

平成 27 年度  
仕事と家庭の両立支援に関する実態把握のための  
調査研究事業  
報告書  
労働者アンケート調査結果

平成 27 年 7 月



三菱UFJリサーチ&コンサルティング



## ◆目次◆

|                                    |     |
|------------------------------------|-----|
| I. 調査の概要                           | 1   |
| 1. 背景と目的                           | 1   |
| 2. 実施概要                            | 1   |
| II. 労働者調査の実施概要                     | 3   |
| III. 労働者調査結果                       | 6   |
| 1. 回答者属性                           | 6   |
| 2. 現在の仕事と家庭の状況                     | 11  |
| 3. 末子妊娠・出産時の仕事と家庭の状況               | 20  |
| 4. 出産・育児を目的とした休業取得                 | 28  |
| 5. 両立支援制度（所定外労働の免除、短時間勤務制度）の利用について | 74  |
| 6. 看護休暇について                        | 86  |
| 7. 現在の仕事やキャリアについての考え               | 90  |
| 8. ひとり親家庭                          | 102 |
| <参考資料>労働者アンケート調査票                  | 参-1 |



# I. 調査の概要

## 1. 背景と目的

人口減少社会が到来する中で、男女ともに労働者が仕事と家庭を両立し、安心して働き続けることができる環境を整備することは、ますます重要な政策課題となっている。

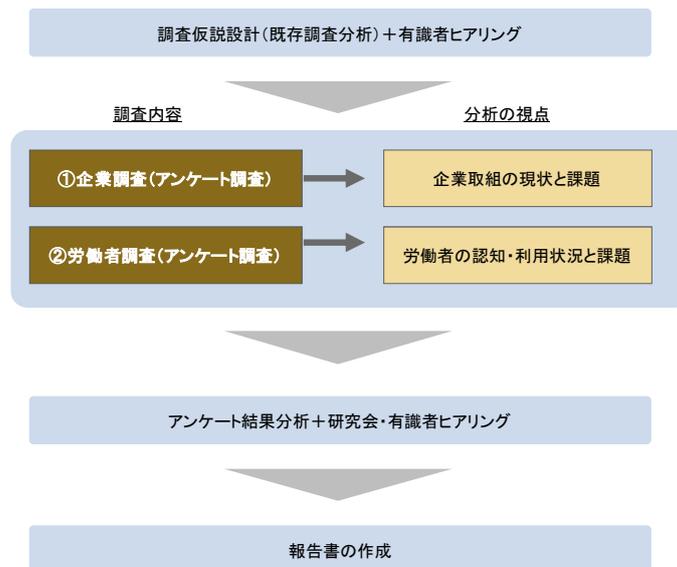
このような状況を受けて、平成 21 年の改正育児・介護休業法においては、「パパママ育休プラス」「育児のための短時間勤務制度」「介護休業制度」等の制度が新設、拡充され、あわせて、改正法附則において、「この法律の施行後 5 年を経過した場合において、」「改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認められるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする」こととされたところである。

これを踏まえ、仕事と家庭の両立支援制度が、より効果的に運用されるよう、改正後の規定の施行状況を把握するとともに、仕事と家庭の両立に関する現状及び課題等について、調査、分析を行い、企業における仕事と家庭の両立支援に向けての雇用管理の改善を促進し、仕事と家庭を両立しやすい環境整備を進めるための更なる方策等の検討に役立てることとする。

## 2. 実施概要

### (1) 実施内容・方法

調査の流れは、下記の通りである。主たる調査は、企業（人事担当）と労働者（子育て層）を対象としたアンケート調査である。このアンケート調査に先立って、既存調査結果の分析を基にした仮説設計及び有識者ヒアリングによる仮説確認を経て、アンケート調査の設計を行った。また、アンケート調査結果の分析において、厚生労働省の「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会」での中間報告及び有識者ヒアリングにより分析視点の確認を行い、これらの結果を踏まえ、調査報告書及び結果概要を作成した。



## (2) 有識者ヒアリング実施方法

ヒアリングを実施した有識者は、3名の学識者である。（敬称略）

佐藤 博樹 中央大学大学院 戦略経営研究科 教授

武石 恵美子 法政大学 キャリアデザイン学部 教授

池田 心豪 独立行政法人労働政策研究・研修機構 企業と雇用部門 副主任研究員

ヒアリングは、調査票作成に係る意見収集を目的に1回、調査データの分析に係る意見収集を目的として1回実施した。ヒアリングの実施日は、下表の通りである。第1回は個別にヒアリングを行ったが、第2回は有識者相互の意見交換の結果も反映するため、参集いただいた上でヒアリングを行った。

|     | 第1回        | 第2回        |
|-----|------------|------------|
| 佐藤氏 | 2015/04/14 | 2015/06/17 |
| 武石氏 | 2015/04/14 |            |
| 池田氏 | 2015/04/06 |            |

## II. 労働者調査の実施概要

### (1) 調査目的

主に、以下の7点を明らかにすることを目的に調査を実施した。

|   |
|---|
| 1)改正育児・介護休業法への対応を目的とした施策をどの程度認知しているか。   |
| 2)改正育児・介護休業法の改正によって、利用しやすくなった施策・あまり影響がないとみられる施策（男性が育児休業を利用しない。パパママ育休プラスで休業期間を延長しない等）について、影響がない理由はなにか。 |
| 3) 仕事と育児との両立・キャリア形成に役立った改正ポイントはなにか。   |
| 4)家庭内の「子育てワークシェア」に関する実現状況と必要な社会的支援はなにか。また男性の子育て参加における育児休業の意義と他の支援に対するニーズはなにか。                         |
| 5)両立支援制度の利用しやすさと能力発揮しやすさにどのような関係があるか。また多様な働き方をしながら、能力発揮・キャリア形成をはかる上で必要な支援はなにか。                        |
| 6)職場における両立支援環境の変化を実感しているか。またその具体的な変化はなにか。   |
| 7)ひとり親、期間雇用者の就業継続や両立支援におけるニーズはなにか。  |

### (2) 主な調査テーマ

|                       |  |
|-----------------------|--|
| (1) 回答者属性             | <ul style="list-style-type: none"> <li>・性別</li> <li>・年齢</li> <li>・居住地</li> <li>・配偶者の有無</li> <li>・同居者の有無</li> <li>・子の人数</li> <li>・子の年齢</li> </ul>   |
| (2) 現在の仕事と家庭の状況       | <ul style="list-style-type: none"> <li>・就業状況</li> <li>・業種</li> <li>・従業員規模</li> <li>・職務</li> <li>・役職</li> <li>・年収</li> <li>・1週間あたりの労働時間</li> <li>・家事、子育ての役割分担・満足度</li> <li>・有給休暇の取得日数</li> </ul>                                  |
| (3) 末子妊娠・出産時の仕事と家庭の状況 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・末子妊娠時の就業形態</li> <li>・末子妊娠時の労働時間</li> <li>・末子妊娠時の勤続年数</li> <li>・非正社員の契約更新回数、契約更新見込み</li> <li>・末子妊娠時の働き方</li> <li>・企業の取組（妊娠中、休業中）</li> <li>・末子妊娠時の就業継続</li> <li>・妊娠・出産を機に退職した理由</li> </ul> |

|                              |   |
|------------------------------|---|
| <p>(4) 出産・育児を目的とした休業取得</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 出産・育児を目的とした休業の取得実態</li> <li>・ 出産・育児を目的とした休業制度の認知</li> <li>・ 末子出産時の制度利用：取得時期</li> <li>・ 末子出産時の休業取得日数</li> <li>・ 新制度の認知</li> <li>・ 新制度の利用状況、利用しなかった理由</li> <li>・ 育児休業の取得理由（男性・正社員）</li> <li>・ 取得を希望していた休暇・休業期間</li> <li>・ 希望より少ない期間で休業期間を取得した理由</li> <li>・ 男性の育児休業取得希望時期</li> <li>・ 育休を取得しなかった理由</li> <li>・ 子の順序別育休取得</li> <li>・ 育休前後の仕事内容変化、希望合致度</li> <li>・ 育児休業の評価への影響</li> <li>・ 育児休業を取得して良かった点</li> </ul> |
| <p>(5) 両立支援制度の利用について</p>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 末子が生まれた後の両立支援制度の利用</li> <li>・ 所定外労働の免除 利用予定</li> <li>・ 所定外労働免除の仕事変化、希望合致度</li> <li>・ 短時間勤務制度 利用予定、勤務時間</li> <li>・ 短時間勤務制度の仕事変化、希望合致度</li> <li>・ 短時間勤務・所定外労働免除の制度利用理由</li> <li>・ 「短時間勤務」「所定外労働の免除」いずれも利用しない理由</li> <li>・ 短時間勤務の良い点、不満</li> </ul>  |
| <p>(6) 看護休暇について</p>          | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 直近1年間の看護日数・看護休暇取得率</li> <li>・ 看護休暇の半日・時間取得</li> <li>・ 看護休暇の未取得理由</li> <li>・ 看護休暇・新制度の利用・認知</li> </ul>  |
| <p>(7) 現在の仕事やキャリアについての考え</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 現在の仕事のやりがい</li> <li>・ 職場の特性</li> <li>・ 育児のための柔軟な働き方の制度</li> <li>・ 希望する働き方、意識の変化理由</li> <li>・ 時間制約のある人の貢献</li> <li>・ 就業継続意向</li> <li>・ 必要な企業の取組</li> <li>・ 必要だと考える行政の支援</li> </ul>  |
| <p>(8) ひとり親のニーズ</p>          | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ひとり親家庭の実態</li> <li>・ ひとり親家庭が必要だと考える行政の支援</li> <li>・ ひとり親家庭の看護休暇取得実態</li> </ul>   |

### (3) 調査対象

以下条件で割りつけた計 3,500 人よりアンケートを回収した。

対象年齢は全て 20 歳～49 歳である。

|         | 条件   | サンプル数 |
|---------|--|-------|
| 男性・正社員  | 末子が 3 歳未満の正社員・職員                             | 1,500 |
| 女性・正社員  | 末子が小学校就学前の正社員・職員                             | 1,000 |
| 女性・非正社員 | 末子が小学校就学前の非正社員・職員<br>※パート、アルバイト、契約社員、派遣労働を含む | 1,000 |
| 計       |  | 3,500 |

### (4) 調査実施方法

WEB 上でのモニター調査

### (5) 実施時期

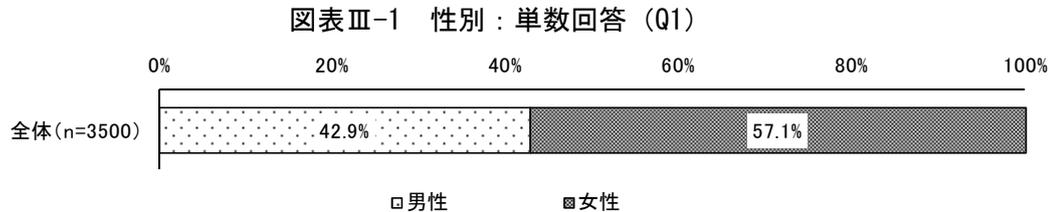
平成 27 年 5 月 15 日 (金) ～5 月 17 日 (日)

### Ⅲ. 労働者調査結果

#### 1. 回答者属性

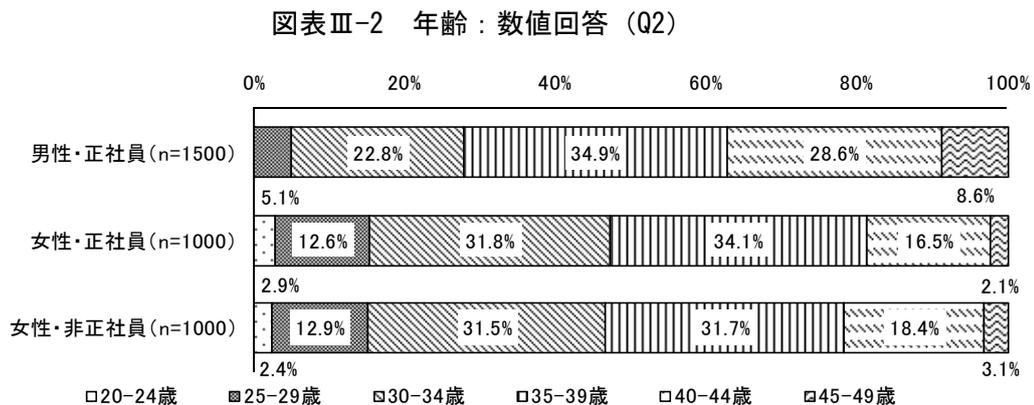
##### (1) 性別

回答者の性別は、「男性」が42.9%、「女性」が57.1%となっている。



##### (2) 年齢

年齢をみると、「30～34歳」「35～39歳」を合わせた30代が「男性・正社員」は6割弱、「女性・正社員」「女性・非正社員」は6割強を占めている。また、「女性・(非正社員)」は、「女性(正社員)」と比較してやや「40～44歳」層が多く、年齢が高い傾向がみられる。

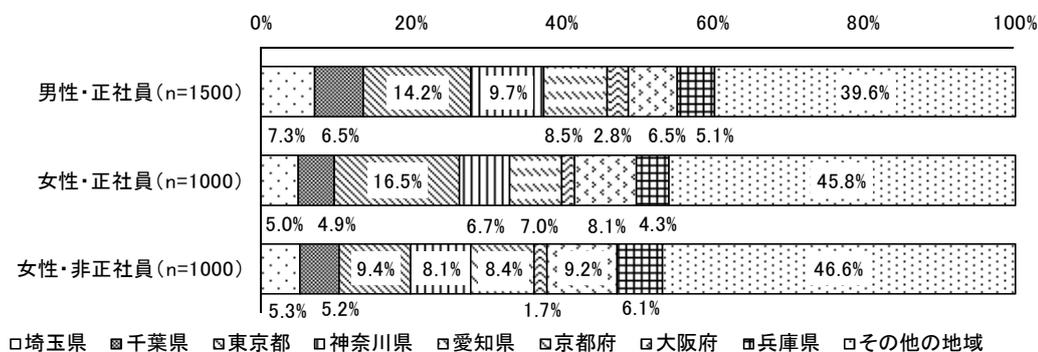


注) グラフ左の就業形態(男性・正社員、女性・正社員、女性・非正社員)は、特に記載がない限り、回答時点のものである。尚、女性の有期契約労働者(パート、アルバイト、契約社員)、女性の派遣社員・派遣労働者は「女性・非正社員」と略して記載している。

### (3) 居住地

居住地域は、「男性・正社員」は三大都市圏が6割、「女性・正社員」「女性・非正社員」は三大都市圏が半数強を占めている。

図表Ⅲ-3 居住地：単数回答（Q3）

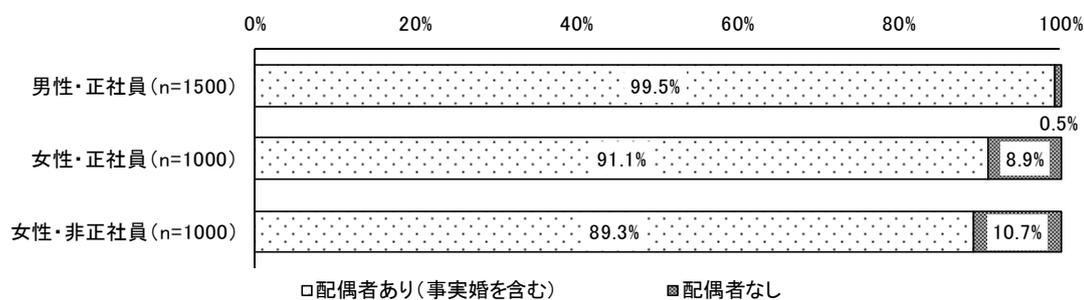


注) その他の地域：三大都市圏の8都府県（埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県）を除く39都道府県。

### (4) 配偶者の有無

現在の就業形態別に配偶者の有無をみると、「配偶者あり（事実婚を含む）」の比率が、「男性・正社員」はほぼ100%、「女性・正社員」「女性・非正社員」は約9割であった。

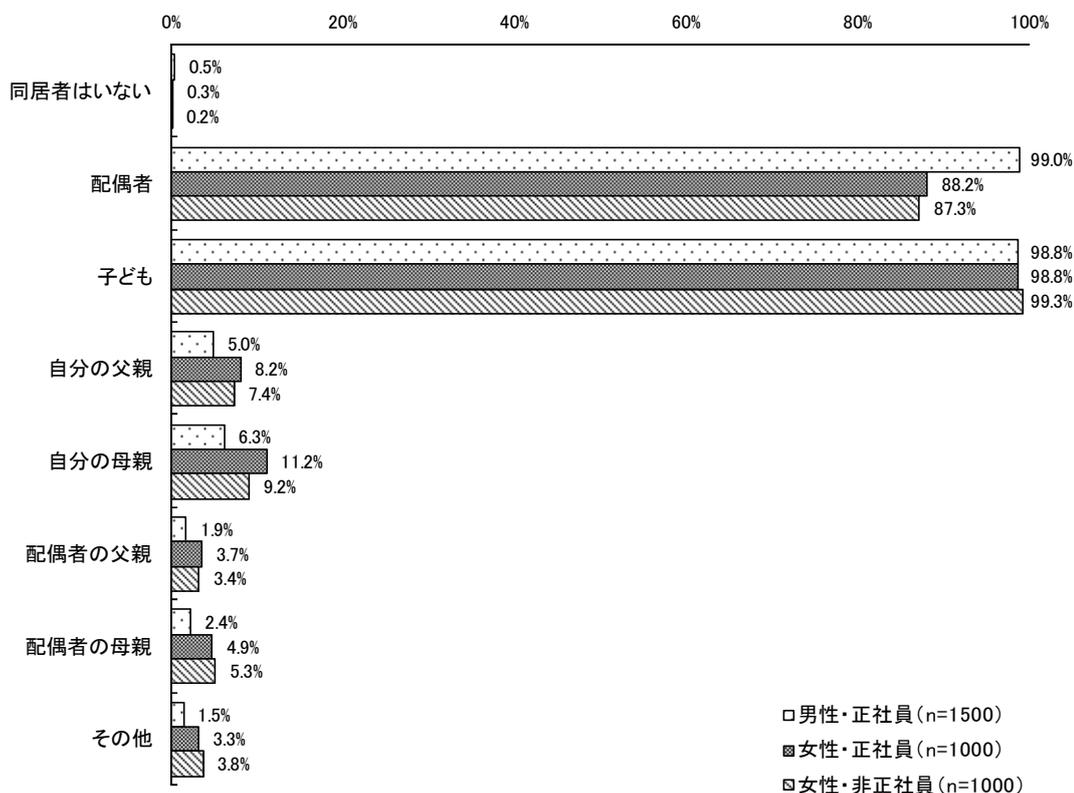
図表Ⅲ-4 婚姻状況：単数回答（Q4）



### (5) 同居者の有無

現在の就業形態別に同居者の有無を確認すると、「男性・正社員」では99.0%が配偶者と同居している。一方「女性」（正社員、非正社員ともに）の配偶者との同居は8～9割と男性に比べてやや低く、自分や配偶者の両親との同居が多くなる傾向がみられる。

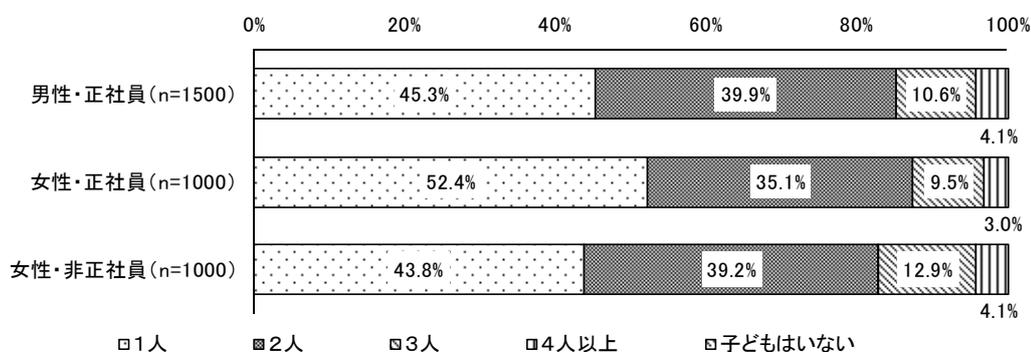
図表Ⅲ-5 同居者の有無：単数回答（Q5）



## (6) 子の人数

子の人数はいずれの層も「1人」が4～5割と最も多く、続いて「2人」が3～4割と続く。「3人以上」との回答は、「女性・非正社員」で2割弱とやや多い傾向がみられる。

図表Ⅲ-6 子の人数：単数回答（Q6）

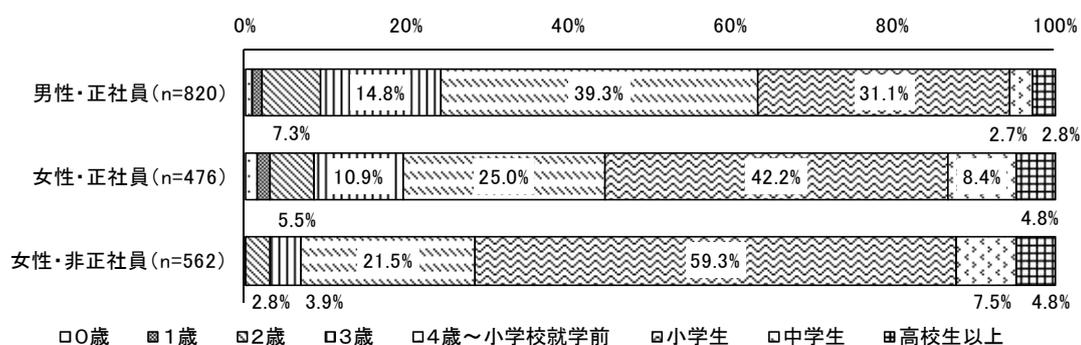


## (7) 子の年齢

### ①長子の年齢

子どもが2人以上の対象者に限定して長子の年齢を確認したところ、「男性・正社員」では「4歳～小学校就学前」(39.3%)が最も多い。「女性・非正社員」の長子年齢は「小学生」(59.3%)が最も多く、「女性・正社員」よりも長子の年齢が高くなっている。

図表Ⅲ-7 子の年齢（長子）：単数回答（Q7）

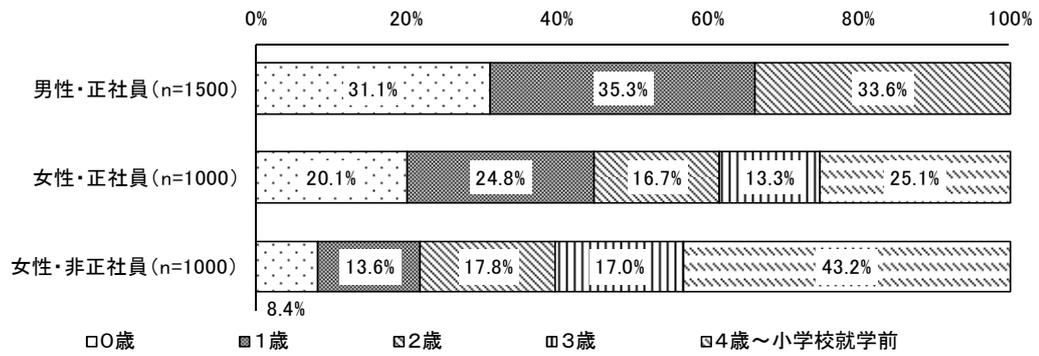


注) 子ども2人以上の対象者のみ。

## ②末子の年齢

対象者の抽出条件となっている末子年齢は、「男性・正社員」では0歳、1歳、2歳それぞれが均等になっている。「女性・非正社員」層の末子年齢は「4歳～小学校就学前」（43.2%）がもっとも多く、「女性・正社員」よりも年齢が高い。

図表Ⅲ-8 子の年齢（末子）：単数回答（Q7）

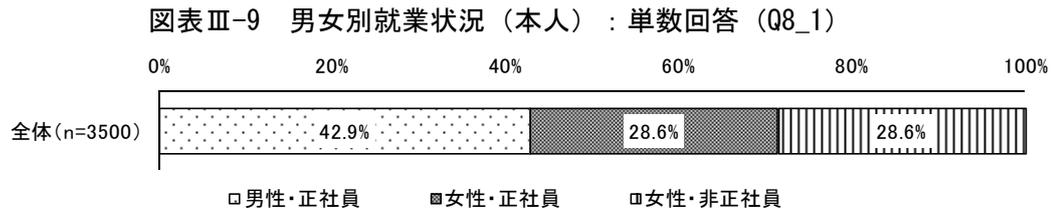


## 2. 現在の仕事と家庭の状況

### (1) 就業状況

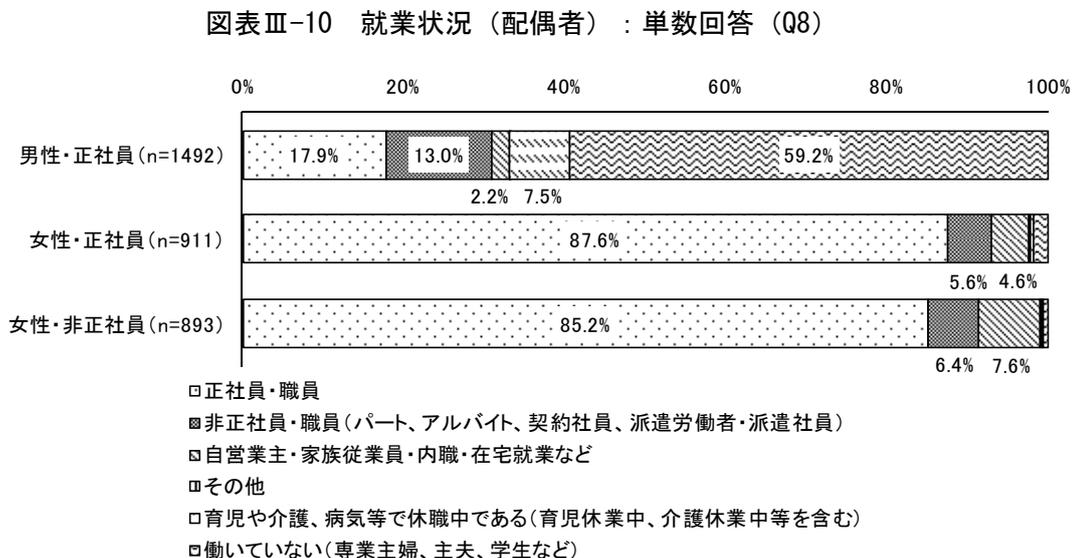
#### ①就業状況（本人）

全体でみた現在の就業形態は、「正社員」が71.5%（男性42.9%、女性28.6%）、「非正社員（有期契約社員・職員、パートアルバイト、契約社員、派遣労働者・派遣社員）」が28.6%である。



#### ②就業状況（配偶者）

配偶者について配偶者有り層に限定してみたところ、「男性・正社員」の配偶者のうち59.2%は無業であり、残りの4割が何らかの仕事に従事している。「女性・正社員」、「女性・非正社員」については、配偶者は8~9割が正社員である。

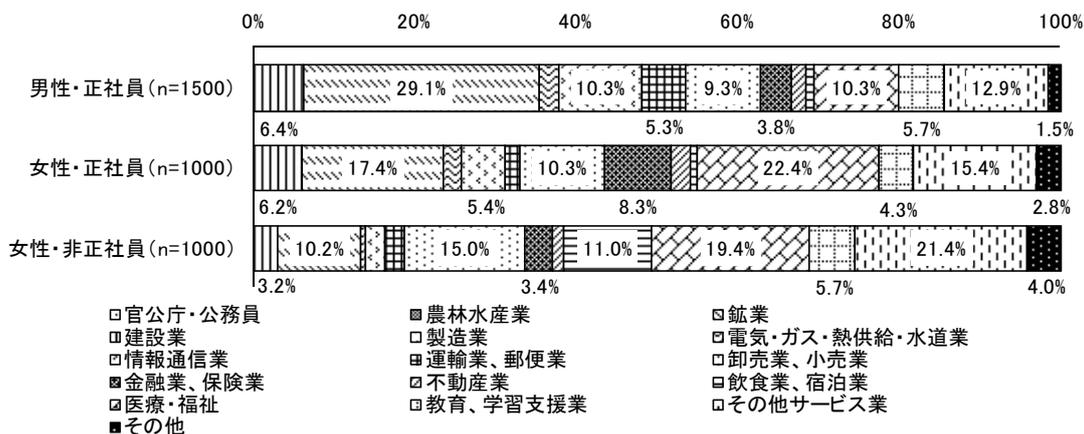


## (2) 業種

### ①業種（本人）

「男性・正社員」でもっとも多い業種は「製造業」（29.1%）である。「女性・正社員」では「医療・福祉」（22.4%）、「女性・非正社員」では「その他サービス業」（21.4%）が多くなっている。

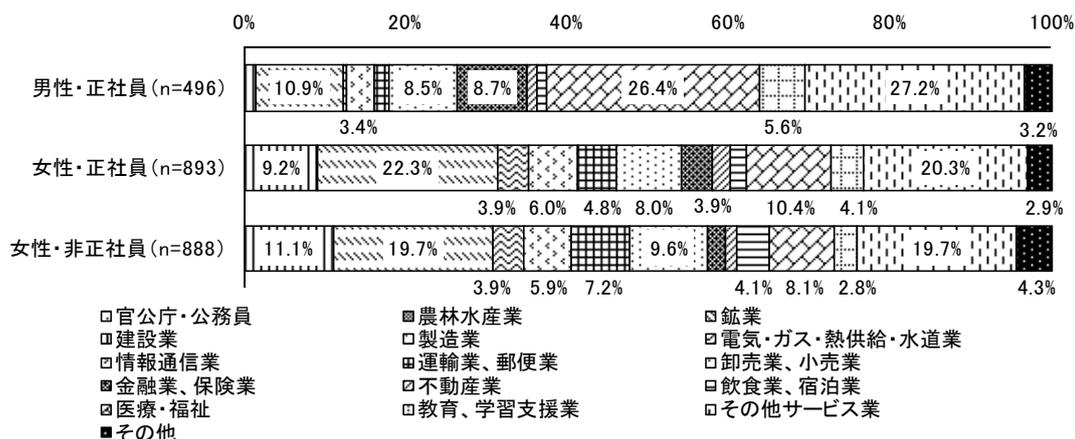
図表Ⅲ-11 業種（本人）：単数回答（Q9）



### ②業種（配偶者）

男性の配偶者で多い業種は「その他サービス業」（27.2%）と「医療・福祉」（26.4%）である。女性の配偶者の業種は、いずれの層でも「製造業」と「その他サービス業」がそれぞれ2割程度となっている。

図表Ⅲ-12 業種（配偶者）：単数回答（Q9）

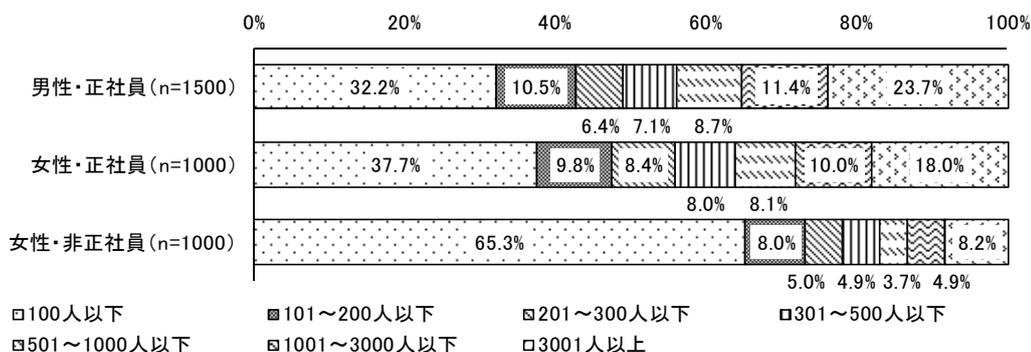


### (3) 従業員規模

#### ①従業員規模（本人）

現在勤めている企業の規模は、いずれの層でも「100 人以下」がもっとも多い。特に「女性・非正社員」ではその割合は 7 割近くに達する。

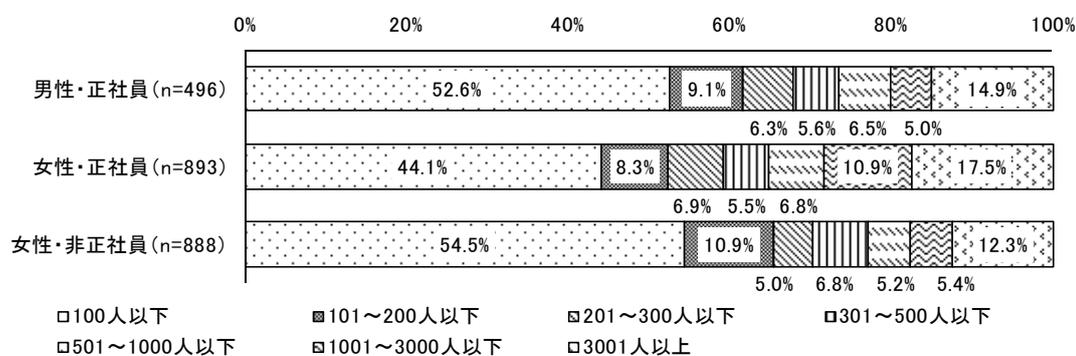
図表Ⅲ-13 従業員規模（本人）：単数回答（Q10）



#### ②従業員規模（配偶者）

現在、配偶者が勤めている企業の規模についても「100 人以下」がもっとも多い。女性の中では、「女性・非正社員」でその割合が 54.5%ともっとも高い。

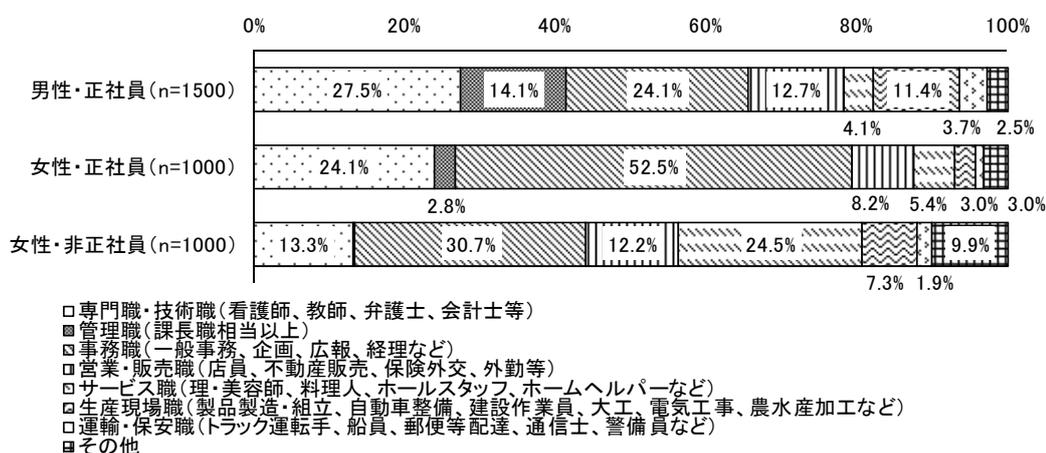
図表Ⅲ-14 従業員規模（配偶者）：単数回答（Q10）



#### (4) 職務

「男性・正社員」でもっとも多いのは「専門職・技術職」(27.5%)であり、続いて「事務職」(24.1%)が続く。「女性・正社員」、「女性・非正社員」では「事務職」がもっとも多いが(それぞれ52.5%、30.7%)、「女性・非正社員」では相対的に「サービス職」(24.5%)も多い。

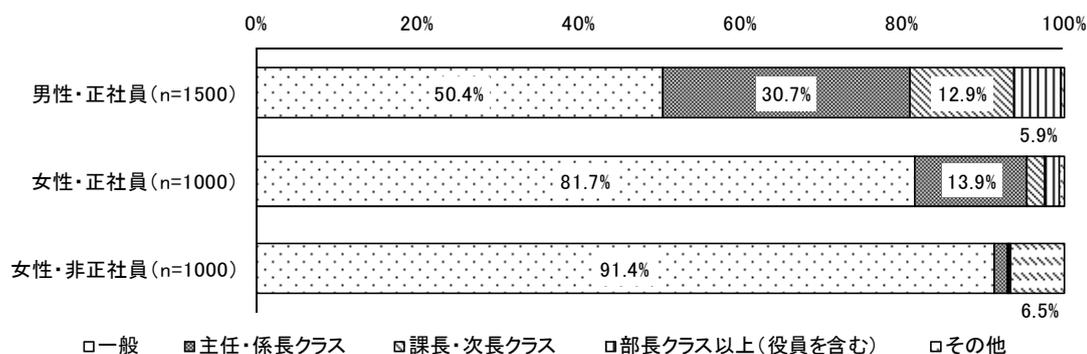
図表Ⅲ-15 職務：単数回答 (Q11)



#### (5) 役職

「男性・正社員」では「一般職」が50.4%、「主任・係長クラス」が30.7%、課長以上の管理職も2割弱みられる。女性では8割以上が「一般職」となっている。

図表Ⅲ-16 役職：単数回答 (Q12)

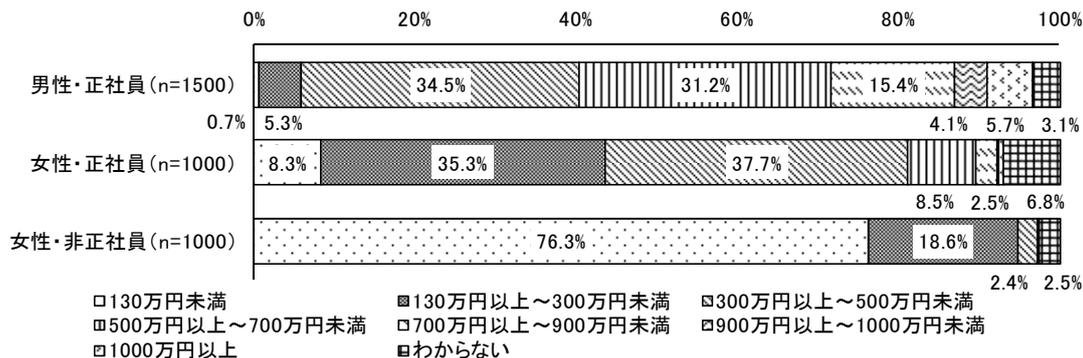


(6) 年収

①年収（本人）

現在の本人年収は、「男性・正社員」は「300万円以上～500万円未満（34.5%）」、「500万円以上～700万円未満（31.2%）」が多い。「女性・正社員」は「130万円以上～300万円未満（35.3%）」、「300万円以上～500万円未満（37.7%）」で7割強を占め、男性より所得水準は低い。「女性・非正社員」は8割弱が「130万円未満」である。

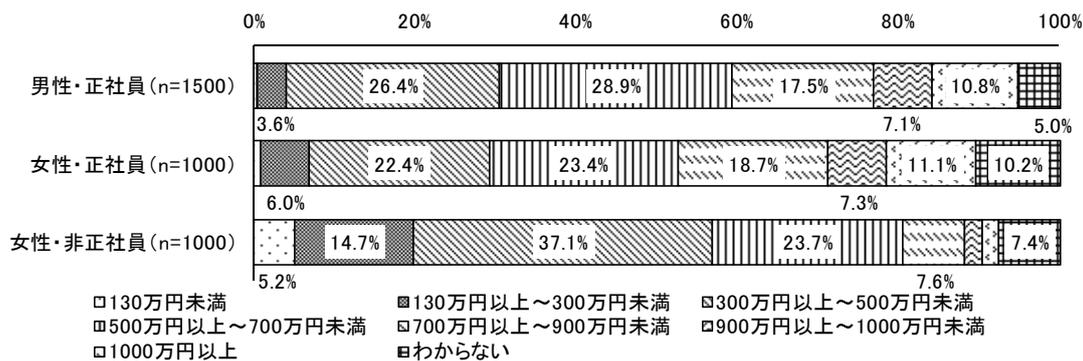
図表Ⅲ-17 年収（本人）：単数回答（Q13）



②世帯年収

現在の世帯年収は、正社員は男女とも「500万円以上～700万円未満」がもっとも多いが（「男性・正社員」28.9%、「女性・正社員」23.4%）、「女性・非正社員」では「300万円以上～500万円未満」37.1%がもっとも多い。

図表Ⅲ-18 世帯年収：単数回答（Q13）



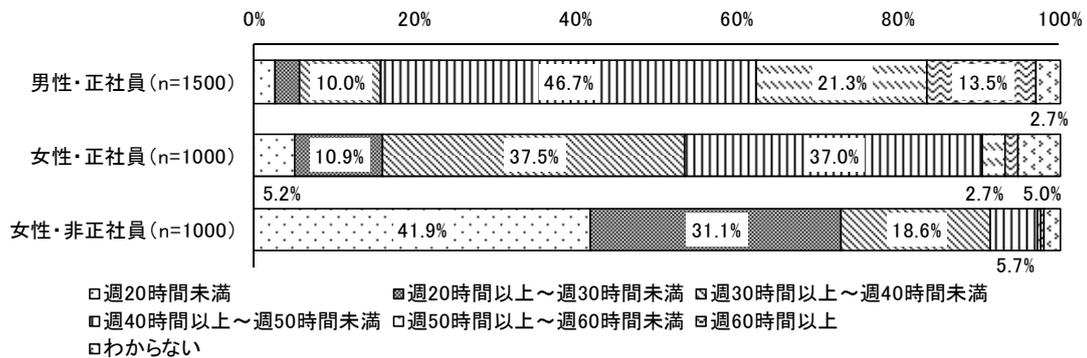
(7) 1週間あたりの労働時間

1週間あたりの労働時間を、本人と配偶者について確認した。

①1週間あたりの労働時間（本人）

本人の1週間あたりの労働時間を正社員で比較すると、「男性・正社員」は「週40時間以上～週50時間未満」（46.7%）がもっとも多いのに対し、「女性・正社員」は「週30時間以上～週40時間未満」と「週40時間以上～週50時間未満」がそれぞれ4割弱と、女性の労働時間が相対的に少ない。「女性・非正社員」は、「週20時間未満」（41.9%）がもっとも多い。

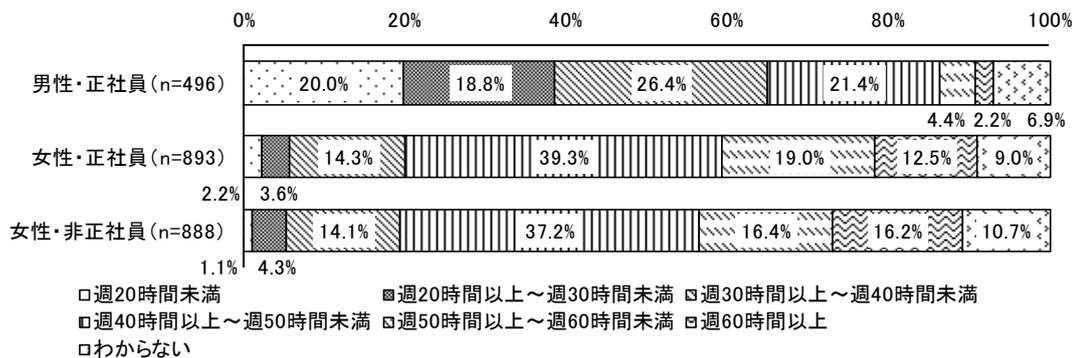
図表Ⅲ-19 労働時間（本人）：単数回答（Q14）



②1週間あたりの労働時間（配偶者）

配偶者の労働時間について確認したところ、「男性・正社員」の配偶者は比較的勤務時間にばらつきがあるのに対し、女性の配偶者はいずれの層も「週40時間以上～週50時間未満」が4割弱と最も多い。

図表Ⅲ-20 1週間あたりの労働時間（配偶者）：単数回答（Q14）



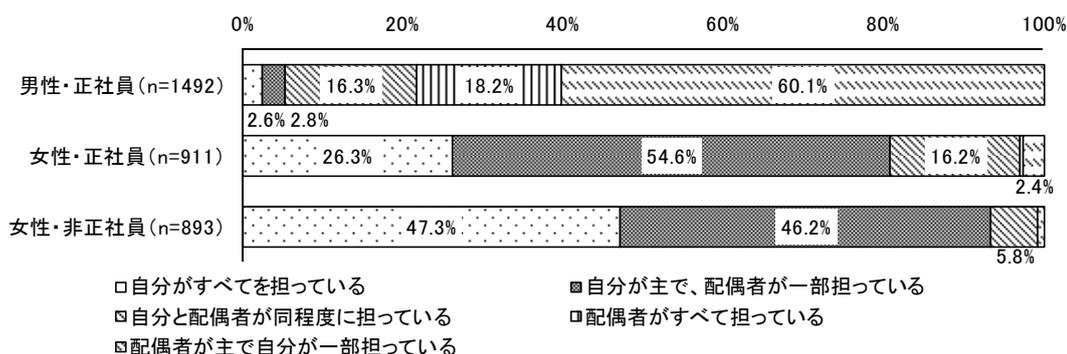
## (8) 家事、子育ての役割分担

配偶者のいる層に、配偶者との「家事と子育ての役割分担」の割合について確認した。

### ① 家事の役割分担

家事の役割分担では、「男性・正社員」の60.1%が「配偶者が主で自分が一部担っている」と回答した。女性では「自分が主で、配偶者が一部担っている」がいずれの層でも5割前後みられるが、「自分がすべてを担っている」との回答は、「女性・正社員」が26.3%に対して、「女性・非正社員」では47.3%と高くなっている。

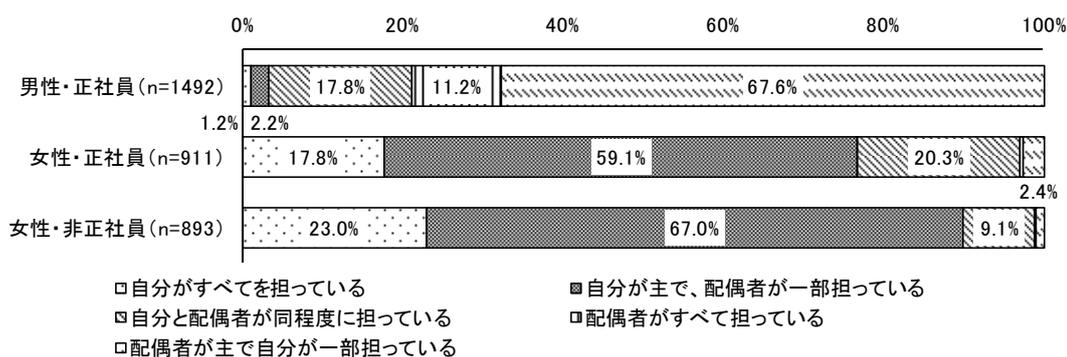
図表Ⅲ-21 家事の役割分担：単数回答（Q15）



### ② 子育ての役割分担

子育ての役割分担では、「男性・正社員」の67.6%が「配偶者が主で自分が一部担っている」と回答した。女性では「自分が主で、配偶者が一部担っている」がいずれの層でも6~7割でもっとも多く回答された。

図表Ⅲ-22 子育ての役割分担：単数回答（Q15）



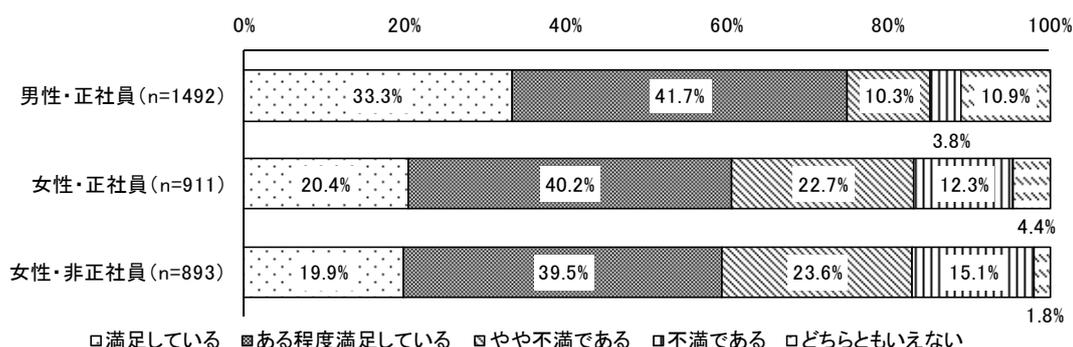
## (9) 家事、子育ての役割分担満足度

配偶者のいる層に、家事と子育ての役割分担についての満足度を、それぞれ確認した。

### ①家事の役割分担満足度

家事の役割分担に関する満足度は、男性は全体の7割強が「満足している・ある程度満足している」と回答しているのに対し、女性の満足度は、「女性・正社員」「女性・非正社員」で6割程度と、男性より低い。

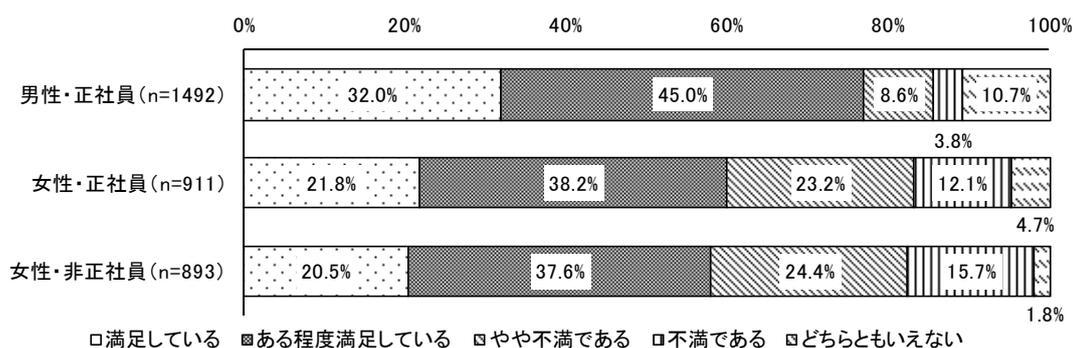
図表Ⅲ-23 家事の役割分担満足度：単数回答（Q16）



### ②子育ての役割分担満足度

子育ての役割分担に関する満足度は、男性は全体の8割弱が「満足している・ある程度満足している」と回答しているのに対し、女性の満足度は、「女性・正社員」「女性非正社員」で約6割程度と、男性より低い。

