

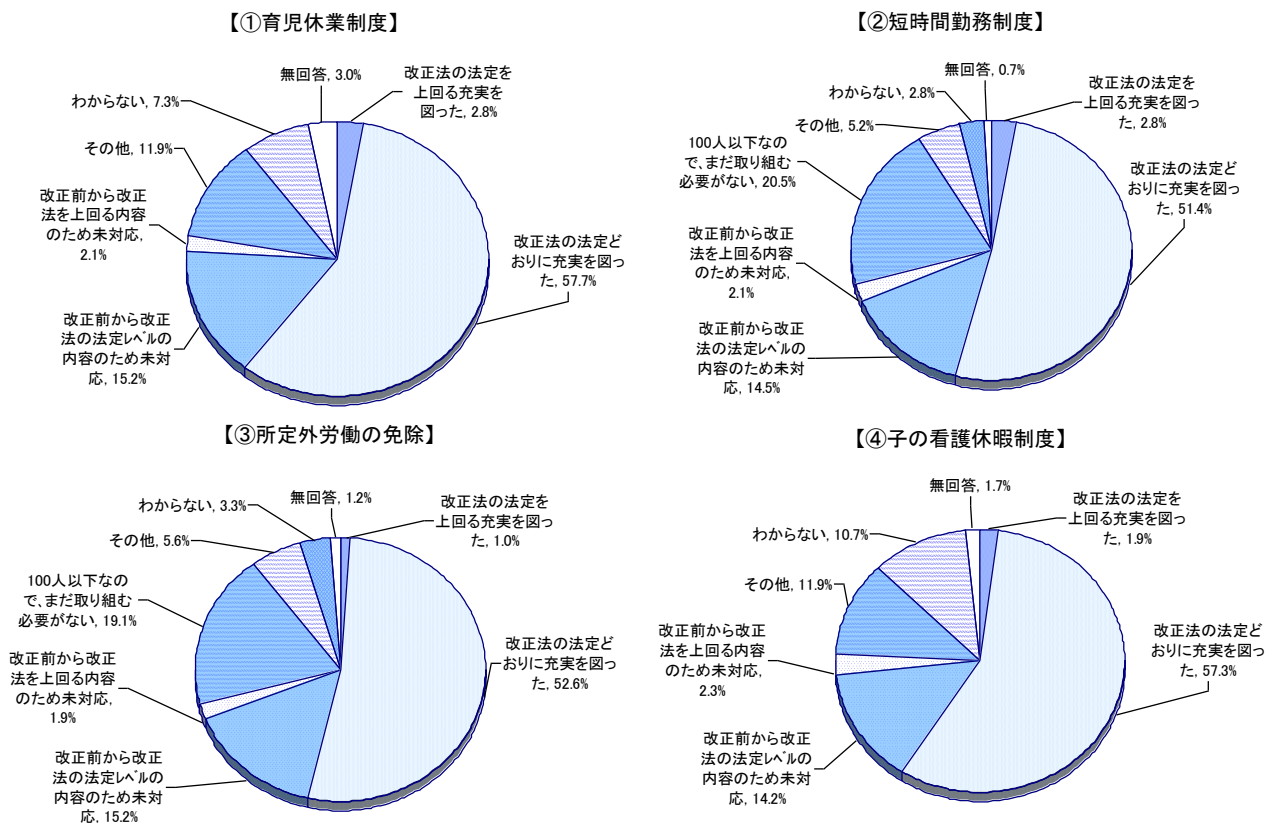
2. 改正育児・介護休業法への対応状況

(1) 改正対象となった制度に対する制度変更等の状況

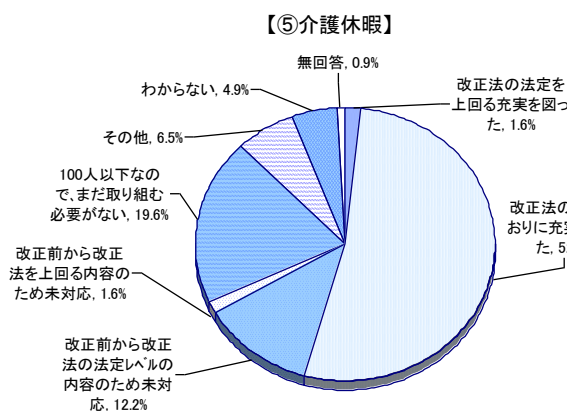
改正の対象となった制度について、改正育児・介護休業法に対応した制度変更等を行ったかをみると、いずれも「改正法の法定どおりに充実を図った」の割合が高く、「①育児休業制度」は57.7%、「②短時間勤務制度」は51.4%、「③所定外労働の免除」は52.6%、「④子の看護休暇制度」は57.3%、「⑤介護休暇」は52.8%と、それぞれ5～6割弱程度を占めている。

