

### 13. 母性保護制度

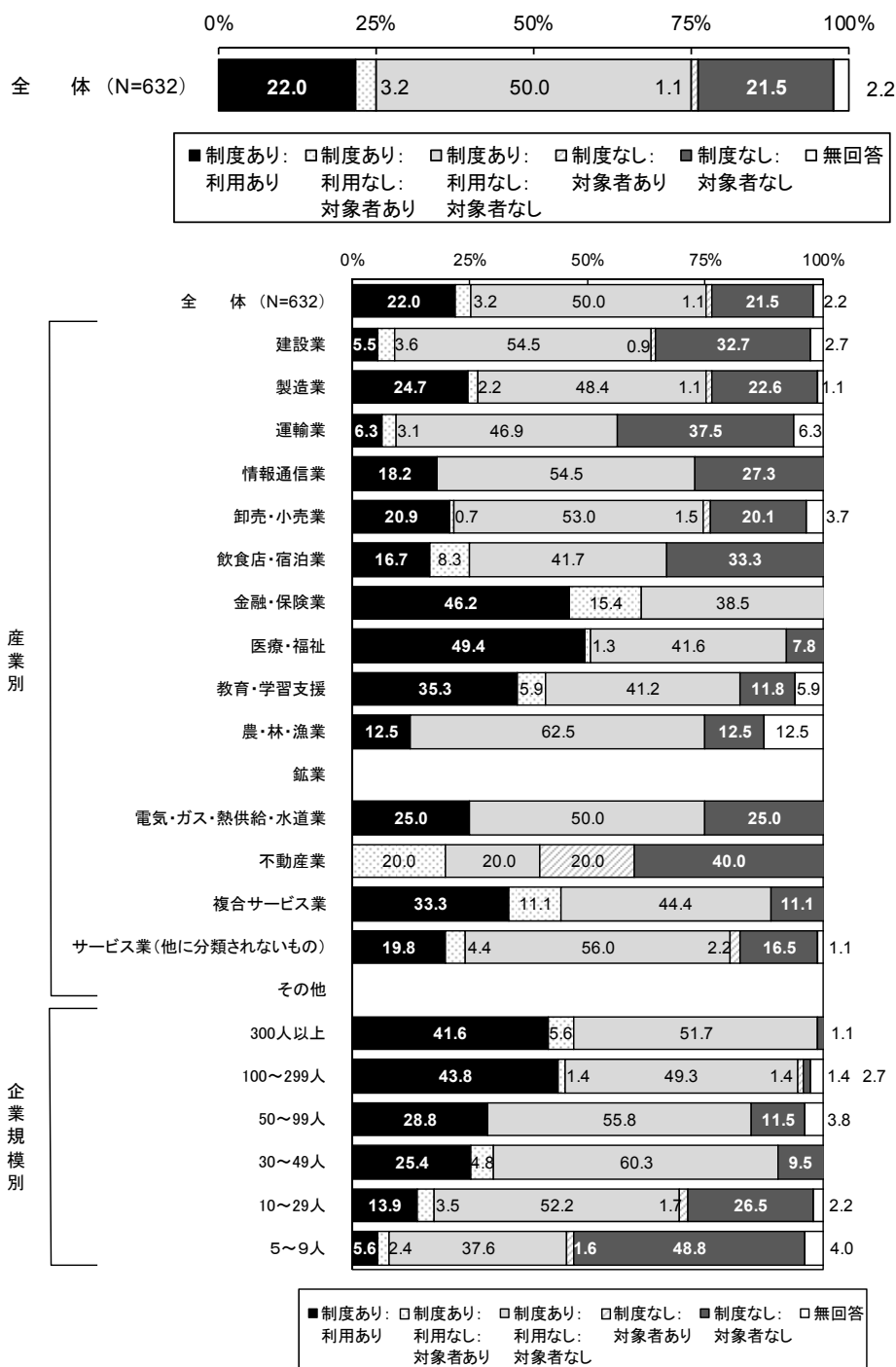
#### (1) 産前産後休業

産前産後休業の制度があると回答した事業所は、全体でみると75.2%であるが、制度利用実績のある事業所の割合は22.0%となっている。

産業別にみると、「医療・福祉」(49.4%)、「金融・保険業」(46.2%)では、「制度あり：利用あり」の割合が高くなっているのに対して、「農・林・漁業」(62.5%)では「制度あり：利用なし：対象者なし」の割合が高くなっている。

企業規模別では、「100人以上」規模では、4割を超える事業所で産前産後休業制度を利用している。(図46)

図46 産前産後休業制度の有無(全体、産業別、企業規模別)



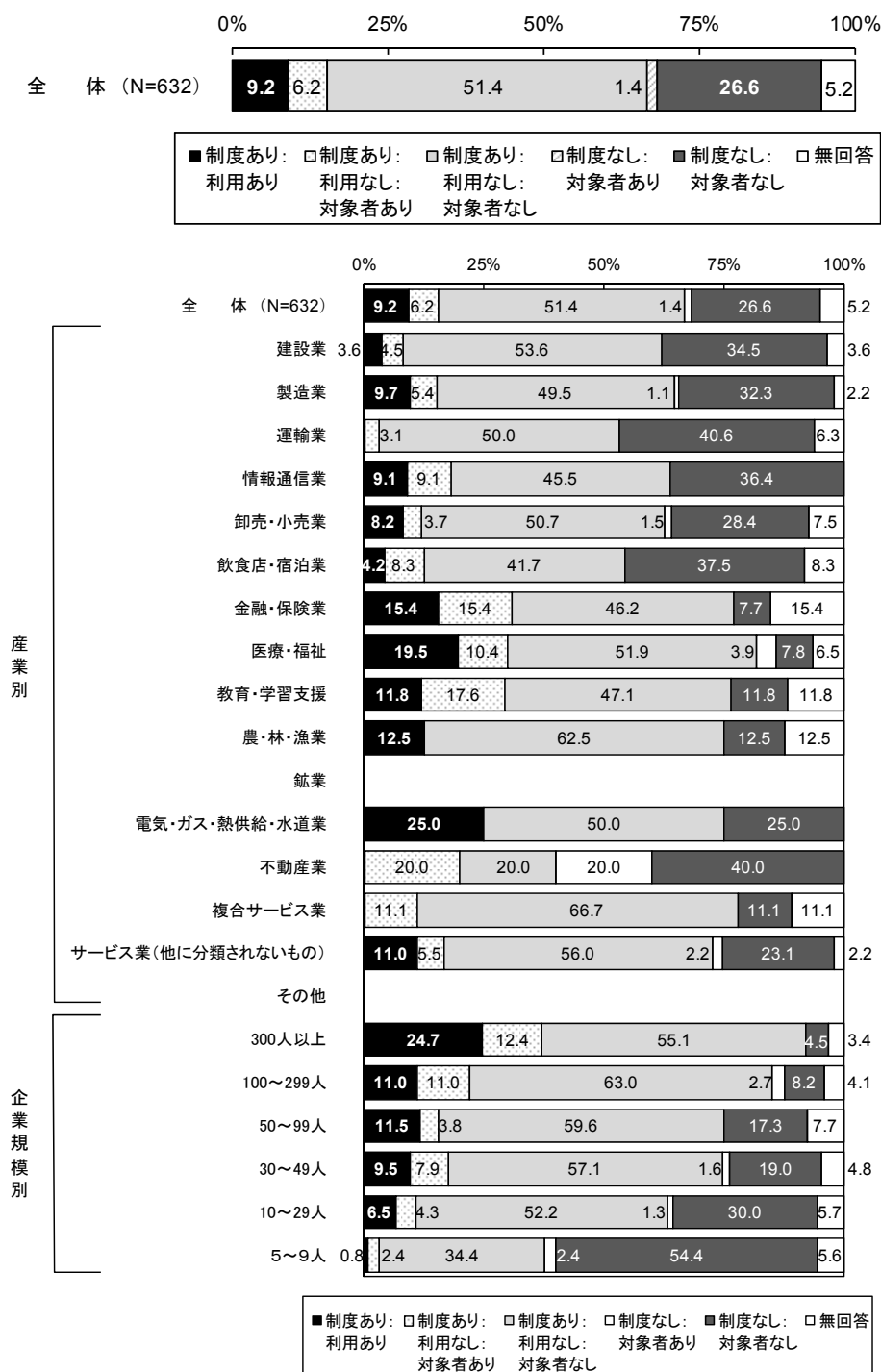
## (2) 育児時間

育児時間の制度があると回答した事業所は、全体でみると66.8%であるが、制度利用実績のある事業所の割合は9.2%に留まっている。

産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」(25.0%)、「医療・福祉」(19.5%)、「金融・保険業」(15.4%)では、「制度あり：利用あり」の割合が高く、「複合サービス業」(66.7%)、「農・林・漁業」(62.5%)では「制度あり：利用なし：対象者なし」の割合が高くなっている。

企業規模別では、「300人以上」規模では、24.7%の事業所で育児時間制度を利用している一方、企業規模「5～9人」の事業所では、「制度なし：対象者なし」の割合が過半数を超えている。(図47)

図47 育児時間制度の有無（全体、産業別、企業規模別）



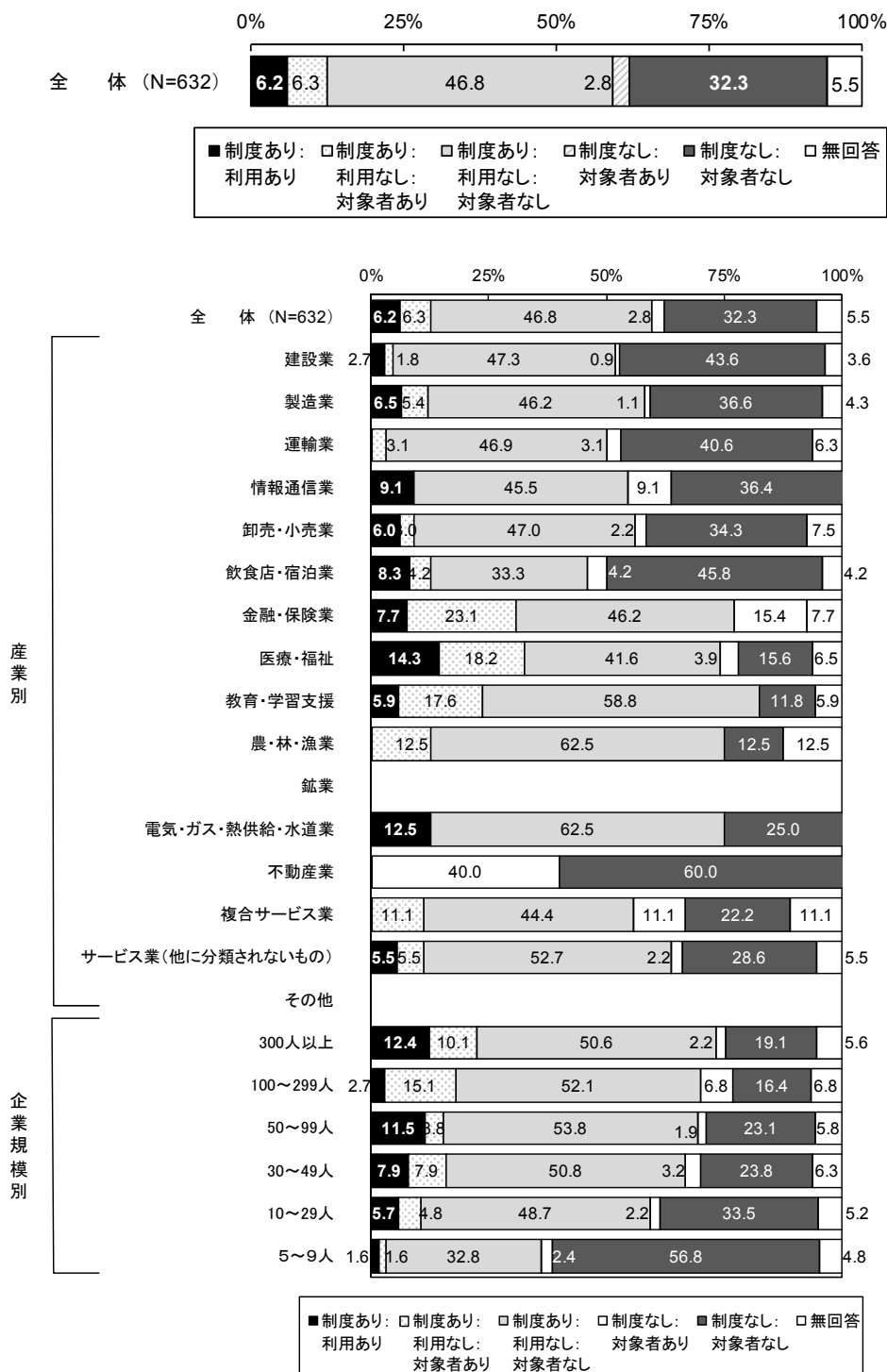
### (3) 妊娠中・出産後の通院休暇制度

妊娠中・出産後の通院休暇制度があると回答した事業所は、全体では59.3%であるが、制度利用実績のある事業所の割合は6.2%に留まっている。

産業別にみると、「医療・福祉」(14.3%)では、「制度あり：利用あり」の割合が他の産業に比較して高くなっているのに対して、「農・林・漁業」(62.5%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(62.5%)では「制度あり：利用なし：対象者なし」の割合が6割を超えている。

企業規模別では、小規模になるほど、制度のない事業所の割合が増加する傾向にあり、企業規模「5～9人」の事業所では、「制度なし：対象者なし」と「制度なし：対象者あり」を合わせた制度なしが過半数を超えている。(図48)

図48 妊娠中・出産後の通院休暇制度の有無(全体、産業別、企業規模別)



