7	38.7	32.7	
1,001人以上	61	31.4	1.5	26.0	20.6	25.0	39.2	37.7	

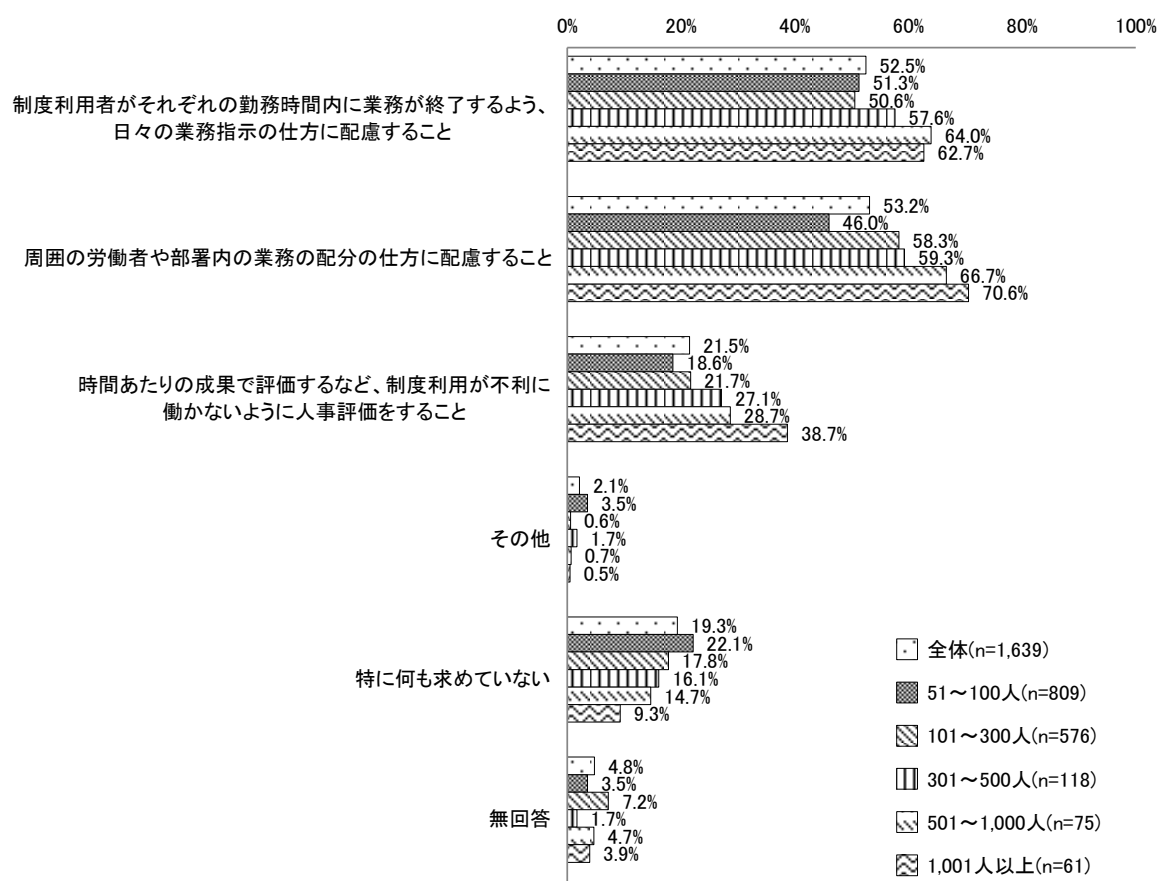
	合計	時間制約のある従業員を活かす職場マネジメントの好事例紹介	ロールモデル・メンターの紹介や、多様なキャリアパスの事例紹介	キャリアアップ研修・セミナー等の実施	育児中・育児を経験した従業員同士のネットワーク化	その他	特に何もしていない	無回答
全体	1,639	1.7	2.1	5.6	3.6	2.2	28.4	4.6
51～100人	809	2.7	0.9	2.7	3.5	1.8	35.4	3.5
101～300人	576	0.6	2.2	6.1	1.7	3.3	22.2	6.7
301～500人	118	0.0	3.4	12.7	6.8	0.8	19.5	3.4
501～1,000人	75	2.7	4.7	12.7	4.7	0.0	24.0	4.0
1,001人以上	61	2.9	10.3	18.1	16.2	2.5	15.7	3.4

