

IV. 調査結果 まとめ （詳細データ）

1. 育児休業関連制度への認知、利用状況の変化

1-1. 育児休業制度に関する認知と利用状況

(1) 育児休業制度の認知状況

末子妊娠時に育児休業制度を認知していた人の割合³は、男性正社員と女性非正社員で9割弱、女性正社員で9.7割。実際に就業規則上利用できたと認識している人は、男性で4割、女性正社員で8割、女性非正社員で3割となっている（図1-1-1）。

男性では、配偶者の雇用形態によって認知度に違いがあり、配偶者の雇用形態が非正社員、非就業の場合、特に男性の認知度が低い（図1-1-2）。

図1-1-1 末子妊娠時 育児休業制度の認知状況【母数：末子妊娠時就業者】（個・社 Q11）

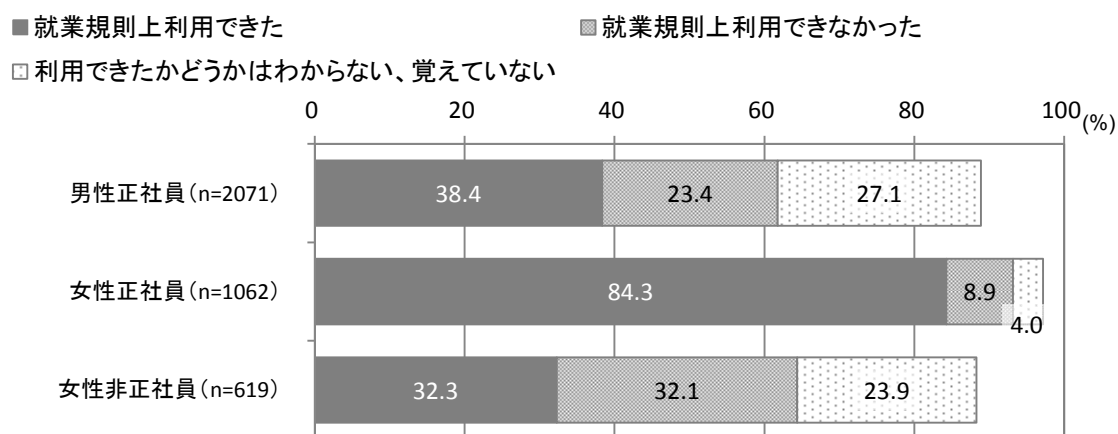
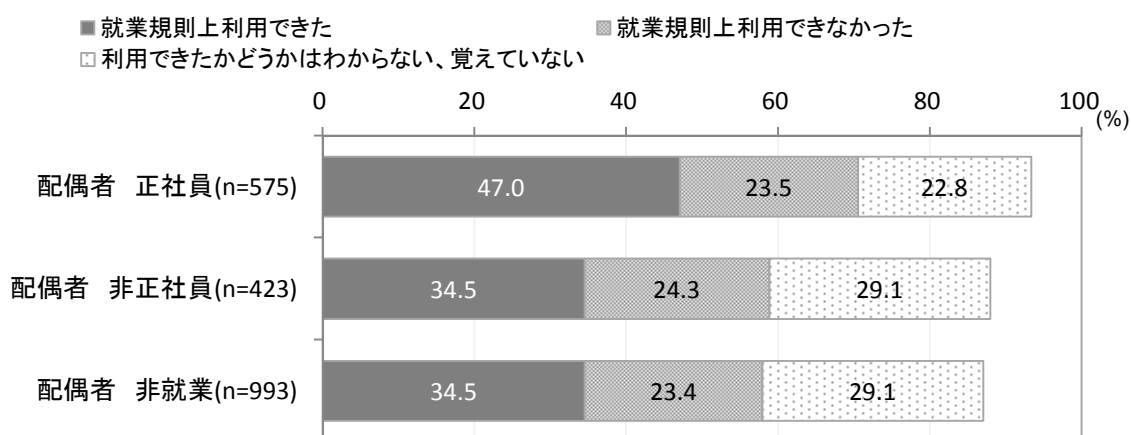


図1-1-2 末子妊娠時の配偶者雇用形態別 男性の育児休業制度に対する認知状況
【母数：末子妊娠時 男性正社員】（個・社 Q11）



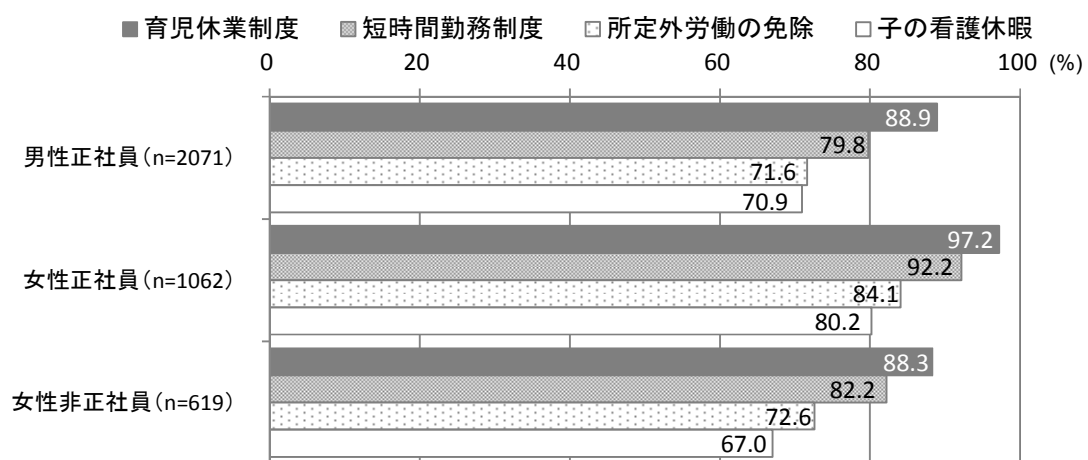
³ 「認知していた人の割合」は、「就業規則上利用できた」「就業規則上利用できなかった」「利用できたかどうかはわからない、覚えていない」の値を合計した値。

末子妊娠時の各種制度に対する認知状況をみると、育児休業制度への認知度が最も高く、子の看護休暇への認知度が最も低い。

また、それぞれの制度に対する認知状況を末子妊娠時の就業形態別にみると、いずれの制度でも認知率が最も高いのは、女性正社員となっている。末子妊娠時の認知が最も低い、子の看護休暇では、特に女性非正社員の認知が低くなっている（図 1-1-3）。

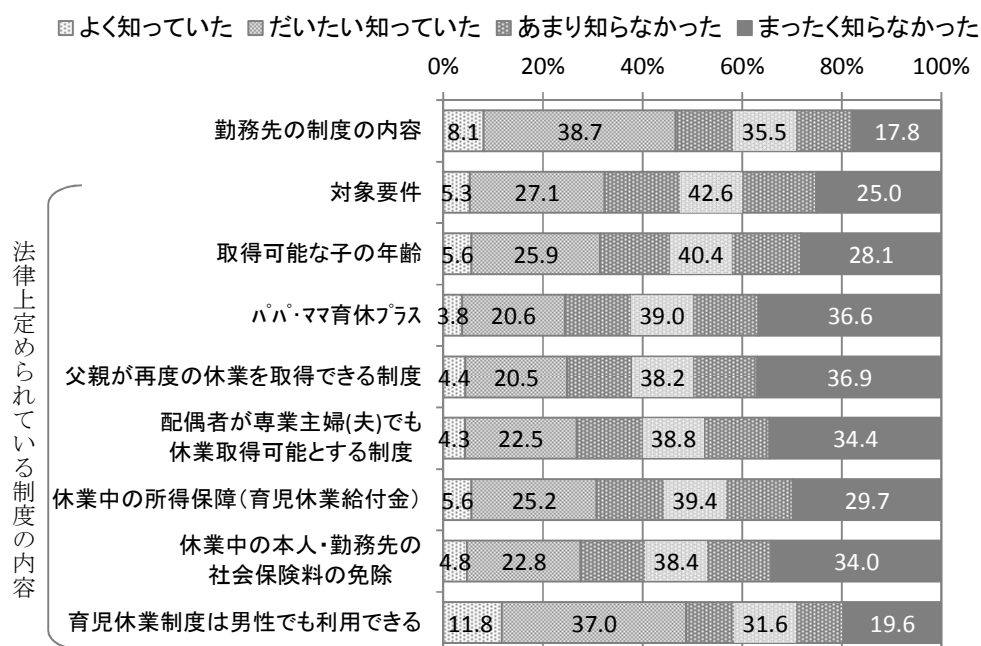
図 1-1-3 末子妊娠時の雇用形態別 育児休業関連制度の認知率

【母数：末子妊娠時就業者】（個・社 Q11）



末子妊娠時の就業形態別に、末子妊娠時の育児休業制度の内容に対する認知度をみると、男性で最も認知度が高いのは「勤務先の制度の内容」(図 1-1-4)。男性の認知状況は、配偶者の就業状況によって異なり、配偶者が正社員で就業している人は制度の内容についての認知度が最も高い(図 1-1-5)。女性では、改正育児・介護休業法で新設・拡充された制度についての認知度がやや低い(図 1-1-6、図 1-1-7)。

図 1-1-4 末子妊娠時の就業形態別 男性正社員育児休業制度の認知状況(個・社 Q16)



参考 1 末子妊娠時の就業形態別 男性正社員 育児休業制度の認知状況(2 カ年)

		合計	よく知っていた	だいたい知っていた	あまり知らなかった	まったく知らなかった	(%)
勤務先の制度の内容	H23	2,227	11.7	37.8	32.6	17.9	
	H25	1,842	8.1	38.7	35.5	17.8	
対象要件	H23	2,227	6.7	27.4	41.1	24.8	
	H25	2,071	5.3	27.1	42.6	25.0	
取得可能な子の年齢	H23	2,227	6.9	24.5	40.5	28.1	
	H25	2,071	5.6	25.9	40.4	28.1	
パパ・ママ育休プラス	H23	2,227	4.8	18.5	37.5	39.2	
	H25	2,071	3.8	20.6	39.0	36.6	
父親が再度の休業を取得できる制度	H23	2,227	4.6	18.5	38.4	38.4	
	H25	2,071	4.4	20.5	38.2	36.9	
配偶者が専業主婦(夫)でも休業取得可能とする制度	H23	2,227	4.8	19.8	39.1	36.3	
	H25	2,071	4.3	22.5	38.8	34.4	
休業中の所得保障(育児休業給付金)	H23	2,227	6.4	23.0	39.0	31.6	
	H25	2,071	5.6	25.2	39.4	29.7	
休業中の本人・勤務先の社会保険料の免除	H23	2,227	5.9	18.4	38.7	37.1	
	H25	2,071	4.8	22.8	38.4	34.0	
育児休業制度は男性でも利用できる	H23						
	H25	2,071	11.8	37.0	31.6	19.6	

※ 「パパ・ママ育休プラス」「父親が再度の休業を取得できる制度」「配偶者が専業主婦(夫)でも休業取得可能とする制度」は、平成 22 年に施行された制度であるため、今回調査では子が 3 歳未満の方にのみ聴取している。

図 1-1-5 末子妊娠時の配偶者就業形態別 男性の育児休業制度の認知状況⁴（個・社 Q16）

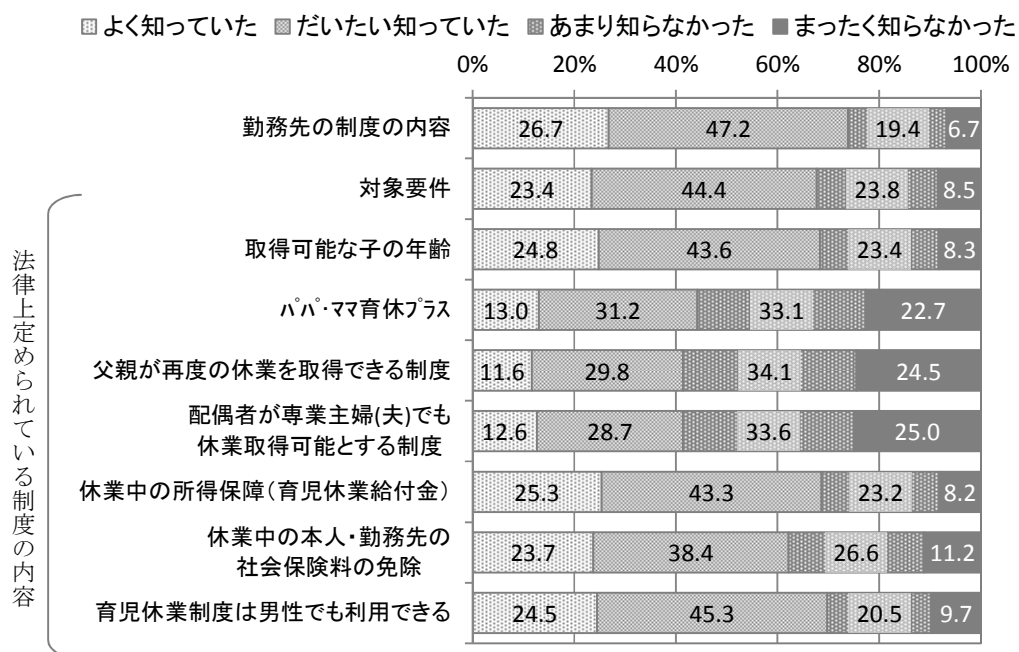
【母数：末子妊娠時 男性正社員】

(%)

	(1)勤務先の育児休業制度の内容	(2)育児休業制度の対象要件	(3)育児休業を取得可能な子どもの年齢	(4)パパ・ママ育児プラス	(5)父親が再度の休業を取得できる制度	(6)配偶者が専業主婦(夫)の場合でも休業を取得可	(7)育児休業中の所得保障(育児休業給付金)	(8)育児休業中の本人・勤務先の社会保険料の免除	(9)育児休業制度は男性でも利用できる
配偶者 正社員 (n=570)	52.7	40.7	41.1	30.4	30.0	33.3	42.7	38.6	56.5
配偶者 非正社員 (n=412)	41.9	29.8	26.0	23.0	22.0	23.1	27.9	25.5	47.3
配偶者 非就業 (n=990)	45.7	29.5	28.5	22.0	23.7	25.2	26.5	22.8	45.3

⁴ 育児休業制度の認知状況の値は、選択肢「よく知っていた」「だいたい知っていた」の合計値

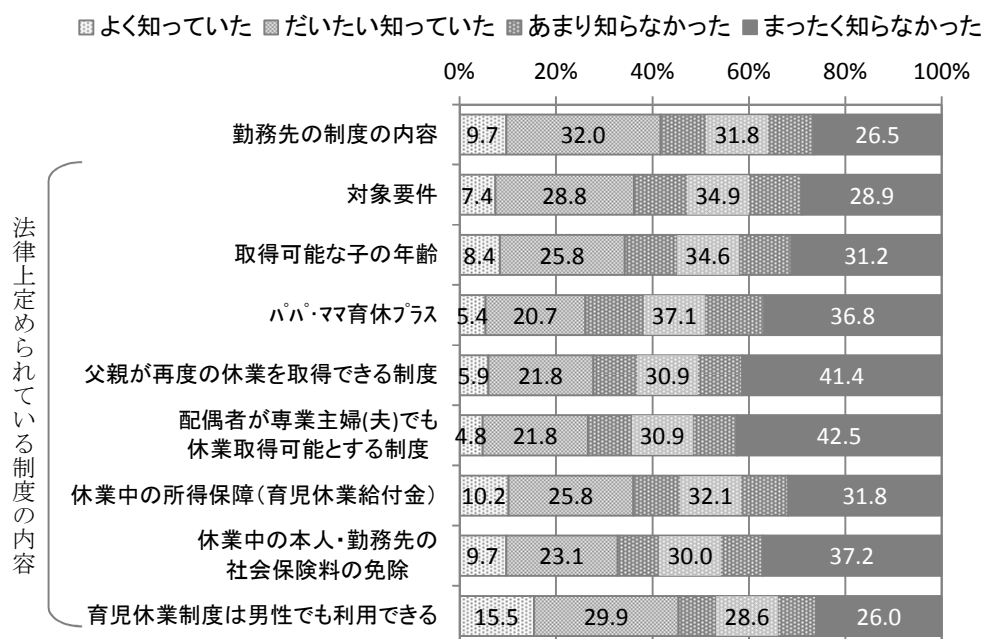
図 1-1-6 末子妊娠時の就業形態別 女性正社員育児休業制度の認知状況（個・社 Q16）



参考 2 末子妊娠時の就業形態別 女性正社員 育児休業制度の認知状況（2 カ年）

		合計	よく知っていた	だいたい知っていた	あまり知らなかった	まったく知らなかった	(%)
勤務先の制度の内容	H23	1,153	28.6	52.6	11.4	7.3	
	H25	1,032	26.7	47.2	19.4	6.7	
対象要件	H23	1,153	18.6	48.0	26.6	6.7	
	H25	1,062	23.4	44.4	23.8	8.5	
取得可能な子の年齢	H23	1,153	25.8	46.7	19.8	7.8	
	H25	1,062	24.8	43.6	23.4	8.3	
パパ・ママ育休プラス	H23	1,153	15.0	33.7	31.8	19.4	
	H25	776	13.0	31.2	33.1	22.7	
父親が再度の休業を取得できる制度	H23	1,153	12.1	29.6	35.6	22.8	
	H25	776	11.6	29.8	34.1	24.5	
配偶者が専業主婦(夫)でも休業取得可能とする制度	H23	1,153	11.9	33.2	32.9	22.0	
	H25	776	12.6	28.7	33.6	25.0	
休業中の所得保障(育児休業給付金)	H23	1,153	28.8	49.3	14.7	7.1	
	H25	1,062	25.3	43.3	23.2	8.2	
休業中の本人・勤務先の社会保険料の免除	H23	1,153	30.8	41.1	18.8	9.3	
	H25	1,062	23.7	38.4	26.6	11.2	
育児休業制度は男性でも利用できる	H23						
	H25	1,062	24.5	45.3	20.5	9.7	

図 1-1-7 末子妊娠時の就業形態別 女性非正社員育児休業制度の認知状況（個・社 Q16）



参考 3 末子妊娠時の就業形態別 女性非正社員 育児休業制度の認知状況（2 ヶ年）

		合計	よく知っていた	だいたい知っていた	あまり知らなかった	まったく知らなかった	(%)
勤務先の制度の内容	H23	607	9.2	27.2	31.6	32.0	
	H25	547	9.7	32.0	31.8	26.5	
対象要件	H23	607	6.3	22.9	41.2	29.7	
	H25	619	7.4	28.8	34.9	28.9	
取得可能な子の年齢	H23	607	7.6	25.2	35.3	32.0	
	H25	619	8.4	25.8	34.6	31.2	
パパ・ママ育休プラス	H23	607	5.4	18.6	36.4	39.5	
	H25	353	5.4	20.7	37.1	36.8	
父親が再度の休業を取得できる制度	H23	607	3.5	15.0	40.4	41.2	
	H25	353	5.9	21.8	30.9	41.4	
配偶者が専業主婦(夫)でも休業取得可能とする制度	H23	607	3.6	16.1	39.9	40.4	
	H25	353	4.8	21.8	30.9	42.5	
休業中の所得保障(育児休業給付金)	H23	607	9.4	27.2	35.6	27.8	
	H25	619	10.2	25.8	32.1	31.8	
休業中の本人・勤務先の社会保険料の免除	H23	607	8.6	20.6	34.3	36.6	
	H25	619	9.7	23.1	30.0	37.2	
育児休業制度は男性でも利用できる	H23						
	H25	619	15.5	29.9	28.6	26.0	

（２）育児休業制度の利用状況⁵

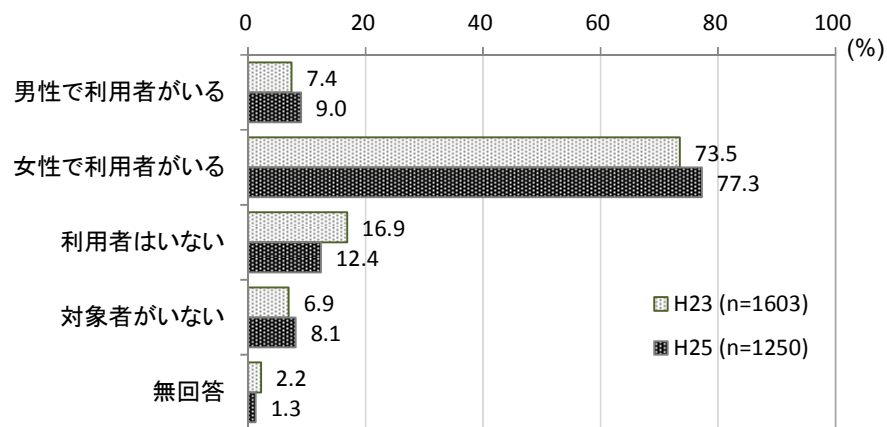
平成 23 年度調査と比較すると、企業調査では育児休業の利用率が正社員数 101 人以上の企業及び 100 人以下の企業双方で女性の利用者が微増している。一方、男性の利用割合はわずかながら上がっている（図 1-1-8）。

育児休業制度の利用状況の変化については、個人調査においても同様で、女性では育児休業制度の利用率が微増しており、男性での利用もわずかに上がっている（図 1-1-9）。

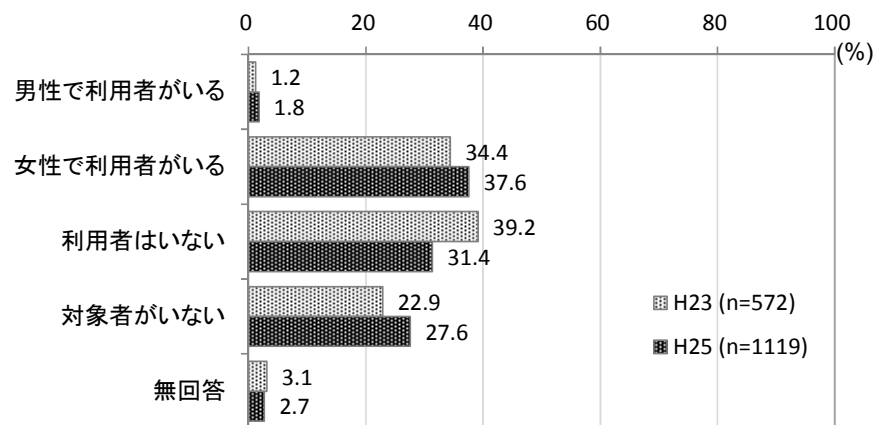
男性の育児休業取得率について長期的な変化をみると、平成 17 年と比較して微増傾向にあり、低調に推移しているといえる（図 1-1-10）。

