

5. 改正育児・介護休業法への対応による制度利用変化、効果、課題等

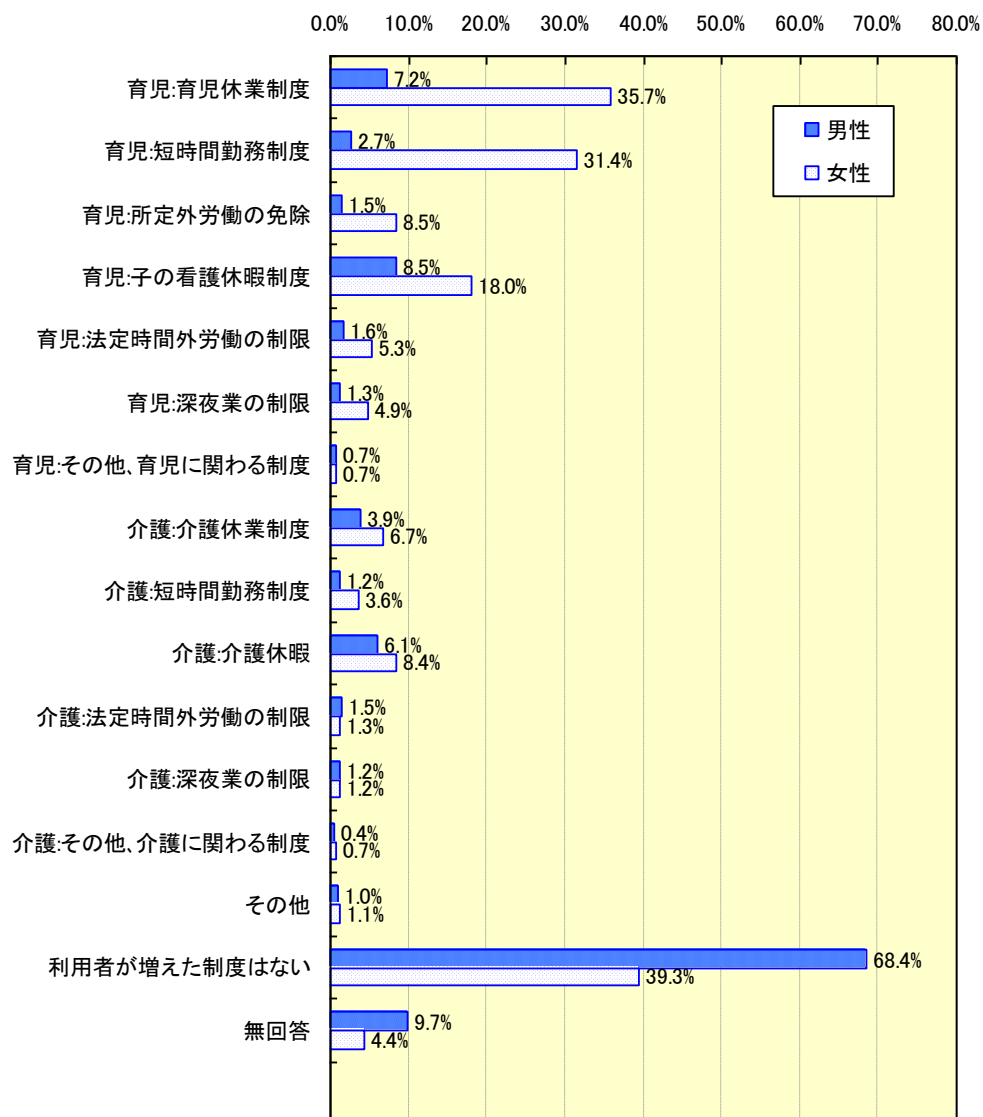
(1) 改正育児・介護休業法施行以降、利用が増えた制度

改正育児・介護休業法施行以降、従業員（正社員、非正社員いずれも）の利用が増えた制度をみると、女性では、「育児休業制度」が 35.7%で最も割合が高く、次いで「育児：短時間勤務制度」が 31.4%、「子の看護休暇制度」が 18.0%となっている。

男性では、「子の看護休暇制度」が 8.5%で最も割合が高く、次いで「育児休業制度」が 7.2%、「介護休暇」が 6.1%となっている。

また、「利用が増えた制度はない」は、男性が 68.4%、女性が 39.3%となっている。

図表Ⅱ-1-74 改正育児・介護休業法施行以降、利用が増えた制度：複数回答（Q22）n=1,603



<従業員数（正社員）別>

図表Ⅱ-1-75 従業員数（正社員）別 改正育児・介護休業法施行以降、利用が増えた制度（男性）

: 複数回答（Q22）

		合計	Q22(1) 従業員の利用が増えた制度:男性										
			育児: 育児休 業制度	育児: 短時間 勤務制 度	育児: 所定外 労働の 免除	育児: 子の看 護休暇 制度	育児: 法定時 間外労 働の制 限	育児: 深夜業 の制限	育児: その 他、育 児に関 わる制 度	介護: 介護休 業制度	介護: 短時間 勤務制 度	介護: 介護休 暇	介護: 法定時 間外労 働の制 限
全体		1603 100.0	115 7.2	43 2.7	23 1.5	136 8.5	25 1.6	21 1.3	11 0.7	62 3.9	20 1.2	98 6.1	25 1.5
Q3① 従業員数: 正社員	1,001人以上	111 100.0	30 27.4	10 8.6	2 2.0	23 20.3	3 2.5	1 1.0	1 1.0	15 13.2	3 3.0	20 18.3	3 2.5
	301~1,000人	348 100.0	26 7.6	9 2.5	4 1.2	45 12.9	4 1.2	1 0.3	3 0.8	12 3.5	3 1.0	25 7.1	5 1.3
	101~300人	1144 100.0	59 5.1	24 2.1	17 1.5	69 6.0	19 1.6	19 1.6	7 0.6	36 3.1	13 1.1	53 4.6	17 1.5

		合計	Q22(1) 従業員の利用が増えた制度:男性				
			介護: 深夜業 の制限	介護: その 他、介 護に関 わる制 度	その他	利用者 が増え た制度 はない	無回答
全体		1603 100.0	19 1.2	7 0.4	16 1.0	1096 68.4	156 9.7
Q3① 従業員数: 正社員	1,001人以上	111 100.0	2 1.5	1 0.5	2 2.0	43 39.1	6 5.1
	301~1,000人	348 100.0	1 0.3	2 0.5	2 0.7	229 65.9	29 8.2
	101~300人	1144 100.0	16 1.4	4 0.4	11 1.0	823 72.0	122 10.6

