

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

## 企業調査 結果の概要

令和8（2026）年3月

# 目次

<b>I. 企業調査の実施概要</b>	2
<b>II. 企業調査の結果概要</b>	
1. 基本属性等	5
2. 育児・介護休業法改正についての対応状況	7
3. 育児休業制度・出生時育児休業（産後パパ育休）	11
4. 子の看護等休暇	18
5. 所定外労働の制限	19
6. 短時間勤務制度	21
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	25
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	29
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	32
10. 仕事と育児の両立支援に関する効果・課題等	37

# I. 企業調査の実施概要

# 企業調査の実施概要

## ■ 調査対象

調査対象	以下に該当する企業等 ・ 「農業、林業」「漁業」「公務」「分類不能の産業」を除く全業種 ・ 従業員数51人以上 ・ 法人格を有する
調査票配布件数	5,000社
抽出方法	5,000社を右記のとおり従業員規模別に割り付けた上で、無作為に抽出

従業員規模	抽出・配布件数
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
計	5,000

■ 調査方法：依頼状兼実施要領を郵送し専用のWeb画面から回答を依頼。Web回答が困難な一部の企業は電子ファイルにて回答

■ 調査期間：2025年11月14日～2025年12月12日

■ 回収数：765件（回収率 15.3%）

■ 集計方法：ウェイトバックの実施

- 従業員規模の比率が全国的な分布と一致するように、下記の通り従業員規模ごとに重み付けを行った上で集計を行った。特段の断りがない限り、掲載している調査結果はウェイトバック後の集計結果である。

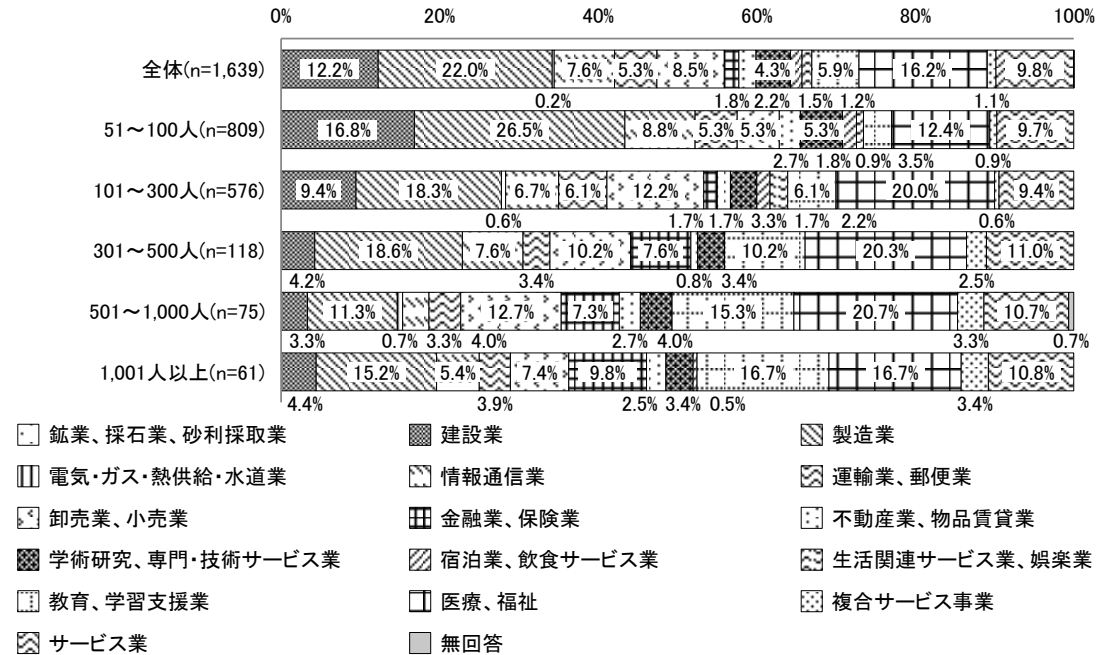
従業員規模	回収件数	回収件数に対する比率	ウェイト値 （「令和3年経済センサス活動調査」より算出）	ウェイトバック後の件数	ウェイトバック後の比率
51~100人	113	14.8%	7.155	809	49.3%
101~300人	180	23.5%	3.202	576	35.1%
301~500人	118	15.4%	1.000	118	7.2%
501~1,000人	150	19.6%	0.500	75	4.6%
1,001人以上	204	26.7%	0.298	61	3.7%
全体	765	100.0%	—	1,639	100.0%

注) 件数は整数として表示しているが、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、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。

## II. 企業調査の結果概要

# (1) 業種

図表 1. 業種：単数回答 (Q2)



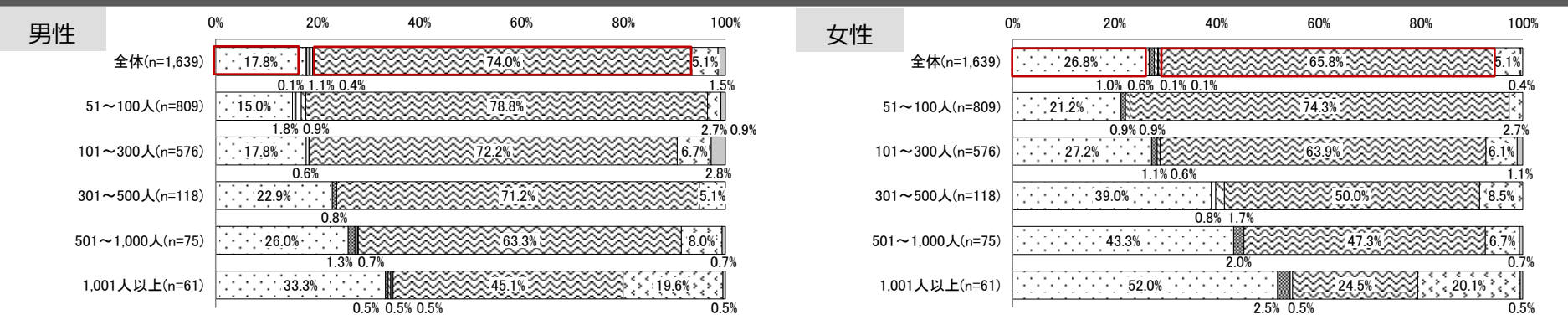
	合計	Q2 業種																
		鉱業、採石業、砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス事業	サービス業	無回答
全体	1639	0.0	12.2	22.0	0.2	7.6	5.3	8.5	1.8	2.2	4.3	1.5	1.2	5.9	16.2	1.1	9.8	0.0
51~100人	809	0.0	16.8	26.5	0.0	8.8	5.3	5.3	0.0	2.7	5.3	1.8	0.9	3.5	12.4	0.9	9.7	0.0
101~300人	576	0.0	9.4	18.3	0.6	6.7	6.1	12.2	1.7	1.7	3.3	1.7	2.2	6.1	20.0	0.6	9.4	0.0
301~500人	118	0.0	4.2	18.6	0.0	7.6	3.4	10.2	7.6	10.2	10.2	20.3	0.0	20.3	11.0	2.5	11.0	0.0
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	15.3	20.7	10.7	3.3	10.7	0.7	0.0
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	0.5	16.7	16.7	3.4	10.8	0.0	0.0

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。以降も、回答割合が低いものなど、一部、グラフ中で%を非表示としているものがある。詳細は報告書を参照。

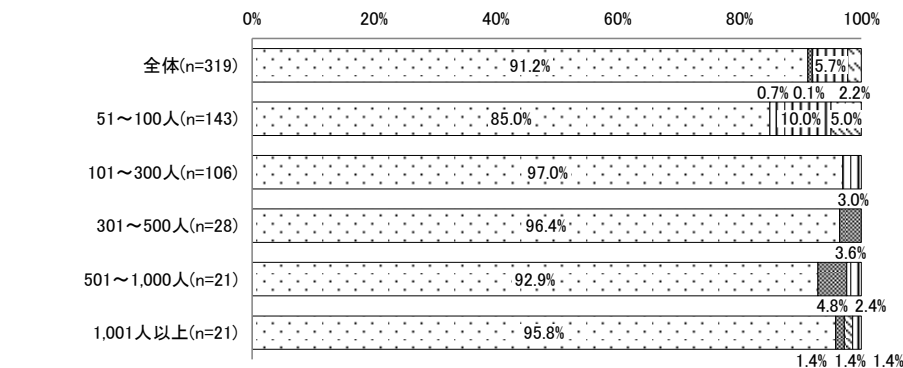
## (2) 過去3年間の正規労働者の離職者のうち、出産・育児を理由とした離職者の割合

- 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みると、
  - 男性正規労働者について、「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。
  - 女性正規労働者について、「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。

図表2. 過去3年間の正規労働者の離職者のうち、出産・育児を理由とした者の割合：単数回答（Q5-1, 2）

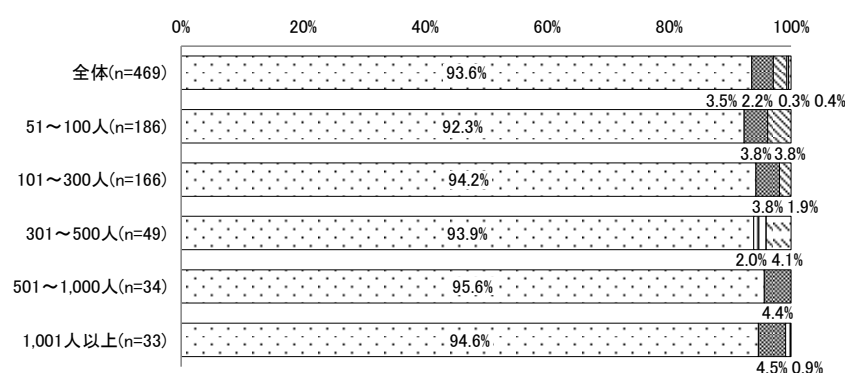


【離職者はいない・把握していない・無回答を除く】



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。

【離職者はいない・把握していない・無回答を除く】



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。

20%未満
  20%以上40%未満
  40%以上60%未満
  60%以上80%未満
  80%以上
  離職者はいない
  把握していない
  無回答

# (1) 令和3年育児・介護休業法改正についての対応状況

- 令和3年育児・介護休業法改正への対応状況をみると、「対応済みである」の割合はそれぞれ以下のとおりとなっている。
  - 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 (91.9%)
  - 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 (89.1%)
  - ③出生時育児休業（産後パパ育休）が開始されたこと (89.0%)
  - ④1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 (88.8%)
- 従業員規模別の結果は次頁のとおりである。総じてみると、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3. 令和3年育児・介護休業法改正への対応状況：単数回答（Q6）**

		全体 (n=1,639)			
		対応済みである	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	対応できていない	無回答
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	91.9	5.5	2.6	0.0
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	89.1	5.1	5.2	0.7
③	出生時育児休業（産後パパ育休）が開始されたこと	89.0	6.4	3.9	0.7
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	88.8	6.1	4.4	0.7

# (1) 令和3年育児・介護休業法改正についての対応状況（従業員規模別）

- 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
- 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
- ③ 出生時育児休業（産後パパ育休）が開始されたこと
- 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

	51~100人 (n=809)				101~300人 (n=576)				301~500人 (n=118)			
	対応済みである	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	対応できていない	無回答	対応済みである	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	対応できていない	無回答	対応済みである	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	対応できていない	無回答
①	89.4	7.1	3.5	0.0	92.8	5.0	2.2	0.0	97.5	2.5	0.0	0.0
②	88.5	5.3	5.3	0.9	88.3	6.1	5.0	0.6	92.4	2.5	5.1	0.0
③	84.1	9.7	5.3	0.9	92.2	3.9	3.3	0.6	96.6	1.7	1.7	0.0
④	85.0	8.0	6.2	0.9	91.1	5.0	3.3	0.6	94.1	3.4	2.5	0.0

	501~1,000人 (n=75)				1,001人以上 (n=61)			
	対応済みである	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	対応できていない	無回答	対応済みである	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	対応できていない	無回答
①	97.3	2.0	0.7	0.0	98.5	0.0	0.5	1.0
②	92.7	2.7	4.7	0.0	93.1	0.5	5.4	1.0
③	97.3	2.7	0.0	0.0	98.5	0.0	0.5	1.0
④	96.7	3.3	0.0	0.0	98.5	0.0	0.5	1.0

## (2) 令和6年育児・介護休業法改正についての対応状況

- 令和6年育児・介護休業法改正への対応状況は、以下のとおりとなっている。
- また、従業員規模別の結果は次頁のとおりである。総じてみると、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4. 令和6年育児・介護休業法改正への対応状況：単数回答（Q7）

		全体 (n=1,639) ※④のみn=254			
		対応済みである	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	対応できていない	無回答
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	84.6	8.9	6.5	0.0
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	87.6	7.3	4.8	0.2
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	46.9	10.9	40.6	1.6
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	92.4	3.3	3.9	0.4
⑤	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	41.0	9.0	48.3	1.7
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	77.9	8.8	13.2	0.0
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	75.8	12.8	10.6	0.9
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	82.1	10.8	6.4	0.7

注) ④については、従業員規模が「301～500人」「501～1,000人」「1,000人以上」の企業のみを対象としている。

## (2) 令和6年育児・介護休業法改正についての対応状況（従業員規模別）

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

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

③3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

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

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

⑥3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

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

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

	51～100人 (n=809)				101～300人 (n=576)				301～500人 (n=118)			
	対応済みである	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	対応できていない	無回答	対応済みである	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	対応できていない	無回答	対応済みである	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	対応できていない	無回答
①	79.6	9.7	10.6	0.0	85.6	11.1	3.3	0.0	97.5	1.7	0.8	0.0
②	83.2	8.0	8.8	0.0	89.4	8.9	1.1	0.6	95.8	3.4	0.8	0.0
③	42.5	10.6	46.0	0.9	51.1	14.4	32.2	2.2	48.3	4.2	45.8	1.7
④	-	-	-	-	-	-	-	-	89.0	5.1	5.9	0.0
⑤	37.2	8.0	53.1	1.8	45.0	12.2	41.1	1.7	42.4	5.9	50.8	0.8
⑥	70.8	8.8	20.4	0.0	80.0	11.7	8.3	0.0	94.9	2.5	2.5	0.0
⑦	71.7	10.6	16.8	0.9	77.2	16.1	5.6	1.1	82.2	15.3	2.5	0.0
⑧	78.8	11.5	8.8	0.9	83.9	10.6	5.0	0.6	85.6	11.9	2.5	0.0