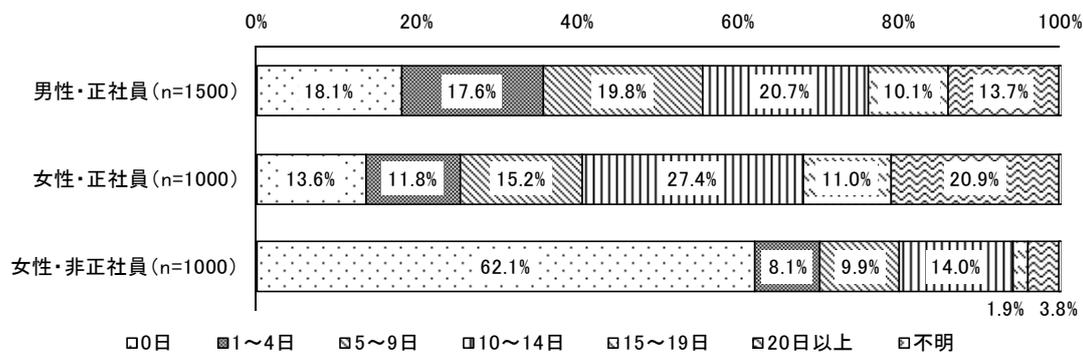
図表Ⅲ-24 子育ての役割分担満足度：単数回答（Q16）



(10) 有給休暇の取得日数

直近1年間の有給休暇の取得日数を確認したところ、「男性・正社員」は取得日数にばらつきがあるが、「女性・正社員」は「10～14日」(27.4%)がもっとも多く、正社員では女性のほうが休めている。「女性・非正社員」では「0日」がもっとも多く、62.1%となっている。

図表Ⅲ-25 有給休暇の取得日数：数値回答 (Q17)



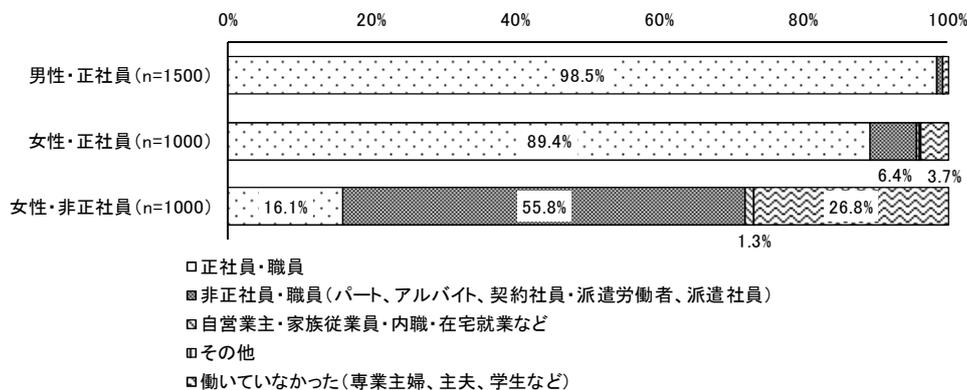
### 3. 末子妊娠・出産時の仕事と家庭の状況

#### (1) 末子妊娠時の就業形態

##### ①末子妊娠時の就業形態（本人）

現在の就業形態別に「末子妊娠時の就業形態」を確認したところ、正社員については男女ともに現在と同じ正社員であった者が多く、その割合は「男性・正社員」は98.5%、「女性・正社員」は89.4%であった。「女性・非正社員」は雇用形態の流動性が正社員に比べて高く、同じ就業形態であった割合は、55.8%であった。

図表Ⅲ-26 末子妊娠時の就業形態（本人）：単数回答（Q18）

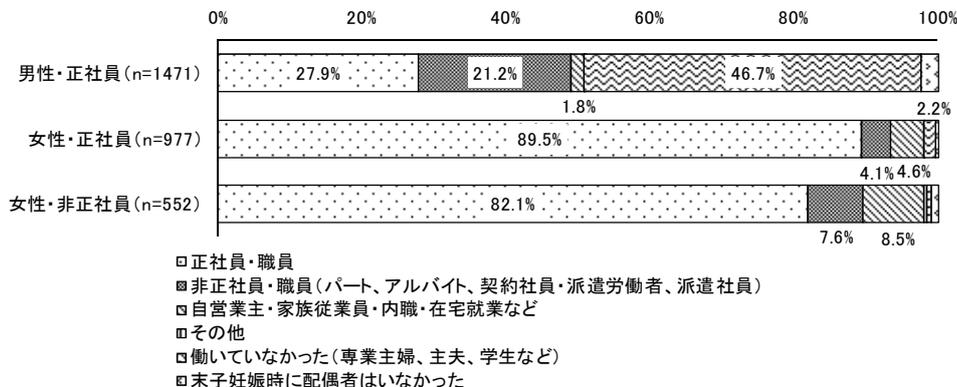


注) 就業形態 (男性・正社員、女性・正社員、女性・非正社員) は現在のもの

##### ②末子妊娠時の就業形態（配偶者）

末子妊娠時の就業形態別に、配偶者有り層の配偶者就業形態を確認したところ、「男性・正社員」の配偶者のうち46.7%は無業であり、残りの約5割が何らかの仕事に従事していた。「女性・正社員」、「女性・非正社員」については、配偶者は8~9割が正社員である。

図表Ⅲ-27 末子妊娠時の就業形態（配偶者）：単数回答（Q18）



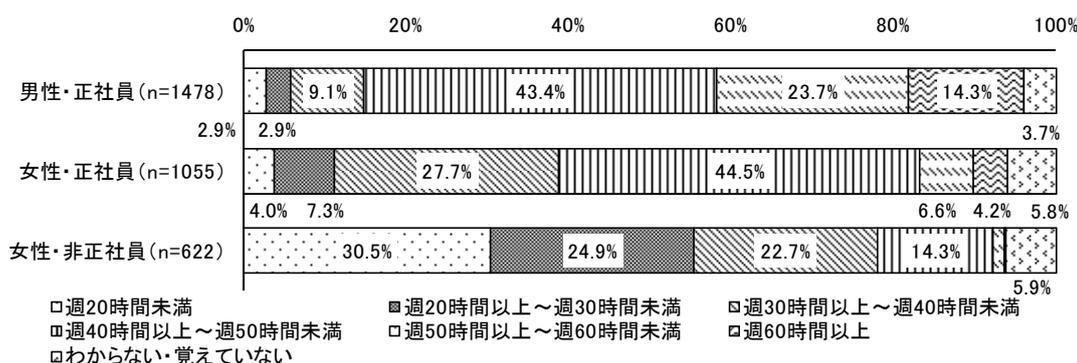
注) 就業形態 (男性・正社員、女性・正社員、女性・非正社員) は末子妊娠時のもの

## (2) 末子妊娠時の労働時間

### ①末子妊娠時の労働時間（本人）

末子妊娠時の1週間あたりの労働時間を正社員で比較すると、「男性・正社員」は「週40時間以上～週50時間未満」が43.4%と最も多く、「週50時間以上～週60時間未満」が23.7%と続くのに対し、「女性・正社員」は「週30時間以上～週40時間未満」が27.7%、「週40時間以上～週50時間未満」が44.5%と、女性の労働時間が相対的に少ない。「女性・非正社員」は、「週20時間未満」が30.5%と最も多い。

図表Ⅲ-28 末子妊娠時の労働時間（本人）：単数回答（Q19）

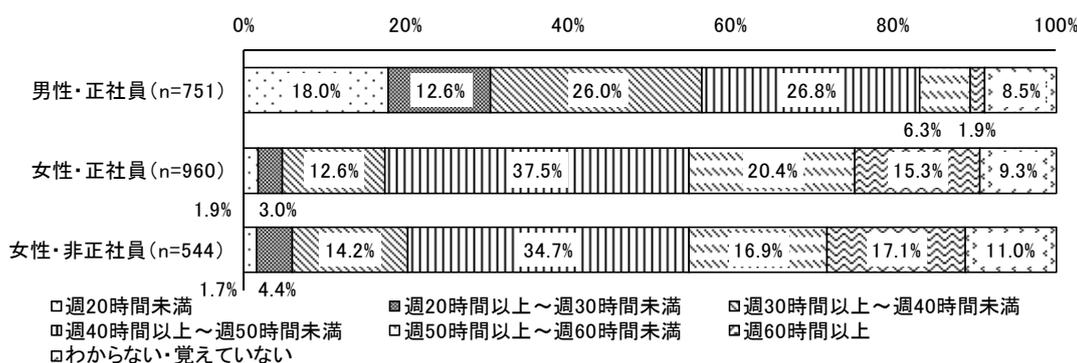


注) 就業形態（男性・正社員、女性・正社員、女性・非正社員）は末子妊娠時のもの

### ②末子妊娠時の就業形態（配偶者）

末子妊娠時の配偶者の労働時間について確認したところ、「男性・正社員」の配偶者は勤務時間にばらつきがあるのに対し、女性の配偶者はいずれの層も「週40時間以上～週50時間未満」が最も多い。

図表Ⅲ-29 末子妊娠時の労働時間（配偶者）：単数回答（Q19）

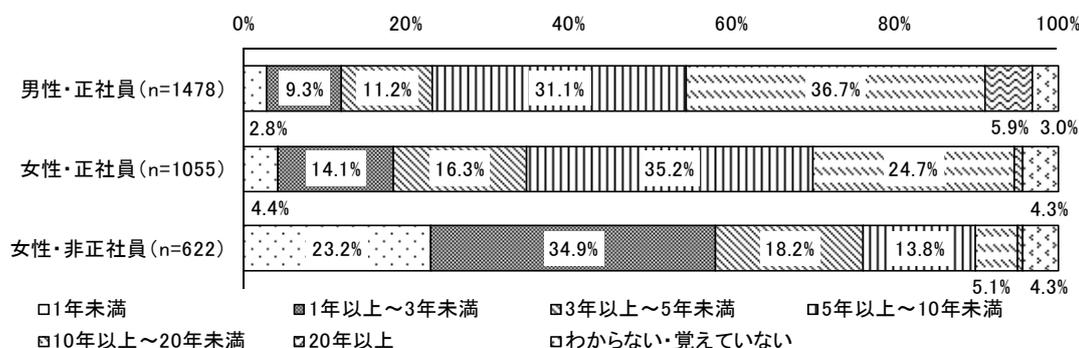


注) 就業形態（男性・正社員、女性・正社員、女性・非正社員）は末子妊娠時のもの

### (3) 末子妊娠時の勤続年数

末子妊娠時の勤続年数では、「男性・正社員」では「10年以上～20年未満」が36.7%ともっとも多いが、「女性・正社員」では「5年以上～10年未満」が35.2%ともっとも多い。「女性・非正社員」は「1年以上～3年未満」が34.9%ともっとも多い。

図表Ⅲ-30 末子妊娠時の勤続年数：単数回答（Q20）

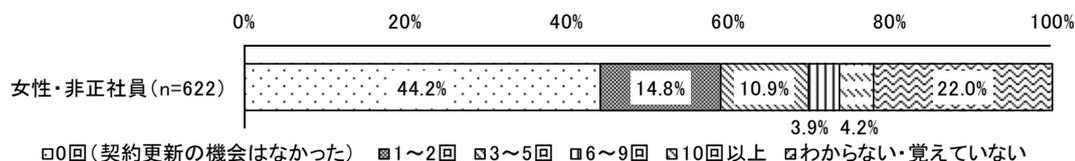


注) 就業形態（男性・正社員、女性・正社員、女性・非正社員）は末子妊娠時のもの

### (4) 末子妊娠時までの契約更新回数

「女性・非正社員」に対して末子妊娠時までの契約更新回数を確認したところ、「0回（契約更新の機会はなかった）」との回答が44.2%ともっとも多かった。

図表Ⅲ-31 末子妊娠時の契約更新回数：単数回答（Q21）



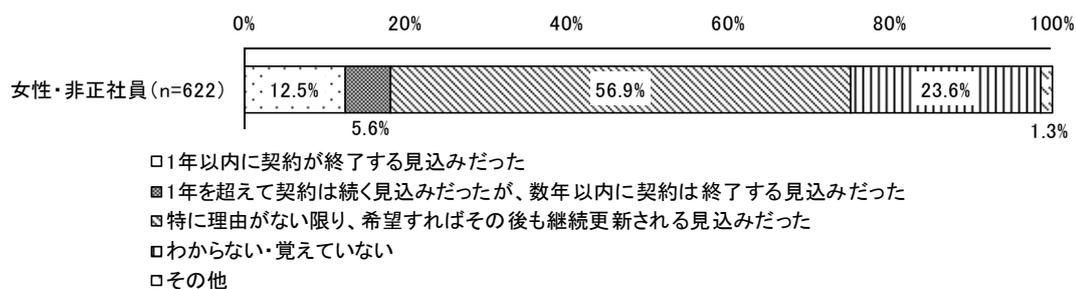
注) 就業形態（女性・非正社員）は末子妊娠時のもの

## (5) 末子妊娠時の契約更新見込み

「女性・非正社員」に対して末子妊娠時の契約更新見込みを確認したところ、育児休業取得要件に該当しない「1年以内に契約が終了する見込みだった」と回答したのは12.5%であった。

「特に理由がない限り、希望すればその後も継続更新される見込みだった」との回答が56.9%と最も多い。

図表Ⅲ-32 末子妊娠時の契約更新見込み：単数回答（Q22）



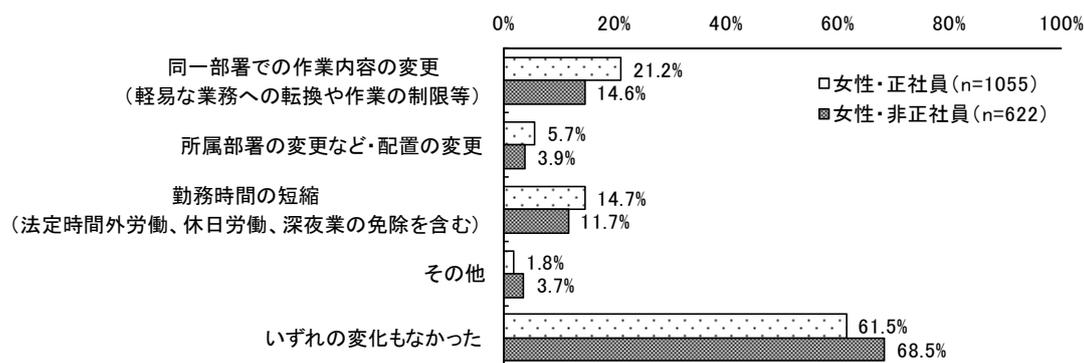
注) 就業形態（女性・非正社員）は末子妊娠時のもの

## (6) 末子妊娠時の働き方

### ①末子妊娠時の働き方の変化

末子妊娠時に働き方で何らかの変化があった人の割合は、全体の3～4割である。変化の内容でもっとも多いのは、「同一部署での作業内容の変更（軽易な業務への転換や作業の制限等）」であり1～2割の回答がみられた。

図表Ⅲ-33 末子妊娠時の働き方が変化：複数回答（Q23\_1）

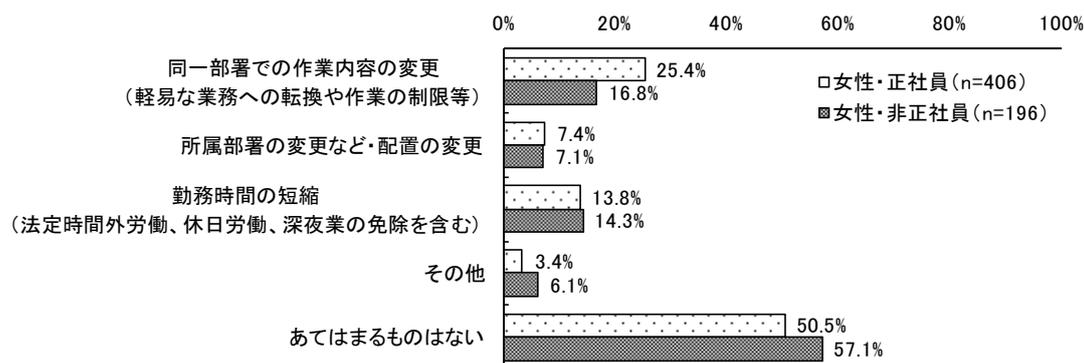


注) 就業形態（女性・正社員、女性・非正社員）は末子妊娠時のもの

### ②末子妊娠時の働き方変化で、希望と異なっていたもの

変化した働き方において「自身の希望と異なっていたもの」としては、「同一部署での作業内容の変更（軽易な業務への転換や作業の制限等）」が、「女性・正社員」25.4%、「女性・非正社員」16.8%で相対的に高くあがっている。

図表Ⅲ-34 末子妊娠時の働き方変化で、希望と異なっていたもの：複数回答（Q23\_2）

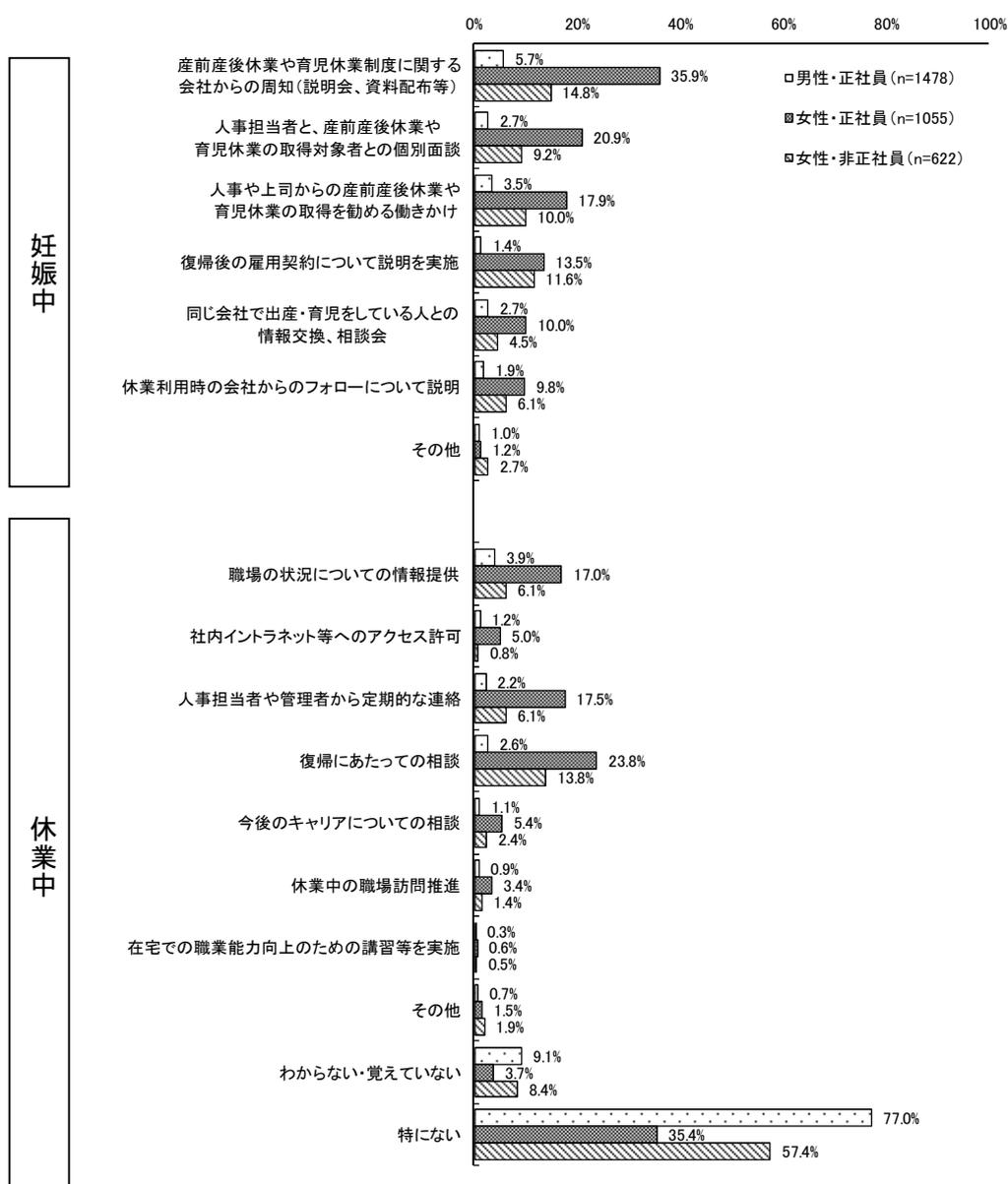


注) 就業形態（女性・正社員、女性・非正社員）は末子妊娠時のもの

### (7) 企業の取組（妊娠中、休業中）

末子妊娠がわかったときに、会社からの働きかけがあったかどうかを確認したところ、「男性・正社員」では77.0%、「女性・非正社員」では57.4%が、それぞれ「特にない」と回答している。「女性・正社員」の「特にない」との回答は35.4%であり、「産前産後休業や育児休業制度に関する会社からの周知（説明会、資料配布等）」（35.9%）と同程度である。「女性・正社員」に対しての働きかけを行っている企業は多いが、「男性・正社員」や「女性・非正社員」への働きかけについては多いとはいえない。

図表Ⅲ-35 企業の取組（妊娠中、休業中）：複数回答（Q24）

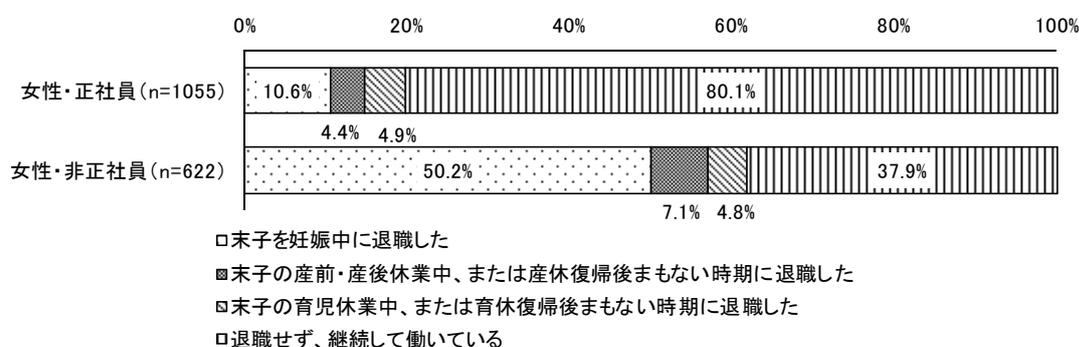


注) 就業形態（男性・正社員、女性・正社員、女性・非正社員）は末子妊娠時のもの

### (8) 末子妊娠時の就業継続

末子妊娠時の就業継続状況について確認したところ、「女性・正社員」は80.1%が「退職せず、継続して働いている」と回答したが、「女性・非正社員」では「末子を妊娠中に退職した」がもっとも多く(50.2%)、就業継続しているとの回答は、「女性・非正社員」で37.9%に留まった。

図表Ⅲ-36 末子妊娠時の就業継続：単数回答 (Q25)

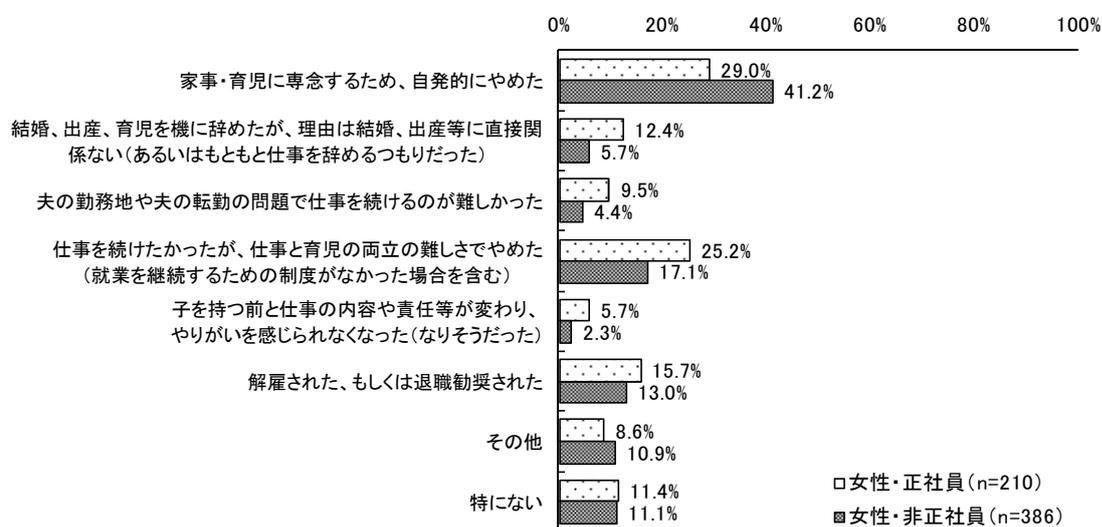


注) 就業形態 (女性・正社員、女性・非正社員) は末子妊娠時のもの

### (9) 妊娠・出産を機に退職した理由

妊娠・出産を機に退職した理由を確認したところ、「女性・正社員」、「女性・非正社員」いずれも「家事・育児に専念するため、自発的にやめた」がそれぞれ29.0%、41.2%ともっとも多い。

図表Ⅲ-37 退職した理由：複数回答 (Q26)

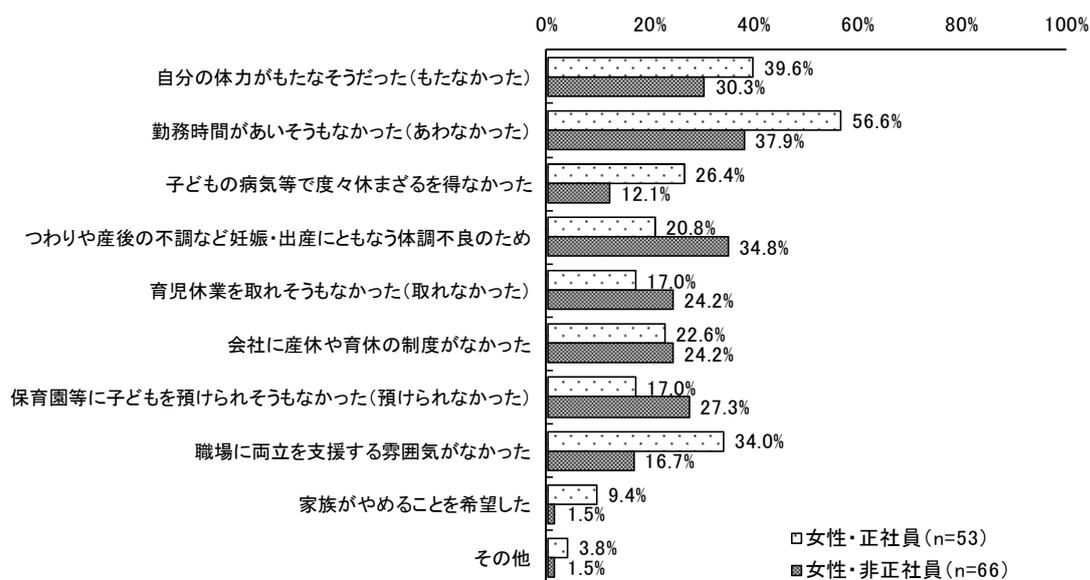


注) 就業形態 (女性・正社員、女性・非正社員) は末子妊娠時のもの

### (10) 両立困難と回答した人の退職理由

退職した理由について、「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しきでやめた（就業を継続するための制度がなかった場合を含む）」と回答した人に対してその理由を聞いたところ、「勤務時間があいそうもなかった（あわなかった）」がもっとも高くあげられている。（「女性・正社員」56.6%、「女性・非正社員」37.9%）

図表Ⅲ-38 退職した理由（退職理由で「両立困難」に回答した人のみ）：複数回答（Q27）



注) 就業形態（女性・正社員、女性・非正社員）は末子妊娠時のもの

## 4. 出産・育児を目的とした休業取得

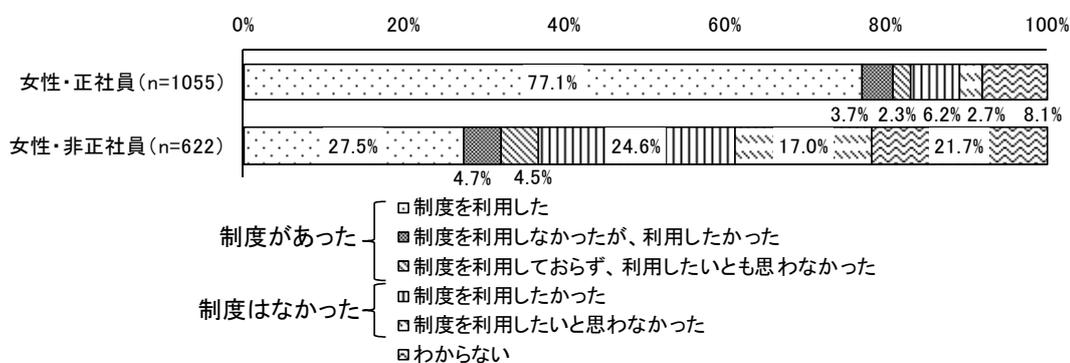
### (1-1) 出産・育児を目的とした休業の取得実態（本人）

末子出産時に出産・育児を目的とした休業の「制度を利用したか」、また制度の有無と自身の利用希望についてもあわせて確認した。

#### ①産前・産後休業

産前・産後休業の取得率は、「女性・正社員」では77.1%、「女性・非正社員」は27.5%であり、正社員と非正社員で大きな差が生じている。「女性・非正社員」において、利用はできなかったが「制度を利用したかった」と回答した割合（「制度を利用しなかったが、利用したかった」＋「制度はなかったが、制度を利用したかった」）は、29.3%（制度あり4.7%＋制度なし24.6%）であった。

図表Ⅲ-39 末子出産時の休暇・休業制度の取得状況（産前・産後休業）（本人）：単数回答(Q28\_1\_1)

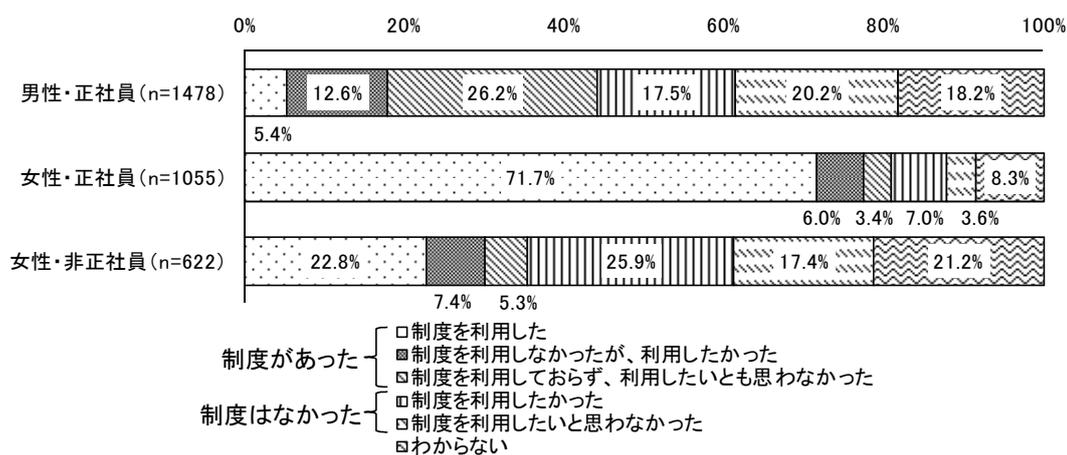


注) 就業形態（女性・正社員、女性・非正社員）は末子妊娠時のもの

## ②育児休業制度

育児休業制度の取得率は、「男性・正社員」は5.4%である。「女性・正社員」は71.7%、「女性・非正社員」は22.8%であり、男女および正社員と非正社員で、それぞれ差が生じている。「女性・非正社員」において、利用はできなかったが「制度を利用したかった」と回答した割合は、33.3%（制度あり7.4%+制度なし25.9%）であった。

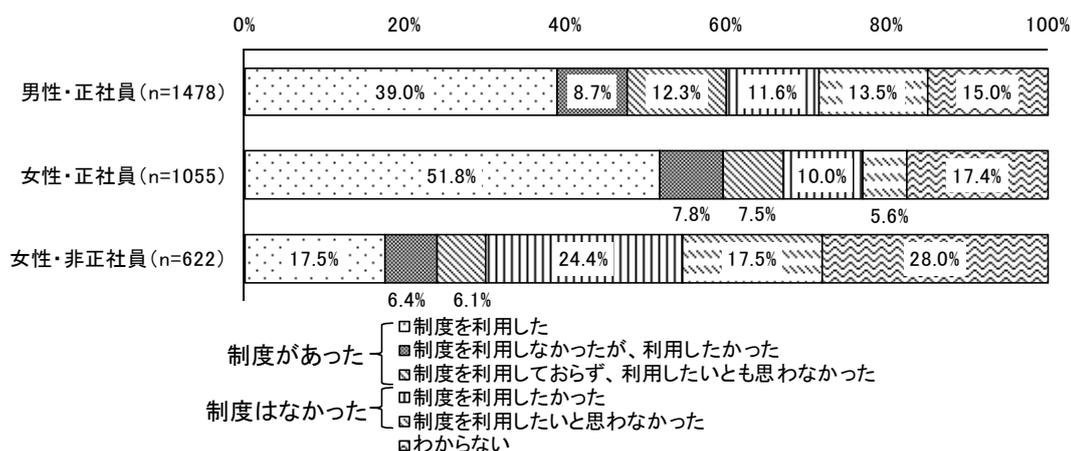
図表Ⅲ-40 末子出産時の休暇・休業制度の取得状況（育児休業制度）（本人）：単数回答（Q28\_1\_2）



### ③年次有給休暇

出産・育児を目的とした年次有給休暇の取得率は、「男性・正社員」は39.0%、「女性・正社員」は51.8%、「女性・非正社員」は17.5%である。

図表Ⅲ-41 末子出産時の休暇・休業制度の取得状況（年次有給休暇制度）（本人）：単数回答  
(Q28\_1\_3)

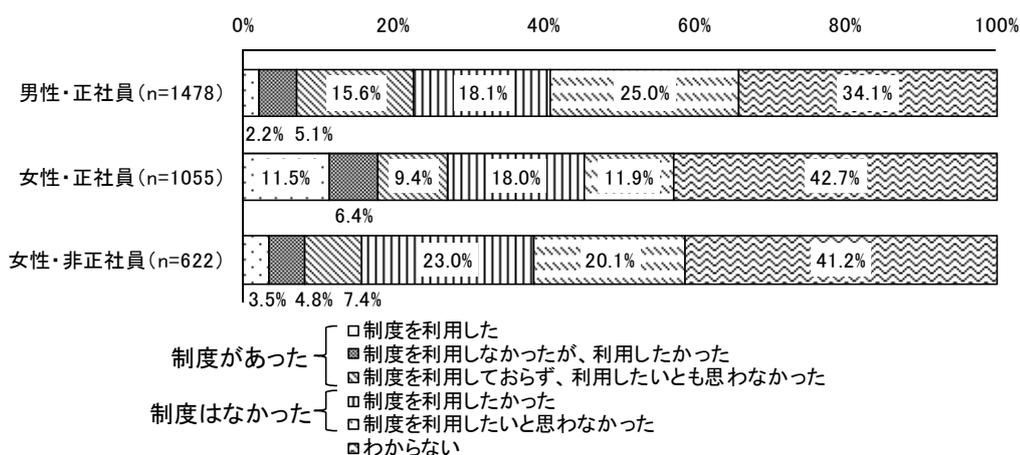


注) 就業形態（男性・正社員、女性・正社員、女性・非正社員）は末子妊娠時のもの

### ④失効年次有給休暇

出産・育児を目的とした失効年次有給休暇の取得率は、「男性・正社員」は2.2%、「女性・正社員」は11.5%、「女性・非正社員」は3.5%である。もっとも多いのは「わからない」の回答で、全体の3~4割を占める。

図表Ⅲ-42 末子出産時の休暇・休業制度の取得状況（失効年次有給休暇）（本人）：単数回答  
(Q28\_1\_4)

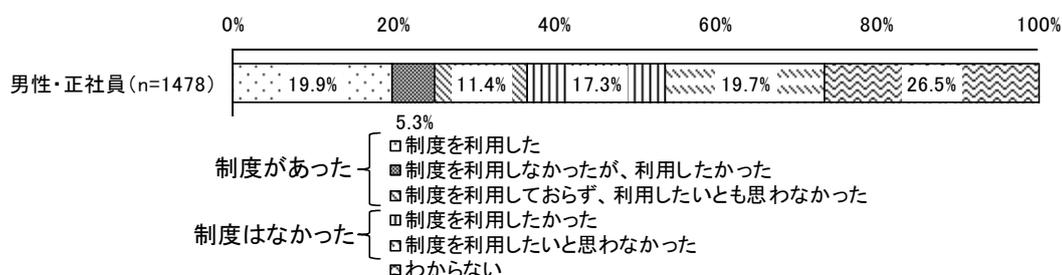


注) 就業形態（男性・正社員、女性・正社員、女性・非正社員）は末子妊娠時のもの

### ⑤配偶者出産休暇制度

「男性・正社員」の配偶者出産休暇制度取得率は19.9%である。利用はできなかったが「制度を利用したかった」と回答した割合は22.6%（制度あり5.3%+制度なし17.3%）である。

図表Ⅲ-43 末子出産時の休暇・休業制度の取得状況（配偶者出産休暇制度）（本人）：単数回答  
(Q28\_1\_5)

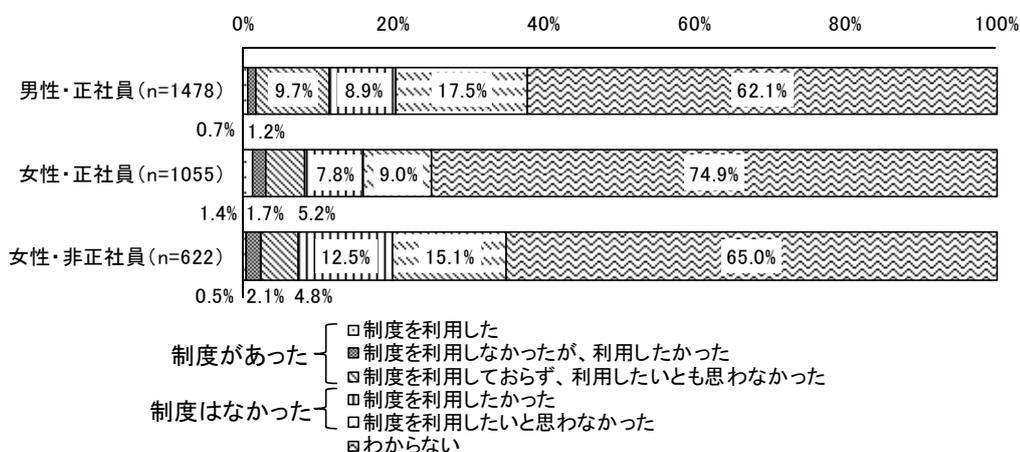


注) 就業形態（男性・正社員、女性・正社員、女性・非正社員）は末子妊娠時のもの

### ⑥その他の休暇・休業制度

その他の休暇・休業制度は1%前後と僅かな取得率となっている。「わからない」の回答が6~7割と最も多い。

図表Ⅲ-44 末子出産時の休暇・休業制度の取得状況（その他の休暇・休業制度）（本人）：単数回答 (Q28\_1\_6)



注) 就業形態（男性・正社員、女性・正社員、女性・非正社員）は末子妊娠時のもの

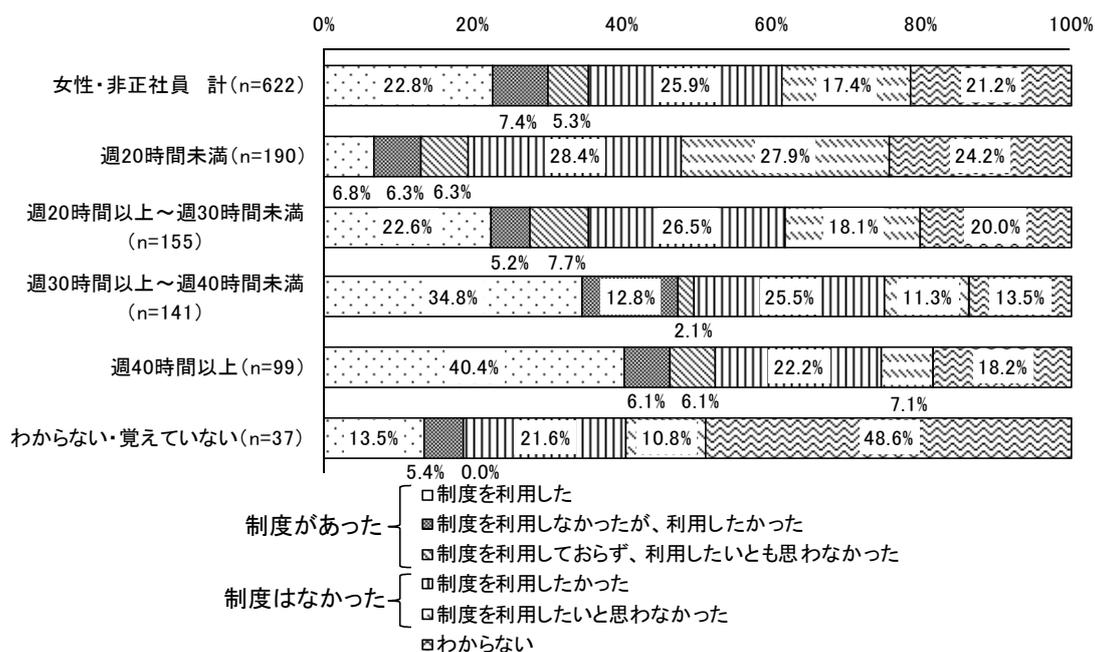
## (1-2) 非正社員の、育児休業の取得実態

「女性・非正社員」について、末子妊娠時の就労属性別に、育児休業取得率を確認した。

### ①労働時間別

労働時間別の育児休業取得率をみたところ、「週 20 時間未満」では取得率は 6.8%に留まる。「週 20 時間以上～週 30 時間未満」で 22.6%、「週 30 時間以上～週 40 時間未満」で 34.8%、「週 40 時間以上」で 40.4%に達する。労働時間が長いほど取得率が高い。

図表Ⅲ-45 非正社員の育児休業（末子妊娠時の労働時間）：単数回答（Q28\_1\_2×Q19\_1）

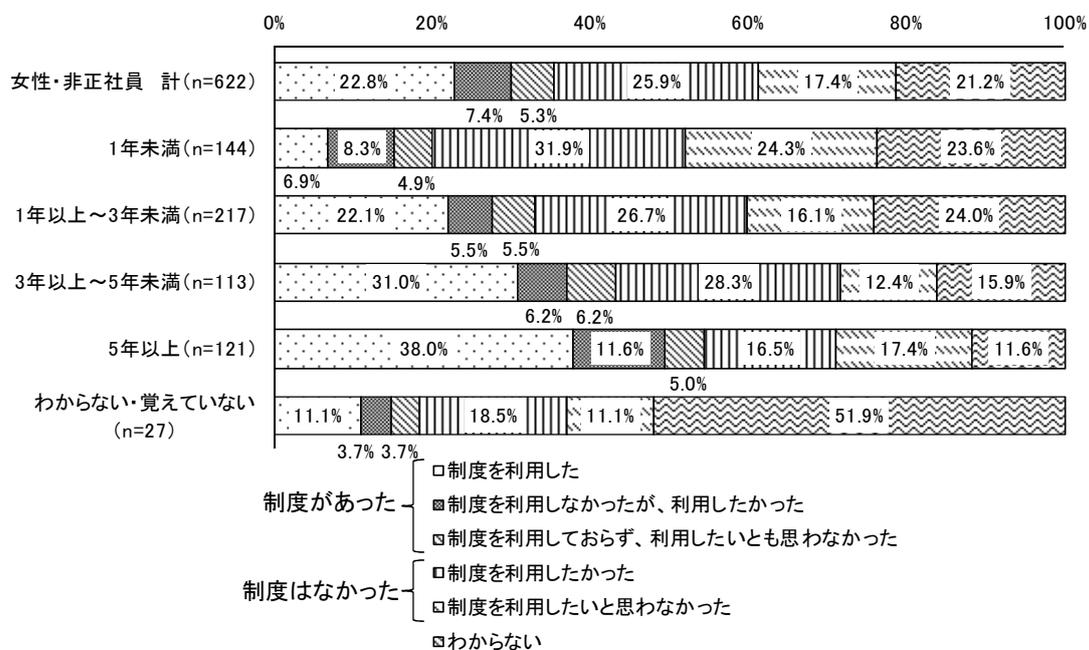


注) 就業形態（女性・非正社員）は末子妊娠時のもの

## ②勤続年数別

勤続年数別の育児休業取得率をみたところ、「1年未満」では取得率は6.9%に留まる。「1年以上～3年未満」で22.1%、「3年以上～5年未満」で31.0%、「5年以上」で38.0%に達する。勤続年数が長いほど取得率が高い。

図表Ⅲ-46 非正社員の育児休業（末子妊娠時の勤続年数）：単数回答（Q28\_1\_2×Q20）

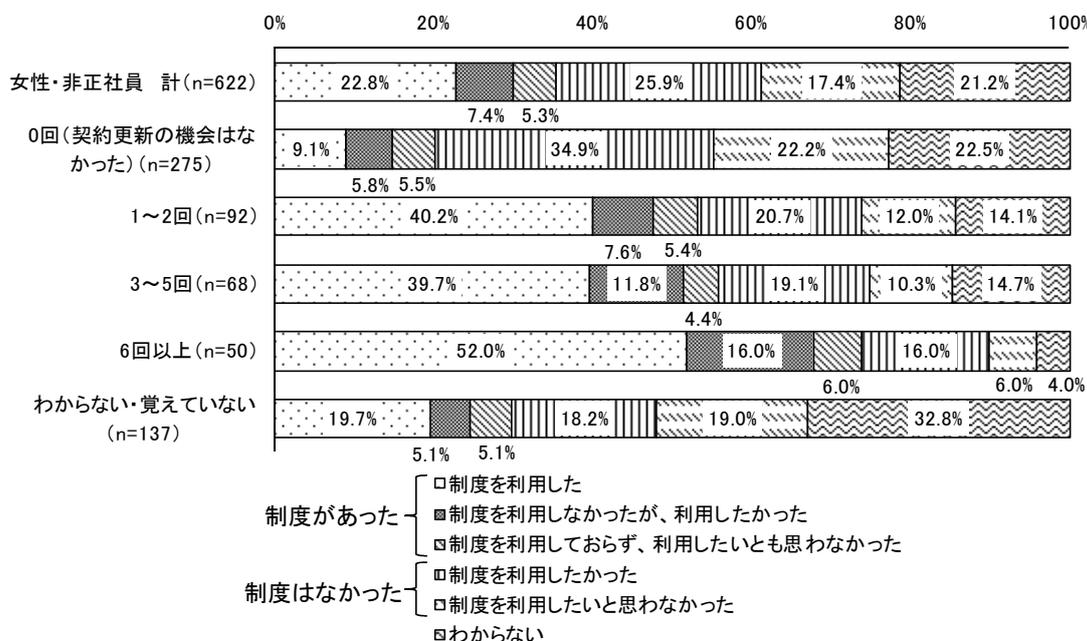


注) 就業形態（女性・非正社員）は末子妊娠時のもの

### ③契約更新回数別

契約更新回数別の育児休業取得率をみたところ、「0回（契約更新の機会は無かった）」では取得率は9.1%に留まる。「1～2回」「3～5回」で約4割、「6回以上」で5割強に達する。契約更新が1回以上あると、取得率は大きく高まっている。

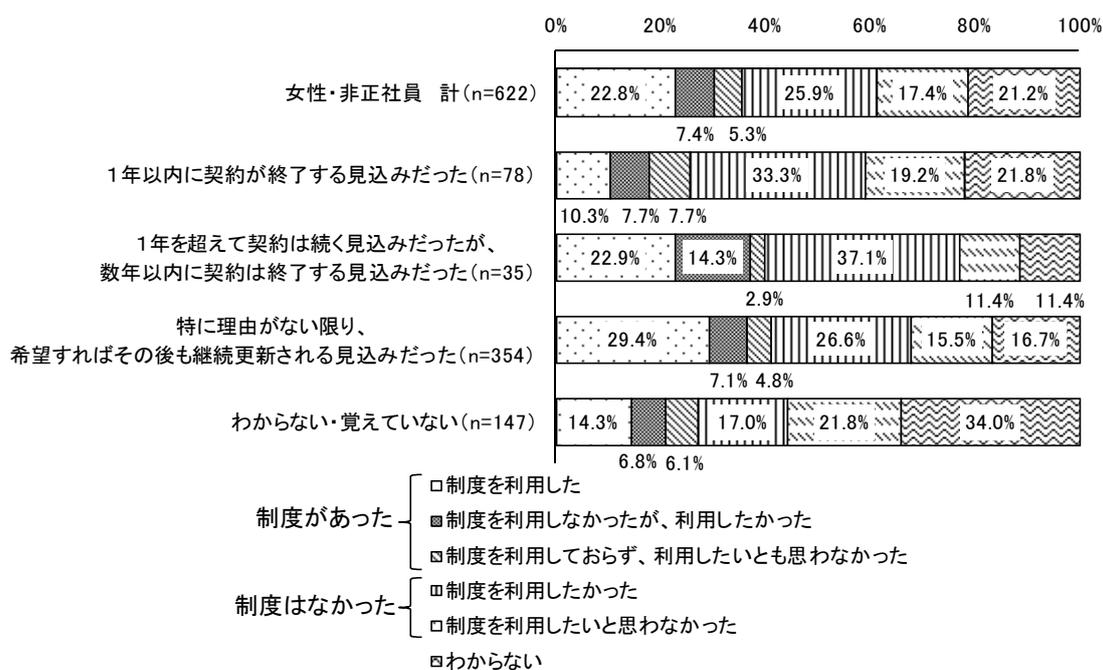
図表Ⅲ-47 非正社員の育児休業（末子妊娠時の契約更新回数）：単数回答（Q28\_1\_2×Q21）



