

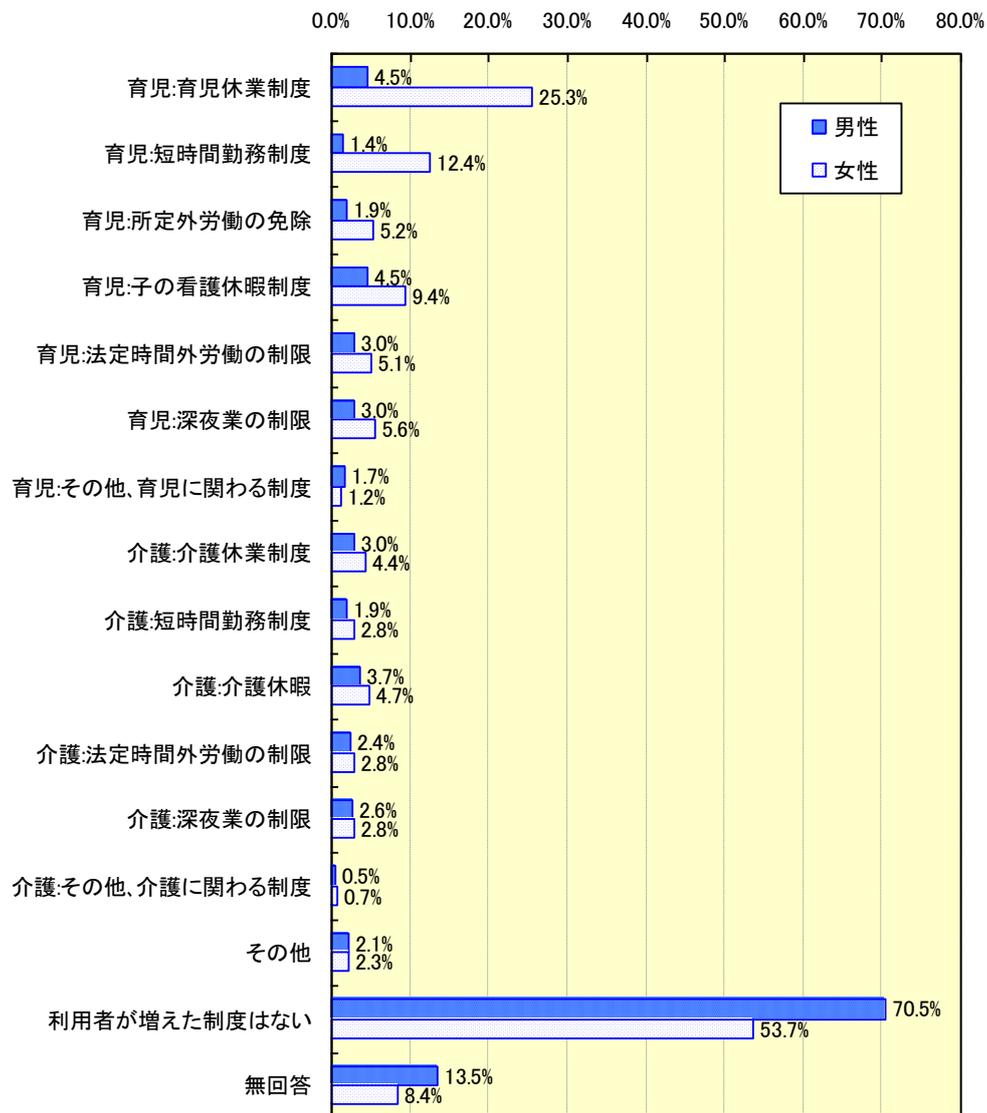
## 5. 改正育児・介護休業法への対応による制度利用変化、効果、課題等

### (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 25.3%で最も割合が高く、次いで「育児：短時間勤務制度」が 12.4%となっている。

男性では、「育児休業制度」「子の看護休暇制度」がそれぞれ 4.5%で最も割合が高い。また、「利用者が増えた制度はない」は、男性が 70.5%、女性が 53.7%となっている。

