

1.3. 母性保護制度

(1) 産前産後休業

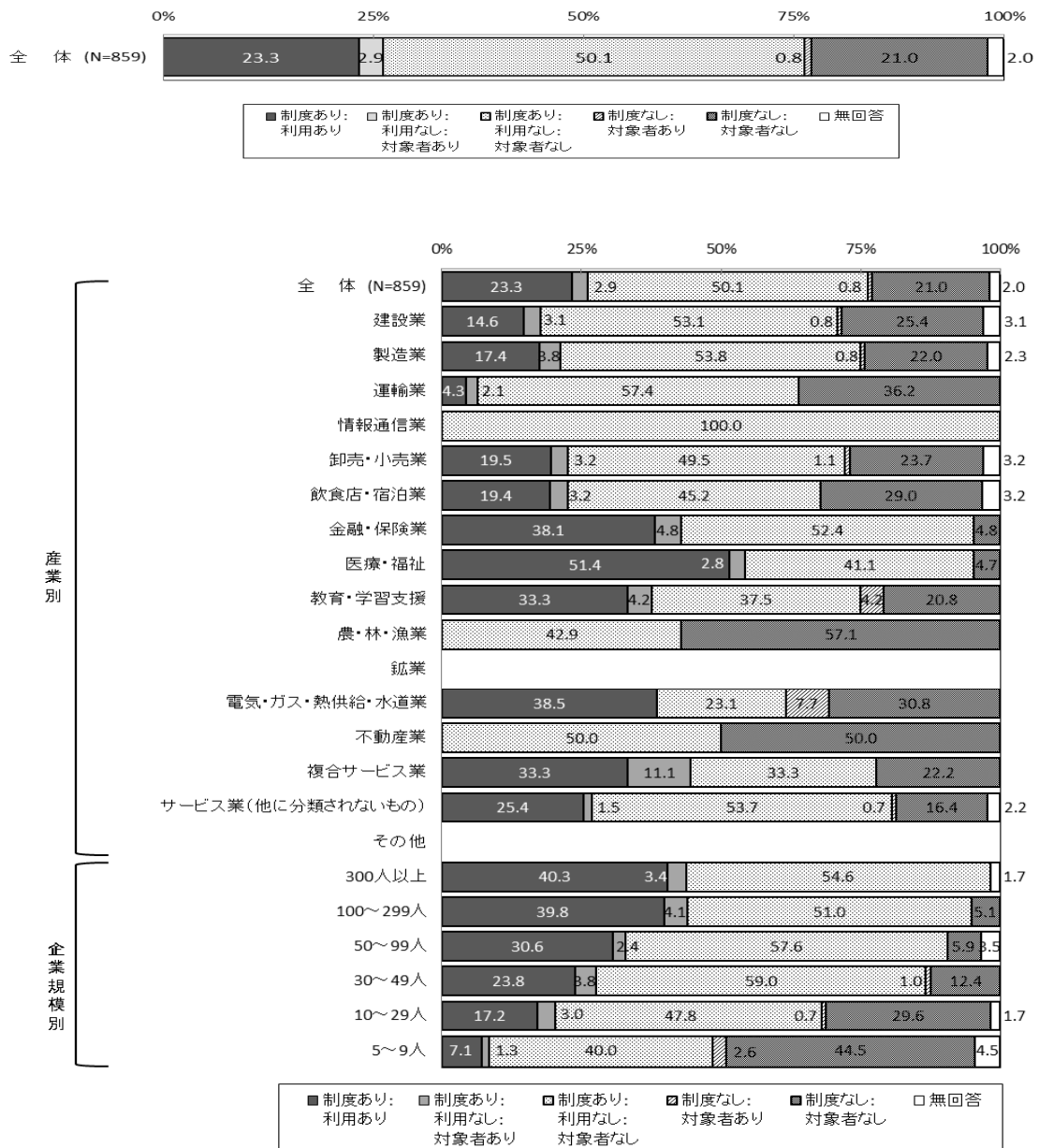
産前産後休業の制度があると回答した事業所は、全体でみると76.3%であるが、利用実績がある事業所は23.3%となっている。

産業別にみると「医療・福祉」(51.4%)「電気・ガス・熱供給・水道業」(38.5%)で「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」「不動産業」では「制度なし」が5割を超えている。

企業規模別では、50人以上の事業所になると「制度あり：利用あり」の割合が3割を超えている。

(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）



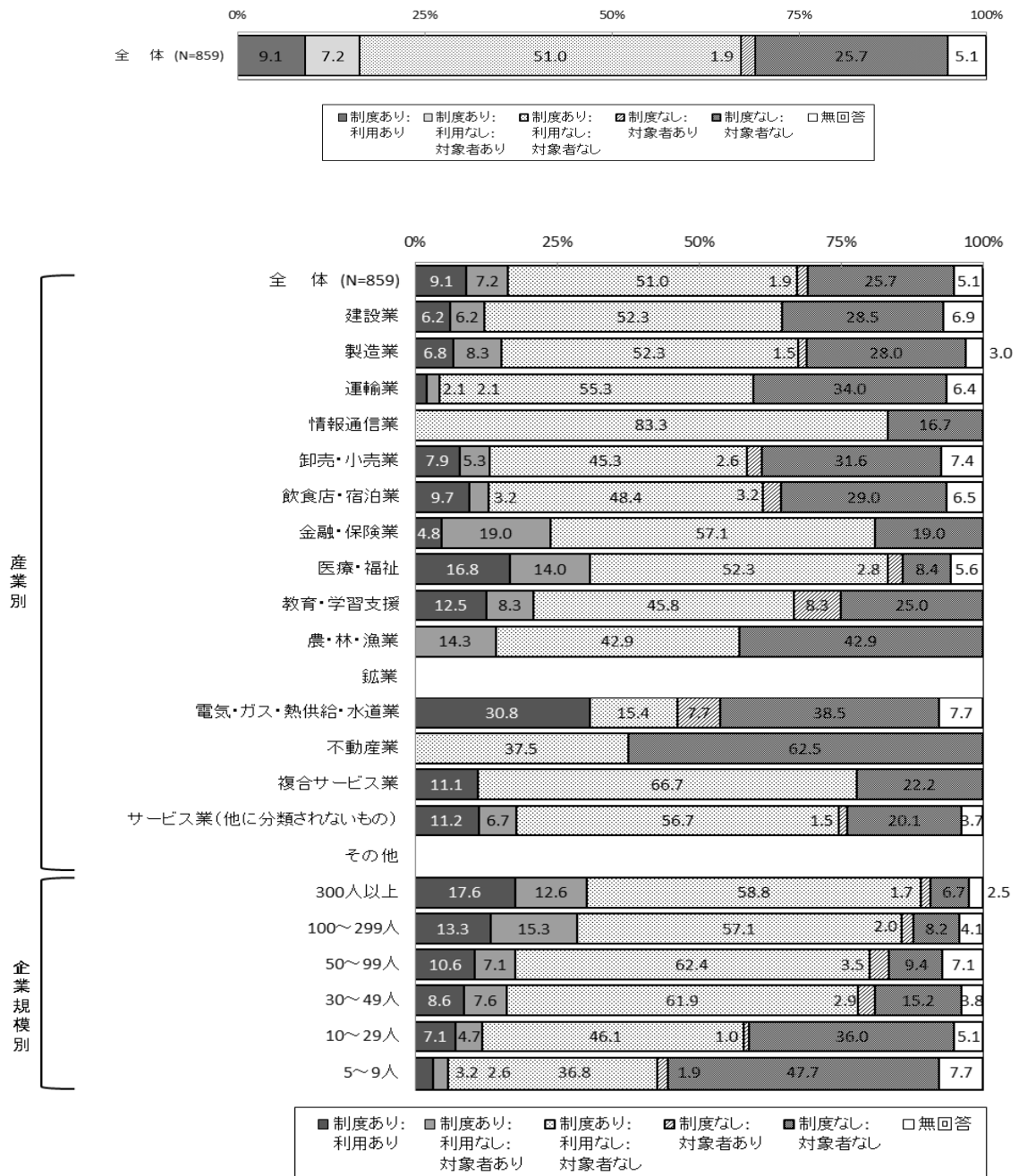
(2) 育児時間

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 67.3%であるが、利用実績がある事業所は 9.1%である。

産業別にみると「電気・ガス・熱供給・水道業」(30.8%)「医療・福祉」(16.8%)「教育・学習支援」(12.5%)では「制度あり：利用あり」の割合が高い。一方で「不動産業」では 62.5%が「制度なし」という回答になっている。

企業規模別では、規模が大きくなるにつれ、制度の導入率・利用率ともに高くなっている。(図 47)

図 47 育児時間制度の有無（全体、産業別、企業規模別）



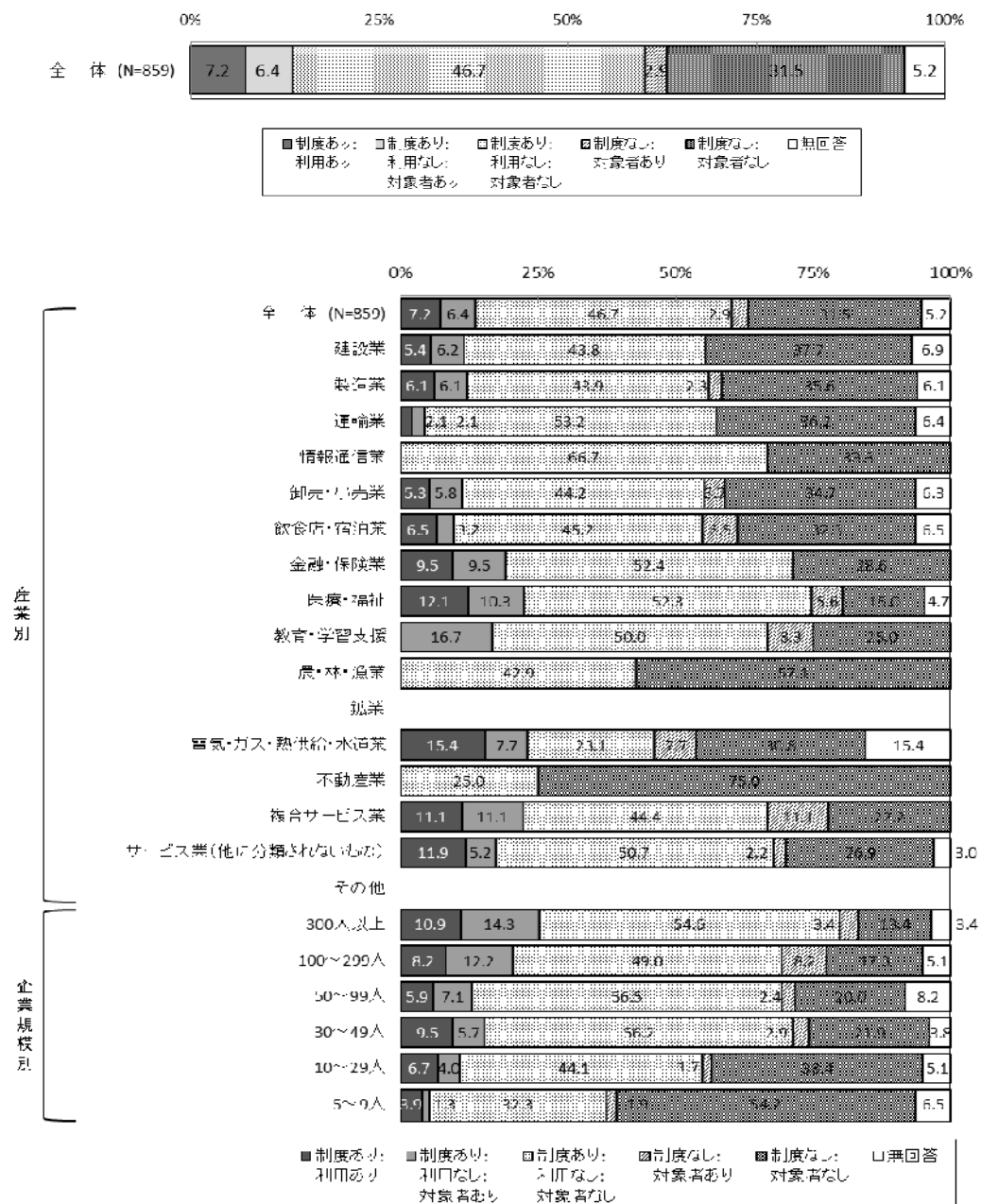
(3) 妊娠中・出産後の通院休暇制度

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 60.3%で、うち利用実績がある事業所は 7.2%である。

産業別にみると「制度あり：利用あり」の割合は「電気・ガス・熱供給・水道業」(15.4%)、「医療・福祉」(12.1%)「サービス業」(11.9%)となっている。また、「不動産業」では 85.7%が「制度なし」という回答になっている。

企業規模別では、「5～9人」の規模で、利用率・導入率ともに極端に低くなっているが、10人以上の事業所になるとあまり大きな差はみられないが、「300人以上」の規模では「制度あり：利用あり」の割合が 10.9%になっている。(図 48)