#### ④契約更新見込み別

契約更新見込み別の育児休業取得率では、「1年以内に契約が終了する見込みだった」では取得率は10.3%に留まる。「1年を超えて契約は続く見込みだったが、数年以内に契約は終了する見込み」で22.9%、「特に理由がない限り、希望すればその後も継続更新される見込みだった」で29.4%に達する。継続更新見込みが高いほど取得率は高い。

図表Ⅲ-48 非正社員の育児休業（契約更新見込み）：単数回答（Q28\_1\_2×Q22）

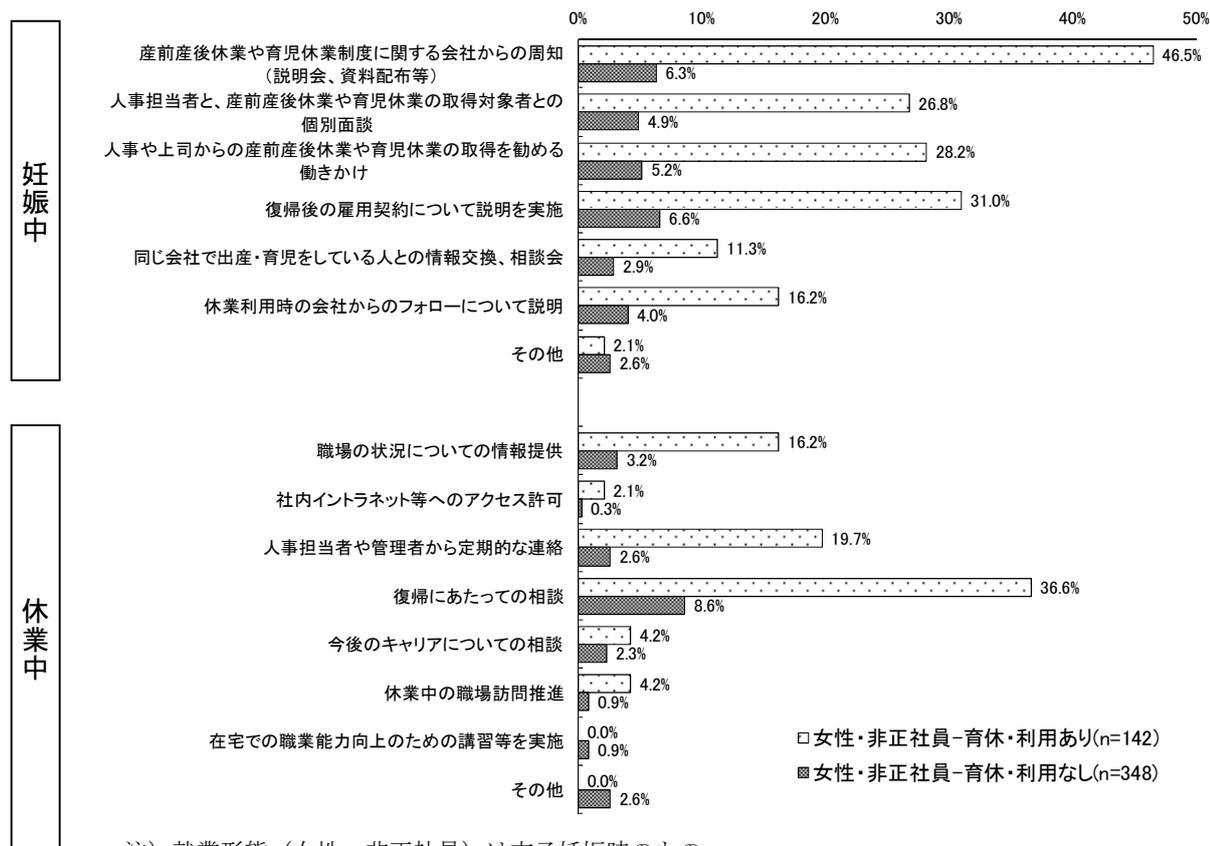


注) 就業形態（女性・非正社員）は末子妊娠時のもの

## ⑤企業の取組

「女性・非正社員」について、育休取得有無別に「末子の妊娠がわかったときに会社の働きかけがあったか」を確認したところ、育休取得者は「産前産後休業や育児休業制度に関する会社からの周知（説明会、資料配布等）」（46.5%）や「復帰後の雇用契約について説明を実施」（31.0%）など、妊娠中から企業から働きかけを受けており、出産後も 36.6%が「復帰にあたっての相談」があったと回答している。

図表Ⅲ-49 女性・非正社員 育休取得有無別 企業の取組：複数回答（Q28\_1×Q24）



注) 就業形態（女性・非正社員）は末子妊娠時のもの

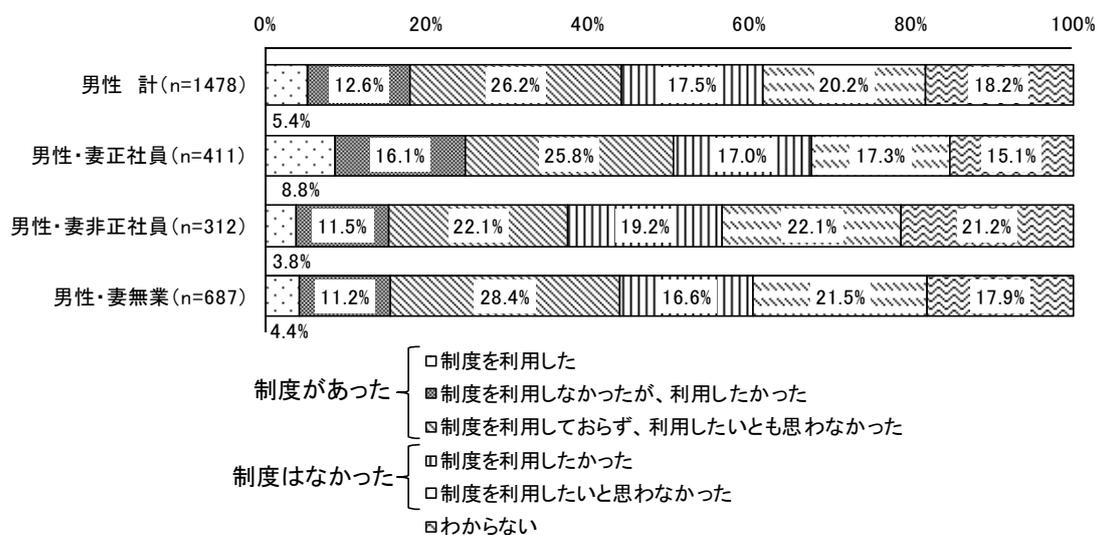
### (1-3) 男性正社員の、出産・育児を目的とした休業の取得実態

「男性・正社員」について、末子妊娠時の配偶者の就業形態や末子年齢別に、末子出産時の出産・育児を目的とした休暇・休業の取得状況を確認した。

#### ①育児休業制度（配偶者の就業形態別）

配偶者の就業形態別に「男性・正社員」の育児休業制度の取得率を確認したところ、「妻が正社員」の場合が8.8%ともっとも高い。「妻が非正社員」の場合は3.8%、「妻が無業」は4.4%と取得水準が低い。

図表Ⅲ-50 男性正社員 末子出産時の育児休業取得：単数回答（Q28\_1\_2×Q18）

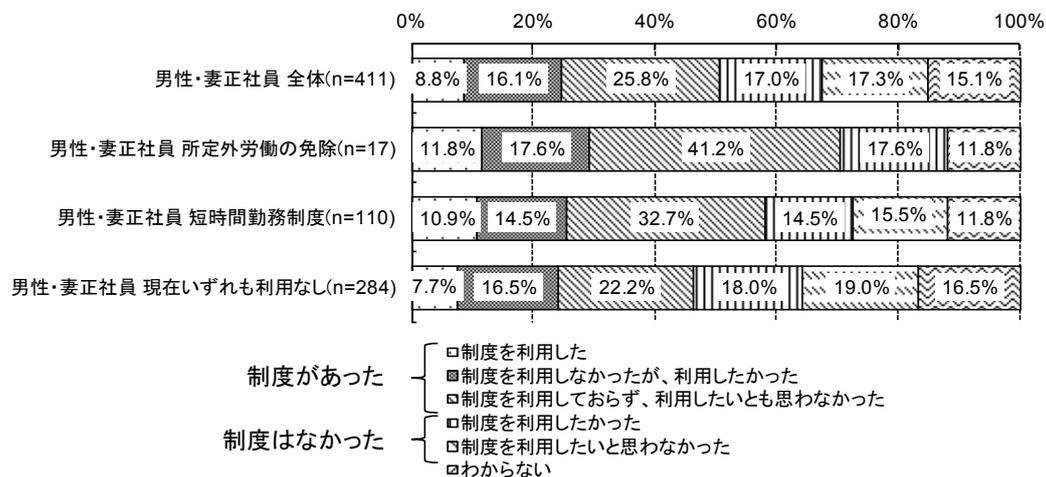


注) 配偶者の就業形態（正社員、非正社員、無業）は末子妊娠時のもの

## ②育児休業制度（配偶者の両立支援制度利用別）

妻が正社員の「男性・正社員」について、配偶者の両立支援制度利用別に育児休業制度の取得率を確認したところ、妻が「所定外労働の免除」や「短時間勤務制度」を利用しているほうが、育児休業の取得率が高まる傾向がみられる。

図表Ⅲ-51 男性正社員 末子妊娠時の育児休業取得：単数回答（Q32\_1×Q47\_2）



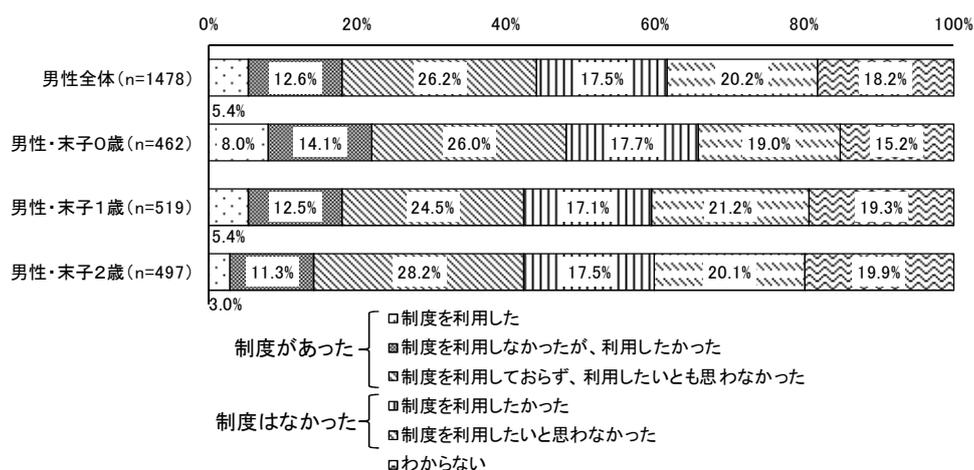
注) 配偶者の両立支援制度利用は現在のもの

注) 「男性・妻正社員 所定外労働の免除」利用層はサンプル数が少ないため解釈には留意が必要

## ③育児休業制度（末子年齢別）

末子年齢別に、「男性・正社員」の育児休業制度の取得率を確認したところ、「末子0歳」の場合が8.0%と最も高く、末子の年齢が低いほど取得率が高まる傾向がみられる。

図表Ⅲ-52 男性正社員 末子妊娠時の育児休業取得：単数回答（Q32\_1×Q7）

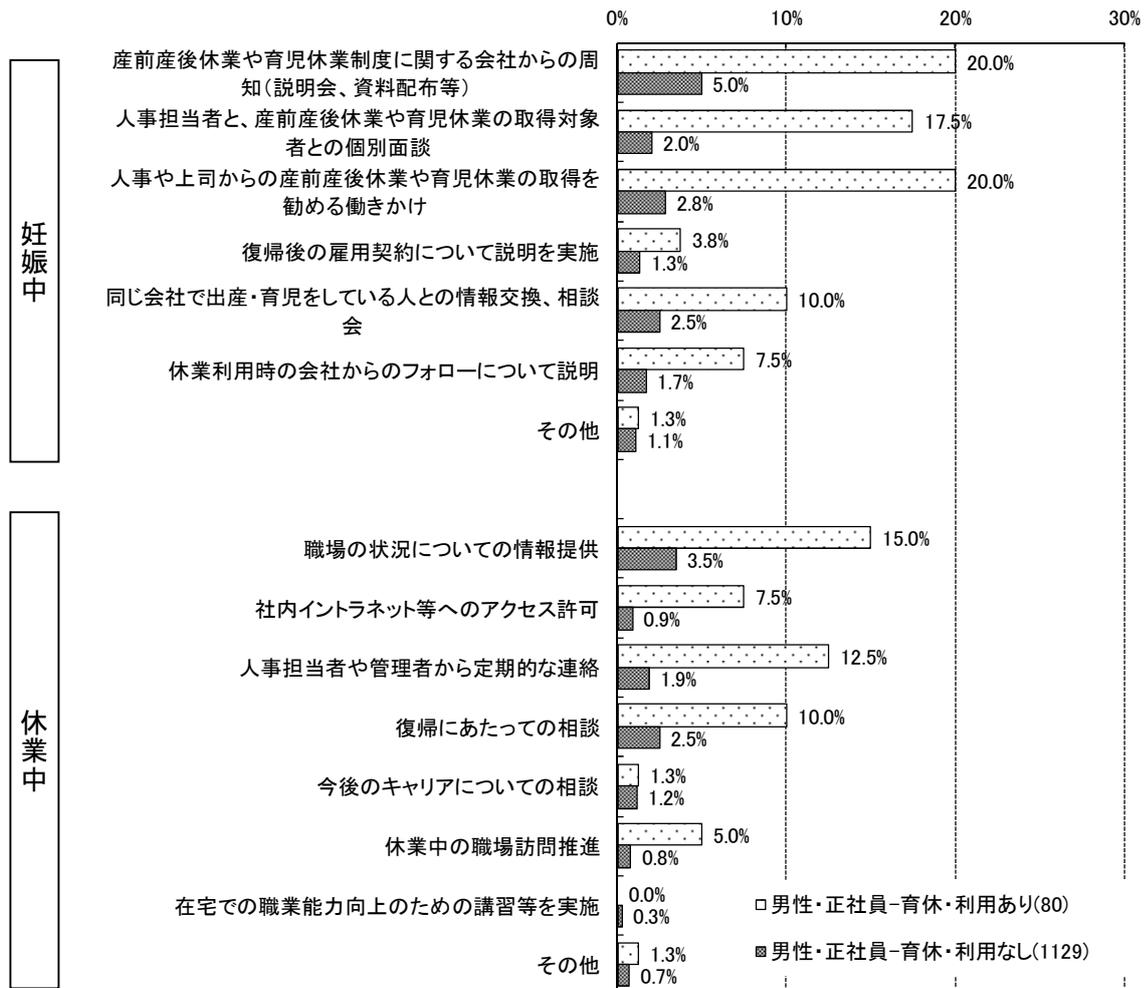


注) 配偶者の就業形態（正社員、非正社員、無業）は末子妊娠時のもの

#### ④妊娠判明時の企業の働きかけ

「男性・正社員」について育休取得者別に「末子の妊娠がわかったときに会社の働きかけがあったか」を確認したところ、育休取得者は「産前産後休業や育児休業制度に関する会社からの周知（説明会、資料配布等）」や「人事や上司からの産前産後休業や育児休業の取得を勧める働きかけ」（各 20.0%）など、会社から様々な働きかけを受けている。

図表Ⅲ-53 男性正社員 育休取得有無別 企業の取組：複数回答（Q28\_1×Q24）

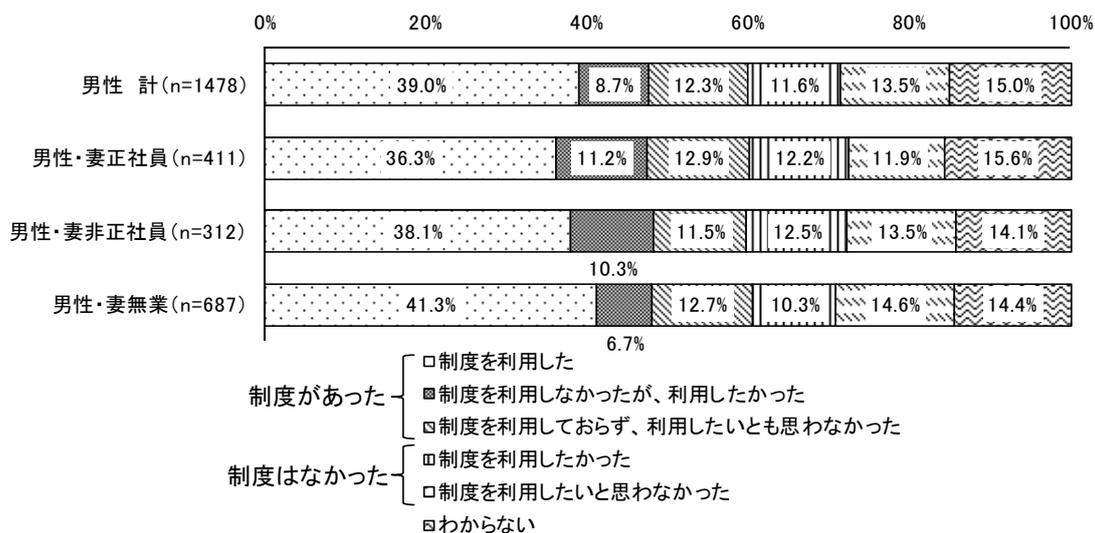


注) 就業形態（男性・正社員）は末子妊娠時のもの

### ⑤年次有給休暇制度

年次有給休暇制度は、男性の中ではもっとも取得率が高い休暇である。妻の就業形態にかかわらず4割前後で取得されており、「妻が無業」層でやや取得率が高い傾向がみられる。

図表Ⅲ-54 男性正社員 末子出産時の休暇・休業制度の取得状況（年次有給休暇制度）：単数回答（Q28\_1\_3×Q18）

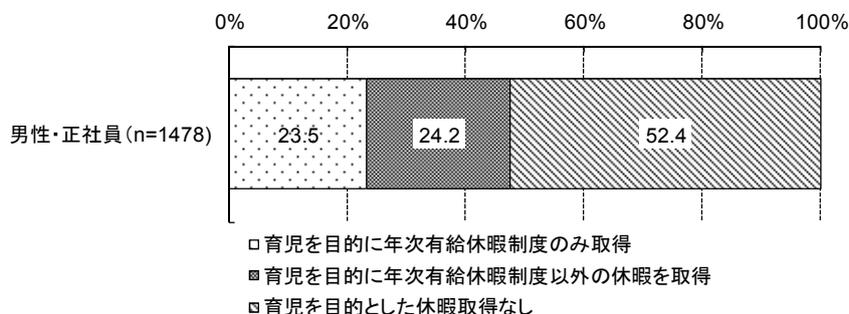


注) 配偶者の就業形態（正社員、非正社員、無業）は末子妊娠時のもの

### ⑥年次有給休暇制度以外の休暇取得

「男性・正社員」のうち、「育児を目的として年次有給休暇制度のみを取得」した割合は23.5%である。「育児を目的に年次有給休暇制度以外の休暇を取得（年次有給休暇をあわせて取得した層も含まれる）」した割合は24.2%であり、末子出産時に何らかの休業を取得した割合は5割弱であった。

図表Ⅲ-55 男性正社員 末子出産時の休暇・休業制度の取得状況（年次有給休暇制度以外の取得）：単数回答（Q28\_1）



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

注) 就業形態（男性・正社員）は末子妊娠時のもの

育児を目的に「年次有給休暇制度以外の休暇を取得」した層について、取得した休業種類とその取得時期を確認したところ、全体の8割強は「出産前～産後8週以内」に取得していた。

図表Ⅲ-56 男性正社員 末子出産時に育児を目的に年次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：複数回答（Q28\_1×Q31\_1）  
(%)

| n = 357      | 出産前～<br>産後8週<br>以内 | 産後8週<br>を超え<br>て、子が<br>1歳2ヶ月<br>になるま<br>で | 子が1歳<br>2ヶ月を<br>超えてか<br>ら | わからな<br>い・覚えて<br>いない | 計     |
|--------------|--------------------|---|---------------------------|----------------------|-------|
| 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 |

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

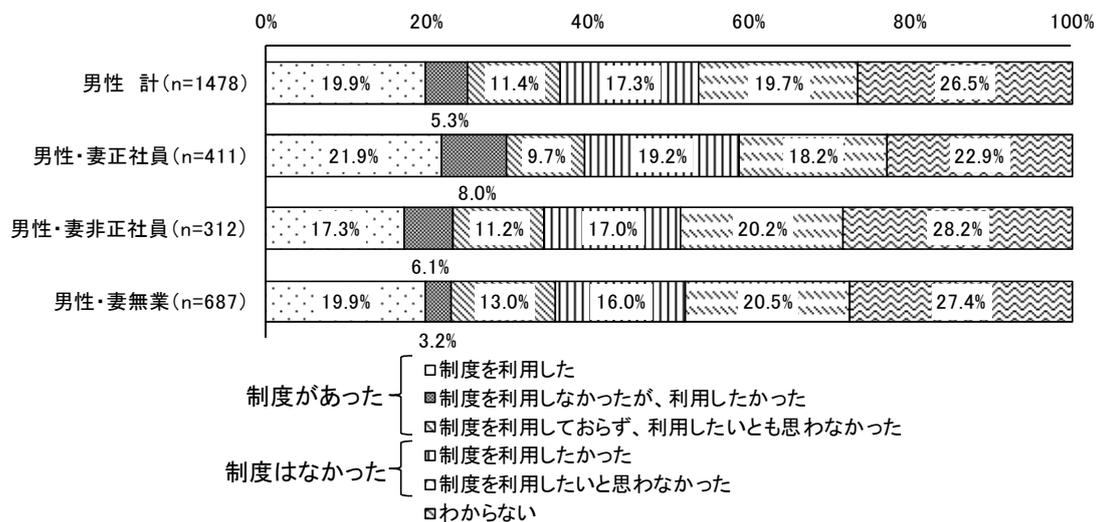
注) 取得休業種類と休業時期は、それぞれ複数選択で取得しているため、各項目の合算値は100とならない。

注) 就業形態(男性・正社員)は末子妊娠時のもの

### ⑦配偶者出産休暇制度

配偶者出産休暇制度は、男性の中で2番目に取得率が高い休暇である。妻の就業形態にかかわらず2割前後で取得されており、「妻が非正社員」層でやや取得率が低い傾向がみられる。

図表Ⅲ-57 男性正社員 末子出産時の休暇・休業制度の取得状況（年次有給休暇制度）：単数回答（Q28\_1\_5×Q18）



注) 配偶者の就業形態（正社員、非正社員、無業）は末子妊娠時のもの

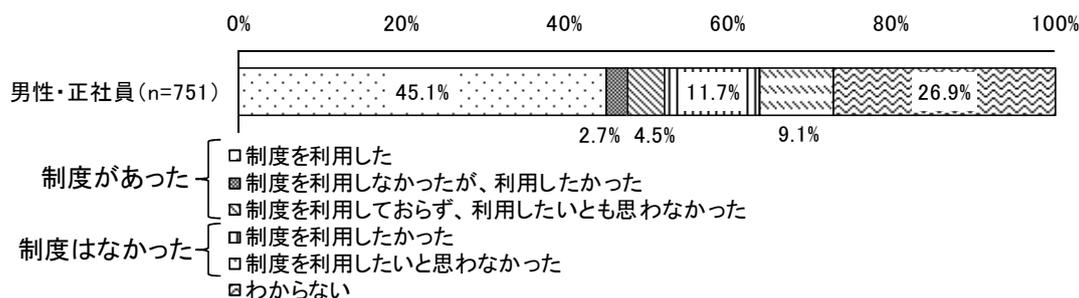
#### (1-4) 出産・育児を目的とした休暇・休業の取得実態（配偶者）

配偶者あり層に対し、末子出産時に、「配偶者」が休暇・休業の「制度を利用したか」、また制度の有無と自身の利用希望についてもあわせて確認した。

##### ①産前・産後休業制度

「男性・正社員」からみた配偶者の産前・産後休業の取得率は45.1%である。利用はできなかったが「制度を利用しなかった」と回答した割合は14.4%（制度あり2.7%+制度なし11.7%）である。

図表Ⅲ-58 末子出産時の休暇・休業制度の取得状況（産前・産後休業）（配偶者）：単数回答（Q28\_2\_1）

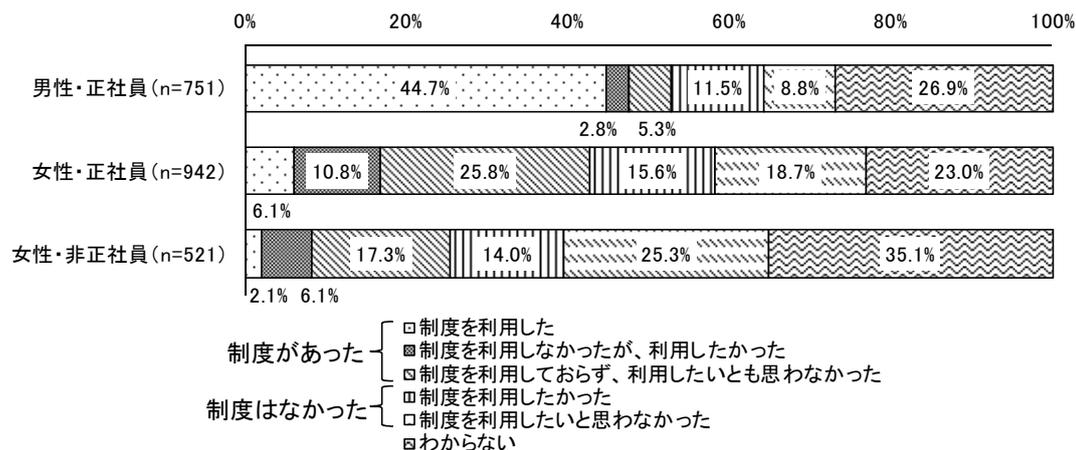


注) 就業形態（男性・正社員）は末子妊娠時のもの

##### ②育児休業制度

配偶者の育児休業取得率は、「男性・正社員」の配偶者が44.7%である。女性については「女性・正社員」が6.1%、「女性・非正社員」が2.1%と、「女性・正社員」の配偶者の取得率が高い。

図表Ⅲ-59 末子出産時の休暇・休業制度の取得状況（育児休業制度）（配偶者）：単数回答（Q28\_2\_2）

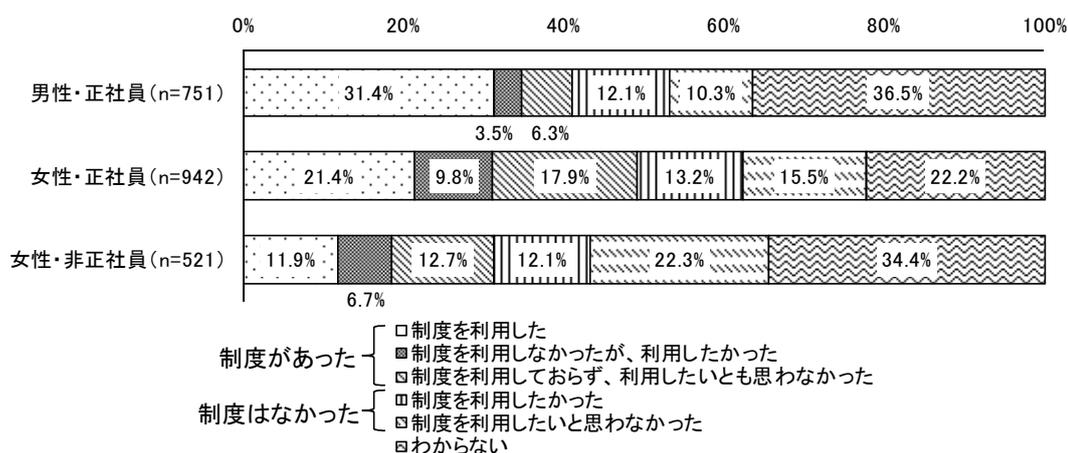


注) 就業形態（男性・正社員、女性・正社員、女性・非正社員）は末子妊娠時のもの

### ③年次有給休暇制度

配偶者の年次有給休暇取得率は、「男性・正社員」の配偶者が 31.4%である。女性の側からみた配偶者の取得率は、「女性・正社員」が 21.4%、「女性・非正社員」が 11.9%となっており、「女性・正社員」の配偶者の取得率が高い。

図表Ⅲ-60 末子出産時の休暇・休業制度の取得状況（年次有給休暇制度）（配偶者）：単数回答  
(Q28\_2\_3)

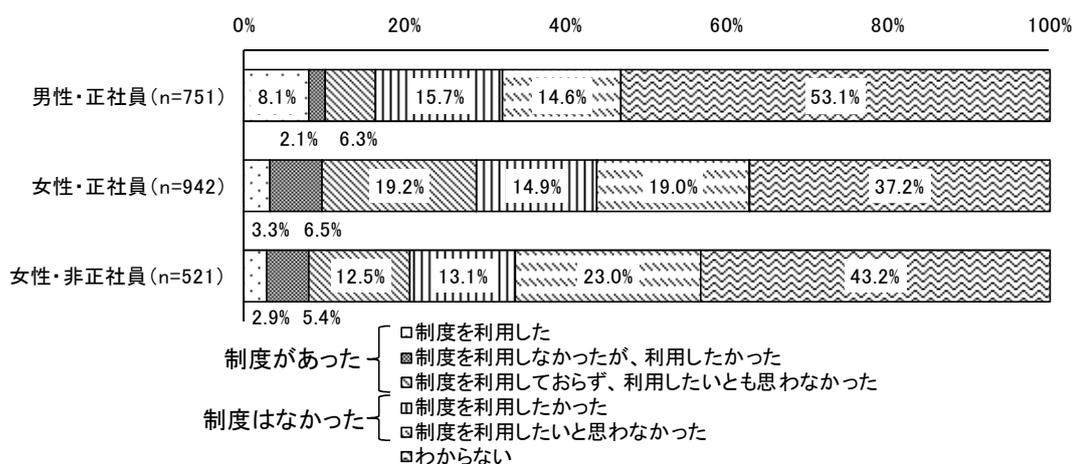


注) 就業形態（男性・正社員、女性・正社員、女性・非正社員）は末子妊娠時のもの

### ④失効年次有給休暇

配偶者の年次有給休暇取得率は、「男性・正社員」の配偶者が 8.1%である。女性の側からみた配偶者の取得率は、「女性・正社員」が 3.3%、「女性・非正社員」は 2.9%である。

図表Ⅲ-61 末子出産時の休暇・休業制度の取得状況（失効年次有給休暇）（配偶者）：単数回答  
(Q28\_2\_4)

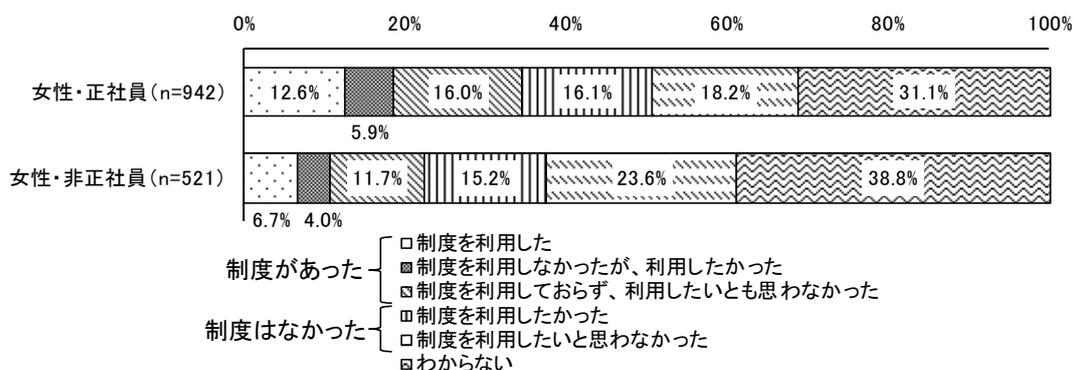


注) 就業形態（男性・正社員、女性・正社員、女性・非正社員）は末子妊娠時のもの

### ⑤配偶者出産休暇制度

女性の側からみた夫の配偶者出産休暇取得率は、「女性・正社員」が12.6%、「女性・非正社員」は6.7%である。

図表Ⅲ-62 末子出産時の休暇・休業制度の取得状況（配偶者出産休暇制度）（配偶者）：単数回答（Q28\_2\_5）

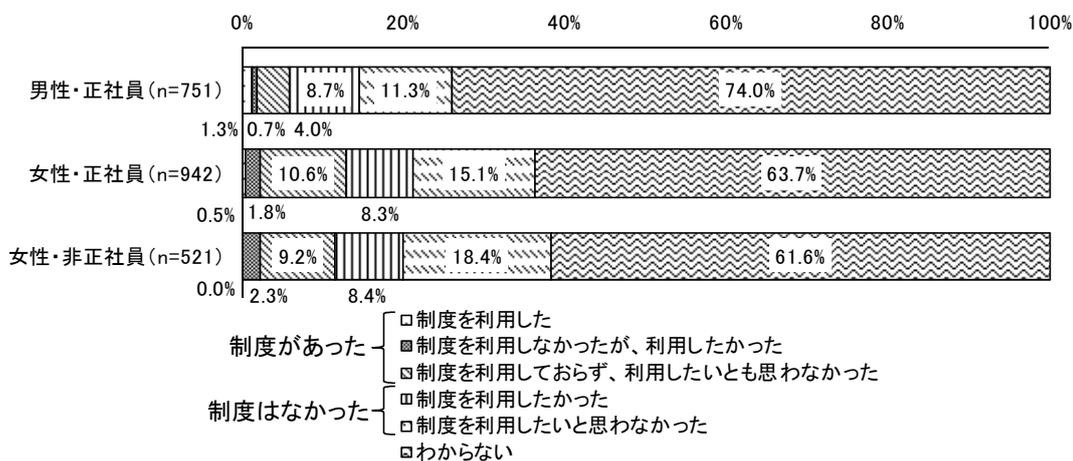


注) 就業形態（女性・正社員、女性・非正社員）は末子妊娠時のもの

### ⑥その他の休暇・休業制度

配偶者の「その他の休暇・休業」取得率はいずれの層でも低く、6~7割が「わからない」と回答した。

図表Ⅲ-63 末子出産時の休暇・休業制度の取得状況（その他の休暇・休業制度）（配偶者）：単数回答（Q28\_2\_6）

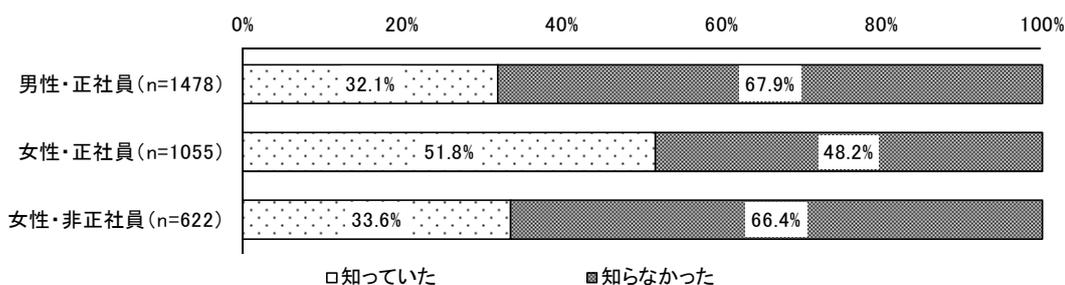


注) 就業形態（男性・正社員、女性・正社員、女性・非正社員）は末子妊娠時のもの

## (2) 制度の認知

「女性の産前・産後休暇制度」「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い場合でも、法律上、制度の対象であれば利用できることについて知っていたかを確認したところ、「女性・正社員」は約半数が「知っていた」が、「男性・正社員」「女性・非正社員」は6～7割が「知らなかった」と回答した。

図表Ⅲ-64 制度の認知：単数回答（Q29）



注) 就業形態（男性・正社員、女性・正社員、女性・非正社員）は末子妊娠時のもの

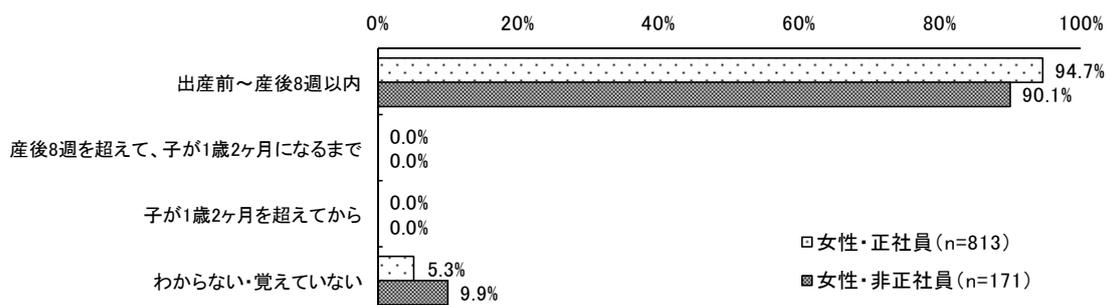
### (3-1) 末子出産時の制度利用：取得時期（本人）

末子出産時に取得した休暇・休業について、各制度の利用者に対して「どの時期に取得したのか」を確認した。

#### ①産前・産後休業制度

産前・産後休暇は「出産前～産後8週以内」に取得されている。

図表Ⅲ-65 末子出産時の制度利用（産前・産後休業）（本人）：複数回答（Q30\_1\_1）

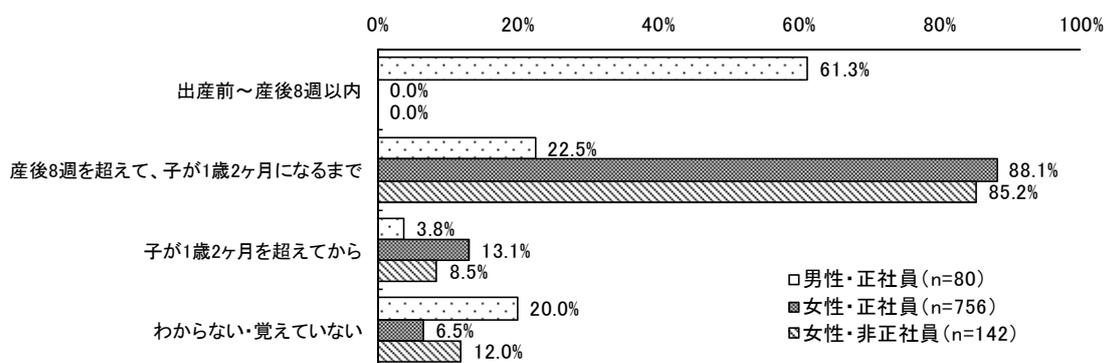


注) 就業形態（男性・正社員、女性・正社員、女性・非正社員）は末子妊娠時のもの

## ②育児休業制度

育児休業制度は、「男性・正社員」は「出産前～産後8週以内」が61.3%ともっとも多い。女性では「産後8週を超えて、子が1歳2ヶ月になるまで」が9割弱ともっとも多いが、「子が1歳2ヶ月を超えてから」も1割程度取得されている。

図表Ⅲ-66 末子出産時の制度利用（育児休業制度）（本人）：複数回答（Q30\_1\_2）

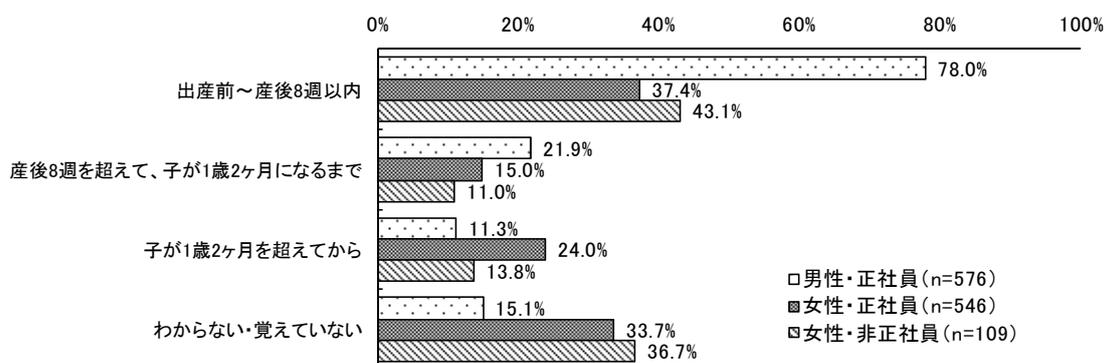


注) 就業形態（男性・正社員、女性・正社員、女性・非正社員）は末子妊娠時のもの

## ③年次有給休暇制度

年次有給休暇制度は、「男性・正社員」は「出産前～産後8週以内」が78.0%ともっとも多い。女性についても「出産前～産後8週以内」が4割程度でもっとも多いが、男性に比べて取得時期はばらつきがみられる。

図表Ⅲ-67 末子出産時の制度利用（年次有給休暇制度）（本人）：複数回答（Q30\_1\_3）

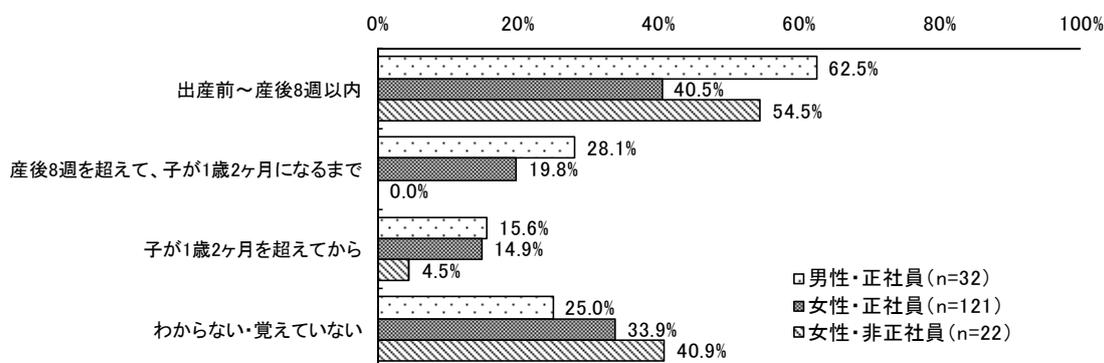


注) 就業形態（男性・正社員、女性・正社員、女性・非正社員）は末子妊娠時のもの

#### ④失効年次有給休暇

失効年次有給休暇制度の利用者は少ないが、いずれの層でも「出産前～産後8週以内」の取得が、「男性・正社員」62.5%、「女性・正社員」40.5%、「女性・非正社員」54.5%ともっとも多い。

図表Ⅲ-68 末子出産時の制度利用（失効年次有給休暇）（本人）：複数回答（Q30\_1\_4）

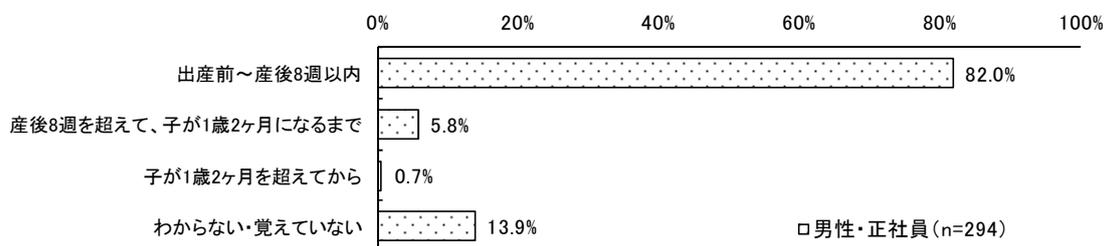


注) 就業形態（男性・正社員、女性・正社員、女性・非正社員）は末子妊娠時のもの

#### ⑤配偶者出産休暇制度

「男性・正社員」の配偶者出産休暇制度は、「出産前～産後8週以内」で82.0%ともっとも多く利用されている。

図表Ⅲ-69 末子出産時の制度利用（配偶者出産休暇制度）（本人）：複数回答（Q30\_1\_5）



注) 就業形態（男性・正社員）は末子妊娠時のもの

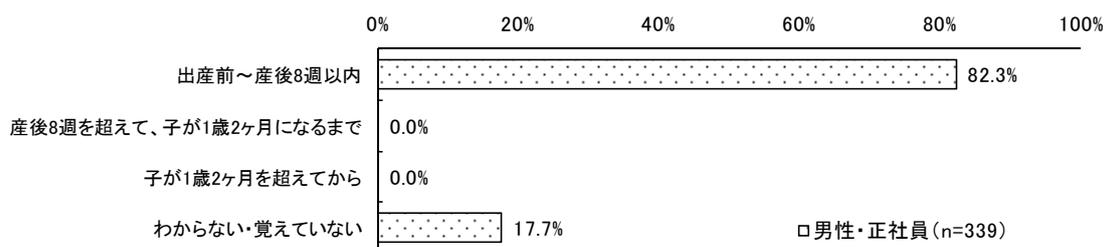
### (3-2) 末子妊娠・出産時の制度利用（配偶者）：取得時期

配偶者が末子出産時に休暇・休業を取得した層に対し、各制度を「どの時期に取得したのか」を確認した。

#### ①産前・産後休業制度

産前・産後休業制度は、「男性・正社員」の8割強が、配偶者が「出産前～産後8週以内」に取得したと回答した。「わからない・覚えていない」との回答は2割弱みられる。

図表Ⅲ-70 末子出産時の制度利用（産前・産後休業）（配偶者）：複数回答（Q30\_2\_1）

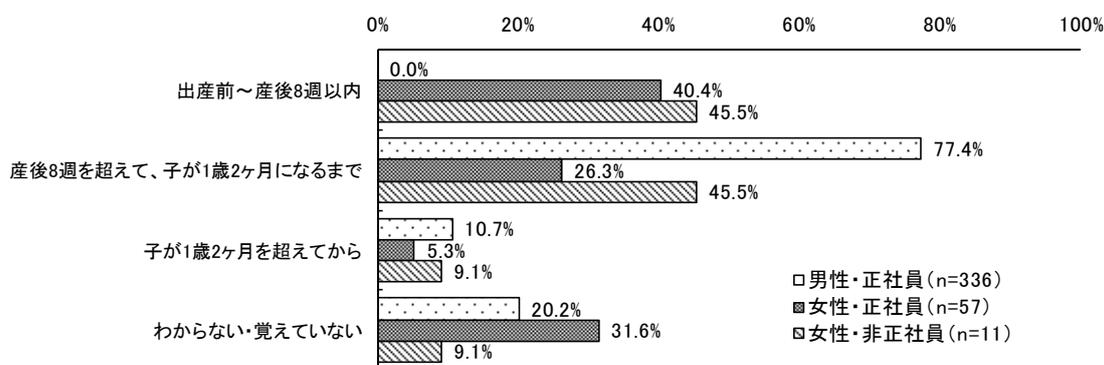


注) 就業形態（男性・正社員）は末子妊娠時のもの

#### ②育児休業制度

育児休業制度は、「女性・正社員」の配偶者は「出産前～産後8週以内」に40.4%、「産後8週を超えて、子が1歳2ヶ月になるまで」に26.3%取得している。

図表Ⅲ-71 末子出産時の制度利用（育児休業制度）（配偶者）：複数回答（Q30\_2\_2）



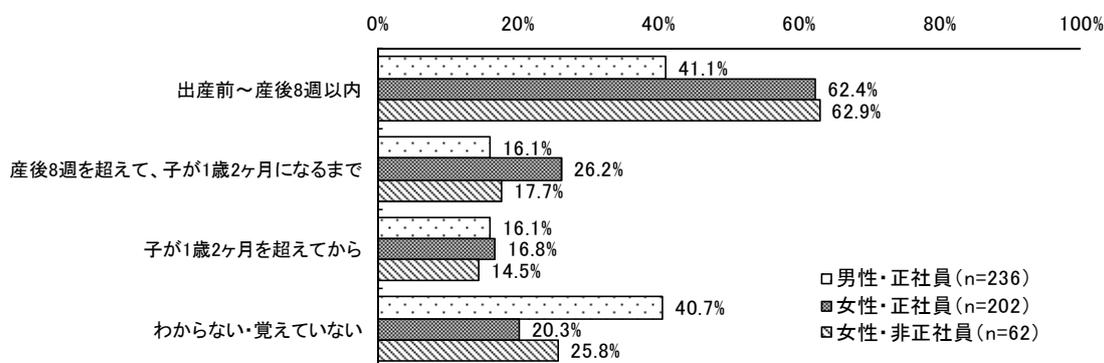
注) 就業形態（男性・正社員、女性・正社員、女性・非正社員）は末子妊娠時のもの

注) 「女性・非正社員」はサンプルが少ないため参考値

### ③年次有給休暇制度

年次有給休暇制度は、「女性・正社員」「女性・非正社員」の配偶者はいずれも「出産前～産後8週以内」に6割強が取得している。

図表Ⅲ-72 末子出産時の制度利用（年次有給休暇制度）（配偶者）：複数回答（Q30\_2\_3）

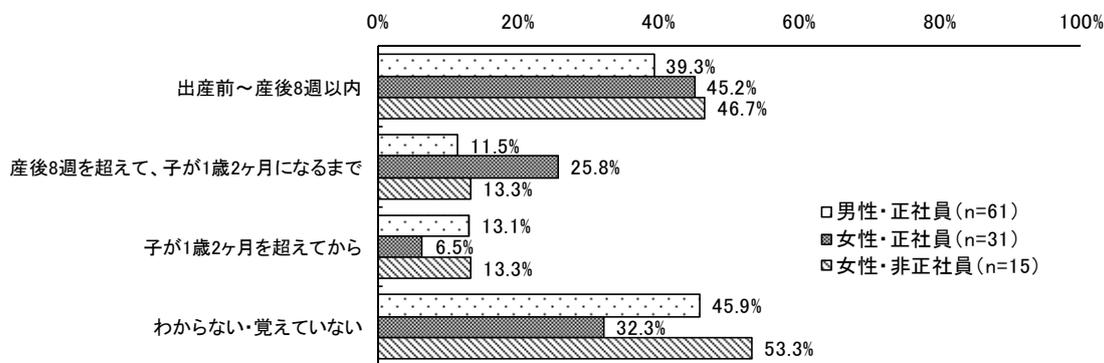


注) 就業形態（男性・正社員、女性・正社員、女性・非正社員）は末子妊娠時のもの

### ④失効年次有給休暇

失効年次有給休暇制度は、「男性・正社員」の配偶者は約4割が「出産前～産後8週以内」に取得している。

図表Ⅲ-73 末子出産時の制度利用（失効年次有給休暇）（配偶者）：複数回答（Q30\_2\_4）



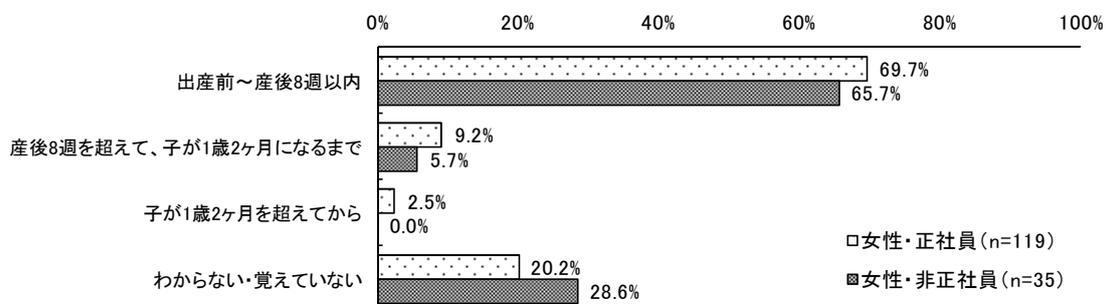
注) 就業形態（男性・正社員、女性・正社員、女性・非正社員）は末子妊娠時のもの

注) 「女性・非正社員」はサンプルが少ないため参考値

### ⑤配偶者出産休暇制度

配偶者出産休暇制度は、「女性・正社員」「女性・非正社員」の配偶者はいずれも7割弱が「出産前～産後8週以内」に取得したと回答した。

図表Ⅲ-74 末子出産時の制度利用（配偶者出産休暇制度）（配偶者）：複数回答（Q30\_2\_5）



注) 就業形態（女性・正社員、女性・非正社員）は末子妊娠時のもの

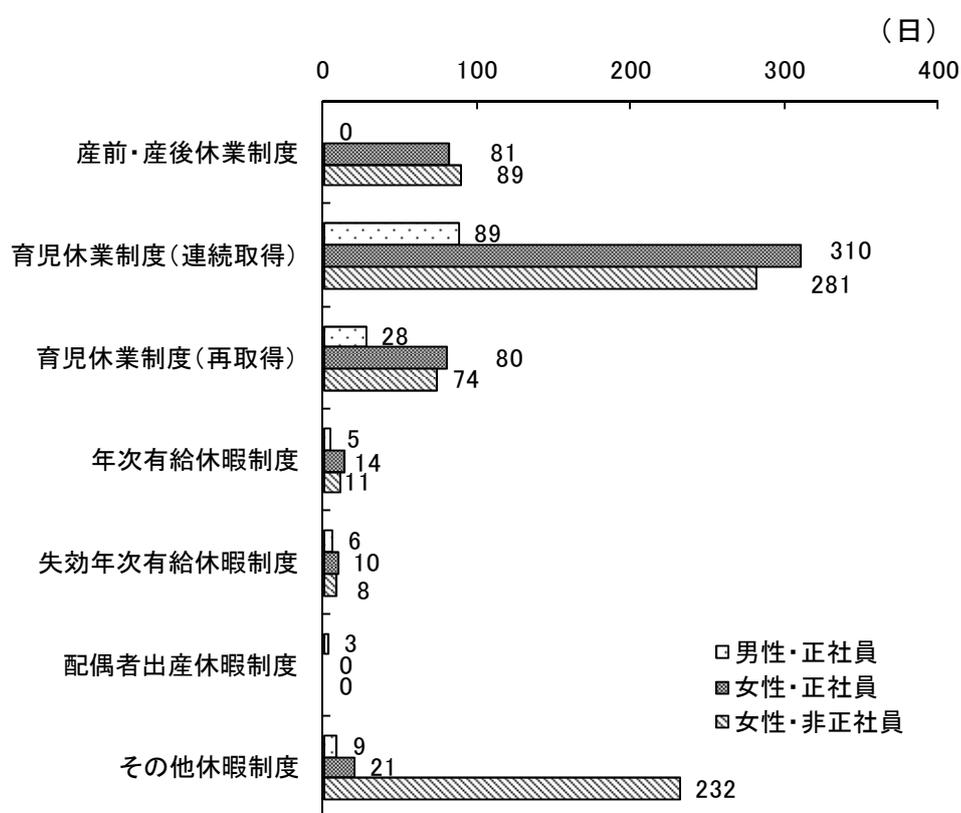
#### (4-1) 末子出産時の休業取得日数（本人）

末子妊娠時の休暇・休業について、取得日数を確認した。

##### ① 各休業の取得者あたり取得日数

各休業の取得者あたり平均取得期間は、「産前・産後休業制度」については「女性・正社員」は81日、「女性・非正社員」は89日である。「育児休業制度（連続取得）」については、「女性・正社員」は310日、「女性・非正社員」は281日である。「育児休業制度（再取得）」については、「女性・正社員」は80日、「女性・非正社員」は74日である。女性の休業取得者においては、非正社員も正社員と同程度の期間を休むことができている。

