

部 内 限

8-14
婦人労働課業務参考資料 第103号



昭和58年度婦人労働問題特別実態調査

——育児休業制度に関する調査——

労働省婦人少年局

は し が き

この報告書は、「昭和58年度婦人労働問題特別実態調査 — 育児休業制度に関する調査 —」の結果をとりまとめたものである。

近年、婦人の職場進出はめざましく、こうした現象は、育児負担の大きい乳幼児を有する婦人層にもみられている。勤労婦人は、経済社会の発展に大きく寄与するとともに、次代を担う者を育成するという重要な役割を果たしているものであることから、職業生活と育児の調和を図ることが、勤労婦人のためばかりでなく、国及び社会にとっても重要な課題となっている。

特に、育児休業制度は、乳幼児を有する婦人労働者が子供を健やかに育てつつ職業が継続できる制度であって、その普及が強く求められているところであるが、その普及率はなお低い水準にある。

本調査は、育児休業制度未実施企業における制度導入上の問題点を把握することによって、今後の育児休業制度の普及促進に資することを目的として実施したものであり、今後の婦人労働行政を推進していく上で参考となれば幸いである。

昭和59年1月

労働省婦人少年局長

赤 松 良 子

目 次

I	調査の概要	1
1.	調査の内容	1
2.	調査結果利用上の注意	2
II	調査結果の概要	3
1.	調査対象企業の産業及び規模	3
2.	調査対象企業の特徴	3
(1)	常用労働者中の女子比率	3
(2)	産前産後休業者の有無	4
(3)	妊娠・出産による退職者の割合	6
(4)	人事労務担当部長が望ましいと考える女性の職業経歴	6
3.	育児休業制度についての周知程度及び検討、導入予定の状況	7
(1)	育児休業制度の周知程度	7
(2)	育児休業制度の導入についての具体的な検討の有無	9
(3)	育児休業制度の導入を検討した理由	9
(4)	今後5年以内の育児休業制度の導入予定の有無	11
(5)	育児休業制度の導入を検討したことのない理由	12
4.	育児休業制度を導入した場合の問題点について	14
(1)	不都合や問題点の発生についての予測	14
(2)	発生が予測される具体的問題点とその程度	15
(3)	具体的な問題点	20
(イ)	全般的要員計画の作成に関して	20
(ロ)	育児休業中の代替要員の確保に関して	21
①	育児休業中の代替要員の確保	21
②	産前産後休業者の代替要員の確保及び産休者の復職後の取扱いについて	21

(一) 育児休業者の復職後の処遇に関して	22
(二) 育児休業中の社会保険（健康保険及び厚生年金保険） の保険負担に関して	24
5. 育児休業制度を導入した場合の女子労働者の雇用上の変化 ...	24
(1) 女子労働者の雇用上の変化	24
(2) かなり困難な問題の発生を予想する企業における女子労働者 の雇用上の変化	27

I 調査の概要

1. 調査の内容

(1) 調査の目的

育児休業制度を現在実施していない民間企業における当該制度実施上の問題点を把握することにより、今後の育児休業制度の普及促進に資することを目的とする。

(2) 調査の範囲

イ 地域 全国

ロ 産業 日本標準産業分類による次の5大産業とする。

製造業、卸売業、小売業、金融・保険業、運輸・通信業、サービス業

ハ 企業 ロに掲げる産業に属し、育児休業制度を実施していない民間企業（原則として婦人少年室から育児休業制度の導入について指導を受け、その検討が行われたと思われる企業）1,000企業とする。

(3) 調査事項

次に掲げる事項とする。

イ 企業の名称等

名称、所在地、主な事業内容、労働者数、女子の構成比率、女子の自己都合退職者のうち妊娠・出産による退職者の割合、産前産後休業者の有無

ロ 女子の職業経歴観

ハ 育児休業制度の周知状況

ニ 育児休業制度の検討の有無及び検討した動機

ホ 育児休業制度導入の予定

ヘ 育児休業制度を検討していない理由

ト 育児休業制度導入上の問題点

産前産後休業者の代替要員の確保及び処遇、育児休業者の代替要員の確保、育児休業者の復職後の処遇、育児休業中の社会保険料の負担

チ 育児休業制度導入に伴う女子労働者の雇用上の変化の見通し

(4) 調査対象期日及び期間

企業に関する事項については、原則として、昭和58年4月1日現在とする。

ただし、自己都合による女子退職者のうち妊娠・出産による退職者の割合については、昭和57年度1年間とし、産前産後休業者の有無については、過去3年間とする。

(5) 調査実施期間

昭和58年4月25日～5月末日

(6) 調査機関

労働省婦人少年局 ― 婦人少年室

(7) 調査方法

実地他計

(8) 集計方法

労働省婦人少年局において集計した。有効回収率は100.0%である。

2. 調査結果利用上の注意

(1) 調査結果利用上の注意

イ この調査は、育児休業制度を実施していない民営企業を調査対象としたが、原則として既に婦人少年室から育児休業制度の導入について指導を受け、その検討が行われたと思われる企業を選定したため、育児休業制度未実施企業を母集団とする無作為抽出にはなっていない。

ロ 調査実施時に使用した調査票の選択肢のうち、長文のものは、結果の概要及び集計結果表において、文章を簡略化した。

(2) 主な用語の定義

調査結果及び集計表に用いられている用語の定義は次のとおりである。

イ 常用労働者……次のいずれかに該当する者をいう。

(イ) 期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者。

(ロ) 臨時又は日雇労働者で、前2か月の各月において18日以上事業所に雇い入れられた者。

(ハ) 重役、理事などの役員でも常時勤務して、一般雇用者と同じ給与規則あるいは同じ基準で毎月給与の支払いを受けている者。

(ニ) 事業主の家族で、その事業所に働いている者のうち常時勤務して給与の支払いを受けている者。

ロ 育児休業……乳幼児を有する労働者が育児のため自らの希望により、職場での身分や地位を失わないで一定期間休業し、育児に専念した後、復職することを内容とする措置をいう。

Ⅱ 調査結果の概要

1. 調査対象企業の産業及び規模

本調査対象企業の産業は、製造業、卸売業、小売業、金融・保険業、運輸・通信業及びサービス業の5大産業であるが、うちサービス業（33.4%）、製造業（30.1%）及び卸売業、小売業（19.6%）で8割を占めている（第1表）。また、企業規模は、1,000人以上規模（12.0%）、300～999人規模（10.4%）がそれぞれ1割台であるが、100～299人規模（21.5%）、30～99人規模（29.0%）、1～29人規模（27.1%）はそれぞれ2割台となっている。特に、製造業、卸売業、小売業、サービス業では300人未満の企業割合が8割台を占めている。

第1表 産業別、企業規模別調査対象企業数の割合

(%)

産 業		企 業 規 模					
		計	1,000人以上	300～900人	100～299人	30～99人	1～29人
合 計		100.0	12.0	10.4	21.5	29.0	27.1
産 業	製 造 業	30.1(100.0)	(9.6)	(9.3)	(21.3)	(34.2)	(33.2)
	卸売業、小売業	19.6(100.0)	(8.2)	(9.7)	(19.9)	(29.6)	(32.7)
	金 融 ・ 保 険 業	9.2(100.0)	(39.1)	(28.3)	(31.5)	(1.1)	(-)
	運 輸 ・ 通 信 業	7.7(100.0)	(26.0)	(13.0)	(27.3)	(33.8)	(-)
	サ ー ビ ス 業	33.4(100.0)	(5.7)	(6.3)	(18.6)	(30.5)	(38.9)
	うち医療業	13.3(100.0)	(6.0)	(6.8)	(24.8)	(43.6)	(18.8)
	教 育	3.1(100.0)	(3.2)	(6.5)	(9.7)	(32.3)	(48.4)
	社会保険・ 社会福祉	7.7(100.0)	(-)	(-)	(1.3)	(18.2)	(80.5)

(注) ()内は各産業の計を100.0とした内訳である。

2. 調査対象企業の特徴

(1) 常用労働者中の女子比率

常用労働者総数に占める女子の構成比率階級別に企業の分布をみると、女子比率20%未満の企業が13.9%と比較的少ないが、女子比率が20%以上の階級はいずれも20%台の分布となっている（第2表）。

産業別にはサービス業で、企業規模別には１００人未満の小規模で、女子比率の高い階級の企業割合が高く、とくにサービス業及び１～２９人規模では女子比率８０％以上の企業が４割を超えている。他方、運輸・通信業、金融・保険業及び３００人以上規模では、女子比率の低い階級の企業の割合が高く、女子比率４０％未満の企業が過半数を占めている。

第２表 産業別、企業規模別、全常用労働者に占める

女子の構成比率階級別企業数の割合

(%)

産業、企業規模		計	20% 未 満	20～40% 未 満	40～60% 未 満	60～80% 未 満	80% 以 上
合 計		[1000]100.0	13.9	23.1	21.3	20.5	21.2
産 業	製 造 業	[301]100.0	12.0	26.2	21.9	26.6	13.3
	卸売業、小売業	[196]100.0	14.3	33.2	26.0	19.4	7.1
	金融・保険業	[92]100.0	3.3	47.8	47.8	1.1	—
	運輸・通信業	[77]100.0	66.2	24.7	7.8	1.3	—
	サ ー ビ ス 業	[334]100.0	6.3	7.2	13.8	25.4	47.3
	うち医療業	[133]100.0	—	0.7	7.5	44.4	47.4
	教 育	[31]100.0	9.7	3.2	22.5	32.3	32.3
	社会保険・ 社会福祉	[77]100.0	—	—	2.6	5.6	92.2
企 業 規 模	1,000人以上	[120]100.0	24.2	30.8	33.3	9.2	2.5
	300～999人	[104]100.0	19.2	31.7	27.9	17.3	3.9
	100～299人	[215]100.0	13.9	29.8	22.3	23.3	10.7
	30～99人	[290]100.0	12.8	17.6	15.8	30.7	23.1
	1～29人	[271]100.0	8.5	17.0	18.4	13.7	42.4

(注) 「計」欄の〔 〕内は実数である。

(2) 産前産後休業者の有無

おおむね５７年以前３年間の産前産後休業者の有無をみると、産休者のあった企業の割合は６４．２％である（第３表）。これを産業別にみると、金融・保険業、サービス業、運輸・通信業で高く、卸売業、小売業で相対的に低い。また、企業規模別にみると、規模が大きくなるほど産休者があった企業の割合が高くなっており、１０００人以上規模では９割を占めている。

