

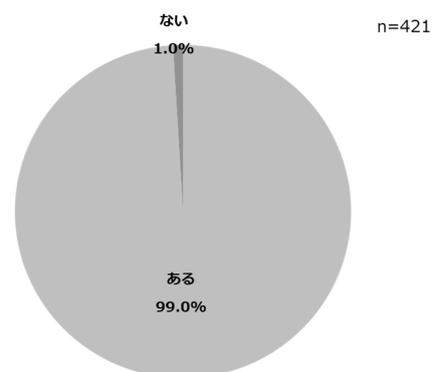
6. 退職給付制度におけるワークライフバランスについて

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%

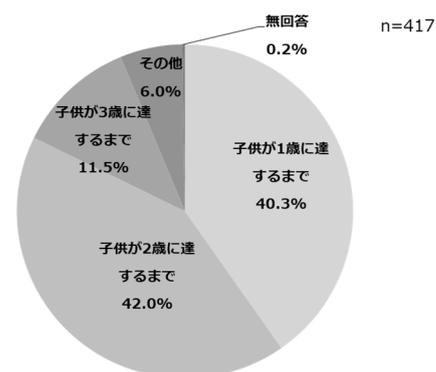
※設立年数が無回答であった 1 社を除く 420 社が対象

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

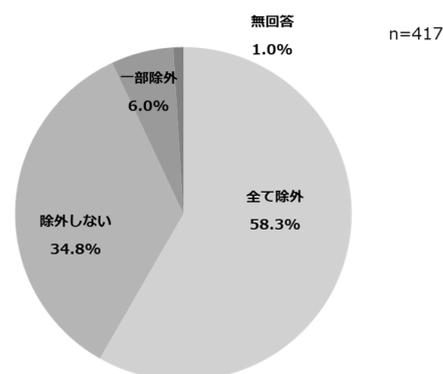
6.3 育児休業期間の退職一時金の算定式からの除外の有無

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。

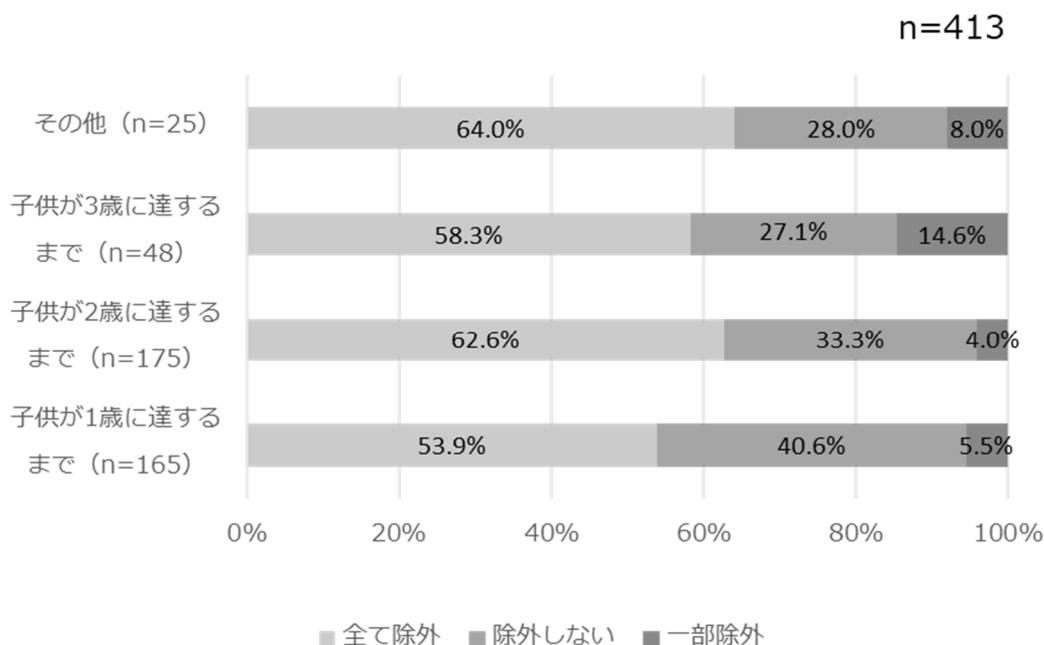
一部除外の内容には「育児休業から復帰しなかったら除外」「育児休業期間は2分の1月数として算定」などの回答があった。