図表Ⅱ-1-76 従業員数（正社員）別 改正育児・介護休業法施行以降、利用が増えた制度（女性）
：複数回答（Q22）

		合計	Q22(2) 従業員の利用が増えた制度：女性										
			育児： 育児休 業制度	育児： 短時間 勤務制 度	育児： 所定外 労働の 免除	育児： 子の看 護休暇 制度	育児： 法定時 間外労 働の制 限	育児： 深夜業 の制限	育児： その 他、育 児に関 わる制 度	介護： 介護休 業制度	介護： 短時間 勤務制 度	介護： 介護休 暇	介護： 法定時 間外労 働の制 限
全体		1603 100.0	573 35.7	503 31.4	136 8.5	289 18.0	84 5.3	78 4.9	11 0.7	108 6.7	58 3.6	135 8.4	21 1.3
Q3① 従業員 数： 正社 員	1,001人以上	111 100.0	46 41.6	61 54.8	12 10.7	43 38.6	7 6.1	5 4.1	0 0.0	15 13.2	7 6.6	24 21.3	1 1.0
	301～1,000 人	348 100.0	128 36.9	142 40.7	29 8.2	86 24.7	19 5.4	16 4.6	3 1.0	29 8.2	15 4.3	32 9.2	5 1.5
	101～300人	1144 100.0	398 34.8	301 26.3	96 8.4	160 14.0	59 5.1	57 5.0	7 0.6	64 5.6	36 3.1	79 6.9	14 1.3

		合計	Q22(2) 従業員の利用が増えた制度：女 性				
			介護： 深夜業 の制限	介護： その 他、介 護に関 わる制 度	その他	利用者 が増え た制度 はない	無回答
全体		1603 100.0	19 1.2	11 0.7	18 1.1	630 39.3	71 4.4
Q3① 従業員 数： 正社 員	1,001人以上	111 100.0	1 1.0	0 0.0	3 2.5	23 20.8	4 3.6
	301～1,000 人	348 100.0	3 1.0	2 0.7	3 1.0	113 32.5	10 2.8
	101～300人	1144 100.0	14 1.3	9 0.8	11 1.0	494 43.2	57 5.0

<業種別>

図表Ⅱ-1-77 業種別 改正育児・介護休業法施行以降、利用が増えた制度（女性）：複数回答（Q22）

	合計	Q22(2) 従業員の利用が増えた制度:女性								
		育児:育児休業制度	育児:短時間勤務制度	育児:所定外労働の免除	育児:子の看護休暇制度	育児:法定時間外労働の制限	育児:深夜業の制限	育児:その他、育児に関わる制度	介護:介護休業制度	
全体	1603 100.0	573 35.7	503 31.4	136 8.5	289 18.0	84 5.3	78 4.9	11 0.7	108 6.7	
Q2業種	建設業	83 100.0	33 40.4	21 25.9	6 6.9	7 8.6	3 3.1	0 0.0	0 0.0	1 1.4
	製造業	328 100.0	114 34.8	103 31.3	32 9.7	63 19.1	20 6.2	10 3.0	1 0.4	21 6.3
	情報通信業、運輸業、郵便業	196 100.0	43 21.8	35 17.7	10 5.1	15 7.6	5 2.3	6 3.2	0 0.0	9 4.4
	卸売業、小売業	219 100.0	99 45.4	69 31.5	24 10.9	33 14.9	14 6.5	8 3.5	3 1.2	7 3.4
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	85 100.0	44 52.2	34 39.7	9 10.1	23 27.6	5 6.4	4 5.1	1 1.7	5 6.1
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	284 100.0	98 34.3	96 33.8	23 8.3	56 19.7	14 5.0	7 2.3	1 0.2	13 4.7
	医療・福祉	296 100.0	93 31.3	110 37.3	22 7.5	76 25.6	13 4.5	39 13.2	2 0.7	40 13.6
	その他	100 100.0	44 44.0	33 33.3	11 10.9	17 16.7	8 8.0	4 4.0	3 2.6	10 9.7

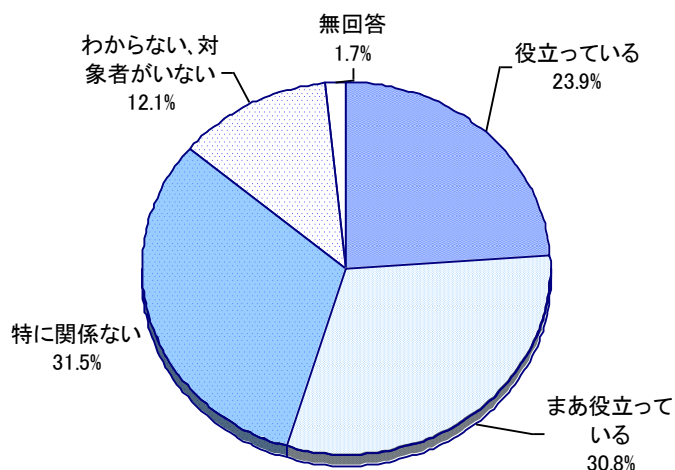
	合計	Q22(2) 従業員の利用が増えた制度:女性								
		介護:短時間勤務制度	介護:介護休暇	介護:法定時間外労働の制限	介護:深夜業の制限	介護:その他、介護に関わる制度	その他	利用者が増えた制度はない	無回答	
全体	1603 100.0	58 3.6	135 8.4	21 1.3	19 1.2	11 0.7	18 1.1	630 39.3	71 4.4	
Q2業種	建設業	83 100.0	3 3.1	5 5.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	38 46.1	4 4.9
	製造業	328 100.0	10 3.0	25 7.6	6 1.8	4 1.2	2 0.6	5 1.7	130 39.7	9 2.9
	情報通信業、運輸業、郵便業	196 100.0	4 1.9	10 5.0	1 0.7	3 1.8	0 0.0	2 0.9	115 58.5	12 6.3
	卸売業、小売業	219 100.0	8 3.8	9 3.9	1 0.3	1 0.3	3 1.6	3 1.2	84 38.3	9 4.2
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	85 100.0	4 4.7	7 8.1	1 1.7	1 1.7	1 1.7	0 0.0	24 28.0	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	284 100.0	8 2.7	25 8.6	3 1.2	1 0.2	1 0.2	4 1.4	116 40.8	12 4.1
	医療・福祉	296 100.0	16 5.5	44 15.0	3 1.1	5 1.5	1 0.5	3 1.0	86 29.0	21 7.1
	その他	100 100.0	5 5.5	11 10.6	5 4.6	4 4.3	2 2.0	1 1.1	32 32.2	2 2.0

(2) 両立支援推進による女性の離職防止への貢献

①両立支援推進による女性の離職防止への貢献状況

改正育児・介護休業法への対応を含めた近年の両立支援の取組推進は、社内の女性の結婚や出産による離職防止に役立っていると感じるかについてみると、「役立っている」(23.9%)、「まあ役立っている」(30.8%)を合わせた54.7%が役立っていると回答している。

図表Ⅱ-1-78 両立支援推進による女性の離職防止への貢献状況：単数回答(Q23) n=1,603



<従業員数(正社員)別>

図表Ⅱ-1-79 従業員数(正社員)別 両立支援推進による女性の離職防止への貢献状況：単数回答(Q23)

		合計	Q23 両立支援推進による女性の離職防止への貢献				
			役立っている	まあ役立っている	特に関係ない	わからない、対象者がいない	無回答
全体		1603	384	493	505	194	27
		100.0	23.9	30.8	31.5	12.1	1.7
Q3① 従業員 数:正 社員	1,001人以上	111	44	39	21	5	2
		100.0	39.6	35.0	19.3	4.1	2.0
	301~1,000人	348	111	118	96	20	3
	100.0	31.8	33.9	27.5	5.8	1.0	
	101~300人	1144	229	337	388	169	21
	100.0	20.0	29.4	33.9	14.8	1.9	