第3表 産業別、企業規模別、産前産後休業者の有無並びに女子の自己都合退職者に占める妊娠・出産による退職者数の割合階級別企業数の割合 (%)

産業、企業規模	産前産後休業者の有無 ②2			妊娠・出産による退職者数の割合 ②3						
	計	ある	ない	計	0%	1～20% 未満	20～40% 未満	40～60% 未満	60～80% 未満	80% 以上
合 計	②1 〔1000〕1000	64.2	35.8	〔1000〕1000	61.3	29.0	5.9	1.7	0.3	1.6
産 業	製 造 業	〔301〕1000	57.8	42.2	〔301〕1000	62.5	28.9	4.6	1.7	1.3
	卸売業、小売業	〔196〕1000	46.9	53.1	〔196〕1000	58.1	34.2	4.6	0.5	2.6
	金融・保険業	〔 92〕1000	81.5	18.5	〔 92〕1000	26.1	44.5	19.6	7.6	1.1
	運輸・通信業	〔 77〕1000	68.8	31.2	〔 77〕1000	68.8	22.1	7.8	1.3	—
	サービス業	〔334〕1000	74.2	25.8	〔334〕1000	70.1	23.3	3.6	0.9	1.8
	うち医療業	〔133〕1000	88.0	12.0	〔133〕1000	57.1	34.6	6.0	—	2.3
	教育	〔 31〕1000	71.0	29.0	〔 31〕1000	77.5	16.1	—	3.2	3.2
	社会保険・ 社会福祉	〔 77〕1000	66.2	33.8	〔 77〕1000	87.0	7.8	2.6	—	2.6
	1,000人以上	〔120〕1000	90.0	10.0	〔120〕1000	16.7	64.2	13.3	3.3	0.8
	300～999人	〔104〕1000	82.7	17.3	〔104〕1000	35.6	48.0	12.5	1.9	1.0
企 業 規 模	100～299人	〔215〕1000	73.5	26.5	〔215〕1000	56.7	33.5	6.1	2.3	0.5
	30～99人	〔290〕1000	60.0	40.0	〔290〕1000	71.4	21.7	4.5	1.0	—
	1～29人	〔271〕1000	42.8	57.2	〔271〕1000	83.4	10.3	1.5	1.1	3.3

②1.「計」欄の〔 〕内は、実数である。

②2 おおむね昭和57年以前3年間の状況についてみたものである。

②3 昭和57年度1年間における女子の自己都合退職者に占める割合である。

(3) 妊娠・出産による退職者の割合

昭和57年度1年間における女子の自己都合退職者のうちに占める妊娠・出産により退職した者の割合をみると、0%であった企業が61.3%、1%～20%未満の企業が29.0%となっており、この両方で9割に達している（第3表）。

産業別には、退職者がいなかった企業の割合はサービス業、運輸・通信業で7割前後と高く、他方、金融・保険業（26.0%）では低い。企業規模別には、規模が小さくなるほど、その割合は高くなっている。

(4) 人事労務担当部長が望ましいと考える女性の職業経歴

調査対象企業の人事労務担当部長相当職の地位にある者が望ましいと考える女性の職業経

第4表 産業別、企業規模別、人事労務部長相当職者の女性に対する
職業経歴観別企業数の別合

(%)

産業、企業規模		計	注2 再就業型 がよい	注3 継続就業 型がよい	子供がで きるまで は職業を もつほう がよい	結婚する までは職 業をもつ ほうがよ い	職業をも たないほ うがよい	わからな い
合 計		注1. [1000]100.0	46.9	26.0	12.0	9.7	1.4	4.0
産 業	製 造 業	[301]100.0	52.8	25.3	9.6	9.0	1.3	2.0
	卸売業、小売業	[196]100.0	46.9	16.9	16.3	14.8	1.0	4.1
	金 融 ・ 保 険 業	[92]100.0	44.6	12.0	19.5	16.3	1.1	6.5
	運 輸 ・ 通 信 業	[77]100.0	50.6	20.8	14.3	10.4	1.3	2.6
	サ ー ビ ス 業	[334]100.0	41.3	37.1	9.0	5.4	1.8	5.4
	うち医療業	[133]100.0	36.8	45.8	6.8	3.8	1.5	5.3
	教 育	[31]100.0	45.2	19.4	22.6	6.4	—	6.4
	社会保険・ 社会福祉	[77]100.0	44.1	39.0	7.8	3.9	1.3	3.9
企 業 規 模	1,000人以上	[120]100.0	54.2	10.8	15.8	14.2	—	5.0
	300～999人	[104]100.0	51.9	21.2	11.5	11.5	—	3.9
	100～299人	[215]100.0	46.0	28.4	12.1	8.8	1.4	3.3
	30～99人	[290]100.0	41.0	32.4	13.1	8.3	2.4	2.8
	1～29人	[271]100.0	48.7	25.8	9.2	9.2	1.5	5.6

注1. 「計」欄の〔 〕内は、実数である。

注2. 「再就業型」とは、子供ができたなら就業をやめ、大きくなったら再び職業をもつことをいう。

注3. 「継続就業型」とは、子供ができてずっと職業をもつことをいう。

歴についてみると、「子供ができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつほうがよい」（以下、「再就業型」という。）とする者が46.9%と最も多く、次いで「子供ができてずっと職業を続けるほうがよい」（以下、「継続就業型」という。）とする者が26.0%となっており、「結婚するまでは、職業をもつほうがよい」、「子供ができるまでは、職業をもつほうがよい」とする者は10%前後である（第4表）。

産業別には、「再就業型」とする者の割合はいずれの産業においても4～5割台を占め最も多く、金融・保険業以外の産業では「継続就業型」とする者の割合が次いで高くなっている。特に、サービス業においては「再就業型」と「継続就業型」とする者の割合がそれぞれ4割前後であり差がなく、また、金融・保険業では「子供ができるまで」（19.5%）、「結婚するまで」（16.3%）とする者の割合が「継続就業型」とする者の割合を上回っている。

企業規模別には、いずれの規模においても「再就業型」とする者の割合が最も高いが、1,000人以上規模では次いで「子供ができるまで」、「結婚するまで」、「継続就業型」の順となっているが、1,000人未満規模では「継続就業型」が次いでいる。30人以上規模では規模が小さくなるにしたがって「継続就業型」とする者の割合が高まり、「再就業型」や「結婚するまで」とする者の割合が低くなっている。なお、30人未満の企業では、この規模別の傾向に比べると、「再就業型」とする者の割合が約5割と比較的高く、「継続就業型」とする者の割合は2割台と低くなっている。

3. 育児休業制度についての周知程度及び検討、導入予定の状況

(1) 育児休業制度の周知程度

育児休業制度の周知程度をみると、「制度の内容をよく知っている」（以下、「よく知っている」という。）企業は40.6%、「制度の内容はよく知らないが、育児休業制度があるということは知っている」（以下、「知っている」という。）企業は51.9%となっている（第5表）。

産業別にみると、「よく知っている」企業の割合は、金融・保険業、サービス業で5割前後と相対的に高く、卸売業、小売業、運輸・通信業で3割弱と低い。

企業規模別には、「よく知っている」企業割合は、企業規模が大きくなるほど高くなっており、特に1,000人以上の規模ではその割合が63.3%と高い。

女子比率階級別には、「よく知っている」企業の割合は、おおむね女子比率が高まるにつれて高くなっており、女子比率が60%以上の企業では4割となっている。また、産前産

後休業者の有無別には、産休者ありとした企業では半数近い企業が「よく知っている」としている。

第5表 産業別、企業規模別、女子の構成比率階級別、産前産後休業者の有無別、育児休業制度の周知状況別企業数の割合

(%)

産業、企業規模、 女子の構成比率階級 産休者の有無		計	制度の内容 をよく知っ ている	制度がある ことは知っ ている	知らない
合 計		[1000]100.0	40.6	51.9	7.5
産 業	製 造 業	[301]100.0	38.5	50.5	11.0
	卸売業、小売業	[196]100.0	27.6	61.7	10.7
	金融・保険業	[92]100.0	54.4	42.4	3.2
	運輸・通信業	[77]100.0	27.3	66.2	6.5
	サ ー ビ ス 業	[334]100.0	49.4	46.7	3.9
	うち医療業	[133]100.0	46.6	48.1	5.3
	教 育	[31]100.0	67.7	32.3	—
	社会保険・ 社会福祉	[77]100.0	64.9	33.8	1.3
企 業 規 模	1,000人以上	[120]100.0	63.3	35.8	0.9
	300～999人	[104]100.0	35.6	60.6	3.8
	100～299人	[215]100.0	44.7	50.2	5.1
	30～99人	[290]100.0	34.8	56.6	8.6
	1～29人	[271]100.0	35.4	52.0	12.6
女 子 の 構 成 比 率	20%未満	[139]100.0	33.1	60.4	6.5
	20%～40%未満	[231]100.0	37.2	54.1	8.7
	40%～60%未満	[213]100.0	36.6	55.4	8.0
	60%～80%未満	[205]100.0	44.4	47.3	8.3
	80%以上	[212]100.0	49.5	44.8	5.7
産 の 休 有 者 無	あ る	[642]100.0	48.0	47.4	4.6
	な い	[358]100.0	27.4	60.0	12.6

注 「計」欄の〔 〕内は、実数である。

(2) 育児休業制度の導入についての具体的な検討の有無

育児休業制度の導入についての具体的な検討の有無についてみると、具体的に検討したことが「ある」企業の割合は24.2%であり、「ない」企業の割合は75.8%である(第6表)。

第6表 産業別、企業規模別、女子の構成比率階級別、産前産後休業者の有無別、育児休業制度導入の具体的な検討の有無別企業数の割合

産業、企業規模 女子の構成比率階級、 産休者の有無		計	検討した ことがある	検討した ことはない
合 計		[1000]1000	24.2	75.8
産 業	製 造 業	[301]1000	20.6	79.4
	卸売業、小売業	[196]1000	13.8	86.2
	金融・保険業	[92]1000	15.2	84.8
	運輸・通信業	[77]1000	9.1	90.9
	サービス業	[334]1000	39.5	60.5
	うち医療業	[133]1000	39.8	60.2
	教 育	[31]1000	41.9	58.1
企 業 規 模	社会保険・ 社会福祉	[77]1000	57.1	42.9
	1,000人以上	[120]1000	26.7	73.3
	300～999人	[104]1000	20.2	79.8
	100～299人	[215]1000	25.1	74.9
	30～99人	[290]1000	21.4	78.6
女 子 の 構 成 比 率	1～29人	[271]1000	26.9	73.1
	20%未満	[139]1000	14.4	85.6
	20%～40%未満	[231]1000	16.0	84.0
	40%～60%未満	[213]1000	16.4	83.6
	60%～80%未満	[205]1000	29.3	70.7
産 の 休 有 者 無	80%以上	[212]1000	42.4	57.6
	あ る	[642]1000	30.8	69.2
産 の 休 有 者 無	な い	[358]1000	12.3	87.7

