

平成29年度仕事と育児の両立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 (速報版)

平成29年10月

目次

| | |
|------------------------------|-----------|
| I.企業調査の実施概要 | 2 |
| II.企業調査の結果概要 | 4 |
| 1.回答企業の概要 | 5 |
| 2.出産・育児に係る休業・休暇制度等の状況 | 12 |
| 3.今後の仕事と育児の両立のための取組 | 26 |

I. 企業調査の実施概要

企業調査の実施概要

◆調査対象：以下に該当する企業

- 農林水産業、公務（他に分類されないもの）を除く全業種
（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、卸売・小売業、金融・保険業・不動産業、飲食店・宿泊業、医療・福祉、教育・学習支援業、その他サービス業）
- 従業員51人以上

◆調査対象数：5,000社

◆調査方法：郵送配布・郵送回収（無記名）

◆調査期間：平成29年9月～平成29年10月

◆有効回答数：635件

◆有効回答率：12.7%

◆集計方法：正社員数による企業規模（「100人以下」「101～300人以下」「301人以上」）の比率が、「平成26年度経済センサス基礎調査」の比率となるように、各サンプルに重み付けを行った上で集計を実施。

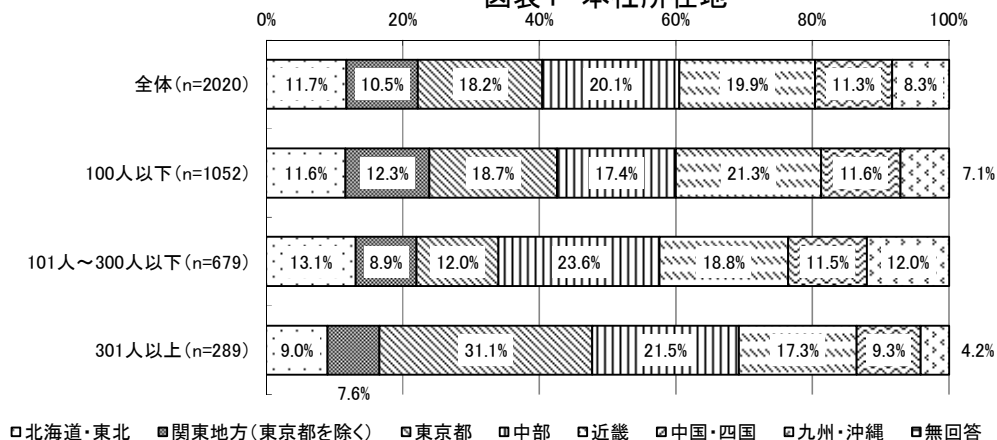
II. 企業調査の結果概要

1. 回答企業の概要

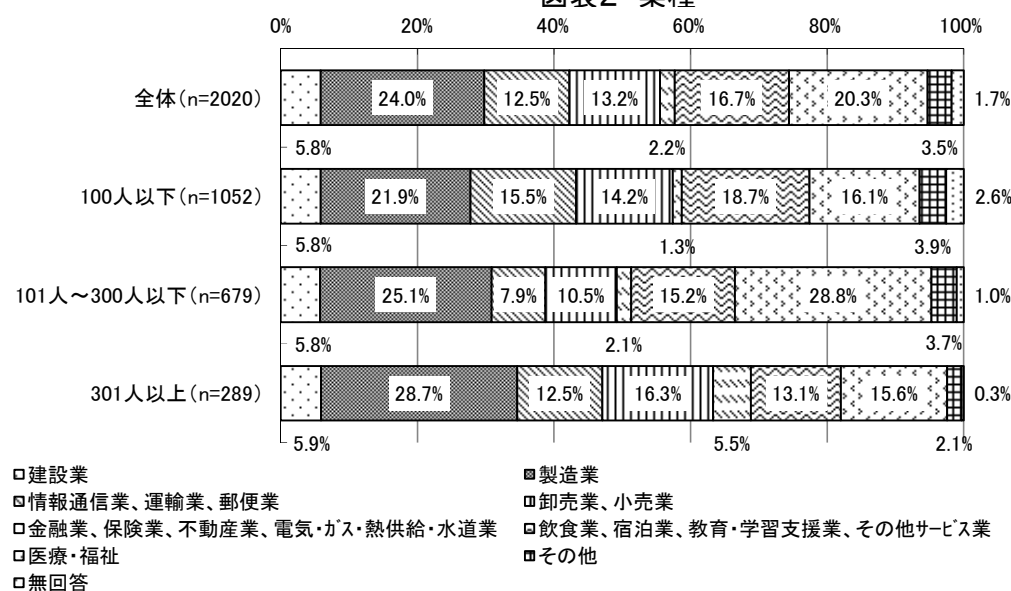
(1) 回答企業の概要

- 本社所在地は、「東京都」(18.2%)、「中部」(20.1%)、「近畿」(19.9%)が2割程度ずつを占めている。従業員規模別にみると、「301人以上」は「東京都」が31.1%を占めている。
- 業種は、「製造業」が24.0%、「医療・福祉」が20.3%を占めている。
- 正社員数は、「100人以下」が52.1%、「101～300人」が33.6%、『301人以上』※が14.3%を占めている。

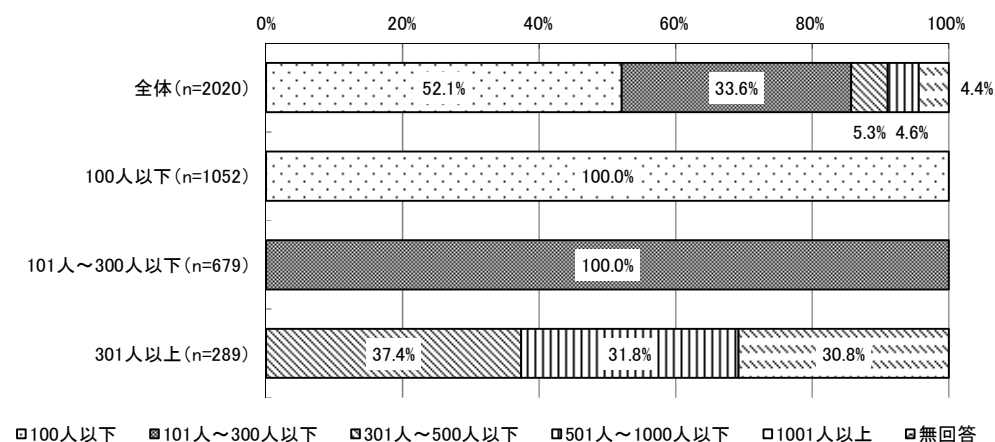
図表1 本社所在地



図表2 業種



図表3 正社員数

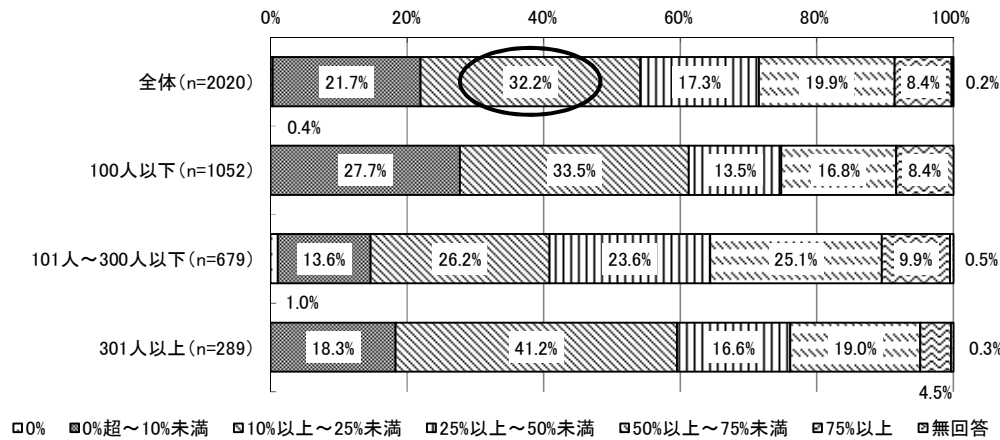


※複数カテゴリにまたがって言及する場合は、『』を使用する。以下同様。

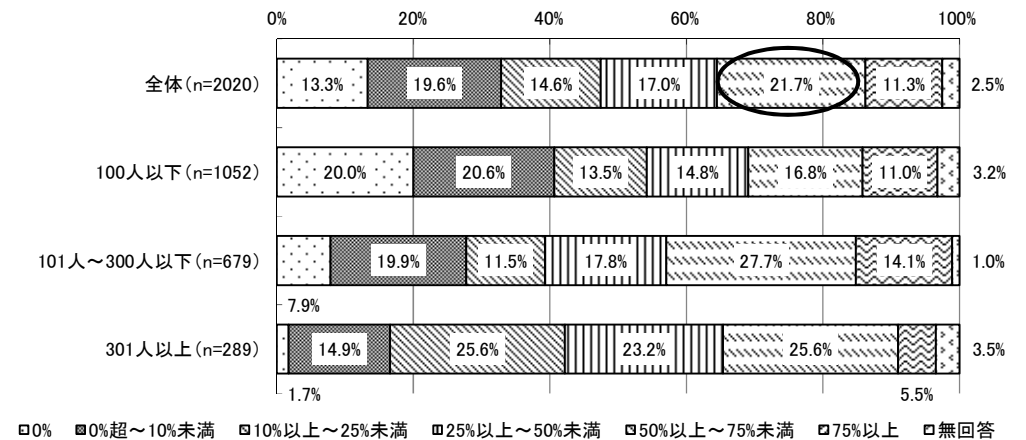
(2) 従業員の状況（女性活躍に係る指標）

- 正社員に占める女性比率は、「10%以上～25%未満」が32.2%を占めている。
- 直近3年間における新規採用者の女性比率は、「50%以上～75%未満」が21.7%を占めている。
- 管理職の女性比率は、「0%」が44.4%、「0%超～5%未満」が14.6%を占めている。従業員規模が小さいほど「0%」の割合が高い傾向にある。
- 平均勤続年数の男女差の平均値は2.1年である。従業員規模別にみると、「301人以上」が2.6年で最も長い。

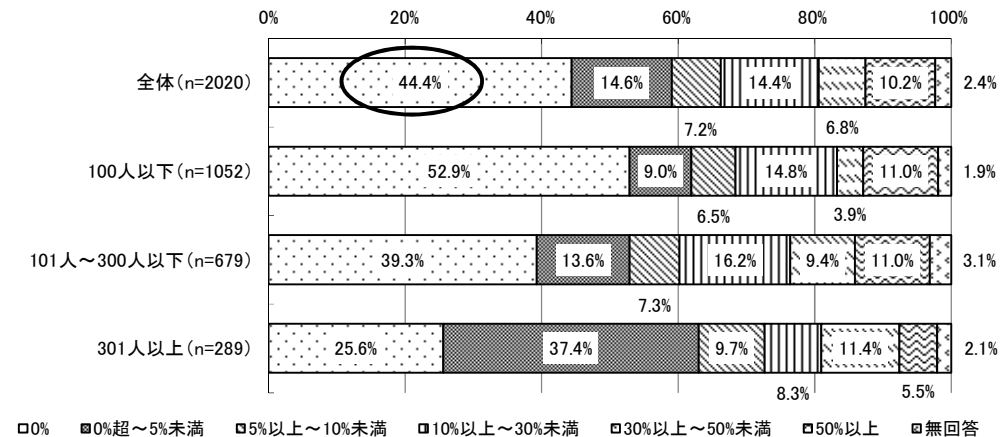
図表4 正社員に占める女性比率



図表5 直近3年間における新規採用者に占める女性比率(正社員)