図表Ⅱ-2-11 改正対象となった制度に対する制度変更等の状況：単数回答（Q5）n=572

<育児に関する制度>



<介護に関する制度>



注) 「法定どおり」「法定を上回る」は、対象者の要件や利用可能期間などを指す。

<業種別>

図表Ⅱ-2-12 業種別 改正対象となった制度に対する制度変更等の状況：単数回答（Q5）

【②短時間勤務制度】

		合計	Q5(1)② 対応状況：短時間勤務制度							
			改正法の法定を上回る充実を図った	改正法の法定どおりに充実を図った	改正前から改正法の法定レベルの内容のため未対応	改正前から改正法を上回る内容のため未対応	100人以下なので、まだ取り組む必要がない	その他	わからない	無回答
全体		572 100.0	16 2.8	294 51.4	83 14.5	12 2.1	117 20.5	30 5.2	16 2.8	4 0.7
Q2業種	建設業	53 100.0	2 3.8	22 41.5	8 15.1	1 1.9	13 24.5	6 11.3	0 0.0	1 1.9
	製造業	118 100.0	1 0.8	64 54.2	19 16.1	1 0.8	23 19.5	6 5.1	3 2.5	1 0.8
	情報通信業、運輸業、郵便業	70 100.0	1 1.4	27 38.6	7 10.0	1 1.4	27 38.6	3 4.3	4 5.7	0 0.0
	卸売業、小売業	80 100.0	3 3.8	44 55.0	13 16.3	1 1.3	10 12.5	2 2.5	6 7.5	1 1.3
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	14 100.0	0 0.0	9 64.3	1 7.1	2 14.3	1 7.1	1 7.1	0 0.0	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	107 100.0	5 4.7	60 56.1	19 17.8	1 0.9	16 15.0	2 1.9	3 2.8	1 0.9
	医療・福祉	72 100.0	1 1.4	41 56.9	13 18.1	4 5.6	9 12.5	4 5.6	0 0.0	0 0.0
	その他	48 100.0	2 4.2	24 50.0	3 6.3	0 0.0	14 29.2	5 10.4	0 0.0	0 0.0