(注) 「計」欄の〔 〕内は、実数である。

産業別には、具体的に検討したことの「ある」企業の割合はサービス業で39.5%と最も高く、次いで製造業(20.6%)の順となっている。一方、運輸・通信業では同割合は1割弱である。

企業規模別には、いずれの規模でも具体的に検討したことの「ある」企業は2割台となっている。

具体的に検討したことの「ある」企業の割合は、女子比率階級別には、女子比率が高まるにつれて上昇しているが、特に女子比率が80%以上の企業では、42.4%と高くなっており、産前産後休業者の有無別には、産休者ありとした企業の方が産休者なしの企業に比べて高くなっている。

(3) 育児休業制度の導入を検討した理由

育児休業制度の導入について検討したことの企業におけるその検討した理由(複数回答)についてみると、「女子労働者の福祉や勤労意欲の向上のため」(42.6%)をあげる企業が最も多く、次いで「専門職、技能者など特定労働力確保のため」(33.5%)、

「優秀な女子労働者の確保のため」(31.8%)をあげる企業が多い(第7表)。

第7表 産業別、企業規模別、女子の構成比率階級別、育児休業制度

導入を検討した理由別企業数の割合

(M. A.)(%)

産業、企業規模、 女子の構成比率 階級		計	特定 労働 者の ため (注2)	既 婚 女 子 の た め	女 子 の 勤 め 意 欲 の 福 祉 上	企 業 の た め メ ジ ア	優 秀 な 保 有 者 の た め	育 児 休 業 制 度 の 導 入 に 関 心 を 有 す る た め	子 母 方 の 関 心 を 有 す る た め	労 働 組 合 の 要 望 に 応 じ た た め	企 業 内 制 度 と し て の	そ の 他	
合 計		(注1. 242)	100.0	33.5	18.2	42.6	8.7	31.8	14.5	21.9	10.3	5.0	5.0
産 業	製 造 業	[62]	100.0	27.4	29.0	41.9	6.5	33.9	16.1	17.7	9.7	9.7	6.5
	卸売業、小売業	[27]	100.0	18.5	18.5	44.4	18.5	44.4	11.1	18.5	11.1	3.7	7.4
	金融・保険業	[14]	100.0	7.1	—	57.1	14.3	—	21.4	14.3	28.6	14.3	—
	運輸・通信業	[7]	100.0	14.3	28.6	14.3	18.6	28.6	14.3	14.3	42.9	—	—
	サ ー ビ ス 業	[132]	100.0	43.2	14.4	42.4	6.1	31.8	13.6	25.8	6.8	2.3	4.6
	うち医療業	[53]	100.0	67.9	20.8	45.3	9.4	32.1	15.1	18.9	5.7	5.7	1.9
	教 育	[13]	100.0	30.8	7.7	23.1	7.7	46.2	15.4	23.1	7.7	—	—
社会保険・ 社会福祉	[44]	100.0	22.7	6.8	50.0	—	22.7	18.2	40.9	4.6	—	11.4	
企 業 規 模	1,000人以上	[32]	100.0	25.0	6.3	25.0	21.9	21.9	12.5	9.4	40.6	3.1	3.1
	300～999人	[21]	100.0	23.8	—	42.9	9.5	23.8	9.5	14.3	14.3	19.1	4.8
	100～299人	[54]	100.0	33.3	33.3	48.2	9.3	35.2	7.4	11.1	9.3	3.7	1.9
	30～99人	[62]	100.0	40.3	21.0	53.2	8.1	29.0	17.7	16.1	1.6	4.8	8.1
	1～29人	[73]	100.0	34.3	15.1	37.0	2.7	38.4	19.2	42.5	4.1	2.7	5.5
女 子 の 構 成 比 率	20%未満	[20]	100.0	25.0	15.0	20.0	15.0	30.0	20.0	10.0	25.1	—	—
	20%～40%未満	[37]	100.0	21.6	18.9	27.0	16.2	35.1	16.2	10.8	24.3	5.4	2.7
	40%～60%未満	[35]	100.0	34.3	14.3	40.0	8.6	28.6	5.7	11.4	14.3	8.6	2.9
	60%～80%未満	[60]	100.0	43.3	33.3	50.0	8.3	33.3	13.3	16.7	5.0	5.0	6.7
	80%以上	[90]	100.0	33.3	10.0	50.0	4.4	31.1	16.7	36.7	3.3	4.4	6.7

注1. 「計」欄の〔 〕内は育児休業制度の導入を具体的に検討したことがある企業の実数である。

注2. 「特定労働力」とは、専門職、技能者など一定の能力・資格をもつものをいう。

産業別には、金融・保険業、卸売業、小売業、製造業では、「女子労働者の福祉や勤労意欲の向上のため」が最も多いが（それぞれ57.1%、44.4%、41.9%）、このうち卸売業、小売業では「優秀な女子労働力確保のため」（44.4%）も同じ割合で最も高く、また金融・保険業では「労働組合等労働者側からの要望のため」（28.6%）が、製造業では「優秀な女子労働力確保のため」（33.9%）が次いで多くなっている。これらに対してサービス業では「専門職、技能者など特定労働力確保のため」をあげる企業の割合（43.2%）が最も高く、次いで「女子労働者が多い職場であるので、女子労働者の福祉や勤労意欲

の向上のため」となっている。また、運輸・通信業では「労働組合等労働者側からの要望のため」（42.9%）が最も多い。

企業規模別にみると、1,000人以上規模では「労働組合等労働者側からの要望のため」が最も多く、30人以上999人以下規模では「女子労働者の福祉や勤労意欲の向上のため」が、1～29人規模では「子供が小さい間は、母親が直接育てる方がよいから」が最も高くなっている。

女子比率階級別にみると、女子比率が高くなるほど「女子労働者の福祉や勤労意欲の向上のため」をあげる企業の割合が高くなっている。

(4) 今後5年以内の育児休業制度の導入予定の有無

育児休業制度の導入を検討した企業について、今後5年以内の導入予定をみると、導入予定が「ある」企業の割合は28.1%、「ない」企業の割合は17.8%、「現在検討中であり、制度の導入については未定で

第8表 産業別、企業規模別、女子の構成比率階級別、今後5年以内の育児休業制度導入予定の有無別企業数の割合

産業、企業規模 女子の構成比率階級		計	導入 する の 予 定 が	導入未 計に定 中つ てい て 導入は	導入 する の 予 定 は
合 計		[242]100.0	28.1	54.1	17.8
産 業	製 造 業	[62]100.0	24.2	56.4	19.4
	卸売業、小売業	[27]100.0	29.6	48.2	22.2
	金融・保険業	[14]100.0	14.3	64.3	21.4
	運輸・通信業	[7]100.0	—	42.9	57.1
	サ ー ビ ス 業	[132]100.0	32.6	53.8	13.6
	うち医療業	[53]100.0	26.4	54.7	18.9
	教 育 社会保険・ 社会福祉	[13]100.0	30.8	53.8	15.4
企 業 規 模	1,000人以上	[32]100.0	9.4	56.2	34.4
	300～999人	[21]100.0	4.8	76.2	19.0
	100～299人	[54]100.0	25.9	51.9	22.2
	30～99人	[62]100.0	30.7	53.2	16.1
	1～29人	[73]100.0	42.5	49.3	8.2
女 子 の 構 成 比 率	20%未満	[20]100.0	5.0	50.0	45.0
	20%～40%未満	[37]100.0	13.5	62.2	24.3
	40%～60%未満	[35]100.0	22.9	60.0	17.1
	60%～80%未満	[60]100.0	26.7	60.0	13.3
	80%以上	[90]100.0	42.2	45.6	12.2

注 「計」欄の〔 〕内は、育児休業制度の導入を具体的に検討したことがある企業の実数である。

ある」企業の割合は 54.1%と、導入については検討中で未定の企業が過半数を占めている（第8表）。

産業別には、導入予定が「ある」企業の割合は、サービス業（32.6%）で最も高く、次いで卸売業、小売業（29.6%）、製造業（24.2%）の順となっている。一方、運輸・通信業では導入予定のあるところがなく、導入予定が「ない」企業の割合が57.1%と高くなっている。

企業規模別には、導入予定が「ある」企業の割合は、1～29人規模の42.5%から、1,000人以上規模の9.4%へと規模が大きくなるにつれて低下している。

女子比率階級別には、導入予定が「ある」とする企業の割合は、女子比率が高いところほど高くなっており、特に、女子比率が80%以上の企業では42.2%が導入予定ありとしている。

(5) 育児休業制度の導入を検討したことのない理由

育児休業制度の導入を具体的に検討したことのない企業について、その理由（複数回答）をみると、「育児休業制度を必要とする前に退職する女子が多い」（48.3%）が最も多く続いて「乳幼児を家族、保育所に預けて働く女子が多い」（32.1%）、「中高年齢者が多く、利用する女子が少ない」（27.6%）となっている。なお、「結婚・育児等による退職者を優先して再度雇用する」との理由をあげる企業が13.9%ある（第9表）。

これを産業別にみると、製造業では「中高年齢者が多く、利用する女子が少ない」が、サービス業では「乳幼児を家族、保育所に預けて働く女子が多い」が、それぞれ5割を占め最も多くなっているが、卸売業、小売業、金融・保険業、運輸・通信業では「育休制度を必要とする前に退職する女子が多い」が6割前後を占め最も多くなっている。

企業規模別には、小規模になるほど「中高年齢者が多く、利用する女子が少ない」が多くなり、一方、大規模になるほど、「育休制度を必要とする前に退職する女子が多い」、及び「労働組合等労働者から要求がない」が多くなっている。