図表Ⅱ-2-48 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=572



<業種別>

図表Ⅱ-2-49 業種別 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）

	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	572 100.0	145 25.3	71 12.4	30 5.2	54 9.4	29 5.1	32 5.6	7 1.2	25 4.4	
Q2 業 種	建設業	53 100.0	12 22.6	9 17.0	6 11.3	7 13.2	6 11.3	5 9.4	1 1.9	2 3.8
	製造業	118 100.0	33 28.0	14 11.9	9 7.6	12 10.2	8 6.8	7 5.9	0 0.0	6 5.1
	情報通信業、運輸業、郵便業	70 100.0	5 7.1	3 4.3	1 1.4	6 8.6	1 1.4	4 5.7	3 4.3	3 4.3
	卸売業、小売業	80 100.0	22 27.5	8 10.0	3 3.8	5 6.3	4 5.0	3 3.8	1 1.3	2 2.5
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	14 100.0	1 7.1	2 14.3	0 0.0	1 7.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 7.1
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	107 100.0	29 27.1	12 11.2	7 6.5	8 7.5	5 4.7	5 4.7	1 0.9	4 3.7
	医療・福祉	72 100.0	27 37.5	16 22.2	4 5.6	6 8.3	5 6.9	7 9.7	1 1.4	6 8.3
	その他	48 100.0	12 25.0	5 10.4	0 0.0	9 18.8	0 0.0	1 2.1	0 0.0	1 2.1

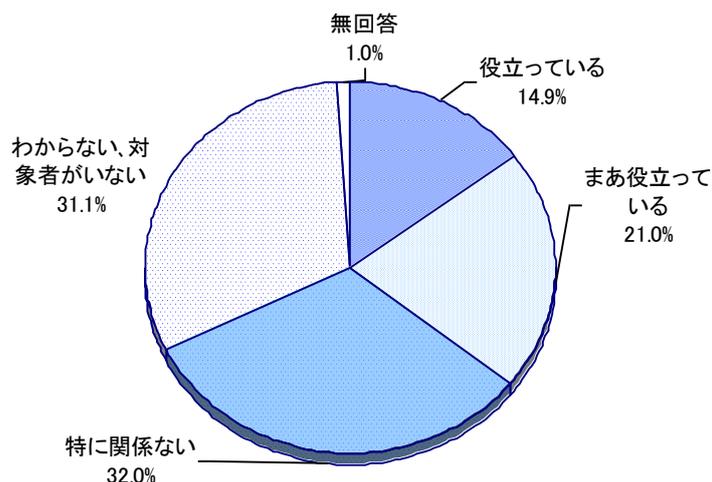
	合計	Q22(2) 従業員の利用が増えた制度：女性							利用者が 増えた制 度はない	無回答
		介護：短 時間勤務 制度	介護：介 護休暇	介護：法 定時間外 労働の制 限	介護：深 夜業の制 限	介護：そ の他、介 護に関わ る制度	その他			
全体	572 100.0	16 2.8	27 4.7	16 2.8	16 2.8	4 0.7	13 2.3	307 53.7	48 8.4	
Q2 業 種	建設業	53 100.0	2 3.8	3 5.7	5 9.4	5 9.4	0 0.0	3 5.7	25 47.2	6 11.3
	製造業	118 100.0	3 2.5	8 6.8	3 2.5	2 1.7	2 1.7	2 1.7	66 55.9	7 5.9
	情報通信業、運輸業、郵便業	70 100.0	2 2.9	0 0.0	1 1.4	1 1.4	1 1.4	2 2.9	47 67.1	8 11.4
	卸売業、小売業	80 100.0	0 0.0	1 1.3	1 1.3	1 1.3	0 0.0	1 1.3	45 56.3	7 8.8
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	14 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	8 57.1	2 14.3
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	107 100.0	5 4.7	7 6.5	3 2.8	4 3.7	1 0.9	2 1.9	59 55.1	10 9.3
	医療・福祉	72 100.0	2 2.8	5 6.9	3 4.2	3 4.2	0 0.0	1 1.4	29 40.3	5 6.9
	その他	48 100.0	2 4.2	3 6.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 4.2	23 47.9	3 6.3

## (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り組み推進は、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」(14.9%)、「まあ役立っている」(21.0%)を合わせた35.9%が役立っていると回答している。

