

## 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 24 年 10 月 1 日から平成 25 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 26 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 86.6%（平成 25 年度 86.5%）となり、0.1 ポイント上昇した（図 1）。

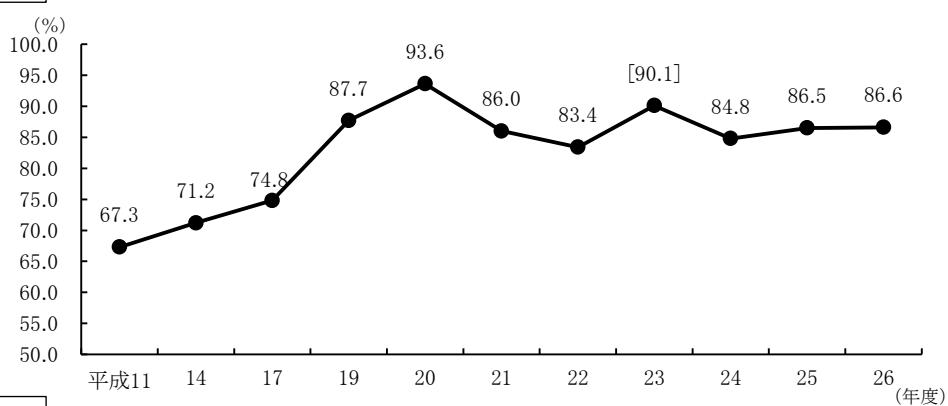
また、女性の有期契約労働者についてみると、育児休業者がいた事業所の割合は 75.4%（同 74.2%）となり、1.2 ポイント上昇した（表 1）。

平成 24 年 10 月 1 日から平成 25 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 26 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 4.2%（同 3.4%）となり、0.8 ポイント上昇した（図 1）。

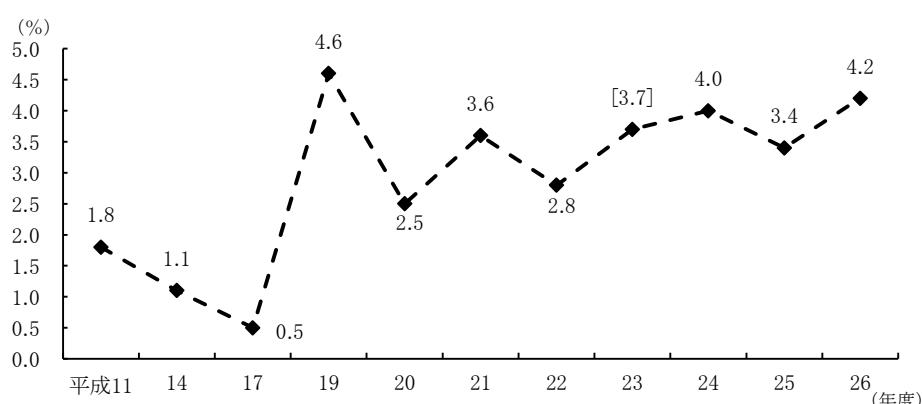
また、男性の有期契約労働者についてみると、育児休業者がいた事業所の割合は 3.6%（同 1.5%）となり、2.1 ポイント上昇した（表 1）。

(女性)

図 1 育児休業者の有無別事業所割合



(男性)



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。

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
平成26年度	100.0	92.4	75.4	22.8	100.0	84.5	3.6	96.4

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うち、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24年10月1日から平成25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26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86.6%と前回調査(平成25年度83.0%)より3.6ポイント上昇した(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75.5%で、前回調査(同69.8%)より5.7ポイント上昇した(表2,付属統計表第2表)。

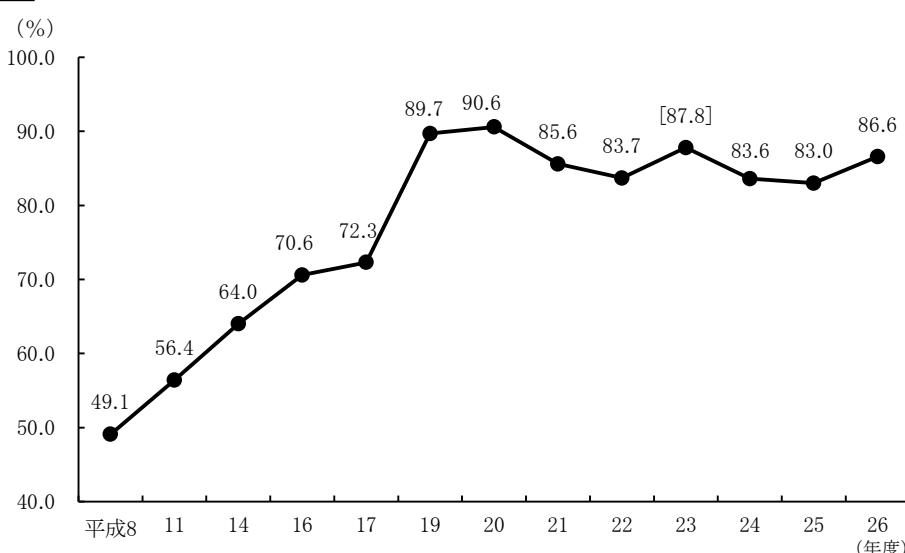
### ② 男性

平成24年10月1日から平成25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26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2.30%で、前回調査(同2.03%)より0.27ポイント上昇した(図2,付属統計表第1表)。

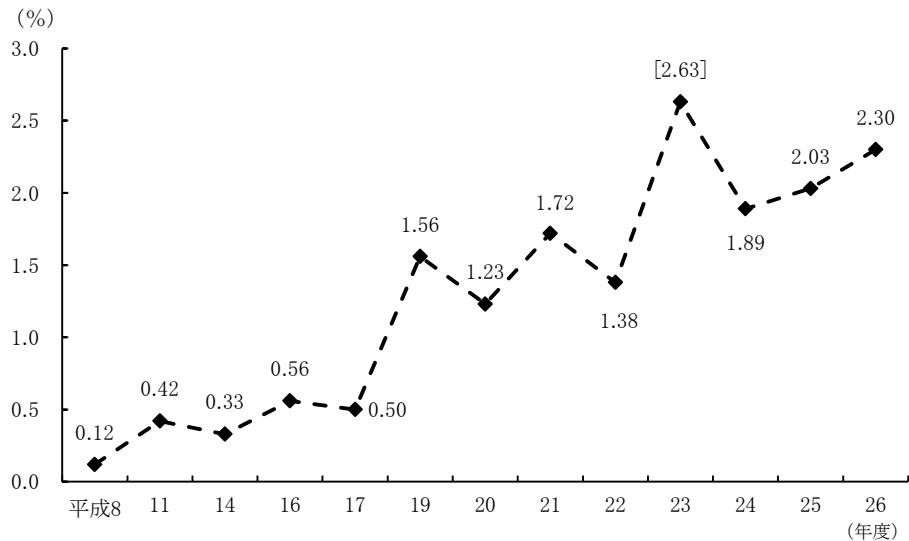
また、男性の有期契約労働者の育児休業取得率は2.13%で、前回調査(同0.78%)より1.35ポイント上昇した(表2,付属統計表第2表)。

