

令和4年度 民間企業における退職給付制度  
の状況等に関する調査研究  
報告書



## <目次>

1. 調査目的.....	7
2. 対象企業.....	7
2.1 対象企業の選定.....	7
2.2 産業分類.....	7
2.3 従業員規模.....	8
3. 実施方法.....	9
3.1 対象企業への依頼方法.....	9
3.2 回収手段.....	9
3.3 対象企業への依頼の送付.....	9
3.4 目標達成率.....	9
3.5 対象企業への依頼内容.....	10
4. 回収状況.....	23
4.1 回収企業数.....	23
4.2 事業内容別アンケートの回収状況.....	23
4.3 従業員規模別アンケートの回収状況.....	24
4.4 設立年数別アンケートの回収状況.....	25
4.5 従業員規模・設立年数別アンケートの回収状況.....	26
5. 退職給付制度について.....	27
5.1 退職給付制度の有無.....	27
5.1.1 事業内容別退職給付制度の有無.....	28
5.1.2 従業員規模別退職給付制度の有無.....	29
5.1.3 設立年数別退職給付制度の有無.....	30
5.2 退職給付制度のない理由.....	31
5.2.1 事業内容別退職給付制度のない理由.....	32
5.2.2 従業員規模別退職給付制度のない理由.....	33
5.2.3 設立年数別退職給付制度のない理由.....	33
5.3 退職一時金の種類.....	34
5.3.1 事業内容別退職一時金の種類.....	35
5.3.2 従業員規模別退職一時金の種類.....	36

5. 3. 3	設立年数別退職一時金の種類.....	37
5. 4	退職一時金の算定式.....	38
5. 4. 1	事業内容別退職一時金の算定式.....	39
5. 4. 2	従業員規模別退職一時金の算定式.....	40
5. 4. 3	設立年数別退職一時金の算定式.....	41
5. 5	退職一時金の算定における勤続期間の取扱い.....	42
5. 5. 1	事業内容別退職一時金の算定における勤続期間の取扱い.....	43
5. 5. 2	従業員規模別退職一時金の算定における勤続期間の取扱い.....	44
5. 5. 3	設立年数別退職一時金の算定における勤続期間の取扱い.....	44
6.	退職給付制度におけるワークライフバランスについて.....	45
6. 1	育児休業制度の有無.....	45
6. 1. 1	事業内容別育児休業制度の有無.....	46
6. 1. 2	従業員規模別育児休業制度の有無.....	47
6. 1. 3	設立年数別育児休業制度の有無.....	47
6. 2	育児休業制度の取得可能期間.....	48
6. 2. 1	事業内容別育児休業制度の取得可能期間.....	49
6. 2. 2	従業員規模別育児休業制度の取得可能期間.....	50
6. 2. 3	設立年数別育児休業制度の取得可能期間.....	50
6. 3	育児休業期間の退職一時金の算定式からの除外の有無.....	51
6. 3. 1	事業内容別育児休業期間の退職一時金の算定式からの除外の有無.....	52
6. 3. 2	従業員規模別育児休業期間の退職一時金の算定式からの除外の有無.....	53
6. 3. 3	設立年数別育児休業期間の退職一時金の算定式からの除外の有無.....	53
6. 4	育児休業制度の退職金算定上の配慮の影響.....	54
6. 5	育児短時間勤務制度の有無.....	55
6. 5. 1	事業内容別育児短時間勤務制度の有無.....	56
6. 5. 2	従業員規模別育児短時間勤務制度の有無.....	57
6. 5. 3	設立年数別育児短時間勤務制度の有無.....	57
6. 6	育児短時間勤務制度の取得可能期間.....	58
6. 6. 1	事業内容別育児短時間勤務制度の取得可能期間.....	59
6. 6. 2	従業員規模別育児短時間勤務制度の取得可能期間.....	60
6. 6. 3	設立年数別育児短時間勤務制度の取得可能期間.....	60
6. 7	育児短時間勤務期間の退職一時金の算定式からの除外の有無.....	61
6. 7. 1	事業内容別育児短時間勤務期間の退職一時金の算定式からの除外の有無.....	62
6. 7. 2	従業員規模別育児短時間勤務期間の退職一時金の算定式からの除外の有無.....	63
6. 7. 3	設立年数別育児短時間勤務期間の退職一時金の算定式からの除外の有無.....	63

6. 8	育児短時間勤務制度の退職金算定上の配慮の影響	64
6. 9	配偶者同行休業制度の有無	65
6. 9. 1	事業内容別配偶者同行休業制度の有無	66
6. 9. 2	従業員規模別配偶者同行休業制度の有無	67
6. 9. 3	設立年数別配偶者同行休業制度の有無	67
6. 10	配偶者同行休業期間の退職一時金の算定式からの除外の有無	68
6. 10. 1	事業内容別配偶者同行休業期間の退職一時金の算定式からの除外の有無	69
6. 10. 2	従業員規模別配偶者同行休業期間の退職一時金の算定式からの除外の有無	70
6. 10. 3	設立年数別配偶者同行休業期間の退職一時金の算定式からの除外の有無	70
6. 11	配偶者同行休業制度の退職金算定上の配慮の影響	71
6. 12	自己啓発等休業制度の有無	72
6. 12. 1	事業内容別自己啓発等休業制度の有無	73
6. 12. 2	従業員規模別自己啓発等休業制度の有無	74
6. 12. 3	設立年数別自己啓発等休業制度の有無	74
6. 13	自己啓発等休業期間の退職一時金の算定式からの除外の有無	75
6. 13. 1	事業内容別自己啓発等休業期間の退職一時金の算定式からの除外の有無	76
6. 13. 2	従業員規模別自己啓発等休業期間の退職一時金の算定式からの除外の有無	77
6. 13. 3	設立年数別自己啓発等休業期間の退職一時金の算定式からの除外の有無	77
6. 14	自己啓発等休業制度の退職金算定上の配慮の影響	78
6. 15	退職金算定上の配慮を講じて以降の制度活用の増減	79
6. 16	各制度における退職金算定上の扱いを見直す予定の有無	80
6. 17	その他の制度での退職金算定上の配慮を講じているワークライフバランス制度や取組みの有無	82
<b>7.</b>	<b>その他のワークライフバランスに関する取組み、制度について</b>	<b>83</b>
7. 1	配偶者出産休暇制度の有無	83
7. 1. 1	事業内容別配偶者出産休暇制度の有無	84
7. 1. 2	従業員規模別配偶者出産休暇制度の有無	85
7. 1. 3	設立年数別配偶者出産休暇制度の有無	85
7. 2	配偶者出産休暇制度の取扱い	86
7. 2. 1	事業内容別配偶者出産休暇制度の取扱い	87
7. 2. 2	従業員規模別配偶者出産休暇制度の取扱い	88
7. 2. 3	設立年数別配偶者出産休暇制度の取扱い	88
7. 3	配偶者出産休暇制度の取得可能日数	89
7. 4	育児目的休暇制度の有無	90
7. 4. 1	事業内容別育児目的休暇制度の有無	91

7. 4. 2 従業員規模別育児目的休暇制度の有無 .....	92
7. 4. 3 設立年数別育児目的休暇制度の有無 .....	92
7. 5 育児目的休暇制度の取扱い .....	93
7. 5. 1 事業内容別育児目的休暇制度の取扱い .....	94
7. 5. 2 従業員規模別育児目的休暇制度の取扱い .....	95
7. 5. 3 設立年数別育児目的休暇制度の取扱い .....	95
7. 6 育児目的休暇制度の取得可能日数および適用年齢 .....	96
7. 7 子どもの看護休暇制度の有無 .....	98
7. 7. 1 事業内容別子どもの看護休暇制度の有無 .....	99
7. 7. 2 従業員規模別子どもの看護休暇制度の有無 .....	100
7. 7. 3 設立年数別子どもの看護休暇制度の有無 .....	100
7. 8 子どもの看護休暇制度の取扱い .....	101
7. 8. 1 事業内容別子どもの看護休暇制度の取扱い .....	102
7. 8. 2 従業員規模別子どもの看護休暇制度の取扱い .....	103
7. 8. 3 設立年数別子どもの看護休暇制度の取扱い .....	103
7. 9 子どもの看護休暇制度の取得可能日数および適用年齢 .....	104
7. 10 独自の支援制度について .....	106
7. 11 独自の取組みについて .....	106

## 1. 調査目的

民間企業における退職給付制度に関する基本的な事項及びその時々状況に応じた詳細な事項の調査・研究を行う。

民間企業におけるワークライフバランスの確保を中心に退職給付制度にどのような影響を及ぼしているか、その動向や考え方等を把握し分析する。

今後の国家公務員退職手当制度の検討を行う際の基礎資料とする。

## 2. 対象企業

### 2.1 対象企業の選定

日本産業分類の大分類のうち、公務員及び分類不能の産業を除く全産業を対象とした。「平成28年経済センサスー活動調査 事業所に関する集計 産業横断的集計」に基づき、全体に占める各産業の割合が我が国の企業の分布実態と同程度になるよう東京商工リサーチ（TSR）の企業情報から無作為抽出により選定した。

当初、5,000社を選定し、アンケートを送付。その後回収状況を鑑みて500社の企業を追加で選定し、計5,500社の企業を選定した。

### 2.2 産業分類

- 1 農業、林業
- 2 漁業
- 3 鉱業、採石業、砂利採取業
- 4 建設業
- 5 製造業
- 6 電気・ガス・熱供給・水道業
- 7 情報通信業
- 8 運輸業、郵便業
- 9 卸売業、小売業
- 10 金融業、保険業
- 11 不動産業、物品賃貸業
- 12 学術研究、専門・技術サービス業
- 13 宿泊業、飲食サービス業
- 14 生活関連サービス業、娯楽業
- 15 教育、学習支援業
- 16 医療、福祉

- 17 複合サービス業
- 18 その他サービス業

## 2.3 従業員規模

- ①50人以上100人未満
- ②100人以上500人未満
- ③500人以上1,000人未満
- ④1,000人以上

<表>産業分類・従業員規模別対象企業数

産業分類	従業員数	50人以上 100人未 満	100人以 上500人 未満	500人以上 1,000人未 満	1,000人 以上	対象 企業数
1 農業、林業		58	44	11	0	113
2 漁業		3	2	0	0	5
3 鉱業、採石業、砂利採取業		2	1	0	0	3
4 建設業		174	73	20	7	274
5 製造業		804	531	230	91	1,656
6 電気・ガス・熱供給・水道業		5	4	1	1	11
7 情報通信業		138	97	33	11	279
8 運輸業、郵便業		269	176	41	10	496
9 卸売業、小売業		443	293	89	21	846
10 金融業、保険業		26	28	16	10	80
11 不動産業、物品賃貸業		65	40	13	4	122
12 学術研究、専門・技術サービス業		95	53	18	4	170
13 宿泊業、飲食サービス業		80	48	11	3	142
14 生活関連サービス業、娯楽業		102	58	12	3	175
15 教育、学習支援業		50	47	16	6	119
16 医療、福祉		244	258	75	10	587
17 複合サービス業		18	20	15	2	55
18 その他サービス業		186	128	42	11	367
対象企業数		2,762	1,901	643	194	5,500



### 3. 実施方法

#### 3.1 対象企業への依頼方法

対象企業に対し、依頼状及び依頼内容を記した文書（3.5.参照）を郵送し、退職給付制度に関するアンケートの協力を依頼した。

依頼状には、調査委託先及び調査委託先住所、電話番号、電子メールアドレス、担当者名を記載するとともに調査委託元、電話番号、担当者名を記載した。

依頼内容には、回答いただく内容、注意事項、提出方法を明記し、別紙でアンケート票を同封した。

また、提出期限を2022年10月28日、追加発送分は2023年2月10日とした。

#### 3.2 回収手段

企業からのアンケート票の回収手段として、郵送、FAXによる2方式を提示し、要望に応じてメールによる回答を受け、回収を行った。

#### 3.3 対象企業への依頼の送付

依頼状及びアンケート票を2022年9月29日に5,000通、追加発送分を2023年1月27日に500通郵送した。

#### 3.4 回収率

依頼対象企業の10%以上の回収を目標としてアンケート調査を実施したところ、依頼対象企業5,500社（上記2.1参照）のうち828社から回答を得たため、回収率は15.1%となり、目標を達成した。

### 3.5 対象企業への依頼内容

(依頼状 1ページ目)

令和4年10月28日(金)までにご提出ください。

令和4年9月

#### 「退職給付制度に関するアンケート」ご協力のお願い

株式会社矢野経済研究所  
内閣官房内閣人事局退職手当第二係

拝啓

平素は格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

内閣官房内閣人事局では、民間企業の退職給付の実態を踏まえ、より適切な国家公務員の退職給付制度の検討を行う観点から、この度、民間企業の退職給付制度に関する調査を実施することといたしました。

具体的には、全国の企業から約5,000社を対象として、アンケートの内容により退職給付制度およびワークライフバランスにおける実態を把握することとし、産業・従業員数別に、無作為に抽出した結果、御社に依頼させていただきました。

なお、ご提供いただいたアンケート等については、内閣人事局での国家公務員制度の検討にのみ活用させていただくこととし、厳重に管理の上、個別の企業名、回答内容等が外部に公開されるようなことは決してございませんので、念のため申し添えます。

本調査に関する業務については、内閣人事局から委託を受けた、株式会社矢野経済研究所が実施しております。次頁の「『退職給付制度に関するアンケート』ご回答に際して」をご覧ください。ご不明な点については、下記調査委託先までご提供くださいますようお願い申し上げます。ご多忙中のことは存じますが、本調査の主旨にご理解を賜り、何とぞご協力くださいますようお願い申し上げます。

敬具

#### 【調査委託先】(内容についてのお問い合わせ先)

株式会社 矢野経済研究所  
〒164-8620 東京都中野区本町2-46-2 中野坂上セントラルビル  
担当：石神・高野  
TEL：03-5371-6934 (東京) 担当者業務用携帯電話 070-8818-8274  
お問い合わせ時間：平日 9:00～18:00  
E-MAIL：[taishoku@vano.co.jp](mailto:taishoku@vano.co.jp)

#### 【調査委託元】

内閣官房内閣人事局退職手当第二係  
担当：小瀧 TEL：03-5253-2111 (代表)

## 「退職給付制度に関するアンケート」ご回答に際して

### 1. ご回答いただきたい内容

#### (Ⅰ) ご連絡

貴社名、電話番号など

#### (Ⅱ) 貴社の概況

事業内容、従業員数など

#### (Ⅲ) 貴社の退職給付制度の概要

退職給付制度の有無など

#### (Ⅳ) 貴社の退職給付制度におけるワークライフバランスへの対応

育児休業制度、育児短時間勤務制度の有無など

#### (Ⅴ) 貴社のワークライフバランスに関する取組み、制度

配偶者出産休暇制度の有無など

(別紙「退職給付制度に関するアンケート」回答様式にご記入ください。)

### 2. 個人情報及び企業情報のお取り扱いについて



本調査でお預かりした個人情報及び企業情報につきましては、ご回答内容の再確認など調査業務のみに利用し、他の目的では利用いたしません。また、内閣人事局及び弊社以外の第三者への提供や個人情報の取扱いを外部に委託することはありません。お取扱いの詳細は、こちらをご確認ください。

⇒ [https://www.yano.co.jp/privacy\\_policy/](https://www.yano.co.jp/privacy_policy/)

### 3. 提出期限

提出期限：令和4年10月28日（金）

### 4. 提出にあたっての注意事項

次頁の「6. 提出方法」をご参考に、郵送（切手不要）、FAX等の方法によりご提出をお願いします。ご不明な点、ご質問等ございましたら、下記までご連絡ください。

また、別紙「退職給付制度に関するアンケート」回答様式の電子媒体（Word2010）をご所望の場合も、下記までご連絡ください。

### 5. お問い合わせ先

株式会社 矢野経済研究所（担当）石神・高野  
〒164-8620 東京都中野区本町2-46-2 中野坂上セントラルビル  
TEL：03-5371-6934 お問い合わせ時間：平日9:00～17:00  
E:MAIL：[tai-shoku@yano.co.jp](mailto:tai-shoku@yano.co.jp)

(依頼状 3 ページ目)

6. 提出方法

下記ア～ウの方法により、ご提出をお願いいたします。

ア 郵送でご提出いただく場合

- ① 別紙「退職給付制度に関するアンケート」回答様式に、必要事項をご記入ください。
- ② 同封の返信封筒に封入し、①をご郵送ください。

イ F A Xでご提出いただく場合

- ① 別紙「退職給付制度に関するアンケート」回答様式に、必要事項をご記入ください。
- ② 下記の「提出先 F A X」番号宛てに、①をご送信ください。

提出先 F A X : 03-5371-6965

ウ その他の方法でご提出いただく場合

ア、イ以外のご提出方法をご希望の場合は「5. お問い合わせ先」までご連絡ください。

**ご提出は、令和4年10月28日（金）までに、お願いいたします。**

～本調査へのご協力ありがとうございました～

(アンケート票 1 ページ目)

「退職給付制度に関するアンケート」回答様式

別紙

I ご連絡先

ご回答いただいた内容を確認させていただく場合がありますので、ご担当者様のご連絡先をご記入ください。

会社名	
部署名	
ご担当者名	
電話番号	
メールアドレス	

II 貴社の概況

問1 貴社の事業内容(業種)は、次のうちどれに該当しますか。

(○は1つ。事業が複数ある場合、過去一年間の収入額の最も多い事業を選択してください。)

1 農業、林業	11 不動産業、物品賃貸業
2 漁業	12 学術研究、専門・技術サービス業
3 鉱業、採石業、砂利採取業	13 宿泊業、飲食サービス業
4 建設業	14 生活関連サービス業、娯楽業
5 製造業	15 教育、学習支援業
6 電気・ガス・熱供給・水道業	16 医療、福祉
7 情報通信業	17 複合サービス業
8 運輸業、郵便業	18 サービス業(他に分類されないもの)
9 卸売業、小売業	19 その他( )
10 金融業、保険業	

問2 貴社の企業全体の常勤従業員は何人ですか。(○は1つ)

1 50人未満	3 100～500人未満	5 1,000人以上
2 50～100人未満	4 500～1,000人未満	

※企業全体の常勤従業員とは、貴社において期間を定めず雇用されている、いわゆる正社員をいいます。

問3 貴社は、設立してから何年になりますか。(○は1つ)

1 5年未満	3 10年～20年未満	5 30年以上
2 5年～10年未満	4 20年～30年未満	

(アンケート票 2 ページ目)

Ⅲ 貴社の退職給付制度の概要

問1 退職給付制度はありますか。(〇は1つ)

1 ある(退職一時金制度のみ)	3 ある(企業年金制度のみ)
2 ある(退職一時金制度と企業年金制度の併用)	4 ない

※退職給付制度とは、退職一時金制度及び企業年金制度のことをいいます。なお、企業年金を一時金として支給するもの(選択一時金・脱退一時金)は、退職一時金制度ではなく、企業年金制度としてください。

⇒回答1、2の方→問3へ/回答3の方→問23へ/回答4の方→問2へ

(問1で「4 ない」と回答した方のみお答えください。)

問2 退職給付制度がない理由を教えてください。(複数回答可)

1 定年制がない	3 年俸制、出来高払い制など従業員の短期的な実績を重視した賃金体系の中で処遇をしている
2 従業員の流動性が高いことや設立から間がないことなどから従業員の在職期間が短い	4 その他( )

⇒回答1、2、3、4の方→問23へ

問3 退職一時金の種類について教えてください。(〇は1つ)

1 退職一時金(社内準備)	4 社会福祉施設職員等退職手当共済
2 中小企業退職金共済、特定業種退職金共済	5 その他( )
3 特定退職金共済	

※退職一時金(社内準備)とは、退職一時金の原資を企業内で準備する制度をいいます。外部の機関に退職金の原資を定期的に預けて積み立てていくもの(例、中小企業退職金共済制度等)は含まれません。

⇒回答1の方→問4へ/回答2、3、4、5の方→問23へ

問4 退職一時金の算定式について教えてください。(〇は1つ)

1 退職時の基本給の全部又は一部×勤続年数別支給率+定額	4 ポイント制
2 退職時の基本給の全部又は一部×勤続年数別支給率+ポイント制	5 定額方式
3 別テーブル方式(退職金算定基礎給等×勤続年数別支給率)	6 その他( )

※退職時の基本給には、退職時の基本給の一部としている場合を含みます。

別テーブル方式とは、退職時の基本給とは別の退職一時金算定基礎額に勤続年数別支給率を乗じて算出する方法をいいます。

ポイント制とは、退職一時金の算定にポイントを用いるもので、勤続年数、資格、役職、成績等に応じて毎年ポイントを付し、退職時のその累計に1ポイント当たりの単価を乗じて退職一時金を決定する方法をいいます。

定額方式とは、退職時の賃金とは関係なく、勤続年数別、退職理由別などに、退職一時金額そのものを事前に定めているものをいいます。

問5 退職一時金の算定における勤続期間の取扱いについて教えてください。(〇は1つ)

1 勤続期間を退職一時金の算定に使用している	3 勤続期間を退職一時金の算定に使用していない(2の場合を除く)
2 勤続期間を退職一時金の算定に使用していないが、休業・休職期間又は短時間勤務期間がある場合には退職一時金を減額している	4 その他( )

⇒回答1、2、4の方→問6へ/回答3の方→問23へ

(アンケート票 3 ページ目)

IV 貴社の退職給付制度におけるワークライフバランスへの対応

問6 育児休業制度はありますか。(〇は1つ)

1 ある	2 ない
------	------

⇒回答1の方→問7へ/回答2の方→問10へ

問7 子どもが生まれてからの育児休業の取得可能期間について教えてください。(〇は1つ)

1 1歳に達するまで	3 3歳に達するまで
2 2歳に達するまで	4 その他( )

問8 育児休業期間の全部または一部を退職一時金の算定期間から除外する規定はありますか。また、算定期間から除外しない事で制度をより利用しやすいようにする等の退職金算定上の配慮を講じている場合は、制度の変更時期について教えてください。(〇は1つ)