図 48 妊娠中・出産後の通院制度の有無（全体、産業別、企業規模別）



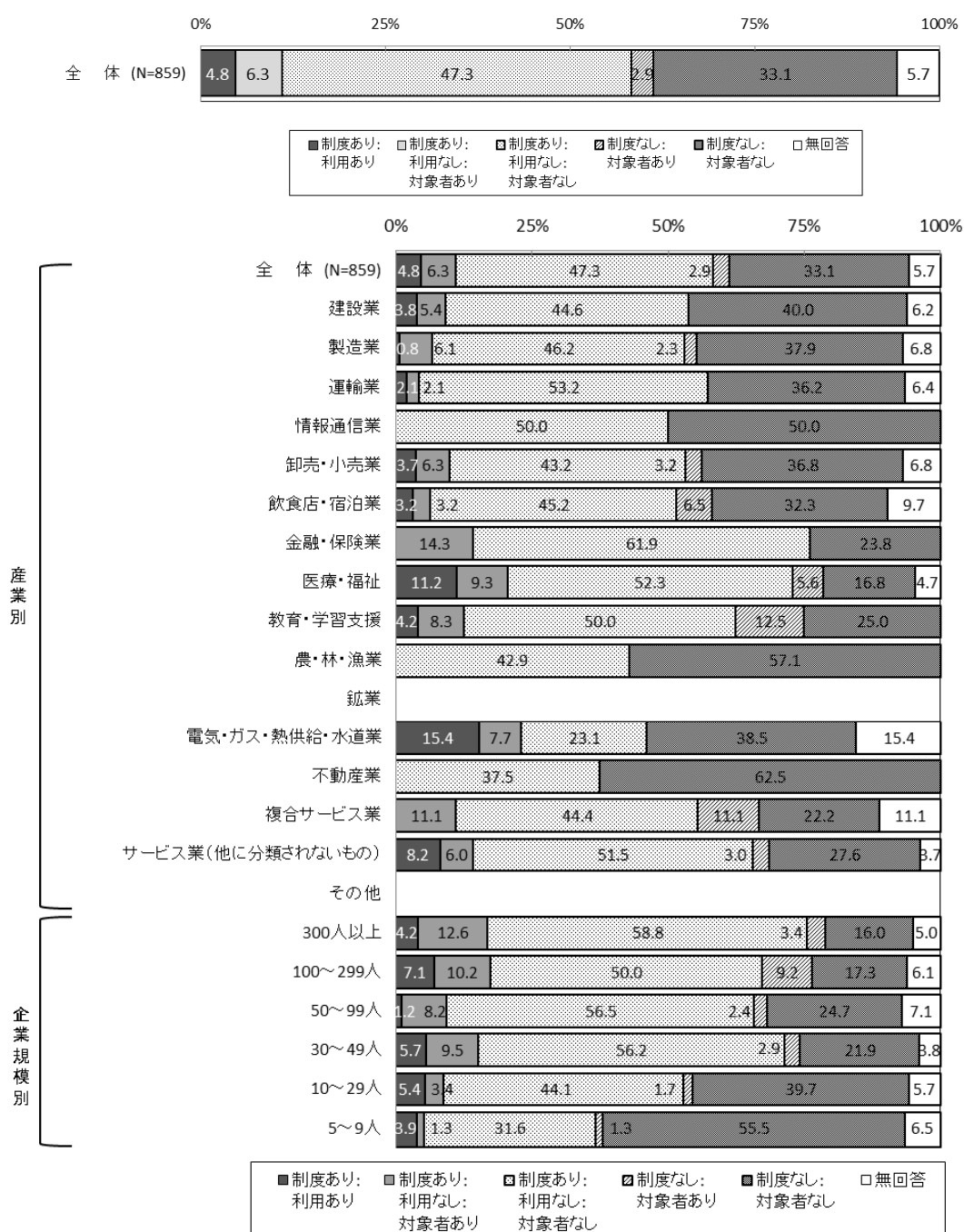
(4) 妊娠中の通勤緩和措置

妊娠中の通勤緩和措置制度があると回答した事業所は、58.4%で、うち利用実績がある事業所は4.8%に止まる。

産業別にみると「電気・ガス・熱供給・水道業」(15.4%)「医療・福祉」(11.2%)で「制度あり：利用あり」の割合が比較的高くなっている。一方「不動産業」では「制度なし」の割合が62.5%と高くなっている。

企業規模別では、利用率には大きな差はみられないが、30人以上の企業規模では「制度あり」が6割を超えている。(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）



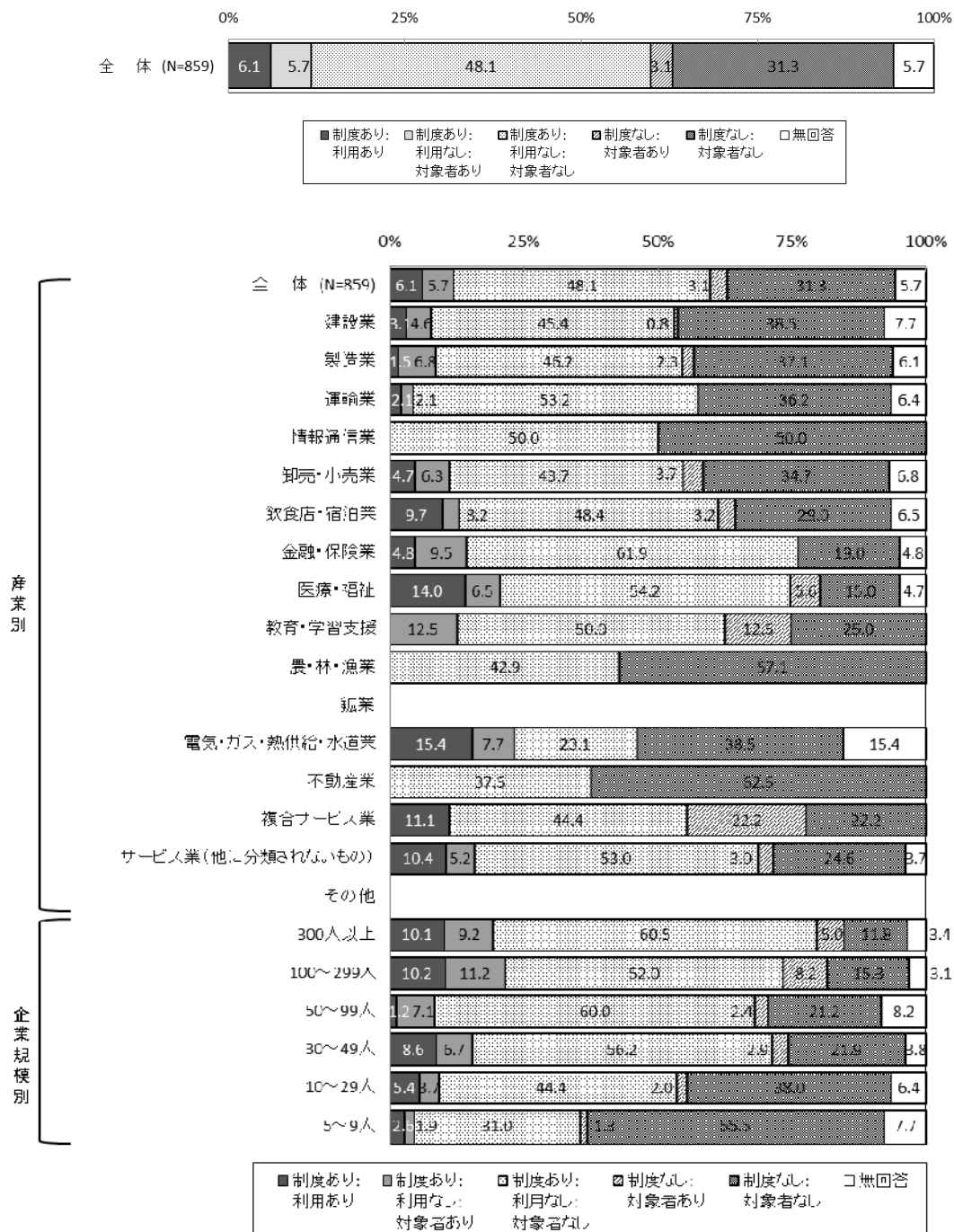
(5) 妊娠中の休憩に関する措置

妊娠中の休憩に関する措置があると回答した事業所は、59.9%で、うち利用実績がある事業所は6.1%となっている。

産業別にみると「電気・ガス・熱供給・水道業」(15.4%)「医療・福祉」(14.0%)で利用率が比較的高くなっている。また、「不動産業」では「制度なし」の割合が62.5%と高くなっている。

企業規模別では、100人以上の事業所になると利用率が1割を超えている。また、「5～9人」の事業所では「制度なし」の割合が56.8%となっている。(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)



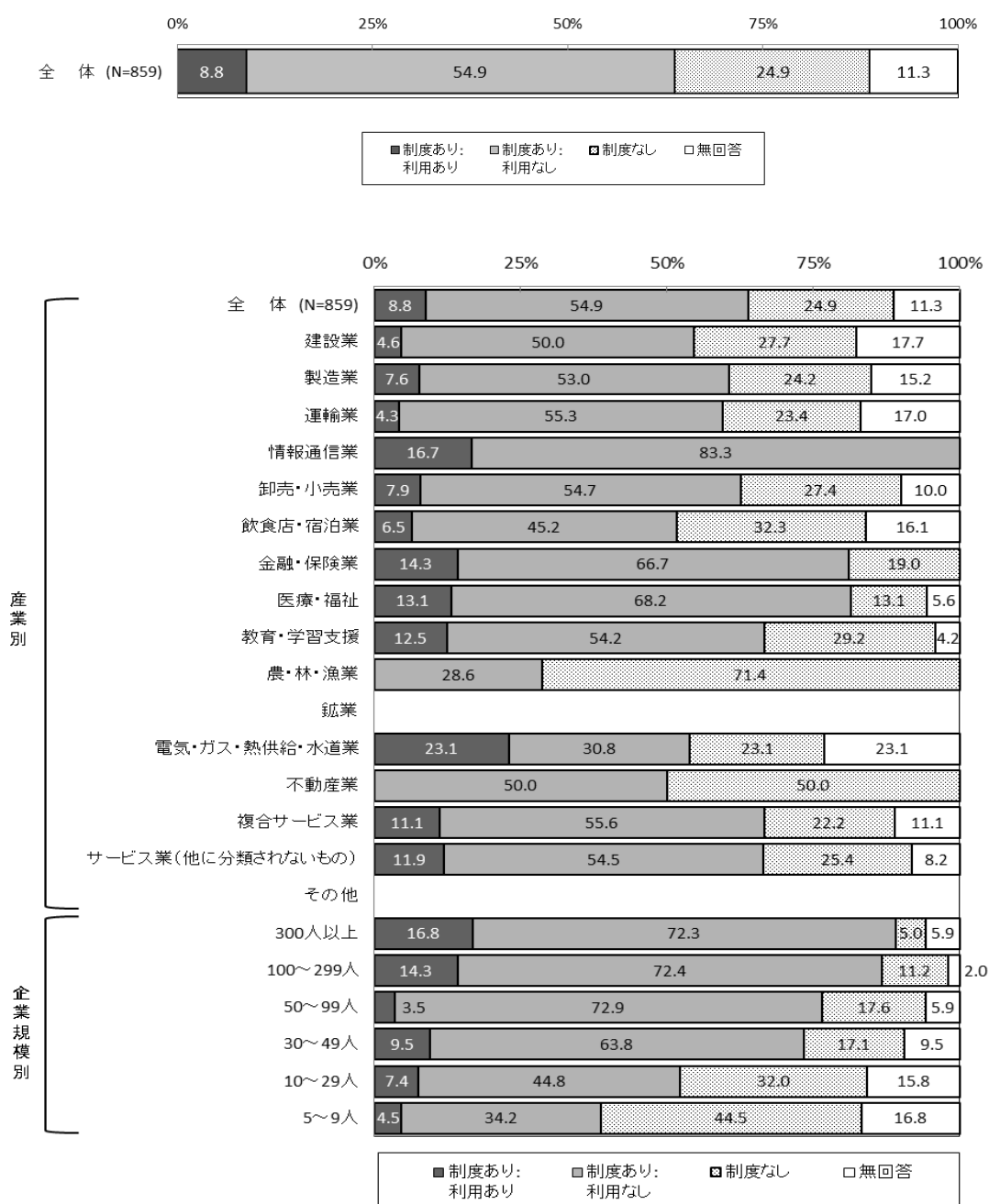
(6) 生理休暇

生理休暇について、制度があると回答した事業所は 63.7%で、うち利用実績がある事業所は 8.8%となっている。

産業別にみると「制度あり：利用あり」の割合が「電気・ガス・熱供給・水道業」で 23.1%、「情報通信業」16.7%となっている一方で、「制度なし」の割合は「農・林・漁業」で 71.4%と高くなっている。

企業規模別では、規模が大きくなるにつれ利用率・導入率ともに高くなる傾向にあるが、「50～99人」規模の事業所の利用率は 3.5%と低くなっている。(図 51)

図 51 生理休暇の有無（全体、産業別、企業規模別）



1.4. 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、66.9%で、前年度調査より2.2ポイント減となった。(図52)

産業別にみると、「制度あり」と回答した割合が特に高い産業は「情報通信業」(100%)「金融・保険業」(95.2%)「医療・福祉」(86.0%)で8割以上となっている。

企業規模別では、規模が大きくなるにつれ導入率が高くなる傾向にあるが、「5～9人」規模では61.3%が「制度なし」となっている(図53)

図52 育児休業制度の有無・経年比(全体)

