

平成27年度 仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査

労働者調査 結果の概要

平成27年7月

目次

I . 労働者調査の実施概要	02
II . 労働者調査の結果概要	04
1. 回答者の属性	
2. 産前産後休業	
3. 育児休業	
4. 子の看護休暇	
5. 有期契約労働者	
6. ひとり親	
7. 男性の制度利用	
8. 所定労働時間の短縮措置、所定外労働の免除	
9. テレワーク	

I . 労働者調査の実施概要

I. 労働者調査の実施概要

- 調査対象及び調査対象数

- 男性・正社員:20～40代の子ども(末子が3歳未満)を持つ正社員・職員 1,500人
- 女性・正社員:20～40代の子ども(末子が小学校就学前)を持つ正社員・職員 1,000人
- 女性・非正社員:20～40代の子ども(末子が小学校就学前)を持つ非正社員・職員 1,000人

※女性・非正社員は、パート、アルバイト、契約社員、派遣労働者を含む。

- 調査期間:平成27年5月15日(金)～5月17日(日)
- 調査方法:WEB上でのモニター調査
- 有効回答数:3,500人

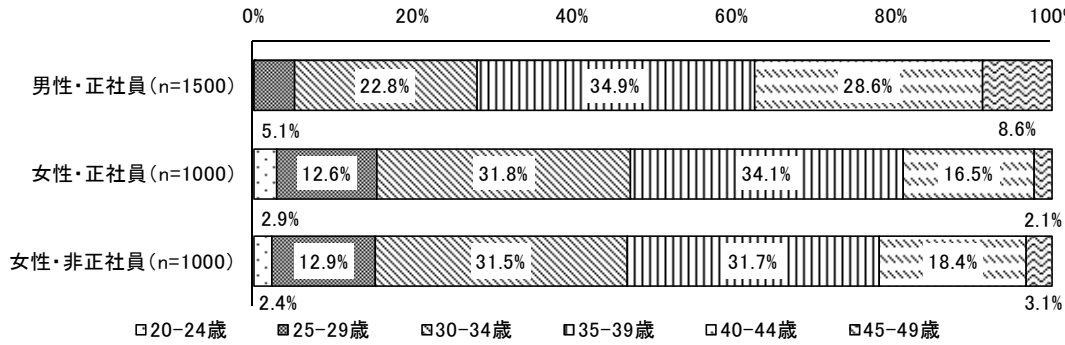
Ⅱ. 労働者調査の結果概要

1. 回答者の属性

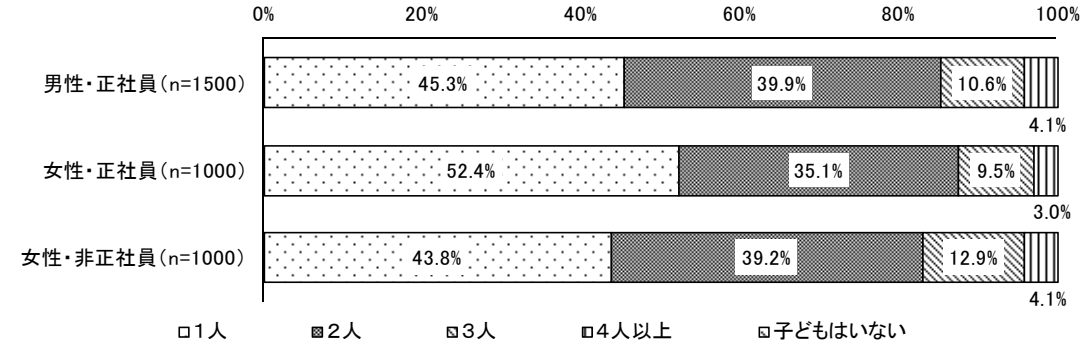
回答者属性①

注) 就業形態は現在

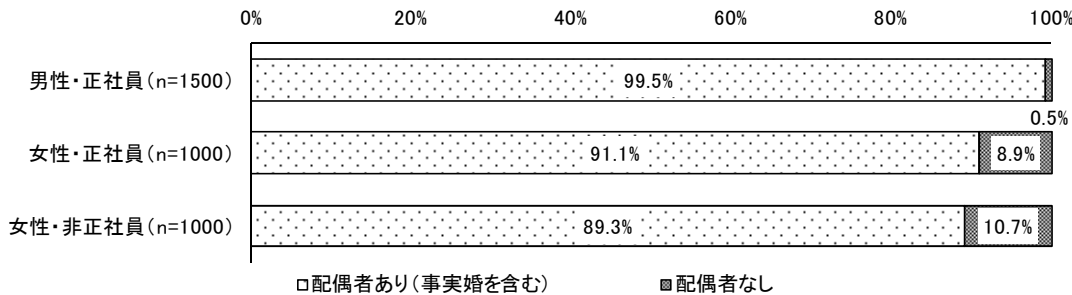
図表1 年代区分



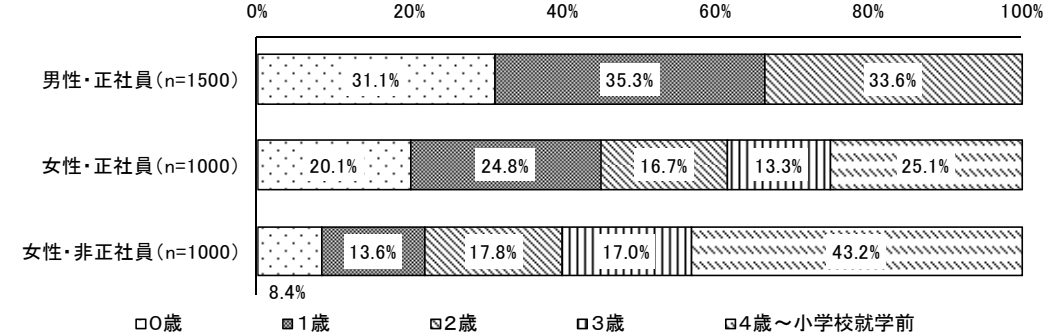
図表3 子の人数



図表2 未既婚



図表4 末子年齢

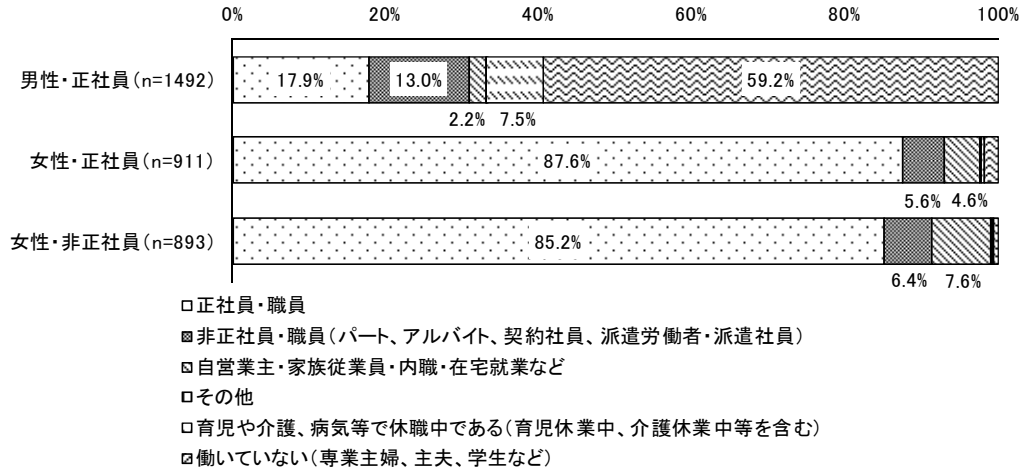


※就業形態(図表の縦軸)のあとのカッコ内の数値は、サンプル数(n)である。以下同様。

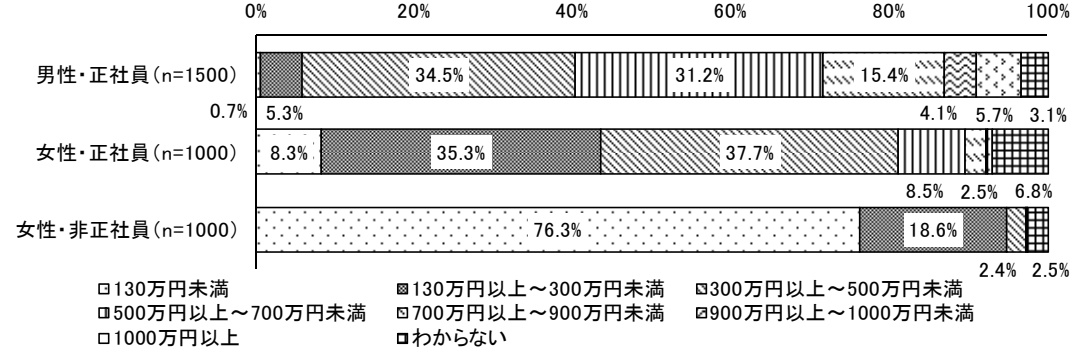
回答者属性②

注) 就業形態は現在

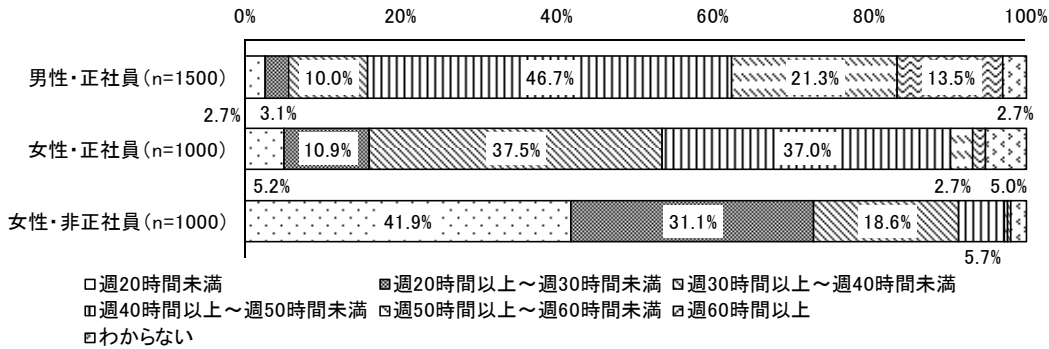
図表5 配偶者就業形態



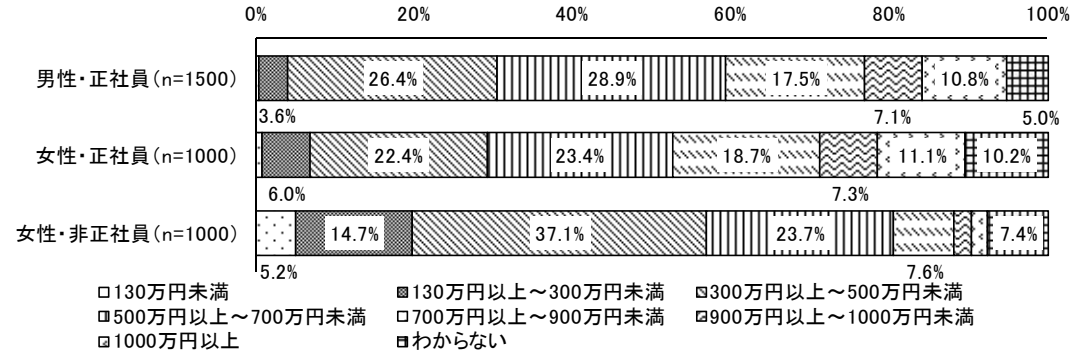
図表7 自身の年収



図表6 週あたり労働時間



図表8 世帯収入



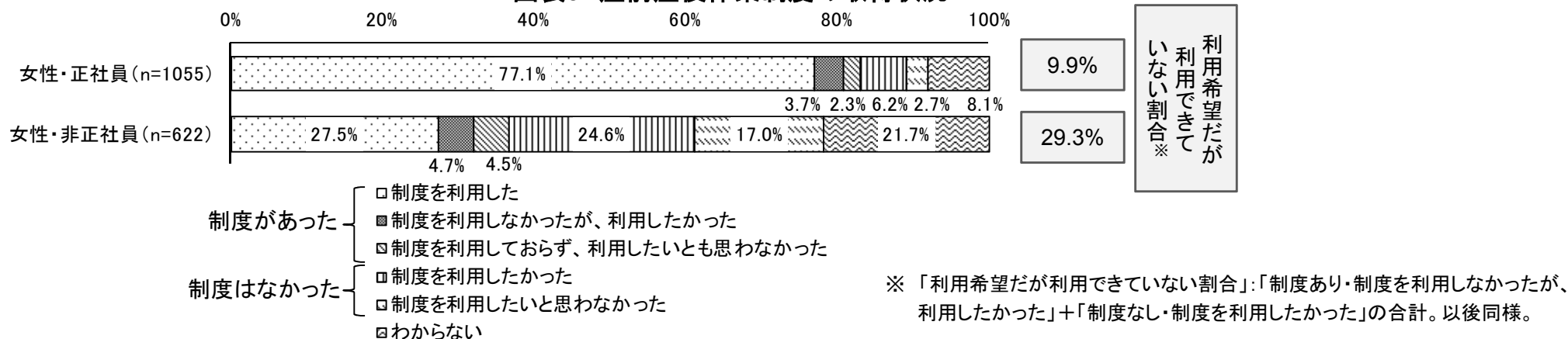
2. 産前産後休業

産前産後休業の取得率、取得期間

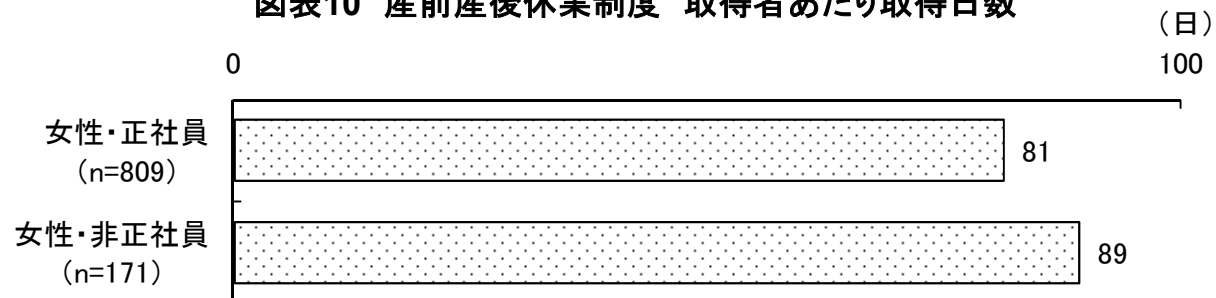
注)就業形態は末子妊娠時

- 女性・非正社員では約5割が産前産後休業を利用しなかったと回答したが、うち「女性・非正社員」の29.3%は利用希望があったにもかかわらず利用できていない。
- 産前産後休業の取得者あたりの取得期間については、「女性・正社員」の81日に対し、「女性・非正社員」は89日と大きく変わらない。休業の取得ができれば非正社員も同程度の期間を休むことができる。

