

事業所調査結果概要

I 育児休業制度等に関する事項

1 育児休業制度

(1) 育児休業制度の利用状況

ア 育児休業者の有無別事業所割合

平成 23 年 10 月 1 日から平成 24 年 9 月 30 日までの 1 年間に、在職中に出産した女性がいた事業所に占める女性の育児休業者（上記の期間に出産した者のうち平成 25 年 10 月 1 日までの間に育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む。））がいた事業所の割合は 86.5%（平成 24 年度 84.8%）となった（図 1）。

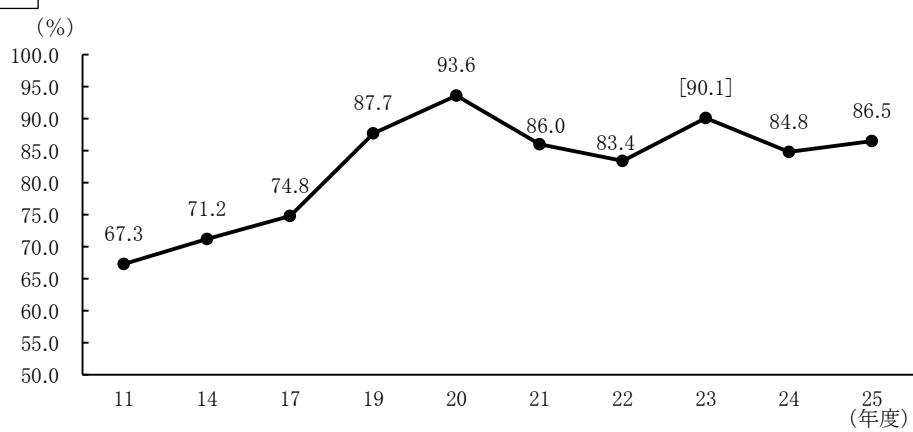
また、女性の有期契約労働者についてみると、育児休業者がいた事業所の割合は 74.2%（同 77.9%）となった（表 1）。

平成 23 年 10 月 1 日から平成 24 年 9 月 30 日までの 1 年間に、配偶者が出産した男性がいた事業所に占める男性の育児休業者（上記の期間に配偶者が出産した者のうち平成 25 年 10 月 1 日までの間に育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む。））がいた事業所の割合は 3.4%（同 4.0%）となった（図 1）。

また、男性の有期契約労働者についてみると、育児休業者がいた事業所の割合は 1.5%（同 0.4%）となり、1.1 ポイント上昇した（表 1）。

(女性)

図 1 育児休業者の有無別事業所割合



(男性)

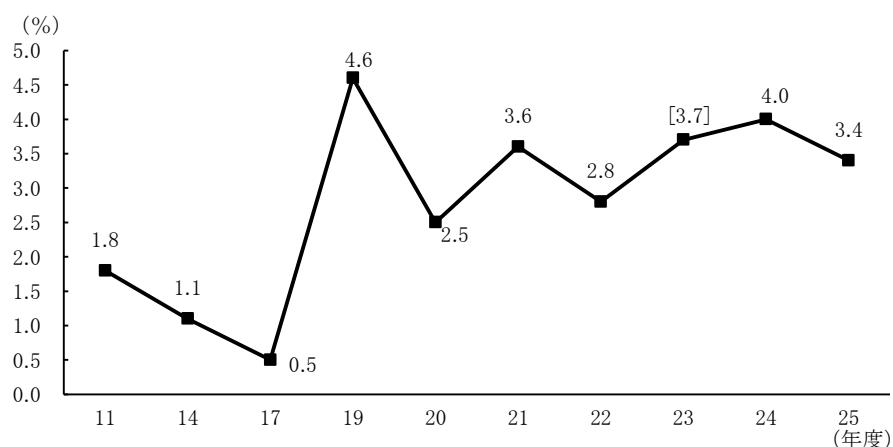


表1 有期契約労働者の育児休業者等がいた事業所割合

(%)

	出産者 がいた 事業所計	うち制度の 対象となる 有期契約 労働者あり の事業所	育児休業 者(女性) あり	育児休業 者(女性) なし	配偶者が 出産した 者がいた 事業所計	うち制度の 対象となる 有期契約 労働者あり の事業所	育児休業 者(男性) あり	育児休業 者(男性) なし
平成24年度	100.0	86.6	77.9	22.1	100.0	68.3	0.4	99.6
平成25年度	100.0	87.1	74.2	25.8	100.0	89.9	1.5	98.5

注1:調査前々年10月1日から翌年9月30日までの1年間に出産した者、又は配偶者が出産した者がいた事業所を100として集計した。

注2:「育児休業者」は、調査前々年10月1日から翌年9月30日までの1年間に出産した者又配偶者が出産した者の中、調査時点までに育児休業を開始した者(開始の予定の申出をしている者を含む。)をいう。

イ 育児休業者割合

① 女性

平成23年10月1日から平成24年9月30日までの1年間に在職中に出産した女性のうち、平成25年10月1日までに育児休業を開始した者(育児休業の申出をしている者を含む。)の割合は83.0% (※)と前回調査(平成24年度調査83.6%)より0.6ポイント低下した(図2, 付属統計表第1表)。

また、有期契約労働者の育児休業取得率は69.8%で、前回調査(同71.4%)より1.6ポイント低下した(表2, 付属統計表第2表)。

(※) 平成26年6月23日発表の「平成25年度雇用均等基本調査(速報版)」の数値を精査の上修正

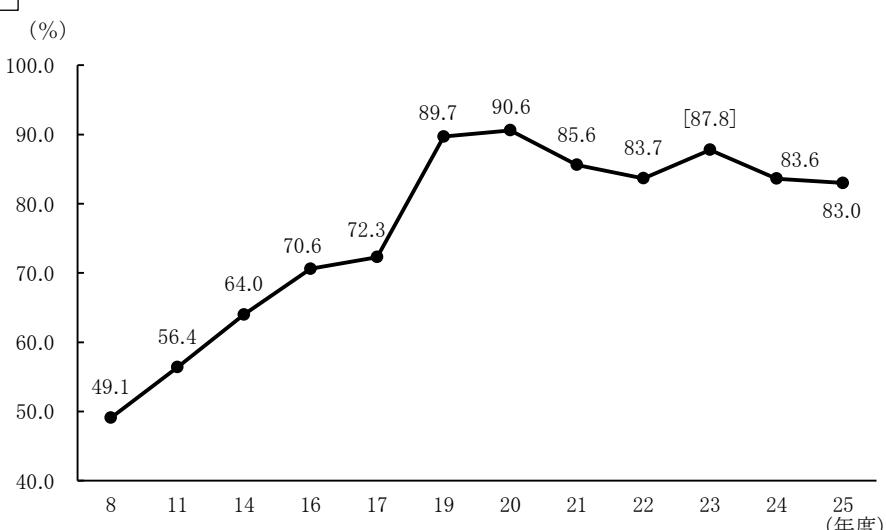
② 男性

平成23年10月1日から平成24年9月30日までの1年間に配偶者が出産した男性のうち、平成25年10月1日までに育児休業を開始した者(育児休業の申出をしている者を含む。)の割合は2.03%で、前回調査(同1.89%)より0.14ポイント上昇した(図2, 付属統計表第1表)。

また、男性の有期契約労働者の育児休業取得率は0.78%で、前回調査(同0.24%)より0.54ポイント上昇した(表2, 付属統計表第2表)。

(女性)

図2 育児休業取得率の推移



(男性)