(女性)

図2 育児休業取得率の推移



(男性)



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。

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	平成 26 年度
女性	51.5	86.6	71.7	[80.7]	71.4	69.8	75.5
男性	0.10	0.30	2.02	[0.06]	0.24	0.78	2.13

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。

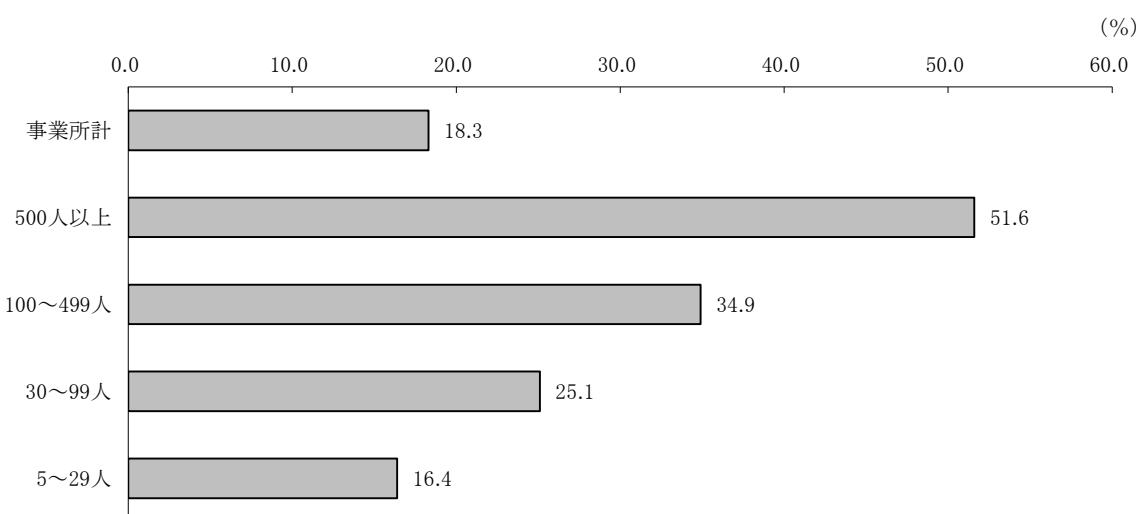
## 2 育児休業以外の育児参加のための休暇制度

### (1) 育児休業以外の育児参加のための休暇制度の規定状況

年次有給休暇や育児休業などの法で定める休業・休暇制度以外に、配偶者出産休暇や失効年次有給休暇など、育児を理由として取得できる事業所独自の休暇制度がある事業所の割合は、事業所規模5人以上では18.3%、事業所規模30人以上では27.4%となっている。

産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業(60.1%)、金融業、保険業(40.7%)、複合サービス事業(39.4%)で規定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51.6%、100~499人で34.9%、30~99人で25.1%、5~29人で16.4%と規模が大きくなるほど規定がある事業所割合は高くなっている(図3)。

図3 事業所規模別育児休業以外の育児参加のための休暇制度の規定あり事業所割合



### (2) 育児休業以外の育児参加のための休暇制度の内容

#### ア 最長休暇期間

育児休業以外の育児参加のための休暇制度の規定がある事業所において、子が何歳になるまで休暇を取得できるかについてみると、「1歳」が57.1%と最も高くなっています。次いで「3歳以上」26.5%、「2歳~3歳未満」9.5%の順となっています(表3)。

表3 育児参加のための休暇の最長休暇期間別事業所割合

	事業所独自の育児参加のための休暇制度の規定あり事業所計	1歳	1歳を超える2歳未満	2歳~3歳未満	3歳以上	不明
平成26年度	100.0	57.1	7.0	9.5	26.5	-

#### イ 取得可能日数

育児休業以外の育児参加のための休暇制度の規定がある事業所において、1年間に育児参加のための休暇を取得することができる日数は、「3~5日」が37.3%と最も高くなっています。次いで「1~2日」が24.7%となっています(表4)。

**表4 育児参加のための休暇の取得可能日数別事業所割合 (%)**

	事業所独自の育児参加のための休暇制度の規定あり事業所計	1~2日	3~5日	6~10日	11~15日	16~20日	21日以上	その他	不明	
平成26年度		100.0	24.7	37.3	5.4	1.5	2.0	7.8	20.6	0.6

#### ウ 育児参加のための休暇を取得した場合の賃金の取扱い

育児以外の育児参加のための休暇制度の規定がある事業所で、育児参加のための休暇を取得した場合の賃金の取扱いについては、「有給」が63.1%と最も高く、「無給」が23.7%、「一部有給」が12.7%となっている（表5）。

**表5 育児参加のための休暇を取得した場合の賃金の取扱い別事業所割合 (%)**

	事業所独自の育児参加のための休暇制度の規定あり事業所計	有給	一部有給	無給	不明	
平成26年度		100.0	63.1	12.7	23.7	0.5

#### (3) 育児休業以外の育児参加のための休暇制度の利用状況

##### ア 育児参加のための休暇制度利用者の有無別事業所割合

平成24年10月1日から平成25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おいて、平成26年10月1日までの間に育児休業以外の育児参加のための休暇制度を利用した女性労働者がいた事業所の割合は28.9%であった（表6-1, 付属統計表第3表）。

また、女性の有期契約労働者についてみると、制度利用者がいた事業所の割合は24.7%であった（表6-2, 付属統計表第4表）。

平成24年10月1日から平成25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おいて、平成26年10月1日までの間に育児休業以外の育児参加のための休暇制度を利用した男性労働者がいた事業所の割合は41.1%であった（表6-1, 付属統計表第3表）。

また、男性の有期契約労働者についてみると、制度利用者がいた事業所の割合は25.4%であった（表6-2, 付属統計表第4表）。

**表6-1 育児参加のための休暇制度の利用者がいた事業所割合（全体） (%)**

	女性			男性		
	出産者がいた事業所計	制度利用者あり	制度利用者なし	配偶者が出産した者がいた事業所計	制度利用者あり	制度利用者なし
平成26年度	100.0	28.9	69.3	100.0	41.1	55.0