<業種別>

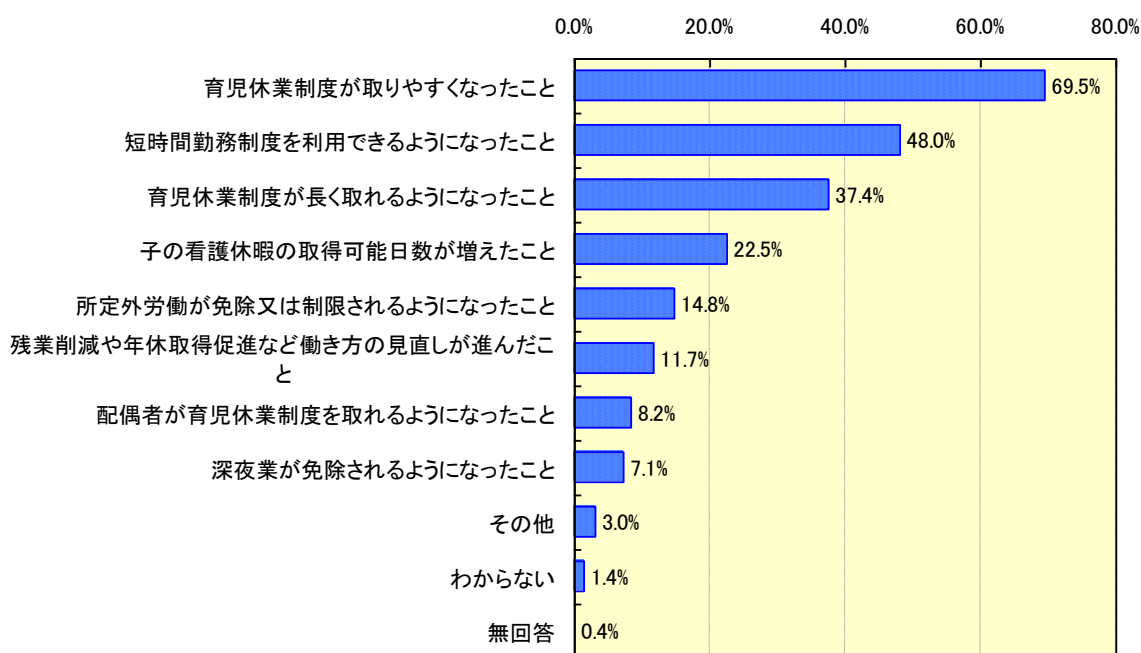
図表 II-1-80 業種別 両立支援推進による女性の離職防止への貢献状況：単数回答（Q23）

	合計	Q23 両立支援推進による女性の離職防止への貢献					
		役立っている	まあ役立っている	特に関係ない	わからない、対象者がいない	無回答	
全体	1603 100.0	384 23.9	493 30.8	505 31.5	194 12.1	27 1.7	
Q2 業 種	建設業	83 100.0	13 15.5	24 29.4	30 36.0	14 17.3	1 1.7
	製造業	328 100.0	95 28.8	101 30.7	94 28.5	39 11.8	1 0.2
	情報通信業、運輸業、郵便業	196 100.0	31 15.6	45 22.8	61 31.3	57 29.0	3 1.3
	卸売業、小売業	219 100.0	49 22.6	79 36.3	72 32.7	16 7.5	2 0.9
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	85 100.0	35 40.7	26 30.3	17 19.5	5 6.4	3 3.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	284 100.0	57 19.9	85 29.8	92 32.5	43 15.0	8 2.7
	医療・福祉	296 100.0	72 24.2	97 32.7	108 36.6	11 3.8	8 2.8
	その他	100 100.0	31 31.6	32 32.5	28 28.5	7 6.9	1 0.6

②離職防止に役立っている点

「役立っている」「まあ役立っている」と回答した企業について、どのような点が離職防止に役立っていると思うかをみると、「育児休業制度が取りやすくなったこと」が69.5%で最も割合が高く、次いで「短時間勤務制度を利用できるようになったこと」が48.0%、「育児休業制度が長く取れるようになったこと」が37.4%となっている。

図表Ⅱ-1-81 離職防止に役立っている点：複数回答（Q23-1）n=877



<従業員数（正社員）別>

図表Ⅱ-1-82 従業員数（正社員）別 離職防止に役立っている点：複数回答（Q23-1）

	合計	Q23-1 離職防止に役立っている点											
		育児休業制度が長く取れるようになったこと	育児休業制度が取りやすくなったこと	配偶者が育児休業制度を取れるようになったこと	短時間勤務制度を利用できるようになったこと	所定外労働が免除又は制限されるようになったこと	深夜業が免除されるようになったこと	子の看護休暇の取得可能日数が増えたこと	残業削減や年休取得促進など働き方の見直しが進んだこと	その他	わからない	無回答	
全体	877	328	609	72	421	130	63	197	103	26	13	3	
	100.0	37.4	69.5	8.2	48.0	14.8	7.1	22.5	11.7	3.0	1.4	0.4	
Q3① 従業員数： 正社員	1,001人以上	83	33	51	14	53	13	5	30	17	4	1	0
		100.0	39.5	61.2	17.0	64.6	15.6	5.4	36.1	20.4	4.8	0.7	0.0
	301～1,000人	229	92	146	19	121	33	14	58	29	3	3	2
	100.0	40.4	63.9	8.5	52.9	14.3	6.0	25.6	12.5	1.5	1.5	0.8	
	101～300人	566	203	412	39	246	84	44	109	57	19	9	1
	100.0	35.9	72.9	6.8	43.5	14.9	7.8	19.2	10.1	3.3	1.5	0.3	