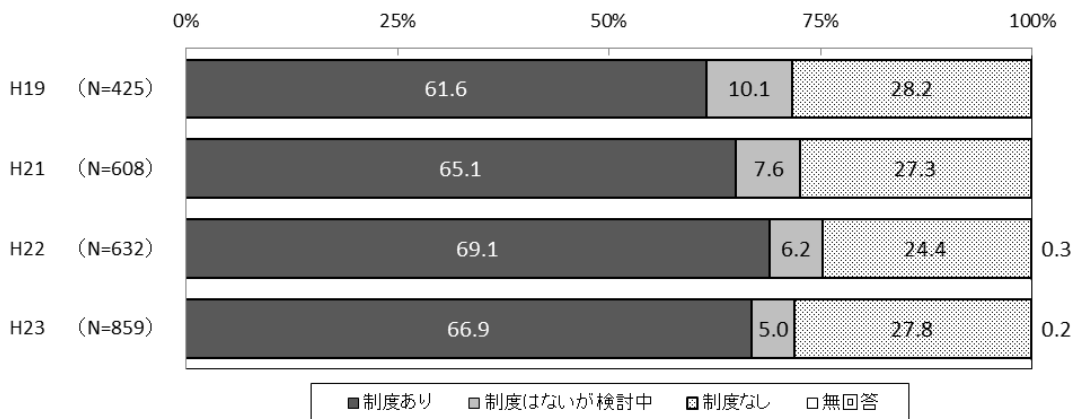
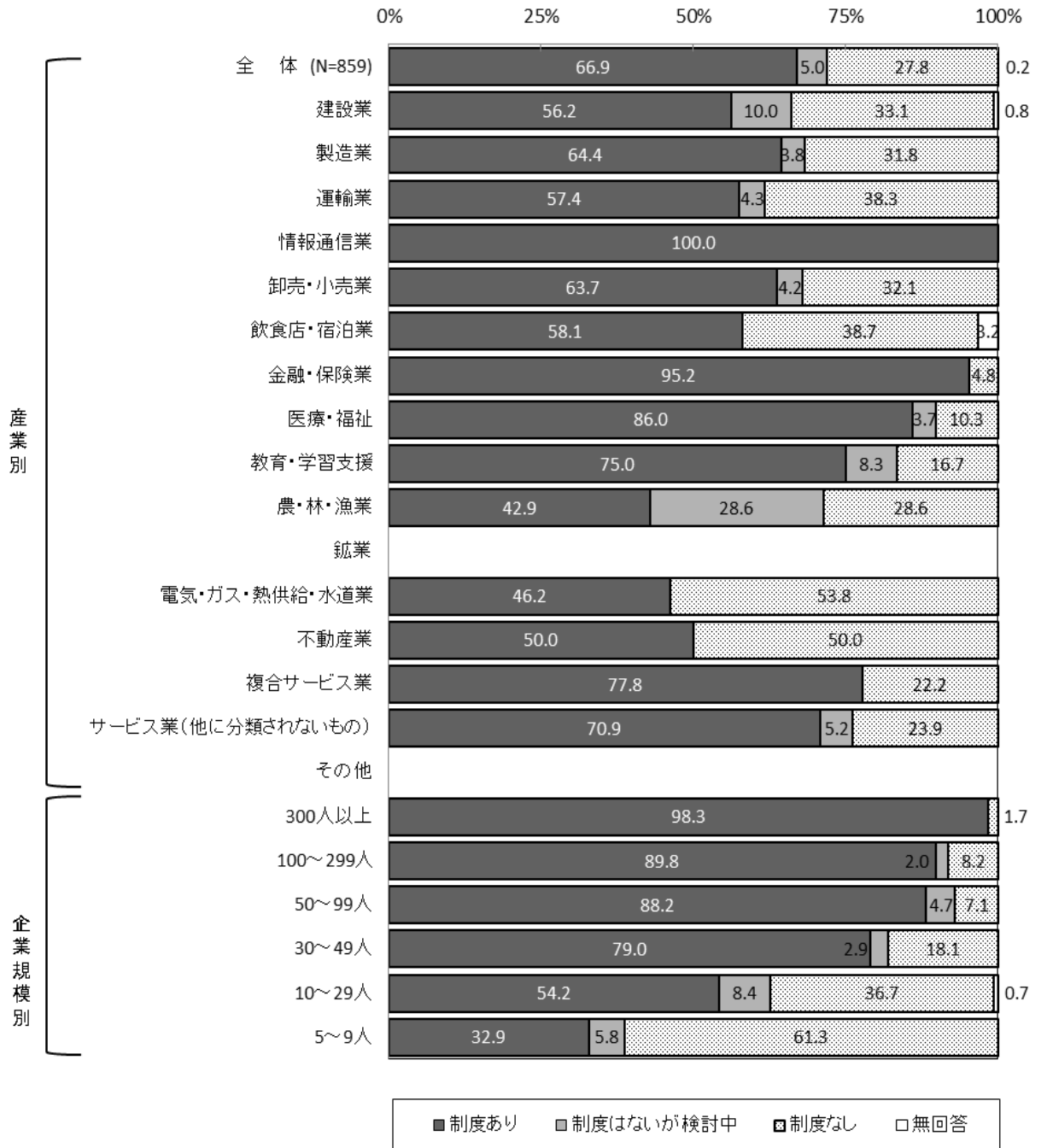


図 53 育児休業制度の有無（全体、産業別、企業規模別）



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

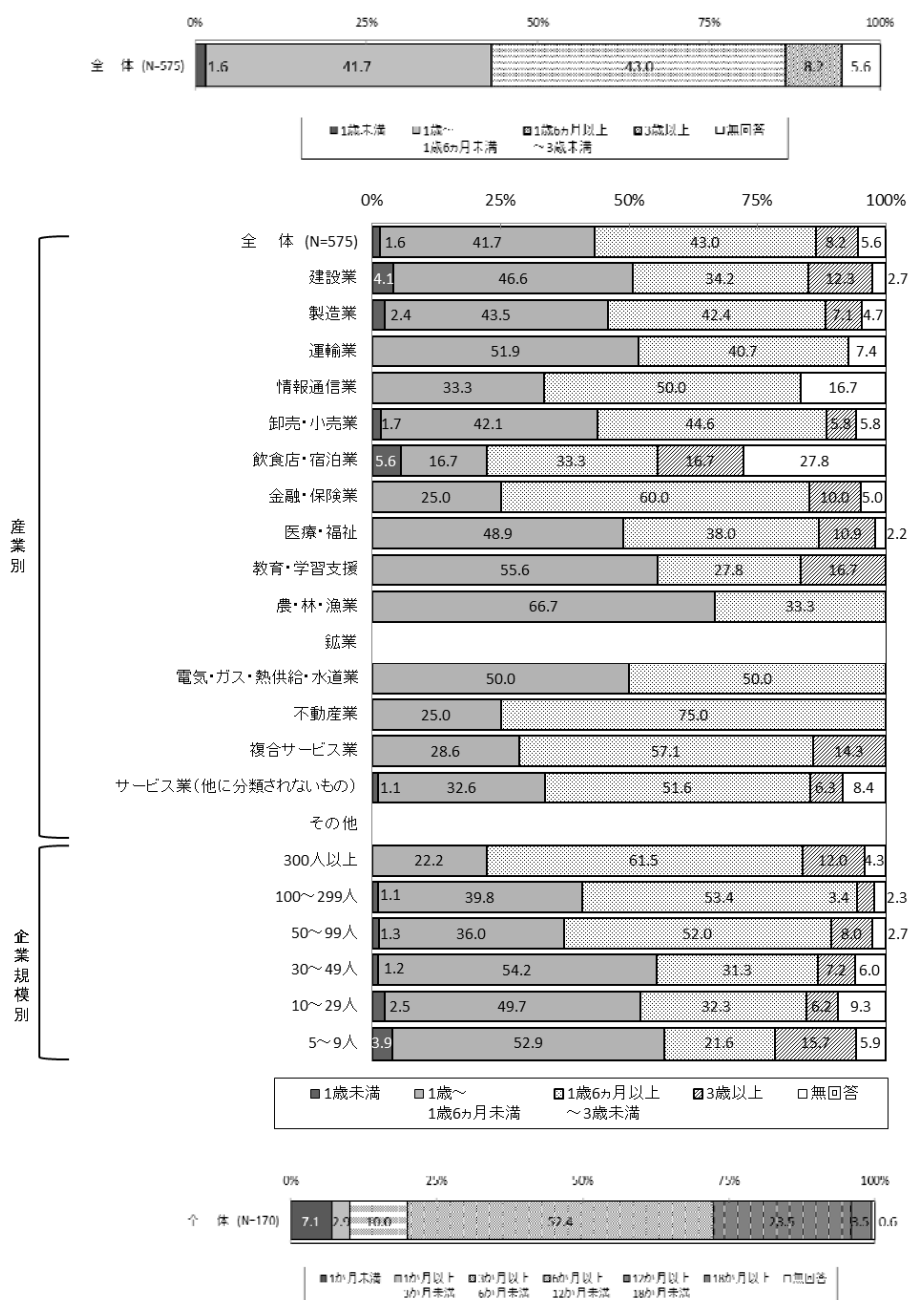
育児休業制度があると回答した事業所に対して、育児休業を取得できる子の最長年齢を尋ねたところ「1歳～1歳6か月未満」の割合が41.7%と高くなっている。

また、産業別にみると、「1歳～1歳6か月未満」の割合は「農・林・漁業」では6割を超え、次いで「教育学習支援」が55.6%「運輸業」が51.9%になっている。

企業規模別では、50人以上の事業で「1歳6か月以上3歳未満」の割合は5割を超える。

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」の52.4%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22年4月1日から平成23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、19.6%であり、取得した人数は483人うち、男性は7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97.6%、男性従業員の利用があった事業所は3.6%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）

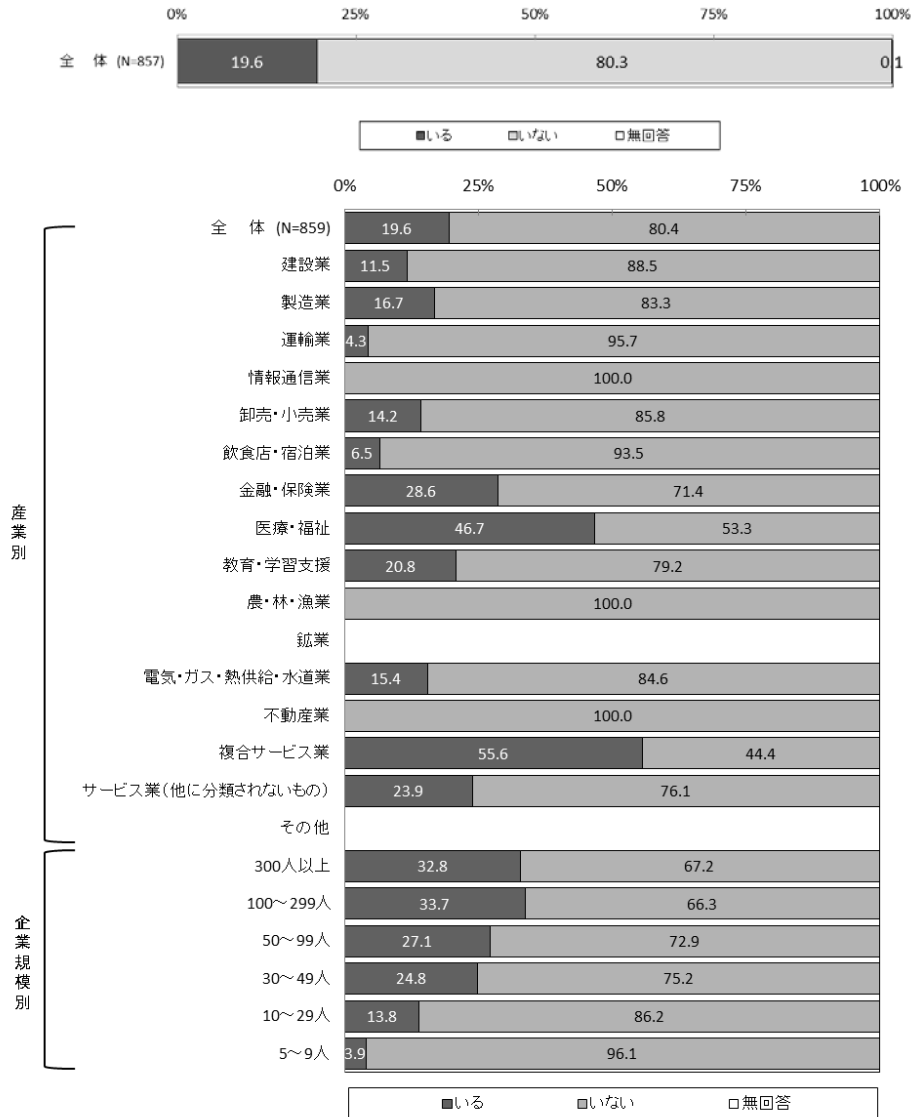
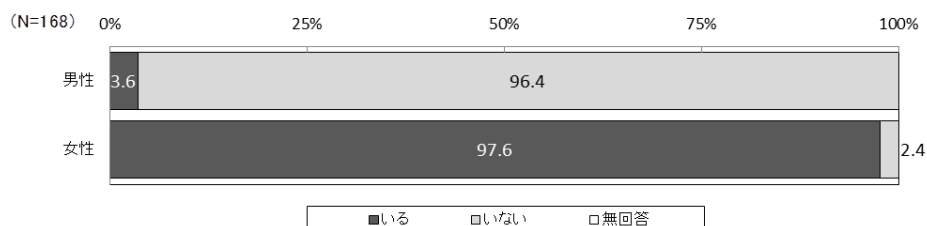


図56 育児休業取得者がいる事業所（性別）



(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 57.3%であり、前年度調査から 0.7 ポイント増とほぼ変わらないが、「制度なし」と回答した事業所は 35.0%と 3.4 ポイント増加している。(図 57)

産業別にみると「情報通信業」(100%)「金融・保険業」(85.7%)「医療・福祉」(75.7%)では「制度あり」の割合が特に高くなっている。一方で「電気・ガス・熱供給・水道業」(53.8%)及び「不動産業」(50.0%)で「制度なし」の割合が5割を超えている。

企業規模別では、30人以上の規模になると、導入率は6割を超えてくるが、「5～9人」の規模になると導入率は23.2%に止まる。(図 58)

図 57 介護休業制度の有無・経年比(全体)