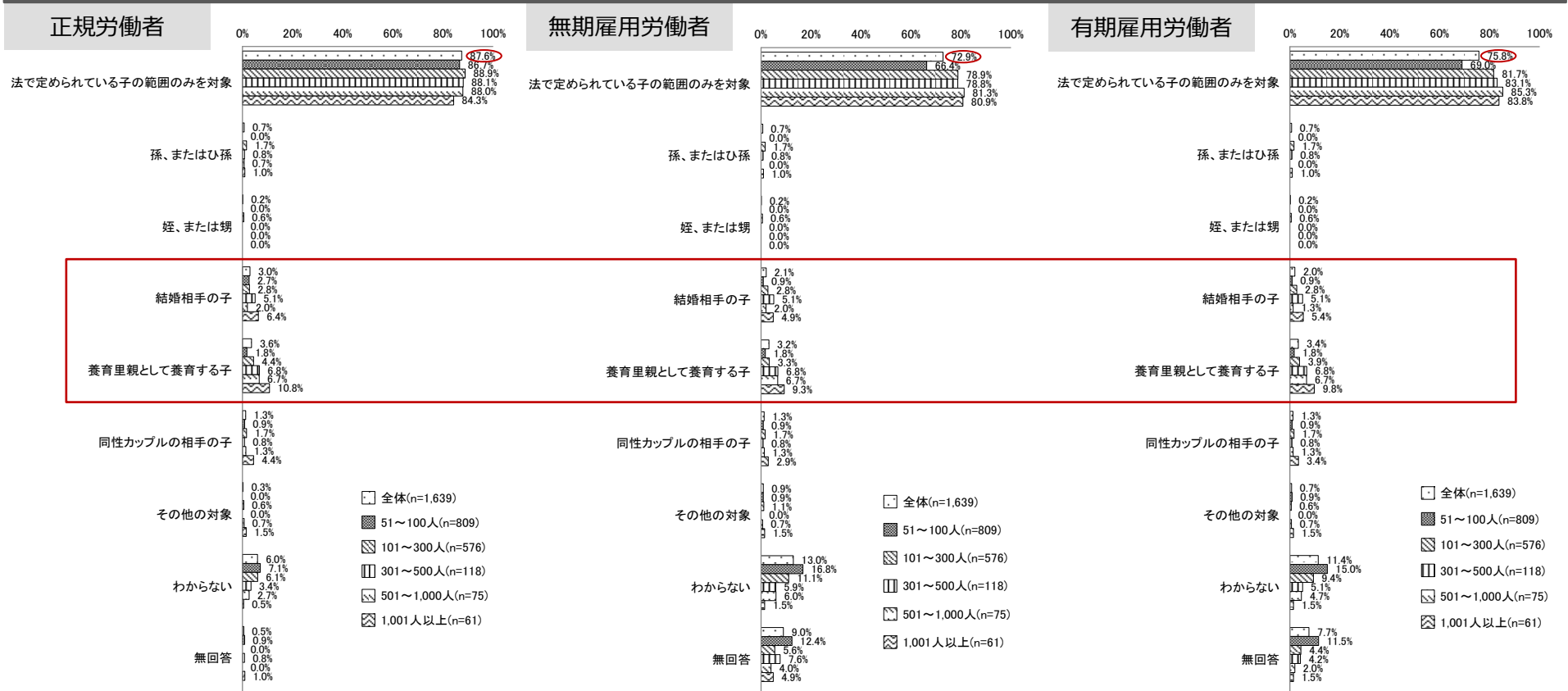
	501～1,000人 (n=75)				1,001人以上 (n=61)			
	対応済みである	現時点で対応できていないが、対応予定が具体化されている	対応できていない	無回答	対応済みである	現時点で対応できていないが、対応予定が具体化されている	対応できていない	無回答
①	99.3	0.7	0.0	0.0	97.5	1.5	0.5	0.5
②	99.3	0.7	0.0	0.0	98.5	0.5	0.5	0.5
③	52.0	4.0	41.3	2.7	56.4	3.4	36.3	3.9
④	95.3	2.0	2.7	0.0	95.6	1.5	1.5	1.5
⑤	43.3	4.7	50.7	1.3	49.0	3.9	45.1	2.0
⑥	97.3	2.0	0.7	0.0	96.1	2.5	1.0	0.5
⑦	92.7	6.0	1.3	0.0	83.8	13.2	2.0	1.0
⑧	92.7	6.0	1.3	0.0	89.7	7.8	2.0	0.5

注) ④については、従業員規模が「301～500人」「501～1,000人」「1,000人以上」の企業のみを対象としている。

# (1) 育児休業の対象となる子の範囲

- 育児休業の対象となる子の範囲について、「法で定められている子の範囲のみを対象」の割合は、正規労働者で87.6%、無期雇用労働者で72.9%、有期雇用労働者で75.8%となっている。
- 「法で定められている子の範囲のみを対象」「わからない」以外で、回答割合が高い項目は、「養育里親として養育する子」「結婚相手の子」などとなっている。

図表5. 育児休業の対象となる子の範囲：複数回答（Q8）

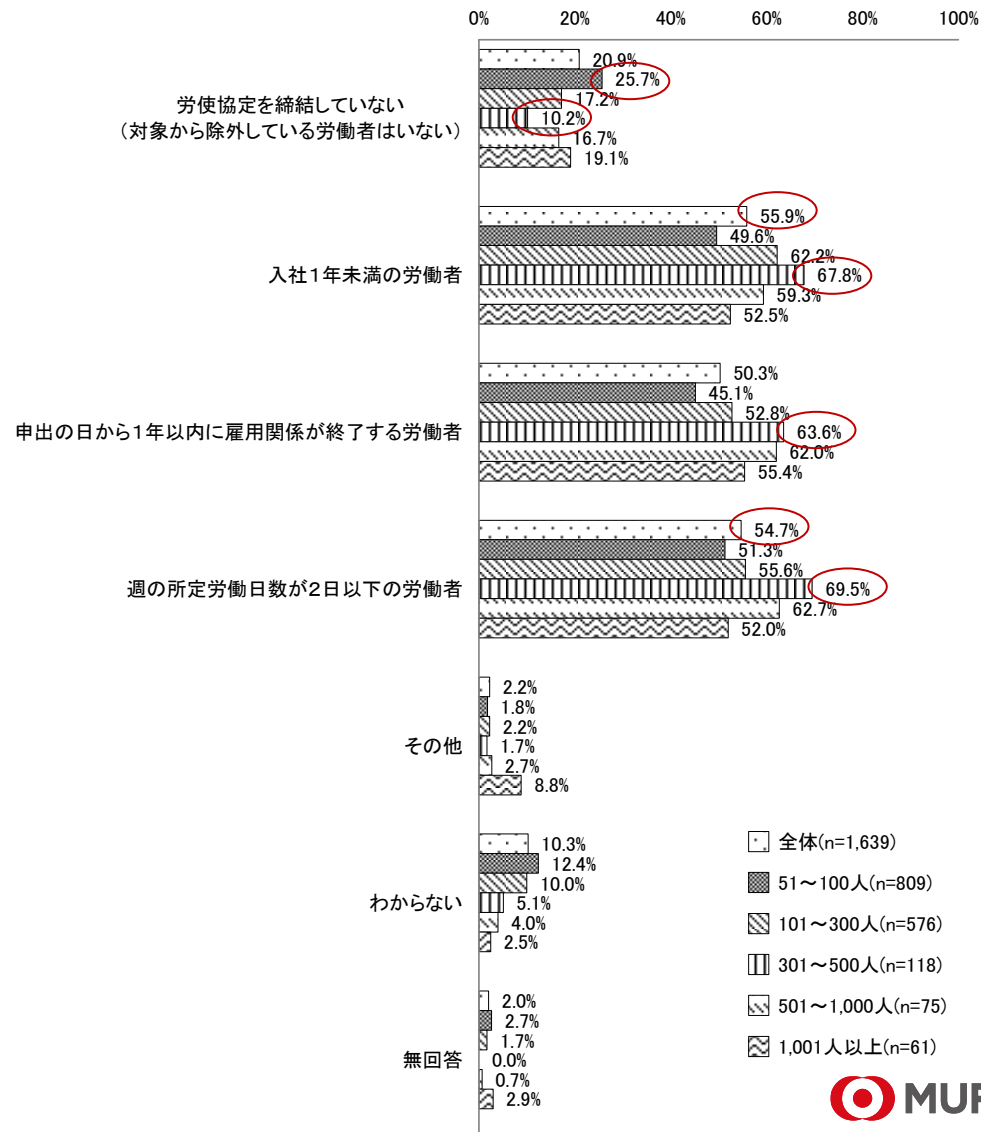


## (2) 育児休業の対象から除外している労働者の要件

■ 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。
  - 「301～500人」では他に比べて、「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6. 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・取得者の賃金の取扱い

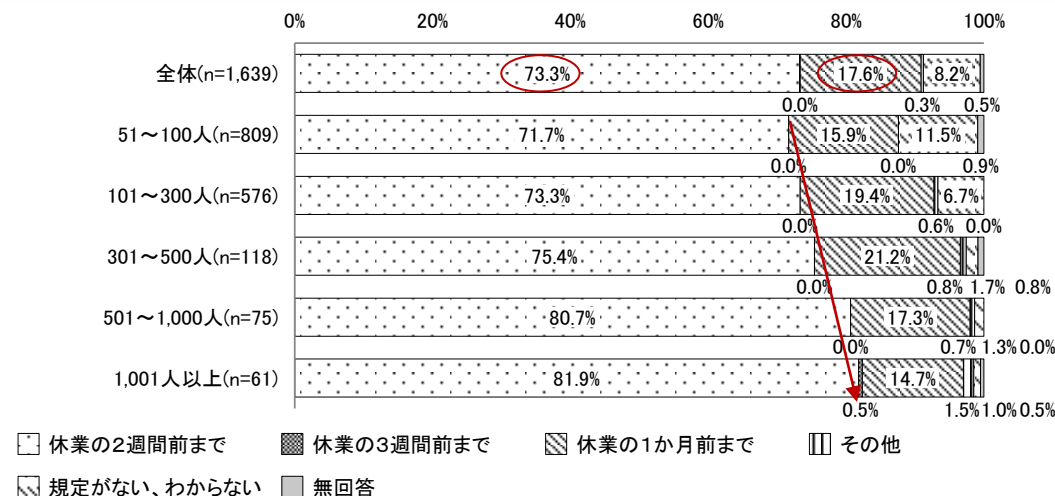
■ 出生時育児休業（産後パパ育休）取得時の申出期限をみると、

- 「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。

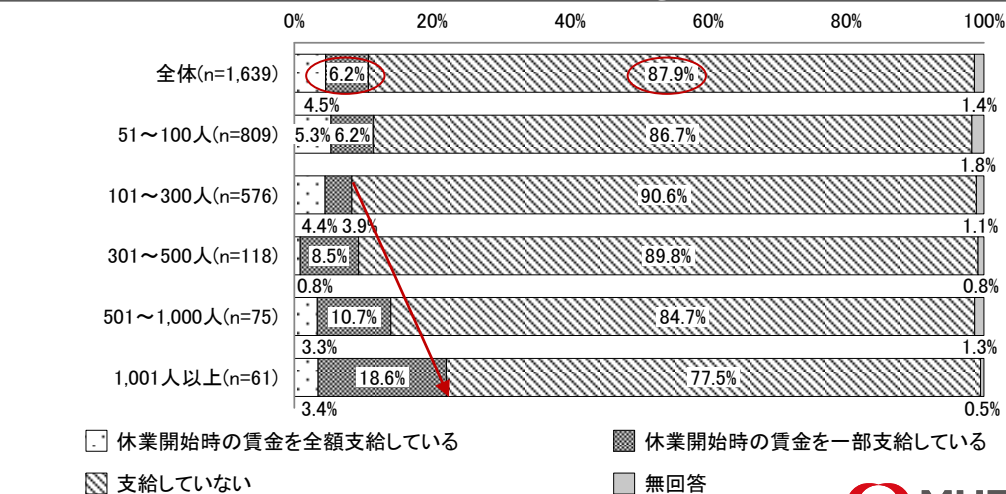
■ 出生時育児休業（産後パパ育休）を取得した労働者の賃金の取扱いをみると、

- 「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7. 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）



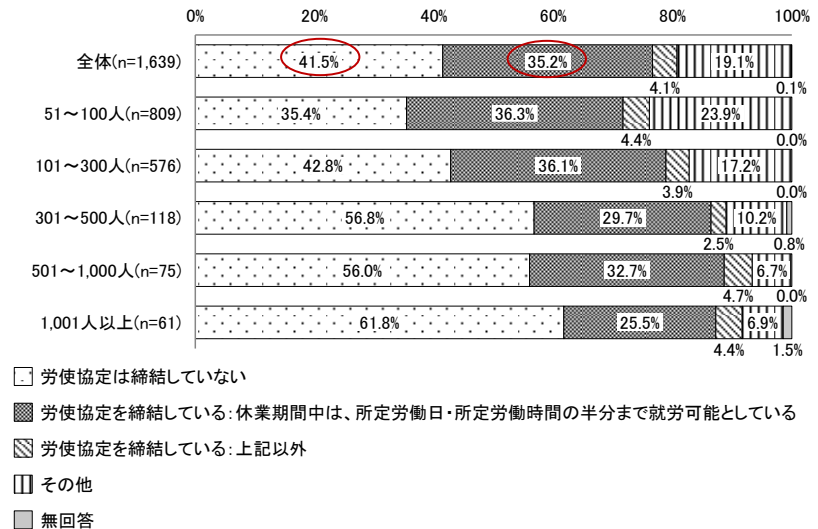
図表8. 出生時育児休業（産後パパ育休）を取得した労働者の賃金の取扱い：単数回答（Q11）



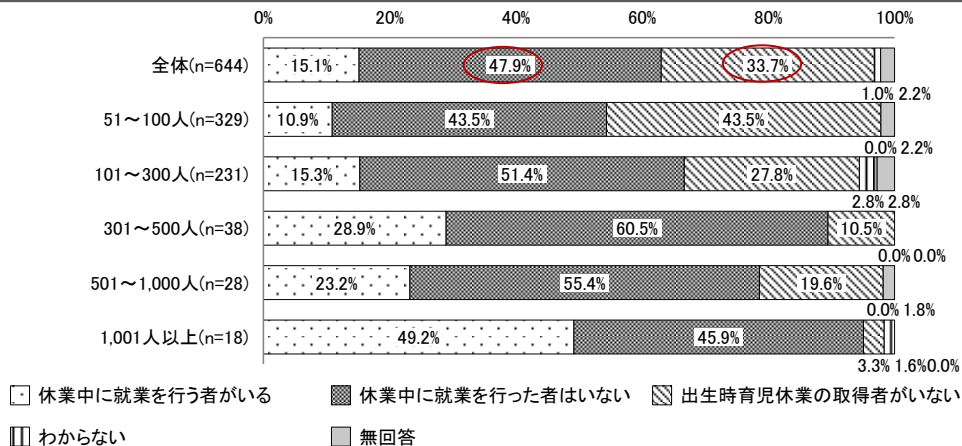
(4) 出生時育児休業（産後パパ育休）取得中の就業に関する労使協定の締結有無・就業可能日の上限等

- 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。
- 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ない」が33.7%となっている。