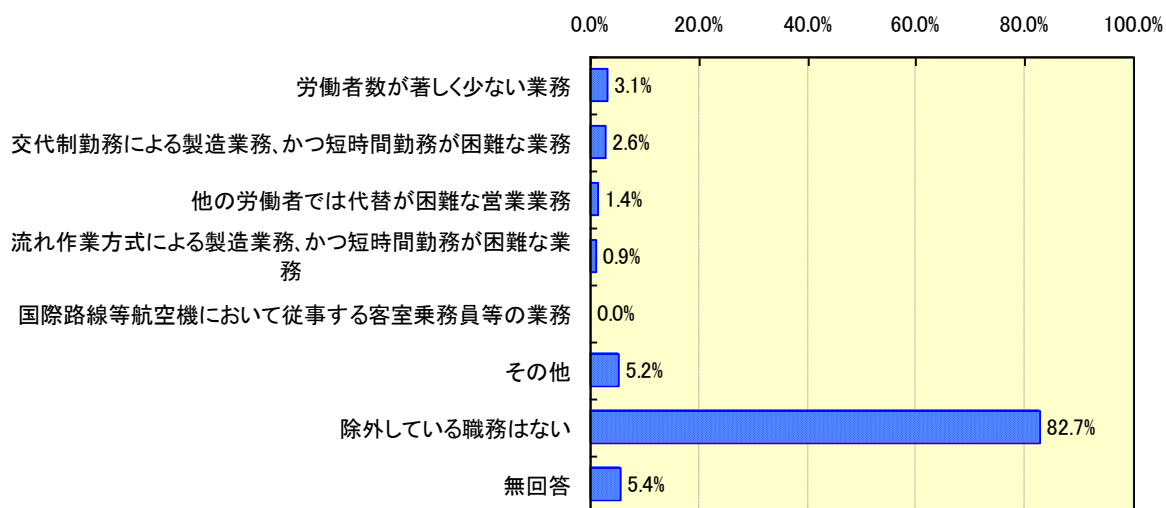
【③所定外労働の免除】

		合計	Q5(1)③ 対応状況：所定外労働の免除							
			改正法の法定を上回る充実を図った	改正法の法定どおりに充実を図った	改正前から改正法の法定レベルの内容のため未対応	改正前から改正法を上回る内容のため未対応	100人以下なので、まだ取り組む必要がない	その他	わからない	無回答
全体		572 100.0	6 1.0	301 52.6	87 15.2	11 1.9	109 19.1	32 5.6	19 3.3	7 1.2
Q2業種	建設業	53 100.0	1 1.9	23 43.4	8 15.1	0 0.0	15 28.3	5 9.4	0 0.0	1 1.9
	製造業	118 100.0	0 0.0	67 56.8	18 15.3	0 0.0	23 19.5	6 5.1	3 2.5	1 0.8
	情報通信業、運輸業、郵便業	70 100.0	0 0.0	28 40.0	8 11.4	1 1.4	24 34.3	4 5.7	5 7.1	0 0.0
	卸売業、小売業	80 100.0	0 0.0	45 56.3	16 20.0	1 1.3	9 11.3	2 2.5	5 6.3	2 2.5
	金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	14 100.0	0 0.0	9 64.3	1 7.1	2 14.3	1 7.1	1 7.1	0 0.0	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	107 100.0	1 0.9	64 59.8	19 17.8	1 0.9	12 11.2	3 2.8	4 3.7	3 2.8
	医療・福祉	72 100.0	1 1.4	39 54.2	13 18.1	5 6.9	8 11.1	4 5.6	2 2.8	0 0.0
	その他	48 100.0	2 4.2	23 47.9	3 6.3	0 0.0	13 27.1	7 14.6	0 0.0	0 0.0

(2) 育児や介護のための「短時間勤務制度」について除外している職務

育児や介護のための「短時間勤務制度」について除外している職務をみると、「除外している職務はない」が82.7%となっている。

図表Ⅱ-2-13 育児や介護のための「短時間勤務制度」について除外している職務
：複数回答（Q6）n=572



(3) 育児・介護休業法に定められている制度の利用実績

①正社員

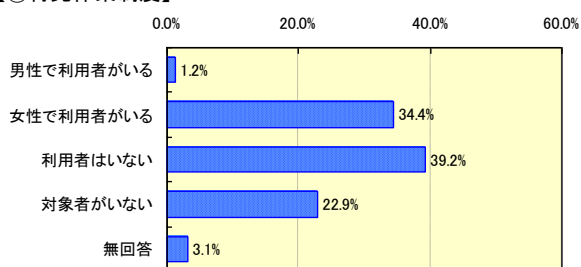
育児・介護休業法に定められている制度について、正社員の平成23年4月1日～平成23年12月31日の利用実績をみると、女性での利用実績は、「①育児休業制度」は34.4%、「②短時間勤務制度」は13.8%、「③所定外労働の免除」は7.3%、「④子の看護休暇制度」は10.0%、「⑤介護休業制度」は1.9%、「⑥介護休暇」は3.0%となっている。男性での利用実績は、いずれも3%に満たない。

また、いずれの制度も「対象者がいない」が25%前後と4分の1を占めている。

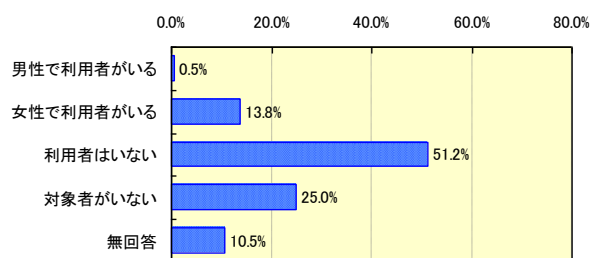
図表Ⅱ-2-14 育児・介護休業法に定められている制度の利用実績（正社員）：複数回答（Q7）n=572