女子比率階級別には、おおむね女子比率の高い企業ほど「乳幼児を家族、保育所に預けて働く女子が多い」が多くなり、「育休制度を必要とする前に退職する女子が多い」が少なくなっている。

第9表 産業別、企業規模別、女子の構成比率階級別、育児休業

制度導入を検討したことがない理由別企業数の割合

(M.A.)(%)

産業、企業規模、 女子の構成比率階級		計	育す女 休る子 制前が 度に多 を退い 必職 要す とる	乳育女 幼所子 児にが を預多 家けい 族て、 働保く	中利な 高用い 年す 齢る 者女 が子 多 く、	労働組 合等 労働者	結るて 婚退再 、職度 育者雇 児を 等優 すに 先 る よし	そ の 他
合 計		[758]100.0	48.3	32.1	27.6	16.0	13.9	5.2
産 業	製 造 業	[239]100.0	38.9	29.3	50.2	15.9	14.6	4.6
	卸売業、小売業	[169]100.0	66.9	16.0	24.9	11.8	14.8	3.6
	金融・保険業	[78]100.0	62.8	32.1	1.3	21.8	14.1	3.9
	運 輸 ・ 通 信 業	[70]100.0	57.1	27.1	24.3	21.4	4.3	2.9
	サ ー ビ ス 業	[202]100.0	35.2	50.5	14.4	15.4	15.4	8.4
	うち医療業	[80]100.0	25.0	56.3	12.5	17.5	22.5	12.5
	教 育	[18]100.0	50.0	50.0	11.1	16.7	5.6	5.6
	社会保険・ 社会福祉	[33]100.0	33.3	48.9	18.2	21.2	9.1	6.1
企 業 規 模	1,000人以上	[88]100.0	71.6	20.5	9.1	31.8	8.0	6.8
	300～999人	[83]100.0	53.0	38.6	15.7	21.7	15.7	3.6
	100～299人	[161]100.0	42.9	42.2	21.1	19.9	9.9	5.0
	30～99人	[228]100.0	43.0	31.6	34.7	10.5	18.9	4.8
	1～29人	[198]100.0	46.5	26.8	37.9	9.6	13.1	5.6
女 子 の 構 成 比 率	20%未満	[119]100.0	57.1	25.2	29.4	17.7	3.4	2.5
	20%～40%未満	[194]100.0	52.1	32.0	24.2	19.6	9.3	4.1
	40%～60%未満	[178]100.0	57.3	24.2	28.1	13.5	12.4	3.4
	60%～80%未満	[145]100.0	36.6	35.2	35.2	15.2	22.1	8.3
	80%以上	[122]100.0	34.4	46.7	21.3	13.1	23.8	8.2

注) 「計」欄の〔 〕内は、育児休業制度の導入を具体的に検討したことがない企業の実数である。

4. 育児休業制度を導入した場合の問題点について

(1) 不都合や問題点の発生についての予測

②
いわゆる「育児休業法が規定しているような育児休業制度」を導入した場合、問題が発生
していると考えているかどうかについて、育児休業制度の周知程度別にみると、同制度を「よく
知っている」企業、「知っている」企業のいずれにおいても、「かなり困難な問題が出てく
る」とする企業の割合が5割を超え、「特に問題はない」とする企業の割合が、「よく知っ
ている」企業で約3割、「知っている」企業で約2割となっている（第10表）。

第10表 産業別、企業規模別、育児休業制度周知状況別、育児休業制度
を導入した場合の問題点発生予想状況別企業数の割合

(%)

産業、企業規模		制度の内容をよく知っている				制度があることは知っている			
		計	特 に 問 題 は な い	かな て な 問 く り 題 る 困 が 難 出	わ か ら な い	計	特 に 問 題 は な い	かな て な 問 く り 題 る 困 が 難 出	わ か ら な い
合 計		[406]100.0	29.6	58.6	11.8	[519]100.0	21.8	56.4	21.8
産 業	製 造 業	[116]100.0	35.3	50.0	14.7	[152]100.0	20.4	47.4	32.2
	卸売業、小売業	[54]100.0	31.3	55.6	12.9	[121]100.0	28.9	52.9	18.2
	金融・保険業	[50]100.0	22.0	64.0	14.0	[39]100.0	2.6	71.8	25.6
	運輸・通信業	[21]100.0	19.1	76.2	4.7	[51]100.0	11.8	70.6	17.6
	サ ー ビ ス 業	[165]100.0	28.5	61.8	9.7	[156]100.0	25.6	59.6	14.8
	うち医療業	[62]100.0	21.0	66.1	12.9	[64]100.0	25.0	62.5	12.5
	教 育	[21]100.0	19.0	66.7	14.3	[10]100.0	30.0	50.0	20.0
企 業 規 模	社会保険・ 社会福祉	[50]100.0	42.0	56.0	2.0	[26]100.0	19.2	65.4	15.4
	1,000人以上	[76]100.0	21.1	61.8	17.1	[43]100.0	4.7	74.4	20.9
	300～999人	[37]100.0	21.6	62.2	16.2	[63]100.0	15.9	66.7	17.4
	100～299人	[96]100.0	30.2	57.3	12.5	[108]100.0	22.2	59.3	18.5
	30～99人	[101]100.0	29.7	62.4	7.9	[164]100.0	21.3	54.9	23.8
	1～29人	[96]100.0	38.5	52.1	9.4	[141]100.0	29.8	46.1	24.1

② 「計」欄の〔 〕内は、実数である。

これをさらに「よく知っている」企業について、産業別にみると、運輸・通信業、金融・保険業では「かなり困難な問題が出てくる」とする企業の割合が、他産業に比べて相対的に高く、製造業、卸売業、小売業では「特に問題はない」とする企業の割合が相対的に高くなっている。企業規模別にみると、規模が大きくなるにしたがって、「特に問題はない」とする企業割合が低下する。

注 「義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律」（昭和50.7.11.法律第62号）では、1歳未満の子を養育する女子教育公務員等が無給の育児休業を申請できることとなっている。

(2) 発生が予測される具体的問題点とその程度

育児休業制度を導入した場合に、「かなり困難な問題が出てくる」と予想している企業に対して、予想される問題点別にその程度をみると、同制度を「よく知っている」企業、「知っている」企業のいずれにおいても、「問題となる」点（複数回答）として、「育休者の代替要員の確保」をあげる企業の割合（それぞれ58.8%、57.7%）が最も多く、次いで「余剰人員による人件費の増大」（同56.3%、55.2%）、「育休者の復職後の代替要員の処遇」（同52.1%、50.9%）の順となっており、これらについていずれも過半数の企業が問題になると考えている（第11表）。これらの問題点のうち、特に代替要員の確保と人件費の増大については、「非常に問題となる」と考えている企業が多く、全体の3割以上を占めている。一方、「あまり問題とならない」とことは、制度の周知の程度にかかわらず、「職場の新陳代謝機能の喪失」（同63.9%、63.5%）、「育休中の社会保険料（事業主負担分）の負担」（同58.6%、59.7%）、「育休者の復職後の処遇」（同45.0%、52.6%）という問題となっている。

これをさらに「よく知っている」企業について産業別にみると、金融・保険業では「育休中の社会保険料（事業主負担分）の負担」以外のいずれの問題点についても「問題となる」とする企業の割合が過半を占め、他産業に比べ問題となると予想する企業割合が高く、とくに「全般的要員計画の作成」、「余剰人員による人件費の増大」をあげる企業が7割近くを占めている（表11表(1)）。金融・保険業以外の産業においては、「余剰人員による人件費の増大」という問題に加えて、製造業、卸売業、小売業では「育休者復職後の代替要員の処遇」が、運輸・通信業では「全般的要員計画の作成」が、サービス業では「育休者の代替要員の確保」が、それぞれ過半数の企業が問題となると予想している。

また、「よく知っている」企業について企業規模別にみると、いずれの規模においても「育休者の代替要員の確保」をあげる企業が過半数を超えているが、これに加えて規模が大き

第11表 産業別、企業規模別、育児休業制度の周知状況別、育

(1) 産 業 別

産業、問題の程度	制 度 の 内 容 を よ く 知 っ て い る					
	全般的要員 計画の作成	育休者の代 替要員の確 保	育休者の復 職後の処遇	育休者復職 後の代替要 員の処遇	育休中の社 会保険料 (事業主負 担分)の負 担	職場の新陳 代謝機能の 喪失
合 計	[238]100.0	[238]100.0	[238]100.0	[238]100.0	[238]100.0	[238]100.0
問 題 と な る	47.0	58.8	36.9	52.1	36.1	33.2
うち、非常に問題	25.2	37.4	17.2	25.6	12.6	11.4
あまり問題とならない	47.1	39.1	59.7	45.0	58.6	63.9
わ か ら な い	5.9	2.1	3.4	2.9	2.5	2.9
製 造 業	[58]100.0	[58]100.0	[58]100.0	[58]100.0	[58]100.0	[58]100.0
問 題 と な る	43.1	48.3	48.2	60.3	41.4	27.6
うち、非常に問題	20.7	31.0	17.2	29.3	17.3	13.8
あまり問題とならない	53.4	50.0	50.0	39.7	58.6	72.4
わ か ら な い	3.5	1.7	1.7	—	—	—
卸売業、小売業	[30]100.0	[30]100.0	[30]100.0	[30]100.0	[30]100.0	[30]100.0
問 題 と な る	46.7	46.7	36.7	56.6	30.0	36.7
うち、非常に問題	36.7	40.0	20.0	33.3	13.3	—
あまり問題とならない	43.3	53.3	63.3	43.4	70.0	63.3
わ か ら な い	10.0	—	—	—	—	—
金 融 ・ 保 険 業	[32]100.0	[32]100.0	[32]100.0	[32]100.0	[32]100.0	[32]100.0
問 題 と な る	68.8	62.5	50.1	50.0	34.4	50.0
うち、非常に問題	46.9	28.1	18.8	28.1	9.4	25.0
あまり問題とならない	28.1	37.5	46.8	46.9	62.5	46.9
わ か ら な い	3.1	—	3.1	3.1	3.1	3.1
運 輸 ・ 通 信 業	[16]100.0	[16]100.0	[16]100.0	[16]100.0	[16]100.0	[16]100.0
問 題 と な る	62.5	43.8	37.5	43.8	25.0	31.2
うち、非常に問題	37.5	31.3	12.5	12.5	12.5	6.2
あまり問題とならない	37.5	56.2	62.5	50.0	75.0	68.7
わ か ら な い	—	—	—	6.2	—	—
サ ー ビ ス 業	[102]100.0	[102]100.0	[102]100.0	[102]100.0	[102]100.0	[102]100.0
問 題 と な る	40.2	69.6	26.5	48.0	37.3	30.4
うち、非常に問題	15.7	44.1	16.7	22.5	10.8	9.8
あまり問題とならない	52.0	26.5	67.6	47.1	57.8	63.7
わ か ら な い	7.8	3.9	5.9	4.9	4.9	5.9