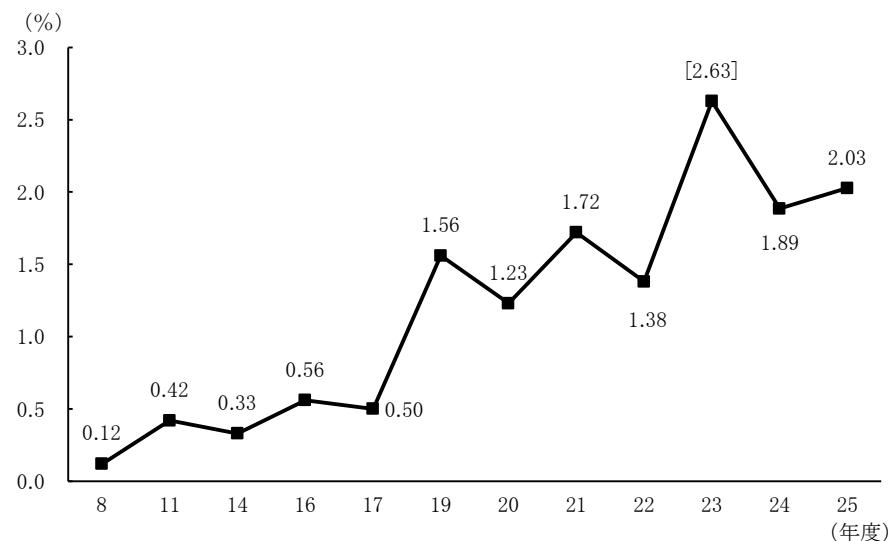


表2 有期契約労働者の育児休業取得率

(%)

	平成 17 年度	平成 20 年度	平成 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度
女性	51.5	86.6	71.7	[80.7]	71.4	69.8
男性	0.10	0.30	2.02	[0.06]	0.24	0.78

注:平成 23 年度の[]内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

育児休業取得率 = $\frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)の数}}{\text{調査前年度1年間(※)の出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数}}$

(※)平成 23 年度以降調査においては、調査前々年 10 月 1 日から翌年 9 月 30 日までの1年間。

2 働きながら子の養育を行う労働者に対する援助の措置に関する事項

(1) 育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度の導入状況

ア 育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度の有無、利用可能期間

育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度がある事業所の割合は 62.1% となっており、平成 24 年度調査 (62.4%) に比べ 0.3 ポイント低下した。

産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業 (95.5%)、金融業、保険業 (95.2%)、複合サービス事業 (88.2%) で制度がある事業所の割合が高くなっている。

規模別にみると、500 人以上で 98.2%、100~499 人で 94.9%、30~99 人で 82.0%、5~29 人で 57.3% と規模が大きくなるほど制度がある事業所割合は高くなっている。

育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度がある事業所において、最長で子が何歳になるまで利用できるかについてみると、「3歳に達するまで」が最も高く 39.3% (平成 24 年度 47.4%)、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が 33.7% (同 31.5%)、「小学校卒業以降も利用可能」が 9.8% (同 7.0%) となっており、「小学校就学の始期に達するまで」以上としている事業所割合は 54.7% (同 48.9%) で、全事業所に対する割合では 33.9% (同 30.5%) と、平成 24 年度調査に比べ 3.4 ポイント上昇した (表 3, 付属統計表第 3 表)。

表 3 育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度の有無及び最長利用可能期間別事業所割合 (%)

事業所 計	制度 あり	最長利用可能期間								制度 なし	不明
		3歳に達 するまで ①	3歳～ 小学校 就学前 の一定 の年齢 まで ②	小学校 就学の 始期に 達する まで ③	小学校 入学～ 小学校 3年生 (又は9 歳)まで ④	小学校 4年生～ 小学校 卒業(又 は12歳) まで ⑤	小学校 卒業以 降も利 用可能 ⑥	【再掲】 「小学校 就学の 始期に 達する まで」以 上 ③～⑥			
平成 24 年度	100.0 (100.0)	62.4 (47.4)	29.5 (3.7)	2.3 (31.5)	19.6 (6.8)	4.2 (3.7)	2.3 (7.0)	4.3 (48.9)	30.5 (48.9)	37.4	0.2
平成 25 年度	100.0 (100.0)	62.1 (39.3)	24.4 (6.0)	3.7 (33.7)	20.9 (6.6)	4.1 (4.6)	2.8 (9.8)	6.1 (54.7)	33.9 (54.7)	37.7	0.2

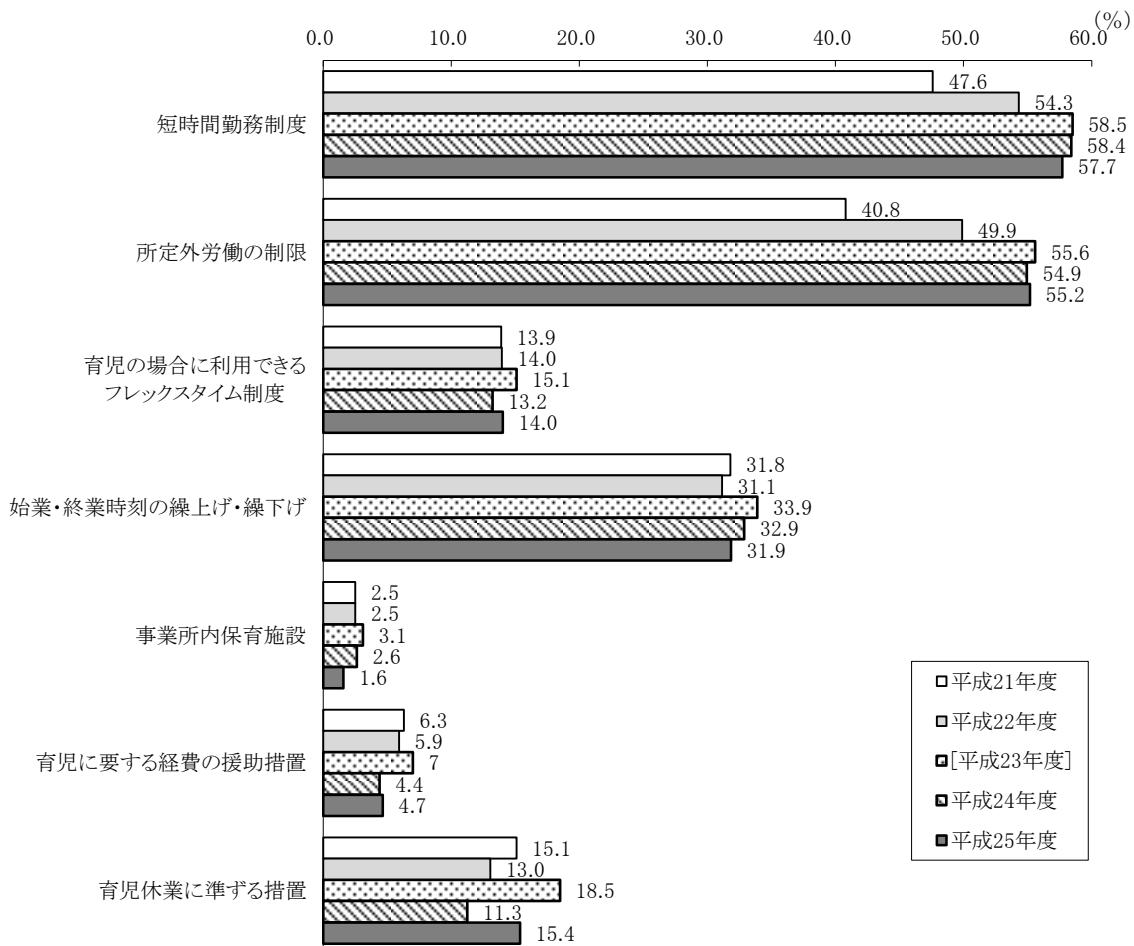
平成 21 年 6 月の育児・介護休業法改正前は、事業主は、3 歳に満たない子を養育する労働者について、短時間勤務制度、所定外労働（残業）免除制度、フレックスタイム制度、時差出勤の制度、事業所内保育施設の設置運営などから 1 つを選択して、制度を設けることが義務付けられていました。