図表6 管理職(課長相当職以上)に占める女性比率



図表7 正社員の平均勤続年数(平均値)

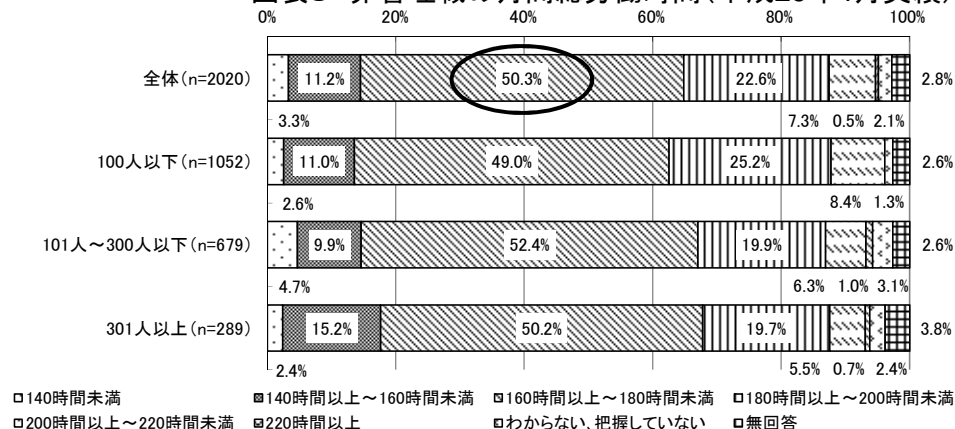
| 従業員数 | 男性 (年) | 女性 (年) | 男女差※ (年) |
|------------|------------------|------------------|-----------------|
| 100人以下 | 12.5 (n=985) | 10.4 (n=985) | 2.1 (n=985) |
| 101～300人以下 | 11.7 (n=629) | 9.9 (n=618) | 1.8 (n=618) |
| 301人以上 | 14.4 (n=271) | 11.8 (n=270) | 2.6 (n=270) |
| 全体 | 12.5 (n=1884) | 10.4 (n=1873) | 2.1 (n=1873) |

※男女差は、各企業における男性と女性の平均勤続年数の差の平均値である。

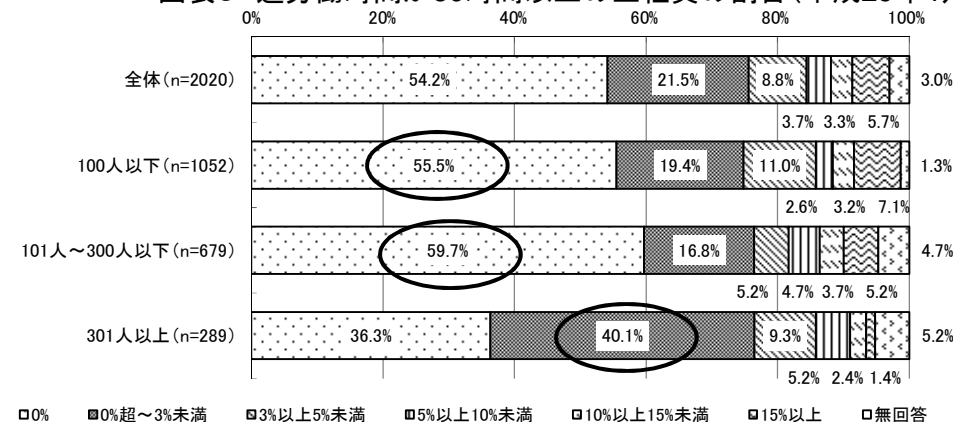
(3) 従業員の状況（残業時間・年次有給休暇取得率）

- 非管理職の月間総労働時間(平均)は、「160時間以上～180時間未満」が50.3%、「180時間以上～200時間未満」が22.6%を占めている。
- 週労働時間が60時間以上の正社員の割合は、「100人以下」「101人～300人以下」では、「0%」が過半数を占めるが、「301人以上」では、「0%超～3%未満」が40.1%を占めている。
- 直近1年間における正社員の年次有給休暇の平均取得率は、「100人以下」「101人～300人以下」では「25%以上50%未満」、「301人以上」では「50%以上75%未満」の割合が最も高い。従業員規模が大きいほど取得率が高い傾向にある。

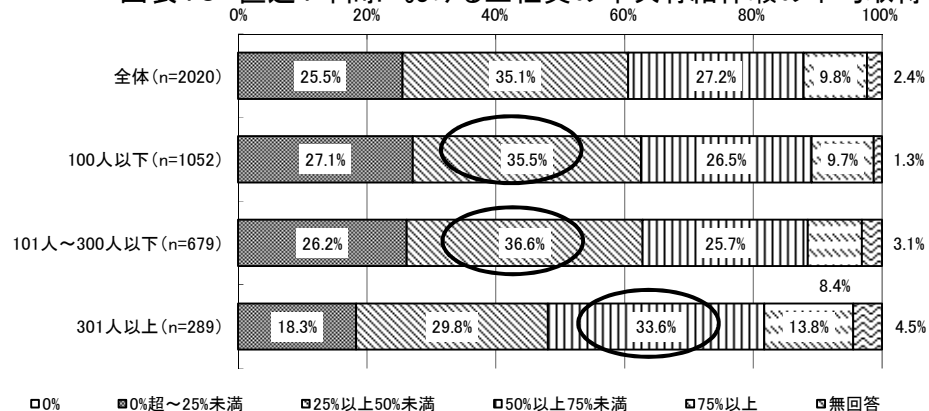
図表8 非管理職の月間総労働時間(平成29年4月実績)



図表9 週労働時間が60時間以上の正社員の割合(平成29年4月実績)



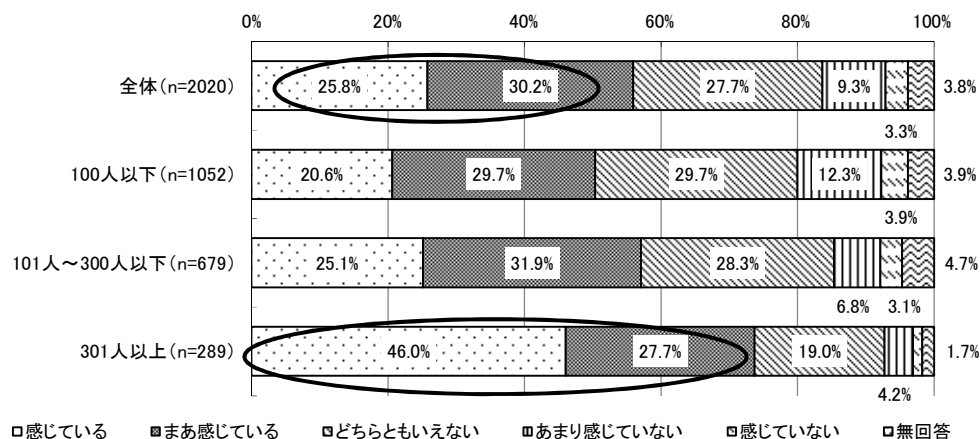
図表10 直近1年間における正社員の年次有給休暇の平均取得率



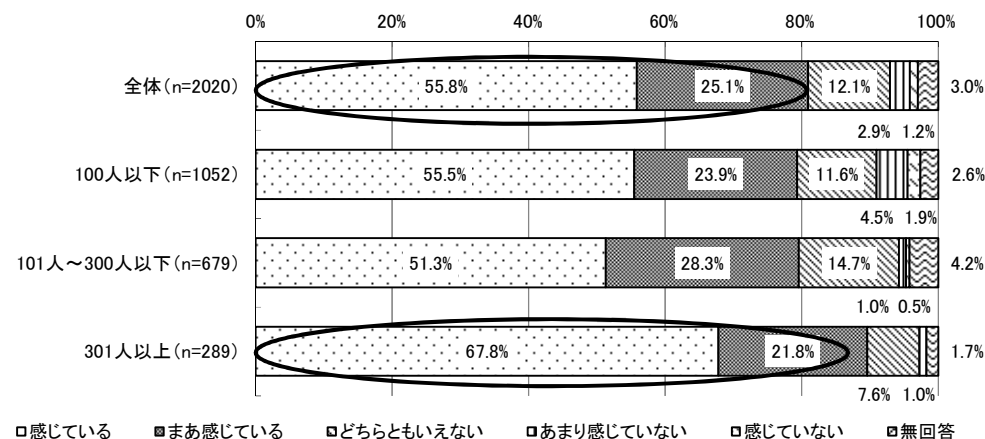
(4) 両立支援の必要性

- 男性の仕事と育児の両立支援を行う必要性は、「感じている」「まあ感じている」を合わせた55.9%が『感じている』と回答している。従業員規模別にみると、「301人以上」で、より必要性を感じている割合が高く、「感じている」が46.0%、「まあ感じている」が27.7%であり、合わせて73.7%を占めている。
- 女性の仕事と育児の両立支援を行う必要性は、「感じている」「まあ感じている」を合わせた80.9%が『感じている』と回答している。従業員規模別にみると、「301人以上」で、より必要性を感じている割合が高く、「感じている」が67.8%、「まあ感じている」が21.8%であり、合わせて89.6%を占めている。
- 両立支援を行う必要性を感じている割合は、女性は8割を超えているのに対し、男性は55.9%に留まっている。

図表11 両立支援を行う必要性
〔男性〕



図表12 両立支援を行う必要性
〔女性〕

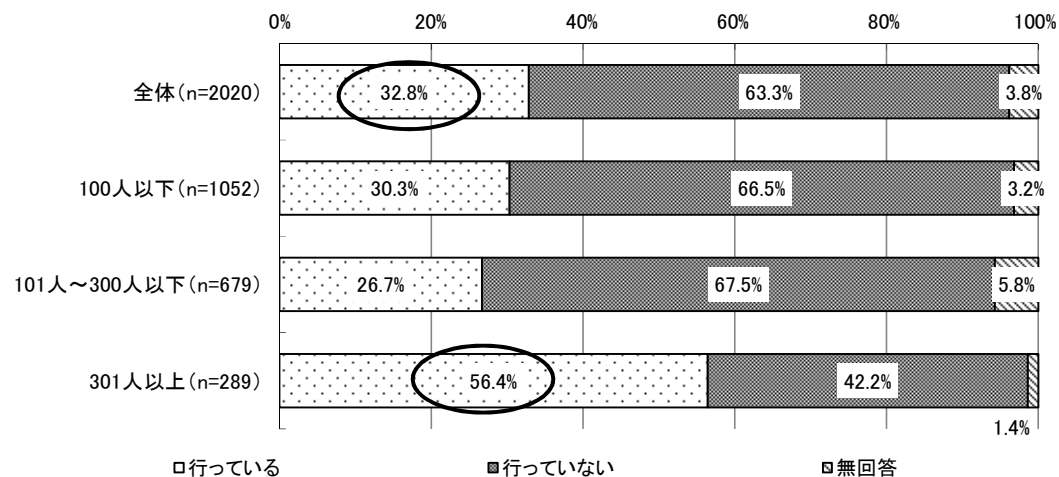


※グラフ上の数値は端数処理を実施して表記しているため、複数カテゴリーにまたがって言及する場合の合算値と表記上一致していない場合がある

(5) 育児に関する制度等について法定を上回る対応の有無

- 育児に関する制度等で法定を上回る対応について、32.8%が「行っている」と回答している。
- 従業員規模別にみると、他と比較して「301人以上」で、「行っている」割合が高く、56.4%を占めている。

