

平成27年度 仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査

---

## 調査結果の概要

---

平成27年5月29日

---

# 目次

---

I . 調査の概要	02
1. 企業調査	
2. 労働者調査	
II . 企業調査 結果概要	05
1. 回答企業の概要	
2. 改正育児・介護休業法 関連制度の現状	
3. 各制度の利用・運用状況等	
III . 労働者調査 結果概要	31
1. 回答者の属性	
2. 産前産後休業	
3. 育児休業	
4. 子の看護休暇	
5. 有期契約労働者	
6. ひとり親	
7. 男性の制度利用	
8. 所定労働時間の短縮措置、所定外労働の免除	
9. テレワーク	

---

# I . 調査の概要

---

# 1. 企業調査

- 調査対象：農林水産業、鉱業、公務を除く全業種。

従業員数51人以上を対象とし、51～100人、101～300人、301～500人、501～1,000人、1,001人以上の5カテゴリーについて、1,000社ずつ割付を実施。

- 調査対象数：5,000社（大手データベースより無作為抽出）
- 調査方法：郵送配布・郵送回収（無記名）
- 調査期間：平成27年4月28日（火）～5月15日（金）
- 有効回答数：547件（平成27年5月18日時点）
- 有効回答率：11.1%（同上）

## ＜企業規模別の回収状況＞

従業員数	回収数	構成比 (%)
①100人以下	160	29.3
②101人～300人以下	144	26.3
③301人以上	233	42.6
無回答	10	1.8
全体	547	100.0

## ＜企業規模別の配布数に対する回収割合＞

従業員数	配布数	回収数	回収割合 (%)
①100人以下	1,000	160	16.0
②101人～300人以下	1,000	144	14.4
③301人～500人以下	1,000	92	9.2
④501人～1,000人以下	1,000	70	7.0
⑤1,001人以上	1,000	71	7.1
不明	—	10	—
全体	5,000	547	10.9

---

## 2. 労働者調査

---

- 調査対象及び調査対象数
    - － 男性:20～40代の子ども(末子が3歳未満)を持つ会社員 1,500人
    - － 女性正社員:20～40代の子ども(末子が小学校就学前)を持つ会社員 1,000人
    - － 女性非正社員:20～40代の子ども(末子が小学校就学前)を持つ会社員 1,000人
- ※パート、アルバイト、契約社員、派遣労働者を含む。
- 調査期間:平成27年5月15日(金)～5月17日(日)
  - 調査方法:WEB上でのモニター調査
  - 有効回答数:3,500人

---

## Ⅱ. 企業調査 結果概要

---

---

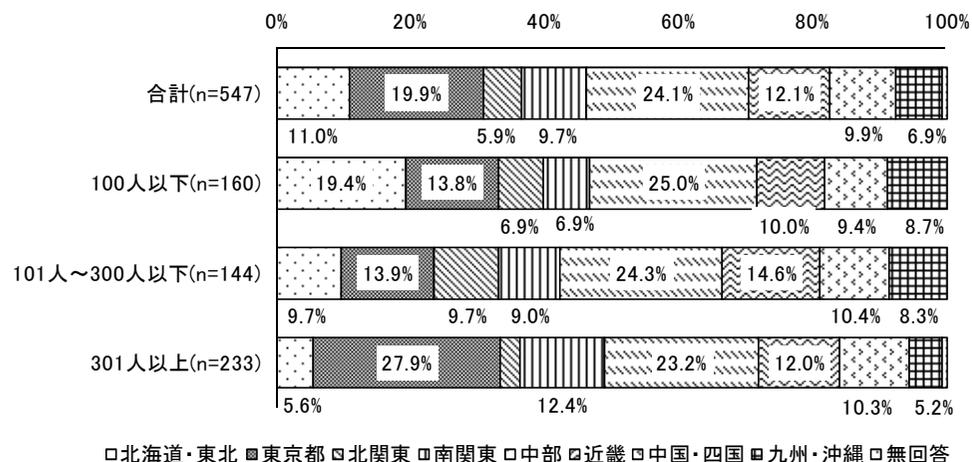
# 1. 回答企業の概要

---

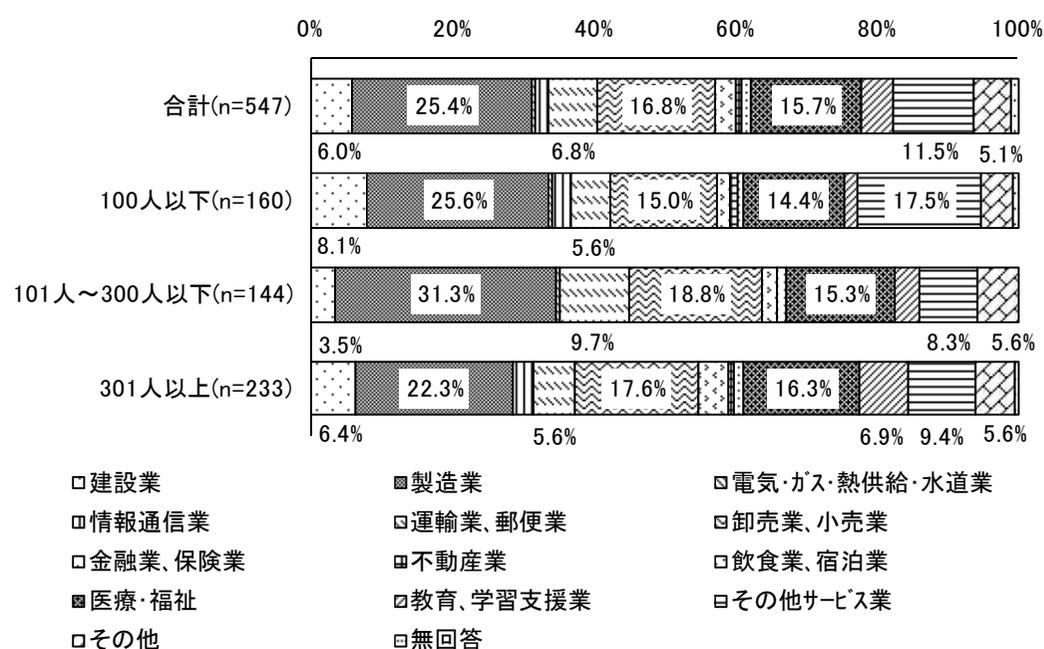
# (1) 回答企業の概要

- 本社所在地は、「中部」が24.1%で最も多く、次いで「東京都」が19.9%である。「301人以上」は、「東京都」が27.9%で最も多い。
- 正社員数は、「100人以下」が29.3%、「101人～300人以下」が26.3%、「301人～1,001人」が29.6%となっている。
- 業種は、「製造業」が25.4%で最も多く、次いで「卸売業、小売業」が16.8%、「医療・福祉」が15.7%である。

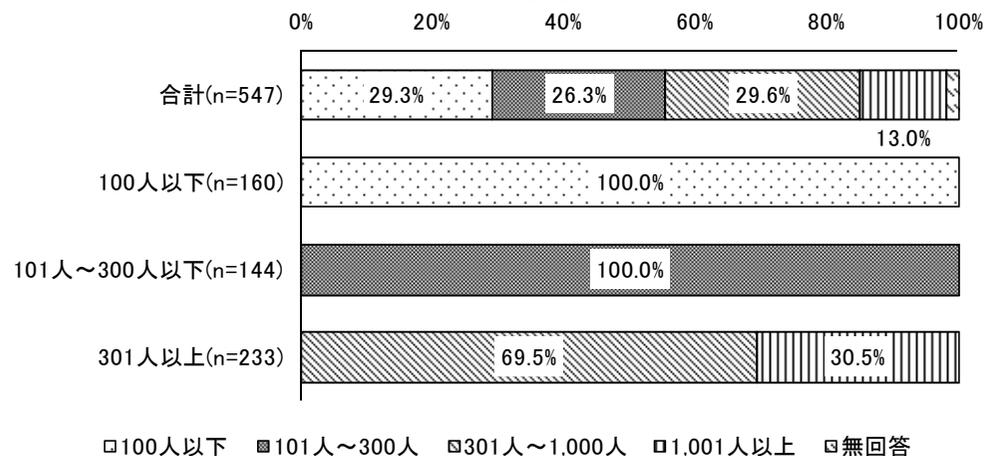
図表2-1 本社所在地



図表2-3 業種



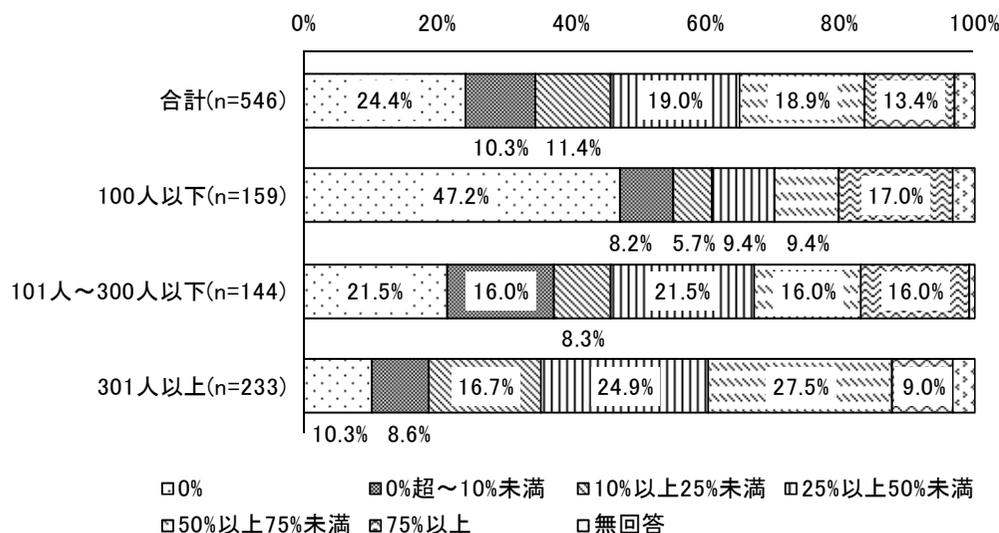
図表2-2 正社員数



## (2) 従業員の状況(女性の活躍に係る指標)

- 新規採用者の女性比率は、企業規模が大きいほど高い傾向にある。「301人以上」では「50%以上75%未満」が27.5%で最も多いが、「100人以下」では「0%」が47.2%と半数弱を占めている。
- 平均勤続年数の男女差は、企業規模が小さいほど少ない傾向にあり、「100人以下」では2.2年、「301人以上」では3.2年となっている。
- 管理職の女性比率は、企業規模が大きいほど高い傾向にある。「301人以上」では「0%超～5%未満」が32.2%で最も多いが、「100人以下」では「0%」が56.6%と半数以上を占めている。

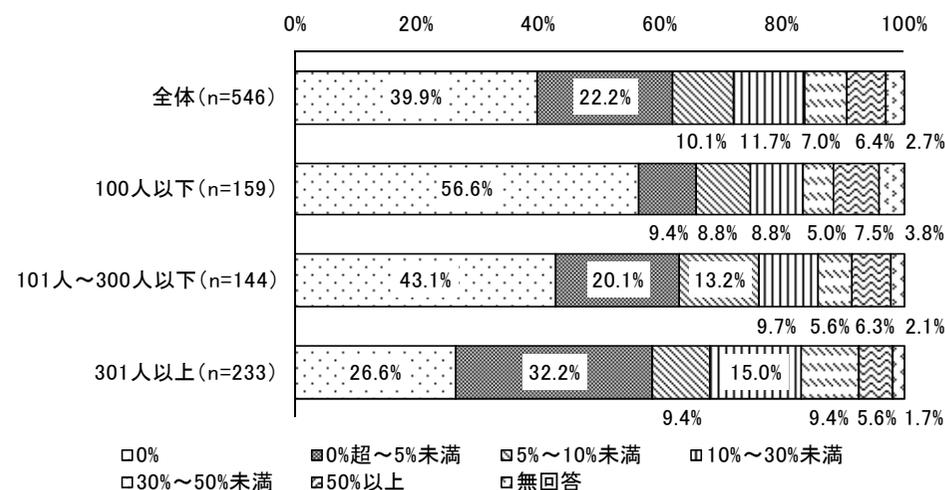
図表2-4 新規採用者の女性比率(正社員)



図表2-5 正社員の平均勤続年数

従業員数	男性(年)	女性(年)	男女差※(年)
100人以下(n=156)	12.7	10.5	2.2
101～300人以下(n=131)	13.2	10.5	2.7
301人以上(n=222)	14.2	11.0	3.2
全体(n=515)	13.4	10.7	2.7

図表2-6 管理職(課長相当職以上)の女性比率(正社員)

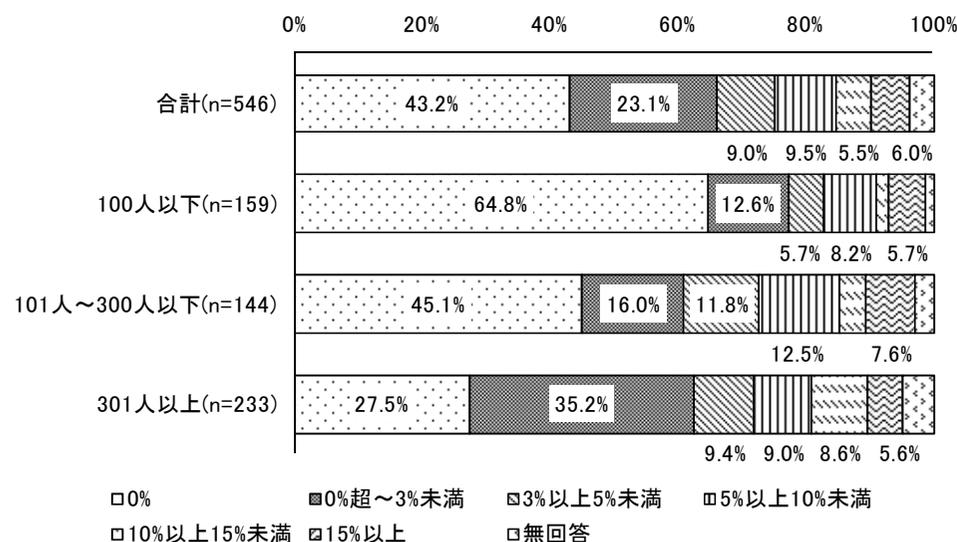


※男女差は、各企業における男性と女性の平均勤続年数の差の平均値である。

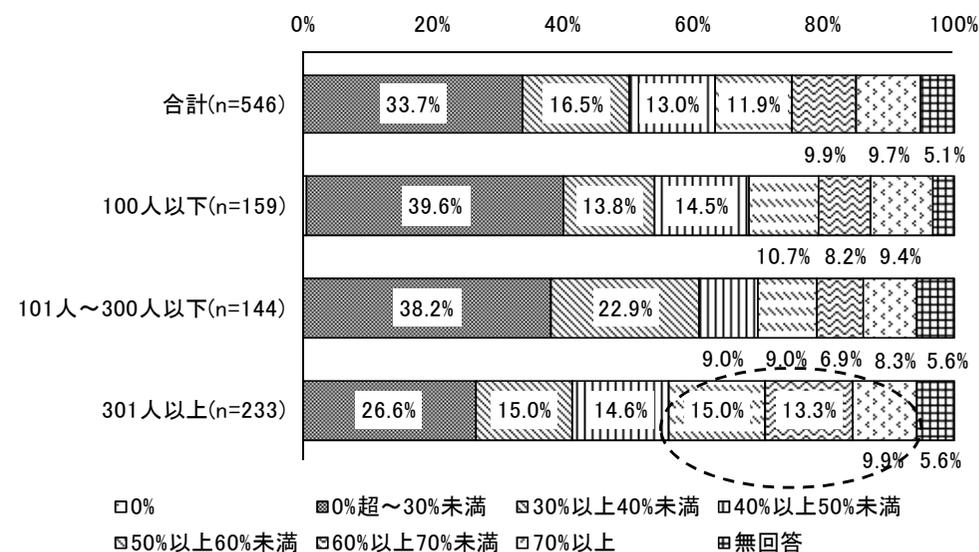
## (2) 従業員の状況(残業時間・年次有給休暇取得率)

- 1か月の残業時間が60時間超の正社員の割合は、企業規模が大きいほど高い(=残業が多い)傾向がみられる。
- 一方、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、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』が4割弱を占めている。

図表2-7 1か月の残業時間が60時間超の正社員の割合



図表2-8 正社員の年次有給休暇の平均取得率



---

## 2. 改正育児・介護休業法 関連制度の現状

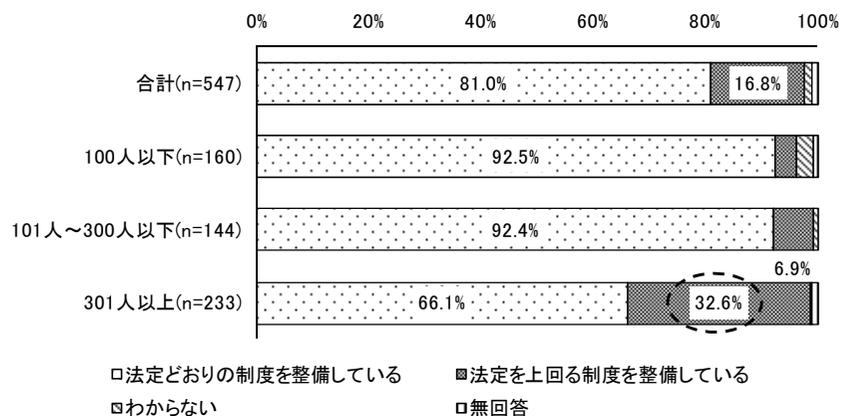
---

# (1) 制度の整備状況

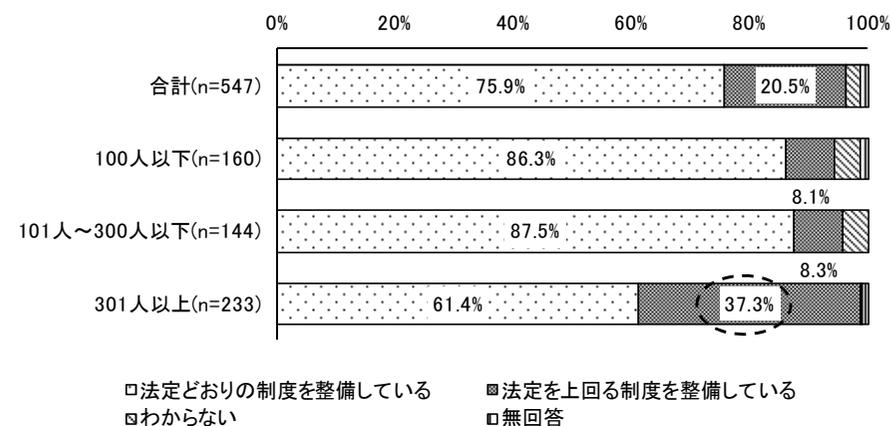
■ いずれの制度についても、「301人以上」の企業において「法定を上回る制度を整備している」割合が高い傾向にあり、育児休業制度及び育児のための短時間勤務制度は約3~4割、育児のための所定外労働の免除及び子の看護休暇制度は15%程度を占めている。一方、「100人以下」及び「101~300人以下」では、「法定どおりの制度を整備している」がそれぞれ8~9割程度を占めている。

図表2-9 改正・育児介護休業法 関連制度の整備状況

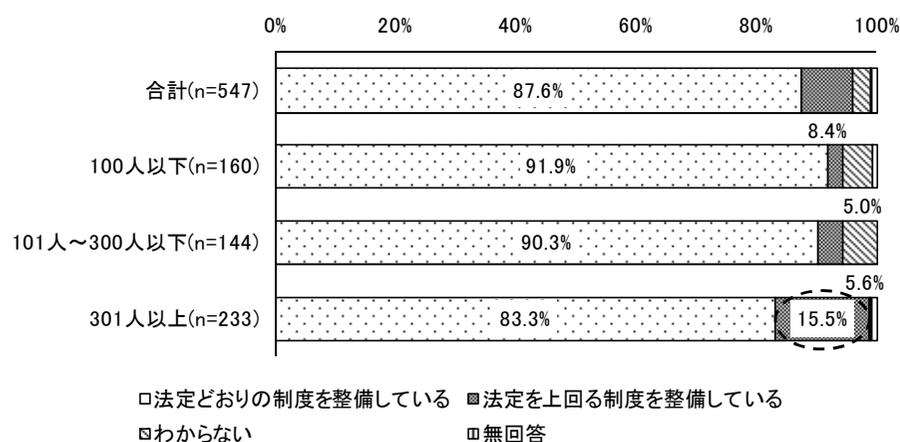
## (育児休業制度)



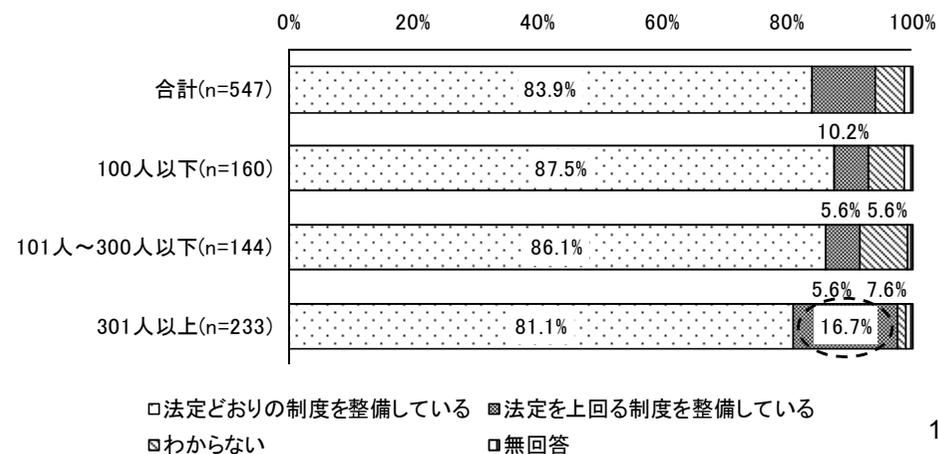
## (育児のための短時間勤務制度)



## (育児のための所定外労働の免除)



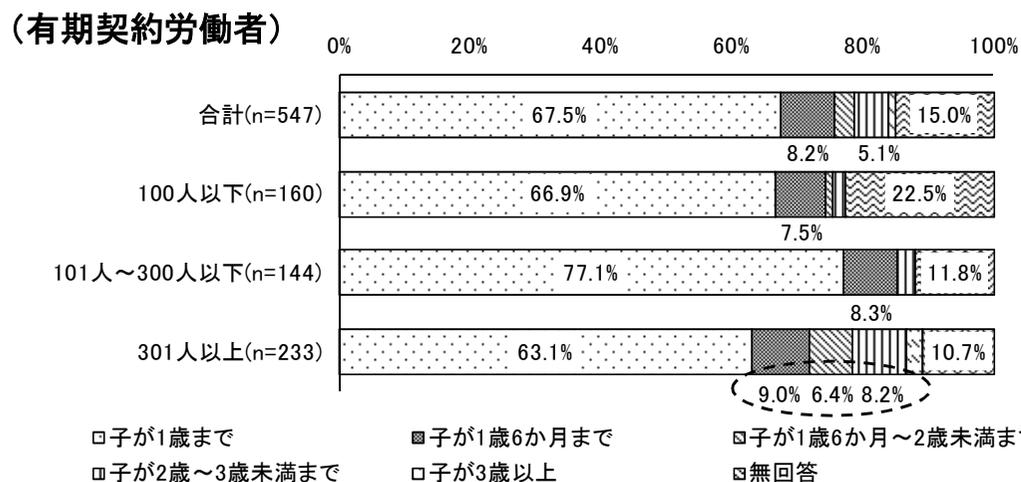
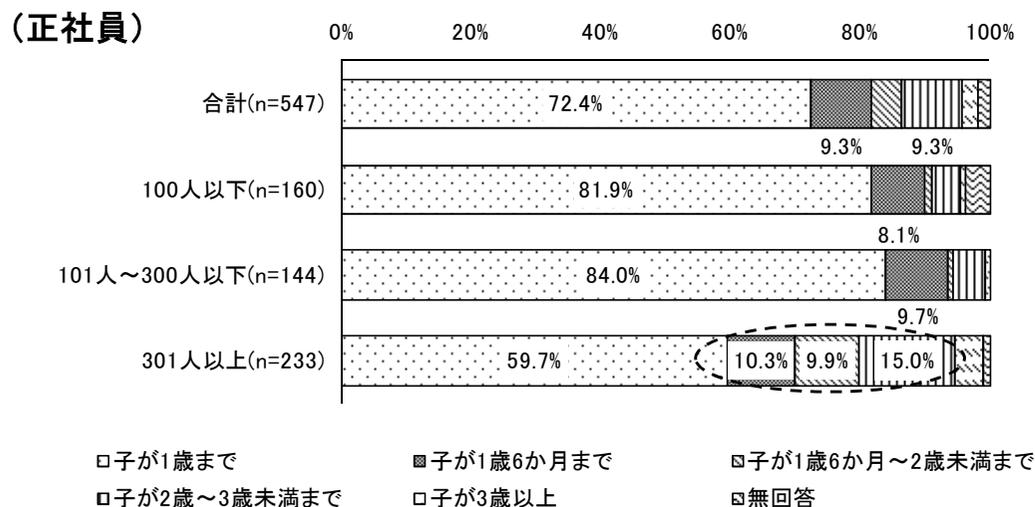
## (子の看護休暇制度)