図表Ⅲ-75 末子出産時の休暇・休業 平均取得日数（本人）：数値回答（Q31\_1）



<各設問のサンプル数（人）>

|         | 産前・産後<br>休業制度 | 育児休業制度<br>（連続取得） | 育児休業制<br>度（再取得） | 年次有給休<br>暇制度 | 失効年次有<br>給休暇制度 | 配偶者出産<br>休暇制度 | その他休暇<br>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           |

注) 就業形態（男性・正社員、女性・正社員、女性・非正社員）は末子妊娠時のもの

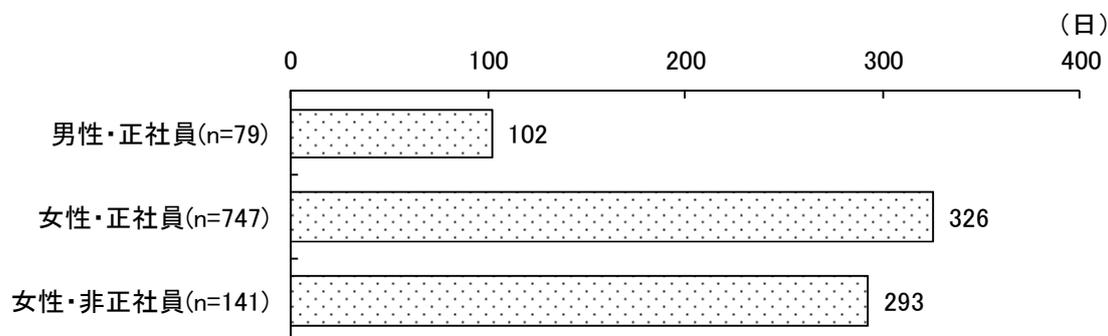
注) 育児を目的とした休業に関して、合計で男性900日以上、女性1,500日以上を記入したサンプルは、記入間違いまたは特別な事情がある可能性が高いと判断し、取得日数「不明」として集計から除外した

注) 「その他休暇制度」はサンプル数が少ないため参考値

## ②育児休業の平均取得日数

育児休業（連続取得と再取得を合算）の取得者あたり平均取得期間は、「男性・正社員」102日に対し、「女性・正社員」は326日、「女性・非正社員」は293日である。

図表Ⅲ-76 末子出産時の育児休業 平均取得日数（本人）：数値回答（Q31\_1）



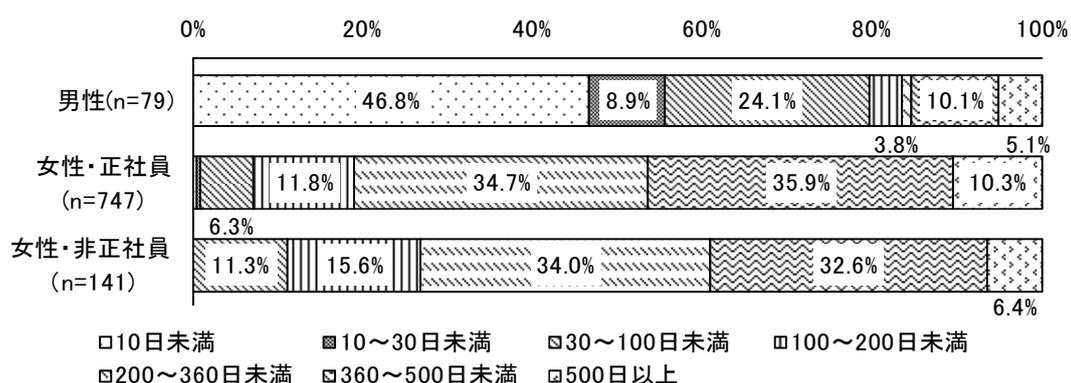
注) 就業形態（男性・正社員、女性・正社員、女性・非正社員）は末子妊娠時のもの

注) 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した

## ③育児休業の取得日数分布

育児休業の取得は、「男性・正社員」では10日未満が46.8%ともっとも多い。1ヶ月以上（30日以上）の取得割合は4割強である。「女性・正社員」では「200日～360日」「360～500日」がそれぞれ35%前後、「女性・非正社員」でも「200日～360日」「360～500日」がそれぞれ3割強取得されている。「女性・非正社員」は「200日未満」で復職する割合が3割弱で、「女性・正社員」（約2割）よりもやや高く、相対的に早期復職をする人が多い傾向がみられる。

図表Ⅲ-77 末子出産時の育児休業取得日数（本人）：数値回答（Q31\_1）



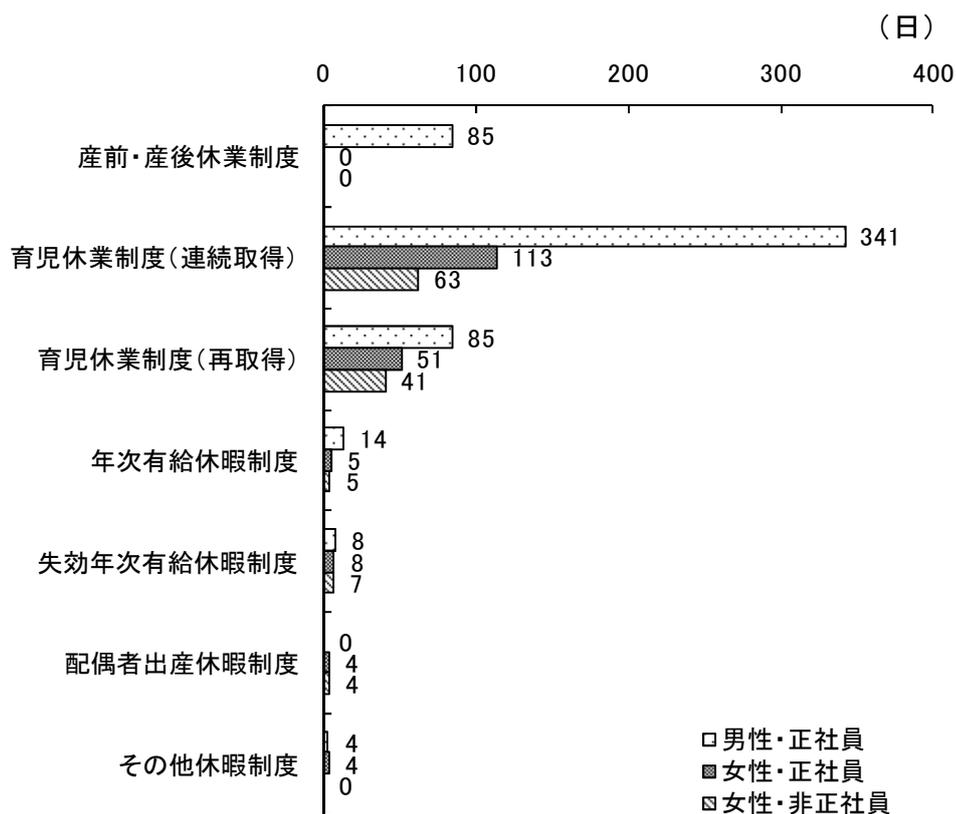
注) 就業形態（男性・正社員、女性・正社員、女性・非正社員）は末子妊娠時のもの

注) 取得日数は、調査票で「年」「月」「日」数で記載したものを、年は「365日」、月は「30.4日」換算にしてサンプルごとに合算して算出した

#### (4-2) 末子出産時の休業取得日数（配偶者）

配偶者について、各休業の取得者あたり平均取得期間を確認した。「育児休業制度（連続取得）」については、「女性・正社員」配偶者は平均 113 日に対して「女性・非正社員」配偶者は平均 63 日、「育児休業制度（再取得）」については、「女性・正社員」配偶者は平均 51 日に対して「女性・非正社員」配偶者は平均 41 日取得している。「女性・正社員」の配偶者のほうが、「女性・非正社員」の配偶者よりも、長い期間育児休業を取得している。

図表Ⅲ-78 末子出産時の休暇・休業 平均取得日数（配偶者）：数値回答（Q31\_2）



<各設問のサンプル数（人）>

|         | 産前・産後<br>休業制度 | 育児休業制度<br>(連続取得) | 育児休業制<br>度(再取得) | 年次有給休<br>暇制度 | 失効年次有<br>給休暇制度 | 配偶者出産<br>休暇制度 | その他休暇<br>制度 |
|---------|---------------|------------------|-----------------|--------------|----------------|---------------|-------------|
| 男性・正社員  | 338           | 333              | 116             | 236          | 61             | —             | 10          |
| 女性・正社員  | —             | 55               | 34              | 201          | 30             | 118           | 5           |
| 女性・非正社員 | —             | 11               | 3               | 62           | 15             | 35            | 0           |

注) 就業形態（男性・正社員、女性・正社員、女性・非正社員）は末子妊娠時のもの

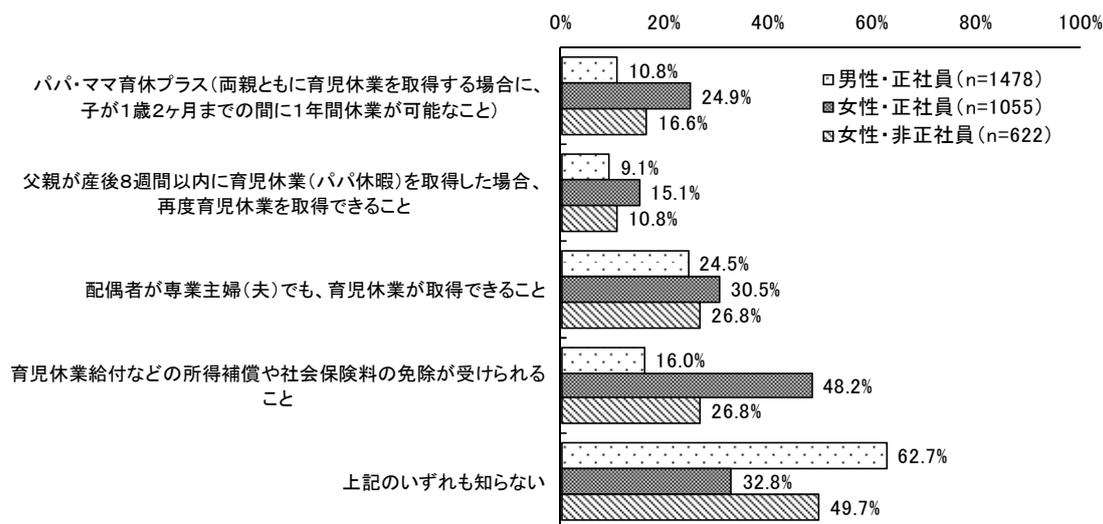
注) 育児を目的とした休業に関して、合計で男性の配偶者 1,500 日以上、女性の配偶者 900 日以上を記入したサンプルは、記入間違いまたは特別な事情がある可能性が高いと判断し、取得日数「不明」として集計から除外した

注) 「その他休暇制度」はサンプル数が少ないため参考値

### (5) 新制度の認知

改正育児・介護休業法で新設、拡充された制度についての認知を聞いたところ、「上記のいずれも知らない」と回答した割合は、「男性・正社員」が6割強、「女性・非正社員」は約半数であった。「女性・正社員」は「上記のいずれも知らない」との回答は3割強であり、「育児休業給付などの所得補償や社会保険料の免除が受けられること」は半数近くが認知する等、相対的に認知水準が高い。

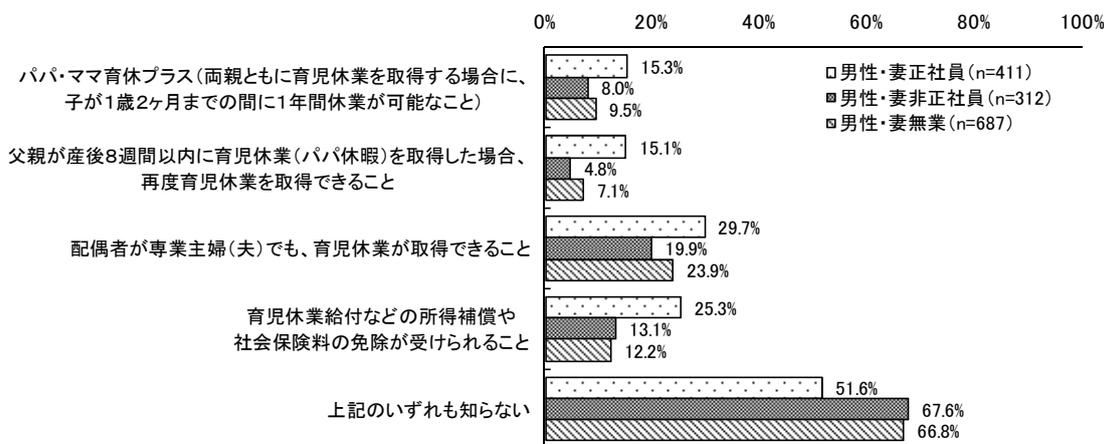
図表Ⅲ-79 新制度の認知「知っていたもの」：複数回答（Q32）



注) 就業形態 (男性・正社員、女性・正社員、女性・非正社員) は末子妊娠時のもの

「男性・正社員」に対して、配偶者の就業形態別に育児休業に関する新制度の認知を確認したところ、「妻が正社員」層では相対的に認知度が高い傾向がみられるものの、いずれの層でも過半数が「いずれも知らない」と回答している。

図表Ⅲ-80 男性正社員 育児休業の新制度認知率：単数回答（Q32\_1×Q18）



注) 配偶者の就業形態 (正社員、非正社員、無業) は末子妊娠時のもの

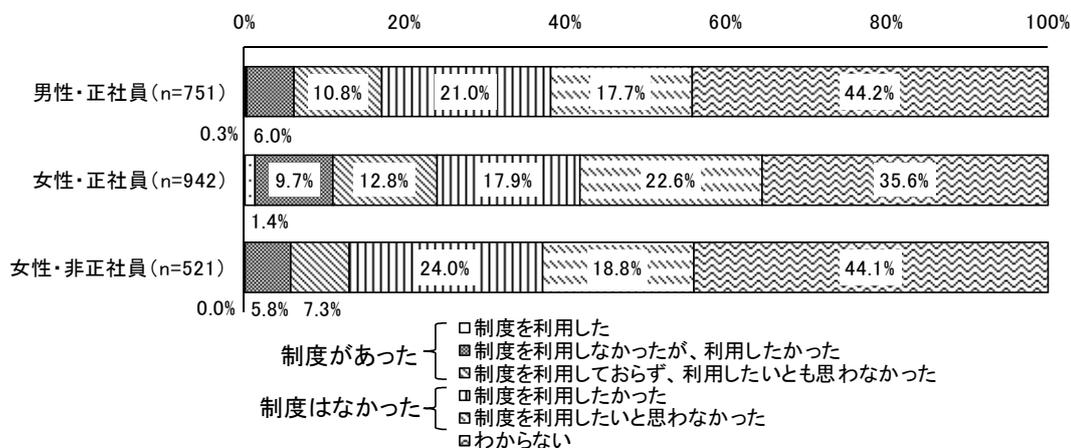
## (6) 改正育児・介護休業法で施行された制度の利用状況

改正育児・介護休業法で新設、拡充された制度について、「制度を利用したか」、また制度の有無と自身の利用希望についてもあわせて確認した。

### ① パパママ育休プラス

「パパママ育休プラス」は、もっとも利用率の高い「女性・正社員」で1.4%であり、利用水準は低い。利用はできなかったが「制度を利用したかった」と回答した割合（「制度を利用しなかったが、利用したかった」＋「制度はなかったが、制度を利用したかった」）は、「男性・正社員」「女性・正社員」「女性・非正社員」いずれも約3割であった。

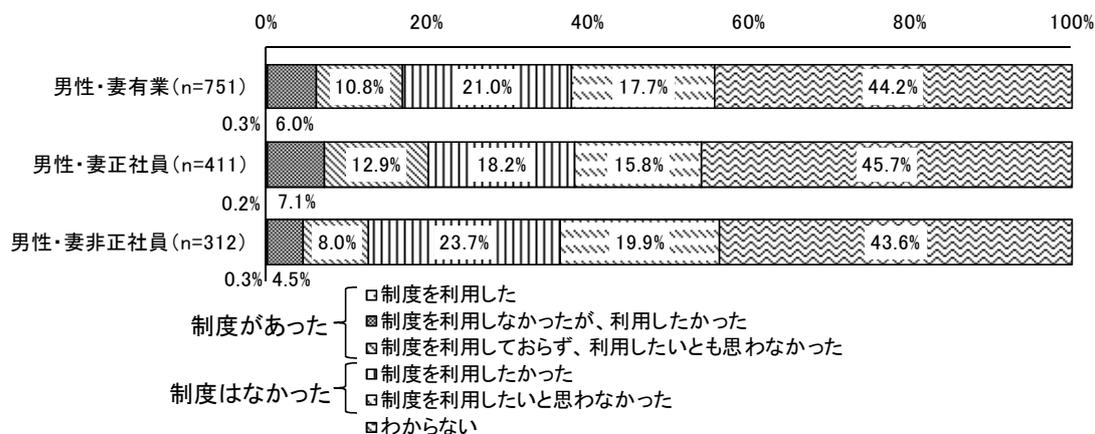
図表Ⅲ-81 パパママ育休プラス利用：単数回答（Q33\_1）



注) 就業形態（男性・正社員、女性・正社員、女性・非正社員）は末子妊娠時のもの

「末子妊娠時に妻が有業」であった層に絞って「パパママ育休プラス」の利用状況を確認したところ、いずれの層でも利用率は1%未満であり、利用水準は低い。

図表Ⅲ-82 男性正社員 妻の就業形態別パパママ育休プラス利用：単数回答（Q33\_1×Q18）

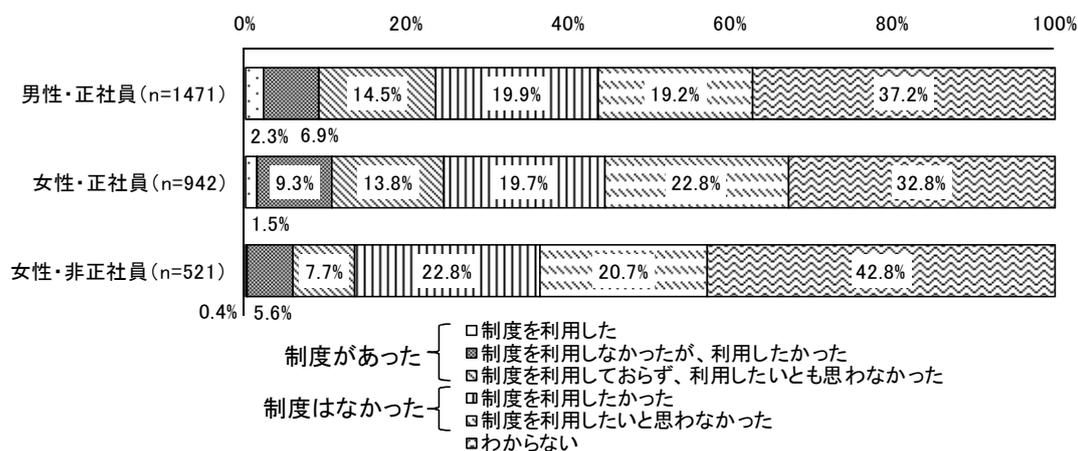


注) 配偶者の就業形態（有業、正社員、非正社員）は末子妊娠時のもの

## ②父親が8週以内に育休取得

「父親が8週以内に育休取得」する制度については、もっとも利用率の高い「男性・正社員」で2.3%であり、利用水準は低い。利用はできなかったが「制度を利用したかった」と回答した割合は、いずれの層でも3割前後みられた。

図表Ⅲ-83 父親が8週以内に育休取得：単数回答（Q33\_2）



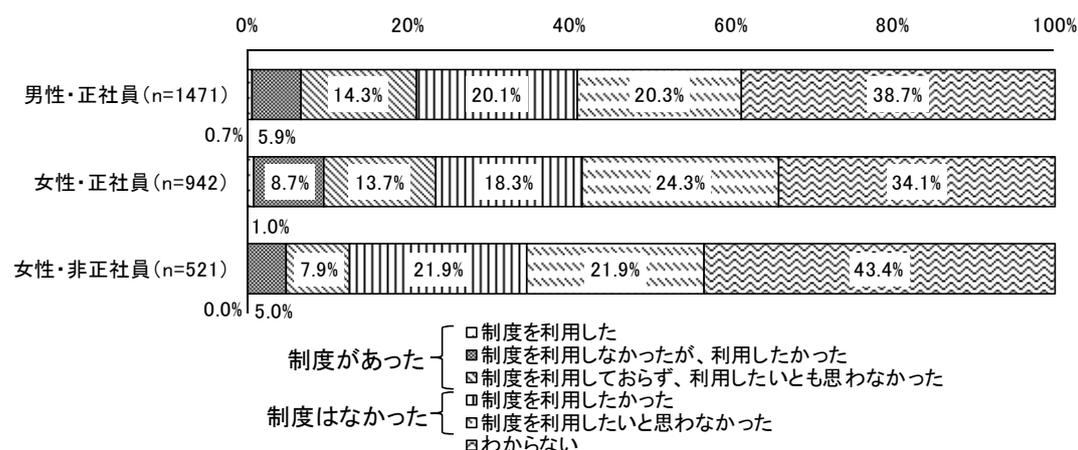
注) 就業形態（男性・正社員、女性・正社員、女性・非正社員）は末子妊娠時のもの

注) 女性は、配偶者の取得状況について回答したもの

## ③父親が8週以内育休で再取得

「父親が8週以内に育休取得し、かつ再度育児休業を取得」する制度については、もっとも利用率の高い「女性・正社員」の配偶者で1.0%であり、利用水準は低い。利用はできなかったが「制度を利用したかった」と回答した割合は、いずれの層でも3割弱みられた。

図表Ⅲ-84 父親が8週以内育休で再取得：単数回答（Q33\_3）

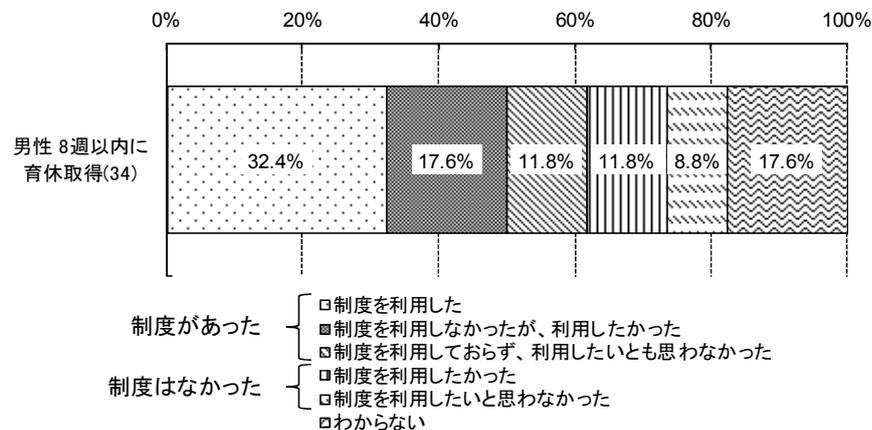


注) 就業形態（男性・正社員、女性・正社員、女性・非正社員）は末子妊娠時のもの

注) 女性は、配偶者の取得状況について回答したもの

出産後 8 週以内に育児休業を取得した「男性・正社員」のうち、再度取得したのは 32.4%、利用を希望していたが利用できなかった割合は 29.4%（制度あり 17.6%+制度なし 11.8%）であった。

図表Ⅲ-85 男性正社員 出産後 8 週以内の育児休業者の育休再取得  
：単数回答（Q33\_2×Q33\_3）

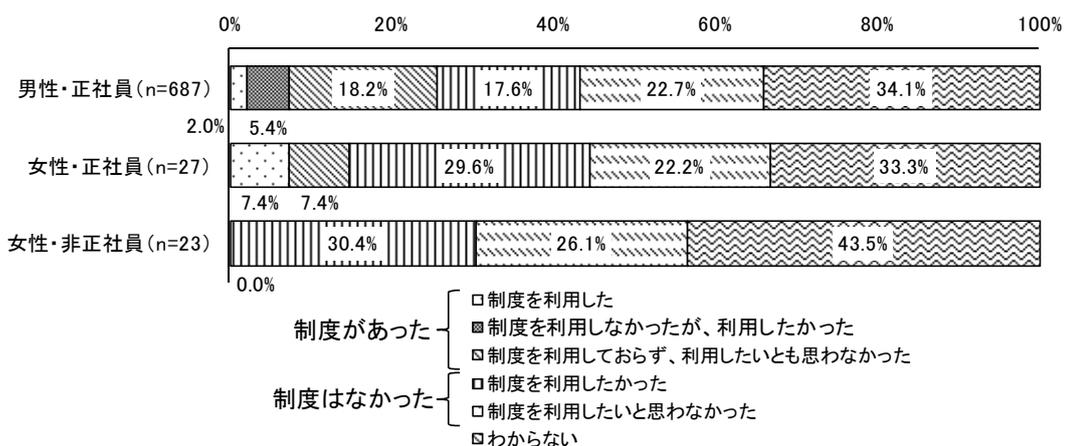


注) 配偶者の就業形態（正社員、非正社員、無業）は末子妊娠時のもの  
 注) 対象サンプル数が少ないため解釈には留意が必要

#### ④専業主婦（夫）家庭の育休取得

配偶者が無業のものに対して「配偶者が専業主婦（夫）で、夫（妻）が育児休業を取得」する制度について利用を確認したところ、「男性・正社員」の利用率は 2.0%であった。利用はできなかったが「制度を利用したかった」と回答した割合は、「男性・正社員」で 2 割程度みられた。

図表Ⅲ-86 専業主婦（夫）家庭の育休取得：単数回答（Q33\_4）



注) 就業形態（男性・正社員、女性・正社員、女性・非正社員）は末子妊娠時のもの

(7) 男性正社員の育児休業を取得した理由、新制度を利用しなかった理由

①育児休業の取得理由

育児休業を取得した「男性・正社員」に対し、取得理由を自由記述で確認した。回答では、「家族（子ども、妻）のため」「大変だから」というコメントが多くみられた。

図表Ⅲ-87 男性正社員の育児休業取得理由：自由記述（Q34）

| No. | 末子妊娠時の配偶者就業形態 | Q34 育児休業を取ろうと思った理由  |
|-----|---------------|---|
| 1   | 正社員・職員        | この時期の育児が子供の将来に大きく響くだろうから  |
| 2   | 正社員・職員        | とりたいから  |
| 3   | 正社員・職員        | 大変だから   |
| 4   | 正社員・職員        | 会社からすすめられた  |
| 5   | 正社員・職員        | 普通休むだろ  |
| 6   | 正社員・職員        | 夫婦で協力   |
| 7   | 正社員・職員        | 必要だったから   |
| 8   | 正社員・職員        | 妻を助ける為  |
| 9   | 正社員・職員        | 妻の負担軽減  |
| 10  | 正社員・職員        | 収入が減るため   |
| 11  | 正社員・職員        | 一緒に経験がしたい   |
| 12  | 正社員・職員        | 両方の実家に頼れないため  |
| 13  | 正社員・職員        | 前後くらいは最低でも付き添うべき  |
| 14  | 正社員・職員        | 2人目であり、家の中の状況が推察できたので利用した。  |
| 15  | 正社員・職員        | 待機児童  |
| 16  | 正社員・職員        | 息子と接するため  |
| 17  | 正社員・職員        | 両親も頼れず二人目は上の子の面倒を看ないといけないから。  |
| 18  | 正社員・職員        | なんとなく   |
| 19  | 正社員・職員        | 会社が奨励しているから。  |
| 20  | 正社員・職員        | 家族を支えたかった   |
| 21  | 正社員・職員        | 里帰り出産ができなかったので奥さんを支えたかった  |
| 22  | 正社員・職員        | 配偶者をサポートしたかった   |
| 23  | 正社員・職員        | 我が子にしっかり関わる期間が欲しかったし、それに加えて子どもに関わる仕事をしているので、そういう者こそ育児休業を取得する実績を作っておきたかったため。 |
| 24  | 正社員・職員        | 病気のときに付き添いたかったから。   |
| 25  | 正社員・職員        | 両親のサポートをあまり受けられない状況だった為   |
| 26  | 正社員・職員        | 子供の出産に立ち会うため  |
| 27  | 正社員・職員        | 子供の成長をみたいから   |
| 28  | 正社員・職員        | 1週間だけですが、妻の助けになればと思い取得しました。   |
| 29  | 正社員・職員        | 父親だから   |
| 30  | 正社員・職員        | 育児参加の為  |
| 31  | 正社員・職員        | 取りたいから  |
| 32  | 正社員・職員        | 子育てに参加したいから。  |
| 33  | 正社員・職員        | 育児に関わりたいから  |
| 34  | 正社員・職員        | 子供といたいから  |
| 35  | 正社員・職員        | 父母等の家族の支援がないため  |
| 36  | 非正社員・職員       | 育児休業はまだとっていませんが、年度初めの4月に年間分を申請する制度となっています。体重が軽い未熟児で生まれたので、通院が多くなるため申請しました   |
| 37  | 非正社員・職員       | 会社から付与されるから。  |
| 38  | 非正社員・職員       | 大変だから   |
| 39  | 非正社員・職員       | 家庭に入りたいから   |
| 40  | 非正社員・職員       | 育児を行うため   |

| No. | 末子妊娠時の<br>配偶者就業形態 | Q34 育児休業を取ろうと思った理由                                  |
|-----|-------------------|---|
| 41  | 非正社員・職員           | 制度があるのに使わない手はないでしょう                                 |
| 42  | 非正社員・職員           | 不安だったから   |
| 43  | 非正社員・職員           | 子育てに専念したい   |
| 44  | 非正社員・職員           | 奥さん一人だけでは、子供の世話が大変そうだから                             |
| 45  | 非正社員・職員           | 配偶者の手助け、生まれたばかりの子どもを見ていたい。世話をしたいと思ったから。             |
| 46  | 非正社員・職員           | 配偶者だけでは育児が大変だから。                                    |
| 47  | 非正社員・職員           | とくになし   |
| 48  | 無業(専業主婦、学生など)     | 大変な時期を夫婦で一緒に育児をしたかった                                |
| 49  | 無業(専業主婦、学生など)     | 必要だから   |
| 50  | 無業(専業主婦、学生など)     | 帝王切開のため   |
| 51  | 無業(専業主婦、学生など)     | 家がまわらない   |
| 52  | 無業(専業主婦、学生など)     | 子供の世話   |
| 53  | 無業(専業主婦、学生など)     | 子供のため   |
| 54  | 無業(専業主婦、学生など)     | 有給なので   |
| 55  | 無業(専業主婦、学生など)     | もらえるものはもらっとく  |
| 56  | 無業(専業主婦、学生など)     | 3人目であり、妻の負担を減らすため妻から取得するよう命令があった。どちらの両親にも頼れないので。    |
| 57  | 無業(専業主婦、学生など)     | 1年間以内であれば5日間の休暇がもらえると人事からメール(パパ活休暇)が来だし、1ヶ月検診でまず使った |
| 58  | 無業(専業主婦、学生など)     | 上の子の世話があるため。  |
| 59  | 無業(専業主婦、学生など)     | 子育てのため  |
| 60  | 無業(専業主婦、学生など)     | 制度の中身が知りたい  |
| 61  | 無業(専業主婦、学生など)     | 出産後の配偶者の負担軽減のため                                     |
| 62  | 無業(専業主婦、学生など)     | 上の子がいて、下が双子なので、物理的に一人では無理と思ったから。                    |
| 63  | 無業(専業主婦、学生など)     | 社員に周知したかったから  |
| 64  | 無業(専業主婦、学生など)     | 面倒を見れる人が配偶者以外はいなかったから                               |
| 65  | 無業(専業主婦、学生など)     | 家内のためにならと思ったから                                      |
| 66  | 無業(専業主婦、学生など)     | 当たり前の権利だから  |
| 67  | 無業(専業主婦、学生など)     | 産まれた子供と沢山の時間を過ごしたかったから。                             |
| 68  | 無業(専業主婦、学生など)     | 上の子の世話をするため   |
| 69  | 無業(専業主婦、学生など)     | 妻を助けたい  |
| 70  | 無業(専業主婦、学生など)     | 末子が双子だったため、妻にかかる負担が大きかった。                           |
| 71  | 無業(専業主婦、学生など)     | 時代が時代だから  |
| 72  | 無業(専業主婦、学生など)     | 上の子がいたから  |
| 73  | 無業(専業主婦、学生など)     | 取れるなら利用しようと思って                                      |
| 74  | 無業(専業主婦、学生など)     | 特になしです。   |
| 75  | 無業(専業主婦、学生など)     | 妻がうつ病で育児をまともにできないため                                 |
| 76  | 無業(専業主婦、学生など)     | 妻の産後の体調回復のため  |
| 77  | 無業(専業主婦、学生など)     | 制度があったから  |
| 78  | 末子妊娠時に配偶者はいなかった   | たいへんだから   |

注) 配偶者の就業形態(正社員、非正社員、無業)は末子妊娠時のもの

②育児休業取得の際に「パパママ育休プラス」を利用しなかった理由

育児休業を取得した「男性・正社員」のうち、「パパママ育休プラス」を利用しなかった対象者にその理由を自由記述で確認したところ、「知らなかった」「分からなかった」という回答が複数みられた。

図表Ⅲ-88 男性正社員の「パパママ育休プラス」非取得理由：自由記述（Q35）

| No. | 末子妊娠時の配偶者就業形態 | Q35 「パパママ育休プラス」を利用しなかった理由                        |
|-----|---------------|--|
| 1   | 正社員・職員        | そこまで切羽つまっていなかった                                  |
| 2   | 正社員・職員        | とくになし  |
| 3   | 正社員・職員        | しらなかったから   |
| 4   | 正社員・職員        | 妻の会社が育児休暇の延長があったため。                              |
| 5   | 正社員・職員        | 収入が減るため  |
| 6   | 正社員・職員        | 利用する必要がなかったため                                    |
| 7   | 正社員・職員        | 特に必要性を感じなかったから(子供を外に預けることを決めていたので、長く休む必要が無かったから) |
| 8   | 正社員・職員        | 1年で職場復帰できたから                                     |
| 9   | 正社員・職員        | 特段、必要性がなかったから。                                   |
| 10  | 正社員・職員        | 利用できなかった   |
| 11  | 正社員・職員        | 奥さんは仕事をしていなかったから                                 |
| 12  | 正社員・職員        | 詳しく分からなかった                                       |
| 13  | 正社員・職員        | 実質、通常の育休を数ヶ月取るのが精一杯だったため。                        |
| 14  | 正社員・職員        | 短期で突如休む必要が生じたから。                                 |
| 15  | 正社員・職員        | 知らなかったから   |
| 16  | 正社員・職員        | 申請が難しいから   |
| 17  | 正社員・職員        | 制度がなかったから  |
| 18  | 正社員・職員        | 制度自体知りませんでした。                                    |
| 19  | 正社員・職員        | 知識があるから  |
| 20  | 正社員・職員        | 特に   |
| 21  | 正社員・職員        | 仕事がいそがしい   |
| 22  | 正社員・職員        | 必要ではなかったため                                       |
| 23  | 非正社員・職員       | 2日間の有給でまかなえたため                                   |
| 24  | 非正社員・職員       | そもそもその事を知らなかったから。                                |
| 25  | 非正社員・職員       | 知らない   |
| 26  | 非正社員・職員       | よく分かってなかった                                       |
| 27  | 非正社員・職員       | 知らなかった   |
| 28  | 非正社員・職員       | 知らなかったから   |
| 29  | 非正社員・職員       | 知らなかった   |
| 30  | 非正社員・職員       | 知らなかったから   |
| 31  | 非正社員・職員       | 制度を知らなかった。                                       |
| 32  | 非正社員・職員       | 知らないから   |

注) 配偶者の就業形態（正社員、非正社員、無業）は末子妊娠時のもの

### ③育児休業を再度取得しなかった理由

産後 8 週以内に育児休業を取得した「男性・正社員」のうち、その後再度取得をしなかった対象者に対し、その理由を自由記述で確認した。「必要がなかった（不要）」「忙しかった」というコメントがみられた。

図表Ⅲ-89 男性正社員の育児休業再取得をしなかった理由：自由記述（Q36）

| No. | 末子妊娠時の配偶者就業形態 | Q36 育児休業を再度取得しなかった理由 |
|-----|---------------|----------------------|
| 1   | 正社員・職員        | 年度末で業務が忙しかったため。      |
| 2   | 正社員・職員        | 必要が無かったから            |
| 3   | 正社員・職員        | なんとなく落ち着いたから         |
| 4   | 正社員・職員        | 特段、必要性がなかったから。       |
| 5   | 正社員・職員        | 8 週以上はとった            |
| 6   | 正社員・職員        | 仕事上出張で取れなかった         |
| 7   | 正社員・職員        | 特になし                 |
| 8   | 正社員・職員        | 必要ではなかったため           |
| 9   | 非正社員・職員       | 不要だった                |
| 10  | 無業（専業主婦、学生など） | 不要                   |
| 11  | 無業（専業主婦、学生など） | 制度がない？               |
| 12  | 無業（専業主婦、学生など） | 特になし                 |
| 13  | 無業（専業主婦、学生など） | 制度が無いため              |
| 14  | 無業（専業主婦、学生など） | 社員に周知しなかった           |
| 15  | 無業（専業主婦、学生など） | 仕事が忙しかったから。          |
| 16  | 無業（専業主婦、学生など） | 経済的な損失があるように思えたから。   |
| 17  | 無業（専業主婦、学生など） | 会社の雰囲気               |

注) 配偶者の就業形態（正社員、非正社員、無業）は末子妊娠時のもの

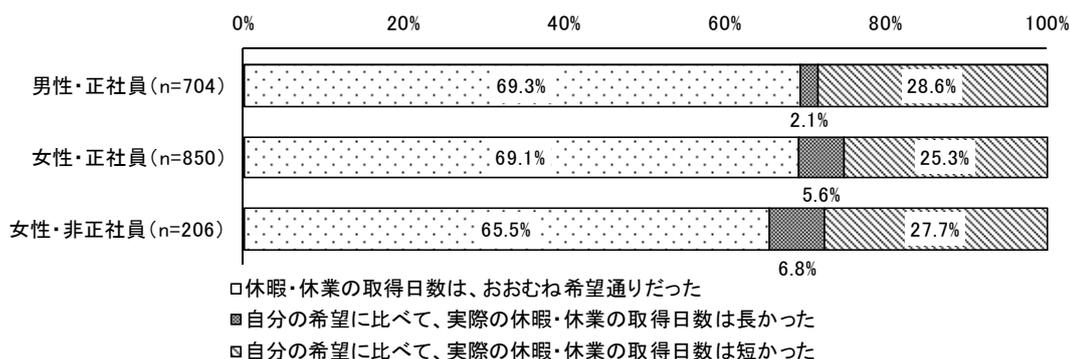
## (8) 取得した休業期間が希望通りだったか

育児休業期間が自身の希望通りだったかを確認した。

### ①本人の取得期間

本人の希望との合致においては、いずれの層でも「休暇・休業の取得日数は、おおむね希望通りだった」との回答は7割弱、「自分の希望に比べて、実際の休暇・休業の取得日数は短かった」との回答は3割弱みられた。

図表Ⅲ-90 休業期間が希望通りだったか（本人）：単数回答（Q37）

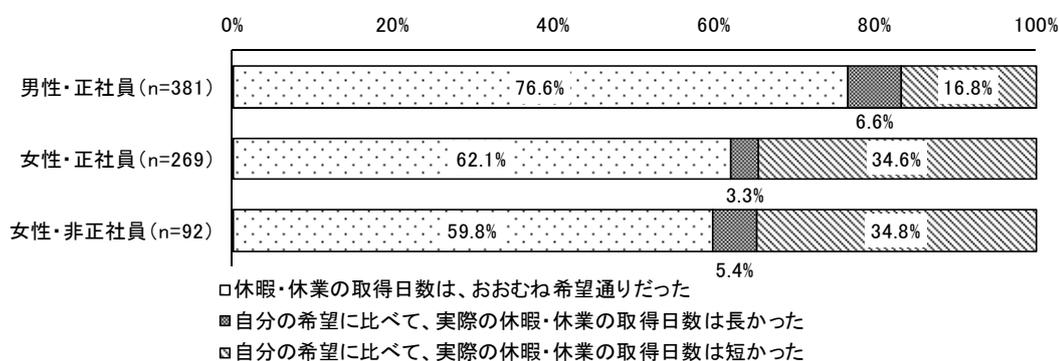


注) 就業形態（男性・正社員、女性・正社員、女性・非正社員）は末子妊娠時のもの

### ②配偶者の取得期間

配偶者の取得期間に対する自身の希望との合致においては、「男性・正社員」では8割弱が「休暇・休業の取得日数は、おおむね希望通りだった」と回答したのに対し、「女性・正社員」「女性・非正社員」では希望通りと回答したのは6割程度と相対的に少ない。「女性・正社員」「女性・非正社員」では「自分の希望に比べて、実際の休暇・休業の取得日数は短かった」との回答は35%程度みられた。

図表Ⅲ-91 休業期間が希望通りだったか（配偶者）：単数回答（Q37）



注) 就業形態（男性・正社員、女性・正社員、女性・非正社員）は末子妊娠時のもの

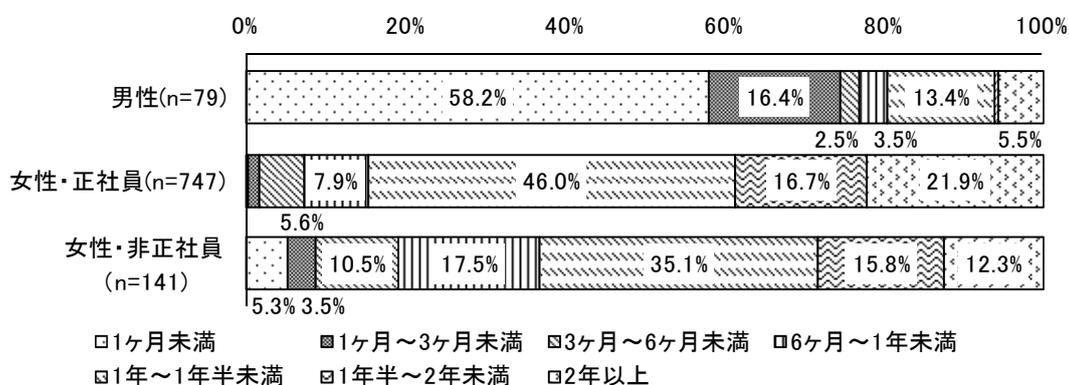
### (9) 取得を希望していた休暇・休業期間

「自分の希望に比べて、実際の休暇・休業の取得日数は短かった」と回答した対象者に対して、取得を希望した休暇・休業期間を、本人と配偶者についてそれぞれ確認した。配偶者については、「自身が配偶者に取得を希望する期間」を聞いている。

#### ①本人

「男性・正社員」では「1ヶ月未満」と回答した割合が58.2%ともっとも多い。女性では「1年～1年半未満」がもっとも多く、「女性・正社員」で46.0%、「女性・非正社員」で35.1%の回答がみられた。