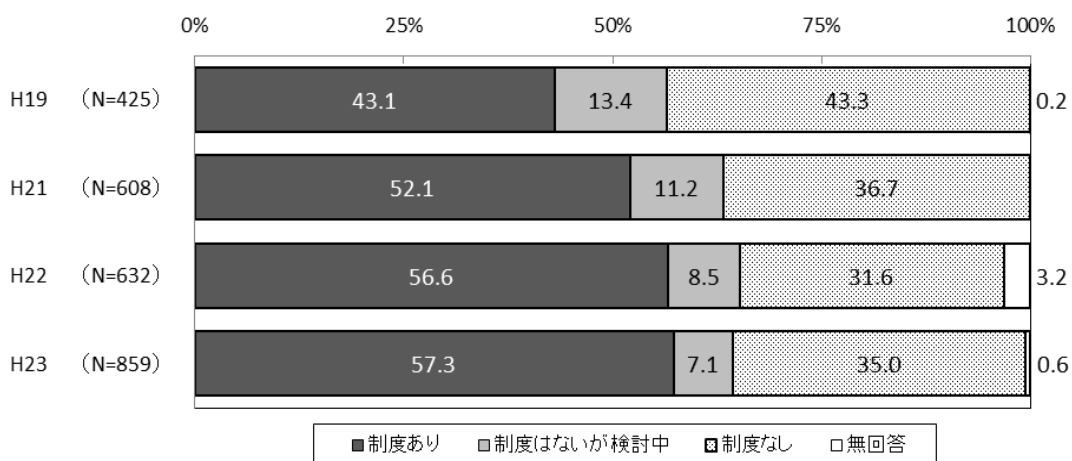
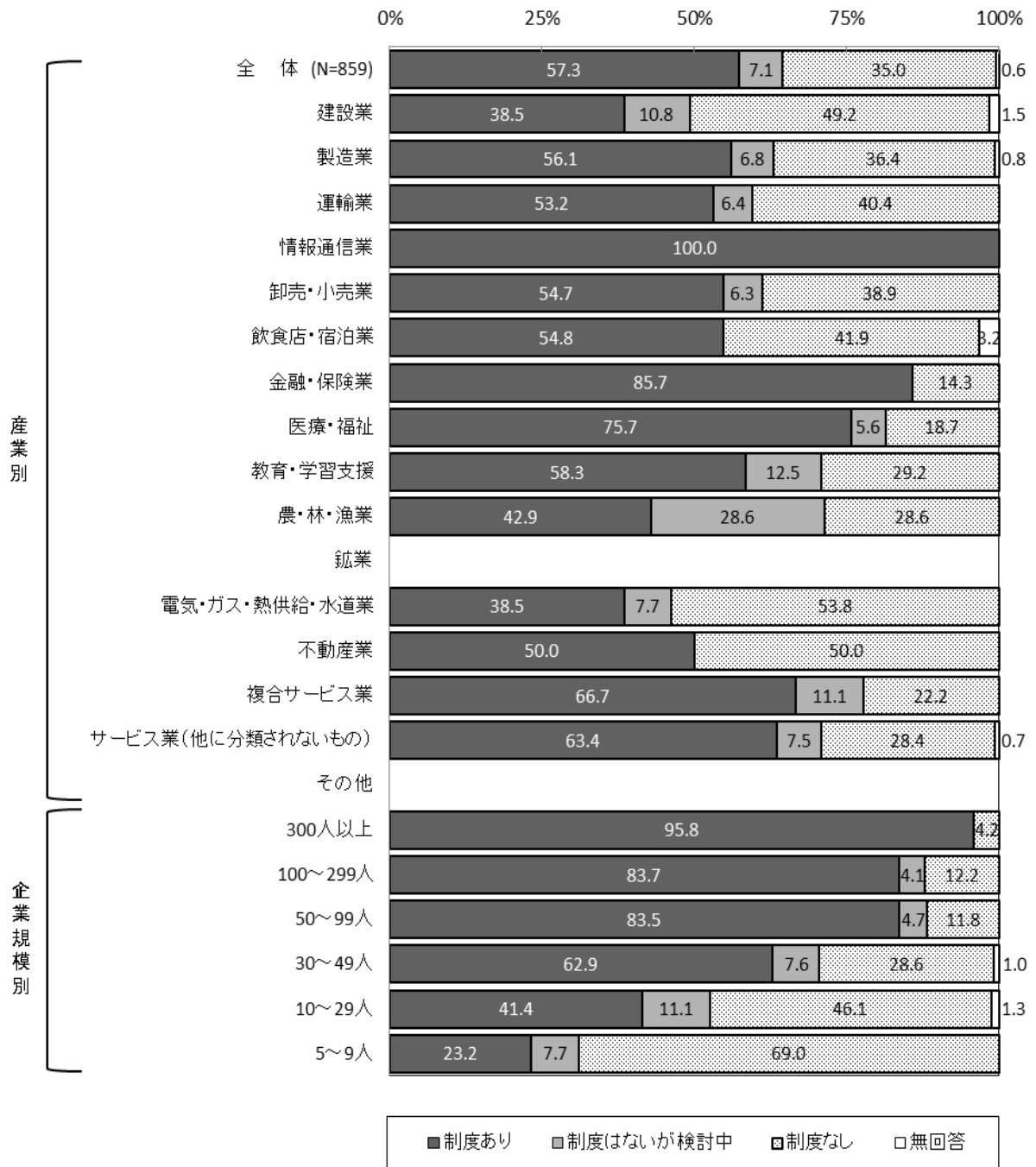


図 58 介護休業制度の有無（全体、産業別、企業規模別）



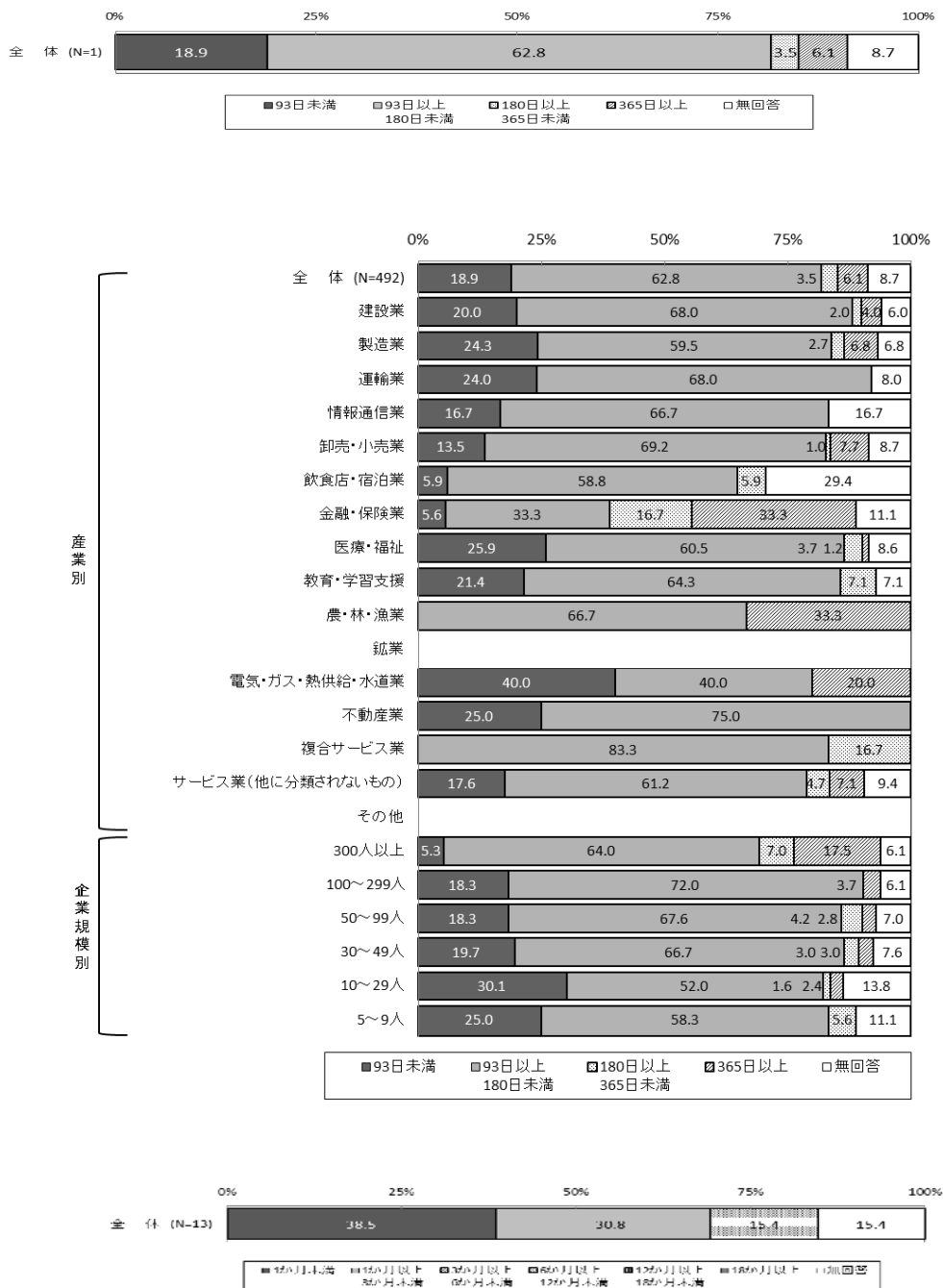
② 介護休業の制度上の最長取得可能期間と平均取得期間

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62.8%、次いで「93日未満」の18.9%となっている。

産業別にみると、「複合サービス業」が83.3%、次いで「卸売・小売業」が69.2%と続いている。企業規模別にみると、規模を問わず「93日以上180日未満」の割合は5割を超えている。また、300人以上の規模では「365日以上」の割合が17.5%を占める。

介護休業の平均取得期間をみると、最も多いのは「1か月未満」の38.5%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 22 年 4 月 1 日から平成 23 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 1.5%と昨年の 1.9%よりも減少し、人数は 19 人で、うち男性は 6 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 76.9%であり、男性の従業員の利用があった事業所は 23.1%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）

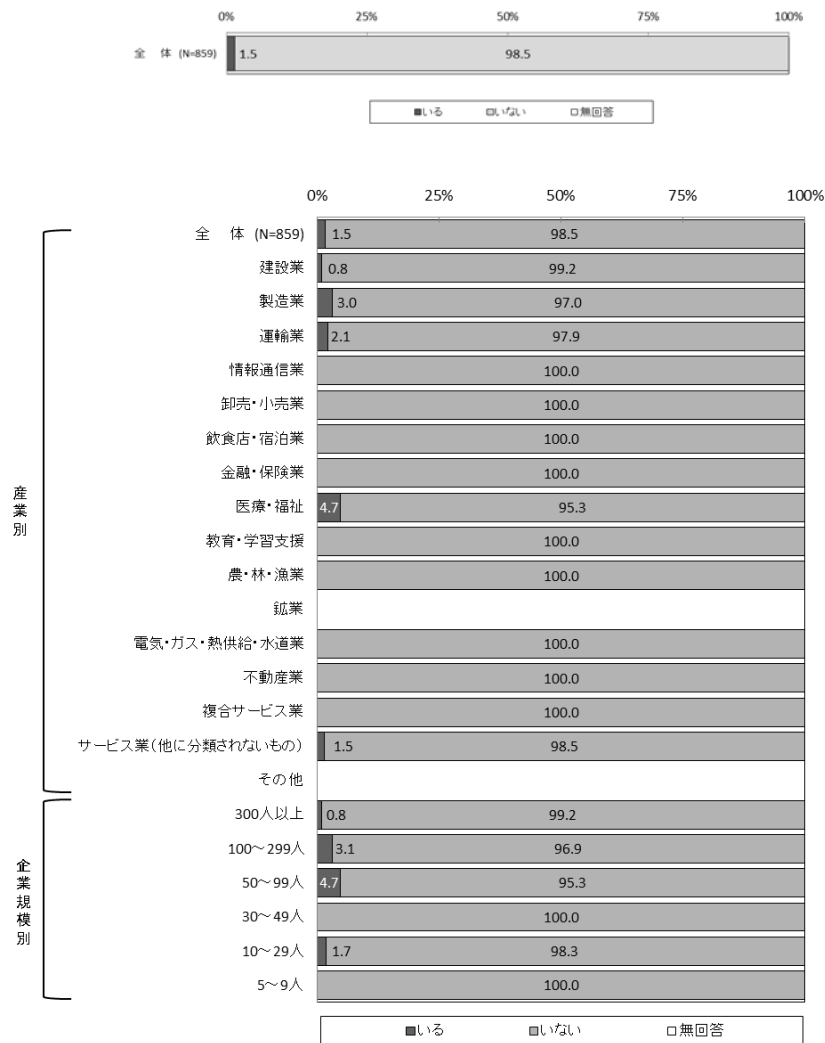
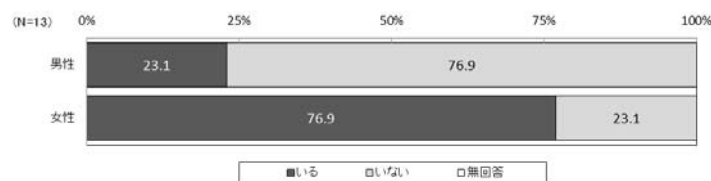


図 61 介護休業取得者がいる事業者（性別）



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)

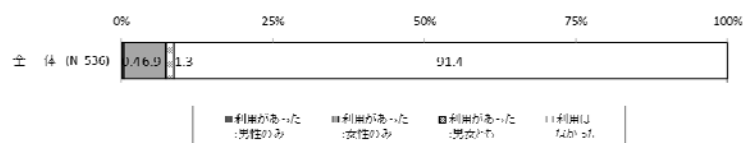
① 育児のための時間外労働時間の制限に関する制度の有無

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62.4%であった。また、「制度がある」と回答した事業所のうち、平成22年4月1日から平成23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）