**表6-2 育児参加のための休暇制度の利用者がいた事業所割合（うち有期契約労働者） (%)**

	女性			男性		
	出産者がいた事業所計	制度利用者あり	制度利用者なし	配偶者が出産した者がいた事業所計	制度利用者あり	制度利用者なし
平成26年度	100.0	24.7	74.7	100.0	25.4	74.1

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：「制度利用者」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うち、調査時点までに育児参加のための休暇を取得した者をいう。

## イ 育児参加のための休暇制度の利用者割合

### ① 女性

平成 24 年 10 月 1 日から平成 25 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 26 年 10 月 1 日までに育児参加のための休暇制度を利用した者の割合は 20.5% であった（表 7-1, 付属統計表第 5 表）。

また、有期契約労働者の休暇制度の利用者割合は 19.2% であった（表 7-2, 付属統計表第 6 表）。

### ② 男性

平成 24 年 10 月 1 日から平成 25 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 26 年 10 月 1 日までに育児参加のための休暇制度を利用した者の割合は 35.1% であった（表 7-1, 付属統計表第 5 表）。

また、男性の有期契約労働者の休暇制度の利用者割合は 26.0% であった（表 7-2, 付属統計表第 6 表）。

表 7-1 育児参加のための休暇制度の利用者割合（全体） (%)

	男女計		女性		男性	
	出産者・配偶者出産者計	制度利用者	出産者計	制度利用者	配偶者出産者計	制度利用者
平成 26 年度	100.0	29.3	100.0	20.5	100.0	35.1

表 7-2 育児参加のための休暇制度の利用者割合（うち有期契約労働者） (%)

	男女計		女性		男性	
	出産者・配偶者出産者計	制度利用者	出産者計	制度利用者	配偶者出産者計	制度利用者
平成 26 年度	100.0	22.1	100.0	19.2	100.0	26.0

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を 100 として集計した。

注2:「制度利用者」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うち、調査時点までに育児参加のための休暇を取得した者をいう。

### 3 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 61.3%となつており、前回調査（平成 25 年度 62.1%）に比べ 0.8 ポイント低下した。

産業別にみると、金融業、保険業（94.3%）、複合サービス事業（93.3%）、電気・ガス・熱供給・水道業（90.2%）において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 98.6%、100～499 人で 93.7%、30～99 人で 79.4%、5～29 人で 56.9% と規模が大きくなるほど制度がある事業所割合が高くなっている。

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 38.8%（平成 25 年度 39.3%）、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が 32.7%（同 33.7%）、「小学校卒業以降も利用可能」が 9.7%（同 9.8%）となっている。「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 54.6%（同 54.7%）で、全事業所に対する割合では 33.5%（同 33.9%）と、前回調査に比べ 0.4 ポイント低下した（表 8、付属統計表第 7 表）。

表 8 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	3歳に達 するまで ①	最長利用可能期間							制度 なし	不明
			3歳～ 小学校 就学前 の一一定 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)	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)	37.7	0.2
平成 26 年度		100.0 (100.0)	61.3 (38.8)	23.8 (6.5)	4.0 (32.7)	20.1 (7.6)	4.7 (4.7)	2.9 (9.7)	5.9 (54.6)	37.8	0.9

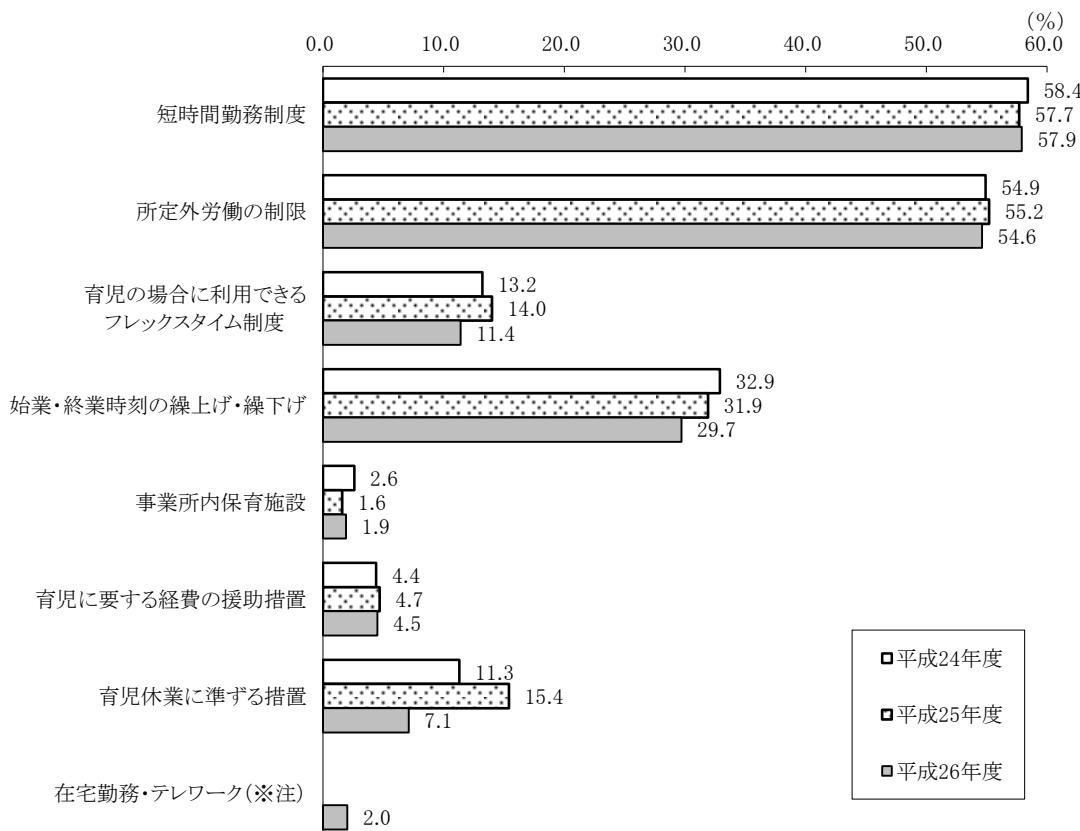
平成 21 年 6 月の育児・介護休業法改正前は、事業主は、3 歳に満たない子を養育する労働者について、短時間勤務制度、所定外労働（残業）免除制度、フレックスタイム制度、時差出勤の制度、事業所内保育施設の設置運営などから 1 つを選択して、制度を設けることが義務付けられていました。