1 全てを除外	3 一部を除外(以下に詳細な内容を記載)
2 除外しない(変更時期: 年)	(変更時期: 年)
一部を除外の具体的な内容:	

※退職金算定上の配慮とは、退職一時金の算定に係る勤続年数から休業期間の全部または一部を除外しないことをいいます。

⇒回答1の方→問10へ/回答2, 3の方→問9へ

(問8で「2 除外しない」「3 一部を除外」と回答した方のみお答えください。)

問9 育児休業制度について、退職金算定上の配慮を講じることに伴うプラス面(目的・期待効果)およびマイナス面(課題・問題点)について教えてください。

プラス面(目的・期待効果):
マイナス面(課題・問題点):

問10 育児短時間勤務制度はありますか。(〇は1つ)

1 ある	2 ない
------	------

⇒回答1の方→問11へ/回答2の方→問14へ

問11 子どもが生まれてからの育児短時間勤務の取得可能期間について教えてください。(〇は1つ)

1 1歳に達するまで	4 小学校就学の始期に達するまで
2 2歳に達するまで	5 その他( )
3 3歳に達するまで	

(アンケート票 4 ページ目)

問12 育児短時間勤務期間の全部または一部を退職一時金の算定期間から除外する規定はありますか。また、算定期間から除外しない事で制度をより利用しやすいようにする等の退職金算定上の配慮を講じている場合は、制度の変更時期について教えてください。(〇は1つ)

1 全てを除外	3 一部を除外 (以下に詳細な内容を記載)
2 除外しない (変更時期: 年)	(変更時期: 年)
一部を除外の具体的な内容:	

※退職金算定上の配慮とは、退職一時金の算定に係る勤続年数から休業期間の全部または一部を除外しないことをいいます。

⇒回答1の方→問14へ/回答2、3の方→問13へ

(問12で「2 除外しない」「3 一部を除外」と回答した方のみお答えください。)

問13 育児短時間勤務制度について、退職金算定上の配慮を講じることに伴うプラス面(目的・期待効果)およびマイナス面(課題・問題点)について教えてください。

プラス面(目的・期待効果):
マイナス面(課題・問題点):

問14 配偶者同行休業制度はありますか。(〇は1つ)

1 ある	2 ない
------	------

※配偶者同行休業制度とは、「外国での勤務」、「事業の経営など個人が外国で行う職業上の活動」、「外国の大学等における修学」等の理由により海外に滞在する配偶者とともに生活するための休業制度をいいます。

⇒回答1の方→問15へ/回答2の方→問17へ

問15 配偶者同行休業期間の全部または一部を退職一時金の算定期間から除外する規定はありますか。また、算定期間から除外しない事で制度をより利用しやすいようにする等の退職金算定上の配慮を講じている場合は、制度の変更時期について教えてください。(〇は1つ)

1 全てを除外	3 一部を除外 (以下に詳細な内容を記載)
2 除外しない (変更時期: 年)	(変更時期: 年)
一部を除外の具体的な内容:	

※退職金算定上の配慮とは、退職一時金の算定に係る勤続年数から休業期間の全部または一部を除外しないことをいいます。

⇒回答1の方→問17へ/回答2、3の方→問16へ

(問15で「2 除外しない」「3 一部を除外」と回答した方のみお答えください。)

問16 配偶者同行休業制度について、退職金算定上の配慮を講じることに伴うプラス面(目的・期待効果)およびマイナス面(課題・問題点)について教えてください。

プラス面(目的・期待効果):
マイナス面(課題・問題点):



(アンケート票 5 ページ目)

問17 自己啓発等休業制度はありますか。(〇は1つ)

1 ある	2 ない
------	------

※自己啓発等休業制度とは、自発的に職務を離れて大学等における修学や国際貢献活動を行うことを希望する者に対し、その身分を保有したまま職務に従事せず、これらの活動を行うことを認める制度をいいます。

⇒回答1の方→問18へ/回答2の方→問20へ

問18 自己啓発等休業期間の全部または一部を退職一時金の算定期間から除外する規定はありますか。また、算定期間から除外しない事で制度をより利用しやすいようにする等の退職金算定上の配慮を講じている場合は、制度の変更時期について教えてください。(〇は1つ)

1 全てを除外	3 一部を除外 (以下に詳細な内容を記載)
2 除外しない (変更時期: 年)	(変更時期: 年)
一部を除外の具体的な内容:	

※退職金算定上の配慮とは、退職一時金の算定に係る勤続年数から休業期間の全部または一部を除外しないことをいいます。

⇒回答1の方→問20へ/回答2, 3の方→問19へ

(問12で「2 除外しない」「3 一部を除外」と回答した方のみお答えください。)

問19 自己啓発等休業制度について、退職金算定上の配慮を講じることに伴うプラス面(目的・期待効果)およびマイナス面(課題・問題点)について教えてください。

プラス面(目的・期待効果):
マイナス面(課題・問題点):

(問8, 12, 15, 18で「2 除外しない」「3 一部を除外」と回答した方のみお答えください。)

問20 退職金算定上の配慮を講じて以降、制度活用の増減はありましたか。(各制度に対して〇は1つ)

育児休業制度	1 増加した	2 減少した	3 変化はない	4 把握していない
育児短時間勤務制度	1 増加した	2 減少した	3 変化はない	4 把握していない
配偶者同行休業制度	1 増加した	2 減少した	3 変化はない	4 把握していない
自己啓発等休業制度	1 増加した	2 減少した	3 変化はない	4 把握していない

(アンケート票 6 ページ目)

(問 6, 10, 14, 17で「1 ある」と回答した制度のみお答えください。)

問21 育児休業制度、育児短時間勤務制度、配偶者同行休業制度、自己啓発等休業制度について、退職金算定上の扱いを見直す予定はありますか。(各制度に対して○は1つ)

育児休業制度	1 ある (以下に見直す予定の内容を記載)	2 ない
	(時期: ) (内容: )	
育児短時間勤務制度	1 ある (以下に見直す予定の内容を記載)	2 ない
	(時期: ) (内容: )	
配偶者同行休業制度	1 ある (以下に見直す予定の内容を記載)	2 ない
	(時期: ) (内容: )	
自己啓発等休業制度	1 ある (以下に見直す予定の内容を記載)	2 ない
	(時期: ) (内容: )	

問22 育児休業制度、育児短時間勤務制度、配偶者同行休業制度、自己啓発等休業制度以外で退職金算定上の配慮を講じているワークライフバランスの制度や取組みがあれば教えてください。(自由回答)

--

(アンケート票 7 ページ目)

V 貴社のワークライフバランスに関する取組、制度

問23 配偶者出産休暇制度はありますか。(○は1つ)

1 ある	2 ない
------	------

⇒回答1の方→問24へ/回答2の方→問26へ

問24 配偶者出産休暇は有給ですか無給ですか。また、給与支払以外に独自の支援制度はありますか。

(○は1つ)

1 有給 (追加的な独自の支援制度あり)	3 無給 (追加的な独自の支援制度あり)
2 有給 (追加的な独自の支援制度なし)	4 無給 (追加的な独自の支援制度なし)

※追加的な独自の支援制度とは、雇用保険・健康保険制度による出産手当金や育児休業給付金以外の、独自に支給している支援金等をいいます。

問25 配偶者出産休暇の1回の出産あたりの取得可能日数を教えてください。

( ) 日
-------

問26 育児目的休暇制度はありますか。(○は1つ)

1 ある	2 ない
------	------

※育児目的休暇制度とは、育児休業制度、配偶者出産休暇制度とは別の、育児を目的とした休暇制度をいいます。

⇒回答1の方→問27へ/回答2の方→問29へ

問27 育児目的休暇は有給ですか無給ですか。また、給与支払以外に独自の支援制度はありますか。

(○は1つ)

1 有給 (追加的な独自の支援制度あり)	3 無給 (追加的な独自の支援制度あり)
2 有給 (追加的な独自の支援制度なし)	4 無給 (追加的な独自の支援制度なし)

※追加的な独自の支援制度とは、雇用保険・健康保険制度による出産手当金や育児休業給付金以外の、独自に支給している支援金等をいいます。

問28 育児目的休暇の1年あたりの取得可能日数および適用年齢を教えてください。(子ども一人あたり)

( ) 日	( ) 歳まで
-------	---------

問29 子どもの看護休暇はありますか。(○は1つ)

1 ある	2 ない
------	------

⇒回答1の方→問30へ/回答2の方→問32へ

問30 子どもの看護休暇は有給ですか無給ですか。また、給与支払以外に独自の支援制度はありますか。

(○は1つ)

1 有給 (追加的な独自の支援制度あり)	3 無給 (追加的な独自の支援制度あり)
2 有給 (追加的な独自の支援制度なし)	4 無給 (追加的な独自の支援制度なし)

※追加的な独自の支援制度とは、雇用保険・健康保険制度による出産手当金や育児休業給付金以外の、独自に支給している支援金等をいいます。

問31 子どもの看護休暇の1年あたりの取得可能日数および適用年齢を教えてください。(子ども一人あたり)

( ) 日	( ) 歳まで
-------	---------

(アンケート票 8 ページ目)

(問24, 27, 30のいずれかで、「1 有給(追加的な独自の支援制度あり)」「3 無給(追加的な独自の支援制度あり)」と回答した方のみお答えください。)

問32 給与支払、雇用保険・健康保険制度による出産手当金や育児休業給付金以外の、独自の支援制度について教えてください。(自由回答)

(例) 出産祝い金、子育て支援金、入学祝い金等

問33 配偶者出産休暇・育児目的休暇・子どもの看護休暇等の育児に伴う休暇の取得を推進するにあたって、問32以外の独自の取組があれば教えてください。(自由回答)

(例) 家族のために3か月に一度計画的に休暇を取得することを義務付け等

「退職給付制度に関するアンケート」の記入は以上です。ご記入ありがとうございました。  
『「退職給付制度に関するアンケート」ご回答に際して』の「6. 提出方法」をご参考に、  
令和4年10月28日(金)までにご提出ください。

(送付用封筒)



ゆうメール

この調査は内閣官房内閣人事局より委託を受けまして、矢野経済研究所が実施しております。  
本調査の趣旨にご理解を賜り、何とぞご回答くださいますようお願い申し上げます。

内閣官房内閣人事局委託調査

「退職給付制度に関するアンケート」  
ご協力をお願い

【調査実施機関】株式会社 矢野経済研究所  
〒164-8620 東京都中野区本町 2-46-2 中野坂上セントラルビル  
TEL : 03-5371-6934 FAX : 03-5371-6965  
お問い合わせ時間 : 平日 9:00~17:00

令和4年10月28日(金)までに、ご回答よろしくお願いいたします。

 **株式会社 矢野経済研究所**  
Yano Research Institute Ltd.

本 社 東京

支 社 大阪・名古屋・ソウル・上海・台北

担当者名: \_\_\_\_\_ ダイヤルイン  
電話番号: \_\_\_\_\_

差出人/返還先 佐川急便株式会社 7152  
〒177-0041 東京都練馬区石神井町2-36-19

弊社からのご案内がご不要の場合、送付先に変更がある場合は、  
弊社ホームページ(<https://www.yano.co.jp/form/dm/>)  
「郵送ダイレクトメール訂正・利用停止」  
にて、ご登録下さいますようお願い申し上げます。

(返信用封筒)

<p>料金受取人払郵便</p> <p>中野局承認</p> <p><b>6096</b></p> <p>差出有効期間 2023年3月 31日まで</p>	<p>1 6 4 8 7 9 0</p>
<p>内閣官房内閣人事局委託調査</p>	<p>701</p> <p>(受取人)</p> <p>東京都中野区本町二丁目46番2号</p> <p>中野坂上セントラルビル内</p> <p>株式会社 矢野経済研究所 ICT・金融ユニット</p> <p>「民間企業における退職給付制度に関する アンケート調査」事務局 行</p>

## 4. 回収状況

### 4.1 回収企業数

5,500社を対象にアンケート調査を依頼したところ、回答があった企業は828社であった。

回答があった企業のうち47社は、アンケート票の回答で常勤従業員数が50人未満と回答があったことから、収集条件に合致しないとして除外した。

<表> 収集企業数

種類	件数	割合
有効回答件数	781	94.3%
条件不合致のため除外	47	5.7%
回収計	828	100.0%

### 4.2 事業内容別アンケートの回収状況

事業内容別に回収状況をみると、「卸売業、小売業」が最も多く、232社（29.71%）、次いで「製造業」が167社（21.38%）であった。

<表> 事業内容別回収状況

No.	事業内容	社数	割合
1	農業、林業	5	0.64%
2	漁業	1	0.13%
3	鉱業、採石業、砂利採取業	2	0.26%
4	建設業	79	10.12%
5	製造業	167	21.38%
6	電気・ガス・熱供給・水道業	7	0.90%
7	情報通信業	25	3.20%
8	運輸業、郵便業	54	6.91%
9	卸売業、小売業	232	29.71%
10	金融業、保険業	13	1.66%
11	不動産業、物品賃貸業	19	2.43%
12	学術研究、専門・技術サービス業	10	1.28%
13	宿泊業、飲食サービス業	7	0.90%
14	生活関連サービス業、娯楽業	16	2.05%
15	教育、学習支援業	13	1.66%
16	医療、福祉	68	8.71%
17	複合サービス業	1	0.13%
18	その他サービス業	38	4.87%
19	その他	24	3.07%
	合計	781	100.00%

#### 4.3 従業員規模別アンケートの回収状況

従業員規模別に回収状況を見ると、「100～500人未満」が最も多く、376社（48.1%）、次いで「50～100人未満」が277社（35.5%）であった。

<表> 事業内容・従業員規模別回収状況

	合計	50人未満	50～100人未満	100～500人未満	500～1000人未満	1000人以上	不明
全体	781 100.0%	0 0.0%	277 35.5%	376 48.1%	84 10.8%	44 5.6%	0 0.0%
農業、林業	5 100.0%	0 0.0%	3 60.0%	2 40.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
漁業	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
鉱業、採石業、砂利採取業	2 100.0%	0 0.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
建設業	79 100.0%	0 0.0%	40 50.6%	30 38.0%	6 7.6%	3 3.8%	0 0.0%
製造業	167 100.0%	0 0.0%	46 27.5%	83 49.7%	25 15.0%	13 7.8%	0 0.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	7 100.0%	0 0.0%	3 42.9%	3 42.9%	1 14.3%	0 0.0%	0 0.0%
情報通信業	25 100.0%	0 0.0%	12 48.0%	11 44.0%	0 0.0%	2 8.0%	0 0.0%
運輸業、郵便業	54 100.0%	0 0.0%	20 37.0%	27 50.0%	5 9.3%	2 3.7%	0 0.0%
卸売業、小売業	232 100.0%	0 0.0%	97 41.8%	115 49.6%	13 5.6%	7 3.0%	0 0.0%
金融業、保険業	13 100.0%	0 0.0%	5 38.5%	4 30.8%	3 23.1%	1 7.7%	0 0.0%
不動産業、物品賃貸業	19 100.0%	0 0.0%	6 31.6%	9 47.4%	3 15.8%	1 5.3%	0 0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	10 100.0%	0 0.0%	4 40.0%	5 50.0%	1 10.0%	0 0.0%	0 0.0%
宿泊業、飲食サービス業	7 100.0%	0 0.0%	2 28.6%	3 42.9%	2 28.6%	0 0.0%	0 0.0%
生活関連サービス業、娯楽業	16 100.0%	0 0.0%	2 12.5%	11 68.8%	2 12.5%	1 6.3%	0 0.0%
教育、学習支援業	13 100.0%	0 0.0%	5 38.5%	6 46.2%	2 15.4%	0 0.0%	0 0.0%
医療、福祉	68 100.0%	0 0.0%	11 16.2%	39 57.4%	9 13.2%	9 13.2%	0 0.0%
複合サービス業	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
その他サービス業	38 100.0%	0 0.0%	8 21.1%	16 42.1%	11 28.9%	3 7.9%	0 0.0%
その他	24 100.0%	0 0.0%	10 41.7%	11 45.8%	1 4.2%	2 8.3%	0 0.0%



#### 4.4 設立年数別アンケートの回収状況

設立年数別に回収状況をみると、「30年以上」が最も多く、577社（73.9%）、次いで「20～30年未満」が88社（11.3%）であった。

<表> 事業内容・設立年数別回収状況

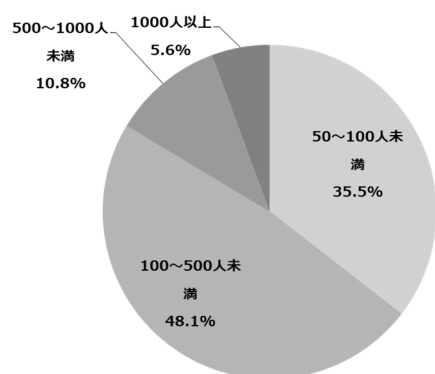
	合計	5年未満	5～10年 未満	10～20年 未満	20～30年 未満	30年以上	不明
全体	781 100.0%	10 1.3%	22 2.8%	80 10.2%	88 11.3%	577 73.9%	4 0.5%
農業、林業	5 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 20.0%	1 20.0%	3 60.0%	0 0.0%
漁業	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
鉱業、採石業、砂利採取業	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%	0 0.0%
建設業	79 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	8 10.1%	5 6.3%	64 81.0%	2 2.5%
製造業	167 100.0%	3 1.8%	7 4.2%	11 6.6%	13 7.8%	133 79.6%	0 0.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	7 100.0%	1 14.3%	1 14.3%	0 0.0%	1 14.3%	4 57.1%	0 0.0%
情報通信業	25 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 20.0%	2 8.0%	18 72.0%	0 0.0%
運輸業、郵便業	54 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 1.9%	3 5.6%	50 92.6%	0 0.0%
卸売業、小売業	232 100.0%	5 2.2%	2 0.9%	11 4.7%	23 9.9%	190 81.9%	1 0.4%
金融業、保険業	13 100.0%	0 0.0%	1 7.7%	2 15.4%	4 30.8%	6 46.2%	0 0.0%
不動産業、物品賃貸業	19 100.0%	0 0.0%	3 15.8%	1 5.3%	2 10.5%	13 68.4%	0 0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	10 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 10.0%	0 0.0%	9 90.0%	0 0.0%
宿泊業、飲食サービス業	7 100.0%	0 0.0%	1 14.3%	0 0.0%	2 28.6%	4 57.1%	0 0.0%
生活関連サービス業、娯楽業	16 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 6.3%	0 0.0%	15 93.8%	0 0.0%
教育、学習支援業	13 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 23.1%	1 7.7%	9 69.2%	0 0.0%
医療、福祉	68 100.0%	1 1.5%	4 5.9%	27 39.7%	21 30.9%	14 20.6%	1 1.5%
複合サービス業	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
その他サービス業	38 100.0%	0 0.0%	1 2.6%	6 15.8%	7 18.4%	24 63.2%	0 0.0%
その他	24 100.0%	0 0.0%	1 4.2%	1 4.2%	3 12.5%	19 79.2%	0 0.0%

#### 4.5 従業員規模・設立年数別アンケートの回収状況

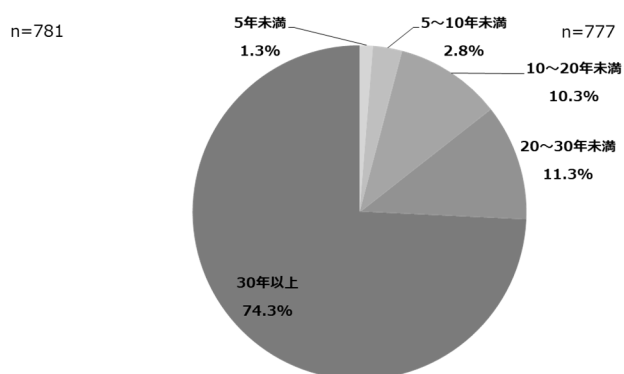
従業員規模別にみると、「100～500人未満」が48.1%と最も高く、次いで「50～100人未満」が35.5%となった。

設立年数別にみると、「30年以上」が74.3%と最も高く、「10～20年未満」「20～30年未満」が同程度回収できた。

<図>従業員規模別収集状況



<図>設立年数別収集状況



※設立年数別収集状況は不明を除く777社が対象。

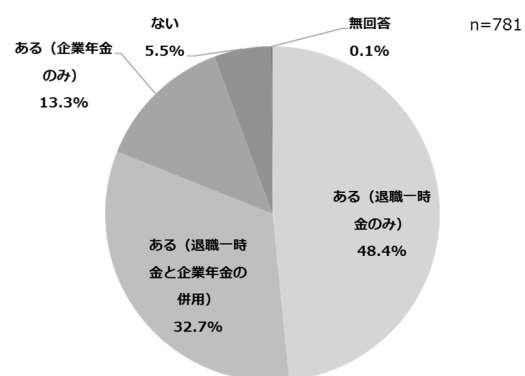
## 5. 退職給付制度について

### 5.1 退職給付制度の有無

回答のあった企業 781 社のうち 94.4%が何れかの退職給付制度を有している。そのうち退職一時金制度を有している企業は 81.1%となった。

<表・図>退職給付制度の有無

	社数	割合
ある（退職一時金のみ）	378	48.4%
ある（退職一時金と企業年金の併用）	255	32.7%
ある（企業年金のみ）	104	13.3%
ない	43	5.5%
無回答	1	0.1%
全体	781	100.0%



### 5. 1. 1 事業内容別退職給付制度の有無

事業内容別に退職給付制度の有無をみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」「教育、学習支援業」においては、他の業種と比較して「ある（退職一時金のみ）」と答えた企業の割合が高かった。「ある（企業年金のみ）」では、「金融業、保険業」の割合が最も高かった。

