

育児中の柔軟な働き方制度等に関する 実態調査

調査結果報告書

令和6年（2024年）12月

福岡県

目 次

I 調査の概要	1
1. 目的	3
2. 調査地域	3
3. 調査対象及び抽出方法	3
(1) 事業所調査	3
(2) 労働者調査	3
4. 調査方法	3
5. 調査基準日	3
6. 配布・回収状況	3
7. 実施主体・実施機関	3
8. 報告書を読む際の留意点	4
II 事業所調査	5
1. 事業所概要	7
2. 雇用管理	16
(1) 男女の取扱い	16
(2) 従事している仕事	18
(3) 管理職の人数	21
(4) 女性管理職が少ない理由	24
(5) 該当する女性がない理由	25
(6) 男女の機会均等、女性の活躍促進に関する人事管理方針	26
3. 育児休業制度	28
(1) 育児休業制度についての明示、周知	28
(2) 出生時育児休業制度（産後パパ育休）についての明示、周知	29
(3) 育児休業の休業期間	30
(4) 育児休業期間中の賃金等の支給状況	31
(5) 出産した労働者、育児休業終了者数	32
(6) 男性の育児参加促進の措置	35
(7) 配偶者出産休暇取得者数	37

(8) 円滑な職場復帰の措置	38
(9) 代替要員の採用	40
(10) 代替要員の内容	41
(11) 代替要員を採用しなかった理由	42
(12) 育児休業取得状況の公表	43
(13) 育児のための制度利用者がいる場合の職場の対応	44

4. 介護休暇制度..... 45

(1) 介護休暇制度の明示、周知	45
(2) 介護休暇制度の休暇期間	46
(3) 介護休暇取得者の有無	48
(4) 介護休暇取得者数	49

5. 介護休業制度..... 50

(1) 介護休業制度の明示、周知	50
(2) 介護休業制度の休業期間	51
(3) 介護休業開始、終了者、復職状況	52

6. 育児中の柔軟な働き方制度..... 54

(1) 育児中の柔軟な働き方制度の設置状況	54
(2) 短時間勤務制度における1日の設定勤務時間	56
(3) 育児に要する経費の援助措置	56
(4) 制度利用者がいる事業所の割合	57
(5) 育児中の柔軟な働き方制度の導入に至った経緯	59
(6) 育児中の柔軟な働き方制度等の充実度	61
(7) 各制度の効果・課題	65
(8) 両立支援等助成金制度の認知	77
(9) 両立支援等助成金制度の申請実績	78
(10) 情報を得ている媒体	79

7. 行政への要望..... 80

(1) 行政に望むこと	80
-------------------	----

Ⅲ 労働者調査..... 83

1. 回答者属性 85

2. 職業経験 95

(1) 働いている理由	95
(2) 仕事内容	97
(3) 職務上の地位の変化	99
(4) 昇進・昇格について	100
(5) 男女の取扱い	101

(6) 働き方の満足度.....	105
(7) 希望する働き方.....	106
(8) 正規雇用労働者を希望する理由.....	107
(9) パートタイム労働者を希望する理由.....	109
(10) 派遣社員を希望する理由.....	110
(11) 契約社員を希望する理由.....	110
(12) 働き続けたいと思うか.....	112
(13) 働き続けたいと思う理由.....	113
(14) 働き続けたくないと思う理由.....	115
3. 育児休業制度.....	117
(1) 育児休業制度についての認知.....	117
(2) 育児休業制度が規定されているかの認知.....	118
(3) 出生時育児休業制度（産後パパ育休）が規定されているかの認知.....	119
(4) 普段の育児参加.....	120
(5) 育児休業制度を利用したいか.....	121
(6) 育児休業制度の利用経験.....	122
(7) 育児休業制度の利用期間.....	123
(8) 1年以内に育児休業から復職した理由.....	125
(9) 復帰時に感じた不満.....	127
(10) 育児休業制度を利用しなかった理由.....	129
(11) 復帰後に利用したい制度.....	131
(12) 男性労働者が育児参加することへの考え.....	133
(13) 男性労働者が育児休業を取得することによる効果・課題.....	134
4. 介護休業・介護休暇制度.....	138
(1) 介護休業制度についての認知.....	138
(2) 介護休業制度が規定されているかの認知.....	139
(3) 普段の介護について.....	140
(4) 介護休業制度を利用したいか.....	141
(5) 介護休業制度の利用経験.....	142
(6) 介護休業制度の利用期間.....	143
(7) 介護休業制度と介護休暇制度の違いについて.....	144
(8) 介護休暇制度の利用経験.....	145
(9) 介護休暇制度利用時の対象家族の人数.....	145
(10) 介護休暇制度の利用期間（対象家族1人）.....	146
(11) 介護休暇制度の利用期間（対象家族2人以上）.....	146
5. 育児中の柔軟な働き方制度.....	147
(1) 勤め先の柔軟な働き方制度の有無.....	147
(2) 柔軟な働き方制度を利用したいか.....	149
(3) 柔軟な働き方制度の利用経験.....	150

(4) 利用したことのある育児中の柔軟な働き方制度	151
(5) 育児中の柔軟な働き方制度を利用した結果	153
(6) 各制度の効果・課題	155
(7) 導入を望む制度	167
(8) こどもをもちたいと思える制度	169
(9) 各制度の充実度	171
(10) 育児等についての相談先	175

6. 行政への要望..... 177

(1) 行政に望むこと	177
-------------------	-----

IV 事業所調査・労働者調査比較..... 179

1. 男女の取扱い	181
2. 各制度の充実度	182
3. 柔軟な働き方制度の設置状況と導入を望む制度	183
4. 各制度の効果・課題	184
5. 行政への要望	190

V 参考資料（調査票）..... 191

1. 事業所調査	193
2. 労働者調査	207

I 調査の概要

I 調査の概要

1. 目的

本調査は、県内の民間事業所の経営者及び男女労働者を対象として、育児・介護休業制度や柔軟な働き方制度の運用状況等の実態と意識を把握し、仕事と家庭の両立ができる職場環境の整備や男女共同参画社会の推進に関する施策の基礎資料を得ることを目的とする。

2. 調査地域

福岡県全域

3. 調査対象及び抽出方法

(1) 事業所調査

労働者数5人以上の民間事業所 1,500 事業所

令和4年経済センサス基礎調査の内容を記録した電子データから、労働者数5人以上の民営事業所を対象に、産業別・規模別・地域別に比例して無作為抽出。

(2) 労働者調査

事業所調査の対象事業所に勤務する男女労働者各 1,500 人

各対象事業所が労働者の中から、男女各1人を任意に選出。

4. 調査方法

郵送法（インターネット回答）

5. 調査基準日

事業所調査：令和5年10月1日

労働者調査：令和6年6月1日

6. 配布・回収状況

調査	配布数	有効回答数	有効回答率
事業所	1,500 所	331 所	22.1%
労働者（女性）	1,500 人	292 人	19.5%
労働者（男性）	1,500 人	226 人	15.1%

7. 実施主体・実施機関

実施主体：福岡県福祉労働部労働局労働政策課

実施機関：(株)ジック福岡事務所

8. 報告書を読む際の留意点

(1) 図表、文中に示すN、nは、回答比率算出上の標本数である。

N = 標本全数

n = 該当数（当該設問について回答不要の数を除く）

(2) 図表、文中に示す選択肢は、文言を省略している場合がある。正確な選択肢の文章は、巻末の参考資料（調査票）を参照のこと。

(3) 文中の選択肢の表記は「 」で行い、選択肢のうち二つ以上のものをまとめて表す場合は『 』としている。

(4) 文中の「SQ」は、全問で特定の回答をした一部の回答者のみに対して続けて行った設問（Sub-Question の略）である。

(5) 各選択肢の回答比率（％）は、小数点以下第二位を四捨五入して算出しているため、各選択肢の回答比率の合計が 100％にならない場合がある。

(6) 各設問とも、回答者数を回答比率算出の基礎としているため、複数回答の設問では、各選択肢の回答比率の合計が 100％を超える場合がある。

(7) 2つ以上の選択肢を合計して表す率については、各選択肢の合計数から算出しているため、各選択肢の回答比率の合計とは同じにならない場合がある。

(8) 項目によっては、図表中で対象者を限定して表示している場合があるため、回答者数と合わない場合がある。

(9) 前回調査（福岡県雇用均等・仕事と家庭の両立実態調査）は平成 28 年 10 月に実施したものである。

Ⅱ 事業所調査

Ⅱ 事業所調査

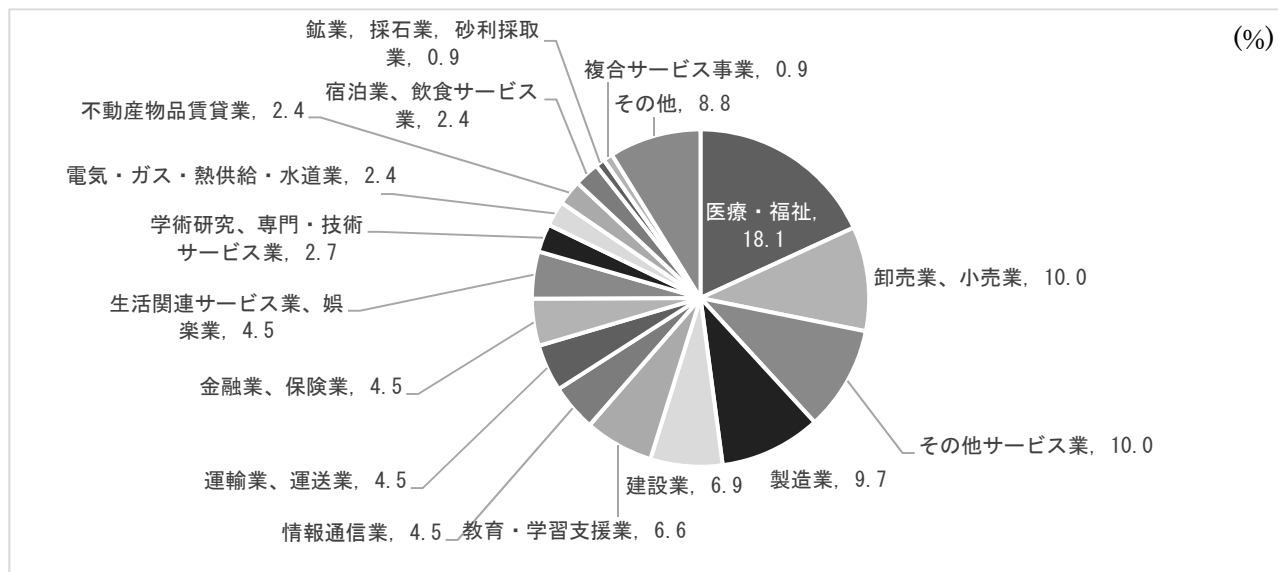
1. 事業所概要

(1) 主な業種

「医療・福祉」が18.1%、「卸売業、小売業」、「その他サービス業」がそれぞれ10.0%となっている。

図表 -1 主な業種（全体）

N=331

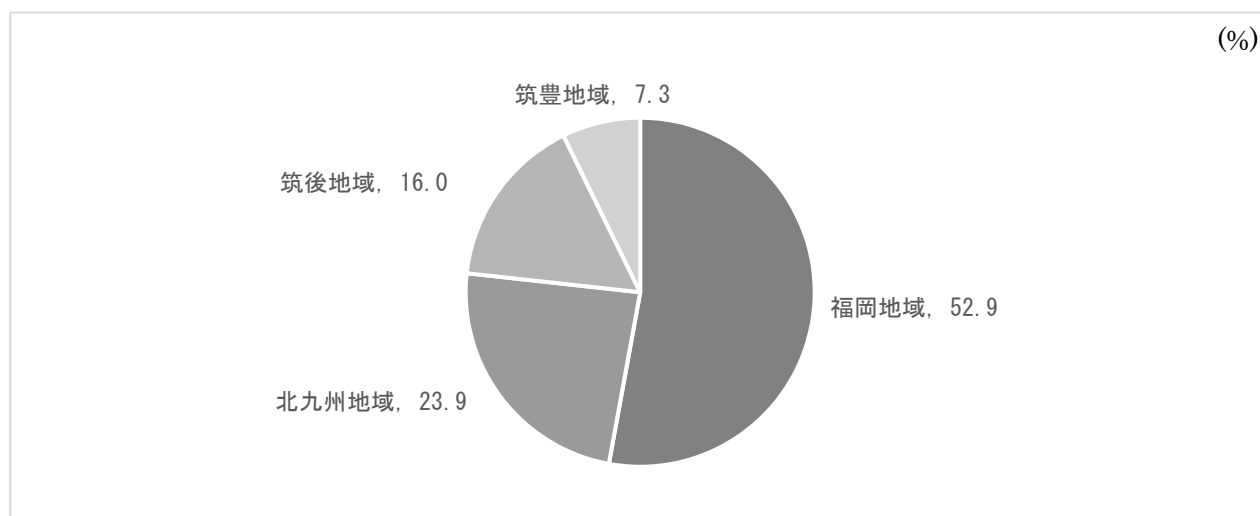


(2) 所在地

事業所の所在地は、「福岡地域」が約5割となっている。

図表 - 2 所在地（全体）

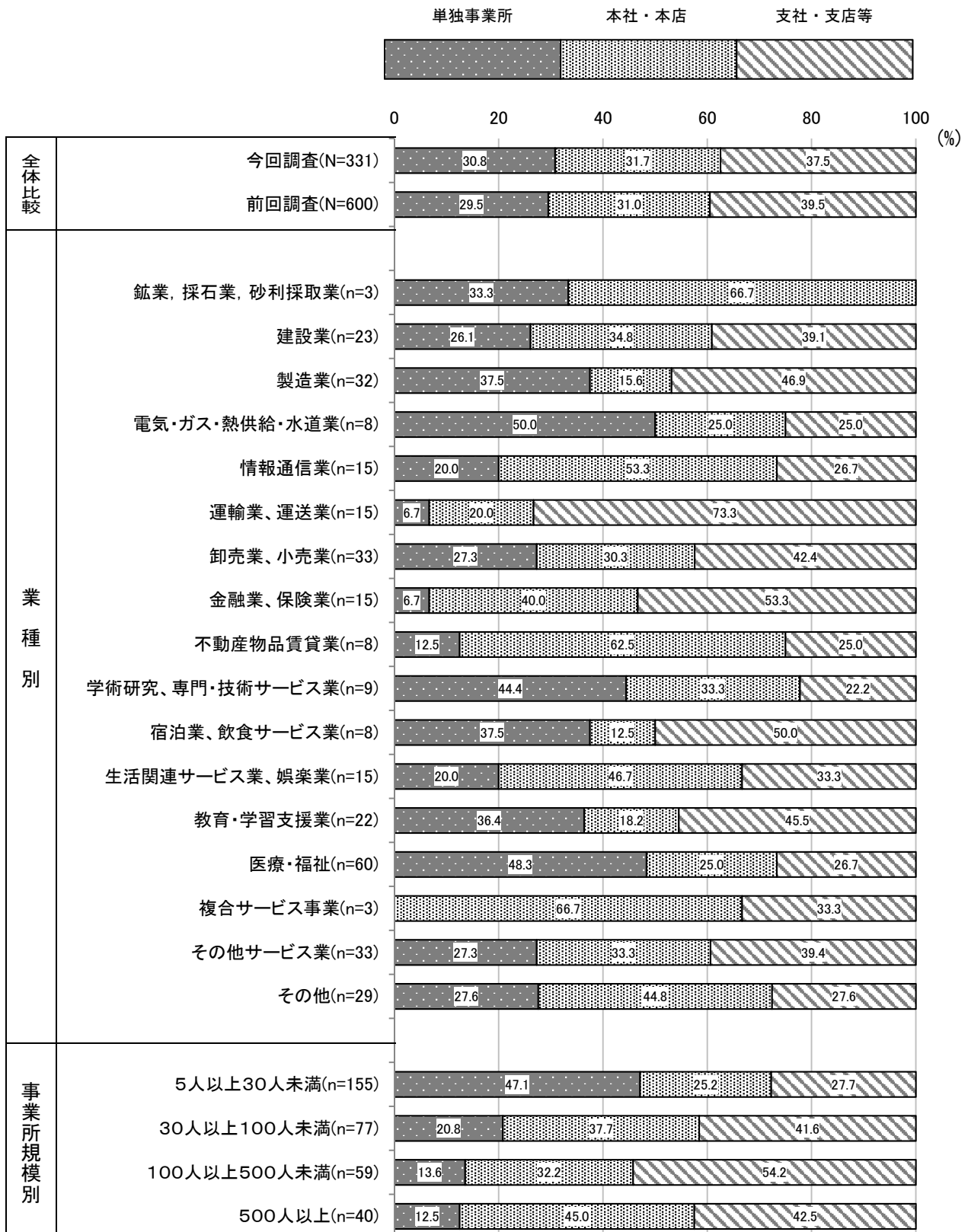
N=331



(3) 事業所区分

「支社・支店等」が約4割、「本社・本店」、「単独事業所」がそれぞれ約3割となっている。
事業所規模別にみると、事業所の規模が小さくなるほど、「単独事業所」の割合が高い傾向がある。

図表 - 3 事業所区分（全体前回比較・業種別・事業所規模別）

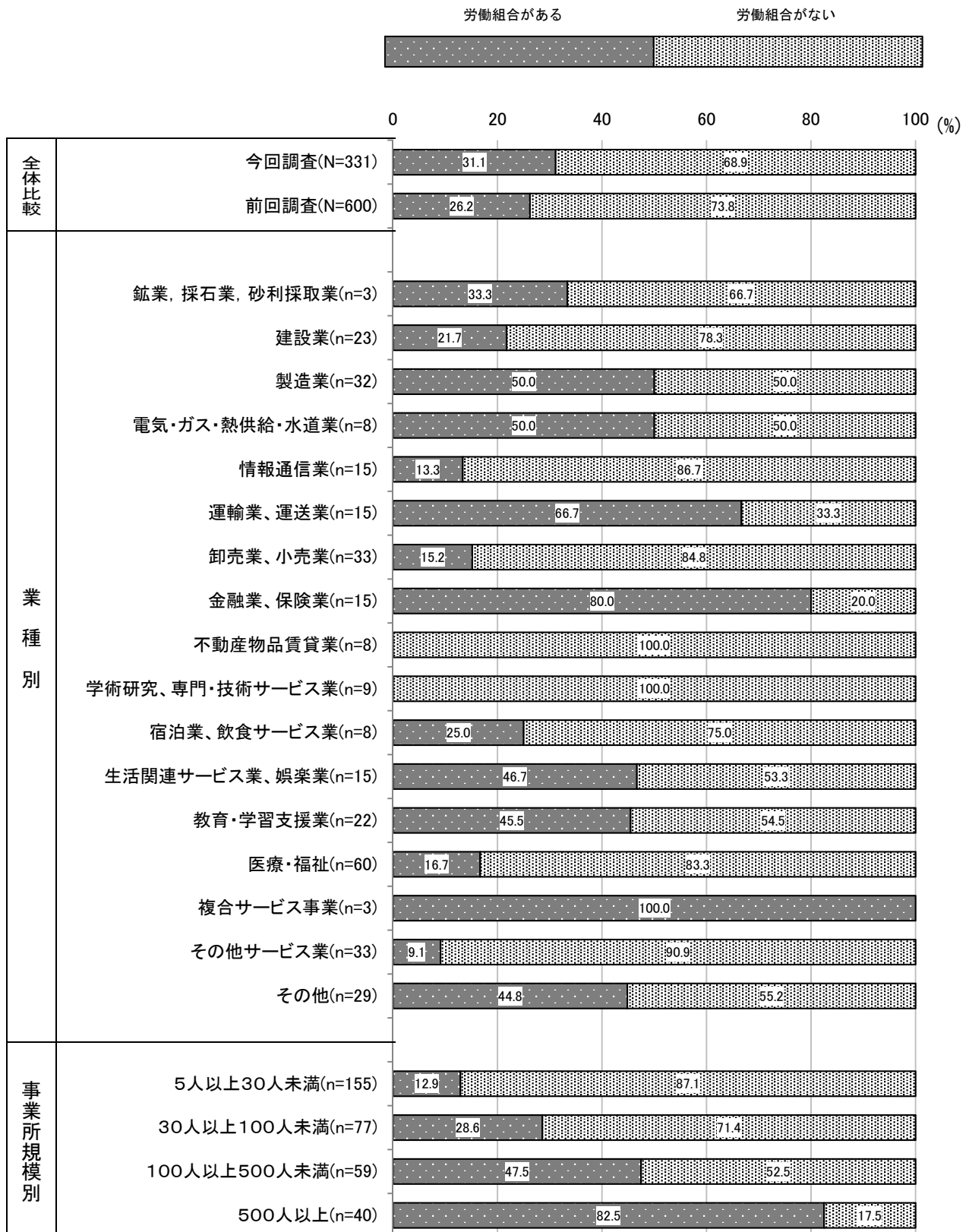


(4) 労働組合の有無

労働組合がある事業所は約3割となっている。

事業所規模別にみると、規模が大きくなるほど労働組合が「ある」事業所の割合が高くなっている。

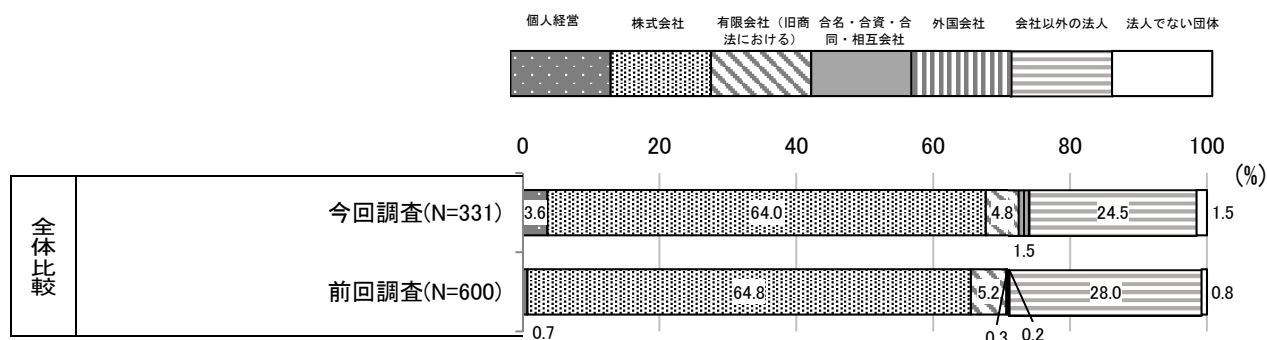
図表 - 4 労働組合の有無（全体前回比較・業種別・事業所規模別）



(5) 経営組織

「株式会社」が64.0%、「会社以外の法人」が24.5%となっている。

図表 - 5 経営組織（全体前回比較）



(6) 事業所全体の常用労働者数

「5人以上30人未満」で約5割を占めている。

図表 - 6 事業所全体の常用労働者数（全体前回比較・業種別）



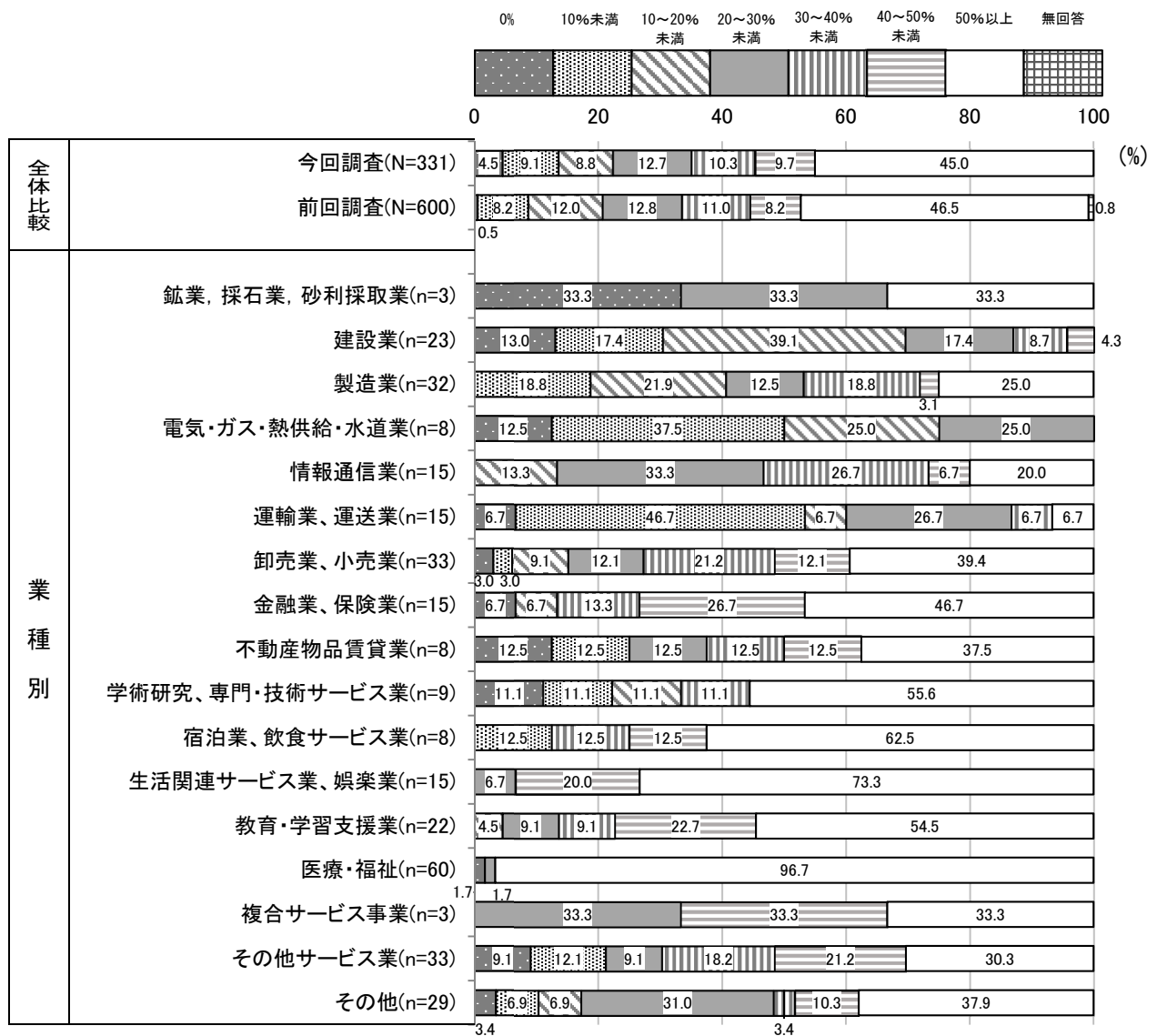
問 1. 貴事業所の常用労働者数及び正規雇用の労働者の平均勤続年数を、ご記入ください。(令和 5 年 1 0 月 1 日現在でお答えください)

(7) 事業所における女性常用労働者の割合

「50%以上」が 45.0%で最も高く、次いで「20～30%未満」が 12.7%、「30～40%未満」が 10.3%となっている。

業種別にみると、女性常用労働者が半数以上（「50%以上」）を占める事業所の割合が高いのは「生活関連サービス業、娯楽業」、「医療・福祉」となっている。

図表 - 7 事業所における女性常用労働者の割合（全体前回比較・業種別）

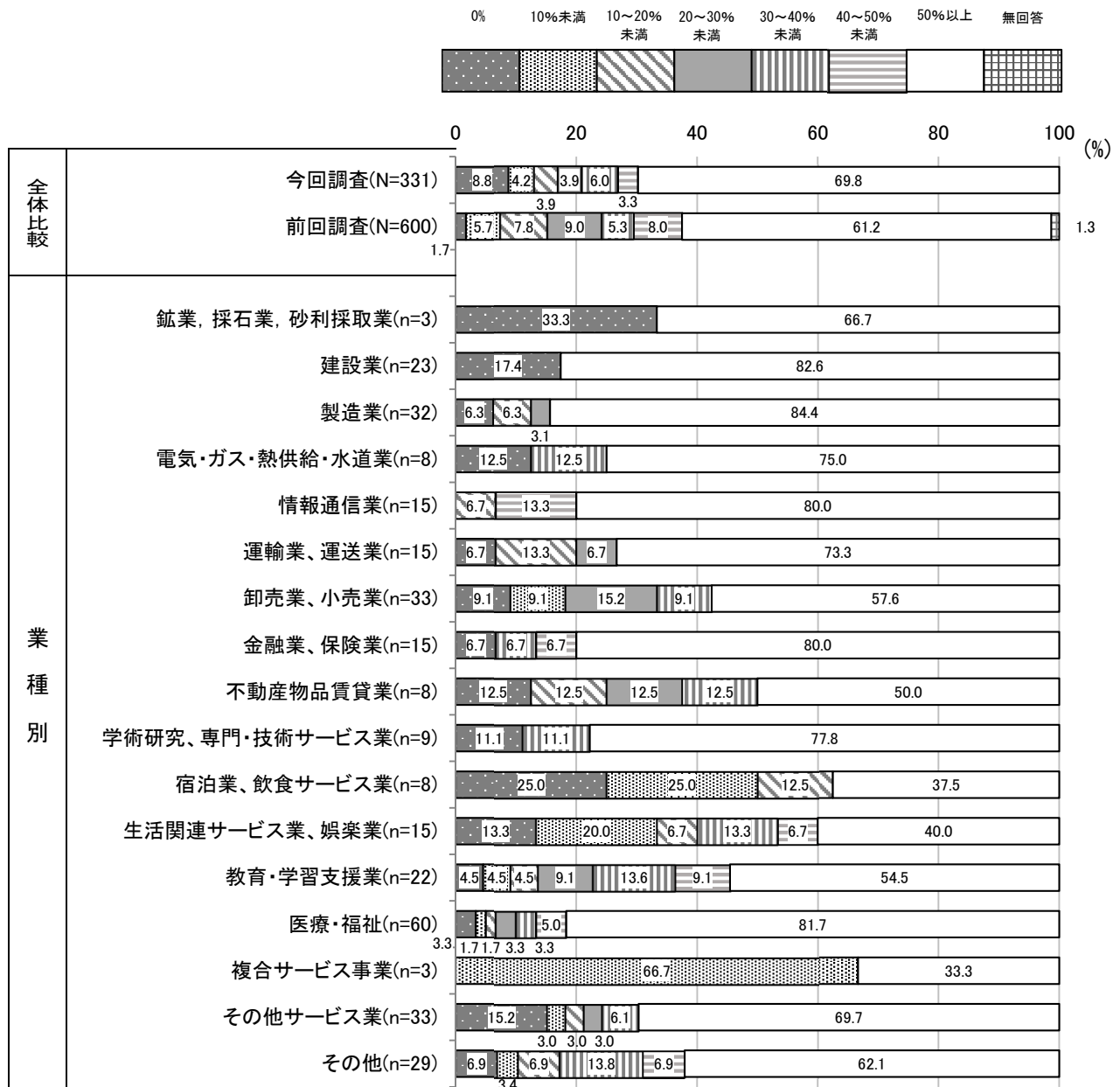


(8) 常用労働者に占める正規労働者の割合

女性常用労働者のうち、正規労働者の割合は、「50%以上」が 69.8%で最も高く、次いで「0%」が 8.8%、「30～40%未満」が 6.0%となっている。

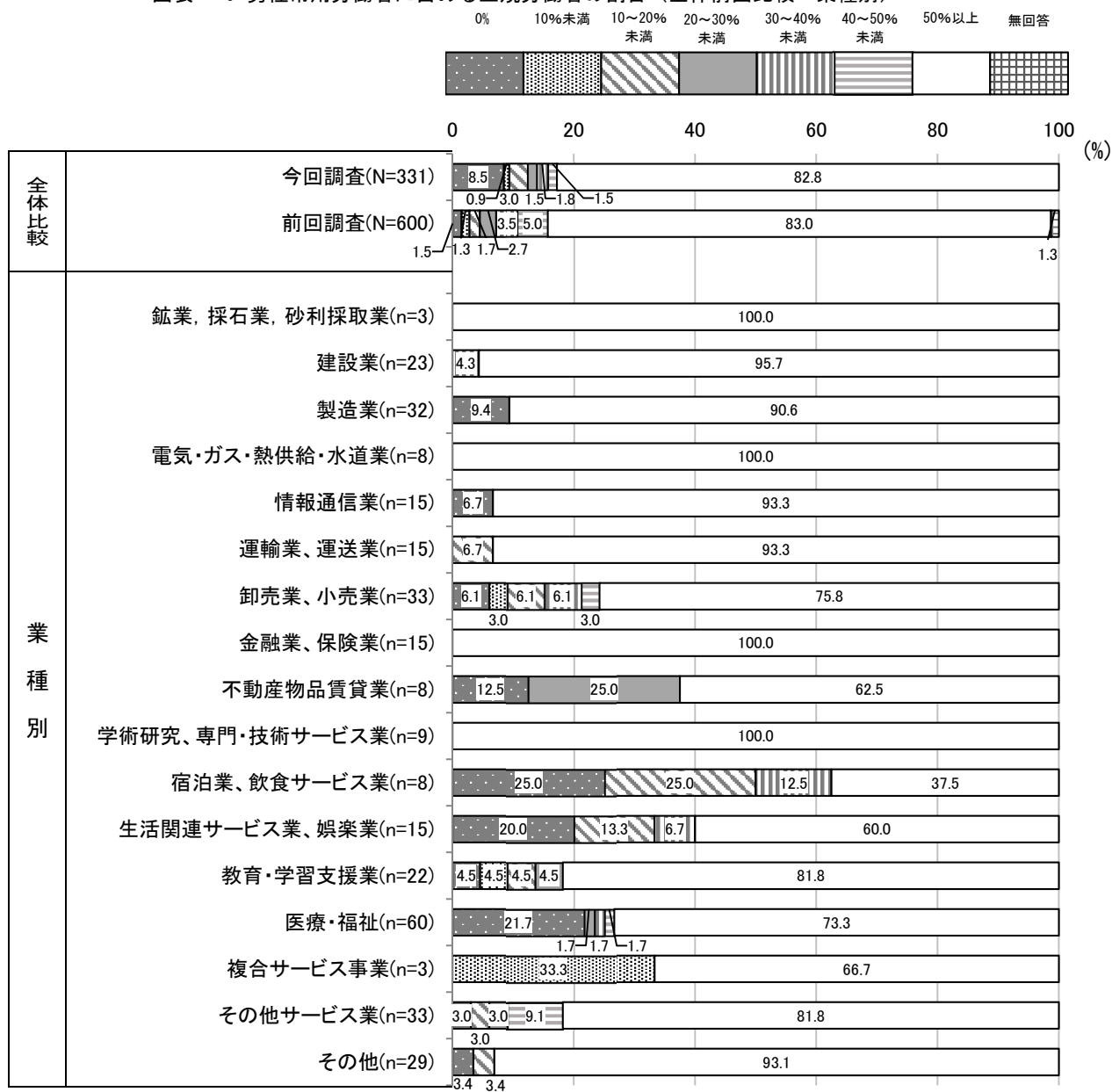
前回調査と比較すると、「50%以上」の割合が 8.6 ポイント増加している。

図表 - 8 女性常用労働者に占める正規労働者の割合（全体前回比較・業種別）



男性常用労働者のうち、正規労働者の割合が、「50%以上」の事業所は 82.8%で、女性に比べ「50%以上」の割合が 13.0 ポイント高くなっている。

図表 - 9 男性常用労働者に占める正規労働者の割合（全体前回比較・業種別）



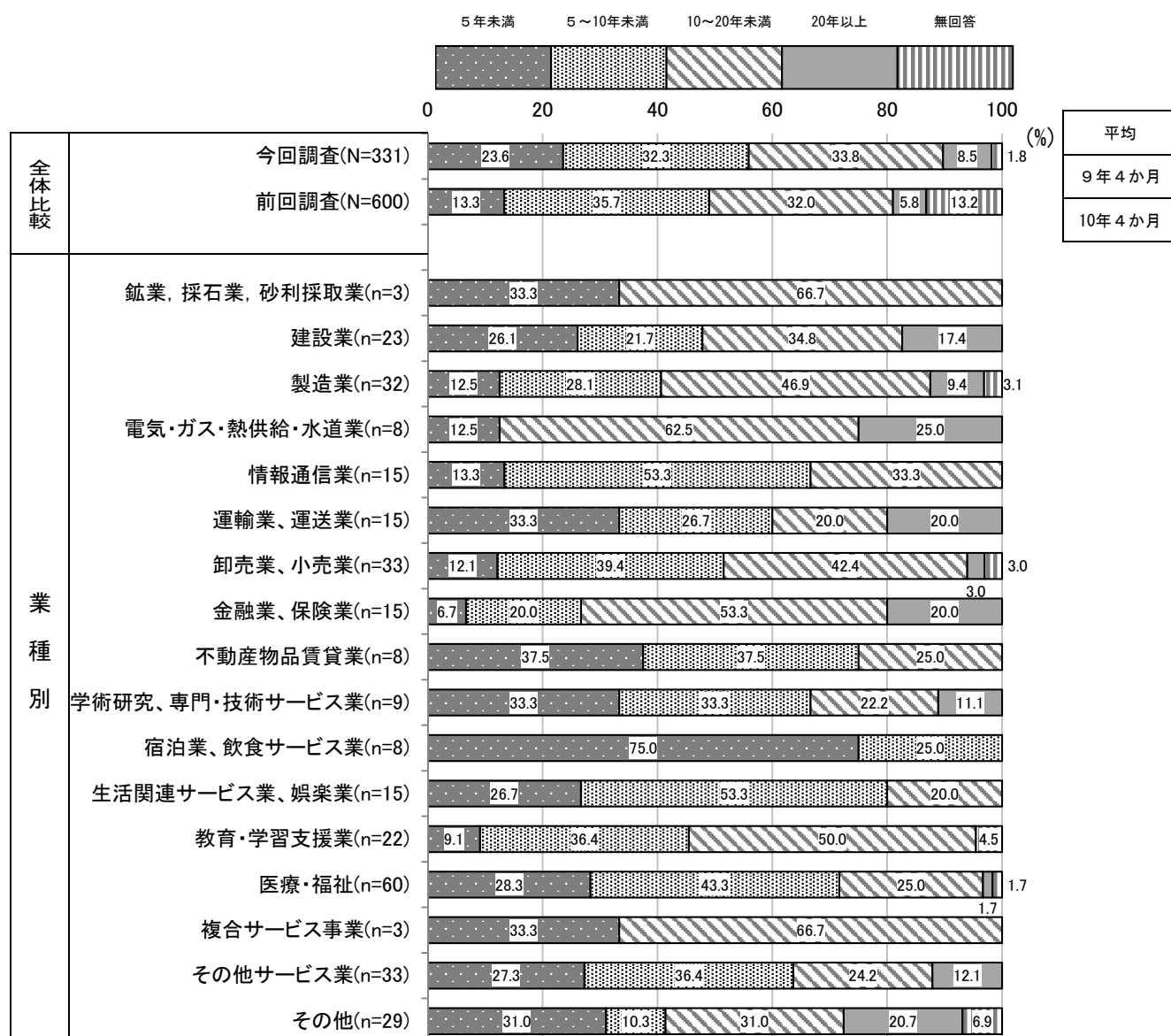
(9) 勤続年数

女性労働者の勤続年数は、「10～20 年未満」が 33.8%で最も高く、次いで「5～10 年未満」が 32.3%、「5 年未満」が 23.6%となっている。

前回調査と比較すると、「5 年未満」の割合が 10.3 ポイント増加している。また、回答者の平均年数は、前回調査から 1 年短くなっている。

業種別にみると、「10～20 年未満」と「20 年以上」を合わせた勤続年数『10 年以上』の事業所の割合は、「電気・ガス・熱供給・水道業」が 87.5%、「金融業、保険業」が 73.3%と高く、「生活関連サービス業、娯楽業」が 20%、「宿泊業・飲食サービス業」が 0%と低くなっている。

図表 - 10 女性労働者の勤続年数（全体前回比較・業種別）

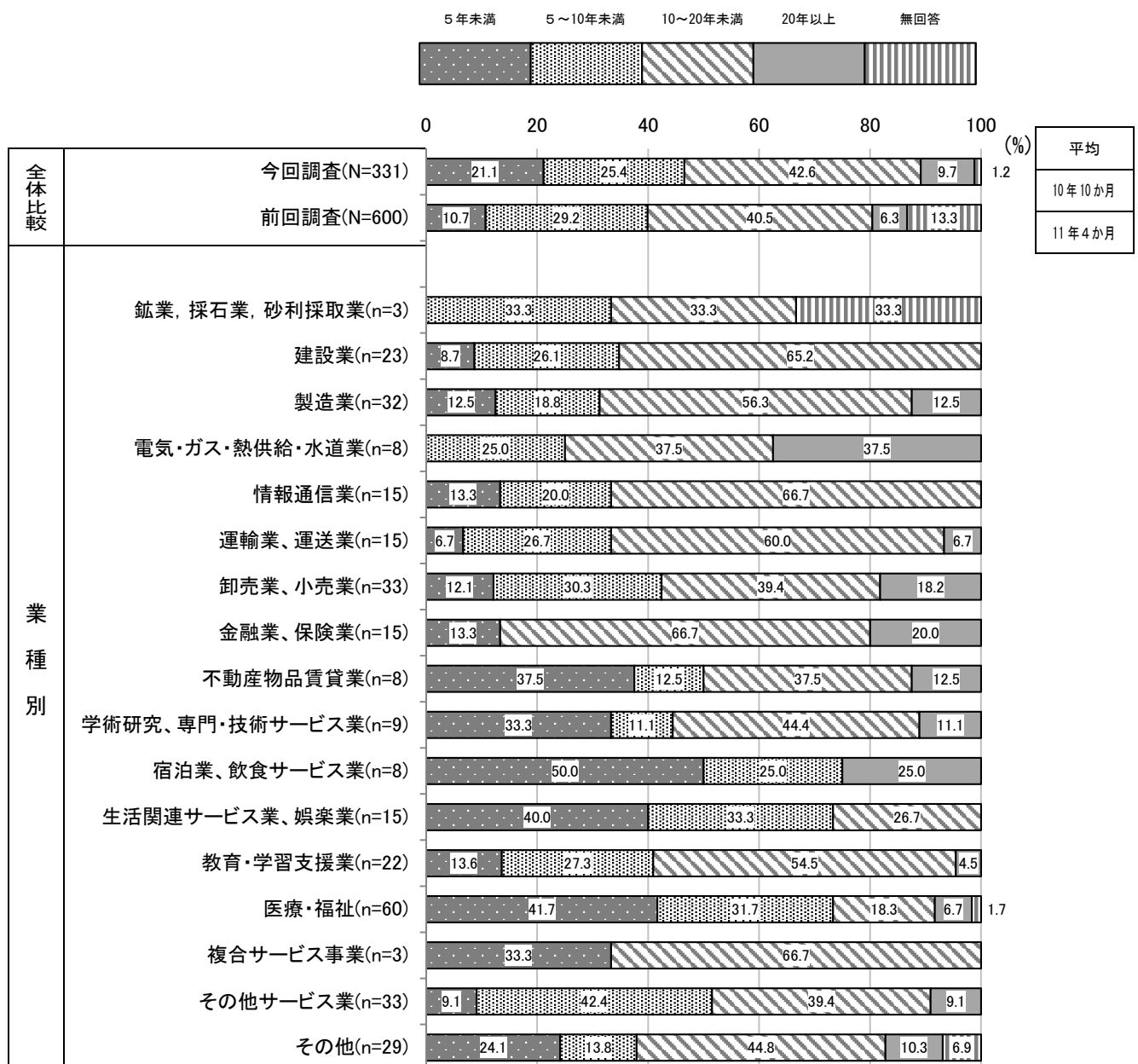


男性労働者の勤続年数は、「10～20 年未満」が 42.6%で最も高く、次いで「5～10 年未満」が 25.4%、「5 年未満」が 21.1%となっている。女性に比べて「10～20 年未満」と「20 年以上」を合わせた勤続年数『10 年以上』の割合は 10 ポイント高くなっている。

前回調査と比較すると、「5 年未満」の割合が 10.4 ポイント増加し、女性と同様の傾向となっている。また、回答者の平均年数は、前回調査から 6 か月短くなっている。

業種別にみると、『10 年以上』の事業所の割合は、「金融業、保険業」が 86.7%、「電気・ガス・熱供給・水道業」が 75%と高く、「宿泊業・飲食サービス業」が 25%、「医療・福祉」が 25%と低くなっており、女性と同様の傾向となっている。

図表 - 11 男性労働者の勤続年数（全体前回比較・業種別）



2. 雇用管理

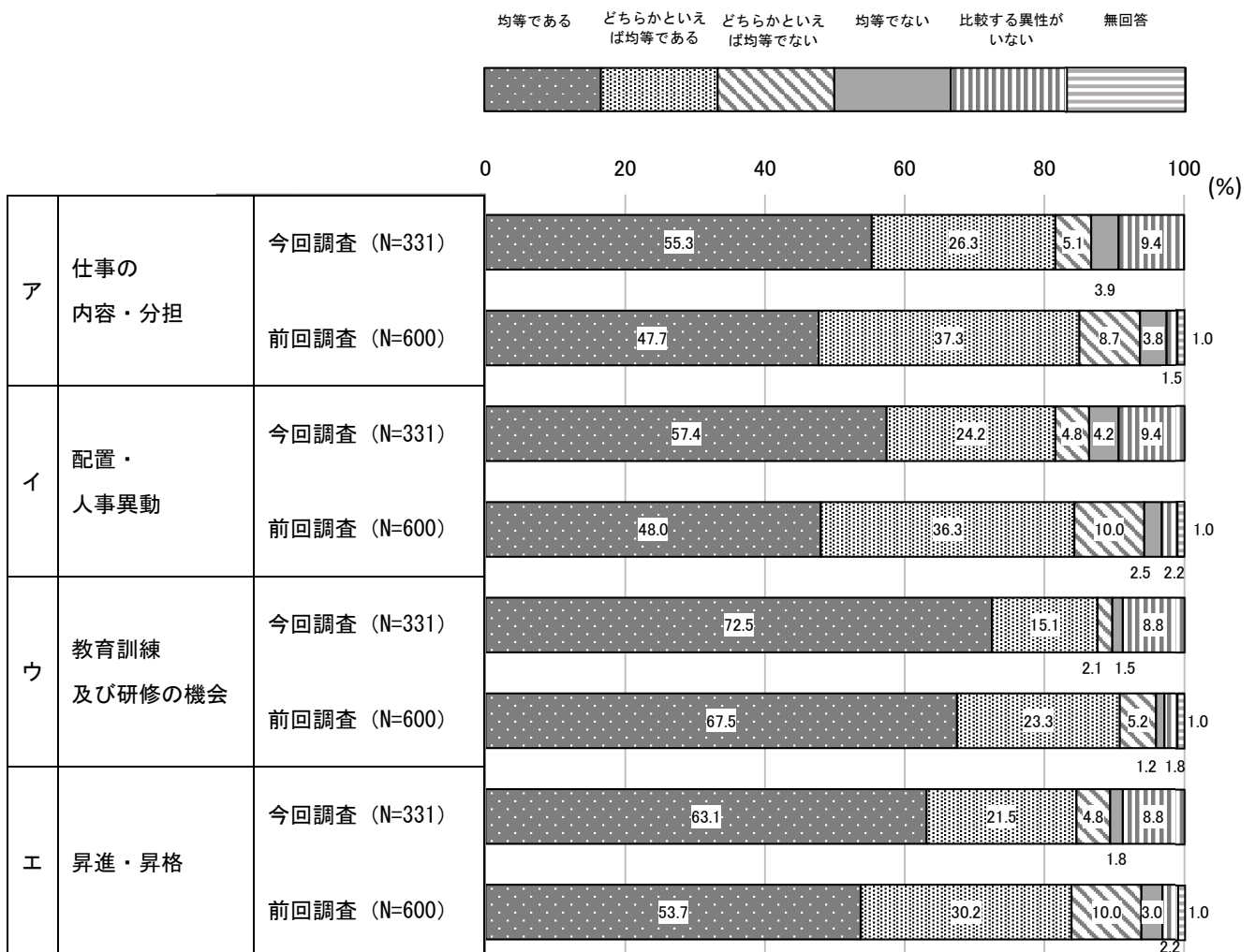
(1) 男女の取扱い

問2. 貴事業所では男女の取扱いは均等になっていると思いますか。ア～エの項目ごとにあてはまるものを1つずつ選び、番号に○をつけてください。

いずれの項目においても「均等である」の割合が最も高くなっており、前回調査と比較しても「均等である」の割合がすべての項目で増加している。

業種別にみると、「金融業、保険業」が、いずれの項目も「均等である」と「どちらかといえば均等である」を合わせた『均等感』の割合が9割を上回っている。

図表 - 12 男女の取扱い（全体前回比較）



図表 - 13 男女の取扱い（全体・業種別）

（％）

		ア.仕事の内容・分担							イ.配置・人事異動						
		均等感	均等である	均等である どちらかといえば	不均等感	均等でない どちらかといえば	均等でない	比較する異性がない	均等感	均等である	均等である どちらかといえば	不均等感	均等でない どちらかといえば	均等でない	比較する異性がない
	全体(N=331)	81.6	55.3	26.3	9.1	5.1	3.9	81.6	81.6	57.4	24.2	9.1	4.8	4.2	9.4
業 種 別	鉱業、採石業、砂利採取業(n=3)	33.3	0.0	33.3	33.3	33.3	0.0	33.3	33.3	0.0	33.3	33.3	33.3	0.0	33.3
	建設業(n=23)	65.2	30.4	34.8	26.1	13.0	13.0	65.2	69.6	26.1	43.5	21.7	8.7	13.0	8.7
	製造業(n=32)	78.1	46.9	31.3	12.5	3.1	9.4	78.1	78.1	46.9	31.3	9.4	3.1	6.3	12.5
	電気・ガス・熱供給・水道業(n=8)	87.5	50.0	37.5	0.0	0.0	0.0	87.5	87.5	50.0	37.5	0.0	0.0	0.0	12.5
	情報通信業(n=15)	93.3	73.3	20.0	0.0	0.0	0.0	93.3	80.0	66.7	13.3	13.3	0.0	13.3	6.7
	運輸業、運送業(n=15)	73.3	66.7	6.7	13.3	0.0	13.3	73.3	80.0	80.0	0.0	13.3	0.0	13.3	6.7
	卸売業、小売業(n=33)	69.7	51.5	18.2	24.2	15.2	9.1	69.7	69.7	45.5	24.2	21.2	15.2	6.1	9.1
	金融業、保険業(n=15)	100.0	60.0	40.0	0.0	0.0	0.0	100.0	93.3	66.7	26.7	6.7	6.7	0.0	0.0
	不動産物品質貸業(n=8)	87.5	25.0	62.5	0.0	0.0	0.0	87.5	75.0	37.5	37.5	12.5	12.5	0.0	12.5
	学術研究、専門・技術サービス業(n=9)	77.8	33.3	44.4	11.1	11.1	0.0	77.8	77.8	22.2	55.6	11.1	11.1	0.0	11.1
	宿泊業、飲食サービス業(n=8)	87.5	62.5	25.0	0.0	0.0	0.0	87.5	87.5	75.0	12.5	0.0	0.0	0.0	12.5
	生活関連サービス業、娯楽業(n=15)	86.7	46.7	40.0	6.7	0.0	6.7	86.7	86.7	53.3	33.3	6.7	0.0	6.7	6.7
	教育・学習支援業(n=22)	86.4	63.6	22.7	4.5	4.5	0.0	86.4	95.5	72.7	22.7	0.0	0.0	0.0	4.5
	医療・福祉(n=60)	80.0	61.7	18.3	1.7	1.7	0.0	80.0	78.3	61.7	16.7	5.0	1.7	3.3	16.7
	複合サービス事業(n=3)	100.0	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0
	その他サービス業(n=33)	87.9	54.5	33.3	12.1	9.1	3.0	87.9	90.9	60.6	30.3	6.1	6.1	0.0	3.0
	その他(n=29)	89.7	75.9	13.8	3.4	3.4	0.0	89.7	89.7	86.2	3.4	3.4	3.4	0.0	6.9

		ウ.教育訓練及び研修の機会							エ.昇進・昇格						
		均等感	均等である	均等である どちらかといえば	不均等感	均等でない どちらかといえば	均等でない	比較する異性がない	均等感	均等である	均等である どちらかといえば	不均等感	均等でない どちらかといえば	均等でない	比較する異性がない
	全体(N=331)	87.6	72.5	15.1	3.6	2.1	1.5	8.8	84.6	63.1	21.5	6.6	4.8	1.8	8.8
業 種 別	鉱業、採石業、砂利採取業(n=3)	33.3	0.0	33.3	33.3	33.3	0.0	33.3	33.3	0.0	33.3	33.3	33.3	0.0	33.3
	建設業(n=23)	78.3	47.8	30.4	13.0	8.7	4.3	8.7	73.9	43.5	30.4	17.4	13.0	4.3	8.7
	製造業(n=32)	84.4	71.9	12.5	9.4	6.3	3.1	6.3	84.4	56.3	28.1	9.4	0.0	9.4	6.3
	電気・ガス・熱供給・水道業(n=8)	75.0	62.5	12.5	12.5	12.5	0.0	12.5	75.0	50.0	25.0	12.5	12.5	0.0	12.5
	情報通信業(n=15)	93.3	86.7	6.7	0.0	0.0	0.0	6.7	93.3	73.3	20.0	0.0	0.0	0.0	6.7
	運輸業、運送業(n=15)	86.7	80.0	6.7	6.7	0.0	6.7	6.7	80.0	80.0	0.0	13.3	6.7	6.7	6.7
	卸売業、小売業(n=33)	87.9	69.7	18.2	6.1	3.0	3.0	6.1	81.8	63.6	18.2	12.1	9.1	3.0	6.1
	金融業、保険業(n=15)	100.0	86.7	13.3	0.0	0.0	0.0	0.0	93.3	53.3	40.0	6.7	6.7	0.0	0.0
	不動産物品質貸業(n=8)	87.5	50.0	37.5	0.0	0.0	0.0	12.5	87.5	50.0	37.5	0.0	0.0	0.0	12.5
	学術研究、専門・技術サービス業(n=9)	88.9	55.6	33.3	0.0	0.0	0.0	11.1	88.9	33.3	55.6	0.0	0.0	0.0	11.1
	宿泊業、飲食サービス業(n=8)	87.5	87.5	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	87.5	87.5	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5
	生活関連サービス業、娯楽業(n=15)	93.3	66.7	26.7	0.0	0.0	0.0	6.7	86.7	60.0	26.7	6.7	6.7	0.0	6.7
	教育・学習支援業(n=22)	90.9	81.8	9.1	0.0	0.0	0.0	9.1	90.9	72.7	18.2	4.5	4.5	0.0	4.5
	医療・福祉(n=60)	83.3	75.0	8.3	0.0	0.0	0.0	16.7	80.0	65.0	15.0	1.7	1.7	0.0	18.3
	複合サービス事業(n=3)	100.0	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	その他サービス業(n=33)	93.9	75.8	18.2	3.0	0.0	3.0	3.0	93.9	63.6	30.3	6.1	6.1	0.0	0.0
	その他(n=29)	93.1	82.8	10.3	0.0	0.0	0.0	6.9	86.2	79.3	6.9	3.4	3.4	0.0	10.3

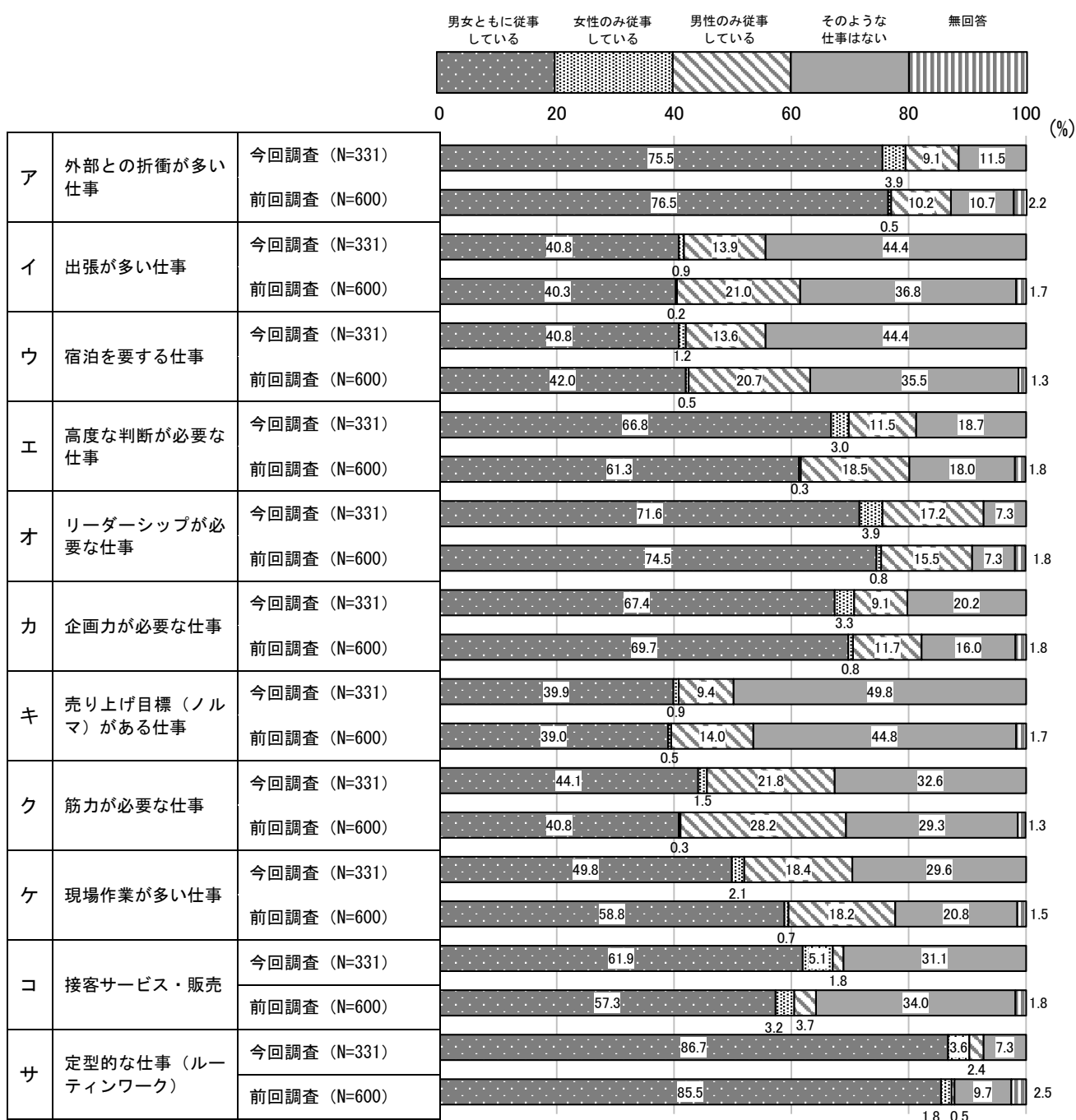
(2) 従事している仕事

問3. 役職者を除いた者が従事している仕事について、ア～サの項目ごとにあてはまるものを1つずつ選び、番号に○をつけてください。

該当する仕事がある場合、いずれも「男女ともに従事している」の割合が最も高くなっているが、「筋力が必要な仕事」、「現場作業が多い仕事」では「男性のみ従事している」の割合が高くなっている。また、「出張が多い仕事」、「宿泊を要する仕事」、「高度な判断が必要な仕事」、「リーダーシップが必要な仕事」においても「男性のみ従事している」の割合が10%を超えている。

前回調査と比較すると、「リーダーシップが必要な仕事」、「現場作業が多い仕事」、「定型的な仕事（ルーティンワーク）」以外の項目において、「男性のみ従事している」の割合が減少している。

図表 - 14 従事している仕事（全体前回比較）



図表 - 15 従事している仕事（全体・業種別）

（％）

		ア.外部との折衝が多い仕事				イ.出張が多い仕事				ウ.宿泊を要する仕事			
		男女ともに従事している	女性のみ従事している	男性のみ従事している	そのような仕事はない	男女ともに従事している	女性のみ従事している	男性のみ従事している	そのような仕事はない	男女ともに従事している	女性のみ従事している	男性のみ従事している	そのような仕事はない
	全体(N=331)	75.5	3.9	9.1	11.5	40.8	0.9	13.9	44.4	40.8	1.2	13.6	44.4
業 種 別	鉱業、採石業、砂利採取業(n=3)	0.0	33.3	33.3	33.3	0.0	33.3	33.3	33.3	0.0	33.3	33.3	33.3
	建設業(n=23)	60.9	0.0	30.4	8.7	21.7	0.0	34.8	43.5	34.8	0.0	26.1	39.1
	製造業(n=32)	75.0	6.3	9.4	9.4	43.8	0.0	31.3	25.0	40.6	0.0	31.3	28.1
	電気・ガス・熱供給・水道業(n=8)	75.0	0.0	12.5	12.5	50.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	50.0
	情報通信業(n=15)	73.3	13.3	6.7	6.7	60.0	0.0	6.7	33.3	60.0	0.0	6.7	33.3
	運輸業、運送業(n=15)	73.3	0.0	6.7	20.0	46.7	0.0	13.3	40.0	40.0	0.0	13.3	46.7
	卸売業、小売業(n=33)	69.7	3.0	12.1	15.2	21.2	0.0	21.2	57.6	21.2	0.0	21.2	57.6
	金融業、保険業(n=15)	93.3	0.0	6.7	0.0	73.3	0.0	0.0	26.7	66.7	0.0	0.0	33.3
	不動産物品質貸業(n=8)	87.5	0.0	0.0	12.5	50.0	0.0	12.5	37.5	50.0	0.0	12.5	37.5
	学術研究、専門・技術サービス業(n=9)	88.9	0.0	11.1	0.0	44.4	0.0	22.2	33.3	22.2	0.0	22.2	55.6
	宿泊業、飲食サービス業(n=8)	87.5	0.0	0.0	12.5	25.0	0.0	12.5	62.5	25.0	0.0	12.5	62.5
	生活関連サービス業、娯楽業(n=15)	73.3	0.0	13.3	13.3	26.7	0.0	13.3	60.0	26.7	0.0	13.3	60.0
	教育・学習支援業(n=22)	86.4	4.5	0.0	9.1	72.7	0.0	0.0	27.3	72.7	0.0	0.0	27.3
	医療・福祉(n=60)	70.0	10.0	3.3	16.7	36.7	3.3	1.7	58.3	43.3	5.0	3.3	48.3
	複合サービス事業(n=3)	66.7	0.0	0.0	33.3	100.0	0.0	0.0	0.0	66.7	0.0	0.0	33.3
	その他サービス業(n=33)	81.8	0.0	6.1	12.1	24.2	0.0	15.2	60.6	21.2	0.0	15.2	63.6
	その他(n=29)	82.8	0.0	13.8	3.4	51.7	0.0	17.2	31.0	51.7	0.0	17.2	31.0

		エ.高度な判断が必要な仕事				オ.リーダーシップが必要な仕事				カ.企画力が必要な仕事			
		男女ともに従事している	女性のみ従事している	男性のみ従事している	そのような仕事はない	男女ともに従事している	女性のみ従事している	男性のみ従事している	そのような仕事はない	男女ともに従事している	女性のみ従事している	男性のみ従事している	そのような仕事はない
	全体(N=331)	66.8	3.0	11.5	18.7	71.6	3.9	17.2	7.3	67.4	3.3	9.1	20.2
業 種 別	鉱業、採石業、砂利採取業(n=3)	0.0	33.3	33.3	33.3	0.0	33.3	66.7	0.0	0.0	33.3	33.3	33.3
	建設業(n=23)	47.8	0.0	26.1	26.1	43.5	0.0	47.8	8.7	47.8	0.0	26.1	26.1
	製造業(n=32)	75.0	3.1	12.5	9.4	81.3	3.1	12.5	3.1	65.6	3.1	18.8	12.5
	電気・ガス・熱供給・水道業(n=8)	50.0	0.0	12.5	37.5	62.5	0.0	37.5	0.0	50.0	0.0	12.5	37.5
	情報通信業(n=15)	86.7	6.7	0.0	6.7	66.7	6.7	13.3	13.3	80.0	6.7	0.0	13.3
	運輸業、運送業(n=15)	66.7	0.0	6.7	26.7	73.3	0.0	20.0	6.7	80.0	0.0	6.7	13.3
	卸売業、小売業(n=33)	57.6	0.0	18.2	24.2	72.7	0.0	27.3	0.0	66.7	6.1	12.1	15.2
	金融業、保険業(n=15)	93.3	0.0	6.7	0.0	66.7	6.7	26.7	0.0	93.3	0.0	6.7	0.0
	不動産物品質貸業(n=8)	75.0	0.0	0.0	25.0	87.5	0.0	0.0	12.5	75.0	0.0	0.0	25.0
	学術研究、専門・技術サービス業(n=9)	77.8	0.0	22.2	0.0	55.6	0.0	44.4	0.0	77.8	0.0	22.2	0.0
	宿泊業、飲食サービス業(n=8)	50.0	0.0	0.0	50.0	62.5	0.0	0.0	37.5	62.5	0.0	0.0	37.5
	生活関連サービス業、娯楽業(n=15)	60.0	0.0	20.0	20.0	80.0	0.0	6.7	13.3	93.3	0.0	0.0	6.7
	教育・学習支援業(n=22)	77.3	4.5	9.1	9.1	90.9	4.5	4.5	0.0	86.4	4.5	0.0	9.1
	医療・福祉(n=60)	70.0	10.0	3.3	16.7	78.3	11.7	0.0	10.0	58.3	8.3	3.3	30.0
	複合サービス事業(n=3)	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	その他サービス業(n=33)	57.6	0.0	12.1	30.3	63.6	3.0	21.2	12.1	54.5	0.0	12.1	33.3
	その他(n=29)	65.5	0.0	17.2	17.2	72.4	0.0	20.7	6.9	69.0	0.0	6.9	24.1

(%)

		キ.売り上げ目標(ノルマ)がある仕事				ク.筋力が必要な仕事				ケ.現場作業が多い仕事			
		男女ともに従事している	女性のみ従事している	男性のみ従事している	そのような仕事はない	男女ともに従事している	女性のみ従事している	男性のみ従事している	そのような仕事はない	男女ともに従事している	女性のみ従事している	男性のみ従事している	そのような仕事はない
	全体(N=331)	39.9	0.9	9.4	49.8	44.1	1.5	21.8	32.6	49.8	2.1	18.4	29.6
業 種 別	鉱業、採石業、砂利採取業(n=3)	0.0	33.3	33.3	33.3	0.0	33.3	66.7	0.0	0.0	33.3	66.7	0.0
	建設業(n=23)	26.1	0.0	26.1	47.8	13.0	0.0	69.6	17.4	21.7	0.0	69.6	8.7
	製造業(n=32)	50.0	0.0	15.6	34.4	56.3	0.0	21.9	21.9	71.9	0.0	18.8	9.4
	電気・ガス・熱供給・水道業(n=8)	37.5	0.0	0.0	62.5	50.0	0.0	37.5	12.5	50.0	0.0	37.5	12.5
	情報通信業(n=15)	46.7	0.0	0.0	53.3	6.7	6.7	6.7	80.0	46.7	0.0	0.0	53.3
	運輸業、運送業(n=15)	60.0	0.0	0.0	40.0	53.3	0.0	20.0	26.7	73.3	0.0	20.0	6.7
	卸売業、小売業(n=33)	39.4	0.0	24.2	36.4	39.4	0.0	48.5	12.1	33.3	0.0	36.4	30.3
	金融業、保険業(n=15)	73.3	0.0	6.7	20.0	40.0	0.0	6.7	53.3	20.0	0.0	0.0	80.0
	不動産物品質貸業(n=8)	75.0	0.0	0.0	25.0	37.5	0.0	12.5	50.0	50.0	0.0	12.5	37.5
	学術研究、専門・技術サービス業(n=9)	55.6	0.0	22.2	22.2	44.4	0.0	0.0	55.6	44.4	0.0	11.1	44.4
	宿泊業、飲食サービス業(n=8)	37.5	0.0	0.0	62.5	62.5	0.0	12.5	25.0	87.5	0.0	0.0	12.5
	生活関連サービス業、娯楽業(n=15)	66.7	0.0	0.0	33.3	60.0	0.0	6.7	33.3	66.7	0.0	0.0	33.3
	教育・学習支援業(n=22)	22.7	0.0	0.0	77.3	50.0	0.0	4.5	45.5	54.5	4.5	0.0	40.9
	医療・福祉(n=60)	18.3	3.3	3.3	75.0	61.7	5.0	3.3	30.0	61.7	6.7	1.7	30.0
	複合サービス事業(n=3)	100.0	0.0	0.0	0.0	66.7	0.0	0.0	33.3	66.7	0.0	0.0	33.3
	その他サービス業(n=33)	36.4	0.0	15.2	48.5	27.3	0.0	33.3	39.4	42.4	3.0	24.2	30.3
	その他(n=29)	41.4	0.0	3.4	55.2	44.8	0.0	20.7	34.5	37.9	0.0	27.6	34.5

		コ.接客サービス・販売				サ.定型的な仕事(ルーティンワーク)			
	全体(N=331)	61.9	5.1	1.8	31.1	86.7	3.6	2.4	7.3
業 種 別	鉱業、採石業、砂利採取業(n=3)	0.0	33.3	0.0	66.7	33.3	33.3	33.3	0.0
	建設業(n=23)	30.4	4.3	0.0	65.2	82.6	4.3	4.3	8.7
	製造業(n=32)	46.9	9.4	3.1	40.6	100.0	0.0	0.0	0.0
	電気・ガス・熱供給・水道業(n=8)	62.5	0.0	12.5	25.0	87.5	0.0	12.5	0.0
	情報通信業(n=15)	33.3	6.7	0.0	60.0	86.7	6.7	0.0	6.7
	運輸業、運送業(n=15)	73.3	0.0	0.0	26.7	93.3	0.0	0.0	6.7
	卸売業、小売業(n=33)	78.8	0.0	6.1	15.2	87.9	3.0	3.0	6.1
	金融業、保険業(n=15)	93.3	0.0	0.0	6.7	93.3	0.0	0.0	6.7
	不動産物品質貸業(n=8)	87.5	0.0	0.0	12.5	87.5	0.0	0.0	12.5
	学術研究、専門・技術サービス業(n=9)	44.4	0.0	0.0	55.6	88.9	0.0	11.1	0.0
	宿泊業、飲食サービス業(n=8)	87.5	12.5	0.0	0.0	87.5	0.0	0.0	12.5
	生活関連サービス業、娯楽業(n=15)	86.7	6.7	0.0	6.7	93.3	0.0	0.0	6.7
	教育・学習支援業(n=22)	54.5	4.5	0.0	40.9	95.5	4.5	0.0	0.0
	医療・福祉(n=60)	65.0	11.7	0.0	23.3	78.3	10.0	0.0	11.7
	複合サービス事業(n=3)	66.7	0.0	0.0	33.3	100.0	0.0	0.0	0.0
	その他サービス業(n=33)	63.6	0.0	0.0	36.4	75.8	3.0	6.1	15.2
	その他(n=29)	58.6	3.4	6.9	31.0	89.7	0.0	3.4	6.9

(3) 管理職の人数

問4. 貴事業所で係長以上の管理職（男女）は何人ですか。そのうち女性の管理職は何人ですか。具体的な人数を記入してください。

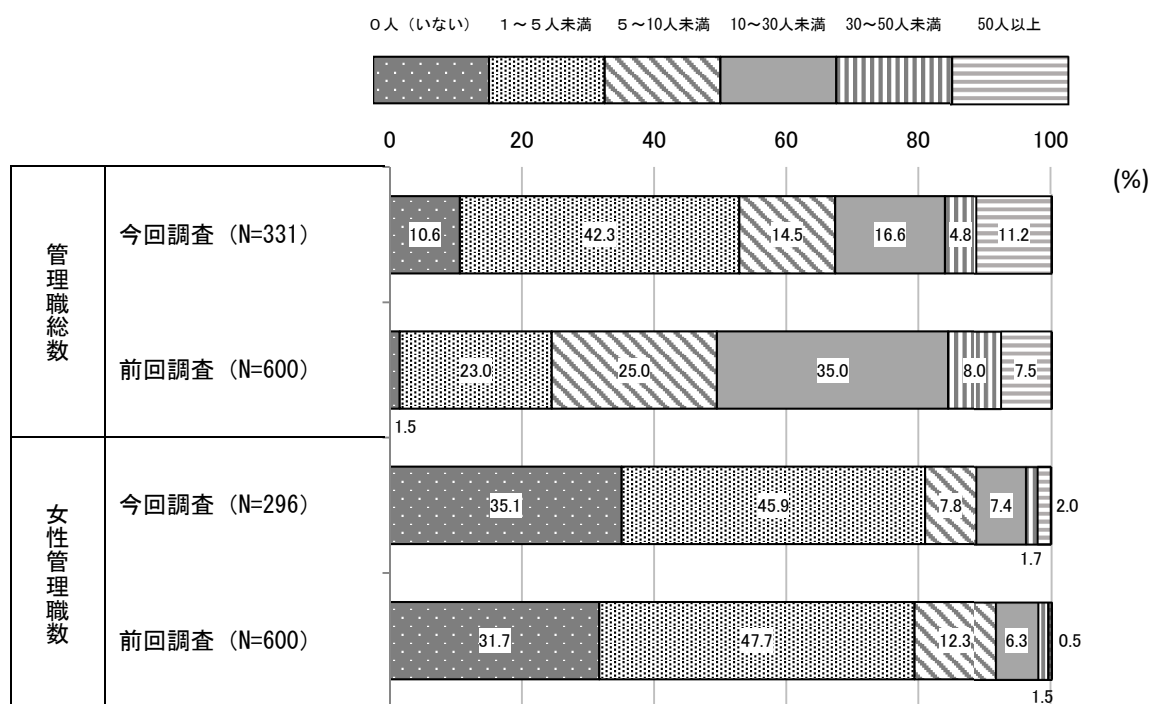
①管理職総数と女性管理職数

管理職の総数は、「1～5人未満」が42.3%で最も高く、次いで「10～30人未満」が16.6%、「5～10人未満」が14.5%となっている。

また、女性管理職の総数は、「1～5人未満」が45.9%で最も高く、次いで「0人（いない）」が35.1%、「5～10人未満」が7.8%となっている。

前回調査と比べ「0人（いない）」の割合が高くなっている原因としては、今回調査は事業所規模が「5～30人未満」と規模が小さい事業所の回答割合が多くなっていることが原因だと考えられる。

図表 - 16 管理職総数と女性管理職数（全体前回比較）



図表 - 17 管理職総数（全体・事業所規模別）

		(%)					
		0人（いない）	1～5人未満	5～10人未満	10～30人未満	30～50人未満	50人以上
全体(N=331)		10.6	42.3	14.5	16.6	4.8	11.2
事業所規模別	5人以上30人未満(n=155)	18.7	68.4	11.0	1.9	0.0	0.0
	30人以上100人未満(n=77)	7.8	31.2	31.2	27.3	2.6	0.0
	100人以上500人未満(n=59)	0.0	11.9	10.2	47.5	13.6	16.9
	500人以上(n=40)	0.0	7.5	2.5	7.5	15.0	67.5

図表 - 18 女性管理職数（全体・事業所規模別）

(%)

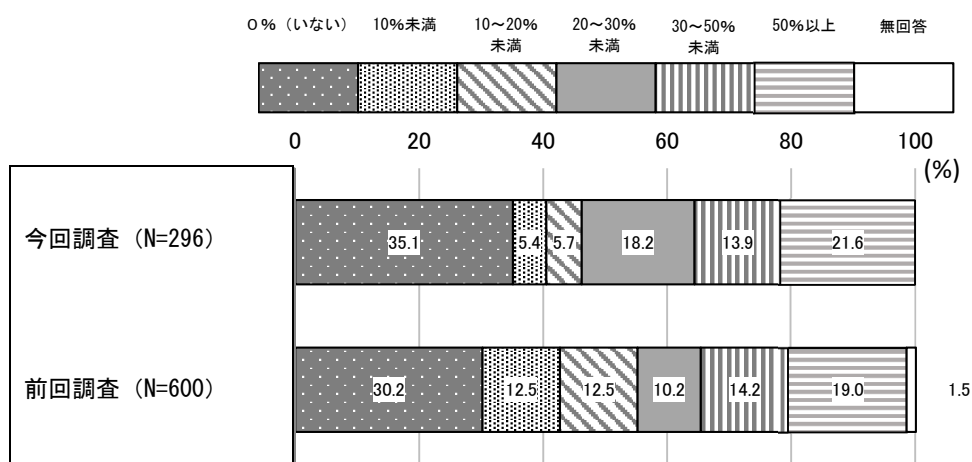
		0人 (いない)	1 ～ 5人 未満	5 ～ 10人 未満	10 ～ 30人 未満	30 ～ 50人 未満	50 人 以上
	全体(N=296)	35.1	45.9	7.8	7.4	1.7	2.0
事業 所 規 模 別	5人以上30人未満(n=126)	46.8	52.4	0.8	0.0	0.0	0.0
	30人以上100人未満(n=71)	35.2	50.7	12.7	1.4	0.0	0.0
	100人以上500人未満(n=59)	23.7	47.5	11.9	15.3	0.0	1.7
	500人以上(n=40)	15.0	15.0	15.0	30.0	12.5	12.5

②管理職に占める女性の割合

「0%（いない）」が35.1%で最も高く、次いで「50%以上」が21.6%、「20～30%」が18.2%となっている。

前回調査と比較すると、『30%以上』の事業所の割合は35.5%で、前回調査から2.3ポイント増加している。

図表 - 19 管理職に占める女性の割合（全体前回比較）



図表 - 20 管理職に占める女性の割合（全体・業種別）

（％）

		0 % (ない)	1 0 % 未 満	1 0 ～ 2 0 % 未 満	2 0 ～ 3 0 % 未 満	3 0 ～ 5 0 % 未 満	5 0 % 以 上
	全体(N=296)	35.1	5.4	5.7	18.2	13.9	21.6
業 種 別	鉱業、採石業、砂利採取業(n=3)	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3
	建設業(n=21)	52.4	9.5	9.5	9.5	0.0	19.0
	製造業(n=31)	38.7	22.6	12.9	6.5	3.2	16.1
	電気・ガス・熱供給・水道業(n=7)	57.1	28.6	14.3	0.0	0.0	0.0
	情報通信業(n=14)	28.6	14.3	14.3	35.7	0.0	7.1
	運輸業、運送業(n=14)	64.3	7.1	0.0	7.1	21.4	0.0
	卸売業、小売業(n=28)	42.9	3.6	0.0	25.0	10.7	17.9
	金融業、保険業(n=15)	46.7	0.0	6.7	20.0	13.3	13.3
	不動産物品質貸業(n=7)	42.9	0.0	14.3	14.3	14.3	14.3
	学術研究、専門・技術サービス業(n=8)	50.0	0.0	12.5	12.5	0.0	25.0
	宿泊業、飲食サービス業(n=5)	60.0	0.0	0.0	0.0	20.0	20.0
	生活関連サービス業、娯楽業(n=12)	16.7	0.0	16.7	25.0	16.7	25.0
	教育・学習支援業(n=19)	21.1	0.0	0.0	57.9	10.5	10.5
	医療・福祉(n=51)	3.9	0.0	0.0	5.9	35.3	54.9
	複合サービス事業(n=3)	33.3	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0
	その他サービス業(n=31)	35.5	3.2	0.0	25.8	16.1	19.4
	その他(n=27)	48.1	0.0	11.1	22.2	7.4	11.1

業種別にみると、医療・福祉では「50%以上」の割合が5割を超えており、他の業種より女性管理職の割合が高くなっている。

図表 - 21 女性管理職比率の推移

	前回調査(H28)			今回調査(R5)		
	総数(人)	うち女性(人)	女性比率(%)	総数(人)	うち女性(人)	女性比率(%)
全体	12,527	2,162	17.3	11,336	2,103	18.6
役員	1,378	240	17.4	1,404	282	20.1
部長相当職	1,852	165	8.9	1,715	179	10.4
課長相当職	3,939	602	15.3	3,852	618	16.0
係長相当職	5,358	1,155	21.6	4,365	1,024	23.5

管理職全体に占める女性の割合（女性管理職比率）は18.6%で、前回調査と比較すると1.3ポイント増加している。

(4) 女性管理職が少ない理由

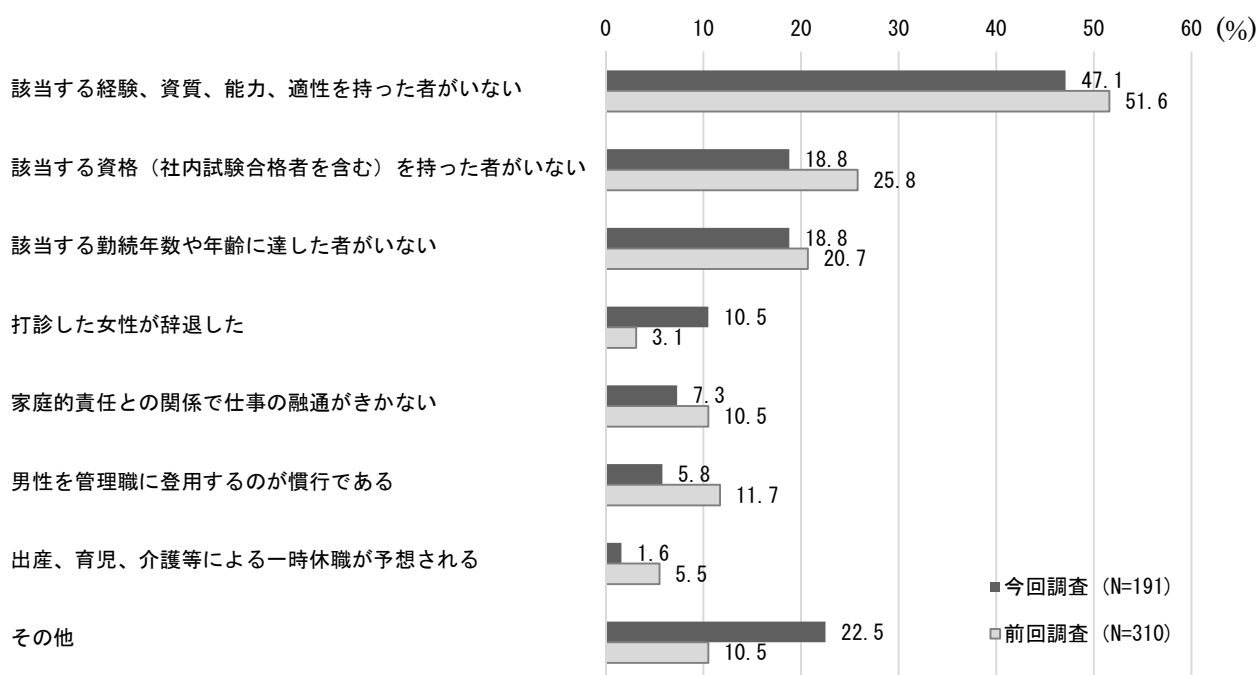
S Q.（問4で女性管理職の割合が30%未満の事業所に）女性の管理職が少ない（あるいは全くいない）のはどのような理由からですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

「該当する経験、資質、能力、適性を持った者がいない」が47.1%で最も高く、次いで「該当する資格（社内試験合格者を含む）を持った者がいない」、「該当する勤続年数や年齢に達したものがいない」がそれぞれ18.8%となっている。

前回調査と比較すると、ほとんどの項目で割合が減少しているが、「打診した女性が辞退した」の割合は7.4ポイント増加している。

「その他」の回答内容として、「女性労働者が少ない」、「小規模事業所のため管理職が少ない」といった回答が多くあった。

図表 - 22 女性管理職が少ない理由（全体前回比較）



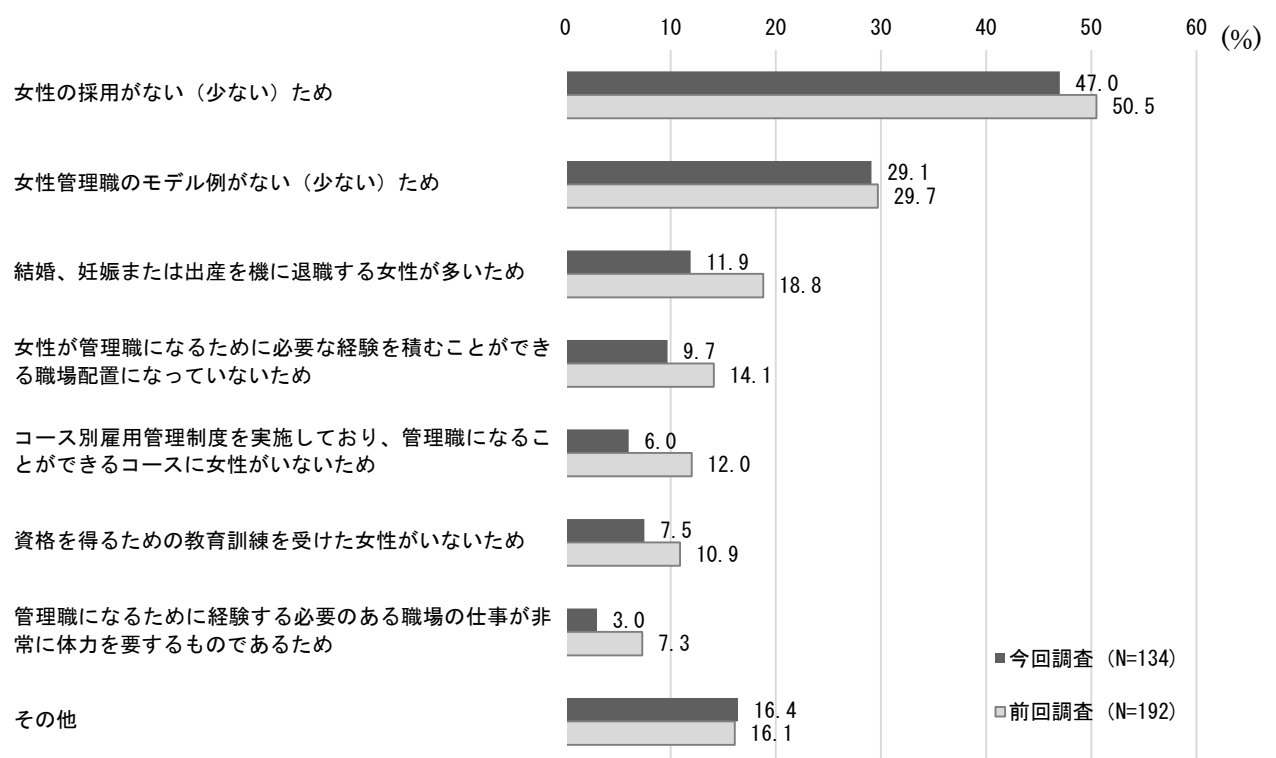
(5) 該当する女性がない理由

SSQ. (問4SQで「該当する資格(社内試験合格者を含む)を持った者がいない」、「該当する経験、資質、能力、適性を持った者がいない」、「該当する勤続年数や年齢に達した者がいない」と答えた事業所に) そのような女性がない理由は何ですか。理由としてあてはまるものすべてに○をつけてください。

「女性の採用が無い(少ない)ため」が47.0%で最も高く、次いで「女性管理職のモデル例がない(少ない)ため」が29.1%、「結婚、妊娠または出産を機に退職する女性が多いため」が11.9%となっている。

前回調査と比較すると、その他を除くすべての項目で割合が減少している。

図表 - 23 該当する女性がない理由(全体前回比較)