図 1-1-8 各企業における育児休業取得者の有無（2 カ年比較）（企業 09 複）

●正社員数 101 人以上



●正社員数 100 人以下

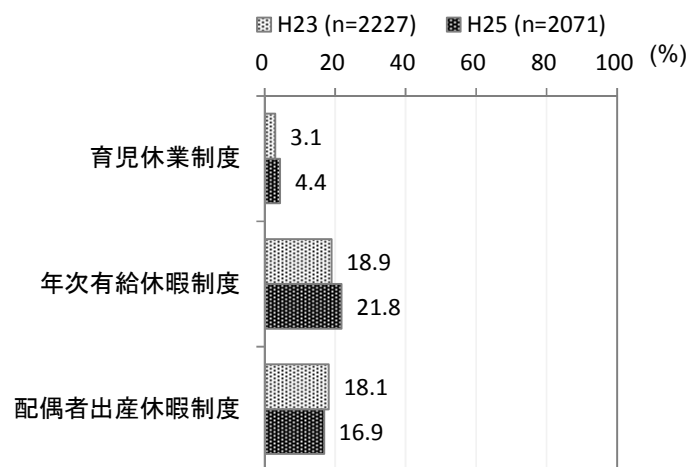


⁵ 利用状況について、平成 23 年度調査は、「平成 23 年 4 月 1 日～12 月 31 日」の利用期間、平成 25 年調査は「平成 24 年 4 月 1 日～平成 25 年 3 月 31 日」の利用期間となっている。

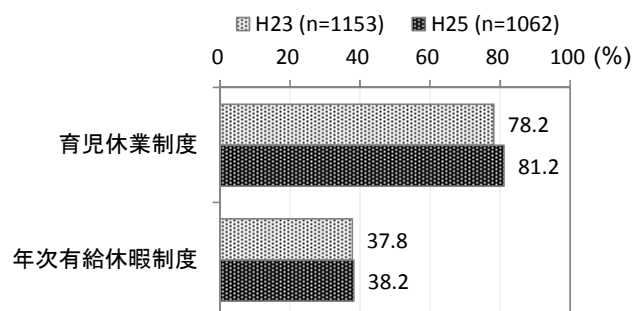
図 1-1-9 末子妊娠時の就業形態別 出産、育児のために利用した制度

(2 カ年比較) (個・社 Q23 複)

●男性（正社員）



●女性（正社員）



●女性（非正社員）

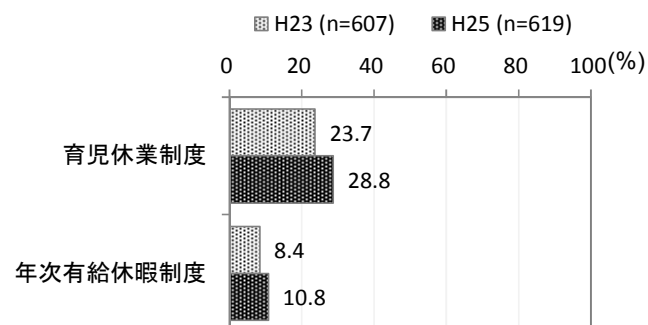
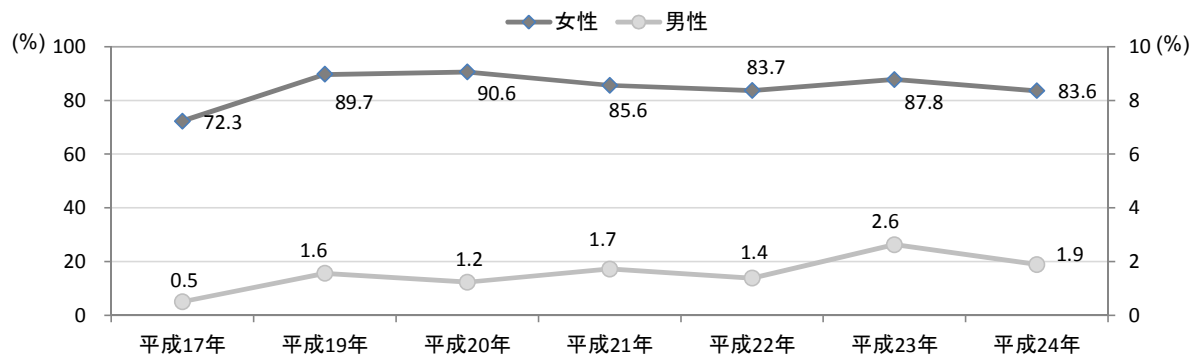


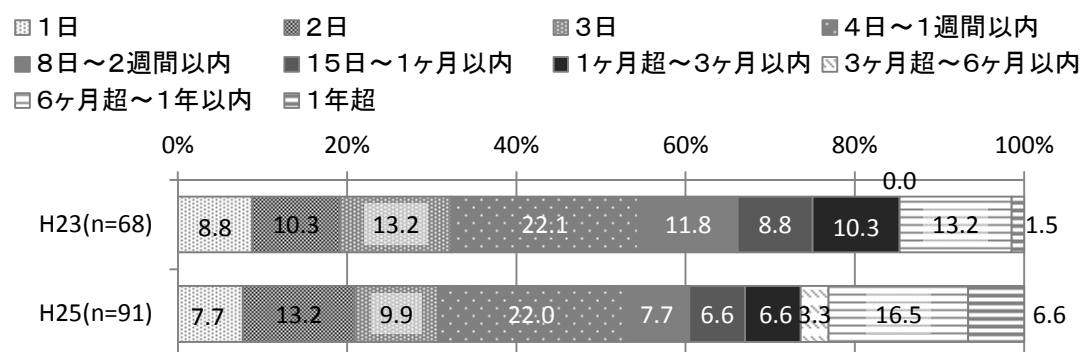
図 1-1-10 <参考> 育児休業取得率の推移（平成 24 年度雇用均等基本調査結果より）



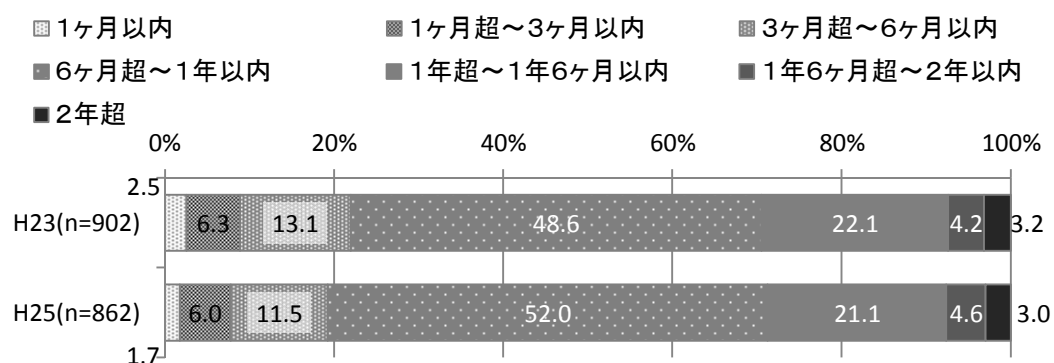
末子妊娠時の就業形態別に、育児休業制度の利用日数を平成 23 年度調査と比較すると、女性正社員、女性非正社員では利用日数に変化は見られない。一方、男性正社員では 3 ヶ月以上の利用率がやや増加しており、利用期間が長期化している（図 1-1-11）。

図 1-1-11 末子妊娠時の就業形態別 末子出産時に利用した育児休業の日数
(2 カ年比較) (個・社 Q24)

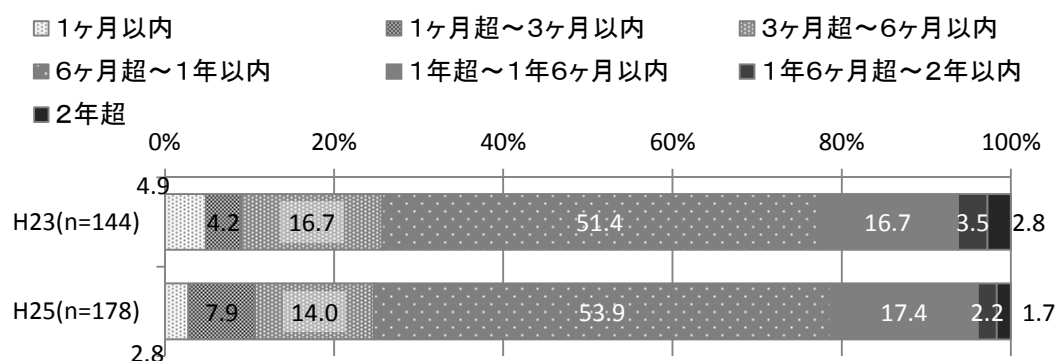
●男性（正社員）



●女性（正社員）



●女性（非正社員）

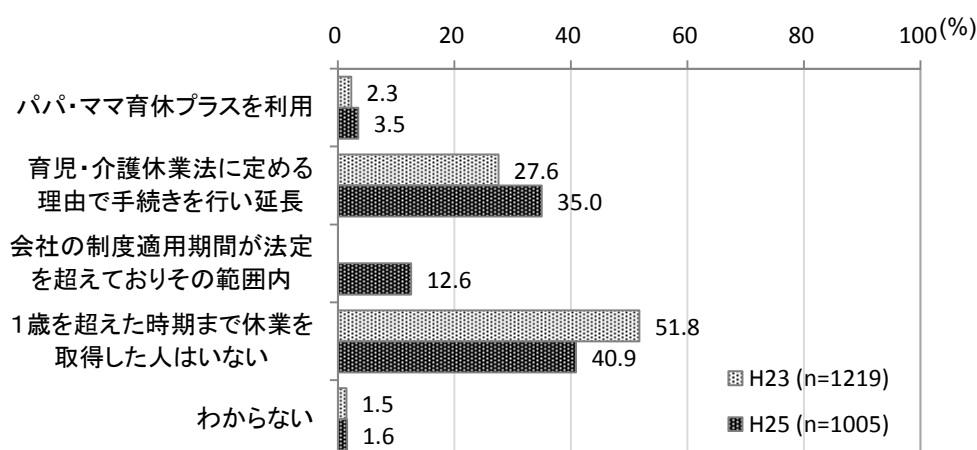


子が1歳を超えて育児休業制度を利用する人の割合について、平成23年度調査と比較すると「1歳を超えた時期まで休業を取得した人はいない」の割合が下がっており、「1歳を超えた時期までの取得者」が増えていることがわかる。パパ・ママ育休プラスを利用して休業を取得した人がいた企業の割合に変化は見られない（図1-1-12）。

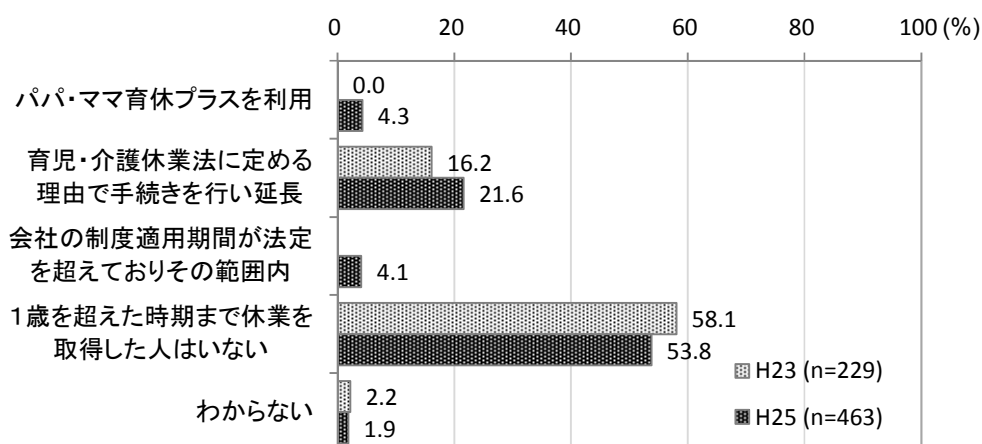
図1-1-12 子が1歳を超えた時期までの育児休業制度の利用状況（2ヵ年比較）（企業Q9-1）

（2ヵ年比較） 【母数：男女いずれかで育児休業制度の利用者がいる】

●正社員数101人以上



●正社員数100人以下

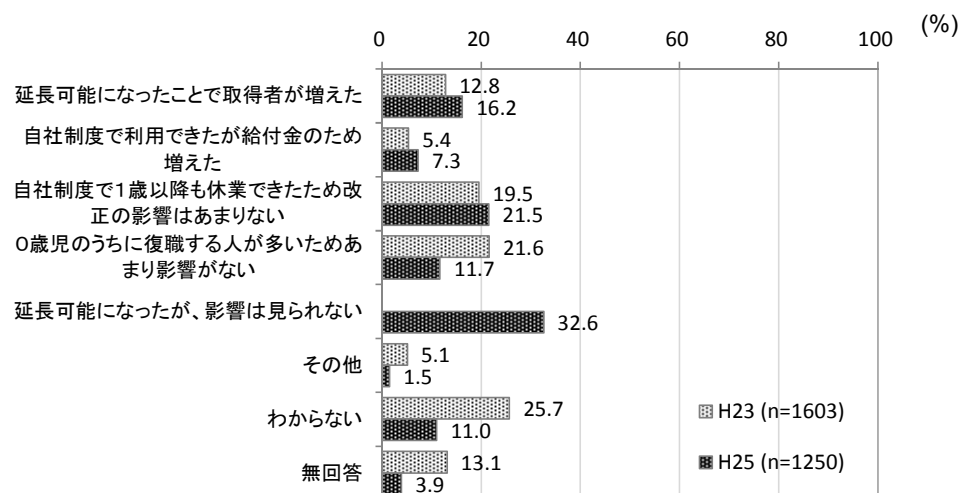


正社員数 101 人以上の企業では、休業利用期間の延長による制度利用への影響について「延長可能になったことで、取得者が増加している」という回答率が増えている（図 1-1-13）。

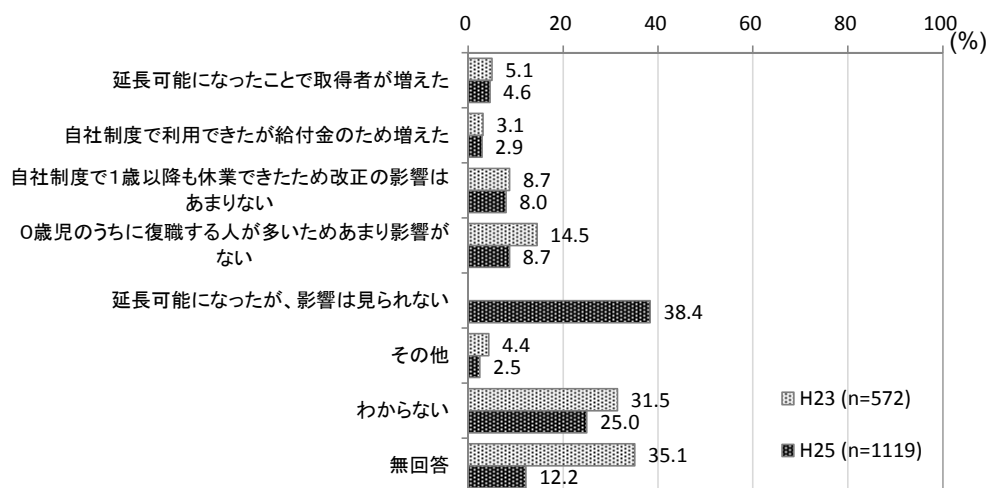
図 1-1-13 育児休業利用期間の延長による従業員の制度利用への影響（企業 Q11）

（2 カ年比較）

●正社員数 101 人以上



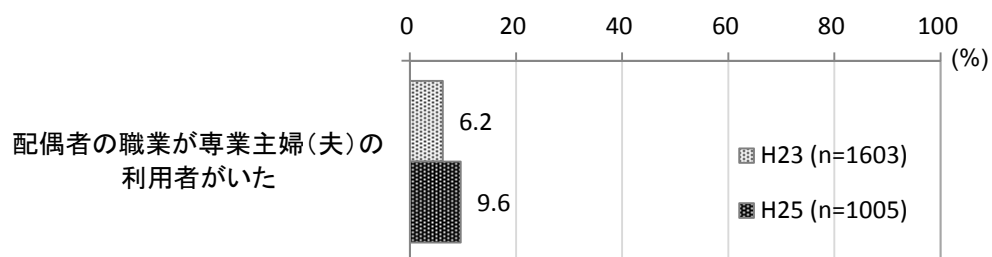
●正社員数 100 人以下



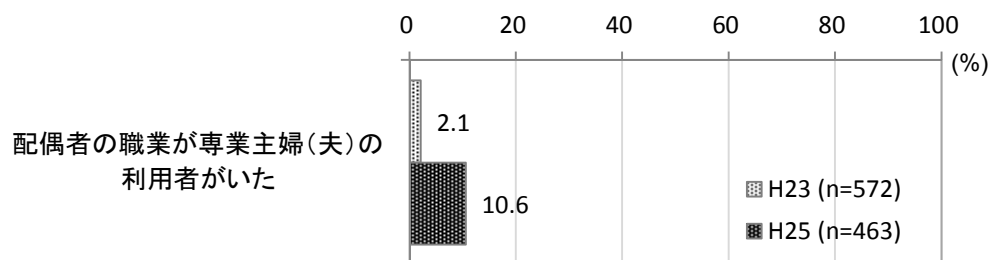
配偶者が専業主婦（夫）の場合に育児休業を取得した人がいた企業は、正社員数 101 人以上の企業で微増、100 人以下の企業で増加している（図 1-1-14）。

図 1-1-14 配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中の場合の育児休業取得の有無
（企業 Q9-3）（2 ヶ年比較）【母数：男女いずれかで育児休業制度の利用者がいる】

●正社員数 101 人以上



●正社員数 100 人以下



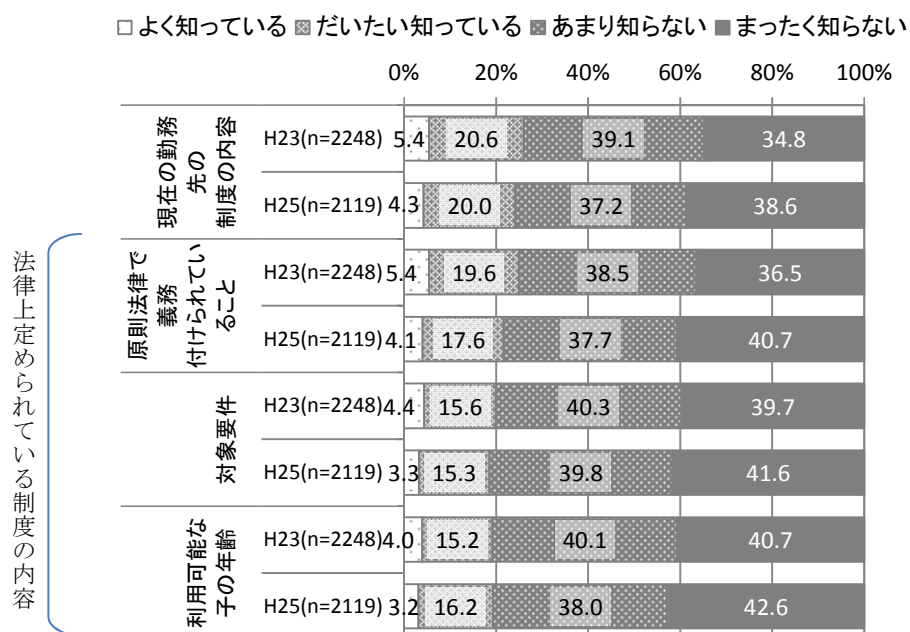
1-2. 所定外労働の免除と短時間勤務制度に関する認知と利用状況

(1) 所定外労働の免除に関する認知状況

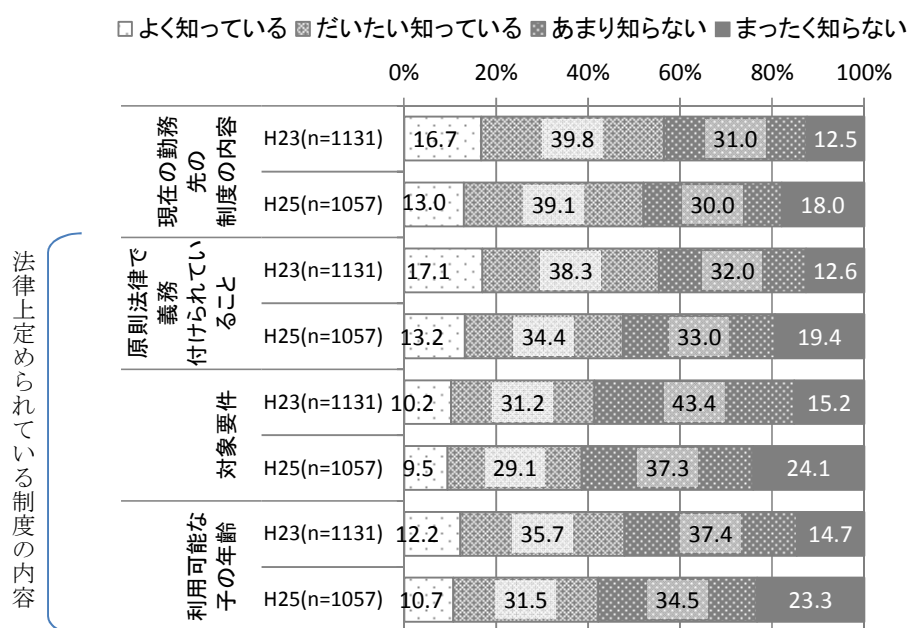
現在の就業形態別に、所定外労働の免除に関する認知について平成23年度調査と比較をすると、所定外労働の免除については、男性（正社員）と女性（正社員）で認知状況に変化は見られないが、女性（非正社員）は、「現在の勤務先の制度の内容」で「よく知っている」「だいたい知っている」の回答が増加した（図1-2-1）。

図1-2-1 現在の就業形態別 所定外労働の免除に関する認知（2カ年比較）（個・社Q34）

●男性（正社員）

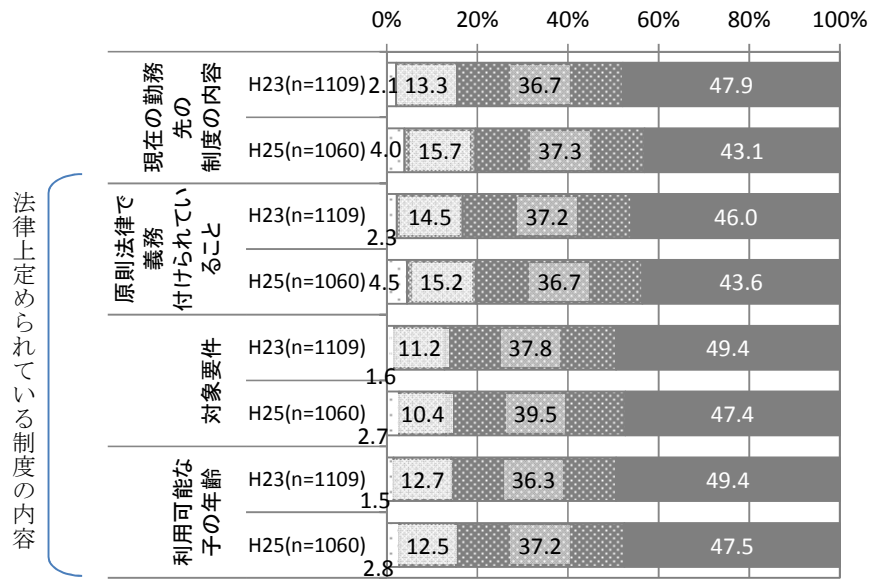


●女性（正社員）



●女性（非正社員）

□よく知っている ■だいたい知っている ■あまり知らない ■まったく知らない



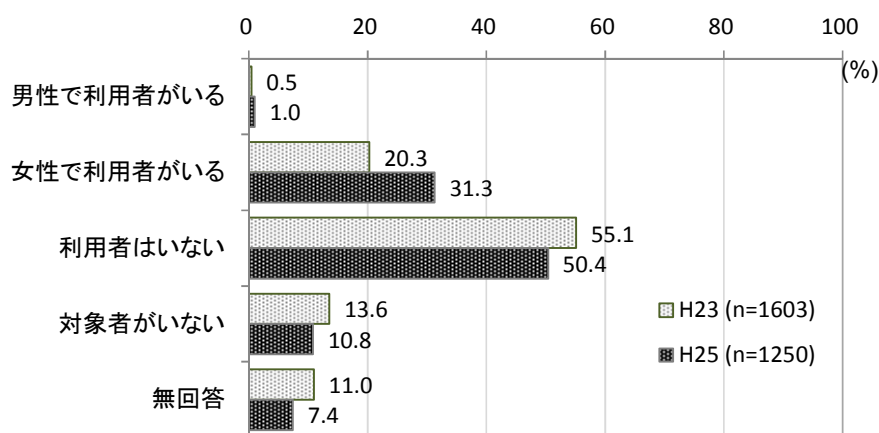
（２）所定外労働の免除の利用状況

所定外労働の免除の利用状況について平成 23 年度調査と比較すると、企業調査では正社員数 101 人以上、100 人以下双方において女性の利用が増えているが、男性の利用に変化は見られない（図 1-2-2）。