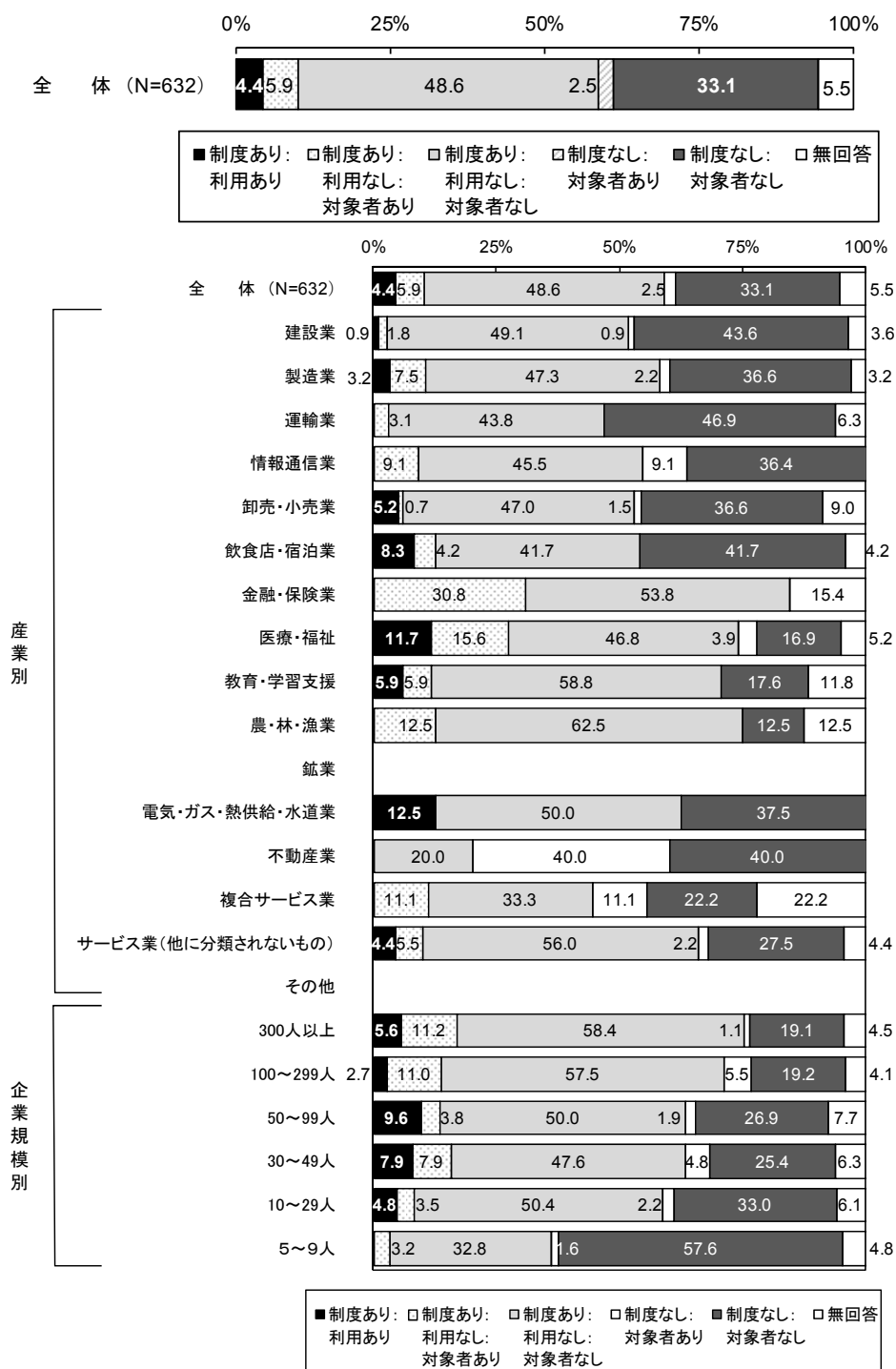
#### (4) 妊娠中の通勤緩和措置

妊娠中の通勤緩和措置制度については、全体で 58.9%の事業所で制度があると回答しているが、制度利用実績のある事業所は 4.4%に留まっている。

産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」（12.5%）、「医療・福祉」（11.7%）では、「制度あり：利用あり」の割合が高くなっている一方で、「金融・保険業」（30.8%）では「制度あり：利用なし：対象者あり」の割合が高くなっている。

企業規模別では、企業規模が小さくなるにつれて、通勤緩和措置制度がない事業所の割合が増加する傾向にあり、企業規模「5～9人」の事業所では、「制度なし：対象者なし」と「制度なし：対象者あり」を合わせた制度なしが過半数を超えている。（図 49）

図 49 妊娠中の通勤緩和措置制度の有無（全体、産業別、企業規模別）



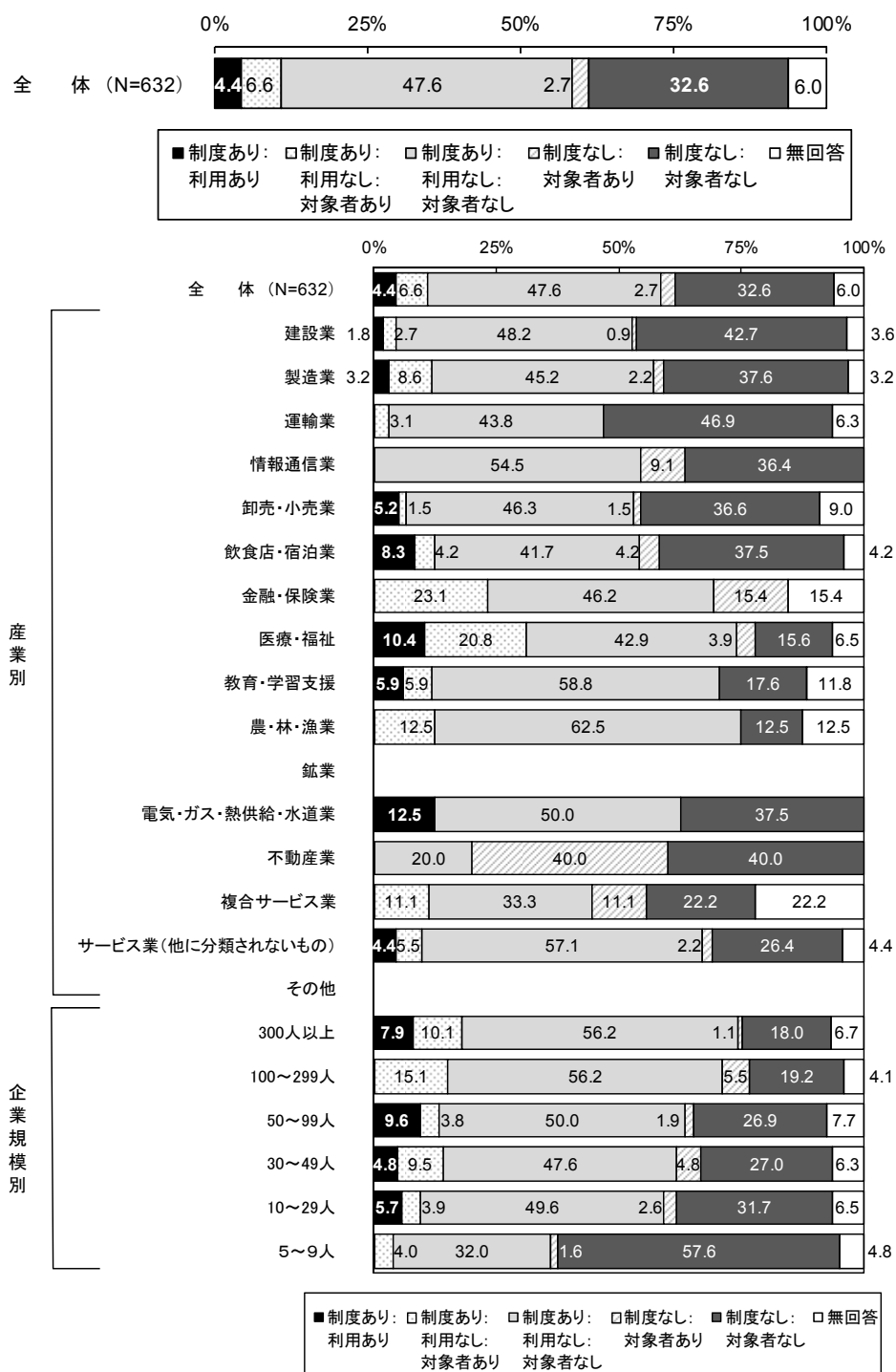
### (5) 妊娠中の休憩に関する措置

妊娠中の休憩に関する措置については、制度があると回答した事業所は、全体では 58.6%であるが、制度利用実績のある事業所の割合は 4.4%に留まっている。

産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」（12.5%）、「医療・福祉」（10.4%）で「制度あり：利用あり」の割合が高く、「金融・保険業」（23.1%）、「医療・福祉」（20.8%）では「制度あり：利用なし：対象者あり」の割合が高い。

企業規模別では、企業規模が大きくなるほど、妊娠中の休憩に関する措置制度を設ける事業所の割合は増加する傾向にある一方で、企業規模「5～9人」の事業所では、「制度なし：対象者なし」と「制度なし：対象者あり」を合わせた制度なしの割合が過半数を超えている。（図 50）

図 50 妊娠中の休憩に関する措置の有無（全体、産業別、企業規模別）



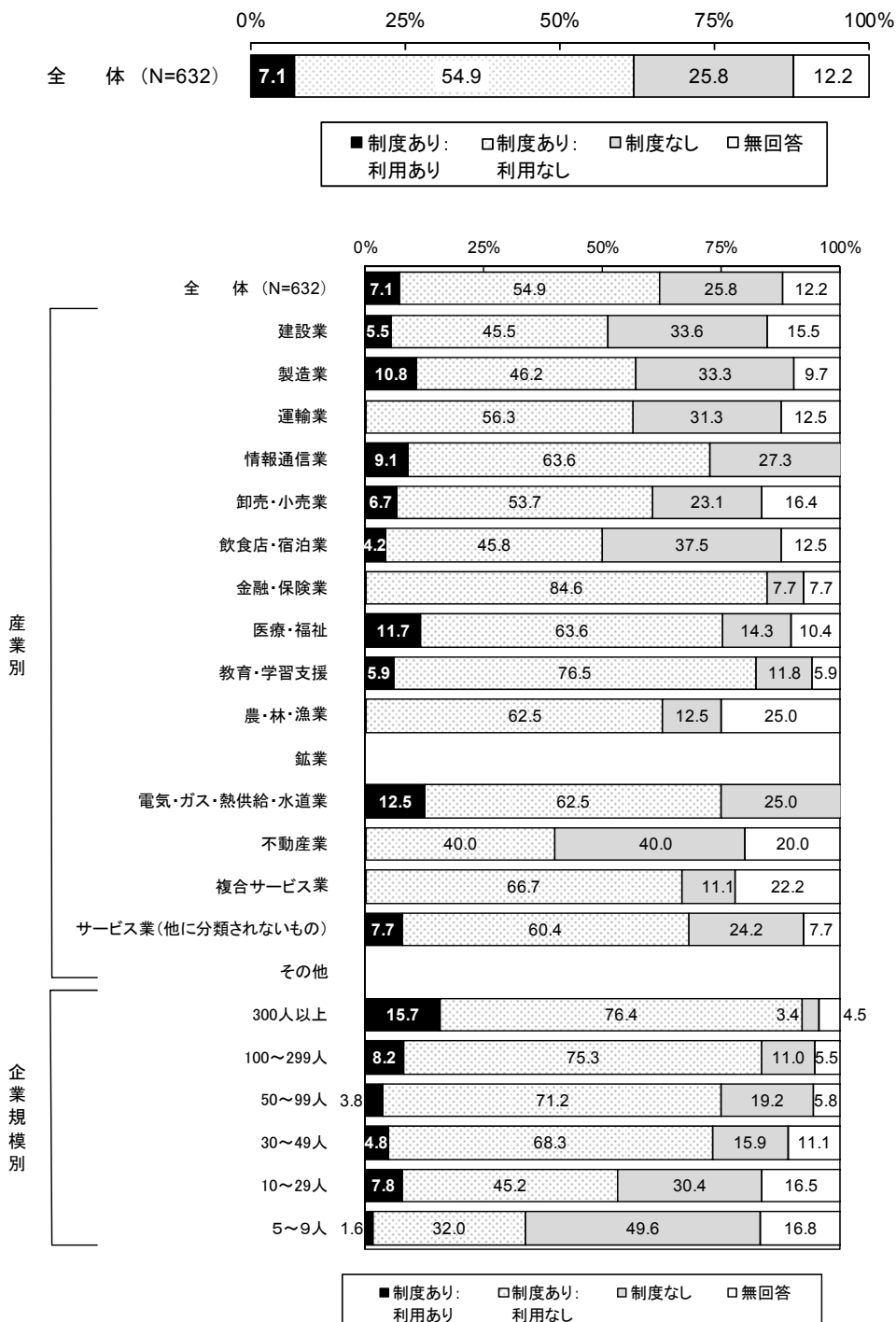
## (6) 生理休暇

生理休暇については、制度を設けている事業所は全体で 62.0%であるが、制度利用実績のある事業所の割合は 7.1%に留まっている。

産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」、(12.5%) 「医療・福祉」 (11.7%)、「製造業」 (10.8%) では、「制度あり：利用あり」の割合が 10%を超えている。

企業規模別では、小規模企業ほど、生理休暇制度を設けない事業所の割合が増加する傾向にあり、特に、企業規模「5～9人」の事業所では、「制度なし」が 49.6%となっている。(図 51)

図 51 生理休暇の有無（全体、産業別、企業規模別）



## 14. 育児・介護休業制度

### (1) 育児休業制度

1歳未満の子を養育する男女労働者が育児休業取得を申し出た場合、事業主はそれを拒むことはできない（両親ともに育児休業を取得する場合、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間）。育児休業は労働基準法の「休暇」に該当するので、就業規則に記載しなければならない。また、一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで育児休業ができる。（育児介護休業法）

#### ① 育児休業制度の有無

育児休業の「制度あり」と回答した事業所は、全体では69.1%で、前回調査（平成21年度）と比較して4.0ポイント増加している。（図52）

産業別にみると、「制度あり」と回答した割合が高い産業は、「医療・福祉」（88.3%）、「金融・保険業」（84.6%）であり、逆に「制度なし」の割合が高い産業は、「不動産業」（60.0%）となっている。

企業規模別では、企業規模が大きくなるほど、育児休業制度を導入している傾向にあり、「300人以上」規模では98.9%の事業所が制度を設けている。（図53）

図52 育児休業制度の有無・経年比（全体）

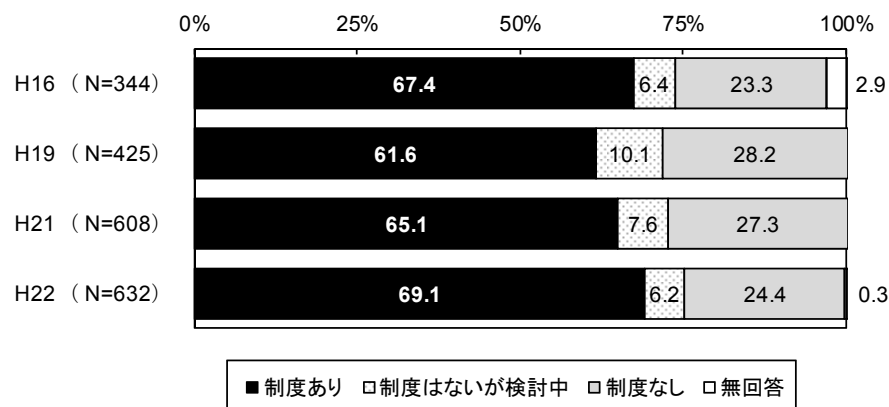
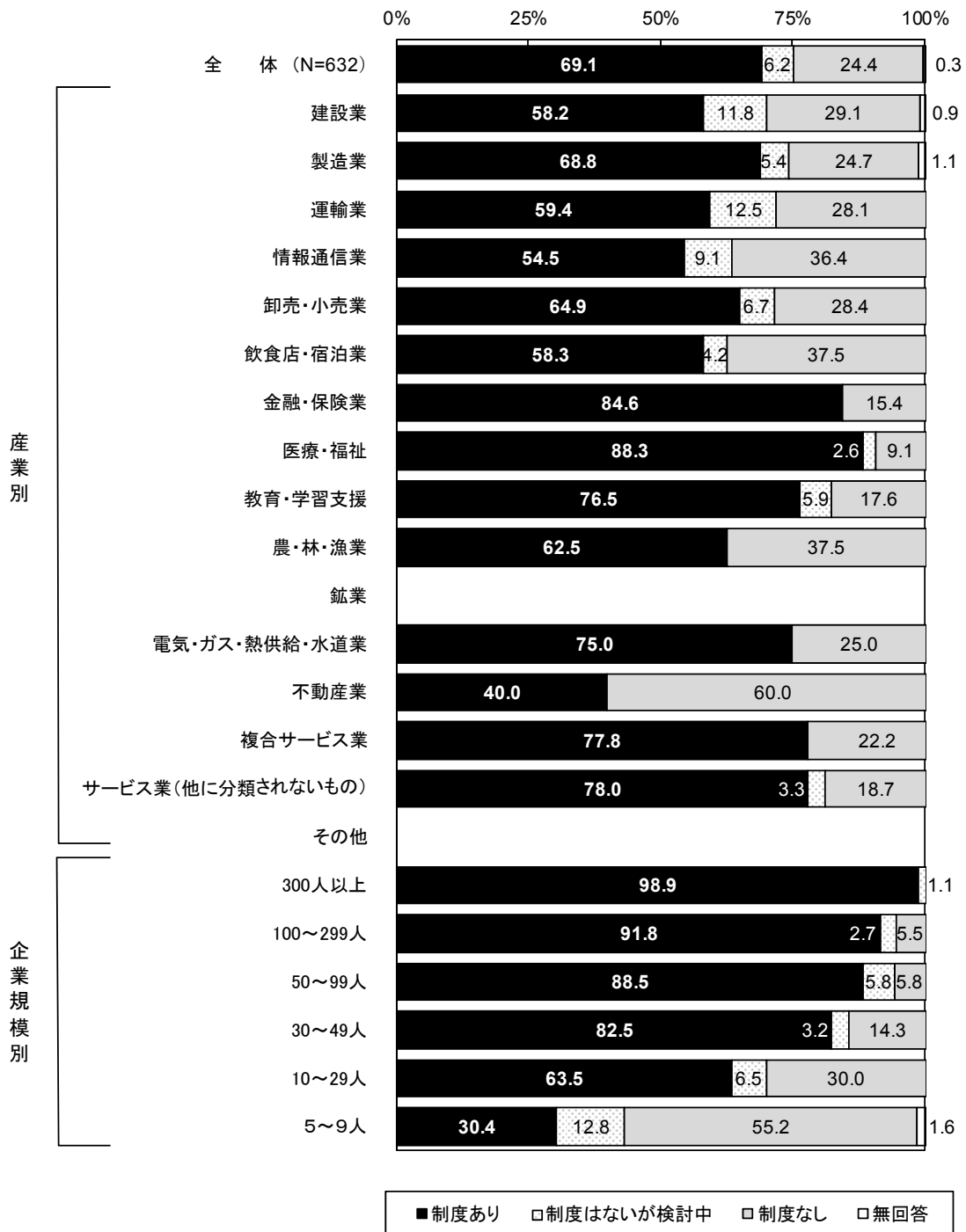