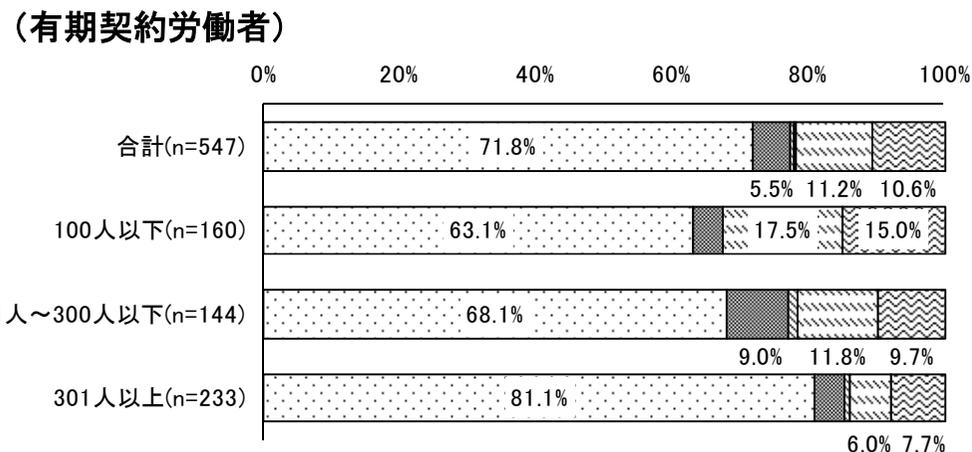
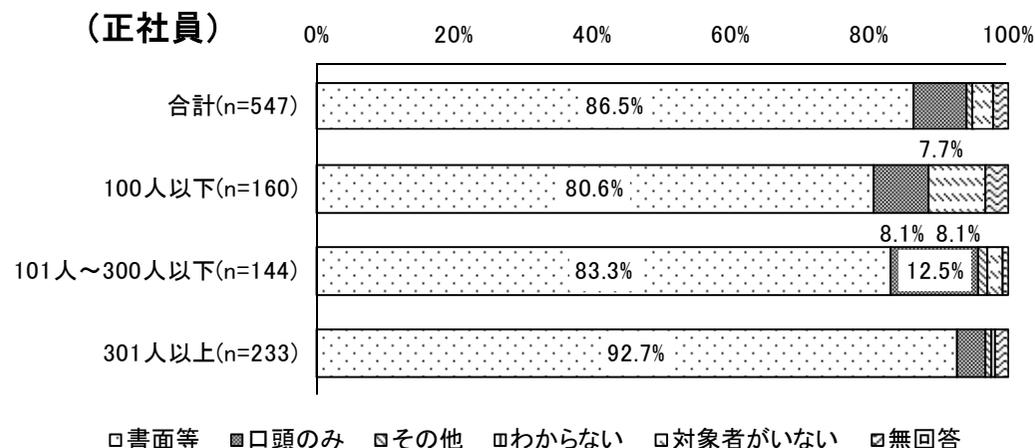
# (1) 制度の整備状況：育児休業制度

- 育児休業制度の最長休業期間は、正社員・有期契約労働者ともに、「301人以上」において法定（子が1歳まで）よりも長い期間を設定している企業が多い傾向がみられる。
- 育児休業の開始予定日・終了予定日の通知方法は、企業規模が大きいほど「書面等」の割合が高い傾向がみられる。

図表2-10 育児休業制度の最長休業期間



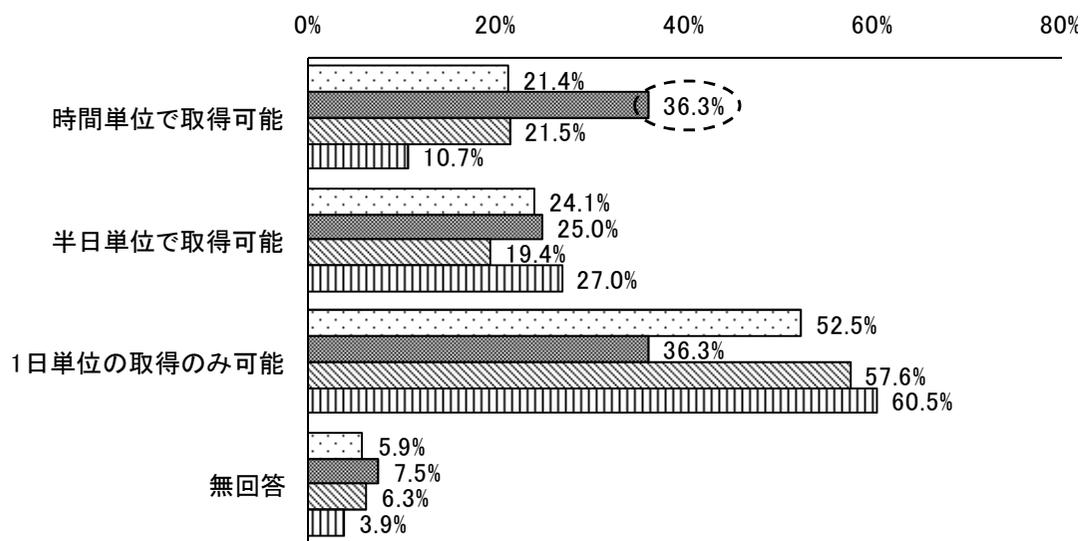
図表2-11 育児休業の開始予定日・終了予定日の通知方法



## (1) 制度の整備状況：子の看護休暇制度

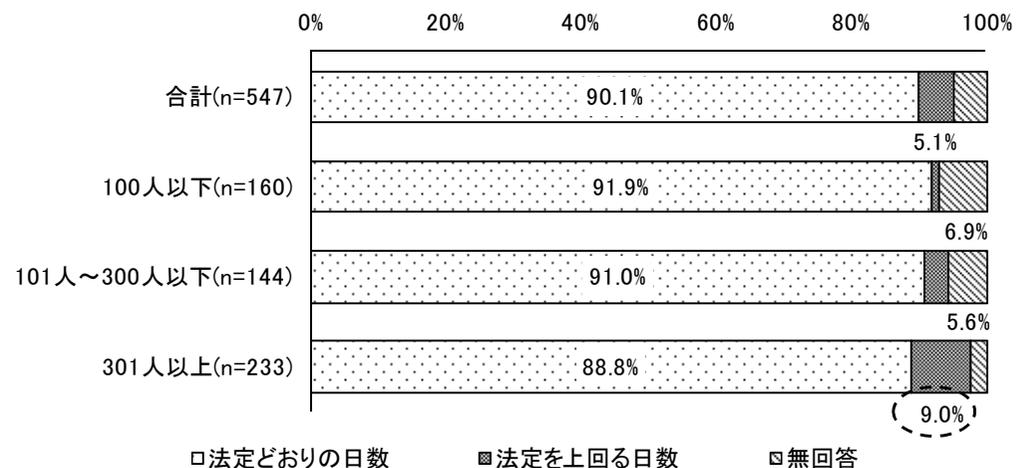
- 子の看護休暇制度の取得単位は、「時間単位で取得可能」(21.4%)、「半日単位で取得可能」(24.1%)がそれぞれ2割強を占めている。また、「時間単位で取得可能」は企業規模が小さい方が割合が高い傾向にあり、「100人以下」では36.3%である。「半日単位で取得可能」は、規模による傾向はあまりみられない。
- 取得可能日数については、いずれの企業規模においても、「法定どおりの日数」が9割前後である。ただし、「301人以上」では「法定を上回る日数」が約1割を占めている。

図表2-12 子の看護休暇制度の取得単位



□合計(n=547) ■100人以下(n=160) ▨101人~300人以下(n=144) ▩301人以上(n=233)

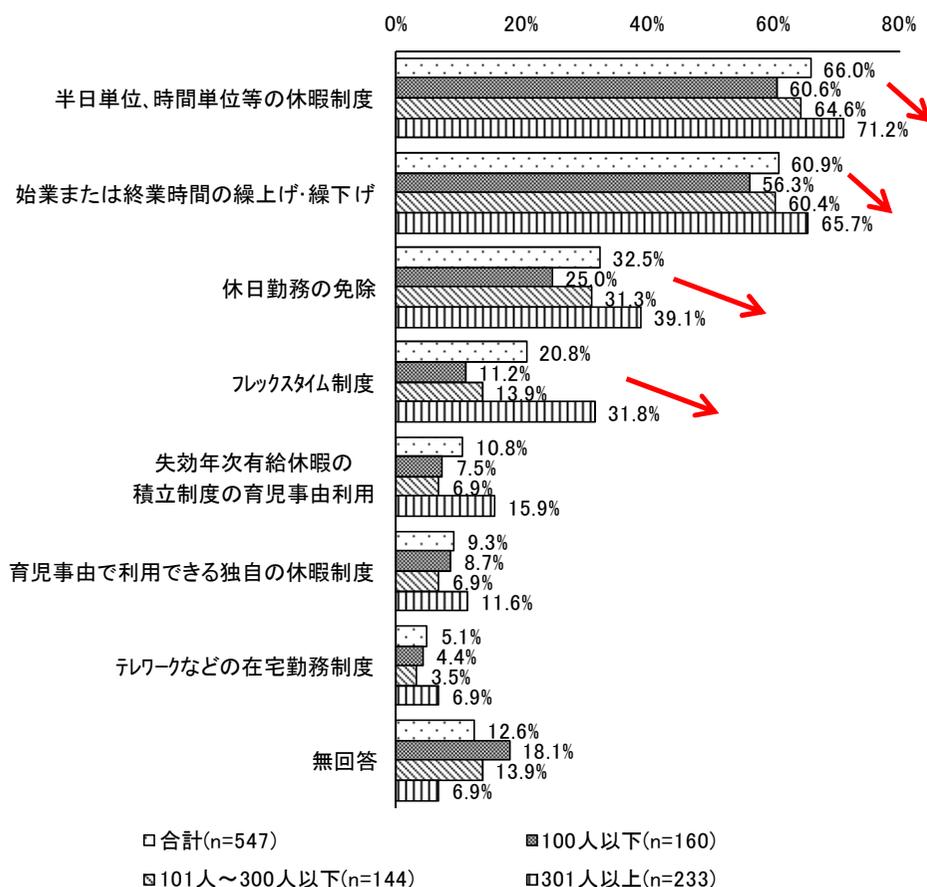
図表2-13 子の看護休暇制度の取得可能日数



# (1) 制度の整備状況: その他の両立支援制度

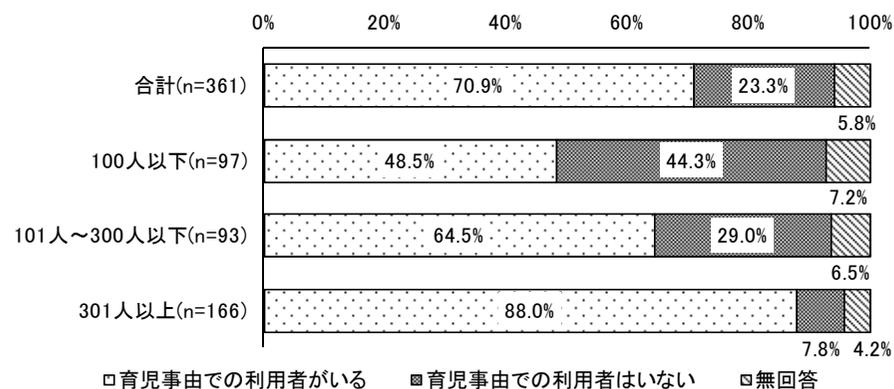
- その他の両立支援制度の導入状況は、「半日単位、時間単位等の休暇制度」(66.0%)、「始業または終業時間の繰上げ・繰下げ」(60.9%)、「休日勤務の免除」(32.5%)、「フレックスタイム制度」(20.8%)の順となっている。いずれも企業規模が大きいほど、制度がある割合が高い傾向がみられる。
- 「半日単位、時間単位等の休暇制度」、「始業または終業時間の繰上げ・繰下げ」を導入している企業では、企業規模が大きいほど「育児事由での利用者がいる」割合が高い傾向がみられる。

図表2-14 両立支援制度の導入状況

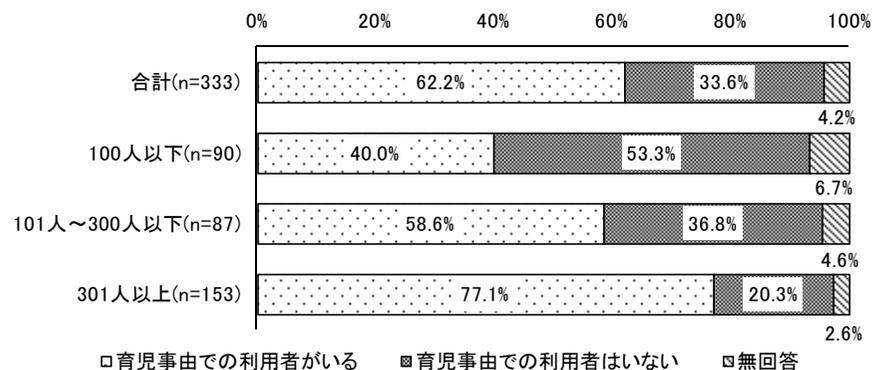


図表2-15 両立支援制度の利用状況(H26年度)

## (半日単位、時間単位等の休暇制度)



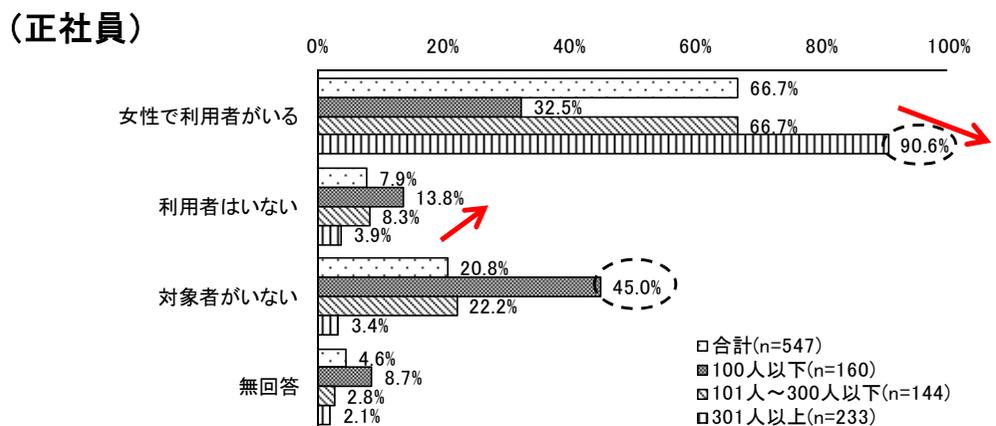
## (始業または終業時間の繰上げ・繰下げ)



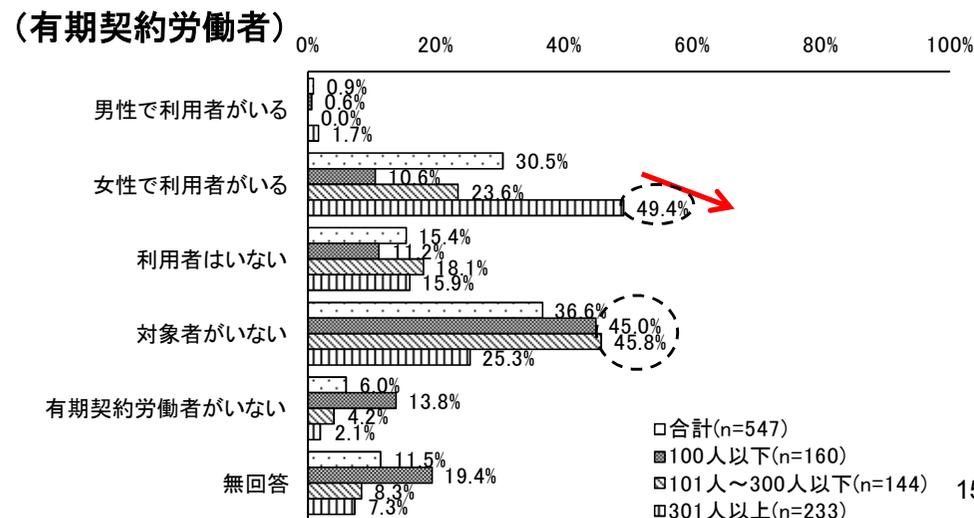
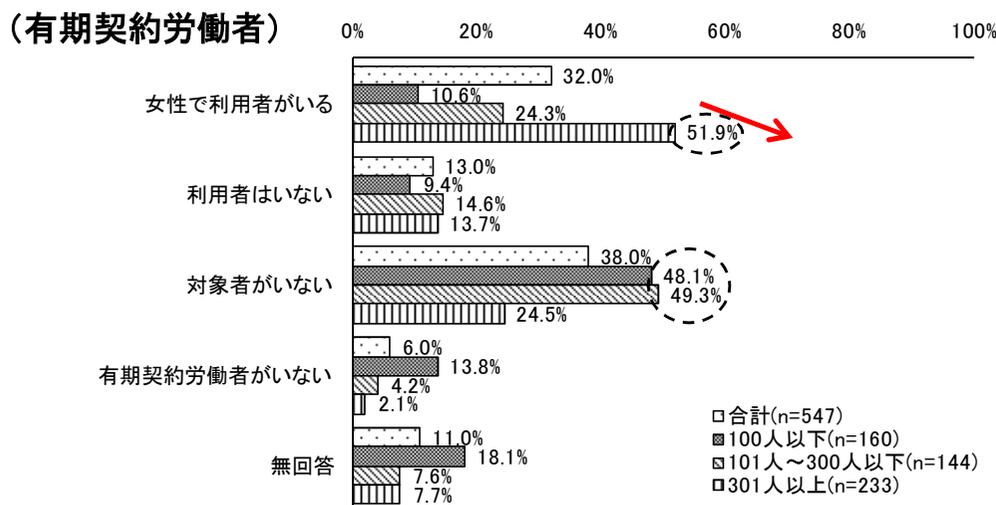
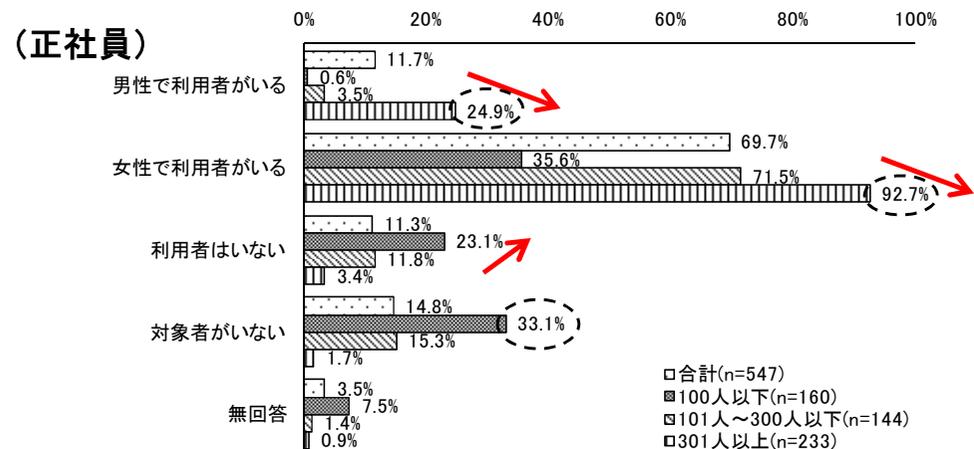
## (2) 利用実績：産前産後休業・育児休業制度

- 産前産後休業について、「女性で利用者がいる」割合は、正社員・有期契約労働者ともに、企業規模が大きいほど高い傾向にあり、「301人以上」ではそれぞれ90.6%、51.9%である。「100人以下」では、正社員・有期契約労働者ともに「対象者がいない」が半数弱にのぼっている。
- 育児休業制度について、「女性で利用者がいる」割合も同様の傾向にあり、「301人以上」では正社員92.7%、有期契約労働者49.4%である。また、正社員の「男性で利用者がいる」割合は、「301人以上」では24.9%であるが、『300人以下』では5%以下である。

図表2-16 産前産後休業の利用実績(H26年度)



図表2-17 育児休業制度の利用実績(H26年度)



## (2) 利用実績：育児休業取得率

- 女性の育児休業取得率は、正社員・有期契約労働者ともに約92%と高い。
- 男性の育児休業取得率は、正社員は2.6%、有期契約労働者は5.5%(ただし、サンプル数が50以下と少ない)である。

図表2-18 育児休業取得率

	n (出産者又は配偶者が出産した者がいた企業数)	育児休業取得率
女性 - 正社員	343	92.9%
女性 - 有期契約労働者	114	92.3%
男性 - 正社員	363	2.6%
男性 - 有期契約労働者	42	5.5%

※注1: 育児休業取得率は、平成24年10月1日から平成25年9月1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26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。

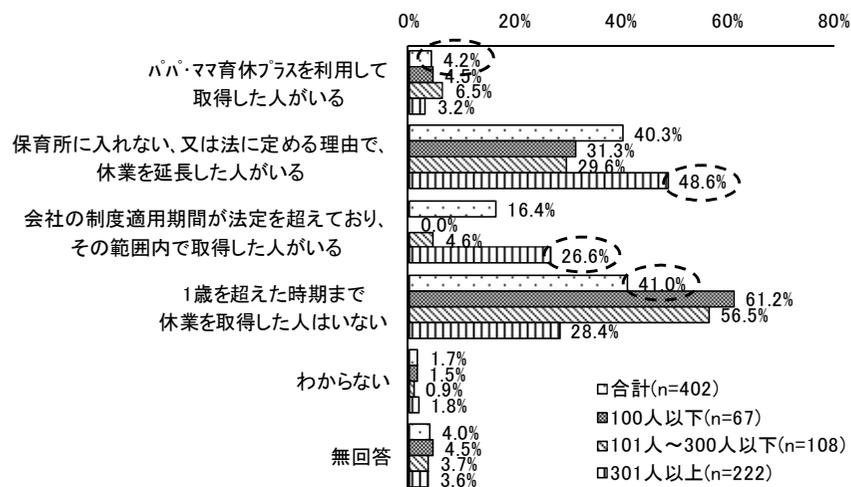
$$\text{育児休業取得率} = \frac{\text{出産者のうち、平成26年10月1日までに育児休業を開始した者(育児休業の申出をしている者を含む。)の数}}{\text{平成24年10月1日～平成25年9月1日までの1年間に出産した者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数}}$$

※注2: 数値は、企業単位の育児休業取得率の平均値である。

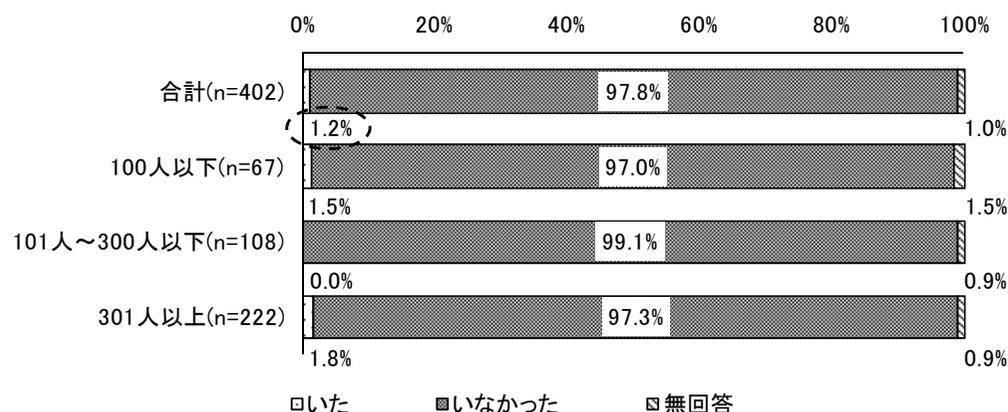
## (2) 利用実績：育児休業制度

- 育休取得者がいた企業において、子が1歳を超えた時期までの育児休業の取得状況をみると、「保育所に入れない、又は法に定める理由で休業を延長した人がある」、「会社の制度適用期間が法定を超えており、その範囲内で取得した人がある」は「301人以上」で割合が高く、それぞれ48.6%、26.6%である。一方、「パパ・ママ育休プラスを利用して取得した人がある」は5%以下、「1歳を超えた時期まで取得した人はいない」は41.0%となっている。
- 専業主婦(夫)家庭で育児休業を取得した人が「いた」企業の割合は11.7%、育児休業の再度取得者が「いた」企業の割合は男女とも5%以下である。