<表> 事業内容別退職給付制度の有無

	合計	ある（退職一時金のみ）	ある（退職一時金と企業年金の併用）	ある（企業年金のみ）	ない	無回答
全体	781 100.0%	378 48.4%	255 32.7%	104 13.3%	43 5.5%	1 0.1%
農業、林業	5 100.0%	3 60.0%	1 20.0%	0 0.0%	1 20.0%	0 0.0%
漁業	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
鉱業、採石業、砂利採取業	2 100.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
建設業	79 100.0%	41 51.9%	29 36.7%	7 8.9%	2 2.5%	0 0.0%
製造業	167 100.0%	77 46.1%	61 36.5%	22 13.2%	7 4.2%	0 0.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	7 100.0%	5 71.4%	1 14.3%	0 0.0%	1 14.3%	0 0.0%
情報通信業	25 100.0%	5 20.0%	14 56.0%	2 8.0%	4 16.0%	0 0.0%
運輸・郵便業	54 100.0%	34 63.0%	14 25.9%	6 11.1%	0 0.0%	0 0.0%
卸売業、小売業	232 100.0%	101 43.5%	98 42.2%	29 12.5%	4 1.7%	0 0.0%
金融業、保険業	13 100.0%	2 15.4%	5 38.5%	4 30.8%	2 15.4%	0 0.0%
不動産業、物品賃貸業	19 100.0%	10 52.6%	3 15.8%	5 26.3%	1 5.3%	0 0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	10 100.0%	5 50.0%	5 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
宿泊業、飲食サービス業	7 100.0%	4 57.1%	1 14.3%	1 14.3%	1 14.3%	0 0.0%
生活関連サービス業、娯楽業	16 100.0%	10 62.5%	2 12.5%	3 18.8%	1 6.3%	0 0.0%
教育、学習支援業	13 100.0%	9 69.2%	1 7.7%	1 7.7%	2 15.4%	0 0.0%
医療、福祉	68 100.0%	43 63.2%	5 7.4%	11 16.2%	9 13.2%	0 0.0%
複合サービス業	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%
その他サービス業	38 100.0%	18 47.4%	5 13.2%	10 26.3%	4 10.5%	1 2.6%
その他	24 100.0%	9 37.5%	9 37.5%	3 12.5%	3 12.5%	0 0.0%

### 5. 1. 2 従業員規模別退職給付制度の有無

退職給付制度を有する企業のうち、従業員数「50～100人未満」の企業をみると、57.8%が退職一時金制度のみとなった。

従業員数1,000人以上の企業においては、退職一時金制度と企業年金を併用している割合が40.9%となった。

従業員数規模が大きくなるにつれ、「退職一時金と企業年金を併用」「企業年金のみ」の割合が高まる傾向にある。

<表> 従業員規模別退職給付制度の有無

	合計	ある（退職一時金のみ）	ある（退職一時金と企業年金の併用）	ある（企業年金のみ）	ない	無回答
全体	781 100.0%	378 48.4%	255 32.7%	104 13.3%	43 5.5%	1 0.1%
50～100人未満	277 100.0%	160 57.8%	82 29.6%	16 5.8%	19 6.9%	0 0.0%
100～500人未満	376 100.0%	177 47.1%	122 32.4%	56 14.9%	21 5.6%	0 0.0%
500～1000人未満	84 100.0%	27 32.1%	33 39.3%	21 25.0%	2 2.4%	1 1.2%
1000人以上	44 100.0%	14 31.8%	18 40.9%	11 25.0%	1 2.3%	0 0.0%

### 5. 1. 3 設立年数別退職給付制度の有無

設立年数別に退職金給付制度の有無をみると、5年以上の企業では「退職一時金のみ」の割合が高かった。

<表> 設立年数別退職給付制度の有無

	合計	ある（退職一時金のみ）	ある（退職一時金と企業年金の併用）	ある（企業年金のみ）	ない	無回答
全体	777 100.0%	375 48.3%	255 32.8%	103 13.3%	43 5.5%	1 0.1%
5年未満	10 100.0%	3 30.0%	3 30.0%	3 30.0%	1 10.0%	0 0.0%
5～10年未満	22 100.0%	9 40.9%	5 22.7%	5 22.7%	3 13.6%	0 0.0%
10～20年未満	80 100.0%	39 48.8%	17 21.3%	9 11.3%	15 18.8%	0 0.0%
20～30年未満	88 100.0%	44 50.0%	18 20.5%	14 15.9%	12 13.6%	0 0.0%
30年以上	577 100.0%	280 48.5%	212 36.7%	72 12.5%	12 2.1%	1 0.2%

※設立年数が無回答であった4社を除く777社が対象

## 5.2 退職給付制度のない理由

「退職給付制度なし」と回答した企業の退職給付制度を有していない理由をみると、「従業員の在職期間が短い」との回答が最も多かった。

その他には、無回答を除くと、「分からない」の回答が多く、「給与に加味」（1社）「余裕がない」（1社）といった回答があった。

<表> 退職給付制度のない理由(複数回答) n=43

	社数
定年制がない	1
従業員の在職期間が短い	14
短期的な実績を重視した賃金体系	8
その他	23

### 5. 2. 1 事業内容別退職給付制度のない理由

事業内容別に退職給付制度のない理由をみると、「医療、福祉」において、「従業員の在職期間が短い」と回答した企業が多かった。

<表> 事業内容別退職給付制度のない理由(複数回答)

	合計 ※回答数 (企業数)	定年制が ない	従業員の在 職期間が短 い	短期的な実 績を重視し た賃金体系	その他	無回答
全体	46 (43)	1	14	8	23	0
農業、林業	1	0	0	0	1	0
漁業	0	0	0	0	0	0
鉱業、採石業、砂利採取業	0	0	0	0	0	0
建設業	2	1	1	0	0	0
製造業	8 (7)	0	1	1	6	0
電気・ガス・熱供給・水道業	1	0	0	0	1	0
情報通信業	5 (4)	0	0	1	4	0
運輸・郵便業	0	0	0	0	0	0
卸売業、小売業	4	0	1	2	1	0
金融業、保険業	3 (2)	0	1	1	1	0
不動産業、物品賃貸業	1	0	0	0	1	0
学術研究、専門・技術サービス業	0	0	0	0	0	0
宿泊業、飲食サービス業	1	0	1	0	0	0
生活関連サービス業、娯楽業	1	0	0	0	1	0
教育、学習支援業	2	0	1	1	0	0
医療、福祉	9	0	5	0	4	0
複合サービス業	1	0	1	0	0	0
その他サービス業	4	0	1	2	1	0
その他	3	0	1	0	2	0

※退職給付制度が「ない」と答えた43社が対象。複数回答については括弧書きで企業数を記載。



### 5. 2. 2 従業員規模別退職給付制度のない理由

従業員規模別に退職給付制度のない理由をみると、「50～100人未満」「100～500人未満」において、「従業員の在職期間が短い」との回答が多かった。

<表> 従業員規模別退職給付制度のない理由(複数回答)

	合計 ※回答数 (企業数)	定年制がない	従業員の在職期間が短い	短期的な実績を重視した賃金体系	その他	無回答
全体	46 (43)	1	14	8	23	0
50～100人未満	21 (19)	0	7	3	11	0
100～500人未満	22 (21)	1	6	4	11	0
500～1000人未満	2	0	1	1	0	0
1000人以上	1	0	0	0	1	0

※退職給付制度が「ない」と答えた43社が対象。複数回答については括弧書きで企業数を記載。

### 5. 2. 3 設立年数別退職給付制度のない理由

設立年数別に退職給付制度のない理由をみると、「10～20年未満」「20～30年未満」において、「従業員の在職期間が短い」との回答が多く、また「30年以上」においては「短期的な実績を重視した賃金体系」との回答はなかった。

<表> 設立年数別退職給付制度のない理由(複数回答)

	合計 ※回答数 (企業数)	定年制がない	従業員の在職期間が短い	短期的な実績を重視した賃金体系	その他	無回答
全体	46 (43)	1	14	8	23	0
5年未満	1	0	0	1	0	0
5～10年未満	4 (3)	0	2	1	1	0
10～20年未満	16 (15)	0	6	3	7	0
20～30年未満	12	1	5	3	3	0
30年以上	13 (12)	0	1	0	12	0

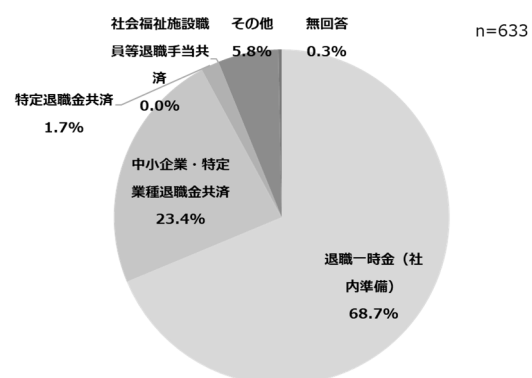
※退職給付制度が「ない」と答えた43社が対象。複数回答については括弧書きで企業数を記載。

### 5.3 退職一時金の種類

退職一時金の種類は、「社内準備」の割合が最も高く68.7%となった。「中小企業・特定業種退職金共済」が次いで高く23.4%となった。

<表・図>退職一時金の種類

	社数	割合
退職一時金（社内準備）	435	68.7%
中小企業・特定業種退職金共済	148	23.4%
特定退職金共済	11	1.7%
社会福祉施設職員等退職手当共済	0	0.0%
その他	37	5.8%
無回答	2	0.3%
全体	633	100.0%



### 5.3.1 事業内容別退職一時金の種類

事業内容別に退職一時金の種類をみると、「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」において、他の業種と比較して「退職一時金（社内準備）」と答えた企業の割合が高かった。

<表> 事業内容別退職一時金の種類

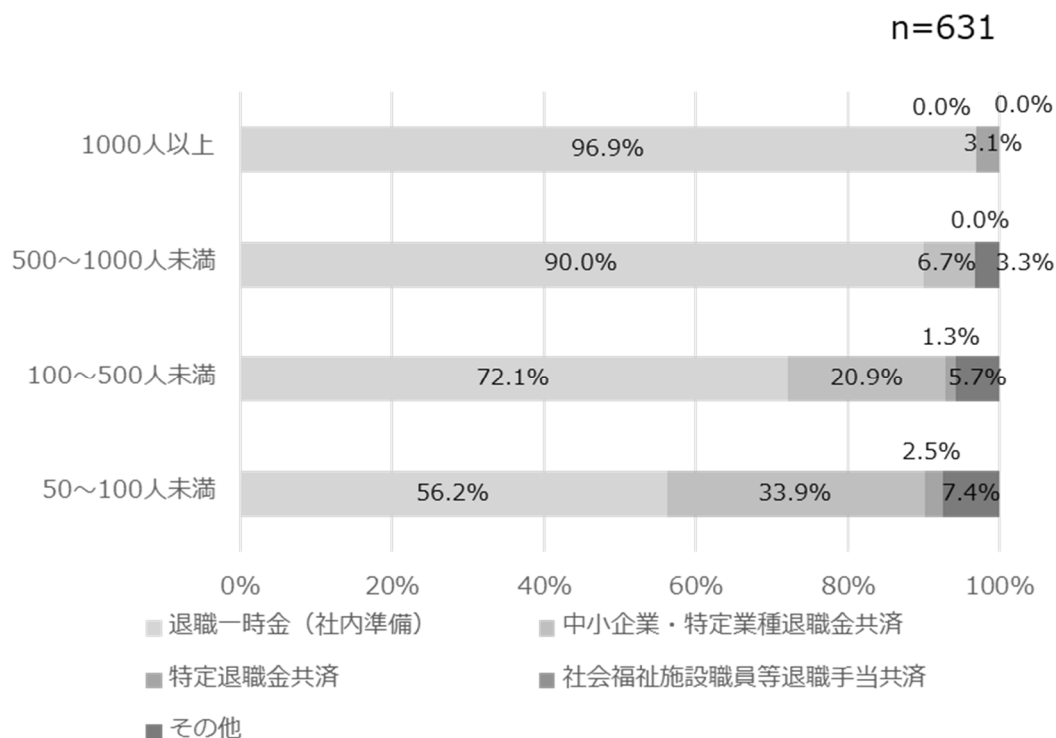
	合計	退職一時金（社内準備）	中小企業・特定業種退職金共済	特定退職金共済	社会福祉施設職員等退職手当共済	その他	無回答
全体	633 100.0%	435 68.7%	148 23.4%	11 1.7%	0 0.0%	37 5.8%	2 0.3%
農業、林業	4 100.0%	2 50.0%	1 25.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
漁業	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
鉱業、採石業、砂利採取業	2 100.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
建設業	70 100.0%	41 58.6%	21 30.0%	1 1.4%	0 0.0%	6 8.6%	1 1.4%
製造業	138 100.0%	102 73.9%	29 21.0%	1 0.7%	0 0.0%	6 4.3%	0 0.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	6 100.0%	5 83.3%	0 0.0%	1 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
情報通信業	19 100.0%	15 78.9%	1 5.3%	0 0.0%	0 0.0%	3 15.8%	0 0.0%
運輸・郵便業	48 100.0%	26 54.2%	14 29.2%	1 2.1%	0 0.0%	7 14.6%	0 0.0%
卸売業、小売業	199 100.0%	135 67.8%	49 24.6%	3 1.5%	0 0.0%	11 5.5%	1 0.5%
金融業、保険業	7 100.0%	6 85.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 14.3%	0 0.0%
不動産業、物品賃貸業	13 100.0%	10 76.9%	1 7.7%	0 0.0%	0 0.0%	2 15.4%	0 0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	10 100.0%	6 60.0%	4 40.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
宿泊業、飲食サービス業	5 100.0%	5 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
生活関連サービス業、娯楽業	12 100.0%	11 91.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 8.3%	0 0.0%
教育、学習支援業	10 100.0%	6 60.0%	4 40.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
医療、福祉	48 100.0%	31 64.6%	14 29.2%	3 6.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
複合サービス業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
その他サービス業	23 100.0%	20 87.0%	3 13.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
その他	18 100.0%	13 72.2%	5 27.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

### 5.3.2 従業員規模別退職一時金の種類

従業員規模別に退職一時金の種類をみると、従業員規模が大きくなるにつれて、「退職一時金（社内準備）」の割合が高くなっていることがわかる。

<図・表>従業員規模別退職一時金の種類

	合計	退職一時金（社内準備）	中小企業・特定業種退職金共済	特定退職金共済	社会福祉施設職員等退職手当共済	その他	無回答
全体	633 100.0%	435 68.7%	148 23.4%	11 1.7%	0 0.0%	37 5.8%	2 0.3%
50～100人未満	242 100.0%	136 56.2%	82 33.9%	6 2.5%	0 0.0%	18 7.4%	0 0.0%
100～500人未満	299 100.0%	214 71.6%	62 20.7%	4 1.3%	0 0.0%	17 5.7%	2 0.7%
500～1000人未満	60 100.0%	54 90.0%	4 6.7%	0 0.0%	0 0.0%	2 3.3%	0 0.0%
1000人以上	32 100.0%	31 96.9%	0 0.0%	1 3.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%



※無回答を除く 631 社が対象。

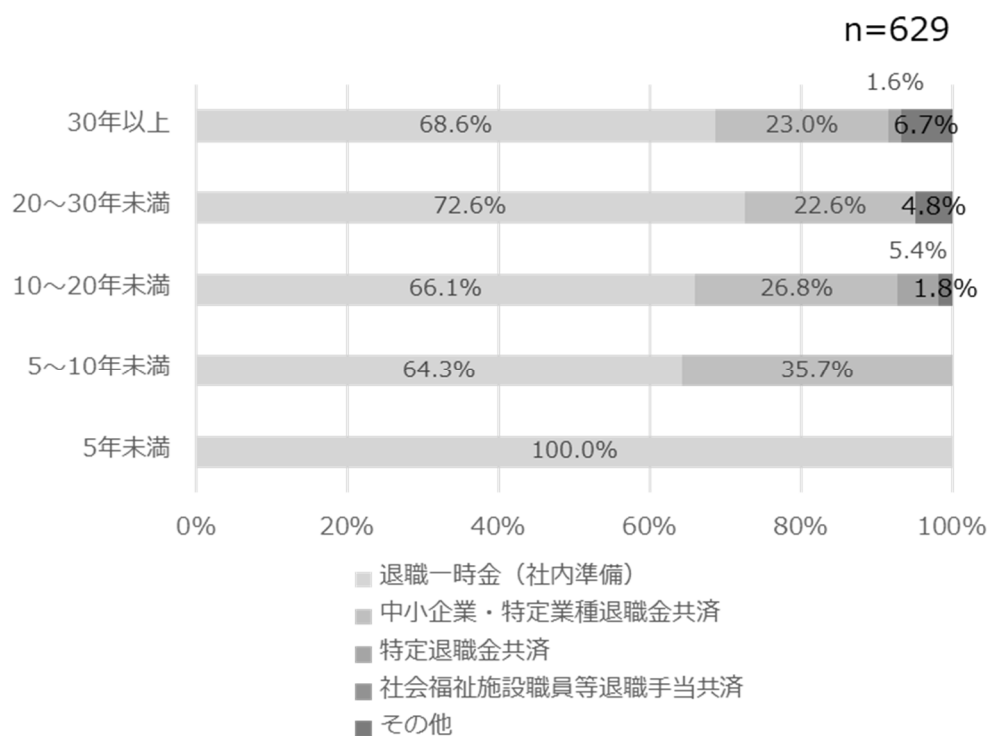
### 5.3.3 設立年数別退職一時金の種類

設立年数別に退職一時金の種類をみると、「5年未満」においては「退職一時金（社内準備）」が100%となったが、その他の区分においては「退職一時金（社内準備）」の割合に大きな差はなかった。

<図・表> 設立年数別退職一時金の種類

	合計	退職一時金（社内準備）	中小企業・特定業種退職金共済	特定退職金共済	社会福祉施設職員等退職手当共済	その他	無回答
全体	630 100.0%	434 68.9%	147 23.3%	11 1.7%	0 0.0%	37 5.9%	1 0.2%
5年未満	6 100.0%	6 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
5～10年未満	14 100.0%	9 64.3%	5 35.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
10～20年未満	56 100.0%	37 66.1%	15 26.8%	3 5.4%	0 0.0%	1 1.8%	0 0.0%
20～30年未満	62 100.0%	45 72.6%	14 22.6%	0 0.0%	0 0.0%	3 4.8%	0 0.0%
30年以上	492 100.0%	337 68.5%	113 23.0%	8 1.6%	0 0.0%	33 6.7%	1 0.2%

※設立年数が無回答であった3社を除く630社が対象



※設立年数が無回答であった3社および退職一時金の種類が無回答であった1社を除く629社が対象

## 5.4 退職一時金の算定式

退職一時金の算定式は「ポイント制」の割合が最も高く 38.2%となり、「基本給×勤続年数+定額」が次いで 26.2%となった。

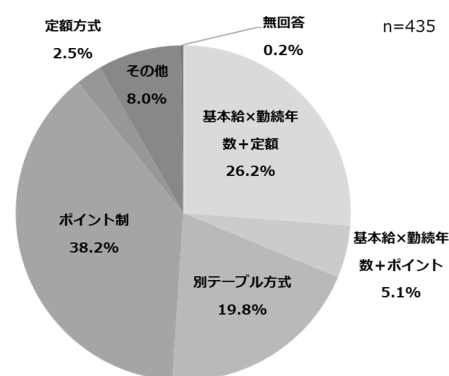
その他には「勤続年数により決定」「退職前の基本給×勤続年数別支給率」「勤続年数+職位ポイント×勤続年数別支給率」などの回答があった。

以下の回答項目の詳細は下記のとおり

- ✓ **基本給×勤続年数+定額**：退職時の基本給の全部又は一部×勤続年数別支給率+定額にて算出する方法
- ✓ **基本給×勤続年数+ポイント**：退職時の基本給の全部又は一部×勤続年数別支給率+ポイント制にて算出する方法
- ✓ **別テーブル方式**：退職時の基本給とは別の退職一時金算定基礎額に勤続年数別支給率を乗じて算出する方法
- ✓ **ポイント制**：退職一時金の算定にポイントを用いるもので、勤続年数、資格、役職、成績等に応じて毎年ポイントを付し、退職時のその累計に1ポイント当たりの単価を乗じて退職一時金を決定する方法
- ✓ **定額方式**：退職時の賃金とは関係なく、勤続年数別、退職理由別などに、退職一時金額そのものを事前に定めているもの

<表・図>退職一時金の算定式

	社数	割合
基本給×勤続年数+定額	114	26.2%
基本給×勤続年数+ポイント	22	5.1%
別テーブル方式	86	19.8%
ポイント制	166	38.2%
定額方式	11	2.5%
その他	35	8.0%
無回答	1	0.2%
全体	435	100.0%



#### 5. 4. 1 事業内容別退職一時金の算定式

事業内容別に退職一時金の算定式をみると、「生活関連サービス業、娯楽業」「宿泊業、飲食サービス業」において、「退職時の基本給の全部または一部×勤続年数別支給率＋定額」と答えた企業の割合が高く、「学術研究、専門・技術サービス業」「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」においては「ポイント制」と答えた企業の割合が高かった。

<表> 事業内容別退職一時金の算定式

	合計	退職時の基本給の全部または一部×勤続年数別支給率＋定額	退職時の基本給の全部または一部×勤続年数別支給率＋ポイント制	別テーブル方式 (退職金算定基礎給等×勤続年数別支給率)	ポイント制	定額方式	その他	無回答
全体	435 100.0%	114 26.2%	22 5.1%	86 19.8%	166 38.2%	11 2.5%	35 8.0%	1 0.2%
農業、林業	2 100.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
漁業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
鉱業、採石業、砂利採取業	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
建設業	41 100.0%	11 26.8%	2 4.9%	5 12.2%	18 43.9%	1 2.4%	4 9.8%	0 0.0%
製造業	102 100.0%	23 22.5%	7 6.9%	20 19.6%	43 42.2%	2 2.0%	6 5.9%	1 1.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	5 100.0%	2 40.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 40.0%	0 0.0%	1 20.0%	0 0.0%
情報通信業	15 100.0%	4 26.7%	1 6.7%	3 20.0%	7 46.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
運輸・郵便業	26 100.0%	7 26.9%	2 7.7%	6 23.1%	5 19.2%	1 3.8%	5 19.2%	0 0.0%
卸売業、小売業	135 100.0%	32 23.7%	7 5.2%	28 20.7%	52 38.5%	4 3.0%	12 8.9%	0 0.0%
金融業、保険業	6 100.0%	2 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	3 50.0%	0 0.0%	1 16.7%	0 0.0%
不動産業、物品賃貸業	10 100.0%	2 20.0%	0 0.0%	2 20.0%	5 50.0%	0 0.0%	1 10.0%	0 0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	6 100.0%	1 16.7%	0 0.0%	1 16.7%	4 66.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
宿泊業、飲食サービス業	5 100.0%	3 60.0%	0 0.0%	1 20.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
生活関連サービス業、娯楽業	11 100.0%	7 63.6%	0 0.0%	1 9.1%	2 18.2%	1 9.1%	0 0.0%	0 0.0%
教育、学習支援業	6 100.0%	1 16.7%	0 0.0%	1 16.7%	2 33.3%	0 0.0%	2 33.3%	0 0.0%
医療、福祉	31 100.0%	12 38.7%	1 3.2%	7 22.6%	6 19.4%	2 6.5%	3 9.7%	0 0.0%
複合サービス業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
その他サービス業	20 100.0%	5 25.0%	1 5.0%	4 20.0%	10 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
その他	13 100.0%	1 7.7%	0 0.0%	6 46.2%	6 46.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