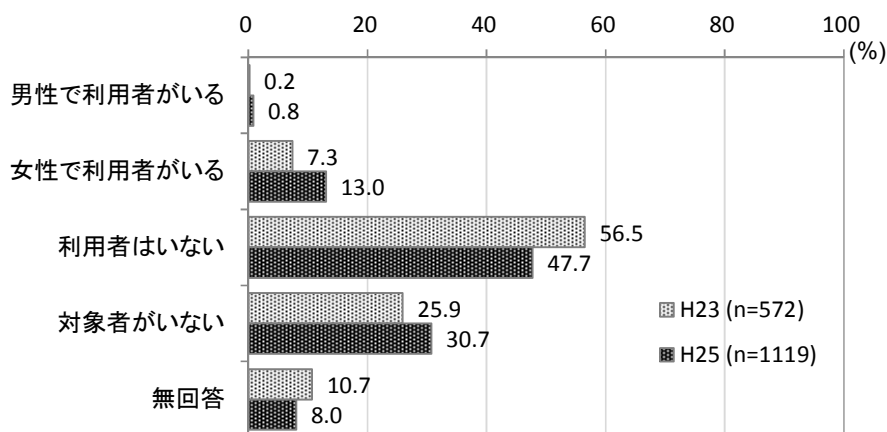
個人調査結果も同様に、女性正社員の「現在利用している」割合は増えているが、男性では変化が見られない。ただし改正後累積での利用率⁶は微増しており、徐々に制度利用者が増えていることがわかる（図 1-2-3）。

図 1-2-2 所定外労働の免除の利用状況（2 カ年比較）（企業 Q9 複）

●正社員数 101 人以上



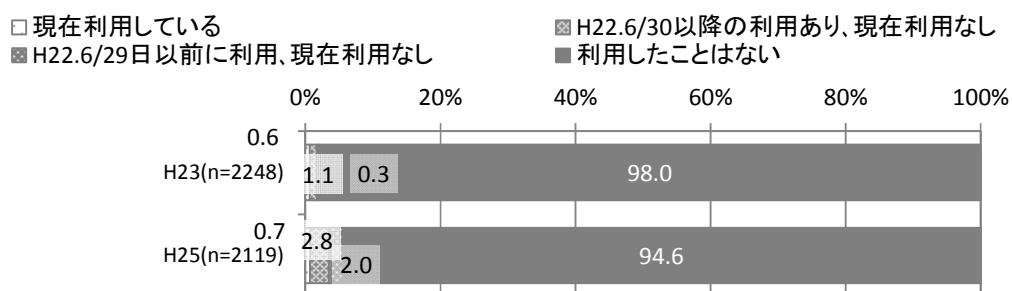
●正社員数 100 人以下



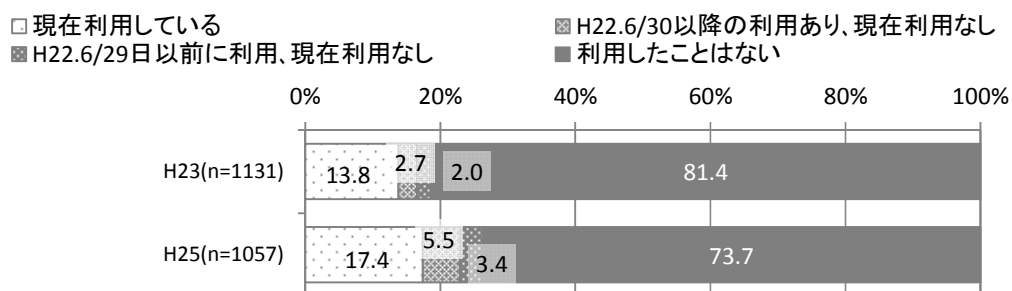
⁶ 「現在利用している」「H22.6.30 以降の利用あり、現在利用なし」の合計値

図 1-2-3 現在の就業形態別 所定外労働の免除の利用状況 (2 ヶ年比較) (個・社 Q35)

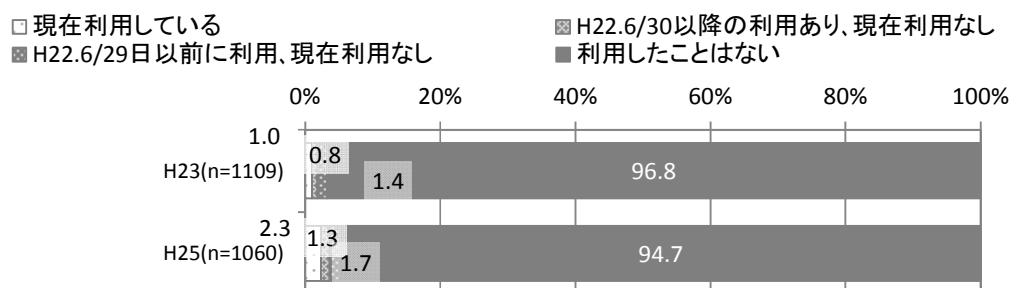
●男性（正社員）



●女性（正社員）



●女性（非正社員）

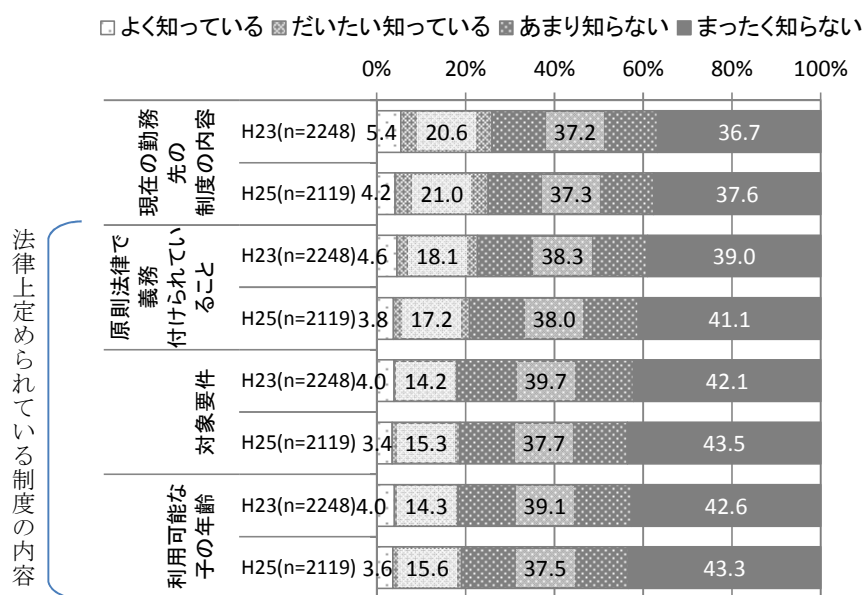


(3) 短時間勤務制度の認知状況

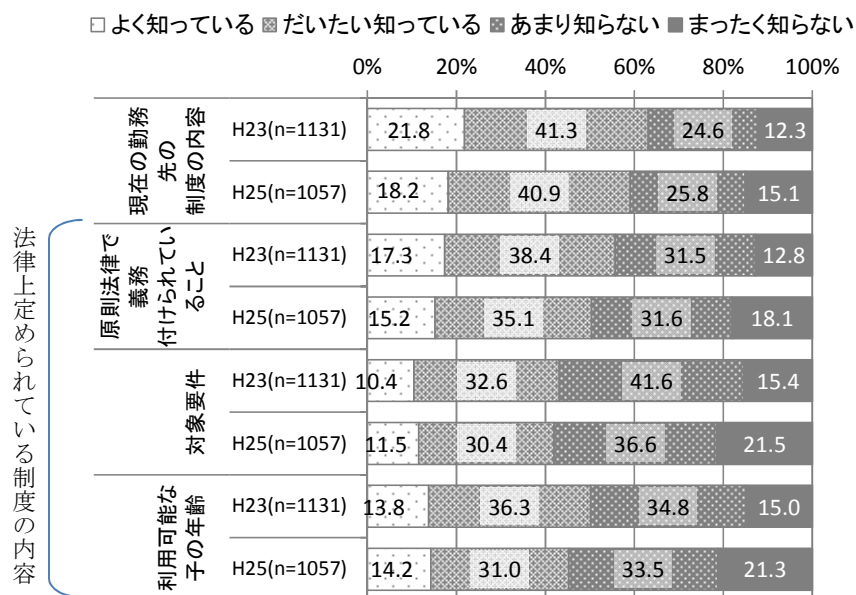
現在の就業形態別に短時間勤務制度に関する認知について平成23年度調査と比較すると、所定外労働の免除と同様、男性（正社員）と女性（正社員）で認知状況に変化は見られないが、女性（非正社員）で、勤務先の制度についての認知がやや増加している（図1-2-4）。

図1-2-4 現在の就業形態別 短時間勤務制度に関する認知状況（2カ年比較）（個・社 Q34）

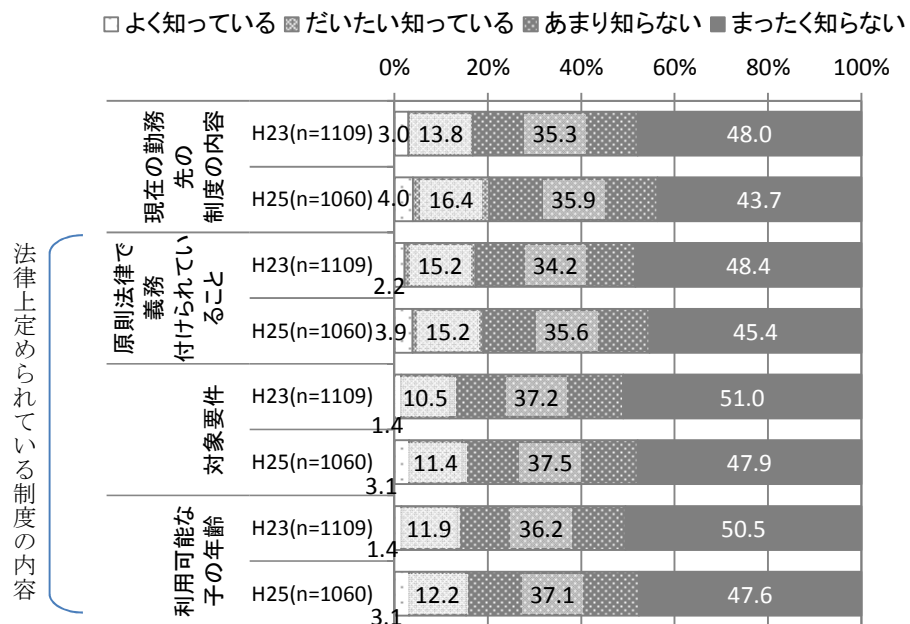
●男性（正社員）



●女性（正社員）



●女性（非正社員）



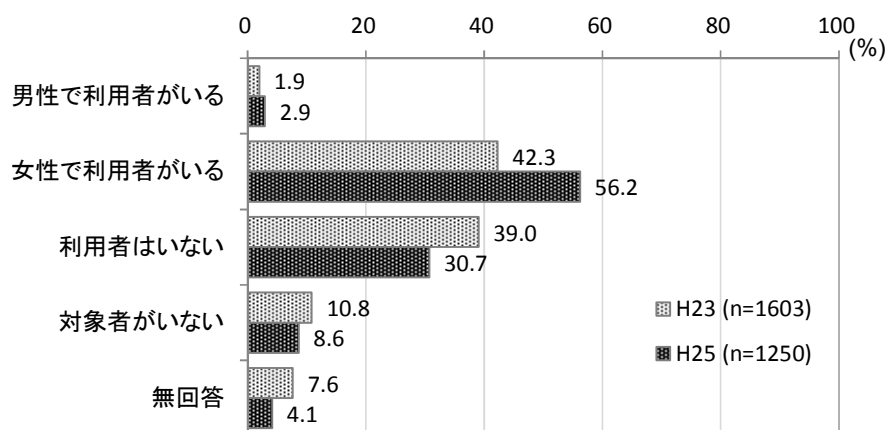
(4) 短時間勤務制度の利用状況

短時間勤務制度の利用状況について平成 23 年度調査と比較すると、企業調査結果では正社員数 101 人以上、100 人以下双方の企業で、女性の利用者がいる企業の割合が上がっている(図 1-2-5)。

個人調査についてみると、企業調査の結果と同様に女性での利用が増えている(図 1-2-6)。

図 1-2-5 短時間勤務制度の利用状況 (2 ヶ年比較) (企業 Q9 複)

●正社員数 101 人以上



●正社員数 100 人以下

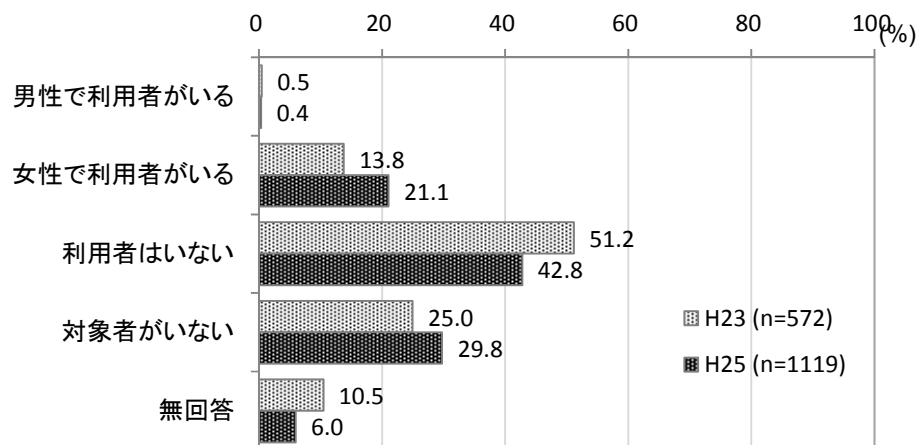
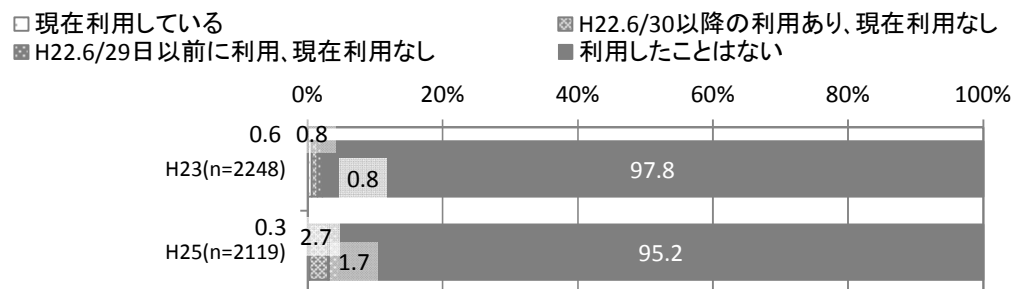
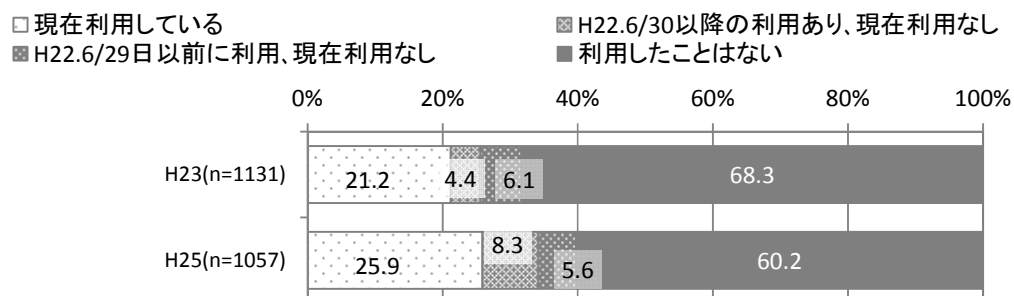


図 1-2-6 現在の就業形態別 短時間勤務制度の利用状況（2 ヶ年比較）（個・社 Q35）

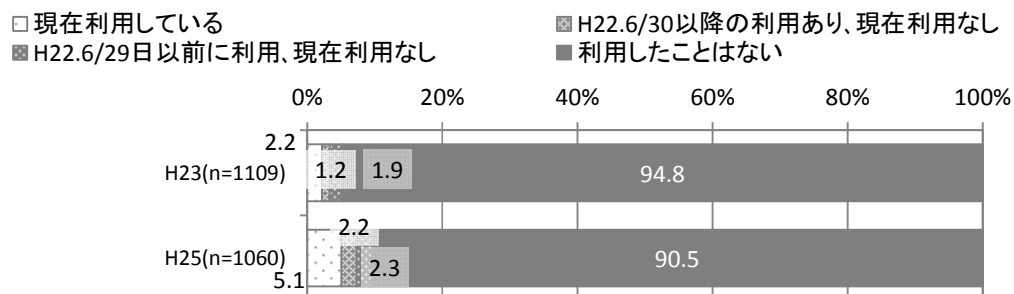
●男性（正社員）



●女性（正社員）



●女性（非正社員）



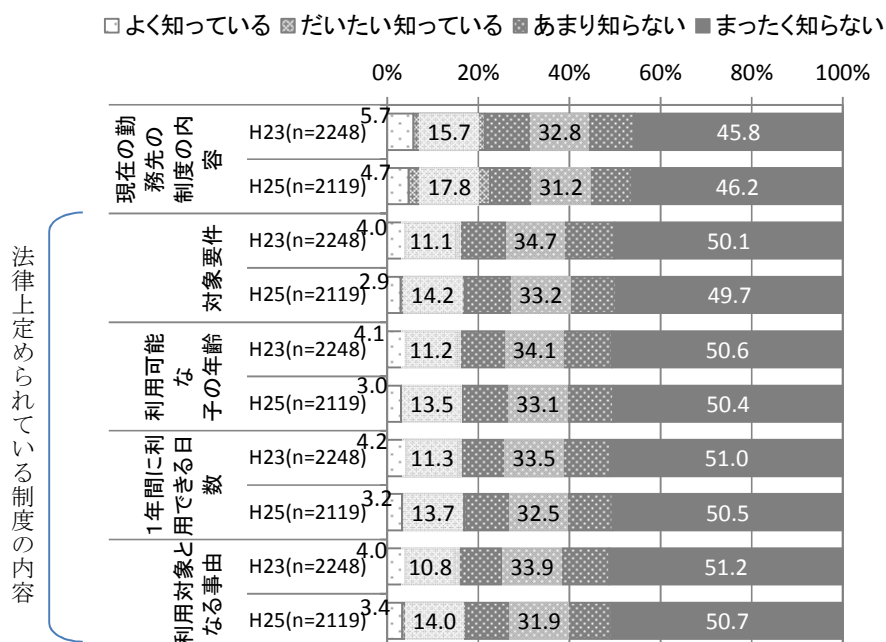
1-3. 子の看護休暇に関する認知と利用状況

(1) 子の看護休暇の認知状況

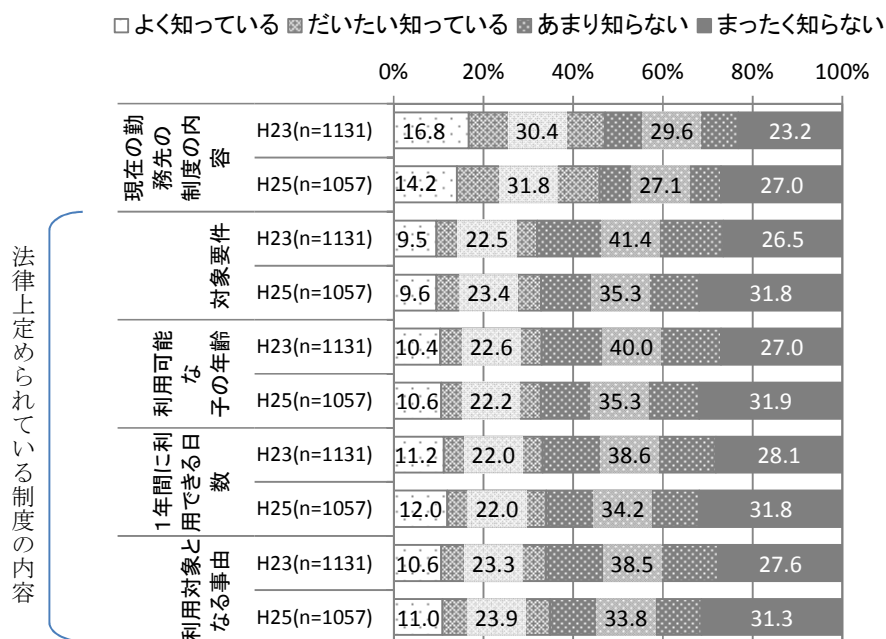
現在の就業形態別に、子の看護休暇の認知状況について平成23年度調査と比較すると、男女ともに、認知度の変化は見られなかった。(図1-3-1)

図1-3-1 現在の就業形態別 子の看護休暇の認知状況推移(2ヵ年比較)(個・社Q45)

●男性(正社員)