図表Ⅲ-92 取得しなかった休暇・休業期間（本人）：数値回答（Q38）



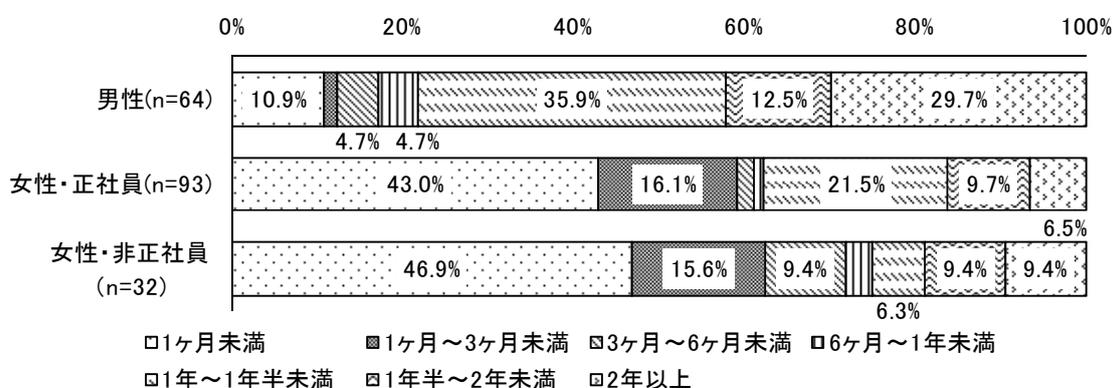
注) 就業形態（男性・正社員、女性・正社員、女性・非正社員）は末子妊娠時のもの

注) 希望日数は、調査票で「年」「月」「日」数で記載したものを、年は「365日」、月は「30.4日」換算にしてサンプルごとに合算した数値を、「30.4日」で除して月換算にして算出した

#### ②配偶者

自身が配偶者に取得を希望していた期間は、「男性・正社員」では「1年～1年半未満」が35.9%ともっとも多く、「2年以上」が29.7%と続く。女性では「1ヶ月未満」がもっとも多く、「女性・正社員」で43.0%、「女性・非正社員」で46.9%の回答がみられた。

図表Ⅲ-93 配偶者に取得して欲しかった休暇・休業期間：数値回答（Q38）



注) 就業形態（男性・正社員、女性・正社員、女性・非正社員）は末子妊娠時のもの

注) 希望日数は、調査票で「年」「月」「日」数で記載したものを、年は「365日」、月は「30.4日」換算にしてサンプルごとに合算した数値を、「30.4日」で除して月換算にして算出した

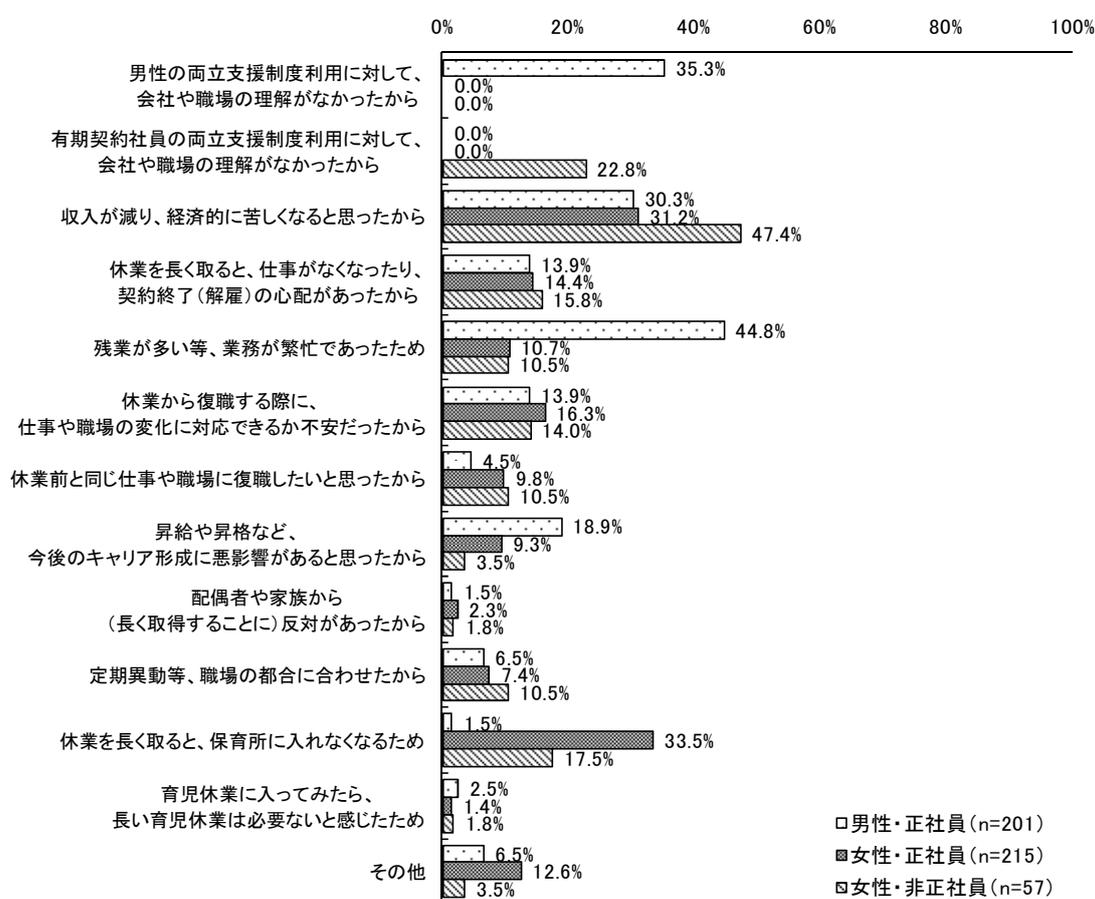
### (10) 希望より少ない期間で休業期間を取得した理由

「自分の希望に比べて、実際の休暇・休業の取得日数は短かった」と回答した対象者に対して、希望より少ない期間で休業期間を取得した理由を、本人と配偶者についてそれぞれ確認した。

#### ①本人

「男性・正社員」で多くあがったのが「残業が多い等、業務が繁忙であったため」(44.8%)、「男性の両立支援制度利用に対して、会社や職場の理解がなかったから」(35.3%)である。「女性・正社員」では「休業を長く取ると、保育所に入れなくなるため」(33.5%)、「女性・非正社員」では「収入が減り、経済的に苦しくなると思ったから」(47.4%)が相対的に多くあげられた。

図表Ⅲ-94 希望より少ない期間で休業期間を取得した理由（本人）：複数回答（Q39）

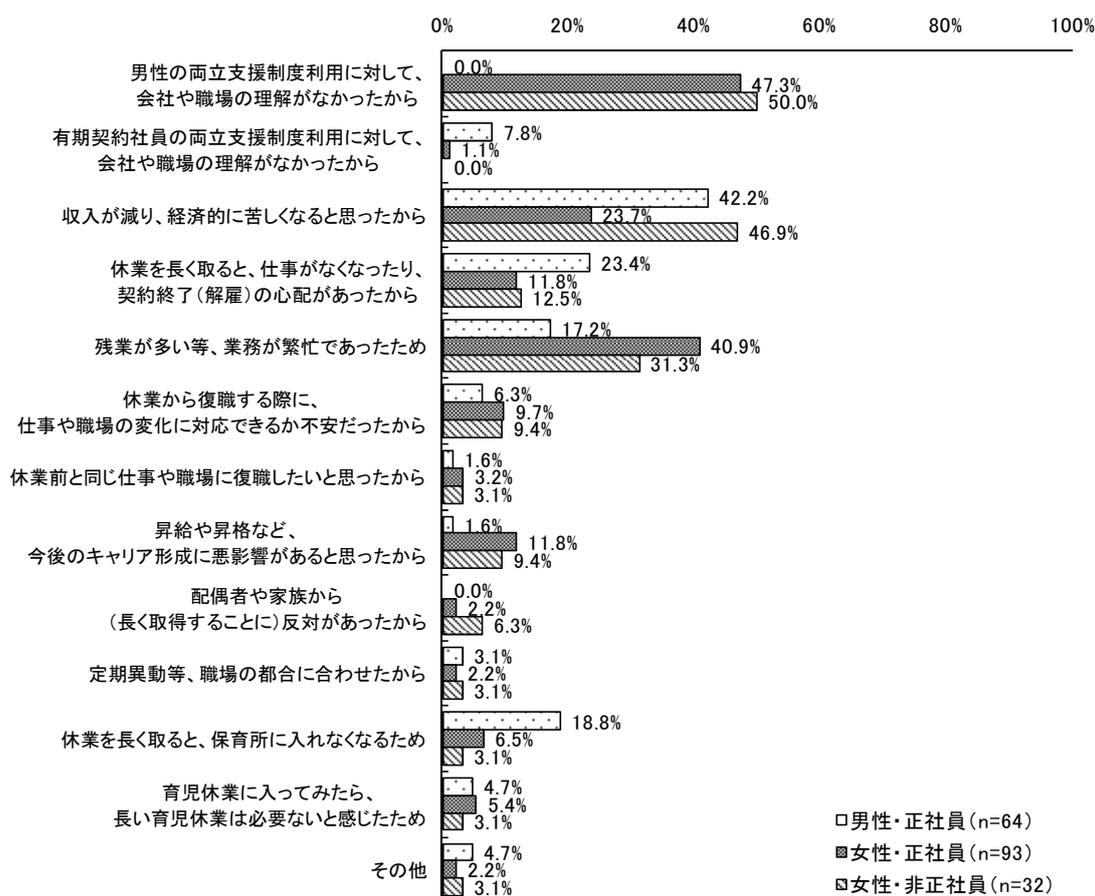


注) 就業形態（男性・正社員、女性・正社員、女性・非正社員）は末子妊娠時のもの

## ②配偶者

配偶者が自身の希望よりも早く育児休業を取得した理由としては、「男性・正社員」でもっとも多くあがったのが「収入が減り、経済的に苦しくなると思ったから」（42.2%）である。同回答は「女性・非正社員」でも46.9%あがっている。「女性・正社員」「女性・非正社員」では「男性の両立支援制度利用に対して、会社や職場の理解がなかったから」をとともに5割程度あげている。

図表Ⅲ-95 希望より少ない期間で休業期間を取得した理由（配偶者）：複数回答（Q39）

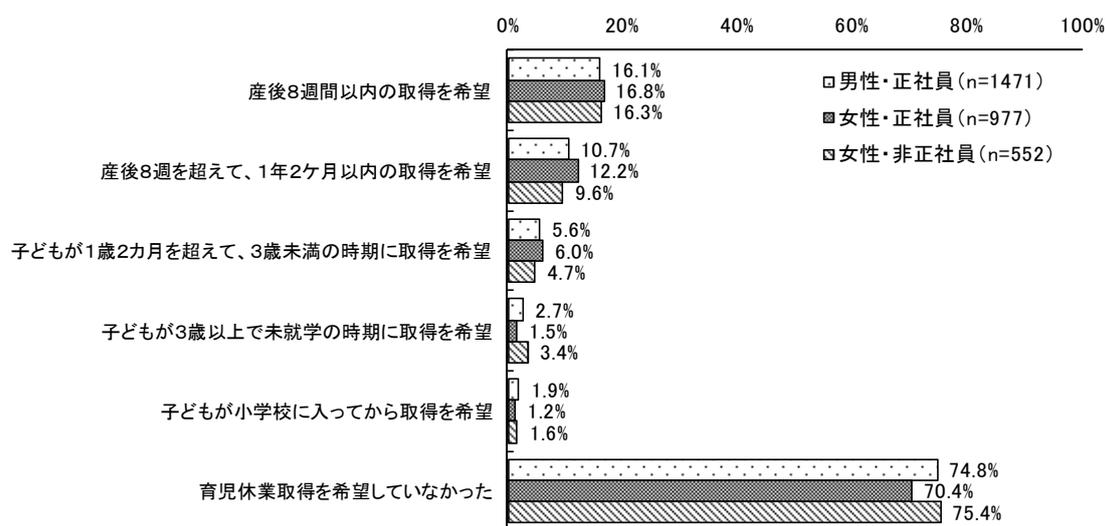


注）就業形態（男性・正社員、女性・正社員、女性・非正社員）は末子妊娠時のもの

### (11) 男性の育児休業取得希望時期

配偶者あり層に対し、家庭における男性の育児休業の取得希望時期を確認した。男性に対しては自身（男性）の取得希望時期について、女性に対しては配偶者（男性）についての取得希望時期を確認した。7割強が「育児休業取得を希望していなかった」と回答しており、男性の育児休業に対して希望する取得期間を具体的に想定している割合は多くないといえる。

図表Ⅲ-96 男性の育児休業取得希望時期：複数回答（Q40）



注) 就業形態（男性・正社員、女性・正社員、女性・非正社員）は末子妊娠時のもの

## (12) 育休を取得しなかった理由

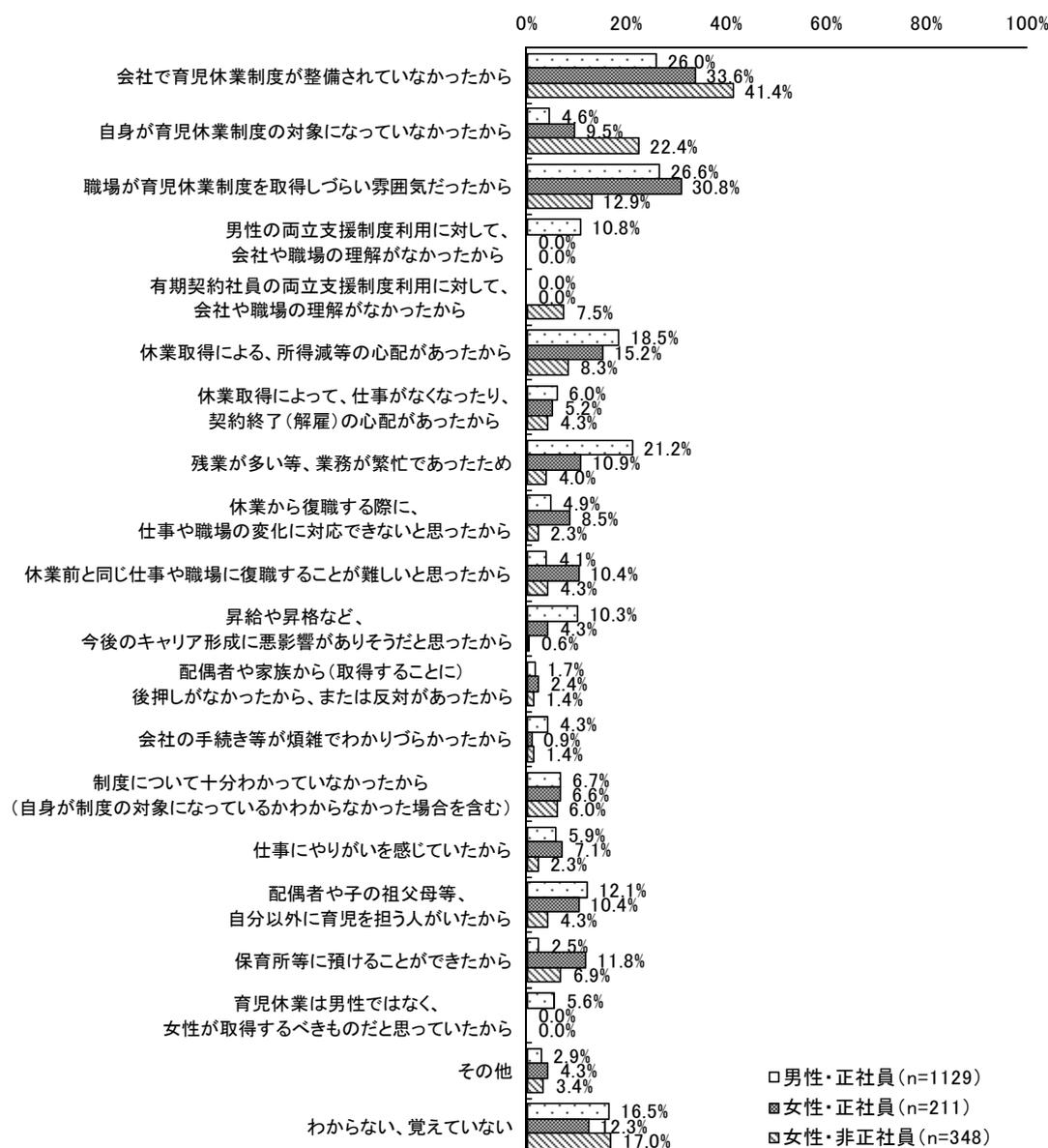
育児休業を取得しなかった層に対し、取得しなかった理由を確認した。

### ①本人

「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。

「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。

図表Ⅲ-97 育休を取得しなかった理由（本人）：複数回答（Q41\_1）

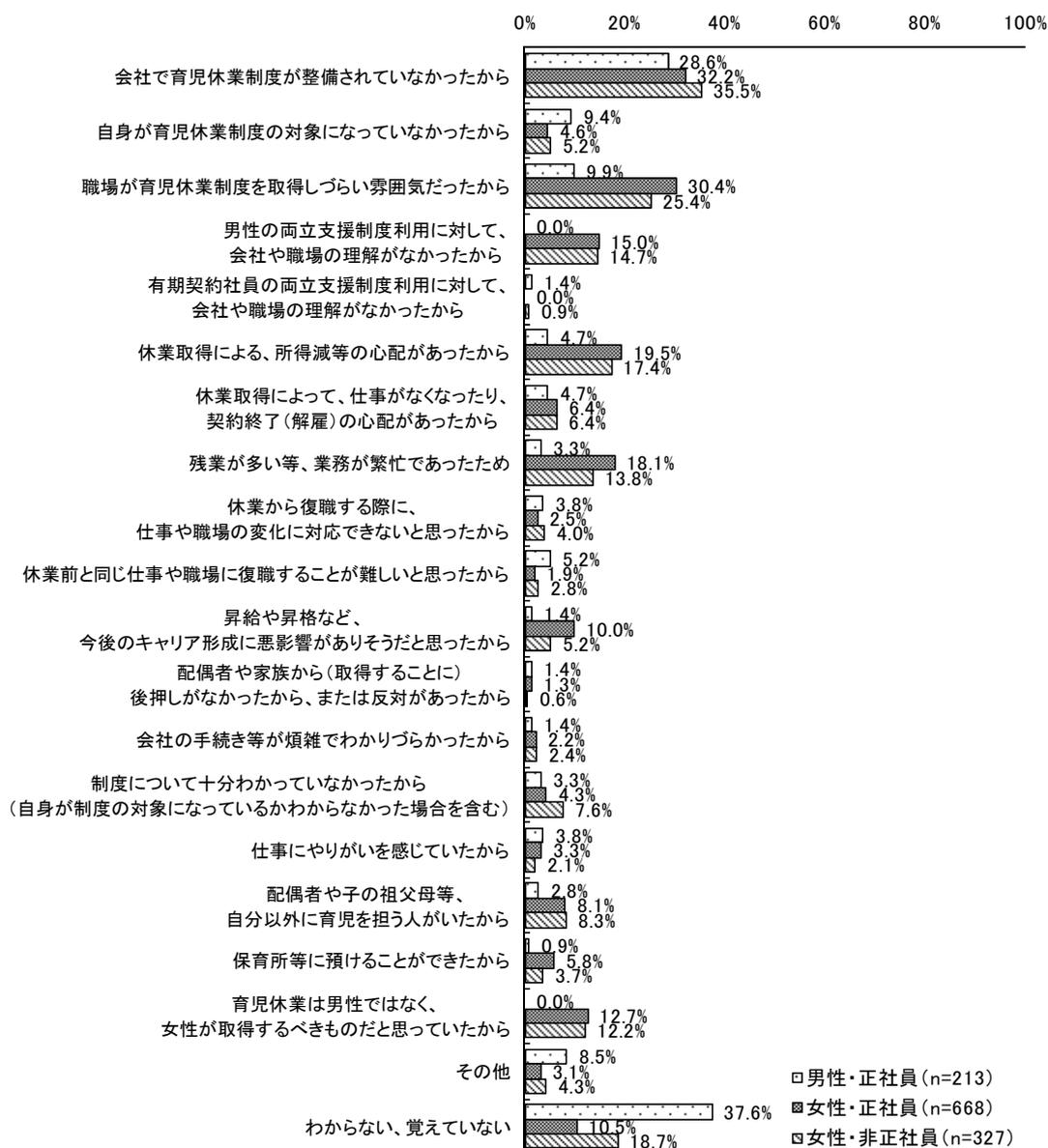


注) 就業形態（男性・正社員、女性・正社員、女性・非正社員）は末子妊娠時のもの

## ②配偶者

配偶者が育児休業を取得しなかった理由として、いずれの層でも多くあがっているのは「会社で育児休業制度が整備されていなかったから」である。（「男性・正社員」28.6%、「女性・正社員」32.2%、「女性・非正社員」35.5%）

図表Ⅲ-98 育休を取得しなかった理由（配偶者）：複数回答（Q41\_2）



注) 就業形態（男性・正社員、女性・正社員、女性・非正社員）は末子妊娠時のもの

### (13) 子の順序別 育休取得

子の順序別に、育児休業取得について確認した。尚、設問 42 では 2 人以上の子がいる対象者に対して末子以外の育児休業取得を確認しているが、設問 28 の末子の育児休業取得率の回答結果を合わせ、全員の子について算出している。

#### ①本人

自身の育児休業取得率と子の順序には、明確な関連性は見いだせなかった。

図表Ⅲ-99 子の順序別 育休取得（本人）：複数回答（Q28\_1、Q42\_1）

1 段目：育児休業取得率（％）

2 段目：サンプル数（人）

|          |         | 第 1 子 | 第 2 子 | 第 3 子 |
|----------|---------|-------|-------|-------|
| Q42_1 本人 | 男性・正社員  | 6.9   | 4.9   | 6.4   |
|          |         | 1478  | 811   | 219   |
|          | 女性・正社員  | 68.9  | 71.5  | 59.0  |
|          |         | 1055  | 477   | 122   |
|          | 女性・非正社員 | 23.3  | 20.5  | 21.8  |
|          |         | 622   | 322   | 110   |

注) 就業形態（男性・正社員、女性・正社員、女性・非正社員）は末子妊娠時のものであり、それ以外の子については妊娠時の就業形態は考慮していない

#### ②配偶者

配偶者の育児休業取得率と子の順序に明確な関連性は見いだせないが、「女性・非正社員」については、第 1 子での取得がやや高い傾向がみられる。

図表Ⅲ-100 子の順序別 育休取得（配偶者）：複数回答（Q28\_1、Q42\_2）

1 段目：育児休業取得率（％）

2 段目：サンプル数（人）

|           |         | 第 1 子 | 第 2 子 | 第 3 子 |
|-----------|---------|-------|-------|-------|
| Q42_2 配偶者 | 男性・正社員  | 48.9  | 49.4  | 48.6  |
|           |         | 751   | 312   | 72    |
|           | 女性・正社員  | 5.9   | 7.3   | 6.4   |
|           |         | 942   | 437   | 109   |
|           | 女性・非正社員 | 4.2   | 1.7   | 1.0   |
|           |         | 521   | 290   | 101   |

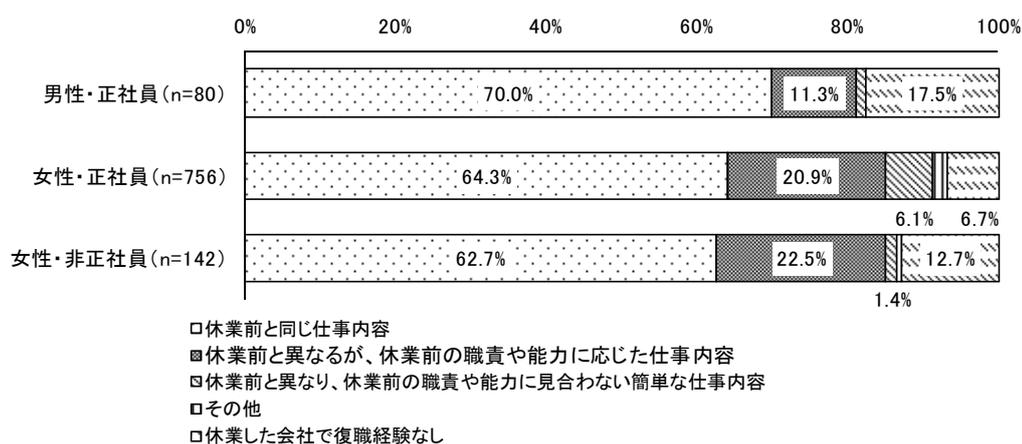
注) 末子妊娠時に配偶者が有業であった対象者で集計

注) 就業形態（男性・正社員、女性・正社員、女性・非正社員）は末子妊娠時のものであり、それ以外の子については妊娠時の就業形態は考慮していない

### (14) 育休前後の仕事内容変化

育休取得者に対して、育休取得前後で仕事内容が変化したかを確認したところ、「男性・正社員」では、7割が「休業前と同じ仕事内容」と回答した。「女性・正社員」「女性・非正社員」では「休業前と同じ仕事内容」が6割強、「休業前と異なるが、休業前の職責や能力に応じた仕事内容」が2割強で回答された。

図表Ⅲ-101 育休前後の仕事内容変化：単数回答（Q43）

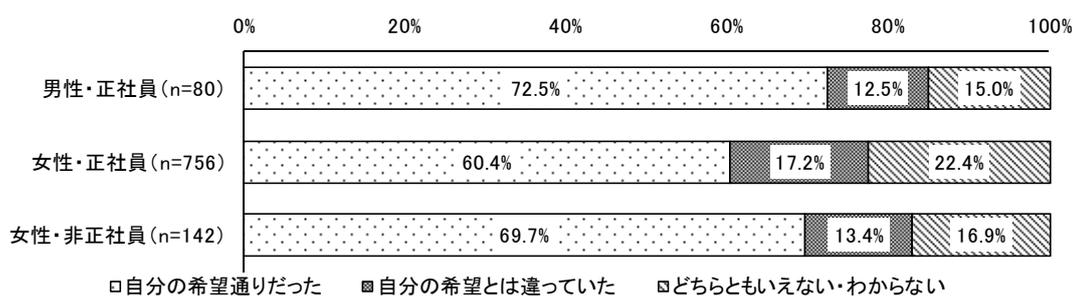


注) 就業形態（男性・正社員、女性・正社員、女性・非正社員）は末子妊娠時のもの

### (15) 復職後の仕事の希望合致度

復職後の仕事内容については、「男性・正社員」「女性・非正社員」では約7割が「自分の希望通りだった」と回答した。「女性・正社員」では希望通りとの回答は約6割と他に比べて低く、「自分の希望とは違っていた」との回答も17.2%でみられた。

図表Ⅲ-102 復職後の仕事の希望合致度：単数回答（Q44）

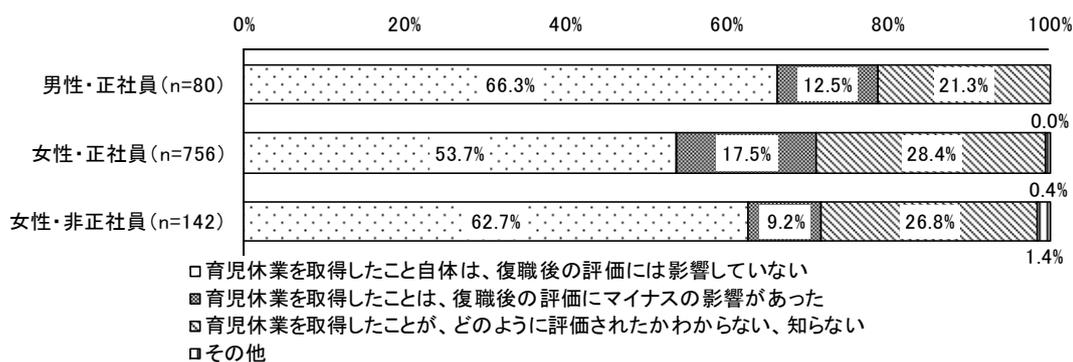


注) 就業形態（男性・正社員、女性・正社員、女性・非正社員）は末子妊娠時のもの

### (16) 育児休業の評価への影響

育児休業取得者に対して、育児休業の取得が復職後の評価に影響を与えているかを確認したところ、「育児休業を取得したこと自体は、復職後の評価には影響していない」と回答したのは、「男性・正社員」66.3%、「女性・正社員」53.7%、「女性・非正社員」62.7%であった。「女性・正社員」では「育児休業を取得したことは、復職後の評価にマイナスの影響があった」との回答が17.5%と他に比べて多くなっている。

図表Ⅲ-103 育休の評価への影響：単数回答（Q45）

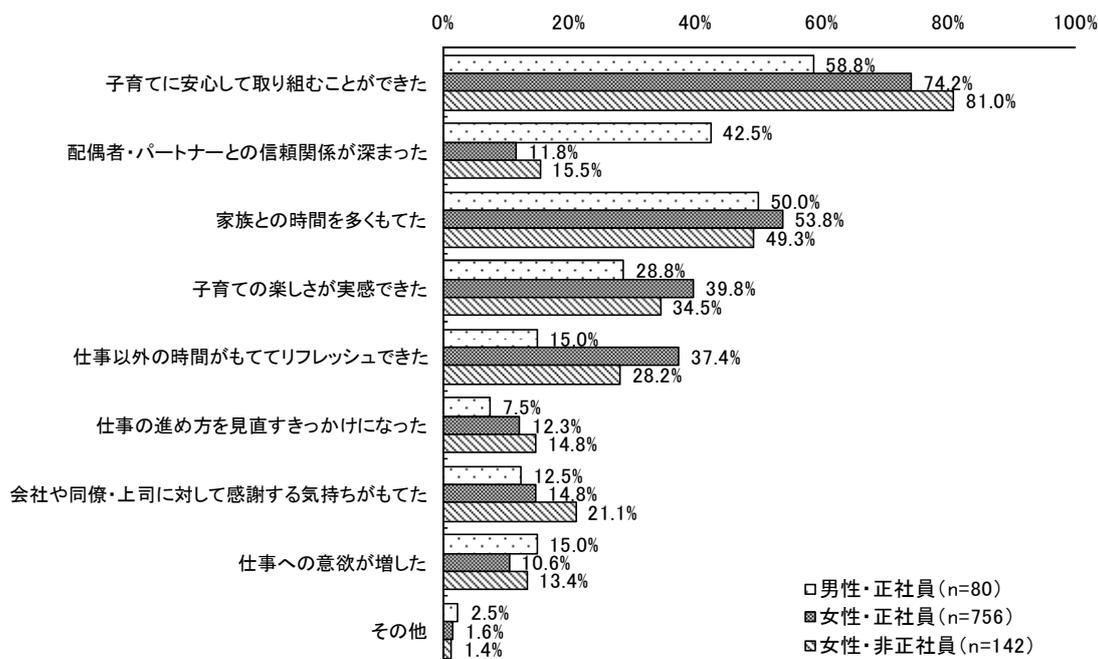


注) 就業形態（男性・正社員、女性・正社員、女性・非正社員）は末子妊娠時のもの

### (17) 育児休業を取得して良かった点

育休取得者に対して「育児休業を取得して良かった点」を確認したところ、「子育てに安心して取り組むことができた」が「男性・正社員」で58.8%、「女性・正社員」で74.2%「女性・非正社員」で81.0%ともっとも高くあげられた。「男性・正社員」で他に比べて高くあがったのが「配偶者・パートナーとの信頼関係が深まった」(42.5%)である。

図表Ⅲ-104 育児休業を取得して良かった点：複数回答（Q46）



注) 就業形態（男性・正社員、女性・正社員、女性・非正社員）は末子妊娠時のもの

## 5. 両立支援制度（所定外労働の免除、短時間勤務制度）の利用について

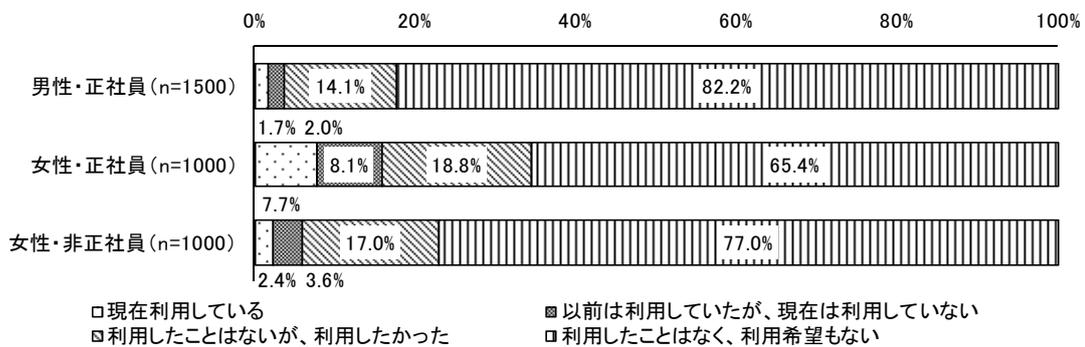
### (1) 末子が生まれた後の両立支援制度の利用

末子が産まれた後の「所定外労働の免除」と「短時間勤務制度」の利用について、現在の就業形態別に確認した。

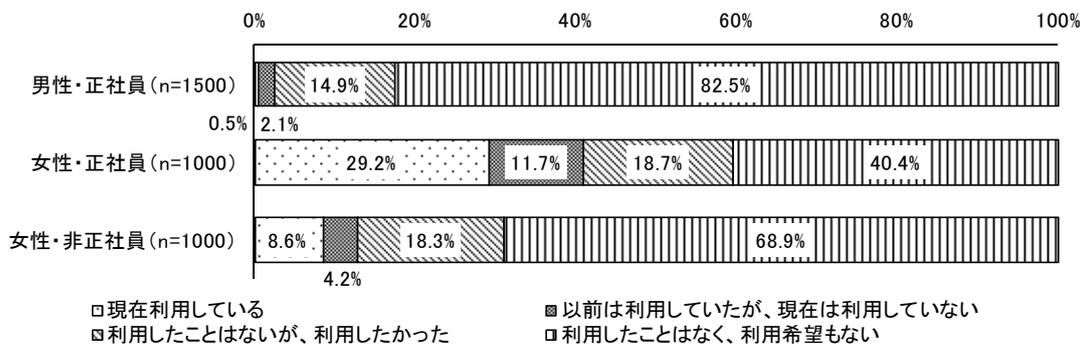
#### ①本人

「所定外労働の免除」はもっとも利用率の高い「女性・正社員」で7.7%に留まっている。一方「短時間勤務制度」はもっとも利用率の高い「女性・正社員」で29.2%となっている。女性ではいずれの層でも、「利用したことはないが、利用したかった」との回答が2割弱みられる。

図表Ⅲ-105 所定外労働の免除（本人）：単数回答（Q47\_1）



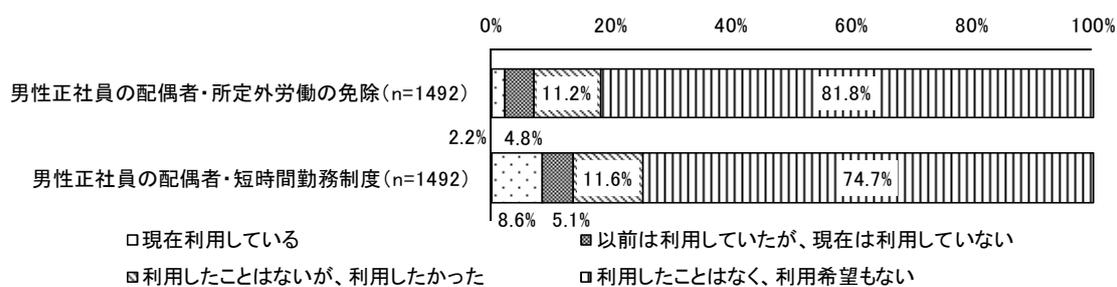
図表Ⅲ-106 短時間勤務制度（本人）：単数回答（Q47\_2）



## ②配偶者（男性正社員）

「男性・正社員」で有業の配偶者がいる層に対して、配偶者の両立支援制度の利用を確認したところ、「所定外労働の免除」を現在利用している割合は 2.2%、「短時間勤務制度」は同 8.6%となっている。

図表Ⅲ-107 男性正社員の配偶者・末子が生まれた後の両立支援制度の利用（配偶者）：単数回答（Q47\_2）

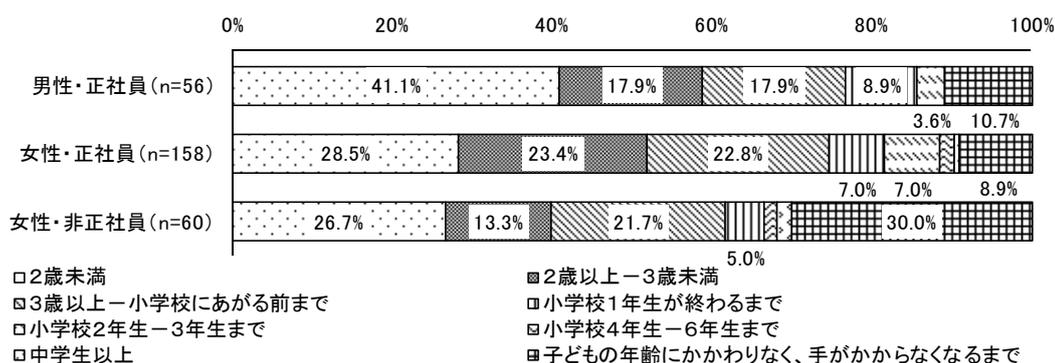


## (2) 所定外労働の免除 利用予定

### ①利用予定（または実際の利用）

現在または過去に「所定外労働の免除」を利用したことがある対象者に対して、末子が何歳まで利用したか、また利用予定かを確認したところ、「男性・正社員」では41.1%が「2歳未満」と回答した。「女性・正社員」では「2歳未満」が28.5%ともっとも多いが、「2歳以上-3歳未満」「3歳以上-小学校にあがる前まで」も2割強あげられている。「女性・非正社員」では「子どもの年齢にかかわらず、手がかからなくなるまで」が30.0%ともっとも多い。

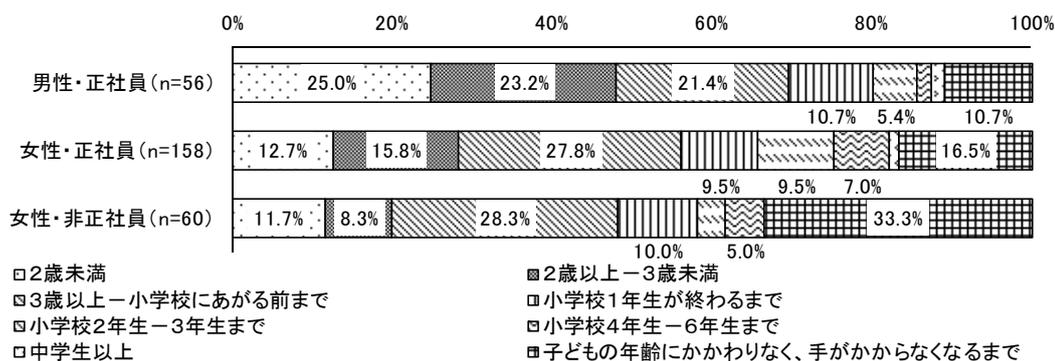
図表Ⅲ-108 所定外労働の免除（実際の利用期間（今後の予定含む））：単数回答（Q48）



### ②利用希望

現在または過去に「所定外労働の免除」を利用したことがある対象者に対して、末子が何歳まで利用を希望するかを確認したところ、「男性・正社員」では「2歳未満」が25.0%ともっとも多いが、「2歳以上-3歳未満」「3歳以上-小学校にあがる前まで」の回答も2割強みられた。「女性・正社員」では、「3歳以上-小学校にあがる前まで」が27.8%ともっとも多い。

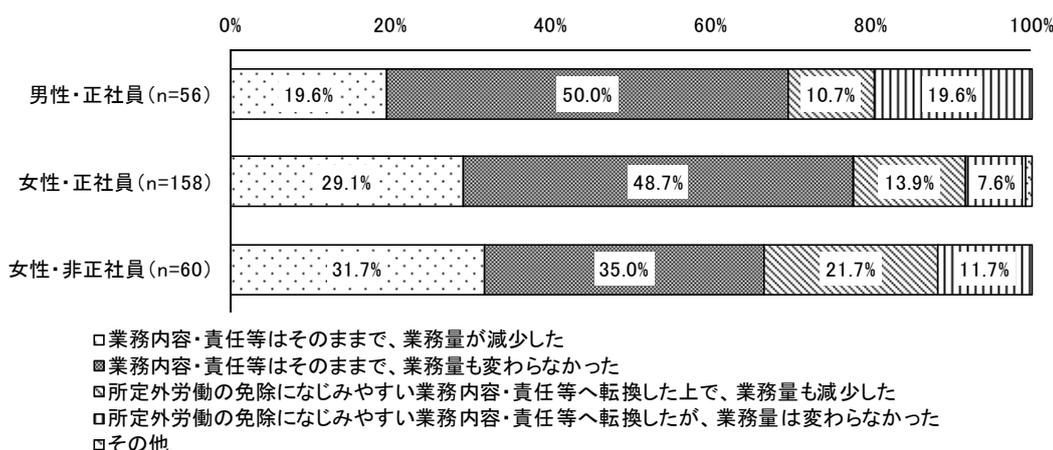
図表Ⅲ-109 所定外労働の免除（希望する利用期間）：単数回答（Q48）



### (3) 所定外労働免除の仕事変化

所定外労働免除を利用する際の、仕事の内容や量の変化について確認した。正社員については、男女ともに約半数が「業務内容・責任等はそのままで、業務量も変わらなかった」と回答した。「女性・非正社員」では「業務内容・責任等はそのままで、業務量も変わらなかった」との回答が35.0%と最も多いが、「業務内容・責任等はそのままで、業務量が減少した」(31.7%)、「所定外労働の免除になじみやすい業務内容・責任等へ転換した上で、業務量も減少した」(21.7%)との回答も相対的に多い。

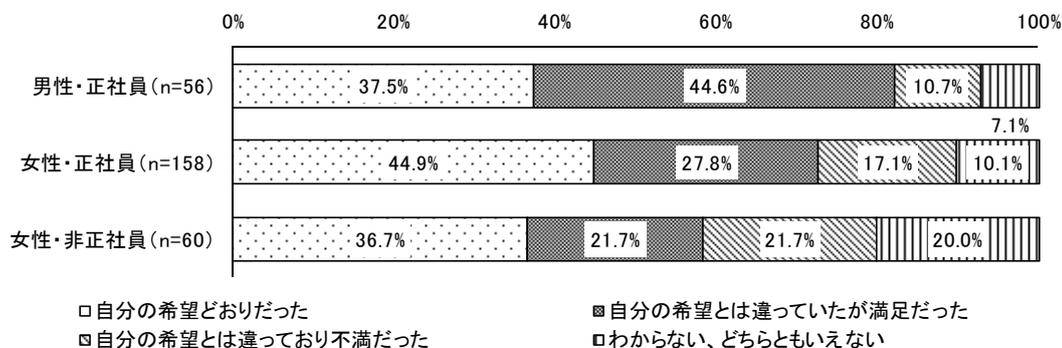
図表Ⅲ-110 所定外労働免除の仕事変化：単数回答 (Q49)



### (4) 所定外労働免除の業務変化の希望合致度

所定外労働免除の業務変化について、自身の希望との合致を確認した。「男性・正社員」では「自分の希望とは違っていたが満足だった」が44.6%と最も多いが、女性では「自分の希望どおりだった」と回答する割合が高い（「女性・正社員」44.9%、「女性・非正社員」36.7%）。一方、「女性・非正社員」では「自分の希望とは違っており不満だった」との回答が21.7%と相対的に多い。

図表Ⅲ-111 所定外労働免除の変化の希望合致度：単数回答 (Q50)

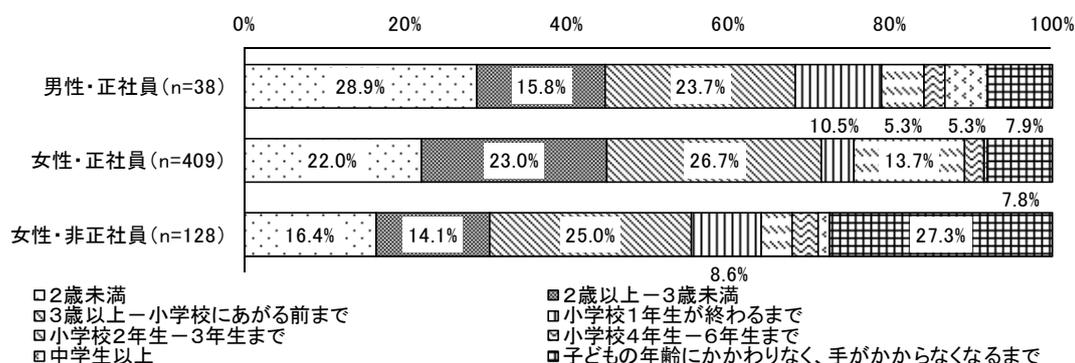


## (5) 短時間勤務制度

### ①利用予定（または実際の利用）

現在または過去に「短時間勤務制度」を利用したことのある対象者に対して、末子が何歳まで利用したか、また利用予定かを確認したところ、「女性・正社員」では「3歳以上－小学校にあがる前まで」（26.7%）がもっとも多いが、「2歳未満」「2歳以上－3歳未満」も2割強を占めており、回答がばらついている。「女性・非正社員」では「子どもの年齢にかかわらず、手がかからなくなるまで」（27.3%）がもっとも多く、次に「3歳以上－小学校にあがる前まで」（25.0%）が続く。

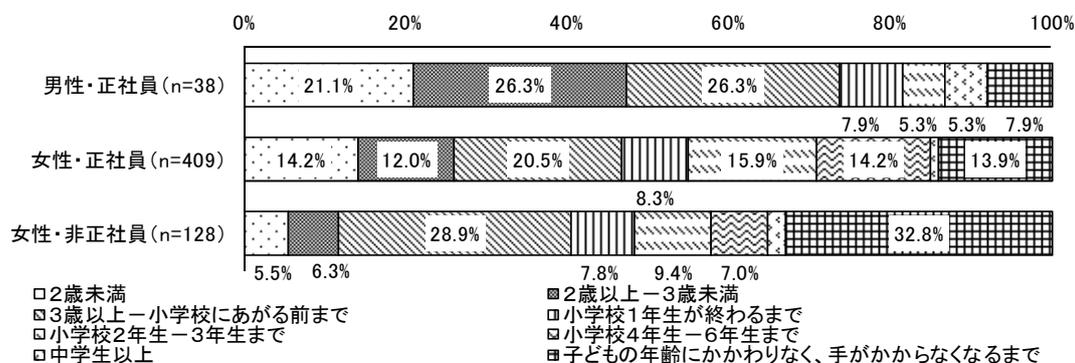
図表Ⅲ-112 短時間勤務制度（実際の利用期間（今後の予定含む））：単数回答（Q51）



### ②利用希望

現在または過去に「短時間勤務制度」を利用したことのある対象者に対して、末子が何歳まで利用を希望するかを確認したところ、「女性・正社員」では、「3歳以上－小学校にあがる前まで」（20.5%）がもっとも多く、「小学校2年生－3年生まで」（15.9%）が続く。「女性・非正社員」では「子どもの年齢にかかわらず、手がかからなくなるまで」（32.8%）がもっとも多く、「3歳以上－小学校にあがる前まで」（28.9%）が続く。

図表Ⅲ-113 短時間勤務制度（希望する利用期間（今後の予定含む））：単数回答（Q51）

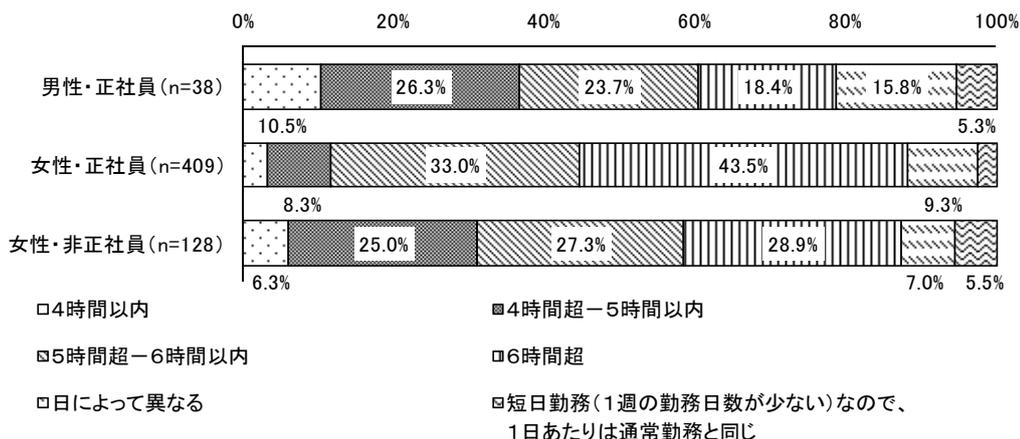


## (6) 短時間勤務の勤務時間

### ①勤務時間（実際）

短時間勤務利用者に実際の勤務時間を確認したところ、「女性・正社員」では「6時間超」（43.5%）がもっとも多く、「5時間超－6時間以内」（33.0%）が続く。「女性・非正社員」では「4時間超－5時間以内」「5時間超－6時間以内」「6時間超」がそれぞれ25%～3割弱でばらつきがみられる。