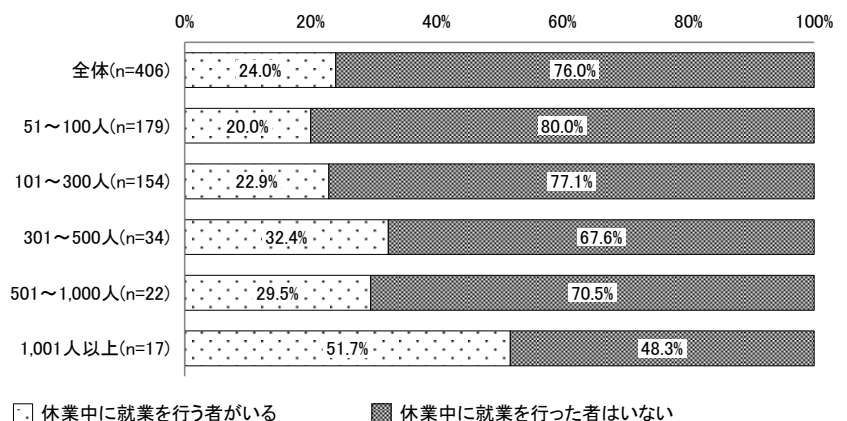
図表9. 出生時育児休業（産後パパ育休）取得中の就業に関する労使協定の締結有無・就業可能日の上限：単数回答（Q12）



図表10. 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）



【出生時育児休業の取得者がない・わからない・無回答を除く】

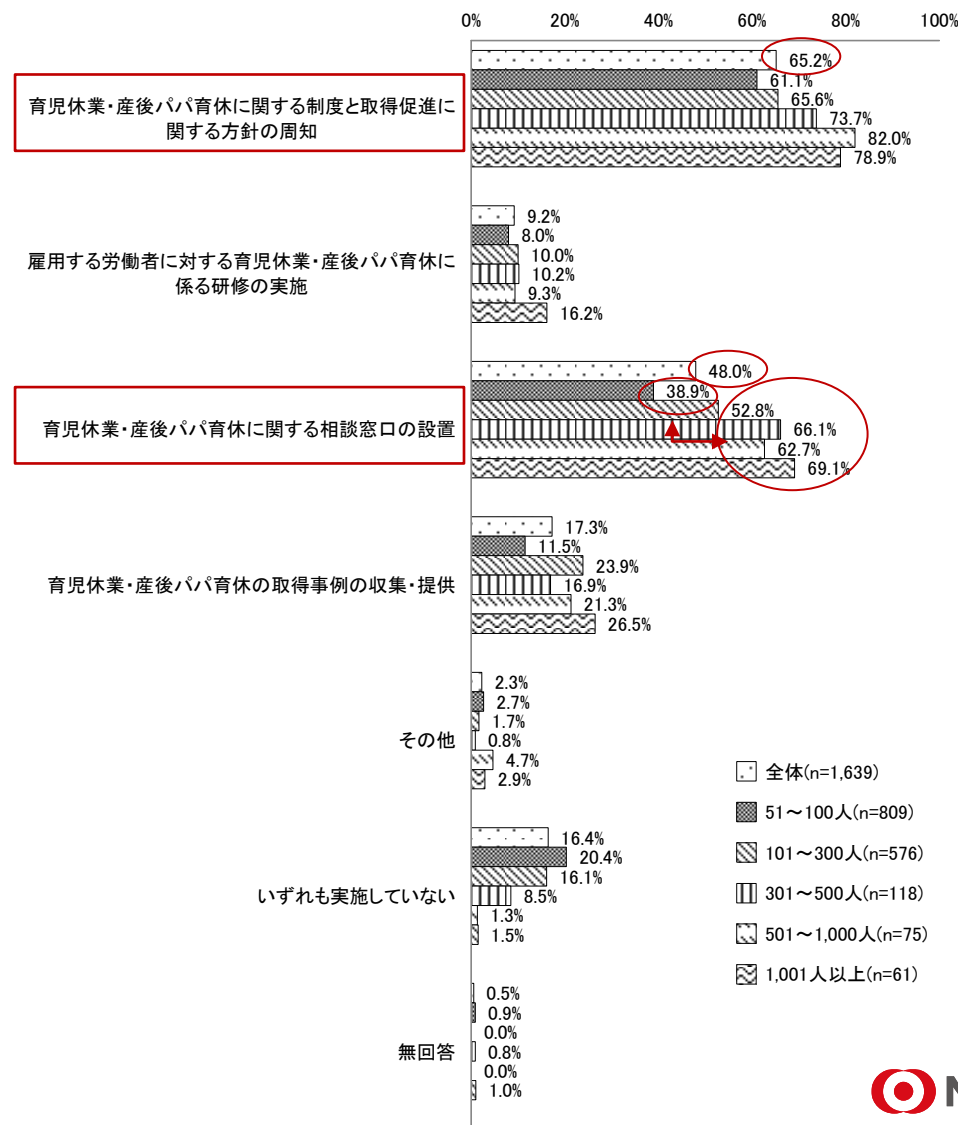


### (5) 育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）を取得しやすい雇用環境整備の措置の実施状況

■ 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。
  - 「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、取組状況に開きがみられる。

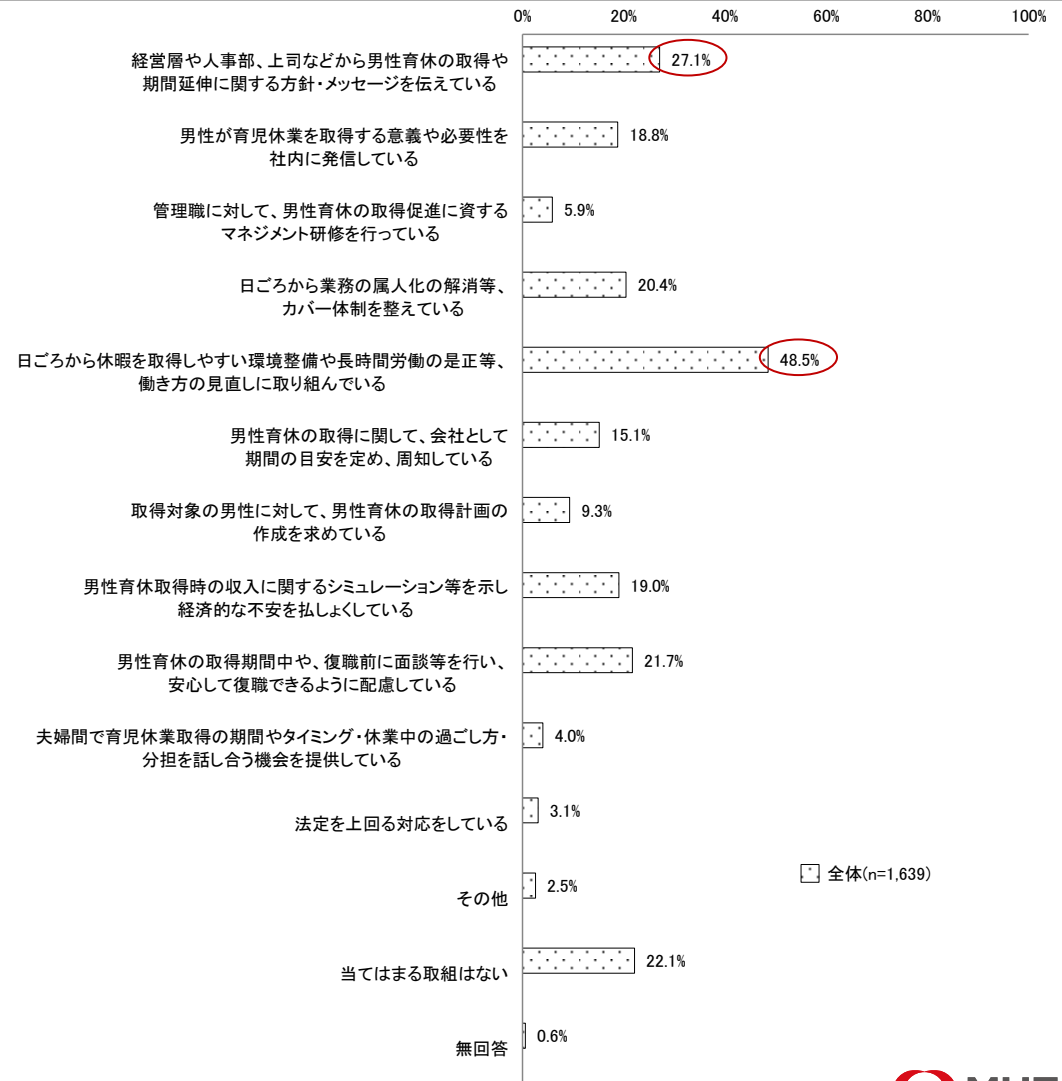
図表11. 育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）を取得しやすい雇用環境整備の措置の実施状況：複数回答（Q14）



## （6）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。

図表12. 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）

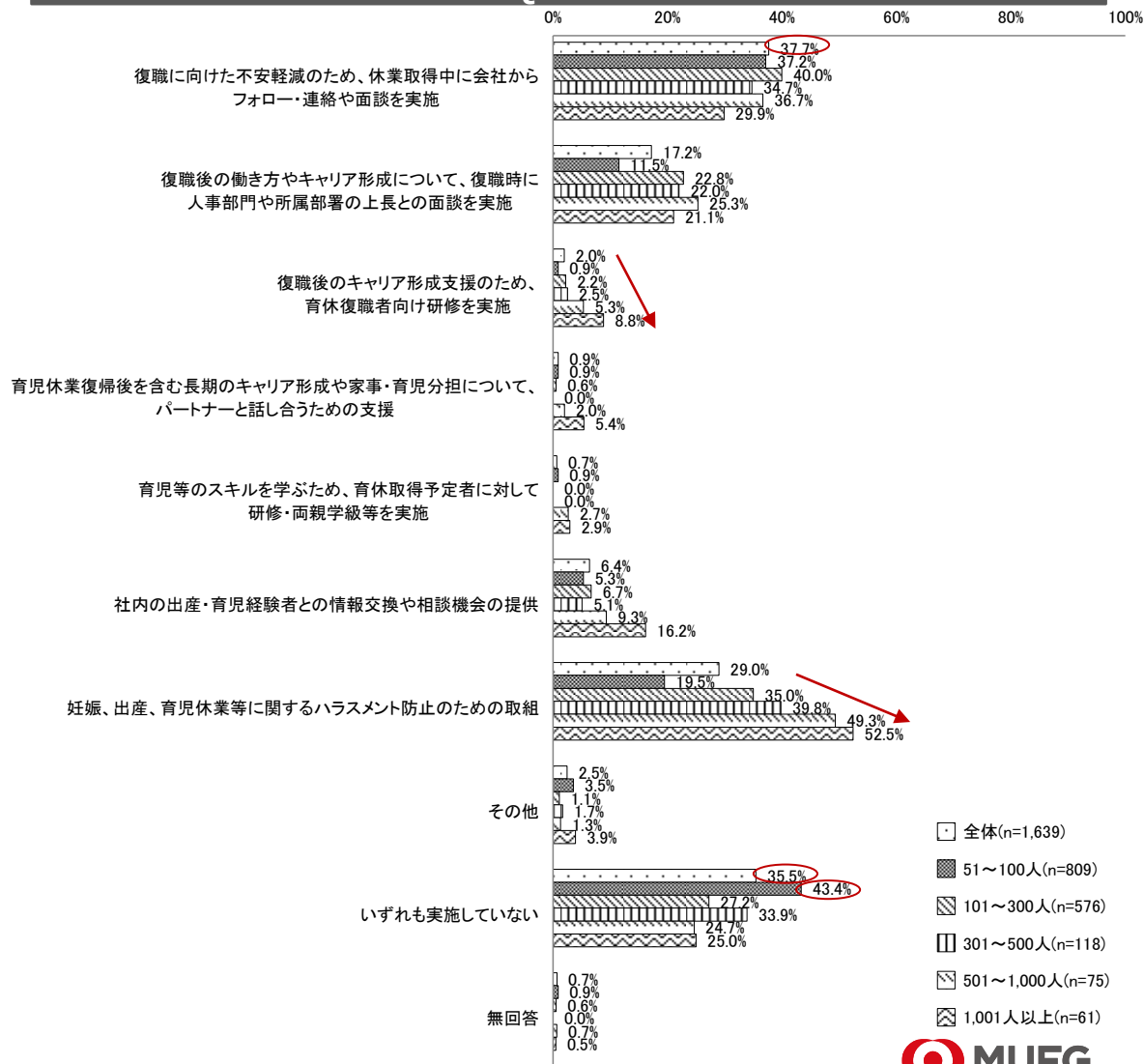


# (7) 育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）を取得した労働者に向けた支援

■ 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。
  - 「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。

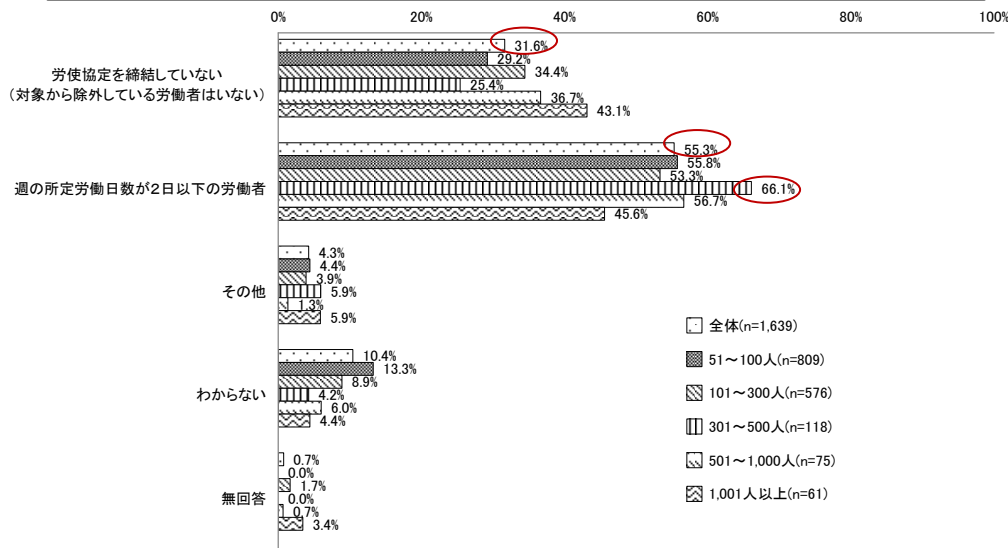
図表13. 育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）を取得した労働者に向けた支援：複数回答（Q16）