#### 5. 4. 2 従業員規模別退職一時金の算定式

従業員規模別に退職一時金の算定式をみると、「50～100人未満」において、「退職時の基本給の全部または一部×勤続年数別支給率+定額」と答えた企業の割合が高く、その他の従業員規模区分においては「ポイント制」と答えた企業の割合が高かった。

<表> 従業員規模別退職一時金の算定式

	合計	退職時の基本給の全部または一部×勤続年数別支給率+定額	退職時の基本給の全部または一部×勤続年数別支給率+ポイント制	別テーブル方式 (退職金算定基礎給等×勤続年数別支給率)	ポイント制	定額方式	その他	無回答
全体	435 100.0%	114 26.2%	22 5.1%	86 19.8%	166 38.2%	11 2.5%	35 8.0%	1 0.2%
50～100人未満	136 100.0%	49 36.0%	10 7.4%	23 16.9%	35 25.7%	2 1.5%	17 12.5%	0 0.0%
100～500人未満	214 100.0%	51 23.8%	10 4.7%	46 21.5%	86 40.2%	9 4.2%	11 5.1%	1 0.5%
500～1000人未満	54 100.0%	8 14.8%	0 0.0%	11 20.4%	29 53.7%	0 0.0%	6 11.1%	0 0.0%
1000人以上	31 100.0%	6 19.4%	2 6.5%	6 19.4%	16 51.6%	0 0.0%	1 3.2%	0 0.0%



### 5. 4. 3 設立年数別退職一時金の算定式

設立年数別に退職一時金の算定式をみると、どの区分においても「ポイント制」と答えた企業の割合が高かった。

<表> 設立年数別退職一時金の算定式

	合計	退職時の基本給の全部または一部×勤続年数別支給率+定額	退職時の基本給の全部または一部×勤続年数別支給率+ポイント制	別テーブル方式(退職金算定基礎給等×勤続年数別支給率)	ポイント制	定額方式	その他	無回答
全体	434 100.0%	114 26.3%	21 4.8%	86 19.8%	166 38.2%	11 2.5%	35 8.1%	1 0.2%
5年未満	6 100.0%	0 0.0%	1 16.7%	1 16.7%	3 50.0%	0 0.0%	1 16.7%	0 0.0%
5～10年未満	9 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 11.1%	5 55.6%	1 11.1%	2 22.2%	0 0.0%
10～20年未満	37 100.0%	8 21.6%	2 5.4%	8 21.6%	17 45.9%	0 0.0%	2 5.4%	0 0.0%
20～30年未満	45 100.0%	11 24.4%	2 4.4%	9 20.0%	16 35.6%	1 2.2%	5 11.1%	1 2.2%
30年以上	337 100.0%	95 28.2%	16 4.7%	67 19.9%	125 37.1%	9 2.7%	25 7.4%	0 0.0%

※設立年数が無回答であった1社を除く434社が対象

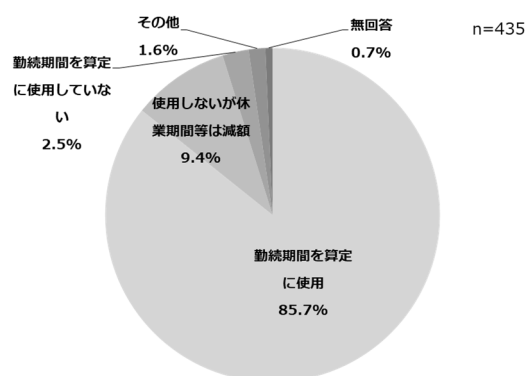
## 5.5 退職一時金の算定における勤続期間の取扱い

退職一時金の算定において、85.7%が「勤続期間を算定に使用」と回答した。

その他には「勤続期間により休職期間及び58歳以上の期間を除いた期間を算定に使用」、「勤続期間を退職一時金の算定にしているが、休職期間がある場合は、減額している」等の回答があった。

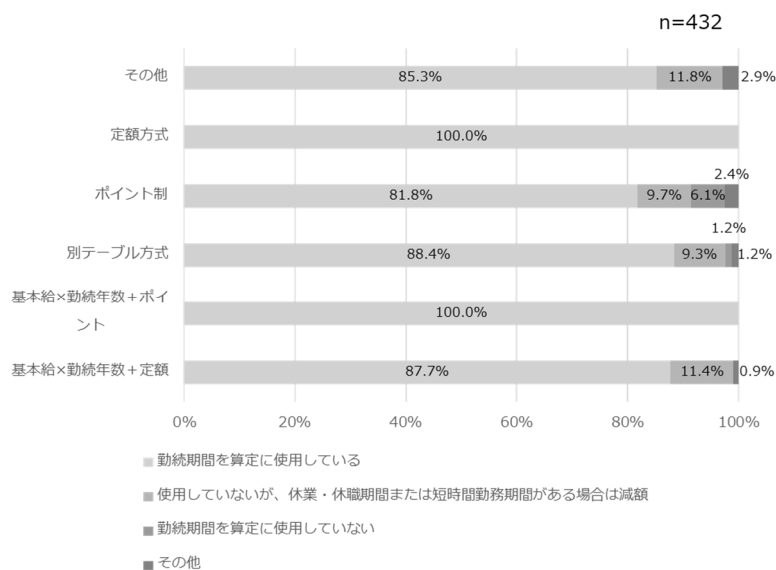
<表・図>退職一時金の算定における勤続期間の取扱い

	社数	割合
勤続期間を算定に使用	373	85.7%
使用しないが休業期間等は減額	41	9.4%
勤続期間を算定に使用していない	11	2.5%
その他	7	1.6%
無回答	3	0.7%
全体	435	100.0%



「ポイント制」「別テーブル方式」と回答した企業においても、勤続年数は算定に使用している割合が高い。

<図>算定式別勤続期間の取扱い



※無回答を除く 432 社が対象。

### 5.5.1 事業内容別退職一時金の算定における勤続期間の取扱い

事業内容別に退職一時金の算定における勤続期間の取扱いをみると、どの業種においても「勤続期間を算定に使用している」と答えた企業の割合が高かった。

<表> 事業内容別退職一時金の算定における勤続期間の取扱い

	合計	勤続期間を算定に使用している	使用していないが、休業・休職期間または短時間勤務期間がある場合は減額	勤続期間を算定に使用していない	その他	無回答
全体	435 100.0%	373 85.7%	41 9.4%	11 2.5%	7 1.6%	3 0.7%
農業、林業	2 100.0%	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
漁業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
鉱業、採石業、砂利採取業	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
建設業	41 100.0%	35 85.4%	4 9.8%	2 4.9%	0 0.0%	0 0.0%
製造業	102 100.0%	82 80.4%	9 8.8%	4 3.9%	4 3.9%	3 2.9%
電気・ガス・熱供給・水道業	5 100.0%	5 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
情報通信業	15 100.0%	13 86.7%	1 6.7%	0 0.0%	1 6.7%	0 0.0%
運輸・郵便業	26 100.0%	24 92.3%	2 7.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
卸売業、小売業	135 100.0%	116 85.9%	14 10.4%	3 2.2%	2 1.5%	0 0.0%
金融業、保険業	6 100.0%	5 83.3%	1 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
不動産業、物品賃貸業	10 100.0%	10 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	6 100.0%	5 83.3%	1 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
宿泊業、飲食サービス業	5 100.0%	5 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
生活関連サービス業、娯楽業	11 100.0%	10 90.9%	1 9.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
教育、学習支援業	6 100.0%	6 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
医療、福祉	31 100.0%	26 83.9%	5 16.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
複合サービス業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
その他サービス業	20 100.0%	17 85.0%	1 5.0%	2 10.0%	0 0.0%	0 0.0%
その他	13 100.0%	11 84.6%	2 15.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

### 5.5.2 従業員規模別退職一時金の算定における勤続期間の取扱い

従業員規模別に退職一時金の算定における勤続期間の取扱いをみると、どの従業員規模においても「勤続期間を算定に使用している」と答えた企業の割合が高かった。また、従業員規模が大きくなるにつれて、「勤続期間を算定に使用していない」と答えた企業の割合が高くなっている。

<表>従業員規模別退職一時金の算定における勤続期間の取扱い

	合計	勤続期間を算定に使用している	使用していないが、休業・休職期間または短時間勤務期間がある場合は減額	勤続期間を算定に使用していない	その他	無回答
全体	435 100.0%	373 85.7%	41 9.4%	11 2.5%	7 1.6%	3 0.7%
50～100人未満	136 100.0%	123 90.4%	12 8.8%	0 0.0%	1 0.7%	0 0.0%
100～500人未満	214 100.0%	180 84.1%	22 10.3%	5 2.3%	5 2.3%	2 0.9%
500～1000人未満	54 100.0%	44 81.5%	5 9.3%	3 5.6%	1 1.9%	1 1.9%
1000人以上	31 100.0%	26 83.9%	2 6.5%	3 9.7%	0 0.0%	0 0.0%

### 5.5.3 設立年数別退職一時金の算定における勤続期間の取扱い

設立年数別に退職一時金の算定における勤続期間の取扱いをみると、どの設立年数においても「勤続期間を算定に使用している」と答えた企業の割合が高かった。

<表>設立年数別退職一時金の算定における勤続期間の取扱い

	合計	勤続期間を算定に使用している	使用していないが、休業・休職期間または短時間勤務期間がある場合は減額	勤続期間を算定に使用していない	その他	無回答
全体	434 100.0%	372 85.7%	41 9.4%	11 2.5%	7 1.6%	3 0.7%
5年未満	6 100.0%	6 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
5～10年未満	9 100.0%	7 77.8%	1 11.1%	1 11.1%	0 0.0%	0 0.0%
10～20年未満	37 100.0%	28 75.7%	6 16.2%	2 5.4%	1 2.7%	0 0.0%
20～30年未満	45 100.0%	38 84.4%	4 8.9%	0 0.0%	1 2.2%	2 4.4%
30年以上	337 100.0%	293 86.9%	30 8.9%	8 2.4%	5 1.5%	1 0.3%

※設立年数が無回答であった1社を除く434社が対象

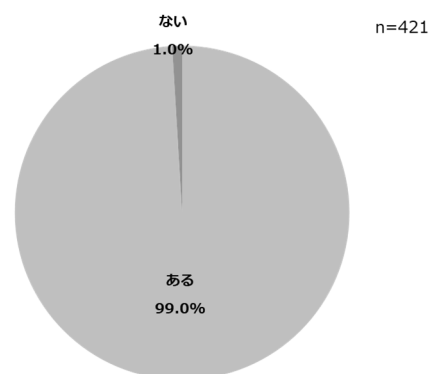
## 6. 退職給付制度におけるワークライフバランスについて

### 6.1 育児休業制度の有無

上記 5.5（退職一時金の算定における勤続期間の取扱い）において、「勤続期間を退職一時金の算定に使用」（373 社）、「使用しないが休業期間等は減額とした企業」（41 社）及び「その他」（7 社）と回答した 421 社のうち、99.0%が育児休業制度は「ある」と回答した。

<表・図> 育児休業制度の有無

	社数	割合
ある	417	99.0%
ない	4	1.0%
全体	421	100.0%



### 6. 1. 1 事業内容別育児休業制度の有無

事業内容別に育児休業制度の有無をみると、「運輸・郵便業」においてのみ、「ない」との回答があった。

<表> 事業内容別育児休業制度の有無

	合計	ある	ない	無回答
全体	421 100.0%	417 99.0%	4 1.0%	0 0.0%
農業、林業	2 100.0%	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
漁業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
鉱業、採石業、砂利採取業	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
建設業	39 100.0%	39 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
製造業	95 100.0%	95 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	5 100.0%	5 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
情報通信業	15 100.0%	15 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
運輸・郵便業	26 100.0%	22 84.6%	4 15.4%	0 0.0%
卸売業、小売業	132 100.0%	132 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
金融業、保険業	6 100.0%	6 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
不動産業、物品賃貸業	10 100.0%	10 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	6 100.0%	6 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
宿泊業、飲食サービス業	5 100.0%	5 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
生活関連サービス業、娯楽業	11 100.0%	11 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
教育、学習支援業	6 100.0%	6 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
医療、福祉	31 100.0%	31 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
複合サービス業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
その他サービス業	18 100.0%	18 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
その他	13 100.0%	13 100.0%	0 0.0%	0 0.0%

### 6. 1. 2 従業員規模別育児休業制度の有無

従業員規模別に育児休業制度の有無をみると、「500～1000 人未満」「1000 人以上」においては、100%の企業が「ある」と回答した。

<表>従業員規模別育児休業制度の有無

	合計	ある	ない	無回答
全体	421 100.0%	417 99.0%	4 1.0%	0 0.0%
50～100 人未満	136 100.0%	133 97.8%	3 2.2%	0 0.0%
100～500 人未満	207 100.0%	206 99.5%	1 0.5%	0 0.0%
500～1000 人未満	50 100.0%	50 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
1000 人以上	28 100.0%	28 100.0%	0 0.0%	0 0.0%

### 6. 1. 3 設立年数別育児休業制度の有無

設立年数別に育児休業制度の有無をみると、「30 年以上」においてのみ「ない」との回答があった。

<表>設立年数別育児休業制度の有無

	合計	ある	ない	無回答
全体	420 100.0%	416 99.0%	4 1.0%	0 0.0%
5 年未満	6 100.0%	6 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
5～10 年未満	8 100.0%	8 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
10～20 年未満	35 100.0%	35 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
20～30 年未満	43 100.0%	43 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
30 年以上	328 100.0%	324 98.8%	4 1.2%	0 0.0%

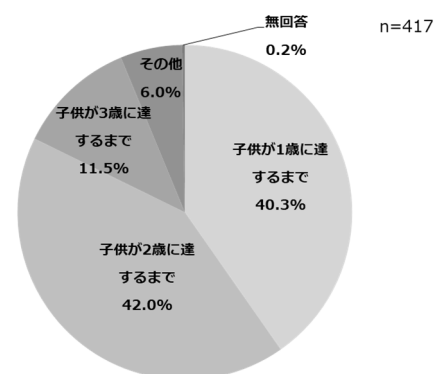
※設立年数が無回答であった 1 社を除く 420 社が対象

## 6.2 育児休業制度の取得可能期間

育児休業制度の取得可能期間は「子供が2歳に達するまで」の割合が最も高く42.0%、「子供が1歳に達するまで」が次いで高く40.3%となった。

<表・図> 育児休業制度の取得可能期間

	社数	割合
子供が1歳に達するまで	168	40.3%
子供が2歳に達するまで	175	42.0%
子供が3歳に達するまで	48	11.5%
その他	25	6.0%
無回答	1	0.2%
全体	417	100.0%





## 6. 2. 1 事業内容別育児休業制度の取得可能期間

事業内容別に育児休業制度の取得可能期間をみると、「金融業、保険業」においては、「3歳に達するまで」と回答した企業の割合が高かった。

<表> 事業内容別育児休業制度の取得可能期間

	合計	子供が1歳に達するまで	子供が2歳に達するまで	子供が3歳に達するまで	その他	無回答
全体	417 100.0%	168 40.3%	175 42.0%	48 11.5%	25 6.0%	1 0.2%
農業、林業	2 100.0%	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
漁業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
鉱業、採石業、砂利採取業	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
建設業	39 100.0%	12 30.8%	18 46.2%	8 20.5%	1 2.6%	0 0.0%
製造業	95 100.0%	41 43.2%	40 42.1%	9 9.5%	5 5.3%	0 0.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	5 100.0%	0 0.0%	4 80.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%
情報通信業	15 100.0%	7 46.7%	6 40.0%	0 0.0%	2 13.3%	0 0.0%
運輸・郵便業	22 100.0%	9 40.9%	10 45.5%	1 4.5%	2 9.1%	0 0.0%
卸売業、小売業	132 100.0%	54 40.9%	54 40.9%	14 10.6%	9 6.8%	1 0.8%
金融業、保険業	6 100.0%	1 16.7%	2 33.3%	3 50.0%	0 0.0%	0 0.0%
不動産業、物品賃貸業	10 100.0%	1 10.0%	6 60.0%	2 20.0%	1 10.0%	0 0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	6 100.0%	3 50.0%	2 33.3%	0 0.0%	1 16.7%	0 0.0%
宿泊業、飲食サービス業	5 100.0%	3 60.0%	1 20.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%
生活関連サービス業、娯楽業	11 100.0%	5 45.5%	4 36.4%	2 18.2%	0 0.0%	0 0.0%
教育、学習支援業	6 100.0%	4 66.7%	1 16.7%	1 16.7%	0 0.0%	0 0.0%
医療、福祉	31 100.0%	13 41.9%	13 41.9%	5 16.1%	0 0.0%	0 0.0%
複合サービス業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
その他サービス業	18 100.0%	6 33.3%	9 50.0%	1 5.6%	2 11.1%	0 0.0%
その他	13 100.0%	6 46.2%	5 38.5%	0 0.0%	2 15.4%	0 0.0%

## 6. 2. 2 従業員規模別育児休業制度の取得可能期間

従業員規模別に育児休業制度の取得可能期間をみると、「50人～100人未満」では、「子供が1歳に達するまで」の割合が高いが、100人以上では、「子供が2歳に達するまで」と回答する割合が高くなった。また、500人未満の企業では、「子供が3歳に達するまで」の割合が10%以下となっているが、500人以上の企業では、20%を超えている。

<表>従業員規模別育児休業制度の取得可能期間

	合計	子供が1歳 に達するま で	子供が2歳 に達するま で	子供が3歳 に達するま で	その他	無回答
全体	417 100.0%	168 40.3%	175 42.0%	48 11.5%	25 6.0%	1 0.2%
50～100人未満	133 100.0%	60 45.1%	54 40.6%	11 8.3%	8 6.0%	0 0.0%
100～500人未満	206 100.0%	86 41.7%	91 44.2%	19 9.2%	9 4.4%	1 0.5%
500～1000人未満	50 100.0%	15 30.0%	19 38.0%	12 24.0%	4 8.0%	0 0.0%
1000人以上	28 100.0%	7 25.0%	11 39.3%	6 21.4%	4 14.3%	0 0.0%

## 6. 2. 3 設立年数別育児休業制度の取得可能期間

設立年数別に育児休業制度の取得可能期間をみると、「5年未満」「5～10年未満」においては、全体と比較して「子供が3歳に達するまで」と回答した企業の割合が高かった。

<表>設立年数別育児休業制度の取得可能期間

	合計	子供が1歳 に達するま で	子供が2歳 に達するま で	子供が3歳 に達するま で	その他	無回答
全体	416 100.0%	167 40.1%	175 42.1%	48 11.5%	25 6.0%	1 0.2%
5年未満	6 100.0%	2 33.3%	1 16.7%	2 33.3%	1 16.7%	0 0.0%
5～10年未満	8 100.0%	3 37.5%	3 37.5%	2 25.0%	0 0.0%	0 0.0%
10～20年未満	35 100.0%	8 22.9%	18 51.4%	4 11.4%	5 14.3%	0 0.0%
20～30年未満	43 100.0%	18 41.9%	19 44.2%	3 7.0%	2 4.7%	1 2.3%
30年以上	324 100.0%	136 42.0%	134 41.4%	37 11.4%	17 5.2%	0 0.0%

※設立年数が無回答であった1社を除く416社が対象

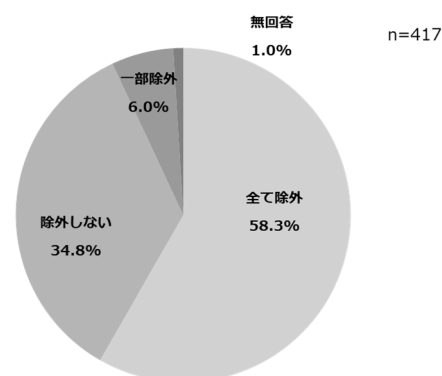
### 6.3 育児休業期間の退職一時金の算定式からの除外の有無

育児休業を有する企業のうち、退職一時金の算定期間から「全て除外」と回答した企業は58.3%となった。

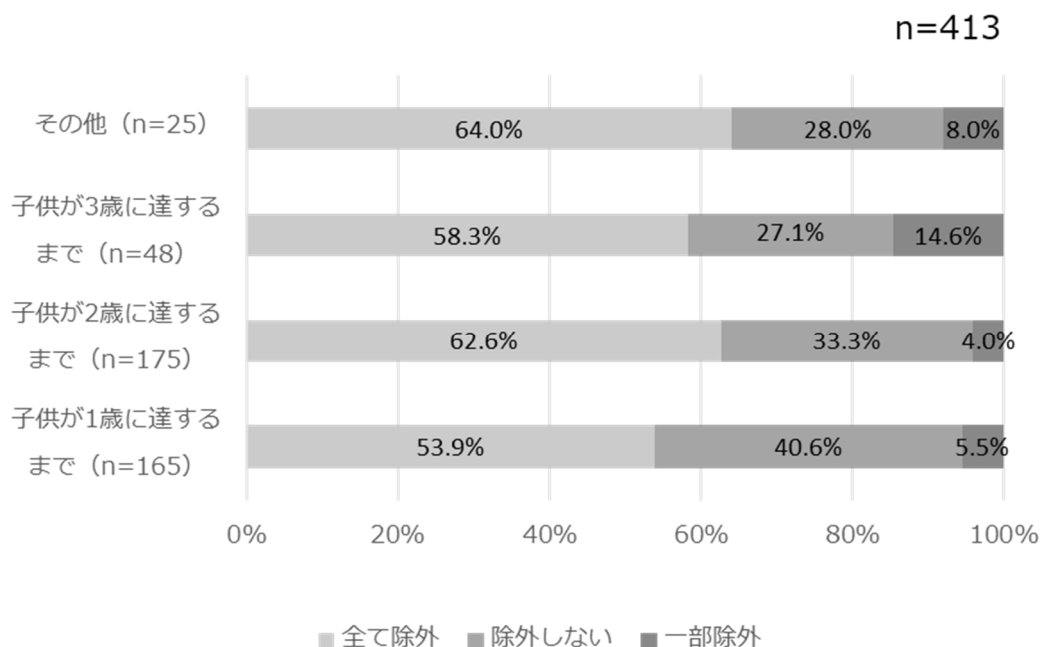
一部除外の内容には「育児休業から復帰しなかったら除外」「育児休業期間は2分の1月数として算定」などの回答があった。

