

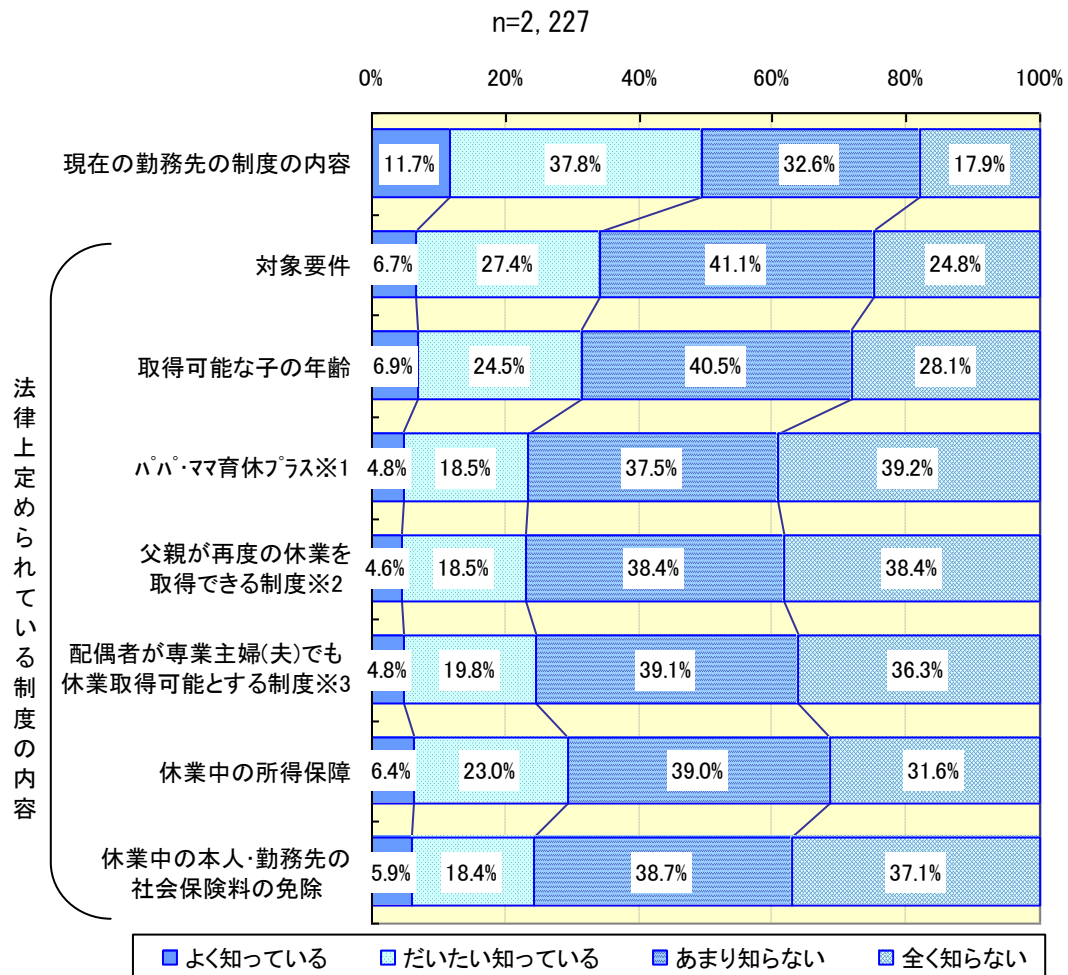
4. 末子妊娠・出産時または配偶者が末子妊娠・出産時の状況

(1) 育児休業制度の認知状況

「男性（正社員）」（配偶者が末子妊娠時）について、配偶者が末子妊娠時の育児休業制度の認知状況をみると、「現在の勤務先の制度の内容」については、「よく知っている」と「だいたい知っている」を合わせた知っている割合は49.5%と、約半数である。

また同様に、法律上定められている内容の認知状況をみると、「対象要件」は34.1%、「取得可能な子の年齢」は31.4%、「休業中の所得保障」は29.4%と、おおむね3割前後、「休業中の本人・勤務先の社会保険料の免除」は24.3%と2割強である。また、改正育児・介護休業法で新設・拡充された「パパ・ママ育休プラス※1」（23.3%）や「父親が再度の休業を取得できる制度」（23.1%）、「配偶者が専業主婦（夫）でも休業取得可能とする制度」（24.6%）はそれぞれ2割強となっている。

図表Ⅲ-31 配偶者が末子妊娠時の就業形態別：男性（正社員） 育児休業制度の認知状況：単数回答（Q14）



注）「現在の勤務先の制度の内容」以外は、法律上定められている制度の内容について、どの程度知っているかを聞いている。以下同様。

※1：夫婦で育児休業を取得する場合、子が1歳2か月に達するまで休業を可能とする制度。

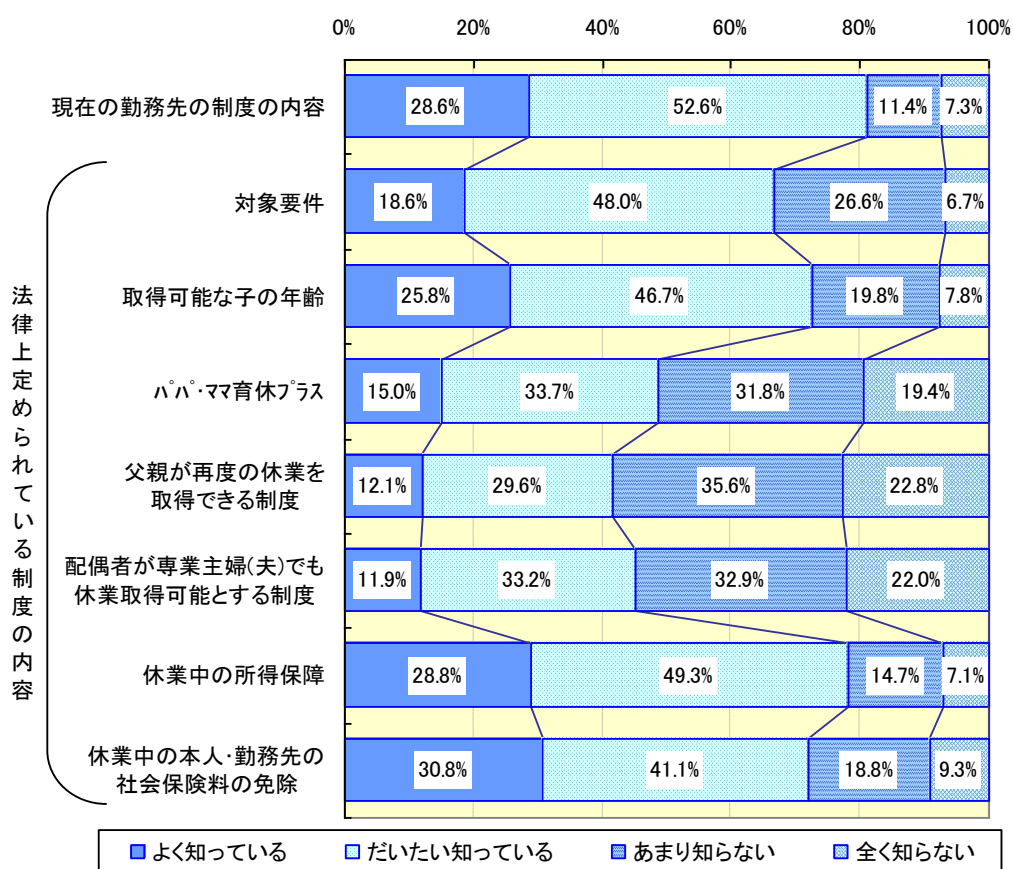
※2：父親が再度の休業を取得できる制度：父親が産後8週間以内に育児休業を取得した場合、8週間以降に再度育児休業を取得できる制度。

※3：子育てに専念できる配偶者がいる者を、育児休業の対象外とすることを禁止する制度。

末子妊娠時の就業形態が「女性（正社員）」だった人について、その時の育児休業制度の認知状況をみると、「現在の勤務先の制度の内容」について、「よく知っている」と「だいたい知っている」を合わせた認知度は81.2%と、8割強にのぼっている。

法律上定められている制度の内容の認知状況をみると、「休業中の所得保障」は78.1%、「取得可能な子の年齢」は72.5%、「休業中の本人・勤務先の社会保険料の免除」は71.9%と、おおむね7～8割、「対象要件」（66.6%）については7割弱である。一方、改正育児・介護休業法で新設・拡充された「パパ・ママ育休プラス」（48.7%）や「父親が再度の休業を取得できる制度」（41.7%）、「配偶者が専業主婦（夫）でも休業取得可能とする制度」（45.1%）の認知度はおおむね4～5割で、他の項目と比べて低い傾向にある。

図表Ⅲ-32 末子妊娠時の就業形態別：女性（正社員） 育児休業制度の認知状況：単数回答(Q14) n=1,153

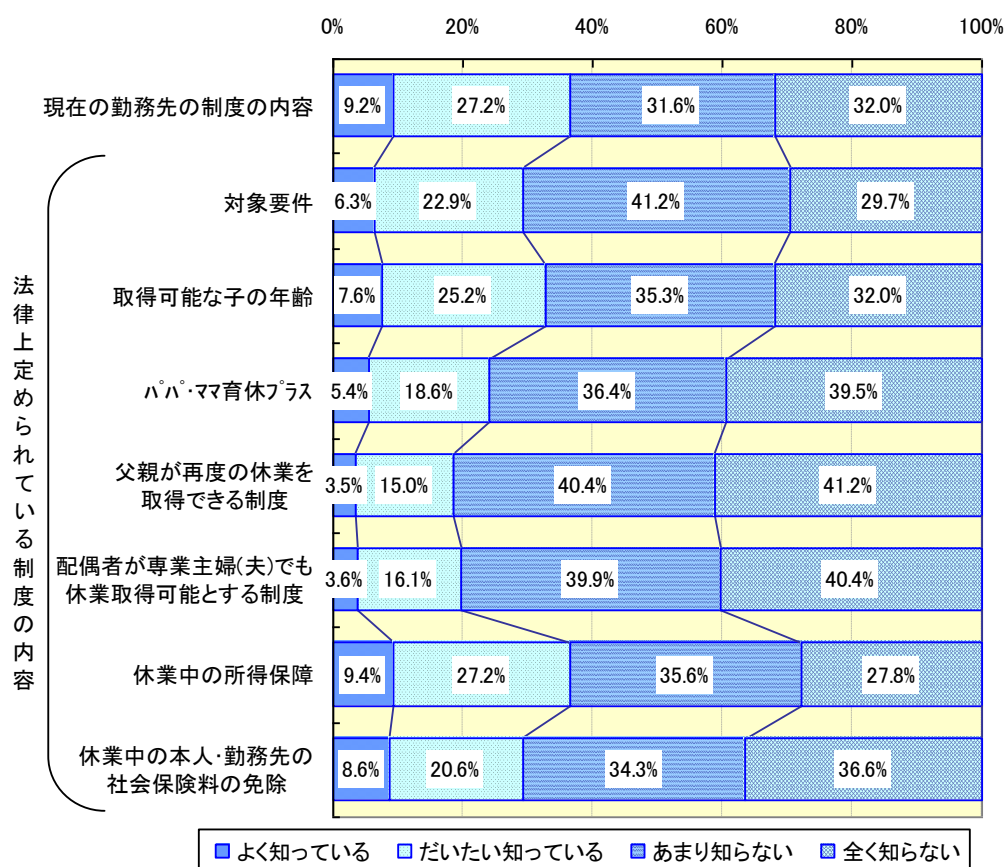


末子妊娠時の就業形態が「女性（非正社員）」だった人について、その時の育児休業制度の認知状況をみると、「現在の勤務先の制度の内容」について、「よく知っている」と「だいたい知っている」を合わせた認知度は36.4%と、4割弱である。

同様に法律上定められている制度の内容の認知状況をみると、「休業中の所得保障」（36.6%）については4割弱、「取得可能な子の年齢」（32.8%）、「対象要件」（29.2%）、「休業中の本人・勤務先の社会保険料の免除」（29.2%）については3割前後である。また、改正育児・介護休業法で新設・拡充された「パパ・ママ育休プラス」（24.0%）や「父親が再度の休業を取得できる制度」（18.5%）、「配偶者が専業主婦（夫）でも休業取得可能とする制度」（19.7%）の認知度は2割前後で、他の項目に比べて低い傾向にある。

また、「男性（正社員）」「女性（正社員）」と比較すると、「女性（非正社員）」の認知度は、全般的に低い傾向がみられる。

図表Ⅲ-33 末子妊娠時の就業形態別：女性（非正社員） 育児休業制度の認知状況：単数回答（Q14） n=607

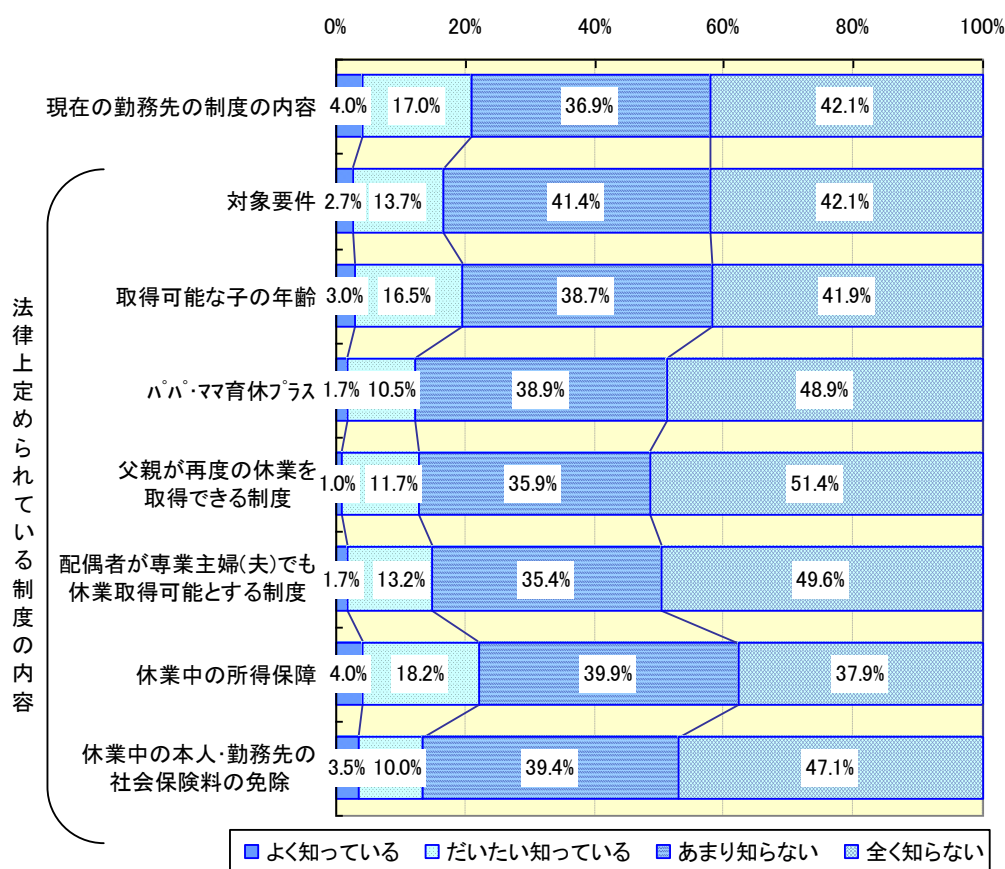


末子妊娠時の就業形態が「女性（非就業）」だった人について、育児休業制度の認知状況をみると、「現在の勤務先の制度の内容」について、「よく知っている」と「だいたい知っている」を合わせた認知度は21.0%と、約2割である。

