

## 14. 母性保護制度

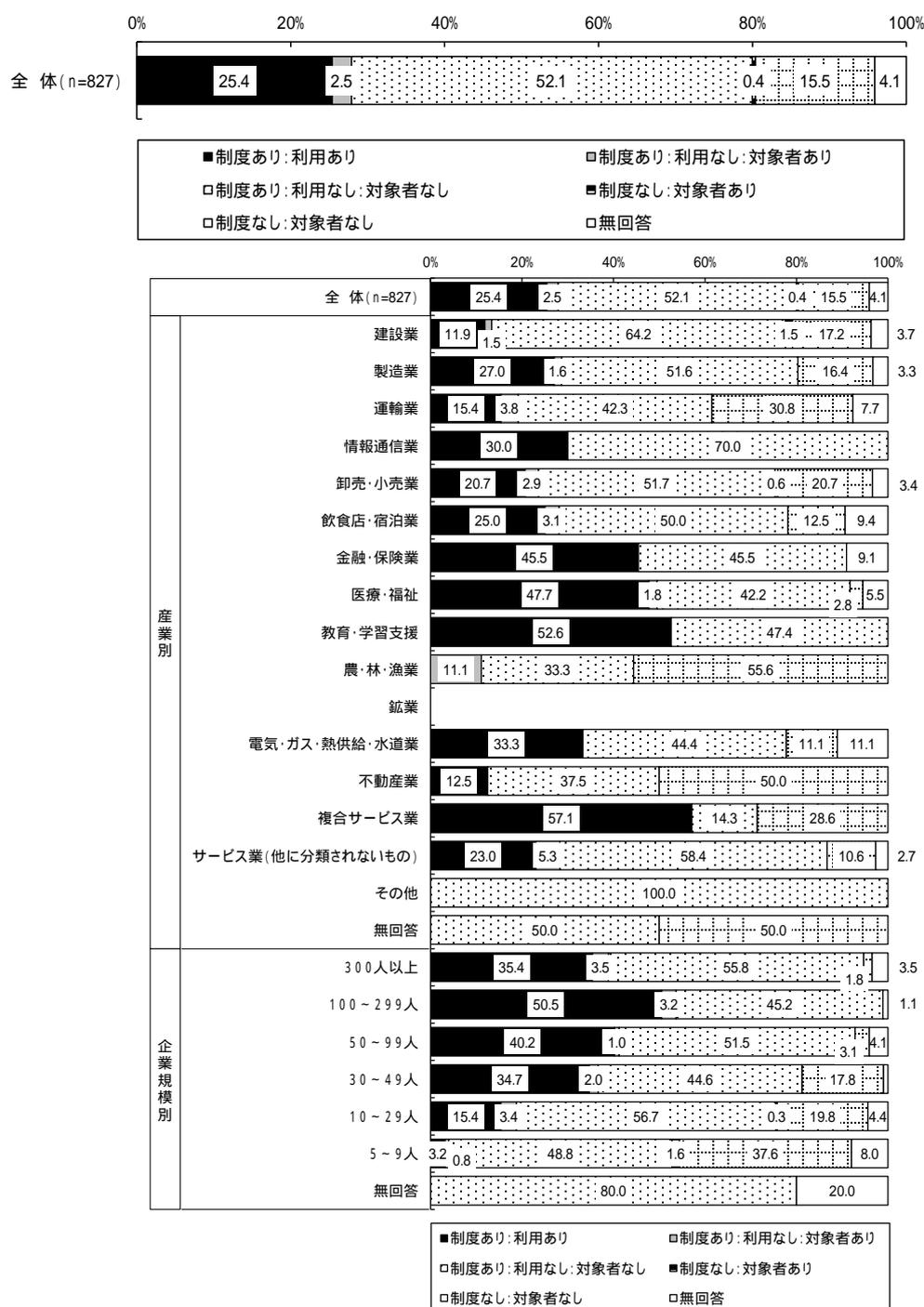
### (1) 産前産後休業

産前産後休業の制度があると回答した事業所は80.0%となっているが、そのうち利用実績がある事業所は25.4%となっている。(図55)

産業別にみると、「制度あり：利用あり」の割合は、「複合サービス業」(57.1%)、「教育・学習支援」(52.6%)で高くなっている。一方、「制度なし」(「制度なし：対象者あり」「制度なし：対象者なし」の合計)の割合は、「農・林・漁業」(55.6%)、「不動産業」(50.0%)で5割を占めている。(図55)

企業規模別では、企業規模30人以上の事業所では「制度あり：利用あり」の割合が3割を超えている。(図55)

図55 産前産後休業制度の有無(全体、産業別、企業規模別)



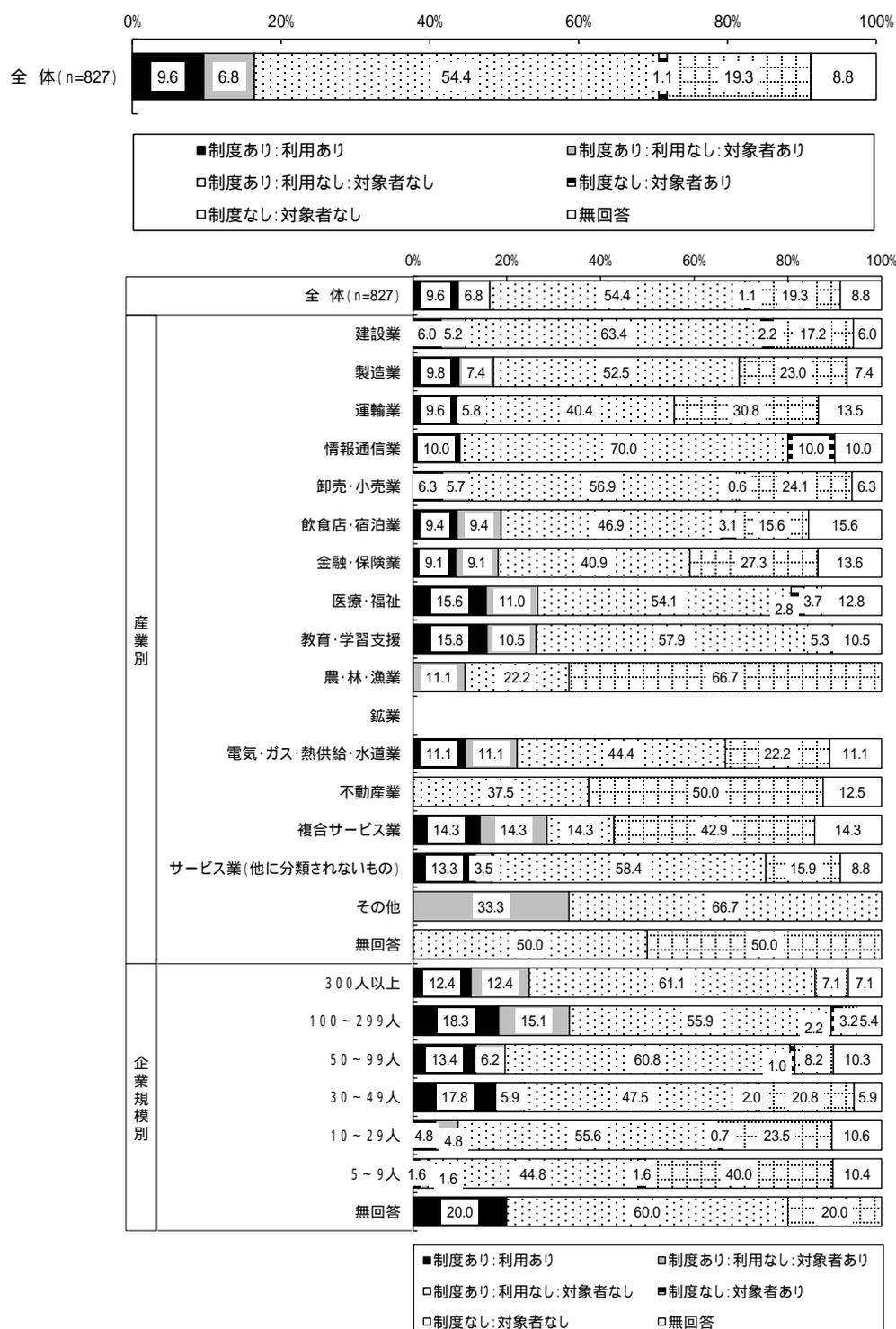
## (2) 育児時間

育児時間の制度があると回答した事業所は70.8%となっているが、そのうち利用実績がある事業所は9.6%となっている。(図56)

産業別にみると、「制度あり：利用あり」の割合は、「教育・学習支援」(15.8%)、「医療・福祉」(15.6%)で高くなっている。一方、『制度なし』(「制度なし：対象者あり」「制度なし：対象者なし」の合計)の割合は、「農・林・漁業」(66.7%)で6割を超えている。(図56)

企業規模別では、規模が大きくなるにつれ、制度の導入率(「制度あり：利用あり」「制度あり：利用なし：対象者あり」「制度あり：利用なし：対象者なし」の合計)、利用率(「制度あり：利用あり」の割合)とも高くなる傾向にある。(図56)

図56 育児時間制度の有無(全体、産業別、企業規模別)



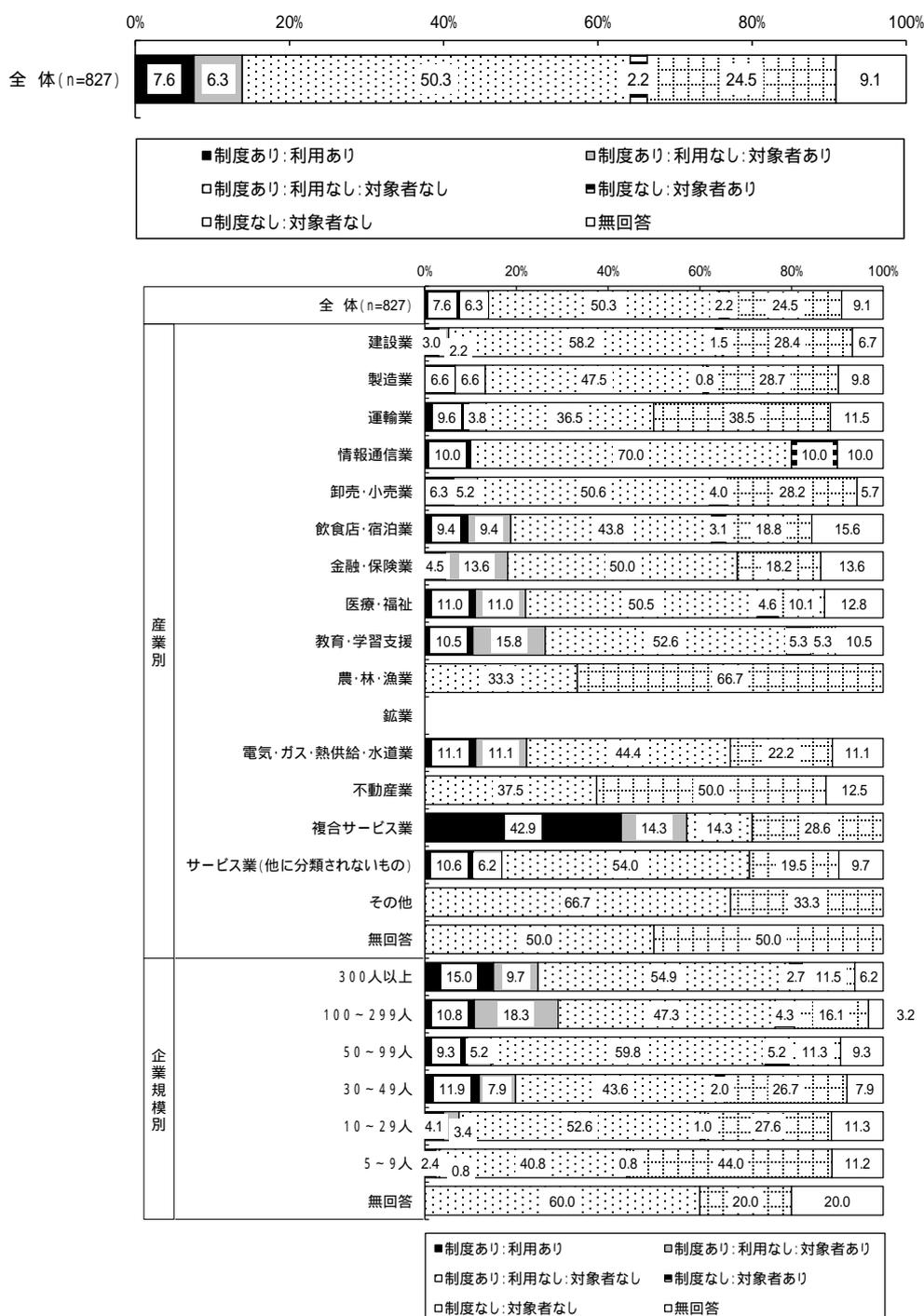
### (3) 妊娠中・出産後の通院休暇制度

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64.2%となっているが、そのうち利用実績がある事業所は7.6%となっている。(図57)

産業別にみると、「制度あり：利用あり」の割合は、「複合サービス業」(42.9%)で高くなっている。一方、『制度なし』(「制度なし：対象者あり」「制度なし：対象者なし」の合計)の割合は、「農・林・漁業」(66.7%)で6割を超えている。(図57)

企業規模別では、「5～9人」規模の事業所で、導入率(「制度あり：利用あり」「制度あり：利用なし：対象者あり」「制度あり：利用なし：対象者なし」の合計)、利用率(「制度あり：利用あり」の割合)ともに低くなっているが、企業規模10人以上の事業所では、特に大きな差はみられない。(図57)

図57 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)



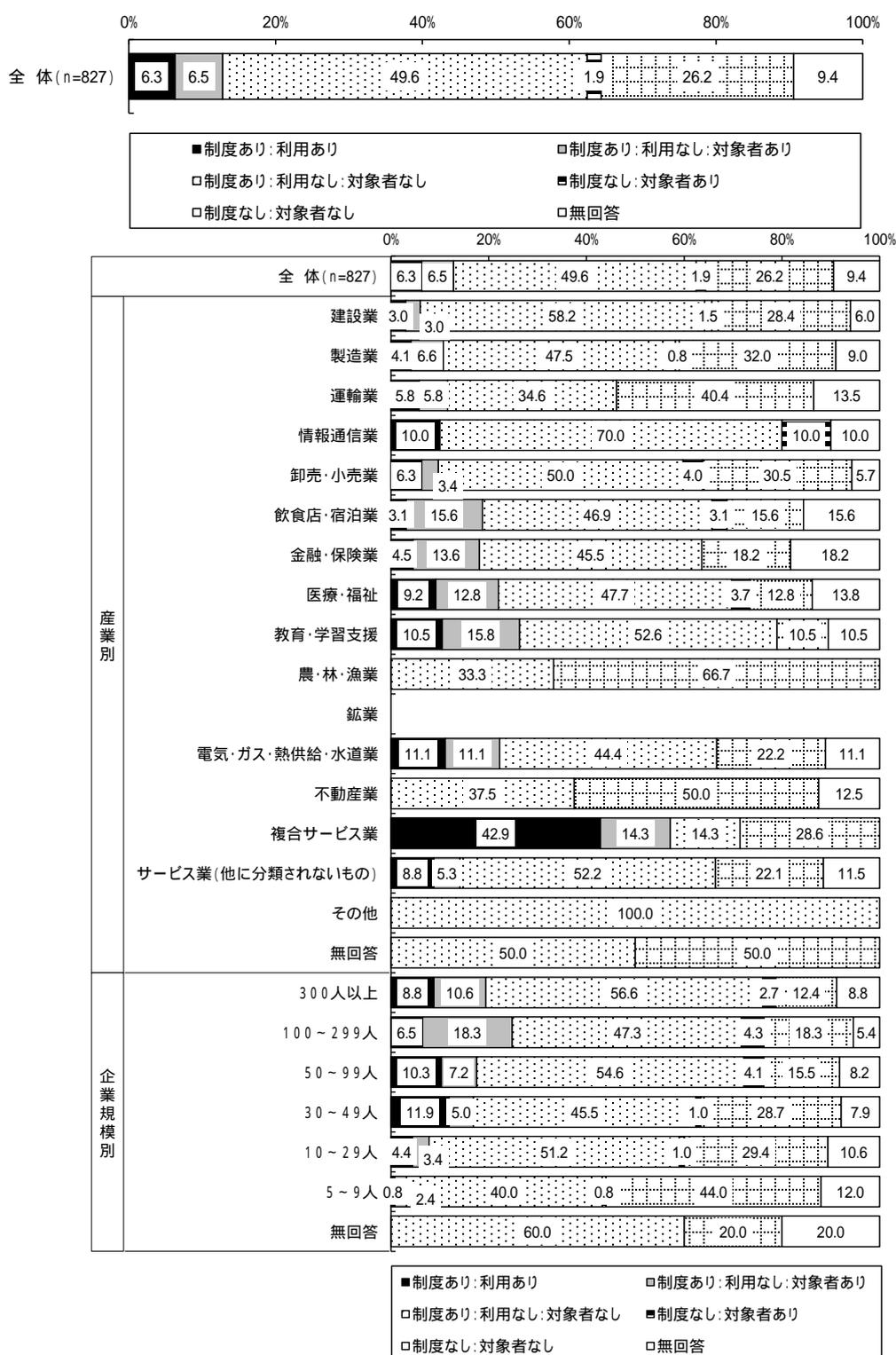
#### (4) 妊娠中の通勤緩和措置

妊娠中の通勤緩和措置があると回答した事業所は62.4%となっているが、そのうち利用実績がある事業所は6.3%となっている。(図58)