図 53 育児休業制度の有無（全体、産業別、企業規模別）





## ② 育児休業の制度上の最長取得可能期間と平均取得期間

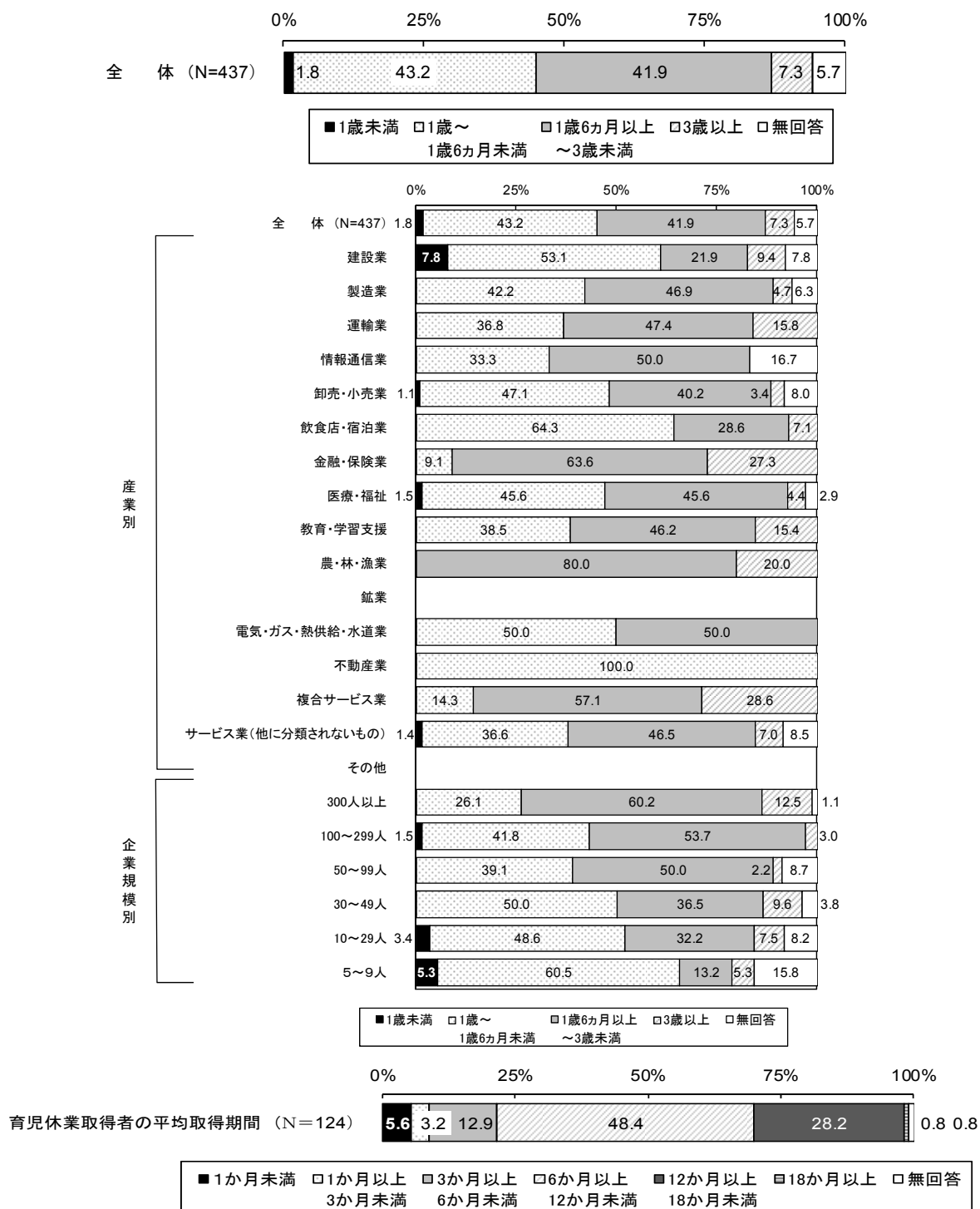
育児休業制度があると回答した事業所に対して、育児休業を取得できる子の最長年齢を尋ねたところ、最も多いのは、「1歳～1歳6カ月未満」の43.2%であり、次に多いのは「1歳6カ月～3歳未満」の41.9%であった。

企業規模別では、総じて企業規模が大きくなるほど「1歳6カ月～3歳未満」の割合が増加する傾向にあり、規模「300人以上」では60.2%を占めているのに対して、「5～9人」では13.2%となっている。

育児休業の平均取得期間では、最も多かったのは「6か月以上12か月未満」で48.4%となっている。

(図 54)

図 54 育児休業の制度上の最長取得可能期間（全体、産業別、企業規模別）



### ③ 育児休業取得者の有無

平成21年4月1日から平成22年3月31日までの間に、実際に育児休業を取得した従業員の有無を尋ねたところ、取得した従業員が「いる」と回答した事業所は、全体では19.5%であり、人数は306人で、うち男性は10人であった。（図55）

また、取得した従業員が「いる」と回答した事業所のうち、女性従業員の利用があった事業所は95.9%であったのに対して、男性従業員の利用があった事業所は4.9%となっている。（図56）

図55 育児休業取得者の有無（全体、産業別、企業規模別）

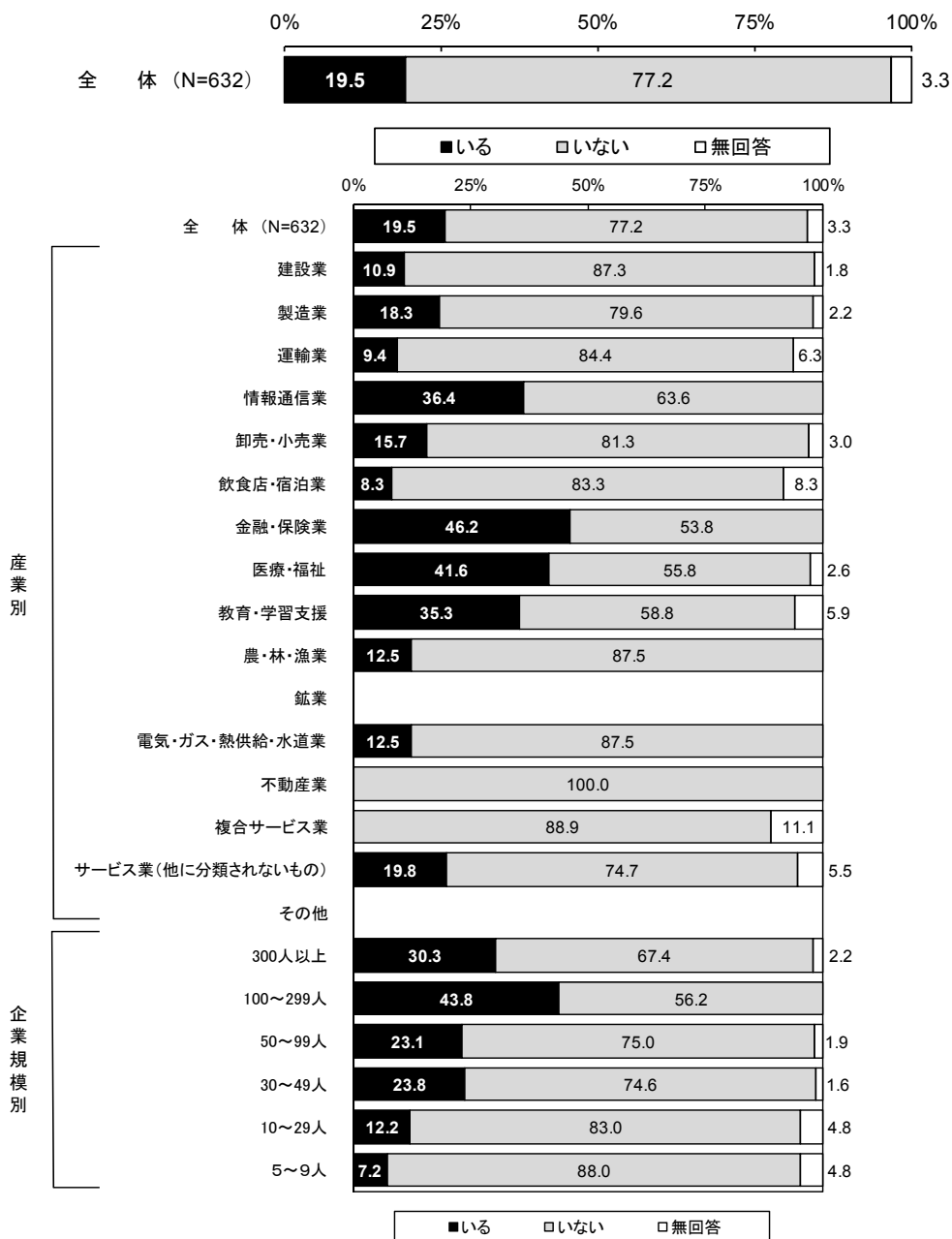
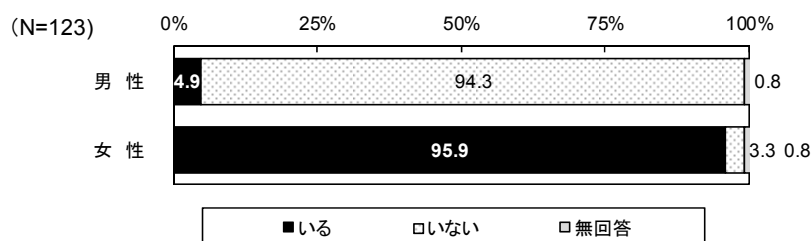


図56 育児休業取得者がいる事業者（性別）



(2) 介護休業制度

要介護状態にある家族を介護する男女労働者は、対象家族1人につき常時介護を必要とする状態に至るごとに1回、通算して93日まで介護休業を取得することができる。事業主は申し出を拒むことはできない。(育児介護休業法)

① 介護休業制度の有無

介護休業の「制度あり」と回答した事業所は、全体では56.6%であり、前回調査(平成21年度)と比較して4.5ポイント増加している。(図57)

産業別では、「制度あり」と回答した割合が高い産業は、「医療・福祉」(79.2%)、「複合サービス業」(77.8%)、「金融・保険業」(76.9%)、「教育・学習支援」(76.5%)であり、逆に「制度なし」の割合が高い産業は、「不動産業」(60.0%)となっている。

企業規模別では、企業規模が大きくなるほど、介護休業制度を導入している事業所の割合は顕著に増加し、「300人以上」規模では93.3%の事業所が介護休業制度を設けている一方で、「5～9人」規模では16.8%となっている。(図58)

図57 介護休業制度の有無・経年比(全体)

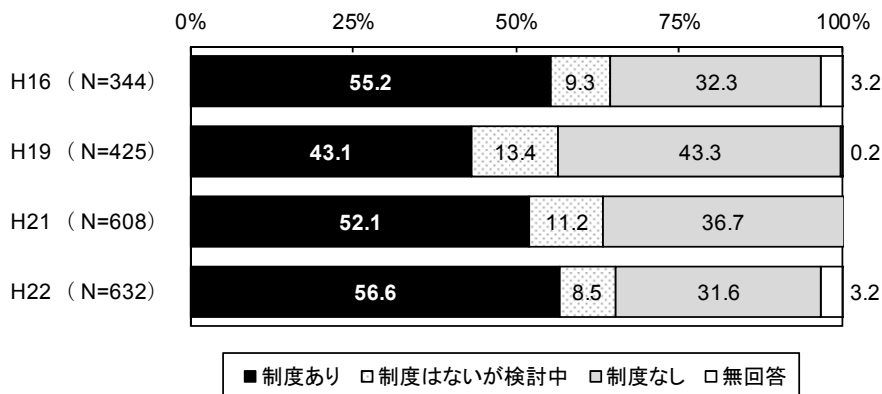
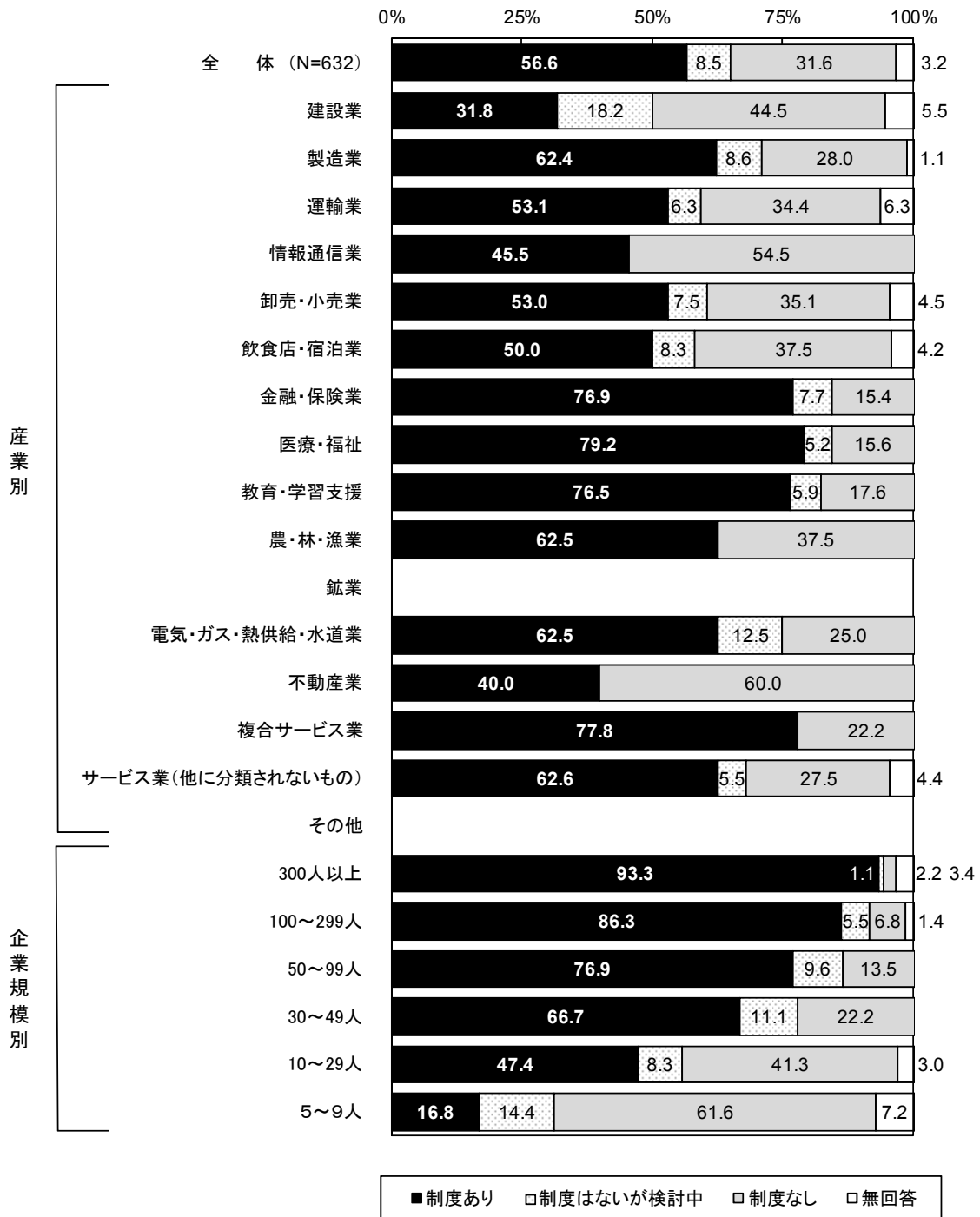