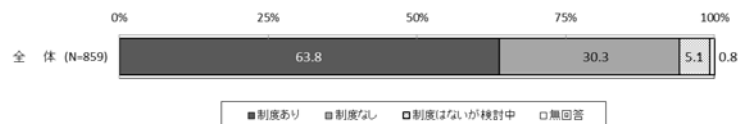
《制度ありの事業所の取得状況》



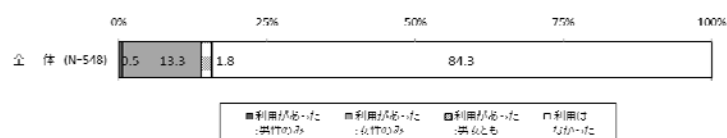
② 育児のための勤務時間の短縮に関する制度の有無

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63.8%であった。また、「制度がある」と回答した事業所のうち、平成22年4月1日から平成23年3月31日までの間に実際に利用があった事業所は15.6%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）



《制度ありの事業所の取得状況》



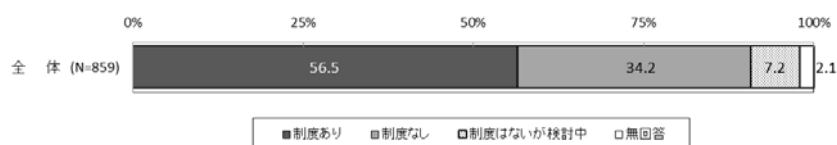
(2) 介護のための時間外労働時間の制限に関する制度

事業主は、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)

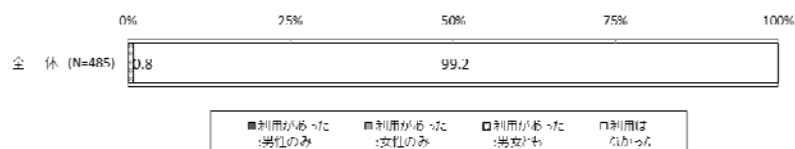
① 介護のための時間外労働時間の制限に関する制度の有無

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、全体では 56.5%であった。また、「制度あり」と回答した事業所のうち、平成 22 年 4 月 1 日から平成 23 年 3 月 31 日までの間に、実際に利用があった事業所は 0.8%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）



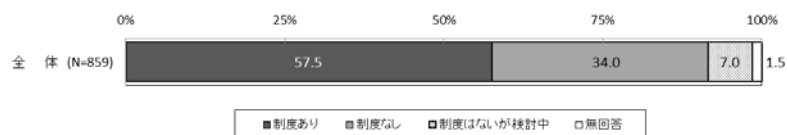
《制度ありの事業所の取得状況》



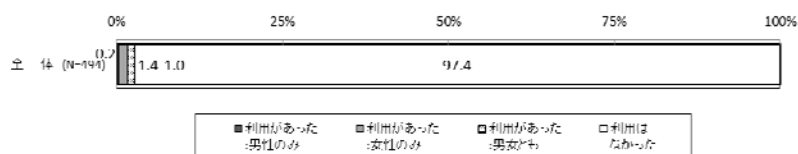
② 介護のための勤務時間の短縮に関する制度の有無

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 57.5%であった。また、「制度がある」と回答した事業所のうち、平成 22 年 4 月 1 日から平成 23 年 3 月 31 日までの間に、実際に利用があった事業所は、2.6%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》



1 6. 育児・介護両立支援制度

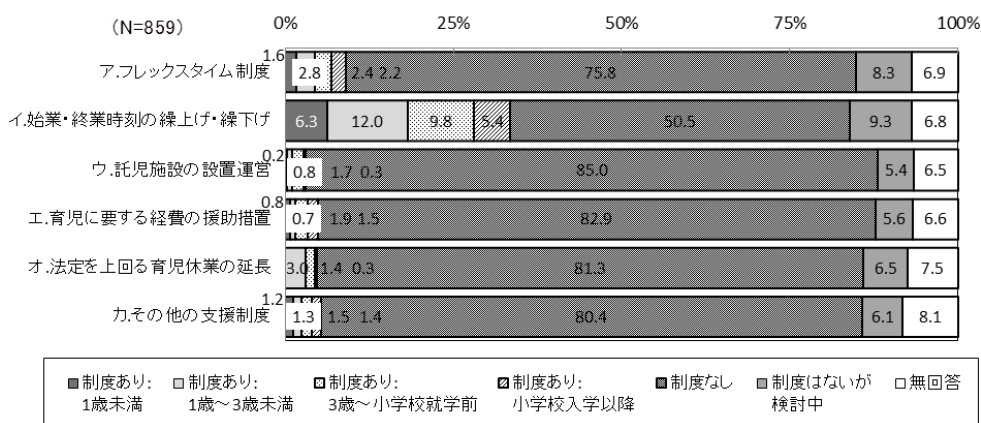
(1) 育児支援制度

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・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ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）

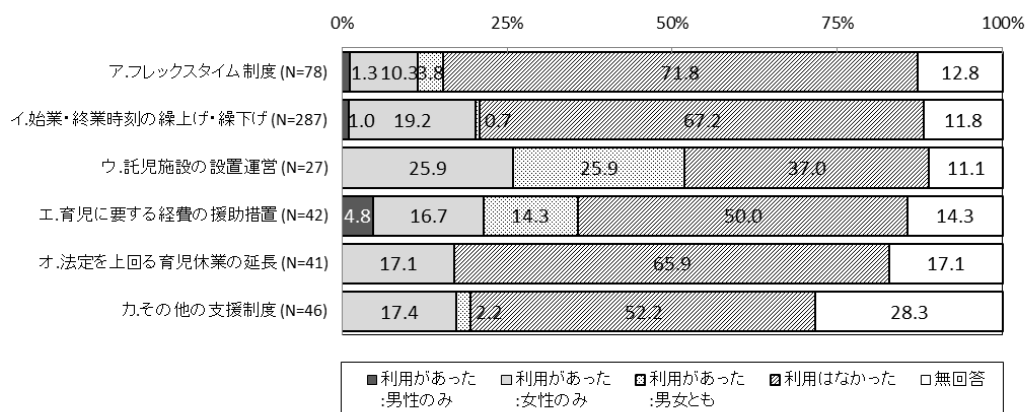
事業所における育児支援制度の導入状況についてみると、「イ. 始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ」では「制度あり」（「1歳未満」「1歳～3歳未満」「3歳～小学校就学前」「小学校入学以降」の合計）が33.5%と3割を超えているが、その他の項目は、概ね「制度なし」及び「制度はないが検討中」で8割以上を占める。

また、「制度あり」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「ウ. 託児施設の設置運営」の51.8%であり、次いで利用率が高いのは「エ. 育児に要する経費の援助措置」の35.8%となっている。（図66）

図 66 育児支援制度の有無（全体）



《制度ありの事業所の取得状況》



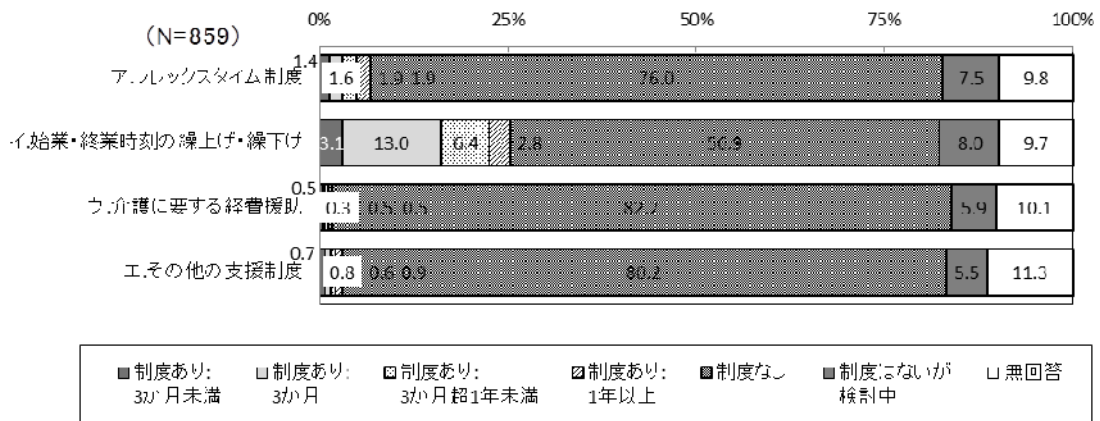
(2) 介護支援制度

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)

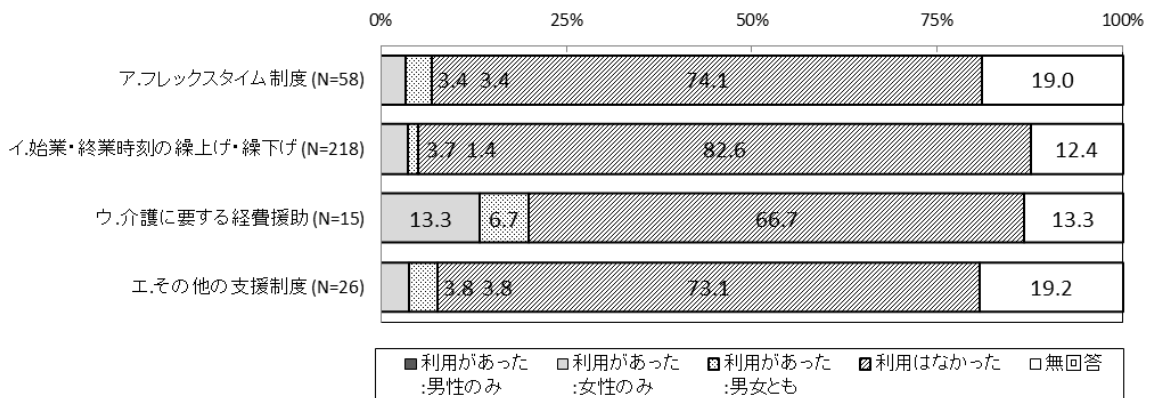
事業所における介護支援制度の導入状況についてみると、「イ. 始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ」では「制度あり」(「3か月未満」「3か月」「3か月超～1年未満」「1年以上」の合計)が25.3%を占めているものの、その他の項目は、「制度なし」が平均80%を占めている。

また、「制度あり」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「ウ. 介護に要する経費援助」の20.0%であり、その他は概ね1割未満に止まっている。(図67)

図67 介護支援制度の有無(全体)



《制度ありの事業所の取得状況》

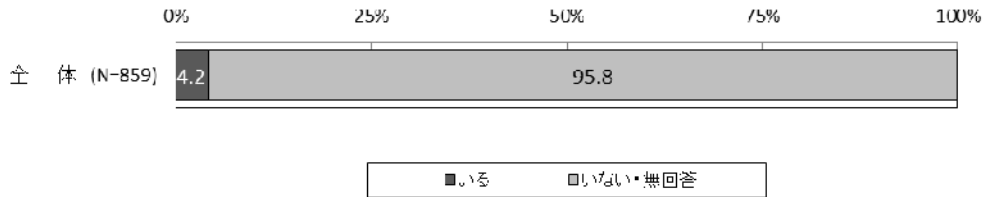


17. 妊娠・出産、育児、介護を理由とする退職等の状況

(1) 妊娠・出産を理由に退職した人の有無

平成22年4月1日から平成23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4.2%、実際的人数は73人で、うち男性は1人であった。(図68)

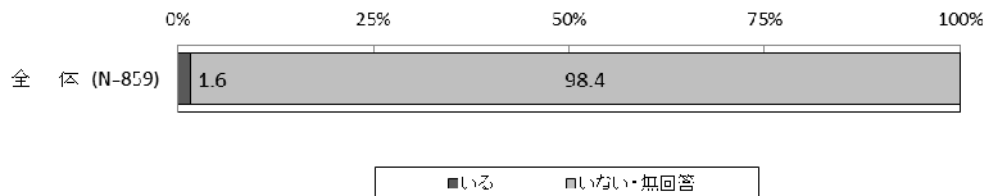
図68 妊娠・出産を理由に退職した人の有無(全体)



(2) 育児を理由に退職した人の有無

平成22年4月1日から平成23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1.6%、実際的人数は35人で、うち男性は0人であった。(図69)

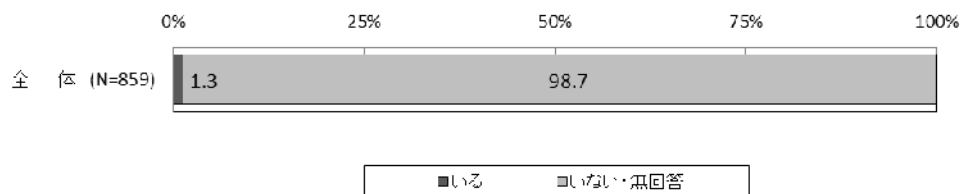
図69 育児を理由に退職した人の有無(全体)



(3) 介護を理由に退職した人の有無

平成22年4月1日から平成23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、全体では1.3%、実際的人数は35人で、うち男性は5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)