産業別にみると、「制度あり：利用あり」の割合は、「複合サービス業」(42.9%)で高くなっている。一方、『制度なし』(「制度なし：対象者あり」「制度なし：対象者なし」の合計)の割合は、「農・林・漁業」(66.7%)で6割を超えている。(図58)

企業規模別では、企業規模50人以上の事業所では導入率(「制度あり：利用あり」「制度あり：利用なし：対象者あり」「制度あり：利用なし：対象者なし」の合計)が7割を超えている。(図58)

図58 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)



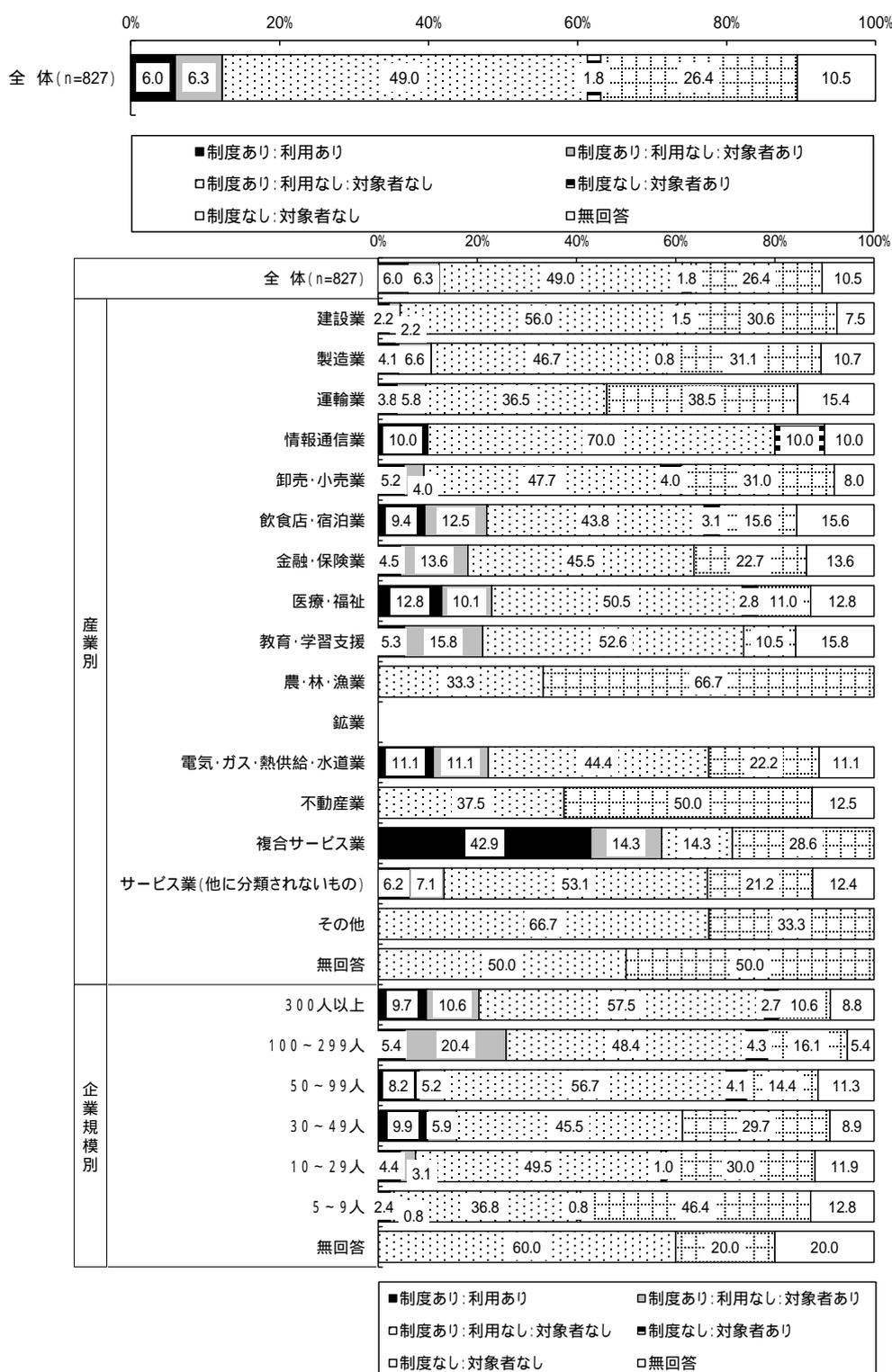
(5) 妊娠中の休憩に関する措置

妊娠中の休憩に関する措置があると回答した事業所は61.3%となっているが、そのうち利用実績がある事業所は6.0%となっている。(図59)

産業別にみると、「制度あり：利用あり」の割合は、「複合サービス業」(42.9%)、「医療・福祉」(12.8%)で高くなっている。一方、『制度なし』(「制度なし：対象者あり」「制度なし：対象者なし」の合計)の割合は、「農・林・漁業」(66.7%)で6割を超えている。(図59)

企業規模別では、企業規模50人以上の事業所では導入率(「制度あり：利用あり」「制度あり：利用なし：対象者あり」「制度あり：利用なし：対象者なし」の合計)が7割を超えている。(図59)

図59 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)



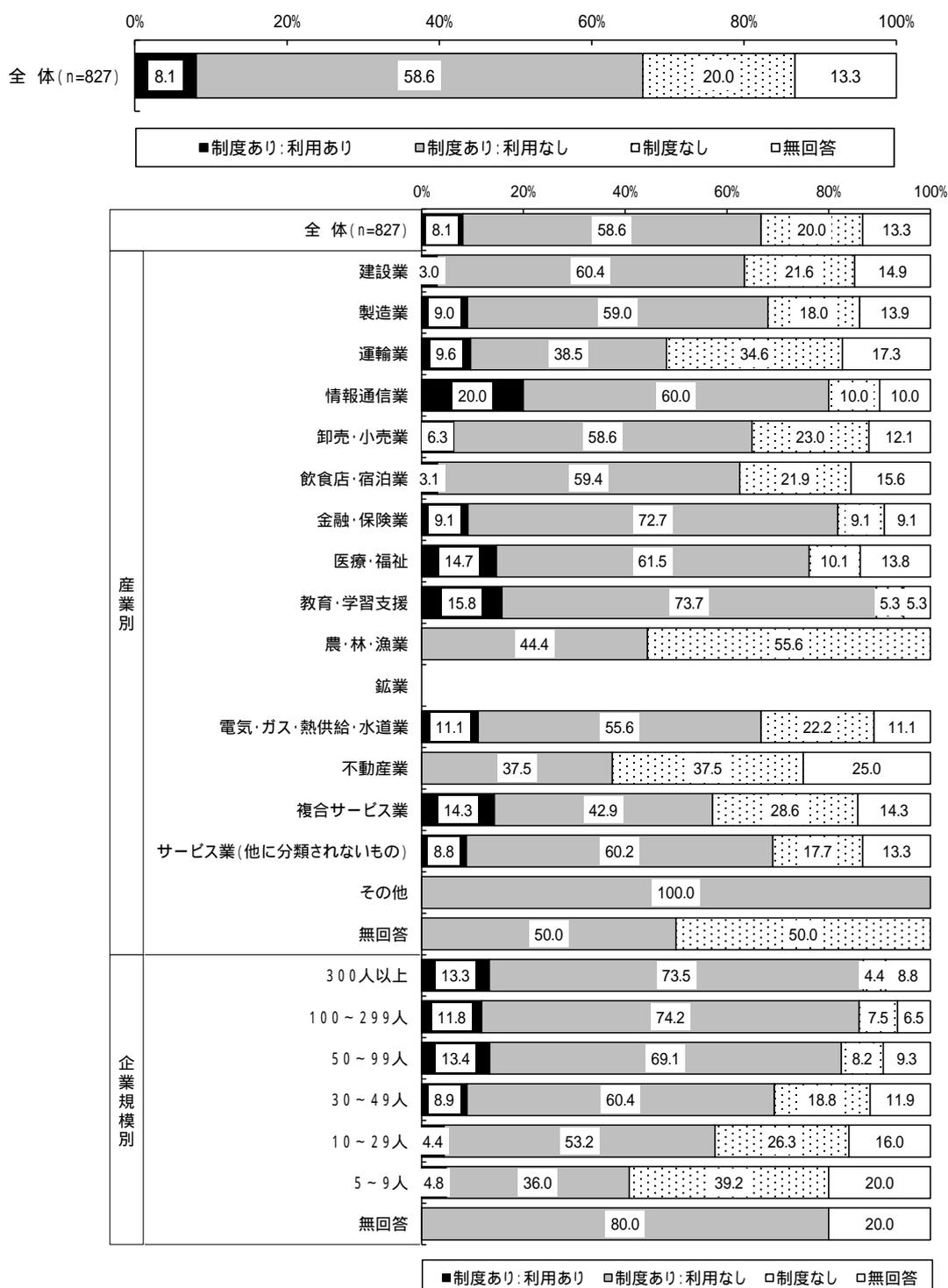
(6) 生理休暇

生理休暇の制度があると回答した事業所は 66.7%となっているが、そのうち利用実績がある事業所は 8.1%となっている。(図 60)

産業別にみると、「制度あり：利用あり」の割合は、「情報通信業」(20.0%)、「教育・学習支援」(15.8%)、「医療・福祉」(14.7%)で高くなっている。一方、「制度なし」の割合は、「農・林・漁業」(55.6%)、「運輸業」(34.6%)で高くなっている。(図 60)

企業規模別では、規模が大きくなるにつれ、制度の導入率(「制度あり：利用あり」「制度あり：利用なし」の合計)、利用率(「制度あり：利用あり」の割合)とも高くなる傾向にあるが、企業規模 50 人未満の事業所の利用率は 1 割に満たない。(図 60)

図 60 生理休暇の有無(全体、産業別、企業規模別)



## 15 . 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)

#### 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71.9%となっており、前回(平成23年度)調査より5.0ポイント増加している。(図61)

産業別では、「制度あり」の割合は、「情報通信業」(90.0%)、「教育・学習支援」(89.5%)、「金融・保険業」(86.4%)、「医療・福祉」(86.2%)で8割を超えている。(図62)

企業規模別では、規模が大きくなるにつれ「制度あり」の割合が高くなる傾向にあるが、「5~9人」規模の事業所では「制度なし」(54.4%)の割合が高く5割を超えている。(図62)

図61 育児休業制度の有無・経年比(全体)

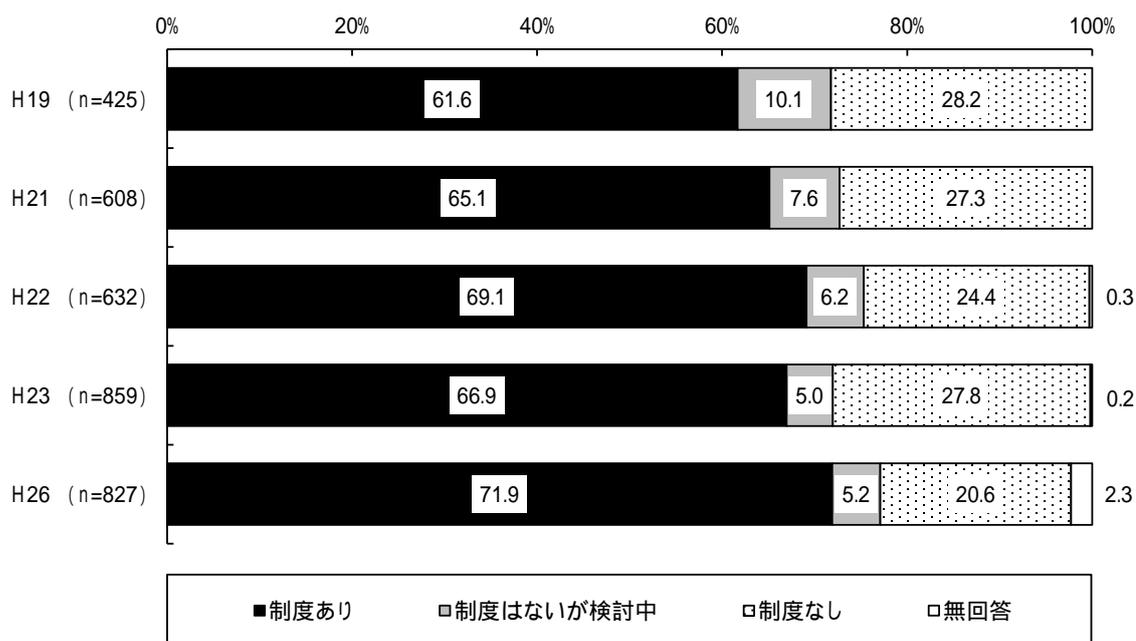
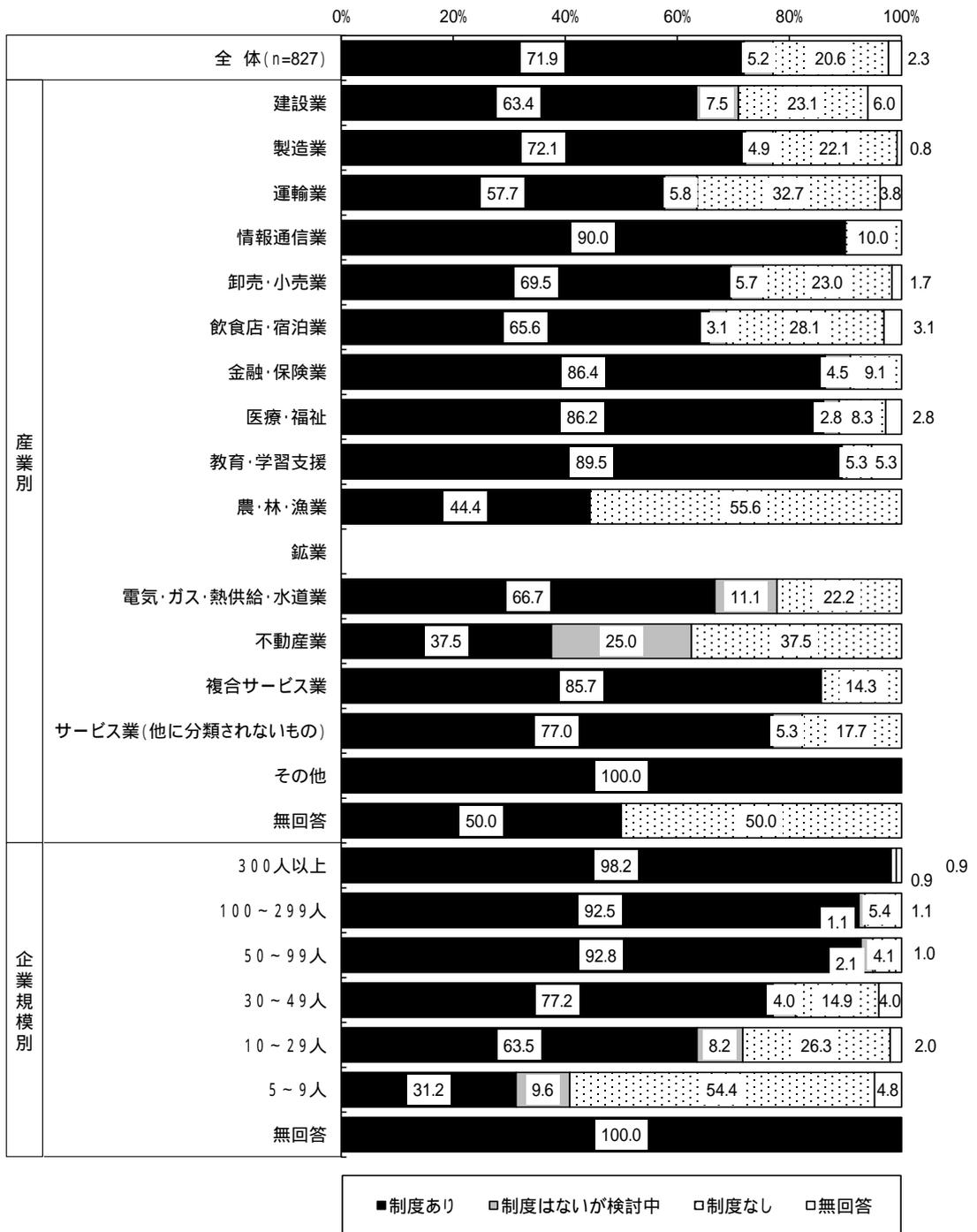