<表・図> 育児休業期間の退職一時金の算定式からの除外の有無

	社数	割合
全て除外	243	58.3%
除外しない	145	34.8%
一部除外	25	6.0%
無回答	4	1.0%
全体	417	100.0%



<図> 育児休業取得可能期間別退職一時金の算定期間からの除外の有無



※無回答を除く 413社が対象

### 6.3.1 事業内容別育児休業期間の退職一時金の算定式からの除外の有無

事業内容別に育児休業期間の退職一時金の算定式からの除外の有無をみると、「宿泊業、飲食サービス業」「不動産業、物品賃貸業」においては、他の業種と比較して「全て除外」と回答した企業の割合が高かった。

<表> 事業内容別育児休業期間の退職一時金の算定式からの除外の有無

	合計	全て除外	除外しない	一部除外	無回答
全体	417 100.0%	243 58.3%	145 34.8%	25 6.0%	4 1.0%
農業、林業	2 100.0%	0 0.0%	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
漁業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
鉱業、採石業、砂利採取業	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%
建設業	39 100.0%	19 48.7%	15 38.5%	4 10.3%	1 2.6%
製造業	95 100.0%	48 50.5%	38 40.0%	8 8.4%	1 1.1%
電気・ガス・熱供給・水道業	5 100.0%	3 60.0%	2 40.0%	0 0.0%	0 0.0%
情報通信業	15 100.0%	7 46.7%	6 40.0%	2 13.3%	0 0.0%
運輸・郵便業	22 100.0%	13 59.1%	9 40.9%	0 0.0%	0 0.0%
卸売業、小売業	132 100.0%	81 61.4%	44 33.3%	7 5.3%	0 0.0%
金融業、保険業	6 100.0%	4 66.7%	1 16.7%	1 16.7%	0 0.0%
不動産業、物品賃貸業	10 100.0%	8 80.0%	1 10.0%	1 10.0%	0 0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	6 100.0%	4 66.7%	1 16.7%	1 16.7%	0 0.0%
宿泊業、飲食サービス業	5 100.0%	5 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
生活関連サービス業、娯楽業	11 100.0%	6 54.5%	4 36.4%	1 9.1%	0 0.0%
教育、学習支援業	6 100.0%	4 66.7%	2 33.3%	0 0.0%	0 0.0%
医療、福祉	31 100.0%	24 77.4%	6 19.4%	0 0.0%	1 3.2%
複合サービス業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
その他サービス業	18 100.0%	9 50.0%	9 50.0%	0 0.0%	0 0.0%
その他	13 100.0%	8 61.5%	5 38.5%	0 0.0%	0 0.0%

### 6.3.2 従業員規模別育児休業期間の退職一時金の算定式からの除外の有無

従業員規模別に育児休業期間の退職一時金の算定式からの除外の有無をみると、「50～100人未満」においては、「全て除外」と「除外しない」が同程度の回答であった。

＜表＞従業員規模別育児休業期間の退職一時金の算定式からの除外の有無

	合計	全て除外	除外しない	一部除外	無回答
全体	417 100.0%	243 58.3%	145 34.8%	25 6.0%	4 1.0%
50～100人未満	133 100.0%	66 49.6%	62 46.6%	4 3.0%	1 0.8%
100～500人未満	206 100.0%	128 62.1%	61 29.6%	14 6.8%	3 1.5%
500～1000人未満	50 100.0%	31 62.0%	16 32.0%	3 6.0%	0 0.0%
1000人以上	28 100.0%	18 64.3%	6 21.4%	4 14.3%	0 0.0%

### 6.3.3 設立年数別育児休業期間の退職一時金の算定式からの除外の有無

設立年数別に育児休業期間の退職一時金の算定式からの除外の有無をみると、「5～10年未満」においては、他の区分と比較して「全て除外」の割合が高かった。

＜表＞設立年数別育児休業期間の退職一時金の算定式からの除外の有無

	合計	全て除外	除外しない	一部除外	無回答
全体	416 100.0%	243 58.4%	145 34.9%	25 6.0%	3 0.7%
5年未満	6 100.0%	4 66.7%	1 16.7%	1 16.7%	0 0.0%
5～10年未満	8 100.0%	7 87.5%	1 12.5%	0 0.0%	0 0.0%
10～20年未満	35 100.0%	22 62.9%	11 31.4%	2 5.7%	0 0.0%
20～30年未満	43 100.0%	31 72.1%	11 25.6%	1 2.3%	0 0.0%
30年以上	324 100.0%	179 55.2%	121 37.3%	21 6.5%	3 0.9%

※設立年数が無回答であった1社を除く416社が対象

## 6.4 育児休業制度の退職金算定上の配慮の影響

### <プラスの影響>

- 育休取得促進につながる
- 仕事と育児等を両立できる職場環境の整備により、社員のモチベーション向上
- 安心して育児・介護休業が取得できる
- 離職回避につながる
- 若い世代の定着率が高まり、経験やノウハウの継承が強化される
- 制度を利用する社員の不利益の排除
- 事務手続き上、管理しやすい（積立を停止、再開等の手間がない。勤続年数把握の別テーブルの作成の不要）

### <マイナスの影響>

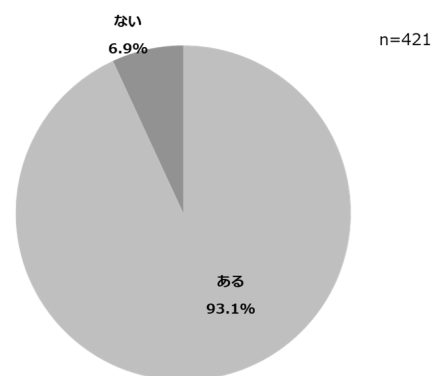
- 取得者と取得しない者との不平等感
- 収益の圧迫
- 長期間にわたって戦力外となるケースが重なり、思わぬ人手不足に陥るリスクがある
- 費用負担（ノーワークノーペイは月例給だけでなく退職所得についてもそうあるべき）
- 育児休業終了後（仕事復帰せず）に退職した場合に、退職金額が多くなる。

## 6.5 育児短時間勤務制度の有無

上記 5.5（退職一時金の算定における勤続期間の取扱い）において、「勤続期間を退職一時金の算定に使用」（373 社）、「使用しないが休業期間等は減額とした企業」（41 社）及び「その他」（7 社）と回答した 421 社のうち、93.1%が育児短時間勤務制度は「ある」と回答した。

<表・図> 育児短時間勤務制度の有無

	社数	割合
ある	392	93.1%
ない	29	6.9%
不明	0	0.0%
全体	421	100.0%



### 6.5.1 事業内容別育児短時間勤務制度の有無

事業内容別に育児短時間勤務制度の有無をみると、「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」においては、他の業種と比較して「ない」と回答した企業の割合が高かった。

<表> 事業内容別育児短時間勤務制度の有無

	合計	ある	ない	無回答
全体	421 100.0%	392 93.1%	29 6.9%	0 0.0%
農業、林業	2 100.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%
漁業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
鉱業、採石業、砂利採取業	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
建設業	39 100.0%	35 89.7%	4 10.3%	0 0.0%
製造業	95 100.0%	90 94.7%	5 5.3%	0 0.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	5 100.0%	5 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
情報通信業	15 100.0%	15 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
運輸・郵便業	26 100.0%	21 80.8%	5 19.2%	0 0.0%
卸売業、小売業	132 100.0%	126 95.5%	6 4.5%	0 0.0%
金融業、保険業	6 100.0%	6 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
不動産業、物品賃貸業	10 100.0%	9 90.0%	1 10.0%	0 0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	6 100.0%	6 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
宿泊業、飲食サービス業	5 100.0%	3 60.0%	2 40.0%	0 0.0%
生活関連サービス業、娯楽業	11 100.0%	7 63.6%	4 36.4%	0 0.0%
教育、学習支援業	6 100.0%	6 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
医療、福祉	31 100.0%	31 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
複合サービス業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
その他サービス業	18 100.0%	18 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
その他	13 100.0%	12 92.3%	1 7.7%	0 0.0%



### 6. 5. 2 従業員規模別育児短時間勤務制度の有無

従業員規模別に育児短時間勤務制度の有無をみると、「50～100人未満」においては、他の区分と比較して、「ない」と回答した企業の割合が高かった。

<表> 従業員規模別育児短時間勤務制度の有無

	合計	ある	ない	無回答
全体	421 100.0%	392 93.1%	29 6.9%	0 0.0%
50～100人未満	136 100.0%	121 89.0%	15 11.0%	0 0.0%
100～500人未満	207 100.0%	194 93.7%	13 6.3%	0 0.0%
500～1000人未満	50 100.0%	50 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
1000人以上	28 100.0%	27 96.4%	1 3.6%	0 0.0%

### 6. 5. 3 設立年数別育児短時間勤務制度の有無

設立年数別に育児短時間勤務制度の有無をみると、設立年数で大きな差異はなかった。

<表> 設立年数別育児短時間勤務制度の有無

	合計	ある	ない	無回答
全体	420 100.0%	391 93.1%	29 6.9%	0 0.0%
5年未満	6 100.0%	6 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
5～10年未満	8 100.0%	7 87.5%	1 12.5%	0 0.0%
10～20年未満	35 100.0%	34 97.1%	1 2.9%	0 0.0%
20～30年未満	43 100.0%	39 90.7%	4 9.3%	0 0.0%
30年以上	328 100.0%	305 93.0%	23 7.0%	0 0.0%

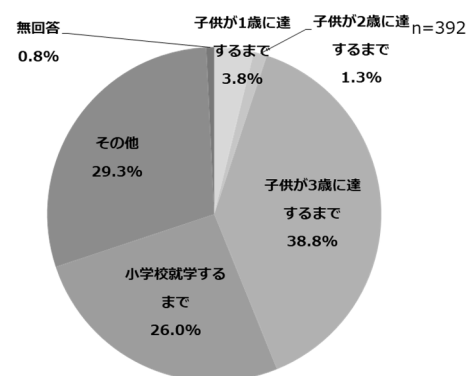
※設立年数が無回答であった1社を除く420社が対象

## 6.6 育児短時間勤務制度の取得可能期間

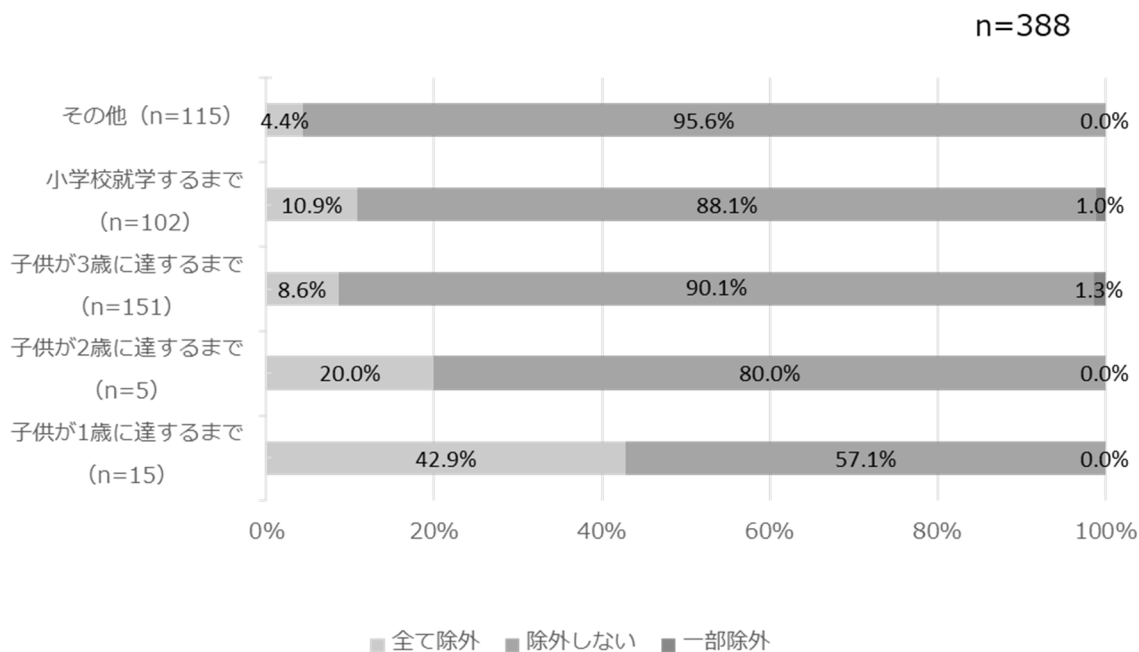
取得可能期間は「子供が3歳に達するまで」の割合が最も高く38.8%、「小学校就学するまで」が次いで26.0%となった。取得可能期間のその他には「小学校3年生まで」「小学校卒業まで」との回答が多かった。

<表・図> 育児短時間勤務制度の取得可能期間

	社数	割合
子供が1歳に達するまで	15	3.8%
子供が2歳に達するまで	5	1.3%
子供が3歳に達するまで	152	38.8%
小学校就学するまで	102	26.0%
その他	115	29.3%
無回答	3	0.8%
全体	392	100.0%



<図> 育児短時間勤務取得可能期間別算定期間からの除外の有無



※「育児短時間勤務制度の取得可能期間」および「育児短時間勤務期間の退職一時金の算定式からの除外の有無」における無回答を除く388社が対象。

### 6.6.1 事業内容別育児短時間勤務制度の取得可能期間

事業内容別に育児短時間勤務制度の取得可能期間をみると、「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「不動産業、物品賃貸業」においては、他の業種と比較して「小学校就学するまで」と答えた企業の割合が高かった。

<表> 事業内容別育児短時間勤務制度の取得可能期間

	合計	子供が1歳に達するまで	子供が2歳に達するまで	子供が3歳に達するまで	小学校就学するまで	その他	無回答
全体	392 100.0%	15 3.8%	5 1.3%	152 38.8%	102 26.0%	115 29.3%	3 0.8%
農業、林業	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
漁業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
鉱業、採石業、砂利採取業	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
建設業	35 100.0%	1 2.9%	0 0.0%	20 57.1%	2 5.7%	11 31.4%	1 2.9%
製造業	90 100.0%	6 6.7%	2 2.2%	28 31.1%	25 27.8%	29 32.2%	0 0.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	5 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 60.0%	1 20.0%	1 20.0%	0 0.0%
情報通信業	15 100.0%	1 6.7%	0 0.0%	4 26.7%	4 26.7%	6 40.0%	0 0.0%
運輸・郵便業	21 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	10 47.6%	5 23.8%	6 28.6%	0 0.0%
卸売業、小売業	126 100.0%	4 3.2%	3 2.4%	50 39.7%	35 27.8%	33 26.2%	1 0.8%
金融業、保険業	6 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 33.3%	4 66.7%	0 0.0%
不動産業、物品賃貸業	9 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 44.4%	5 55.6%	0 0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	6 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 66.7%	0 0.0%	2 33.3%	0 0.0%
宿泊業、飲食サービス業	3 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 33.3%	2 66.7%	0 0.0%	0 0.0%
生活関連サービス業、娯楽業	7 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 42.9%	4 57.1%	0 0.0%	0 0.0%
教育、学習支援業	6 100.0%	1 16.7%	0 0.0%	2 33.3%	2 33.3%	1 16.7%	0 0.0%
医療、福祉	31 100.0%	1 3.2%	0 0.0%	16 51.6%	8 25.8%	5 16.1%	1 3.2%
複合サービス業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
その他サービス業	18 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 27.8%	6 33.3%	7 38.9%	0 0.0%
その他	12 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 41.7%	2 16.7%	5 41.7%	0 0.0%

### 6. 6. 2 従業員規模別育児短時間勤務制度の取得可能期間

従業員規模別に育児短時間勤務制度の取得可能期間をみると、「50～100人未満」においては、「子供が3歳に達するまで」と答えた企業の割合が過半数を超えていた。

＜表＞従業員規模別育児短時間勤務制度の取得可能期間

	合計	子供が1歳に達するまで	子供が2歳に達するまで	子供が3歳に達するまで	小学校就学するまで	その他	無回答
全体	392 100.0%	15 3.8%	5 1.3%	152 38.8%	102 26.0%	115 29.3%	3 0.8%
50～100人未満	121 100.0%	8 6.6%	3 2.5%	63 52.1%	27 22.3%	19 15.7%	1 0.8%
100～500人未満	194 100.0%	7 3.6%	2 1.0%	68 35.1%	61 31.4%	54 27.8%	2 1.0%
500～1000人未満	50 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	13 26.0%	10 20.0%	27 54.0%	0 0.0%
1000人以上	27 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	8 29.6%	4 14.8%	15 55.6%	0 0.0%

### 6. 6. 3 設立年数別育児短時間勤務制度の取得可能期間

設立年数別に育児短時間勤務制度の取得可能期間をみると、「5年～10年未満」においては、「小学校就学するまで」との回答がなかったが、それ以外は、大きな差異はなかった。

＜表＞設立年数別育児短時間勤務制度の取得可能期間

	合計	子供が1歳に達するまで	子供が2歳に達するまで	子供が3歳に達するまで	小学校就学するまで	その他	無回答
全体	391 100.0%	15 3.8%	5 1.3%	152 38.9%	102 26.1%	115 29.4%	2 0.5%
5年未満	6 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 33.3%	2 33.3%	2 33.3%	0 0.0%
5～10年未満	7 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 28.6%	0 0.0%	5 71.4%	0 0.0%
10～20年未満	34 100.0%	1 2.9%	1 2.9%	12 35.3%	7 20.6%	13 38.2%	0 0.0%
20～30年未満	39 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	12 30.8%	13 33.3%	14 35.9%	0 0.0%
30年以上	305 100.0%	14 4.6%	4 1.3%	124 40.7%	80 26.2%	81 26.6%	2 0.7%

※設立年数が無回答であった1社を除く391社が対象

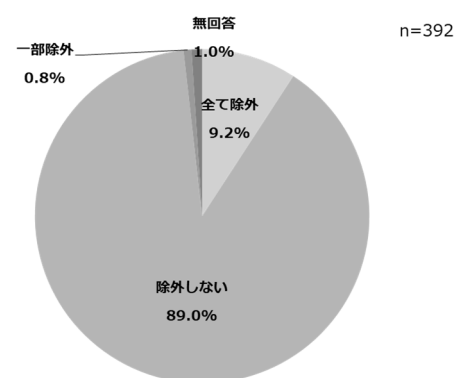
## 6.7 育児短時間勤務期間の退職一時金の算定式からの除外の有無

育児短時間勤務制度を有する企業のうち、退職一時金の算定期間から育児短時間勤務期間を「除外しない」と答えた企業の割合は89.0%となった。

一部除外の内容には「実働時間を日数に換算して、勤続期間に通算する」などの回答があった。

<表・図> 育児短時間勤務期間の退職一時金の算定式からの除外の有無

	社数	割合
全て除外	36	9.2%
除外しない	349	89.0%
一部除外	3	0.8%
無回答	4	1.0%
全体	392	100.0%



### 6. 7. 1 事業内容別育児短時間勤務期間の退職一時金の算定式からの除外の有無

事業内容別に退職一時金の算定式からの除外の有無をみると、「宿泊業、飲食サービス業」「教育、学習支援業」においては、他の業種と比較して「全て除外」と答えた企業の割合が高かった。

<表> 事業内容別育児短時間勤務期間の退職一時金の算定式からの除外の有無

	合計	全て除外	除外しない	一部除外	無回答
全体	392 100.0%	36 9.2%	349 89.0%	3 0.8%	4 1.0%
農業、林業	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
漁業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
鉱業、採石業、砂利採取業	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%
建設業	35 100.0%	3 8.6%	32 91.4%	0 0.0%	0 0.0%
製造業	90 100.0%	12 13.3%	77 85.6%	0 0.0%	1 1.1%
電気・ガス・熱供給・水道業	5 100.0%	0 0.0%	5 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
情報通信業	15 100.0%	1 6.7%	14 93.3%	0 0.0%	0 0.0%
運輸・郵便業	21 100.0%	2 9.5%	18 85.7%	1 4.8%	0 0.0%
卸売業、小売業	126 100.0%	7 5.6%	118 93.7%	1 0.8%	0 0.0%
金融業、保険業	6 100.0%	0 0.0%	6 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
不動産業、物品賃貸業	9 100.0%	0 0.0%	9 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	6 100.0%	0 0.0%	6 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
宿泊業、飲食サービス業	3 100.0%	1 33.3%	2 66.7%	0 0.0%	0 0.0%
生活関連サービス業、娯楽業	7 100.0%	1 14.3%	6 85.7%	0 0.0%	0 0.0%
教育、学習支援業	6 100.0%	2 33.3%	4 66.7%	0 0.0%	0 0.0%
医療、福祉	31 100.0%	5 16.1%	23 74.2%	1 3.2%	2 6.5%
複合サービス業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
その他サービス業	18 100.0%	0 0.0%	18 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
その他	12 100.0%	2 16.7%	10 83.3%	0 0.0%	0 0.0%

