

平成 28 年度
仕事と家庭の両立に関する実態把握のための
調査研究事業
報告書
企業アンケート調査結果

平成 29 年 2 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. 企業調査の実施概要	3
III. 企業調査結果	7
1. 回答企業の概要	7
2. 改正育児・介護休業法の関連制度の状況	27
3. 有期契約労働者の育児休業制度等の状況	75
4. 制度利用者に対する支援や、キャリア形成等	85
5. 妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント対策	122
6. 居住地変更を伴う異動（転勤）	129
7. 全社員を対象とした働き方改革	140
<参考資料>企業アンケート調査票	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。

このような状況の中、平成 27 年度雇用均等基本調査において、女性の育児休業取得率が低下し、また、男性の育児休業取得率の上昇率が低調であったことから、男女における育児への関わり方について、改めてそのニーズや実態を把握する必要がある。

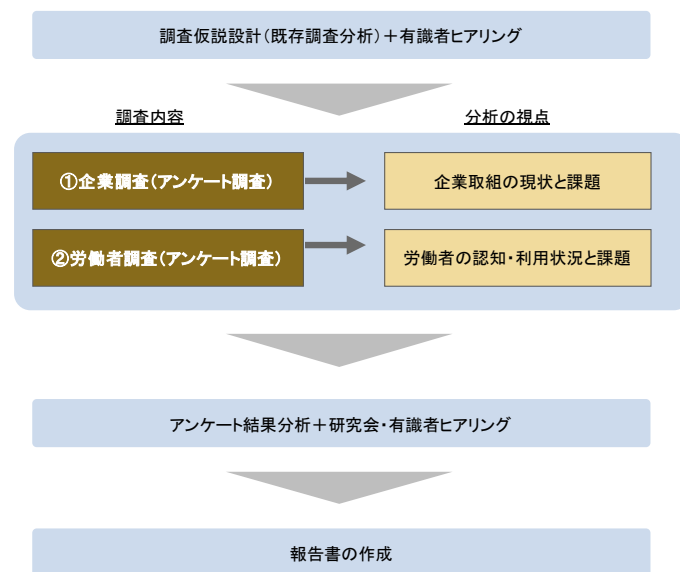
また、「仕事と子育ての両立」や「仕事と介護の両立」の実態把握に関する調査は、過去数回にわたって実施されているが、次世代育成支援対策推進法や育児・介護休業法の改正法施行や女性活躍推進法の施行等により、企業における仕事と家庭の両立支援の取組は変化していると考えられる。企業の取組変化に伴い、労働者の就労環境が変化したことで、仕事と家庭の両立における新たな課題が出現している可能性もある。

上記を踏まえ、男女における育児への関わり方について、そのニーズや実態等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を目的とする。

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、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

山口 一男 独立行政法人経済産業研究所（RIETI） 客員研究員
シカゴ大学ラルフ・ルイス記念特別社会学教授

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。

ヒアリング	ヒアリング事項	実施日
第1回	- 本調査研究のテーマ、調査方法について - 企業調査及び労働者調査の調査票について	平成28年11月4日、8日、9日、22日
第2回	企業調査・労働者調査の結果及び今後の集計・分析について	平成29年2月2日、8日

Ⅱ．企業調査の実施概要

(1) 調査目的

主に、以下の6点を明らかにすることを目的に調査を実施した。

- 1) 育児・介護休業法への対応状況はどうなっているか。
- 2) 男性や有期契約労働者を含めた育児休業制度等の利用状況はどうなっているか。また、利用の阻害要因は何か。
- 3) 両立支援制度利用者のキャリア形成支援の状況はどうなっているか。
- 4) 妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントについて、どのような防止策が講じられているか。
- 5) 居住地変更を伴う異動（転勤）が従業員に及ぼす影響について、どのような課題意識があるか。また、どのような対策が講じられているか。
- 6) 全従業員を対象とした働き方改革について、方針および実施状況はどうなっているか。また、取組みの結果どのような効果が得られているか。

(2) 主な調査テーマ

(1) 企業属性	・ 本社所在地 ・ 業種 ・ 従業員の状況（正社員・有期契約労働者、従業員数に占める女性比率） ・ 正社員の状況（新規採用者に占める女性比率、非管理職の月間総労働時間、月の残業時間が60時間を超える正社員の割合、年次有給休暇取得率、男女別平均勤続年数、管理職に占める女性比率、コース別雇用管理制度の導入状況、働き方に限定のある正社員の雇用区分の導入状況） ・ ワーク・ライフ・バランスの推進体制、目的
(2) 改正育児・介護休業法への対応状況	・ 育児・介護休業法に定められている制度の状況（子の看護休暇、有期契約労働者の育児休業の取得要件、育児休業等の対象となる子の範囲） ・ 産前・産後休業制度、育児休業制度の明文化の状況 ・ 育児休業制度の内容（最長期間、最多期間） ・ 子育てのために働き方を変えることへの理解 ・ 育児休業制度の利用状況（利用率、取得しない理由） ・ 男性の育児参加意欲を高める取組みの状況（取組みの必要性、行っている取組み） ・ 結婚・出産での女性の離職状況（正社員、有期契約労働者） ・ 育児休業取得後に短時間勤務制度を利用する正社員の状況（制度上利用可能な最長期間、最も多い利用期間、運用する上での課題）
(3) 有期契約労働者の育児休業制度等の状況	・ 有期契約労働者の育児休業の取得要件（勤続年数、復帰後の雇用継続の見込みに関する要件） ・ 女性有期契約労働者に占める20～40代の割合 ・ 有期契約労働者の職務状況

	・ 有期契約労働者に対する両立支援の状況 ・ 近年の両立支援の取組推進が、有期契約労働者の採用や定着に与える影響 ・ 正社員への登用制度（登用実績、実績がない理由）
（４）制度利用者に対する支援、キャリア形成等	・ 産前産後休業や育児休業を取得した正社員への対応 ・ 育児休業取得者がいた場合の代替要員の確保状況 ・ 正社員の育児休業取得や復帰後の働き方に関わる職場運営支援のために行っていること ・ 短時間勤務制度利用者やその管理職に対する支援の取組 ・ 制度利用者に対する目標設定や評価方針（育児休業制度、短時間勤務制度） ・ 制度を最大限利用した場合のキャリア形成への影響 ・ 多様な働き方を前提としたキャリア形成が可能となる人材育成・人事異動の検討状況 ・ 管理職を目指すキャリアとは異なるキャリアの多様化の捉え方 ・ 育児休業から復帰した正社員の能力開発やキャリア形成支援に対する経営課題としての捉え方 ・ 男女差のない取扱いの状況（採用、配置・配属、育成、登用）
（５）妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント（マタハラ、パタハラ）への対策	・ マタハラ、パタハラ対策への取組予定 ・ 対策を進める上での課題
（６）居住地変更を伴う異動（転勤）の課題、取組等	・ 居住地変更を伴う異動の有無 ・ 転勤にあたっての本人の希望の考慮 ・ 転勤回避制度 ・ 転勤制度の見直し ・ 転勤制度の課題、取組
（７）全社員を対象とした働き方改革の効果、課題等	・ 働き方改革の方針 ・ 働き方改革の取組の実施状況 ・ 取組が発揮している効果 ・ 働き方改革を進める上での課題
（８）育児・介護休業法への意見、今後の取組意向等	・ 育児・介護休業法に対する意見・要望、今後の両立支援の取組意向・課題

(3) 調査対象

調査対象	以下に該当する企業 ・農林水産業、公務（他に分類されないもの）を除く全業種 （鉱業・採石業・砂利採取業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業・不動産業、飲食店・宿泊業、医療・福祉、教育・学習支援業、その他サービス業） ・従業員 51 人以上												
調査票配布件数	5,000 社												
抽出方法	信頼できる大手企業のデータベースより、5,000 社を以下のとおり従業員規模別に割り付けた上で、無作為に抽出。 <table><tr><td>51～100 人</td><td>1,000</td></tr><tr><td>101～300 人</td><td>1,000</td></tr><tr><td>301～500 人</td><td>1,000</td></tr><tr><td>501～1,000 人</td><td>1,000</td></tr><tr><td>1,001 人以上</td><td>1,000</td></tr><tr><td>計</td><td>5,000</td></tr></table>	51～100 人	1,000	101～300 人	1,000	301～500 人	1,000	501～1,000 人	1,000	1,001 人以上	1,000	計	5,000
51～100 人	1,000												
101～300 人	1,000												
301～500 人	1,000												
501～1,000 人	1,000												
1,001 人以上	1,000												
計	5,000												

(4) 調査実施方法

郵送による配布・回収。

(5) 回収状況

回収数	723 件
回収率	14.5%

(6) 実施時期

平成 28 年 12 月～平成 29 年 1 月

(7) 集計方法

正社員数による比率が、実際の企業の比率となるように、「平成 26 年度経済センサス基礎調査」を用いて、各サンプルに重み付けを行った上で集計を行った。

◆ウェイトバック前の集計結果◆

Q3 正社員数	件数	比率
①100 人以下	141	21.4%
②101～300 人以下	184	28.0%
③301 人以上	333	50.6%
合計	658	100.0%



◆平成 26 年度経済センサス：企業常用雇用者規模◆

従業員数	企業数	比率
①50～99 人	49,704	52.1%
②100～299 人	32,046	33.6%
③300 人～	13,648	14.3%
合計	95,398	100.0%

注) 調査対象から除外した農林水産業、公務を除いた比率。



◆ウェイトバック後の集計結果◆

Q3 正社員数	ウェイト値	件数	比率
①100 人以下	8.6010	1,213	52.1%
②101～300 人以下	4.2494	782	33.6%
③301 人以上	1	333	14.3%
合計	3.5002	2,328	100.0%

注) 件数は、ウェイトバックの過程で四捨五入した数値を表示しているため、合計は単純に足し上げた数にはならない。

このように企業調査の集計結果はウェイトバック後の数値を使用して集計しているため、集計表の件数は整数として表示しているが、実際には小数点以下が存在し、四捨五入されている。比率は小数点以下まで反映した数値で算出している。

重み付けを行うにあたり、「Q3 正社員数」が不明の回答（7 件）および 50 人以下の回答（58 件）は集計結果に含まれないため、有効回答数・有効回答率は以下の通りとなった。

有効回答数	658 件	有効回答率	13.2%
-------	-------	-------	-------

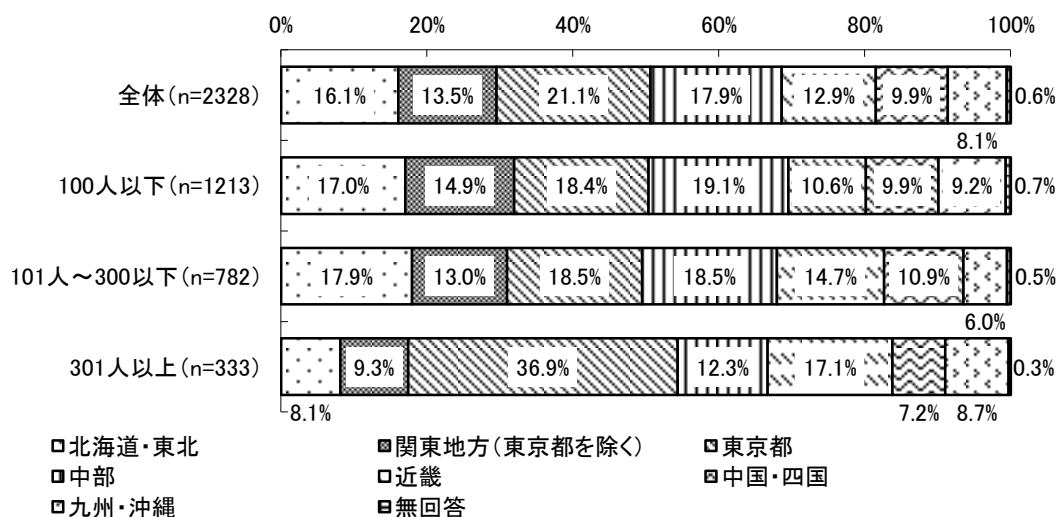
Ⅲ. 企業調査結果

1. 回答企業の概要

(1) 本社所在地

本社の所在地をみると、全体では「東京都」が 21.1%でもっとも多く、次いで「中部」が 17.9%、「北海道・東北」が 16.1%となっている。「301人以上」は「東京都」が 36.9%で最も多い。

図表Ⅲ-1 本社所在地：単数回答（Q1）



(業種別)

図表Ⅲ-2 本社所在地（業種別）：単数回答（Q1）

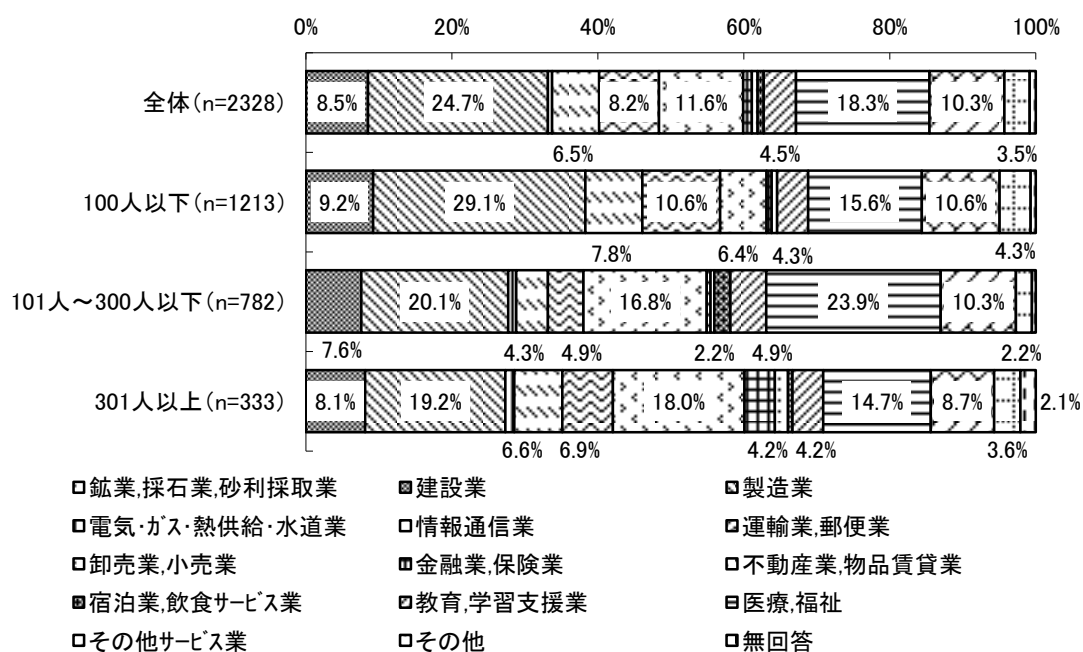
		合計	Q1 本社所在地:地域							
			北海道・東北	関東地方 (東京都を除く)	東京都	中部	近畿	中国・四国	九州・沖縄	無回答
全体		2328 100.0	374 16.1	314 13.5	491 21.1	418 17.9	301 12.9	229 9.9	188 8.1	14 0.6
Q2 業種	建設業	198 100.0	41 20.4	9 4.8	49 24.9	43 21.5	25 12.8	13 6.5	18 9.2	0 0.0
	製造業	574 100.0	98 17.1	57 10.0	94 16.4	134 23.4	77 13.5	58 10.0	51 8.9	4 0.7
	情報通信業、運輸業、郵便業	341 100.0	68 20.0	36 10.6	110 32.2	61 17.9	19 5.5	34 10.0	4 1.2	9 2.5
	卸売業、小売業	269 100.0	29 11.0	40 14.9	98 36.4	20 7.3	47 17.6	25 9.3	9 3.4	0 0.0
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	0 0.0	4 7.3	25 42.7	17 29.0	7 12.5	1 1.7	4 6.9	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	362 100.0	76 21.0	50 13.8	74 20.6	43 12.0	65 17.9	27 7.4	26 7.3	0 0.0
	医療・福祉	425 100.0	47 11.1	91 21.3	21 5.0	89 21.0	40 9.3	68 16.0	69 16.2	0 0.0
	その他	81 100.0	4 5.3	21 26.3	17 20.9	10 11.9	19 23.8	4 5.3	5 6.5	0 0.0

注) 上段：実数、下段：構成比。以下同様。

(2) 業種

業種をみると、全体では「製造業」が24.7%で最も多く、次いで「医療・福祉」が18.3%、「卸売業・小売業」が11.6%となっている。

図表Ⅲ-3 業種：単数回答（Q2）

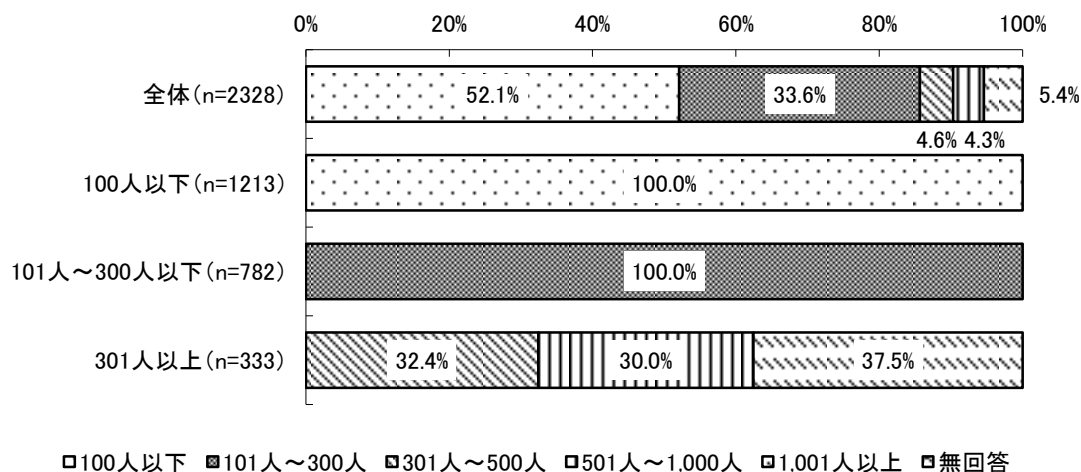


(3) 従業員数

①正社員

正社員数は、全体では、「100 人以下」が 52.1%でもっとも多く、次いで「101 人～300 人」が 33.6%、「1,001 人以上」が 5.4%となっている。

図表Ⅲ-4 正社員数：数値回答（Q3①）



(業種別)

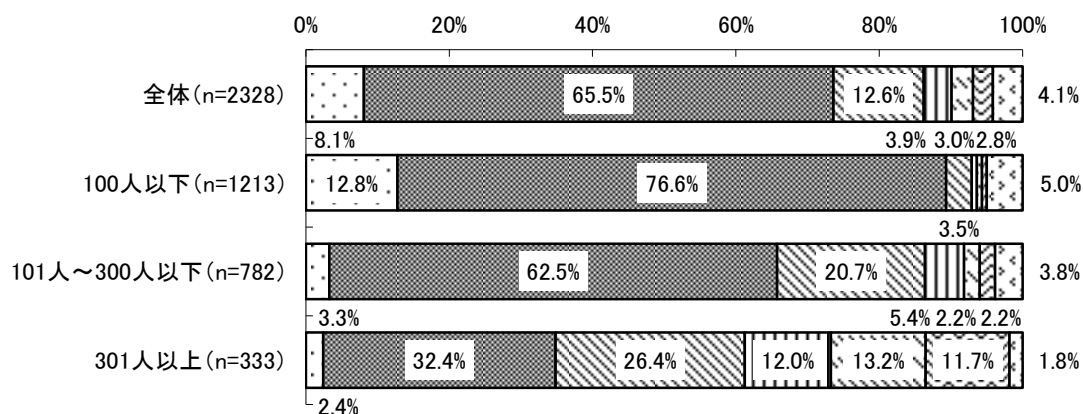
図表Ⅲ-5 正社員数（業種別）：数値回答（Q3①）

		合計	Q3(1)①正社員数					
			100 人以下	101 人～300 人	301 人～500 人	501 人～1,000 人	1,001 人以上	無回答
全体		2328 100.0	1213 52.1	782 33.6	108 4.6	100 4.3	125 5.4	0 0.0
Q2 業種	建設業	198 100.0	112 56.4	59 30.0	1 0.5	13 6.6	13 6.6	0 0.0
	製造業	574 100.0	353 61.4	157 27.4	13 2.3	14 2.4	37 6.4	0 0.0
	情報通信業、運輸業、郵便業	341 100.0	224 65.6	72 21.2	16 4.7	13 3.8	16 4.7	0 0.0
	卸売業、小売業	269 100.0	77 28.8	132 48.9	20 7.4	15 5.6	25 9.3	0 0.0
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	17 29.6	17 29.2	7 12.0	5 8.6	12 20.6	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	362 100.0	181 50.0	136 37.6	18 5.0	19 5.3	8 2.2	0 0.0
	医療・福祉	425 100.0	189 44.5	187 44.0	23 5.4	16 3.8	10 2.4	0 0.0
	その他	81 100.0	52 64.0	17 21.1	6 7.4	3 3.7	3 3.7	0 0.0

②有期契約労働者

有期契約労働者数は、全体では、「1人～100人」が65.5%でもっとも多く、次いで「101人～300人」が12.6%、「0人」が8.1%となっている。企業規模が大きいほど、有期契約労働者も多い傾向にある。

図表Ⅲ-6 有期契約労働者数：数値回答（Q3②）



□0人 ■1人～100人 ▨101人～300人 ▩301人～500人 ▪501人～1,000人 ▫1,001人以上 ▧無回答

（業種別）

図表Ⅲ-7 有期契約労働者数（業種別）：数値回答（Q3②）

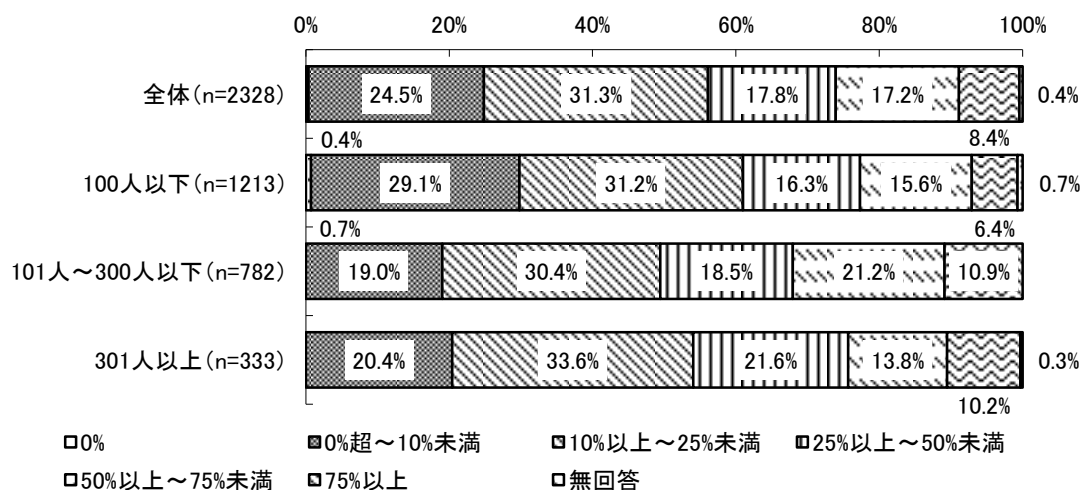
		合計	Q3(2)①有期契約労働者数					
			0人	1人～100人	101人～300人	301人～500人	501人～1,000人	1,001人以上
全体		2328	188	1526	292	91	70	65
		100.0	8.1	65.5	12.6	3.9	3.0	2.8
Q2業種	建設業	198	34	130	9	2	6	2
		100.0	17.3	65.5	4.7	1.0	3.0	1.0
	製造業	574	71	418	37	12	15	6
		100.0	12.3	72.8	6.5	2.1	2.7	1.0
	情報通信業、運輸業、郵便業	341	68	225	27	1	6	4
		100.0	20.1	66.0	8.0	0.3	1.8	1.2
	卸売業、小売業	269	2	163	34	15	8	20
		100.0	0.7	60.6	12.7	5.8	3.1	7.5
Q2業種	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	58	0	38	11	3	3	3
		100.0	0.0	65.2	19.3	5.2	5.2	5.2
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	362	13	189	57	37	25	28
		100.0	3.6	52.3	15.7	10.2	6.9	7.8
	医療・福祉	425	0	289	98	15	6	0
		100.0	0.0	67.9	23.0	3.6	1.4	0.0
	その他	81	0	64	12	4	0	0
		100.0	0.0	79.1	14.4	5.3	0.0	0.0

(4) 従業員に占める女性比率

①正社員に占める女性比率

正社員に占める女性比率は、全体では、「10%以上～25%未満」が31.3%でもっとも多く、次いで「0%超～10%未満」が24.5%、「25%以上～50%未満」が17.8%となっている。

図表Ⅲ-8 正社員に占める女性比率：単数回答（Q4①）



(業種別)

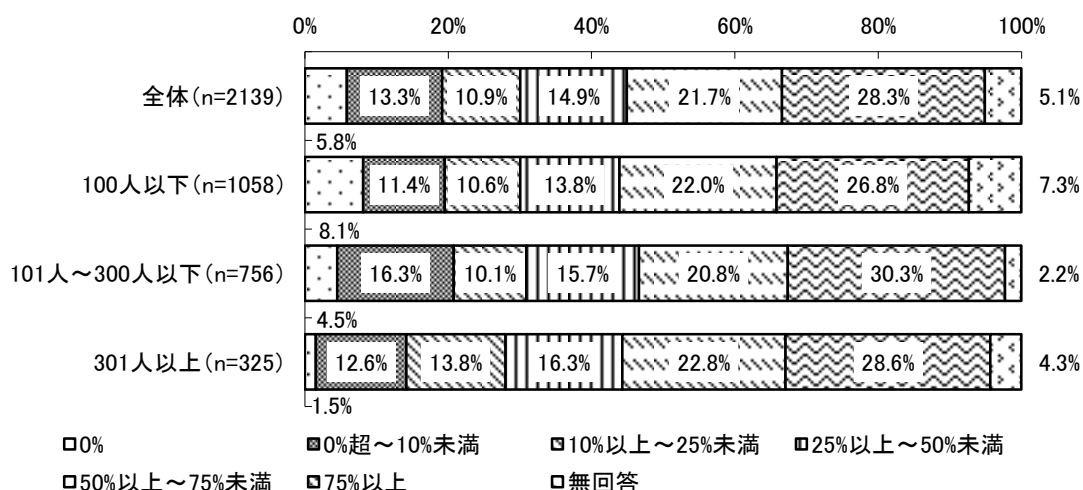
図表Ⅲ-9 正社員に占める女性比率（業種別）：単数回答（Q4①）

		合計	Q4①正社員に占める女性比率						
			0%	0%超～ 10%未満	10%以上 ～ 25%未満	25%以上 ～ 50%未満	50%以上 ～ 75%未満	75% 以上	無回答
全体		2328 100.0	9 0.4	569 24.5	728 31.3	414 17.8	401 17.2	196 8.4	10 0.4
Q2 業種	建設業	198 100.0	0 0.0	131 66.0	57 28.7	10 4.8	0 0.0	0 0.0	1 0.5
		574 100.0	0 0.0	134 23.3	235 41.0	125 21.7	61 10.6	11 1.8	9 1.5
	製造業	341 100.0	0 0.0	173 50.7	131 38.3	30 8.9	4 1.2	3 0.9	0 0.0
		情報通信業、運輸業、 郵便業	269 100.0	0 0.0	34 12.6	116 43.0	72 26.9	24 9.0	23 8.6
	卸売業、小売業	58 100.0	0 0.0	6 10.7	11 19.8	38 66.1	1 1.7	1 1.7	0 0.0
		金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	362 100.0	9 2.4	69 19.1	114 31.5	114 31.7	35 9.6	21 5.8
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	425 100.0	0 0.0	0 0.0	4 1.0	22 5.3	266 62.6	132 31.2	0 0.0
		医療・福祉	81 100.0	0 0.0	12 15.5	53 66.1	1 1.2	9 10.7	5 6.5
	その他								

②有期契約労働者に占める女性比率

有期契約労働者が1名以上いる企業について、有期契約労働者に占める女性比率をみると、全体では、「75%以上」が28.3%でもっとも多く、次いで「50%以上～75%未満」が21.7%、「25%以上～50%未満」が14.9%となっている。

図表Ⅲ-10 有期契約労働者に占める女性比率：単数回答（Q4②））



（業種別）

図表Ⅲ-11 有期契約労働者に占める女性比率（業種別）：単数回答（Q4②））

		合計	Q4②有期契約労働者に占める従業員女性比率						
			0%	0%超～10%未満	10%以上～25%未満	25%以上～50%未満	50%以上～75%未満	75%以上	無回答
全体		2139 100.0	125 5.8	285 13.3	233 10.9	318 14.9	463 21.7	606 28.3	108 5.1
Q2業種	建設業	164 100.0	39 23.6	35 21.2	25 15.3	9 5.6	14 8.3	28 16.9	15 9.1
	製造業	503 100.0	29 5.7	52 10.3	59 11.8	101 20.0	111 22.0	126 25.0	26 5.3
	情報通信業、運輸業、郵便業	273 100.0	26 9.4	86 31.5	27 10.0	39 14.3	47 17.1	37 13.7	11 3.9
	卸売業、小売業	267 100.0	30 11.2	17 6.3	39 14.5	39 14.7	37 14.0	81 30.5	23 8.8
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	0 0.0	10 16.5	4 6.9	7 12.5	27 47.0	10 17.2	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	349 100.0	0 0.0	61 17.4	40 11.6	81 23.1	89 25.5	70 20.0	9 2.5
	医療・福祉	425 100.0	0 0.0	8 2.0	26 6.0	28 6.5	105 24.7	245 57.5	14 3.3
	その他	81 100.0	2 2.5	15 18.4	13 15.9	14 16.9	28 34.5	8 10.5	1 1.2

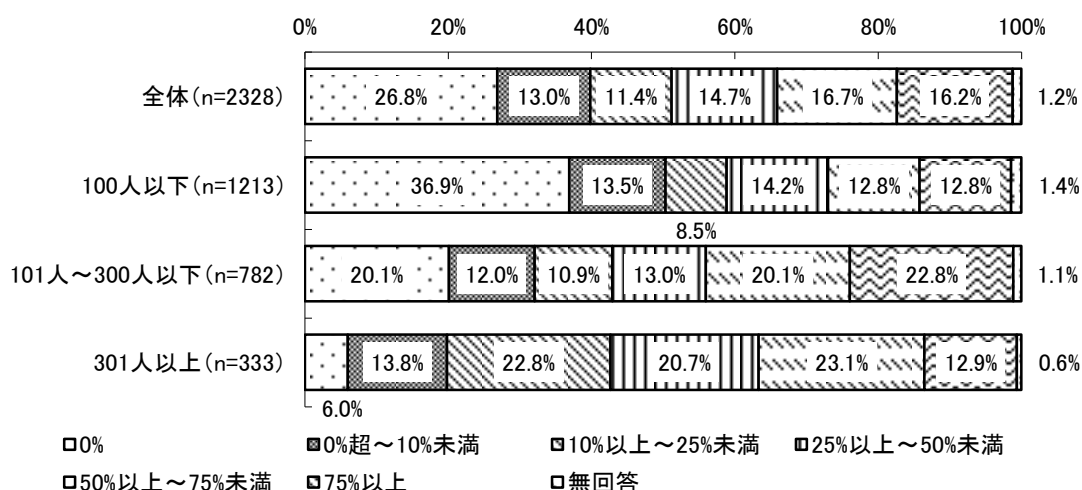
注）有期契約労働者の企業規模は、正社員数によるもの。以下同様。

(5) 正社員の状況

①新規採用者に占める女性比率

正社員の新規採用者に占める女性比率をみると、全体では、「0%」が26.8%でもっとも多く、次いで「50%以上～75%未満」が16.7%となっている。企業規模が大きいほど高い傾向にあり、301人以上では「50%以上～75%未満」が23.1%で最も多いが、100人以下では「0%」が36.9%と4割弱を占めている。

図表Ⅲ-12 新規採用者に占める女性比率：単数回答（Q5(1)）



(業種別)

図表Ⅲ-13 新規採用者に占める女性比率（業種別）：単数回答（Q5(1)）

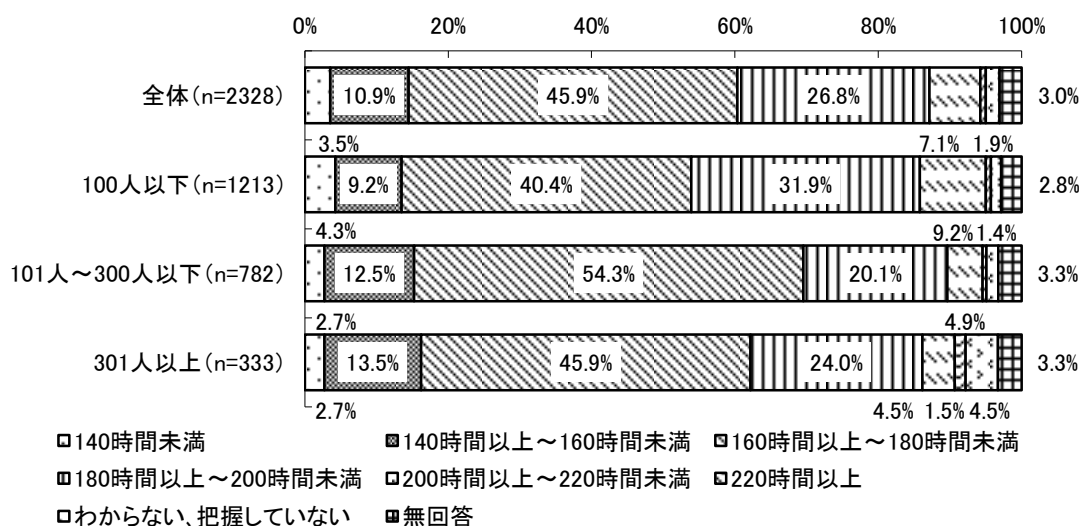
		合計	Q5(1) 新規採用者に占める女性比率						
			0%	0%超～ 10%未満	10%以上 25%未満	25%以上 50%未満	50%以上 75%未満	75%以上	無回答
全体		2328 100.0	624 26.8	303 13.0	264 11.4	343 14.7	389 16.7	376 16.2	28 1.2
Q2 業種	建設業	198 100.0	92 46.3	38 19.1	35 17.9	16 8.0	9 4.3	9 4.3	0 0.0
	製造業	574 100.0	219 38.1	97 16.9	58 10.1	61 10.7	78 13.5	55 9.7	6 1.1
	情報通信業、運輸業、 郵便業	341 100.0	121 35.5	71 20.9	53 15.6	69 20.1	17 5.1	5 1.5	4 1.2
	卸売業、小売業	269 100.0	38 14.3	39 14.6	44 16.3	71 26.5	34 12.7	34 12.5	9 3.2
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	5 9.0	1 1.7	15 25.5	18 30.2	18 31.8	1 1.7	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	362 100.0	94 26.0	25 6.9	38 10.5	55 15.3	85 23.4	56 15.5	9 2.4
	医療・福祉	425 100.0	34 8.1	9 2.2	5 1.2	31 7.3	135 31.8	210 49.4	0 0.0
	その他	81 100.0	19 23.8	12 15.5	11 13.2	20 25.1	13 15.9	5 6.5	0 0.0

②非管理職の月間総労働時間

<全体>

非管理職の月間総労働時間をみると、全体平均では、「160 時間以上～180 時間未満」が 45.9%でもっとも多く、次いで「180 時間以上～200 時間未満」が 26.8%、「140 時間以上～160 時間未満」が 10.9%となっている。

図表Ⅲ-14 非管理職の月間総労働時間 ①全体（平均）：単数回答（Q5（2）①）



（業種別）

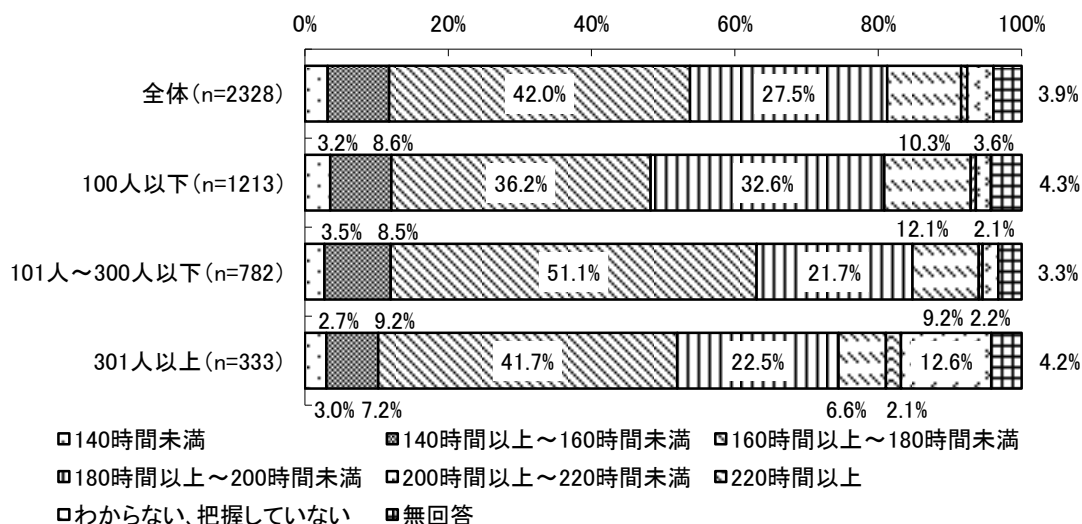
図表Ⅲ-15 非管理職の月間総労働時間 ①全体（平均）（業種別）：単数回答（Q5（2）①）

		Q5 (2) ① 非管理職の月間総労働時間：全体								
		合計	140 時間 未満	140 以上 160 時間 未満	160 以上 180 時間 未満	180 以上 200 時間 未満	200 以上 220 時間 未満	220 時間 以上	わからな い、把握し ていない	無回答
全体		2328 100.0	82 3.5	255 10.9	1068 45.9	624 26.8	165 7.1	18 0.8	45 1.9	71 3.0
Q2 業種	建設業	198 100.0	1 0.5	10 4.8	49 24.6	102 51.5	29 14.5	4 2.1	4 2.0	0 0.0
	製造業	574 100.0	21 3.7	42 7.4	290 50.6	155 27.1	48 8.3	0 0.0	2 0.3	15 2.6
	情報通信業、運輸業、郵便業	341 100.0	9 2.5	6 1.8	158 46.4	82 23.9	47 13.8	13 3.7	13 3.8	14 4.1
	卸売業、小売業	269 100.0	15 5.5	20 7.4	99 36.9	105 39.2	4 1.6	0 0.0	10 3.6	16 5.9
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	1 1.7	10 17.6	24 41.0	19 32.8	0 0.0	0 0.0	1 1.7	3 5.2
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	362 100.0	14 3.8	88 24.5	123 34.1	108 29.8	20 5.6	1 0.3	6 1.7	1 0.3
	医療・福祉	425 100.0	11 2.7	66 15.6	305 71.7	17 4.0	0 0.0	0 0.0	8 1.9	17 4.0
	その他	81 100.0	0 0.0	7 9.0	17 20.9	34 42.2	17 21.3	0 0.0	1 1.2	4 5.3

<男性>

非管理職の月間総労働時間をみると、男性平均では、「160 時間以上～180 時間未満」が 42.0%でもっとも多く、次いで「180 時間以上～200 時間未満」が 27.5%、「200 時間以上～220 時間未満」が 10.3%となっている。

図表Ⅲ-16 非管理職の月間総労働時間 ②男性（平均）：単数回答（Q5（2）②）



（業種別）

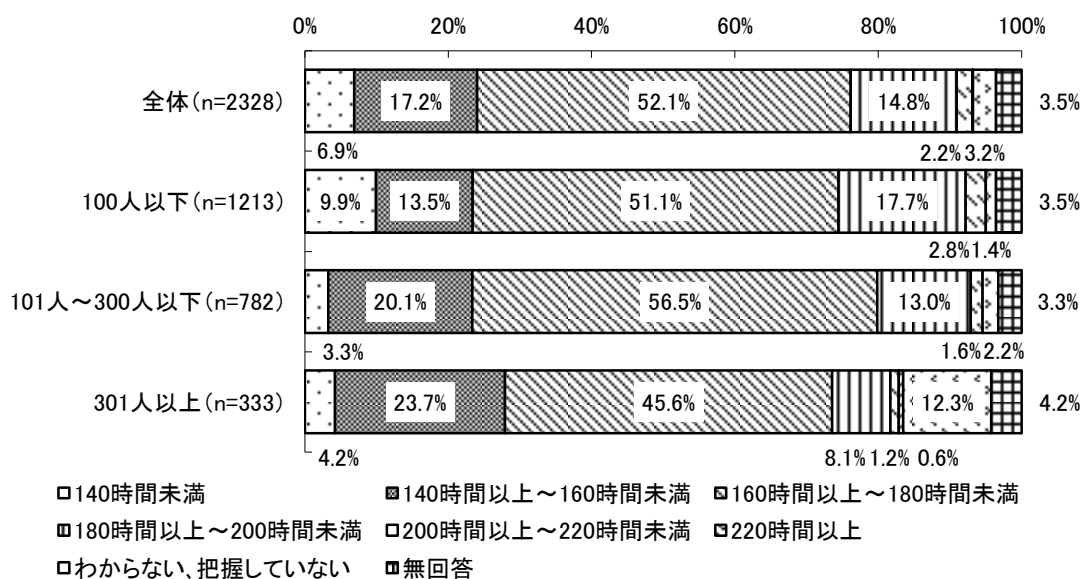
図表Ⅲ-17 非管理職の月間総労働時間 ②男性（平均）（業種別）：単数回答（Q5（2）②）

		合計	Q5(2)② 非管理職の月間総労働時間：男性							
			140 時間未満	140 以上 160 時間未満	160 以上 180 時間未満	180 以上 200 時間未満	200 以上 220 時間未満	220 時間以上	わからない、把握していない	無回答
全体		2328 100.0	74 3.2	199 8.6	977 42.0	641 27.5	240 10.3	20 0.9	85 3.6	91 3.9
Q2 業種	建設業	198 100.0	1 0.5	0 0.0	49 24.6	97 48.9	31 15.4	5 2.6	7 3.5	9 4.3
	製造業	574 100.0	21 3.7	29 5.0	230 40.1	192 33.5	65 11.3	0 0.0	22 3.8	15 2.6
	情報通信業、運輸業、郵便業	341 100.0	9 2.5	6 1.8	139 40.9	86 25.2	57 16.6	13 3.7	17 4.9	15 4.4
	卸売業、小売業	269 100.0	15 5.5	13 4.7	86 31.9	104 38.7	19 7.1	0 0.0	17 6.3	16 5.9
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	1 1.7	6 10.7	23 39.3	18 30.7	5 9.0	0 0.0	2 3.4	3 5.2
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	362 100.0	14 3.8	69 19.2	146 40.3	101 28.0	21 5.8	2 0.6	6 1.7	2 0.6
	医療・福祉	425 100.0	12 2.9	66 15.5	286 67.2	35 8.2	0 0.0	0 0.0	9 2.2	17 4.0
	その他	81 100.0	0 0.0	6 7.8	16 19.7	6 7.8	43 53.4	0 0.0	4 5.0	5 6.5

<女性>

非管理職の月間総労働時間をみると、女性平均では、「160 時間以上～180 時間未満」が 52.1%でもっとも多く、次いで「140 時間以上～160 時間未満」が 17.2%、「180 時間以上～200 時間未満」が 14.8%となっている。男性と比べると、女性の方が、相対的に労働時間は短い傾向にある。

図表Ⅲ-18 非管理職の月間総労働時間 ③女性（平均）：単数回答（Q5（2）③）



（業種別）

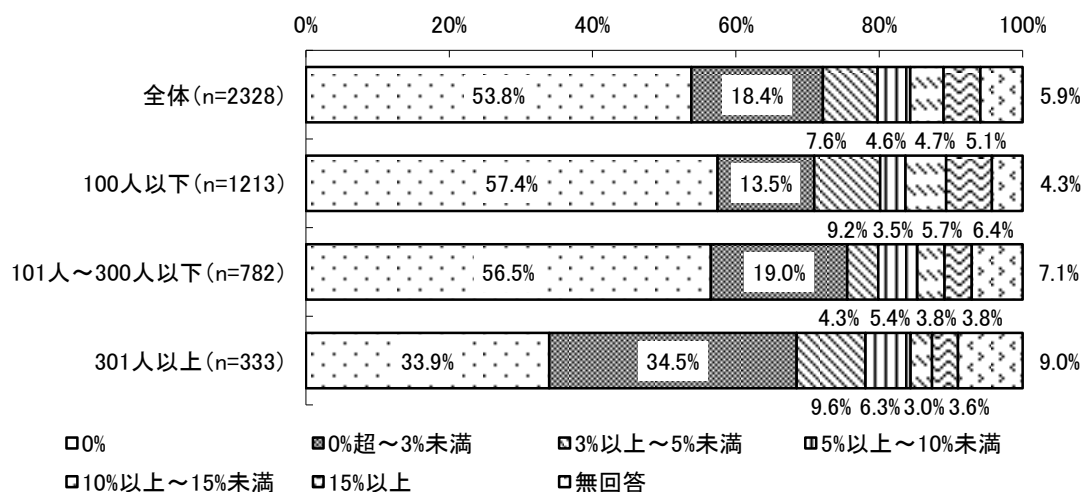
図表Ⅲ-19 非管理職の月間総労働時間 ③女性（平均）（業種別）：単数回答（Q5（2）③）

		合計	Q5(2)③ 非管理職の月間総労働時間：女性							
			140 時間未満	140 以上 160 時間未満	160 以上 180 時間未満	180 以上 200 時間未満	200 以上 220 時間未満	220 時間以上	わからない、把握していない	無回答
全体		2328 100.0	160 6.9	400 17.2	1213 52.1	344 14.8	51 2.2	2 0.1	75 3.2	83 3.5
Q2 業種	建設業	198 100.0	18 9.2	27 13.8	133 67.1	14 6.9	0 0.0	0 0.0	6 3.0	0 0.0
	製造業	574 100.0	31 5.4	114 19.9	286 49.9	87 15.1	19 3.3	0 0.0	22 3.8	15 2.6
	情報通信業、運輸業、郵便業	341 100.0	17 5.0	33 9.8	174 51.1	65 19.1	18 5.3	1 0.3	17 4.9	15 4.4
	卸売業、小売業	269 100.0	17 6.3	27 10.1	127 47.1	74 27.6	0 0.0	0 0.0	8 3.1	16 5.9
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	2 3.4	12 21.0	29 50.6	9 16.3	0 0.0	0 0.0	2 3.4	3 5.2
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	362 100.0	58 16.0	75 20.9	149 41.2	65 18.0	5 1.5	1 0.3	6 1.7	2 0.6
	医療・福祉	425 100.0	16 3.7	84 19.7	283 66.5	17 4.0	0 0.0	0 0.0	9 2.2	17 4.0
	その他	81 100.0	0 0.0	21 26.2	29 35.7	13 15.9	9 10.7	0 0.0	4 5.0	5 6.5

③週労働時間が 60 時間以上の正社員の割合

週労働時間が 60 時間以上の正社員の割合をみると、全体では、「0%」が 53.8%でもっとも多く、次いで「0%超～3%未満」が 18.4%、「3%以上～5%未満」が 7.6%となっている。企業規模が大きいほど、週労働時間が 60 時間超の正社員の割合が高い（＝残業が多い）傾向がみられる。

図表Ⅲ-20 週労働時間が 60 時間以上の正社員の割合：単数回答（Q5（3））



（業種別）

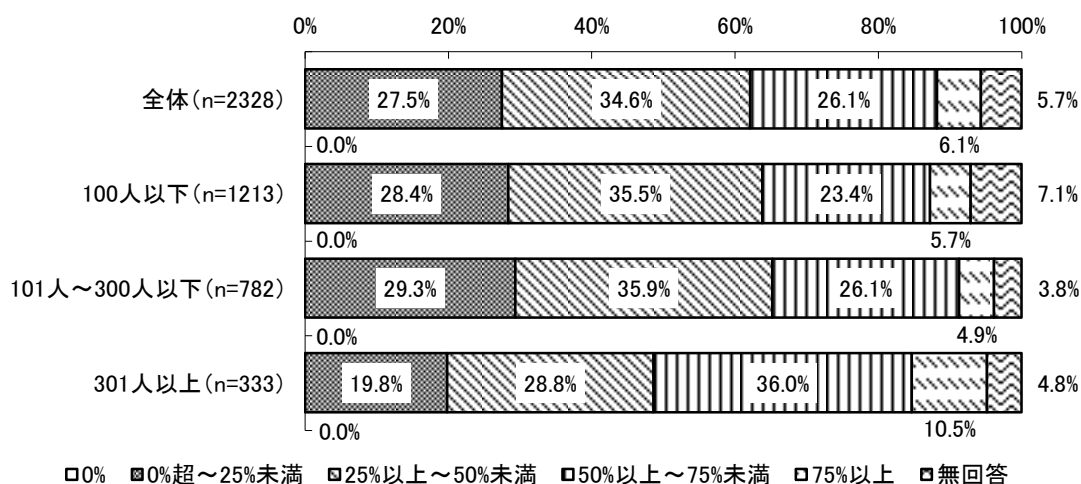
図表Ⅲ-21 週労働時間が 60 時間以上の正社員の割合（業種別）：単数回答（Q5（3））

		合計	Q5(3) 週労働時間が 60 時間以上の正社員の割合						
			0%	0%超～ 3%未満	3%以上 5%未満	5%以上 10%未満	10%以上 15%未満	15%以上	無回答
全体		2328 100.0	1252 53.8	427 18.4	178 7.6	106 4.6	109 4.7	119 5.1	137 5.9
Q2 業種	建設業	198 100.0	44 22.1	46 23.3	34 17.2	24 12.3	12 5.9	30 15.1	8 4.2
	製造業	574 100.0	321 56.0	111 19.3	40 7.0	15 2.6	20 3.5	49 8.6	17 3.0
	情報通信業、運輸業、 郵便業	341 100.0	73 21.3	114 33.3	48 14.1	20 5.8	35 10.4	10 3.0	41 12.1
	卸売業、小売業	269 100.0	156 58.0	48 17.7	12 4.6	10 3.9	13 4.7	5 2.0	24 9.0
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	38 64.6	6 10.3	11 18.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 6.9
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	362 100.0	216 59.8	50 13.9	9 2.6	25 7.0	19 5.3	14 3.8	28 7.7
	医療・福祉	425 100.0	369 86.7	42 10.0	10 2.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 1.0
	その他	81 100.0	26 32.8	7 9.0	9 10.7	11 13.2	10 11.9	10 11.9	8 10.5

④直近 1 年間における正社員の年次有給休暇の平均取得率

直近 1 年間における正社員の年次有給休暇の平均取得率は、「0%超～25%未満」が 34.6%で最も高い。「301 人以上」では『50%以上』¹が 5 割弱を占め、300 人以下と比べて取得率が高い傾向にある。

図表Ⅲ-22 直近 1 年間における正社員の年次有給休暇の平均取得率：単数回答（Q5（4））



（業種別）

図表Ⅲ-23 直近 1 年間における正社員の年次有給休暇の平均取得率（業種別）：

単数回答（Q5（4））

		合計	Q5(4) 直近 1 年間における正社員の年次有給休暇の平均取得率					
			0%	0%超 25%未満	25%以上 50%未満	50%以上 75%未満	75%以上	
全体		2328 100.0	0 0.0	640 27.5	807 34.6	608 26.1	142 6.1	132 5.7
Q2 業 種	建設業	198 100.0	0 0.0	69 34.7	56 28.3	58 29.0	2 1.0	14 7.0
	製造業	574 100.0	0 0.0	146 25.4	225 39.2	156 27.2	36 6.2	12 2.0
	情報通信業、運輸業、郵便業	341 100.0	0 0.0	86 25.3	127 37.3	81 23.8	24 7.0	22 6.6
	卸売業、小売業	269 100.0	0 0.0	131 48.6	82 30.3	15 5.7	13 4.8	29 10.7
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	0 0.0	12 19.9	10 17.6	33 57.3	2 3.4	1 1.7
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	362 100.0	0 0.0	106 29.4	117 32.5	91 25.2	13 3.7	33 9.1
	医療・福祉	425 100.0	0 0.0	79 18.5	121 28.6	158 37.2	51 12.0	16 3.7
	その他	81 100.0	0 0.0	11 13.2	53 65.1	12 15.2	1 1.2	4 5.3

¹ 複数カテゴリーにまたがって傾向が出ている場合は、『』を使用して言及する。以下同様。

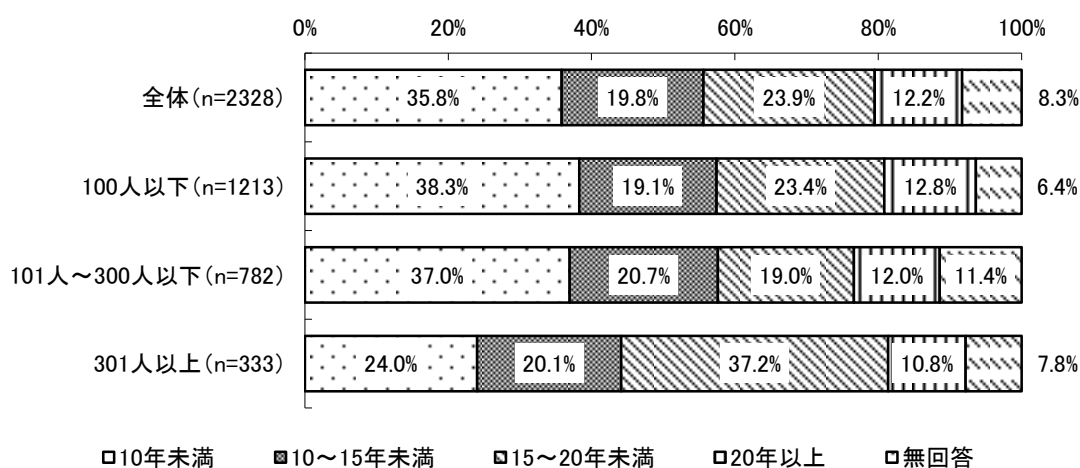
⑤正社員の平均勤続年数

正社員の平均勤続年数をみると、男性は全体では「10年未満」が35.8%でもっとも多く、次いで「15～20年未満」が23.9%、「10～15年未満」が19.8%となっている。また、301人以上では、平均勤続年数が「15～20年未満」の割合が高い傾向がみられる。

女性は全体では「10年未満」が45.5%でもっとも多く、次いで「10～15年未満」が29.7%、「15～20年未満」が9.5%となっている。「301人以上」では、「10年未満」の37.8%に次いで、「10～15年未満」が35.1%、「15～20年未満」が15.0%となっており、他に比べ平均勤続年数が長い人の割合が高い傾向がみられる。

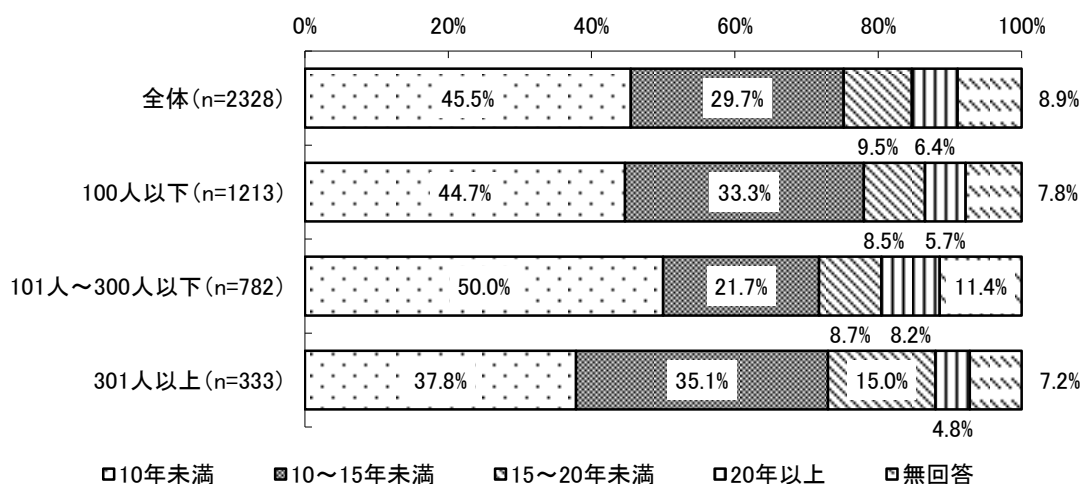
<男性>

図表Ⅲ-24 正社員の平均勤続年数（男性）：数値回答（Q5（5）①）



<女性>

図表Ⅲ-25 正社員の平均勤続年数（女性）：数値回答（Q5（5）②）



正社員の平均勤続年数（平均値）は、全体では、男性が 12.8 年、女性は 10.4 年で、男女差は 2.5 年である。規模別にみると、「301 人以上」では 2.9 年と『300 人以下』に比べて長くなっている。

図表Ⅲ-26 企業規模別 正社員の平均勤続年数（平均値）

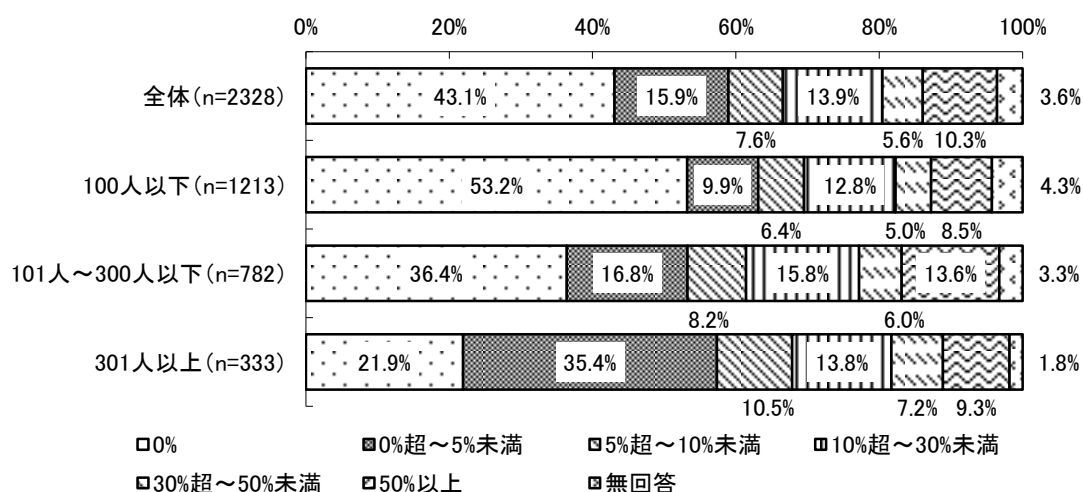
	男性（年）	女性（年）	男女差（年）
100 人以下	12.5	10.0	2.6
101～300 人以下	12.6	10.5	2.1
301 人以上	14.4	11.5	2.9
全体	12.8	10.4	2.5

注）男女差は、各企業における男性と女性の平均勤続年数の差の平均値。

⑥管理職（課長職相当以上）に占める女性比率

管理職（課長職相当以上）に占める女性比率をみると、全体では、「0%」が 43.1%でもっとも多く、半数弱を占めている。次いで「0%超～5%未満」が 15.9%、「10%超～30%未満」が 13.9%となっている。規模別にみると、企業規模が小さいほど「0%」の割合が高く、「100 人以下」では半数以上を占める。

図表Ⅲ-27 管理職（課長職相当以上）に占める女性比率：数値回答（Q5（6））



管理職に占める女性比率（平均値）は、全体では 10.1%である。規模別では、「100 人以下」は 10.6%と、『101 人以上』に比べて高くなっている。

図表Ⅲ-28 企業規模別 管理職に占める女性比率（平均値）

	管理職女性比率
100 人以下	10.6%
101～300 人以下	9.2%
301 人以上	10.0%
全体	10.1%

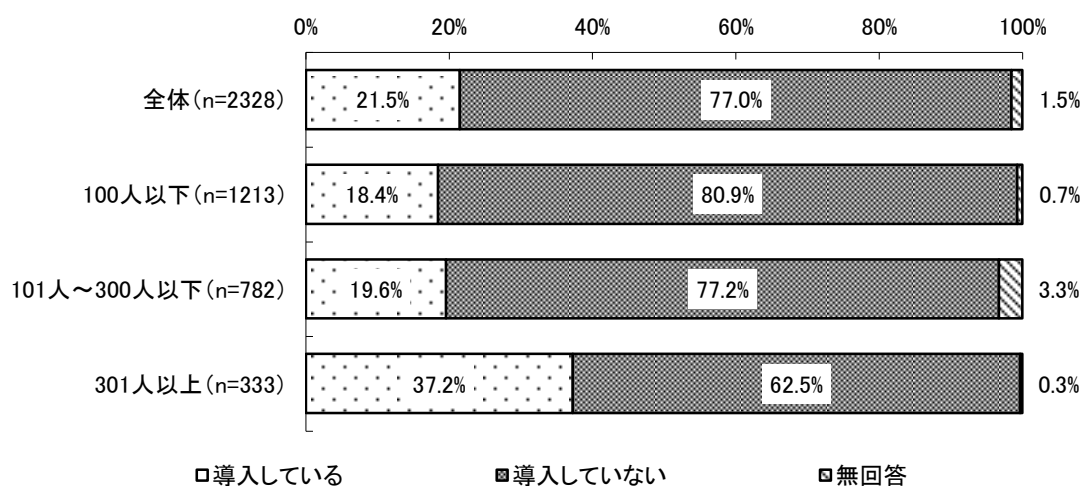
注）数値は、企業単位の管理職に占める女性比率の平均値。

⑦コース別雇用管理制度の導入状況

コース別雇用管理制度の導入状況をみると、全体では、「導入していない」が77.0%でもっとも多く、次いで「導入している」が21.5%となっている。「301人以上」では、「導入している」の割合が37.2%と高い。

業種別にみると、「金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業」において、「導入している」割合が約7割と高くなっている。

図表Ⅲ-29 コース別雇用管理制度の導入状況：単数回答（Q5（7））



（業種別）

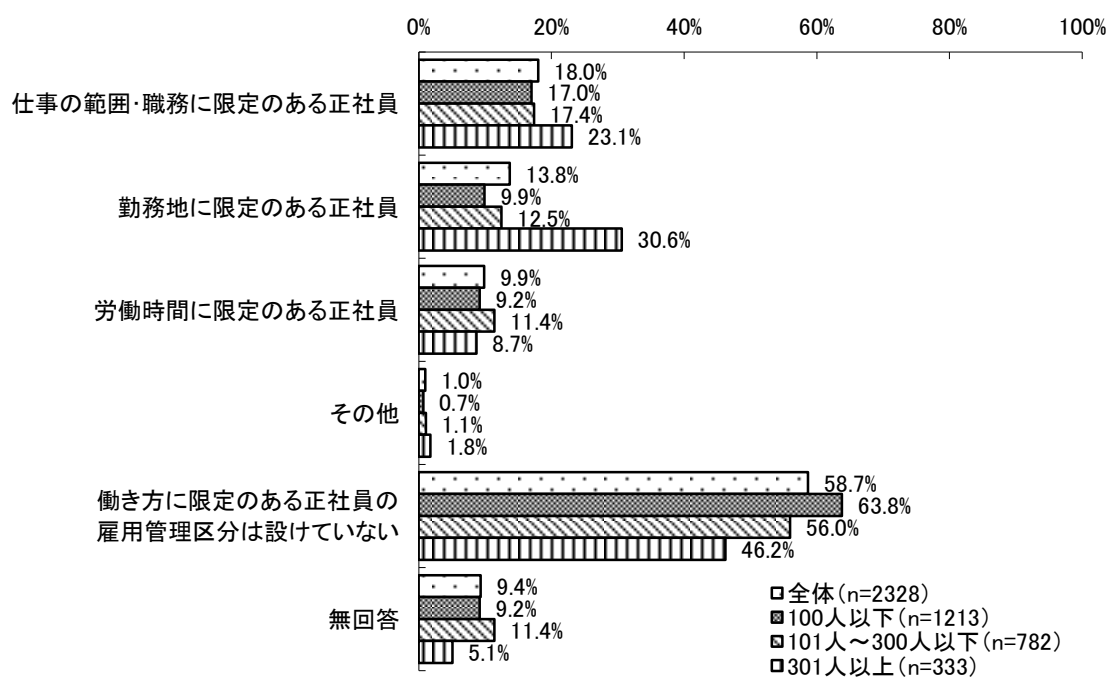
図表Ⅲ-30 コース別雇用管理制度の導入状況（業種別）：単数回答（Q5（7））

		合計	Q5(7) コース別雇用管理制度の導入状況		
			導入している	導入していない	無回答
全体		2328	501	1792	35
		100.0	21.5	77.0	1.5
Q2 業 種	建設業	198	75	124	0
		100.0	37.6	62.4	0.0
	製造業	574	119	451	4
		100.0	20.8	78.5	0.7
	情報通信業、運輸業、郵便業	341	86	255	0
		100.0	25.3	74.7	0.0
	卸売業、小売業	269	56	209	4
		100.0	20.9	77.5	1.6
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	58	41	17	0
		100.0	69.9	30.1	0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、 その他サービス業	362	55	297	10
		100.0	15.2	82.1	2.7
	医療・福祉	425	42	366	17
		100.0	9.9	86.1	4.0
	その他	81	23	57	0
		100.0	29.1	70.9	0.0