(5) 育児のための短時間勤務制度・所定外労働の制限（残業免除）の利用者に対するマネジメント・評価に関して、管理職に求めていること

育児のための短時間勤務制度・所定外労働の制限（残業免除）の利用者に対するマネジメント・評価に関して、管理職に求めていることをみると、「全体」では、「周囲の労働者や部署内の業務の配分の仕方に配慮すること」が53.2%でもっとも割合が高く、次いで「制度利用者がそれぞれの勤務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52.5%となっている。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「周囲の労働者や部署内の業務の配分の仕方に配慮すること」「時間あたりの成果で評価するなど、制度利用が不利に働かないように人事評価をすること」の割合が高い傾向がみられる。

図表 140 育児のための短時間勤務制度・所定外労働の制限（残業免除）の利用者に対するマネジメント・評価に関して、管理職に求めていること：複数回答（Q37）



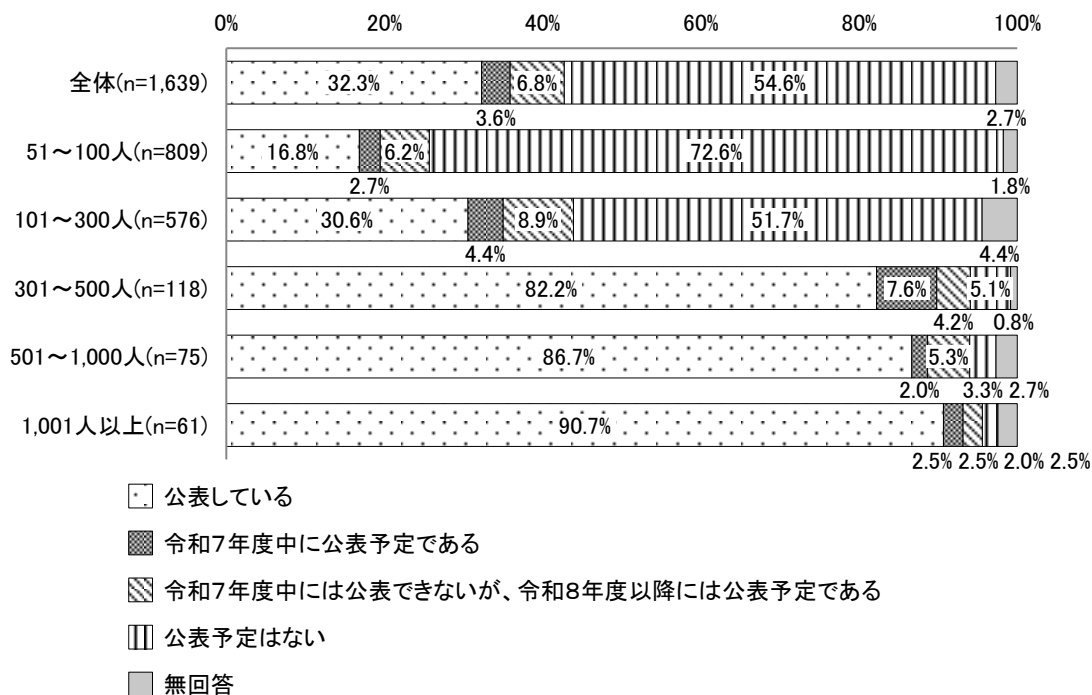
2-10. 一般事業主行動計画の策定状況等

(1) 男性の育児休業取得率の公表状況

男性の育児休業取得率の公表状況をみると、「全体」では、「公表予定はない」が54.6%でもっとも割合が高く、次いで「公表している」が32.3%となっている。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「公表している」の割合が高い傾向がみられる。