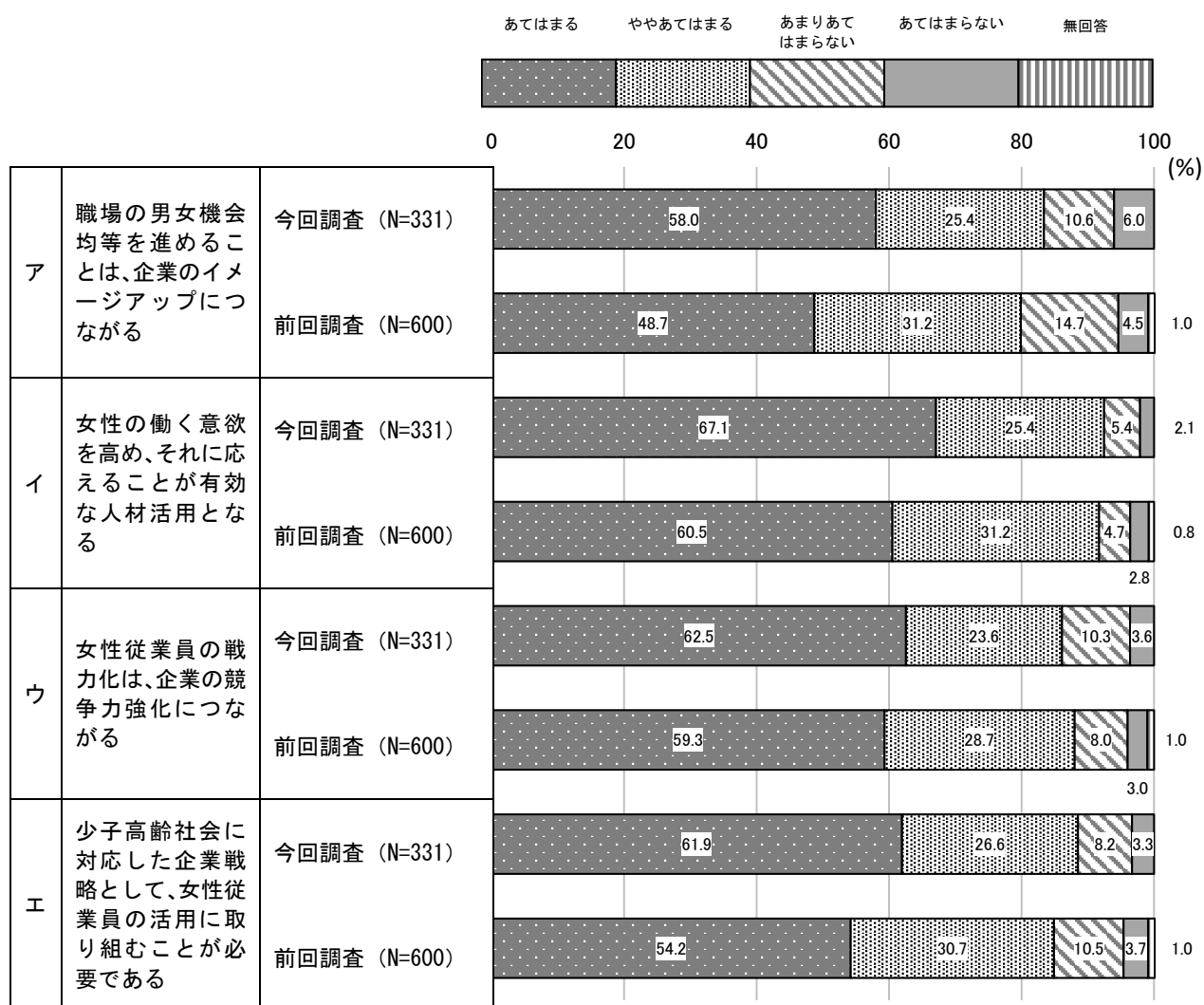
(6) 男女の機会均等、女性の活躍促進に関する人事管理方針

問5. 男女の機会均等、女性の活躍促進に関する人事管理方針について、ア～エの項目ごとに貴事業所にあてはまるものを1つずつ選び、番号に○をつけてください。

いずれの項目においても「あてはまる」の割合が最も高くなっており、前回調査と比較しても「あてはまる」の割合がすべての項目で増加している。

業種別にみると、半数以上の業種が、いずれの項目も「あてはまる」と「ややあてはまる」を合わせた『該当する』の割合が全て8割を上回っている。

図表 - 24 男女の機会均等、女性の活躍促進に関する人事管理方針（全体前回比較）



図表 - 25 男女の機会均等、女性の活躍促進に関する人事管理方針（全体・業種別）

（％）

		ア.職場の男女機会均等を進めることは、 企業のイメージアップにつながる						イ.女性の働く意欲を高め、それに応えるこ とが有効な人材活用となる					
		該当する	あてはまる	ややあてはまる	該当しない	あまりあてはまらない	あてはまらない	該当する	あてはまる	ややあてはまる	該当しない	あまりあてはまらない	あてはまらない
	全体(N=331)	83.4	58.0	25.4	16.6	10.6	6.0	92.4	67.1	25.4	7.6	5.4	2.1
業 種 別	鉱業、採石業、砂利採取業(n=3)	66.7	0.0	66.7	33.3	33.3	0.0	100.0	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0
	建設業(n=23)	65.2	52.2	13.0	34.8	21.7	13.0	73.9	60.9	13.0	26.1	21.7	4.3
	製造業(n=32)	87.5	65.6	21.9	12.5	9.4	3.1	96.9	75.0	21.9	3.1	3.1	0.0
	電気・ガス・熱供給・水道業(n=8)	87.5	50.0	37.5	12.5	12.5	0.0	100.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	情報通信業(n=15)	93.3	60.0	33.3	6.7	6.7	0.0	100.0	60.0	40.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業、運送業(n=15)	93.3	86.7	6.7	6.7	0.0	6.7	93.3	86.7	6.7	6.7	0.0	6.7
	卸売業、小売業(n=33)	81.8	42.4	39.4	18.2	15.2	3.0	100.0	57.6	42.4	0.0	0.0	0.0
	金融業、保険業(n=15)	100.0	93.3	6.7	0.0	0.0	0.0	100.0	93.3	6.7	0.0	0.0	0.0
	不動産物品質貸業(n=8)	87.5	50.0	37.5	12.5	0.0	12.5	87.5	37.5	50.0	12.5	0.0	12.5
	学術研究、専門・技術サービス業(n=9)	88.9	77.8	11.1	11.1	11.1	0.0	88.9	55.6	33.3	11.1	11.1	0.0
	宿泊業、飲食サービス業(n=8)	62.5	50.0	12.5	37.5	12.5	25.0	87.5	50.0	37.5	12.5	0.0	12.5
	生活関連サービス業、娯楽業(n=15)	86.7	66.7	20.0	13.3	6.7	6.7	100.0	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0
	教育・学習支援業(n=22)	90.9	72.7	18.2	9.1	4.5	4.5	95.5	86.4	9.1	4.5	4.5	0.0
	医療・福祉(n=60)	78.3	51.7	26.7	21.7	8.3	13.3	93.3	80.0	13.3	6.7	3.3	3.3
	複合サービス事業(n=3)	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	その他サービス業(n=33)	81.8	33.3	48.5	18.2	18.2	0.0	84.8	39.4	45.5	15.2	15.2	0.0
	その他(n=29)	82.8	65.5	17.2	17.2	13.8	3.4	86.2	65.5	20.7	13.8	10.3	3.4

		ウ.女性従業員の戦力化は、企業の競争力 強化につながる						エ.少子高齢社会に対応した企業戦略として、女 性従業員の活用に取り組む必要がある					
		該当する	あてはまる	ややあてはまる	該当しない	あまりあてはまらない	あてはまらない	該当する	あてはまる	ややあてはまる	該当しない	あまりあてはまらない	あてはまらない
	全体(N=331)	86.1	62.5	23.6	13.9	10.3	3.6	88.5	61.9	26.6	11.5	8.2	3.3
業 種 別	鉱業、採石業、砂利採取業(n=3)	66.7	0.0	66.7	33.3	33.3	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	建設業(n=23)	73.9	47.8	26.1	26.1	21.7	4.3	73.9	43.5	30.4	26.1	17.4	8.7
	製造業(n=32)	87.5	68.8	18.8	12.5	9.4	3.1	90.6	65.6	25.0	9.4	6.3	3.1
	電気・ガス・熱供給・水道業(n=8)	100.0	62.5	37.5	0.0	0.0	0.0	100.0	62.5	37.5	0.0	0.0	0.0
	情報通信業(n=15)	93.3	53.3	40.0	6.7	6.7	0.0	93.3	60.0	33.3	6.7	6.7	0.0
	運輸業、運送業(n=15)	93.3	86.7	6.7	6.7	6.7	0.0	93.3	86.7	6.7	6.7	6.7	0.0
	卸売業、小売業(n=33)	87.9	54.5	33.3	12.1	9.1	3.0	93.9	48.5	45.5	6.1	3.0	3.0
	金融業、保険業(n=15)	93.3	80.0	13.3	6.7	6.7	0.0	86.7	73.3	13.3	13.3	13.3	0.0
	不動産物品質貸業(n=8)	75.0	37.5	37.5	25.0	12.5	12.5	62.5	37.5	25.0	37.5	12.5	25.0
	学術研究、専門・技術サービス業(n=9)	77.8	55.6	22.2	22.2	22.2	0.0	100.0	77.8	22.2	0.0	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業(n=8)	87.5	50.0	37.5	12.5	0.0	12.5	75.0	50.0	25.0	25.0	25.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業(n=15)	86.7	60.0	26.7	13.3	13.3	0.0	100.0	53.3	46.7	0.0	0.0	0.0
	教育・学習支援業(n=22)	90.9	86.4	4.5	9.1	9.1	0.0	95.5	90.9	4.5	4.5	4.5	0.0
	医療・福祉(n=60)	90.0	71.7	18.3	10.0	5.0	5.0	95.0	73.3	21.7	5.0	1.7	3.3
	複合サービス事業(n=3)	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	その他サービス業(n=33)	78.8	42.4	36.4	21.2	18.2	3.0	78.8	39.4	39.4	21.2	21.2	0.0
	その他(n=29)	79.3	62.1	17.2	20.7	10.3	10.3	75.9	62.1	13.8	24.1	13.8	10.3

3. 育児休業制度

(1) 育児休業制度についての明示、周知

問6. 貴事業所では、就業規則、労働協約、内規等の文書の中で、育児休業制度についての規定を明示し、周知することを行っていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

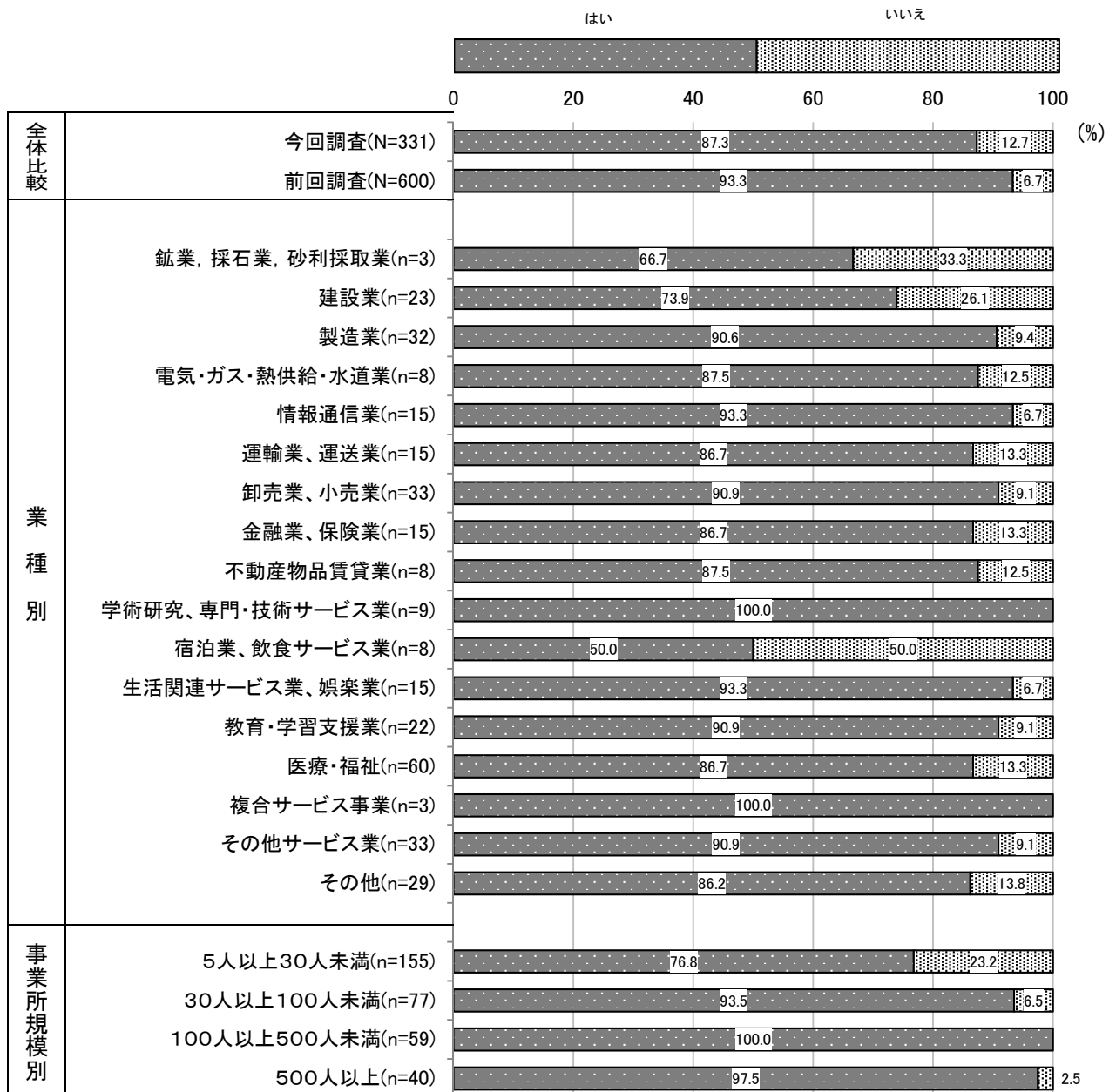
「はい」が87.3%、「いいえ」が12.7%となっている。

前回調査と比較すると、「はい」の割合は6.0ポイント低下している。

業種別にみると、「宿泊業、飲食サービス業」で「はい」の割合が低くなっている。

事業所規模別にみると、『30人以上』の規模の事業所においては「はい」の割合が9割を上回るが、「5人以上30人未満」の事業所においては76.8%となっている。

図表 - 26 育児休業制度についての明示、周知（全体前回比較・業種別・事業所規模別）



(2) 出生時育児休業制度（産後パパ育休）についての明示、周知

S Q 1.（問6で「はい」と答えた事業所に）貴事業所では、就業規則、労働協約、内規等の文書の中で、出生時育児休業制度（産後パパ育休）についての規定を明示し、周知することを行っていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

「はい」が92.7%、「いいえ」が7.3%となっている。

業種別にみると、「鉱業、採掘業、砂利採取業」、「医療・福祉」以外の業種は「はい」の割合が90%を超えている。

事業所規模別にみると、『30人以上』の規模の事業所においては「はい」の割合が90%よりも高くなっているが、「5人以上30人未満」の事業所においては86.6%となっている。

図表 - 27 出生時育児休業制度（産後パパ育休）についての明示、周知（全体・業種別・事業所規模別）



(3) 育児休業の休業期間

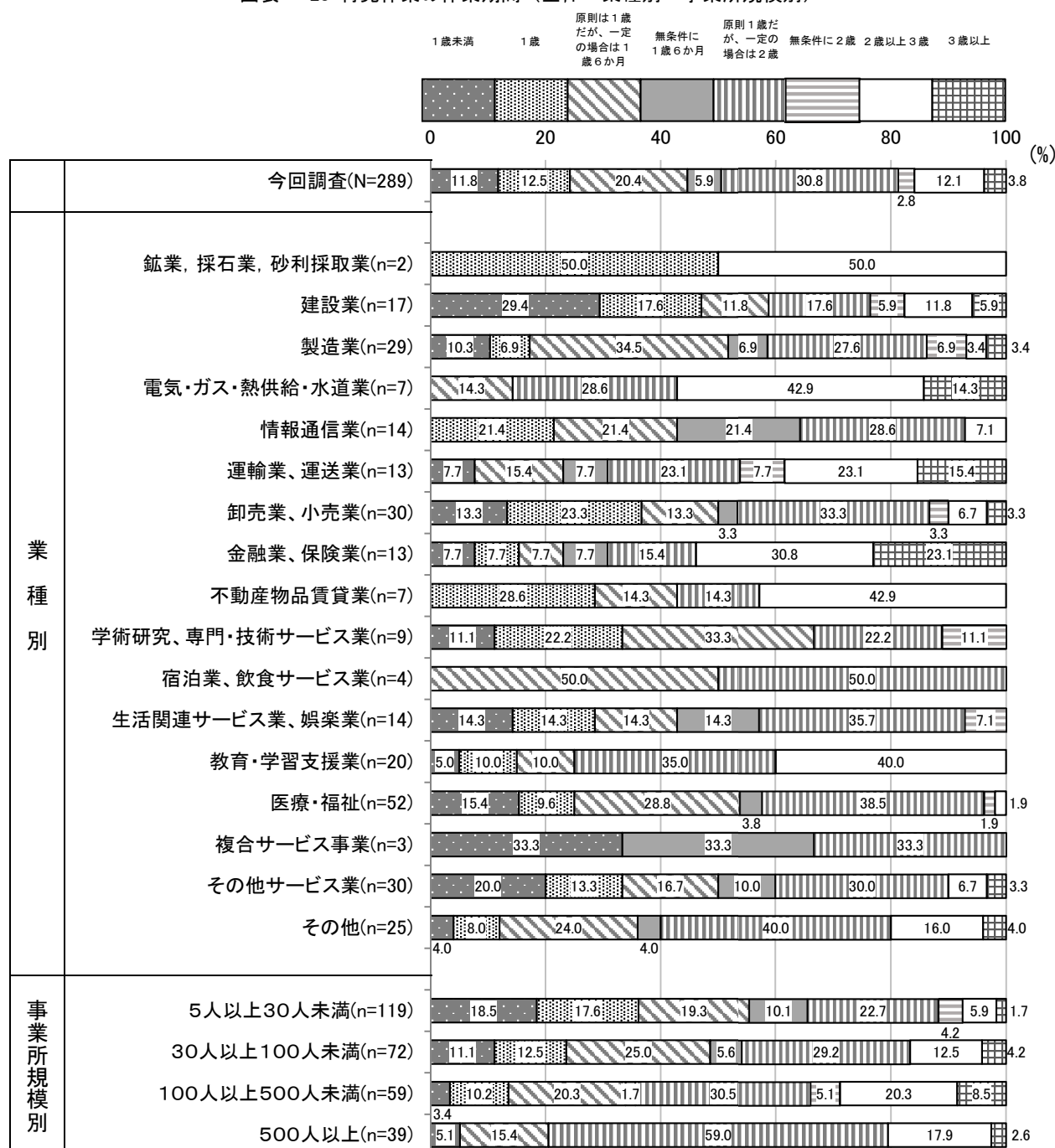
ＳＱ２．（問６で「はい」と答えた事業所に）休業期間をどのように定めていますか（子どもが何歳になるまで育児休業を取得することができますか）。あてはまるもの１つに○をつけてください。

「原則１歳だが、一定の場合は２歳」が30.8%で最も高く、次いで「原則は１歳だが、一定の場合は１歳６か月」が20.4%、「１歳」12.5%となっている。

業種別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「金融業、保険業」においては、『２歳以上』の割合が50%を超えている。

事業所規模別にみると、事業規模が大きくなるほど、休業期間が長く定められている傾向にある。

図表 - 28 育児休業の休業期間（全体・業種別・事業所規模別）



(4) 育児休業期間中の賃金等の支給状況

ＳＱ３．（問６で「はい」と答えた事業所に）育児休業期間中の賃金等の支給状況について、あてはまるもの１つに○をつけてください。また、具体的な内容も記入欄にお書きください。

「支給しない（雇用保険の育児休業給付のみ）」が88.2%で最も高く、次いで「賃金是一部支給」が6.2%、「全期間について100%支給」が4.8%となっている。

前回調査と比較すると、「全期間について100%支給」、「賃金是一部支給」、「賃金是一部定額支給」の割合は前回よりも増加している。

「賃金是一部支給」又は「賃金是一部定額支給」と回答した事業所の支給期間は平均6.2か月、支給率は月額平均63.4%となった。

図表 - 29 育児休業期間中の賃金等の支給状況（全体前回比較・業種別）



図表 - 30 「賃金是一部支給」と回答した事業所の支給状況（全体前回比較）

	支給期間（平均）	支給率（平均）
今回調査（N=289）	6.2 力月	63.4%
前回調査（N=560）	12.5 力月	59.1%

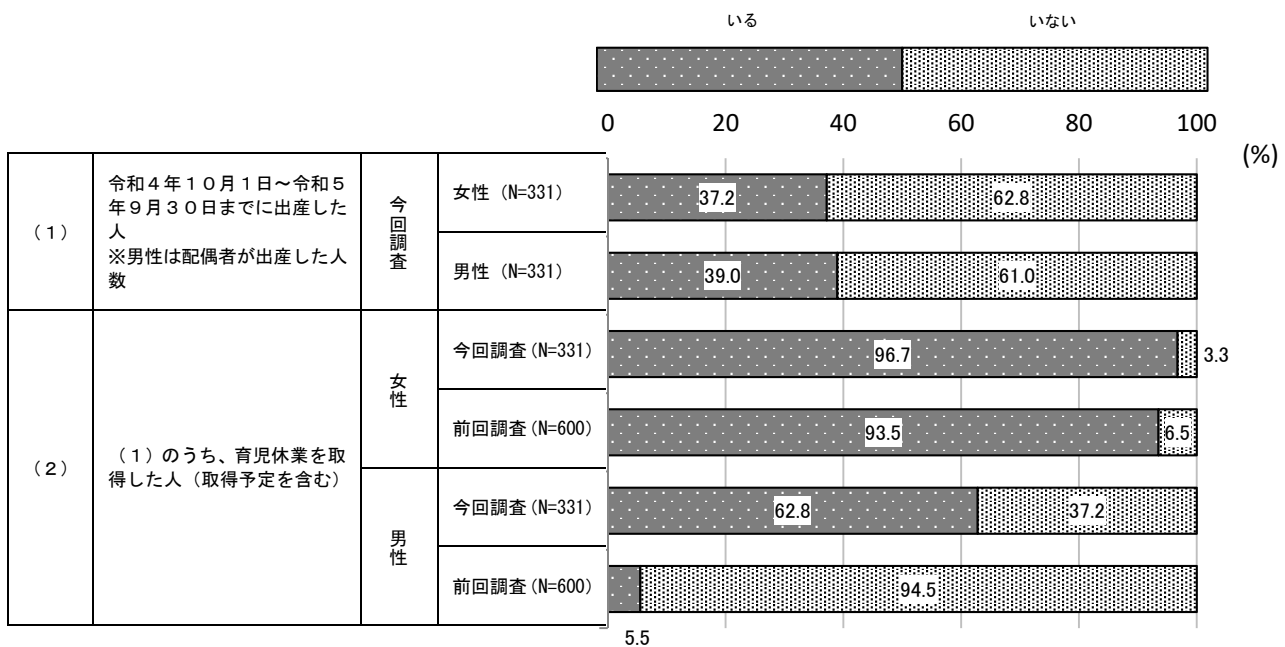
(5) 出産した労働者、育児休業終了者数

問 7. 貴事業所で令和 4 年 1 0 月 1 日～令和 5 年 9 月 3 0 日までに出産した労働者と育児休業を終了した労働者について、次の区分により下表に人数をご記入ください。該当者がいない場合は「0」を記入してください。

① 育児休業制度の利用状況

令和 4 年 10 月 1 日～令和 5 年 9 月 30 日の期間中に出産した女性労働者が「いる」事業所の割合は 37.2%、配偶者が出産した男性労働者が「いる」事業所の割合は 39.0%であった。そのうち、育児休業を取得した労働者が「いる」事業所の割合は、女性の場合は 96.7%、男性の場合は 62.8%となっている。前回調査と比較すると男女共に割合が増加しており、男性の割合は、57.3ポイント増加と大幅に増えている。

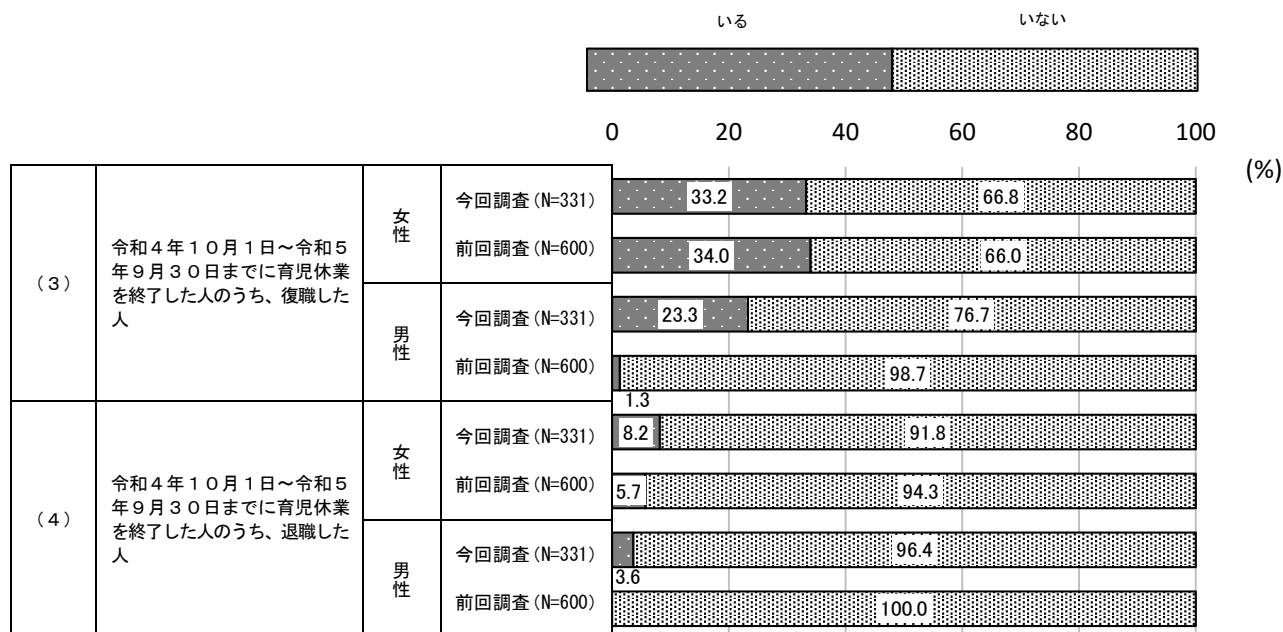
図表 - 31 育児休業制度の利用状況（性別前回比較）



② 育児休業終了後の復職状況

育児休業終了後に復職した従業員が「いる」事業所の割合は、女性の場合で33.2%、男性の場合は23.3%である。また、退職した従業員が「いる」事業所の割合は、女性の場合で8.2%、男性の場合は3.6%となっており、前回調査と比べて割合が増加している。

図表 - 32 育児休業終了後の復職状況（性別前回比較）



図表 - 33 育児休業の取得者数、復職者数、退職者数（性別）

(人)

	今回調査	
	女性	男性
(1)令和4年10月1日～令和5年9月30日までに出生した人数 ※男性は配偶者が出生した人数	729	953
(2)(1)のうち、令和5年10月1日までに育児休業を取得した人数	698	520
(3)復職した人数	625	491
(4)退職した人数	39	16

図表 - 34 育児休業取得率（性別前回比較）

	今回調査		前回調査	
	女性	男性	女性	男性
育児休業取得率 ※上記(2)/(1)	95.7%	54.6%	94.6%	3.7%
育児休業終了後の復職率 ※上記(3)/(2)	89.5%	94.4%	94.1%	100.0%

女性の育児休業取得率は95.7%で、前回調査と比較すると1.1ポイント増加している。

男性の育児休業取得率は54.6%で、前回調査と比較すると50.9ポイント増加している。

業種別にみると、男性の取得率は、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「複合サービス事業」で比較的高くなっている。

事業所規模別にみると、「5人以上30人未満」、「30人以上100人未満」では、男女共に全体の取得率を下回っている。

図表 - 35 育児休業取得率（全体・業種別・事業所規模別）

		女性			男性		
		出産者数(人)	育児休業取得者数(人)	育児休業取得率(%)	(配偶者)出産者数(人)	育児休業取得者数(人)	育児休業取得率(%)
	全体(N=331)	729	698	95.7	953	520	54.6
業 種 別	鉱業、採石業、砂利採取業(n=3)	0	0	0.0	2	0	0.0
	建設業(n=23)	14	13	92.9	88	58	65.9
	製造業(n=32)	29	30	103.4	206	131	63.6
	電気・ガス・熱供給・水道業(n=8)	19	19	100.0	142	126	88.7
	情報通信業(n=15)	4	4	100.0	10	6	60.0
	運輸業、運送業(n=15)	26	30	115.4	57	45	78.9
	卸売業、小売業(n=33)	48	46	95.8	73	22	30.1
	金融業、保険業(n=15)	39	39	100.0	51	19	37.3
	不動産物品質貸業(n=8)	4	4	100.0	2	1	50.0
	学術研究、専門・技術サービス業(n=9)	5	5	100.0	6	4	66.7
	宿泊業、飲食サービス業(n=8)	4	4	100.0	0	0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業(n=15)	8	9	112.5	1	1	100.0
	教育・学習支援業(n=22)	102	97	95.1	75	34	45.3
	医療・福祉(n=60)	313	290	92.7	109	47	43.1
	複合サービス事業(n=3)	2	2	100.0	2	2	100.0
	その他サービス業(n=33)	9	6	66.7	14	2	14.3
	その他(n=29)	103	100	97.1	115	22	19.1
事 業 所 規 模 別	5人以上30人未満(n=155)	34	29	85.3	55	7	12.7
	30人以上100人未満(n=77)	52	53	101.9	50	28	56.0
	100人以上500人未満(n=59)	117	113	96.6	152	65	42.8
	500人以上(n=40)	526	503	95.6	696	420	60.3

※出産者数を超えて育児休業取得者数を回答した事業所が含まれるため、育児休業取得率が100%を超える場合がある。

(6) 男性の育児参加促進の措置

問 8. 貴事業所では、男性労働者の育児休業取得など育児参加を促進するためにどのような措置をとっていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

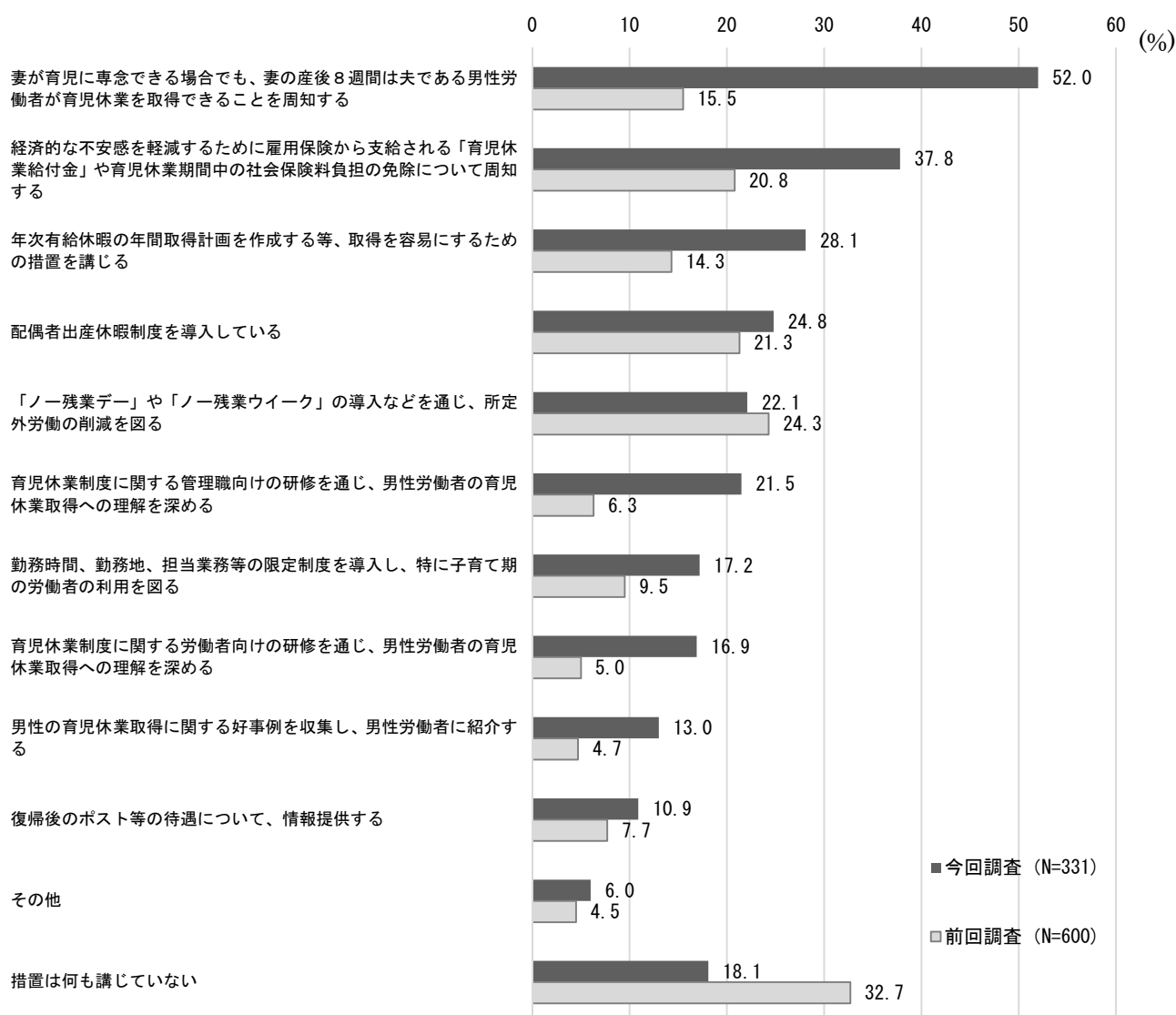
男性労働者の育児参加の促進については、「措置は何も講じていない」の割合が18.1%と、前回調査より14.6ポイント減少している。

「妻が育児に専念できる場合でも、妻の産後8週間は夫である男性労働者が育児休業を取得できることを周知する」が52.0%で最も高く、次いで「経済的な不安感を軽減するために雇用保険から支給される『育児休業給付金』や育児休業期間中の社会保険料負担の免除について周知する」が37.8%、「年次有給休暇の年間取得計画を作成する等、取得を容易にするための措置を講じる」が28.1%となっている。

前回調査と比較すると、『『ノー残業デー』や『ノー残業ウィーク』の導入などを通じ、所定外労働の削減を図る』を除くすべての取組の割合が上昇している。

事業所規模別にみると、事業所規模が大きくなるにつれて、いずれの措置の割合も増加している傾向にある。

図表 - 36 男性の育児参加促進の措置（全体前回比較）



図表 - 37 男性の育児参加促進の措置（全体・事業所規模別）

(%)

		妻が育児に専念できる場合でも、妻の産後8週間は夫である男性労働者が育児休業を取得できることを周知する	経済的な不安感を軽減するために雇用保険から支給される「育児休業給付金」や育児休業期間中の社会保険料負担の免除について周知する	年次有給休暇の年間取得計画を作成する等、取得を容易にするための措置を講じる	配偶者出産休暇制度を導入している	「ノー残業デー」や「ノー残業ウィーク」の導入などを通じ、所定外労働の削減を図る	育児休業制度に関する管理職向けの研修を通じ、男性労働者の育児休業取得への理解を深める
	全体(N=331)	52.0	37.8	28.1	24.8	22.1	21.5
事業所規模別	5人以上30人未満(n=155)	35.5	26.5	24.5	11.0	13.5	11.6
	30人以上100人未満(n=77)	55.8	32.5	27.3	20.8	16.9	24.7
	100人以上500人未満(n=59)	72.9	59.3	35.6	49.2	33.9	28.8
	500人以上(n=40)	77.5	60.0	32.5	50.0	47.5	42.5

		勤務時間、勤務地、担当業務等の限定制度を導入し、特に子育て期の労働者の利用を図る	育児休業制度に関する労働者向けの研修を通じ、男性労働者の育児休業取得への理解を深める	男性の育児休業取得に関する好事例を収集し、男性労働者に紹介する	復帰後のポスト等の待遇について、情報提供する	その他	措置は何も講じていない
	全体(N=331)	17.2	16.9	13.0	10.9	6.0	18.1
事業所規模別	5人以上30人未満(n=155)	15.5	8.4	6.5	9.7	9.0	27.7
	30人以上100人未満(n=77)	11.7	23.4	13.0	10.4	2.6	16.9
	100人以上500人未満(n=59)	18.6	22.0	22.0	8.5	3.4	1.7
	500人以上(n=40)	32.5	30.0	25.0	20.0	5.0	7.5

(7) 配偶者出産休暇取得者数

SQ.（問8で「配偶者出産休暇制度を導入している」と答えた事業所に）令和4年10月1日～令和5年9月30日までに配偶者が出産した労働者のうち、配偶者出産休暇を取得した人数をご記入ください。

配偶者出産休暇取得率は、22.1%となり、前回調査と比較すると10.8ポイント減少している。

業種別にみると、配偶者出産休暇取得率は「製造業」が46.6%で最も高くなっている。

事業所規模別にみると、事業所規模が大きくなるにつれて取得率も高くなっているほか、「5人以上30人未満」の事業所では取得者はいなかった。

図表 - 38 配偶者出産休暇取得者数（全体前回比較・業種別・事業所規模別）

		男性の配偶者が出産した人数(人)	配偶者出産休暇を取得した人数(人)	配偶者出産休暇取得率(%)
全体比較	今回調査(N=331)	953	211	22.1
	前回調査(N=600)	763	251	32.9
業種別	鉱業、採石業、砂利採取業(n=3)	2	0	0.0
	建設業(n=23)	88	31	35.2
	製造業(n=32)	206	96	46.6
	電気・ガス・熱供給・水道業(n=8)	142	4	2.8
	情報通信業(n=15)	10	0	0.0
	運輸業、運送業(n=15)	57	10	17.5
	卸売業、小売業(n=33)	73	2	2.7
	金融業、保険業(n=15)	51	2	3.9
	不動産物品質貸業(n=8)	2	0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業(n=9)	6	2	33.3
	宿泊業、飲食サービス業(n=8)	0	0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業(n=15)	1	0	0.0
	教育・学習支援業(n=22)	75	13	17.3
	医療・福祉(n=60)	109	21	19.3
	複合サービス事業(n=3)	2	0	0.0
	その他サービス業(n=33)	14	0	0.0
	その他(n=29)	115	30	26.1
事業所規模別	5人以上30人未満(n=155)	55	0	0.0
	30人以上100人未満(n=77)	50	10	20.0
	100人以上500人未満(n=59)	152	34	22.4
	500人以上(n=40)	696	167	24.0

(8) 円滑な職場復帰の措置

問9. 貴事業所では、育児休業中の労働者の円滑な職場復帰を図るためにどのような措置をとっていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

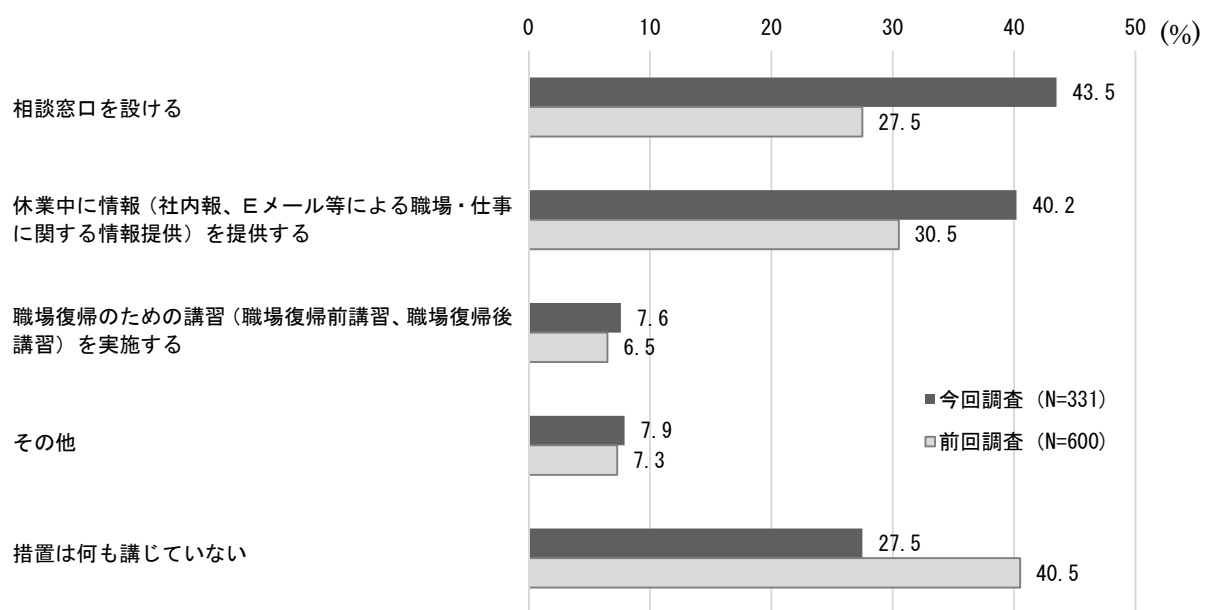
「相談窓口を設ける」が43.5%で最も高く、次いで「休業中に情報（社内報、Eメール等による職場・仕事に関する情報提供）を提供する」が40.2%、「措置は何も講じていない」が27.5%となっている。

前回調査と比較すると、いずれの措置も実施している割合は増加しており、「措置は何も講じていない」の割合は13.0ポイント減少している。

業種別にみると、「金融業、保険業」において、「休業中に情報（社内報、Eメール等による職場・仕事に関する情報提供）を提供する」、「職場復帰のための講習（職場復帰前講習、職場復帰後講習）を実施する」の割合が他の業種と比較して高くなっている。

事業所規模別にみると、事業所規模が大きくなるにつれて、「措置は何も講じていない」の割合が低くなっている。

図表 - 39 円滑な職場復帰の措置（全体前回比較）



図表 - 40 円滑な職場復帰の措置（全体・業種別・事業所規模別）

（％）

		相談窓口を設ける	休業中に情報（社内報、Eメール等）による職場・仕事に関する情報提供）を提供する	職場復帰のための講習（職場復帰前講習、職場復帰後講習）を実施する	その他	措置は何も講じていない
	全体(N=331)	43.5	40.2	7.6	7.9	27.5
業 種 別	鉱業、採石業、砂利採取業(n=3)	33.3	33.3	0.0	0.0	33.3
	建設業(n=23)	21.7	39.1	0.0	13.0	39.1
	製造業(n=32)	53.1	25.0	3.1	0.0	37.5
	電気・ガス・熱供給・水道業(n=8)	62.5	62.5	12.5	37.5	25.0
	情報通信業(n=15)	33.3	53.3	6.7	13.3	20.0
	運輸業、運送業(n=15)	60.0	53.3	6.7	13.3	6.7
	卸売業、小売業(n=33)	48.5	45.5	12.1	3.0	21.2
	金融業、保険業(n=15)	46.7	86.7	46.7	6.7	6.7
	不動産物品賃貸業(n=8)	50.0	50.0	0.0	12.5	25.0
	学術研究、専門・技術サービス業(n=9)	44.4	22.2	0.0	0.0	33.3
	宿泊業、飲食サービス業(n=8)	37.5	50.0	0.0	12.5	37.5
	生活関連サービス業、娯楽業(n=15)	46.7	40.0	0.0	6.7	26.7
	教育・学習支援業(n=22)	31.8	31.8	0.0	13.6	31.8
	医療・福祉(n=60)	48.3	33.3	8.3	5.0	26.7
	複合サービス事業(n=3)	33.3	0.0	0.0	33.3	33.3
	その他サービス業(n=33)	36.4	39.4	3.0	6.1	30.3
	その他(n=29)	41.4	34.5	13.8	6.9	31.0
事 業 所 規 模 別	5人以上30人未満(n=155)	32.9	31.0	3.2	8.4	41.9
	30人以上100人未満(n=77)	48.1	51.9	3.9	3.9	18.2
	100人以上500人未満(n=59)	50.8	47.5	11.9	10.2	13.6
	500人以上(n=40)	65.0	42.5	25.0	10.0	10.0

(9) 代替要員の採用

問 10. 貴事業所では最近3年間（令和3年度～令和5年度中）に、産前産後休暇及び育児休業中の労働者のいる職場に代替要員を採用しましたか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

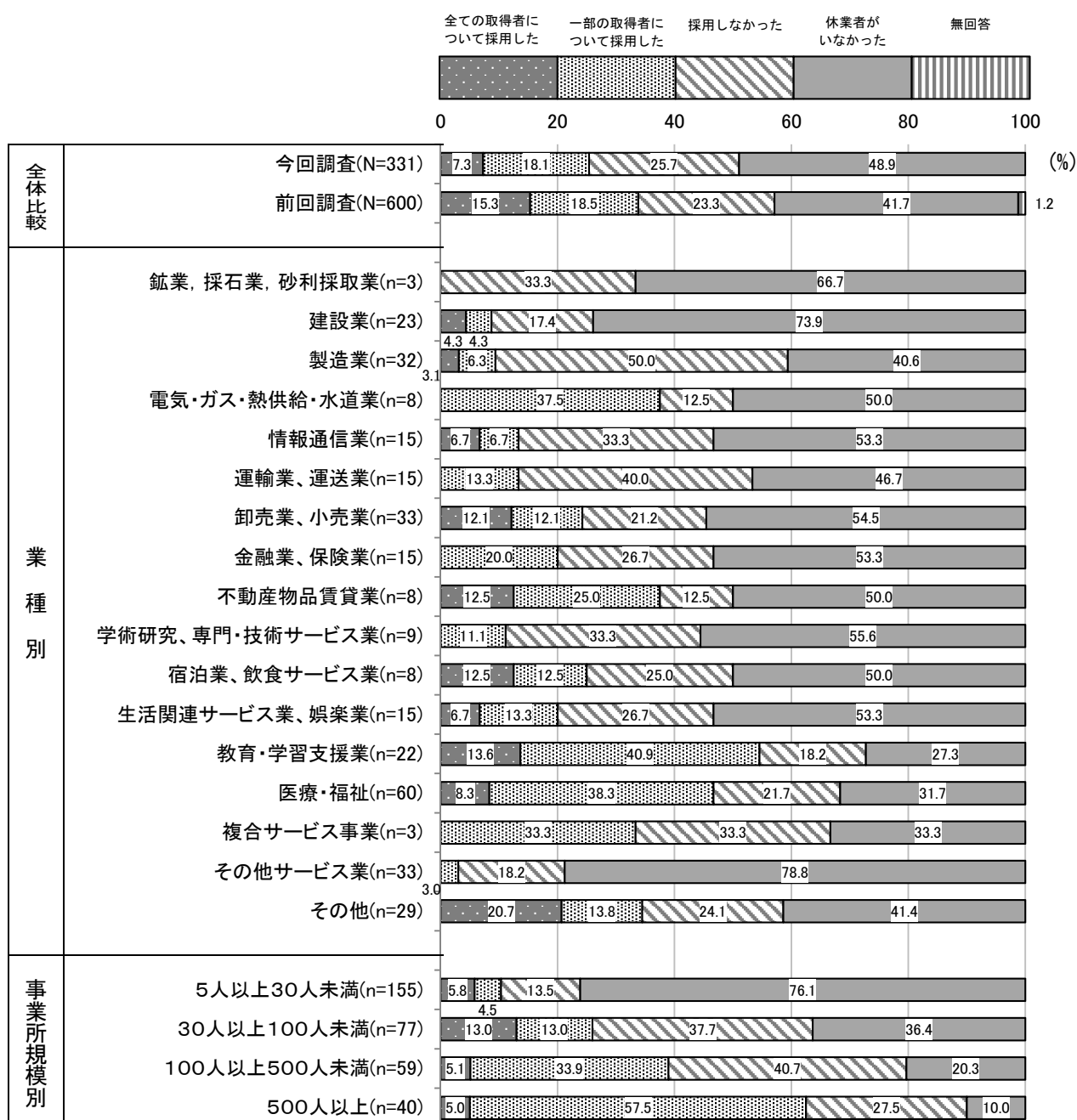
「採用しなかった」が25.7%、「一部の取得者について採用した」が18.1%となっている。

前回調査と比較すると、「全ての取得者について採用した」の割合が8.0ポイント減少している。

業種別にみると、「教育・学習支援業」において、「全ての取得者について採用した」と「一部の取得者について採用した」を合わせた割合は5割を超えている。

事業所規模別にみると、事業規模が大きくなるにつれて、「一部の取得者について採用した」の割合が高くなる傾向にある。

図表 - 41 代替要員の採用（全体前回比較・業種別・事業所規模別）



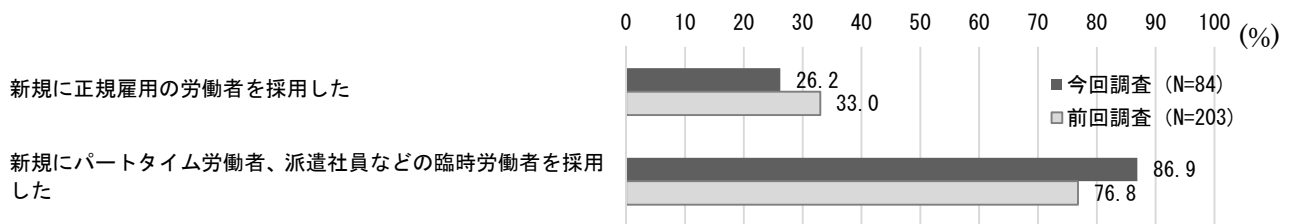
(10) 代替要員の内容

SQ1. (問10で「全ての取得者について採用した」、「一部の取得者について採用した」と答えた事業所に) 採用した代替要員の内容について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

「新規に正規雇用の労働者を採用した」が26.2%、「新規にパートタイム労働者、派遣社員などの臨時労働者を採用した」が86.9%となっている。

前回調査と比較すると、「新規に正規雇用の労働者を採用した」の割合は6.8ポイント減少し、「新規にパートタイム労働者、派遣社員などの臨時労働者を採用した」の割合は10.1ポイント増加している。

図表 - 42 代替要員の内容（全体前回比較）



図表 - 43 代替要員の内容（全体・業種別）

		(%)	
業 種 別		新規に正規雇 用の労働者を 採用した	新規にパート タイム労働者、 派遣社員などの 臨時労働者を 採用した
	全体(N=84)	26.2	86.9
	鉱業、採石業、砂利採取業(n=0)	0.0	0.0
	建設業(n=2)	50.0	50.0
	製造業(n=3)	0.0	100.0
	電気・ガス・熱供給・水道業(n=3)	0.0	100.0
	情報通信業(n=2)	0.0	100.0
	運輸業、運送業(n=2)	50.0	50.0
	卸売業、小売業(n=8)	25.0	75.0
	金融業、保険業(n=3)	66.7	66.7
	不動産物品質貸業(n=3)	33.3	100.0
	学術研究、専門・技術サービス業(n=1)	0.0	100.0
	宿泊業、飲食サービス業(n=2)	50.0	50.0
	生活関連サービス業、娯楽業(n=3)	0.0	100.0
	教育・学習支援業(n=12)	16.7	83.3
	医療・福祉(n=28)	42.9	89.3
	複合サービス事業(n=1)	0.0	100.0
	その他サービス業(n=1)	0.0	100.0
	その他(n=10)	0.0	100.0

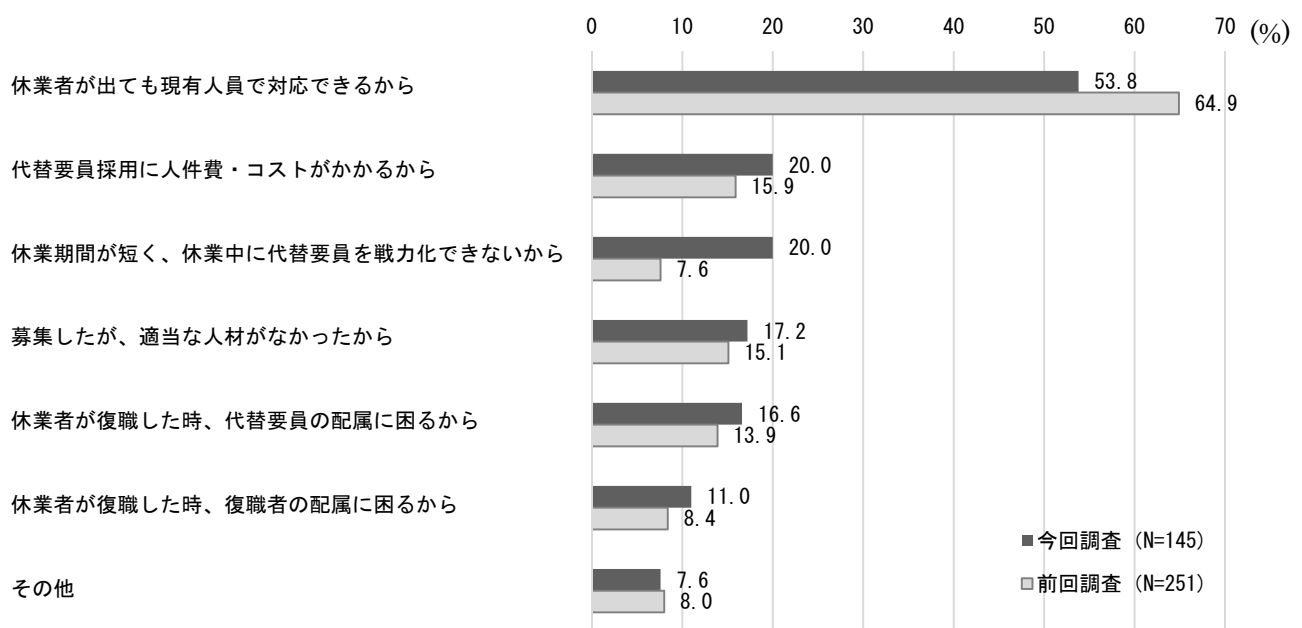
(11) 代替要員を採用しなかった理由

ＳＱ２．（問１０で「一部の取得者について採用した」、「採用しなかった」と答えた事業所に）代替要員（の一部）を採用しなかったのはどのような理由からですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

「休業者が出ても現有人員で対応できるから」が53.8%で最も高く、次いで「代替要員採用に人件費・コストがかかるから」、「休業期間が短く、休業中に代替要員を戦力化できないから」が20.0%となっている。

前回調査と比較すると、「休業者が出ても現有人員で対応できるから」の割合は11.1%減少しているが、「休業者が出ても現有人員で対応できるから」、「その他」を除く項目の割合は増加している。

図表 - 44 代替要員を採用しなかった理由（全体前回比較）



図表 - 45 代替要員を採用しなかった理由（全体・事業所規模別）

		かかるから	募集したが、適当な人材がなかったから	休業期間が短く、休業中に代替要員を戦力化できないから	休業者が出ても現有人員で対応できるから	休業者が復職した時、代替要員の配属に困るから	休業者が復職した時、復職者の配属に困るから	その他
	全体(N=145)	20.0	17.2	20.0	53.8	16.6	11.0	7.6
事業所規模別	5人以上30人未満(n=28)	10.7	21.4	10.7	42.9	14.3	17.9	7.1
	30人以上100人未満(n=39)	17.9	10.3	25.6	53.8	20.5	7.7	5.1
	100人以上500人未満(n=44)	27.3	15.9	20.5	50.0	20.5	13.6	6.8
	500人以上(n=34)	20.6	23.5	20.6	67.6	8.8	5.9	11.8

(12) 育児休業取得状況の公表

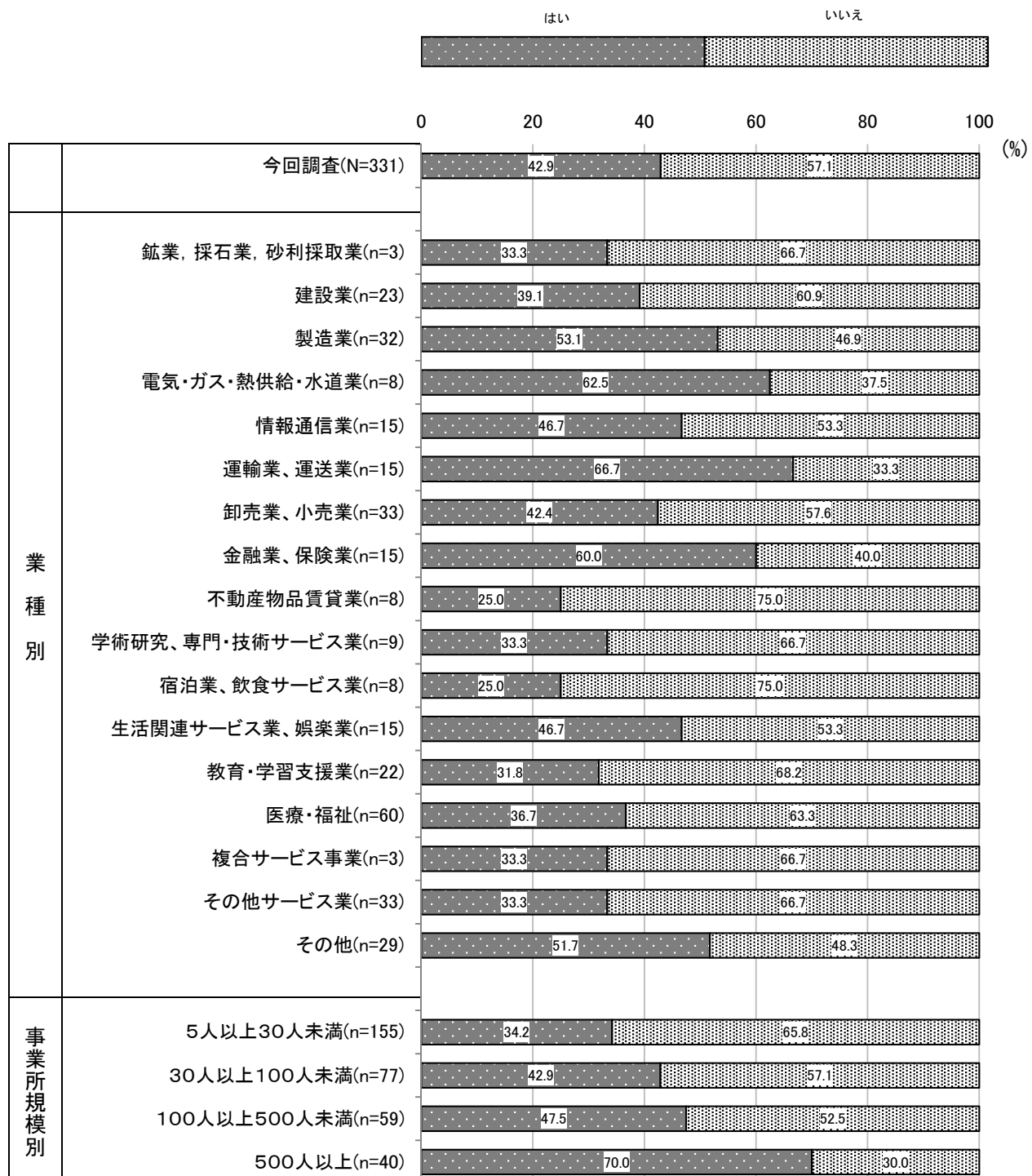
問 1 1. 育児休業の取得の状況（育児休業取得率など）について、現在、公表を行っていますか。あてはまるもの 1 つに○をつけてください。

「はい」が42.9%、「いいえ」が57.1%となっている。

業種別にみると、「はい」の割合は、「運輸業、運送業」が66.7%で最も高くなっている。

事業所規模別にみると、事業所規模が大きくなるにつれて、「はい」の割合が高くなっている。

図表 - 46 育児休業取得状況の公表（全体・業種別・事業所規模別）



(13) 育児のための制度利用者がいる場合の職場の対応

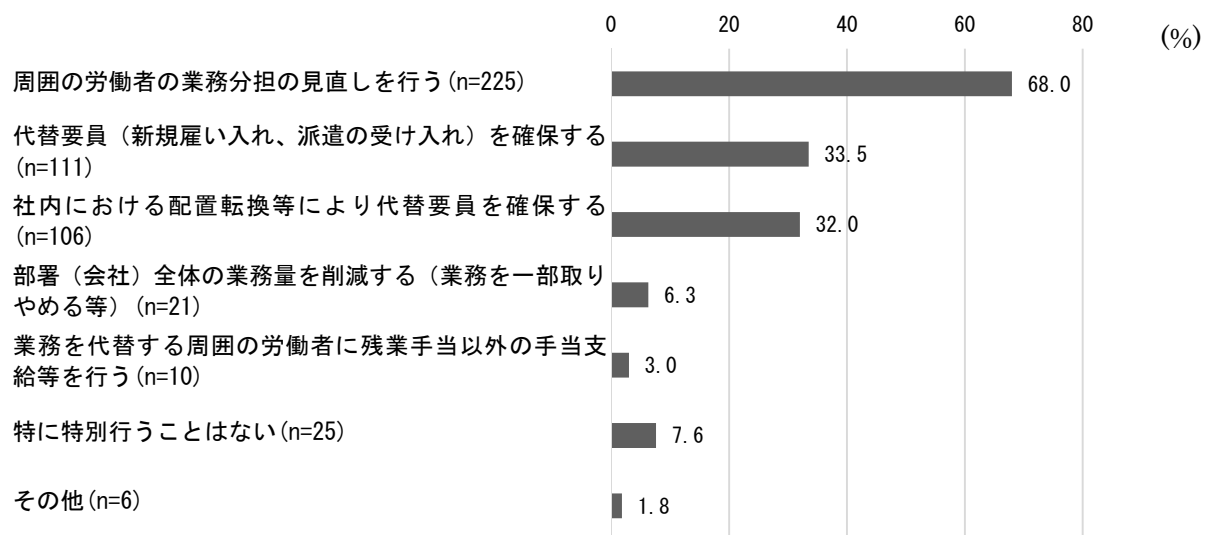
問 1 2. 育児休業等の育児のための制度利用者がいる場合の職場の対応について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

「周囲の労働者の業務分担の見直しを行う」が68.0%で最も高く、次いで「代替要員（新規雇入れ、派遣の受け入れ）を確保する」が33.5%、「社内における配置転換等により代替要員を確保する」が32.0%となっている。

事業所規模別にみると、事業所規模が大きくなるにつれて、「周囲の労働者の業務分担の見直しを行う」の割合が大きくなっている。また、事業規模が小さくなるにつれて「業務を代替する周囲の労働者に残業手当以外の手当支給等を行う」の割合が大きくなっている。

図表 - 47 育児のための制度利用者がいる場合の職場の対応（全体）

N=331



図表 - 48 育児のための制度利用者がいる場合の職場の対応（全体・事業所規模別）

(%)

		周囲の労働者の業務分担の見直しを行う	代替要員（新規雇入れ、派遣の受け入れ）を確保する	社内における配置転換等により代替要員を確保する	部署（会社）全体の業務量を削減する（業務を一部取りやめる等）	業務を代替する周囲の労働者に残業手当以外の手当支給等を行う	特に特別行うことはない	その他
	全体(N=331)	68.0	33.5	32.0	6.3	3.0	7.6	1.8
事業所規模別	5人以上30人未満(n=155)	54.2	25.8	21.9	3.9	4.5	10.3	1.9
	30人以上100人未満(n=77)	74.0	36.4	35.1	7.8	2.6	5.2	2.6
	100人以上500人未満(n=59)	84.7	40.7	39.0	6.8	1.7	1.7	1.7
	500人以上(n=40)	85.0	47.5	55.0	12.5	0.0	10.0	0.0

4. 介護休暇制度

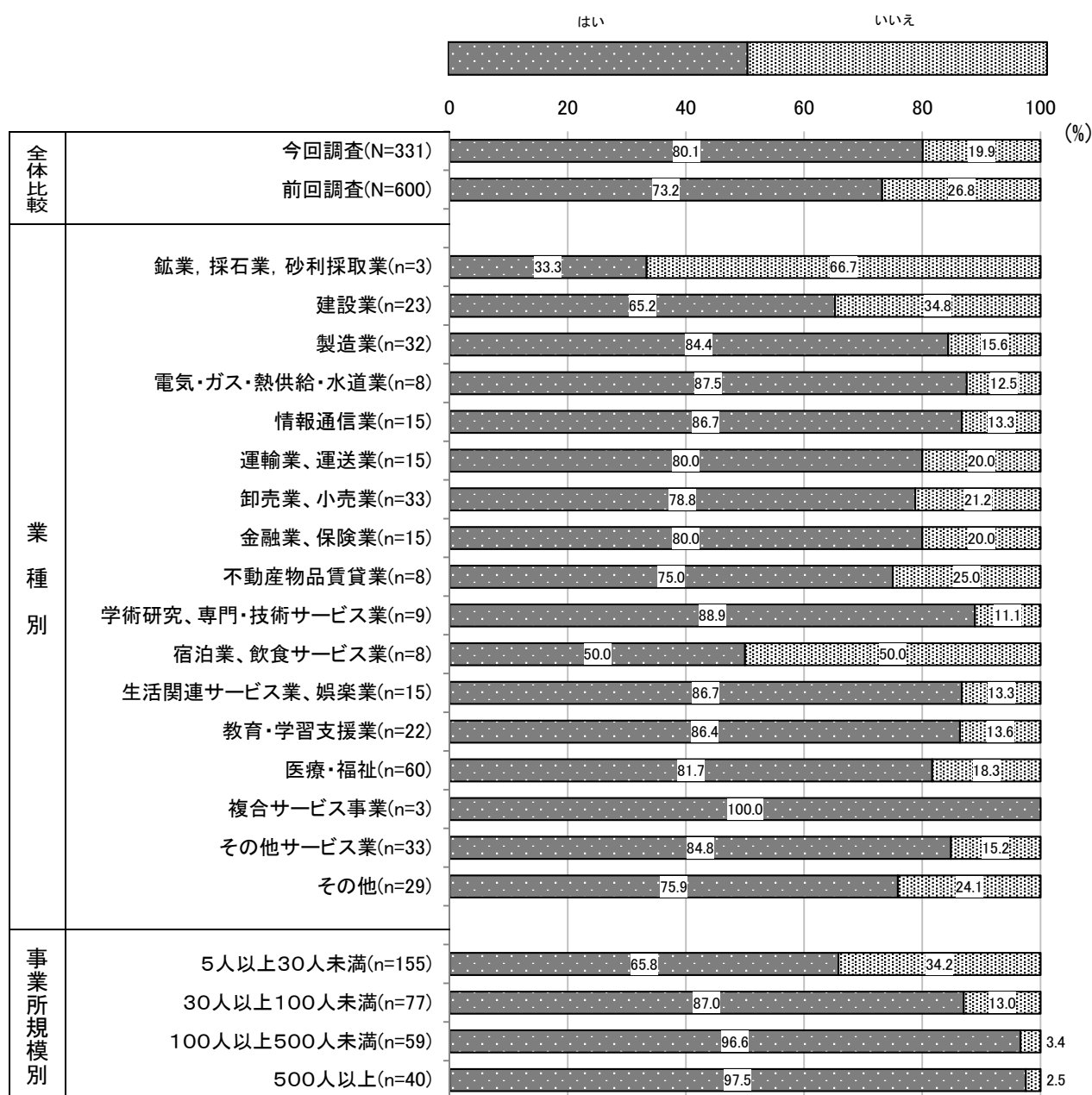
(1) 介護休暇制度の明示、周知

問 13. 貴事業所では、就業規則、労働協約、内規等の文書の中で、介護休暇制度についての規定を明示し、周知することを行っていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

介護休暇制度を明示し、周知している事業所の割合は80.1%で前回調査と比較すると、6.9ポイント増加している。

事業所規模別にみると、事業所規模が大きくなるにつれて、明示、周知している割合が高くなっている。

図表 - 49 介護休暇制度の明示、周知（全体前回比較・業種別・事業所規模別）



(2) 介護休暇制度の休暇期間

**SQ1. (問13で「はい」と答えた事業所に) 休暇期間をどのように定めていますか。
対象家族の人数1人及び2人以上についてそれぞれお答えください。**

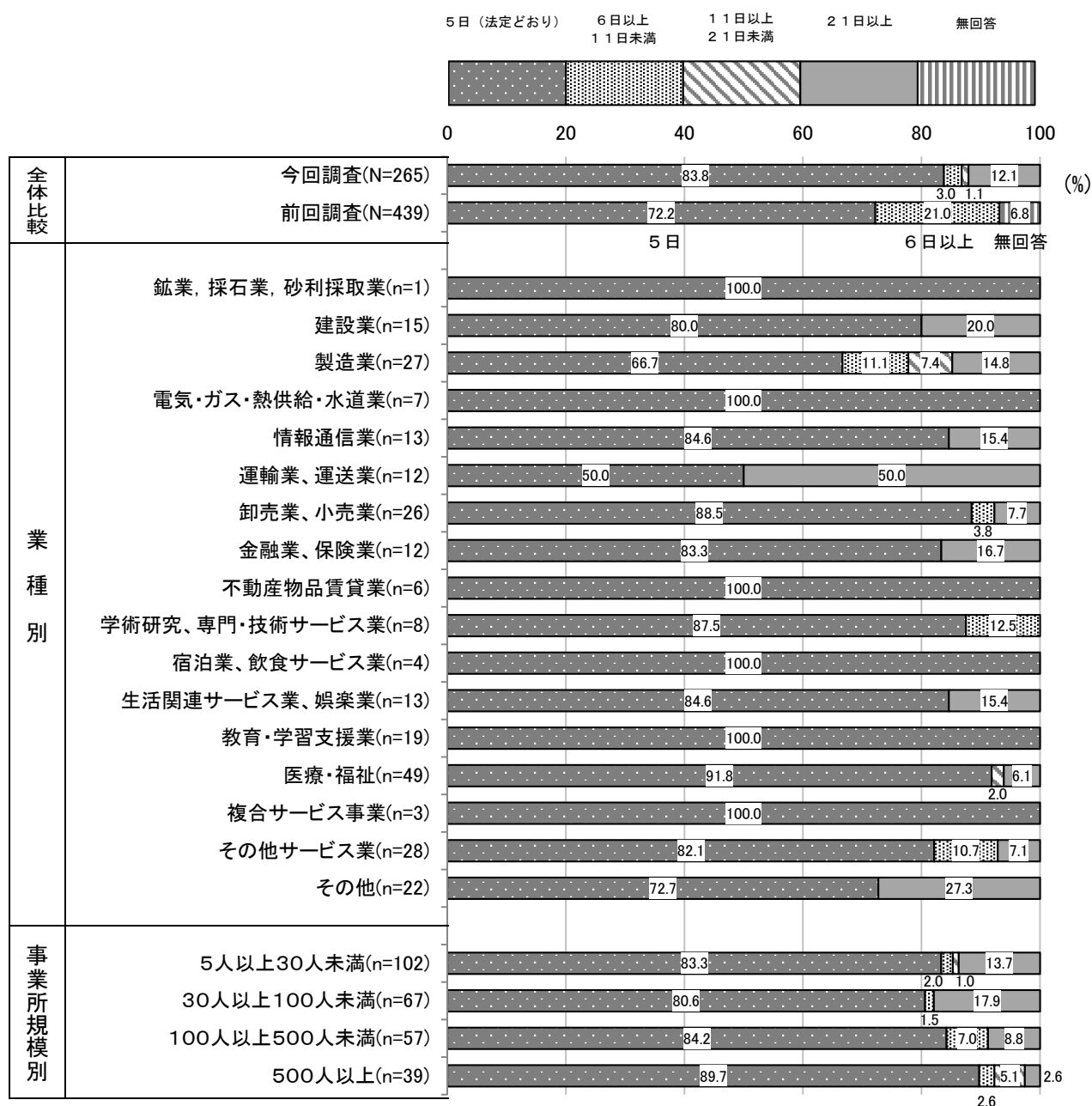
【対象家族が1人】

「5日（法定どおり）」が83.8%で最も高く、次いで「21日以上」が12.1%、「6日以上11日未満」が3.0%となっている。

前回調査と比較すると、「5日（法定どおり）」の割合は11.6ポイント増加している。

事業所規模別にみると、「5日（法定どおり）」の割合は、すべての事業所規模において80%を超えている。

図表 - 50 介護休暇制度の休暇期間・対象家族が1人（全体前回比較・業種別・事業所規模別）



※前回調査は選択肢を「5日」、「6日以上」で設定

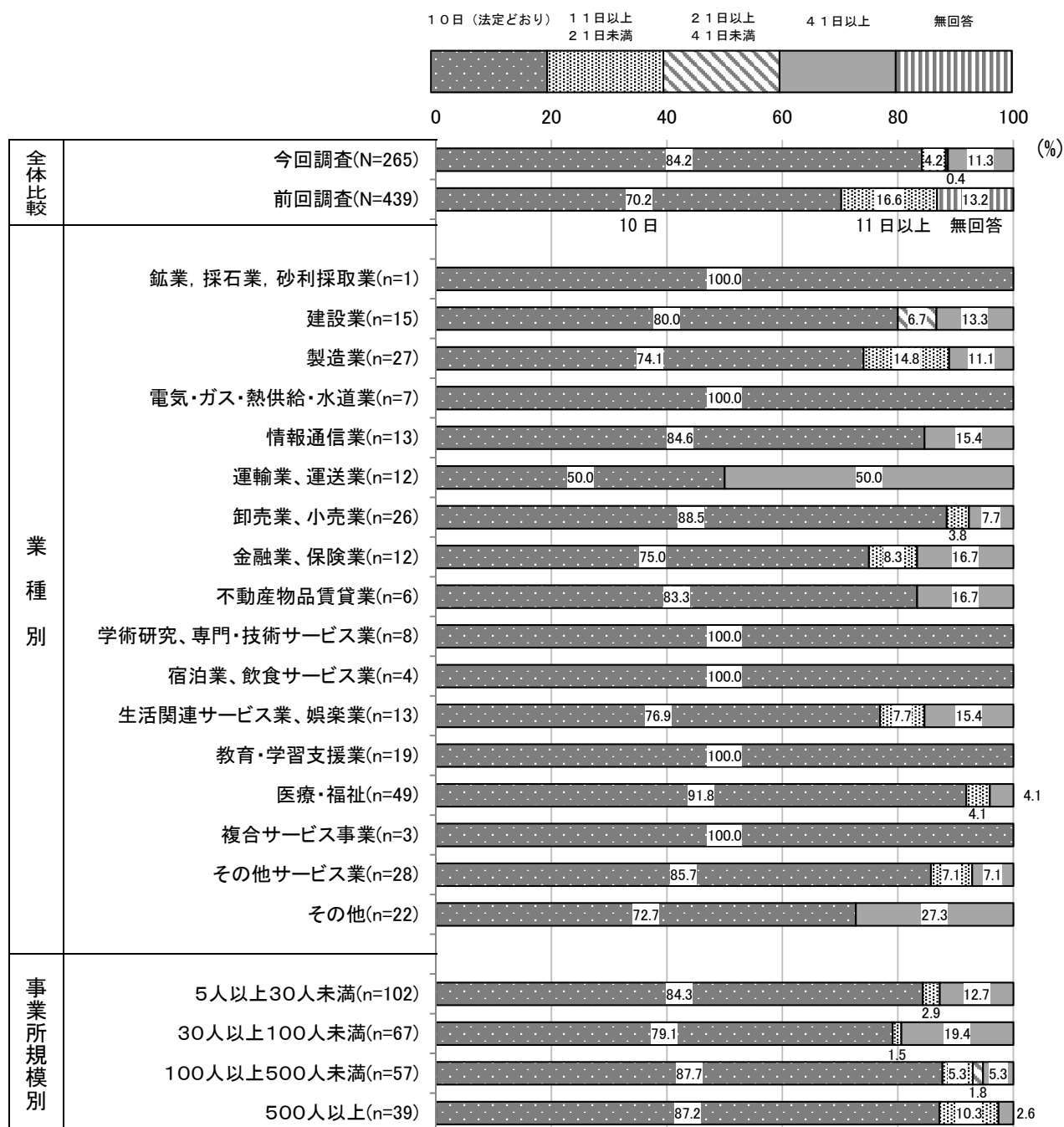
【対象家族が2人以上】

「10日（法定どおり）」が84.2%で最も高く、次いで「41日以上」が11.3%、「11日以上21日未満」が4.2%となっている。

前回調査と比較すると、「10日（法定どおり）」の割合は、14.0ポイント増加している。

事業所規模別にみると、「10日（法定どおり）」の割合は、「30人以上100人未満」を除く事業所は80%を超えている。「30人以上100人未満」の事業所においても80%に近い割合となっている。

図表 - 51 介護休暇制度の休暇期間・対象家族が2人以上（全体前回比較・業種別・事業所規模別）



※前回調査は選択肢を「10日」、「11日以上」で設定

(3) 介護休暇取得者の有無

SQ2. (問13で「はい」と答えた事業所に) 貴事業所で令和4年10月1日～令和5年9月30日までに取得者はいますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

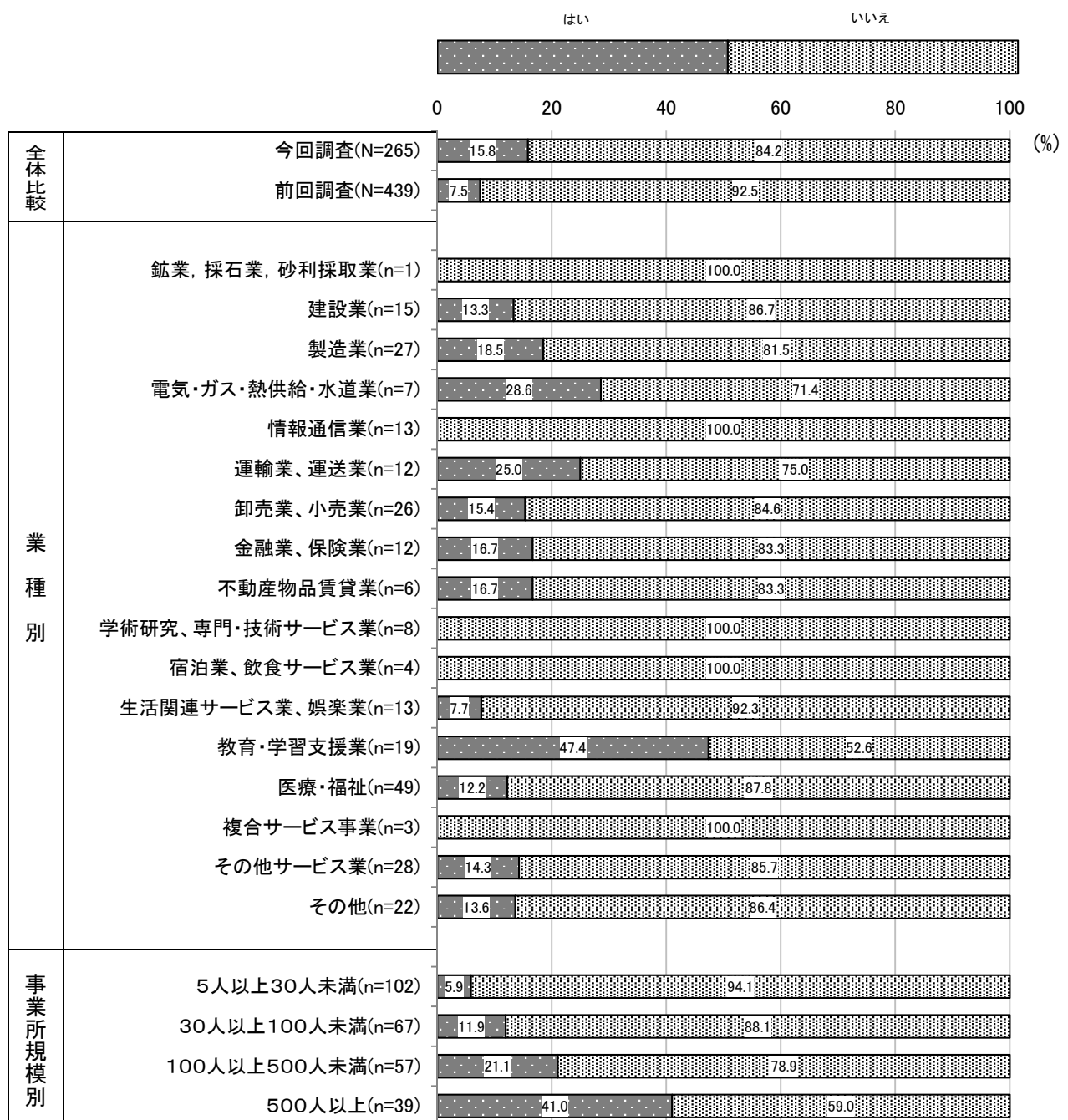
「はい」が15.8%、「いいえ」が84.2%となっている。

前回調査と比較すると、「はい」の割合は8.3ポイント増加している。

業種別にみると、「教育・学習支援業」で「はい」の割合が高くなっている。

事業所規模別にみると、事業所規模が大きくなるにつれて「はい」の割合が高くなる傾向にある。

図表 - 52 介護休暇取得者の有無（全体前回比較・業種別・事業所規模別）



(4) 介護休暇取得者数

SSQ. (問13 SQ2で「はい」と答えた事業所に) 令和4年10月1日～令和5年9月30日までの休暇取得者は何人ですか。次の区分により下表に人数をご記入ください。

介護休暇取得者は、女性99人、男性67人となった。

前回調査と比較すると、男女共に取得者数及び取得者がいる割合は増加している。

事業所規模別にみると、事業所規模が大きくなるにつれて、男女共に取得者の割合が高くなる傾向にある。

図表 - 53 介護休暇取得者数（全体前回比較・業種別・事業所規模別）

		女性 (人)	全体の女性労働者 のうち取得者がいる割合 (%)	男性 (人)	全体の男性労働者 のうち取得者がいる割合 (%)
全体比較	今回調査(N=42)	99	8.8	67	6.0
	前回調査(N=33)	45	7.5	20	3.3
業種別	鉱業、採石業、砂利採取業(n=0)	0	0.0	0	0.0
	建設業(n=2)	19	8.7	15	8.7
	製造業(n=5)	11	15.6	16	12.5
	電気・ガス・熱供給・水道業(n=2)	12	25.0	11	25.0
	情報通信業(n=0)	0	0.0	0	0.0
	運輸業、運送業(n=3)	4	13.3	0	0.0
	卸売業、小売業(n=4)	2	6.1	0	0.0
	金融業、保険業(n=2)	0	0.0	2	6.7
	不動産物品賃貸業(n=1)	3	12.5	3	12.5
	学術研究、専門・技術サービス業(n=0)	0	0.0	0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業(n=0)	0	0.0	0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業(n=1)	0	0.0	0	0.0
	教育・学習支援業(n=9)	28	36.4	12	18.2
	医療・福祉(n=6)	14	8.3	2	3.3
	複合サービス事業(n=0)	0	0.0	0	0.0
	その他サービス業(n=4)	1	3.0	2	6.1
	その他(n=3)	5	3.4	4	6.9
事業所規模別	5人以上30人未満(n=6)	2	1.3	1	0.6
	30人以上100人未満(n=8)	5	3.9	4	3.9
	100人以上500人未満(n=12)	30	16.9	15	13.6
	500人以上(n=16)	62	35.0	47	20.0

5. 介護休業制度

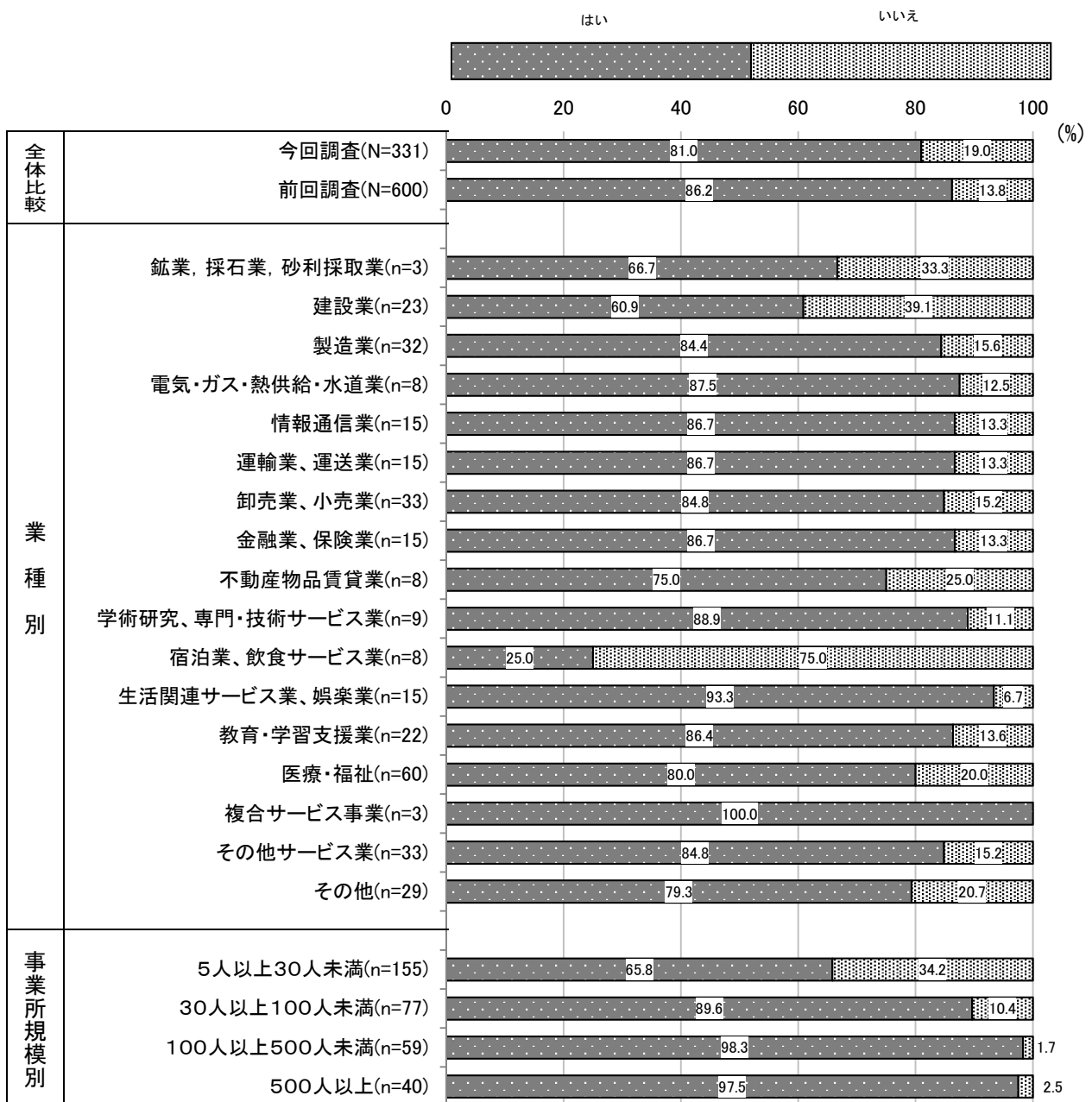
(1) 介護休業制度の明示、周知

問 1 4. 貴事業所では、就業規則、労働協約、内規等の文書の中で、介護休業制度についての規定を明示し、周知することを行っていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

介護休業について規定を明示し、周知をしている事業所は81.0%で前回調査と比較すると、「はい」の割合が5.2ポイント減少している。

業種別にみると、「宿泊業、飲食サービス業」で「はい」の割合が25.0%となっており、他の業種と比較して低い割合となっている。

図表 - 54 介護休業制度の明示、周知（全体前回比較・業種別・事業所規模別）



(2) 介護休業制度の休業期間

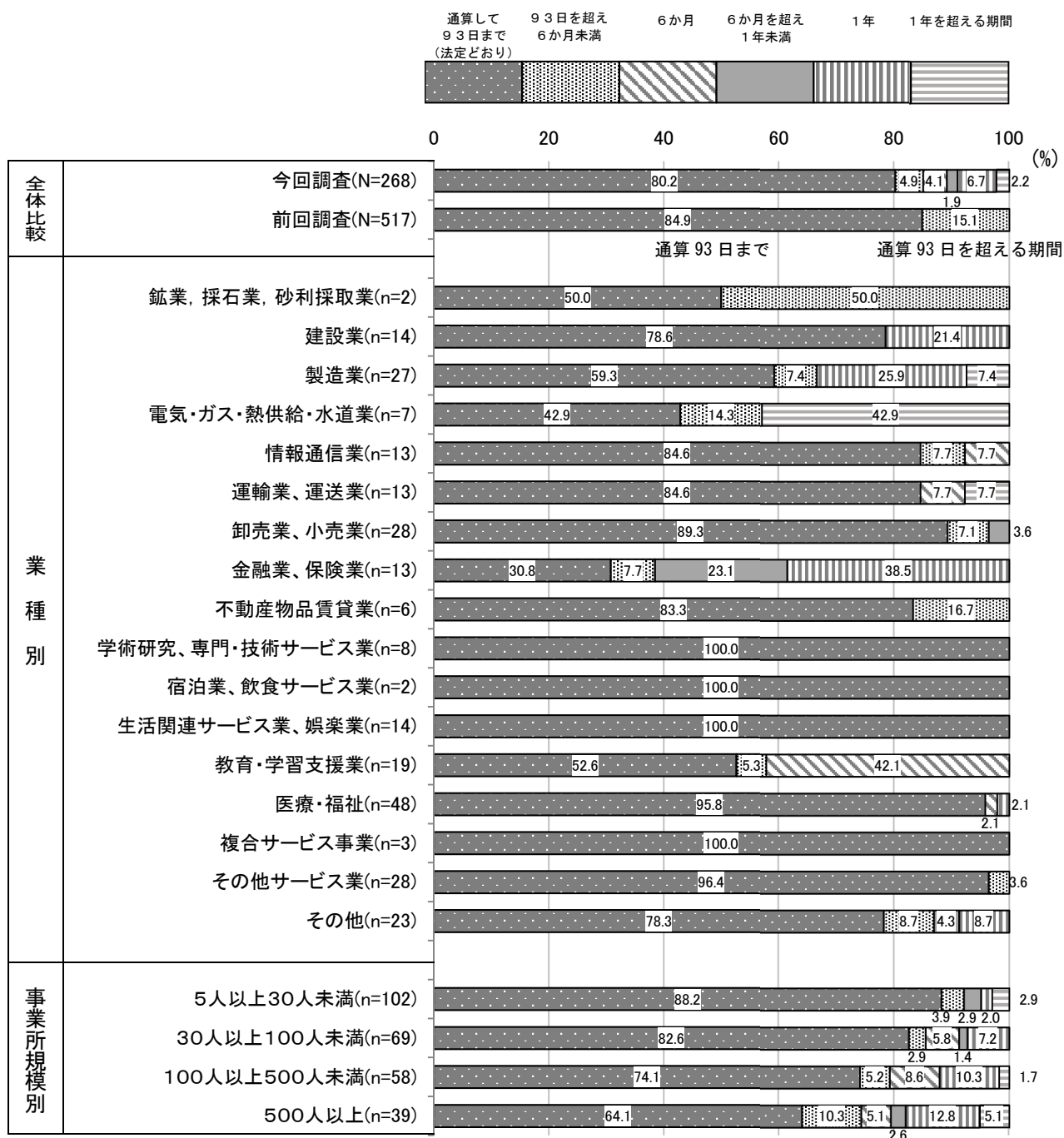
SQ. (問14で「はい」と答えた事業所に) 対象家族1人あたりの休業期間をどのように定めていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