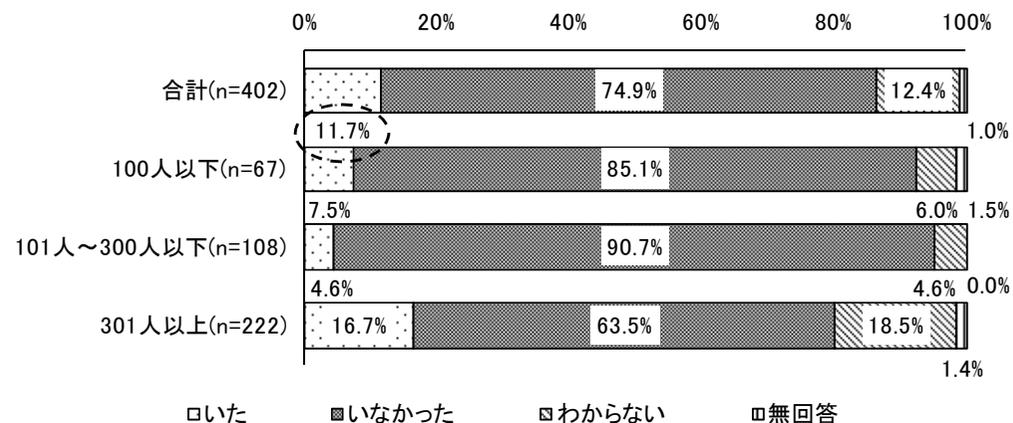
図表2-19 子が1歳を超えた時期までの育児休業の取得状況



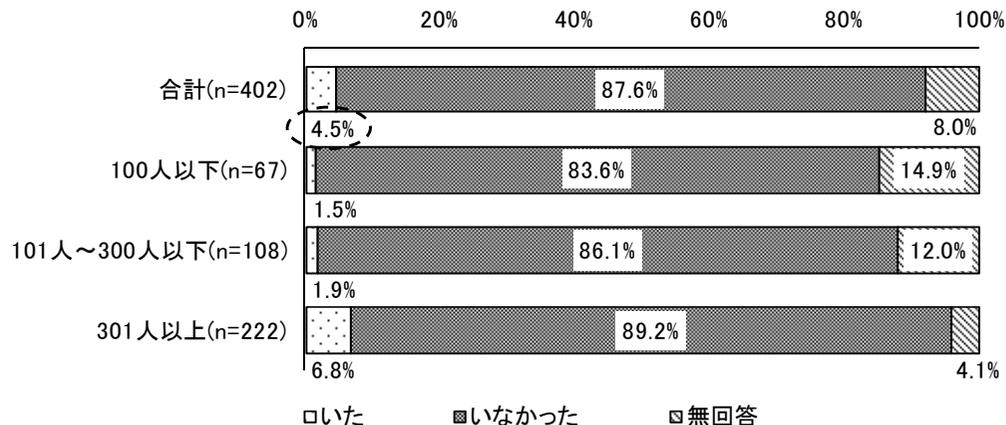
図表2-21 育児休業の再度取得者の有無(男性)



図表2-20 専業主婦(夫)家庭で育児休業を取得した人がいた企業割合



図表2-22 育児休業の再度取得者の有無(女性)



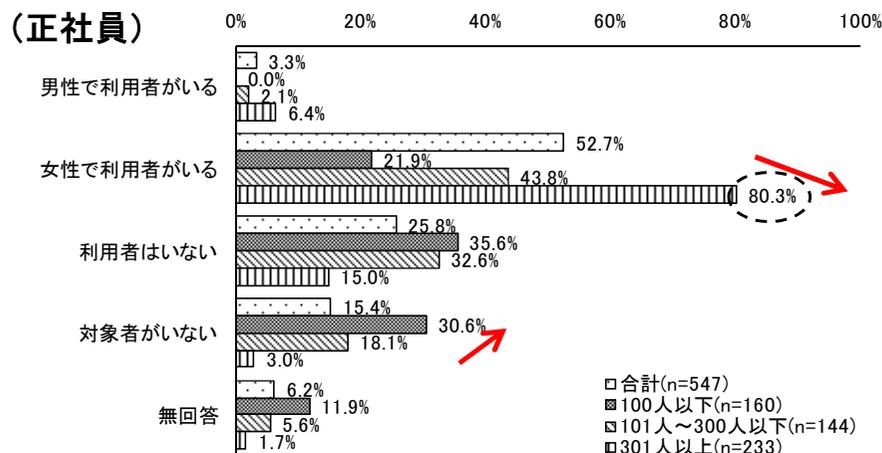
※注1: 育児休業取得者が1人以上いた企業が母数である。

※注2: いずれもH26年度の利用実績。

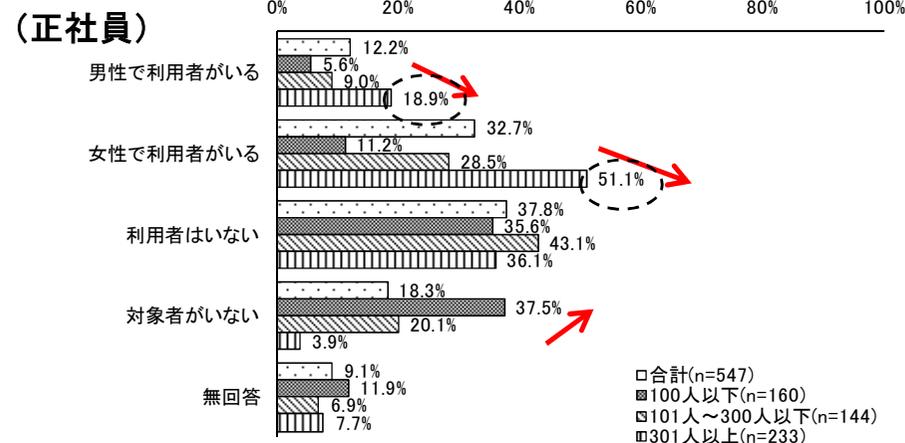
## (2) 利用実績:その他の制度

- 育児のための短時間勤務制度、育児のための所定外労働の免除とともに、企業規模が大きいほど正社員の「女性で利用者がいる」割合が高く、小さいほど「対象者がいない」割合が高い傾向がみられる。「301人以上」では、育児のための短時間勤務制度は80.3%である。
- 子の看護休暇についても、企業規模が大きいほど正社員・有期契約労働者とも「女性で利用者がいる」割合が高い傾向にあり、「301人以上」では51.1%、22.3%である。また、正社員の「男性で利用者がいる」割合は、「301人以上」は18.9%、『300人以下』は1割以下である。

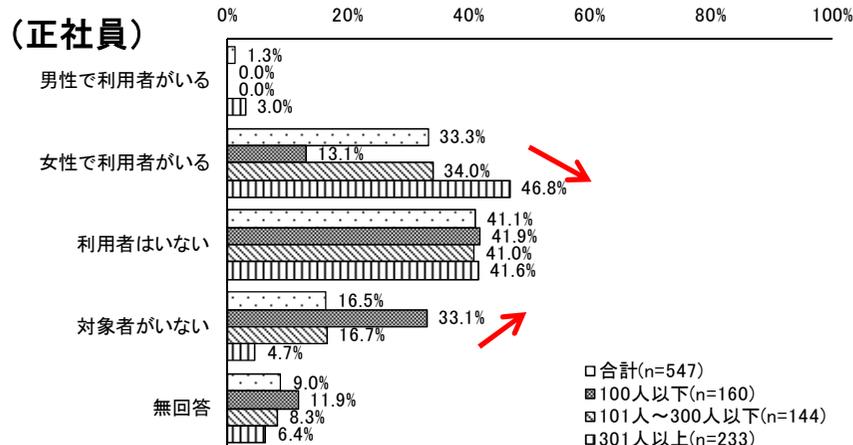
図表2-23 育児のための短時間勤務制度の利用実績(H26年度)



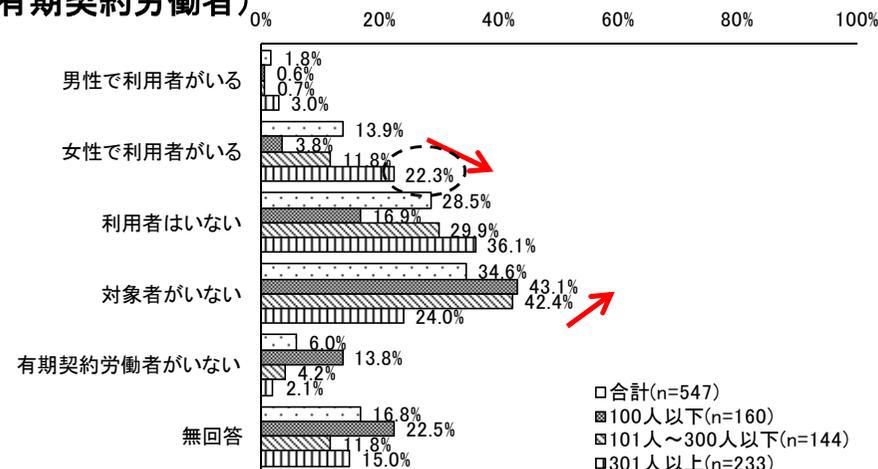
図表2-25 子の看護休暇制度の利用実績(H26年度)



図表2-24 育児のための所定外労働の免除(H26年度)



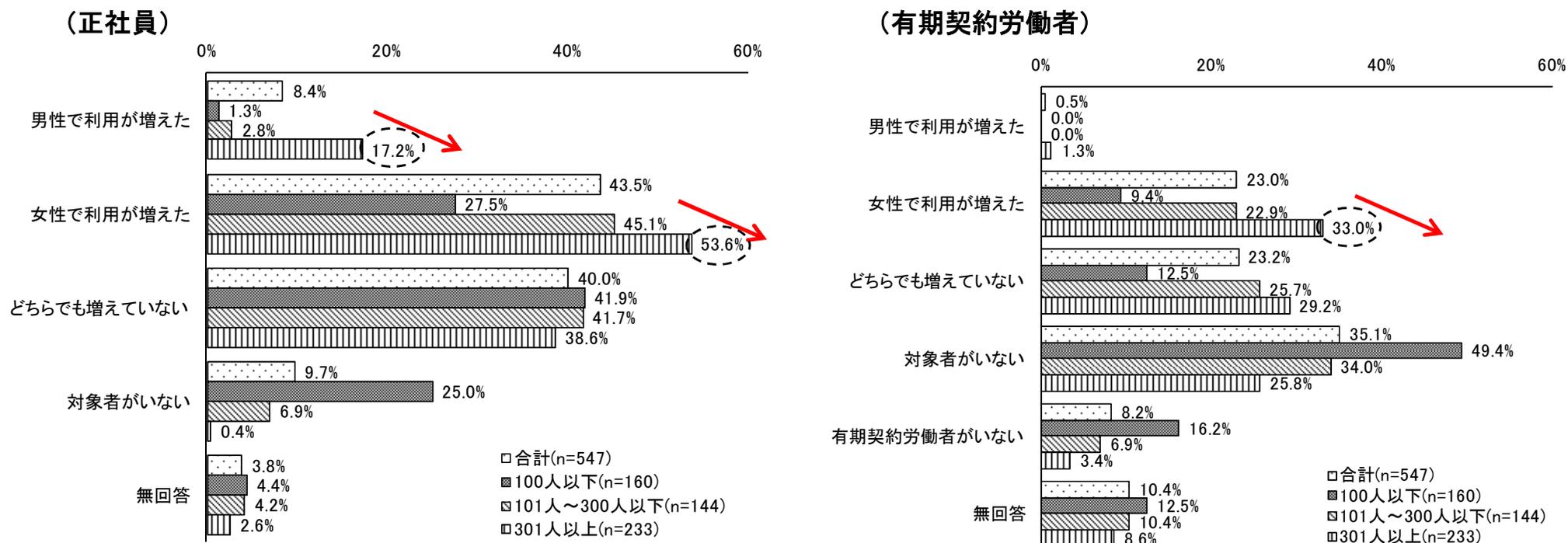
(有期契約労働者)



### (3) 育児休業制度の利用状況の変化(5年前との比較)

■ 改正育児・介護休業法が施行された5年前と比べて、育児休業制度の利用者が増えたかどうかをみると、正社員・有期契約労働者ともに、企業規模が大きいほど「女性で利用が増えた」割合が高い傾向にある。「301人以上」では、正社員が53.6%、有期契約労働者が33.0%である。また、正社員の「男性で利用が増えた」は、「301人以上」で割合が高く、17.2%となっている。

図表2-26 育児休業制度の利用状況の変化(5年前との比較)



---

## 3. 各制度の利用・運用状況等

---

---

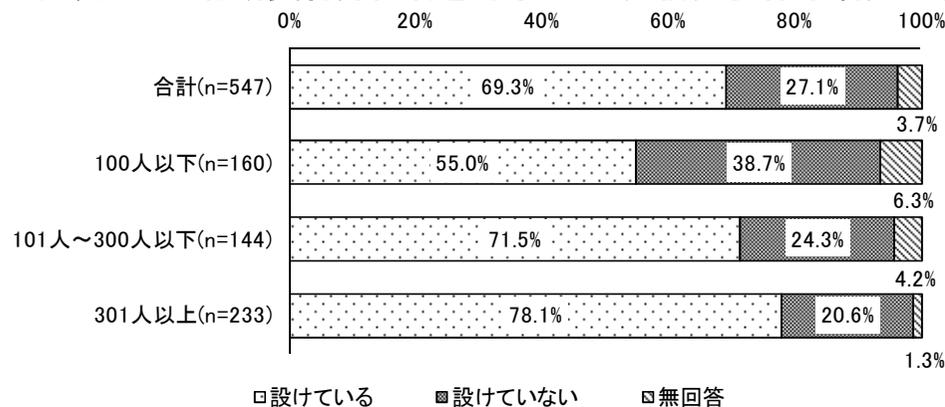
## (1) 有期契約労働者の育児休業

---

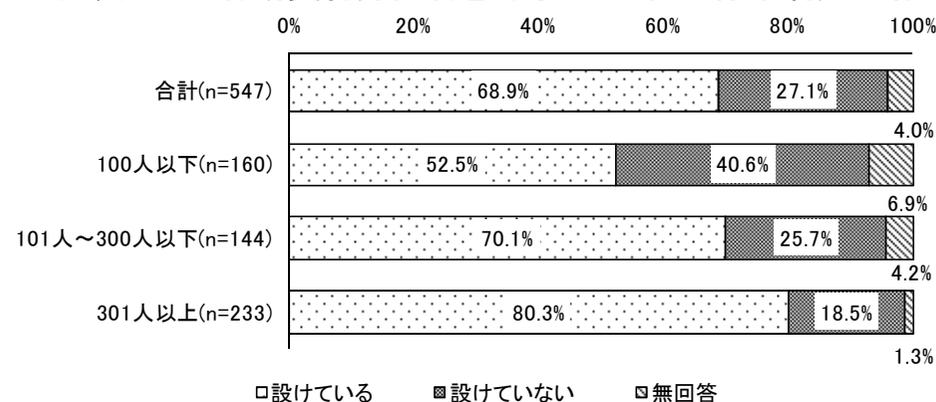
# (1) 有期契約労働者の育児休業

- 有期契約労働者を対象とした産前産後休業規定及び育児休業規定を「設けている」割合はいずれも7割弱で、企業規模が大きいほど規定を「設けている」傾向がみられる。
- 育児休業規定を設けている企業における、育児休業の取得要件については、勤続年数は「1年以上の勤務を要件としている」が80.6%、復帰後の雇用継続の見込みは「子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれている」が57.3%、「子が1歳に達する日から1年を経過するまでに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない」が40.3%である。

図表2-27 有期契約労働者を対象とした産前産後休業規定の有無

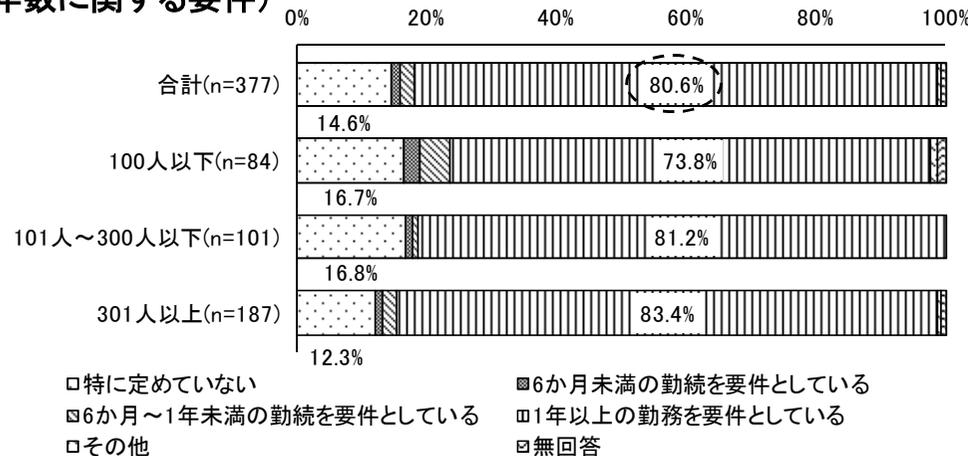


図表2-28 有期契約労働者を対象とした育児休業規定の有無

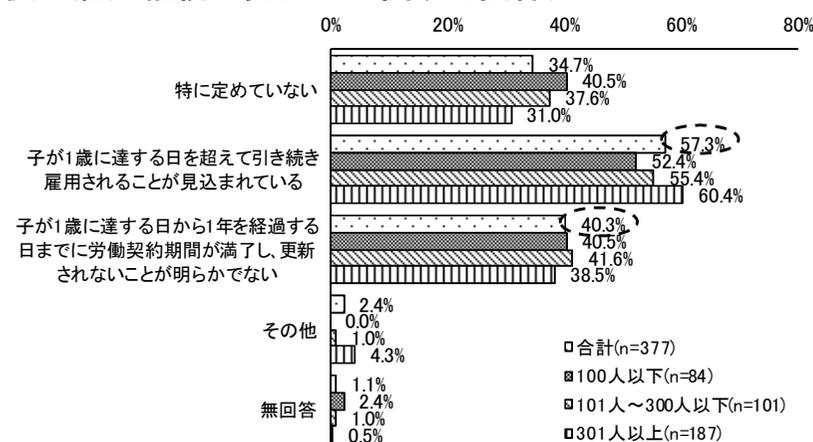


図表2-29 有期契約労働者の育児休業取得の要件

(勤続年数に関する要件)



(復帰後の雇用継続の見込みに関する要件)

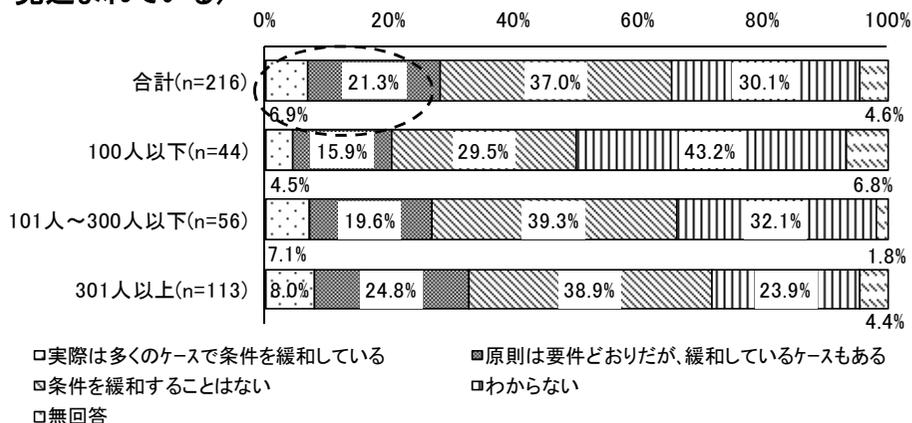


# (1) 有期契約労働者の育児休業

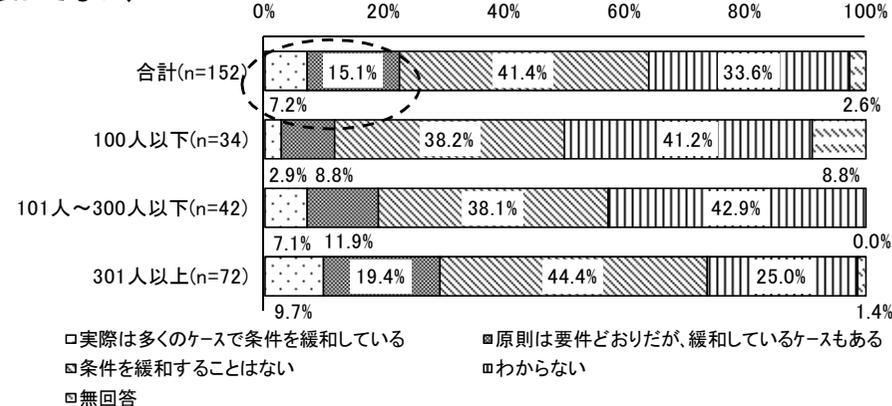
- 有期契約労働者の育児休業の取得要件として、「子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれている」又は、「子が1歳に達する日から1年を経過するまでに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない」ことを定めている企業において、実際には条件を緩和することがある割合は、それぞれ約2～3割である。
- 育児休業を開始した有期契約労働者の雇用契約の対応は、「従来と同じ期間で育休中も契約更新していくことが多い」(41.9%)が最も多い。

図表2-30 有期契約労働者の育児休業取得要件の緩和状況

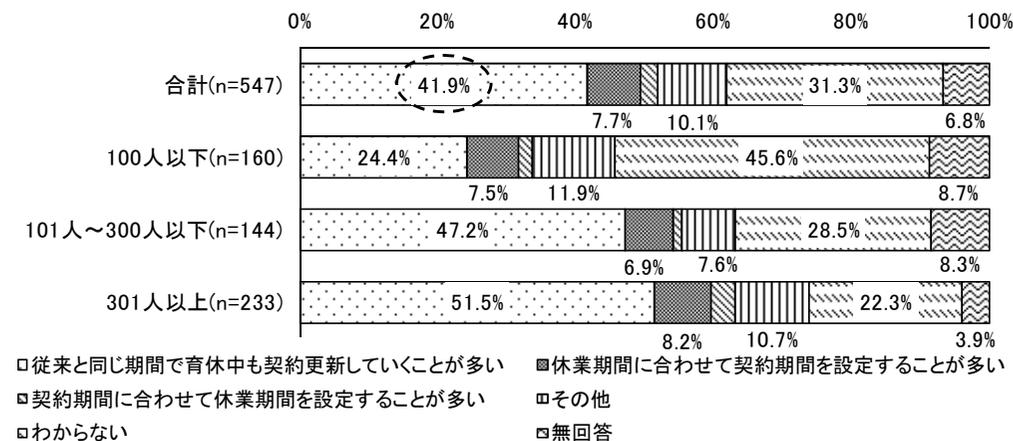
(子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれている)



(子が1歳に達する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない)



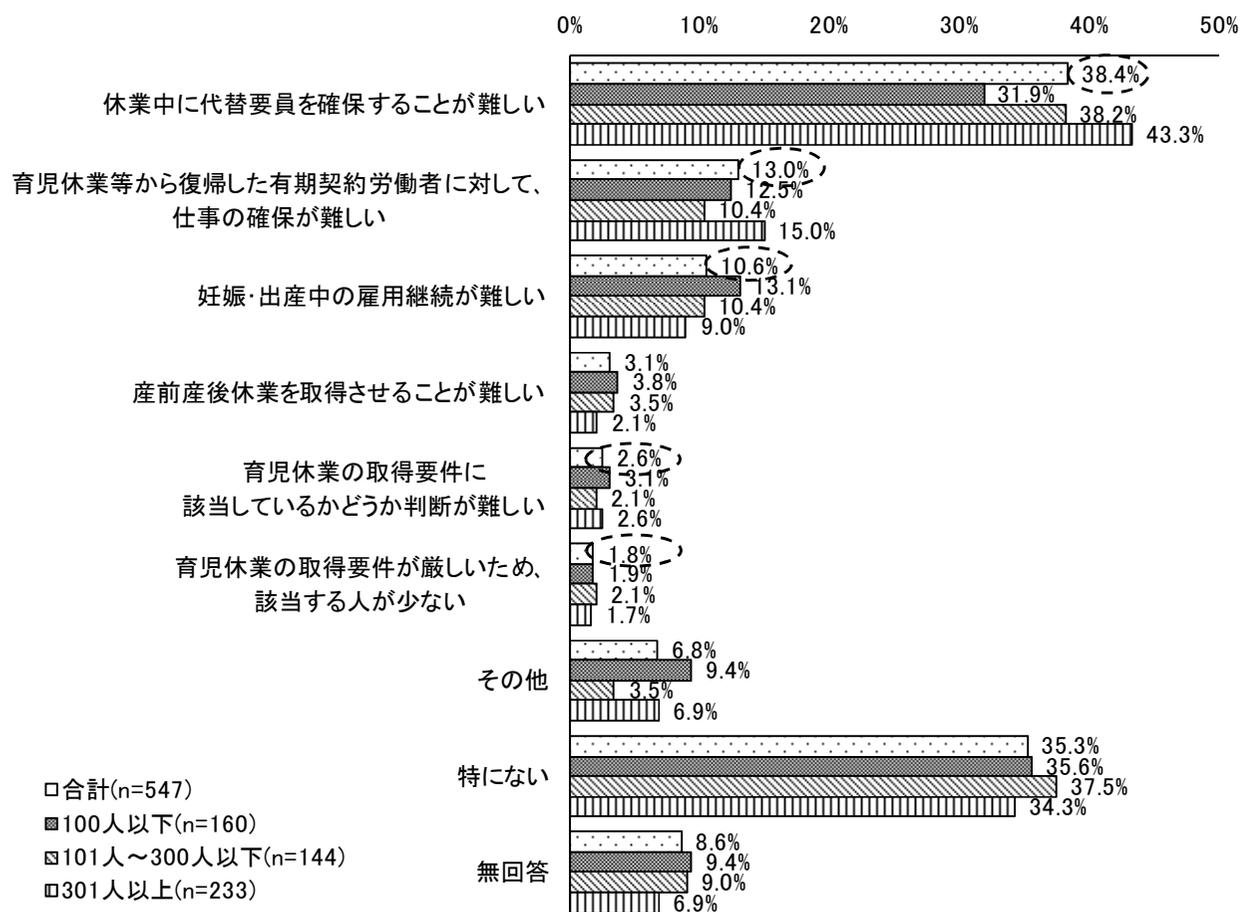
図表2-31 育児休業を開始した有期契約労働者がいた場合の雇用契約の対応



# (1) 有期契約労働者の育児休業

- 有期契約労働者の妊娠・出産時の対応や、仕事と育児の両立において対応が困難と企業が感じていることは、「休業中に代替要員を確保することが難しい」(38.4%)が最も多く、次いで「育児休業等から復帰した有期契約労働者に対して、仕事の確保が難しい」(13.0%)、「妊娠・出産中の雇用継続が難しい」(10.6%)の順となっている。一方、「育児休業の取得要件に該当しているかどうか判断が難しい」(2.6%)、「育児休業の取得要件が厳しいため、該当する人が少ない」(1.8%)はいずれも低い。
- また、いずれの企業規模においても、「特にない」が35%程度あげられている。