⑧働き方に限定のある正社員の雇用区分の導入状況

働き方に限定のある正社員の雇用区分の導入状況をみると、全体では、「働き方に限定のある正社員の雇用管理区分は設けていない」が58.7%でもっとも多く、次いで「仕事の範囲・職務に限定のある正社員」が18.0%、「勤務地に限定のある正社員」が13.8%となっている。

図表Ⅲ-31 働き方に限定のある正社員の雇用区分の導入状況：複数回答（Q5（8））



（業種別）

図表Ⅲ-32 働き方に限定のある正社員の雇用区分の導入状況（業種別）：複数回答（Q5（8））

		合計	Q5(8) 働き方に限定のある正社員の雇用区分の導入状況					
			仕事の範囲・職務に 限定のある正社員	限定のある正社員 勤務地に	限定のある正社員 労働時間に	その他	働き方に限定のある 正社員の雇用管理 区分は設けていない	無回答
全体		2328 100.0	419 18.0	320 13.8	230 9.9	23 1.0	1366 58.7	218 9.4
Q2 業種	建設業	198 100.0	44 22.3	41 20.6	18 9.1	2 1.0	112 56.5	9 4.8
	製造業	574 100.0	86 14.9	71 12.4	41 7.1	1 0.2	347 60.5	75 13.1
	情報通信業、運輸業、 郵便業	341 100.0	84 24.6	63 18.3	3 0.9	0 0.0	206 60.5	23 6.8
	卸売業、小売業	269 100.0	39 14.5	48 17.9	20 7.5	2 0.7	162 60.1	29 10.6
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	26 44.8	12 20.6	11 18.2	1 1.7	25 43.1	1 1.7
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	362 100.0	53 14.6	58 16.1	47 12.9	4 1.2	211 58.2	20 5.5
	医療・福祉	425 100.0	67 15.7	18 4.3	81 19.1	13 3.0	249 58.6	42 10.0
	その他	81 100.0	19 23.7	6 7.8	9 11.8	0 0.0	47 57.9	9 10.7

(6) ワーク・ライフ・バランス推進の全社的な推進体制等

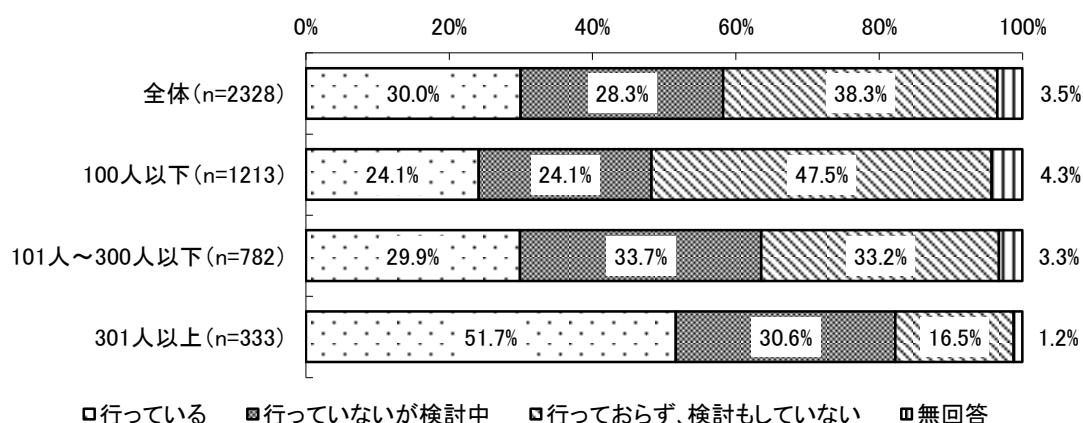
ワーク・ライフ・バランス推進の全社的な推進体制等として、「経営トップのリーダーシップの下での取組推進」と、「推進体制・担当部署の整備」の状況についてたずねた。

経営トップのリーダーシップの下での取組推進については、全体では、「行っておらず、検討もしていない」が 38.3%でもっとも多く、次いで「行っている」が 30.0%、「行っていないが検討中」が 28.3%となっている。

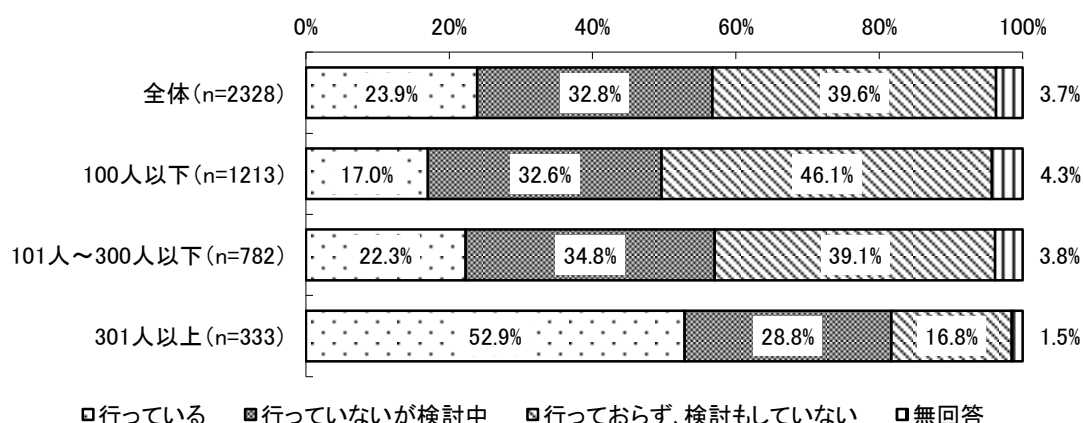
推進体制・担当部署の整備については、全体では、「行っておらず、検討もしていない」が 39.6%でもっとも多く、次いで「行っていないが検討中」が 32.8%、「行っている」が 23.9%となっている。

いずれも企業規模が大きいほど、「行っている」割合が高い傾向がみられる。

図表Ⅲ-33 WLB 推進体制等 ①経営トップのリーダーシップの下での取組推進：単数回答(Q6①)



図表Ⅲ-34 WLB 推進体制等 ②推進体制・担当部署の整備：単数回答 (Q6②)



(業種別)

図表Ⅲ-35 WLB 推進体制等 ①経営トップのリーダーシップの下での取組推進 (業種別) :
単数回答 (Q6①)

		合計	Q6① ワーク・ライフ・バランス推進状況： 経営トップのリーダーシップの下での取組推進			
			行っている	行っていないが 検討中	行っておらず、 検討もしていない	無回答
全体		2328 100.0	698 30.0	658 28.3	890 38.3	81 3.5
Q2 業種	建設業	198 100.0	81 41.0	47 23.9	70 35.1	0 0.0
	製造業	574 100.0	138 24.0	187 32.6	241 41.9	9 1.5
	情報通信業、運輸業、 郵便業	341 100.0	107 31.5	85 24.9	136 39.8	13 3.8
	卸売業、小売業	269 100.0	107 39.8	88 32.7	74 27.4	0 0.0
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	36 62.5	19 32.4	3 5.2	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	362 100.0	95 26.2	108 29.9	132 36.5	27 7.4
	医療・福祉	425 100.0	110 25.8	94 22.1	198 46.7	23 5.5
	その他	81 100.0	16 20.5	28 34.5	36 45.0	0 0.0

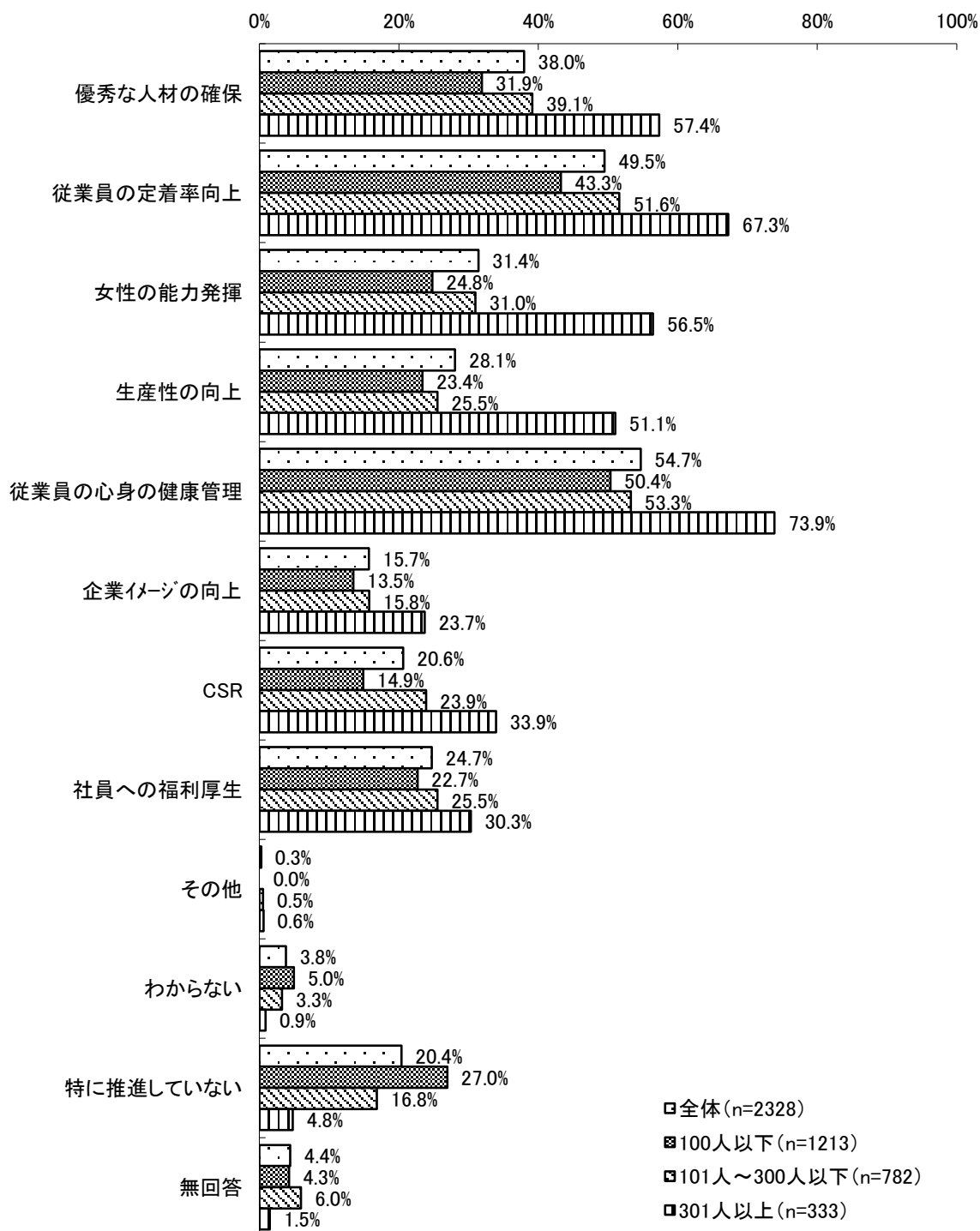
図表Ⅲ-36 WLB 推進体制等 ②推進体制・担当部署の整備 (業種別) : 単数回答 (Q6②)

		合計	Q6② ワーク・ライフ・バランス推進状況： 推進体制・担当部署の整備			
			行っている	行っていないが 検討中	行っておらず、 検討もしていない	無回答
全体		2328 100.0	557 23.9	764 32.8	921 39.6	86 3.7
Q2 業種	建設業	198 100.0	64 32.3	55 27.8	79 39.9	0 0.0
	製造業	574 100.0	94 16.3	207 36.0	265 46.2	9 1.5
	情報通信業、運輸業、 郵便業	341 100.0	84 24.6	107 31.5	132 38.8	17 5.0
	卸売業、小売業	269 100.0	87 32.3	114 42.3	69 25.5	0 0.0
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	35 60.3	15 25.5	8 14.2	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	362 100.0	81 22.4	117 32.5	136 37.5	28 7.7
	医療・福祉	425 100.0	98 23.0	101 23.9	202 47.6	23 5.5
	その他	81 100.0	8 9.9	44 54.5	29 35.6	0 0.0

(7) ワーク・ライフ・バランスを推進する目的

ワーク・ライフ・バランスを推進する目的をみると、全体では、「従業員の心身の健康管理」が 54.7%でもっとも多く、次いで「従業員の定着率向上」が 49.5%、「優秀な人材の確保」が 38.0%となっている。

図表Ⅲ-37 ワーク・ライフ・バランスを推進する目的：複数回答（Q7）



(業種別)

図表Ⅲ-38 ワーク・ライフ・バランスを推進する目的（業種別）：複数回答（Q7）

		合計	Q7 ワーク・ライフ・バランスを推進する目的					
			優秀な人材の確保	従業員の定着率向上	女性の能力発揮	生産性の向上	従業員の心身の健康管理	企業イメージの向上
全体		2328 100.0	884 38.0	1152 49.5	731 31.4	654 28.1	1273 54.7	366 15.7
Q2 業種	建設業	198 100.0	82 41.5	95 47.8	56 28.5	32 16.2	102 51.6	57 28.8
	製造業	574 100.0	189 32.9	262 45.6	168 29.2	169 29.5	309 53.9	101 17.7
	情報通信業、運輸業、郵便業	341 100.0	143 41.9	131 38.3	113 33.1	160 47.0	199 58.4	32 9.4
	卸売業、小売業	269 100.0	115 42.8	154 57.3	128 47.6	96 35.8	156 58.1	31 11.6
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	26 45.5	29 50.0	15 25.8	32 55.2	49 84.1	9 15.5
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	362 100.0	90 24.8	162 44.9	85 23.5	91 25.0	217 59.9	54 14.9
	医療・福祉	425 100.0	214 50.3	271 63.7	142 33.5	58 13.6	200 47.1	71 16.7
	その他	81 100.0	16 19.4	38 47.6	21 26.3	7 9.0	30 37.8	9 10.7

		合計	Q7 ワーク・ライフ・バランスを推進する目的（つづき）					
			CSR	社員への福利厚生	その他	わからない	特に推進していない	無回答
全体		2328 100.0	481 20.6	576 24.7	6 0.3	89 3.8	475 20.4	103 4.4
Q2 業種	建設業	198 100.0	50 25.4	61 30.9	0 0.0	21 10.8	40 20.0	13 6.5
	製造業	574 100.0	137 23.9	127 22.2	1 0.2	27 4.6	161 28.0	5 0.9
	情報通信業、運輸業、郵便業	341 100.0	74 21.6	87 25.5	0 0.0	9 2.5	61 17.9	13 3.8
	卸売業、小売業	269 100.0	50 18.6	61 22.6	1 0.4	1 0.4	34 12.6	0 0.0
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	16 28.3	21 35.8	0 0.0	0 0.0	3 5.2	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	362 100.0	37 10.3	52 14.5	4 1.2	13 3.6	75 20.7	18 5.0
	医療・福祉	425 100.0	92 21.8	154 36.1	0 0.0	18 4.3	80 18.8	40 9.5
	その他	81 100.0	22 27.4	11 13.2	0 0.0	0 0.0	21 26.6	5 6.5

2. 改正育児・介護休業法の関連制度の状況

平成 29 年 1 月 1 日に施行された改正育児・介護休業法において、育児に関わる改正事項として、「子の看護休暇」「有期契約労働者の育児休業の取得要件」「育児休業の対象となる子の範囲」があげられる（主な改正事項については、下表を参照）。

これらの各制度について、法改正事項以外も含めた対応状況（平成 29 年 1 月 1 日時点）についてたずねた。

図表Ⅲ-39 改正育児・介護休業法（平成 29 年 1 月 1 日施行）における育児に関する主な改正事項

①子の看護休暇の取得単位の柔軟化

- ・子の看護休暇について、半日（所定労働時間の 2 分の 1）単位での取得を可能とする。

②有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和

- ・取得要件について、①当該事業主に引き続き雇用された期間が過去 1 年以上であること、②子が 1 歳 6 か月になるまでの間に、その労働契約（労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの）が満了することが明らかでないものとする。

③育児休業等の対象となる子の範囲

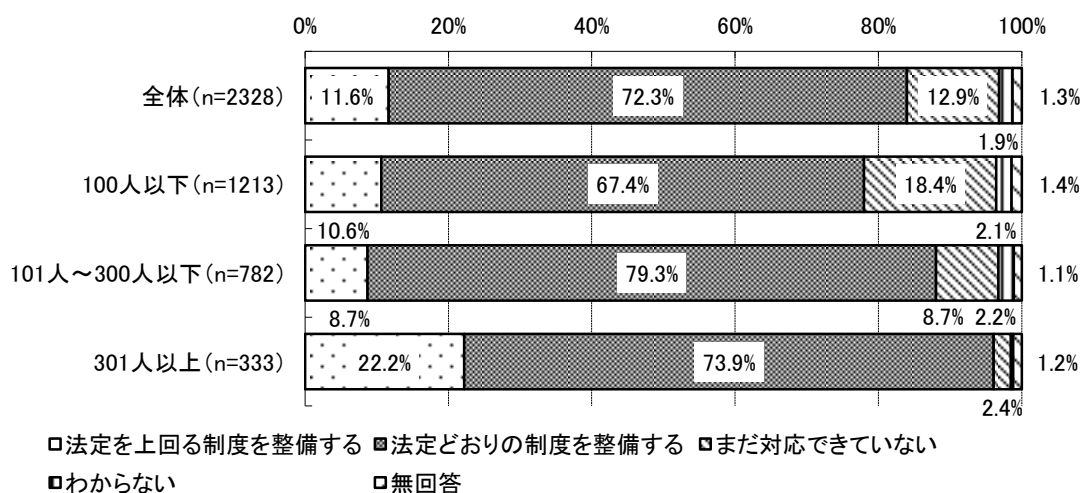
- ・特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子といった法律上の親子関係に準じるといえるような関係にある子については、育児休業制度等の対象に追加する。

(1) 制度の対応状況

①子の看護休暇

子の看護休暇については、全体では「法定どおりの制度を整備する」が72.3%、「まだ対応できていない」が12.9%となっている。「301人以上」では、他と比べて「法定を上回る制度を整備する」割合が22.2%と高い。

図表Ⅲ-40 子の看護休暇：単数回答（Q8①）



注) 制度内容については、平成28年4月の法改正事項以外の事項も含めた回答である。

(業種別)

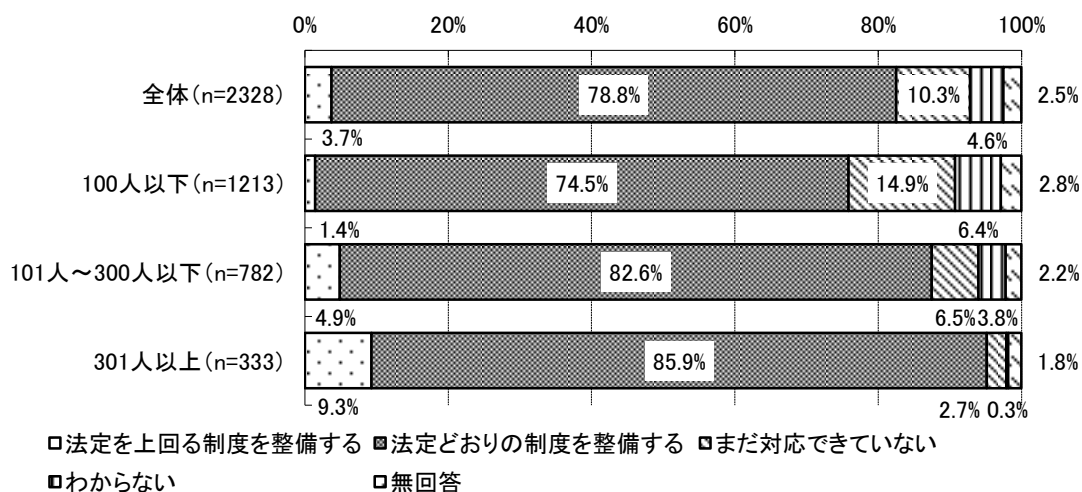
図表Ⅲ-41 子の看護休暇（業種別）：単数回答（Q8①）

		合計	Q8① 制度内容：子の看護休暇				
			法定を上回る 制度を整備する	法定どおりの 制度を整備する	まだ対応 できていない	わからない	無回答
全体		2328 100.0	271 11.6	1684 72.3	300 12.9	44 1.9	30 1.3
Q2 業種	建設業	198 100.0	25 12.7	134 67.3	30 15.1	0 0.0	10 4.8
	製造業	574 100.0	54 9.5	420 73.1	82 14.2	9 1.5	10 1.7
	情報通信業、運輸業、 郵便業	341 100.0	31 9.2	266 78.0	27 7.8	9 2.5	8 2.5
	卸売業、小売業	269 100.0	25 9.3	198 73.6	45 16.7	1 0.4	0 0.0
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	12 21.0	36 62.6	4 7.3	4 7.3	1 1.7
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	362 100.0	26 7.3	283 78.2	48 13.3	4 1.2	0 0.0
	医療・福祉	425 100.0	91 21.5	285 67.0	31 7.3	17 4.0	1 0.2
	その他	81 100.0	2 2.5	47 57.8	32 39.8	0 0.0	0 0.0

②有期契約労働者の育児休業の取得要件

有期契約労働者の育児休業の取得要件については、全体では「法定どおりの制度を整備する」が78.8%、「まだ対応できていない」が10.3%となっている。「301人以上」では、他と比べて「法定を上回る制度を整備する」割合が9.3%と高い一方、「100人以下」では、「まだ対応できていない」が1割強を占めている。

図表Ⅲ-42 有期契約労働者の育児休業の取得要件：単数回答（Q8②）



注) 制度内容については、平成28年4月の法改正事項以外の事項も含めた回答である。

（業種別）

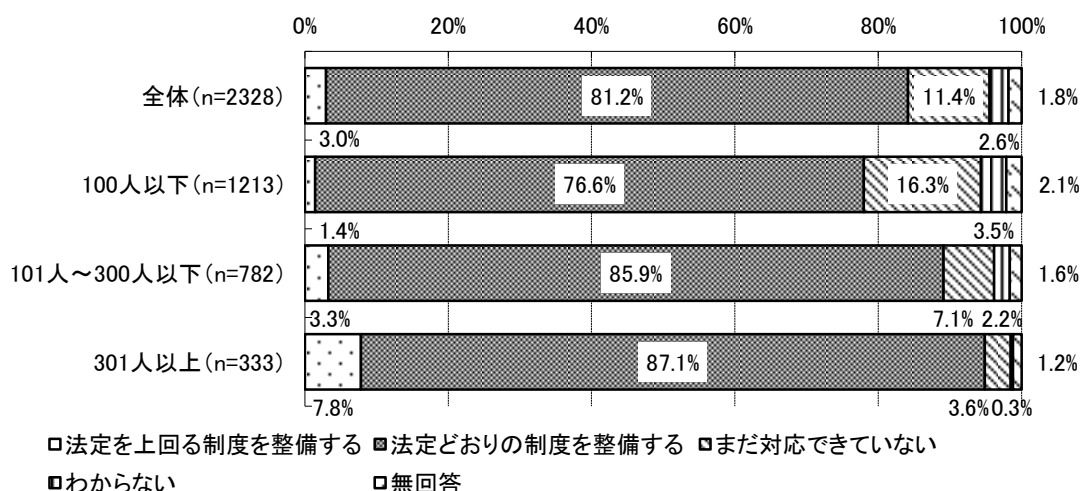
図表Ⅲ-43 有期契約労働者の育児休業の取得要件（業種別）：単数回答（Q8②）

		合計	Q8② 制度内容：有期契約労働者の育児休業の取得要件				
			法定を上回る 制度を整備する	法定どおりの 制度を整備する	まだ対応 できていない	わからない	無回答
全体		2328 100.0	86 3.7	1835 78.8	241 10.3	108 4.6	57 2.5
Q2 業種	建設業	198 100.0	12 5.9	147 74.2	30 15.1	0 0.0	10 4.8
	製造業	574 100.0	14 2.5	451 78.6	60 10.5	34 6.0	14 2.4
	情報通信業、運輸業、 郵便業	341 100.0	15 4.3	269 78.8	40 11.6	9 2.5	9 2.8
	卸売業、小売業	269 100.0	13 5.0	206 76.7	22 8.3	18 6.7	9 3.2
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	2 3.4	51 87.5	4 7.3	0 0.0	1 1.7
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	362 100.0	22 6.1	266 73.5	53 14.5	9 2.4	13 3.6
	医療・福祉	425 100.0	7 1.7	375 88.3	7 1.7	34 8.0	1 0.2
	その他	81 100.0	0 0.0	52 64.4	23 29.1	4 5.3	1 1.2

③育児休業等の対象となる子の範囲

育児休業等の対象となる子の範囲については、全体では「法定どおりの制度を整備する」が81.2%、「まだ対応できていない」が11.4%となっている。「301人以上」では、他と比べて「法定を上回る制度を整備している」割合が7.8%と高い一方、「100人以下」では、「まだ対応できていない」が2割弱を占めている。

図表Ⅲ-44 育児休業等の対象となる子の範囲：単数回答（Q8③）



注) 制度内容については、平成28年4月の法改正事項以外の事項も含めた回答である。

(業種別)

図表Ⅲ-45 育児休業等の対象となる子の範囲（業種別）：単数回答（Q8③）

		合計	Q8③ 制度内容：育児休業等の対象となる子の範囲				
			法定を上回る 制度を整備する	法定どおりの 制度を整備する	まだ対応 できていない	わからない	無回答
全体		2328 100.0	69 3.0	1890 81.2	265 11.4	61 2.6	43 1.8
Q2 業種	建設業	198 100.0	11 5.3	147 74.2	31 15.6	0 0.0	10 4.8
	製造業	574 100.0	10 1.8	459 80.0	86 15.0	9 1.5	10 1.7
	情報通信業、運輸業、郵便業	341 100.0	7 2.1	293 86.0	23 6.9	9 2.5	8 2.5
	卸売業、小売業	269 100.0	9 3.4	210 77.9	28 10.3	14 5.1	9 3.2
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	10 16.5	48 81.8	0 0.0	0 0.0	1 1.7
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	362 100.0	10 2.8	295 81.5	44 12.1	9 2.4	4 1.2
	医療・福祉	425 100.0	10 2.5	368 86.5	29 6.8	17 4.0	1 0.2
	その他	81 100.0	1 1.2	52 64.4	23 29.1	4 5.3	0 0.0

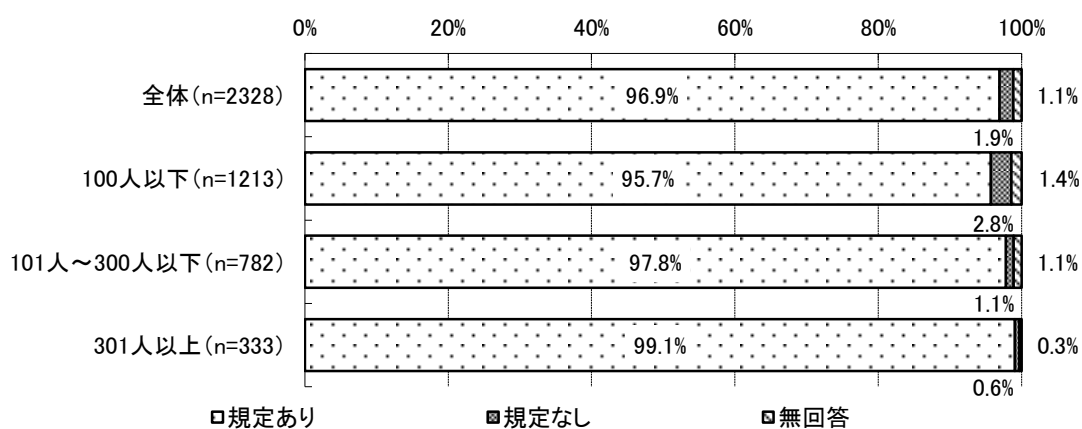
(2) 産前・産後休業制度、育児休業制度について、明文化された規定の有無

①産前・産後休業制度についての規定状況

産前・産後休業制度について、就業規則等で明文化された規定の有無をみると、正社員については全体では「規定あり」が96.9%と、ほとんどの企業で規定が設けられている。有期契約労働者については全体では「規定あり」が72.6%、「規定なし」が20.8%となっている。有期契約労働者は、「301人以上」において規定を設定している企業が多い傾向にある一方で、「100人以下」では規定なしが3割弱を占めている。

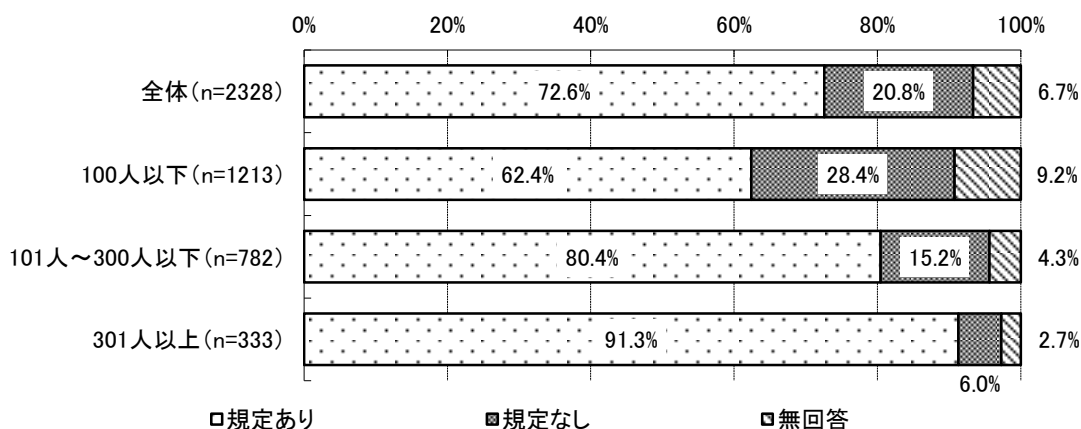
<正社員>

図表Ⅲ-46 産前・産後休業制度の規定状況（正社員）：単数回答（Q9（1）①）



<有期契約労働者>

図表Ⅲ-47 産前・産後休業制度の規定状況（有期契約労働者）：単数回答（Q9（1）②）



（業種別：正社員）

図表Ⅲ-48 産前・産後休業制度の規定状況（正社員）（業種別）：単数回答（Q9（1）①）

		合計	Q9(1)① 規程有無：産前・産後休業制度_正社員		
			規定あり	規定なし	無回答
全体		2328 100.0	2256 96.9	45 1.9	27 1.1
Q2 業種	建設業	198 100.0	181 91.3	9 4.3	9 4.3
	製造業	574 100.0	564 98.3	0 0.0	10 1.7
	情報通信業、運輸業、郵便業	341 100.0	310 90.9	27 7.9	4 1.2
	卸売業、小売業	269 100.0	265 98.4	4 1.6	0 0.0
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	58 100.0	0 0.0	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、 その他サービス業	362 100.0	356 98.5	5 1.5	0 0.0
	医療・福祉	425 100.0	421 99.0	0 0.0	4 1.0
	その他	81 100.0	81 100.0	0 0.0	0 0.0

（業種別：有期契約労働者）

図表Ⅲ-49 産前・産後休業制度の規定状況（有期契約労働者）（業種別）：単数回答（Q9（1）②）

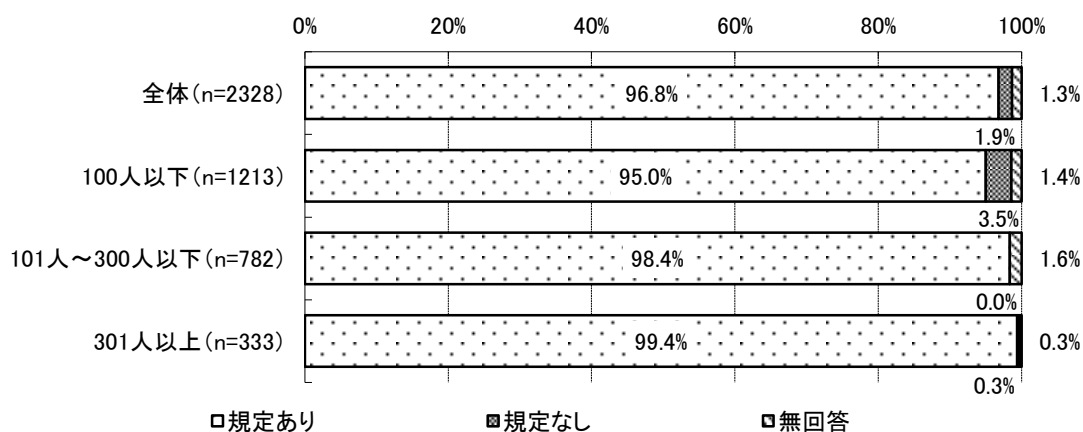
		合計	Q9(1)② 規程有無：産前・産後休業制度_有期契約労働者		
			規定あり	規定なし	無回答
全体		2328 100.0	1690 72.6	483 20.8	155 6.7
Q2 業種	建設業	198 100.0	115 57.9	57 28.6	27 13.5
	製造業	574 100.0	366 63.8	167 29.1	41 7.1
	情報通信業、運輸業、郵便業	341 100.0	233 68.4	82 24.1	25 7.4
	卸売業、小売業	269 100.0	228 84.6	32 11.8	10 3.6
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	56 96.6	2 3.4	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、 その他サービス業	362 100.0	264 73.1	85 23.4	13 3.6
	医療・福祉	425 100.0	367 86.3	33 7.7	26 6.0
	その他	81 100.0	50 61.5	26 32.0	5 6.5

②育児休業制度の規定状況

同様に、育児休業制度の規定状況をみると、正社員については全体では「規定あり」が96.8%と、ほとんどの企業で規定が設けられている。有期契約労働者については全体では「規定あり」が74.2%、「規定なし」が19.0%であった。有期契約労働者は、「301人以上」において規定を設定している企業が多い傾向にある一方で、「100人以下」では「規定なし」が3割弱を占めている。

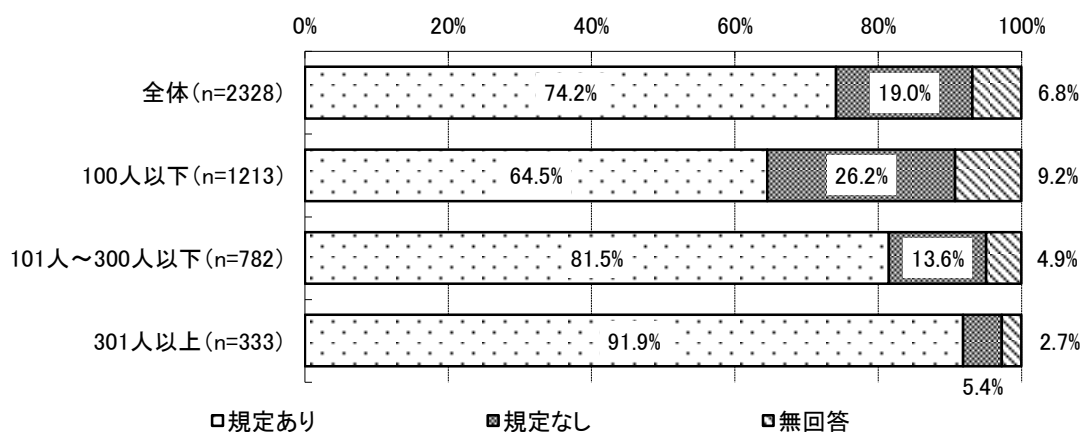
<正社員>

図表Ⅲ-50 育児休業制度の規定状況（正社員）：単数回答（Q9（2）①）



<有期契約労働者>

図表Ⅲ-51 育児休業制度の規定状況（有期契約労働者）：単数回答（Q9（2）②）



（業種別：正社員）

図表Ⅲ-52 育児休業制度の規定状況（正社員）（業種別）：単数回答（Q9（2）①）

		合計	Q9(2)① 規程有無：育児休業制度_正社員		
			規定あり	規定なし	無回答
全体		2328 100.0	2253 96.8	44 1.9	31 1.3
Q2 業種	建設業	198 100.0	181 91.3	9 4.3	9 4.3
	製造業	574 100.0	547 95.3	17 3.0	10 1.7
	情報通信業、運輸業、郵便業	341 100.0	319 93.7	17 5.0	4 1.2
	卸売業、小売業	269 100.0	269 100.0	0 0.0	0 0.0
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	58 100.0	0 0.0	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、 その他サービス業	362 100.0	361 99.7	1 0.3	0 0.0
	医療・福祉	425 100.0	417 98.0	0 0.0	8 2.0
	その他	81 100.0	81 100.0	0 0.0	0 0.0

（業種別：有期契約労働者）

図表Ⅲ-53 育児休業制度の規定状況（有期契約労働者）（業種別）：単数回答（Q9（2）②）

		合計	Q9(2)② 規程有無：育児休業制度_有期契約労働者		
			規定あり	規定なし	無回答
全体		2328 100.0	1726 74.2	442 19.0	159 6.8
Q2 業種	建設業	198 100.0	123 62.2	48 24.3	27 13.5
	製造業	574 100.0	378 65.9	155 27.1	41 7.1
	情報通信業、運輸業、郵便業	341 100.0	244 71.6	72 21.0	25 7.4
	卸売業、小売業	269 100.0	233 86.5	27 9.9	10 3.6
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	53 91.0	5 9.0	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、 その他サービス業	362 100.0	264 73.1	85 23.4	13 3.6
	医療・福祉	425 100.0	361 85.0	34 8.0	30 7.0
	その他	81 100.0	58 72.1	17 21.3	5 6.5

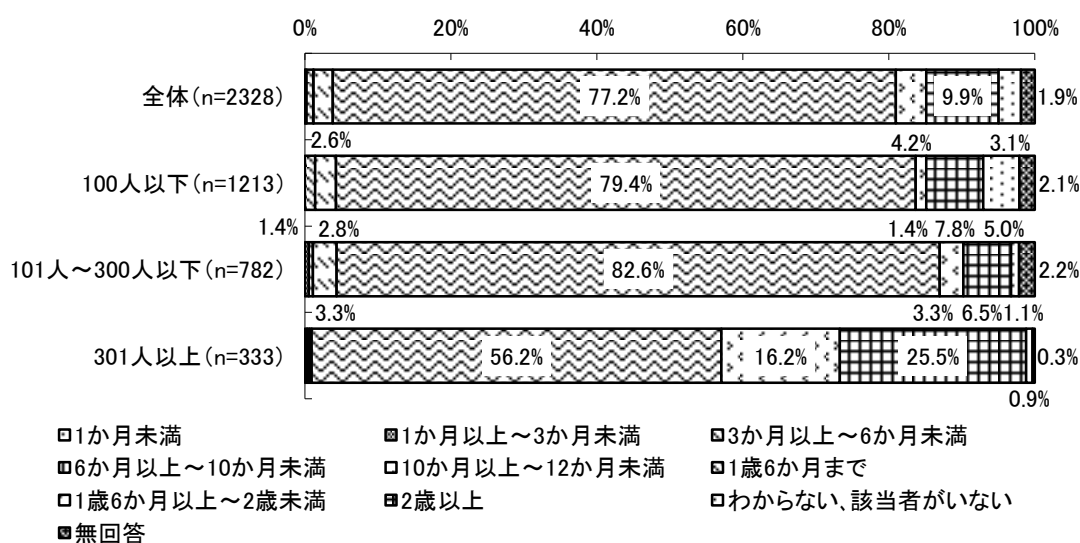
(3) 育児休業制度の取得期間

①最長育児休業期間

育児休業制度について、制度上、子が何歳になるまで育児休業を取得できるか（最長育児休業期間）をみると、全体では「1歳6か月まで（法定どおり）」が77.2%でもっとも多く、次いで「2歳以上」が9.9%、「1歳6か月以上～2歳未満」が4.2%であった。

「301人以上」では、他と比べて「1歳6か月以上～2歳未満」「2歳以上」の割合が高く、あわせて4割強が、法定を上回る育児休業期間を設定している。

図表Ⅲ-54 最長育児休業期間：単数回答（Q10①）



(業種別)

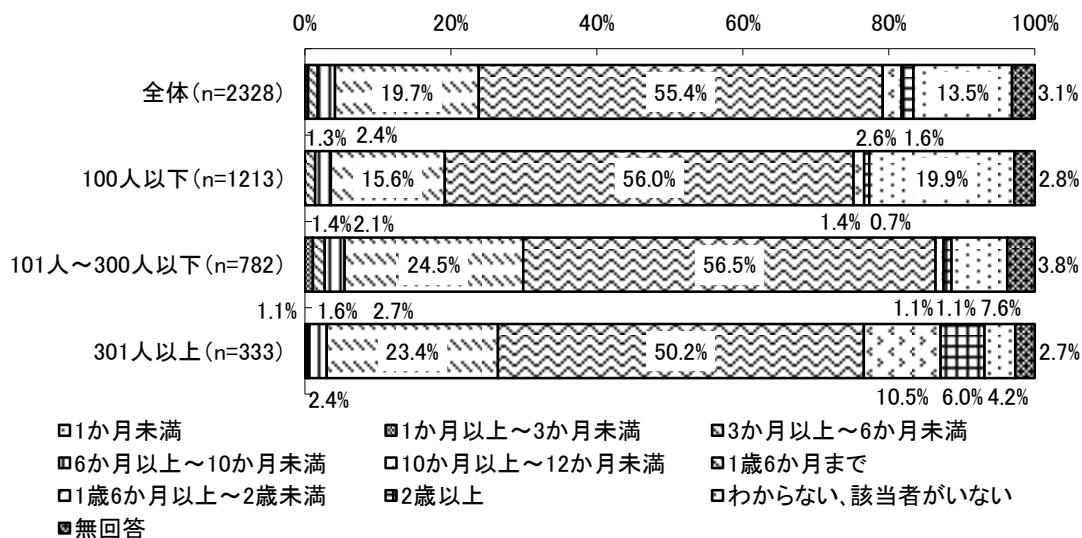
図表Ⅲ-55 最長育児休業期間（業種別）：単数回答（Q10①）

		合計	Q10① 育児休業制度期間：取得可能な最長期間									
			1か月未満	1か月以上 3か月未満	3か月以上 6か月未満	6か月以上 10か月未満	10か月以上 12か月未満	1歳6か月まで (法定どおり)	1歳6か月以上 2歳未満	2歳以上	該当者がいない わからない	無回答
全体		2328 100.0	1 0.0	4 0.2	21 0.9	1 0.0	61 2.6	1796 77.2	97 4.2	231 9.9	72 3.1	44 1.9
Q2 業種	建設業	198 100.0	0 0.0	4 2.1	9 4.3	0 0.0	9 4.3	125 63.2	5 2.5	20 10.0	14 7.0	13 6.5
	製造業	574 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	14 2.4	448 78.1	19 3.4	49 8.5	30 5.2	14 2.4
	情報通信業、 運輸業、郵便業	341 100.0	0 0.0	0 0.0	13 3.8	1 0.3	9 2.5	246 72.3	23 6.7	19 5.6	26 7.6	4 1.2
	卸売業、小売業	269 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	215 80.0	21 7.7	23 8.7	1 0.4	9 3.2
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 7.3	40 68.6	8 13.7	6 10.3	0 0.0	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	362 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	9 2.4	276 76.4	8 2.3	68 18.7	1 0.3	0 0.0
	医療・福祉	425 100.0	1 0.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	17 4.0	355 83.5	11 2.5	37 8.8	0 0.0	4 1.0
	その他	81 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	73 90.1	2 2.5	6 7.4	0 0.0	0 0.0

②最も多い休業期間（女性正社員）

育児休業制度について、最も多い休業期間（女性正社員）をみると、全体では「1歳6か月まで」が55.4%でもっとも多く、次いで「10か月以上～12か月未満」が19.7%、「1歳6か月以上～2歳未満まで」が2.6%であった。

図表Ⅲ-56 最も多い休業期間（女性正社員）：単数回答（Q10②）



(業種別)

図表Ⅲ-57 最も多い休業期間（女性正社員）：単数回答（Q10②）

		合計	Q10② 育児休業制度期間：最も多い休業期間（女性正社員）									
			1か月未満	1か月以上 3か月未満	3か月以上 6か月未満	6か月以上 10か月未満	10か月以上 12か月未満	1歳6か月まで	1歳6か月以上 2歳未満	2歳以上	わからない、 該当者がいない	無回答
全体		2328 100.0	1 0.0	9 0.4	30 1.3	55 2.4	458 19.7	1288 55.4	61 2.6	37 1.6	314 13.5	73 3.1
Q2 業種	建設業	198 100.0	0 0.0	5 2.6	13 6.5	1 0.5	31 15.5	104 52.6	5 2.5	2 1.0	23 11.8	14 7.0
	製造業	574 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	5 0.9	101 17.5	334 58.2	9 1.6	2 0.3	106 18.5	17 2.9
	情報通信業、 運輸業、郵便業	341 100.0	0 0.0	0 0.0	17 5.0	9 2.5	69 20.3	129 38.0	8 2.3	4 1.2	94 27.6	10 3.1
	卸売業、小売業	269 100.0	0 0.0	4 1.6	0 0.0	10 3.6	62 23.1	152 56.6	9 3.4	3 1.1	19 7.1	10 3.6
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 1.7	9 15.9	41 69.9	1 1.7	2 3.4	4 7.3	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	362 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	20 5.6	42 11.6	231 64.0	8 2.3	19 5.3	41 11.2	0 0.0
	医療・福祉	425 100.0	1 0.2	0 0.0	0 0.0	5 1.2	123 29.0	250 58.7	18 4.3	1 0.2	17 4.0	9 2.2
	その他	81 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 5.3	19 23.8	30 36.8	2 2.5	3 3.7	10 11.9	13 15.9

(4) 子どものための休暇取得や、働き方を変えやすい雰囲気

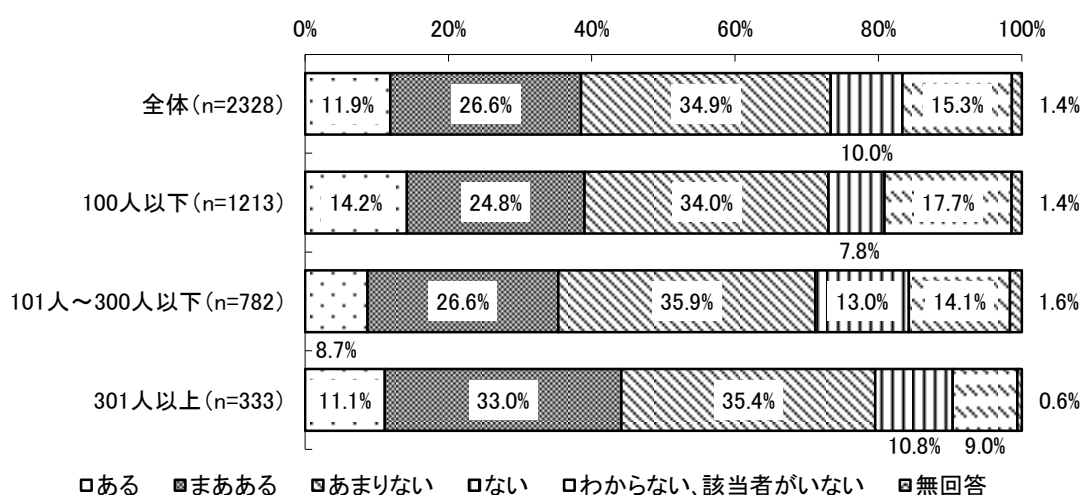
子どものために休暇・休業を取得したり、働き方を変えたりしやすい雰囲気があるかどうかについて、男性正社員、女性正社員それぞれの状況をたずねた。

①男性正社員

男性正社員については、全体では「あまりない」が 34.9%でもっとも多く、次いで「まあある」が 26.6%、「ある」が 11.9%となっている。『ある（「ある」＋「まあある」の合計）』と『ない（「ない」＋「あまりない」の合計）』を比較すると、それぞれ 38.5%、44.9%であり、『ない』の割合が、『ある』を上回っている。

業種別にみると、「卸売業、小売業」では、他と比べて「ない」「あまりない」を合わせた『ない』の割合が 63.3%と高い一方、「金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業」では、「ある」「まあある」を合わせた『ある』の割合が 58.6%と高くなっている。

図表Ⅲ-58 子どものための休暇取得や、働き方を変えやすい雰囲気 男性正社員：単数回答 (Q11)
①)



(業種別)

図表Ⅲ-59 子どものための休暇取得や、働き方を変えやすい雰囲気 男性正社員 (業種別)

: 単数回答 (Q11①)

		合計	Q11① 子どものための休暇取得や、働き方を変えやすい雰囲気:男性正社員					
			ある	まあある	あまりない	ない	わからない、該当者がいない	無回答
全体		2328 100.0	277 11.9	619 26.6	811 34.9	233 10.0	356 15.3	32 1.4
Q2 業種	建設業	198 100.0	23 11.8	46 23.1	53 27.0	47 23.7	16 8.0	13 6.5
	製造業	574 100.0	64 11.2	182 31.7	210 36.5	52 9.1	57 9.9	10 1.7
	情報通信業、運輸業、郵便業	341 100.0	27 8.1	100 29.3	80 23.6	25 7.4	104 30.4	4 1.2
	卸売業、小売業	269 100.0	32 11.8	43 15.8	126 47.0	44 16.3	24 9.0	0 0.0
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	13 23.2	21 35.4	22 38.0	2 3.4	0 0.0	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	362 100.0	39 10.9	104 28.7	129 35.8	20 5.6	64 17.6	5 1.5
	医療・福祉	425 100.0	72 17.0	103 24.1	142 33.4	30 7.0	79 18.5	0 0.0
	その他	81 100.0	5 6.5	20 25.1	36 45.0	6 7.8	13 15.6	0 0.0

(項目間クロス分析)

男性正社員について、子どものための休暇取得や、働き方を変えやすい雰囲気の有無別に育児休業取得率をみると、「ある」「まあある」と回答した企業の方が、「あまりない」「ない」と回答した企業よりも、育児休業取得率「0%」の割合が低い傾向がみられる。

図表Ⅲ-60 子どものための休暇取得や、働き方を変えやすい雰囲気 男性正社員別

育児休業取得率 男性 正社員: 数値回答 (Q12 (2) 2) ①)

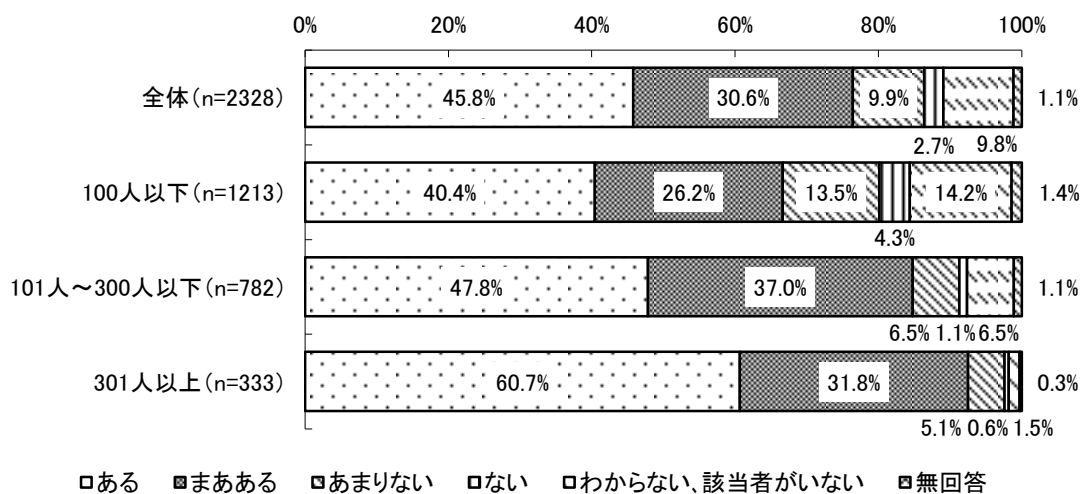
		合計	Q12(2)2① 育児休業取得率:男性-正社員						
			0%	0%超～5%未満	5%以上～10%未満	10%以上～50%未満	50%以上～75%未満	75%以上～100%未満	100%
全体		1495 100.0	1253 83.8	35 2.3	16 1.1	91 6.1	26 1.8	1 0.1	20 1.3
働き方を変えやすい雰囲気:男性	ある	188 100.0	147 78.4	4 2.1	4 2.1	11 6.1	2 1.1	0 0.0	9 5.1
	まあある	421 100.0	323 76.8	13 3.1	9 2.2	54 12.9	6 1.5	1 0.2	1 0.2
	あまりない	537 100.0	480 89.2	16 3.0	3 0.6	15 2.9	10 1.8	0 0.0	1 0.2
	ない	173 100.0	150 87.0	1 0.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	9 5.0
	わからない、該当者がいない	171 100.0	148 86.3	1 0.6	0 0.0	10 5.6	9 5.0	0 0.0	0 0.0

②女性正社員

次に、女性正社員についてみると、全体では「ある」が45.8%でもっとも多く、次いで「まあある」が30.6%、「あまりない」が9.9%となっている。『ある（「ある」＋「まあある」の合計）』と『ない（「ない」＋「あまりない」の合計）』を比較すると、それぞれ76.4%、12.6%となっており、子どものために休暇・休業を取得したり、働き方を変えたりしやすい雰囲気について、男性正社員と女性正社員で、大きな差があることがわかる。

業種別にみると、「建設業」では、他と比べて「ない」の割合が13.0%と高い一方、「金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業」では、「ある」「まあある」を合わせた『ある』の割合が100%となっている。

図表Ⅲ-61 子どものための休暇取得や、働き方を変えやすい雰囲気 女性正社員：単数回答（Q11②）



（業種別）

図表Ⅲ-62 子どものための休暇取得や、働き方を変えやすい雰囲気 女性正社員（業種別）：単数回答（Q11②）

		合計	Q11② 子どものための休暇取得や、働き方を変えやすい雰囲気：女性正社員					
			ある	まあある	あまりない	ない	わからない、該当者がいない	無回答
全体		2328 100.0	1066 45.8	713 30.6	231 9.9	62 2.7	228 9.8	27 1.1
Q2 業種	建設業	198 100.0	100 50.7	36 18.1	10 5.3	26 13.0	13 6.5	13 6.5
	製造業	574 100.0	235 40.9	176 30.7	71 12.3	27 4.7	56 9.7	10 1.7
	情報通信業、運輸業、郵便業	341 100.0	121 35.5	101 29.6	14 4.1	5 1.5	96 28.0	4 1.2
	卸売業、小売業	269 100.0	122 45.2	90 33.5	43 16.1	0 0.0	14 5.1	0 0.0
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	35 60.1	23 39.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	362 100.0	157 43.3	125 34.6	52 14.5	0 0.0	28 7.7	0 0.0
	医療・福祉	425 100.0	251 59.1	129 30.4	28 6.5	4 1.0	13 3.0	0 0.0
	その他	81 100.0	29 36.5	29 35.6	13 15.9	0 0.0	10 11.9	0 0.0

(項目間クロス分析)

女性正社員について、子どものための休暇取得や、働き方を変えやすい雰囲気の有無別に育児休業取得率をみると、そうした雰囲気が「ない」と回答した企業では、育児休業取得率「0%」の割合が67.3%ときわめて高くなっている。

図表Ⅲ-63 子どものための休暇取得や、働き方を変えやすい雰囲気 女性正社員別

育児休業取得率 女性 正社員：数値回答 (Q12 (2) 1) ①)

		合計	Q12(2)1① 育児休業取得率：女性-正社員							
			0%	0%超～ 5%未満	5%以上 ～10% 未満	10%以上 ～50% 未満	50%以上 ～75% 未満	75%以上 ～100% 未満	100%	無回答
全体		1198 100.0	50 4.2	0 0.0	0 0.0	11 0.9	26 2.2	28 2.4	1017 84.9	66 5.5
働き方を変える雰囲気：女性 Q 11 ② 子どものための休暇、	ある	659 100.0	24 3.7	0 0.0	0 0.0	9 1.3	12 1.9	19 2.9	536 81.3	58 8.9
	まあある	416 100.0	13 3.1	0 0.0	0 0.0	1 0.2	9 2.3	9 2.2	378 91.0	5 1.3
	あまりない	95 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 1.1	4 4.5	0 0.0	87 92.3	2 2.1
	ない	19 100.0	13 67.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	6 32.7	0 0.0
	わからない、 該当者がいない	10 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	10 100.0	0 0.0

(5) 育児休業制度の利用状況

以下では、平成 26 年 10 月 1 日～平成 27 年 9 月 30 日に出産した従業員／配偶者が出産した従業員を対象として、平成 28 年 10 月 1 日までの育児休業制度の利用状況についてたずねた。

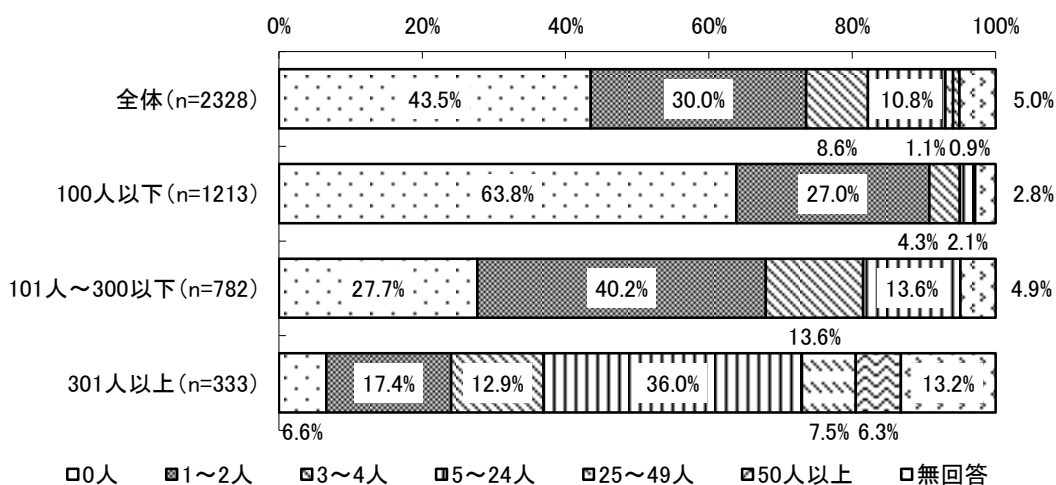
当該期間の育児休業取得率については、49 ページ以降に掲載しているが、特に規模が小さな企業では、当該期間に出産／配偶者が出産した従業員数がそもそも少数であることも少なくない。このため、①出産者・配偶者が出産した者の人数、②育児休業を開始した人数では、それぞれの実数の分布状況を掲載している。

①出産者・配偶者が出産した者の人数

当該期間に出産した女性の人数をみると、正社員の全体では「0 人」が 43.5%でもっとも多く、次いで「1～2 人」が 30.0%、「5～24 人」が 10.8%となっている。有期契約労働者の全体では、「0 人」が 67.8%でもっとも多く、次いで「1～2 人」が 13.8%、「3～4 人」が 2.8%となっている。

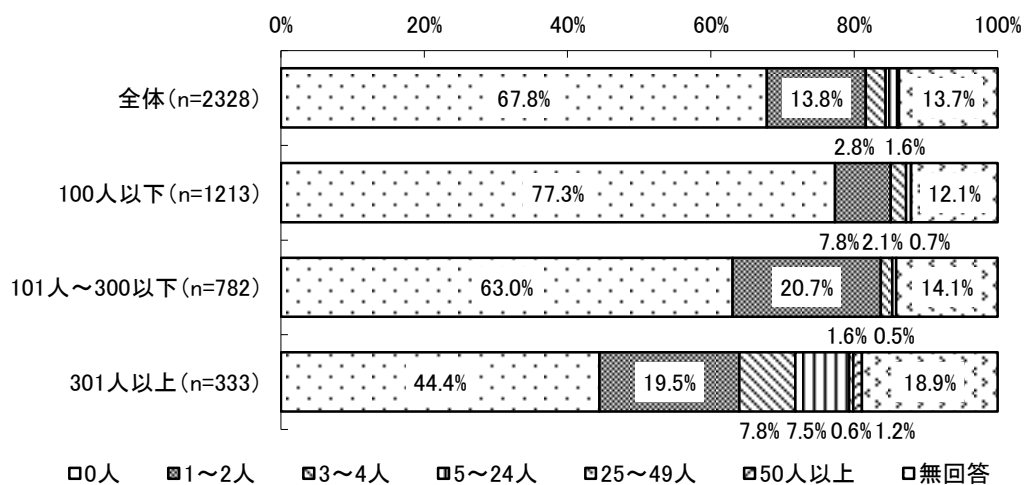
<正社員>

図表Ⅲ-64 当該期間に出産した女性 正社員：数値回答（Q12（1）1）①



<有期契約労働者>

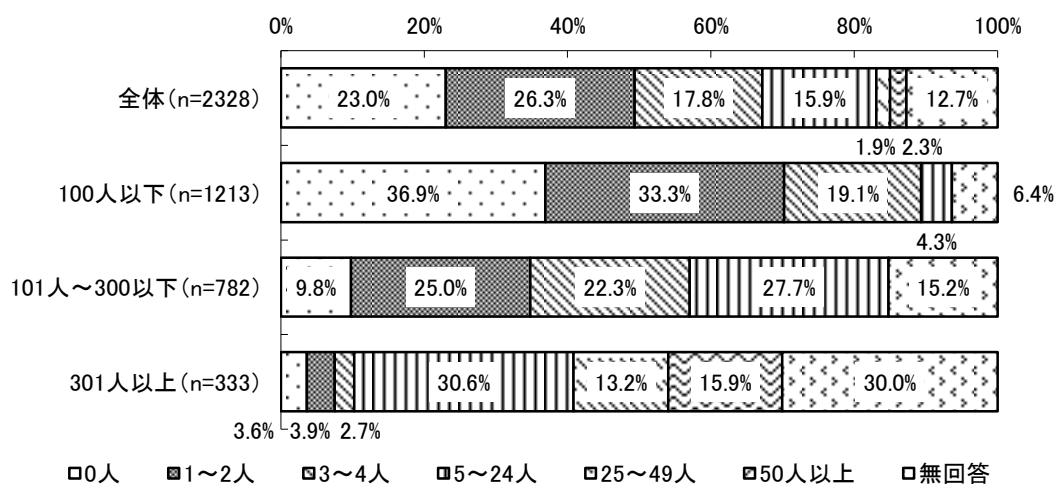
図表Ⅲ-65 当該期間に出産した女性 有期契約労働者：数値回答（Q12（1）1）②）



当該期間に配偶者が出産した男性の人数をみると、正社員の全体では「1～2人」が26.3%でもっとも多く、次いで「0人」が23.0%、「3～4人未満」が17.8%となっている。有期契約労働者の全体では、「0人」が74.8%でもっとも多い。