図表Ⅱ-2-50 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=572



### <業種別>

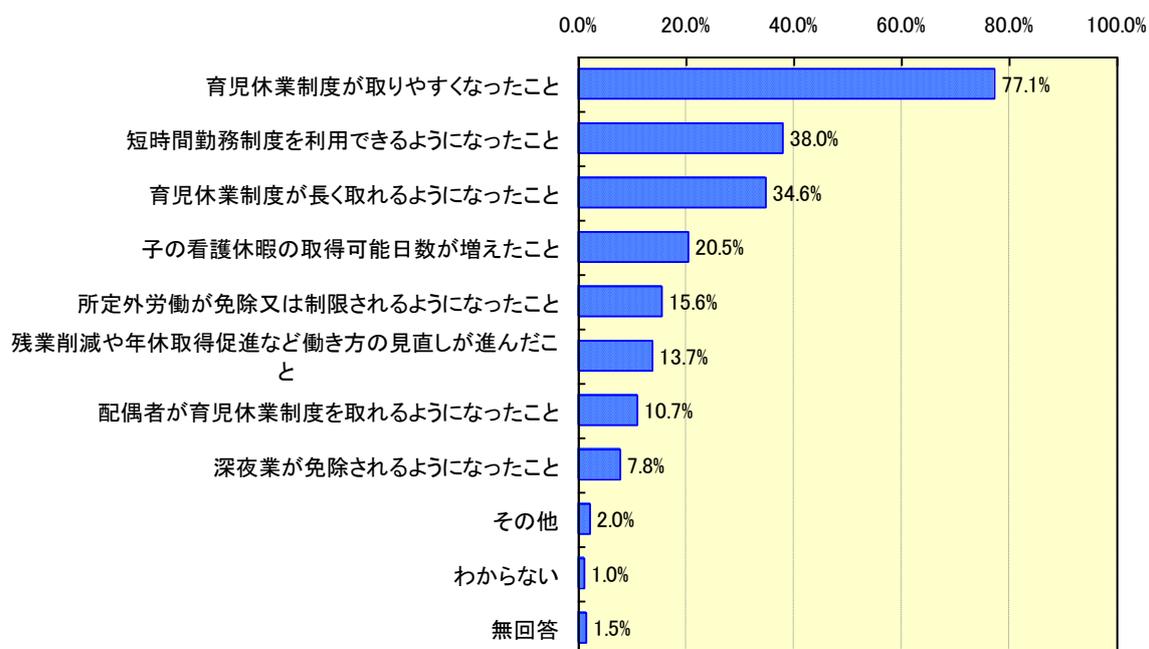
図表Ⅱ-2-51 業種別 両立支援推進による女性の離職防止への貢献状況：単数回答(Q23)

	合計	Q23 両立支援推進による女性の離職防止への貢献					
		役に立っている	まあ役に立っている	特に関係ない	わからない、対象者がいない	無回答	
全体	572 100.0	85 14.9	120 21.0	183 32.0	178 31.1	6 1.0	
Q2 業 種	建設業	53 100.0	4 7.5	12 22.6	21 39.6	14 26.4	2 3.8
	製造業	118 100.0	14 11.9	24 20.3	43 36.4	37 31.4	0 0.0
	情報通信業、運輸業、郵便業	70 100.0	2 2.9	7 10.0	19 27.1	40 57.1	2 2.9
	卸売業、小売業	80 100.0	17 21.3	11 13.8	21 26.3	30 37.5	1 1.3
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	14 100.0	3 21.4	3 21.4	2 14.3	6 42.9	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	107 100.0	17 15.9	27 25.2	34 31.8	28 26.2	1 0.9
	医療・福祉	72 100.0	16 22.2	22 30.6	26 36.1	8 11.1	0 0.0
	その他	48 100.0	8 16.7	11 22.9	15 31.3	14 29.2	0 0.0

## 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、「育児休業が取りやすくなったこと」が77.1%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38.0%、「育児休業制度が長く取れるようになったこと」が34.6%となっている。

図表Ⅱ-2-52 離職防止に役立っている点：複数回答（Q23-1）n=205



<業種別>

図表Ⅱ-2-53 業種別 離職防止に役立っている点：複数回答（Q23-1）

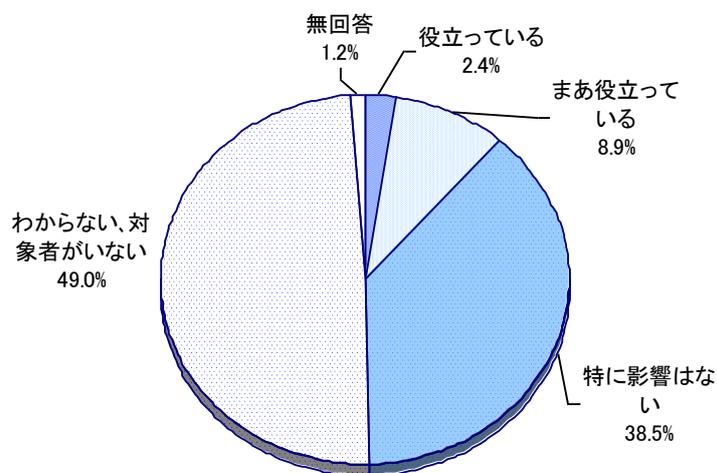
	合計	Q23-1 離職防止に役立っている点											
		育児休業制度が長く取れるようになったこと	育児休業制度が取りやすくなったこと	配偶者が育児休業制度を取れるようになったこと	短時間勤務制度を利用できるようになったこと	所定外労働が免除又は制限されるようになったこと	深夜業が免除されるようになったこと	子の看護休暇の取得可能日数が増えたこと	残業削減や年休取得促進など働き方の見直しが進んだこと	その他	わからない	無回答	
全体	205 100.0	71 34.6	158 77.1	22 10.7	78 38.0	32 15.6	16 7.8	42 20.5	28 13.7	4 2.0	2 1.0	3 1.5	
Q2 業 種	建設業	16 100.0	5 31.3	11 68.8	1 6.3	5 31.3	4 25.0	1 6.3	6 37.5	4 25.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	製造業	38 100.0	11 28.9	35 92.1	3 7.9	17 44.7	6 15.8	1 2.6	8 21.1	4 10.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	情報通信業、運輸業、郵便業	9 100.0	2 22.2	5 55.6	1 11.1	2 22.2	3 33.3	1 11.1	4 44.4	1 11.1	0 0.0	0 0.0	1 11.1
	卸売業、小売業	28 100.0	10 35.7	27 96.4	1 3.6	10 35.7	4 14.3	2 7.1	4 14.3	5 17.9	2 7.1	0 0.0	1 3.6
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	6 100.0	2 33.3	2 33.3	0 0.0	3 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 33.3	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	44 100.0	19 43.2	32 72.7	7 15.9	15 34.1	8 18.2	4 9.1	10 22.7	5 11.4	0 0.0	1 2.3	0 0.0
	医療・福祉	38 100.0	15 39.5	27 71.1	6 15.8	17 44.7	4 10.5	6 15.8	6 15.8	5 13.2	1 2.6	0 0.0	0 0.0
	その他	19 100.0	5 26.3	14 73.7	2 10.5	7 36.8	3 15.8	1 5.3	4 21.1	1 5.3	1 5.3	0 0.0	0 0.0