(注) 「問題の程度」の「合計」、各産業の「計」欄の〔 〕は、育児休業制度を導入した場合、か

児休業制度を導入した場合の問題点及びその程度別企業数の割合

(制度を導入した場合の問題点：M.A.) (%)

	制 度 が あ る こ と は 知 っ て い る						
余剰人員による人件費の増大	全般的要因 計画の作成	育休者の代替要員の確保	育休者の復職後の処遇	育休者復職後の代替要員の処遇	育休中の社会保険料(事業主負担分)の負担	職場の新陳代謝機能の喪失	余剰人員による人件費の増大
[238]100.0	[293]100.0	[293]100.0	[293]100.0	[293]100.0	[293]100.0	[293]100.0	[293]100.0
56.3	47.4	57.7	41.3	50.9	34.5	29.0	55.2
31.9	19.8	32.4	17.4	27.3	9.9	6.1	30.6
40.3	45.4	37.5	52.6	44.7	59.7	63.5	36.9
3.4	7.2	4.8	6.1	4.7	5.8	7.5	7.9
[58]100.0	[72]100.0	[72]100.0	[72]100.0	[72]100.0	[72]100.0	[72]100.0	[72]100.0
65.5	40.3	58.3	45.8	52.8	32.0	25.0	47.2
36.2	18.1	31.9	20.8	33.3	16.7	2.8	20.8
32.8	51.4	38.9	50.0	44.4	68.0	69.4	47.2
1.7	8.3	2.8	4.2	2.8	—	5.6	5.6
[30]100.0	[64]100.0	[64]100.0	[64]100.0	[64]100.0	[64]100.0	[64]100.0	[64]100.0
50.0	46.9	54.7	46.9	57.8	42.2	25.0	60.9
40.0	14.1	21.9	18.8	32.8	6.3	6.2	31.2
46.7	43.7	35.9	40.6	34.4	45.3	57.8	26.6
3.3	9.4	9.4	12.5	7.8	12.5	17.2	12.5
[32]100.0	[28]100.0	[28]100.0	[28]100.0	[28]100.0	[28]100.0	[28]100.0	[28]100.0
68.8	82.1	67.8	39.3	42.8	17.9	46.4	71.5
37.5	39.3	32.1	7.1	10.7	—	10.7	42.9
31.2	17.9	28.6	57.1	53.6	75.0	46.4	21.4
—	—	3.6	3.6	3.6	7.1	7.4	7.1
[16]100.0	[36]100.0	[36]100.0	[36]100.0	[36]100.0	[36]100.0	[36]100.0	[36]100.0
50.0	52.7	44.4	38.9	50.0	36.2	25.0	52.8
31.2	22.2	27.7	25.0	30.6	5.6	5.6	30.6
50.0	41.7	50.0	52.8	41.7	58.2	72.2	44.4
—	5.6	5.6	8.3	8.3	5.6	2.8	2.8
[102]100.0	[93]100.0	[93]100.0	[93]100.0	[93]100.0	[93]100.0	[93]100.0	[93]100.0
50.0	40.9	61.3	35.5	47.3	35.5	31.2	53.8
25.5	18.3	41.9	14.0	22.6	11.8	7.5	34.4
44.1	51.6	35.5	61.3	50.5	59.1	64.5	37.6
5.9	7.5	3.2	3.2	2.2	5.4	4.3	8.6

なり困難な問題が出てくると予想した企業の実数である。

(2) 企業規模別

産業、問題の程度	制度の内容をよく知っている					
	全般的要員 計画の作成	育休者の代 替要員の確 保	育休者の復 職後の処遇	育休者復職 後の代替要 員の処遇	育休中の社 会保険料 (事業主負 担分)の負担	職場の新陳 代謝機能の 喪失
合 計	[238]100.0	[238]100.0	[238]100.0	[238]100.0	[238]100.0	[238]100.0
問 題 と な る	47.0	58.8	36.9	52.1	36.1	33.2
うち、非常に問題	25.2	37.4	17.2	25.6	12.6	11.4
あまり問題とならない	47.1	39.1	59.7	45.0	58.6	63.9
わ か ら な い	5.9	2.1	3.4	2.9	2.5	2.9
1,000人以上	[47]100.0	[47]100.0	[47]100.0	[47]100.0	[47]100.0	[47]100.0
問 題 と な る	70.2	53.2	55.3	61.7	25.5	57.4
うち、非常に問題	44.7	34.0	25.5	29.8	8.5	19.1
あまり問題とならない	25.5	44.7	40.4	36.2	72.4	38.3
わ か ら な い	4.3	2.1	4.3	2.1	2.1	4.3
300～999人	[23]100.0	[23]100.0	[23]100.0	[23]100.0	[23]100.0	[23]100.0
問 題 と な る	52.1	65.2	47.8	60.9	30.5	39.1
うち、非常に問題	39.1	30.4	13.0	21.8	8.7	8.7
あまり問題とならない	43.5	34.8	52.2	39.1	65.2	60.9
わ か ら な い	4.4	—	—	—	4.3	—
100～299人	[55]100.0	[55]100.0	[55]100.0	[55]100.0	[55]100.0	[55]100.0
問 題 と な る	50.9	61.8	45.5	54.6	34.6	30.9
うち、非常に問題	27.3	36.4	18.2	29.1	14.6	18.2
あまり問題とならない	43.6	36.4	52.7	43.6	63.6	67.3
わ か ら な い	5.5	1.8	1.8	1.8	1.8	1.8
30～99人	[63]100.0	[63]100.0	[63]100.0	[63]100.0	[63]100.0	[63]100.0
問 題 と な る	39.7	61.9	22.2	50.8	44.4	17.5
うち、非常に問題	11.1	44.4	12.7	23.8	11.1	3.2
あまり問題とならない	55.6	38.1	76.2	46.0	55.6	80.9
わ か ら な い	4.7	—	1.6	3.2	—	1.6
1～29人	[50]100.0	[50]100.0	[50]100.0	[50]100.0	[50]100.0	[50]100.0
問 題 と な る	28.0	54.0	24.0	38.0	40.0	30.0
うち、非常に問題	16.0	36.0	16.0	22.0	18.0	8.0
あまり問題とならない	62.0	40.0	68.2	56.0	54.0	64.0
わ か ら な い	10.0	6.0	8.0	6.0	6.0	6.0

(注) (1)表の脚注参照。

(制度を導入した場合の問題点：M.A.) (%)

	制 度 が あ る こ と は 知 っ て い る						
余剰人員による人件費の増大	全般的要員 計画の作成	育休者の代 替要員の確 保	育休者の復 職後の処遇	育休者復職 後の代替要 員の処遇	育休中の社 会保険料 (事業主負 担分)の負 担	職場の新陳 代謝機能の 喪失	余剰人員による人件費の増大
[238]100.0	[293]100.0	[293]100.0	[293]100.0	[293]100.0	[293]100.0	[293]100.0	[293]100.0
56.3	47.4	57.7	41.3	50.9	34.5	29.0	55.2
31.9	19.8	32.4	17.4	27.3	9.9	6.1	30.6
40.3	45.4	37.5	52.6	44.7	59.7	63.5	36.9
3.4	7.2	4.8	6.1	4.7	5.8	7.5	7.9
[47]100.0	[32]100.0	[32]100.0	[32]100.0	[32]100.0	[32]100.0	[32]100.0	[32]100.0
70.2	71.9	50.0	50.0	50.0	31.3	40.6	53.1
36.2	31.3	28.1	15.6	15.6	—	6.2	31.2
29.8	28.1	46.9	46.9	46.9	65.6	59.4	46.9
—	—	3.1	3.1	3.1	3.1	—	—
[23]100.0	[42]100.0	[42]100.0	[42]100.0	[42]100.0	[42]100.0	[42]100.0	[42]100.0
60.9	64.3	57.2	38.1	45.2	21.5	31.0	57.2
34.8	28.6	28.6	14.3	21.4	4.8	7.2	31.0
34.8	33.3	38.0	57.1	50.0	73.7	61.9	35.7
4.3	2.4	4.8	4.8	4.8	4.8	7.1	7.1
[55]100.0	[64]100.0	[64]100.0	[64]100.0	[64]100.0	[64]100.0	[64]100.0	[64]100.0
56.4	45.3	56.3	39.0	45.3	23.4	34.4	62.5
36.4	20.3	18.8	15.6	20.3	4.7	6.3	35.9
40.0	51.6	40.6	56.3	50.0	70.3	59.3	29.7
3.6	3.1	3.1	4.7	4.7	6.3	6.3	7.8
[63]100.0	[90]100.0	[90]100.0	[90]100.0	[90]100.0	[90]100.0	[90]100.0	[90]100.0
60.3	42.2	57.8	41.1	51.1	38.9	23.4	51.1
27.0	11.1	37.8	14.4	32.2	10.0	5.6	26.7
39.7	50.0	34.4	51.1	44.5	55.6	66.6	37.8
—	7.8	7.8	7.8	4.4	5.5	10.0	11.1
[50]100.0	[65]100.0	[65]100.0	[65]100.0	[65]100.0	[65]100.0	[65]100.0	[65]100.0
36.0	33.9	63.0	41.6	60.0	49.2	24.7	53.9
28.0	20.0	43.0	26.2	36.9	23.1	6.2	30.8
54.0	49.2	33.9	50.7	35.4	43.1	66.1	38.4
10.0	16.9	3.1	7.7	4.6	7.7	9.2	7.7

くなるにしたがって、30人以上規模では「育休者復職後の代替要員の処遇」及び「余剰人員による人件費の増大」が、100人以上規模ではさらに「全般的要員計画の作成」が、1,000人以上規模では「職場の新陳代謝機能の喪失」が、それぞれ過半数の企業で問題となるとされている（第11表(2)）。また、「育休中の社会保険料（事業主負担分）の負担」を問題とする企業の割合は、いずれの規模においても2～4割台と低い。