<育児に関する制度>

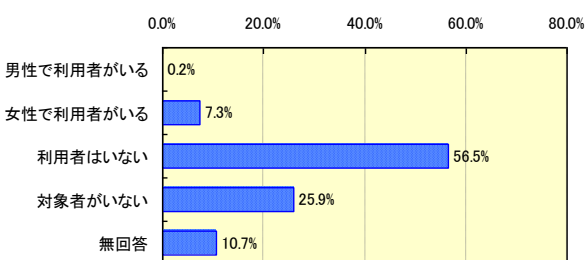
【①育児休業制度】



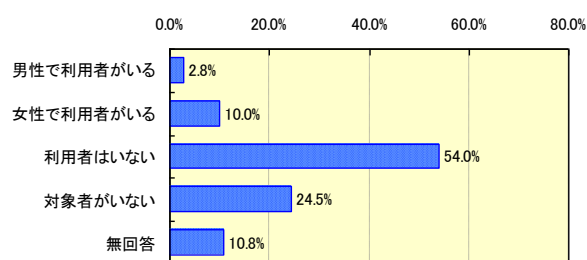
【②短時間勤務制度】



【③所定外労働の免除】

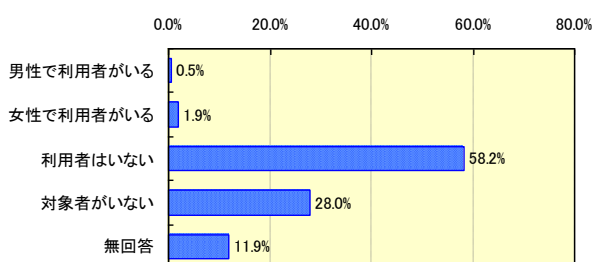


【④子の看護休暇制度】

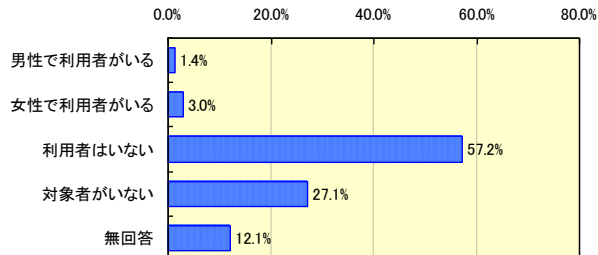


<介護に関する制度>

【⑤介護休業制度】



【⑥介護休暇】



<業種別>

図表Ⅱ-2-15 業種別 育児・介護休業法に定められている制度の利用実績（正社員）
：複数回答（Q7）

【①育児休業制度】

		合計	Q7(1)① 正社員の利用実績:育児休業制度				無回答
			男性で 利用者が いる	女性で 利用者が いる	利用者 はいな い	対象者 がいな い	
全体		572 100.0	7 1.2	197 34.4	224 39.2	131 22.9	18 3.1
Q2 業 種	建設業	53 100.0	0 0.0	9 17.0	27 50.9	15 28.3	2 3.8
	製造業	118 100.0	0 0.0	39 33.1	44 37.3	32 27.1	4 3.4
	情報通信業、運輸業、郵便業	70 100.0	1 1.4	8 11.4	39 55.7	20 28.6	2 2.9
	卸売業、小売業	80 100.0	3 3.8	25 31.3	34 42.5	17 21.3	3 3.8
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	14 100.0	1 7.1	7 50.0	3 21.4	3 21.4	0 0.0
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	107 100.0	1 0.9	42 39.3	34 31.8	29 27.1	2 1.9
	医療・福祉	72 100.0	0 0.0	43 59.7	18 25.0	8 11.1	3 4.2
	その他	48 100.0	1 2.1	18 37.5	22 45.8	6 12.5	2 4.2

<管理職に占める女性の割合別>

図表Ⅱ-2-16 管理職に占める女性の割合別

育児・介護休業法に定められている制度の利用実績（正社員）：単数回答（Q7）

【①育児休業制度】

		合計	Q7(1)① 正社員の利用実績:育児休業制度					無回答
			男女とも 利用者が いる	男性のみ 利用者が いる	女性のみ 利用者が いる	利用者 はいな い	対象者 がいな い	
全体		572 100.0	3 0.5	4 0.7	194 33.9	224 39.2	129 22.6	18 3.1
Q4(3) 管理職 に占め る女性 の割合	0%	314 100.0	0 0.0	3 1.0	77 24.5	150 47.8	74 23.6	10 3.2
	5%未満	123 100.0	2 1.6	0 0.0	44 35.8	38 30.9	34 27.6	5 4.1
	5%以上 10%未満	33 100.0	0 0.0	0 0.0	13 39.4	11 33.3	9 27.3	0 0.0
	10%以上 30%未 満	49 100.0	1 2.0	1 2.0	23 46.9	15 30.6	9 18.4	0 0.0
	30%以上 50%未 満	24 100.0	0 0.0	0 0.0	16 66.7	6 25.0	1 4.2	1 4.2
	50%以上	25 100.0	0 0.0	0 0.0	19 76.0	3 12.0	2 8.0	1 4.0

<男女での育児休業制度の利用しやすさ別>

図表Ⅱ-2-17 男女での育児休業制度の利用しやすさ別

育児・介護休業法に定められている制度の利用実績（正社員）：単数回答（Q7）

【①育児休業制度】

		合計	Q7(1)① 正社員の利用実績：育児休業制度					無回答
			男女とも 利用者が いる	男性のみ 利用者が いる	女性のみ 利用者が いる	利用者は いない	対象者が いない	
全体		572	3	4	194	224	129	18
		100.0	0.5	0.7	33.9	39.2	22.6	3.1
Q9① 男 女での 利用の しやす さ：育児 休業制 度	女性は利用しやすい／男 性は利用しにくい	321	2	1	149	118	45	6
		100.0	0.6	0.3	46.4	36.8	14.0	1.9
	男性は利用しやすい／女 性は利用しにくい	1	0	0	0	0	1	0
		100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	男性と女性で差はない	94	1	3	30	39	18	3
	100.0	1.1	3.2	31.9	41.5	19.1	3.2	
	わからない、対象者がい ない	126	0	0	8	60	55	3
		100.0	0.0	0.0	6.3	47.6	43.7	2.4