図 62 育児休業制度の有無（全体、産業別、企業規模別）



### 育児休業の制度上の取得可能最長年齢と平均取得期間

育児休業制度の有無で「制度あり」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6ヵ月以上3歳未満」（46.2%）の割合が最も高くなっている。（図63）

企業規模別では、企業規模100人以上の事業所では、「1歳6ヵ月以上3歳未満」の割合が5割を超えている。（図63）

育児休業の平均取得期間は、「6ヵ月以上12ヵ月未満」（54.0%）の割合が最も高くなっている。（図64）

図63 育児休業の制度上の取得可能最長年齢（全体、産業別、企業規模別）

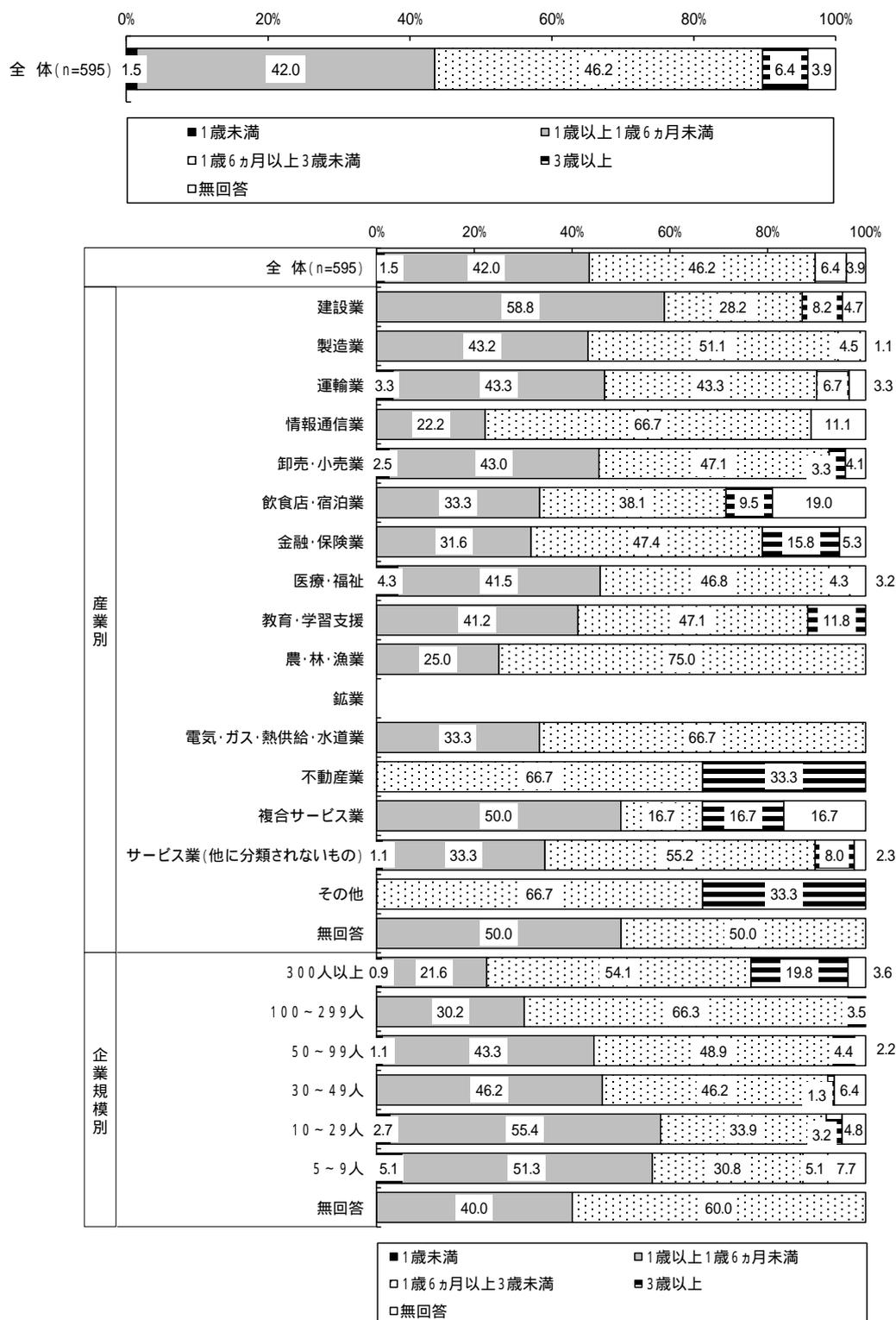
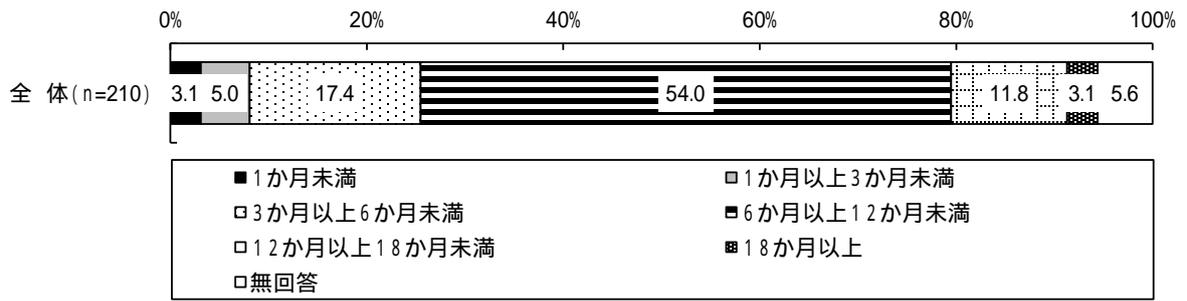


図 64 育児休業の平均取得期間（全体）



### 育児休業取得者の有無

平成 25 年 4 月 1 日から平成 26 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 25.4%となっている。（図 65）

取得した人数は 462 人のうち、男性は 2 人であった。

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 98.8%、男性従業員の利用があった事業所は 1.2%となっている。（図 66）

図 65 育児休業取得者の有無（全体、産業別、企業規模別）

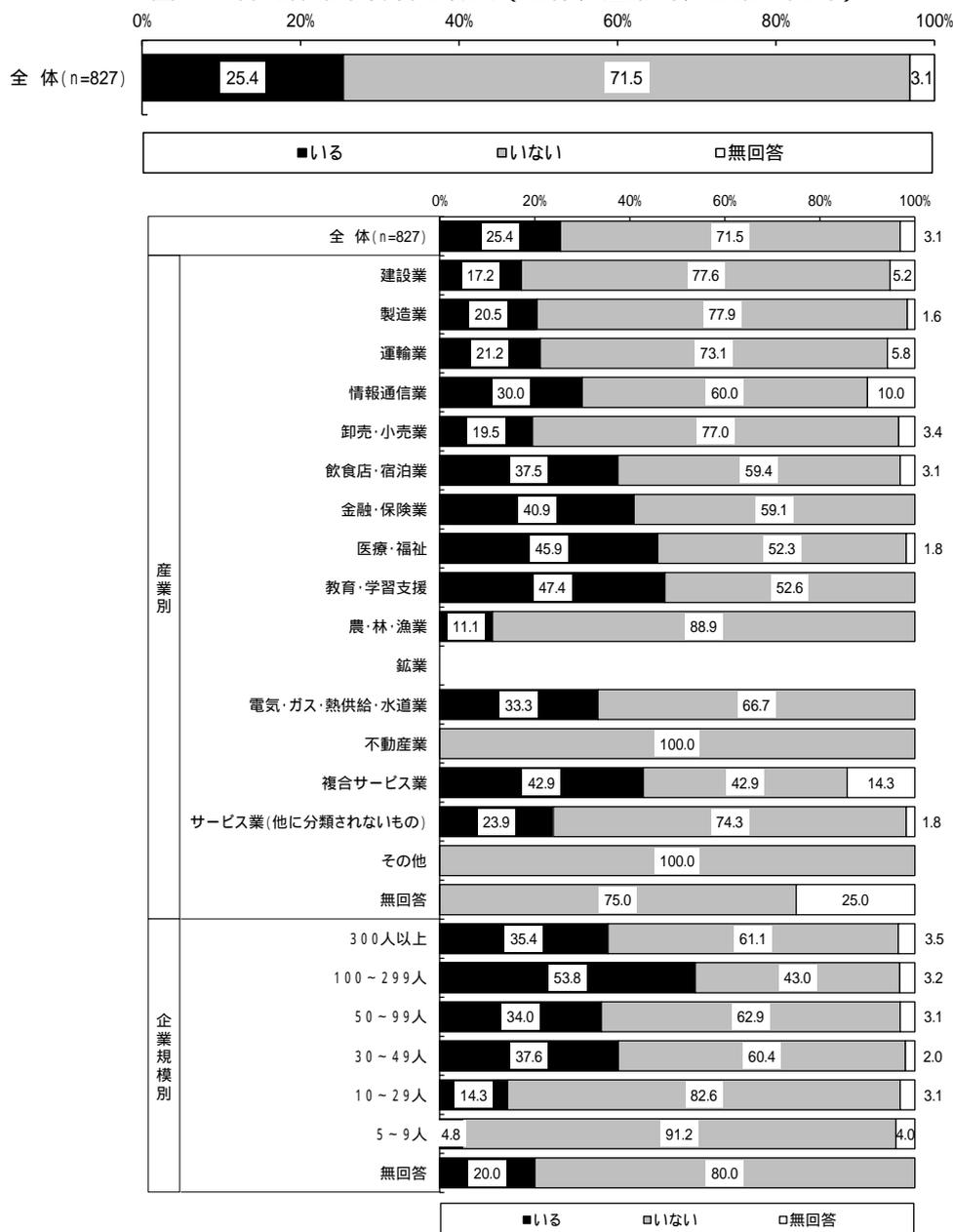
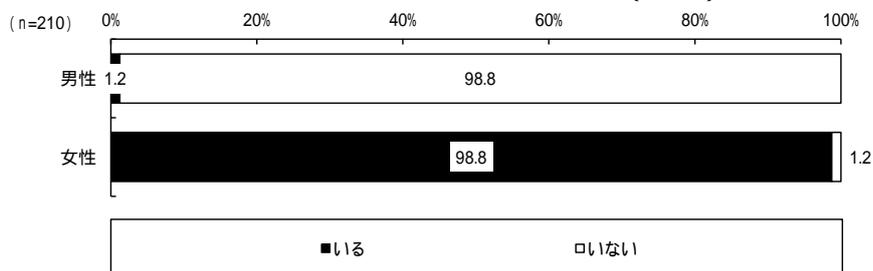


図 66 育児休業取得者がいる事業所（性別）



## (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)

### 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 53.6% となっており、前回（平成 23 年度）調査より 3.7 ポイント減少している。（図 67）

産業別では、「制度あり」の割合は、「教育・学習支援」（84.2%）、「情報通信業」（70.0%）、「金融・保険業」（68.2%）、「医療・福祉」（67.9%）で高くなっている。（図 68）