図表9 産前産後休業制度の取得状況



図表10 産前産後休業制度 取得者あたり取得日数



※育児を目的とした休業に関して、合計で男性900日以上、女性1,500日以上を記入したサンプルは、記入間違いまたは特別な事情がある可能性高いと判断し、取得日数「不明」として集計から除外。

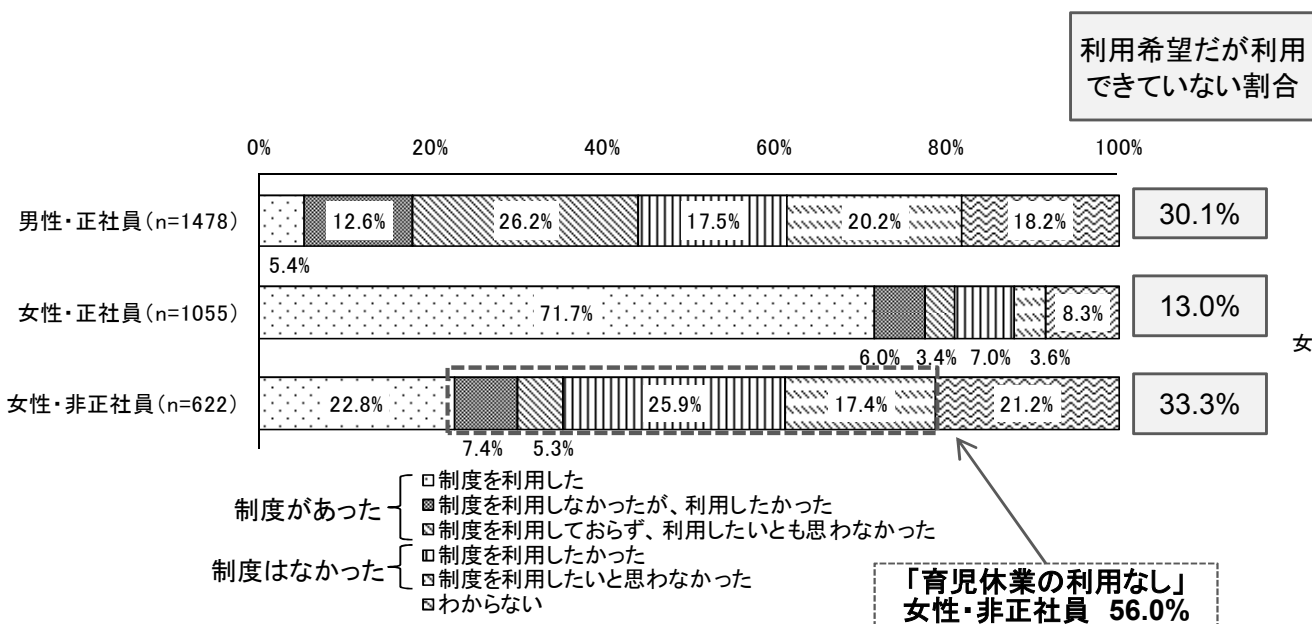
3. 育児休業

育児休業の取得率、取得期間

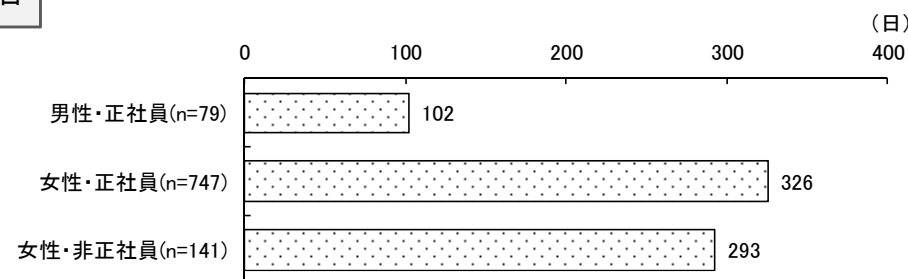
注)就業形態は末子妊娠時

- 育児休業の取得率は、「男性・正社員」で5.4%、「女性・正社員」で71.7%、「女性・非正社員」で22.8%。女性は就業形態により大きな差がある。「女性・非正社員」で56.0%が育児休業を利用しなかったと回答したが、うち33.3%は利用希望があったにもかかわらず利用できていない。
- 産前産後休業を取った人のうち育児休業を取得した割合は、「女性・正社員」が93% (71.7÷77.1)、「女性・非正社員」が83%、(22.8÷27.5)であった。産前産後休業を取ることができれば、非正社員も8割強が育児休業を取得できている。
- 育児休業取得者あたりの休業取得期間は、「男性・正社員」が102日、「女性・正社員」が326日、「女性・非正社員」が293日である。「女性・非正社員」は、女性・正社員と比べて取得率は大幅に低い、取得できれば「女性・正社員」に近い期間を休むことができている。

図表11 育児休業制度の取得状況



図表12 育児休業制度 取得者あたり取得日数



※育児を目的とした休業に関して、合計で男性900日以上、女性1,500日以上を記入したサンプルは、記入間違いまたは特別な事情がある可能性が高いと判断し、取得日数「不明」として集計から除外。

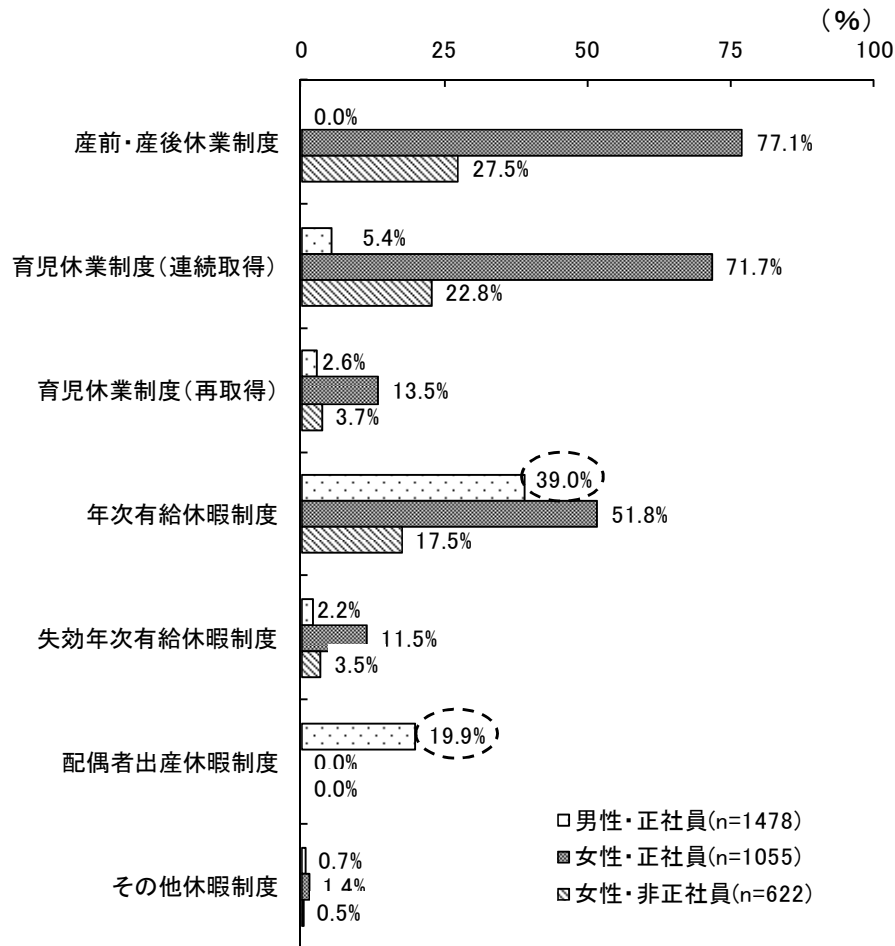
※育児を目的とした休業日数に関しては、合計で男性900日以上、女性1,500日以上を記入したサンプルは、記入間違いまたは特別な事情がある可能性が高いと判断し、取得日数「不明」として集計から除外。