同様に法律上定められている制度の内容の認知状況をみると、「休業中の所得保障」（22.2%）、「取得可能な子の年齢」（19.5%）については2割前後、「対象要件」（16.4%）、「休業中の本人・勤務先の社会保険料の免除」（13.5%）のほか、改正育児・介護休業法で新設・拡充された「パパ・ママ育休プラス」（12.2%）、「父親が再度の休業を取得できる制度」（12.7%）、「配偶者が専業主婦（夫）でも休業取得可能とする制度」（14.9%）の認知度はいずれも2割以下となっている。

末子妊娠時の就業形態が「女性（正社員）」や「女性（非正社員）」と比較して、「女性（非就業）」の認知度は、全般的に低い傾向がみられる。

図表Ⅲ-34 末子妊娠時の就業形態別：女性（非就業） 育児休業制度の認知状況：単数回答（Q14） n=401



(2) 就業状況

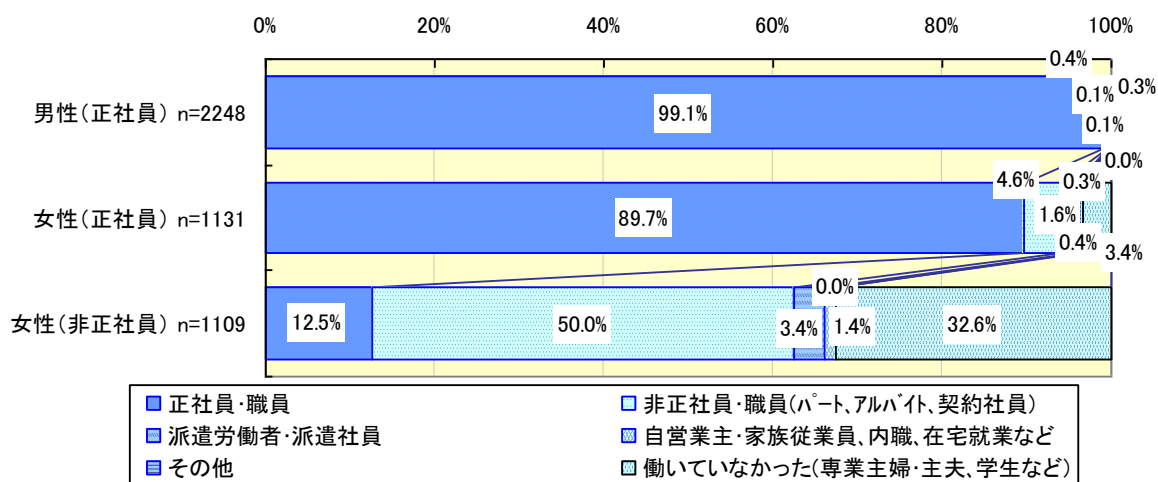
■現在の就業形態別（本人）：末子妊娠時の就業状況【本人】

現在の本人の就業形態別に、末子妊娠時（本人・配偶者）の本人の就業状況をみると、「男性（正社員）」については、配偶者が末子妊娠時に「正社員・職員」だった人が99.1%である。

「女性（正社員）」は、末子妊娠時に「正社員・職員」だった人が89.7%と約9割を占めている。

「女性（非正社員）」は、末子妊娠時に「非正社員・職員」だった人が50.0%、「働いていなかった（専業主婦・主夫、学生など）」人が32.6%、「正社員・職員」だった人が12.5%となっている。

図表Ⅲ-35 現在の就業形態別（本人）：末子妊娠時の就業形態【本人】：単数回答（Q16）

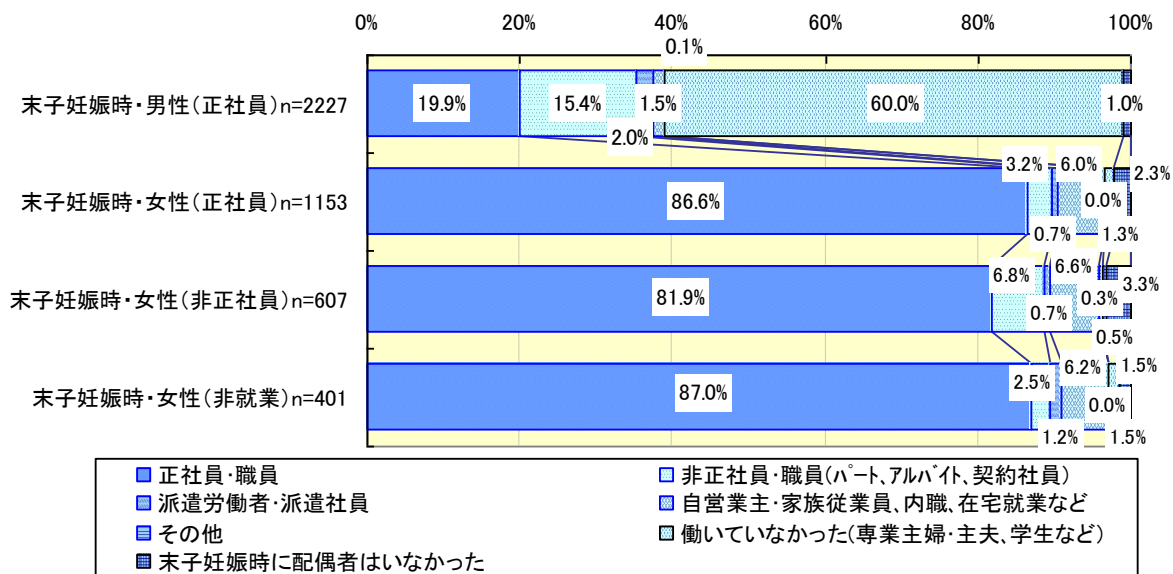


■ 末子妊娠時の就業形態別（本人）：末子妊娠時の就業状況【配偶者】

末子妊娠時（本人・配偶者）の本人の就業形態別に、末子妊娠時（本人・配偶者）の配偶者の就業状況をみると、「男性（正社員）」（配偶者が末子妊娠時）だった人については、配偶者が末子妊娠時に「働いていなかった」人が60.0%、「正社員・職員」だった人が19.9%、「非正社員・職員（パート、アルバイト、契約社員）」だった人が15.4%となっている。

末子妊娠時の就業形態が「女性（正社員）」「女性（非正社員）」「女性（非就業）」だった人はいずれも、末子妊娠時に配偶者が「正社員・職員」だった人が8割以上を占めている。

図表Ⅲ-36 末子妊娠時の就業形態別（本人）：末子妊娠時の就業形態【配偶者】：単数回答（Q16）



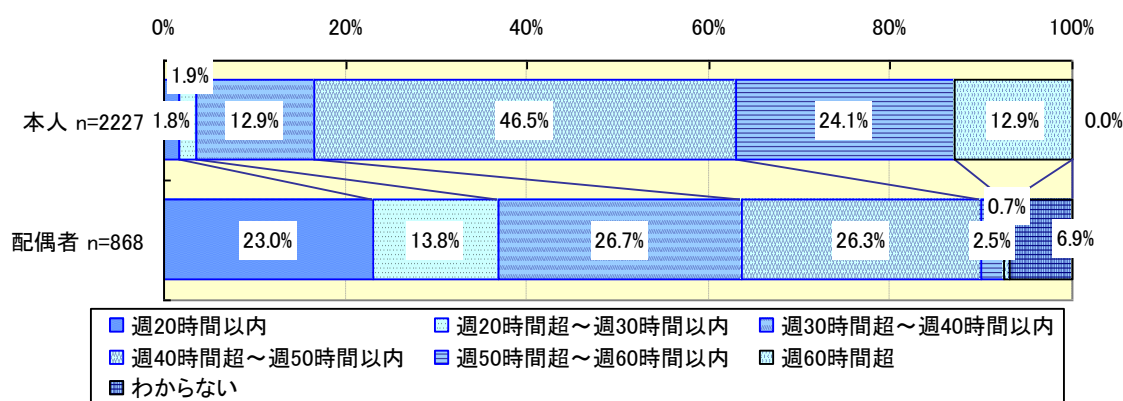
(3) 労働時間

「男性（正社員）」（配偶者が末子妊娠時）だった人について、配偶者が末子妊娠時の労働時間をみると、本人は「週 40 時間超～週 50 時間以内」が 46.5%、「週 50 時間超～週 60 時間以内」が 24.1% となっている。配偶者は、「週 30 時間超～週 40 時間以内」（26.7%）、「週 40 時間超～週 50 時間以内」（26.3%）がそれぞれ約 4 分の 1 を占めている。

末子妊娠時の就業形態が「女性（正社員）」だった人については、本人は「週 30 時間超～週 40 時間以内」（38.9%）と、「週 40 時間超～週 50 時間以内」（38.5%）がそれぞれ 4 割弱である。配偶者は、「週 40 時間超～週 50 時間以内」が 37.0%、「週 50 時間超～週 60 時間以内」が 21.6%で、「週 60 時間超」（18.9%）を合わせると、週 40 時間超が 77.4%と 8 割弱を占めている。

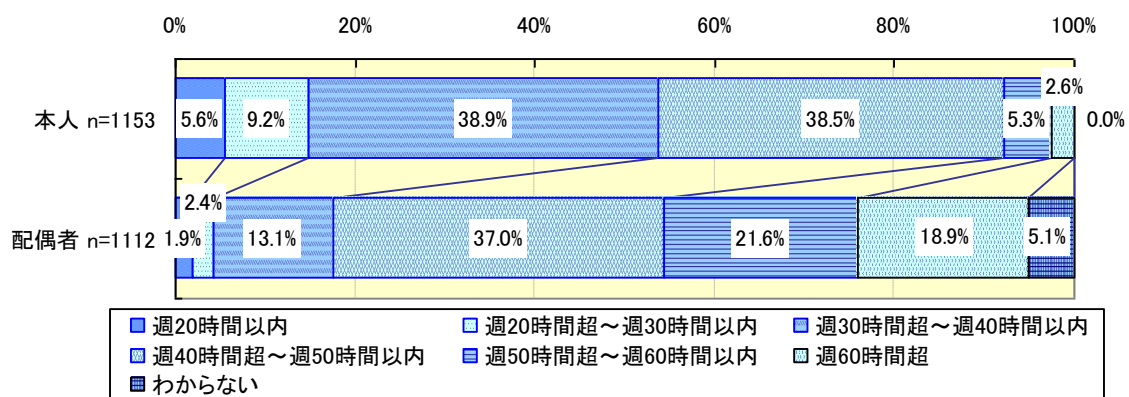
末子妊娠時の就業形態が「女性（非正社員）」だった人については、本人は「週 20 時間以内」が 45.6%で最も高く、次いで「週 20 時間超～週 30 時間以内」が 23.1%、「週 30 時間超～週 40 時間以内」が 21.9%となっている。配偶者については、「週 40 時間超～週 50 時間以内」が 38.9%、「週 50 時間超～週 60 時間以内」が 20.4%で、「週 60 時間超」（12.5%）を合わせると、週 40 時間超が 71.7%と約 7 割を占めている。

図表Ⅲ-37 末子妊娠時の就業形態別：男性（正社員） 本人・配偶者の末子妊娠時の労働時間：単数回答（Q17）

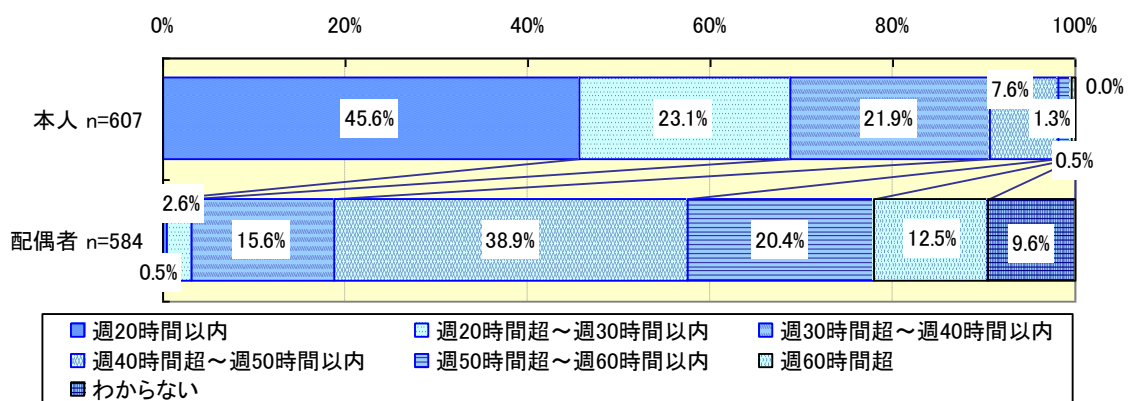


注) 配偶者について、末子妊娠時に就業していなかった場合は、対象外としている。以下同様。

図表Ⅲ-38 末子妊娠時の就業形態別：女性（正社員） 本人・配偶者の末子妊娠時の労働時間：
単数回答（Q17）



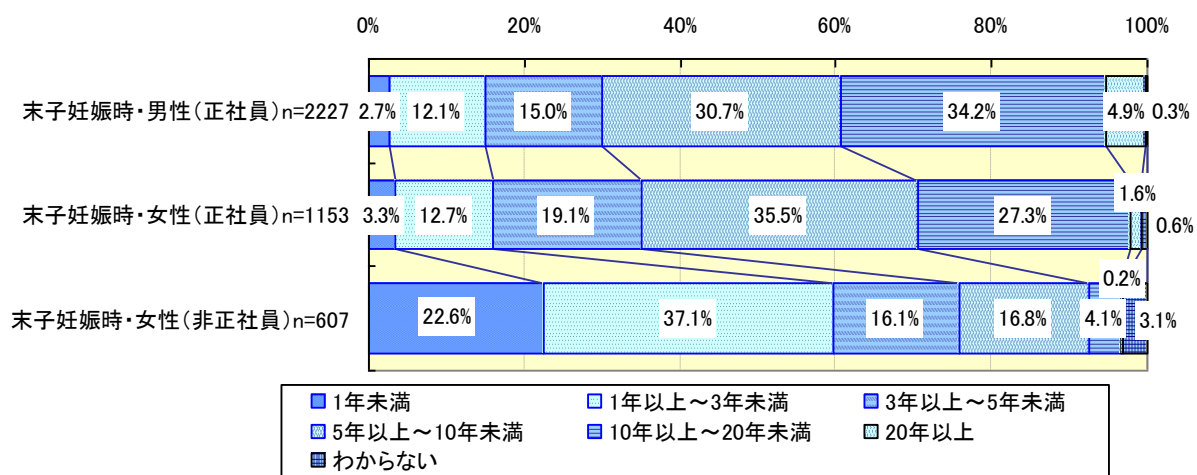
図表Ⅲ-39 末子妊娠時の就業形態別：女性（非正社員） 本人・配偶者の末子妊娠時の労働時間：
単数回答（Q17）