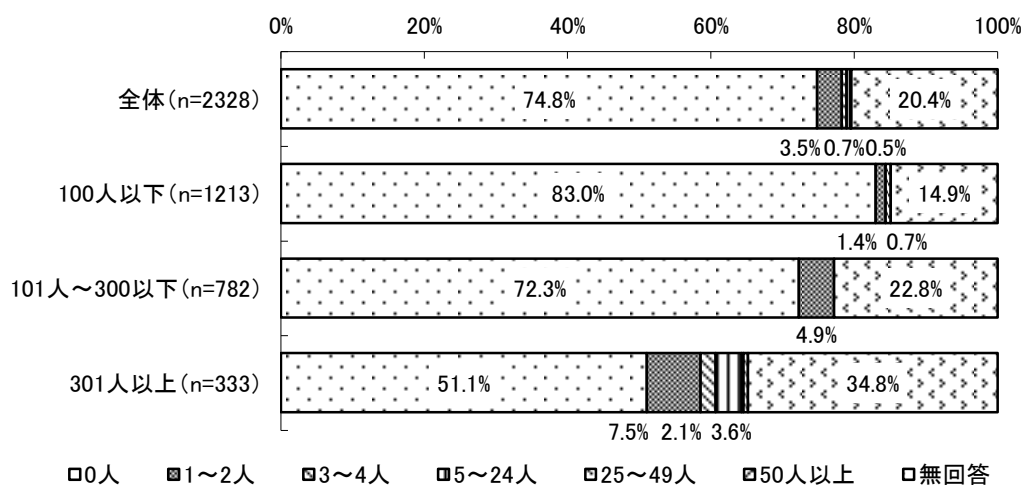
図表Ⅲ-66 当該期間に配偶者が出産した男性 正社員：数値回答（Q12（1）2）①）

<正社員>



<有期契約労働者>

図表Ⅲ-67 当該期間に配偶者が出産した男性 有期契約労働者：数値回答（Q12（1）2）②）



(業種別)

図表Ⅲ-68 当該期間に出産した女性 正社員（業種別）：数値回答（Q12（1）1）①）

		合計	Q12(1)1① 出産した女性人数：正社員					
			0人	1～2人	3～4人	5～24人	25～49人	50人以上
全体		2328 100.0	1013 43.5	699 30.0	201 8.6	252 10.8	25 1.1	21 0.9
Q2 業種	建設業	198 100.0	111 56.2	53 26.8	5 2.5	7 3.5	1 0.5	1 0.5
	製造業	574 100.0	297 51.7	181 31.5	21 3.6	42 7.4	2 0.3	7 1.2
	情報通信業、 運輸業、郵便業	341 100.0	207 60.6	91 26.8	9 2.7	15 4.4	3 0.9	2 0.6
	卸売業、小売業	269 100.0	65 24.1	107 39.7	39 14.5	34 12.5	7 2.6	3 1.1
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	18 31.1	9 16.3	11 18.2	10 17.2	4 6.9	1 1.7
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	362 100.0	144 39.9	127 35.2	49 13.6	20 5.7	2 0.6	2 0.6
	医療・福祉	425 100.0	129 30.3	92 21.6	61 14.3	114 26.9	5 1.2	5 1.2
	その他	81 100.0	42 51.7	29 35.6	2 2.5	8 10.2	0 0.0	0 0.0

図表Ⅲ-69 当該期間に出産した女性 有期契約労働者（業種別）：数値回答（Q12（1）1）②）

		合計	Q12(1)1② 出産した女性人数：有期契約労働者					
			0人	1～2人	3～4人	5～24人	25～49人	50人以上
全体		2328 100.0	1578 67.8	321 13.8	65 2.8	38 1.6	2 0.1	4 0.2
Q2 業種	建設業	198 100.0	150 75.8	4 2.0	10 4.8	1 0.5	0 0.0	0 0.0
	製造業	574 100.0	430 75.0	66 11.4	7 1.2	13 2.2	0 0.0	0 0.0
	情報通信業、 運輸業、郵便業	341 100.0	267 78.3	23 6.9	10 2.8	4 1.2	0 0.0	0 0.0
	卸売業、小売業	269 100.0	154 57.1	37 13.9	9 3.4	9 3.4	2 0.7	3 1.1
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	41 70.4	5 8.6	1 1.7	1 1.7	0 0.0	1 1.7
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	362 100.0	241 66.6	49 13.6	10 2.8	4 1.1	0 0.0	0 0.0
	医療・福祉	425 100.0	224 52.6	122 28.6	18 4.2	6 1.4	0 0.0	0 0.0
	その他	81 100.0	66 81.6	14 17.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

図表Ⅲ-70 当該期間に配偶者が出産した男性 正社員（業種別）：数値回答（Q12（1）2）①）

		合計	Q12(1)2① 配偶者が出産した男性人数：正社員					
			0人	1～2人	3～4人	5～24人	25～49人	50人以上
全体		2328 100.0	536 23.0	613 26.3	415 17.8	370 15.9	44 1.9	53 2.3
Q2 業種	建設業	198 100.0	26 13.0	57 28.6	47 23.8	22 11.1	6 3.0	5 2.5
	製造業	574 100.0	118 20.6	173 30.2	112 19.6	94 16.4	7 1.2	20 3.5
	情報通信業、 運輸業、郵便業	341 100.0	86 25.2	78 23.0	77 22.6	52 15.3	8 2.3	5 1.5
	卸売業、小売業	269 100.0	30 11.2	64 23.7	61 22.6	53 19.7	12 4.5	7 2.6
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	0 0.0	18 31.1	0 0.0	20 34.1	3 5.2	7 12.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	362 100.0	129 35.8	66 18.3	50 13.8	59 16.2	5 1.4	4 1.1
	医療・福祉	425 100.0	126 29.7	130 30.6	51 12.0	56 13.2	1 0.2	3 0.7
	その他	81 100.0	20 25.1	26 32.0	17 21.2	12 15.5	1 1.2	1 1.2

図表Ⅲ-71 当該期間に配偶者が出産した男性 有期契約労働者（業種別）：数値回答（Q12（1）2）②）

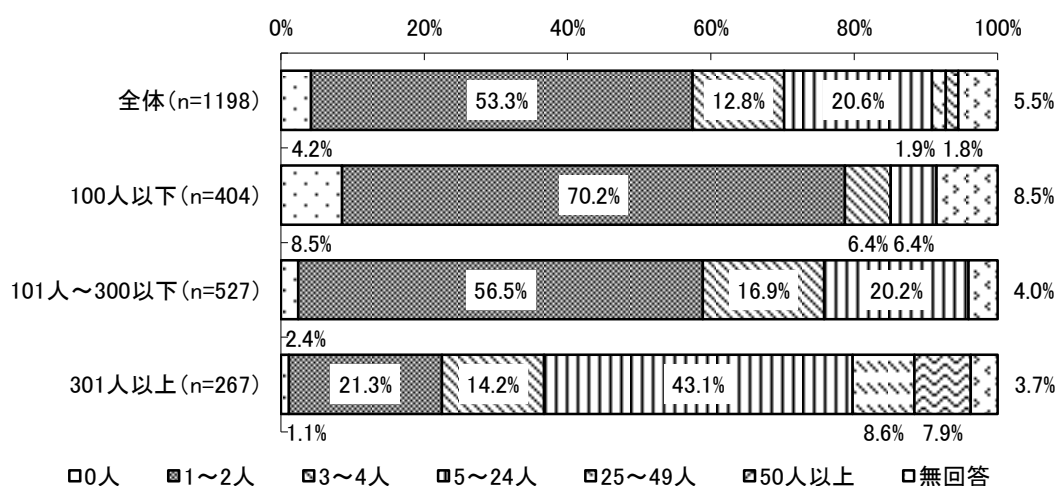
		合計	Q12(1)2② 配偶者が出産した男性人数：有期契約労働者					
			0人	1～2人	3～4人	5～24人	25～49人	50人以上
全体		2328 100.0	1741 74.8	80 3.5	16 0.7	12 0.5	1 0.0	2 0.1
Q2 業種	建設業	198 100.0	134 67.7	7 3.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	製造業	574 100.0	473 82.3	5 0.9	3 0.5	6 1.0	1 0.2	0 0.0
	情報通信業、 運輸業、郵便業	341 100.0	263 77.1	11 3.1	9 2.5	2 0.6	0 0.0	0 0.0
	卸売業、小売業	269 100.0	173 64.4	11 4.2	2 0.7	2 0.7	0 0.0	0 0.0
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	47 80.7	1 1.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	362 100.0	255 70.6	32 9.0	1 0.3	1 0.3	0 0.0	0 0.0
	医療・福祉	425 100.0	323 76.0	9 2.0	0 0.0	1 0.2	0 0.0	1 0.2
	その他	81 100.0	70 87.3	4 5.3	1 1.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0

②出産者のうち、平成 28 年 10 月 1 日までの間に育児休業を開始した者

出産者のうち、平成 28 年 10 月 1 日までの間に育児休業を開始した女性の人数をみると、正社員の全体では「1～2 人」が 53.3%でもっとも多く、次いで「5～24 人」が 20.6%、「3～4 人」が 12.8%となっている。有期契約労働者の全体では、「1～2 人」が 73.1%でもっとも多く、次いで「3～4 人」が 13.3%、「5～24 人」が 7.6%となっている。

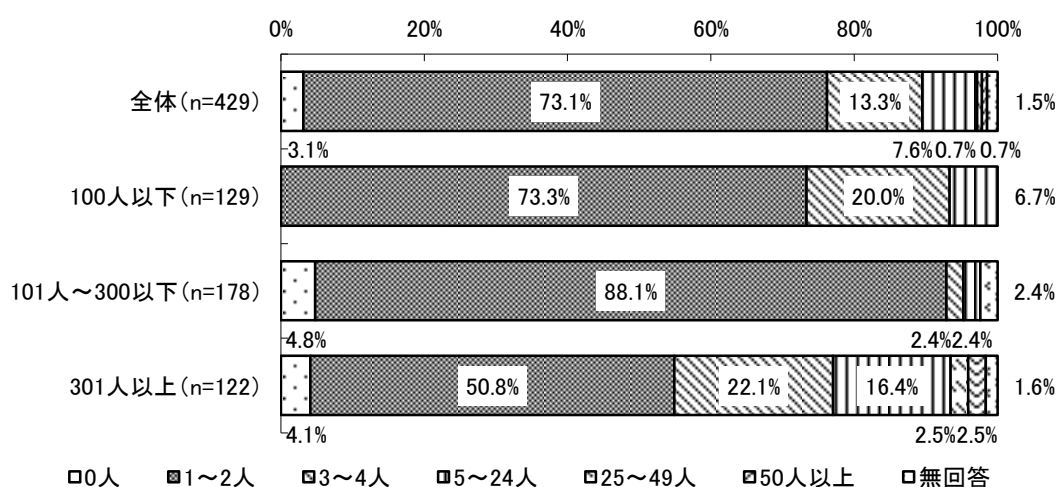
<女性：正社員>

図表Ⅲ-72 出産者のうち、平成 28 年 10 月 1 日までの間に育児休業を開始した女性
正社員：数値回答（Q12（2）1）①）



<女性：有期契約労働者>

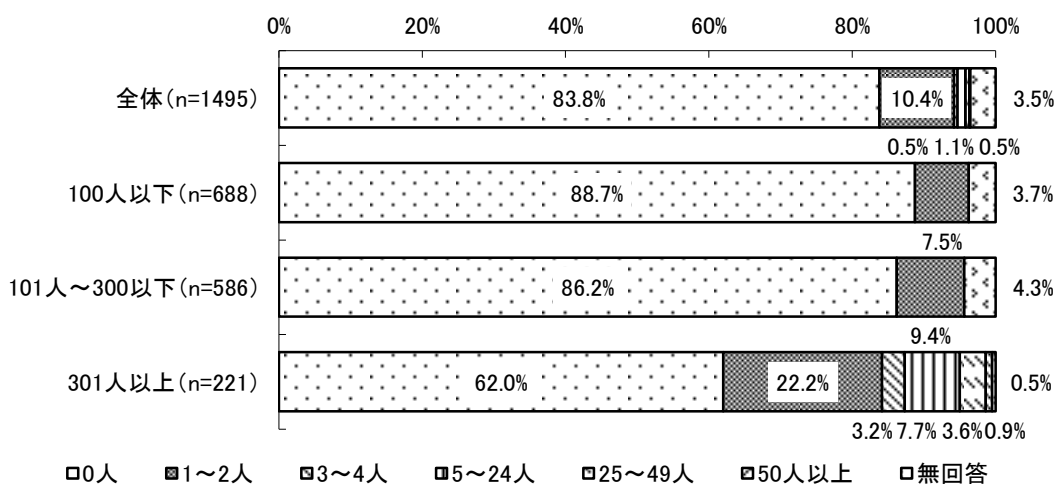
図表Ⅲ-73 出産者のうち、平成 28 年 10 月 1 日までの間に育児休業を開始した女性
有期契約労働者：数値回答（Q12（2）1）②）



配偶者が出産した男性のうち、平成 28 年 10 月 1 日までの間に育児休業を開始した男性の人数をみると、正社員の全体では「0 人」が 83.8%でもっとも多く、次いで「1～2 人」が 10.4%となっている。有期契約労働者の全体では、「0 人」が 98.2%でもっとも多い。

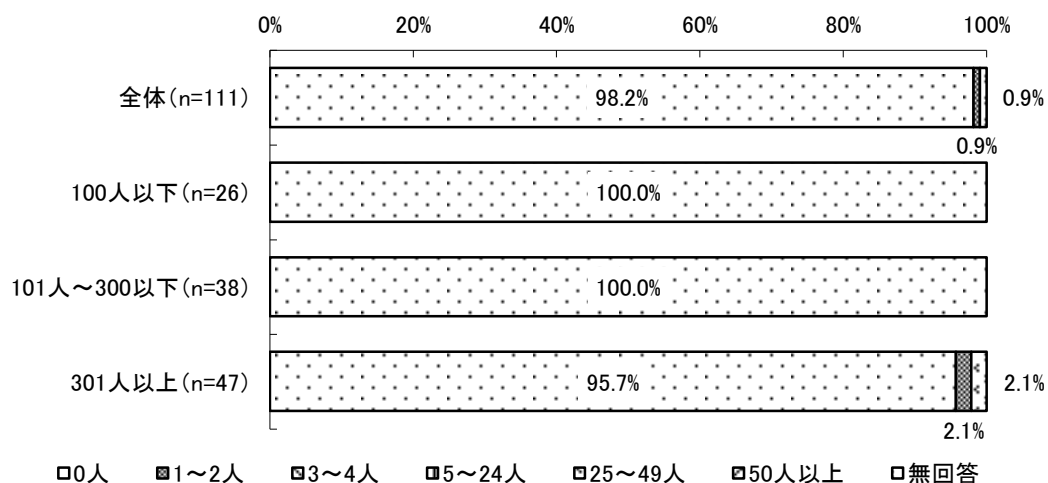
<男性：正社員>

図表Ⅲ-74 配偶者が出産した男性のうち、平成 28 年 10 月 1 日までの間に
育児休業を開始した男性正社員：数値回答（Q12（2）2）①）



<男性：有期契約労働者>

図表Ⅲ-75 配偶者が出産した男性のうち、平成 28 年 10 月 1 日までの間に
育児休業を開始した男性 有期契約労働者：数値回答（Q12（2）2）②）

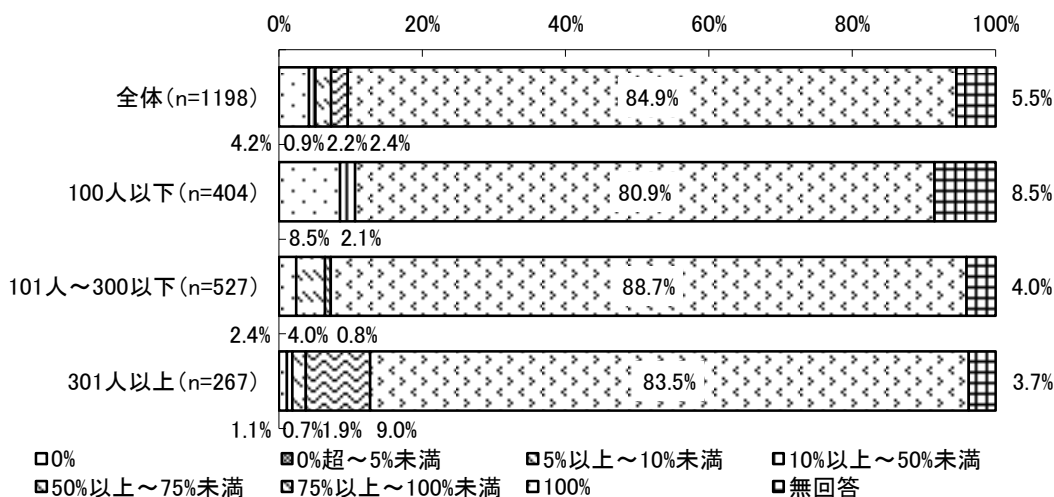


③育児休業取得率

女性の育児休業取得率をみると、正社員・有期契約労働者とも、全体では「100%」が約8割で大半を占めており、正社員と有期契約労働者で取得率に差はみられない。

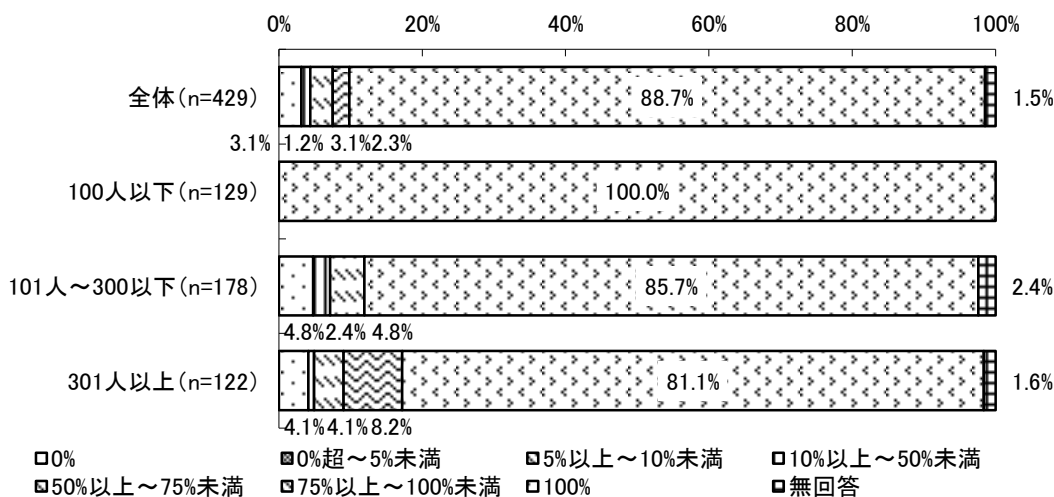
<女性：正社員>

図表Ⅲ-76 育児休業取得率 女性 正社員：数値回答（Q12（2）1）①



<女性：有期契約労働者>

図表Ⅲ-77 育児休業取得率 女性 有期契約労働者：数値回答（Q12（2）1）②



注) 育児休業取得率は、平成26年10月1日から平成27年9月30日までの1年間に出産した者、又は配偶者が出産した者がいた者のうち、平成28年10月1日までに育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む。）の割合により算出している。

育児休業取得率＝〔出産者のうち、平成28年10月1日までに育児休業を開始した者（育児休業の申出者を含む）の数〕÷〔平成26年10月1日～平成27年9月30日までの1年間に出産した者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数〕

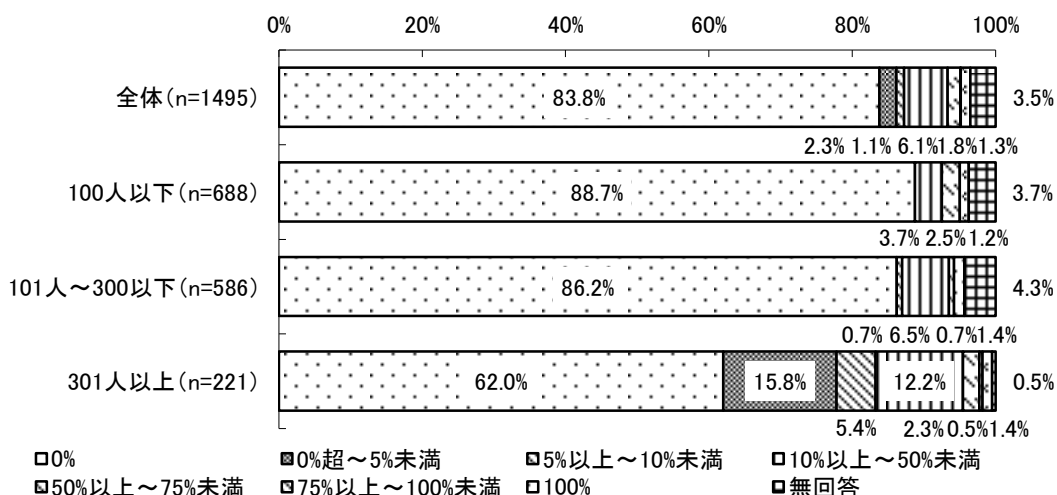
注) 数値は、企業単位の育児休業取得率の平均値。

男性の育児休業取得率をみると、男性正社員は、全体では「0%」が 83.8%でもっとも多く、次いで「10%以上～50%未満」が 6.1%、「0%超～5%未満」が 2.3%となっている。「301 人以上」では他と比べて、「0%超～5%未満」「10%以上～50%未満」が 1～2 割とやや高いものの、男性正社員の育児休業取得率は、全体的に低い割合にとどまっている。

男性の有期契約労働者については、全体では「0%」が 98.2%となっている。

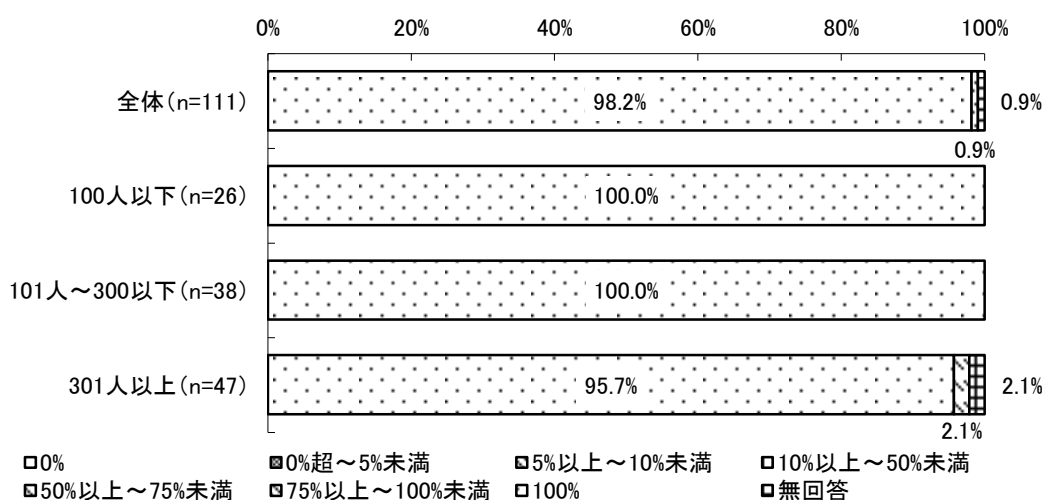
<男性：正社員>

図表Ⅲ-78 育児休業取得率 男性 正社員：数値回答（Q12（2）2）①）



<男性：有期契約労働者>

図表Ⅲ-79 育児休業取得率 男性 有期契約労働者：数値回答（Q12（2）2）②）



注) 育児休業取得率の算出方法は、49 ページ参照。

(業種別)

図表Ⅲ-80 育児休業取得率 女性 正社員（業種別）：数値回答（Q12（2）1）①）

		合計	Q12(2)1① 育児休業取得率：女性-正社員						
			0%	0%超～ 5%未満	5%以上 ～10% 未満	10%以上 ～50% 未満	50%以上 ～75% 未満	75%以上 ～100% 未満	100% 無回答
全体		1198 100.0	50 4.2	0 0.0	0 0.0	11 0.9	26 2.2	28 2.4	1017 84.9
Q2 業種	建設業	67 100.0	9 12.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	57 85.7
	製造業	253 100.0	21 8.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	8 3.4	3 1.2	211 83.2
	情報通信業、 運輸業、郵便業	121 100.0	15 12.3	0 0.0	0 0.0	1 0.8	0 0.0	2 1.7	103 85.2
	卸売業、小売業	190 100.0	1 0.5	0 0.0	0 0.0	9 4.5	10 5.5	6 3.2	148 77.9
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	35 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	30 85.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	201 100.0	4 2.1	0 0.0	0 0.0	1 0.5	7 3.6	2 1.0	182 90.2
	医療・福祉	277 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	15 5.5	234 84.5
	その他	39 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	38 97.4

図表Ⅲ-81 育児休業取得率 女性 有期契約労働者（業種別）：数値回答（Q12（2）1）②）

		合計	Q12(2)1② 育児休業取得率：女性-有期契約労働者						
			0%	0%超～ 5%未満	5%以上 ～10% 未満	10%以上 ～50% 未満	50%以上 ～75% 未満	75%以上 ～100% 未満	100% 無回答
全体		429 100.0	13 3.1	0 0.0	0 0.0	5 1.2	13 3.1	10 2.3	381 88.7
Q2 業種	建設業	15 100.0	1 6.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 6.8	13 86.3
	製造業	85 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	5 6.2	0 0.0	80 93.8
	情報通信業、 運輸業、郵便業	37 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 5.4	35 94.6
	卸売業、小売業	61 100.0	5 8.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 1.6	3 4.9	51 83.2
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	8 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 12.5	7 87.5
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	63 100.0	3 4.7	0 0.0	0 0.0	4 6.7	5 8.3	2 3.1	48 75.6
	医療・福祉	145 100.0	4 2.9	0 0.0	0 0.0	1 0.7	2 1.4	1 0.7	133 91.4
	その他	14 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	14 100.0

図表Ⅲ-82 育児休業取得率 男性 正社員（業種別）：数値回答（Q12（2）2）①）

		合計	Q12(2)2① 育児休業取得率:男性-正社員						
			0%	0%超～ 5%未満	5%以上 ～10% 未満	10%以上 ～50% 未満	50%以上 ～75% 未満	75%以上 ～100% 未満	100% 無回答
全体		1495 100.0	1253 83.8	35 2.3	16 1.1	91 6.1	26 1.8	1 0.1	20 1.3
Q2 業種	建設業	137 100.0	114 83.3	6 4.4	2 1.5	1 0.7	0 0.0	0 0.0	13 9.4
	製造業	407 100.0	365 89.6	9 2.2	7 1.8	10 2.5	14 3.4	0 0.0	1 0.2
	情報通信業、 運輸業、郵便業	221 100.0	178 80.6	8 3.6	1 0.5	21 9.5	9 3.9	0 0.0	4 1.9
	卸売業、小売業	196 100.0	157 79.7	4 2.0	3 1.5	6 3.2	1 0.5	0 0.0	26 13.0
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	48 100.0	34 70.3	2 4.2	1 2.1	7 15.1	3 6.3	1 2.1	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	184 100.0	156 85.1	3 1.6	2 1.1	9 5.2	0 0.0	0 0.0	13 7.0
	医療・福祉	241 100.0	199 82.5	1 0.4	0 0.0	27 11.3	0 0.0	0 0.0	5 2.2
	その他	57 100.0	48 83.3	1 1.7	0 0.0	9 15.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

図表Ⅲ-83 育児休業取得率 男性 有期契約労働者（業種別）：数値回答（Q12（2）2）②）

		合計	Q12(2)1② 育児休業取得率:女性-有期契約労働者						
			0%	0%超～ 5%未満	5%以上 ～10% 未満	10%以上 ～50% 未満	50%以上 ～75% 未満	75%以上 ～100% 未満	100% 無回答
全体		111 100.0	109 98.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 0.9	0 0.0	1 0.9
Q2 業種	建設業	7 100.0	7 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	製造業	15 100.0	14 93.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 6.7
	情報通信業、 運輸業、郵便業	21 100.0	21 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	卸売業、小売業	15 100.0	14 93.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 6.6	0 0.0	0 0.0
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	34 100.0	34 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	医療・福祉	11 100.0	11 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	その他	5 100.0	5 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

育児休業取得率（平均値）をみると、女性の育児休業取得率は、正社員・有期契約労働者とも9割を超えている。一方、男性の育児休業取得率は、正社員で4.2%、有期契約労働者で0.5%となっている。

図表Ⅲ-84 育児休業取得率（平均値）

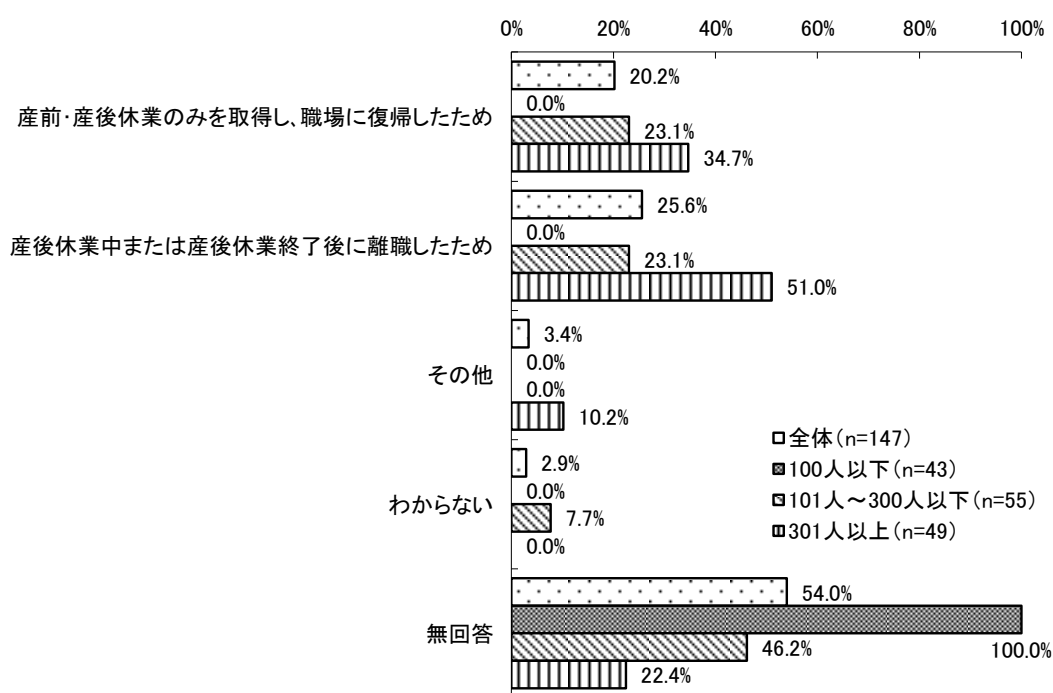
	n (出産者または配偶者が出産した者がいた企業数)	育児休業取得率
女性-正社員	1,198	93.7%
女性-有期契約労働者	429	94.1%
男性-正社員	1,495	4.2%
男性-有期契約労働者	111	0.5%

注) 育児休業取得率の算出方法は、49 ページ参照。

④女性従業員が育児休業を取得しなかった理由

女性従業員の育児休業取得率が100%でない企業に対して、女性が育児休業を取得しなかった理由をたずねたところ、全体では「産後休業中または産後休業終了後に離職したため」が25.6%でもっとも多く、次いで「産前・産後休業のみを取得し、職場に復帰したため」が20.2%となっている。

図表Ⅲ-85 女性従業員が育児休業を取得しなかった理由：複数回答（Q12-1）



（業種別）

図表Ⅲ-86 女性従業員が育児休業を取得しなかった理由（業種別）：複数回答（Q12-1）

		合計	Q12-1 女性従業員が育児休業を取得しなかった理由				
			産前・産後休業のみを取得し、職場に復帰したため	産後休業中または産後休業終了後に離職したため	その他	わからない	無回答
全体		147 100.0	30 20.2	38 25.6	5 3.4	4 2.9	80 54.0
Q2 業種	建設業	11 100.0	0 0.0	2 18.9	0 0.0	0 0.0	9 81.1
	製造業	38 100.0	6 16.4	6 16.4	0 0.0	0 0.0	26 67.3
	情報通信業、運輸業、郵便業	19 100.0	3 15.9	2 10.6	0 0.0	0 0.0	15 78.8
	卸売業、小売業	30 100.0	5 16.6	6 19.9	3 10.0	4 14.1	18 59.3
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	28 100.0	7 25.9	13 48.2	1 3.6	0 0.0	6 22.3
	医療・福祉	20 100.0	7 35.4	8 39.0	1 4.9	0 0.0	6 30.5
	その他	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

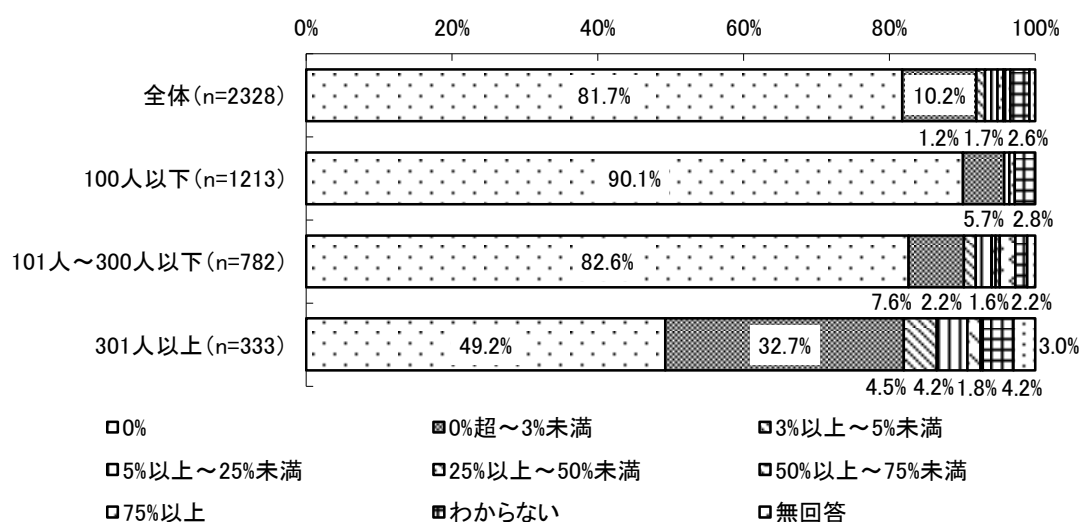
■女性従業員が育児休業を取得しなかった理由：自由回答（Q12-1）

- ・ 女性スタッフは出産・妊娠を機に退職する。拘束時間が長いし体力仕事なので育休をとってまで復帰するメリットがない。
- ・ 会社（工場）立上げして、1.5 年、まだ実績がない。
- ・ 教員については、育児休業を取得しなくても授業に復帰できる場合がある。
- ・ 上期質問に該当する社員は近年（3 年）おりません。
- ・ 教員については、育児休業を取得しなくても授業に復帰できる場合がある。
- ・ 船員が多いから。
- ・ 任期満了による離職
- ・ 2015 年 9 月 30 日以降に中途入社しているため。
- ・ 入職 1 年未満のため

(6) 過去3年間の男性の平均育児休業取得率

過去3年間の男性の平均育児休業取得率をみると、全体では「0%」が81.7%、「0%超～3%未満」が10.2%となっている。企業規模が大きいほど取得者がいる傾向にあり、「301人以上」では「0%超～3%未満」が32.7%となっている。これに対して、「100人以下」では、「0%」が9割にのぼっている。

図表Ⅲ-87 過去3年間の男性の平均育児休業取得率：単数回答（Q13）



(業種別)

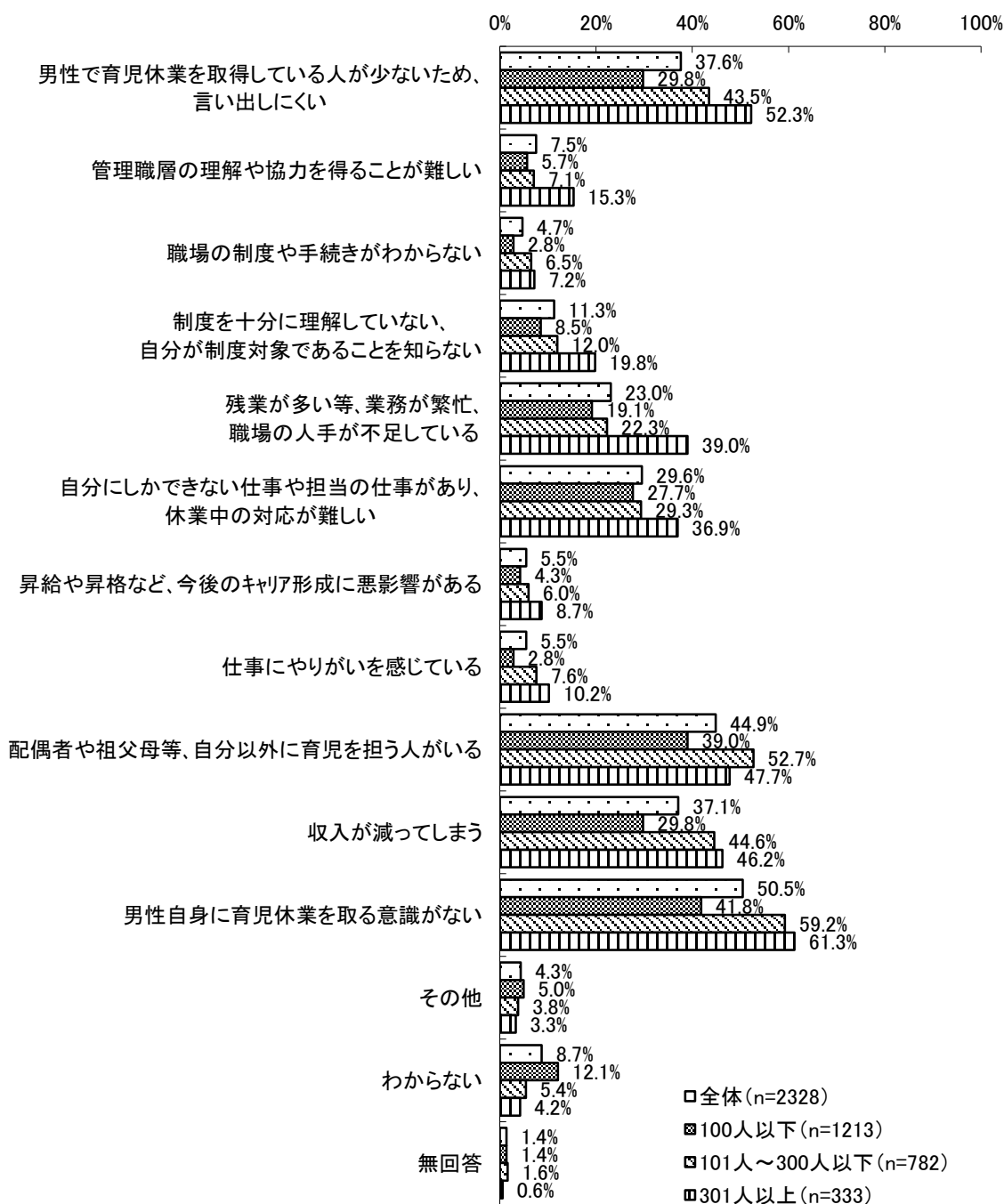
図表Ⅲ-88 過去3年間の男性の平均育児休業取得率（業種別）：単数回答（Q13）

		合計	Q13 過去3年間の男性の平均育児休業取得率								
			0%	0%超 3%未満	3%以上 5%未満	5%以上 25%未満	25%以上 50%未満	50%以上 75%未満	75% 以上	わから ない	無回答
全体		2328 100.0	1902 81.7	237 10.2	28 1.2	40 1.7	19 0.8	5 0.2	17 0.7	61 2.6	18 0.8
Q2 業 種	建設業	198 100.0	172 87.0	12 6.2	3 1.5	1 0.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	9 4.3	1 0.5
	製造業	574 100.0	477 83.2	58 10.1	0 0.0	9 1.6	2 0.3	4 0.7	0 0.0	20 3.5	3 0.5
	情報通信業、 運輸業、郵便業	341 100.0	254 74.5	75 21.9	5 1.5	3 0.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 0.6	2 0.6
	卸売業、小売業	269 100.0	221 82.1	28 10.6	2 0.7	4 1.6	5 2.0	0 0.0	0 0.0	3 1.1	5 2.0
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	39 66.9	6 10.3	1 1.7	6 10.7	3 5.2	1 1.7	0 0.0	1 1.7	1 1.7
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	362 100.0	326 90.3	23 6.3	6 1.7	5 1.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 0.3	0 0.0
	医療・福祉	425 100.0	343 80.6	23 5.5	9 2.2	2 0.5	9 2.0	0 0.0	17 4.0	16 3.7	6 1.5
	その他	81 100.0	65 80.3	2 2.5	0 0.0	9 10.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	5 6.5	0 0.0

(7) 男性が育児休業を取得しない理由

男性が育児休業を取得しない理由について、全体では「男性自身に育児休業を取る意識がない」が 50.5%、「配偶者や祖父母等、自分以外に育児を担う人がいる」が 44.9%となっている。企業規模が大きいほど、「男性で育児休業を取得している人が少ないため、言い出しにくい」、「残業が多い等、業務が繁忙、職場の人手が不足している」割合が高い傾向がみられる。

図表Ⅲ-89 男性が育児休業を取得しない理由：複数回答（Q14）



(業種別)

図表Ⅲ-90 男性が育児休業を取得しない理由（業種別）：複数回答（Q14）

		合計	Q14 男性社員が育児休業を取得しない理由						
			男性で育児休業を 取得している人が少ないため、 言い出しにくい	管理職層の理解や協力を 得ることが難しい	職場の制度や手続きが わからない	制度を十分に理解していない、 自分が制度対象であることを 知らない	残業が多い等業務が繁忙、 職場の人手が不足している	自分にしかできない仕事や 担当の仕事があり、 休業中の対応が難しい	昇給や昇格など、 今後のキャリア形成に 悪影響がある
全体		2328 100.0	875 37.6	175 7.5	109 4.7	263 11.3	536 23.0	688 29.6	127 5.5
Q2 業種	建設業	198 100.0	80 40.3	18 8.9	13 6.4	25 12.8	51 25.7	101 50.8	16 8.3
	製造業	574 100.0	233 40.6	26 4.5	12 2.2	66 11.6	128 22.3	128 22.2	19 3.3
	情報通信業、 運輸業、郵便業	341 100.0	94 27.4	25 7.4	11 3.4	34 9.9	65 19.0	122 35.7	20 5.8
	卸売業、小売業	269 100.0	134 49.9	41 15.2	26 9.7	31 11.4	98 36.2	107 39.8	20 7.5
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	31 53.4	4 6.9	5 9.0	11 19.3	14 24.5	15 25.1	11 18.2
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	362 100.0	149 41.2	17 4.7	22 6.2	39 10.8	107 29.6	115 31.7	14 3.8
	医療・福祉	425 100.0	123 28.8	30 7.0	17 4.0	36 8.4	32 7.4	67 15.7	22 5.3
	その他	81 100.0	28 34.4	13 15.9	0 0.0	17 21.3	37 46.3	30 37.0	4 5.3

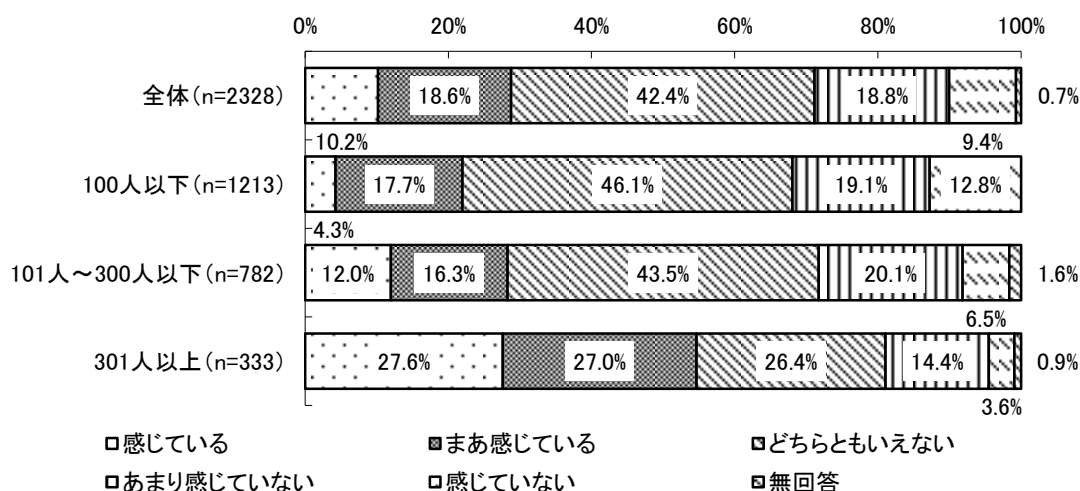
		合計	Q14 男性社員が育児休業を取得しない理由（つづき）						
			仕事にやりがいを感じている	配偶者や祖父母等、自分以外に育児を担う人がいる	収入が減ってしまう	男性自身に育児休業を取る意識がない	その他	わからない	無回答
全体		2328 100. 0	128 5. 5	1044 44. 9	864 37. 1	1175 50. 5	101 4. 3	203 8. 7	32 1. 4
Q2 業種	建設業	198 100. 0	24 12. 3	77 39. 0	71 35. 7	95 48. 0	4 2. 1	27 13. 5	1 0. 5
	製造業	574 100. 0	20 3. 5	243 42. 3	211 36. 7	242 42. 1	38 6. 7	77 13. 4	0 0. 0
	情報通信業、 運輸業、郵便業	341 100. 0	20 5. 9	142 41. 7	123 36. 2	172 50. 4	9 2. 5	26 7. 6	9 2. 5
	卸売業、小売業	269 100. 0	12 4. 6	126 47. 0	80 29. 9	179 66. 7	8 3. 2	15 5. 5	0 0. 0
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	58 100. 0	2 3. 4	17 29. 6	27 46. 7	35 60. 3	6 10. 7	2 3. 4	0 0. 0
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	362 100. 0	26 7. 2	177 48. 9	128 35. 4	184 51. 0	10 2. 9	15 4. 1	0 0. 0
	医療・福祉	425 100. 0	22 5. 2	222 52. 3	179 42. 1	204 48. 0	21 5. 0	36 8. 5	22 5. 3
	その他	81 100. 0	0 0. 0	26 32. 8	40 50. 1	53 65. 9	3 3. 7	5 6. 5	0 0. 0

(8) 男性の育児参加意欲を高める取組を行う必要性

男性の育児参加意欲を高める取組を行う必要性をみると、全体では「どちらともいえない」が42.4%となっている。また、『感じている（「感じている」＋「まあ感じている」の合計）』と『感じていない（「感じていない」＋「あまり感じていない」の合計）』の割合をみると、それぞれ約3割と、ほぼ拮抗している。ただし、企業規模が大きいほど、「感じている」割合が高い傾向がみられる。

業種別にみると、「金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業」では、他と比べて「感じている」「まあ感じている」を合わせた、『感じている』割合が67.6%と高くなっている。

図表Ⅲ-91 男性の育児参加意欲を高める取組を行う必要性：単数回答（Q15）



(業種別)

図表Ⅲ-92 男性の育児参加意欲を高める取組を行う必要性（業種別）：単数回答（Q15）

		合計	Q15 男性の育児参加意欲を高める取組を行う必要性					無回答
			感じている	まあ 感じている	どちらとも いえない	あまり感じ ていない	感じて いない	
全体		2328 100.0	237 10.2	433 18.6	987 42.4	437 18.8	218 9.4	16 0.7
Q2 業種	建設業	198 100.0	25 12.5	58 29.0	55 27.9	34 17.1	26 13.0	1 0.5
	製造業	574 100.0	40 7.0	132 23.0	231 40.3	104 18.2	66 11.6	0 0.0
	情報通信業、運輸業、 郵便業	341 100.0	20 6.0	68 19.9	161 47.3	72 21.2	19 5.6	0 0.0
	卸売業、小売業	269 100.0	33 12.3	43 16.0	113 42.0	53 19.6	23 8.6	4 1.6
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	24 41.0	15 26.6	16 27.2	2 3.4	1 1.7	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	362 100.0	28 7.8	43 11.9	205 56.7	42 11.7	43 11.9	0 0.0
	医療・福祉	425 100.0	58 13.7	60 14.1	160 37.6	97 22.8	40 9.3	10 2.5
	その他	81 100.0	6 7.8	11 13.2	39 48.8	24 30.3	0 0.0	0 0.0

(項目間クロス分析)

男性の育児参加意欲を高める取組を行う必要性別に、男性正社員の育児休業取得率をみると、「感じている」「まあ感じている」と回答した企業ほど、育児休業取得率「0%」の割合が低くなっている。過去3年間の男性の平均育児休業取得率も同様の傾向がみられることから、企業が男性の育児参加意欲を高める取組を行う必要性を感じているほど、男性正社員が育児休業取得に対して積極的になることがうかがえる。

図表Ⅲ-93 男性の育児参加意欲を高める取組を行う必要性別

育児休業取得率 男性 正社員：数値回答 (Q12 (2) 2) ①)

		合計	Q12(2)2① 育児休業取得率:男性-正社員							
			0%	0%超～ 5%未満	5%以上 ～10% 未満	10%以上～ 50% 未満	50%以上～ 75% 未満	75%以上～ 100%未満	100%	無回答
全体		1495 100.0	1253 83.8	35 2.3	16 1.1	91 6.1	26 1.8	1 0.1	20 1.3	52 3.5
を高める取組を行う必要性別 Q15 男性の育児参加意欲	感じている	181 100.0	116 63.8	14 7.7	6 3.3	36 20.1	3 1.7	1 0.6	5 2.9	0 0.0
	まあ感じている	304 100.0	239 78.7	12 4.0	4 1.3	15 5.1	15 4.9	0 0.0	0 0.0	18 6.0
	どちらともいえない	622 100.0	558 89.6	3 0.5	2 0.3	24 3.9	9 1.4	0 0.0	14 2.2	13 2.0
	あまり感じていない	290 100.0	244 84.0	6 2.1	4 1.5	14 4.8	0 0.0	0 0.0	1 0.3	21 7.4
	感じていない	93 100.0	93 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

図表Ⅲ-94 男性の育児参加意欲を高める取組を行う必要性別

過去3年間の男性の平均育児休業取得率：単数回答 (Q13)

		合計	Q13 過去3年間の男性の平均育児休業取得率								
			0%	0%超 ～3% 未満	3%以上 ～5% 未満	5%以上 ～25% 未満	25%以上 ～50% 未満	50%以上 ～75% 未満	75% 以上	わから ない	無回答
全体		2328 100.0	1902 81.7	237 10.2	28 1.2	40 1.7	19 0.8	5 0.2	17 0.7	61 2.6	18 0.8
を 高 め る 取 組 を 行 う 必 要 性	Q15 男性の育児参加意欲										
	感じている	237 100.0	143 60.3	42 17.9	3 1.3	13 5.6	18 7.5	1 0.4	8 3.6	4 1.7	4 1.7
	まあ感じている	433 100.0	333 76.9	57 13.3	10 2.4	8 1.9	1 0.2	4 1.0	4 1.0	14 3.1	1 0.2
	どちらともいえない	987 100.0	839 85.0	85 8.6	12 1.3	5 0.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	42 4.2	4 0.4
	あまり感じていない	437 100.0	371 84.8	46 10.6	2 0.5	13 2.9	0 0.0	0 0.0	4 1.0	1 0.2	0 0.0
	感じていない	218 100.0	213 97.6	4 2.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 0.5	0 0.0

男性の育児参加意欲を高める取組を行う必要性別に、男性の育児休業等の取得促進、育児参加促進を目的とした取組をみると、「感じている」と回答した企業では、「配偶者出産休暇制度を設けている」「男性の育児休業取得率や取得人数の目標を定めている」「男性の育児休業取得者の体験談等を、従業員に周知している」「男性に、育児休業や休暇の取得を上司や人事部から働きかけている」等の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-95 男性の育児参加意欲を高める取組を行う必要性別

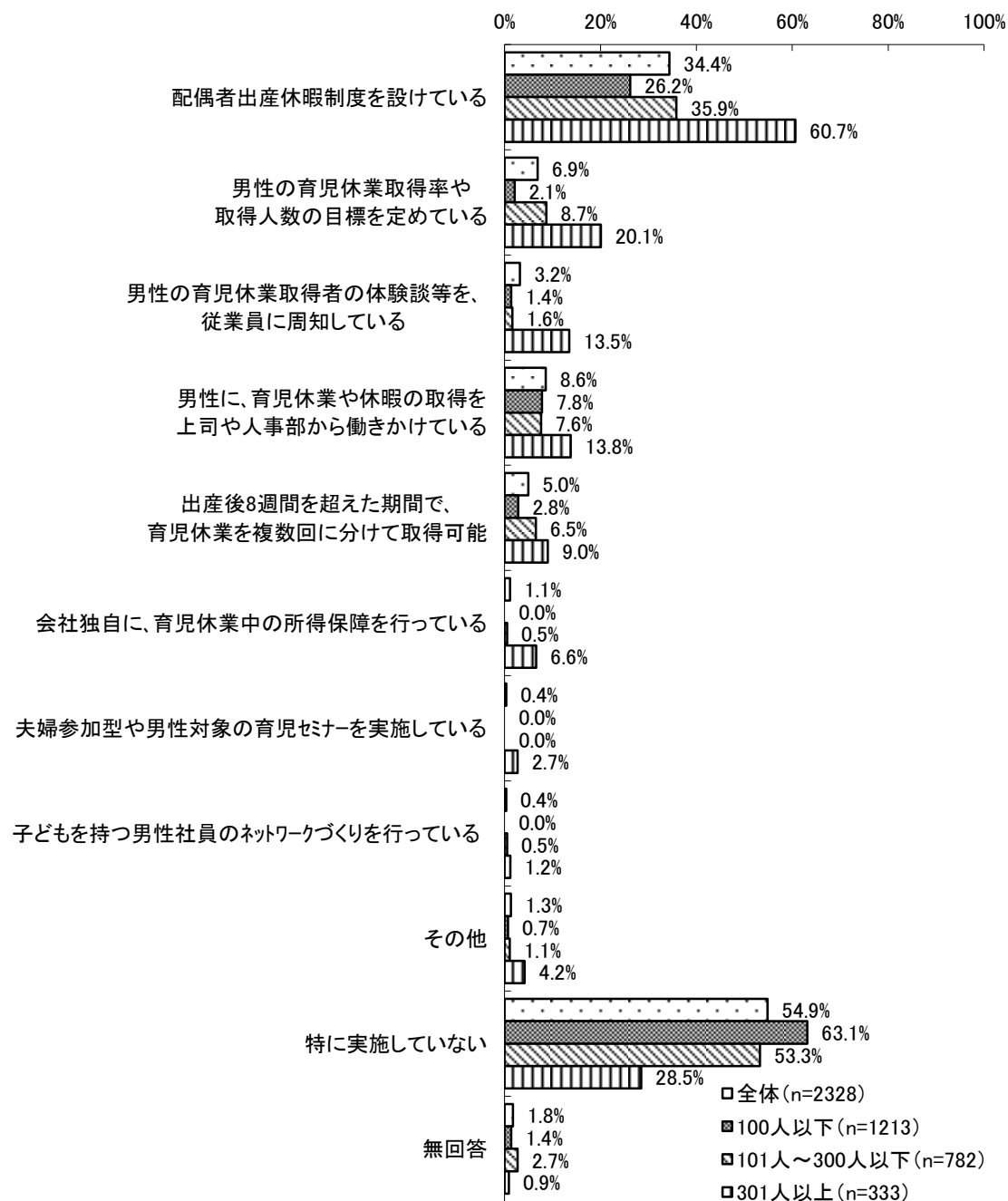
男性の育児休業等の取得促進、育児参加促進を目的とした取組：複数回答（Q16）

		合計	Q16 男性の育児休業等の取得促進、育児参加促進を目的とした取組										
			配偶者出産休暇制度を設けている	男性の育児休業取得率や 取得人数の目標を定めている	男性の育児休業取得者の体験談等を、 従業員に周知している	男性に、育児休業や休暇の取得を 上司や人事部から働きかけている	育児休業を複数回に分けて取得可能	出産後8週間を超えた期間で、 育児休業を複数回に分けて取得可能	会社独自に、育児休業中の 所得保障を行っている	育児セミナーを実施している	夫婦参加型や男性対象の ネットワークづくりを行っている	子どもを持つ男性社員の その他	特に実施していない
全体		2328 100.0	801 34.4	161 6.9	75 3.2	200 8.6	115 5.0	26 1.1	9 0.4	8 0.4	31 1.3	1277 54.9	41 1.8
Q 15 男性の育児参加意欲 を高める取組を行う必要性	感じている	237 100.0	132 55.6	71 30.1	40 17.0	73 31.0	30 12.8	20 8.5	6 2.5	2 0.8	25 10.5	38 15.9	10 4.0
	まあ感じている	433 100.0	168 38.9	53 12.2	22 5.1	59 13.7	15 3.5	5 1.2	3 0.7	5 1.2	5 1.2	209 48.2	0 0.0
	どちらともいえない	987 100.0	292 29.5	22 2.2	7 0.7	66 6.7	54 5.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 0.1	604 61.2	8 0.9
	あまり感じていない	437 100.0	132 30.2	9 2.2	0 0.0	1 0.2	16 3.6	0 0.0	0 0.0	1 0.2	0 0.0	276 63.2	17 3.9
	感じていない	218 100.0	75 34.4	5 2.4	5 2.4	0 0.0	0 0.0	1 0.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	142 65.1	1 0.5

(9) 男性の育児休業等の取得促進、育児参加促進を目的とした取組

男性の育児休業等の取得促進、育児参加促進を目的とした取組をみると、全体では「特に実施していない」が 54.9%、次いで「配偶者出産休暇制度を設けている」が 34.4%となっている。企業規模が小さいほど、「特に実施していない」割合が高い傾向がみられる。

図表Ⅲ-96 男性の育児休業等の取得促進、育児参加促進を目的とした取組：複数回答（Q16）



業種別にみると、「金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業」では、他と比べて「配偶者出産休暇制度を設けている」「男性の育児休業取得率や取得人数の目標を定めている」「男性の育児休業取得者の体験談等を、従業員に周知している」「男性に、育児休業や休暇の取得を上司や人事部から働きかけている」「会社独自に、育児休業中の所得保障を行っている」など、様々な取組を行っている割合が高くなっている。

(業種別)

図表Ⅲ-97 男性の育児休業等の取得促進、育児参加促進を目的とした取組（業種別）：複数回答（Q16）

		合計	Q16 男性の育児休業等の取得促進、育児参加促進を目的とした取組										
			配偶者出産休暇制度を設けている	男性の育児休業取得率や 取得人数の目標を定めている	男性の育児休業取得者の体験談等を、 従業員に周知している	男性に、育児休業や休暇の取得を 上司や人事部から働きかけている	出産後8週間を超えた期間で、 育児休業を複数回に分けて取得可能	会社独自に、育児休業中の 所得保障を行っている	育児セミナーを実施している	夫婦参加型や男性対象の ネットワークづくりを行っている	子どもを持つ男性社員の その他	特に実施していない	無回答
全体		2328 100.0	801 34.4	161 6.9	75 3.2	200 8.6	115 5.0	26 1.1	9 0.4	8 0.4	31 1.3	1277 54.9	41 1.8
Q2 業種	建設業	198 100.0	77 38.7	7 3.5	5 2.5	23 11.8	3 1.5	2 1.0	0 0.0	1 0.5	1 0.5	90 45.2	10 4.8
	製造業	574 100.0	222 38.7	55 9.6	21 3.7	59 10.3	50 8.8	8 1.4	6 1.0	2 0.3	3 0.5	305 53.2	0 0.0
	情報通信業、 運輸業、郵便業	341 100.0	97 28.5	7 2.1	7 2.1	8 2.4	5 1.5	2 0.6	2 0.6	5 1.5	2 0.6	235 69.0	1 0.3
	卸売業、小売業	269 100.0	116 43.2	20 7.6	5 1.9	27 10.1	6 2.3	3 1.1	0 0.0	0 0.0	4 1.5	130 48.3	5 2.0
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	27 47.2	18 31.8	6 10.3	13 22.8	0 0.0	11 19.3	1 1.7	0 0.0	2 3.4	30 51.0	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	362 100.0	104 28.8	12 3.4	12 3.2	11 3.2	14 3.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0	5 1.5	227 62.7	4 1.2
	医療・福祉	425 100.0	134 31.5	38 9.0	17 4.0	45 10.5	34 8.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	13 3.0	205 48.2	13 3.0
	その他	81 100.0	21 25.9	1 1.2	1 1.2	13 15.9	3 3.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 1.2	46 56.9	0 0.0

(10) 結婚や妊娠・出産での女性の離職状況

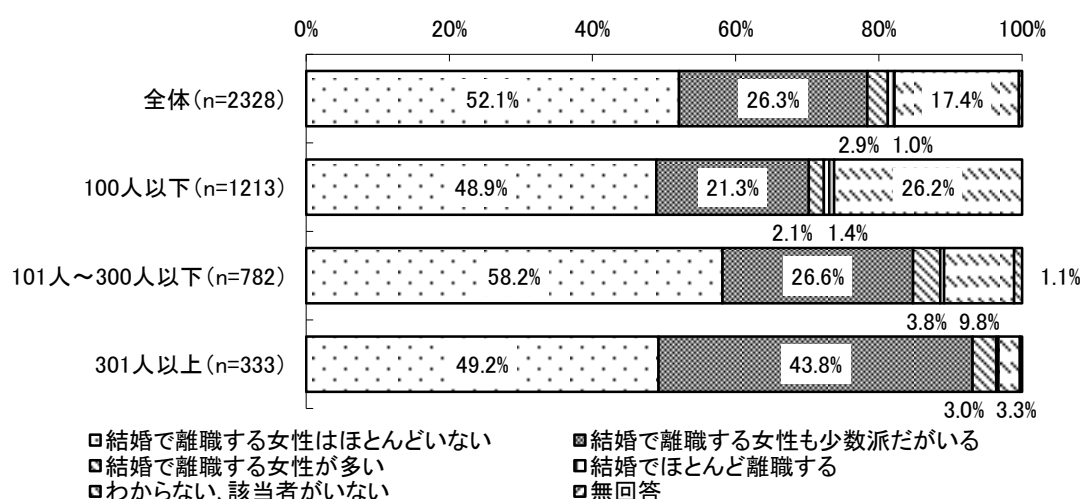
①結婚による離職の状況

結婚による女性の離職状況をみると、正社員の全体では「結婚で離職する女性はほとんどいない」が 52.1%、「結婚で離職する女性も少数派だがいる」が 26.3%となっている。有期契約労働者の全体では「結婚で離職する女性はほとんどいない」が 35.8%、「結婚で離職する女性も少数派だがいる」が 12.6%となっている。

業種別にみると、正社員、有期契約労働者ともに「金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業」では、他と比べて「結婚で離職する女性はほとんどいない」が 6～7 割弱と高くなっている。

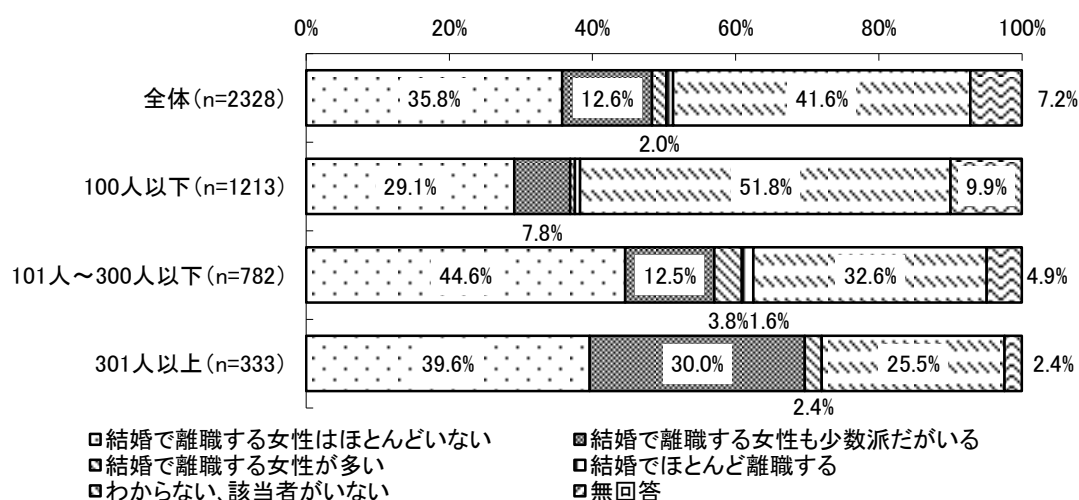
<正社員>

図表Ⅲ-98 女性の離職状況 結婚による離職 正社員：単数回答（Q17（1）①）



<有期契約労働者>

図表Ⅲ-99 女性の離職状況 結婚による離職 有期契約労働者：単数回答（Q17（1）②）



(業種別)