改正後は、事業主は、3 歳に満たない子を養育する労働者について、労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度（1 日原則 6 時間）を設けることが義務付けられました。また、3 歳までの子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働（残業）が免除されます（平成 22 年 6 月 30 日施行。ただし、常時 100 人以下の労働者を雇用する事業主は平成 24 年 7 月 1 日施行。）。

イ 育児のための所定労働時間の短縮措置等の各種制度の導入状況

育児のための所定労働時間の短縮措置等の各種制度の導入状況（複数回答）をみると、「短時間勤務制度」が 57.7%（平成 24 年度 58.4%）、「所定外労働の制限」が 55.2%（同 54.9%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が 31.9%（同 32.9%）となっている（図 3）。

図 3 育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度の導入状況（複数回答）



各措置の最長利用可能期間の状況をみると、「短時間勤務制度」については、「3 歳に達するまで」が最も高く 61.6%（平成 24 年度 64.3%）、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が 19.4%（同 20.7%）となっており、「小学校就学の始期に達するまで」以上としている事業所割合は 35.0%（同 32.9%）となっている。

「所定外労働の制限」については、「3 歳に達するまで」が最も高く 46.3%（平成 24 年度 56.6%）、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が 36.1%（同 31.3%）となっており、「小学校就学の始期に達するまで」以上としている事業所割合は 47.7%（同 40.2%）となっている。

「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」については、「3 歳に達するまで」が最も高く 51.2%（平成 24 年度 54.8%）、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が 20.7%（同 24.1%）となっており、「小学校就学の始期に達するまで」以上としている事業所割合は 43.5%（同 41.0%）となっている（表 4）。

表4 育児のための所定労働時間の短縮措置等の各制度の有無及び最長利用可能期間別事業所割合 (%)

	事業所計	制度あり	最長利用可能期間							【再掲】 「小学校就学の始期に達するまで」以上
			3歳に達するまで ①	3歳～小学校就学前の一定の年齢まで ②	小学校就学の始期に達するまで ③	小学校入学～小学校3年生(又は9歳)まで ④	小学校4年生～小学校卒業(又は12歳)まで ⑤	小学校卒業以降も利用可能 ⑥	③～⑥	
短時間勤務制度	平成24年度	100.0 (100.0)	58.4 (64.3)	37.5 (2.8)	1.6 (20.7)	12.1 (6.7)	3.9 (3.6)	2.1 (2.0)	1.2 (32.9)	19.2
	平成25年度	100.0 (100.0)	57.7 (61.6)	35.5 (3.4)	1.9 (19.4)	11.2 (6.8)	3.9 (4.9)	2.8 (3.9)	2.3 (35.0)	20.2
所定外労働の制限	平成24年度	100.0 (100.0)	54.9 (56.6)	31.1 (3.2)	1.8 (31.3)	17.2 (3.8)	2.1 (2.6)	1.4 (2.5)	1.4 (40.2)	22.1
	平成25年度	100.0 (100.0)	55.2 (46.3)	25.6 (6.0)	3.3 (36.1)	19.9 (4.0)	2.2 (4.1)	2.2 (3.5)	2.0 (47.7)	26.3
育児の場合に利用できるフレックススタイル制度	平成24年度	100.0 (100.0)	13.2 (51.1)	6.8 (5.6)	0.7 (18.5)	2.4 (5.4)	0.7 (4.5)	0.6 (14.9)	2.0 (43.3)	5.7
	平成25年度	100.0 (100.0)	14.0 (46.5)	6.5 (7.0)	1.0 (17.1)	2.4 (4.7)	0.7 (6.7)	0.9 (18.0)	2.5 (46.5)	6.5
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	平成24年度	100.0 (100.0)	32.9 (54.8)	18.0 (4.2)	1.4 (24.1)	7.9 (5.7)	1.9 (4.1)	1.4 (7.1)	2.3 (41.0)	13.5
	平成25年度	100.0 (100.0)	31.9 (51.2)	16.3 (5.3)	1.7 (20.7)	6.6 (5.2)	1.7 (5.8)	1.8 (11.8)	3.8 (43.5)	13.9
事業所内保育施設	平成24年度	100.0 (100.0)	2.6 (44.6)	1.2 (4.3)	0.1 (37.8)	1.0 (6.6)	0.2 (2.7)	0.1 (4.1)	0.1 (51.2)	1.4
	平成25年度	100.0 (100.0)	1.6 (39.0)	0.6 (14.9)	0.2 (40.1)	0.6 (1.8)	0.0 (4.1)	0.1 (0.1)	0.0 (46.1)	0.7
育児に要する経費の援助措置	平成24年度	100.0 (100.0)	4.4 (36.5)	1.6 (7.2)	0.3 (21.1)	0.9 (22.4)	1.0 (3.1)	0.1 (9.7)	0.4 (56.2)	2.5
	平成25年度	100.0 (100.0)	4.7 (22.6)	1.1 (7.3)	0.3 (23.5)	1.1 (19.8)	0.9 (9.3)	0.4 (17.4)	0.8 (70.0)	3.3
育児休業に準ずる措置	平成24年度	100.0 (100.0)	11.3 (69.3)	7.8 (4.8)	0.5 (13.7)	1.5 (2.7)	0.3 (4.1)	0.5 (5.4)	0.6 (25.9)	2.9
	平成25年度	100.0 (100.0)	15.4 (72.9)	11.2 (4.0)	0.6 (14.3)	2.2 (2.9)	0.4 (3.0)	0.5 (2.9)	0.5 (23.1)	3.5

II 介護休業制度等に関する事項

1 介護休業制度の利用状況

(1) 介護休業者の有無別事業所割合

平成 24 年 4 月 1 日から平成 25 年 3 月 31 日までの間に介護休業を取得した者がいた事業所の割合は 1.4%（平成 24 年度 1.4%）であった。介護休業者がいた事業所のうち、男女労働者ともに介護休業者がいた事業所の割合は 1.6%（同 1.9%）、女性労働者のみいた事業所の割合は 82.3%（同 74.5%）、男性労働者のみいた事業所の割合は 16.2%（同 23.5%）であった（表 5）。

表 5 介護休業者の有無別事業所割合

(%)

	事業所計	介護休業者あり事業所	男女とも介護休業者あり事業所	女性のみ介護休業者あり事業所	男性のみ介護休業者あり事業所	介護休業者なし事業所	不明
平成 24 年度	100.0 (100.0)	1.4 (1.9)	0.0 (1.9)	1.0 (74.5)	0.3 (23.5)	98.6	—
平成 25 年度	100.0 (100.0)	1.4 (1.6)	0.0 (1.6)	1.2 (82.3)	0.2 (16.2)	98.6	0.0

(2) 介護休業者割合

常用労働者に占める介護休業者割合は、0.06%（平成 24 年度 0.06%）であり、男女別にみると、女性は 0.11%（同 0.12%）、男性は 0.02%（同 0.02%）となっている。また、介護休業者の男女比は、女性 82.4%（同 79.5%）、男性 17.6%（同 20.5%）であった（表 6、付属統計表第 4 表）。

表 6 介護休業者割合

(%)

	男女計		女性		男性	
	常用労働者計	介護休業者	女性常用労働者計	介護休業者	男性常用労働者計	介護休業者
平成 24 年度	100.0	0.06	100.0	0.12	100.0	0.02
平成 25 年度	100.0	0.06	100.0	0.11	100.0	0.02

注：「介護休業者」は、調査前年度 1 年間に介護休業を開始した者をいう。

介護休業者の男女割合

(%)