図 58 介護休業制度の有無（全体、産業別、企業規模別）



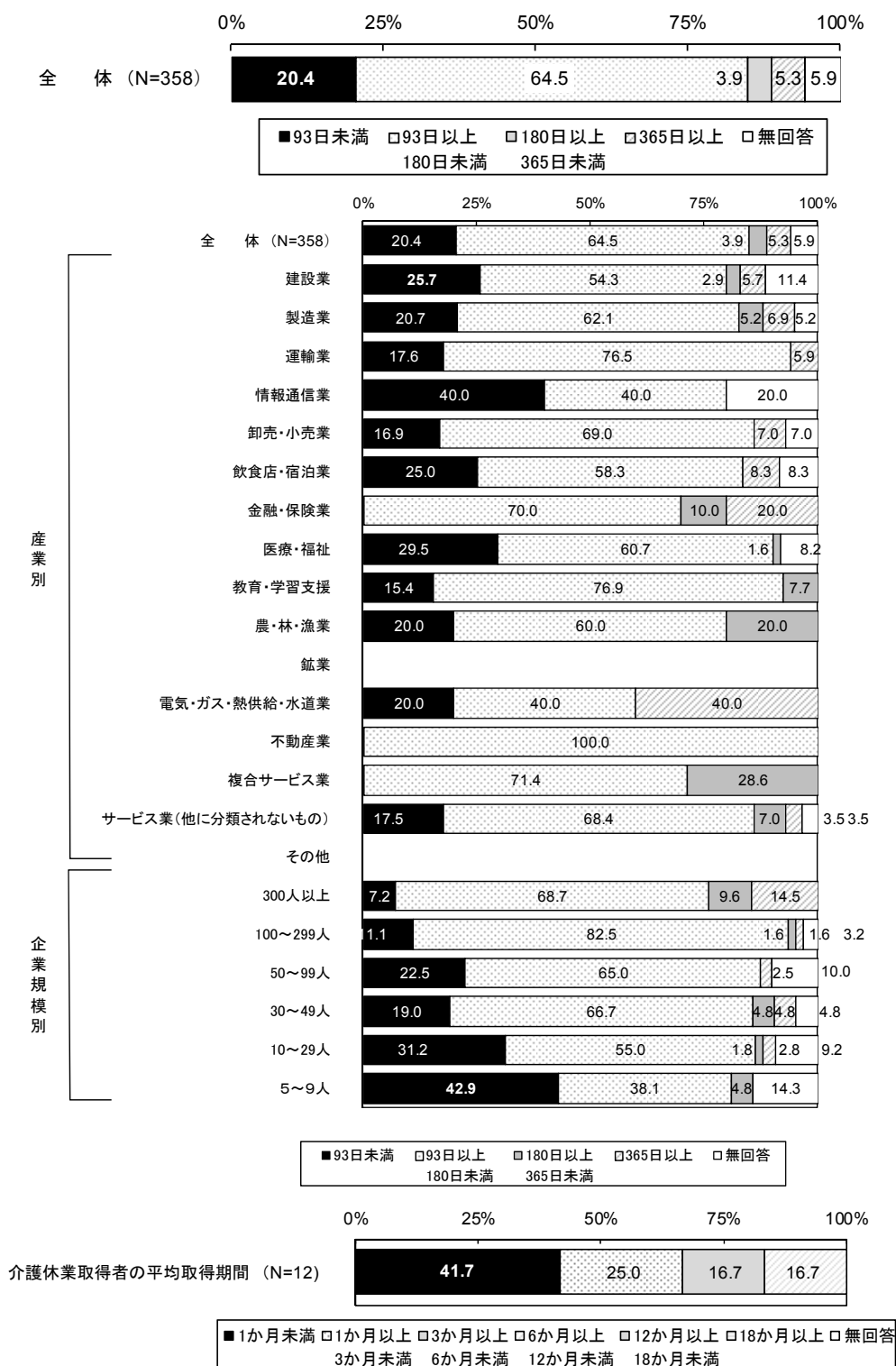
## ② 介護休業の制度上の最長取得可能期間と平均取得期間

介護休業制度を導入している事業所に対して、介護休業を取得できる最長期間を尋ねたところ、最も多いのは、「93日以上180日未満」の64.5%であり、次に多いのは、「93日未満」の20.4%であった。

企業規模別にみた場合、総じて企業規模が大きくなるほど、取得可能な休業日数は長期化する傾向にあり、なかでも規模「300人以上」では「365日以上」の割合が14.5%を占めている。

介護休業の平均取得期間では、最も多かったのは「1か月未満」で41.7%となっている。（図59）

図59 介護休業の制度上の最長取得可能期間（全体、産業別、企業規模別）



### ③ 介護休業取得者の有無

平成 21 年 4 月 1 日から平成 22 年 3 月 31 日までの間に、実際に介護休業を取得した従業員の有無を尋ねたところ、取得した従業員が「いる」と回答した事業所は、1.9%とわずかであり、人数は 13 人で、うち男性は 5 人であった。（図 60）

また、取得した従業員が「いる」と回答した事業所のうち、女性従業員の利用があった事業所は 58.3%であり、男性従業員の利用があった事業所は 41.7%であった。（図 61）

図 60 介護休業取得者の有無（全体、産業別、企業規模別）

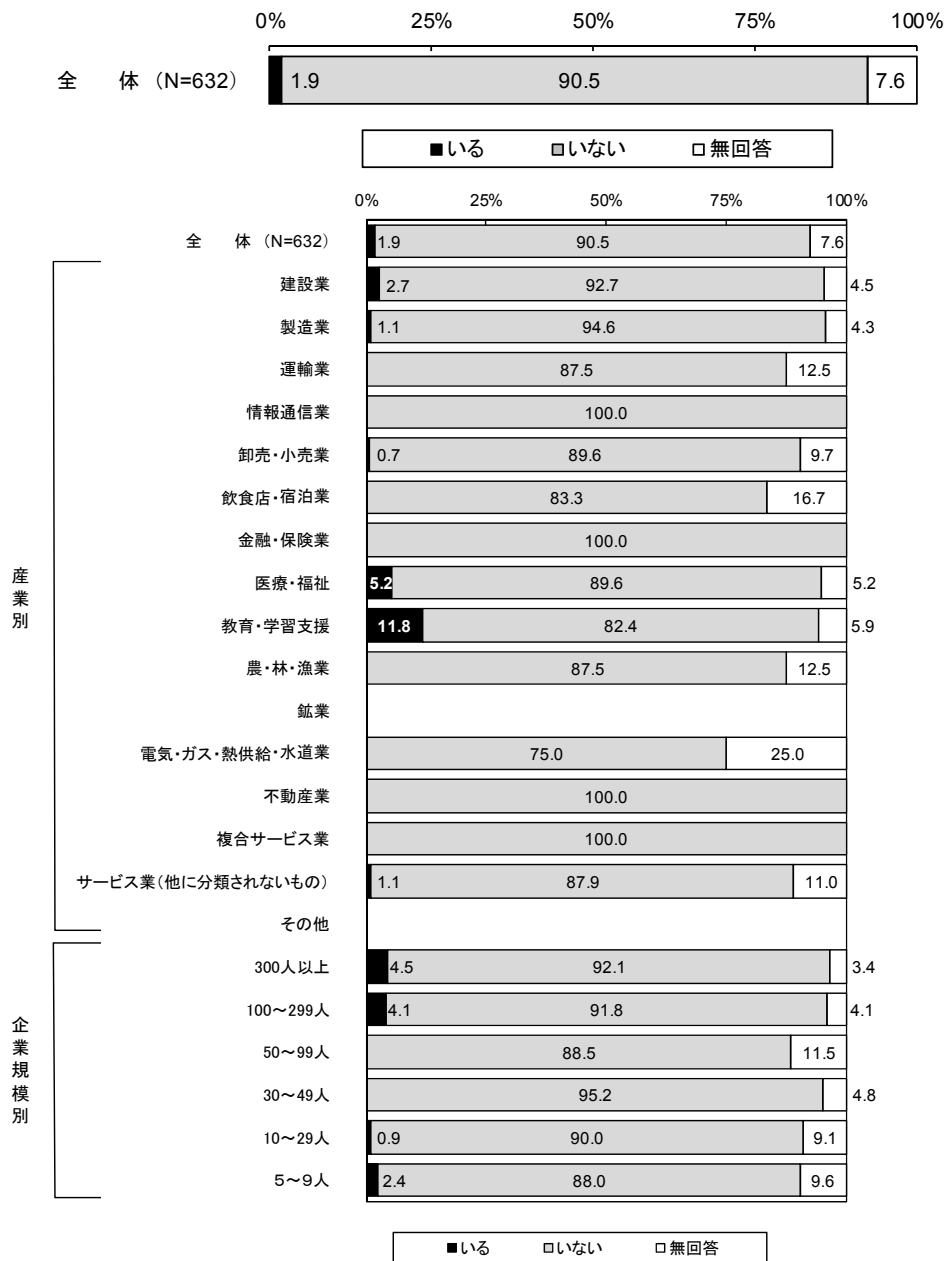
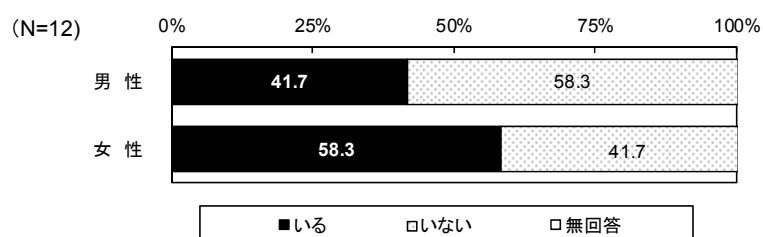


図 61 介護休業取得者がいる事業者（性別）



## 15. 育児、介護のための時間外労働等

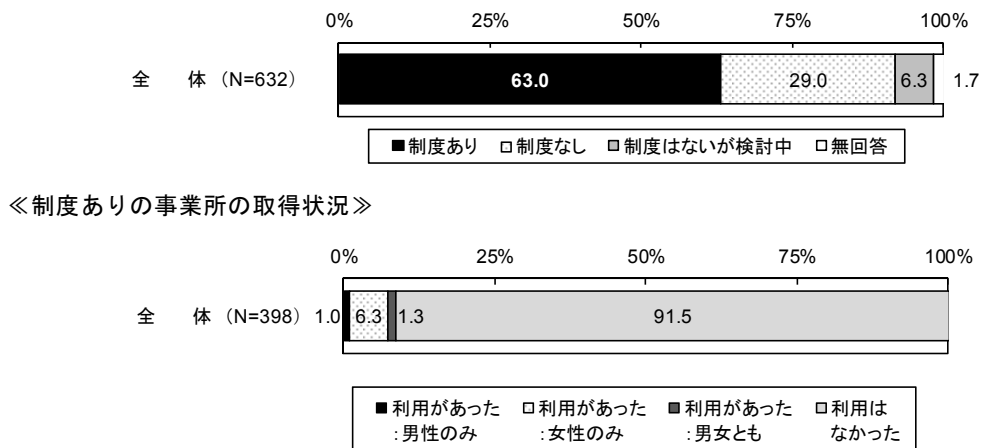
### (1) 育児のための時間外労働時間の制限に関する制度

事業主は、育児を行う労働者が請求した場合には、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはならない。（育児介護休業法）

#### ① 育児のための時間外労働時間の制限に関する制度の有無

育児のための時間外労働制限制度の有無について尋ねたところ、制度があると回答した事業所は、全体では63.0%であった。また、「制度がある」と回答した事業所のうち、平成21年4月1日から平成22年3月31日までの間に、実際に利用があった事業所は、8.6%であった。（図62）

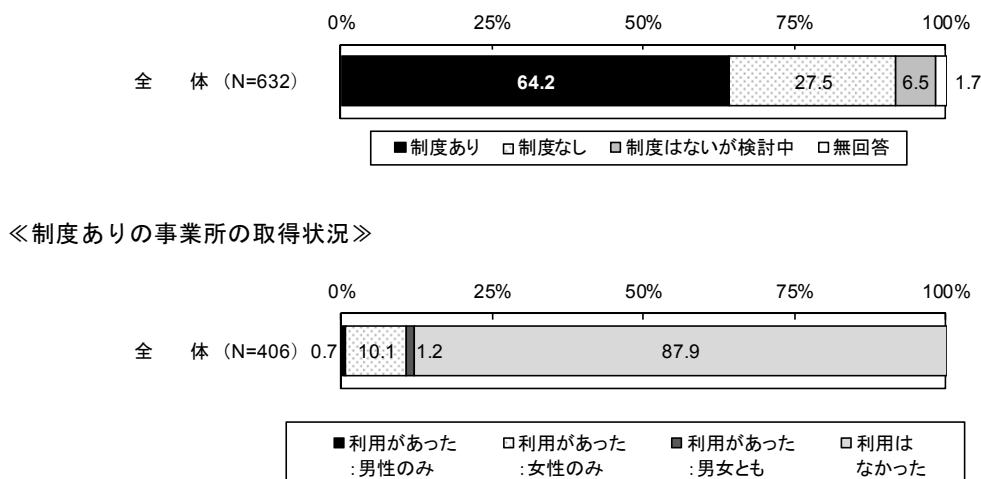
図62 育児のための時間外労働の制限に関する制度の有無（全体）



#### ② 育児のための勤務時間の短縮に関する制度の有無

育児のための勤務時間短縮制度の有無について尋ねたところ、制度があると回答した事業所は、全体では64.2%であった。また、「制度がある」と回答した事業所のうち、平成21年4月1日から平成22年3月31日までの間に、実際に利用があった事業所は、12.0%であった。（図63）