図表Ⅲ-100 女性の離職状況 結婚による離職 正社員（業種別）：単数回答（Q17（1）①）

		合計	Q17(1)① 結婚による離職の状況：正社員					無回答
			ほとんどいない 離婚する女性 は結婚で	少数派だが いる女性も 結婚で	結婚で 離職する 女性が多い	結婚でほとん ど離職する	わからない、 該当者がい ない	
全体		2328 100.0	1212 52.1	612 26.3	67 2.9	22 1.0	405 17.4	9 0.4
Q2 業種	建設業	198 100.0	97 49.1	36 18.0	1 0.5	9 4.3	56 28.1	0 0.0
	製造業	574 100.0	284 49.4	149 25.9	14 2.4	9 1.5	118 20.6	1 0.2
	情報通信業、運輸業、郵便業	341 100.0	131 38.4	75 22.0	15 4.4	1 0.3	119 34.9	0 0.0
	卸売業、小売業	269 100.0	141 52.4	92 34.1	0 0.0	4 1.6	32 11.9	0 0.0
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	39 66.3	19 32.0	1 1.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	362 100.0	213 59.0	64 17.7	19 5.3	0 0.0	61 16.9	4 1.2
	医療・福祉	425 100.0	247 58.0	146 34.3	16 3.7	0 0.0	13 3.0	4 1.0
	その他	81 100.0	49 60.7	25 31.6	1 1.2	0 0.0	5 6.5	0 0.0

図表Ⅲ-101 女性の離職状況 結婚による離職 有期契約労働者（業種別）：単数回答（Q17（1）②）

		合計	Q17(1)② 結婚による離職の状況：有期契約労働者					無回答
			ほとんどいない 離婚する女性 は結婚で	少数派だが いる女性も 結婚で	結婚で 離職する 女性が多い	結婚でほとん ど離職する	わからない、 該当者がい ない	
全体		2328 100.0	833 35.8	292 12.6	46 2.0	21 0.9	968 41.6	167 7.2
Q2 業種	建設業	198 100.0	48 24.4	9 4.7	2 1.0	0 0.0	122 61.3	17 8.7
	製造業	574 100.0	200 34.9	50 8.8	17 3.0	9 1.5	247 43.1	50 8.8
	情報通信業、運輸業、郵便業	341 100.0	68 19.8	22 6.4	1 0.3	8 2.5	228 66.9	14 4.1
	卸売業、小売業	269 100.0	105 39.2	44 16.4	2 0.7	4 1.6	94 35.0	19 7.1
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	33 57.3	23 39.3	0 0.0	0 0.0	2 3.4	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	362 100.0	125 34.5	42 11.5	9 2.6	0 0.0	147 40.7	39 10.7
	医療・福祉	425 100.0	213 50.2	93 21.8	15 3.5	0 0.0	86 20.3	18 4.3
	その他	81 100.0	31 38.1	10 11.9	0 0.0	0 0.0	39 48.8	1 1.2

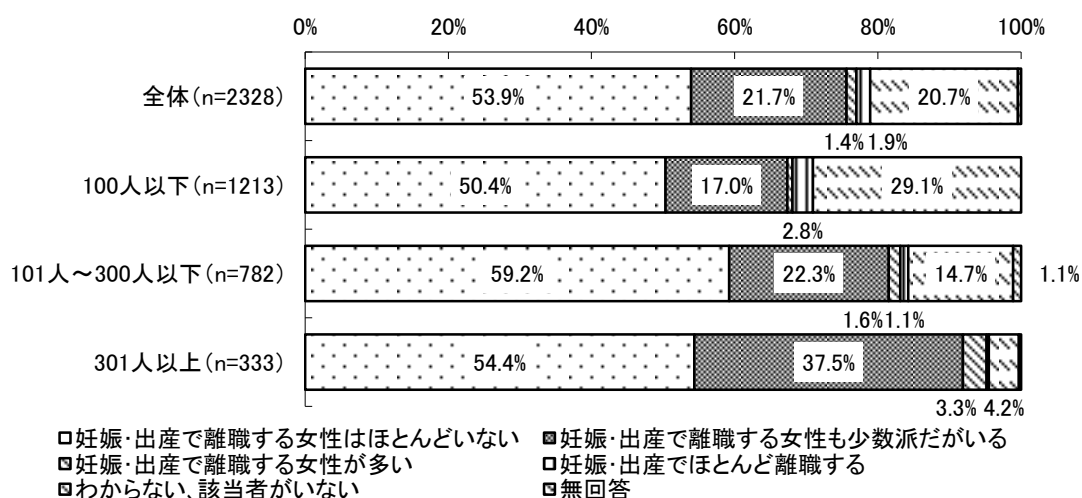
②妊娠・出産による離職の状況

妊娠・出産による女性の離職状況をみると、正社員の全体では「妊娠・出産で離職する女性はほとんどいない」が53.9%、「妊娠・出産で離職する女性も少数派だがいる」が21.7%となっている。有期契約労働者の全体では「妊娠・出産で離職する女性はほとんどいない」が29.8%、「妊娠・出産で離職する女性も少数派だがいる」が16.8%となっている。

業種別にみると、正社員、有期契約労働者ともに「医療・福祉」では、他と比べて「妊娠・出産で離職する女性はほとんどいない」の割合が高くなっている。

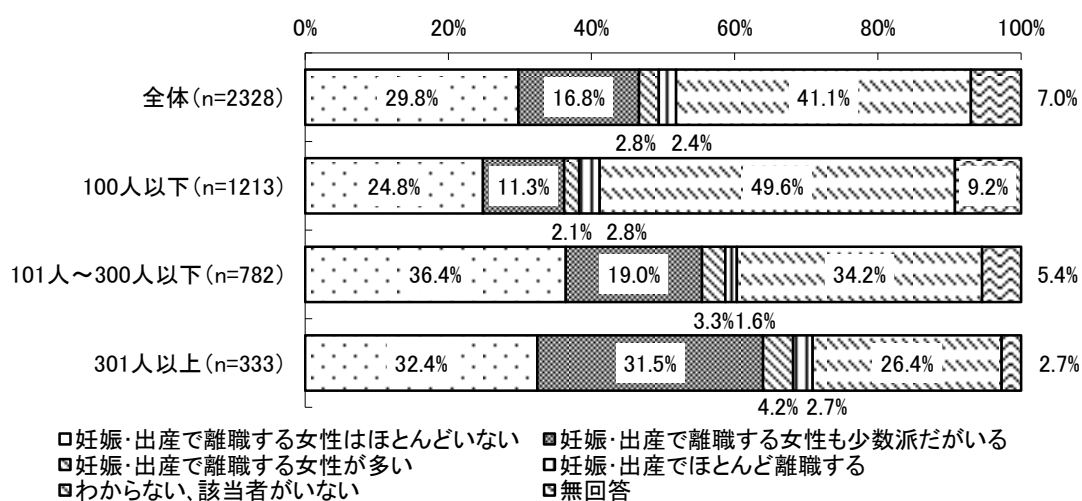
<正社員>

図表Ⅲ-102 女性の離職状況 妊娠・出産による離職 正社員：単数回答（Q17（2）①）



<有期契約労働者>

図表Ⅲ-103 女性の離職状況 妊娠・出産による離職 有期契約労働者：単数回答（Q17（2）②）



(業種別)

図表Ⅲ-104 女性の離職状況 妊娠・出産による離職 正社員（業種別）：単数回答（Q17（2）①）

		合計	Q17(2)① 妊娠・出産による離職の状況：正社員					
			妊娠・出産で 離職する女性 はほとんど いない	妊娠・出産で 離職する女性 も 少数派だ が いる	妊娠・出産で 離職する 女性が多い	妊娠・出産で 離職する ほとんど いない	妊娠・出産で 離職する ほとんど いない わ か ら な い、 該 当 者 が い な い	無回答
全体		2328 100.0	1255 53.9	506 21.7	32 1.4	44 1.9	481 20.7	9 0.4
Q2 業 種	建設業	198 100.0	111 56.1	24 12.2	2 1.0	0 0.0	61 30.7	0 0.0
	製造業	574 100.0	287 50.0	137 23.9	0 0.0	17 3.0	132 23.0	1 0.2
	情報通信業、運輸業、郵便業	341 100.0	133 38.9	43 12.7	15 4.4	0 0.0	150 44.0	0 0.0
	卸売業、小売業	269 100.0	124 46.0	85 31.5	7 2.7	5 2.0	48 17.9	0 0.0
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	27 46.0	27 46.7	0 0.0	0 0.0	4 7.3	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	362 100.0	207 57.2	75 20.7	5 1.5	4 1.2	66 18.3	4 1.2
	医療・福祉	425 100.0	301 70.8	96 22.5	3 0.7	9 2.0	13 3.0	4 1.0
	その他	81 100.0	54 67.2	12 14.4	0 0.0	9 10.7	6 7.8	0 0.0

図表Ⅲ-105 女性の離職状況 妊娠・出産による離職 有期契約労働者（業種別）：単数回答（Q17（2）②）

		合計	Q17(2)② 妊娠・出産による離職の状況：有期契約労働者					
			妊娠・出産で 離職する女性 はほとんど いない	妊娠・出産で 離職する女性 も 少数派だ が いる	妊娠・出産で 離職する 女性が多い	妊娠・出産で 離職する ほとんど いない	妊娠・出産で 離職する ほとんど いない わ か ら な い、 該 当 者 が い な い	無回答
全体		2328 100.0	694 29.8	391 16.8	65 2.8	56 2.4	958 41.1	163 7.0
Q2 業 種	建設業	198 100.0	45 22.8	7 3.5	14 7.0	1 0.5	114 57.5	17 8.7
	製造業	574 100.0	186 32.3	68 11.9	18 3.2	10 1.7	251 43.7	42 7.3
	情報通信業、運輸業、郵便業	341 100.0	58 17.0	28 8.3	6 1.8	4 1.2	229 67.2	15 4.4
	卸売業、小売業	269 100.0	67 25.0	42 15.7	5 1.9	15 5.5	116 43.3	23 8.7
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	23 39.1	20 33.7	1 1.7	1 1.7	14 23.8	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	362 100.0	90 24.9	60 16.5	19 5.3	5 1.5	149 41.2	39 10.7
	医療・福祉	425 100.0	205 48.2	147 34.6	2 0.5	11 2.5	43 10.0	18 4.3
	その他	81 100.0	18 22.1	13 15.9	0 0.0	9 10.7	40 50.0	1 1.2

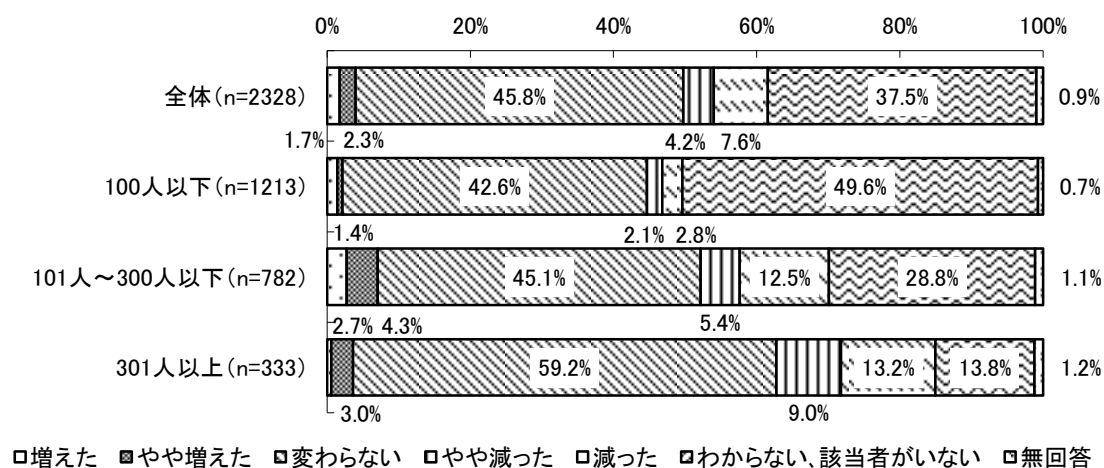
③妊娠・出産で離職する女性割合の過去3年間の変化

結婚や妊娠・出産での女性の離職状況について、妊娠・出産で離職する女性割合の過去3年間の変化をみると、正社員の全体では「変わらない」が45.8%、「減った」が7.6%となっている。有期契約労働者の全体では「変わらない」が34.0%、「減った」が4.8%となっている。企業規模が大きいほど、「減った」が高い傾向になっている。

業種別にみると、正社員、有期契約労働者ともに「金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業」では、他と比べて「減った」「やや減った」を合わせた『減った』割合が4割弱と高くなっている。

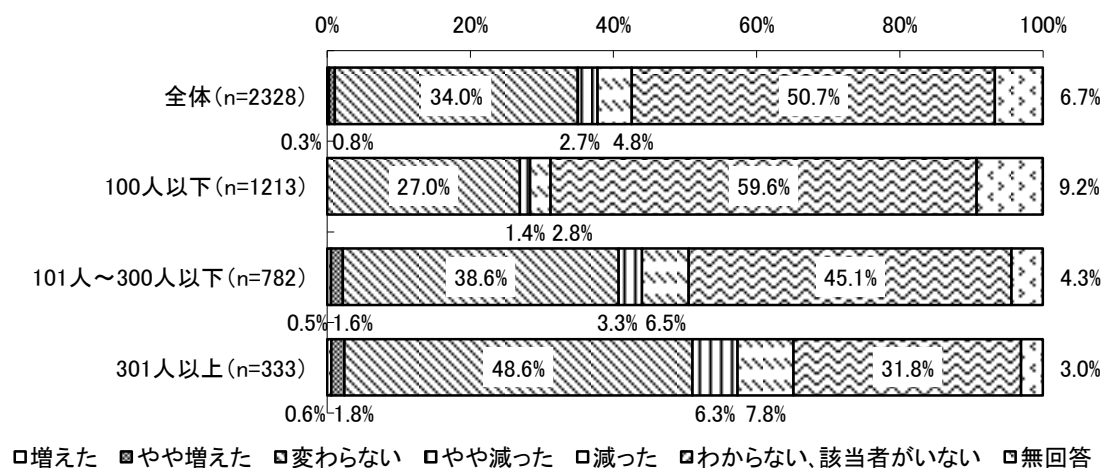
<正社員>

図表Ⅲ-106 女性の離職状況 妊娠・出産で離職する女性割合の過去3年間の変化
正社員：単数回答（Q17（3）①）



<有期契約労働者>

図表Ⅲ-107 女性の離職状況 妊娠・出産で離職する女性割合の過去3年間の変化
有期契約労働者：単数回答（Q17（3）②）



(業種別)

図表Ⅲ-108 女性の離職状況 妊娠・出産で離職する女性割合の過去3年間の変化

正社員（業種別）：単数回答（Q17（3）①）

		合計	Q17(3)① 妊娠・出産で離職する女性割合の過去3年間の変化:正社員					
			増えた	やや増えた	変わらない	やや減った	減った	該当者がいない、わからない、無回答
全体		2328 100.0	40 1.7	53 2.3	1066 45.8	98 4.2	176 7.6	873 37.5
Q2 業種	建設業	198 100.0	0 0.0	0 0.0	76 38.3	2 1.0	7 3.7	112 56.5
	製造業	574 100.0	13 2.2	0 0.0	290 50.6	26 4.6	16 2.9	227 39.5
	情報通信業、運輸業、郵便業	341 100.0	10 2.8	2 0.6	104 30.5	7 2.1	17 4.9	200 58.7
	卸売業、小売業	269 100.0	4 1.6	16 5.9	105 39.2	26 9.8	45 16.7	73 27.0
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	0 0.0	1 1.7	23 40.4	12 19.9	11 18.2	10 18.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	362 100.0	9 2.4	17 4.7	146 40.4	14 4.0	37 10.2	134 37.1
	医療・福祉	425 100.0	5 1.2	16 3.7	266 62.6	9 2.2	33 7.7	92 21.6
	その他	81 100.0	0 0.0	1 1.2	53 65.9	1 1.2	9 10.7	17 20.9

図表Ⅲ-109 女性の離職状況 妊娠・出産で離職する女性割合の過去3年間の変化

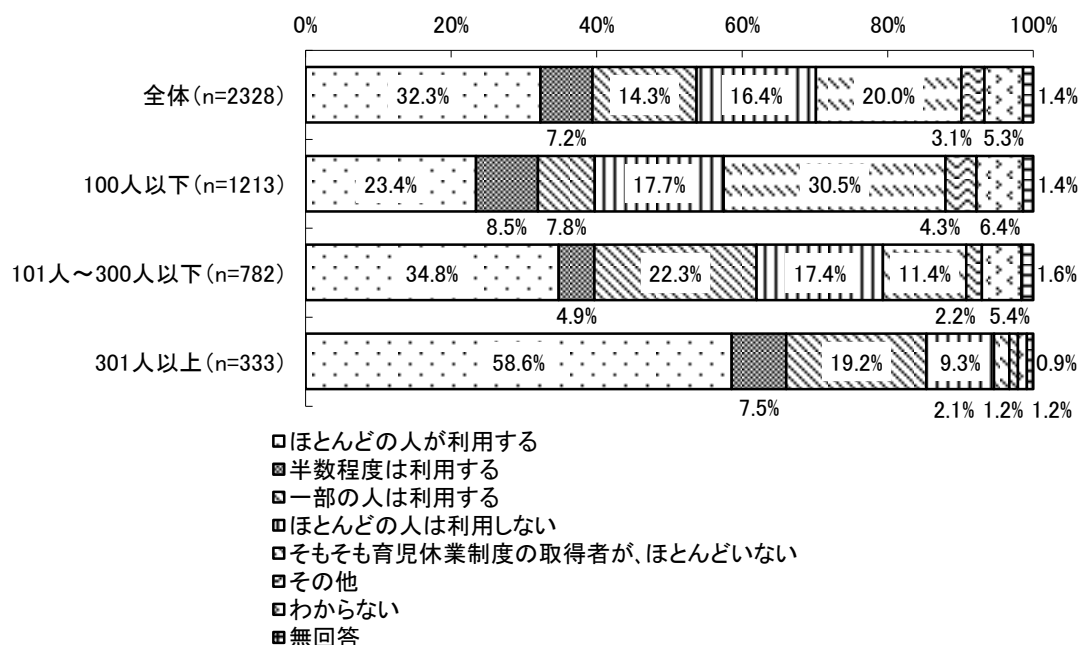
有期契約労働者（業種別）：単数回答（Q17（3）②）

		合計	Q17(3)② 妊娠・出産で離職する女性割合の過去3年間の変化:有期契約労働者					
			増えた	やや増えた	変わらない	やや減った	減った	該当者がいない、わからない、無回答
全体		2328 100.0	6 0.3	19 0.8	791 34.0	64 2.7	111 4.8	1181 50.7
Q2 業種	建設業	198 100.0	0 0.0	1 0.5	40 20.0	0 0.0	12 5.9	129 65.0
	製造業	574 100.0	4 0.7	2 0.3	194 33.7	8 1.4	11 1.8	305 53.1
	情報通信業、運輸業、郵便業	341 100.0	1 0.3	0 0.0	61 17.9	3 0.9	11 3.1	249 73.2
	卸売業、小売業	269 100.0	0 0.0	0 0.0	91 33.7	11 4.3	20 7.3	128 47.6
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	0 0.0	0 0.0	29 49.4	11 18.2	11 18.2	8 14.2
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	362 100.0	0 0.0	4 1.2	125 34.6	13 3.7	23 6.4	170 47.0
	医療・福祉	425 100.0	1 0.2	11 2.7	229 53.8	17 4.0	24 5.7	125 29.4
	その他	81 100.0	0 0.0	0 0.0	21 26.2	0 0.0	0 0.0	59 72.6

(11) 育児休業を取得した後に短時間勤務制度を利用する正社員

育児休業を取得した後に短時間勤務制度を利用する正社員の状況をみると、全体では、「ほとんどの人が利用する」が32.3%、「そもそも育児休業制度の取得者が、ほとんどいない」が20.0%となっている。

図表Ⅲ-110 育児休業後の短時間勤務制度の利用状況：単数回答（Q18）



(業種別)

図表Ⅲ-111 育児休業後の短時間勤務制度の利用状況（業種別）：単数回答（Q18）

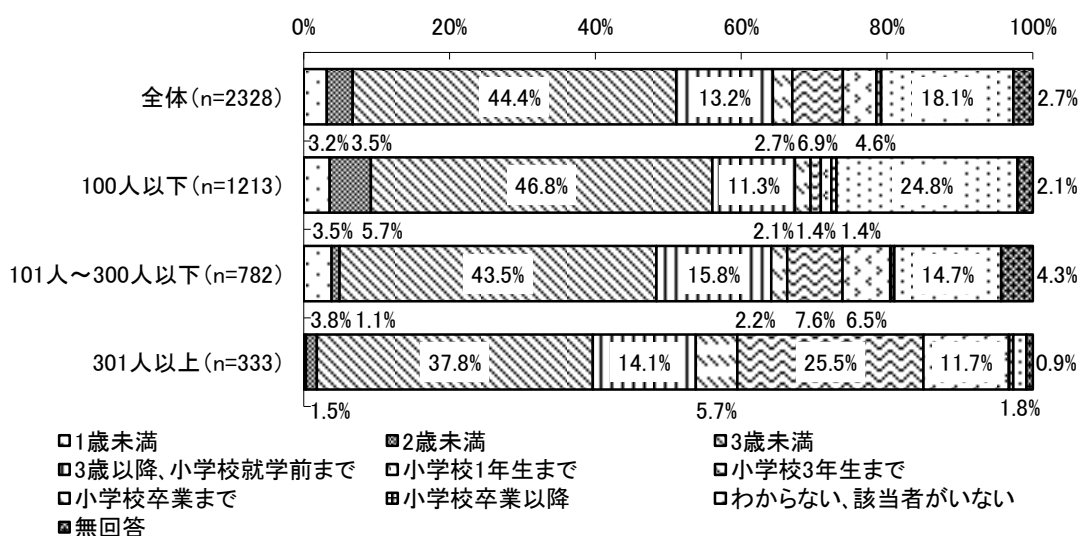
			Q18 育児休業を取得した後に短時間勤務制度を利用する正社員の状況							
		合計	ほとんどの人が 利用する	半数程度は 利用する	一部の人は 利用する	ほとんどの人は 利用しない	そもそも育児休業 制度の取得者が、 ほとんどいない	その他	わからない	無回答
全体		2328 100.0	751 32.3	166 7.2	333 14.3	382 16.4	466 20.0	73 3.1	124 5.3	33 1.4
Q2 業種	建設業	198 100.0	39 19.8	10 4.8	30 15.0	59 29.6	51 25.9	0 0.0	9 4.3	1 0.5
	製造業	574 100.0	139 24.2	43 7.4	81 14.2	112 19.5	133 23.2	18 3.2	44 7.7	4 0.7
	情報通信業、運輸業、 郵便業	341 100.0	135 39.6	2 0.6	36 10.6	22 6.5	114 33.3	0 0.0	23 6.9	9 2.5
	卸売業、小売業	269 100.0	119 44.1	35 13.0	22 8.2	34 12.6	18 6.7	18 6.7	22 8.3	1 0.4
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	29 49.6	10 16.5	7 12.0	4 7.3	4 7.3	4 7.3	0 0.0	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	362 100.0	97 26.9	16 4.4	53 14.6	69 19.2	75 20.7	26 7.1	13 3.6	13 3.6
	医療・福祉	425 100.0	139 32.7	50 11.7	94 22.2	81 19.1	43 10.1	4 1.0	8 2.0	5 1.2
	その他	81 100.0	38 47.2	0 0.0	9 11.8	0 0.0	27 33.3	2 2.5	4 5.3	0 0.0

(12) 育児休業後の短時間勤務制度期間

①短時間勤務制度の最長利用期間

短時間勤務制度について、制度上、利用可能な最長期間をみると、正社員の全体では、「3歳未満（法定どおり）」が44.4%、「3歳以降、小学校就学前まで」が13.2%となっている。「301人以上」では、他と比べて制度の最長利用期間が長い傾向にあり、「小学校3年生まで」が25.5%と、約4分の1を占めている。

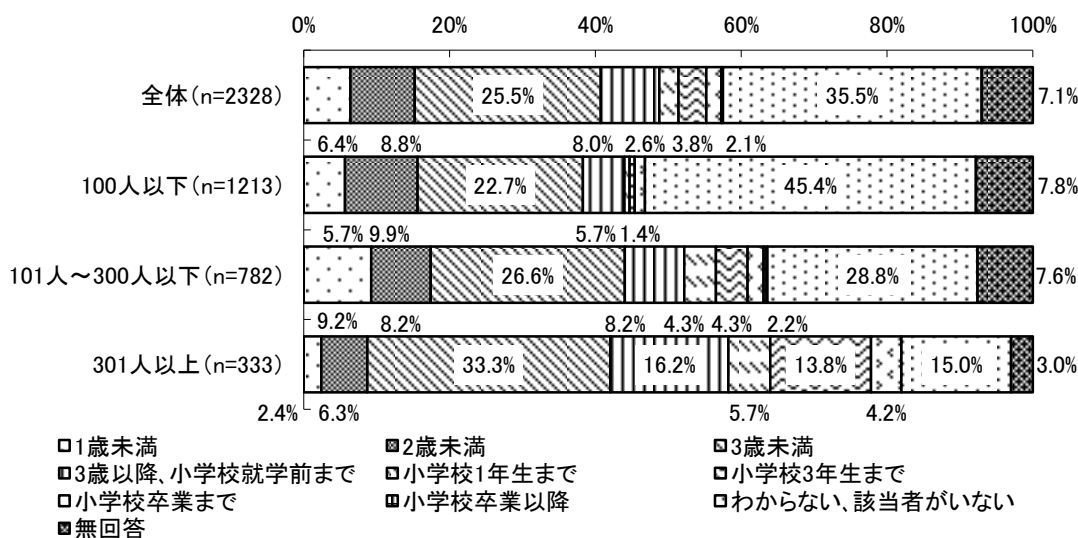
図表Ⅲ-112 短時間勤務制度の最長利用期間：単数回答（Q19①）



②短時間勤務制度について、最も多い利用期間

短時間勤務制度について、最も多い利用期間をみると、正社員の全体では、「3歳未満」が25.5%、「2歳未満」が8.8%となっている。

図表Ⅲ-113 短時間勤務制度について、最も多い利用期間：単数回答（Q19②）



(業種別)

図表Ⅲ-114 短時間勤務制度の最長利用期間：単数回答（Q19①）

		合計	Q19① 育児休業後の短時間勤務制度期間：利用可能な最長期間									
			1歳未満	2歳未満	3歳未満	小学校就学前まで 3歳以降、	小学校1年生まで	小学校3年生まで	小学校卒業まで	小学校卒業以降	該当者がいない、 わからない、 無回答	
全体		2328 100.0	74 3.2	82 3.5	1034 44.4	308 13.2	62 2.7	162 6.9	107 4.6	15 0.6	422 18.1	63 2.7
Q2 業種	建設業	198 100.0	17 8.7	17 8.7	49 24.6	36 18.1	1 0.5	13 6.7	8 4.2	0 0.0	48 24.2	9 4.3
	製造業	574 100.0	9 1.5	21 3.7	221 38.6	89 15.5	9 1.6	34 5.9	18 3.2	0 0.0	142 24.7	31 5.4
	情報通信業、 運輸業、郵便業	341 100.0	13 3.8	2 0.6	138 40.6	26 7.7	14 4.1	35 10.4	13 3.9	0 0.0	94 27.7	4 1.2
	卸売業、小売業	269 100.0	13 4.8	0 0.0	128 47.5	33 12.4	3 1.1	23 8.7	12 4.6	15 5.5	36 13.5	5 2.0
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	4 7.3	9 14.8	5 8.6	13 21.7	1 1.7	17 29.6	5 9.0	0 0.0	4 7.3	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	362 100.0	8 2.4	10 2.7	190 52.6	44 12.3	17 4.7	24 6.6	24 6.7	0 0.0	40 10.9	4 1.2
	医療・福祉	425 100.0	9 2.2	23 5.5	268 63.1	58 13.7	16 3.7	9 2.2	5 1.2	0 0.0	26 6.0	9 2.2
	その他	81 100.0	0 0.0	0 0.0	23 29.1	5 6.5	0 0.0	5 6.2	15 18.4	0 0.0	32 39.8	0 0.0

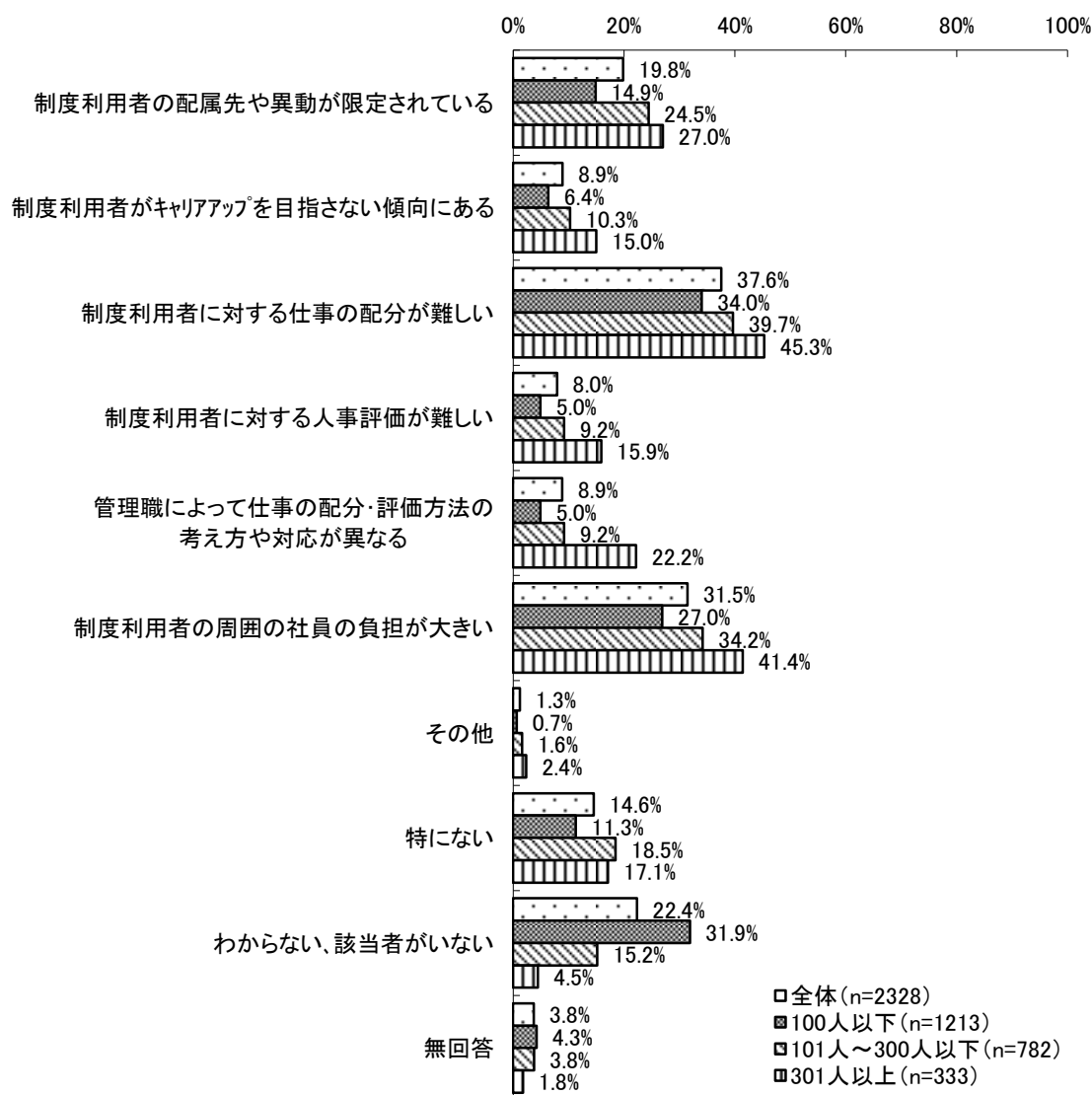
図表Ⅲ-115 短時間勤務制度について、最も多い利用期間：単数回答（Q19②）

		合計	Q19② 育児休業後の短時間勤務制度期間：最も多い利用期間									
			1歳未満	2歳未満	3歳未満	小学校就学前まで 3歳以降、	小学校1年生まで	小学校3年生まで	小学校卒業まで	小学校卒業以降	該当者がいない、 わからない、 無回答	
全体		2328 100.0	149 6.4	205 8.8	594 25.5	187 8.0	62 2.6	89 3.8	48 2.1	4 0.2	826 35.5	164 7.1
Q2 業種	建設業	198 100.0	10 4.8	30 15.2	31 15.5	12 6.2	1 0.5	7 3.7	0 0.0	0 0.0	89 45.0	18 9.2
	製造業	574 100.0	17 3.0	39 6.8	139 24.3	51 8.9	11 2.0	16 2.8	5 0.9	0 0.0	231 40.2	64 11.2
	情報通信業、 運輸業、郵便業	341 100.0	35 10.4	6 1.8	91 26.8	26 7.7	4 1.2	21 6.1	3 0.9	0 0.0	147 43.2	6 1.8
	卸売業、小売業	269 100.0	13 4.7	8 3.2	87 32.3	21 8.0	5 1.9	13 4.9	14 5.1	4 1.6	80 29.6	23 8.7
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	1 1.7	11 18.2	7 12.0	14 23.4	1 1.7	10 17.6	0 0.0	0 0.0	15 25.3	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	362 100.0	26 7.1	41 11.4	59 16.2	31 8.5	17 4.6	9 2.6	20 5.6	0 0.0	155 42.9	4 1.2
	医療・福祉	425 100.0	39 9.2	69 16.3	148 34.7	29 6.7	16 3.7	8 2.0	4 1.0	0 0.0	73 17.1	39 9.3
	その他	81 100.0	9 10.7	0 0.0	24 30.3	1 1.2	5 6.5	3 3.7	2 2.5	0 0.0	36 45.0	0 0.0

(13) 短時間勤務制度を運用する上での課題

短時間勤務制度を運用する上での課題をみると、全体では、「制度利用者に対する仕事の配分が難しい」が37.6%でもっとも多く、次いで「制度利用者の周囲の社員の負担が大きい」が31.5%、「制度利用者の配属先や異動が限定されている」が19.8%となっている。

図表Ⅲ-116 短時間勤務制度を運用する上での課題：複数回答（Q20）



(業種別)

図表Ⅲ-117 短時間勤務制度を運用する上での課題（業種別）：複数回答（Q20）

		合計	Q20 短時間勤務制度を運用する上での課題									
			制度利用者の配属先や異動が 限定されている	制度利用者がキャリアアップを 目指さない傾向にある	制度利用者に対する 仕事の配分が難しい	制度利用者に対する 人事評価が難しい	評価方法の考え方や対応が異なる 管理職によって仕事の配分・ 負担が大きい	制度利用者の周囲の社員の 負担が大きい	その他	特にない	わからない、該当者がいない	無回答
全体		2328 100.0	462 19.8	208 8.9	874 37.6	185 8.0	206 8.9	733 31.5	29 1.3	339 14.6	521 22.4	87 3.8
Q2 業種	建設業	198 100.0	35 17.6	17 8.4	72 36.1	14 6.9	14 7.3	49 24.9	0 0.0	21 10.6	66 33.4	18 9.2
	製造業	574 100.0	111 19.4	37 6.4	184 32.1	28 4.9	35 6.1	142 24.8	3 0.5	131 22.7	169 29.5	4 0.7
	情報通信業、 運輸業、郵便業	341 100.0	69 20.3	37 10.8	146 42.9	26 7.7	29 8.5	104 30.5	2 0.6	24 7.0	97 28.3	10 2.8
	卸売業、小売業	269 100.0	77 28.8	39 14.4	95 35.4	48 18.0	41 15.1	88 32.5	0 0.0	14 5.3	58 21.5	4 1.6
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	15 25.1	17 29.0	25 42.7	4 6.9	5 8.6	14 24.1	0 0.0	7 12.5	9 16.3	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	362 100.0	59 16.4	19 5.3	136 37.7	30 8.2	51 14.0	108 29.9	14 3.8	43 11.9	80 22.2	14 3.8
	医療・福祉	425 100.0	83 19.4	31 7.2	178 41.9	26 6.2	15 3.5	201 47.3	9 2.2	84 19.8	19 4.5	29 6.7
	その他	81 100.0	10 13.0	11 13.2	34 42.2	6 7.8	16 19.7	21 26.2	1 1.2	10 11.9	22 27.9	0 0.0

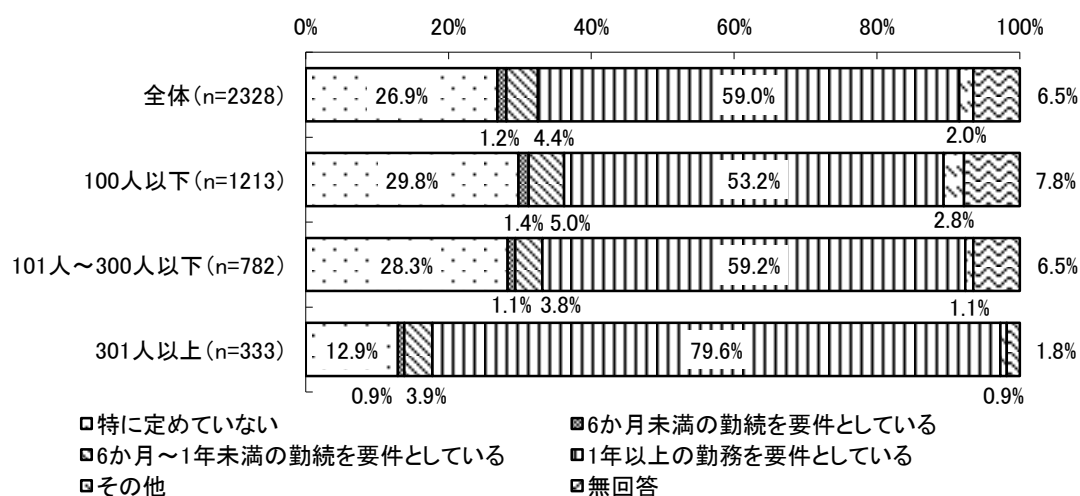
3. 有期契約労働者の育児休業制度等の状況

(1) 有期契約労働者の育児休業の取得要件

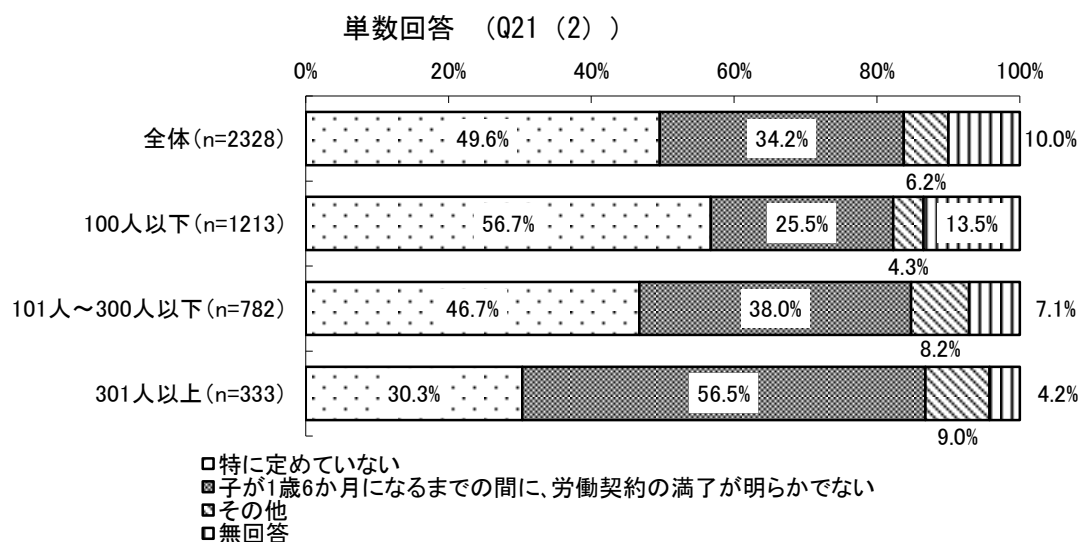
有期契約労働者の育児休業に関する規定について、勤続年数に関する要件を設けているかをみると、全体では、「1年以上の勤務を要件としている」が59.0%でもっとも多く、次いで「特に定めていない」が26.9%となっている。

また、復帰後の雇用継続の見込みに関する要件を設けているかをみると、全体では、「特に定めていない」が49.6%でもっとも多く、次いで「子が1歳6か月になるまでの間に、労働契約の満了が明らかでない」が34.2%となっている。

図表Ⅲ-118 有期契約労働者の育児休業の取得要件【勤続年数】：単数回答（Q21（1））



図表Ⅲ-119 有期契約労働者の育児休業の取得要件【復帰後の雇用継続の見込み】：



(業種別)

図表Ⅲ-120 有期契約労働者の育児休業の取得要件【勤続年数】：単数回答 (Q21 (1))

		合計	Q21(1) 有期契約労働者の育児休業取得の要件:勤続年数				
			特に定めていない	6か月未満の勤続を要件としている	6か月～1年未満の勤続を要件としている	1年以上の勤務を要件としている	その他
全体		2328 100.0	625 26.9	29 1.2	103 4.4	1373 59.0	46 2.0
Q2 業 種	建設業	198 100.0	83 42.1	0 0.0	17 8.6	84 42.3	1 0.5
	製造業	574 100.0	178 31.1	9 1.5	27 4.7	312 54.4	10 1.7
	情報通信業、運輸業、郵便業	341 100.0	99 29.1	0 0.0	13 3.8	195 57.1	9 2.5
	卸売業、小売業	269 100.0	57 21.2	0 0.0	17 6.3	177 65.9	9 3.2
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	14 23.8	0 0.0	5 9.0	39 67.2	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	362 100.0	107 29.5	13 3.6	16 4.4	174 48.1	14 3.8
	医療・福祉	425 100.0	55 12.9	5 1.2	7 1.7	337 79.2	4 1.0
	その他	81 100.0	28 34.4	1 1.2	0 0.0	51 63.2	0 0.0

図表Ⅲ-121 有期契約労働者の育児休業の取得要件【復帰後の雇用継続の見込み】

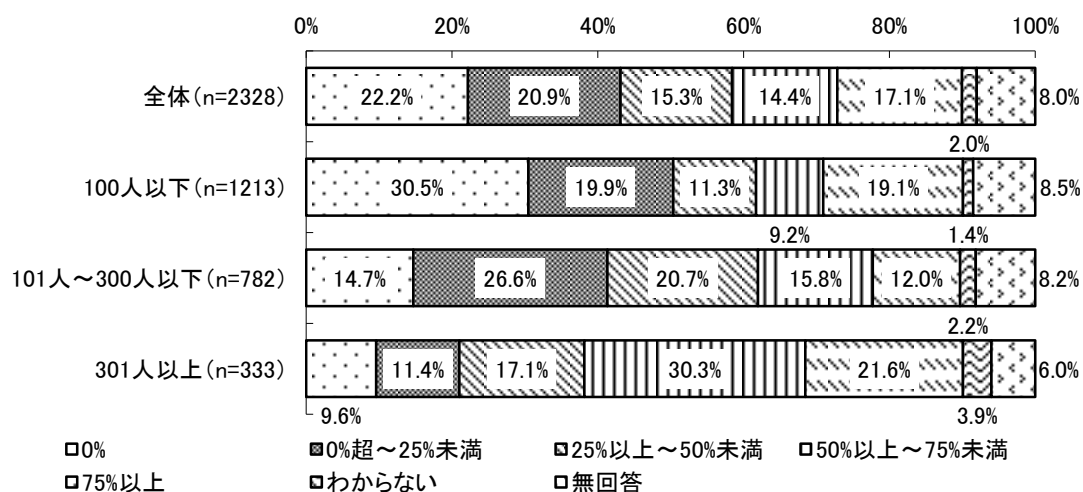
(業種別)：単数回答 (Q21 (2))

		合計	Q21(2) 有期契約労働者の育児休業取得の要件:復帰後の雇用継続の見込み		
			特に定めていない	子が1歳6か月になるまでの間に、労働契約の満了が明らかでない	その他
全体		2328 100.0	1155 49.6	795 34.2	145 6.2
Q2 業 種	建設業	198 100.0	122 61.4	50 25.1	14 7.0
	製造業	574 100.0	297 51.7	171 29.7	33 5.7
	情報通信業、運輸業、郵便業	341 100.0	189 55.5	116 33.9	10 2.8
	卸売業、小売業	269 100.0	104 38.7	122 45.3	31 11.4
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	24 41.8	29 49.6	4 6.9
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	362 100.0	179 49.4	104 28.9	23 6.3
	医療・福祉	425 100.0	177 41.6	177 41.6	31 7.3
	その他	81 100.0	58 71.3	21 26.2	1 1.2

(2) 女性の有期契約労働者全体に占める 20～40 代の割合

女性の有期契約労働者全体に占める 20～40 代の割合をみると、全体では、「0%」が 22.2%でもっとも多く、次いで「0%超～25%未満」が 20.9%、「75%以上」が 17.1%となっている。

図表Ⅲ-122 女性の有期契約労働者全体に占める 20～40 代の割合：単数回答（Q22）



(業種別)

図表Ⅲ-123 女性の有期契約労働者全体に占める 20～40 代の割合（業種別）：単数回答（Q22）

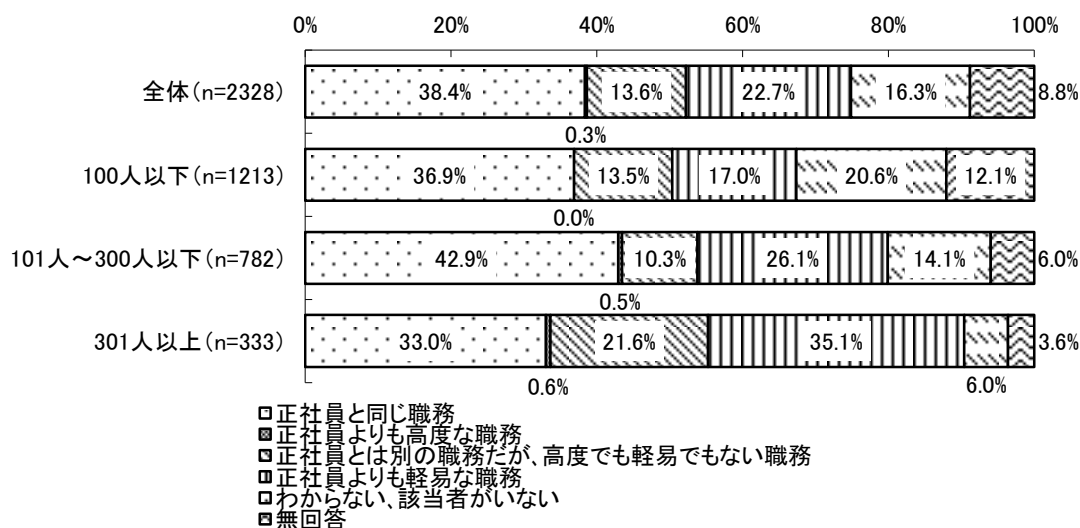
		合計	Q22 女性有期契約労働者全体に占める 20～40 代の割合						
			0%	0%超 ～ 25%未満	25%以上 ～ 50%未満	50%以上 ～ 75%未満	75%以上	わから ない	無回答
全体		2328 100.0	517 22.2	487 20.9	356 15.3	336 14.4	398 17.1	47 2.0	187 8.0
Q2 業 種	建設業	198 100.0	103 51.7	19 9.6	7 3.7	14 7.2	39 19.8	3 1.5	13 6.5
	製造業	574 100.0	132 23.1	160 27.9	66 11.5	102 17.8	50 8.8	15 2.6	48 8.4
	情報通信業、運輸業、 郵便業	341 100.0	126 37.0	56 16.5	23 6.9	28 8.2	78 22.8	1 0.3	28 8.3
	卸売業、小売業	269 100.0	68 25.3	43 16.1	46 17.0	27 9.9	57 21.1	3 1.1	25 9.4
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	11 18.2	5 9.0	3 5.2	14 24.5	22 38.0	0 0.0	3 5.2
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	362 100.0	31 8.6	72 20.0	55 15.2	60 16.6	97 26.7	6 1.7	40 11.2
	医療・福祉	425 100.0	23 5.5	112 26.3	149 34.9	74 17.3	31 7.2	18 4.3	19 4.5
	その他	81 100.0	22 27.5	18 22.5	2 2.5	15 18.4	21 26.6	1 1.2	1 1.2

(3) 有期契約労働者の職務の状況

① フルタイムの有期契約労働者

フルタイムの有期契約労働者について、職務の状況をみると、全体では、「正社員と同じ職務」が38.4%でもっとも多く、次いで「正社員よりも軽易な職務」が22.7%となっている。

図表Ⅲ-124 フルタイムの有期契約労働者：単数回答（Q23①）



(業種別)

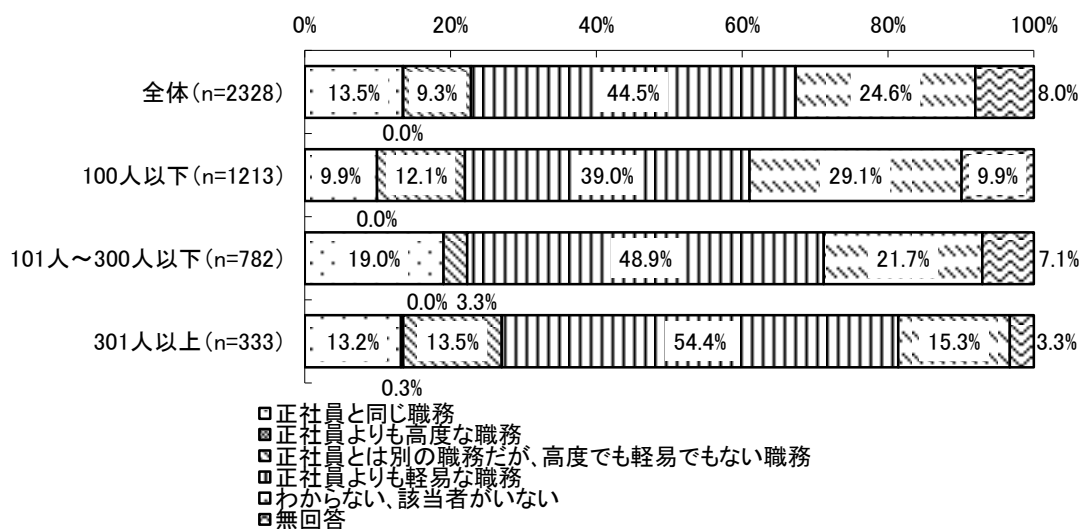
図表Ⅲ-125 フルタイムの有期契約労働者（業種別）：単数回答（Q23①）

		合計	Q23①1 有期契約労働者の職務の状況:フルタイム_最も多い					無回答
			正社員と同じ職務	正社員よりも高度な職務	正社員とは別の職務だが、高度でも軽易でもない職務	正社員よりも軽易な職務	わからない、該当者がいない	
全体		2328 100.0	893 38.4	6 0.3	316 13.6	527 22.7	380 16.3	205 8.8
Q2業種	建設業	198 100.0	98 49.4	0 0.0	16 8.0	20 10.3	38 19.3	26 13.0
	製造業	574 100.0	205 35.7	2 0.3	74 13.0	129 22.4	114 19.9	49 8.6
	情報通信業、運輸業、郵便業	341 100.0	92 27.1	4 1.2	59 17.3	60 17.6	92 27.0	33 9.6
	卸売業、小売業	269 100.0	87 32.2	0 0.0	36 13.4	76 28.3	47 17.4	23 8.7
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	25 43.1	0 0.0	3 5.2	29 50.0	1 1.7	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	362 100.0	136 37.5	0 0.0	56 15.4	95 26.3	49 13.6	26 7.1
	医療・福祉	425 100.0	195 45.8	0 0.0	58 13.7	101 23.7	33 7.7	39 9.1
	その他	81 100.0	50 62.2	0 0.0	10 11.9	15 18.1	5 6.5	1 1.2

② 短時間の有期契約労働者

短時間の有期契約労働者について、職務の状況をみると、全体では、「正社員よりも軽易な職務」が44.5%でもっとも多く、次いで「正社員と同じ職務」が13.5%となっている。

図表Ⅲ-126 短時間の有期契約労働者：単数回答（Q23②）



(業種別)

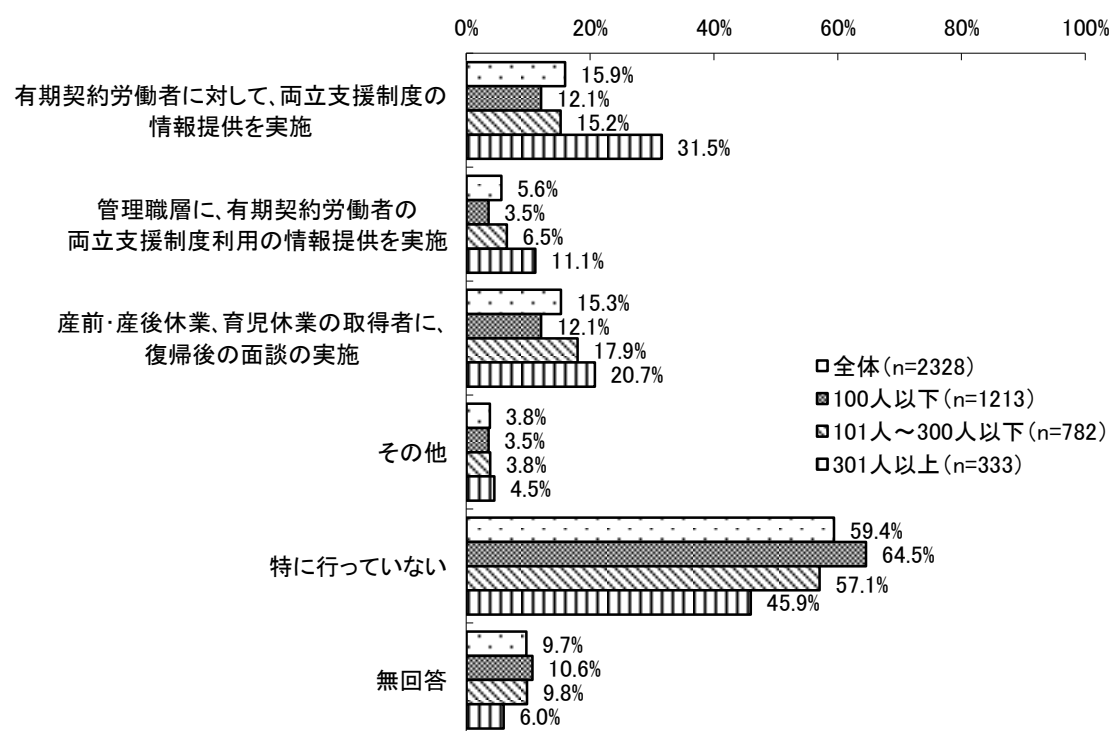
図表Ⅲ-127 短時間の有期契約労働者（業種別）：単数回答（Q23②）

		合計	Q23②1 有期契約労働者の職務の状況：短時間_最も多い					無回答
			正社員と同じ職務	正社員よりも 高度な職務	正社員とは別の 職務だが、高度でも 軽易でもない職務	正社員よりも 軽易な職務	わからない、 該当者がいない	
全体		2328 100.0	313 13.5	1 0.0	217 9.3	1037 44.5	574 24.6	187 8.0
Q2 業種	建設業	198 100.0	19 9.6	0 0.0	10 4.8	43 21.6	84 42.3	43 21.6
	製造業	574 100.0	60 10.5	0 0.0	54 9.5	280 48.8	143 25.0	36 6.3
	情報通信業、運輸業、郵便業	341 100.0	24 7.1	0 0.0	35 10.3	106 31.0	153 44.8	23 6.8
	卸売業、小売業	269 100.0	25 9.4	1 0.4	8 3.0	137 51.0	84 31.2	14 5.1
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	13 22.1	0 0.0	0 0.0	34 58.6	7 12.0	4 7.3
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	362 100.0	66 18.2	0 0.0	34 9.5	180 49.7	51 14.1	31 8.6
	医療・福祉	425 100.0	93 21.9	0 0.0	62 14.5	231 54.4	18 4.2	21 5.0
	その他	81 100.0	10 11.9	0 0.0	14 17.2	18 22.1	34 42.2	5 6.5

(4) 有期契約労働者に対する両立支援として実施していること

有期契約労働者に対する両立支援として実施していることをみると、全体では、「特に行っていない」が59.4%でもっとも多く、次いで「有期契約労働者に対して、両立支援制度の情報提供を実施」が15.9%、「産前・産後休業、育児休業の取得者に、復帰後の面談の実施」が15.3%となっている。

図表Ⅲ-128 有期契約労働者に対する両立支援：複数回答（Q24）



(業種別)

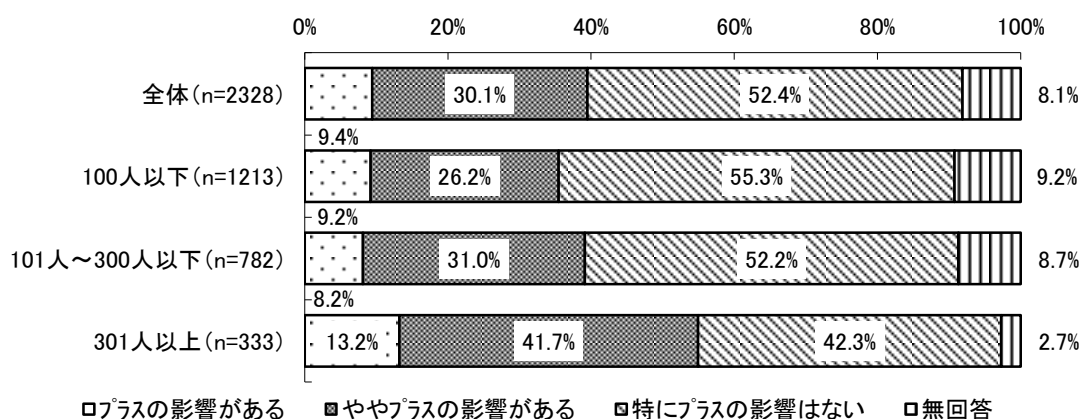
図表Ⅲ-129 有期契約労働者に対する両立支援（業種別）：複数回答（Q24）

		合計	Q24 有期契約労働者に対する両立支援として実施していること					
			有期契約労働者に対して、両立支援制度の情報提供を実施	管理職層に、有期契約労働者の両立支援制度利用の情報提供を実施	産前・産後休業、育児休業の取得者に、復帰後の面談の実施	その他	特に行っていない	無回答
全体		2328 100.0	370 15.9	131 5.6	355 15.3	88 3.8	1382 59.4	226 9.7
Q2 業種	建設業	198 100.0	21 10.4	10 4.8	7 3.7	0 0.0	131 66.0	32 16.2
	製造業	574 100.0	53 9.2	21 3.6	92 16.1	17 2.9	376 65.5	58 10.1
	情報通信業、運輸業、郵便業	341 100.0	38 11.1	4 1.2	33 9.6	11 3.1	242 71.0	33 9.6
	卸売業、小売業	269 100.0	45 16.6	32 12.1	37 13.9	10 3.9	158 58.8	29 10.6
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	31 53.4	6 10.3	6 10.3	1 1.7	26 44.8	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	362 100.0	53 14.6	25 7.0	56 15.5	18 5.0	198 54.6	38 10.6
	医療・福祉	425 100.0	123 29.0	33 7.7	123 28.9	18 4.3	187 43.9	21 5.0
	その他	81 100.0	7 9.0	0 0.0	0 0.0	12 14.4	56 68.9	6 7.8

(5) 両立支援の取組推進による有期契約労働者の採用や定着の影響

両立支援の取組推進による有期契約労働者の採用や定着の影響をみると、全体では、「特にプラスの影響はない」が52.4%でもっとも多く、次いで「ややプラスの影響がある」が30.1%となっている。

図表Ⅲ-130 両立支援の取組推進による有期契約労働者の採用や定着の影響：単数回答（Q25）



（業種別）

図表Ⅲ-131 両立支援の取組推進による有期契約労働者の採用や定着の影響（業種別）：単数回答（Q25）

		合計	Q25 両立支援の取組推進による有期契約労働者の採用や定着の影響			
			プラスの影響がある	ややプラスの影響がある	特にプラスの影響はない	無回答
全体		2328 100.0	220 9.4	699 30.1	1220 52.4	189 8.1
Q2 業種	建設業	198 100.0	14 6.9	33 16.9	126 63.3	26 13.0
	製造業	574 100.0	75 13.1	141 24.5	318 55.5	40 6.9
	情報通信業、運輸業、郵便業	341 100.0	15 4.4	122 35.8	172 50.5	32 9.3
	卸売業、小売業	269 100.0	36 13.4	103 38.2	112 41.8	18 6.7
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	10 17.6	26 45.0	22 37.4	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	362 100.0	32 8.7	88 24.4	208 57.4	34 9.5
	医療・福祉	425 100.0	37 8.7	161 37.8	197 46.4	30 7.0
	その他	81 100.0	0 0.0	22 27.4	58 71.3	1 1.2

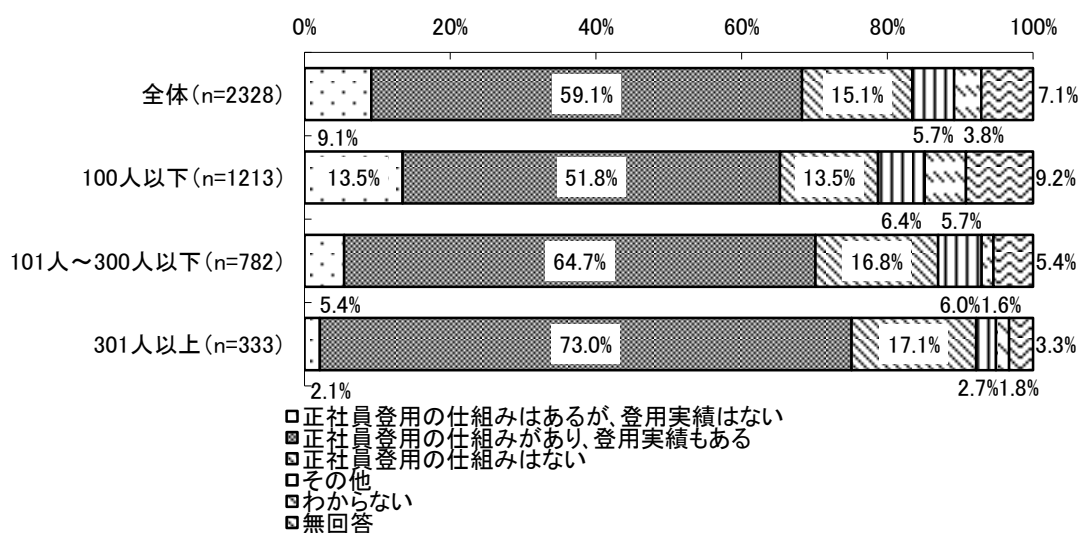
(6) 有期契約労働者から正社員への登用制度

有期契約労働者から正社員への登用制度をみると、全体では、「正社員登用の仕組みがあり、登用実績もある」が59.1%でもっとも多く、次いで「正社員登用の仕組みはない」が15.1%となっている。