1 8. 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）

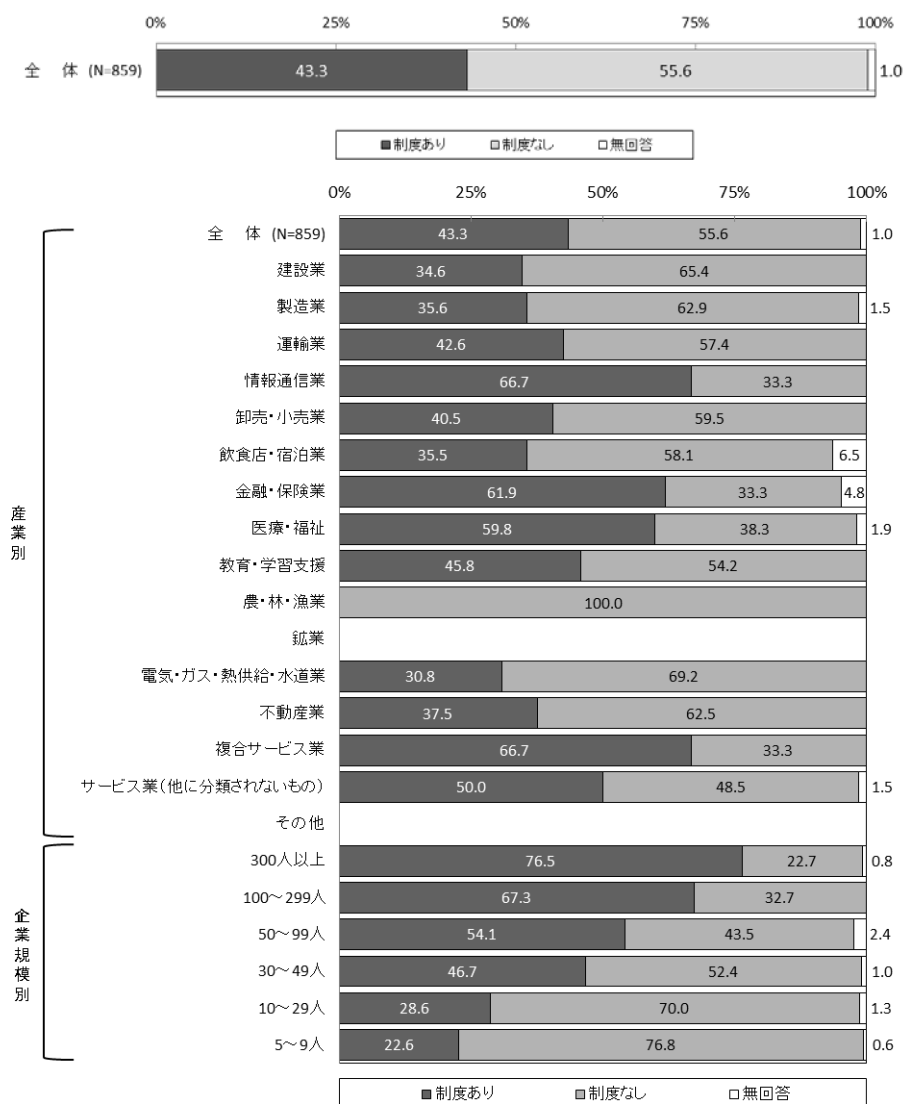
(1) 子の看護のための休暇制度の有無

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43.3%、「制度なし」は55.4%であった。

産業別に休暇制度の導入状況についてみると、「情報通信業」が66.7%と最も高く、次いで「金融・保険業」の61.9%、「医療・福祉」の59.8%と続いている。

また、企業規模別では、「制度あり」の割合は、企業規模に比例して大きくなるほど増加する傾向にあり、「300人以上」では76.5%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）



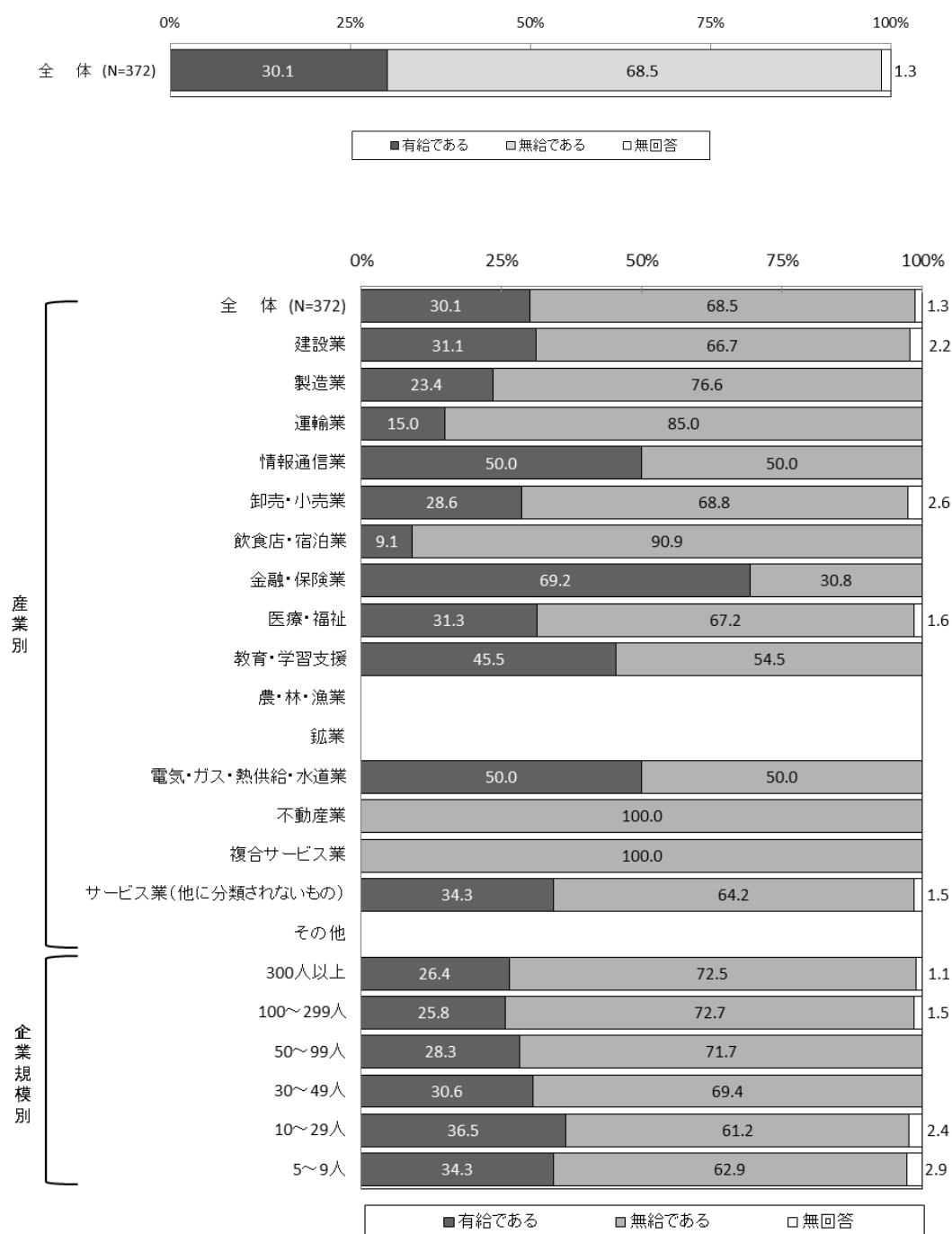
(2) 子の看護のための休暇中の給与制度

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30.1%、無給が68.5%であった。

産業別にみた場合、有給の割合は、「金融・保険業」が69.2%で最も高く、次いで「情報通信業」が50.0%、「教育・学習支援」が45.5%で続いている。

また、企業規模別では、50人未満の規模では3割を超えているが、50人以上の企業規模では3割を下回る。(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）



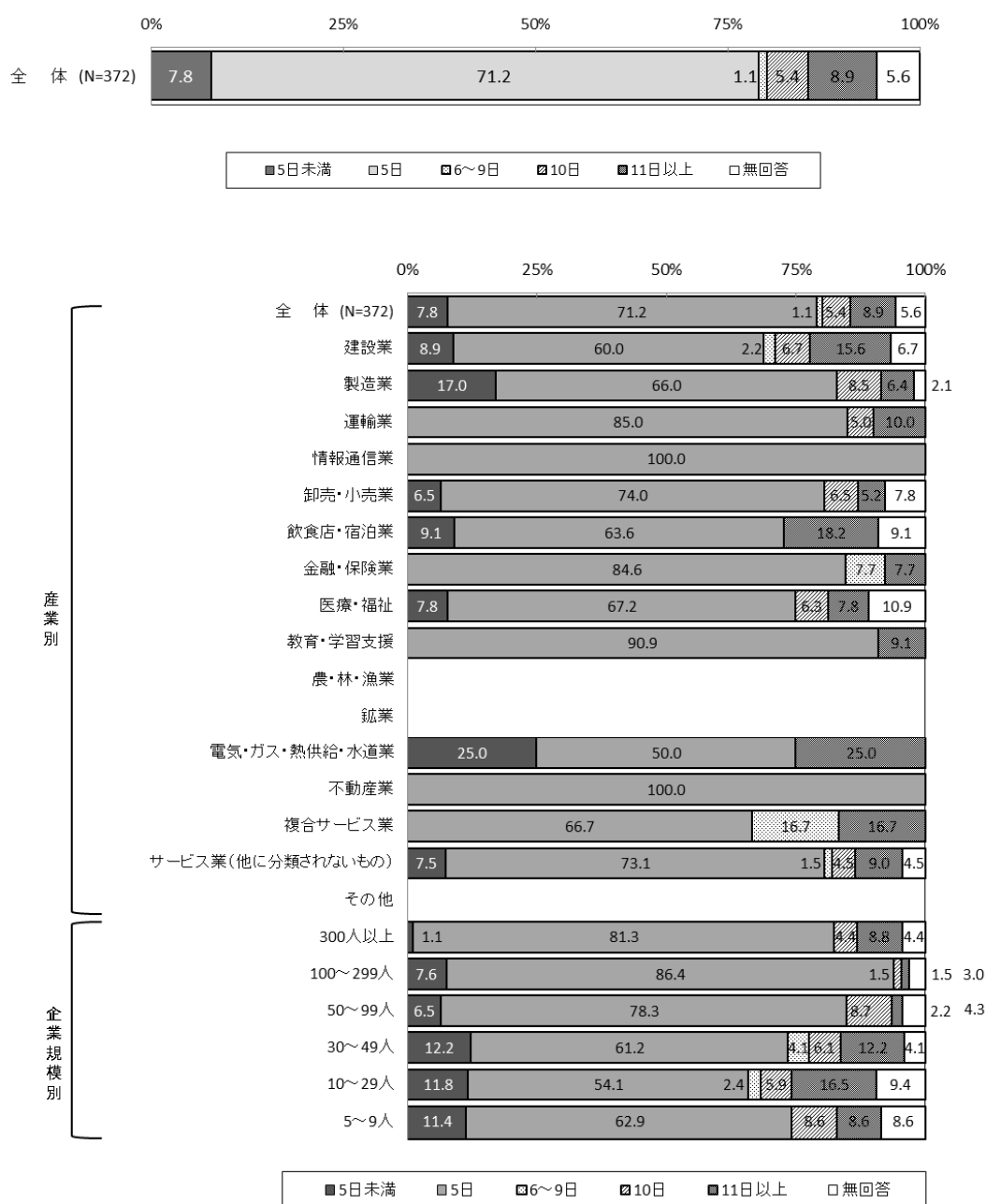
(3) 子の看護のために取得できる休暇日数

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「11日以上」が8.9%、「5日未満」が7.8%となっている。

また、産業別では、「5日」の割合は「情報通信業」及び「不動産業」では100%、次いで「教育・学習支援」が90.9%、「5日未満」及び「11日以上」の割合が多い産業はいずれも「電気・ガス・熱供給・水道業」(25.0%)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）



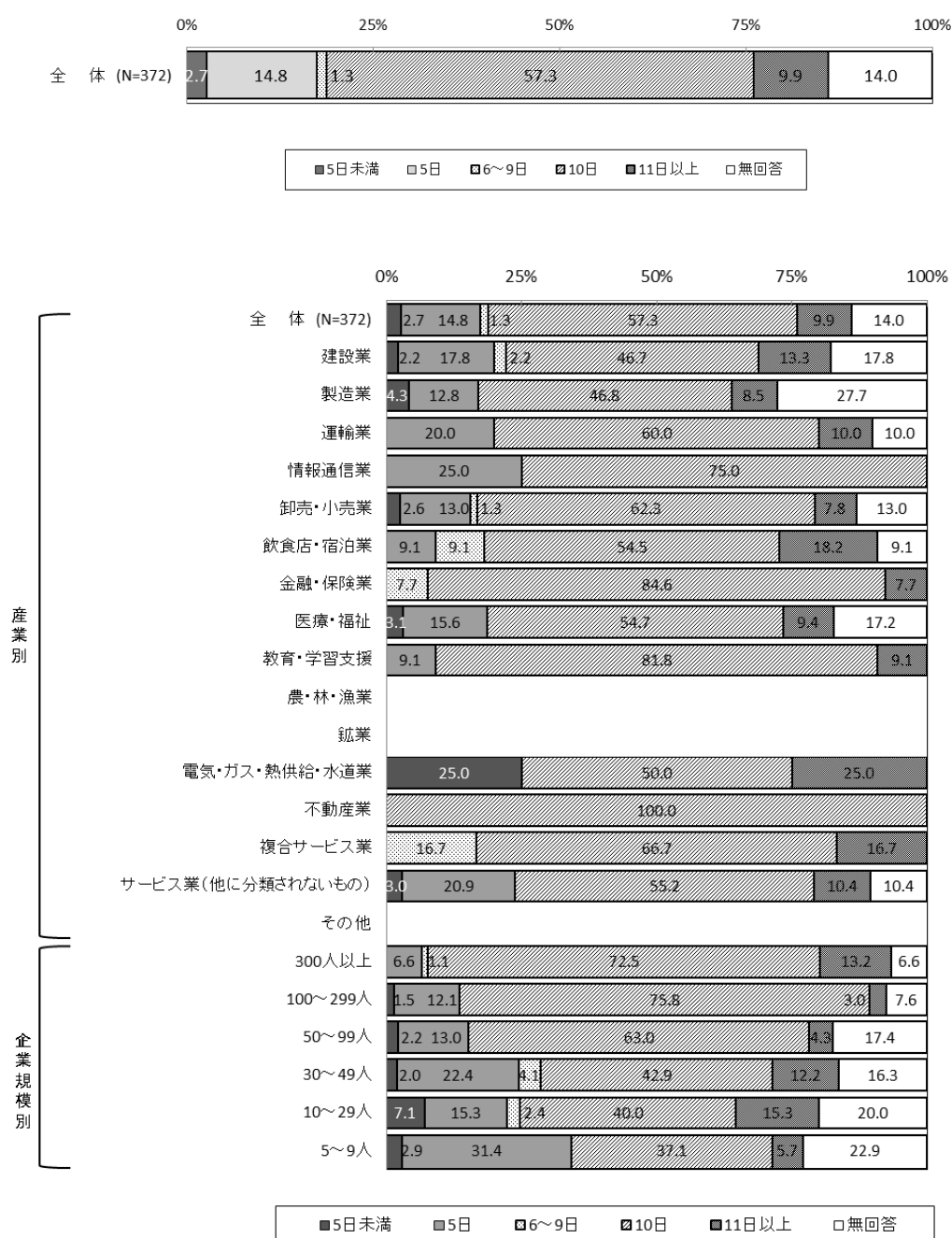
②子が2人以上の場合

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57.3%で最も多く、次いで「5日」が14.8%、「11日以上」が9.9%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「電気・ガス・熱供給・水道業」(25.0%)であり、「5日」の割合が多い産業は「不動産業」(100%)となっている。