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、多い順に「短時間勤務制度」が 57.9%（平成 25 年度 57.7%）、「所定外労働の制限」が 54.6%（同 55.2%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が 29.7%（同 31.9%）となっている（図 4）。

図 4 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）



※注: 平成 25 年度以前は、調査項目なし。

「制度あり」と回答している事業所において、主な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 61.7%（平成 25 年度 61.6%）、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が 19.6%（同 19.4%）であり、「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 35.0%）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 48.4%（平成 25 年度 46.3%）、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が 35.1%（同 36.1%）であり、「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 46.0%（同 47.7%）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 50.9%（平成 25 年度 51.2%）、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が 19.8%（同 20.7%）であり、「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 45.2%（同 43.5%）となっている（表 9）。

表9 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						
			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
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)
	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)
	平成26年度	100.0 (100.0)	57.9 (61.7)	35.7 (3.3)	1.9 (19.6)	11.3 (7.9)	4.6 (4.0)	2.3 (3.6)	2.1 (35.0)
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)	22.1 (40.2)
	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)
	平成26年度	100.0 (100.0)	54.6 (48.4)	26.4 (5.6)	3.1 (35.1)	19.2 (3.6)	2.0 (3.0)	1.7 (4.3)	2.4 (46.0)
育児の場合 に利用できる フレックスタイ ム制度	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)
	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)
	平成26年度	100.0 (100.0)	11.4 (41.2)	4.7 (5.8)	0.7 (14.4)	1.6 (8.3)	0.9 (6.4)	0.7 (24.0)	2.7 (53.0)
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)
	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)
	平成26年度	100.0 (100.0)	29.7 (50.9)	15.1 (4.0)	1.2 (19.8)	5.9 (7.2)	2.2 (5.0)	1.5 (13.1)	3.9 (45.2)
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)
	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)
	平成26年度	100.0 (100.0)	1.9 (46.5)	0.9 (11.1)	0.2 (27.9)	0.5 (6.9)	0.1 (1.8)	0.0 (5.7)	0.1 (42.4)
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)
	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)
	平成26年度	100.0 (100.0)	4.5 (23.8)	1.1 (3.7)	0.2 (15.7)	0.7 (28.7)	1.3 (8.3)	0.4 (19.8)	0.9 (72.6)
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)
	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)
	平成26年度	100.0 (100.0)	7.1 (68.8)	4.9 (8.2)	0.6 (10.0)	0.7 (3.8)	0.3 (1.0)	0.1 (8.2)	0.6 (23.0)
在宅勤務・ テレワーク	平成26年度	100.0 (100.0)	2.0 (46.8)	0.9 (-)	- (9.5)	0.2 (3.4)	0.1 (5.8)	0.1 (34.4)	0.7 (53.2)

## 4 子の看護休暇制度

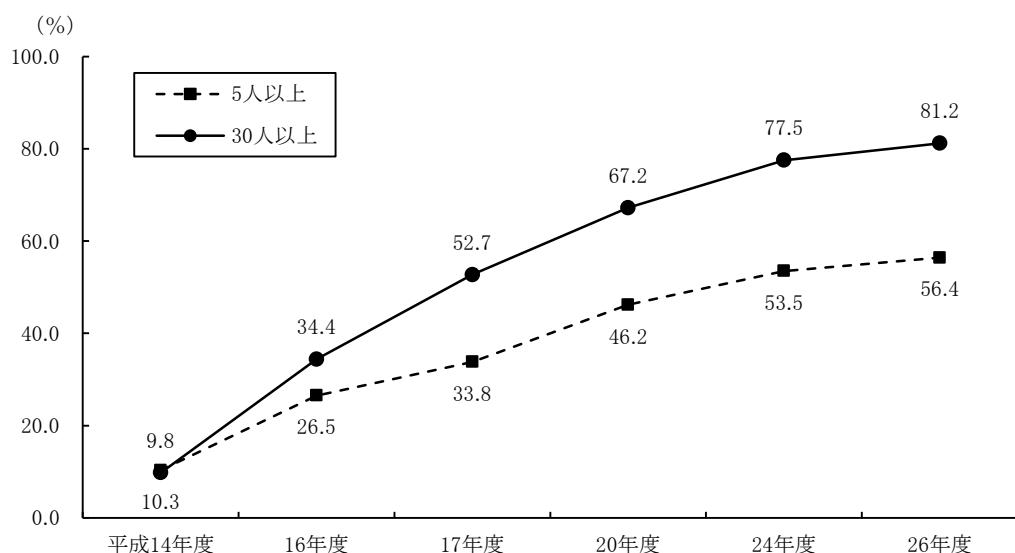
### (1) 子の看護休暇制度の規定状況

子の看護休暇制度の規定がある事業所の割合は、事業所規模5人以上では56.4%（平成24年度53.5%）、事業所規模30人以上では81.2%（同77.5%）で、前回調査に比べ、それぞれ2.9ポイント、3.7ポイント上昇した（図5,6）。

産業別にみると、金融業、保険業（90.7%）、電気・ガス・熱供給・水道業（88.4%）、複合サービス事業（83.8%）で規定がある事業所の割合が高くなっている。

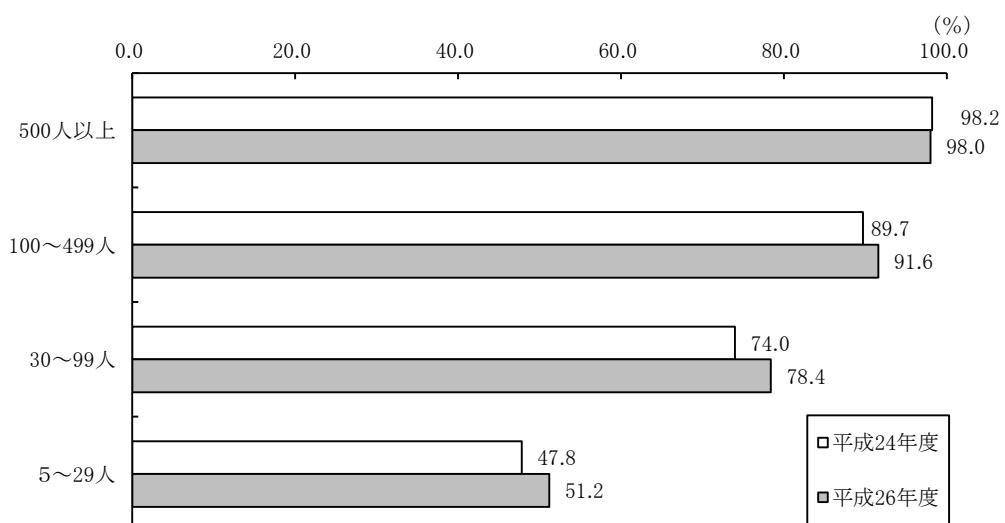
規模別にみると、500人以上で98.0%、100～499人で91.6%、30～99人で78.4%、5～29人で51.2%と規模が大きくなるほど規定がある事業所の割合が高くなっている、「500人以上」以外の全ての規模で上昇している（付属統計表第8表）。