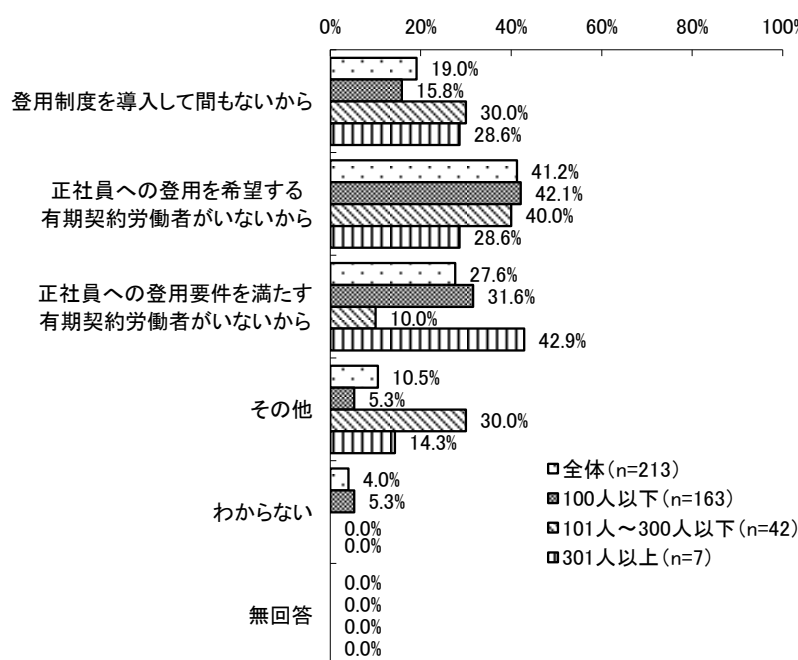
「正社員登用の仕組みはあるが、登用実績はない」企業について、有期契約労働者の登用実績がない理由をみると、全体では、「正社員への登用を希望する有期契約労働者がいないから」が41.2%でもっとも多く、次いで「正社員への登用要件を満たす有期契約労働者がいないから」が27.6%となっている。

業種別にみると、「金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業」「医療・福祉」では、「正社員登用の仕組みがあり、登用実績もある」割合が約7～8割と高くなっている。

図表Ⅲ-132 有期契約労働者から正社員への登用制度：単数回答（Q26）



図表Ⅲ-133 有期契約労働者の登用実績がない理由：複数回答（Q26-1）



(業種別)

図表Ⅲ-134 近年の両立支援の取組が有期契約労働者の採用や定着に与える影響(業種別):単数回答 (Q26)

		合計	Q26 有期契約労働者から正社員への登用制度					
			正社員登用の 仕組みはあるが、 登用実績はない	正社員登用の 仕組みがあり、 登用実績もある	正社員登用の 仕組みはない	その他	わからない	無回答
全体		2328 100.0	213 9.1	1377 59.1	352 15.1	133 5.7	88 3.8	165 7.1
Q2 業種	建設業	198 100.0	13 6.5	91 45.8	40 20.3	22 11.3	18 9.2	14 7.0
	製造業	574 100.0	40 6.9	349 60.8	79 13.7	31 5.4	31 5.4	45 7.8
	情報通信業、運輸業、 郵便業	341 100.0	74 21.7	137 40.0	45 13.3	32 9.4	22 6.6	31 9.0
	卸売業、小売業	269 100.0	36 13.5	157 58.4	44 16.4	16 5.9	1 0.4	15 5.5
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	0 0.0	48 82.0	10 18.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	362 100.0	19 5.3	225 62.3	68 18.8	10 2.9	13 3.6	26 7.1
	医療・福祉	425 100.0	31 7.3	307 72.2	48 11.2	13 3.0	1 0.2	26 6.0
	その他	81 100.0	0 0.0	53 65.9	17 20.9	9 10.7	1 1.2	1 1.2

図表Ⅲ-135 有期契約労働者の登用実績がない理由(業種別):複数回答 (Q26-1)

		合計	Q26-1 有期契約労働者の登用実績がない理由					
			間もないから 登用制度を 導入して	正社員への登用を 希望する有期契約 労働者がいないから	正社員への登用要件を 満たす有期契約 労働者がいないから	その他	わからない	無回答
全体		213 100.0	41 19.0	88 41.2	59 27.6	22 10.5	9 4.0	0 0.0
Q2 業種	建設業	13 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	13 100.0	0 0.0	0 0.0
	製造業	40 100.0	9 21.7	10 24.2	21 54.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	情報通信業、運輸業、 郵便業	74 100.0	17 23.1	34 46.4	17 23.3	1 1.4	9 11.6	0 0.0
	卸売業、小売業	36 100.0	9 23.8	9 26.2	11 29.3	8 23.5	0 0.0	0 0.0
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	19 100.0	2 10.4	9 44.8	9 44.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	医療・福祉	31 100.0	4 13.7	26 83.1	1 3.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	その他	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

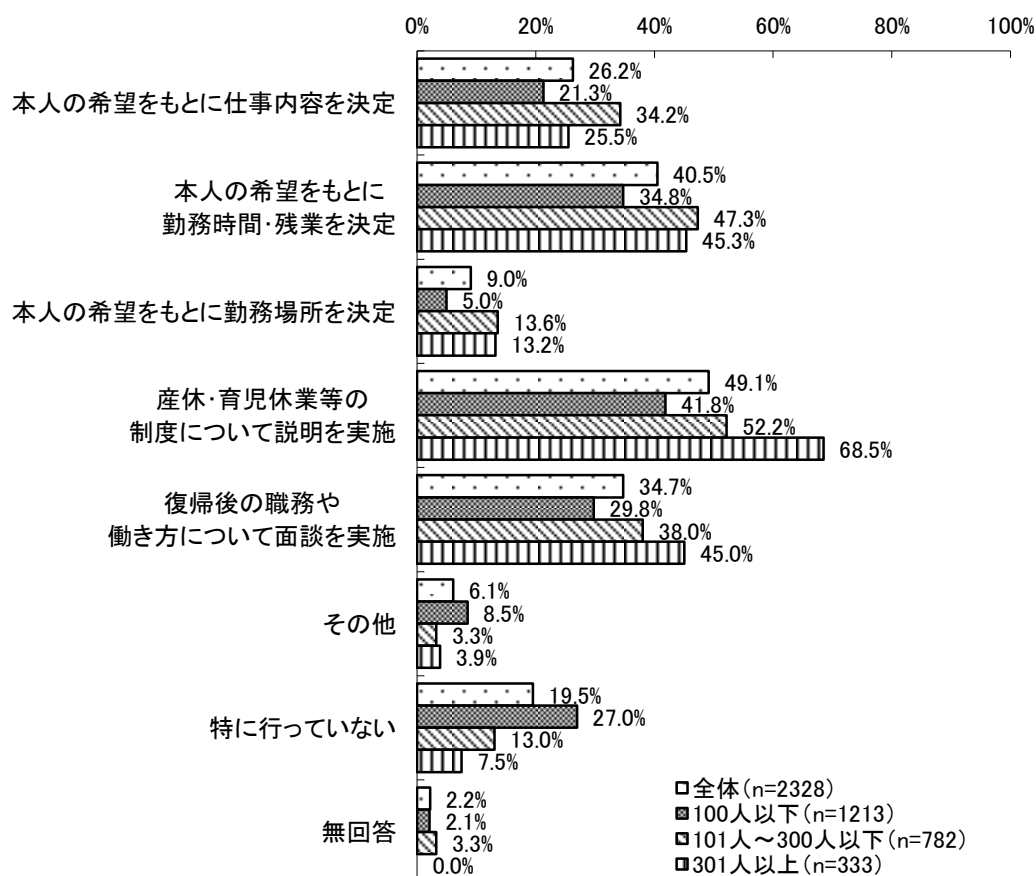
4. 制度利用者に対する支援や、キャリア形成等

(1) 産前・産後休業や育児休業を取得した正社員に対する支援・対応

① 妊娠中～産休・育休取得前

妊娠中～産休・育休取得前の正社員に対する支援・対応をみると、全体では「産休・育児休業等の制度について説明を実施」が49.1%でもっとも多く、次いで「本人の希望をもとに勤務時間・残業を決定」が40.5%、「復帰後の職務や働き方について面談を実施」が34.7%となっている。

図表Ⅲ-136 妊娠中～産休・育休取得前の支援・対応（正社員）：複数回答（Q27①）



(業種別)

図表Ⅲ-137 妊娠中～産休・育休取得前の支援・対応（正社員）（業種別）：複数回答（Q27①）

		合計	Q27-1 正社員への支援・対応：妊娠中～産休・育休取得前							
			本人の希望をもとに 仕事内容を決定	本人の希望をもとに 勤務時間・残業を決定	本人の希望をもとに 勤務場所を決定	産休・育児休業等の 制度について説明を実施	働き方について面談を実施 復帰後の職務や	その他	特に行っていない	無回答
全体		2328 100.0	611 26.2	942 40.5	210 9.0	1143 49.1	809 34.7	142 6.1	454 19.5	51 2.2
Q2 業種	建設業	198 100.0	49 24.5	68 34.1	22 11.1	64 32.3	58 29.1	22 11.3	59 29.6	4 2.1
	製造業	574 100.0	119 20.7	179 31.2	45 7.8	241 41.9	157 27.3	37 6.5	152 26.5	4 0.7
	情報通信業、運輸業、 郵便業	341 100.0	71 20.8	153 44.9	34 10.0	156 45.7	142 41.6	30 8.7	80 23.5	0 0.0
	卸売業、小売業	269 100.0	78 29.0	118 43.8	24 8.8	161 60.0	115 42.6	14 5.1	38 14.2	0 0.0
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	12 19.9	34 57.9	0 0.0	27 47.2	17 29.6	0 0.0	4 7.3	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	362 100.0	90 24.9	149 41.3	24 6.6	202 55.9	139 38.5	9 2.4	60 16.5	4 1.2
	医療・福祉	425 100.0	173 40.6	199 46.8	47 11.1	248 58.3	149 35.0	19 4.5	42 9.8	30 7.0
	その他	81 100.0	14 17.1	32 39.3	9 11.8	41 51.1	26 32.7	11 13.2	18 22.6	0 0.0

(項目間クロス分析)

育児休業から復職した正社員の能力開発やキャリア形成支援の重視度別に、妊娠中～産休・育休取得前の正社員に対する支援・対応をみると、「重視している」企業では、他と比べて「本人の希望をもとに仕事内容を決定」「本人の希望をもとに勤務時間・残業を決定」「復帰後の職務や働き方について面談を実施」などの割合が高くなっている。

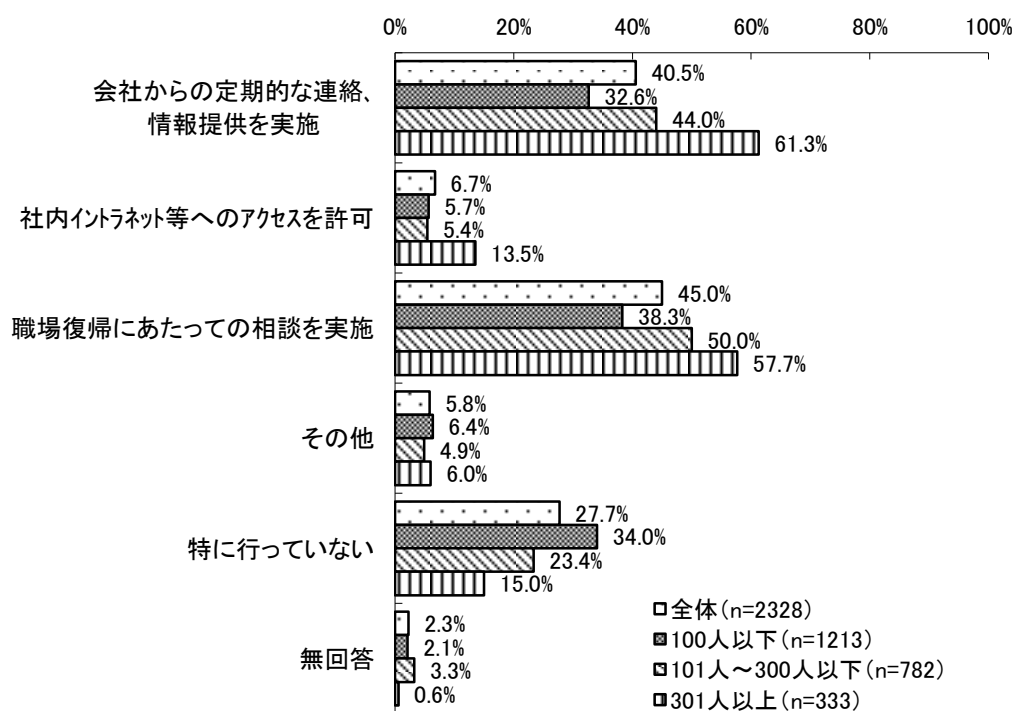
図表Ⅲ-138 育児休業から復職した正社員の能力開発やキャリア形成支援の重視度別
妊娠中～産休・育休取得前の支援・対応（正社員）：複数回答（Q27①）

		合計	Q27-1 正社員への支援・対応：妊娠中～産休・育休取得前							
			本人の希望をもとに 仕事内容を決定	本人の希望をもとに 勤務時間・残業を決定	本人の希望をもとに 勤務場所を決定	産休・育児休業等の 制度について説明を実施	働き方について面談を実施 復帰後の職務や	その他	特に行っていない	無回答
全体		2328 100.0	611 26.2	942 40.5	210 9.0	1143 49.1	809 34.7	142 6.1	454 19.5	51 2.2
Q 34 復職者のキャリア形成支援等の重視度	重視している	183 100.0	62 33.9	104 56.8	18 10.1	114 62.6	94 51.4	5 2.7	15 8.1	0 0.0
	やや重視している	500 100.0	170 33.9	309 61.8	72 14.3	308 61.5	229 45.8	3 0.6	22 4.4	0 0.0
	あまり重視していない	619 100.0	198 31.9	290 46.8	87 14.1	392 63.3	272 44.0	11 1.7	80 12.9	0 0.0
	重視していない	132 100.0	22 16.7	48 36.3	1 0.8	81 61.5	37 28.1	9 6.5	28 21.1	0 0.0
	わからない	351 100.0	90 25.6	103 29.4	27 7.7	159 45.4	117 33.5	13 3.7	88 25.2	4 1.2
	該当者がいない	470 100.0	52 11.1	79 16.8	4 0.9	65 13.9	48 10.2	102 21.6	211 44.9	8 1.8

②産休・育休中

産休・育休中の支援・対応をみると、全体では「職場復帰にあたっての相談を実施」が45.0%でもっとも多く、次いで「会社からの定期的な連絡、情報提供を実施」が40.5%となっており、企業規模が大きいほど、実施している割合が高い傾向がみられる。また、「特に行っていない」は27.7%となっている。

図表Ⅲ-139 産休・育休中の支援・対応（正社員）：複数回答（Q27②）



(業種別)

図表Ⅲ-140 産休・育休中の支援・対応（正社員）（業種別）：複数回答（Q27②）

		合計	Q27-2 正社員への支援・対応：産休・育休中					
			会社からの 定期的な連絡、 情報提供を実施	社内イントラネット等への アクセスを許可	職場復帰にあたっての 相談を実施	その他	特に行っていない	無回答
全体		2328 100.0	944 40.5	156 6.7	1047 45.0	136 5.8	646 27.7	53 2.3
Q2 業種	建設業	198 100.0	62 31.2	17 8.5	70 35.0	23 11.8	81 40.9	4 2.1
	製造業	574 100.0	201 35.1	25 4.4	189 33.0	34 5.9	241 41.9	4 0.7
	情報通信業、運輸業、 郵便業	341 100.0	123 36.1	46 13.4	170 49.7	29 8.4	83 24.4	0 0.0
	卸売業、小売業	269 100.0	120 44.6	10 3.8	136 50.6	17 6.3	68 25.2	0 0.0
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	35 60.9	12 21.0	36 62.5	3 5.2	8 14.2	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	362 100.0	178 49.3	32 8.8	153 42.4	13 3.6	81 22.3	4 1.2
	医療・福祉	425 100.0	191 45.0	5 1.2	249 58.6	5 1.2	65 15.2	31 7.3
	その他	81 100.0	25 31.4	10 11.9	41 51.2	10 11.9	18 22.6	1 1.2

(項目間クロス分析)

育児休業から復職した正社員の能力開発やキャリア形成支援の重視度別に、産休・育休中の正社員に対する支援・対応をみると、「重視している」企業では、他と比べて「会社からの定期的な連絡、情報提供を実施」「職場復帰にあたっての相談を実施」の割合が高くなっている。

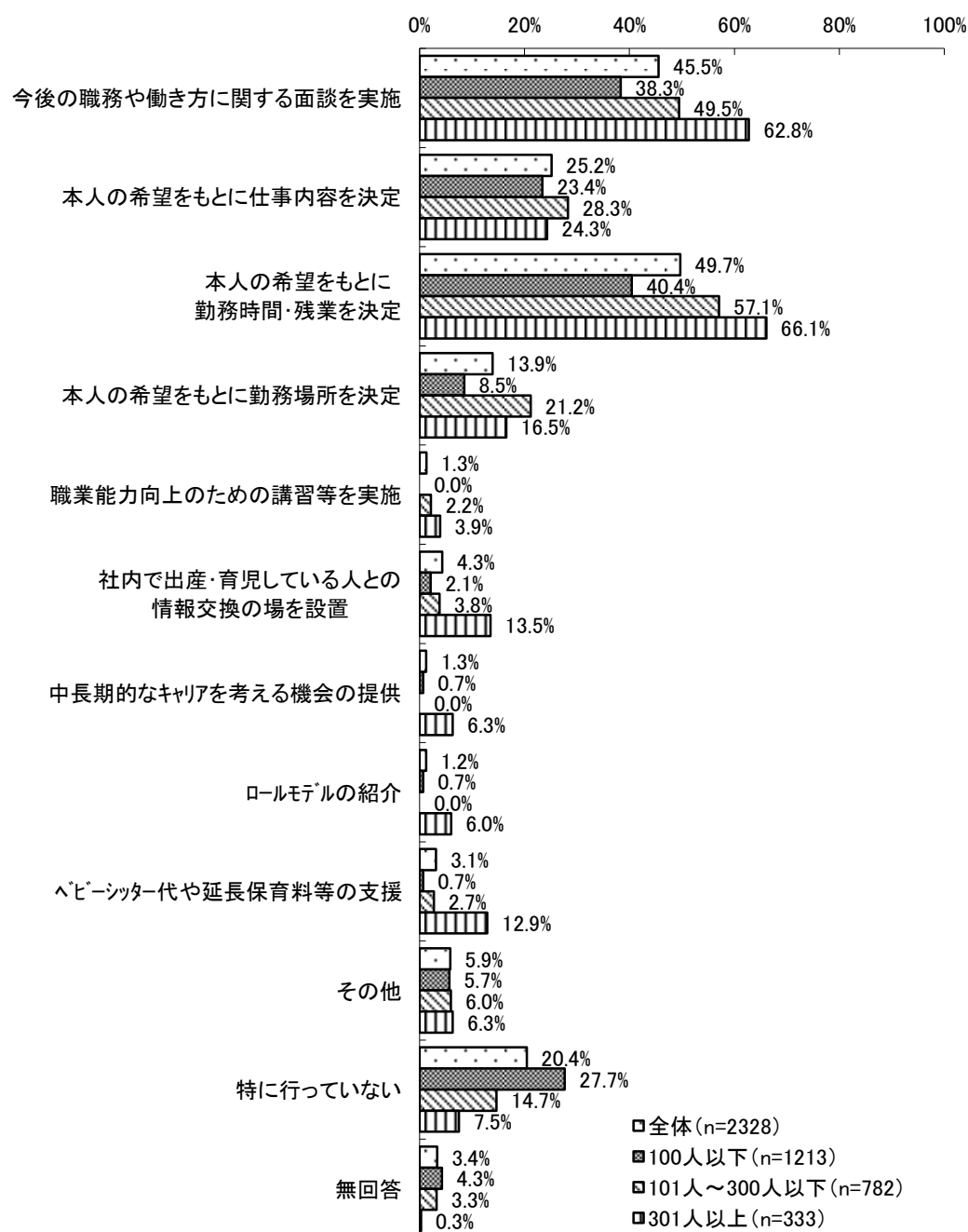
図表Ⅲ-141 育児休業から復職した正社員の能力開発やキャリア形成支援の重視度別
産休・育休中の支援・対応（正社員）：複数回答（Q27②）

		合計	Q27-2 正社員への支援・対応：産休・育休中					
			会社からの 定期的な連絡、 情報提供を実施	社内イントラネット等への アクセスを許可	職場復帰にあたっての 相談を実施	その他	特に行っていない	無回答
全体		2328 100.0	944 40.5	156 6.7	1047 45.0	136 5.8	646 27.7	53 2.3
Q 34 復職者のキャリア形成支援等の重視度	重視している	183 100.0	127 69.5	15 8.3	134 73.1	6 3.3	19 10.5	0 0.0
	やや重視している	500 100.0	271 54.2	53 10.6	282 56.3	11 2.2	70 14.0	0 0.0
	あまり重視していない	619 100.0	300 48.4	55 8.9	359 58.0	6 1.0	131 21.2	0 0.0
	重視していない	132 100.0	62 46.9	6 4.8	57 43.6	1 0.8	43 32.3	0 0.0
	わからない	351 100.0	129 36.8	26 7.5	102 29.1	19 5.4	127 36.1	5 1.5
	該当者がいない	470 100.0	35 7.5	0 0.0	99 21.2	92 19.6	246 52.4	9 2.0

③産休・育休からの復帰後

産休・育休からの復帰後の正社員に対する支援・対応をみると、全体では「本人の希望をもとに勤務時間・残業を決定」が49.7%でもっとも多く、次いで「今後の職務や働き方に関する面談を実施」が45.5%となっており、企業規模が大きいほど、実施している割合が高い傾向がみられる。

図表Ⅲ-142 産休・育休からの復帰後の支援・対応（正社員）：複数回答（Q27③）



(業種別)

図表Ⅲ-143 産休・育休からの復帰後の支援・対応（正社員）（業種別）：複数回答（Q27③）

		合計	Q27-3 正社員への支援・対応：産休・育休からの復帰後					
			今後の職務や働き方に関する面談を実施	本人の希望をもとに仕事内容を決定	本人の希望をもとに勤務時間・残業を決定	本人の希望をもとに勤務場所を決定	職業能力向上のための講習等を実施	社内での出産・育児している人との情報交換の場を設置
全体		2328 100.0	1060 45.5	586 25.2	1156 49.7	324 13.9	30 1.3	101 4.3
Q2業種	建設業	198 100.0	64 32.3	53 26.6	86 43.5	21 10.6	0 0.0	3 1.5
	製造業	574 100.0	219 38.1	128 22.2	248 43.2	70 12.2	4 0.7	22 3.8
	情報通信業、運輸業、郵便業	341 100.0	161 47.1	89 26.2	184 53.9	39 11.5	0 0.0	22 6.4
	卸売業、小売業	269 100.0	128 47.4	83 31.0	148 55.0	52 19.5	2 0.7	7 2.6
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	37 64.2	12 19.9	41 69.9	3 5.2	2 3.4	8 13.7
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	362 100.0	186 51.3	54 14.9	176 48.8	29 8.1	11 3.2	18 4.9
	医療・福祉	425 100.0	210 49.5	149 35.1	241 56.7	87 20.4	10 2.5	21 5.0
	その他	81 100.0	50 61.8	14 17.1	23 28.7	17 21.2	0 0.0	0 0.0

		合計	Q27-3 正社員への支援・対応：産休・育休からの復帰後（つづき）					
			中長期的なキャリアを 考える機会の提供	ロールモデルの紹介	ベビーシッター代や 延長保育料等の支援	その他	特に行っていない	無回答
全体		2328 100.0	30 1.3	29 1.2	73 3.1	137 5.9	475 20.4	78 3.4
Q2 業種	建設業	198 100.0	1 0.5	2 1.0	1 0.5	21 10.8	49 24.8	4 2.1
	製造業	574 100.0	18 3.1	14 2.4	19 3.2	22 3.9	149 25.9	13 2.2
	情報通信業、運輸業、 郵便業	341 100.0	2 0.6	2 0.6	8 2.3	28 8.2	86 25.1	1 0.3
	卸売業、小売業	269 100.0	5 1.9	6 2.2	10 3.8	21 7.8	47 17.4	0 0.0
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	4 6.9	2 3.4	11 19.3	2 3.4	5 9.0	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	362 100.0	0 0.0	3 0.8	10 2.8	13 3.6	74 20.3	17 4.7
	医療・福祉	425 100.0	0 0.0	0 0.0	10 2.5	17 3.9	47 11.0	34 8.1
	その他	81 100.0	0 0.0	0 0.0	2 2.5	11 13.2	18 22.6	0 0.0

(項目間クロス分析)

育児休業から復職した正社員の能力開発やキャリア形成支援の重視度別に、産休・育休からの復帰後の正社員に対する支援・対応をみると、「重視している」企業では、「今後の職務や働き方に関する面談を実施」「社内出産・育児している人との情報交換の場を設置」「中長期的なキャリアを考える機会の提供」「ロールモデルの紹介」「ベビーシッター代や延長保育料等の支援」など、様々な支援・対応を行っている傾向がみられる。

図表Ⅲ-144 育児休業から復職した正社員の能力開発やキャリア形成支援の重視度別
産休・育休からの復帰後の支援・対応：複数回答 (Q27③)

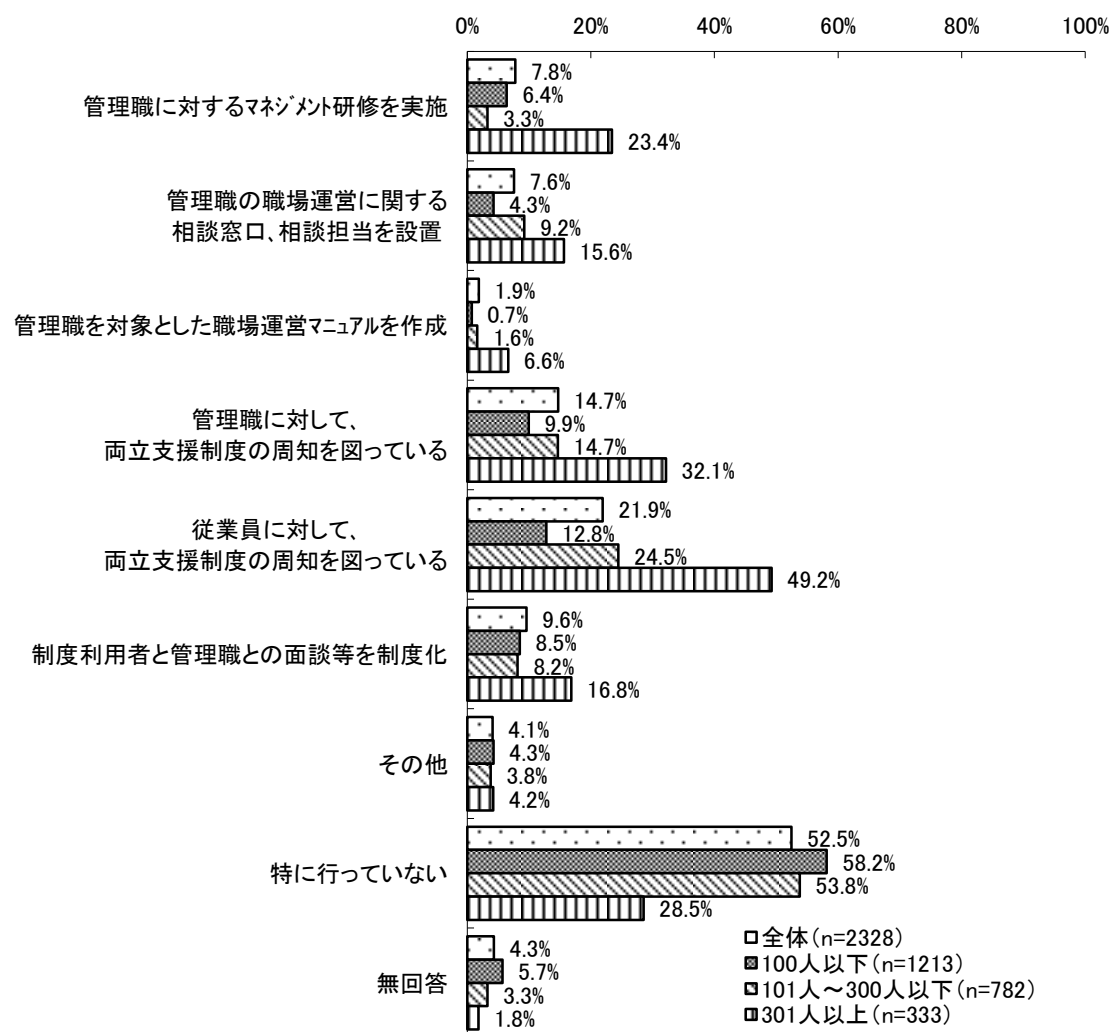
		合計	Q27-3 正社員への支援・対応：産休・育休からの復帰後					
			今後の職務や働き方に関する面談を実施	本人の希望をもとに仕事内容を決定	本人の希望をもとに勤務時間・残業を決定	本人の希望をもとに勤務場所を決定	職業能力向上のための講習等を実施	社内出産・育児している人との情報交換の場を設置
全体		2328 100.0	1060 45.5	586 25.2	1156 49.7	324 13.9	30 1.3	101 4.3
Q 34 復職者のキャリア形成支援等の重視度	重視している	183 100.0	125 68.5	57 31.1	118 64.8	18 10.0	3 1.6	25 13.8
	やや重視している	500 100.0	300 60.0	175 35.0	324 64.8	94 18.7	14 2.9	36 7.2
	あまり重視していない	619 100.0	369 59.6	210 34.0	373 60.3	146 23.6	6 1.0	17 2.7
	重視していない	132 100.0	61 46.5	11 8.7	82 62.1	6 4.8	0 0.0	9 6.5
	わからない	351 100.0	128 36.5	89 25.4	163 46.4	29 8.3	1 0.3	5 1.5
	該当者がいない	470 100.0	66 14.1	43 9.1	87 18.4	30 6.4	0 0.0	4 0.9

		合計	Q27-3 正社員への支援・対応：産休・育休からの復帰後（つづき）				
			中長期的なキャリアを考える機会の提供	ロールモデルの紹介	ベビーシッター代や延長保育料等の支援	その他	特に行っていない
全体		2328 100.0	30 1.3	29 1.2	73 3.1	137 5.9	475 20.4
Q 34 復職者のキャリア形成支援等の重視度	重視している	183 100.0	22 11.8	17 9.1	23 12.9	11 6.2	11 5.8
	やや重視している	500 100.0	6 1.2	10 2.0	27 5.3	6 1.2	32 6.4
	あまり重視していない	619 100.0	1 0.2	2 0.3	9 1.5	15 2.4	59 9.6
	重視していない	132 100.0	0 0.0	0 0.0	1 0.8	0 0.0	28 21.1
	わからない	351 100.0	1 0.3	0 0.0	12 3.6	20 5.7	98 27.9
	該当者がいない	470 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	84 18.0	238 50.6

(2) 育児休業取得や復帰後の働き方に関わる職場運営支援の内容

育児休業取得や復帰後の働き方に関わる職場運営支援の内容をみると、全体では「特に行っていない」が52.5%でもっとも多く、次いで「従業員に対して、両立支援制度の周知を図っている」が21.9%、「管理職に対して、両立支援制度の周知を図っている」が14.7%となっている。

図表Ⅲ-145 育児休業取得や復帰後の働き方に関わる職場運営支援の内容：複数回答（Q28）



(業種別)

図表Ⅲ-146 育児休業取得や復帰後の働き方に関わる職場運営支援の内容（業種別）：複数回答（Q28）

		合計	Q28 育児休業取得や復帰後の働き方に関わる職場運営支援の内容								
			管理職に対する マネジメント研修を実施	管理職の職場運営に関する 相談窓口、相談担当を設置	管理職を対象とした 職場運営マニュアルを作成	両立支援制度の周知を図っている 管理職に対して、	両立支援制度の周知を図っている 従業員に対して、	制度利用者と管理職との 面談等を制度化	その他	特に行っていない	無回答
全体		2328 100.0	181 7.8	176 7.6	43 1.9	342 14.7	510 21.9	223 9.6	95 4.1	1221 52.5	100 4.3
Q2 業種	建設業	198 100.0	13 6.4	2 1.0	11 5.3	20 10.0	41 20.5	20 10.0	8 4.3	124 62.4	13 6.5
	製造業	574 100.0	58 10.0	43 7.5	4 0.7	88 15.3	92 16.1	41 7.1	22 3.9	319 55.6	21 3.7
	情報通信業、 運輸業、郵便業	341 100.0	10 2.9	23 6.8	14 4.3	30 8.8	52 15.1	43 12.7	22 6.6	208 61.1	11 3.1
	卸売業、小売業	269 100.0	17 6.4	14 5.3	2 0.7	35 13.0	43 16.0	21 7.7	17 6.3	163 60.5	4 1.6
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	28 48.5	4 6.9	3 5.2	18 30.2	24 42.1	9 15.9	4 6.9	6 10.7	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	362 100.0	16 4.6	50 13.7	8 2.3	43 11.9	59 16.2	34 9.4	0 0.0	193 53.3	13 3.6
	医療・福祉	425 100.0	35 8.2	25 5.9	0 0.0	97 22.8	165 38.9	53 12.5	9 2.2	169 39.7	30 7.0
	その他	81 100.0	3 3.7	14 17.2	1 1.2	12 14.4	28 35.3	1 1.2	10 11.9	35 43.8	0 0.0

(項目間クロス分析)

育児休業から復職した正社員の能力開発やキャリア形成支援の重視度別に、育児休業取得や復職後の働き方に関わる職場運営支援の内容をみると、「重視している」企業では、全ての項目について実施している割合が高く、「管理職に対するマネジメント研修を実施」「管理職の職場運営に関する相談窓口、相談担当を設置」「管理職に対して、両立支援制度の周知を図っている」「制度利用者と管理職との面談等を制度化」など、管理職への働きかけが多く行われていることがわかる。

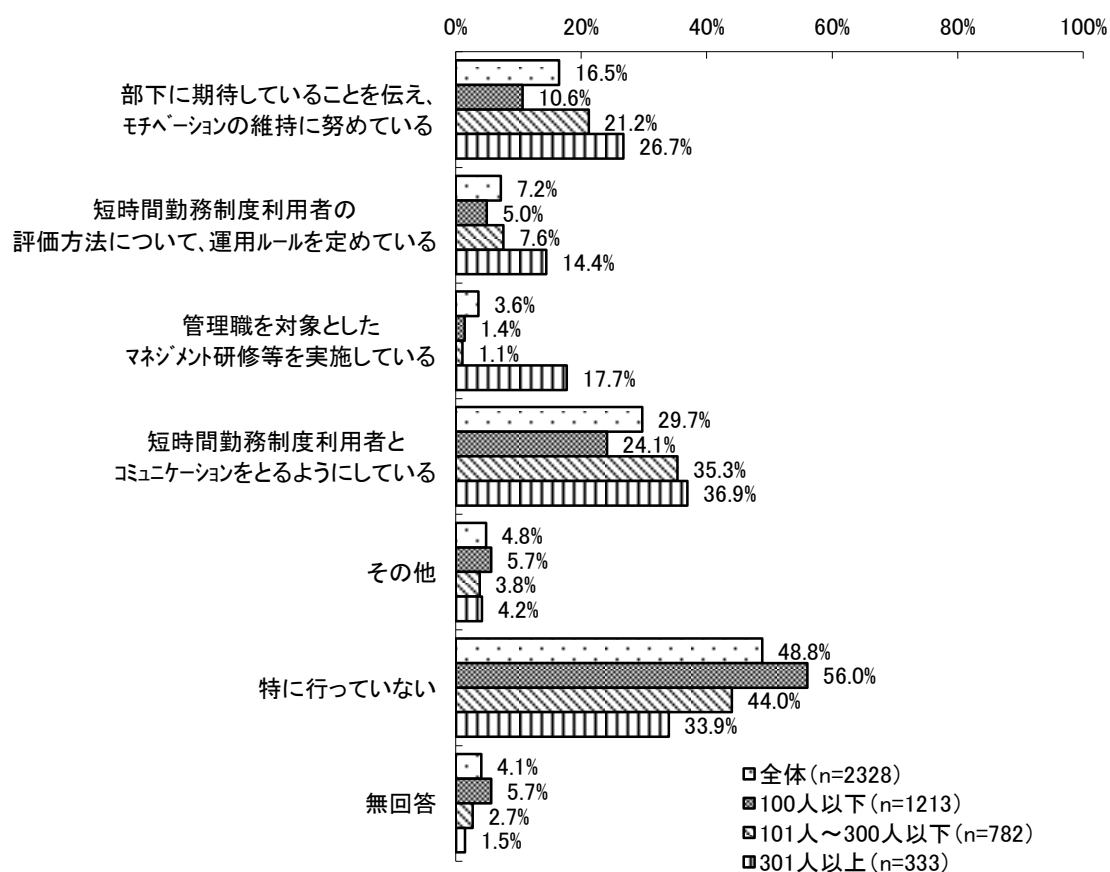
図表Ⅲ-147 育児休業から復職した正社員の能力開発やキャリア形成支援の重視度別
育児休業取得や復職後の働き方に関わる職場運営支援の内容：複数回答（Q28）

		合計	Q28 育児休業取得や復帰後の働き方に関わる職場運営支援の内容								
			管理職に対する マネジメント研修を実施	管理職の職場運営に関する 相談窓口、相談担当を設置	管理職を対象とした 職場運営マニュアルを作成	両立支援制度の周知を図っている 管理職に対して、	両立支援制度の周知を図っている 従業員に対して、	制度利用者と管理職との 面談等を制度化	その他	特に行っていない	無回答
全体		2328 100.0	181 7.8	176 7.6	43 1.9	342 14.7	510 21.9	223 9.6	95 4.1	1221 52.5	100 4.3
Q34 復職者のキャリア形成支援等の重視度	重視している	183 100.0	48 26.5	27 14.7	18 10.1	66 36.2	84 46.2	39 21.5	21 11.4	20 10.9	9 5.2
	やや重視している	500 100.0	76 15.1	69 13.8	22 4.4	150 29.9	162 32.4	90 18.0	2 0.4	173 34.6	0 0.0
	あまり重視していない	619 100.0	28 4.6	42 6.8	1 0.2	94 15.2	195 31.5	65 10.5	5 0.8	300 48.5	10 1.6
	重視していない	132 100.0	0 0.0	13 9.8	0 0.0	12 8.8	8 6.3	6 4.8	0 0.0	87 66.1	9 6.5
	わからない	351 100.0	19 5.3	16 4.7	2 0.6	10 2.9	26 7.3	13 3.8	18 5.2	259 73.7	10 2.7
	該当者がいない	470 100.0	10 2.0	4 0.9	0 0.0	6 1.3	26 5.6	8 1.8	49 10.5	372 79.1	13 2.7

(3) 短時間勤務制度利用者やその管理職に対する支援の取組

短時間勤務制度利用者やその管理職に対する支援の取組をみると、全体では「特に行っていない」が48.8%でもっとも多く、次いで「短時間勤務制度利用者とコミュニケーションをとるようにしている」が29.7%となっている。

図表Ⅲ-148 短時間勤務制度利用者やその管理職に対する支援の取組：複数回答（Q29）



(業種別)

図表Ⅲ-149 短時間勤務制度利用者やその管理職に対する支援の取組(業種別):複数回答(Q29)

		合計	Q29 短時間勤務制度利用者やその管理職に対する支援の取組					
			部下に期待していることを伝え、モチベーションの維持に努めている	短時間勤務制度利用者の評価方法について、運用ルールを定めている	マネジメント研修等を実施している	短時間勤務制度利用者とのコミュニケーションをとるようにしている	その他	特に行っていない
全体		2328 100.0	384 16.5	168 7.2	85 3.6	692 29.7	113 4.8	1137 48.8
Q2 業種	建設業	198 100.0	18 9.0	3 1.5	4 2.0	37 18.5	4 2.1	134 67.6
	製造業	574 100.0	68 11.9	27 4.7	25 4.3	132 23.1	25 4.4	329 57.4
	情報通信業、 運輸業、郵便業	341 100.0	69 20.2	31 9.2	12 3.6	108 31.8	24 7.2	148 43.4
	卸売業、小売業	269 100.0	54 20.2	27 10.1	9 3.3	115 42.6	9 3.2	108 40.2
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	10 17.2	12 19.9	18 30.2	20 34.1	1 1.7	16 27.1
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	362 100.0	93 25.8	59 16.2	5 1.4	100 27.7	22 6.2	148 40.9
	医療・福祉	425 100.0	54 12.6	4 0.9	11 2.6	163 38.3	15 3.5	202 47.6
	その他	81 100.0	17 20.9	4 5.0	1 1.2	11 13.2	10 11.9	49 61.0

(項目間クロス分析)

育児休業から復職した正社員の能力開発やキャリア形成支援の重視度別に、短時間勤務制度利用者やその管理職に対する支援の取組をみると、「重視している」企業では、他と比べて「部下に期待していることを伝え、モチベーションの維持に努めている」「短時間勤務制度利用者の評価方法について、運用ルールを定めている」「管理職を対象としたマネジメント研修等を実施している」「短時間勤務制度利用者とコミュニケーションをとるようにしている」のいずれの割合も高い傾向にある。

図表Ⅲ-150 育児休業から復職した正社員の能力開発やキャリア形成支援の重視度別
短時間勤務制度利用者やその管理職に対する支援の取組：複数回答（Q29）

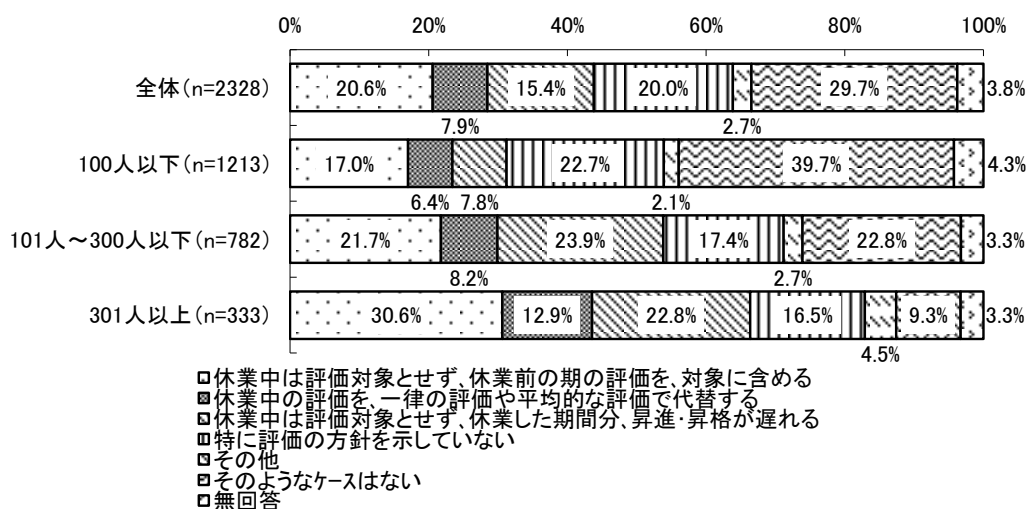
		合計	Q29 短時間勤務制度利用者やその管理職に対する支援の取組						
			部下に期待していることを伝え、モチベーションの維持に努めている	短時間勤務制度利用者の評価方法について、運用ルールを定めている	マネジメント研修等を実施している	短時間勤務制度利用者とのコミュニケーションをとるようにしている	その他	特に行っていない	無回答
全体		2328 100.0	384 16.5	168 7.2	85 3.6	692 29.7	113 4.8	1137 48.8	95 4.1
Q 34 復職者のキャリア形成支援等の重視度	重視している	183 100.0	79 43.5	48 26.4	30 16.2	81 44.5	9 5.1	49 27.0	0 0.0
	やや重視している	500 100.0	121 24.1	50 10.0	28 5.6	230 46.0	20 4.0	145 29.1	9 1.7
	あまり重視していない	619 100.0	125 20.3	35 5.7	9 1.5	230 37.2	17 2.8	309 50.0	0 0.0
	重視していない	132 100.0	0 0.0	6 4.8	0 0.0	31 23.5	1 0.8	93 71.0	0 0.0
	わからない	351 100.0	41 11.7	28 8.1	9 2.6	65 18.6	12 3.3	196 55.8	19 5.5
	該当者がいない	470 100.0	17 3.6	0 0.0	9 1.8	49 10.5	53 11.4	329 70.0	13 2.7

(4) 制度利用者（正社員）に対する目標設定や評価の方針

① 査定期間がすべて育児休業期間となる場合の評価方針

育児休業制度利用者の評価について、査定期間がすべて育児休業期間となる場合の評価方針をみると、全体では「そのようなケースはない」が29.7%で最も多い。次いで、「休業中は評価対象とせず、休業前の期の評価を、対象に含める」「特に評価の方針を示していない」が各2割、「休業中は評価対象とせず、休業した期間分、昇進・昇格が遅れる」が15.4%となっている。会社として方針を示しておらず、職場や管理職によって対応が異なるケースや、育児休業の取得により昇進・昇格において不利になるケースが一定程度存在していることがわかる。

図表Ⅲ-151 査定期間がすべて育児休業期間となる場合の評価方針：単数回答（Q30（1））



（業種別）

図表Ⅲ-152 査定期間がすべて育児休業期間となる場合の評価方針（業種別）：単数回答（Q30（1））

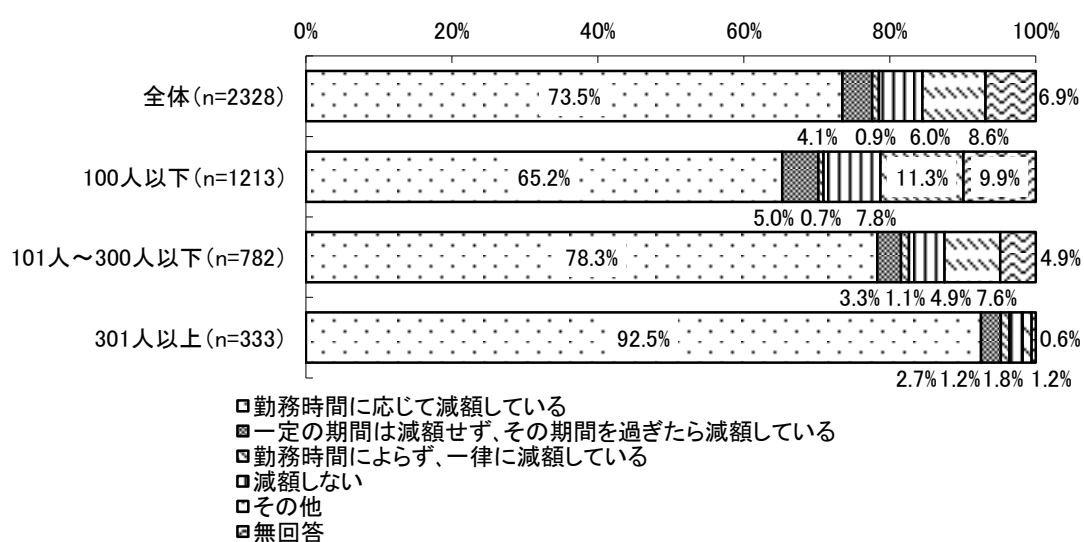
		Q30(1) 査定期間がすべて育児休業期間となる場合の評価方針						
		合計	休業中は評価対象とせず、休業前の期の評価を、対象に含める	休業中の評価を、一律の評価や平均的な評価で代替する	休業中は評価対象とせず、休業した期間分、昇進・昇格が遅れる	特に評価の方針を示していない	その他	そのようなケースはない
全体		2328 100.0	478 20.6	184 7.9	358 15.4	466 20.0	62 2.7	691 29.7
Q2 業種	建設業	198 100.0	27 13.8	23 11.8	16 8.3	45 22.5	2 1.0	79 39.9
	製造業	574 100.0	88 15.4	55 9.5	94 16.4	76 13.2	25 4.4	233 40.7
	情報通信業、 運輸業、郵便業	341 100.0	100 29.3	18 5.2	22 6.4	59 17.4	7 2.1	133 38.9
	卸売業、小売業	269 100.0	87 32.3	44 16.4	48 17.8	42 15.7	4 1.6	44 16.2
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	22 38.0	11 18.2	8 13.7	3 5.2	3 5.2	10 18.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	362 100.0	57 15.7	25 7.0	67 18.4	104 28.9	2 0.6	61 16.8
	医療・福祉	425 100.0	74 17.4	7 1.6	77 18.2	133 31.2	8 2.0	103 24.3
	その他	81 100.0	17 21.3	1 1.2	23 28.7	2 2.5	10 11.9	27 33.1

②短時間勤務制度利用により短縮した時間分の賃金の取扱い

厚生労働省『「短時間正社員制度」導入支援マニュアル』（平成 28 年）では、短時間勤務制度を利用する際の賃金設定について、「月例給与のうち、基本給については、同じ職種・職位のフルタイム正社員への支給額を、労働時間に比例して減額」することを基本的な考え方として示している。

短時間勤務制度利用により短縮した時間分の賃金の取扱いについて、調査結果をみると、全体では「勤務時間に応じて減額している」が 73.5%でもっとも多く、次いで「その他」が 8.6%、「減額しない」が 6.0%となっている。

図表Ⅲ-153 短時間勤務制度利用により短縮した時間分の賃金の取扱い：単数回答（Q30（2））



(業種別)

図表Ⅲ-154 短時間勤務制度利用により短縮した時間分の賃金の取扱い(業種別)：単数回答 (Q30(2))

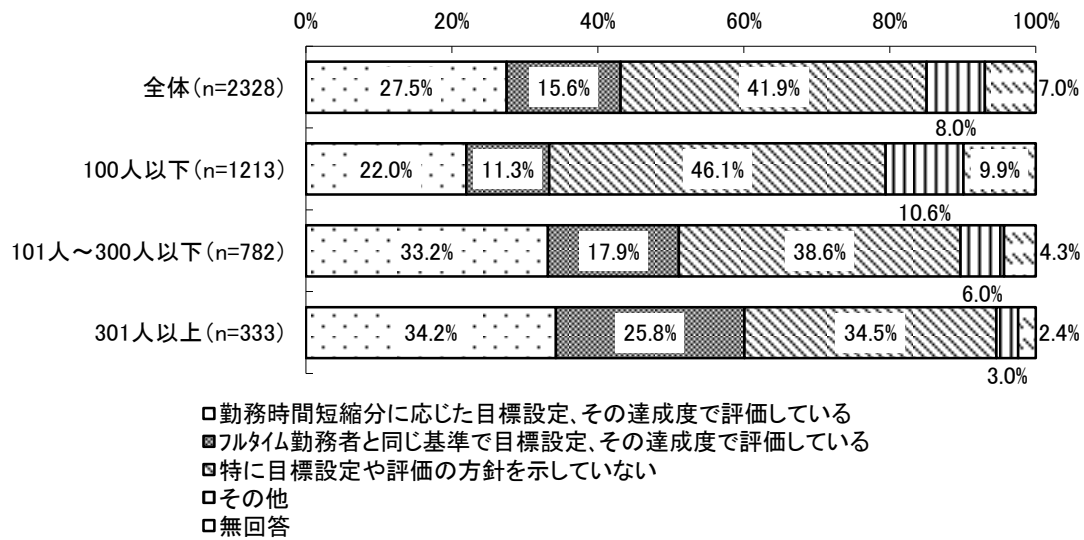
		合計	Q30(2) 短時間勤務制度利用により短縮した時間分の賃金の取扱い					
			勤務時間に 応じて 減額している	一定の期間は減額せず、 その期間を過ぎたら 減額している	勤務時間によらず、 一律に減額している	減額しない	その他	無回答
全体		2328 100.0	1711 73.5	95 4.1	21 0.9	139 6.0	201 8.6	161 6.9
Q2 業 種	建設業	198 100.0	120 60.6	0 0.0	0 0.0	27 13.5	34 17.3	17 8.6
	製造業	574 100.0	423 73.7	2 0.3	14 2.4	21 3.7	71 12.3	43 7.5
	情報通信業、 運輸業、郵便業	341 100.0	230 67.3	28 8.2	1 0.3	40 11.6	26 7.6	17 5.0
	卸売業、小売業	269 100.0	230 85.4	2 0.7	0 0.0	6 2.3	21 7.9	10 3.6
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	44 76.2	9 14.8	1 1.7	0 0.0	4 7.3	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	362 100.0	284 78.5	18 5.0	1 0.3	19 5.3	9 2.6	30 8.3
	医療・福祉	425 100.0	311 73.1	27 6.3	4 1.0	21 5.0	27 6.3	35 8.3
	その他	81 100.0	58 72.1	10 11.9	0 0.0	4 5.3	9 10.7	0 0.0

③短時間勤務制度利用者の目標設定

短時間勤務制度を利用する際の目標設定について、前述の『「短時間正社員制度」導入支援マニュアル』では、「同じ職種・職位のフルタイム正社員との比較においては、「量」的な目標は労働時間に合わせて減らし、「質」的な目標は変えないというのが原則」であること、及び「フルタイム正社員と比べて処理できる仕事の「量」が減少する場合が多くなることから、この点を踏まえて、目標設定を行う必要」があることを基本的な考え方として示している。

短時間勤務制度利用者の目標設定について、調査結果をみると、全体では「特に目標設定や評価の方針を示していない」が41.9%でもっとも多く、次いで「勤務時間短縮分に応じた目標設定、その達成度で評価している」が27.5%、「フルタイム勤務者と同じ基準で目標設定、その達成度で評価している」が15.6%となっている。

図表Ⅲ-155 短時間勤務制度利用者の目標設定：単数回答（Q30（3））



（業種別）

図表Ⅲ-156 短時間勤務制度利用者の目標設定（業種別）：単数回答（Q30（3））

		Q30(3) 短時間勤務制度利用者の目標設定				
		合計	勤務時間短縮分に応じた目標設定、その達成度で評価している	フルタイム勤務者と同じ基準で目標設定、その達成度で評価している	特に目標設定や評価の方針を示していない	その他
						無回答
全体		2328	640	364	976	186
		100.0	27.5	15.6	41.9	7.0
Q2 業種	建設業	198	71	13	58	17
		100.0	35.8	6.7	29.5	8.6
	製造業	574	158	66	272	31
		100.0	27.5	11.5	47.4	5.4
	情報通信業、運輸業、郵便業	341	93	66	130	18
		100.0	27.3	19.3	38.0	5.3
	卸売業、小売業	269	114	42	84	10
		100.0	42.2	15.5	31.3	3.6
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	58	11	30	6	9
		100.0	19.3	52.3	10.3	1.7
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	362	93	62	153	39
		100.0	25.7	17.2	42.3	10.7
	医療・福祉	425	63	80	234	38
		100.0	14.9	18.9	55.0	9.0
	その他	81	33	0	37	0
		100.0	41.0	0.0	45.8	0.0

(項目間クロス分析)

短時間勤務制度について、制度利用により短縮した時間分の賃金の取扱いと、目標設定との関係をみると、「勤務時間に応じて減額している」企業においては、「勤務時間短縮分に応じた目標設定、その達成度で評価している」が 33.8%、「フルタイム勤務者と同じ基準で目標設定、その達成度で評価している」が 18.8%、「特に目標設定や方針を示していない」が 43.5%である。賃金は減額されるが、目標設定や評価はフルタイム勤務者と同様であるケースが一定程度存在しており、こうしたケースでは、制度利用者に負担感や不満が生じている可能性が考えられる。

また、「一定の期間は減額せず、その期間を過ぎたら減額している」企業では、他と比べて「フルタイム勤務者と同じ基準で目標設定、その達成度で評価している」が 28.2%、「特に目標設定や評価の方針を示していない」が 47.0%と高い。

「減額しない」企業においては、「勤務時間短縮分に応じた目標設定、その達成度で評価している」が 18.5%、「フルタイム勤務者と同じ基準で目標設定、その達成度で評価している」が 10.7%、「特に目標設定や方針を示していない」が 70.1%である。一つ目の短時間勤務制度を利用しても賃金は減額されず、目標設定や評価は時間短縮分に応じて行われているケースでは、周囲のフルタイム勤務者との間で不公平感が生じている可能性が考えられる。

図表Ⅲ-157 短時間勤務制度利用により短縮した時間分の賃金の取扱い別

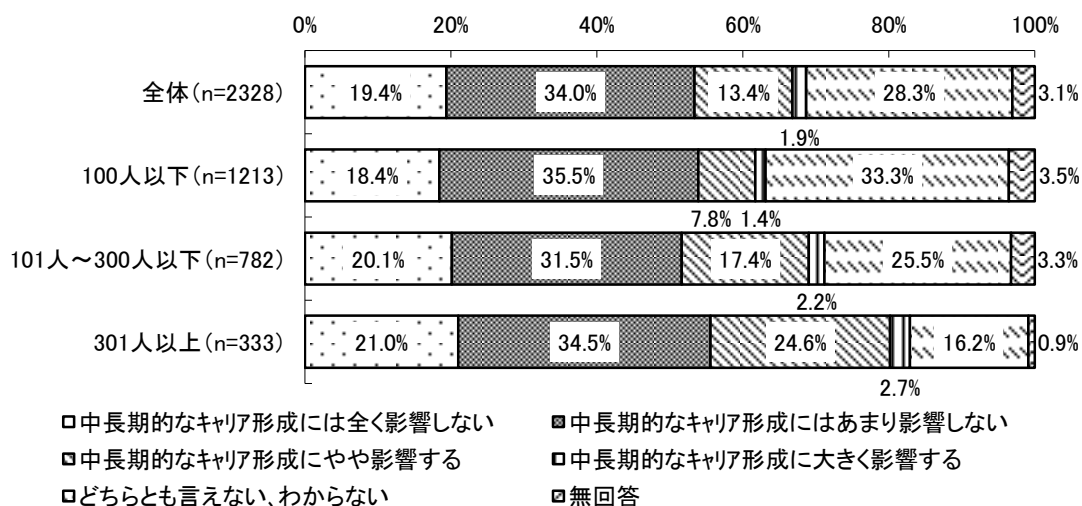
短時間勤務制度利用者の目標設定(業種別)：単数回答 (Q30 (3))

		合計	Q30 (3) 短時間勤務制度利用者の目標設定				
			勤務時間短縮分に応じた目標設定、その達成度で評価している	フルタイム勤務者と同じ基準で目標設定、その達成度で評価している	特に目標設定や評価の方針を示していない	その他	無回答
全体		2328 100.0	640 27.5	364 15.6	976 41.9	186 8.0	162 7.0
Q30 (2) 短時間勤務制度利用により短縮した時間分の賃金の取扱い	勤務時間に応じて減額している	1711 100.0	579 33.8	321 18.8	744 43.5	43 2.5	23 1.3
	一定の期間は減額せず、その期間を過ぎたら減額している	95 100.0	23 24.8	27 28.2	45 47.0	0 0.0	0 0.0
	勤務時間によらず、一律に減額している	21 100.0	9 45.0	0 0.0	12 55.0	0 0.0	0 0.0
	減額しない	139 100.0	26 18.5	15 10.7	97 70.1	1 0.7	0 0.0
	その他	201 100.0	2 1.0	1 0.5	48 23.9	141 70.3	9 4.3

(5) 正社員が利用可能な両立支援制度を最大限利用した場合のキャリア形成について

正社員が利用可能な育児休業制度や短時間勤務制度を最大限利用した場合のキャリア形成についてみると、全体では「中長期的なキャリア形成にはあまり影響しない」が34.0%でもっとも多く、次いで「どちらとも言えない、わからない」が28.3%、「中長期的なキャリア形成には全く影響しない」が19.4%となっている。「301人以上」では、他と比べて、「中長期的なキャリア形成にやや影響する」が24.6%と高い傾向がみられる。

図表Ⅲ-158 正社員が利用可能な制度を最大限利用した場合のキャリア形成：単数回答（Q31）



(業種別)

図表Ⅲ-159 正社員が利用可能な制度を最大限利用した場合のキャリア形成（業種別）：単数回答（Q31）

			Q31 正社員が利用可能な制度を最大限利用した場合のキャリア形成について					
		合計	中長期的な キャリア形成には 全く影響しない	中長期的な キャリア形成には あまり影響しない	中長期的な キャリア形成に やや影響する	中長期的な キャリア形成に 大きく影響する	どちらとも言えない、 わからない	無回答
全体		2328 100.0	451 19.4	792 34.0	313 13.4	43 1.9	658 28.3	72 3.1
Q2 業種	建設業	198 100.0	38 19.3	78 39.1	30 15.3	2 1.0	46 23.1	4 2.1
	製造業	574 100.0	103 17.9	161 28.0	95 16.6	15 2.6	199 34.6	1 0.2
	情報通信業、 運輸業、郵便業	341 100.0	65 19.1	123 36.0	41 11.9	10 3.1	101 29.7	1 0.3
	卸売業、小売業	269 100.0	63 23.5	75 27.8	44 16.4	0 0.0	87 32.3	0 0.0
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	9 15.9	37 63.1	6 10.3	5 9.0	1 1.7	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	362 100.0	41 11.3	123 34.0	58 16.1	0 0.0	110 30.3	30 8.3
	医療・福祉	425 100.0	119 27.9	161 38.0	28 6.7	11 2.5	79 18.6	27 6.3
	その他	81 100.0	12 14.4	26 32.8	8 10.2	0 0.0	34 42.6	0 0.0

(項目間クロス分析)

育児休業について、制度上取得可能な最長期間別に、正社員が利用可能な制度を最大限利用した場合のキャリア形成への影響をみると、「12 か月未満」「1 歳以上～1 歳 6 か月まで」では、他と比べて「どちらとも言えない、わからない」の割合が高い。一方、『1 歳 6 か月以上』では、「中長期的なキャリア形成にやや影響する」の割合がやや高い傾向がみられる。同様に、短時間勤務制度の最長利用期間別にキャリア形成への影響をみると、『小学校 1 年生以上』では、他と比べて「中長期的なキャリア形成にやや影響する」割合が高い傾向がみられる。

図表Ⅲ-160 最長育児休業期間別 正社員が利用可能な制度を
最大限利用した場合のキャリア形成：単数回答 (Q31)

		合計	Q31 正社員が利用可能な制度を最大限利用した場合のキャリア形成について					
			中長期的な キャリア形成には 全く影響しない	中長期的な キャリア形成には あまり影響しない	中長期的な キャリア形成に やや影響する	中長期的な キャリア形成に 大きく影響する	どちらとも言えない、 わからない	無回答
全体		2328 100.0	451 19.4	792 34.0	313 13.4	43 1.9	658 28.3	72 3.1
Q 10 ① 育児休業制度期間 取得可能な最長期間	12 か月未満	89 100.0	21 24.2	14 15.6	17 19.3	4 4.8	22 25.2	10 10.8
	1 歳以上～ 1 歳 6 か月まで	1796 100.0	311 17.3	671 37.4	225 12.5	35 1.9	498 27.7	57 3.2
	1 歳 6 か月以上 ～2 歳未満	97 100.0	36 36.9	21 22.0	21 22.0	2 2.1	15 16.0	1 1.0
	2 歳以上	231 100.0	66 28.5	70 30.5	49 21.4	2 0.9	39 16.9	4 1.8

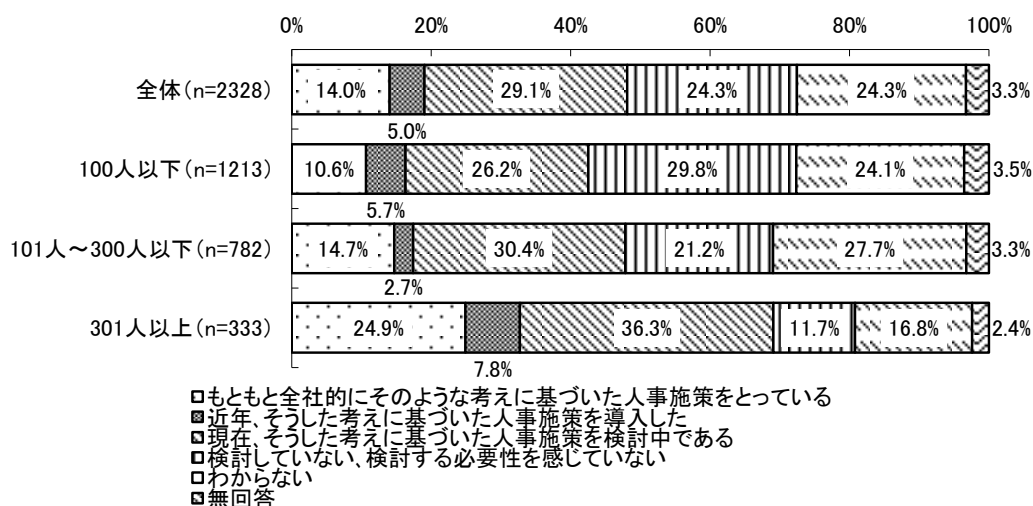
図表Ⅲ-161 短時間勤務制度の最長利用期間別 正社員が利用可能な制度を
最大限利用した場合のキャリア形成：単数回答 (Q31)