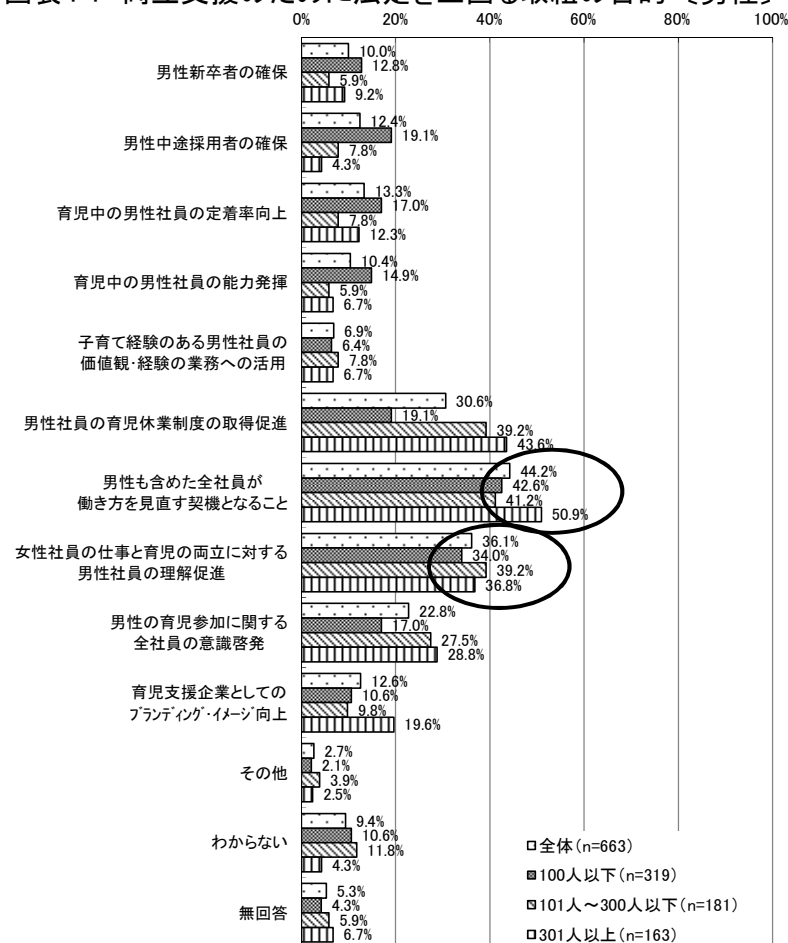
図表13 両立支援のために法定を上回る対応の有無



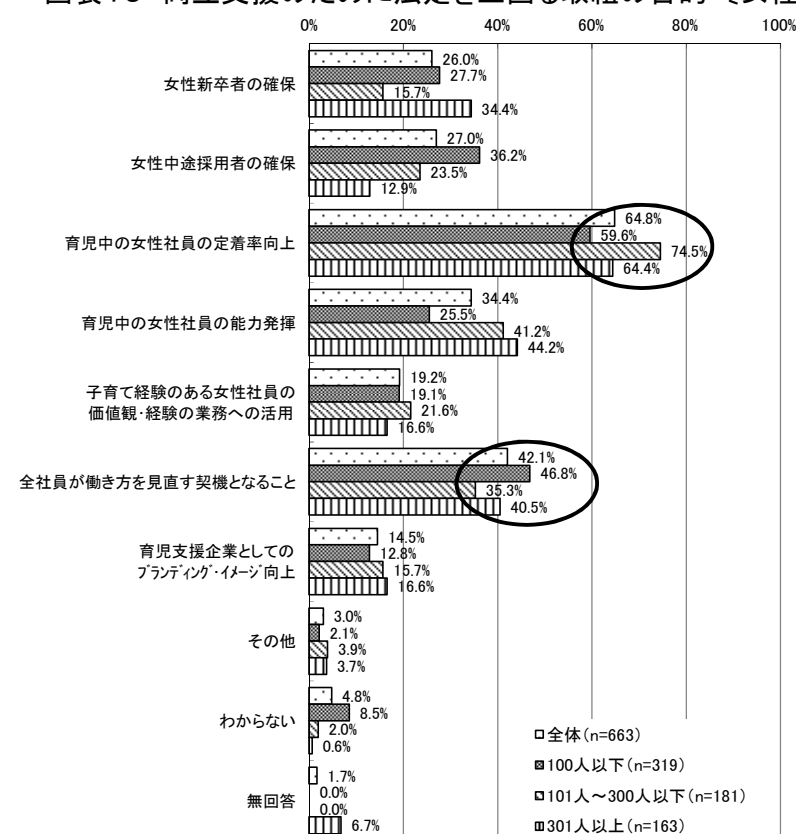
(6) 両立支援のために法定を上回る取組を行う主な目的

- 両立支援のために法定を上回る取組を行う主な目的をみると、男性の両立支援を行う目的は、「男性も含めた全社員が働き方を見直す契機となること」が44.2%で最も割合が高く、次いで「女性社員の仕事と育児の両立に対する男性社員の理解促進」が36.1%である。
- 一方、女性の両立支援を行う目的は、「育児中の女性社員の定着率向上」が64.8%で最も割合が高く、次いで「全社員が働き方を見直す契機となること」が42.1%である。

図表14 両立支援のために法定を上回る取組の目的〔男性〕



図表15 両立支援のために法定を上回る取組の目的〔女性〕

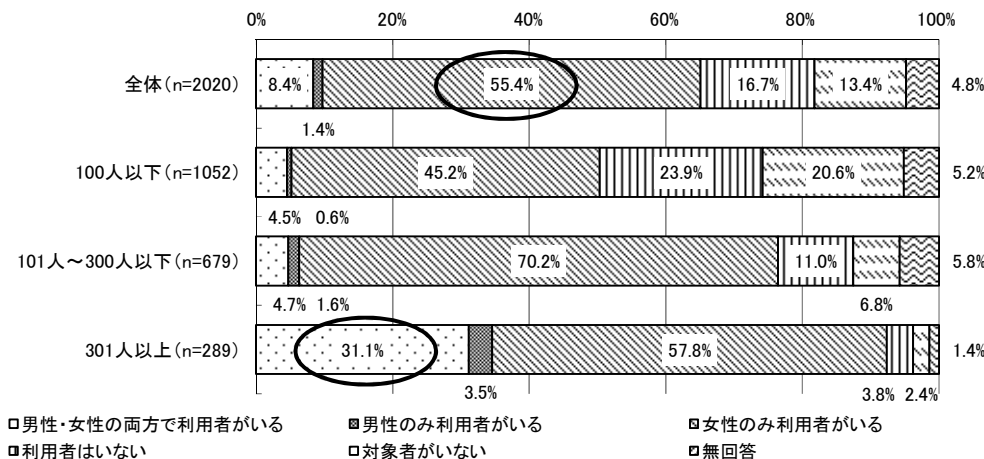


2. 出産・育児に係る休業・休暇制度等の状況

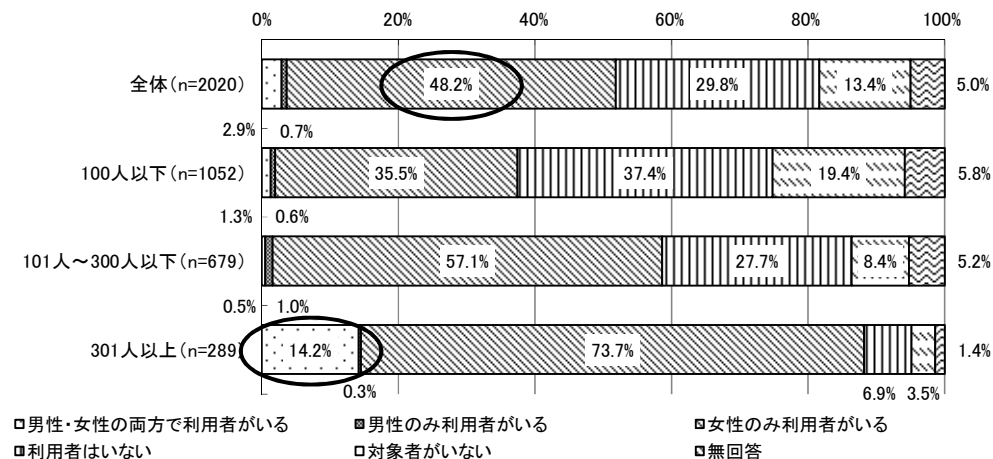
(1) 出産・育児に関する法定制度の利用実績

- 育児休業および育児のための短時間勤務の利用実績は、「女性のみ利用者がいる」がそれぞれ55.4%、48.2%を占めている。
- 育児のための所定外労働の免除および子の看護休暇の利用実績は「利用者はいない」がそれぞれ44.2%、44.1%を占めている。
- 「301人以上」では、各制度について、「男性・女性の両方で利用者がいる」割合が他と比較して高い。