②非正社員

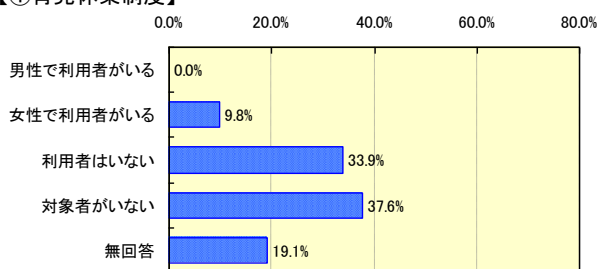
同様に非正社員の平成23年4月1日～平成23年12月31日の利用実績をみると、男性での利用実績はほとんどなく、女性でも「①育児休業制度」が9.8%と1割程度となっているが、その他の制度は5%に満たない。また、いずれの制度も「対象者がいない」が3割強から4割弱を占めている。

図表Ⅱ-2-18 育児・介護休業法に定められている制度の利用実績（非正社員）

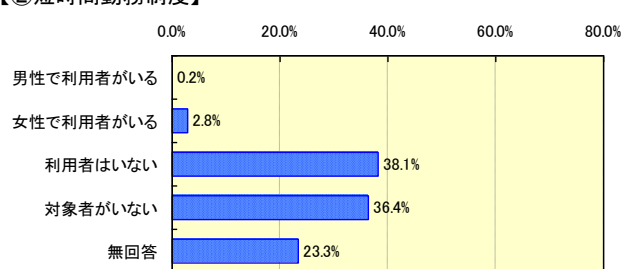
：複数回答（Q7）n=572

<育児に関する制度>

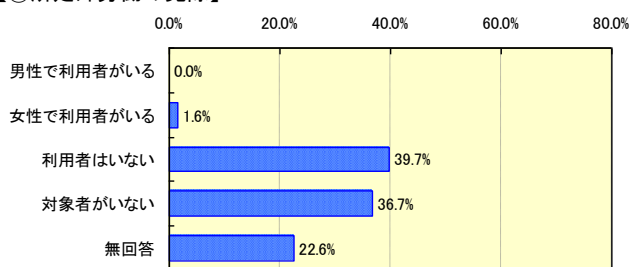
【①育児休業制度】



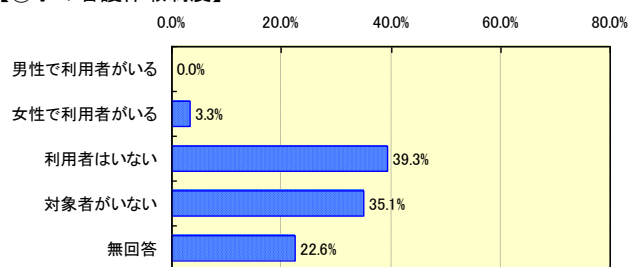
【②短時間勤務制度】



【③所定外労働の免除】

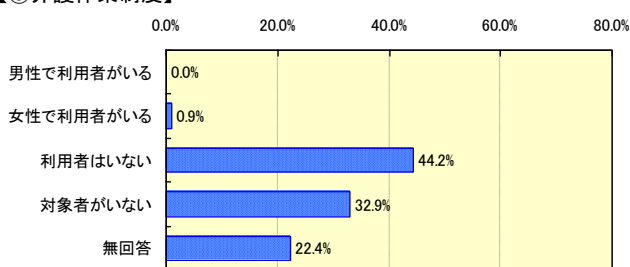


【④子の看護休暇制度】

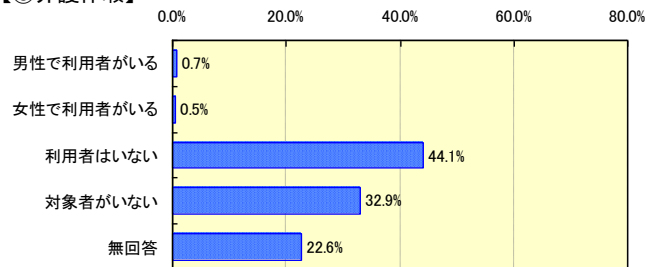


<介護に関する制度>

【⑤介護休業制度】