		合計	Q31 正社員が利用可能な制度を最大限利用した場合のキャリア形成について					無回答
			中長期的な キャリア形成には 全く影響しない	中長期的な キャリア形成には あまり影響しない	中長期的な キャリア形成に やや影響する	中長期的な キャリア形成に 大きく影響する	どちらとも言えない、 わからない	
全体		2328 100.0	451 19.4	792 34.0	313 13.4	43 1.9	658 28.3	72 3.1
Q 19 ① 育児休業後の 短時間勤務制度期間 利用可能な最長期間	3 歳未満	1190 100.0	204 17.2	453 38.1	155 13.0	28 2.3	296 24.8	55 4.6
	3 歳以降、小学 校就学前まで	308 100.0	83 26.8	79 25.5	35 11.4	0 0.0	107 34.9	4 1.4
	小学校 1 年生 ～3 年生まで	223 100.0	69 31.0	85 37.9	52 23.4	5 2.2	12 5.5	0 0.0
	小学校 3 年生以降	122 100.0	34 27.6	49 40.2	25 20.3	2 1.6	12 10.2	0 0.0

(6) 正社員が多様な働き方をするキャリア形成が可能な人材育成・人事異動

正社員が育児休業や短時間勤務など、多様な働き方によるキャリア形成が可能となるような人材育成・人事異動の検討状況をみると、全体では「現在、そうした考えに基づいた人事施策を検討中である」が29.1%でもっとも多く、次いで「検討していない、検討する必要性を感じていない」と「わからない」がいずれも24.3%、「もともと全社的にそのような考えに基づいた人事施策をとっている」が14.0%となっている。

図表Ⅲ-162 正社員が多様な働き方をするキャリア形成が可能な人材育成・人事異動：単数回答（Q32）



(業種別)

図表Ⅲ-163 正社員が多様な働き方をするキャリア形成が可能な人材育成・人事異動（業種別）：単数回答（Q32）

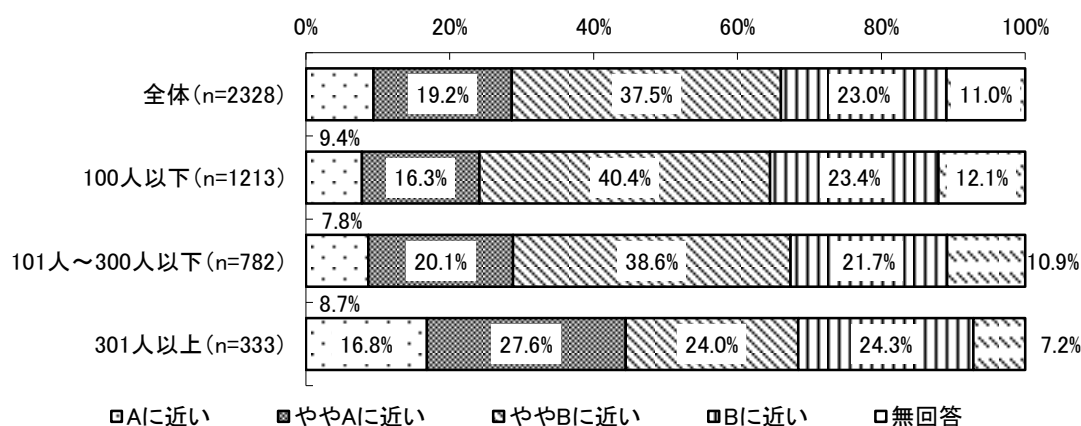
		Q32 正社員が多様な働き方をするキャリア形成が可能な人材育成・人事異動						
		合計	もともと全社的に そのような考えに基づいた 人事施策をとっている	近年、そうした考えに 基づいた人事施策を 導入した	現在、そうした考えに 基づいた人事施策を 検討中である	検討していない、 検討する必要性を 感じていない	わからない	無回答
全体		2328 100.0	327 14.0	116 5.0	677 29.1	566 24.3	565 24.3	77 3.3
Q2 業種	建設業	198 100.0	16 8.0	2 1.0	70 35.2	74 37.1	33 16.6	4 2.1
	製造業	574 100.0	64 11.2	21 3.7	142 24.7	180 31.3	164 28.6	3 0.5
	情報通信業、 運輸業、郵便業	341 100.0	38 11.1	17 4.9	142 41.8	57 16.8	84 24.8	2 0.6
	卸売業、小売業	269 100.0	39 14.3	7 2.6	94 34.8	58 21.6	72 26.7	0 0.0
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	19 32.4	3 5.2	28 48.3	5 9.0	3 5.2	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	362 100.0	45 12.6	29 7.9	81 22.4	88 24.5	87 24.1	31 8.6
	医療・福祉	425 100.0	89 21.0	31 7.3	114 26.9	71 16.8	91 21.5	28 6.5
	その他	81 100.0	17 20.9	4 5.3	4 5.0	28 34.5	28 34.4	0 0.0

(7) キャリア形成の考え方

キャリア形成の考え方（A=管理職のみを目指す単線型／B=管理職・専門職を目指す複線型）をみると、全体では「やや B に近い」が 37.5%、「B に近い」が 23.0%、「やや A に近い」が 19.2%となっている。

図表Ⅲ-164 キャリア形成の考え方

（A=管理職のみを目指す単線型／B=管理職・専門職を目指す複線型）：単数回答（Q33）



（業種別）

図表Ⅲ-165 キャリア形成の考え方

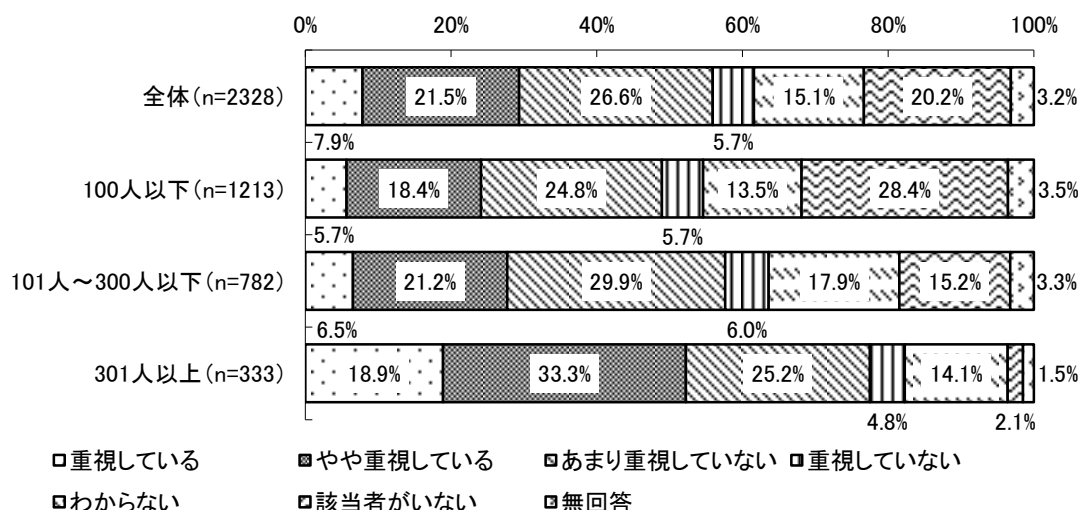
（A=管理職のみを目指す単線型／B=管理職・専門職を目指す複線型）（業種別）：単数回答（Q33）

		合計	Q33 キャリア形成の考え方: A=管理職のみ目指す単線型/B=管理職・専門職を目指す複線型				
			Aに近い	ややAに近い	ややBに近い	Bに近い	無回答
全体		2328 100.0	219 9.4	447 19.2	872 37.5	535 23.0	255 11.0
Q2 業種	建設業	198 100.0	17 8.8	33 16.5	87 44.1	38 19.3	22 11.3
	製造業	574 100.0	65 11.3	109 18.9	274 47.8	76 13.3	50 8.8
	情報通信業、 運輸業、郵便業	341 100.0	15 4.5	77 22.4	159 46.7	66 19.2	24 7.2
	卸売業、小売業	269 100.0	36 13.2	66 24.5	86 32.1	66 24.4	16 5.9
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	15 25.5	9 15.5	19 32.8	13 22.8	2 3.4
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	362 100.0	49 13.6	60 16.7	99 27.3	109 30.0	45 12.4
	医療・福祉	425 100.0	4 1.0	70 16.4	128 30.1	140 32.9	83 19.5
	その他	81 100.0	17 21.3	18 22.1	18 22.5	26 32.8	1 1.2

(8) 育児休業から復職した正社員の能力開発やキャリア形成支援の重視度

育児休業から復職した正社員の能力開発やキャリア形成支援の重視度をみると、全体では「あまり重視していない」が26.6%でもっとも多く、次いで「やや重視している」が21.5%となっている。

図表Ⅲ-166 育児休業から復職した正社員の能力開発やキャリア形成支援の重視度：単数回答（Q34）



(業種別)

図表Ⅲ-167 育児休業から復職した正社員の能力開発やキャリア形成支援の重視度(業種別):単数回答（Q34）

		合計	Q34 育児休業から復職した正社員の能力開発やキャリア形成支援の重視度						
			重視している	重視している やや	重視していない あまり	重視していない	わからない	該当者がいない	無回答
全体		2328 100.0	183 7.9	500 21.5	619 26.6	132 5.7	351 15.1	470 20.2	74 3.2
Q2 業種	建設業	198 100.0	5 2.5	43 21.8	52 26.1	9 4.3	16 7.9	70 35.1	4 2.1
	製造業	574 100.0	32 5.6	138 24.1	112 19.6	66 11.5	73 12.7	151 26.3	1 0.2
	情報通信業、 運輸業、郵便業	341 100.0	29 8.6	71 20.8	67 19.6	7 2.1	52 15.3	109 32.1	5 1.5
	卸売業、小売業	269 100.0	23 8.7	61 22.6	89 32.9	6 2.3	42 15.6	47 17.5	1 0.4
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	17 28.5	6 10.3	13 23.2	4 7.3	5 8.6	13 22.1	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	362 100.0	32 8.7	70 19.2	89 24.6	20 5.6	82 22.6	39 10.9	30 8.3
	医療・福祉	425 100.0	36 8.5	108 25.3	152 35.8	18 4.2	67 15.7	21 5.0	23 5.5
	その他	81 100.0	9 10.7	2 2.5	38 47.5	0 0.0	12 15.5	19 23.8	0 0.0

(項目間クロス分析)

女性正社員について、結婚による離職の状況別に、育児休業から復職した正社員の能力開発やキャリア形成支援の重視度をみると、結婚で離職する女性が少ない企業ほど、重視度が高い傾向となっている。ただし、妊娠・出産による離職状況別については、「妊娠・出産でほとんど離職する」企業においても、「重視している」とする割合が約2割と、結婚ほど明確な傾向はみられない。

図表Ⅲ-168 女性正社員 結婚による離職状況別

育児休業から復職した正社員の能力開発やキャリア形成支援の重視度：単数回答 (Q34)

		合計	Q34 育児休業から復職した正社員の能力開発やキャリア形成支援の重視度						
			重視している	重視している やや	重視していない あまり	重視していない	わからない	該当者がいない	無回答
全体		2328 100.0	183 7.9	500 21.5	619 26.6	132 5.7	351 15.1	470 20.2	74 3.2
Q17 (1) ① 結婚による 離職の状況：正社員	結婚で離職する女性はほとんどいない	1212 100.0	135 11.1	321 26.5	363 29.9	81 6.7	167 13.8	112 9.3	33 2.7
	結婚で離職する女性も少数派だがいる	612 100.0	36 5.8	148 24.2	208 34.0	37 6.0	115 18.8	50 8.2	18 3.0
	結婚で離職する女性が多い	67 100.0	2 3.0	7 10.9	12 18.8	4 6.4	27 40.1	14 20.8	0 0.0
	結婚でほとんど離職する	22 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	9 38.3	0 0.0	14 61.7	0 0.0
	わからない、該当者がいない	405 100.0	10 2.4	23 5.8	35 8.7	1 0.2	42 10.3	280 69.2	14 3.4

図表Ⅲ-169 女性正社員 妊娠・出産による離職状況別

育児休業から復職した正社員の能力開発やキャリア形成支援の重視度：単数回答 (Q34)

		合計	Q34 育児休業から復職した正社員の能力開発やキャリア形成支援の重視度						
			重視 している	重視 している やや	重視 していない あまり	重視 していない	わ か ら な い	該 当 者 が い な い	無 回 答
全体		2328 100.0	183 7.9	500 21.5	619 26.6	132 5.7	351 15.1	470 20.2	74 3.2
Q 17 (2) ① 離職の 状況：正社員 妊娠・出産による	妊娠・出産で離職する 女性はほとんどいない	1255 100.0	113 9.0	325 25.9	423 33.7	76 6.0	195 15.5	95 7.6	29 2.3
	妊娠・出産で離職する 女性も少数派だがいる	506 100.0	46 9.2	127 25.1	137 27.0	42 8.3	91 17.9	45 8.9	18 3.6
	妊娠・出産で離職する 女性が多い	32 100.0	4 12.4	8 25.5	6 19.3	0 0.0	14 42.8	0 0.0	0 0.0
	妊娠・出産で ほとんど離職する	44 100.0	9 19.6	1 2.3	13 29.3	9 19.6	0 0.0	13 29.3	0 0.0
	わからない、該当者 がいない	481 100.0	10 2.0	40 8.2	41 8.4	5 1.1	51 10.6	317 65.9	18 3.8

(9) 女性正社員と男性正社員での変わらない取り扱い

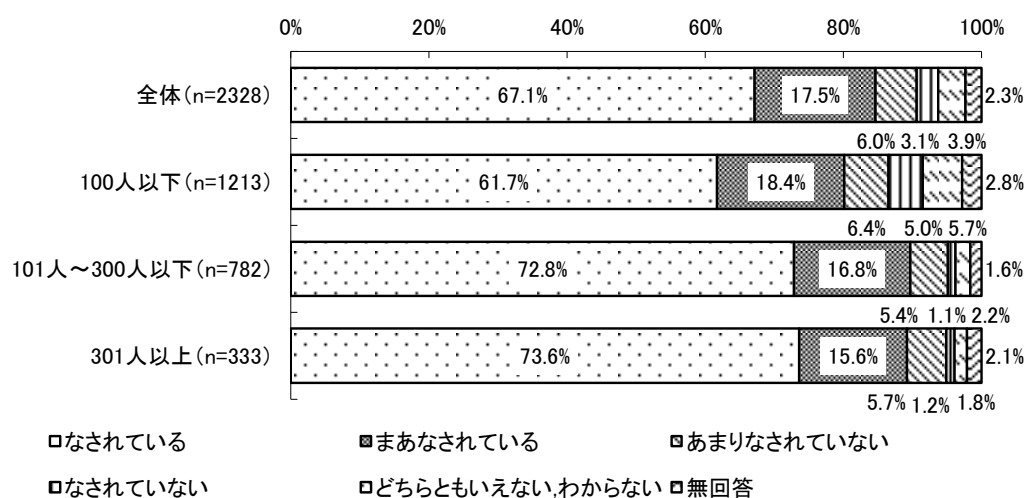
女性正社員と男性正社員について、①採用、②配置・配属、③育成、④登用のそれぞれにおいて、変わらない取り扱いがなされているかどうかをたずねた。

①採用

採用についてみると、全体では「なされている」が 67.1%でもっとも多く、次いで「まあなされている」が 17.5%、「あまりなされていない」が 6.0%となっている。

業種別にみると、「建設業」では、他と比べて「なされていない」「あまりなされていない」を合わせた『なされていない』割合が約3割と高くなっている。

図表Ⅲ-170 女性正社員と男性正社員での変わらない取り扱い ①採用：単数回答（Q35①）



(業種別)

図表Ⅲ-171 女性正社員と男性正社員での変わらない取り扱い ①採用（業種別）：単数回答（Q35①）

		合計	Q35① 女性正社員と男性正社員での変わらない取り扱い:採用					
			な さ れ て い る	な さ れ て い る ま あ	な さ れ て い な い あ ま り	な さ れ て い な い	わ か ら な い い え な い ど ち ら と も	無 回 答
全体		2328 100.0	1563 67.1	407 17.5	139 6.0	73 3.1	92 3.9	54 2.3
Q2 業 種	建設業	198 100.0	88 44.3	41 20.8	26 13.3	34 17.3	9 4.3	0 0.0
	製造業	574 100.0	350 61.0	117 20.3	54 9.3	17 3.0	35 6.2	1 0.2
	情報通信業、 運輸業、郵便業	341 100.0	235 68.8	69 20.3	19 5.6	10 2.8	3 0.9	5 1.5
	卸売業、小売業	269 100.0	177 65.8	42 15.6	17 6.3	0 0.0	32 11.9	1 0.4
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	37 64.2	16 26.8	4 7.3	1 1.7	0 0.0	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	362 100.0	265 73.2	55 15.3	15 4.1	1 0.3	4 1.2	21 5.9
	医療・福祉	425 100.0	337 79.3	56 13.3	1 0.2	5 1.2	8 2.0	17 4.0
	その他	81 100.0	65 80.3	9 10.7	3 3.7	4 5.3	0 0.0	0 0.0

(項目間クロス分析)

採用について、正社員の男女での変わらない取り扱いの有無別に、新規採用者に占める女性比率、女性正社員比率、管理職に占める女性比率をみると、男女で変わらない取り扱いがなされているとする企業ほど、いずれも割合が高い傾向がみられる。

図表Ⅲ-172 女性正社員と男性正社員での変わらない取り扱い

①採用別 新規採用者に占める女性比率：単数回答 (Q5(1))

		合計	Q5(1) 新規採用者に占める女性比率						
			0%	0%超～ 10%未満	10%以上 ～25% 未満	25%以上 ～50% 未満	50%以上 ～75% 未満	75%以上	無回答
全体		2328	624	303	264	343	389	376	28
		100.0	26.8	13.0	11.4	14.7	16.7	16.2	1.2
Q35 ① 女性正社員と男性正社員 での変わらない取り扱い：採用	なされている	1563	346	147	195	253	311	301	10
		100.0	22.2	9.4	12.4	16.2	19.9	19.3	0.7
	まあなされている	407	112	76	43	79	48	51	0
		100.0	27.5	18.6	10.5	19.3	11.7	12.5	0.0
	あまりなされていない	139	71	35	5	10	14	5	0
		100.0	50.8	24.9	3.6	6.9	10.0	3.8	0.0
	なされていない	73	44	21	1	1	5	0	0
		100.0	60.5	29.5	1.4	1.4	7.2	0.0	0.0
	どちらともいえない、 わからない	92	43	15	17	0	0	8	9
		100.0	46.8	16.2	18.4	0.0	0.0	9.3	9.4

図表Ⅲ-173 女性正社員と男性正社員での変わらない取り扱い

①採用別 女性正社員比率：単数回答 (Q4①)

		合計	Q4① 女性比率：正社員						
			0%	0%超～ 10%未満	10%以上 ～25% 未満	25%以上 ～50% 未満	50%以上 ～75% 未満	75%以上	無回答
全体		2328	9	569	728	414	401	196	10
		100.0	0.4	24.5	31.3	17.8	17.2	8.4	0.4
Q35 ① 女性正社員と男性正社員 での変わらない取り扱い：採用	なされている	1563	0	275	485	324	336	140	1
		100.0	0.0	17.6	31.1	20.8	21.5	9.0	0.1
	まあなされている	407	0	113	133	82	38	33	9
		100.0	0.0	27.6	32.7	20.0	9.4	8.1	2.1
	あまりなされていない	139	0	80	51	3	0	5	0
		100.0	0.0	57.2	36.8	2.2	0.0	3.8	0.0
	なされていない	73	0	65	2	0	5	0	0
		100.0	0.0	90.0	2.8	0.0	7.2	0.0	0.0
	どちらともいえない、 わからない	92	0	28	42	4	10	8	0
		100.0	0.0	30.3	45.4	4.6	10.5	9.3	0.0

図表Ⅲ-174 女性正社員と男性正社員での変わらない取り扱い

①採用別 管理職に占める女性比率：単数回答（Q5(6)）

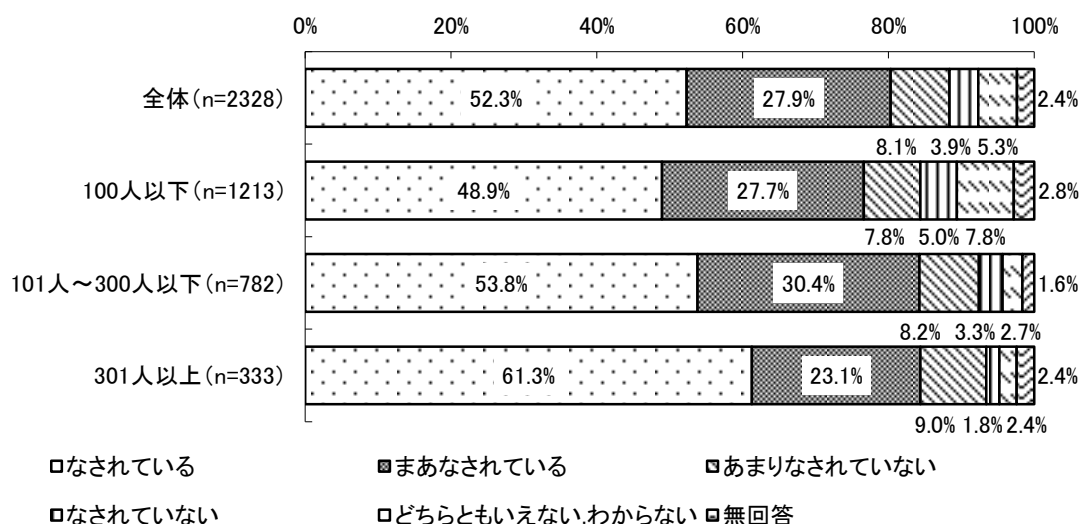
		合計	Q5(6) 管理職に占める女性比率						
			0%	0%超～ 5%未満	5%超～ 10%未満	10%超～ 30%未満	30%超～ 50%未満	50%以上	無回答
全体		2328	1003	370	176	324	131	240	83
		100.0	43.1	15.9	7.6	13.9	5.6	10.3	3.6
Q35 ①女性正社員と男性正社員 での変わらない取り扱い…採用	なされている	1563	523	276	127	265	114	184	74
		100.0	33.5	17.6	8.1	16.9	7.3	11.8	4.7
	まあなされている	407	244	63	12	45	14	29	0
		100.0	59.9	15.6	3.1	11.0	3.4	7.0	0.0
	あまりなされていない	139	97	15	21	0	1	4	0
		100.0	69.8	11.0	15.4	0.0	0.7	3.1	0.0
	なされていない	73	45	10	9	0	1	0	8
		100.0	61.9	13.2	11.8	0.0	1.4	0.0	11.7
	どちらともいえない、 わからない	92	75	2	1	0	0	13	1
		100.0	81.8	2.2	1.1	0.0	0.0	13.9	1.1

②配置・配属

女性正社員と男性正社員での変わらない取り扱いについて、配置・配属をみると、全体では「なされている」が52.3%、「まあなされている」が27.9%となっている。

業種別にみると、「建設業」では、他と比べて「なされていない」、「製造業」では「あまりなされていない」の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-175 女性正社員と男性正社員での変わらない取り扱い ②配置・配属：単数回答（Q35②）



(業種別)

図表Ⅲ-176 女性正社員と男性正社員での変わらない取り扱い ②配置・配属（業種別）：単数回答（Q35②）

		合計	Q35② 女性正社員と男性正社員での変わらない取り扱い:配置・配属					無回答
			な さ れ て い る	な さ れ て い る ま あ	な さ れ て い な い あ ま り	な さ れ て い な い	な さ れ て い な い ど ち ら と も い え な い 、 わ か ら な い	
全体		2328 100.0	1218 52.3	650 27.9	188 8.1	92 3.9	124 5.3	55 2.4
Q2 業 種	建設業	198 100.0	41 20.7	83 41.9	22 11.0	34 17.3	18 9.2	0 0.0
	製造業	574 100.0	243 42.4	169 29.4	94 16.3	40 6.9	27 4.7	2 0.3
	情報通信業、 運輸業、郵便業	341 100.0	206 60.4	83 24.4	24 7.1	11 3.1	12 3.4	5 1.5
	卸売業、小売業	269 100.0	130 48.2	75 27.7	27 10.2	0 0.0	36 13.5	1 0.4
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	30 51.7	28 48.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	362 100.0	222 61.4	81 22.3	18 5.0	1 0.3	18 5.0	21 5.9
	医療・福祉	425 100.0	290 68.2	103 24.3	1 0.2	5 1.2	8 2.0	17 4.0
	その他	81 100.0	48 59.1	26 31.9	2 2.5	1 1.2	4 5.3	0 0.0

(項目間クロス分析)

配置・配属について、正社員の男女での変わらない取り扱いの有無別に、女性正社員比率及び管理職に占める女性比率をみると、男女で変わらない取り扱いがなされているとする企業ほど、女性正社員比率、管理職に占める女性比率とも高い傾向がみられる。

図表Ⅲ-177 女性正社員と男性正社員での変わらない取り扱い

②配置・配属別 女性正社員比率：単数回答 (Q4①)

		合計	Q4① 女性比率:正社員						
			0%	0%超～ 10%未満	10%以上～ 25%未満	25%以上～ 50%未満	50%以上～ 75%未満	75%以上	無回答
全体		2328 100.0	9 0.4	569 24.5	728 31.3	414 17.8	401 17.2	196 8.4	10 0.4
変 わ ら な い 取 り 扱 い ・ 配 置 ・ 配 属 Q 35 ② 女 性 正 社 員 と 男 性 正 社 員 で の	なされている	1218 100.0	0 0.0	210 17.2	348 28.5	273 22.4	257 21.1	129 10.6	1 0.1
	まあなされている	650 100.0	0 0.0	154 23.7	225 34.7	119 18.3	100 15.4	52 8.0	0 0.0
	あまりなされていない	188 100.0	0 0.0	75 39.8	75 40.0	11 6.0	17 9.1	1 0.5	9 4.6
	なされていない	92 100.0	0 0.0	59 64.2	23 25.5	4 4.6	5 5.7	0 0.0	0 0.0
	どちらともいえない、 わからない	124 100.0	0 0.0	63 50.9	42 33.6	5 4.2	10 7.8	4 3.4	0 0.0

図表Ⅲ-178 女性正社員と男性正社員での変わらない取り扱い

②配置・配属別 管理職に占める女性比率：単数回答 (Q5(6))

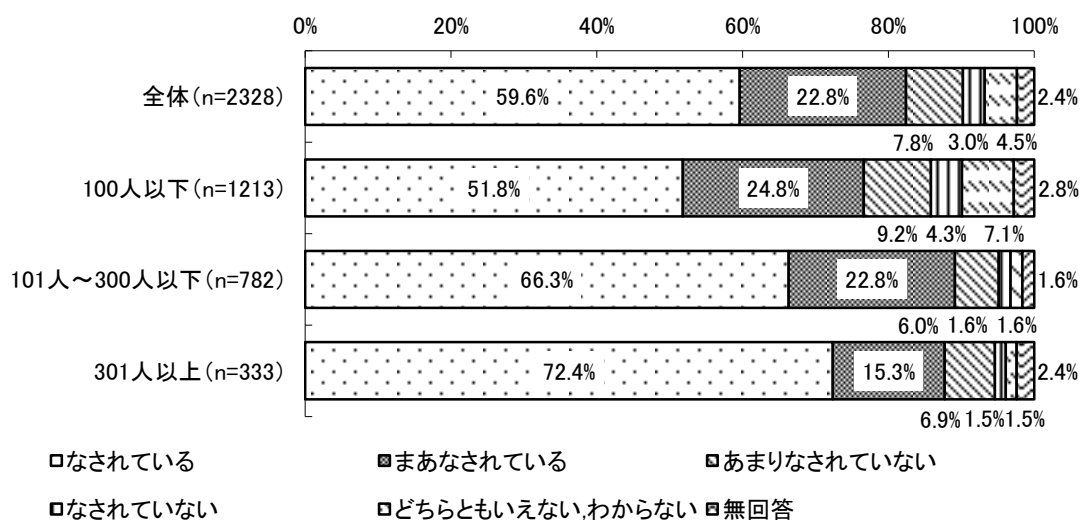
		合計	Q5(6) 管理職に占める女性比率						
			0%	0%超～ 5%未満	5%超～ 10%未満	10%超～ 30%未満	30%超～ 50%未満	50%以上	無回答
全体		2328 100.0	1003 43.1	370 15.9	176 7.6	324 13.9	131 5.6	240 10.3	83 3.6
変 わ ら な い 取 り 扱 い ・ 配 置 ・ 配 属 Q 35 ② 女 性 正 社 員 と 男 性 正 社 員 で の	なされている	1218 100.0	347 28.5	219 18.0	103 8.5	230 18.9	104 8.6	154 12.6	61 5.0
	まあなされている	650 100.0	347 53.4	106 16.3	29 4.5	73 11.3	23 3.6	59 9.0	13 2.0
	あまりなされていない	188 100.0	121 64.4	29 15.3	28 14.7	1 0.5	1 0.5	9 4.6	0 0.0
	なされていない	92 100.0	64 69.8	10 10.5	9 9.4	4 4.6	1 1.1	0 0.0	4 4.6
	どちらともいえない、 わからない	124 100.0	105 84.9	3 2.4	1 0.8	1 0.8	0 0.0	8 6.9	5 4.2

③育成

女性正社員と男性正社員での変わらない取り扱いについて、育成をみると、全体では「なされている」が59.6%、「まあなされている」が22.8%となっている。

業種別にみると、②配置・配属と同様に、「建設業」では、他と比べて「なされていない」、
「製造業」では「あまりなされていない」の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-179 女性正社員と男性正社員での変わらない取り扱い ③育成：単数回答（Q35③）



（業種別）

図表Ⅲ-180 女性正社員と男性正社員での変わらない取り扱い ③育成（業種別）：単数回答（Q35③）

		合計	Q35③ 女性正社員と男性正社員での変わらない取り扱い：育成					無回答
			な さ れ て い る	な さ れ て い る ま あ	な さ れ て い な い あ ま り	な さ れ て い な い	わ か ら な い ど ち ら と も い え な い、	
全体		2328 100.0	1387 59.6	531 22.8	182 7.8	69 3.0	104 4.5	55 2.4
Q2 業 種	建設業	198 100.0	49 24.8	95 47.7	12 5.9	34 17.3	9 4.3	0 0.0
	製造業	574 100.0	289 50.4	151 26.4	96 16.7	10 1.7	26 4.5	2 0.3
	情報通信業、 運輸業、郵便業	341 100.0	201 59.1	85 25.0	11 3.4	9 2.5	29 8.4	5 1.5
	卸売業、小売業	269 100.0	172 64.0	48 18.0	19 7.0	10 3.6	19 7.1	1 0.4
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	40 69.3	18 30.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	362 100.0	243 67.3	59 16.2	32 8.9	2 0.6	4 1.2	21 5.9
	医療・福祉	425 100.0	335 78.8	54 12.8	10 2.3	5 1.2	4 1.0	17 4.0
	その他	81 100.0	48 59.1	18 22.5	2 2.5	0 0.0	13 15.9	0 0.0

(項目間クロス分析)

育成について、正社員の男女での変わらない取り扱いの有無別に、女性正社員比率及び管理職に占める女性比率をみると、男女で変わらない取り扱いがなされているとする企業ほど、女性正社員比率、管理職に占める女性比率とも高い傾向がみられる。

図表Ⅲ-181 女性正社員と男性正社員での変わらない取り扱い

③育成別 女性正社員比率： 単数回答 (Q4①)

		合計	Q4① 女性比率:正社員						
			0%	0%超～ 10%未満	10%以上～ 25%未満	25%以上～ 50%未満	50%以上～ 75%未満	75%以上	無回答
全体		2328 100.0	9 0.4	569 24.5	728 31.3	414 17.8	401 17.2	196 8.4	10 0.4
Q35③ 女性正社員と男性正社員 での変わらない取り扱い…育成	なされている	1387 100.0	0 0.0	205 14.8	405 29.2	327 23.5	302 21.8	148 10.6	1 0.1
	まあなされている	531 100.0	0 0.0	172 32.5	192 36.3	68 12.8	64 12.0	25 4.8	9 1.6
	あまりなされていない	182 100.0	0 0.0	68 37.5	79 43.3	17 9.2	9 4.7	10 5.3	0 0.0
	なされていない	69 100.0	0 0.0	58 83.4	5 7.6	1 1.4	5 7.6	0 0.0	0 0.0
	どちらともいえない、 わからない	104 100.0	0 0.0	58 55.8	32 30.9	0 0.0	10 9.3	4 4.1	0 0.0

図表Ⅲ-182 女性正社員と男性正社員での変わらない取り扱い

③育成別 管理職に占める女性比率：単数回答 (Q5(6))

		合計	Q5(6) 管理職に占める女性比率						
			0%	0%超～ 5%未満	5%超～ 10%未満	10%超～ 30%未満	30%超～ 50%未満	50%以上	無回答
全体		2328 100.0	1003 43.1	370 15.9	176 7.6	324 13.9	131 5.6	240 10.3	83 3.6
Q35③ 女性正社員と男性正社員 での変わらない取り扱い…育成	なされている	1387 100.0	408 29.4	248 17.9	127 9.2	235 16.9	115 8.3	194 14.0	60 4.3
	まあなされている	531 100.0	332 62.5	90 17.0	11 2.0	48 9.0	13 2.4	23 4.4	14 2.6
	あまりなされていない	182 100.0	119 65.6	8 4.4	22 12.4	22 12.4	1 0.6	9 4.7	0 0.0
	なされていない	69 100.0	47 67.6	9 12.4	9 12.4	0 0.0	1 1.4	0 0.0	4 6.1
	どちらともいえない、 わからない	104 100.0	78 75.6	11 10.2	1 1.0	4 4.1	0 0.0	4 4.1	5 5.1

(項目間クロス分析)

育成について、男女の正社員で変わらない取り扱い別に、女性正社員の結婚による離職の状況を見ると、「なされている」では、他と比べて「結婚で離職する女性はほとんどいない」割合が高いのに対して、「なされていない」では「結婚で離職する女性が多い」が1割強と高く、男女の育成状況に違いがある企業ほど、結婚による女性の離職が多い傾向がみられる。

女性正社員の妊娠・出産による離職状況についても同様に、「なされている」では、他と比べて「妊娠・出産で離職する女性はほとんどいない」割合が高いのに対して、「なされていない」では「妊娠・出産でほとんど離職する」が1割強と高くなっている。男女の育成状況に違いがある企業ほど、妊娠・出産による女性の離職が多い傾向がみられる。

図表Ⅲ-183 女性正社員と男性正社員での変わらない取り扱い

③育成別 結婚による離職の状況(正社員)：単数回答(Q17(1)①)

		合計	Q17(1)① 結婚による離職の状況：正社員					無回答
			女性 はほと んどい ない	女性 も少 数派だ がいて る	結 婚で 離職す る女 性が多 い	ほと んど結 婚で 離職す る	わ か ら ない、 該 当 者 が い ない	
全体		2328 100.0	1212 52.1	612 26.3	67 2.9	22 1.0	405 17.4	9 0.4
Q35③ 女性正社員と男性正社員 での変わらない取り扱い：育成	なされている	1387 100.0	776 55.9	383 27.6	36 2.6	10 0.7	182 13.1	1 0.1
	まあなされている	531 100.0	258 48.7	147 27.7	15 2.8	9 1.6	102 19.2	0 0.0
	あまりなされていない	182 100.0	94 51.5	55 30.3	3 1.7	4 2.3	26 14.2	0 0.0
	なされていない	69 100.0	32 46.1	3 4.3	9 12.4	0 0.0	26 37.2	0 0.0
	どちらともいえない、 わからない	104 100.0	28 26.8	11 10.2	4 4.1	0 0.0	61 58.9	0 0.0

図表Ⅲ-184 女性正社員と男性正社員での変わらない取り扱い

③育成別 妊娠・出産による離職の状況（正社員）：単数回答（Q17（1）②）

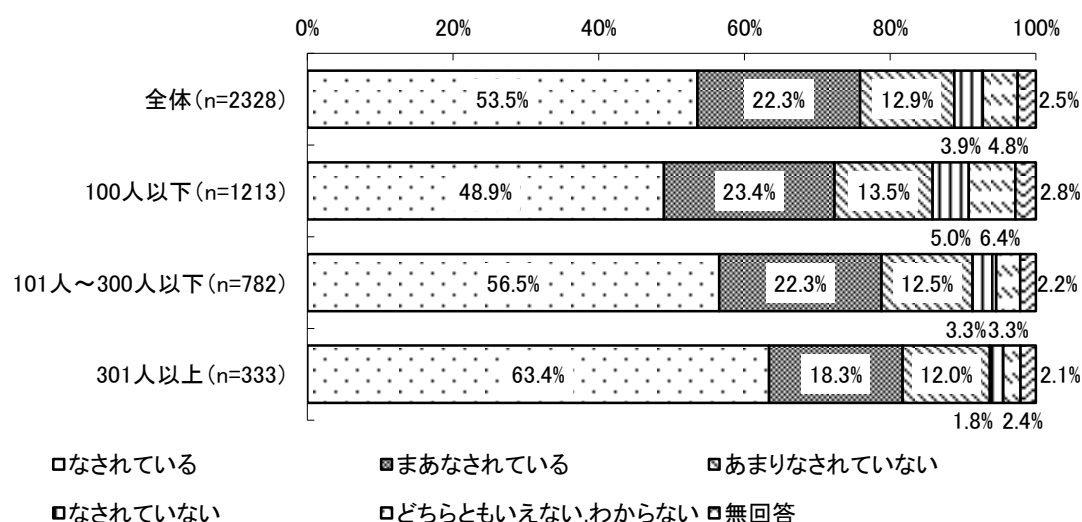
		合計	Q17(2)① 妊娠・出産による離職の状況：正社員					無回答
			女性 結婚で はほとんど 離職する いない	女性 結婚で も少数派 だがいる	結婚で 離職する 女性が多い	ほとんど 結婚で 離職する	わからない、 該当者がいない	
全体		2328 100.0	1255 53.9	506 21.7	32 1.4	44 1.9	481 20.7	9 0.4
Q 35 ③ 女性正社員と男性正社員 での変わらない取り扱い…育成	なされている	1387 100.0	806 58.1	296 21.4	20 1.4	22 1.6	242 17.4	1 0.1
	まあなされている	531 100.0	279 52.5	112 21.1	10 1.8	9 1.6	122 23.0	0 0.0
	あまりなされていない	182 100.0	89 49.1	55 30.4	2 1.1	4 2.3	31 17.0	0 0.0
	なされていない	69 100.0	36 52.3	7 10.5	0 0.0	9 12.4	17 24.8	0 0.0
	どちらともいえない、 わからない	104 100.0	19 18.5	23 22.6	0 0.0	0 0.0	61 58.9	0 0.0

④登用

女性正社員と男性正社員での変わらない取り扱いについて、登用をみると、全体では「なされている」が53.5%、「まあなされている」が22.3%となっている。一方、「あまりなされていない」は12.9%と1割強を占めており、①採用～④登用のうち、登用にかかる状況が、女性正社員と男性正社員の変わらない取り扱いが最も低くなっている。

業種別にみると、②配置・配属、③育成と同様に、「建設業」では、他と比べて「なされていない」、「製造業」では「あまりなされていない」の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-185 女性正社員と男性正社員での変わらない取り扱い ④登用：単数回答（Q35④）



（業種別）

図表Ⅲ-186 女性正社員と男性正社員での変わらない取り扱い ④登用：単数回答（Q35④）

		合計	Q35④ 女性正社員と男性正社員での変わらない取り扱い：登用					
			な さ れ て い る	な さ れ て い る ま あ	な さ れ て い ない あ ま り	な さ れ て い ない	わ か ら な い い え な い ど ち ら と も	無 回 答
全体		2328 100.0	1246 53.5	519 22.3	301 12.9	92 3.9	111 4.8	58 2.5
Q2 業 種	建設業	198 100.0	51 25.5	71 35.9	28 14.3	34 17.3	14 7.0	0 0.0
	製造業	574 100.0	243 42.3	146 25.5	145 25.3	11 1.8	28 4.8	1 0.2
	情報通信業、 運輸業、郵便業	341 100.0	201 59.1	81 23.9	32 9.3	9 2.5	13 3.7	5 1.5
	卸売業、小売業	269 100.0	127 47.1	50 18.7	46 17.1	18 6.7	22 8.3	5 2.0
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	24 42.1	27 47.2	2 3.4	4 7.3	0 0.0	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	362 100.0	227 62.9	57 15.8	37 10.3	1 0.3	17 4.7	21 5.9
	医療・福祉	425 100.0	325 76.5	64 15.0	1 0.2	14 3.3	4 1.0	17 4.0
	その他	81 100.0	39 48.4	19 23.7	9 10.7	1 1.2	13 15.9	0 0.0

(項目間クロス分析)

登用について、正社員の男女での変わらない取り扱いの有無別に、女性正社員比率及び管理職に占める女性比率をみると、男女で変わらない取り扱いがなされているとする企業ほど、女性正社員比率、管理職に占める女性比率とも高い傾向がみられる。

図表Ⅲ-187 女性正社員と男性正社員での変わらない取り扱い

④登用別 女性正社員比率：単数回答 (Q4①)

		合計	Q4① 女性比率:正社員						
			0%	0%超～ 10%未満	10%以上 ～25% 未満	25%以上 ～50% 未満	50%以上 ～75% 未満	75%以上	無回答
全体		2328	9	569	728	414	401	196	10
		100.0	0.4	24.5	31.3	17.8	17.2	8.4	0.4
Q35④ 女性正社員と男性正社員 での変わらない取り扱い…登用	なされている	1246	0	208	334	269	294	141	1
		100.0	0.0	16.7	26.8	21.6	23.6	11.3	0.1
	まあなされている	519	0	136	192	92	64	26	9
		100.0	0.0	26.2	37.0	17.8	12.3	5.1	1.7
	あまりなされていない	301	0	109	127	41	17	6	0
		100.0	0.0	36.2	42.3	13.7	5.7	2.1	0.0
	なされていない	92	0	58	14	6	5	9	0
		100.0	0.0	63.0	15.1	6.8	5.7	9.4	0.0
	どちらともいえない、 わからない	111	0	50	43	4	10	4	0
		100.0	0.0	45.3	38.4	3.8	8.7	3.8	0.0

図表Ⅲ-188 女性正社員と男性正社員での変わらない取り扱い

④登用別 管理職に占める女性比率：単数回答 (Q5(6))

		合計	Q5(6) 管理職に占める女性比率						
			0%	0%超～ 5%未満	5%超～ 10%未満	10%超～ 30%未満	30%超～ 50%未満	50%以上	無回答
全体		2328	1003	370	176	324	131	240	83
		100.0	43.1	15.9	7.6	13.9	5.6	10.3	3.6
Q35④ 女性正社員と男性正社員 での変わらない取り扱い…登用	なされている	1246	361	208	115	201	122	185	56
		100.0	29.0	16.7	9.2	16.1	9.8	14.9	4.5
	まあなされている	519	278	101	6	83	6	28	17
		100.0	53.6	19.4	1.2	16.0	1.2	5.3	3.3
	あまりなされていない	301	191	46	41	17	1	4	1
		100.0	63.6	15.3	13.5	5.6	0.3	1.4	0.3
	なされていない	92	61	9	9	0	1	9	4
		100.0	66.1	9.4	9.4	0.0	1.1	9.4	4.6
	どちらともいえない、 わからない	111	89	3	1	8	0	4	5
		100.0	80.2	2.7	0.9	7.7	0.0	3.8	4.7

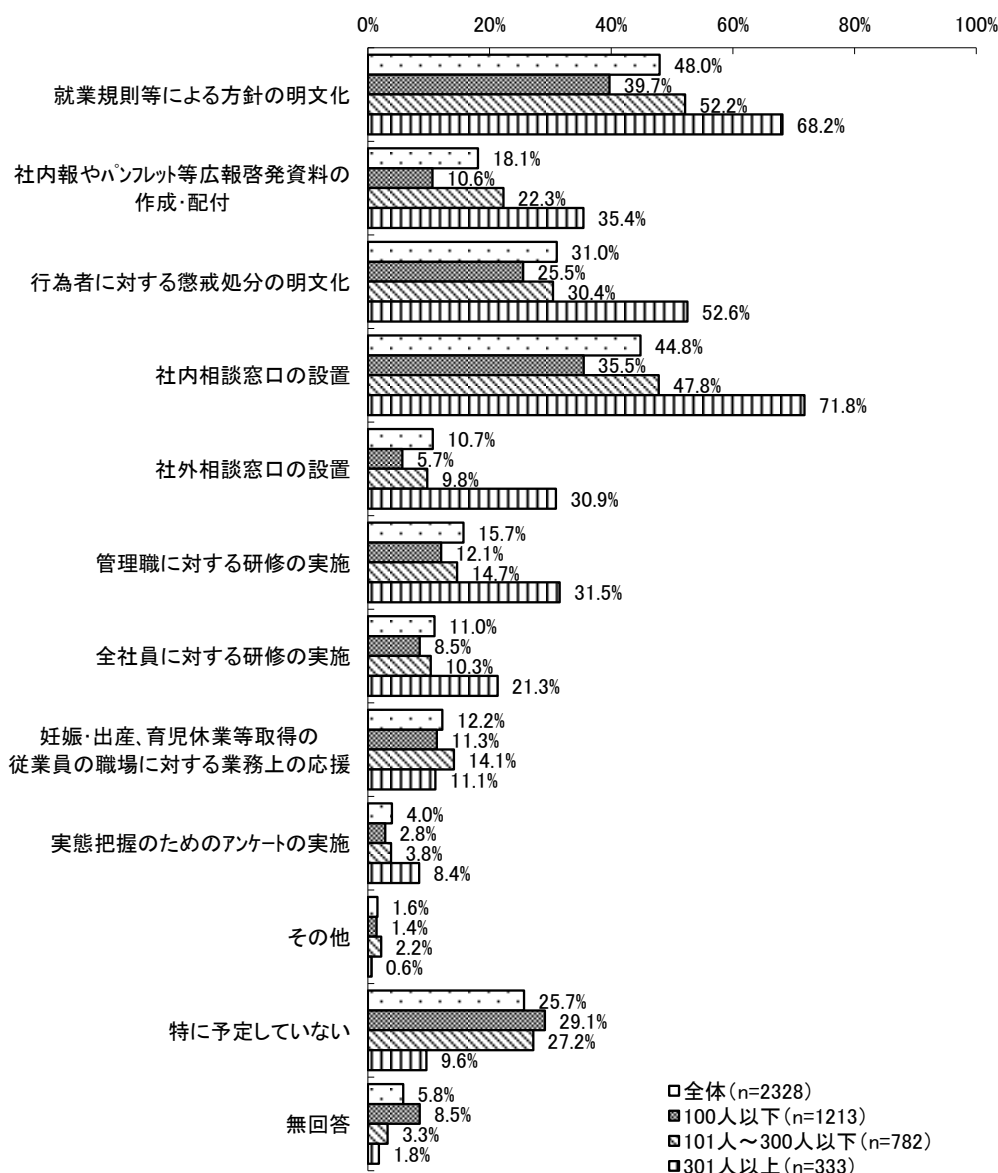
5. 妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント対策

(1) マタハラ・パタハラ²防止のための対策

① マタハラ防止のための対策

マタハラ・パタハラ防止のための対策（平成 29 年 1 月 1 日以降）について、マタハラ対策をみると、全体では「就業規則等による方針の明文化」が 48.0%でもっとも多く、次いで「社内相談窓口の設置」が 44.8%、「社内報やパンフレット等広報啓発資料の作成・配付」が 18.1%となっている。また、「特に予定していない」も全体の約 4 分の 1 を占めている。

図表Ⅲ-189 マタハラ防止のための対策：複数回答（Q36）



2 本調査では、妊娠、出産、育児休業等の取得等を理由とする、上司・同僚等による就業環境を害する行為をマタハラ（マタニティ・ハラスメント）という。また、特に「男性」であるためにそうした被害を受けている場合をパタハラ（パタニティ・ハラスメント）という。

(業種別)

図表Ⅲ-190 マタハラ防止のための対策（業種別）：複数回答（Q36）

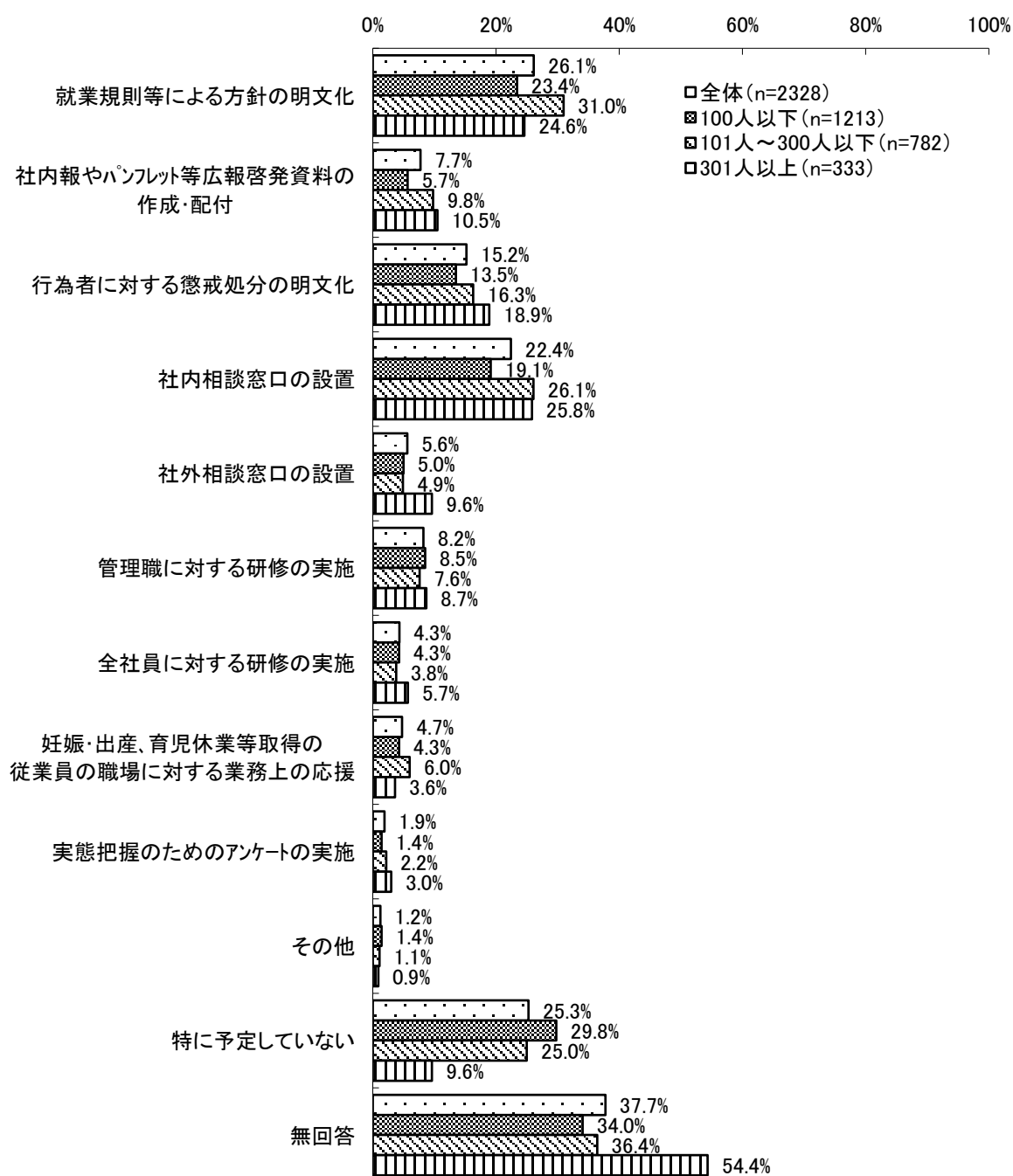
		合計	Q36① マタハラ防止のための対策					
			就業規則等による 方針の明文化	広報啓発資料の作成・配付 社内報やパンフレット等	行為者に対する 懲戒処分の明文化	社内相談窓口の設置	社外相談窓口の設置	管理職に対する 研修の実施
全体		2328 100.0	1117 48.0	421 18.1	723 31.0	1043 44.8	248 10.7	366 15.7
Q2 業種	建設業	198 100.0	67 33.8	32 16.2	63 31.7	59 29.9	25 12.5	41 20.7
	製造業	574 100.0	265 46.1	102 17.8	142 24.8	280 48.8	84 14.7	95 16.5
	情報通信業、 運輸業、郵便業	341 100.0	145 42.4	35 10.4	110 32.2	140 41.0	42 12.2	52 15.3
	卸売業、小売業	269 100.0	144 53.3	49 18.1	94 34.9	119 44.2	35 12.9	29 10.7
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	50 85.8	25 42.7	33 56.9	26 45.5	14 24.9	21 35.8
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	362 100.0	202 55.9	77 21.2	125 34.5	175 48.4	36 10.0	40 11.2
	医療・福祉	425 100.0	212 50.0	94 22.2	137 32.3	193 45.3	8 1.9	68 15.9
	その他	81 100.0	23 28.3	4 5.0	13 16.4	41 51.2	3 3.7	19 23.8

		合計	Q36① マタハラ防止のための対策（つづき）				
			全社員に対する 研修の実施	妊娠・出産、育児休業等 取得の従業員の職場に 対する業務上の応援	実態把握のための アンケートの実施	その他	特に予定していない
全体		2328 100.0	255 11.0	285 12.2	92 4.0	36 1.6	597 25.7
Q2 業種	建設業	198 100.0	28 14.3	5 2.6	6 3.0	1 0.5	82 41.5
	製造業	574 100.0	60 10.5	52 9.1	24 4.2	4 0.7	184 32.1
	情報通信業、 運輸業、郵便業	341 100.0	15 4.5	55 16.3	21 6.2	0 0.0	58 16.9
	卸売業、小売業	269 100.0	25 9.4	29 10.9	6 2.3	9 3.2	84 31.1
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	13 22.8	8 14.2	2 3.4	1 1.7	6 10.7
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	362 100.0	45 12.4	62 17.0	17 4.7	4 1.2	76 20.9
	医療・福祉	425 100.0	55 12.9	73 17.2	15 3.5	17 4.0	71 16.7
	その他	81 100.0	11 13.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	35 43.8

②パタハラ防止のための対策

マタハラ・パタハラ防止のための対策（平成 29 年 1 月 1 日以降）について、パタハラ対策をみると、全体では「就業規則等による方針の明文化」が 26.1%でもっとも多く、次いで「社内相談窓口の設置」が 22.4%、「行為者に対する懲戒処分の明文化」が 15.2%となっている。

図表Ⅲ-191 パタハラ防止のための対策：複数回答（Q36）



(業種別)

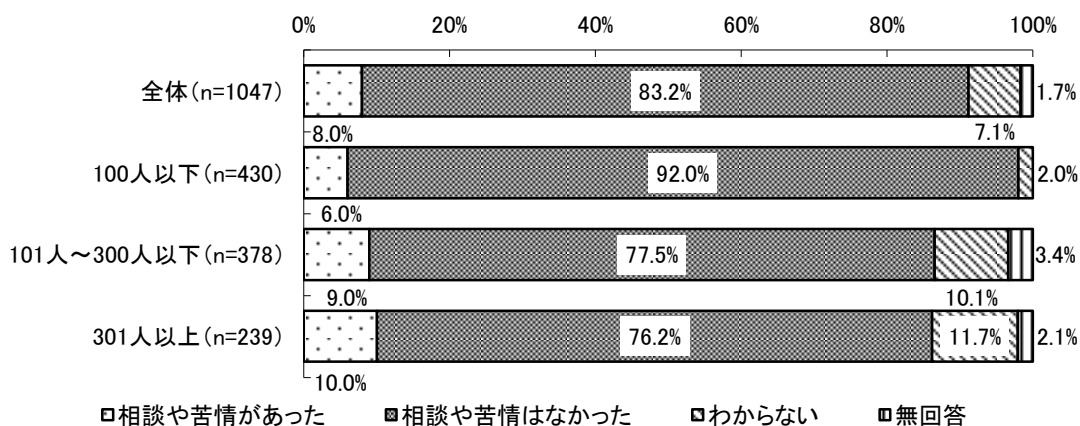
図表Ⅲ-192 パタハラ防止のための対策（業種別）：複数回答（Q36）

		合計	Q36② パタハラ防止のための対策					
			就業規則等による 方針の明文化	社内報やパンフレット等 広報啓発資料の作成・配付	行為者に対する 懲戒処分 の明文化	社内相談窓口の設置	社外相談窓口の設置	管理職に対する 研修の実施
全体		2328 100.0	608 26.1	180 7.7	354 15.2	522 22.4	130 5.6	192 8.2
Q2 業種	建設業	198 100.0	36 18.1	19 9.5	33 16.5	30 15.3	18 9.0	33 16.7
	製造業	574 100.0	155 27.0	32 5.5	88 15.3	154 26.9	57 10.0	57 10.0
	情報通信業、 運輸業、郵便業	341 100.0	87 25.5	19 5.5	58 17.1	60 17.6	21 6.2	31 9.0
	卸売業、小売業	269 100.0	75 28.0	25 9.4	32 11.7	55 20.3	15 5.8	5 1.9
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	17 29.0	3 5.2	3 5.2	4 6.9	1 1.7	1 1.7
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	362 100.0	112 31.1	36 9.9	55 15.2	94 26.0	12 3.5	24 6.7
	医療・福祉	425 100.0	117 27.4	45 10.5	78 18.4	108 25.5	4 0.9	31 7.2
	その他	81 100.0	2 2.5	0 0.0	2 2.5	10 11.9	0 0.0	10 11.9

		合計	Q36② パタハラ防止のための対策（つづき）				
			全社員に対する 研修の実施	妊娠・出産、育児休業等 取得の従業員の職場に 対する業務上の応援	実態把握のための アンケートの実施	その他	特に予定していない
全体		2328 100.0	100 4.3	110 4.7	44 1.9	29 1.2	589 25.3
Q2 業種	建設業	198 100.0	23 11.8	4 2.1	1 0.5	1 0.5	76 38.3
	製造業	574 100.0	22 3.9	14 2.4	11 1.8	5 0.9	197 34.3
	情報通信業、 運輸業、郵便業	341 100.0	7 2.1	22 6.6	18 5.3	0 0.0	66 19.5
	卸売業、小売業	269 100.0	14 5.1	16 5.9	2 0.7	9 3.2	77 28.8
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	0 0.0	1 1.7	0 0.0	0 0.0	4 6.9
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	362 100.0	12 3.4	19 5.3	6 1.7	1 0.3	83 23.1
	医療・福祉	425 100.0	20 4.7	34 8.0	6 1.5	13 3.0	56 13.2
	その他	81 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	28 34.4

「社内相談窓口の設置」と回答した企業について、平成 27 年度の 1 年間に、相談窓口へのマタハラ等に関する相談や苦情があったかをみると、全体では「相談や苦情はなかった」が 83.2%、「相談や苦情があった」が 8.0%となっている。

図表Ⅲ-193 相談窓口へのマタハラ等に関する相談や苦情の有無：単数回答（Q36-1）



（業種別）

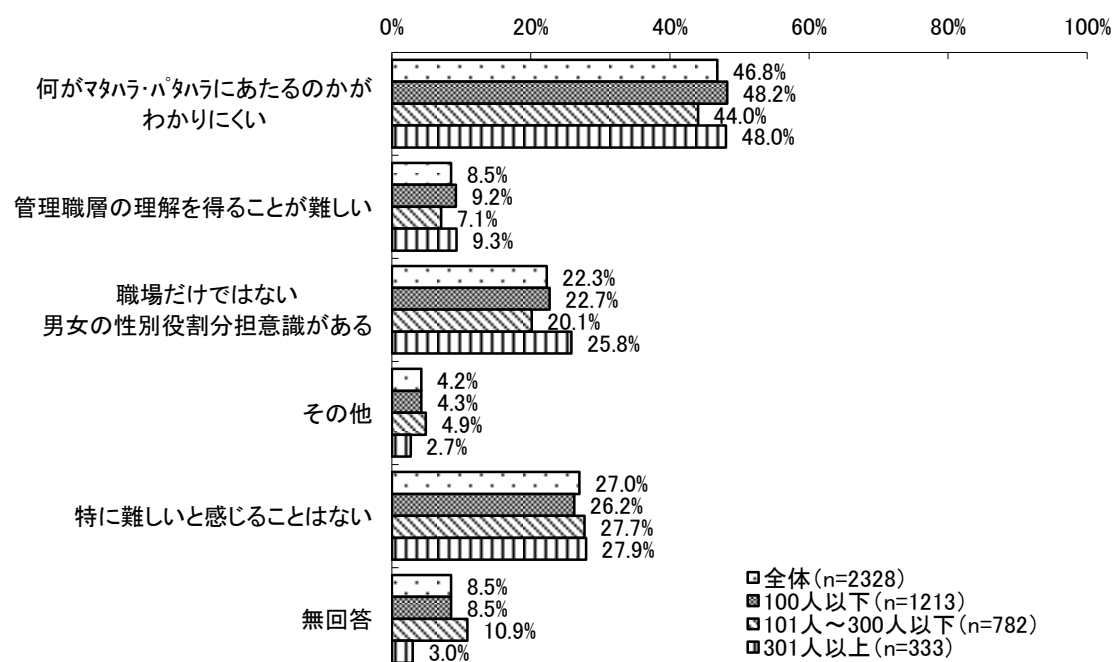
図表Ⅲ-194 相談窓口へのマタハラ等に関する相談や苦情の有無（業種別）：単数回答（Q36-1）

		合計	Q36-1 相談窓口へのマタハラ等に関する相談や苦情の有無			
			相談や苦情があった	相談や苦情はなかった	わからない	無回答
全体		1047 100.0	84 8.0	871 83.2	75 7.1	18 1.7
Q2 業種	建設業	59 100.0	1 1.7	52 88.2	6 10.1	0 0.0
	製造業	285 100.0	26 9.3	238 83.8	15 5.4	4 1.5
	情報通信業、運輸業、郵便業	140 100.0	6 4.3	109 77.8	22 15.8	3 2.1
	卸売業、小売業	119 100.0	8 6.9	97 81.5	14 11.6	0 0.0
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	26 100.0	0 0.0	24 92.5	2 7.5	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	175 100.0	14 8.3	153 87.6	7 4.1	0 0.0
	医療・福祉	193 100.0	18 9.3	162 84.2	6 3.2	6 3.2
	その他	41 100.0	9 20.8	26 64.0	2 4.8	4 10.3

(2) マタハラ・パタハラ対策を進める上で難しいこと

マタハラ・パタハラ対策を進める上で難しいことをみると、全体では「何がマタハラ・パタハラにあたるのかがわかりにくい」が46.8%でもっとも多く、次いで「特に難しいと感じることはない」が27.0%、「職場だけではない男女の性別役割分担意識がある」が22.3%となっている。

図表Ⅲ-195 マタハラ・パタハラ対策を進める上で難しいこと：複数回答（Q37）



(業種別)

図表Ⅲ-196 マタハラ・パタハラ対策を進める上で難しいこと（業種別）：複数回答（Q37）

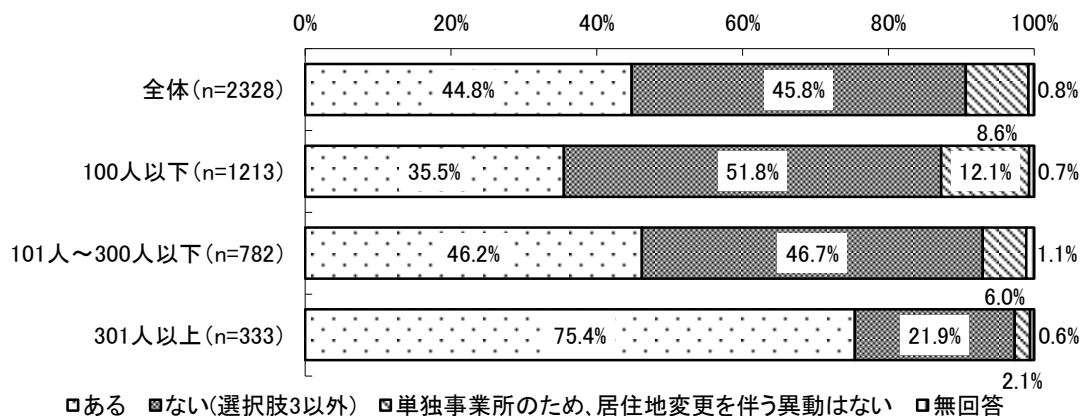
		合計	Q37 マタハラ・パタハラ対策を進める上で難しいこと					
			何がマタハラ・パタハラにあたるのがわかりにくい	理解を得ることが難しい 管理職層の	職場だけではなく男女の性別役割分担意識がある	その他	特に難しいと感じることはない	無回答
全体		2328 100.0	1089 46.8	198 8.5	518 22.3	99 4.2	628 27.0	198 8.5
Q2 業種	建設業	198 100.0	88 44.3	17 8.5	22 11.0	9 4.3	68 34.4	18 9.1
	製造業	574 100.0	297 51.8	60 10.4	136 23.7	13 2.2	150 26.2	45 7.8
	情報通信業、 運輸業、郵便業	341 100.0	155 45.4	21 6.2	110 32.3	9 2.5	94 27.4	22 6.6
	卸売業、小売業	269 100.0	114 42.2	32 11.8	66 24.5	9 3.5	62 23.1	28 10.3
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	34 59.2	0 0.0	7 12.0	2 3.4	17 28.8	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	362 100.0	177 49.1	31 8.5	86 23.8	35 9.7	79 21.8	26 7.1
	医療・福祉	425 100.0	191 45.0	15 3.5	73 17.2	13 3.0	132 31.0	46 10.7
	その他	81 100.0	22 27.4	22 27.9	17 21.3	9 10.7	26 32.8	5 6.5