末子出産後の、育児を目的とした休業の取得率と取得日数

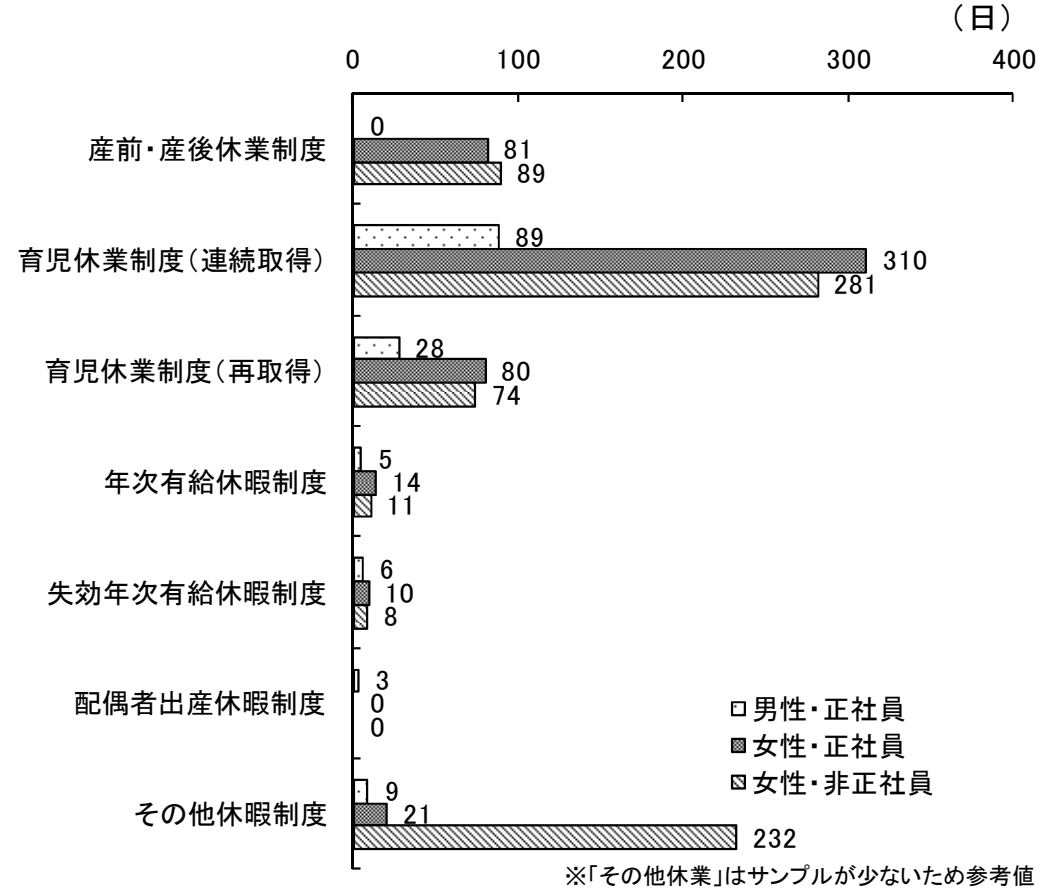
注)就業形態は末子妊娠時

■「男性・正社員」は育児休業制度ではなく、年次有給休暇制度を利用する割合が39.0%と最も高い。次に配偶者出産休暇制度19.9%が続く。

図表13 各種休業制度の取得率



図表14 各種休業制度の取得者あたり取得日数



【サンプル数】

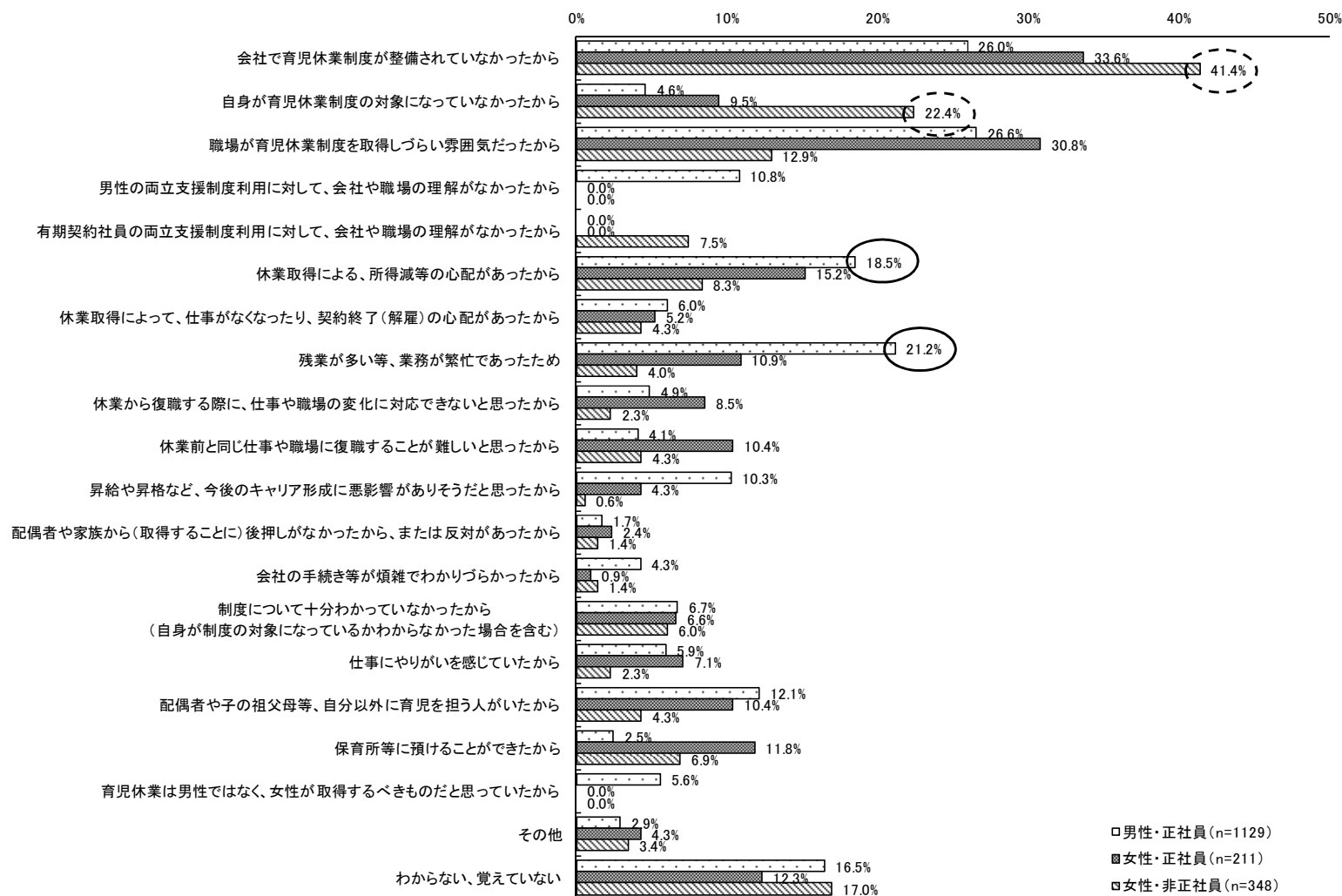
	産前・産後休業制度	育児休業制度(連続取得)	育児休業制度(再取得)	年次有給休暇制度	失効年次有給休暇制度	配偶者出産休暇制度	その他休暇制度
男性・正社員	-	79	39	574	32	293	11
女性・正社員	809	747	142	543	121	-	15
女性・非正社員	171	141	23	109	22	-	3

育児休業の非取得理由

注) 就業形態は末子妊娠時

■ 「女性・非正社員」で他より高くあがったのが「会社で育児休業制度が整備されていなかったから」(41.4%)、「自身が育児休業制度の対象になっていなかったから」(22.4%)である。「男性・正社員」で他より高くあがったのが「残業が多い等、業務が繁忙であったため」(21.2%)、「休業取得による、所得減等の心配があったから」(18.5%)である。

図表15 育児休業制度を取得しなかった理由

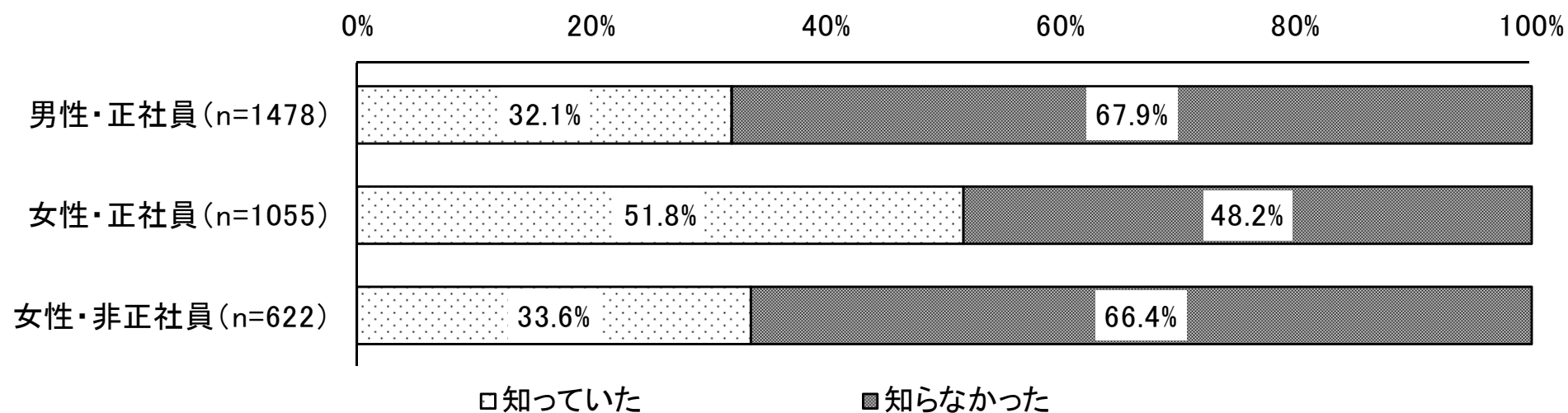


産休・育休、両立支援制度が利用できることを知っていたか

注)就業形態は末子妊娠時

■ 女性の産前産後休業制度、育児休業制度、所定外労働の免除、子の看護休暇制度について、会社に制度が整備されていなくても、法律上、制度の対象であれば利用できるということについて、「男性・正社員」と「女性・非正社員」では7割弱が、「利用できることを知らなかった」と回答。

図表16 休業制度・両立支援制度が会社に整備されていなくても法律上、制度の対象であれば利用できることを知っていたか



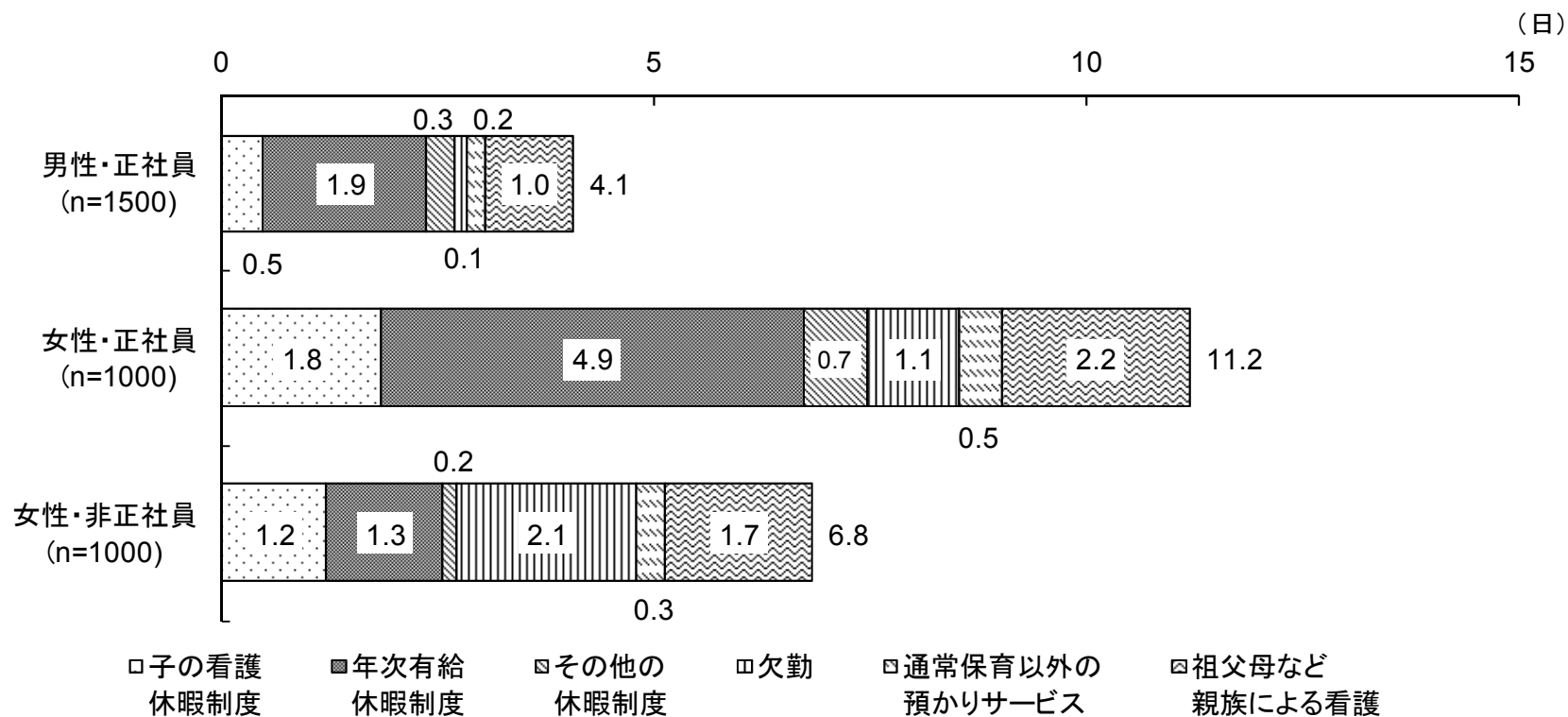
4. 子の看護休暇

子の看護休暇以外も含めた、子の看護のために取得した休暇日数

注) 就業形態は現在

- この1年間に、子の看護のために何らかの休暇や制度・預かり等を利用した平均日数は、最も多い「女性・正社員」で11.2日、続いて「女性・非正社員」では6.8日、「男性・正社員」は4.1日であった。
- 子の看護休暇は、一番多い「女性・正社員」でも年間平均で1.8日の利用に留まる。男女ともに正社員で最も多く利用されているのは「年次有給休暇」(男性1.9日、女性4.9日)であった。「女性・非正社員」では「欠勤」(2.1日)が最も多く利用されている。

図表17 子どもの病気における休暇や預かりの利用 年間の平均利用日数



※予防接種や健康診断も含む。

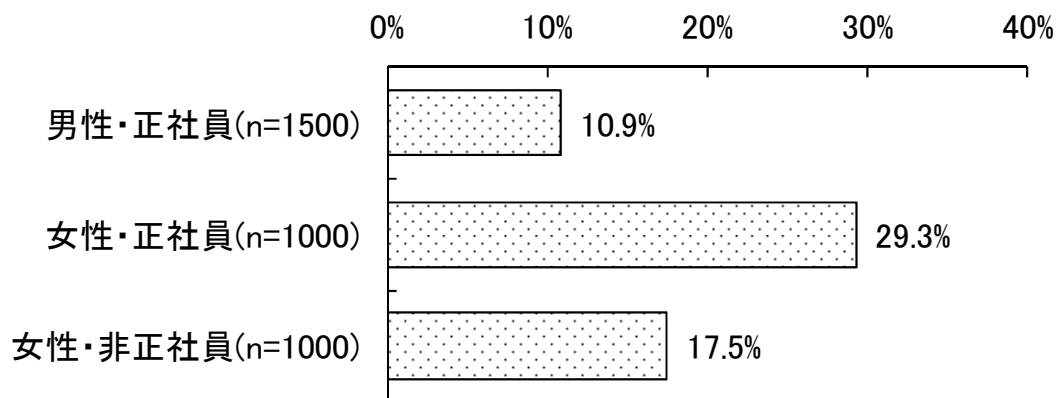
※いずれかで100日以上を記入したサンプルは長期入院等の可能性があるかと判断し、「不明」として集計から除外。