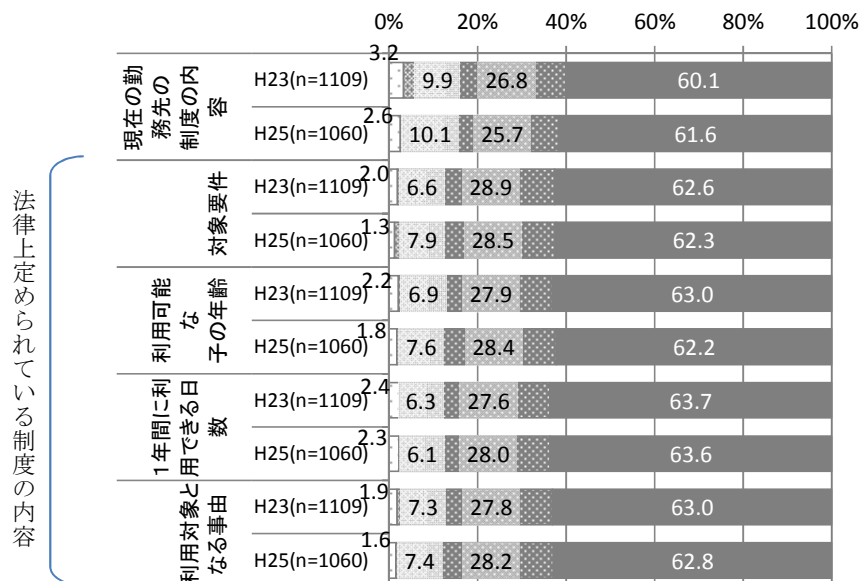


●女性(正社員)



●女性（非正社員）

□よく知っている ■だいたい知っている ■あまり知らない ■まったく知らない



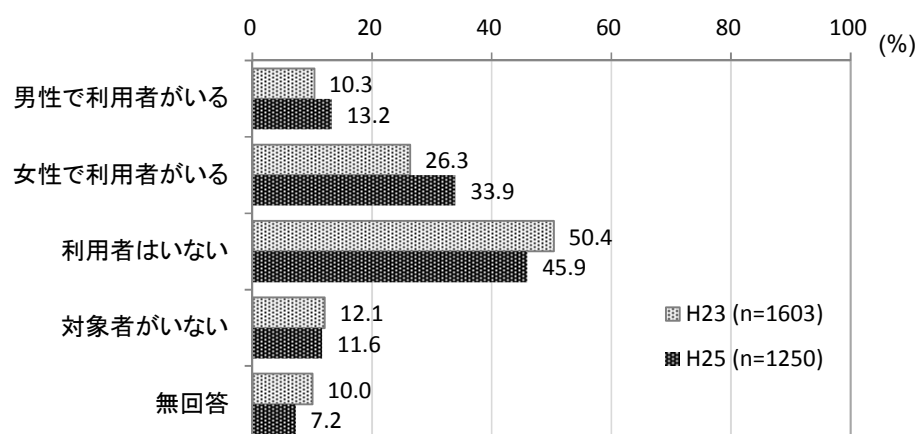
(2) 子の看護休暇の利用状況

平成 23 年度調査と比較すると、子の看護休暇では、正社員数 101 人以上の企業では女性の利用率が増加しているが、正社員数 100 人以下の企業では男女とも利用率に変化は見られない（図 1-3-2）。

個人調査では、子の看護休暇の利用状況に大きな変化は見られない（図 1-3-3）。

図 1-3-2 子の看護休暇の利用状況（2 ヶ年比較）（企業 Q9 複）

●正社員数 101 人以上



●正社員数 100 人以下

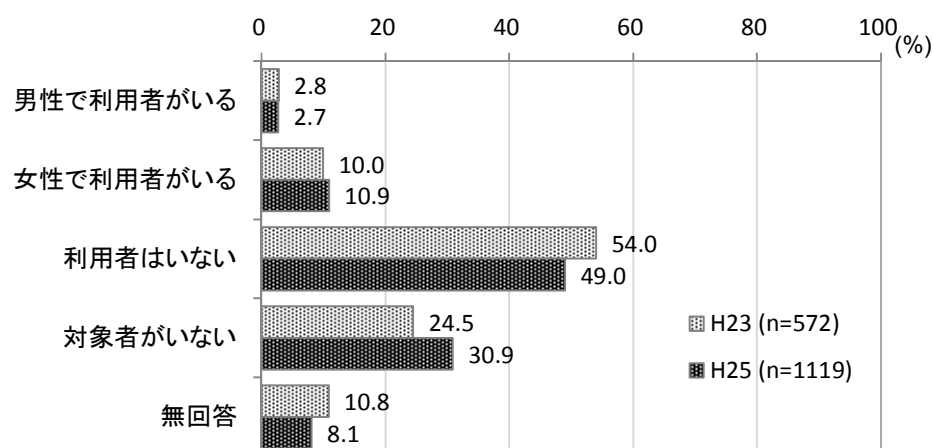
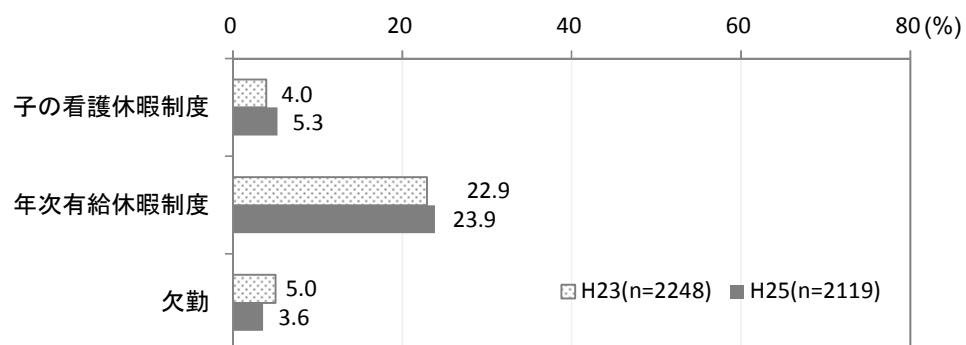
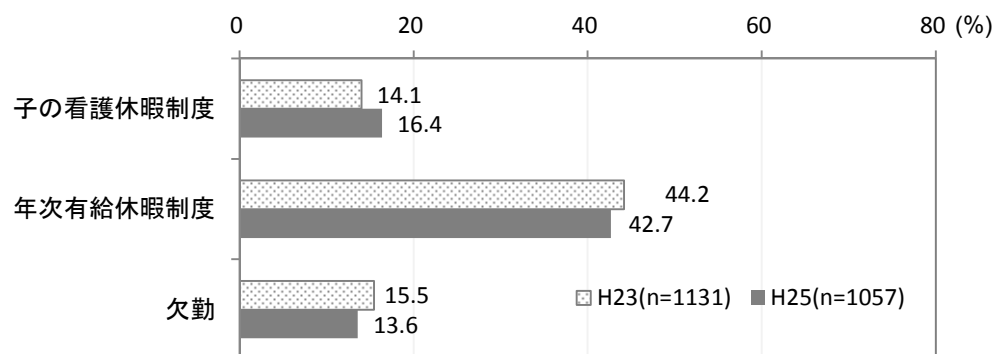


図 1-3-3 子の病気により利用した制度等（2 ヶ年比較）（Q47 複）

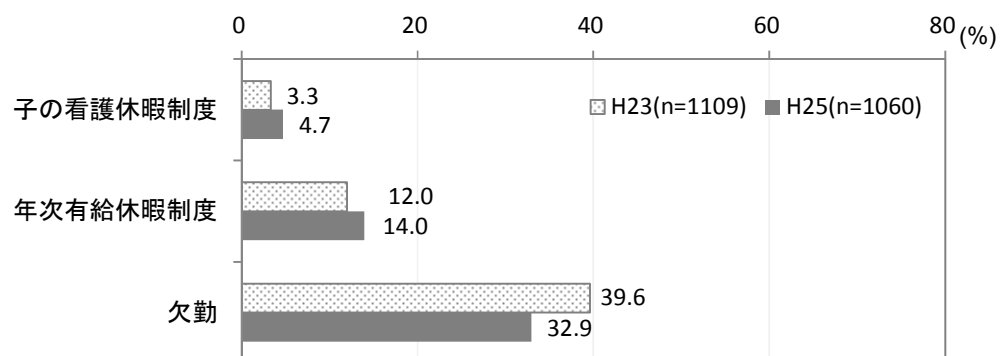
●男性（正社員）



●女性（正社員）



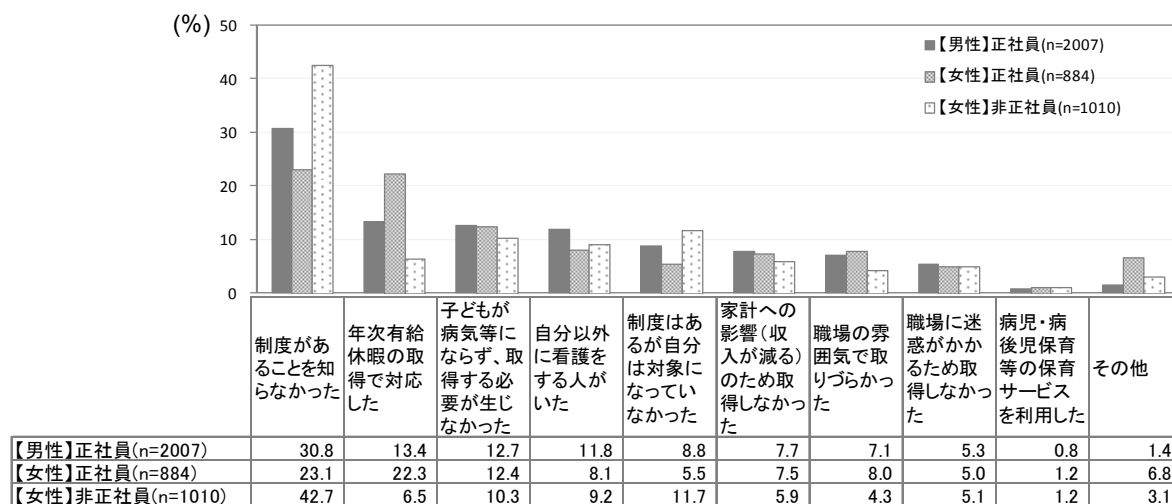
●女性（非正社員）



子の看護休暇を利用しない理由としては、男性正社員と女性非正社員で「制度があることを知らなかった」が回答として最も多い。一方、女性の正社員は「年次有給休暇の取得で対応した」が最も多くなっている（図 1-3-4）。

図 1-3-4 現在の就業形態別 子の看護休暇を利用しなかった理由（個・社 Q49）

【母数：子の看護休暇非利用者】



2. 男性の育児休業取得の状況と促進に必要なこと

2-1. 男性が育児休業を取得できた理由

男性の育児休業取得率は、低調に推移しており目立った増加は見られない（再掲：参考）。

男性は末子の妊娠発覚時での育児休業取得意向者の割合が最も低い。また、育児休業の取得意向は配偶者の就業形態や労働時間に依らず同様に低い傾向にある（図 2-1-1）。

＜参考＞ 育児休業取得率の推移（平成 24 年度雇用均等基本調査結果より）

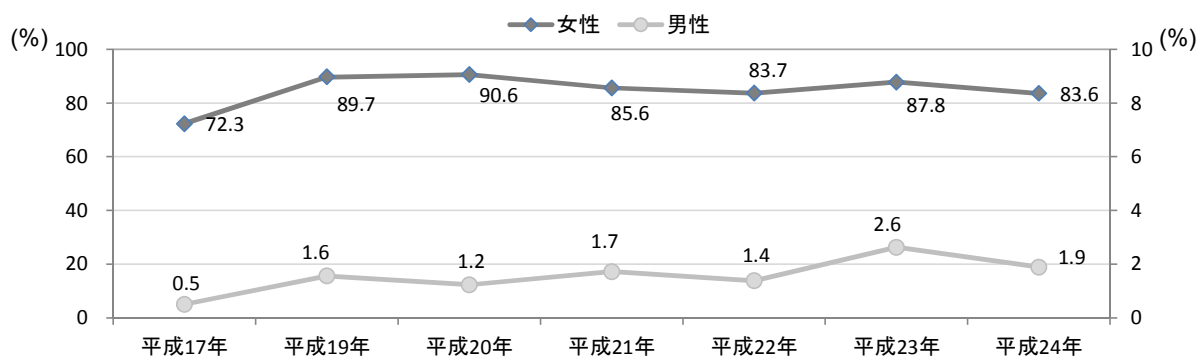
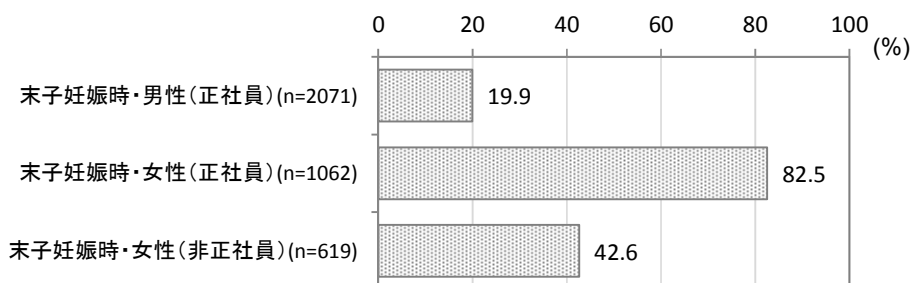


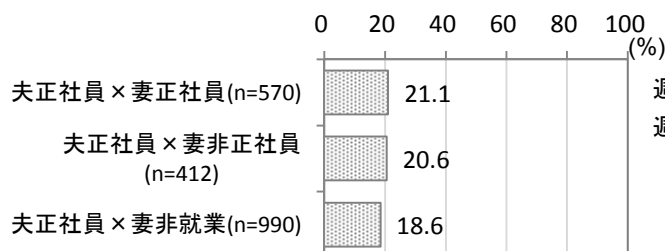
図 2-1-1 末子妊娠発覚時の育児休業の利用意向（個・社 Q17 複）【母数：末子妊娠時就業者】

● 末子妊娠時 本人就業形態別



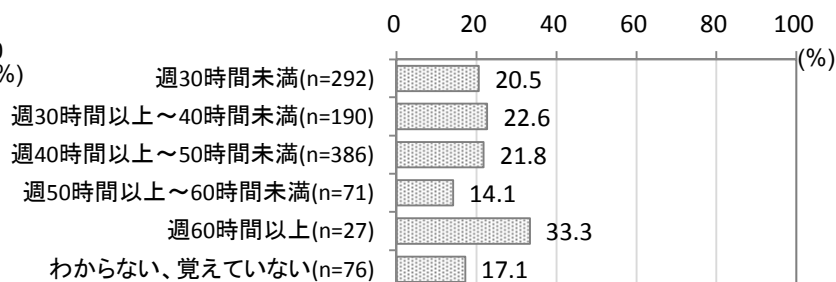
● 末子妊娠時 配偶者の就業形態別

【母数：末子妊娠時男性就業者】



● 末子妊娠時 配偶者の労働時間別

【母数：末子妊娠時男性就業者】



男性が育児休業を取得できた理由で最も多いのは、「日頃から休暇を取得しやすい職場だったから（22.0%）」。次いで、「職場が育児休業制度を取得しやすい雰囲気だったから（17.6%）」となっている（図 2-1-2）。配偶者が育児休業を取得できた女性に、配偶者が育児休業を取得できた理由を聞くと、「育児休業制度が整備されていたから（32.7%）」が最も多い（図 2-1-3）。

図 2-1-2 自身が育児休業を取得できた理由（個・社 Q30 複）

【母数：末子妊娠時男性正社員】

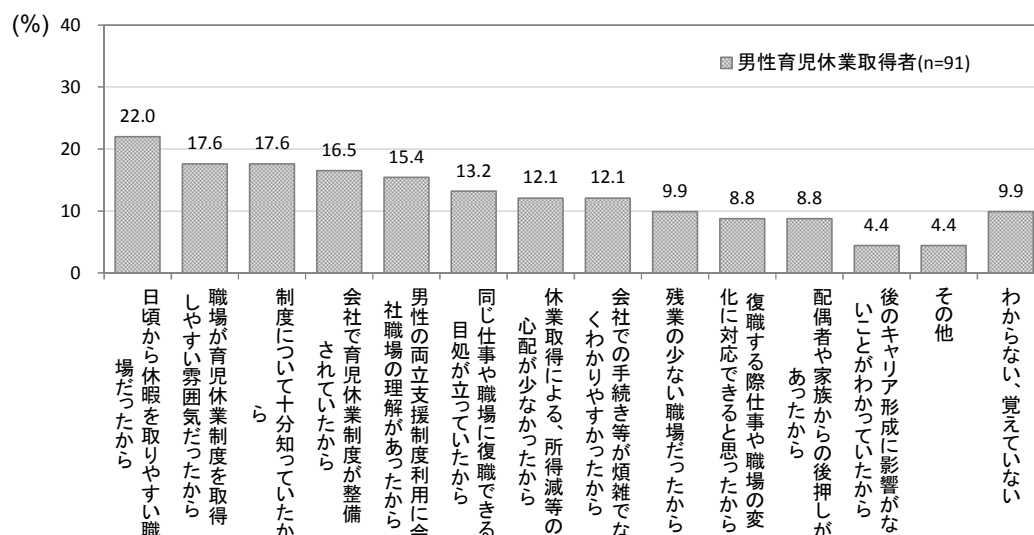
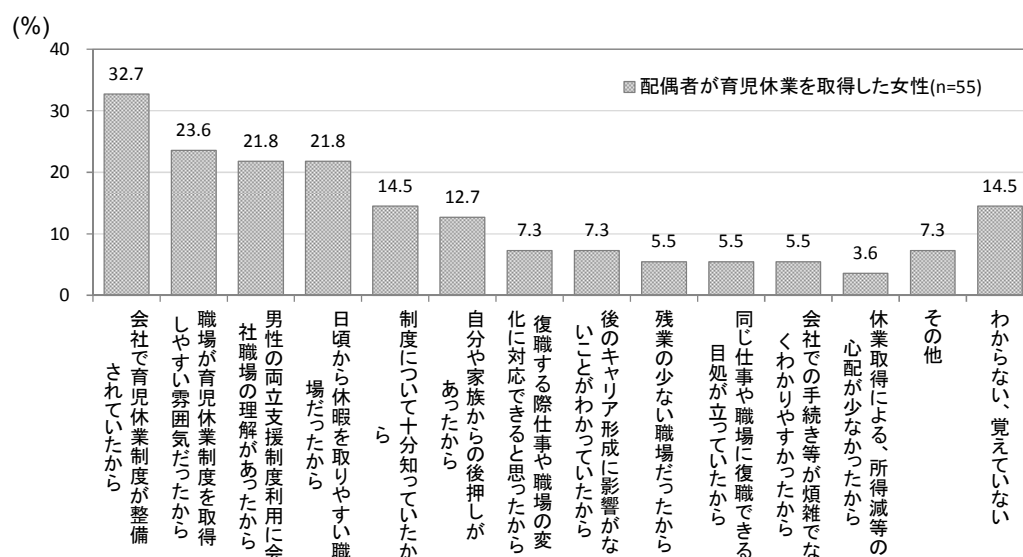


図 2-1-3 配偶者が育児休業を取得できた理由（個・社 Q30 複）

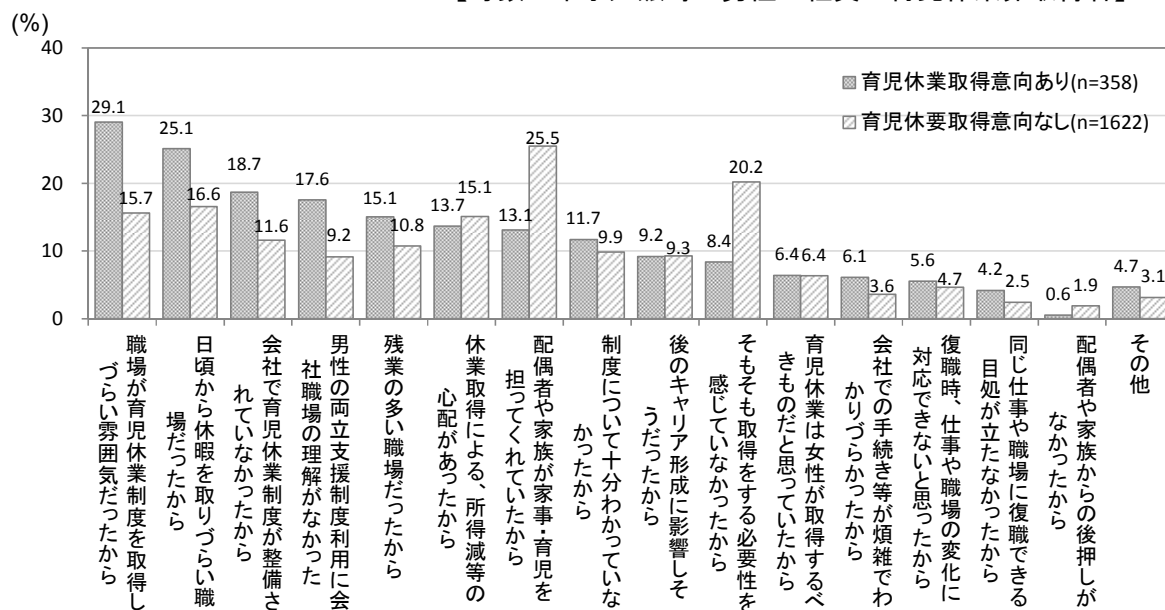
【母数：女性 末子妊娠時配偶者が育児休業取得】



一方、取得意向があったにもかかわらず取得しなかった男性は、取得しなかった理由について「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから」「日頃から休暇を取りづらい職場だったから」などを理由に挙げている。このことから、休業や休暇の取得のしやすさが重要であることがわかる。(図 2-1-4)

図 2-1-4 休業取得意向別 自身が育児休業を取得できなかった理由（個・社 Q31 複）

【母数：末子妊娠時 男性正社員で育児休業非取得者】



2-2. 男性が育児休業を取得できた会社の特徴

(1) 会社の属性

男性の育児休業取得がある企業は、企業規模 1,000 人以上が 3 割強と、規模が大きな企業で男性の育児休業取得が多い（図 2-2-1）。

正社員における 20～30 代の割合に違いは見られなかった（図 2-2-2、図 2-2-3）。

図 2-2-1 育児休業利用別 正社員規模数（企業 Q3）【母数：正社員数 101 人以上】⁷

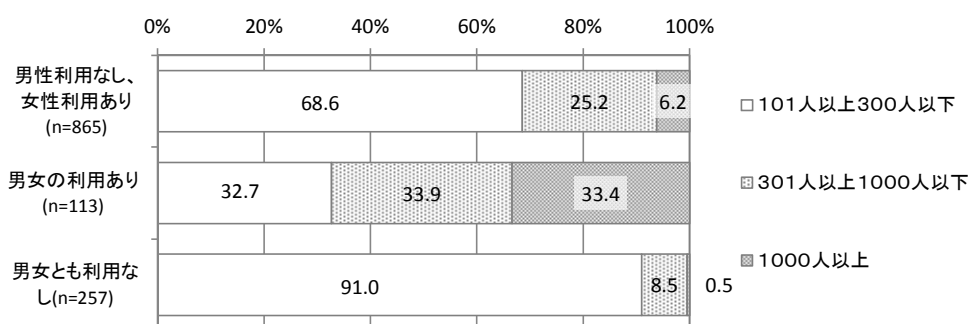
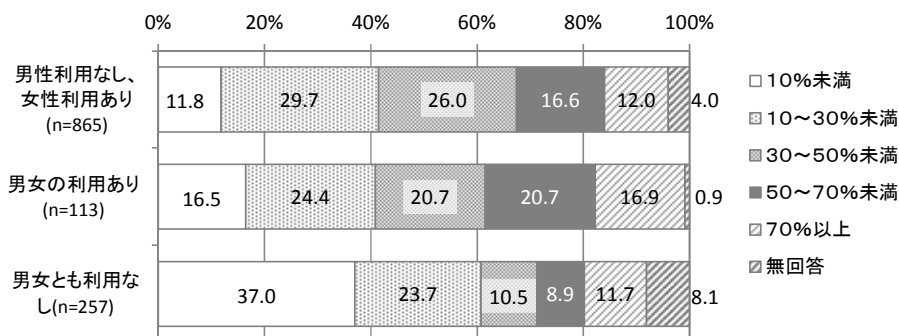