6. 居住地変更を伴う異動（転勤）

(1) 居住地変更を伴う異動（転勤）

居住地変更を伴う異動（転勤）の有無をみると、「ある」は 44.8%と、半数弱となっている。「301人以上」では、「ある」の割合が 75.4%と高い。

図表Ⅲ-197 居住地変更を伴う異動（転勤）の有無：単数回答（Q38）



(業種別)

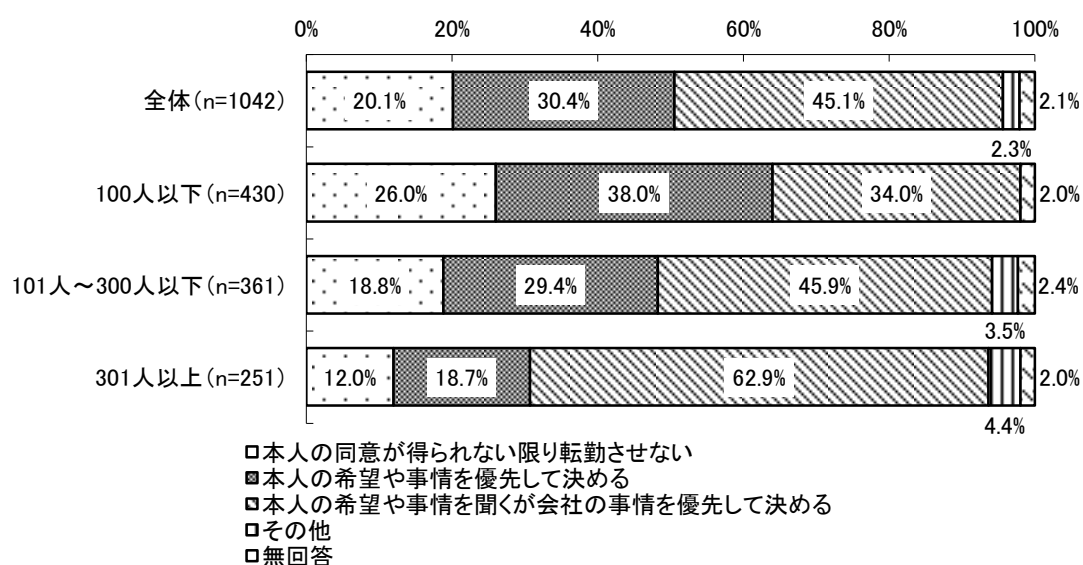
図表Ⅲ-198 居住地変更を伴う異動（転勤）（業種別）：単数回答（Q38）

		合計	Q38 居住地変更を伴う異動の有無			
			ある	(選択肢3以外) ない	単独事業所のため、 居住地変更を伴う 異動はない	無回答
全体		2328 100.0	1042 44.8	1066 45.8	200 8.6	19 0.8
Q2 業種	建設業	198 100.0	134 67.5	43 21.6	21 10.8	0 0.0
	製造業	574 100.0	287 50.0	247 43.1	40 6.9	0 0.0
	情報通信業、運輸業、郵便業	341 100.0	148 43.5	149 43.6	43 12.6	1 0.3
	卸売業、小売業	269 100.0	174 64.6	87 32.2	9 3.2	0 0.0
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	48 81.8	11 18.2	0 0.0	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	362 100.0	171 47.3	172 47.7	14 3.8	4 1.2
	医療・福祉	425 100.0	21 4.9	318 74.8	73 17.1	14 3.3
	その他	81 100.0	49 60.2	31 38.5	1 1.2	0 0.0

(2) 転勤の決定にあたって本人の希望や事情についての配慮

転勤が「ある」と回答した企業について、転勤の決定にあたって本人の希望や事情について配慮しているかをみると、全体では「本人の希望や事情を聞くが会社の事情を優先して決める」が45.1%でもっとも多く、次いで「本人の希望や事情を優先して決める」が30.4%、「本人の同意が得られない限り転勤させない」が20.1%となっている。企業規模が大きいほど、「本人の希望や事情を聞くが会社の事情を優先して決める」割合が高い傾向になっており、「301人以上」では6割強にのぼっている。

図表Ⅲ-199 転勤の決定にあたって本人の希望や事情についての配慮：単数回答（Q39）



(業種別)

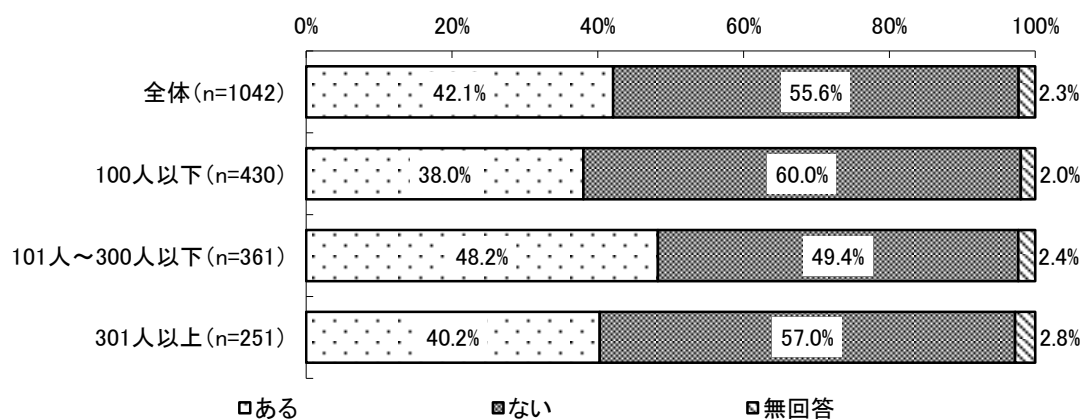
図表Ⅲ-200 転勤の決定にあたって本人の希望や事情についての配慮(業種別):単数回答 (Q39)

		合計	Q39 転勤の決定にあたって本人の希望や事情についての配慮				
			本人の同意が 得られない限り 転勤させない	本人の希望や 事情を優先して 決める	本人の希望や 事情を聞くが 会社の事情を 優先して決める	その他	無回答
全体		1042 100.0	210 20.1	317 30.4	470 45.1	24 2.3	22 2.1
Q2 業種	建設業	134 100.0	36 27.1	44 32.8	54 40.1	0 0.0	0 0.0
	製造業	287 100.0	56 19.5	100 34.8	114 39.7	7 2.5	10 3.3
	情報通信業、 運輸業、郵便業	148 100.0	18 12.0	44 29.4	74 50.2	2 1.3	10 7.1
	卸売業、小売業	174 100.0	17 9.6	59 34.1	95 54.5	3 1.7	0 0.0
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	48 100.0	6 13.1	17 35.4	22 47.3	2 4.2	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	171 100.0	56 33.0	30 17.7	80 46.8	4 2.5	0 0.0
	医療・福祉	21 100.0	2 9.6	8 39.8	5 25.3	4 20.5	1 4.8
	その他	49 100.0	17 35.4	8 17.0	23 47.6	0 0.0	0 0.0

(3) 本人の申出により転勤を回避できる制度の有無

転勤が「ある」と回答した企業について、本人の申出により転勤を回避できる制度の有無をみると、全体では「ない」が55.6%、「ある」が42.1%となっている。

図表Ⅲ-201 本人の申出により転勤を回避できる制度の有無：単数回答（Q40）



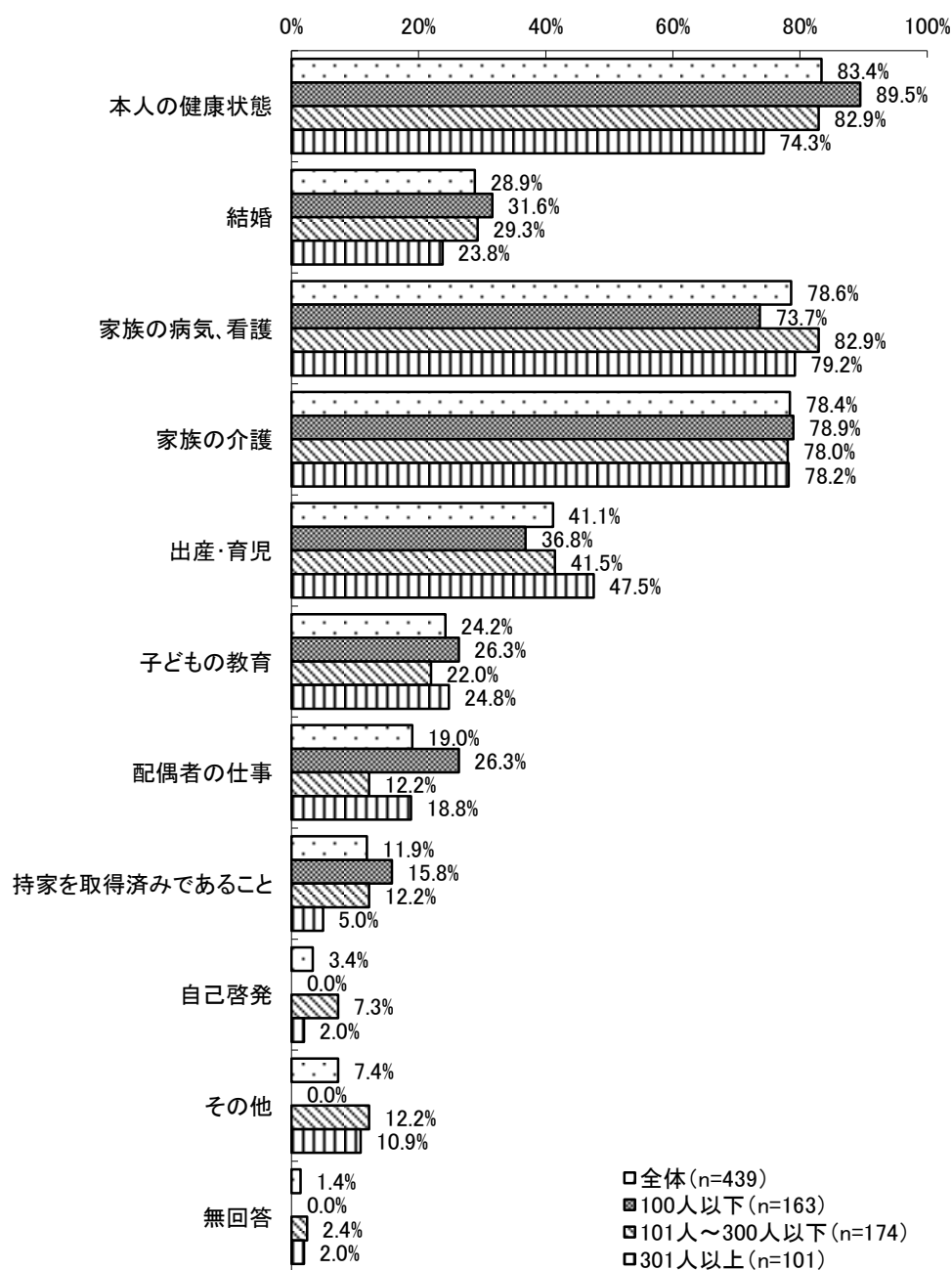
(業種別)

図表Ⅲ-202 本人の申出により転勤を回避できる制度の有無（業種別）：単数回答（Q40）

		合計	Q40 本人の申出により転勤を回避できる制度の有無		
			ある	ない	無回答
全体		1042	439	580	24
		100.0	42.1	55.6	2.3
Q2 業 種	建設業	134	47	78	9
		100.0	35.4	58.2	6.4
	製造業	287	115	170	2
		100.0	40.1	59.2	0.7
	情報通信業、運輸業、郵便業	148	48	89	11
		100.0	32.5	59.7	7.8
	卸売業、小売業	174	97	77	0
		100.0	55.6	44.4	0.0
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	48	26	21	0
		100.0	54.8	45.2	0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	171	66	105	0
		100.0	38.7	61.3	0.0
	医療・福祉	21	11	7	2
		100.0	55.4	34.9	9.6
	その他	49	25	23	0
		100.0	52.4	47.6	0.0

本人の申し出により転勤を回避できる制度が「ある」と回答した企業について、転勤を回避できる事由をみると、全体では「本人の健康状態」(83.4%)、「家族の病気、看護」(78.6%)、「家族の介護」(78.4%)などが上位にあげられている。

図表Ⅲ-203 転勤を回避できる事由：複数回答 (Q40-1)



(業種別)

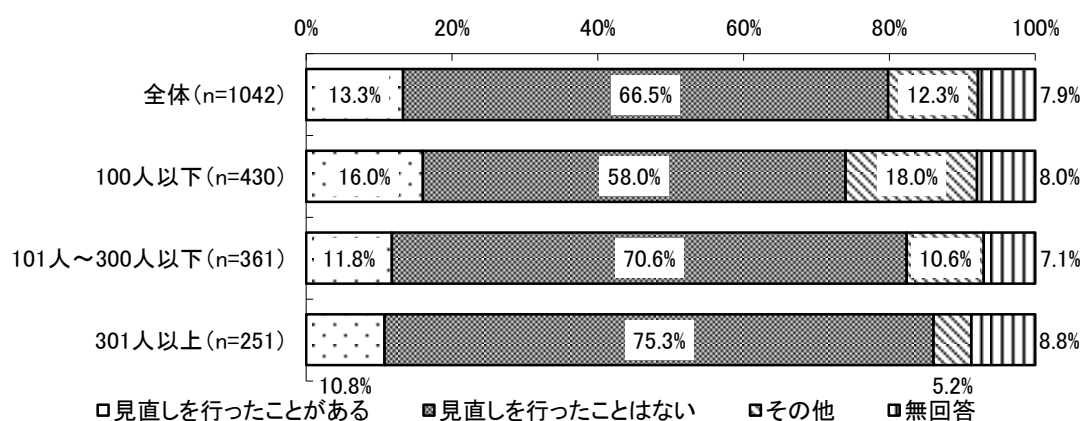
図表Ⅲ-204 転勤を回避できる事由（業種別）：複数回答（Q40-1）

		合計	Q40-1 転勤を回避できる事由										
			本人の健康状態	結婚	家族の病気、看護	家族の介護	出産・育児	子どもの教育	配偶者の仕事	持家を取得済みであること	自己啓発	その他	無回答
全体		439 100.0	366 83.4	127 28.9	345 78.6	344 78.4	180 41.1	106 24.2	83 19.0	52 11.9	15 3.4	32 7.4	6 1.4
Q2 業種	建設業	47 100.0	45 95.8	10 20.2	38 79.8	36 75.6	14 29.2	11 22.3	1 2.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	製造業	115 100.0	94 81.7	36 31.5	93 80.8	98 85.4	50 43.3	30 25.8	19 16.6	18 15.7	5 4.6	18 15.7	1 0.9
	情報通信業、 運輸業、郵便業	48 100.0	37 75.9	4 8.3	38 78.2	30 62.4	22 45.3	4 8.3	2 4.1	9 17.8	0 0.0	0 0.0	1 2.1
	卸売業、小売業	97 100.0	83 86.3	27 28.3	81 83.9	76 78.4	33 34.4	23 23.8	7 7.5	10 10.9	5 5.4	8 8.3	0 0.0
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	26 100.0	19 72.2	3 11.5	10 39.3	10 39.3	8 31.6	1 3.8	12 44.4	0 0.0	0 0.0	2 7.7	4 16.3
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	66 100.0	54 81.0	31 46.2	58 87.0	64 97.0	35 52.2	21 31.8	18 26.9	6 9.4	4 6.4	0 0.0	0 0.0
	医療・福祉	11 100.0	7 63.0	6 54.3	6 54.3	7 63.0	7 63.0	5 45.7	5 45.7	0 0.0	0 0.0	4 37.0	0 0.0
	その他	25 100.0	25 100.0	9 33.8	20 79.4	20 79.4	10 37.7	10 37.7	17 67.6	9 33.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0

(4) 転勤の期間や頻度、回数等について、減らしていく方向での見直しの状況

転勤が「ある」と回答した企業について、転勤の期間や頻度、回数等について、減らしていく方向での見直しの状況をみると、全体では「見直しを行ったことはない」が 66.5%、「見直しを行ったことがある」が 13.3%となっている。

図表Ⅲ-205 転勤の期間や頻度、回数等について、減らしていく方向での見直しの状況：単数回答 (Q41)



(業種別)

図表Ⅲ-206 転勤の期間や頻度、回数等について、減らしていく方向での見直しの状況（業種別）：単数回答 (Q41)

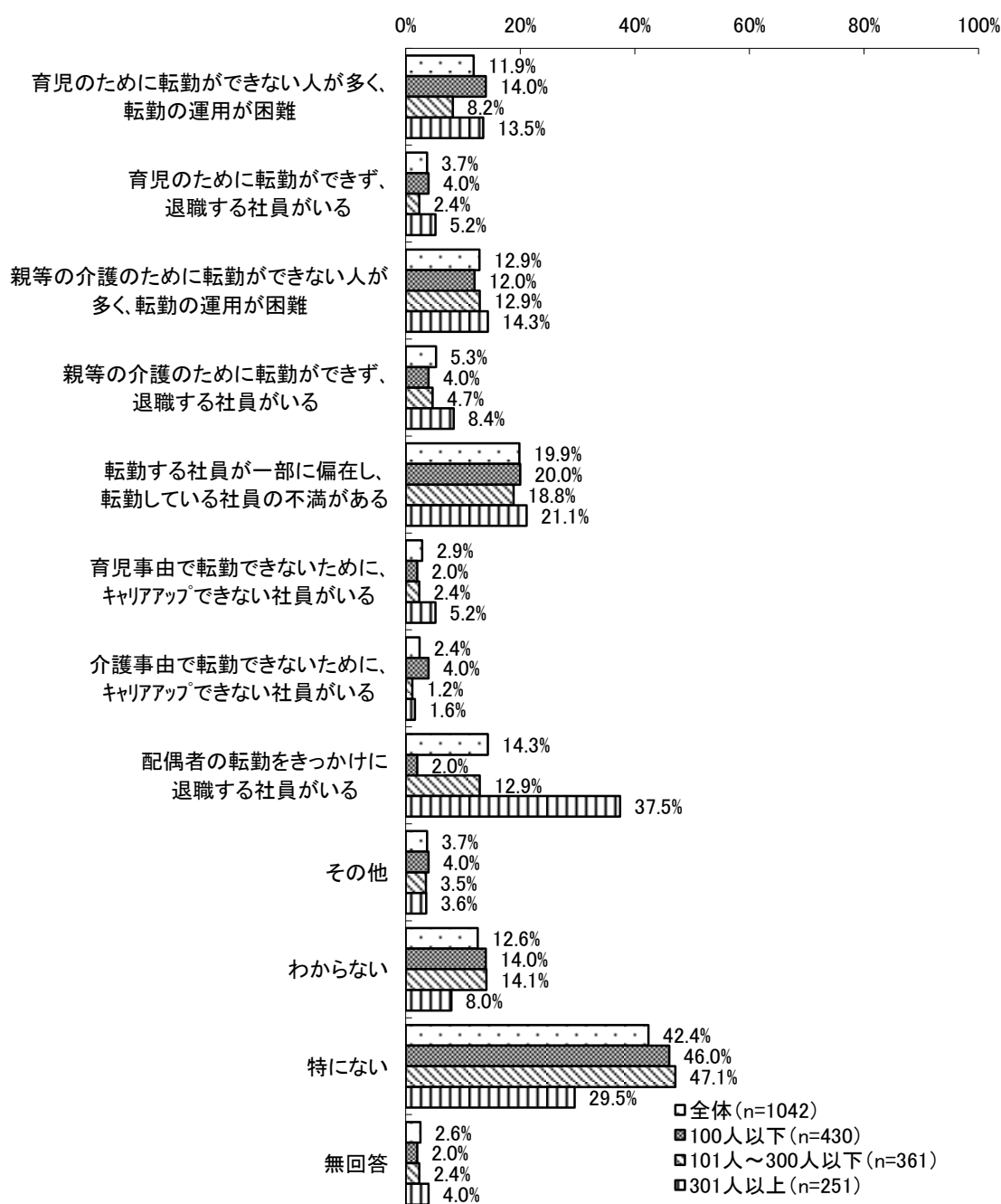
		合計	Q41 転勤の期間や頻度、回数等、減らしていく方向での見直しを行ったこと			
			見直しを行ったことがある	見直しを行ったことはない	その他	無回答
全体		1042 100.0	138 13.3	693 66.5	129 12.3	82 7.9
Q2 業種	建設業	134 100.0	10 7.8	72 54.0	31 23.2	20 15.0
	製造業	287 100.0	26 9.2	211 73.5	43 14.9	7 2.4
	情報通信業、運輸業、郵便業	148 100.0	33 22.2	91 61.4	14 9.3	10 7.1
	卸売業、小売業	174 100.0	23 13.1	121 69.8	19 11.0	11 6.1
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	48 100.0	15 31.2	26 55.7	5 11.0	1 2.1
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	171 100.0	21 12.4	124 72.2	10 6.1	16 9.3
	医療・福祉	21 100.0	1 4.8	13 65.1	5 25.3	1 4.8
	その他	49 100.0	9 17.7	24 49.6	1 2.1	15 30.6

(5) 両立支援を進めていく上での転勤についての課題

転勤が「ある」と回答した企業について、両立支援を進めていく上で、転勤について課題と考えていることをみると、全体では「特にない」が42.4%でもっとも多く、次いで「転勤する社員が一部に偏在し、転勤している社員の不満がある」が19.9%、「配偶者の転勤をきっかけに退職する社員がいる」が14.3%となっている。

また、「育児のために転勤できない人が多く、転勤の運用が困難」「親等の介護のために転勤ができない人が多く、転勤の運用が困難」はいずれも1割強と、ほぼ同水準である。

図表Ⅲ-207 両立支援を進めていく上での転勤についての課題：複数回答（Q42）



(業種別)

図表Ⅲ-208 両立支援を進めていく上での転職についての課題（業種別）：複数回答（Q42）

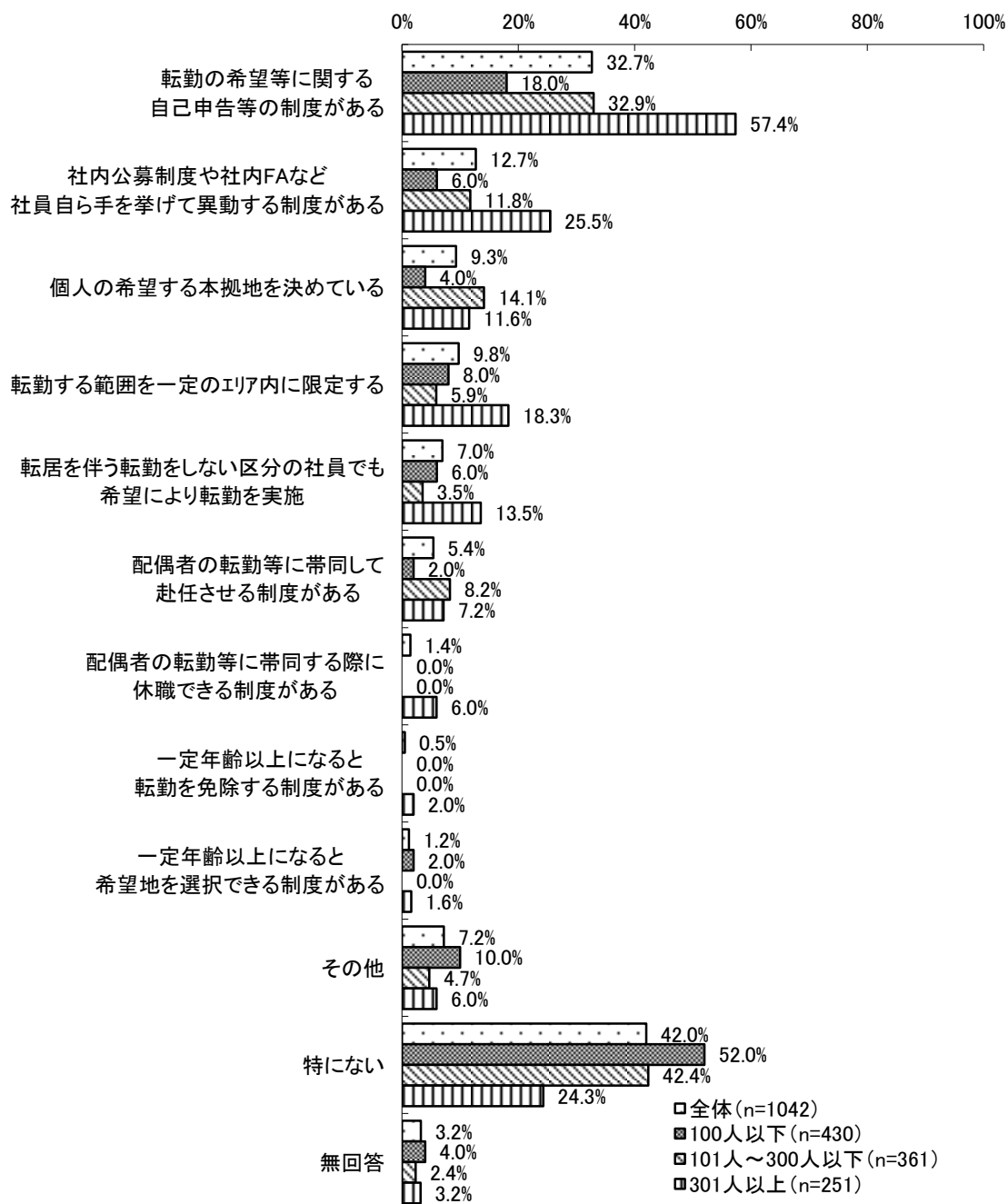
		合計	Q42 両立支援を進めていく上での転職についての課題					
			育児のために 転職できない人が多く、 転職の運用が困難	育児のために 転職ができず、 退職する社員がいる	親等の介護のために 転職できない人が 多く、転職の運用が困難	親等の介護のために 転職ができず、 退職する社員がいる	偏在し、転職している 社員の不満がある	育児事由で転職できない ために、キャリアアップ できない社員がいる
全体		1042 100.0	124 11.9	39 3.7	134 12.9	55 5.3	207 19.9	30 2.9
Q2 業種	建設業	134 100.0	17 12.6	3 2.2	13 10.1	8 6.2	31 23.4	5 3.7
	製造業	287 100.0	39 13.6	11 3.7	52 18.1	11 3.7	63 21.9	11 3.7
	情報通信業、 運輸業、郵便業	148 100.0	2 1.3	2 1.3	7 4.9	12 7.8	20 13.6	2 1.3
	卸売業、小売業	174 100.0	18 10.2	10 6.0	19 10.8	10 5.9	25 14.2	6 3.6
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	48 100.0	14 28.6	10 20.2	4 8.4	2 4.2	2 4.2	1 2.1
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	171 100.0	27 16.0	2 1.2	32 18.5	11 6.7	43 24.9	4 2.5
	医療・福祉	21 100.0	5 25.3	0 0.0	5 25.3	0 0.0	4 20.5	0 0.0
	その他	49 100.0	1 2.1	0 0.0	1 2.1	1 2.1	18 37.5	0 0.0

		合計	Q42 両立支援を進めていく上での転職についての課題（つづき）					
			介護事由で転職できない ために、キャリアアップ できない社員がいる	配偶者の転職を きっかけに退職する 社員がいる	その他	わからない	特にない	無回答
全体		1042 100.0	25 2.4	149 14.3	39 3.7	131 12.6	442 42.4	27 2.6
Q2 業種	建設業	134 100.0	2 1.5	13 9.9	0 0.0	27 20.4	46 34.2	9 6.4
	製造業	287 100.0	9 3.0	41 14.3	6 2.2	31 10.7	136 47.4	2 0.7
	情報通信業、 運輸業、郵便業	148 100.0	9 5.8	18 12.3	4 2.9	15 10.0	76 51.4	8 5.6
	卸売業、小売業	174 100.0	1 0.6	36 20.8	2 1.2	32 18.4	73 41.7	2 1.2
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	48 100.0	0 0.0	15 32.0	0 0.0	2 4.2	19 39.4	1 2.1
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	171 100.0	4 2.5	17 10.2	11 6.2	15 8.7	68 39.6	5 3.1
	医療・福祉	21 100.0	0 0.0	3 14.5	4 20.5	5 25.3	4 19.3	0 0.0
	その他	49 100.0	0 0.0	1 2.1	10 19.8	4 8.8	14 29.9	0 0.0

(6) 転勤に関わる取組

転勤に関わる取組をみると、全体では「特にない」が42.0%でもっとも多く、次いで「転勤の希望等に関する自己申告等の制度がある」が32.7%、「社内公募制度や社内FAなど社員自らが手を挙げて異動する制度がある」が12.7%となっている。

図表Ⅲ-209 転勤に関わる取組：複数回答（Q43）



(業種別)

図表Ⅲ-210 転勤に関わる取組（業種別）：複数回答（Q43）

		合計	Q43 転勤に関わる取組					
			転勤の希望等に関する自己申告等の制度がある	社内公募制度や社内FAなど社員自ら手を挙げて異動する制度がある	個人の希望する本拠地を決めている	転勤する範囲を一定のエリア内に限定する	転居を伴う転勤をしない区分の社員でも希望により転勤を実施	配偶者の転勤等に帯同して赴任させる制度がある
全体		1042 100.0	340 32.7	132 12.7	97 9.3	102 9.8	73 7.0	56 5.4
Q2 業種	建設業	134 100.0	36 26.9	9 6.9	1 0.7	9 6.9	8 6.2	9 7.1
	製造業	287 100.0	102 35.7	31 10.8	18 6.2	31 11.0	7 2.4	12 4.4
	情報通信業、 運輸業、郵便業	148 100.0	49 32.9	8 5.4	15 10.0	20 13.6	20 13.6	2 1.3
	卸売業、小売業	174 100.0	67 38.8	28 16.0	25 14.3	11 6.3	14 7.8	9 5.3
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	48 100.0	20 43.1	6 12.6	4 8.4	8 16.8	7 14.7	11 22.3
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	171 100.0	50 29.2	42 24.7	20 11.7	14 8.5	9 5.4	12 7.3
	医療・福祉	21 100.0	7 34.9	1 4.8	5 25.3	1 4.8	6 30.1	0 0.0
	その他	49 100.0	5 10.3	6 12.9	5 10.8	5 10.8	0 0.0	0 0.0

		合計	Q43 転勤に関わる取組（つづき）					
			配偶者の転勤等に 帯同する際に休職 できる制度がある	一定年齢以上に なると転勤を 免除する制度がある	一定年齢以上に なると希望地を選 択できる制度がある	その他	特 に ない	無 回 答
全体		1042 100.0	15 1.4	5 0.5	13 1.2	75 7.2	438 42.0	34 3.2
Q2 業 種	建設業	134 100.0	1 0.7	0 0.0	9 6.4	14 10.3	53 39.7	9 6.4
	製造業	287 100.0	8 2.8	3 1.0	3 1.0	29 10.3	129 44.8	2 0.7
	情報通信業、 運輸業、郵便業	148 100.0	4 2.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	60 40.7	7 4.9
	卸売業、小売業	174 100.0	0 0.0	1 0.6	1 0.6	4 2.3	82 47.3	1 0.6
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	48 100.0	1 2.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	14 30.5	1 2.1
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	171 100.0	1 0.6	0 0.0	0 0.0	13 7.5	63 36.8	14 8.1
	医療・福祉	21 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 20.5	5 24.1	0 0.0
	その他	49 100.0	0 0.0	1 2.1	0 0.0	10 19.8	29 59.1	0 0.0

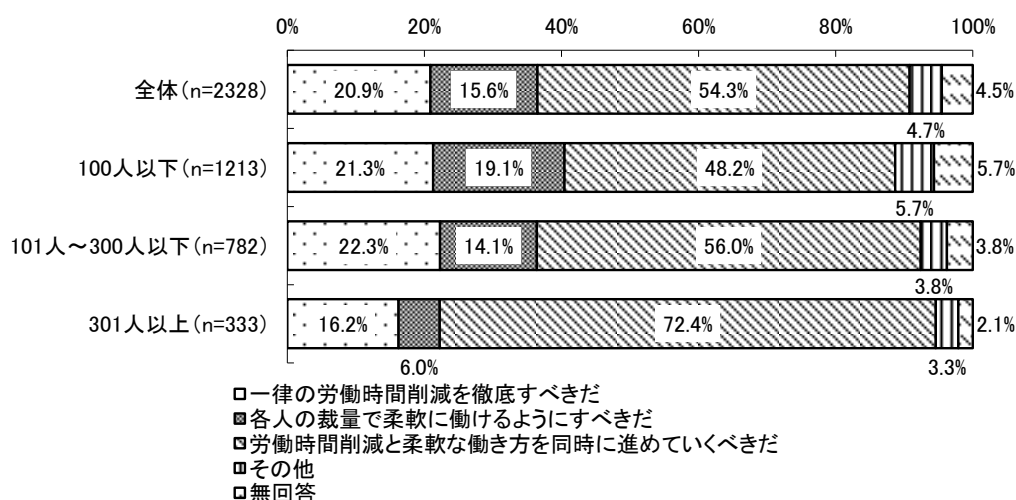
7. 全社員を対象とした働き方改革

(1) 全社員を対象とした働き方改革の考え方

全社員を対象とした働き方改革の考え方をみると、全体では「労働時間削減と柔軟な働き方を同時に進めていくべきだ」が54.3%でもっとも多く、次いで「一律の労働時間削減を徹底すべきだ」が20.9%、「各人の裁量で柔軟に働けるようにすべきだ」が15.6%となっている。

「301人以上」では、他と比べて「労働時間削減と柔軟な働き方を同時に進めていくべきだ」の割合が72.4%と高い一方、「100人以下」では、「各人の裁量で柔軟に働けるようにすべきだ」が19.1%と高くなっている。

図表Ⅲ-211 全社員を対象とした働き方改革の考え方：単数回答（Q44）



(業種別)

図表Ⅲ-212 全社員を対象とした働き方改革の考え方（業種別）：単数回答（Q44）

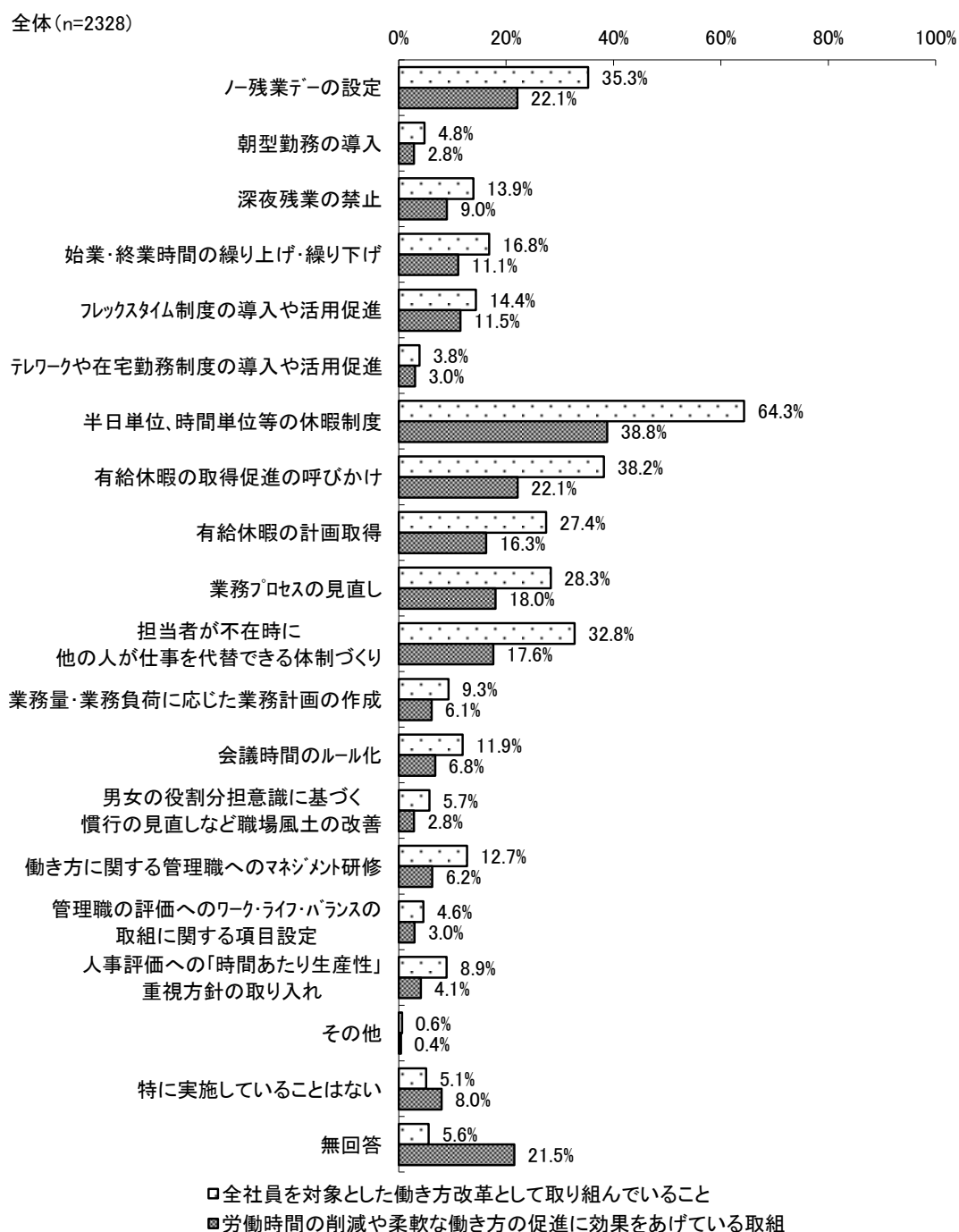
		合計	Q44 全社員を対象とした働き方改革の考え方				
			一律の 労働時間削減 を徹底すべきだ	各人の裁量で 柔軟に働ける ようにすべきだ	労働時間削減と 柔軟な働き方を 同時に進めて いくべきだ	その他	無回答
全体		2328 100.0	486 20.9	363 15.6	1264 54.3	110 4.7	106 4.5
Q2 業種	建設業	198 100.0	34 17.2	58 29.2	98 49.4	4 2.1	4 2.1
		574 100.0	124 21.5	60 10.4	333 58.0	23 4.1	34 6.0
	製造業	341 100.0	90 26.3	76 22.3	151 44.3	15 4.4	10 2.8
		情報通信業、 運輸業、郵便業	269 100.0	46 17.1	57 21.0	164 61.1	1 0.4
	卸売業、小売業	58 100.0	5 8.6	17 29.6	31 52.8	4 7.3	1 1.7
		金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	362 100.0	91 25.3	32 8.8	195 53.8	25 7.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	425 100.0	91 21.5	64 15.0	220 51.8	27 6.3	23 5.5
		医療・福祉	81 100.0	5 6.5	0 0.0	61 75.1	10 11.9
	その他						

(2) 全社員を対象とした働き方改革について取組の内容と効果をあげている取組

<全体>

全社員を対象とした働き方改革について①取り組んでいることをみると、全体では「半日単位、時間単位等の休暇制度」が64.3%でもっとも多く、次いで「有給休暇の取得促進の呼びかけ」が38.2%となっている。②労働時間の削減や柔軟な働き方の促進に効果をあげている取組をみると、「半日単位、時間単位等の休暇制度」が38.8%でもっとも多く、次いで「有給休暇の取得促進の呼びかけ」と「ノー残業デーの設定」がともに22.1%となっている。

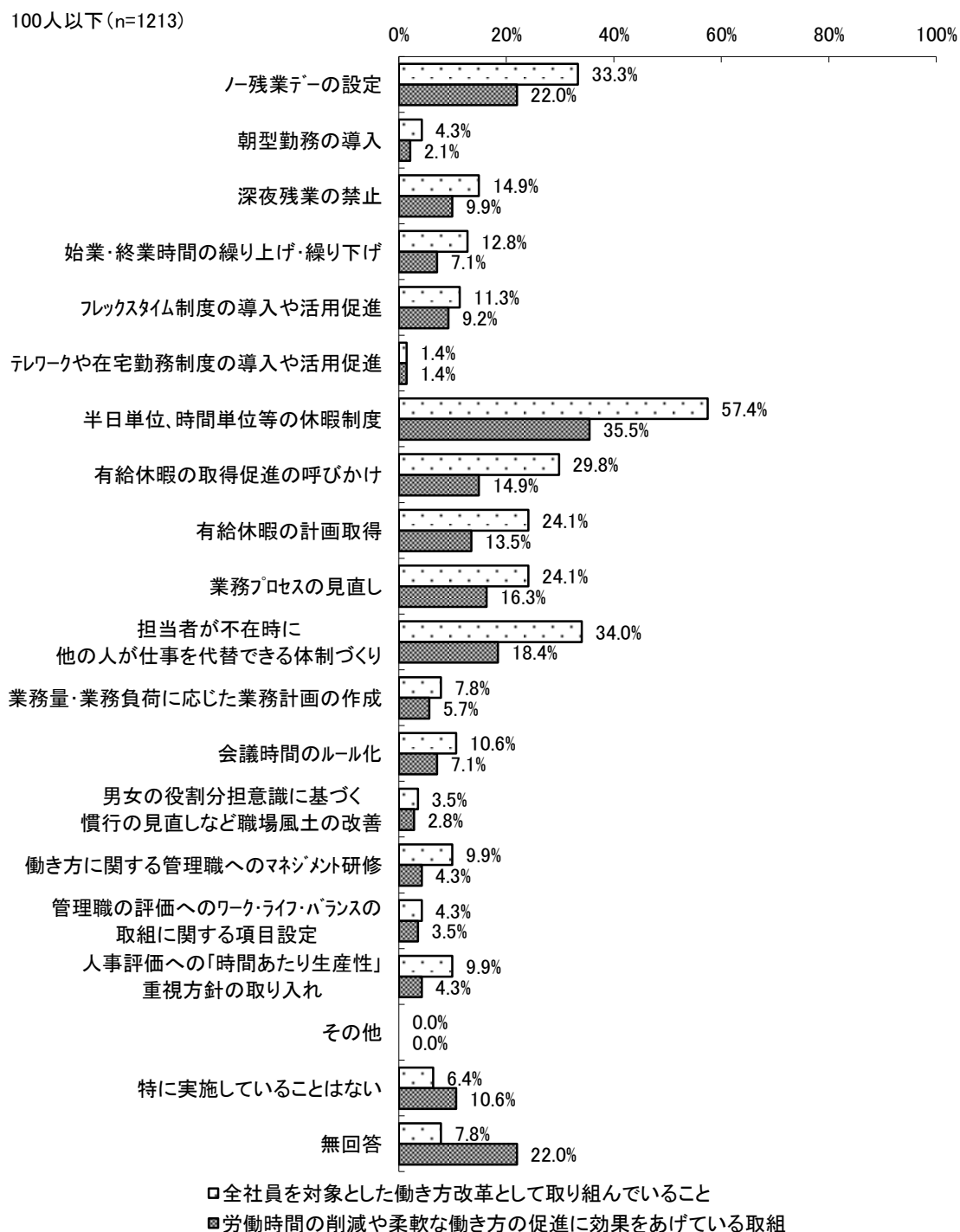
図表Ⅲ-213 全社員を対象とした働き方改革として取り組んでいること：複数回答（Q45）



<100 人以下>

全社員を対象とした働き方改革について①取り組んでいることをみると、100 人以下では「半日単位、時間単位等の休暇制度」が 57.4%でもっとも多く、次いで「担当者が不在時に他の人が仕事を代替できる体制づくり」が 34.0%となっている。②効果をあげている取組をみると、「半日単位、時間単位等の休暇制度」が 35.5%でもっとも多く、次いで「ノー残業デーの設定」が 22.0%となっている。

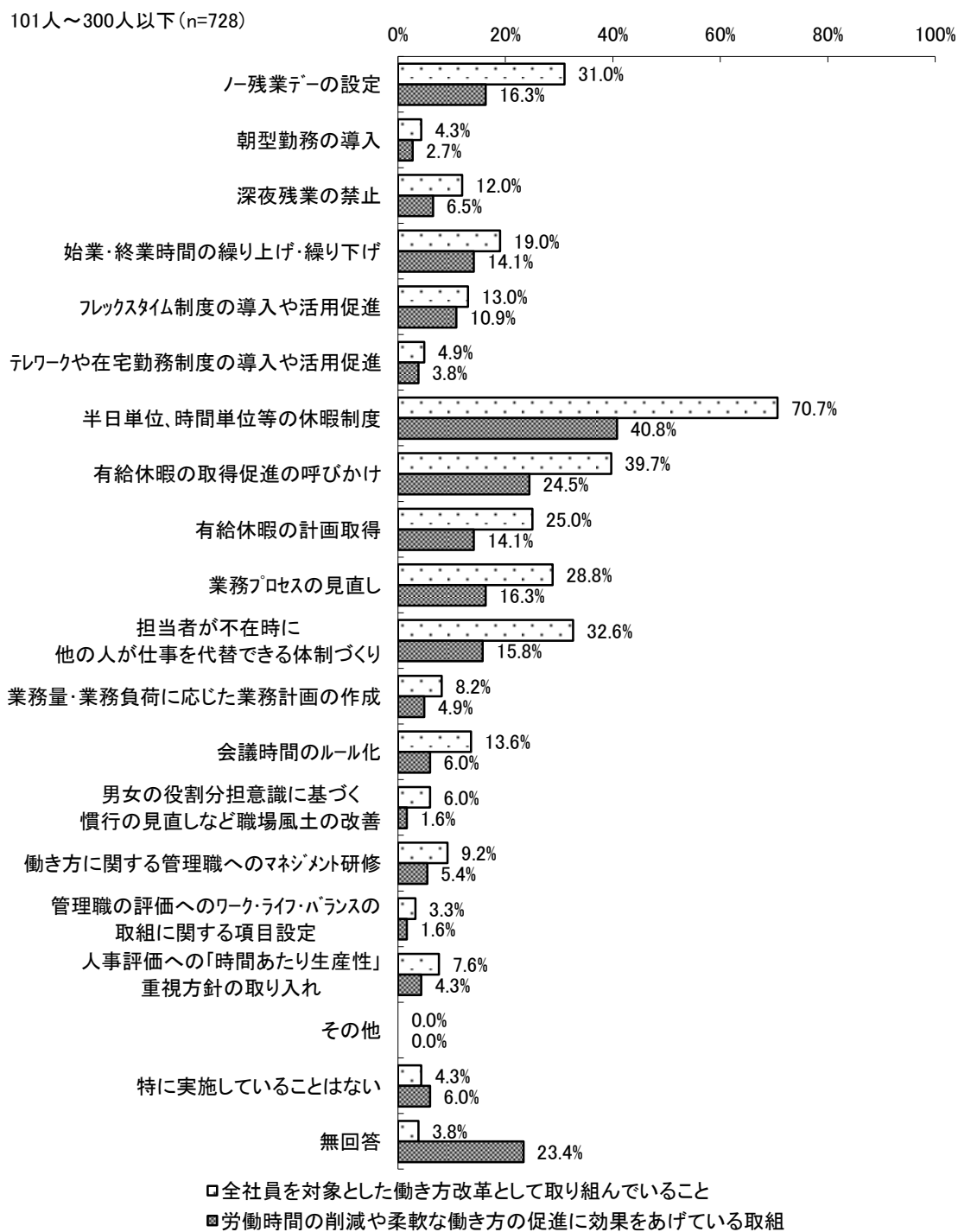
図表Ⅲ-214 全社員を対象とした働き方改革として取り組んでいること：複数回答（Q45）



<101 人～300 人以下>

全社員を対象とした働き方改革について①取り組んでいることをみると、101 人～300 人以下では「半日単位、時間単位等の休暇制度」が 70.7%でもっとも多く、次いで「有給休暇の取得促進の呼びかけ」が 39.7%となっている。②効果をあげている取組をみると、「半日単位、時間単位等の休暇制度」が 40.8%でもっとも多く、次いで「有給休暇の取得促進の呼びかけ」が 24.5%となっている。

図表Ⅲ-215 全社員を対象とした働き方改革として取り組んでいること：複数回答（Q45）

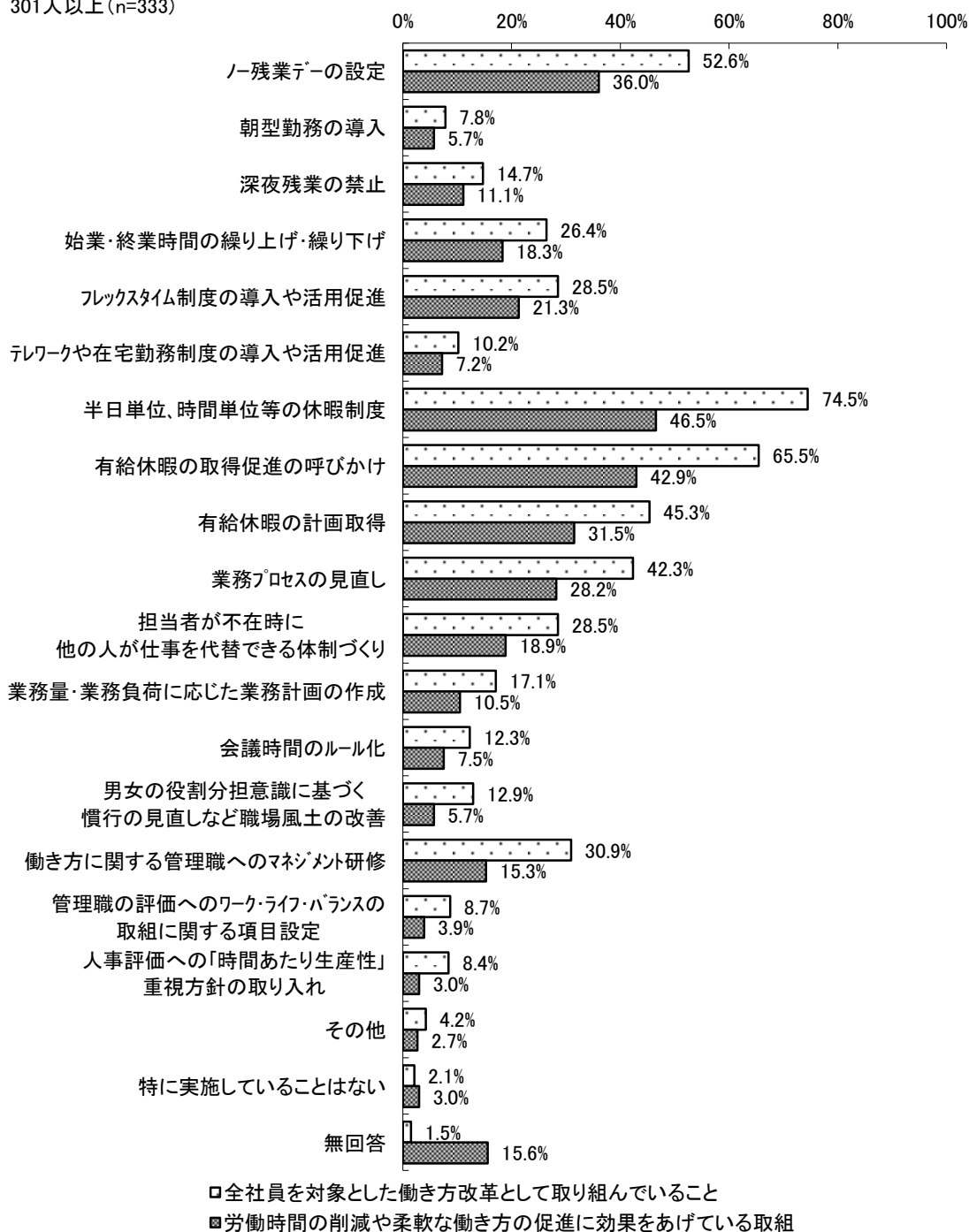


<301 人以上>

全社員を対象とした働き方改革について①取り組んでいることをみると、301 人以上では「半日単位、時間単位等の休暇制度」が 74.5%でもっとも多く、次いで「有給休暇の取得促進の呼びかけ」が 65.5%となっている。②効果をあげている取組をみると、「半日単位、時間単位等の休暇制度」が 46.5%でもっとも多く、次いで「有給休暇の取得促進の呼びかけ」が 42.9%となっている。

図表Ⅲ-216 全社員を対象とした働き方改革として取り組んでいること：複数回答（Q45）

301人以上(n=333)



(業種別)

図表Ⅲ-217 全社員を対象とした働き方改革として取り組んでいること(業種別):複数回答 (Q45)

		合計	Q45① 全社員を対象とした働き方改革として取り組んでいること									
			ノー残業デーの設定	朝型勤務の導入	深夜残業の禁止	始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ	フレックスタイム制度の導入や活用促進	テレワークや在宅勤務制度の導入や活用促進	半日単位、時間単位等の休暇制度	有給休暇の取得促進の呼びかけ	有給休暇の計画取得	業務プロセスの見直し
全体		2328 100.0	821 35.3	112 4.8	323 13.9	392 16.8	335 14.4	89 3.8	1497 64.3	889 38.2	639 27.4	659 28.3
Q2 業種	建設業	198 100.0	90 45.1	11 5.3	46 23.1	41 20.8	23 11.6	2 1.0	141 71.0	117 59.2	61 30.8	71 35.8
	製造業	574 100.0	225 39.2	45 7.8	54 9.4	119 20.8	77 13.5	18 3.2	380 66.3	207 36.0	195 34.0	170 29.6
	情報通信業、 運輸業、郵便業	341 100.0	132 38.8	8 2.3	22 6.3	58 17.1	97 28.5	20 5.8	187 55.0	102 29.8	65 19.0	90 26.3
	卸売業、小売業	269 100.0	97 36.2	8 3.1	28 10.4	55 20.5	32 12.0	21 7.8	192 71.3	126 47.0	83 30.7	75 27.9
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	46 79.0	2 3.4	5 8.6	9 15.5	3 5.2	2 3.4	33 56.3	45 76.8	14 24.1	11 18.9
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	362 100.0	144 39.9	2 0.6	97 26.9	31 8.7	55 15.2	21 5.8	217 60.0	112 31.1	130 35.8	84 23.3
	医療・福祉	425 100.0	66 15.4	22 5.3	51 12.0	65 15.3	32 7.5	0 0.0	302 71.0	134 31.5	81 19.0	138 32.4
	その他	81 100.0	17 21.7	13 15.9	19 23.8	5 6.5	14 16.9	5 6.5	40 49.6	43 53.7	9 11.2	12 14.4

		合計	Q45① 全社員を対象とした働き方改革として取り組んでいること（つづき）									
			担当者が不在時に他の人が 仕事を代替できる体制づくり	業務量・業務負荷に 応じた業務計画の作成	会議時間のルール化	男女の役割分担意識に基づく 慣行の見直しなど職場風土の改善	働き方に関する管理職への マネジメント研修	管理職の評価（ワーク・ライフ・ バランスの取組に関する項目設定	人事評価の「時間あたり 生産性」重視方針の取り入れ	その他	特に実施していることはない	無回答
全体		2328 100.0	763 32.8	215 9.3	276 11.9	133 5.7	296 12.7	106 4.6	208 8.9	14 0.6	118 5.1	129 5.6
Q2 業 種	建設業	198 100.0	51 25.7	9 4.7	14 7.0	12 6.3	48 24.0	10 4.8	6 3.2	1 0.5	0 0.0	9 4.3
	製造業	574 100.0	274 47.8	67 11.6	61 10.7	34 6.0	101 17.6	22 3.9	109 19.0	5 0.9	21 3.7	21 3.7
	情報通信業、 運輸業、郵便業	341 100.0	93 27.4	36 10.5	34 9.9	21 6.2	38 11.0	12 3.4	33 9.7	2 0.6	31 9.1	27 7.9
	卸売業、小売業	269 100.0	61 22.6	21 7.7	12 4.6	20 7.3	29 10.6	13 5.0	15 5.7	0 0.0	11 4.3	10 3.9
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	11 19.3	2 3.4	6 10.7	7 12.0	22 37.5	11 18.2	10 16.5	1 1.7	0 0.0	1 1.7
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	362 100.0	134 37.0	48 13.2	39 10.9	25 7.0	26 7.1	26 7.2	24 6.7	2 0.6	5 1.5	21 5.9
	医療・福祉	425 100.0	128 30.1	22 5.1	103 24.3	11 2.7	29 6.8	13 3.0	9 2.2	1 0.2	32 7.5	27 6.3
	その他	81 100.0	6 7.8	11 13.2	2 2.5	0 0.0	2 2.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	17 21.3	4 5.3

(業種別)

図表Ⅲ-218 労働時間の削減や柔軟な働き方の促進に効果をあげている取組（業種別）：複数回答（Q45）

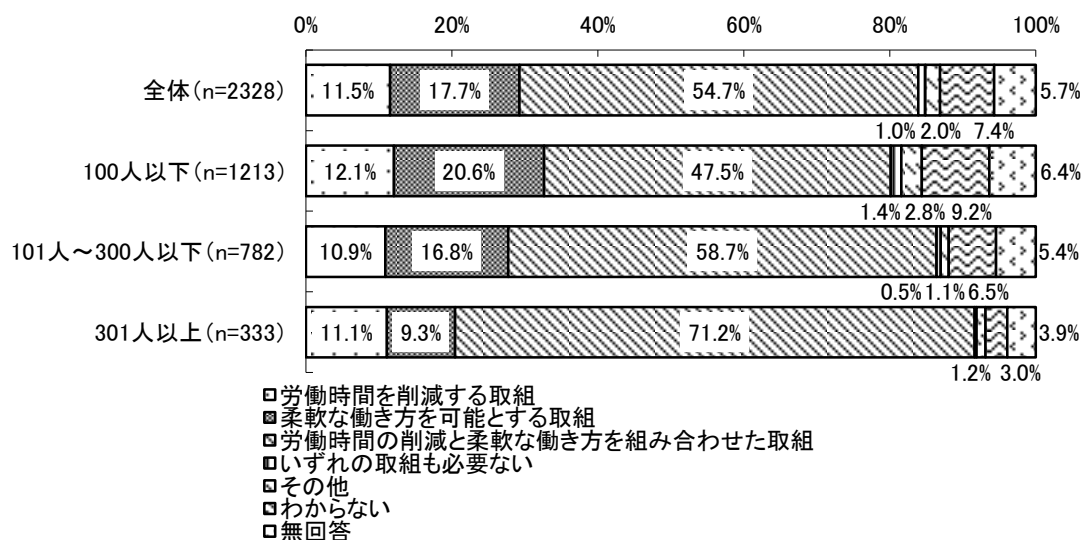
		合計	Q45② 労働時間の削減や柔軟な働き方の促進に効果をあげている取組									
			ノー残業デーの設定	朝型勤務の導入	深夜残業の禁止	始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ	フレックスタイム制度の導入や活用促進	テレワークや在宅勤務制度の導入や活用促進	半日単位、時間単位等の休暇制度	有給休暇の取得促進の呼びかけ	有給休暇の計画取得	業務プロセスの見直し
全体		2328 100.0	514 22.1	66 2.8	208 9.0	257 11.1	268 11.5	71 3.0	904 38.8	515 22.1	379 16.3	419 18.0
Q2 業種	建設業	198 100.0	50 25.3	1 0.5	29 14.5	18 9.0	4 2.0	1 0.5	91 45.9	84 42.1	50 25.0	42 21.3
	製造業	574 100.0	138 24.0	26 4.6	45 7.8	74 12.9	54 9.3	14 2.5	208 36.3	133 23.2	114 20.0	130 22.7
	情報通信業、 運輸業、郵便業	341 100.0	108 31.8	5 1.5	19 5.5	41 12.1	85 24.8	18 5.2	102 30.0	49 14.3	44 12.8	46 13.6
	卸売業、小売業	269 100.0	61 22.7	6 2.3	16 6.1	30 11.1	29 10.9	21 7.8	116 43.1	56 20.8	46 17.1	51 19.0
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	40 68.2	2 3.4	3 5.2	7 12.0	1 1.7	2 3.4	25 42.5	33 56.9	12 20.6	10 17.2
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	362 100.0	82 22.6	2 0.6	54 15.0	28 7.8	49 13.5	10 2.7	137 37.9	61 16.8	59 16.4	40 11.0
	医療・福祉	425 100.0	19 4.4	18 4.3	33 7.8	48 11.3	32 7.5	0 0.0	197 46.4	76 17.8	46 10.7	95 22.4
	その他	81 100.0	14 18.0	4 5.3	9 10.7	4 5.3	14 16.9	5 6.5	24 29.9	23 28.7	6 7.4	1 1.2

		合計	Q45② 労働時間の削減や柔軟な働き方の促進に効果をあげている取組（つづき）									
			担当者が不在時に他の人が 仕事を代替できる体制づくり	業務量・業務負荷に 応じた業務計画の作成	会議時間のルール化	男女の役割分担意識に基づく 慣行の見直しなど職場風土の改善	働き方に関する管理職への マネジメント研修	管理職の評価（ワーク・ライフ・ バランスの取組に関する項目設定	生産性・重視方針の取り入れ	人事評価の「時間あたり	その他	特に実施していることはない
全体		2328 100.0	410 17.6	142 6.1	158 6.8	66 2.8	145 6.2	69 3.0	96 4.1	9 0.4	186 8.0	501 21.5
Q2 業 種	建設業	198 100.0	16 8.0	3 1.5	10 4.8	1 0.5	25 12.8	9 4.3	6 3.2	1 0.5	17 8.7	41 20.4
	製造業	574 100.0	130 22.6	51 8.9	41 7.2	24 4.3	54 9.4	14 2.4	53 9.3	4 0.7	47 8.2	129 22.5
	情報通信業、 運輸業、郵便業	341 100.0	62 18.1	20 5.9	20 5.9	11 3.1	12 3.7	10 2.8	9 2.5	1 0.3	31 9.1	69 20.3
	卸売業、小売業	269 100.0	43 16.0	14 5.1	6 2.2	3 1.1	20 7.3	6 2.3	9 3.4	0 0.0	26 9.8	37 13.6
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	5 8.6	2 3.4	1 1.7	7 12.0	5 8.6	10 16.5	9 14.8	1 1.7	0 0.0	5 8.6
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	362 100.0	92 25.6	22 6.1	14 3.8	11 2.9	11 3.1	21 5.8	5 1.5	1 0.3	14 3.8	84 23.1
	医療・福祉	425 100.0	61 14.4	21 4.9	64 15.0	9 2.2	16 3.9	0 0.0	4 1.0	0 0.0	33 7.7	112 26.3
	その他	81 100.0	1 1.2	10 11.9	2 2.5	0 0.0	1 1.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	17 21.3	16 19.7

(3) 全社員を対象とした働き方改革の有効な取組

全社員を対象とした働き方改革の有効な取組をみると、全体では「労働時間の削減と柔軟な働き方を組み合わせた取組」が54.7%でもっとも多く、次いで「柔軟な働き方を可能とする取組」が17.7%、「労働時間を削減する取組」が11.5%となっている。

図表Ⅲ-219 全社員を対象とした働き方改革の有効な取組：単数回答（Q46）



(業種別)