### (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り組み推進について、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」(2.4%)、「まあ役立っている」(8.9%)を合わせた1割強(11.3%)が役立っていると回答している。

また、「特に影響はない」が38.5%、「わからない、対象者がいない」が49.0%を占めている。

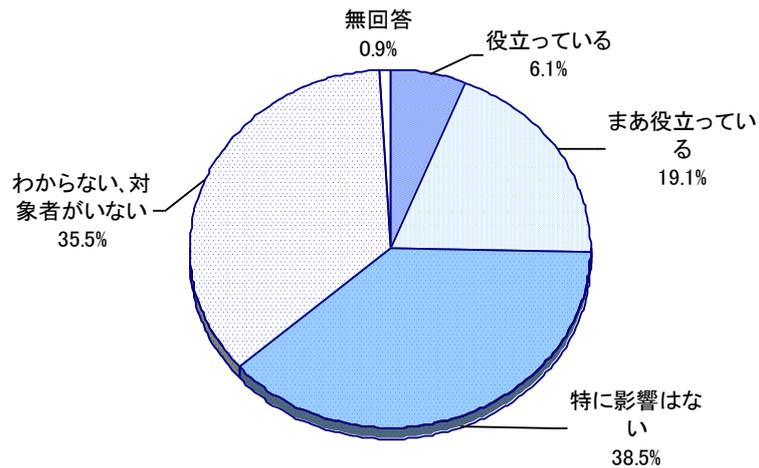
図表Ⅱ-2-54 両立支援推進による男性の休暇取得・柔軟な働き方への貢献：単数回答(Q24) n=572



#### (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り組み推進は、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」(6.1%)、「まあ役立っている」(19.1%)を合わせた25.2%が役立っていると回答している。また、「特に影響はない」が38.5%、「わからない、対象者がいない」が35.5%を占めている。

図表Ⅱ-2-55 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=572



<業種別>

図表Ⅱ-2-56 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）

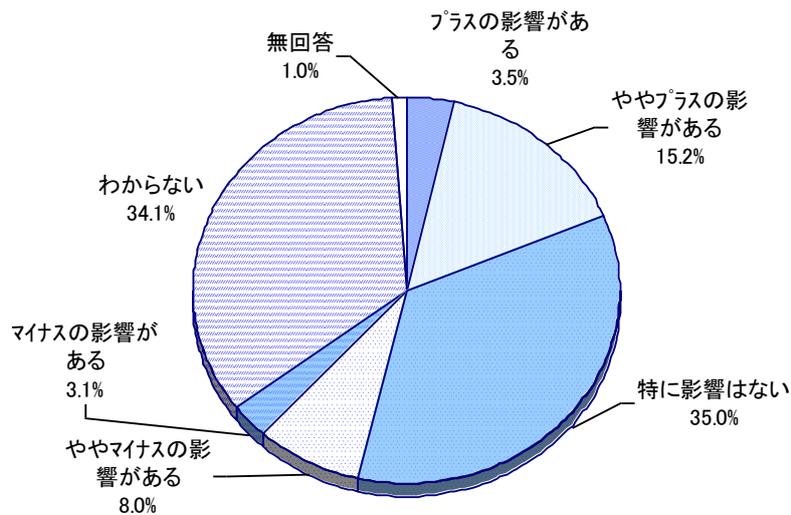
	合計	Q25 両立支援推進による女性のモチベーション向上やキャリア形成への貢献					
		役立っている	まあ役立っている	特に影響はない	わからない、対象者がいない	無回答	
全体	572 100.0	35 6.1	109 19.1	220 38.5	203 35.5	5 0.9	
Q2 業 種	建設業	53 100.0	2 3.8	13 24.5	16 30.2	21 39.6	1 1.9
	製造業	118 100.0	5 4.2	22 18.6	47 39.8	44 37.3	0 0.0
	情報通信業、運輸業、郵便業	70 100.0	3 4.3	6 8.6	15 21.4	43 61.4	3 4.3
	卸売業、小売業	80 100.0	4 5.0	16 20.0	26 32.5	33 41.3	1 1.3
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	14 100.0	2 14.3	2 14.3	5 35.7	5 35.7	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	107 100.0	8 7.5	15 14.0	49 45.8	35 32.7	0 0.0
	医療・福祉	72 100.0	6 8.3	21 29.2	34 47.2	11 15.3	0 0.0
	その他	48 100.0	4 8.3	9 18.8	26 54.2	9 18.8	0 0.0