子の看護休暇取得率

注) 就業形態は現在

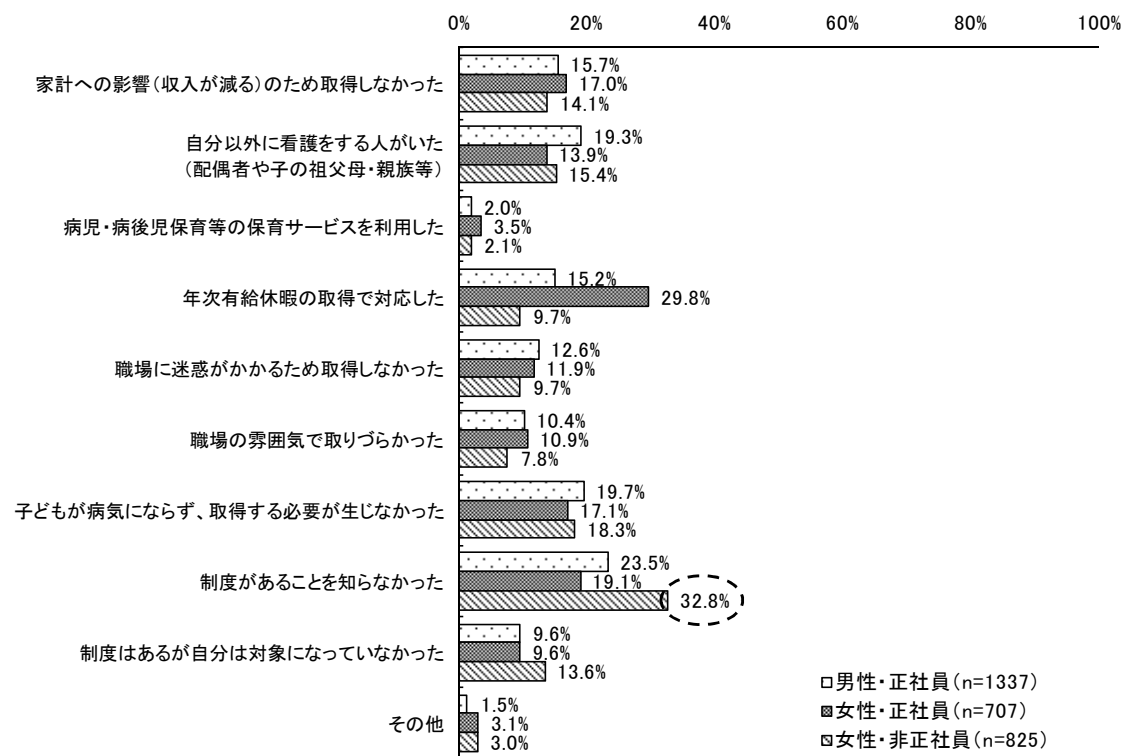
- 看護休暇取得率は「女性・非正社員」で17.5%であり、「女性・正社員」の29.3%と比べて10%以上の差がある。
- 子の看護休暇を利用しない理由として、「女性・非正社員」では「制度があることを知らなかった」が3割超。

図表18 子の看護休暇 利用率



※予防接種や健康診断も含む。

図表19 子の看護休暇を利用しない理由



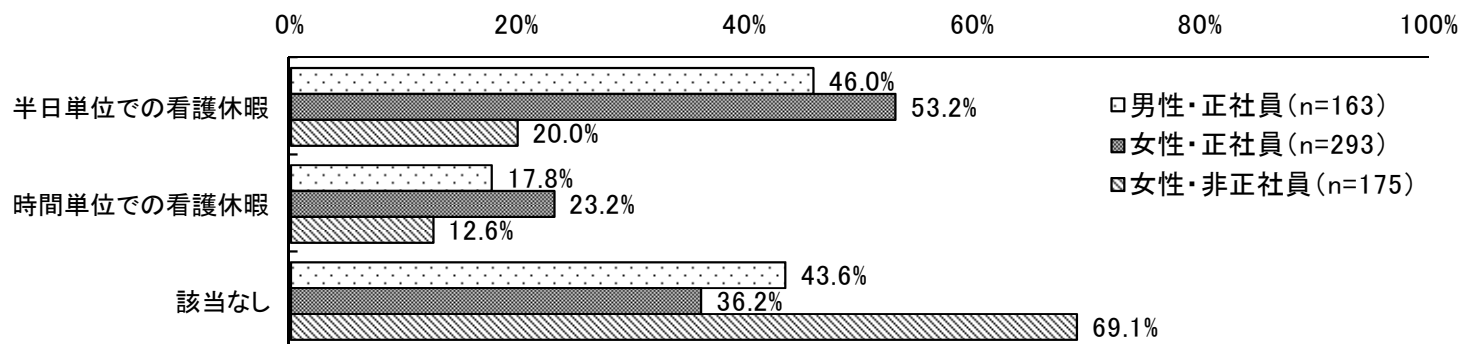
□ 男性・正社員(n=1337)
 ■ 女性・正社員(n=707)
 ▨ 女性・非正社員(n=825)

看護休暇の取得単位、予防接種・健康診断目的の利用

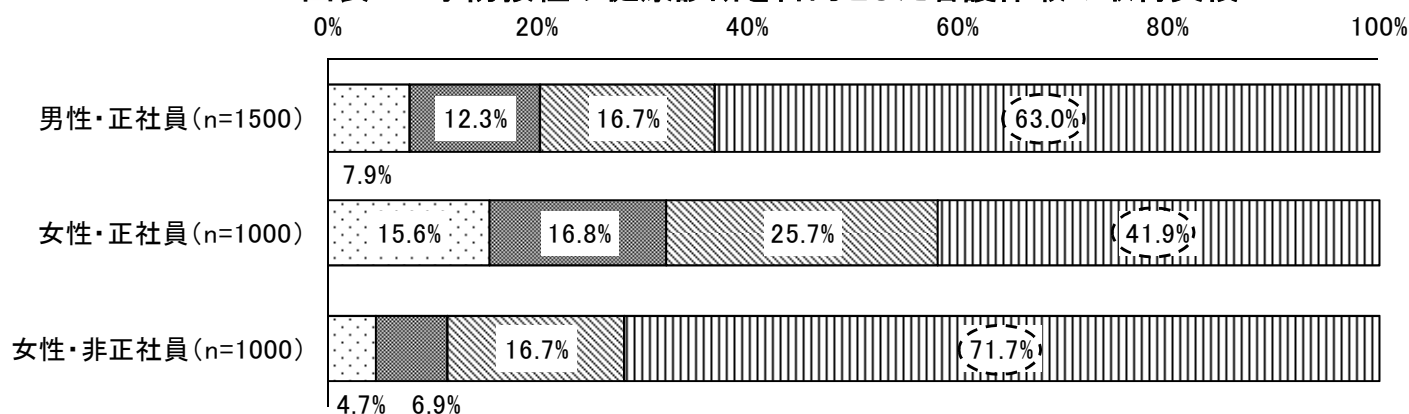
注) 就業形態は現在

- 看護休暇について、男女とも正社員では半日単位の取得は5割程度、時間単位は2割程度の利用がある。「女性・非正社員」では7割がいずれも利用していない。
- 子の看護休暇について、「男性・正社員」、「女性・非正社員」では「まったく知らなかった」が6~7割。

図表20 半日単位、時間単位での看護休暇取得実績



図表21 予防接種や健康診断を目的とした看護休暇の取得実績



- 予防接種や健康診断を目的に看護休暇を取得したことがある
- 予防接種や健康診断を目的に看護休暇を取得できることは知っていたが、実際に取得したことはない
- ▨ 看護休暇は聞いたことがあるが、予防接種や健康診断を目的に取得できることを知らなかった
- ▩ 看護休暇について、まったく知らなかった

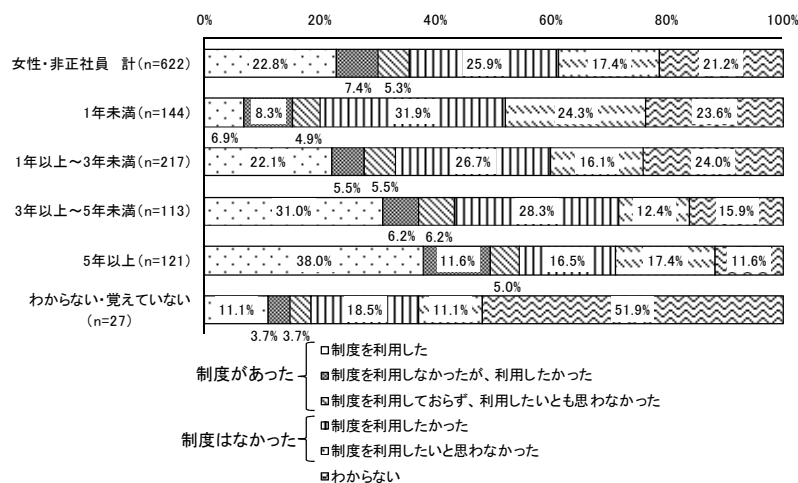
5. 有期契約労働者

有期契約労働者 労働条件別の育児休業取得

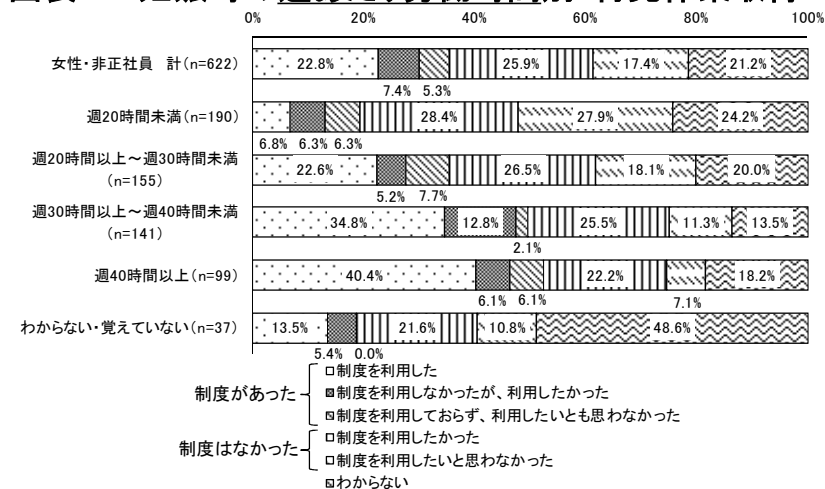
注)就業形態は末子妊娠時

■ 非正社員の育児休業取得は、「勤続年数が3年以上」「契約更新1回以上」「週あたり労働時間が30時間以上」で3割を超える。長期の契約実績があり、週あたり労働時間が長い場合に、育児休業を取得する割合が高まるといえる