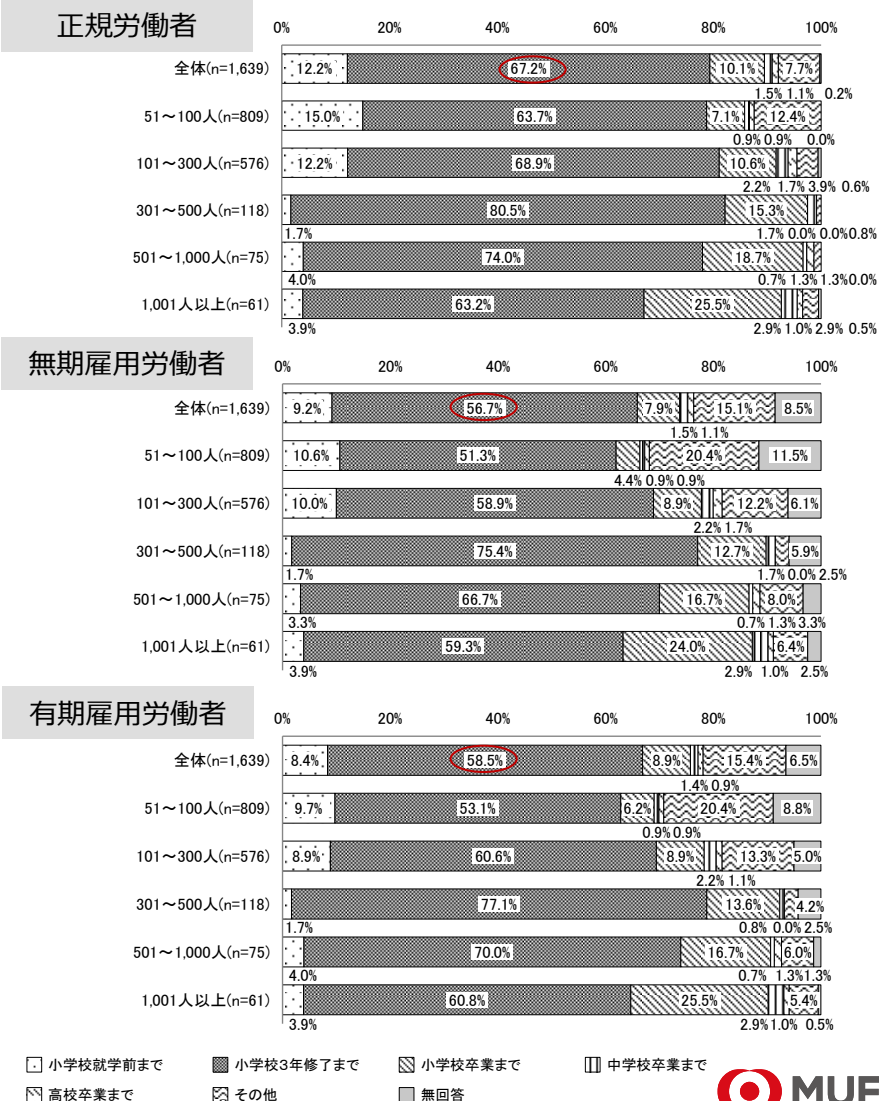
# (1) 子の看護等休暇の対象となる子の年齢・労働者の要件

- 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、正規労働者、無期雇用労働者、有期雇用労働者いずれも「小学校3年修了まで」の割合がもっとも高く、それぞれ67.2%、56.7%、58.5%となっている。
- 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15. 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条件：複数回答（Q18）



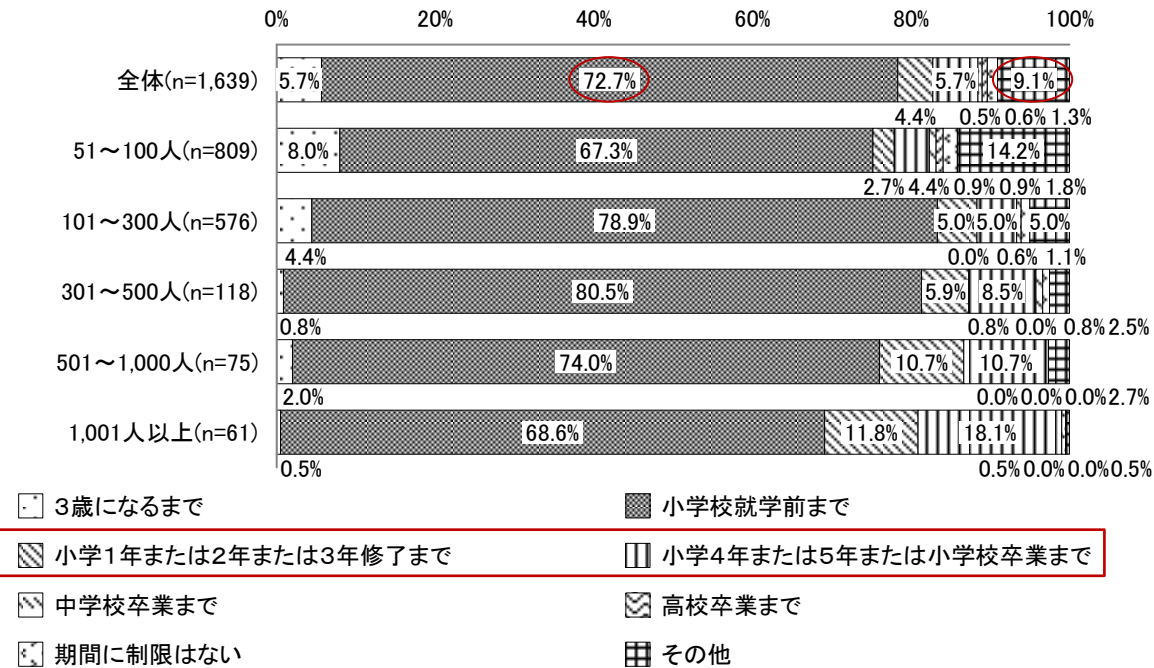
図表14. 子の看護等休暇の対象となる子の年齢：単数回答（Q17-1, 2, 3）



# (1) 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。

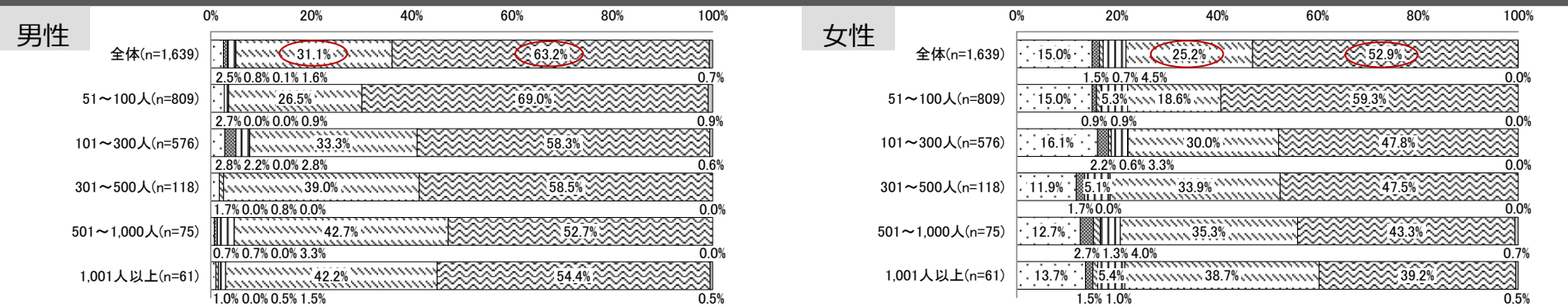
図表16. 【正規労働者】所定外労働の制限（残業免除）の対象となる子の年齢：単数回答（Q19）



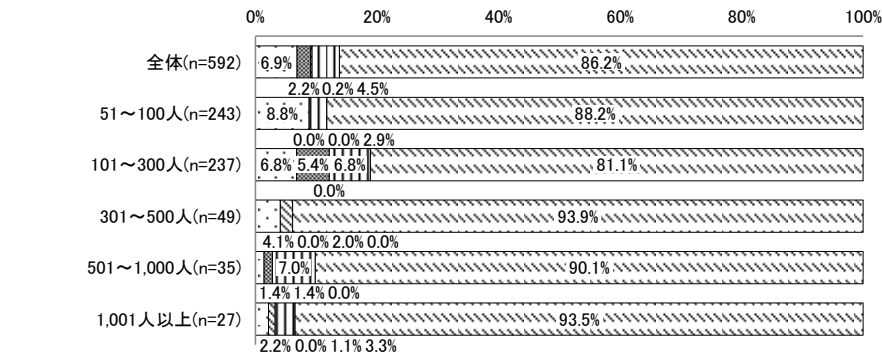
## (2) 過去1年間の所定外労働の制限（残業免除）の利用割合

- 所定外労働の制限（残業免除）を導入している企業について、過去1年間の制度の利用対象者における利用割合をみると、
  - 男性正規労働者：「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。
  - 女性正規労働者：「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。

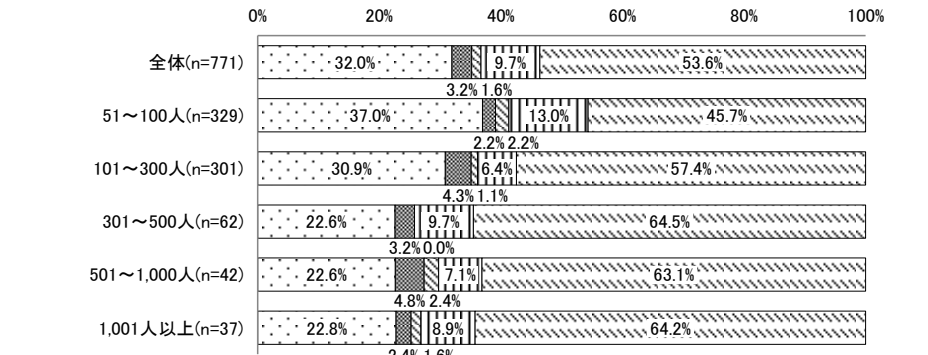
図表17. 【正規労働者】過去1年間の所定外労働の制限（残業免除）の利用割合：単数回答（Q20-1,2）



【わからない・該当する者はいなかった・無回答を除く】



【わからない・該当する者はいなかった・無回答を除く】



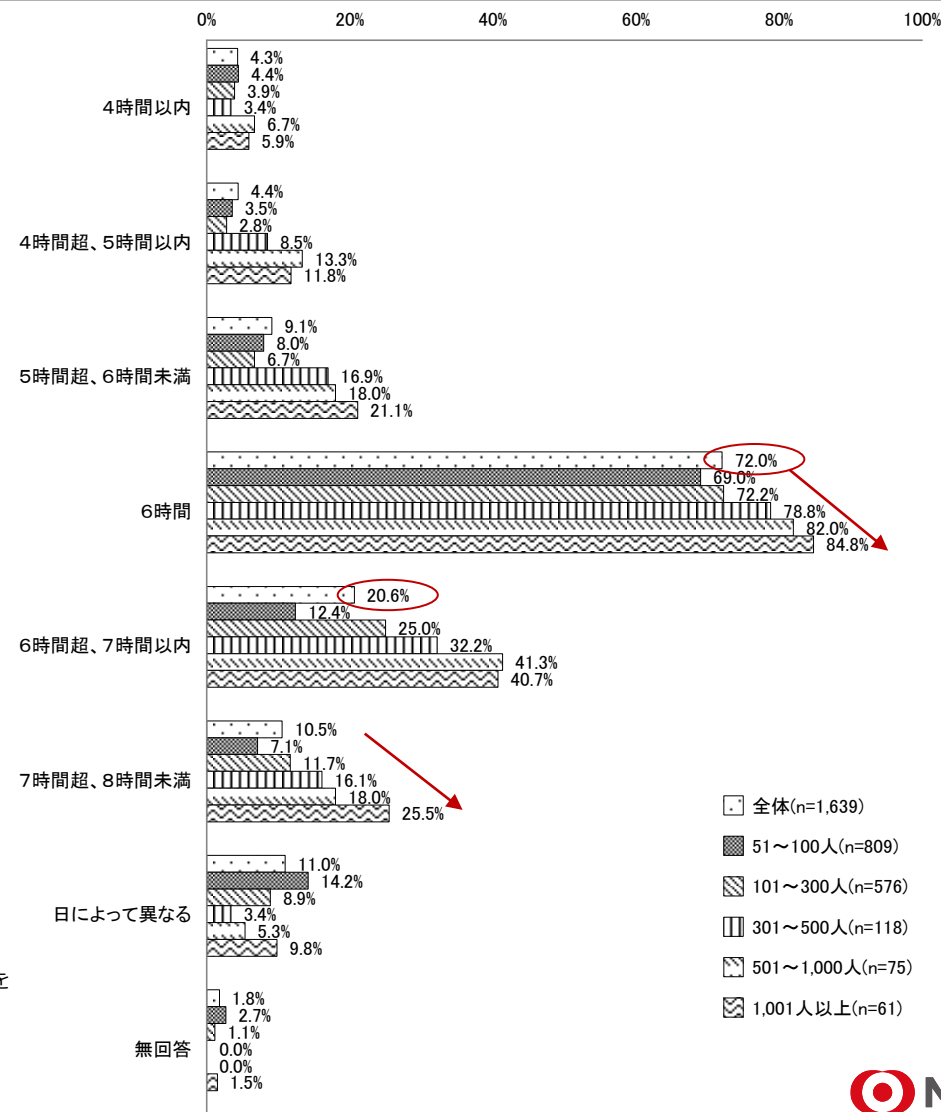
- ほとんどの人が利用した (8割超)
- ▨ 多くの人が利用した (6~8割程度)
- ▩ 半数程度の人が利用した (4~6割程度)
- ▧ 一部の人が利用した (2~4割程度)
- ▦ ほとんどの人は利用しなかった (2割未満)
- ▤ わからない・該当する者はいなかった
- 無回答

