

出産・子育て期における男女労働実態フォロー調査結果（抜粋）

（１）女性が再チャレンジしやすい環境づくりが進んでいる

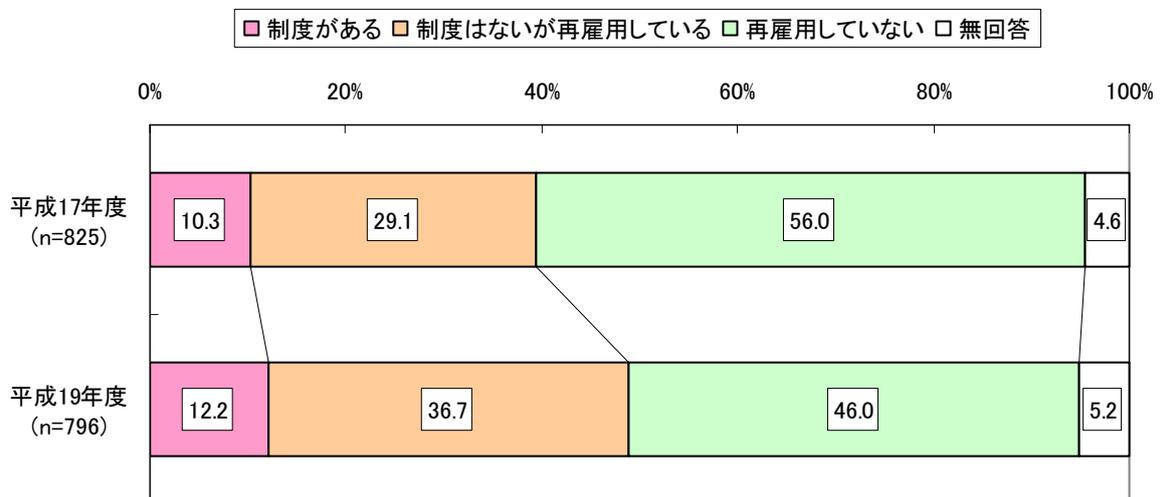
１）出産・子育てを機に退職した元社員の女性を再雇用した事業所が増加

出産・子育てを機に退職した元社員の再雇用についてみると、「制度がある」が12.2%、「制度はないが雇用している」は36.7%となった。

両方をあわせると48.9%と、約5割の事業所で実態として再雇用を行っていた。

また、前回調査と比較すると、「制度がある」と「制度はないが再雇用している」を合わせた“再雇用している”は9.5ポイントと大幅に増加した。

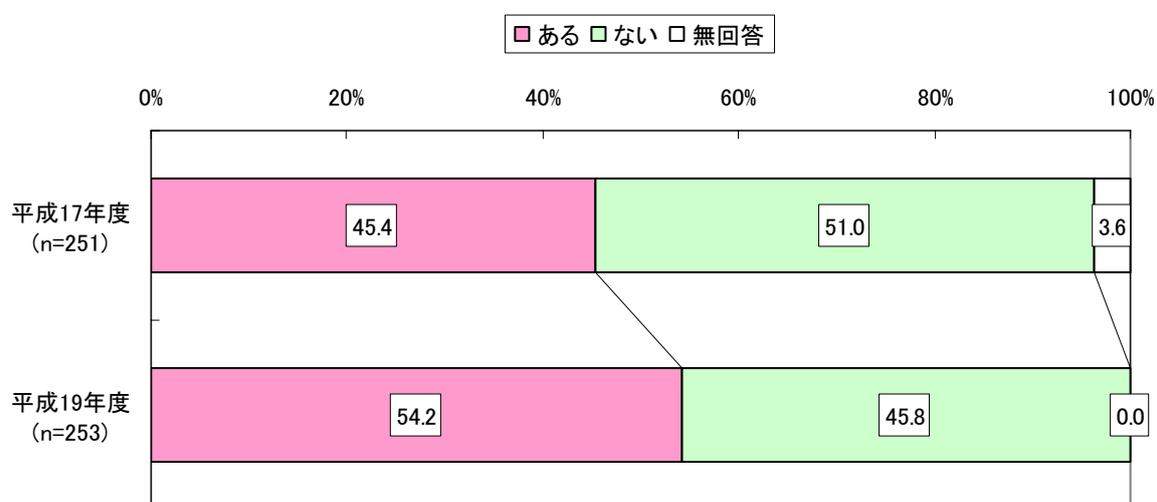
図表 - 1 再雇用制度（前回調査との比較）



2) 離職期間の長い女性を正社員として採用した事業所が増加

離職期間が長い（1年以上）女性を正社員として採用したことが「ある」は、前回調査では 45.4%と半数に満たなかったが、今回調査では 8.8 ポイント増加し、正社員として雇用したことがある事業所は半数を超えた。