図表2-32 有期契約労働者の妊娠・出産時の対応、仕事と育児の両立で対応が困難と感じていること



---

## (2) 対象となる子の範囲

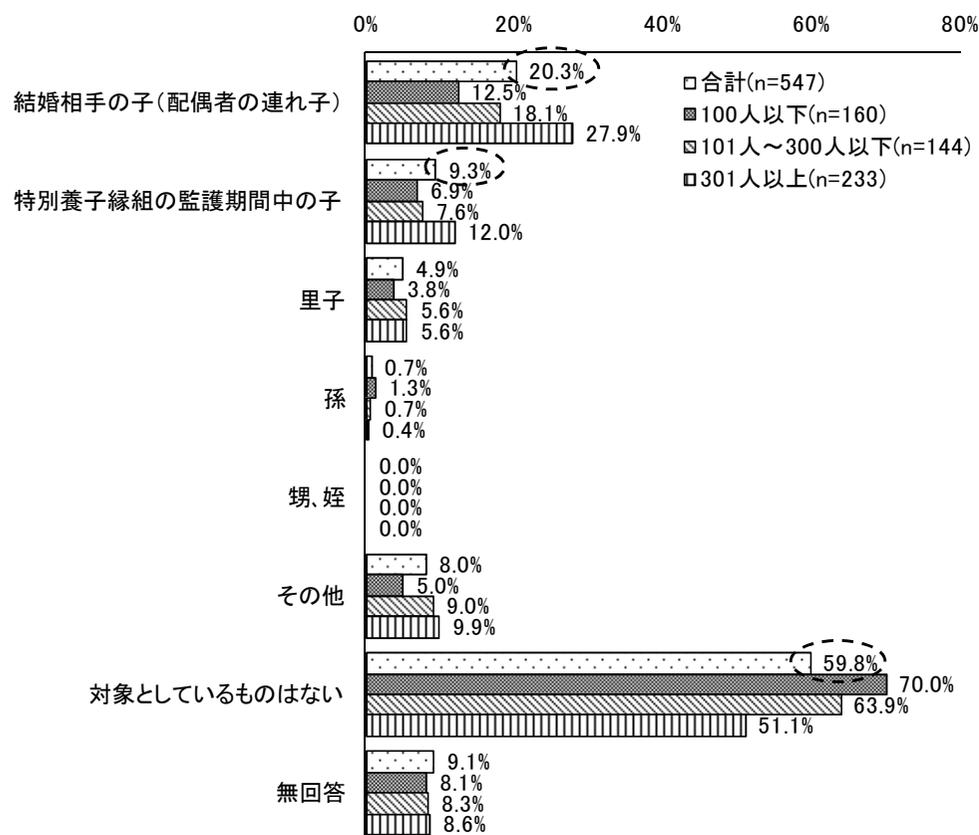
---

## (2) 対象となる子の範囲(自分の子以外)

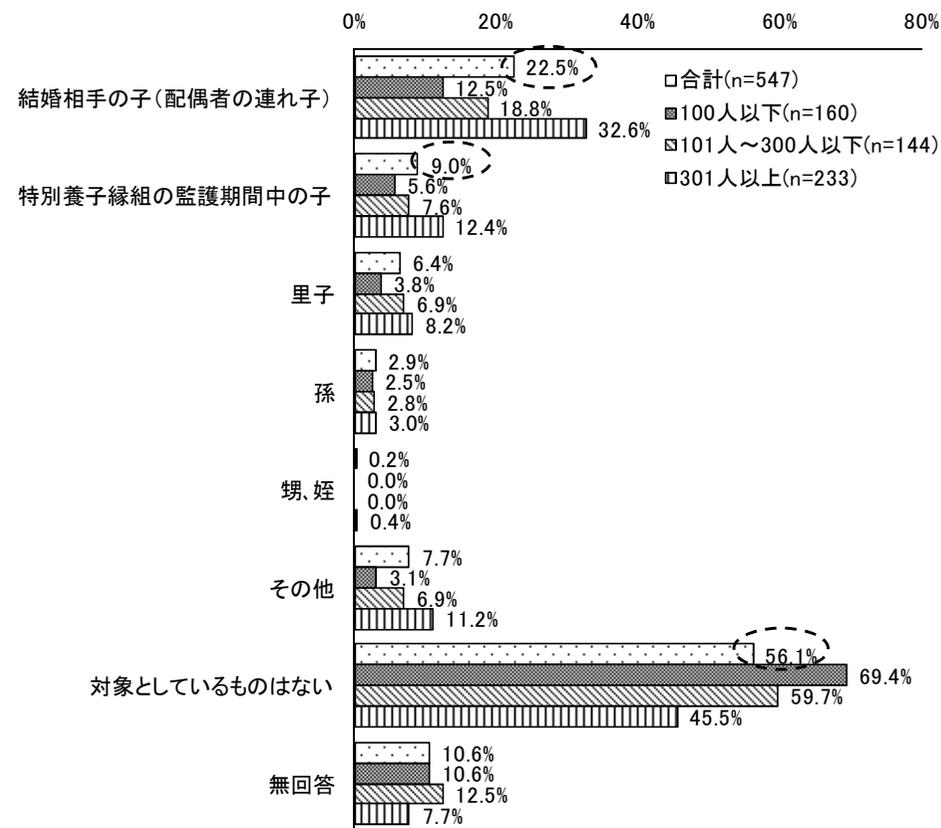
■ 自分の子以外で、制度の対象としている子の範囲は、育児休業制度については「結婚相手の子(配偶者の連れ子)」が20.3%、「特別養子縁組の監護期間中の子」が9.3%である。また、「対象としているものはない」は59.8%である。子の看護休暇制度についても、概ね同様である。

図表2-33 自分の子以外で、制度の対象としている子の範囲

### (育児休業制度)



### (子の看護休暇制度)



※育児休業制度、子の看護休暇制度ともに、「結婚相手の子(配偶者の連れ子)」に養子は含まない。ただし、企業によっては「結婚相手の子(配偶者の連れ子)」に養子を含めて回答しているケースがある。

---

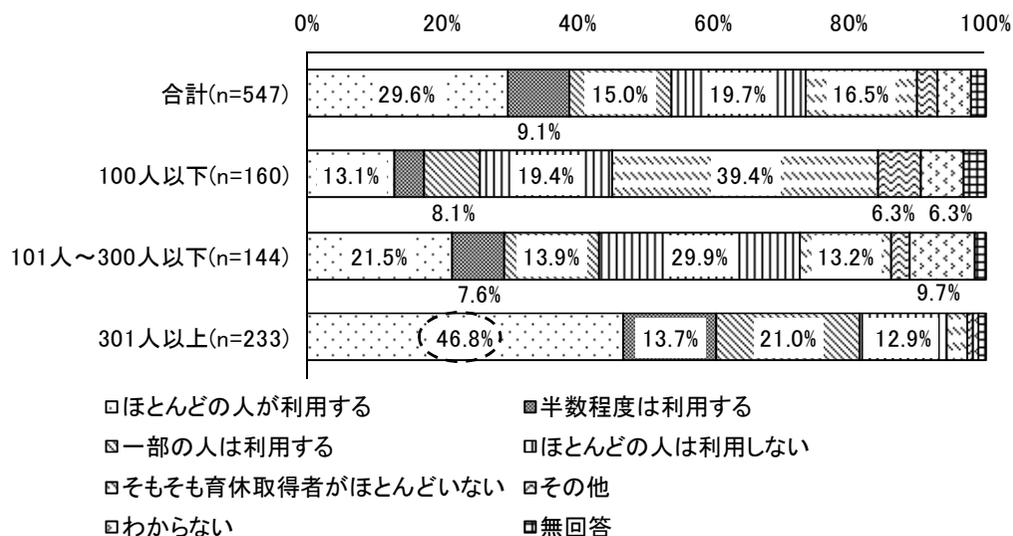
## (3) 勤務時間短縮等の措置

---

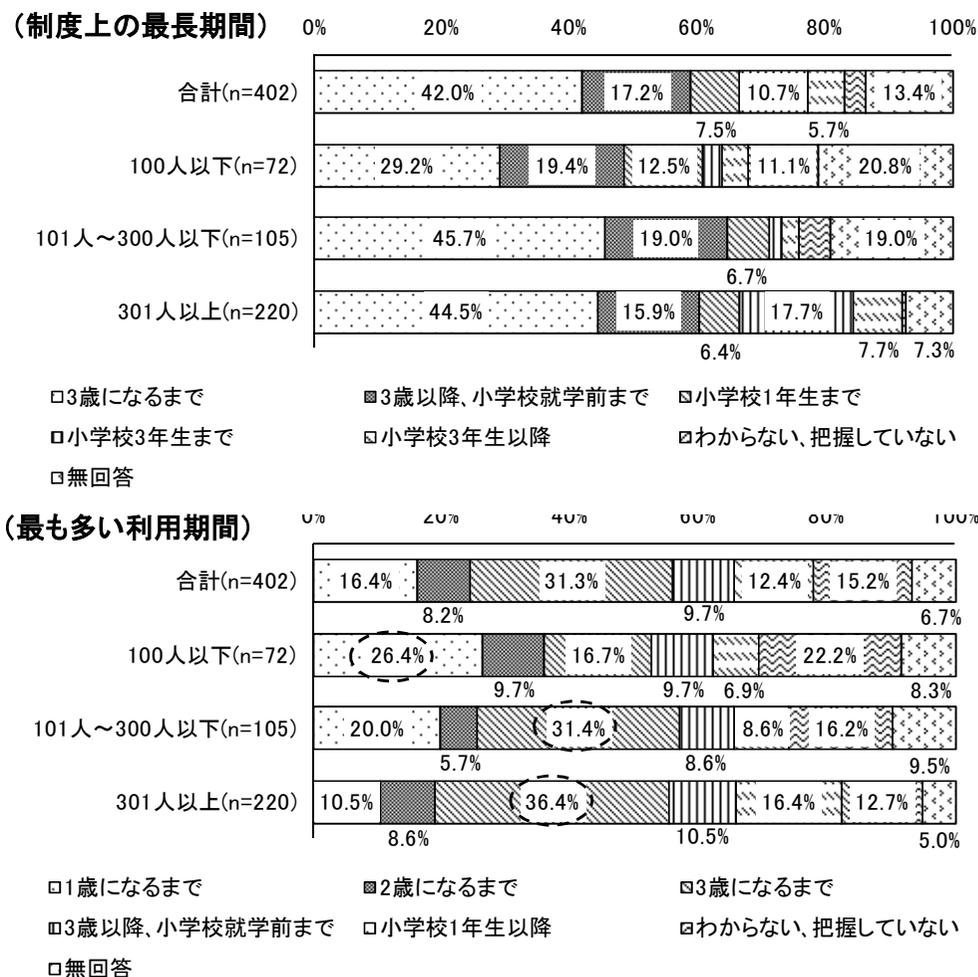
### (3) 勤務時間短縮等の措置

- 育児休業の取得後に短時間勤務制度を利用する正社員の割合は、企業規模が大きいほど高い傾向にあり、「301人以上」では「ほとんどの人が利用する」が46.8%と半数弱を占めている。
- 育児休業後に短時間勤務制度を利用する場合の制度上の最長期間は、「3歳になるまで」と『3歳以降』が各4割強。最も多い利用期間は、「100人以下」では「1歳になるまで」(26.4%)、「101人～300人以下」、「301人以上」は「3歳になるまで」(31.4%、36.4%)である。

図表2-34 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



図表2-35 育児休業後に短時間勤務制度を利用する期間



---

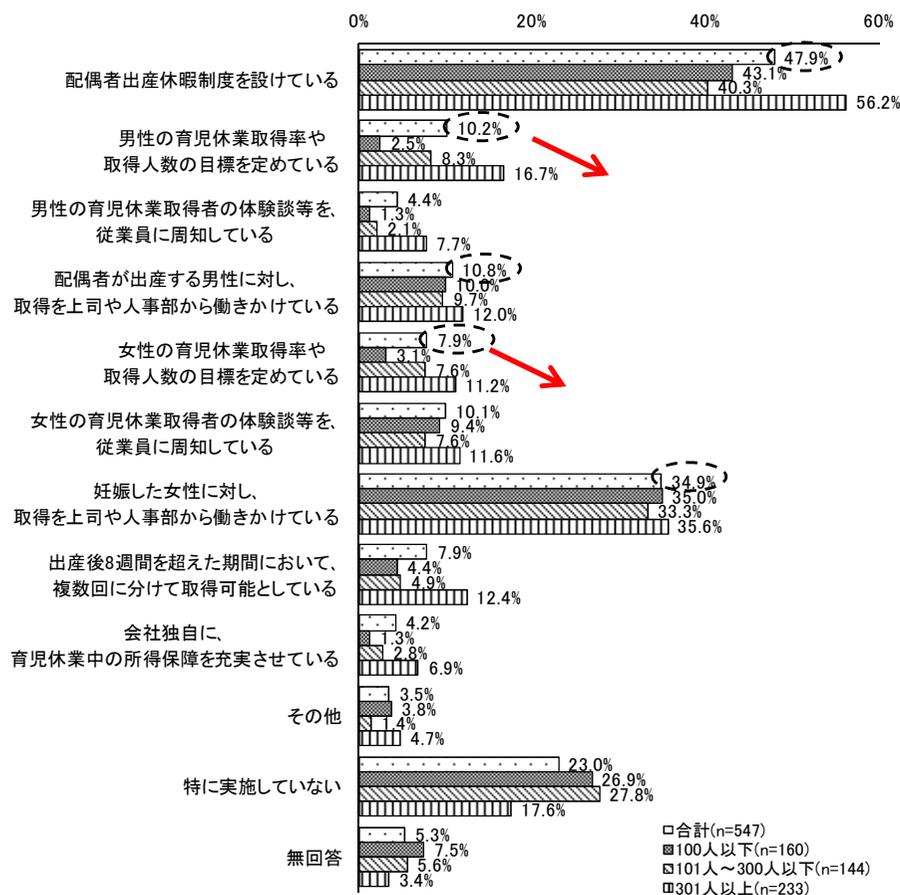
## (4) 男性の仕事と家庭の両立の促進

---

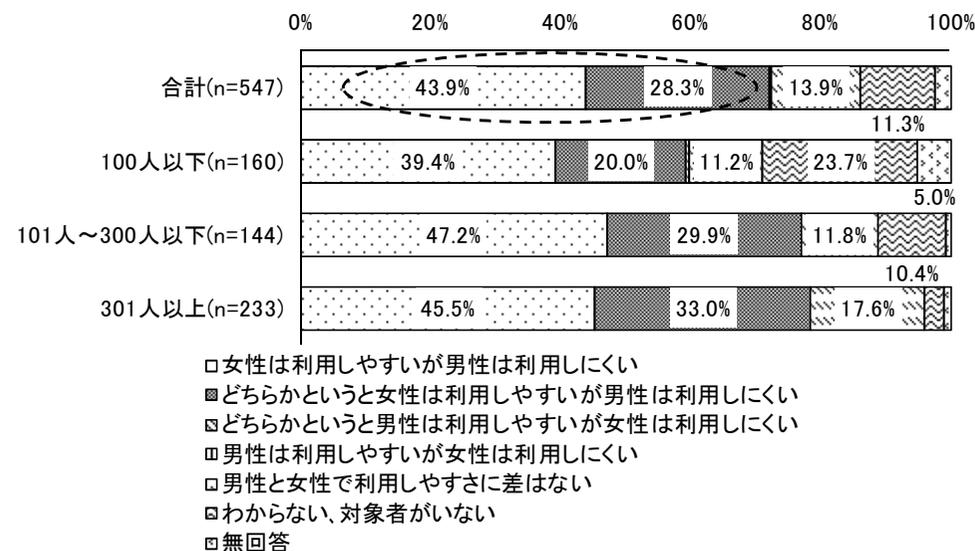
## (4) 男性の仕事と家庭の両立の促進

- 育児休業や配偶者が出産した際の休暇等の取得促進のための取組は、「配偶者出産休暇制度」(47.9%)が最も多い。次いで、「妊娠した女性に対し、取得を上司や人事部から働きかけている」(34.9%)、「配偶者が出産する男性に対し、取得を上司や人事部から働きかけている」(10.8%)の順であるが、取組割合には大きな差がみられる。また、「男性の育児休業取得率や取得人数の目標を定めている」及び「女性の育児休業取得率や取得人数の目標を定めている」は、企業規模が大きいほど取組割合が高い傾向がみられる。
- 育児休業制度について、「女性は利用しやすいが男性は利用しにくい」(43.9%)及び「どちらかという女性利用しやすいが男性は利用しにくい」(28.3%)を合わせると、男性の方が利用しにくいとする企業が7割強を占めている。