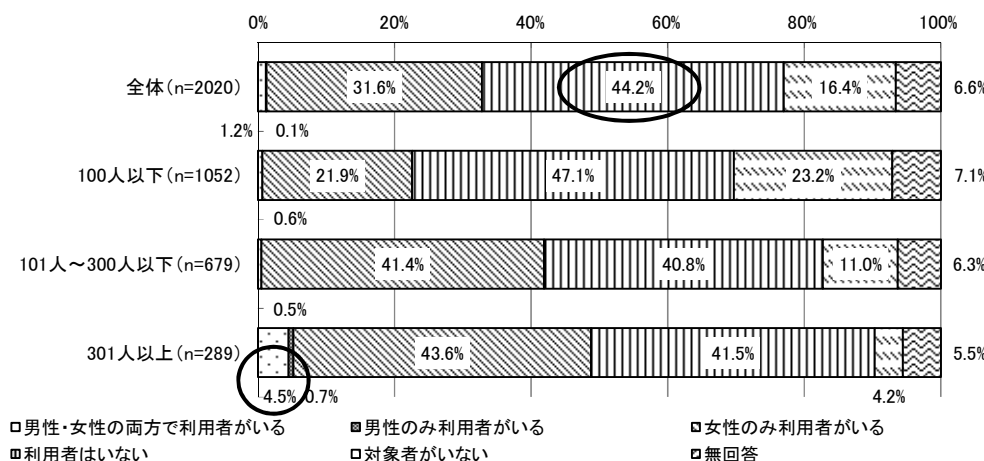
図表16 育児休業制度の利用実績〔正社員〕



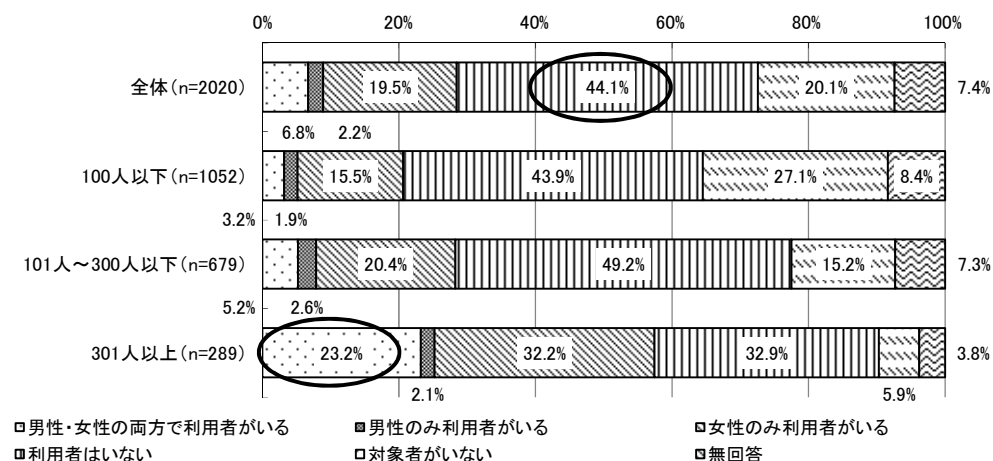
図表17 育児のための短時間勤務制度の利用実績〔正社員〕



図表18 育児のための所定外労働の免除の利用実績〔正社員〕



図表19 子の看護休暇制度の利用実績〔正社員〕



(2) 育児休業制度：育児休業取得率

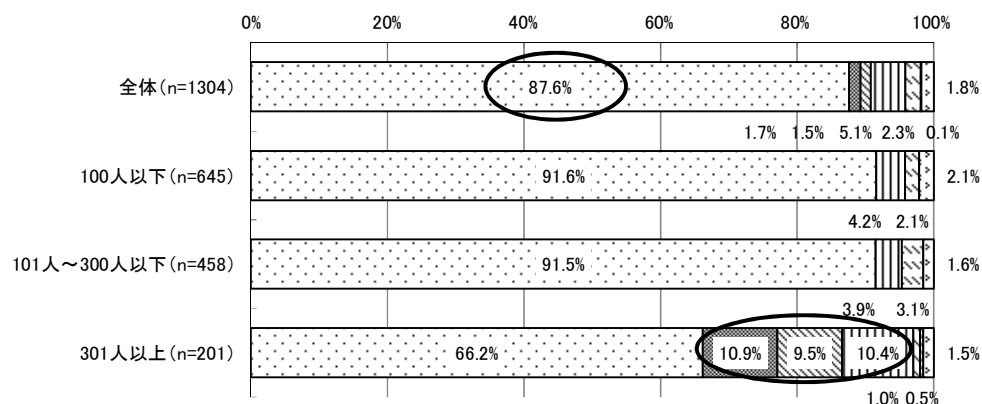
- 男性の育児休業取得率の平均値をみると、正社員は4.2%、有期契約労働者は1.8%である。分布でみると、正社員は「0%」が87.6%を占めている。従業員規模別では、他と比較して、「301人以上」で取得率が高くなっている。
- 女性の育児休業取得率の平均値をみると、正社員は95.2%、有期契約労働者は89.2%である。分布でみると、正社員は「100%」が89.9%を占めている。従業員規模別での特徴は見られない。

図表20 育児休業取得率(平均値)

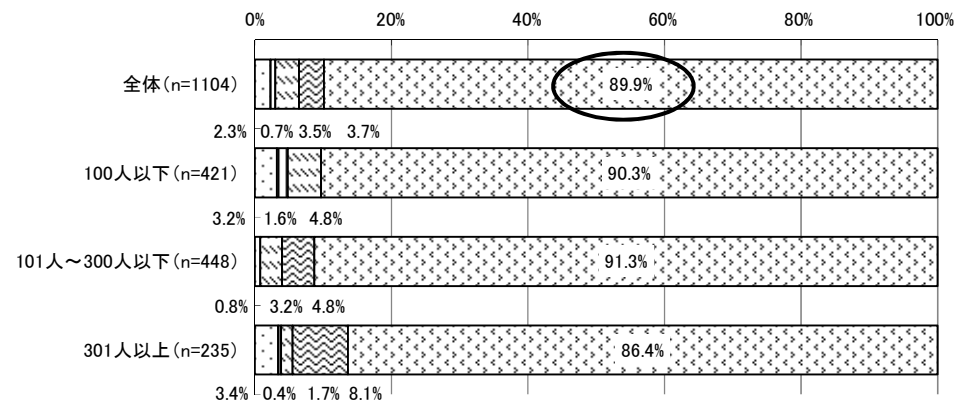
| | n (出産者又は配偶者が出産した者がいた企業数) | 育児休業取得率 |
|--------------|-----------------------------|---------|
| 男性 - 正社員 | 1304 | 4.2% |
| 男性 - 有期契約労働者 | 110 | 1.8% |
| 女性 - 正社員 | 1104 | 95.2% |
| 女性 - 有期契約労働者 | 282 | 89.2% |

※注1: 育児休業取得率は、平成27年4月1日から平成28年3月31日までの1年間に出産した者、又は配偶者が出産した者がいた者のうち、平成29年4月1日までに育児休業を開始した者(育児休業の申出をしている者を含む。)の割合により算出している。
 ※注2: 数値は、企業単位の育児休業取得率の平均値である。

図表21 育児休業取得率〔男性正社員〕



図表22 育児休業取得率〔女性正社員〕

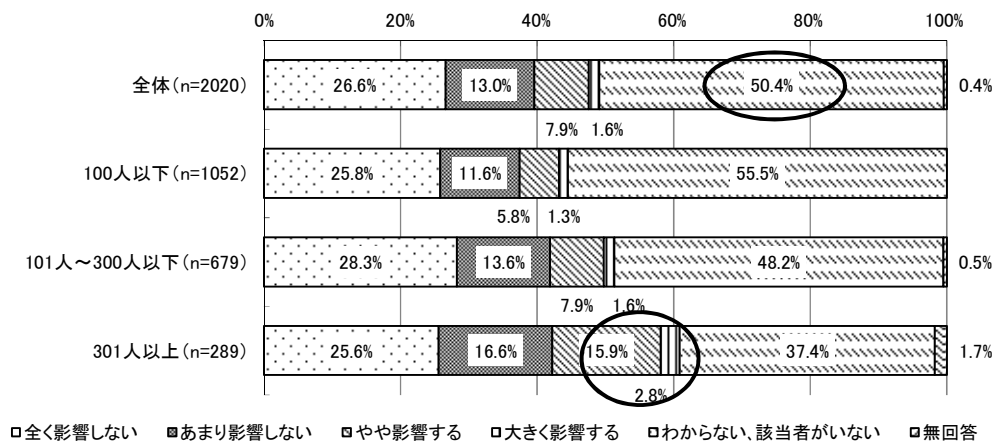


□0% □0%超～5%未満 □5%以上～10%未満 □10%以上～50%未満 □50%以上～75%未満 □75%以上～100%未満 □100% □無回答 □0% □0%超～5%未満 □5%以上～10%未満 □10%以上～50%未満 □50%以上～75%未満 □75%以上～100%未満 □100% □無回答

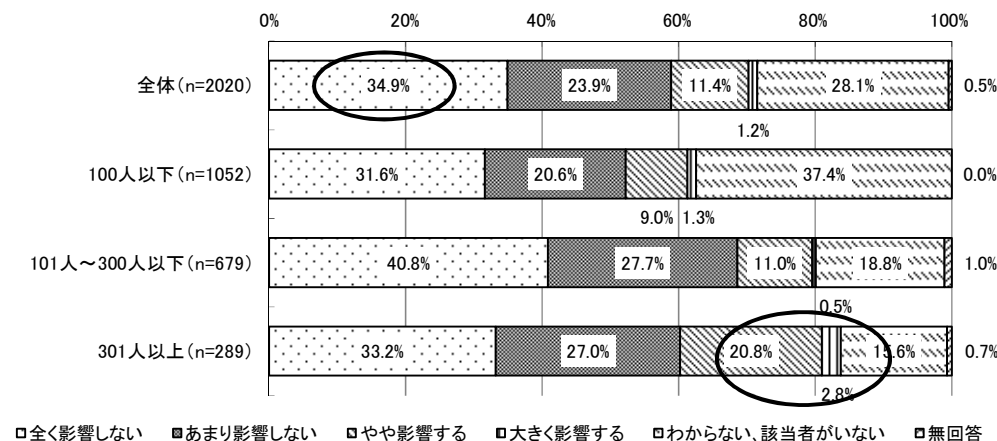
(3) 昇進スピードへの影響：育児休業を上限期間まで利用した場合

- 育児休業を各社で設定している上限期間まで利用した場合、管理職への昇進スピードにどの程度影響があるかをみると、男性正社員については、「わからない、該当者がいない」が50.4%で最も割合が高い。「全く影響しない」「あまり影響しない」を合わせた『影響しない』と回答した割合は39.6%である。
- 女性正社員については、「全く影響しない」が34.9%で最も割合が高い。「全く影響しない」「あまり影響しない」を合わせた『影響しない』と回答した割合は58.9%である。
- 該当者がいる割合が高いためと思われるが、他と比較して、301人以上で「やや影響する」「大きく影響する」を合わせた『影響する』と回答した割合が高く、男性正社員で18.7%、女性正社員で23.5%を占めている。

図表23 昇進スピードへの影響:育児休業を上限期間まで利用
〔男性正社員〕



図表24 昇進スピードへの影響:育児休業を上限期間まで利用
〔女性正社員〕

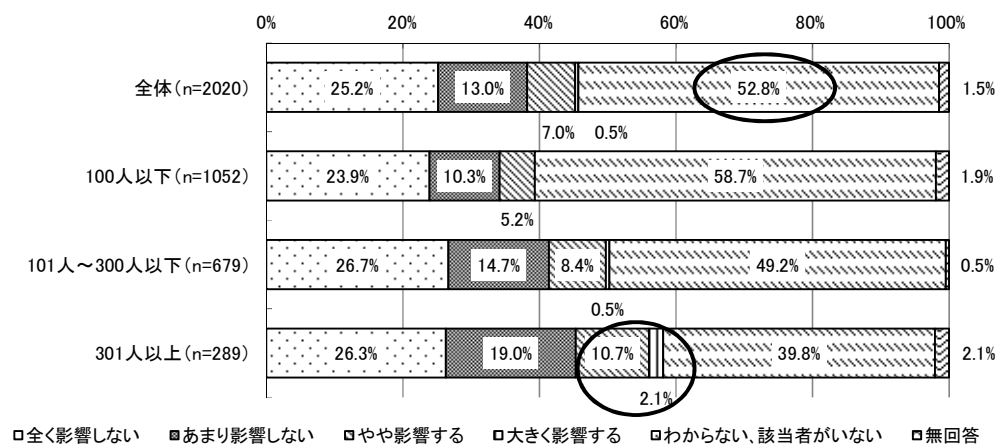


※グラフ上の数値は端数処理を実施して表記しているため、複数カテゴリーにまたがって言及する場合の合算値と表記上一致していない場合がある

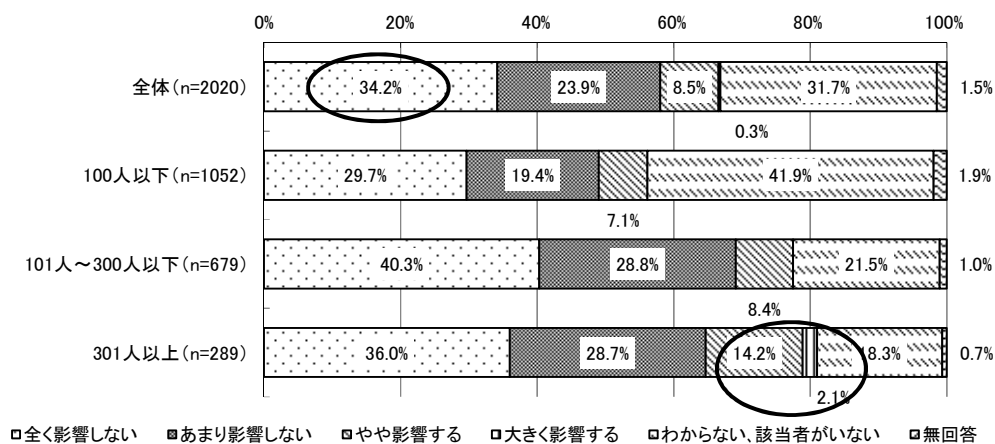
(4) 昇進スピードへの影響：短時間勤務を上限期間まで利用した場合

- 短時間勤務を各社で設定している上限期間まで利用した場合、管理職への昇進スピードにどの程度影響があるかをみると、**男性正社員**については、「わからない、該当者がいない」が52.8%で最も割合が高い。「全く影響しない」「あまり影響しない」を合わせた『影響しない』と回答した割合は38.2%である。
- **女性正社員**については、「全く影響しない」が34.2%で最も割合が高い。「全く影響しない」「あまり影響しない」を合わせた『影響しない』と回答した割合は58.0%である。
- 該当者がいる割合が高いためと思われるが、他と比較して、301人以上で「やや影響する」「大きく影響する」を合わせた『影響する』と回答した割合が高く、男性正社員で12.8%、女性正社員で16.3%を占めている。