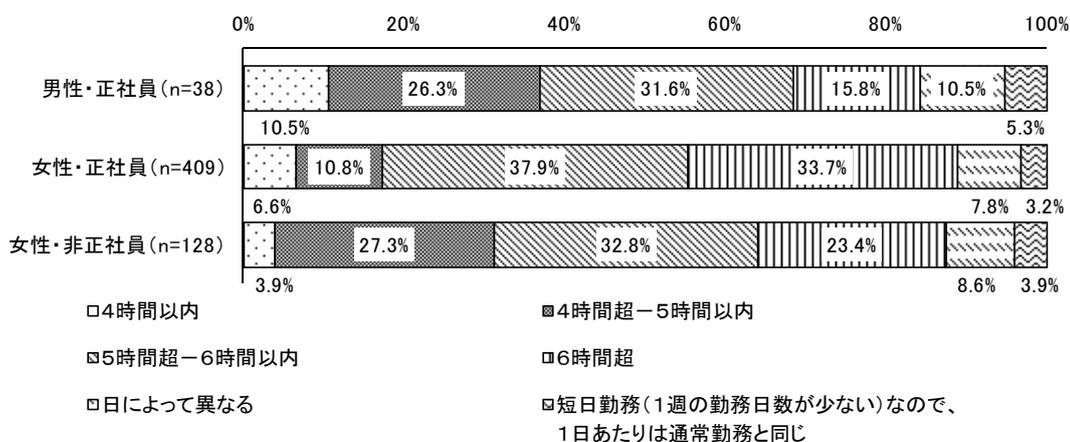
図表Ⅲ-114 短時間勤務の利用時間（実際）：単数回答（Q52）



### ②勤務時間（希望）

短時間勤務利用者に希望する勤務時間を確認したところ、「女性・正社員」では「5時間超－6時間以内」（37.9%）がもっとも多く、「6時間超」（33.7%）が続く。「女性・非正社員」では「5時間超－6時間以内」（32.8%）がもっとも多いのは「女性・正社員」と同様だが、2番目に多いのは「4時間超－5時間以内」（27.3%）である。

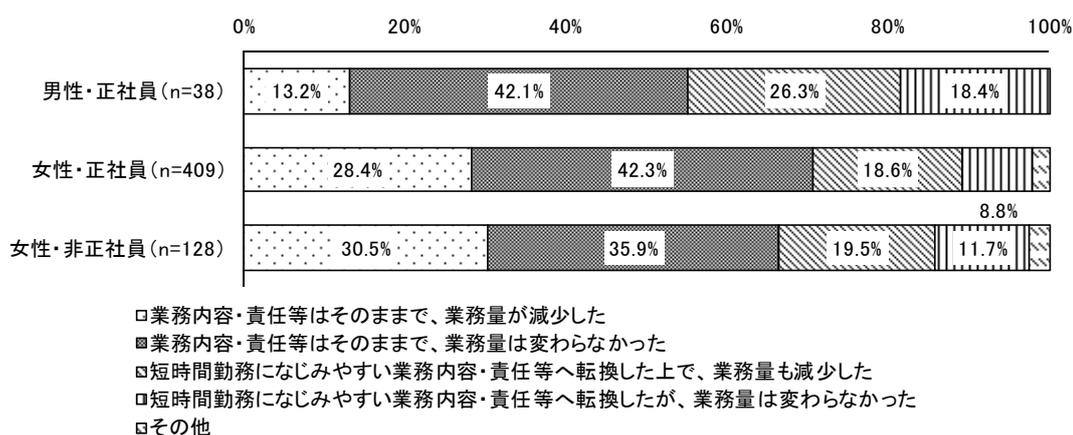
図表Ⅲ-115 短時間勤務の利用時間（希望）：単数回答（Q52）



### (7) 短時間勤務の仕事変化

短時間勤務制度を利用する際の、仕事の内容や量の変化について確認したところ、女性では「業務内容・責任等はそのままで、業務量も変わらなかった」（「女性・正社員」42.3%、「女性・非正社員」35.9%）の回答割合がもっとも高く、続いて「業務内容・責任等はそのままで、業務量が減少した」（「女性・正社員」28.4%、「女性・非正社員」30.5%）との回答が続く。

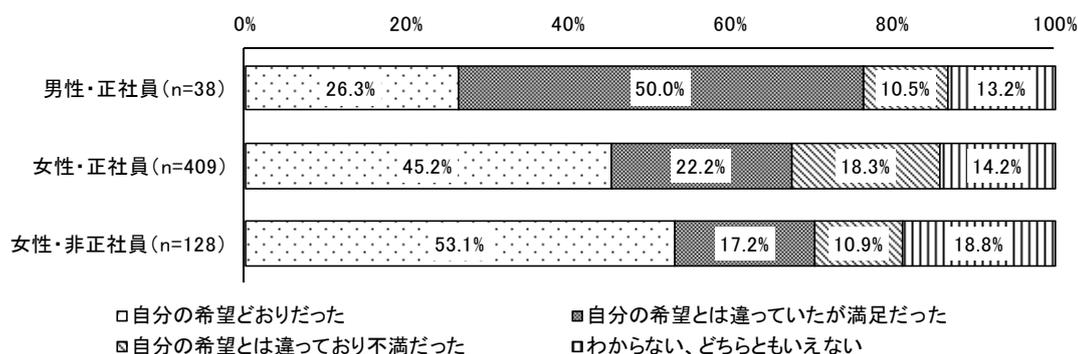
図表Ⅲ-116 短時間勤務の仕事変化：単数回答（Q53）



### (8) 短時間勤務の業務変化の希望合致度

短時間勤務の業務変化について、自身の希望との合致を確認した。女性では「自分の希望どおりだった」（「女性・正社員」45.2%、「女性・非正社員」53.1%）との回答がもっとも多いが、「女性・正社員」では「自分の希望とは違っており不満だった」との回答が18.3%と相対的に高くあがっている。

図表Ⅲ-117 短時間勤務の変化の希望合致度：単数回答（Q54）

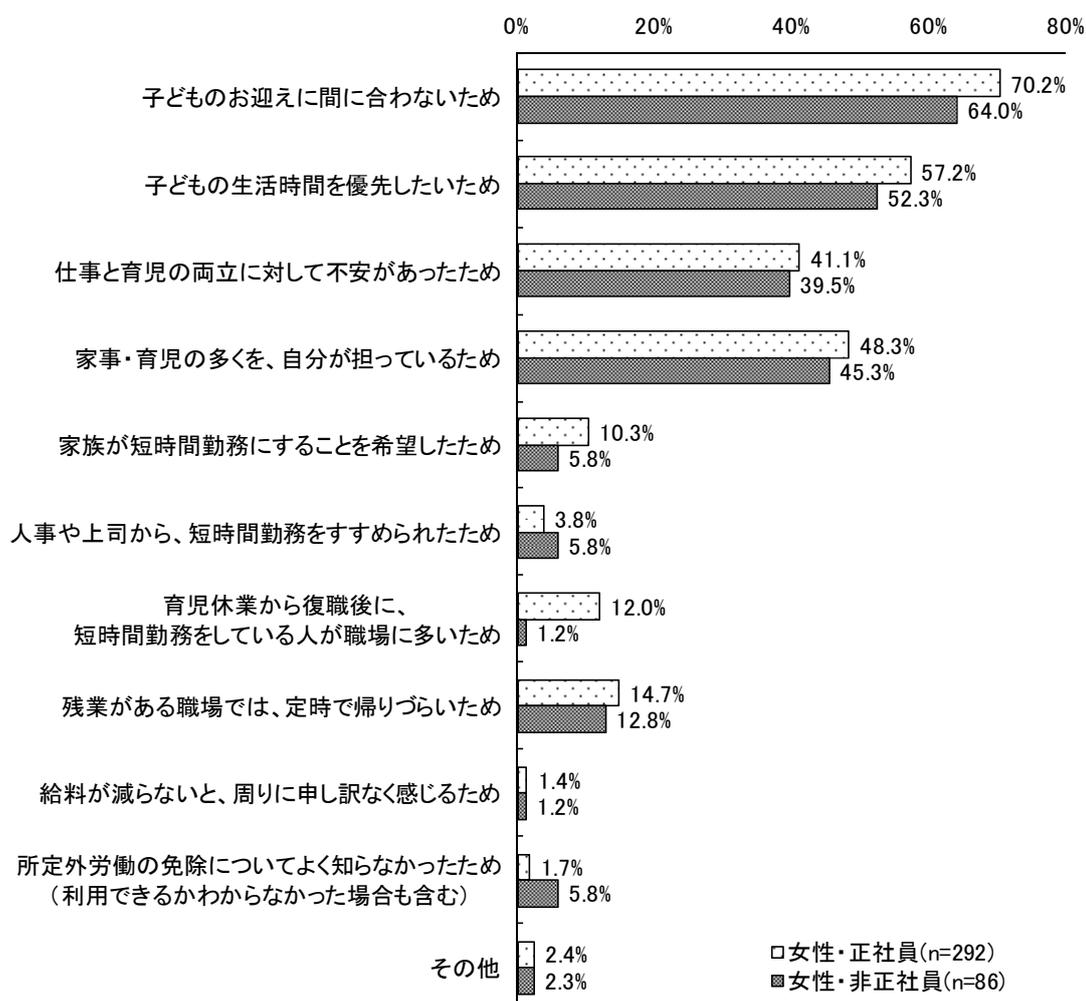


### (9) 短時間勤務・所定外労働免除の制度利用理由

「短時間勤務」と「所定外労働の免除」について、それぞれ女性の利用者に利用理由をきいたところ、もっとも多くあがった項目はいずれも「子どものお迎えに間に合わないため」である。（「短時間勤務」6～7割、「所定外労働の免除」6割前後）また、「短時間勤務」利用者のうち、「残業がある職場では、定時に帰りづらいため」をあげたのは、「女性・正社員」「女性・非正社員」ともに、それぞれ1割強である。

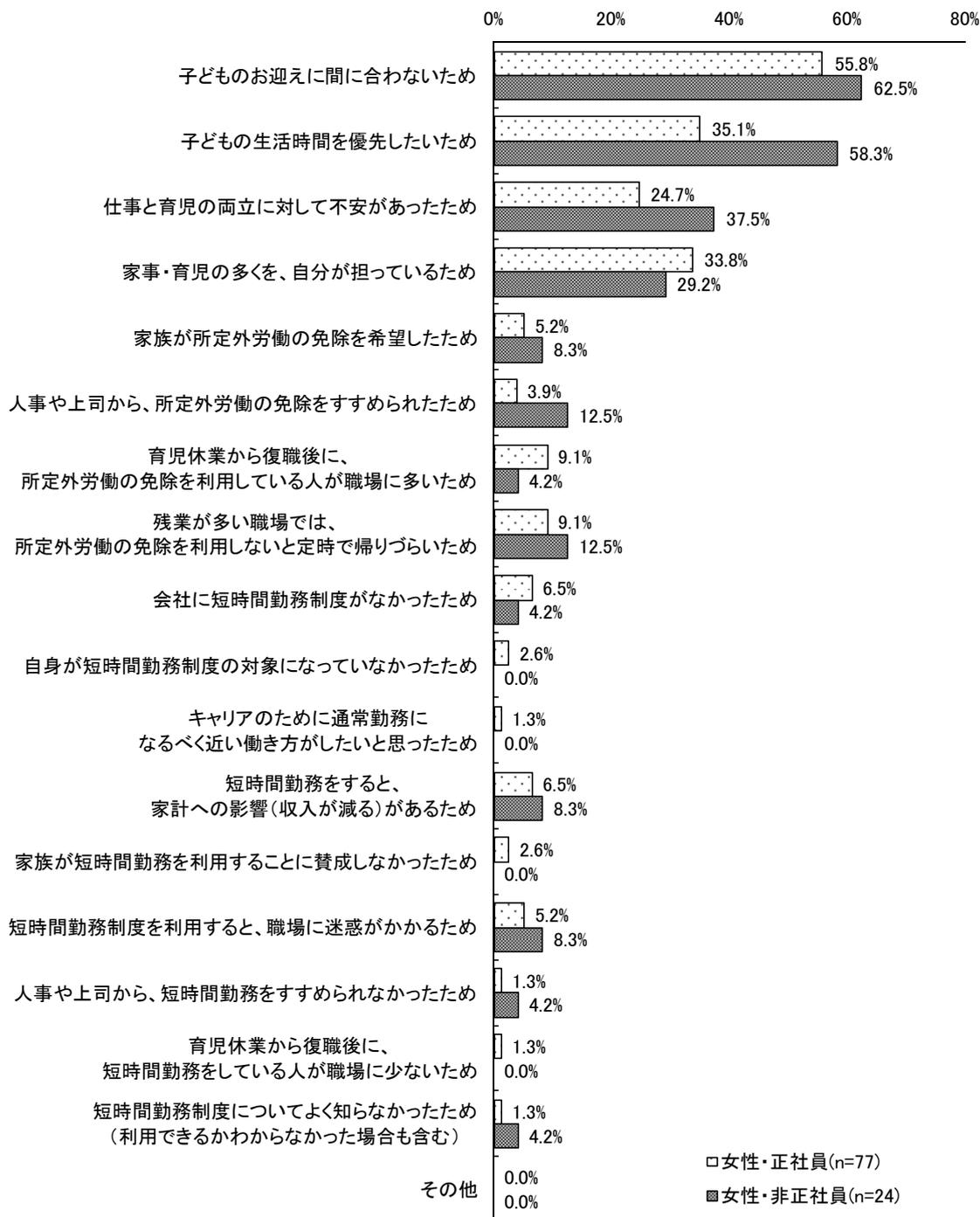
#### ① 「短時間勤務制度」の利用理由

図表Ⅲ-118 「短時間勤務」の制度利用理由：複数回答（Q55）



②「所定外労働の免除」の利用理由

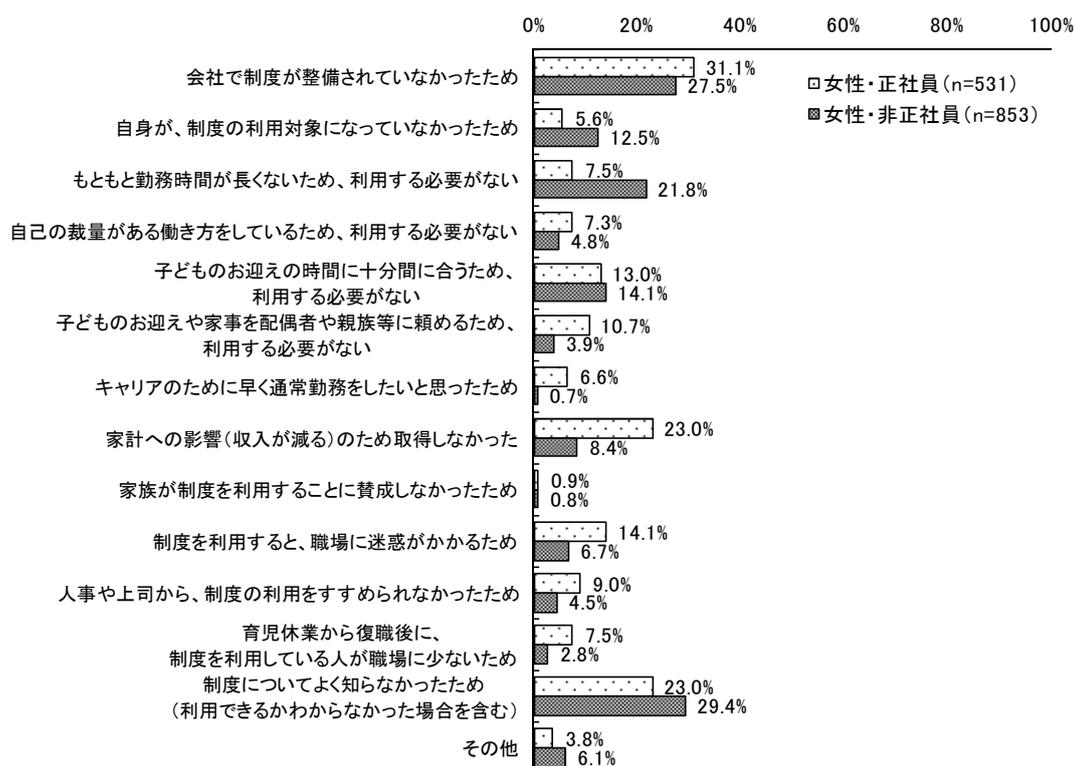
図表Ⅲ-119 「所定外労働の免除」制度利用理由：複数回答（Q55）



(10) 「短時間勤務」「所定外労働の免除」いずれも利用しない理由

「短時間勤務」「所定外労働の免除」いずれも利用していない女性に対して、利用しない理由をきいたところ、「会社で制度が整備されていなかったため」（「女性・正社員」31.1%、「女性・非正社員」27.5%）、「制度についてよく知らなかったため」（「女性・正社員」23.0%、「女性・非正社員」29.4%）が多くあげられた。そのほか「女性・正社員」で多くあがった理由は「家計への影響（収入が減る）のため取得しなかった」（23.0%）、「女性・非正社員」で多くあがった理由は「もともと勤務時間が長くないため、利用する必要がない」（21.8%）である。

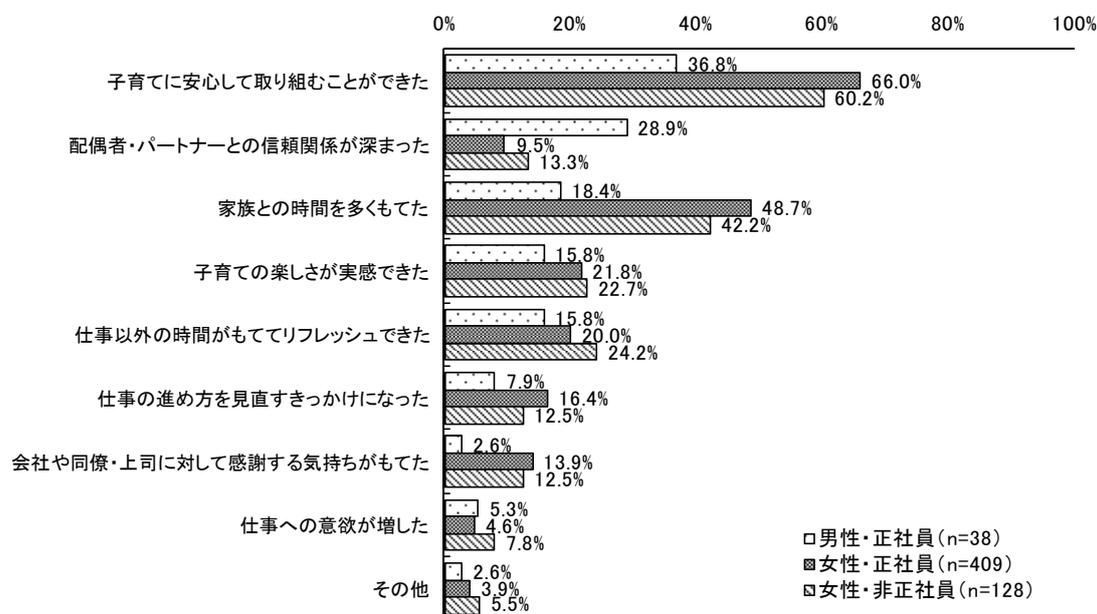
図表Ⅲ-120 短時間勤務・所定外労働の免除を利用しない理由：複数回答（Q56）



### (11) 短時間勤務の良い点

「短時間勤務」の良い点としてあげられたのは、「子育てに安心して取り組むことができた」（「女性・正社員」66.0%、「女性・非正社員」60.2%）、「家族との時間を多くもてた」（「女性・正社員」48.7%、「女性・非正社員」42.2%）である。

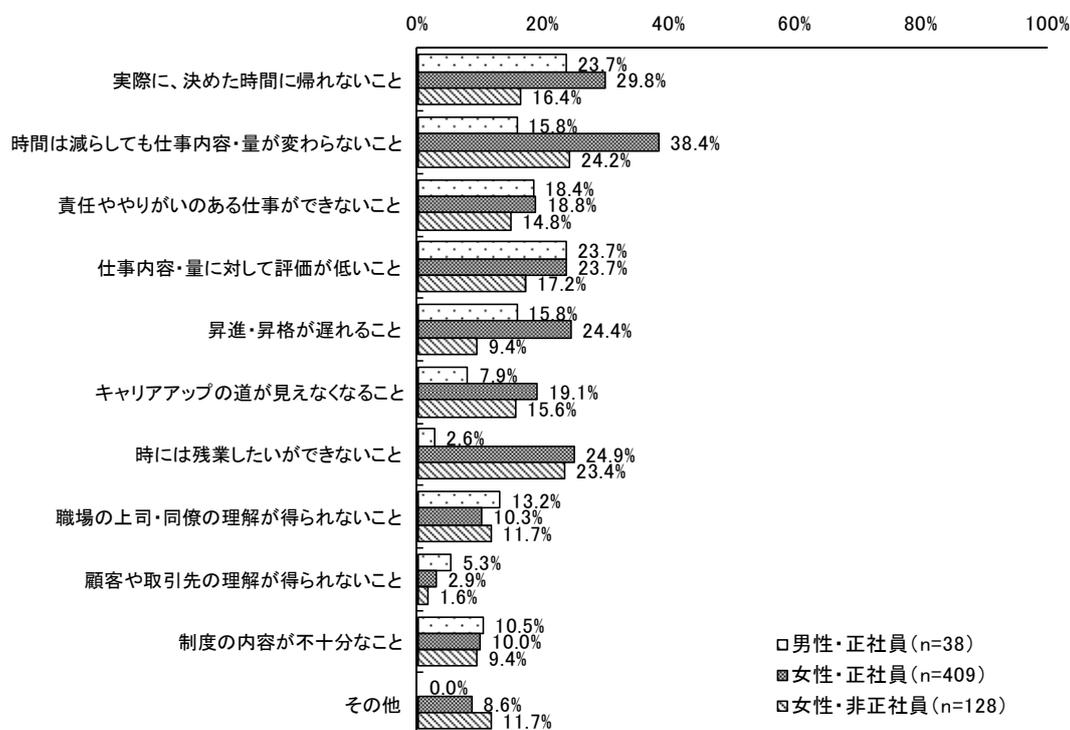
図表Ⅲ-121 短時間勤務の良い点：複数回答（Q57）



## (12) 短時間勤務の不満

「短時間勤務」の不満として多くあげられたのは、「女性・正社員」では「時間は減らしても仕事内容・量が変わらないこと」(38.4%)と、「実際に、決めた時間に帰れないこと」(29.8%)である。

図表Ⅲ-122 短時間勤務の不満：複数回答 (Q58)

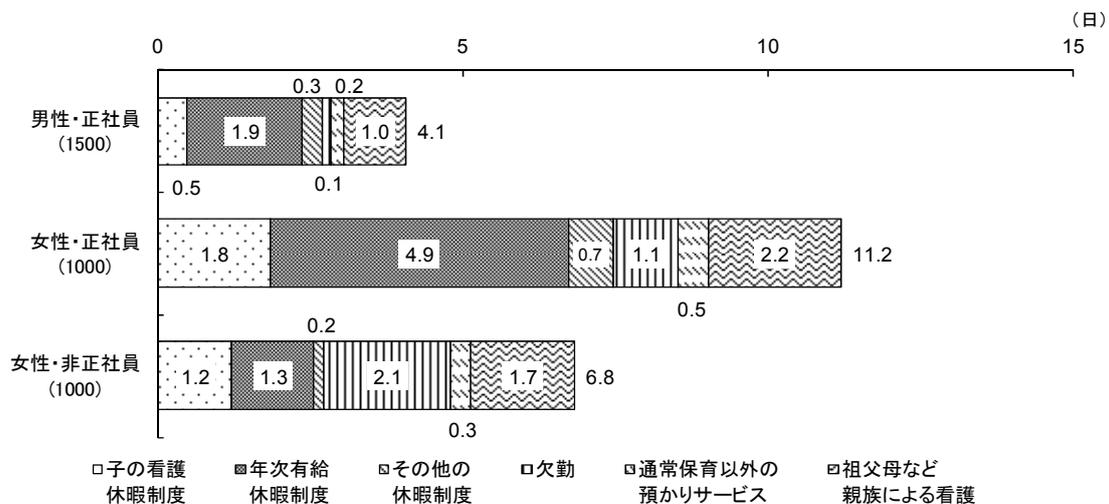


## 6. 看護休暇について

### (1) 直近1年間の看護日数

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、もっとも多い「女性・正社員」で11.2日、続いて「女性・非正社員」で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日の利用にとどまる。男女の正社員でもっとも多く利用されているのは「年次有給休暇」（「男性・正社員」1.9日、「女性・正社員」4.9日）であり、「女性・非正社員」では「欠勤」（2.1日）がもっとも多い。

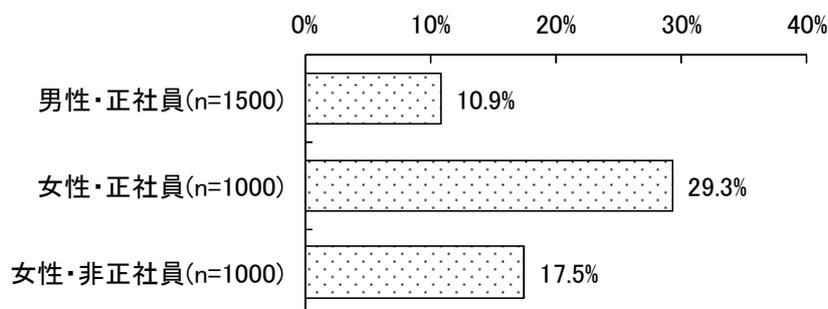
図表Ⅲ-123 直近1年間の平均看護日数（休業・休暇制度の利用等）：数値回答（Q59）



## (2) 直近1年間の看護休暇取得率

子の看護休暇の取得率は「女性・正社員」が約3割でもっとも高い。「女性・非正社員」は2割弱、「男性・正社員」は1割程度の取得率に留まる。

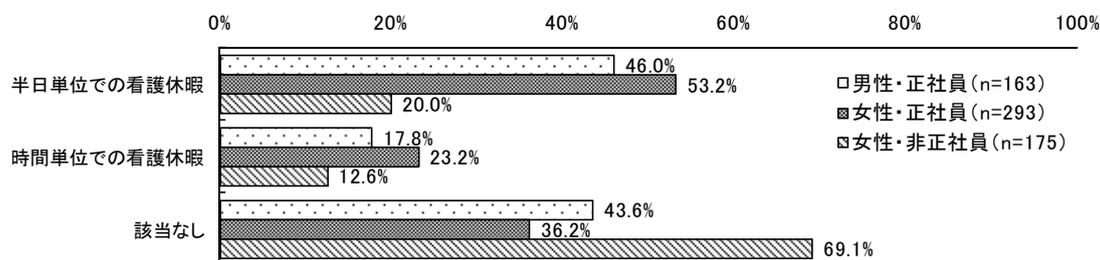
図表Ⅲ-124 直近1年間の子の看護休暇の取得率 (Q59)



## (3) 子の看護休暇の半日・時間単位取得

子の看護休暇取得者に半日や時間単位での取得経験を確認したところ、男女の正社員においては、「半日単位での看護休暇」は5割前後、「時間単位での看護休暇」は2割前後の利用がある一方で、「女性・非正社員」は約7割が「該当なし」（利用したことがない）と回答した。

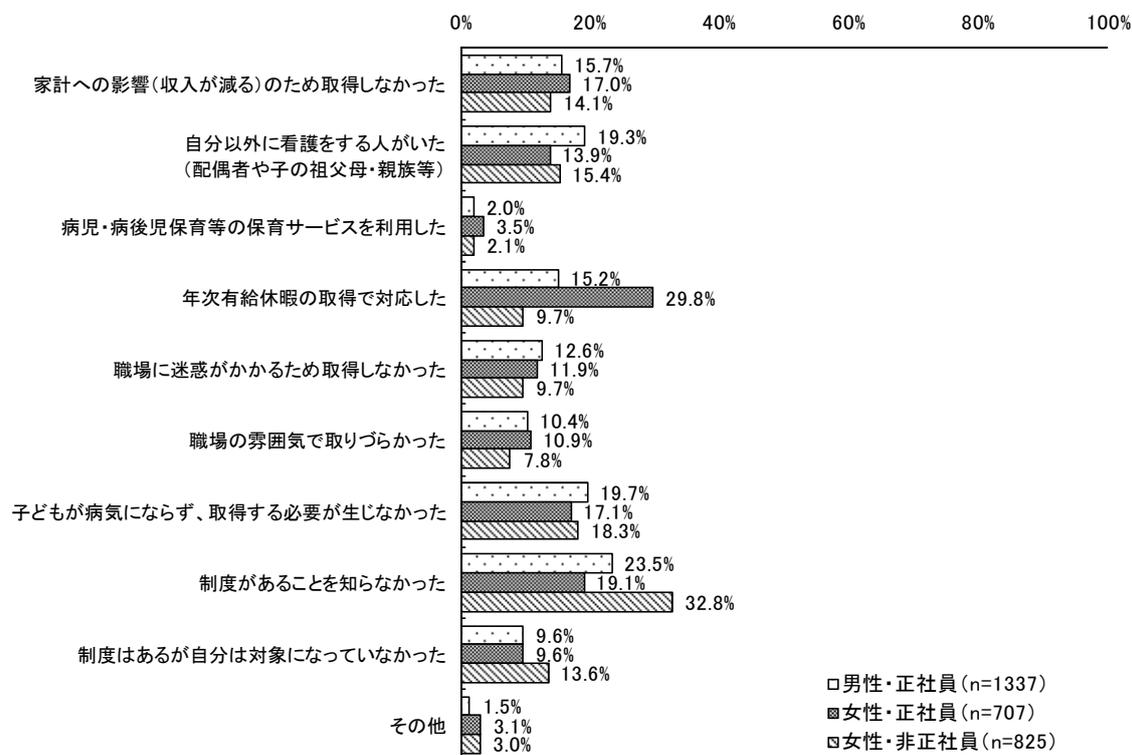
図表Ⅲ-125 子の看護休暇の半日・時間取得：複数回答 (Q60)



#### (4) 子の看護休暇の未取得理由

子の看護休暇を利用しない理由としては、「女性・非正社員」は32.8%が「制度があることを知らなかった」と回答した。「女性・正社員」は29.8%が「年次有給休暇の取得で対応した」と回答した。

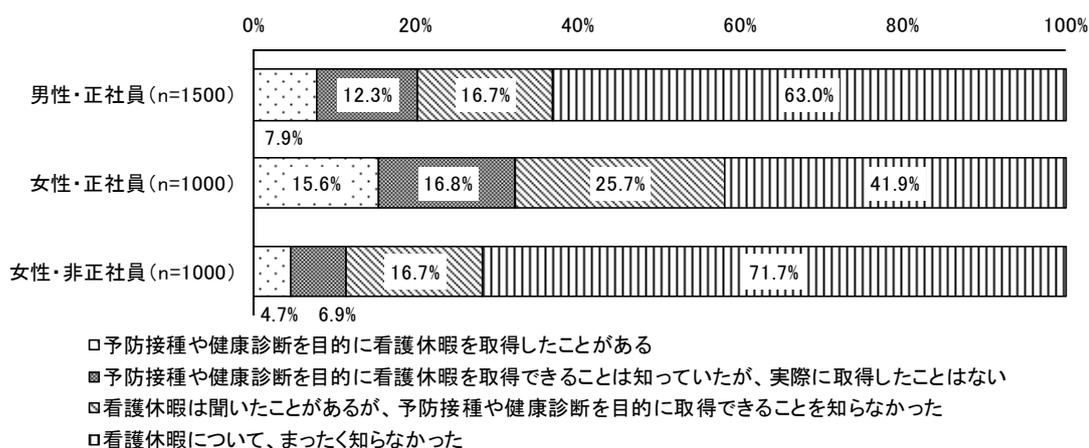
図表Ⅲ-126 子の看護休暇の未取得理由：複数回答（Q61）



### (5) 子の看護休暇・新制度の利用・認知

子ども(小学校就学前)の予防接種や健康診断を目的に子の看護休暇を取得したことがあるか、また知っているかどうかを確認したところ、「女性・正社員」は取得したことがあるとの回答が15.6%であり、「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」(16.8%)を含めると、3割強は認知していた。一方、「男性・正社員」「女性・非正社員」については、6~7割が「看護休暇について、まったく知らなかった」と回答した。

図表Ⅲ-127 子の看護休暇・新制度の利用・認知：単数回答(Q62)

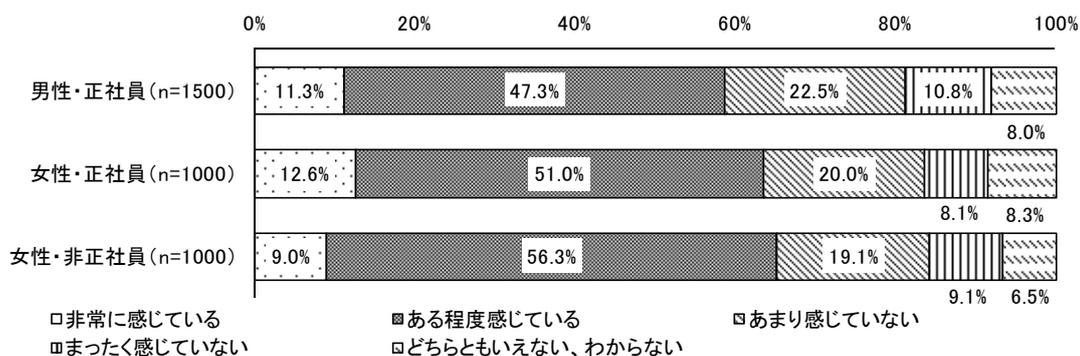


## 7. 現在の仕事やキャリアについての考え

### (1) 現在の仕事のやりがい

現在の仕事に対してやりがいを感じている（非常に感じている＋ある程度感じている）と回答した割合は、「男性・正社員」「女性・正社員」「女性・非正社員」いずれも約6～7割である。

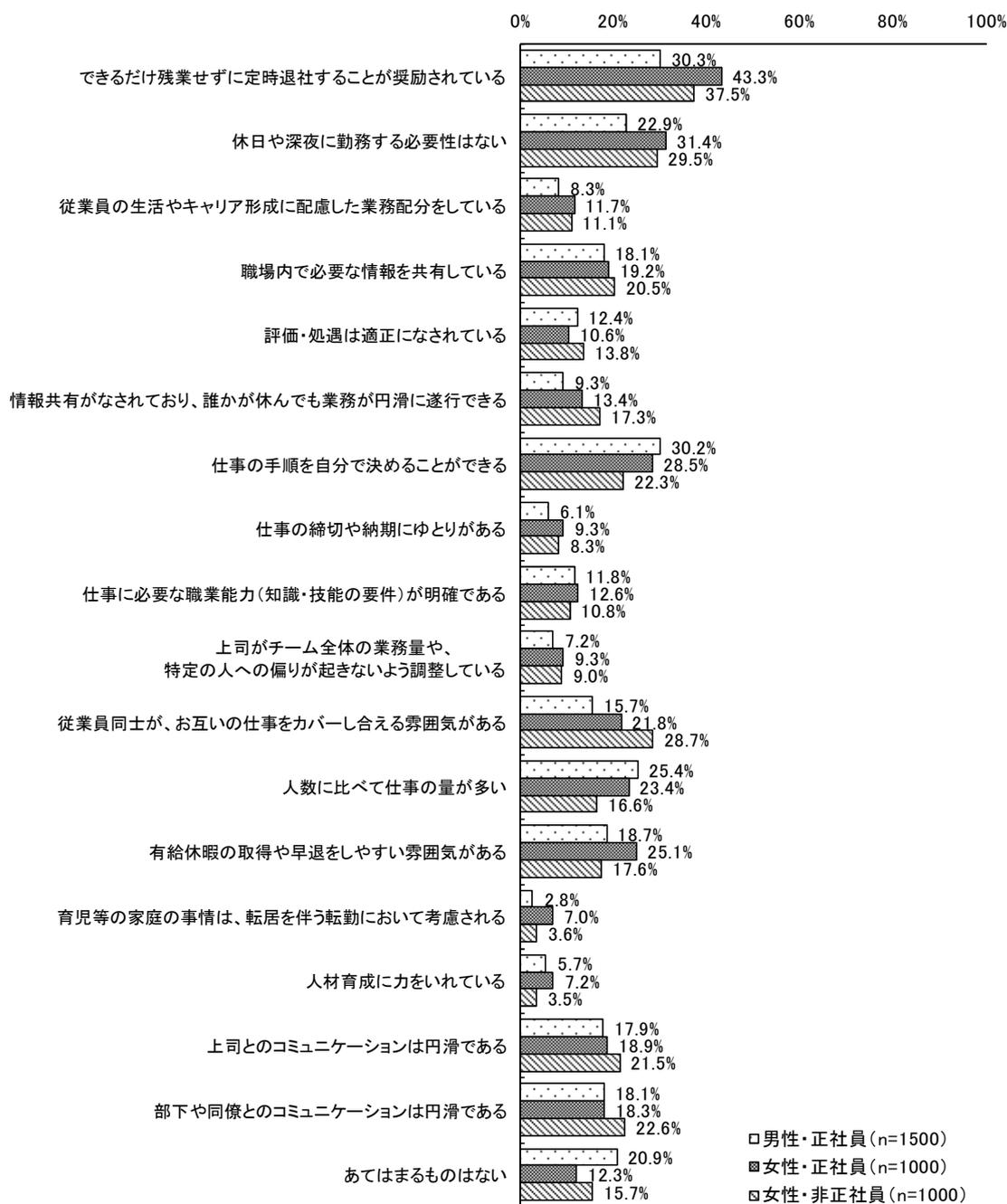
図表Ⅲ-128 現在の仕事のやりがい：単数回答（Q63）



## (2) 職場の特性

職場の特性としては、「できるだけ残業せずに定時退社することが奨励されている」と回答した割合がいずれの層でも高い。（「男性・正社員」30.3%、「女性・正社員」43.3%、「女性・非正社員」37.5%）

図表Ⅲ-129 職場の特性：複数回答（Q64）

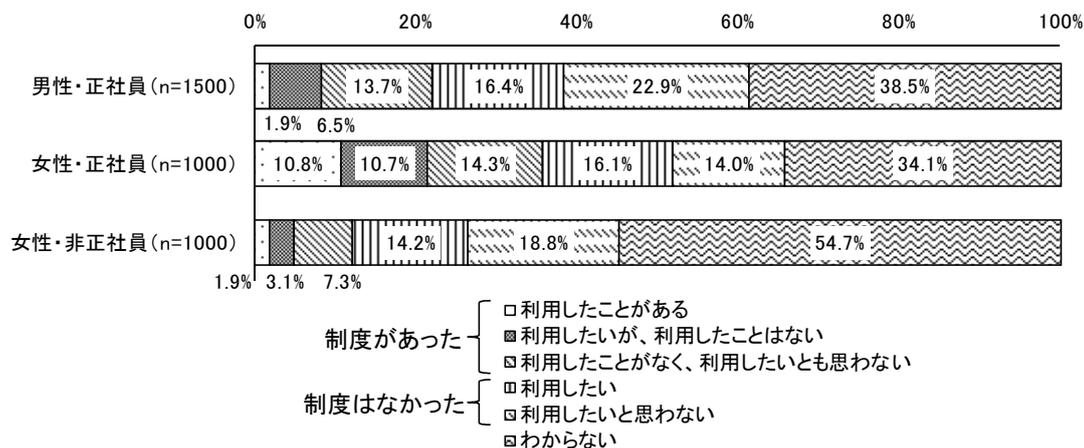


### (3) 育児のための柔軟な働き方の制度

#### ①深夜・休日勤務の免除

深夜・休日勤務の免除は、「女性・正社員」で10.8%利用されている。「男性・正社員」「女性・非正社員」の利用率は2%程度と低い。

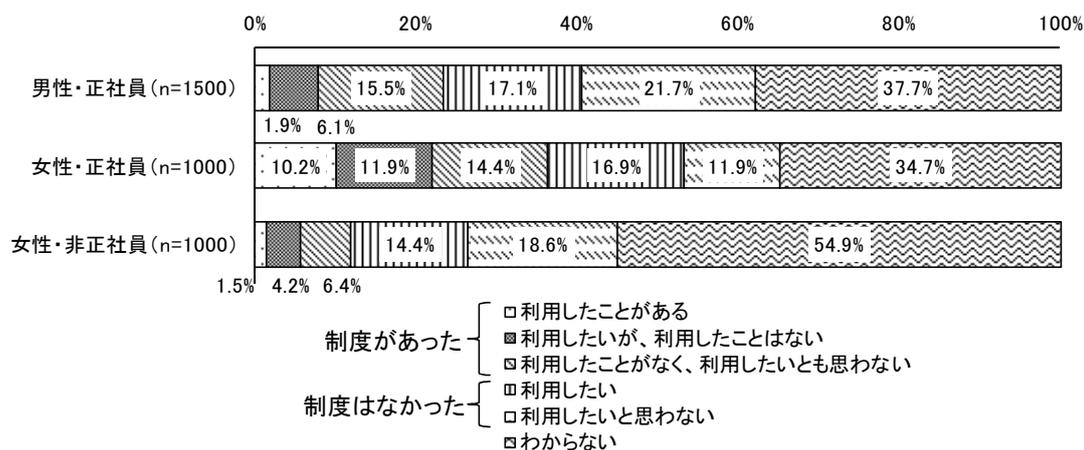
図表Ⅲ-130 育児のための柔軟な働き方の制度（深夜・休日勤務の免除）：単数回答（Q65\_1）



#### ②法定時間外労働の免除

法定時間外労働の免除は、「女性・正社員」で10.2%利用されている。「男性・正社員」「女性・非正社員」の利用率は2%未満と低い。

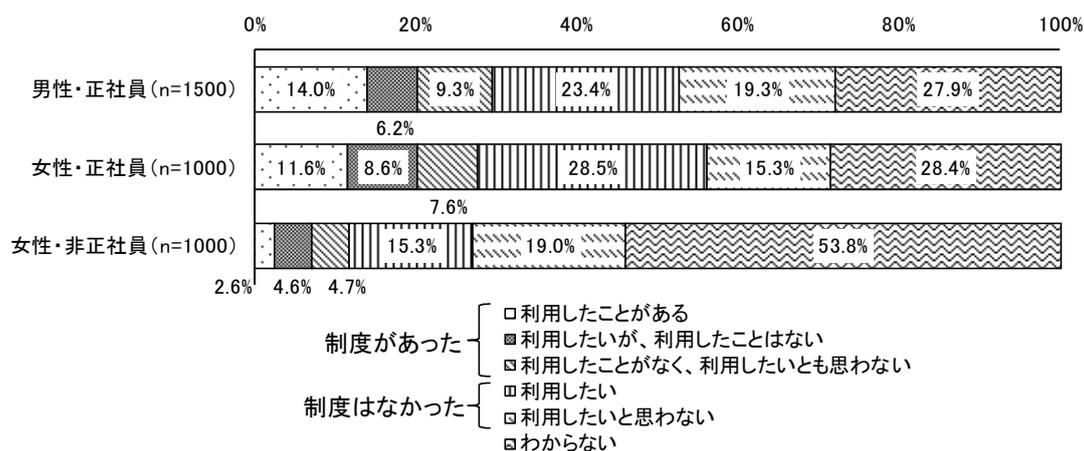
図表Ⅲ-131 育児のための柔軟な働き方の制度（法定時間外労働の免除）：単数回答（Q65\_2）



### ③フレックスタイム制度

フレックスタイム制度は「男性・正社員」で14.0%、「女性・正社員」で11.6%利用されている。利用したことはないが「制度を利用したい」との回答は、「女性・正社員」(37.1%=制度あり8.6%+制度なし28.5%)と、「男性・正社員」(29.6%=制度あり6.2%+制度なし23.4%)で多くあがった。

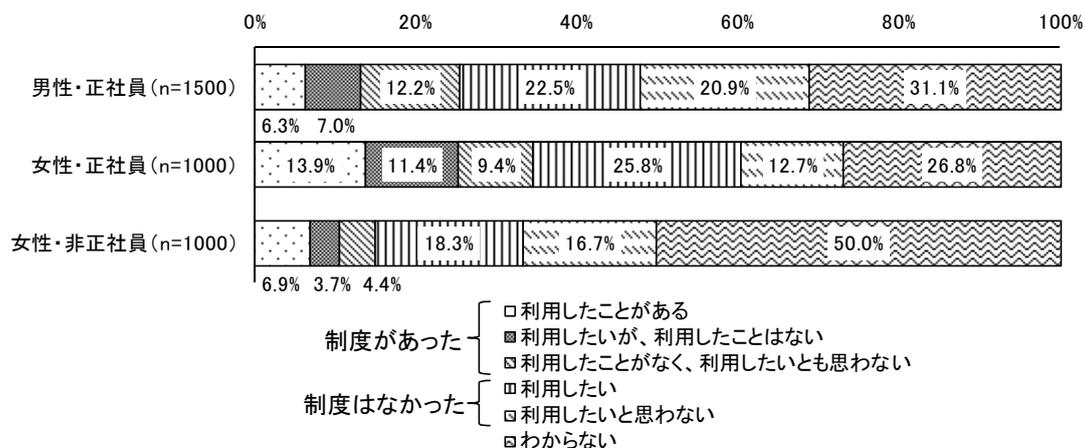
図表Ⅲ-132 育児のための柔軟な働き方の制度（フレックスタイム制度）：単数回答（Q65\_3）



### ④始業または終業時刻の繰上げ・繰下げ

始業または終業時刻の繰上げ・繰下げは、「女性・正社員」で13.9%利用されている。「女性・非正社員」(6.9%)「男性・正社員」(6.3%)においても、1割未満だが利用はみられる。利用したことはないが「制度を利用したい」との回答は、「女性・正社員」(37.2%=制度あり11.4%+制度なし25.8%)と、「男性・正社員」(29.5%=制度あり7.0%+制度なし22.5%)で多くあがっている。

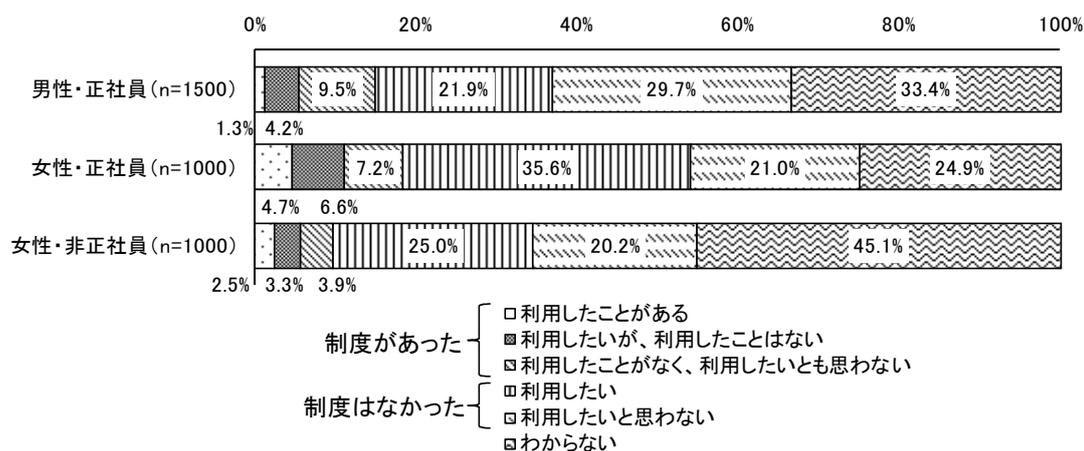
図表Ⅲ-133 育児のための柔軟な働き方の制度（始業または終業時刻の繰上げ・繰下げ）：単数回答（Q65\_4）



### ⑤事業所内託児施設

事業所内託児施設は、「女性・正社員」で4.7%利用されている。「女性・非正社員」(2.5%)「男性・正社員」(1.3%)でも僅かに利用がある。利用したことはないが「制度を利用したい」との回答は、「女性・正社員」(42.2%=制度あり6.6%+制度なし35.6%)と、「女性・非正社員」(28.3%=制度あり3.3%+制度なし25.0%)で多くあがっている。

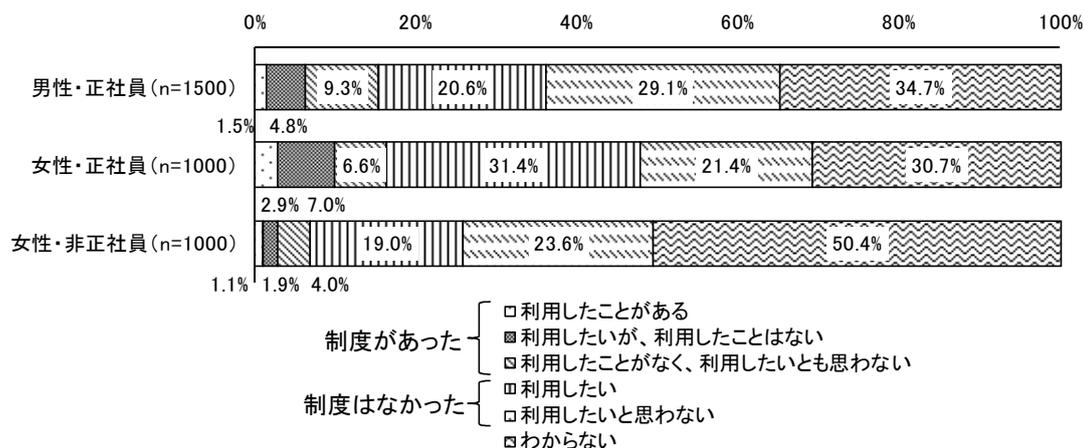
図表Ⅲ-134 育児のための柔軟な働き方の制度(事業所内託児施設):単数回答(Q65\_5)



### ⑥在宅勤務制度・テレワーク制度

在宅勤務制度・テレワーク制度は、「女性・正社員」で2.9%、「男性・正社員」で1.5%、「女性・非正社員」で1.1%が、それぞれ利用したことがあると回答した。利用したことはないが「制度を利用したい」との回答は、「女性・正社員」(38.4%=制度あり7.0%+制度なし31.4%)で多くあがっている。