<業種別>

図表Ⅱ-1-83 業種別 離職防止に役立っている点：複数回答（Q23-1）

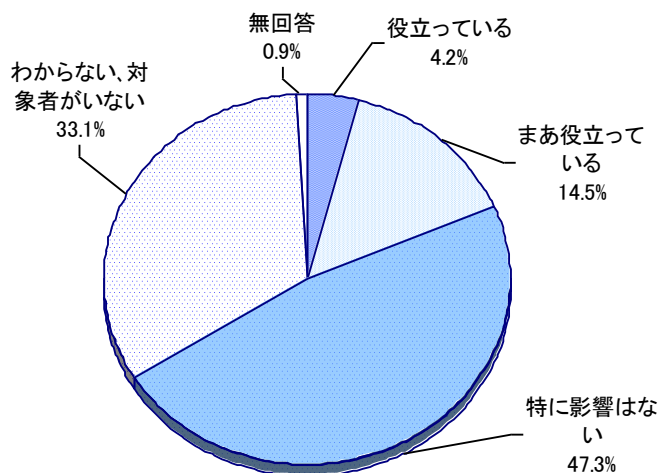
		合計	Q23-1 離職防止に役立っている点										
			育児休業制度が長く取れるようになったこと	育児休業制度が取りやすくなったこと	配偶者が育児休業制度を取れるようになったこと	短時間勤務制度を利用できるようになったこと	所定外労働が免除又は制限されるようになったこと	深夜業が免除されるようになったこと	子の看護休暇の取得可能日数が増えたこと	残業削減や年休取得促進など働き方の見直しが進んだこと	その他	わからない	無回答
全体		877 100.0	328 37.4	609 69.5	72 8.2	421 48.0	130 14.8	63 7.1	197 22.5	103 11.7	26 3.0	13 1.4	3 0.4
Q2 業 種	建設業	37 100.0	16 43.0	26 70.8	0 0.0	13 35.3	3 6.9	0 0.0	8 22.3	4 11.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	製造業	195 100.0	89 45.3	141 72.4	19 9.6	104 53.0	39 19.9	11 5.7	44 22.6	22 11.4	5 2.6	2 1.0	1 0.3
	情報通信業、運輸業、郵便業	75 100.0	25 33.8	56 74.9	6 8.3	36 47.5	15 19.4	5 7.2	11 14.4	12 16.0	1 0.7	0 0.0	1 1.9
	卸売業、小売業	129 100.0	41 32.0	93 72.0	6 4.7	51 39.3	17 13.1	2 1.5	23 18.2	15 11.8	3 2.7	4 3.1	1 0.4
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	60 100.0	25 40.7	50 82.5	6 9.9	26 43.5	9 14.2	1 2.4	10 17.0	13 20.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	141 100.0	51 36.4	84 59.7	16 11.1	81 57.3	18 12.8	9 6.7	36 25.5	11 7.5	9 6.7	3 1.8	0 0.0
	医療・福祉	168 100.0	50 29.9	112 66.7	13 7.7	78 46.3	19 11.6	30 18.0	46 27.2	17 10.2	5 2.9	4 2.4	0 0.0
	その他	64 100.0	29 44.9	42 65.9	7 10.3	31 48.9	11 17.5	3 4.5	18 27.8	5 8.5	3 4.0	0 0.0	1 0.9

(3) 両立支援推進による男性の休暇取得・柔軟な働き方への貢献

改正育児・介護休業法への対応を含めた社内の両立支援の取組推進について、男性が育児・介護目的で休暇を取得したり、柔軟な働き方をすることに役立っていると感じるかをみると、「役立っている」(4.2%)、「まあ役立っている」(14.5%)を合わせた約2割が役立っていると回答している。

また、「特に影響はない」が47.3%、「わからない、対象者がいない」が33.1%を占めている。

図表Ⅱ-1-84 両立支援推進による男性の休暇取得・柔軟な働き方への貢献：単数回答（Q24）n=1,603



<従業員数（正社員）別>

図表Ⅱ-1-85 従業員数（正社員）別

両立支援推進による男性の休暇取得・柔軟な働き方への貢献：単数回答（Q24）

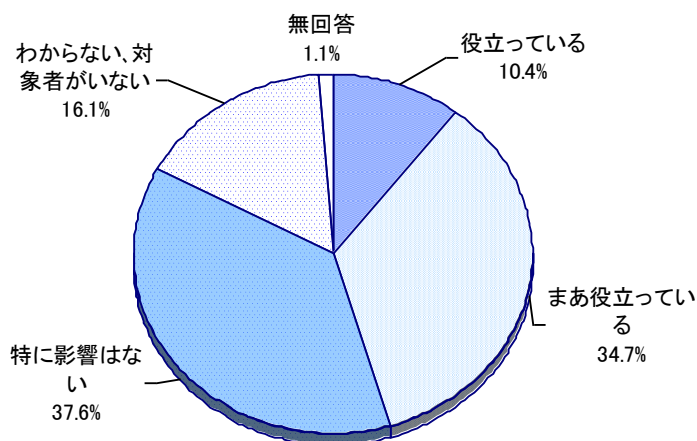
		合計	Q24 両立支援推進による男性の休暇取得・柔軟な働き方への貢献				
			役に立っている	まあ役に立っている	特に影響はない	わからない、対象者がいない	無回答
全体		1603	68	232	759	530	14
		100.0	4.2	14.5	47.3	33.1	0.9
Q3① 従業員数： 正社員	1,001人以上	111	16	35	41	18	1
		100.0	14.2	32.0	37.1	16.2	0.5
	301～1,000人	348	19	67	168	93	2
	100.0	5.4	19.1	48.3	26.7	0.5	
	101～300人	1144	33	130	550	420	11
	100.0	2.9	11.4	48.1	36.7	1.0	

(4) 両立支援推進による女性のモチベーション向上やキャリア形成への貢献

改正育児・介護休業法への対応を含めた社内の両立支援の取組推進は、女性の仕事に対するモチベーションの向上やキャリア形成に役立っていると感じるかについてみると、「役立っている」(10.4%)、「まあ役立っている」(34.7%)を合わせた45.1%が役立っていると回答している。

また、「特に影響はない」が37.6%、「わからない、対象者がいない」が16.1%を占めている。

図表Ⅱ-1-86 両立支援推進による女性のモチベーション向上やキャリア形成への貢献
：単数回答 (Q25) n=1,603



<従業員数（正社員）別>

図表Ⅱ-1-87 従業員数（正社員）別 両立支援推進による女性のモチベーション向上やキャリア形成への貢献：単数回答 (Q25)

		合計	Q25 両立支援推進による女性のモチベーション向上やキャリア形成への貢献				
			役に立っている	まあ役に立っている	特に影響はない	わからない、対象者がいない	無回答
全体		1603	167	556	602	259	18
		100.0	10.4	34.7	37.6	16.1	1.1
Q3① 従業員数： 正社員	1,001人以上	111	23	47	30	10	1
		100.0	20.8	42.6	26.9	9.1	0.5
	301～1,000人	348	44	147	123	31	3
	100.0	12.7	42.2	35.3	8.9	1.0	
	101～300人	1144	100	362	450	218	14
	100.0	8.8	31.7	39.3	19.0	1.3	

<業種別>

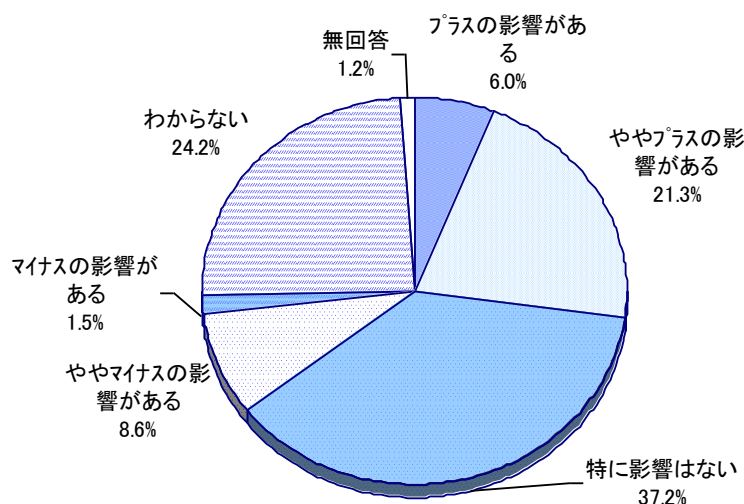
図表Ⅱ-1-88 業種別 両立支援推進による女性のモチベーション向上やキャリア形成への貢献
: 単数回答 (Q25)