図表25 昇進スピードへの影響:男性_短時間勤務を上限期間まで利用
〔男性正社員〕



図表26 昇進スピードへの影響:短時間勤務を上限期間まで利用
〔女性正社員〕

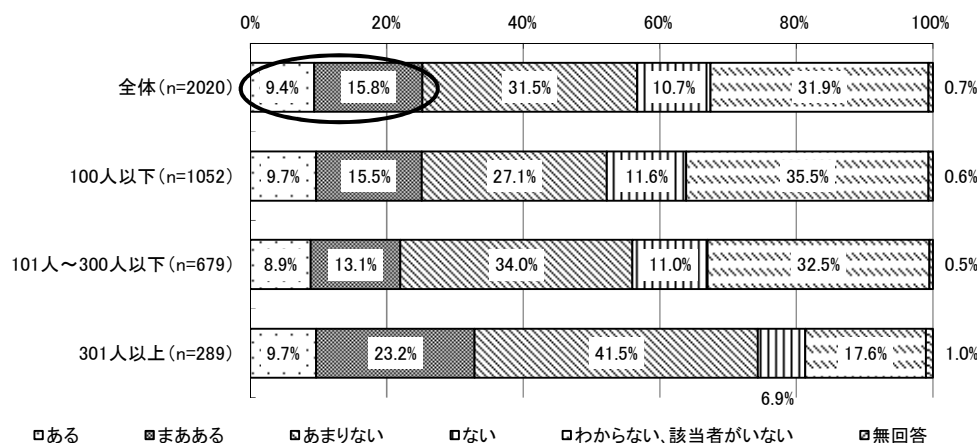


※グラフ上の数値は端数処理を実施して表記しているため、複数カテゴリーにまたがって言及する場合の合算値と表記上一致していない場合がある

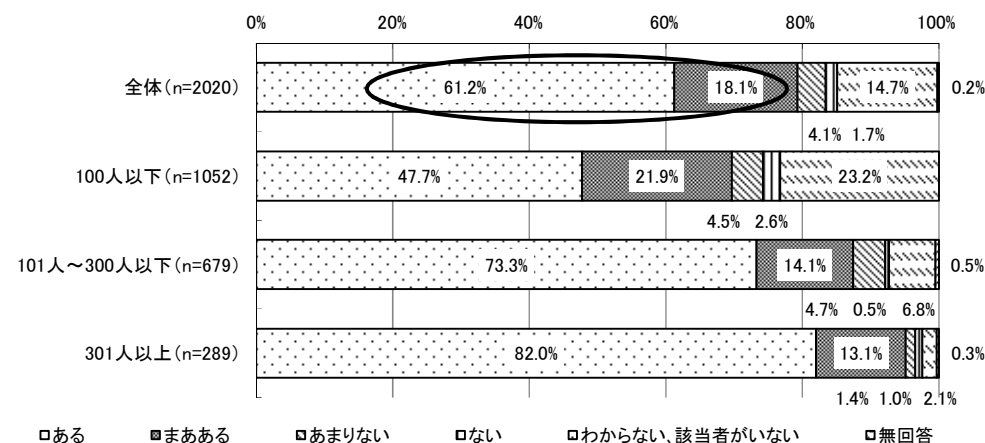
(5) 育児休業を取得しやすい雰囲気

- 育児休業を取得しやすい雰囲気があるかどうかについて、「ある」「まあある」を合わせた『ある』割合をみると、男性正社員は25.2%、女性正社員は79.3%となっている。
- いずれの従業員規模とも、女性正社員と比較して、男性正社員が育児休業を取得しやすい雰囲気にある企業の割合は大きく低い。

図表27 育児休業を取得しやすい雰囲気
〔男性〕



図表28 育児休業を取得しやすい雰囲気
〔女性〕

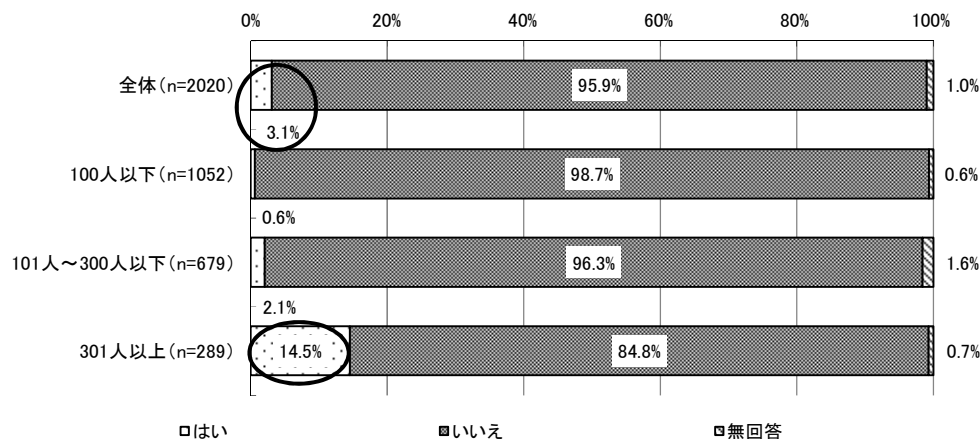


※グラフ上の数値は端数処理を実施して表記しているため、複数カテゴリーにまたがって言及する場合の合算値と表記上一致していない場合がある

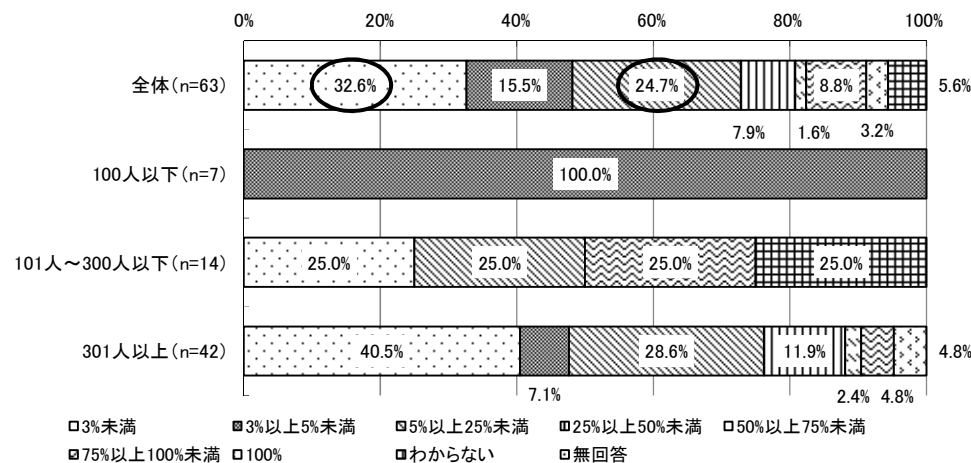
(6) 男性の育児休業取得率：目標値と過去3年平均

- 男性の育児休業取得率の目標値を設定している企業は、3.1%。他と比較して「301人以上」は14.5%と割合が高くなっている。
- 目標値を設定している企業の目標値をみると、「3%未満」が32.6%で最も割合が高く、次いで「5%以上25%未満」が24.7%である。
- 過去3年の男性の平均育児休業取得率をみると、「0%」が77.9%で最も割合が高い。「301人以上」は、「0%」が49.5%で最も割合が高いが、他と比較して「0%超～3%未満」の割合が31.5%で高い。