図表2-36 育児休業や、配偶者出産時の休暇等の取得促進のための取組



図表2-37 育児休業制度：男女別にみた利用しやすさ



---

## Ⅲ. 労働者調査 結果概要

---

---

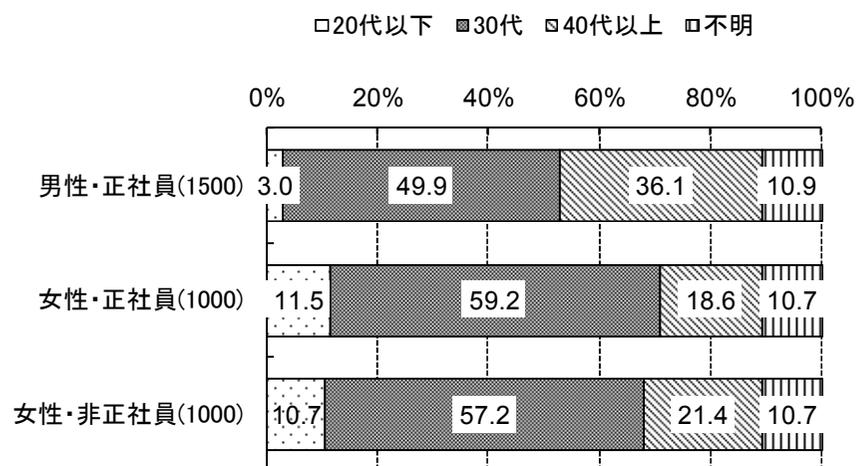
# 1. 回答者の属性

---

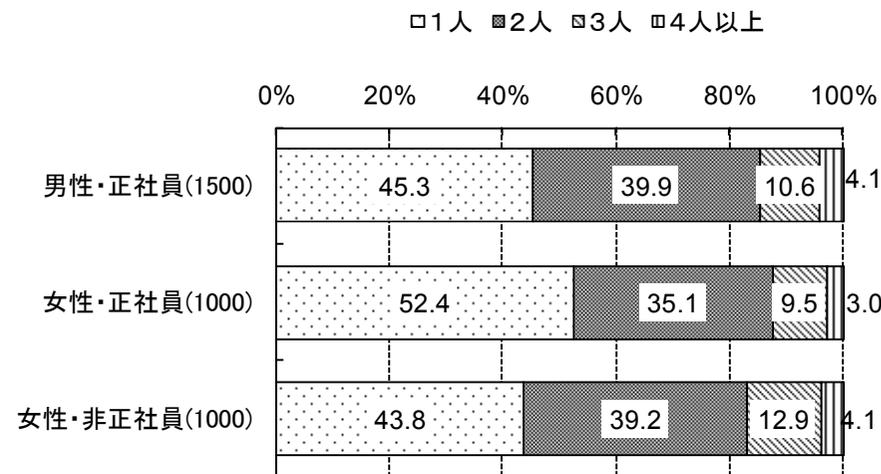
# 回答者属性①

注)就業形態は現在

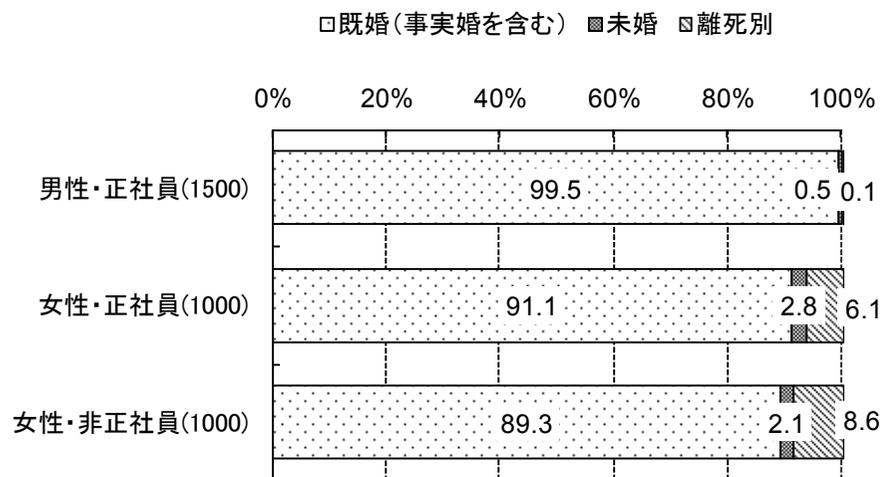
### 図表3-1 年代区分



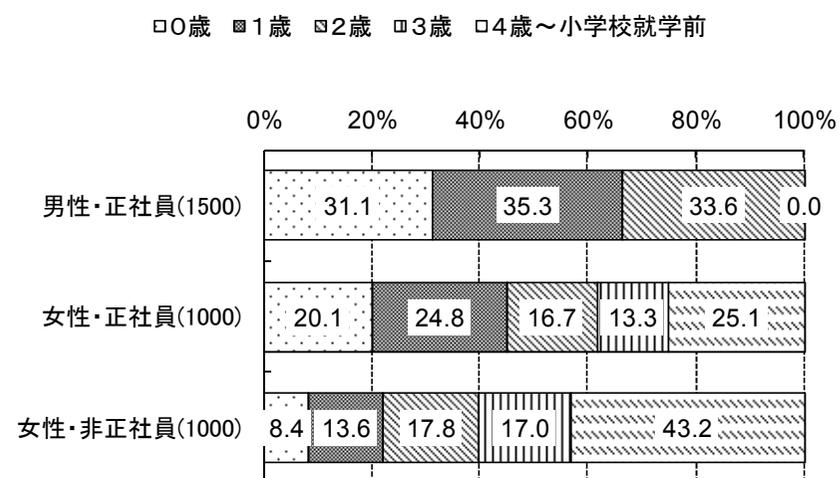
### 図表3-3 子の人数



### 図表3-2 未既婚



### 図表3-4 末子年齢

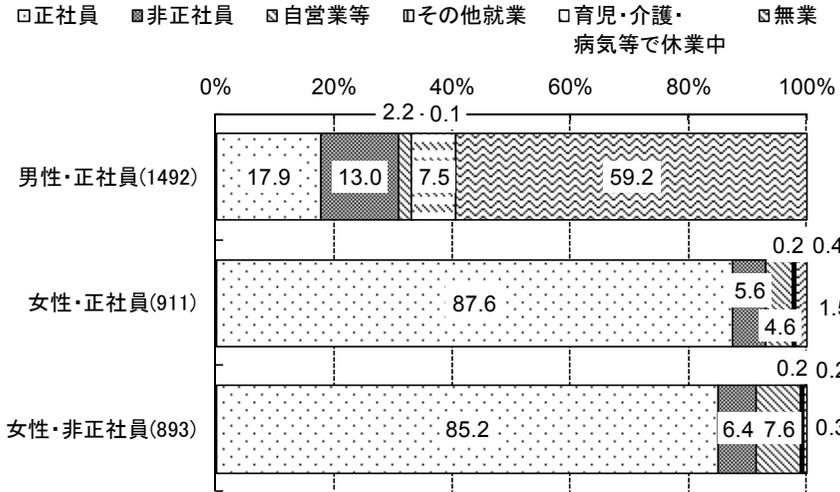


※就業形態(図表の縦軸)のあとのカッコ内の数値は、サンプル数(n)である。以下同様。

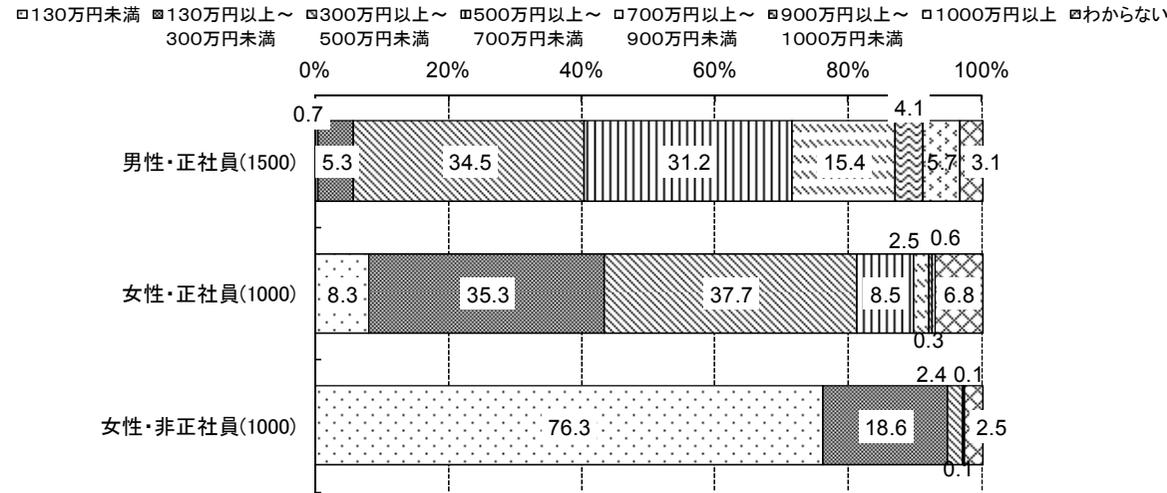
# 回答者属性②

注) 就業形態は現在

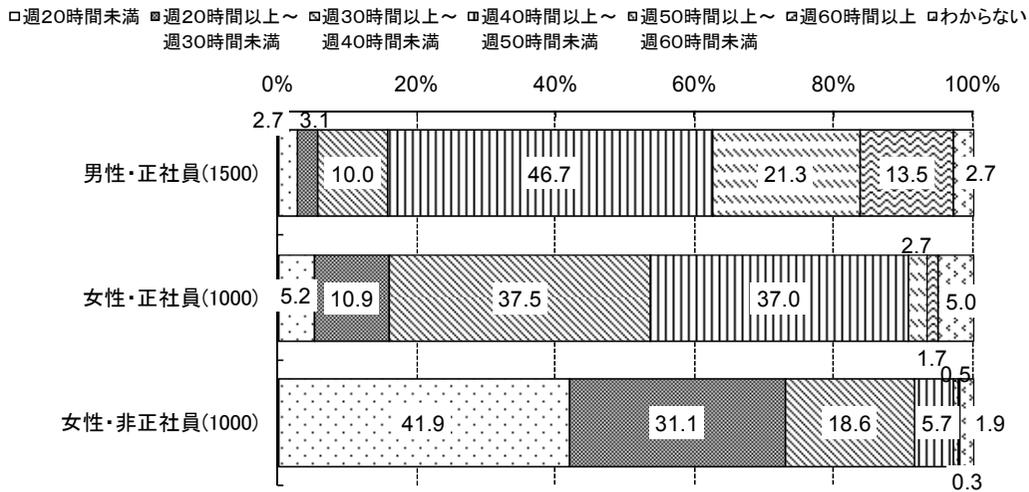
### 図表3-5 配偶者就業形態



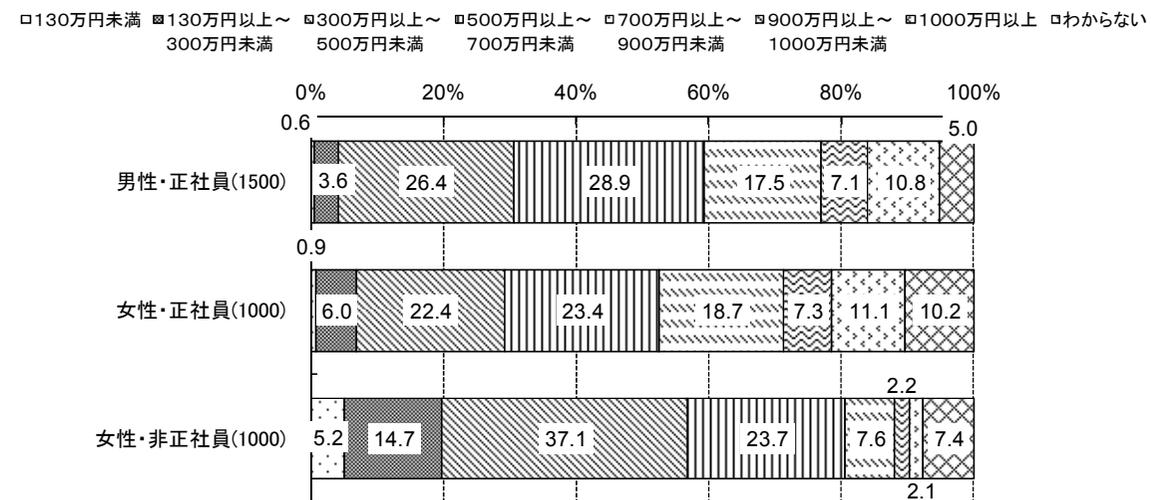
### 図表3-7 自身の年収



### 図表3-6 週あたり労働時間



### 図表3-8 世帯収入



---

## 2. 産前産後休業

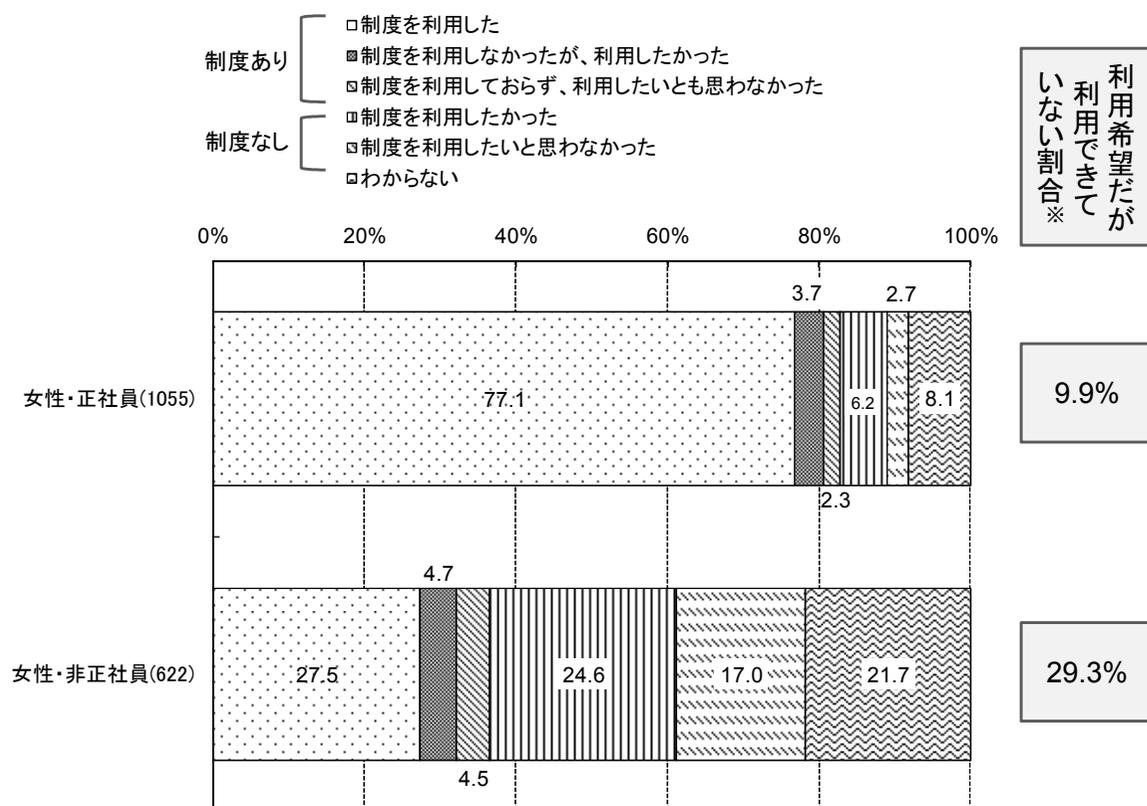
---

# 産前産後休業の取得率、取得期間

注)就業形態は末子妊娠時

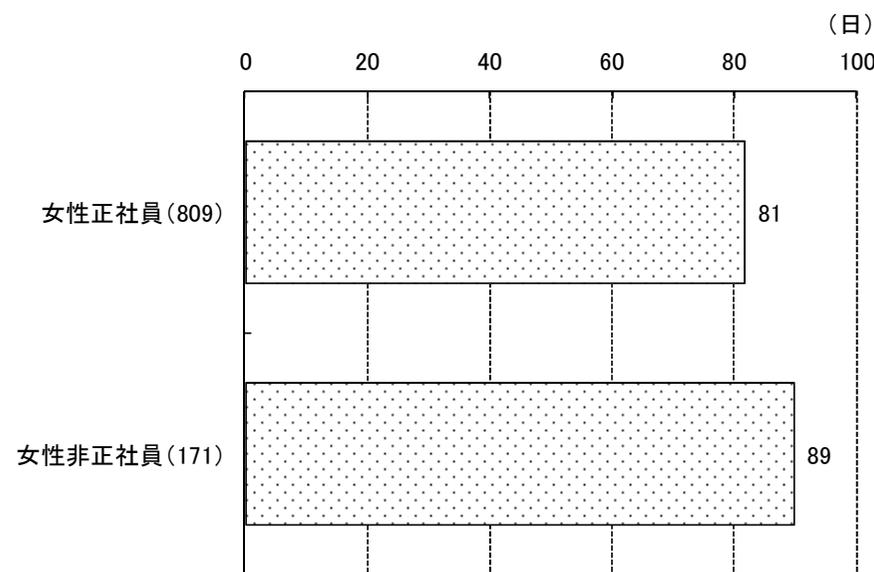
- 非正社員は約5割が産前産後休業を利用しなかったと回答したが、うち29.3%は利用希望があったにもかかわらず利用できていない。
- 産前産後休業の取得者あたりの取得期間については、正社員の81日に対し、非正社員は89日と大きく変わらない。休業の取得ができれば非正社員も同程度の期間を休むことができている。

図表3-9 産前産後休業制度の取得状況



※「利用希望だが利用できていない割合」:「制度あり・制度を利用しなかったが、利用したかった」+「制度なし・制度を利用したかった」の合計。以後同様。

図表3-10 産前産後休業制度  
取得者あたり取得日数



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

---

## 3. 育児休業

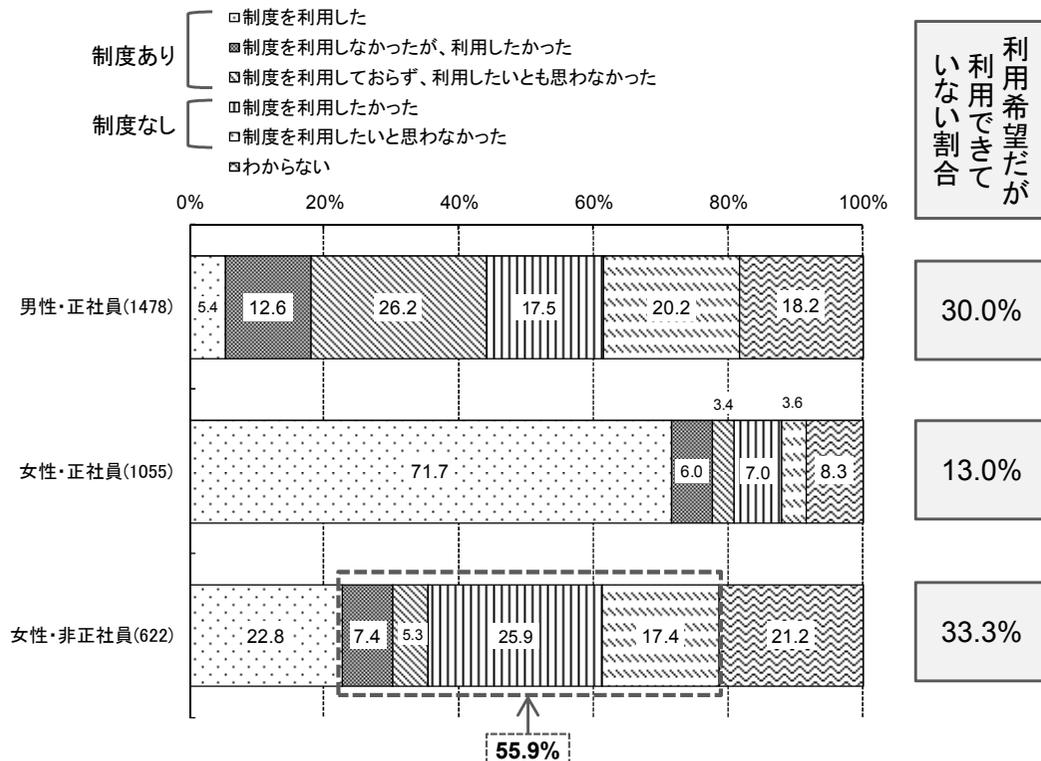
---

# 育児休業の取得率、取得期間

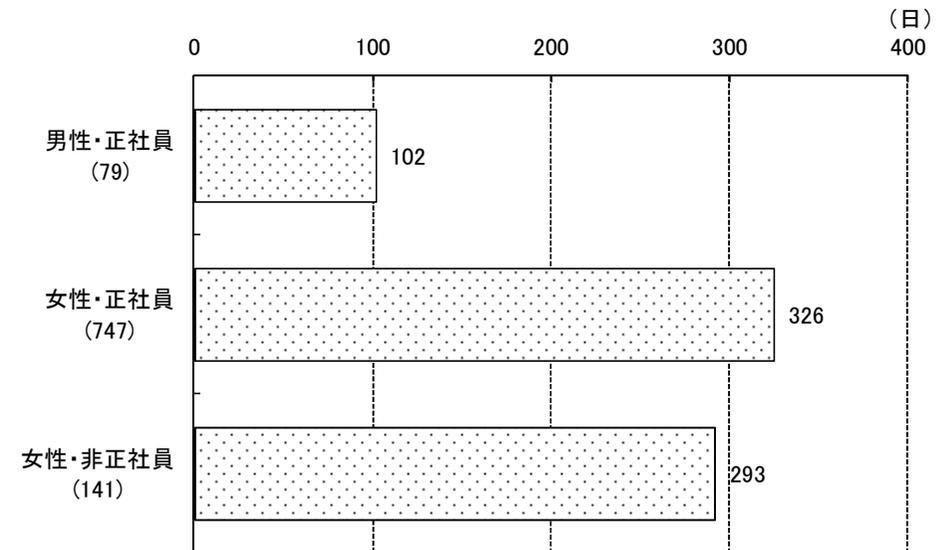
注)就業形態は末子妊娠時

- 育児休業の取得率は、男性・正社員で5.4%、女性・正社員で71.7%、女性・非正社員で22.8%。女性は就業形態により大きな差がある。非正社員は55.9%が育児休業を利用しなかったと回答したが、うち33.3%は利用希望があったにもかかわらず利用できていない。
- 産前産後休業を取った人のうち育児休業を取得した割合は、女性・正社員の場合93% (71.7÷77.1)、女性・非正社員の場合83% (22.8÷27.5)であった。産前産後休業を取ることができれば、非正社員も8割強が育児休業を取得できている。
- 育児休業取得者あたりの休業取得期間は、男性が102日、女性・正社員が326日、女性・非正社員が293日である。女性・非正社員は、女性・正社員と比べて取得率は大幅に低いが、取得できれば正社員に近い期間を休むことができている。

図表3-11 育児休業制度の取得状況



図表3-12 育児休業制度  
取得者あたり取得日数



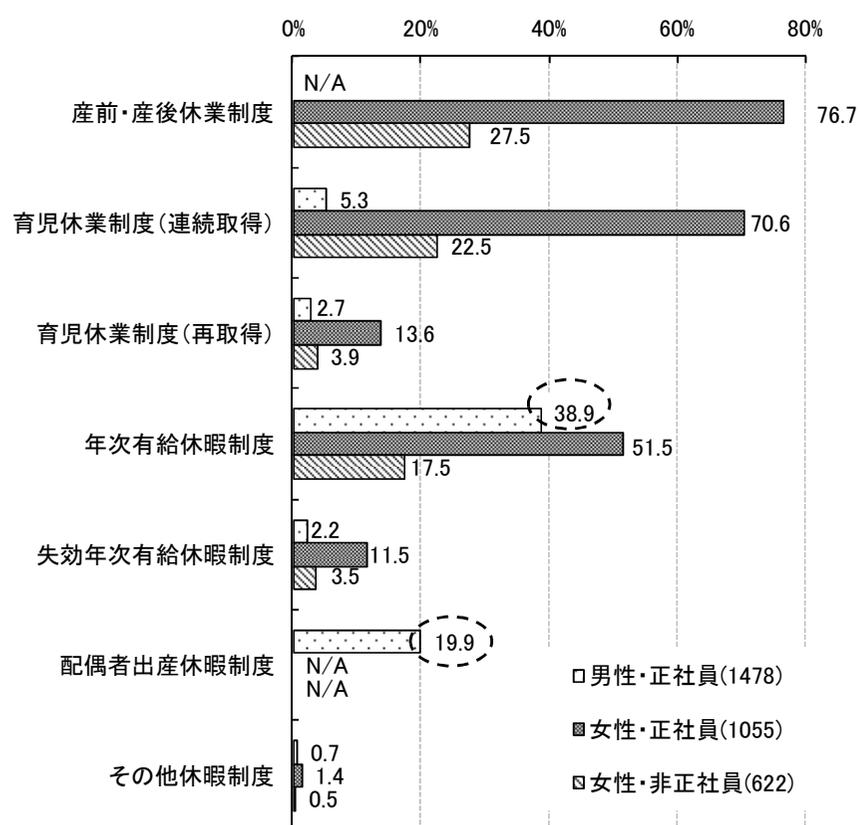
※育児を目的とした休業に関して、合計で男性900日以上、女性1,500日以上を記入したサンプルは、記入間違いまたは特別な事情がある可能性が高いと判断し、取得日数「不明」として集計から除外。

# 末子出産後の、育児を目的とした休業の取得率と取得日数

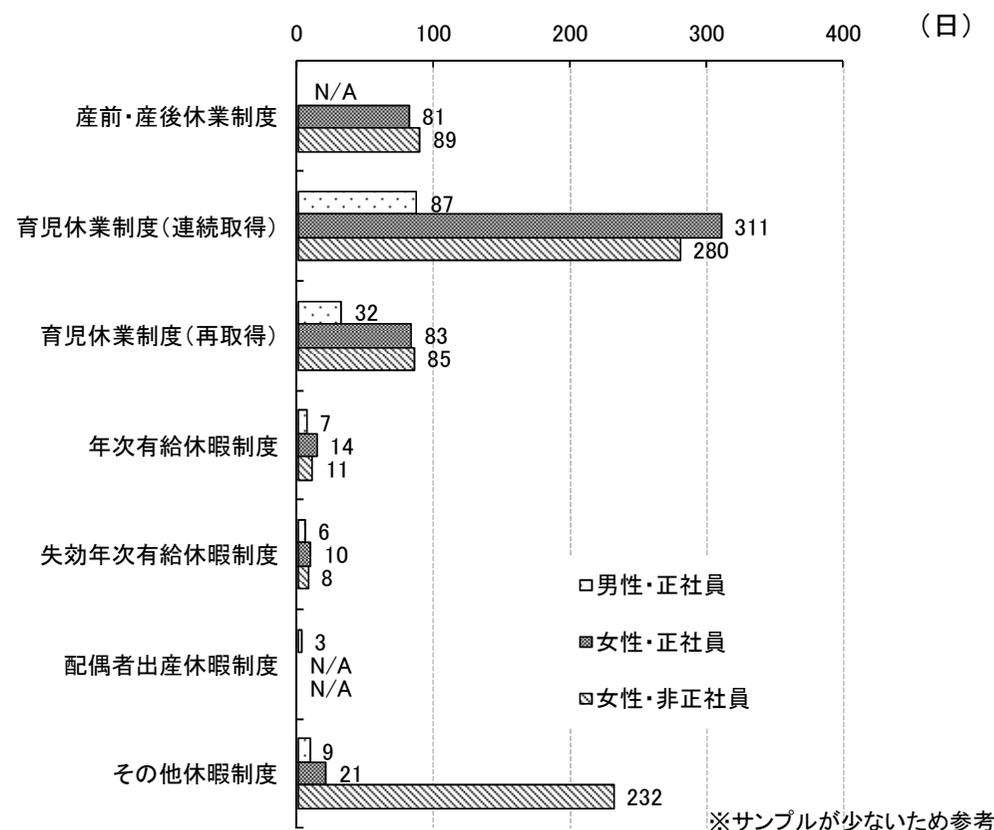
注)就業形態は末子妊娠時

■ 男性・正社員は育児休業制度ではなく、年次有給休暇制度を利用する割合が38.9%と最も高い。次に配偶者出産休暇制度19.9%が続く。

図表3-13 各種休業制度の取得率



図表3-14 各種休業制度の取得者あたり取得日数



【サンプル数】

	産前・産後休業制度	育児休業制度(連続取得)	育児休業制度(再取得)	年次有給休暇制度	失効年次有給休暇制度	配偶者出産休暇制度	その他休暇制度
男性・正社員	N/A	78	40	575	32	294	11
女性・正社員	809	745	144	543	121	N/A	15
女性・非正社員	171	140	24	109	22	N/A	3

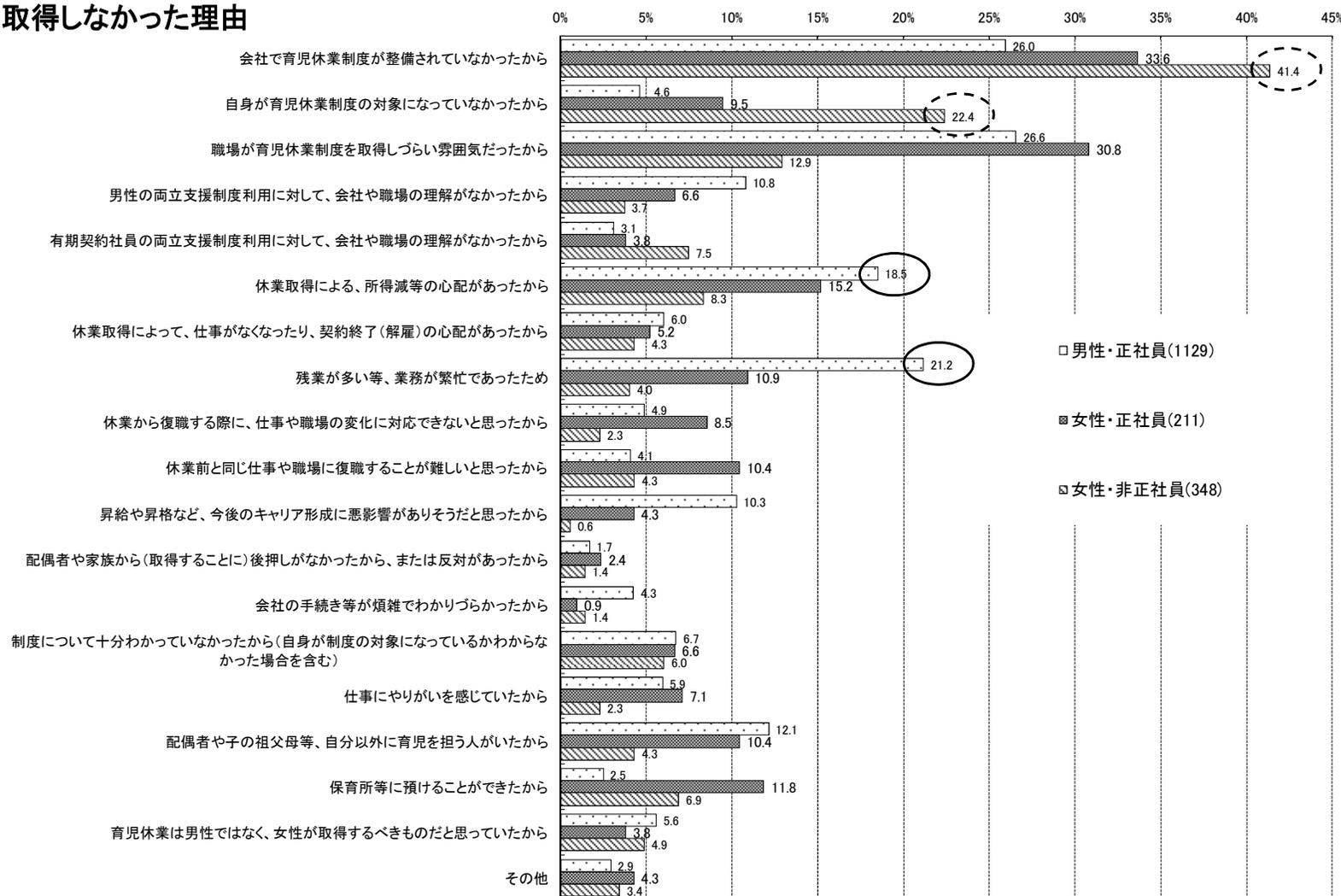
※育児を目的とした休業に関して、合計で男性900日以上、女性1,500日以上を記入したサンプルは、記入間違いまたは特別な事情がある可能性が高いと判断し、取得日数「不明」として集計から除外。