### (5) 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

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り組み推進は、育児・介護目的の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」(3.5%)、「ややプラスの影響がある」(15.2%)を合わせた2割弱(18.7%)がプラスの影響があったと回答している。

また、「わからない」が34.1%を占めている。

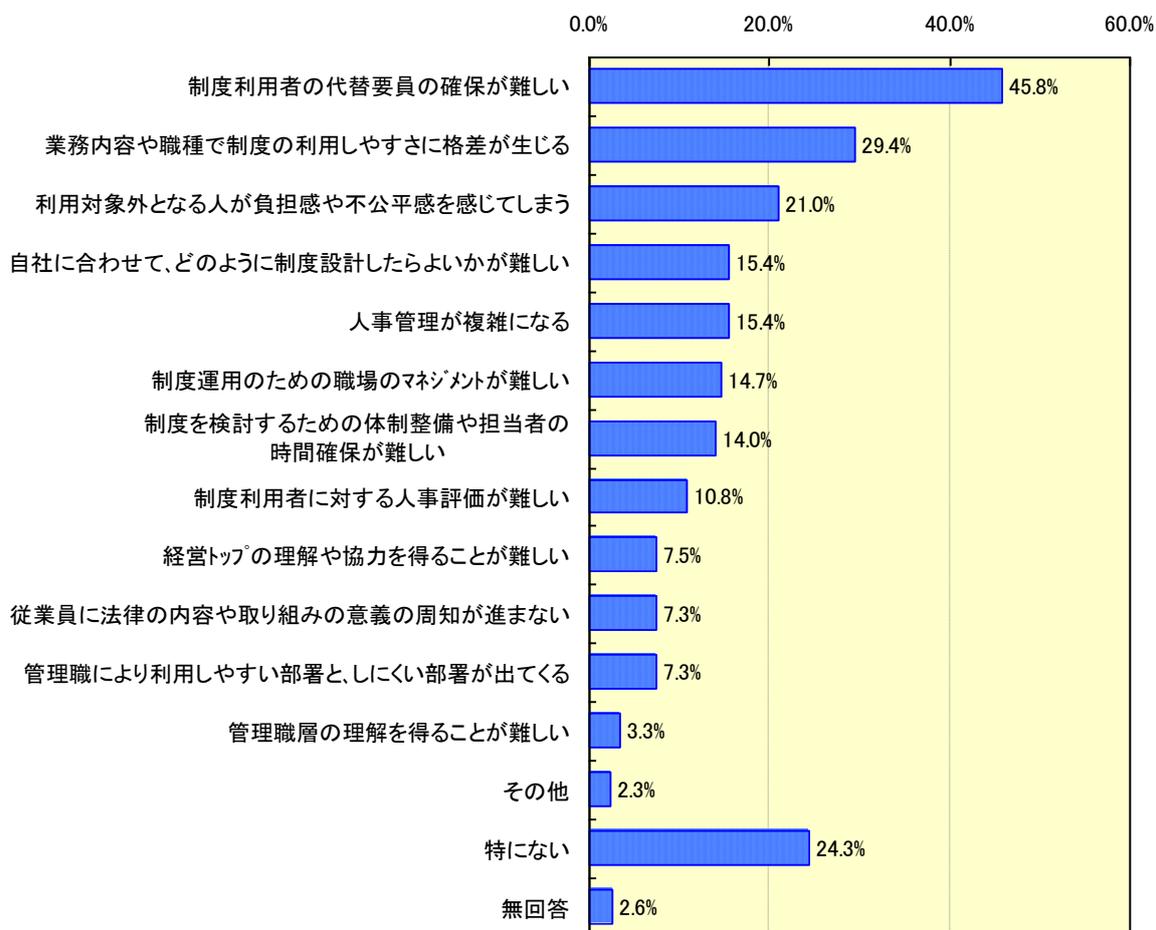
図表Ⅱ-2-57 両立支援推進による利用者以外のワーク・ライフ・バランスへの影響  
: 単数回答 (Q26) n=572