企業規模別では、企業規模 50 人以上の事業所の導入率は 7 割を超えているが、「5～9 人」規模の事業所では 21.6% となっている。（図 68）

図 67 介護休業制度の有無・経年比（全体）

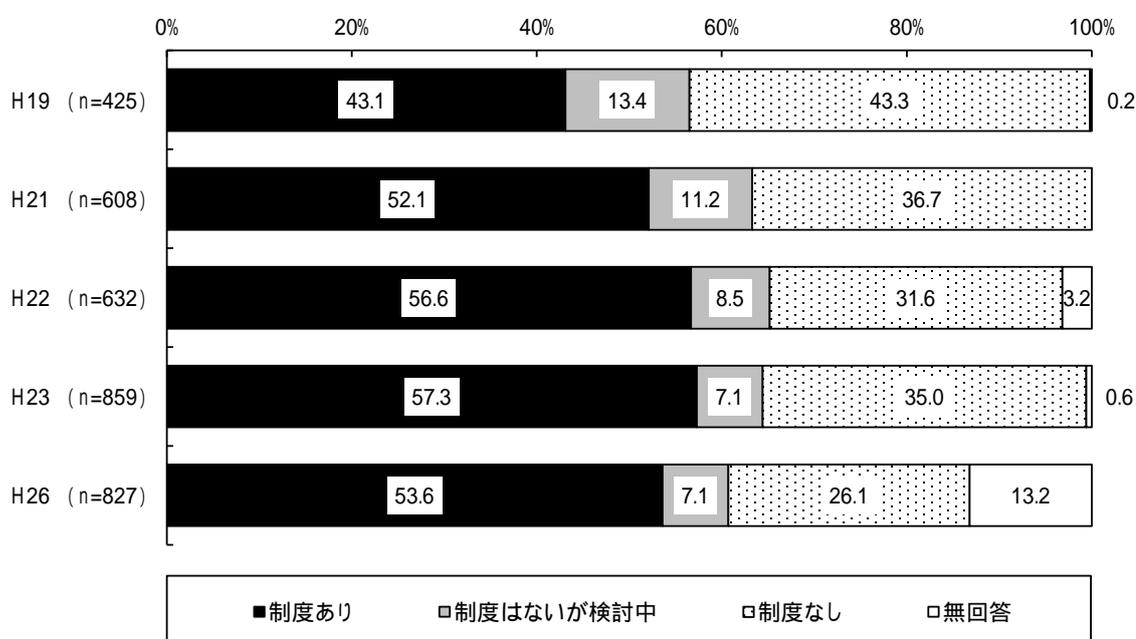
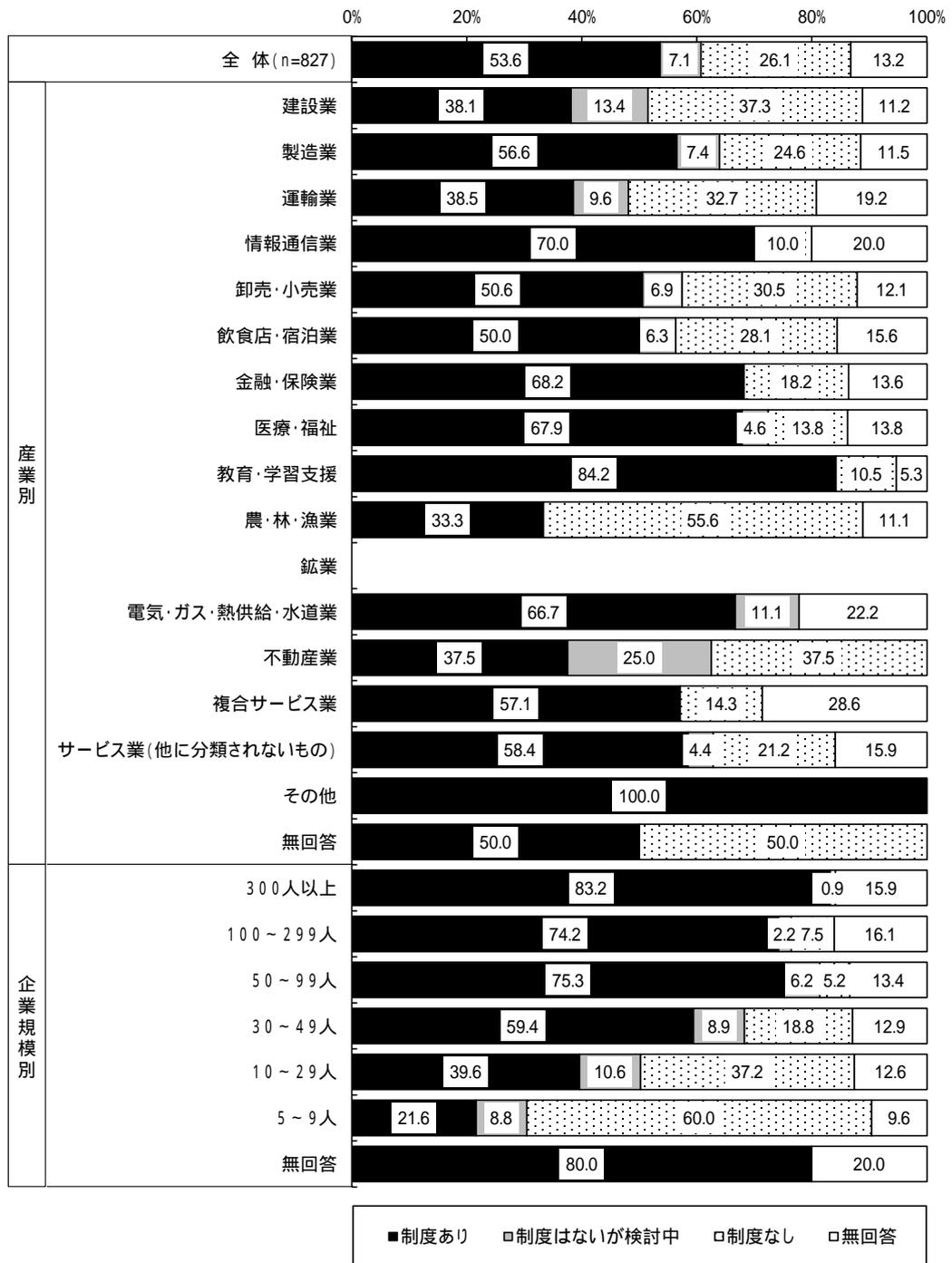


図 68 介護休業制度の有無（全体、産業別、企業規模別）



### 介護休業の制度上の取得可能最長期間と平均取得期間

介護休業制度の有無で「制度あり」と回答した事業所に対して、介護休業を取得できる最長期間を尋ねたところ、「93日以上180日未満」(67.0%)の割合が最も高く、次いで「93日未満」(14.7%)となっている。(図69)

企業規模別では、規模の大小に関わらず、「93日以上180日未満」の割合が5割を超えている。また、「300人以上」規模の事業所では、「365日以上」の割合が18.1%となっている。(図69)

介護休業の平均取得期間で最も多かったのは「1か月以上3か月未満」(50.0%)の回答となっている。(図70)

図69 介護休業の制度上の取得可能最長期間(全体、産業別、企業規模別)

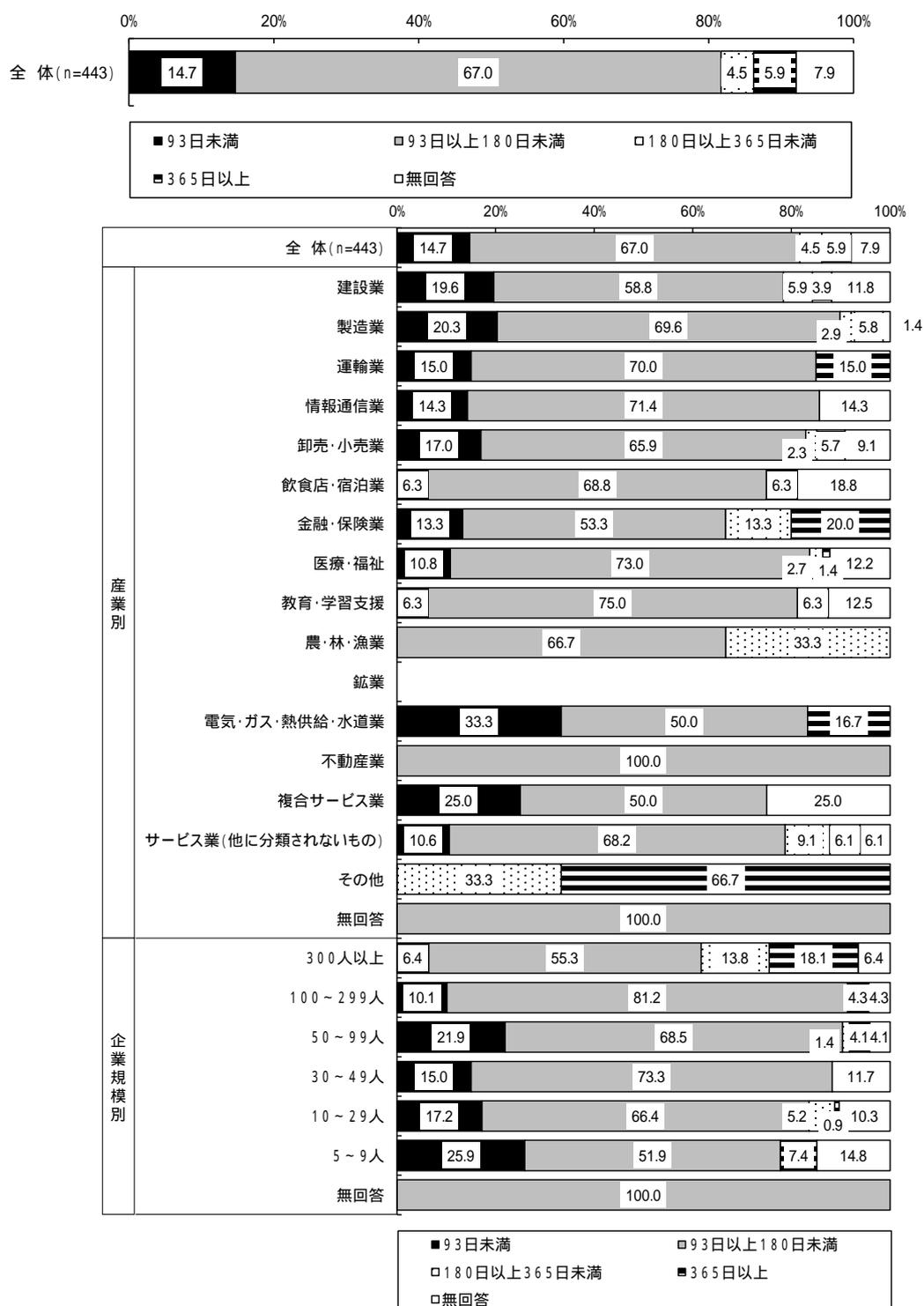
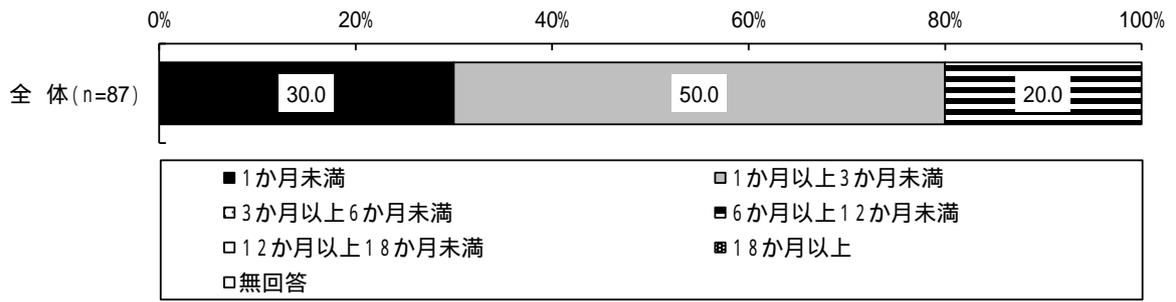


図 70 介護休業の平均取得期間（全体）



### 介護休業取得者の有無

平成 25 年 4 月 1 日から平成 26 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 10.5%となっている。(図 71)

取得した人数は 12 人のうち、男性は 3 人、女性は 9 人であった。

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 77.8%、男性従業員の利用があった事業所は 33.3%となっている。(図 72)

図 71 介護休業取得者の有無(全体、産業別、企業規模別)

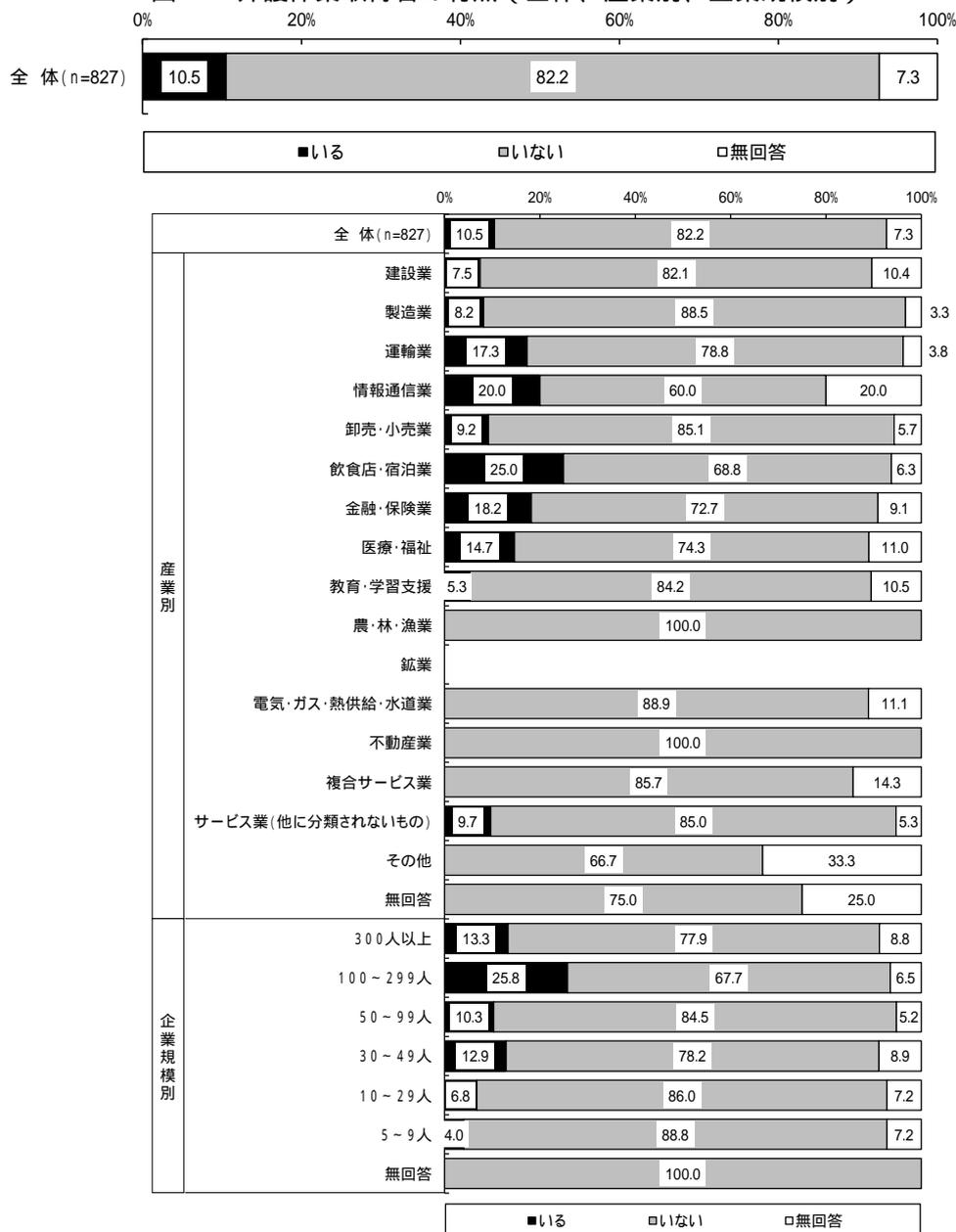
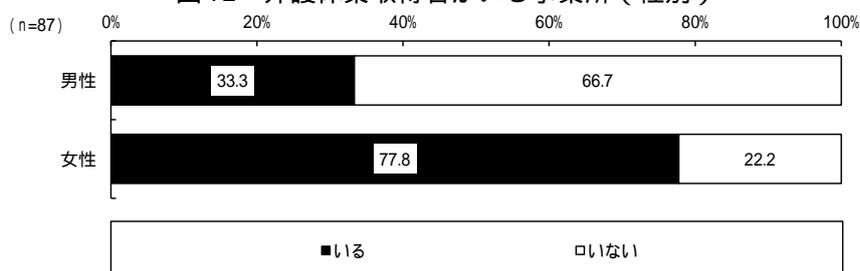


図 72 介護休業取得者がいる事業所(性別)



## 16. 育児のための両立支援制度

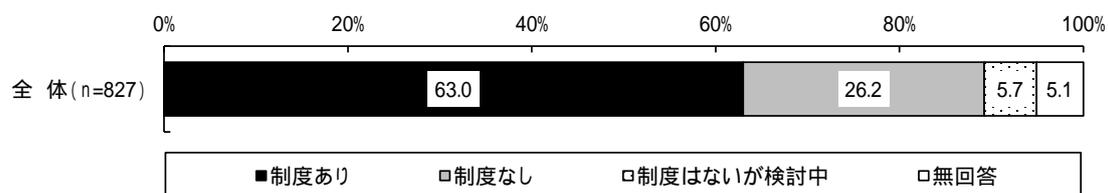
### (1) 育児のための時間外労働時間の制限に関する制度

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いけません。（育児・介護休業法）

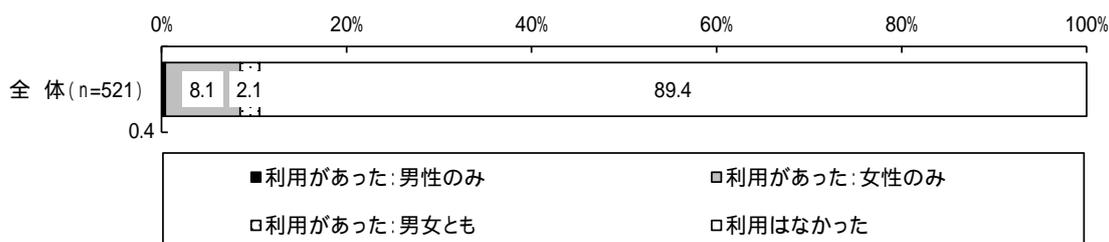
#### 育児のための時間外労働の制限に関する制度の有無

育児のための時間外労働の制限に関する制度の有無については、「制度あり」と回答した事業所は63.0%となっており、そのうち、平成25年4月1日から平成26年3月31日までの間に、実際に利用があった事業所は10.6%となっている。（図73）