		合計	Q25 両立支援推進による女性のモチベーション向上やキャリア形成への貢献				
			役立っている	まあ役立っている	特に影響はない	わからない、対象者がいない	無回答
全体		1603 100.0	167 10.4	556 34.7	602 37.6	259 16.1	18 1.1
Q2 業 種	建設業	83 100.0	9 10.4	23 28.0	32 39.1	17 20.8	1 1.7
	製造業	328 100.0	37 11.1	113 34.4	134 40.8	43 13.3	1 0.4
	情報通信業、運輸業、郵便業	196 100.0	11 5.7	52 26.3	62 31.7	69 35.2	2 1.0
	卸売業、小売業	219 100.0	18 8.4	90 41.2	82 37.6	25 11.6	3 1.2
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	85 100.0	13 15.1	41 48.5	19 22.9	11 13.5	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	284 100.0	32 11.3	88 30.8	109 38.3	55 19.5	1 0.2
	医療・福祉	296 100.0	33 11.3	110 37.0	122 41.3	23 7.7	8 2.6
	その他	100 100.0	11 11.2	36 36.5	38 38.5	13 12.6	1 1.2

(5) 両立支援推進による利用者以外の従業員のワーク・ライフ・バランスへの影響

改正育児・介護休業法への対応を含めた社内の両立支援の取組推進は、制度利用者以外の従業員のワーク・ライフ・バランスにも影響があると感じるかについてみると、「プラスの影響がある」(6.0%)、「ややプラスの影響がある」(21.3%)を合わせた3割弱がプラスの影響があると回答している。また、「わからない」が24.2%を占めている。

図表Ⅱ-1-89 両立支援推進による利用者以外の従業員のワーク・ライフ・バランスへの影響
：単数回答 (Q26) n=1,603



<従業員数（正社員）別>

図表Ⅱ-1-90 従業員数（正社員）別 両立支援推進による利用者以外の従業員のワーク・ライフ・バランスへの影響：単数回答 (Q26)

		合計	Q26 両立支援推進による利用者以外のワーク・ライフ・バランスへの影響									
			プラスの影響がある	ややプラスの影響がある	特に影響はない	ややマイナスの影響がある	マイナスの影響がある	わからない	無回答	プラス+ ややプラス	特に影響はない	ややマイナス+ マイナス
全体		1603	97	342	596	138	23	388	19	439	596	161
		100.0	6.0	21.3	37.2	8.6	1.5	24.2	1.2	27.4	37.2	10.1
Q3① 従業員 数:正 社員	1,001人以上	111	16	35	31	8	1	18	1	52	31	9
		100.0	14.7	32.0	27.9	7.1	1.0	16.2	1.0	46.7	27.9	8.1
	301~1,000人	348	29	95	119	36	5	62	3	123	119	41
		100.0	8.2	27.2	34.1	10.2	1.5	17.8	1.0	35.4	34.1	11.7
	101~300人	1144	52	212	447	95	17	308	14	263	447	112
		100.0	4.5	18.5	39.0	8.3	1.5	26.9	1.3	23.0	39.0	9.8

<業種別>

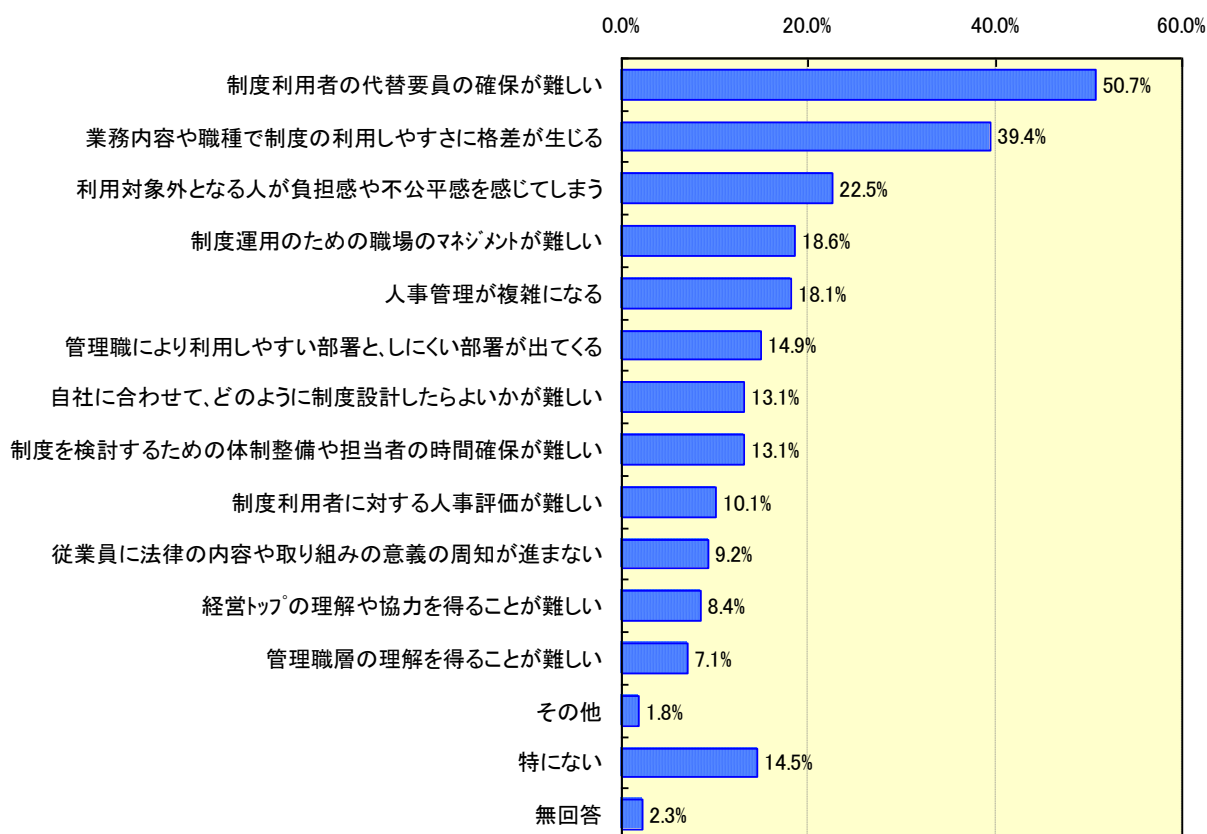
図表Ⅱ-1-91 業種別 両立支援推進による利用者以外の従業員の
ワーク・ライフ・バランスへの影響：単数回答（Q26）