【⑥介護休暇】

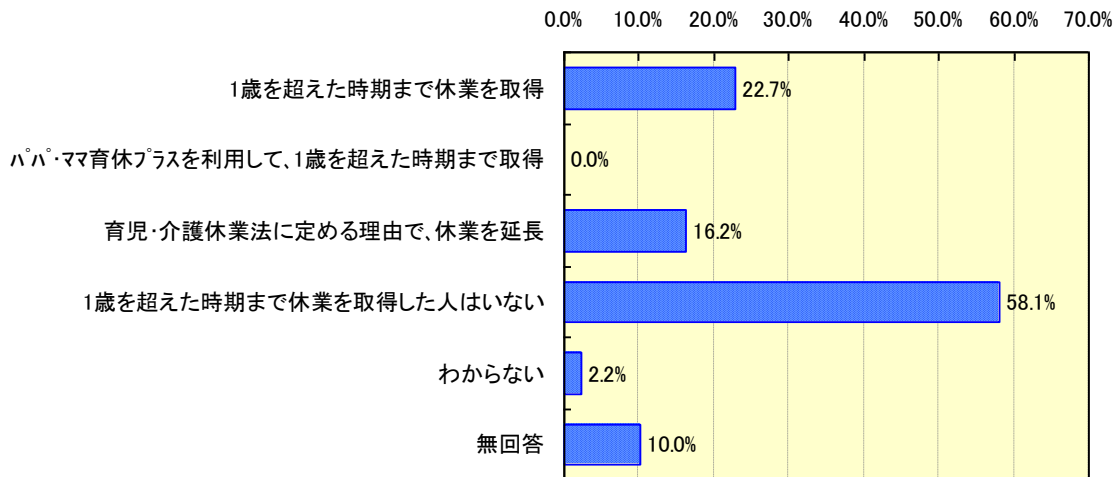


(4) 子が1歳を超えた時期までの育児休業制度の利用状況

「育児休業制度」について「利用者がいる」と回答した企業に、平成23年4月1日～平成23年12月31日の期間に、子が1歳を超えた時期まで育児休業を取得した従業員がいたか、また、育児休業法が定める要件に基づき制度を利用した人がいたかをみると、「1歳を超えた時期まで休業を取得した人はいない」が58.1%で約6割となっている。一方で、「1歳を超えた時期まで休業を取得した人がある」が22.7%、「1歳までに復帰する予定だったが、保育所に入れず、又は配偶者が死亡、疾病、離婚等により子を養育できなくなったといった育児・介護休業法に定める理由で手続きを行い、休業を延長した人がある（1歳半まで）」が16.2%となっている。

「パパ・ママ育休プラスを利用して、1歳を超えた時期まで休業を取得した人がある」企業はなかった。

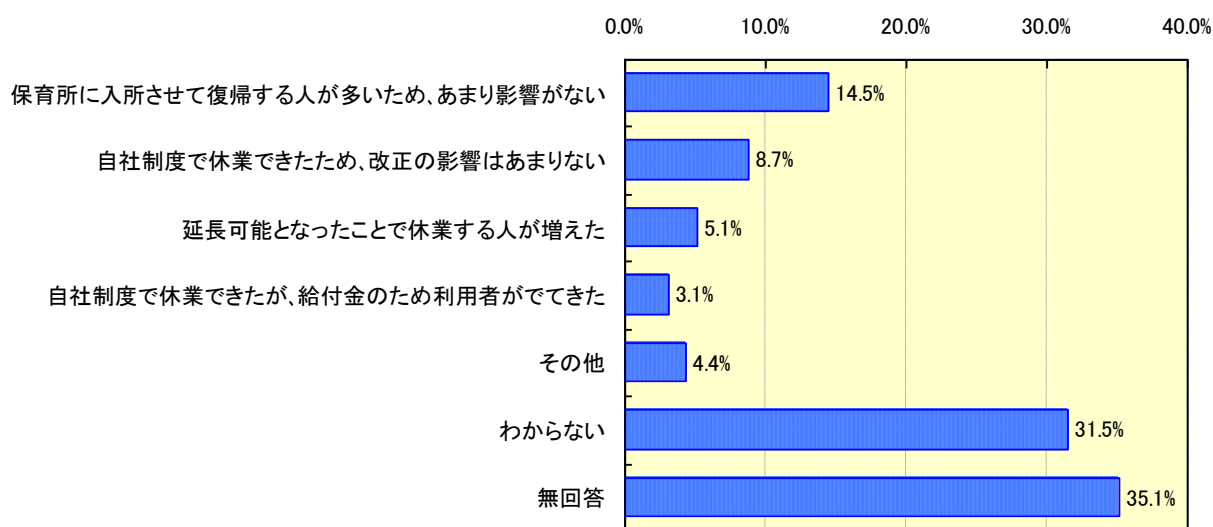
図表Ⅱ-2-19 子が1歳を超えた時期までの育児休業制度の利用者の状況：複数回答（Q7-1）n=229