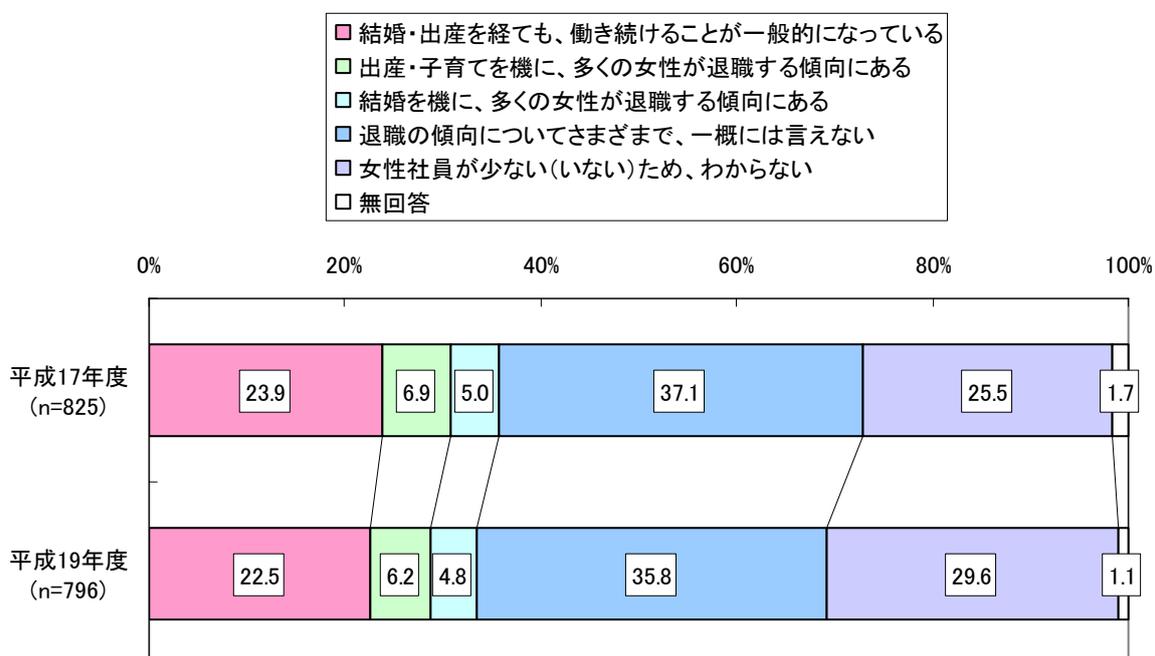
図表 - 2 離職期間が長い女性の正社員としての採用（前回調査との比較）



3) 結婚や出産で女性が一旦退職するという事業所の割合は前回調査とほとんど変わらない

女性社員の就労傾向では、「結婚・出産を経ても、働き続けることが一般的になっている」という回答が、前回調査と比べてわずかに減少した。

図表 - 3 女性の就労傾向（前回調査との比較）



(2) 仕事と子育ての両立に係る制度の整備や取り組みが進んだ

1) 各種両立支援制度の整備率が上昇

仕事と子育ての両立に関する制度「あり」の回答割合を前回調査と比較すると、ほぼすべての制度において「あり」の割合は前年を上回った。

図表 - 4 仕事と子育ての両立に関する制度の整備状況（前回調査との比較）

制度名	平成 19 年度	平成 17 年度	増減 (19 年度－ 17 年度)
	あり(%)	あり(%)	
配偶者出産休暇制度	54.0	40.0	14.0
深夜勤務の制限	45.6	38.2	7.4
子の看護休暇制度	42.6	37.0	5.6
所定外労働をさせない制度	39.1	31.9	7.2