	介護休業者計	女性	男性
平成 24 年度	100.0	79.5	20.5
平成 25 年度	100.0	82.4	17.6

2 介護の問題を抱えている従業員の把握

介護の問題を抱えている従業員がいるかどうかの実態を把握している事業所の割合は 51.7% であった。

実態を把握している事業所における把握方法（複数回答）をみると、「自己申告制度等で把握した」が 60.7% と最も高く、次いで「直属の上司等による面談で把握した」が 50.2% となっている（表 7）。

表7 介護の問題を抱えている従業員の把握の有無、把握方法別事業所割合（複数回答）

（%）

事業所 計	把握している	把握方法（複数回答）					把握して いない	不明	
		直属の上司 等による 面談	自己申告 制度等	仕事と介護 の両立等に 関する従業 員アンケート	介護に関す る相談窓口	その他			
平成25年度	100.0	51.7 (100.0)	(50.2)	(60.7)	(1.2)	(2.6)	(16.9)	48.3	0.0

3 仕事と介護を両立しやすい職場環境整備の取組

仕事と介護の両立支援を目的とした職場環境の整備について、現在取り組んでいる事業所の割合は57.3%であった。

その取組内容（複数回答）をみると、「介護休業制度や介護休暇制度等に関する法定の制度を整えること」が84.3%と最も高く、次いで「制度を利用しやすい職場づくりを行うこと」27.6%、「従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握を行うこと」23.6%、「介護に直面した従業員を対象に仕事と介護の両立に関する情報提供を行うこと」22.9%の順となっている（図4）。

また、現在は取り組んでいないが、今後取り組む予定とした事業所の割合は46.3%で、その内容（複数回答）をみると、「制度を利用しやすい職場づくりを行うこと」が52.4%と最も高く、次いで、「介護に直面した従業員を対象に仕事と介護の両立に関する情報提供を行うこと」46.9%、「従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握を行うこと」45.3%の順となっている（図5）。

図4 仕事と介護を両立しやすい職場環境整備について、現在取り組んでいること（複数回答）

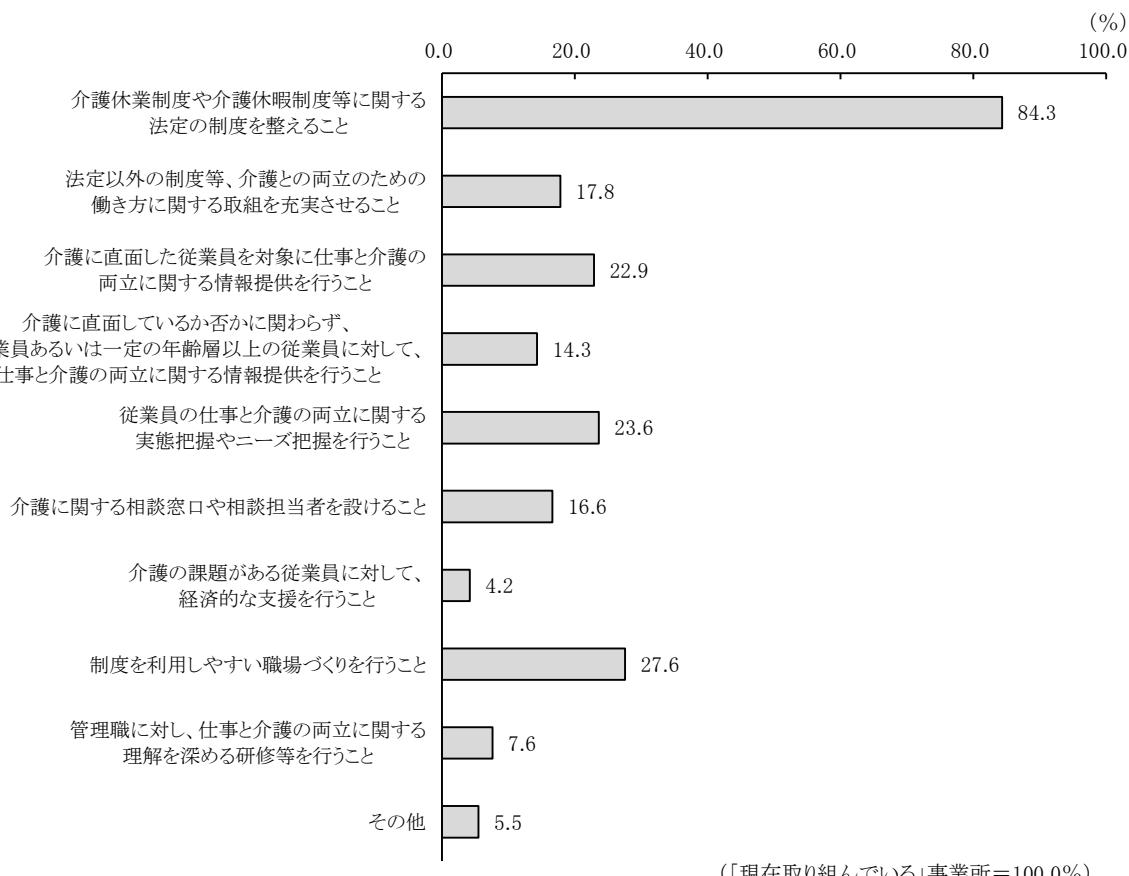
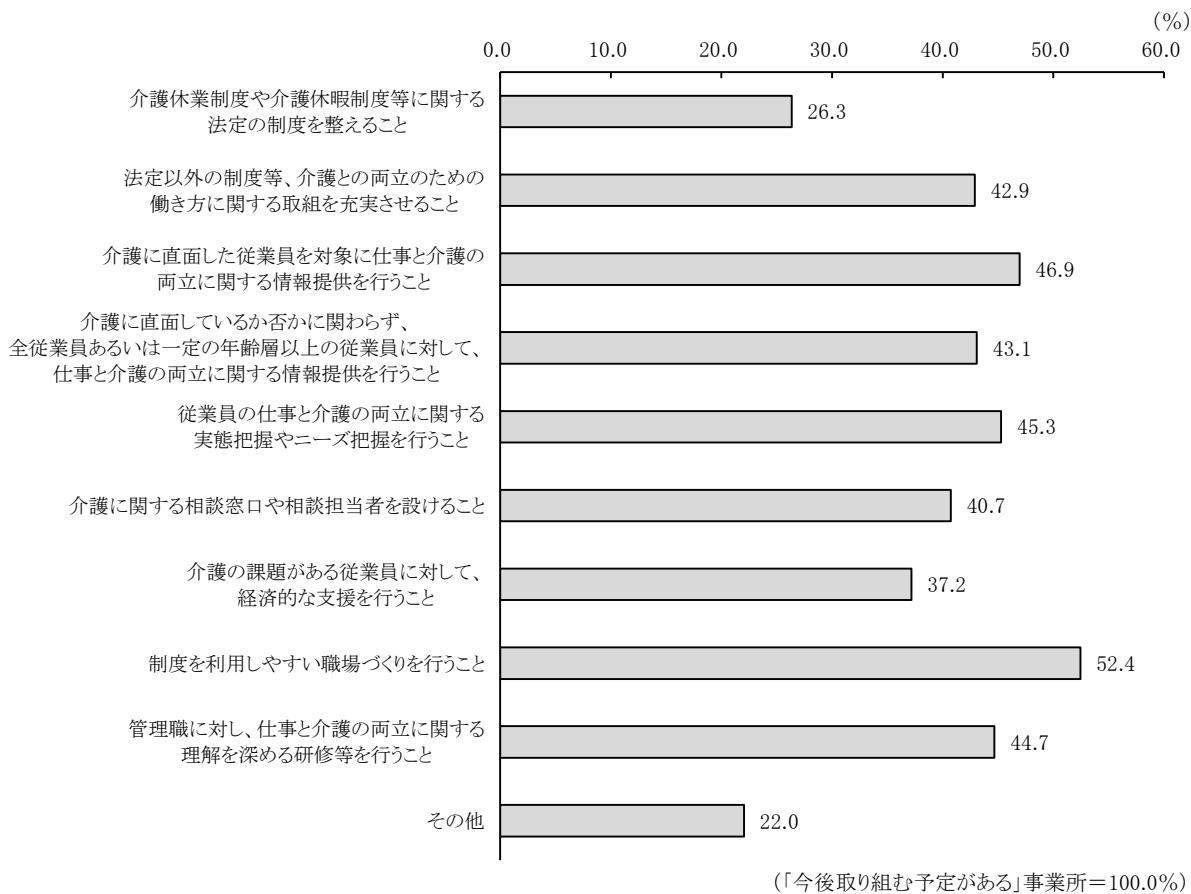