(4) 勤続年数

本人または配偶者が末子妊娠時に所属していた企業における勤続年数をみると、「男性（正社員）」（配偶者が末子妊娠時）だった人は「10年以上～20年未満」（34.2%）、「5年以上～10年未満」（30.7%）の割合が高い。また、末子妊娠時の就業形態が「女性（正社員）」だった人についても、「5年以上～10年未満」（35.5%）、「10年以上～20年未満」（27.3%）の割合が高い。末子妊娠時の就業形態が「女性（非正社員）」だった人では、「1年以上～3年未満」が37.1%で最も割合が高く、「1年未満」（22.6%）と合わせて勤続年数3年未満が約6割を占めている。

図表Ⅲ-40 末子妊娠時の就業形態別 末子妊娠時に所属していた企業での勤続年数
：単数回答（Q18）



(5) 休暇・休業制度の取得状況

① 休暇・休業制度

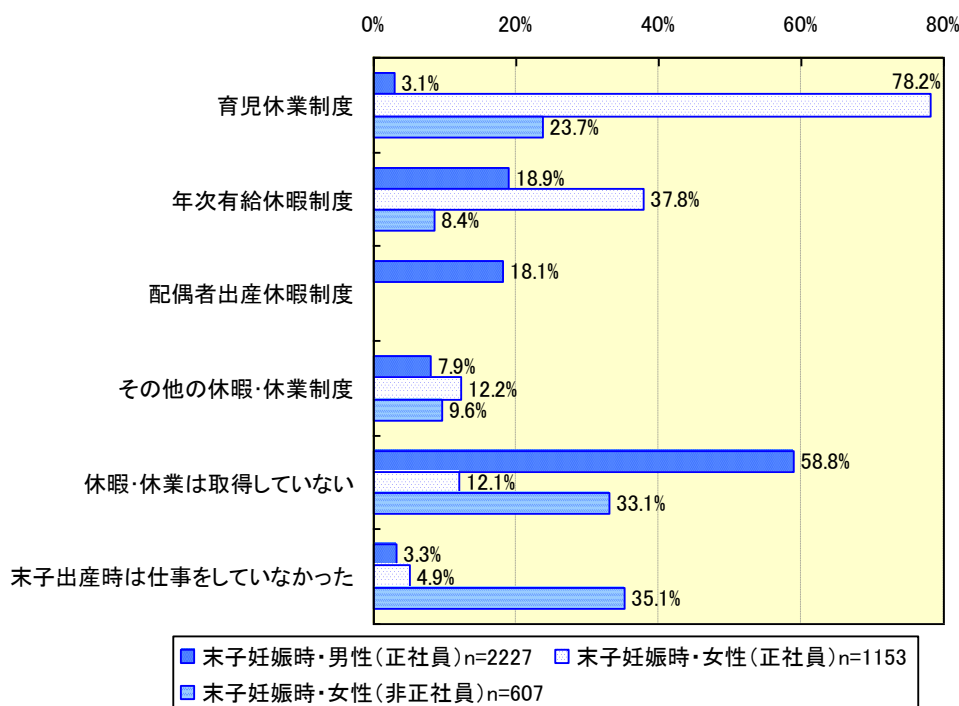
■ 本人

本人または配偶者の末子妊娠時に自分が取得した休暇・休業制度をみると、「男性（正社員）」（配偶者が末子妊娠時）だった人は「休暇・休業は取得していない」が58.8%で最も割合が高く、取得している中では「年次有給休暇制度」（18.9%）と「配偶者出産休暇制度」（18.1%）がそれぞれ2割弱である。

末子妊娠時の就業形態が「女性（正社員）」だった人は「育児休業制度」が78.2%で最も割合が高く、次いで「年次有給休暇制度」（37.8%）となっている。

末子妊娠時の就業形態が「女性（非正社員）」だった人は、「末子出産時は仕事をしていた」（35.1%）と「休暇・休業は取得していない」（33.1%）の割合が高く、「育児休業制度」は23.7%となっている。

図表Ⅲ-41 末子妊娠時の就業形態別 本人が取得した休暇・休業制度：複数回答（Q19-1）



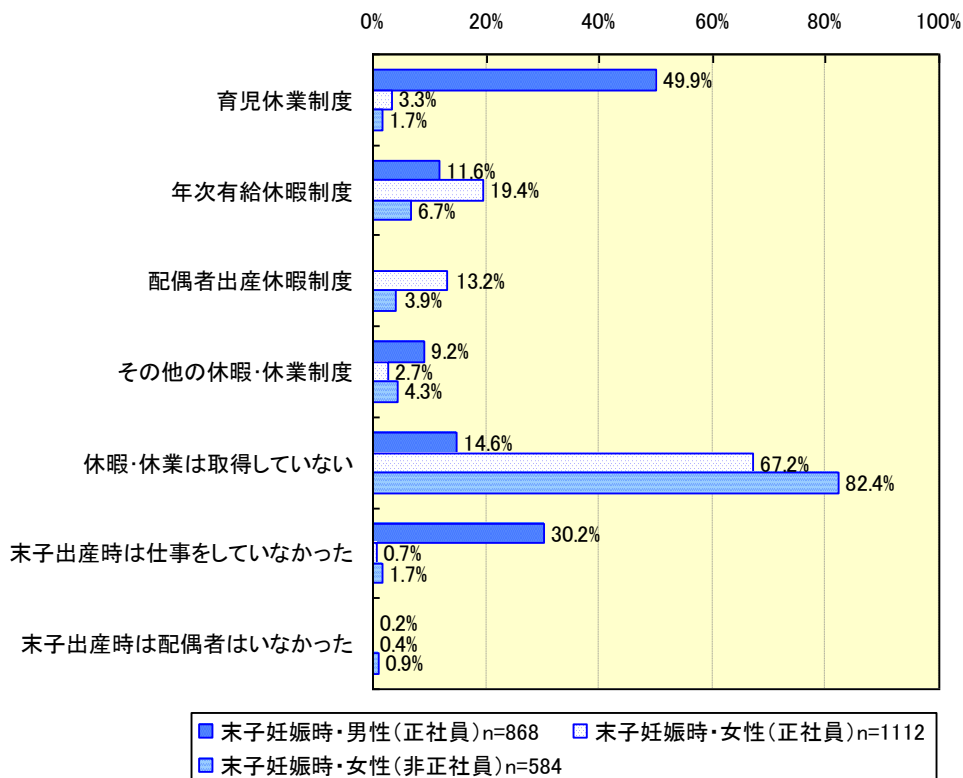
■配偶者

本人または配偶者の末子妊娠時に配偶者が取得した休暇・休業制度をみると、「男性（正社員）」（配偶者が末子妊娠時）だった人の配偶者は「育児休業制度」が49.9%で最も割合が高く、次いで「末子出産時は仕事をしていなかった」が30.2%である。

末子妊娠時の就業形態が「女性（正社員）」だった人の配偶者は、「休暇・休業は取得していない」が67.2%で最も割合が高く、取得している中では「年次有給休暇制度」（19.4%）と、「配偶者出産休暇制度」（13.2%）がそれぞれ1～2割となっている。

末子妊娠時の就業形態が「女性（非正社員）」だった人の配偶者は、「休暇・休業は取得していない」が82.4%で最も割合が高く、それぞれの休暇の取得率は、いずれも5%前後である

図表Ⅲ-42 末子妊娠時の就業形態別 配偶者が取得した休暇・休業制度：複数回答（Q19-1）



注) 配偶者について、末子妊娠時に就業していなかった場合は、対象外としている。以下同様。

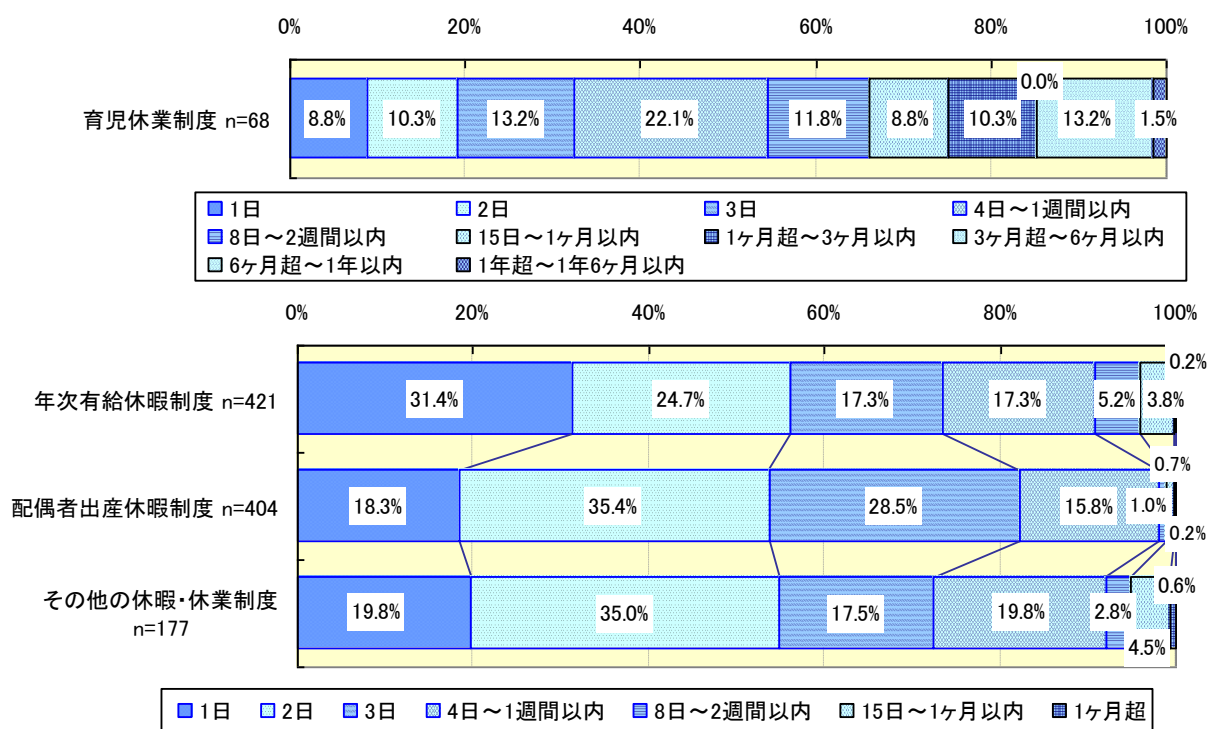
②休暇・休業制度の取得期間

■本人の休暇・休業の取得期間

本人または配偶者の末子出産時に取得した休暇・休業についてそれぞれの取得期間をみると、「男性（正社員）」（配偶者が末子妊娠時）だった人については、「育児休業制度」は「1日」から「4日～1週間以内」を合わせた1週間以内が54.4%と半数強を占めている。ただし、「6ヶ月超～1年以内」の比較的長期の取得も13.2%と、1割強みられる。

「年次有給休暇制度」「配偶者出産休暇制度」「その他の休暇・休業制度」はいずれも「1日」「2日」「3日」の割合がそれぞれ2～3割前後みられ、「4日～1週間以内」を合わせると、1週間以内が9割以上を占めている。

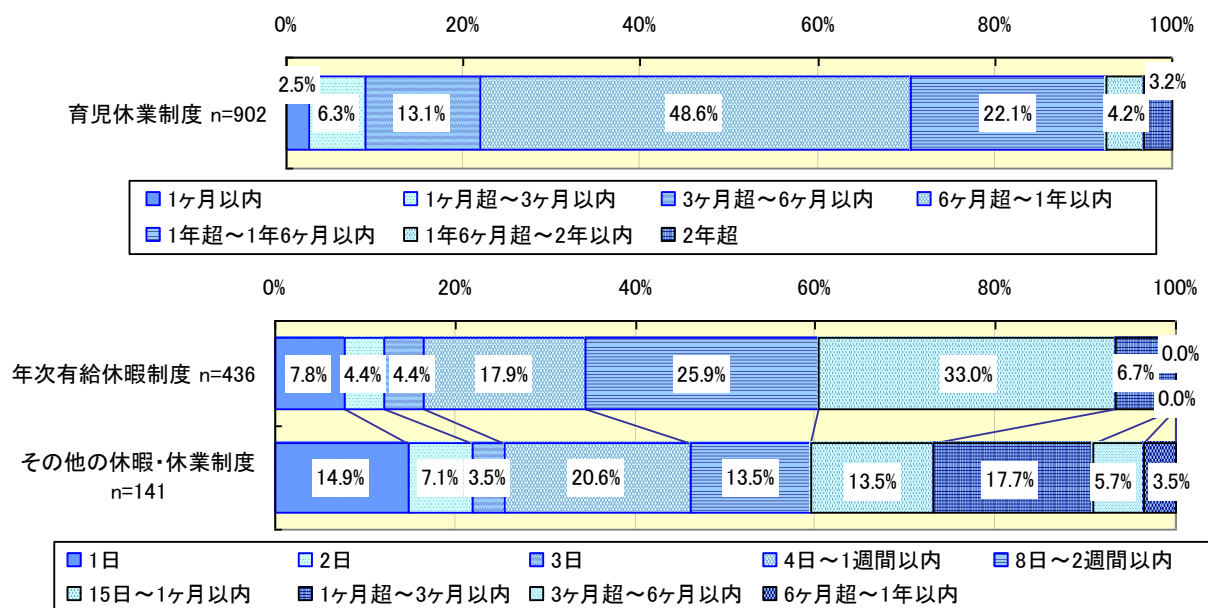
図表Ⅲ-43 末子妊娠時の就業形態別：男性（正社員） 休暇・休業の取得期間：数値回答（Q19-2）



末子妊娠時の就業形態が「女性（正社員）」だった人についてみると、「育児休業制度」は「6ヶ月超～1年以内」が48.6%で最も割合が高く、次いで「1年超～1年6ヶ月以内」が22.1%である。

「年次有給休暇制度」は、「15日～1ヶ月以内」（33.0%）と「8日～2週間以内」（25.9%）の割合が高い。「その他の休暇・休業制度」は、「4日～1週間以内」が20.6%で最も割合が高いが、「1ヶ月超～3ヶ月以内」も17.7%を占めている。