# 育児休業の非取得理由

注)就業形態は末子妊娠時

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

図表3-15 育児休業制度を取得しなかった理由

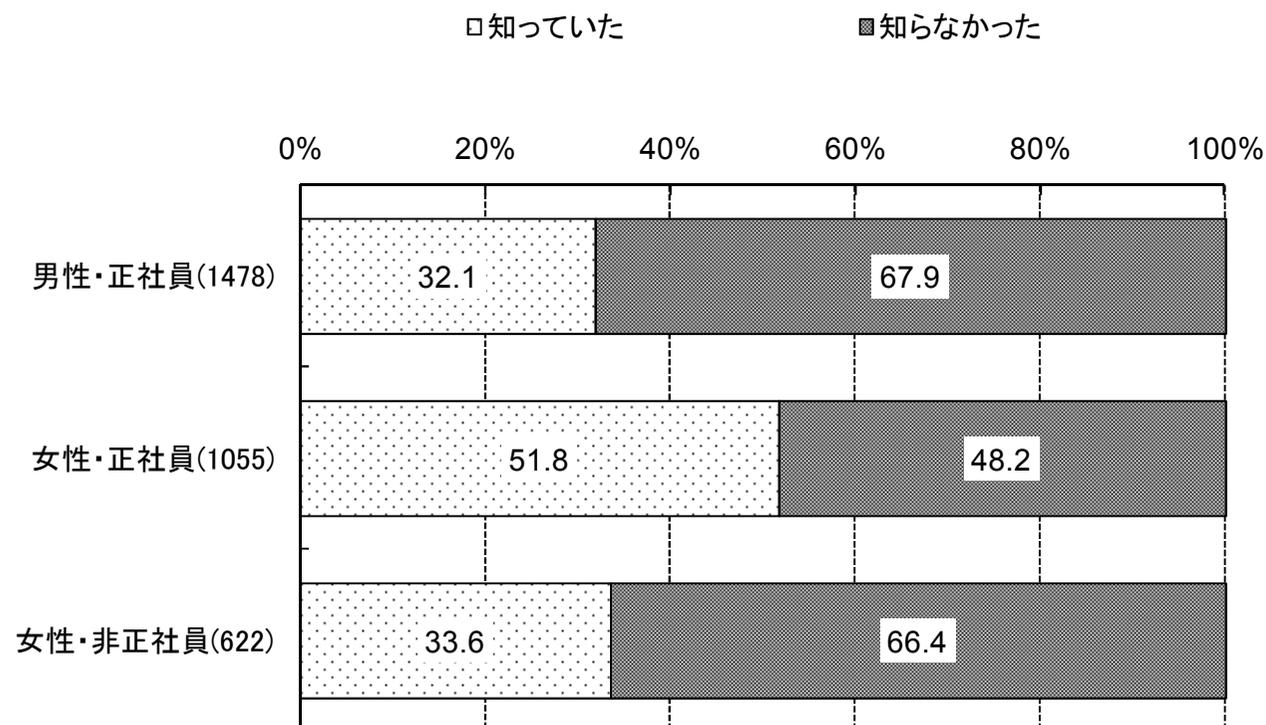


# 産休・育休、両立支援制度が利用できることを知っていたか

注) 就業形態は末子妊娠時

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

図表3-16 休業制度・両立支援制度が会社に整備されていなくても法律上、制度の対象であれば利用できることを知っていたか



---

## 4. 子の看護休暇

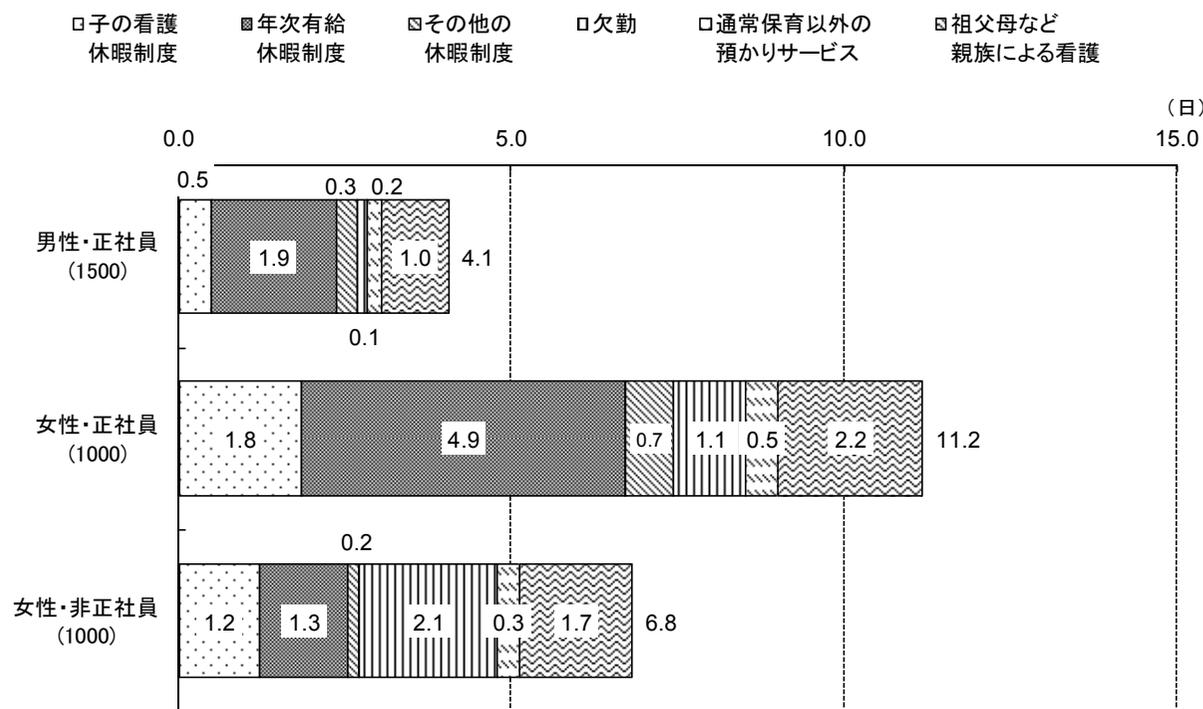
---

# 子の看護休暇以外も含めた、子の看護のために取得した休暇日数

注) 就業形態は現在

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

図表3-17 子どもの病気における休暇や預かりの利用 年間の平均利用日数



※予防接種や健康診断も含む。

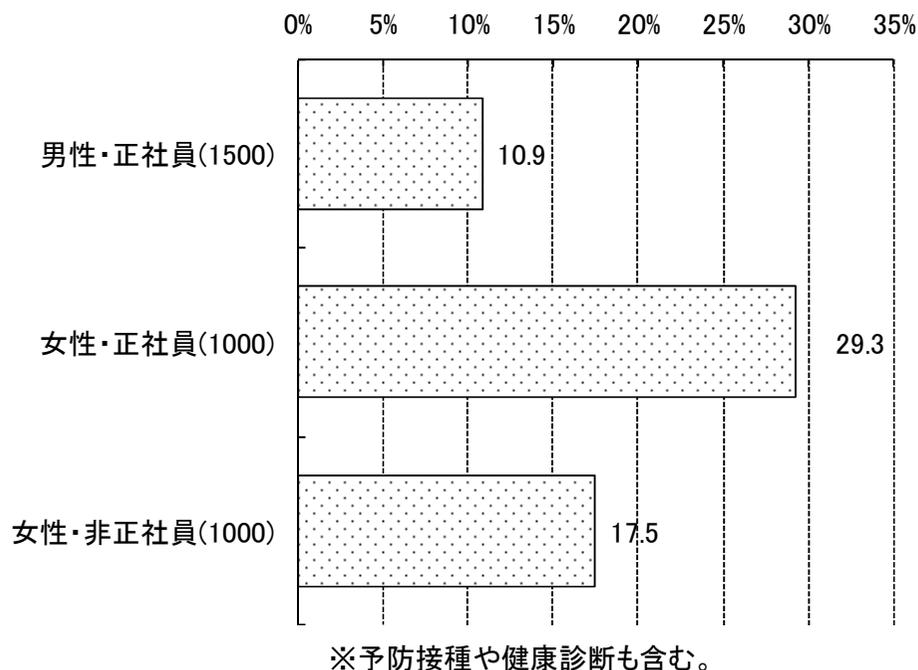
※いずれかで100日以上を記入したサンプルは長期入院等の可能性があると判断し、「不明」として集計から除外。

# 子の看護休暇取得率

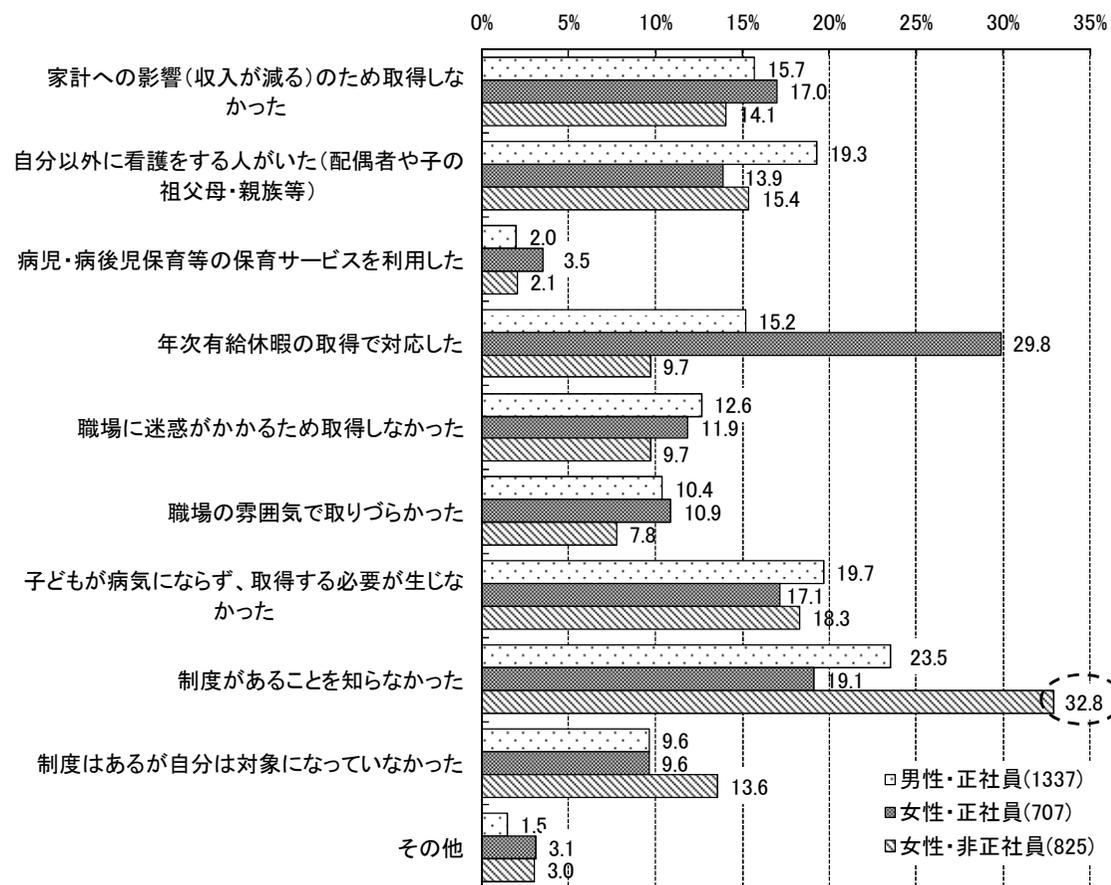
注) 就業形態は現在

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

図表3-18 子の看護休暇 利用率



図表3-19 子の看護休暇を利用しない理由

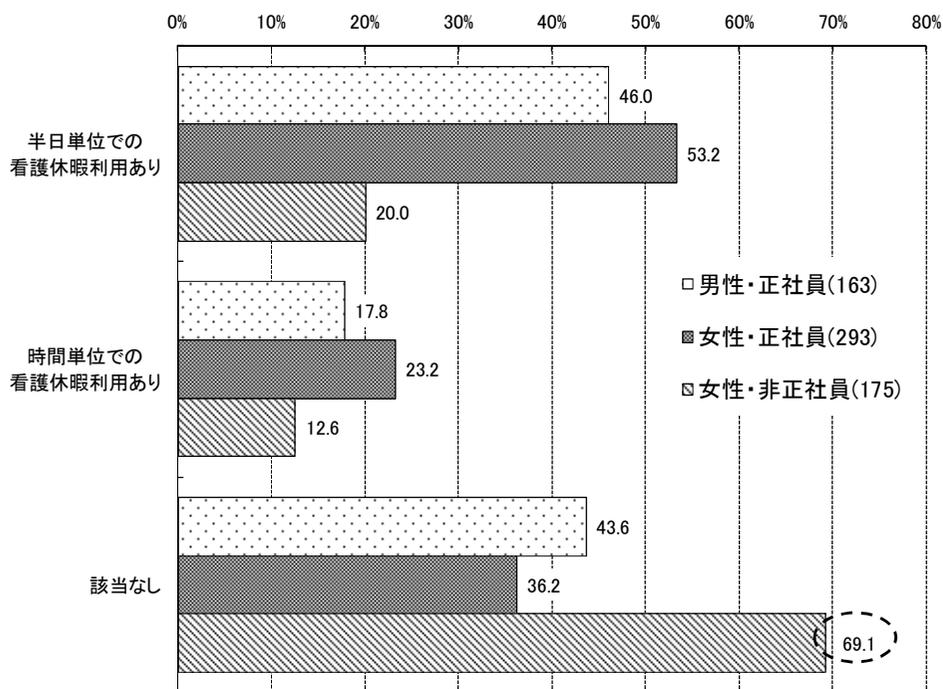


# 看護休暇の取得単位、予防接種・健康診断目的の利用

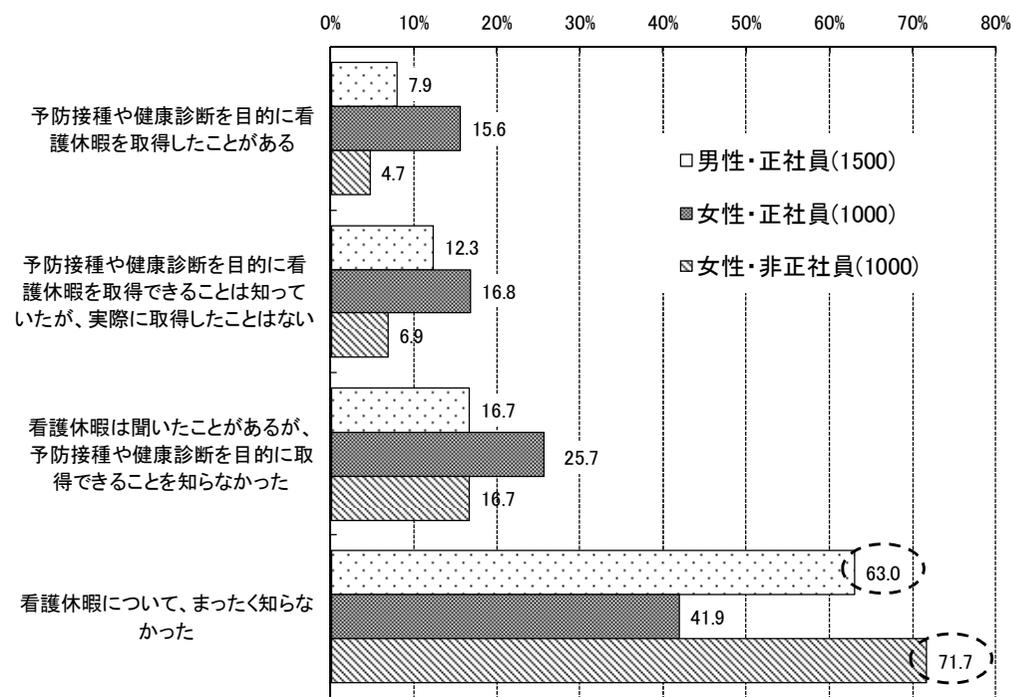
注)就業形態は現在

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

図表3-20 半日単位、時間単位での看護休暇取得実績



図表3-21 予防接種や健康診断を目的とした看護休暇の取得実績



---

## 5. 有期契約労働者

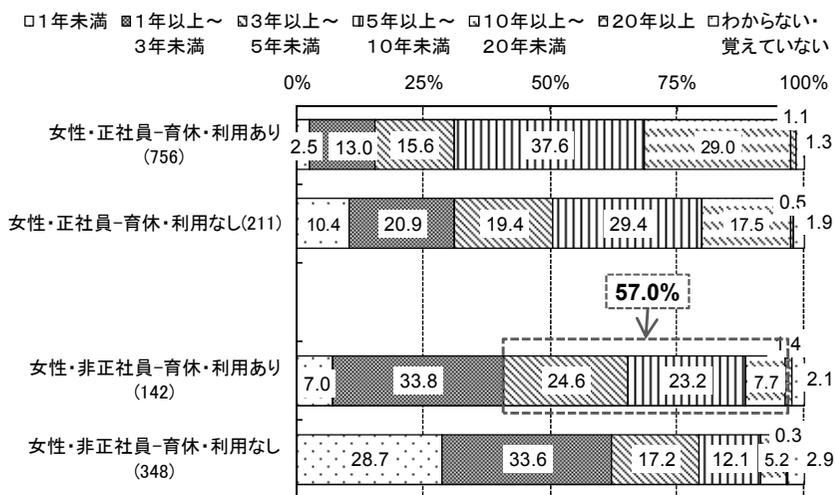
---

# 育児休業を取得した有期契約労働者の特性

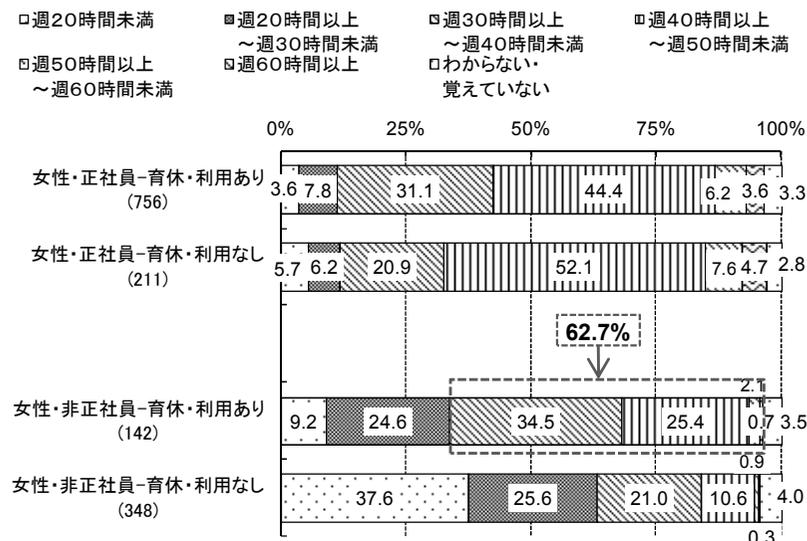
注) 就業形態は末子妊娠時

■ 育児休業が取得できた非正社員は、「契約期間3年以上」「週30時間以上労働」が約6割、「契約更新3回以上」は4割弱である。長期の契約実績があり、週あたり労働時間が長い場合に、育児休業を取得する割合が高まる。