図73 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）



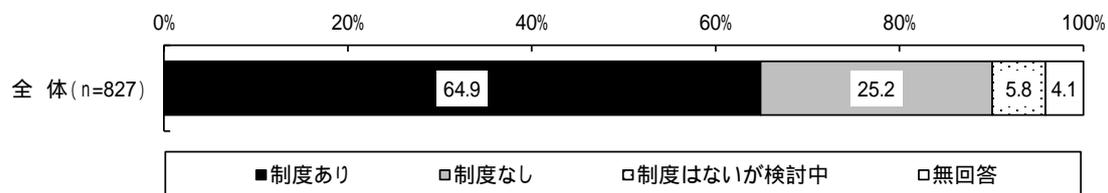
#### 制度あり事業所の取得状況



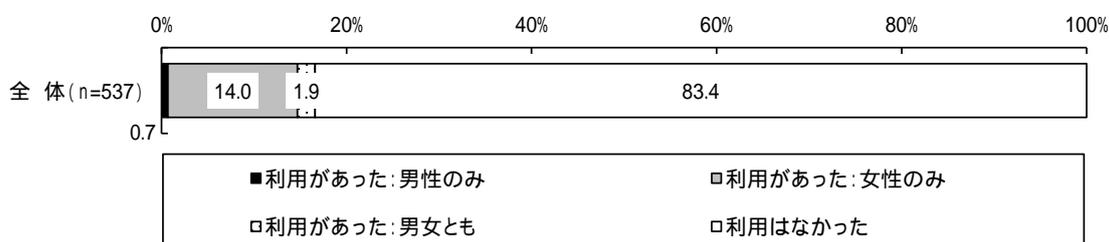
#### 育児のための勤務時間の短縮に関する制度の有無

育児のための勤務時間の短縮に関する制度の有無については、「制度あり」と回答した事業所は64.9%となっており、そのうち、平成25年4月1日から平成26年3月31日までの間に、実際に利用があった事業所は16.6%となっている。（図74）

図74 育児のための勤務時間の短縮に関する制度の有無（全体）



#### 制度あり事業所の取得状況



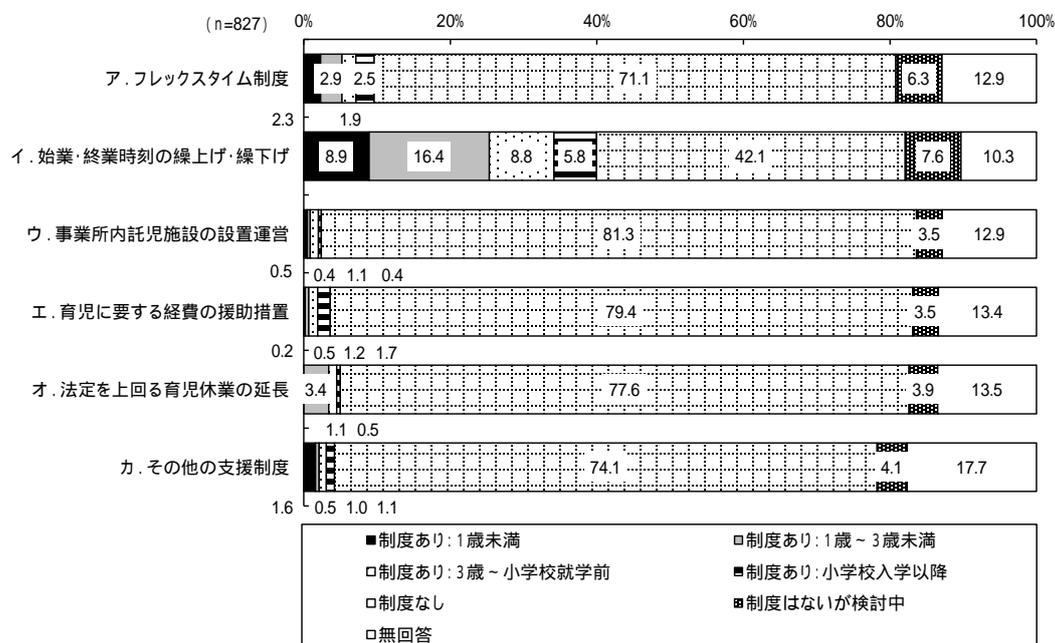
## (2) 育児支援制度

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。フレックスタイム制の適用 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ 託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与 育児休業に準ずる措置（育児・介護休業法第24条）

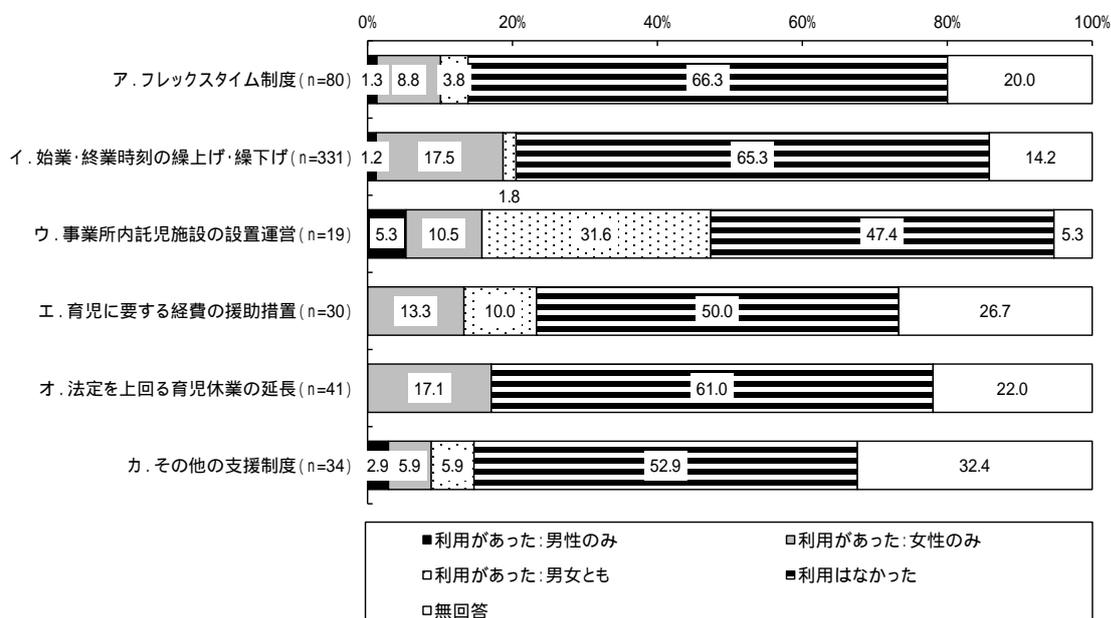
事業所における育児支援制度の導入状況については、「イ・始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」では『制度あり』（「制度あり：1歳未満」「制度あり：1歳～3歳未満」「制度あり：3歳～小学校就学前」「制度あり：小学校入学以降」の合計）が39.9%と3割を超えているが、その他の項目では「制度なし」の割合が7割以上となっている。（図75）

また、『制度あり』と回答した事業所の利用有無については、「ウ・事業所内託児施設の設置運営」の利用率が47.4%と最も高く、次いで「エ・育児に要する経費の援助措置」の利用率が23.3%となっている。（図75）

図75 育児支援制度の有無（全体）



制度あり事業所の取得状況



## 17. 介護のための両立支援制度

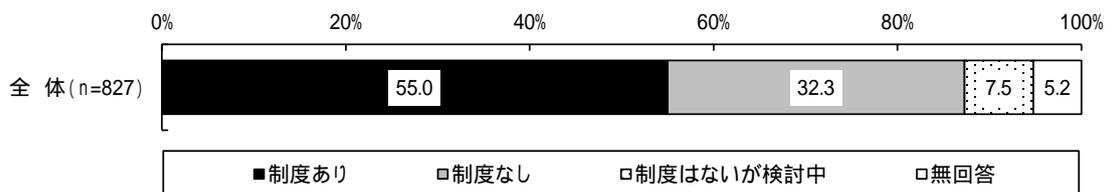
### (1) 介護のための時間外労働時間の制限に関する制度

事業主は、家族の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）

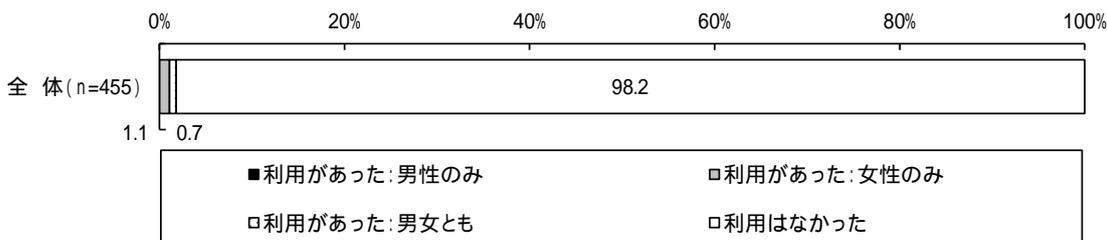
#### 介護のための時間外労働の制限に関する制度の有無

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については、「制度あり」と回答した事業所は55.0%となっており、そのうち、平成25年4月1日から平成26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%となっている。（図76）

図76 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）



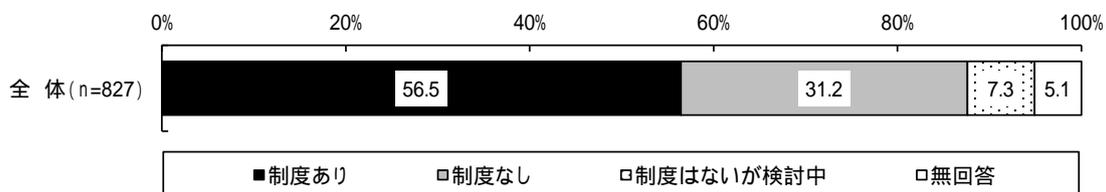
#### 制度あり事業所の取得状況



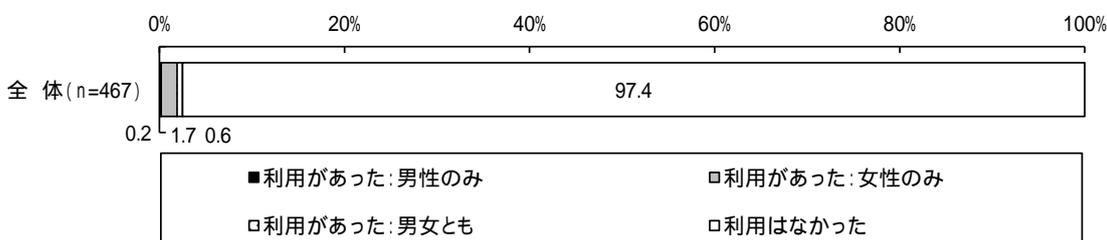
#### 介護のための勤務時間の短縮に関する制度の有無

介護のための勤務時間の短縮に関する制度の有無については、「制度あり」と回答した事業所は56.5%となっており、そのうち、平成25年4月1日から平成26年3月31日までの間に、実際に利用があった事業所は2.5%となっている。（図77）

図77 介護のための勤務時間の短縮に関する制度の有無（全体）



#### 制度あり事業所の取得状況



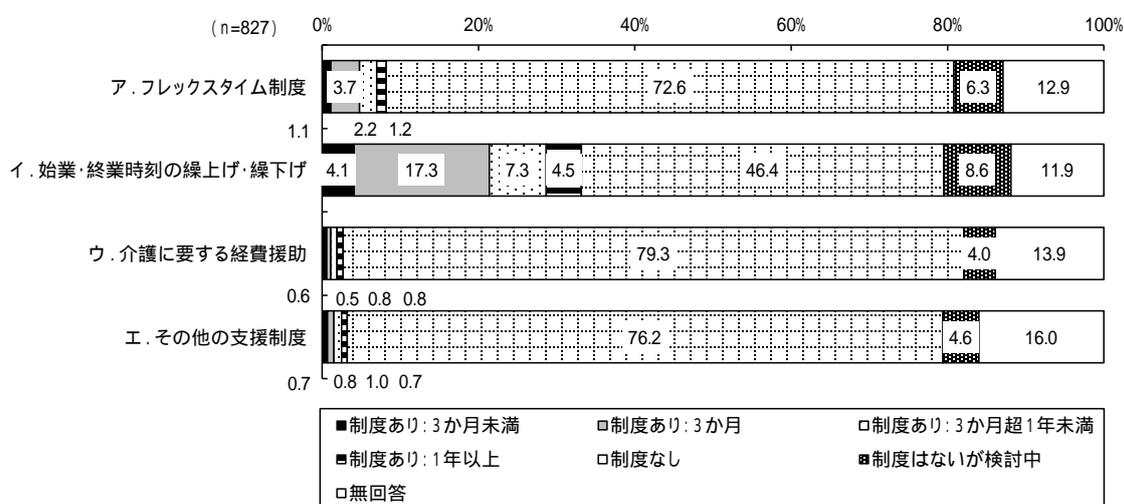
## (2) 介護支援制度

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）

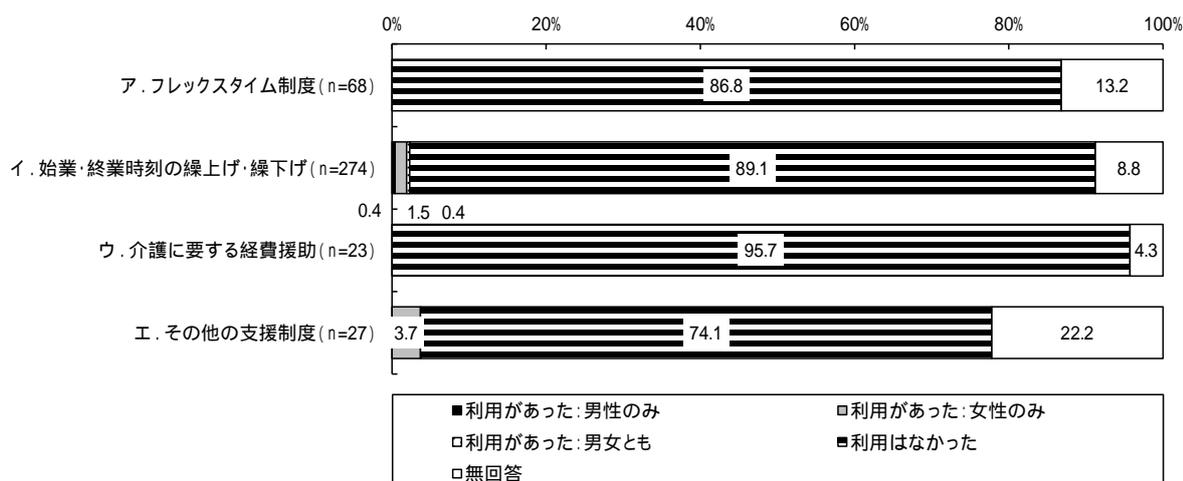
事業所における介護支援制度の導入状況については、「イ・始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」では『制度あり』（「制度あり：3か月未満」「制度あり：3か月」「制度あり：3か月超1年未満」「制度あり：1年以上」の合計）が33.2%と3割を超えているが、その他の項目では「制度なし」の割合が7割以上となっている。（図78）

また、『制度あり』と回答した事業所の利用有無については、全ての項目で利用率が1割に満たない。（図78）

図78 介護支援制度の有無（全体）



制度あり事業所の取得状況



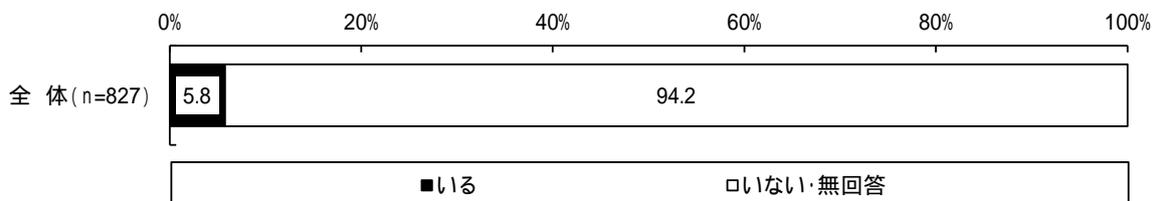
## 18. 妊娠・出産、育児、介護を理由とする退職等の状況

### (1) 妊娠・出産を理由に退職した人の有無

平成25年4月1日から平成26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5.8%となっている。(図79)