「通算して93日まで(法定どおり)」が80.2%で最も高く、次いで「1年」が6.7%、「93日を超え6か月未満」が4.9%となっている。

業種別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「金融業、保険業」では休業期間が他の業種より比較的長くなっている。

事業規模別にみると、事業所規模が大きくなるにつれて期間が長くなる傾向にある。

図表 - 55 介護休業制度の休業期間(全体前回比較・業種別・事業所規模別)



※前回調査は選択肢を「通算93日まで」、「通算93日を超える期間」で設定

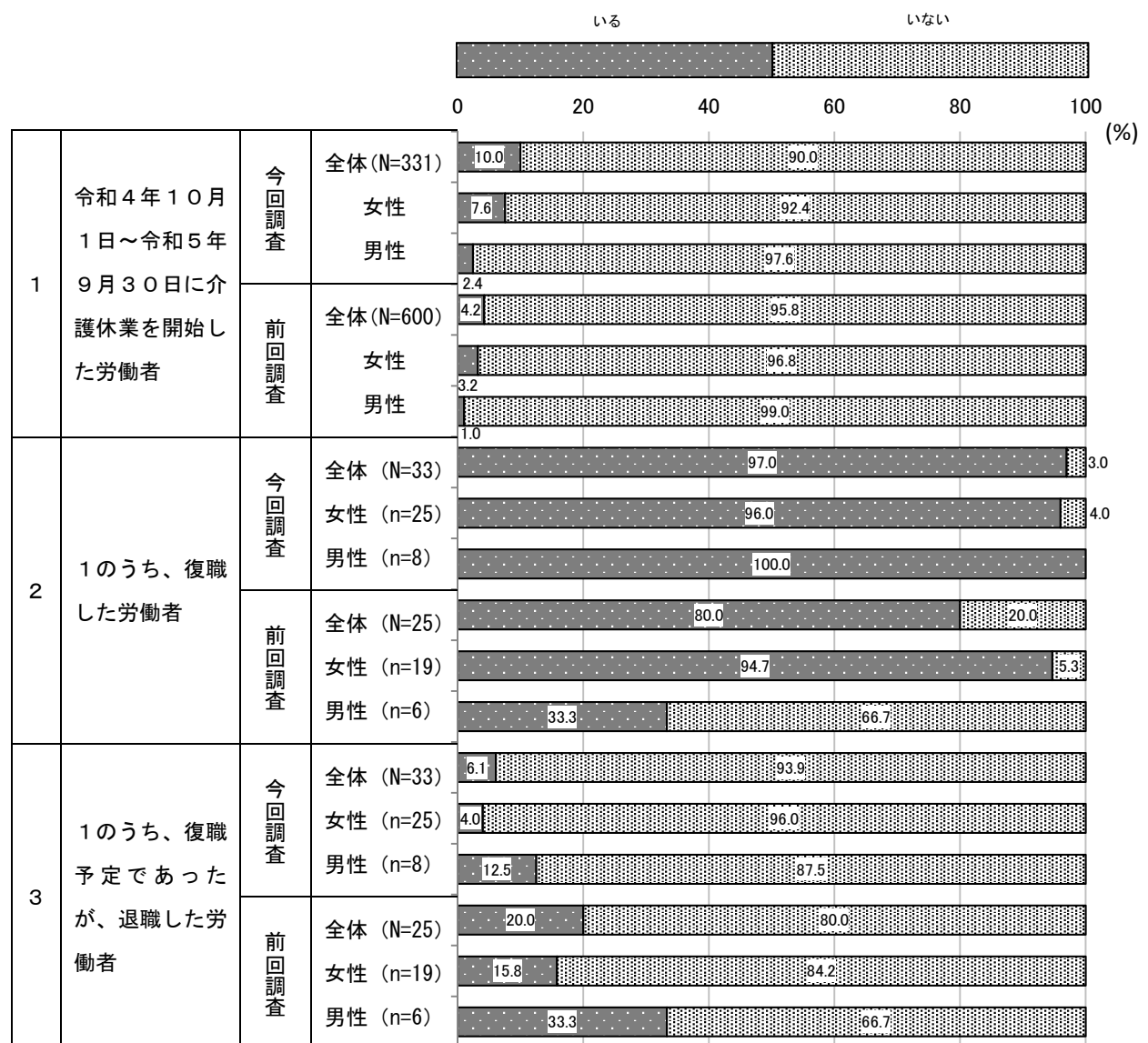
(3) 介護休業開始、終了者、復職状況

問 15. 貴事業所で令和4年10月1日～令和5年9月30日に介護休業を開始、終了した労働者の復職状況について、次の区分により下表に人数をご記入ください。

介護休業を開始した労働者の延べ人数は、女性労働者が40人、男性労働者が11人となった。
前回調査と比較すると、介護休業を開始した労働者及び復職した労働者がいる割合は増加している。

業種別にみると、「運輸業、運送業」において、女性の取得者がいる割合が高くなっている。
事業所規模別にみると、事業所規模が大きくなるにつれて取得者がいる割合が高くなっている。

図表 - 56 介護休業開始、終了者、復職状況（全体・性別・前回比較）



図表 - 57 介護休業取得者数・取得率（全体・業種別・事業所規模別）

		女性 (人)	全体の女性労働者 のうち取得者が いる割合(%)	男性 (人)	全体の男性労働者 のうち取得者が いる割合(%)
	全体(N=30)	40	7.6	11	2.4
業 種 別	鉱業、採石業、砂利採取業(n=0)	0	0.0	0	0.0
	建設業(n=1)	1	4.3	1	4.3
	製造業(n=5)	5	15.6	0	0.0
	電気・ガス・熱供給・水道業(n=2)	1	12.5	1	12.5
	情報通信業(n=0)	0	0.0	0	0.0
	運輸業、運送業(n=3)	4	20.0	2	6.7
	卸売業、小売業(n=1)	1	3.0	0	0.0
	金融業、保険業(n=3)	2	13.3	2	6.7
	不動産物品質貸業(n=0)	0	0.0	0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業(n=0)	0	0.0	0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業(n=0)	0	0.0	0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業(n=0)	0	0.0	0	0.0
	教育・学習支援業(n=1)	1	4.5	0	0.0
	医療・福祉(n=11)	20	16.7	3	3.3
	複合サービス事業(n=0)	0	0.0	0	0.0
	その他サービス業(n=1)	0	0.0	1	3.0
	その他(n=2)	5	3.4	1	3.4
事 業 所 規 模 別	5人以上30人未満(n=2)	1	0.6	1	0.6
	30人以上100人未満(n=3)	3	3.9	0	0.0
	100人以上500人未満(n=9)	8	11.9	4	5.1
	500人以上(n=16)	28	35.0	6	10.0

6. 育児中の柔軟な働き方制度

(1) 育児中の柔軟な働き方制度の設置状況

問 16. 貴事業所では、育児中の労働者のために、次のような制度を設けていますか。
次のア～ケについて、あてはまるものを選び番号に○をつけてください。

【制度の有無】

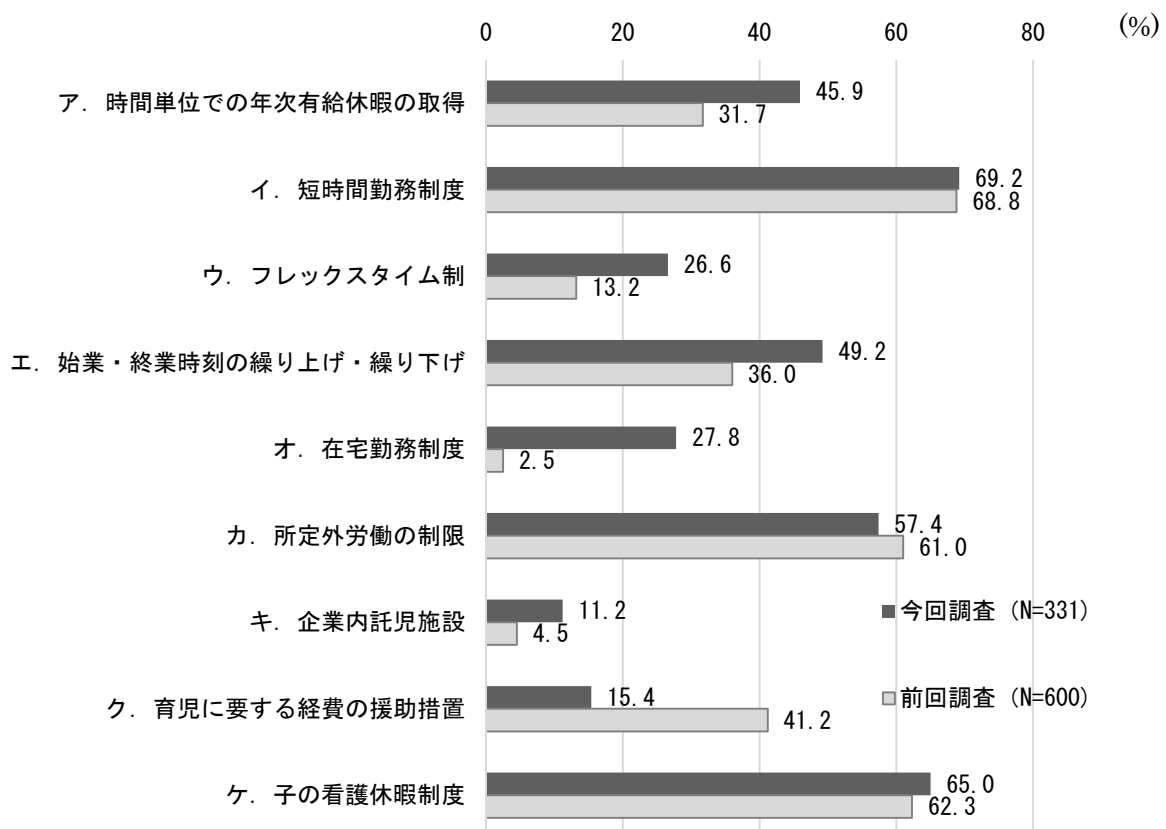
「短時間勤務制度」が69.2%で最も高く、次いで「子の看護休暇制度」が65.0%、「所定外労働の制限」が57.4%となっている。

前回調査と比較すると、「所定外労働の制限」、「育児に要する経費の援助措置」を除くすべての制度の割合は増加しており、「在宅勤務制度」の割合は25.3ポイント増加している。

制度ごとの利用可能時期を比較すると、「時間単位での年次有給休暇の取得」、「フレックスタイム制」、「在宅勤務制度」、「子の看護休暇制度」では、子が小学生以上でも利用できる割合が8割を超えている。

事業所規模別にみると、事業所規模が大きくなるにつれて各制度の実施している割合が高くなっており、「短時間勤務制度」、「子の看護休暇制度」は、「500人以上」で9割を超えている。

図表 - 58 育児中の柔軟な働き方制度を設置している割合（全体前回比較）



図表 - 59 育児中の柔軟な働き方制度の利用可能時期（制度別）

（％）

	ア. 時間単位での年次有給休暇の取得	イ. 短時間勤務制度	ウ. フレックスタイム制	エ. 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	オ. 在宅勤務制度	カ. 所定外労働の制限	キ. 企業内託児施設の設置・運営	ク. 育児に要する経費の援助措置	ケ. 子の看護休暇制度
3歳未満	13.8	38.0	14.8	23.9	10.9	31.1	37.8	23.5	10.7
3歳以上小学校就学前の一定の年齢まで	0.7	3.5	2.3	2.5	1.1	9.5	8.1	2.0	7.9
小学校就学の始期に達するまで	5.9	17.9	6.8	11.0	9.8	25.8	45.9	21.6	44.7
小学校就学以上小学校3年生(又は9歳)まで	2.6	10.9	3.4	10.4	4.3	10.0	0.0	9.8	11.2
小学校4年生以上小学校卒業(又は12歳)まで	4.6	11.4	4.5	6.7	6.5	3.2	0.0	5.9	11.2
小学校卒業以降も可	72.4	18.3	68.2	45.4	67.4	20.5	8.1	37.3	14.4
「小学校就学の始期に達するまで」以上	85.5	58.5	83.0	73.6	88.0	59.5	54.1	74.5	81.4
制度なし	54.1	30.8	73.4	50.8	72.2	42.6	88.8	84.6	35.0

図表 - 60 育児中の柔軟な働き方制度を設置している割合（全体・業種別・事業所規模別）

（％）

		ア. 時間単位での年次有給休暇の取得	イ. 短時間勤務制度	ウ. フレックスタイム制	エ. 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	オ. 在宅勤務制度	カ. 所定外労働の制限	キ. 企業内託児施設の設置・運営	ク. 育児に要する経費の援助措置	ケ. 子の看護休暇制度
	全体(N=331)	45.9	69.2	26.6	49.2	27.8	57.4	11.2	15.4	65.0
業 種 別	鉱業、採石業、砂利採取業(n=3)	33.3	66.7	33.3	66.7	33.3	66.7	33.3	33.3	66.7
	建設業(n=23)	39.1	43.5	30.4	43.5	26.1	39.1	13.0	21.7	43.5
	製造業(n=32)	50.0	81.3	43.8	50.0	43.8	71.9	6.3	6.3	71.9
	電気・ガス・熱供給・水道業(n=8)	87.5	87.5	50.0	75.0	62.5	87.5	0.0	37.5	87.5
	情報通信業(n=15)	53.3	80.0	40.0	73.3	73.3	73.3	0.0	26.7	73.3
	運輸業、運送業(n=15)	60.0	66.7	40.0	60.0	20.0	66.7	6.7	13.3	60.0
	卸売業、小売業(n=33)	39.4	69.7	30.3	48.5	18.2	57.6	6.1	9.1	57.6
	金融業、保険業(n=15)	53.3	66.7	26.7	40.0	46.7	60.0	6.7	33.3	80.0
	不動産物品賃貸業(n=8)	62.5	62.5	12.5	37.5	25.0	50.0	0.0	0.0	50.0
	学術研究、専門・技術サービス業(n=9)	66.7	66.7	22.2	55.6	55.6	33.3	0.0	0.0	66.7
	宿泊業、飲食サービス業(n=8)	50.0	87.5	62.5	75.0	37.5	62.5	0.0	12.5	25.0
	生活関連サービス業、娯楽業(n=15)	33.3	66.7	13.3	46.7	13.3	53.3	13.3	26.7	60.0
	教育・学習支援業(n=22)	40.9	68.2	4.5	45.5	45.5	59.1	22.7	13.6	77.3
	医療・福祉(n=60)	40.0	71.7	15.0	46.7	5.0	55.0	23.3	11.7	70.0
	複合サービス事業(n=3)	0.0	33.3	0.0	33.3	0.0	66.7	0.0	0.0	33.3
	その他サービス業(n=33)	45.5	72.7	27.3	42.4	27.3	48.5	6.1	18.2	69.7
	その他(n=29)	44.8	62.1	24.1	44.8	17.2	55.2	13.8	17.2	62.1
事 業 所 規 模 別	5人以上30人未満(n=155)	40.0	56.1	24.5	46.5	22.6	45.2	9.0	12.3	49.0
	30人以上100人未満(n=77)	48.1	68.8	26.0	57.1	29.9	54.5	7.8	10.4	59.7
	100人以上500人未満(n=59)	54.2	89.8	30.5	52.5	33.9	78.0	10.2	22.0	93.2
	500人以上(n=40)	52.5	90.0	30.0	40.0	35.0	80.0	27.5	27.5	95.0

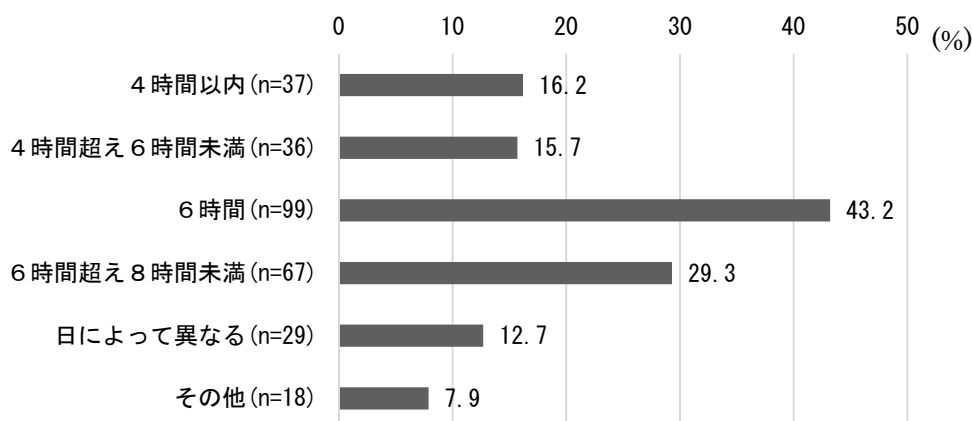
(2) 短時間勤務制度における 1 日の設定勤務時間

SQ 1.（問 16 のイで「制度あり」と答えた事業所に）育児のための短時間勤務制度における 1 日の設定勤務時間は何時間ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

原則とされている「6 時間」が 43.2% で最も高く、次いで「6 時間を超え 8 時間未満」が 29.3%、「4 時間以内」が 16.2% となっている。

図表 - 61 短時間勤務制度における 1 日の設定勤務時間（全体）

N=229



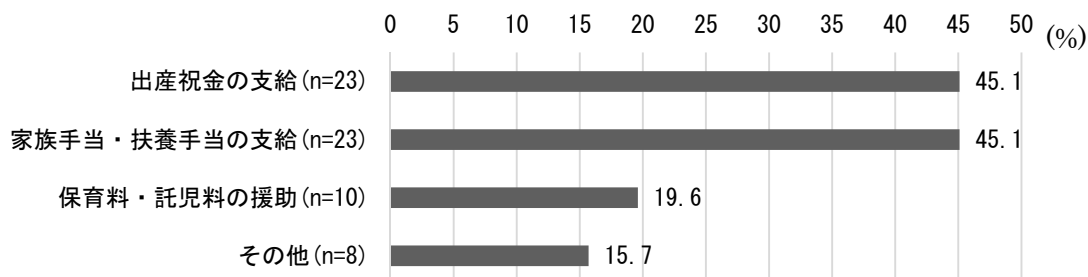
(3) 育児に要する経費の援助措置

SQ 2.（問 16 のクで「制度あり」と答えた事業所に）育児に要する経費の援助措置はどのような経費ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

「出産祝金の支給」、「家族手当・扶養手当の支給」が 45.1%、「保育料・託児料の援助」が 19.6% となっている。

図表 - 62 育児に要する経費の援助措置（全体）

N=51



(4) 制度利用者がいる事業所の割合

SQ3. 貴事業所で（令和4年10月1日～令和5年9月30日まで）問16のア～ケの制度を利用した育児中の労働者について、下表に人数をご記入ください。該当者がいない場合は「0」を記入してください。

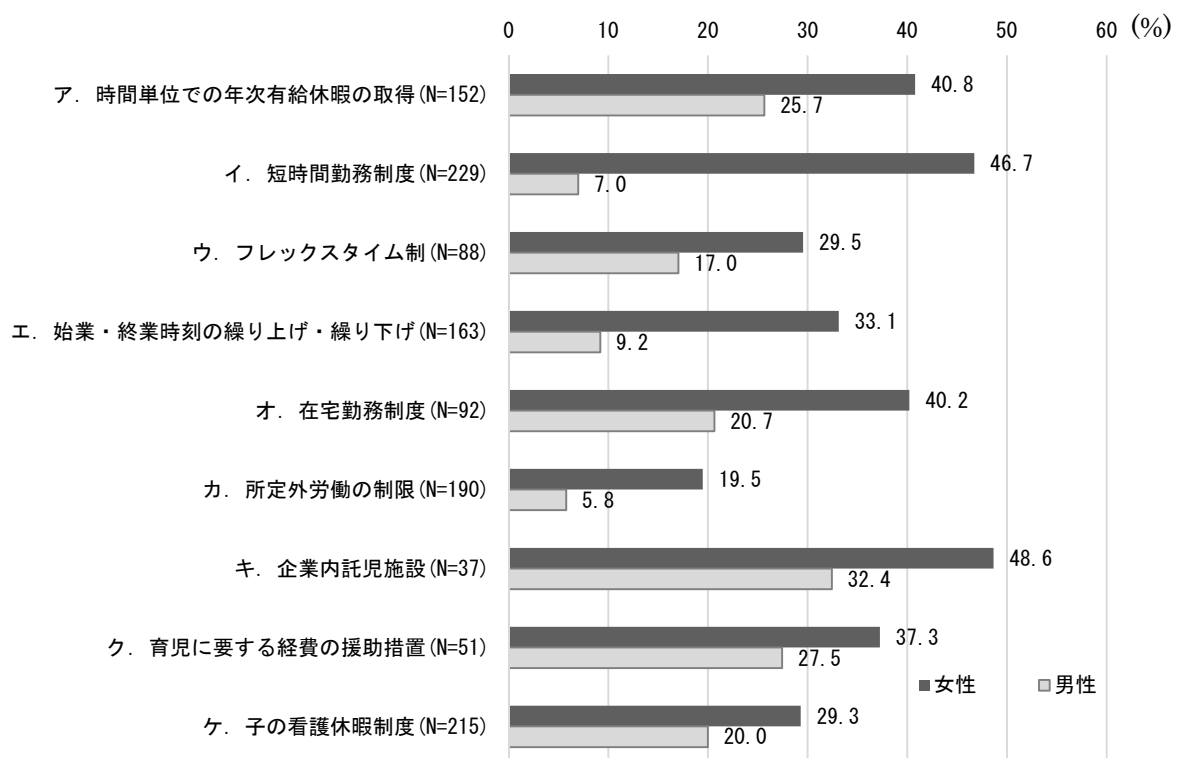
制度利用者がいる割合は男女で比べると、女性がすべての項目で男性を上回っている。

男女共に「企業内託児施設」の割合が最も高くなっている。女性では、「短時間勤務制度」の割合が46.7%、男性では「育児に要する経費の援助措置」の割合が27.5%であり、それぞれ「企業内託児施設」に次いで高くなっている。

業種別にみると、「情報通信業」では「フレックスタイム制」、「建設業」では「在宅勤務制度」の制度利用者がいる割合が高くなっている。

事業所規模別にみると、「500人以上」では、「フレックスタイム制」の制度利用者がいる割合が高くなっている。

図表 - 63 制度利用者がいる事業所の割合（性別）



図表 - 64 制度利用者がいる事業所の割合（全体・業種別・事業所規模別）

（％）

		ア. 時間単位での年次有給休暇の取得	イ. 短時間勤務制度	ウ. フレックスタイム制	エ. 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	オ. 在宅勤務制度	カ. 所定外労働の制限	キ. 企業内託児施設	ク. 育児に要する経費の援助措置	ケ. 子の看護休暇制度
	全体	43.4	47.2	31.8	35.6	44.6	22.1	51.4	41.2	34.4
業 種 別	鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	50.0	100.0	50.0	100.0	50.0	100.0	100.0	100.0
	建設業	33.3	60.0	28.6	50.0	83.3	44.4	66.7	60.0	70.0
	製造業	56.3	53.8	57.1	37.5	57.1	13.0	50.0	50.0	56.5
	電気・ガス・熱供給・水道業	28.6	57.1	25.0	16.7	20.0	14.3	0.0	33.3	42.9
	情報通信業	37.5	58.3	66.7	45.5	45.5	18.2	0.0	25.0	0.0
	運輸業、運送業	11.1	20.0	0.0	22.2	66.7	20.0	0.0	0.0	11.1
	卸売業、小売業	53.8	47.8	30.0	43.8	50.0	21.1	50.0	0.0	21.1
	金融業、保険業	50.0	40.0	0.0	16.7	57.1	11.1	0.0	80.0	33.3
	不動産物品賃貸業	40.0	40.0	0.0	33.3	50.0	0.0	0.0	0.0	25.0
	学術研究、専門・技術サービス業	33.3	16.7	50.0	40.0	40.0	33.3	0.0	0.0	16.7
	宿泊業、飲食サービス業	25.0	28.6	0.0	16.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	20.0	30.0	50.0	28.6	0.0	37.5	0.0	25.0	33.3
	教育・学習支援業	55.6	40.0	0.0	40.0	20.0	30.8	40.0	0.0	35.3
	医療・福祉	54.2	72.1	55.6	50.0	0.0	39.4	64.3	71.4	40.5
	複合サービス事業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	その他サービス業	33.3	29.2	22.2	21.4	44.4	12.5	0.0	33.3	21.7
	その他	53.8	38.9	0.0	23.1	40.0	6.3	75.0	40.0	33.3
事 業 所 規 模 別	5人以上30人未満	37.1	29.9	26.3	34.7	28.6	15.7	21.4	21.1	21.1
	30人以上100人未満	35.1	43.4	10.0	27.3	39.1	23.8	33.3	37.5	26.1
	100人以上500人未満	56.3	58.5	50.0	45.2	70.0	26.1	66.7	69.2	43.6
	500人以上	57.1	77.8	58.3	43.8	57.1	28.1	90.9	45.5	57.9

(5) 育児中の柔軟な働き方制度の導入に至った経緯

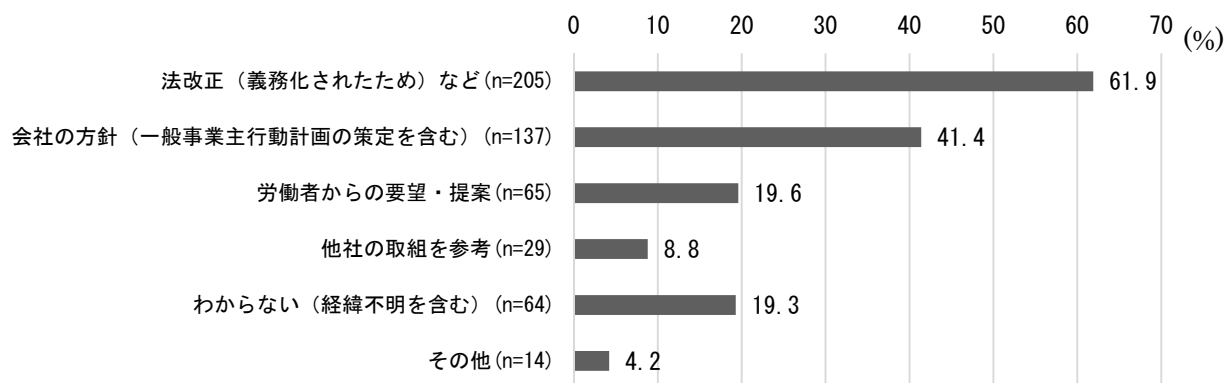
問 17. 問 16 に定める育児中の柔軟な働き方制度の導入に至った経緯について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

「法改正（義務化されたため）など」が61.9%で最も高く、次いで「会社の方針（一般事業主行動計画の策定を含む）」が41.4%、「労働者からの要望・提案」が19.6%となっている。

業種別にみると、「金融業、保険業」では、「会社の方針（一般事業主行動計画の策定を含む）」の割合が「法改正（義務化されたため）など」の割合を上回っている。

図表 - 65 育児中の柔軟な働き方制度の導入に至った経緯（全体）

N=331



図表 - 66 育児中の柔軟な働き方制度の導入に至った経緯（全体・業種別・事業所規模別）

（％）

		法改正（義務化されたため）など	会社の方針（一般事業主行動計画の策定を含む）	労働者からの要望・提案	他社の取組を参考	わからない（経緯不明を含む）	その他
	全体(N=331)	61.9	41.4	19.6	8.8	19.3	4.2
業 種 別	鉱業、採石業、砂利採取業(n=3)	33.3	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0
	建設業(n=23)	56.5	21.7	21.7	13.0	21.7	8.7
	製造業(n=32)	62.5	53.1	31.3	9.4	18.8	0.0
	電気・ガス・熱供給・水道業(n=8)	75.0	62.5	37.5	0.0	25.0	0.0
	情報通信業(n=15)	66.7	66.7	26.7	6.7	0.0	0.0
	運輸業、運送業(n=15)	66.7	66.7	26.7	6.7	20.0	6.7
	卸売業、小売業(n=33)	54.5	33.3	15.2	3.0	27.3	6.1
	金融業、保険業(n=15)	60.0	66.7	33.3	20.0	13.3	6.7
	不動産物品賃貸業(n=8)	87.5	0.0	12.5	12.5	12.5	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業(n=9)	77.8	44.4	0.0	11.1	22.2	0.0
	宿泊業、飲食サービス業(n=8)	37.5	25.0	25.0	0.0	50.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業(n=15)	73.3	40.0	26.7	0.0	20.0	0.0
	教育・学習支援業(n=22)	77.3	27.3	13.6	18.2	18.2	4.5
	医療・福祉(n=60)	55.0	53.3	16.7	5.0	18.3	6.7
	複合サービス事業(n=3)	100.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0
	その他サービス業(n=33)	63.6	21.2	12.1	12.1	21.2	3.0
	その他(n=29)	55.2	34.5	17.2	13.8	13.8	6.9
事業所規模別	5人以上30人未満(n=155)	47.1	31.6	11.0	5.2	29.0	7.1
	30人以上100人未満(n=77)	63.6	37.7	18.2	7.8	19.5	1.3
	100人以上500人未満(n=59)	79.7	57.6	22.0	11.9	5.1	3.4
	500人以上(n=40)	90.0	62.5	52.5	20.0	2.5	0.0

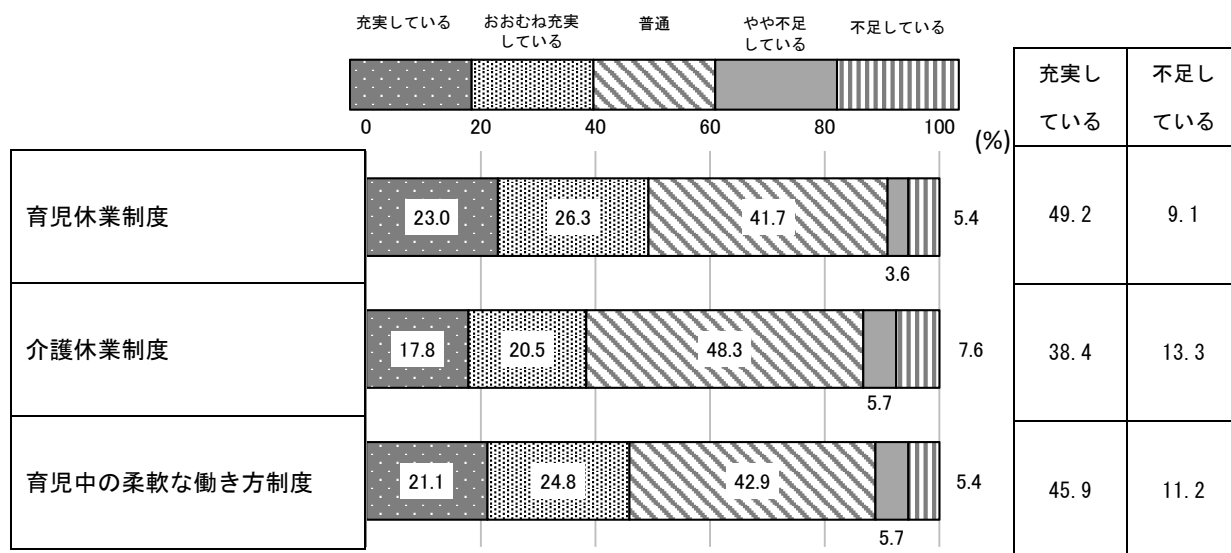
(6) 育児中の柔軟な働き方制度等の充実度

問 18. 経営者（代表者）もしくは人事担当者（責任者）として貴事業所の育児・介護休業制度、育児中の柔軟な働き方制度の導入状況について、充実度はどのくらいと感じるか。それぞれについて、あてはまるものを1つ選び、番号を下の枠内に記入してください。

「充実している」と「おおむね充実している」を合わせた『充実している』の割合は、「育児休業制度」が49.2%で最も高く、次いで「育児中の柔軟な働き方制度」が45.9%、「介護休業制度」が38.4%と続いている。

「不足している」と「やや不足している」を合わせた『不足している』の割合は、「介護休業制度」が13.3%で最も高くなっている。

図表 - 67 各制度の充実度（全体）



【育児休業制度】

図表 - 68 育児休業制度の充実度（全体・業種別・事業所規模別）

(%)

		充実している	充実している	おおむね充実している	普通	不足している	やや不足している	不足している
	全体(N=331)	49.2	23.0	26.3	41.7	9.1	3.6	5.4
業 種 別	鉱業、採石業、砂利採取業(n=3)	33.3	0.0	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0
	建設業(n=23)	34.8	13.0	21.7	47.8	17.4	4.3	13.0
	製造業(n=32)	56.3	31.3	25.0	37.5	6.3	3.1	3.1
	電気・ガス・熱供給・水道業(n=8)	75.0	37.5	37.5	25.0	0.0	0.0	0.0
	情報通信業(n=15)	33.3	20.0	13.3	53.3	13.3	6.7	6.7
	運輸業、運送業(n=15)	40.0	20.0	20.0	46.7	13.3	0.0	13.3
	卸売業、小売業(n=33)	48.5	21.2	27.3	42.4	9.1	6.1	3.0
	金融業、保険業(n=15)	80.0	60.0	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0
	不動産物品賃貸業(n=8)	62.5	0.0	62.5	25.0	12.5	0.0	12.5
	学術研究、専門・技術サービス業(n=9)	44.4	22.2	22.2	55.6	0.0	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業(n=8)	50.0	37.5	12.5	25.0	25.0	12.5	12.5
	生活関連サービス業、娯楽業(n=15)	26.7	0.0	26.7	66.7	6.7	6.7	0.0
	教育・学習支援業(n=22)	59.1	31.8	27.3	40.9	0.0	0.0	0.0
	医療・福祉(n=60)	45.0	21.7	23.3	46.7	8.3	1.7	6.7
	複合サービス事業(n=3)	66.7	0.0	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0
	その他サービス業(n=33)	42.4	9.1	33.3	39.4	18.2	12.1	6.1
	その他(n=29)	62.1	34.5	27.6	31.0	6.9	0.0	6.9
事 業 所 規 模 別	5人以上30人未満(n=155)	34.8	15.5	19.4	51.0	14.2	5.2	9.0
	30人以上100人未満(n=77)	49.4	18.2	31.2	42.9	7.8	3.9	3.9
	100人以上500人未満(n=59)	64.4	35.6	28.8	33.9	1.7	1.7	0.0
	500人以上(n=40)	82.5	42.5	40.0	15.0	2.5	0.0	2.5

育児休業制度の充実度を業種別にみると、『充実している』の割合は、「金融業、保険業」が 80.0% で最も高くなっている。

事業規模別にみると、事業所規模が大きくなるにつれて『充実している』の割合が高くなる傾向にある。

【介護休業制度】

図表 - 69 介護休業制度の充実度（全体・業種別・事業所規模別）

(%)

		充実している	充実している	おおむね充実している	普通	不足している	やや不足している	不足している
	全体(N=331)	38.4	17.8	20.5	48.3	13.3	5.7	7.6
業 種 別	鉱業、採石業、砂利採取業(n=3)	33.3	0.0	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0
	建設業(n=23)	26.1	13.0	13.0	47.8	26.1	4.3	21.7
	製造業(n=32)	40.6	28.1	12.5	50.0	9.4	6.3	3.1
	電気・ガス・熱供給・水道業(n=8)	50.0	37.5	12.5	50.0	0.0	0.0	0.0
	情報通信業(n=15)	26.7	13.3	13.3	60.0	13.3	6.7	6.7
	運輸業、運送業(n=15)	40.0	20.0	20.0	46.7	13.3	0.0	13.3
	卸売業、小売業(n=33)	33.3	15.2	18.2	54.5	12.1	6.1	6.1
	金融業、保険業(n=15)	66.7	33.3	33.3	26.7	6.7	6.7	0.0
	不動産物品賃貸業(n=8)	50.0	0.0	50.0	37.5	12.5	0.0	12.5
	学術研究、専門・技術サービス業(n=9)	33.3	22.2	11.1	33.3	33.3	11.1	22.2
	宿泊業、飲食サービス業(n=8)	37.5	25.0	12.5	37.5	25.0	12.5	12.5
	生活関連サービス業、娯楽業(n=15)	20.0	0.0	20.0	73.3	6.7	6.7	0.0
	教育・学習支援業(n=22)	54.5	31.8	22.7	40.9	4.5	4.5	0.0
	医療・福祉(n=60)	33.3	16.7	16.7	53.3	13.3	3.3	10.0
	複合サービス事業(n=3)	33.3	0.0	33.3	33.3	33.3	33.3	0.0
	その他サービス業(n=33)	39.4	6.1	33.3	42.4	18.2	12.1	6.1
	その他(n=29)	44.8	20.7	24.1	44.8	10.3	3.4	6.9
事 業 所 規 模 別	5人以上30人未満(n=155)	25.8	12.3	13.5	56.8	17.4	5.2	12.3
	30人以上100人未満(n=77)	40.3	14.3	26.0	45.5	14.3	9.1	5.2
	100人以上500人未満(n=59)	50.8	27.1	23.7	42.4	6.8	5.1	1.7
	500人以上(n=40)	65.0	32.5	32.5	30.0	5.0	2.5	2.5

介護休業制度の充実度を業種別にみると、『充実している』の割合は、「金融業、保険業」が 66.7% で最も高くなっている。

事業規模別にみると、事業所規模が大きくなるにつれて『充実している』の割合が高く、『不足している』の割合が低くなる傾向にある。

【育児中の柔軟な働き方制度】

図表 - 70 育児中の柔軟な働き方制度の充実度（全体・業種別・事業所規模別）

(%)

		充実している	充実している	おおむね充実している	普通	不足している	やや不足している	不足している
	全体(N=331)	45.9	21.1	24.8	42.9	11.2	5.7	5.4
業 種 別	鉱業、採石業、砂利採取業(n=3)	66.7	0.0	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0
	建設業(n=23)	34.8	8.7	26.1	43.5	21.7	4.3	17.4
	製造業(n=32)	56.3	34.4	21.9	40.6	3.1	0.0	3.1
	電気・ガス・熱供給・水道業(n=8)	62.5	37.5	25.0	37.5	0.0	0.0	0.0
	情報通信業(n=15)	33.3	13.3	20.0	53.3	13.3	13.3	0.0
	運輸業、運送業(n=15)	40.0	20.0	20.0	53.3	6.7	0.0	6.7
	卸売業、小売業(n=33)	51.5	18.2	33.3	42.4	6.1	3.0	3.0
	金融業、保険業(n=15)	80.0	60.0	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0
	不動産物品賃貸業(n=8)	50.0	0.0	50.0	12.5	37.5	12.5	25.0
	学術研究、専門・技術サービス業(n=9)	33.3	22.2	11.1	66.7	0.0	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業(n=8)	50.0	37.5	12.5	25.0	25.0	12.5	12.5
	生活関連サービス業、娯楽業(n=15)	26.7	0.0	26.7	60.0	13.3	13.3	0.0
	教育・学習支援業(n=22)	54.5	31.8	22.7	40.9	4.5	4.5	0.0
	医療・福祉(n=60)	40.0	23.3	16.7	50.0	10.0	5.0	5.0
	複合サービス事業(n=3)	33.3	0.0	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0
	その他サービス業(n=33)	42.4	6.1	36.4	33.3	24.2	15.2	9.1
	その他(n=29)	44.8	20.7	24.1	41.4	13.8	6.9	6.9
事 業 所 規 模 別	5人以上30人未満(n=155)	36.8	16.1	20.6	49.7	13.5	5.2	8.4
	30人以上100人未満(n=77)	41.6	16.9	24.7	42.9	15.6	11.7	3.9
	100人以上500人未満(n=59)	62.7	32.2	30.5	33.9	3.4	1.7	1.7
	500人以上(n=40)	65.0	32.5	32.5	30.0	5.0	2.5	2.5

育児中の柔軟な働き方を業種別にみると、『充実している』の割合は、「金融業、保険業」が80.0%で最も高くなっており、いずれの制度も「金融業、保険業」が最も高くなった。

事業規模別にみると、「100人以上500人未満」、「500人以上」では、『充実している』の割合が6割を超えている。

(7) 各制度の効果・課題

問 19. 育児休業・介護休業制度、育児中の柔軟な働き方制度の導入・運用によって生じると想定される(1)効果(2)課題のうち、貴事業所にあてはまるものがありますか。それぞれについて、あてはまるものを3つまで選び、番号を下の枠内に記入してください。

(1) 効果

【育児休業制度】

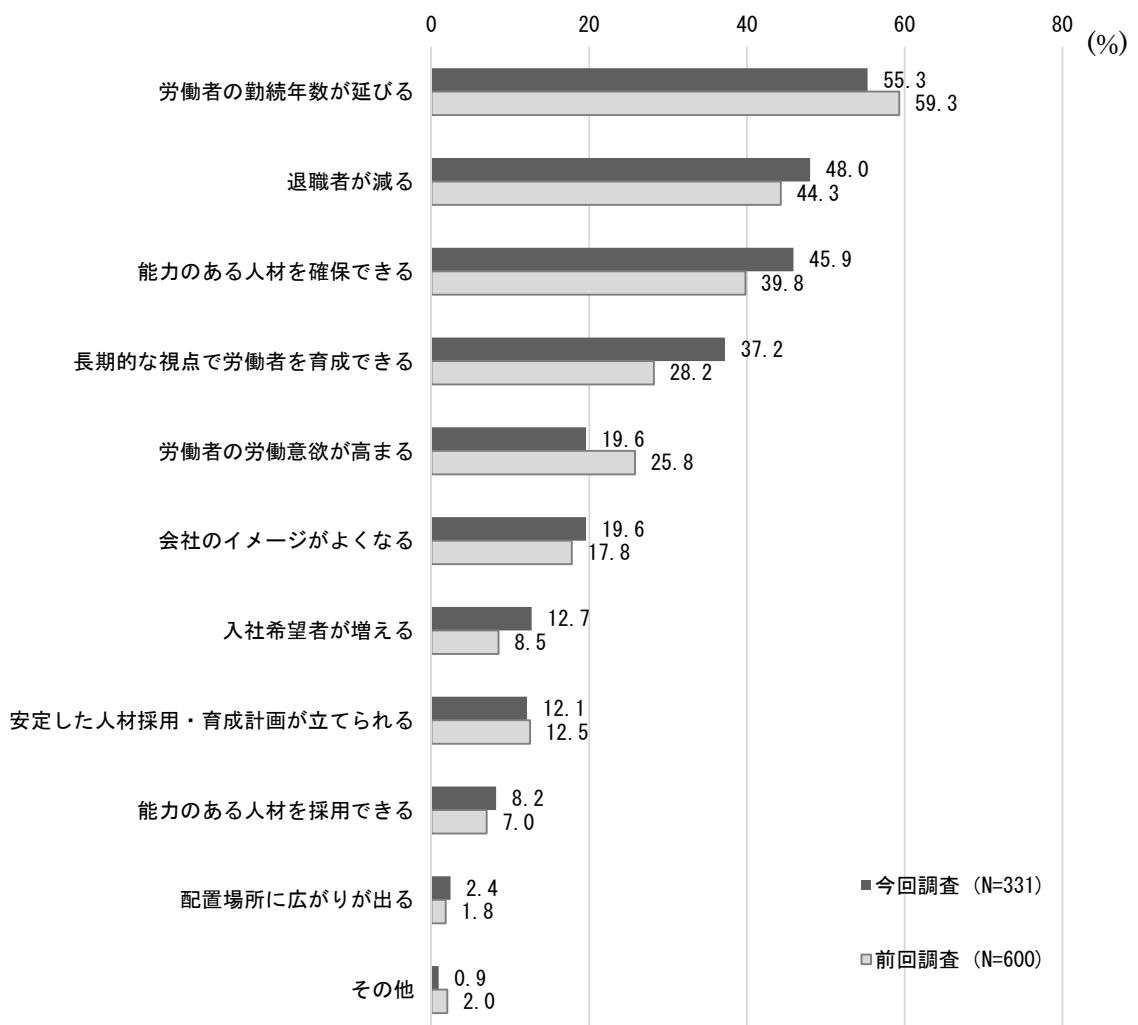
「労働者の勤続年数が延びる」が55.3%で最も高く、次いで「退職者が減る」が48.0%、「能力のある人材を確保できる」が45.9%となっている。

前回調査と比較すると、「労働者の勤続年数が延びる」、「労働者の労働意欲が高まる」、「安定した人材採用・育成計画が立てられる」、「その他」を除く項目で割合が増加している。

業種別にみると、「労働者の勤続年数が延びる」の割合は、「情報通信業」、「生活関連サービス業、娯楽業」で80.0%と最も高くなっている。

事業所規模別にみると、「労働者の勤続年数が延びる」の割合は、「500人以上」が67.5%で最も高くなっている。

図表 - 71 育児休業制度の効果（全体前回比較）



図表 - 72 育児休業制度の効果（全体・業種別・事業所規模別）

（％）

		労働者の勤続年数が延びる	退職者が減る	能力のある人材を確保できる	長期的な視点で労働者を育成できる	労働者の労働意欲が高まる	会社のイメージがよくなる	入社希望者が増える	安定した人材採用・育成計画が立てられる	能力のある人材を採用できる	配置場所に広がりが出る	その他
	全体(N=331)	55.3	48.0	45.9	37.2	19.6	19.6	12.7	12.1	8.2	2.4	0.9
業 種 別	鉱業、採石業、砂利採取業(n=3)	33.3	0.0	33.3	0.0	66.7	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0
	建設業(n=23)	21.7	52.2	34.8	21.7	30.4	39.1	8.7	13.0	4.3	8.7	4.3
	製造業(n=32)	40.6	53.1	43.8	46.9	25.0	12.5	21.9	12.5	12.5	0.0	0.0
	電気・ガス・熱供給・水道業(n=8)	25.0	50.0	37.5	37.5	12.5	62.5	12.5	12.5	0.0	0.0	0.0
	情報通信業(n=15)	80.0	60.0	33.3	40.0	6.7	40.0	13.3	13.3	13.3	0.0	0.0
	運輸業、運送業(n=15)	46.7	33.3	53.3	46.7	26.7	33.3	20.0	6.7	6.7	0.0	0.0
	卸売業、小売業(n=33)	69.7	48.5	45.5	36.4	6.1	9.1	15.2	9.1	9.1	3.0	0.0
	金融業、保険業(n=15)	53.3	73.3	66.7	20.0	26.7	20.0	6.7	6.7	0.0	0.0	0.0
	不動産物品質貸業(n=8)	37.5	50.0	37.5	12.5	37.5	50.0	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業(n=9)	55.6	11.1	55.6	66.7	22.2	22.2	22.2	11.1	0.0	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業(n=8)	62.5	50.0	25.0	37.5	12.5	37.5	12.5	25.0	0.0	12.5	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業(n=15)	80.0	46.7	40.0	26.7	20.0	0.0	0.0	6.7	13.3	6.7	0.0
	教育・学習支援業(n=22)	77.3	36.4	45.5	45.5	13.6	13.6	9.1	18.2	4.5	0.0	0.0
	医療・福祉(n=60)	61.7	56.7	55.0	36.7	15.0	16.7	10.0	11.7	8.3	3.3	0.0
	複合サービス事業(n=3)	33.3	33.3	33.3	33.3	0.0	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0
	その他サービス業(n=33)	42.4	42.4	36.4	36.4	21.2	9.1	15.2	21.2	12.1	3.0	3.0
	その他(n=29)	62.1	41.4	55.2	44.8	27.6	10.3	10.3	6.9	13.8	0.0	3.4
事業所規模別	5人以上30人未満(n=155)	49.7	45.8	40.6	35.5	18.1	21.9	11.6	12.3	9.7	4.5	0.6
	30人以上100人未満(n=77)	58.4	46.8	51.9	39.0	16.9	11.7	13.0	10.4	9.1	0.0	2.6
	100人以上500人未満(n=59)	57.6	57.6	44.1	35.6	20.3	27.1	13.6	20.3	6.8	1.7	0.0
	500人以上(n=40)	67.5	45.0	57.5	42.5	30.0	15.0	15.0	2.5	2.5	0.0	0.0

【介護休業制度】

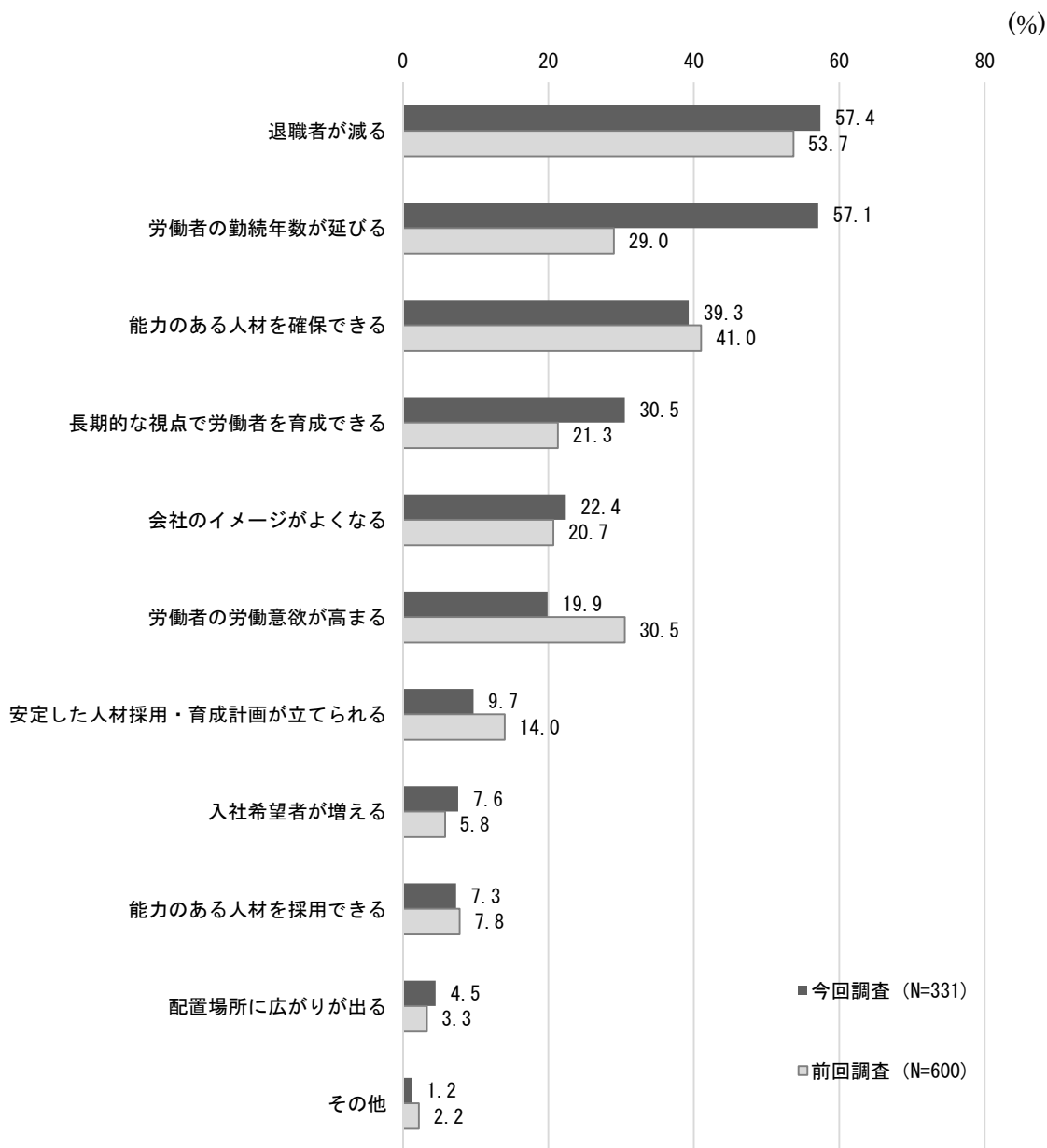
「退職者が減る」が57.4%で最も高く、次いで「労働者の勤続年数が延びる」が57.1%、「能力のある人材を確保できる」が39.3%となっている。

前回調査と比較すると、「労働者の勤続年数が延びる」の割合が28.1ポイント増加しており、前回から最も増加している。

業種別にみると、「退職者が減る」の割合は、「情報通信業」で80.0%と最も高くなっている。

事業所規模別にみると、「労働者の勤続年数が延びる」の割合は、「100人以上500人未満」が72.9%で最も高くなっている。

図表 - 73 介護休業制度の効果（全体前回比較）



図表 - 74 介護休業制度の効果（全体・業種別・事業所規模別）

（％）

		退職者が減る	労働者の勤続年数が延びる	能力のある人材を確保できる	長期的な視点で労働者を育成できる	会社のイメージがよくなる	労働者の労働意欲が高まる	安定した人材採用・育成計画が立てられる	入社希望者が増える	能力のある人材を採用できる	配置場所に広がりが出る	その他
	全体(N=331)	57.4	57.1	39.3	30.5	22.4	19.9	9.7	7.6	7.3	4.5	1.2
業 種 別	鉱業、採石業、砂利採取業(n=3)	0.0	0.0	33.3	0.0	33.3	33.3	0.0	33.3	0.0	33.3	0.0
	建設業(n=23)	73.9	43.5	13.0	13.0	43.5	17.4	13.0	8.7	4.3	4.3	4.3
	製造業(n=32)	71.9	50.0	34.4	28.1	12.5	18.8	6.3	12.5	12.5	6.3	0.0
	電気・ガス・熱供給・水道業(n=8)	75.0	37.5	25.0	25.0	50.0	12.5	12.5	12.5	0.0	0.0	0.0
	情報通信業(n=15)	80.0	73.3	40.0	20.0	46.7	13.3	6.7	6.7	6.7	6.7	0.0
	運輸業、運送業(n=15)	53.3	66.7	40.0	26.7	33.3	13.3	0.0	13.3	20.0	13.3	0.0
	卸売業、小売業(n=33)	54.5	63.6	33.3	39.4	12.1	18.2	9.1	9.1	9.1	9.1	0.0
	金融業、保険業(n=15)	73.3	60.0	53.3	26.7	20.0	26.7	6.7	0.0	0.0	0.0	0.0
	不動産物品質貸業(n=8)	50.0	37.5	37.5	12.5	50.0	50.0	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業(n=9)	11.1	55.6	55.6	66.7	22.2	22.2	11.1	22.2	0.0	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業(n=8)	37.5	62.5	25.0	37.5	37.5	37.5	12.5	12.5	12.5	0.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業(n=15)	46.7	86.7	40.0	33.3	13.3	0.0	6.7	0.0	20.0	6.7	0.0
	教育・学習支援業(n=22)	50.0	59.1	54.5	40.9	9.1	18.2	18.2	4.5	4.5	0.0	0.0
	医療・福祉(n=60)	58.3	61.7	50.0	28.3	21.7	11.7	15.0	1.7	3.3	5.0	1.7
	複合サービス事業(n=3)	33.3	0.0	0.0	33.3	100.0	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0
	その他サービス業(n=33)	54.5	51.5	30.3	30.3	9.1	30.3	9.1	6.1	3.0	3.0	3.0
	その他(n=29)	51.7	55.2	48.3	37.9	13.8	34.5	6.9	6.9	10.3	0.0	3.4
事業所規模別	5人以上30人未満(n=155)	51.0	58.1	35.5	31.0	18.7	22.6	11.0	7.1	7.7	5.8	1.3
	30人以上100人未満(n=77)	55.8	48.1	46.8	31.2	20.8	15.6	7.8	9.1	9.1	3.9	2.6
	100人以上500人未満(n=59)	72.9	57.6	30.5	23.7	30.5	22.0	13.6	5.1	8.5	3.4	0.0
	500人以上(n=40)	62.5	70.0	52.5	37.5	27.5	15.0	2.5	10.0	0.0	2.5	0.0

【育児中の柔軟な働き方制度】

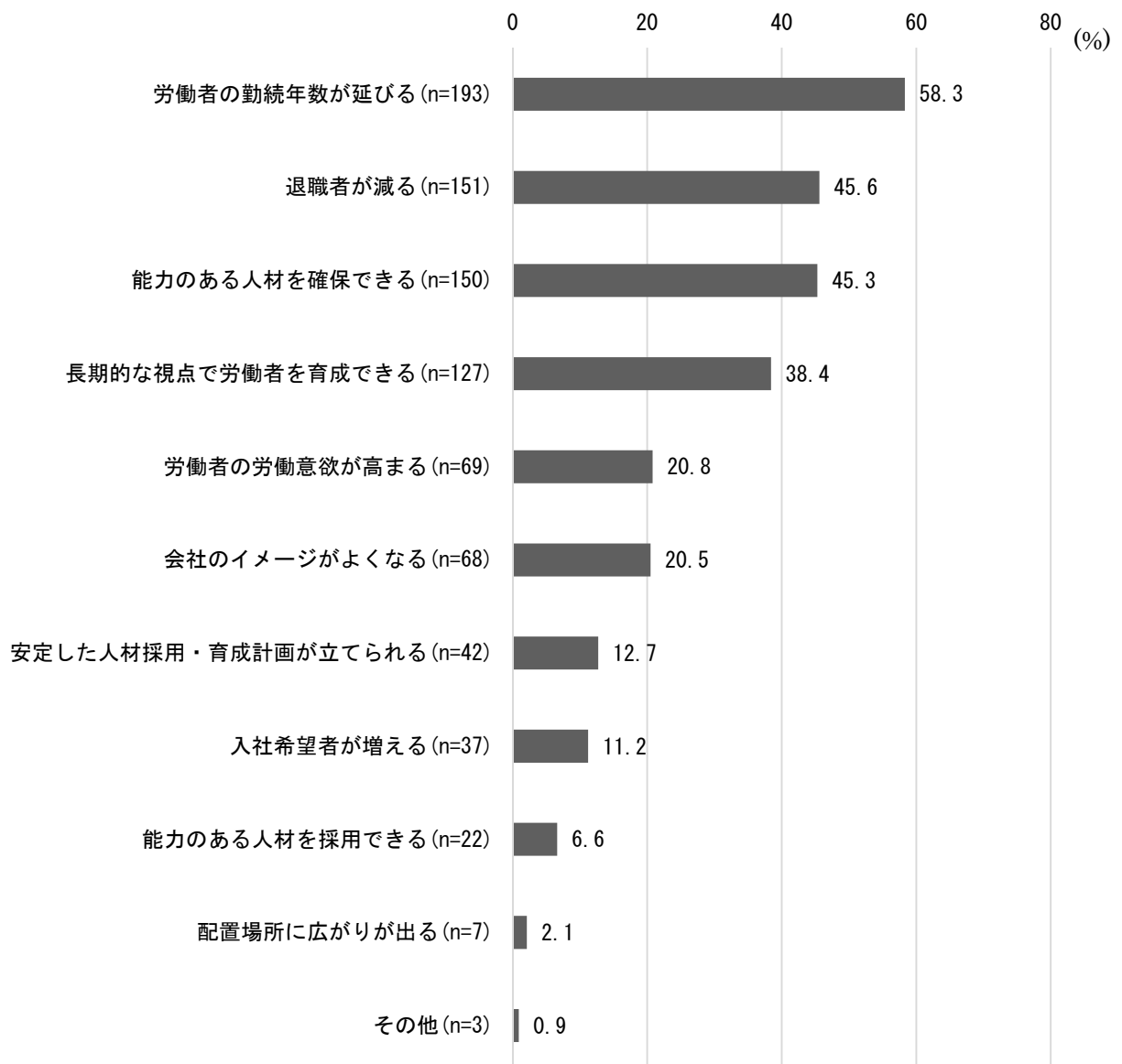
「労働者の勤続年数が延びる」が58.3%で最も高く、次いで「退職者が減る」が45.6%、「能力のある人材を確保できる」が45.3%となっている。

業種別にみると、「労働者の勤続年数が延びる」の割合は、「情報通信業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」では8割を超えている。

事業所規模別にみると、「労働者の勤続年数が延びる」の割合は、いずれの事業所規模においても5割を超えている。

図表 - 75 育児中の柔軟な働き方制度の効果（全体）

N=331



図表 - 76 育児中の柔軟な働き方制度の効果（全体・業種別・事業所規模別）

（％）

		労働者の勤続年数が延びる	退職者が減る	能力のある人材を確保できる	長期的な視点で労働者を育成できる	労働者の労働意欲が高まる	会社のイメージがよくなる	安定した人材採用・育成計画が立てられる	入社希望者が増える	能力のある人材を採用できる	配置場所に広がりが出る	その他
	全体(N=331)	58.3	45.6	45.3	38.4	20.8	20.5	12.7	11.2	6.6	2.1	0.9
業 種 別	鉱業、採石業、砂利採取業(n=3)	0.0	33.3	66.7	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	建設業(n=23)	30.4	43.5	34.8	26.1	17.4	43.5	4.3	13.0	8.7	0.0	4.3
	製造業(n=32)	46.9	53.1	50.0	37.5	21.9	12.5	9.4	25.0	9.4	3.1	0.0
	電気・ガス・熱供給・水道業(n=8)	12.5	50.0	25.0	37.5	50.0	62.5	12.5	12.5	0.0	12.5	0.0
	情報通信業(n=15)	86.7	53.3	33.3	33.3	20.0	40.0	13.3	13.3	6.7	0.0	0.0
	運輸業、運送業(n=15)	46.7	33.3	46.7	40.0	20.0	33.3	20.0	13.3	13.3	6.7	0.0
	卸売業、小売業(n=33)	75.8	48.5	45.5	39.4	9.1	9.1	6.1	6.1	12.1	0.0	0.0
	金融業、保険業(n=15)	53.3	66.7	66.7	26.7	26.7	26.7	6.7	0.0	0.0	0.0	0.0
	不動産物品質貸業(n=8)	37.5	50.0	37.5	12.5	50.0	50.0	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業(n=9)	55.6	11.1	55.6	66.7	22.2	22.2	11.1	22.2	0.0	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業(n=8)	87.5	25.0	50.0	50.0	12.5	37.5	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業(n=15)	80.0	33.3	60.0	33.3	6.7	6.7	6.7	6.7	6.7	0.0	0.0
	教育・学習支援業(n=22)	72.7	40.9	45.5	50.0	18.2	9.1	18.2	4.5	4.5	0.0	0.0
	医療・福祉(n=60)	65.0	55.0	46.7	35.0	16.7	16.7	20.0	10.0	6.7	3.3	0.0
	複合サービス事業(n=3)	33.3	33.3	33.3	100.0	0.0	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0
	その他サービス業(n=33)	48.5	45.5	30.3	39.4	27.3	9.1	21.2	9.1	6.1	3.0	3.0
	その他(n=29)	62.1	34.5	51.7	44.8	31.0	13.8	10.3	13.8	6.9	3.4	3.4
事業所規模別	5人以上30人未満(n=155)	58.1	41.3	40.0	37.4	19.4	19.4	13.5	12.3	7.1	2.6	0.6
	30人以上100人未満(n=77)	57.1	48.1	53.2	40.3	16.9	16.9	9.1	9.1	9.1	2.6	2.6
	100人以上500人未満(n=59)	54.2	52.5	40.7	35.6	27.1	22.0	20.3	8.5	6.8	1.7	0.0
	500人以上(n=40)	67.5	47.5	57.5	42.5	25.0	30.0	5.0	15.0	0.0	0.0	0.0

(2) 課題

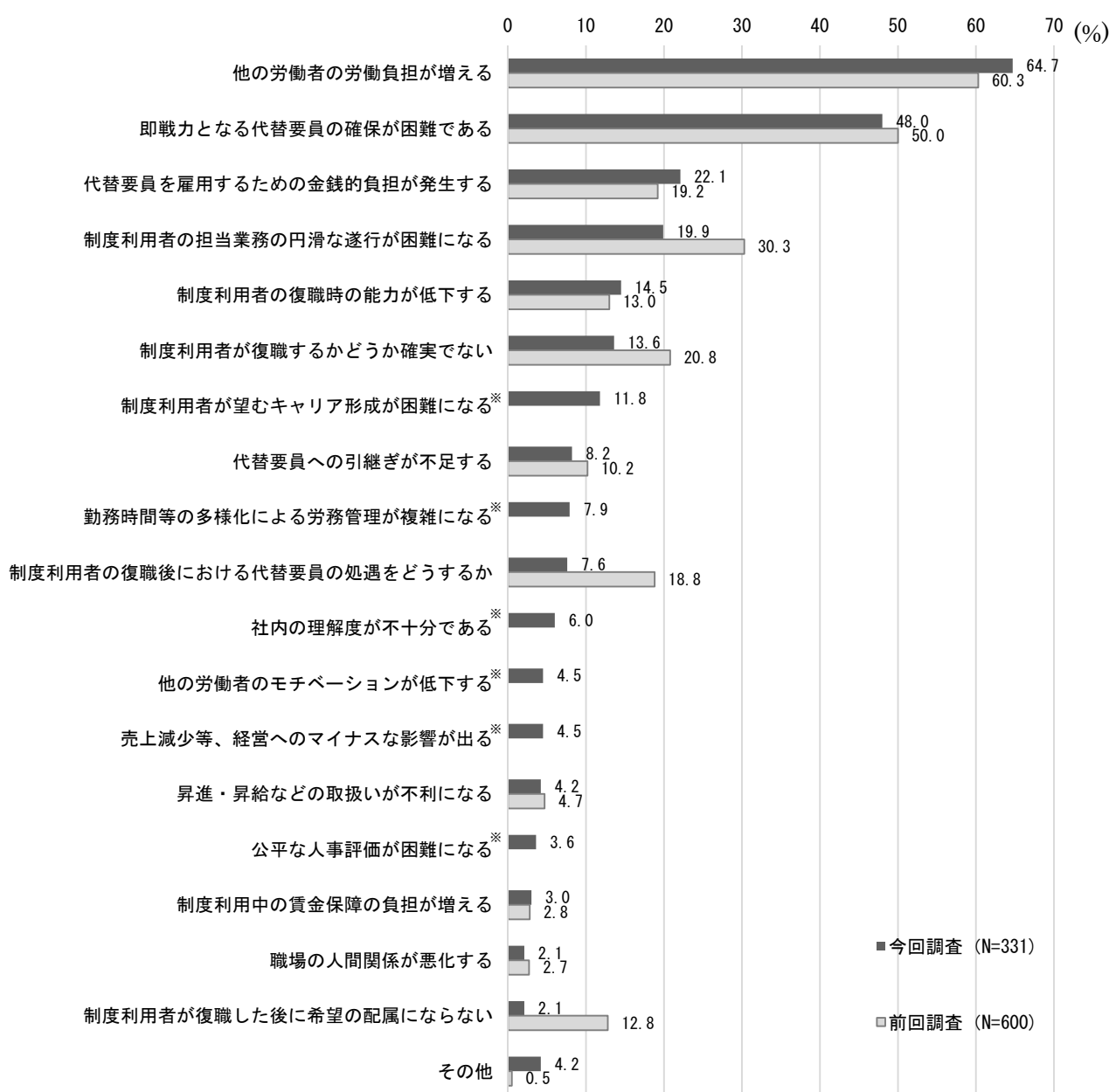
【育児休業制度】

「他の労働者の労働負担が増える」が64.7%で最も高く、次いで「即戦力となる代替要員の確保が困難である」が48.0%、「代替要員を雇用するための金銭的負担が発生する」が22.1%となっている。

前回調査と比較すると、「他の労働者の労働負担が増える」の割合は4.4ポイント増加している。業種別にみると、「他の労働者の労働負担が増える」の割合は、「電気・ガス・熱供給・水道業」が87.5%で最も高くなっている。

事業所規模別にみると、「他の労働者の労働負担が増える」の割合は、「100人以上500人未満」が72.9%で最も高くなっている。

図表 - 77 育児休業制度の課題（全体前回比較）



※前回調査では選択肢なし

図表 - 78 育児休業制度の課題（全体・業種別・事業所規模別）

（％）

		他の労働者の労働負担が増える	即戦力となる代替要員の確保が困難である	代替要員を雇用するための金銭的負担が発生する	制度利用者の担当業務の円滑な遂行が困難になる	制度利用者の復職時の能力が低下する	制度利用者が復職するかどうか確実でない	制度利用者が望むキャリア形成が困難になる	代替要員への引継ぎが不足する	勤務時間等の多様化による労務管理が複雑になる	制度利用者の復職後における代替要員の処遇をどうするか
	全体(N=331)	64.7	48.0	22.1	19.9	14.5	13.6	11.8	8.2	7.9	7.6
業 種 別	鉱業、採石業、砂利採取業(n=3)	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0
	建設業(n=23)	56.5	39.1	13.0	17.4	4.3	17.4	13.0	13.0	13.0	4.3
	製造業(n=32)	71.9	50.0	15.6	25.0	3.1	12.5	12.5	6.3	9.4	3.1
	電気・ガス・熱供給・水道業(n=8)	87.5	87.5	25.0	12.5	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	情報通信業(n=15)	80.0	80.0	13.3	13.3	0.0	6.7	6.7	20.0	6.7	6.7
	運輸業、運送業(n=15)	66.7	13.3	20.0	26.7	33.3	13.3	6.7	0.0	13.3	0.0
	卸売業、小売業(n=33)	66.7	45.5	15.2	30.3	18.2	12.1	15.2	9.1	3.0	9.1
	金融業、保険業(n=15)	60.0	40.0	0.0	20.0	20.0	13.3	0.0	6.7	0.0	0.0
	不動産物品質貸業(n=8)	25.0	37.5	50.0	12.5	12.5	25.0	0.0	12.5	12.5	12.5
	学術研究、専門・技術サービス業(n=9)	55.6	44.4	33.3	44.4	33.3	0.0	22.2	0.0	0.0	11.1
	宿泊業、飲食サービス業(n=8)	62.5	62.5	50.0	25.0	12.5	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業(n=15)	80.0	66.7	13.3	13.3	13.3	6.7	20.0	20.0	0.0	20.0
	教育・学習支援業(n=22)	81.8	54.5	27.3	22.7	4.5	9.1	4.5	4.5	13.6	13.6
	医療・福祉(n=60)	63.3	55.0	36.7	15.0	13.3	21.7	10.0	6.7	11.7	6.7
	複合サービス事業(n=3)	33.3	33.3	33.3	0.0	33.3	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0
	その他サービス業(n=33)	48.5	45.5	27.3	15.2	15.2	15.2	15.2	6.1	9.1	15.2
	その他(n=29)	65.5	31.0	6.9	20.7	34.5	3.4	20.7	10.3	6.9	6.9
規 事 模 業 別 所	5人以上30人未満(n=155)	61.9	43.9	21.3	28.4	19.4	14.8	13.5	9.0	6.5	6.5
	30人以上100人未満(n=77)	63.6	50.6	31.2	14.3	11.7	10.4	9.1	3.9	9.1	9.1
	100人以上500人未満(n=59)	72.9	54.2	15.3	11.9	5.1	11.9	6.8	10.2	10.2	8.5
	500人以上(n=40)	65.0	50.0	17.5	10.0	15.0	17.5	17.5	10.0	7.5	7.5

		社内の理解度が不十分である	他の労働者のモチベーションが低下する	売上減少等、経営へのマイナスの影響が出る	昇進・昇給などの取扱いが不利になる	公平な人事評価が困難になる	制度利用中の賃金保障の負担が増える	職場の人間関係が悪化する	制度利用者が復職した後に希望の配属にならない	その他
	全体(N=331)	6.0	4.5	4.5	4.2	3.6	3.0	2.1	2.1	4.2
業 種 別	鉱業、採石業、砂利採取業(n=3)	0.0	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0
	建設業(n=23)	4.3	4.3	13.0	8.7	8.7	0.0	0.0	8.7	4.3
	製造業(n=32)	3.1	9.4	0.0	6.3	3.1	9.4	0.0	0.0	3.1
	電気・ガス・熱供給・水道業(n=8)	12.5	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	情報通信業(n=15)	6.7	0.0	6.7	6.7	6.7	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業、運送業(n=15)	6.7	0.0	6.7	13.3	6.7	6.7	13.3	0.0	6.7
	卸売業、小売業(n=33)	6.1	3.0	6.1	6.1	0.0	3.0	3.0	3.0	0.0
	金融業、保険業(n=15)	6.7	6.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	26.7
	不動産物品質貸業(n=8)	0.0	0.0	12.5	0.0	12.5	12.5	0.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業(n=9)	0.0	0.0	11.1	11.1	0.0	11.1	0.0	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業(n=8)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	0.0	12.5
	生活関連サービス業、娯楽業(n=15)	6.7	0.0	6.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	教育・学習支援業(n=22)	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	0.0	4.5	0.0	9.1
	医療・福祉(n=60)	5.0	3.3	1.7	3.3	3.3	1.7	1.7	3.3	3.3
	複合サービス事業(n=3)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0
	その他サービス業(n=33)	6.1	0.0	9.1	3.0	0.0	0.0	0.0	6.1	3.0
	その他(n=29)	17.2	13.8	0.0	0.0	6.9	3.4	3.4	0.0	3.4
規 事 模 業 別 所	5人以上30人未満(n=155)	2.6	3.9	7.1	1.3	1.9	3.9	2.6	1.3	3.9
	30人以上100人未満(n=77)	6.5	1.3	3.9	6.5	5.2	1.3	2.6	6.5	3.9
	100人以上500人未満(n=59)	13.6	6.8	1.7	8.5	3.4	3.4	1.7	0.0	3.4
	500人以上(n=40)	7.5	10.0	0.0	5.0	7.5	2.5	0.0	0.0	7.5

【介護休業制度】

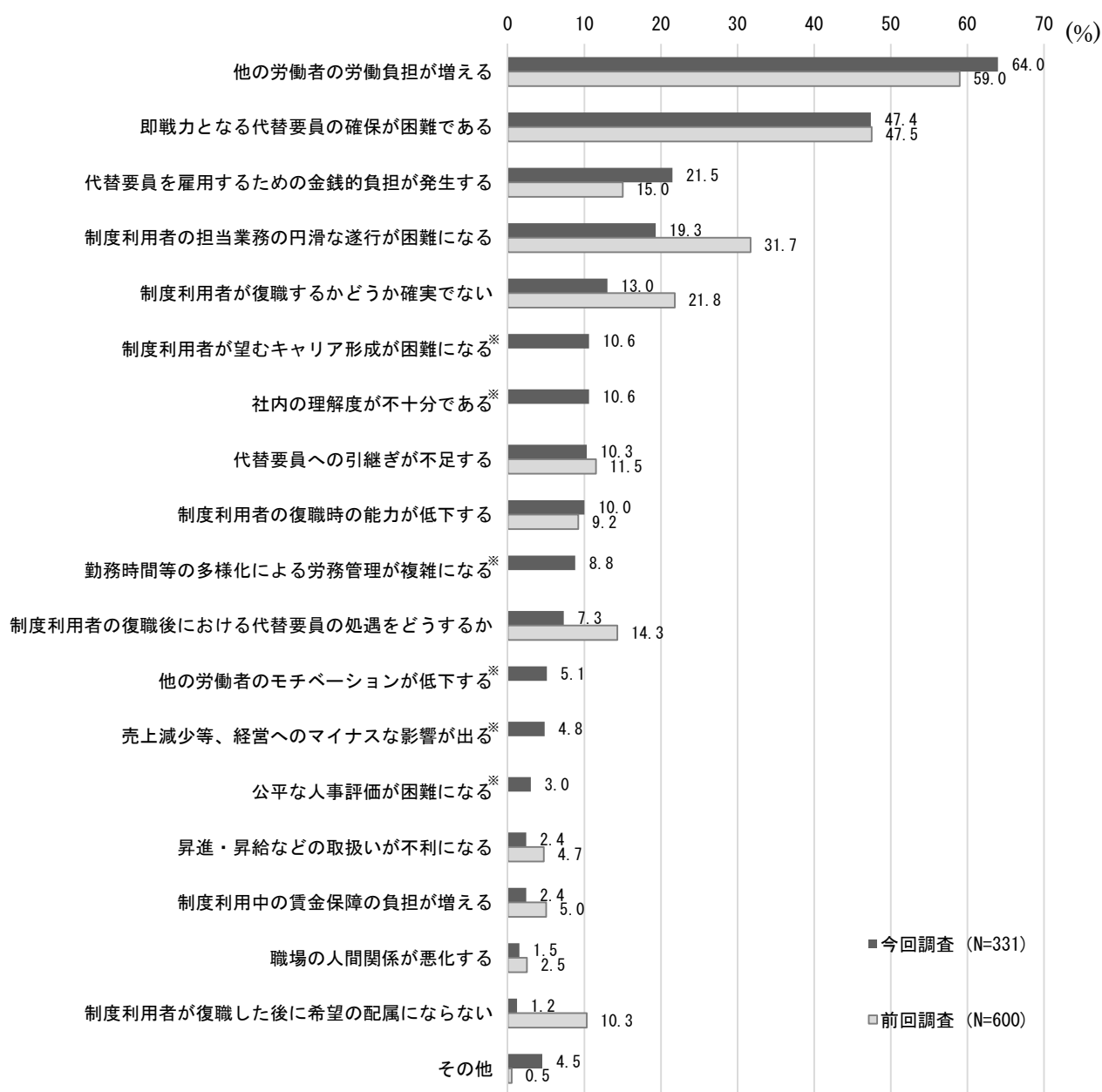
「他の労働者の労働負担が増える」が64.0%で最も高く、次いで「即戦力となる代替要員の確保が困難である」が47.4%、「代替要員を雇用するための金銭的負担が発生する」が21.5%となっている。

前回調査と比較すると、「代替要員を雇用するための金銭的負担が発生する」の割合は6.5ポイント増加している。

業種別にみると、「他の労働者の労働負担が増える」の割合は、「不動産物品賃貸業」を除く全ての業種で3割を超えている。

事業所規模別にみると、「他の労働者の労働負担が増える」の割合は、「100人以上500人未満」が69.5%で最も高くなっている。

図表 - 79 介護休業制度の課題（全体前回比較）



※前回調査では選択肢なし

図表 - 80 介護休業制度の課題（全体・業種別・事業所規模別）

（％）

		他の労働者の労働負担が増える	即戦力となる代替要員の確保が困難である	代替要員を雇用するための金銭的負担が発生する	制度利用者の担当業務の円滑な遂行が困難になる	制度利用者が復職するかどうか確実でない	制度利用者が望むキャリア形成が困難になる	社内の理解度が不十分である	代替要員への引継ぎが不足する	制度利用者の復職時の能力が低下する	勤務時間等の多様化による労務管理が複雑になる
	全体(N=331)	64.0	47.4	21.5	19.3	13.0	10.6	10.6	10.3	10.0	8.8
業 種 別	鉱業、採石業、砂利採取業(n=3)	33.3	33.3	0.0	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	建設業(n=23)	47.8	56.5	13.0	17.4	21.7	17.4	8.7	17.4	4.3	4.3
	製造業(n=32)	68.8	46.9	12.5	18.8	15.6	12.5	6.3	9.4	3.1	12.5
	電気・ガス・熱供給・水道業(n=8)	100.0	62.5	25.0	12.5	25.0	0.0	12.5	12.5	0.0	0.0
	情報通信業(n=15)	73.3	80.0	13.3	6.7	13.3	0.0	6.7	20.0	0.0	6.7
	運輸業、運送業(n=15)	66.7	20.0	20.0	26.7	0.0	13.3	13.3	0.0	20.0	13.3
	卸売業、小売業(n=33)	57.6	39.4	21.2	27.3	18.2	12.1	12.1	12.1	15.2	9.1
	金融業、保険業(n=15)	46.7	46.7	0.0	26.7	13.3	0.0	6.7	6.7	6.7	0.0
	不動産物品質貸業(n=8)	25.0	37.5	37.5	25.0	12.5	12.5	0.0	12.5	0.0	12.5
	学術研究、専門・技術サービス業(n=9)	55.6	44.4	33.3	44.4	0.0	22.2	0.0	0.0	33.3	0.0
	宿泊業、飲食サービス業(n=8)	75.0	62.5	50.0	12.5	12.5	12.5	12.5	0.0	0.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業(n=15)	73.3	73.3	13.3	13.3	13.3	20.0	6.7	20.0	6.7	0.0
	教育・学習支援業(n=22)	77.3	59.1	22.7	22.7	9.1	0.0	9.1	9.1	4.5	9.1
	医療・福祉(n=60)	70.0	41.7	35.0	11.7	16.7	10.0	10.0	8.3	10.0	15.0
	複合サービス事業(n=3)	33.3	66.7	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0
	その他サービス業(n=33)	57.6	45.5	27.3	12.1	9.1	12.1	12.1	6.1	15.2	12.1
	その他(n=29)	69.0	34.5	6.9	24.1	6.9	13.8	27.6	13.8	20.7	6.9
規 事 模 業 別 所	5人以上30人未満(n=155)	63.2	39.4	21.9	26.5	14.2	12.9	7.1	10.3	13.5	8.4
	30人以上100人未満(n=77)	64.9	53.2	27.3	16.9	9.1	7.8	9.1	5.2	9.1	11.7
	100人以上500人未満(n=59)	69.5	57.6	16.9	13.6	11.9	5.1	18.6	13.6	3.4	8.5
	500人以上(n=40)	57.5	52.5	15.0	5.0	17.5	15.0	15.0	15.0	7.5	5.0

		制度利用者の復職後における代替要員の処遇をどうするか	他の労働者のモチベーションが低下する	売上減少等、経営へのマイナスの影響が出る	公平な人事評価が困難になる	昇進・昇給などの取扱いが不利になる	制度利用中の賃金保障の負担が増える	職場の人間関係が悪化する	制度利用者が復職した後に希望の配属にならない	その他
	全体(N=331)	6.0	4.5	4.5	4.2	3.6	3.0	2.1	2.1	4.2
業 種 別	鉱業、採石業、砂利採取業(n=3)	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0
	建設業(n=23)	4.3	0.0	17.4	4.3	0.0	0.0	0.0	8.7	4.3
	製造業(n=32)	3.1	9.4	0.0	3.1	6.3	3.1	0.0	3.1	3.1
	電気・ガス・熱供給・水道業(n=8)	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	情報通信業(n=15)	13.3	0.0	0.0	0.0	6.7	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業、運送業(n=15)	6.7	6.7	6.7	6.7	6.7	6.7	13.3	0.0	6.7
	卸売業、小売業(n=33)	12.1	6.1	6.1	3.0	6.1	3.0	0.0	0.0	0.0
	金融業、保険業(n=15)	0.0	6.7	6.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	26.7
	不動産物品質貸業(n=8)	12.5	0.0	12.5	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業(n=9)	11.1	0.0	11.1	0.0	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業(n=8)	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5
	生活関連サービス業、娯楽業(n=15)	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	教育・学習支援業(n=22)	13.6	4.5	4.5	4.5	4.5	0.0	4.5	0.0	9.1
	医療・福祉(n=60)	5.0	3.3	3.3	3.3	0.0	5.0	0.0	0.0	5.0
	複合サービス事業(n=3)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	33.3	0.0
	その他サービス業(n=33)	9.1	3.0	6.1	3.0	0.0	0.0	3.0	0.0	3.0
	その他(n=29)	3.4	13.8	0.0	6.9	0.0	0.0	0.0	0.0	3.4
規 事 模 業 別 所	5人以上30人未満(n=155)	7.7	4.5	7.7	1.9	0.0	3.2	1.3	0.6	4.5
	30人以上100人未満(n=77)	10.4	2.6	3.9	3.9	3.9	1.3	2.6	2.6	3.9
	100人以上500人未満(n=59)	3.4	6.8	1.7	1.7	5.1	1.7	1.7	1.7	3.4
	500人以上(n=40)	5.0	10.0	0.0	7.5	5.0	2.5	0.0	0.0	7.5

【育児中の柔軟な働き方制度】

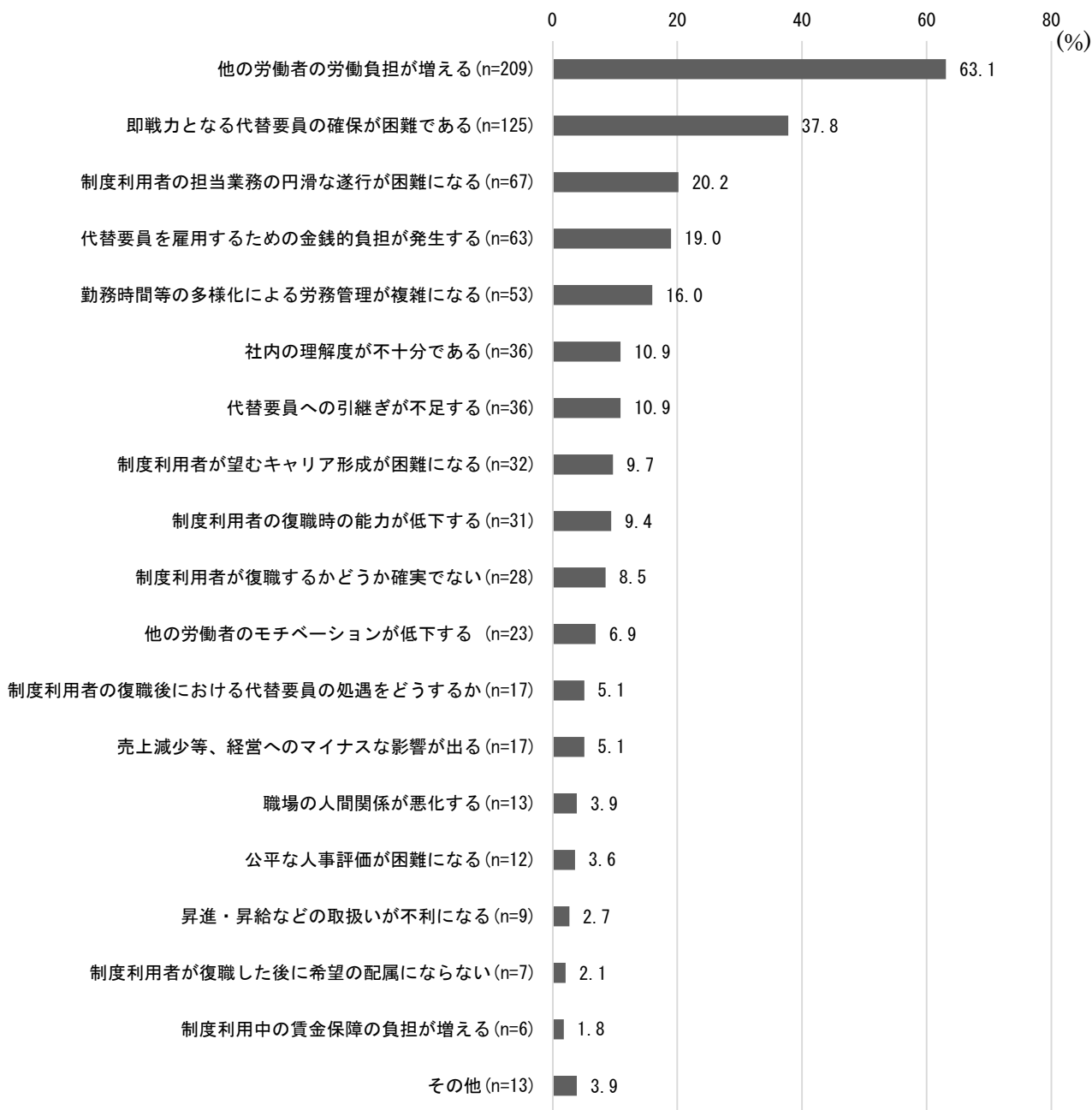
「他の労働者の労働負担が増える」が63.1%で最も高く、次いで「即戦力となる代替要員の確保が困難である」が37.8%、「代替要員を雇用するための金銭的負担が発生する」が20.2%となっている。

業種別にみると、「他の労働者の労働負担が増える」の割合は、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「生活関連サービス業、娯楽業」で8割を超えている。

事業所規模別にみると、「他の労働者の労働負担が増える」の割合は、「100人以上500人未満」が72.9%で最も高くなっている。

図表 - 81 育児中の柔軟な働き方制度の課題（全体）

N=331



図表 - 82 育児中の柔軟な働き方制度の課題（全体・業種別・事業所規模別）

（％）

		他の労働者の労働負担が増える	即戦力となる代替要員の確保が困難である	制度利用者の担当業務の円滑な遂行が困難になる	代替要員を雇用するための金銭的負担が発生する	勤務時間等の多様化による労務管理が複雑になる	代替要員への引継ぎが不足する	社内の理解度が不十分である	制度利用者が望むキャリア形成が困難になる	制度利用者の復職時の能力が低下する	制度利用者が復職するかどうかが確実でない
	全体(N=331)	63.1	37.8	20.2	19.0	16.0	10.9	10.9	9.7	9.4	8.5
業 種 別	鉱業、採石業、砂利採取業(n=3)	100.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	建設業(n=23)	47.8	34.8	34.8	8.7	13.0	4.3	13.0	17.4	4.3	13.0
	製造業(n=32)	62.5	31.3	15.6	12.5	28.1	6.3	6.3	9.4	3.1	9.4
	電気・ガス・熱供給・水道業(n=8)	87.5	50.0	12.5	25.0	25.0	25.0	12.5	0.0	0.0	12.5
	情報通信業(n=15)	73.3	66.7	6.7	13.3	20.0	0.0	20.0	6.7	0.0	6.7
	運輸業、運送業(n=15)	60.0	6.7	33.3	20.0	20.0	20.0	6.7	6.7	13.3	0.0
	卸売業、小売業(n=33)	60.6	30.3	30.3	18.2	9.1	9.1	12.1	15.2	12.1	6.1
	金融業、保険業(n=15)	46.7	40.0	26.7	0.0	6.7	6.7	6.7	6.7	6.7	6.7
	不動産物品質貸業(n=8)	50.0	37.5	25.0	37.5	25.0	0.0	12.5	0.0	0.0	12.5
	学術研究、専門・技術サービス業(n=9)	55.6	44.4	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	22.2	33.3	0.0
	宿泊業、飲食サービス業(n=8)	62.5	62.5	12.5	62.5	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0	12.5
	生活関連サービス業、娯楽業(n=15)	80.0	66.7	13.3	13.3	0.0	13.3	20.0	13.3	6.7	6.7
	教育・学習支援業(n=22)	77.3	40.9	22.7	18.2	31.8	9.1	0.0	0.0	4.5	9.1
	医療・福祉(n=60)	68.3	41.7	13.3	28.3	18.3	10.0	13.3	6.7	10.0	8.3
	複合サービス事業(n=3)	0.0	33.3	33.3	33.3	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0
	その他サービス業(n=33)	48.5	36.4	12.1	24.2	15.2	15.2	9.1	15.2	12.1	15.2
	その他(n=29)	72.4	24.1	20.7	3.4	13.8	27.6	13.8	13.8	24.1	6.9
規 事 模 業 別 所	5人以上30人未満(n=155)	60.6	39.4	27.1	21.9	8.4	7.7	11.6	12.3	12.3	9.0
	30人以上100人未満(n=77)	64.9	41.6	15.6	26.0	20.8	13.0	7.8	7.8	7.8	5.2
	100人以上500人未満(n=59)	72.9	37.3	15.3	8.5	16.9	15.3	13.6	5.1	3.4	8.5
	500人以上(n=40)	55.0	25.0	10.0	10.0	35.0	12.5	10.0	10.0	10.0	12.5