図5 仕事と介護を両立しやすい職場環境整備について、今後取り組む予定のもの（複数回答）



4 介護を理由とした離職者の数

(1) 介護離職者の有無別事業所割合

平成24年4月1日から平成25年3月31日までの間に、介護を理由として離職した者がいた事業所の割合は2.0%であった。介護離職者がいた事業所のうち、男女労働者ともに介護離職者がいた事業所の割合は5.3%、女性労働者のみいた事業所の割合は71.3%、男性労働者のみいた事業所の割合は23.4%であった（表8）。

表8 介護離職者の有無別事業所割合

	事業所計	介護離職者あり事業所	男女とも介護離職者あり事業所	女性のみ介護離職者あり事業所	男性のみ介護離職者あり事業所	介護離職者なし事業所	不明
平成25年度	100.0 (100.0)	2.0 (5.3)	0.1 (71.3)	1.4 (23.4)	0.5 (23.4)	98.0	0.0

(2) 介護離職者割合

常用労働者に占める介護離職者割合は、0.12%であり、男女別にみると、女性は0.23%、男性は0.04%となっている。また、介護離職者の男女比は、女性80.0%、男性20.0%であった（表9）。

表9 介護離職者割合 (%)

	男女計		女性		男性	
	常用労働者 計	介護離職者	女性常用 労働者計	介護離職者	男性常用 労働者計	介護離職者
平成25年度	100.0	0.12	100.0	0.23	100.0	0.04

注:「介護離職者」は、調査前年度1年間に介護を理由として離職した者をいう。

介護離職者の男女割合 (%)

	介護離職者計	女性	男性
平成25年度	100.0	80.0	20.0

III 母性健康管理制度に関する事項

1 男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理制度の規定状況

(1) 妊産婦の通院休暇

妊娠婦が保健指導や健康診査を受信するために必要な時間を確保するための休暇（以下、「妊娠婦の通院休暇」という。）の規定がある事業所は44.2%で、前回調査（平成19年度30.6%）より13.6ポイント上昇した（表10、図6）。

産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業（74.8%）、金融業、保険業（71.3%）でその割合が高くなっている。

規模別にみると、500人以上で82.6%、100～499人で66.2%、30～99人で53.6%、5～29人で41.6%となっており、規模が大きくなるほど規定がある事業所の割合が高くなっている。

規定について、その休暇の付与単位をみると、「必要に応じて」が56.6%と最も高く、「1日単位」19.7%、「時間単位」15.7%、「半日単位」4.9%の順となっている（表10）。

また、通院休暇の利用中の賃金を「有給」とする事業所は47.2%（平成19年度41.7%）で、そのうち67.6%（同56.5%）が「全期間100%支給」としている（表11、図7）。

表10 妊産婦の通院休暇の規定の有無、内容別事業所割合

(%)

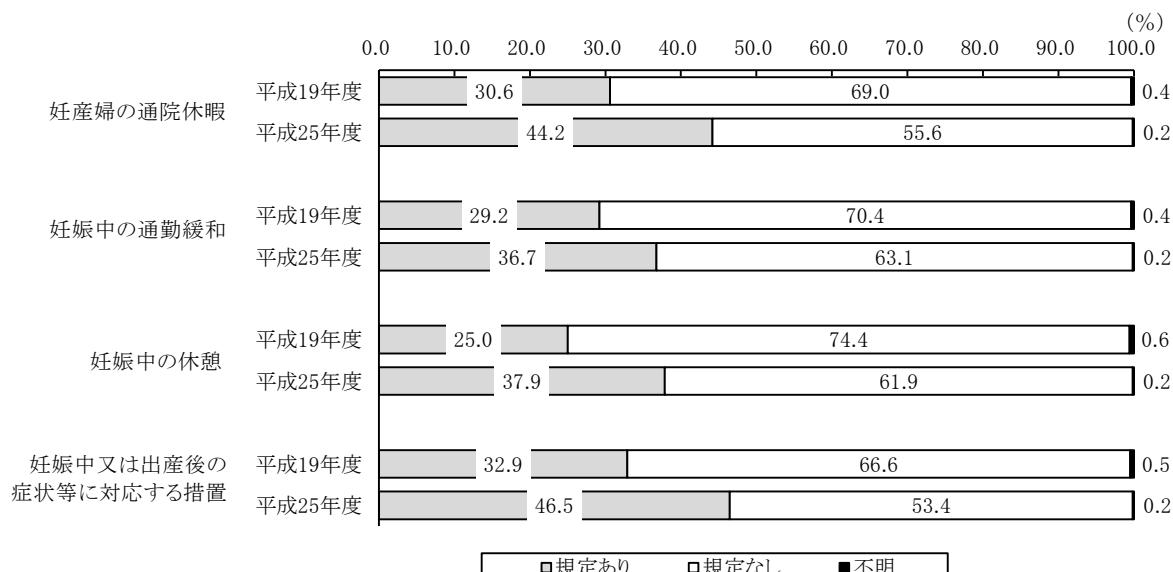
	事業所計	規定あり	規定の内容						規定なし	不明	
			1日単位	半日単位	時間単位	必要に応じて	その他	不明			
平成19年度	100.0	30.6	(100.0)	(18.1)	(4.6)	(17.2)	(55.8)	(3.9)	(0.4)	69.0	0.4
平成25年度	100.0	44.2	(100.0)	(19.7)	(4.9)	(15.7)	(56.6)	(3.1)	(-)	55.6	0.2

表11 妊産婦の通院休暇中の賃金の有無別事業所割合

(%)

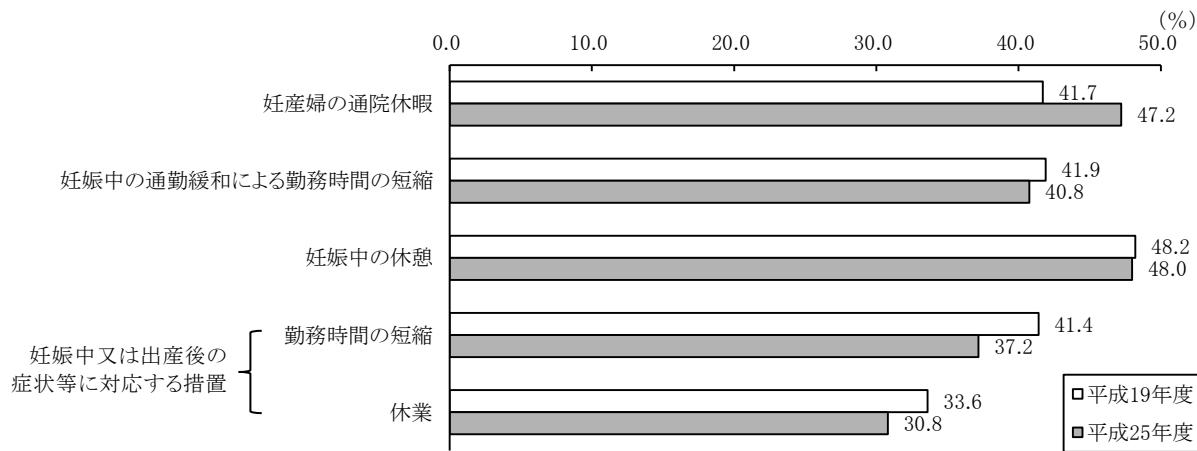
	規定あり 事業所計	有給	全期間 100%支給		その他	無給	不明
			全期間 100%支給	その他			
平成19年度	100.0	41.7	(100.0)	(56.5)	(43.5)	54.6	3.8
平成25年度	100.0	47.2	(100.0)	(67.6)	(32.4)	52.1	0.7