<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>

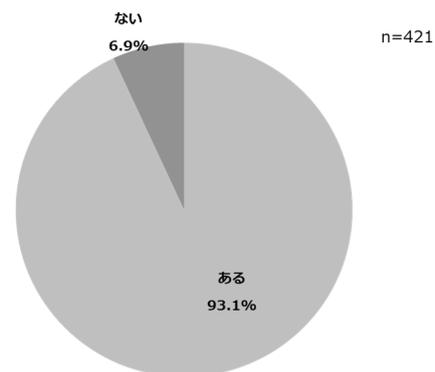
- 取得者と取得しない者との不平等感
- 収益の圧迫
- 長期間にわたって戦力外となるケースが重なり、思わぬ人手不足に陥るリスクがある
- 費用負担（ノーワークノーペイは月例給だけでなく退職所得についてもそうあるべき）
- 育児休業終了後（仕事復帰せず）に退職した場合に、退職金額が多くなる。

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%

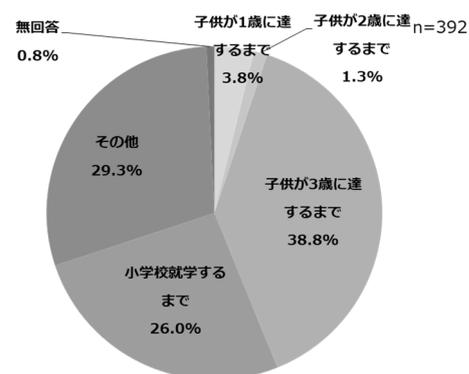
※設立年数が無回答であった1社を除く420社が対象

6.6 育児短時間勤務制度の取得可能期間

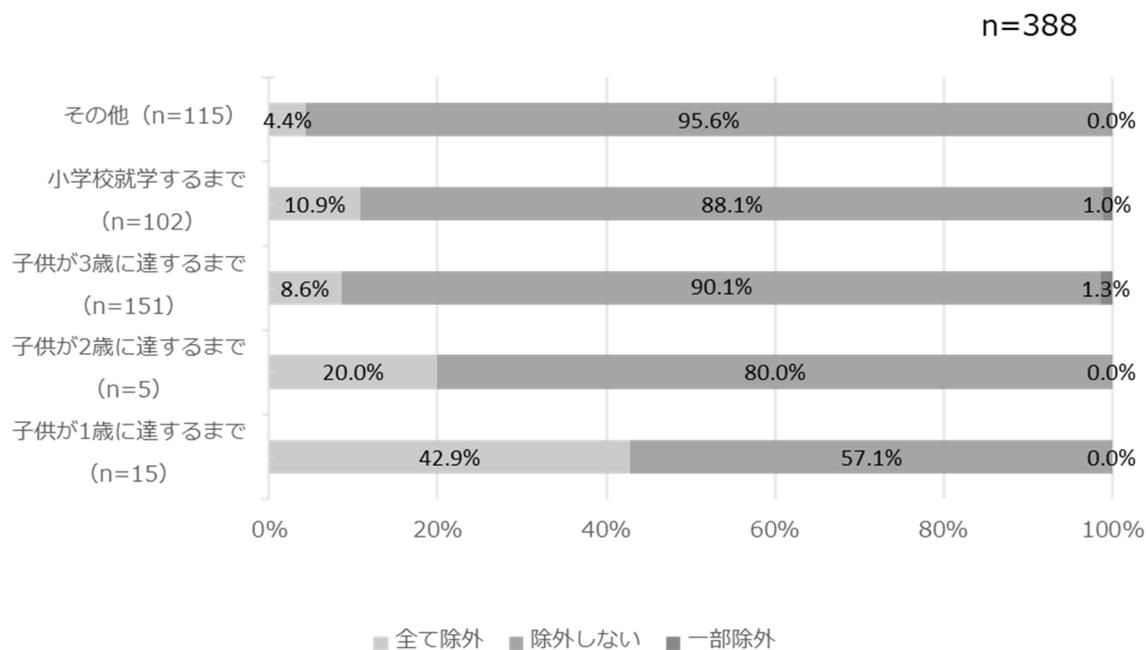
取得可能期間は「子供が3歳に達するまで」の割合が最も高く38.8%、「小学校就学するまで」が次いで26.0%となった。取得可能期間のその他には「小学校3年生まで」「小学校卒業まで」との回答が多かった。