図 2-2-2 育児休業利用別 男性正社員における 20～30 代の割合（企業 Q4-2）
【母数：正社員数 101 人以上】



図 2-2-3 育児休業利用別 女性正社員における 20～30 代の割合（企業 Q4-2）
【母数：正社員数 101 人以上】



⁷ 男性の育児休業制度利用に関する分析は、企業データに限り正社員規模数 101 人以上で分析を行う。100 人以下の企業においては、男性の育児休業利用があった企業が 20 社と分析に耐え得るサンプル数を有しないためである。

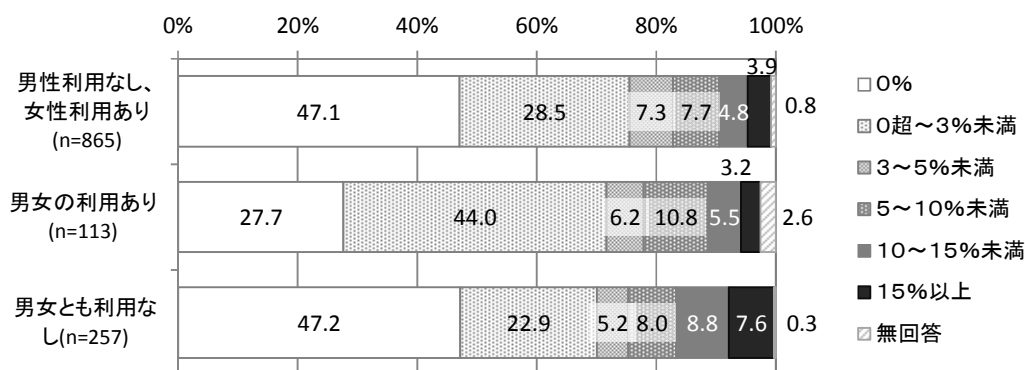
（２）労働時間や年次有給休暇の取得率

育児休業の利用状況について、女性で利用者はいるが、男性で利用者がいない企業よりも、男性の利用者もいる企業の方が長時間労働（※）発生率はやや高い（図 2-2-4）。

一方、有給休暇取得率についてみると、男性の育児休業制度の利用者がいる会社の方が、有給休暇の取得率が高い。ここからも男性の育児休業の取得促進には、休暇をとりやすい職場や会社であることが重要であると考えられる。（図 2-2-5）

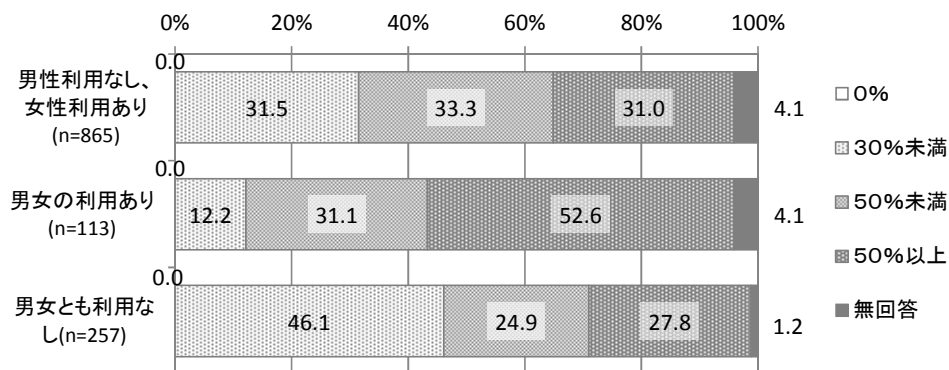
図 2-2-4 育児休業制度利用別 月労働時間が 60 時間を超える社員の割合（企業 Q6）

【母数：正社員数 101 人以上】



※『長時間労働』は、月 60 時間以上（法定外の労働）が発生した割合を指す。

図 2-2-5 育児休業制度利用別 有給休暇取得率（企業 Q7）【母数：正社員 101 人以上】



個人調査で男性の末子妊娠当時の労働時間についてみると、育児休業非取得者の方が取得者よりも、やや労働時間が長めの傾向にあるが、最も回答が多い 40 時間以上～50 時間未満の割合は変わらず労働時間に大きな違いは見られない（図 2-2-6）。

職場特徴では、育児休業取得者の方が、非取得者よりも「人数に比べて仕事の量が多い」が、「有給休暇の取得や早退をしやすい雰囲気がある」「人材育成に力を入れている」「情報共有がなされ、誰が休んでも業務が円滑に進む」などの回答が多く、企業調査と同様、休暇を取りやすい職場の雰囲気が重要であることがわかる（図 2-2-7）。

図 2-2-6 育児休業制度利用別 末子妊娠当時の自身の労働時間（個・社 Q8）

【母数：末子妊娠時 男性正社員】

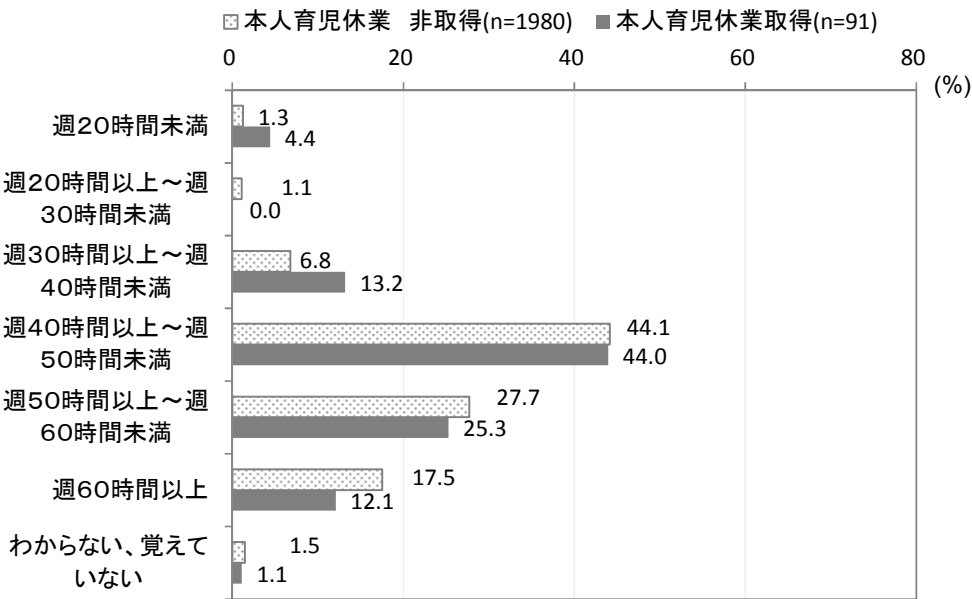
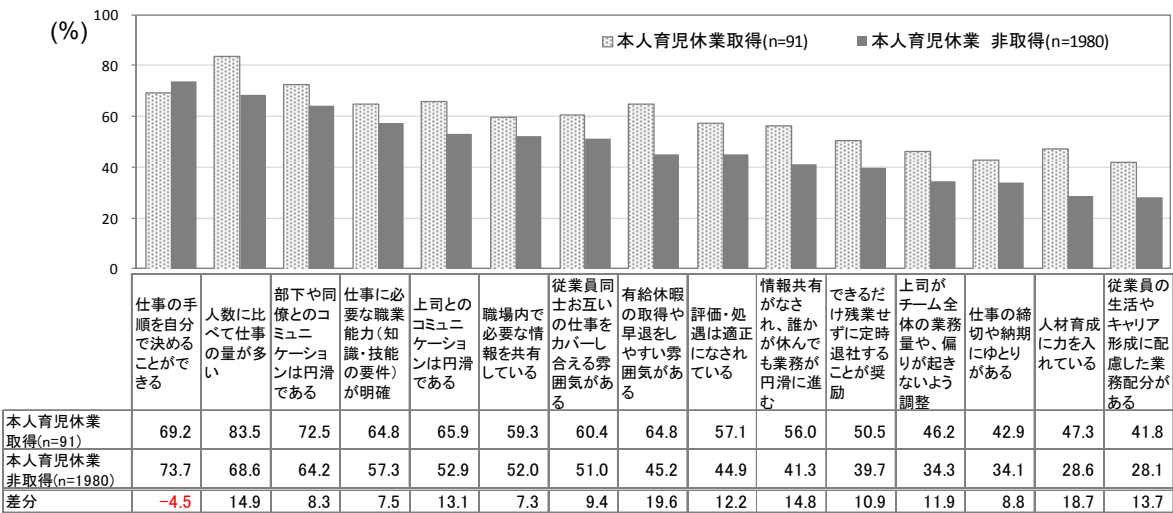


図 2-2-7 育児休業制度利用別 末子妊娠当時の自身の職場特徴（個・社 Q10 複）

【母数：末子妊娠時 男性正社員】



(3) 男性の育児休業取得と会社の取組 : 両立支援制度

男性の育児休業利用者がいる企業は、男性の育児休業取得者がいない企業よりも「長時間労働を是正するための取組」や「有給休暇など休みをとりやすくするための取組」「制度利用対象外の人への周知活動」など、両立支援に関する取組を多く行っている（図 2-2-8）。

また個人調査においても、男性で育児休業を取得している人は、取得していない人と比較して、「勤めていた会社は両立支援への対応を積極的に取り組んでいた」と感じている人の割合が高い（図 2-2-9）。

図 2-2-8 育児休業制度利用別 両立支援制度への取組（企業 Q17 複）

【母数：正社員数 101 人以上】

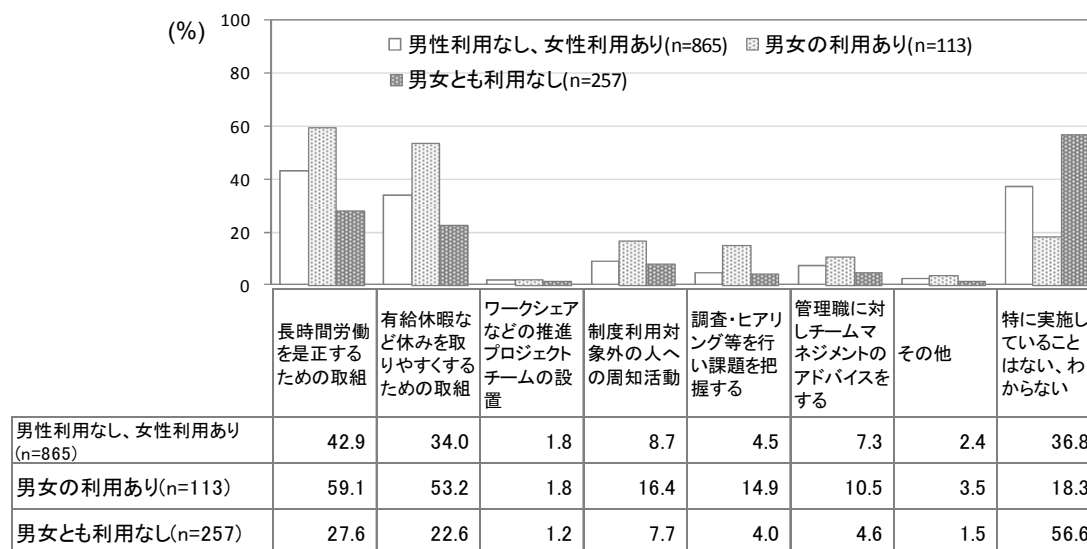
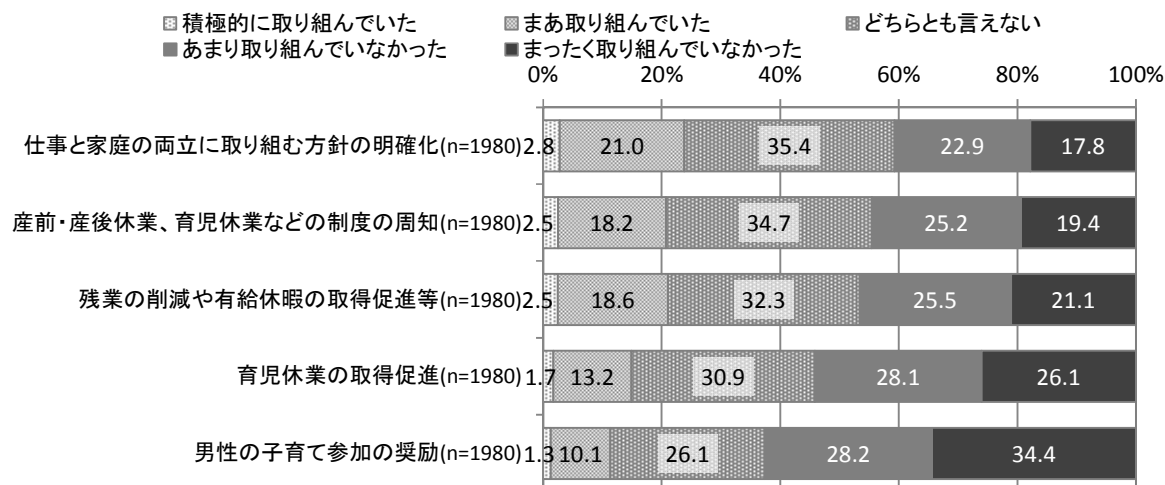


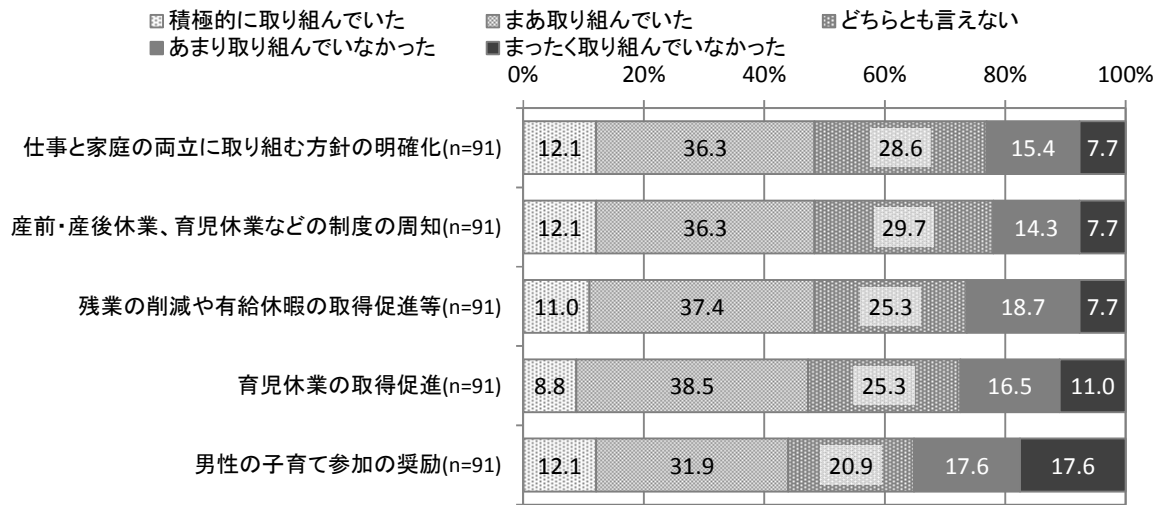
図 2-2-9 末子妊娠時に勤めていた会社の両立支援への対応状況（個・社 Q14）

【母数：末子妊娠時 男性正社員】

●末子妊娠時 男性正社員 育児休業非取得者



●末子妊娠時 男性正社員 育児休業取得者



（４）男性の育児休業取得と会社の取組：制度の利用促進に関する取組

育児・介護休業法関連制度の利用促進に関する取組をみると、男性の育児休業制度利用者がいる企業の方が「制度に関する周知」「職場復帰の充実・支援」「育児に関わる経済支援」などを実施している（図 2-2-10）。また、「社員の育児参加を促すような取組を行っている」企業の割合も高い（図 2-2-11）。

図 2-2-10 育児休業制度利用別育児・介護休業法関連制度の利用促進に向けた取組（企業 Q12 複）

【母数：正社員数 101 人以上】

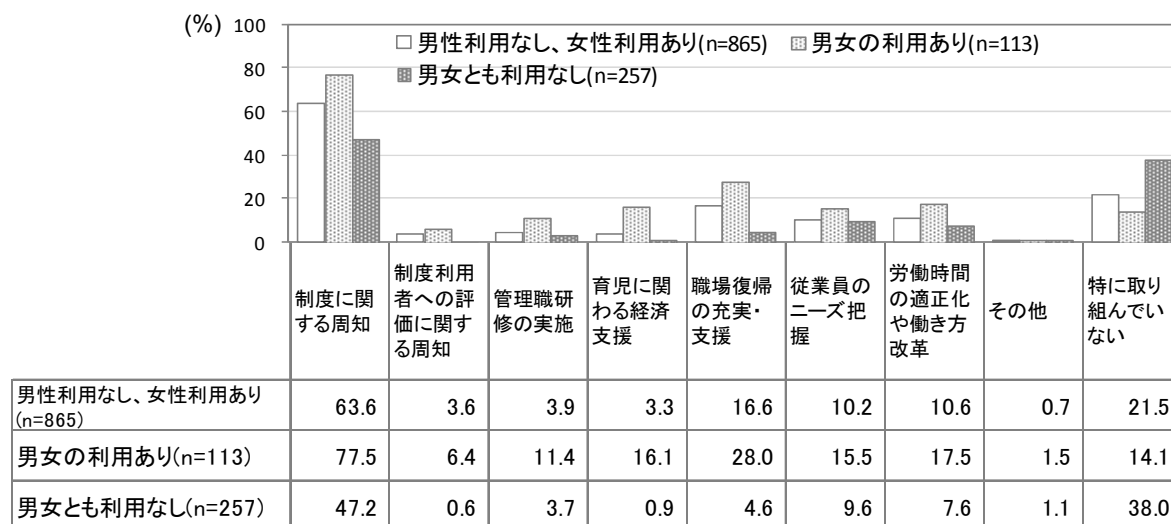
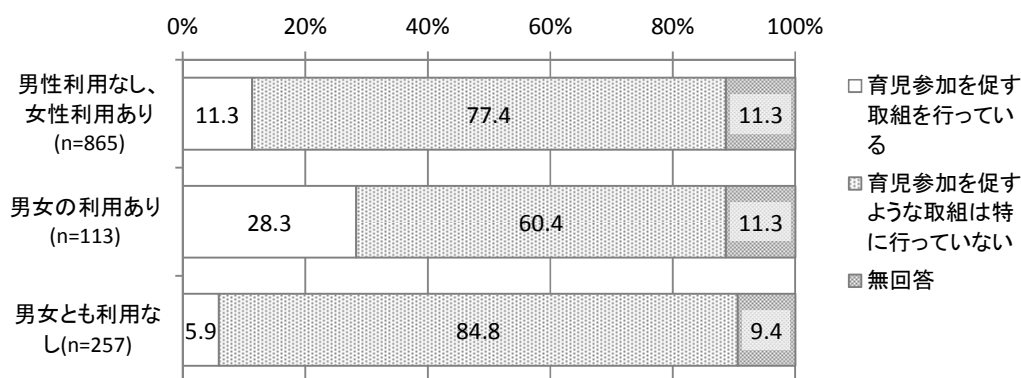


図 2-2-11 育児休業制度利用別 育児参加を促す取組の有無（企業 Q16）

【母数：正社員数 101 人以上】



＜実施されている取組＞（自由回答より）

- ・ファミリーデーの実施、育児に関する勉強会の実施、ハンドブックの作成
- ・子ども参観日、家族参加ができるイベント、行動計画の策定
- ・体験談の共有、朝礼での子育てについての発信、復職支援セミナー
- ・ワーク・ライフ・バランスデーやシンポジウムの実施
- ・子育てに関する情報交換会を実施
- ・子どもデー（土曜出勤の日に子どもを連れて出勤できる）の実施 など

個人調査についてみると、育児休業を取得した男性の方が取得していない男性よりも、会社からの育児休業に関する周知について「全員に積極的に周知されていた」と認識している割合が高い（図 2-2-12）。また、休業前の情報交換や、休業中の情報提供、職場復帰の相談など、休業前から復帰にかけてのフォローが行われている割合が高い（図 2-2-13）。

図 2-2-12 男性の育児休業利用別 末子妊娠時育児休業に関する会社からの周知（個・社 Q13）
【母数：末子妊娠時男性正社員 会社の育児休業制度認知者】

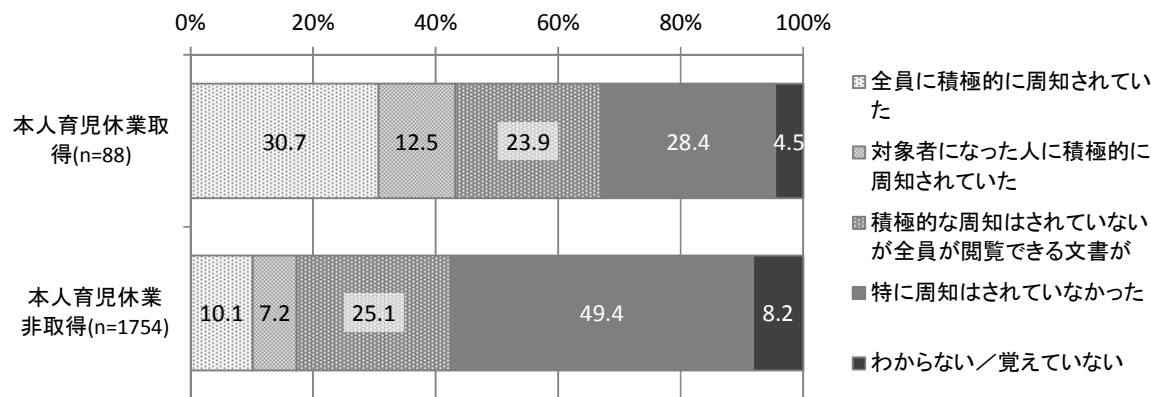
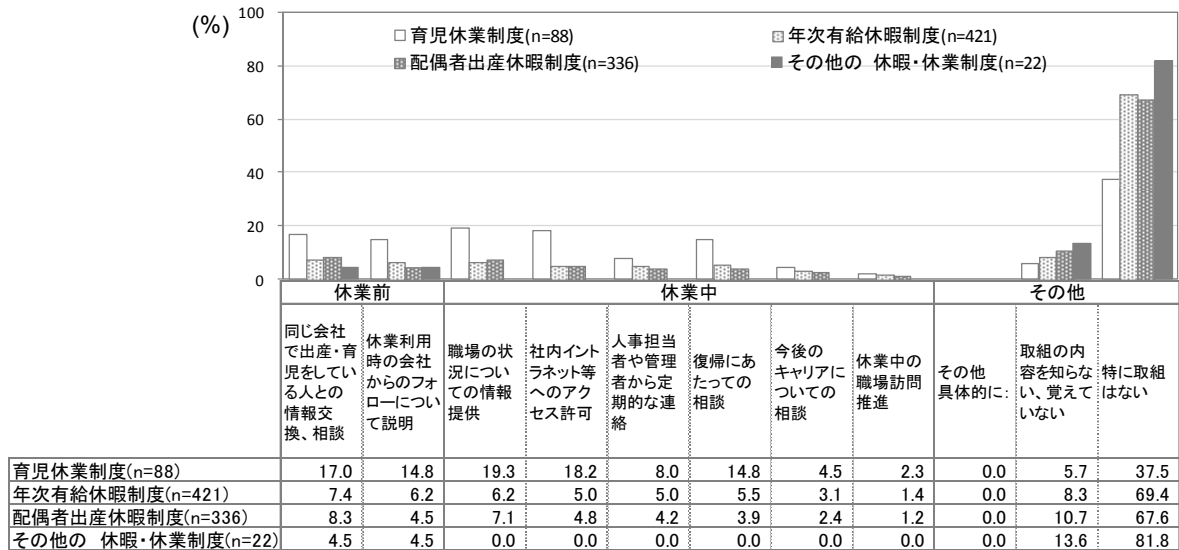