# (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18. 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)

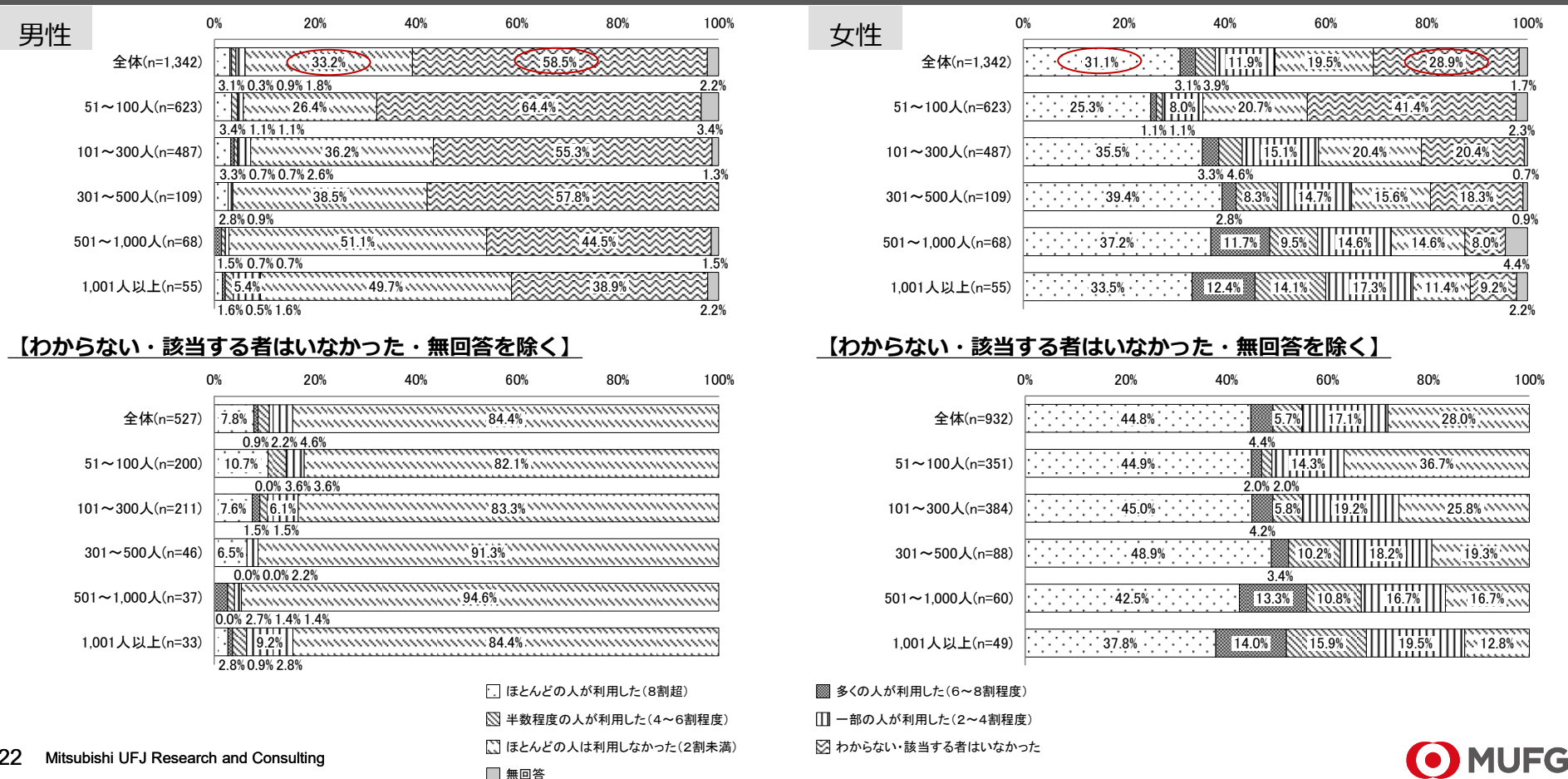


注) 通常の所定労働時間が7時間45分である事業所において、短縮後の所定労働時間を5時間45分としている場合は、「6時間」を選択するように求めた。

## (2) 短時間勤務制度（6時間以上）の利用割合

- 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を導入している企業について、制度の利用対象者における利用割合をみると、
  - 男性正規労働者：「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。
  - 女性正規労働者：「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。

図表19. 【正規労働者】短時間勤務制度（6時間以上）の利用割合：単数回答（Q22-2-1, 2）

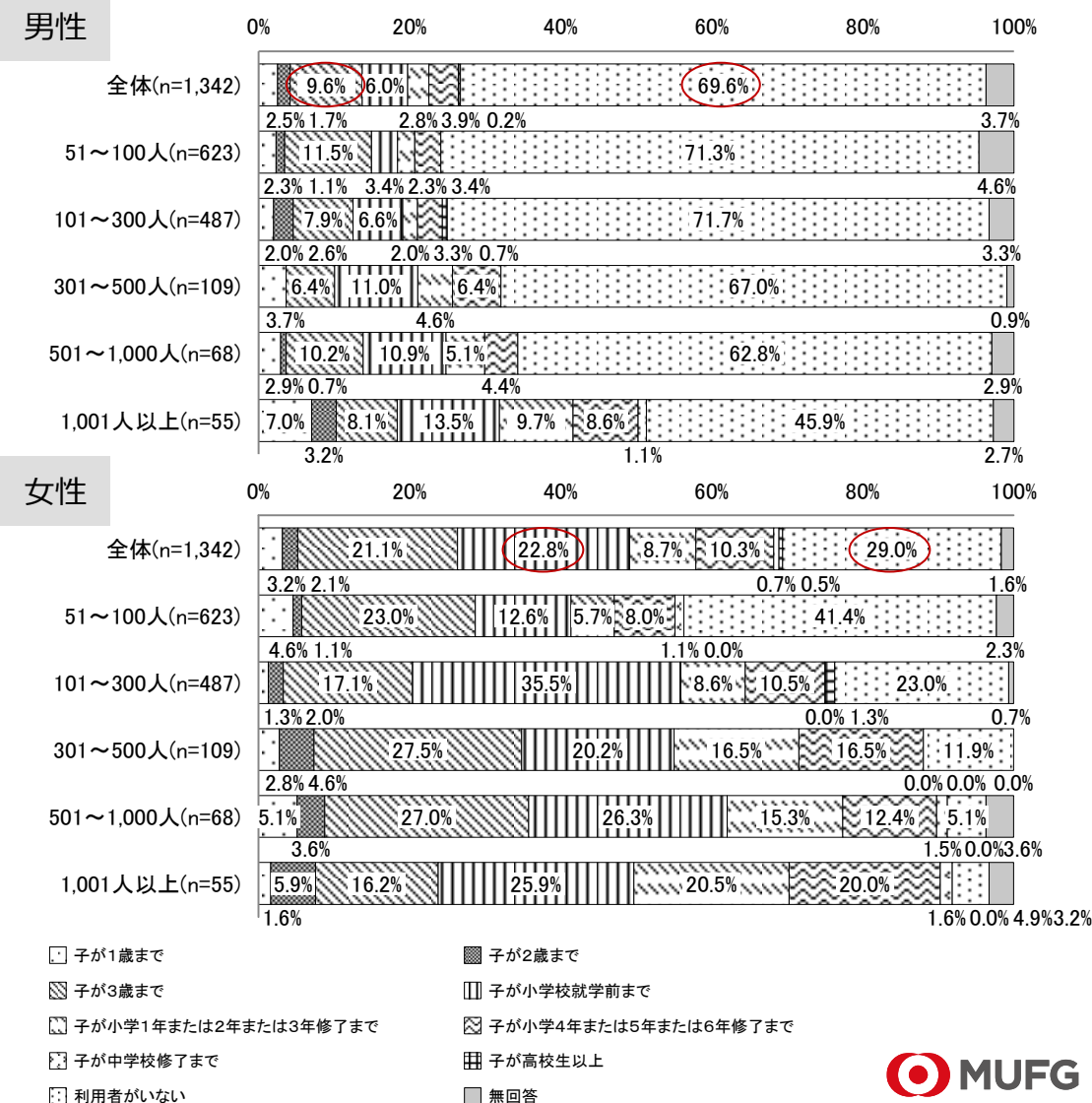


### (3) 短時間勤務制度（6時間以上）を、子どもが何歳になるまで利用することが多いか

■ 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を導入している企業について、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みると、

- 男性正規労働者：「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。
- 女性正規労働者：「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。

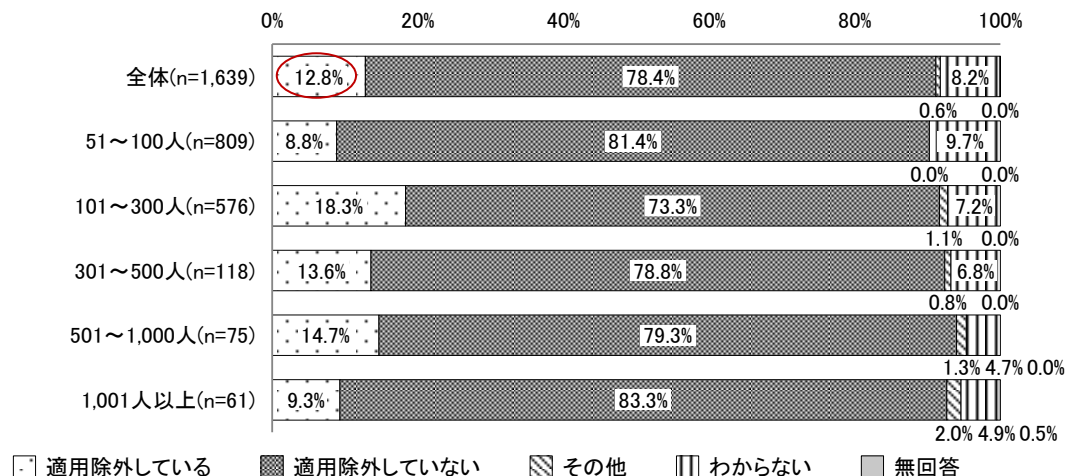
図表20. 【正規労働者】短時間勤務制度（6時間以上）を、子どもが何歳になるまで利用することが多いか：単数回答（Q23-2-1, 2）



### (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、「適用除外している」が12.8%となっている。
- 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21. 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：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。

適用除外している企業における代替措置の内容（複数回答）

	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。

# (1) 始業または始業時刻の繰り上げ・繰り下げ、フレックスタイム制の導入状況

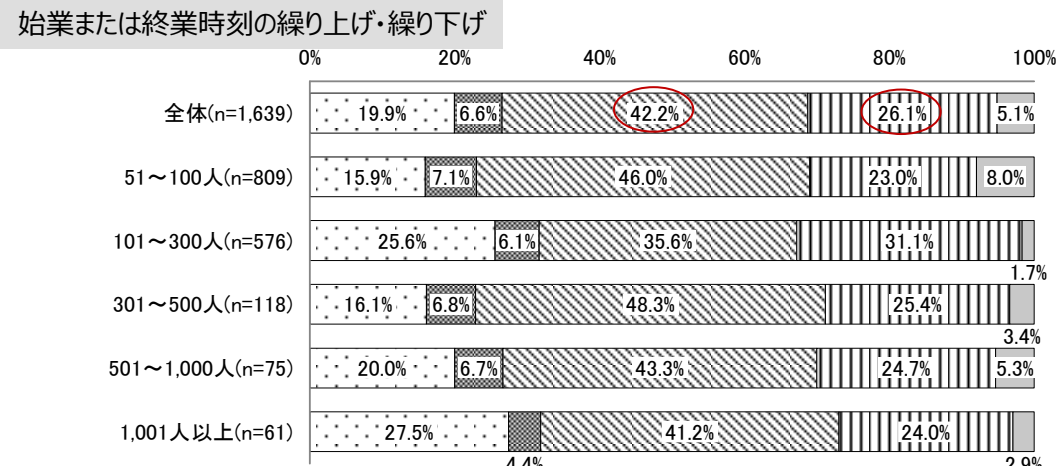
## ■ 始業または終業時刻の繰り上げ・繰り下げの導入状況を見ると、

- 「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、導入している割合が約7割となっている。

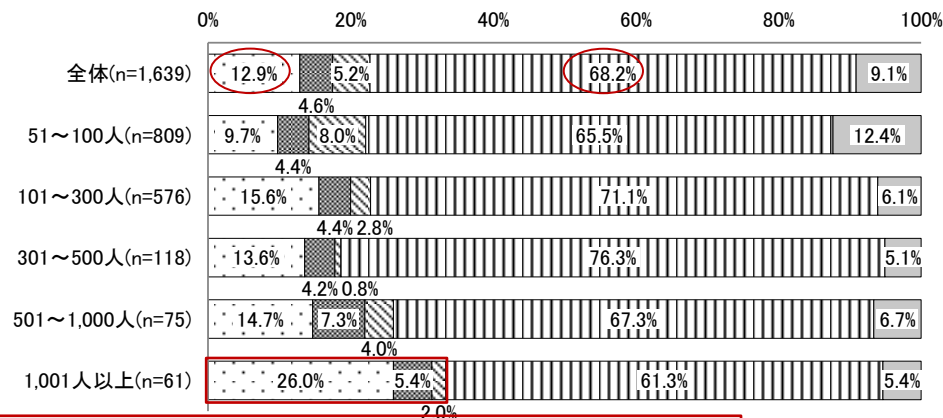
## ■ フレックスタイム制の導入状況を見ると、

- 「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、導入している割合が高い傾向がみられる。

図表22. 仕事と育児の両立支援制度の導入状況：単数回答（Q25-1,2）



## フレックスタイム制

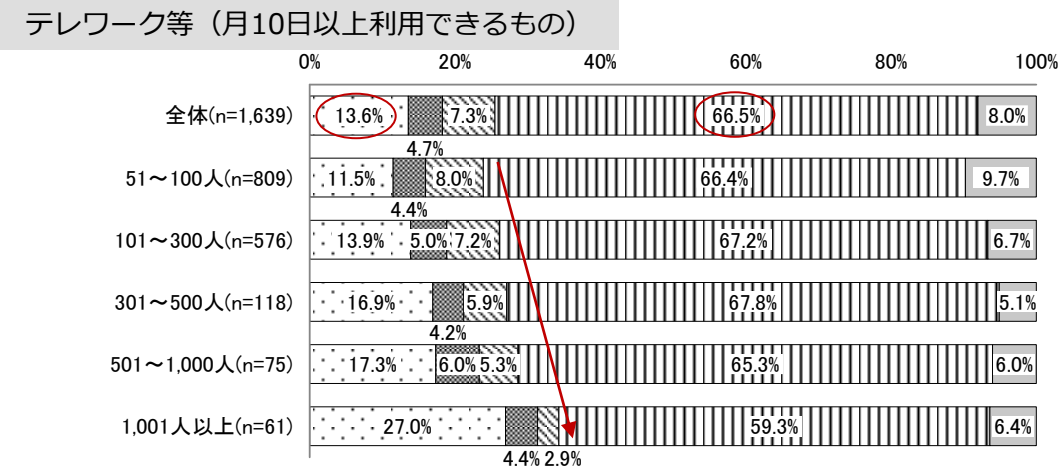


- 妊娠・育児中に限らず利用できる制度を導入している
- 妊娠・育児中に限り利用できる制度を導入している（子の年齢による制限を設けていない）
- ▨ 妊娠・育児中に限り利用できる制度を導入している（子の年齢による制限を設けている）
- ▤ 導入していない
- 無回答

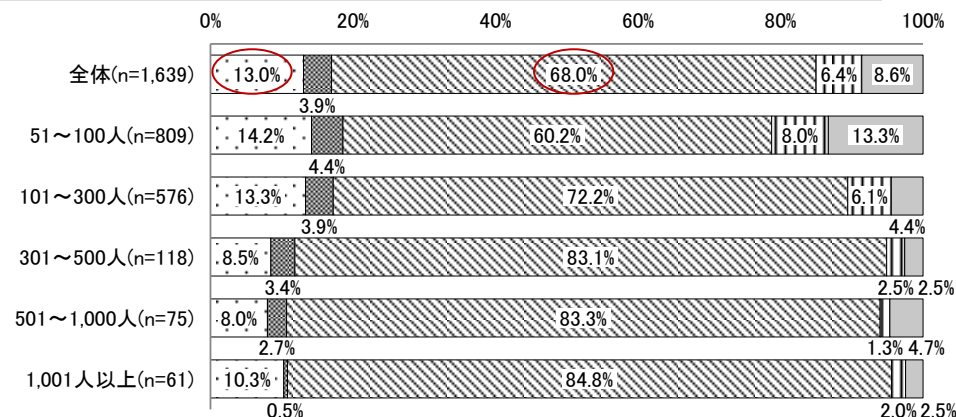
## (2) テレワーク等、短時間勤務制度の導入状況

- テレワーク等（月10日以上利用できるもの）の導入状況を見ると、
  - 「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、導入している割合が高い傾向がみられる。
- 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）の導入状況を見ると、
  - 「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、導入している割合が約9割となっている。