企業規模別では「300人以上」の規模では5日以上の割合は93.4%になっている。(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)



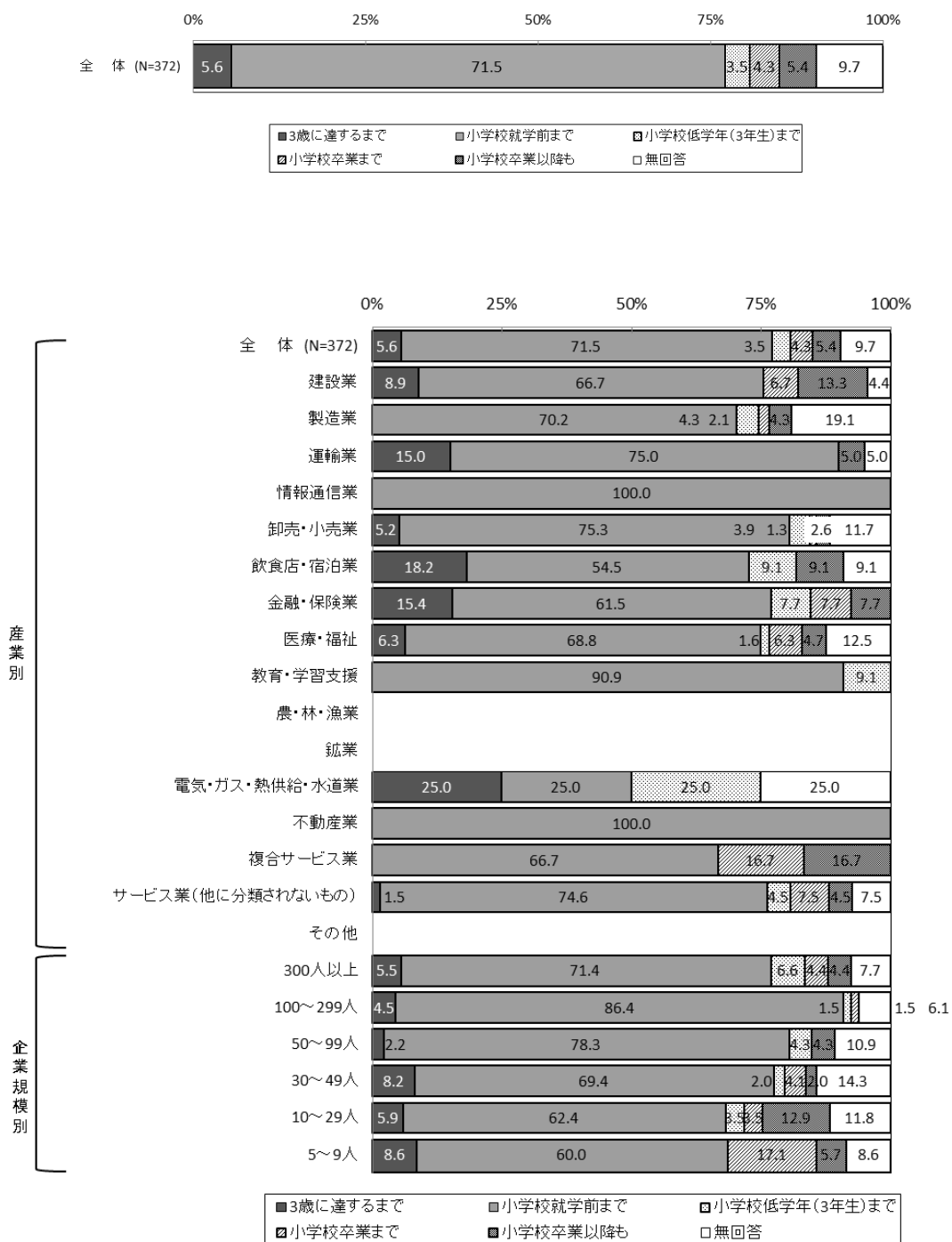
(4) 子の看護休暇の取得可能年齢

子の看護のための休暇制度がある事業所に対して、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71.5%で最も高く、次いで「3歳に達するまで」が5.6%となっている。

産業別では、「小学校就学前まで」の割合が「情報通信業」(100%)と「不動産業」(100%)で高い。

企業規模別では、すべての規模で「小学校就学前まで」の割合が6割を超える。(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）

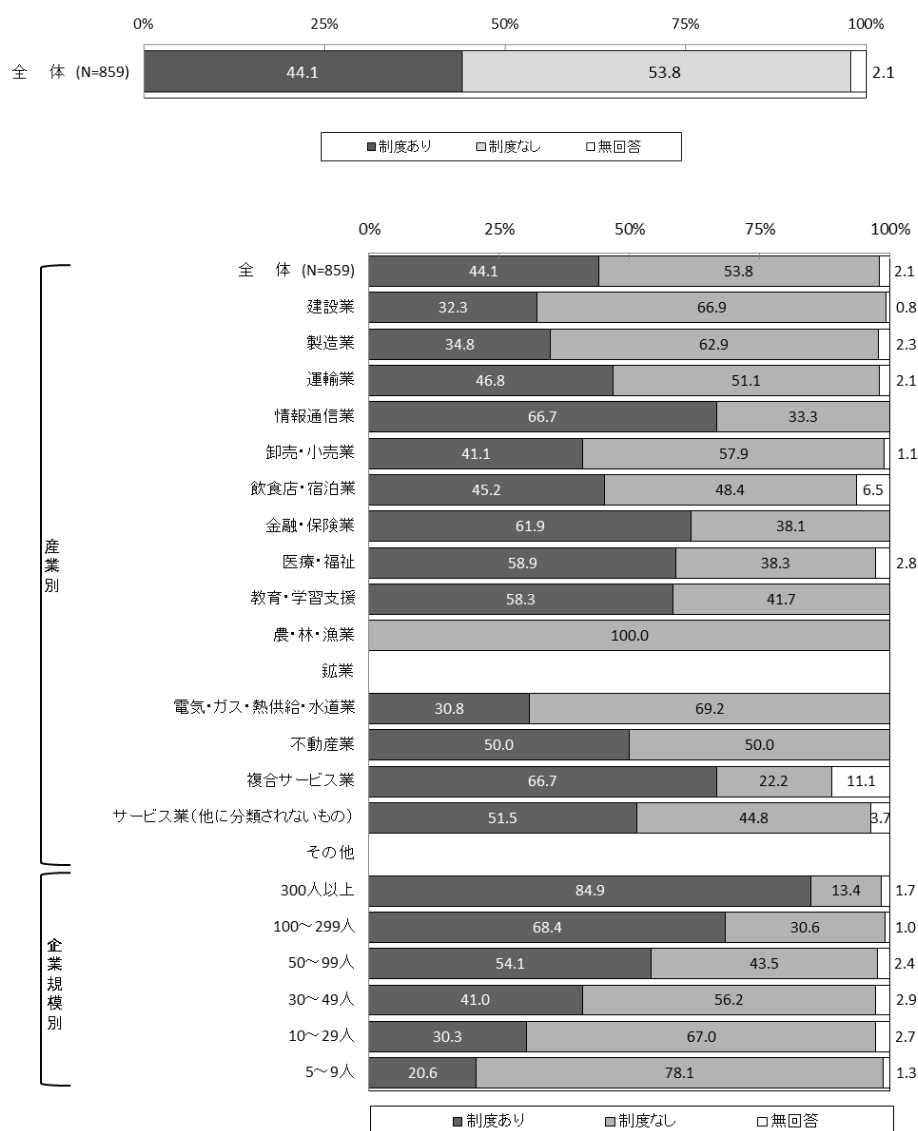
(1) 介護休暇制度の有無

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44.1%、「制度なし」は53.8%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「情報通信業」「複合サービス業」の66.7%、次いで「金融・保険業」が61.9%、「医療・福祉」が58.9%で続いている。

また、企業規模別では、「制度あり」の割合は、企業規模の大きさに比例して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」では84.9%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）



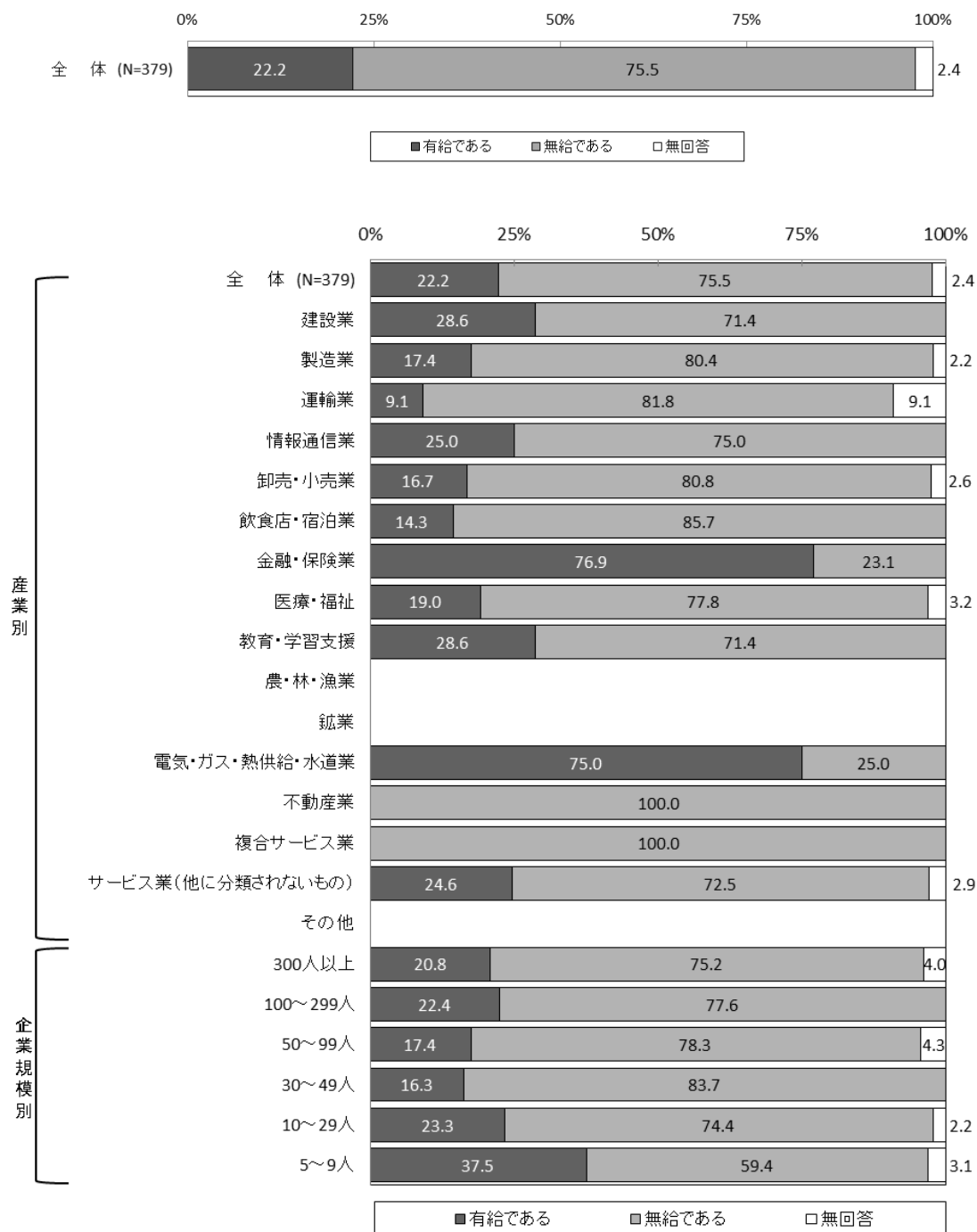
(2) 介護のための休暇中の給与制度

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22.2%、無給が75.5%であった。

産業別にみた場合、有給の割合は「金融・保険業」が76.9%で最も高く、次いで「電気・ガス・熱供給・水道業」が75.0%と高いが、その他の産業は3割未満に止まる。

企業規模別では、全ての規模で概ね4割未満となっている。(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）