図表Ⅲ-220 全社員を対象とした働き方改革の有効な取組（業種別）：単数回答（Q46）

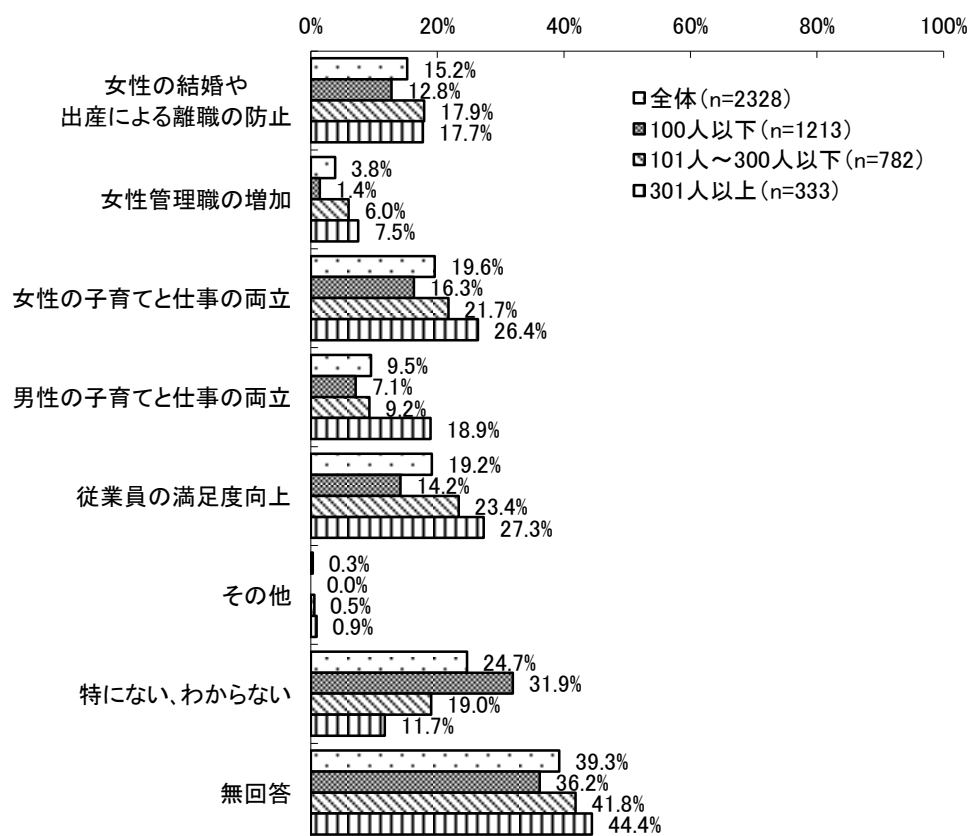
		合計	Q46 全社員を対象とした働き方改革の有効な取組						
			労働時間を 削減する取組	柔軟な働き方を 可能とする取組	労働時間の削減と 柔軟な働き方を 組み合わせた取組	いずれの取組も 必要ない	その他	わからない	無回答
全体		2328 100.0	268 11.5	412 17.7	1272 54.7	22 1.0	47 2.0	173 7.4	133 5.7
Q2 業種	建設業	198 100.0	22 11.3	48 24.3	95 47.7	9 4.3	10 4.8	14 7.0	1 0.5
	製造業	574 100.0	85 14.9	82 14.3	294 51.3	0 0.0	9 1.5	51 9.0	52 9.1
	情報通信業、 運輸業、郵便業	341 100.0	51 14.9	71 20.7	160 47.1	9 2.5	9 2.5	31 9.1	11 3.1
	卸売業、小売業	269 100.0	20 7.6	75 28.0	160 59.4	0 0.0	0 0.0	11 4.3	2 0.7
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	3 5.2	5 9.0	47 80.7	0 0.0	0 0.0	1 1.7	2 3.4
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	362 100.0	39 10.8	47 12.9	195 53.8	0 0.0	2 0.6	53 14.8	26 7.1
	医療・福祉	425 100.0	36 8.5	74 17.3	261 61.3	5 1.2	17 4.0	2 0.5	31 7.2
	その他	81 100.0	10 11.9	10 13.0	51 63.2	0 0.0	1 1.2	9 10.7	0 0.0

(4) 働き方改革によって発揮された効果

<A:労働時間削減の取り組みによる効果>

働き方改革によって発揮された効果について、労働時間削減の取り組みによる効果をみると、全体では「女性の子育てと仕事の両立」（19.6％）と「従業員の満足度向上」（19.2％）がいずれも約2割となっている。次いで、「女性の結婚や出産による離職の防止」が15.2％となっている。

図表Ⅲ-221 働き方改革の効果：労働時間削減の取組による効果：複数回答（Q47A）



(業種別)

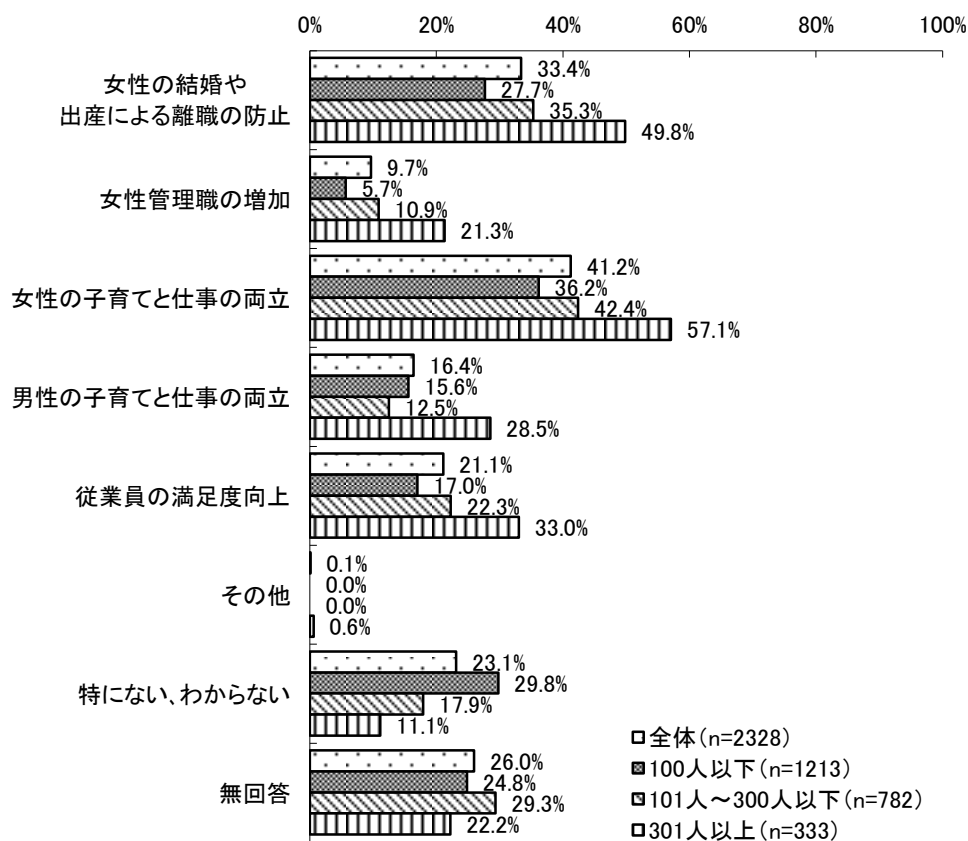
図表Ⅲ-222 働き方改革の効果:労働時間削減の取組による効果(業種別):複数回答 (Q47A)

		合計	Q47-A 働き方改革の効果:労働時間削減の取組による効果							
			出産による 女性の結婚や 離職の防止	女性管理職の増加	女性の子育てと 仕事の両立	男性の子育てと 仕事の両立	従業員の満足度向上	その他	特にない、 わからない	無回答
全体		2328 100.0	354 15.2	89 3.8	456 19.6	221 9.5	446 19.2	7 0.3	575 24.7	914 39.3
Q2 業種	建設業	198 100.0	21 10.7	12 5.9	33 16.5	22 11.1	33 16.5	4 2.1	61 30.8	75 37.8
	製造業	574 100.0	81 14.0	27 4.8	95 16.6	44 7.6	110 19.2	2 0.3	157 27.4	195 34.0
	情報通信業、 運輸業、郵便業	341 100.0	29 8.4	4 1.2	53 15.6	33 9.6	77 22.4	0 0.0	100 29.4	130 38.1
	卸売業、小売業	269 100.0	43 16.0	14 5.4	53 19.8	22 8.1	43 16.2	0 0.0	58 21.6	124 46.3
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	17 28.5	3 5.2	24 41.0	18 30.2	7 12.0	0 0.0	18 31.1	12 21.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	362 100.0	43 12.0	10 2.9	62 17.2	43 11.9	48 13.4	0 0.0	71 19.7	176 48.7
	医療・福祉	425 100.0	117 27.6	17 3.9	131 30.9	34 8.0	108 25.3	0 0.0	71 16.8	163 38.4
	その他	81 100.0	1 1.2	0 0.0	4 5.0	5 6.5	19 23.7	0 0.0	37 46.4	21 26.2

<B: 柔軟な働き方を可能とする取組による効果>

働き方改革によって発揮された効果について、柔軟な働き方を可能とする取組による効果をみると、全体では「女性の子育てと仕事の両立」が41.2%でもっとも多く、次いで「女性の結婚や出産による離職の防止」が33.4%、「従業員の満足度向上」が21.1%となっている。

図表Ⅲ-223 働き方改革の効果：柔軟な働き方を可能とする取組による効果：複数回答（Q47B）



(業種別)

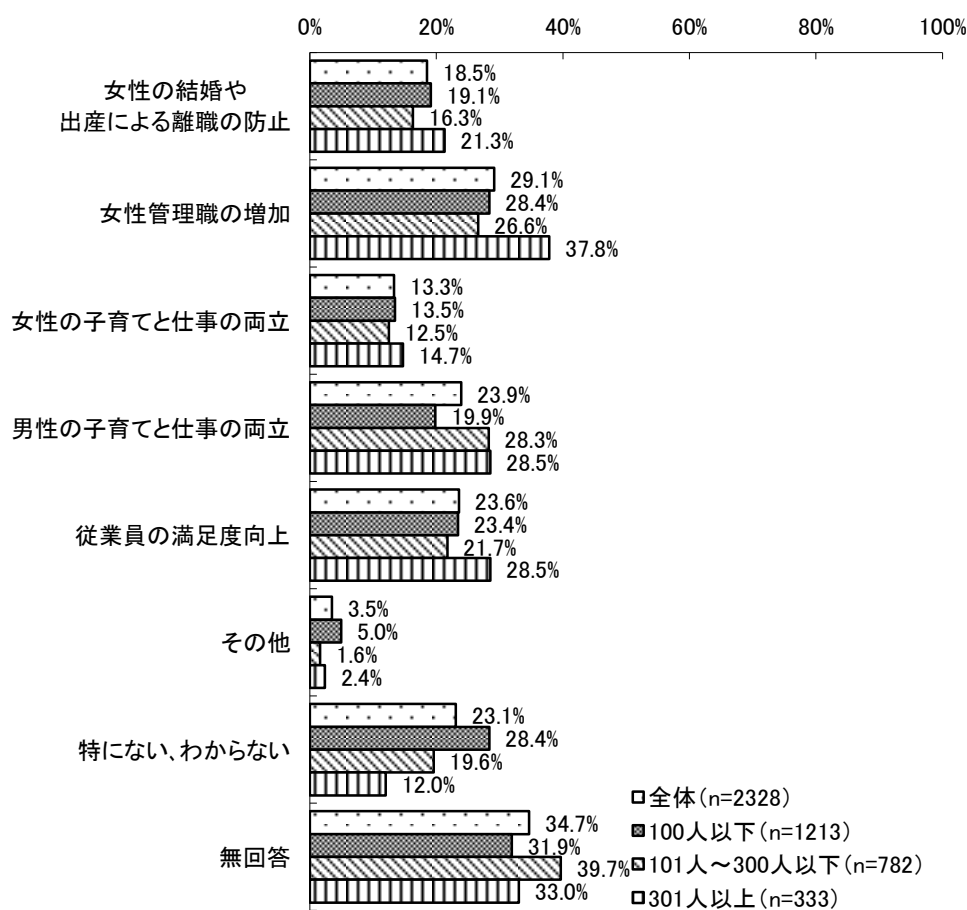
図表Ⅲ-224 働き方改革の効果：柔軟な働き方を可能とする取組による効果（業種別）：複数回答（Q47B）

		合計	Q47-B 働き方改革の効果:柔軟な働き方を可能とする取組による効果							
			出産による 女性の結婚や 離職の防止	女性管理職の増加	女性の子育てと 仕事の両立	男性の子育てと 仕事の両立	従業員の満足度向上	その他	特にない、 わからない	無回答
全体		2328 100.0	778 33.4	225 9.7	960 41.2	382 16.4	491 21.1	2 0.1	538 23.1	605 26.0
Q2 業種	建設業	198 100.0	63 31.9	21 10.7	70 35.1	26 13.3	45 22.9	0 0.0	58 29.1	51 25.7
	製造業	574 100.0	164 28.6	38 6.6	235 40.9	90 15.7	98 17.0	2 0.3	151 26.3	158 27.5
	情報通信業、 運輸業、郵便業	341 100.0	95 27.8	50 14.6	140 41.0	85 24.8	83 24.3	0 0.0	94 27.5	68 20.0
	卸売業、小売業	269 100.0	79 29.5	23 8.7	96 35.6	34 12.7	45 16.6	0 0.0	56 20.8	87 32.2
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	21 36.9	11 18.2	28 47.7	13 23.2	14 24.5	0 0.0	14 23.8	4 6.9
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	362 100.0	137 37.8	30 8.4	146 40.4	57 15.8	66 18.1	0 0.0	62 17.0	109 30.2
	医療・福祉	425 100.0	188 44.1	41 9.6	215 50.6	63 14.9	122 28.6	0 0.0	68 16.0	101 23.6
	その他	81 100.0	21 25.9	10 13.0	23 28.7	12 14.4	14 16.9	0 0.0	36 45.2	17 21.2

<C: AB いずれの取組の効果か特定不能>

働き方改革によって発揮された効果について、AB いずれの取組の効果か特定不能をみると、全体では「女性管理職の増加」が 29.1%でもっとも多く、次いで「男性の子育てと仕事の両立」が 23.9%、「従業員の満足度向上」が 23.6%となっている。

図表Ⅲ-225 働き方改革の効果：AB いずれの取組の効果か特定不能：複数回答（Q47C）



(業種別)

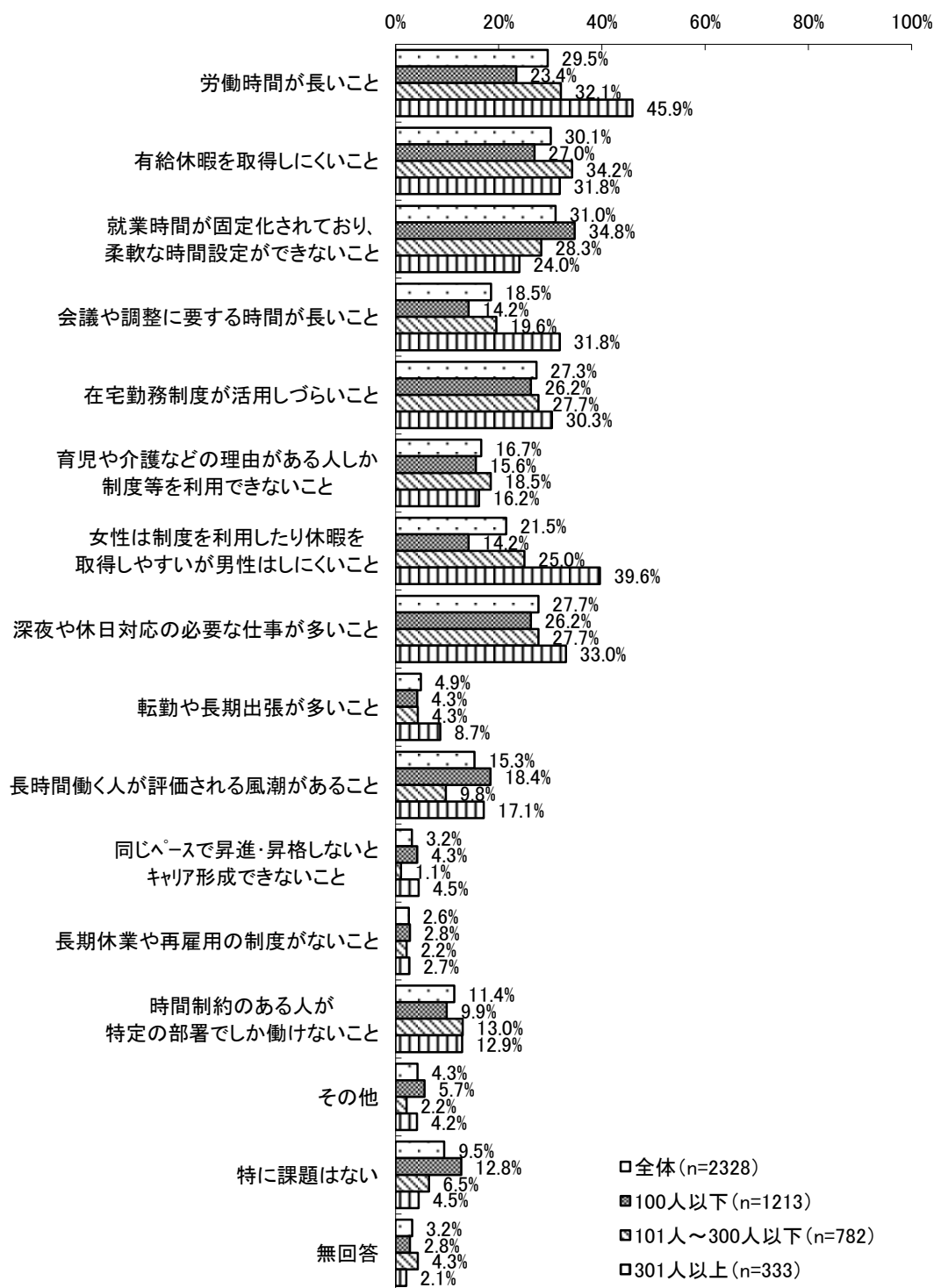
図表Ⅲ-226 働き方改革の効果：AB いずれの取組の効果か特定不能（業種別）：複数回答（Q47C）

		合計	Q47-C 働き方改革の効果:AB いずれの取組の効果か特定不能							
			出産による 女性の結婚や 離職の防止	女性管理職の増加	女性の子育てと 仕事の両立	男性の子育てと 仕事の両立	従業員の満足度向上	その他	特にない、 わからない	無回答
全体		2328 100.0	431 18.5	678 29.1	310 13.3	557 23.9	549 23.6	81 3.5	537 23.1	807 34.7
Q2 業種	建設業	198 100.0	27 13.8	32 16.3	25 12.8	44 22.2	29 14.7	2 1.0	52 26.4	65 32.7
	製造業	574 100.0	99 17.2	156 27.1	80 13.9	132 23.1	152 26.4	5 0.9	152 26.5	201 35.0
	情報通信業、 運輸業、郵便業	341 100.0	84 24.7	115 33.6	46 13.4	78 22.8	69 20.2	39 11.3	84 24.7	96 28.3
	卸売業、小売業	269 100.0	75 27.7	111 41.3	61 22.8	104 38.6	97 36.2	13 4.8	65 24.0	57 21.2
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	17 29.0	34 59.0	2 3.4	10 17.6	17 30.1	0 0.0	3 5.2	18 30.7
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	362 100.0	65 17.9	97 26.9	35 9.7	64 17.8	101 27.8	18 5.0	51 14.0	150 41.5
	医療・福祉	425 100.0	44 10.4	101 23.8	45 10.5	98 23.0	66 15.4	3 0.7	94 22.1	200 47.0
	その他	81 100.0	18 22.5	24 30.3	16 19.7	20 24.9	15 18.4	0 0.0	36 45.2	9 11.5

(5) 働き方改革を進める上での課題

働き方改革を進める上での課題をみると、全体では「就業時間が固定化されており、柔軟な時間設定ができないこと」(31.0%)、「有給休暇を取得しにくいこと」(30.1%)、「労働時間が長いこと」(29.5%)がそれぞれ3割前後で、上位にあげられている。

図表Ⅲ-227 働き方改革を進める上での課題：複数回答（Q48）



(業種別)

図表Ⅲ-228 働き方改革を進める上での課題（業種別）：複数回答（Q48）

		合計	Q48 働き方改革を進める上での課題							
			労働時間が長いこと	有給休暇を 取得しにくいこと	就業時間が固定化されており、 柔軟な時間設定ができないこと	会議や調整に要する 時間が長いこと	在宅勤務制度が 活用しづらいこと	育児や介護などの 理由がある人しか 制度等を利用できないこと	女性は制度を利用したり 休暇を取得しやすいが 男性はしにくいこと	深夜や休日対応の 必要な仕事が多いこと
全体		2328 100.0	688 29.5	701 30.1	722 31.0	431 18.5	636 27.3	388 16.7	499 21.5	645 27.7
Q2 業種	建設業	198 100.0	73 37.0	78 39.4	56 28.3	40 20.3	42 21.3	15 7.4	61 30.7	86 43.2
	製造業	574 100.0	212 37.0	153 26.6	188 32.7	120 20.9	135 23.5	70 12.2	106 18.4	106 18.4
	情報通信業、 運輸業、郵便業	341 100.0	117 34.3	92 27.1	82 24.0	48 14.1	83 24.5	70 20.6	76 22.3	98 28.8
	卸売業、小売業	269 100.0	73 27.0	114 42.4	105 38.9	51 19.1	99 36.8	40 14.9	59 22.0	35 12.9
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	23 39.3	21 36.4	24 41.4	14 24.9	23 39.3	13 21.7	18 30.7	8 14.2
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	362 100.0	112 30.9	93 25.8	131 36.1	61 16.8	79 22.0	68 18.7	62 17.1	96 26.5
	医療・福祉	425 100.0	44 10.4	128 30.0	110 25.8	91 21.4	145 34.2	102 24.0	96 22.6	187 44.1
	その他	81 100.0	26 32.8	20 24.9	28 34.4	2 2.5	28 34.5	10 11.9	16 19.7	26 32.8

		合計	Q48 働き方改革を進める上での課題（つづき）							
			転勤や長期出張が多いこと	評価される風潮があること 長時間働く人が	同じペースで昇進・昇格 しないとキャリア形成 できないこと	長期休業や再雇用の 制度がないこと	時間制約のある人が 特定の部署でしか 働けないこと	その他	特に課題はない	無回答
全体		2328 100.0	115 4.9	357 15.3	75 3.2	60 2.6	265 11.4	100 4.3	221 9.5	75 3.2
Q2 業種	建設業	198 100.0	38 19.1	52 26.2	2 1.0	13 6.4	21 10.7	0 0.0	10 4.8	1 0.5
	製造業	574 100.0	26 4.6	103 18.0	35 6.1	7 1.3	39 6.8	29 5.0	75 13.1	5 0.9
	情報通信業、 運輸業、郵便業	341 100.0	16 4.7	44 12.9	11 3.1	14 4.1	58 17.1	27 7.9	17 5.0	5 1.5
	卸売業、小売業	269 100.0	24 9.0	35 12.9	12 4.3	0 0.0	26 9.8	9 3.5	14 5.1	5 2.0
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	58 100.0	3 5.2	15 25.1	1 1.7	0 0.0	10 16.5	3 5.2	1 1.7	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	362 100.0	1 0.3	52 14.4	2 0.6	14 3.8	38 10.5	2 0.6	51 14.1	13 3.5
	医療・福祉	425 100.0	0 0.0	38 9.0	13 3.0	9 2.0	54 12.7	18 4.3	50 11.8	37 8.8
	その他	81 100.0	5 6.5	18 22.6	0 0.0	4 5.3	18 22.5	11 13.2	2 2.5	0 0.0

(6) 育児・介護休業法に対するご意見や要望、今後の両立支援の取組意向や課題など

育児・介護休業法に対するご意見や要望、今後の両立支援の取組意向や課題などについて、自由回答で記述を求めたところ、以下のような意見があげられた。

■育児・介護休業法に対する意見や要望、今後の両立支援の取組意向や課題など：自由回答（Q49）

○経済的支援等

- ・ 育児休業給付金の支給期間の延長。
- ・ 該当する労働者には手当等の制度は考えられているが、手続を行う会社（事務作業）に対する還元が国から少ないと思います。また、子供を産まない女性も増えているので、産休、育休の手当は特権の形で税金の差があっても良いと思う。
- ・ 育児も介護も、たいへんな労力であり、たいへん重要な仕事である。どちらも、今の日本の労働環境では、当事者が追い詰められ、不幸な事件もたくさん起っている。“働かなければ食べていけない”では、働かなくてもいい人しか、介護ができない。育児や、介護をしなければいけない人達に、経済的支援と、もっと長期的な休暇を（介護の必要がなくなるまで）与えられる社会作りをしてほしいと思う。また、介護という仕事を、子供だからとか、妻あるいは、夫だからあたりまえという事ではなく、社会全体で、お互い協力し合ってやっていく様なシステム作りが必要だと思う。日本の政治を行う人々に、早く気付いてほしいと思う。あすは“我が身”である。

○保育・介護施設の充実

- ・ 保育所の日曜対応がないと、女性はメインの日曜出勤の仕事に復帰できない。企業が努力しても、このために女性が活躍しにくくなっている。早急の対応をお願いします。
- ・ 今後の労働人口の減少、共働き世帯の増加の中で両立支援を推進するためには労働時間の削減において AI の活用等新たな発想が必要。又、保育園など保育時間の拡大や施設数の増加、ベビーシッターなどの活用し易さの改善などが必要です。
- ・ 出勤日数を少なくすることに関しては、問題ないが、短時間勤務に関しては、職種上、困難で、家庭との両立がなかなか出来ないのが現状です。保育所の営業時間の拡大は大きな課題であると思います。

○休業取得者のキャリア形成支援

- ・ 勤務要領の多様性を重視していく。
- ・ 休業中は代替の人の負担が増加し、復帰すれば、代替の人は不要となる。第3者機関が無償で人材を派遣してくれれば、とりやすくなる。また、休業中の貸金が減ることもとりまくっている。
- ・ 「固定的性別役割分担意識」が依然として男女双方に根強く、キャリアに悩んだ際に「家庭」を選択する女性が相応にいるが、「親」や「配偶者」を含めると、企業単独での取り組みは難しく、社会全体としての意識改革が必要と感じます。

○代替要員の確保、カバー体制等

- ・ 小売業の為、育休明けの社員の増加により短時間の早番で、日・祭日休み希望者が増、逆にそれ以外の社員へ、シフト固定化や休日の休みがとれない等のシワ寄せがでてきている。働き方の選択枝の拡大と運用の工夫が課題となっています。
- ・ 当方、福祉施設のため変則時間や夜勤等の勤務があり、働き方を改革するには労働時間の調整等、多くの課題があります。
- ・ 女性がほとんどの会社で、直営店の営業もしているため、閉店要員が（19:00 まで）不足している。

- ・職種の的に求人が少なく余裕をもった人材を確保する事が難しく社員の要望に万全に答える事が出来ないのが課題である。
- ・福祉施設での働き方改革は人員確保がまず困難で取り組む体制が整備できない。
- ・介護人材の確保が困難となり、あまり余裕のない職員体制であるため、休業職員の補充に苦慮している。
- ・育児休業は100取得されている。又、介護休業をとる職員もふえつつある中、そのための補充の人員が不足している。双方がとりやすい環境をと思っけていても、制度上の決まりなどもあり現実足段々ときびしい状況と申う。
- ・女性職員の育児休業は安定確立してきたが、今後、高齢化が進み両親等の介護のため、介護休業の取得者が増加する予測に伴い、それに変わる、従業員の確保との両立が今後の課題である。
- ・育児・介護休業法が育児・介護を行う人の権利を手厚く守れば守るほど、まわりの負担は大きくなります。一部の人だけでなく、多くの労働者の働き方を変える方向へ舵を切っていただきたいです。

○業種や規模などで個別に抱える問題

- ・当社は高齢者がほとんどなので。
- ・弊社は、上場企業の100%子会社なので、そもそも、上場企業の利益追従しか求められていない。つては、設門については実現不可能である。
- ・職業によっては、非常に難しいと申います。
- ・取引先が多岐にわたるほど、自社のみの努力では改善しようがない実情がある。社会全体としての枠組みが望ましい。
- ・企業が個別に、顧客の要望に対して、対応に制限を設けることは大企業以外では困難であることから、夜間や休日の顧客対応や接待などを法律にて規制して頂きたい。
- ・ルールばかり先に進み、現状に合っていない国のルール事が多すぎです。大企業と中小企業を同じ観点で行なわないでほしい。
- ・対照者が居ないと、その場、その場で対応し特にルールを決めていないのが現状です。

○制度変更に対応するための負担

- ・総括的に制度を分かり易くしていただけると有り難いです。
- ・待機児童問題を背景に、希望な期間内で育児休業の取得ができない。法件と制度利用者の環境がかみ合っていないと感じます。
- ・企業が必要最小限の育児休業取得を促進し、活躍できる機会を増やす取り組みを進めているなか、育児休業期間を延長することはこの取り組みに逆行しないでしょうか（弊社は既に最長3年間取得できます）。
- ・制度が変更される度に変更事項が多く、事務負担が大変大きい事も少しは考えて欲しい。（育児・マイナンバー・ストレスチェック…）。

○その他

- ・育児休業は女性のすべて、男性もチラホラいるが、介護に関しては今まで取得した者がいない。制度は有るが、会社は無給では取る者は出ないと思う。
- ・未だ社内にて性別役割分担の考えが根強く、法改正がなされたとしても、それに対応するだけのマインド形成には、国や公的機関が大がかりなプロパガンダをしていく必要が有ると考えます。
- ・就業規則の変更を伴う法改正が度々あると、大変である。結果的に関係者の労働時間が増える。

- ・時代のニーズ当然、将来の日本の為必要。
- ・両立支援制度の利用促進
- ・まだまだ未整備なところがありますが、しっかり取り組んで従業員満足につなげたいと思います。
- ・今後、さらなる取組の推進には働き方、働く場所の自由度を上げていく必要があると考える。
- ・当事業所では、育児よりも介護で退職を考える方が多いと思います。介護休業給付期間がもう少し長くなればと思います。
- ・実績を作り、社内に制度を浸透させる事。
- ・40代～60代中心の社員が多い為育児・介護の取得する社員が少ない。
- ・アンケートが支援側の考えに偏っている。仕事と家庭を両立するならば、効率的な働き方にもっと特化しなければならない。

<参考資料>企業アンケート調査票

平成 28 年 12 月

人事労務ご担当者様

厚生労働省「仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査研究事業」 仕事と家庭の両立支援等に関するアンケートのお願い

■事業目的について

厚生労働省 雇用均等・児童家庭局

厚生労働省では三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社に委託し、「仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査研究事業」を実施しています。本事業は、仕事と家庭の両立に関する現状及び課題等について実態を把握し、今後の施策展開のあり方の検討に資する材料を提示することを目的としています。ご送付しました本アンケートは、本事業の一環として実施するものです。

■アンケートご協力のお願い

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング

本アンケートは、厚生労働省の委託調査の一環として、弊社（三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社）が企画し実施するものです。本アンケートでは、改正育児・介護休業法への対応状況や、円滑な制度運用を目的として講じた施策や取組、従業員の継続就業やキャリア形成に与えた影響等を把握することを目的としております。

誠に恐縮ではございますが、アンケートにご回答のうえ、**平成 29 年1月 11 日(水)までに**、同封の返信用封筒にてご返送賜りますようお願い申し上げます。

ご多忙中とは存じますが、調査の趣旨をご理解頂き、回答にご協力賜りたくよろしくお願い申し上げます。
敬具

◆利用目的

ご回答頂いた内容は、施策検討や関連分野研究の基礎資料としてのみ利用致します。又、全て統計的に処理されますので、個々の調査票のご回答や結果が、調査実施者以外に知られることはございません。

◆発送先情報(団体名・住所)の収集方法

信頼できる大手企業のデータベース及び、一般に公表されている資料より収集致しました。

◆回答方法等について

- ・このアンケートは、特段の指定がない限り、**平成 28 年4月1日**現在の状況でお答え下さい。
- ・お答えは、あてはまる番号を○印でかこんで下さい。「○は1つ」「○はいくつでも」など回答数が指定されています。あてはまる項目にその数だけ○印をおつけ下さい。
- ・数字をご記入いただく問について、該当する人等がない場合は「0」とご記入下さい。
- ・本調査における「有期契約労働者」とは、派遣労働者を除く、直接雇用の「アルバイト」「パートタイマー」「契約社員」を指します。

◆問い合わせ先

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社 共生社会室 尾島、野田、加藤
〒105-8501 東京都港区虎ノ門 5-11-2
TEL : 03-6733-3402 e-mail : josei@murc.jp

※お問い合わせ電話の受付時間は、祝日を除く月～金の 10:00～17:00 です。
(年末は 12 月 27 日まで、年始は1月5日より受付いたします)

1. 貴社の概要についておうかがいします

問 1. 本社が所在する都道府県名をご記入ください。

_____ 都・道・府・県

問 2. 業種についてお聞きします。(○は1つ。複数該当する場合、最も売上高の大きいもの1つ)

1. 鉱業，採石業，砂利採取業	6. 運輸業，郵便業	11. 教育，学習支援業
2. 建設業	7. 卸売業，小売業	12. 医療，福祉
3. 製造業	8. 金融業，保険業	13. その他サービス業
4. 電気・ガス・熱供給・水道業	9. 不動産業，物品賃貸業	14. その他（ ）
5. 情報通信業	10. 宿泊業，飲食サービス業	

問 3. 従業員数についてお聞きします。正社員、有期契約労働者別にお答えください。(国内支社・支店を含めた単体の従業員数) (平成 28 年 4 月 1 日時点。把握していない数値については、空欄としてください。)

①正社員	人
②有期契約労働者※	人

※有期契約労働者とは、派遣労働者を除く、直接雇用の「アルバイト」「パートタイマー」「契約社員」を指します。以下同様。

問 4. 従業員数に占める女性比率についてお聞きします。

(平成 28 年 4 月 1 日時点。女性がいない場合は「0 (いない)」を選択) (①②それぞれ、○は1つずつ)

	0% (いない)	0%超～ 10%未満	10%以上～ 25%未満	25%以上～ 50%未満	50%以上～ 75%未満	75%以上
①正社員	1	2	3	4	5	6
②有期契約労働者	1	2	3	4	5	6

問 5. 正社員の状況についてお聞きします。(平成 28 年 4 月 1 日時点)

(1) 新規採用者に占める女性比率 (○は1つ)

1. 0% (いない)	3. 10%以上 25%未満	5. 50%以上 75%未満
2. 0%超～10%未満	4. 25%以上 50%未満	6. 75%以上

(2) 非管理職の月間総労働時間 (一人当たり平均・平成 28 年 4 月実績) (①～③について、○はそれぞれ1つずつ)

	140 時間未満	140 時間以上～160 時間未満	160 時間以上～180 時間未満	180 時間以上～200 時間未満	200 時間以上～220 時間未満	220 時間以上	わからない、把握していない
①全体 (平均)	1	2	3	4	5	6	7
②男性 (平均)	1	2	3	4	5	6	7
③女性 (平均)	1	2	3	4	5	6	7

(4) 直近1年間における正社員の年次有給休暇の平均取得率※（○は1つ）

1. 0%	3. 25%以上 50%未満	5. 75%以上
2. 0%超～25%未満	4. 50%以上 75%未満	

(3) 週労働時間が60時間以上の正社員の割合（○は1つ）

1. 0%（いない）	3. 3%以上 5%未満	5. 10%以上 15%未満
2. 0%超～3%未満	4. 5%以上 10%未満	6. 15%以上

※取得率は、（1年間に取得した日数計／1年間の付与日数計（繰越日数は含まない））×100でお考えください。

(5) 正社員の平均勤続年数（数値を記入）

①男性	年
②女性	年

(6) 管理職（課長職相当以上）に占める女性比率

（数値を記入、女性管理職がない場合は「0」を記入）

_____ %（小数点第1位まで）

(7) コース別雇用管理制度※の導入状況（○は1つ）

1. 導入している	2. 導入していない
-----------	------------

※コース別雇用管理制度とは、「総合職」「一般職」といった、労働者の職種、資格などに基づき複数のコースを設定し、コースごとに異なる配置・昇進などの雇用管理を行うシステムをいう。

※(7)(8)いずれも、①定年後の雇用延長の受け皿として設けている雇用区分、②医師、看護師、乗用車運転手などの特務職のために設けた雇用区分、③会社役員の区分、④特別な事情により数名残っているが、現在の在籍者が退社すれば廃止する雇用区分、⑤育児・介護休業法に基づき一時的に短時間正社員として取り扱っている区分は除いてお答えください。

(8) 働き方に限定のある正社員の雇用区分の導入状況（○はいくつでも）

1. 仕事の範囲・職務に限定のある正社員
2. 勤務地に限定のある正社員
3. 労働時間に限定のある正社員（育児、介護のみを対象とするものは除く）
4. その他（_____）
5. 働き方に限定のある正社員の雇用管理区分は設けていない

問6. ワーク・ライフ・バランス推進の全社的な推進体制等についておうかがいします。（①②それぞれ、○は1つずつ）

	行っている	行っていないが検討中	行っておらず、検討もしていない
①経営トップのリーダーシップの下での取組推進	1	2	3
②「推進体制・担当部署」の整備	1	2	3

問7. 貴社において、ワーク・ライフ・バランスを推進する目的はどのようなものですか。あてはまるものに○をつけてください。（○はいくつでも）

1. 優秀な人材の確保	7. CSR（企業の社会的責任）
2. 従業員の定着率向上	8. 社員への福利厚生
3. 女性の能力発揮	9. その他（_____）
4. 生産性の向上	10. わからない
5. 従業員の心身の健康管理	11. 特に推進していない
6. 企業イメージの向上	

II. 改正育児・介護休業法の関連制度の状況についておうかがいします

問 8. 以下の各制度について、平成 29 年 1 月 1 日時点における貴社の制度内容をお答えください（予定を含む）。なお、「法定どおり」「法定を上回る」については、法改正事項以外も含めてお答えください。
（①～③について、○はそれぞれ 1 つずつ）

	法定を上回る制度を整備する	法定どおりの制度を整備する	まだ対応できていない	わからない
①子の看護休暇	1	2	3	4
②有期契約労働者の育児休業の取得要件	1	2	3	4
③育児休業等の対象となる子の範囲	1	2	3	4

※①～③について、改正育児・介護休業法での主な改正事項は、以下の参考欄参照

■参考■ 改正育児・介護休業法（平成 29 年 1 月 1 日より施行）における、育児に関する主な改正事項

①子の看護休暇の取得単位の柔軟化

・子の看護休暇について、半日（所定労働時間の 2 分の 1）単位での取得を可能とする。

②有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和

・取得要件について、①当該事業主に引き続き雇用された期間が過去 1 年以上であること、②子が 1 歳 6 か月になるまでの間に、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかでないものとする。

③育児休業等の対象となる子の範囲

・特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子といった法律上の親子関係に準じるといえるような関係にある子については、育児休業制度等の対象に追加する。

問 9. 貴社では(1)産前・産後休業制度、(2)育児休業制度について、就業規則等で明文化された規定がありますか。（①②それぞれ、○は 1 つずつ）

		規定あり	規定なし
(1) 産前・産後休業制度	①正社員	1	2
	②有期契約労働者	1	2
(2) 育児休業制度	①正社員	1	2
	②有期契約労働者	1	2

問 10. 貴社の育児休業制度について、①子が何歳になるまで取得できるか（最長育児休業期間）と、②女性正社員について、最も多い休業期間をお答えください。なお、それぞれの期間は「子ども 1 人に対して 1 人の正社員が取得する期間」としてお考えください。（①②それぞれ、○は 1 つずつ）

	1 か月未満	3 か月未満 1 か月以上	6 か月未満 3 か月以上	10 か月未満 6 か月以上	12 か月未満 10 か月以上	1 歳 6 か月まで (法定どおり)	1 歳 6 か月以上 2 歳未満	2 歳以上	わからない、 該当者がいない
①制度上、取得可能な最長期間	1	2	3	4	5	6	7	8	9
②最も多い休業期間（女性正社員）	1	2	3	4	5	6	7	8	9

問 11. 貴社では、子どものために休暇・休業を取得したり、働き方を変えたりしやすい雰囲気がありますか。男性（正社員）と女性（正社員）それぞれについて、お答えください。（①②それぞれ、○は1つずつ）

	ある	まあある	あまりない	ない	わからない、該当者がいない
①男性（正社員）	1	2	3	4	5
②女性（正社員）	1	2	3	4	5

問 12. 従業員の育児休業制度の利用状況についてお聞きます。

（国内支社・支店を含めた人数を数値で記入してください。該当者がいない場合は「0」を記入、把握していない数値については、空欄としてください）

（1）出産者・配偶者が出産した者の人数（平成 26 年 10 月 1 日～平成 27 年 9 月 30 日まで）

1) 当該期間に出産した女性

①正社員	人
②有期契約労働者※	人

2) 当該期間に配偶者が出産した男性

①正社員	人
②有期契約労働者※	人

※「有期契約労働者」については、育児休業制度の対象となる人についてのみ、カウントしてください。

（2）育児休業者数（(1)のうち、平成 28 年 10 月 1 日までの間に育児休業を開始した者（休業申出者を含む。）

1) 女性

①正社員	人
②有期契約労働者	人

2) 男性

①正社員	人
②有期契約労働者	人

問 12 について、女性の育児休業取得率が 100%でない企業（正社員、有期契約労働者のいずれかで（2）女性の育児休業者数が（1）出産者数を下回っている）にお聞きます。それ以外の方は、問 13 へお進みください。

問 12-1. 当該女性従業員が育児休業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選び、具体的な内容をご記入ください。（○はいくつでも）

1. 産前・産後休業のみを取得し、職場に復帰したため 2. 産後休業中または産後休業終了後に離職したため 3. その他 4. わからない
【内容を自由にご記入ください】

問 13. 過去 3 年間（平成 25～27 年度）の男性の平均育児休業取得率をお答えください。（○は 1 つ）

1. 0%（いない）	5. 25%以上 50%未満
2. 0%超～3%未満	6. 50%以上 75%未満
3. 3%以上 5%未満	7. 75%以上
4. 5%以上 25%未満	8. わからない

問 14. 貴社の男性社員が育児休業を取得しない理由はどのようなこととお考えですか。（○はいくつでも）

1. 男性で育児休業を取得している人が少ない（又はいない）ため、言い出しにくい	7. 昇給や昇格など、今後のキャリア形成に悪影響がある
2. 管理職層の理解や協力を得ることが難しい	8. 仕事にやりがいを感じている
3. 職場の制度や手続きがわからない	9. 配偶者や祖父母等、自分以外に育児を担う人がいる
4. 制度を十分に理解していない、自分が制度の対象であることを知らない	10. 収入が減ってしまう
5. 残業が多い等、業務が繁忙、職場の人手が不足している	11. 男性自身に育児休業を取る意識がない
6. 自分にしかできない仕事や担当している仕事があり、休業中の業務対応が難しい	12. その他（ ）
	13. わからない

問 15. 貴社では、男性の育児参加意欲を高める取組を行う必要性を感じていますか。（○は 1 つ）

1. 感じている	4. あまり感じていない
2. まあ感じている	5. 感じていない
3. どちらともいえない	

問 16. 貴社では、男性の育児休業や配偶者が出産した際の休暇等の取得促進、もしくは男性の育児参加促進を目的として、以下のような取組を行っていますか。（○はいくつでも）

1. 配偶者出産休暇制度を設けている
2. 男性の育児休業取得率や取得人数の目標を定めている（一般事業主行動計画における目標も含む）
3. 男性の育児休業取得者の体験談等を、従業員に周知している
4. 配偶者が出産する男性に対し、育児休業や休暇の取得を上司や人事部から働きかけている
5. 出産後 8 週間を超えた期間において、育児休業を複数回に分けて取得可能としている
6. 会社独自に、育児休業中の所得保障を行っている
7. 夫婦参加型や男性対象の育児セミナーを実施している（育休復帰セミナー、育休取得者セミナー等）
8. 子どもを持つ男性社員のネットワークづくりを行っている
9. その他（ ）
10. 特に実施していない

問 17. 結婚や妊娠・出産での女性の離職状況についてお聞きします。なお、②有期契約労働者について、
出産前（妊娠中）に契約期間が満了し、更新しなかった場合も退職に含めてください。

(1) 結婚による離職の状況（①②それぞれ、○は1 つずつ）

	結婚で離職する 女性はほとんど いない	結婚で離職する 女性も少数派だ がいる	結婚で離職する 女性が多い	結婚でほとんど 離職する	わからない、該 当者がいない
①正社員	1	2	3	4	5
②有期契約労働者	1	2	3	4	5

(2) 妊娠・出産による離職の状況（①②それぞれ、○は1 つずつ）

	妊娠・出産で離 職する女性はほ とんどいない	妊娠・出産で離 職する女性も少 数派だがいる	妊娠・出産で離 職する女性が多 い	妊娠・出産でほ とんど離職する	わからない、該 当者がいない
①正社員	1	2	3	4	5
②有期契約労働者	1	2	3	4	5

(3) 「妊娠・出産を機に離職する女性割合」の過去3年間（平成25～27年度）における変化（①②
それぞれ、○は1 つずつ）

	増えた	やや増えた	変わらない	やや減った	減った	わからない、 該当者がい ない
①正社員	1	2	3	4	5	6
②有期契約労働者	1	2	3	4	5	6

問 18. 貴社では、育児休業を取得した後に短時間勤務制度を利用する正社員の方はどのくらいいらっしゃいますか。貴社の状況について、最も近いものをお答えください。（○は1 つ）

1. ほとんどの人が利用する	5. そもそも育児休業制度の取得者が、ほとんど いない
2. 半数程度は利用する	6. その他（ ）
3. 一部の人は利用する	7. わからない
4. ほとんどの人は利用しない	

問 19. 貴社において、育児休業制度を取得した後に短時間勤務制度を利用される正社員の方について、
両方の制度を合わせて、①制度上、利用可能な最長期間と、②最も多い利用期間をお答えくださ
い。なお、それぞれの期間は「子ども1人に対して1人の正社員が利用する期間」としてお考え
ください。（①②それぞれ、○は1 つずつ）

	1 歳未 満	2 歳未 満	3 歳未 満 (法 定ど おり)	3 歳以 降、 小学 校就 学前 まで	小学 校1 年生 ま で	小学 校3 年生 (又 は9 歳ま で)	小学 校卒 業(又 は12 歳ま で)	小学 校卒 業以 降	わ か ら な い、 該 当 者 が い な い
①制度上、利用可能な最 長期間	1	2	3	4	5	6	7	8	9
②最も多い利用期間	1	2	3	4	5	6	7	8	9

問 20. 短時間勤務制度を運用する上での課題はどのようなことですか。(〇はいくつでも)

1. 制度利用者の配属先や異動が限定されている	5. 管理職によって仕事の配分・評価方法の考え方や対応が異なる
2. 制度利用者がキャリアアップを目指さない傾向にある	6. 制度利用者の周囲の社員の負担が大きい
3. 制度利用者に対する仕事の配分が難しい	7. その他 ()
4. 制度利用者に対する人事評価が難しい	8. 特にない
	9. わからない、該当者がいない

Ⅲ. 有期契約労働者の育児休業制度等の状況についておうかがいします

問 21. 貴社において、有期契約労働者の育児休業取得の要件としているものについてうかがいます。

(1) 勤続年数に関する要件 (〇は1つ)

1. 特に定めていない	4. 1年以上の勤務を要件としている
2. 6か月未満の勤続を要件としている	5. その他 ()
3. 6か月～1年未満の勤続を要件としている	

(2) 復帰後の雇用継続の見込みに関する要件 (〇は1つ)

1. 特に定めていない	3. その他 ()
2. 子が1歳6か月になるまでの間に、その労働契約が満了することが明らかでない	

問 22. 女性有期契約労働者全体に占める 20～40 代の割合はどのくらいですか。(〇は1つ)

1. 0% (いない)	4. 50%以上 75%未満
2. 0%超～25%未満	5. 75%以上
3. 25%以上 50%未満	6. わからない

問 23. 有期契約労働者の職務の状況についておうかがいします。(①②それぞれ、最も多くあてはまるものに◎、次に多くあてはまるものに○)

	正社員と同じ職務	正社員よりも高度な職務	正社員とは別の職務だが、高度でも軽易でもない職務	正社員よりも軽易な職務	わからない、該当者がいない
①フルタイムの有期契約労働者	1	2	3	4	5
②短時間の有期契約労働者	1	2	3	4	5

問 24. 有期契約労働者に対する両立支援として、どのようなことを実施していますか。(〇はいくつでも)

1. 有期契約労働者に対して、両立支援制度に関する情報提供を実施
2. 所長・店長など管理職層に対して、有期契約労働者の両立支援制度利用に関する情報提供を実施
3. 産前・産後休業もしくは育児休業を取得した者に対して、復帰後の面談の実施
4. その他 ()
5. 特に行っていない

問 25. 改正育児・介護休業法への対応を含めた近年の両立支援の取組推進は、有期契約労働者の採用や定着にプラスの影響があると感じますか。(○は1つ)

- | | | |
|--------------|----------------|----------------|
| 1. プラスの影響がある | 2. ややプラスの影響がある | 3. 特にプラスの影響はない |
|--------------|----------------|----------------|

問 26. 有期契約労働者から正社員への登用制度についておうかがいします。(○は1つ)

※雇用期間が5年を超えたことによる無期転換は、正社員への登用には含めません

- | | |
|--------------------------|-----------|
| 1. 正社員登用の仕組みはあるが、登用実績はない | ⇒問 26-1 へ |
| 2. 正社員登用の仕組みがあり、登用実績もある | |
| 3. 正社員登用の仕組みはない | |
| 4. その他 () | |
| 5. わからない | |

} 問 27 へ

問 26 で「1」を選択した方にお聞きします。「2」～「5」を選択された方は、問 27 へお進みください。

問 26-1. 有期契約労働者の登用実績がないのはなぜですか。(○はいくつでも)

- | |
|-------------------------------|
| 1. 登用制度を導入して間もないから |
| 2. 正社員への登用を希望する有期契約労働者がいないから |
| 3. 正社員への登用要件を満たす有期契約労働者がいないから |
| 4. その他 () |
| 5. わからない |

IV. 制度利用者に対する支援や、キャリア形成等についておうかがいします

【「IV」では、すべて正社員についてお伺いします】

問 27. 貴社では、産前・産後休業や育児休業を取得した正社員に対して、どのような対応を行っていますか。

＜妊娠中～産休・育休取得前＞(○はいくつでも)

- | | |
|-------------------------|------------------------|
| 1. 本人の希望をもとに仕事内容を決定 | 5. 復帰後の職務や働き方について面談を実施 |
| 2. 本人の希望をもとに勤務時間・残業を決定 | 6. その他 () |
| 3. 本人の希望をもとに勤務場所を決定 | 7. 特に行っていない |
| 4. 産休・育児休業等の制度について説明を実施 | |

＜産休・育休中＞(○はいくつでも)

- | | |
|------------------------|-------------|
| 1. 会社からの定期的な連絡、情報提供を実施 | 4. その他 () |
| 2. 社内イントラネット等へのアクセスを許可 | 5. 特に行っていない |
| 3. 職場復帰にあたっての相談を実施 | |

<産休・育休からの復帰後>（〇はいくつでも）

1. 今後の職務や働き方に関する面談を実施	7. 中長期的なキャリアを考える機会の提供（制度利用者を対象とした研修等）
2. 本人の希望をもとに仕事内容を決定	8. ロールモデルの紹介
3. 本人の希望をもとに勤務時間・残業を決定	9. ベビーシッター代や延長保育料等の支援
4. 本人の希望をもとに勤務場所を決定	10. その他（ ）
5. 職業能力向上のための講習等を実施	11. 特に行っていない
6. 社内で出産・育児している人との情報交換の場を設置	

問 28. 貴社では、正社員の育児休業取得や復帰後の働き方に関わる職場運営支援のために、どのようなことを行っていますか。（〇はいくつでも）

1. 管理職に対するマネジメント研修を実施	5. 従業員に対して、両立支援制度の周知を図っている
2. 管理職の職場運営に関する相談窓口、相談担当を設置	6. 制度利用者と管理職との面談等を制度化（制度利用者と管理職とのコミュニケーション支援）
3. 管理職を対象とした職場運営マニュアルを作成	7. その他（ ）
4. 管理職に対して、両立支援制度の周知を図っている	8. 特に行っていない

問 29. 貴社において、短時間勤務制度利用者やその管理職に対する支援として、どのようなことに取り組んでいますか。（〇はいくつでも）

1. 管理職から部下（短時間勤務制度利用者）に期待していることを伝え、モチベーションの維持に努めている
2. 短時間勤務制度利用者の評価方法について、運用ルールを定めている
3. 管理職を対象としたマネジメント研修等を実施している
4. 仕事配分に関して短時間勤務制度利用者とコミュニケーションをとるようにしている
5. その他（ ）
6. 特に行っていない

問 30. 制度利用者（正社員）に対する目標設定や評価の方針はどのようなものですか。育児休業制度、短時間勤務制度、それぞれについてお聞きします。（(1)～(3)について、〇はそれぞれ1つずつ）

(1) 昇進・昇格の要件として、過去の評価期間において連続して一定水準以上の考課結果があることを条件としている場合（例：直近3期において、B評価以上など）、査定期間がすべて育児休業期間となる場合、どのように評価していますか。

1. 休業中は評価対象とせず、休業前の期の評価を、対象に含める	4. 特に評価の方針を示していない
2. 休業中の評価を、一律の評価や平均的な評価で代替する	5. その他（ ）
3. 休業中は評価対象とせず、休業した期間分、昇進・昇格が遅れる	6. そのようなケースはない

問 35. 貴社では、以下の①～④について、女性（正社員）と男性（正社員）で変わらない取り扱いがなされていますか（①～④について、○はそれぞれ1つずつ）

	なされている	まあなされている	あまりなされていない	なされていない	どちらともいえない、わからない
①採用	1	2	3	4	5
②配置・配属	1	2	3	4	5
③育成	1	2	3	4	5
④登用	1	2	3	4	5

V. 妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント(いわゆるマタハラ・パタハラ)への対策についておうかがいします

※マタハラ・パタハラ：本調査では、妊娠、出産、育児休業等の取得等を理由とする、上司・同僚等による就業環境を害する行為をマタハラ（マタニティ・ハラスメント）という。また、特に「男性」であるためにそうした被害を受けている場合をパタハラ（パタニティ・ハラスメント）という。

問 36. 貴社では、平成 29 年 1 月 1 日以降、マタハラ・パタハラ対策のためにどのようなことに取り組む予定ですか。（①②それぞれ、○はいくつでも）

※性別に関係なく対策に取り組む場合は、①のみに○をおつけください。特に男性に特化した取組を行う場合は、②に○をおつけください。

	①マタハラ	②パタハラ
1. 就業規則等による方針の明文化	1	1
2. 社内報やパンフレット等広報啓発資料の作成・配付	2	2
3. 行為者に対する懲戒処分の明文化	3	3
4. 社内相談窓口の設置	4	4
5. 社外相談窓口の設置（専門家や専門機関へ委託）	5	5
6. 管理職に対する研修の実施	6	6
7. 全社員に対する研修の実施	7	7
8. 妊娠・出産した従業員や育児休業等を取得した従業員のいる職場に対する業務上の応援	8	8
9. 実態把握のためのアンケートの実施	9	9
10. その他（ ）	10	10
11. 特に予定していない	11	11

問 36①または②で「4. 社内相談窓口の設置」を選択した方にお聞きします。選択されていない方は、問 37 へお進みください。

問 36-1. 平成 27 年度（又は平成 27 年）の 1 年間に、相談窓口にもマタハラ等に関する相談や苦情はありましたか。（○は 1 つ）

1. 相談や苦情があった	2. 相談や苦情はなかった	3. わからない
--------------	---------------	----------

問 37. マタハラ・パタハラ対策を進める上で、どのようなことが難しいと感じますか。(○はいくつでも)

1. 何がマタハラ・パタハラにあたるのかわかりにくい
2. 管理職層の理解を得ることが難しい
3. 職場だけではない男女の性別役割分担意識がある
4. その他 ()
5. 特に難しいと感じることはない

VI. 居住地変更を伴う異動(転勤)についておうかがいします

問 38. 貴社には、居住地変更を伴う異動(転勤)はありますか。(○は1つ)

1. ある ⇒問 39 へ
2. ない(選択肢3以外) ⇒問 44 へ
3. 単独事業所のため、居住地変更を伴う異動はない ⇒問 44 へ

問 38 で「1」を選択した方にお聞きします。「2」「3」を選択された方は、問 44 へお進みください。

問 39. 転勤の決定にあたって本人の希望や事情についてどの程度、配慮しますか。(○は1つ)

1. 本人の同意が得られない限り転勤させない
2. 本人の希望や事情を優先して決める
3. 本人の希望や事情を聞くが会社の事情を優先して決める
4. その他 ()

問 40. 本人の申出により転勤を回避できる制度がありますか。(○は1つ)

1. ある ⇒問 40-1 へ
2. ない ⇒問 41 へ

問 40 で「1」を選択した方にお聞きします。「2」を選択された方は、問 41 へお進みください。

問 40-1. 転勤を回避できる事由について、あてはまるものをすべて選んでください。
(○はいくつでも)

- | | |
|-------------|-----------------------|
| 1. 本人の健康状態 | 6. 子どもの教育(受験など) |
| 2. 結婚 | 7. 配偶者の仕事 |
| 3. 家族の病気、看護 | 8. 持家を取得済みであること |
| 4. 家族の介護 | 9. 自己啓発(大学や大学院への通学など) |
| 5. 出産・育児 | 10. その他 () |

問 41. 貴社では、転勤の期間や頻度、回数などについて、減らしていく方向での見直しを行ったことはありますか。(○は1つ)

1. 見直しを行ったことがある
2. 見直しを行ったことはない
3. その他 ()

問 42. 両立支援を進めていく上で、転勤について課題と考えていることはありますか。

(○はいくつでも)

1. 育児のために転勤ができない人が多く、転勤の運用が困難になっている
2. 育児のために転勤ができず、退職する社員がいる
3. 親などの介護のために転勤ができない人が多く、転勤の運用が困難になっている
4. 親などの介護のために転勤ができず、退職する社員がいる
5. 転勤をする社員が一部に偏在しており転勤をしている社員の不満がある
6. 育児事由で転勤できないために、キャリアアップできない社員がいる
7. 介護事由で転勤できないために、キャリアアップできない社員がいる
8. 配偶者の転勤をきっかけに退職する社員がいる
9. その他 ()
10. わからない
11. 特にない

問 43. 貴社では、転勤に関わる取組として、以下のようなことを実施していますか。※育児や介護事由など一部の社員が対象になる場合を含みます。(○はいくつでも)

1. 転勤の希望等に関する自己申告等の制度がある
2. 社内公募制度や社内 FA など社員自ら手を挙げて異動する制度がある
3. 個人の希望する本拠地を決めている
4. 転勤する範囲を一定のエリア内に限定する
5. 転居を伴う転勤をしない区分の社員でも希望により転勤を実施している
6. 配偶者の転勤等に帯同して赴任させる制度がある
7. 配偶者の転勤等に帯同する際に休職できる制度がある
8. 一定年齢以上になると転勤を免除する制度がある
9. 一定年齢以上になると希望地を選択できる制度がある
10. その他 ()
11. 特にない

【ここからは、全員がお答えください。】

VII. 全社員を対象とした働き方改革についておうかがいします

働き方改革：子育てや介護などの時間的制約の有無にかかわらず、全社員を対象として行うワーク・ライフ・バランスを可能とする働き方の見直しのこと。労働時間の削減（残業削減、休暇取得等）や柔軟な働き方の実現（フレックスタイム、在宅勤務等）などが含まれる。

問 44. 全社員を対象とした働き方改革に関して、貴社のお考えに近いものはどれですか。(○は1つ)

1. 一律の労働時間削減を徹底すべきだ
2. 各人の裁量で柔軟に働けるようにすべきだ
3. 労働時間削減と柔軟な働き方を同時に進めていくべきだ
4. その他 ()

問 45. 全社員を対象とした働き方改革として、①貴社で取り組んでいること、②労働時間の削減や柔軟な働き方の促進に効果をあげている取り組みはありますか。(①②それぞれ、○はいくつでも)

		①全社員を対象とした働き方改革として、取り組んでいること	②労働時間の削減や柔軟な働き方の促進に効果をあげている取り組み
労働時間の短縮	1. ノー残業デーの設定	1	1
	2. 朝型勤務の導入	2	2
	3. 深夜残業の禁止	3	3
労働時間や働く場所の柔軟化	4. 始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ	4	4
	5. フレックスタイム制度の導入や活用促進※1	5	5
	6. テレワークや在宅勤務制度の導入や活用促進※1	6	6
休暇の取得促進	7. 半日単位、時間単位等の休暇制度※2	7	7
	8. 有給休暇の取得促進の呼びかけ	8	8
	9. 有給休暇の計画取得	9	9
仕事の進め方の見直し	10. 業務プロセスの見直し	10	10
	11. 担当者が不在時に他の人が仕事を代替できる体制づくり	11	11
	12. 業務量・業務負荷に応じた業務計画の作成	12	12
	13. 会議時間のルール化	13	13
	14. 男女の役割分担意識に基づく慣行の見直しなど職場風土の改善	14	14
	15. 働き方に関する管理職へのマネジメント研修	15	15
評価の見直し	16. 管理職の評価へのワーク・ライフ・バランスの取組に関する項目設定	16	16
	17. 人事評価への「時間あたり生産性」重視方針の取り入れ	17	17
	18. その他 ()	18	18
	19. 特に実施していることはない	19	19

※1：フレックスタイム制度、在宅勤務制度等について、一部の部署、職種に限られている場合も○をつけてください。

※2：年次有給休暇について、半日単位、時間単位の取得を認めている場合も対象に含めてください。

問 46. 仕事と子育ての両立支援の取組が効果をあげるためには、全社員を対象とした働き方改革のうち、どのような取組が有効だと思いますか。(○は1つ)

1. 労働時間を削減する取組
2. 柔軟な働き方を可能とする取組
3. 労働時間の削減と柔軟な働き方を組み合わせた取組
4. いずれの取組も必要ない
5. その他 ()
6. わからない

問 47. 近年の働き方改革の取組推進は、貴社において、どのような効果を発揮していると思いますか。

「A:労働時間削減の取組による効果」「B:柔軟な働き方を可能とする取組による効果」「C: AB いずれの取組の効果か特定不能」のそれぞれについて、お答えください。(A, B, C それぞれ、○はいくつでも)

	A:労働時間削減 の取組による 効果	B:柔軟な働き方 を可能とする 取組による効 果	C: AB いずれの取 組の効果か特 定不能
1. 女性の結婚や出産による離職の防止	1	1	1
2. 女性管理職（課長職相当以上）の増加	2	2	2
3. 女性の子育てと仕事の両立	3	3	3
4. 男性の子育てと仕事の両立	4	4	4
5. 従業員の満足度向上	5	5	5
6. その他（ ）	6	6	6
7. 特にない、わからない	7	7	7

問 48. 貴社で働き方改革を進める上での課題は、どのようなことだと思いますか。(○はいくつでも)

1. 労働時間が長いこと
2. 有給休暇を取得しにくいこと
3. 就業時間が固定化されており、柔軟な時間設定ができないこと
4. 会議や調整に要する時間が長いこと
5. 在宅勤務制度が活用しづらいこと
6. 育児や介護などの理由がある人しか制度等を利用できないこと
7. 女性は制度を利用したり休暇を取得しやすいが男性はしにくいこと
8. 深夜や休日対応の必要な仕事が多いこと
9. 転勤や長期出張が多いこと
10. 長時間働く人が評価される風潮があること
11. 同じペースで昇進・昇格しないとキャリア形成できないこと
12. 長期休業や再雇用の制度がないこと
13. 時間制約のある人が特定の部署でしか働けないこと
14. その他（ ）
15. 特に課題はない

問 49. 育児・介護休業法に対するご意見や要望、今後の両立支援の取組意向や課題など、自由にご記入ください。

ご協力ありがとうございました

平成 28 年度 厚生労働省委託調査
仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査研究事業
企業アンケート調査結果 報告書

平成 29（2017）年 2 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：03-6733-1024