図63 育児のための勤務時間短縮に関する制度の有無（全体）



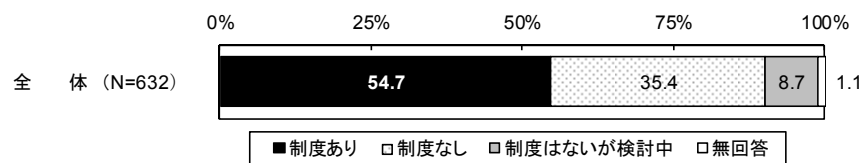
(2) 介護のための時間外労働時間の制限に関する制度

**事業主は、介護を行う労働者が請求した場合には、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはならない。（育児介護休業法）**

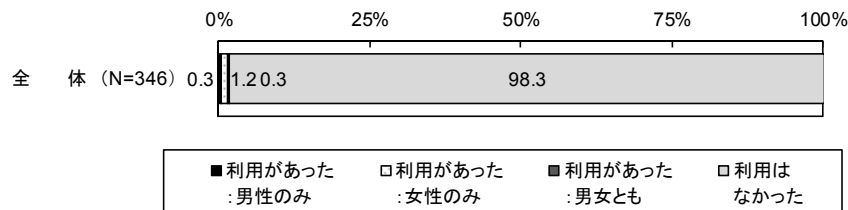
① 介護のための時間外労働時間の制限に関する制度の有無

介護のための時間外労働制限制度の有無について尋ねたところ、制度があると回答した事業所は、全体の54.7%であった。また、「制度がある」と回答した事業所のうち、平成21年4月1日から平成22年3月31日までの間に、実際に利用があった事業所は、1.8%とわずかであった。（図64）

図64 介護のための時間外労働の制限に関する制度の有無（全体）



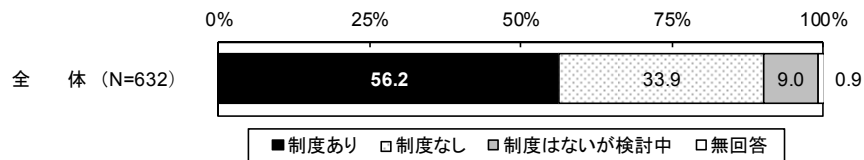
《制度ありの事業所の取得状況》



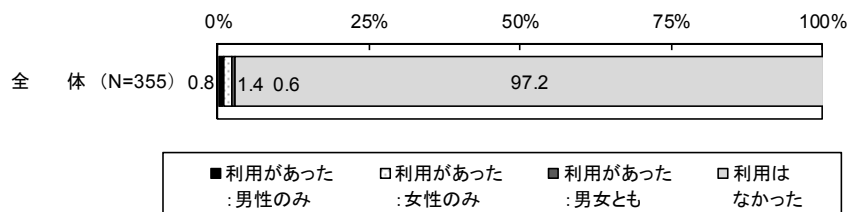
② 介護のための勤務時間の短縮に関する制度の有無

介護のための勤務時間短縮制度があると回答した事業所は、全体では56.2%であった。また、「制度がある」と回答した事業所のうち、平成21年4月1日から平成22年3月31日までの間に、実際に利用があった事業所は2.8%であった。（図65）

図65 介護のための勤務時間短縮に関する制度の有無（全体）



《制度ありの事業所の取得状況》





## 16. 育児・介護両立支援制度

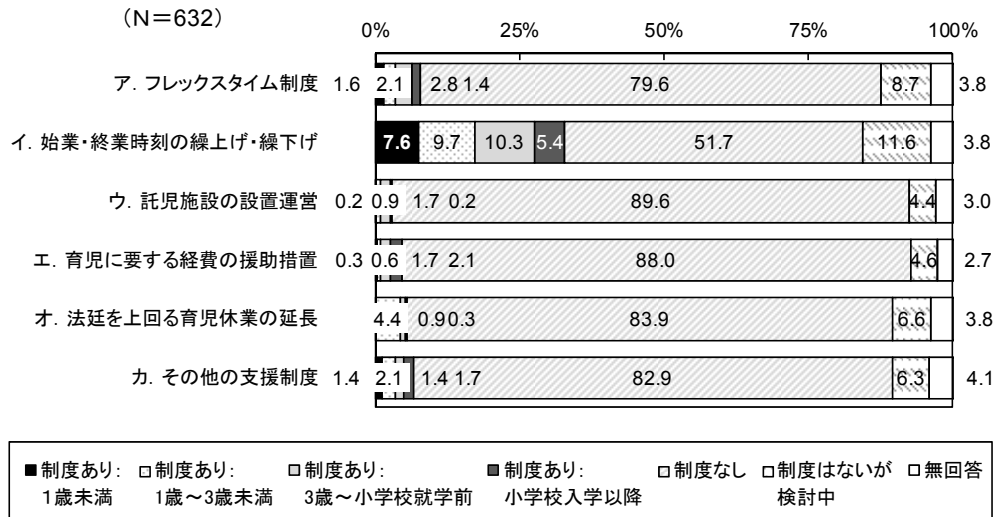
### (1) 育児支援制度

事業主は、小学校就学前までの子を養育する労働者については、次のような措置を講ずるよう努めなければなりません。①フレックスタイム制の適用、②始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ③託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与、④育児休業に準ずる措置（育児・介護休業法第24条）

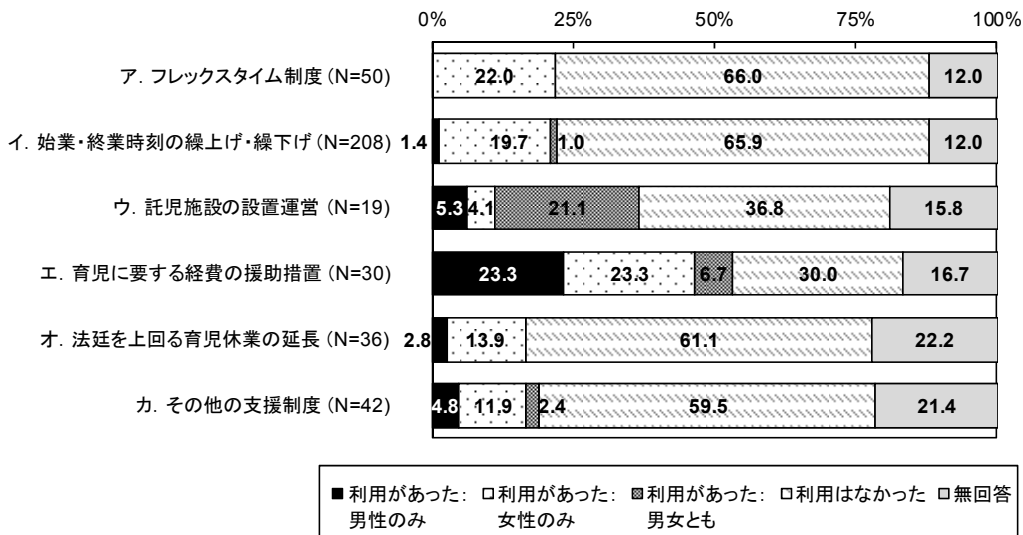
事業所における育児支援制度の導入状況についてみると、「イ. 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」では「制度あり」（「1歳未満」「1歳～3歳未満」「3歳～小学校就学前」「小学校入学以降」の合計）が33.0%と3割を超えているが、その他の項目は、概ね「制度なし」が8割以上占めている。

また、「制度がある」と回答した事業所に利用の有無について尋ねてみたところ、利用率が最も高いのは「エ. 育児に要する経費の援助措置」の53.3%であり、次いで利用率が高いのは「ウ. 託児施設の設置運営」の30.5%となっている。（図66）

図66 育児支援制度の有無（全体）



#### 《制度ありの場合の利用有無》



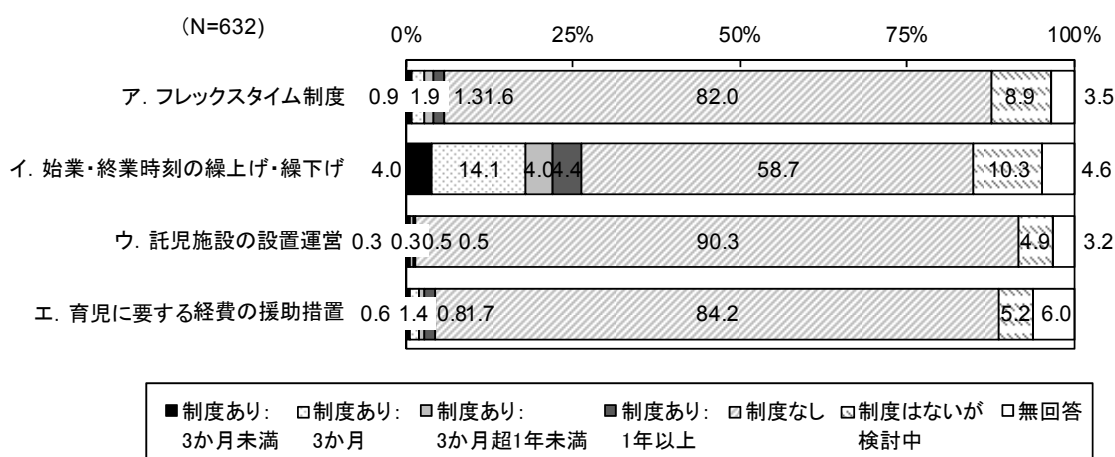
## (2) 介護支援制度

**事業主は、要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者については、勤務時間の短縮のほか、介護の期間や回数に配慮した措置を講じなければなりません。（育児・介護休業法第24条）**

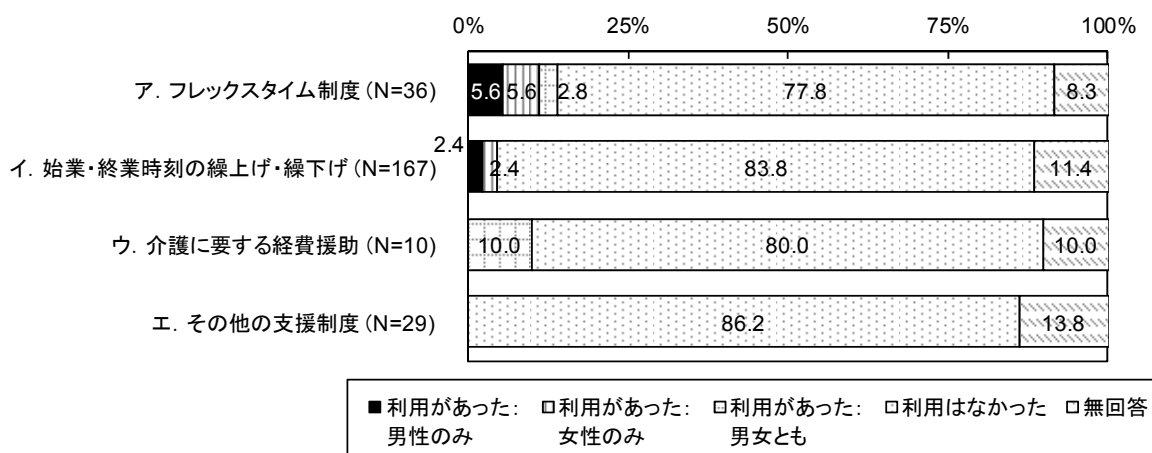
事業所における介護支援制度の導入状況についてみると、「イ. 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」では、「制度あり」（「3か月未満」「3か月」「3か月超1年未満」「1年以上」の合計）が26.5%と全体の2割強を占めているものの、その他の項目については、「制度なし」の割合が8割以上となっている。

また、「制度がある」と回答した事業所に対して利用の有無を尋ねたところ、「ア. フレックスタイム制度」と「ウ. 介護に要する経費援助」では、利用率が1割を超えている。（図67）

**図67 介護支援制度の有無（全体）**



### 《制度ありの場合の利用有無》

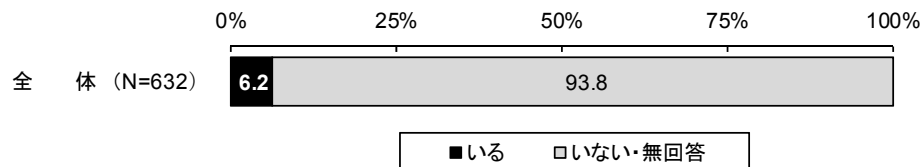


## 17. 妊娠・出産、育児、介護を理由とする退職等の状況

### (1) 妊娠・出産を理由に退職した人の有無

平成21年4月1日から平成22年3月31日までの間に、妊娠・出産を理由に退職した従業員がいる事業所は、全体では6.2%、実際の人数は54人で、うち男性は0人であった。(図68)

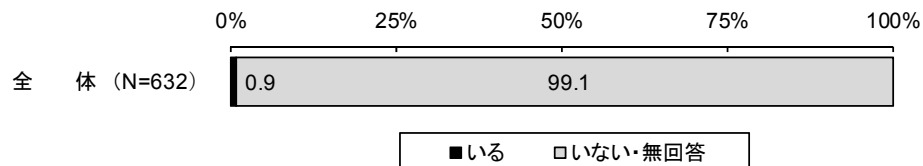
図68 妊娠・出産を理由に退職した人の有無(全体、産業別、企業規模別)



### (2) 育児を理由に退職した人の有無

平成21年4月1日から平成22年3月31日までの間に、育児を理由に退職した従業員がいる事業所は、全体では0.9%であり、実際の人数は12人、うち男性は1人であった。(図69)

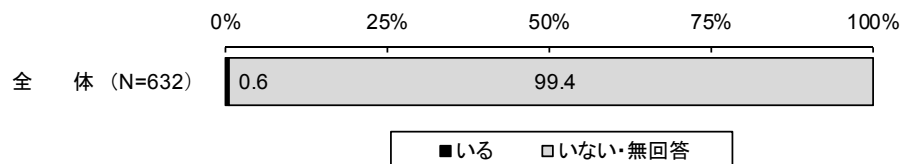
図69 育児を理由に退職した人の有無(全体、産業別、企業規模別)



### (3) 介護を理由に退職した人の有無

平成21年4月1日から平成22年3月31日までの間に、介護を理由に退職した従業員がいる事業所は、全体で0.6%であり、実際の人数は6人、うち男性は0人であった。(図70)

図70 介護を理由に退職した人の有無(全体、産業別、企業規模別)



## 18. 子の看護のための休暇制度

病気・けがをした子の世話をを行う、または子に予防接種や健康診断を受けさせる労働者に対し、年次有給休暇とは別に与えられる休暇。小学校就学前の子を養育する労働者は、申し出ることにより、子が1人の場合は1年に5日まで、2人以上の場合は1年に10日まで、子の看護のために休暇を取得することができます。（育児・介護休業法第16条の2～4）