		他の労働者のモチベーションが低下する	制度利用者の復職後における代替要員の処遇をどうするか	売上減少等、経営へのマイナスの影響が出る	職場の人間関係が悪化する	公平な人事評価が困難になる	昇進・昇給などの取扱いが不利になる	制度利用者が復職した後に希望の配属にならない	制度利用中の賃金保障の負担が増える	その他
	全体(N=331)	6.9	5.1	5.1	3.9	3.6	2.7	2.1	1.8	3.9
業 種 別	鉱業、採石業、砂利採取業(n=3)	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	建設業(n=23)	0.0	4.3	13.0	4.3	4.3	4.3	8.7	0.0	4.3
	製造業(n=32)	6.3	3.1	3.1	0.0	9.4	3.1	0.0	3.1	6.3
	電気・ガス・熱供給・水道業(n=8)	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	情報通信業(n=15)	6.7	0.0	6.7	0.0	6.7	6.7	0.0	0.0	0.0
	運輸業、運送業(n=15)	13.3	0.0	6.7	6.7	6.7	6.7	6.7	6.7	6.7
	卸売業、小売業(n=33)	9.1	9.1	9.1	6.1	0.0	6.1	3.0	0.0	0.0
	金融業、保険業(n=15)	6.7	0.0	6.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	26.7
	不動産物品質貸業(n=8)	0.0	0.0	12.5	0.0	12.5	0.0	0.0	12.5	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業(n=9)	0.0	11.1	11.1	0.0	0.0	11.1	0.0	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業(n=8)	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5
	生活関連サービス業、娯楽業(n=15)	0.0	20.0	6.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	教育・学習支援業(n=22)	4.5	9.1	4.5	4.5	4.5	4.5	0.0	0.0	0.0
	医療・福祉(n=60)	11.7	3.3	1.7	10.0	3.3	0.0	3.3	3.3	3.3
	複合サービス事業(n=3)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0
	その他サービス業(n=33)	0.0	9.1	6.1	3.0	0.0	3.0	0.0	0.0	3.0
	その他(n=29)	69.0	34.5	6.9	24.1	6.9	13.8	27.6	13.8	20.7
規 事 模 業 別 所	5人以上30人未満(n=155)	5.8	6.5	7.7	4.5	1.3	0.0	3.9	1.9	3.9
	30人以上100人未満(n=77)	3.9	6.5	5.2	2.6	2.6	5.2	1.3	1.3	2.6
	100人以上500人未満(n=59)	11.9	3.4	0.0	6.8	3.4	6.8	0.0	1.7	3.4
	500人以上(n=40)	10.0	0.0	2.5	0.0	15.0	2.5	0.0	2.5	7.5

(8) 両立支援等助成金制度の認知

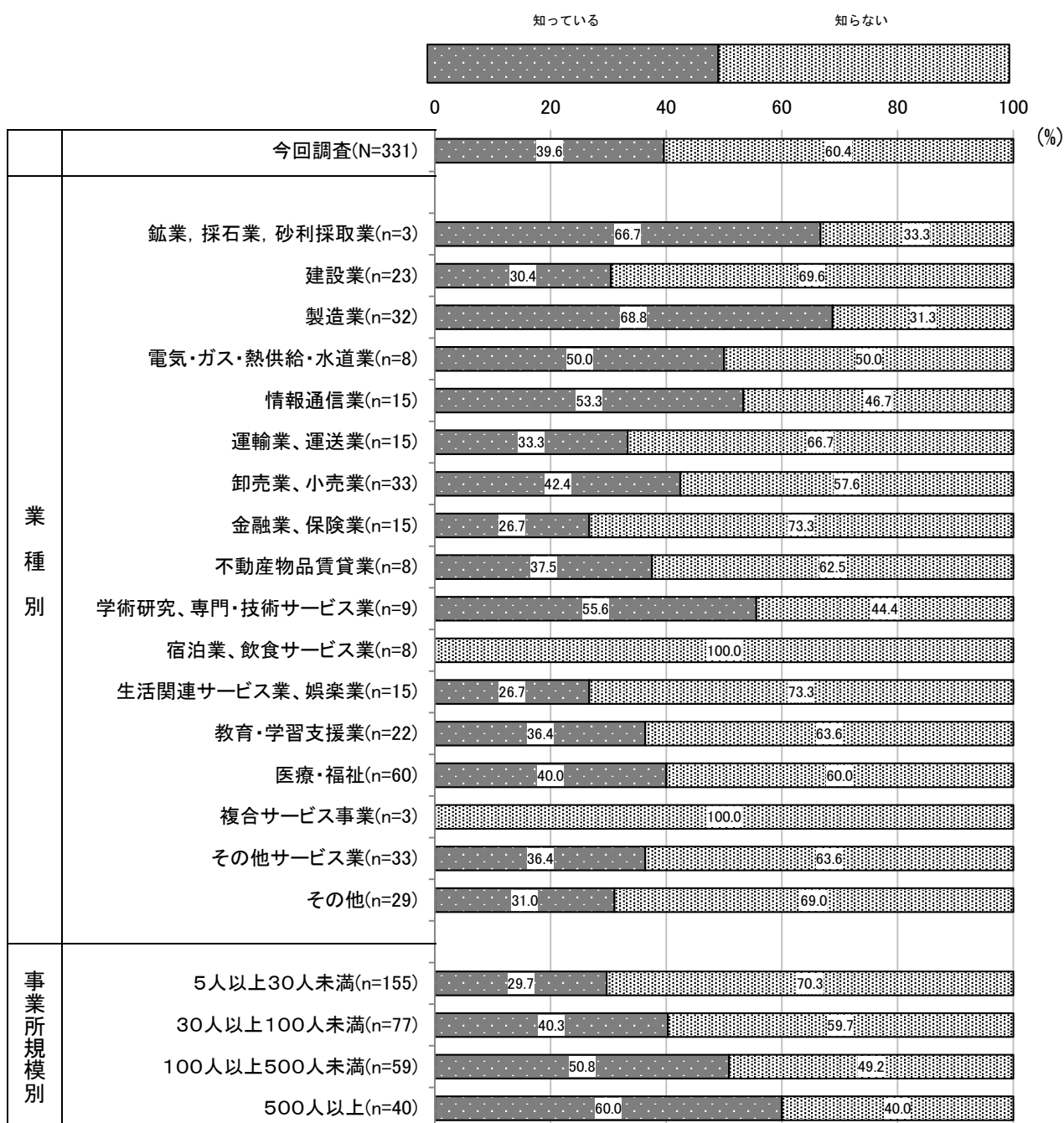
問 20. 両立支援等助成金制度について知っていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

「知っている」と回答した事業所が131事業所で39.6%、「知らない」が60.4%となっている。

業種別にみると、「知っている」の割合は「製造業」が68.8%で最も高くなっている。

事業所規模別にみると、事業所規模が大きくなるにつれて、「知っている」の割合が高くなっている。

図表 - 83 両立支援等助成金制度の認知（全体・業種別・事業所規模別）



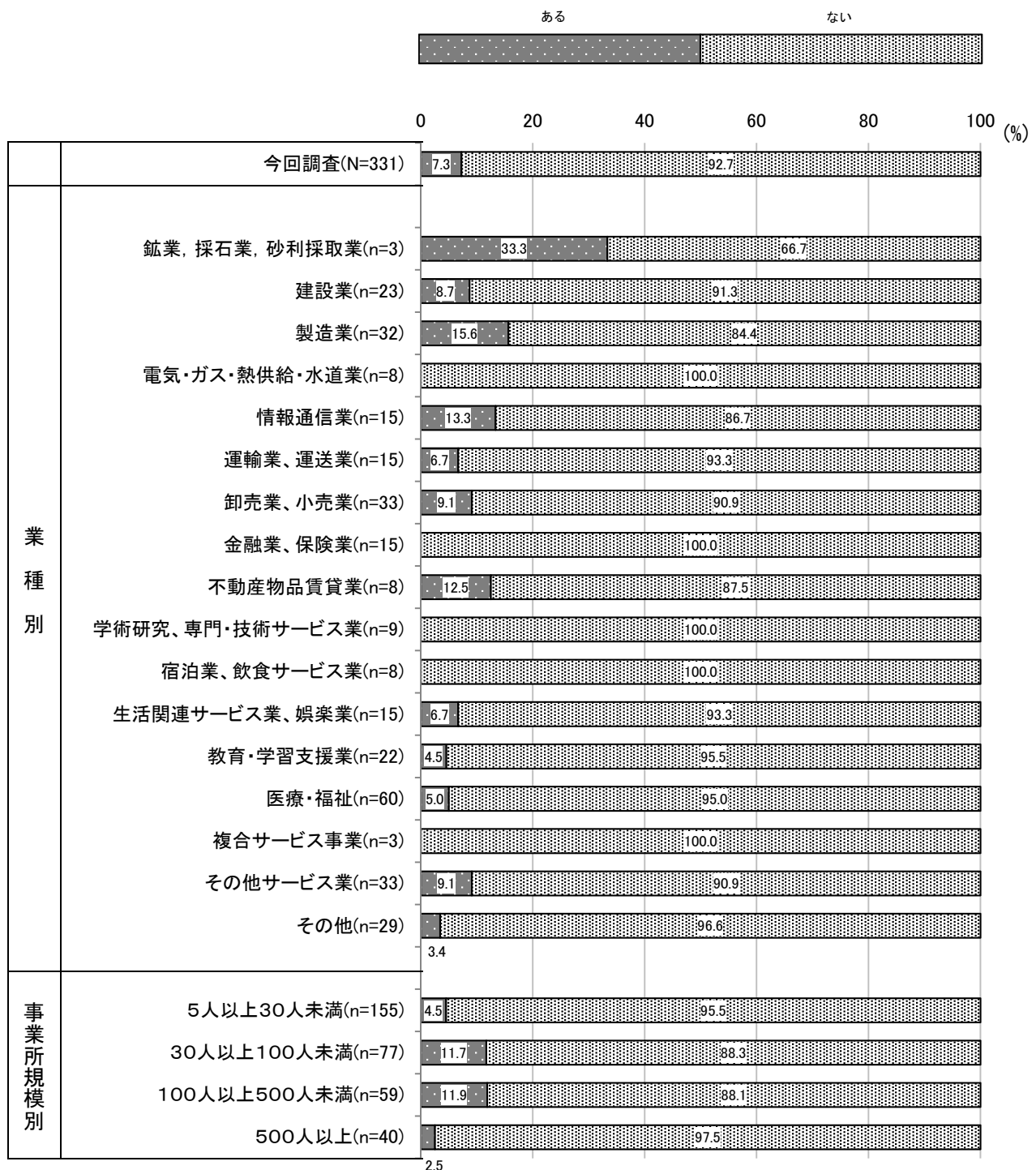
(9) 両立支援等助成金制度の申請実績

問 2 1. 貴事業所での両立支援等助成金制度の申請実績について、あてはまるもの1つに○をつけてください。

「ある」と回答した事業所は24事業所で7.3%、「ない」が92.7%となっている。

両立支援等助成金を知っている事業所のうち申請実績がある事業所の割合は18.3%となっている。

図表 - 84 両立支援等助成金制度の申請実績（全体・業種別・事業所規模別）



(10) 情報を得ている媒体

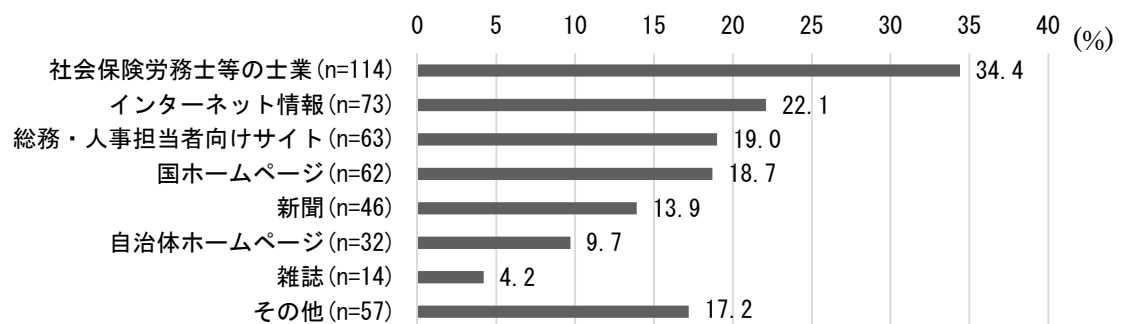
問 2 2. 育児・介護休業法や両立支援制度の情報を得ている媒体について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

「社会保険労務士等の士業」が34.4%で最も高く、次いで「インターネット情報」が22.1%、「総務・人事担当者向けサイト」が19.0%となっている。

事業所規模別にみると、「500人以上」では、いずれの媒体の割合も高く、「新聞」、「雑誌」、「総務・人事担当者向けサイト」、「国ホームページ」の割合は全体と比較して10ポイント以上高くなっている。

図表 - 85 情報を得ている媒体（全体）

N=331



図表 - 86 情報を得ている媒体（全体・業種別・事業所規模別）

(%)

		新聞	雑誌	社会保険労務士等の士業	総務・人事担当者向けサイト	インターネット情報	自治体ホームページ	国ホームページ	その他
	全体(N=331)	13.9	4.2	34.4	19.0	22.1	9.7	18.7	17.2
業 種 別	鉱業、採石業、砂利採取業(n=3)	66.7	0.0	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	建設業(n=23)	17.4	4.3	30.4	26.1	21.7	17.4	13.0	17.4
	製造業(n=32)	15.6	18.8	37.5	34.4	28.1	6.3	12.5	15.6
	電気・ガス・熱供給・水道業(n=8)	37.5	25.0	25.0	37.5	0.0	0.0	37.5	0.0
	情報通信業(n=15)	0.0	6.7	20.0	20.0	13.3	6.7	40.0	20.0
	運輸業、運送業(n=15)	13.3	0.0	13.3	13.3	13.3	6.7	20.0	46.7
	卸売業、小売業(n=33)	15.2	0.0	42.4	12.1	24.2	9.1	18.2	15.2
	金融業、保険業(n=15)	33.3	20.0	13.3	53.3	13.3	20.0	20.0	20.0
	不動産物品賃貸業(n=8)	0.0	0.0	25.0	37.5	37.5	12.5	37.5	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業(n=9)	11.1	0.0	55.6	11.1	0.0	0.0	22.2	0.0
	宿泊業、飲食サービス業(n=8)	0.0	0.0	12.5	0.0	25.0	12.5	0.0	62.5
	生活関連サービス業、娯楽業(n=15)	0.0	0.0	53.3	0.0	33.3	13.3	6.7	13.3
	教育・学習支援業(n=22)	13.6	0.0	22.7	4.5	27.3	4.5	36.4	18.2
	医療・福祉(n=60)	8.3	0.0	50.0	16.7	21.7	13.3	11.7	10.0
	複合サービス事業(n=3)	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7
	その他サービス業(n=33)	15.2	0.0	27.3	21.2	18.2	0.0	18.2	18.2
	その他(n=29)	20.7	3.4	31.0	13.8	34.5	17.2	24.1	17.2
規 事 業 所 規 模 別	5人以上30人未満(n=155)	14.8	1.3	33.5	11.0	25.2	9.0	13.5	17.4
	30人以上100人未満(n=77)	6.5	0.0	37.7	15.6	18.2	9.1	16.9	18.2
	100人以上500人未満(n=59)	13.6	6.8	35.6	27.1	18.6	11.9	22.0	18.6
	500人以上(n=40)	25.0	20.0	30.0	45.0	22.5	10.0	37.5	12.5

7. 行政への要望

(1) 行政に望むこと

問23. 男女が共に活躍できる職場づくりを行う上で、行政にどのようなことを望みますか。特に希望するものを3つまで選び、○をつけてください。

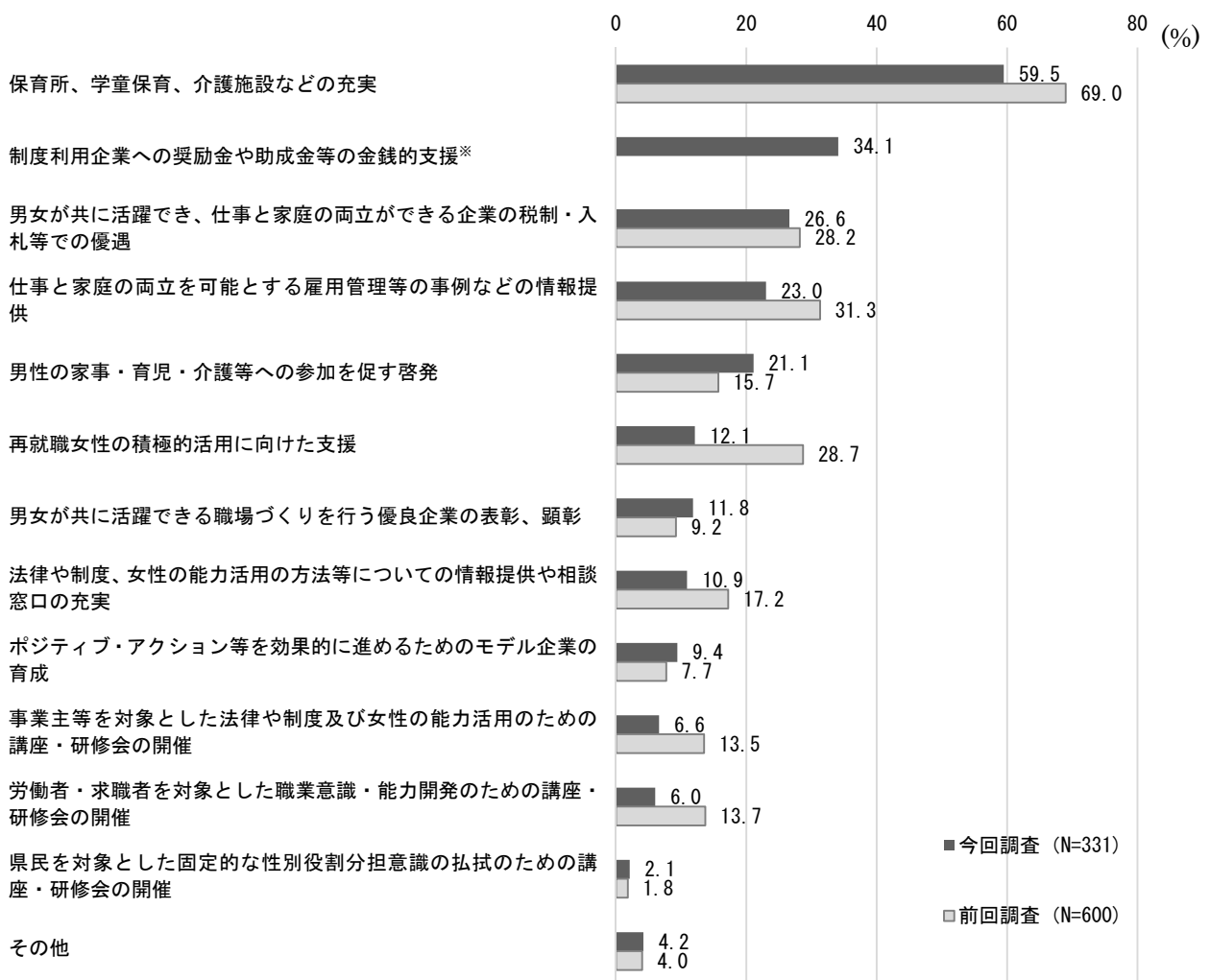
「保育所、学童保育、介護施設などの充実」が59.5%で最も高く、次いで「制度利用企業への奨励金や助成金等の金銭的支援」が34.1%、「男女が共に活躍でき、仕事と家庭の両立ができる企業の税制・入札等での優遇」が26.6%となっている。

前回調査と比較すると、「再就職女性の積極的活用に向けた支援」の割合が16.6ポイント減少しており、前回調査でも調査した項目の中で最も大きく減少している。

今回新たに回答の選択肢として設けた「制度利用企業への奨励金や助成金等の金銭的支援」の割合は2番目に高い割合であった。

事業所規模別にみると、「5人以上30人未満」、「30人以上100人未満」の事業所では、「男女が共に活躍でき、仕事と家庭の両立ができる企業の税制・入札等での優遇」、「再就職女性の積極的活用に向けた支援」といった支援・優遇に関するものの割合が高くなる傾向にある。

図表 - 87 行政に望むこと（全体前回比較）



※前回調査では選択肢なし

図表 - 88 行政に望むこと（全体・業種別・事業所規模別）

（％）

		保育所・学童保育、介護施設などの充実	制度利用企業への奨励金や助成金等の金銭的支援	男女が共に活躍でき、仕事と家庭の両立ができる企業の税制・入札等での優遇	仕事と家庭の両立を可能とする雇用管理等の事例などの情報提供	男性の家事・育児・介護等への参加を促す啓発	再就職女性の積極的活用に向けた支援	男女が共に活躍できる職場づくりを行う優良企業の表彰・顕彰	法律や制度、女性の能力活用する方法等についての情報提供や相談窓口の充実	デジタル企業の育成	ポジティブ・アクション等を効果的に進めるためのモデル企業の育成	事業主等を対象とした法律や制度及び女性の能力活用のための講座・研修会の開催	労働者・求職者を対象とした職業意識・能力開発のための講座・研修会の開催	県民を対象とした固定的な性別役割分担意識の払拭のための講座・研修会の開催	その他
	全体(N=331)	59.5	34.1	26.6	23.0	21.1	12.1	11.8	10.9	9.4	6.6	6.0	2.1	4.2	
業 種 別	鉱業、採石業、砂利採取業(n=3)	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	
	建設業(n=23)	56.5	30.4	34.8	21.7	30.4	4.3	8.7	8.7	4.3	0.0	0.0	4.3	4.3	
	製造業(n=32)	46.9	37.5	28.1	18.8	21.9	18.8	12.5	0.0	9.4	25.0	9.4	6.3	0.0	
	電気・ガス・熱供給・水道業(n=8)	50.0	12.5	37.5	50.0	0.0	0.0	12.5	62.5	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	情報通信業(n=15)	60.0	46.7	53.3	20.0	53.3	0.0	13.3	6.7	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	
	運輸業、運送業(n=15)	46.7	60.0	40.0	6.7	6.7	6.7	20.0	13.3	13.3	6.7	0.0	0.0	0.0	
	卸売業、小売業(n=33)	78.8	30.3	24.2	24.2	21.2	18.2	15.2	3.0	9.1	0.0	3.0	6.1	3.0	
	金融業、保険業(n=15)	66.7	26.7	13.3	20.0	33.3	6.7	40.0	0.0	6.7	6.7	6.7	0.0	6.7	
	不動産物品質貸業(n=8)	87.5	25.0	25.0	50.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	12.5	0.0	
	学術研究、専門・技術サービス業(n=9)	55.6	33.3	44.4	22.2	11.1	11.1	44.4	11.1	44.4	11.1	0.0	0.0	0.0	
	宿泊業、飲食サービス業(n=8)	75.0	25.0	25.0	37.5	25.0	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0	
	生活関連サービス業、娯楽業(n=15)	53.3	40.0	20.0	20.0	26.7	26.7	6.7	6.7	13.3	0.0	6.7	0.0	0.0	
	教育・学習支援業(n=22)	68.2	31.8	4.5	18.2	31.8	9.1	4.5	18.2	0.0	13.6	0.0	0.0	13.6	
	医療・福祉(n=60)	50.0	46.7	20.0	18.3	15.0	16.7	8.3	13.3	13.3	1.7	8.3	0.0	6.7	
	複合サービス事業(n=3)	66.7	0.0	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	
	その他サービス業(n=33)	54.5	30.3	33.3	36.4	21.2	12.1	6.1	6.1	9.1	6.1	6.1	3.0	3.0	
	その他(n=29)	72.4	17.2	24.1	20.7	13.8	3.4	10.3	13.8	6.9	17.2	10.3	0.0	3.4	
事業所規模別	5人以上30人未満(n=155)	60.6	32.3	27.7	20.0	18.7	17.4	13.5	7.1	9.0	5.8	7.1	1.3	3.9	
	30人以上100人未満(n=77)	57.1	39.0	33.8	28.6	19.5	6.5	9.1	14.3	9.1	2.6	2.6	1.3	7.8	
	100人以上500人未満(n=59)	55.9	37.3	20.3	20.3	23.7	8.5	10.2	6.8	10.2	13.6	8.5	5.1	0.0	
	500人以上(n=40)	65.0	27.5	17.5	27.5	30.0	7.5	12.5	25.0	10.0	7.5	5.0	2.5	5.0	

Ⅲ 労働者調査

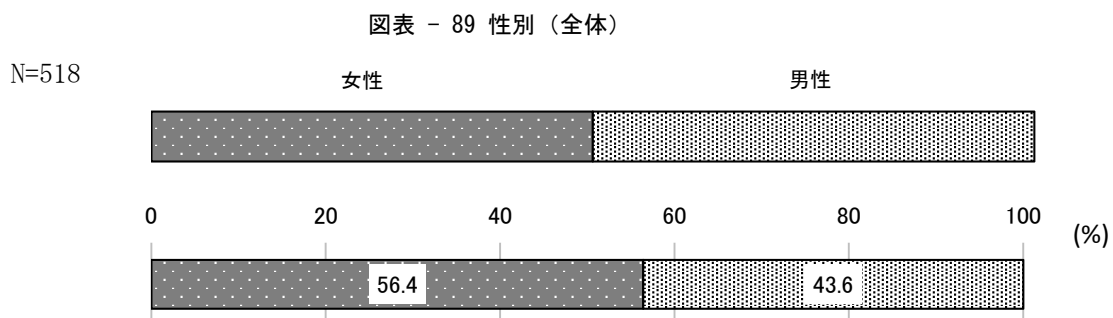
Ⅲ 労働者調査

1. 回答者属性

問1. あなたのプロフィールについておたずねします。(A)～(K)の項目について、それぞれあてはまるもの1つに○をつけてください。

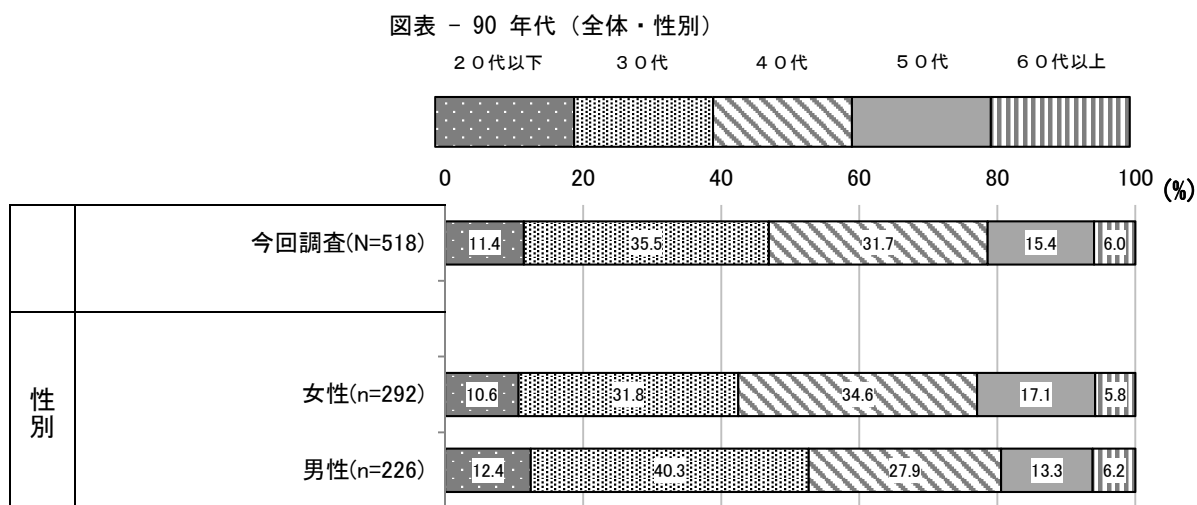
(A) 性別

女性が男性より回答の割合が高くなっている。



(B) 年代

「30代」が35.5%で最も高く、次いで「40代」が31.7%、50代が15.4%と続いている。



(C) 業種

男女共に「医療・福祉」の割合が最も高い。

図表 - 91 業種（全体・性別・男女年代別）

(%)

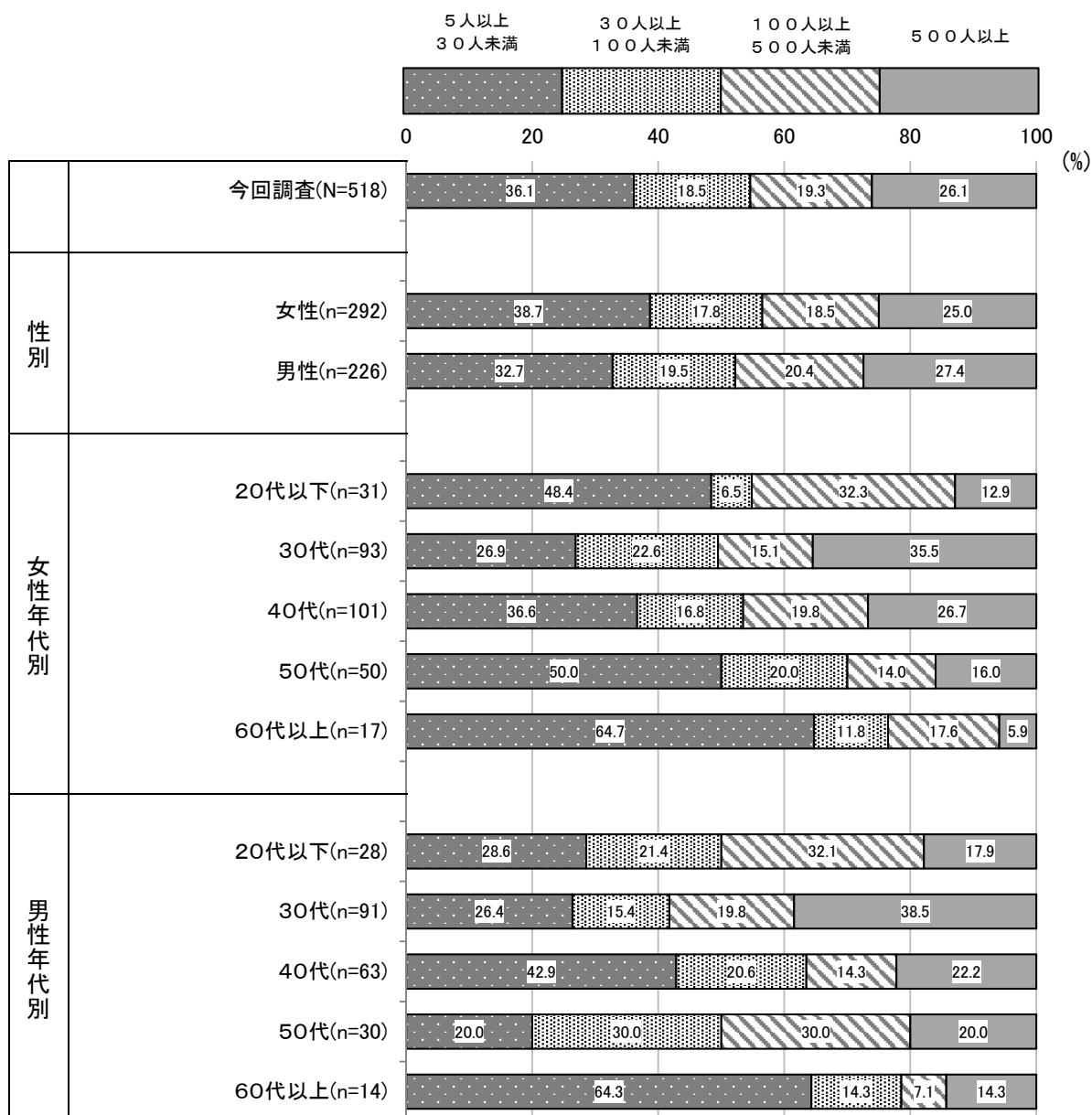
		鉱業、採石業、 砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス・熱 給・水道業	情報通信業	運輸業、運送業	卸売業、小売業	金融業、保険業	業 不動産 物品賃貸
	全体(N=518)	0.0	7.0	13.3	1.5	3.9	6.6	7.3	6.8	1.5
性別	女性(n=292)	0.0	7.5	12.7	1.0	2.7	5.1	7.2	6.5	1.4
	男性(n=226)	0.0	6.2	14.2	2.2	5.3	8.4	7.5	7.1	1.8
女性年代別	20代以下(n=31)	0.0	0.0	6.5	0.0	3.2	6.5	16.1	9.7	0.0
	30代(n=93)	0.0	7.5	11.8	0.0	3.2	5.4	5.4	8.6	1.1
	40代(n=101)	0.0	6.9	16.8	0.0	2.0	3.0	6.9	5.9	2.0
	50代(n=50)	0.0	16.0	8.0	4.0	2.0	8.0	6.0	2.0	2.0
	60代以上(n=17)	0.0	0.0	17.6	5.9	5.9	5.9	5.9	5.9	0.0
男性年代別	20代以下(n=28)	0.0	17.9	14.3	0.0	10.7	7.1	0.0	21.4	0.0
	30代(n=91)	0.0	4.4	16.5	2.2	6.6	4.4	5.5	6.6	2.2
	40代(n=63)	0.0	3.2	11.1	3.2	3.2	7.9	7.9	4.8	3.2
	50代(n=30)	0.0	10.0	13.3	0.0	0.0	23.3	20.0	0.0	0.0
	60代以上(n=14)	0.0	0.0	14.3	7.1	7.1	7.1	7.1	7.1	0.0

		技術サービス業 学術研究、専門・ 技術サービス業	宿泊業、飲食サ ービス業	生活関連サービ ス業 娯楽業	教育・学習支援 業	医療・福祉	複合サービス事 業	サービス業	その他
	全体(N=518)	2.9	1.2	1.9	7.1	18.5	1.7	9.8	8.9
性別	女性(n=292)	3.1	1.7	2.7	6.8	20.9	2.4	9.6	8.6
	男性(n=226)	2.7	0.4	0.9	7.5	15.5	0.9	10.2	9.3
女性年代別	20代以下(n=31)	6.5	3.2	0.0	6.5	19.4	3.2	16.1	3.2
	30代(n=93)	2.2	1.1	5.4	6.5	25.8	3.2	7.5	5.4
	40代(n=101)	3.0	3.0	1.0	8.9	19.8	2.0	8.9	9.9
	50代(n=50)	2.0	0.0	4.0	4.0	18.0	2.0	8.0	14.0
	60代以上(n=17)	5.9	0.0	0.0	5.9	11.8	0.0	17.6	11.8
男性年代別	20代以下(n=28)	7.1	3.6	0.0	7.1	0.0	0.0	3.6	7.1
	30代(n=91)	2.2	0.0	0.0	9.9	19.8	1.1	9.9	8.8
	40代(n=63)	3.2	0.0	3.2	4.8	22.2	0.0	14.3	7.9
	50代(n=30)	0.0	0.0	0.0	3.3	3.3	3.3	10.0	13.3
	60代以上(n=14)	0.0	0.0	0.0	14.3	14.3	0.0	7.1	14.3

(D) 事業所の規模

男女共に「5人以上 30人未満」の事業所の割合が最も高くなっている。

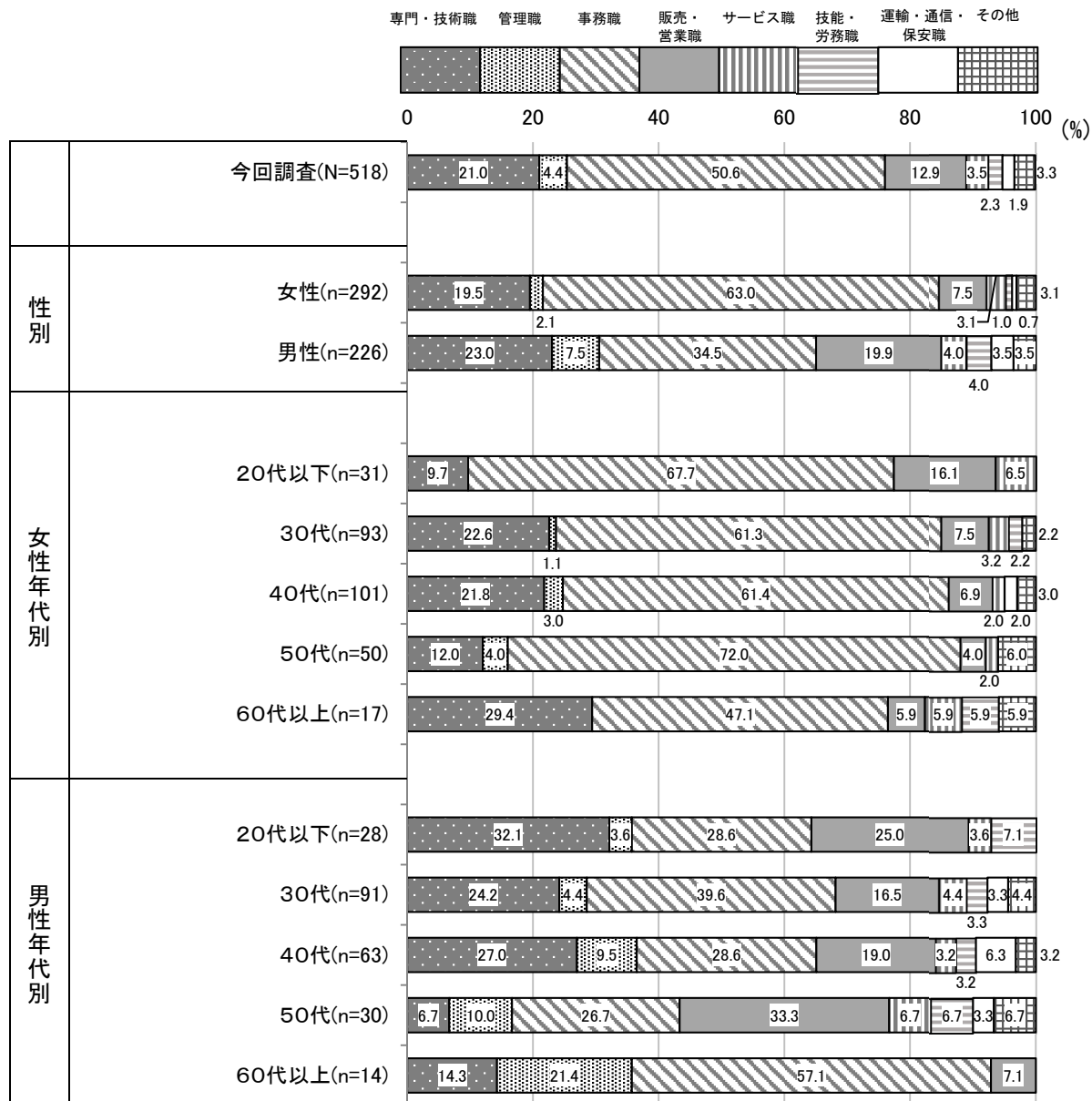
図表 - 92 事業所の規模（全体・性別・男女年代別）



(E) 職種

男女共に「事務職」の割合が最も高くなっており、女性では「事務職」の割合が6割を超えている。

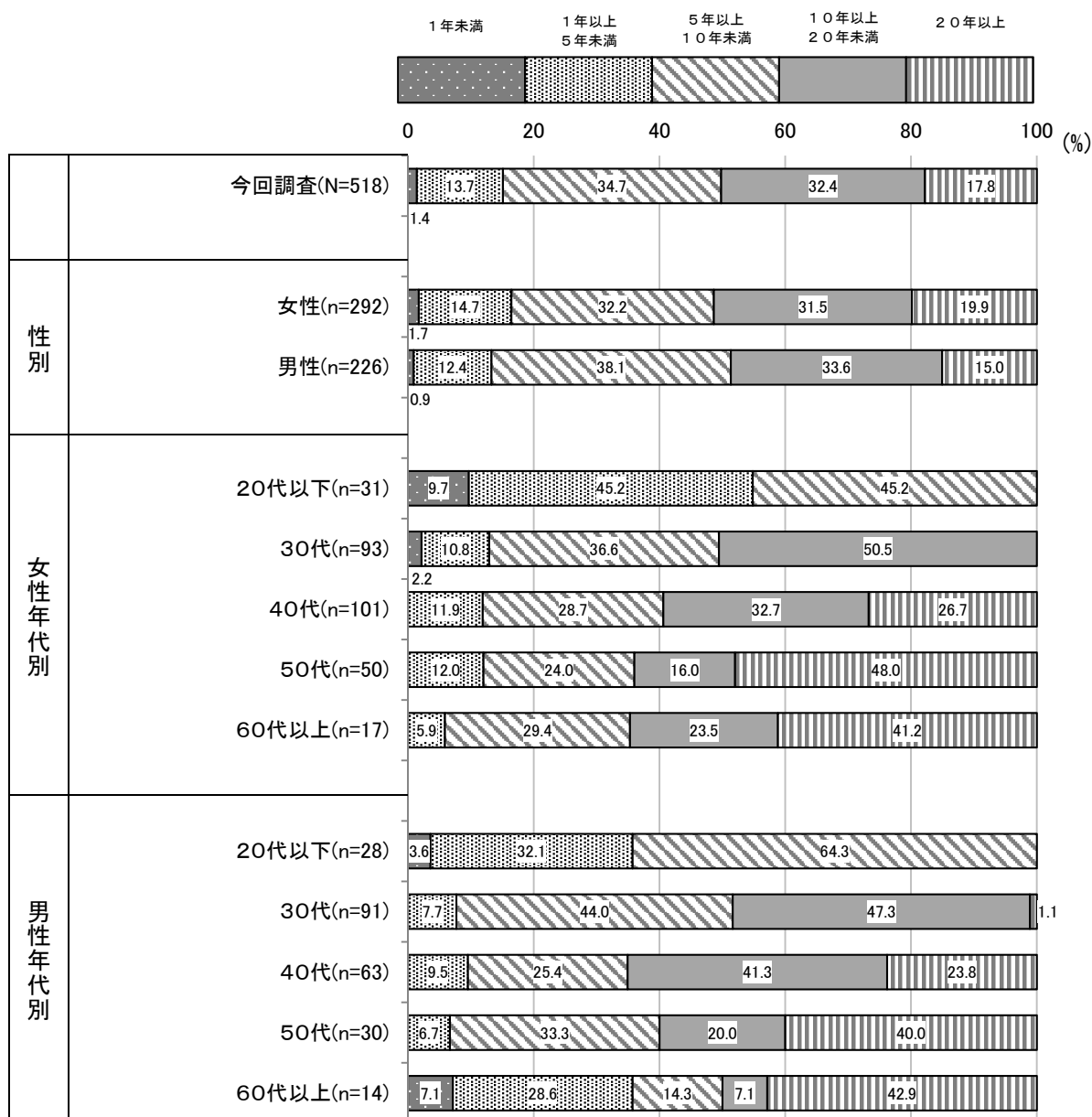
図表 - 93 職種（全体・性別・男女年代別）



(F) 勤続年数

男女共に「5年以上10年未満」、「10年以上20年未満」の割合がそれぞれ3割を超えている。

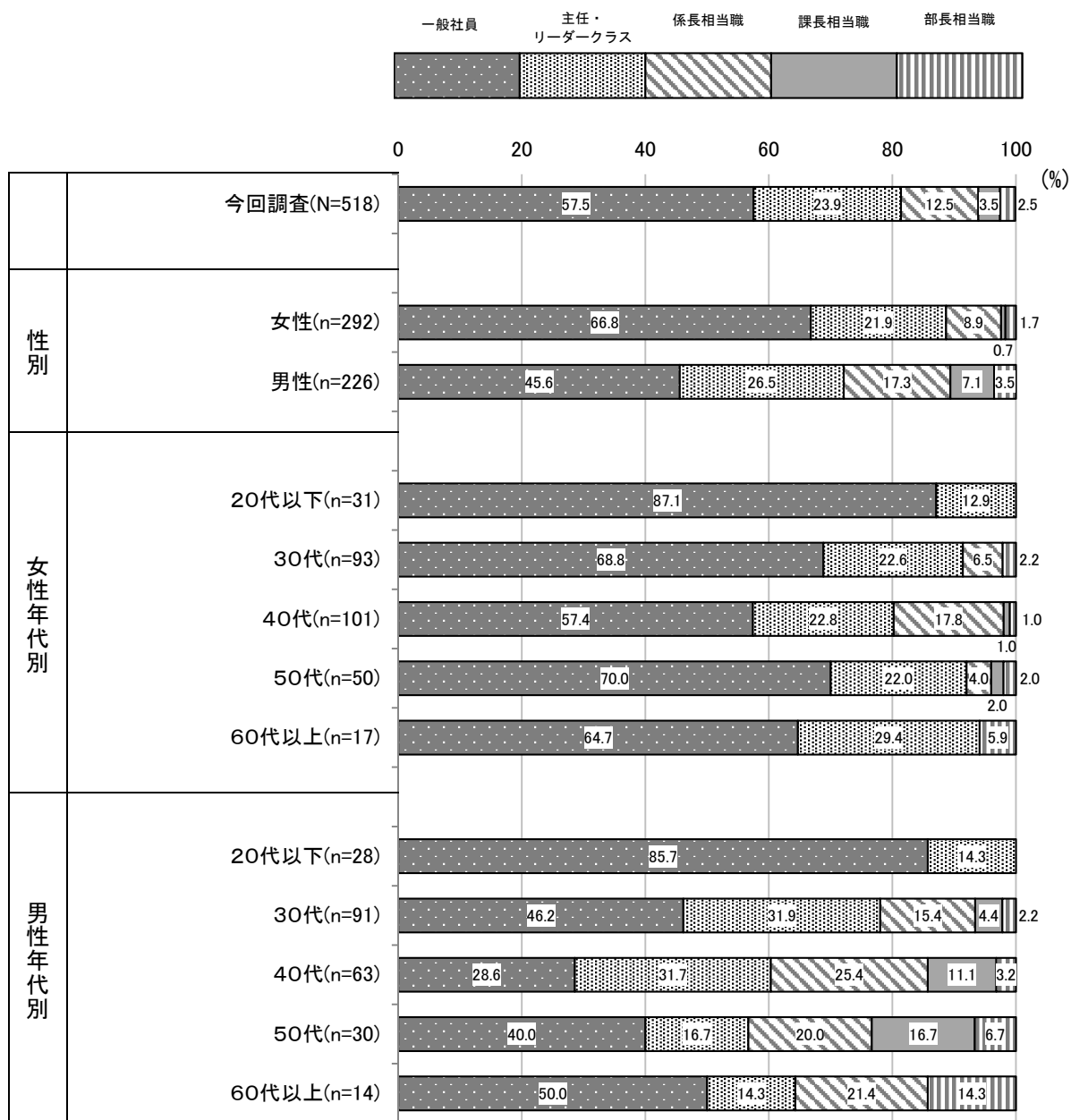
図表 - 94 勤続年数（全体・性別・男女年代別）



(G) 役職

「係長相当職」、「課長相当職」、「部長相当職」を合わせた『係長相当職以上』の割合は男性が27.9%、女性が12.3%となっており、男性が女性より15.6ポイント高くなっている。

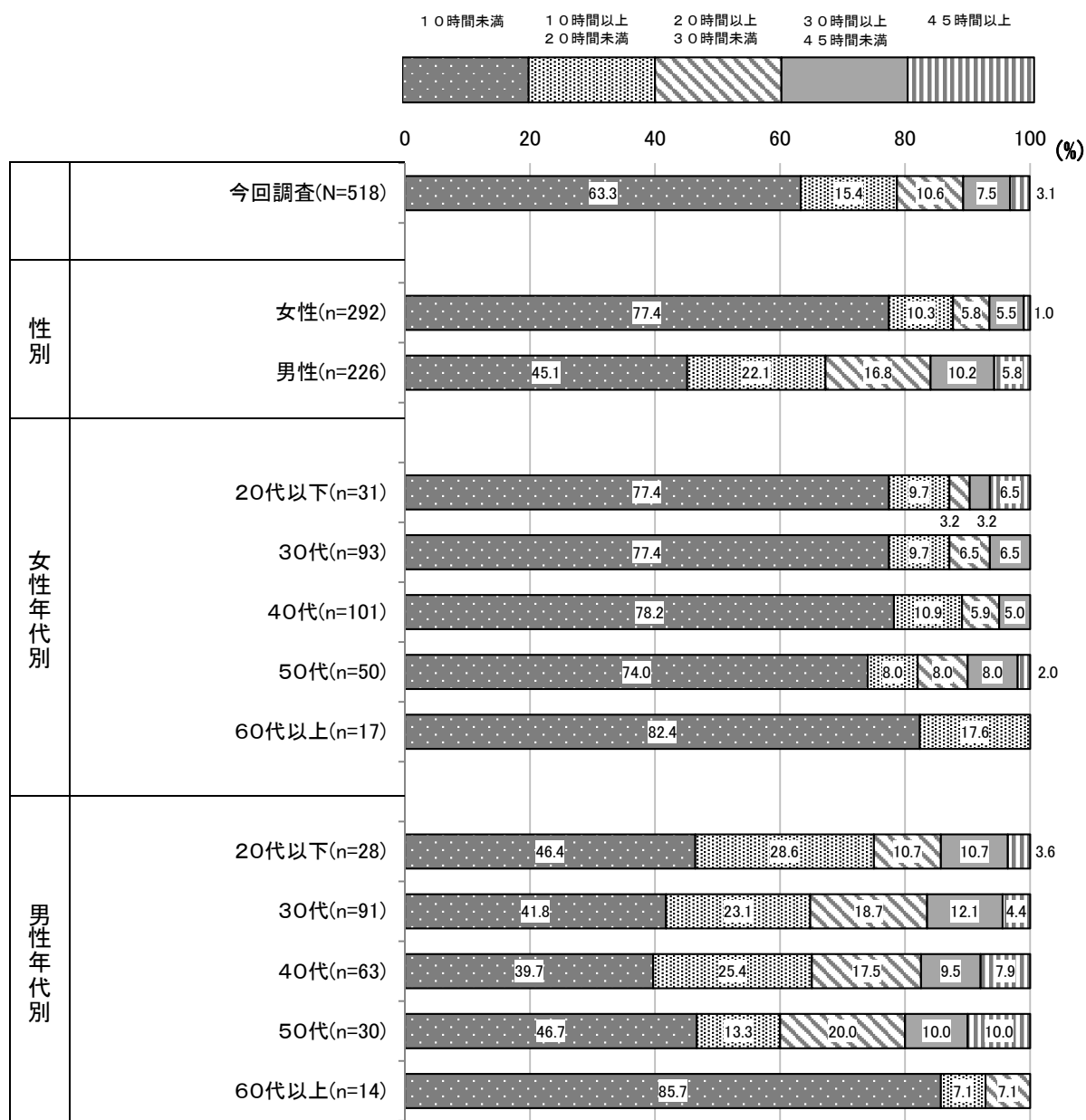
図表 - 95 役職（全体・性別・男女年代別）



(H) 直近 1 か月の平均残業時間

男女共に「10 時間未満」の割合が最も高く、女性が男性より平均残業時間は短くなっている。

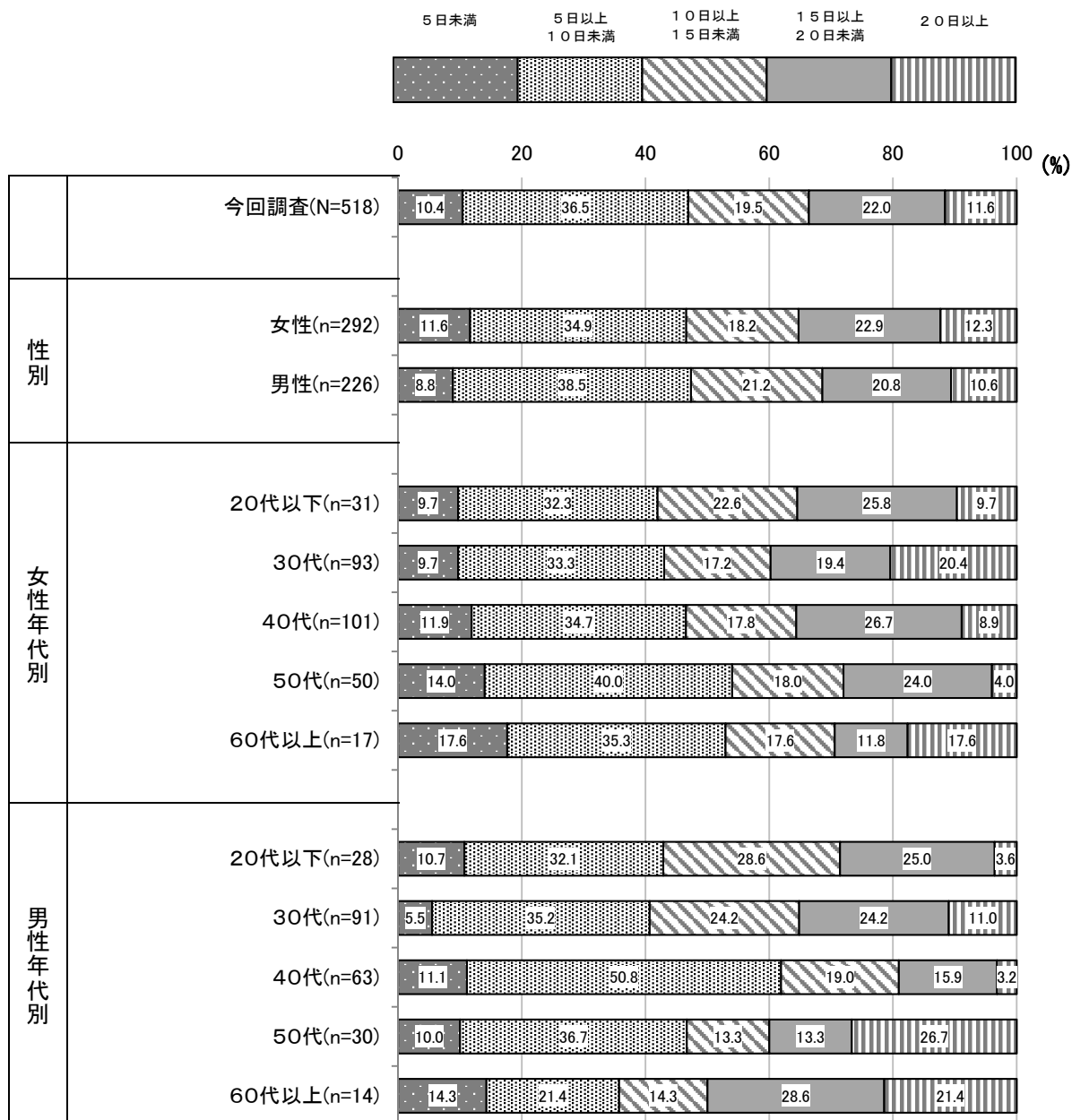
図表 - 96 直近 1 か月の平均残業時間（全体・性別・男女年代別）



(I) 昨年度の年次有給休暇取得日数

「10日以上15日未満」、「15日以上20日未満」、「20日以上」を合わせた『10日以上』取得している人の割合が5割を超えている。男女での取得日数に大きな差異はみられない。

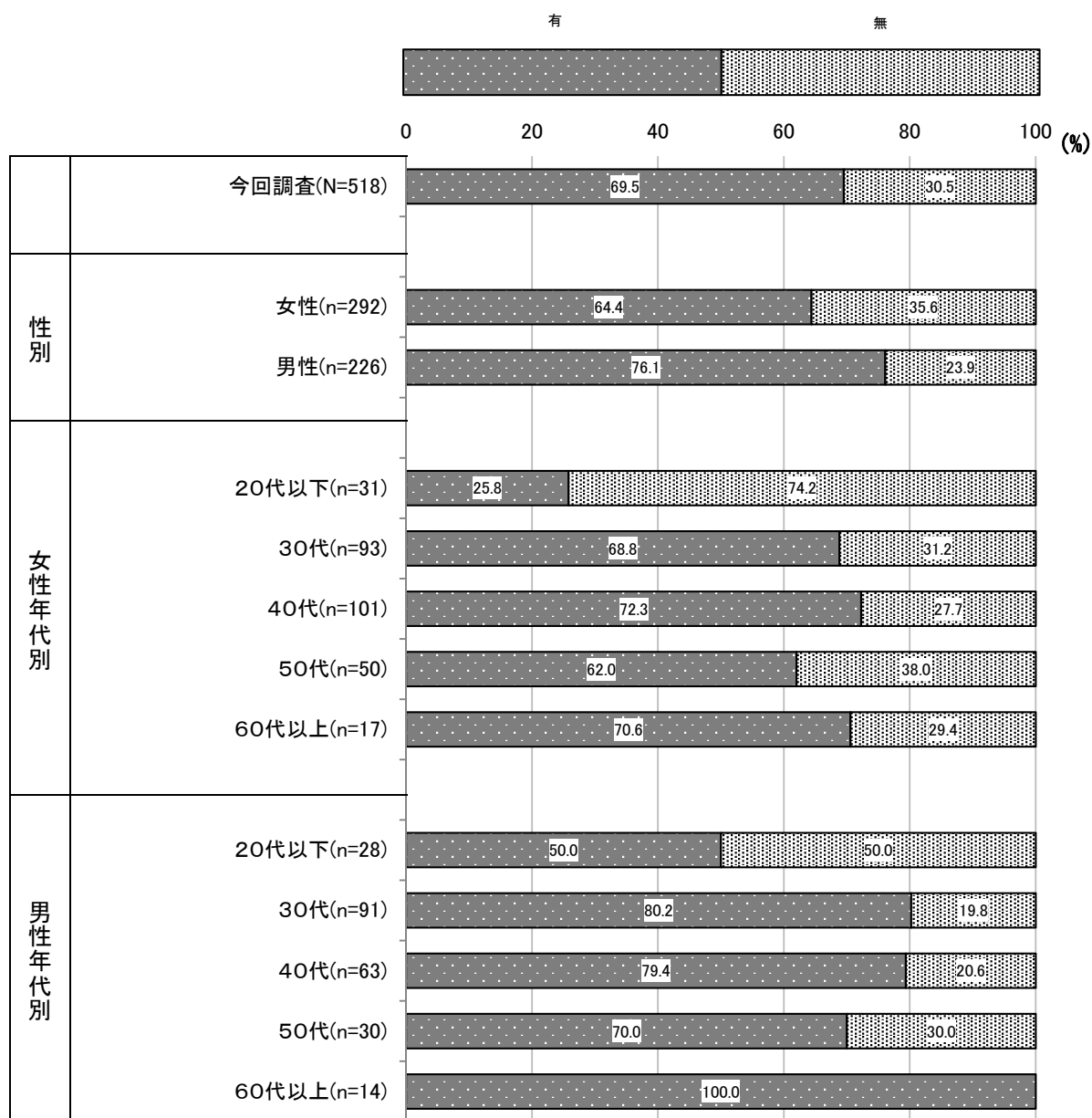
図表 - 97 昨年度の年次有給休暇取得日数（全体・性別・男女年代別）



(J) 配偶者の有無

全体では、配偶者がいる割合は約7割となっており、男性が女性より11.7ポイント高くなっている。

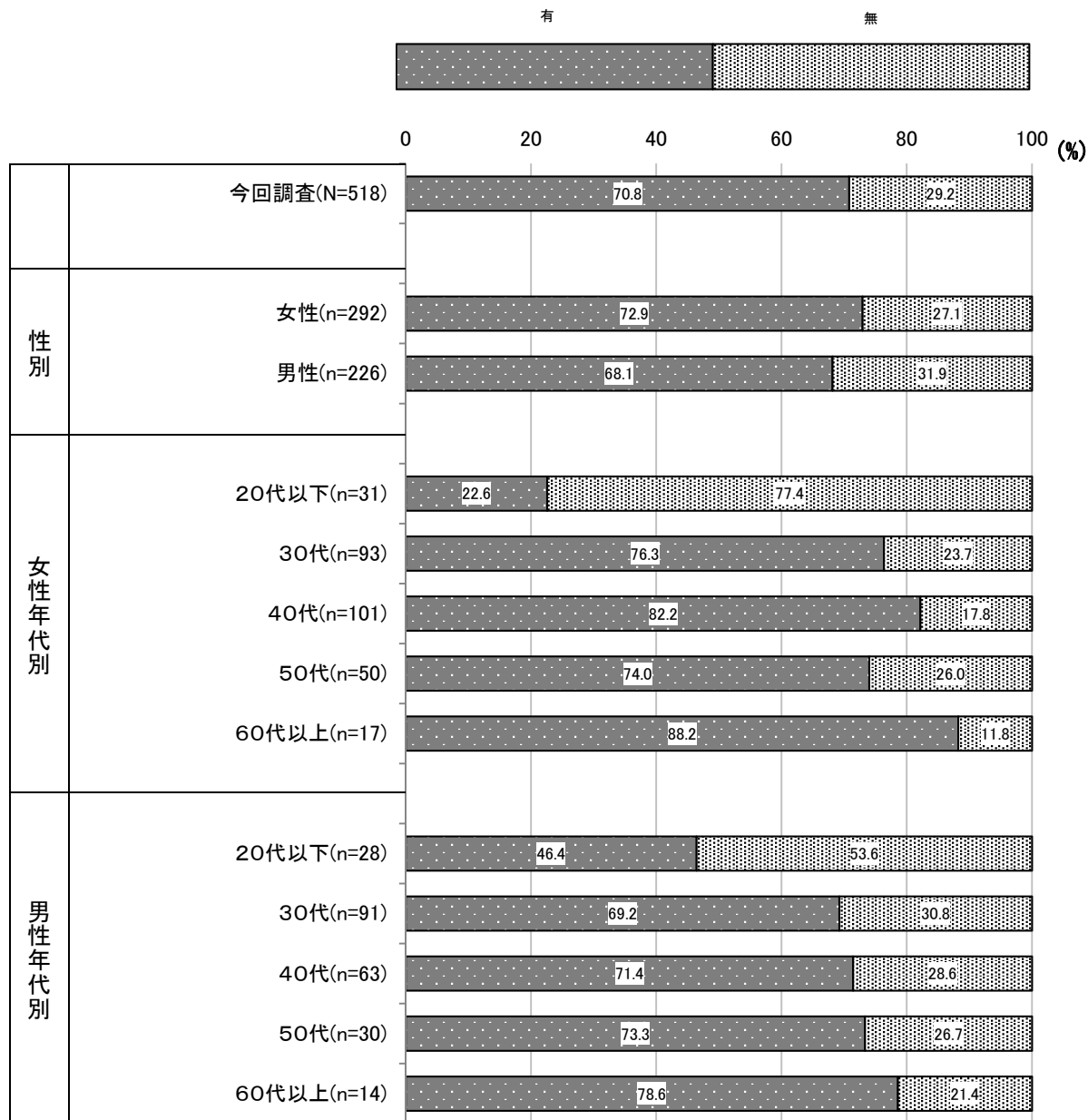
図表 - 98 配偶者の有無（全体・性別・男女年代別）



(K) 子どもの有無

子どもがいる割合は男性が 68.1%、女性が 72.9%となっており、女性が男性より 4.8 ポイント高くなっている。全体では、子どもがいない人の割合は約 3 割となっている。

図表 - 99 子どもの有無（全体・性別・男女年代別）



2. 職業経験

(1) 働いている理由

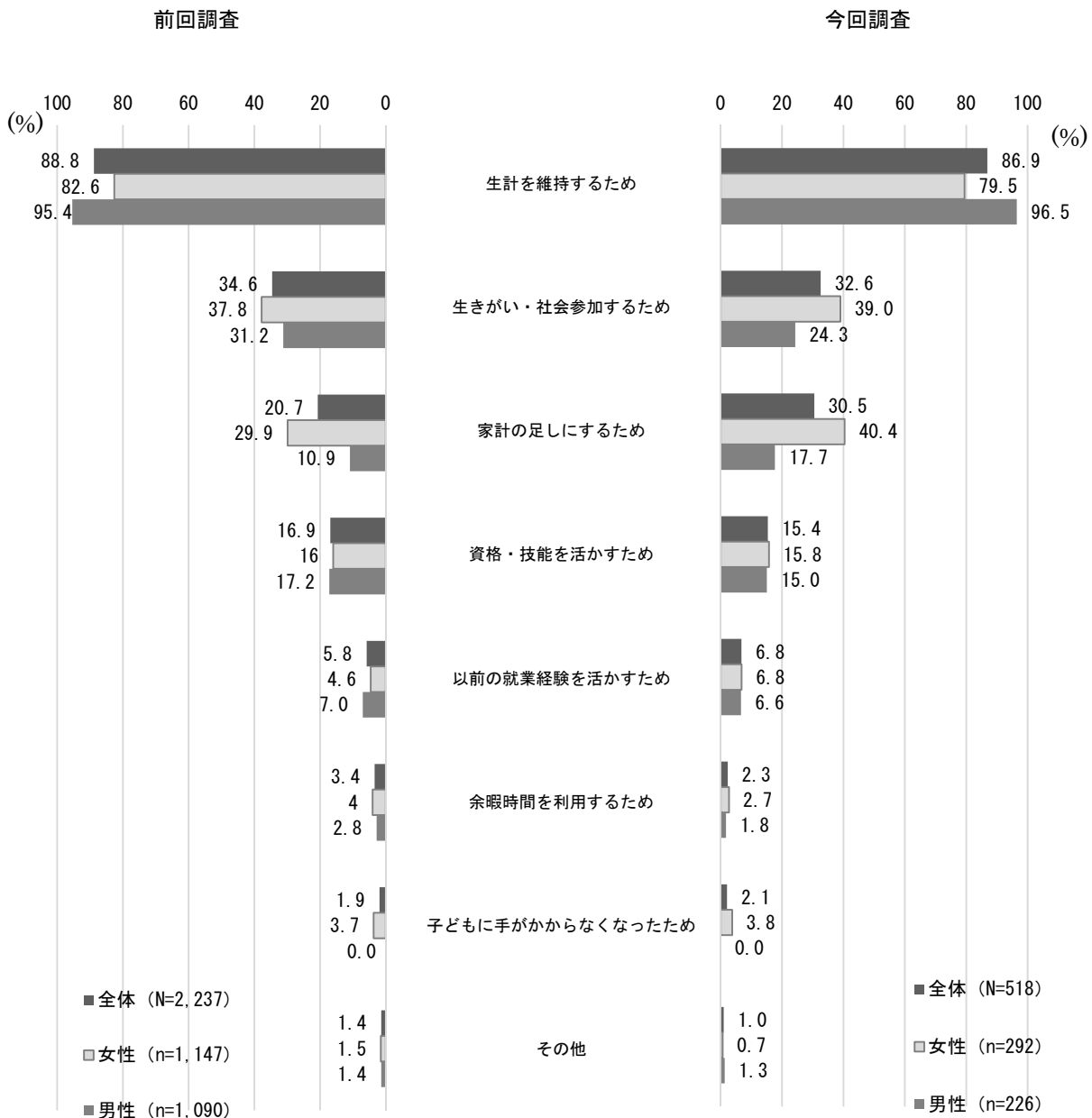
問2. あなたが働いている理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

「生計を維持するため」が86.9%で最も高く、次いで「生きがい・社会参加するため」が32.6%、「家計の足しにするため」が30.5%となっている。

前回調査と比較すると、「家計の足しにするため」の割合は、9.8ポイント増加しているが、他の項目は前回調査と同じような割合となっている。

男女年代別にみると、「生計を維持するため」の割合は、女性では年代が若くなるにつれて高くなる傾向にある。

図表 - 100 働いている理由（全体前回比較・性別）



図表 - 101 働いている理由（全体・性別・男女年代別）

（％）

		生計を維持するため	生きがい・社会参加するため	家計の足しにするため	資格・技能を活かすため	以前の就業経験を活かすため	余暇時間を利用するため	子どもに手がからなくなったため	その他
	全体(N=518)	86.9	32.6	30.5	15.4	6.8	2.3	2.1	1.0
性別	女性(n=292)	79.5	39.0	40.4	15.8	6.8	2.7	3.8	0.7
	男性(n=226)	96.5	24.3	17.7	15.0	6.6	1.8	0.0	1.3
女性年代別	20代以下(n=31)	96.8	22.6	38.7	22.6	3.2	0.0	0.0	0.0
	30代(n=93)	83.9	43.0	41.9	12.9	5.4	4.3	3.2	1.1
	40代(n=101)	75.2	45.5	41.6	16.8	6.9	3.0	3.0	1.0
	50代(n=50)	76.0	32.0	36.0	14.0	10.0	0.0	4.0	0.0
	60代以上(n=17)	58.8	29.4	41.2	17.6	11.8	5.9	17.6	0.0
男性年代別	20代以下(n=28)	92.9	25.0	14.3	17.9	0.0	0.0	0.0	0.0
	30代(n=91)	98.9	30.8	23.1	15.4	2.2	3.3	0.0	0.0
	40代(n=63)	98.4	14.3	9.5	19.0	7.9	0.0	0.0	1.6
	50代(n=30)	96.7	10.0	16.7	10.0	13.3	0.0	0.0	3.3
	60代以上(n=14)	78.6	57.1	28.6	0.0	28.6	7.1	0.0	7.1

(2) 仕事内容

問3. あなたの現在の仕事内容は次のどれですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

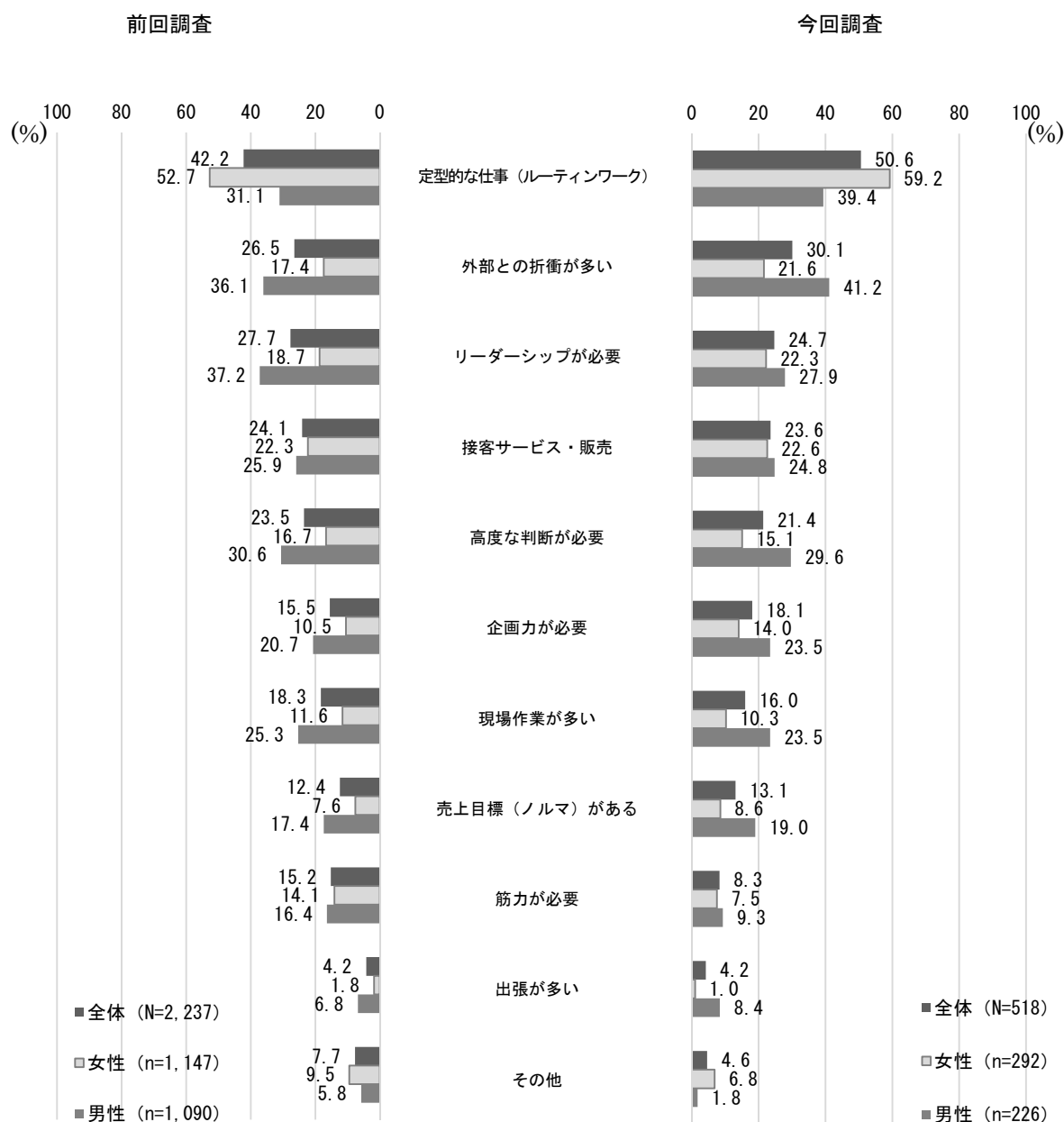
女性では「定型的な仕事（ルーティンワーク）」が59.2%と最も高く、男性では「外部との折衝が多い」が41.2%と最も高い。

前回調査と比較すると、「定型的な仕事（ルーティンワーク）」の割合は、8.4ポイント増加している。

「リーダーシップが必要」の項目では、男性と女性の回答の差が縮まっているが、「高度な判断が必要」や「外部との折衝が多い」は依然、男女での回答に差がみられる。

「定型的な仕事（ルーティンワーク）」以外の項目では、男性が女性より高い割合となっている。

図表 - 102 仕事内容（全体前回比較・性別）



図表 - 103 仕事内容（全体・性別・男女年代別）

（％）

		定型的な仕事（ルーティンワーク）	外部との折衝が多い	リーダーシップが必要	接客サービス・販売	高度な判断が必要	企画力が必要	現場作業が多い	売上目標（ノルマ）がある	筋力が必要	出張が多い	その他
	全体(N=518)	50.6	30.1	24.7	23.6	21.4	18.1	16.0	13.1	8.3	4.2	4.6
性別	女性(n=292)	59.2	21.6	22.3	22.6	15.1	14.0	10.3	8.6	7.5	1.0	6.8
	男性(n=226)	39.4	41.2	27.9	24.8	29.6	23.5	23.5	19.0	9.3	8.4	1.8
女性年代別	20代以下(n=31)	54.8	16.1	12.9	35.5	12.9	12.9	9.7	12.9	6.5	6.5	6.5
	30代(n=93)	65.6	22.6	18.3	23.7	10.8	10.8	10.8	10.8	8.6	0.0	2.2
	40代(n=101)	54.5	24.8	30.7	19.8	22.8	18.8	9.9	5.9	6.9	1.0	6.9
	50代(n=50)	62.0	14.0	16.0	20.0	12.0	12.0	6.0	6.0	6.0	0.0	12.0
	60代以上(n=17)	52.9	29.4	29.4	17.6	5.9	11.8	23.5	11.8	11.8	0.0	17.6
男性年代別	20代以下(n=28)	28.6	39.3	10.7	21.4	39.3	10.7	32.1	21.4	3.6	10.7	3.6
	30代(n=91)	45.1	44.0	26.4	26.4	35.2	35.2	18.7	18.7	11.0	11.0	1.1
	40代(n=63)	28.6	41.3	38.1	27.0	23.8	22.2	28.6	20.6	14.3	4.8	3.2
	50代(n=30)	43.3	33.3	26.7	23.3	20.0	13.3	16.7	23.3	3.3	6.7	0.0
	60代以上(n=14)	64.3	42.9	28.6	14.3	21.4	0.0	28.6	0.0	0.0	7.1	0.0

(3) 職務上の地位の変化

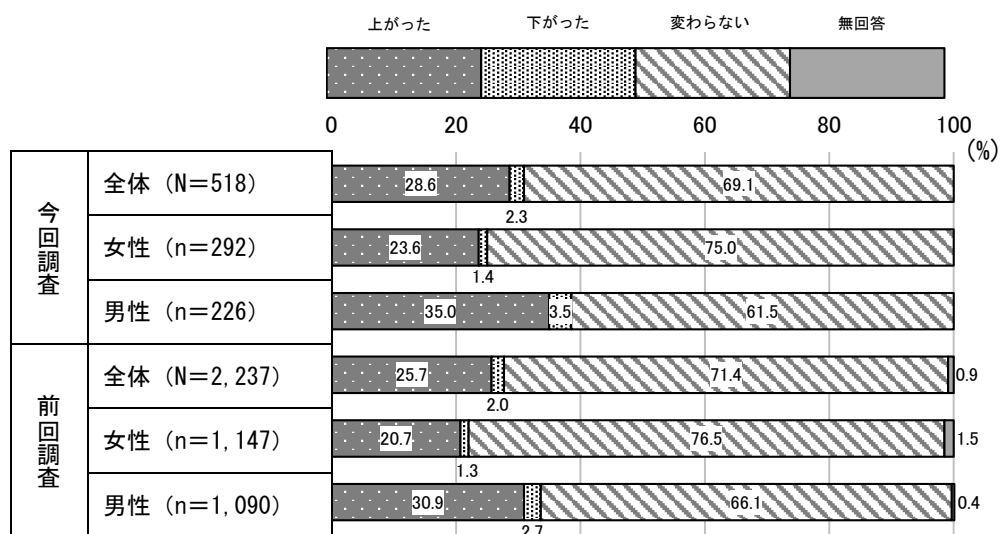
問4. あなたの職務上の地位についておたずねします。最近3年間にあなたの職務上の地位は変わりましたか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

最近3年間で職務上の地位が「上がった」と回答した割合は、男性が35.0%、女性が23.6%となっており、男性が女性より11.4ポイント高くなっている。

前回調査と比較すると、「上がった」の割合は男女共に増加しており、全体では2.9ポイント増加している。

男女年代別にみると、「上がった」の割合は、男性の30代で46.2%となっており、女性の30代と比較すると21.5ポイント高くなっている。

図表 - 104 職務上の地位の変化（全体前回比較・性別）



図表 - 105 職務上の地位の変化（全体・性別・男女年代別）

		（％）		
		上がった	下がった	変わらない
性別	全体(N=518)	28.6	2.3	69.1
	女性(n=292)	23.6	1.4	75.0
	男性(n=226)	35.0	3.5	61.5
女性年代別	20代以下(n=31)	32.3	0.0	67.7
	30代(n=93)	24.7	1.1	74.2
	40代(n=101)	26.7	1.0	72.3
	50代(n=50)	18.0	2.0	80.0
	60代以上(n=17)	0.0	5.9	94.1
男性年代別	20代以下(n=28)	32.1	3.6	64.3
	30代(n=91)	46.2	0.0	53.8
	40代(n=63)	33.3	4.8	61.9
	50代(n=30)	20.0	6.7	73.3
	60代以上(n=14)	7.1	14.3	78.6

(4) 昇進・昇格について

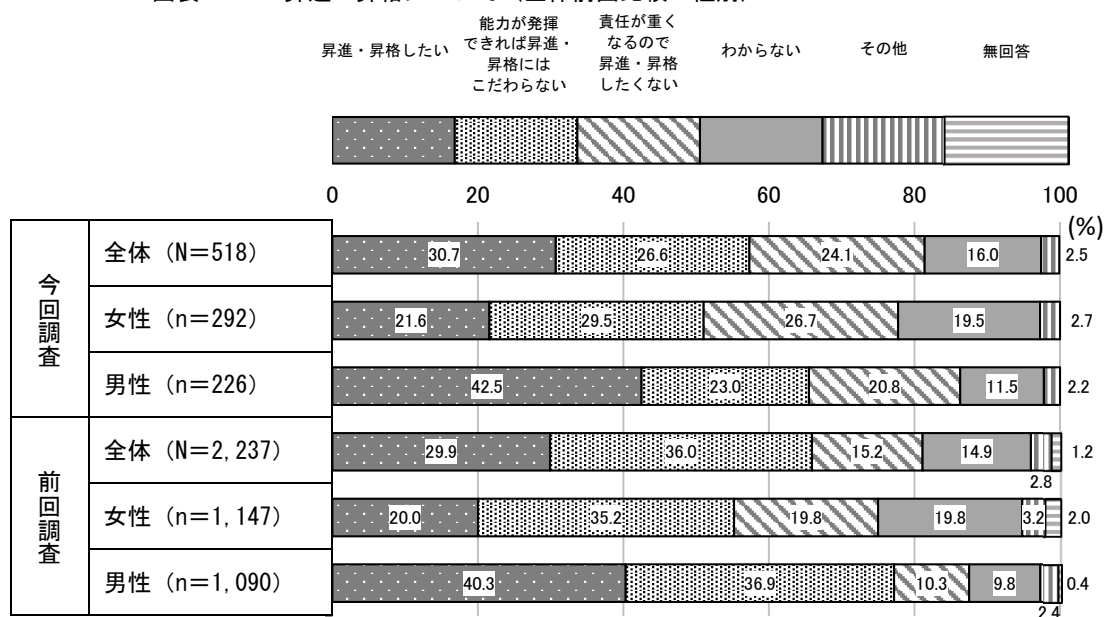
問5. あなたは、昇進・昇格についてどのようにお考えですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

「昇進・昇格したい」と回答した割合は、男性が42.5%、女性が21.6%となっており、男性が女性より20.9ポイント高く、男女の差が最も大きい項目となっている。

前回調査と比較すると、「昇進・昇格したい」の割合は、全体、男女共に増加しているが、「責任が重くなるので昇進・昇格したくない」の割合が、全体、男女共に最も増加している。

男女年代別にみると、「昇進・昇格したい」の割合は、男性の20代以下及び30代で5割を超えている。

図表 - 106 昇進・昇格について（全体前回比較・性別）



図表 - 107 昇進・昇格について（全体・性別・男女年代別）

		昇進・昇格したい	能力が発揮できれば昇進・昇格にはこだわらない	責任が重くなるので昇進・昇格したくない	わからない	その他
	全体(N=518)	30.7	26.6	24.1	16.0	2.5
性別	女性(n=292)	21.6	29.5	26.7	19.5	2.7
	男性(n=226)	42.5	23.0	20.8	11.5	2.2
女性年代別	20代以下(n=31)	41.9	9.7	22.6	25.8	0.0
	30代(n=93)	21.5	33.3	26.9	14.0	4.3
	40代(n=101)	22.8	33.7	26.7	15.8	1.0
	50代(n=50)	8.0	28.0	28.0	32.0	4.0
	60代以上(n=17)	17.6	23.5	29.4	23.5	5.9
男性年代別	20代以下(n=28)	53.6	28.6	10.7	7.1	0.0
	30代(n=91)	50.5	26.4	11.0	12.1	0.0
	40代(n=63)	38.1	20.6	25.4	14.3	1.6
	50代(n=30)	33.3	10.0	46.7	3.3	6.7
	60代以上(n=14)	7.1	28.6	28.6	21.4	14.3

(5) 男女の取扱い

問6. あなたの会社では次にあげる項目について、男女の取扱いは均等になっていると思いますか。ア～エの項目ごとにあてはまるものを1つずつ選び番号に○をつけてください。

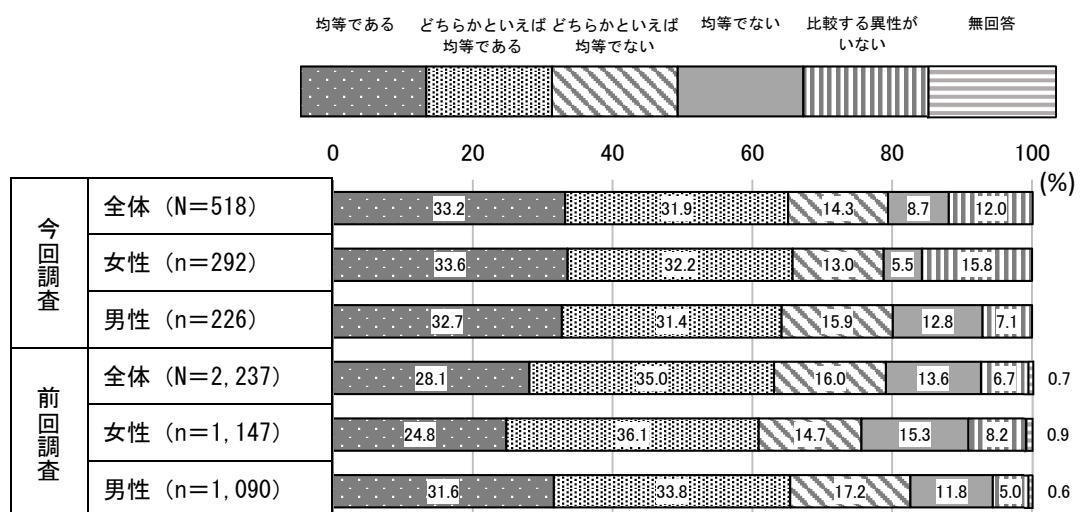
ア. 仕事の内容・分担

男女共に「均等である」、「どちらかといえば均等である」を合わせた『均等感』の割合は6割を超えているが、男性が女性より「均等でない」の割合が7.3ポイント高くなっている。

前回調査と比較すると、「均等である」の割合は、全体、男女共に増加している。

男女年代別にみると、『均等感』の割合について、40代以下は女性の方が高く、50代以上は男性の方が高くなっている。

図表 - 108 男女の取扱い「仕事の内容・分担」(全体前回比較・性別)



図表 - 109 男女の取扱い「仕事の内容・分担」(全体・性別・男女年代別)

		均等感			不均等感			比較する異性がない
		均等である	どちらかといえば均等である	どちらかといえば均等でない	均等でない	比較する異性がない		
性別	全体(N=518)	65.1	33.2	31.9	23.0	14.3	8.7	12.0
	女性(n=292)	65.8	33.6	32.2	18.5	13.0	5.5	15.8
	男性(n=226)	64.2	32.7	31.4	28.8	15.9	12.8	7.1
女性年代別	20代以下(n=31)	74.2	35.5	38.7	12.9	12.9	0.0	12.9
	30代(n=93)	68.8	43.0	25.8	18.3	14.0	4.3	12.9
	40代(n=101)	66.3	31.7	34.7	18.8	12.9	5.9	14.9
	50代(n=50)	54.0	16.0	38.0	24.0	14.0	10.0	22.0
	60代以上(n=17)	64.7	41.2	23.5	11.8	5.9	5.9	23.5
男性年代別	20代以下(n=28)	60.7	39.3	21.4	28.6	10.7	17.9	10.7
	30代(n=91)	63.7	30.8	33.0	34.1	22.0	12.1	2.2
	40代(n=63)	60.3	30.2	30.2	30.2	15.9	14.3	9.5
	50代(n=30)	63.3	36.7	26.7	20.0	6.7	13.3	16.7
	60代以上(n=14)	92.9	35.7	57.1	7.1	7.1	0.0	0.0

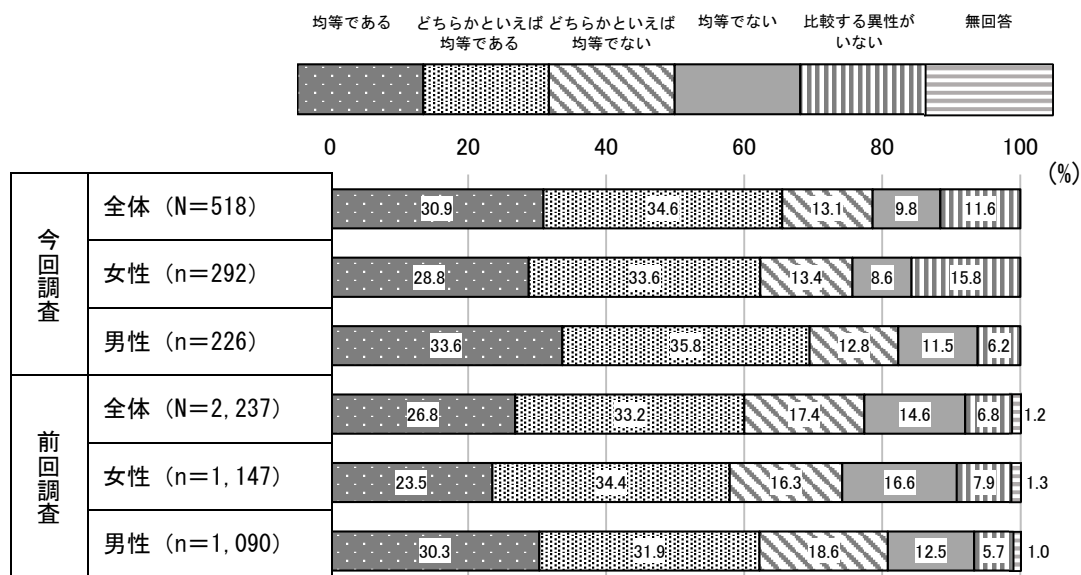
イ. 配置・人事異動

男女共に「均等である」、「どちらかといえば均等である」を合わせた『均等感』の割合は6割を超えており、男性が女性より7.0ポイント高くなっている。

前回調査と比較すると、「均等でない」の割合は、全体、男女共に減少している。

男女年代別にみると、『均等感』の割合について、全ての年代で男性の方が高くなっている。

図表 - 110 男女の取扱い「配置・人事異動」(全体前回比較・性別)