図5 子の看護休暇制度の規定あり事業所割合の推移



注：平成14年度及び16年度は、規定の有無ではなく、制度（慣行、失効年次有給休暇の活用等も含む。）の有無について質問している。

図6 事業所規模別子の看護休暇制度の規定あり事業所割合



平成 21 年 6 月の育児・介護休業法改正前は、小学校入学までの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、対象となる子の人数にかかわらず、年 5 日まで病気・ケガをした子の看護のために休暇を取得することができました。

改正後は、小学校就学前の子が 1 人であれば年に 5 日まで、2 人以上であれば年 10 日まで取得することができるようになりました（平成 22 年 6 月 30 日施行。）。

## (2) 子の看護休暇制度の内容

### ア 子の看護休暇の取得可能単位

子の看護休暇の取得可能単位については、「1 日単位のみ」が 60.3% と最も高くなっています、「時間単位で取得可」が 20.6%、「時間単位では取得できないが、半日単位では可」が 19.0% となっている（表 10）。

表 10 子の看護休暇の取得可能単位別事業所割合

(%)

	事業所計	時間単位で 取得可	時間単位では取 得できないが、 半日単位では可	1日単位のみ	不明
平成 26 年度	100.0	20.6	19.0	60.3	0.1

## 5 介護休業制度

### (1) 介護休業制度の規定状況

介護休業制度の規定がある事業所の割合は、事業所規模5人以上では66.7%（平成24年度65.6%）、事業所規模30人以上では88.0%（同89.5%）となっており、前回調査に比べ、5人以上で1.1ポイント上昇、30人以上で1.5ポイント低下した（図7,8）。

産業別にみると、金融業、保険業（96.7%）、複合サービス事業（94.5%）、電気・ガス・熱供給・水道業（93.7%）で規定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99.2%、100～499人で96.9%、30～99人で85.7%、5～29人で62.2%と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（付属統計表第9表）。

図7 介護制度の規定あり事業所割合の推移

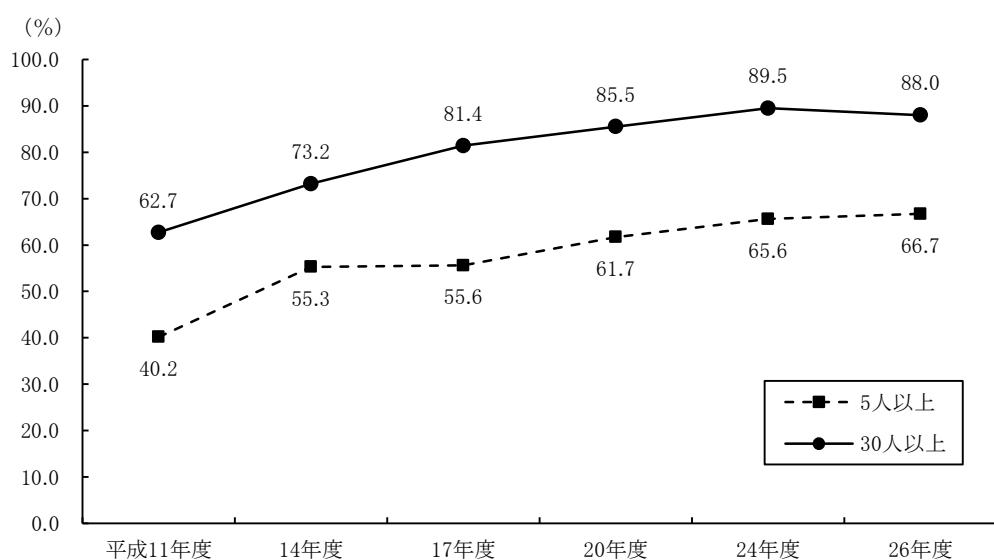
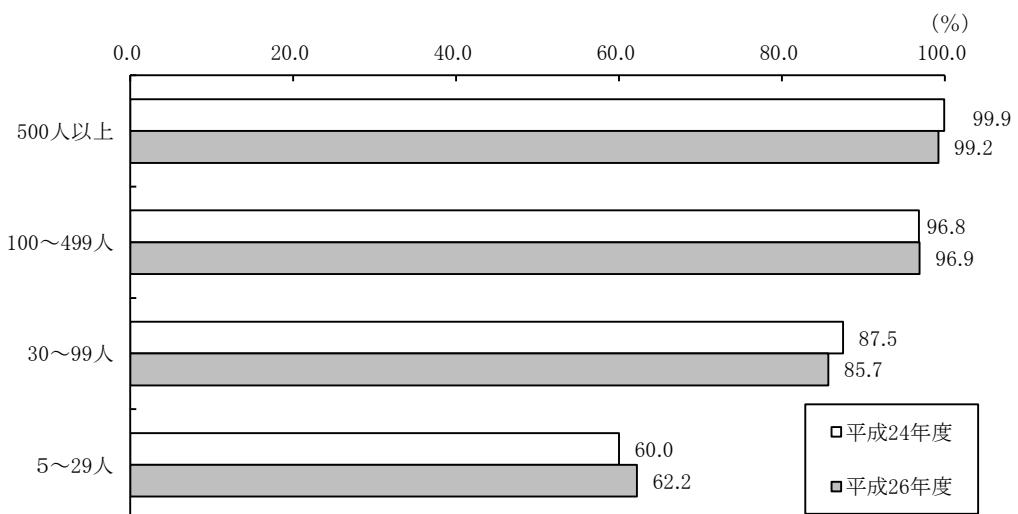


図8 事業所規模別介護休業制度の規定あり事業所割合



## (2) 介護休業制度の内容

### ア 最長介護休業期間

介護休業制度の規定がある事業所において、介護休業の期間について「期間の最長限度を定めている」とする事業所割合は97.5%（平成24年度96.5%）、「期間の制限はなく、必要日数取得できる」とする事業所割合は2.5%（同3.5%）となっている。