図表Ⅲ-44 末子妊娠時の就業形態別：女性（正社員） 休暇・休業の取得期間：数値回答（Q19-2）

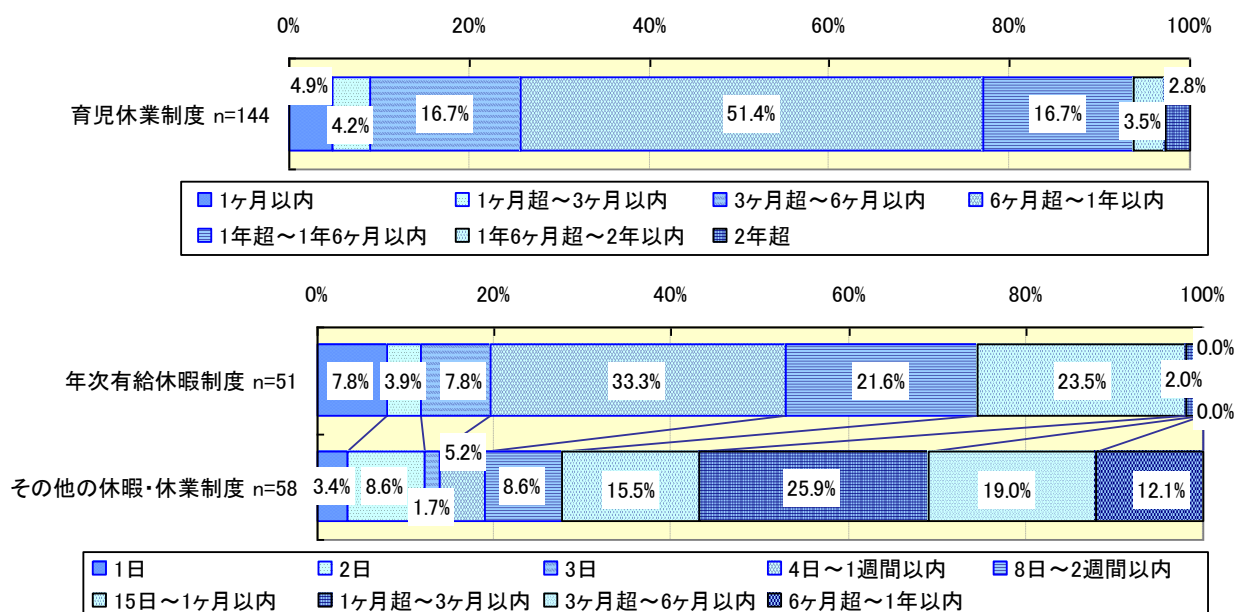


末子妊娠時の就業形態が「女性（非正社員）」だった人についてみると、「育児休業制度」は「6ヶ月超～1年以内」が51.4%で最も割合が高く、次いで「3ヶ月超～6ヶ月以内」と「1年超～1年6ヶ月以内」がそれぞれ16.7%である。

「年次有給休暇制度」は、「4日～1週間以内」（33.3%）、「15日～1ヶ月以内」（23.5%）、「8日～2週間以内」（21.6%）の割合が高い。

「その他の休暇・休業制度」は、「1ヶ月超～3ヶ月以内」が25.9%、「3ヶ月超～6ヶ月以内」が19.0%と比較的長期の取得も一定の割合を占めている。

図表Ⅲ-45 末子妊娠時の就業形態別：女性（非正社員） 休暇・休業の取得期間：数値回答（Q19-2）

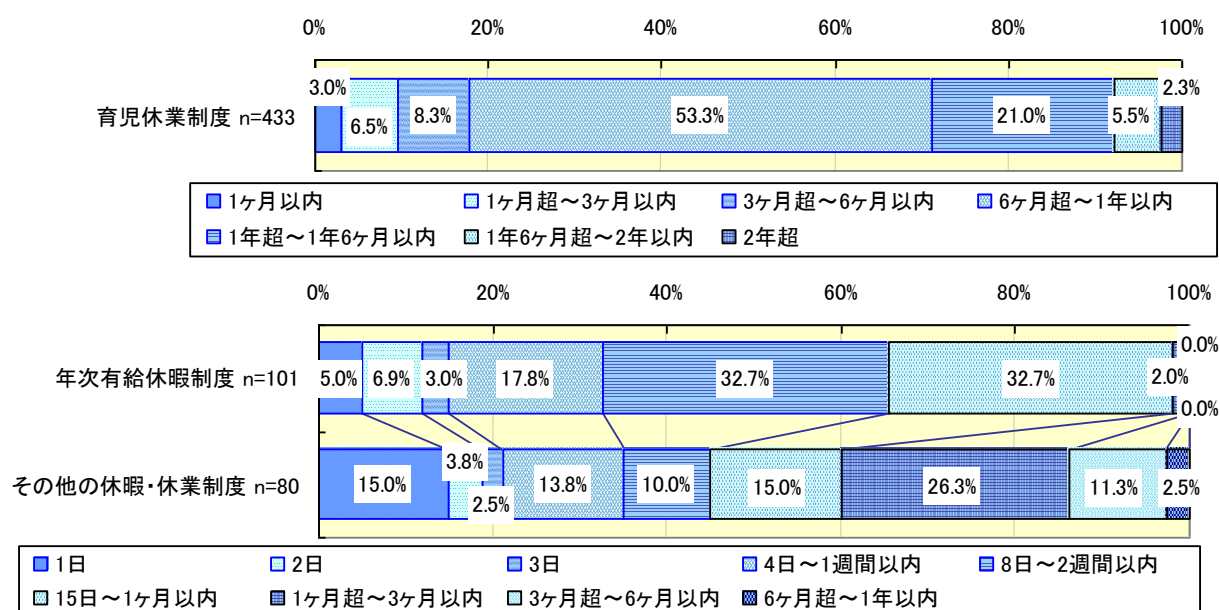


■配偶者の休暇・休業の取得期間

本人または配偶者の末子出産時に配偶者が取得した休暇・休業について、それぞれの取得期間をみると、「男性（正社員）」（配偶者が末子妊娠時）だった人の配偶者については、「育児休業制度」は「6ヶ月超～1年以内」が53.3%で最も割合が高く、次いで「1年超～1年6ヶ月以内」が21.0%である。

「年次有給休暇制度」は、「8日～2週間以内」と「15日～1ヶ月以内」の割合がそれぞれ32.7%である。「その他の休暇・休業制度」は、「1ヶ月超～3ヶ月以内」が26.3%で最も高くなっている。

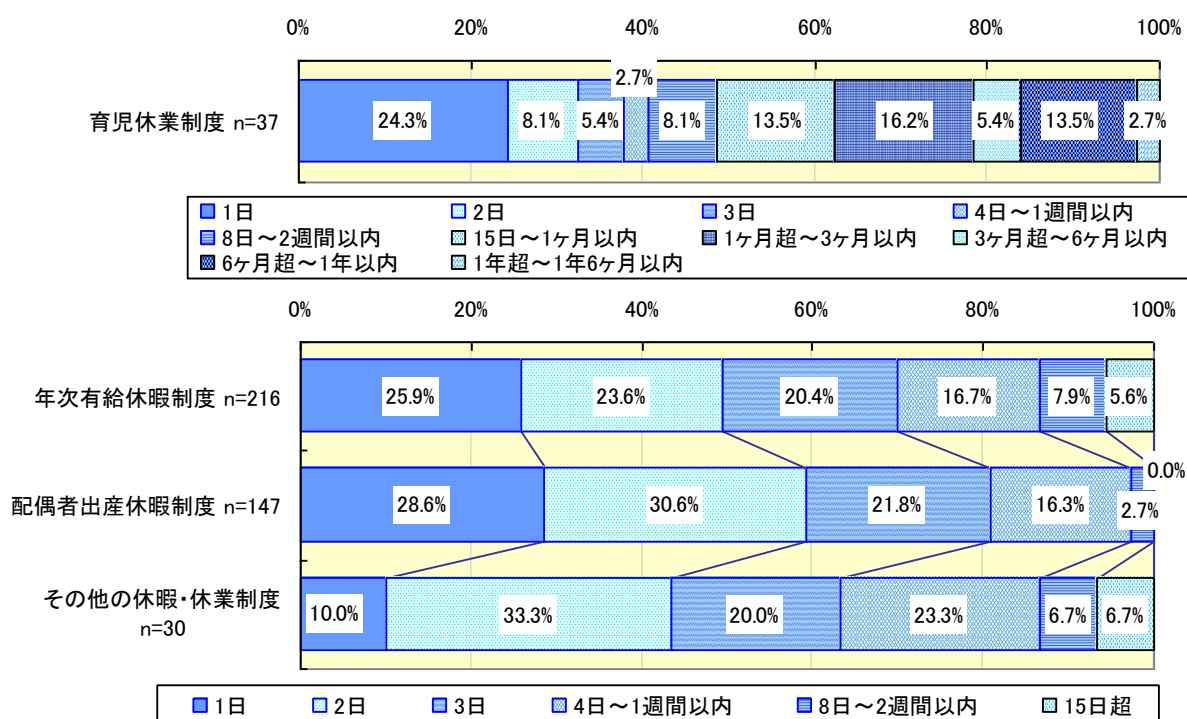
図表Ⅲ-46 末子妊娠時の就業形態別：男性（正社員） 配偶者の休暇・休業の取得期間
：数値回答（Q19-2）



末子妊娠時の就業形態が「女性（正社員）」だった人の配偶者についてみると、「育児休業制度」については、1週間以内が40.5%と約4割を占めるが、「1ヶ月超～3ヶ月以内」（16.2%）や、「6ヶ月超～1年以内」（13.5%）の比較的長期の取得もそれぞれ1～2割みられる。

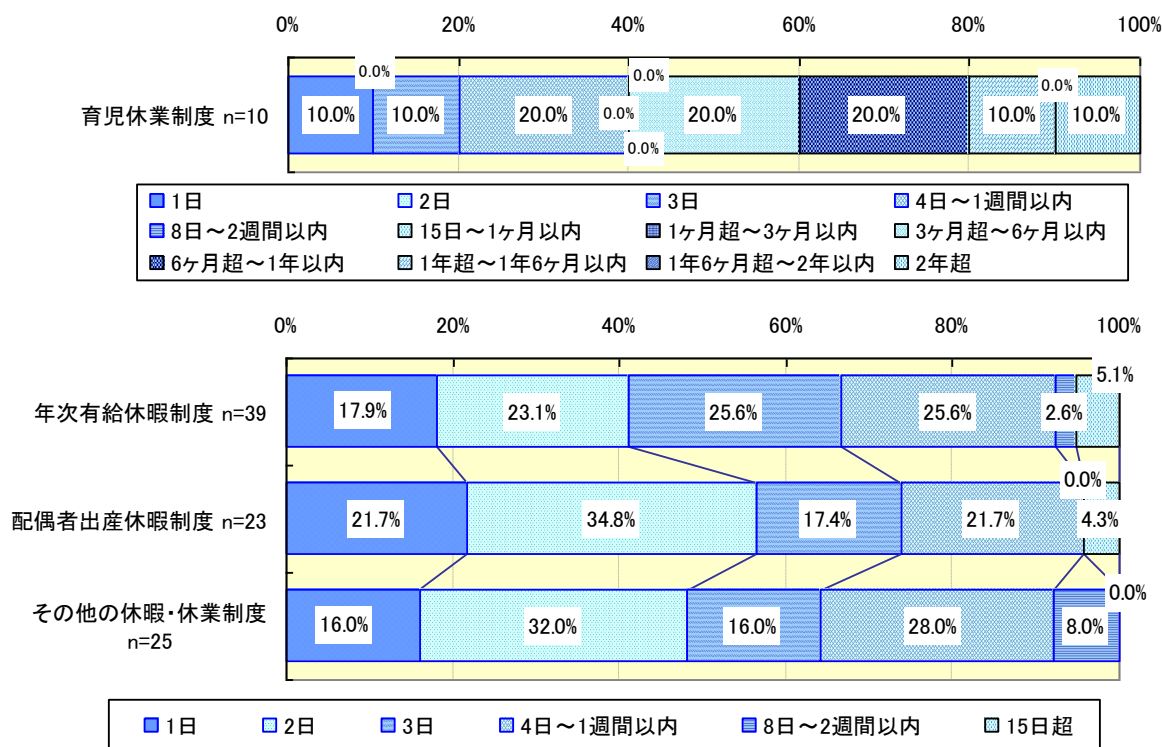
「年次有給休暇制度」「配偶者出産休暇制度」「その他の休暇・休業制度」はいずれも1週間以内が9割前後を占めており、「2日」または「3日」の割合もそれぞれ2～3割を占めている。

図表Ⅲ-47 末子妊娠時の就業形態別：女性（正社員） 配偶者の休暇・休業の取得期間
： 数値回答（Q19-2）



末子妊娠時の就業形態が「女性（非正社員）」だった人の配偶者についてみると、「女性（正社員）」と同様に、「年次有給休暇制度」「配偶者出産休暇制度」「その他の休暇・休業制度」はいずれも1週間以内が9割以上を占めている。

図表Ⅲ-48 末子妊娠時の就業形態別：女性（非正社員） 配偶者の休暇・休業の取得期間
：数値回答（Q19-2）

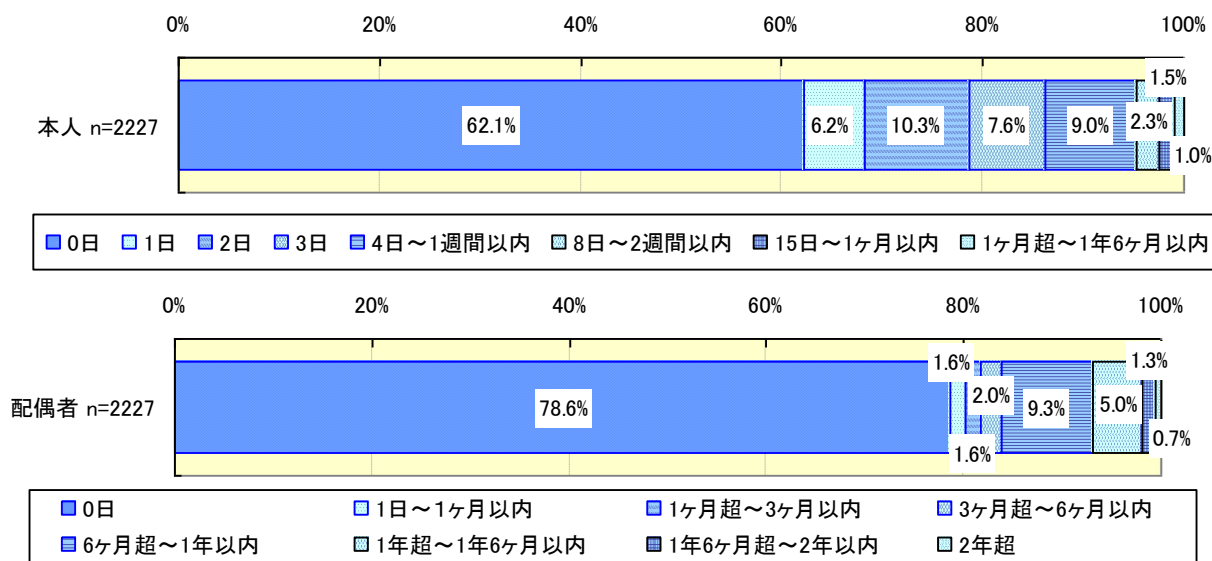


注) 「育児休業制度」については、サンプル数が10と少ないため、留意が必要である。

■本人・配偶者の休暇・休業の合計取得期間

本人または配偶者の末子出産時に休暇・休業を取得していない人も含めて、取得期間の合計をみると、「男性（正社員）」（配偶者が末子妊娠時）だった人については、本人、配偶者とも「0日」（62.1%、78.6%）の割合が最も高い。取得している人では、本人は「1日」～「4日～1週間以内」を合わせた1週間以内（33.1%）、配偶者は「6ヶ月超～1年以内」（9.3%）の割合が高い。