図表 - 111 男女の取扱い「配置・人事異動」(全体・性別・男女年代別)

(%)

		均等感	均等である		不均等感	均等でない		比較する異性がない
			均等である	どちらかといえば均等である		どちらかといえば均等でない	均等でない	
	全体(N=518)	65.5	30.9	34.6	22.9	13.1	9.8	11.6
性別	女性(n=292)	62.3	28.8	33.6	21.9	13.4	8.6	15.8
	男性(n=226)	69.5	33.6	35.8	24.3	12.8	11.5	6.2
女性年代別	20代以下(n=31)	67.7	32.3	35.5	19.4	9.7	9.7	12.9
	30代(n=93)	66.7	38.7	28.0	21.5	12.9	8.6	11.8
	40代(n=101)	62.4	25.7	36.6	23.8	13.9	9.9	13.9
	50代(n=50)	52.0	14.0	38.0	20.0	16.0	4.0	28.0
	60代以上(n=17)	58.8	29.4	29.4	23.5	11.8	11.8	17.6
男性年代別	20代以下(n=28)	67.9	35.7	32.1	21.4	10.7	10.7	10.7
	30代(n=91)	71.4	35.2	36.3	27.5	12.1	15.4	1.1
	40代(n=63)	63.5	33.3	30.2	27.0	17.5	9.5	9.5
	50代(n=30)	70.0	26.7	43.3	16.7	10.0	6.7	13.3
	60代以上(n=14)	85.7	35.7	50.0	14.3	7.1	7.1	0.0

ウ. 教育訓練及び研修の機会

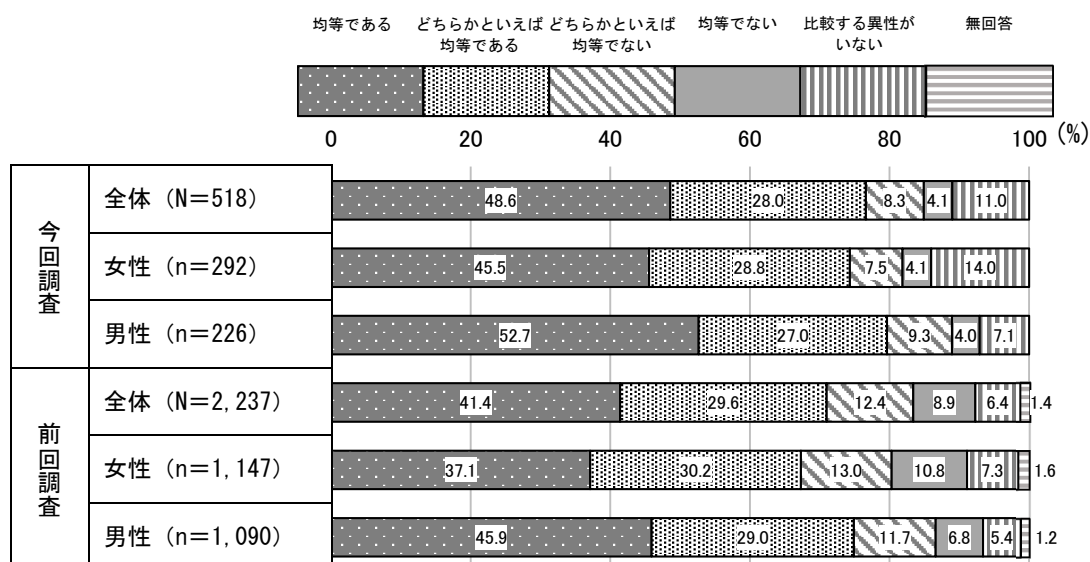
全4項目の中で、「教育訓練及び研修の機会」の「均等である」、「どちらかといえば均等である」を合わせた『均等感』の割合は76.6%と最も高くなっている。

男女共に「均等である」の割合が最も高く、男性は5割を超えている。

前回調査と比較すると、「均等である」の割合は、全体、男女共に増加している。

男女年代別にみると、『均等感』の割合について、30代以上では男性の方が高くなっている。

図表 - 112 男女の取扱い「教育訓練及び研修の機会」（全体前回比較・性別）



図表 - 113 男女の取扱い「教育訓練及び研修の機会」（全体・性別・男女年代別）

(%)

		均等感	均等である		不均等感	均等でない		比較する異性がない
			均等である	どちらかといえば均等である		どちらかといえば均等でない	均等でない	
	全体(N=518)	76.6	48.6	28.0	12.4	8.3	4.1	11.0
性別	女性(n=292)	74.3	45.5	28.8	11.6	7.5	4.1	14.0
	男性(n=226)	79.6	52.7	27.0	13.3	9.3	4.0	7.1
女性年代別	20代以下(n=31)	80.6	45.2	35.5	6.5	3.2	3.2	12.9
	30代(n=93)	79.6	55.9	23.7	10.8	8.6	2.2	9.7
	40代(n=101)	76.2	46.5	29.7	10.9	5.0	5.9	12.9
	50代(n=50)	60.0	28.0	32.0	14.0	12.0	2.0	26.0
	60代以上(n=17)	64.7	35.3	29.4	23.5	11.8	11.8	11.8
男性年代別	20代以下(n=28)	78.6	57.1	21.4	10.7	7.1	3.6	10.7
	30代(n=91)	82.4	58.2	24.2	16.5	11.0	5.5	1.1
	40代(n=63)	81.0	44.4	36.5	9.5	6.3	3.2	9.5
	50代(n=30)	70.0	53.3	16.7	13.3	10.0	3.3	16.7
	60代以上(n=14)	78.6	42.9	35.7	14.3	14.3	0.0	7.1

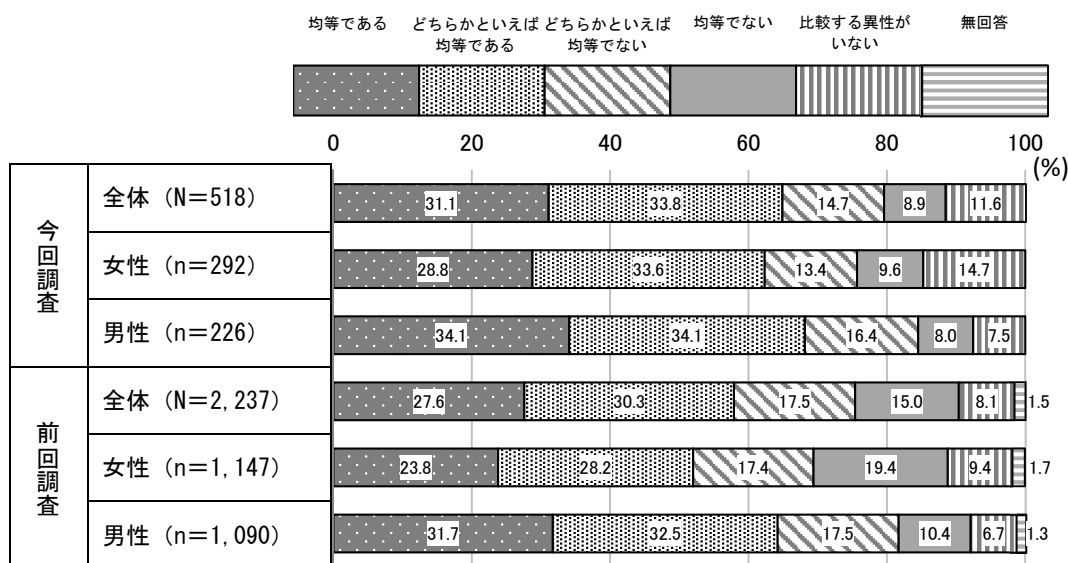
エ. 昇進・昇格

男女共に「均等である」、「どちらかといえば均等である」を合わせた『均等感』の割合は6割を超えており、男性が女性より5.8ポイント高くなっている。

前回調査と比較すると、「均等である」の割合は、全体、男女共に増加しており、全体の『均等感』の割合は、7.0ポイント増加と4項目の中で最も高い増加率になっている。

男女年代別にみると、『均等感』の割合について、多くの年代では男性の方が高くなっているが、40代では女性の方が高くなっている。

図表 - 114 男女の取扱い「昇進・昇格」（全体前回比較・性別）



図表 - 115 男女の取扱い「昇進・昇格」（全体・性別・男女年代別）

(%)

		均等感	均等である		不均等感	均等でない		比較する異性がない
			均等である	どちらかといえば均等である		どちらかといえば均等でない	均等でない	
	全体(N=518)	64.9	31.1	33.8	23.6	14.7	8.9	11.6
性別	女性(n=292)	62.3	28.8	33.6	22.9	13.4	9.6	14.7
	男性(n=226)	68.1	34.1	34.1	24.3	16.4	8.0	7.5
女性年代別	20代以下(n=31)	61.3	32.3	29.0	25.8	16.1	9.7	12.9
	30代(n=93)	68.8	36.6	32.3	19.4	11.8	7.5	11.8
	40代(n=101)	63.4	26.7	36.6	23.8	14.9	8.9	12.9
	50代(n=50)	48.0	16.0	32.0	26.0	14.0	12.0	26.0
	60代以上(n=17)	64.7	29.4	35.3	23.5	5.9	17.6	11.8
男性年代別	20代以下(n=28)	67.9	32.1	35.7	21.4	7.1	14.3	10.7
	30代(n=91)	74.7	38.5	36.3	23.1	16.5	6.6	2.2
	40代(n=63)	61.9	33.3	28.6	28.6	20.6	7.9	9.5
	50代(n=30)	60.0	23.3	36.7	23.3	16.7	6.7	16.7
	60代以上(n=14)	71.4	35.7	35.7	21.4	14.3	7.1	7.1

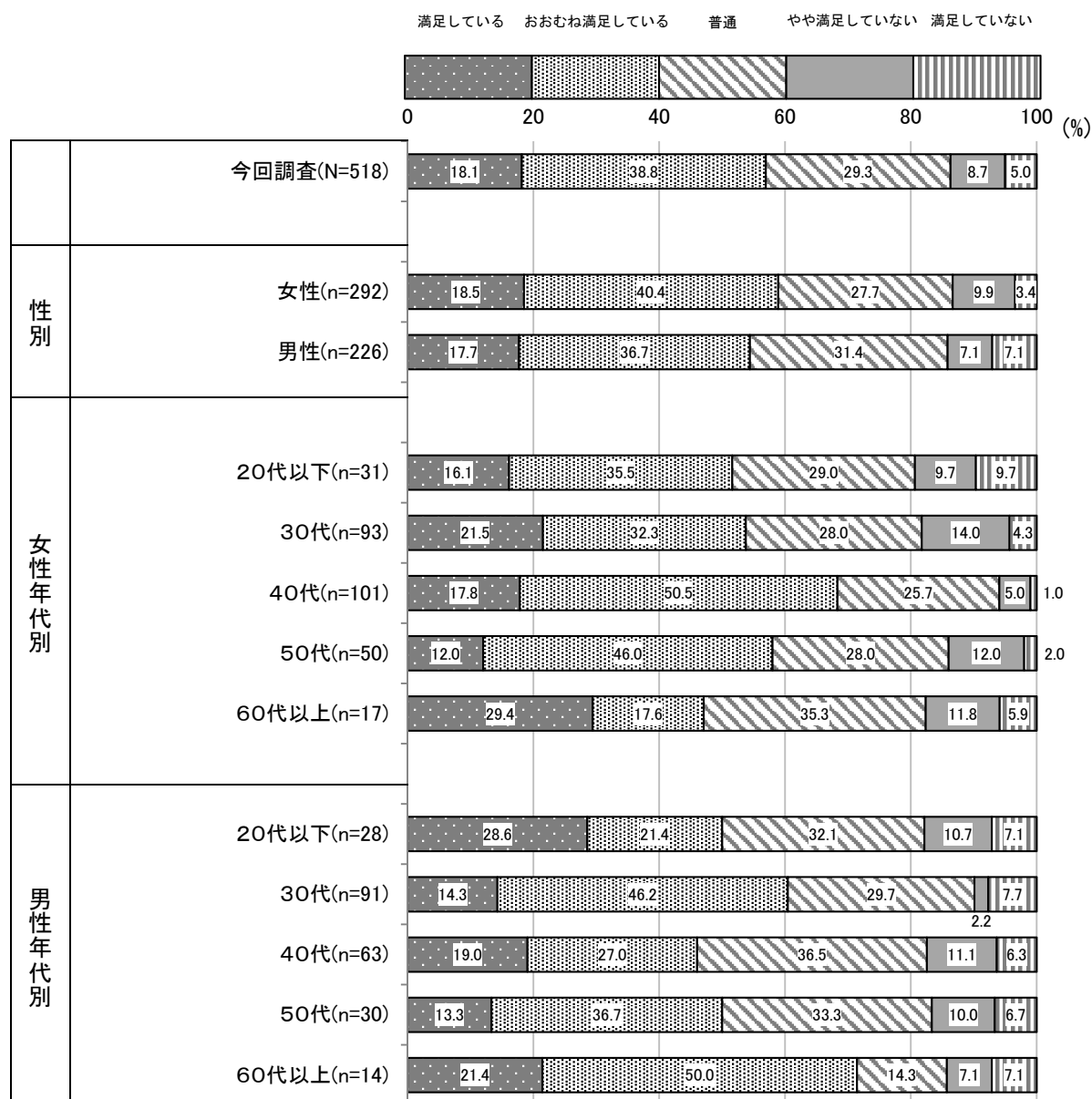
(6) 働き方の満足度

問7. あなたは現在の働き方について満足していますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

「おおむね満足している」が38.8%で最も高く、次いで「普通」が29.3%、「満足している」が18.1%となっている。

男女年代別にみると、「満足している」、「おおむね満足している」を合わせた『満足感』の割合は、女性では40代が68.3%で最も高く、男性では60代以上が71.4%で最も高くなっている。

図表 - 116 働き方の満足度（全体・性別・男女年代別）



(7) 希望する働き方

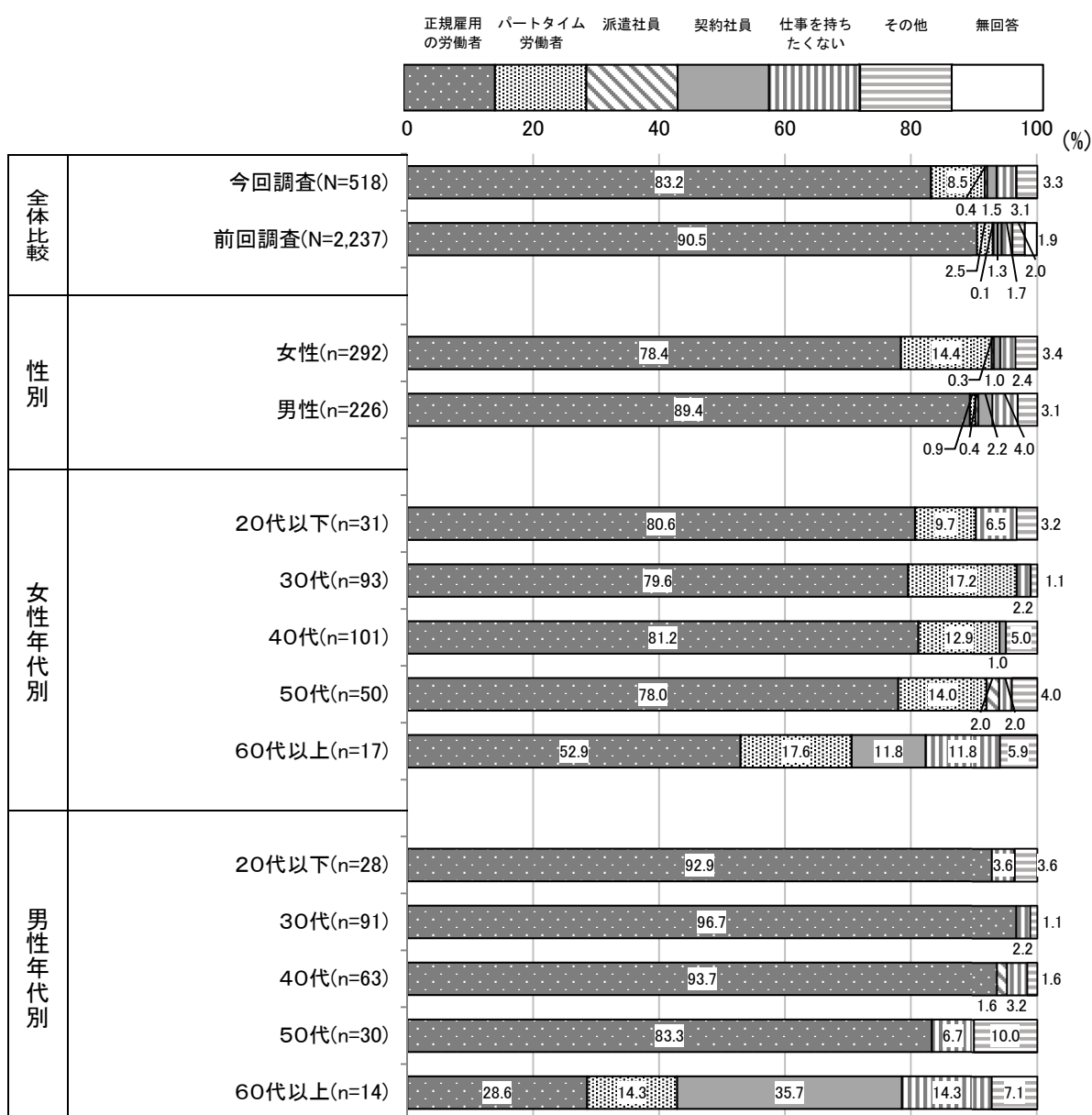
問8. 今後どのような働き方を希望しますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

全体では「正規雇用の労働者」が83.2%で最も高くなっており、男性は女性に比べて11.0ポイント高くなっている。

前回調査と比較して、「パートタイム労働者（契約社員を除く）」の割合が6.0ポイント増加している。

性別にみると、女性が男性より「パートタイム労働者（契約社員を除く）」を希望する割合が高くなっている。

図表 - 117 働き方の満足度（全体前回比較・性別・男女年代別）



(8) 正規雇用労働者を希望する理由

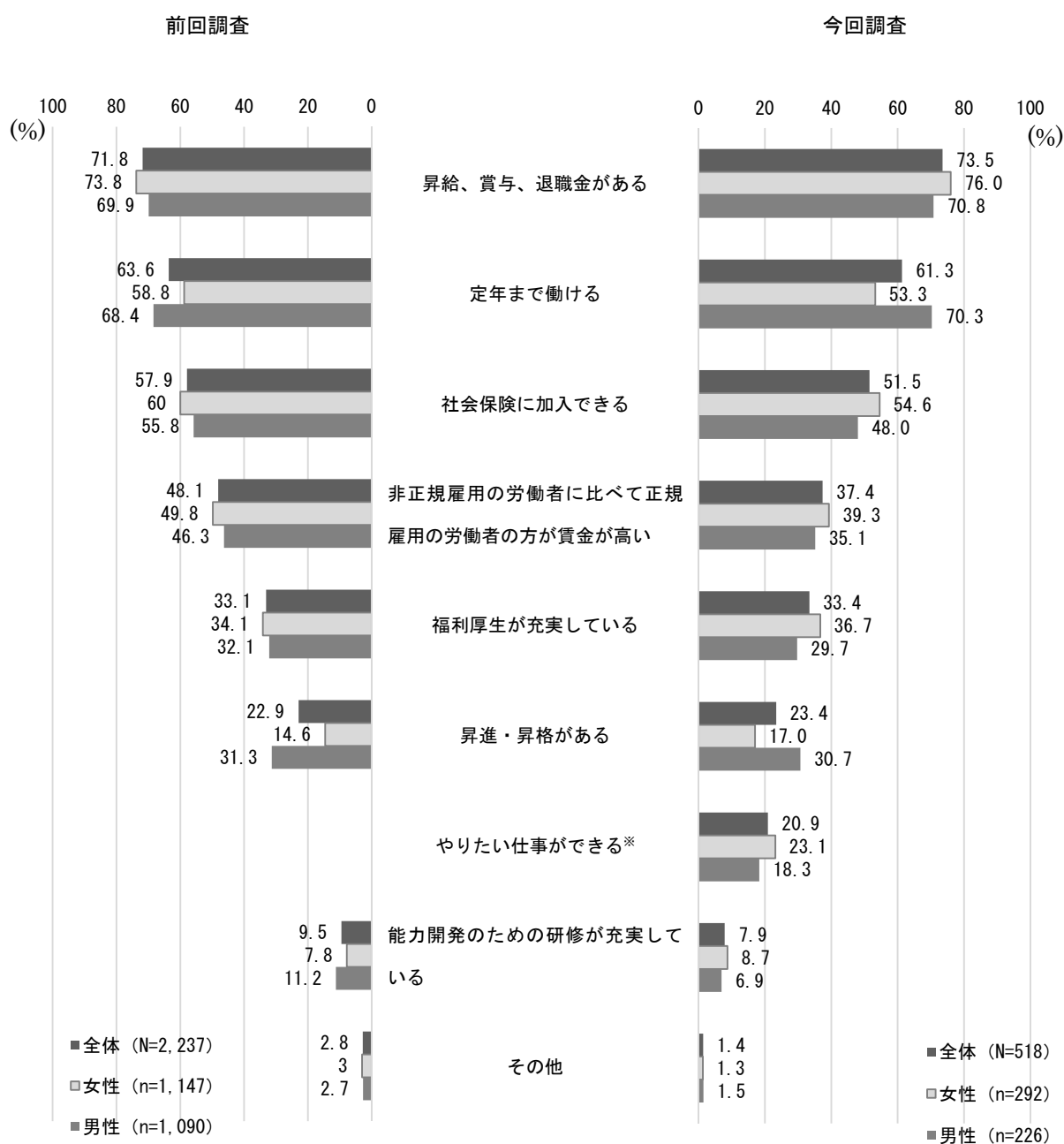
SQ 1. (問8で「正規雇用の労働者」と答えた方に) その理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

全体、男女共に「昇給、賞与、退職金がある」が最も高く、前回調査と比較すると、全体、男女共に増加している。

「定年まで働ける」の割合は、男性が70.3%、女性が53.3%で、男性が女性より17.0ポイント高くなっており、男女の差が最も大きい項目となっている。

男女年代別にみると、「昇給、賞与、退職金がある」の割合は、男女共に年代が若くなるにつれて高くなる傾向にある。

図表 - 118 正規雇用労働者を希望する理由（全体前回比較・性別）



※前回調査では選択肢なし

図表 - 119 正規雇用労働者を希望する理由（全体・性別・男女年代別）

（％）

		昇給、賞与、退職金がある	定年まで働ける	社会保険に加入できる	非正規雇用の労働者に比べて正規雇用の労働者の方が賃金が高い	福利厚生が充実している	昇進・昇格がある	やりたい仕事ができる	能力開発のための研修が充実している	その他
	全体(N=431)	73.5	61.3	51.5	37.4	33.4	23.4	20.9	7.9	1.4
性別	女性(n=229)	76.0	53.3	54.6	39.3	36.7	17.0	23.1	8.7	1.3
	男性(n=202)	70.8	70.3	48.0	35.1	29.7	30.7	18.3	6.9	1.5
女性年代別	20代以下(n=24)	83.3	37.5	37.5	45.8	41.7	16.7	12.5	16.7	0.0
	30代(n=74)	85.1	48.6	60.8	44.6	47.3	16.2	29.7	10.8	1.4
	40代(n=82)	74.4	51.2	52.4	37.8	26.8	25.6	23.2	7.3	2.4
	50代(n=39)	66.7	66.7	61.5	30.8	35.9	5.1	20.5	5.1	0.0
	60代以上(n=9)	44.4	88.9	44.4	33.3	33.3	0.0	11.1	0.0	0.0
男性年代別	20代以下(n=26)	80.8	65.4	46.2	42.3	30.8	38.5	19.2	11.5	0.0
	30代(n=88)	79.5	67.0	47.7	35.2	34.1	37.5	22.7	10.2	1.1
	40代(n=59)	62.7	74.6	50.8	32.2	30.5	25.4	16.9	3.4	1.7
	50代(n=25)	60.0	76.0	40.0	36.0	12.0	16.0	8.0	0.0	4.0
	60代以上(n=4)	0.0	75.0	75.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0

(9) パートタイム労働者を希望する理由

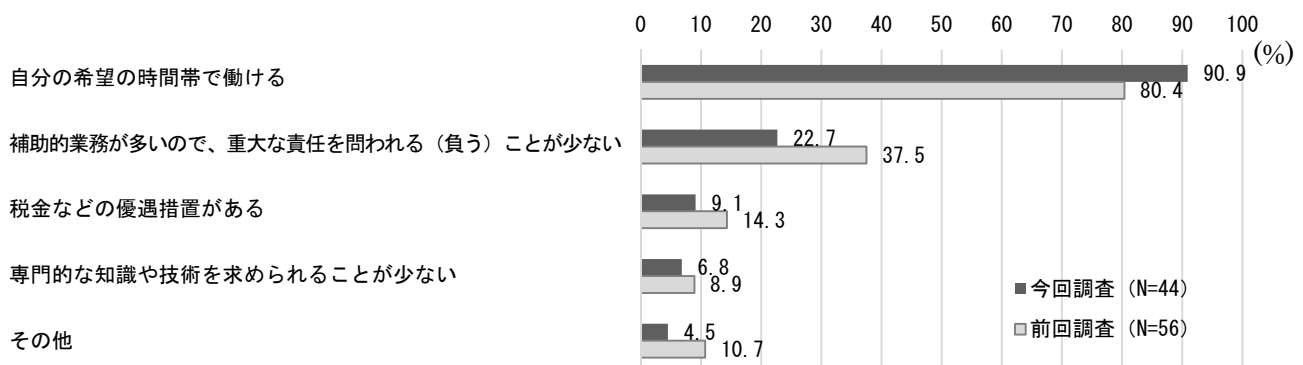
SQ2. (問8で「パートタイム労働者」と答えた方に) その理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

パートタイム労働者を希望する人は男性2人、女性42人と女性の割合が高くなっている。

「自分の希望の時間帯で働ける」が90.9%で最も高く、前回調査と比較すると、10.5ポイント増加している。

「自分の希望の時間帯で働ける」の割合は、女性の30代以上のすべての年代で8割を超えている。

図表 - 120 パートタイム労働者を希望する理由（全体前回比較）



図表 - 121 パートタイム労働者を希望する理由（全体・性別・男女年代別）

		(%)				
		自分の希望の時間帯で働ける	補助的業務が多いので、重大な責任を問われる（負う）ことが少ない	税金などの優遇措置がある	専門的な知識や技術を求められることが少ない	その他
性別	全体(N=44)	90.9	22.7	9.1	6.8	4.5
	女性(n=42)	90.5	23.8	7.1	7.1	4.8
女性年代別	男性(n=2)	100.0	0.0	50.0	0.0	0.0
	20代以下(n=3)	33.3	66.7	0.0	33.3	0.0
	30代(n=16)	93.8	25.0	6.3	12.5	6.3
	40代(n=13)	100.0	15.4	0.0	0.0	0.0
	50代(n=7)	85.7	28.6	28.6	0.0	0.0
男性年代別	60代以上(n=3)	100.0	0.0	0.0	0.0	33.3
	20代以下(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30代(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	40代(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	50代(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	60代以上(n=2)	100.0	0.0	50.0	0.0	0.0

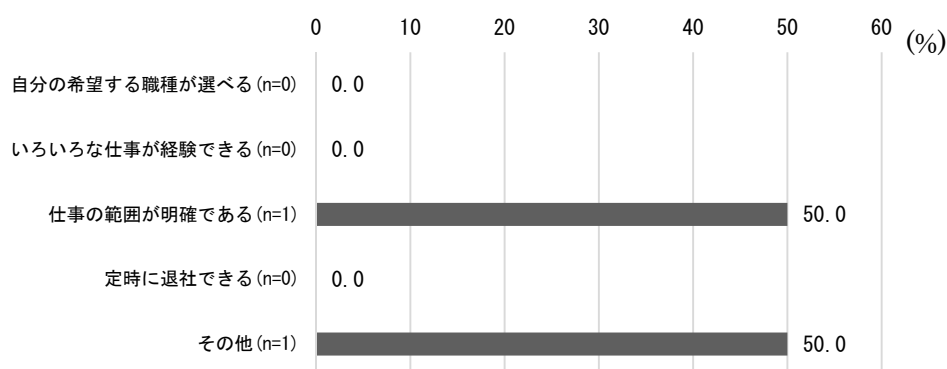
(10) 派遣社員を希望する理由

SQ3. (問8で「派遣社員」と答えた方に) その理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

「仕事の範囲が明確である」、「その他」が50.0%となっている。なお、「仕事の範囲が明確である」の回答者は50代女性、「その他」の回答者は40代男性であった。その他の回答の内容は、「会社に縛られない」であった。

図表 - 122 派遣社員を希望する理由 (全体)

N=2



(11) 契約社員を希望する理由

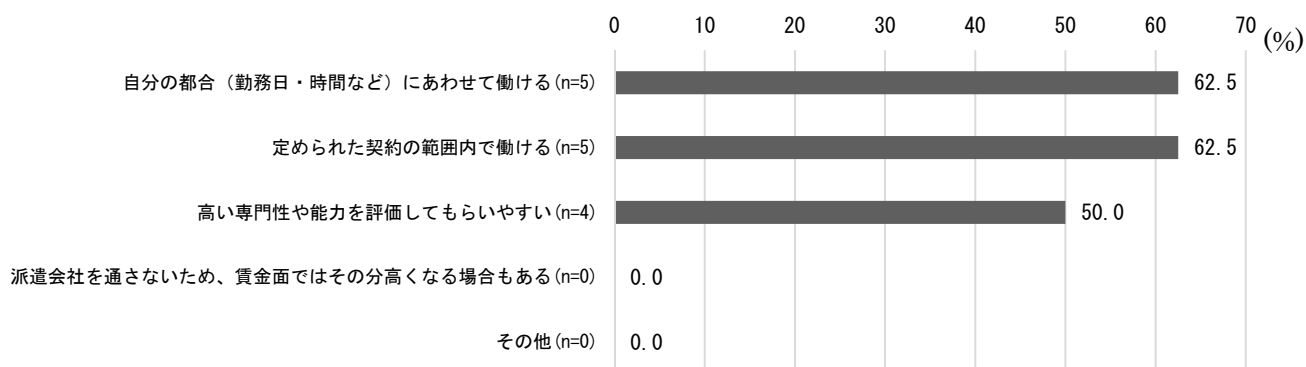
SQ4. (問8で「契約社員」と答えた方に) その理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

契約社員を希望する人は、40代女性1人、60代女性2人、60代男性5人となっている。

「自分の都合（勤務日・時間など）にあわせて働ける」、「定められた契約の範囲内で働ける」が62.5%、「高い専門性や能力を評価してもらいやすい」が50.0%となっている。

図表 - 123 契約社員を希望する理由 (全体)

N=8



図表 - 124 契約社員を希望する理由（全体・性別・男女年代別）

(%)

		自分の都合（勤務日・時間など）にあわせて働ける	定められた契約の範囲内で働ける	高い専門性や能力を評価してもらいやすい	派遣会社を通さないため、賃金面ではその分高くなる場合もある	その他
	全体(N=8)	62.5	62.5	50.0	0.0	0.0
性別	女性(n=3)	66.7	66.7	33.3	0.0	0.0
	男性(n=5)	60.0	60.0	60.0	0.0	0.0
女性年代別	20代以下(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30代(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	40代(n=1)	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0
	50代(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	60代以上(n=2)	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
男性年代別	20代以下(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30代(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	40代(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	50代(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	60代以上(n=5)	60.0	60.0	60.0	0.0	0.0

(12) 働き続けたいと思うか

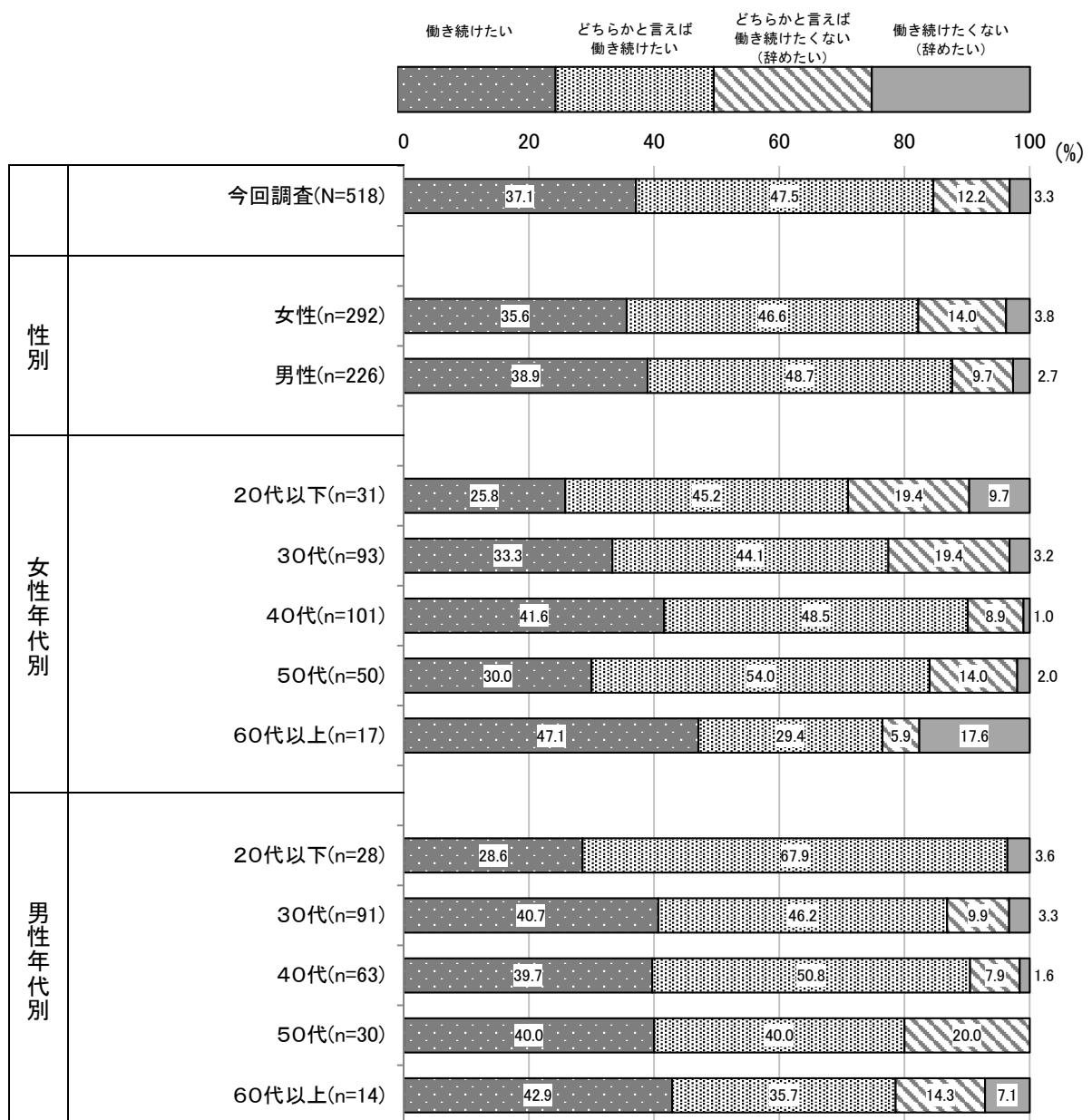
問9. あなたは、今後も今の会社で働き続けたいと思いますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

「どちらかと言えば働き続けたい」が47.5%で最も高く、次いで「働き続けたい」が37.1%、「どちらかと言えば働き続けたくない（辞めたい）」が12.2%となっている。

性別にみると、「働き続けたい」、「どちらかと言えば働き続けたい」の割合は男性が女性より高くなっている。

男女年代別にみると、男女共に60代以上が「働き続けたい」の割合は最も高くなっているが、「働き続けたくない（辞めたい）」の割合も最も高くなっている。

図表 - 125 働き続けたいと思うか（全体・性別・男女年代別）



(13) 働き続けたいと思う理由

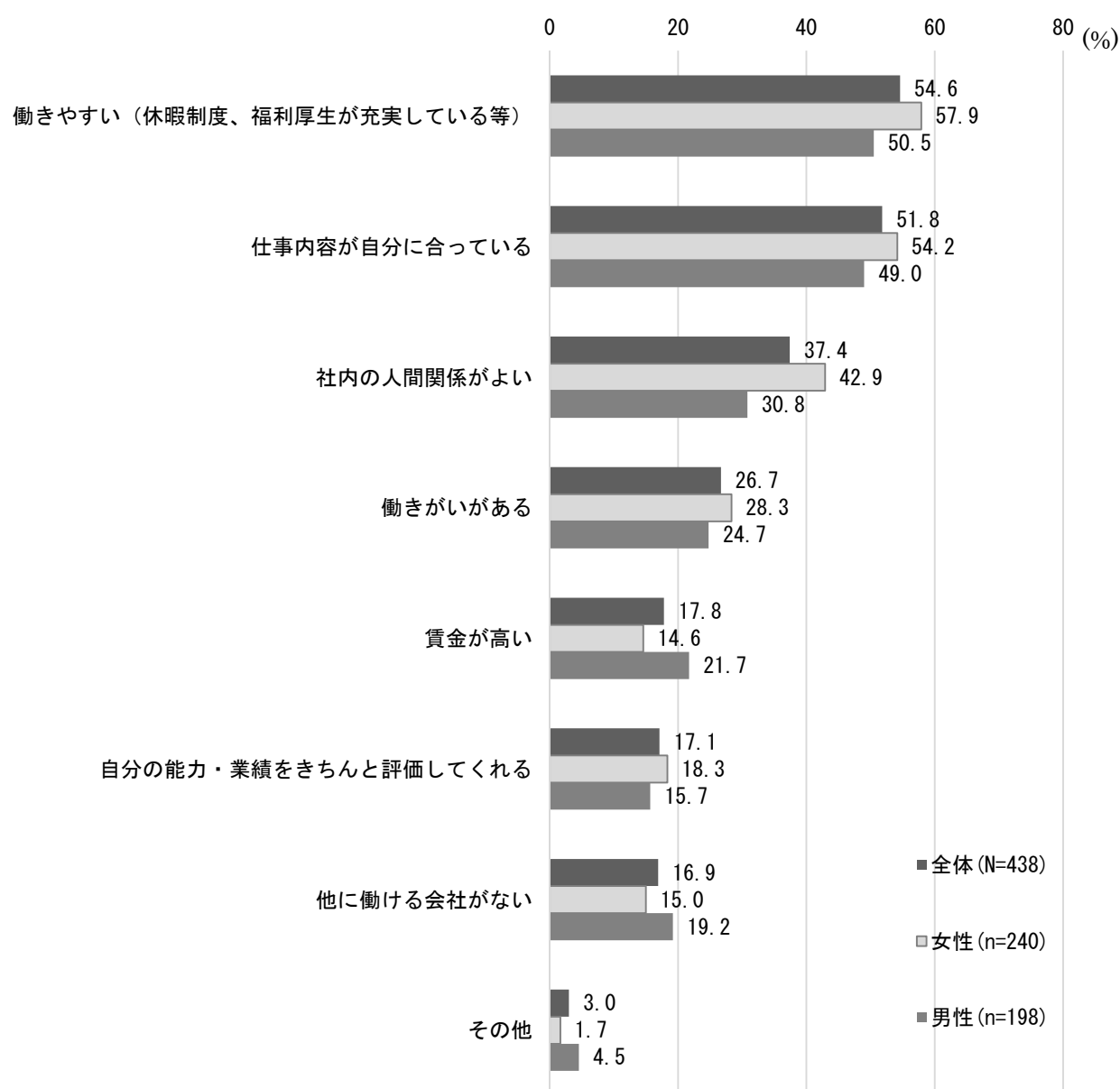
**SQ 1. (問9で「働き続けたい」、「どちらかと言えば働き続けたい」と答えた方に)
その理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。**

全体、男女共に「働きやすい（休暇制度、福利厚生が充実している等）」が最も高く、次いで「仕事内容が自分に合っている」となっている。

性別でみると、「社内の人間関係がよい」の割合は女性が男性より12.1ポイント高く、「賃金が高い」の割合は男性が女性より7.1ポイント高くなっている。「賃金が高い」、「他に働ける会社がない」、「その他」を除き、女性の割合が高くなっている。

男女年代別でみると、「働きやすい（休暇制度、福利厚生が充実している等）」の割合は、女性では20代以下、30代で6割を超えている。

図表 - 126 働き続けたいと思う理由（全体・性別）



図表 - 127 働き続けたいと思う理由（全体・性別・男女年代別）

（％）

		働きやすい（休暇制度、福利厚生 が充実している等）	仕事内容が自分に合っている	社内の人間関係がよい	働きがいがある	賃金が高い	自分の能力・業績をきちんと評価 してくれる	他に働ける会社がない	その他
	全体(N=438)	54.6	51.8	37.4	26.7	17.8	17.1	16.9	3.0
性別	女性(n=240)	57.9	54.2	42.9	28.3	14.6	18.3	15.0	1.7
	男性(n=198)	50.5	49.0	30.8	24.7	21.7	15.7	19.2	4.5
女性年代別	20代以下(n=22)	63.6	36.4	36.4	18.2	9.1	4.5	22.7	0.0
	30代(n=72)	66.7	56.9	48.6	25.0	18.1	25.0	9.7	2.8
	40代(n=91)	54.9	62.6	45.1	37.4	17.6	22.0	13.2	2.2
	50代(n=42)	50.0	35.7	33.3	21.4	7.1	9.5	26.2	0.0
	60代以上(n=13)	46.2	69.2	38.5	23.1	7.7	7.7	7.7	0.0
男性年代別	20代以下(n=27)	51.9	29.6	25.9	25.9	7.4	11.1	18.5	0.0
	30代(n=79)	54.4	43.0	41.8	27.8	32.9	17.7	10.1	6.3
	40代(n=57)	42.1	57.9	26.3	22.8	19.3	17.5	28.1	3.5
	50代(n=24)	54.2	66.7	25.0	16.7	16.7	12.5	29.2	8.3
	60代以上(n=11)	54.5	54.5	0.0	27.3	0.0	9.1	18.2	0.0

(14) 働き続けたくないと思う理由

SQ2. (問9で「どちらかと言えば働き続けたくない(辞めたい)」、「働き続けたくない(辞めたい)」と答えた方に) その理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

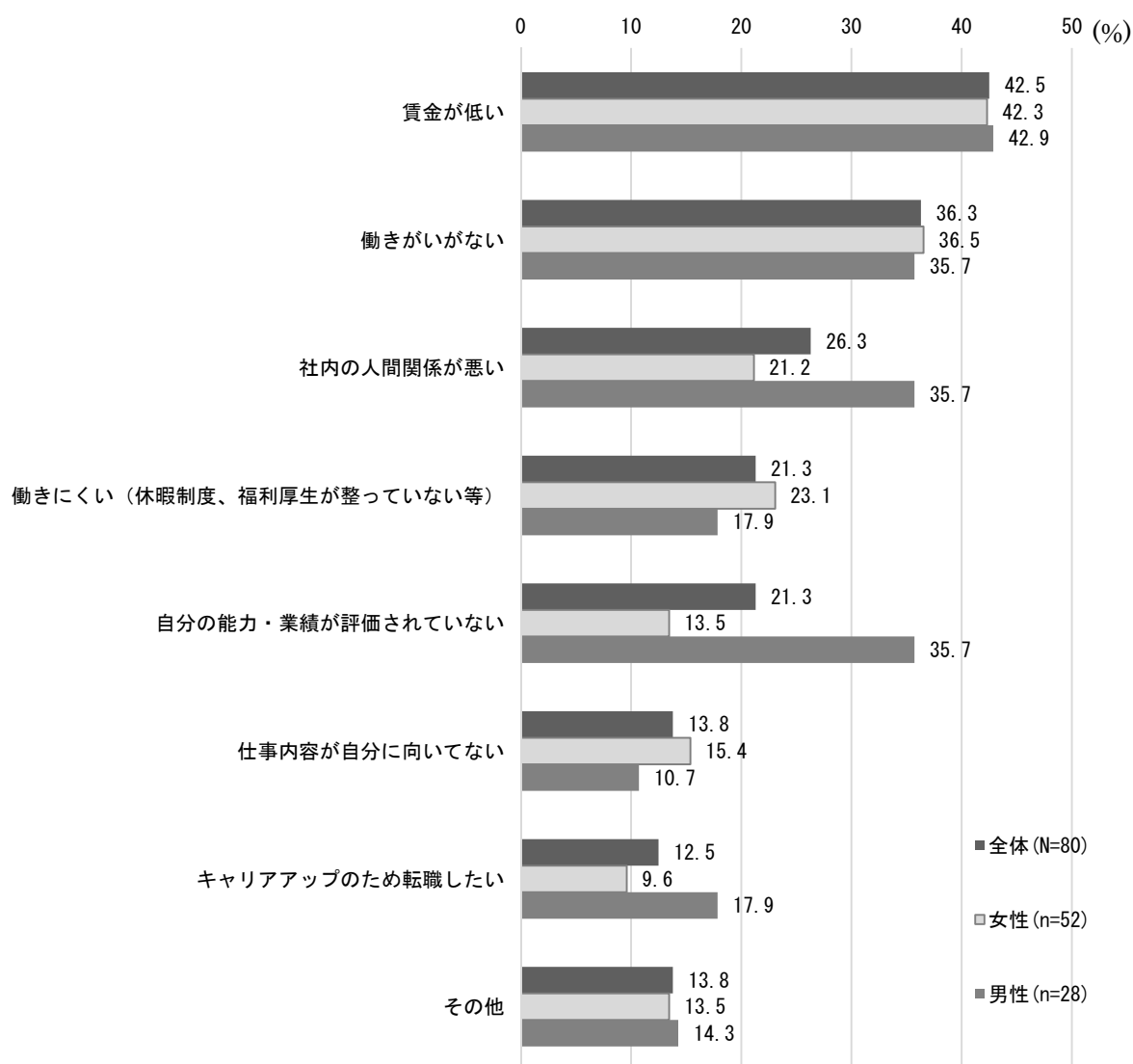
全体、男女共に「賃金が低い」が最も高くなっている。

「働きがいがない」、「社内の人間関係が悪い」、「自分の能力・業績が評価されていない」の項目はいずれも男性の割合が35.7%で男性の中では2番目に高い割合となっている。

性別でみると、男性が女性より「社内の人間関係が悪い」の割合が9.4ポイント、「自分の能力・業績が評価されていない」の割合が14.4ポイント高くなっている。

男女年代別にみると、「賃金が低い」の割合は、男性の30代が58.3%で最も高くなっている。

図表 - 128 働き続けたくないと思う理由（全体・性別）



図表 - 129 働き続けたくないと思う理由（全体・性別・男女年代別）

（％）

		賃金が低い	働きがいがない	社内の人間関係が悪い	働きにくい（休暇制度、福利厚生が整っていない等）	自分の能力・業績が評価されていない	仕事内容が自分に向いてない	キャリアアップのため転職したい	その他
	全体(N=80)	42.5	36.3	26.3	21.3	21.3	13.8	12.5	13.8
性別	女性(n=52)	42.3	36.5	21.2	23.1	13.5	15.4	9.6	13.5
	男性(n=28)	42.9	35.7	35.7	17.9	35.7	10.7	17.9	14.3
女性年代別	20代以下(n=9)	55.6	33.3	33.3	44.4	22.2	22.2	22.2	11.1
	30代(n=21)	42.9	38.1	14.3	28.6	14.3	23.8	9.5	9.5
	40代(n=10)	20.0	30.0	30.0	20.0	0.0	10.0	10.0	10.0
	50代(n=8)	50.0	37.5	12.5	0.0	12.5	0.0	0.0	25.0
	60代以上(n=4)	50.0	50.0	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	25.0
男性年代別	20代以下(n=1)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	30代(n=12)	58.3	33.3	41.7	16.7	50.0	8.3	16.7	8.3
	40代(n=6)	50.0	0.0	50.0	33.3	50.0	16.7	16.7	16.7
	50代(n=6)	33.3	50.0	16.7	0.0	16.7	0.0	16.7	16.7
	60代以上(n=3)	0.0	66.7	33.3	33.3	0.0	0.0	33.3	33.3

3. 育児休業制度

(1) 育児休業制度についての認知

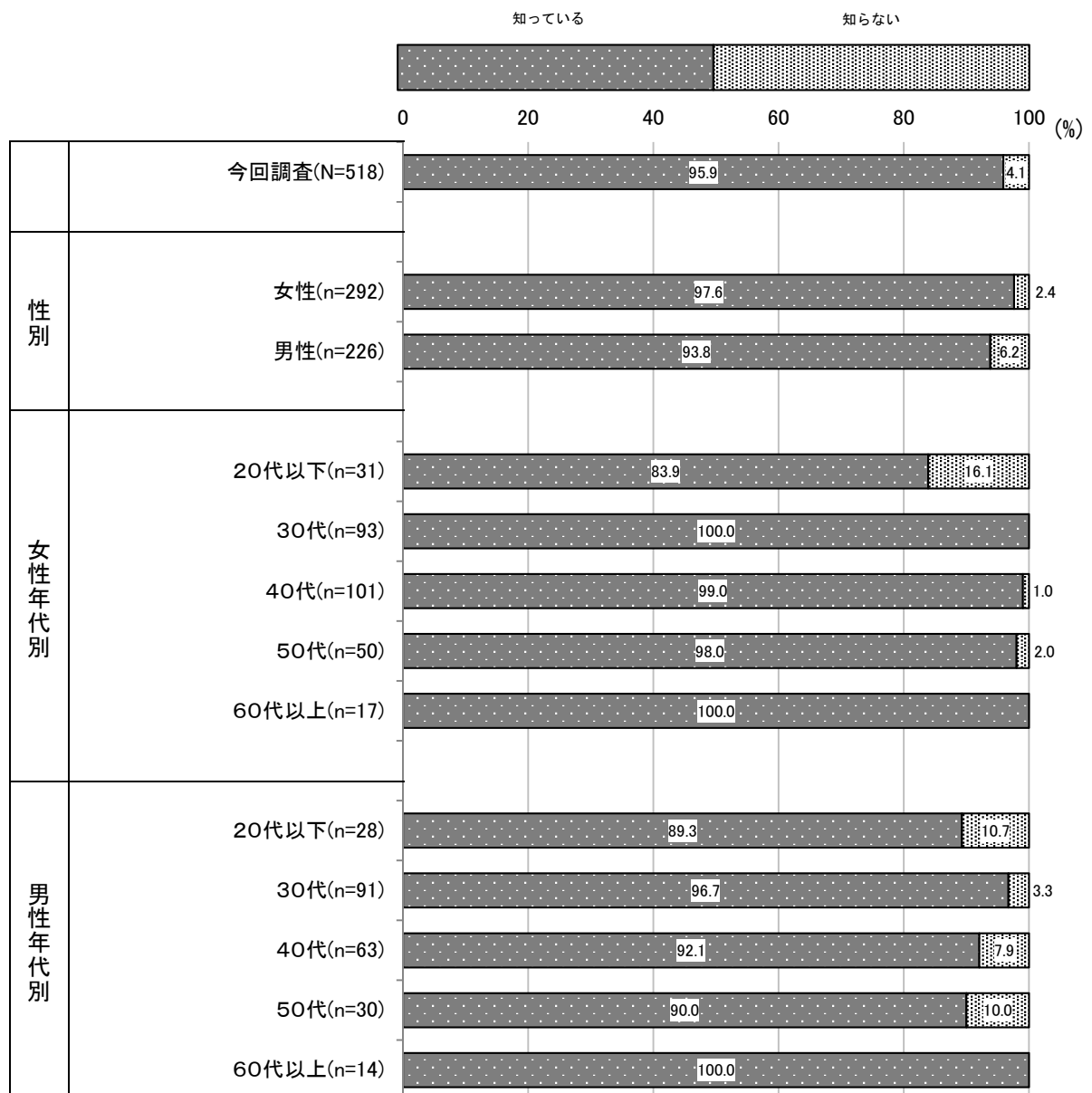
問 10. あなたは、育児休業制度が、育児・介護休業法に基づき、労働者が申し出た場合に取得できる制度であることを知っていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

「知っている」が95.9%、「知らない」が4.1%となっている。

性別でみると、「知っている」の割合は、女性が男性より3.8ポイント高くなっている。

男女年代別にみると、「知っている」の割合は、女性の30代以上の割合が高くなっており、概ね100%となっているが、20代以下では「知らない」の割合が16.1%となっている。

図表 - 130 育児休業制度についての認知（全体・性別・男女年代別）



(2) 育児休業制度が規定されているかの認知

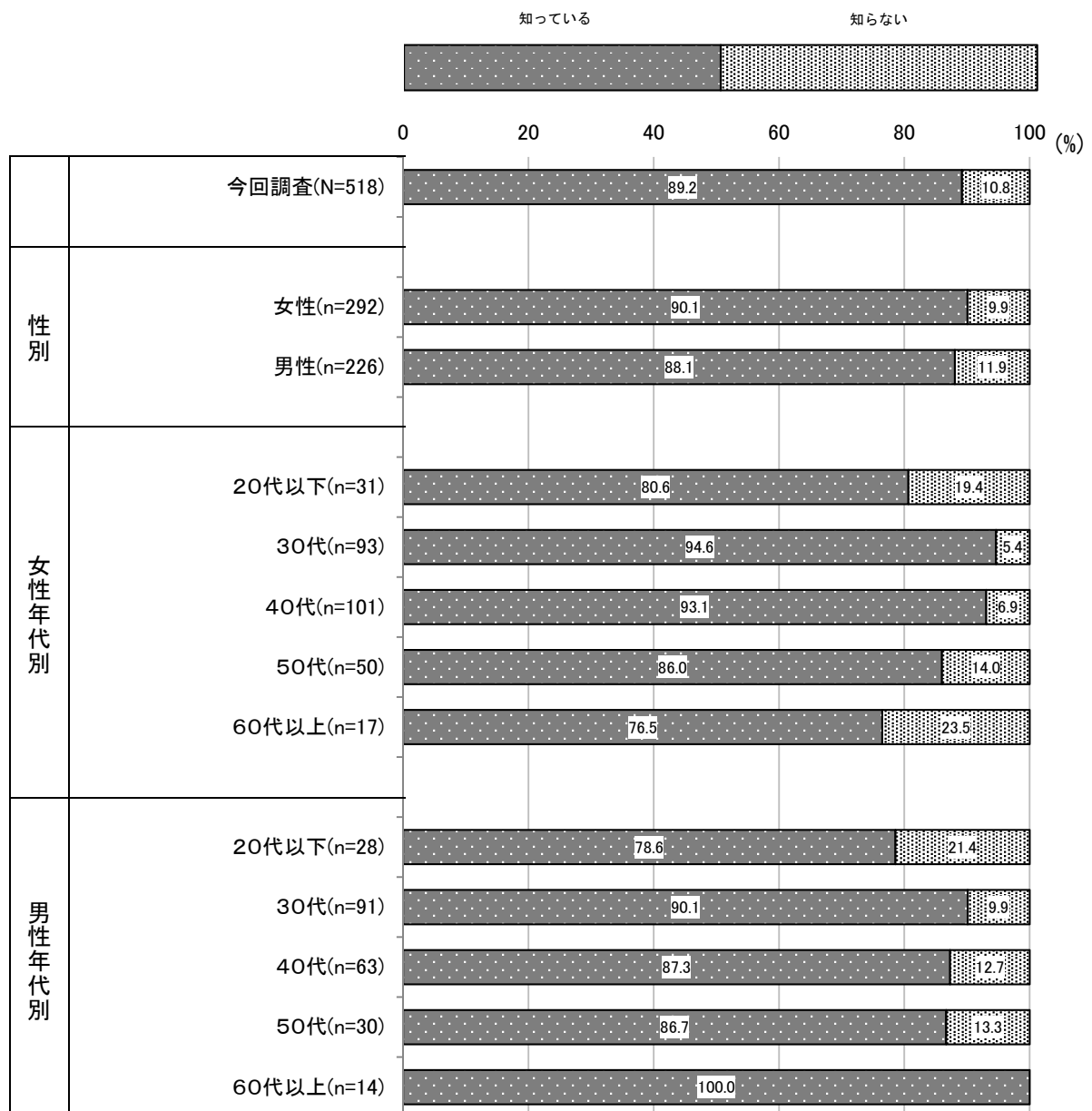
問 1 1. あなたは、育児休業制度が会社の就業規則等に規定されているか知っていますか。あてはまるもの 1 つに○をつけてください。

「知っている」が89.2%、「知らない」が10.8%となっている。

性別にみると、「知っている」の割合は、女性が男性より2.0ポイント高くなっている。

男女年代別にみると、女性では30代、40代が高く、男性では30代、60代が高くなっている。

図表 - 131 育児休業制度が規定されているかの認知（全体・性別・男女年代別）



(3) 出生時育児休業制度（産後パパ育休）が規定されているかの認知

問 1 2. あなたは、出生時育児休業制度（産後パパ育休）があなたの会社の就業規則等に規定されているか知っていますか。あてはまるもの 1 つに○をつけてください。

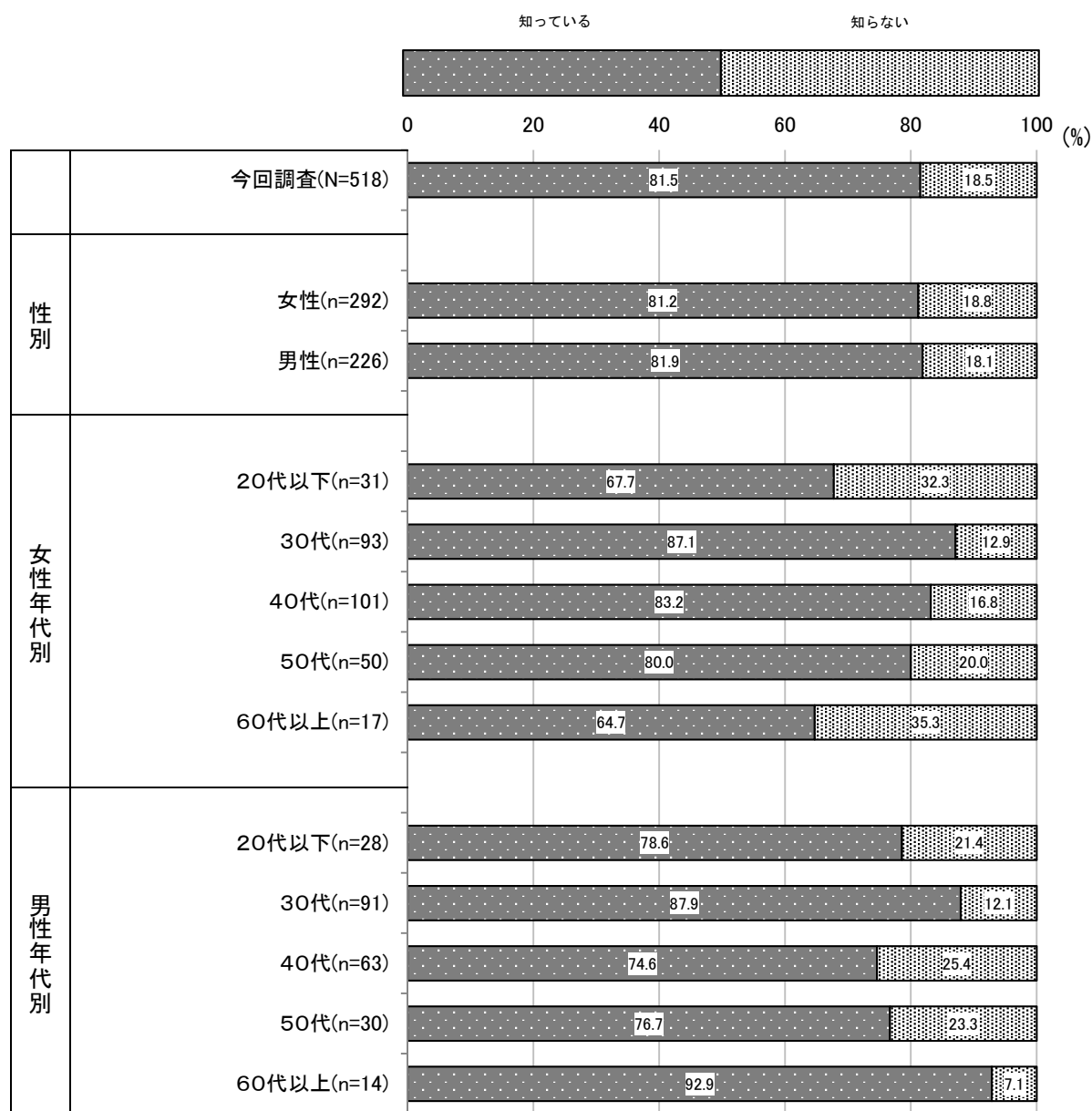
「知っている」が81.5%、「知らない」が18.5%となっている。

性別にみると、男女間の傾向に大きな差はない。

出生時育児休業制度（産後パパ育休）の認知度は全ての年代において、育児休業制度についての認知度を下回っている。

男女年代別にみると、男性では、全ての年代で7割を超えている。

図表 - 132 出生時育児休業制度（産後パパ育休）が規定されているかの認知（全体・性別・男女年代別）



(4) 普段の育児参加

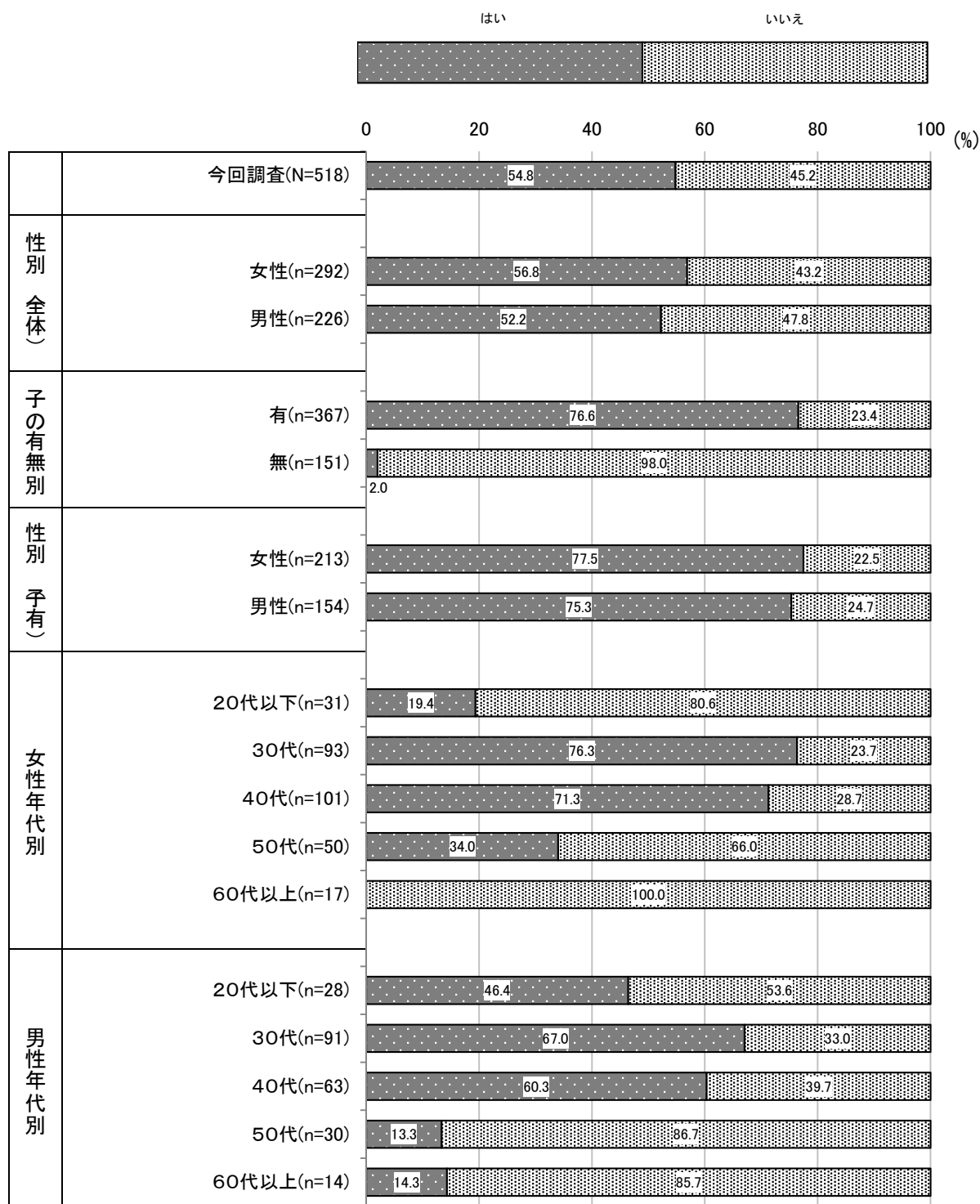
問 13. あなたは、普段育児をしていますか。あてはまるもの 1 つに○をつけてください。

「はい」が54.8%、「いいえ」が45.2%となっている。

子の有無別にみると、子どもがいる人の中で育児をしている人の割合は、76.6%となっている。

男女年代別にみると、30代、40代では、男性の方が「はい」の割合が低くなっている。

図表 - 133 普段の育児参加（全体・性別（全体）・子の有無別・性別（子有）・男女年代別）



(5) 育児休業制度を利用したいか

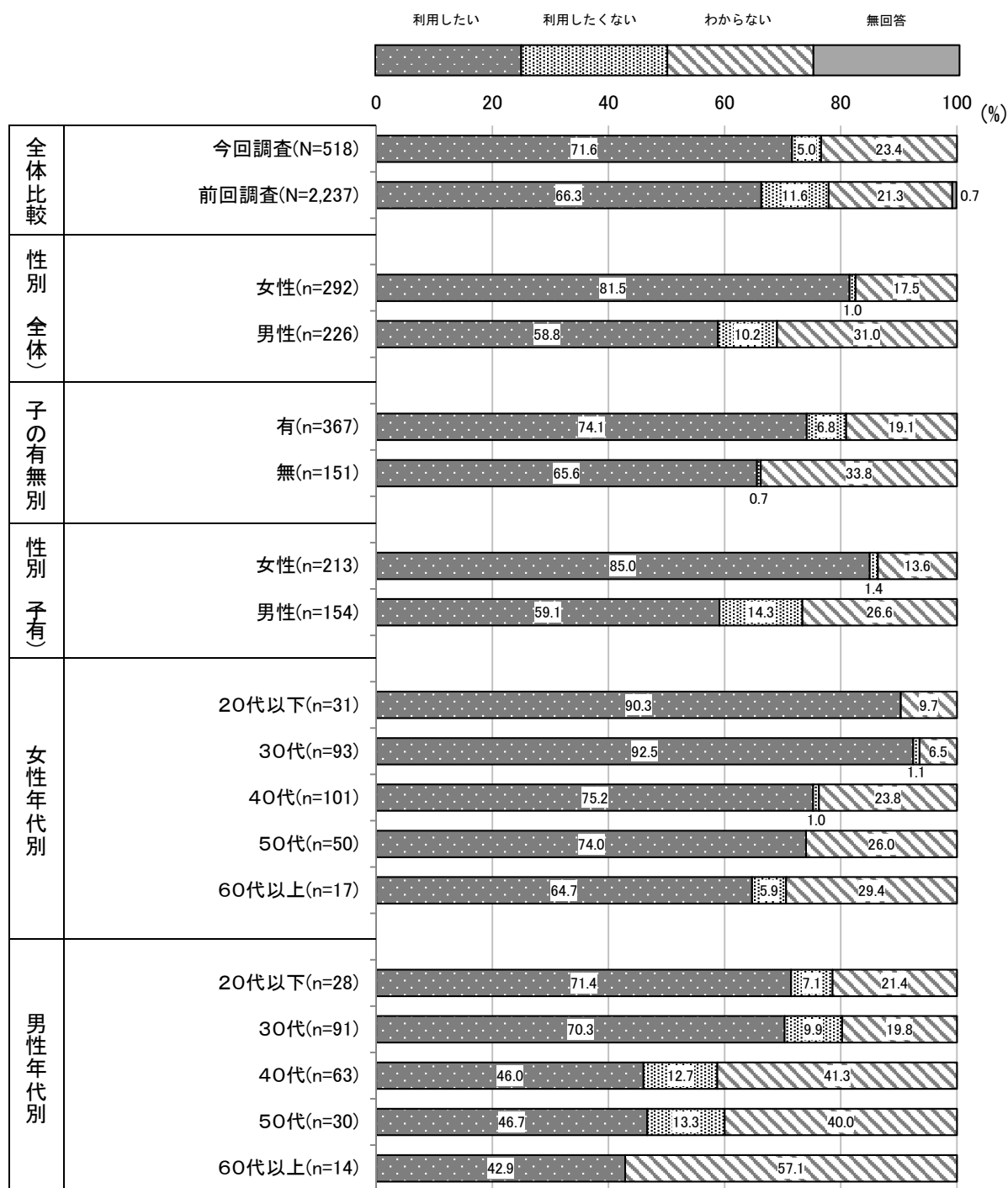
問 1 4. あなたは、育児休業制度を利用したいと思いますか。次の中からあなたの考えに最も近いもの 1 つに○をつけてください。

「利用したい」が71.6%で最も高く、前回調査と比較すると、5.3ポイント増加している。

男女別にみると、「利用したい」の割合は、女性が男性より22.7ポイント高くなっている。

男女年代別にみると、男女共に30代以下の割合が高くなっており、女性が9割、男性が7割を超えている。

図表 - 134 育児休業制度を利用したいか（全体前回比較・性別（全体）・子の有無別・性別（子有）・男女年代別）



(6) 育児休業制度の利用経験

問15. あなたは、育児休業制度を利用したことがありますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

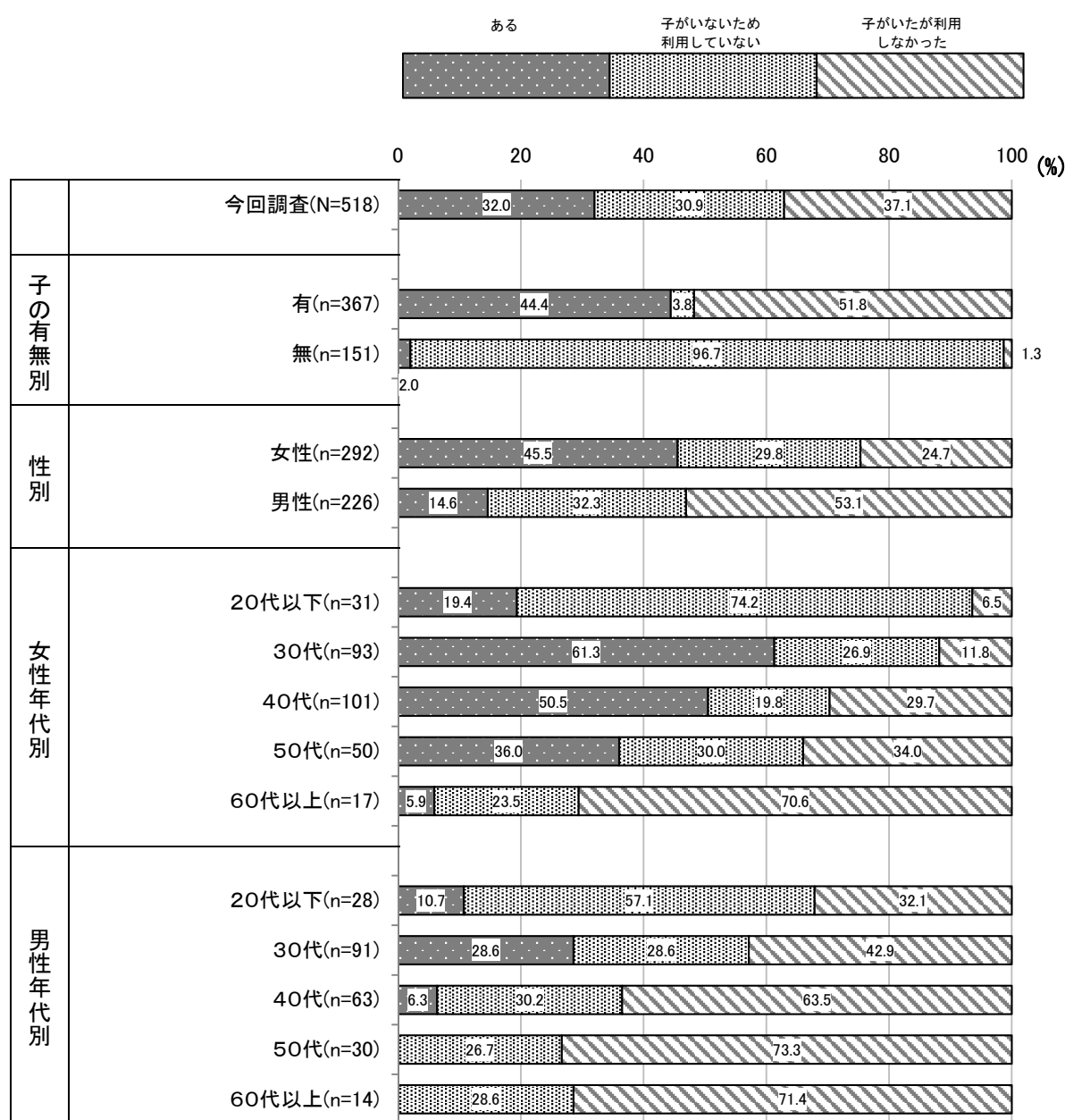
全体では「子がいたが利用しなかった」が37.1%で最も高く、次いで「ある」が32.0%、「子がいないため利用していない」が30.9%となっている。

子の有無別でみると、子どもがいる人で「ある」の割合が44.4%、「子がいたが利用しなかった」の割合が51.8%となっている。

性別にみると、「ある」の割合は、女性が男性より30.9ポイント高くなっている。

男女年代別にみると、「ある」の割合は、女性の30代では61.3%となり、最も高くなっている。

図表 - 135 育児休業制度の利用経験（全体・子の有無別・性別・男女年代別）



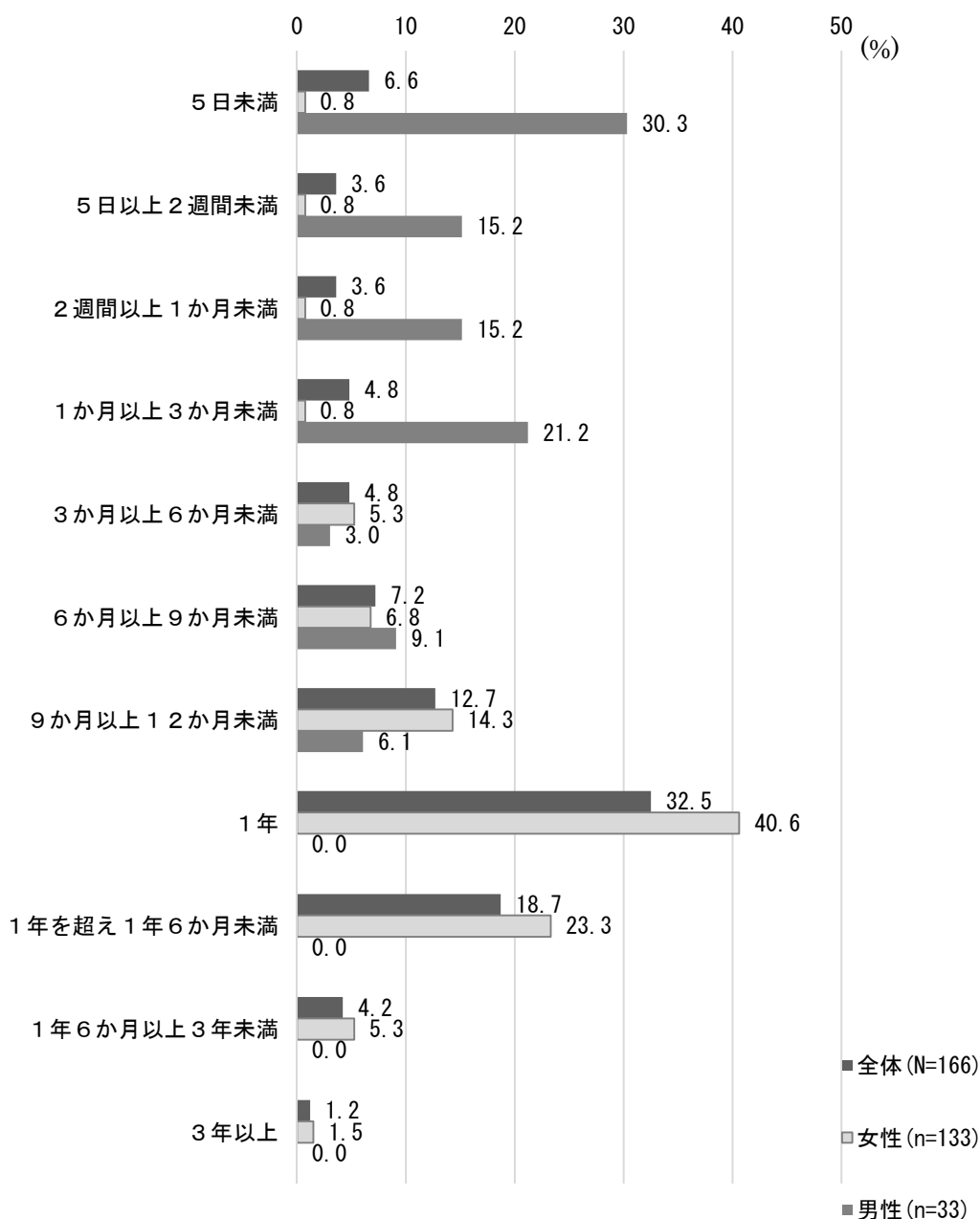
(7) 育児休業制度の利用期間

SQ1. (問15で「ある」と答えた方に) あなたが育児休業制度を利用した際の利用期間で、あてはまるもの1つに○をつけてください。

全体では「1年」が32.5%で最も高く、次いで「1年を超え1年6か月未満」が18.7%、「9か月以上12か月未満」が12.7%となっている。

性別にみると、男性が女性より利用期間が短くなっている。男性の取得期間はいずれも12か月未満となっており、「5日未満」の割合が30.3%、「5日以上2週間未満」と「2週間以上1か月未満」を合わせた『5日以上1か月未満』の割合が30.4%、「1か月以上3か月未満」の割合が21.2%、「3か月以上6か月未満」、「6か月以上9か月未満」、「9か月以上12か月未満」を合わせた『3か月以上12か月未満』の割合が18.2%となっている。

図表 - 136 育児休業制度の利用期間（全体・性別）



図表 - 137 育児休業制度の利用期間（全体・性別・男女年代別）

（％）

		5日未満	5日以上2週間未満	2週間以上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9か月未満	9か月以上12か月未満	1年	1年を超え1年6か月未満	1年6か月以上3年未満	3年以上
	全体(N=166)	6.6	3.6	3.6	4.8	4.8	7.2	12.7	32.5	18.7	4.2	1.2
性別	女性(n=133)	0.8	0.8	0.8	0.8	5.3	6.8	14.3	40.6	23.3	5.3	1.5
	男性(n=33)	30.3	15.2	15.2	21.2	3.0	9.1	6.1	0.0	0.0	0.0	0.0
女性年代別	20代以下(n=6)	16.7	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0
	30代(n=57)	0.0	0.0	1.8	0.0	1.8	8.8	14.0	40.4	26.3	5.3	1.8
	40代(n=51)	0.0	0.0	0.0	2.0	7.8	3.9	13.7	35.3	27.5	7.8	2.0
	50代(n=18)	0.0	0.0	0.0	0.0	5.6	11.1	22.2	61.1	0.0	0.0	0.0
	60代以上(n=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
男性年代別	20代以下(n=3)	66.7	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30代(n=26)	26.9	15.4	19.2	19.2	3.8	7.7	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0
	40代(n=4)	25.0	25.0	0.0	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	50代(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	60代以上(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

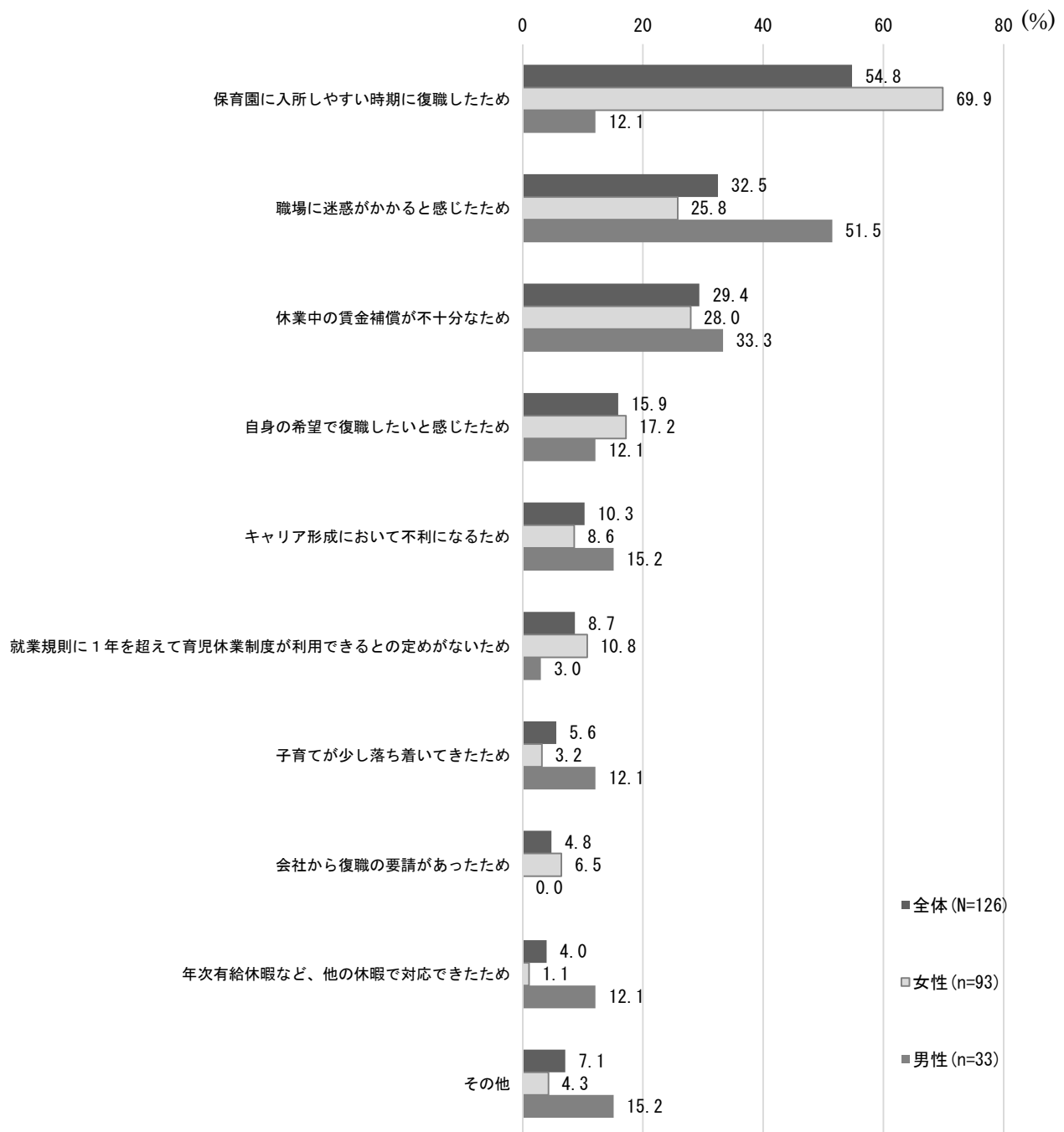
(8) 1年以内に育児休業から復職した理由

SQ1-2. (問15SQ1で「1年以内」と答えた方に) あなたが1年以内に育児休業から復職した理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

「保育園に入所しやすい時期に復職したため」が54.8%で最も高く、次いで「職場に迷惑がかかると感じたため」が32.5%、「休業中の賃金補償が不十分なため」が29.4%となっている。

性別にみると、女性では「保育園に入所しやすい時期に復職したため」の割合が69.9%と最も高く、男性では「職場に迷惑がかかると感じたため」の割合が51.5%と最も高くなっている。

図表 - 138 1年以内に育児休業から復職した理由（全体・性別）



図表 - 139 1年以内に育児休業から復職した理由（全体・性別・男女年代別）

（％）

		保育園に入所しやすい時期に復職したため	職場に迷惑がかかると感じたため	休業中の賃金補償が不十分なため	自身の希望で復職したいと感じたため	キャリア形成において不利になるため	就業規則に1年を超えて育児休業制度が利用できるとの定めがないため	子育てが少し落ち着いてきたため	会社から復職の要請があつたため	年次有給休暇など、他の休暇で対応できたため	その他
	全体(N=126)	54.8	32.5	29.4	15.9	10.3	8.7	5.6	4.8	4.0	7.1
性別	女性(n=93)	69.9	25.8	28.0	17.2	8.6	10.8	3.2	6.5	1.1	4.3
	男性(n=33)	12.1	51.5	33.3	12.1	15.2	3.0	12.1	0.0	12.1	15.2
女性年代別	20代以下(n=4)	75.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0
	30代(n=38)	71.1	21.1	31.6	21.1	10.5	13.2	2.6	0.0	0.0	2.6
	40代(n=32)	62.5	25.0	25.0	21.9	6.3	6.3	6.3	12.5	3.1	9.4
	50代(n=18)	77.8	44.4	27.8	5.6	11.1	16.7	0.0	5.6	0.0	0.0
	60代以上(n=1)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
男性年代別	20代以下(n=3)	0.0	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0
	30代(n=26)	15.4	50.0	38.5	15.4	19.2	3.8	7.7	0.0	15.4	15.4
	40代(n=4)	0.0	50.0	25.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	25.0
	50代(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	60代以上(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

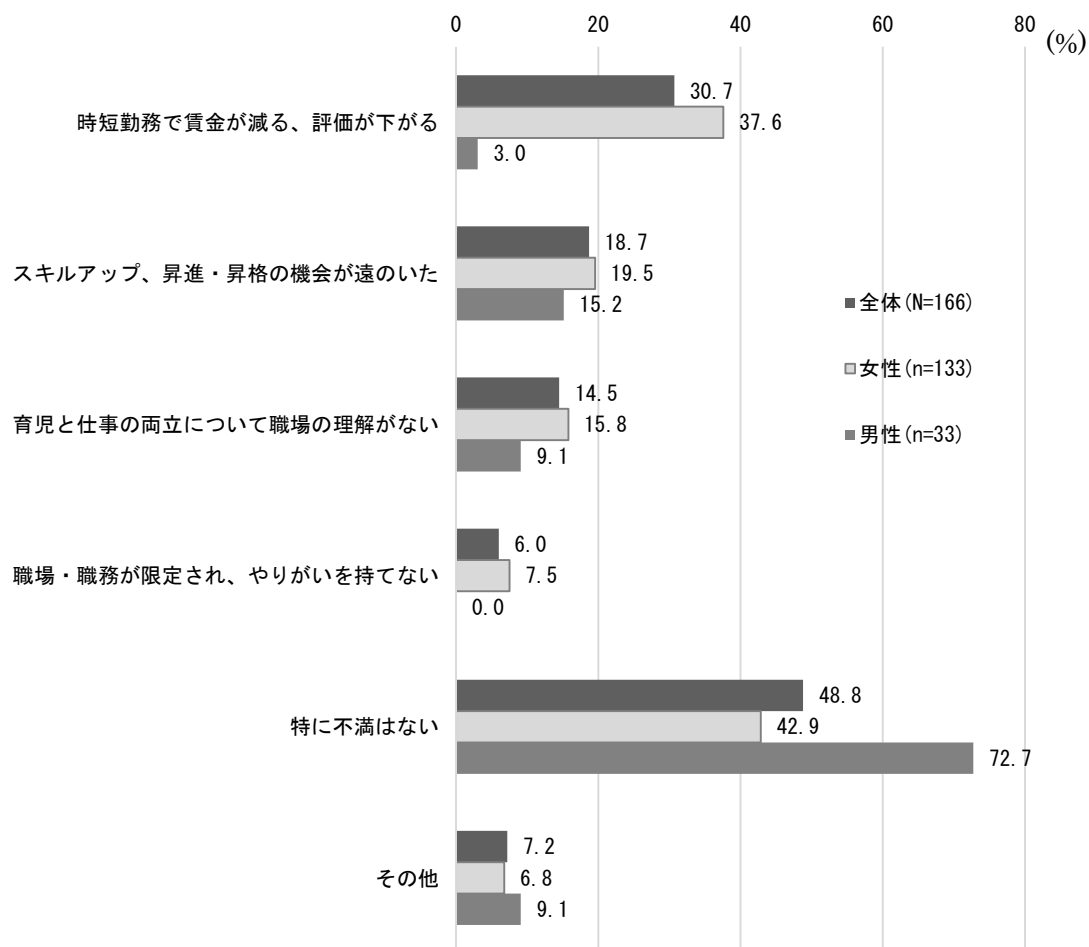
(9) 復帰時に感じた不満

SQ2. (問15で「ある」と答えた方に) あなたが育児休業制度を利用し、復帰した際に感じた不満として、あてはまるものすべてに○をつけてください。

「特に不満はない」が48.8%で最も高く、次いで「時短勤務で賃金が減る、評価が下がる」が30.7%、「スキルアップ、昇進・昇格の機会が遠のいた」が18.7%となっている。