期間の最長限度を定めている事業所についてその期間をみると、「通算して93日まで（法定どおり）」が82.9%（平成24年度82.7%）と最も高くなっている。次いで「1年」11.1%（同10.3%）、「6か月」3.2%（同3.8%）の順となっている（表11）。

表11 最長介護休業期間の制限の有無及び最長介護休業期間別事業所割合

(%)

介護休業制度規定あり事業所計	期間の最長限度を定めている	最長限度						期間の制限はなく、必要日数取得できる	不明
		通算して93日まで（法定どおり）	93日を超えて6か月未満	6か月	6か月を超えて1年未満	1年	1年を超える期間		
平成24年度	100.0 (100.0)	96.5 (82.7)	(0.8)	(3.8)	(1.3)	(10.3)	(1.1)	3.5	-
平成26年度	100.0 (100.0)	97.5 (82.9)	(0.8)	(3.2)	(0.5)	(11.1)	(1.5)	2.5	-

### イ 取得可能回数

介護休業制度の規定がある事業所において、介護休業の取得回数に「制限あり」とする事業所割合は76.7%（平成24年度72.1%）となっている。取得回数に「制限あり」とする事業所のうち「同一対象家族の同一要介護状態について」制限を設けている事業所は98.7%（同96.2%）となっており、取得回数については「1回」が94.4%（同93.6%）と最も高くなっている（表12）。

表12 介護休業の取得回数の制限の有無及び取得可能回数別事業所割合

(%)

介護休業制度の規定あり事業所計	取得回数の制限あり	同一対象家族の同一要介護状態について				その他	1回	2回	3回以上	制限なし	不明
			1回	2回	3回以上						
平成24年度	100.0 (100.0)	72.1 (96.2) (100.0)	(93.6)	(4.4)	(1.9)	(100.0)	(86.3)	(0.9)	(12.8)	26.6	1.3
平成26年度	100.0 (100.0)	76.7 (98.7) (100.0)	(94.4)	(2.6)	(3.0)	(100.0)	(86.1)	(0.2)	(13.7)	22.4	0.8

## 6 介護休暇制度

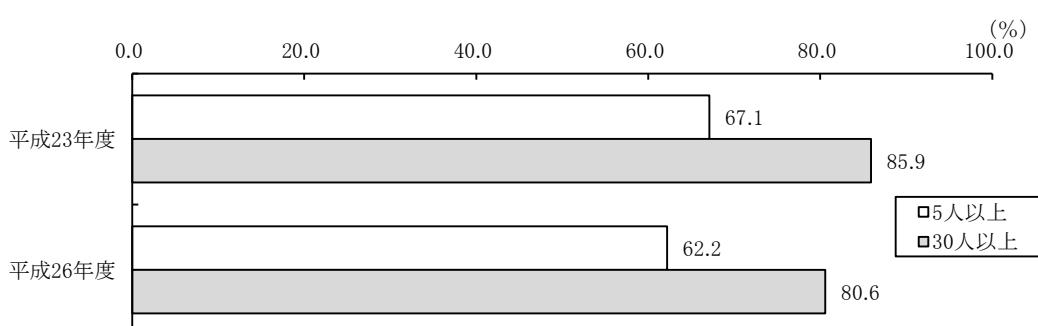
### (1) 介護休暇制度の規定状況

介護休暇制度の規定がある事業所の割合は、事業所規模5人以上では62.2%（平成23年度67.1%）、事業所規模30人以上では80.6%（同85.9%）となっており、前回調査に比べ、それぞれ4.9ポイント、5.3ポイント低下した（図9、10）。

産業別にみると、金融業、保険業（91.6%）、電気・ガス・熱供給・水道業（90.5%）、複合サービス事業（87.8%）で制度がある事業所の割合が高くなっている。

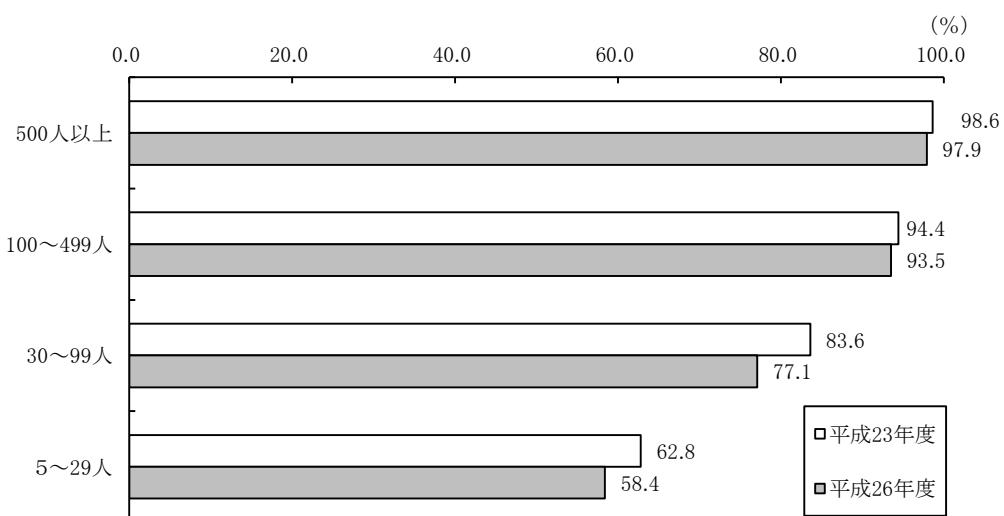
規模別にみると、500人以上では97.9%、100～499人では93.5%、30～99人では77.1%、5～29人では58.4%となっており、規模が大きくなるほど規定がある事業所の割合が高くなっている（付属統計表第10表）。

図9 介護休暇制度の規定あり事業所割合



注：平成23年度の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

図10 事業所規模別介護休暇制度の規定あり事業所割合



注：平成23年度の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

### (2) 介護休暇制度の内容

#### ア 休暇日数

介護休暇制度の規定がある事業所において、休暇日数の制限の有無や内容をみると、「制限あり」が94.5%（平成23年度94.6%）であった。

制限がある場合の1年間で取得できる休暇日数については、「対象家族が1人の場合」は「5日」が93.5%、「対象家族が2人以上の場合」は「10日」が94.2%でそれぞれ最も高くなっている（表14）。

表13 介護休暇取得日数の制限の有無及び取得可能日数別事業所割合 (%)

	介護休暇制度規定あり事業所計	制限あり	法律どおり制限がある	同一の労働者につき法律を上回る制限がある			その他、法律を上回る制限がある	制限なし
				11～20日	21日以上			
平成23年度	100.0 (100.0)	94.6 (88.6)	83.8 (7.2)	6.8 (7.2)	1.1 (1.2)	5.7 (6.0)	4.0 (4.2)	5.5