### 6. 7. 2 従業員規模別育児短時間勤務期間の退職一時金の算定式からの除外の有無

従業員規模別に退職一時金の算定式からの除外の有無をみると、従業員規模で大きな差異はなかった。

<表> 従業員規模別育児短時間勤務期間の退職一時金の算定式からの除外の有無

	合計	全て除外	除外しない	一部除外	無回答
全体	392 100.0%	36 9.2%	349 89.0%	3 0.8%	4 1.0%
50～100 人未満	121 100.0%	11 9.1%	108 89.3%	1 0.8%	1 0.8%
100～500 人未満	194 100.0%	18 9.3%	171 88.1%	2 1.0%	3 1.5%
500～1000 人未満	50 100.0%	4 8.0%	46 92.0%	0 0.0%	0 0.0%
1000 人以上	27 100.0%	3 11.1%	24 88.9%	0 0.0%	0 0.0%

### 6. 7. 3 設立年数別育児短時間勤務期間の退職一時金の算定式からの除外の有無

設立年数別に退職一時金の算定式からの除外の有無をみると、「5～10 年未満」で「全て除外」との回答がなかったが、それ以外で大きな差異はなかった。

<表> 設立年数別育児短時間勤務期間の退職一時金の算定式からの除外の有無

	合計	全て除外	除外しない	一部除外	無回答
全体	391 100.0%	36 9.2%	348 89.0%	3 0.8%	4 1.0%
5 年未満	6 100.0%	1 16.7%	5 83.3%	0 0.0%	0 0.0%
5～10 年未満	7 100.0%	0 0.0%	6 85.7%	0 0.0%	1 14.3%
10～20 年未満	34 100.0%	4 11.8%	29 85.3%	0 0.0%	1 2.9%
20～30 年未満	39 100.0%	3 7.7%	36 92.3%	0 0.0%	0 0.0%
30 年以上	305 100.0%	28 9.2%	272 89.2%	3 1.0%	2 0.7%

※設立年数が無回答であった 1 社を除く 391 社が対象

## 6.8 育児短時間勤務制度の退職金算定上の配慮の影響

### <プラスの影響>

- 取得率向上
- 取得しやすい環境づくり、両立支援
- 従業員のモチベーションの増進・維持
- 退職金の計算がシンプルになる
- 育児休業からの早期復職
- 本人の肉体的精神的健康不安が抑制され、会社としてのリスクが軽減される
- 職員の定着、育児による職員の離職を防ぐ
- 時短であるがゆえに一層効率よく働こうと意識する社員が多い
- 制度を利用する社員の不利益の排除
- ワークライフバランスの実現

### <マイナスの影響>

- 対象とならない従業員が抱く不公平感
- 当該制度非利用者のモチベーションダウン
- 退職金増加による会社への負担
- 所属部署の理解
- 退職金算定においてはフルタイムでの勤務と同様に算定しており、バランスが欠けている部分もある。

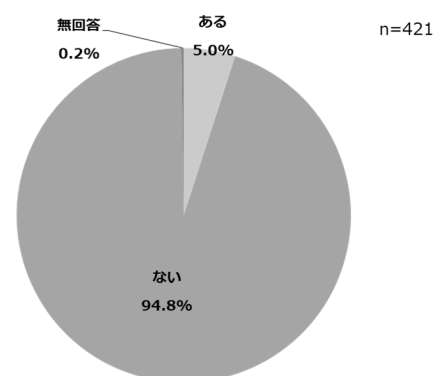


## 6.9 配偶者同行休業制度の有無

上記 5.5（退職一時金の算定における勤続期間の取扱い）において、「勤続期間を退職一時金の算定に使用」（373 社）、「使用しないが休業期間等は減額とした企業」（41 社）及び「その他」（7 社）と回答した 421 社のうち、94.8%が配偶者同行休業制度は「ない」と回答した。

<表・図> 配偶者同行休業制度の有無

	社数	割合
ある	21	5.0%
ない	399	94.8%
無回答	1	0.2%
全体	421	100.0%



### 6.9.1 事業内容別配偶者同行休業制度の有無

事業内容別に配偶者同行休業制度の有無をみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」においては、他の業種と比較して「ある」と答えた企業の割合が高かった。

<表> 事業内容別配偶者同行休業制度の有無

	合計	ある	ない	無回答
全体	421 100.0%	21 5.0%	399 94.8%	1 0.2%
農業、林業	2 100.0%	0 0.0%	2 100.0%	0 0.0%
漁業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
鉱業、採石業、砂利採取業	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%
建設業	39 100.0%	2 5.1%	37 94.9%	0 0.0%
製造業	95 100.0%	9 9.5%	86 90.5%	0 0.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	5 100.0%	2 40.0%	3 60.0%	0 0.0%
情報通信業	15 100.0%	0 0.0%	15 100.0%	0 0.0%
運輸・郵便業	26 100.0%	2 7.7%	24 92.3%	0 0.0%
卸売業、小売業	132 100.0%	1 0.8%	131 99.2%	0 0.0%
金融業、保険業	6 100.0%	0 0.0%	6 100.0%	0 0.0%
不動産業、物品賃貸業	10 100.0%	1 10.0%	9 90.0%	0 0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	6 100.0%	1 16.7%	5 83.3%	0 0.0%
宿泊業、飲食サービス業	5 100.0%	0 0.0%	5 100.0%	0 0.0%
生活関連サービス業、娯楽業	11 100.0%	0 0.0%	11 100.0%	0 0.0%
教育、学習支援業	6 100.0%	0 0.0%	6 100.0%	0 0.0%
医療、福祉	31 100.0%	0 0.0%	30 96.8%	1 3.2%
複合サービス業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
その他サービス業	18 100.0%	2 11.1%	16 88.9%	0 0.0%
その他	13 100.0%	1 7.7%	12 92.3%	0 0.0%

### 6.9.2 従業員規模別配偶者同行休業制度の有無

従業員規模別に配偶者同行休業制度の有無をみると、「1000人以上」においては他の区分と比較して、「ある」と答えた企業の割合が高かった。

<表>従業員規模別配偶者同行休業制度の有無

	合計	ある	ない	無回答
全体	421 100.0%	21 5.0%	399 94.8%	1 0.2%
50～100人未満	136 100.0%	3 2.2%	133 97.8%	0 0.0%
100～500人未満	207 100.0%	10 4.8%	196 94.7%	1 0.5%
500～1000人未満	50 100.0%	4 8.0%	46 92.0%	0 0.0%
1000人以上	28 100.0%	4 14.3%	24 85.7%	0 0.0%

### 6.9.3 設立年数別配偶者同行休業制度の有無

設立年数別に配偶者同行休業制度の有無をみると、「5年未満」においては他の区分と比較して、「ある」と答えた企業の割合が高かった。

<表>設立年数別配偶者同行休業制度の有無

	合計	ある	ない	無回答
全体	420 100.0%	21 5.0%	398 94.8%	1 0.2%
5年未満	6 100.0%	2 33.3%	4 66.7%	0 0.0%
5～10年未満	8 100.0%	1 12.5%	6 75.0%	1 12.5%
10～20年未満	35 100.0%	3 8.6%	32 91.4%	0 0.0%
20～30年未満	43 100.0%	1 2.3%	42 97.7%	0 0.0%
30年以上	328 100.0%	14 4.3%	314 95.7%	0 0.0%

※設立年数が無回答であった1社を除く420社が対象

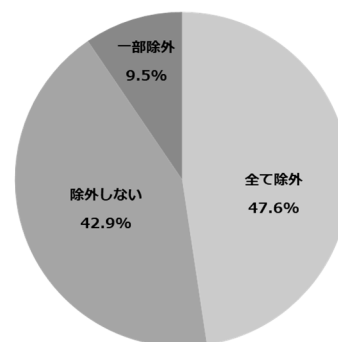
## 6.10 配偶者同行休業期間の退職一時金の算定式からの除外の有無

配偶者同行休業制度を有する企業のうち、退職一時金の算定期間から配偶者同行休業期間を「全て除外」「除外しない」と回答した企業は、それぞれおおむね半数程度であった。

一部除外の内容には「休業期間は算定期間を1/2とする」などの回答があった。

<表・図> 配偶者同行休業期間の退職一時金の算定式からの除外の有無

	社数	割合
全て除外	10	47.6%
除外しない	9	42.9%
一部除外	2	9.5%
不明	0	0.0%
全体	21	100.0%



### 6. 10. 1 事業内容別配偶者同行休業期間の退職一時金の算定式からの除外の有無

事業内容別に配偶者同行休業期間の退職一時金の算定式からの除外の有無をみると、制度を備える企業数が少なく、区分ごとの特徴は見られなかった。

<表> 事業内容別配偶者同行休業期間の退職一時金の算定式からの除外の有無

	合計	全て除外	除外しない	一部除外	無回答
全体	21 100.0%	10 47.6%	9 42.9%	2 9.5%	0 0.0%
農業、林業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
漁業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
鉱業、採石業、砂利採取業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
建設業	2 100.0%	0 0.0%	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
製造業	9 100.0%	4 44.4%	4 44.4%	1 11.1%	0 0.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	2 100.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%
情報通信業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
運輸・郵便業	2 100.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%
卸売業、小売業	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
金融業、保険業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
不動産業、物品賃貸業	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
宿泊業、飲食サービス業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
生活関連サービス業、娯楽業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
教育、学習支援業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
医療、福祉	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
複合サービス業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
その他サービス業	2 100.0%	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
その他	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

### 6. 10. 2 従業員規模別配偶者同行休業期間の退職一時金の算定式からの除外の有無

従業員規模別に配偶者同行休業期間の退職一時金の算定式からの除外の有無をみると、「50～100人未満」「1000人以上」においては、他の区分と比較して「全て除外」と答えた企業の割合が高かった。

<表>従業員規模別配偶者同行休業期間の退職一時金の算定式からの除外の有無

	合計	全て除外	除外しない	一部除外	無回答
全体	21 100.0%	10 47.6%	9 42.9%	2 9.5%	0 0.0%
50～100人未満	3 100.0%	2 66.7%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%
100～500人未満	10 100.0%	4 40.0%	4 40.0%	2 20.0%	0 0.0%
500～1000人未満	4 100.0%	1 25.0%	3 75.0%	0 0.0%	0 0.0%
1000人以上	4 100.0%	3 75.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%

### 6. 10. 3 設立年数別配偶者同行休業期間の退職一時金の算定式からの除外の有無

設立年数別に配偶者同行休業期間の退職一時金の算定式からの除外の有無をみると、制度を備える企業数が少なく、区分ごとの特徴は見られなかった。

<表>設立年数別配偶者同行休業期間の退職一時金の算定式からの除外の有無

	合計	全て除外	除外しない	一部除外	無回答
全体	21 100.0%	10 47.6%	9 42.9%	2 9.5%	0 0.0%
5年未満	2 100.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%
5～10年未満	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
10～20年未満	3 100.0%	0 0.0%	2 66.7%	1 33.3%	0 0.0%
20～30年未満	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
30年以上	14 100.0%	8 57.1%	5 35.7%	1 7.1%	0 0.0%

## 6.11 配偶者同行休業制度の退職金算定上の配慮の影響

### <プラスの影響>

- 制度を利用する社員の不利益の排除
- 仕事と育児等を両立できる職場環境の整備により、社員のモチベーション向上
- ワークライフバランスの向上
- 人材を確保することができる
- 離職防止
- 働き方改革の推進に寄与する

### <マイナスの影響>

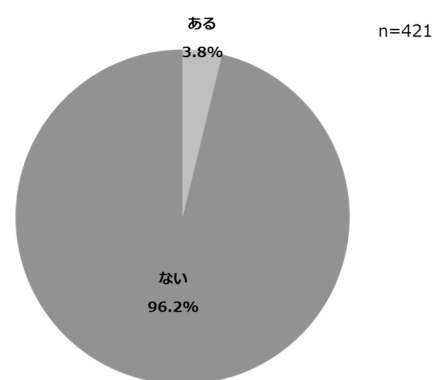
- 将来の退職金費用の増加
- 発生時期、期間が未定のため対応がしにくい
- 会社の負担が増加する。

## 6.12 自己啓発等休業制度の有無

上記 5.5（退職一時金の算定における勤続期間の取扱い）において、「勤続期間を退職一時金の算定に使用」（373 社）、「使用しないが休業期間等は減額とした企業」（41 社）及び「その他」（7 社）と回答した 421 社のうち、96.2%が自己啓発等休業制度は「ない」と回答した。

<表・図>自己啓発等休業制度の有無

	社数	割合
ある	16	3.8%
ない	405	96.2%
不明	0	0.0%
全体	421	100.0%





## 6. 12. 1 事業内容別自己啓発等休業制度の有無

事業内容別に自己啓発等休業制度の有無をみると、「学術研究、専門・技術サービス業」「電気・ガス・熱供給・水道業」において、他の業種と比較して「ある」と答えた企業の割合が高かった。

<表> 事業内容別自己啓発等休業制度の有無

	合計	ある	ない	無回答
全体	421 100.0%	16 3.8%	405 96.2%	0 0.0%
農業、林業	2 100.0%	0 0.0%	2 100.0%	0 0.0%
漁業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
鉱業、採石業、砂利採取業	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%
建設業	39 100.0%	1 2.6%	38 97.4%	0 0.0%
製造業	95 100.0%	6 6.3%	89 93.7%	0 0.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	5 100.0%	1 20.0%	4 80.0%	0 0.0%
情報通信業	15 100.0%	0 0.0%	15 100.0%	0 0.0%
運輸・郵便業	26 100.0%	0 0.0%	26 100.0%	0 0.0%
卸売業、小売業	132 100.0%	2 1.5%	130 98.5%	0 0.0%
金融業、保険業	6 100.0%	0 0.0%	6 100.0%	0 0.0%
不動産業、物品賃貸業	10 100.0%	1 10.0%	9 90.0%	0 0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	6 100.0%	2 33.3%	4 66.7%	0 0.0%
宿泊業、飲食サービス業	5 100.0%	0 0.0%	5 100.0%	0 0.0%
生活関連サービス業、娯楽業	11 100.0%	0 0.0%	11 100.0%	0 0.0%
教育、学習支援業	6 100.0%	0 0.0%	6 100.0%	0 0.0%
医療、福祉	31 100.0%	0 0.0%	31 100.0%	0 0.0%
複合サービス業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
その他サービス業	18 100.0%	2 11.1%	16 88.9%	0 0.0%
その他	13 100.0%	1 7.7%	12 92.3%	0 0.0%

## 6. 12. 2 従業員規模別自己啓発等休業制度の有無

従業員規模別に自己啓発等休業制度の有無をみると、「1000人以上」において、他の区分と比較して「ある」と答えた企業の割合が高かった。

<表>従業員規模別自己啓発等休業制度の有無

	合計	ある	ない	無回答
全体	421 100.0%	16 3.8%	405 96.2%	0 0.0%
50～100人未満	136 100.0%	1 0.7%	135 99.3%	0 0.0%
100～500人未満	207 100.0%	8 3.9%	199 96.1%	0 0.0%
500～1000人未満	50 100.0%	4 8.0%	46 92.0%	0 0.0%
1000人以上	28 100.0%	3 10.7%	25 89.3%	0 0.0%

## 6. 12. 3 設立年数別自己啓発等休業制度の有無

設立年数別に自己啓発等休業制度の有無をみると、「5～10年未満」においては、「ある」と答えた企業はなかった。

<表>設立年数別自己啓発等休業制度の有無

	合計	ある	ない	無回答
全体	420 100.0%	16 3.8%	404 96.2%	0 0.0%
5年未満	6 100.0%	1 16.7%	5 83.3%	0 0.0%
5～10年未満	8 100.0%	0 0.0%	8 100.0%	0 0.0%
10～20年未満	35 100.0%	1 2.9%	34 97.1%	0 0.0%
20～30年未満	43 100.0%	2 4.7%	41 95.3%	0 0.0%
30年以上	328 100.0%	12 3.7%	316 96.3%	0 0.0%

※設立年数が無回答であった1社を除く420社が対象

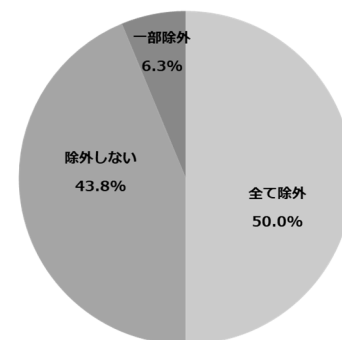
### 6.13 自己啓発等休業期間の退職一時金の算定式からの除外の有無

自己啓発等休業制度を有する企業のうち、自己啓発等休業期間を退職一時金の算定期間から「全て除外」と答えた企業の割合は50.0%となった。

一部除外の内容には「復帰後1年以内に退職した場合は除外」との回答があった。

<表・図> 自己啓発等休業期間の退職一時金の算定式からの除外の有無

	社数	割合
全て除外	8	50.0%
除外しない	7	43.8%
一部除外	1	6.3%
不明	0	0.0%
全体	16	100.0%



### 6. 13. 1 事業内容別自己啓発等休業期間の退職一時金の算定式からの除外の有無

事業内容別に自己啓発等休業期間の退職一時金の算定式からの除外の有無をみると、制度を備える企業数が少なく、区分ごとの特徴は見られなかった。

<表> 事業内容別自己啓発等休業期間の退職一時金の算定式からの除外の有無

	合計	全て除外	除外しない	一部除外	無回答
全体	16 100.0%	8 50.0%	7 43.8%	1 6.3%	0 0.0%
農業、林業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
漁業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
鉱業、採石業、砂利採取業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
建設業	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
製造業	6 100.0%	4 66.7%	2 33.3%	0 0.0%	0 0.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
情報通信業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
運輸・郵便業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
卸売業、小売業	2 100.0%	0 0.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%
金融業、保険業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
不動産業、物品賃貸業	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	2 100.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%
宿泊業、飲食サービス業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
生活関連サービス業、娯楽業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
教育、学習支援業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
医療、福祉	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
複合サービス業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
その他サービス業	2 100.0%	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
その他	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%

### 6. 13. 2 従業員規模別自己啓発等休業期間の退職一時金の算定式からの除外の有無

従業員規模別に自己啓発等休業期間の退職一時金の算定式からの除外の有無をみると、制度を備える企業数が少なく、区分ごとの特徴は見られなかった。

<表> 従業員規模別自己啓発等休業期間の退職一時金の算定式からの除外の有無

	合計	全て除外	除外しない	一部除外	無回答
全体	16 100.0%	8 50.0%	7 43.8%	1 6.3%	0 0.0%
50～100 人未満	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
100～500 人未満	8 100.0%	5 62.5%	2 25.0%	1 12.5%	0 0.0%
500～1000 人未満	4 100.0%	2 50.0%	2 50.0%	0 0.0%	0 0.0%
1000 人以上	3 100.0%	1 33.3%	2 66.7%	0 0.0%	0 0.0%

### 6. 13. 3 設立年数別自己啓発等休業期間の退職一時金の算定式からの除外の有無

設立年数別に自己啓発等休業期間の退職一時金の算定式からの除外の有無をみると、制度を備える企業数が少なく、区分ごとの特徴は見られなかった。

<表> 設立年数別自己啓発等休業期間の退職一時金の算定式からの除外の有無

	合計	全て除外	除外しない	一部除外	無回答
全体	16 100.0%	8 50.0%	7 43.8%	1 6.3%	0 0.0%
5 年未満	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
5～10 年未満	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
10～20 年未満	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
20～30 年未満	2 100.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%
30 年以上	12 100.0%	6 50.0%	5 41.7%	1 8.3%	0 0.0%

## 6.14 自己啓発等休業制度の退職金算定上の配慮の影響

### <プラスの影響>

- 従業員モチベーション維持。社内に必要な資格保有促進
- 自己啓発後も継続した就業
- 自己啓発による、リーダーシップ力等の向上
- 離職防止

### <マイナスの影響>

特になし

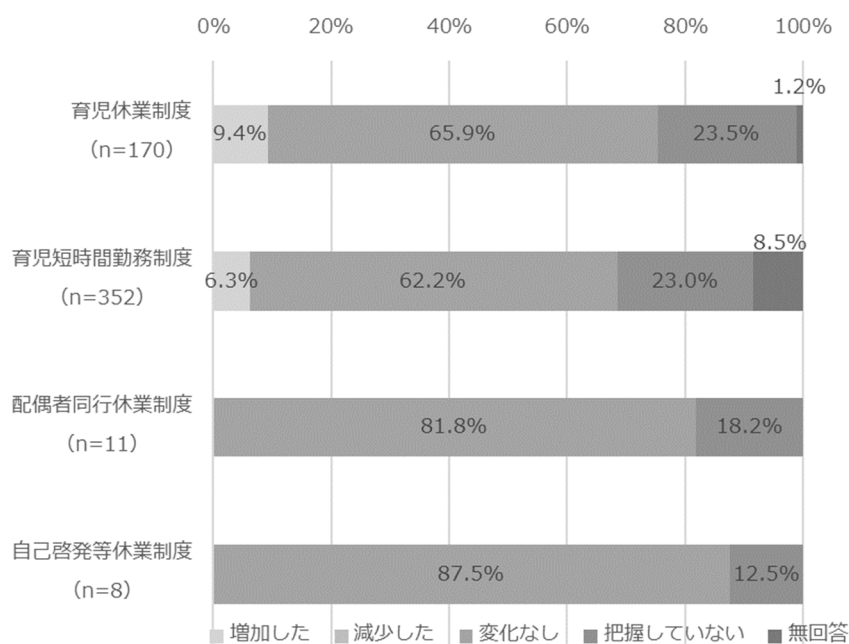
## 6.15 退職金算定上の配慮を講じて以降の制度活用の増減

各制度の利用期間を退職一時金の算定期間から除外しない等の配慮を講じて以降、各制度活用が「増加した」との回答は、育児休業および育児短時間勤務制度のみであるが、どちらもその割合は低かった。