性別にみると、「特に不満はない」の割合は、男性が女性より29.8ポイント高くなっており、「時短勤務で賃金が減る、評価が下がる」の割合は、女性が男性より34.6ポイント高くなっている。

図表 - 140 復帰時に感じた不満（全体・性別）



図表 - 141 復帰時に感じた不満（全体・性別・男女年代別）

（％）

		時短勤務で賃金が減る、評価が下がる	スキルアップ、昇進・昇格の機会が遠のいた	育児と仕事の両立について職場の理解がない	職場・職務が限定され、やりがいを持てない	特に不満はない	その他
	全体(N=166)	30.7	18.7	14.5	6.0	48.8	7.2
性別	女性(n=133)	37.6	19.5	15.8	7.5	42.9	6.8
	男性(n=33)	3.0	15.2	9.1	0.0	72.7	9.1
女性年代別	20代以下(n=6)	50.0	16.7	16.7	0.0	33.3	0.0
	30代(n=57)	43.9	14.0	14.0	7.0	42.1	10.5
	40代(n=51)	35.3	23.5	19.6	7.8	45.1	3.9
	50代(n=18)	22.2	27.8	11.1	11.1	38.9	5.6
	60代以上(n=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
男性年代別	20代以下(n=3)	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	30代(n=26)	3.8	15.4	7.7	0.0	73.1	7.7
	40代(n=4)	0.0	25.0	25.0	0.0	50.0	25.0
	50代(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	60代以上(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

(10) 育児休業制度を利用しなかった理由

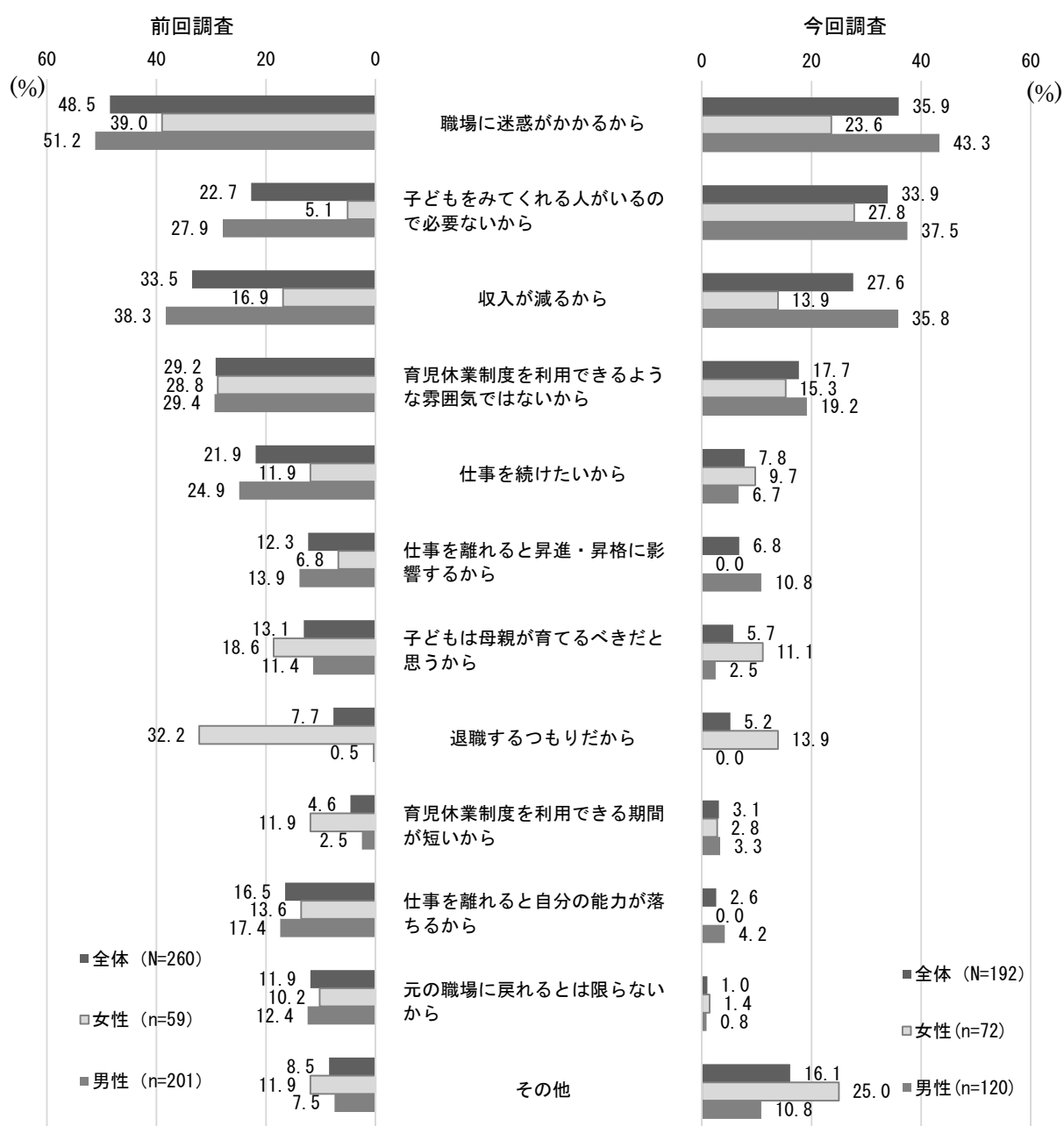
SQ3. (問15で「子がいたが利用しなかった」と答えた方に) あなたが育児休業制度を利用しなかったのはどのような理由からですか。主な理由を3つまで選び、○をつけてください。

「職場に迷惑がかかるから」が35.9%で最も高く、次いで「子どもをみてくれる人がいるので必要ないから」が33.9%、「収入が減るから」が27.6%となっている。

前回調査と比較すると、「子どもをみてくれる人がいるので必要ないから」、「その他」を除くすべての項目で割合が減少しており、「職場に迷惑がかかるから」の割合は12.6ポイント減少している。

性別にみると、「職場に迷惑がかかるから」、「収入が減るから」の割合は、男性が女性より約20ポイント高くなっている。

図表 - 142 育児休業制度を利用しなかった理由（全体前回比較・性別）



図表 - 143 育児休業制度を利用しなかった理由（全体・性別・男女年代別）

（％）

		職場に迷惑がかかるから	子どもをみてくれる人がいるので必要ないから	収入が減るから	育児休業制度を利用できるような雰囲気ではないから	仕事を続けたいから	仕事を離れると昇進・昇格に影響するから	子どもは母親が育てるべきだと思うから	退職するつもりだから	育児休業制度を利用できる期間が短いから	仕事を離れると自分の能力が落ちるから	元の職場に戻れるとは限らないから	その他
	全体(N=192)	35.9	33.9	27.6	17.7	7.8	6.8	5.7	5.2	3.1	2.6	1.0	16.1
性別	女性(n=72)	23.6	27.8	13.9	15.3	9.7	0.0	11.1	13.9	2.8	0.0	1.4	25.0
	男性(n=120)	43.3	37.5	35.8	19.2	6.7	10.8	2.5	0.0	3.3	4.2	0.8	10.8
女性年代別	20代以下(n=2)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0
	30代(n=11)	18.2	27.3	27.3	18.2	18.2	0.0	0.0	9.1	0.0	0.0	0.0	27.3
	40代(n=30)	20.0	20.0	3.3	13.3	10.0	0.0	13.3	26.7	0.0	0.0	3.3	26.7
	50代(n=17)	35.3	23.5	17.6	23.5	0.0	0.0	5.9	5.9	5.9	0.0	0.0	23.5
	60代以上(n=12)	25.0	58.3	25.0	8.3	16.7	0.0	16.7	0.0	8.3	0.0	0.0	16.7
男性年代別	20代以下(n=9)	55.6	33.3	55.6	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1	11.1	0.0	11.1
	30代(n=39)	46.2	28.2	51.3	15.4	7.7	17.9	0.0	0.0	7.7	5.1	2.6	10.3
	40代(n=40)	50.0	42.5	32.5	20.0	7.5	7.5	0.0	0.0	0.0	5.0	0.0	7.5
	50代(n=22)	27.3	36.4	22.7	31.8	4.5	13.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	18.2
	60代以上(n=10)	30.0	60.0	0.0	10.0	10.0	0.0	30.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0

(11) 復帰後に利用したい制度

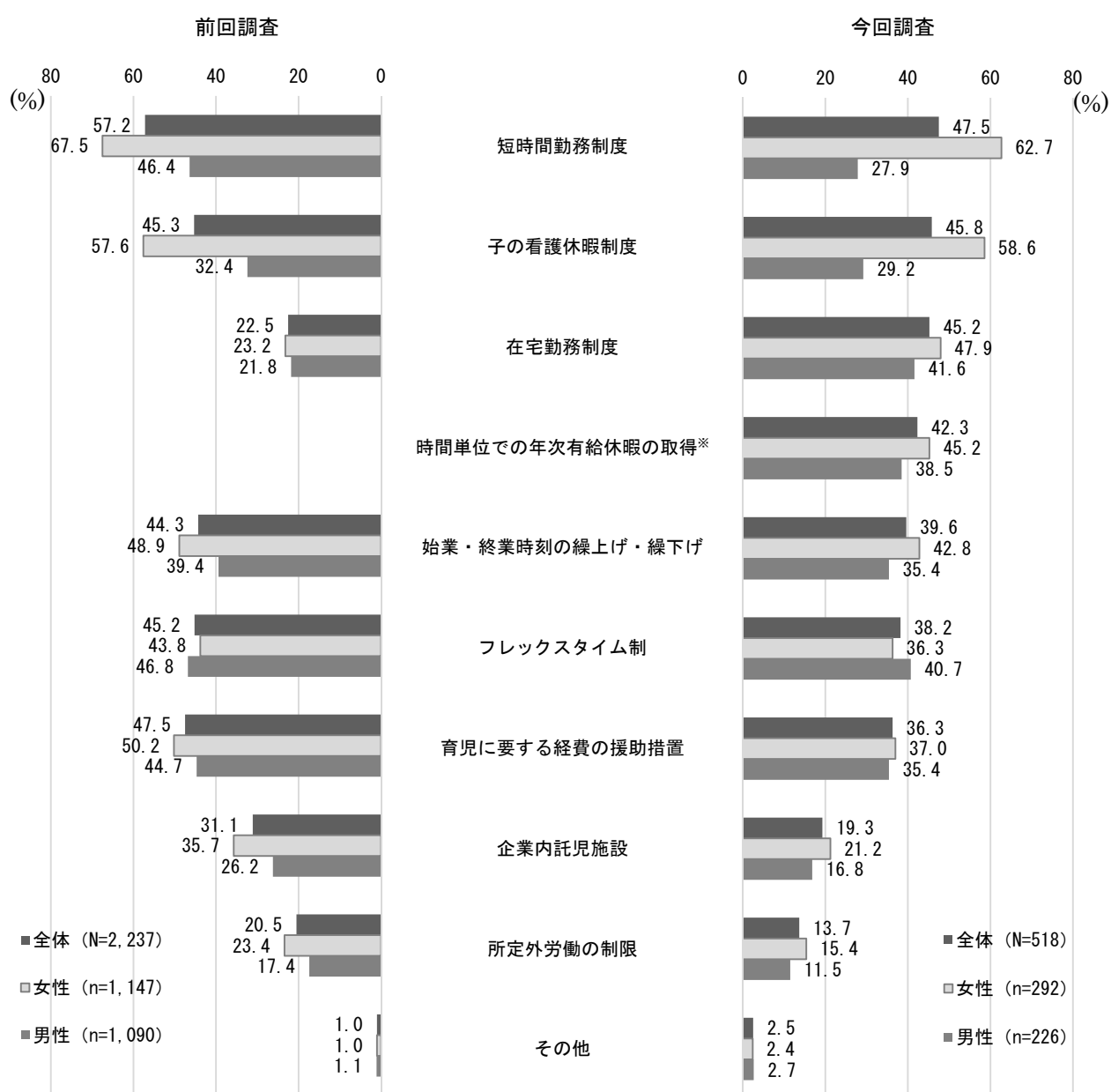
問 16. 育児休業を取得した場合、復帰後に利用したい制度はありますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

「短時間勤務制度」が47.5%で最も高く、次いで「子の看護休暇制度」が45.8%、「在宅勤務制度」が45.2%となっている。

前回調査と比較すると、「短時間勤務制度」の割合は9.7ポイント減少している。また、「在宅勤務制度」の割合は前回から大きく増加しており、22.7ポイント増加している。

性別にみると、「短時間勤務制度」の割合は、女性が62.7%で男性より34.8ポイント高くなっている。

図表 - 144 復帰後に利用したい制度（全体前回比較・性別）



図表 - 145 復帰後に利用したい制度（全体・性別・男女年代別）

(%)

		短時間勤務制度	子の看護休暇制度	在宅勤務制度	時間単位での年次有給休暇の取得	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	フレックスタイム制	育児に要する経費の援助措置	企業内託児施設	所定外労働の制限	その他
	全体(N=518)	47.5	45.8	45.2	42.3	39.6	38.2	36.3	19.3	13.7	2.5
性別	女性(n=292)	62.7	58.6	47.9	45.2	42.8	36.3	37.0	21.2	15.4	2.4
	男性(n=226)	27.9	29.2	41.6	38.5	35.4	40.7	35.4	16.8	11.5	2.7
女性年代別	20代以下(n=31)	64.5	48.4	48.4	48.4	38.7	38.7	48.4	25.8	16.1	0.0
	30代(n=93)	66.7	69.9	51.6	44.1	41.9	37.6	41.9	26.9	17.2	3.2
	40代(n=101)	63.4	62.4	53.5	46.5	48.5	39.6	36.6	18.8	16.8	0.0
	50代(n=50)	60.0	40.0	42.0	42.0	44.0	32.0	26.0	14.0	10.0	4.0
	60代以上(n=17)	41.2	47.1	11.8	47.1	17.6	17.6	23.5	17.6	11.8	11.8
男性年代別	20代以下(n=28)	32.1	32.1	57.1	32.1	35.7	53.6	21.4	7.1	7.1	0.0
	30代(n=91)	27.5	38.5	39.6	46.2	31.9	40.7	42.9	20.9	12.1	3.3
	40代(n=63)	23.8	20.6	41.3	30.2	41.3	34.9	25.4	17.5	9.5	3.2
	50代(n=30)	33.3	16.7	40.0	40.0	33.3	40.0	46.7	10.0	10.0	0.0
	60代以上(n=14)	28.6	28.6	28.6	35.7	35.7	42.9	35.7	21.4	28.6	7.1

(12) 男性労働者が育児参加することへの考え

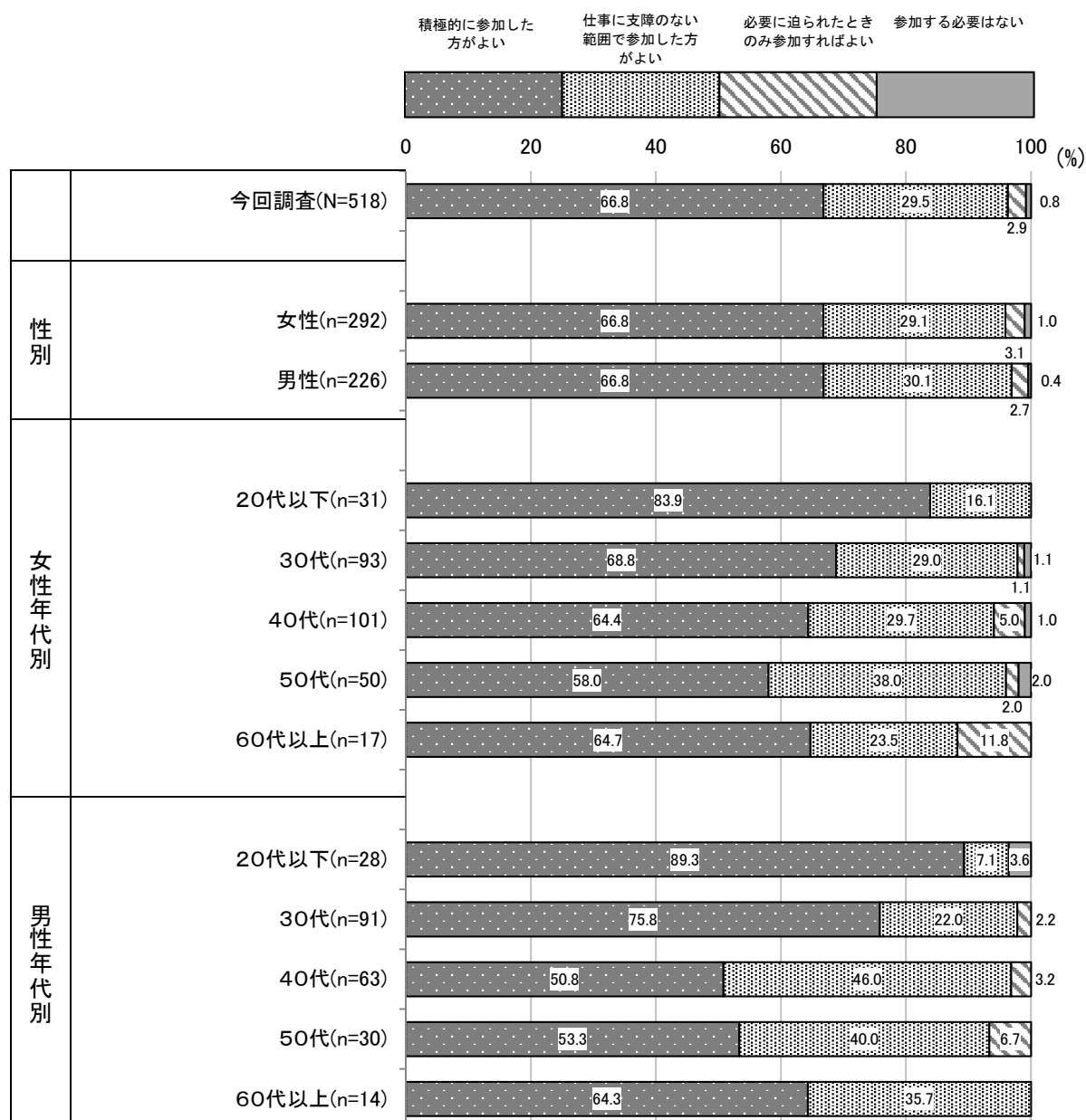
問 17. あなたは、男性労働者が育児に参加することに対してどう考えますか。次の中からあなたの考えに最も近いもの1つに○をつけてください。

「積極的に参加した方がよい」が66.8%で最も高く、次いで「仕事に支障のない範囲で参加した方がよい」が29.5%、「必要に迫られたときのみ参加すればよい」が2.9%となっている。

性別でみると、男女間の傾向に大きな差はない。

男女年代別にみると、30代以下では、男性の方が「積極的に参加した方がよい」と回答した割合が高くなっている。

図表 - 146 男性労働者が育児参加することへの考え（全体・性別・男女年代別）



(13) 男性労働者が育児休業を取得することによる効果・課題

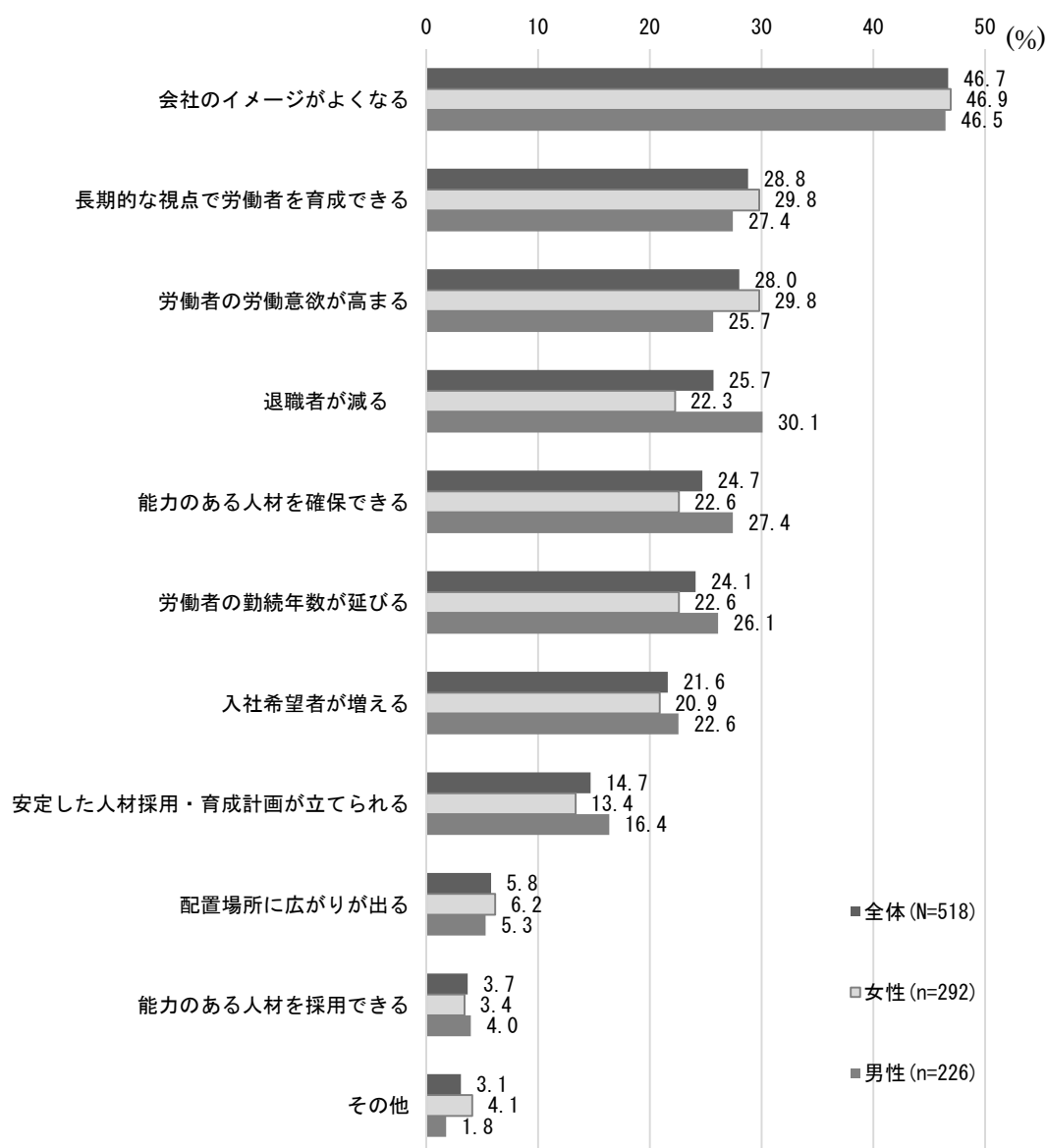
問 18. 男性労働者が育児休業を取得することによってあなたの会社に与える（１）効果（２）課題について、あてはまるものがありますか。あてはまるものを３つまで選び、○をつけてください。

（１）効果

「会社のイメージがよくなる」が46.7%で最も高く、次いで「長期的な視点で労働者を育成できる」が28.8%、「労働者の労働意欲が高まる」が28.0%となっている。

性別にみると、「退職者が減る」の割合は、男性が女性より7.8ポイント高くなっており、「労働者の労働意欲が高まる」の割合は、女性が男性より4.1ポイント高くなっている。

図表 - 147 男性労働者が育児休業を取得することによる効果（全体・性別）



図表 - 148 男性労働者が育児休業を取得することによる効果（全体・性別・男女年代別）

（％）

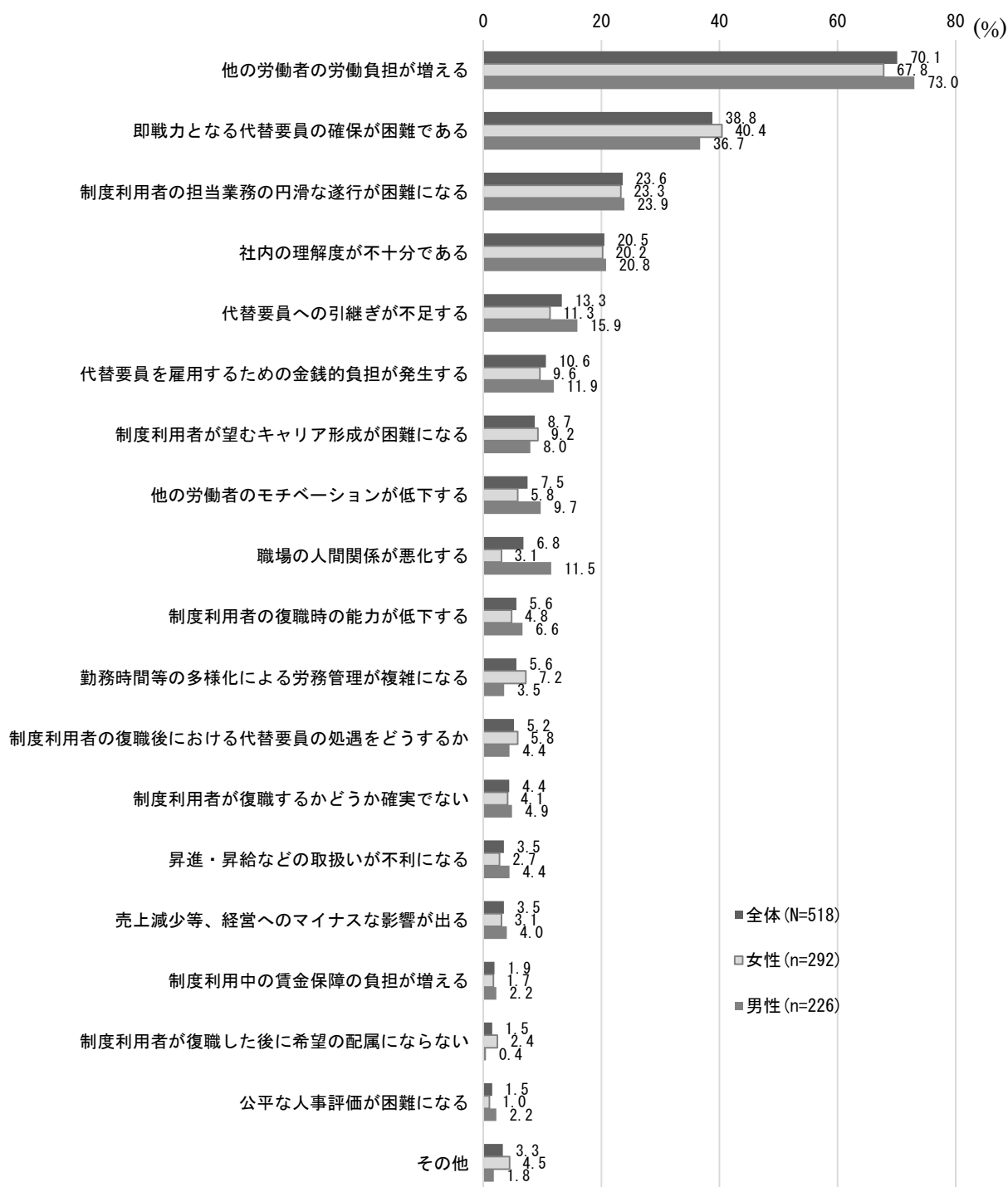
		会社のイメージがよくなる	長期的な視点で労働者を育成できる	労働者の労働意欲が高まる	退職者が減る	能力のある人材を確保できる	労働者の勤続年数が延びる	入社希望者が増える	安定した人材採用・育成計画が立てられる	配置場所に広がりが出る	能力のある人材を採用できる	その他
	全体(N=518)	46.7	28.8	28.0	25.7	24.7	24.1	21.6	14.7	5.8	3.7	3.1
性別	女性(n=292)	46.9	29.8	29.8	22.3	22.6	22.6	20.9	13.4	6.2	3.4	4.1
	男性(n=226)	46.5	27.4	25.7	30.1	27.4	26.1	22.6	16.4	5.3	4.0	1.8
女性年代別	20代以下(n=31)	71.0	16.1	19.4	29.0	3.2	25.8	29.0	16.1	9.7	9.7	0.0
	30代(n=93)	52.7	34.4	35.5	21.5	19.4	20.4	26.9	12.9	4.3	0.0	2.2
	40代(n=101)	39.6	29.7	25.7	18.8	28.7	21.8	16.8	12.9	5.9	6.9	6.9
	50代(n=50)	38.0	34.0	30.0	22.0	30.0	26.0	16.0	14.0	10.0	0.0	4.0
	60代以上(n=17)	41.2	17.6	41.2	35.3	17.6	23.5	11.8	11.8	0.0	0.0	5.9
男性年代別	20代以下(n=28)	35.7	28.6	21.4	28.6	25.0	50.0	25.0	21.4	0.0	0.0	0.0
	30代(n=91)	57.1	25.3	23.1	30.8	26.4	25.3	27.5	18.7	7.7	6.6	1.1
	40代(n=63)	47.6	23.8	22.2	30.2	20.6	17.5	19.0	11.1	4.8	3.2	4.8
	50代(n=30)	40.0	33.3	40.0	26.7	40.0	16.7	20.0	20.0	3.3	0.0	0.0
	60代以上(n=14)	7.1	42.9	35.7	35.7	42.9	42.9	7.1	7.1	7.1	7.1	0.0

(2) 課題

「他の労働者の労働負担が増える」が70.1%で最も高く、次いで「即戦力となる代替要員の確保が困難である」が38.8%、「制度利用者の担当業務の円滑な遂行が困難になる」が23.6%となっている。

性別にみると、「他の労働者の労働負担が増える」の割合は、男性が女性より5.2ポイント高くなっており、「即戦力となる代替要員の確保が困難である」の割合は、女性が男性より3.7ポイント高くなっている。

図表 - 149 男性労働者が育児休業を取得することによる課題（全体・性別）



図表 - 150 男性労働者が育児休業を取得することによる課題（全体・性別・男女年代別）

（％）

		他の労働者の労働負担が増える	即戦力となる代替要員の確保が困難である	制度利用者の担当業務の円滑な遂行が困難になる	社内の理解度が不十分である	代替要員への引継ぎが不足する	代替要員を雇用するための金銭的負担が発生する	制度利用者が望むキャリア形成が困難になる	他の労働者のモチベーションが低下する	職場の人間関係が悪化する	制度利用者の復職時の能力が低下する
	全体(N=518)	70.1	38.8	23.6	20.5	13.3	10.6	8.7	7.5	6.8	5.6
性別	女性(n=292)	67.8	40.4	23.3	20.2	11.3	9.6	9.2	5.8	3.1	4.8
	男性(n=226)	73.0	36.7	23.9	20.8	15.9	11.9	8.0	9.7	11.5	6.6
女性年代別	20代以下(n=31)	61.3	25.8	12.9	22.6	16.1	6.5	16.1	9.7	0.0	6.5
	30代(n=93)	66.7	47.3	22.6	26.9	12.9	8.6	8.6	3.2	4.3	2.2
	40代(n=101)	63.4	39.6	23.8	14.9	9.9	7.9	10.9	7.9	3.0	5.0
	50代(n=50)	80.0	40.0	24.0	20.0	10.0	20.0	2.0	6.0	2.0	6.0
	60代以上(n=17)	76.5	35.3	41.2	11.8	5.9	0.0	11.8	0.0	5.9	11.8
男性年代別	20代以下(n=28)	67.9	28.6	25.0	28.6	25.0	0.0	7.1	7.1	7.1	14.3
	30代(n=91)	78.0	35.2	22.0	18.7	18.7	17.6	7.7	9.9	11.0	6.6
	40代(n=63)	68.3	39.7	27.0	19.0	12.7	12.7	9.5	9.5	14.3	4.8
	50代(n=30)	76.7	36.7	20.0	20.0	10.0	3.3	10.0	13.3	16.7	3.3
	60代以上(n=14)	64.3	50.0	28.6	28.6	7.1	14.3	0.0	7.1	0.0	7.1

		勤務時間等の多様化による 労務管理が複雑になる	制度利用者の復職後における 代替要員の処遇をどうす るか	制度利用者が復職するかど うか確実でない	昇進・昇給などの取扱いが不 利になる	売上減少等、経営へのマイナ スな影響が出る	制度利用中の資金保障の負 担が増える	制度利用者が復職した後に 希望の配属にならない	公平な人事評価が困難にな る	その他
	全体(N=518)	5.6	5.2	4.4	3.5	3.5	1.9	1.5	1.5	3.3
性別	女性(n=292)	7.2	5.8	4.1	2.7	3.1	1.7	2.4	1.0	4.5
	男性(n=226)	3.5	4.4	4.9	4.4	4.0	2.2	0.4	2.2	1.8
女性年代別	20代以下(n=31)	16.1	9.7	3.2	3.2	0.0	0.0	6.5	3.2	3.2
	30代(n=93)	4.3	2.2	5.4	3.2	4.3	1.1	2.2	0.0	3.2
	40代(n=101)	8.9	8.9	5.0	4.0	3.0	2.0	1.0	2.0	5.0
	50代(n=50)	6.0	4.0	2.0	0.0	4.0	4.0	4.0	0.0	2.0
	60代以上(n=17)	0.0	5.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	17.6
男性年代別	20代以下(n=28)	3.6	0.0	0.0	0.0	3.6	7.1	0.0	3.6	0.0
	30代(n=91)	3.3	1.1	4.4	8.8	4.4	1.1	1.1	3.3	2.2
	40代(n=63)	3.2	12.7	6.3	1.6	1.6	1.6	0.0	1.6	1.6
	50代(n=30)	6.7	0.0	6.7	3.3	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	60代以上(n=14)	0.0	7.1	7.1	0.0	0.0	7.1	0.0	0.0	7.1

4. 介護休業・介護休暇制度

(1) 介護休業制度についての認知

問 19. あなたは、介護休業制度が、育児・介護休業法に基づき、労働者が申し出た場合に取得できる制度であることを知っていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

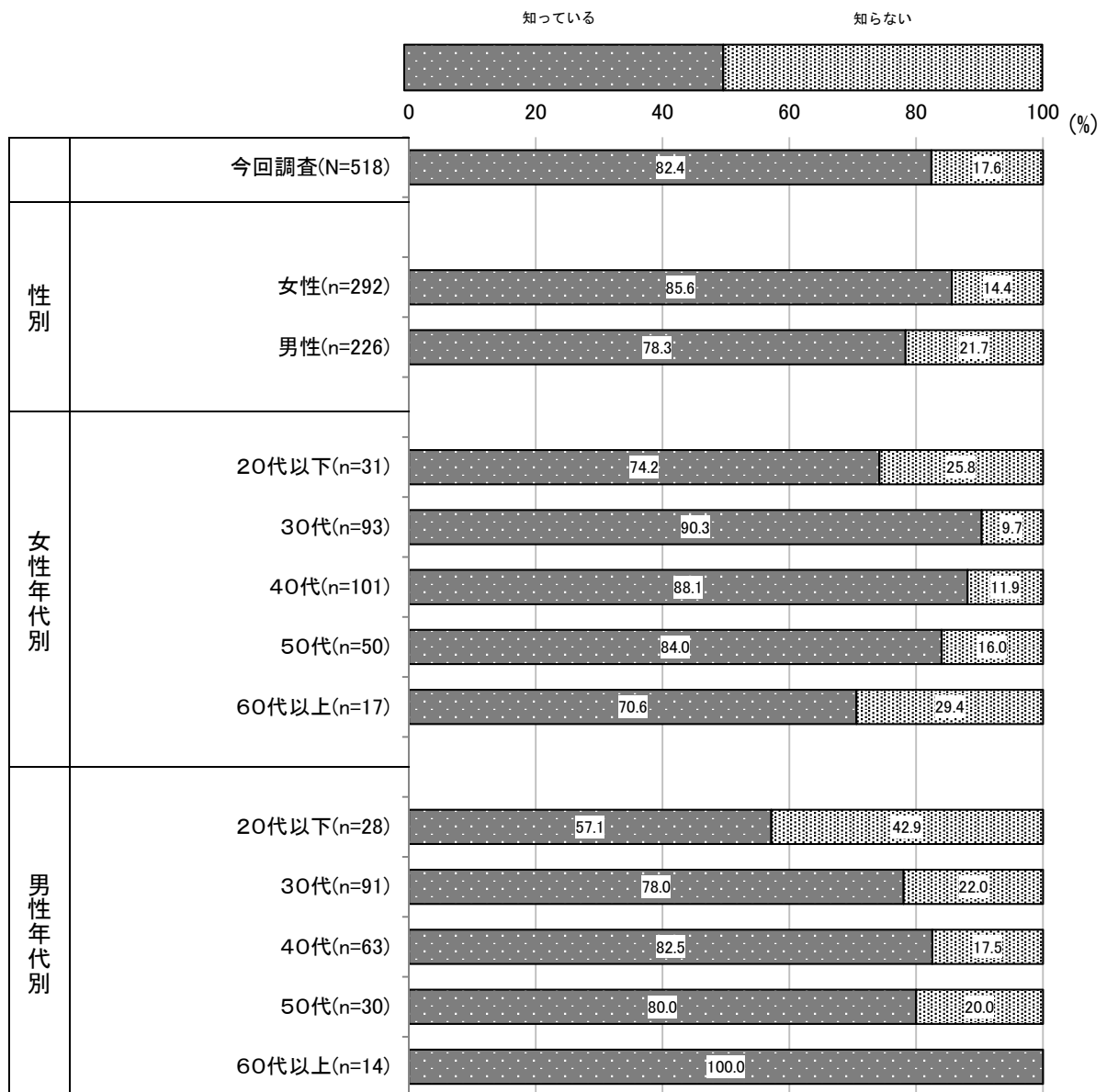
「知っている」が82.4%、「知らない」が17.6%となっている。

性別にみると、「知っている」の割合は、女性が男性より7.3ポイント高くなっている。

男女年代別にみると、「知っている」の割合は、女性の30代から50代及び男性の40代以上で8割を超えている。

育児休業制度と比べると介護休業制度の認知度は13.5ポイント低くなっている。

図表 - 151 介護休業制度についての認知（全体・性別・男女年代別）



(2) 介護休業制度が規定されているかの認知

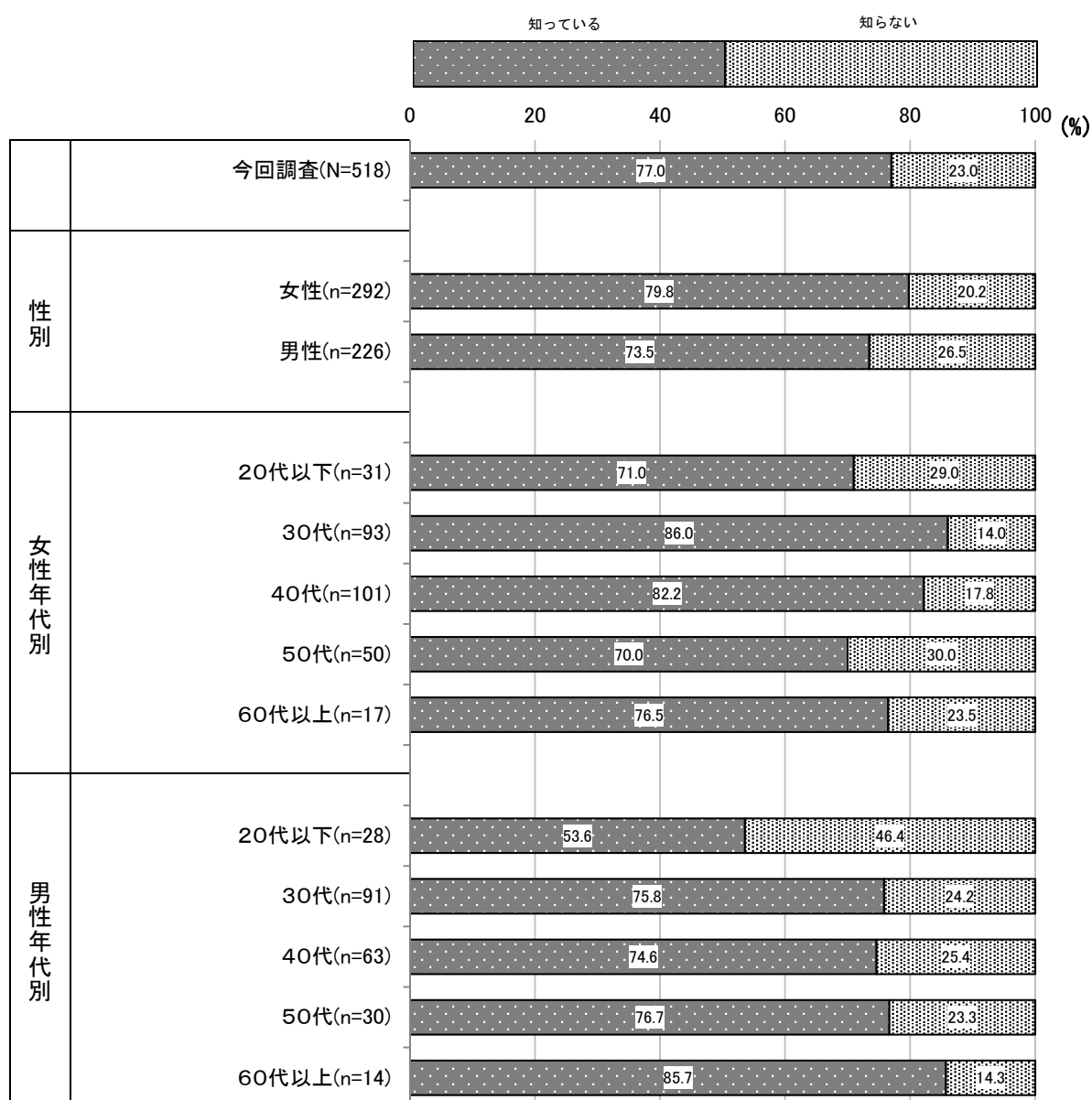
問20. あなたは、介護休業制度が会社の就業規則等に規定されているか知っていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

「知っている」が77.0%、「知らない」が23.0%となっている。

性別にみると、「知っている」の割合は、女性が男性より6.3ポイント高くなっている。

男女年代別にみると、「知っている」の割合は、女性の全ての年代で7割を超えており、男性では、20代以下を除くすべての年代で7割を超えている。

図表 - 152 介護休業制度が規定されているかの認知（全体・性別・男女年代別）



(3) 普段の介護について

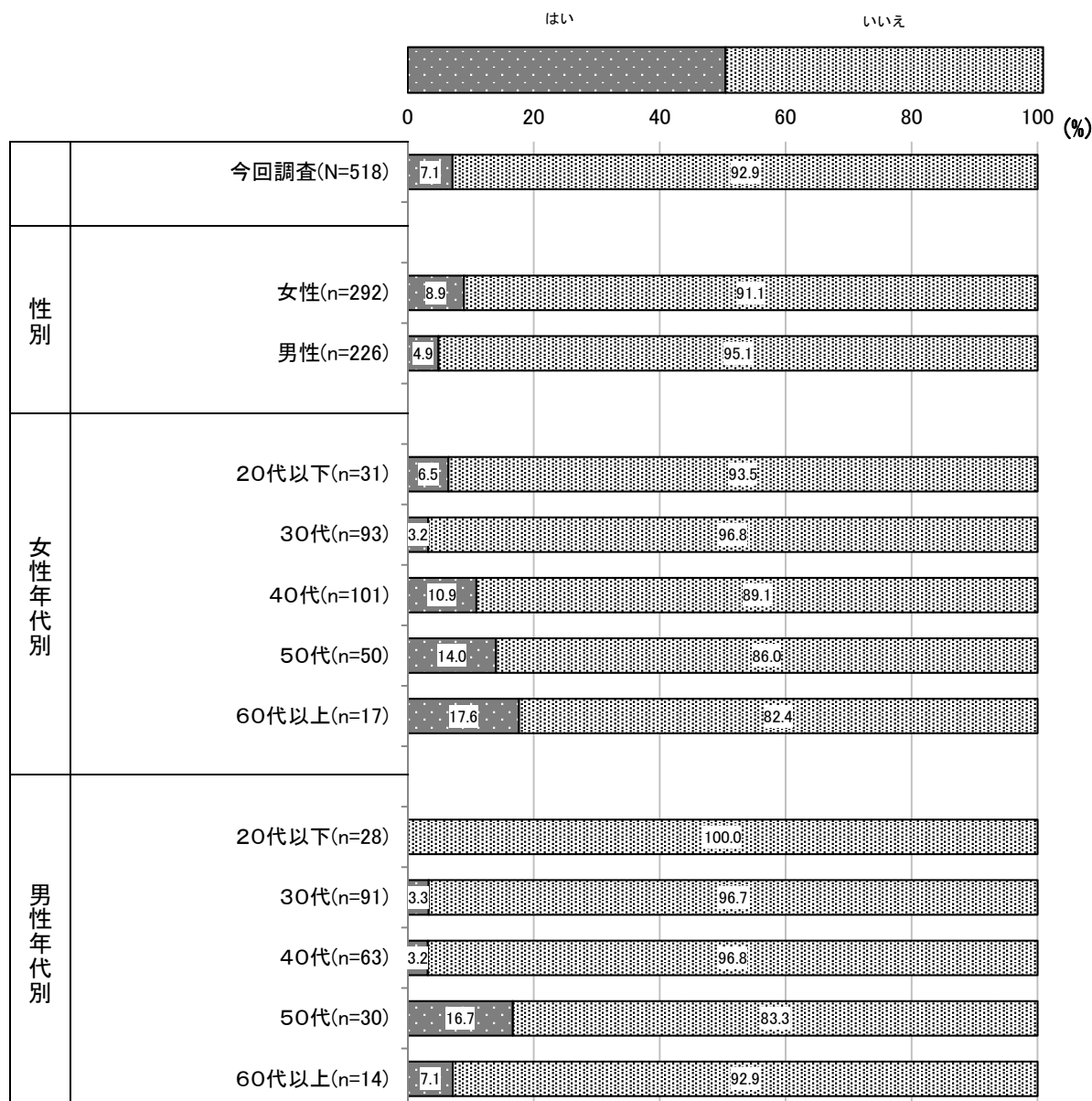
問 2 1. あなたは、普段介護をしていますか。あてはまるもの 1 つに○をつけてください。

「はい」が7.1%、「いいえ」が92.9%となっている。

性別にみると、「はい」の割合は、女性が男性より4.0ポイント高くなっている。

男女年代別にみると、「はい」の割合は、女性では年代が上がるにつれて高くなっており、40代以上では1割を超えている。また、男性では50代が16.7%で最も高くなっている。

図表 - 153 普段の介護について（全体・性別・男女年代別）



(4) 介護休業制度を利用したいか

問 2 2. あなたは、介護休業制度を利用したいと思いますか。次の中からあなたの考えに最も近いもの 1 つに○をつけてください。現在家族を介護する必要がない方も、必要があると想定してお答えください。

「利用したい」が65.1%で最も高く、次いで「わからない」が32.8%、「利用したくない」が2.1%となっている。

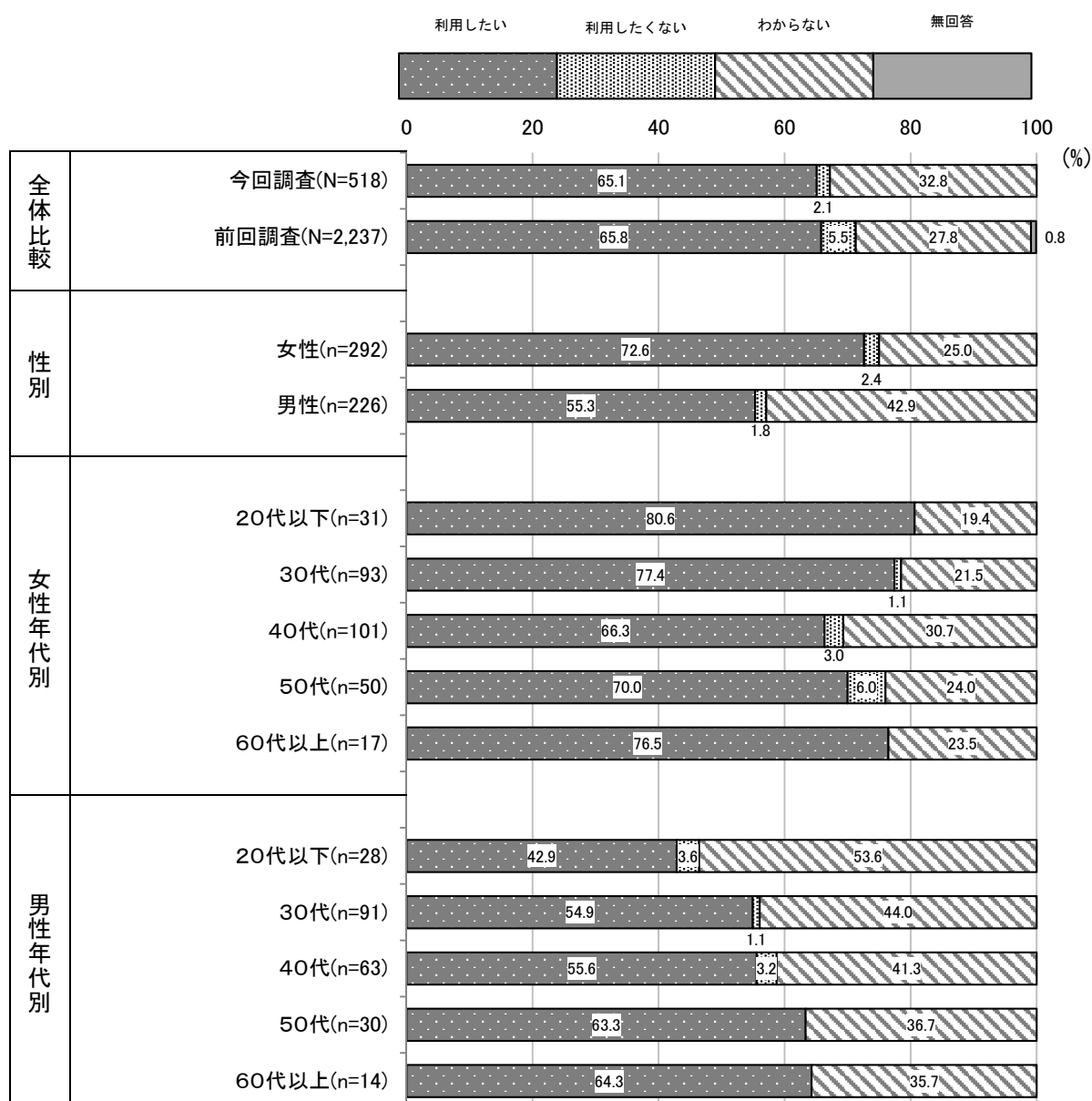
前回調査と比較すると、「利用したくない」の割合はやや減少したが、「利用したい」の割合に大きな差は無かった。

性別にみると、「利用したい」の割合は、女性が男性より17.3ポイント高くなっている。

男女年代別にみると、「利用したい」の割合は、女性ではいずれの年代も6割を超えているほか、男性では年代が上がるにつれて割合が高くなる傾向にあり、50代以上で6割を超えている。

20代以下では「利用したい」の割合が男女で大きな差がみられる。

図表 - 154 介護休業制度を利用したいか（全体前回比較・性別・男女年代別）

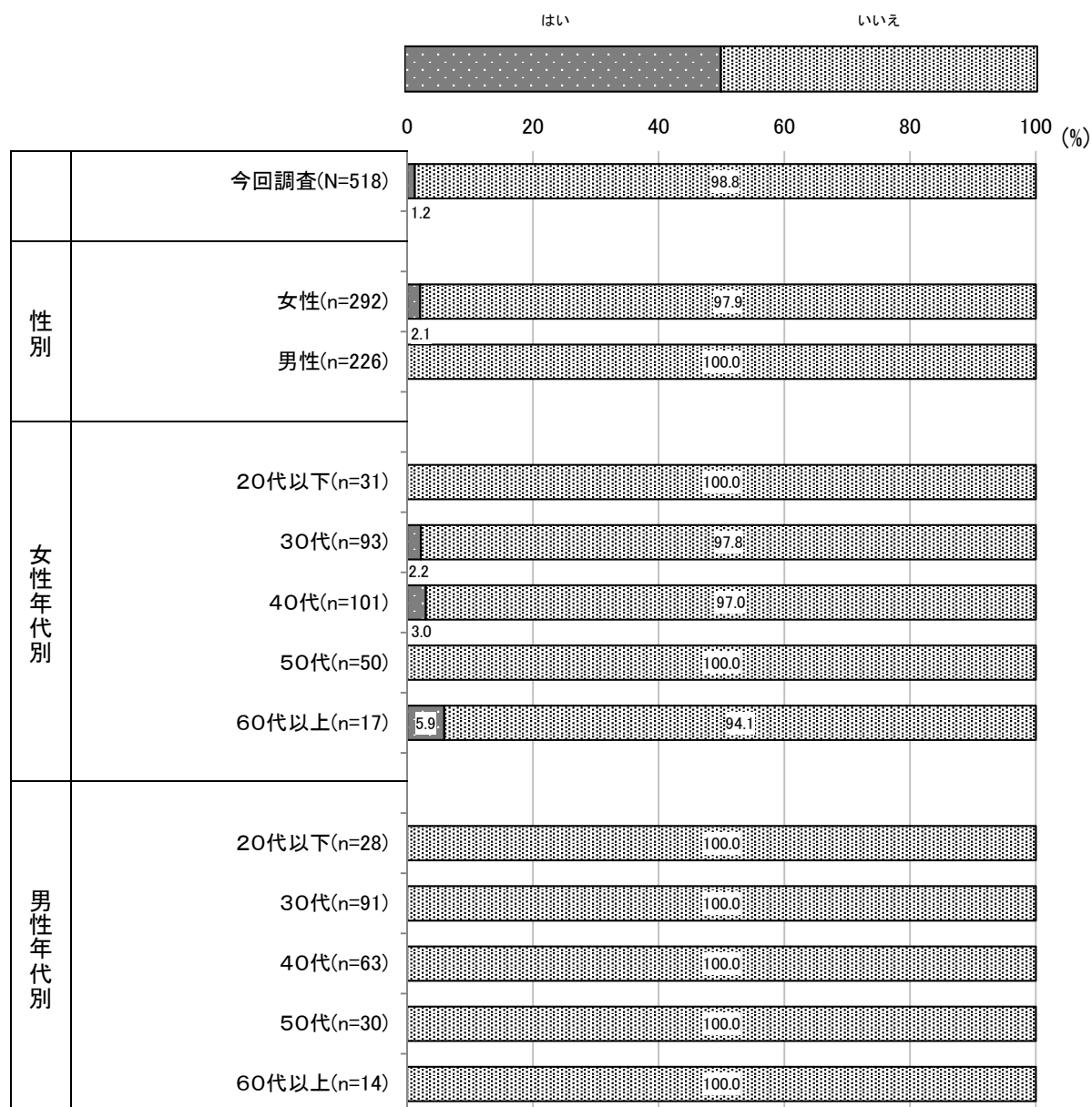


(5) 介護休業制度の利用経験

問 2 3. あなたは、介護休業制度を利用したことがありますか。あてはまるもの 1 つに ○をつけてください。

「はい」と回答したのは女性のみで、30代 2 人、40代 3 人、60代以上 1 人の合計 6 人であった。

図表 - 155 介護休業制度の利用経験（全体・性別・男女年代別）

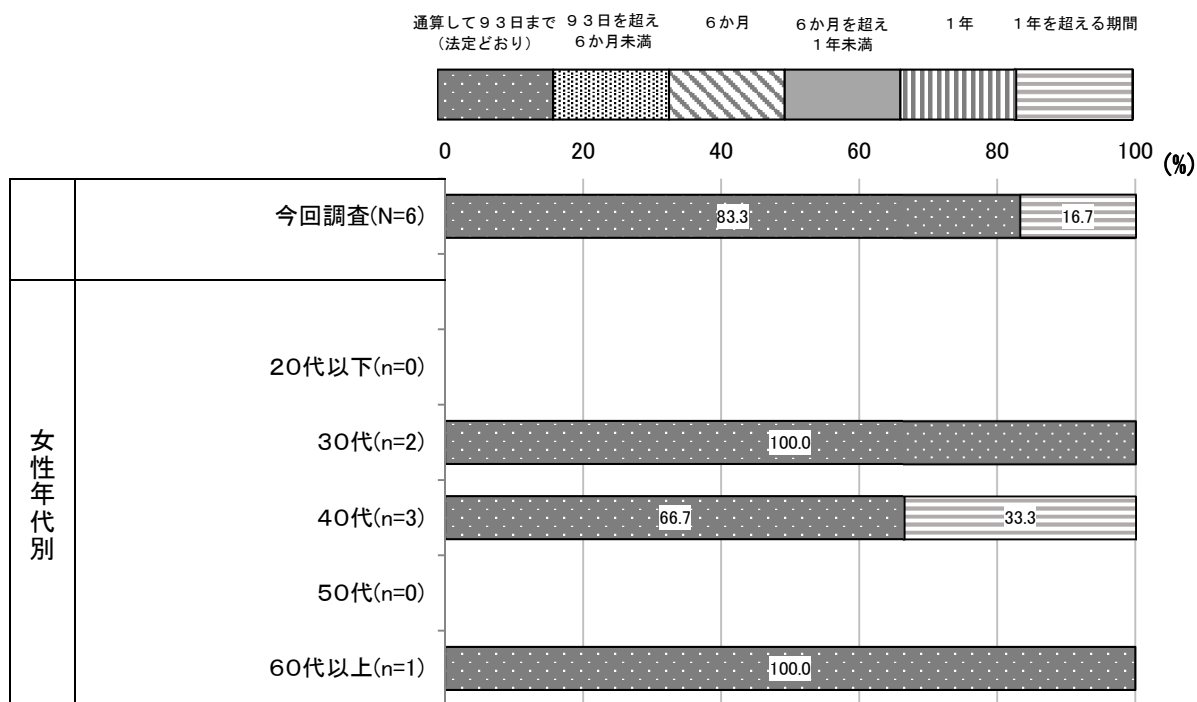


(6) 介護休業制度の利用期間

ＳＱ１．（問２３で「はい」と答えた方に）あなたが介護休業制度を利用した際の利用期間で、あてはまるもの１つに○をつけてください。

介護休業制度を利用したことのある６人の利用期間は「通算して９３日まで（法定どおり）」が５人、「１年を超える期間」が１人となっている。

図表 - 156 介護休業制度の利用経験（全体・女性年代別）



※男性年代別は該当者がいないため省略

(7) 介護休業制度と介護休暇制度の違いについて

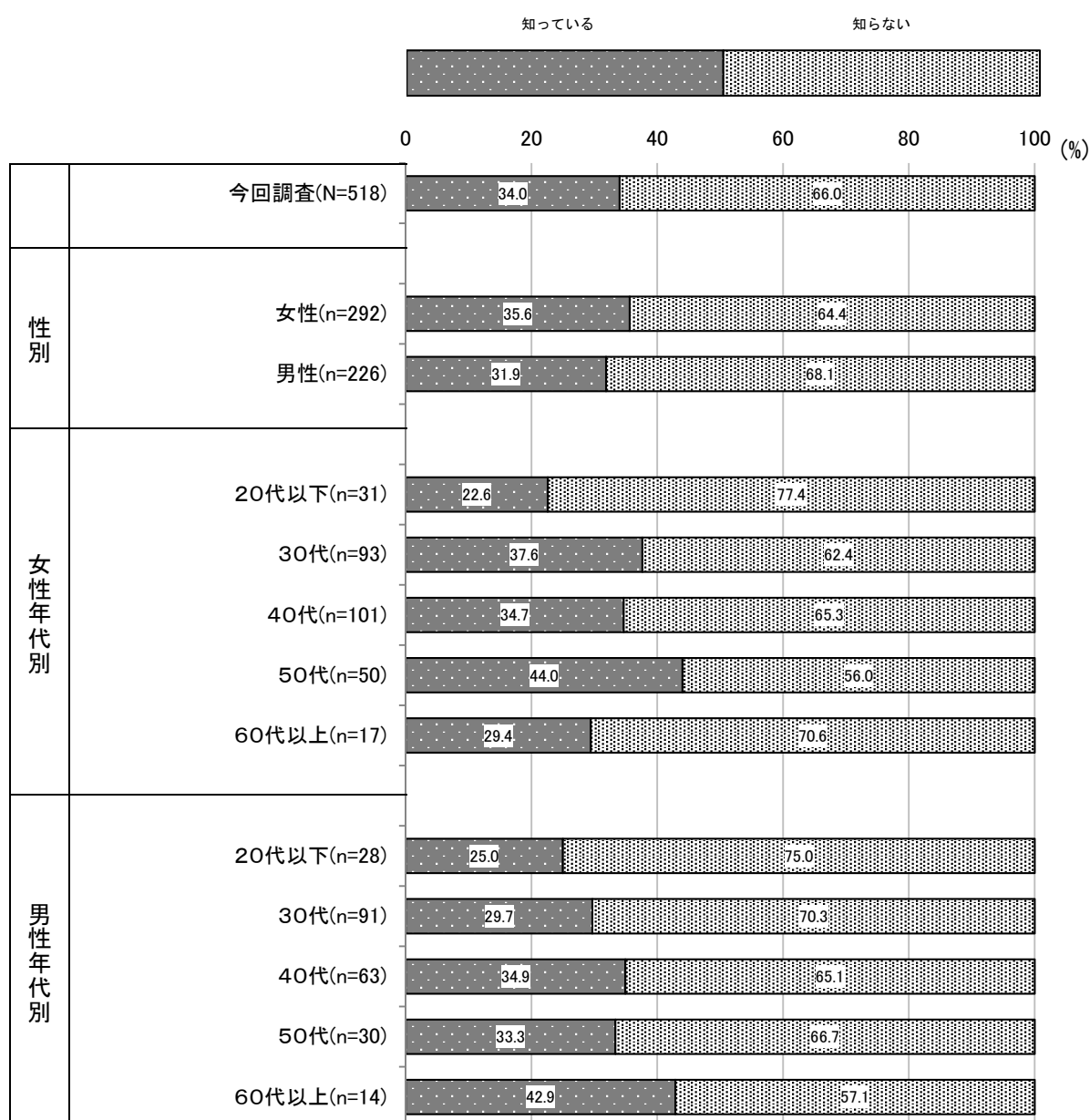
問 2 4. あなたは、介護休業制度と介護休暇制度の違いを知っていますか。あてはまるもの 1 つに○をつけてください。

「知っている」が34.0%、「知らない」が66.0%となっている。

性別にみると、「知っている」の割合は、女性が男性より3.7ポイント高くなっている。

男女年代別にみると、「知っている」の割合は、女性では50代、男性では60代以上で4割を超えている。

図表 - 157 介護休業制度と介護休暇制度の違いについて（全体・性別・男女年代別）

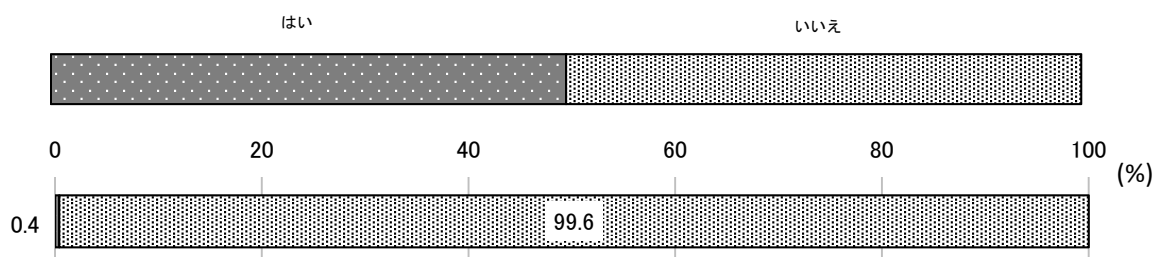


(8) 介護休暇制度の利用経験

問25. あなたは、介護休暇制度を利用したことがありますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

「はい」と回答したのは2人となっている。なお、「はい」と回答した回答者はいずれも女性であり、年代はそれぞれ40代及び60代であった。

図表 - 158 介護休暇制度の利用経験（全体）

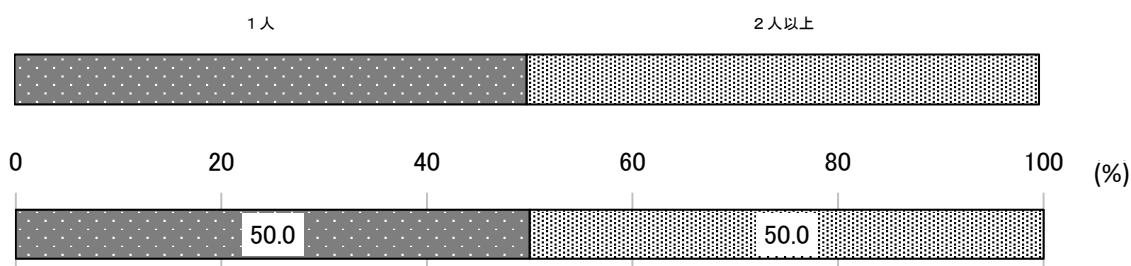


(9) 介護休暇制度利用時の対象家族の人数

SQ1. (問25で「はい」と答えた方に) あなたが介護休暇制度を利用した際の対象家族は何人でしたか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

「1人」、「2人以上」がそれぞれ1人となっている。なお、「1人」と回答した回答者は40代女性であり、「2人以上」と回答した回答者は60代女性であった。

図表 - 159 介護休暇制度利用時の対象家族の人数（全体）

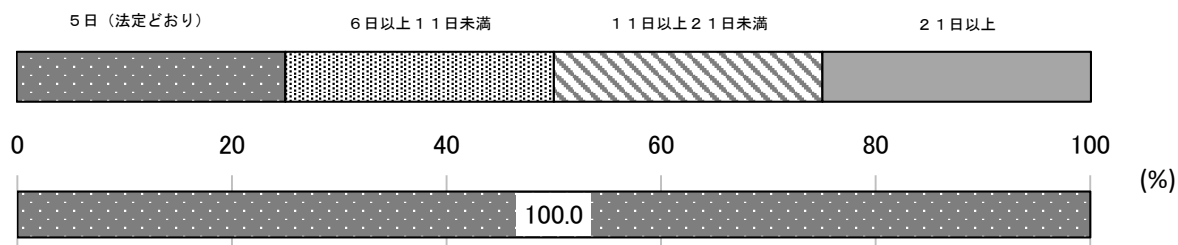


(10) 介護休暇制度の利用期間（対象家族 1 人）

SQ 2.（問 2 5 SQ 1 で「1 人」と答えた方に）あなたが介護休暇制度を利用した際の利用期間で、あてはまるもの 1 つに○をつけてください。

「5 日（法定どおり）」と回答があった。なお、回答者は40代女性であった。

図表 - 160 介護休暇制度の利用期間「対象家族 1 人」（全体）

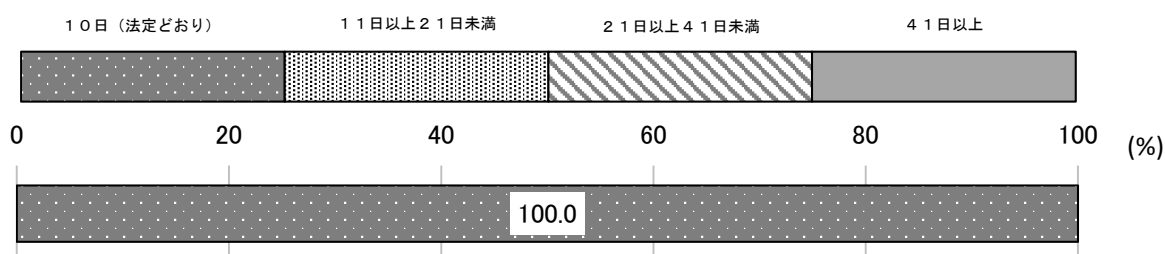


(11) 介護休暇制度の利用期間（対象家族 2 人以上）

SQ 3.（問 2 5 SQ 1 で「2 人以上」と答えた方に）あなたが介護休業制度を利用した際の利用期間で、あてはまるもの 1 つに○をつけてください。

「10 日（法定どおり）」と回答があった。なお、回答者は60代女性であった。

図表 - 161 介護休暇制度の利用期間「対象家族 2 人以上」（全体）



5. 育児中の柔軟な働き方制度

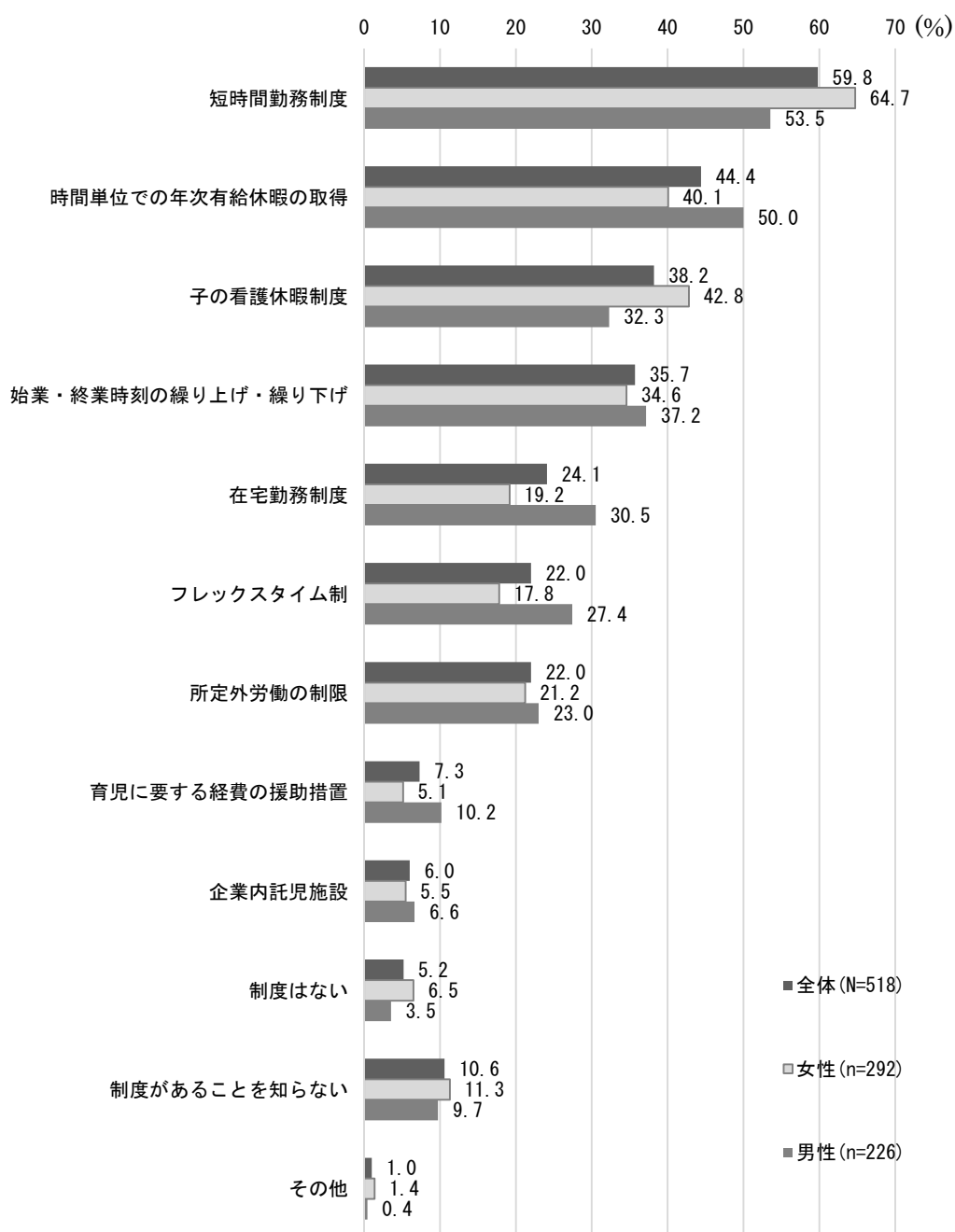
(1) 勤め先の柔軟な働き方制度の有無

問26. あなたの会社に育児中の柔軟な働き方に関する以下の制度はありますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

「短時間勤務制度」が59.8%で最も高く、次いで「時間単位での年次有給休暇の取得」が44.4%、「子の看護休暇制度」が38.2%となっている。

業種別にみると、「製造業」において、すべての制度で全体の割合を上回っている。

図表 - 162 勤め先の柔軟な働き方制度の有無（全体・性別）



図表 - 163 勤め先の柔軟な働き方制度の有無（全体・性別・業種別）

（％）

		短時間勤務制度	時間単位での年次有給休暇の取得	子の看護休暇制度	始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	在宅勤務制度	フレックスタイム制	所定外労働の制限	制度があることを知らない	育児に要する経費の援助措置	企業内託児施設	制度はない	その他
	全体(N=518)	59.8	44.4	38.2	35.7	24.1	22.0	22.0	10.6	7.3	6.0	5.2	1.0
性別	女性(n=292)	64.7	40.1	42.8	34.6	19.2	17.8	21.2	5.1	5.5	6.5	11.3	1.4
	男性(n=226)	53.5	50.0	32.3	37.2	30.5	27.4	23.0	10.2	6.6	3.5	9.7	0.4
業種別	鉱業、採石業、砂利採取業(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	建設業(n=36)	52.8	55.6	44.4	41.7	47.2	30.6	16.7	13.9	11.1	0.0	8.3	0.0
	製造業(n=69)	66.7	47.8	43.5	39.1	39.1	30.4	31.9	11.6	13.0	8.7	4.3	0.0
	電気・ガス・熱供給・水道業(n=8)	25.0	37.5	50.0	37.5	25.0	25.0	12.5	12.5	12.5	0.0	25.0	12.5
	情報通信業(n=20)	60.0	55.0	25.0	30.0	80.0	50.0	20.0	10.0	15.0	5.0	0.0	0.0
	運輸業、運送業(n=34)	58.8	32.4	44.1	32.4	14.7	29.4	17.6	14.7	8.8	2.9	5.9	0.0
	卸売業、小売業(n=38)	55.3	39.5	28.9	23.7	26.3	26.3	13.2	15.8	5.3	0.0	5.3	2.6
	金融業、保険業(n=35)	68.6	57.1	54.3	37.1	11.4	17.1	22.9	2.9	11.4	0.0	0.0	0.0
	不動産物品質貸業(n=8)	87.5	75.0	62.5	50.0	37.5	12.5	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業(n=15)	33.3	66.7	20.0	40.0	40.0	20.0	13.3	6.7	0.0	0.0	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業(n=6)	66.7	33.3	16.7	50.0	33.3	33.3	16.7	33.3	0.0	0.0	16.7	16.7
	生活関連サービス業、娯楽業(n=10)	60.0	30.0	0.0	60.0	10.0	0.0	10.0	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	教育・学習支援業(n=37)	62.2	54.1	32.4	29.7	32.4	16.2	13.5	13.5	2.7	8.1	2.7	0.0
	医療・福祉(n=96)	70.8	41.7	37.5	33.3	2.1	11.5	26.0	9.4	5.2	19.8	6.3	0.0
	複合サービス事業(n=9)	66.7	33.3	44.4	11.1	22.2	33.3	11.1	0.0	0.0	0.0	22.2	0.0
	その他サービス業(n=51)	54.9	37.3	43.1	35.3	19.6	21.6	21.6	7.8	7.8	2.0	3.9	0.0
	その他(n=46)	41.3	30.4	32.6	43.5	13.0	15.2	30.4	10.9	4.3	0.0	6.5	4.3

(2) 柔軟な働き方制度を利用したいか

問 27. あなたは、育児中の柔軟な働き方制度を利用したいと思いますか。次の中からあなたの考えに最も近いもの 1 つに○をつけてください。現在育児をする必要がない方も、必要があると想定してお答えください。

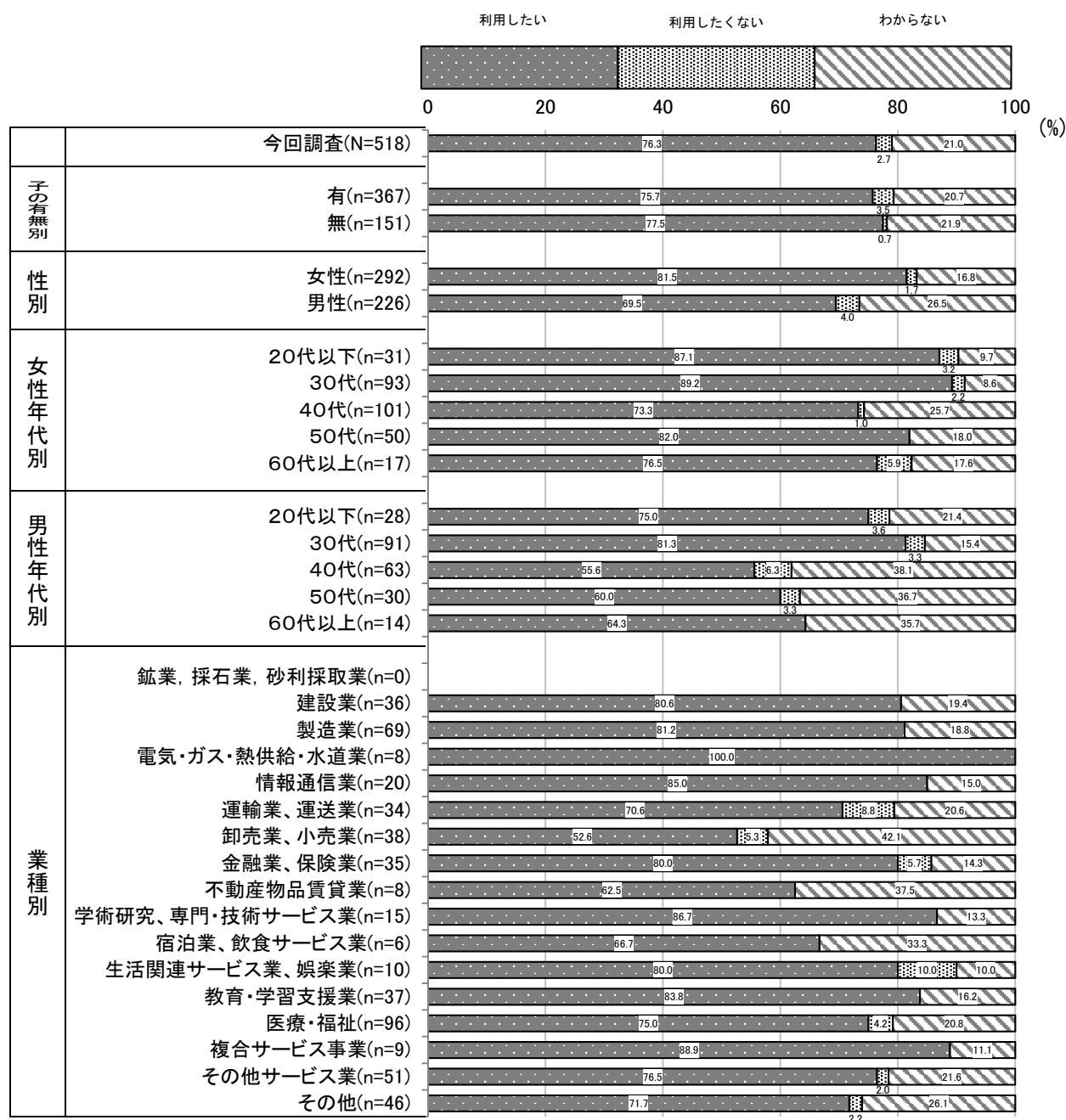
「利用したい」が76.3%で最も高く、次いで「わからない」が21.0%、「利用したくない」が2.7%となっている。

性別にみると、「利用したい」の割合は、女性が男性より12.0ポイント高くなっている。

男女年代別にみると、女性の20代以下、30代、50代、及び男性の30代で8割を超えている。

業種別にみると、「卸売業、小売業」、「不動産物品賃貸業」、「宿泊業、飲食サービス業」を除く業種で7割を超えている。

図表 - 164 柔軟な働き方制度を利用したいか（全体・子の有無別・性別・男女年代別・業種別）



(3) 柔軟な働き方制度の利用経験

問28. あなたは、育児中の柔軟な働き方制度を利用したことがありますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

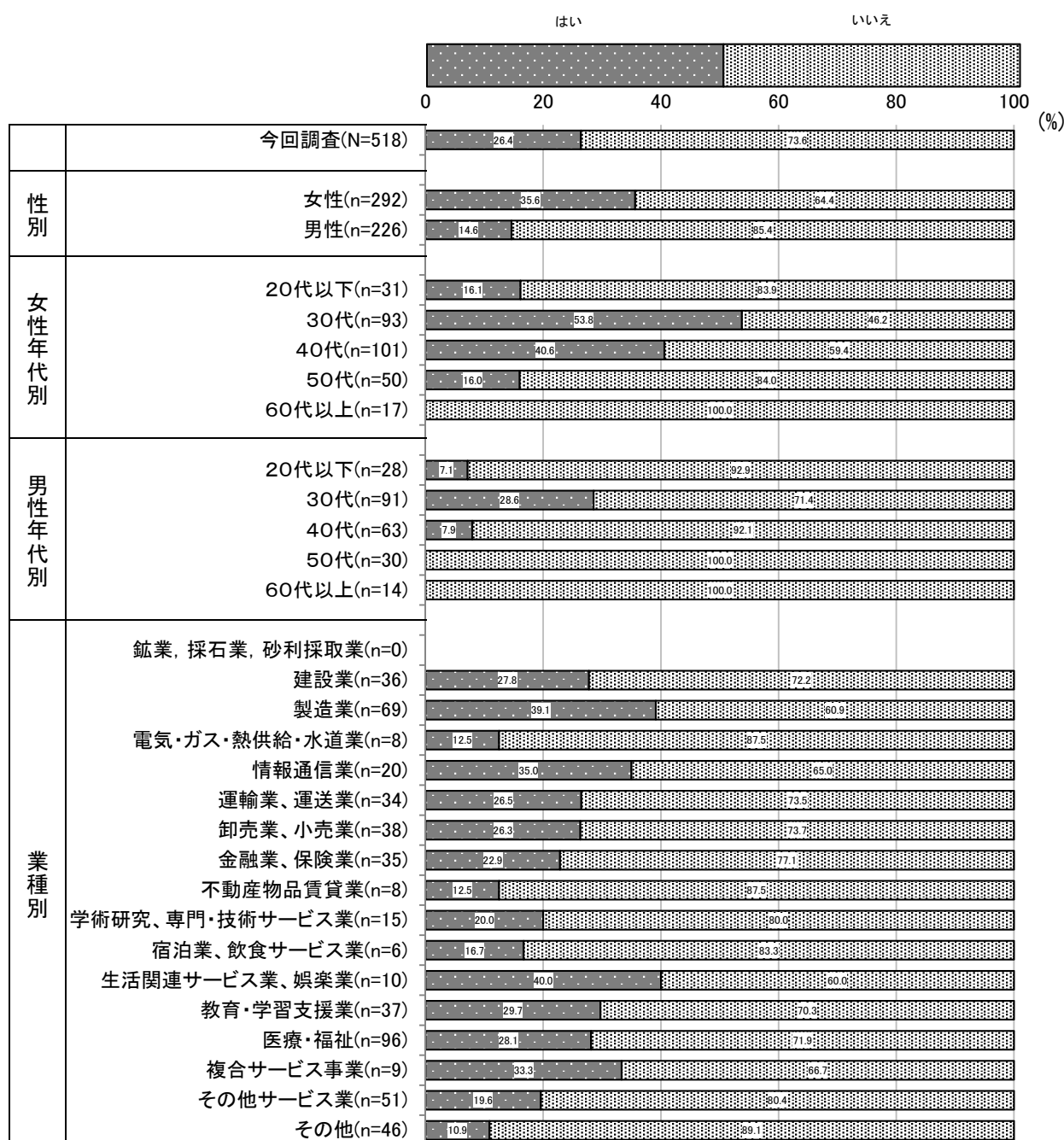
「はい」が26.4%、「いいえ」が73.6%となっている。

性別にみると、女性が男性より21.0ポイント高くなっている。

男女年代別にみると、「はい」の割合は、男女共に30代が最も高いが、女性は53.8%、男性は28.6%となっており、女性が25.2ポイント高くなっている。

業種別にみると、「はい」の割合は、「生活関連サービス業、娯楽業」が40.0%で最も高くなっている。

図表 - 165 柔軟な働き方制度の利用経験（全体・性別・男女年代別・業種別）



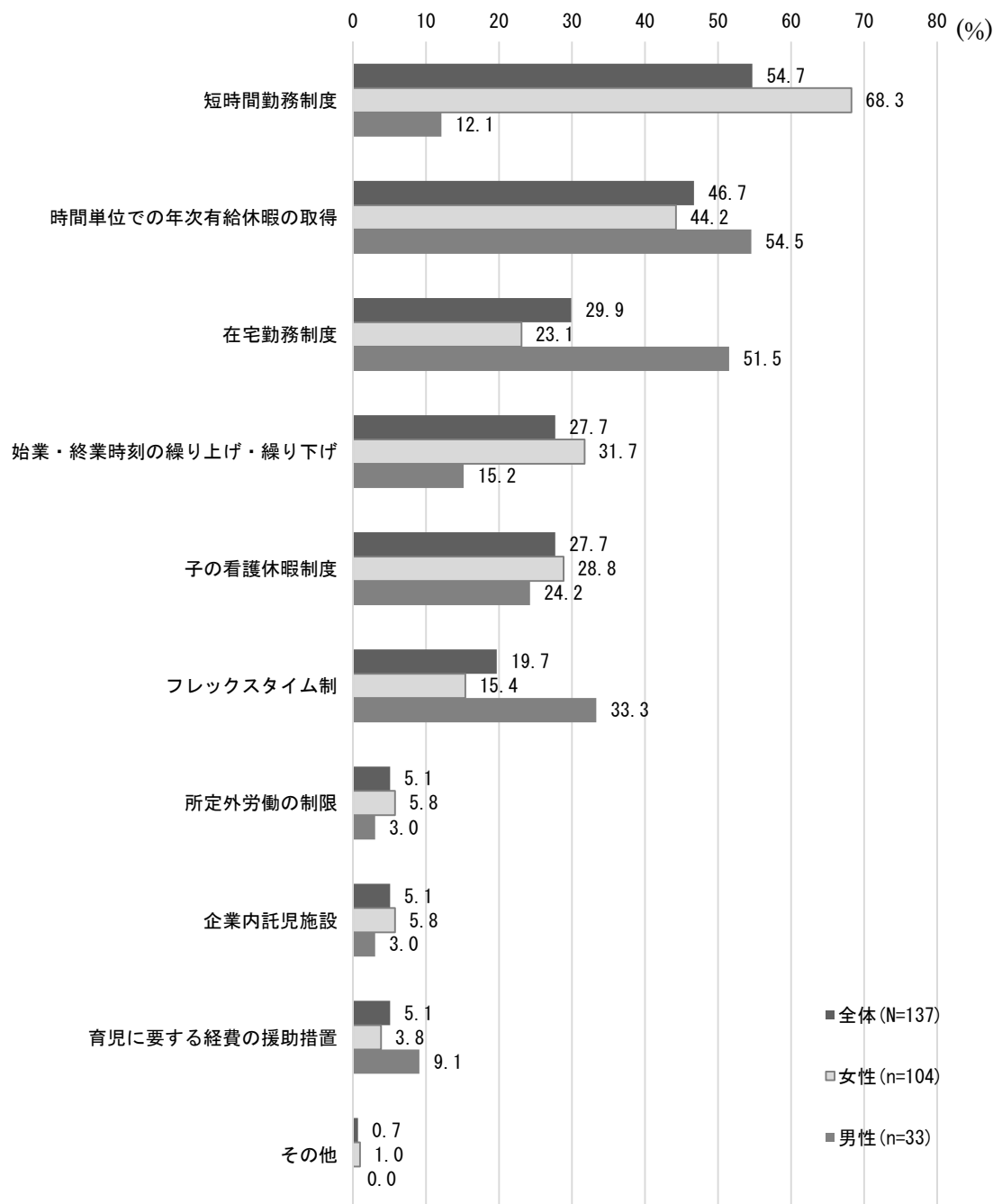
(4) 利用したことのある育児中の柔軟な働き方制度

SQ1. (問28で「はい」と答えた方に) あなたが育児中の柔軟な働き方制度を利用した内容で、あてはまるものすべてに○をつけてください。

「短時間勤務制度」が54.7%で最も高く、次いで「時間単位での年次有給休暇の取得」が46.7%、「在宅勤務制度」が29.9%となっている。

性別にみると、「短時間勤務制度」の割合は、女性が男性より56.2ポイント高く、「在宅勤務制度」の割合は、男性が女性より28.4ポイント高くなっている。

図表 - 166 利用したことのある育児中の柔軟な働き方制度（全体・性別）



図表 - 167 利用したことのある育児中の柔軟な働き方制度（全体・性別・男女年代別・業種別）

（％）

		短時間勤務制度	時間単位での年次有給休暇の取得	在宅勤務制度	始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	子の看護休暇制度	フレックスタイム制	所定外労働の制限	企業内託児施設	育児に要する経費の援助措置	その他
	全体(n=137)	54.7	46.7	29.9	27.7	27.7	19.7	5.1	5.1	5.1	0.7
性別	女性(n=104)	68.3	44.2	23.1	31.7	28.8	15.4	5.8	5.8	3.8	1.0
	男性(n=33)	12.1	54.5	51.5	15.2	24.2	33.3	3.0	3.0	9.1	0.0
女性年代別	20代以下(n=5)	80.0	40.0	0.0	20.0	40.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30代(n=50)	76.0	44.0	24.0	38.0	34.0	12.0	8.0	10.0	4.0	0.0
	40代(n=41)	63.4	48.8	29.3	26.8	22.0	22.0	4.9	2.4	2.4	2.4
	50代(n=8)	37.5	25.0	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	12.5	0.0
	60代以上(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
男性年代別	20代以下(n=7)	0.0	0.0	0.0	50.0	100.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30代(n=76)	15.4	53.8	50.0	11.5	23.1	34.6	3.8	3.8	11.5	0.0
	40代(n=46)	0.0	80.0	80.0	20.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	50代(n=8)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	60代以上(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
業種別	鉱業、採石業、砂利採取業(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	建設業(n=10)	60.0	50.0	40.0	40.0	70.0	30.0	10.0	0.0	10.0	0.0
	製造業(n=27)	55.6	40.7	44.4	29.6	33.3	37.0	3.7	7.4	7.4	0.0
	電気・ガス・熱供給・水道業(n=1)	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	情報通信業(n=7)	42.9	42.9	85.7	14.3	14.3	57.1	14.3	0.0	0.0	0.0
	運輸業、運送業(n=9)	44.4	44.4	33.3	22.2	33.3	22.2	11.1	0.0	0.0	0.0
	卸売業、小売業(n=10)	60.0	20.0	20.0	20.0	40.0	10.0	0.0	0.0	10.0	0.0
	金融業、保険業(n=8)	62.5	50.0	25.0	0.0	37.5	0.0	0.0	12.5	12.5	12.5
	不動産物品賃貸業(n=1)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業(n=3)	66.7	66.7	0.0	100.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業(n=1)	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業(n=4)	50.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	教育・学習支援業(n=11)	36.4	72.7	36.4	27.3	18.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	医療・福祉(n=27)	59.3	55.6	0.0	22.2	14.8	7.4	7.4	11.1	0.0	0.0
	複合サービス事業(n=3)	33.3	33.3	33.3	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	その他サービス業(n=10)	70.0	20.0	30.0	20.0	20.0	30.0	10.0	10.0	10.0	0.0
	その他(n=5)	60.0	80.0	20.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