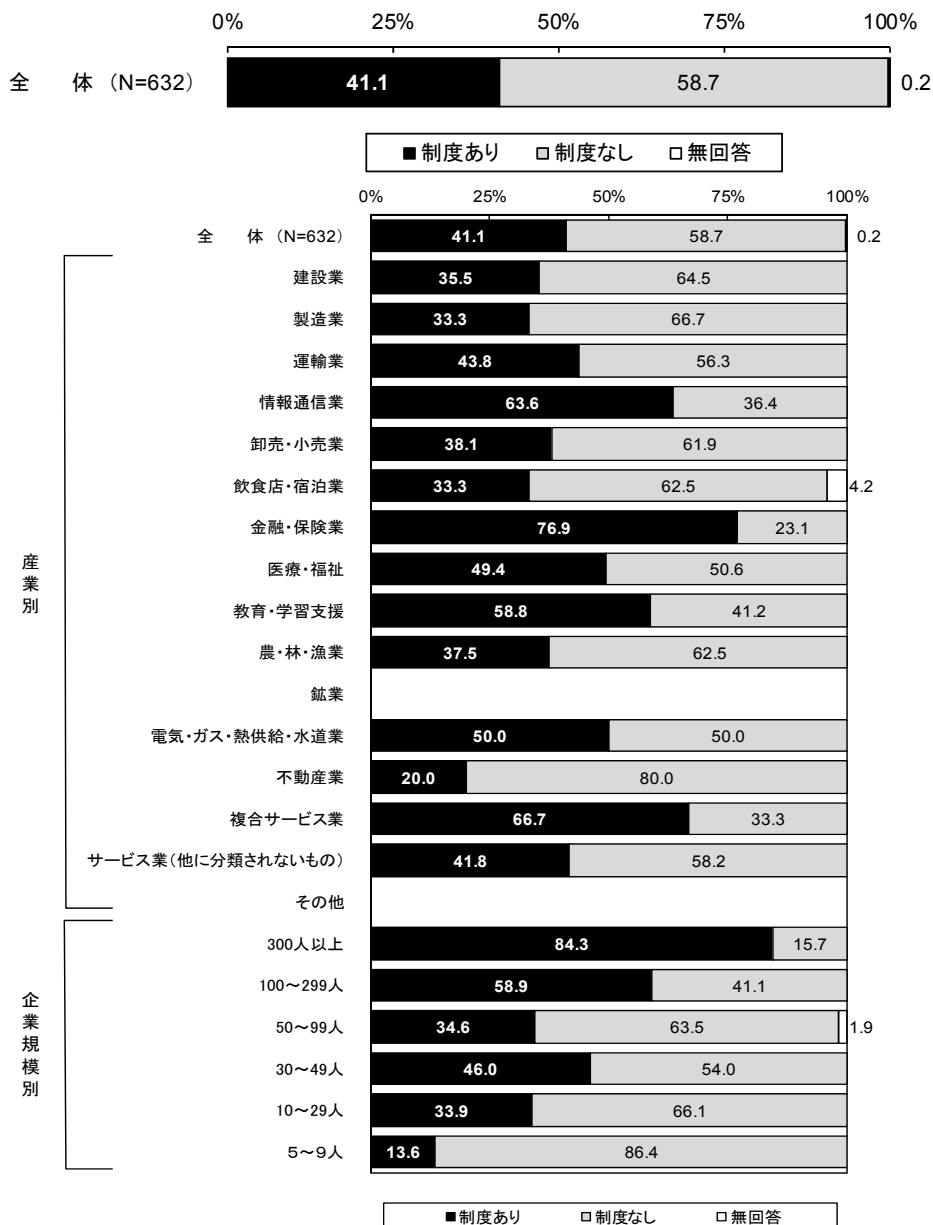
### （1）子の看護のための休暇制度の有無

子の看護のための休暇制度の有無について尋ねたところ、全体では、「制度あり」は41.1%、「制度なし」は58.7%であった。

産業別に休暇制度の導入状況についてみると、「金融・保険業」が76.9%で最も高く、次いで「複合サービス業」が66.7%、「情報通信業」が63.6%で続いている。

また、企業規模別では、「制度あり」の割合は、企業規模が大きくなるほど増加する傾向にあり、「300人以上」では、84.3%を占めている。（図71）

図71 子の看護のための休暇制度の有無（全体、産業別、企業規模別）



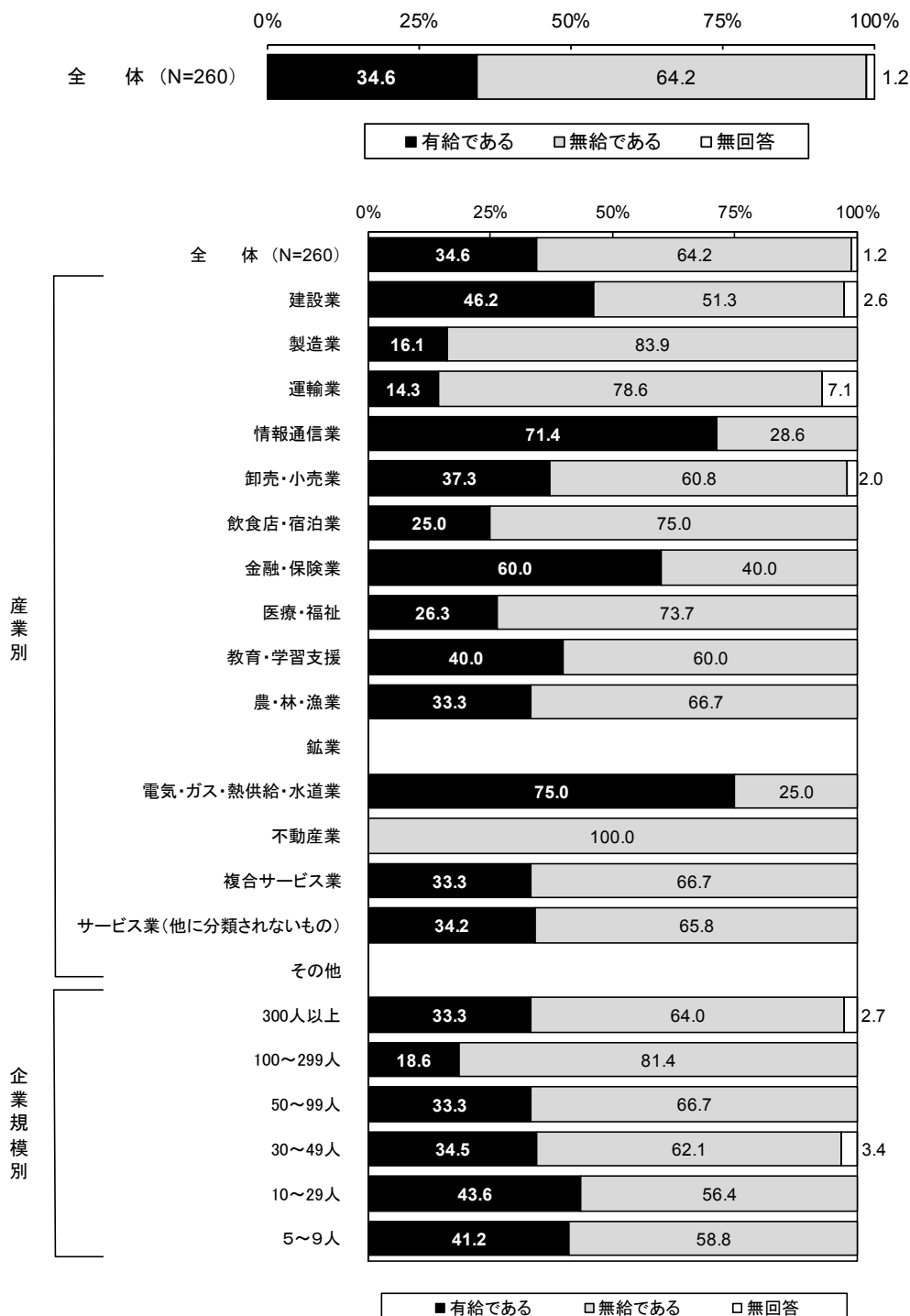
## (2) 子の看護のための休暇中の給与制度

子の看護のための休暇制度がある事業所に対して、休暇中の給与状況について尋ねたところ、有給が34.6%、無給が64.2%であった。

産業別にみた場合、有給の割合は、「電気・ガス・熱供給・水道業」が75.0%で最も高く、次いで「情報通信業」が71.4%、「金融保険業」が60.0%で続いている。

また、企業規模別にみると、規模の大小にかかわらず、概ね無給の割合が6割を超えているが、特に「100～299人」では、無給が81.4%を占めている。(図72)

図72 子の看護のための休暇中の給与制度（全体、産業別、企業規模別）



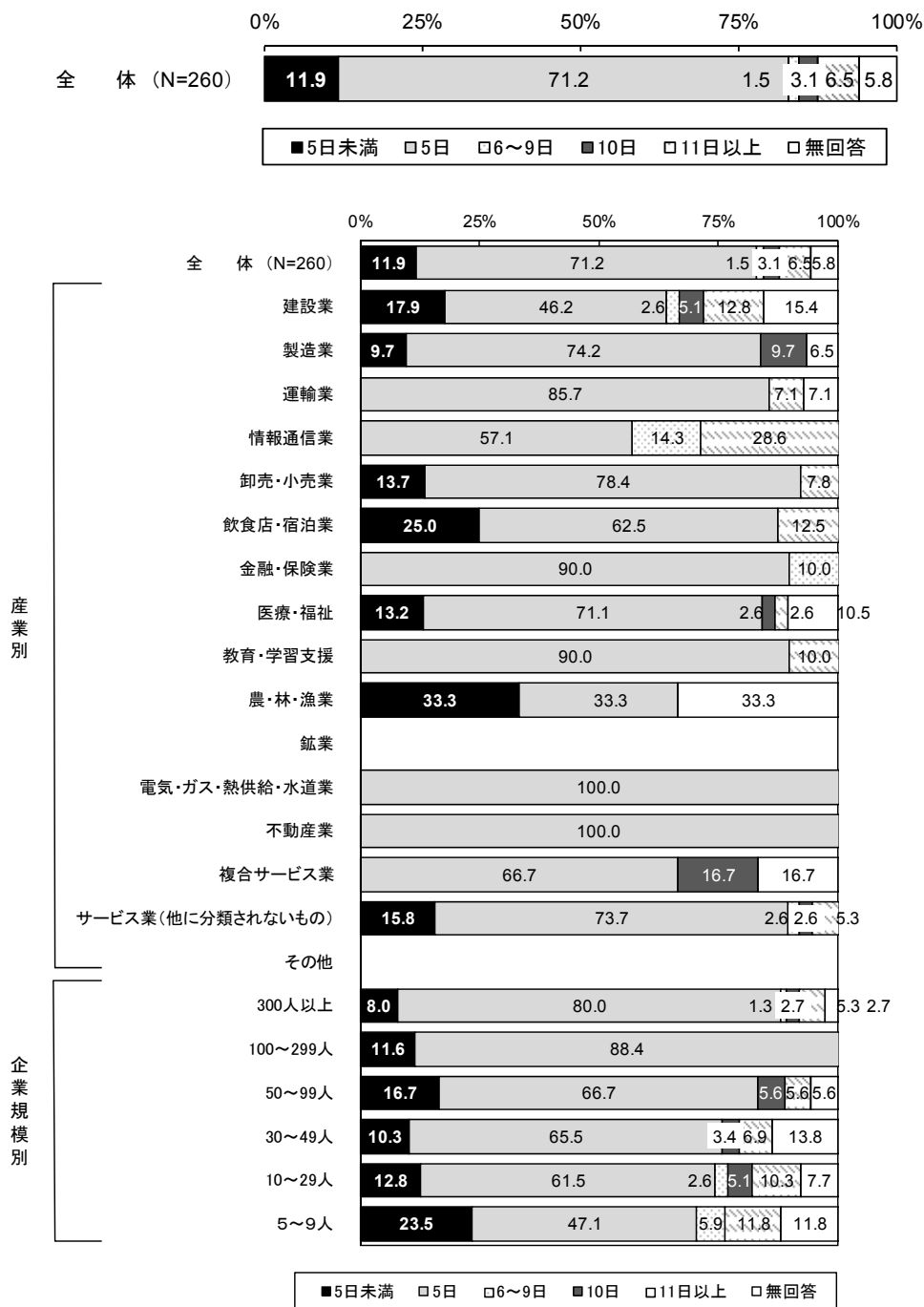
### (3) 子の看護のために取得できる休暇日数

#### ① 子が1人の場合

子の看護のための休暇制度がある事業所に対して、1人の従業員が1年間に取得できる日数を尋ねたところ、子が1人の場合では、「5日」が71.2%で最も多く、次いで「5日未満」が11.9%、「11日以上」が6.5%となっている。

産業別では、「5日未満」の割合が多い産業は「農・林・漁業」(33.3%)であり、「11日以上」の割合が多い産業は「情報通信業」(28.6%)となっている。(図73)

図73 子の看護のための取得できる休暇日数・子が1人(全体、産業別、企業規模別)

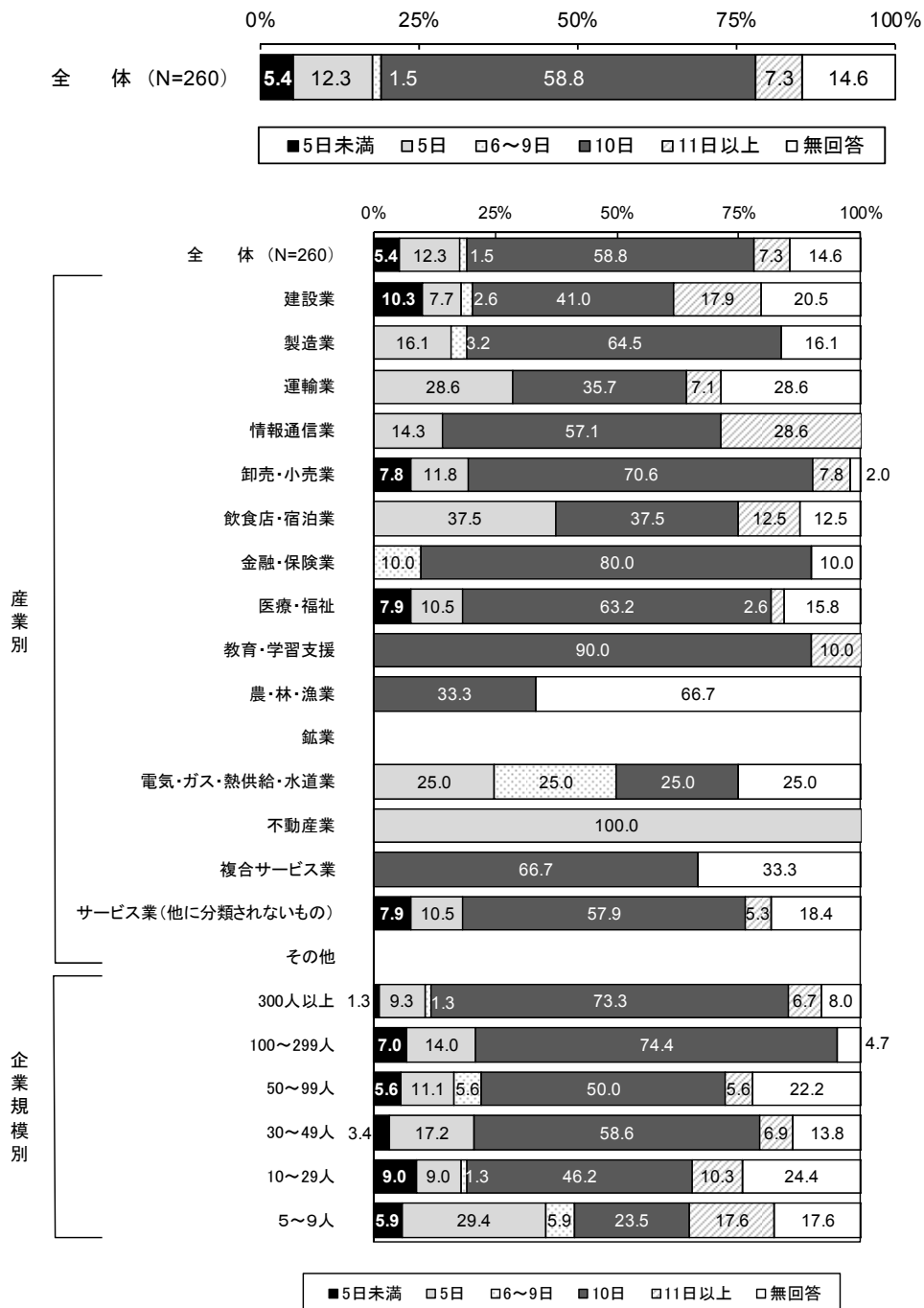


## ② 子が2人以上の場合

子の看護のための休暇制度がある事業所に対して、1人の従業員が1年間に取得できる日数を尋ねたところ、子が2人以上の場合では、「10日」が58.8%で最も多く、次いで「5日」が12.3%、「11日以上」が7.3%となっている。