図表 141 男性の育児休業取得率の公表状況：単数回答（Q38）



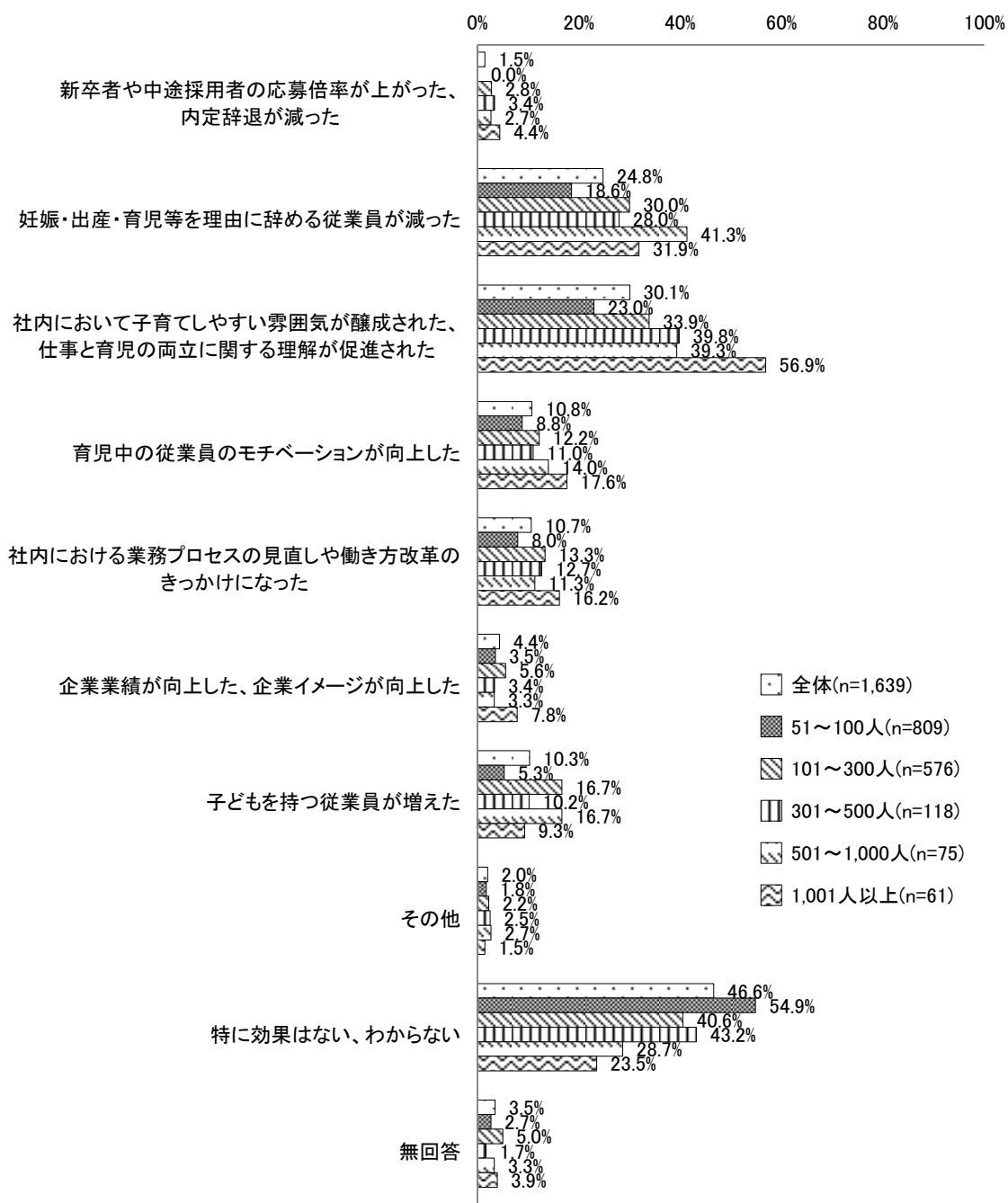
2-1 1. 仕事と育児の両立支援に関する効果・課題等

(1) 仕事と育児の両立支援を推進することによる効果

仕事と育児の両立支援を推進することによる効果を見ると、「全体」では、「特に効果はない、わからない」が46.6%でもっとも割合が高く、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30.1%となっている。

従業員規模別にみると、「1,001人以上」では他に比べて、「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」の割合が高い傾向がみられる。