<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

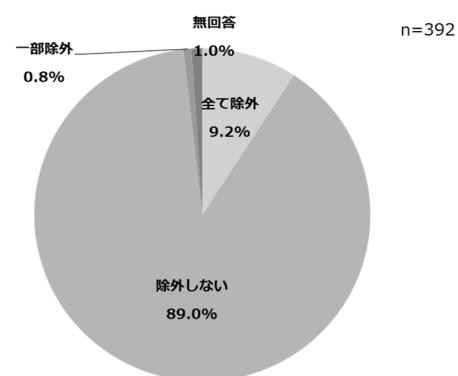
6.7 育児短時間勤務期間の退職一時金の算定式からの除外の有無

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>

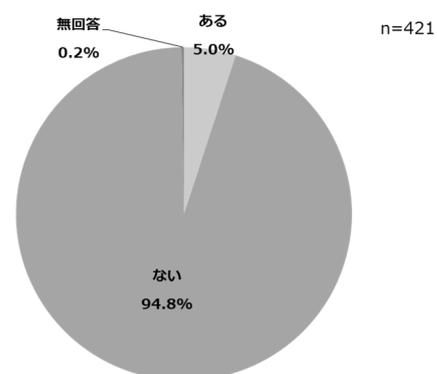
- 対象とならない従業員が抱く不公平感
- 当該制度非利用者のモチベーションダウン
- 退職金増加による会社への負担
- 所属部署の理解
- 退職金算定においてはフルタイムでの勤務と同様に算定しており、バランスが欠けている部分もある。

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

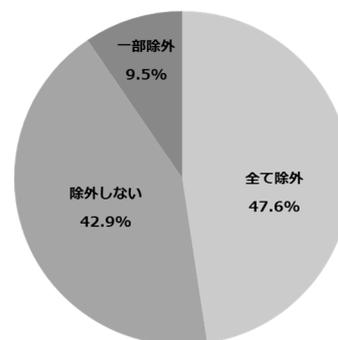
6.10 配偶者同行休業期間の退職一時金の算定式からの除外の有無

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>

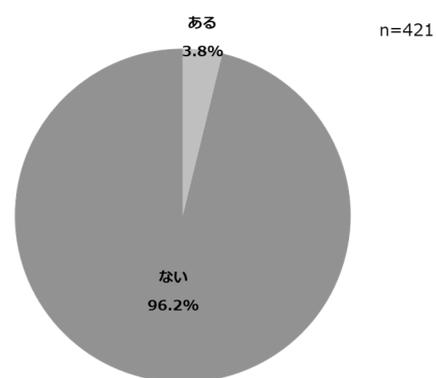
- 将来の退職金費用の増加
- 発生時期、期間が未定のため対応がしにくい
- 会社の負担が増加する。