産業別にみると、「5日未満」の割合が多い産業は「建設業」（10.3%）であり、「5日」の割合が多い産業は「不動産業」（100.0%）、「11日以上」の割合が多い産業は「情報通信業」（28.6%）となっている。（図74）

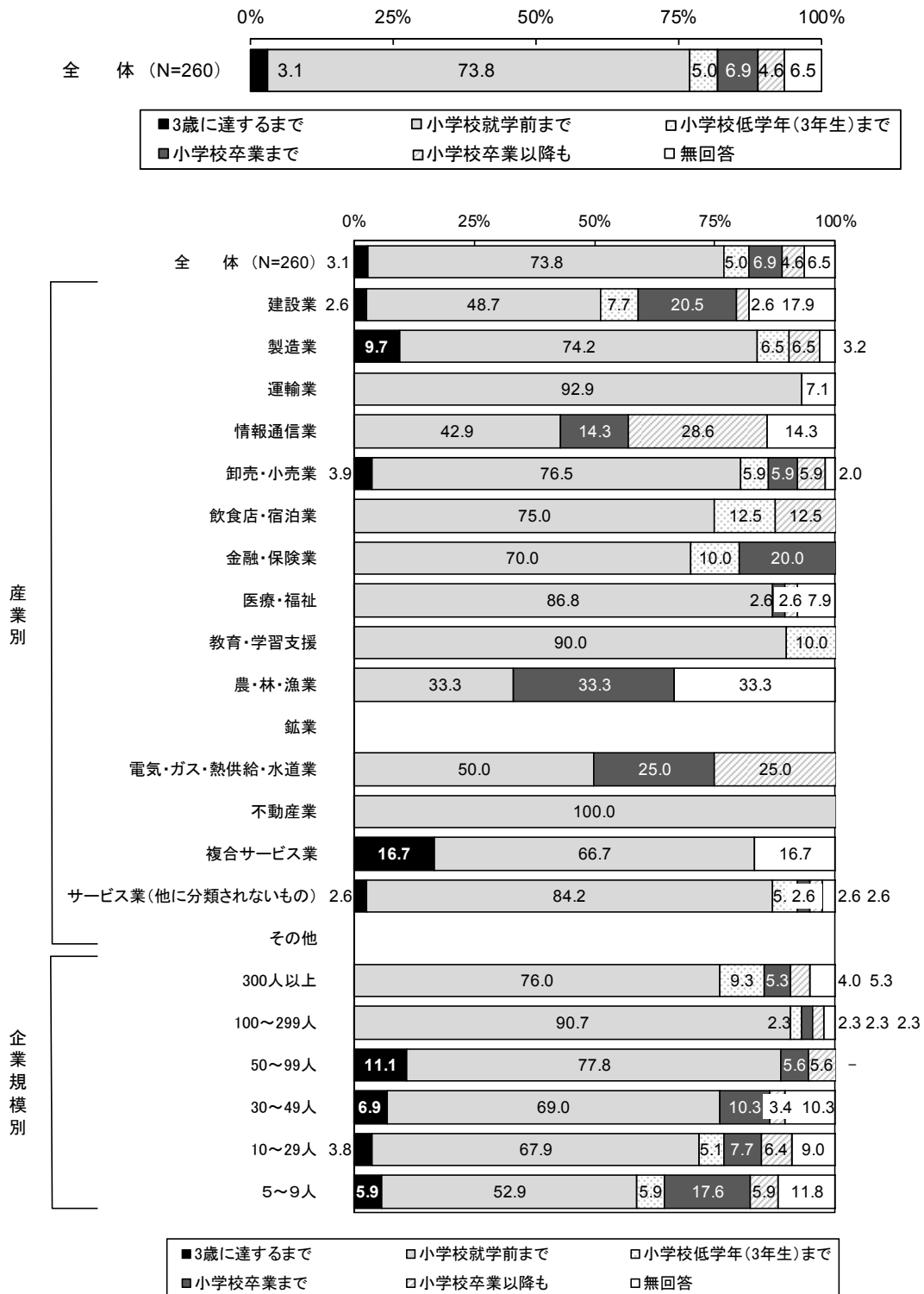
図74 子の看護のための取得できる休暇日数・子が2人以上（全体、産業別、企業規模別）



(4) 子の看護休暇の取得可能年齢

子の看護のための休暇制度があると回答した事業所に対象になる子の年齢上限を尋ねたところ、「小学校就学前まで」が73.8%で最も多く、次いで「小学校卒業まで」が6.9%となっている。  
産業別でも、ほぼすべての産業で「小学校就学前まで」の割合が高い。(図75)

図75 子の看護の取得可能年齢(全体、産業別、企業規模別)





## 19. 介護休暇制度

家族の介護等を行う労働者に対し、年次有給休暇とは別に与えられる休暇。要介護状態にある対象家族の介護等を行う労働者は、申し出ることにより、対象家族が1人の場合は1年に5日まで、2人以上の場合は1年に10日まで、その介護のために休暇を取得することができます。（育児・介護休業法第16条の5～7）

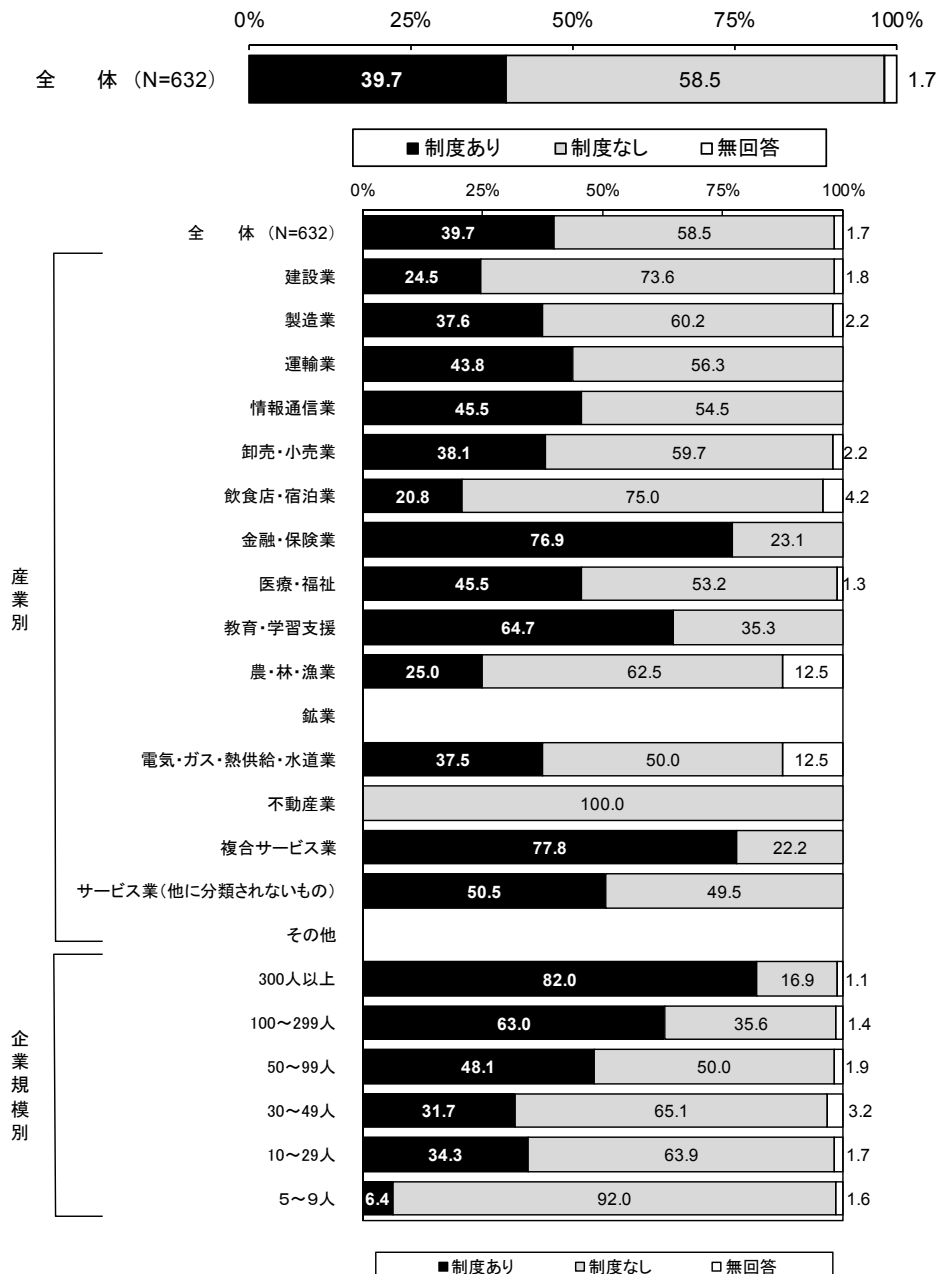
### （1）介護休暇制度の有無

介護のための休暇制度の有無について尋ねたところ、全体で「制度あり」は39.7%、「制度なし」は58.5%であった。

産業別にみると、制度の導入割合が最も高いのは「複合サービス業」の77.8%であり、次いで「金融・保険業」の76.9%が続いている。

また、企業規模別にみた場合、「制度あり」の割合は、企業規模が大きくなるほど増加する傾向にあり、特に「300人以上」規模の事業所では、82.0%を占めている。（図76）

図76 介護休暇制度の有無（全体、産業別、企業規模別）

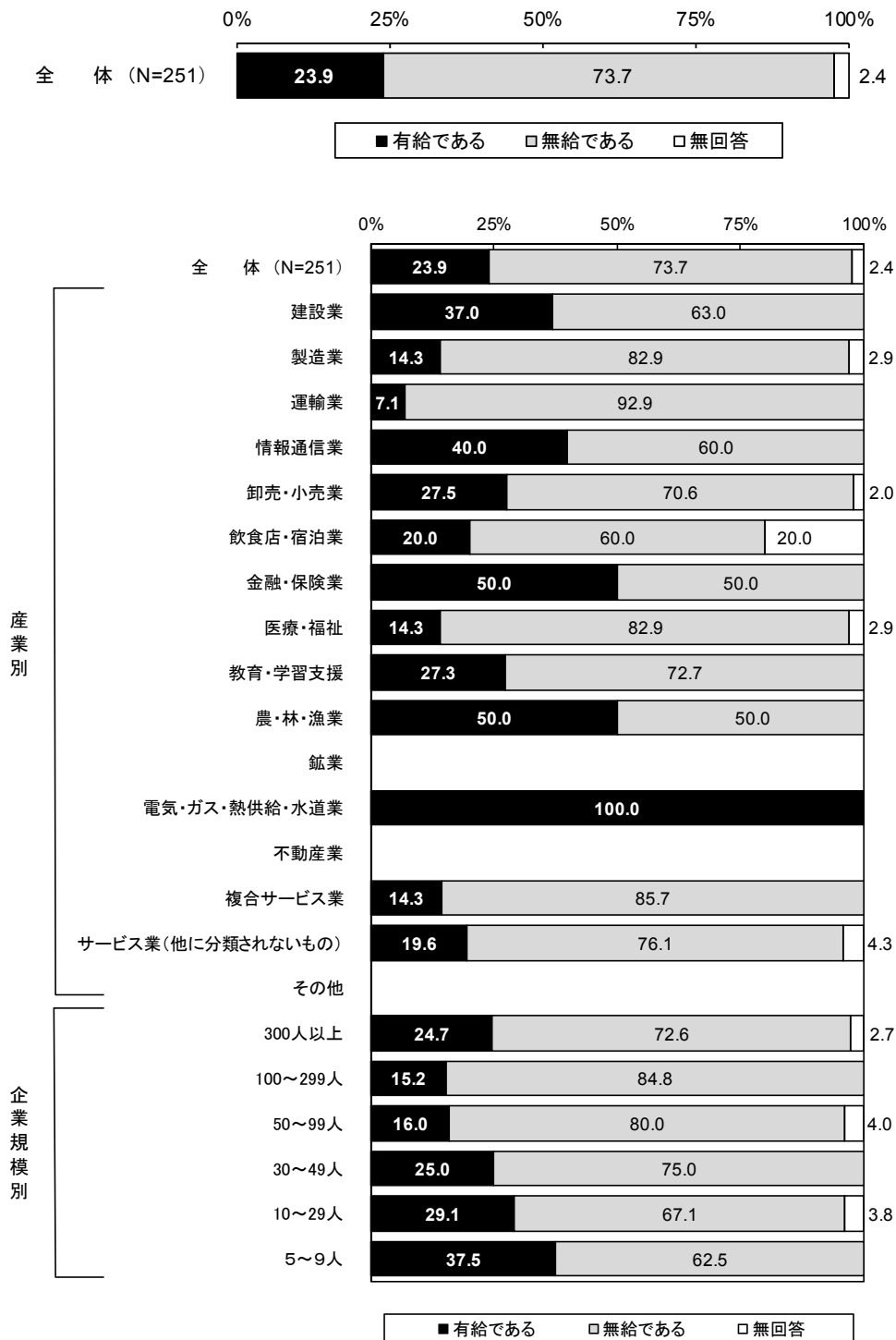


## (2) 介護のための休暇中の給与制度

介護休暇制度がある事業所に対して、休暇中の給与状況について尋ねたところ、有給が23.9%、無給が73.7%であった。

産業別では、有給の割合は、「電気・ガス・熱供給・水道業」が100.0%で最も高く、次いで「金融保険業」、「農・林・漁業」がそれぞれ50.0%で続いている。(図77)