実際の人数は81人で、そのうち男性は3人であった。

図79 妊娠・出産を理由に退職した人の有無(全体)

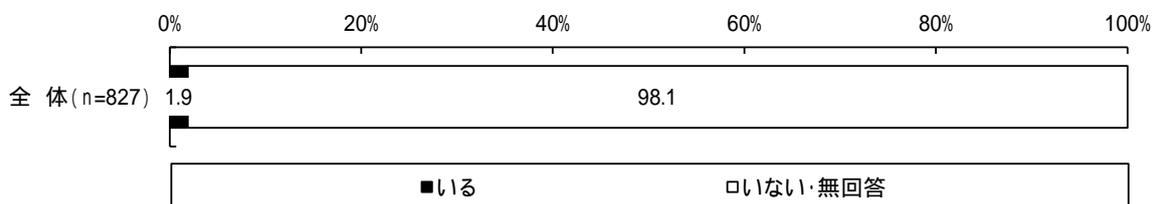


### (2) 育児を理由に退職した人の有無

平成25年4月1日から平成26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1.9%となっている。(図80)

実際の人数は63人で、そのうち男性は11人であった。

図80 育児を理由に退職した人の有無(全体)

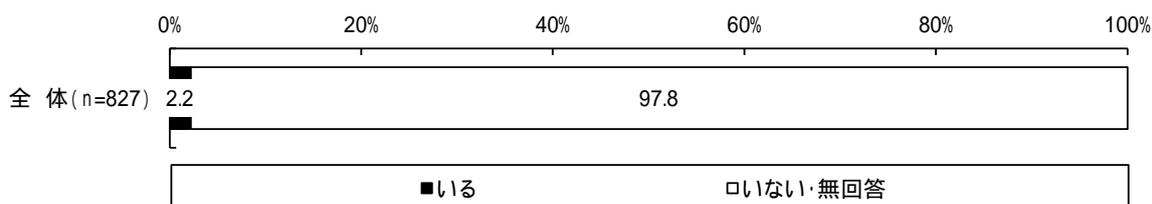


### (3) 介護を理由に退職した人の有無

平成25年4月1日から平成26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2.2%となっている。(図81)

実際の人数は59人で、そのうち男性は24人であった。

図81 介護を理由に退職した人の有無(全体)



## 19. 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）

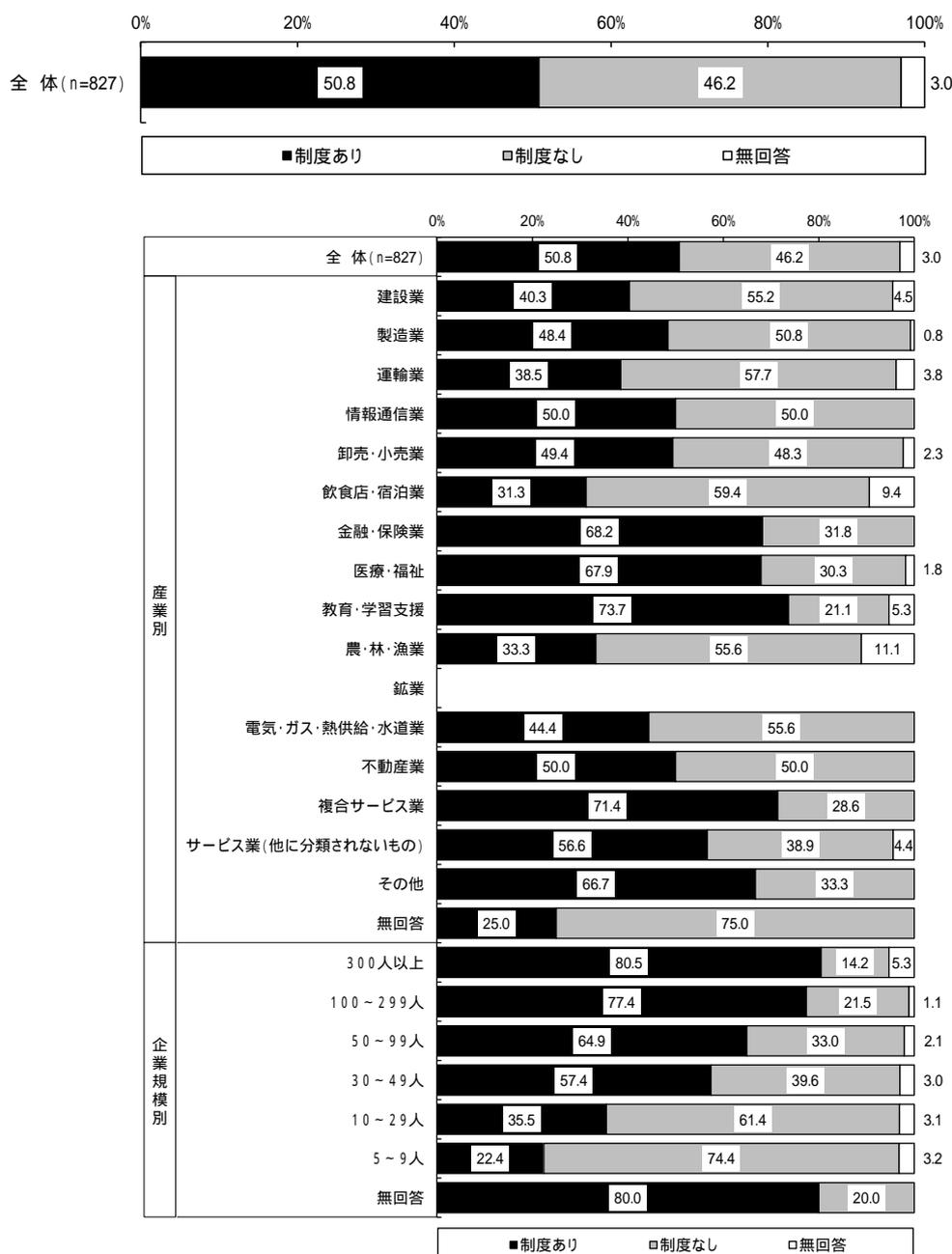
### (1) 子の看護のための休暇制度の有無

子の看護のための休暇制度の有無については、「制度あり」と回答した事業所が50.8%、「制度なし」と回答した事業所は46.2%となっている。（図82）

産業別にみると、「制度あり」の割合は、「教育・学習支援」(73.7%)、「複合サービス業」(71.4%)で7割を超えている。（図82）

企業規模別では、規模が大きくなるにつれ「制度あり」の割合が高くなる傾向にあり、「300人以上」規模の事業所では80.5%となっている。（図82）

図82 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）



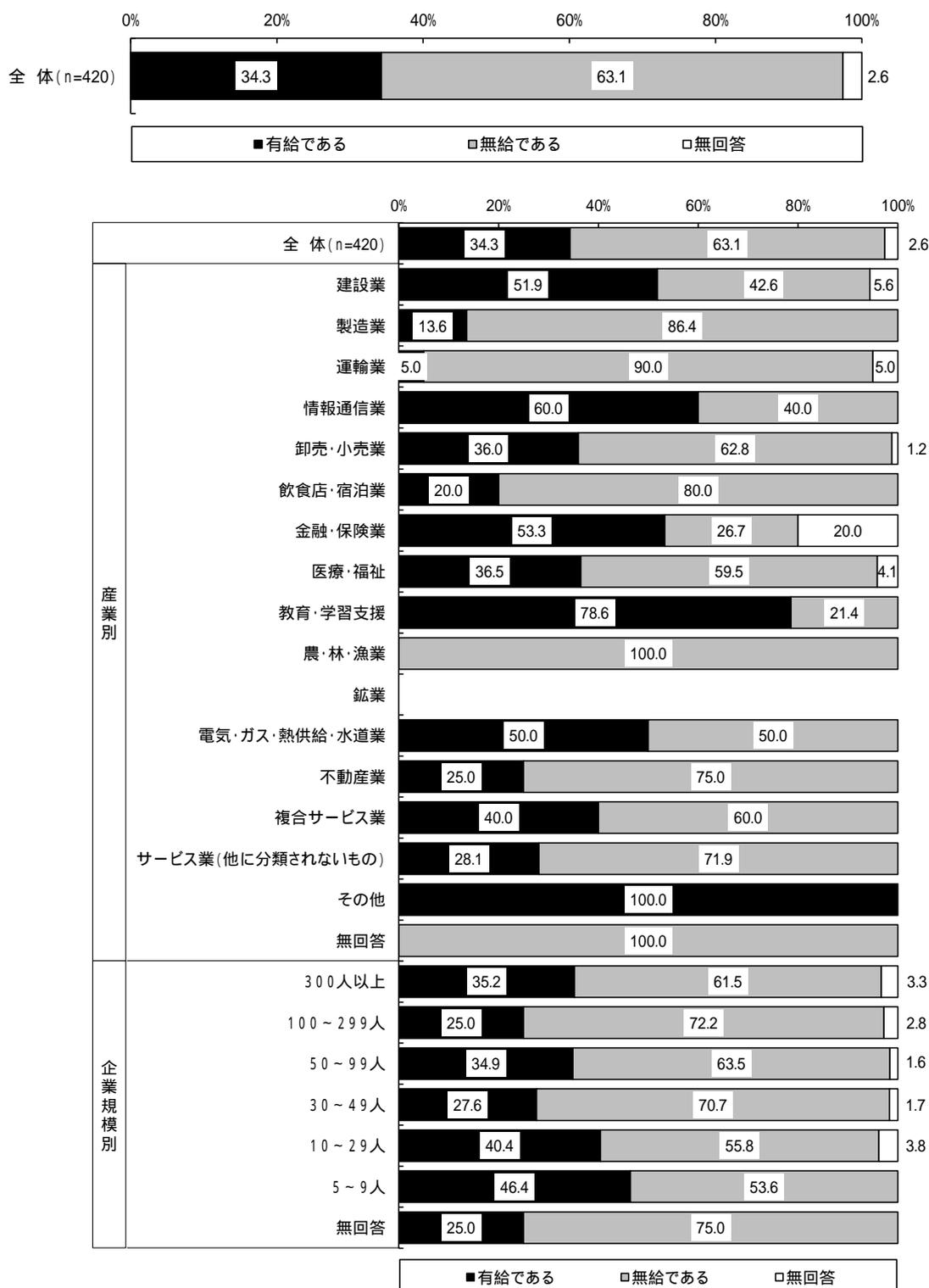
## (2) 子の看護のための休暇中の給与制度

子の看護のための休暇制度の有無で「制度あり」と回答した事業所に対して、休暇中の給与制度について尋ねたところ、「有給である」が34.3%、「無給である」が63.1%となっている。(図83)

産業別にみると、「有給である」の割合は、「教育・学習支援」(78.6%)、「情報通信業」(60.0%)、「金融・保険業」(53.3%)で高くなっている。(図83)

企業規模別では、企業規模30人未満の事業所では「有給である」の割合が4割を超えているが、企業規模30人以上の事業所では3割前後となっている。(図83)

図83 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)

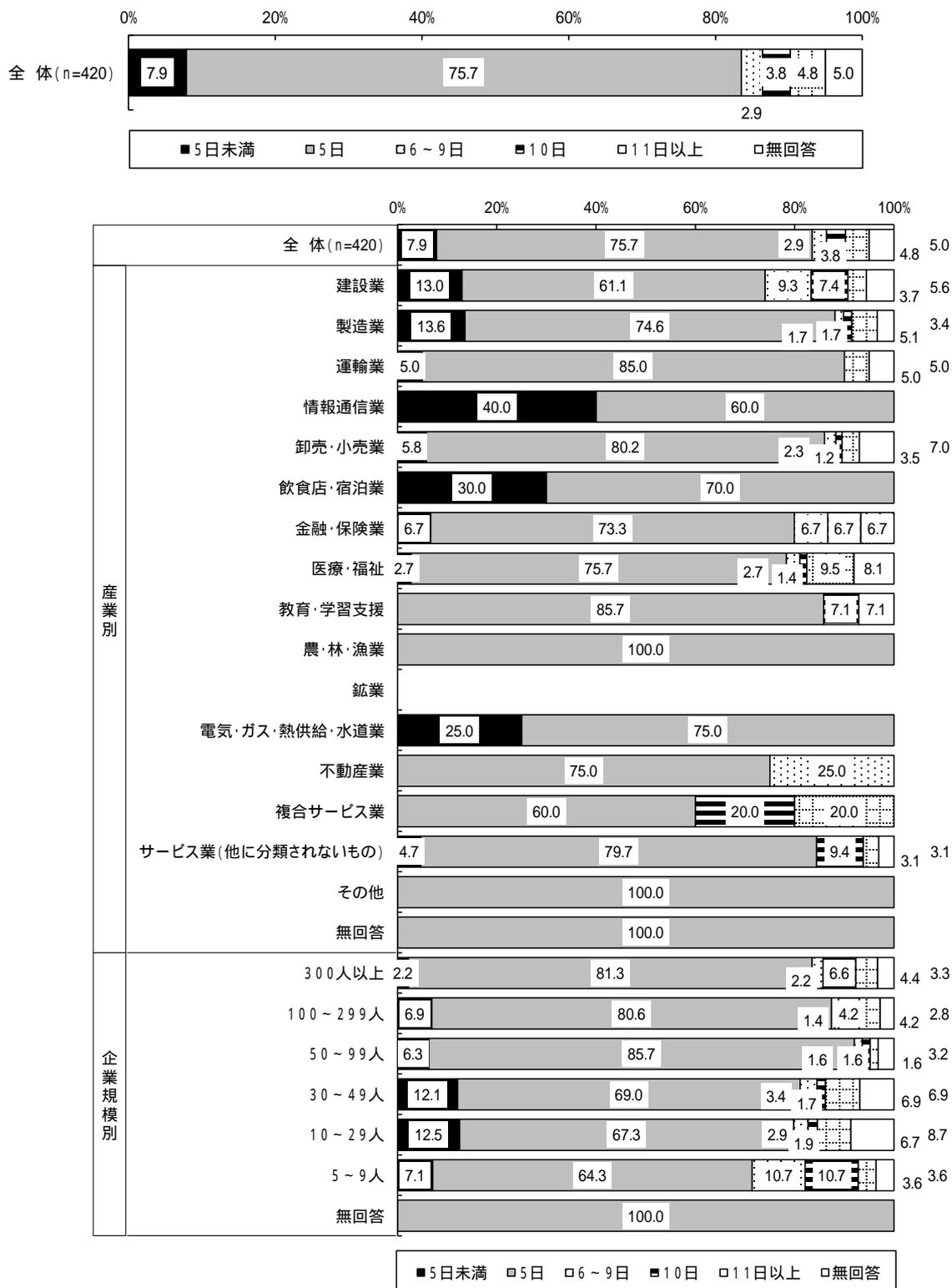


(3) 子の看護のために取得できる休暇日数

子が1人の場合

子の看護のための休暇制度の有無で「制度あり」と回答した事業所に対して、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」(75.7%)の割合が最も高く、次いで「5日未満」(7.9%)となっている。(図84)

図84 子の看護のために取得できる休暇日数・子が1人(全体、産業別、企業規模別)