(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45.8%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29.4%、「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21.0%となっている。

図表Ⅱ-2-58 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=572



<業種別>

図表Ⅱ-2-59 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）

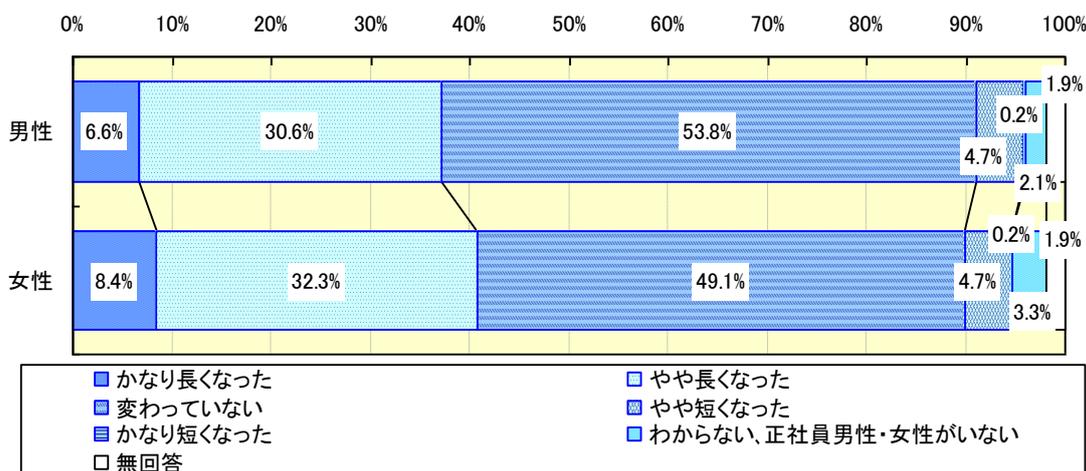
	合計	Q27 改正育児・介護休業法への対応を進めていく中での課題								
		従業員に法律の内容や取り組みの意義の周知が進まない	経営トップの理解や協力を得ることが難しい	制度を検討するための体制整備や担当者の時間確保が難しい	自社に合わせて、どのように制度設計したらよいか難しい	管理職層の理解を得ることが難しい	制度利用者の代替要員の確保が難しい	制度運用のための職場のマネジメントが難しい	業務内容や職種で制度の利用しやすさに格差が生じる	
全体	572 100.0	42 7.3	43 7.5	80 14.0	88 15.4	19 3.3	262 45.8	84 14.7	168 29.4	
Q2業種	建設業	53 100.0	2 3.8	5 9.4	10 18.9	13 24.5	2 3.8	27 50.9	8 15.1	17 32.1
	製造業	118 100.0	11 9.3	9 7.6	18 15.3	17 14.4	4 3.4	49 41.5	23 19.5	34 28.8
	情報通信業、運輸業、郵便業	70 100.0	3 4.3	3 4.3	9 12.9	11 15.7	1 1.4	28 40.0	9 12.9	22 31.4
	卸売業、小売業	80 100.0	9 11.3	6 7.5	9 11.3	11 13.8	3 3.8	41 51.3	10 12.5	32 40.0
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	14 100.0	1 7.1	2 14.3	3 21.4	1 7.1	0 0.0	8 57.1	1 7.1	3 21.4
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	107 100.0	8 7.5	11 10.3	14 13.1	14 13.1	4 3.7	48 44.9	16 15.0	27 25.2
	医療・福祉	72 100.0	5 6.9	2 2.8	10 13.9	11 15.3	2 2.8	42 58.3	14 19.4	17 23.6
	その他	48 100.0	3 6.3	3 6.3	5 10.4	9 18.8	2 4.2	15 31.3	2 4.2	12 25.0