(3) 具体的な問題点

(イ) 全般的要員計画の作成に関して

育児休業制度の導入が全般的な要員計画の作成上「非常に問題となる」及び「多少は問題となる」と予測している企業について、その具体的な問題点（複数回答）をみると、制度の内容を「よく知っている」企業では、「育休者の復職意思の有無が不明確」であることをあげる企業割合（63.4%）が相対的に高いもの、他の問題点も半数前後の企業が問題としてあげている（第12表）。

また、制度があるということは「知っている」企業では、「育休利用予定者の取得期間が未定」であることをあげる企業が最も多いが、他の問題点も4割台の企業が問題としている。

第12表 企業規模別、育児休業制度の周知状況別、全般的要員計画
作成上の具体的問題点別企業数の割合

(M.A.)(%)

企業規模	制度の内容をよく知っている					制度があることは知っている				
	計	育意不 休思明 者の確 の有無 職が	育者が 休の未 利取定 用得予 期待間	復休り 職者と 時のな 期希る が望育 通	そ の 他	計	育意不 休思明 者の確 の有無 職が	育者が 休の未 利取定 用得予 期待間	復休り 職者と 時のな 期希る が望育 通	そ の 他
合 計	[112]100.0	63.4	55.4	46.4	1.8	[139]100.0	48.2	53.2	41.7	2.9
1,000人以上	[33]100.0	84.9	66.7	45.5	3.0	[23]100.0	52.2	78.3	26.1	—
300～999人	[12]100.0	66.7	66.7	41.7	—	[27]100.0	40.7	59.3	40.7	—
100～299人	[28]100.0	42.9	50.0	46.4	—	[29]100.0	44.8	58.6	34.5	6.9
30～99人	[25]100.0	56.0	40.0	40.0	—	[38]100.0	57.9	39.5	44.7	5.3
1～29人	[14]100.0	64.3	57.1	64.3	7.1	[22]100.0	40.9	36.4	63.6	—

注 「計」欄の〔 〕内は、育児休業制度を導入した場合かなり困難な問題が出てくると予想した企業で、要員計画作成上、非常にあるいは多少は問題となると答えた企業の実数である。

(ロ) 育児休業中の代替要員の確保に関して

① 育児休業中の代替要員の確保

育児休業制度を導入した場合に、育児休業者の代替要員確保が「非常に問題となる」及び「多少は問題となる」とする企業について、その具体的な問題点（複数回答）をみると、育児休業制度の周知程度にかかわらず、「代替可能な職であっても、育休者と同程度の質の確保」、「専門的知識、技能を要する職の代替」が問題であるとする企業割合がそれぞれ6割近くと高く、「営業等人的関係の重要な職の代替」が問題であるとする企業の割合は低い（第13表）。

第13表 企業規模別、育児休業制度の周知状況別、育児休業者の代替要員確保の具体的問題点別企業数の割合

(M.A.)(%)

企業規模	制度の内容をよく知っている					制度があることは知っている				
	計	専門的 知識、 技能 の代 替	営業等 人的関 係の代 替	代替程 度可能 な育休 職の代 替者確 保	その他	計	専門的 知識、 技能 の代 替	営業等 人的関 係の代 替	代替程 度可能 な育休 職の代 替者確 保	その他
合 計	[140]100.0	56.4	15.0	57.1	7.1	[169]100.0	56.8	8.9	58.6	8.9
1,000人以上	[25]100.0	60.0	16.0	76.0	4.0	[16]100.0	43.7	18.8	62.5	6.3
300～999人	[15]100.0	60.0	13.3	60.0	6.7	[24]100.0	58.3	8.3	62.5	8.3
100～299人	[34]100.0	61.8	8.8	47.1	8.8	[36]100.0	66.7	5.6	50.0	5.6
30～99人	[39]100.0	56.4	12.8	53.8	7.7	[52]100.0	55.8	7.7	61.5	7.7
1～29人	[27]100.0	44.4	25.9	55.6	7.4	[41]100.0	53.7	9.8	58.5	14.6

注 「計」欄の〔 〕内は、育児休業制度を導入した場合かなり困難な問題が出てくると予想した企業で、育児休業者の代替要員確保上、非常にあるいは多少は問題となると答えた企業の実数である。

② 産前産後休業者の代替要員の確保及び産休者の復職後の取扱について

育児休業制度を導入した場合に、その代替要員の確保が「非常に問題となる」及び「多少は問題となる」企業のうち、過去3年間に産前産後休業者があった企業について、育児休業者の代替要員確保の問題に関連して産休者の代替要員の採用の有無をみると、代替要員を「採用している」企業の割合は35.0%、「採用していない」企業の割合は66.7%となっている（第14表）。

代替要員を「採用している」場合の確保方法（複数回答）をみると、「中途採用」（47.0%）が最も多く、次いで「代替要員の採用と人事のローテーション」（39.8%）、「在社経験のある女子の再度雇用」（22.9%）の順となっているが、一方、代替要員を「採用していない」企業における対処方法（複数回答）をみると、「人事のローテーションも行わず、従来人員でカバー」（84.8%）が多い。

第14表 企業規模別、産前産後休業者の代替要員確保状況別企業数の割合

企 業 規 模	計	代 替 要 員 を 採 用 し て い る (M . A .)					代 替 要 員 は 採 用 し て い な い (M . A .)			そ の 他
		小 計	中 途 採 用	在 社 の 経 験 の 再 雇 用 の 女	代 人 替 要 員 の 採 用 と シ ヨ ン	小 計	定 期 数 採 用 見 込 み 採 用	人 事 の ロー テ ィ ン シ ヨ ン		
合 計	[237]100.0	35.0(100.0)	(47.0)	(22.9)	(39.8)	66.7(100.0)	(19.6)	(84.8)	0.4	
1,000人以上	[37]100.0	31.7(100.0)	(15.4)	(15.4)	(69.2)	68.3(100.0)	(21.4)	(78.6)	—	
300～999人	[32]100.0	21.2(100.0)	(57.1)	(57.1)	(14.3)	78.8(100.0)	(23.1)	(84.6)	—	
100～299人	[60]100.0	28.3(100.0)	(58.8)	(11.8)	(29.4)	71.7(100.0)	(25.6)	(81.4)	—	
30～99人	[62]100.0	35.5(100.0)	(54.6)	(18.2)	(50.0)	64.5(100.0)	(15.0)	(87.5)	—	
1～29人	[46]100.0	52.2(100.0)	(45.8)	(33.3)	(29.2)	45.6(100.0)	(9.5)	(95.2)	2.2	

注 「計」欄の〔 〕は、育児休業制度を導入した場合かなり困難な問題が出てくると予想した企業で、育児休業者の代替要員確保上、非常に多いは多少は問題となると答えた企業のうち過去3年間に産前産後休業者があった企業の実数である。

さらに、産前産後休業者の代替要員を「採用している」企業について、産休者が復職した後の代替要員の取扱いをみると、産休者の復職時に「代替要員の雇用契約が終了」する企業が69.9%と多く、産休者の復職後も「代替要員の雇用は継続」する企業は28.9%である（第15表）。

第15表 企業規模別、産前産後休業者復職後の代替要員の取扱い別企業数の割合

(%)

企業規模	計	代替要員の雇用は継続	代替要員の雇用契約が終了	その他
合計	[237]100.0	28.9	69.9	1.2
1,000人以上	[37]100.0	23.1	76.9	—
300～999人	[32]100.0	42.9	57.1	—
100～299人	[60]100.0	29.4	70.6	—
30～99人	[62]100.0	36.4	63.6	—
1～29人	[46]100.0	20.8	75.0	4.2

注 第14表の脚注参照

(一) 育児休業者の復職後の処遇に関して

育児休業制度を導入した場合に育児休業者の復職後の処遇が「非常に問題となる」及び「多少は問題となる」とする企業について、その具体的な問題点（複数回答）をみると、育児休業制度の周知程度にかかわりなく、「人事の都合がつくまで原職復帰が困難」との問題をあげる企業の割合が7割前後と高く、次いで「休職による能力の低下等により原職復帰が困難」の順となっている（第16表）。

第16表 企業規模別、育児休業制度の周知状況別、育児休業者の復職後の処遇上の具体的問題点別企業数の割合 (M.A.) (%)

制度の周知状況、企業規模		計	人く帰 事まが ので困 都「難 合原 が職 つ復	育扱のに 休い年よ 期と休る 間し付コ をた与ス 出場増ト 動合加増	育年場得額 休数合者の 期にのと不 間算育の均 を入休退衡 動し非職 続た取金	昇の 給格 ・付 昇格 け	休の原 職低職 に下復 よ等帰 るにが 能よ困 力り難	そ の 他
制よ 度く の知 内 容 を い る	合 計	[88] 100.0	73.9	17.0	26.1	36.4	44.3	3.4
	1000人以上	[26] 100.0	88.5	11.5	30.8	46.2	61.5	—
	300～999人	[11] 100.0	72.7	18.2	18.2	27.3	45.5	—
	100～299人	[25] 100.0	80.0	20.0	32.0	36.0	32.0	—
	30～99人	[14] 100.0	50.0	7.1	7.1	28.6	21.4	7.1
	1～29人	[12] 100.0	58.3	33.3	33.3	33.3	58.3	16.7
制は 度知 がつ あて るこ と	合 計	[121] 100.0	69.4	15.7	27.3	22.3	28.9	5.8
	1000人以上	[16] 100.0	50.0	—	25.0	18.8	43.8	6.3
	300～999人	[16] 100.0	62.5	18.8	18.8	25.0	37.5	6.3
	100～299人	[25] 100.0	72.0	16.0	36.0	40.0	36.0	8.0
	30～99人	[37] 100.0	81.1	21.6	32.4	16.8	16.2	2.7
	1～29人	[27] 100.0	66.7	14.8	18.5	14.8	25.9	7.4

注 「計」欄の〔 〕内は、育児休業制度を導入した場合、かなり困難な問題が出てくると予想した企業で、育児休業者の復職後の処遇上、非常にあるいは多少は問題となると答えた企業の実数である。

(二) 育児休業中の社会保険（健康保険及び厚生年金保険）の保険料負担に関して

育児休業制度を導入した場合に、社会保険料（健康保険及び厚生年金保険）の事業主負担分が「非常に問題となる」及び「多少は問題となる」とする企業について、社会保険料の個人負担分の負担方法についての考え方をみると、「個人負担分は個人が負担すべき」が4割台と最も多く、次いで個人負担分を軽減するため「個人負担分を国が援助する」が3割台で続いている（第17表）。