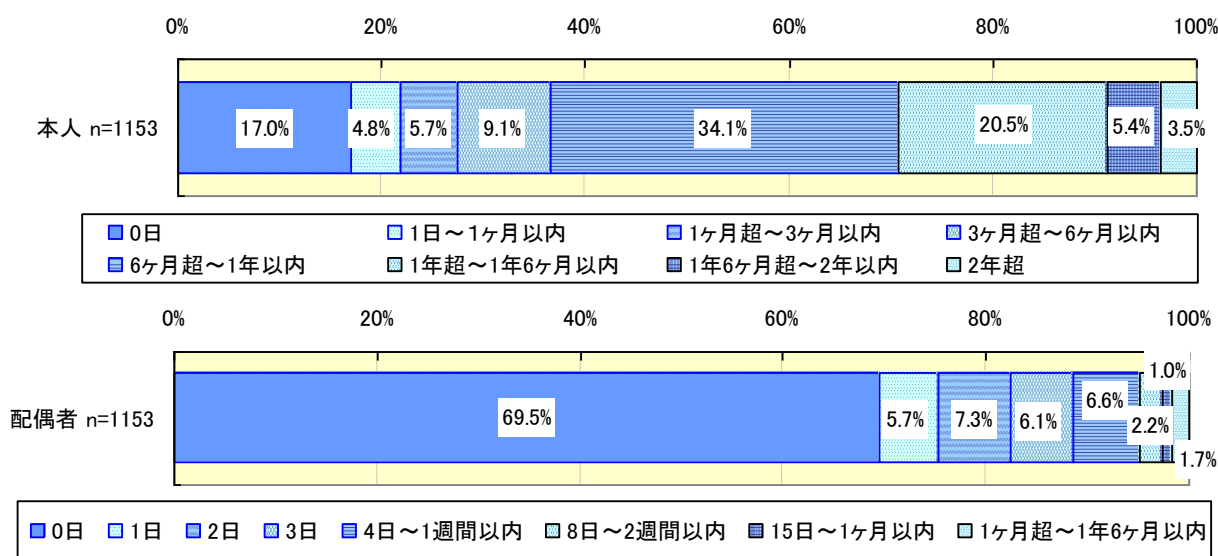
図表Ⅲ-49 末子妊娠時の就業形態別：男性（正社員） 本人・配偶者の休暇・休業の合計取得期間：数値回答（Q19-2）



注) 本人の「0日」には、末子妊娠時は就業していたが、出産時は非就業だった人が含まれている。また、配偶者の「0日」には、末子妊娠・出産時に非就業だった人が含まれている。以下同様。

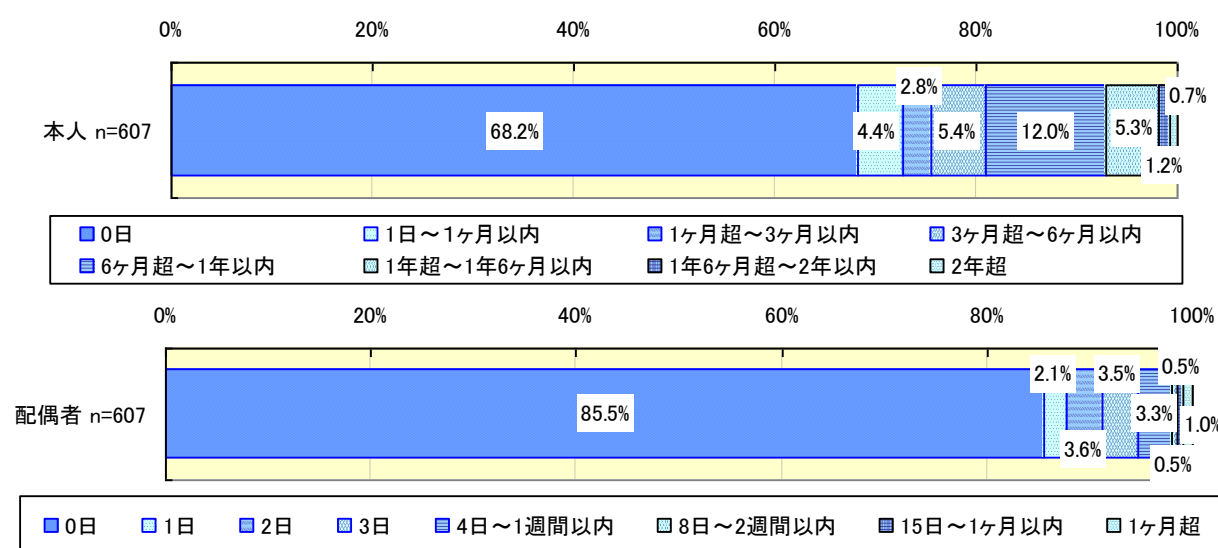
末子妊娠時の就業形態が「女性（正社員）」だった人については、本人は、「6ヶ月超～1年以内」（34.1%）や、「1年超～1年6ヶ月以内」（20.5%）の割合が高い。配偶者は、「0日」の割合が69.5%で最も高く、取得している人でも1週間以内（25.7%）がほとんどである。

図表Ⅲ-50 末子妊娠時の就業形態別：女性（正社員）
本人・配偶者の休暇・休業の合計取得期間：数値回答（Q19-2）



末子妊娠時の就業形態が「女性（非正社員）」だった人については、本人は、「0日」が68.2%で最も割合が高く、取得している人では、「6ヶ月超～1年以内」（12.0%）の割合が高い。また、配偶者は、「0日」が85.5%を占めている。

図表Ⅲ-51 末子妊娠時の就業形態別：女性（非正社員）
本人・配偶者の休暇・休業の合計取得期間：数値回答（Q19-2）



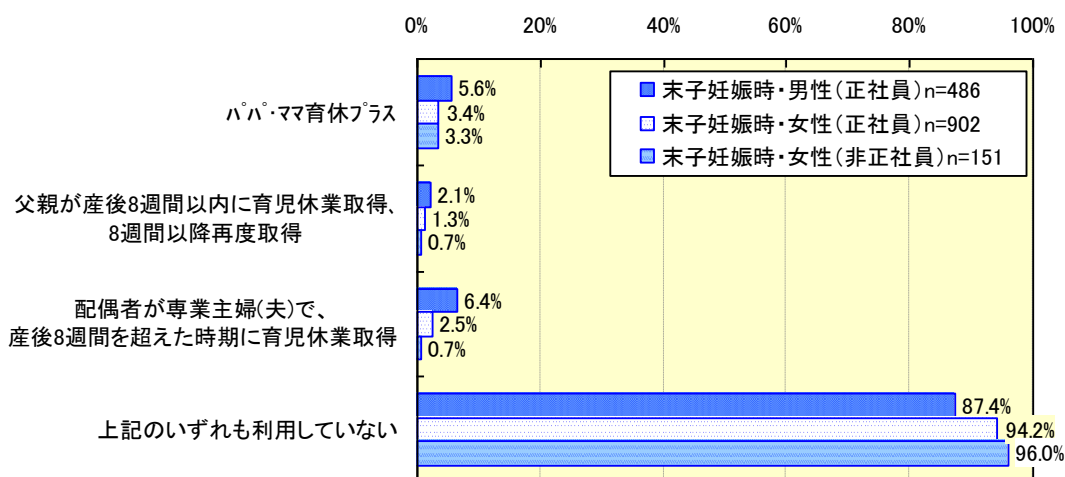
(6) 改正育児・介護休業法で新設・拡充された制度についての末子出産時の利用経験

改正育児・介護休業法で新設・拡充された制度について、本人または配偶者が末子出産時に利用した経験をみると、「男性（正社員）」（配偶者が末子妊娠時）だった人は、「いずれも利用していない」（87.4%）の割合が9割弱と高く、各制度については、「パパ・ママ育休プラス」が5.6%、「配偶者が専業主婦で産後8週間を超えた時期に育児休業取得」が6.4%である。

末子妊娠時の就業形態が「女性（正社員）」「女性（非正社員）」だった人はともに、「いずれも利用していない」が95%前後となっており、各制度の利用率は、それぞれ1～3%程度である。

図表Ⅲ-52 末子妊娠時の就業形態別

末子妊娠時に利用した制度（改正育児・介護休業法で新設・拡充された制度）：複数回答（Q20）



ただし、末子の出産時期別に、改正育児・介護休業法により新設・拡充された制度の利用状況をみると、2005～2008年に出産した人（女性）で、「パパ・ママ育休プラス」に回答している人もみられる。

図表Ⅲ-53 末子の出産時期別 末子妊娠時に改正育児・介護休業法により新設・拡充された制度の利用状況（Q20）

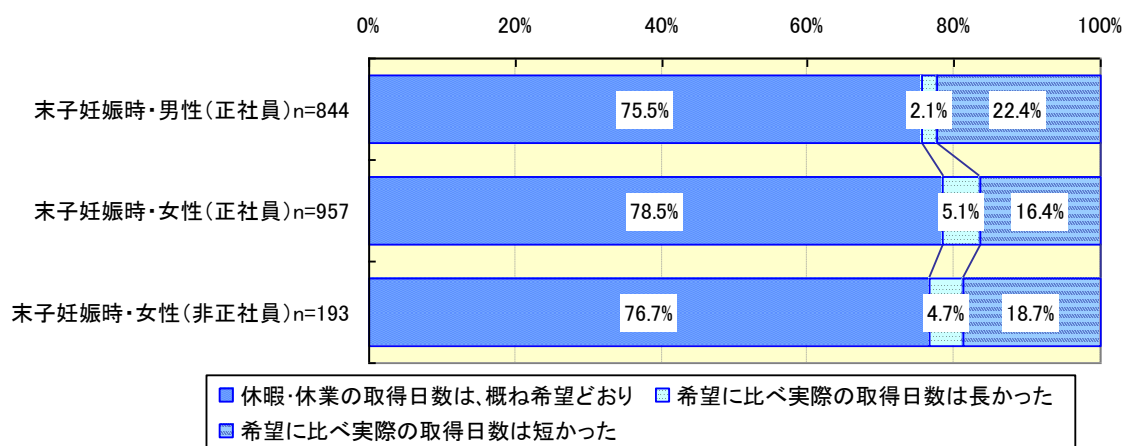
| | パパ・ママ育休プラス | 父親が産後8週間以内に育児休業取得、8週間以降に再度取得 | 配偶者が専業主婦(夫)で産後8週間を超えた時期に育児休業取得 |
|-------|------------|------------------------------|--------------------------------|
| 2005年 | 2 | 1 | 2 |
| 2006年 | 2 | 2 | 3 |
| 2007年 | 4 | 1 | 0 |
| 2008年 | 2 | 1 | 4 |
| 2009年 | 9 | 1 | 7 |
| 2010年 | 24 | 10 | 22 |
| 2011年 | 17 | 7 | 16 |
| 2012年 | 4 | 0 | 1 |
| 合計 | 64 | 23 | 55 |

(7) 末子妊娠時の休暇・休業取得日数の希望との合致状況

① 休暇・休業取得日数の希望との合致状況

本人または配偶者の末子妊娠時に休暇・休業を取得した人について、休暇・休業取得日数と自分の希望との合致状況をみると、本人または配偶者の末子妊娠時に「男性（正社員）」「女性（正社員）」「女性（非正社員）」だった人のいずれも、「休暇・休業の取得日数は、概ね希望どおり」が8割弱を占めている。一方、「希望に比べ、実際の取得日数は短かった」とする割合が、それぞれ2割前後となっている。

図表Ⅲ-54 末子妊娠時の就業形態別 末子妊娠時の休暇・休業取得日数の希望との合致状況
：単数回答（Q21-1）

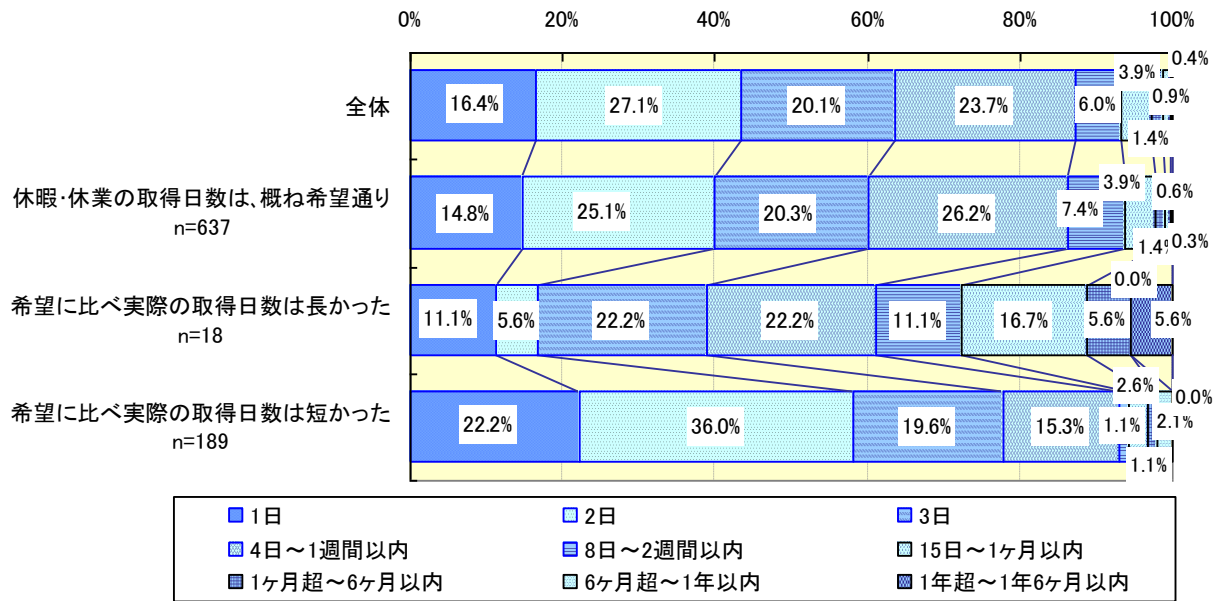


注) 女性の場合、産前産後休業の期間は対象外としている。

②自分の希望との合致状況別にみた取得期間、希望する合計取得期間

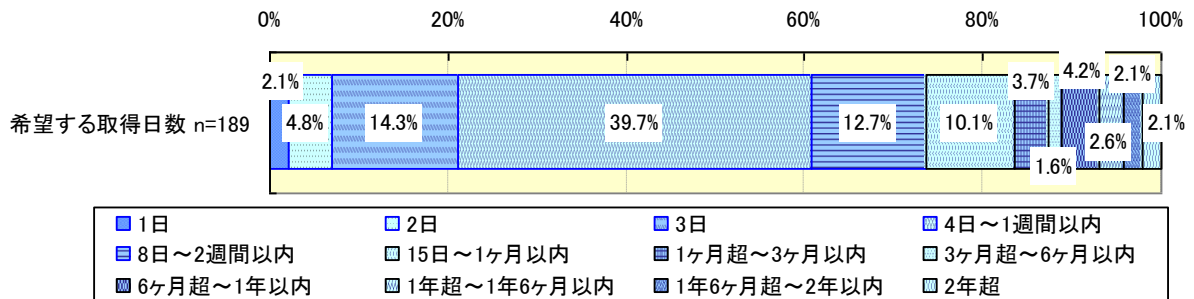
本人または配偶者の末子妊娠時に何らかの休暇・休業を取得した人について、自分の希望との合致状況別に休暇・休業の取得日数をみると、「男性（正社員）」（配偶者が末子妊娠時）だった人で「希望に比べ実際の取得日数は短かった」とする人は、取得日数は「1日」（22.2%）や「2日」（36.0%）の割合が他と比較して高い傾向にある。