		合計	Q26 両立支援推進による利用者以外のワーク・ライフ・バランスへの影響									
			プラスの 影響が ある	ややプ ラスの 影響 がある	特に影 響はな い	ややマ イナス の影響 がある	マ イナス の影響 がある	わか らな い	無回 答	プラス+ ややプ ラス	特に影 響はな い	ややマ イナス+ マイナ ス
全体		1603 100.0	97 6.0	342 21.3	596 37.2	138 8.6	23 1.5	388 24.2	19 1.2	439 27.4	596 37.2	161 10.1
Q2 業 種	建設業	83 100.0	5 6.2	11 13.1	40 48.1	5 5.5	2 2.4	18 22.2	2 2.4	16 19.3	40 48.1	7 8.0
	製造業	328 100.0	24 7.2	83 25.1	136 41.4	29 8.9	0 0.0	57 17.4	0 0.0	106 32.4	136 41.4	29 8.9
	情報通信業、運輸業、郵便業	196 100.0	9 4.5	37 19.0	65 33.2	12 6.1	3 1.5	67 34.1	3 1.6	46 23.5	65 33.2	15 7.6
	卸売業、小売業	219 100.0	10 4.4	52 23.8	77 35.1	20 9.2	7 3.4	51 23.2	2 0.9	62 28.3	77 35.1	27 12.6
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	85 100.0	10 11.4	21 24.6	27 31.7	9 11.1	0 0.0	18 21.2	0 0.0	31 36.0	27 31.7	9 11.1
	飲食業、宿泊業、教育・学 習支援業、その他サービス業	284 100.0	21 7.5	44 15.5	96 33.8	25 8.8	2 0.8	92 32.4	3 1.2	65 23.0	96 33.8	27 9.6
	医療・福祉	296 100.0	13 4.4	73 24.6	113 38.2	21 7.3	6 2.1	63 21.3	6 2.1	86 29.0	113 38.2	28 9.4
	その他	100 100.0	5 5.2	19 19.2	38 38.2	15 14.9	3 2.6	19 19.3	1 0.6	24 24.4	38 38.2	17 17.5

(6) 改正育児・介護休業法への対応を進めていく中での課題

改正育児・介護休業法への対応を進めていく中での課題についてみると、「制度利用者の代替要員の確保が難しい」が50.7%で最も割合が高く、次いで「部署における業務内容や職種によって、制度の利用しやすさに格差が生じる」が39.4%、「制度利用の対象外となる人が負担感や不公平感を感じてしまう」が22.5%となっている。

図表Ⅱ-1-92 改正育児・介護休業法への対応を進めていく中での課題：複数回答（Q27）n=1,603



<従業員数（正社員）別>

図表Ⅱ-1-93 従業員数（正社員）別 改正育児・介護休業法への対応を進めていく中での課題
：複数回答（Q27）

		合計	Q27 改正育児・介護休業法への対応を進めていく中での課題										
			従業員に法律の内容や取り組みの意義の周知が進まない	経営トップの理解や協力を得ることが難しい	制度を検討するための体制整備や担当者の時間の確保が難しい	自社に合わせて、どのように制度設計したらよいか難しい	管理職層の理解を得ることが難しい	制度利用者の代替要員の確保が難しい	制度運用のための職場のマネジメントが難しい	業務内容や職種で制度の利用しやすさに格差が生じる	管理職により利用しやすい部署と、しにくい部署が出てくる	人事管理が複雑になる	制度利用者に対する人事評価が難しい
全体		1603 100.0	148 9.2	135 8.4	210 13.1	210 13.1	114 7.1	812 50.7	298 18.6	632 39.4	238 14.9	290 18.1	162 10.1
Q3① 従業員数： 正社員	1,001人以上	111 100.0	9 8.1	11 9.6	12 10.7	10 9.1	10 9.1	59 53.3	34 30.5	59 52.8	28 25.4	21 19.3	19 16.8
	301～1,000人	348 100.0	42 12.0	25 7.2	42 12.2	36 10.2	29 8.4	185 53.0	75 21.6	143 41.0	61 17.6	73 20.9	40 11.5
	101～300人	1144 100.0	97 8.5	99 8.6	156 13.6	165 14.4	74 6.5	568 49.7	189 16.5	431 37.7	149 13.0	196 17.1	103 9.0

		合計	Q27 改正育児・介護休業法への対応を進めていく中での課題			
			利用対象外となる人が負担感や不公平感を感じてしまう	その他	特にない	無回答
全体		1603 100.0	361 22.5	29 1.8	233 14.5	37 2.3
Q3① 従業員数： 正社員	1,001人以上	111 100.0	35 32.0	3 2.5	12 10.7	3 2.5
	301～1,000人	348 100.0	77 22.2	8 2.3	45 12.9	4 1.2
	101～300人	1144 100.0	248 21.7	19 1.6	176 15.4	30 2.6

<業種別>

図表Ⅱ-1-94 業種別 改正育児・介護休業法への対応を進めていく中での課題：複数回答（Q27）

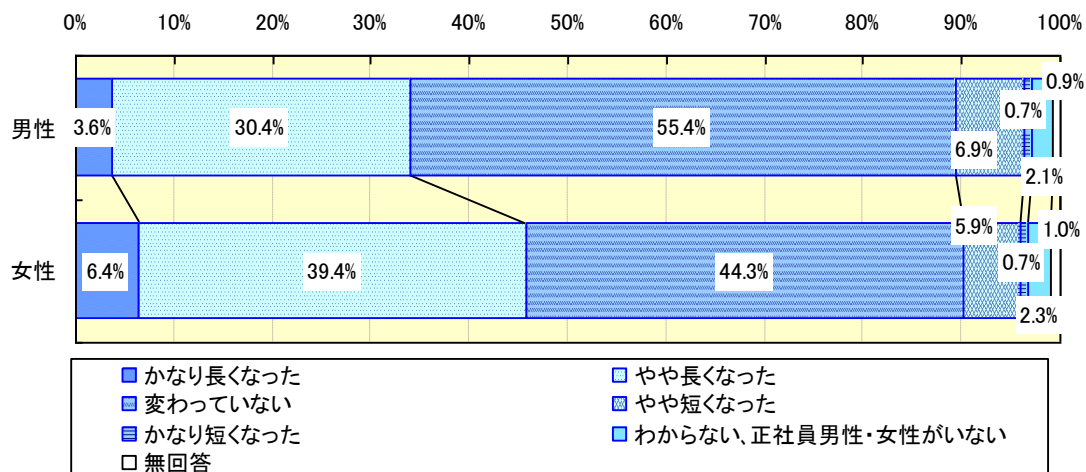
	合計	Q27 改正育児・介護休業法への対応を進めていく中での課題								
		従業員に法律の内容や取り組みの意義の周知が進まない	経営トップの理解や協力を得ることが難しい	制度を検討するための体制整備や担当者間の時間確保が難しい	自社に合わせて、どのように制度設計したらよいか難しい	管理職層の理解を得ることが難しい	制度利用者の代替要員の確保が難しい	制度運用のための職場のマネジメントが難しい	業務内容や職種で制度の利用しやすさに格差が生じる	
全体	1603 100.0	148 9.2	135 8.4	210 13.1	210 13.1	114 7.1	812 50.7	298 18.6	632 39.4	
Q2業種	建設業	83 100.0	3 3.8	12 14.9	8 9.7	13 15.6	4 4.5	33 40.1	8 10.0	25 30.4
	製造業	328 100.0	29 8.9	33 10.2	43 13.1	42 12.9	37 11.3	153 46.7	56 17.0	140 42.6
	情報通信業、運輸業、郵便業	196 100.0	18 9.4	20 10.4	21 11.0	30 15.2	9 4.7	90 45.8	31 16.1	70 35.5
	卸売業、小売業	219 100.0	30 13.7	16 7.3	31 14.1	31 14.1	19 8.8	121 55.5	49 22.5	104 47.6
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	85 100.0	5 5.4	5 5.4	8 9.4	11 13.1	2 2.7	41 48.2	18 21.2	29 33.7
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	284 100.0	17 6.1	24 8.4	39 13.6	46 16.3	27 9.6	132 46.4	67 23.6	100 35.0
	医療・福祉	296 100.0	37 12.6	17 5.8	47 16.0	27 9.1	9 2.9	185 62.4	47 15.9	130 43.8
	その他	100 100.0	7 6.9	7 7.2	12 11.8	9 8.6	5 5.2	53 52.9	20 20.1	33 33.3