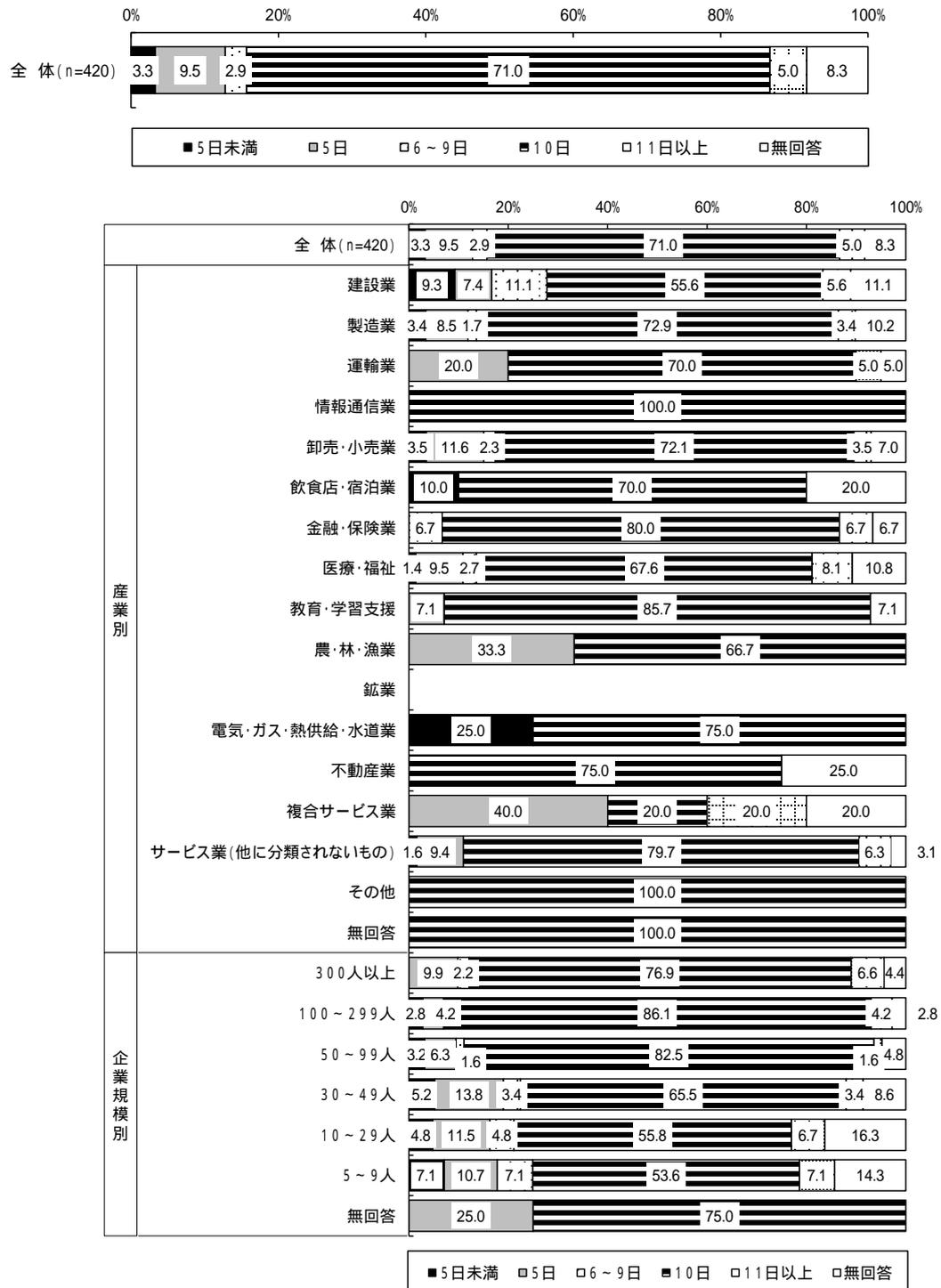
## 子が2人以上の場合

子の看護のための休暇制度の有無で「制度あり」と回答した事業所に対して、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」（71.0%）の割合が最も高く、次いで「5日」（9.5%）となっている。（図85）

産業別にみると、「10日」の割合は、「情報通信業」（100.0%）、「教育・学習支援」（85.7%）、「金融・保険業」（80.0%）で高くなっており、「5日」の割合は、「複合サービス業」（40.0%）で高くなっている。（図85）

企業規模別では、企業規模50人以上の事業所では「10日」の割合が7割を超えている。（図85）

図85 子の看護のために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）

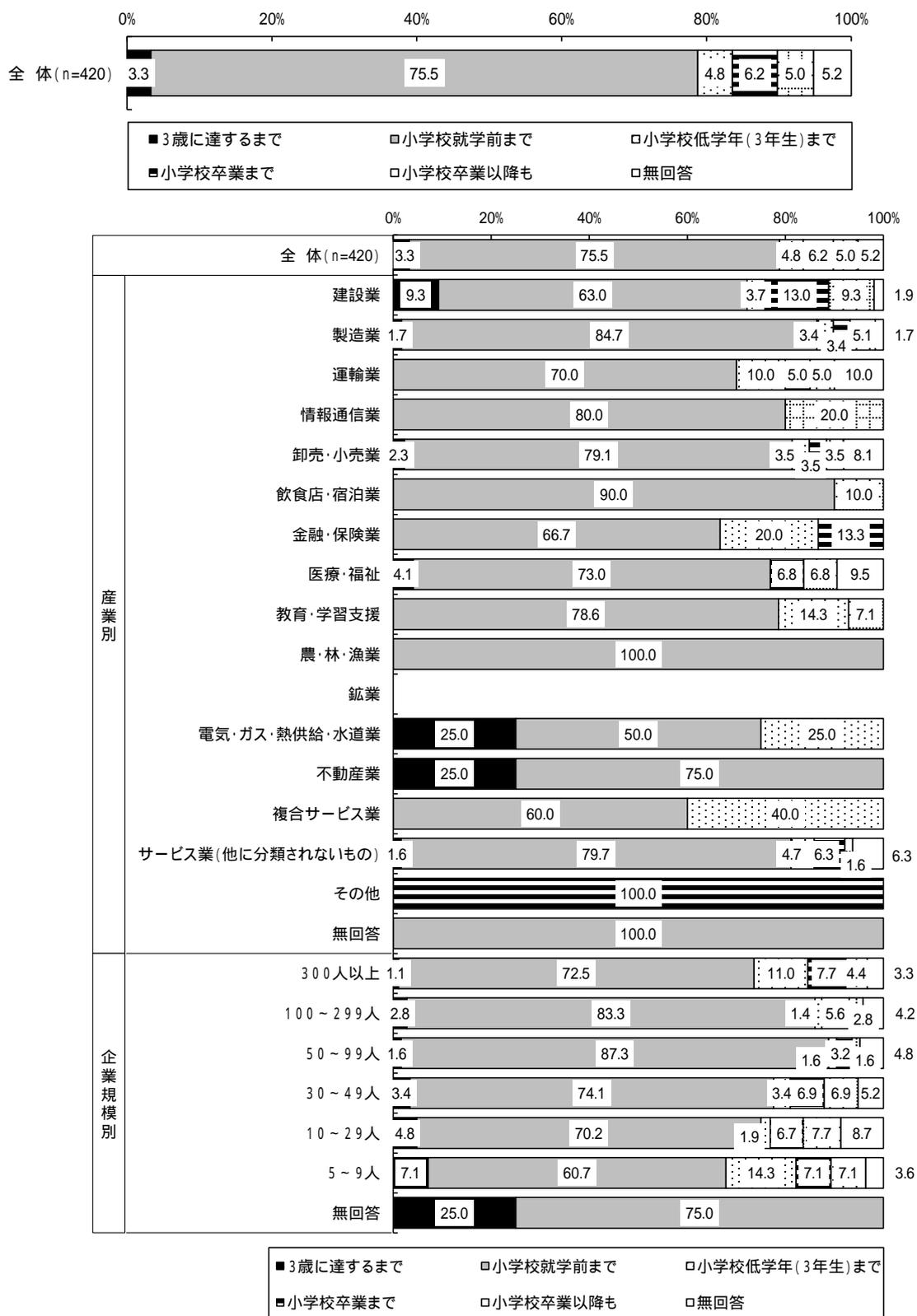


(4) 子の看護休暇の取得可能年齢

子の看護のための休暇制度の有無で「制度あり」と回答した事業所に対して、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」(75.5%)の割合が最も高く、次いで「小学校卒業まで」(6.2%)となっている。(図86)

企業規模別では、全ての企業規模で「小学校就学前まで」の割合が6割を超えている。(図86)

図86 子の看護休暇の取得可能年齢(全体、産業別、企業規模別)



## 20 . 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）

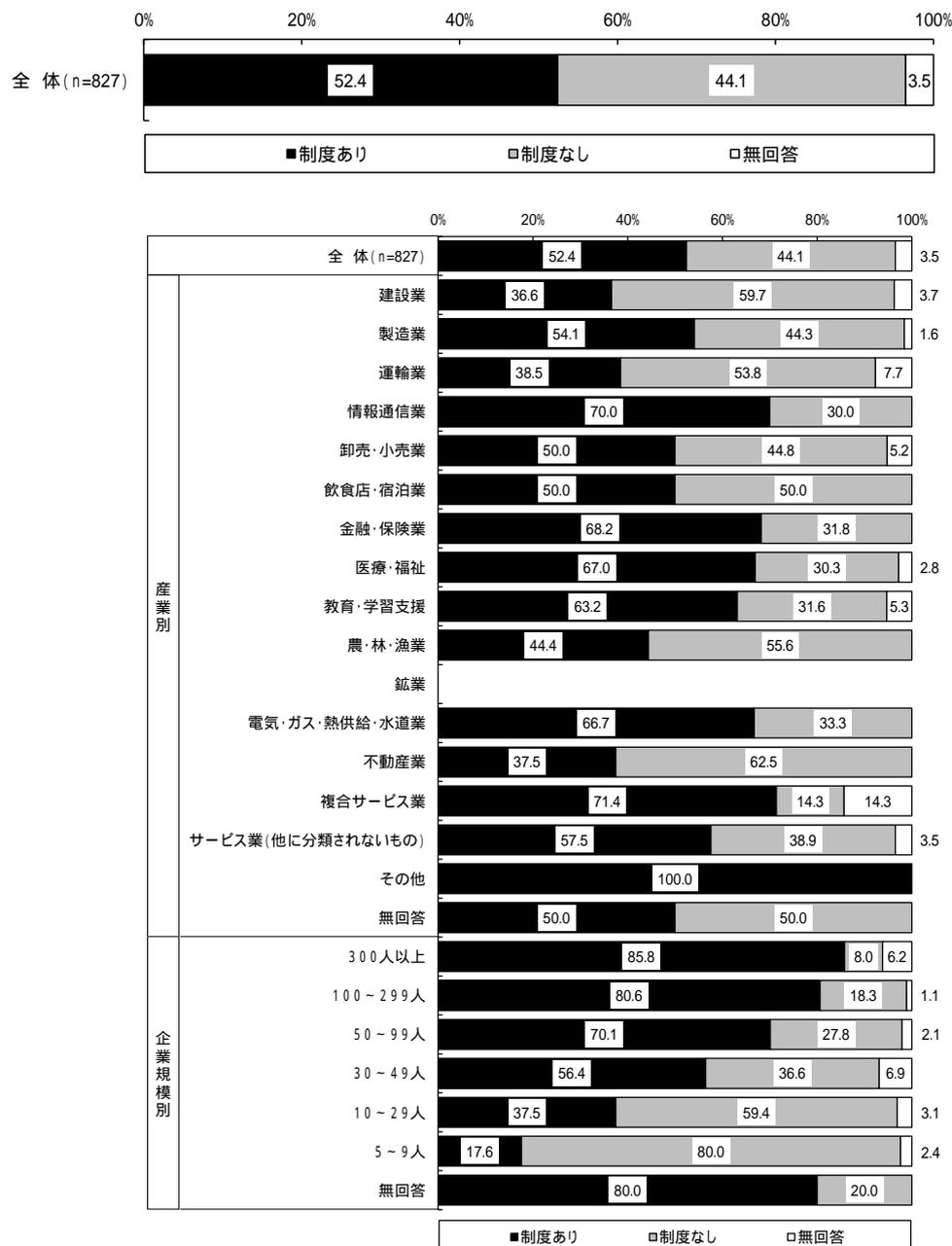
### (1) 介護休暇制度の有無

家族の介護のための休暇制度の有無については、「制度あり」と回答した事業所が52.4%、「制度なし」と回答した事業所は44.1%となっている。（図87）

産業別にみると、「制度あり」の割合は、「複合サービス業」（71.4%）、「情報通信業」（70.0%）、「金融・保険業」（68.2%）、「医療・福祉」（67.0%）で高くなっている。（図87）

企業規模別では、規模が大きくなるにつれ「制度あり」の割合が高くなる傾向にあり、企業規模100人以上の事業所では8割を超えている。（図87）

図87 介護休暇制度の有無（全体、産業別、企業規模別）



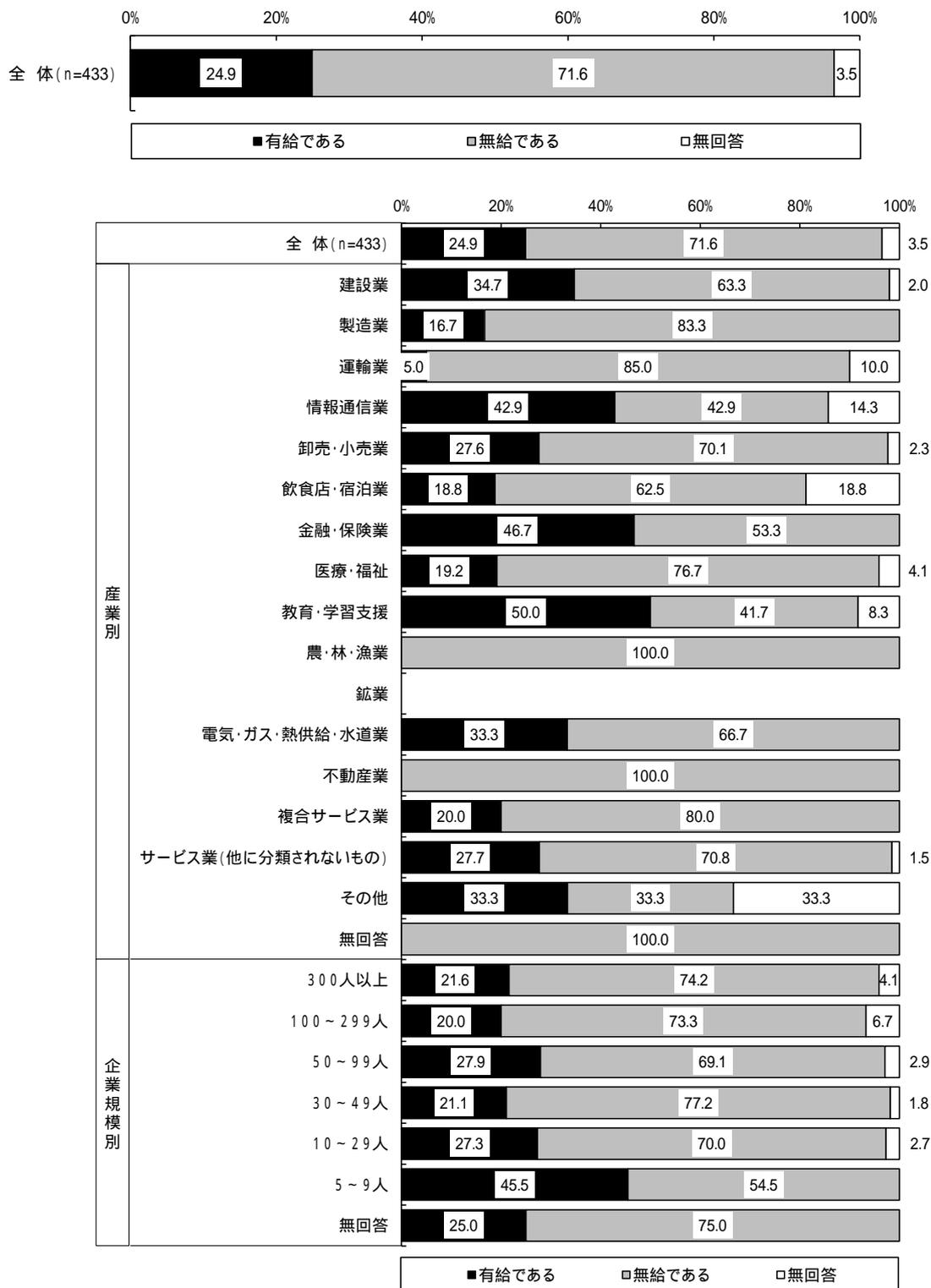
(2) 介護のための休暇中の給与制度

家族の介護のための休暇制度の有無で「制度あり」と回答した事業所に対して、休暇中の給与制度について尋ねたところ、「有給である」が24.9%、「無給である」が71.6%となっている。(図88)