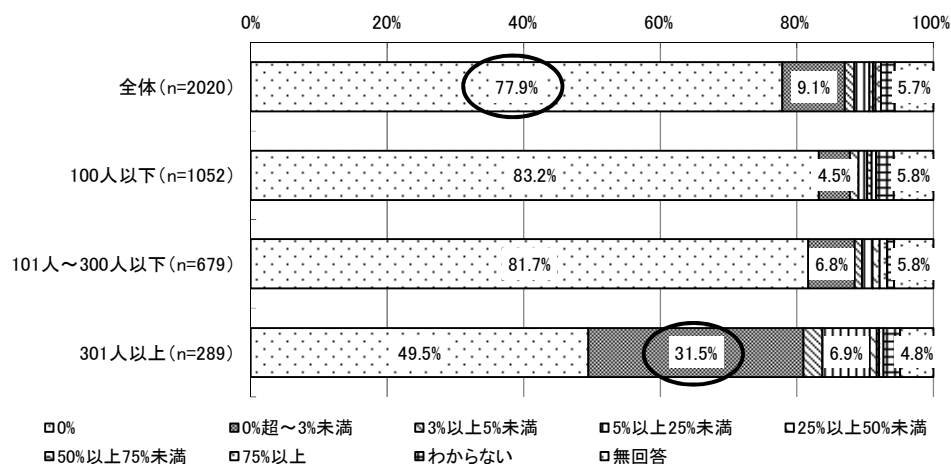
図表29 男性の育児休業取得率の目標値の設定有無



図表30 男性の育児休業取得率の目標値



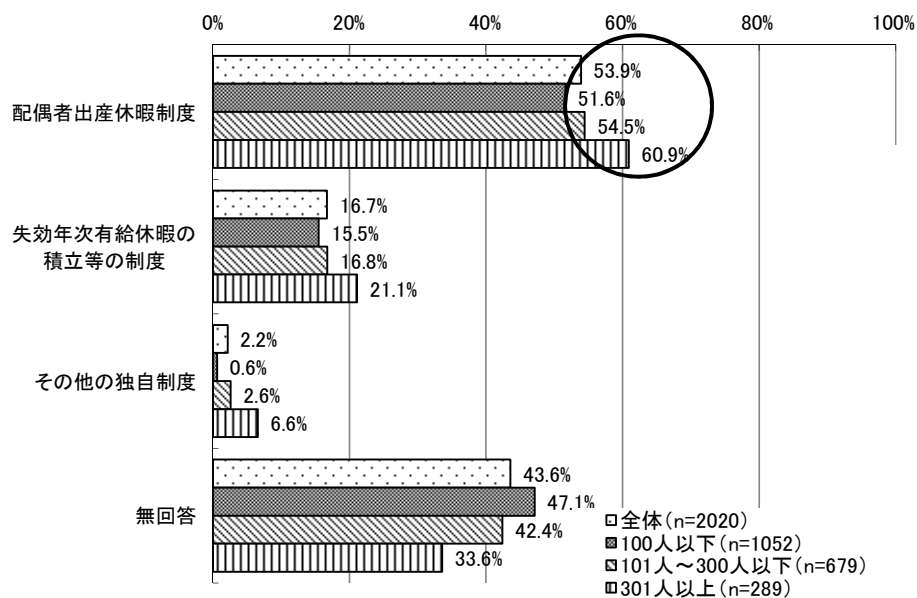
図表31 過去3年の男性の平均育児休業取得率



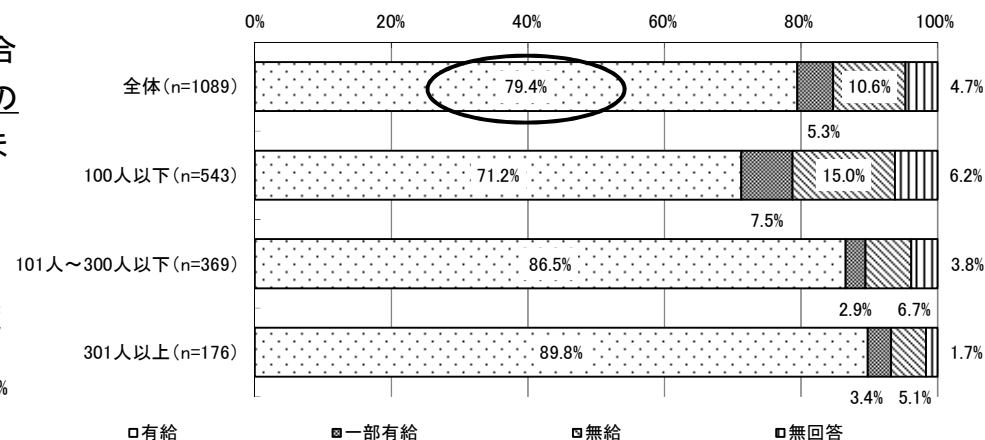
(7) 男性が利用できる育児休業以外の休業・休暇制度

- 男性が利用できる育児休業以外の休業・休暇制度の導入状況は、「配偶者出産休暇制度」が53.9%、「失効年次有給休暇の積立等の制度」が16.7%となっている。いずれの制度も、「301人以上」が他と比較して導入している割合が高い。
- これらの企業に、休暇取得時の賃金を聞いたところ、「有給」の割合は、配偶者出産休暇制度が79.4%、失効年次有給休暇の積立等の制度が66.0%となっている。いずれの制度も、企業規模が大きいほど「有給」の割合が高い傾向にある。

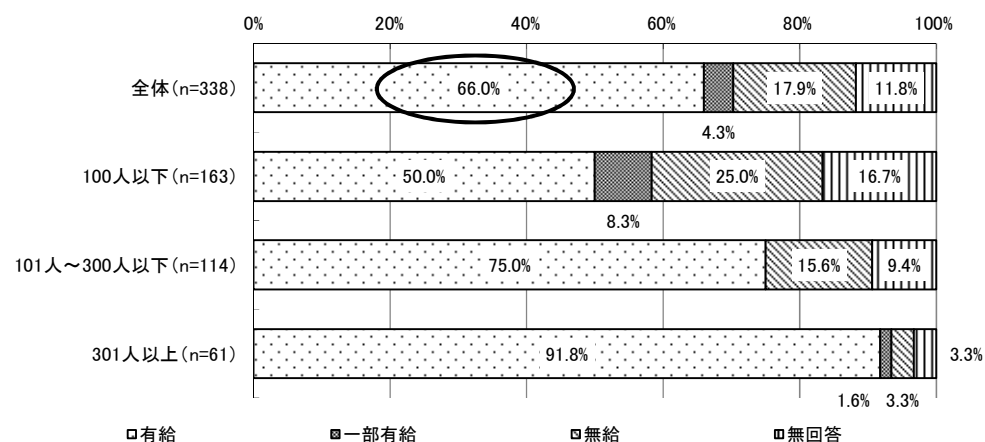
図表32 男性が利用できる育児休業以外の休業・休暇制度



図表33 休暇取得時の賃金:配偶者出産休暇制度



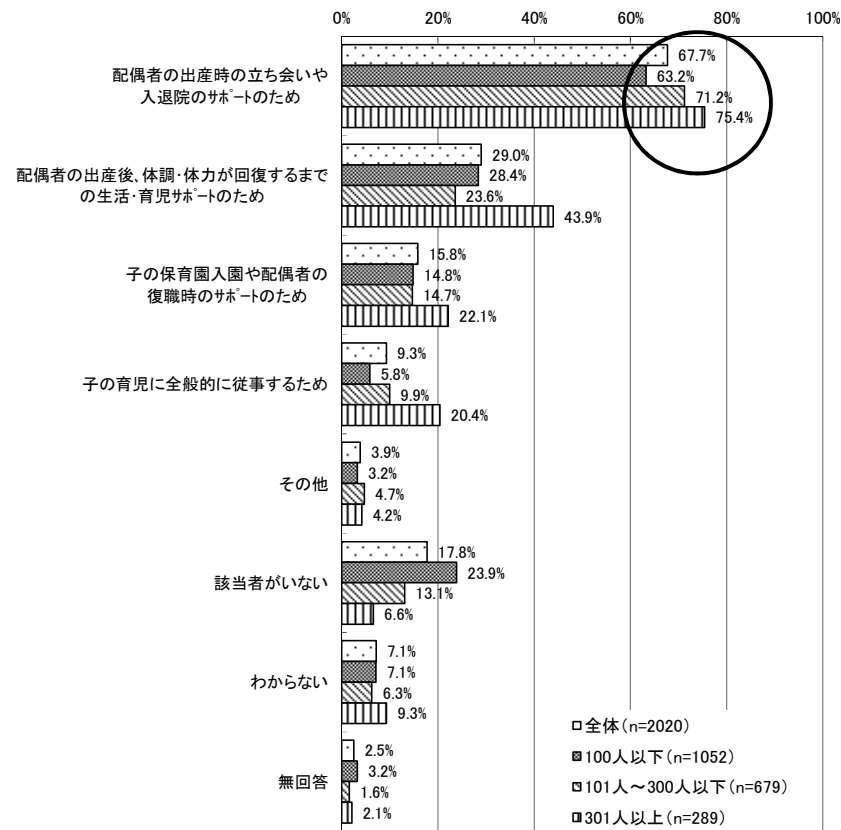
図表34 休暇取得時の賃金:失効年次有給休暇の積立等の制度



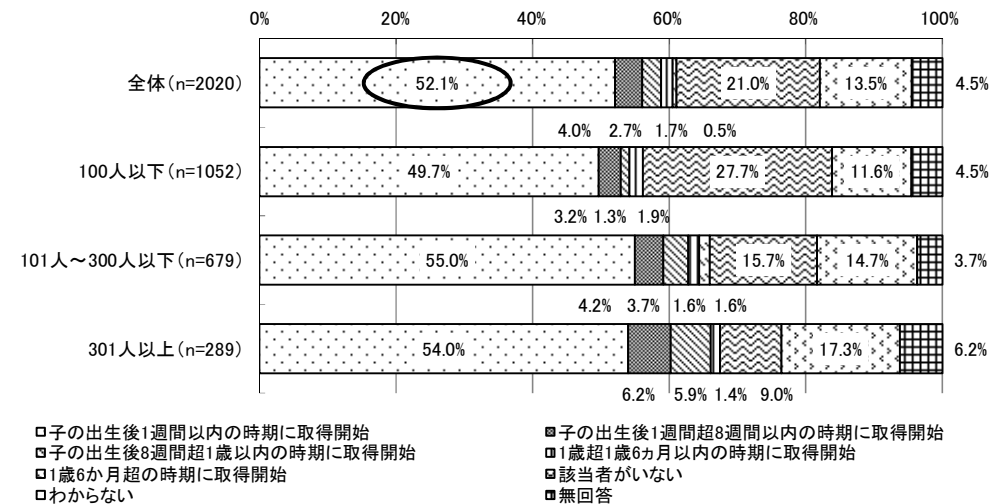
(8) 男性が配偶者の出産・育児にあたり何らかの休業・休暇を取得する目的・時期

- 男性正社員が配偶者の出産・育児にあたり何らかの休業・休暇を取得する場合の目的は、「配偶者の出産時の立ち会いや入退院のサポートのため」が67.7%で最も割合が高く、次いで「配偶者の出産後、体調・体力が回復するまでの生活・育児サポートのため」が29.0%、「子の保育園入園や配偶者の復職時のサポートのため」が15.8%である。
- 男性正社員が休業・休暇を取得する時期は、「子の出生後1週間以内の時期に取得開始」が最も割合が高く、52.1%である。

図表35 男性正社員が休業・休暇を取得する目的



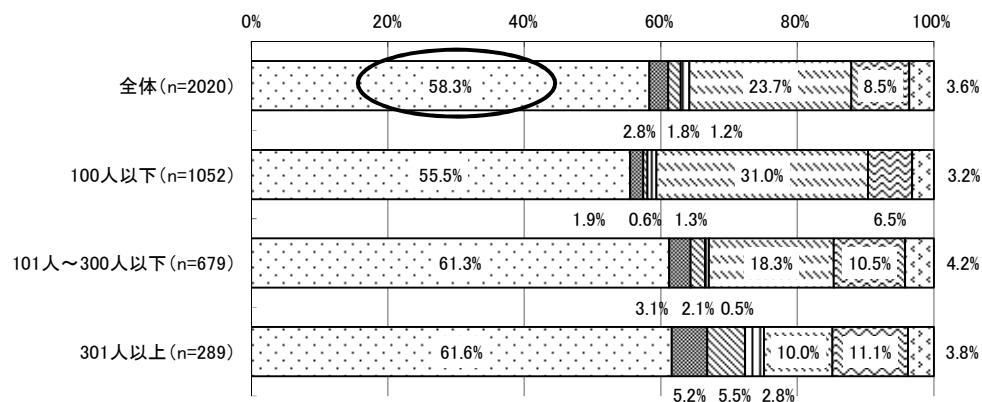
図表36 男性正社員が休業・休暇を取得する時期



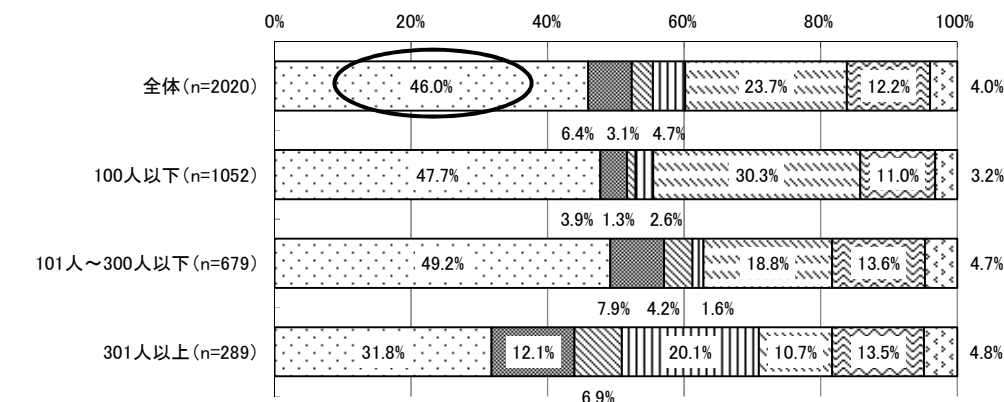
(9) 男性が配偶者の出産・育児にあたり何らかの休業・休暇を取得する期間

- 男性正社員が配偶者の出産・育児にあたり何らかの休業・休暇を取得する場合の期間について、最も割合が高いものは以下のとおり。
 - ①最も取得が多い期間は、「1週間未満」(58.3%)。
 - ②これまでの取得の中で最も長かった取得期間は、「1週間未満」(46.0%)。
 - ③男性正社員からの要望が多い期間は、「わからない」(44.1%)。
 - ④職場や業務への影響の視点から、比較的取得しやすい最長期間は、「1週間未満」(37.9%)。