	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							
		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	572 100.0	42 7.3	88 15.4	62 10.8	120 21.0	13 2.3	139 24.3	15 2.6	
Q2業種	建設業	53 100.0	4 7.5	10 18.9	3 5.7	11 20.8	1 1.9	13 24.5	4 7.5
	製造業	118 100.0	8 6.8	10 8.5	16 13.6	27 22.9	4 3.4	29 24.6	1 0.8
	情報通信業、運輸業、郵便業	70 100.0	5 7.1	10 14.3	7 10.0	13 18.6	2 2.9	21 30.0	3 4.3
	卸売業、小売業	80 100.0	10 12.5	18 22.5	8 10.0	19 23.8	2 2.5	11 13.8	4 5.0
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	14 100.0	0 0.0	5 35.7	3 21.4	4 28.6	1 7.1	2 14.3	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	107 100.0	8 7.5	14 13.1	12 11.2	18 16.8	1 0.9	28 26.2	1 0.9
	医療・福祉	72 100.0	1 1.4	14 19.4	9 12.5	18 25.0	2 2.8	18 25.0	0 0.0
	その他	48 100.0	4 8.3	7 14.6	4 8.3	8 16.7	0 0.0	13 27.1	2 4.2

## (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、男女別では、男性よりも女性の方が長くなったと回答した割合が若干高いものの大きな差はみられない。「かなり長くなった」「やや長くなった」を合わせると、男性は37.2%、女性は40.7%と、ともに4割前後が長くなったとしている。

図表Ⅱ-2-60 正社員の平均勤続年数の変化：単数回答（Q28）n=572



### <業種別>

図表Ⅱ-2-61 業種別 正社員の平均勤続年数の変化：女性：単数回答（Q28）

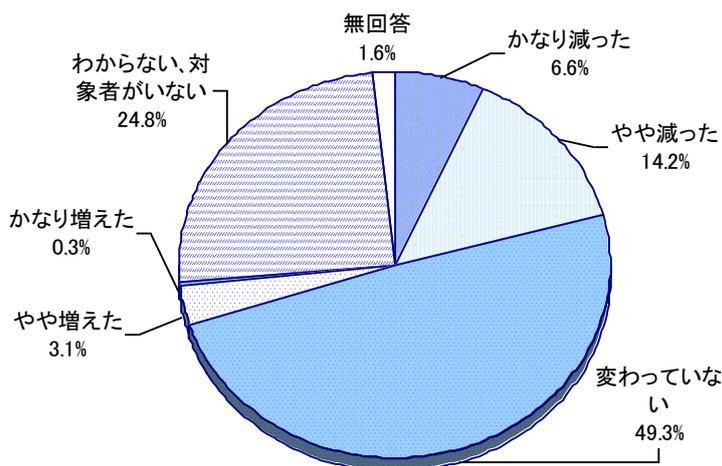
	合計	Q28(2) 正社員の平均勤続年数の5年前との変化：女性										
		かなり長くなった	やや長くなった	変わっていない	やや短くなった	かなり短くなった	わからない、正社員女性がない	無回答	かなり+やや長くなった	変わっていない	やや+かなり短くなった	
全体	572	48	185	281	27	1	19	11	233	281	28	
	100.0	8.4	32.3	49.1	4.7	0.2	3.3	1.9	40.7	49.1	4.9	
Q2業種	建設業	53	8	16	26	1	0	1	1	24	26	1
		100.0	15.1	30.2	49.1	1.9	0.0	1.9	1.9	45.3	49.1	1.9
	製造業	118	8	46	54	6	0	3	1	54	54	6
		100.0	6.8	39.0	45.8	5.1	0.0	2.5	0.8	45.8	45.8	5.1
	情報通信業、運輸業、郵便業	70	4	20	36	6	0	3	1	24	36	6
		100.0	5.7	28.6	51.4	8.6	0.0	4.3	1.4	34.3	51.4	8.6
	卸売業、小売業	80	12	33	31	0	0	0	4	45	31	0
		100.0	15.0	41.3	38.8	0.0	0.0	0.0	5.0	56.3	38.8	0.0
金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	14	0	5	8	0	0	1	0	5	8	0	
	100.0	0.0	35.7	57.1	0.0	0.0	7.1	0.0	35.7	57.1	0.0	
飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	107	7	21	65	8	0	4	2	28	65	8	
	100.0	6.5	19.6	60.7	7.5	0.0	3.7	1.9	26.2	60.7	7.5	
医療・福祉	72	7	27	30	3	1	3	1	34	30	4	
	100.0	9.7	37.5	41.7	4.2	1.4	4.2	1.4	47.2	41.7	5.6	
その他	48	1	14	26	3	0	3	1	15	26	3	
	100.0	2.1	29.2	54.2	6.3	0.0	6.3	2.1	31.3	54.2	6.3	