(5) 育児休業利用期間の延長による従業員の制度利用への影響

パパ・ママ育休プラス制度の導入や、保育所に入れないなどの理由で子が1歳6か月に達するまでの間、育児休業を延長できるようになったことなどの、1歳以降の育児休業制度は、従業員の制度利用に影響があると思うかについてみると、「0歳児のうちに保育所に入所させて復帰する人が多いため、あまり影響がない」が14.5%、「今までも自社の制度で1歳以降まで休業できたため、改正の影響はあまりない」が8.7%となっている。

図表Ⅱ-2-20 育児休業利用期間の延長による従業員の制度利用への影響：複数回答（Q7-2）n=572



<業種別>

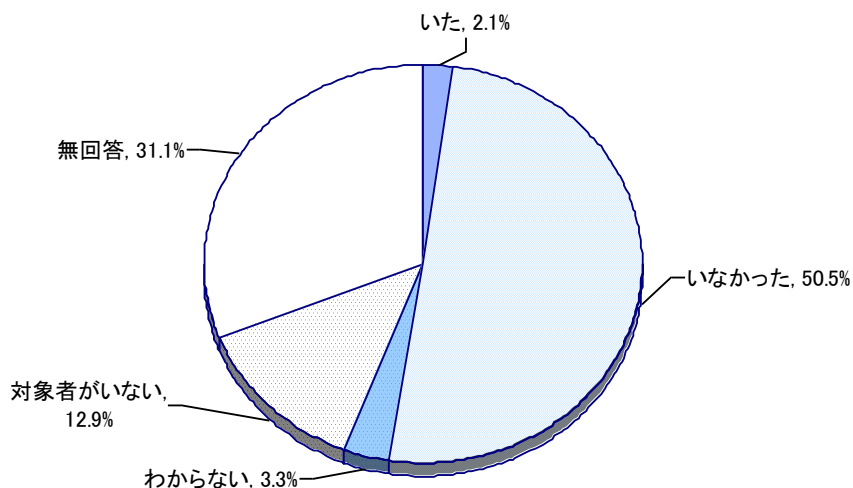
図表Ⅱ-2-21 業種別 育児休業利用期間の延長による従業員の制度利用への影響
：複数回答（Q7-2）

		合計	Q7-2 育児休業延長による従業員の制度利用の影響						
			延長可能 となった ことで休 業する人 が増えた	自社制度 で休業で きたが、給 付金のた め利用者 ができて きた	自社制度 で休業で きたため、 改正の影 響はあま りない	保育所に 入所させ て復帰す る人が多 いため、あ まり影響 がない	その他	わからな い	無回答
全体		572 100.0	29 5.1	18 3.1	50 8.7	83 14.5	25 4.4	180 31.5	201 35.1
Q2 業 種	建設業	53 100.0	1 1.9	1 1.9	4 7.5	4 7.5	1 1.9	14 26.4	29 54.7
	製造業	118 100.0	1 0.8	2 1.7	7 5.9	12 10.2	4 3.4	47 39.8	46 39.0
	情報通信業、運輸業、郵便業	70 100.0	0 0.0	1 1.4	4 5.7	7 10.0	3 4.3	18 25.7	37 52.9
	卸売業、小売業	80 100.0	5 6.3	0 0.0	5 6.3	17 21.3	4 5.0	23 28.8	29 36.3
	金融業、保険業、不動産業、 電気・ガス・熱供給・水道業	14 100.0	2 14.3	0 0.0	3 21.4	4 28.6	0 0.0	3 21.4	2 14.3
	飲食業、宿泊業、教育・学習 支援業、その他サービス業	107 100.0	6 5.6	8 7.5	10 9.3	17 15.9	6 5.6	32 29.9	32 29.9
	医療・福祉	72 100.0	12 16.7	5 6.9	9 12.5	14 19.4	3 4.2	21 29.2	12 16.7
	その他	48 100.0	1 2.1	1 2.1	8 16.7	6 12.5	4 8.3	17 35.4	12 25.0

(6) 配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中の場合での育児休業取得の有無

平成23年4月1日～平成23年12月31日の期間に、配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中である場合などで、育児休業を取得した人がいたかをみると、「いた」という企業は2.1%に留まっている。