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

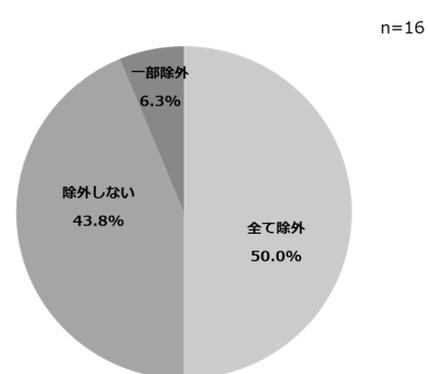
6.13 自己啓発等休業期間の退職一時金の算定式からの除外の有無

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

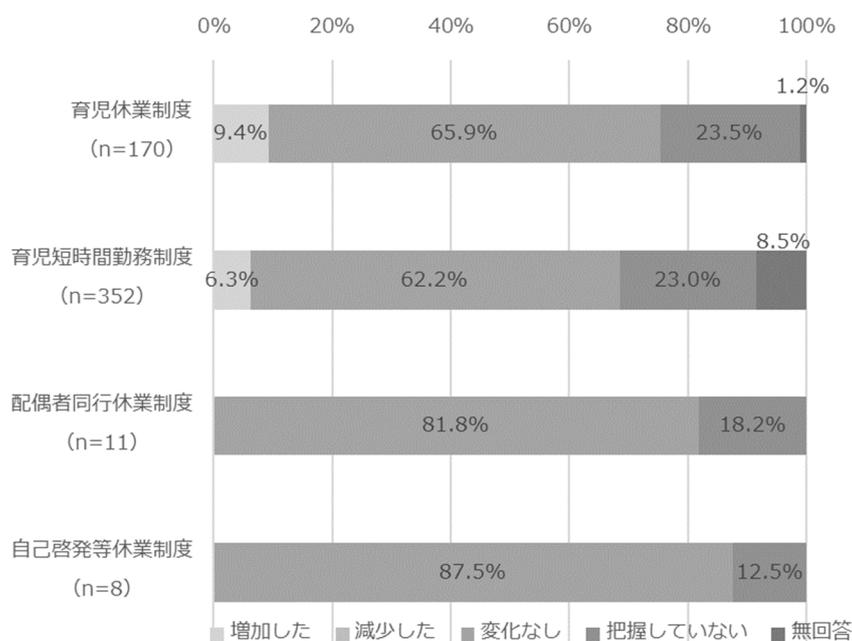
6.15 退職金算定上の配慮を講じて以降の制度活用の増減

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%



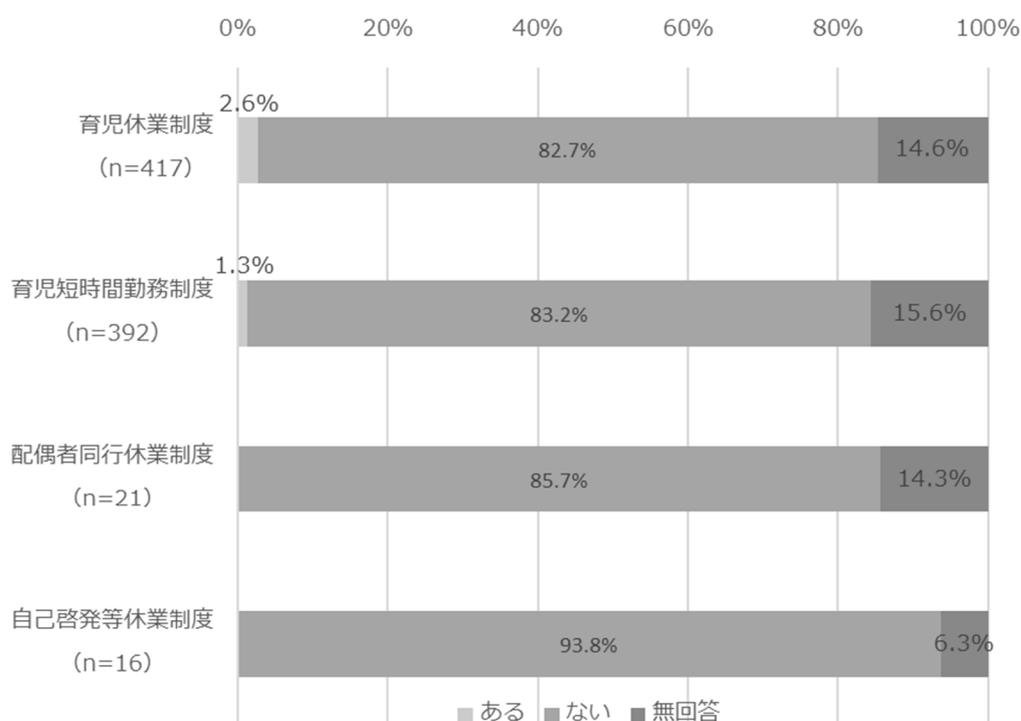
6.16 各制度における退職金算定上の扱いを見直す予定の有無

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。