注) 平成23年度の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

表14 介護休暇制度の休暇日数の制限の有無及び制限の単位別事業所割合 (%)

介護休暇制度規定あり事業所計	制限あり	(複数回答)								制限なし	不明		
		対象家族が1人の場合				対象家族が2人以上の場合							
		5日	6～10日	11～20日	21日以上	10日	11～20日	21～40日	41日以上				
平成26年度	100.0 (100.0)	94.5 (93.5)	(2.4) (0.8)	(0.8) (3.4)	(3.4) (94.2)	(1.5) (0.4)	(1.5) (0.4)	(0.4) (3.9)	(0.4) (3.9)	5.5	-		

#### イ 介護休暇の取得可能単位

介護休暇の取得可能単位については、「1日単位のみ」が61.7%と最も高くなっています。次いで「時間単位で取得可」が21.3%、「時間単位では取得できないが、半日単位では可」が16.3%となっている（表15）。

表15 介護休暇の取得可能単位別事業所割合 (%)

	事業所計	時間単位で取得可	時間単位では取得できないが、半日単位では可	1日単位のみ	不明
平成26年度	100.0	21.3	16.3	61.7	0.6

## 7 働きながら家族の介護を行う労働者に対する援助の措置に関する事項

### (1) 介護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

介護のための勤務時間短縮等の措置の制度がある事業所の割合は、59.5%（平成24年度56.7%）となっており、前回調査に比べ2.8ポイント上昇した。

産業別にみると、金融業、保険業（94.8%）、電気・ガス・熱供給・水道業（84.8%）、不動産業、物品賃貸業（81.5%）で制度がある事業所割合が高くなっている。

規模別にみると、500人以上で94.2%、100～499人で89.7%、30～99人で79.3%、5～29人で54.9%と規模が大きくなるほど制度がある事業所割合が高くなっている。全ての規模において上昇している。

介護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ける最長で利用できる期間をみると、「93日」が74.6%（平成24年度75.8%）で最も高く、次いで「1年を超える期間」が12.1%（同10.2%）、「1年」が8.6%（同7.2%）の順となっている（表16、付属統計表第11表）。

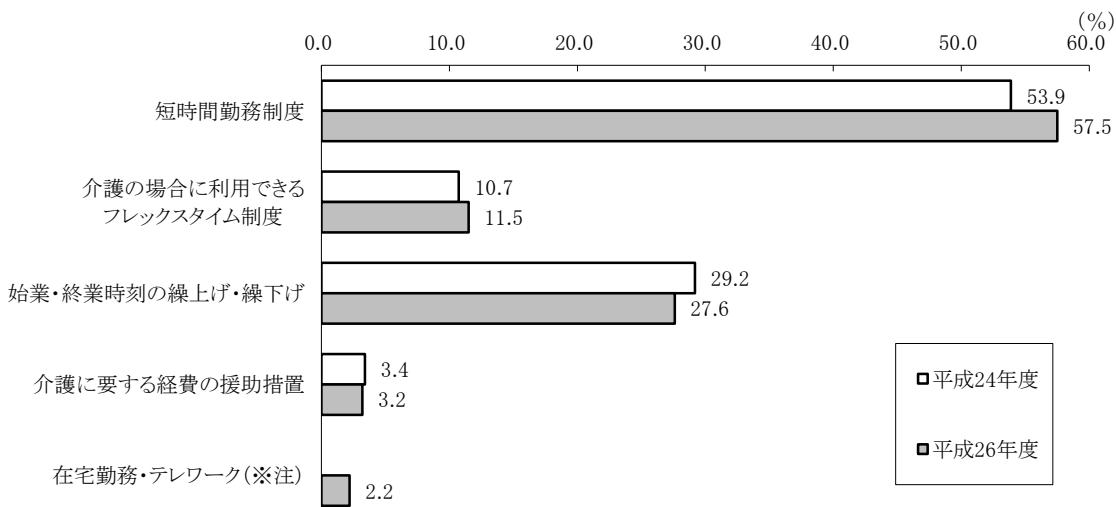
表16 介護のための所定労働時間の短縮措置等の制度の有無及び最長利用可能期間別事業所割合 (%)

	事業所計	制度あり	最長利用可能期間				制度なし	不明
			93日	93日を超える1年未満	1年	1年を超える期間		
平成24年度	100.0	56.7 (100.0)	(75.8)	(6.8)	(7.2)	(10.2)	42.8	0.5
平成26年度	100.0	59.5 (100.0)	(74.6)	(4.7)	(8.6)	(12.1)	39.1	1.4

### (2) 介護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

介護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、多い順に「短時間勤務制度」57.5%（平成24年度53.9%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」27.6%（同29.2%）、「介護の場合に利用できるフレックスタイム制度」11.5%（同10.7%）、「介護に要する経費の援助措置」3.2%（同3.4%）、「在宅勤務・テレワーク」2.2%となっている（図11）。

図11 介護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）



※注：平成24年度以前は、調査項目なし。

「制度あり」と回答した事業所において、主な制度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、「93日」が最も高く77.8%（平成24年度78.7%）、次いで「1年」が9.0%（同7.2%）、「1年を超える期間」が8.5%（同7.5%）の順となっている。

「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」については、「93日」が最も高く69.0%（同72.4%）、次いで「1年を超える期間」が16.5%（同12.7%）、「1年」が10.4%（同8.2%）の順となっている（表17）。

**表17 介護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			
			93日	93日を超える 1年未満	1年	1年を超える 期間
短時間勤務制度	平成24年度	100.0	53.9 (100.0)	(78.7)	(6.5)	(7.2)
	平成26年度	100.0	57.5 (100.0)	(77.8)	(4.8)	(9.0)
介護の場合に利用できるフレックスタイム制度	平成24年度	100.0	10.7 (100.0)	(64.3)	(6.0)	(5.3)
	平成26年度	100.0	11.5 (100.0)	(64.5)	(3.1)	(9.0)
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	平成24年度	100.0	29.2 (100.0)	(72.4)	(6.8)	(8.2)
	平成26年度	100.0	27.6 (100.0)	(69.0)	(4.0)	(10.4)
介護に要する経費の援助措置	平成24年度	100.0	3.4 (100.0)	(60.5)	(7.1)	(5.7)
	平成26年度	100.0	3.2 (100.0)	(56.1)	(1.7)	(3.9)
在宅勤務・テレワーク	平成26年度	100.0	2.2 (100.0)	(63.7)	(5.5)	(1.0)
						(29.9)