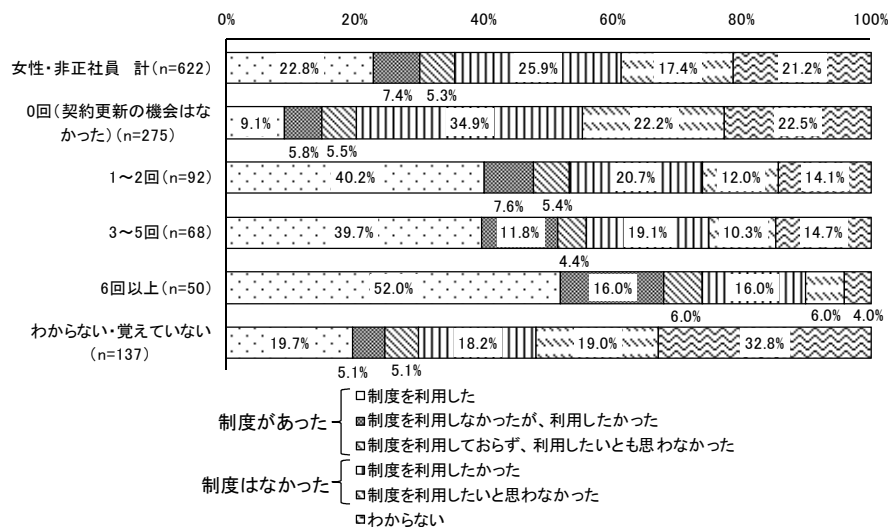
図表22 妊娠時の勤続年数別・育児休業取得



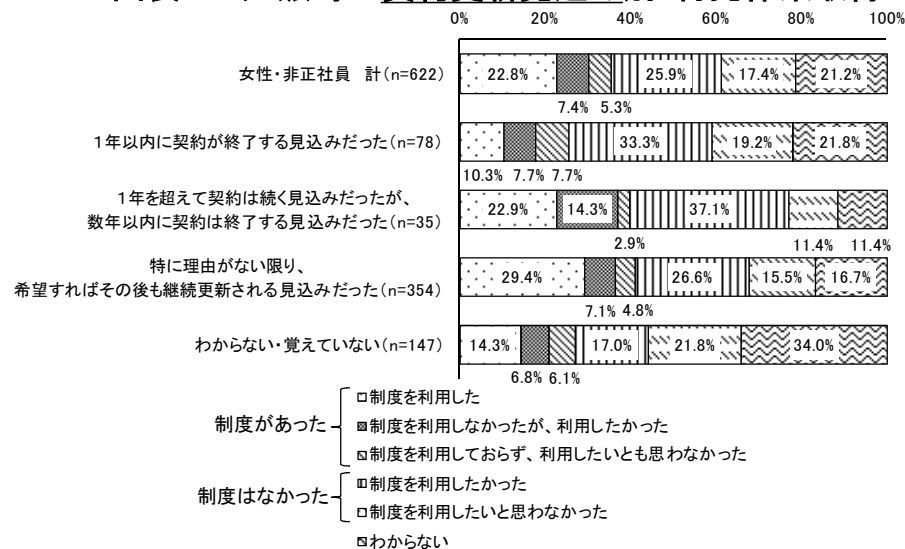
図表24 妊娠時の週あたり労働時間別・育児休業取得



図表23 妊娠時の契約更新回数別・育児休業取得

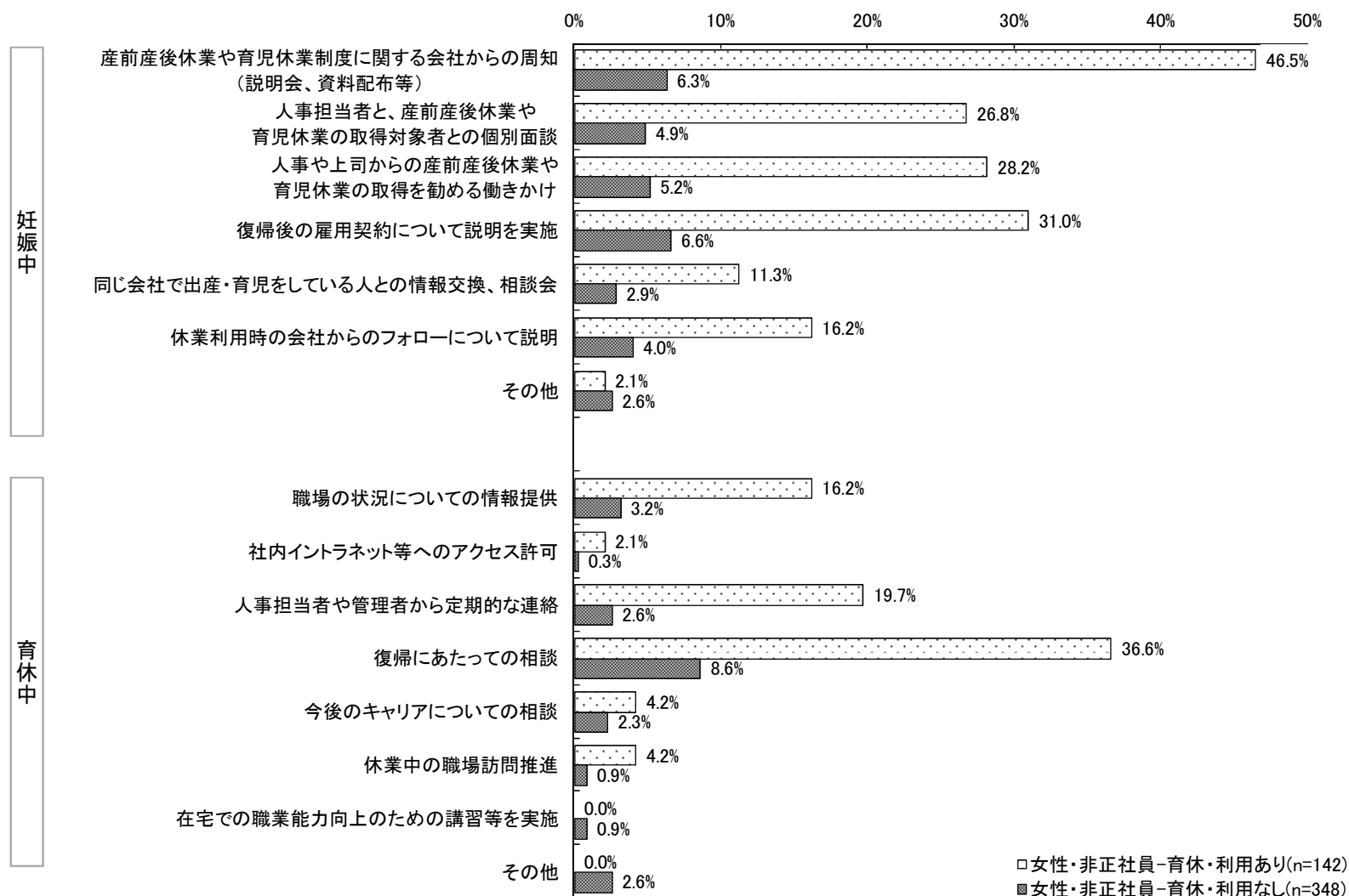


図表25 妊娠時の契約更新見込み別・育児休業取得



■ 育児休業を取得した女性・非正社員は会社から様々な働きかけを受けている。企業の取組は非正社員の育児休業取得を大きく後押しすると思われる。

図表26 育児休業の取得に関する会社からの働きかけ
女性・非正社員 育休取得有無別



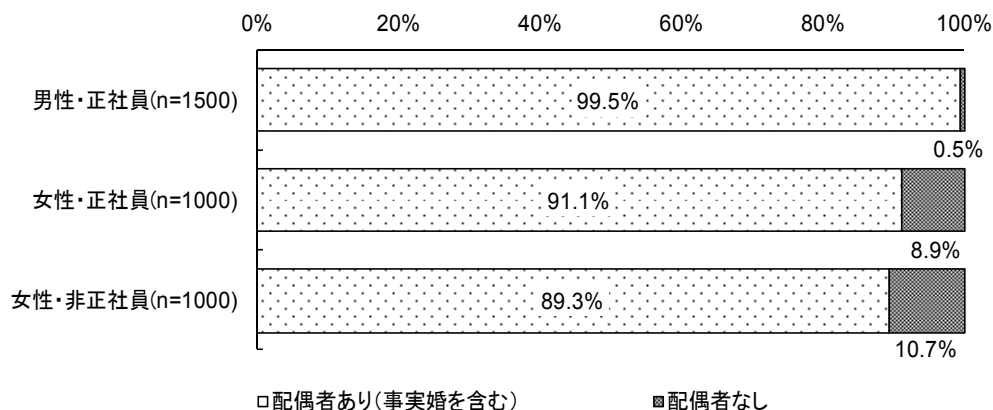
6. ひとり親

ひとり親家庭の実態

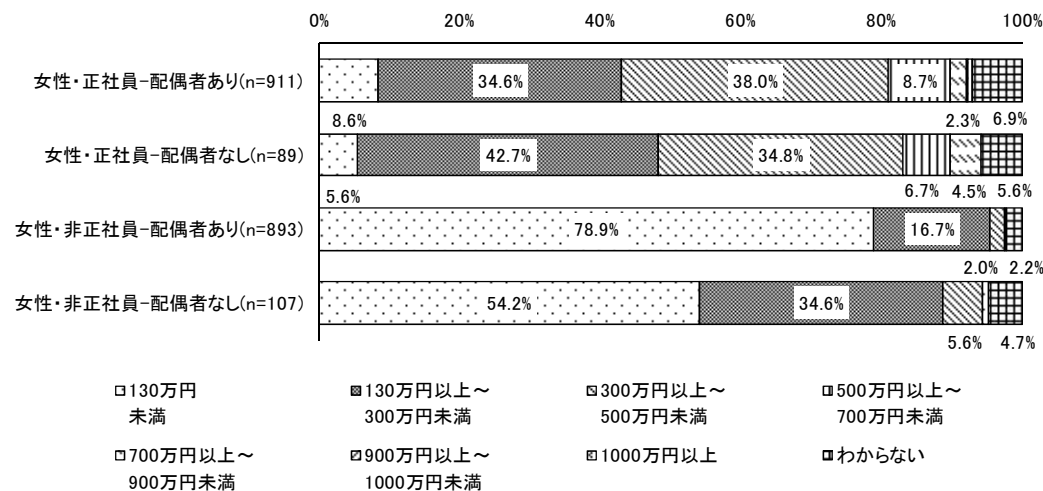
注) 就業形態は現在

- ひとり親は女性で1割程度みられる。
- 非正社員のひとり親家庭の世帯年収は「130万円未満」が3割強、「130万円以上300万円未満」が3割強となっており、所得水準は低い。

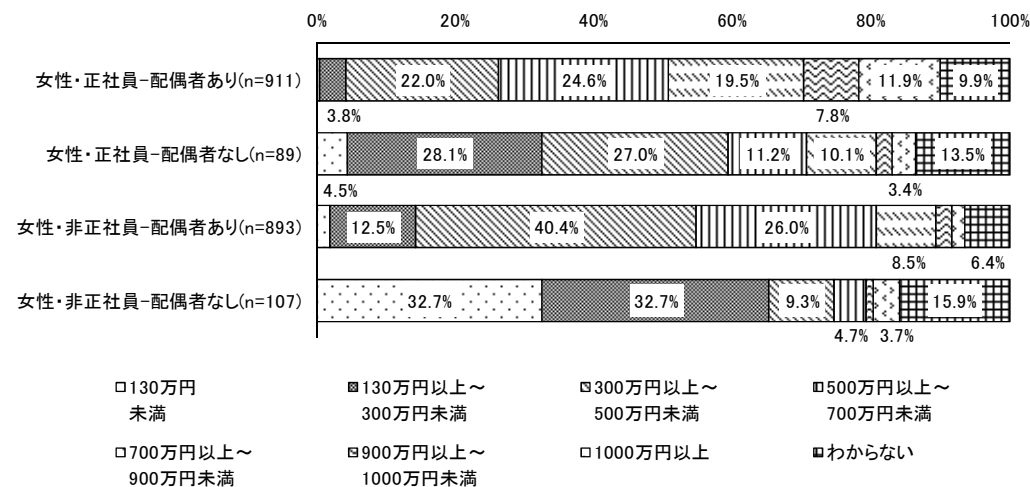
図表27 就業形態別 配偶者有無



図表28 女性・就業×配偶者有無別 自身の年間所得



図表29 女性・就業×配偶者有無別 世帯の年間所得

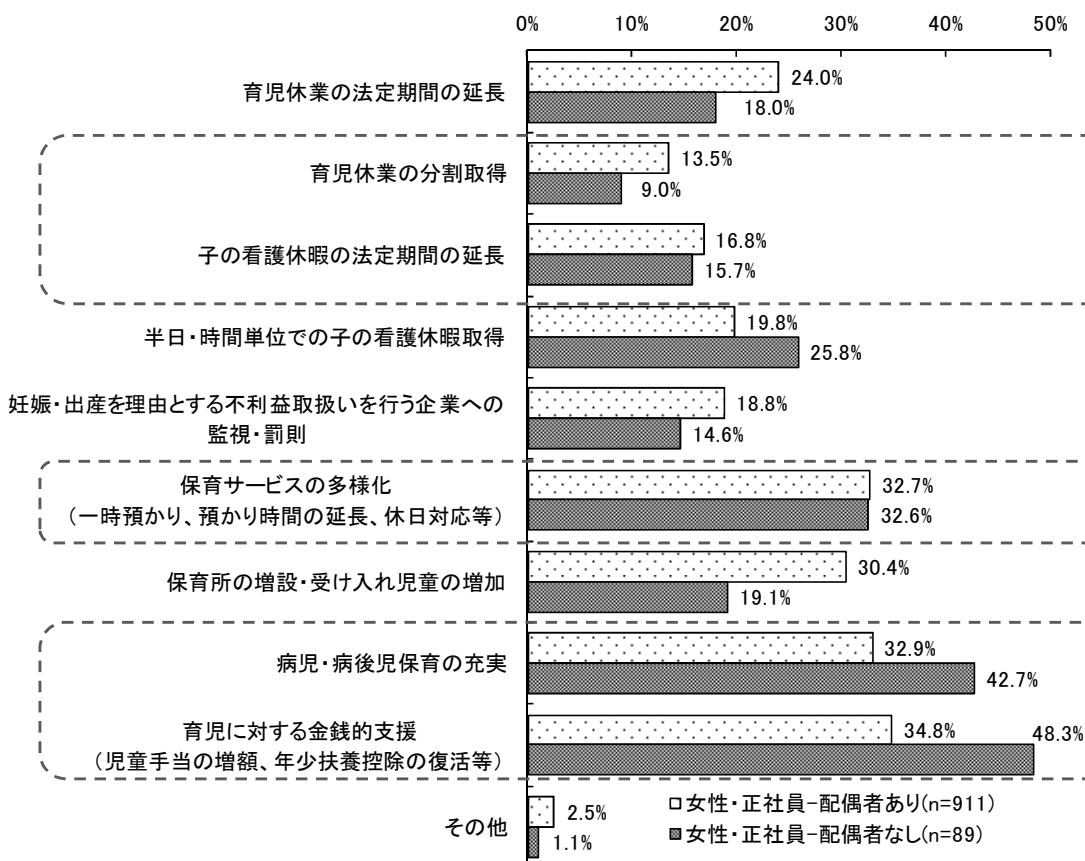


行政の支援に対するニーズ

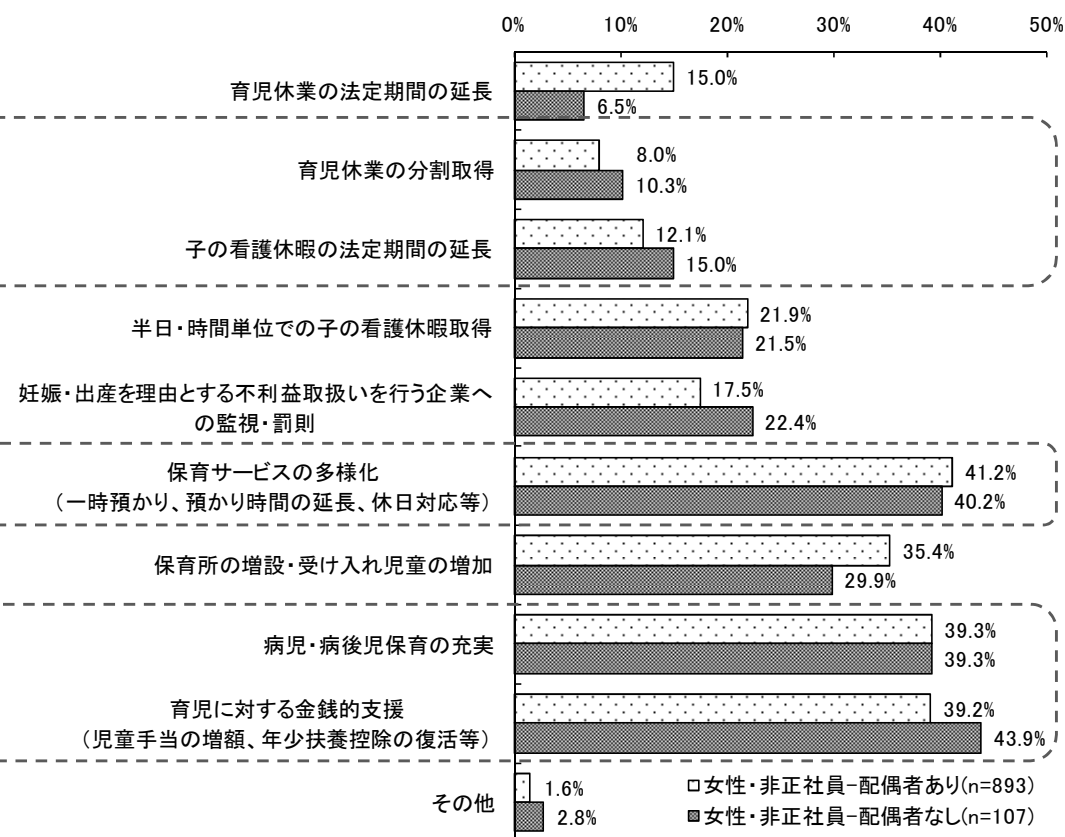
注) 就業形態は現在

- 行政に対する「金銭的支援」のニーズは相対的に高くあがっているが、「保育サービスの多様化」「病児・病後児保育の充実」も高くあげられている。
- 「育児休業の分割取得」「子の看護休暇の法定期間延長」のニーズは1~2割程度。