図表Ⅲ-55 末子妊娠時の就業形態別：男性（正社員） 自分の希望との合致状況別
末子妊娠時の休暇・休業の合計取得期間（Q19-2）：数値回答



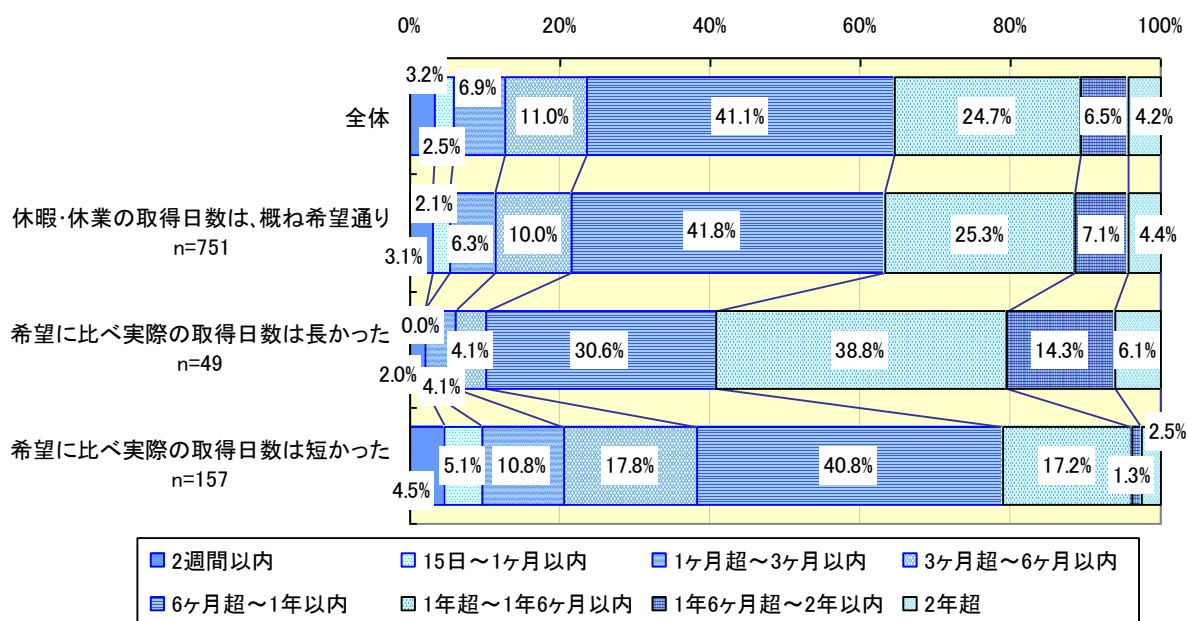
希望に比べて取得期間が短かった人について、希望する休暇・休業の合計取得期間をみると、「4日～1週間以内」が39.7%で最も割合が高いが、1ヶ月超（16.4%）も2割弱みられる。

図表Ⅲ-56 末子妊娠時の就業形態別：男性（正社員）
希望に比べて取得期間が短かった人について、希望する休暇・休業の合計取得期間
：数値回答（Q21-2）



次に、末子妊娠時の就業形態が「女性（正社員）」だった人で「希望に比べ実際の取得日数は短かった」とする人についてみると、取得期間は「3ヶ月超～6ヶ月以内」（17.8%）や「1ヶ月超～3ヶ月以内」（10.8%）の割合が他と比較して高い傾向にある。

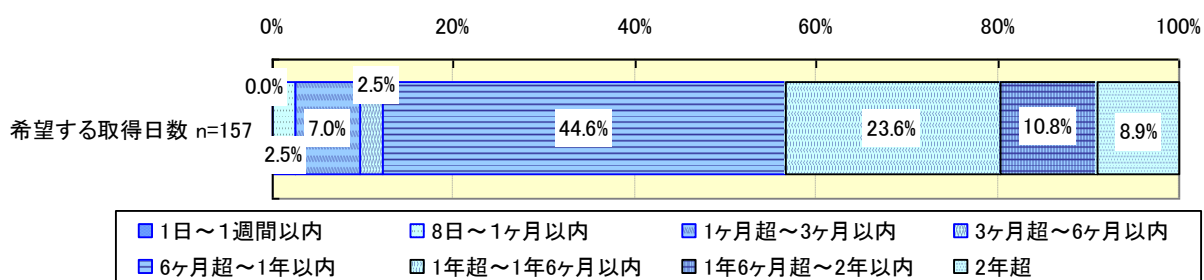
図表Ⅲ-57 末子妊娠時の就業形態別：女性（正社員） 自分の希望との合致状況別
末子妊娠時の休暇・休業の合計取得期間（Q19-2）：数値回答



注) 女性の産前産後休業期間は、対象外としている。

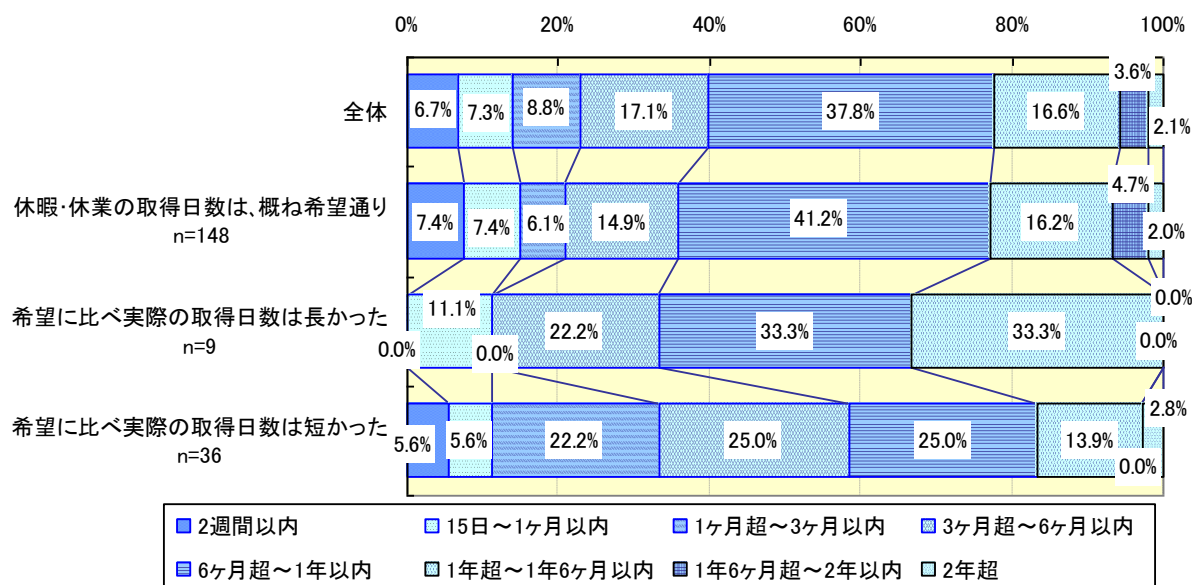
希望に比べて取得期間が短かった人について、希望する休暇・休業の合計取得期間をみると、「6ヶ月超～1年以内」が44.6%、1年超が43.3%を占めている。

図表Ⅲ-58 末子妊娠時の就業形態別：女性（正社員）
希望に比べて取得期間が短かった人について、トータルで希望する休暇・休業の取得期間
：数値回答（Q21-2）



末子妊娠時の就業形態が「女性（非正社員）」だった人で「希望に比べ実際の取得日数は短かった」とする人についてみると、取得期間は「1ヶ月超～3ヶ月以内」（22.2%）や「3ヶ月超～6ヶ月以内」（25.0%）の割合が他と比較して高い傾向にある。

図表Ⅲ-59 末子妊娠時の就業形態別：女性（非正社員） 自分の希望との合致状況別
末子妊娠時の休暇・休業の合計取得期間（Q19-2）：数値回答

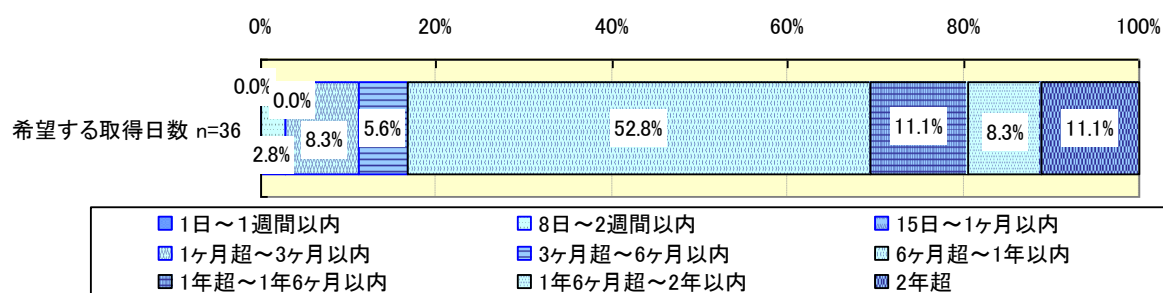


注) 女性の産前産後休業期間は対象外としている。

希望に比べて取得期間が短かった人について、希望する休暇・休業の合計取得期間をみると、「6ヶ月超～1年以内」が52.8%、1年超が30.5%を占めている。

図表Ⅲ-60 末子妊娠時の就業形態別：女性（非正社員）

希望に比べて取得日数が短かった人について、トータルで希望する休暇・休業の取得期間：数値回答（Q21-2）



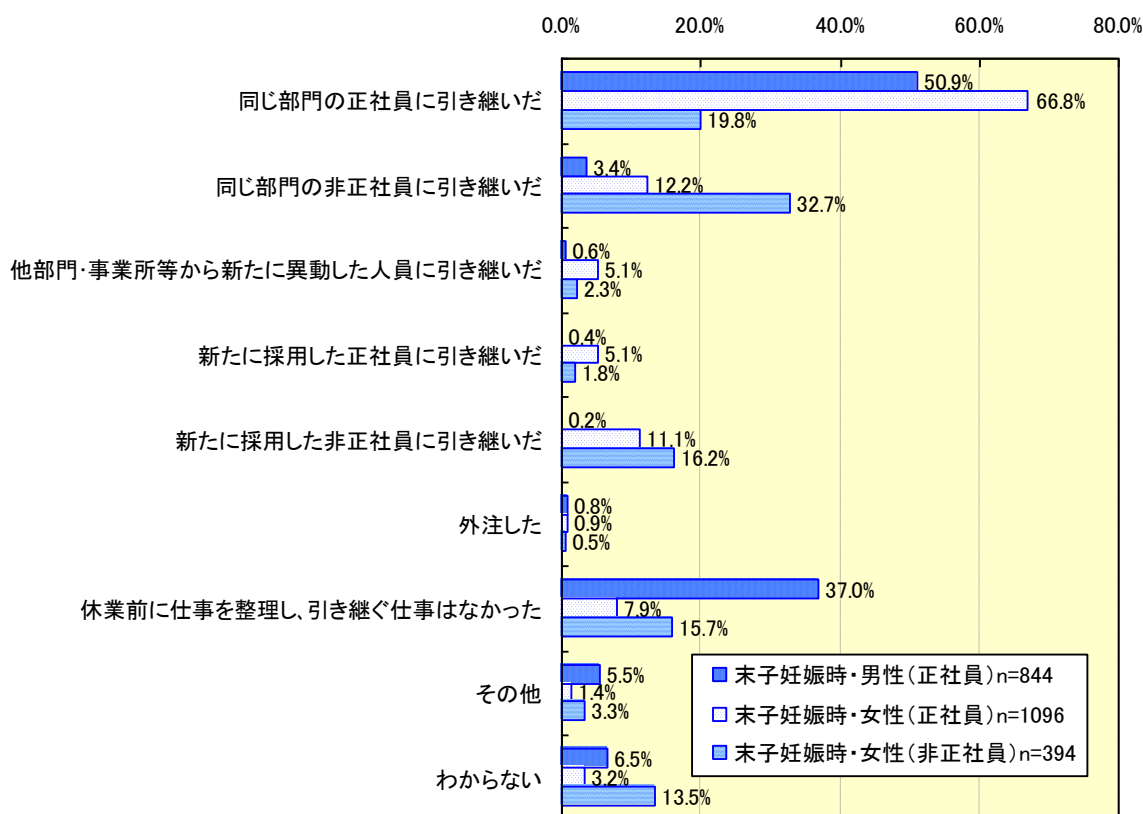
(8) 休暇・休業取得時の仕事の引き継ぎについて

休暇・休業を取得した人について、休暇・休業取得時の仕事の引き継ぎについてみると、「男性（正社員）」（配偶者が末子妊娠時）だった人は「同じ部門の正社員に引き継いだ」が50.9%、「休業前に仕事を整理したため、引き継ぐべき仕事はなかった」が37.0%で上位となっている。

末子妊娠時の就業形態が「女性（正社員）」だった人は「同じ部門の正社員に引き継いだ」が66.8%、「同じ部門の非正社員（パートや派遣社員など）に引き継いだ」が12.2%、「新たに採用した非正社員に引き継いだ」が11.1%である。

末子妊娠時の就業形態が「女性（非正社員）」だった人は、「同じ部門の非正社員（パートや派遣社員など）に引き継いだ」が32.7%、「同じ部門の正社員に引き継いだ」が19.8%、「新たに採用した非正社員に引き継いだ」が16.2%、「休業前に仕事を整理し、引き継ぐ仕事はなかった」が15.7%である。