短時間勤務制度	38.9	32.5	6.4
始業・終業時間の繰上げ・繰下げ	37.6	30.8	6.8
ハンドブック等による制度紹介	19.0	16.0	3.0
育児休業中の情報提供や研修	16.5	11.5	5.0
育児休業中の経済的支援	16.1	13.2	2.9
転勤の免除等	14.4	11.5	2.9
事業所内託施設の設置・運営	4.4	3.2	1.2

2) 育児休業取得率が上昇

育児休業の取得率を男女別にみると、前回調査では男性が0.9%、女性が83.2%だったが、今回調査では、男性が1.7%、女性が98.1%と前回は上回った。特に女性はほぼ全員に近い値となった。

図表 - 5 出産した従業員数、育児休業を取得した従業員数、育児休業取得率
(前回調査との比較)

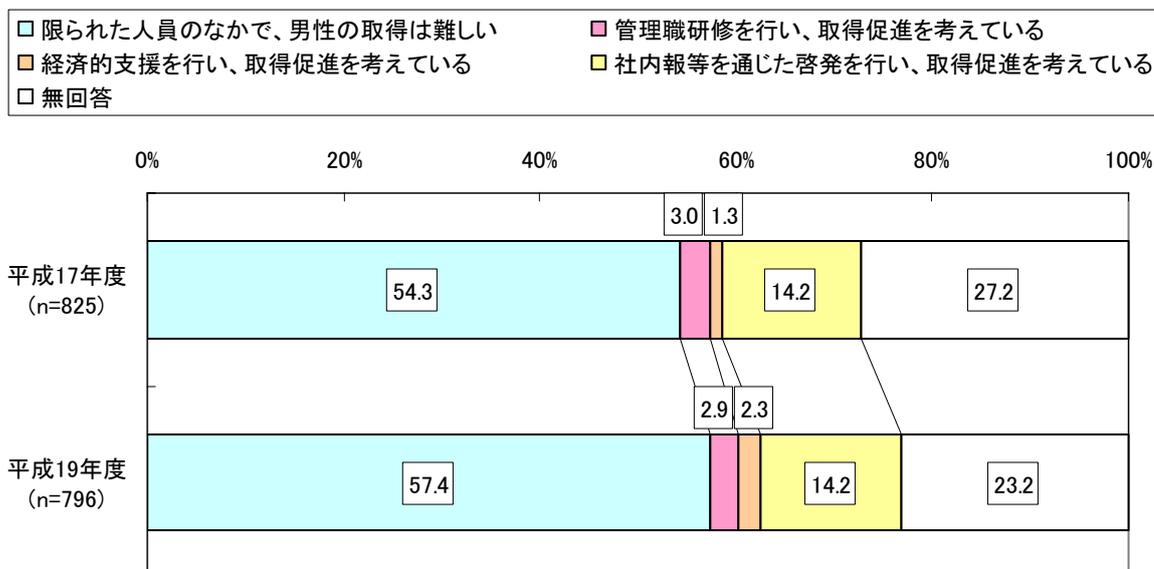
		本人または配偶者が 出産した従業員数	そのうち育児休業を 取得した従業員数	育児休業取得率
17年度 調査	男性	1,348人	12人	0.9%
	女性	673人	560人	83.2%
19年度 調査	男性	1,021人	17人	1.7%
	女性	624人	621人	98.1%