	合計	Q27 改正育児・介護休業法への対応を進めていく中での課題							
		管理職により利用しやすい部署と、しにくい部署が出てくる	人事管理が複雑になる	制度利用者に対する人事評価が難しい	利用対象外となる人が負担感や不公平感を感じてしまう	その他	特にない	無回答	
全体	1603 100.0	238 14.9	290 18.1	162 10.1	361 22.5	29 1.8	233 14.5	37 2.3	
Q2業種	建設業	83 100.0	14 17.3	7 8.3	13 15.9	19 23.5	0 0.0	19 23.5	0 0.0
	製造業	328 100.0	59 18.1	66 20.0	38 11.5	79 24.0	7 2.1	51 15.4	6 1.8
	情報通信業、運輸業、郵便業	196 100.0	18 9.1	24 12.4	15 7.8	39 19.9	4 2.2	31 15.6	7 3.7
	卸売業、小売業	219 100.0	44 20.1	41 18.6	23 10.5	57 26.3	5 2.1	19 8.8	4 2.0
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	85 100.0	11 13.1	25 30.0	11 13.1	25 29.9	3 3.4	12 14.1	1 0.7
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	284 100.0	39 13.6	48 16.8	33 11.7	49 17.4	5 1.8	46 16.2	6 2.1
	医療・福祉	296 100.0	32 10.8	57 19.3	16 5.3	63 21.3	4 1.3	31 10.5	11 3.7
	その他	100 100.0	20 19.8	19 19.5	10 10.1	27 26.7	2 2.0	19 19.5	2 2.0

(7) 正社員の平均勤続年数の変化

正社員の平均勤続年数は、5年前と比べてどのような変化が見られたかについてみると、男性よりも女性の方が長くなったと回答した割合が高く、「かなり長くなった」(6.4%)、「やや長くなった」(39.4%)を合わせて45.8%を占めている。

図表Ⅱ-1-95 正社員の平均勤続年数の変化：単数回答 (Q28) n=1,603



<業種別>

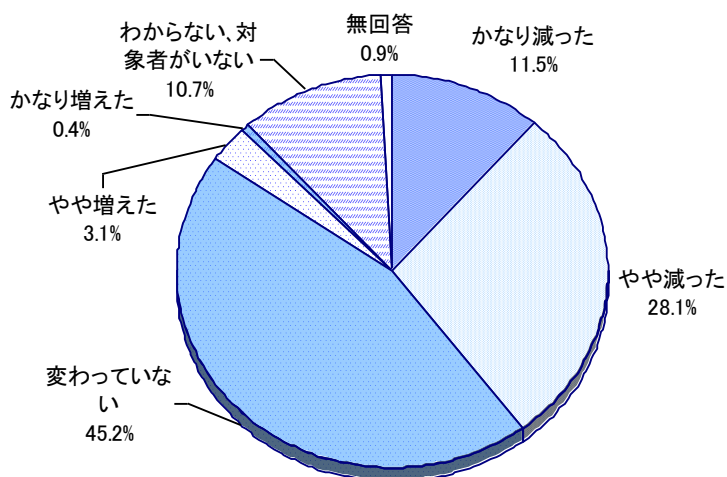
図表Ⅱ-1-96 業種別 正社員の平均勤続年数の変化：女性：単数回答 (Q28)

	合計	Q28(2) 正社員の平均勤続年数の5年前との変化：女性										
		かなり長くなった	やや長くなった	変わっていない	やや短くなった	かなり短くなった	わからない、正社員女性がない	無回答	かなり+やや長くなった	変わっていない	やや+かなり短くなった	
全体	1603 100.0	103 6.4	632 39.4	709 44.3	95 5.9	11 0.7	37 2.3	16 1.0	735 45.8	709 44.3	106 6.6	
Q2業種	建設業	83 100.0	5 5.5	31 37.0	39 46.7	5 5.5	1 1.7	1 1.7	1 1.7	35 42.5	39 46.7	6 7.3
	製造業	328 100.0	27 8.2	159 48.3	121 36.8	12 3.7	3 1.0	4 1.3	2 0.6	186 56.5	121 36.8	15 4.7
	情報通信業、運輸業、郵便業	196 100.0	11 5.7	66 33.9	100 51.0	6 3.1	2 1.0	8 4.2	2 1.0	78 39.6	100 51.0	8 4.1
	卸売業、小売業	219 100.0	19 8.8	92 42.1	95 43.5	9 4.1	0 0.0	2 0.9	1 0.7	111 50.9	95 43.5	9 4.1
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	85 100.0	6 7.4	41 47.8	26 30.7	11 12.8	0 0.0	1 0.7	1 0.7	47 55.2	26 30.7	11 12.8
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	284 100.0	14 5.0	88 31.1	146 51.3	23 8.1	1 0.5	9 3.2	2 0.7	103 36.2	146 51.3	24 8.6
	医療・福祉	296 100.0	12 4.0	112 37.8	131 44.3	21 7.3	3 1.2	10 3.4	6 2.1	124 41.8	131 44.3	25 8.4
	その他	100 100.0	9 8.9	37 37.1	46 46.2	7 6.6	0 0.0	1 1.1	0 0.0	46 46.0	46 46.2	7 6.6

(8) 結婚・出産を機に離職する女性正社員数の変化

結婚・出産を機に離職する正社員女性の人数の、5年前と比べての変化についてみると、「変わっていない」が45.2%を占めているものの、「かなり減った」(11.5%)、「やや減った」(28.1%)を合わせた39.6%が減ったと回答している。

図表Ⅱ-1-97 結婚・出産を機に離職する女性正社員数の変化：単数回答(Q29) n=1,603



<従業員数(正社員)別>

図表Ⅱ-1-98 従業員数(正社員)別 結婚・出産を機に離職する女性正社員数の変化：単数回答(Q29)

		合計	Q29 結婚・出産を機に離職する正社員女性人数の5年前との変化									
			かなり減った	やや減った	変わっていない	やや増えた	かなり増えた	わからない、対象者がいない	無回答	プラス+ややプラス	特に影響はない	ややマイナス+マイナス
全体		1603	184	451	724	50	7	172	15	635	724	57
		100.0	11.5	28.1	45.2	3.1	0.4	10.7	0.9	39.6	45.2	3.5
Q3① 従業員数:正社員	1,001人以上	111	21	39	37	3	1	8	2	60	37	5
		100.0	18.8	35.5	33.0	3.0	1.0	7.1	1.5	54.3	33.0	4.1
	301~1,000人	348	42	114	152	14	1	24	2	155	152	15
		100.0	12.0	32.6	43.7	4.0	0.3	6.9	0.5	44.6	43.7	4.3
	101~300人	1144	122	298	536	33	4	140	11	420	536	37
		100.0	10.6	26.0	46.8	2.9	0.4	12.3	1.0	36.7	46.8	3.3