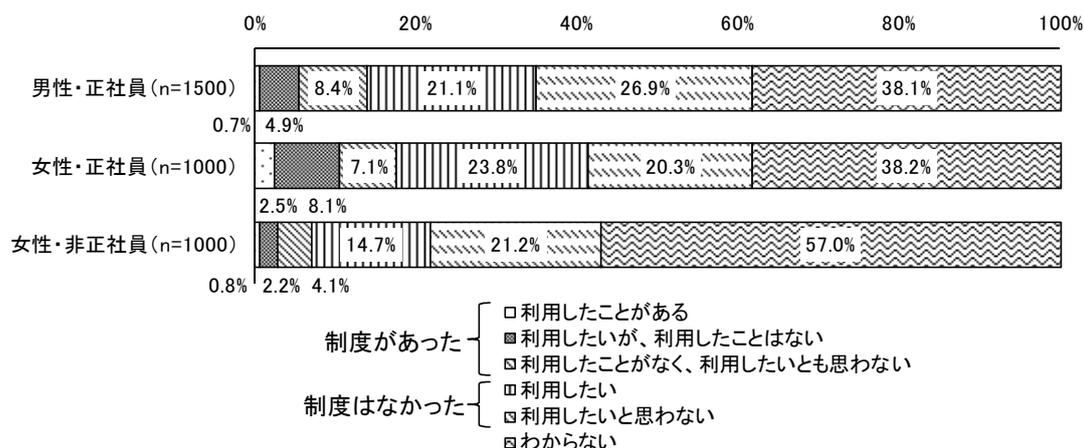
図表Ⅲ-135 育児のための柔軟な働き方の制度(在宅勤務制度・テレワーク制度):単数回答(Q65\_6)



### ⑦育児期の転居を伴う転勤の免除・勤務地の制限

育児期の転居を伴う転勤の免除・勤務地の制限は、「女性・正社員」で 2.5%が利用している。「女性・非正社員」「男性・正社員」の利用率は 1%未満である。利用したことはないが「制度を利用したい」との回答は、「女性・正社員」(31.9%＝制度あり 8.1%+制度なし 23.8%) で多くあがっている。

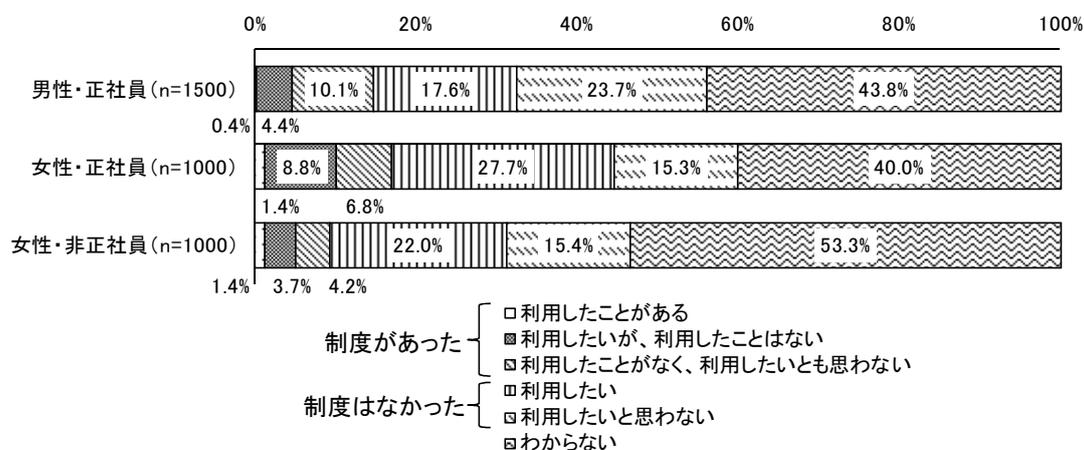
図表Ⅲ-136 育児のための柔軟な働き方の制度（育児期の転居を伴う転勤の免除・勤務地の制限）：単数回答（Q65\_7）



### ⑧出産育児により退職した従業員の再雇用制度（定年退職者の再雇用制度は除く）

出産育児により退職した従業員の再雇用制度の利用率はいずれも 2%未満で低いが、利用はできなかったが「制度を利用したかった」との回答は、「女性・正社員」(36.5%＝制度あり 8.8%+制度なし 27.7%) で多くあがっている。

図表Ⅲ-137 育児のための柔軟な働き方の制度（出産育児により退職した従業員の再雇用制度）：単数回答（Q65\_8）

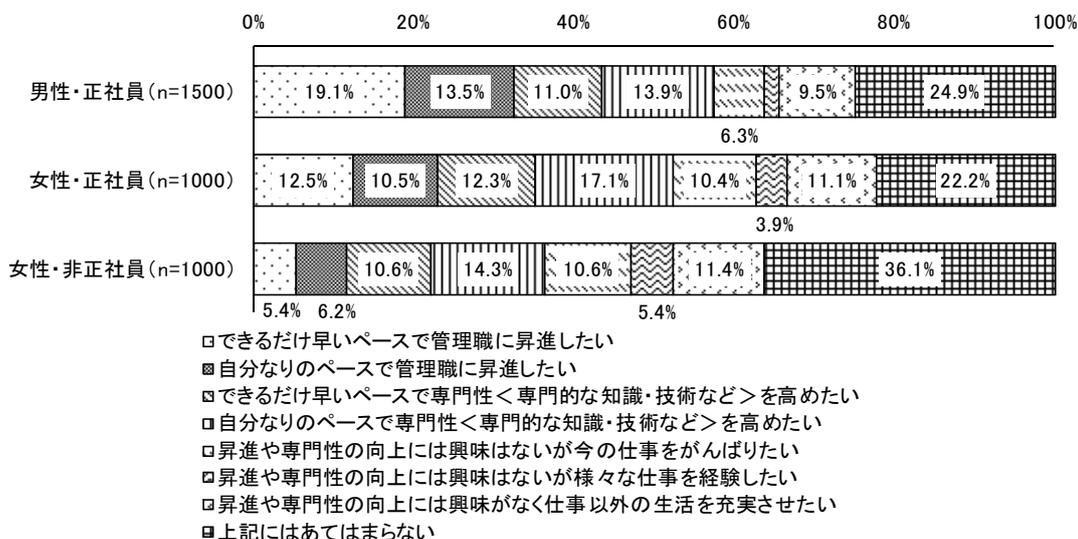


#### (4) 希望する働き方

第1子をもつ前後での希望する働き方に関する意識の変化を確認した。5%以上変化した意識を取り上げると、「女性・正社員」では「できるだけ早いペースで管理職に昇進したい」(12.5%→6.0%)、「できるだけ早いペースで専門性<専門的な知識・技術など>を高めたい」(12.3%→6.8%)が下がり、「昇進や専門性の向上には興味がなく仕事以外の生活を充実させたい」(11.1%→18.8%)が高まっている。「女性・非正社員」では希望する働き方として「上記にはあてはまらない」と回答する割合が4割弱でもっとも多いが、第1子の妊娠を経て「できるだけ早いペースで専門性<専門的な知識・技術など>を高めたい」が低下し(「女性・非正社員」10.6%→4.3%)、「昇進や専門性の向上には興味がなく仕事以外の生活を充実させたい」が増加している(「女性・非正社員」11.4%→18.9%)。尚、「男性・正社員」では5%以上変化した項目はない。

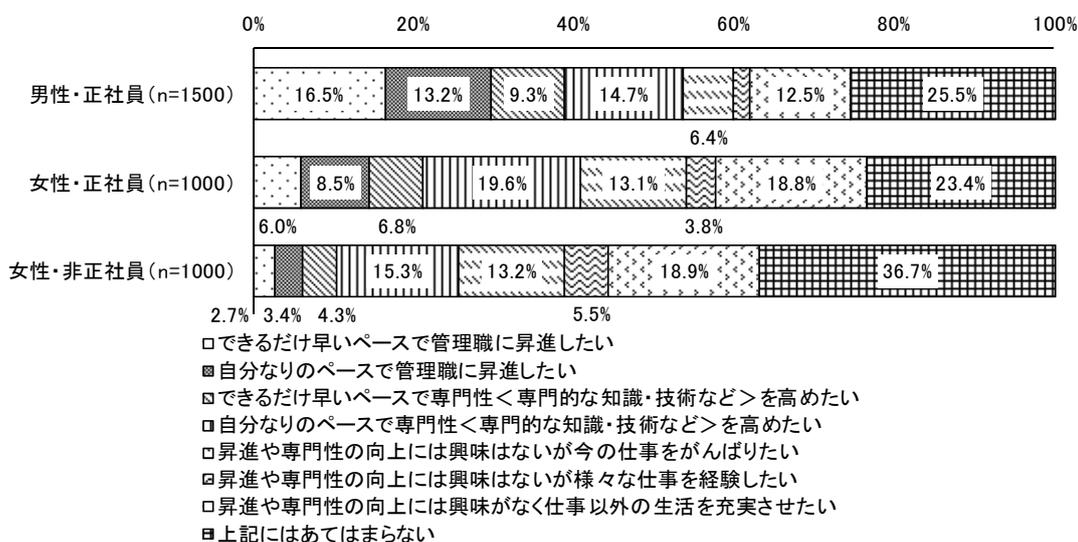
①第1子をもつ前

図表Ⅲ-138 希望する働き方（第1子をもつ前）：単数回答（Q66\_1）



②現在

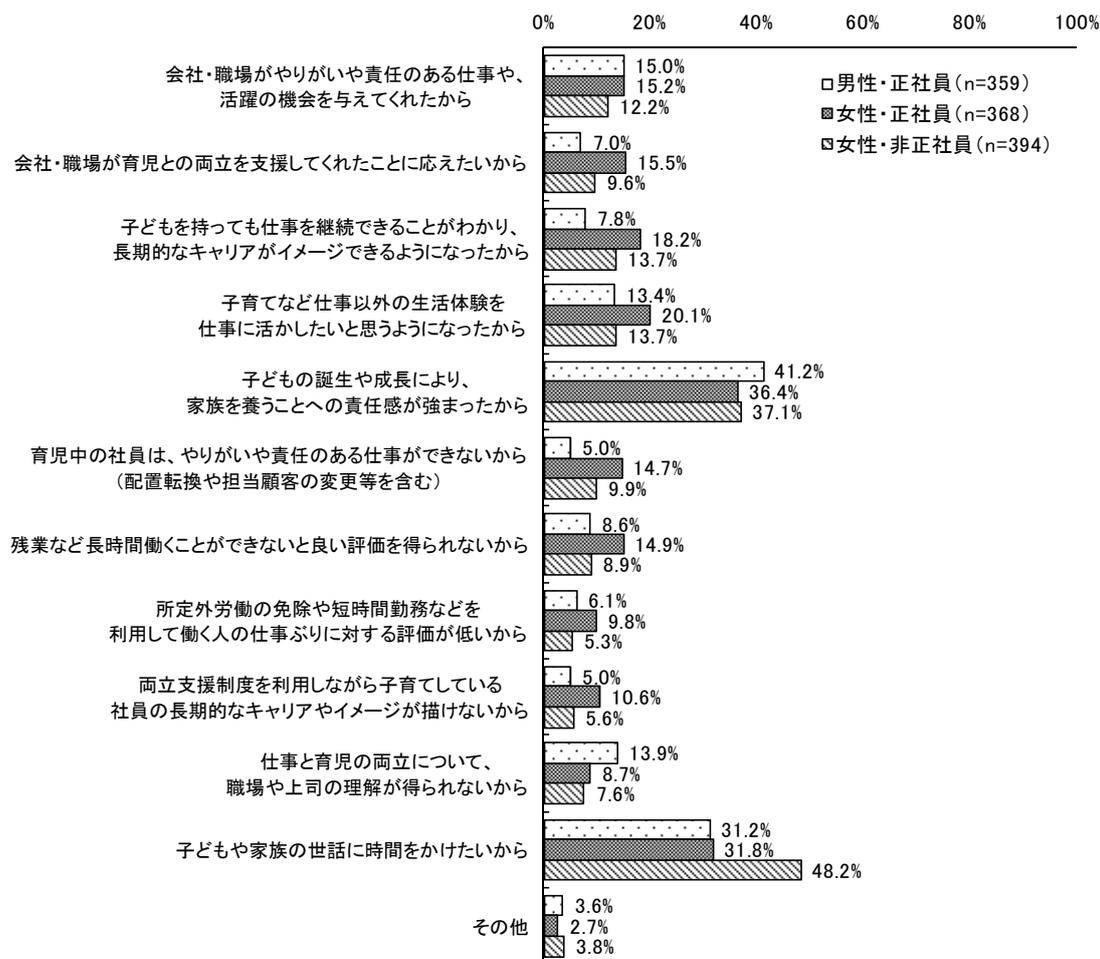
図表Ⅲ-139 希望する働き方（現在）：単数回答（Q66\_2）



### (5) 希望する働き方の変化理由

希望する働き方について意識が変化した人に、変化した理由について確認したところ、いずれの層でも3割以上の回答があったのは「子どもの誕生や成長により、家族を養うことへの責任感が強まったから」と「子どもや家族の世話に時間をかけたいから」である。「女性・非正社員」では、「子どもや家族の世話に時間をかけたいから」が5割近くあげられ、正社員（3割程度）との違いがみられる。

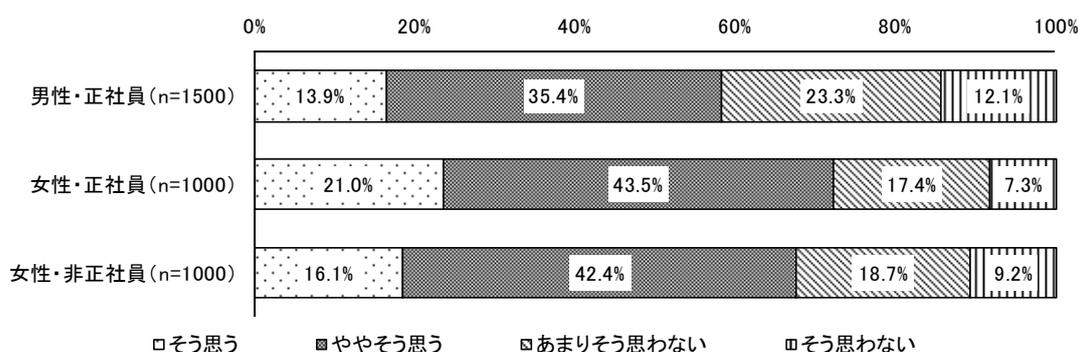
図表Ⅲ-140 キャリア意識の変化理由：複数回答（Q67）



## (6) 時間制約のある人の貢献

自身の職場で、育児や介護等で働く時間に制約がある人も、働きながら充分貢献することができるかを確認したところ、「女性・正社員」で「そう思う」が 64.5%（そう思う 21.0%+43.5%）と相対的に高くあがった一方、「男性・正社員」では「そう思う」の割合は 5 割程度となり、やや意識に差がみられる。

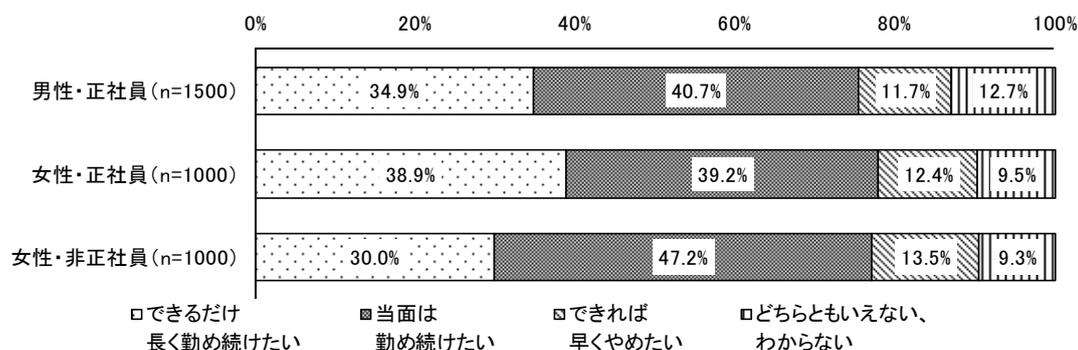
図表Ⅲ-141 時間制約のある人の貢献：単数回答（Q68）



## (7) 就業継続意向

就業継続意向を確認したところ、「できるだけ長く勤め続けたい」との回答は、「女性・正社員」が 38.9%ともっとも高く、続く「男性・正社員」は 34.9%であった。「女性・非正社員」は半数近くが「当面は勤め続けたい」と回答した。

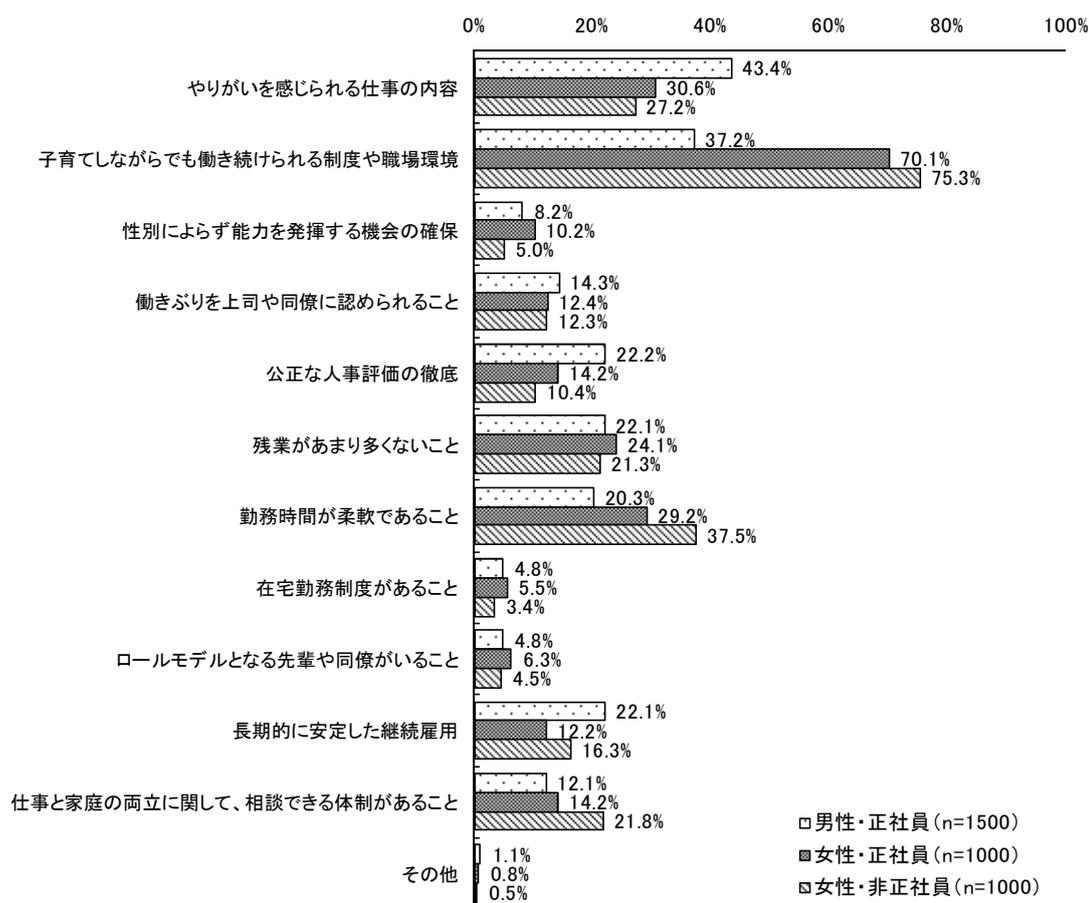
図表Ⅲ-142 就業継続意向：単数回答（Q69）



### (8) 必要な企業の取組

子どもをもちながら働き続けるうえで必要だと考える「企業における取組み」について最大3つまであげてもらったところ、「子育てしながらでも働き続けられる制度や職場環境」が女性では7割以上あがった。「男性・正社員」でもっとも高くあげられたのは、「やりがいを感じられる仕事の内容」(43.4%)である。

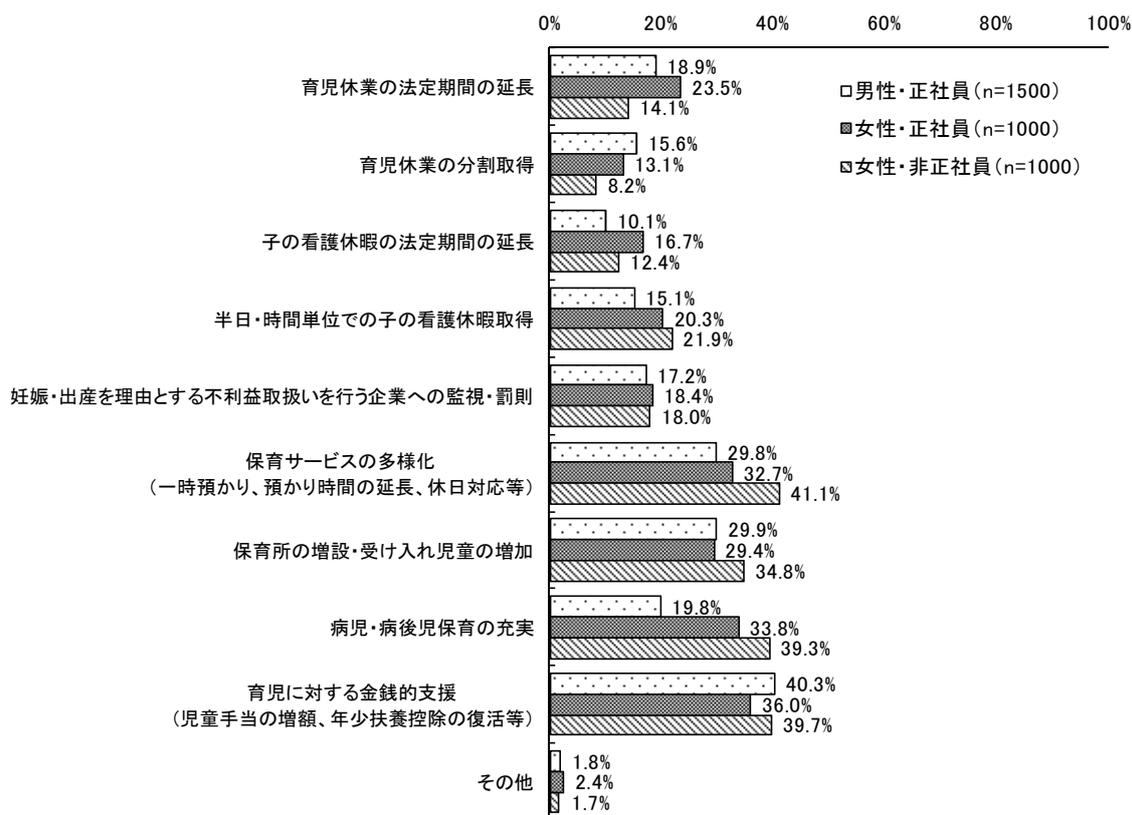
図表Ⅲ-143 必要な企業の取組：最大3つを複数回答 (Q70)



### (9) 必要だと考える行政の支援

子どもをもちながら働き続けるうえで拡充が必要だと考える「行政からの支援」について最大3つまであげてもらったところ、「育児に対する金銭的支援（児童手当の増額、年少扶養控除の復活等）」「保育サービスの多様化（一時預かり、預かり時間の延長、休日対応等）」「保育所の増設・受け入れ児童の増加」は男女かかわりなく3〜4割程度あげられた。女性で男性より高くあげられたのは「病児・病後児保育の充実」であり、男性で2割程度に対して、女性では3割以上あげられている。

図表Ⅲ-144 必要だと考える行政の支援：最大3つを複数回答（Q71）



## 8. ひとり親家庭

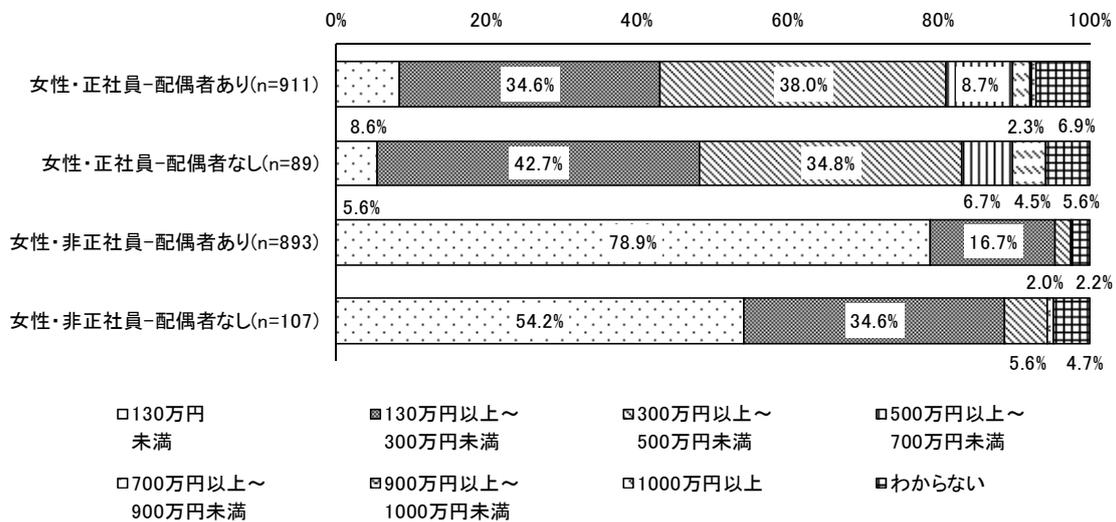
### (1) ひとり親家庭の所得水準

女性について、現在の就業形態（正社員、非正社員）と配偶者有無別に年収を確認した。以後、「配偶者なし」層を「ひとり親家庭」とみなしている。

#### ①年収（本人）

「女性・非正社員」の「配偶者なし」層の年収は、「130万円未満」が54.2%、「130万円以上～300万円未満」が34.6%となっている。「女性・正社員」の「配偶者なし」層に比べると所得水準は低いが、「女性・非正社員」の「配偶者あり」層（「130万円未満」が8割ともっとも多い）に比べると、所得水準は高い。

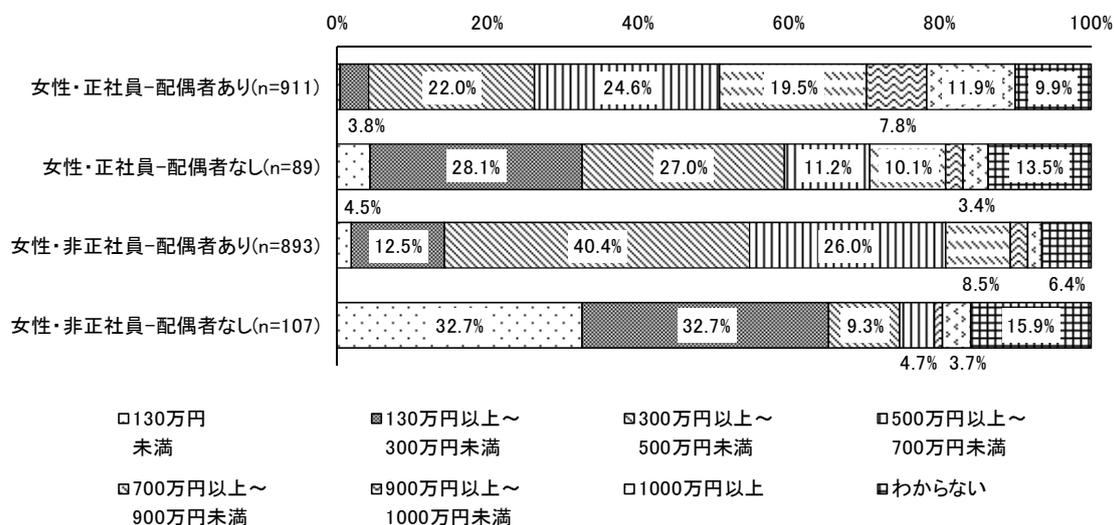
図表Ⅲ-145 女性・就業×配偶者有無別 年収：単数回答（Q4×Q13）



## ②世帯年収

「女性・非正社員」の「配偶者なし」層の世帯年収は、「130万円未満」が32.7%、「130万円以上～300万円未満」が32.7%となっており、「女性・正社員」の「配偶者なし」層や、「女性・非正社員」の「配偶者あり」層と比べて低い水準となっている。

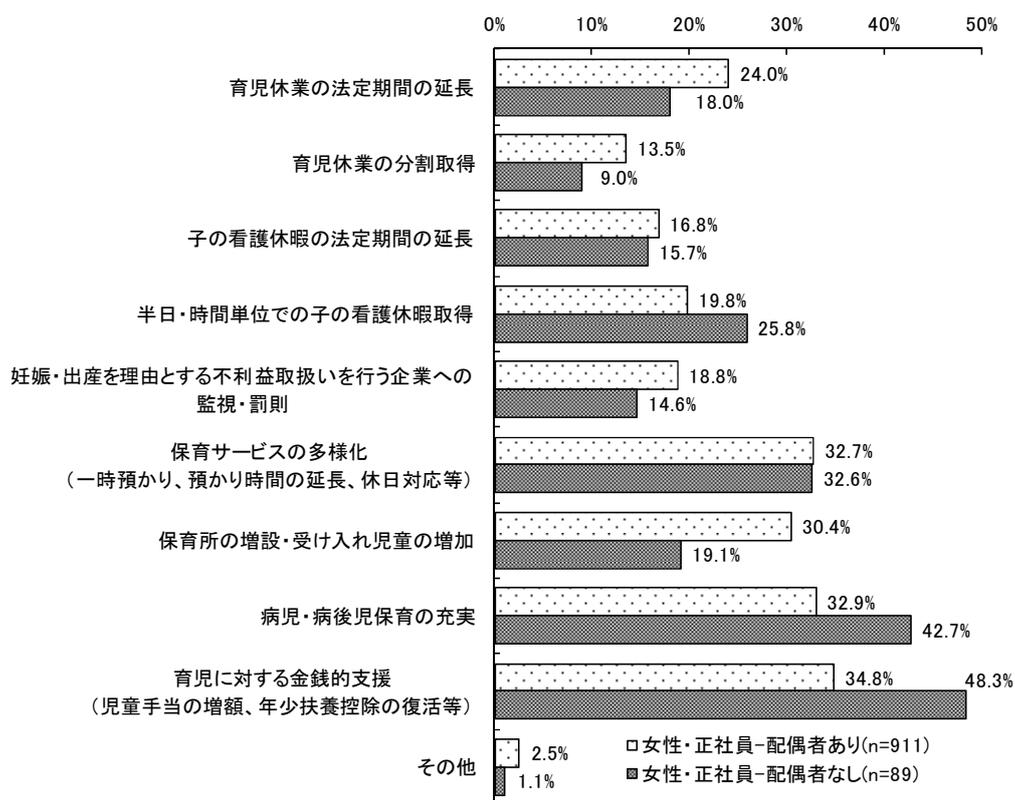
図表Ⅲ-146 女性・就業×配偶者有無別 世帯年収：単数回答（Q4×Q13）



## (2) ひとり親家庭が必要だと考える行政の支援

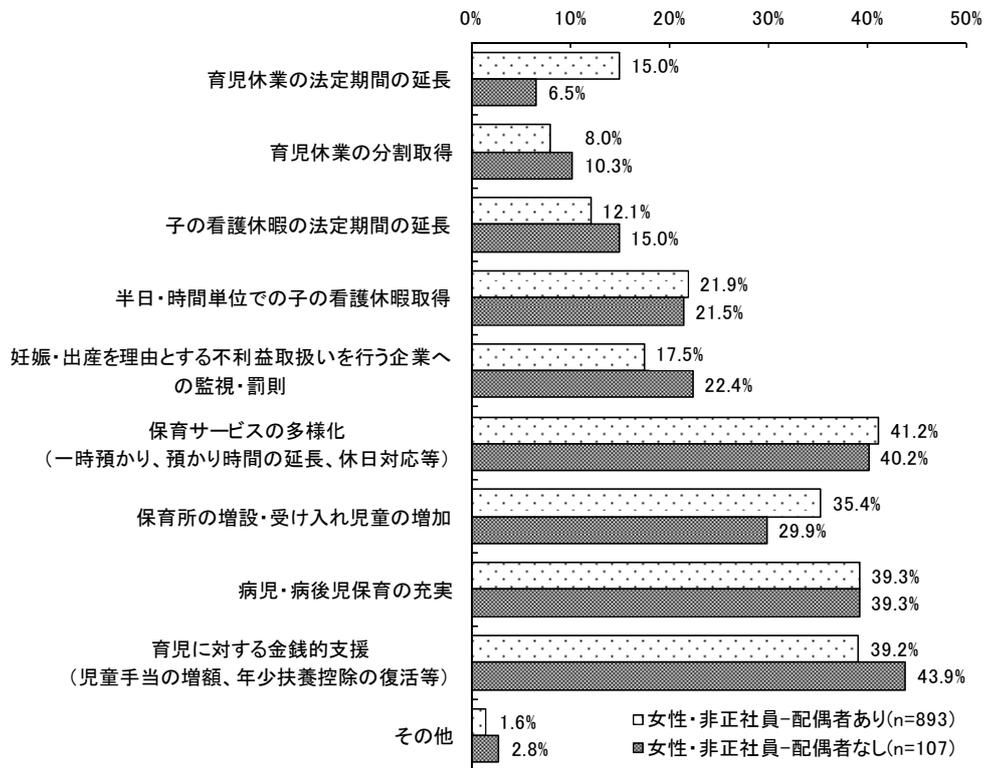
子どもをもちながら働き続けるうえで拡充が必要だと考える「行政からの支援」(最大3つまで)について、就業形態(正社員、非正社員)と配偶者有無別に確認したところ、女性のひとり親家庭では、就業形態によらず「育児に対する金銭的支援(児童手当の増額、年少扶養控除の復活等)」がもっとも高くあげられた(「女性・正社員-配偶者なし」48.3%、「女性・非社員-配偶者なし」43.9%)。「病児・病後児保育の充実」「保育サービスの多様化(一時預かり、預かり時間の延長、休日対応等)」についても、3~4割程度あげられている。

図表Ⅲ-147 必要な行政の支援「女性・正社員」配偶者有無別：複数回答(Q4×Q71)



図表Ⅲ-148 必要な行政の支援「女性・非正社員」

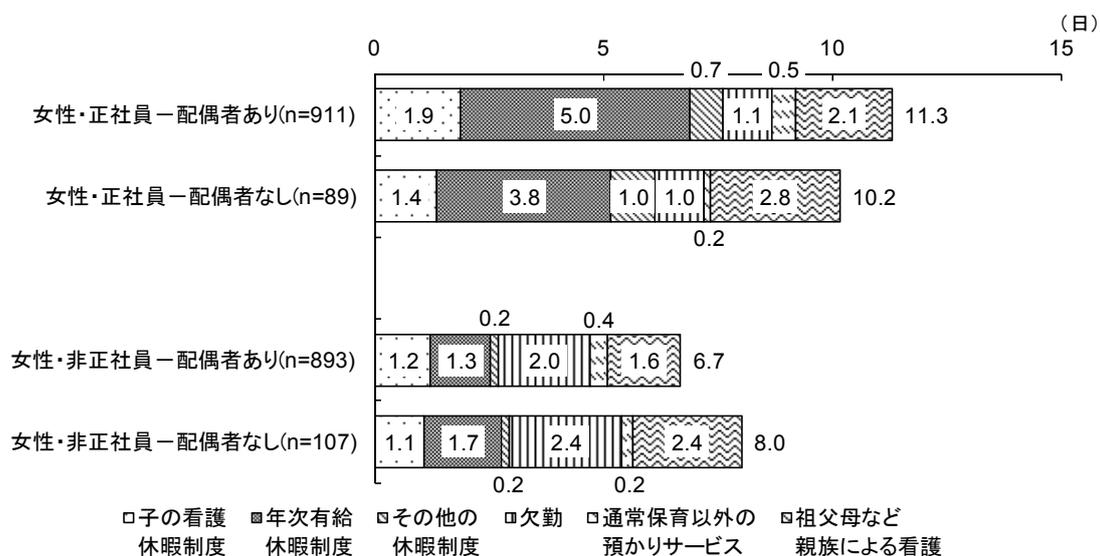
配偶者有無別：複数回答（Q4×Q71）



### (3) ひとり親家庭の看護休暇取得実態

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を、就業形態（正社員、非正社員）と配偶者有無別に確認したところ、女性のひとり親家庭では、ふたり親家庭に比べて「祖父母など親族による看護」（「女性・正社員－配偶者なし」2.8日、「女性・非正社員－配偶者なし」2.4日）が多い傾向がみられる。

図表Ⅲ-149 直近1年間の平均看護日数（休業・休暇制度の利用等）：数値回答（Q59）



## <参考資料>労働者アンケート調査票

あなたご自身についておうかがいします。

### Q1

あなたの性別をお答えください。

1  男性

2  女性

### Q2

あなたの年齢をお答えください。

歳

### Q3

あなたのお住まいをお答えください。

▼

### Q4

あなたの婚姻状況をお答えください。

1  未婚

2  既婚(事実婚を含む)

3  離死別

**Q5**

同居している家族をお答えください。(いくつでも)

- 1  同居者はいない
- 2  配偶者
- 3  子ども
- 4  自分の父親
- 5  自分の母親
- 6  配偶者の父親
- 7  配偶者の母親
- 8  その他

**Q6**

お子さんの人数をお答えください。  
(同居していないお子さんも含めてお答えください)

- 1  1人
- 2  2人
- 3  3人
- 4  4人以上
- 5  子どもはいない

**Q7**

お子さんの年齢をお答えください。  
(それぞれひとつずつ)

| <br>回答方向 | 1                       | 2                       |
|---|-------------------------|-------------------------|
|   | 一番上のお子さん(長子)            | 一番下のお子さん(末子)            |
| 0歳  | 1 <input type="radio"/> | 1 <input type="radio"/> |
| 1歳  | 2 <input type="radio"/> | 2 <input type="radio"/> |
| 2歳  | 3 <input type="radio"/> | 3 <input type="radio"/> |
| 3歳  | 4 <input type="radio"/> | 4 <input type="radio"/> |
| 4歳~小学校就学前   | 5 <input type="radio"/> | 5 <input type="radio"/> |
| 小学生   | 6 <input type="radio"/> | 6 <input type="radio"/> |
| 中学生   | 7 <input type="radio"/> | 7 <input type="radio"/> |
| 高校生以上   | 8 <input type="radio"/> | 8 <input type="radio"/> |

**Q8**

あなたと配偶者は現在働いていらっしゃいますか。

働いている方は、就労形態もお答えください。

育児や介護等で休業中の方は「現在働いていない」の中からお選びください。

(ひとつずつ)

| <br>回答方向 | 1  | 2  |
|---|--|--|
|   | あなた  | 配偶者  |
| <b>働いている</b>  |  |  |
| 正社員・職員  | 1 <input type="radio"/>                      | 1 <input type="radio"/>                      |
| 有期契約社員・職員(パート、アルバイト、契約社員)   | 2 <input type="radio"/>                      | 2 <input type="radio"/>                      |
| 派遣労働者・派遣社員  | 3 <input type="radio"/>                      | 3 <input type="radio"/>                      |
| 自営業主・家族従業員・内職・在宅就業など  | 4 <input type="radio"/>                      | 4 <input type="radio"/>                      |
| その他   | 5 <input type="radio"/> <input type="text"/> | 5 <input type="radio"/> <input type="text"/> |
| <b>現在働いていない</b>   |  |  |
| 育児や介護、病気等で休職中である(育児休業中、介護休業中等を含む)   | 6 <input type="radio"/>                      | 6 <input type="radio"/>                      |
| 働いていない(専業主婦、主夫、学生など)  | 7 <input type="radio"/>                      | 7 <input type="radio"/>                      |

**Q9**

あなたと配偶者の業種としてあてはまるものをお選びください。(ひとつずつ)

| <br>回答方向 | 1   | 2   |
|---|---|---|
|   | あなた   | 配偶者   |
| 官公庁・公務員   | 1 <input type="radio"/>                       | 1 <input type="radio"/>                       |
| 農林水産業   | 2 <input type="radio"/>                       | 2 <input type="radio"/>                       |
| 鉱業  | 3 <input type="radio"/>                       | 3 <input type="radio"/>                       |
| 建設業   | 4 <input type="radio"/>                       | 4 <input type="radio"/>                       |
| 製造業   | 5 <input type="radio"/>                       | 5 <input type="radio"/>                       |
| 電気・ガス・熱供給・水道業   | 6 <input type="radio"/>                       | 6 <input type="radio"/>                       |
| 情報通信業   | 7 <input type="radio"/>                       | 7 <input type="radio"/>                       |
| 運輸業、郵便業   | 8 <input type="radio"/>                       | 8 <input type="radio"/>                       |
| 卸売業、小売業   | 9 <input type="radio"/>                       | 9 <input type="radio"/>                       |
| 金融業、保険業   | 10 <input type="radio"/>                      | 10 <input type="radio"/>                      |
| 不動産業  | 11 <input type="radio"/>                      | 11 <input type="radio"/>                      |
| 飲食業、宿泊業   | 12 <input type="radio"/>                      | 12 <input type="radio"/>                      |
| 医療・福祉   | 13 <input type="radio"/>                      | 13 <input type="radio"/>                      |
| 教育、学習支援業  | 14 <input type="radio"/>                      | 14 <input type="radio"/>                      |
| その他サービス業  | 15 <input type="radio"/>                      | 15 <input type="radio"/>                      |
| その他   | 16 <input type="radio"/> <input type="text"/> | 16 <input type="radio"/> <input type="text"/> |

**Q10**

現在の勤務先の従業員規模をお選びください。(ひとつずつ)

|  | 1                       | 2                       |
|---|-------------------------|-------------------------|
|   | あなた                     | 配偶者                     |
| 100人以下  | 1 <input type="radio"/> | 1 <input type="radio"/> |
| 101～200人以下  | 2 <input type="radio"/> | 2 <input type="radio"/> |
| 201～300人以下  | 3 <input type="radio"/> | 3 <input type="radio"/> |
| 301～500人以下  | 4 <input type="radio"/> | 4 <input type="radio"/> |
| 501～1000人以下   | 5 <input type="radio"/> | 5 <input type="radio"/> |
| 1001～3000人以下  | 6 <input type="radio"/> | 6 <input type="radio"/> |
| 3001人以上   | 7 <input type="radio"/> | 7 <input type="radio"/> |

ここからは、現在の働き方についてお聞きします。

**Q11**

あなたの現在のお仕事に最もあてはまるものをお選びください。

- 1  専門職・技術職(看護師、教師、弁護士、会計士等)
- 2  管理職(課長職相当以上)
- 3  事務職(一般事務、企画、広報、経理など)
- 4  営業・販売職(店員、不動産販売、保険外交、外勤等)
- 5  サービス職(理・美容師、料理人、ホールスタッフ、ホームヘルパーなど)
- 6  生産現場職  
(製品製造・組立、自動車整備、建設作業員、大工、電気工事、農水産加工など)
- 7  運輸・保安職(トラック運転手、船員、郵便等配達、通信士、警備員など)
- 8  その他 具体的に(  )

**Q12**

あなたの役職をお答えください。

- 1  一般
- 2  主任・係長クラス
- 3  課長・次長クラス
- 4  部長クラス以上(役員を含む)
- 5  その他 具体的に(  )

**Q13**

あなたの昨年1年間の収入と、世帯全体の年収をお答えください。(それぞれひとつずつ)  
(税込みでお答えください)

| <br>回答方向 | 1                       | 2                       |
|--|-------------------------|-------------------------|
|  | あなた                     | 世帯                      |
| 130万円未満  | 1 <input type="radio"/> | 1 <input type="radio"/> |
| 130万円以上～300万円未満  | 2 <input type="radio"/> | 2 <input type="radio"/> |
| 300万円以上～500万円未満  | 3 <input type="radio"/> | 3 <input type="radio"/> |
| 500万円以上～700万円未満  | 4 <input type="radio"/> | 4 <input type="radio"/> |
| 700万円以上～900万円未満  | 5 <input type="radio"/> | 5 <input type="radio"/> |
| 900万円以上～1000万円未満   | 6 <input type="radio"/> | 6 <input type="radio"/> |
| 1000万円以上   | 7 <input type="radio"/> | 7 <input type="radio"/> |
| わからない  | 8 <input type="radio"/> | 8 <input type="radio"/> |

**Q14**

下記の方の1週間あたりの実労働時間は、およそ何時間ですか。

残業も含めてご回答ください。(ひとつずつ)

残業代の支払いとは関係なく、管理職の方も実際に働いた時間をご記入ください。

|  | 1                       | 2                       |
|---|-------------------------|-------------------------|
|   | あなた                     | 配偶者                     |
| 週20時間未満   | 1 <input type="radio"/> | 1 <input type="radio"/> |
| 週20時間以上～週30時間未満   | 2 <input type="radio"/> | 2 <input type="radio"/> |
| 週30時間以上～週40時間未満   | 3 <input type="radio"/> | 3 <input type="radio"/> |
| 週40時間以上～週50時間未満   | 4 <input type="radio"/> | 4 <input type="radio"/> |
| 週50時間以上～週60時間未満   | 5 <input type="radio"/> | 5 <input type="radio"/> |
| 週60時間以上   | 6 <input type="radio"/> | 6 <input type="radio"/> |
| わからない   | 7 <input type="radio"/> | 7 <input type="radio"/> |

**Q15**

あなたと配偶者の家事、子育ての役割分担について、  
それぞれもっとも近いものを1つずつお選びください。

自分と配偶者以外の方が担っている場合は、その方が担っている部分は除いて、  
自分と配偶者の関係だけでお答えください。(ひとつずつ)

| <br>回答方向 | 1                       | 2                       |
|---|-------------------------|-------------------------|
|   | 家事の役割分担                 | 子育ての役割分担                |
| 自分がすべてを担っている  | 1 <input type="radio"/> | 1 <input type="radio"/> |
| 自分が主で、配偶者が一部担っている   | 2 <input type="radio"/> | 2 <input type="radio"/> |
| 自分と配偶者が同程度に担っている  | 3 <input type="radio"/> | 3 <input type="radio"/> |
| 配偶者がすべて担っている  | 4 <input type="radio"/> | 4 <input type="radio"/> |
| 配偶者が主で自分が一部担っている  | 5 <input type="radio"/> | 5 <input type="radio"/> |

**Q16**

前問でお答えになった家事、子育ての役割分担について、それぞれあなた自身が感じている満足度をお答えください。(ひとつずつ)

| <br>回答方向 | 1                       | 2                       |
|---|-------------------------|-------------------------|
|   | 家事の役割分担                 | 子育ての役割分担                |
| 満足している  | 1 <input type="radio"/> | 1 <input type="radio"/> |
| ある程度満足している  | 2 <input type="radio"/> | 2 <input type="radio"/> |
| やや不満である   | 3 <input type="radio"/> | 3 <input type="radio"/> |
| 不満である   | 4 <input type="radio"/> | 4 <input type="radio"/> |
| どちらともいえない   | 5 <input type="radio"/> | 5 <input type="radio"/> |

**Q17**

直近1年間で、年次有給休暇を取得されましたか。  
取得した場合は、おおよその取得日数をお答えください。

直近1年間で  日

ここからは、一番下のお子様の妊娠がわかってから出産までの状況についてお聞きします。

**Q18**

下記の方は、あなたの一番下のお子様(以下、末子)の妊娠がわかった時、どのような就業形態で働いていらっしゃいましたか。(ひとつずつ)

| <br>回答方向 | 1   | 2   |
|---|---|---|
|   | あなた   | 配偶者   |
| 正社員・職員  | 1 <input type="radio"/>                         | 1 <input type="radio"/>                         |
| 有期契約社員・職員(パート、アルバイト、契約社員)   | 2 <input type="radio"/>                         | 2 <input type="radio"/>                         |
| 派遣労働者・派遣社員  | 3 <input type="radio"/>                         | 3 <input type="radio"/>                         |
| 自営業主・家族従業員・内職・在宅就業など  | 4 <input type="radio"/>                         | 4 <input type="radio"/>                         |
| その他   | 5 <input type="radio"/><br><input type="text"/> | 5 <input type="radio"/><br><input type="text"/> |
| 働いていなかった(専業主婦、主夫、学生など)  | 6 <input type="radio"/>                         | 6 <input type="radio"/>                         |
| 末子妊娠時に配偶者はいなかった   | 7 <input type="radio"/>                         | 7 <input type="radio"/>                         |

**Q19**

末子の妊娠がわかった時に、下記の方の1週間あたりの実労働時間は、おおよそ何時間でしたか。残業も含めてご回答ください。(ひとつずつ)

残業代の支払いとは関係なく、管理職の方も実際に働いた時間をご記入ください。

※ 複数のお仕事をされていた場合には、すべてのお仕事を含めた時間でお答えください。

| <br>回答方向 | 1                       | 2                       |
|---|-------------------------|-------------------------|
|   | あなた                     | 配偶者                     |
| 週20時間未満   | 1 <input type="radio"/> | 1 <input type="radio"/> |
| 週20時間以上～週30時間未満   | 2 <input type="radio"/> | 2 <input type="radio"/> |
| 週30時間以上～週40時間未満   | 3 <input type="radio"/> | 3 <input type="radio"/> |
| 週40時間以上～週50時間未満   | 4 <input type="radio"/> | 4 <input type="radio"/> |
| 週50時間以上～週60時間未満   | 5 <input type="radio"/> | 5 <input type="radio"/> |
| 週60時間以上   | 6 <input type="radio"/> | 6 <input type="radio"/> |
| わからない・覚えていない  | 7 <input type="radio"/> | 7 <input type="radio"/> |

**Q20**

末子の妊娠がわかったときに、勤務先におけるあなたご自身の勤続年数をお答えください。

有期契約社員・職員の方は、契約更新を含めて勤続を通算してください。

※ 複数のお仕事をされていた場合には、主に行っていたものについてお答えください。

- 1  1年未満
- 2  1年以上～3年未満
- 3  3年以上～5年未満
- 4  5年以上～10年未満
- 5  10年以上～20年未満
- 6  20年以上
- 7  わからない・覚えていない

**Q21**

有期契約社員・職員または派遣労働者・派遣社員として働いていた方にお聞きします。  
末子の妊娠がわかった際、当時お勤めになっていた勤務先において、  
あなたの雇用契約は何回程度更新されていましたか。