図表23. 仕事と育児の両立支援制度の導入状況：単数回答（Q25-3,4）



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）



- 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

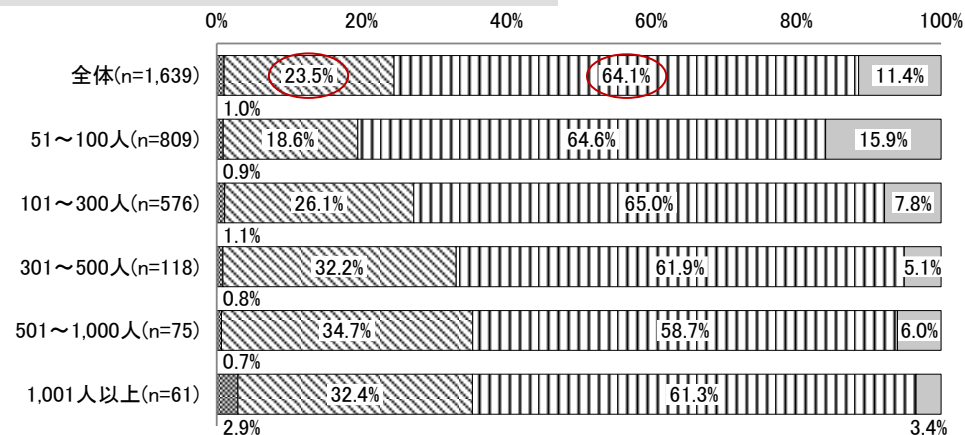
注) 短時間勤務制度について、Q21で「6時間」を選んだ場合、「導入していない」以外を選ぶように求めた。

### (3) 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等の導入状況

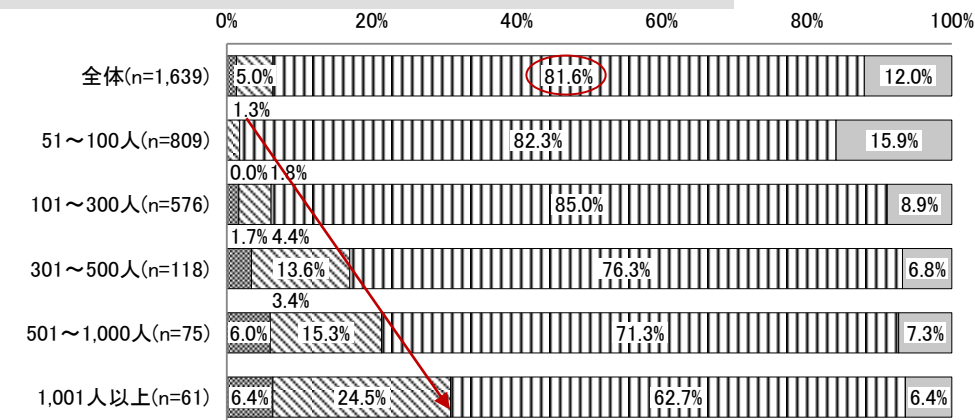
- 養育両立支援休暇（年10日以上取得できるもの）を導入しているかをみると、
  - 「全体」では、「導入していない」が64.1%でもっとも割合が高く、次いで「妊娠・育児中に限り利用できる制度を導入している（子の年齢による制限を設けている）」が23.5%となっている。
  - 従業員規模別にみると、301人以上では、導入している割合が高い傾向がみられる。
- 保育施設の設置運営・ベビーシッターの手配および費用手配等を導入しているかをみると、
  - 「全体」では、「導入していない」が81.6%でもっとも割合が高くなっている。
  - 従業員規模別にみると、規模が大きいほど、導入している割合が高い傾向がみられる。

図表24. 仕事と育児の両立支援制度の導入状況：単数回答（Q25-5,6）

養育両立支援休暇（年10日以上取得できるもの）



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



■ 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）

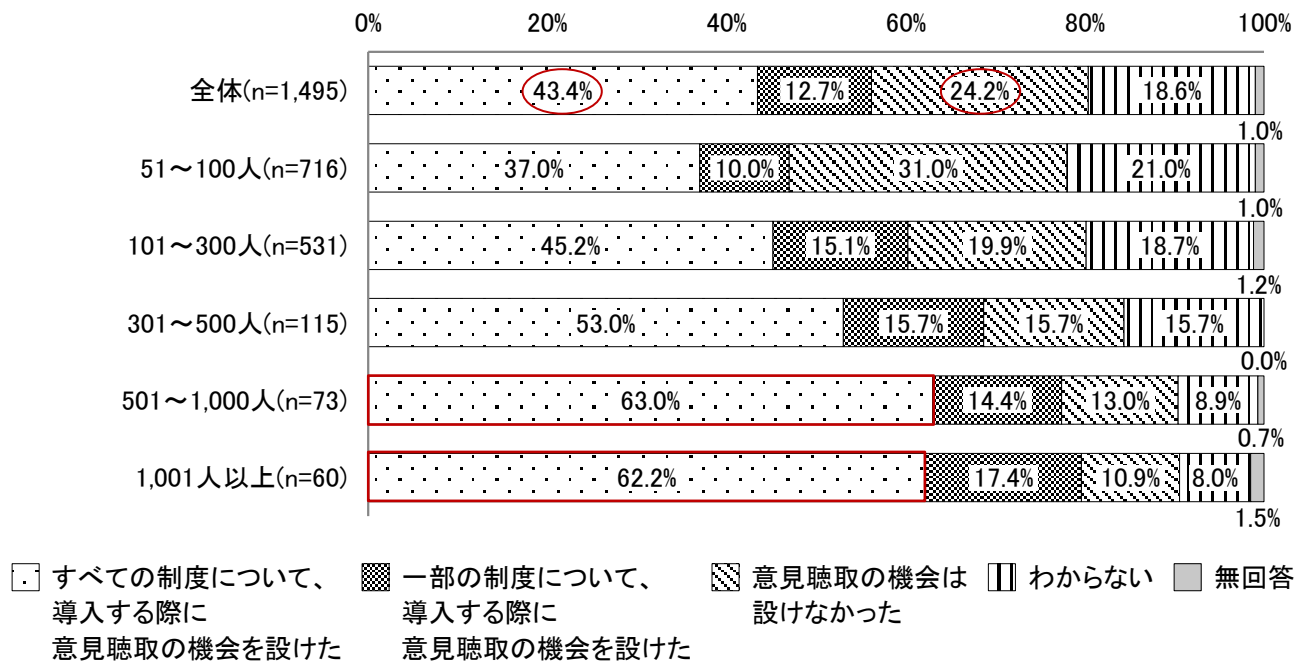
□ 導入していない

■ 無回答

## (4) 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見ると、
  - 「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25. 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）

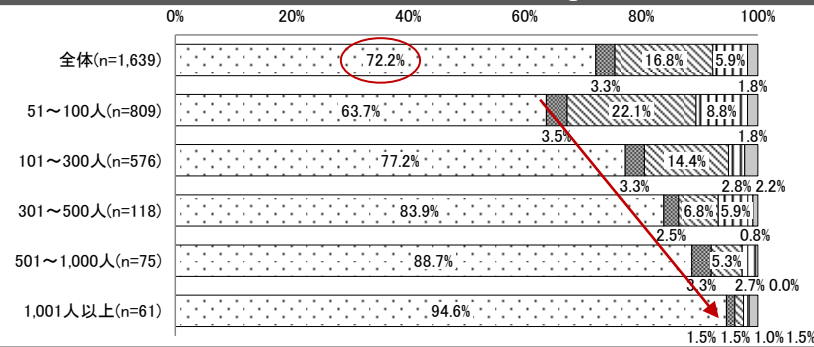


# (1) 個別の周知・意向確認の実施状況

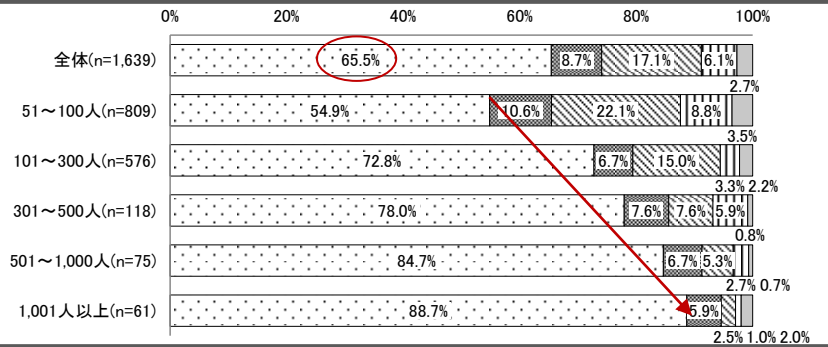
■ 個別の周知・意向確認に関して、「実施した」割合はそれぞれ以下のとおりとなっている。また、いずれも従業員規模が大きいほど、「実施した」割合が高い傾向がみられる。

- 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） 72.2%
- 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（妊娠・出産等の申出時） 65.5%
- 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） 47.5%
- 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） 46.5%

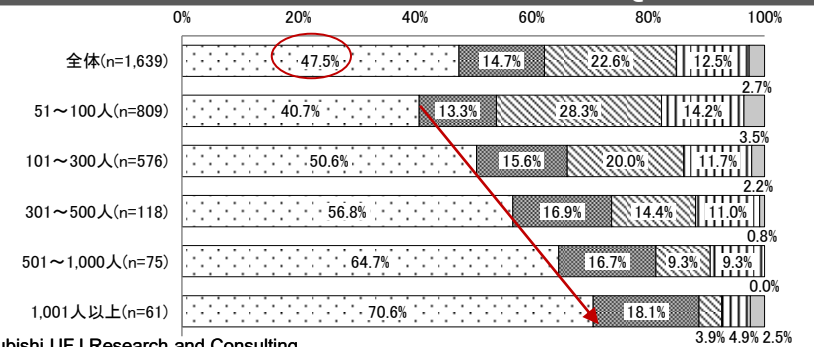
図表26. 育児休業制度等に関する個別の周知・意向確認（妊娠・出産等の申出時）：単数回答（Q28-1）



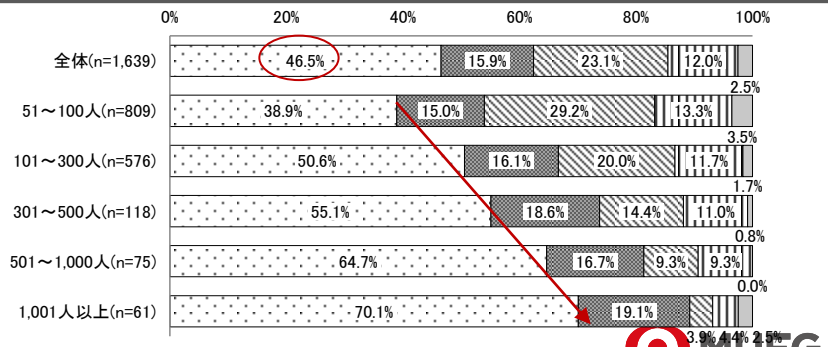
図表27. 仕事と育児を両立するための就業条件に関する個別の意向聴取（妊娠・出産等の申出時）：単数回答（Q28-2）



図表28. 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）



図表29. 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）

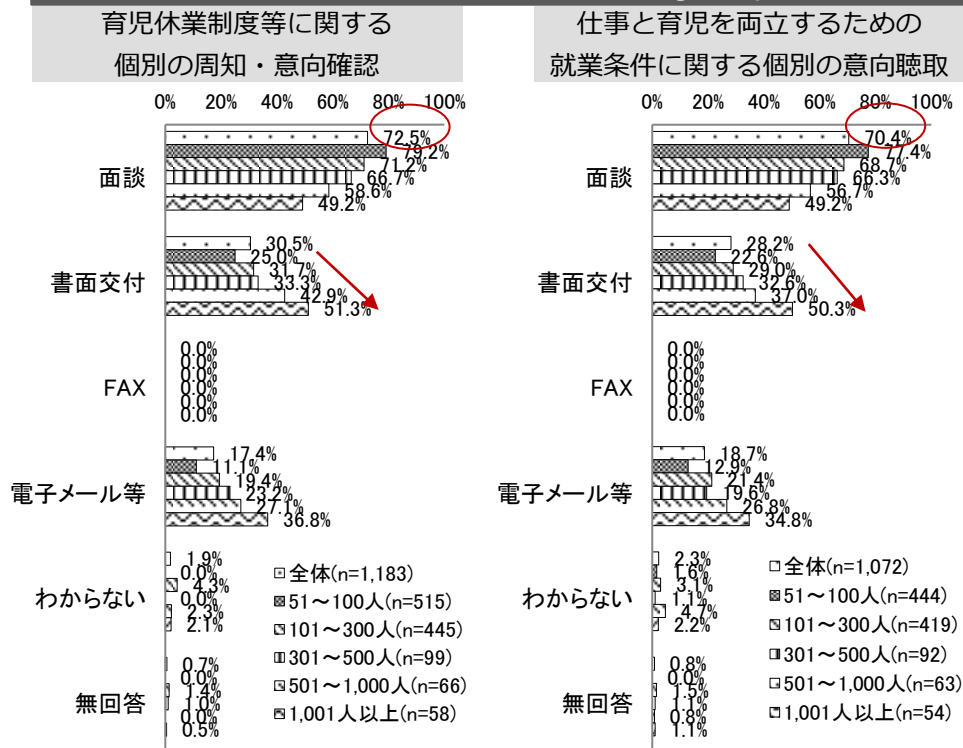


## (2) 育児休業制度等に関する個別の周知・意向確認の方法

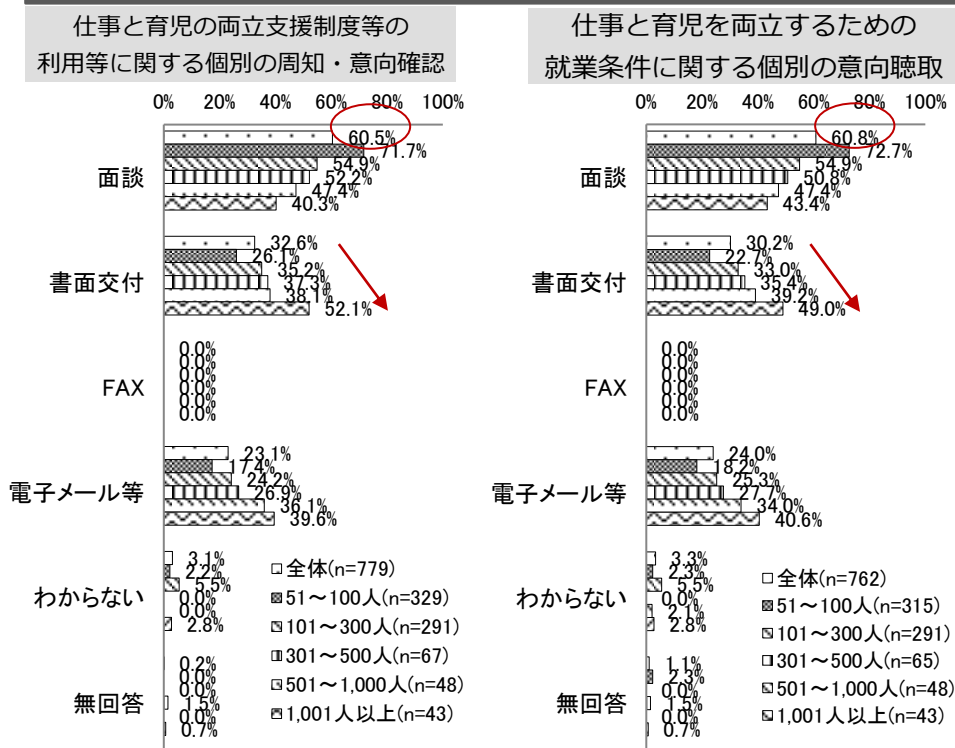
■ 個別の周知・意向確認の方法は、いずれも「面談」の割合がもっとも高く、それぞれ以下のとおりとなっている。また、いずれも従業員規模が大きいほど、「書面交付」の割合が高い傾向がみられる。