<業種別>

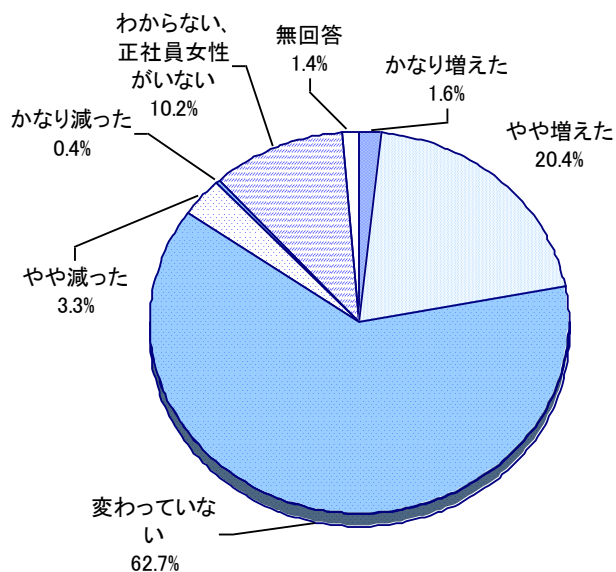
図表Ⅱ-1-99 業種別 結婚・出産を機に離職する女性正社員数の変化：単数回答（Q29）

	合計	Q29 結婚・出産を機に離職する正社員女性人数の5年前との変化										
		かなり減った	やや減った	変わっていない	やや増えた	かなり増えた	わからない、対象者がいない	無回答	かなり+やや減った	変わっていない	やや+かなり増えた	
全体	1603 100.0	184 11.5	451 28.1	724 45.2	50 3.1	7 0.4	172 10.7	15 0.9	635 39.6	724 45.2	57 3.5	
Q2業種	建設業	83 100.0	15 18.0	17 20.7	39 46.7	1 1.7	0 0.0	11 12.8	0 0.0	32 38.7	39 46.7	1 1.7
	製造業	328 100.0	51 15.7	89 27.2	139 42.4	9 2.9	3 1.0	33 10.0	3 0.8	141 42.9	139 42.4	13 3.9
	情報通信業、運輸業、郵便業	196 100.0	4 1.9	48 24.4	86 43.7	3 1.3	1 0.7	53 27.2	1 0.7	51 26.3	86 43.7	4 2.0
	卸売業、小売業	219 100.0	31 14.1	73 33.2	96 44.1	8 3.5	1 0.3	9 4.1	1 0.7	104 47.4	96 44.1	8 3.8
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	85 100.0	15 17.5	36 42.1	27 31.6	2 2.7	1 0.7	4 4.7	1 0.7	51 59.6	27 31.6	3 3.4
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	284 100.0	19 6.8	74 25.9	143 50.4	11 3.8	1 0.2	34 12.0	3 0.9	93 32.7	143 50.4	11 4.0
	医療・福祉	296 100.0	31 10.6	87 29.5	139 47.1	14 4.6	0 0.0	18 6.0	6 2.1	119 40.1	139 47.1	14 4.6
	その他	100 100.0	17 17.2	26 26.1	45 45.1	2 2.0	0 0.0	9 9.5	0 0.0	43 43.4	45 45.1	2 2.0

(9) 女性管理職数の変化

女性管理職（課長職相当以上）の人数の、5年前と比べての変化についてみると、「変わっていない」が62.7%を占めているものの、「かなり増えた」（1.6%）、「やや増えた」（20.4%）を合わせた22.0%が増えたと回答している。

図表Ⅱ-1-100 女性管理職数の変化：単数回答（Q30）n=1,603



<従業員数（正社員）別>

図表Ⅱ-1-101 従業員数（正社員）別 女性管理職数の変化：単数回答（Q30）

		合計	Q30 女性管理職の人数の5年前との変化									
			かなり増えた	やや増えた	変わっていない	やや減った	かなり減った	わからない、正社員女性が多い	無回答	プラスややプラス	特に影響はない	ややマイナス
全体		1603 100.0	26 1.6	326 20.4	1005 62.7	53 3.3	6 0.4	163 10.2	23 1.4	352 22.0	1005 62.7	60 3.7
Q3① 従業員数：正社員	1,001人以上	111 100.0	11 10.2	43 39.1	50 44.7	2 1.5	0 0.0	4 3.6	1 1.0	54 49.2	50 44.7	2 1.5
	301～1,000人	348 100.0	5 1.3	94 27.0	211 60.6	9 2.5	1 0.2	28 7.9	2 0.5	99 28.3	211 60.6	9 2.6
	101～300人	1144 100.0	10 0.9	189 16.5	745 65.1	43 3.8	6 0.5	132 11.5	20 1.8	199 17.4	745 65.1	49 4.3

<業種別>

図表Ⅱ-1-102 業種別 女性管理職数の変化：単数回答（Q30）

		合計	Q30 女性管理職の人数の5年前との変化									
			かなり増えた	やや増えた	変わっていない	やや減った	かなり減った	わからない、正社員女性が多い	無回答	かなり+やや増えた	変わっていない	やや+かなり減った
全体		1603 100.0	26 1.6	326 20.4	1005 62.7	53 3.3	6 0.4	163 10.2	23 1.4	352 22.0	1005 62.7	60 3.7
Q2 業種	建設業	83 100.0	0 0.0	8 9.3	64 77.2	0 0.0	0 0.0	7 8.3	4 5.2	8 9.3	64 77.2	0 0.0
	製造業	328 100.0	7 2.1	41 12.5	219 66.8	10 3.1	3 0.9	47 14.3	1 0.4	48 14.6	219 66.8	13 3.9
	情報通信業、運輸業、郵便業	196 100.0	1 0.3	27 13.6	120 61.3	3 1.8	0 0.0	42 21.3	3 1.8	27 13.9	120 61.3	3 1.8
	卸売業、小売業	219 100.0	1 0.3	42 19.3	139 63.6	11 5.0	0 0.0	22 10.2	3 1.6	43 19.6	139 63.6	11 5.0
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	85 100.0	4 4.4	27 31.6	42 49.6	1 0.7	1 1.7	8 9.8	2 2.3	31 36.0	42 49.6	2 2.3
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	284 100.0	2 0.7	90 31.7	154 54.4	11 4.0	1 0.5	24 8.5	1 0.2	92 32.4	154 54.4	13 4.5
	医療・福祉	296 100.0	7 2.4	68 22.8	200 67.6	9 3.1	0 0.0	6 1.9	6 2.1	75 25.2	200 67.6	9 3.1
	その他	100 100.0	5 4.6	21 21.5	60 59.8	5 4.9	1 0.6	7 7.2	1 1.4	26 26.1	60 59.8	5 5.5