図表30 女性正社員・配偶者有無別 行政への期待(3つまで)



図表31 女性非正社員・配偶者有無別 行政への期待(3つまで)

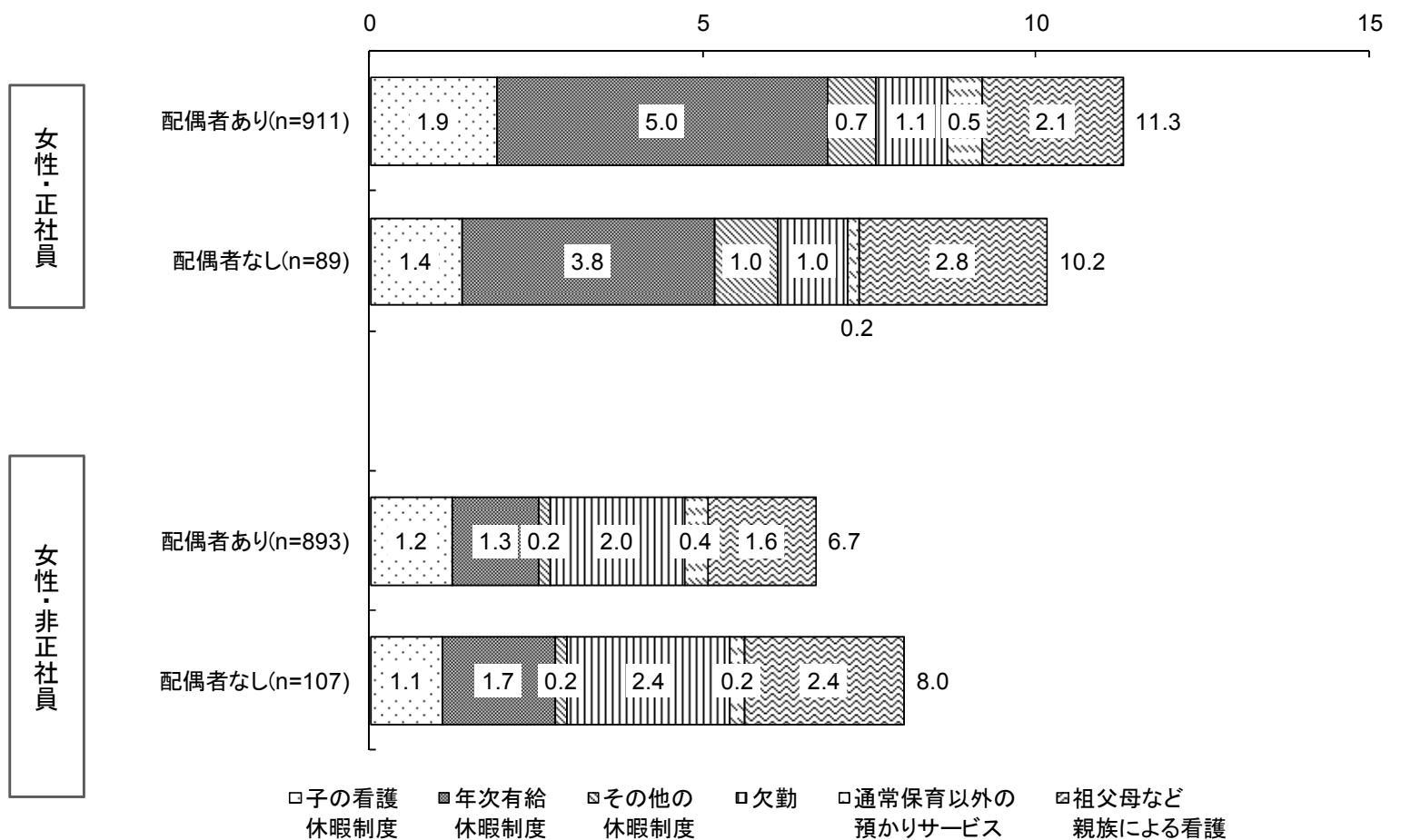


ひとり親家庭の看護休暇取得実態

注) 就業形態は現在

■ 「女性・正社員」、「女性・非正社員」とともに、ひとり親家庭の女性の方が「祖父母など親族による看護」を利用している。

図表32 女性 就業形態・配偶者有無別
子どもの病気における休暇や預かりの利用 平均利用日数

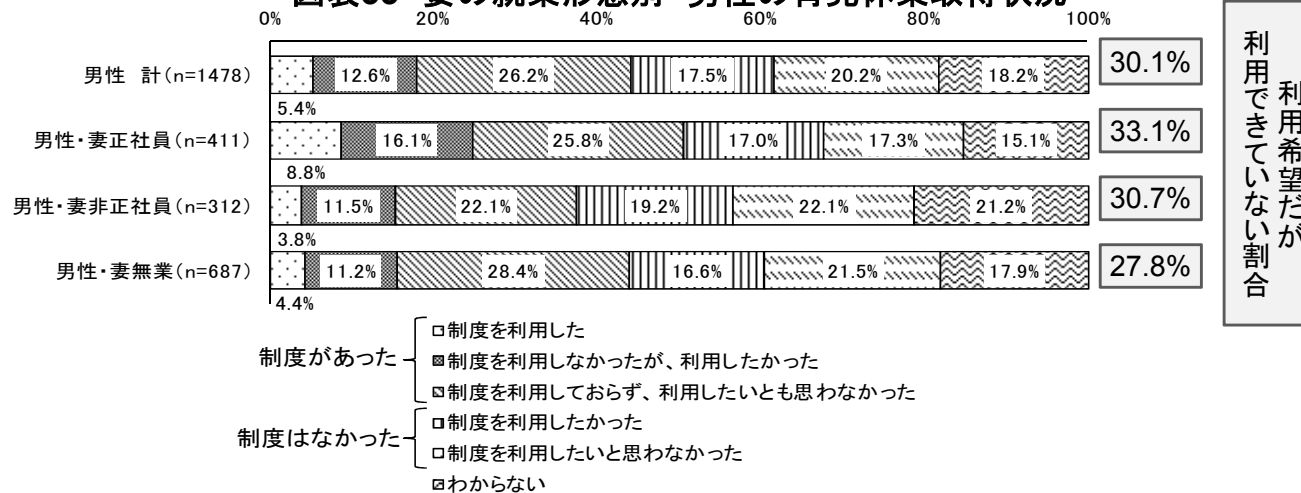


7. 男性の制度利用

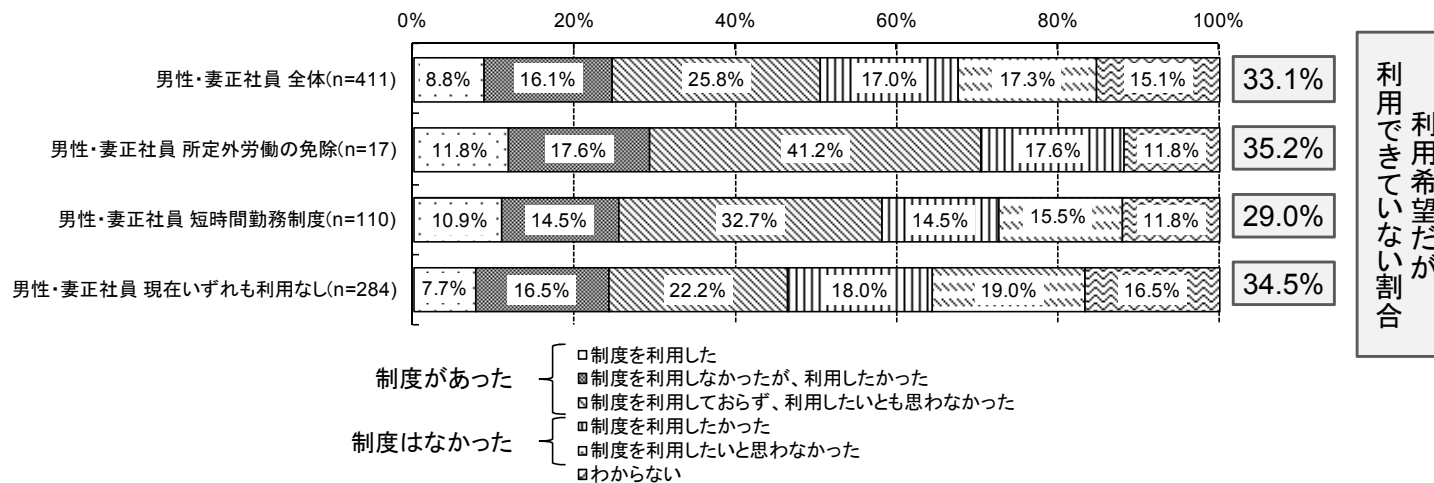
男性正社員の、妻の就業形態および両立支援制度利用別 育児休業の取得

- 妻が正社員の男性で育児休業を取得したのは8.8%である。妻が非正社員や無業の場合の取得率は5%未満で低いが「利用希望だが利用できていない」割合は3割程度である
- 妻が両立支援制度を利用している層では、「制度を利用しておらず、利用したいと思わなかった」との回答が多い。