- 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） 72.5%
- 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） 70.4%
- 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） 60.5%
- 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） 60.8%

図表30. 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）



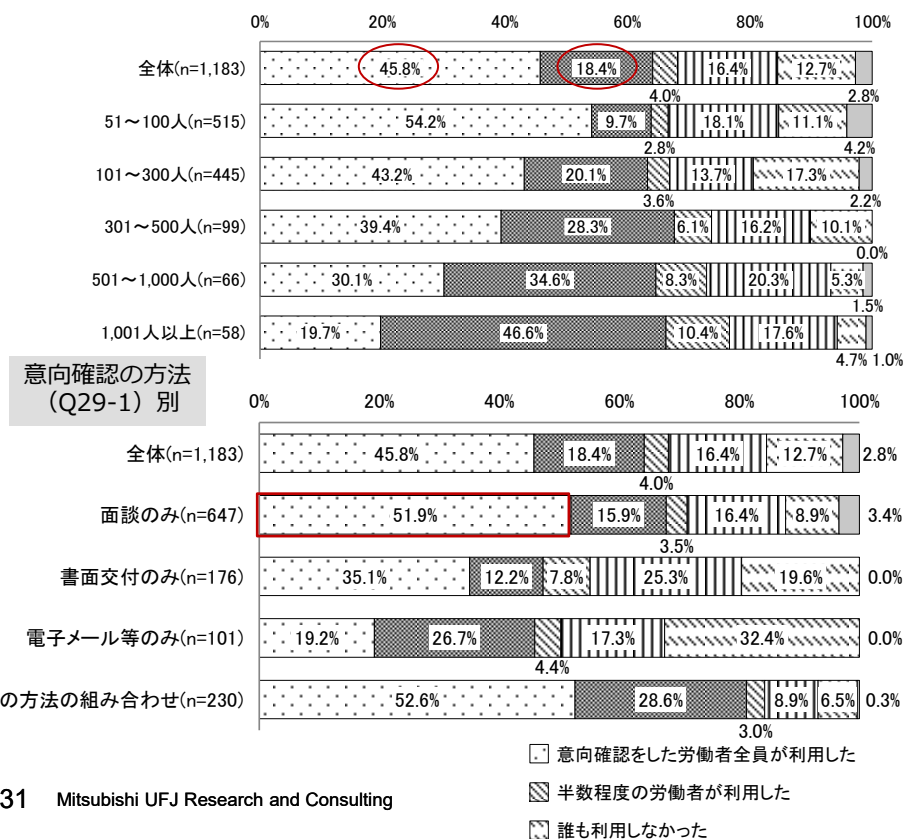
図表31. 育児休業制度等に関する個別の周知・意向確認の方法  
（子が3歳になる前）：複数回答（Q29-3, 4）



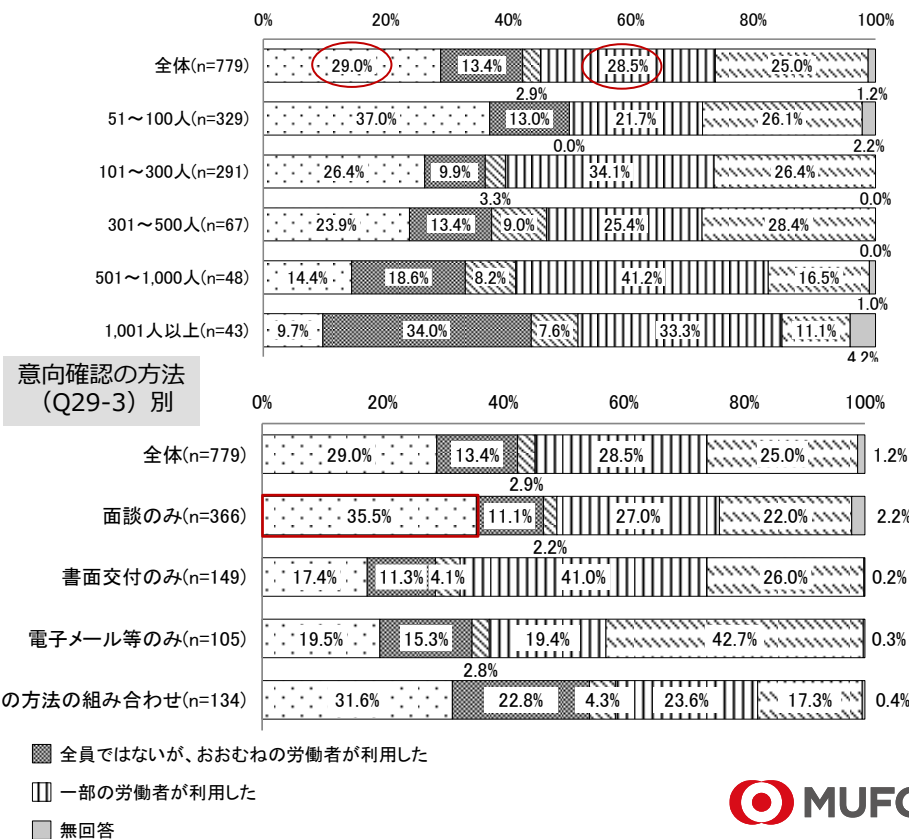
### (3) 個別の周知・意向確認後の制度利用状況

- 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、
  - 妊娠・出産等の申出時：「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。
  - 子が3歳になる前：「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。
- いずれも、個別の周知・意向確認の方法別（Q29-1別、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」割合が高くなっている。

図表32. 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）：単数回答（Q30-1）



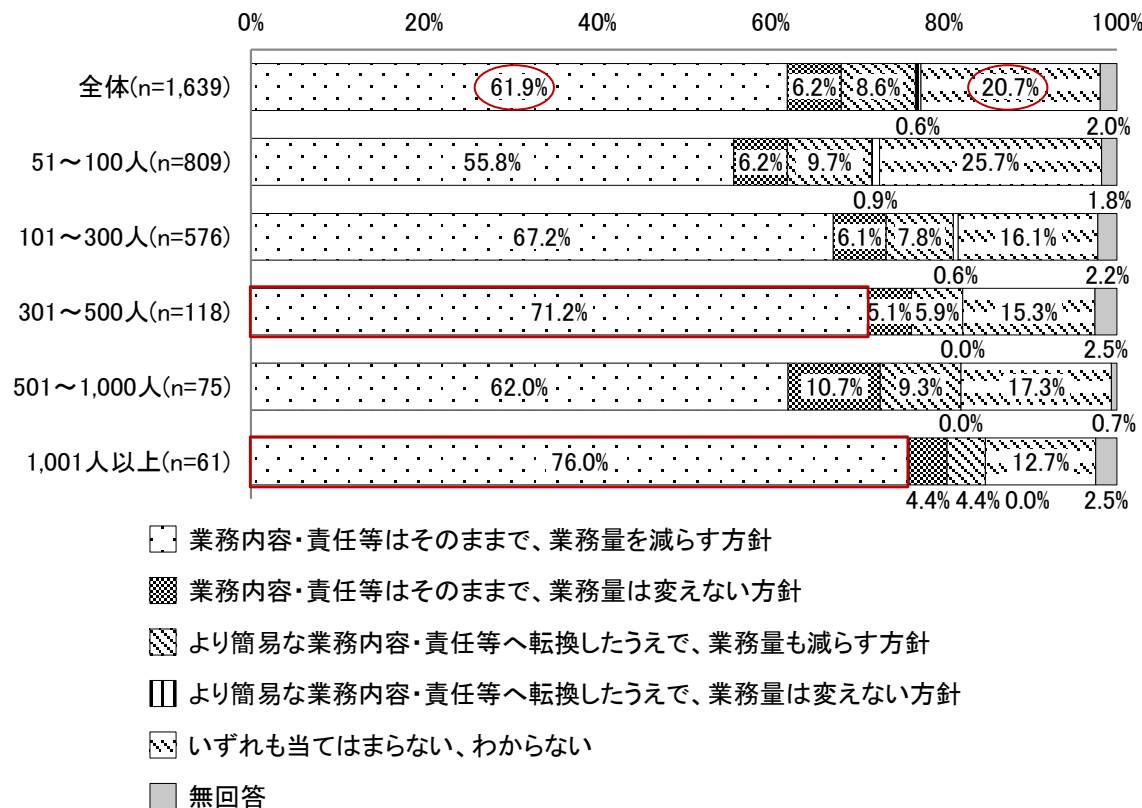
図表33. 仕事と育児の両立支援制度等に関する個別の周知・意向確認後の制度利用状況（子が3歳になる前）：単数回答（Q30-2）



# (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34. 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 ①育児休業

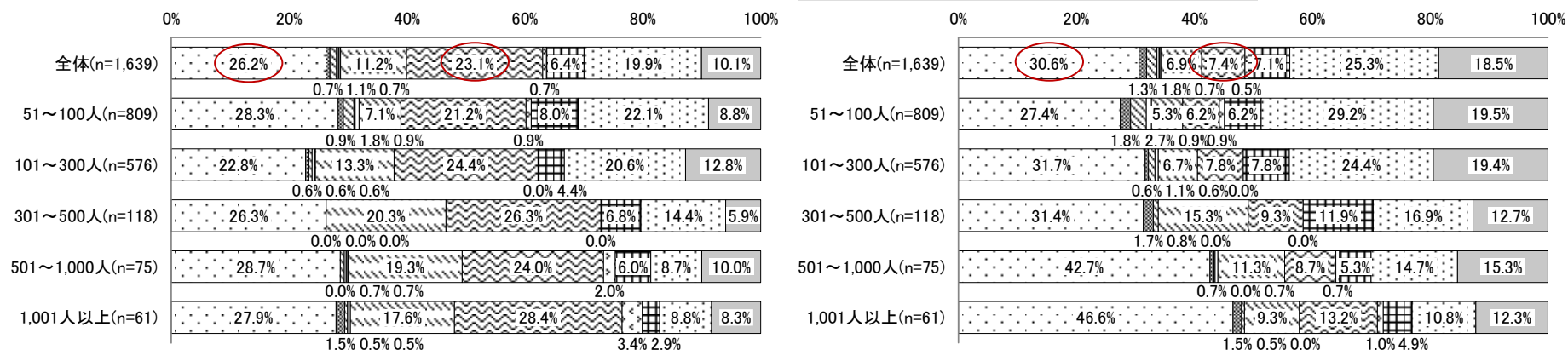
■ 育児休業取得者がいる場合に、業務分担の見直しや代替要員の確保等を行っているかについて、主な対応を尋ねた。

- **半年以上**の育児休業取得者がいる場合、「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。
- **半年未満**の育児休業取得者がいる場合、「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なっている。また、「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」は7.4%と、半年以上の育児休業取得者がいる場合に比べて低くなっている。

図表35. 【育児休業】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：単数回答 (Q34-1, 2)

半年以上の育児休業取得者がいる場合

半年未満の育児休業取得者がいる場合



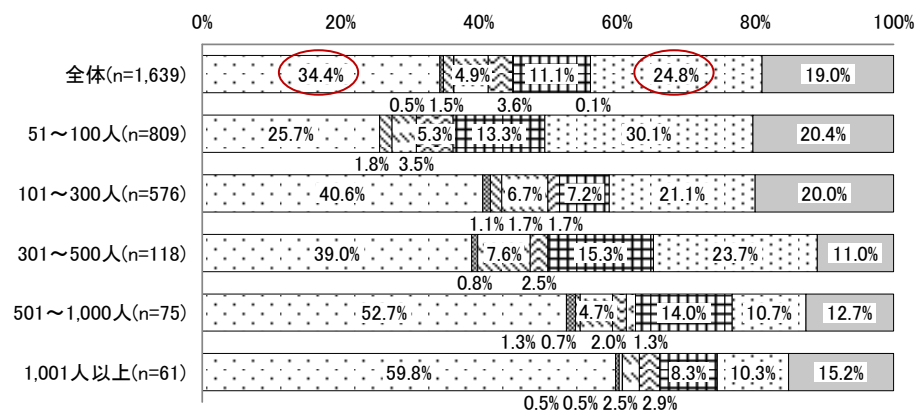
- 周囲の労働者の業務分担の見直しを行う
- 業務を代替する周囲の労働者に残業手当以外の手当支給等を行う
- 業務を代替する周囲の労働者を評価し、賞与に反映させている
- 部署全体の業務量を削減する
- 社内における配置転換等により代替要員を確保する
- 新規雇い入れ、派遣の受け入れ等により代替要員を確保する
- 制度利用者がいた結果、節減された人件費を代替要員確保等に使えるよう予め確保している
- いずれも実施していない
- 対象者がいない・わからない
- 無回答

(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 ②短時間勤務制度

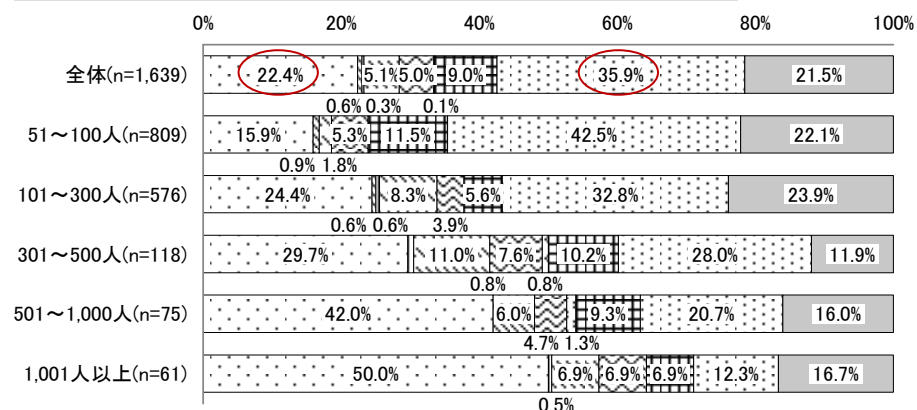
- 育児のための短時間勤務制度の利用者がいる場合に、業務分担の見直しや代替要員の確保等を行っているかについて、主な対応を尋ねた。
  - 育児のための短時間勤務制度の利用者が**1名**いる場合、「全体」では、「周囲の労働者の業務分担の見直しを行う」が34.4%でもっとも割合が高く、次いで「対象者がいない・わからない」が24.8%となっている。
  - 育児のための短時間勤務制度の利用者が**複数名**いる場合、「全体」では、「対象者がいない・わからない」が35.9%でもっとも割合が高く、次いで「周囲の労働者の業務分担の見直しを行う」が22.4%となっている。