これに対して、育児休業中は「被保険者資格を喪失させる」、「個人負担分を企業が援助する」という企業は制度についての周知程度にかかわりなく1割前後である。

第17表 企業規模別、育児休業制度の周知状況別、育児休業中の
社会保険料負担についての考え方別企業数の割合

(%)

制度の周知状況、 企業規模		計	被格せ 保をる 険費 者失 資さ	個は担 人個す 負人べ 担がき 分負	個をす 人国る 負が 担援 分助	個を助 人企す 負業る 担が 分援	そ の 他
制よ 度く の知 内 容 を い る	合 計	[86]100.0	12.8	40.7	34.9	8.1	3.5
	1,000人以上	[12]100.0	33.4	33.4	16.6	8.3	8.3
	300～999人	[7]100.0	—	42.9	42.9	14.2	—
	100～299人	[19]100.0	21.0	52.6	15.8	5.3	5.3
	30～99人	[28]100.0	7.1	39.3	39.8	14.3	—
	1～29人	[20]100.0	5.0	35.0	55.0	—	5.0
	合 計	[101]100.0	12.9	44.6	36.6	5.9	—
制は 度知 が つ あ て い る こ と	1,000人以上	[10]100.0	40.0	50.0	10.0	—	—
	300～999人	[9]100.0	22.2	22.2	44.5	11.1	—
	100～299人	[15]100.0	13.3	40.0	26.7	20.0	—
	30～99人	[35]100.0	8.6	54.3	34.3	2.8	—
	1～29人	[32]100.0	6.3	40.6	50.0	3.1	—

注 「計」欄の〔 〕内は、育児休業制度を導入した場合、かなり困難な問題が出てくると予想した企業で、育児休業中の社会保険料（事業主負担分）の負担が重荷となると答えた企業の実数である。

5. 育児休業制度を導入した場合の女子労働者の雇用上的変化

(1) 女子労働者の雇用上的変化

育児休業制度を導入した場合における女子労働者の雇用上的変化についてみると、制度の内容を「よく知っている」企業では、「何ともいえない」とする企業の割合が38.9%と最も高く、次いで「育休制度の有無は女子の採用数に大きな影響はない」（32.3%）、「労務コスト増による女子採用の慎重化」（26.3%）の順となっている（第18表）。制度があるということは「知っている」企業では、「何ともいえない」とする企業（48.0%）が半数近くを占め、「育休制度の有無は女子の採用数に大きな影響はない」（25.4%）と「労務コスト増による女子採用の慎重化」（24.3%）とが同程度となっている。

制度の内容を「よく知っている」企業について、産業別にみると、サービス業では「何ともいえない」とする企業の割合が49.7%と高く、「労務コスト増による女子採用の慎重化」とする企業割合（16.4%）は低い。一方、金融・保険業、運輸・通信業では「労務コスト

第18表 産業別、企業規模別、女子の構成比率階級別、育児休業制度の周知状況別、育児休業制度を導入した場合の女子労働者の雇用上の変化予想別企業数の割合 (%)

産業、企業規模、 女子の構成比率	制度の内容をよく知っている						制度があることは知っている					
	計	はい とも い え な	育無用影 休は数響 制女には 度子大な ののきい 有採な	労に用 務よの ころ慎 ス女重 ト子化 増採	そ の 他		計	はい とも い え な	育無用影 休は数響 制女には 度子大な ののきい 有採な	労に用 務よの ころ慎 ス女重 ト子化 増採	そ の 他	
合 計	[406]1000	38.9	32.3	26.3	2.5		[519]1000	48.0	25.4	24.3	2.3	
産 業	製 造 業	[116]1000	37.9	37.1	23.3	1.7	[152]1000	44.8	32.2	20.4	2.6	
	卸売業、小売業	[54]1000	33.4	33.3	33.3	—	[121]1000	42.1	31.4	23.2	3.3	
	金融・保険業	[50]1000	16.0	26.0	52.0	6.0	[39]1000	48.7	7.7	43.6	—	
	運輸・通信業	[21]1000	28.6	23.8	42.8	4.8	[51]1000	47.1	23.5	29.4	—	
	サービス業	[165]1000	49.7	31.5	16.4	2.4	[156]1000	55.8	19.2	22.4	2.6	
	うち医療業	[62]1000	51.6	33.9	14.5	—	[64]1000	53.1	18.8	23.4	4.7	
	教育	[21]1000	52.4	28.6	19.0	—	[10]1000	60.0	20.0	10.0	10.0	
	社会保険・ 社会福祉	[50]1000	56.0	32.0	6.0	6.0	[26]1000	73.1	11.5	15.4	—	
	1.000人以上	[76]1000	26.3	25.0	43.4	5.3	[43]1000	39.6	11.6	48.8	—	
	3.000～999人	[37]1000	37.9	24.3	35.1	2.7	[63]1000	41.3	30.1	27.0	1.6	
企 業 規 模	1.000～299人	[96]1000	29.2	40.6	29.2	1.0	[108]1000	47.2	21.3	28.7	2.8	
	300～99人	[101]1000	49.5	29.7	17.8	3.0	[164]1000	46.3	29.3	20.7	3.7	
	1～29人	[96]1000	47.9	35.4	15.6	1.1	[141]1000	56.0	26.3	16.3	1.4	
	2.0%未満	[46]1000	28.3	21.7	43.5	6.5	[84]1000	45.3	21.4	33.3	—	
	20%～40%未満	[86]1000	34.9	31.4	31.4	2.3	[125]1000	44.0	23.2	30.4	2.4	
女子の 構 成 比 率	40%～60%未満	[78]1000	37.2	21.8	39.7	1.3	[118]1000	52.6	22.0	25.4	—	
	60%～80%未満	[91]1000	34.1	42.8	22.0	1.1	[97]1000	37.1	40.2	17.5	5.2	
	8.0%以上	[105]1000	52.4	36.2	8.6	2.8	[95]1000	61.0	21.1	13.7	4.2	

(注) 「計」欄の〔 〕内は、実数である。

増による女子採用の慎重化」とする企業の割合がそれぞれ 52.0%、42.8%と高くなっている。企業規模別には、規模が大きくなるにしたがって「労務コスト増による女子採用の慎重化」とする企業の割合が高くなっている。

(2) かなり困難な問題の発生を予想する企業における女子労働者の雇用上の変化

育児休業制度を「よく知っている」企業のうち、制度を導入した場合に、かなり困難な問題が出てくると予想している企業について、女子労働者の雇用上の変化をみると、「労務コスト増による女子採用の慎重化」とする企業が 38.7%と最も多く、次いで「何ともいえない」(34.0%)、「育休制度の有無は女子の採用数に大きな影響はない」(25.6%)となっており、制度があるということは「知っている」企業では、「何ともいえない」41.3%、「労務コスト増による女子採用の慎重化」35.2%、「育休制度の有無は女子の採用数に大きな影響はない」21.8%の順となっているが、困難な問題発生を予想していない企業も含めた場合(前述 5-1)に比べて、女子の採用の慎重化を考える企業割合が高まり、影響がないとする企業の割合が低下する(第 19 表)。

さらに、女子の雇用上の変化と発生すると予想される具体的問題点(複数回答)との関係を「よく知っている」企業についてみると、個々の具体的問題点において問題となると答えた企業では、いずれの問題についても「労務コスト増による女子採用の慎重化」をあげる企業割合が高い。

第19表 育児休業制度を導入した場合の具体的問題点、周知状況及び女子の雇用上の変化別企業数の割合

(%)

育児休業制度を導入した場合の具体的問題点		制度の内容をよく知っている					制度があることは知っている				
		計	何ともいえない	育はき休女な制子影度採用は有にない無大い	育はき休女な制子影度採用は有にない無大い	労よ慎務る重コ女化スト採用にの	計	何ともいえない	育はき休女な制子影度採用は有にない無大い	育はき休女な制子影度採用は有にない無大い	労よ慎務る重コ女化スト採用にの
合	計	[238]1000	34.0	25.6	38.7	1.7	[293]1000	41.3	21.8	35.2	1.7
全般的要員計画の作成	問題となる	[112]1000	29.5	22.3	46.4	1.8	[139]1000	35.3	20.1	43.2	1.4
	問題ない・わからない	[126]1000	39.1	28.6	31.7	1.6	[154]1000	46.8	23.4	27.9	1.9
育休者の代替要員の確保	問題となる	[140]1000	37.1	24.3	35.7	2.9	[169]1000	43.2	21.3	33.7	1.8
	問題ない・わからない	[98]1000	29.6	27.6	42.8	—	[124]1000	38.7	22.6	37.1	1.6
育休者の復職後の処遇	問題となる	[88]1000	31.8	17.1	50.0	1.1	[121]1000	39.7	19.0	38.0	3.3
	問題ない・わからない	[150]1000	35.3	30.7	32.0	2.0	[172]1000	42.5	23.8	33.1	0.6
育休者復職後の代替要員の処遇	問題となる	[124]1000	26.6	25.8	45.2	2.4	[149]1000	37.6	20.8	38.9	2.7
	問題ない・わからない	[114]1000	42.1	25.4	31.6	0.9	[144]1000	45.1	22.9	31.3	0.7
育休中の社会保険料（事業主負担分）の負担	問題となる	[86]1000	33.7	25.6	38.4	2.3	[101]1000	36.6	24.8	36.6	2.0
	問題ない・わからない	[152]1000	34.2	25.7	38.8	1.3	[192]1000	43.8	20.3	34.4	1.5
職場の新陳代謝機能の喪失	問題となる	[79]1000	21.5	16.5	59.5	2.5	[85]1000	40.0	11.8	47.0	1.2
	問題ない・わからない	[159]1000	40.3	30.2	28.3	1.2	[208]1000	41.8	26.0	30.3	1.9
余剰人員による人件費の増大	問題となる	[134]1000	31.3	20.2	47.0	1.5	[162]1000	38.3	15.4	45.1	1.2
	問題ない・わからない	[104]1000	37.5	32.7	27.9	1.9	[131]1000	45.0	29.8	22.9	2.3