図表37 男性正社員の休業・休暇期間:最も取得が多い期間

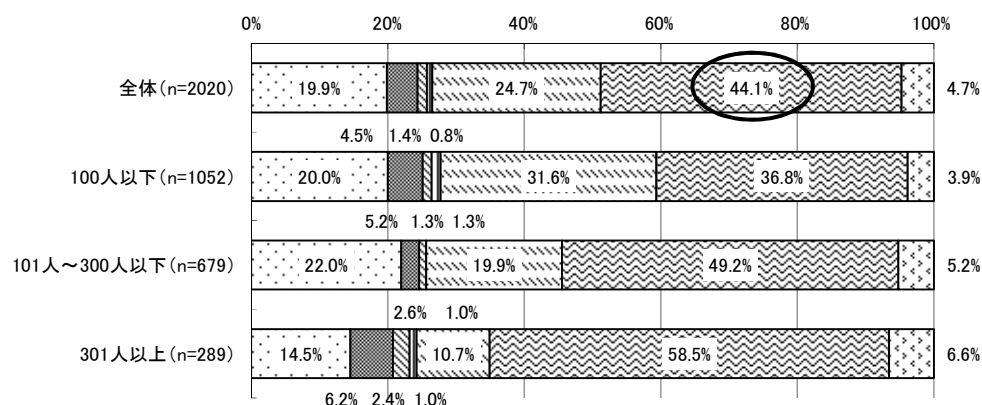


図表38 男性正社員の休業・休暇期間:最も長かった取得期間



□1週間未満 □1週間以上~1か月未満 □1か月以上~3か月未満 □3か月以上 □該当者がいない □わからない □無回答 □1週間未満 □1週間以上~1か月未満 □1か月以上~3か月未満 □3か月以上 □該当者がいない □わからない □無回答

図表39 男性正社員の休業・休暇期間:要望が多い期間



図表40 男性正社員の休業・休暇期間:比較的取得しやすい最長期間

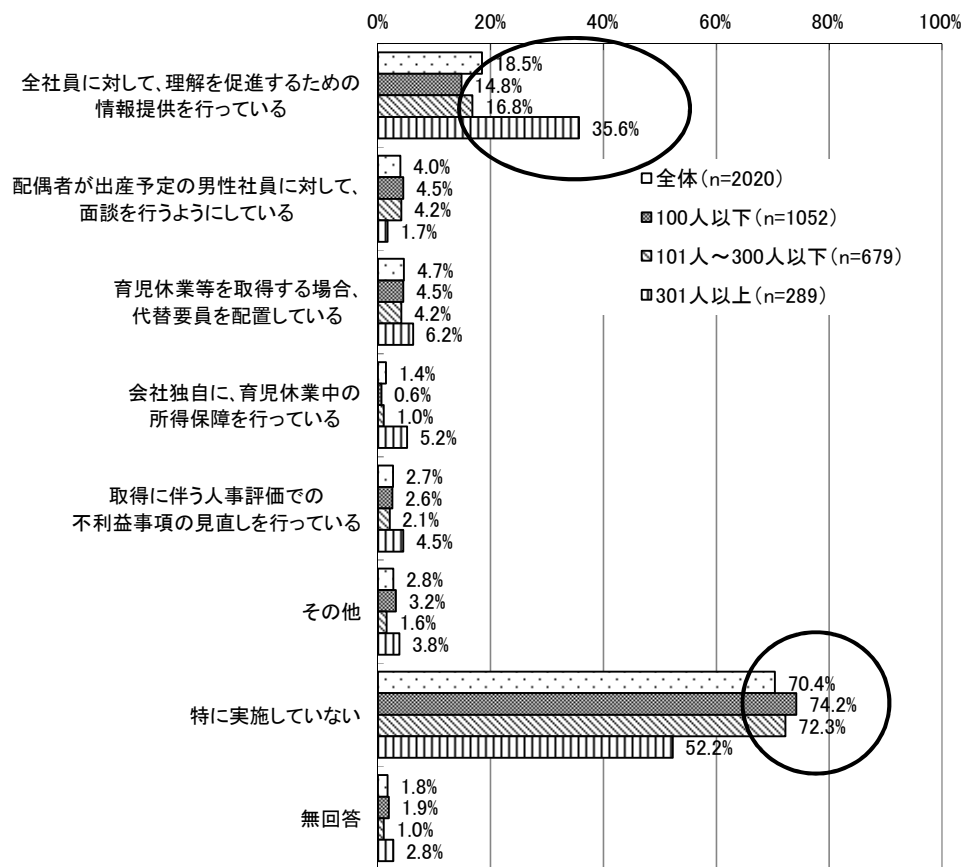


□1週間未満 □1週間以上~1か月未満 □1か月以上~3か月未満 □3か月以上 □該当者がいない □わからない □無回答 □1週間未満 □1週間以上~1か月未満 □1か月以上~3か月未満 □3か月以上 □該当者がいない □わからない □無回答

(10) 男性の休業・休暇取得のための取組

- 男性社員が休業・休暇を取得しやすい環境をつくるために、会社全体や職場に対して実施している取り組みは、「特に実施していない」が70.4%で最も割合が高く、次いで「全社員に対して、理解を促進するための情報提供を行っている」が18.5%となっている。
- 従業員規模別にみると、他と比較して、「301人以上」で、各取組を実施している割合が高い傾向にある。「特に実施していない」は52.2%。

図表41 男性の休業・休暇の取得のための取組

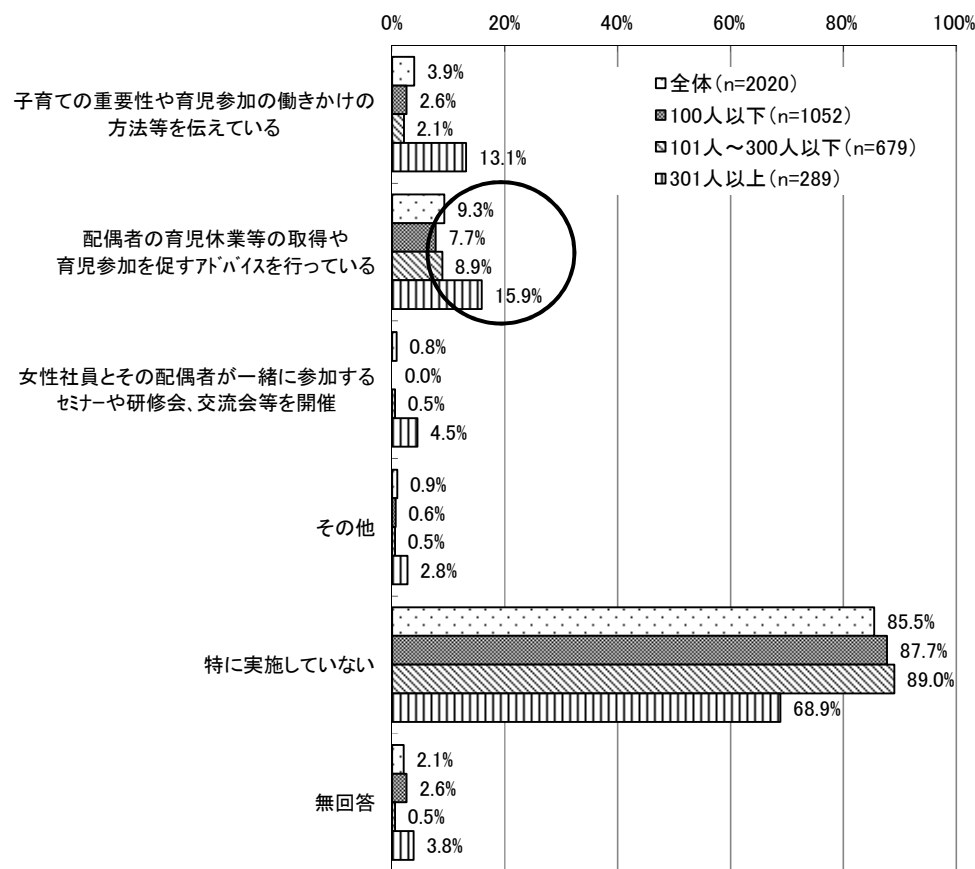
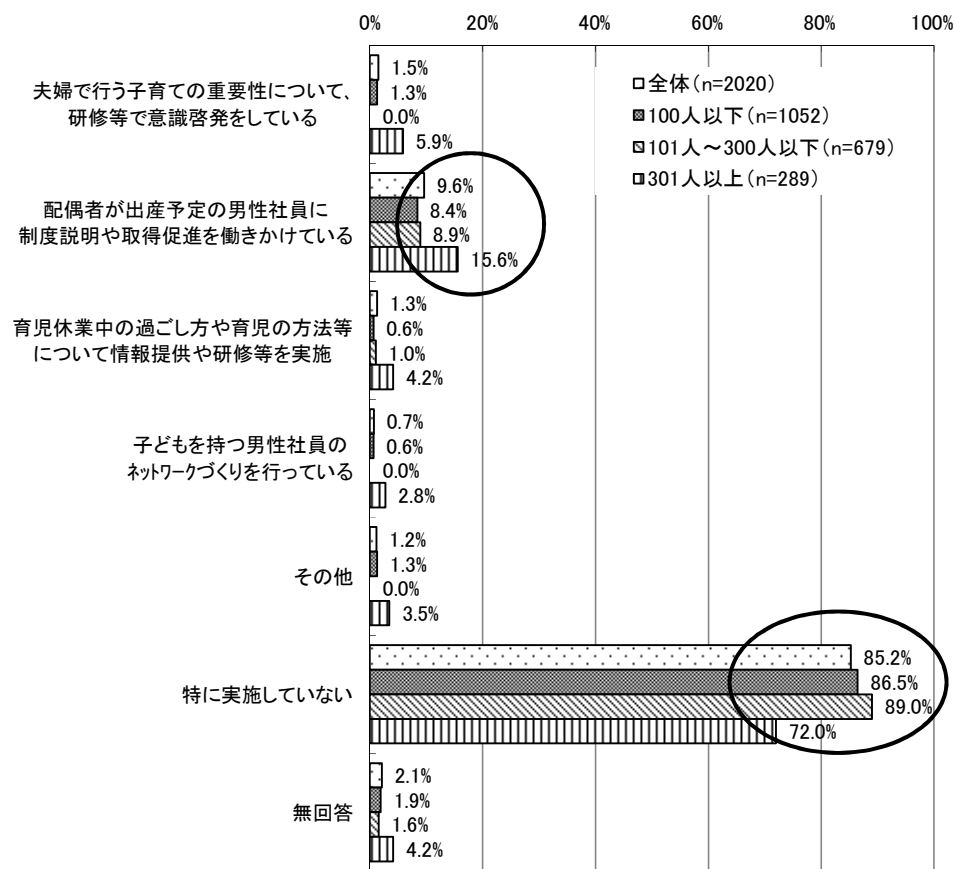