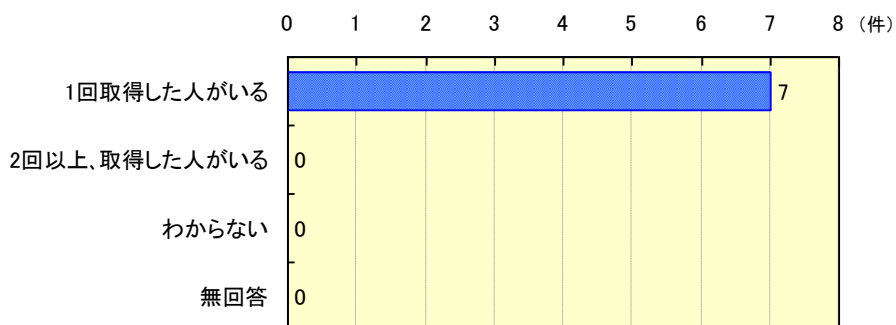
図表Ⅱ-2-22 配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中の場合での育児休業取得の有無
：単数回答（Q7-3）n=572



(7) 男性の育児休業取得状況

平成23年4月1日～平成23年12月31日の期間に、育児休業を取得した男性がいたかをみると、「1回取得した人がいる」が7件中7件となっている。

図表Ⅱ-2-23 男性の育児休業取得状況：複数回答（Q7-4）n=7

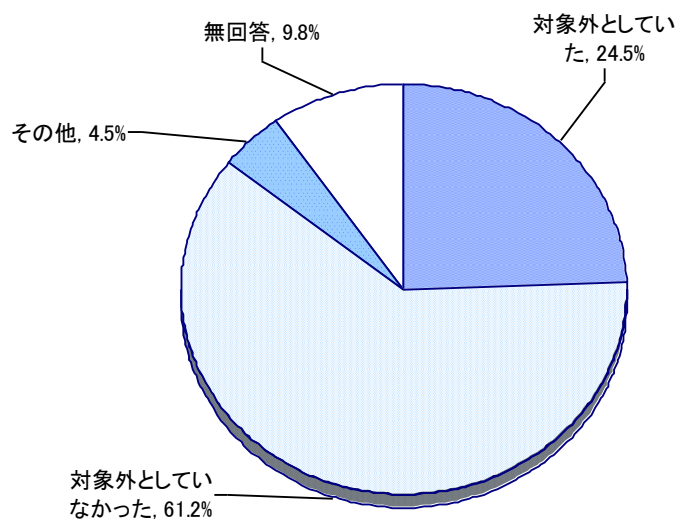


(8) 配偶者が専業主婦（夫）の場合の育児休業取得対象の状況

①改正前の状況

今回の改正前に、配偶者が専業主婦（夫）の場合、労使協定で育児休業取得の対象外としていたかについてみると、「対象外としていた」が24.5%、「対象外としていなかった」が61.2%を占めている。

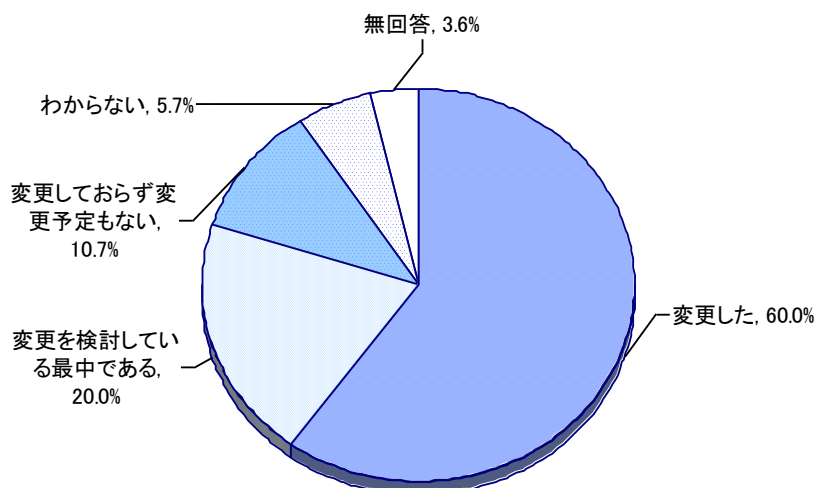
図表Ⅱ-2-24 配偶者が専業主婦（夫）の場合の育児休業取得対象の状況：改正前の状況
：単数回答（Q8）n=572



②対象外としていた場合の改正後の規定変更の状況

「対象外としていた」と回答した企業について、法律の改正時に規定を変更したかをみると、「変更した」が60.0%を占めている。

図表Ⅱ-2-25 対象外としていた場合の改正後の規定変更の状況：単数回答（Q8-1）n=140



(9) 男女での制度の利用しやすさの差

育児・介護休業法に定められている制度について、男性（正社員）と女性（正社員）で利用のしやすさに差があるかをみると、育児に関する制度は、女性の方が利用しやすい傾向にあるが、介護に関する制度は「男性と女性で利用しやすさに差はない」の割合が高く、3割程度を占めている。

図表Ⅱ-2-26 男女での制度の利用しやすさの差：単数回答（Q9）n=572