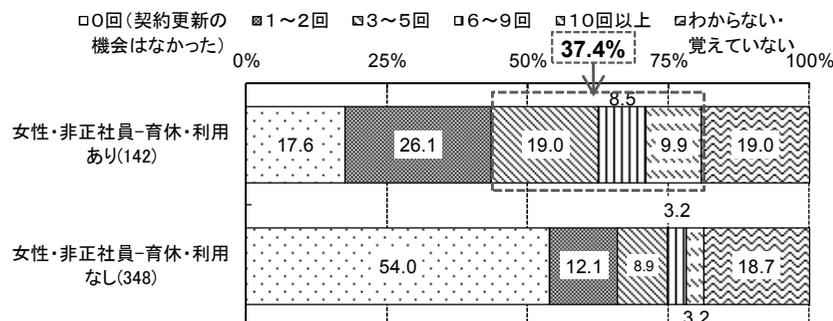
図表3-22 育児休業取得有無別・妊娠時の契約期間



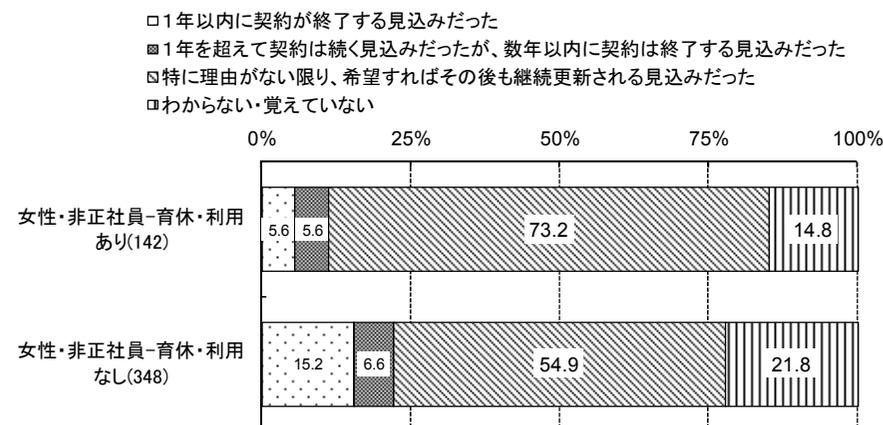
図表3-24 育児休業取得有無別・妊娠時の週あたり労働時間



図表3-23 育児休業取得有無別・妊娠時の契約更新回数

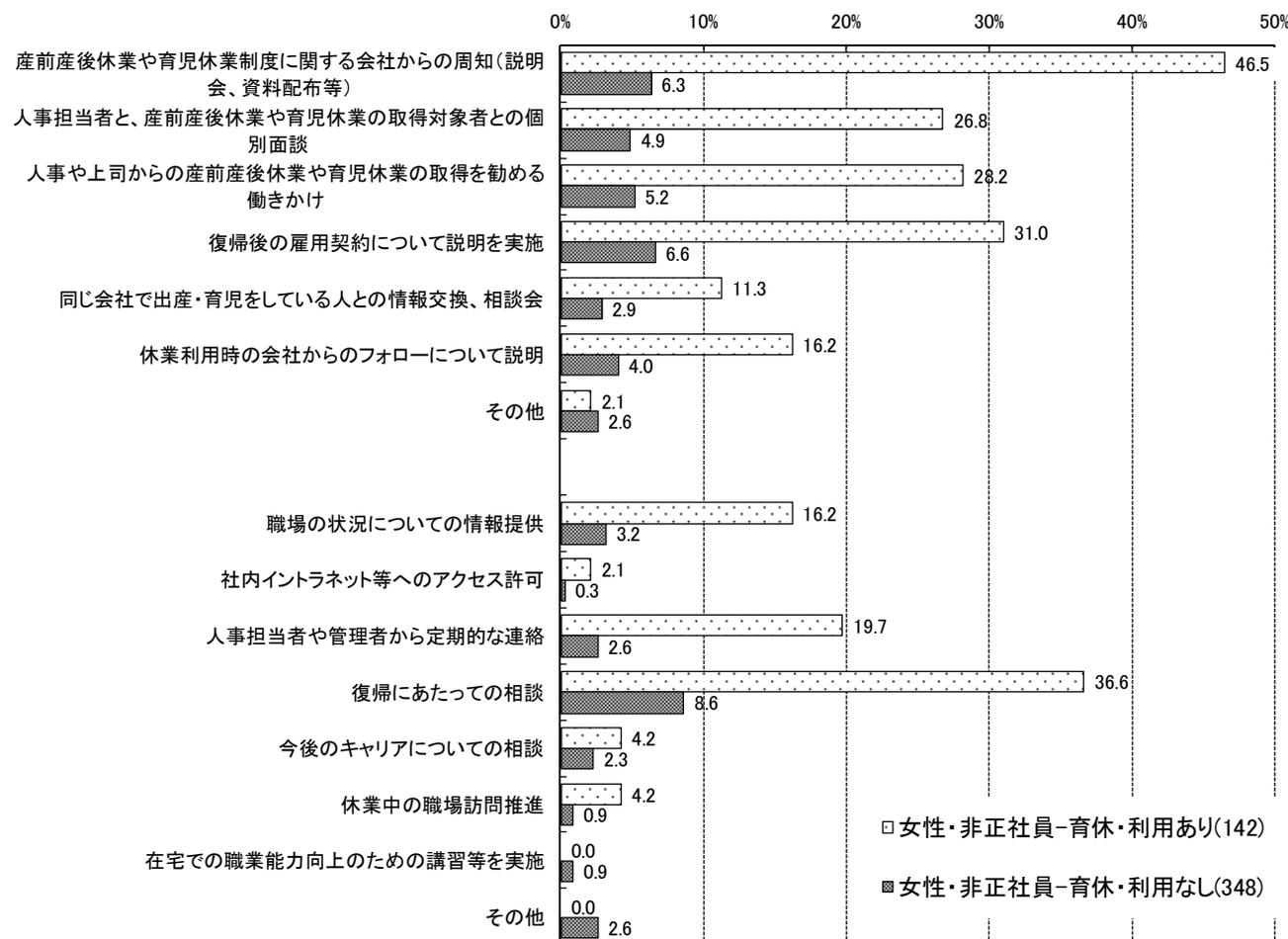


図表3-25 育児休業取得有無別・妊娠時の契約更新見込み



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

図表3-26 育児休業の取得に関する会社からの働きかけ  
女性非正社員 育休取得有無別



---

## 6. ひとり親

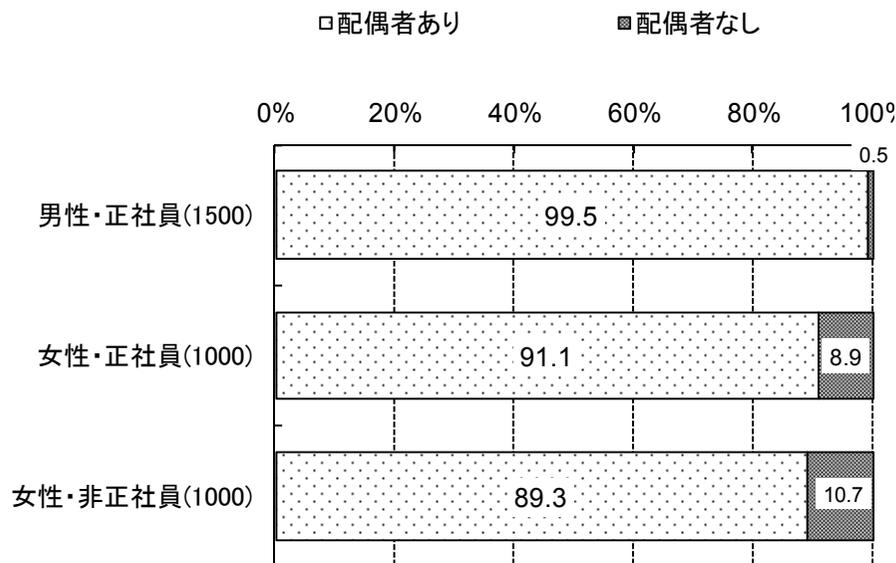
---

# ひとり親家庭の実態

注) 就業形態は現在

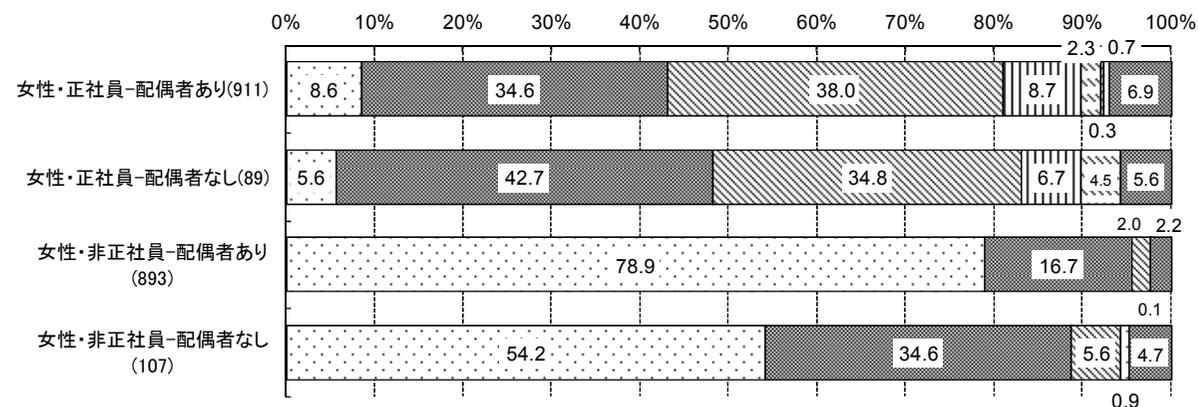
- ひとり親は女性で1割程度みられる。
- 非正社員のひとり親家庭の世帯年収は「130万円未満」が3割強、「130万円以上300万円未満」が3割強となっており、所得水準は低い。

図表3-27 就業形態別 配偶者有無



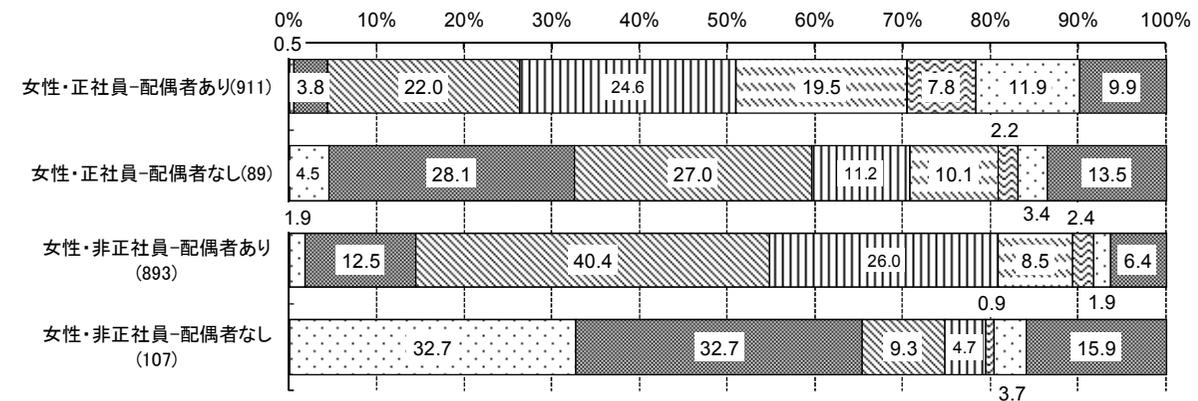
図表3-28 女性・就業×配偶者有無別 自身の年間所得

□130万円未満 □130万円以上～300万円未満 □300万円以上～500万円未満 □500万円以上～700万円未満 □700万円以上～900万円未満 □900万円以上～1000万円未満 □わからない



図表3-29 女性・就業×配偶者有無別 世帯の年間所得

□130万円未満 □130万円以上～300万円未満 □300万円以上～500万円未満 □500万円以上～700万円未満 □700万円以上～900万円未満 □900万円以上～1000万円未満 □わからない

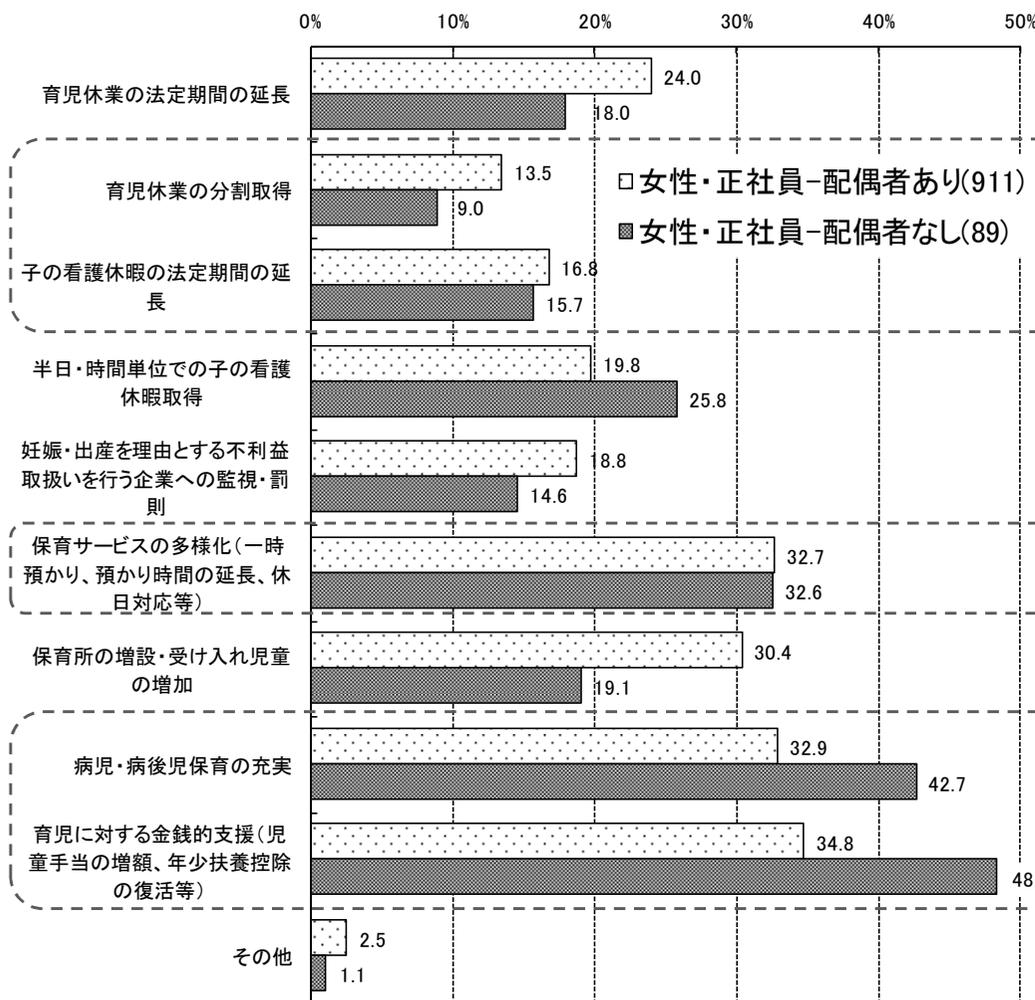


# 行政の支援に対するニーズ

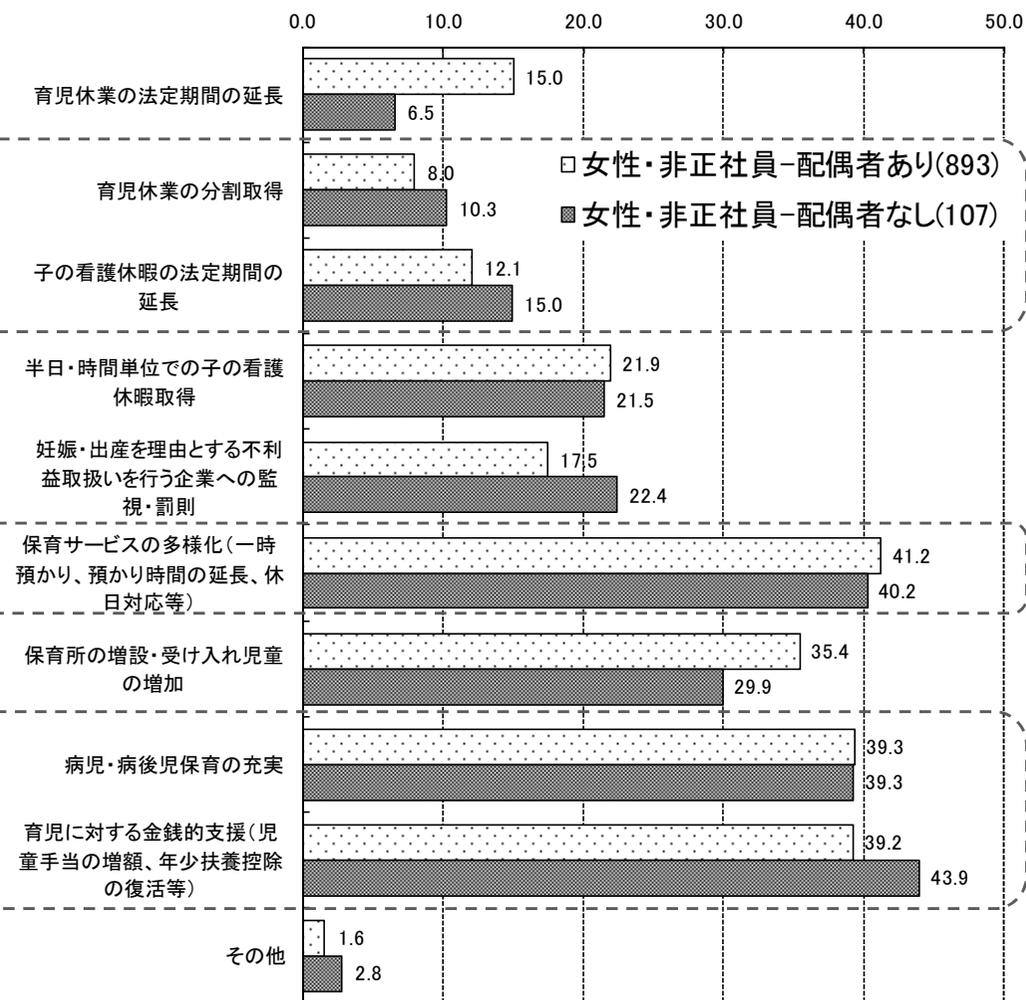
注) 就業形態は現在

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

図表3-30 女性正社員・配偶者有無別 行政への期待(3つまで)



図表3-31 女性非正社員・配偶者有無別 行政への期待(3つまで)

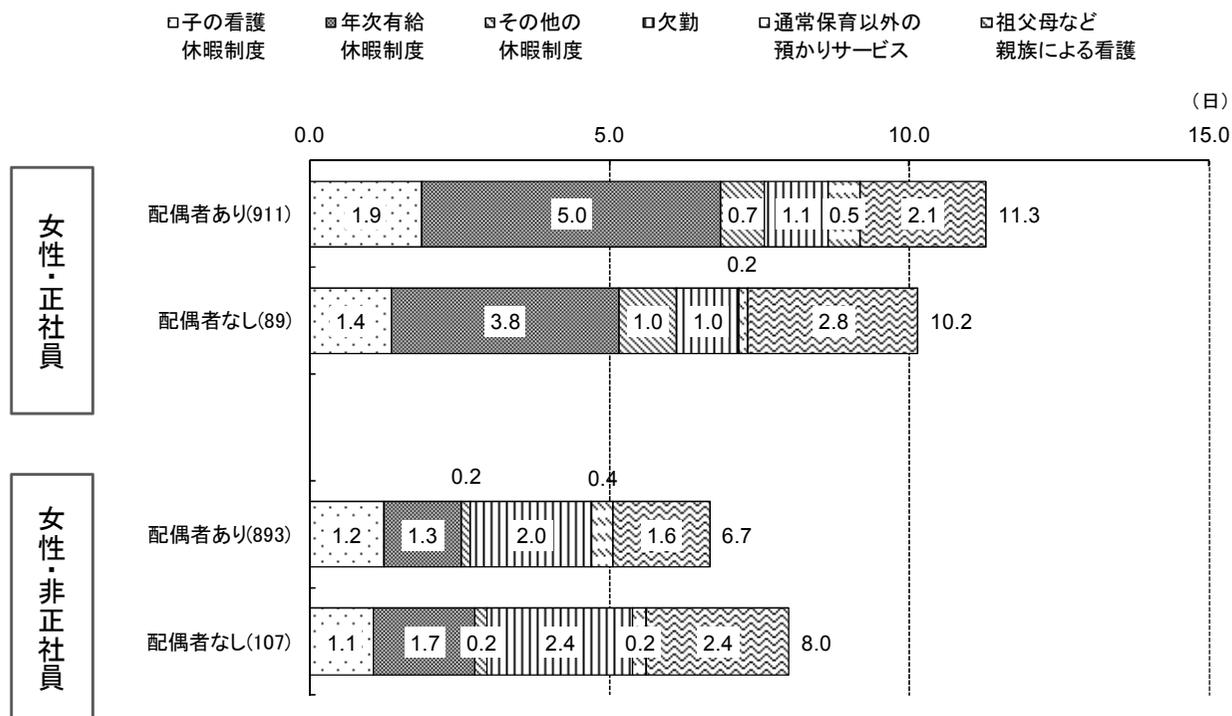


# ひとり親家庭の看護休暇取得実態

注) 就業形態は現在

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

図表3-32 女性 就労形態・配偶者有無別  
子どもの病気における休暇や預かりの利用 平均利用日数



---

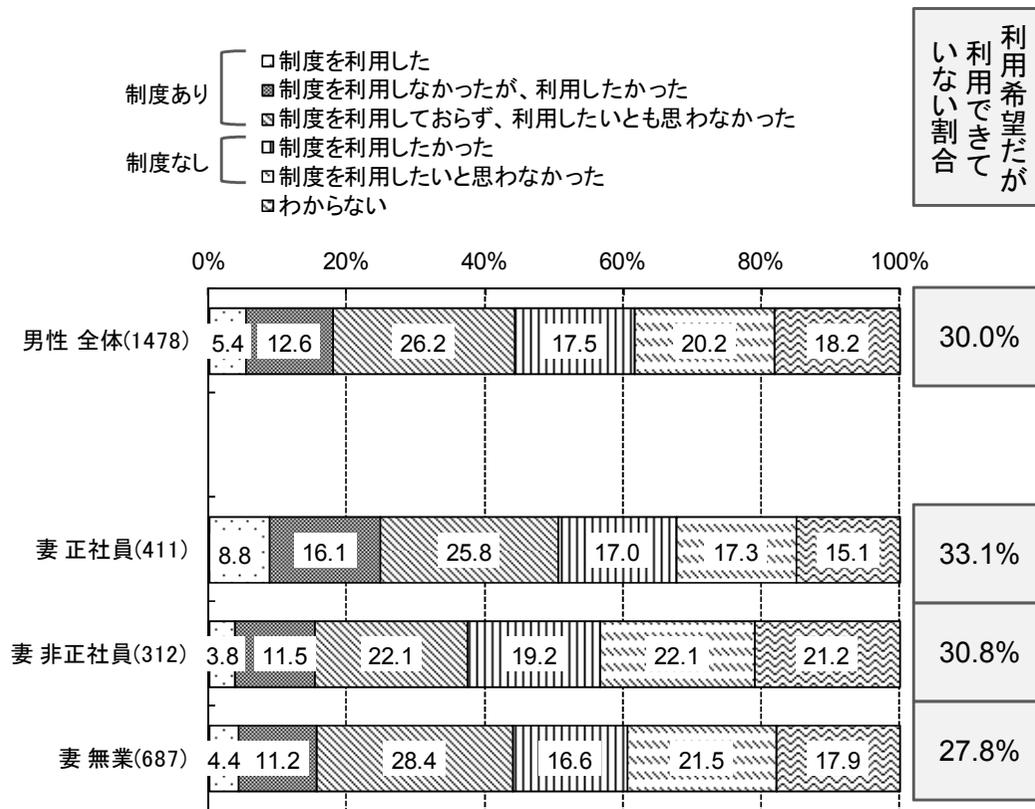
## 7. 男性の制度利用

---

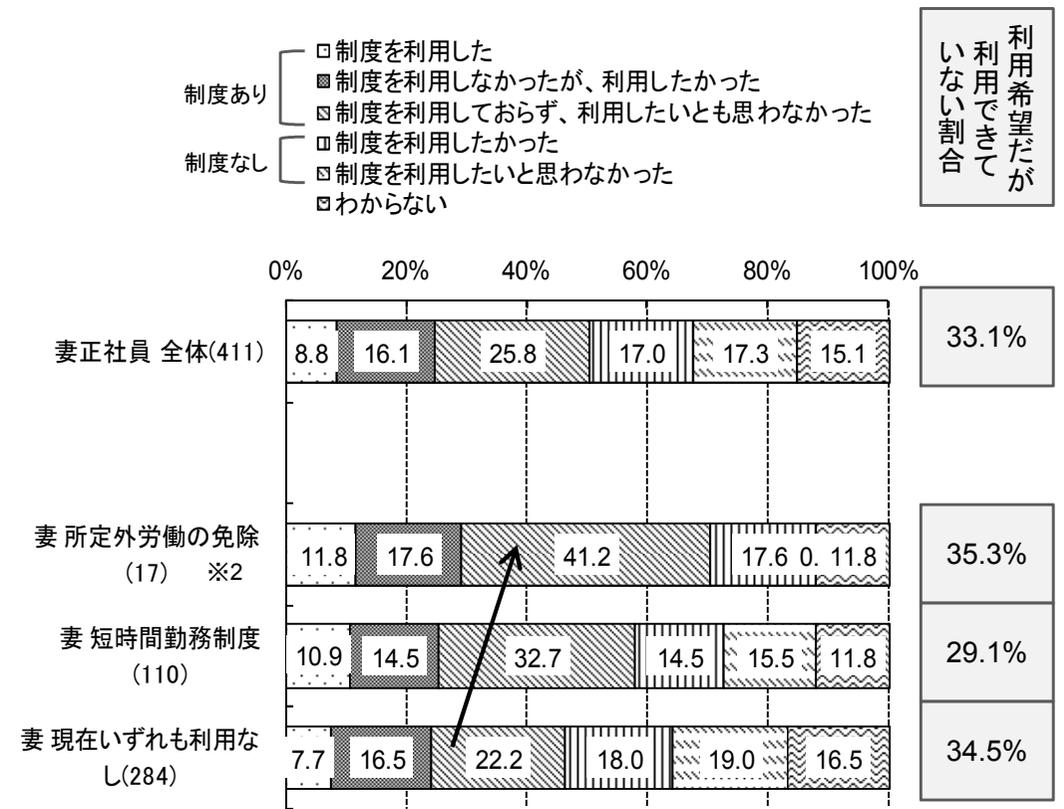
# 男性正社員の、妻の就労形態および両立支援制度利用別 育児休業の取得

- 妻が正社員の男性で育児休業を取得したのは8.8%である。妻が非正社員や無業の場合の取得率は5%未満で低いが「利用希望だが利用できていない」割合は3割程度いる
- 妻が両立支援制度を利用しているほうが、男性の育児休業取得率は高い傾向がみられる

図表3-33 妻の就労形態別 男性の育児休業取得状況



図表3-34 正社員妻の両立支援制度利用別 男性の育児休業取得状況

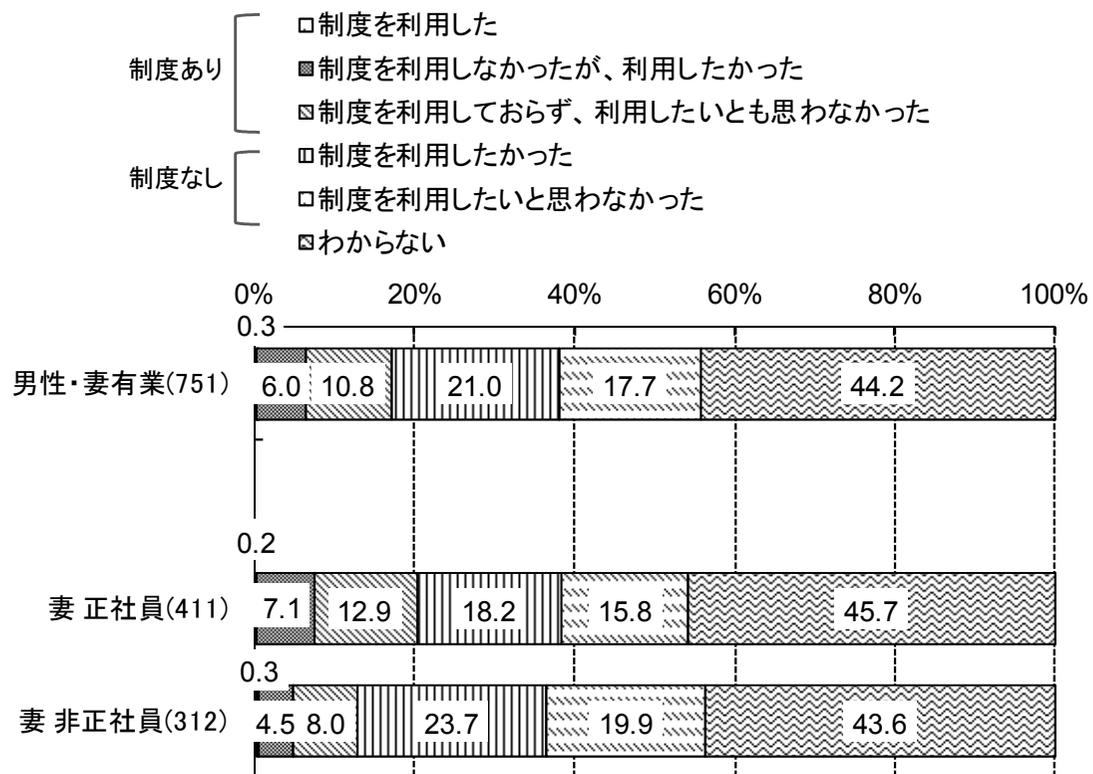


※1 末子妊娠時に「自身が正社員」かつ「妻が正社員」の男性に絞って集計。  
 ※2 妻が所定外労働の免除を利用している層はサンプルが少ないため参考値。

# 男性育児休業に関する新制度 利用状況

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

図表3-35 妻の就業形態別  
男性のパパ・ママ育休プラス 利用状況

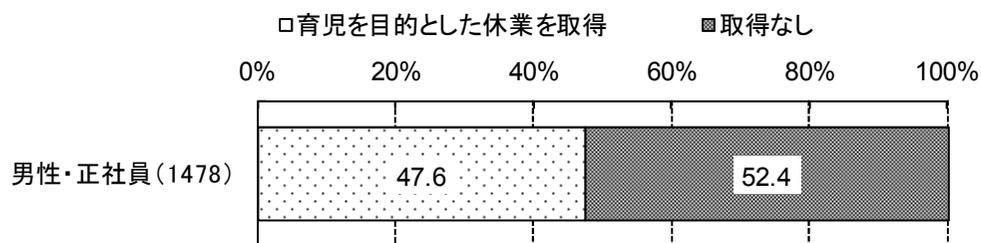


# 男性の育児を目的とした休業の取得

注) 就業形態は末子妊娠時

- 男性で育児を目的に何らかの休業を取得した人 (n=703) のうち、8割は出産後8週以内に休暇を取得している。
- 8週以内に育児休業(産後連続)を取得したのは6.9%である。
- 8週以内に育児休業者のうち、再度取得をしたのは32.4%、利用を希望していたが利用できなかった割合は29.4%であった。