### (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49.3%と約半数を占めている。また、「わからない、対象者がいない」が24.8%と4分の1を占めている。

「かなり減った」(6.6%)、「やや減った」(14.2%)を合わせた減ったと回答した企業は20.8%と約2割である。

図表Ⅱ-2-62 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=572



### <業種別>

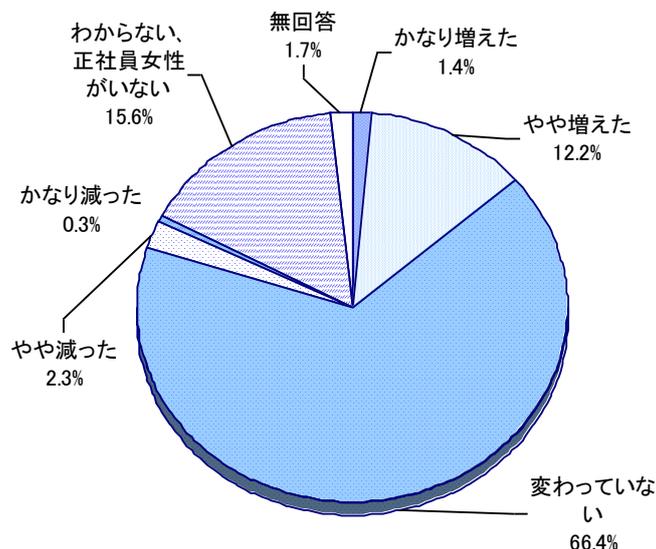
図表Ⅱ-2-63 業種別 結婚・出産を機に離職する女性正社員数の変化：単数回答（Q29）

	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	572 100.0	38 6.6	81 14.2	282 49.3	18 3.1	2 0.3	142 24.8	9 1.6	119 20.8	282 49.3	20 3.5	
Q2業種	建設業	53 100.0	9 17.0	6 11.3	29 54.7	1 1.9	0 0.0	7 13.2	1 1.9	15 28.3	29 54.7	1 1.9
	製造業	118 100.0	7 5.9	17 14.4	62 52.5	1 0.8	1 0.8	30 25.4	0 0.0	24 20.3	62 52.5	2 1.7
	情報通信業、運輸業、郵便業	70 100.0	1 1.4	7 10.0	20 28.6	1 1.4	0 0.0	40 57.1	1 1.4	8 11.4	20 28.6	1 1.4
	卸売業、小売業	80 100.0	7 8.8	18 22.5	36 45.0	4 5.0	0 0.0	11 13.8	4 5.0	25 31.3	36 45.0	4 5.0
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	14 100.0	1 7.1	2 14.3	6 42.9	2 14.3	1 7.1	2 14.3	0 0.0	3 21.4	6 42.9	3 21.4
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	107 100.0	6 5.6	10 9.3	55 51.4	4 3.7	0 0.0	31 29.0	1 0.9	16 15.0	55 51.4	4 3.7
	医療・福祉	72 100.0	4 5.6	17 23.6	38 52.8	4 5.6	0 0.0	9 12.5	0 0.0	21 29.2	38 52.8	4 5.6
	その他	48 100.0	3 6.3	3 6.3	31 64.6	0 0.0	0 0.0	9 18.8	2 4.2	6 12.5	31 64.6	0 0.0

### (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66.4%を占めている。「かなり増えた」（1.4%）、「やや増えた」（12.2%）を合わせた増えたと回答したところは13.6%と1割強である。

図表Ⅱ-2-64 女性管理職数の変化：単数回答（Q30）n=572



### <業種別>

図表Ⅱ-2-65 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、正社員女性がいない	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	572 100.0	8 1.4	70 12.2	380 66.4	13 2.3	2 0.3	89 15.6	10 1.7	78 13.6	380 66.4	15 2.6	
Q2 業種	建設業	53 100.0	0 0.0	6 11.3	37 69.8	0 0.0	0 0.0	10 18.9	0 0.0	6 11.3	37 69.8	0 0.0
	製造業	118 100.0	0 0.0	9 7.6	81 68.6	4 3.4	1 0.8	21 17.8	2 1.7	9 7.6	81 68.6	5 4.2
	情報通信業、運輸業、郵便業	70 100.0	0 0.0	2 2.9	44 62.9	3 4.3	0 0.0	19 27.1	2 2.9	2 2.9	44 62.9	3 4.3
	卸売業、小売業	80 100.0	3 3.8	12 15.0	55 68.8	1 1.3	0 0.0	5 6.3	4 5.0	15 18.8	55 68.8	1 1.3
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	14 100.0	0 0.0	1 7.1	10 71.4	0 0.0	0 0.0	3 21.4	0 0.0	1 7.1	10 71.4	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	107 100.0	0 0.0	20 18.7	62 57.9	3 2.8	1 0.9	20 18.7	1 0.9	20 18.7	62 57.9	4 3.7
	医療・福祉	72 100.0	4 5.6	15 20.8	50 69.4	0 0.0	0 0.0	3 4.2	0 0.0	19 26.4	50 69.4	0 0.0
	その他	48 100.0	1 2.1	5 10.4	33 68.8	2 4.2	0 0.0	6 12.5	1 2.1	6 12.5	33 68.8	2 4.2