図 2-2-13 男性が取得した休暇別 会社からのフォロー内容（個・社 Q33 複）
【母数：末子妊娠時男性正社員かつ、各制度取得者】



3. 育児休業等取得による新たな課題 ～職場復帰、継続等

3-1. 育児休業の取得期間と職場復帰の関係性

(1) 休業取得による新たな課題

育児休業取得者の休業取得期間別に、復職後に休業取得前の感覚に戻るのに必要な期間をみると、取得期間が長い人ほど時間がかかっている（図 3-1-1）。また、取得期間が長い人ほど、復職後の仕事内容について「自分の希望とは違っていた」と回答している（図 3-1-2）。

図 3-1-1 育児休業取得期間別 休業取得前の感覚に戻るのに必要だった期間（個・社 Q29）

【母数：育児休業取得者、職場復帰経験者】

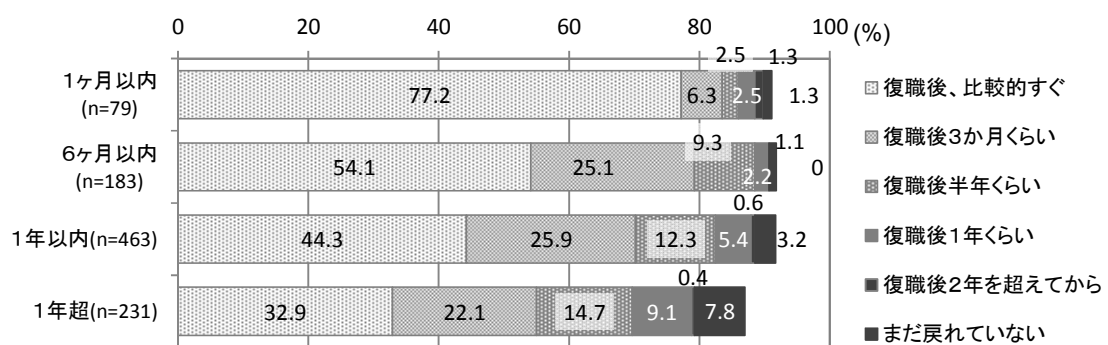
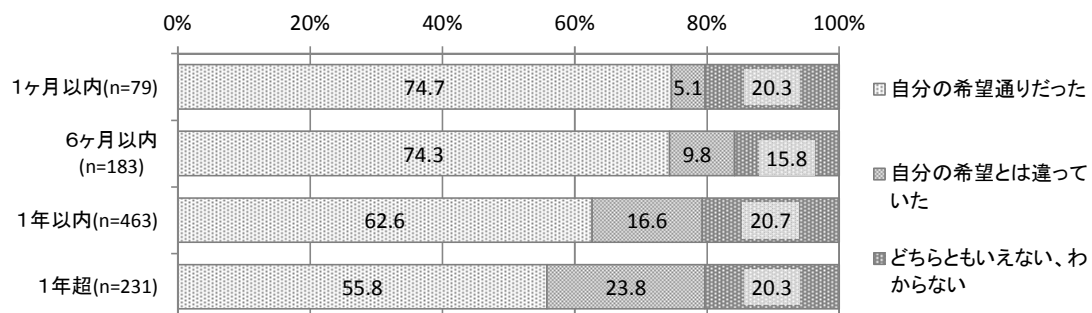


図 3-1-2 育児休業取得期間別 仕事内容の希望との合致度（個・社 Q28_2）

【母数：育児休業取得者】



復帰後の仕事について「復帰後の仕事の内容が、自分の希望とは違っていた」と回答している人は、現在の仕事のやりがいについて「あまり感じていない」「まったく感じていない」の回答が多い。また、仕事の継続意向についても「できれば早くやめたい」の回答が多くなる傾向にあり、休業取得による新たな課題となっている（図 3-1-3、図 3-1-4）。

図 3-1-3 職場復帰後の仕事内容と希望の合致度別 仕事のやりがい度（個・社 Q53）
【母数：育児休業取得、職場復帰経験者】

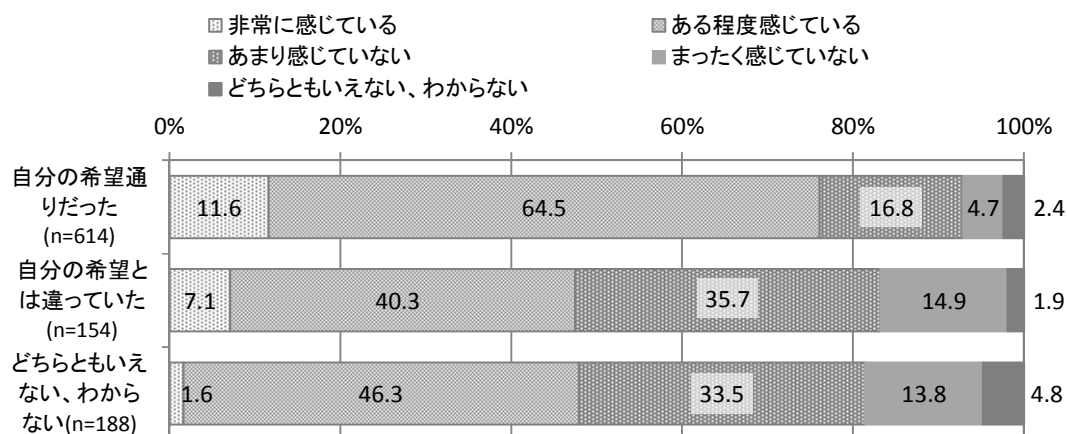
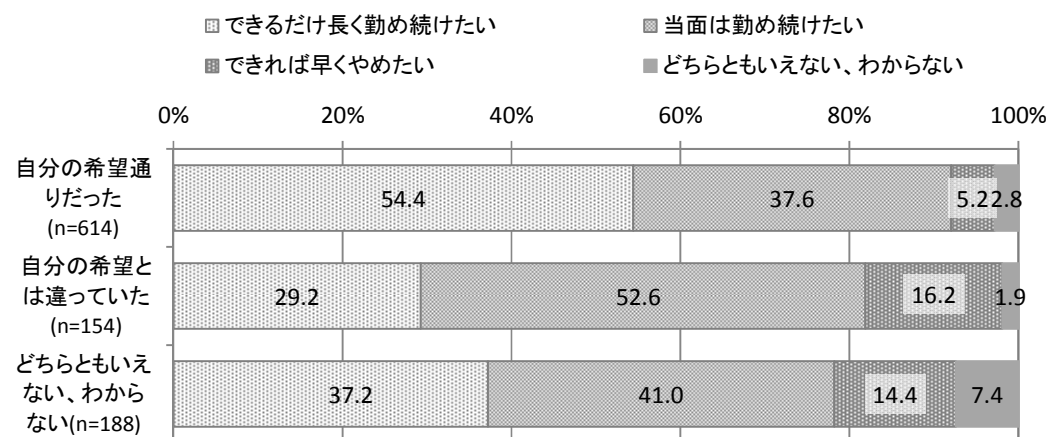


図 3-1-4 職場復帰後の仕事内容と希望の合致度別 仕事継続意向（個・社 Q53）
【母数：育児休業取得、職場復帰経験者】



企業調査において「短時間勤務利用者の中で、育児休業制度と双方の制度を利用した人の割合と期間、利用したことによるキャリアへの影響」について確認をした。短時間勤務制度と育児休業制度双方の利用者がいる企業は8割～9割程度で（図3-1-5）、2つの制度を続けて利用する場合、最も利用が多いのは3歳までとなっている。（図3-1-6）

図3-1-5 短時間勤務制度を育児休業と連続して取得する社員の割合（企業Q9-5）

【母数：短時間勤務の利用者有】

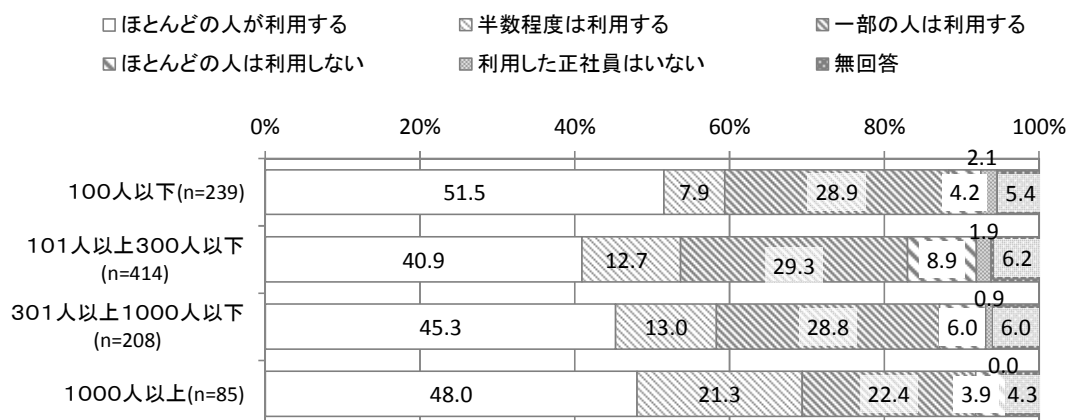
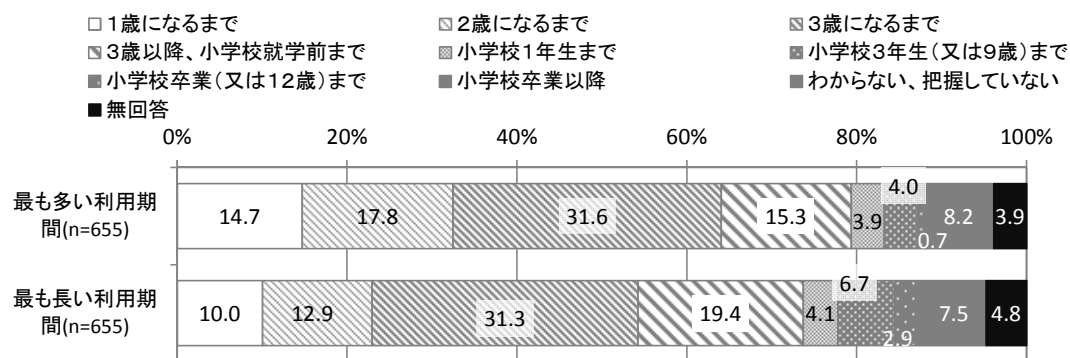
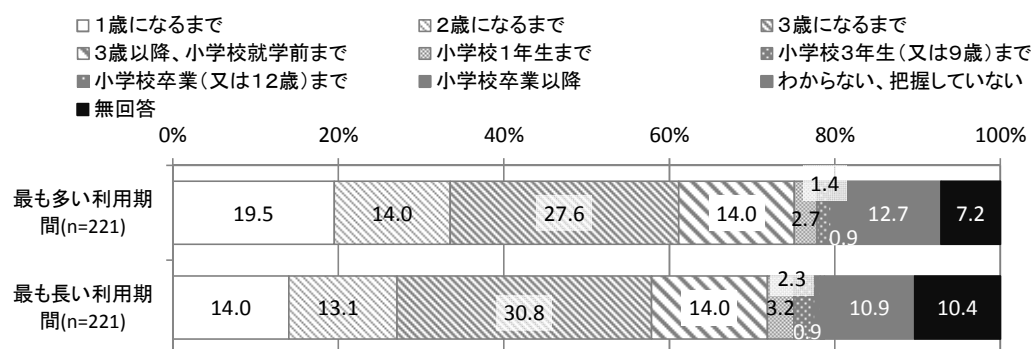


図3-1-6 短時間勤務制度と育児休業の連続取得期間（企業Q9-6）【母数：連続取得者有】

●正社員数 101 人以上



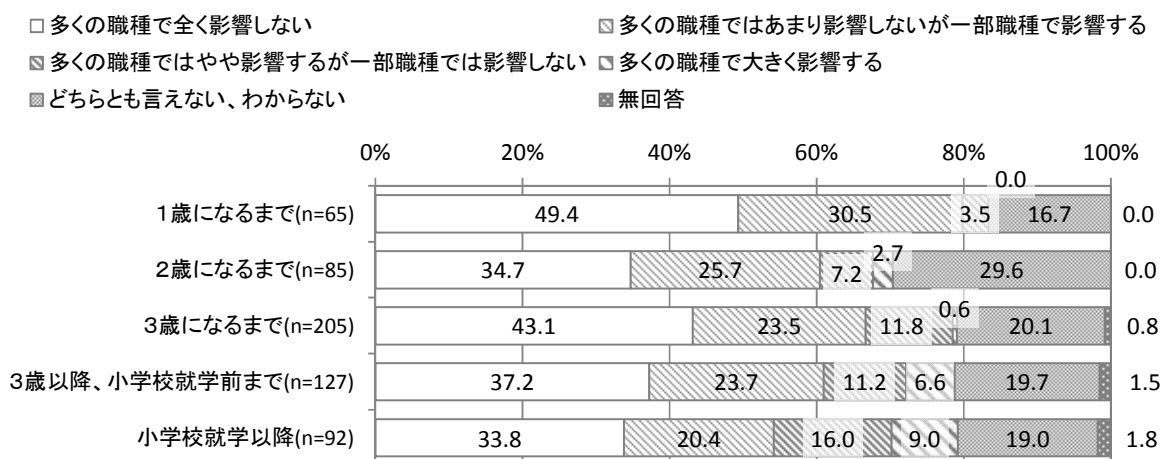
●正社員数 100 人以下



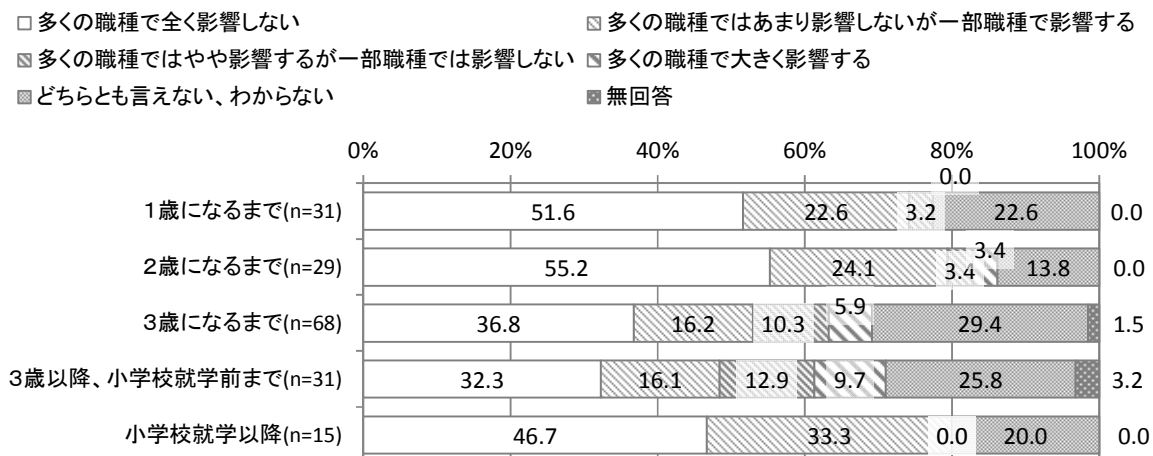
利用期間別のキャリアへの影響をみると、正社員数 101 人以上の企業で 3 歳以降から「多くの職種で影響する」の回答が多くなっている（3 歳以前は 0.6%、3 歳以降は 6.6%）（図 3-1-7）。企業においても長期間フルタイムで働かないことによる、キャリアの影響といった新たな課題が発生していることがわかる。

図 3-1-7 連続取得期間とキャリアへの影響（企業 Q9-7）【母数：連続取得者有】

●正社員数 101 人以上



●正社員数 100 人以下（※ サンプル数が少ないため参考値）



(2) 休業取得による新たな課題への対応

一方、取得期間が長くても復帰後に希望通りの仕事をできている人の会社では「休業前に、休業利用時の会社からのフォローについて説明」「復帰にあたっての相談」等の休業取得者へのフォローが行われている割合が高い（図 3-1-8）。また、普段からの会社の両立支援に対する取組も積極的に行われている傾向がある（図 3-1-9）。

休業取得者が自分の希望する期間を休業することができ、かつ復帰後も希望通りの仕事をできるためには、休業取得にあたっての会社からのフォローや両立支援への取組が重要である。

図 3-1-8 育児休業取得期間別 休業取得にあたってのフォロー（個・社 Q33 複）

【母数：育児休業取得者、復職後仕事内容が希望と合致している】

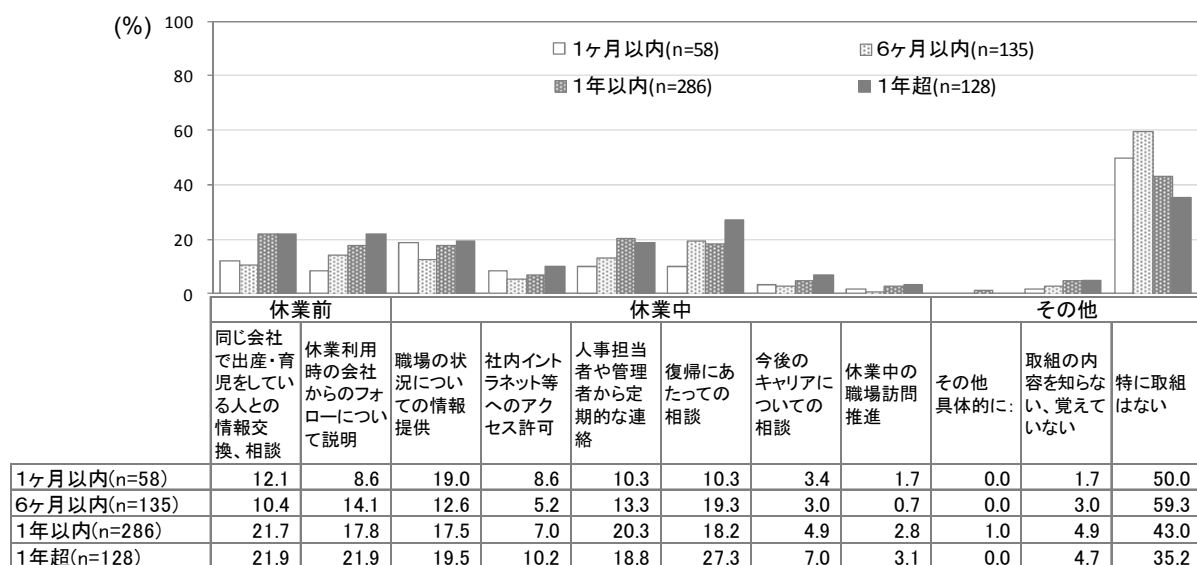
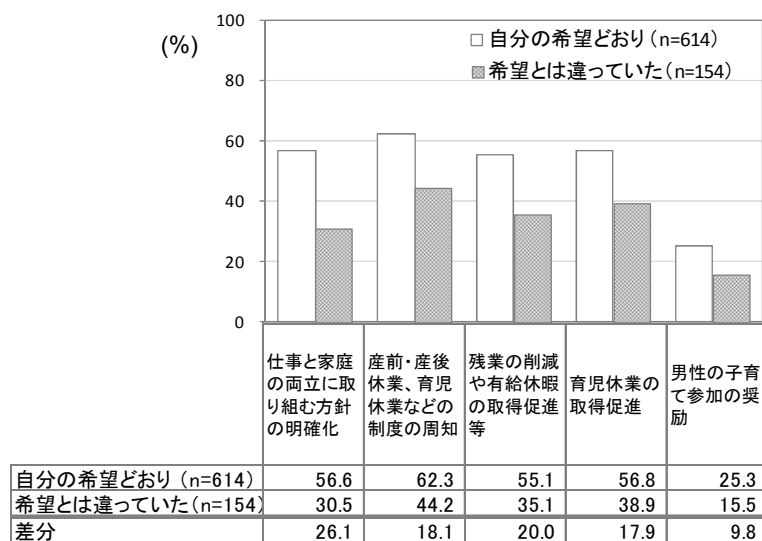


図 3-1-9 休業取得復帰後の希望合致度別 会社の両立支援に対する取組⁸（個・社 Q14 複）

【母数：育児休業取得者】



⁸ 「取組率」は、各取組について「積極的に取り組んでいた」「まあ取り組んでいた」を合計した値

3-2. 依然として残る課題 末子妊娠・出産による退職

末子妊娠、出産に伴い退職をした人の割合は正社員で2割弱、非正社員で6割弱存在する(図3-2-1)。また退職理由としては依然として「就業時間が長い、勤務時間が不規則」や、「勤務先の両立支援制度が不十分だった」、「解雇された、もしくは退職勧奨された」などの退職理由が挙がっている(図3-2-2)。

図3-2-1 末子妊娠時就業形態別 末子妊娠・出産時の就業継続状況 (個・社 Q18)