但「計」欄の〔〕内は、実数である。

昭和58年度婦人労働問題特別実態調査
——育児休業制度に関する調査——
調 査 票

都道府県 番 号	企 業 番 号	産業分類番号		企業規模番号	企業種別 番 号
		大	中		
				1 2 3 4 5	1 2 3

労働省婦人少年局

I 企業に関する事項

名 称	(TEL)
所 在 地	
主要な生産品の名称 又は事業の内容	
面 接 者 の 所属・職名・氏名	

1. 企業の全常用労働者数 本社・支社などを含めた同一 企業に属するすべての常用労働者数（昭和58年4月1日現在） によってあてはまる番号を○ で囲んでください。	1. 1,000人以上 2. 300～999人 3. 100～299人 4. 30～99人 5. 1～29人	3. 女子の自己都合退職者の うち妊娠・出産による退 職者の割合 〔昭和57年度1年間の状況につ いて記入してください。また、 企業全体の把握が困難な場合は 本社・本所等主たる事業所につ いて記入してください。〕	1. 0% 2. 1%～20%未満 3. 20%～40%未満 4. 40%～60%未満 5. 60%～80%未満 6. 80%以上
2. 企業の全常用労働者のうち女子常 用労働者の占める割合 〔 同 上 〕	1. 10%未満 2. 10%～20%未満 3. 20%～30%未満 4. 30%～40%未満 5. 40%～50%未満 6. 50%～60%未満 7. 60%～70%未満 8. 70%～80%未満 9. 80%～90%未満 10. 90%以上	4. 産前産後休業者の有無 〔過去3年間位の状況について記 入してください。〕	1. あ り 2. な し

（注）常用労働者とは、賃金の支払いを受けている者で、次のいずれかの項に該当する者をいいます。

- (1) 期間を定めずに雇われている者
- (2) 1か月を超える期間を定めて雇われている者
- (3) 日雇又は1か月以内の期間を定めて雇われている者で、前2か月の各月にそれぞれ18日以上事業所に雇入れられた者
- (4) 置役、理事などの役員でも常時勤務して、一般雇用者と同じ給与規則あるいは同じ基準で毎月給与の支払いを受けている者
- (5) 事業主の家族で、その事業所に働いている者のうち常時勤務して給与の支払いを受けている者

II 女子の職業経歴観

問1. あなたは、一般的に女性が職業を持つことについて、どのようにお考えになりますか。この中ではどうでしょうか。

1つだけあげてください。

1. 女性は職業をもたないほうがよい
2. 結婚するまでは職業をもつほうがよい
3. 子どもができるまでは職業をもつほうがよい
4. 子どもができてもずっと職業を続けるほうがよい
5. 子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつほうがよい
6. わからない

Ⅲ 育児休業制度について

問2. 勤労婦人福祉法第11条には、「事業主は、その雇用する勤労婦人について、必要に応じ、育児休業（事業主が、乳児又は幼児を有する勤労婦人の申出により、その勤労婦人が育児のため一定期間休業することを認める措置をいう。）の実施その他の育児に関する便宜の供与を行なうように努めなければならない。」と、事業主に対する努力義務が定められています。育児休業制度について、わかりやすく説明しますと、この制度は、乳幼児を有する女子労働者が、育児のため自らの希望により、職場での身分や地位を失わないで一定期間休業し、育児に専念した後、復職することを認める制度です。貴社は、この制度についてご存じですか。

1. 制度の内容をよく知っている
2. 制度の内容はよく知らないが、育児休業制度があるということは知っている
3. 知らない

問3. 貴社では、育児休業制度の導入を具体的に検討したことがありますか。

1. ある → 問4. 問5. 問7へ
2. ない → 問6. 問7へ

問4. 貴社で育児休業制度の導入を検討したのは、どういう理由からですか（M.A.）。

1. 専門職、技能者など特定労働力確保対策のため
2. 既婚女子労働者の定着を図るため
3. 女子労働者が多い職場であるので、女子労働者の福祉の向上、勤労意欲の向上を図るため
4. 社会情勢を勘案し、企業のイメージアップを図るため
5. 優秀な女子労働者の確保のため
6. 育児時間、乳幼児の病気に伴う欠勤等の不就業時間をできるだけ少なくするため
7. 子供が小さい間は、母親が直接育てる方がよいから
8. 労働組合等労働者側からの要望のため
9. 企業内保育施設に代わる制度として
10. その他（具体的に

問5. 貴社では、今後5年以内に育児休業制度を導入する予定がありますか。

1. ある
2. ない
3. 現在、検討中であり、制度の導入については未定である

問6. 貴社で育児休業制度の導入を具体的に検討したことがないのはどうしてですか（M.A.）。

1. 女子労働者は、育児休業を必要とする前にはほとんど退職している
2. 乳幼児を家族や保育所に預けて働く女子がほとんどであり、出産、育児を理由に退職する女子が少ない
3. 女子労働者のほとんどが中高年齢者で、育児休業を利用する女子が少ない
4. 労働者又は労働組合から育児休業制度の導入についての要求がない
5. 結婚・育児等の理由により退職する女子労働者については、慣行等により本人からの申請があれば優先的に再度雇用することとしている
6. その他（具体的に

問7. 「義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律」では、1歳未満の子を養育する女子教育公務員等が、無給の育児休業を申請できることとなっています。例えば、このような内容の育児休業制度を貴社で導入した場合、貴社では、何か不都合なことや問題点が出てくるとお考えですか。

1. 特に問題はない → 問15へ
2. かなり困難な問題が出てくると予想される → 問8へ
3. わからない → 問15へ

問8. 具体的に、どのような問題点がどの程度生じるとお考えですか。

	非常に問題 となる	多少は問題 となる	あまり問題 とならない	わからない
1. 育児休業取得予定者数、復職予定者数の把握が困難であり、 全般的な要員計画の作成が困難になる	1	2	3	4
	問9、問15へ		問15へ	
2. 育児休業者の代替要員の確保が困難である	1	2	3	4
	問10、問12、問15へ		問15へ	
3. 育児休業者の復職後の処遇に困る	1	2	3	4
	問13、問15へ		問15へ	
4. 育児休業者が復職した後、代替要員の処遇に困る	1	2	3	4
	問15へ			
5. 育児休業中の社会保険料（事業主負担分）の負担が重荷となる	1	2	3	4
	問14、問15へ		問15へ	
6. 女子労働者の平均年齢が上昇し、職場の新陳代謝機能が失われる	1	2	3	4
	問15へ			
7. 育児休業取得者が出ることを見込んで余剰人員をかかえる こととなるので人件費が増大する	1	2	3	4
	問15へ			
8. その他（具体的に				）

問9. 貴社では、育児休業制度の導入により、問8-1の問題が生じると予測しておられますが、具体的な問題点はどのようなものとお考えですか（M.A.）。

1. 育児休業者の復職意思の有無が明らかとならなければ、要員計画上不都合が生じること
2. 育児休業利用予定者の取得予定期間が予め確定しなければ要員計画上不都合が生じること
3. 育児休業者の復職時期を労働者の希望どおりとすれば、業務の都合上不便が生じること
4. その他（具体的に

）

問10. 貴社では、育児休業制度の導入により、問8-2の問題が生じると予測しておられますが、これまで産前産後休業者の代替委員の確保はどのようになっていますか。(1企業に関する事項-4で、産前産後休業者ありと答えた企業のみ答えてください。)

1. 代替委員を採用している (M.A.)
- 1. 中途採用を行っている
 - 2. 以前貴社で働いていた女子を優先的に再度雇用している
 - 3. 代替委員の採用と人事のローテーション等の組合せで対応している
2. 代替委員は採用しない (M.A.)
- 1. 定期採用時に予め休業者数を見込んで採用を行い、人事のローテーションを行っている
 - 2. 人事のローテーションも行わず、従来的人员で休業者の職務をカバーしている
3. その他(具体的に)

問11. 貴社では、産前産後休業者の代替委員を採用しておられるということですが、産前産後休業者が復職した後、その代替委員の取扱い方は、原則としてどのようにしておられますか。

- 1. 産前産後休業者の復職後も代替委員の雇用を継続する
- 2. 産前産後休業者の復職時に、代替委員の雇用契約が終了する
- 3. その他(具体的に)

問12. 貴社では、育児休業制度の導入により、問8-2の問題が生じると予測しておられますが、代替委員の確保の困難性に関する具体的な問題点は何か(M.A.)。

- 1. 専門的知識、技能が必要とされる職については、これを代替労働力で対応することは困難である
- 2. 営業等人的関係が重要な要素となる職については、代替労働力で対応することは困難である
- 3. 代替労働力で対応しうる業務であっても、休業者と同程度の賃の期間労働者を採用することは困難である
- 4. その他(具体的に)

問13. 貴社では、育児休業制度の導入により、問8-3の問題が生じると予測しておられますが、このような問題とは具体的にはどのようなものですか(M.A.)。

- 1. 人事の都合がつくまでの間は、育児休業後の復職者を必ずしも原職又はその相当職へ復職させられない場合があること
- 2. 育児休業期間中を出動したものとすると、年次有給休暇付与の増加に伴うコスト増が見込まれること
- 3. 退職金の算定に当たって、育児休業期間を勤続年数に算入することとすると、育児休業を取得しない者との均衡を図ることが難しくなること
- 4. 昇給・昇格について育児休業取得者をどのように格付けするかという問題が生じること
- 5. 休職により能力の低下、技術革新に遅れをとる等の理由で、復職者を直ちに原職又はその相当職へ復職させられない場合があること
- 6. その他(具体的に)

問14. 貴社では、育児休業制度の導入により、問8～9の問題が生じると予測しておられますが、育児休業中の健康保険又は厚生年金保険の保険料については、どのようにお考えですか。1つだけ選んでください。

1. 育児休業中は、被保険者資格を喪失させればよい
2. 個人負担分は、個人が負担すべきである
3. 個人負担を軽減するため、国が何らかの援助を行うことが望ましい
4. 個人負担を軽減するため、企業が何らかの援助を行うこともやむをえない
5. その他（具体的に

)

問15. 育児休業制度を導入した場合においては、導入しなかった場合と比較して、女子労働者の雇用上どのような変化が見込まれるとお考えになりますか。

1. 何ともいえない
2. 女子の採用数は他の経済的要因によって大きく左右され、育児休業制度の有無はそれほど大きな影響をもつとは考えられない
3. 労務コストが増大する可能性があるので、女子の採用は慎重に行う
4. その他（具体的に

)