## 8 時間外労働・深夜業の制限に関する事項

### (1) 時間外労働の制限の制度に関する事項

育児を行う労働者のための時間外労働の制限の規定がある事業所の割合は 54.7%（平成 20 年度 42.9%）となっており、前回調査に比べ 11.8 ポイント上昇した。規定がある事業所における対象となる子の年齢は、「小学校就学始期まで」が 89.5%（同 92.4%）と最も高くなっている。また、家族の介護を行う労働者のための時間外労働の制限の規定がある事業所の割合は 51.8%となつており、前回調査（41.2%）に比べ、10.6 ポイント上昇した（図 12, 表 18）。

育児を行う労働者のための時間外労働の制限の規定がない事業所において、平成 25 年 4 月 1 日から平成 26 年 3 月 31 日までに時間外労働を行った労働者がいる事業所の割合は、11.4% となっている。また、家族の介護を行う労働者のための時間外労働の制限の規定がない事業所において、平成 25 年 4 月 1 日から平成 26 年 3 月 31 日までに時間外労働を行った労働者がいる事業所の割合は 6.5% となっている（表 19）。

図 12 育児や介護を行う労働者のための時間外労働の制限の規定あり事業所割合

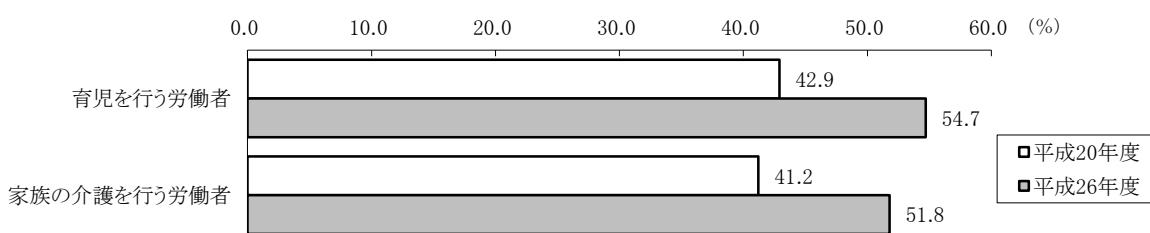


表 18 育児を行う労働者のための時間外労働の制限の規定の有無及び最長利用期間別事業所割合 (%)

事業所計	規定あり	最長利用可能期間					規定なし	不明
		小学校就学始期まで	小学校入学～小学校3年生(又は9歳)まで	小学校4年生～小学校卒業(又は12歳)まで	小学校卒業以降も利用可能	不明		
平成 20 年度	100.0	42.9 (100.0)	(92.4)	(3.0)	(1.4)	(1.1)	(2.2)	56.5 0.6
平成 26 年度	100.0	54.7 (100.0)	(89.5)	(5.2)	(2.6)	(2.8)	(-)	44.7 0.6

表 19 育児や家族の介護を行う労働者のうち、時間外労働を行った労働者の有無別事業所割合 (%)

	規定なし事業所計	いる	いない
育児を行う労働者	100.0	11.4	88.6
家族の介護を行う労働者	100.0	6.5	93.5

### (2) 深夜業の制限の制度に関する事項

育児を行う労働者のための深夜業の制限の規定がある事業所の割合は 52.1%（平成 20 年度 43.3%）となっており、前回調査に比べ 8.8 ポイント上昇した。規定がある事業所における対象となる子の年齢は、「小学校就学始期まで」が 90.7% と最も高くなっている。また、家族の介護を行う労働者のための深夜業の制限の規定がある事業所の割合は 50.6% となつており、前回調査（42.7%）に比べ、7.9 ポイント上昇した（図 13, 表 20, 21）。

育児を行う労働者のための深夜業の制限の規定がない事業所において、平成 25 年 4 月 1 日から平成 26 年 3 月 31 日までに深夜業を行った労働者がいる事業所の割合は、4.7% となつて

いる。また、家族の介護を行う労働者のための深夜業の制限の規定がない事業所において、平成25年4月1日から平成26年3月31日までに深夜業を行った労働者がいる事業所の割合は2.4%となっている（表22）。

図13 育児や介護を行う労働者のための深夜業の制限の規定あり事業所割合

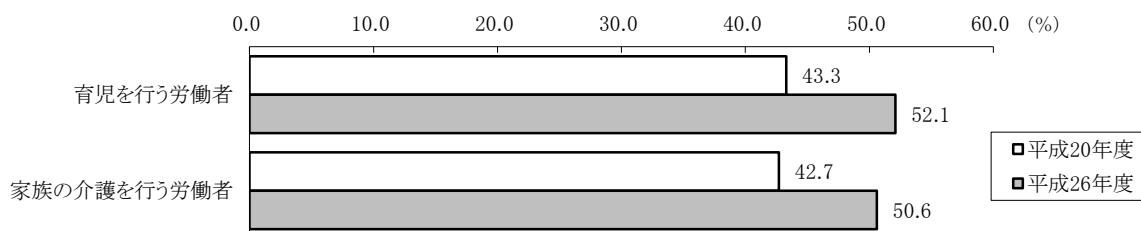


表20 育児を行う労働者のための深夜業の制限の規定の有無別事業所割合 (%)

	事業所計	制度あり	制度なし	不明
平成20年度	100.0	43.3	55.9	0.7

表21 育児を行う労働者のための深夜業の制限の規定の有無及び最長利用期間別事業所割合 (%)

事業所計	規定あり	最長利用可能期間					規定なし	不明
		小学校就学始期まで	小学校入学～小学校3年生(又は9歳)まで	小学校4年生～小学校卒業(又は12歳)まで	小学校卒業以降も利用可能	不明		
平成26年度	100.0	52.1 (100.0)	(90.7)	(4.1)	(2.2)	(3.0)	(-)	47.2 0.7

表22 育児や家族の介護を行う労働者のうち、深夜業を行った労働者の有無別事業所割合 (%)

	規定なし事業所計	いる	いない
育児を行う労働者	100.0	4.7	95.3
家族の介護を行う労働者	100.0	2.4	97.6

## II 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14.8%と前回調査（平成25年度20.1%）に比べ5.3ポイント低下し、全ての規模において減少している。

産業別にみると、複合サービス事業（28.6%）、情報通信業（27.2%）、生活関連サービス業、娯楽業（21.4%）、医療、福祉（19.2%）で制度がある事業所割合が比較的高くなっている（表23、付属統計表第12表）。

表23 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
平成26年度	100.0	14.8	84.7	0.5