図6 母性健康管理制度の規定の有無別事業所割合



□規定あり □規定なし ■不明

図7 母性健康管理利用中に賃金支給がある事業所割合



(2) 妊娠中の通勤緩和の措置

妊娠中の通勤緩和の措置に関する規定がある事業所は 36.7% で、前回調査（平成 19 年度 29.2%）より 7.5 ポイント上昇した（表 12, 図 8）。

産業別にみると、金融業、保険業（74.8%）、電気・ガス・熱供給・水道業（68.9%）、複合サービス事業（67.7%）でその割合が高くなっている。

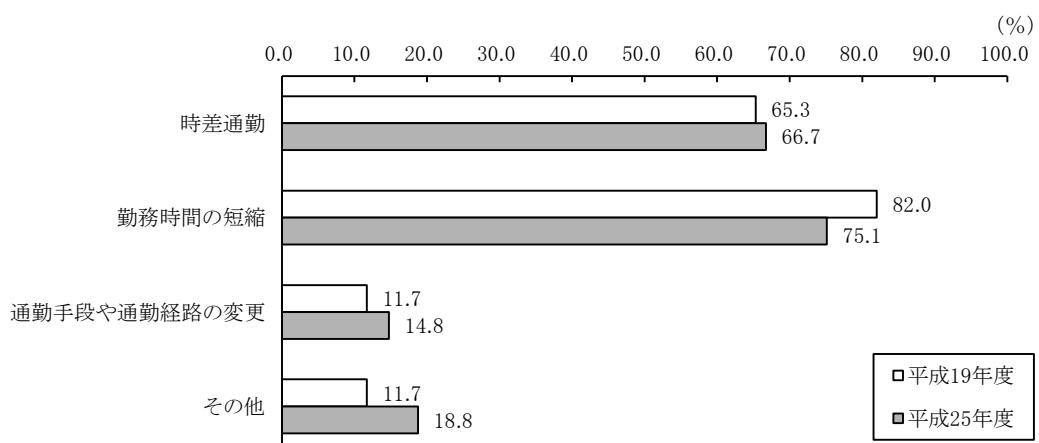
規模別にみると、500 人以上で 76.2%、100～499 人で 59.0%、30～99 人で 44.8%、5～29 人で 34.4% となっており、規模が大きくなるほど規定がある事業所の割合が高くなっている。

規定の内容（複数回答）をみると、「勤務時間の短縮」が 75.1% と最も高く、次いで、「時差通勤」66.7% となっている（表 12, 図 8）。

表 12 妊娠中の通勤緩和の措置に関する規定の有無、内容別事業所割合（複数回答）

事業所計	規定あり	規定の内容（複数回答）					規定なし	不明	(%)	
		時差通勤	勤務時間の短縮	通勤手段や通勤経路の変更	その他	不明				
平成 19 年度	100.0	29.2	(100.0)	(65.3)	(82.0)	(11.7)	(11.7)	(0.0)	70.4	0.4
平成 25 年度	100.0	36.7	(100.0)	(66.7)	(75.1)	(14.8)	(18.8)	(-)	63.1	0.2

図8 妊娠中の通勤緩和の措置に関する規定の内容別事業所割合（複数回答）



また、勤務時間の短縮中の賃金については、「有給」とする事業所は40.8%（平成19年度41.9%）で、そのうち60.5%（同53.2%）が「全期間100%支給」としている（表13）。

表13 妊娠中の通勤緩和措置による勤務時間の短縮中の賃金の有無別事業所割合（%）

	規定あり 事業所計	有給			無給	不明
			全期間 100%支給	その他		
平成19年度	100.0	41.9 (100.0)	(53.2)	(46.8)	54.2	3.9
平成25年度	100.0	40.8 (100.0)	(60.5)	(39.5)	58.1	1.1

(3) 妊娠中の休憩に関する措置

通常の休憩時間とは別に妊婦が休養や補食をとるための休憩に関する措置（以下、「妊娠中の休憩に関する措置」という。）の規定がある事業所は37.9%で、前回調査（平成19年度25.0%）より12.9ポイント上昇した（表14、図9）。

産業別にみると、金融業、保険業（68.5%）、複合サービス事業（68.4%）、電気・ガス・熱供給・水道業（59.7%）でその割合が高くなっている。

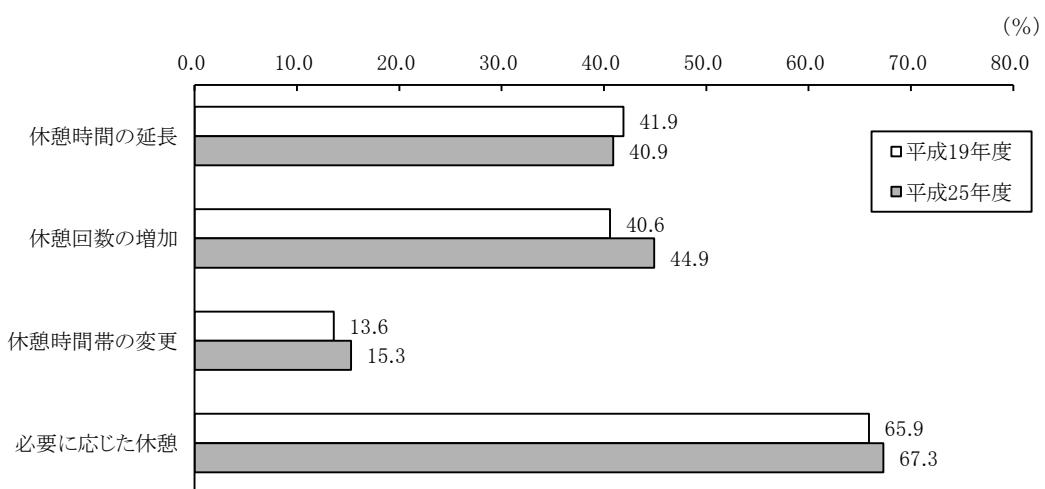
規模別にみると、500人以上で66.1%、100～499人で53.4%、30～99人で44.7%、5～29人で36.0%となっており、規模が大きくなるほど規定がある事業所の割合が高くなっている。

表14 妊娠中の休憩に関する措置の規定の有無、内容別事業所割合（複数回答）

（%）

事業所計	規定あり	規定の内容（複数回答）					規定なし	不明	
		休憩時間 の延長	休憩回数 の増加	休憩時間 帯の変更	必要に応 じた休憩	不明			
平成19年度	100.0	25.0 (100.0)	(41.9)	(40.6)	(13.6)	(65.9)	(0.0)	74.4	0.6
平成25年度	100.0	37.9 (100.0)	(40.9)	(44.9)	(15.3)	(67.3)	(-)	61.9	0.2

図9 妊娠中の休憩に関する措置の規定の内容別事業所割合（複数回答）



休憩中の賃金については、「有給」とする事業所は48.0%（平成19年度48.2%）で、そのうち69.2%（同59.0%）が「全期間100%支給」としている（表15）。

表15 妊娠中の賃金の有無別事業所割合

(%)

	規定あり 事業所計	有給			無給	不明
			全期間 100%支給	その他		
平成19年度	100.0	48.2 (100.0)	(59.0)	(41.0)	47.9	4.0
平成25年度	100.0	48.0 (100.0)	(69.2)	(30.8)	51.0	1.0