産業別にみると、「有給である」の割合は、「教育・学習支援」(50.0%)で最も高く、次いで「金融・保険業」(46.7%)となっている。(図88)

企業規模別では、「5~9人」規模の事業所で「有給である」の割合が4割(45.5%)を超えている。(図88)

図88 介護のための休暇中の給与制度(全体、産業別、企業規模別)

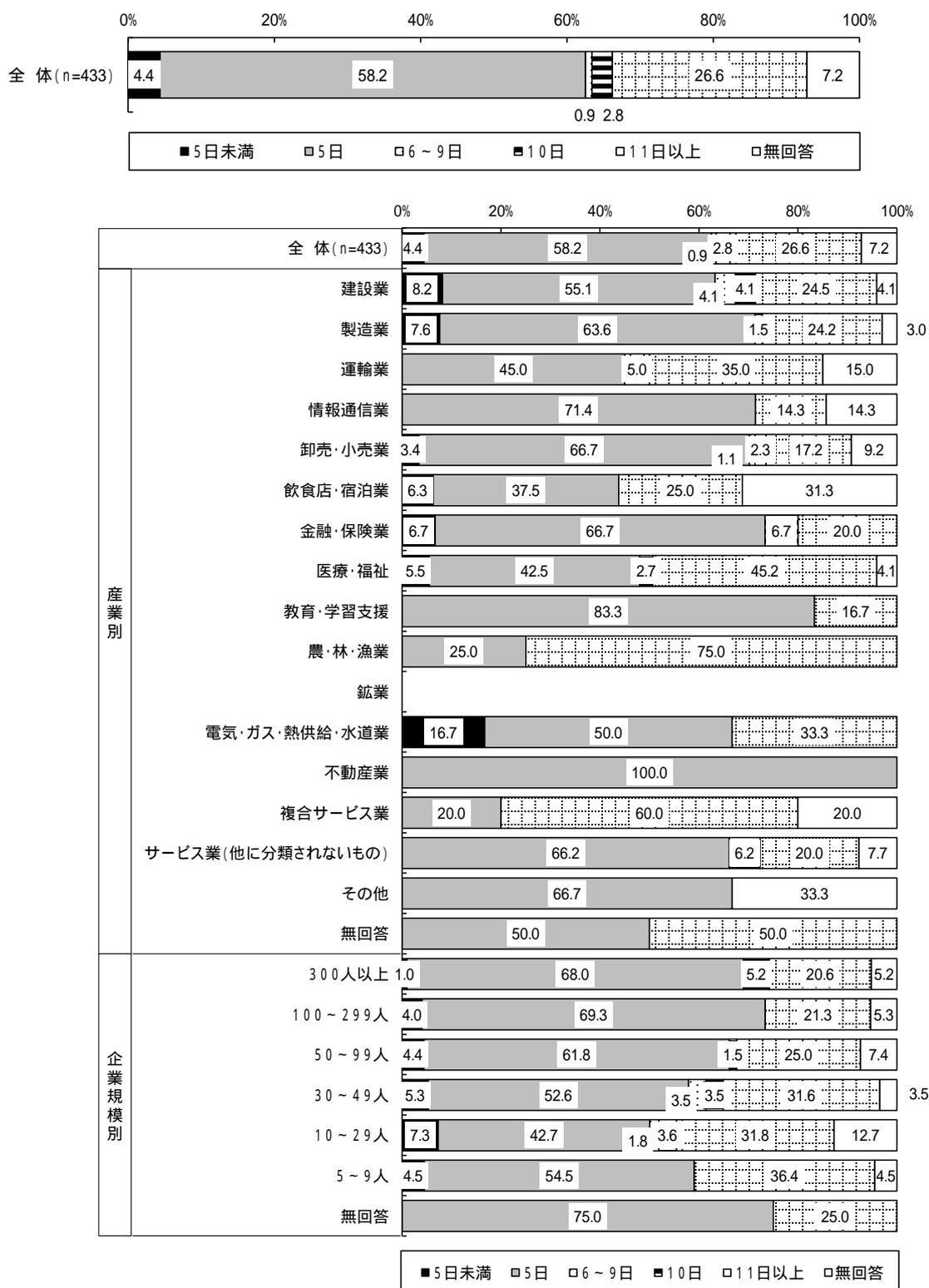


(3) 介護休暇の取得可能日数

要介護状態にある対象家族が1人の場合

家族の介護のための休暇制度の有無で「制度あり」と回答した事業所に対して、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、対象家族が1人の場合では、「5日」(58.2%)の割合が最も高く、次いで「11日以上」(26.6%)となっている。(図89)

図89 介護休暇の取得可能日数・対象家族が1人(全体、産業別、企業規模別)

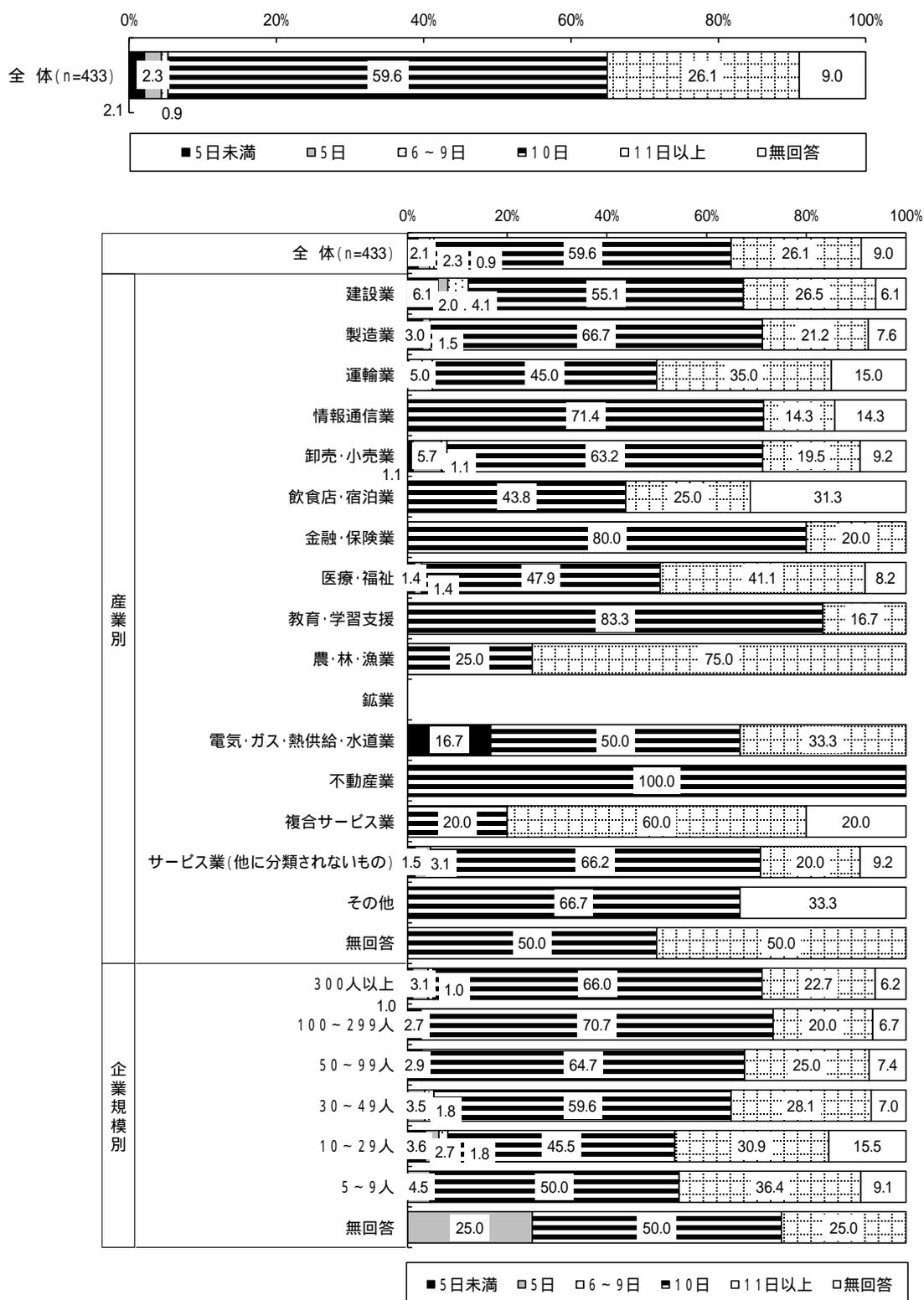


要介護状態にある対象家族が2人以上の場合

家族の介護のための休暇制度の有無で「制度あり」と回答した事業所に対して、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、対象家族が2人以上の場合では、「10日」（59.6%）の割合が最も高く、次いで「11日以上」（26.1%）となっている。（図90）

企業規模別では、企業規模50人以上の事業所では「10日」の割合が6割を超えている。（図90）

図90 介護休暇の取得可能日数・対象家族が2人以上（全体、産業別、企業規模別）



## 2 1 . 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

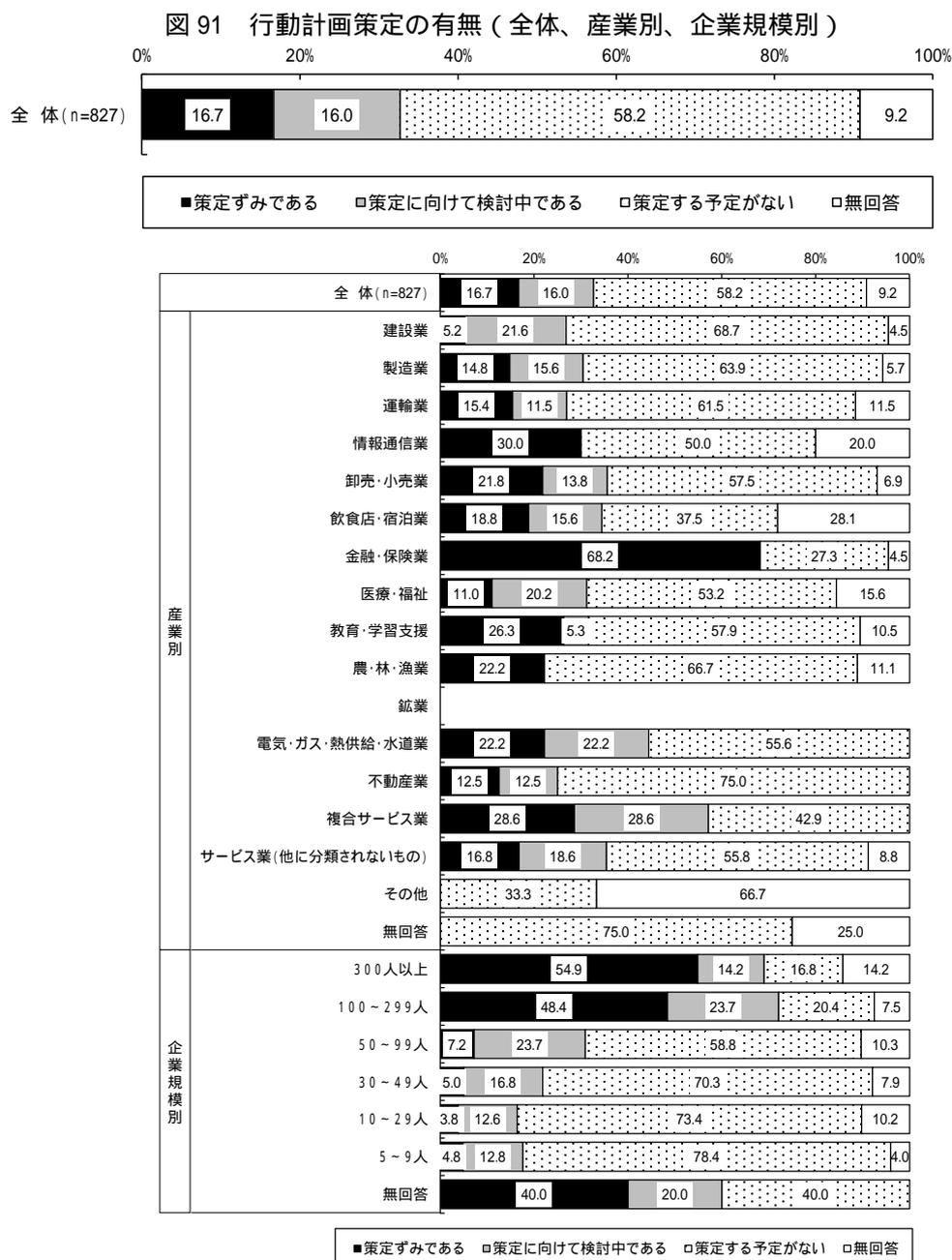
301人以上の労働者を雇用する事業主は、仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等を進めるための行動計画を策定し、届け出ることが義務化されています。平成23年4月1日からは、101人以上の労働者を雇用する事業主にも義務化の範囲が拡大されました。（次世代育成支援対策推進法第12条）

### (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の策定有無については、「策定済みである」と回答した事業所が16.7%、「策定に向けて検討中である」と回答した事業所は16.0%、「策定する予定がない」と回答した事業所は58.2%となっている。（図91）

産業別にみると、「策定済みである」の割合は、「金融・保険業」（68.2%）で高くなっている。（図91）

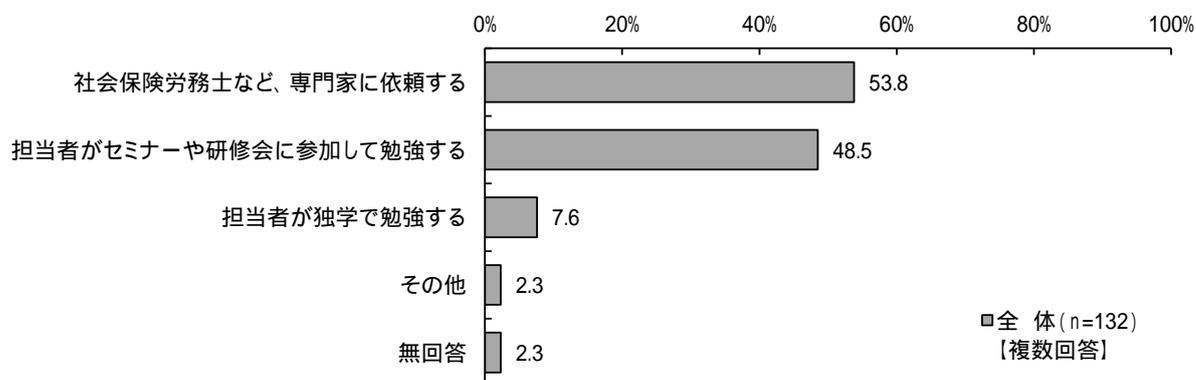
企業規模別では、企業規模100人以上の事業所で「策定済みである」の割合が4割を超えているが、企業規模100人未満では1割に満たない。（図91）



## (2) 予定される行動計画導入方法

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の策定有無で「策定に向けて検討中である」と回答した事業所に対して、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」(53.8%)が最も多く、次いで「担当者がセミナーや研修会に参加して勉強する」(48.5%)、「担当者が独学で勉強する」(7.6%)となっている。(図92)

図92 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

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の策定有無で「策定する予定がない」と回答した事業所に対して、行動計画を策定しない理由について尋ねたところ、「従業員が100人以下で、策定義務の対象ではないから」(81.5%)が最も多く、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」(13.9%)、「対策をとるための方法が分からないから」(12.7%)となっている。(図93)

図93 行動計画を策定しない理由(全体)