(11) 男性の育児参加促進のための取組み

- 男性の育児参加促進のために、男性社員に対して実施している取組みは、「特に実施していない」が85.2%を占めている。実施しているものでは、「配偶者が出産予定の男性社員に制度説明や取得促進を働きかけている」が9.6%で最も割合が高い。
- 男性の育児参加促進のために、女性に対して実施している取組みは、「特に実施していない」が85.5%を占めている。実施しているものでは、「配偶者の育児休業等の取得や育児参加を促すアドバイスを行っている」が9.3%で最も割合が高い。

図表42 男性の育児参加促進のために男性社員に対して取り組んでいること

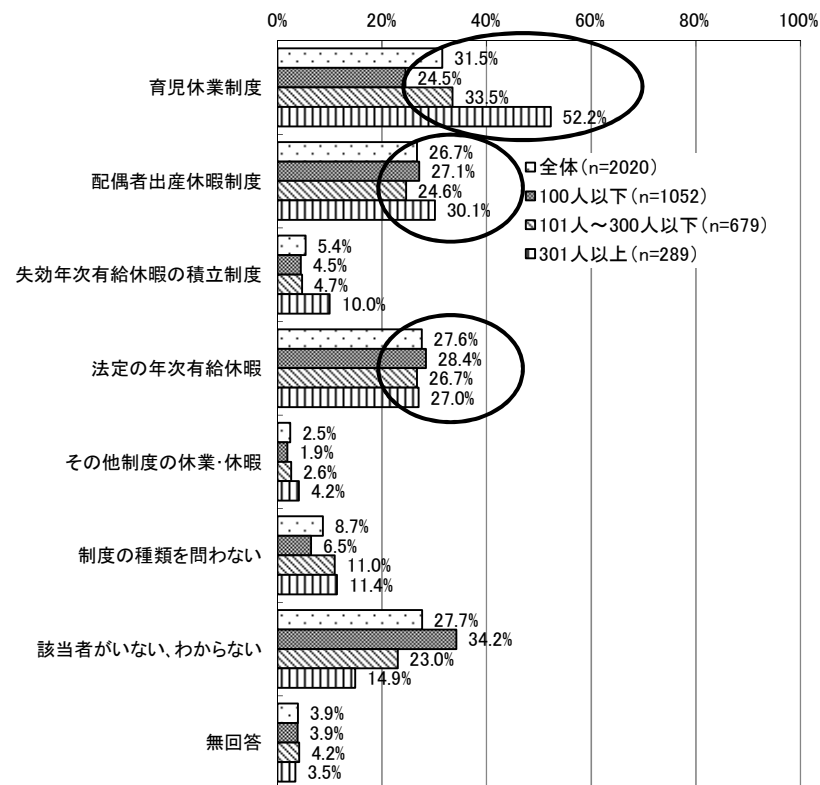
図表43 女性社員に対する配偶者の育児参加を促進するような取組の実施



(12) 配偶者の出産や育児に関する休暇制度のうち、今後推進したい制度

- 配偶者の出産や育児に関する休暇制度のうち、今後男性正社員に取得を推進したい制度をみると、「育児休業制度」が31.5%で最も割合が高く、次いで「法定の年次有給休暇」が27.6%、「配偶者出産休暇制度」が26.7%となっている。
- 従業員規模別にみると、「100人以下」は、「育児休業制度」「配偶者出産休暇制度」「法定の年次有給休暇」とも3割弱で同割合である。
- 一方、「101人～300人以下」「301人以上」は「育児休業制度」の割合が高い(33.5%、52.2%)。

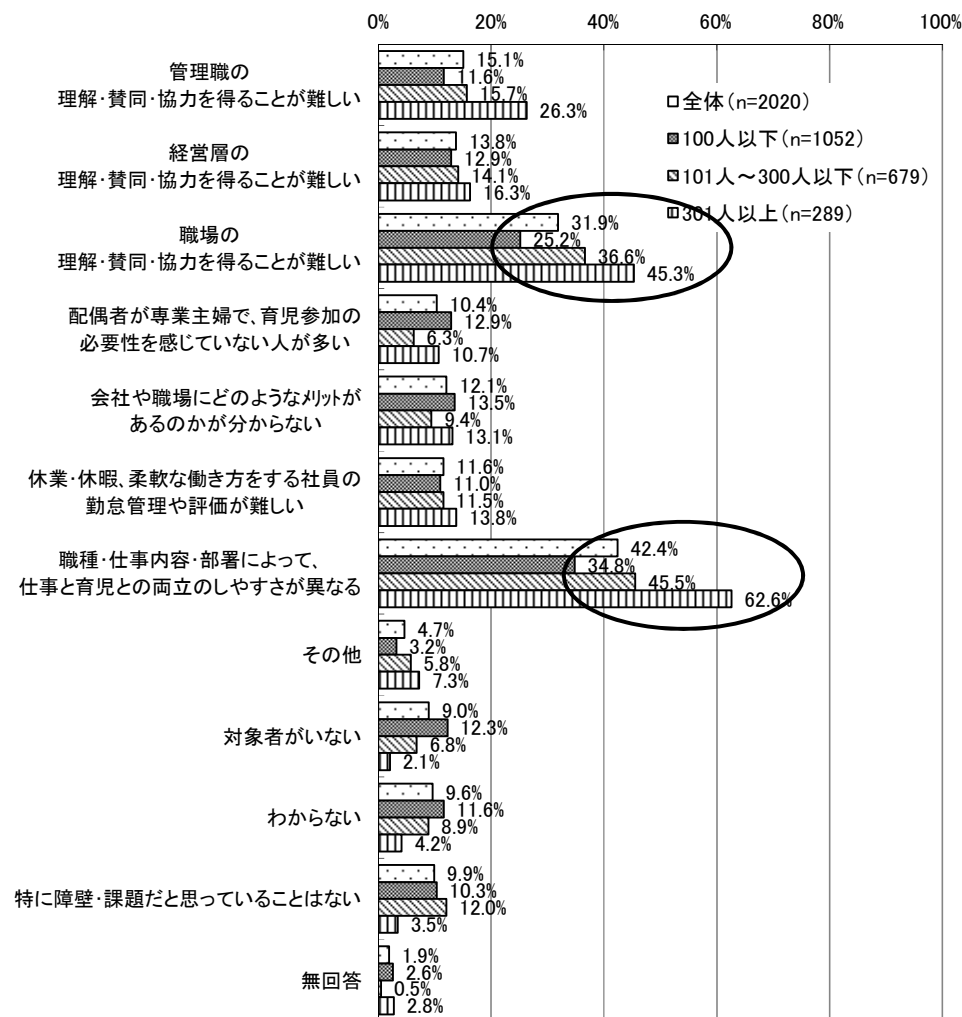
図表44 今後、男性正社員に休業・休暇の取得を推進したい制度



(13) 男性社員の仕事と育児の両立支援を推進するうえでの障壁・課題

- 男性社員の仕事と育児の両立支援を推進するうえでの障壁・課題は、「職種・仕事内容・部署によって、仕事と育児との両立のしやすさが異なる」が42.4%で最も割合が高く、次いで「職場の理解・賛同・協力を得ることが難しい」が31.9%となっている。
- 従業員規模別にみると、「管理職の理解・賛同・協力を得ることが難しい」「経営層の理解・賛同・協力を得ることが難しい」「職場の理解・賛同・協力を得ることが難しい」「休業・休暇、柔軟な働き方をする社員の勤怠管理や評価が難しい」「職種・仕事内容・部署によって、仕事と育児との両立のしやすさが異なる」は、従業員規模が大きくなるほど、割合が高くなる傾向にある。
- 理解・賛同・協力を得ることの難しさについてみていくと、「職場」の最も割合が高く、次いで「管理職」「経営層」の順となっている。

図表45 男性社員の仕事と育児の両立支援を推進するうえでの障壁・課題

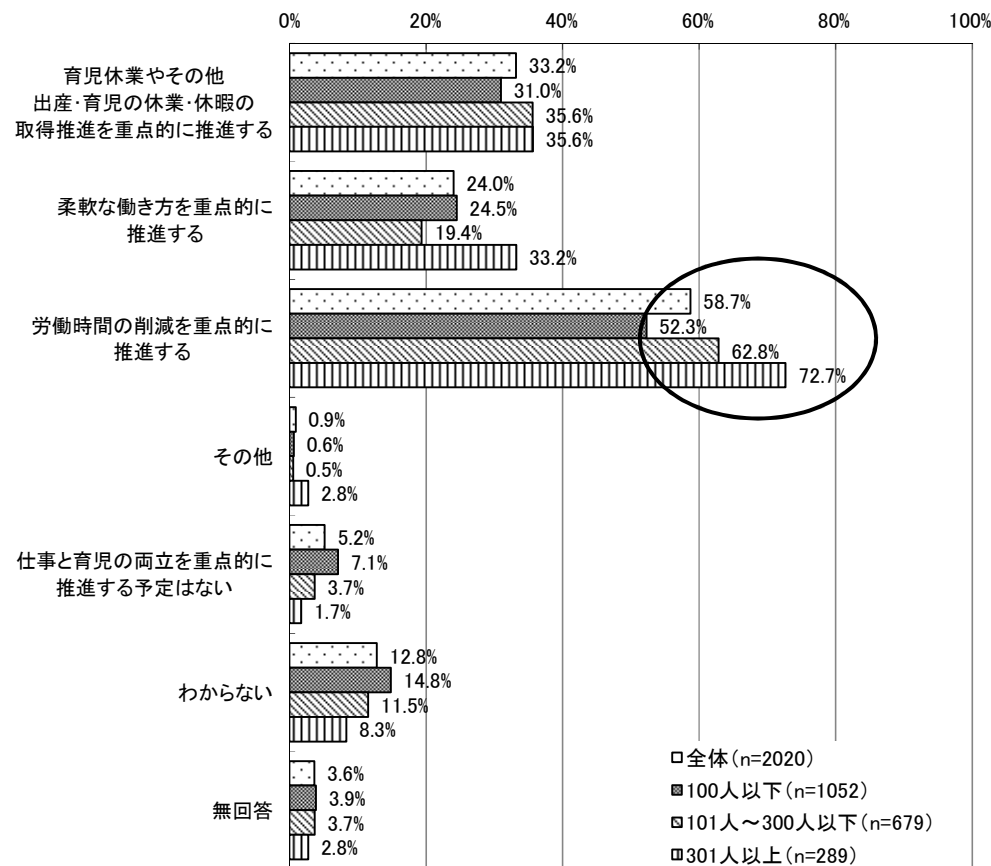


3. 今後の仕事と育児の両立のための取組

(1) 今後、仕事と育児の両立のために重点的に推進する取組

- 今後、仕事と育児の両立のために重点的に推進する取組は、「労働時間の削減を重点的に推進する」が58.7%で最も割合が高く、次いで「育児休業やその他出産・育児の休業・休暇の取得推進を重点的に推進する」が33.2%、「柔軟な働き方を重点的に推進する」が24.0%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においても、「労働時間の削減を重点的に推進する」の割合が最も高く、次いで「育児休業やその他出産・育児の休業・休暇の取得推進を重点的に推進する」、「柔軟な働き方を重点的に推進する」となっている。
- 「301人以上」では、特に「労働時間の削減を重点的に推進する」の割合が高く、72.7%となっている。

図表46 仕事と育児の両立のために重点的に推進する取組



(MEMO)