(4) 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置

妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置に関する規定がある事業所は46.5%で、前回調査（平成19年度32.9%）より13.6ポイント上昇した（表16、図10）。

産業別にみると、金融業、保険業（79.1%）、複合サービス事業（78.4%）、電気・ガス・熱供給・水道業（73.5%）でその割合が高くなっている。

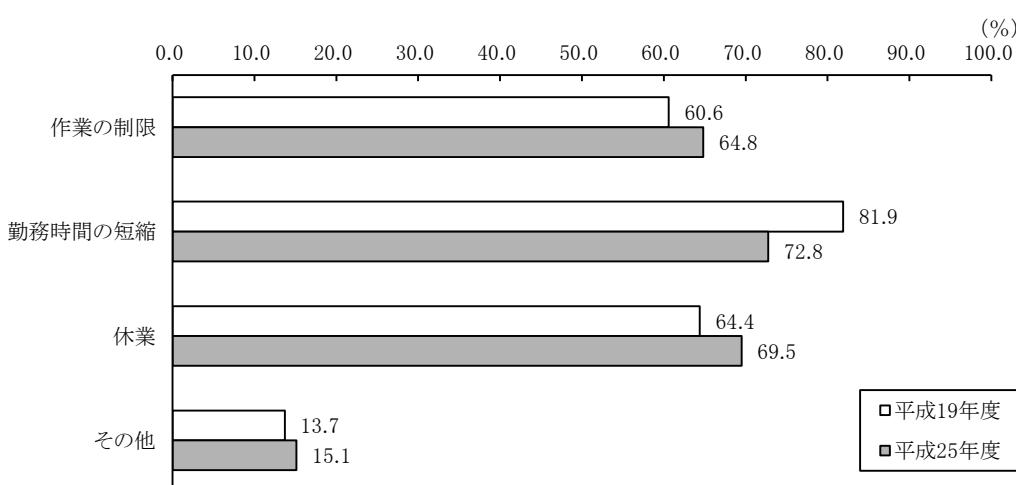
規模別にみると、500人以上で83.6%、100～499人で72.7%、30～99人で57.5%、5～29人で43.4%となっており、規模が大きくなるほど規定がある事業所の割合が高くなっている。

表16 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置の規定の有無、内容別事業所割合（複数回答）

(%)

	事業所計	規定あり	規定の内容（複数回答）					規定 なし	不明
			作業の 制限	勤務時間 の短縮	休業	その他	不明		
平成19年度	100.0	32.9 (100.0)	(60.6)	(81.9)	(64.4)	(13.7)	(0.0)	66.6	0.5
平成25年度	100.0	46.5 (100.0)	(64.8)	(72.8)	(69.5)	(15.1)	(-)	53.4	0.2

図10 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置の規定の内容別事業所割合（複数回答）



「勤務時間の短縮」中の賃金を「有給」とする事業所は37.2%（平成19年度41.4%）で、そのうち51.8%（同49.1%）が「全期間100%支給」としている。また、「休業」中の賃金を「有給」とする事業所は30.8%（同33.6%）で、そのうち47.7%（同42.9%）が「全期間100%支給」としている（表17）。

表 17 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置による賃金の有無別事業所割合

(%)

規定あり 事業所計	勤務時間の短縮					休業					
	有給	全期間 100% 支給	その他	無給	不明	有給	全期間 100% 支給	その他	無給	不明	
平成 19 年度	100.0	41.4 (100.0)	(49.1)	(50.9)	54.5	4.1	33.6 (100.0)	(42.9)	(57.1)	62.4	4.0
平成 25 年度	100.0	37.2 (100.0)	(51.8)	(48.2)	61.6	1.2	30.8 (100.0)	(47.7)	(52.3)	67.7	1.5

2 不就業期間の取扱い

(1) 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置

ア 勤務時間の短縮

昇進・昇格の決定にあたり、妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置による勤務時間の短縮を「就業したものとみなす」事業所は 38.8%、「一定割合を就業したものとみなす」事業所は 5.1%である一方、「不就業期間」として取り扱う事業所は 10.1%となっている。また、「特に決めていない」事業所は 36.3%となっている。

昇給の決定にあたっては、妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置による勤務時間の短縮を「就業したものとみなす」事業所は 40.3%、「一定割合を就業したものとみなす」事業所は 6.5%である一方、「不就業期間」として取り扱う事業所は 11.1%となっている。また、「特に決めていない」事業所は 33.6%となっている。

退職金の算定にあたり、妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置による勤務時間の短縮を「就業したものとみなす」事業所は 45.9%、「一定割合を就業したものとみなす」事業所は 5.2%である一方、「不就業期間」として取り扱う事業所は 10.2%となっている。また、「特に決めていない」事業所は 30.1%となっている（表 18）。

表 18 勤務時間の短縮による不就業期間の取扱い別事業所割合

(%)

	事業所計	不就業期間 を就業したものとみなす	不就業期間 の一定割合 を就業したものとみなす	不就業期間 とする	そもそも就業 すべき日数と して取り扱っ ていない	その他	特に決めて いない	不明
昇進・昇格の決定	100.0	38.8	5.1	10.1	4.6	4.5	36.3	0.6
昇給の決定	100.0	40.3	6.5	11.1	3.8	4.2	33.6	0.7
退職金の算定	100.0	45.9	5.2	10.2	2.3	4.3	30.1	2.1

イ 休業

昇進・昇格の決定にあたり、妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置による休業を「就業したものとみなす」事業所は 20.8%、「一定割合を就業したものとみなす」事業所は 3.5%である一方、「不就業期間」として取り扱う事業所は 26.5%となっている。また、「特に決めていない」事業所は 37.1%となっている。

昇給の決定にあたっては、妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置による休業を「就業したものとみなす」事業所は 20.3%、「一定割合を就業したものとみなす」事業所は 5.1%である一方、「不就業期間」として取り扱う事業所は 28.2%となっている。また、「特に決めていない」事業所は 34.6%となっている。

退職金の算定にあたり、妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置による休業を「就業したものとみなす」事業所は28.0%、「一定割合を就業したものとみなす」事業所は4.9%である一方、「不就業期間」として取り扱う事業所は27.3%となっている。また、「特に決めていない」事業所は28.5%となっている（表19）。

表19 休業による不就業期間の取扱い別事業所割合

(%)