派遣労働者・派遣社員の方は、派遣会社との契約についてお答えください。

- 1  0回(契約更新の機会はなかった)
- 2  1~2回
- 3  3~5回
- 4  6~9回
- 5  10回以上
- 6  わからない・覚えていない

**Q22**

有期契約社員・職員、派遣労働者・派遣社員として働いていた方にお聞きします。  
一番下のお子様の妊娠が分かったとき、あなたの雇用契約はその後、  
どの程度の期間継続する見込みでしたか。  
妊娠が分かったことによる影響を含めずにお答えください。

- 1  1年以内に契約が終了する見込みだった
- 2  1年を超えて契約は続く見込みだったが、  
数年以内に契約は終了する見込みだった
- 3  特に理由がない限り、  
希望すればその後も継続更新される見込みだった
- 4  わからない・覚えていない
- 5  その他 具体的に(  )

### Q23\_1

あなたが末子を妊娠した際に、妊娠を理由として  
仕事内容や配置、勤務時間など働き方が変わったご経験はありますか。  
あてはまるものを全てお答えください。(いくつでも)

- 1  同一部署での作業内容の変更(軽易な業務への転換や作業の制限等)
- 2  所属部署の変更など・配置の変更
- 3  勤務時間の短縮(法定時間外労働、休日労働、深夜業の免除を含む)
- 4  その他
- 5  いずれの変化もなかった

### Q23\_2

あなたが妊娠を理由として、働き方が変わった内容のうち、  
あなたの希望と異なっていたものはどれですか。  
あてはまるものを全てお答えください。(いくつでも)

- 1  同一部署での作業内容の変更(軽易な業務への転換や作業の制限等)
- 2  所属部署の変更など・配置の変更
- 3  勤務時間の短縮(法定時間外労働、休日労働、深夜業の免除を含む)
- 4  その他
- 5  あてはまるものはない

**Q24**

末子の妊娠がわかったときに、産前産後休業や育児休業の取得について、会社から以下のような働きかけはありましたか。  
あなた自身が働きかけを受けたものについて、あてはまるものをお答えください。  
(いくつでも)

**妊娠中**

- 1  産前産後休業や育児休業制度に関する会社からの周知(説明会、資料配布等)
- 2  人事担当者と、産前産後休業や育児休業の取得対象者との個別面談
- 3  人事や上司からの産前産後休業や育児休業の取得を勧める働きかけ
- 4  復帰後の雇用契約について説明を実施
- 5  同じ会社で出産・育児をしている人との情報交換、相談会
- 6  休業利用時の会社からのフォローについて説明
- 7  その他 具体的に(  )

**休業中**

- 8  職場の状況についての情報提供
- 9  社内イントラネット等へのアクセス許可
- 10  人事担当者や管理者から定期的な連絡
- 11  復帰にあたっての相談
- 12  今後のキャリアについての相談
- 13  休業中の職場訪問推進
- 14  在宅での職業能力向上のための講習等を実施
- 15  その他 具体的に(  )
- 16  わからない・覚えていない
- 17  特になし

**Q25**

あなたは、末子の妊娠・出産を機に、お仕事を退職しましたか。

退職した

- 1  末子を妊娠中に退職した
- 2  末子の産前・産後休業中、または産休復帰後まもない時期に退職した
- 3  末子の育児休業中、または育休復帰後まもない時期に退職した

継続した

- 4  退職せず、継続して働いている  
※転職したり、自営等に働き方を変えて就業を継続した場合も、  
こちらを選択してください

**Q26**

末子の妊娠・出産を機に、お仕事をやめた理由は何ですか。  
あてはまるものをすべてお選びください。(いくつでも)

- 1  家事・育児に専念するため、自発的にやめた
- 2  結婚、出産、育児を機に辞めたが、理由は結婚、出産等に直接関係ない  
(あるいはもともと仕事を辞めるつもりだった)
- 3  夫の勤務地や夫の転勤の問題で仕事を続けるのが難しかった
- 4  仕事を続けなかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた  
(就業を継続するための制度がなかった場合を含む)
- 5  子を持つ前と仕事の内容や責任等が変わり、  
やりがいを感じられなくなった(なりそうだった)
- 6  解雇された、もしくは退職勧奨された
- 7  その他 具体的に(  )
- 8  特にない

**Q27**

「仕事を続けなかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた」具体的な理由は何ですか。  
(いくつでも)

- 1  自分の体力がもたなそうだった(もたなかった)
- 2  勤務時間があいそうもなかった(あわなかった)
- 3  子どもの病気等で度々休まざるを得なかった
- 4  つわりや産後の不調など妊娠・出産にともなう体調不良のため
- 5  育児休業を取れそうもなかった(取れなかった)
- 6  会社に産休や育休の制度がなかった
- 7  保育園等に子どもを預けられそうもなかった(預けられなかった)
- 8  職場に両立を支援する雰囲気なかった
- 9  家族がやめることを希望した
- 10  その他 具体的に(  )

ここからは、末子出産時の状況についてお聞きます。

**Q28SQ**

あなたの一番下のお子様(以下、末子)の出産時、  
あなたの配偶者はどのような就業形態で働いていらっしゃいましたか。

- 1  正社員・職員
- 2  有期契約社員・職員(パート、アルバイト、契約社員)
- 3  派遣労働者・派遣社員
- 4  自営業主・家族従業員・内職・在宅就業など
- 5  その他
- 6  働いていなかった(専業主婦、主夫、学生など)
- 7  末子出産時に配偶者はいなかった

**Q28**

末子出産時、以下の方は休暇・休業制度を取得しましたか。  
 取得しなかった場合、対象となる制度があったかどうか、  
 また利用を希望していたかどうかについて、あてはまるものをお答えください。  
 (現在取得中のものや、今後予定しているものを含みます)

※【配偶者出産休暇制度とは】

年次有給休暇制度以外の休暇で、配偶者の出産の際に、  
 病院の入院・退院・出産等の付き添いなどのために、男性労働者に与えられる休暇。  
 なお、企業によって、制度がない場合もあります。

**Q28\_1**

あなた(それぞれひとつずつ)

|  |   | 制度があった                  |                         |                         | 制度はなかった                 |                         | わからない                   |
|--|---|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
|  |   | 制度を利用した                 | 制度を利用したかったが、            | 制度を利用しなかった              | 制度を利用したかった              | 制度を利用しなかった              |                         |
| <br>回答方向 |   |                         |                         |                         |                         |                         |                         |
| 1  | 産前・産後休業制度                               | 1 <input type="radio"/> | 2 <input type="radio"/> | 3 <input type="radio"/> | 4 <input type="radio"/> | 5 <input type="radio"/> | 6 <input type="radio"/> |
| 2  | 育児休業制度                                  | 1 <input type="radio"/> | 2 <input type="radio"/> | 3 <input type="radio"/> | 4 <input type="radio"/> | 5 <input type="radio"/> | 6 <input type="radio"/> |
| 3  | 年次有給休暇制度                                | 1 <input type="radio"/> | 2 <input type="radio"/> | 3 <input type="radio"/> | 4 <input type="radio"/> | 5 <input type="radio"/> | 6 <input type="radio"/> |
| 4  | 失効年次有給休暇を使った                            | 1 <input type="radio"/> | 2 <input type="radio"/> | 3 <input type="radio"/> | 4 <input type="radio"/> | 5 <input type="radio"/> | 6 <input type="radio"/> |
| 5  | 配偶者出産休暇制度                               | 1 <input type="radio"/> | 2 <input type="radio"/> | 3 <input type="radio"/> | 4 <input type="radio"/> | 5 <input type="radio"/> | 6 <input type="radio"/> |
| 6  | その他の休暇・休業制度具体的に( <input type="text"/> ) | 1 <input type="radio"/> | 2 <input type="radio"/> | 3 <input type="radio"/> | 4 <input type="radio"/> | 5 <input type="radio"/> | 6 <input type="radio"/> |

Q28\_2

配偶者(それぞれひとつづつ)

|   |   | 制度があった                  |                         |                         | 制度はなかった                 |                         | わからない                   |
|---|---|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
|   |   | 制度を利用した                 | 制度を利用した利用しなかったが、        | 制度を利用した利用しなかった          | 制度を利用した                 | 制度を利用した利用しなかった          |                         |
|  |   |                         |                         |                         |                         |                         |                         |
| 1   | 産前・産後休業制度                               | 1 <input type="radio"/> | 2 <input type="radio"/> | 3 <input type="radio"/> | 4 <input type="radio"/> | 5 <input type="radio"/> | 6 <input type="radio"/> |
| 2   | 育児休業制度                                  | 1 <input type="radio"/> | 2 <input type="radio"/> | 3 <input type="radio"/> | 4 <input type="radio"/> | 5 <input type="radio"/> | 6 <input type="radio"/> |
| 3   | 年次有給休暇制度                                | 1 <input type="radio"/> | 2 <input type="radio"/> | 3 <input type="radio"/> | 4 <input type="radio"/> | 5 <input type="radio"/> | 6 <input type="radio"/> |
| 4   | 失効年次有給休暇を使った                            | 1 <input type="radio"/> | 2 <input type="radio"/> | 3 <input type="radio"/> | 4 <input type="radio"/> | 5 <input type="radio"/> | 6 <input type="radio"/> |
| 5   | 配偶者出産休暇制度                               | 1 <input type="radio"/> | 2 <input type="radio"/> | 3 <input type="radio"/> | 4 <input type="radio"/> | 5 <input type="radio"/> | 6 <input type="radio"/> |
| 6   | その他の休暇・休業制度具体的に( <input type="text"/> ) | 1 <input type="radio"/> | 2 <input type="radio"/> | 3 <input type="radio"/> | 4 <input type="radio"/> | 5 <input type="radio"/> | 6 <input type="radio"/> |

**Q29**

あなたは「女性の産前・産後休暇制度」「育児休業制度」「所定外労働の免除」「子の看護休暇制度」については、会社に制度が整備されていないとしても、法律上、制度の対象であれば利用できるということをご存じでしたか。

- 1  知っていた  
2  知らなかった

**Q30**

問28でお答えになった末子出産時の休暇・休業を、あなたは以下のどの時期に取得されましたか。現在取得中の方や今後取得予定の方は、今後の予定も含めて、あてはまるものをすべてお答えください。**(それぞれいくつでも)**

**Q30\_1**

あなた**(それぞれいくつでも)**

|   |             | <br>回答方向 |                                 |                            |                            |
|---|-------------|---|---------------------------------|----------------------------|----------------------------|
|   |             | 出産前<br>産後 8 週以内   | 産後 8 週を超えて、<br>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               |
| 1 | 産前・産後休業制度   | 1 <input type="checkbox"/>  | 2 <input type="checkbox"/>      | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| 2 | 育児休業制度      | 1 <input type="checkbox"/>  | 2 <input type="checkbox"/>      | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| 3 | 年次有給休暇制度    | 1 <input type="checkbox"/>  | 2 <input type="checkbox"/>      | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| 4 | 失効年次有給休暇    | 1 <input type="checkbox"/>  | 2 <input type="checkbox"/>      | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| 5 | 配偶者出産休暇制度   | 1 <input type="checkbox"/>  | 2 <input type="checkbox"/>      | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| 6 | その他の休暇・休業制度 | 1 <input type="checkbox"/>  | 2 <input type="checkbox"/>      | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |

Q30\_2

配偶者(それぞれいくつでも)

|   |             | 回答方向                       |                            |                            |                            |
|---|-------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
|   |             | 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               |
| 1 | 産前・産後休業制度   | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| 2 | 育児休業制度      | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| 3 | 年次有給休暇制度    | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| 4 | 失効年次有給休暇    | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| 5 | 配偶者出産休暇制度   | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| 6 | その他の休暇・休業制度 | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |

### Q31

前問でお答えになった末子出産時の休暇・休業について、  
あなたや配偶者の方が取得されたとお答えになった休業種別・取得時期別に、  
それぞれおよそ何日間取得しましたか。

※ 現在取得中の方や今後取得予定の方は、今後の予定も含めてお答えください。

※ 産前産後休業と育児休業は分けてお答えください。

※ 育児休業を一度終了して再取得した方は分けてお答えください。

#### Q31\_1 あなた

|   |   | 取得時期   |  |  |  | 休暇・休業 合計   |
|---|---|--|--|--|--|--|
|   |   | 出産前～産後8週以内   | 産後8週を超えて、<br>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   |  |
| 1 | <b>産前・産後休業制度</b><br><small>※産前休業と産後休業を合計してください</small>  | <input type="text"/> ヶ月<br><input type="text"/> 日間                           |
| 2 | <b>育児休業制度(産後連続取得)</b><br><small>※保育所に入所できない等の理由で育児休業を延長している場合は、その期間も合計してください</small>                                    | <input type="text"/> 年<br><input type="text"/> ヶ月<br><input type="text"/> 日間 |
| 3 | <b>育児休業制度(再取得)</b><br><small>※異性が産後8週以内に育児休業を取得し、その後再度取得した場合はこちらにお答えください<br/>※その他、特別な事情により再取得をした場合は、こちらにお答えください</small> | <input type="text"/> ヶ月<br><input type="text"/> 日間                           |
| 4 | <b>年次有給休暇制度</b>   | <input type="text"/> 日間  |
| 5 | <b>失効年次有給休暇を利用</b>  | <input type="text"/> 日間  |
| 6 | <b>配偶者出産休暇制度</b>  | <input type="text"/> 日間  |
| 7 | <b>その他の休暇・休業制度</b>  | <input type="text"/> 日間  |

#### Q31\_2 配偶者

|   |   | 取得時期   |  |  |  | 休暇・休業 合計   |
|---|---|--|--|--|--|--|
|   |   | 出産前～産後8週以内   | 産後8週を超えて、<br>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   |  |
| 1 | <b>産前・産後休業制度</b><br><small>※産前休業と産後休業を合計してください</small>  | <input type="text"/> ヶ月<br><input type="text"/> 日間                           |
| 2 | <b>育児休業制度(産後連続取得)</b><br><small>※保育所に入所できない等の理由で育児休業を延長している場合は、その期間も合計してください</small>                                    | <input type="text"/> 年<br><input type="text"/> ヶ月<br><input type="text"/> 日間 |
| 3 | <b>育児休業制度(再取得)</b><br><small>※異性が産後8週以内に育児休業を取得し、その後再度取得した場合はこちらにお答えください<br/>※その他、特別な事情により再取得をした場合は、こちらにお答えください</small> | <input type="text"/> ヶ月<br><input type="text"/> 日間                           |
| 4 | <b>年次有給休暇制度</b>   | <input type="text"/> 日間  |
| 5 | <b>失効年次有給休暇を利用</b>  | <input type="text"/> 日間  |
| 6 | <b>配偶者出産休暇制度</b>  | <input type="text"/> 日間  |
| 7 | <b>その他の休暇・休業制度</b>  | <input type="text"/> 日間  |

**Q32**

あなたは、育児休業制度について、以下の内容をご存じでしたか。  
ご存じだったものをお選びください。(いくつでも)

- 1  パパ・ママ育休プラス  
(両親ともに育児休業を取得する場合に、  
子が1歳2ヶ月までの間に1年間休業が可能なこと)
- 2  父親が産後8週間以内に育児休業(パパ休暇)を取得した場合、  
再度育児休業を取得できること
- 3  配偶者が専業主婦(夫)でも、育児休業が取得できること
- 4  育児休業給付などの所得補償や社会保険料の免除が受けられること
- 5  上記のいずれも知らない

**Q33**

あなたと配偶者は、末子出産時に以下の制度を利用しましたか。  
取得しなかった場合、ご自身が対象となる制度があったかどうか、  
また利用を希望していたかどうかについて、あてはまるものをお答えください。  
(現在取得中のものや、今後予定しているものを含みます)

※以下の制度は「改正育児・介護休業法」で平成22年度より施行されました。  
それ以前に育児休業を取得された方は対象外となります。

|   |   | 制度があった                  |                         |                         | 制度はなかった                 |                         |                         |
|---|---|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
|   |   | 制度を利用した                 | 制度を利用したかったが、            | 制度を利用しなかった              | 制度を利用したかった              | 制度を利用したくない              | わからない                   |
| <br>回答方向 |   |                         |                         |                         |                         |                         |                         |
| 1   | パパ・ママ育休プラス<br>(両親ともに育児休業を取得する場合に、<br>子が1歳2ヶ月までの間に1年間休業が可能な制度) | 1 <input type="radio"/> | 2 <input type="radio"/> | 3 <input type="radio"/> | 4 <input type="radio"/> | 5 <input type="radio"/> | 6 <input type="radio"/> |
| 2   | 父親が産後8週間以内に育児休業を取得した  | 1 <input type="radio"/> | 2 <input type="radio"/> | 3 <input type="radio"/> | 4 <input type="radio"/> | 5 <input type="radio"/> | 6 <input type="radio"/> |
| 3   | 父親が産後8週間以内に育児休業を取得し、<br>かつ再度育児休業を取得した                         | 1 <input type="radio"/> | 2 <input type="radio"/> | 3 <input type="radio"/> | 4 <input type="radio"/> | 5 <input type="radio"/> | 6 <input type="radio"/> |
| 4   | 妻(夫)が専業主婦(夫)で、夫(妻)が育児休業を取得した                                  | 1 <input type="radio"/> | 2 <input type="radio"/> | 3 <input type="radio"/> | 4 <input type="radio"/> | 5 <input type="radio"/> | 6 <input type="radio"/> |

**Q34**

あなたは育児休業を取得したとお答えになりましたが、  
育児休業を取ろうと思った理由をお書きください。

**Q35**

あなたは育児休業を取得された際に「パパママ育休プラス」は利用しなかったと  
お答えになりましたが、利用しなかった理由をお書きください。

**Q36**

あなたは産後8週間以内に育児休業を取得したとお答えになりましたが、  
その後再度育児休業を取得しなかった理由をお書きください。

**Q37**

あなたと配偶者が取得した休業期間は、あなたにとって希望通りでしたか。  
(ひとつずつ)

| <br>回答方向 | 1                       | 2                       |
|---|-------------------------|-------------------------|
|   | あなた                     | 配偶者                     |
| 休暇・休業の取得日数は、おおむね希望通りだった   | 1 <input type="radio"/> | 1 <input type="radio"/> |
| 自分の希望に比べて、実際の休暇・休業の取得日数は長かった  | 2 <input type="radio"/> | 2 <input type="radio"/> |
| 自分の希望に比べて、実際の休暇・休業の取得日数は短かった  | 3 <input type="radio"/> | 3 <input type="radio"/> |

**Q38**

「自分の希望に比べて、実際の休暇・休業の取得日数は短かった」とお答えの方にうかがいます。

全部で何日間くらい休暇・休業を取得したかったですか。

休暇・休業の種類を問わず、希望した休暇・休業期間のトータルでお答えください。

**Q38\_1**

あなた

希望した休暇・休業期間はトータルで  年  ヶ月  日間

**Q38\_2**

配偶者

あなたが希望した休暇・休業期間はトータルで  年  ヶ月  日間

**Q39**

「希望より短かった」と回答されましたが、希望より少ない期間で休業期間を取得した理由として、あてはまるものをすべてお答えください。(いくつでも)

| <br>回答方向 | 1                                      | 2                                      |
|---|--|--|
|   | あなた                                    | 配偶者                                    |
| 男性の両立支援制度利用に対して、会社や職場の理解がなかったから   | 1 <input type="checkbox"/>             | 1 <input type="checkbox"/>             |
| 有期契約社員の両立支援制度利用に対して、会社や職場の理解がなかったから   | 2 <input type="checkbox"/>             | 2 <input type="checkbox"/>             |
| 収入が減り、経済的に苦しくなったから  | 3 <input type="checkbox"/>             | 3 <input type="checkbox"/>             |
| 休業を長く取ると、仕事がなくなったり、契約終了(解雇)の心配があったから  | 4 <input type="checkbox"/>             | 4 <input type="checkbox"/>             |
| 残業が多い等、業務が繁忙であったため  | 5 <input type="checkbox"/>             | 5 <input type="checkbox"/>             |
| 休業から復職する際に、仕事や職場の変化に対応できるか不安だったから   | 6 <input type="checkbox"/>             | 6 <input type="checkbox"/>             |
| 休業前と同じ仕事や職場に復職したいと思ったから   | 7 <input type="checkbox"/>             | 7 <input type="checkbox"/>             |
| 昇給や昇格など、今後のキャリア形成に悪影響があると思ったから  | 8 <input type="checkbox"/>             | 8 <input type="checkbox"/>             |
| 配偶者や家族から(長く取得すること)反対があったから  | 9 <input type="checkbox"/>             | 9 <input type="checkbox"/>             |
| 定期異動等、職場の都合に合わせてから  | 10 <input type="checkbox"/>            | 10 <input type="checkbox"/>            |
| 休業を長く取ると、保育所に入れなくなるため   | 11 <input type="checkbox"/>            | 11 <input type="checkbox"/>            |
| 育児休業に入ってみたら、長い育児休業は必要ないと感じたため   | 12 <input type="checkbox"/>            | 12 <input type="checkbox"/>            |
| その他   | 13 <input type="checkbox"/><br>具体的に( ) | 13 <input type="checkbox"/><br>具体的に( ) |

#### Q40

あなた自身は「配偶者が育児休業を取得すること」を希望していましたか？実際の取得可否にかかわらず、あなたの希望する「配偶者の取得時期について、あてはまるものをすべてお答えください。(いくつでも)

##### 配偶者の育児休業取得を希望していた

- 1  産後8週間以内の取得を希望
- 2  産後8週を超えて、1年2ヶ月以内の取得を希望
- 3  子どもが1歳2か月を超えて、3歳未満の時期に取得を希望
- 4  子どもが3歳以上で未就学の時期に取得を希望
- 5  子どもが小学校に入ってから取得を希望

##### 配偶者の育児休業取得を希望しない

- 6  配偶者の育児休業取得を希望していなかった

**Q41**

末子出産時に育児休業を取得しなかった理由として、  
 あてはまるものをすべてお答えください。(いくつでも)

| <br>回答方向 | 1  | 2  |
|---|--|--|
|   | あなた  | 配偶者  |
| 会社で育児休業制度が整備されていなかったから  | 1 <input type="checkbox"/>                       | 1 <input type="checkbox"/>                       |
| 自身が育児休業制度の対象になっていなかったから   | 2 <input type="checkbox"/>                       | 2 <input type="checkbox"/>                       |
| 職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから  | 3 <input type="checkbox"/>                       | 3 <input type="checkbox"/>                       |
| 男性の両立支援制度利用に対して、<br>会社や職場の理解がなかったから   | 4 <input type="checkbox"/>                       | 4 <input type="checkbox"/>                       |
| 有期契約社員の両立支援制度利用に対して、<br>会社や職場の理解がなかったから   | 5 <input type="checkbox"/>                       | 5 <input type="checkbox"/>                       |
| 休業取得による、所得減等の心配があったから   | 6 <input type="checkbox"/>                       | 6 <input type="checkbox"/>                       |
| 休業取得によって、仕事がなくなったり、<br>契約終了(解雇)の心配があったから  | 7 <input type="checkbox"/>                       | 7 <input type="checkbox"/>                       |
| 残業が多い等、業務が繁忙であったため  | 8 <input type="checkbox"/>                       | 8 <input type="checkbox"/>                       |
| 休業から復職する際に、<br>仕事や職場の変化に対応できないと思ったから  | 9 <input type="checkbox"/>                       | 9 <input type="checkbox"/>                       |
| 休業前と同じ仕事や職場に復職することが難しいと思ったから  | 10 <input type="checkbox"/>                      | 10 <input type="checkbox"/>                      |
| 昇給や昇格など、今後のキャリア形成に<br>悪影響がありそうだったから   | 11 <input type="checkbox"/>                      | 11 <input type="checkbox"/>                      |
| 配偶者や家族から(取得することに)後押しがなかったから、<br>または反対があったから   | 12 <input type="checkbox"/>                      | 12 <input type="checkbox"/>                      |
| 会社の手続き等が煩雑でわかりづらかったから   | 13 <input type="checkbox"/>                      | 13 <input type="checkbox"/>                      |
| 制度について十分わかっていなかったから<br>(自身が制度の対象になっているかわからなかった場合を含む)                                      | 14 <input type="checkbox"/>                      | 14 <input type="checkbox"/>                      |
| 仕事にやりがいを感じていたから   | 15 <input type="checkbox"/>                      | 15 <input type="checkbox"/>                      |
| 配偶者や子の祖父母等、自分以外に育児を担う人がいたから   | 16 <input type="checkbox"/>                      | 16 <input type="checkbox"/>                      |
| 保育所等に預けることができたから  | 17 <input type="checkbox"/>                      | 17 <input type="checkbox"/>                      |
| 育児休業は男性ではなく、<br>女性が取得するべきものだと思っていたから  | 18 <input type="checkbox"/>                      | 18 <input type="checkbox"/>                      |
| その他   | 19 <input type="checkbox"/> <input type="text"/> | 19 <input type="checkbox"/> <input type="text"/> |
| わからない、覚えていない  | 20 <input type="checkbox"/>                      | 20 <input type="checkbox"/>                      |
|   | あなた  | 配偶者  |
|   | 1  | 2  |

**Q42**

上のお子さんが産まれた際に、以下の方は育児休業を取得しましたか。お子さん別に、それぞれお答えください。(いくつでも)

※ 育児休業は「配偶者出産休暇」を含みません。

| <br>回答方向 | 1                          | 2                          |
|---|----------------------------|----------------------------|
|   | あなた                        | 配偶者                        |
| 該当なし・取得していない  | 1 <input type="checkbox"/> | 1 <input type="checkbox"/> |
| 第1子   | 2 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> |
| 第2子   | 3 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> |
| 第3子   | 4 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |

ここからは、末子出産後に復職した後の状況についてお聞きます。

**Q43**

末子出産時の休暇・休業等から復職する前後で、仕事内容は変わりましたか。

休暇・休業を取得した会社が現在の会社と異なる場合は、

休暇・休業を取得した会社についてお答えください。

派遣社員の方で派遣先が変わっている場合は、

新たな派遣先で以前と大きく仕事内容が変わったかどうかでお答えください。

- 1  休業前と同じ仕事内容
- 2  休業前と異なるが、休業前の職責や能力に応じた仕事内容
- 3  休業前と異なり、休業前の職責や能力に見合わない簡単な仕事内容
- 4  その他
- 5  休暇・休業を取得した会社で復職した経験がない

**Q44**

復職後の仕事内容はあなたの希望通りでしたか。

- 1  自分の希望通りだった
- 2  自分の希望とは違っていた
- 3  どちらともいえない・わからない

**Q45**

育児休業の取得は、復職後の評価にどのような影響があると思われますか。

- 1  育児休業を取得したこと自体は、復職後の評価には影響していない
- 2  育児休業を取得したことは、復職後の評価にマイナスの影響があった
- 3  育児休業を取得したことが、どのように評価されたかわからない、知らない
- 4  その他 具体的に(  )

**Q46**

育児休業を取得してよかったことは何ですか。(いくつでも)

- 1  子育てに安心して取り組むことができた
- 2  配偶者・パートナーとの信頼関係が深まった
- 3  家族との時間を多くもてた
- 4  子育ての楽しさが実感できた
- 5  仕事以外の時間をもててリフレッシュできた
- 6  仕事の進め方を見直すきっかけになった
- 7  会社や同僚・上司に対して感謝する気持ちをもてた
- 8  仕事への意欲が増した
- 9  その他 具体的に(  )

ここからは、復職後の両立支援制度についてお聞きします。

**Q47**

末子が産まれた後に、以下の両立支援制度を利用しましたか。

なお、現在「短時間勤務制度」を利用している方は、「所定外労働の免除」を同時に利用していることになりませんので、「所定外労働の免除を利用していない」をお選びください。

**Q47\_1**

あなた(それぞれひとつずつ)

| <br>回答方向 | 1                       | 2                       |
|---|-------------------------|-------------------------|
|   | 所定外労働の免除                | 短時間勤務制度                 |
| 現在利用している  | 1 <input type="radio"/> | 1 <input type="radio"/> |
| 以前は利用していたが、現在は利用していない   | 2 <input type="radio"/> | 2 <input type="radio"/> |
| 利用したことはないが、利用したかった  | 3 <input type="radio"/> | 3 <input type="radio"/> |
| 利用したことはなく、利用希望もない   | 4 <input type="radio"/> | 4 <input type="radio"/> |

Q47\_2

配偶者(それぞれひとつずつ)

|  | 1                       | 2                       |
|---|-------------------------|-------------------------|
|   | 所定外労働の免除                | 短時間勤務制度                 |
| 現在利用している  | 1 <input type="radio"/> | 1 <input type="radio"/> |
| 以前は利用していたが、現在は利用していない   | 2 <input type="radio"/> | 2 <input type="radio"/> |
| 利用したことはないが、利用したかった  | 3 <input type="radio"/> | 3 <input type="radio"/> |
| 利用したことはなく、利用希望もない   | 4 <input type="radio"/> | 4 <input type="radio"/> |

**Q48**

「所定外労働の免除」の利用についておうかがいします。  
 あなたは末子が何歳になるまで「所定外労働の免除」を利用する予定ですか。  
 Q47で「以前は利用していたが、現在利用していない」を選ばれて、  
 今後も利用予定がない方は、末子が何歳のときまで利用したかをお答えください。  
 また、希望としては子どもが何歳になるまで「所定外労働の免除」を利用したい(または利用し  
 たかった)ですか。(それぞれひとつずつ)

|   | 1                       | 2                       |
|---|-------------------------|-------------------------|
|   | 実際の利用期間（今後の予定含む）        | 希望する利用期間                |
| <br>回答方向 |                         |                         |
| 2歳未満  | 1 <input type="radio"/> | 1 <input type="radio"/> |
| 2歳以上-3歳未満   | 2 <input type="radio"/> | 2 <input type="radio"/> |
| 3歳以上-小学校にあがる前まで   | 3 <input type="radio"/> | 3 <input type="radio"/> |
| 小学校1年生が終わるまで  | 4 <input type="radio"/> | 4 <input type="radio"/> |
| 小学校2年生-3年生まで  | 5 <input type="radio"/> | 5 <input type="radio"/> |
| 小学校4年生-6年生まで  | 6 <input type="radio"/> | 6 <input type="radio"/> |
| 中学生以上   | 7 <input type="radio"/> | 7 <input type="radio"/> |
| 子どもの年齢にかかわらず、手がかからなくなるまで  | 8 <input type="radio"/> | 8 <input type="radio"/> |

**Q49**

所定外労働の免除を利用する際、仕事の内容や量はどのように変わりましたか。

- 1  業務内容・責任等はそのままで、業務量が減少した
- 2  業務内容・責任等はそのままで、業務量も変わらなかった
- 3  所定外労働の免除になじみやすい業務内容・責任等へ転換した上で、業務量も減少した
- 4  所定外労働の免除になじみやすい業務内容・責任等へ転換したが、業務量は変わらなかった
- 5  その他 具体的に(  )

**Q50**

上記の変化について、あなたの希望との合致状況をお答えください。

- 1  自分の希望どおりだった
- 2  自分の希望とは違っていたが満足だった
- 3  自分の希望とは違っており不満だった
- 4  わからない、どちらともいえない

**Q51**

「短時間勤務制度」の利用についておうかがいします。  
 あなたは末子が何歳になるまで「短時間勤務制度」を利用する予定ですか。  
 Q50で「以前は利用していたが、現在利用していない」を選ばれて、  
 今後も利用予定がない方は、末子が何歳のときまで利用したかをお答えください。  
 また、希望としては子どもが何歳になるまで短時間勤務制度を利用したい(または利用したかった)ですか。(それぞれひとつずつ)

|                          | 1   | 2                       |
|--------------------------|---|-------------------------|
|                          | 実際の利用期間(今後の予定含む)  | 希望する利用期間                |
|                          | <br>回答方向 |                         |
| 2歳未満                     | 1 <input type="radio"/>   | 1 <input type="radio"/> |
| 2歳以上-3歳未満                | 2 <input type="radio"/>   | 2 <input type="radio"/> |
| 3歳以上-小学校にあがる前まで          | 3 <input type="radio"/>   | 3 <input type="radio"/> |
| 小学校1年生が終わるまで             | 4 <input type="radio"/>   | 4 <input type="radio"/> |
| 小学校2年生-3年生まで             | 5 <input type="radio"/>   | 5 <input type="radio"/> |
| 小学校4年生-6年生まで             | 6 <input type="radio"/>   | 6 <input type="radio"/> |
| 中学生以上                    | 7 <input type="radio"/>   | 7 <input type="radio"/> |
| 子どもの年齢にかかわらず、手がかからなくなるまで | 8 <input type="radio"/>   | 8 <input type="radio"/> |

**Q52**

あなたは短時間勤務で、実際には1日あたり何時間働いていますか(働きましたか)。

短時間勤務での所定労働時間をお答えください。

また、希望としては、何時間働きたい(または働きたかった)ですか。(それぞれひとつずつ)

|   | 1                       | 2                       |
|---|-------------------------|-------------------------|
|   | 実際の勤務時間(所定労働時間で)        | 希望する勤務時間                |
|  |                         |                         |
| 4時間以内   | 1 <input type="radio"/> | 1 <input type="radio"/> |
| 4時間超-5時間以内  | 2 <input type="radio"/> | 2 <input type="radio"/> |
| 5時間超-6時間以内  | 3 <input type="radio"/> | 3 <input type="radio"/> |
| 6時間超  | 4 <input type="radio"/> | 4 <input type="radio"/> |
| 日によって異なる  | 5 <input type="radio"/> | 5 <input type="radio"/> |
| 短日勤務(1週の勤務日数が少ない)なので、1日あたりは通常勤務と同じ  | 6 <input type="radio"/> | 6 <input type="radio"/> |

**Q53**

短時間勤務利用に関して、仕事の内容や量はどのように変わりましたか。

- 1  業務内容・責任等はそのままで、業務量が減少した
- 2  業務内容・責任等はそのままで、業務量は変わらなかった
- 3  短時間勤務になじみやすい業務内容・責任等へ転換した上で、業務量も減少した
- 4  短時間勤務になじみやすい業務内容・責任等へ転換したが、業務量は変わらなかった
- 5  その他 具体的に(  )

**Q54**

上記の変化について、あなたの希望との合致状況をおこたえください。

- 1  自分の希望どおりだった
- 2  自分の希望とは違っていたが満足だった
- 3  自分の希望とは違っており不満だった
- 4  わからない、どちらともいえない

**Q55**

「所定外労働の免除」「短時間勤務制度」を利用している理由として、あてはまるものをすべてお答えください。  
(いくつでも)

所定外労働の免除

- 1  子どものお迎えに間に合わないため
- 2  子どもの生活時間を優先したいため
- 3  仕事と育児の両立に対して不安があったため
- 4  家事・育児の多くを、自分が担っているため
- 5  家族が短時間勤務にすることを希望したため
- 6  人事や上司から、短時間勤務をすすめられたため
- 7  育児休業から復職後に、短時間勤務をしている人が職場に多いため
- 8  残業がある職場では、定時で帰りづらいため
- 9  給料が減らないと、周りに申し訳なく感じるため
- 10  所定外労働の免除についてよく知らなかったため(利用できるかわからなかった場合も含む)
- 11  その他 具体的に(  )

短時間勤務制度

- 12  子どものお迎えに間に合わないため
- 13  子どもの生活時間を優先したいため
- 14  仕事と育児の両立に対して不安があったため
- 15  家事・育児の多くを、自分が担っているため
- 16  家族が所定外労働の免除を希望したため
- 17  人事や上司から、所定外労働の免除をすすめられたため
- 18  育児休業から復職後に、所定外労働の免除を利用している人が職場に多いため
- 19  残業が多い職場では、所定外労働の免除を利用しないと定時で帰りづらいため
- 20  会社に短時間勤務制度がなかったため
- 21  自身が短時間勤務制度の対象になっていなかったため
- 22  キャリアのために通常勤務になるべく近い働き方がしたいと思ったため
- 23  短時間勤務をすると、家計への影響(収入が減る)があるため
- 24  家族が短時間勤務を利用することに賛成しなかったため
- 25  短時間勤務制度を利用すると、職場に迷惑がかかるため
- 26  人事や上司から、短時間勤務をすすめられなかったため
- 27  育児休業から復職後に、短時間勤務をしている人が職場に少ないため
- 28  短時間勤務制度についてよく知らなかったため(利用できるかわからなかった場合も含む)
- 29  その他 具体的に(  )

**Q56**

あなたは「短時間勤務」や「所定外労働の免除」の制度をいずれも利用したことがないとお答えになりましたが、制度を利用しなかった理由として、あてはまるものをすべてお答えください。(いくつでも)

- 1  会社で制度が整備されていなかったため
- 2  自身が、制度の利用対象になっていなかったため
- 3  もともと勤務時間が長くないため、利用する必要がない
- 4  自己の裁量がある働き方をしているため、利用する必要がない
- 5  子どものお迎えの時間に十分間に合うため、利用する必要がない
- 6  子どものお迎えや家事を配偶者や親族等に頼めるため、利用する必要がない
- 7  キャリアのために早く通常勤務をしたいと思ったため
- 8  家計への影響(収入が減る)のため取得しなかった
- 9  家族が制度を利用することに賛成しなかったため
- 10  制度を利用すると、職場に迷惑がかかるため
- 11  人事や上司から、制度の利用をすすめられなかったため
- 12  育児休業から復職後に、制度を利用している人が職場に少ないため
- 13  制度についてよく知らなかったため(利用できるかわからなかった場合を含む)
- 14  その他 具体的に(  )

**Q57**

短時間勤務制度を利用してよかったことは何ですか。あてはまるものをすべてお答えください。(いくつでも)

- 1  子育てに安心して取り組むことができた
- 2  配偶者・パートナーとの信頼関係が深まった
- 3  家族との時間を多くもてた
- 4  子育ての楽しさが実感できた
- 5  仕事以外の時間をもててリフレッシュできた
- 6  仕事の進め方を見直すきっかけになった
- 7  会社や同僚・上司に対して感謝する気持ちももてた
- 8  仕事への意欲が増した
- 9  その他 具体的に(  )

**Q58**

短時間勤務制度を利用する上で不満なことは何ですか。  
 あてはまるものをすべてお答えください。(いくつでも)

- 1  実際に、決めた時間に帰れないこと
- 2  時間は減らしても仕事内容・量が変わらないこと
- 3  責任ややりがいのある仕事ができないこと
- 4  仕事内容・量に対して評価が低いこと
- 5  昇進・昇格が遅れること
- 6  キャリアアップの道が見えなくなること
- 7  時には残業したいができないこと
- 8  職場の上司・同僚の理解が得られないこと
- 9  顧客や取引先の理解が得られないこと
- 10  制度の内容が不十分なこと
- 11  その他 具体的に(  )

ここからは、看護休暇についてお聞きします。

**Q59**

あなたご自身がこの1年間に、お子さまの病気により何らかの休業・休暇制度を利用したり、祖父母など親族の方にお子さんを看護してもらったことがありましたか。  
 ある場合は、それぞれ何日あったかを、おおよそで結構ですでお答えください。  
 半日や時間単位で利用した場合は、合算して繰り上げた日数換算でお答えください。  
 ※ 予防接種や健康診断で休んだ場合も含めてお答えください。  
 ※ 利用がない場合は「0」とご記入ください。

|                                       |                      |    |
|---------------------------------------|----------------------|----|
| 子の看護休暇制度                              | <input type="text"/> | 日間 |
| 年次有給休暇制度                              | <input type="text"/> | 日間 |
| その他の休暇制度                              | <input type="text"/> | 日間 |
| 欠勤                                    | <input type="text"/> | 日間 |
| 通常保育以外の預かりサービス<br>(病児・病後児保育、ベビーシッター等) | <input type="text"/> | 日間 |
| 祖父母など親族による看護                          | <input type="text"/> | 日間 |

**Q60**

子の看護休暇を取得した方におうかがいします。  
あなたはこの1年間に、半日や時間単位で看護休暇を取得したことがありますか。  
取得したものをすべてお答えください。(いくつでも)

- 1  半日単位での看護休暇
- 2  時間単位での看護休暇
- 3  該当なし

**Q61**

子の看護休暇を取得しなかった方におうかがいします。  
あなたが子の看護休暇を取得しなかった理由は何ですか。  
あてはまるものをすべてお選びください。(いくつでも)

- 1  家計への影響(収入が減る)のため取得しなかった
- 2  自分以外に看護をする人がいた(配偶者や子の祖父母・親族等)
- 3  病児・病後児保育等の保育サービスを利用した
- 4  年次有給休暇の取得で対応した
- 5  職場に迷惑がかかるため取得しなかった
- 6  職場の雰囲気を取りづらかった
- 7  子どもが病気にならず、取得する必要が生じなかった
- 8  制度があることを知らなかった
- 9  制度はあるが自分は対象になっていなかった
- 10  その他 具体的に( )

**Q62**

あなたはこの1年間に、お子さん(小学校就学前)の予防接種や健康診断を目的に看護休暇を取得しましたか。  
また、あなたは看護休暇が予防接種や健康診断を目的に取得できることをご存じでしたか。  
あてはまるものを1つお答えください。

- 1  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
- 2  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
- 3  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
- 4  看護休暇について、まったく知らなかった

ここからは、現在の仕事に対するあなたのお考えをお聞きます。

**Q63**

あなたは現在の仕事にやりがいを感じていますか。

- 1  非常に感じている
- 2  ある程度感じている
- 3  あまり感じていない
- 4  まったく感じていない
- 5  どちらともいえない、わからない

**Q64**

あなたの職場について、どのように感じていますか。あてはまるものをすべてお答えください。  
(いくつでも)

- 1  できるだけ残業せずに定時退社することが奨励されている
- 2  休日や深夜に勤務する必要性はない
- 3  従業員の生活やキャリア形成に配慮した業務配分をしている
- 4  職場内で必要な情報を共有している
- 5  評価・処遇は適正になされている
- 6  情報共有がなされており、誰かが休んでも業務が円滑に遂行できる
- 7  仕事の手順を自分で決めることができる
- 8  仕事の締切や納期にゆとりがある
- 9  仕事に必要な職業能力(知識・技能の要件)が明確である
- 10  上司がチーム全体の業務量や、特定の人への偏りが起きないように調整している
- 11  従業員同士が、お互いの仕事をカバーし合える雰囲気がある
- 12  人数に比べて仕事の量が多い
- 13  有給休暇の取得や早退をしやすい雰囲気がある
- 14  育児等の家庭の事情は、転居を伴う転勤において考慮される
- 15  人材育成に力をいれている
- 16  上司とのコミュニケーションは円滑である
- 17  部下や同僚とのコミュニケーションは円滑である
- 18  あてはまるものはない

**Q65**

育児のための柔軟な働き方の制度について、現在の勤務先に制度があるかどうかと、現在の勤務先での利用経験・希望をお選びください。(それぞれひとつずつ)

|   |  | 制度がある                   |                         |                         | 制度はない                   |                         |                         |
|---|--|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
|   |  | 利用したことがある               | 利用したいが、はない              | 利用したいが、もなく、思わない         | 利用したい                   | 利用したいと思わない              | わからない                   |
| <br>回答方向 |  |                         |                         |                         |                         |                         |                         |
| 1   | 深夜・休日勤務の免除                               | 1 <input type="radio"/> | 2 <input type="radio"/> | 3 <input type="radio"/> | 4 <input type="radio"/> | 5 <input type="radio"/> | 6 <input type="radio"/> |
| 2   | 法定時間外労働の免除                               | 1 <input type="radio"/> | 2 <input type="radio"/> | 3 <input type="radio"/> | 4 <input type="radio"/> | 5 <input type="radio"/> | 6 <input type="radio"/> |
| 3   | フレックスタイム制度                               | 1 <input type="radio"/> | 2 <input type="radio"/> | 3 <input type="radio"/> | 4 <input type="radio"/> | 5 <input type="radio"/> | 6 <input type="radio"/> |
| 4   | 始業または終業時刻の繰上げ・繰下げ                        | 1 <input type="radio"/> | 2 <input type="radio"/> | 3 <input type="radio"/> | 4 <input type="radio"/> | 5 <input type="radio"/> | 6 <input type="radio"/> |
| 5   | 事業所内託児施設                                 | 1 <input type="radio"/> | 2 <input type="radio"/> | 3 <input type="radio"/> | 4 <input type="radio"/> | 5 <input type="radio"/> | 6 <input type="radio"/> |
| 6   | 在宅勤務制度・テレワーク制度                           | 1 <input type="radio"/> | 2 <input type="radio"/> | 3 <input type="radio"/> | 4 <input type="radio"/> | 5 <input type="radio"/> | 6 <input type="radio"/> |
| 7   | 育児期の転居を伴う転勤の免除・勤務地の制限                    | 1 <input type="radio"/> | 2 <input type="radio"/> | 3 <input type="radio"/> | 4 <input type="radio"/> | 5 <input type="radio"/> | 6 <input type="radio"/> |
| 8   | 出産育児により退職した従業員の再雇用制度<br>(定年退職者の再雇用制度は除く) | 1 <input type="radio"/> | 2 <input type="radio"/> | 3 <input type="radio"/> | 4 <input type="radio"/> | 5 <input type="radio"/> | 6 <input type="radio"/> |

**Q66**

あなたは、お子さまの誕生前後でご自身の職業キャリアに対する考え方が変わりましたか。

(1)最初のお子さんを持つ前と

(2)現在のそれぞれについて、以下のうちから最も近いものを1つずつお選びください。

(それぞれひとつずつ)

|   | 1                       | 2                       |
|---|-------------------------|-------------------------|
|   | 最初のお子さんを持つ前             | 現在                      |
| <br>回答方向 |                         |                         |
| できるだけ早いペースで管理職に昇進したい  | 1 <input type="radio"/> | 1 <input type="radio"/> |
| 自分なりのペースで管理職に昇進したい  | 2 <input type="radio"/> | 2 <input type="radio"/> |
| できるだけ早いペースで専門性<専門的な知識・技術など>を高めたい  | 3 <input type="radio"/> | 3 <input type="radio"/> |
| 自分なりのペースで専門性<専門的な知識・技術など>を高めたい  | 4 <input type="radio"/> | 4 <input type="radio"/> |
| 昇進や専門性の向上には興味はないが今の仕事をがんばりたい  | 5 <input type="radio"/> | 5 <input type="radio"/> |
| 昇進や専門性の向上には興味はないが様々な仕事を体験したい  | 6 <input type="radio"/> | 6 <input type="radio"/> |
| 昇進や専門性の向上には興味がなく仕事以外の生活を充実させたい  | 7 <input type="radio"/> | 7 <input type="radio"/> |
| 上記にはあてはまらない   | 8 <input type="radio"/> | 8 <input type="radio"/> |

**Q67**

最初のお子さんを持つ前と現在で、キャリア意識が変化した理由は何ですか。(いくつでも)

- 1  会社・職場がやりがいや責任のある仕事や、活躍の機会を与えてくれたから
- 2  会社・職場が育児との両立を支援してくれたことに応えたいから
- 3  子どもを持って仕事を継続できることがわかり、  
長期的なキャリアがイメージできるようになったから
- 4  子育てなど仕事以外の生活体験を仕事に活かしたいと思うようになったから
- 5  子どもの誕生や成長により、家族を養うことへの責任感が強まったから
- 6  育児中の社員は、やりがいや責任のある仕事ができないから  
(配置転換や担当顧客の変更等を含む)
- 7  残業など長時間働くことができないと良い評価を得られないから
- 8  所定外労働の免除や短時間勤務などを利用して働く人の  
仕事ぶりに対する評価が低いから
- 9  両立支援制度を利用しながら子育てしている社員の  
長期的なキャリアやイメージが描けないから
- 10  仕事と育児の両立について、職場や上司の理解が得られないから
- 11  子どもや家族の世話に時間をかけたいから
- 12  その他 具体的に(  )

**Q68**

あなたの職場では、育児や介護等で働く時間に制約がある人も、働きながら充分貢献することができると思いますか。

- 1  そう思う
- 2  ややそう思う
- 3  あまりそう思わない
- 4  そう思わない
- 5  どちらともいえない、わからない

**Q69**

あなたは現在の勤務先で勤め続けることについて、どのようにお考えですか。

- 1  できるだけ長く勤め続けたい
- 2  当面は勤め続けたい
- 3  できれば早くやめたい
- 4  どちらともいえない、わからない

**Q70**

あなたが子どもを持ちながら働き続けるうえで必要だと考える企業における取組はどのようなこととお考えですか。優先度が高いものを最大3つお選びください。(3つまで)

- 1  やりがいを感じられる仕事の内容
- 2  子育てしながらでも働き続けられる制度や職場環境
- 3  性別によらず能力を発揮する機会の確保
- 4  働きぶりを上司や同僚に認められること
- 5  公正な人事評価の徹底
- 6  残業があまり多くないこと
- 7  勤務時間が柔軟であること
- 8  在宅勤務制度があること
- 9  ロールモデルとなる先輩や同僚がいること
- 10  長期的に安定した継続雇用
- 11  仕事と家庭の両立に関して、相談できる体制があること
- 12  その他 具体的に(  )

**Q71**

あなたが子どもを持ちながら働き続けるうえで、拡充が必要だと考える行政からの支援はどのようなこととお考えですか。優先度が高いものを最大3つお選びください。(3つまで)

- 1  育児休業の法定期間の延長
- 2  育児休業の分割取得
- 3  子の看護休暇の法定期間の延長
- 4  半日・時間単位での子の看護休暇取得
- 5  妊娠・出産を理由とする不利益取扱いを行う企業への監視・罰則
- 6  保育サービスの多様化(一時預かり、預かり時間の延長、休日対応等)
- 7  保育所の増設・受け入れ児童の増加
- 8  病児・病後児保育の充実
- 9  育児に対する金銭的支援(児童手当の増額、年少扶養控除の復活等)
- 10  その他 具体的に(  )

平成 27 年度 厚生労働省委託調査  
仕事と家庭の両立支援に関する実態把握のための調査研究事業  
労働者アンケート調査結果 報告書

---

平成 27 (2015) 年 7 月  
三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社  
〒105-8501 東京都港区虎ノ門 5-11-2  
電話 : 03-6733-1021