【母数：末子妊娠時 女性就業者】

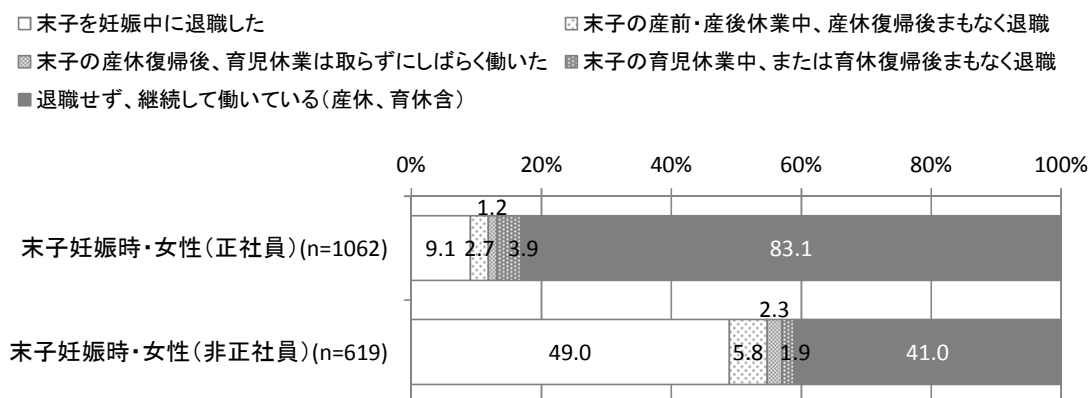
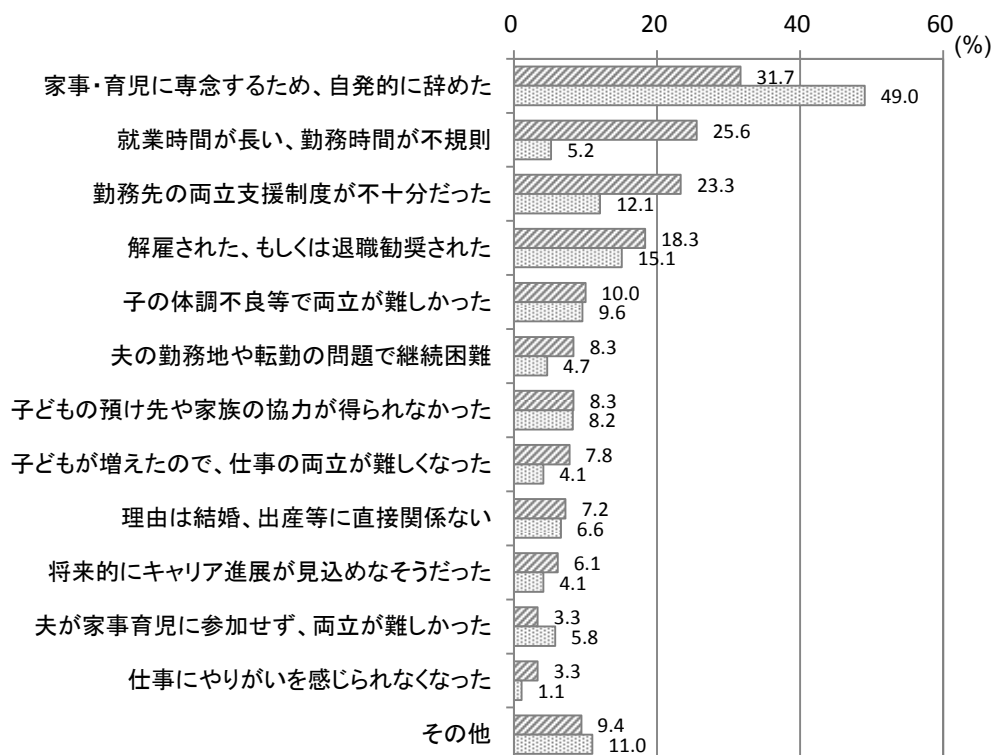


図3-2-2 末子妊娠時就業形態別 退職した理由 (個・社 Q22 複)

【母数：末子妊娠・出産時女性退職者】

▨ 末子妊娠時・女性(正社員)(n=180) ■ 末子妊娠時・女性(非正社員)(n=365)



非正社員は正社員と比べて退職する割合が高いだけでなく、「妊娠が分かった当初、育児休業を取得する意向があった（＝継続する意向があった）にも関わらず退職した」人の割合も高い（図 3-2-3）。

非正社員で継続する意向があったが退職した人の退職理由を見ると、継続意向がなかった人に比べて「解雇された、もしくは退職勧告された」「勤務先の両立支援制度が不十分だった」の回答が多くなっている（図 3-2-4）。

図 3-2-3 末子妊娠時雇用形態別 継続・退職状況（個・社 Q18）

【母数：末子妊娠時育児休業取得意向者】

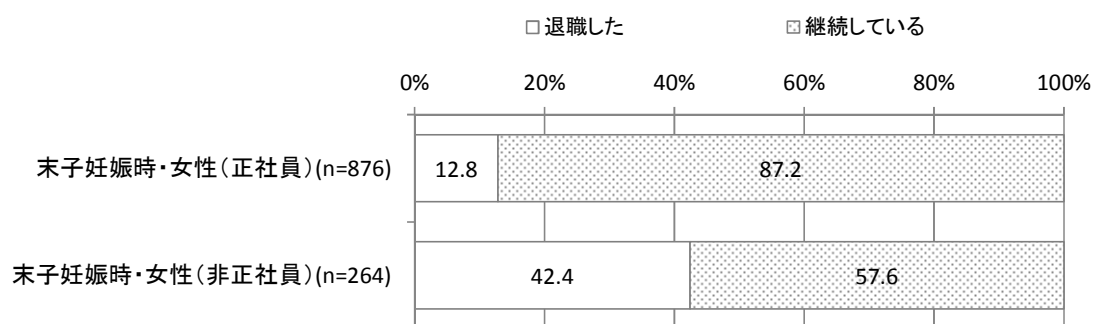
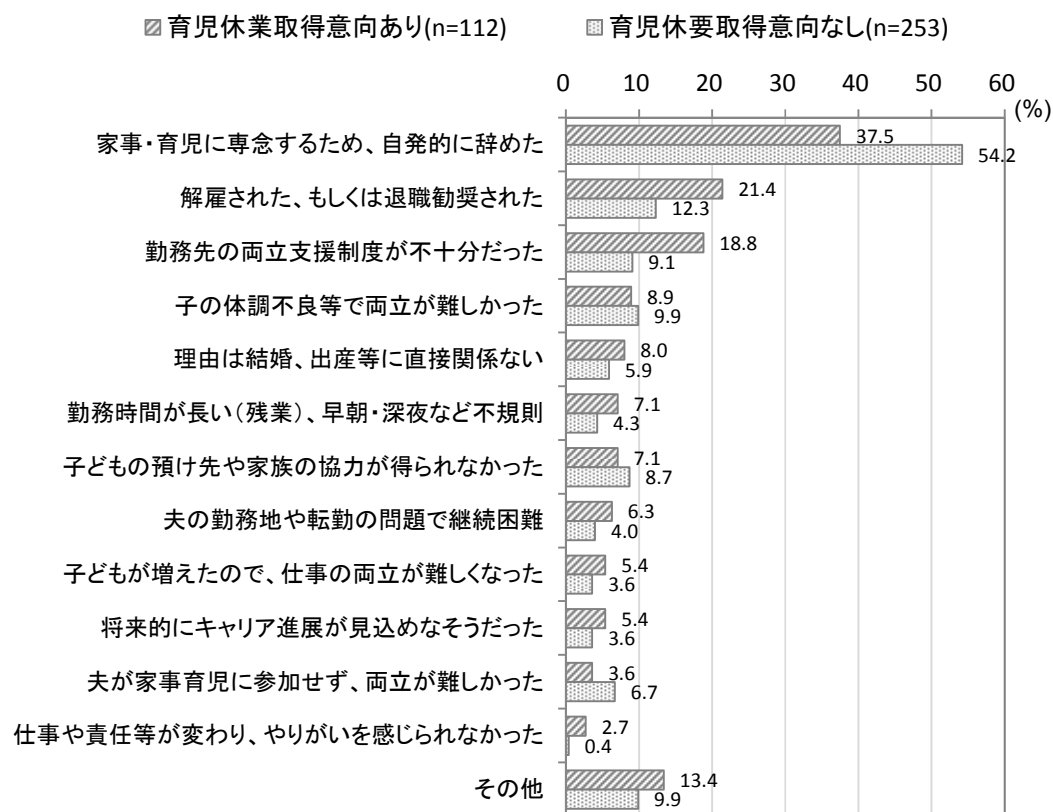


図 3-2-4 末子妊娠時継続意向別 退職理由（個・社 Q22 複）

【母数：末子妊娠時女性非正社員 退職者】



一方、女性非正社員の継続者が継続できた理由として挙げたのは、「自分自身の収入を保ちたかったから」に次いで「配偶者や家族のサポートがあったから」であった（図 3-2-5）。

女性本人の就業継続の有無別に配偶者の休暇取得状況をみると、継続をしている人の方が、配偶者が年次有給休暇制度や配偶者出産休暇制度などの休暇を取得した割合が高くなっている（図 3-2-6）。

図 3-2-5 継続理由（個・社 Q20 複）【母数：末子妊娠時女性非正社員 継続者】

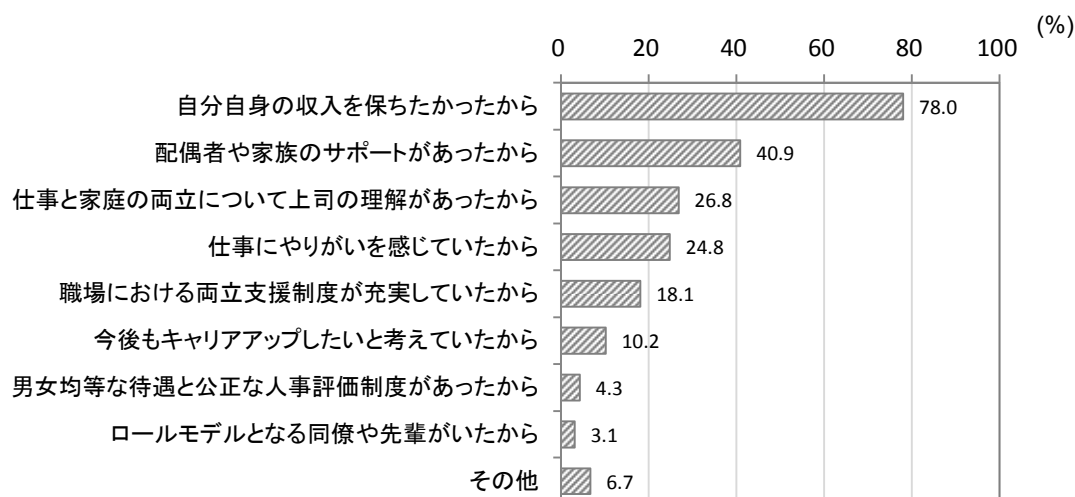
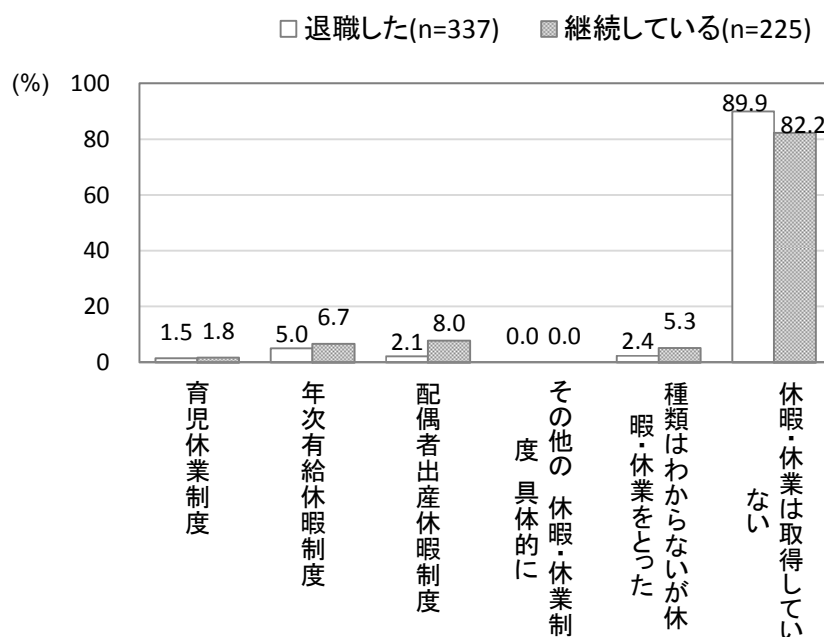


図 3-2-6 継続有無別 配偶者の取得した休暇（個・社 Q23 複）

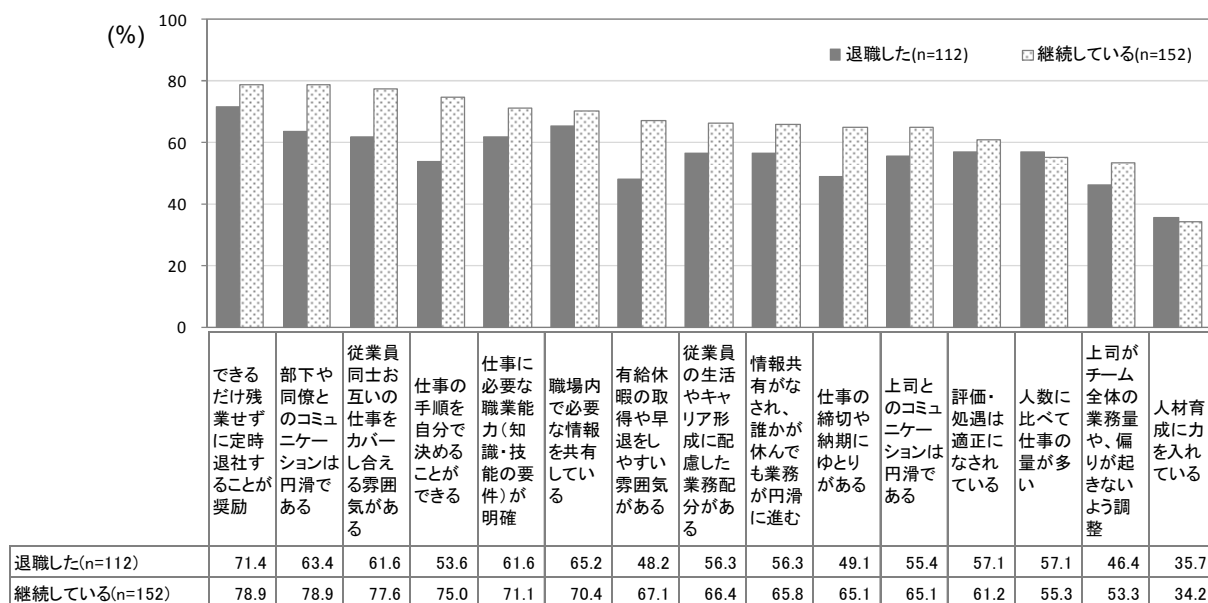
【母数：末子妊娠時女性非正社員 配偶者有】



当時の職場の特徴についてみると、育児休業等を取得する意向があったが退職した人に比べて、継続した人の職場では「できるだけ残業せずに定時退社することが奨励されていた」「部下や同僚とのコミュニケーションは円滑」「従業員同士お互いの仕事をカバーし合える」「仕事の手順を自分で決めることができる」などが特徴として挙げられている（図 3-2-7）。

図 3-2-7 退職有無別 当時の職場特徴（個・社 Q10 複）

【母数：末子妊娠時女性非正社員 育児休業取得意向有】



末子妊娠時に働いており、出産後も仕事を継続した女性について、仕事を継続した理由をみると、「自分自身の収入を保ちたかったから」「配偶者や家族のサポートがあったから」が上位に挙がる。女性正社員の方が女性非正社員よりも、「職場における両立支援制度が充実していたから」「今後もキャリアアップしたいと考えていたから」の回答が多い（図 3-2-8）。

また、仕事にやりがいを感じていた理由として、女性正社員では「自分の職責・能力に見合った仕事ができていたから」「もともとやりたい仕事だったから」。女性非正社員では「もともとやりたい仕事だったから」「自分の職責・能力に見合った仕事ができていたから」「両立しながら働ける制度ができっていたから」が挙げられている（図 3-2-9）。

図 3-2-8 末子妊娠当時の就業形態別 継続理由（個・社 Q20 複）

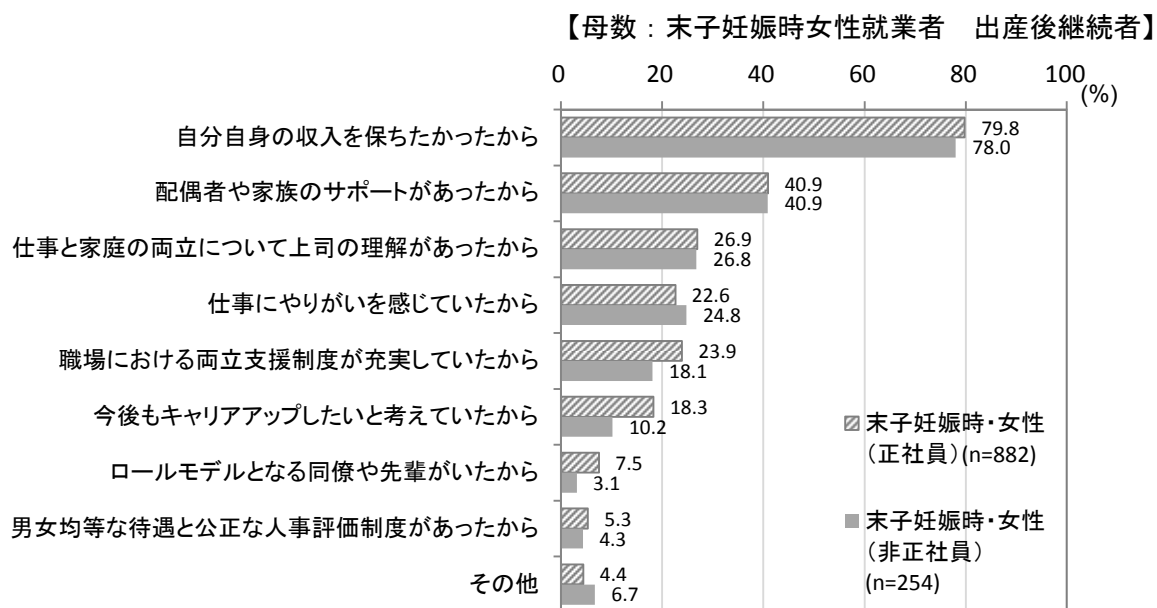
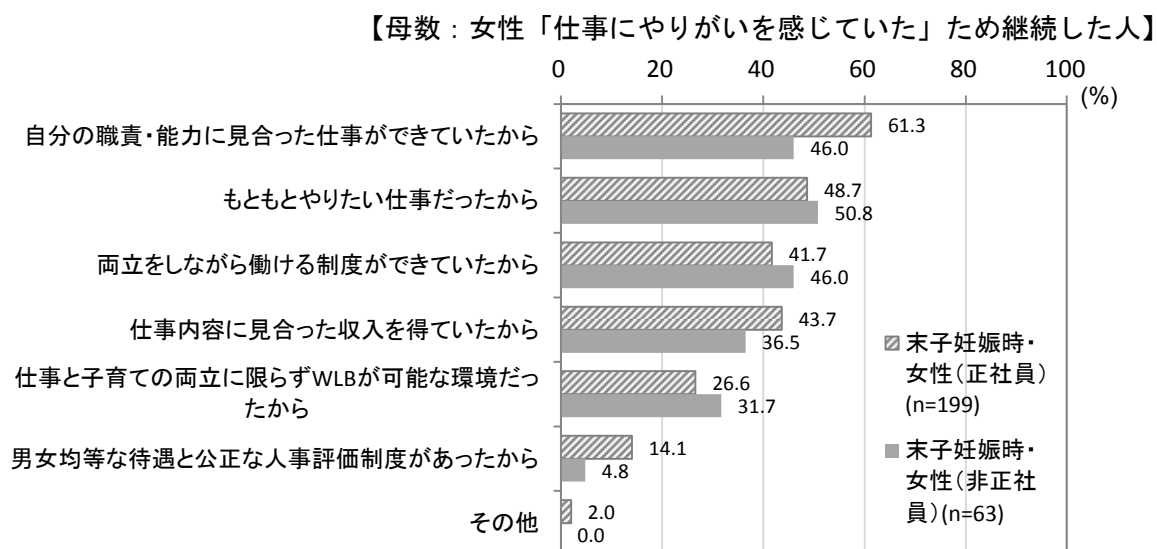


図 3-2-9 末子妊娠当時の就業形態別 やりがいを感じていた理由（個・社 Q21 複）



4. 育児休業等取得による新たな課題 ～周囲とのコンフリクト

4-1. 育児休業等取得による周囲への影響

現在、育児休業等の制度利用者が周囲にいたと回答した人⁹の中で、職場に制度の利用者がいることで「自身の仕事に影響がある」「自身の仕事にやや影響がある」とした人は5割弱であった（図4-1-1）。

制度利用者の割合は一般職が最も多いが、主任・係長クラスでは、同クラスの休業者が2割強、管理職（課長・次長クラス、部長クラス）では、管理職の休業者が1.5割前後と、同クラスの役職が休業を取得した場合に「影響がある」と感じていることがわかる（図4-1-2）。

制度利用者がいる現在の仕事状況への満足度では6割が「どちらともいえない～不満」と回答している（図4-1-3）。

図4-1-1 制度利用者がいる状況満足度別 週の平均的な労働時間（個・僚 SCR_Q10）

【母数：現在周囲に制度利用者がいる】

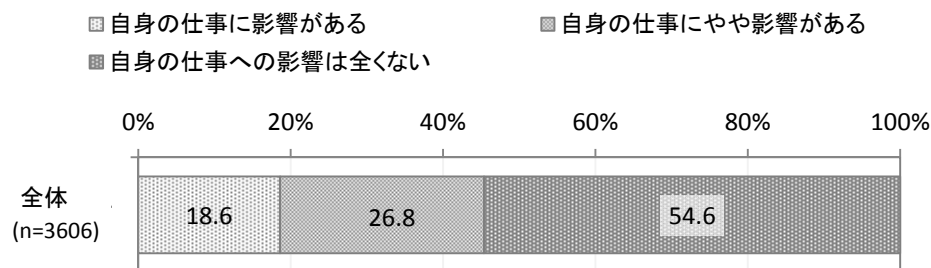
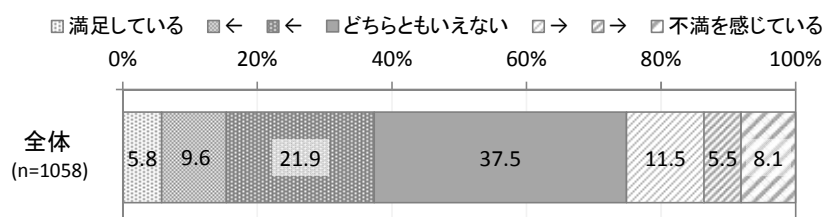