3) 「男性の育児休業取得は難しい」と考える事業所が過半数

男性の育児休業取得に対する考え方をみると、「限られた人員のなかで、男性の取得は難しい」が57.4%と最も高く、半数を超えた。

前回調査と比較すると、「限られた人員のなかで、男性の取得は難しい」が3.1ポイント増加し、取得促進を考えている事業所の割合はほぼ横ばいであることから、男性の育児休業取得に対する考え方に大きな変化はみられない。

図表 - 6 男性の育児休業取得に対する考え方(前回調査との比較)

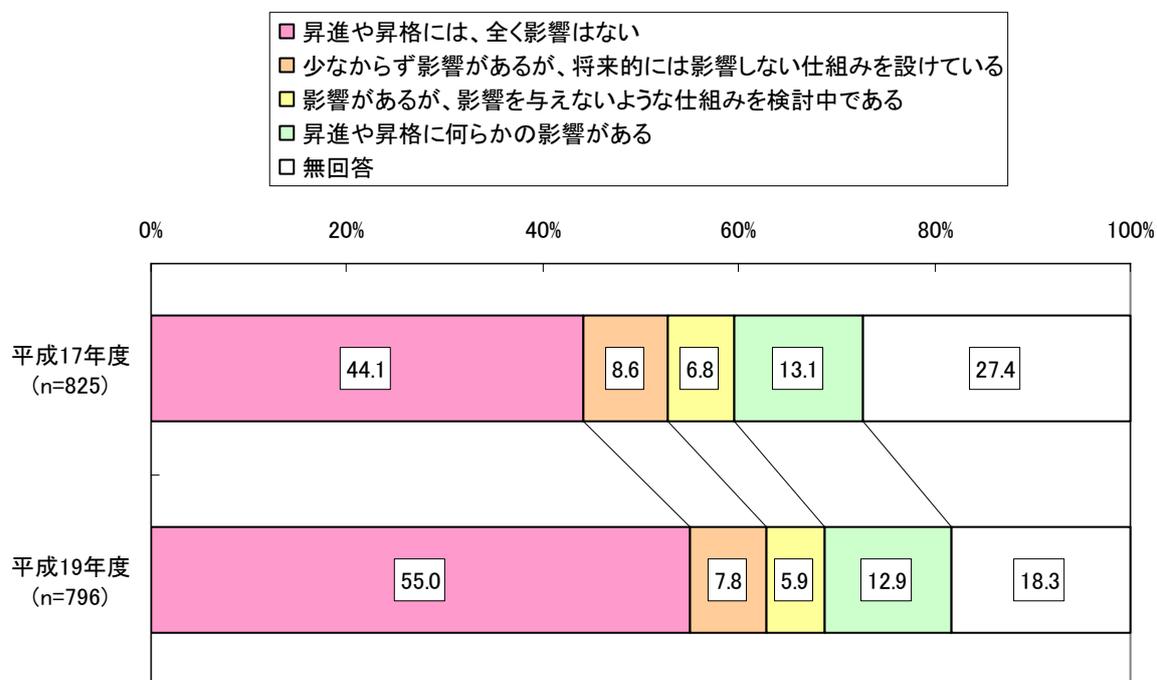


4) 育児休業の取得が与える昇進・昇格への影響は「全く影響しない」が過半数

育児休業の取得が与える昇進・昇格への影響についてみると、「昇進や昇格には全く影響はない」と回答した事業所が 55.0%で最も高く、半数を超えた。

前回調査と比較すると、「昇進や昇格には全く影響はない」が 10.9 ポイントと、大幅に増加した。

図表 - 7 昇進・昇格への影響（前回調査との比較）

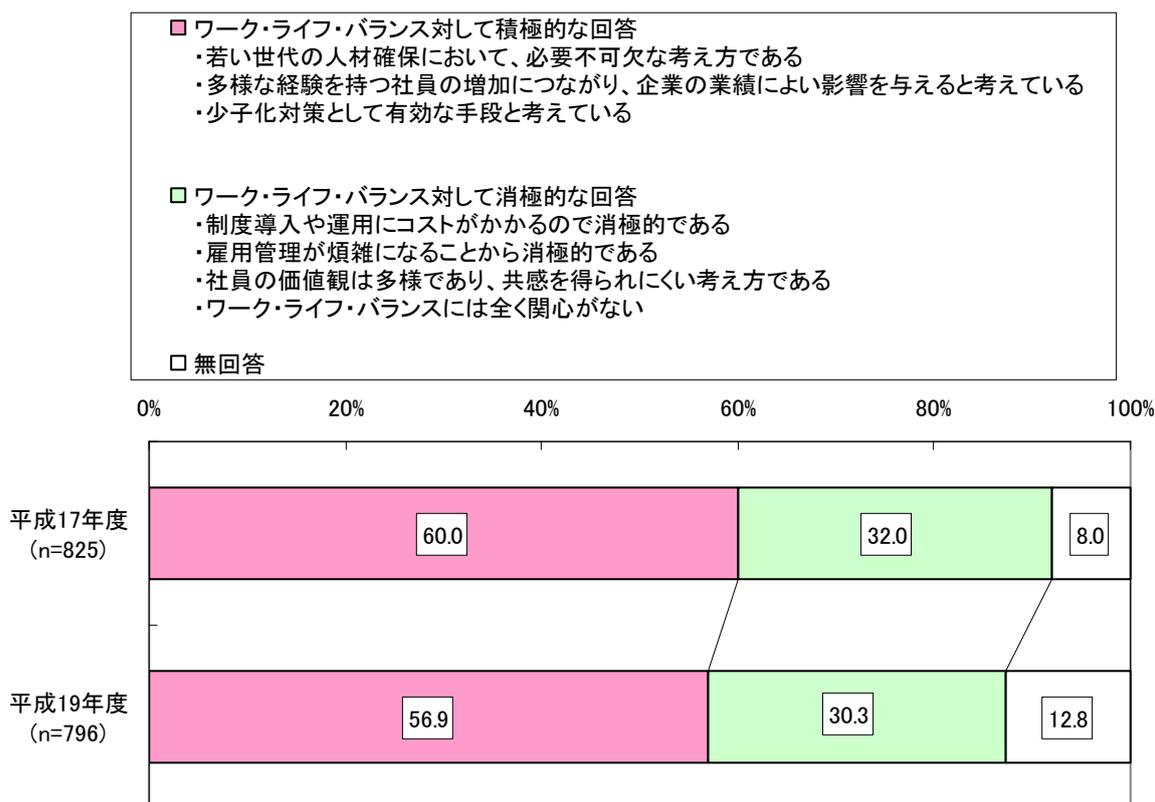


(3) 「ワーク・ライフ・バランス」は業績アップにつながることを期待される

1) ワーク・ライフ・バランスに対する意識は横ばい

ワーク・ライフ・バランスに対する考え方を前回調査と比較すると、ワーク・ライフ・バランスに対して積極的な回答は 3.1 ポイント減少、ワーク・ライフ・バランスに対して消極的な回答も 1.7 ポイント減少するなど、意識の面では大きな変化はみられなかった。

図表 - 8 ワーク・ライフ・バランスに対する考え方（前回調査との比較）



2) 「ワーク・ライフ・バランス」は企業の業績向上につながることを期待される

ワーク・ライフ・バランスに対する考え方と直近の売上高の関係をみると、「ワーク・ライフ・バランスに積極的」な事業所では、売上が“増加した”（35.1%）や「ほとんど変わらない」（19.4%）の割合の合計が54.5%と半数を超えるが、「ワーク・ライフ・バランスに対して消極的」な事業所では、売上高が“減少した”が52.7%と半数を超えた。

図表 - 9 売上高（ワーク・ライフ・バランスに対する考え方別）