図表Ⅲ-61 末子妊娠時の就業形態別 休暇・休業取得時の仕事の引き継ぎについて
：複数回答（Q22）



注) 女性で産前産後休業のみ取得した人は、産休前後の状況を回答している。以下同様。

図表Ⅲ-62 休暇・休業取得時の仕事の引き継ぎについて：自由記入（Q22）

○引き継ぎはなかった

- ・引き継いでいない（17件）
- ・長く休むのではないので引き継ぎは必要なかった（11件）
- ・引き継ぎが必要な仕事ではなかった（5件）
- ・仕事の内容には引き継ぐことがない（2件）
- ・シフトなので引き継ぎの必要がない

- ・内職のようなものなので引き継ぎはない
- ・引き継ぐほどの仕事をしていない

○自分で対応

- ・緊急に必要な内容は電話やメールで対応した（2件）
- ・自宅で仕事した（2件）
- ・休みは2日であり自宅にて仕事に対応した
- ・自宅にPCを持ち帰っており、緊急の仕事はメールと電話で対応した
- ・家からインターネットで会社のネットワークに接続し、できる部分是对応した
- ・外出先で自分で行った
- ・自分でこなした
- ・引き継がず、入社してから自分でした
- ・引き継ぎはせず、休業中は仕事を停止し、復職後に自分が再開した
- ・休み明けに対処した
- ・復帰後に自分でこなした
- ・誰にも引き継げず、休業後に自分で対処した
- ・翌日自分で処理した

○急な入院等で引き継ぎできず

- ・切迫早産のため引き継ぎができなかった
- ・早産で急に出産だったので引き継ぎできていない
- ・途中で入院したため引き継げなかった
- ・急に入院だったので それどころではない
- ・妊娠6か月にして切迫早産になり病欠から産休・育休に移行したので詳細不明

○他の人に引き継いだ

- ・他の部門の正社員に引き継いだ（2件）
- ・後任が決まらず、上司に引き継いだ
- ・上司が臨時で引き受けた
- ・上司に引き継いだ
- ・パートを雇用した
- ・義母に引き継いだ
- ・経営者が新人に教えた
- ・交代要員が引き継いだ
- ・知り合いに頼んだ

○その他

- ・自営業なので（2件）
- ・実家の仕事なのでそのまま続けた
- ・休業前に仕事を整理したため、自分の仕事を全て引き継いだわけではない
- ・引き継げる相手がいなく休めなかった
- ・土曜日に生まれたため、休む必要がなかった
- ・納期調整した
- ・非正社員を雇ったが、突然辞めて引き継ぎできず
- ・放棄

(9) 復職前後の仕事内容の変化

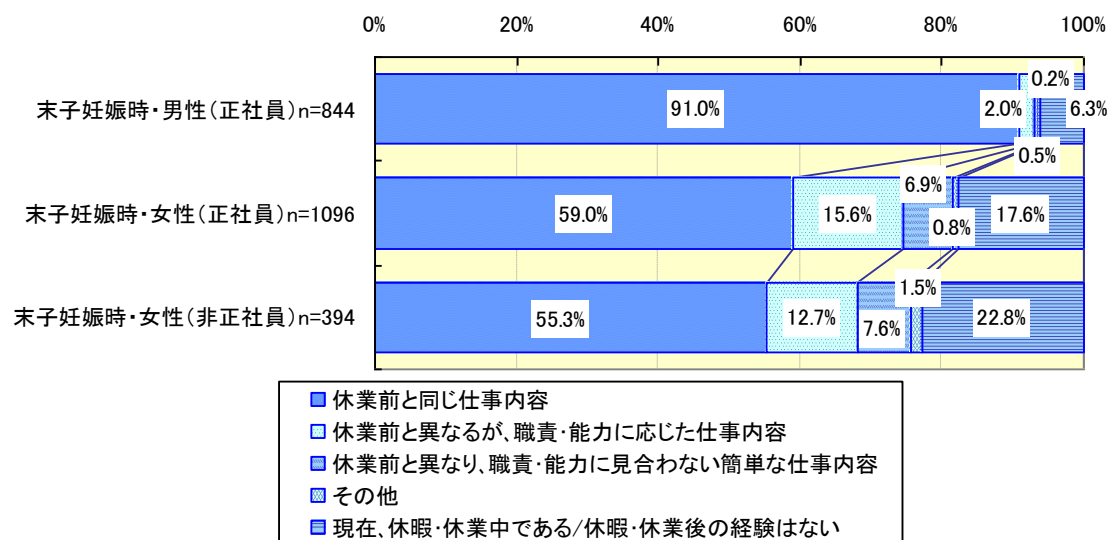
① 復職前後の仕事内容の変化

休暇・休業を取得した人について、復職前後の仕事内容の変化みると、「男性（正社員）」（配偶者が末子妊娠時）だった人は「休業前と同じ仕事内容」が91.0%を占めている。

末子妊娠時の就業形態が「女性（正社員）」だった人は「休業前と同じ仕事内容」が59.0%、「休業前と異なるが、休業前の職責・能力に応じた仕事内容」が15.6%となっている。

末子妊娠時の就業形態が「女性（非正社員）」だった人は「休業前と同じ仕事内容」が55.3%で半数強、「休業前と異なるが、休業前の職責・能力に応じた仕事内容」が12.7%である。

図表Ⅲ-63 末子妊娠時の就業形態別 復職前後の仕事内容の変化：単数回答（Q23-1）



注) 女性で産前産後休業のみ取得した人は、産休前後の状況を回答している。以下同様。

図表Ⅲ-64 復職前後の仕事内容の変化について、「その他」の具体的内容：自由記入（Q23-1）

- 変化なし
 - ・ 休暇だったので変わらない
 - ・ 1日だけなので変わらない
- 部署異動
 - ・ 部署異動になった（2件）
 - ・ 多少の部署変更はあったが概ね同じ仕事内容の管理部署へ異動となった
 - ・ 違う職場に就いた
- 職種変更
 - ・ 休業前とは違う職種に就いた
 - ・ 全く違う職種に就いた
- 休業前より大変な仕事
 - ・ 休業前と全く異なり、休業前よりも大変な仕事
 - ・ 休業前よりきつくなった
- その他
 - ・ 自営の手伝い（2件）
 - ・ 仕事内容は同じだが、勤務地が違う
 - ・ 同じ系列の施設への転勤で、仕事内容は同じ

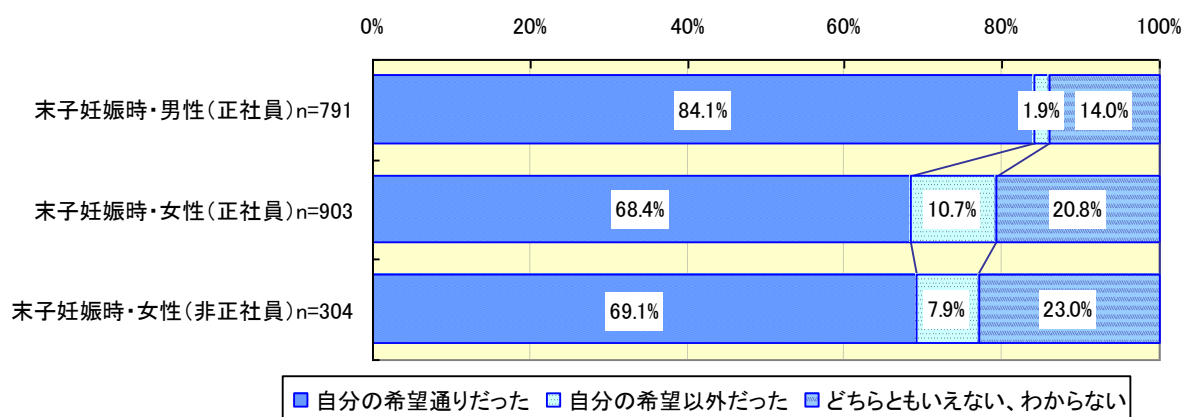
- ・パートに格下げされた
- ・育児休暇明けに復職を希望したが、派遣先の条件とそぐわず契約終了となる
- ・子どもの病気等で休みが取れる
- ・外で働くようになった
- ・休業中に解雇されたので比較できない
- ・不景気で仕事がなかった

②復職前後の仕事内容の変化についての、自分の希望との合致状況

復職前後の仕事内容の変化について、自分の希望との合致状況を末子妊娠時の就業形態別にみると、「自分の希望通りだった」は、「男性（正社員）」（配偶者が末子妊娠時）だった人は84.1%、末子妊娠時の就業形態が「女性（正社員）」だった人は68.4%、「女性（非正社員）」だった人は69.1%である。末子妊娠時の就業形態が「女性（正社員）」「女性（非正社員）」では、「自分の希望以外だった」もそれぞれ1割前後を占めている。

図表Ⅲ-65 末子妊娠時の就業形態別

復職前後の仕事内容の変化についての、自分の希望との合致状況：単数回答（Q23-2）



復職前後の仕事内容の変化別に、自分の希望との合致状況をみると、「休業前と同じ仕事内容」では他と比較して「自分の希望通りだった」の割合が82.4%と高い。一方「休業前と異なるが、職責・能力に応じた仕事内容」「休業前と異なり、職責・能力に見合わない簡単な仕事内容」は、「自分の希望以外だった」がそれぞれ20.2%、45.7%となっており、仕事内容が変わった人で、自分の希望以外だったとする割合が高い傾向がみられる。

図表Ⅲ-66 復職前後の仕事内容の変化別 自分の希望との合致状況：単数回答（Q23-2）

| | | 合計 | Q23-2 復職後の仕事内容の合致状況 | | |
|------------------------|----------------------------|-------|---------------------|------------|-----------------|
| | | | 自分の希望通りだった | 自分の希望以外だった | どちらともいえない、わからない |
| 全体 | | 2032 | 1512 | 141 | 379 |
| | | 100.0 | 74.4 | 6.9 | 18.7 |
| Q23-1 復職する前後での仕事内容について | 休業前と同じ仕事内容 | 1653 | 1362 | 34 | 257 |
| | | 100.0 | 82.4 | 2.1 | 15.5 |
| | 休業前と異なるが、職責・能力に応じた仕事内容 | 243 | 118 | 49 | 76 |
| | | 100.0 | 48.6 | 20.2 | 31.3 |
| | 休業前と異なり、職責・能力に見合わない簡単な仕事内容 | 116 | 28 | 53 | 35 |
| | | 100.0 | 24.1 | 45.7 | 30.2 |

女性の正社員に限っても、「休業前と同じ仕事内容」では、「自分の希望どおりだった」の割合が80.7%と高くなっている。

図表Ⅲ-67 女性（正社員）：復職前後の仕事内容の変化別 自分の希望との合致状況

| | | 合計 | Q23-2 復職後の仕事内容の合致状況 | | |
|------------------------|----------------------------|-------|---------------------|------------|-----------------|
| | | | 自分の希望通りだった | 自分の希望以外だった | どちらともいえない、わからない |
| 全体 | | 863 | 602 | 78 | 183 |
| | | 100.0 | 69.8 | 9.0 | 21.2 |
| Q23-1 復職する前後での仕事内容について | 休業前と同じ仕事内容 | 637 | 514 | 16 | 107 |
| | | 100.0 | 80.7 | 2.5 | 16.8 |
| | 休業前と異なるが、職責・能力に応じた仕事内容 | 165 | 77 | 32 | 56 |
| | | 100.0 | 46.7 | 19.4 | 33.9 |
| | 休業前と異なり、職責・能力に見合わない簡単な仕事内容 | 57 | 11 | 29 | 17 |
| | | 100.0 | 19.3 | 50.9 | 29.8 |
| | その他 | 4 | 0 | 1 | 3 |
| | | 100.0 | 0.0 | 25.0 | 75.0 |
| | 現在、休暇・休業中である/休暇・休業後の経験はない | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |

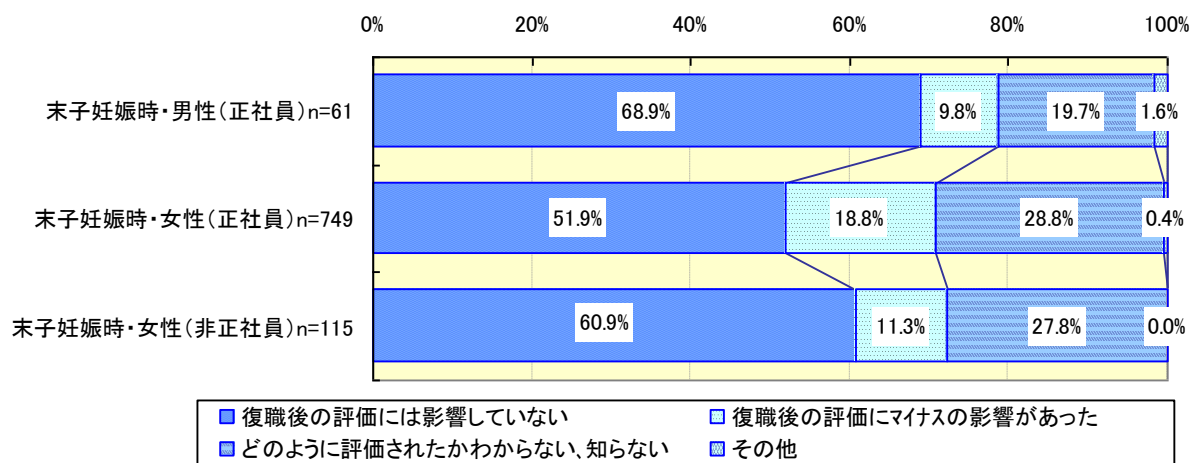
(10) 育児休業取得による復職後の評価への影響

育児休業を取得した人について、育児休業取得による復職後の評価への影響をみると、「男性（正社員）」（配偶者が末子妊娠時）だった人は「復職後の評価には影響していない」が68.9%で最も割合が高く、次いで「どのように評価されたかわからない、知らない」が19.7%である。

末子妊娠時の就業形態が「女性（正社員）」だった人は「復職後の評価には影響していない」が51.9%で最も割合が高いが、「復職後の評価にマイナスの影響があった」も18.8%と2割弱を占めている。

末子妊娠時の就業形態が「女性（非正社員）」だった人も「復職後の評価には影響していない」が60.9%で最も割合が高いが、「復職後の評価にマイナスの影響があった」が11.3%と1割強を占めている。

図表Ⅲ-68 末子妊娠時の就業形態別 育児休業取得による復職後の評価への影響
：単数回答（Q24）



図表Ⅲ-69 育児休業取得による復職後の評価への影響について、「その他」の具体的内容：
由記入（Q24）

- ・給料や賞与が減った
- ・直近1年間の勤務状況が対象となる昇格試験が受験できない
- ・育児休業を取得した派遣会社では復職できず不明（育休明けは別の副職の委託仕事に復帰）