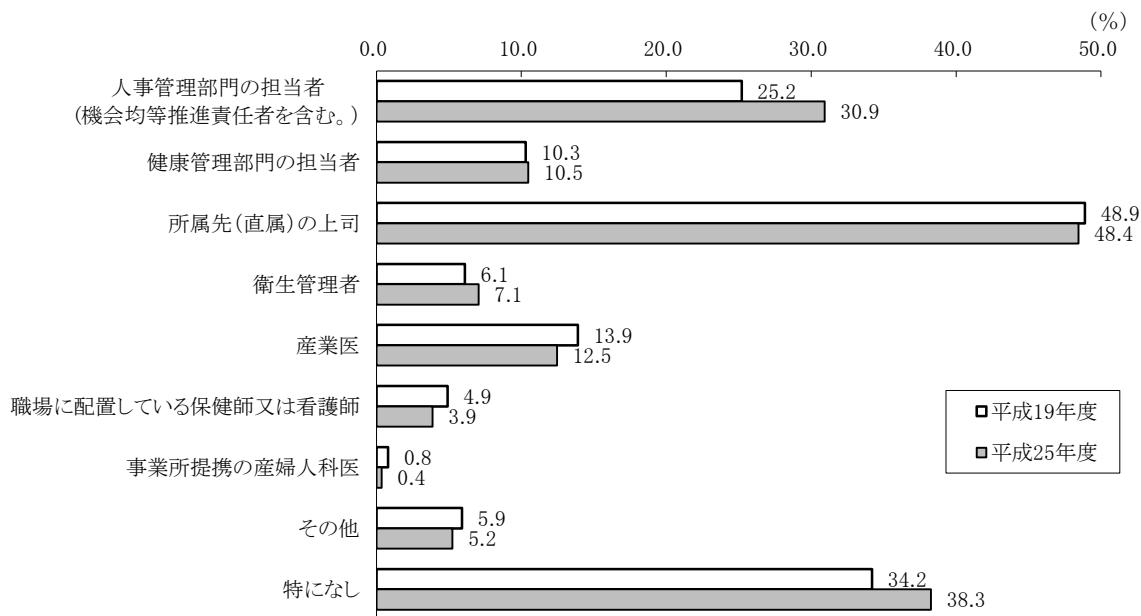
	事業所計	不就業期間を就業したものとみなす	不就業期間の一定割合を就業したものとみなす	不就業期間とする	そもそも就業すべき日数として取り扱っていない	その他	特に決めていない	不明
昇進・昇格の決定	100.0	20.8	3.5	26.5	5.6	5.9	37.1	0.6
昇給の決定	100.0	20.3	5.1	28.2	5.0	6.1	34.6	0.7
退職金の算定	100.0	28.0	4.9	27.3	3.2	6.0	28.5	2.1

3 妊産婦からの健康管理に関する相談体制

(1) 妊産婦からの相談担当者

妊娠婦からの相談担当者（複数回答）については、「所属先（直属）の上司」とする事業所が最も多く48.4%（平成19年度48.9%）となっており、次いで「人事管理部門の担当者（機会均等推進責任者を含む。）」30.9%（同25.2%）、「特になし」38.3%（同34.2%）の順3となっている（図11）。

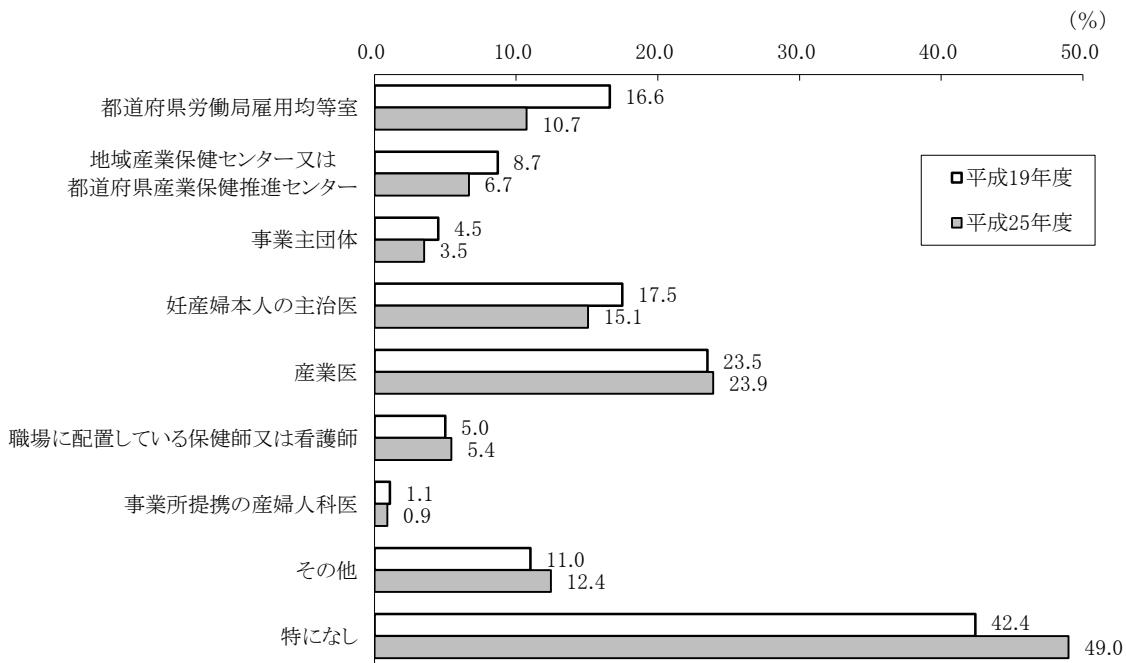
図11 妊産婦からの相談担当者別事業所割合（複数回答）



(2) 事業主が相談する者又は機関

事業主が相談する者又は機関（複数回答）は、「特になし」とする事業所が49.0%（平成19年度42.4%）と最も多いが、「産業医」23.9%（同23.5%）、「妊娠婦本人の主治医」15.1%（同17.5%）に相談する事業所が比較的多い（図12）。

図 12 事業主が相談する者（機関）別事業所割合（複数回答）



4 男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理の利用状況

(1) 妊産婦の通院休暇の請求

妊娠婦がいた事業所のうち、妊娠婦から通院休暇の請求があった事業所割合は 14.7% であった。規模別にみると、500 人以上規模の事業所（22.8%）において割合が高くなっている。

妊娠婦のうち、通院休暇を請求した者の割合は 12.5% と前回調査（平成 19 年度調査 1.2%）より 11.3 ポイント上昇した。

また、請求した者 1 人あたりの平均請求回数は 4.9 回となっている。

(2) 妊娠中の通勤緩和の措置の請求

妊娠婦がいた事業所のうち、妊娠婦から妊娠中の通勤緩和の措置の請求があった事業所割合は 7.3% であった。規模別にみると、500 人以上規模の事業所（12.9%）において割合が高くなっている。

妊娠婦のうち、妊娠中の通勤緩和の措置を請求した者の割合は 5.5% であった。

(3) 妊娠中の休憩に関する措置の請求

妊娠婦がいた事業所のうち、妊娠婦から妊娠中の休憩に関する措置の請求があった事業所割合は 7.6% であった。

また、妊娠婦のうち、妊娠中の休憩に関する措置を請求した者の割合は 5.3% と前回調査（平成 19 年度調査 0.2%）より 5.1 ポイント上昇した。

(4) 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置の請求

妊娠婦がいた事業所のうち、妊娠婦から妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置の請求があった事業所割合は 35.1% であった。規模別にみると、500 人以上規模の事業所（40.9%）において割合が高くなっている。

また、妊娠婦のうち、妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置を請求した者の割合は、「休業」が18.2%、「勤務時間の短縮」が14.9%、「作業の制限」が6.1%であった。

(5) 母性健康管理指導事項連絡カードの利用状況

妊娠婦がいた事業所のうち、母性健康管理指導事項連絡カードによる母性健康管理制度の利用申請者がいた事業所割合は5.1%であった。規模別にみると、500人以上規模の事業所(24.0%)において割合が高くなっている。

また、妊娠婦のうち、母性健康管理制度を母性健康管理指導事項カードによって利用申請した者の割合は、4.1%と前回調査(平成19年度調査0.7%)より3.4ポイント上昇した。

IV 短時間正社員制度に関する事項

短時間正社員制度の導入状況

フルタイム正社員より一週間の所定労働時間が、短い又は所定労働日数が少ない正社員として勤務することができる短時間正社員制度（育児・介護のみを理由とする短時間・短日勤務は除く。）がある事業所の割合は20.1%と平成24年度調査（14.0%）に比べ6.1ポイント上昇した。

産業別にみると、学術研究、専門・技術サービス業（35.0%）、不動産業、物品賃貸業（27.6%）、複合サービス事業（25.4%）、運輸業、郵便業（24.7%）で制度がある事業所割合が高くなっている（表20、付属統計表第5表）。

表20 短時間正社員制度の有無別事業所割合 (%)

	事業所計	制度あり	制度なし	不明
平成24年度	100.0	14.0	85.4	0.5
平成25年度	100.0	20.1	79.9	0.1