図4-1-2 回答者の役職別 休業取得者の役職（個・僚 SCR_Q11）

■ 非正社員（契約社員、パート、アルバイト） ■ 一般職 ■ 主任・係長クラス ■ 課長・次長クラス



図4-1-3 制度利用者がいる状況についての満足度（個・僚 Q12）

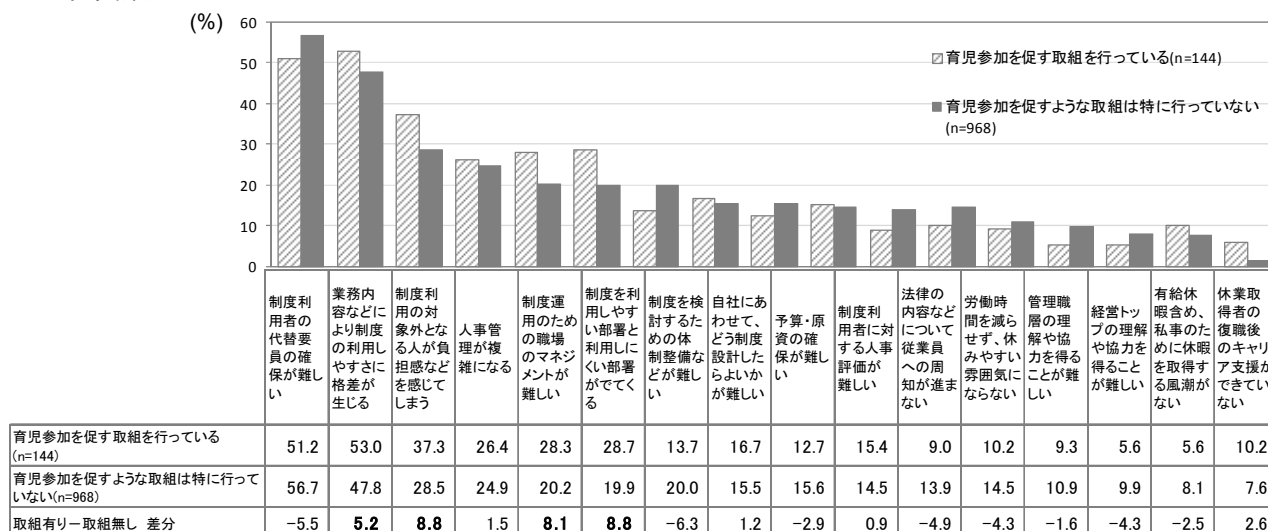


⁹ 男女20代～50代でかつ、子どもがいないまたは、子どもがいた場合にも末子学齢小学生以上が対象。

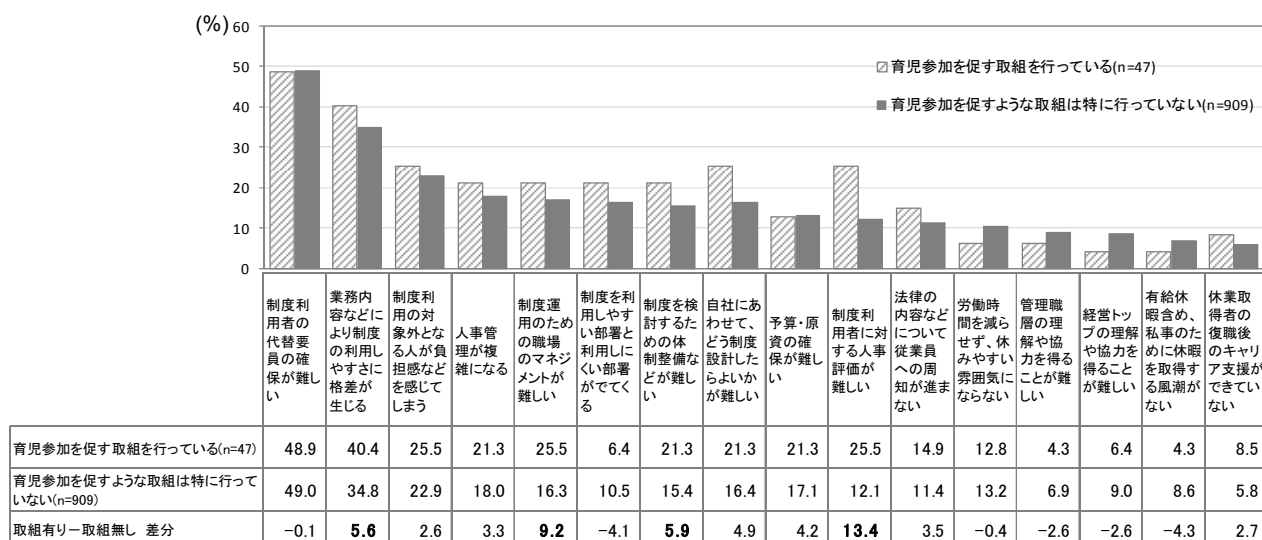
企業調査においては、育児休業の取得や育児参加の促進を行っている企業ほど、制度対象ではない周囲への負担が課題であると回答しており、企業側でも課題として認識されていることがわかる（図 4-1-4）。

図 4-1-4 育児・介護休業法への対応を進めて行く上での課題（企業 Q19）

●正社員数 101 人以上



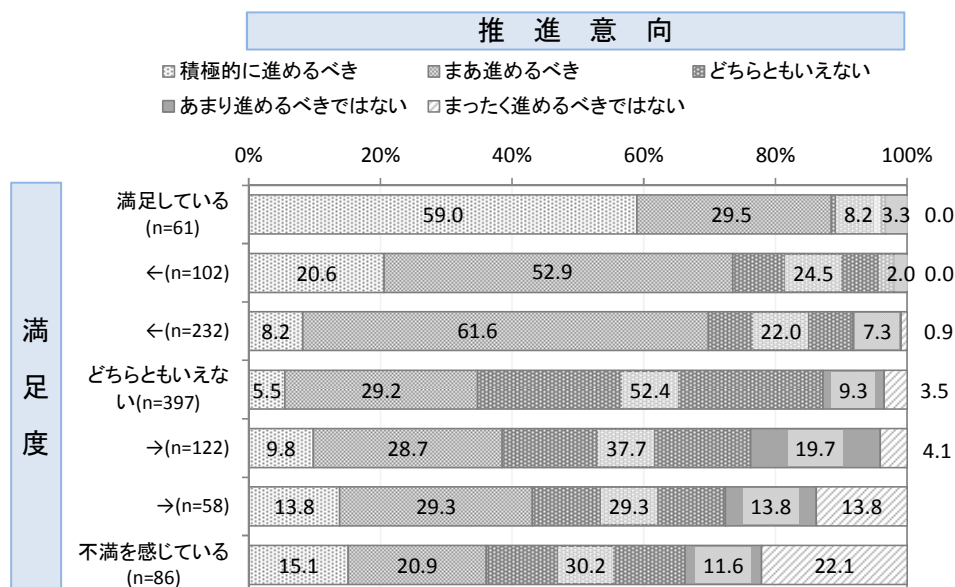
●正社員数 100 人以下



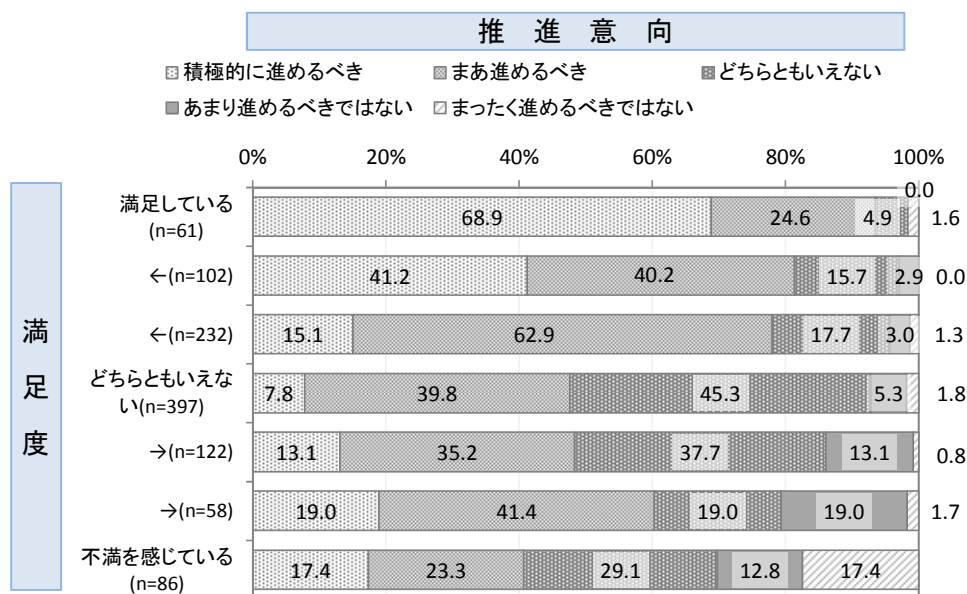
制度利用者がいる現在の仕事状況について満足度が低い人ほど、両立支援や育児休業の取得を会社として進めるべきだという両立支援への推進意向が低い。このことから満足度が低い人が多い職場では、休業取得を推進する雰囲気になりづらい可能性がある（図 4-1-5）。

図 4-1-5 満足度別 職場で進めるべき両立支援施策（個・僚 Q14）

● 仕事と家庭の両立支援に取り組む方針の明確化について



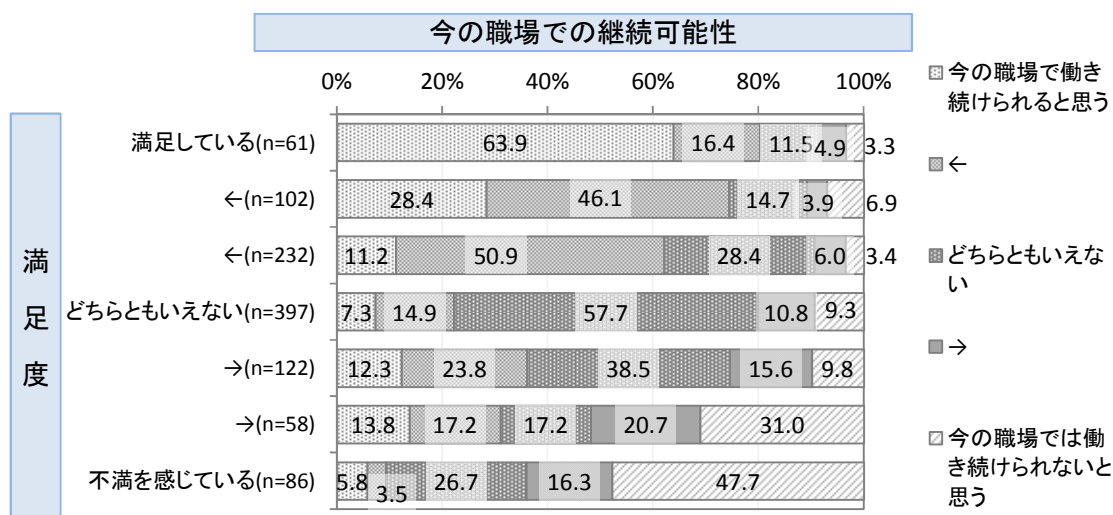
● 育児休業等の取得促進について



また、制度利用者がいる現在の仕事状況に満足していない人は、自身が今後制度を利用する立場になった際、「今の職場で働き続けられる」という回答が少ない。一方、満足している人は、「今の職場で働き続けられる」という回答が多い（図 4-1-6）。

制度利用者がいる仕事状況についての周囲の受け止め方は、周囲にいる人自身の今後の制度利用に対する考え方にも影響をもたらす可能性がある。

図 4-1-6 満足度別 自身が制度利用者になった場合の、仕事継続に対する考え（個・僚 Q15）



制度利用者がいる現在の仕事状況について満足していない人の割合は男女とも一般職の方が高い（図 4-1-7）。なお、子の有無による満足度の違いをみると、女性の子どもがいる人でやや満足度は高いが、男性で子どもがいる人の満足度は他と比較して高くない（図 4-1-8）。

制度の利用経験や今後の利用意向による違いについてみると、最も満足度が高いのは「これまで利用経験があり、今後も利用意向がある」層で、最も満足度が低いのは「これまでも利用経験はなく、今後も利用意向がない」層となっている（図 4-1-9）。制度に関係のない人ほど満足度が低くなっていることがわかる。

図 4-1-7 本人の役職別 現状への満足度（個・僚 Q12）

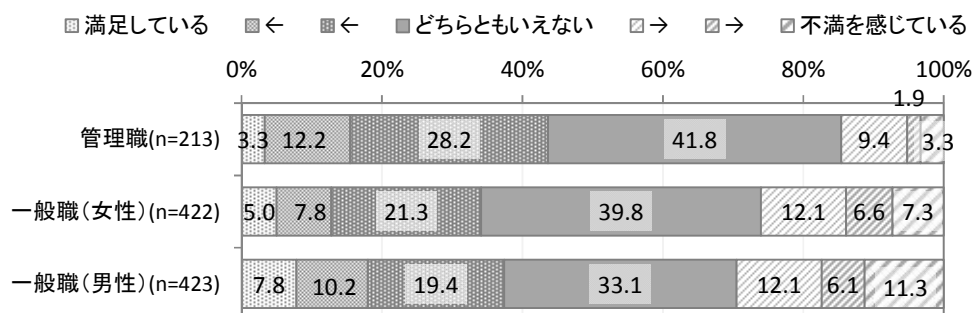


図 4-1-8 家族構成と就業状況別 現状への満足度（個・僚 Q12）

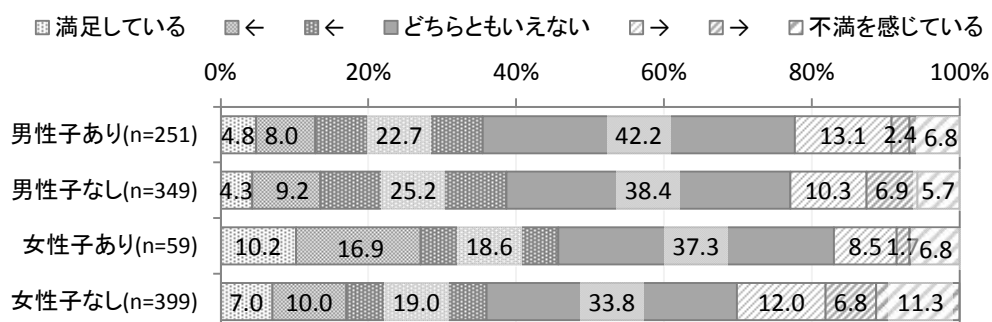
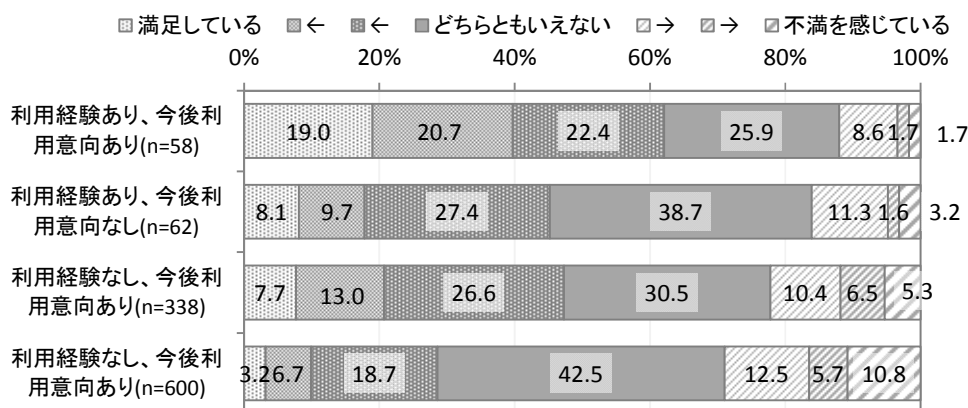


図 4-1-9 制度利用経験、今後利用意向有無別 現状への満足度（個・僚 Q12）



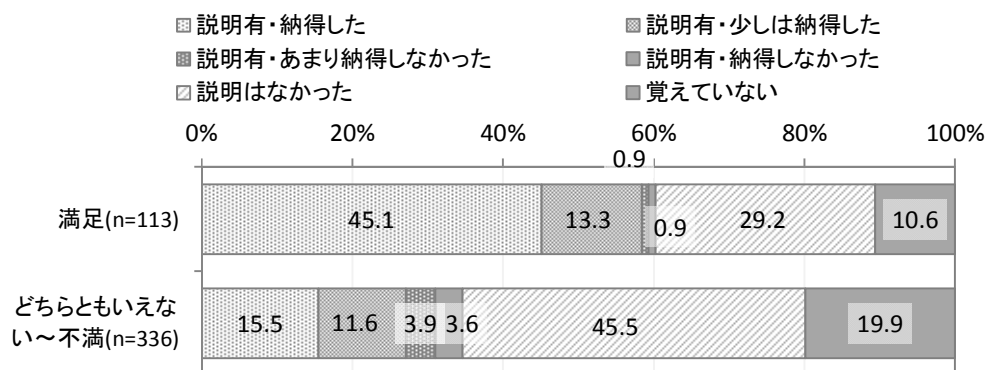
4-2. 休業取得による新たな課題への対応

制度利用者がいる現在の仕事状況について、最も満足度が低かった「これまでも利用がなく、今後も利用予定はない」層の中でも、現在の状況に満足できている人は、育児休業制度等制度を利用する人が出てきた際に上司からの説明を受け、説明に納得できている人の割合が高い（図 4-2-1）。

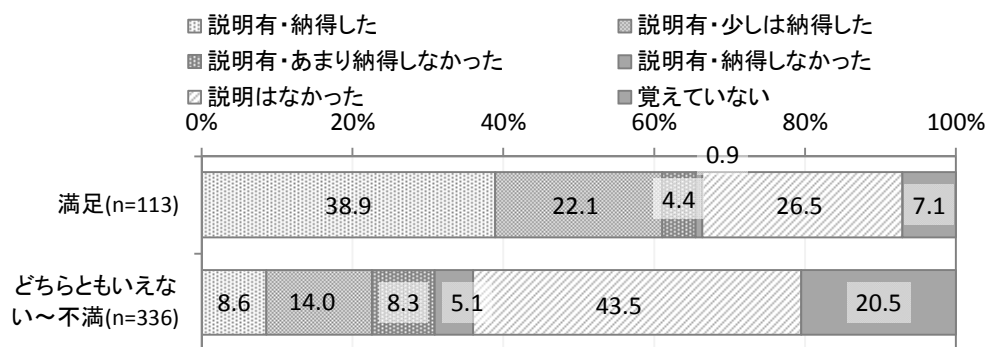
図 4-2-1 満足度別、上司からの説明有無と納得度（個・僚 Q11_2）

【母数：一般職、これまで制度の利用がなく今後も利用意向がない】

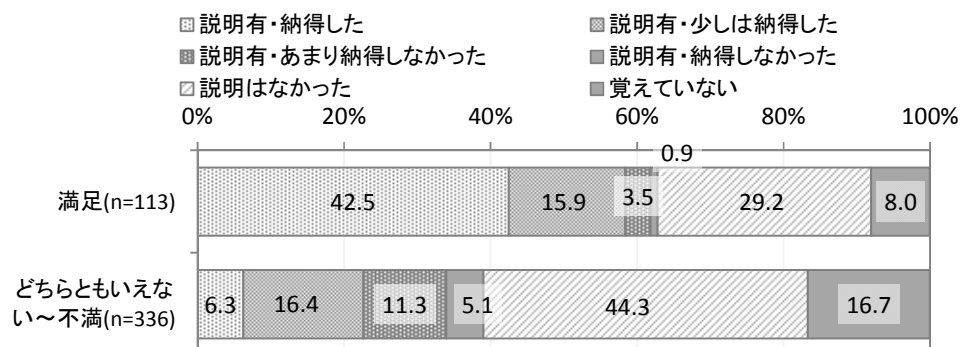
●利用者の制度利用期間について



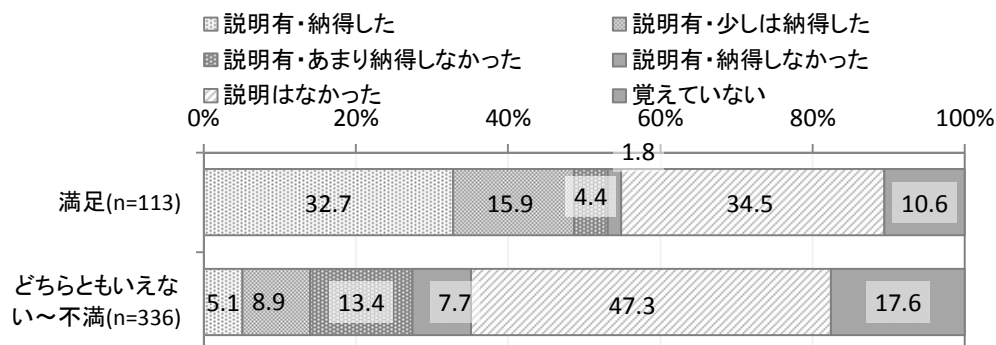
●チーム全体で分担する仕事量や残業見通しについて



●あなたご自身が分担する仕事量が残業見通しについて



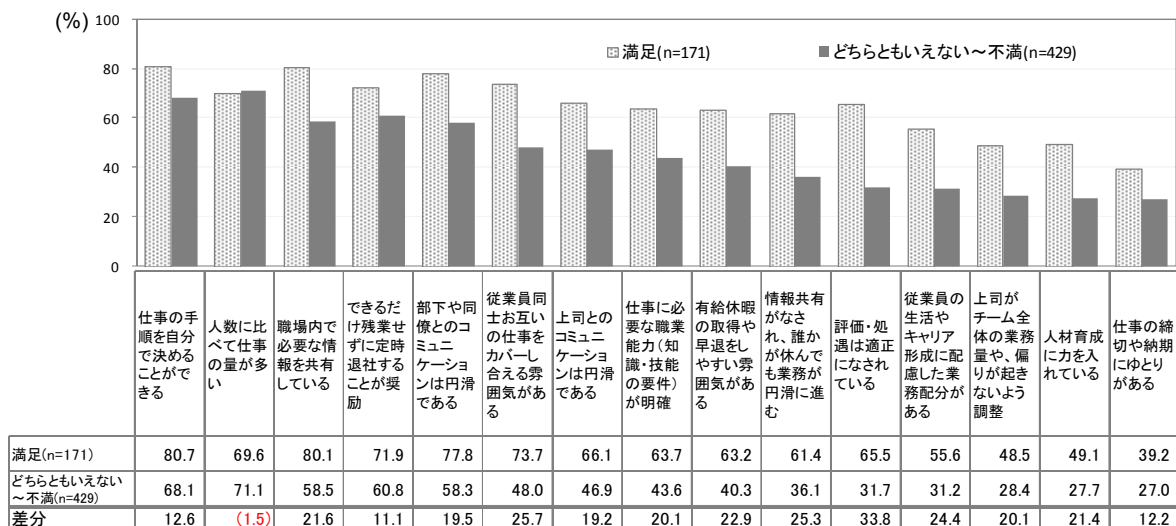
●分担して引き受けた仕事に対する評価方針について



「これまでに利用がなく、今後も利用する予定がない」人について、制度利用者がいる現在の仕事状況の満足度別に職場特徴をみると、満足度が高い人の方が、「仕事の手順を自分で決めることができる」「職場内で必要な情報を共有している」「部下や同僚とのコミュニケーションは円滑である」「従業員同士お互いの仕事をカバーし合える雰囲気がある」などが高くなっている（図 4-2-2）。

図 4-2-2 満足度別 職場の特徴（個・僚 08 複）

【母数：これまで制度の利用がなく、今後も利用意向がない】



今後、制度利用者もその周囲の人も気持ちよく働くために必要なことでは、制度利用者がいる現在の仕事状況に満足している人、不満を感じている人双方で「誰でも対応ができるよう仕事の手順等の共有化を進める」の回答が最も多い。

満足をしている人よりも不満を感じている人で回答が多いのは「仕事分担に依る周囲への負担増を人員補填でまかなえること」「普段から労働時間を減らすこと」「制度利用者がいる間の仕事量や残業について説明があること」であった（図 4-2-3）。

図 4-2-3 満足度別 今後の取組として必要なこと（個・僚 Q16 複）