図77 介護のための休暇中の給与制度（全体、産業別、企業規模別）



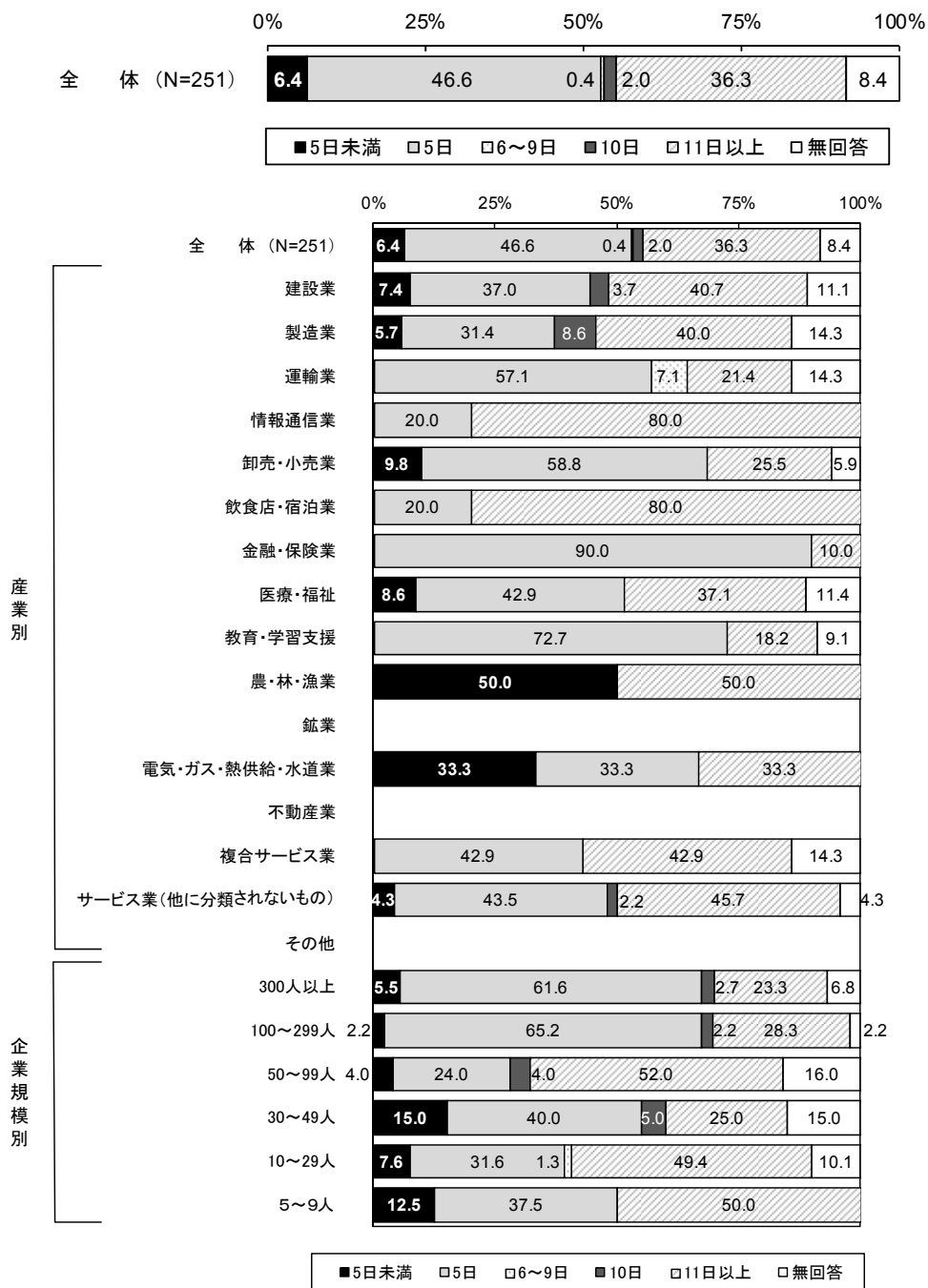
### (3) 介護休暇の取得可能日数

#### ① 要介護状態にある対象家族が1人の場合

介護休暇制度がある事業所に対して、1人の従業員が1年間に取得できる日数を尋ねたところ、要介護状態にある対象家族が1人の場合では、「5日」が46.6%で最も多く、次いで「11日以上」が36.3%、「5日未満」が6.4%となっている。

産業別に見た場合では、「5日未満」の割合が多い産業は「農・林・漁業」(50.0%)であり、「11日以上」の割合が多い産業は「情報通信業」および「飲食店・宿泊業」(それぞれ80.0%)となっている。(図78)

図78 介護休暇の取得可能日数・対象者が1人(全体、産業別、企業規模別)



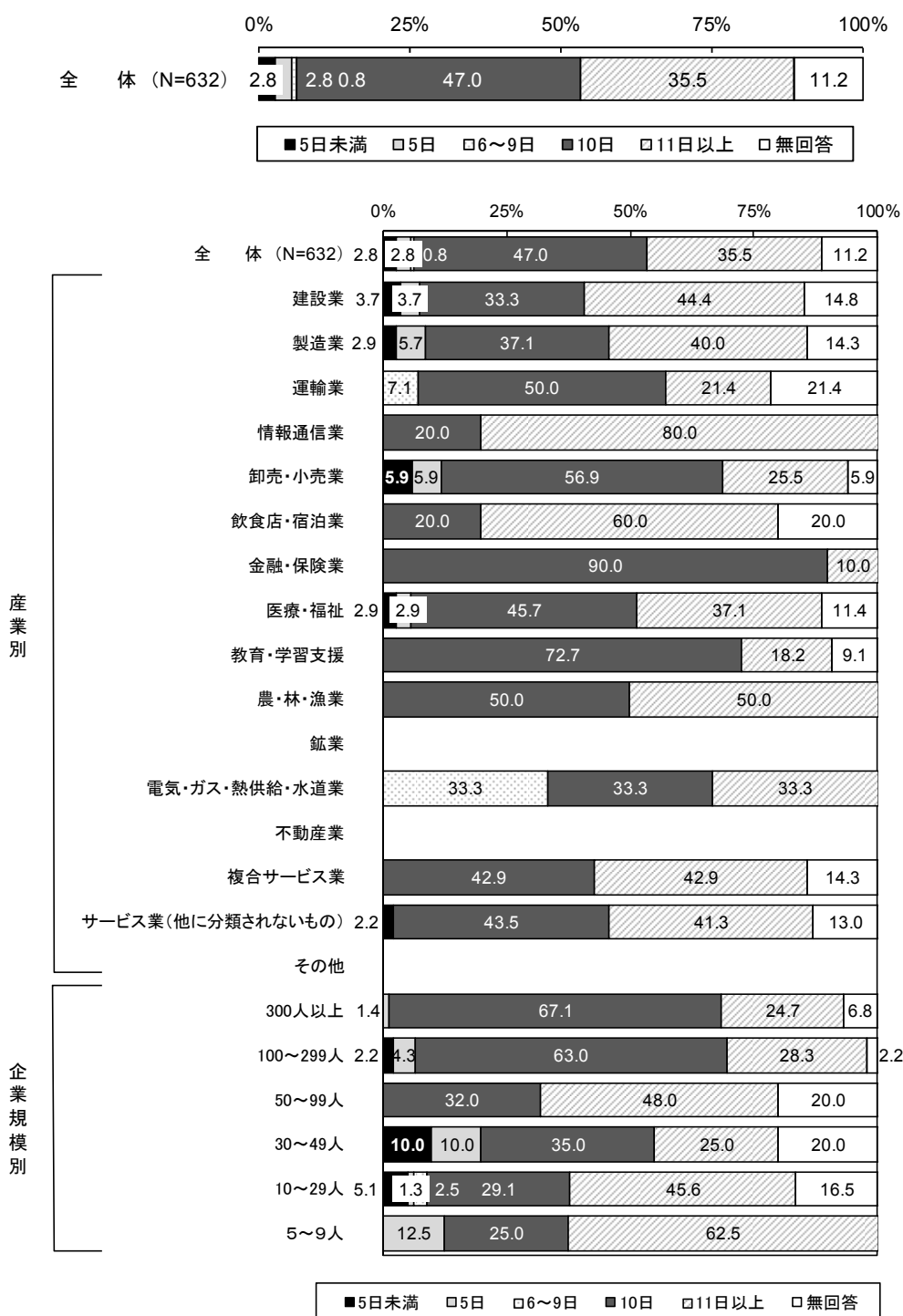
## ② 要介護状態にある対象家族が2人以上の場合

介護休暇制度がある事業所に対して、1人の従業員が1年間に取得できる日数を尋ねたところ、要介護状態にある対象家族が2人の場合では、「10日」が47.0%で最も多く、次いで「11日以上」が35.5%となっている。

産業別では、「10日」の割合が多い産業は「金融・保険業」（90.0%）であり、「11日以上」の割合が多い産業は「情報通信業」（80.0%）となっている。

企業規模別にみると、概ね企業規模が大きくなるほど、「10日」の割合が増加する傾向にあり、特に「300人以上」では67.1%を占めている。（図79）

図79 介護休暇の取得可能日数・対象者が2人以上（全体、産業別、企業規模別）



## 20. 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

「次世代育成支援対策推進法」に基づき、301人以上の労働者を雇用する事業主は、仕事と家庭の両立を図るために必要な雇用環境の整備について「一般事業主行動計画」を策定し（平成23年4月1日以降は101人以上企業）、速やかにその旨を都道府県労働局に届け出なければならない。

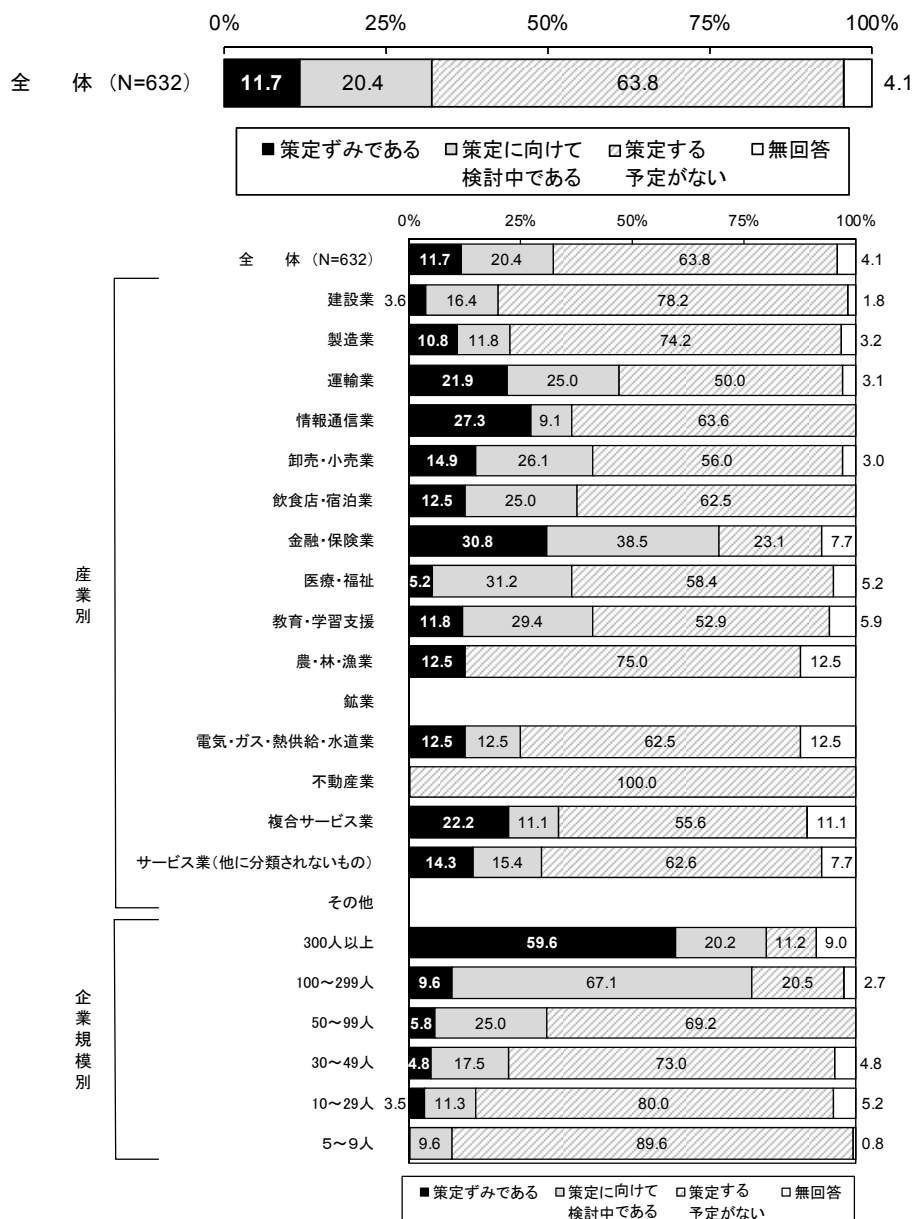
### (1) 行動計画策定の有無

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を「策定済みである」事業所は、全体では11.7%、「実施にむけて検討中である」事業所は20.4%、「策定する予定がない」事業所は63.8%となっている。

産業別にみると、「策定済みである」と「実施にむけて検討中である」を合わせた割合が最も高い産業は「金融・保険業」の69.3%、次いで「運輸業」の46.9%が続いている。

企業規模別にみると、一般事業主行動計画の届出義務がある「300人以上」では「策定済みである」事業所の割合が59.6%であり、「100～299人」では「実施にむけて検討中である」事業所の割合が、67.1%となっている。（図80）

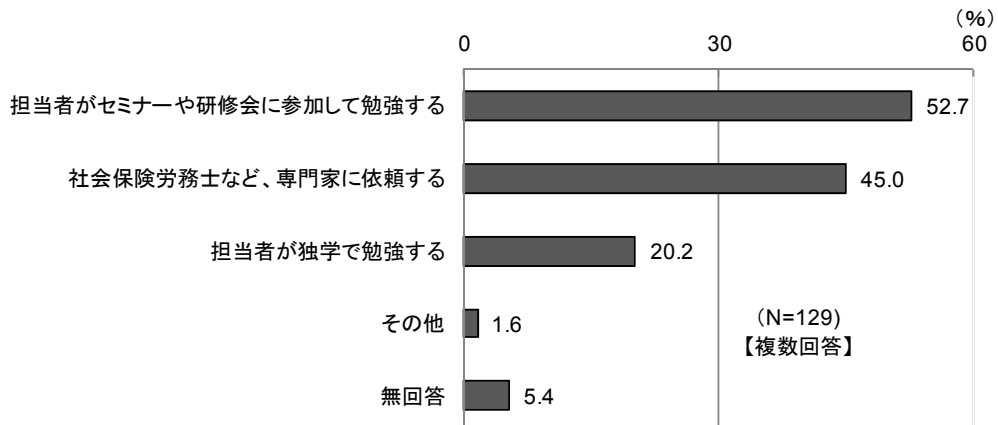
図80 行動計画策定の有無（全体、産業別、企業規模別）



## (2) 予定される行動計画導入方法

一般事業主行動計画策定を検討中の事業所に対して、行動計画の導入方法について尋ねたところ、「担当者がセミナーや研修会に参加して勉強する」が52.7%で最も多く、次いで、「社会保険労務士など、専門家に依頼する」が45.0%、「担当者が独学で勉強する」が20.2%となっている。(図81)

図81 予定される行動計画導入方法 (全体)



## (3) 行動計画を策定しない理由

一般事業主行動計画を策定する予定のない事業所に対して、行動計画を策定しない理由について尋ねたところ、最も多い回答は「従業員が300人以下(平成23年4月1日以降100人以下)で、策定義務の対象ではないから」の80.1%であり、次いで、「計画を策定するための時間的・費用的な余裕がないから」が16.4%、「対策をとるための方法が分からないから」が11.4%となっている。(図82)

図82 行動計画を策定しない理由 (全体)