図表3-36 男性・育児を目的とした休業取得者の取得割合



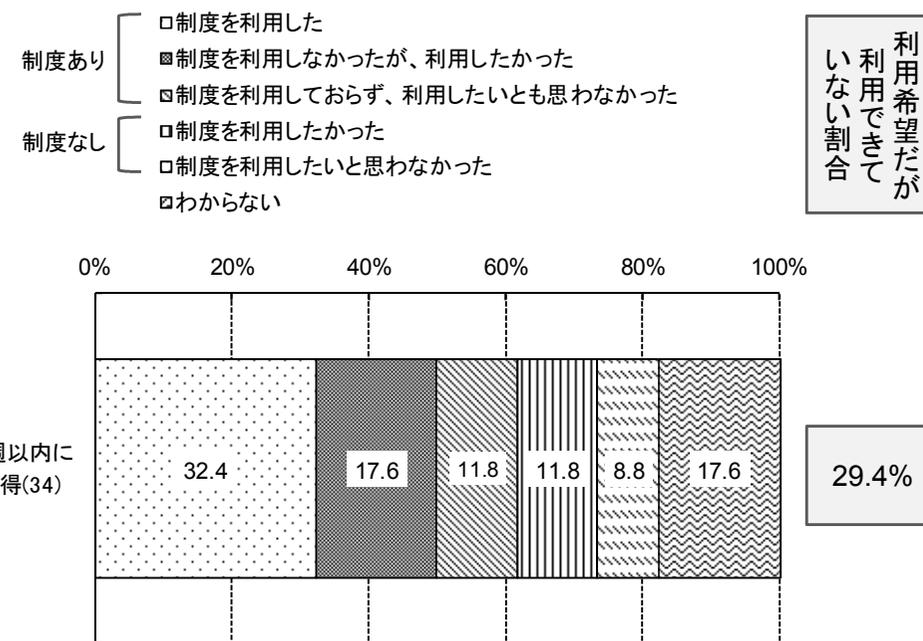
図表3-37 男性・育児を目的とした休業取得者の取得休業種類・取得時期

n=703	取得時期 (%)				計
	8週内	8週-1歳2月	1歳2月超	不明	
育児休業制度(産後連続取得)	6.9	2.4	0.4	2.3	11.3
育児休業制度(再取得)	2.5	1.6	0.3	1.8	5.9
年次有給休暇制度	63.5	17.8	9.2	12.3	81.4
失効年次有給休暇を利用	2.8	1.3	0.7	1.1	4.6
配偶者出産休暇制度	34.3	2.4	0.3	5.8	41.8
その他の休暇・休業制度	1.3	0.1	0.1	0.3	1.6
計	80.7	20.5	9.8	16.9	100.0

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

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

図表3-38 男性・出産後8週間以内 育児休業取得者の育児休業再取得割合 及び利用希望

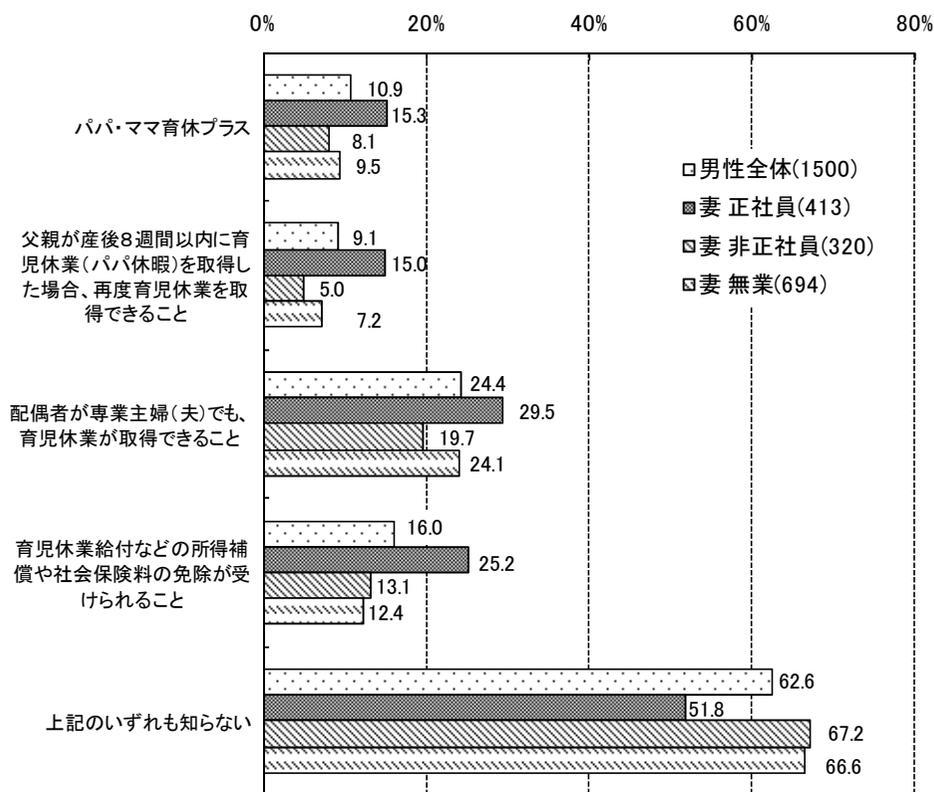


※出産後8週以内に育児休業について「制度あり・制度を利用した」と回答した男性サンプルで集計。

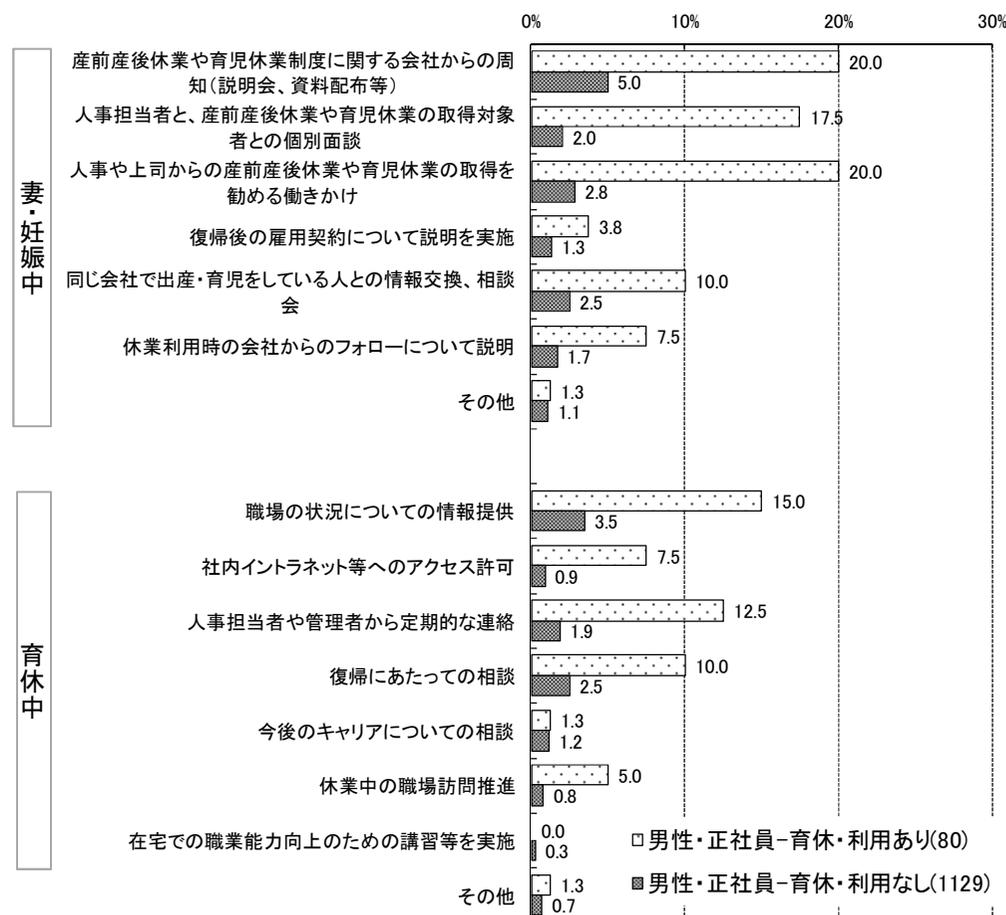
# 男性の育児休業制度に関する認知と、会社の取組み

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

注) 妻の就業形態は現在  
**図表3-39 男性・育児休業の新制度 認知状況**  
 妻の就業形態別



注) 男性の就業形態は末子妊娠時  
**図表3-40 育児休業の取得に関する会社からの働きかけ**  
 男性の育休取得有無別



---

## 8. 所定労働時間の短縮措置、所定外労働の免除

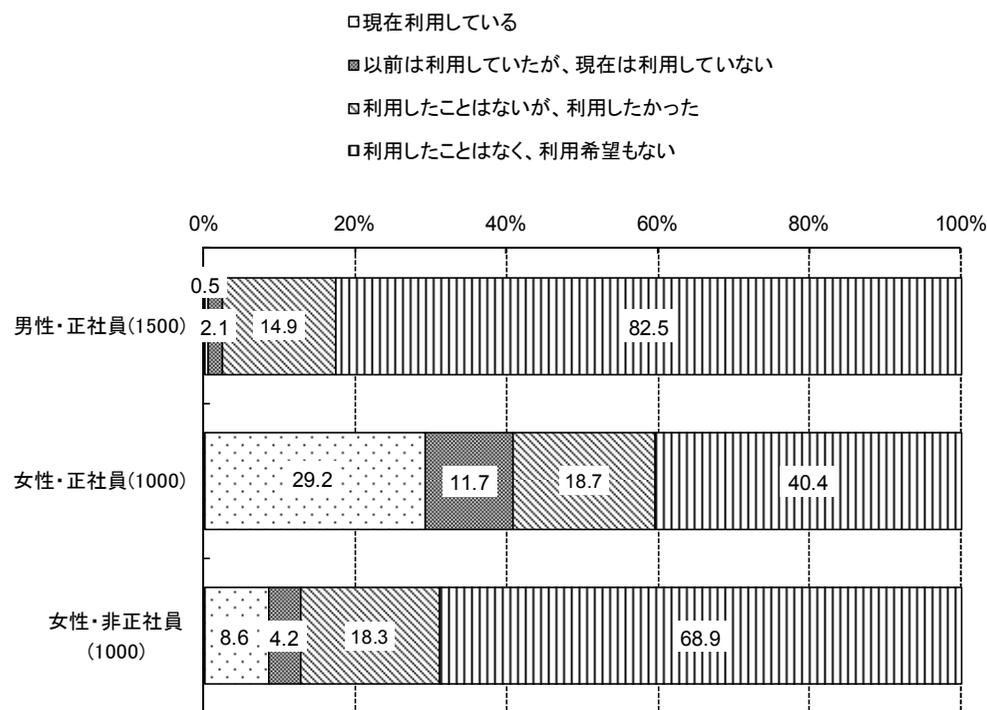
---

# 所定労働時間の短縮措置、所定外労働の免除等の利用

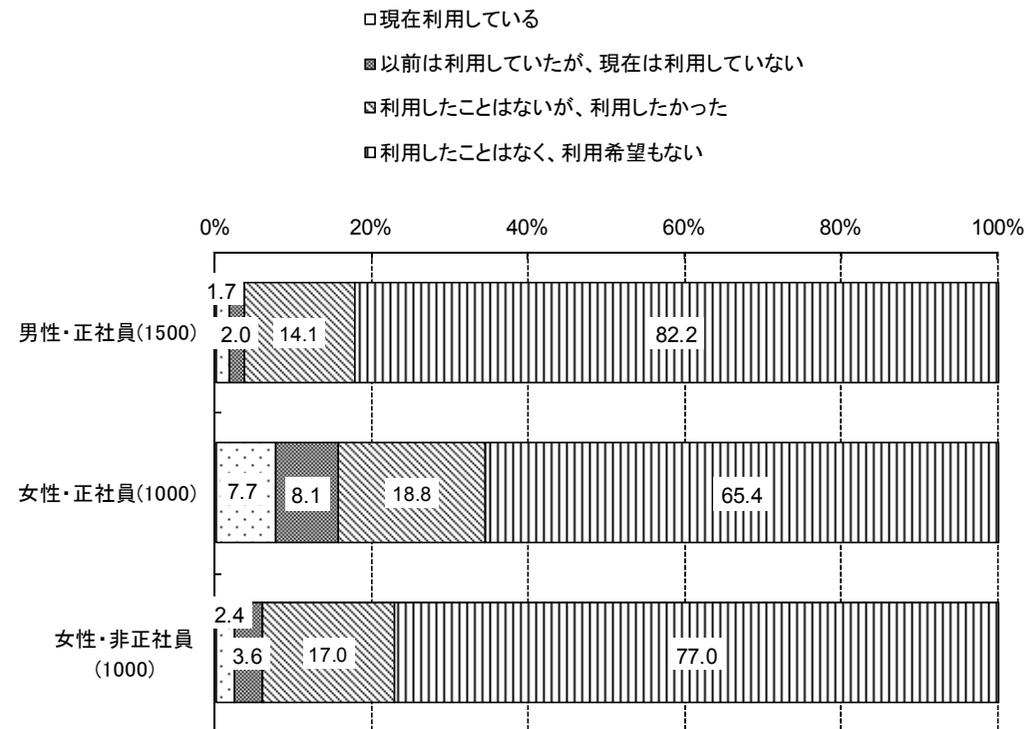
注) 就業形態は現在

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

図表3-41 短時間勤務制度 利用状況



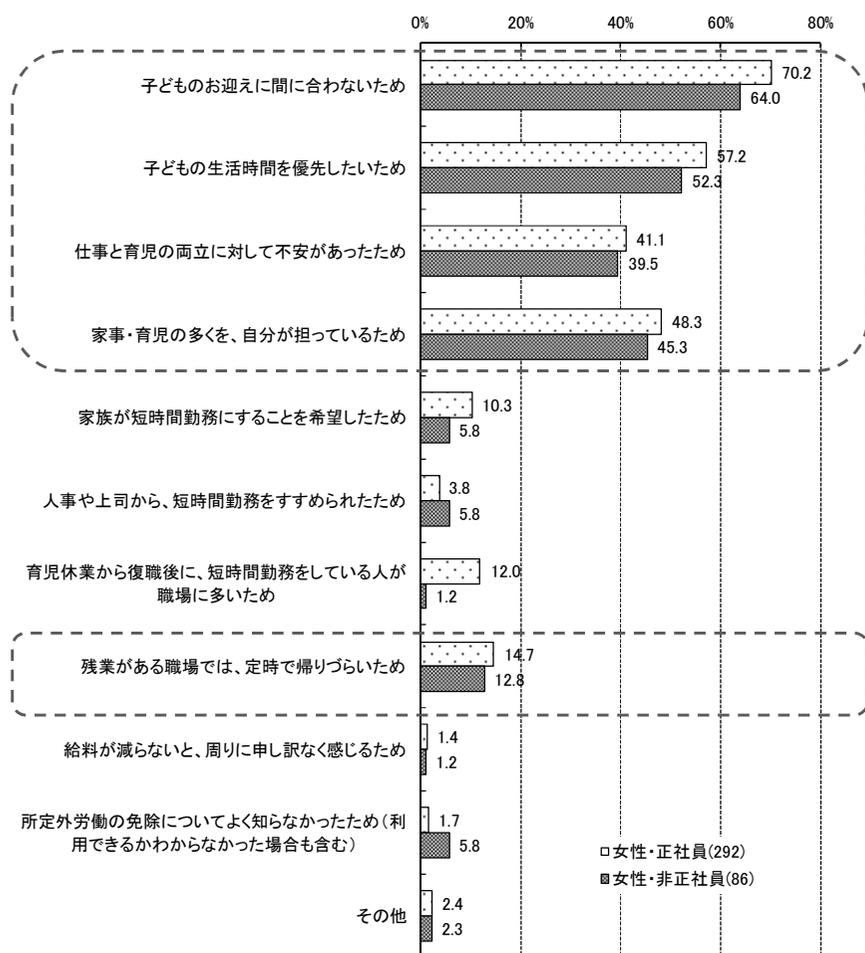
図表3-42 所定外労働の免除 利用状況



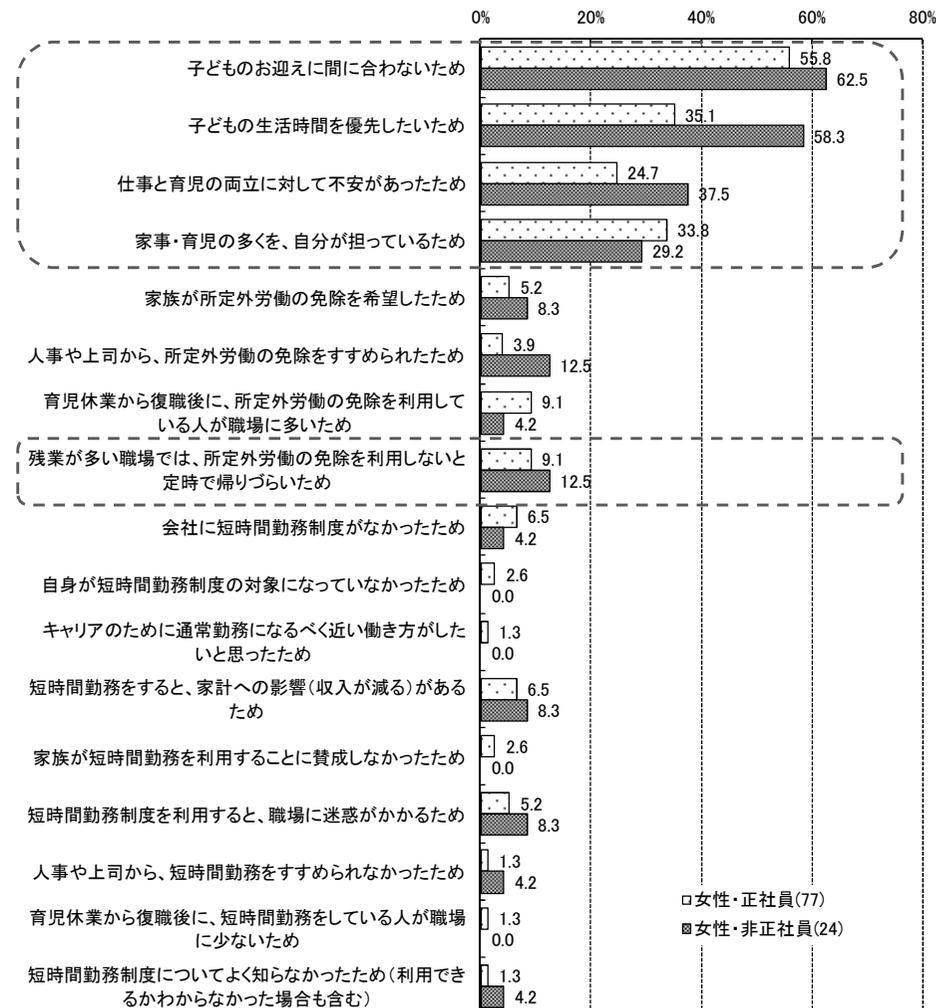
# 所定労働時間の短縮措置、所定外労働の免除等の選択理由

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

図表3-43 短時間勤務を利用している理由



図表3-44 所定外労働の免除を利用している理由

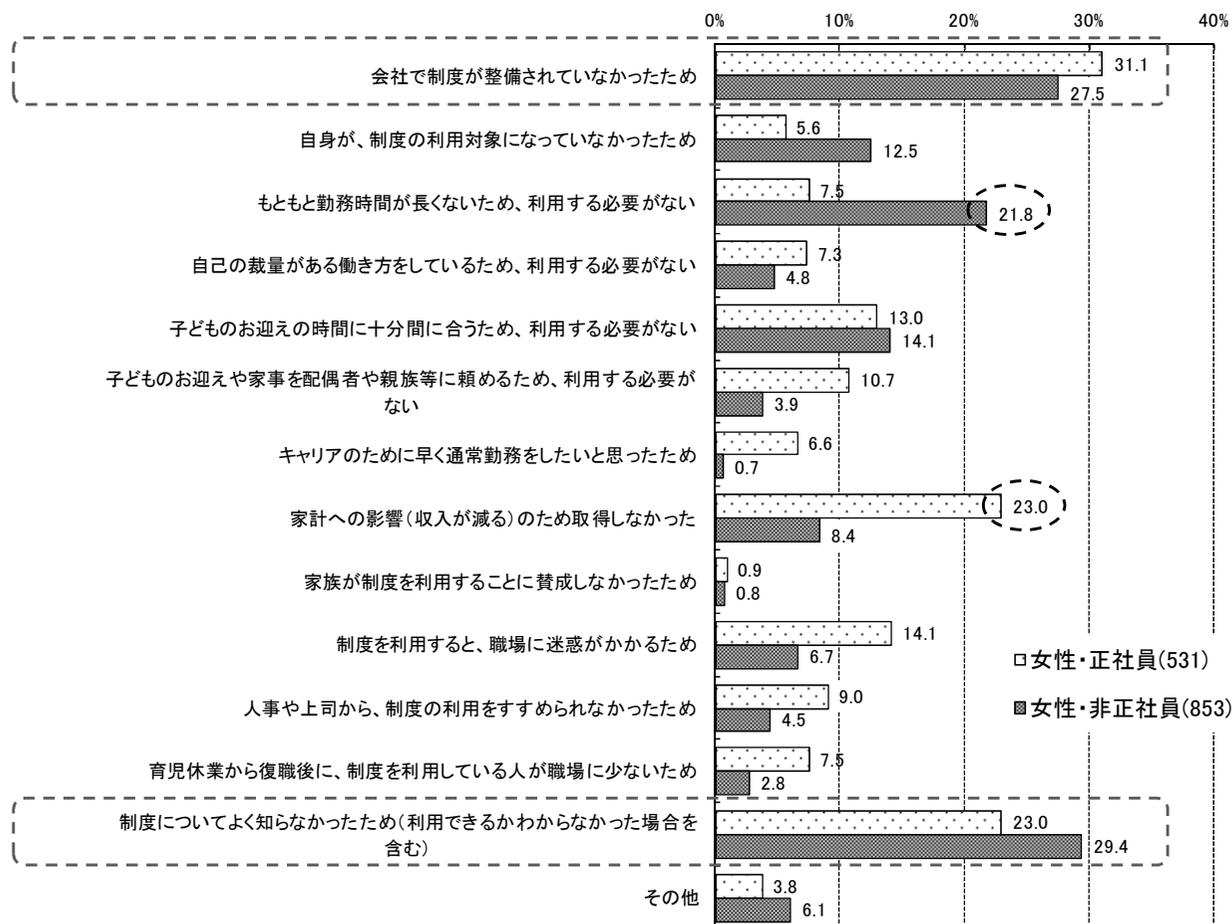


# 所定労働時間の短縮措置、所定外労働の免除等を選択しない理由

注) 就業形態は現在

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

図表3-45 短時間勤務・所定外労働の免除等を利用しなかった理由



---

## 9. テレワーク

---

# テレワークの利用経験

注) 就業形態は現在

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

図表3-46 在宅勤務・テレワークの利用経験・利用意向