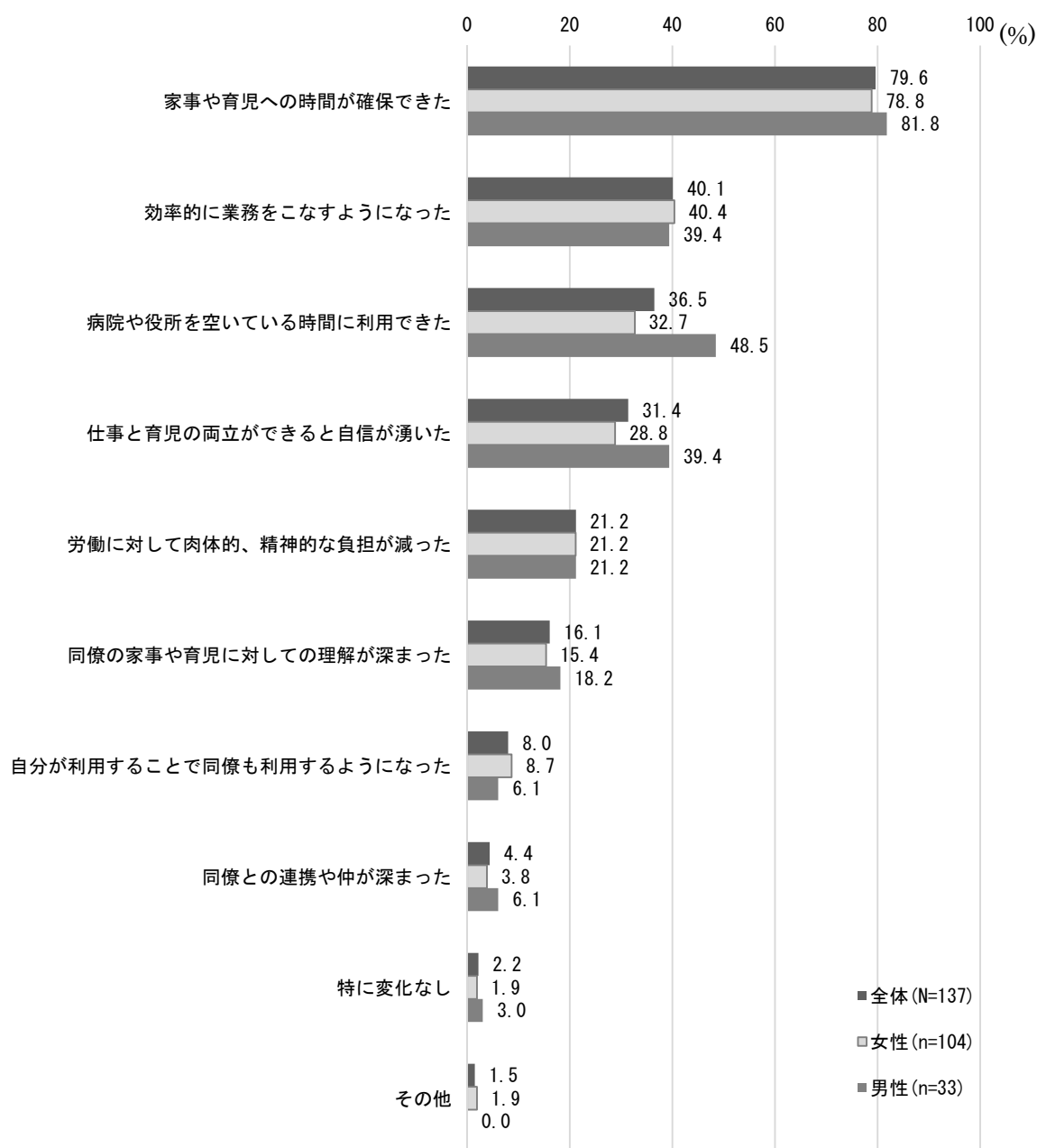
(5) 育児中の柔軟な働き方制度を利用した結果

SQ2. (問28で「はい」と答えた方に) あなたが育児中の柔軟な働き方制度を利用した結果として、あてはまるものすべてに○をつけてください。

「家事や育児への時間が確保できた」が79.6%で最も高く、次いで「効率的に業務をこなすようになった」が40.1%、「病院や役所を空いている時間に利用できた」が36.5%となっている。

性別にみると、制度を利用した男性の約4割が「仕事と育児の両立ができると自信が湧いた」と回答している。

図表 - 168 育児中の柔軟な働き方制度を利用した結果（全体・性別）



図表 - 169 育児中の柔軟な働き方制度を利用した結果（全体・性別・男女年代別・業種別）

（％）

		家事や育児への時間が確保できた	効率的に業務をこなすようになった	病院や役所を空いている時間に利用できた	仕事と育児の両立ができる と自信が湧いた	労働に対して肉体的、精神的な負担が減った	同僚の家事や育児に対する理解が深まった	自分が利用することで同僚も利用するようになった	同僚との連携や仲が深まった	特に変化なし	その他
	全体(N=137)	79.6	40.1	36.5	31.4	21.2	16.1	8.0	4.4	2.2	1.5
性別	女性(n=104)	78.8	40.4	32.7	28.8	21.2	15.4	8.7	3.8	1.9	1.9
	男性(n=33)	81.8	39.4	48.5	39.4	21.2	18.2	6.1	6.1	3.0	0.0
女性年代別	20代以下(n=5)	40.0	20.0	40.0	60.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30代(n=50)	84.0	34.0	38.0	30.0	26.0	16.0	6.0	2.0	0.0	4.0
	40代(n=41)	80.5	53.7	31.7	26.8	22.0	17.1	9.8	7.3	2.4	0.0
	50代(n=8)	62.5	25.0	0.0	12.5	0.0	0.0	25.0	0.0	12.5	0.0
	60代以上(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
男性年代別	20代以下(n=2)	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30代(n=26)	80.8	50.0	50.0	38.5	26.9	19.2	7.7	7.7	3.8	0.0
	40代(n=5)	80.0	0.0	60.0	20.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	50代(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	60代以上(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
業種別	鉱業、採石業、砂利採取業(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	建設業(n=10)	100.0	50.0	20.0	50.0	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	製造業(n=27)	88.9	51.9	44.4	48.1	22.2	22.2	11.1	14.8	0.0	0.0
	電気・ガス・熱供給・水道業(n=1)	100.0	100.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	情報通信業(n=7)	100.0	42.9	42.9	42.9	42.9	28.6	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業、運送業(n=9)	66.7	66.7	55.6	33.3	22.2	11.1	0.0	0.0	11.1	0.0
	卸売業、小売業(n=10)	80.0	40.0	20.0	20.0	10.0	30.0	20.0	0.0	10.0	0.0
	金融業、保険業(n=8)	62.5	25.0	0.0	37.5	25.0	12.5	12.5	0.0	0.0	0.0
	不動産物品質貸業(n=1)	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業(n=3)	66.7	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業(n=1)	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業(n=4)	75.0	0.0	0.0	50.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	教育・学習支援業(n=11)	63.6	45.5	36.4	36.4	9.1	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0
	医療・福祉(n=27)	74.1	22.2	48.1	14.8	29.6	11.1	3.7	3.7	3.7	0.0
	複合サービス事業(n=3)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0
	その他サービス業(n=10)	80.0	50.0	30.0	10.0	20.0	20.0	20.0	10.0	0.0	10.0
	その他(n=5)	60.0	20.0	40.0	40.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	20.0

(6) 各制度の効果・課題

問 2 9. 育児・介護休業制度や育児中の柔軟な働き方制度があなたの会社に与える
(1) 効果 (2) 課題のうち、あてはまるものがありますか。それぞれについて、あてはまるものを3つまで選び、○をつけてください。

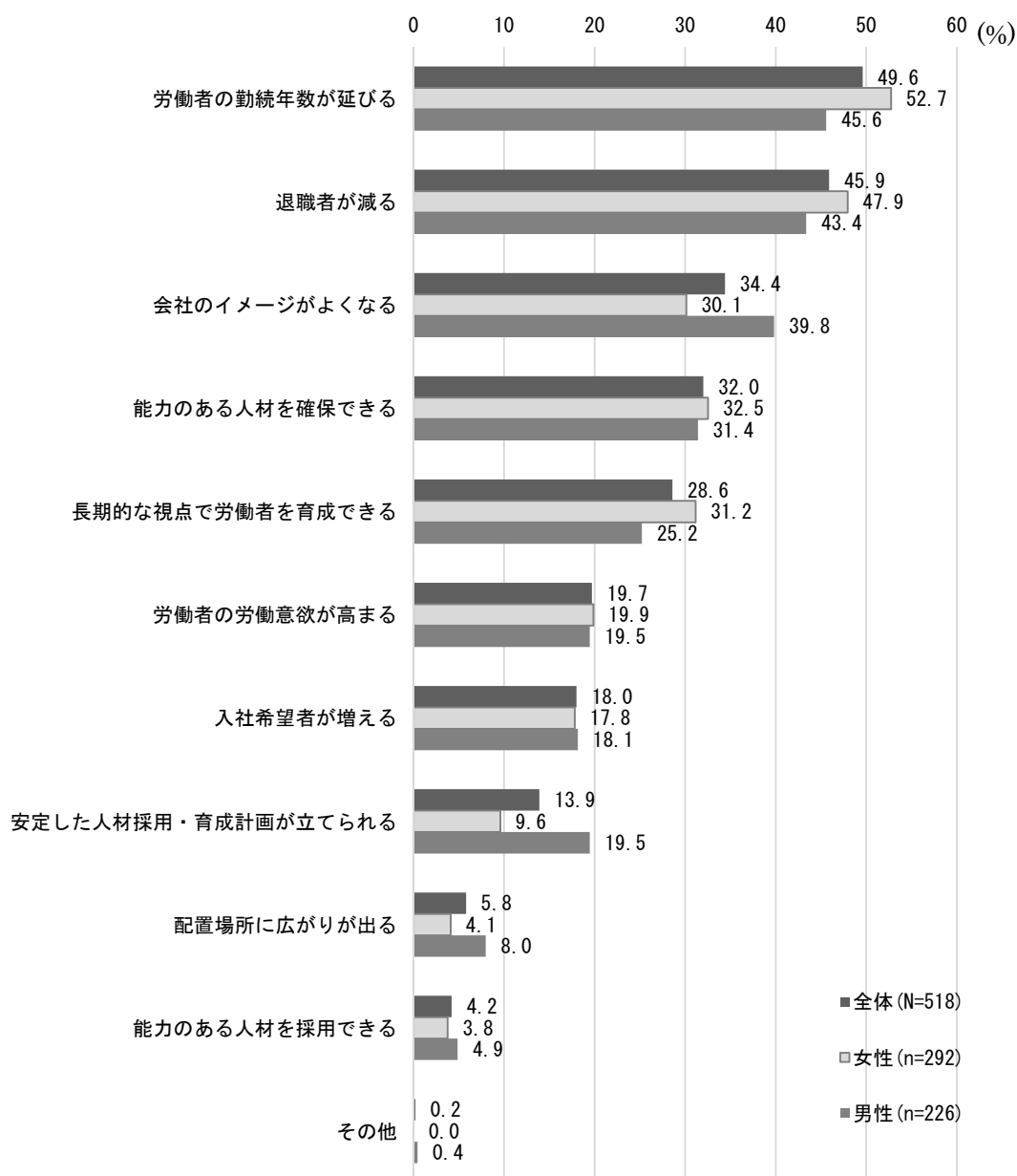
(1) 効果

【育児休業制度】

「労働者の勤続年数が延びる」が 49.6%で最も高く、次いで「退職者が減る」が 45.9%、「会社のイメージがよくなる」が 34.4%となっている。

性別にみると、「労働者の勤続年数が延びる」の割合は、女性が男性より 7.1 ポイント高くなっており、「会社のイメージがよくなる」の割合は、男性が女性より 9.7 ポイント高くなっている。

図表 - 170 育児休業制度が与える効果（全体・性別）



図表 - 171 育児休業制度が与える効果（全体・性別・男女年代別）

（％）

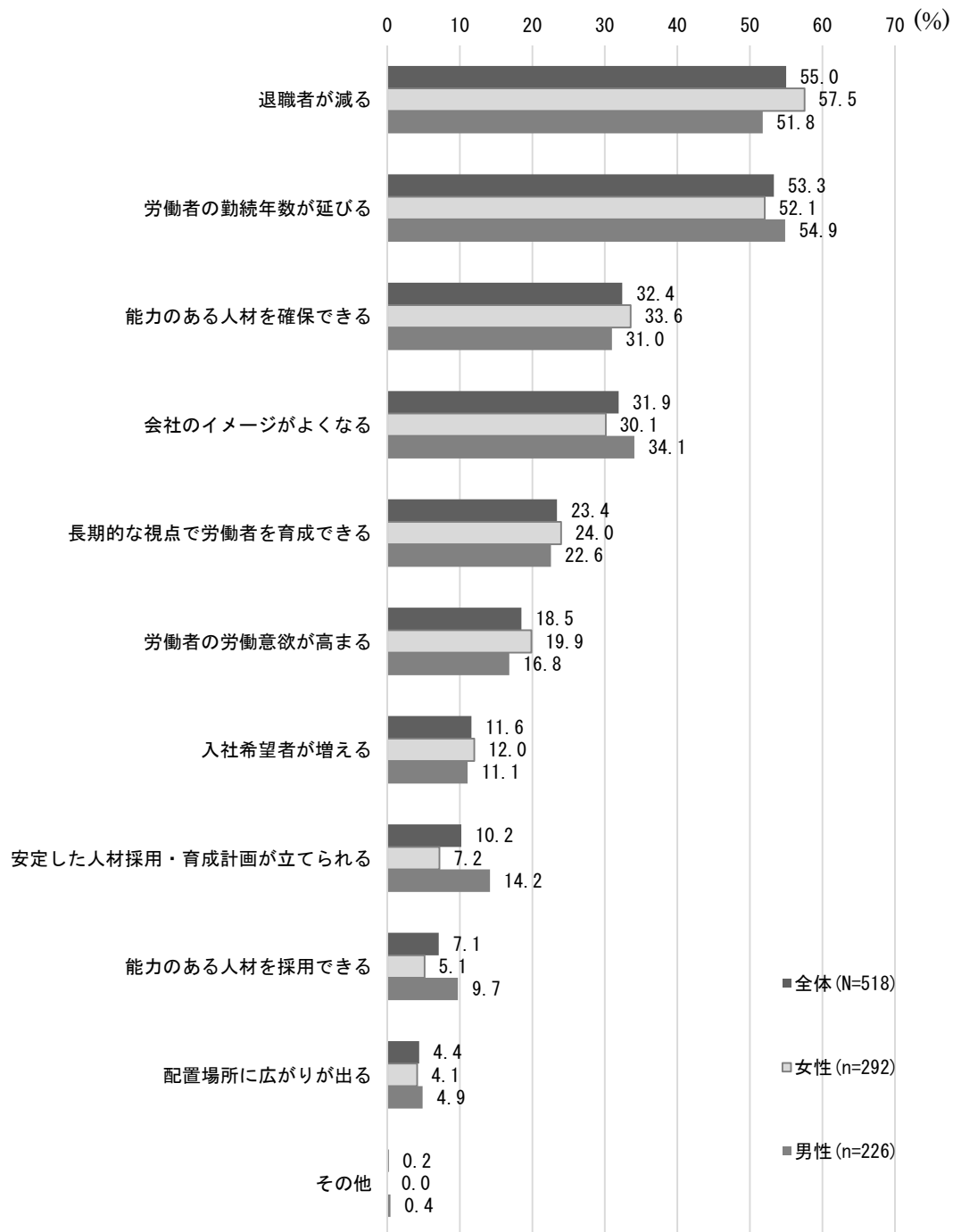
		労働者の勤続年数が延びる	退職者が減る	会社のイメージがよくなる	能力のある人材を確保できる	長期的な視点で労働者を育成できる	労働者の労働意欲が高まる	入社希望者が増える	安定した人材採用・育成計画が立てられる	配置場所に広がりが出る	能力のある人材を採用できる
	全体(N=518)	49.6	45.9	34.4	32.0	28.6	19.7	18.0	13.9	5.8	4.2
性別	女性(n=292)	52.7	47.9	30.1	32.5	31.2	19.9	17.8	9.6	4.1	3.8
	男性(n=226)	45.6	43.4	39.8	31.4	25.2	19.5	18.1	19.5	8.0	4.9
女性年代別	20代以下(n=31)	54.8	58.1	35.5	16.1	22.6	3.2	38.7	6.5	9.7	6.5
	30代(n=93)	64.5	52.7	35.5	29.0	33.3	18.3	17.2	9.7	7.5	1.1
	40代(n=101)	50.5	46.5	21.8	35.6	27.7	27.7	16.8	8.9	2.0	5.0
	50代(n=50)	40.0	44.0	34.0	42.0	30.0	18.0	10.0	12.0	0.0	4.0
	60代以上(n=17)	35.3	23.5	29.4	35.3	58.8	17.6	11.8	11.8	0.0	5.9
男性年代別	20代以下(n=28)	64.3	42.9	25.0	42.9	42.9	10.7	21.4	25.0	3.6	0.0
	30代(n=91)	46.2	41.8	47.3	24.2	24.2	20.9	22.0	26.4	8.8	5.5
	40代(n=63)	41.3	44.4	39.7	28.6	14.3	19.0	17.5	7.9	11.1	4.8
	50代(n=30)	33.3	43.3	43.3	50.0	33.3	23.3	10.0	20.0	6.7	3.3
	60代以上(n=14)	50.0	50.0	14.3	28.6	28.6	21.4	7.1	14.3	0.0	14.3

【介護休業制度】

「退職者が減る」が55.0%で最も高く、次いで「労働者の勤続年数が延びる」が53.3%、「能力のある人材を確保できる」が32.4%となっている。

性別にみると、「退職者が減る」の割合は、女性が男性より5.7ポイント高くなっており、「安定した人材採用・育成計画が立てられる」の割合は、男性が女性より7.0ポイント高くなっている。

図表 - 172 介護休業制度が与える効果（全体・性別）



図表 - 173 介護休業制度が与える効果（全体・性別・男女年代別）

（％）

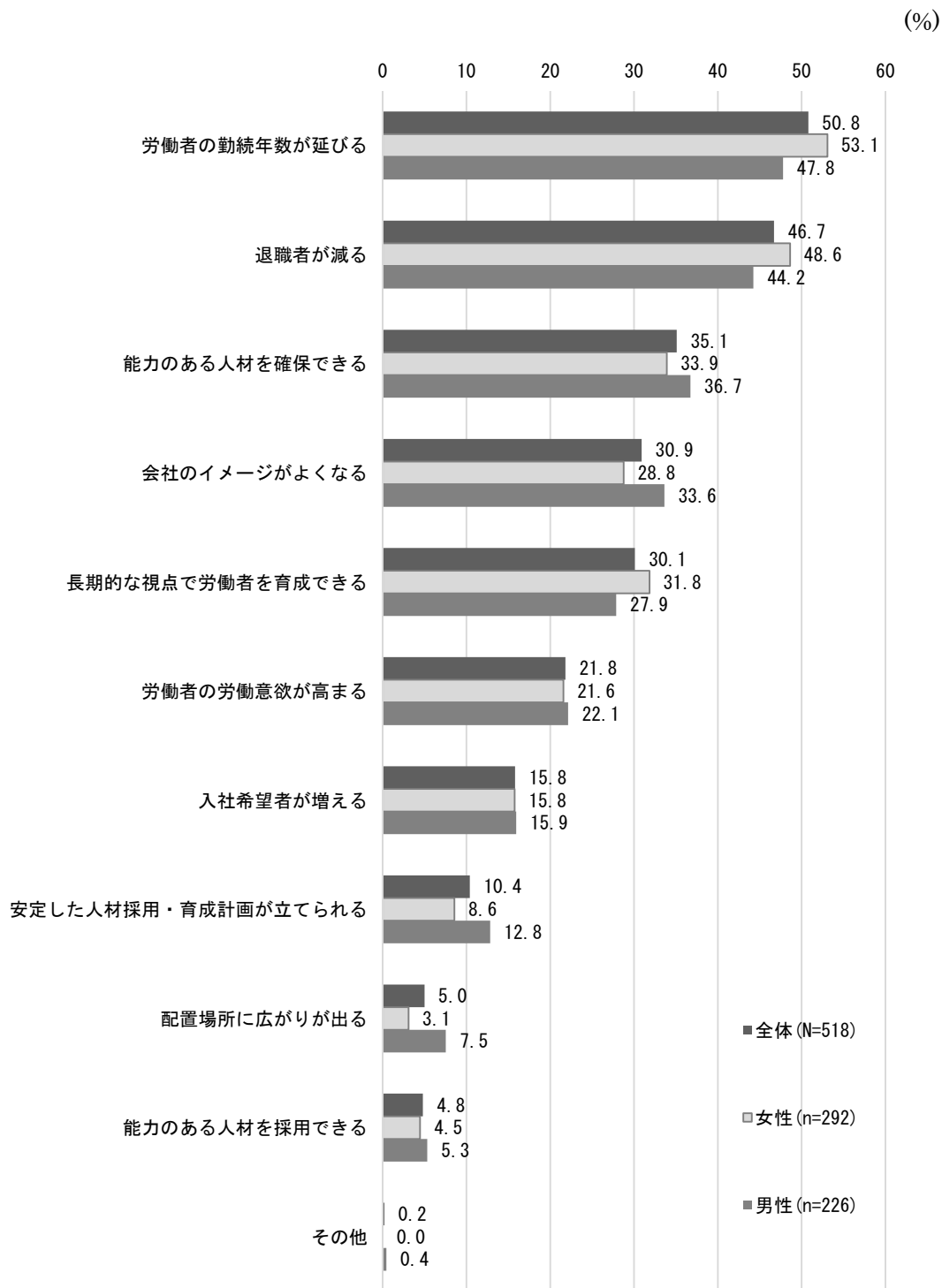
		退職者が減る	労働者の勤続年数が延びる	能力のある人材を確保できる	会社のイメージがよくなる	長期的な視点で労働者を育成できる	労働者の労働意欲が高まる	入社希望者が増える	安定した人材採用・育成計画が立てられる	能力のある人材を採用できる	配置場所に広がりが出る
	全体(N=518)	55.0	53.3	32.4	31.9	23.4	18.5	11.6	10.2	7.1	4.4
性別	女性(n=292)	57.5	52.1	33.6	30.1	24.0	19.9	12.0	7.2	5.1	4.1
	男性(n=226)	51.8	54.9	31.0	34.1	22.6	16.8	11.1	14.2	9.7	4.9
女性年代別	20代以下(n=31)	61.3	51.6	19.4	41.9	16.1	9.7	29.0	6.5	6.5	6.5
	30代(n=93)	65.6	58.1	28.0	36.6	23.7	18.3	9.7	8.6	5.4	5.4
	40代(n=101)	57.4	53.5	37.6	21.8	22.8	27.7	10.9	5.0	4.0	3.0
	50代(n=50)	50.0	44.0	40.0	26.0	26.0	20.0	8.0	6.0	6.0	4.0
	60代以上(n=17)	29.4	35.3	47.1	35.3	41.2	0.0	11.8	17.6	5.9	0.0
男性年代別	20代以下(n=28)	50.0	67.9	32.1	25.0	42.9	14.3	7.1	21.4	3.6	3.6
	30代(n=91)	49.5	54.9	24.2	41.8	17.6	22.0	15.4	13.2	15.4	7.7
	40代(n=63)	54.0	52.4	34.9	31.7	15.9	6.3	12.7	11.1	6.3	3.2
	50代(n=30)	56.7	46.7	43.3	40.0	26.7	23.3	3.3	13.3	10.0	0.0
	60代以上(n=14)	50.0	57.1	28.6	0.0	35.7	21.4	0.0	21.4	0.0	7.1

【育児中の柔軟な働き方制度】

「労働者の勤続年数が延びる」が50.8%で最も高く、次いで「退職者が減る」が46.7%、「能力のある人材を確保できる」が35.1%となっている。

性別にみると、「労働者の勤続年数が延びる」の割合は、女性が男性より5.3ポイント高くなっており、「会社のイメージがよくなる」の割合は、男性が女性より4.8ポイント高くなっている。

図表 - 174 育児中の柔軟な働き方制度が与える効果（全体・性別）



図表 - 175 育児中の柔軟な働き方制度が与える効果（全体・性別・男女年代別）

（％）

		労働者の勤続年数が延びる	退職者が減る	能力のある人材を確保できる	会社のイメージがよくなる	長期的な視点で労働者を育成できる	労働者の労働意欲が高まる	入社希望者が増える	安定した人材採用・育成計画が立てられる	配置場所に広がりが出る	能力のある人材を採用できる
	全体(N=518)	50.8	46.7	35.1	30.9	30.1	21.8	15.8	10.4	5.0	4.8
性別	女性(n=292)	53.1	48.6	33.9	28.8	31.8	21.6	15.8	8.6	3.1	4.5
	男性(n=226)	47.8	44.2	36.7	33.6	27.9	22.1	15.9	12.8	7.5	5.3
女性年代別	20代以下(n=31)	61.3	48.4	16.1	38.7	16.1	9.7	32.3	12.9	3.2	3.2
	30代(n=93)	65.6	61.3	28.0	30.1	35.5	20.4	14.0	9.7	5.4	3.2
	40代(n=101)	48.5	39.6	43.6	22.8	28.7	30.7	16.8	5.9	2.0	5.9
	50代(n=50)	40.0	48.0	36.0	30.0	36.0	16.0	8.0	8.0	2.0	6.0
	60代以上(n=17)	35.3	35.3	35.3	35.3	47.1	11.8	11.8	11.8	0.0	0.0
男性年代別	20代以下(n=28)	67.9	39.3	50.0	25.0	42.9	14.3	14.3	17.9	3.6	0.0
	30代(n=91)	46.2	47.3	34.1	42.9	18.7	22.0	22.0	15.4	8.8	8.8
	40代(n=63)	44.4	46.0	30.2	31.7	27.0	20.6	14.3	6.3	6.3	4.8
	50代(n=30)	36.7	33.3	46.7	33.3	43.3	33.3	10.0	13.3	10.0	3.3
	60代以上(n=14)	57.1	50.0	35.7	0.0	28.6	21.4	0.0	14.3	7.1	0.0

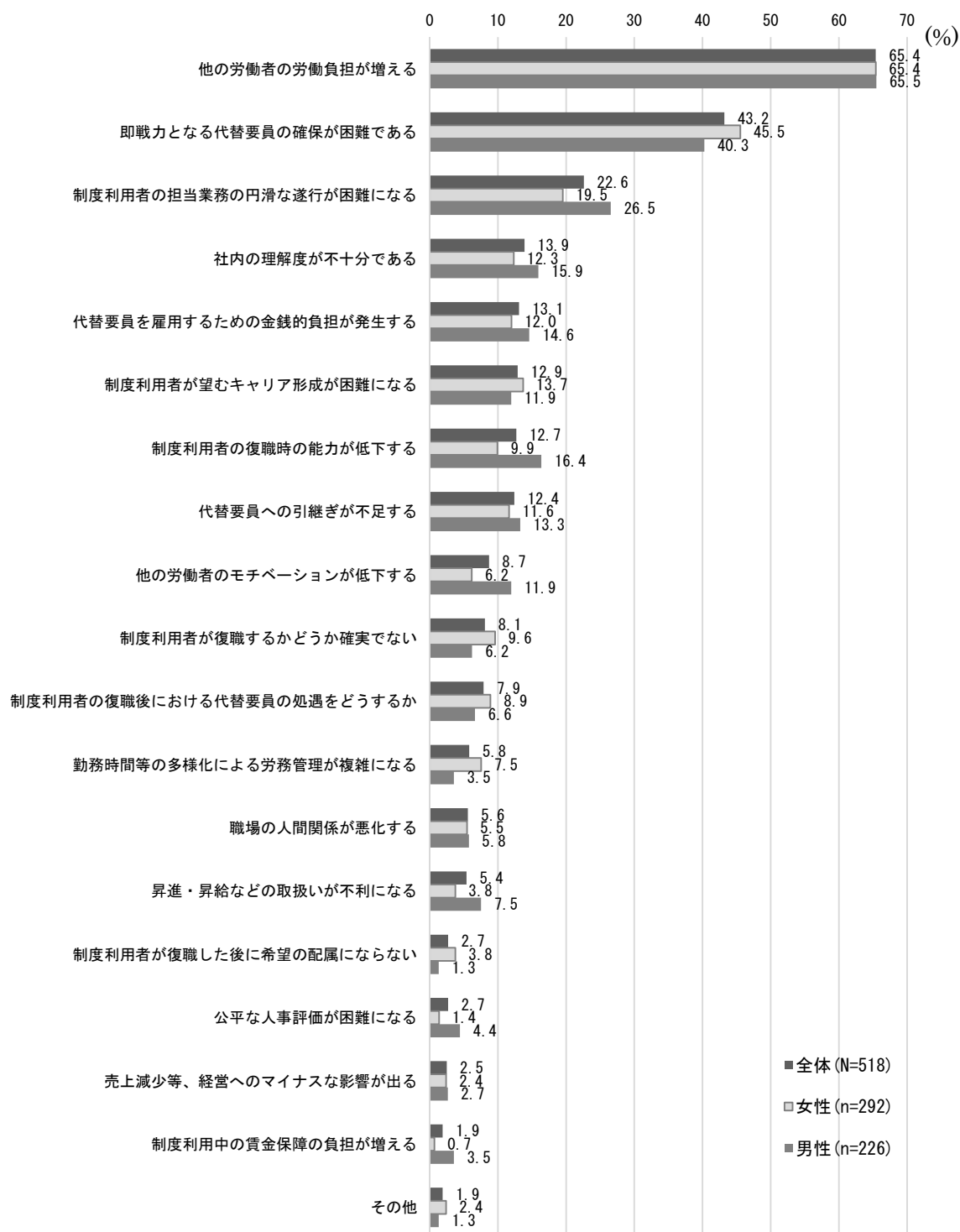
(2) 課題

【育児休業制度】

「他の労働者の労働負担が増える」が65.4%で最も高く、次いで「即戦力となる代替要員の確保が困難である」が43.2%、「制度利用者の担当業務の円滑な遂行が困難になる」が22.6%となっている。

性別にみると、男女で大きな差はみられないが、「制度利用者の担当業務の円滑な遂行が困難になる」の割合は、男性が女性より7.0ポイント高くなっている。

図表 - 176 育児休業制度が与える課題（全体・性別）



図表 - 177 育児休業制度が与える課題（全体・性別・男女年代別）

（％）

		他の労働者の労働負担が増える	即戦力となる代替要員の確保が困難である	制度利用者の担当業務の円滑な遂行が困難になる	社内の理解度が不十分である	代替要員を雇用するための金銭的負担が発生する	制度利用者が望むキャリア形成が困難になる	制度利用者の復職時の能力が低下する	代替要員への引継ぎが不足する	他の労働者のモチベーションが低下する	制度利用者が復職するかどうか確実でない
	全体(N=518)	65.4	43.2	22.6	13.9	13.1	12.9	12.7	12.4	8.7	8.1
性別	女性(n=292)	65.4	45.5	19.5	12.3	12.0	13.7	9.9	11.6	6.2	9.6
	男性(n=226)	65.5	40.3	26.5	15.9	14.6	11.9	16.4	13.3	11.9	6.2
女性年代別	20代以下(n=31)	64.5	29.0	22.6	9.7	12.9	25.8	9.7	16.1	9.7	6.5
	30代(n=93)	60.2	50.5	17.2	17.2	8.6	15.1	9.7	11.8	4.3	11.8
	40代(n=101)	64.4	45.5	19.8	7.9	13.9	13.9	11.9	7.9	6.9	10.9
	50代(n=50)	78.0	52.0	16.0	10.0	18.0	8.0	10.0	14.0	4.0	2.0
	60代以上(n=17)	64.7	29.4	35.3	23.5	0.0	0.0	0.0	17.6	11.8	17.6
男性年代別	20代以下(n=28)	71.4	25.0	28.6	17.9	7.1	25.0	21.4	21.4	3.6	0.0
	30代(n=91)	64.8	42.9	26.4	12.1	18.7	14.3	13.2	16.5	12.1	7.7
	40代(n=63)	65.1	44.4	34.9	17.5	12.7	9.5	14.3	11.1	11.1	4.8
	50代(n=30)	63.3	40.0	13.3	20.0	16.7	0.0	26.7	3.3	20.0	3.3
	60代以上(n=14)	64.3	35.7	14.3	21.4	7.1	7.1	14.3	7.1	14.3	21.4

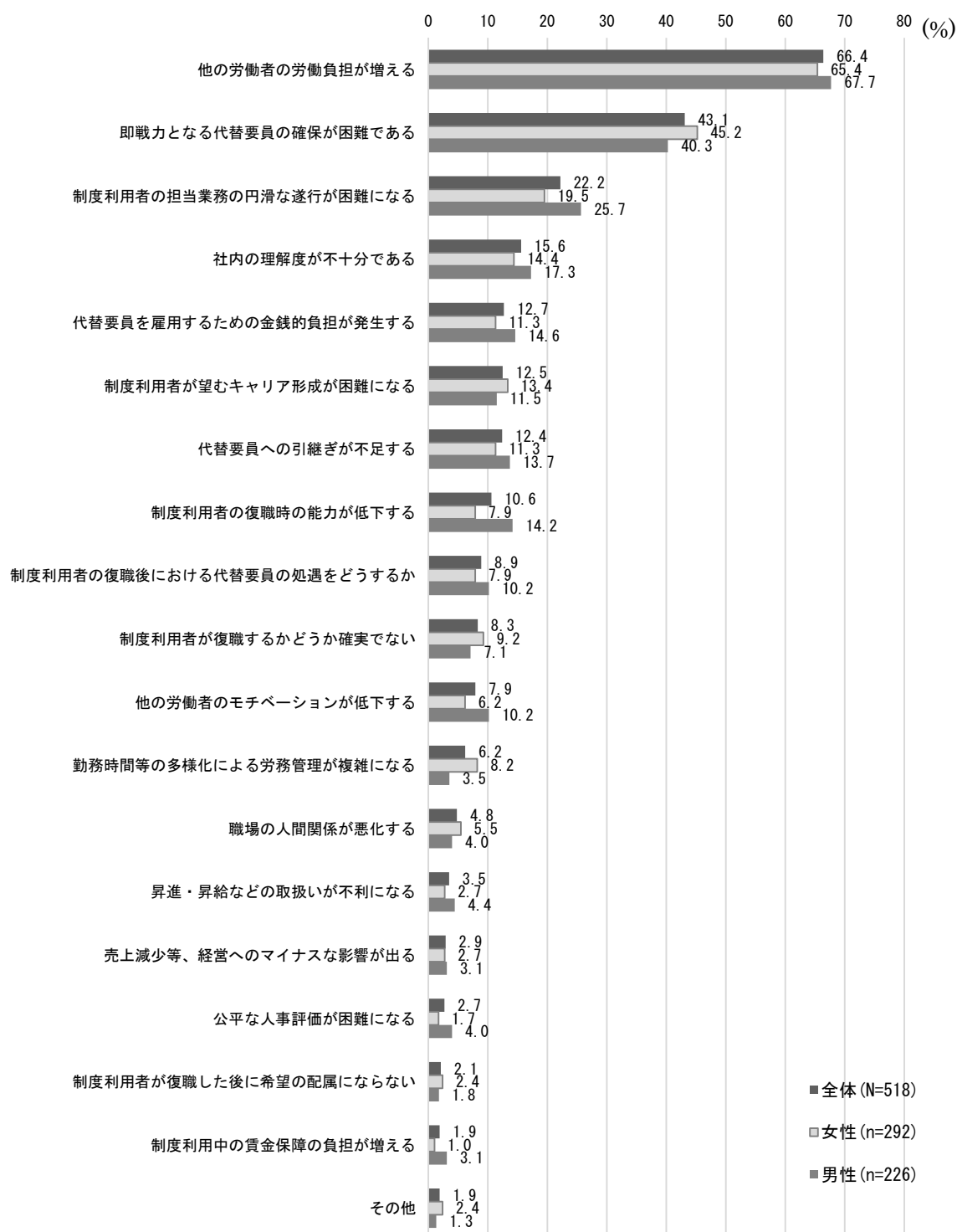
		制度利用者の復職後における代替要員の処遇をどうするか	勤務時間等の多様化による労務管理が複雑になる	職場の人間関係が悪化する	昇進・昇給などの取扱いが不利になる	制度利用者が復職した後に希望の配属にならない	公平な人事評価が困難になる	売上減少等、経営へのマイナスな影響が出る	制度利用中の賃金保障の負担が増える	その他
	全体(N=518)	7.9	5.8	5.6	5.4	2.7	2.7	2.5	1.9	1.9
性別	女性(n=292)	8.9	7.5	5.5	3.8	3.8	1.4	2.4	0.7	2.4
	男性(n=226)	6.6	3.5	5.8	7.5	1.3	4.4	2.7	3.5	1.3
女性年代別	20代以下(n=31)	12.9	9.7	6.5	6.5	0.0	3.2	0.0	0.0	0.0
	30代(n=93)	5.4	4.3	3.2	2.2	7.5	2.2	4.3	0.0	2.2
	40代(n=101)	8.9	8.9	5.9	4.0	4.0	1.0	2.0	2.0	4.0
	50代(n=50)	12.0	10.0	6.0	6.0	0.0	0.0	2.0	0.0	2.0
	60代以上(n=17)	11.8	5.9	11.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
男性年代別	20代以下(n=28)	0.0	3.6	3.6	7.1	0.0	7.1	3.6	7.1	0.0
	30代(n=91)	7.7	3.3	5.5	11.0	1.1	4.4	1.1	2.2	1.1
	40代(n=63)	11.1	1.6	6.3	1.6	1.6	4.8	3.2	3.2	0.0
	50代(n=30)	3.3	3.3	10.0	13.3	3.3	3.3	6.7	6.7	0.0
	60代以上(n=14)	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3

【介護休業制度】

「他の労働者の労働負担が増える」が66.4%で最も高く、次いで「即戦力となる代替要員の確保が困難である」が43.1%、「制度利用者の担当業務の円滑な遂行が困難になる」が22.2%となっている。

性別にみると、男女で大きな差はみられないが、「制度利用者の復職時の能力が低下する」の割合は、男性が女性より6.3ポイント高くなっている。

図表 - 178 介護休業制度が与える課題（全体・性別）



図表 - 179 介護休業制度が与える課題（全体・性別・男女年代別）

（％）

		他の労働者の労働負担が増える	即戦力となる代替要員の確保が困難である	制度利用者の担当業務の円滑な遂行が困難になる	社内の理解度が不十分である	代替要員を雇用するための金銭的負担が発生する	制度利用者が望むキャリア形成が困難になる	代替要員への引継ぎが不足する	制度利用者の復職時の能力が低下する	制度利用者の復職後における代替要員の処遇をどうするか	制度利用者が復職するかどうかが確実でない
	全体(N=518)	66.4	43.1	22.2	15.6	12.7	12.5	12.4	10.6	8.9	8.3
性別	女性(n=292)	65.4	45.2	19.5	14.4	11.3	13.4	11.3	7.9	7.9	9.2
	男性(n=226)	67.7	40.3	25.7	17.3	14.6	11.5	13.7	14.2	10.2	7.1
女性年代別	20代以下(n=31)	71.0	29.0	19.4	6.5	12.9	22.6	16.1	12.9	19.4	9.7
	30代(n=93)	61.3	51.6	19.4	18.3	8.6	14.0	11.8	5.4	5.4	7.5
	40代(n=101)	63.4	44.6	18.8	13.9	11.9	13.9	7.9	7.9	5.9	10.9
	50代(n=50)	72.0	52.0	16.0	12.0	18.0	8.0	10.0	12.0	10.0	8.0
	60代以上(n=17)	70.6	23.5	35.3	17.6	0.0	5.9	23.5	0.0	5.9	11.8
男性年代別	20代以下(n=28)	78.6	25.0	25.0	17.9	7.1	17.9	25.0	17.9	7.1	7.1
	30代(n=91)	62.6	44.0	27.5	12.1	20.9	13.2	17.6	13.2	8.8	6.6
	40代(n=63)	73.0	41.3	27.0	19.0	11.1	9.5	11.1	9.5	17.5	7.9
	50代(n=30)	63.3	43.3	20.0	30.0	16.7	3.3	0.0	23.3	6.7	3.3
	60代以上(n=14)	64.3	35.7	21.4	14.3	0.0	14.3	7.1	14.3	0.0	14.3

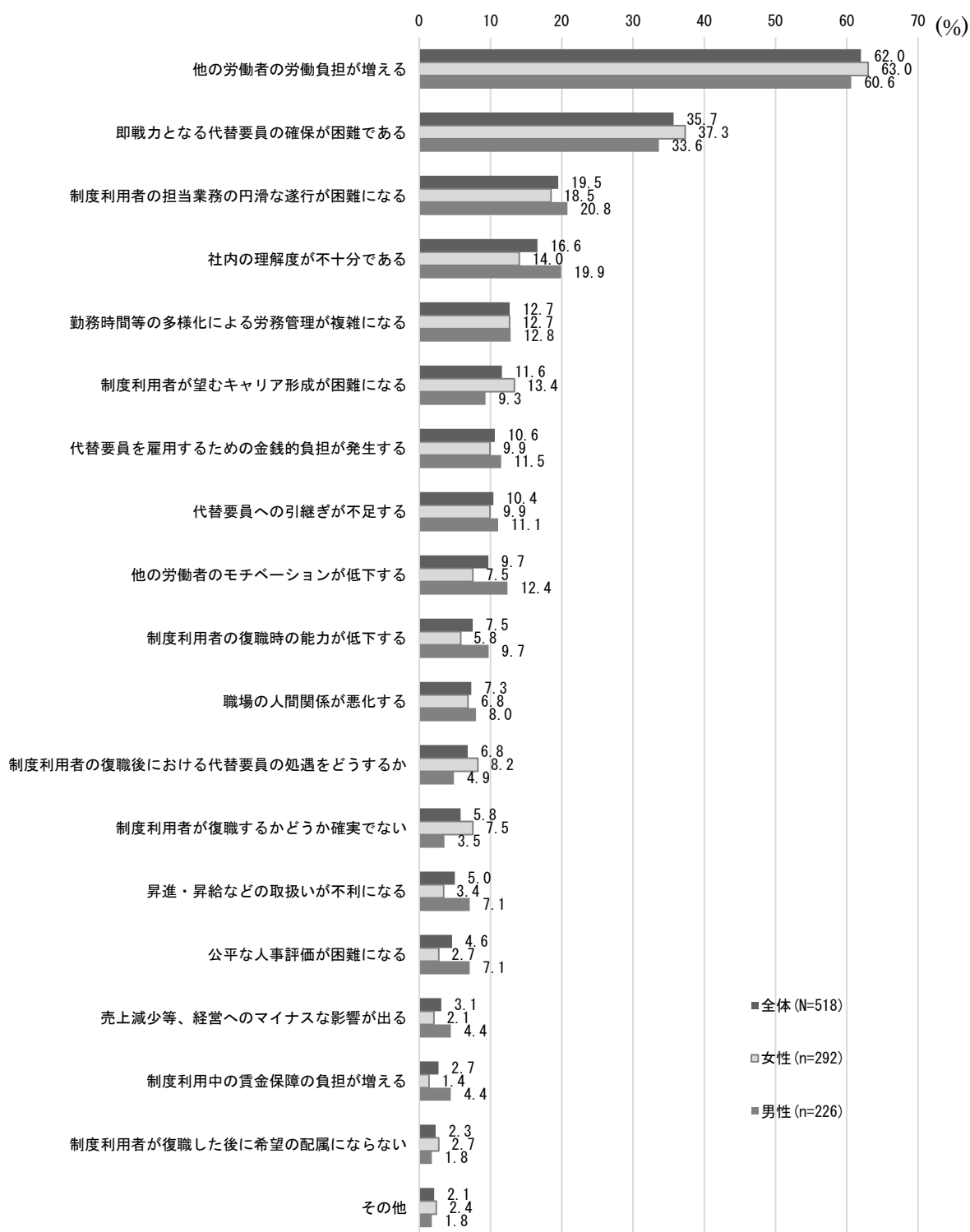
		他の労働者のモチベーションが低下する	勤務時間等の多様化による労務管理が複雑になる	職場の人間関係が悪化する	昇進・昇給などの取扱いが不利になる	売上減少等、経営へのマイナスな影響が出る	公平な人事評価が困難になる	制度利用者が復職した後に希望の配属にならない	制度利用中の賃金保障の負担が増える	その他
	全体(N=518)	7.9	6.2	4.8	3.5	2.9	2.7	2.1	1.9	1.9
性別	女性(n=292)	6.2	8.2	5.5	2.7	2.7	1.7	2.4	1.0	2.4
	男性(n=226)	10.2	3.5	4.0	4.4	3.1	4.0	1.8	3.1	1.3
女性年代別	20代以下(n=31)	6.5	6.5	6.5	3.2	0.0	3.2	0.0	0.0	0.0
	30代(n=93)	5.4	6.5	4.3	1.1	4.3	3.2	4.3	0.0	2.2
	40代(n=101)	5.9	10.9	5.9	3.0	2.0	1.0	3.0	3.0	4.0
	50代(n=50)	4.0	8.0	4.0	6.0	4.0	0.0	0.0	0.0	2.0
	60代以上(n=17)	17.6	5.9	11.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
男性年代別	20代以下(n=28)	3.6	3.6	3.6	0.0	3.6	3.6	3.6	7.1	0.0
	30代(n=91)	13.2	3.3	3.3	7.7	1.1	4.4	2.2	2.2	1.1
	40代(n=63)	7.9	1.6	3.2	1.6	4.8	4.8	1.6	3.2	0.0
	50代(n=30)	13.3	3.3	10.0	6.7	6.7	3.3	0.0	3.3	0.0
	60代以上(n=14)	7.1	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3

【育児中の柔軟な働き方制度】

「他の労働者の労働負担が増える」が62.0%で最も高く、次いで「即戦力となる代替要員の確保が困難である」が35.7%、「制度利用者の担当業務の円滑な遂行が困難になる」が19.5%となっている。

性別にみると、男女で大きな差はみられないが、「社内の理解度が不十分である」の割合は、男性が女性より5.9ポイント高くなっている。

図表 - 180 育児中の柔軟な働き方制度が与える課題（全体・性別）



図表 - 181 育児中の柔軟な働き方制度が与える課題（全体・性別・男女年代別）

（％）

		他の労働者の労働負担が増える	即戦力となる代替要員の確保が困難である	制度利用者の担当業務の円滑な遂行が困難になる	社内の理解度が不十分である	勤務時間等の多様化による労務管理が複雑になる	制度利用者が望むキャリア形成が困難になる	代替要員を雇用するための金銭的負担が発生する	代替要員への引継ぎが不足する	他の労働者のモチベーションが低下する	制度利用者の復職時の能力が低下する
	全体(N=518)	62.0	35.7	19.5	16.6	12.7	11.6	10.6	10.4	9.7	7.5
性別	女性(n=292)	63.0	37.3	18.5	14.0	12.7	13.4	9.9	9.9	7.5	5.8
	男性(n=226)	60.6	33.6	20.8	19.9	12.8	9.3	11.5	11.1	12.4	9.7
女性年代別	20代以下(n=31)	61.3	25.8	25.8	9.7	12.9	19.4	16.1	16.1	6.5	12.9
	30代(n=93)	63.4	38.7	15.1	15.1	15.1	17.2	6.5	12.9	4.3	3.2
	40代(n=101)	60.4	35.6	18.8	12.9	11.9	13.9	9.9	5.0	10.9	7.9
	50代(n=50)	70.0	48.0	16.0	16.0	12.0	6.0	16.0	10.0	4.0	4.0
	60代以上(n=17)	58.8	29.4	29.4	17.6	5.9	0.0	0.0	11.8	17.6	0.0
男性年代別	20代以下(n=28)	75.0	17.9	14.3	28.6	14.3	10.7	7.1	17.9	7.1	10.7
	30代(n=91)	54.9	35.2	20.9	16.5	14.3	12.1	14.3	16.5	13.2	8.8
	40代(n=63)	61.9	36.5	28.6	19.0	14.3	9.5	11.1	6.3	11.1	7.9
	50代(n=30)	60.0	33.3	13.3	23.3	6.7	0.0	13.3	0.0	16.7	13.3
	60代以上(n=14)	64.3	42.9	14.3	21.4	7.1	7.1	0.0	7.1	14.3	14.3

		職場の人間関係が悪化する	制度利用者の復職後における代替要員の処遇をどうするか	制度利用者が復職するかどうかが確実でない	昇進・昇給などの取扱いが不利になる	公平な人事評価が困難になる	売上減少等、経営へのマイナスな影響が出る	制度利用中の賃金保障の負担が増える	制度利用者が復職した後に希望の配属にならない	その他
	全体(N=518)	7.3	6.8	5.8	5.0	4.6	3.1	2.7	2.3	2.1
性別	女性(n=292)	6.8	8.2	7.5	3.4	2.7	2.1	1.4	2.7	2.4
	男性(n=226)	8.0	4.9	3.5	7.1	7.1	4.4	4.4	1.8	1.8
女性年代別	20代以下(n=31)	6.5	12.9	6.5	3.2	3.2	0.0	0.0	0.0	0.0
	30代(n=93)	2.2	6.5	6.5	2.2	2.2	3.2	0.0	3.2	2.2
	40代(n=101)	10.9	6.9	9.9	3.0	4.0	2.0	3.0	4.0	4.0
	50代(n=50)	6.0	12.0	4.0	6.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0
	60代以上(n=17)	11.8	5.9	11.8	5.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
男性年代別	20代以下(n=28)	3.6	3.6	3.6	7.1	3.6	7.1	7.1	3.6	0.0
	30代(n=91)	7.7	3.3	2.2	9.9	8.8	3.3	4.4	3.3	2.2
	40代(n=63)	11.1	7.9	1.6	3.2	6.3	3.2	1.6	0.0	0.0
	50代(n=30)	10.0	6.7	6.7	10.0	10.0	10.0	10.0	0.0	0.0
	60代以上(n=14)	0.0	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3

(7) 導入を望む制度

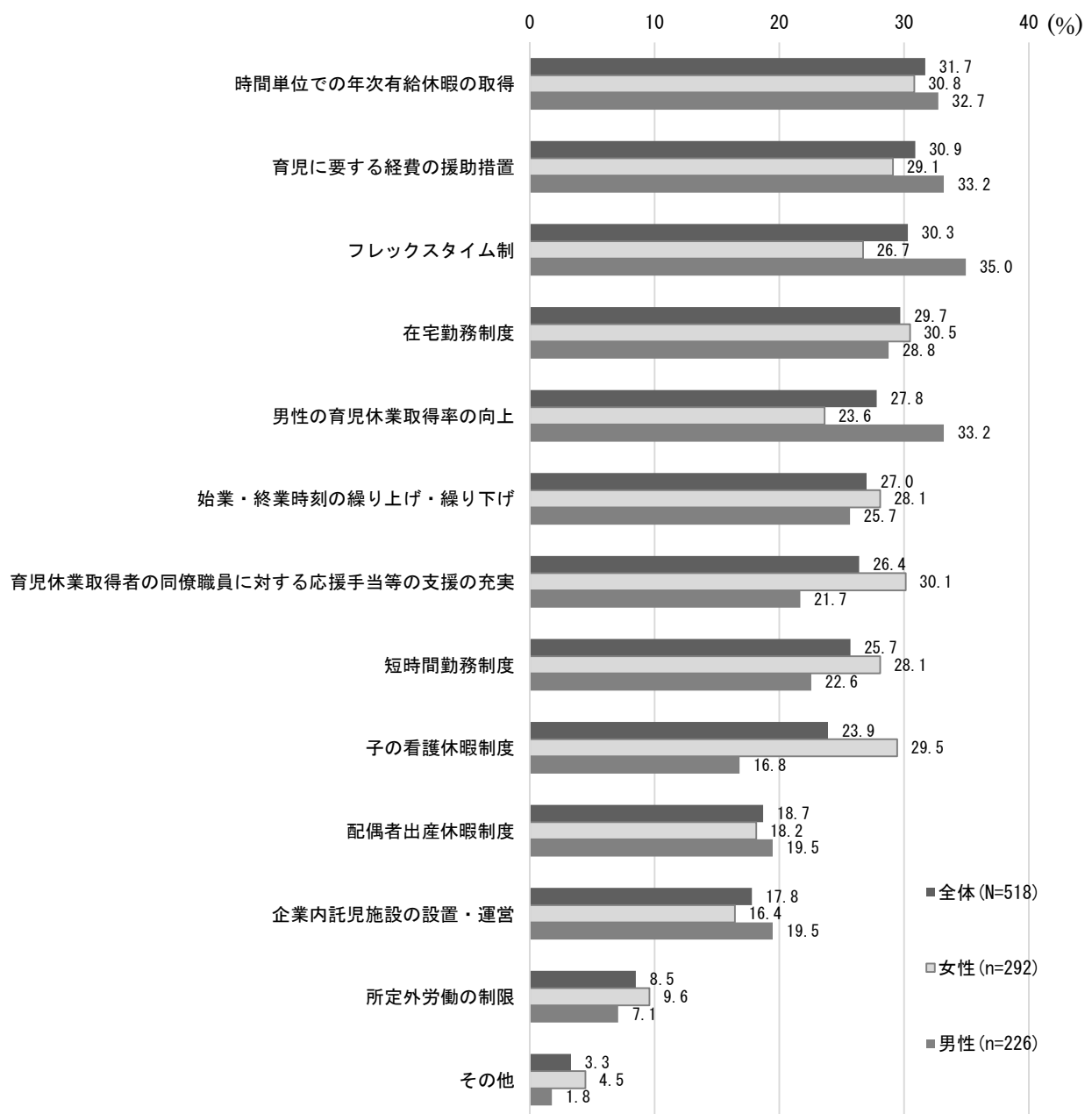
問30. 育児中の柔軟な働き方に関して事業所に導入を望む制度等がありますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

「時間単位での年次有給休暇の取得」が31.7%で最も高く、次いで「育児に要する経費の援助措置」が30.9%、「フレックスタイム制」が30.3%となっている。

男性では「フレックスタイム制」、「男性の育児休業取得率の向上」の割合が、女性が制度の導入を望む割合を大きく上回り、女性では「子の看護休暇制度」、「育児休業取得者の同僚職員に対する応援手当等の支援の充実」の割合が、男性が制度の導入を望む割合を大きく上回っている。

男女年代別にみると、男性の20代以下では、「フレックスタイム制」、「在宅勤務制度」の割合がいずれも5割を超えている。

図表 - 182 導入を望む制度（全体・性別）



図表 - 183 導入を望む制度（全体・性別・男女年代別・業種別）

（％）

		時間単位での年次有給休暇の取得	育児に要する経費の援助措置	フレックスタイム制	在宅勤務制度	男性の育児休業取得率の向上	始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	育児休業取得者の同僚職員に対する応援手当等の支援の充実	短時間勤務制度	子の看護休暇制度	配偶者出産休暇制度	企業内託児施設の設置・運営	所定外労働の制限	その他
	全体(N=518)	31.7	30.9	30.3	29.7	27.8	27.0	26.4	25.7	23.9	18.7	17.8	8.5	3.3
性別	女性(n=292)	30.8	29.1	26.7	30.5	23.6	28.1	30.1	28.1	29.5	18.2	16.4	9.6	4.5
	男性(n=226)	32.7	33.2	35.0	28.8	33.2	25.7	21.7	22.6	16.8	19.5	19.5	7.1	1.8
女性年代別	20代以下(n=31)	38.7	48.4	25.8	29.0	25.8	32.3	32.3	29.0	32.3	29.0	22.6	6.5	0.0
	30代(n=93)	30.1	37.6	24.7	34.4	25.8	23.7	30.1	22.6	32.3	19.4	20.4	7.5	5.4
	40代(n=101)	33.7	21.8	28.7	33.7	25.7	26.7	33.7	28.7	31.7	15.8	12.9	11.9	5.0
	50代(n=50)	24.0	20.0	26.0	22.0	18.0	38.0	20.0	36.0	20.0	14.0	12.0	12.0	4.0
	60代以上(n=17)	23.5	17.6	29.4	17.6	11.8	23.5	35.3	29.4	23.5	17.6	17.6	5.9	5.9
男性年代別	20代以下(n=28)	28.6	28.6	53.6	50.0	35.7	28.6	14.3	21.4	21.4	21.4	10.7	7.1	0.0
	30代(n=91)	33.0	40.7	27.5	24.2	39.6	25.3	27.5	18.7	18.7	22.0	25.3	4.4	1.1
	40代(n=63)	27.0	30.2	33.3	22.2	25.4	25.4	17.5	17.5	14.3	19.0	20.6	9.5	3.2
	50代(n=30)	43.3	33.3	43.3	36.7	30.0	26.7	23.3	40.0	16.7	10.0	13.3	10.0	0.0
	60代以上(n=14)	42.9	7.1	35.7	28.6	28.6	21.4	14.3	35.7	7.1	21.4	7.1	7.1	7.1
業種別	鉱業、採石業、砂利採取業(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	建設業(n=36)	30.6	22.2	19.4	27.8	30.6	30.6	27.8	27.8	19.4	13.9	22.2	8.3	16.7
	製造業(n=69)	39.1	23.2	33.3	26.1	23.2	17.4	31.9	23.2	39.1	27.5	23.2	7.2	15.9
	電気・ガス・熱供給・水道業(n=8)	50.0	25.0	25.0	37.5	25.0	25.0	50.0	37.5	37.5	37.5	25.0	25.0	50.0
	情報通信業(n=20)	30.0	20.0	15.0	35.0	25.0	25.0	20.0	20.0	30.0	25.0	20.0	5.0	15.0
	運輸業、運送業(n=34)	11.8	20.6	35.3	26.5	5.9	14.7	32.4	11.8	26.5	26.5	20.6	8.8	14.7
	卸売業、小売業(n=38)	36.8	13.2	31.6	28.9	23.7	28.9	21.1	36.8	31.6	15.8	13.2	10.5	15.8
	金融業、保険業(n=35)	34.3	11.4	34.3	40.0	22.9	28.6	31.4	14.3	25.7	28.6	11.4	2.9	25.7
	不動産物品質貸業(n=8)	25.0	12.5	62.5	37.5	12.5	25.0	25.0	12.5	12.5	50.0	12.5	25.0	12.5
	学術研究、専門・技術サービス業(n=15)	33.3	20.0	20.0	46.7	13.3	20.0	20.0	13.3	20.0	33.3	20.0	6.7	13.3
	宿泊業、飲食サービス業(n=6)	16.7	16.7	50.0	16.7	0.0	16.7	0.0	16.7	0.0	0.0	16.7	16.7	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業(n=10)	30.0	20.0	30.0	20.0	60.0	30.0	40.0	10.0	20.0	30.0	20.0	0.0	30.0
	教育・学習支援業(n=37)	24.3	13.5	43.2	37.8	27.0	24.3	32.4	35.1	29.7	27.0	13.5	5.4	18.9
	医療・福祉(n=96)	31.3	14.6	22.9	13.5	27.1	34.4	29.2	26.0	32.3	24.0	14.6	11.5	16.7
	複合サービス事業(n=9)	22.2	44.4	33.3	44.4	33.3	44.4	22.2	55.6	77.8	44.4	44.4	11.1	33.3
	その他サービス業(n=51)	43.1	23.5	37.3	39.2	27.5	33.3	23.5	31.4	35.3	37.3	23.5	9.8	21.6
	その他(n=46)	26.1	8.7	26.1	39.1	19.6	26.1	23.9	28.3	30.4	26.1	8.7	4.3	21.7

(8) こどもをもちたいと思える制度

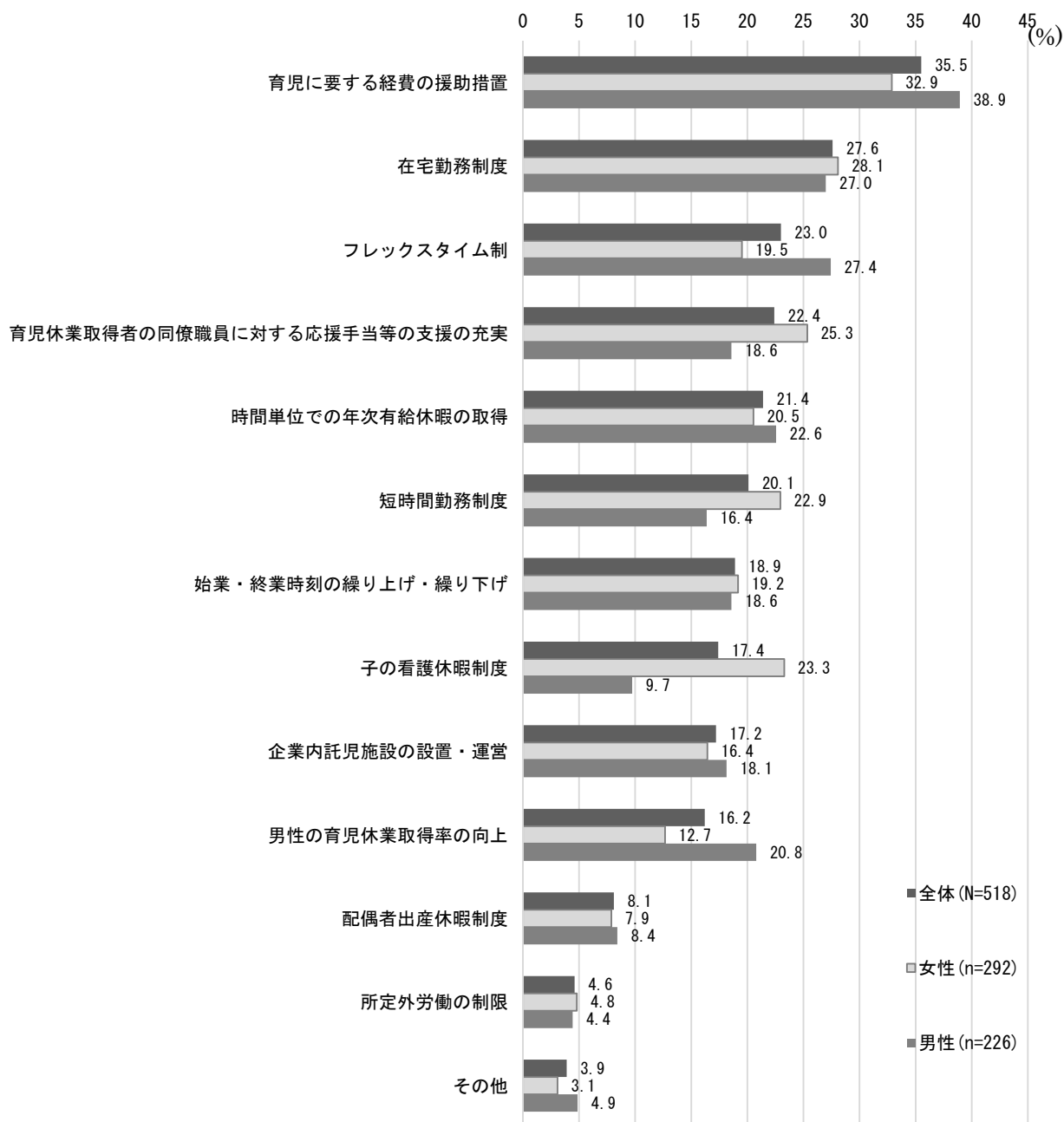
問3 1. あなたは、事業所にどのような制度があれば、(さらに) こどもをもちたいと思いますか。特に希望するものを3つまで選び、○をつけてください。

「育児に要する経費の援助措置」が35.5%で最も高く、次いで「在宅勤務制度」が27.6%、「フレックスタイム制」が23.0%となっている。

性別にみると、「フレックスタイム制」の割合は、男性が女性より7.9ポイント高くなっており、「子の看護休暇制度」の割合は、女性が男性より13.6ポイント高くなっている。

男女年代別にみると、女性の30代以下では「育児に要する経費の援助措置」の割合が高く、男性の30代から50代でも高い割合となっている。男性の20代以下では「フレックスタイム制」が最も高い割合となっている。

図表 - 184 こどもをもちたいと思える制度（全体・性別）



図表 - 185 こどもをもちたいと思える制度（全体・性別・男女年代別・業種別）

（％）

		育児に要する経費の援助措置	在宅勤務制度	フレックスタイム制	育児休業取得者の同僚職員に対する応援手当等の支援の充実	時間単位での年次有給休暇の取得	短時間勤務制度	始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	子の看護休暇制度	企業内託児施設の設定・運営	男性の育児休業取得率の向上	配偶者出産休暇制度	所定外労働の制限	その他
	全体(N=518)	35.5	27.6	23.0	22.4	21.4	20.1	18.9	17.4	17.2	16.2	8.1	4.6	3.9
性別	女性(n=292)	32.9	28.1	19.5	25.3	20.5	22.9	19.2	23.3	16.4	12.7	7.9	4.8	3.1
	男性(n=226)	38.9	27.0	27.4	18.6	22.6	16.4	18.6	9.7	18.1	20.8	8.4	4.4	4.9
女性年代別	20代以下(n=31)	38.7	29.0	19.4	19.4	25.8	19.4	12.9	29.0	22.6	12.9	12.9	0.0	3.2
	30代(n=93)	39.8	33.3	18.3	25.8	16.1	24.7	17.2	22.6	14.0	15.1	9.7	6.5	4.3
	40代(n=101)	23.8	26.7	19.8	27.7	24.8	22.8	15.8	24.8	13.9	12.9	5.0	5.9	4.0
	50代(n=50)	34.0	26.0	18.0	26.0	16.0	26.0	30.0	16.0	20.0	12.0	6.0	4.0	0.0
	60代以上(n=17)	35.3	11.8	29.4	17.6	23.5	11.8	29.4	29.4	23.5	0.0	11.8	0.0	0.0
男性年代別	20代以下(n=28)	32.1	35.7	42.9	10.7	25.0	14.3	21.4	14.3	17.9	28.6	3.6	10.7	0.0
	30代(n=91)	40.7	22.0	19.8	27.5	23.1	15.4	16.5	7.7	18.7	18.7	9.9	4.4	4.4
	40代(n=63)	39.7	30.2	28.6	7.9	17.5	17.5	20.6	11.1	19.0	19.0	7.9	3.2	7.9
	50代(n=30)	46.7	30.0	26.7	26.7	26.7	13.3	23.3	10.0	13.3	13.3	3.3	3.3	6.7
	60代以上(n=14)	21.4	21.4	42.9	7.1	28.6	28.6	7.1	7.1	21.4	42.9	21.4	0.0	0.0
業種別	鉱業、採石業、砂利採取業(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	建設業(n=36)	7.0	9.0	6.0	8.0	7.0	7.0	8.0	8.0	6.0	12.0	5.0	1.0	1.0
	製造業(n=69)	25.0	19.0	20.0	16.0	17.0	12.0	7.0	9.0	14.0	9.0	1.0	2.0	3.0
	電気・ガス・熱供給・水道業(n=8)	2.0	2.0	0.0	2.0	4.0	2.0	2.0	1.0	1.0	2.0	1.0	0.0	1.0
	情報通信業(n=20)	6.0	3.0	1.0	2.0	3.0	0.0	1.0	3.0	8.0	2.0	1.0	2.0	3.0
	運輸業、運送業(n=34)	16.0	10.0	11.0	10.0	5.0	5.0	4.0	2.0	10.0	2.0	3.0	1.0	1.0
	卸売業、小売業(n=38)	10.0	10.0	7.0	6.0	9.0	14.0	12.0	8.0	3.0	5.0	4.0	1.0	1.0
	金融業、保険業(n=35)	11.0	11.0	11.0	6.0	8.0	7.0	10.0	3.0	6.0	7.0	4.0	3.0	1.0
	不動産物品質貸業(n=8)	3.0	1.0	3.0	2.0	2.0	2.0	2.0	0.0	1.0	1.0	0.0	1.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業(n=15)	4.0	4.0	4.0	3.0	2.0	0.0	2.0	1.0	5.0	5.0	2.0	1.0	1.0
	宿泊業、飲食サービス業(n=6)	1.0	0.0	3.0	1.0	1.0	1.0	0.0	0.0	1.0	0.0	0.0	1.0	1.0
	生活関連サービス業、娯楽業(n=10)	6.0	1.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	1.0	1.0	1.0	0.0	0.0
	教育・学習支援業(n=37)	10.0	8.0	7.0	9.0	7.0	8.0	6.0	8.0	6.0	9.0	2.0	1.0	2.0
	医療・福祉(n=96)	38.0	20.0	18.0	23.0	26.0	23.0	22.0	23.0	14.0	12.0	8.0	7.0	5.0
	複合サービス事業(n=9)	5.0	3.0	2.0	2.0	2.0	2.0	5.0	3.0	1.0	1.0	0.0	0.0	0.0
	その他サービス業(n=51)	18.0	21.0	13.0	13.0	12.0	9.0	9.0	9.0	7.0	7.0	4.0	2.0	0.0
	その他(n=46)	22.0	21.0	11.0	11.0	4.0	10.0	6.0	8.0	5.0	9.0	6.0	1.0	0.0

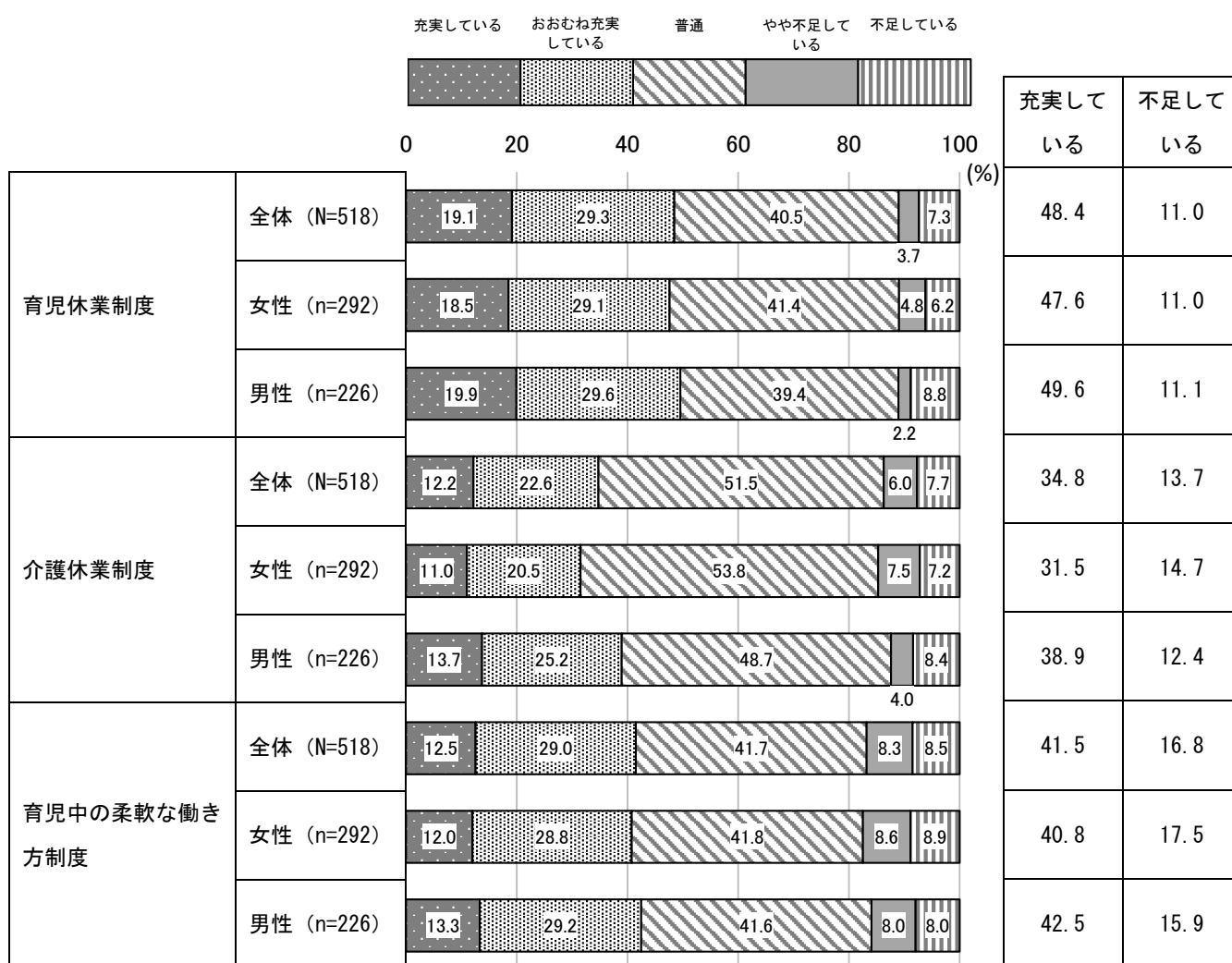
(9) 各制度の充実度

問 3 2. 事業所の育児・介護休業制度、育児中の柔軟な働き方制度の充実度について、それぞれについて、あてはまるものを1つ選び、記入してください。

「充実している」と「おおむね充実している」を合わせた『充実している』の割合は、「育児休業制度」が48.4%で最も高く、次いで「育児中の柔軟な働き方制度」が41.5%、「介護休業制度」が34.8%と続いている。

「不足している」と「やや不足している」を合わせた『不足している』の割合は、育児休業制度が男女でほぼ同じ割合に対して、介護休業制度と育児中の柔軟な働き方制度では、女性が男性より割合が高くなっている。

図表 - 186 各制度の充実度（全体・性別）



【育児休業制度】

図表 - 187 育児休業制度の充実度（全体・性別・業種別）

(%)

		充実している	充実している	おおむね充実している	普通	不足している	やや不足している	不足している
	全体(N=518)	48.4	19.1	29.3	40.5	11.0	3.7	7.3
性別	女性(n=292)	47.6	18.5	29.1	41.4	11.0	4.8	6.2
	男性(n=226)	49.6	19.9	29.6	39.4	11.1	2.2	8.8
業種別	鉱業、採石業、砂利採取業(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	建設業(n=36)	38.9	13.9	25.0	52.8	8.3	2.8	5.6
	製造業(n=69)	56.5	24.6	31.9	37.7	5.8	2.9	2.9
	電気・ガス・熱供給・水道業(n=8)	25.0	25.0	0.0	50.0	25.0	0.0	25.0
	情報通信業(n=20)	70.0	25.0	45.0	20.0	10.0	5.0	5.0
	運輸業、運送業(n=34)	64.7	23.5	41.2	29.4	5.9	0.0	5.9
	卸売業、小売業(n=38)	42.1	23.7	18.4	52.6	5.3	0.0	5.3
	金融業、保険業(n=35)	57.1	25.7	31.4	31.4	11.4	8.6	2.9
	不動産物品賃貸業(n=8)	62.5	25.0	37.5	25.0	12.5	0.0	12.5
	学術研究、専門・技術サービス業(n=15)	53.3	13.3	40.0	26.7	20.0	13.3	6.7
	宿泊業、飲食サービス業(n=6)	16.7	16.7	0.0	50.0	33.3	0.0	33.3
	生活関連サービス業、娯楽業(n=10)	20.0	0.0	20.0	70.0	10.0	10.0	0.0
	教育・学習支援業(n=37)	45.9	21.6	24.3	45.9	8.1	0.0	8.1
	医療・福祉(n=96)	47.9	18.8	29.2	36.5	15.6	5.2	10.4
	複合サービス事業(n=9)	11.1	0.0	11.1	66.7	22.2	0.0	22.2
	その他サービス業(n=51)	37.3	13.7	23.5	56.9	5.9	2.0	3.9
	その他(n=46)	54.3	13.0	41.3	28.3	17.4	6.5	10.9

育児休業制度の充実度を性別にみると、男性が女性よりやや『充実している』の割合が高くなっている。

業種別にみると、『充実している』の割合は、「情報通信業」が70.0%で最も高く、次いで「運輸業、運送業」が64.7%、「不動産物品賃貸業」が62.5%となっている。

【介護休業制度】

図表 - 188 介護休業制度の充実度（全体・性別・業種別）

(%)

		充実している	充実している	おおむね充実している	普通	不足している	やや不足している	不足している
	全体(N=518)	34.8	12.2	22.6	51.5	13.7	6.0	7.7
性別	女性(n=292)	31.5	11.0	20.5	53.8	14.7	7.5	7.2
	男性(n=226)	38.9	13.7	25.2	48.7	12.4	4.0	8.4
業種別	鉱業、採石業、砂利採取業(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	建設業(n=36)	27.8	8.3	19.4	63.9	8.3	2.8	5.6
	製造業(n=69)	44.9	15.9	29.0	49.3	5.8	4.3	1.4
	電気・ガス・熱供給・水道業(n=8)	25.0	25.0	0.0	37.5	37.5	12.5	25.0
	情報通信業(n=20)	50.0	20.0	30.0	40.0	10.0	5.0	5.0
	運輸業、運送業(n=34)	50.0	20.6	29.4	41.2	8.8	2.9	5.9
	卸売業、小売業(n=38)	23.7	13.2	10.5	63.2	13.2	2.6	10.5
	金融業、保険業(n=35)	45.7	8.6	37.1	40.0	14.3	8.6	5.7
	不動産物品賃貸業(n=8)	62.5	12.5	50.0	25.0	12.5	0.0	12.5
	学術研究、専門・技術サービス業(n=15)	33.3	13.3	20.0	46.7	20.0	13.3	6.7
	宿泊業、飲食サービス業(n=6)	0.0	0.0	0.0	66.7	33.3	0.0	33.3
	生活関連サービス業、娯楽業(n=10)	10.0	0.0	10.0	80.0	10.0	10.0	0.0
	教育・学習支援業(n=37)	37.8	16.2	21.6	54.1	8.1	0.0	8.1
	医療・福祉(n=96)	28.1	10.4	17.7	52.1	19.8	10.4	9.4
	複合サービス事業(n=9)	11.1	0.0	11.1	77.8	11.1	0.0	11.1
	その他サービス業(n=51)	25.5	9.8	15.7	64.7	9.8	5.9	3.9
	その他(n=46)	41.3	8.7	32.6	34.8	23.9	8.7	15.2

介護休業制度の充実度を性別にみると、男性が女性より『充実している』の割合が7.4ポイント高くなっている。

業種別にみると、『充実している』の割合は、「不動産物品賃貸業」が62.5%で最も高く、次いで「情報通信業」、「運輸業、運送業」がそれぞれ50%となっている。

【育児中の柔軟な働き方制度】

図表 - 189 育児中の柔軟な働き方制度の充実度（全体・性別・業種別）

(%)

		充実している	充実している	おおむね充実している	普通	不足している	やや不足している	不足している
	全体(N=518)	41.5	12.5	29.0	41.7	16.8	8.3	8.5
性別	女性(n=292)	40.8	12.0	28.8	41.8	17.5	8.6	8.9
	男性(n=226)	42.5	13.3	29.2	41.6	15.9	8.0	8.0
業種別	鉱業、採石業、砂利採取業(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	建設業(n=36)	33.3	16.7	16.7	55.6	11.1	8.3	2.8
	製造業(n=69)	55.1	20.3	34.8	31.9	13.0	10.1	2.9
	電気・ガス・熱供給・水道業(n=8)	25.0	25.0	0.0	37.5	37.5	12.5	25.0
	情報通信業(n=20)	75.0	15.0	60.0	15.0	10.0	5.0	5.0
	運輸業、運送業(n=34)	47.1	14.7	32.4	44.1	8.8	2.9	5.9
	卸売業、小売業(n=38)	36.8	18.4	18.4	50.0	13.2	7.9	5.3
	金融業、保険業(n=35)	37.1	11.4	25.7	40.0	22.9	14.3	8.6
	不動産物品賃貸業(n=8)	62.5	12.5	50.0	12.5	25.0	25.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業(n=15)	46.7	13.3	33.3	46.7	6.7	0.0	6.7
	宿泊業、飲食サービス業(n=6)	16.7	16.7	0.0	66.7	16.7	0.0	16.7
	生活関連サービス業、娯楽業(n=10)	10.0	0.0	10.0	70.0	20.0	20.0	0.0
	教育・学習支援業(n=37)	43.2	16.2	27.0	35.1	21.6	8.1	13.5
	医療・福祉(n=96)	38.5	7.3	31.3	38.5	22.9	10.4	12.5
	複合サービス事業(n=9)	11.1	0.0	11.1	55.6	33.3	0.0	33.3
	その他サービス業(n=51)	27.5	7.8	19.6	62.7	9.8	5.9	3.9
	その他(n=46)	50.0	6.5	43.5	30.4	19.6	4.3	15.2

育児中の柔軟な働き方制度の充実度を性別にみると、男性が女性よりやや『充実している』の割合が高くなっている。

業種別にみると、『充実している』の割合は、「情報通信業」が75.0%で最も高く、次いで「不動産物品賃貸業」が62.5%、「製造業」が55.1%となっている。

(10) 育児等についての相談先

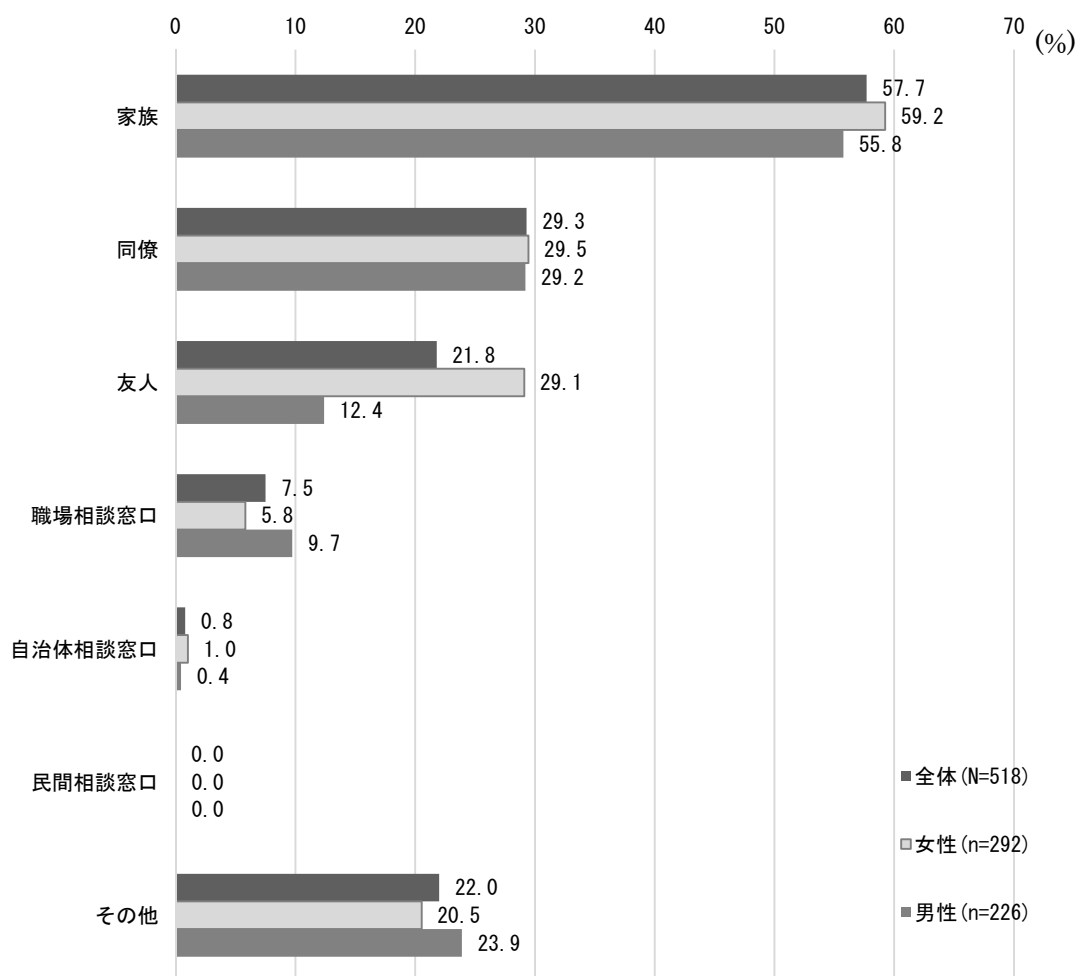
問33. 育児や介護、育児中の柔軟な働き方について、どこかに相談したことはありますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

「家族」が57.7%で最も高く、次いで「同僚」が29.3%、「友人」が21.8%となっている。

性別にみると、「友人」の割合は、女性が男性より16.7ポイント高くなっている。

男女年代別にみると、「同僚」の割合は、男女共に30代で3割を超えている。

図表 - 190 育児等についての相談先（全体・性別）



図表 - 191 育児等についての相談先（全体・性別・男女年代別）

(%)

		家族	同僚	友人	職場相談窓口	自治体相談窓口	民間相談窓口	その他
	全体(N=518)	57.7	29.3	21.8	7.5	0.8	0.0	22.0
性別	女性(n=292)	59.2	29.5	29.1	5.8	1.0	0.0	20.5
	男性(n=226)	55.8	29.2	12.4	9.7	0.4	0.0	23.9
女性年代別	20代以下(n=31)	54.8	16.1	29.0	3.2	0.0	0.0	29.0
	30代(n=93)	61.3	36.6	32.3	3.2	2.2	0.0	17.2
	40代(n=101)	63.4	29.7	28.7	7.9	0.0	0.0	19.8
	50代(n=50)	52.0	28.0	28.0	8.0	0.0	0.0	22.0
	60代以上(n=17)	52.9	17.6	17.6	5.9	5.9	0.0	23.5
男性年代別	20代以下(n=28)	57.1	17.9	14.3	3.6	0.0	0.0	21.4
	30代(n=91)	63.7	39.6	15.4	14.3	0.0	0.0	18.7
	40代(n=63)	46.0	23.8	4.8	4.8	0.0	0.0	34.9
	50代(n=30)	50.0	20.0	13.3	6.7	0.0	0.0	20.0
	60代以上(n=14)	57.1	28.6	21.4	21.4	7.1	0.0	21.4