図表 142 仕事と育児の両立支援を推進することによる効果：複数回答（Q39）

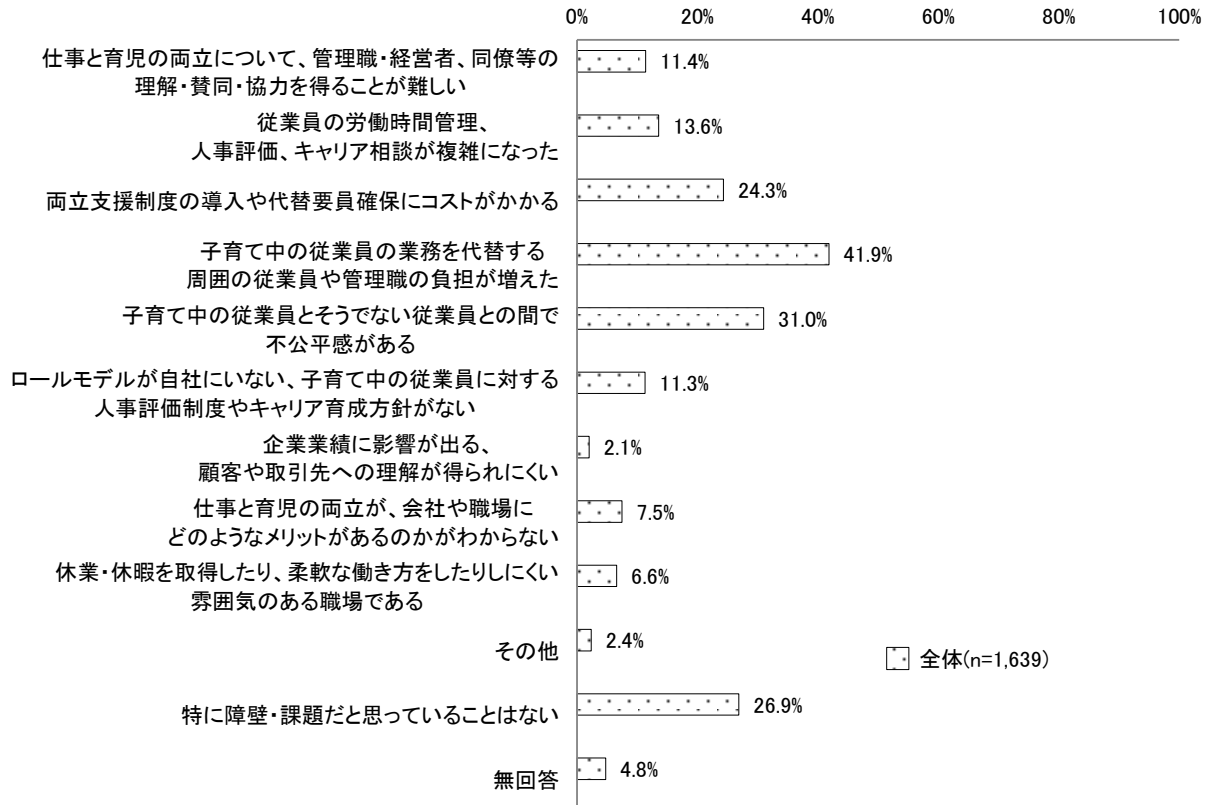


(2) 仕事と育児の両立支援を推進する上での障壁・課題

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、「子育て中の従業員の業務を代替する周囲の従業員や管理職の負担が増えた」が41.9%でもっとも割合が高く、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31.0%となっている。

従業員規模別にみると、「1,001人以上」では他に比べて、「子育て中の従業員の業務を代替する周囲の従業員や管理職の負担が増えた」の割合が高い傾向がみられる。

図表 143 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（Q40）



<数値表>

	合計	Q40 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	子育て中の従業員の業務を代替する周囲の従業員や管理職の負担が増えた	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	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
全体	1,639	11.4	13.6	24.3	41.9	31.0	11.3
51～100人	809	12.4	8.8	21.2	32.7	29.2	12.4
101～300人	576	8.3	17.8	28.9	48.3	30.6	8.9
301～500人	118	15.3	15.3	19.5	54.2	35.6	15.3
501～1,000人	75	17.3	23.3	26.0	53.3	35.3	13.3
1,001人以上	61	12.7	21.6	29.9	63.7	45.1	10.3

	合計	その他					特に障壁・課題だと思っていることはない	無回答
		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わからない	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	その他		
全体	1,639	2.1	7.5	6.6	2.4	26.9	4.8	
51～100人	809	3.5	9.7	8.0	2.7	31.9	5.3	
101～300人	576	0.0	6.1	5.0	2.2	25.0	5.0	
301～500人	118	2.5	3.4	6.8	0.8	17.8	0.8	
501～1,000人	75	2.0	3.3	4.0	2.0	17.3	4.0	
1,001人以上	61	1.0	3.9	6.4	3.9	8.8	3.9	

3. 調査票