一方で「減少した」との回答はなかった。

<表・図>退職金算定上の配慮を講じて以降の制度活用の増減

	合計	増加した	減少した	変化なし	把握していない	無回答
育児休業制度	170	16	0	112	40	2
	100.0%	9.4%	0.0%	65.9%	23.5%	1.2%
育児短時間勤務制度	352	22	0	219	81	30
	100.0%	6.3%	0.0%	62.2%	23.0%	8.5%
配偶者同行休業制度	11	0	0	9	2	0
	100.0%	0.0%	0.0%	81.8%	18.2%	0.0%
自己啓発等休業制度	8	0	0	7	1	0
	100.0%	0.0%	0.0%	87.5%	12.5%	0.0%



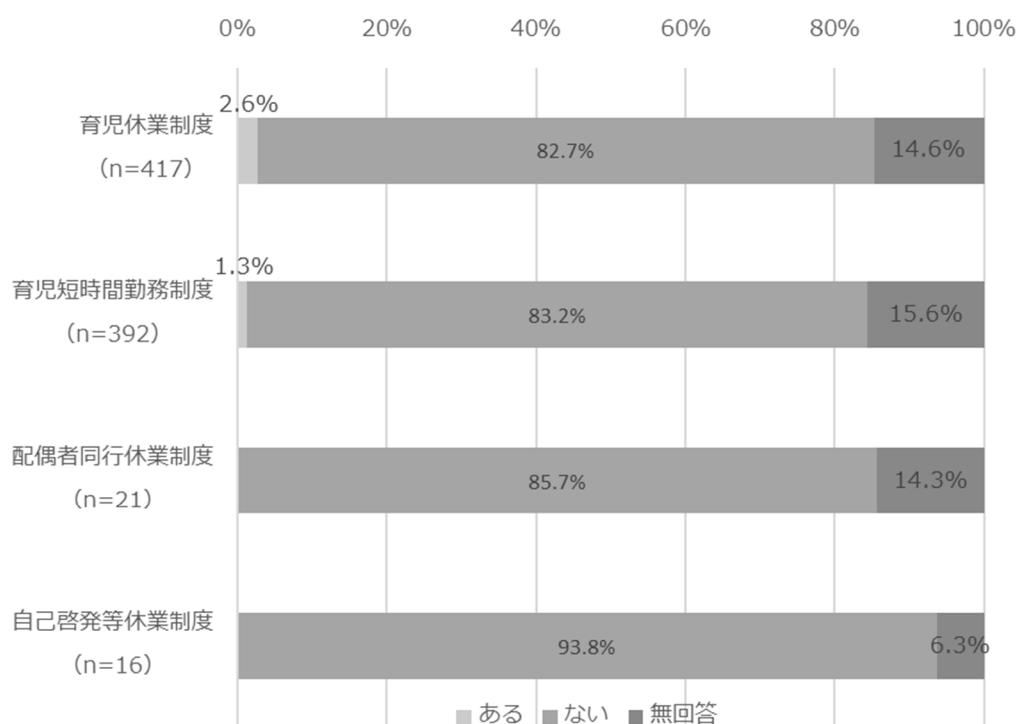
## 6.16 各制度における退職金算定上の扱いを見直す予定の有無

各制度について、退職金算定上の扱いを見直す予定が「予定あり」との回答は、育児休業および育児短時間勤務制度のみであるが、どちらもその割合は低かった。

どの制度においても「予定なし」との回答が大半を占める。

<表・図> 各制度における退職金算定上の扱いを見直す予定の有無

	合計	ある	ない	無回答
育児休業制度	417	11	345	61
	100.0%	2.6%	82.7%	14.6%
育児短時間勤務制度	392	5	326	61
	100.0%	1.3%	83.2%	15.6%
配偶者同行休業制度	21	0	18	3
	100.0%	0.0%	85.7%	14.3%
自己啓発等休業制度	16	0	15	1
	100.0%	0.0%	93.8%	6.3%





見直す予定の内容については、下記のような内容があった。

<育児休業制度>

- 法改正にともなう変更（時期無記載）
- 法改正への対応としての見直し（2022年10月）
- 法令にそっている（時期無記載）
- 父親の育児休業、いわゆる「パパ育休」の改訂（近々）
- 出生時育児休業制度の新設と育児休業の2回までの分割を可に変更（2022年10月）
- 退職金の勤続年数に算定する（2023年1月）
- 取得可能期間（時期未定）
- 退職金算定上算定期間から除外しない（2023年）
- 期間の延長（時期無記載）
- 退職金の算定から除外しないよう見直す予定（2024年）

<育児短時間勤務制度>

- 法改正にともなう変更（時期無記載）
- 法令にそっている（時期無記載）
- 取得可能期間（未定）
- 子供の対象年齢の引き上げ（不明）
- ポイント制のため、ポイント減算（未定）

## 6.17 その他の制度での退職金算定上の配慮を講じているワークライフバランス制度や取組みの有無

その他の退職金算定上の配慮を講じているワークライフバランス制度や取組みについては、下記のような内容があった。

- 休職制度利用時（私傷病含む）も、算定期間からの除外はしていない。
- 労災・通災による休職期間、及び介護休業期間も退職金算定期間に含めている。
- 介護短時間勤務の期間中は、通常の勤務をしたとして退職金を算定する。
- 介護休業期間も育児と同様に算入している。
- 介護休業や私傷病による休職についても同様としている。
- 短時間従業員制度：本制度の利用期間が6年以内の場合除外しない。6年を超える場合は一日の従業員所定労働時間と短時間従業員所定労働時間との割合を基に勤続年数を算出する。

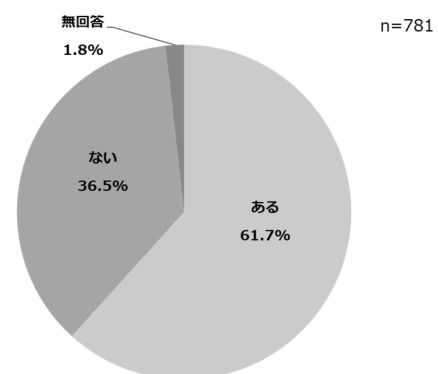
## 7. その他のワークライフバランスに関する取組み、制度について

### 7.1 配偶者出産休暇制度の有無

61.7%が配偶者出産休暇制度を「ある」と回答している。

<表・図> 配偶者出産休暇制度の有無

	社数	割合
ある	482	61.7%
ない	285	36.5%
無回答	14	1.8%
全体	781	100.0%



### 7. 1. 1 事業内容別配偶者出産休暇制度の有無

事業内容別に配偶者出産休暇制度の有無をみると、「鉱業、採石業、砂利採取業」「学術研究、専門・技術サービス業」においては、他の業種と比較して「ある」と答えた企業の割合が高かった。

<表> 事業内容別配偶者出産休暇制度の有無

	合計	ある	ない	無回答
全体	781 100.0%	482 61.7%	285 36.5%	14 1.8%
農業、林業	5 100.0%	3 60.0%	2 40.0%	0 0.0%
漁業	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%
鉱業、採石業、砂利採取業	2 100.0%	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
建設業	79 100.0%	52 65.8%	27 34.2%	0 0.0%
製造業	167 100.0%	119 71.3%	43 25.7%	5 3.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	7 100.0%	6 85.7%	1 14.3%	0 0.0%
情報通信業	25 100.0%	19 76.0%	6 24.0%	0 0.0%
運輸・郵便業	54 100.0%	28 51.9%	25 46.3%	1 1.9%
卸売業、小売業	232 100.0%	122 52.6%	103 44.4%	7 3.0%
金融業、保険業	13 100.0%	7 53.8%	5 38.5%	1 7.7%
不動産業、物品賃貸業	19 100.0%	14 73.7%	5 26.3%	0 0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	10 100.0%	9 90.0%	1 10.0%	0 0.0%
宿泊業、飲食サービス業	7 100.0%	5 71.4%	2 28.6%	0 0.0%
生活関連サービス業、娯楽業	16 100.0%	10 62.5%	6 37.5%	0 0.0%
教育、学習支援業	13 100.0%	7 53.8%	6 46.2%	0 0.0%
医療、福祉	68 100.0%	37 54.4%	31 45.6%	0 0.0%
複合サービス業	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%
その他サービス業	38 100.0%	25 65.8%	13 34.2%	0 0.0%
その他	24 100.0%	17 70.8%	7 29.2%	0 0.0%

### 7. 1. 2 従業員規模別配偶者出産休暇制度の有無

従業員規模別に配偶者出産休暇制度の有無をみると、従業員規模で大きな差異はなかった。

<表> 従業員規模別配偶者出産休暇制度の有無

	合計	ある	ない	無回答
全体	781 100.0%	482 61.7%	285 36.5%	14 1.8%
50～100 人未満	277 100.0%	152 54.9%	123 44.4%	2 0.7%
100～500 人未満	376 100.0%	238 63.3%	129 34.3%	9 2.4%
500～1000 人未満	84 100.0%	64 76.2%	19 22.6%	1 1.2%
1000 人以上	44 100.0%	28 63.6%	14 31.8%	2 4.5%

### 7. 1. 3 設立年数別配偶者出産休暇制度の有無

設立年数別に配偶者出産休暇制度の有無をみると、設立年数で大きな差異はなかった。

<表> 設立年数別配偶者出産休暇制度の有無

	合計	ある	ない	無回答
全体	777 100.0%	478 61.5%	285 36.7%	14 1.8%
5 年未満	10 100.0%	6 60.0%	4 40.0%	0 0.0%
5～10 年未満	22 100.0%	13 59.1%	9 40.9%	0 0.0%
10～20 年未満	80 100.0%	48 60.0%	32 40.0%	0 0.0%
20～30 年未満	88 100.0%	60 68.2%	28 31.8%	0 0.0%
30 年以上	577 100.0%	351 60.8%	212 36.7%	14 2.4%

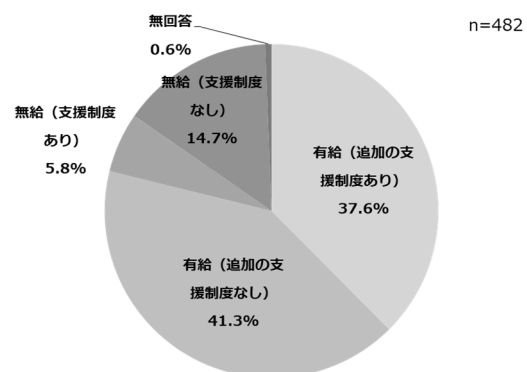
※設立年数が無回答であった 4 社を除く 777 社が対象

## 7.2 配偶者出産休暇制度の取扱い

配偶者出産休暇制度を有する企業のうち78.9%が有給にて取得可能としている。

<表・図> 配偶者出産休暇制度の取扱い

	社数	割合
有給（追加の支援制度あり）	181	37.6%
有給（追加の支援制度なし）	199	41.3%
無給（支援制度あり）	28	5.8%
無給（支援制度なし）	71	14.7%
無回答	3	0.6%
全体	482	100.0%



### 7.2.1 事業内容別配偶者出産休暇制度の取扱い

事業内容別に配偶者出産休暇制度の取扱いをみると、「農業、林業」「金融業、保険業」においては、他の業種と比較して「有給（追加の支援制度あり）」と答えた企業の割合が高かった。

<表> 事業内容別配偶者出産休暇制度の取扱い

	合計	有給（追加の支援制度あり）	有給（追加の支援制度なし）	無給（支援制度あり）	無給（支援制度なし）	無回答
全体	482 100.0%	181 37.6%	199 41.3%	28 5.8%	71 14.7%	3 0.6%
農業、林業	3 100.0%	2 66.7%	0 0.0%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%
漁業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
鉱業、採石業、砂利採取業	2 100.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
建設業	52 100.0%	15 28.8%	23 44.2%	2 3.8%	12 23.1%	0 0.0%
製造業	119 100.0%	47 39.5%	49 41.2%	4 3.4%	17 14.3%	2 1.7%
電気・ガス・熱供給・水道業	6 100.0%	1 16.7%	2 33.3%	1 16.7%	2 33.3%	0 0.0%
情報通信業	19 100.0%	10 52.6%	6 31.6%	3 15.8%	0 0.0%	0 0.0%
運輸・郵便業	28 100.0%	7 25.0%	16 57.1%	2 7.1%	3 10.7%	0 0.0%
卸売業、小売業	122 100.0%	43 35.2%	57 46.7%	5 4.1%	17 13.9%	0 0.0%
金融業、保険業	7 100.0%	4 57.1%	2 28.6%	0 0.0%	1 14.3%	0 0.0%
不動産業、物品賃貸業	14 100.0%	6 42.9%	6 42.9%	0 0.0%	2 14.3%	0 0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	9 100.0%	1 11.1%	6 66.7%	1 11.1%	1 11.1%	0 0.0%
宿泊業、飲食サービス業	5 100.0%	1 20.0%	3 60.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%
生活関連サービス業、娯楽業	10 100.0%	5 50.0%	1 10.0%	1 10.0%	2 20.0%	1 10.0%
教育、学習支援業	7 100.0%	2 28.6%	3 42.9%	0 0.0%	2 28.6%	0 0.0%
医療、福祉	37 100.0%	15 40.5%	10 27.0%	4 10.8%	8 21.6%	0 0.0%
複合サービス業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
その他サービス業	25 100.0%	14 56.0%	10 40.0%	0 0.0%	1 4.0%	0 0.0%
その他	17 100.0%	7 41.2%	4 23.5%	3 17.6%	3 17.6%	0 0.0%

### 7.2.2 従業員規模別配偶者出産休暇制度の取扱い

従業員規模別に配偶者出産休暇制度の取扱いをみると、「500～1000人未満」「1000人以上」においては、「有給」での取扱いが80%を超えている。

<表>従業員規模別配偶者出産休暇制度の取扱い

	合計	有給（追加の支援制度あり）	有給（追加の支援制度なし）	無給（支援制度あり）	無給（支援制度なし）	無回答
全体	482 100.0%	181 37.6%	199 41.3%	28 5.8%	71 14.7%	3 0.6%
50～100人未満	152 100.0%	58 38.2%	56 36.8%	12 7.9%	25 16.4%	1 0.7%
100～500人未満	238 100.0%	84 35.3%	105 44.1%	13 5.5%	34 14.3%	2 0.8%
500～1000人未満	64 100.0%	27 42.2%	26 40.6%	3 4.7%	8 12.5%	0 0.0%
1000人以上	28 100.0%	12 42.9%	12 42.9%	0 0.0%	4 14.3%	0 0.0%

### 7.2.3 設立年数別配偶者出産休暇制度の取扱い

設立年数別に配偶者出産休暇制度の取扱いをみると、「5～10年未満」「10～20年未満」においては、「有給（追加の支援制度あり）」と答えた企業の割合が50%を超えている。

<表>設立年数別配偶者出産休暇制度の取扱い

	合計	有給（追加の支援制度あり）	有給（追加の支援制度なし）	無給（支援制度あり）	無給（支援制度なし）	無回答
全体	478 100.0%	178 37.2%	198 41.4%	28 5.9%	71 14.9%	3 0.6%
5年未満	6 100.0%	2 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	4 66.7%	0 0.0%
5～10年未満	13 100.0%	7 53.8%	5 38.5%	1 7.7%	0 0.0%	0 0.0%
10～20年未満	48 100.0%	28 58.3%	16 33.3%	1 2.1%	3 6.3%	0 0.0%
20～30年未満	60 100.0%	28 46.7%	16 26.7%	6 10.0%	10 16.7%	0 0.0%
30年以上	351 100.0%	113 32.2%	161 45.9%	20 5.7%	54 15.4%	3 0.9%

※設立年数が無回答であった4社を除く478社が対象

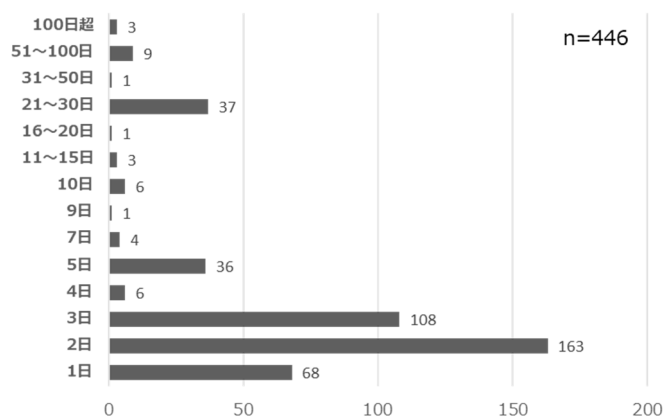


### 7.3 配偶者出産休暇制度の取得可能日数

取得可能日数については、「2日」と回答した企業が最も多く、「1日」～「3日」で全体の75.9%を占める。

<表・図> 配偶者出産休暇の取得可能日数

取得可能日数	社数	割合
1	68	15.2%
2	163	36.5%
3	108	24.2%
4	6	1.3%
5	36	8.1%
7	4	0.9%
9	1	0.2%
10	6	1.3%
14	3	0.7%
20	1	0.2%
21	2	0.4%
28	34	7.6%
30	1	0.2%
42	1	0.2%
56	2	0.4%
60	1	0.2%
90	1	0.2%
98	5	1.1%
365	3	0.7%
無回答	36	-
合計	446	100.0%



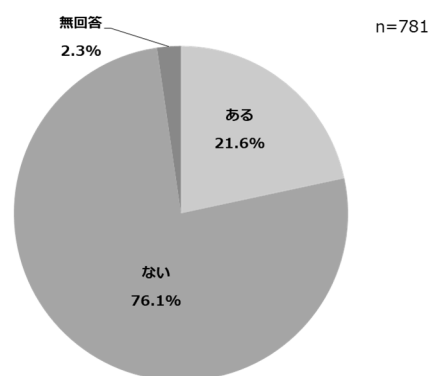
※合計、割合は無回答を除く

#### 7.4 育児目的休暇制度の有無

76.1%が育児目的休暇制度を「ない」と回答しており、制度を有するのは21.6%にとどまる。

<表・図> 育児目的休暇制度の有無

	社数	割合
ある	169	21.6%
ない	594	76.1%
無回答	18	2.3%
全体	781	100.0%



#### 7. 4. 1 事業内容別育児目的休暇制度の有無

事業内容別に育児目的休暇制度の有無をみると、回答企業が1社の業種を除くと「電気・ガス・熱供給・水道業」においては、他の業種と比較して「ある」と答えた企業の割合が高かった。

<表> 事業内容別育児目的休暇制度の有無

	合計	ある	ない	無回答
全体	781 100.0%	169 21.6%	594 76.1%	18 2.3%
農業、林業	5 100.0%	1 20.0%	3 60.0%	1 20.0%
漁業	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%
鉱業、採石業、砂利採取業	2 100.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%
建設業	79 100.0%	30 38.0%	48 60.8%	1 1.3%
製造業	167 100.0%	35 21.0%	124 74.3%	8 4.8%
電気・ガス・熱供給・水道業	7 100.0%	4 57.1%	3 42.9%	0 0.0%
情報通信業	25 100.0%	2 8.0%	23 92.0%	0 0.0%
運輸・郵便業	54 100.0%	8 14.8%	46 85.2%	0 0.0%
卸売業、小売業	232 100.0%	45 19.4%	181 78.0%	6 2.6%
金融業、保険業	13 100.0%	1 7.7%	11 84.6%	1 7.7%
不動産業、物品賃貸業	19 100.0%	4 21.1%	15 78.9%	0 0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	10 100.0%	2 20.0%	8 80.0%	0 0.0%
宿泊業、飲食サービス業	7 100.0%	1 14.3%	6 85.7%	0 0.0%
生活関連サービス業、娯楽業	16 100.0%	4 25.0%	12 75.0%	0 0.0%
教育、学習支援業	13 100.0%	2 15.4%	11 84.6%	0 0.0%
医療、福祉	68 100.0%	13 19.1%	54 79.4%	1 1.5%
複合サービス業	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
その他サービス業	38 100.0%	9 23.7%	29 76.3%	0 0.0%
その他	24 100.0%	6 25.0%	18 75.0%	0 0.0%

#### 7. 4. 2 従業員規模別育児目的休暇制度の有無

従業員規模別に育児目的休暇制度の有無をみると、従業員規模で大きな差異はなかった。

<表> 従業員規模別育児目的休暇制度の有無

	合計	ある	ない	無回答
全体	781 100.0%	169 21.6%	594 76.1%	18 2.3%
50～100 人未満	277 100.0%	58 20.9%	216 78.0%	3 1.1%
100～500 人未満	376 100.0%	75 19.9%	290 77.1%	11 2.9%
500～1000 人未満	84 100.0%	22 26.2%	61 72.6%	1 1.2%
1000 人以上	44 100.0%	14 31.8%	27 61.4%	3 6.8%

#### 7. 4. 3 設立年数別育児目的休暇制度の有無

設立年数別に育児目的休暇制度の有無をみると、設立年数で大きな差異はなかった。

<表> 設立年数別育児目的休暇制度の有無

	合計	ある	ない	無回答
全体	777 100.0%	168 21.6%	591 76.1%	18 2.3%
5 年未満	10 100.0%	3 30.0%	7 70.0%	0 0.0%
5～10 年未満	22 100.0%	7 31.8%	15 68.2%	0 0.0%
10～20 年未満	80 100.0%	19 23.8%	59 73.8%	2 2.5%
20～30 年未満	88 100.0%	19 21.6%	69 78.4%	0 0.0%
30 年以上	577 100.0%	120 20.8%	441 76.4%	16 2.8%

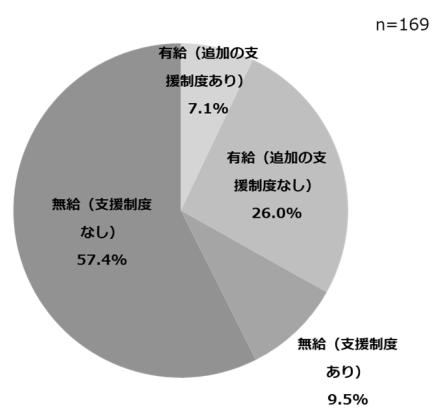
※設立年数が無回答であった 4 社を除く 777 社が対象

## 7.5 育児目的休暇制度の取扱い

育児目的休暇制度を有する企業のうち、無給での取得が66.9%を占める。

<表・図> 育児目的休暇制度の取扱い

	社数	割合
有給（追加の支援制度あり）	12	7.1%
有給（追加の支援制度なし）	44	26.0%
無給（支援制度あり）	16	9.5%
無給（支援制度なし）	97	57.4%
無回答	0	0.0%
全体	169	100.0%