6. 行政への要望

(1) 行政に望むこと

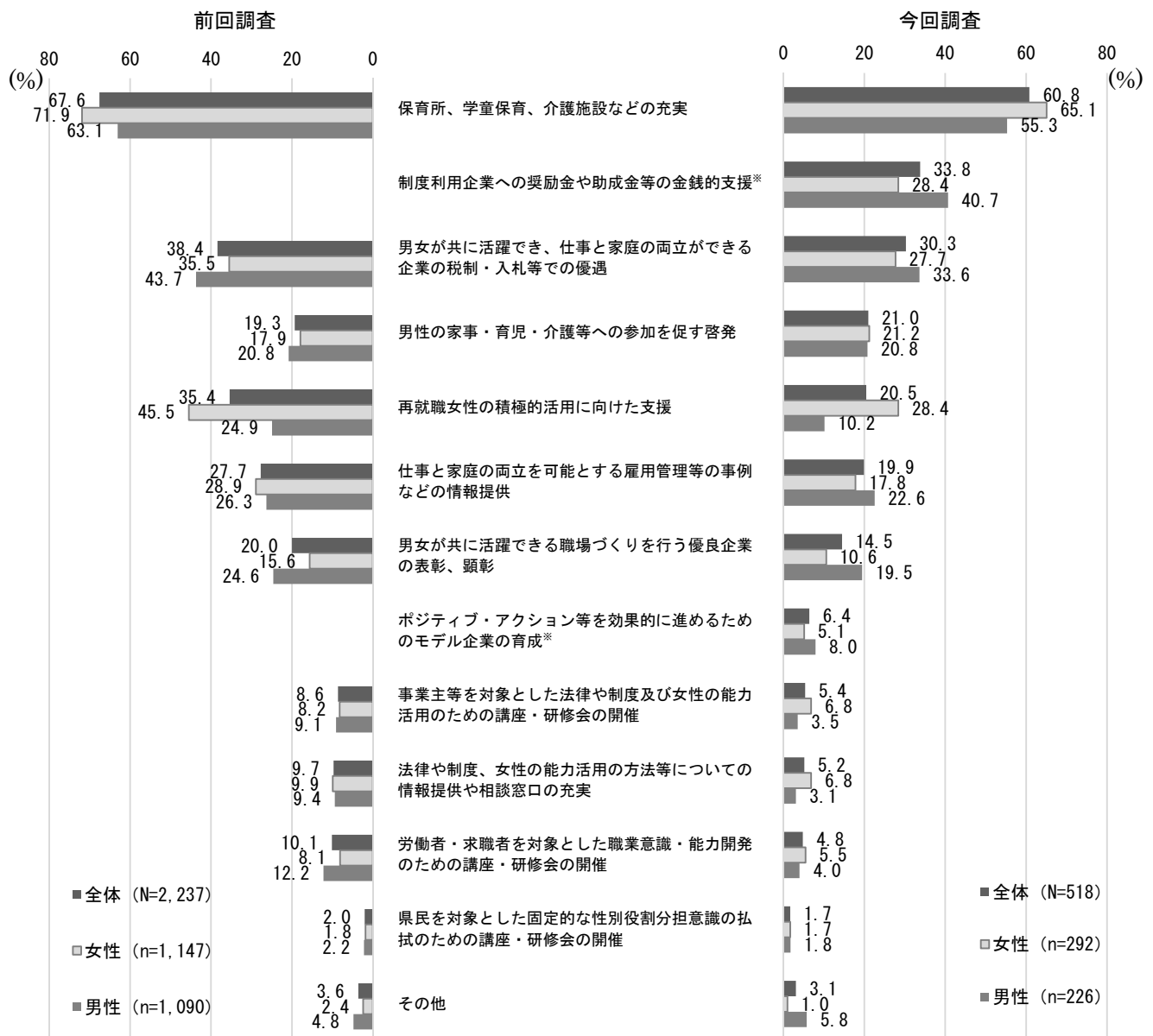
問34. あなたは今後一層、男女がともに職場で活躍し、仕事と家庭を両立していくために、行政にどのようなことを望みますか。特に希望するものを3つまで選び、○をつけてください。

「保育所、学童保育、介護施設などの充実」が60.8%で最も高く、次いで「制度利用企業への奨励金や助成金等の金銭的支援」が33.8%、「男女が共に活躍でき、仕事と家庭の両立ができる企業の税制・入札等での優遇」が30.3%となっている。

前回調査と比較すると、全体的に前回調査より割合が小さくなっているが、今回調査から設けた「制度利用企業への奨励金や助成金等の金銭的支援」の割合は33.8%となり、全体で2番目に高い項目となった。

性別に比較すると、「制度利用企業への奨励金や助成金等の金銭的支援」の割合は、男性が女性より12.3ポイント高くなっている。

図表 - 192 行政に望むこと（全体前回比較・性別）



※前回調査では選択肢なし

図表 - 193 行政に望むこと（全体・性別・男女年代別）

（％）

		施設 保育所、学童保育、介護 などの充実	援助 制度利用企業への奨励支金 等	優遇 事業と家庭の両立ができる 企業の税制・入札等での	男性の家事・育児・介護 等の参加を促す啓発	再就職女性の積極的活 用に向けた支援	仕事と家庭の両立を可 能とする雇用管理等の 事例などの情報提供	男女が共に活躍できる職 場の表彰・顕彰
	全体(N=518)	60.8	33.8	30.3	21.0	20.5	19.9	14.5
性別	女性(n=292)	65.1	28.4	27.7	21.2	28.4	17.8	10.6
	男性(n=226)	55.3	40.7	33.6	20.8	10.2	22.6	19.5
女性年代別	20代以下(n=31)	61.3	25.8	35.5	22.6	38.7	12.9	19.4
	30代(n=93)	61.3	29.0	35.5	24.7	24.7	14.0	11.8
	40代(n=101)	66.3	34.7	20.8	17.8	26.7	21.8	6.9
	50代(n=50)	70.0	26.0	30.0	20.0	26.0	18.0	10.0
	60代以上(n=17)	70.6	0.0	5.9	23.5	47.1	23.5	11.8
男性年代別	20代以下(n=28)	64.3	35.7	53.6	21.4	21.4	14.3	28.6
	30代(n=91)	60.4	44.0	30.8	18.7	7.7	25.3	22.0
	40代(n=63)	44.4	46.0	31.7	22.2	3.2	22.2	15.9
	50代(n=30)	46.7	40.0	23.3	16.7	20.0	20.0	16.7
	60代以上(n=14)	71.4	7.1	42.9	35.7	14.3	28.6	7.1

		ポジティブ・アクション等 を効果的に進めるための モデル企業の育成	事業主等が対象とした 能力活用のための講座・ 研修会の開催	法律や制度、女性の能力 活用方法等についての 充実情報提供や相談窓口の 充実	労働者・求職者を対象と した職業意識・能力開発 のための講座・研修会の 開催	県民を対象とした固定 的払拭のための講座・研 修会の開催	その他
	全体(N=518)	6.4	5.4	5.2	4.8	1.7	3.1
性別	女性(n=292)	5.1	6.8	6.8	5.5	1.7	1.0
	男性(n=226)	8.0	3.5	3.1	4.0	1.8	5.8
女性年代別	20代以下(n=31)	6.5	6.5	6.5	12.9	0.0	3.2
	30代(n=93)	9.7	8.6	3.2	4.3	1.1	2.2
	40代(n=101)	3.0	3.0	6.9	4.0	4.0	0.0
	50代(n=50)	0.0	8.0	12.0	4.0	0.0	0.0
	60代以上(n=17)	5.9	17.6	11.8	11.8	0.0	0.0
男性年代別	20代以下(n=28)	10.7	3.6	3.6	0.0	0.0	3.6
	30代(n=91)	7.7	2.2	1.1	2.2	2.2	8.8
	40代(n=63)	6.3	3.2	4.8	7.9	3.2	4.8
	50代(n=30)	13.3	6.7	0.0	3.3	0.0	3.3
	60代以上(n=14)	0.0	7.1	14.3	7.1	0.0	0.0

IV 事業所調査・労働者調査比較

Ⅳ 事業所調査・労働者調査比較

各調査には同一または類似の設問もあり、対象者の違いによる現状認識や意識の隔たりをみることができる。ここでは、そのような設問に対する各調査の結果を比較する。

1. 男女の取扱い

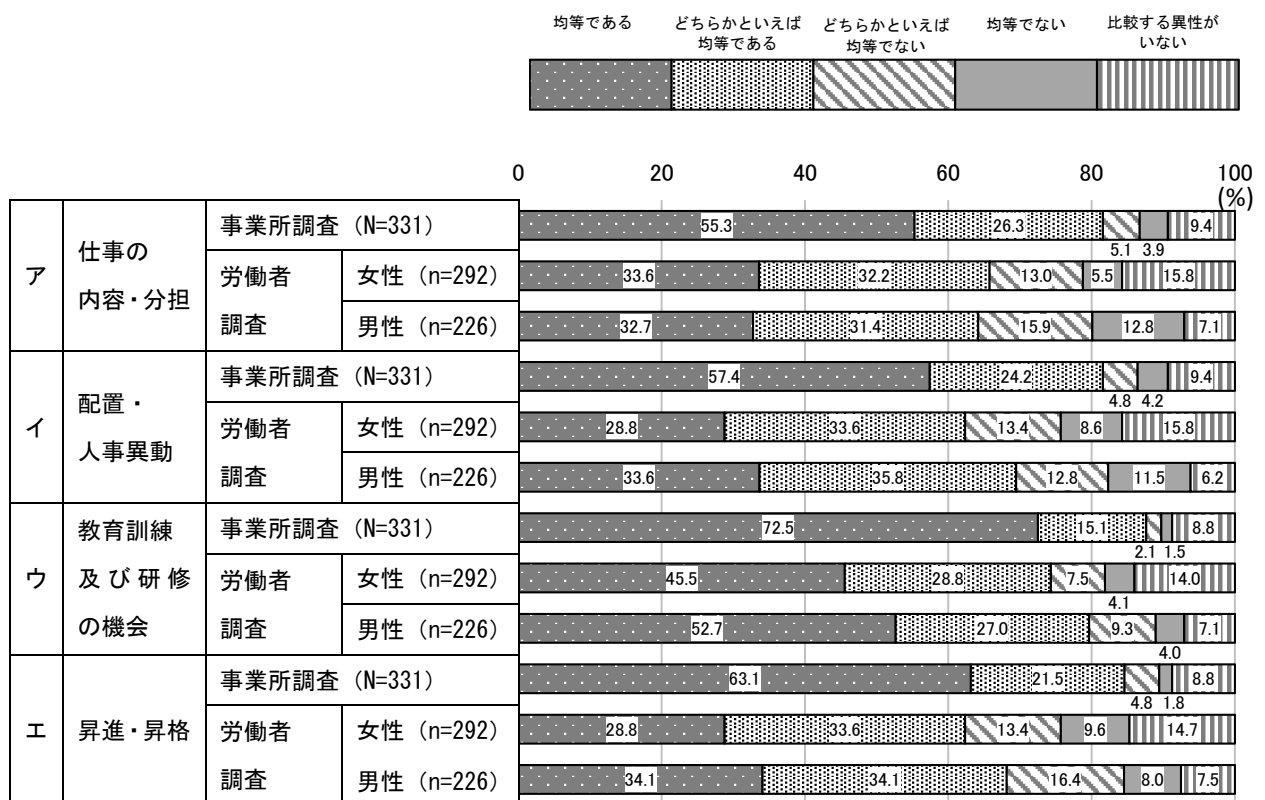
事業所調査

問2. 貴事業所では男女の取扱いは均等になっていると思いますか。ア～エの項目ごとにあてはまるものを1つずつ選び、番号に○をつけてください。

労働者調査

問6. あなたの会社では次にあげる項目について、男女の取扱いは均等になっていると思いますか。ア～エの項目ごとにあてはまるものを1つずつ選び番号に○をつけてください。

図表 - 194 男女の取扱い（全体・事業所・労働者比較）



全ての設問項目（以下、「項目」という）について、事業所調査が労働者調査より「均等である」の割合が高く、「均等でない」の割合が低くなっている。

2. 各制度の充実度

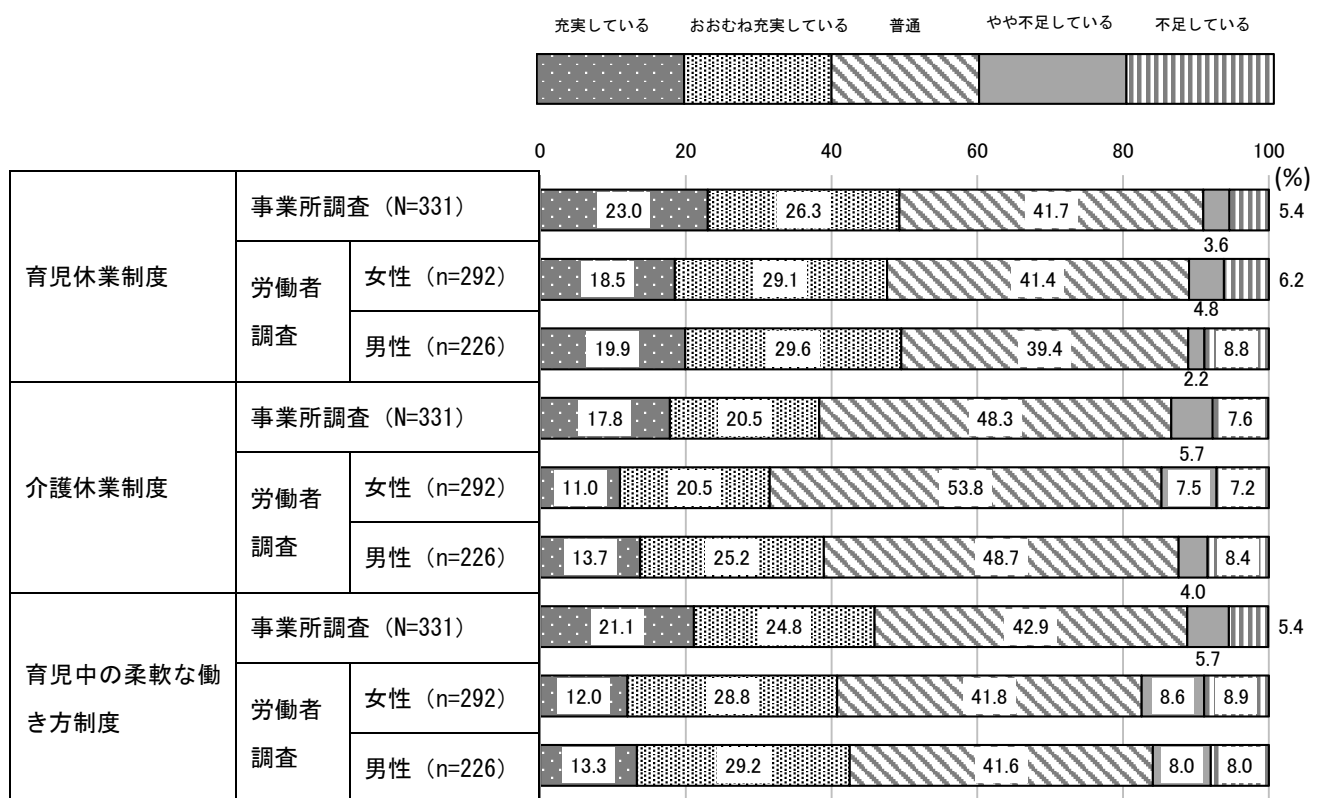
事業所調査

問 18. 経営者（代表者）もしくは人事担当者（責任者）として貴事業所の育児・介護休業制度、育児中の柔軟な働き方制度の導入状況について、充実度はどのくらいと感じるか。それぞれについて、あてはまるものを1つ選び、番号を下の枠内に記入してください。

労働者調査

問 32. 事業所の育児・介護休業制度、育児中の柔軟な働き方制度の充実度について、それぞれについて、あてはまるものを1つ選び、番号を下の枠内に記入してください。

図表 - 195 各制度の充実度（全体・事業所・労働者比較）



「育児休業制度」及び「介護休業制度」では事業所調査及び労働者調査（男性）の「充実している」と「おおむね充実している」を合わせた『充実している』の割合はおおむね同等の結果になっているが、「育児中の柔軟な働き方制度」については、男女共に事業所調査と比較して『充実している』の割合が低くなっている。

3. 柔軟な働き方制度の設置状況と導入を望む制度

事業所調査

問16. 貴事業所では、育児中の労働者のために、次のような制度を設けていますか。
次のア～ケについて、あてはまるものを選び番号に○をつけてください。

労働者調査

問30. 育児中の柔軟な働き方に関して事業所に導入を望む制度等がありますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

図表 - 196 柔軟な働き方制度の設置状況（全体前回比較）

事業所調査

	導入している制度								
	時間単位での年次有給休暇の取得	短時間勤務制度	フレックスタイム制	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	在宅勤務制度	所定外労働の制限	企業内託児施設	育児に要する経費の援助措置	子の看護休暇制度
今回調査(N=331)	45.9	69.2	26.6	49.2	27.8	57.4	11.2	15.4	65.0
前回調査(N=600)	31.7	68.8	13.2	36.0	2.5	61.0	4.5	41.2	62.3

図表 - 197 導入を望む制度（全体・性別）

労働者調査

	導入を望む制度												
	時間単位での年次有給休暇の取得	短時間勤務制度	フレックスタイム制	始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	在宅勤務制度	所定外労働の制限	企業内託児施設の設置・運営	育児に要する経費の援助措置	子の看護休暇制度	男性の育児休業取得率の向上	育児休業取得者の同僚職員に対する応援手当等の支援の充実	配偶者出産休暇制度	その他
全体(N=518)	31.7	25.7	30.3	27.0	29.7	8.5	17.8	30.9	23.9	27.8	26.4	18.7	3.3
女性(n=292)	30.8	28.1	26.7	28.1	30.5	9.6	16.4	29.1	29.5	23.6	30.1	18.2	4.5
男性(n=226)	32.7	22.6	35.0	25.7	28.8	7.1	19.5	33.2	16.8	33.2	21.7	19.5	1.8

「育児に要する経費の援助措置」は労働者が導入を望む制度として30.9%と2番目に高い割合となっているが、事業所の導入率は15.4%と2番目に低い割合となっている。

4. 各制度の効果・課題

事業所

問19. 育児休業・介護休業制度、育児中の柔軟な働き方制度の導入・運用によって生じると想定される（１）効果（２）課題のうち、貴事業所にあてはまるものがありますか。それぞれについて、あてはまるものを3つまで選び、番号を下の枠内に記入してください。

労働者

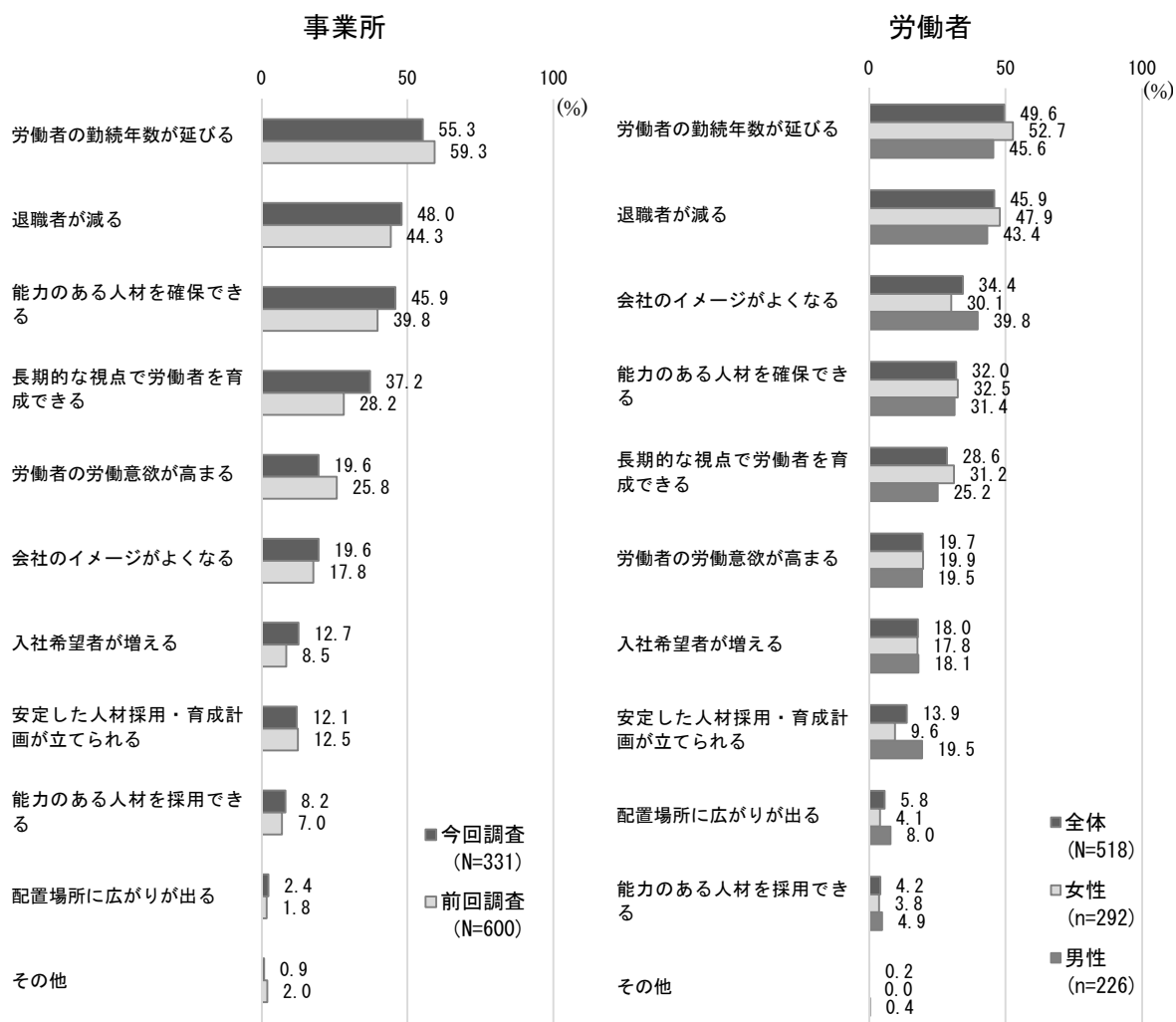
問29. 育児・介護休業制度や育児中の柔軟な働き方制度があなたの会社に与える（１）効果（２）課題のうち、あてはまるものがありますか。それぞれについて、あてはまるものを3つまで選び、○をつけてください。

①効果

【育児休業制度】

「労働者の勤続年数が延びる」、「退職者が減る」は事業所、労働者共に高い割合となっており、事業所では「能力のある人材を確保できる」の割合が高く、労働者では「会社のイメージがよくなる」の割合が高くなっている。

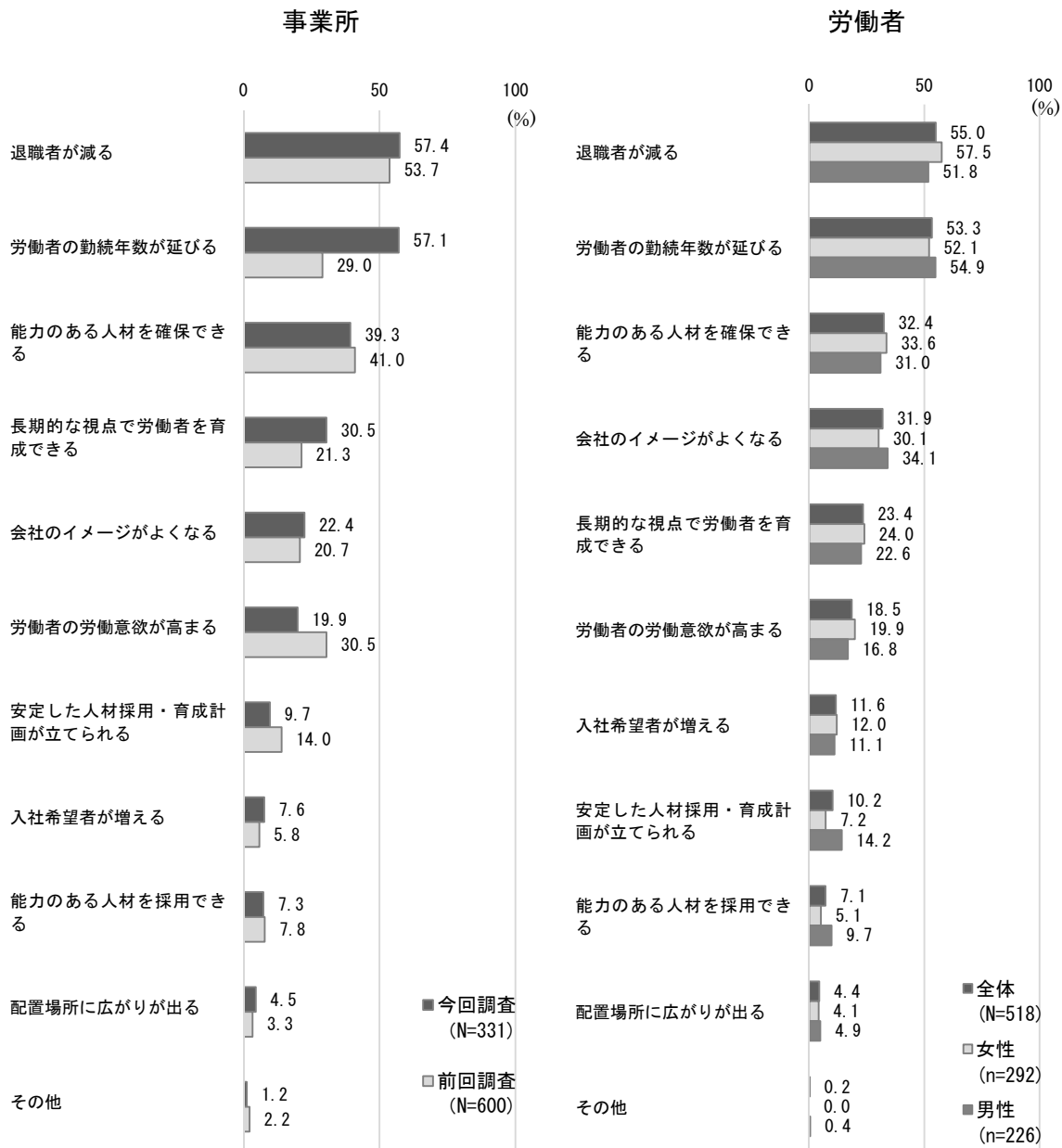
図表 - 198 育児休業制度の効果（全体・事業所・労働者比較）



【介護休業制度】

事業所、労働者共に「退職者が減る」、「労働者の勤続年数が延びる」、「能力のある人材を確保できる」の割合が高い傾向となっている。また、「会社のイメージがよくなる」の割合は、労働者が事業所より9.5ポイント高くなっている。

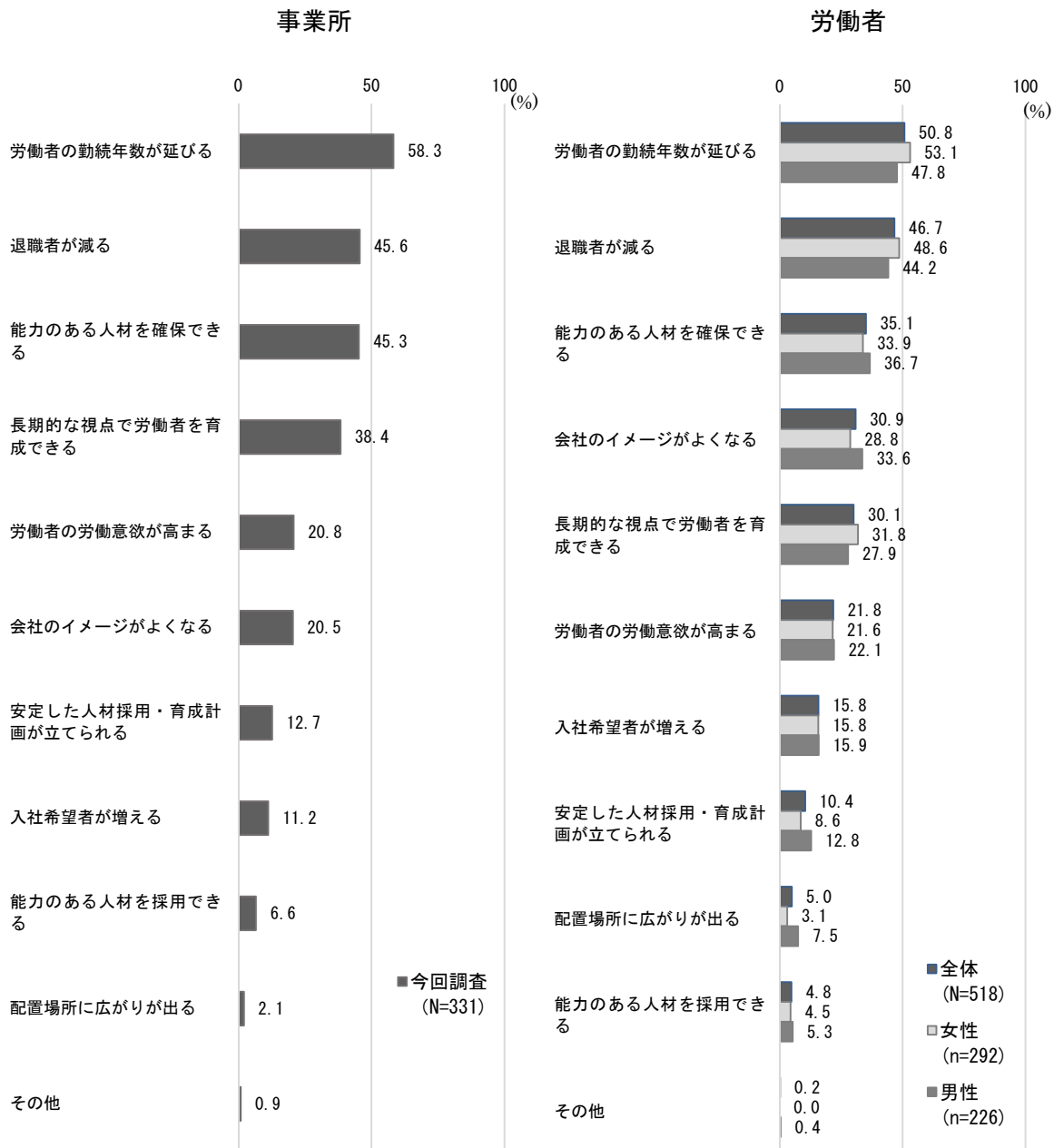
図表 - 199 介護休業制度の効果（全体・事業所・労働者比較）



【育児中の柔軟な働き方制度】

事業所、労働者共に「労働者の勤続年数が延びる」、「退職者が減る」、「能力のある人材を確保できる」の割合が高い傾向となっている。また、「会社のイメージがよくなる」の割合は、労働者が事業所より 10.4 ポイント高くなっている。

図表 - 200 育児中の柔軟な働き方制度の効果（全体・事業所・労働者比較）



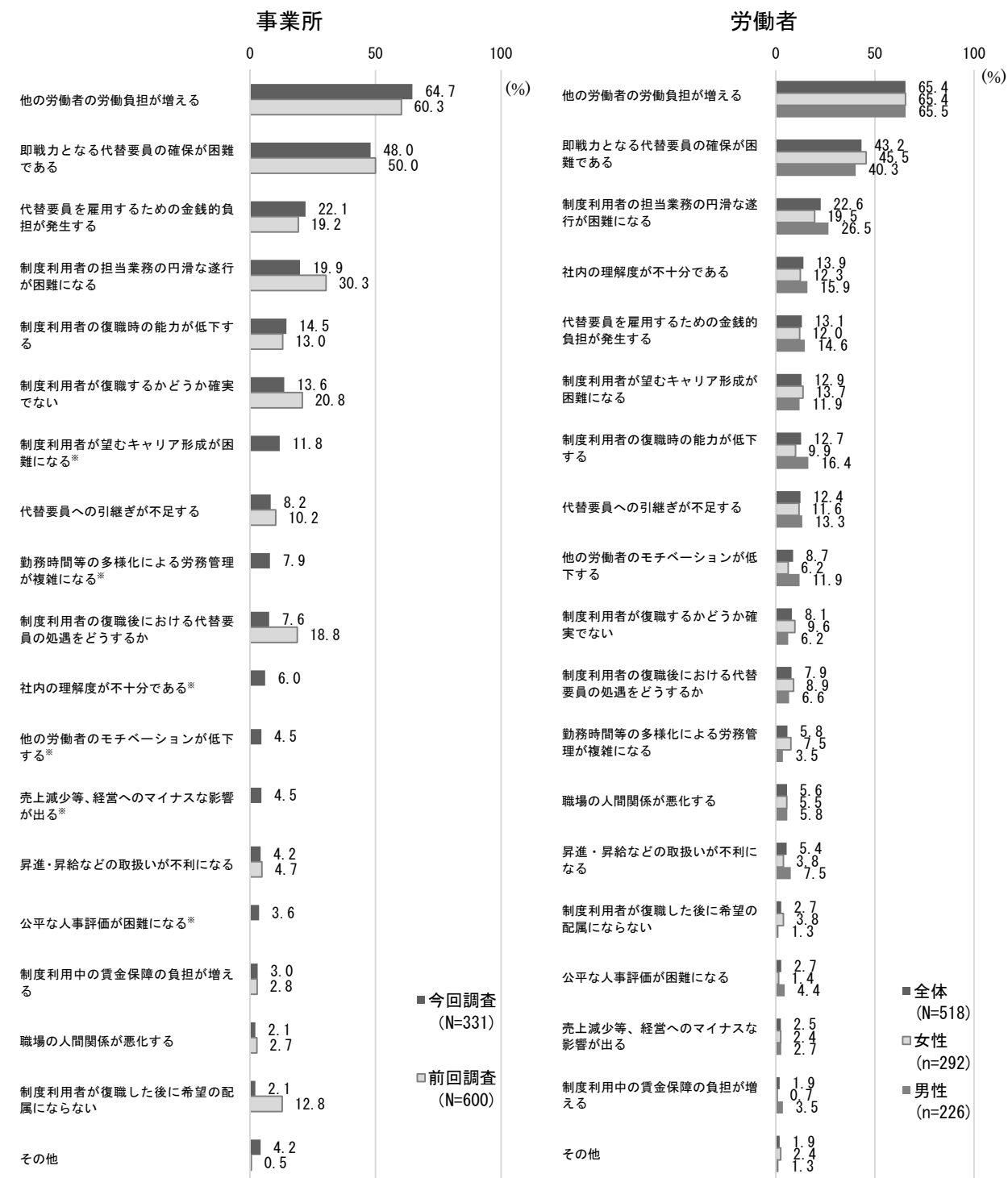
②課題

【育児休業制度】

事業所、労働者共に「他の労働者の労働負担が増える」、「即戦力となる代替要員の確保が困難である」の割合が高くなっている。

事業所では「代替要員を雇用するための金銭的負担が発生する」の割合が労働者より 9.0 ポイント高くなっており、労働者では「社内の理解度が不十分である」の割合が事業所より 7.9 ポイント高くなっている。

図表 - 201 育児休業制度の課題（全体・事業所・労働者比較）

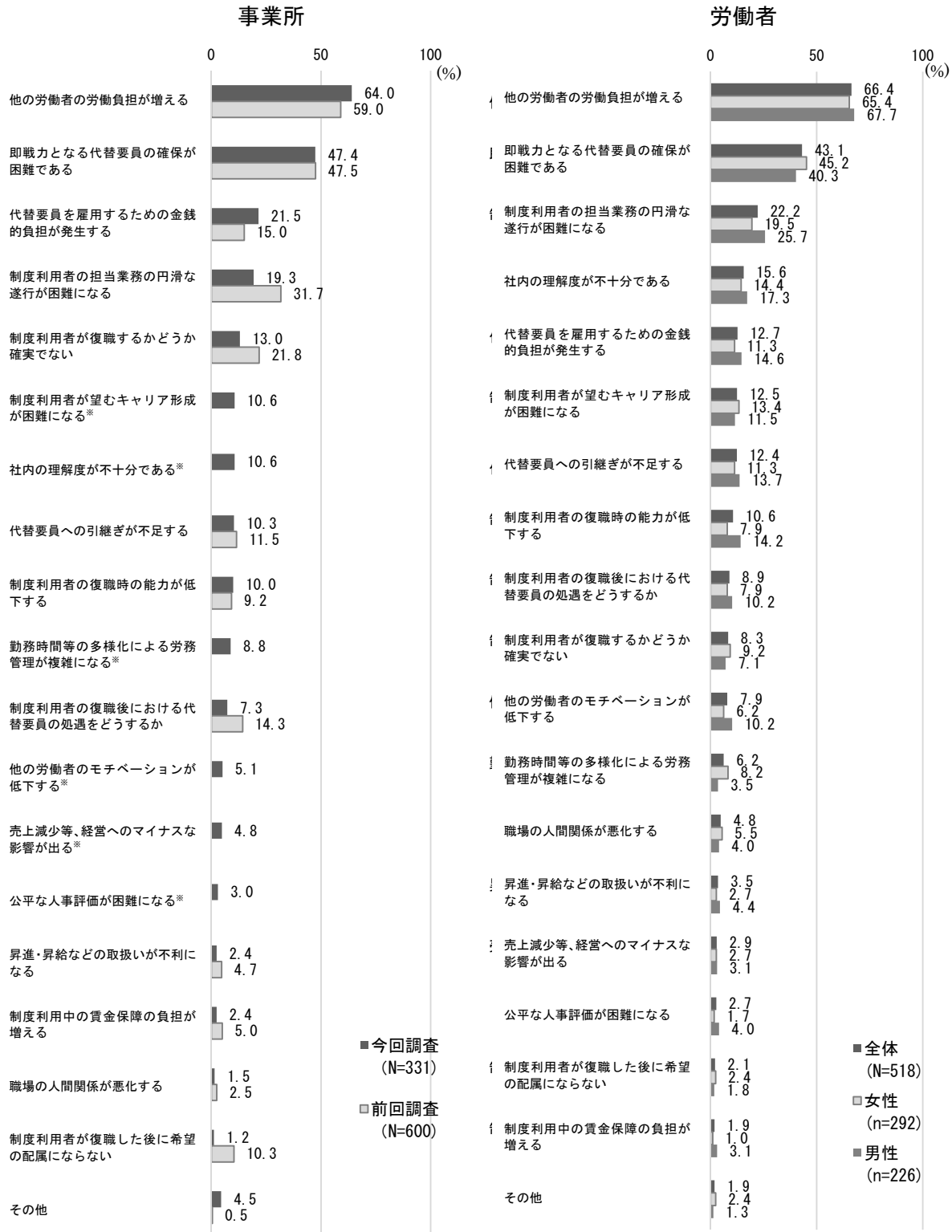


※前回調査では選択肢なし

【介護休業制度】

事業所、労働者共に「他の労働者の労働負担が増える」、「即戦力となる代替要員の確保が困難である」の割合が高くなっている。事業所では「代替要員を雇用するための金銭的負担が発生する」の割合が労働者より 8.8 ポイント高くなっており、労働者では「社内の理解度が不十分である」の割合が事業所より 5.0 ポイント高くなっている。

図表 - 202 介護休業制度の課題（全体・事業所・労働者比較）

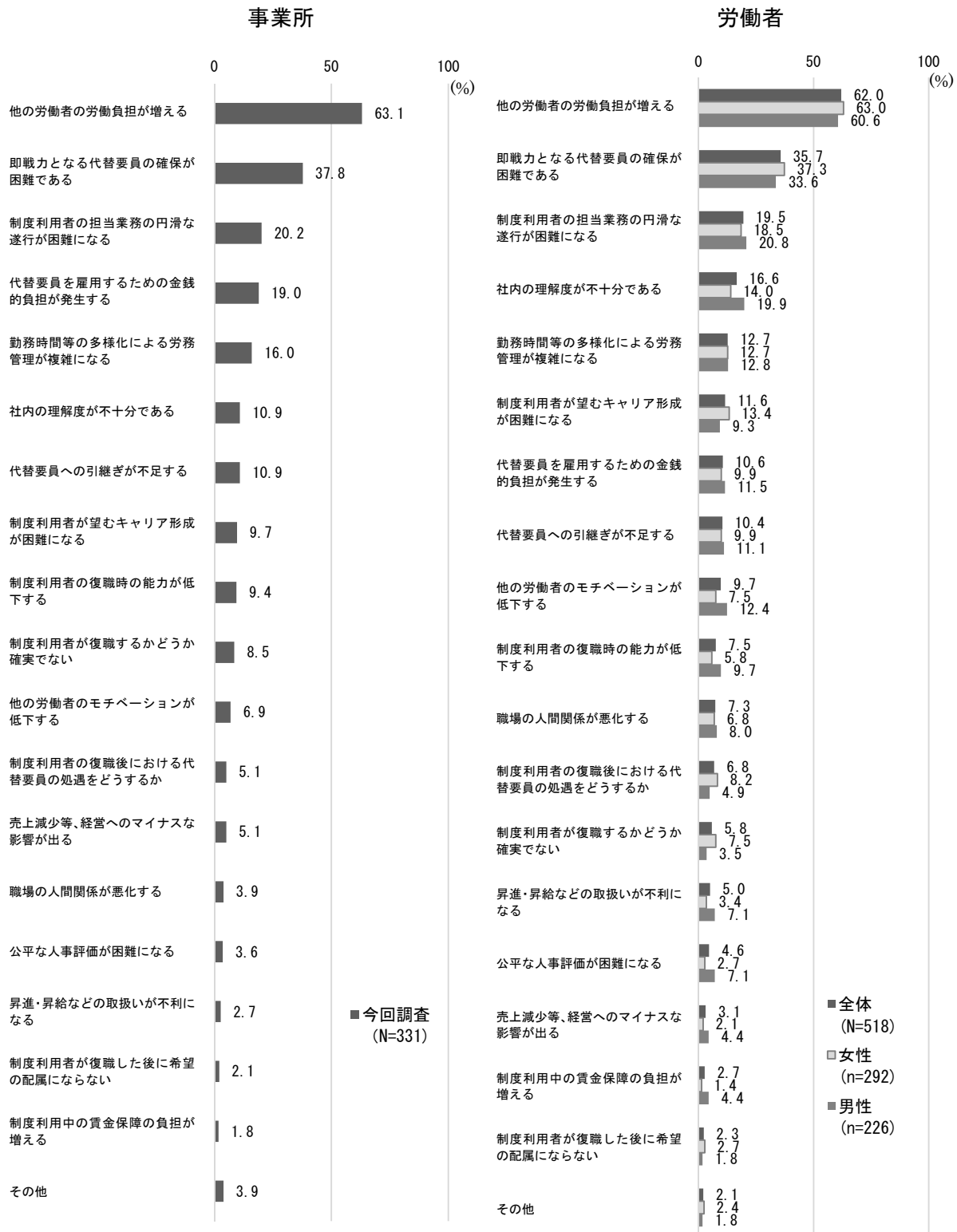


※前回調査では選択肢なし

【育児中の柔軟な働き方制度】

事業所、労働者共に「他の労働者の労働負担が増える」、「即戦力となる代替要員の確保が困難である」の割合が高くなっている。事業所では「代替要員を雇用するための金銭的負担が発生する」の割合が労働者より 8.4 ポイント高くなっており、労働者では「社内の理解度が不十分である」の割合が事業所より 5.7 ポイント高くなっている。

図表 - 203 育児中の柔軟な働き方制度の課題（全体・事業所・労働者比較）



5. 行政への要望

事業所調査

問 2 3. 男女が共に活躍できる職場づくりを行う上で、行政にどのようなことを望みますか。特に希望するものを3つまで選び、○をつけてください。

労働者調査

問 3 4. あなたは今後一層、男女がともに職場で活躍し、仕事と家庭を両立していくために、行政にどのようなことを望みますか。特に希望するものを3つまで選び、○をつけてください。

図表 - 204 行政への要望（全体・事業所・労働者比較）

		男女が共に活躍できる職場づくりを行う優良企業の表彰、顕彰	男女が共に活躍でき、仕事と家庭の両立ができる企業の税制・入札等での優遇	ポジティブアクション（男女労働者間に生じている差の解消を目指して、事業所が行う自主的な取組）等を効果的に進めるためのモデル企業の育成	仕事と家庭の両立を可能とする雇用管理等の事例などの情報提供	保育所、学童保育、介護施設などの充実	男性の家事・育児・介護等への参加を促す啓発	法律や制度、女性の能力活用の方法等についての情報提供や相談窓口の充実	再就職女性の積極的活用に向けた支援	制度利用企業への奨励金や助成金等の金銭的支援	労働者・求職者を対象とした職業意識・能力開発のための講座・研修会の開催	事業主等を対象とした法律や制度及び女性の能力活用のための講座・研修会の開催	県民を対象とした固定的な性別役割分担意識の払拭のための講座・研修会の開催	その他
事業所調査(N=331)		11.8	26.6	9.4	23.0	59.5	21.1	10.9	12.1	34.1	6.0	6.6	2.1	4.2
労働者調査	女性(n=292)	10.6	27.7	5.1	17.8	65.1	21.2	6.8	28.4	28.4	5.5	6.8	1.7	1.0
	男性(n=226)	19.5	33.6	8.0	22.6	55.3	20.8	3.1	10.2	40.7	4.0	3.5	1.8	5.8

事業所、労働者共に「保育所、学童保育、介護施設などの充実」の割合が5割を超えている。

女性労働者は「再就職女性の積極的活用に向けた支援」、「制度利用企業への奨励金や助成金等の金銭的支援」の割合がそれぞれ2番目に高い。また、「制度利用企業への奨励金や助成金等の金銭的支援」の割合は、男性でも2番目に高く、事業所調査と比較して6.6ポイント高くなっている。

V 参考資料（調査票）

V 参考資料（調査票）

1. 事業所調査

育児中の柔軟な働き方制度等に関する実態調査

事業所調査

～ ご協力をお願い ～

この調査は、育児・介護休業制度や柔軟な働き方制度の運用状況等の実態と意識を把握し、仕事と家庭の両立ができる職場環境の整備や男女共同参画社会の推進に関する施策の基礎資料を得るために実施するものです。

調査票はすべて統計処理し、調査以外の目的に使用することはありません。ありのままをご記入ください。ご協力をお願いいたします。

[調査主体] 福岡県福祉労働部労働局労働政策課

[記入上のおお願い]

- 回答は経営者（代表者）もしくは人事担当者（責任者）の方をお願いします。
- 回答は、令和5年10月1日時点でご記入ください。
- 回答の記入は、各設問の指示に従って、該当する番号に○印もしくは所定の記入欄に数字をご記入ください。
- 質問によっては、さらに追加してお聞きするS Q（補問）があります。これは、主問の回答の中で、ある条件に該当する方だけに回答していただく質問です。
- 回答数が3つまでといった場合は、○印は1つでも2つでも結構です。
- 各問で、その他を回答された方は、その内容を具体的に（ ）内に記入してください。
- 本調査については、令和6年7月5日（金）までにご回答ください。
- なお、この調査について疑問や不明な点などがありましたら、下記までお問い合わせください。

[お問い合わせ先（調査実施機関）]

株式会社ジック福岡事務所 担当：後藤

TEL 092-633-5015（調査専用回線：平日9:00～17:00）

貴事業所の概要についておたずねします。

事業所名			記入担当者	所属 氏名	
所在地			電 話	()	ー
業 種	1. 鉱業、採石業、砂利採取業 10. 学術研究、専門・技術サービス業 2. 建設業 11. 宿泊業、飲食サービス業 3. 製造業 12. 生活関連サービス業、娯楽業 4. 電気・ガス・熱供給・水道業 13. 教育・学習支援業 5. 情報通信業 14. 医療・福祉 6. 運輸業、運送業 15. 複合サービス事業 7. 卸売業、小売業 16. サービス業 (業) 8. 金融業、保険業 17. その他 () 9. 不動産物品賃貸業				
所 在 地	1. 北九州市 16. 筑紫野市 31. 篠栗町 46. 大刀洗町 2. 福岡市 17. 春日市 32. 志免町 47. 大木町 3. 大牟田市 18. 大野城市 33. 須恵町 48. 広川町 4. 久留米市 19. 宗像市 34. 新宮町 49. 香春町 5. 直方市 20. 太宰府市 35. 久山町 50. 添田町 6. 飯塚市 21. 古賀市 36. 粕屋町 51. 糸田町 7. 田川市 22. 福津市 37. 芦屋町 52. 川崎町 8. 柳川市 23. うきは市 38. 水巻町 53. 大任町 9. 八女市 24. 宮若市 39. 岡垣町 54. 赤村 10. 筑後市 25. 嘉麻市 40. 遠賀町 55. 福智町 11. 大川市 26. 朝倉市 41. 小竹町 56. 荏田町 12. 行橋市 27. みやま市 42. 鞍手町 57. みやこ町 13. 豊前市 28. 糸島市 43. 桂川町 58. 吉富町 14. 中間市 29. 那珂川市 44. 筑前町 59. 上毛町 15. 小郡市 30. 宇美町 45. 東峰村 60. 築上町				
事業所区分	1. 単独事業所 2. 本社・本店 3. 支社・支店等				
労働組合の有無	1. 労働組合がある 2. 労働組合がない				
経営組織	1. 個人経営 4. 合名・合資・合同・相互会社 6. 会社以外の法人 2. 株式会社 5. 外国会社 7. 法人でない団体 3. 有限会社 (旧商法における)				
事業所全体の 常用労働者数	1. 5人以上30人未満 3. 100人以上500人未満 2. 30人以上100人未満 4. 500人以上				

※常用労働者数は下記の（注）をご参照ください。

問1. 貴事業所の常用労働者数及び正規雇用の労働者の平均勤続年数を、下記の(注)を参照してご記入ください。該当者がいない欄は、「0」を記入してください。(令和5年10月1日現在でお答えください)

	貴事業所の常用労働者数		平均勤続年数
男 性	人		年 ヶ月
	上欄のうち正規雇用の労働者数	人	
女 性	人		年 ヶ月
	上欄のうち正規雇用の労働者数	人	

(注)・「常用労働者」とは①期間を決めずに、または1ヵ月を超える期間を決めて雇われている者、及び②臨時、日雇い、パートタイム等の労働者で前2ヵ月(8月、9月)の各月にそれぞれ18日以上雇われている者をいいます。

・「正規雇用の労働者」とは、いわゆる正社員で期間を定めずに雇われている者をいいます。

貴事業所の雇用管理についておたずねします。

問2. 貴事業所では男女の取扱いが均等になっていると思いますか。ア～エの項目ごとにあてはまるものを1つずつ選び、番号に○をつけてください。

	均等である	どちらかといえ ば均等である	どちらかといえ ば均等でない	均等でない	比較する異性が いない
ア. 仕事の内容・分担	1	2	3	4	5
イ. 配置・人事異動	1	2	3	4	5
ウ. 教育訓練及び研修の機会	1	2	3	4	5
エ. 昇進・昇格	1	2	3	4	5

問3. 役職者を除いた者が従事している仕事について、ア～サの項目ごとにあてはまるものを1つずつ選び、番号に○をつけてください。

	男女とも に従事している	女性のみ に従事している	男性のみ に従事している	そのような 仕事はない
ア. 外部との折衝が多い仕事	1	2	3	4
イ. 出張が多い仕事	1	2	3	4

ウ、宿泊を要する仕事	1	2	3	4
エ、高度な判断が必要な仕事	1	2	3	4
オ、リーダーシップが必要な仕事	1	2	3	4
カ、企画力が必要な仕事	1	2	3	4
キ、売り上げ目標（ノルマ）がある仕事	1	2	3	4
ク、筋力が必要な仕事	1	2	3	4
ケ、現場作業が多い仕事	1	2	3	4
コ、接客サービス・販売	1	2	3	4
サ、定型的な仕事（ルーティンワーク）	1	2	3	4

問4. 貴事業所で係長以上の管理職（男女）は何人ですか。そのうち女性の管理職は何人ですか。
下表に具体的な人数を記入してください。該当者がいない場合は「0」を記入してください。

管 理 職	総 数		うち女性	
役 員	人		人	
部長相当職	人		人	
課長相当職	人		人	
係長相当職	人		人	
計	A	人	B	人

（注）管理職について

- ・管理職には、企業の組織系列の各部署において、配下の係員等を指揮・監督する役職のほか、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含みます。
- ・部長・課長等の役職名を採用していない場合や、次長職等役職欄にない職については、貴事業所の実態により、どの役職に該当するか適宜判断してください。

◎貴事業所の女性管理職の割合

B/A	(%)
-----	-----

（女性計／総数計×100）

※小数点第1位まで（小数点第2位を四捨五入）

SQ.（問4で女性管理職の割合が30%未満の事業所に）女性の管理職が少ない（あるいは全くいない）のはどのような理由からですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 該当する資格（社内試験合格者を含む）を持った者がいない
2. 該当する経験、資質、能力、適性を持った者がいない
3. 該当する勤続年数や年齢に達した者がいない
4. 打診した女性が辞退した
5. 家庭的責任との関係で仕事の融通がきかない
6. 出産、育児、介護等による一時休職が予想される
7. 男性を管理職に登用するのが慣行である
8. その他（具体的に：

} SSQへ

)

SSQ. (問4SQで1. ～3. と答えた事業所に) そのような女性がいらない理由は何ですか。理由としてあてはまるものすべてに○をつけてください。

1. コース別雇用管理制度を実施しており、管理職になることができるコースに女性がいらないため
2. 女性の採用がない（少ない）ため
3. 資格を得るための教育訓練を受けた女性がいらないため
4. 結婚、妊娠または出産を機に退職する女性が多いため
5. 女性が管理職になるために必要な経験を積むことができる職場配置になっていないため
6. 管理職になるために経験する必要がある職場の仕事が非常に体力を要するものであるため
7. 女性管理職のモデル例がない（少ない）ため
8. その他（具体的に： _____）

問5. 男女の機会均等、女性の活躍促進に関する人事管理方針について、ア～エの項目ごとに貴事業所にあてはまるものを1つずつ選び、番号に○をつけてください。

	あてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない
ア. 職場の男女機会均等を進めることは、企業のイメージアップにつながる	1	2	3	4
イ. 女性の働く意欲を高め、それに応えることが有効な人材活用となる	1	2	3	4
ウ. 女性労働者の戦力化は、企業の競争力強化につながる	1	2	3	4
エ. 少子高齢社会に対応した企業戦略として、女性労働者の活用に取り組む必要がある	1	2	3	4

育児休業制度についておたずねします。

問6. 貴事業所では、就業規則、労働協約、内規等の文書の中で、育児休業制度についての規定を明示し、周知することを行っていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. はい → **SQ1～SQ3へ** 2. いいえ

SQ1. (問6で1. と答えた事業所に) 貴事業所では、就業規則、労働協約、内規等の文書の中で、出生時育児休業制度(産後パパ育休)についての規定を明示し、周知することを行っていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. はい 2. いいえ

SQ2. (問6で1. と答えた事業所に) 休業期間をどのように定めていますか (子どもが何歳になるまで育児休業を取得することができますか)。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- | | |
|------------------------|--------------------|
| 1. 1歳未満 | 5. 原則1歳だが、一定の場合は2歳 |
| 2. 1歳 | 6. 無条件に2歳 |
| 3. 原則は1歳だが、一定の場合は1歳6か月 | 7. 2歳以上3歳 |
| 4. 無条件に1歳6か月 | 8. 3歳以上 |

(注) 子どもの年齢ではなく年数等で決めている場合は、子どもの年齢に換算してお答えください。

SQ3. (問6で1. と答えた事業所に) 育児休業期間中の賃金等の支給状況について、あてはまるもの1つに○をつけてください。また、具体的な内容も記入欄にお書きください。

【毎月支払う賃金等 (賞与は含まない)】

◎具体的に

1. 全期間について100%支給 2. 賃金は一部支給 3. 賃金は一部定額支給 4. 支給しない (雇用保険の育児休業給付のみ)		支給期間	支給率・額 (月額)
	→	ヵ月	%
	→	ヵ月	円

問7. 貴事業所で令和4年10月1日～令和5年9月30日までに出産した労働者と育児休業を終了した労働者について、次の区分により下表に人数をご記入ください。該当者がいない場合は「0」を記入してください。

(1) 出産 (令和4年10月1日～令和5年9月30日まで) した労働者について

	女 性	男 性
1. 出産した人数 ※男性は配偶者が出産した人数をお答えください	人	人
2. 1.のうち、現在までに育児休業を取得した人数 ※令和5年10月1日時点	人	人

(2) 育児休業を終了 (令和4年10月1日～令和5年9月30日まで) した労働者について

	女 性	男 性
1. 復職した人数	人	人
2. 退職した人数	人	人

問8. 貴事業所では、男性労働者の育児休業取得など育児参加を促進するためにどのような措置をとっていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 妻が育児に専念できる場合でも、妻の産後8週間は夫である男性労働者が育児休業を取得できることを周知する
2. 育児休業制度に関する管理職向けの研修を通じ、男性労働者の育児休業取得への理解を深める
3. 育児休業制度に関する労働者向けの研修を通じ、男性労働者の育児休業取得への理解を深める
4. 経済的な不安感を軽減するために雇用保険から支給される「育児休業給付金」や育児休業期間中の社会保険料負担の免除について周知する
5. 復帰後のポスト等の待遇について、情報提供する
6. 勤務時間、勤務地、担当業務等の限定制度を導入し、特に子育て期の労働者の利用を図る
7. 男性の育児休業取得に関する好事例を収集し、男性労働者に紹介する
8. 「ノー残業デー」や「ノー残業ウィーク」の導入などを通じ、所定外労働の削減を図る
9. 年次有給休暇の年間取得計画を作成する等、取得を容易にするための措置を講じる
10. 配偶者出産休暇制度を導入している → **SQへ**
11. その他（具体的に： _____）
12. 措置は何も講じていない

・ **配偶者出産休暇制度**とは：労働基準法に規定する年次有給休暇以外の休暇制度であって、配偶者の出産の際に、病院の入院・退院、出産等の付添い等のために男性労働者に与えられる休暇。

SQ.（問8で10. と答えた事業所に）令和4年10月1日～令和5年9月30日までに配偶者が出産した労働者のうち、配偶者出産休暇を取得した人数をご記入ください。

配偶者出産休暇を取得した人数	人
----------------	---

問9. 貴事業所では、育児休業中の労働者の円滑な職場復帰を図るためにどのような措置をとっていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 休業中に情報（社内報、Eメール等による職場・仕事に関する情報提供）を提供する
2. 職場復帰のための講習（職場復帰前講習、職場復帰後講習）を実施する
3. 相談窓口を設ける
4. その他（具体的に： _____）
5. 措置は何も講じていない

問10. 貴事業所では最近3年間（令和3年度～令和5年度中）に、産前産後休暇及び育児休業中の労働者のいる職場に代替要員を採用しましたか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 全ての取得者について採用した → **SQ1へ**
2. 一部の取得者について採用した → **SQ1、SQ2へ**
3. 採用しなかった → **SQ2へ**
4. 休業者がいなかった

SQ1. (問10で1. または2. と答えた事業所に) 採用した代替要員の内容について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 新規に正規雇用の労働者を採用した
2. 新規にパートタイム労働者、派遣社員などの臨時労働者を採用した

SQ2. (問10で2. または3. と答えた事業所に) 代替要員(の一部)を採用しなかったのはどのような理由からですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 代替要員採用に人件費・コストがかかるから
2. 募集したが、適当な人材がなかったから
3. 休業期間が短く、休業中に代替要員を戦力化できないから
4. 休業者が出ても現有人員で対応できるから
5. 休業者が復職した時、代替要員の配属に困るから
6. 休業者が復職した時、復職者の配属に困るから
7. その他(具体的に)

問11. 育児休業の取得の状況(育児休業取得率など)について、現在、公表を行っていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. はい
2. いいえ

問12. 育児休業等の育児のための制度利用者がいる場合の職場の対応について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 周囲の労働者の業務分担の見直しを行う
2. 業務を代替する周囲の労働者に残業手当以外の手当支給等を行う
3. 部署(会社)全体の業務量を削減する(業務を一部取りやめる等)
4. 社内における配置転換等により代替要員を確保する
5. 代替要員(新規雇入れ、派遣の受け入れ)を確保する
6. その他(具体的に)
7. 特に特別行うことはない
8. 取得者や利用者がいない(過去にもいなかった)

介護休暇制度についておたずねします。

○介護休暇制度…要介護状態の対象家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日介護休暇を取得可能。

問13. 貴事業所では、就業規則、労働協約、内規等の文書の中で、介護休暇制度についての規定を明示し、周知することを行っていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. はい → **SQ1、SQ2へ** 2. いいえ

SQ1. (問13で1.と答えた事業所に) 休暇期間をどのように定めていますか。
対象家族の人数ア及びイについてそれぞれお答えください。

ア、対象家族が１人	１．５日（法定どおり）	３．１１日以上２１日未満
	２．６日以上１１日未満	４．２１日以上
イ、対象家族が２人以上	１．１０日（法定どおり）	３．２１日以上４１日未満
	２．１１日以上２１日未満	４．４１日以上

SQ2. (問13で1. と答えた事業所に) 貴事業所で令和4年10月1日～令和5年9月30日まで
 に取得者はいますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. はい → **SSQ**へ 2. いいえ

SSQ. (問13 SQ2で1. と答えた事業所に) 令和4年10月1日～令和5年9月30日までの
休暇取得者は何人ですか。次の区分により下表に人数をご記入ください。

1. 女性 () 人 2. 男性 () 人

介護休業制度についておたずねします。

●介護休業制度…対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回、通算して93日まで介護休業を取得可能。

問14. 貴事業所では、就業規則、労働協約、内規等の文書の中で、介護休業制度についての規定を明示し、周知することを行っていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. はい → **SQ**へ 2. いいえ

SQ. (問14で1. と答えた事業所に) 対象家族1人あたりの休業期間をどのように定めていますか。
あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 通算して93日まで(法定どおり)	4. 6か月を超え1年未満
2. 93日を超え6か月未満	5. 1年
3. 6か月	6. 1年を超える期間

問15. 貴事業所で令和4年10月1日～令和5年9月30日に介護休業を開始、終了した労働者の復職状況について、次の区分により下表に人数をご記入ください。

	女 性	男 性
(1) 介護休業を開始した人	人	人
(2) (1) のうち、復職した人	人	人
(3) (1) のうち、復職予定であったが退職した人	人	人

(注) 同一労働者が期間内に複数の対象家族について利用した場合はその対象家族の人数を計上してください。

育児中の柔軟な働き方制度についておたずねします。

問16. 貴事業所では、育児中の労働者のために、次のような制度を設けていますか。次のア～ケについて、あてはまるものを選び番号に○をつけてください。

※制度が「ある」とは：規則・労働協約・内規等、文書で規定されていることや、慣行としてあることをいいます。

	制度あり						制度なし
	3歳未満	3歳以上小学校就学前の一定の年齢まで	小学校就学の始期に達するまで	小学校就学以上小学校3年生(又は9歳)まで	小学校4年生以上小学校卒業(又は12歳)まで	小学校卒業以降も可	
ア. 時間単位での年次有給休暇の取得	1	2	3	4	5	6	7
イ. 短時間勤務制度	1	2	3	4	5	6	7
ウ. フレックスタイム制	1	2	3	4	5	6	7
エ. 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	1	2	3	4	5	6	7
オ. 在宅勤務制度	1	2	3	4	5	6	7
カ. 所定外労働の制限	1	2	3	4	5	6	7
キ. 企業内託児施設の設置・運営	1	2	3	4	5	6	7
ク. 育児に要する経費の援助措置	1	2	3	4	5	6	7
ケ. 子の看護休暇制度	1	2	3	4	5	6	7

- ・短時間勤務制度とは：通常の所定労働時間より短い所定労働時間を設定することをいいます（原則6時間）。なお、労働基準法に基づく「育児時間」を含みません。
- ・フレックスタイム制とは：1か月以内の一定の期間の総労働時間を定めておき、労働者がその範囲内で各日の始業及び終業の時刻を自由に選択して働くことをいいます。
- ・始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げとは：1日の所定労働時間を変更することなく、始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げて働くことをいいます。
- ・在宅勤務制度とは：パソコンなどの情報通信ネットワークを活用し、企業との雇用関係に基づいて行われる在宅勤務の形態をいいます。
- ・所定外労働の制限とは：所定労働時間を超えて労働しないことを希望する労働者について所定労働時間を超えて労働させない制度をいいます。
- ・子の看護休暇制度とは：病気・けがをした小学校就学前の子の看護のための休暇をいいます。子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日取得できます。

SQ1.（問16のイで「制度あり」と答えた事業所に）育児のための短時間勤務制度における1日の設定勤務時間は何時間ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 4時間以内	4. 6時間超え8時間未満
2. 4時間超え6時間未満	5. 日によって異なる
3. 6時間	6. その他（具体的に： _____）

SQ2.（問16のクで「制度あり」と答えた事業所に）育児に要する経費の援助措置はどのような経費ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 出産祝金の支給	3. 家族手当・扶養手当の支給
2. 保育料・託児料の援助	4. その他（具体的に： _____）

SQ3. 貴事業所で（令和4年10月1日～令和5年9月30日まで）問16のア～ケの制度を利用した育児中の労働者について、下表に人数をご記入ください。該当者がいない場合は「0」を記入してください。

	女 性	男 性
ア. 時間単位での年次有給休暇の取得	人	人
イ. 短時間勤務制度	人	人
ウ. フレックスタイム制	人	人
エ. 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	人	人
オ. 在宅勤務制度	人	人
カ. 所定外労働の制限	人	人

キ、企業内託児施設	人	人
ク、育児に要する経費の援助措置	人	人
ケ、子の看護休暇制度	人	人

問17. 問16に定める育児中の柔軟な働き方制度の導入に至った経緯について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 法改正（義務化されたため）など
2. 会社の方針（一般事業主行動計画の策定を含む）
3. 労働者からの要望・提案
4. 他社の取組を参考
5. わからない（経緯不明を含む）
6. その他（具体的に _____ ）

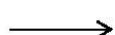
問18. 経営者（代表者）もしくは人事担当者（責任者）として貴事業所の育児・介護休業制度、育児中の柔軟な働き方制度の導入状況について、充実度はどのくらいと感じるか。それぞれについて、あてはまるものを1つ選び、番号を下の枠内に記入してください。

- | | |
|---------------|-------------|
| 1. 充実している | 4. やや不足している |
| 2. おおむね充実している | 5. 不足している |
| 3. 普通 | |

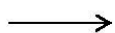
○育児休業制度



○介護休業制度



○育児中の柔軟な働き方制度



問19. 育児休業・介護休業制度、育児中の柔軟な働き方制度の導入・運用によって生じると想定される（1）効果（2）課題のうち、貴事業所にあてはまるものがありますか。それぞれについて、あてはまるものを3つまで選び、番号を下の枠内に記入してください。

(1) 効果

1. 労働者の勤続年数が延びる
2. 能力のある人材を確保できる
3. 長期的な視点で労働者を育成できる
4. 退職者が減る
5. 安定した人材採用・育成計画が立てられる
6. 配置場所に広がりが出る
7. 労働者の労働意欲が高まる
8. 入社希望者が増える
9. 能力のある人材を採用できる
10. 会社のイメージがよくなる
11. その他（具体的に： _____）

○育児休業制度



○介護休業制度



○育児中の柔軟な働き方制度



(2) 課題

1. 制度利用者の復職時の能力が低下する
2. 制度利用者が望むキャリア形成が困難になる
3. 制度利用者の担当業務の円滑な遂行が困難になる
4. 他の労働者の労働負担が増える
5. 職場の人間関係が悪化する
6. 社内の理解度が不十分である
7. 他の労働者のモチベーションが低下する
8. 即戦力となる代替要員の確保が困難である
9. 代替要員を雇用するための金銭的負担が発生する
10. 代替要員への引継ぎが不足する
11. 制度利用者の復職後における代替要員の処遇をどうするか
12. 制度利用者が復職するかどうか確実でない
13. 制度利用者が復職した後に希望の配属にならない
14. 昇進・昇給などの取扱いが不利になる
15. 公平な人事評価が困難になる
16. 勤務時間等の多様化による労務管理が複雑になる
17. 制度利用中の賃金保障の負担が増える
18. 売上減少等、経営へのマイナスな影響が出る
19. その他（具体的に： _____）

○育児休業制度



○介護休業制度



○育児中の柔軟な働き方制度



問20. 両立支援等助成金制度について知っていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 知っている

2. 知らない

問21. 貴事業所での両立支援等助成金制度の申請実績について、あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. ある

2. ない

問22. 育児・介護休業法や両立支援制度の情報を得ている媒体について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

- | | |
|--------------------|---|
| 1. 新聞（具体的に： | ） |
| 2. 雑誌（具体的に： | ） |
| 3. 社会保険労務士等の士業 | |
| 4. 総務・人事担当者向けサイト | |
| 5. インターネット情報（具体的に： | ） |
| 6. 自治体ホームページ（具体的に： | ） |
| 7. 国ホームページ（具体的に： | ） |
| 8. その他（具体的に： | ） |

行政への要望についておたずねします。

問23. 男女が共に活躍できる職場づくりを行う上で、行政にどのようなことを望みますか。特に希望するものを3つまで選び、○をつけてください。

- | | |
|--|---|
| 1. 男女が共に活躍できる職場づくりを行う優良企業の表彰、顕彰 | |
| 2. 男女が共に活躍でき、仕事と家庭の両立ができる企業の税制・入札等での優遇 | |
| 3. ポジティブ・アクション（男女労働者間に生じている差の解消を目指して、事業所が行う自主的な取組）等を効果的に進めるためのモデル企業の育成 | |
| 4. 仕事と家庭の両立を可能とする雇用管理等の事例などの情報提供 | |
| 5. 保育所、学童保育、介護施設などの充実 | |
| 6. 男性の家事・育児・介護等への参加を促す啓発 | |
| 7. 法律や制度、女性の能力活用の方法等についての情報提供や相談窓口の充実 | |
| 8. 再就職女性の積極的活用に向けた支援 | |
| 9. 制度利用企業への奨励金や助成金等の金銭的支援 | |
| 10. 労働者・求職者を対象とした職業意識・能力開発のための講座・研修会の開催 | |
| 11. 事業主等を対象とした法律や制度及び女性の能力活用のための講座・研修会の開催 | |
| 12. 県民を対象とした固定的な性別役割分担意識の払拭のための講座・研修会の開催 | |
| 13. その他（具体的に： | ） |

2. 労働者調査

育児中の柔軟な働き方制度等に関する実態調査

労働者調査

～ ご協力をお願い ～

この調査は、労働者の就業実態を把握し、職場における機会均等と仕事と家庭の両立を進める上での基礎資料を得るために実施するものです。

調査票はすべて統計処理し、調査以外の目的に使用することはありません。ありのままをご記入ください。ご協力をお願いいたします。

[調査主体] 福岡県福祉労働部労働局労働政策課

[記入上のお願い]

- 回答は、**令和6年6月1日現在**でご記入ください。
- 回答の記入は、各設問の指示に従って、該当する番号に○印もしくは所定の記入欄に数字をご記入ください。
- 質問によっては、さらに追加してお聞きするSQ（補問）があります。これは、主問の回答の中で、ある条件に該当する方だけに回答していただく質問です。
- 回答数が3つまでといった場合は、○印は1つでも2つでも結構です。
- 各問で、その他を回答された方は、その内容を具体的に（ ）内に記入してください。
- 本調査については、**令和6年7月5日（金）まで**にご回答ください。
- なお、この調査について疑問や不明な点などがありましたら、下記までお問い合わせください。

[お問い合わせ先（調査実施機関）]

株式会社ジック福岡事務所 担当：後藤

TEL 092-633-5015（調査専用回線：平日9:00～17:00）

1. 部長相当職	4. 主任・リーダークラス
2. 課長相当職	5. 一般社員（役職についていない）
3. 係長相当職	

1. 10時間未満	4. 30時間以上45時間未満
2. 10時間以上20時間未満	5. 45時間以上
3. 20時間以上30時間未満	

1. 5日未満	4. 15日以上20日未満
2. 5日以上10日未満	5. 20日以上
3. 10日以上15日未満	

1. 有	2. 無
------	------

1. 有	2. 無
------	------

問4. あなたの職務上の地位についておたずねします。最近3年間にあなたの職務上の地位は変わりましたか。
あてはまるもの1つに○をつけてください。

※ 勤続年数3年未満の人も勤続年数内でお答えください。

1. 上がった 2. 下がった 3. 変わらない

問5. あなたは、昇進・昇格についてどのようにお考えですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 昇進・昇格したい
2. 能力が発揮できれば昇進・昇格にはこだわらない
3. 責任が重くなるので昇進・昇格したくない
4. わからない
5. その他（具体的に： ）

問6. あなたの会社では次にあげる項目について、男女の取扱いは均等になっていると思いますか。ア～エの項目ごとにあてはまるものを1つずつ選び番号に○をつけてください。

※ 雇用管理区分（総合職、一般職など）が同じ男女を比較してお答えください。

	均等である	均等ではない どちらか といえは	均等ではない どちらか といえは	均等でない	比較する 異性 がない
ア. 仕事の内容・分担	1	2	3	4	5
イ. 配置・人事異動	1	2	3	4	5
ウ. 教育訓練・研修の機会	1	2	3	4	5
エ. 昇進・昇格	1	2	3	4	5

問7. あなたは現在の働き方について満足していますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 満足している 4. やや満足していない
2. おおむね満足している 5. 満足していない
3. 普通

問8. 今後どのような働き方を希望しますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 正規雇用の労働者 → **SQ1**へ
2. パートタイム労働者（契約社員を除く） → **SQ2**へ
3. 派遣社員 → **SQ3**へ
4. 契約社員 → **SQ4**へ
5. 仕事をもちたくない
6. その他（具体的に： ）

SQ1. (問8で1. と答えた方に) その理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 定年まで働ける
2. やりたい仕事ができる
3. 非正規雇用の労働者に比べて正規雇用の労働者の方が賃金が高い
4. 昇給、賞与、退職金がある
5. 昇進・昇格がある
6. 能力開発のための研修が充実している
7. 社会保険に加入できる
8. 福利厚生が充実している
9. その他 (具体的に:)

SQ2. (問8で2. と答えた方に) その理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 自分の希望の時間帯で働ける
2. 補助的業務が多いので、重大な責任を問われる (負う) ことが少ない
3. 専門的な知識や技術を求められることが少ない
4. 税金などの優遇措置がある
5. その他 (具体的に:)

SQ3. (問8で3. と答えた方に) その理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- | | |
|------------------|-----------------|
| 1. 自分の希望する職種が選べる | 4. 定時に退社できる |
| 2. いろいろな仕事を経験できる | 5. その他 (具体的に:) |
| 3. 仕事の範囲が明確である | |

SQ4. (問8で4. と答えた方に) その理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 自分の都合 (勤務日・時間など) に合わせて働ける
2. 定められた契約の範囲内で働ける
3. 高い専門性や能力を評価してもらいやすい
4. 派遣会社を通さないため、賃金面ではその分高くなる場合もある
5. その他 (具体的に:)

問9. あなたは、今後も今の会社で働き続けたいと思いますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- | | | |
|----------------------------|---|------|
| 1. 働き続けたい | } | SQ1へ |
| 2. どちらかと言えば働き続けたい | | |
| 3. どちらかと言えば働き続けたくない (辞めたい) | } | SQ2へ |
| 4. 働き続けたくない (辞めたい) | | |

SQ1. (問9で1. 又は2. と答えた方に) その理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 賃金が高い
2. 働きがいがある
3. 仕事内容が自分に合っている
4. 働きやすい (休暇制度、福利厚生が充実している等)
5. 自分の能力・業績をきちんと評価してくれる
6. 社内の人間関係がよい
7. 他に働ける会社がない
8. その他 (具体的に: _____)

SQ2. (問9で3. 又は4. と答えた方に) その理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 賃金が低い
2. 働きがいがない
3. 仕事内容が自分に向いてない
4. 働きにくい (休暇制度、福利厚生が整っていない等)
5. 自分の能力・業績が評価されていない
6. 社内の人間関係が悪い
7. キャリアアップのため転職したい
8. その他 (具体的に: _____)

育児休業制度についておたずねします。

問10. あなたは、育児休業制度が、育児・介護休業法に基づき、労働者が申し出た場合に取得できる制度であることを知っていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- | | |
|----------|---------|
| 1. 知っている | 2. 知らない |
|----------|---------|

問11. あなたは、育児休業制度が会社の就業規則等に規定されているか知っていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- | | |
|----------|---------|
| 1. 知っている | 2. 知らない |
|----------|---------|

問12. あなたは、出生時育児休業制度（産後パパ育休）があなたの会社の就業規則等に規定されているか知っていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

※産後パパ育休・・・子どもの出生後8週間以内に、父親が最長4週間の育休を分割して取得できる制度

- | | |
|----------|---------|
| 1. 知っている | 2. 知らない |
|----------|---------|

問13. あなたは、普段育児をしていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. はい

2. いいえ

問14. あなたは、育児休業制度を利用したいと思いますか。次の中からあなたの考えに最も近いもの1つに○をつけてください。現在育児する必要がない方も、必要があると想定してお答えください。

1. 利用したい

2. 利用したくない

3. わからない

問15. あなたは、育児休業制度を利用したことがありますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. ある → **SQ1へ**

2. 子がいないため利用していない

3. 子がいたが利用しなかった → **SQ3へ**

SQ1. (問15で1. と答えた方に) あなたが育児休業制度を利用した際の利用期間で、あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 5日未満

2. 5日以上2週間未満

3. 2週間以上1か月未満

4. 1か月以上3か月未満

5. 3か月以上6か月未満

6. 6か月以上9か月未満

7. 9か月以上12か月未満

8. 1年

9. 1年を超え1年6か月未満

10. 1年6か月以上3年未満

11. 3年以上

SQ1-2. (問15SQ1で1～8のいずれかと答えた方に) あなたが1年以内に育児休業から復職した理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 保育園に入所しやすい時期に復職したため

2. 休業中の賃金補償が不十分なため

3. 職場に迷惑がかかると感じたため

4. 自身の希望で復職したいと感じたため

5. キャリア形成において不利になるため

6. 子育てが少し落ち着いてきたため

7. 就業規則に1年を超えて育児休業制度が利用できるとの定めがないため

8. 年次有給休暇など、他の休暇で対応できたため

9. 会社から復職の要請があったため

10. その他（具体的に：

）

SQ2. (問15で1. と答えた方に) あなたが育児休業制度を利用し、復帰した際に感じた不満として、あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. スキルアップ、昇進・昇格の機会が遠のいた
2. 育児と仕事の両立について職場の理解がない
3. 時短勤務で賃金が減る、評価が下がる
4. 職場・職務が限定され、やりがいを持ってない
5. 特に不満はない
6. その他 (具体的に: _____)

SQ3. (問15で3. と答えた方に) あなたが育児休業制度を利用しなかったのはどのような理由からですか。主な理由を3つまで選び、○をつけてください。

1. 子どもをみてくれる人がいるので必要ないから
2. 子どもは母親が育てるべきだと思うから
3. 退職するつもりだから
4. 育児休業制度を利用できる期間が短いから
5. 収入が減るから
6. 仕事を離れると昇進・昇格に影響するから
7. 元の職場に戻れるとは限らないから
8. 仕事を続けたいから
9. 仕事を離れると自分の能力が落ちるから
10. 育児休業制度を利用できるような雰囲気ではないから
11. 職場に迷惑がかかるから
12. その他 (具体的に: _____)

問16. 育児休業を取得した場合、復帰後に利用したい制度はありますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- | | |
|--------------------|-----------------------|
| 1. 時間単位での年次有給休暇の取得 | 6. 所定外労働の制限 |
| 2. 短時間勤務制度 | 7. 企業内託児施設 |
| 3. フレックスタイム制 | 8. 育児に要する経費の援助措置 |
| 4. 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ | 9. 子の看護休暇制度 |
| 5. 在宅勤務制度 | 10. その他 (具体的に: _____) |

- ・ **短時間勤務制度**とは：通常の所定労働時間より短い所定労働時間を設定することをいいます（原則6時間）。
なお、労働基準法に基づく「育児時間」を含みません。
- ・ **フレックスタイム制**とは：1か月以内の一定の期間の総労働時間を定めておき、労働者がその範囲内で各日の始業及び終業の時刻を自由に選択して働くことをいいます。
- ・ **始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ**とは：1日の所定労働時間を変更することなく、始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げて働くことをいいます。
- ・ **在宅勤務制度**とは：パソコンなどの情報通信ネットワークを活用し、企業との雇用関係に基づいて行われる在宅勤務の形態をいいます。
- ・ **所定外労働の制限**とは：所定労働時間を超えて労働しないことを希望する労働者について所定労働時間を超えて労働させない制度をいいます。
- ・ **子の看護休暇制度**とは：病気・けがをした小学校就学前の子の看護のための休暇をいいます。子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日取得できます。

問17. あなたは、男性労働者が育児に参加することに対してどう考えますか。次の中からあなたの考えに最も近いもの1つに○をつけてください。

1. 積極的に参加した方がよい
2. 仕事に支障のない範囲で参加した方がよい
3. 必要に迫られたときのみ参加すればよい
4. 参加する必要はない

問18. 男性労働者が育児休業を取得することによってあなたの会社に与える(1)効果(2)課題について、
あてはまるものがありますか。あてはまるものを3つまで選び、○をつけてください。

(1) 効果

1. 労働者の勤続年数が延びる
2. 能力のある人材を確保できる
3. 長期的な視点で労働者を育成できる
4. 退職者が減る
5. 安定した人材採用・育成計画が立てられる
6. 配置場所に広がりが出る
7. 労働者の労働意欲が高まる
8. 入社希望者が増える
9. 能力のある人材を採用できる
10. 会社のイメージがよくなる
11. その他（具体的に：

(2) 課題

1. 制度利用者の復職時の能力が低下する
2. 制度利用者が望むキャリア形成が困難になる
3. 制度利用者の担当業務の円滑な遂行が困難になる
4. 他の労働者の労働負担が増える
5. 職場の人間関係が悪化する
6. 社内の理解度が不十分である
7. 他の労働者のモチベーションが低下する
8. 即戦力となる代替要員の確保が困難である
9. 代替要員を雇用するための金銭的負担が発生する
10. 代替要員への引継ぎが不足する
11. 制度利用者の復職後における代替要員の処遇をどうするか
12. 制度利用者が復職するかどうか確実でない
13. 制度利用者が復職した後に希望の配属にならない
14. 昇進・昇給などの取扱いが不利になる
15. 公平な人事評価が困難になる
16. 勤務時間等の多様化による労務管理が複雑になる
17. 制度利用中の賃金保障の負担が増える
18. 売上減少等、経営へのマイナスな影響が出る
19. その他（具体的に：

介護休業制度についておたずねします。

問19. あなたは、介護休業制度が、育児・介護休業法に基づき、労働者が申し出た場合に取得できる制度であることを知っていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 知っている

2. 知らない

問20. あなたは、介護休業制度が会社の就業規則等に規定されているか知っていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 知っている

2. 知らない

問21. あなたは、普段介護をしていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. はい

2. いいえ

問22. あなたは、介護休業制度を利用したいと思いますか。次の中からあなたの考えに最も近いもの1つに○をつけてください。現在家族を介護する必要がない方も、必要があると想定してお答えください。

1. 利用したい

2. 利用したくない

3. わからない

問23. あなたは、介護休業制度を利用したことがありますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. はい → **SQへ**

2. いいえ

SQ1. (問23で1. と答えた方に) あなたが介護休業制度を利用した際の利用期間で、あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 通算して93日まで（法定どおり）

4. 6か月を超え1年未満

2. 93日を超え6か月未満

5. 1年

3. 6か月

6. 1年を超える期間

問24. あなたは、介護休業制度と介護休暇制度の違いを知っていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 知っている

2. 知らない

問25. あなたは、介護休暇制度を利用したことがありますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. はい → **SQへ**

2. いいえ

SQ1. (問25で1. と答えた方に) あなたが介護休暇制度を利用した際の対象家族は何人でしたか。
あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 1人 → **SQ2へ**

2. 2人以上 → **SQ3へ**

SQ2. (問25 SQ1で1. と答えた方に) あなたが介護休暇制度を利用した際の利用期間で、あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 5日 (法定どおり)
2. 6日以上11日未満

3. 11日以上21日未満
4. 21日以上

SQ3. (問25 SQ1で2. と答えた方に) あなたが介護休暇制度を利用した際の利用期間で、あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 10日 (法定どおり)
2. 11日以上21日未満

3. 21日以上41日未満
4. 41日以上

育児中の柔軟な働き方制度についておたずねします。

問26. あなたの会社に育児中の柔軟な働き方に関する以下の制度はありますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 時間単位での年次有給休暇の取得
2. 短時間勤務制度
3. フレックスタイム制
4. 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ
5. 在宅勤務制度
6. 所定外労働の制限

7. 企業内託児施設
8. 育児に要する経費の援助措置
9. 子の看護休暇制度
10. 制度はない
11. 制度があることを知らない
12. その他 (具体的に:)

問27. あなたは、育児中の柔軟な働き方制度を利用したいと思いますか。次の中からあなたの考えに最も近いもの1つに○をつけてください。現在育児をする必要がない方も、必要があると想定してお答えください。

1. 利用したい

2. 利用したくない

3. わからない

問28. あなたは、育児中の柔軟な働き方制度を利用したことがありますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. はい $\rightarrow$ SQ $\wedge$

2. いいえ

※SQ1.（問28で1.と答えた方に）あなたが育児中の柔軟な働き方制度を利用した内容で、あてはまるものすべてに○をつけてください。

- | | |
|----------------------|------------------|
| 1. 時間単位での年次有給休暇の取得 | 6. 所定外労働の制限 |
| 2. 短時間勤務制度 | 7. 企業内託児施設 |
| 3. フレックスタイム制 | 8. 育児に要する経費の援助措置 |
| 4. 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ | 9. 子の看護休暇制度 |
| 5. 在宅勤務制度 | 10. その他（具体的に： ） |

※SQ2. (問28で1. と答えた方に) あなたが育児中の柔軟な働き方制度を利用した結果として、あてはまるものすべてに○をつけてください。

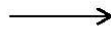
1. 仕事と育児の両立ができると自信が湧いた
2. 効率的に業務をこなすようになった
3. 家事や育児への時間が確保できた
4. 病院や役所を空いている時間に利用できた
5. 労働に対して肉体的、精神的な負担が減った
6. 自分が利用することで同僚も利用するようになった
7. 同僚との連携や仲が深まった
8. 同僚の家事や育児に対しての理解が深まった
9. 特に変化なし
10. その他（具体的に：

問29. 育児・介護休業制度や育児中の柔軟な働き方制度があなたの会社に与える（１）効果（２）課題のうち、あてはまるものがありますか。それぞれについて、あてはまるものを3つまで選び、○をつけてください。

(1) 效果

1. 労働者の勤続年数が延びる
2. 能力のある人材を確保できる
3. 長期的な視点で労働者を育成できる
4. 退職者が減る
5. 安定した人材採用・育成計画が立てられる
6. 配置場所に広がりが出る
7. 労働者の労働意欲が高まる
8. 入社希望者が増える
9. 能力のある人材を採用できる
10. 会社のイメージがよくなる
11. その他（具体的に：

○育児休業制度



○介護休業制度



○育児中の柔軟な働き方制度



(2) 課題

1. 制度利用者の復職時の能力が低下する
2. 制度利用者が望むキャリア形成が困難になる
3. 制度利用者の担当業務の円滑な遂行が困難になる
4. 他の労働者の労働負担が増える
5. 職場の人間関係が悪化する
6. 社内の理解度が不十分である
7. 他の労働者のモチベーションが低下する
8. 即戦力となる代替要員の確保が困難である
9. 代替要員を雇用するための金銭的負担が発生する
10. 代替要員への引継ぎが不足する
11. 制度利用者の復職後における代替要員の処遇をどうするか
12. 制度利用者が復職するかどうか確実でない
13. 制度利用者が復職した後に希望の配属にならない
14. 昇進・昇給などの取扱いが不利になる
15. 公平な人事評価が困難になる
16. 勤務時間等の多様化による労務管理が複雑になる
17. 制度利用中の賃金保障の負担が増える
18. 売上減少等、経営へのマイナスな影響が出る
19. その他（具体的に： _____）

○育児休業制度



○介護休業制度



○育児中の柔軟な働き方制度



問30. 育児中の柔軟な働き方に関して事業所に導入を望む制度等がありますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 時間単位での年次有給休暇の取得
2. 短時間勤務制度
3. フレックスタイム制
4. 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ
5. 在宅勤務制度
6. 所定外労働の制限
7. 企業内託児施設の設置・運営
8. 育児に要する経費の援助措置
9. 子の看護休暇制度
10. 男性の育児休業取得率の向上
11. 育児休業取得者の同僚職員に対する応援手当等の支援の充実

12. 配偶者出産休暇制度

13. その他（具体的に： _____）

問31. あなたは、事業所にどのような制度があれば、（さらに）こどもをもちたいと思いますか。特に希望するものを3つまで選び、○をつけてください。

1. 時間単位での年次有給休暇の取得

2. 短時間勤務制度

3. フレックスタイム制

4. 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ

5. 在宅勤務制度

6. 所定外労働の制限

7. 企業内託児施設の設置・運営

8. 育児に要する経費の援助措置

9. 子の看護休暇制度

10. 男性の育児休業取得率の向上

11. 育児休業取得者の同僚職員に対する応援手当等の支援の充実

12. 配偶者出産休暇制度

13. その他（具体的に： _____）

問32. 事業所の育児・介護休業制度、育児中の柔軟な働き方制度の充実度について、それぞれについて、あてはまるものを1つ選び、番号を下の枠内に記入してください。

1. 充実している

4. やや不足している

2. おおむね充実している

5. 不足している

3. 普通

○育児休業制度



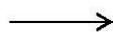
--

○介護休業制度



--

○育児中の柔軟な働き方制度



--

問33. 育児や介護、育児中の柔軟な働き方について、どこかに相談したことはありますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 家族

5. 民間相談窓口（具体的 _____）

2. 友人

6. 自治体相談窓口（具体的に： _____）

3. 同僚

7. その他（具体的に： _____）

4. 職場相談窓口

行政への要望についておたずねします。

問34. あなたは今後一層、男女がともに職場で活躍し、仕事と家庭を両立していくために、行政にどのようなことを望みますか。特に希望するものを3つまで選び、○をつけてください。

1. 男女が共に活躍できる職場づくりを行う優良企業の表彰、顕彰
2. 男女が共に活躍でき、仕事と家庭の両立ができる企業の税制・入札等での優遇
3. ポジティブ・アクション（男女労働者間に生じている差の解消を目指して、事業所が行う自主的な取組）等を効果的に進めるためのモデル企業の育成
4. 仕事と家庭の両立を可能とする雇用管理等の事例などの情報提供
5. 保育所、学童保育、介護施設などの充実
6. 男性の家事・育児・介護等への参加を促す啓発
7. 法律や制度、女性の能力活用の方法等についての情報提供や相談窓口の充実
8. 再就職女性の積極的活用に向けた支援
9. 制度利用企業への奨励金や助成金等の金銭的支援
10. 労働者・求職者を対象とした職業意識・能力開発のための講座・研修会の開催
11. 事業主等を対象とした法律や制度及び女性の能力活用のための講座・研修会の開催
12. 県民を対象とした固定的な性別役割分担意識の払拭のための講座・研修会の開催
13. その他（具体的に： _____)