図表33 妻の就業形態別 男性の育児休業取得状況



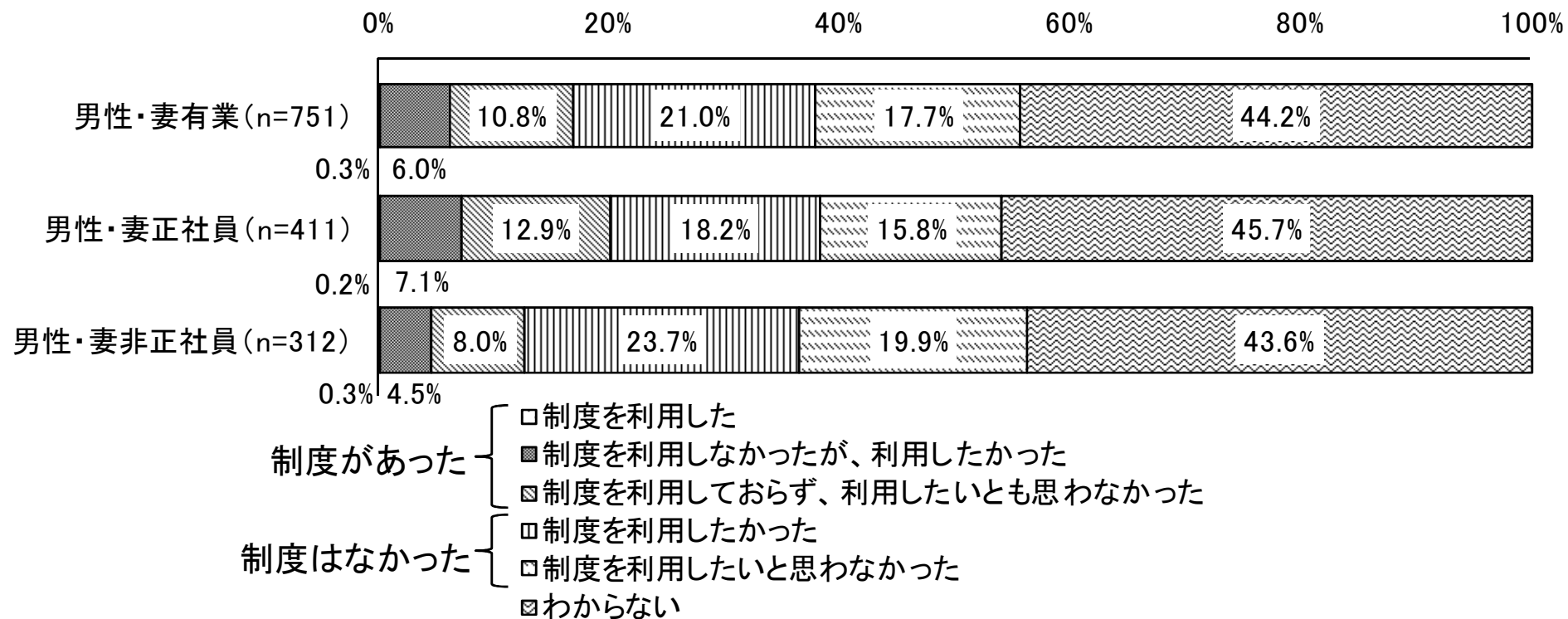
図表34 正社員妻の両立支援制度利用別 男性の育児休業取得状況



男性育児休業に関する新制度 利用状況

■ パパ・ママ育休プラスの利用率は男性全体で0.3%であり、利用水準は低い。

図表35 妻の就業形態別
男性のパパ・ママ育休プラス 利用状況

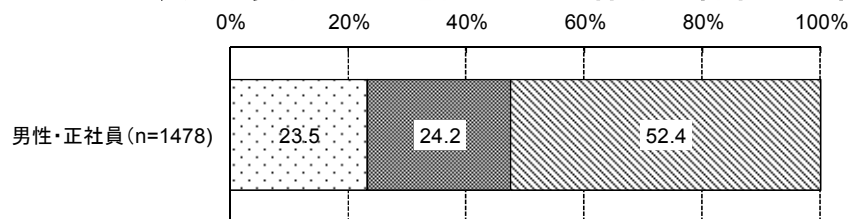


男性の育児を目的とした休業の取得

注)就業形態は末子妊娠時

- 「男性・正社員」では、育児を目的に休業を取得した割合は、5割弱である。そのうち約半数が「年次有給休暇」のみの取得である。
- 育児を目的に「有給休暇以外」の休業を取得した人(n=357)のうち、8割強は「出産前～出産後8週以内」に休業を取得している。
- 8週以内に育児休業者のうち、再度取得をしたのは32.4%である。利用を希望していたが利用できなかった割合は29.4%であった。

図表36 男性・育児を目的とした休業取得者の取得割合



- 育児を目的に年次有給休暇制度のみ取得
- 育児を目的に年次有給休暇制度以外の休業を取得
- 育児を目的とした休業取得なし

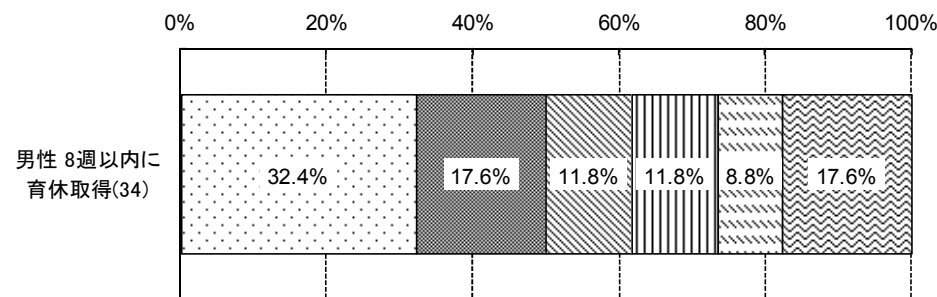
※「育児を目的に年次有給休暇制度以外の休業を取得」した層には、年次有給休暇とあわせて他の休業を取得した者も含まれる

図表37 男性・育児を目的として、有給休暇以外の休業を取得した者の取得休業種類・取得時期 (%)

n=357	取得時期				計
	出産前～ 産後8週 以内	産後8週 を超えて、子が 1歳2ヶ月 になるま で	子が1歳 2ヶ月を 超えてか ら	わからな い・覚え ていな い	
育児休業制度(連続取得)	13.5	4.8	0.8	4.5	22.3
育児休業制度(再取得)	4.8	2.5	0.6	3.7	11.0
年次有給休暇制度	50.4	19.2	10.7	8.5	63.9
失効年次有給休暇制度	5.6	2.5	1.4	2.3	9.0
配偶者出産休暇制度	67.9	4.8	0.6	11.3	82.5
その他の休暇・休業制度	2.5	0.3	0.3	0.6	3.1
計	83.9	24.2	11.8	17.5	100.0

※取得休業種類と休業時期は、それぞれ複数選択で取得しているため、各項目の合算値は100とならない。
 ※育児を目的とした休業に関して、合計で男性900日以上、女性1,500日以上を記入したサンプルは、記入間違いまたは特別な事情がある可能性があるかと判断し、取得日数「不明」として集計から除外。

図表38 男性・出産後8週間以内 育児休業取得者の育児休業再取得割合 及び利用希望



- 制度があった
 - 制度を利用した
 - 制度を利用しなかったが、利用したかった
 - 制度を利用しておらず、利用したいと思わなかった
- 制度はなかった
 - 制度を利用したかった
 - 制度を利用したいと思わなかった
 - わからない

※出産後8週以内に育児休業について「制度あり・制度を利用した」と回答した男性サンプルで集計。

利用希望だが
利用できて
いない割合

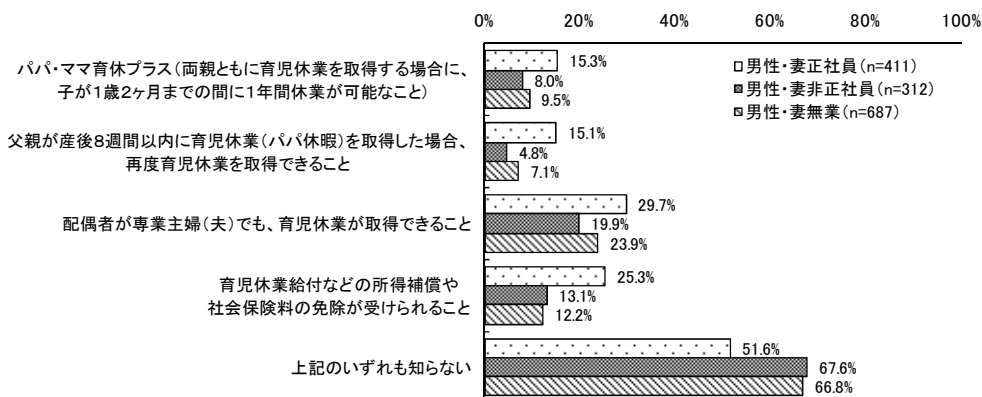
29.4%

男性の育児休業制度に関する認知と、会社の取組み

- 育児休業に関する新制度について「いずれも知らない」と回答した男性は過半数に及ぶ。
- 育児休業を取得した男性は会社から様々な働きかけを受けており、企業の取組は男性の育児休業取得を大きく後押しすると考えられる。