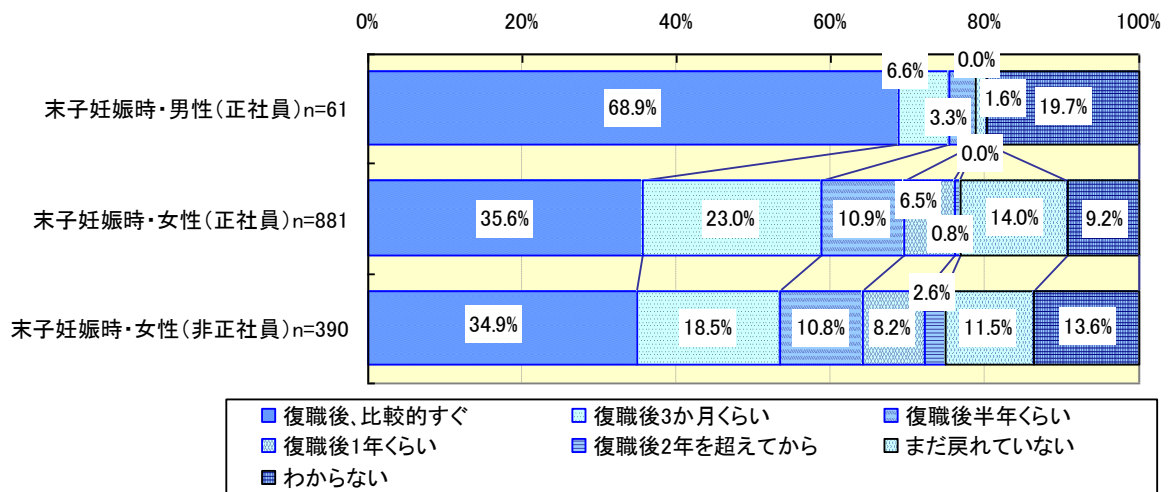
(11) 出産前と同じような状態に戻るまでの期間

末子妊娠・出産時に退職して再就職した人や、末子妊娠・出産時に育児休業を取得した人について、出産前に働いていた時とほぼ同じような状態に戻れた（仕事の勘が戻った）と感じるまでの期間をみると、「男性（正社員）」（配偶者が末子妊娠時）だった人は「復職後、比較的すぐ」が68.9%で7割弱を占めている。

末子妊娠時の就業形態が「女性（正社員）」だった人は「復職後、比較的すぐ」（35.6%）や、「復職後3か月くらい」（23.0%）の割合が比較的高いが、一方で、「まだ戻れていない」も14.0%と1割強を占めている。

末子妊娠時の就業形態が「女性（非正社員）」だった人も「女性（正社員）」と同様の傾向にあり、「復職後、比較的すぐ」が34.9%、「復職後3か月くらい」が18.5%、「まだ戻れていない」が11.5%で続いている。

図表Ⅲ-70 末子妊娠時の就業形態別 出産前と同じような状態に戻るまでの期間
：単数回答（Q25）



図表Ⅲ-71 末子妊娠・出産時に退職して再就職した人や、
末子妊娠・出産時に育児休業を取得した人について、
「復職後2年を超えてから」の具体的な時期：自由記入（Q25）

| | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 2年（3件） ・ 2年半（2件） ・ 3年（9件） | <ul style="list-style-type: none"> ・ 3年4か月 ・ 4年（3件） |
|---|---|

未子妊娠・出産時に退職して再就職した人について、再就職までの期間別に、出産前と同じような状態に戻れたと感じるまでの期間をみると、他と比較して、「半年未満」の人は「復職後、比較的すぐ」（45.9%）、「半年以上～1年未満」の人は「復職後半年くらい」（16.3%）および「復職後1年くらい」（17.3%）の割合が高い傾向にある。また、「3年以上～4年未満」「4年以上」では、他と比較して、「復職後2年を超えてから」「まだ戻れていない」「わからない」などの割合が高い傾向にあり、再就職までの期間が長くなるほど、出産前と同じような状態に戻るまでの期間も長い傾向がみられる。

図表Ⅲ-72 再就職までの期間別 出産前と同じような状態に戻るまでの期間：単数回答（Q25）

| | | 合計 | Q25 出産前と同じような状態に戻れたと感じるまでの期間 | | | | | | |
|---|---------------|---------------|------------------------------|-------------------|------------------|------------------|-------------------------|------------------|-------------|
| | | | 復職後、 比較的 すぐ | 復職後3 か月く らい | 復職後 半年く らい | 復職後1 年くら い | 復職後2 年を超 えてか ら | まだ戻 れてい ない | わから ない |
| 全体 | | 1396 100.0 | 514 36.8 | 286 20.5 | 149 10.7 | 95 6.8 | 18 1.3 | 180 12.9 | 154 11.0 |
| Q12 未 子の妊 娠・出産 を機に 退職し、 再就職 までの 期間 | 半年未満 | 74 100.0 | 34 45.9 | 10 13.5 | 10 13.5 | 5 6.8 | 0 0.0 | 10 13.5 | 5 6.8 |
| | 半年以上～1年未 満 | 104 100.0 | 28 26.9 | 15 14.4 | 17 16.3 | 18 17.3 | 0 0.0 | 10 9.6 | 16 15.4 |
| | 1年以上～2年未 満 | 158 100.0 | 46 29.1 | 32 20.3 | 17 10.8 | 18 11.4 | 2 1.3 | 21 13.3 | 22 13.9 |
| | 2年以上～3年未 満 | 78 100.0 | 18 23.1 | 17 21.8 | 10 12.8 | 3 3.8 | 3 3.8 | 14 17.9 | 13 16.7 |
| | 3年以上～4年未 満 | 63 100.0 | 12 19.0 | 12 19.0 | 8 12.7 | 2 3.2 | 3 4.8 | 11 17.5 | 15 23.8 |
| | 4年以上 | 39 100.0 | 12 30.8 | 5 12.8 | 1 2.6 | 1 2.6 | 3 7.7 | 7 17.9 | 10 25.6 |

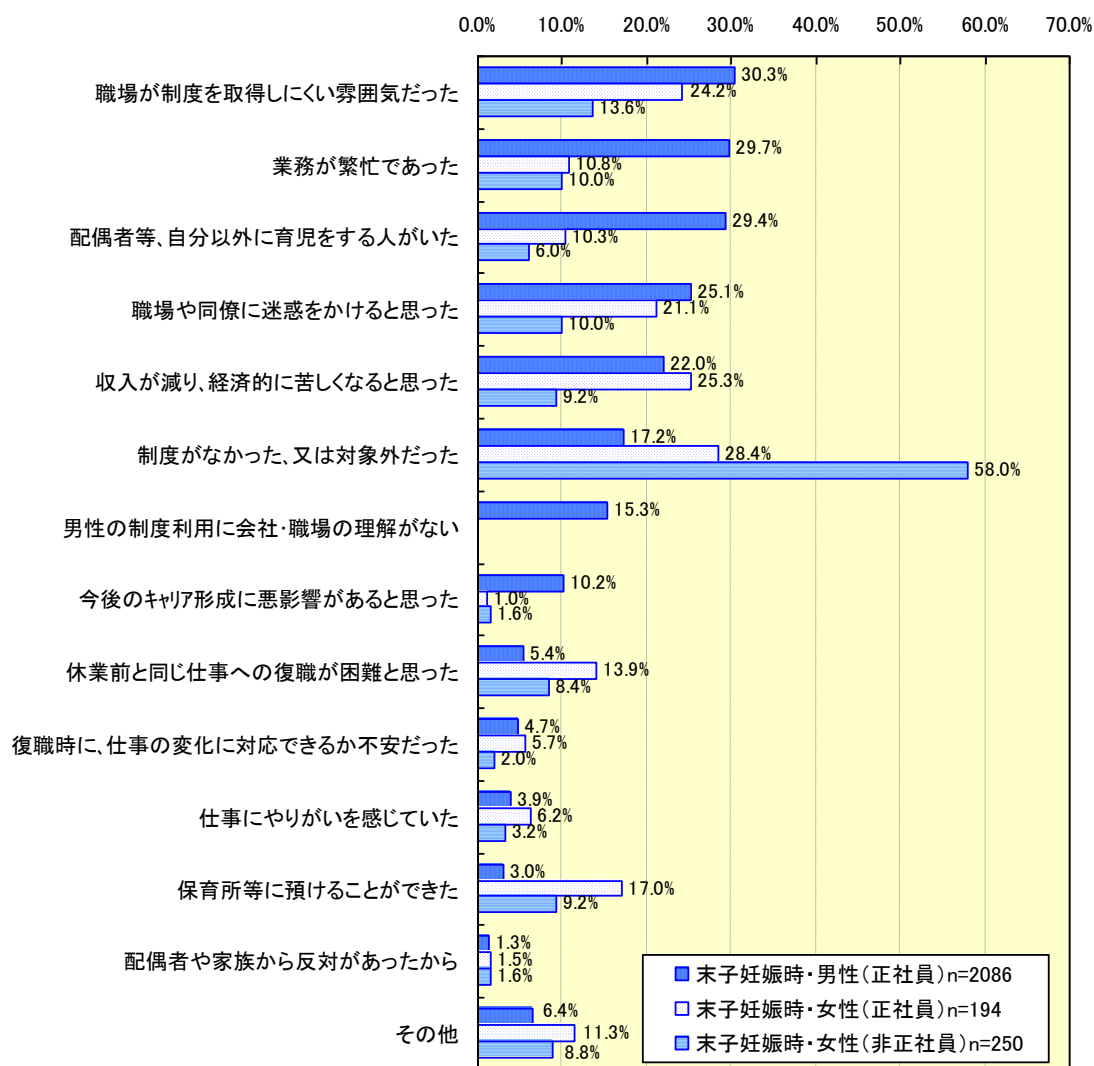
(12) 育児休業を取得しなかった理由

本人または配偶者の末子出産時に育児休業を取得しなかった人について、その理由をみると、「男性(正社員)」「配偶者が末子妊娠時」だった人は「職場が制度を取得しにくい雰囲気だった」(30.3%)、「業務が繁忙であった」(29.7%)、「配偶者等、自分以外に育児をする人がいた」(29.4%)などが上位にあげられている。

末子妊娠時の就業形態が「女性(正社員)」だった人は、「制度がなかった、又は対象外だった」(28.4%)、「収入が減り、経済的に苦しくなったと思った」(25.3%)、「職場が制度を取得しにくい雰囲気だった」(24.2%)などが上位となっている。また、他と比較して、「保育所等に預けることができた」の割合が17.0%と高く、産休のみで職場復帰している人が一定割合いることがわかる。

末子妊娠時の就業形態が「女性(非正社員)」だった人では、「制度がなかった、又は対象外だった」が58.0%で特に割合が高く、次いで「職場が制度を取得しにくい雰囲気だった」が13.6%、「業務が繁忙であった」と「職場や同僚に迷惑をかけたと思った」がそれぞれ10.0%となっている。

図表Ⅲ-73 末子妊娠時の就業形態別 育児休業を取得しなかった理由：複数回答(Q26)



図表Ⅲ-74 育児休業を取得しなかった理由について、「その他」の具体的内容：自由記入(Q26)

○必要なし

・取得する必要がなかった(32件)

- ・特になし（13件）
- ・妻が専業主婦で面倒を見てくれるから（5件）
- ・取得を考えなかった（4件）
- ・二人で長期間休む必要はないと感じたので（4件）
- ・特に必要ないと配偶者に言われたから
- ・それほど忙しい職場ではないから取る必要がない
- ・妻も繁忙期を知っており、仕事に行っていていいと言われたから

○制度が取得できなかった、制度の対象外など

- ・制度がない（3件）
- ・取得できなかったから（3件）
- ・アルバイトだったので（2件）（注：育児・介護休業法に基づく育児休業は一定の要件を満たした期間雇用者も対象となる）
- ・パートなので休業がなかったため（2件）（注：同上）

○制度を知らなかったため

- ・制度があることを知らなかったから（5件）
- ・制度を理解していなかったから（3件）
- ・制度を取得できることを知らなかったから（2件）
- ・会社にも何も言われず、知らなかった
- ・私も含め、直接の上長も制度を知らないし、理解もしていない

○会社・職場の理解のなさ、運用上の問題など

- ・育児休業は雰囲気的に難しい（3件）
- ・職場で休むなというような発言をする職員がいたため
- ・一回申請すると強制的に長期休職になってしまう
- ・社長に何を言われるかわからない
- ・取っている人を社内で見ることがないので
- ・どんな時にでも休まないのが暗黙の了解だから
- ・取る気はなかったし、会社もそのような考えはないと思う
- ・無理やり休んだ（辞めさせられてもよいと思って欠勤した）
- ・上司に相談したが却下されたため（2件）
- ・制度はあるが、取得するなと言われた
- ・育児休業制度があったにもかかわらず、職場の上司が対応しなかった
- ・申し出たが断られた

○有給休暇等で対応したため

- ・有給休暇で対応（4件）
- ・他の休職制度で十分だった（3件）
- ・年次有給休暇で十分だから（2件）
- ・育児休暇よりも有給休暇の方が取りやすく収入も良かったから
- ・育児休暇を取得しなくても、必要な時に有給休暇を取得できたから
- ・私が育児休暇を取れる事を知らず有給休暇をとった。会社からは何の説明もなし

○代替の人がいないため

- ・私しかできない仕事があったため（2件）
- ・立場（役職）上、長期休暇は現実的に不可能（2件）
- ・小さい会社のため人がいない（2件）
- ・専任（他者にはできない）業務があるため、長期取得は断念
- ・個人事業だから
- ・交代要員がいないから
- ・代わりの人材がいない
- ・人が少ないから

- ・社員が自分しかいないため

○家族経営の会社のため

- ・家族経営の会社だから（4件）
- ・家族経営の小さい会社なので、休業すると配偶者に負担がかかるから
- ・代表者が親族だったので特に取らなかった

○出産が休日・祝日等のため

- ・ちょうど休みの日に出産だったため（週末、GW、盆休み、年末年始）（10件）
- ・夜間の出産だったから

○退職・転職のため

- ・退職したから（2件）
- ・転職したから（2件）
- ・引越しすることがわかっていたから（2件）
- ・体調に問題があり、元々辞めるつもりだった
- ・元々自分にあった仕事ではなかったため辞めた
- ・妊娠したら退職するつもりでいたから
- ・退職していたから
- ・たった数週間で復帰したくなかったので退職した
- ・育児に専念したかったから
- ・復帰後の就業時間が希望と合わなかった

○在宅勤務など融通が利いたため

- ・在宅勤務などの制度を利用したから（4件）
- ・融通がきいたから（3件）
- ・夫の事務所なので融通がきいたから
- ・自宅がオフィスだから必要ない
- ・自宅で仕事が可能なため

○その他

- ・定員が少ないため4月入園で入りたかった
- ・夫婦で育児休暇を取ると保育園の入園が不利になる
- ・長子のときに育児休業を取得したが、時短勤務でも対応できそうだったから
- ・他に子どもがいたため働かないといけない状況
- ・手続きが面倒
- ・仕事を休む＝失職
- ・配偶者の転勤が伴ったため
- ・配偶者の母の協力があつたため
- ・嫁の母親が近所に住んでいるのと、専業主婦なので申し訳ないと思いつつも、上の子の面倒を見てもらった
- ・取得しなくても良い環境を作ったから
- ・わからない