### 7.5.1 事業内容別育児目的休暇制度の取扱い

事業内容別に育児目的休暇制度の取扱いをみると、「製造業」においては、他の業種と比較して「有給」と答えた企業の割合が高かった。

<表> 事業内容別育児目的休暇制度の取扱い

	合計	有給（追加の支援制度あり）	有給（追加の支援制度なし）	無給（支援制度あり）	無給（支援制度なし）	無回答
全体	169 100.0%	12 7.1%	44 26.0%	16 9.5%	97 57.4%	0 0.0%
農業、林業	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
漁業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
鉱業、採石業、砂利採取業	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
建設業	30 100.0%	0 0.0%	11 36.7%	5 16.7%	14 46.7%	0 0.0%
製造業	35 100.0%	4 11.4%	10 28.6%	4 11.4%	17 48.6%	0 0.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	4 100.0%	0 0.0%	3 75.0%	0 0.0%	1 25.0%	0 0.0%
情報通信業	2 100.0%	0 0.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%
運輸・郵便業	8 100.0%	0 0.0%	3 37.5%	0 0.0%	5 62.5%	0 0.0%
卸売業、小売業	45 100.0%	3 6.7%	10 22.2%	1 2.2%	31 68.9%	0 0.0%
金融業、保険業	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%
不動産業、物品賃貸業	4 100.0%	1 25.0%	1 25.0%	0 0.0%	2 50.0%	0 0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%
宿泊業、飲食サービス業	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
生活関連サービス業、娯楽業	4 100.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 75.0%	0 0.0%
教育、学習支援業	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%	0 0.0%
医療、福祉	13 100.0%	1 7.7%	1 7.7%	0 0.0%	11 84.6%	0 0.0%
複合サービス業	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%
その他サービス業	9 100.0%	1 11.1%	2 22.2%	1 11.1%	5 55.6%	0 0.0%
その他	6 100.0%	1 16.7%	1 16.7%	1 16.7%	3 50.0%	0 0.0%

### 7.5.2 従業員規模別育児目的休暇制度の取扱い

従業員規模別に育児目的休暇制度の取扱いをみると、「500～1000人未満」「1000人以上」においては、他の区分と比較して「有給（追加の支援制度あり）」と答えた企業の割合が高かった。

＜表＞従業員規模別育児目的休暇制度の取扱い

	合計	有給（追加の支援制度あり）	有給（追加の支援制度なし）	無給（支援制度あり）	無給（支援制度なし）	無回答
全体	169 100.0%	12 7.1%	44 26.0%	16 9.5%	97 57.4%	0 0.0%
50～100人未満	58 100.0%	1 1.7%	14 24.1%	4 6.9%	39 67.2%	0 0.0%
100～500人未満	75 100.0%	6 8.0%	17 22.7%	10 13.3%	42 56.0%	0 0.0%
500～1000人未満	22 100.0%	3 13.6%	8 36.4%	2 9.1%	9 40.9%	0 0.0%
1000人以上	14 100.0%	2 14.3%	5 35.7%	0 0.0%	7 50.0%	0 0.0%

### 7.5.3 設立年数別育児目的休暇制度の取扱い

設立年数別に育児目的休暇制度の取扱いをみると、「5～10年未満」においては、他の区分と比較して「有給（追加の支援制度なし）」と答えた企業の割合が高かった。

＜表＞設立年数別育児目的休暇制度の取扱い

	合計	有給（追加の支援制度あり）	有給（追加の支援制度なし）	無給（支援制度あり）	無給（支援制度なし）	無回答
全体	168 100.0%	12 7.1%	44 26.2%	16 9.5%	96 57.1%	0 0.0%
5年未満	3 100.0%	0 0.0%	1 33.3%	1 33.3%	1 33.3%	0 0.0%
5～10年未満	7 100.0%	0 0.0%	3 42.9%	0 0.0%	4 57.1%	0 0.0%
10～20年未満	19 100.0%	1 5.3%	7 36.8%	0 0.0%	11 57.9%	0 0.0%
20～30年未満	19 100.0%	1 5.3%	2 10.5%	3 15.8%	13 68.4%	0 0.0%
30年以上	120 100.0%	10 8.3%	31 25.8%	12 10.0%	67 55.8%	0 0.0%

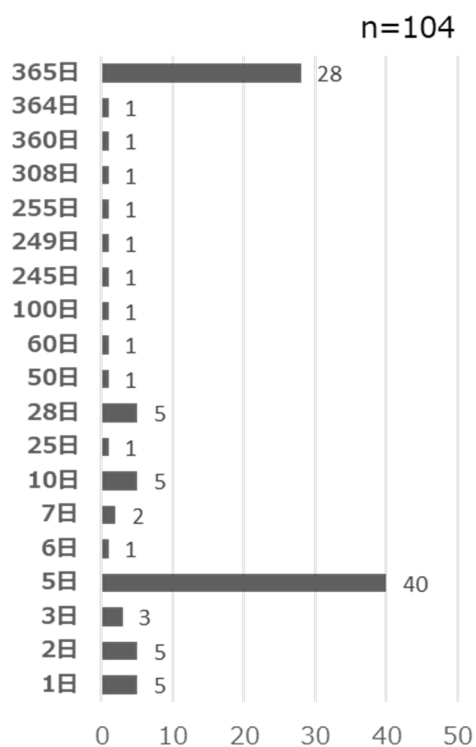
※設立年数が無回答であった1社を除く168社が対象

## 7.6 育児目的休暇制度の取得可能日数および適用年齢

取得可能日数は「5日」と回答した企業が最も多く、全体の40%弱を占める。

<表・図> 育児目的休暇の取得可能日数

取得可能日数	社数	割合
1	5	4.8%
2	5	4.8%
3	3	2.9%
5	40	38.5%
6	1	1.0%
7	2	1.9%
10	5	4.8%
25	1	1.0%
28	5	4.8%
50	1	1.0%
60	1	1.0%
100	1	1.0%
245	1	1.0%
249	1	1.0%
255	1	1.0%
308	1	1.0%
360	1	1.0%
364	1	1.0%
365	28	26.9%
無回答	65	-
合計	104	100.0%



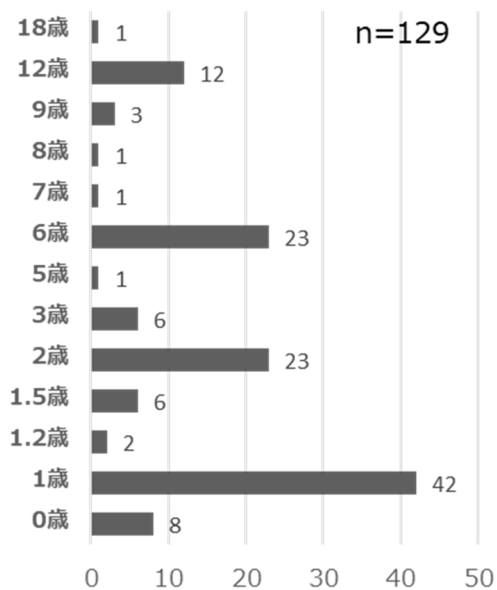
※合計、割合は無回答を除く



適用年齢は「1歳まで」と回答した企業が最も多く、「2歳まで」「6歳まで」が次いで多い。

<表・図> 育児目的休暇の適用年齢

適用年齢	社数	割合
0	8	6.2%
1	42	32.6%
1.2	2	1.6%
1.5	6	4.7%
2	23	17.8%
3	6	4.7%
5	1	0.8%
6	23	17.8%
7	1	0.8%
8	1	0.8%
9	3	2.3%
12	12	9.3%
18	1	0.8%
無回答	40	-
合計	129	100.0%



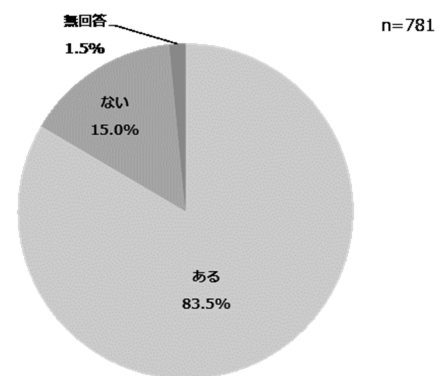
※合計、割合は無回答を除く

## 7.7 子どもの看護休暇制度の有無

83.5%が子どもの看護休暇制度が「ある」と回答した。

<表・図>子どもの看護休暇制度の有無

	社数	割合
ある	652	83.5%
ない	117	15.0%
無回答	12	1.5%
全体	781	100.0%



### 7.7.1 事業内容別子どもの看護休暇制度の有無

事業内容別に子どもの看護休暇制度の有無をみると、「学術研究、専門・技術サービス業」「教育、学習支援業」においては、「ある」と答えた企業の割合が100%であった。

<表> 事業内容別子どもの看護休暇制度の有無

	合計	ある	ない	無回答
全体	781 100.0%	652 83.5%	117 15.0%	12 1.5%
農業、林業	5 100.0%	2 40.0%	3 60.0%	0 0.0%
漁業	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%
鉱業、採石業、砂利採取業	2 100.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%
建設業	79 100.0%	68 86.1%	11 13.9%	0 0.0%
製造業	167 100.0%	141 84.4%	22 13.2%	4 2.4%
電気・ガス・熱供給・水道業	7 100.0%	5 71.4%	2 28.6%	0 0.0%
情報通信業	25 100.0%	24 96.0%	1 4.0%	0 0.0%
運輸・郵便業	54 100.0%	37 68.5%	16 29.6%	1 1.9%
卸売業、小売業	232 100.0%	187 80.6%	40 17.2%	5 2.2%
金融業、保険業	13 100.0%	12 92.3%	0 0.0%	1 7.7%
不動産業、物品賃貸業	19 100.0%	18 94.7%	1 5.3%	0 0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	10 100.0%	10 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
宿泊業、飲食サービス業	7 100.0%	6 85.7%	1 14.3%	0 0.0%
生活関連サービス業、娯楽業	16 100.0%	12 75.0%	4 25.0%	0 0.0%
教育、学習支援業	13 100.0%	13 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
医療、福祉	68 100.0%	63 92.6%	4 5.9%	1 1.5%
複合サービス業	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%
その他サービス業	38 100.0%	32 84.2%	6 15.8%	0 0.0%
その他	24 100.0%	21 87.5%	3 12.5%	0 0.0%

### 7.7.2 従業員規模別子どもの看護休暇制度の有無

従業員規模別に子どもの看護休暇制度の有無をみると、従業員規模が大きいほど「ある」と答えた企業の割合が高い傾向にある。

<表>従業員規模別子どもの看護休暇制度の有無

	合計	ある	ない	無回答
全体	781 100.0%	652 83.5%	117 15.0%	12 1.5%
50～100 人未満	277 100.0%	213 76.9%	62 22.4%	2 0.7%
100～500 人未満	376 100.0%	321 85.4%	49 13.0%	6 1.6%
500～1000 人未満	84 100.0%	78 92.9%	4 4.8%	2 2.4%
1000 人以上	44 100.0%	40 90.9%	2 4.5%	2 4.5%

### 7.7.3 設立年数別子どもの看護休暇制度の有無

設立年数別に子どもの看護休暇制度の有無をみると、設立年数で大きな差異はなかった。

<表>設立年数別子どもの看護休暇制度の有無

	合計	ある	ない	無回答
全体	777 100.0%	648 83.4%	117 15.1%	12 1.5%
5 年未満	10 100.0%	9 90.0%	1 10.0%	0 0.0%
5～10 年未満	22 100.0%	19 86.4%	3 13.6%	0 0.0%
10～20 年未満	80 100.0%	69 86.3%	10 12.5%	1 1.3%
20～30 年未満	88 100.0%	79 89.8%	9 10.2%	0 0.0%
30 年以上	577 100.0%	472 81.8%	94 16.3%	11 1.9%

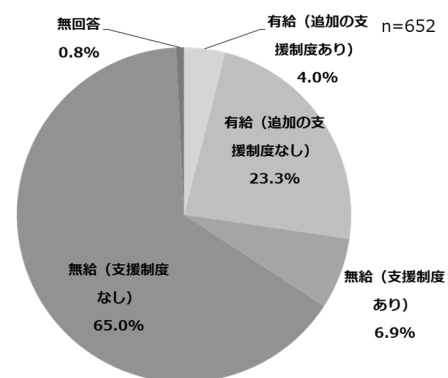
※設立年数が無回答であった 4 社を除く 777 社が対象

## 7.8 子どもの看護休暇制度の取扱い

子どもの看護休暇制度を有する企業のうち、無給での取得が71.9%を占める。

<表・図>子どもの看護休暇制度の取扱い

	社数	割合
有給（追加の支援制度あり）	26	4.0%
有給（追加の支援制度なし）	152	23.3%
無給（支援制度あり）	45	6.9%
無給（支援制度なし）	424	65.0%
無回答	5	0.8%
全体	652	100.0%



### 7.8.1 事業内容別子どもの看護休暇制度の取扱い

事業内容別に子どもの看護休暇制度の取扱いをみると、「生活関連サービス業、娯楽業」においては、他の業種と比較して「有給（追加の支援制度あり）」と答えた企業の割合が高かった。

＜表＞事業内容別子どもの看護休暇制度の取扱い

	合計	有給（追加の支援制度あり）	有給（追加の支援制度なし）	無給（支援制度あり）	無給（支援制度なし）	無回答
全体	652 100.0%	26 4.0%	152 23.3%	45 6.9%	424 65.0%	5 0.8%
農業、林業	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%
漁業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
鉱業、採石業、砂利採取業	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
建設業	68 100.0%	4 5.9%	22 32.4%	3 4.4%	38 55.9%	1 1.5%
製造業	141 100.0%	5 3.5%	29 20.6%	13 9.2%	94 66.7%	0 0.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	5 100.0%	0 0.0%	1 20.0%	0 0.0%	4 80.0%	0 0.0%
情報通信業	24 100.0%	1 4.2%	9 37.5%	3 12.5%	11 45.8%	0 0.0%
運輸・郵便業	37 100.0%	0 0.0%	12 32.4%	0 0.0%	25 67.6%	0 0.0%
卸売業、小売業	187 100.0%	9 4.8%	46 24.6%	9 4.8%	122 65.2%	1 0.5%
金融業、保険業	12 100.0%	0 0.0%	3 25.0%	1 8.3%	8 66.7%	0 0.0%
不動産業、物品賃貸業	18 100.0%	0 0.0%	4 22.2%	2 11.1%	12 66.7%	0 0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	10 100.0%	0 0.0%	3 30.0%	2 20.0%	5 50.0%	0 0.0%
宿泊業、飲食サービス業	6 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 16.7%	5 83.3%	0 0.0%
生活関連サービス業、娯楽業	12 100.0%	3 25.0%	1 8.3%	2 16.7%	6 50.0%	0 0.0%
教育、学習支援業	13 100.0%	0 0.0%	2 15.4%	0 0.0%	11 84.6%	0 0.0%
医療、福祉	63 100.0%	1 1.6%	6 9.5%	5 7.9%	51 81.0%	0 0.0%
複合サービス業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
その他サービス業	32 100.0%	2 6.3%	6 18.8%	1 3.1%	20 62.5%	3 9.4%
その他	21 100.0%	1 4.8%	7 33.3%	2 9.5%	11 52.4%	0 0.0%

### 7.8.2 従業員規模別子どもの看護休暇制度の取扱い

従業員規模別に子どもの看護休暇制度の取扱いをみると、従業員規模で大きな差異はなかった。

<表>従業員規模別子どもの看護休暇制度の取扱い

	合計	有給（追加の支援制度あり）	有給（追加の支援制度なし）	無給（支援制度あり）	無給（支援制度なし）	無回答
全体	652 100.0%	26 4.0%	152 23.3%	45 6.9%	424 65.0%	5 0.8%
50～100人未満	213 100.0%	8 3.8%	53 24.9%	15 7.0%	136 63.8%	1 0.5%
100～500人未満	321 100.0%	13 4.0%	72 22.4%	25 7.8%	210 65.4%	1 0.3%
500～1000人未満	78 100.0%	4 5.1%	17 21.8%	4 5.1%	51 65.4%	2 2.6%
1000人以上	40 100.0%	1 2.5%	10 25.0%	1 2.5%	27 67.5%	1 2.5%

### 7.8.3 設立年数別子どもの看護休暇制度の取扱い

設立年数別に子どもの看護休暇制度の取扱いをみると、設立年数で大きな差異はなかった。

<表>設立年数別子どもの看護休暇制度の取扱い

	合計	有給（追加の支援制度あり）	有給（追加の支援制度なし）	無給（支援制度あり）	無給（支援制度なし）	無回答
全体	648 100.0%	26 4.0%	151 23.3%	45 6.9%	422 65.1%	4 0.6%
5年未満	9 100.0%	0 0.0%	3 33.3%	1 11.1%	5 55.6%	0 0.0%
5～10年未満	19 100.0%	1 5.3%	7 36.8%	2 10.5%	9 47.4%	0 0.0%
10～20年未満	69 100.0%	3 4.3%	14 20.3%	3 4.3%	48 69.6%	1 1.4%
20～30年未満	79 100.0%	2 2.5%	15 19.0%	8 10.1%	54 68.4%	0 0.0%
30年以上	472 100.0%	20 4.2%	112 23.7%	31 6.6%	306 64.8%	3 0.6%

※設立年数が無回答であった4社を除く648社が対象

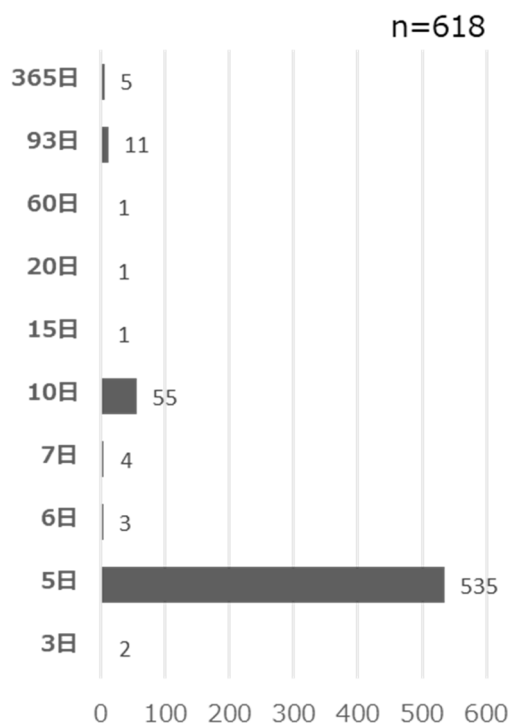
## 7.9 子どもの看護休暇制度の取得可能日数および適用年齢

取得可能日数は「5日」と回答した企業が最も多く、全体の86.6%となった。

<表・図>子どもの看護休暇制度の取得可能日数

取得可能日数	社数	割合
3	2	0.3%
5	535	86.6%
6	3	0.5%
7	4	0.6%
10	55	8.9%
15	1	0.2%
20	1	0.2%
60	1	0.2%
93	11	1.8%
365	5	0.8%
無回答	34	-
合計	618	100.0%

※合計、割合は無回答を除く

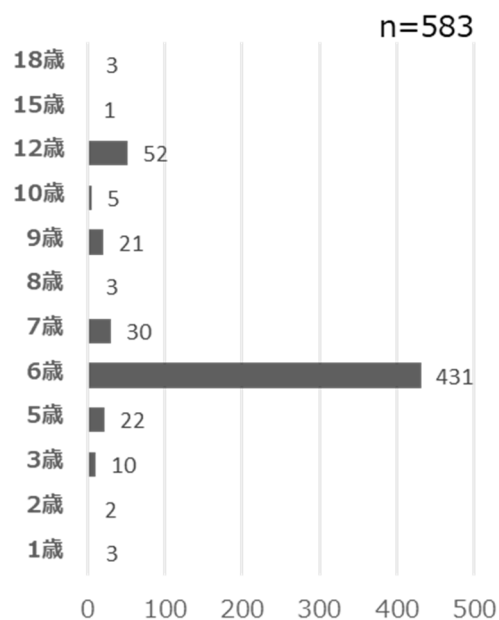




適用年齢は「6歳まで」と回答した企業が最も多く、全体の70%を超える。

<表・図>子どもの看護休暇制度の適用年齢

適用年齢	社数	割合
1	3	0.5%
2	2	0.3%
3	10	1.7%
5	22	3.8%
6	431	73.9%
7	30	5.1%
8	3	0.5%
9	21	3.6%
10	5	0.9%
12	52	8.9%
15	1	0.2%
18	3	0.5%
無回答	36	-
合計	583	100.0%



※合計、割合は無回答を除く

## 7.10 独自の支援制度について

その他の独自の支援制度については、下記のような内容があった。

- 出産祝い金
- 入学祝い金
- 共済制度による出産祝い金
- 共済制度による入学祝い金
- 給与、賞与、定期昇給及び退職金の算定に当たっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなす
- 育児休職復帰祝金
- フレックスタイム制により、看護休暇取得時も1カ月の所定労働時間を満たしている場合は賃金控除しない。
- 早期復職一時金
- 保育料補助

## 7.11 独自の取組みについて

その他の独自の取組みについては、下記のような内容があった。

- 休暇・休業の社内制度を定期的に衛生委員会で周知している。
- 出産立合い休暇（有給）
- 男性育児休暇30%以上の取得を事業主行動計画にして推進
- 傷病休暇（有給）を子の看護休暇に転用可能と社内周知
- 始業・終業時刻の繰上・繰下、貸付金制度。
- 子育て支援関連制度について、ポータルサイトを作成し、社内に向けて発信している
- 出生届に配偶者出産休暇の取得予定を記入させている。