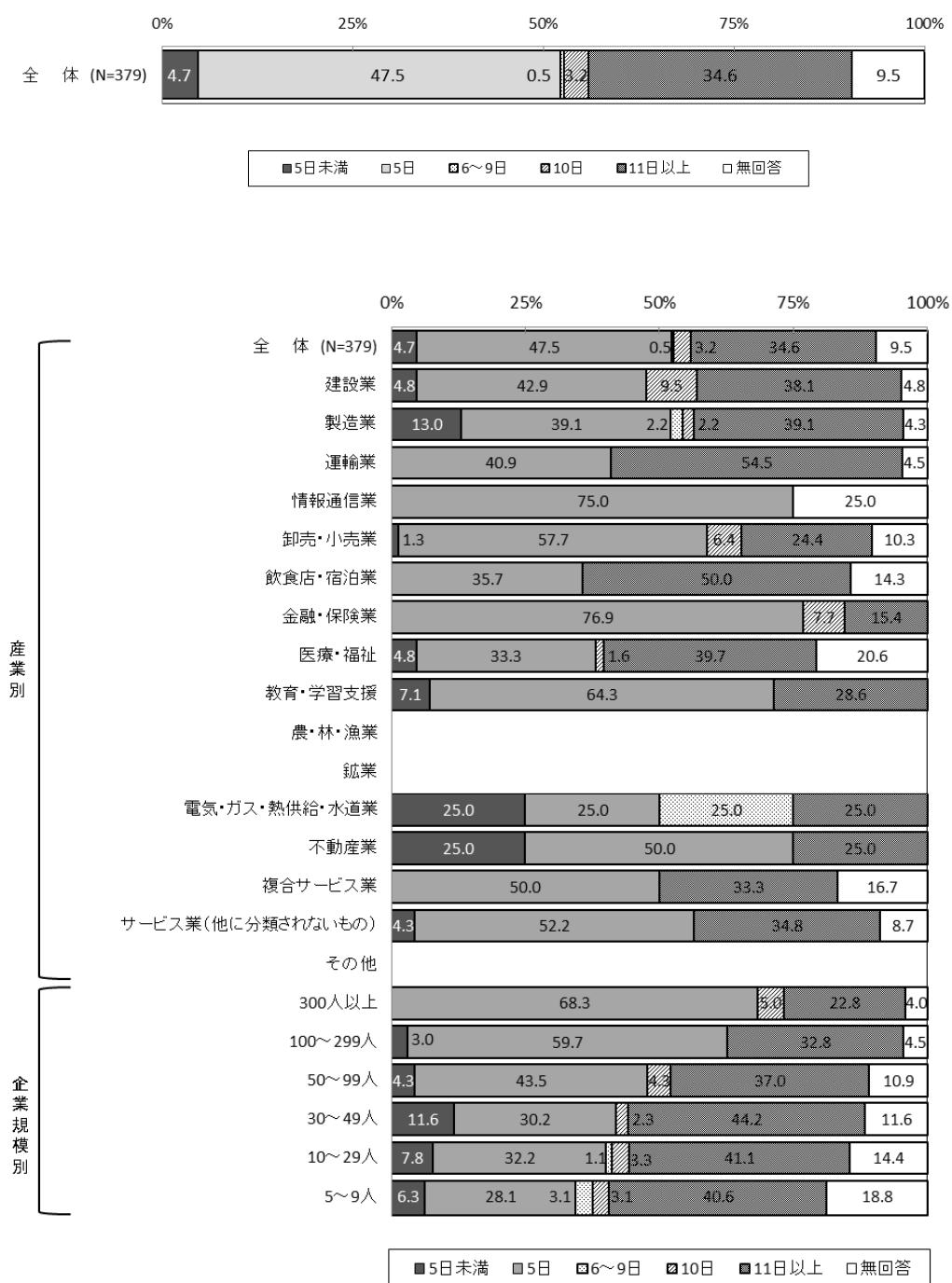
(3) 介護休暇の取得可能日数

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47.5%で最も多く、次いで「11日以上」が34.6%、「5日未満」が4.7%となっている。

また、産業別では、「5日」の割合が最も多い産業は「金融・保険業」(76.9%)であり、「11日以上」の割合が多い産業は「運輸業」(54.5%)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)



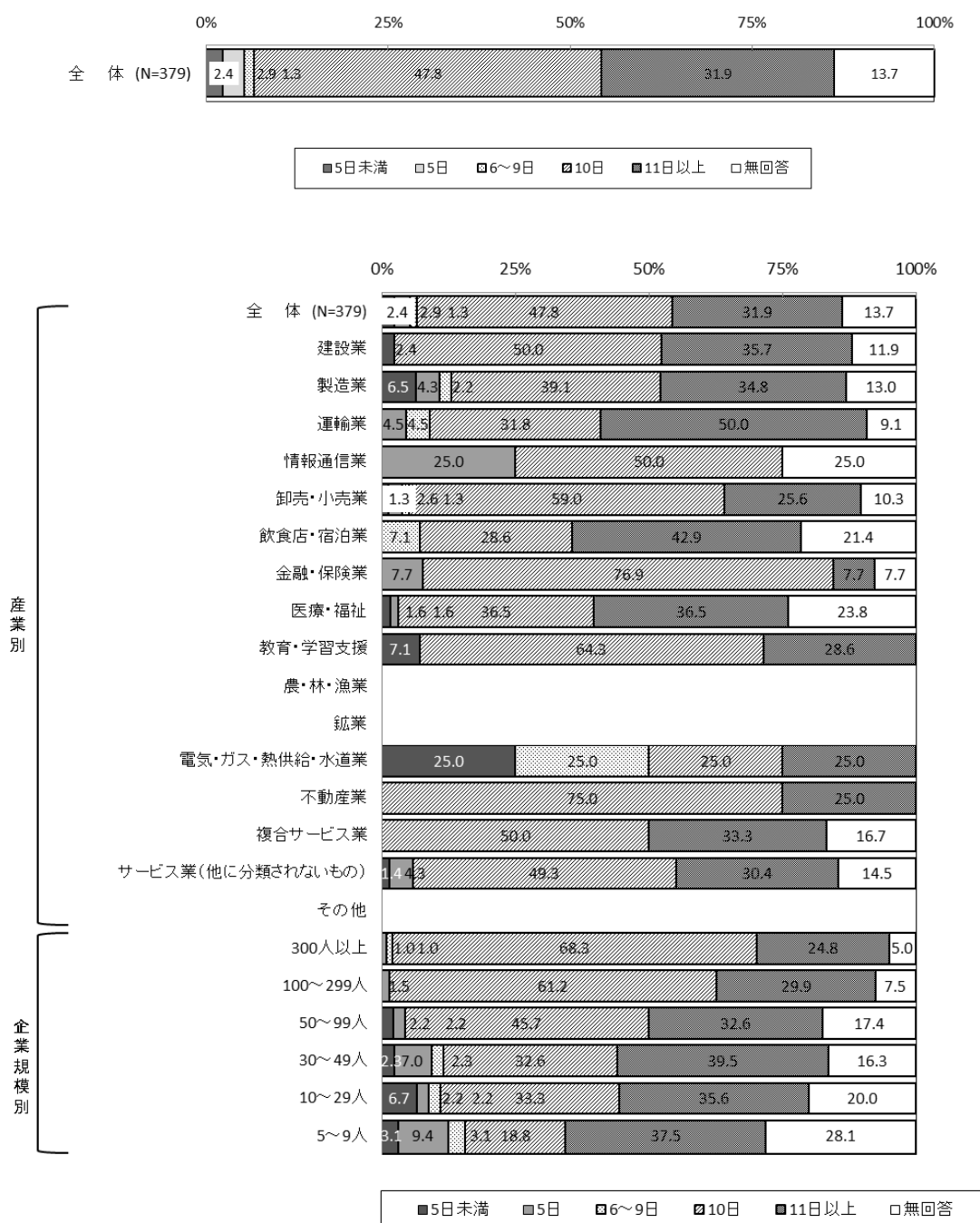
②要介護状態にある対象家族が2人以上の場合

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47.8%で最も多く、次いで「11日以上」が31.9%となっている。

産業別にみると、「10日」の割合が多い産業は「金融・保険業」(76.9%)であり、「11日以上」の割合が多い産業は「運輸業」(50.0%)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「100人以上」の規模になると10日以上の割合が9割を超える。(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。

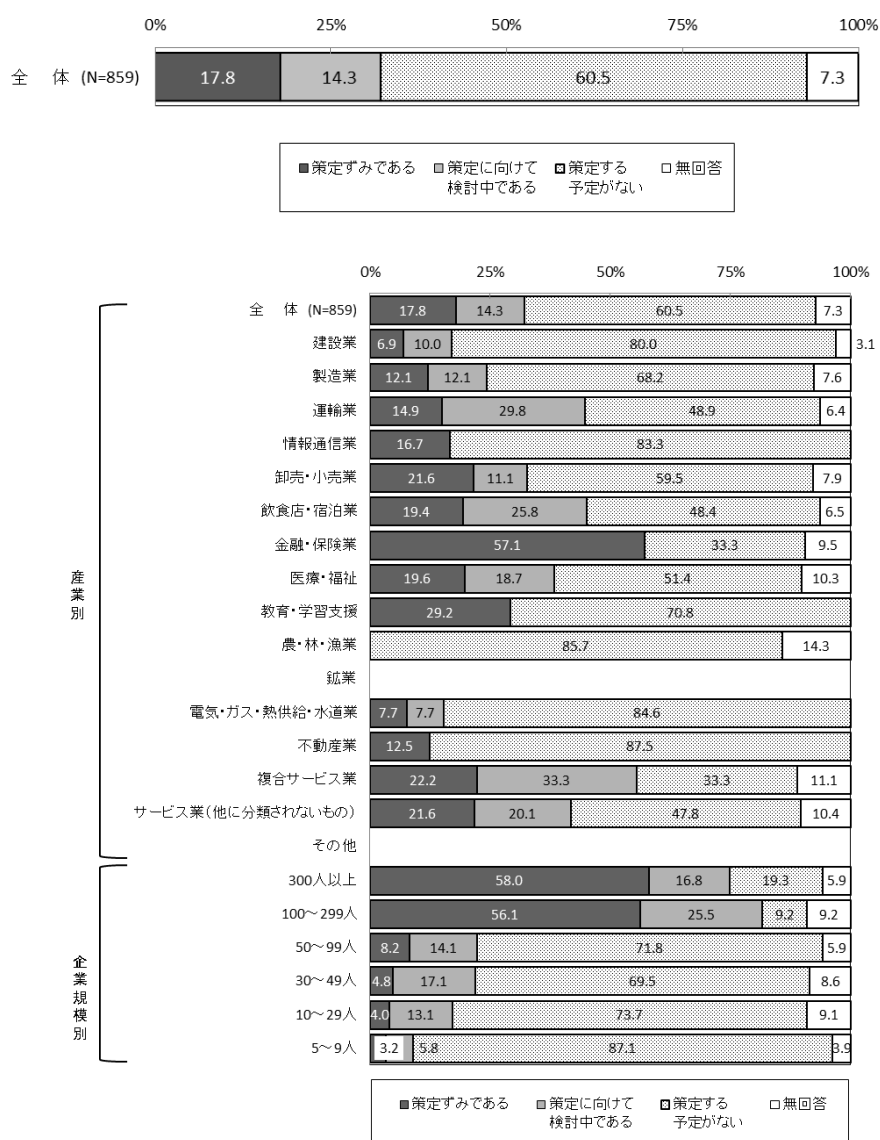
(1) 行動計画策定の有無

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17.8%、「策定に向けて検討中である」事業所は14.3%、「策定する予定がない」事業所は60.5%となっている。

産業別に策定状況を見ると、「金融・保険業」が57.1%と最も高く、次いで「教育・学習支援」が29.2%、「複合サービス業」が22.2%で続いている。

また、企業規模別では、「制度あり」の割合は100人以上の規模では5割を超える一方で、99人未満の規模では1割未満となっている。（図80）

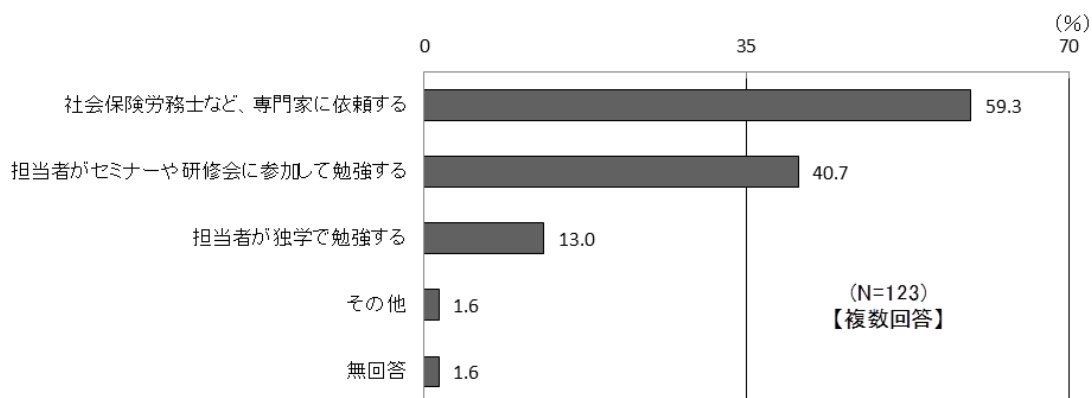
図80 行動計画策定の有無（全体、産業別、企業規模別）



(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、「社会保険労務士など、専門家に依頼する」が 59.3%で最も高く、次いで「担当者がセミナーや研修会に参加して勉強する」が 40.7%、「担当者が独学で勉強する」が 13.0%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が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100人以下で策定義務の対象ではないから」の 79.0%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 17.7%、「対策をとるための方法が分からないから」が 14.4%となっている。(図 82)

図 82 行動計画を策定しない理由（全体）