注) 妻の就業形態は末子妊娠時

図表39 男性・育児休業の新制度 認知状況
妻の就業形態別

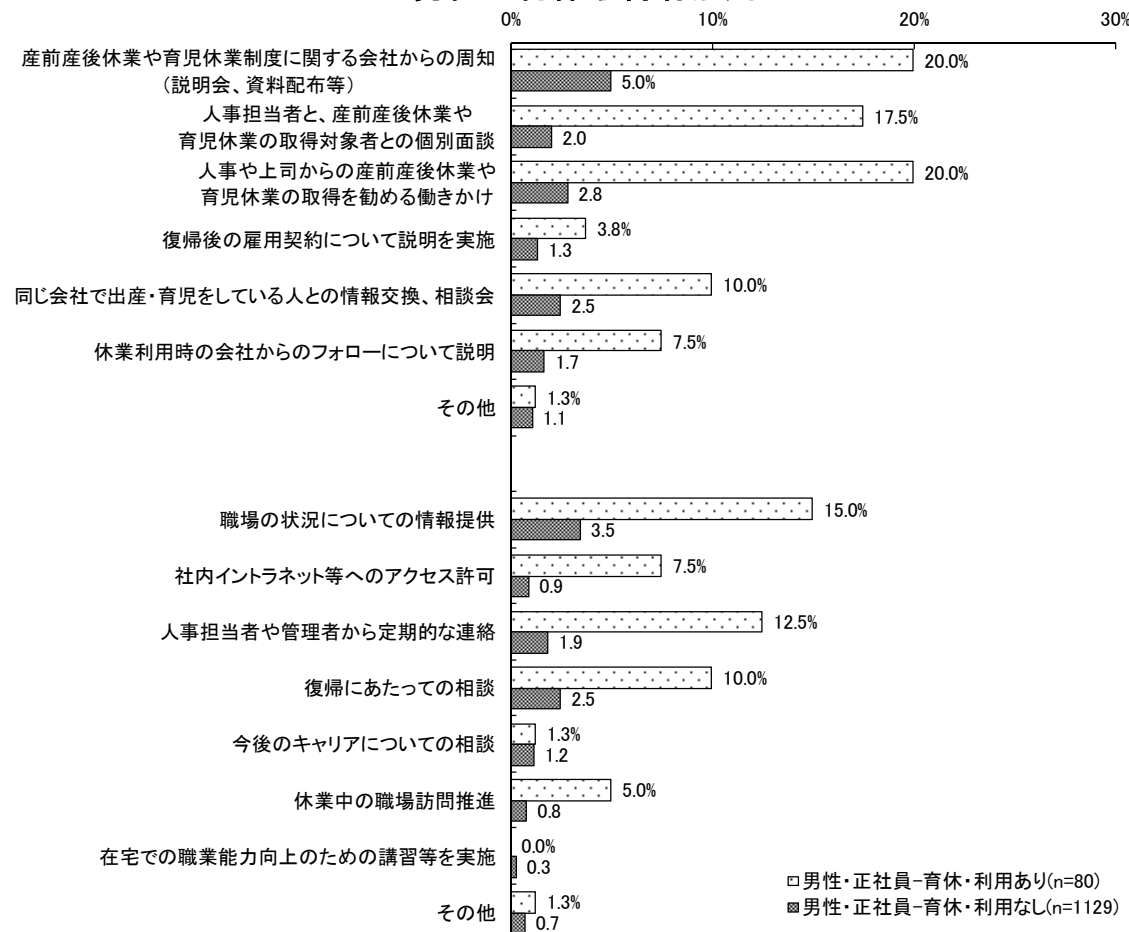


妻
妊
娠
中

育
休
中

注) 男性の就業形態は末子妊娠時

図表40 育児休業の取得に関する会社からの働きかけ
男性の育休取得有無別



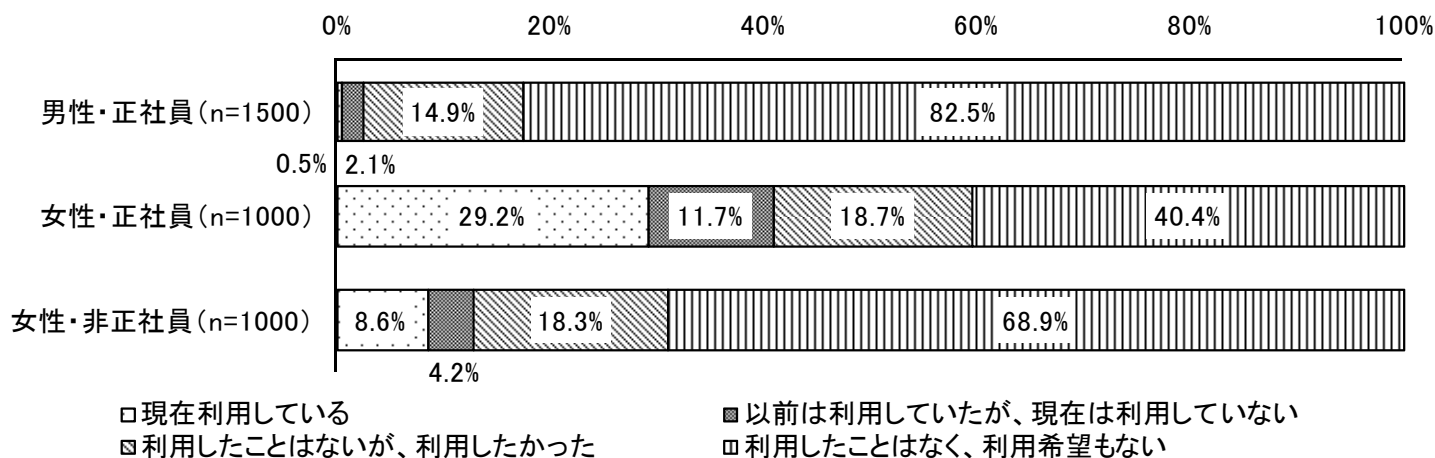
8. 所定労働時間の短縮措置、所定外労働の免除

所定労働時間の短縮措置、所定外労働の免除等の利用

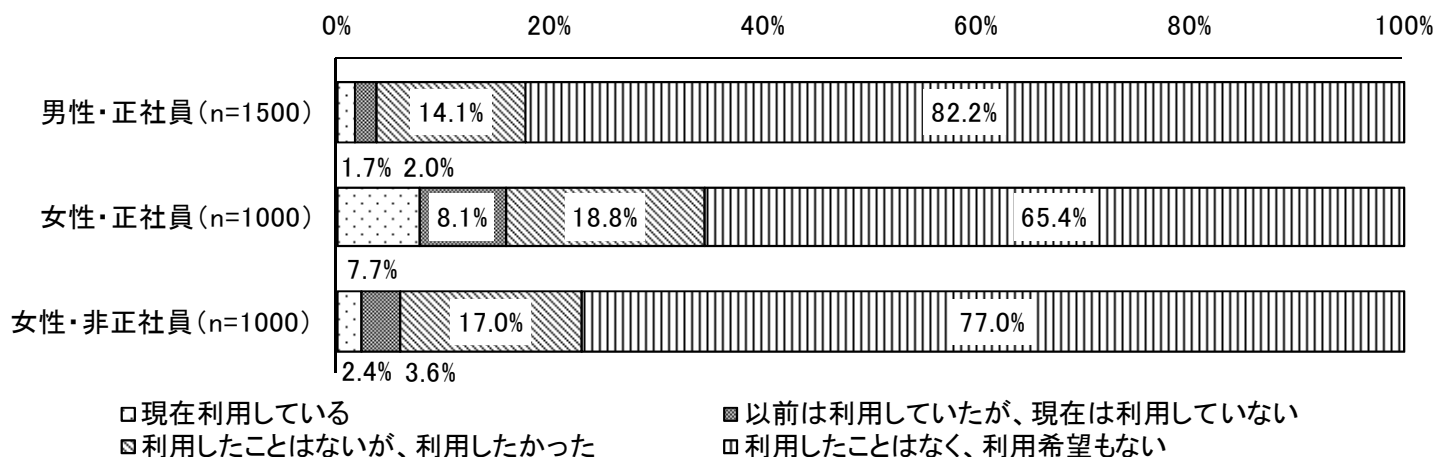
注) 就業形態は現在

■ 「女性・正社員」における現在の両立支援制度の利用状況をみると、短時間勤務制度は29.2%利用されているのに対し、所定外労働の免除は7.7%の利用に留まる。

図表41 短時間勤務制度 利用状況



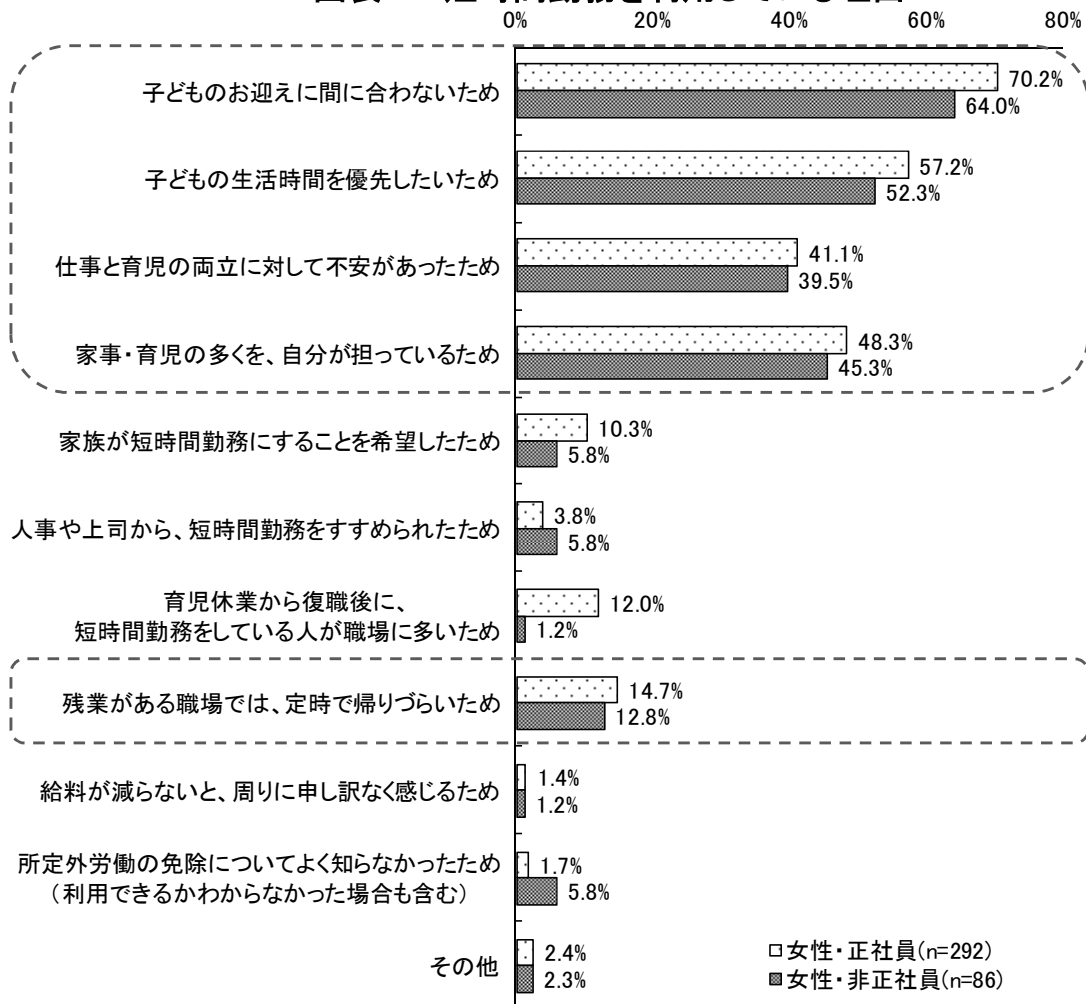
図表42 所定外労働の免除 利用状況



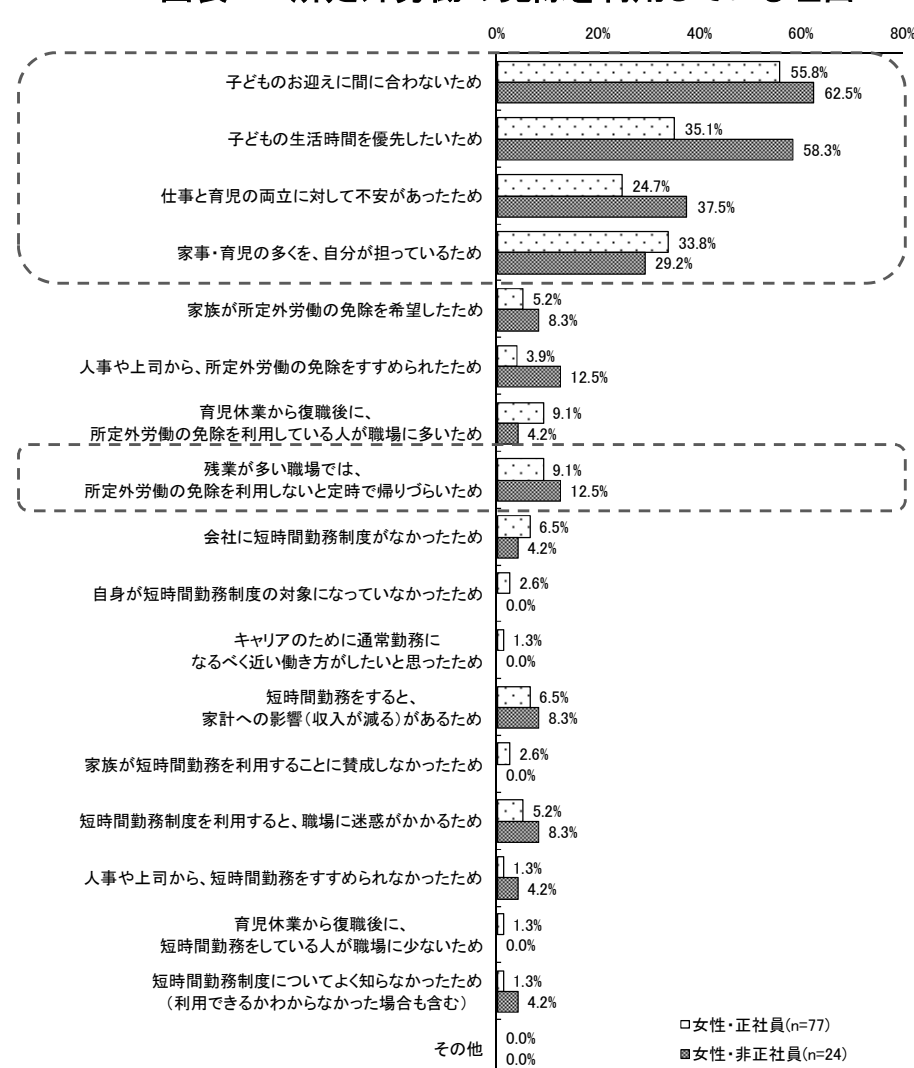
所定労働時間の短縮措置、所定外労働の免除等の選択理由

- 短時間勤務を利用している理由として高くあがっている項目は、所定外労働の免除を利用している項目と大きくは変わらない。
- 「残業がある職場では定時で帰りづらいため」をあげたのは、それぞれ1割前後である。

図表43 短時間勤務を利用している理由



図表44 所定外労働の免除を利用している理由

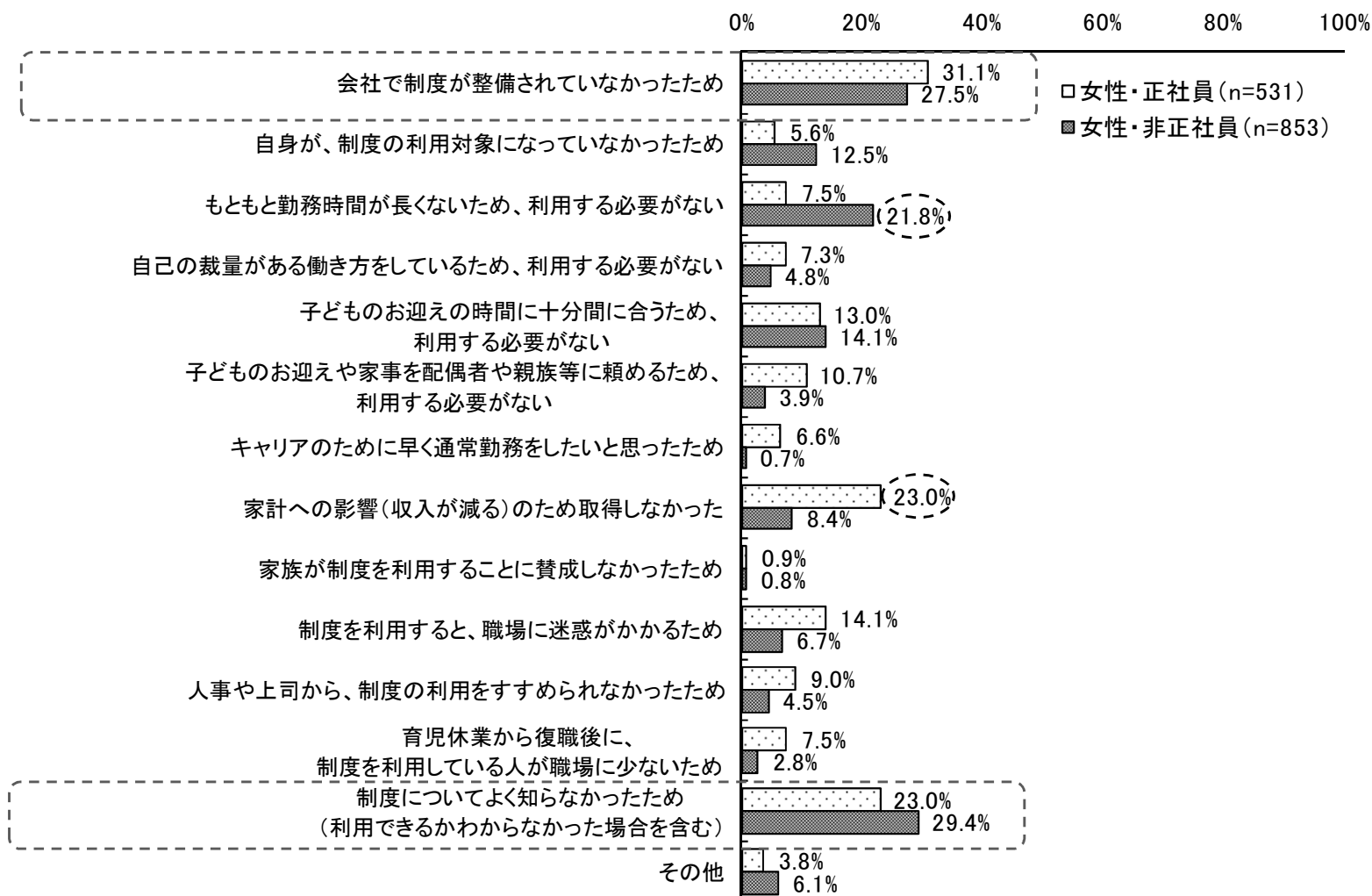


所定労働時間の短縮措置、所定外労働の免除等を選択しない理由

注)就業形態は現在

- 正社員・非正社員ともに、「会社で制度が整備されていなかったため」は3割前後、「制度についてよく知らなかったため」は2~3割あげられた。
- 「女性・正社員」で高くあげられた理由は「家計への影響(収入が減る)」が2割強、非正社員で高くあげられた理由は「もともと勤務時間が長くないため、利用する必要がない」が2割強。

図表45 短時間勤務・所定外労働の免除等を利用しなかった理由



9. テレワーク

テレワークの利用経験

注) 就業形態は現在

■ 在宅勤務・テレワークの利用経験がある割合は、いずれも1~3%程度と低い水準である。利用希望は特に「女性・正社員」で4割弱と高い。

図表46 在宅勤務・テレワークの利用経験・利用意向