図表36. 【短時間勤務制度】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：単数回答 (Q34-3, 4)

育児のための短時間勤務制度の利用者が**1名**いる場合



育児のための短時間勤務制度の利用者が**複数名**いる場合

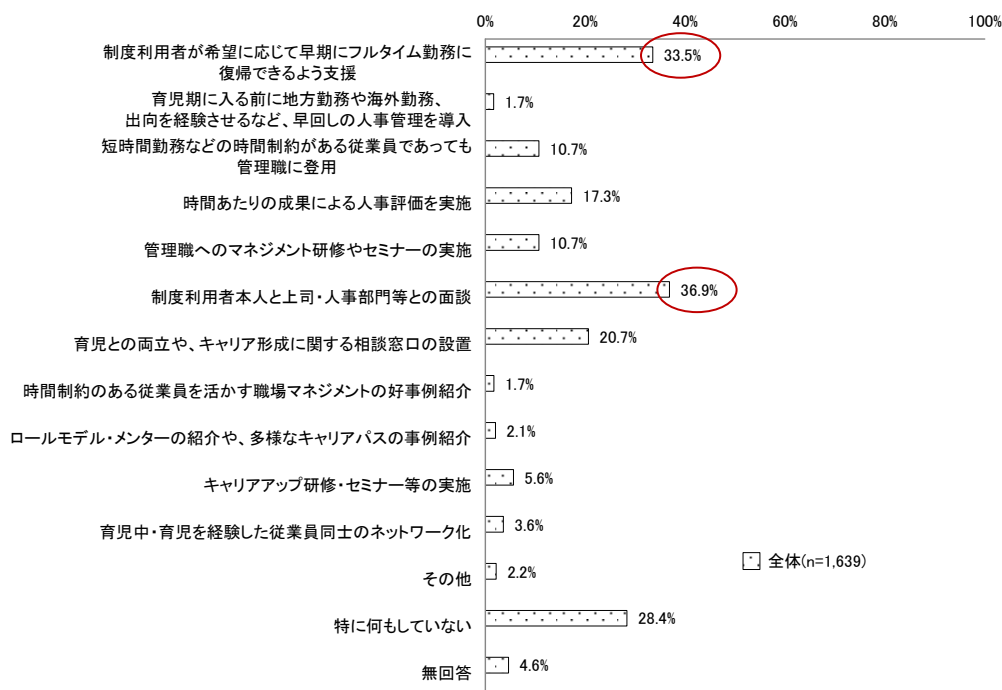


- 周囲の労働者の業務分担の見直しを行う
- 業務を代替する周囲の労働者に残業手当以外の手当支給等を行う
- 業務を代替する周囲の労働者を評価し、賞与に反映させている
- 部署全体の業務量を削減する
- 社内における配置転換等により代替要員を確保する
- 新規雇い入れ、派遣の受け入れ等により代替要員を確保する
- 制度利用者がいた結果、節減された人件費を代替要員確保等に使えるよう予め確保している
- いずれも実施していない
- 対象者がいない・わからない
- 無回答

(3) 短時間勤務制度等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。

図表37. 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）



	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っても管理職に登用	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

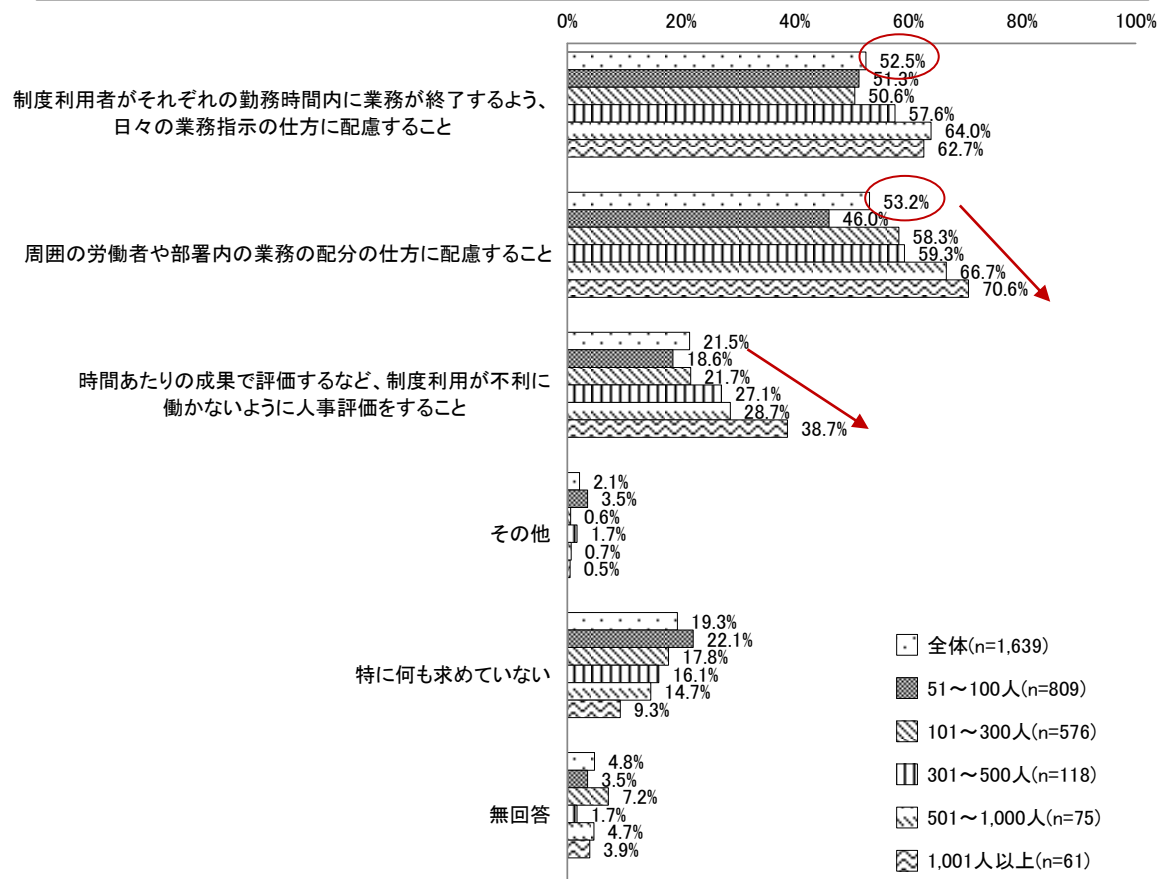
	合計	時間制約のある従業員を活かす職場マネジメントの好事例紹介						
		ロールモデル・メンターの紹介や、多様なキャリアパスの事例紹介	キャリアアップ研修・セミナー等の実施	育児中・育児を経験した従業員同士のネットワーク化	その他	特に何もしていない	無回答	
全体	1,639	1.7	2.1	5.6	3.6	2.2	28.4	4.6
51～100人	809	2.7	0.9	2.7	3.5	1.8	35.4	3.5
101～300人	576	0.6	2.2	6.1	1.7	3.3	22.2	6.7
301～500人	118	0.0	3.4	12.7	6.8	0.8	19.5	3.4
501～1,000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

### (4) 短時間勤務制度等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38. 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）

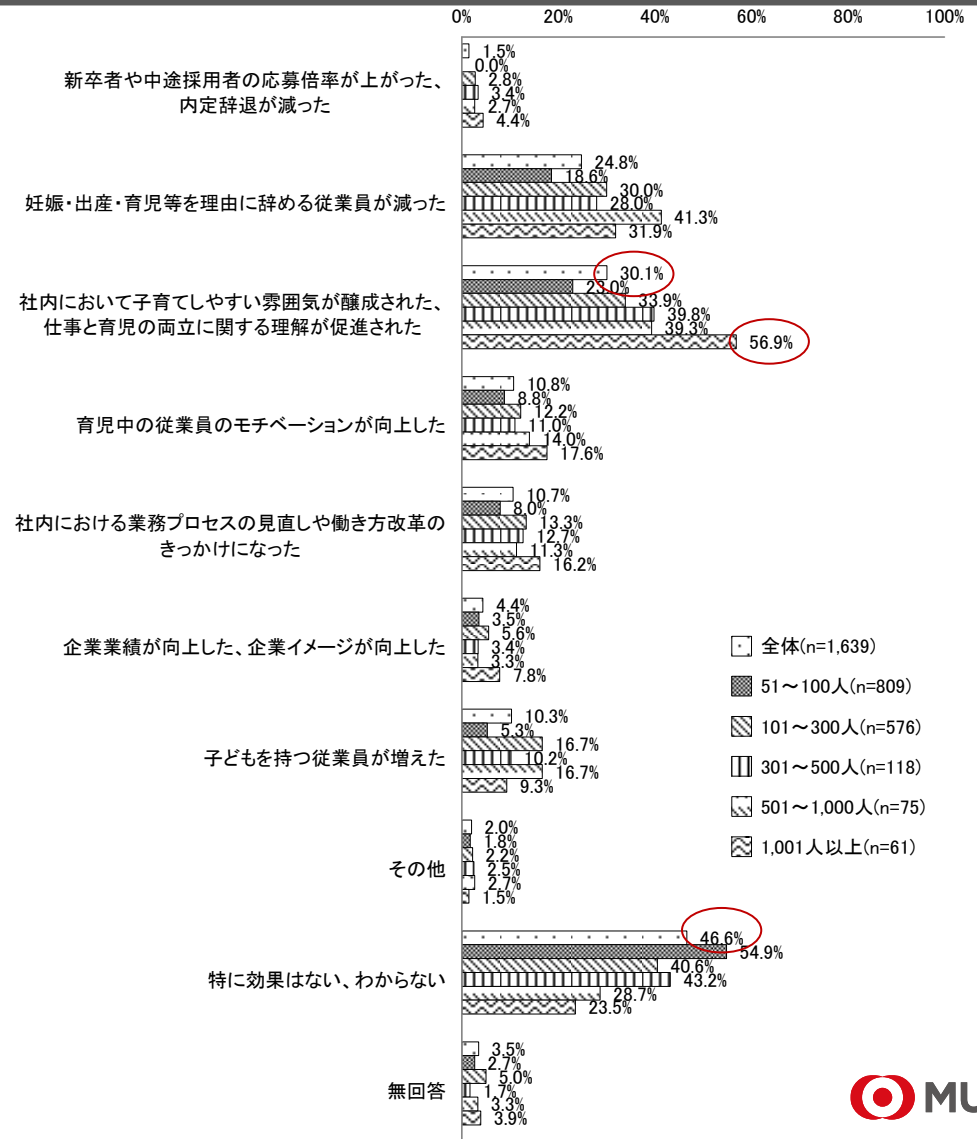


# (1) 仕事と育児の両立支援を推進することによる効果

■ 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。

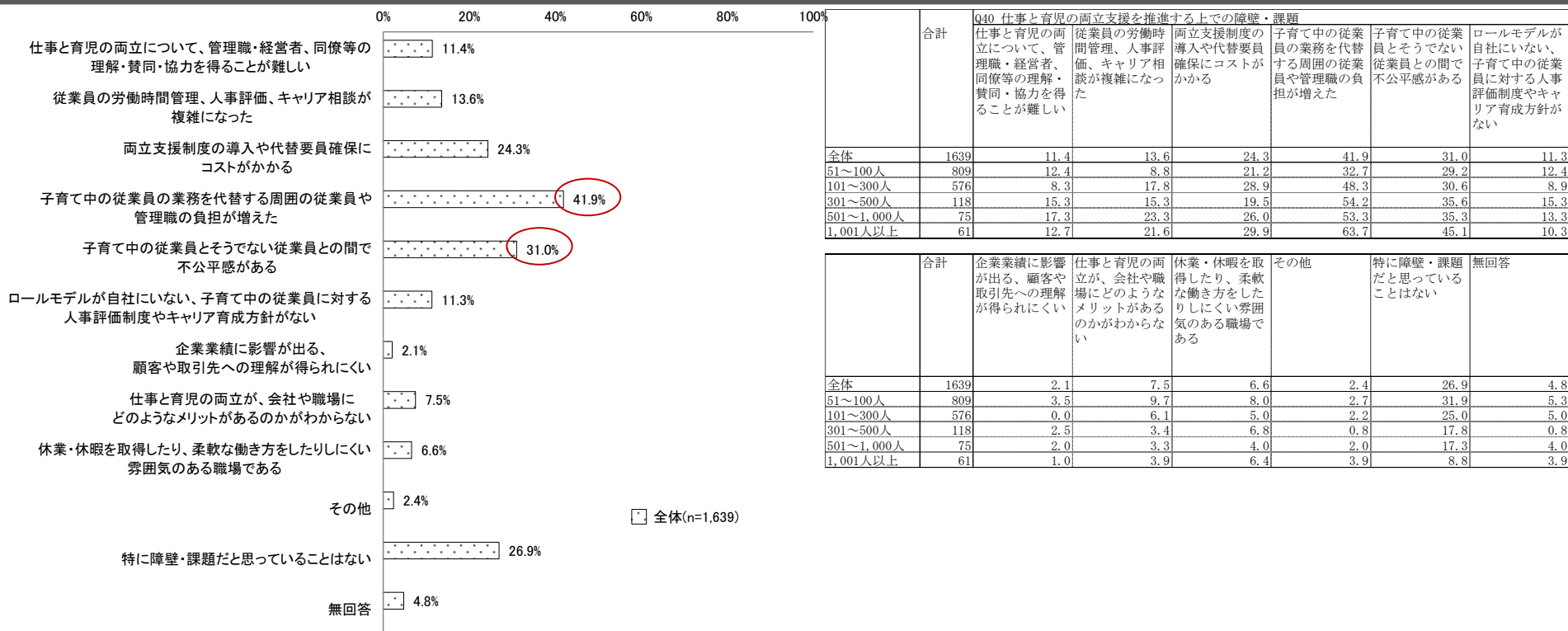
図表39. 仕事と育児の両立支援を推進することによる効果：複数回答（Q39）



## (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。

図表40. 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）



	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	その他
合計	1639	11.4	13.6	24.3	41.9	31.0	11.3
全体	1639	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

	Q40 仕事と育児の両立支援を推進する上での障壁・課題						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	特に障壁・課題だと思っていることはない	無回答	
合計	1639	2.1	7.5	6.6	2.4	26.9	4.8
全体	1639	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