

## Ⅱ 調査結果の概要

### 1 仕事と家庭の両立支援の取り組みについて

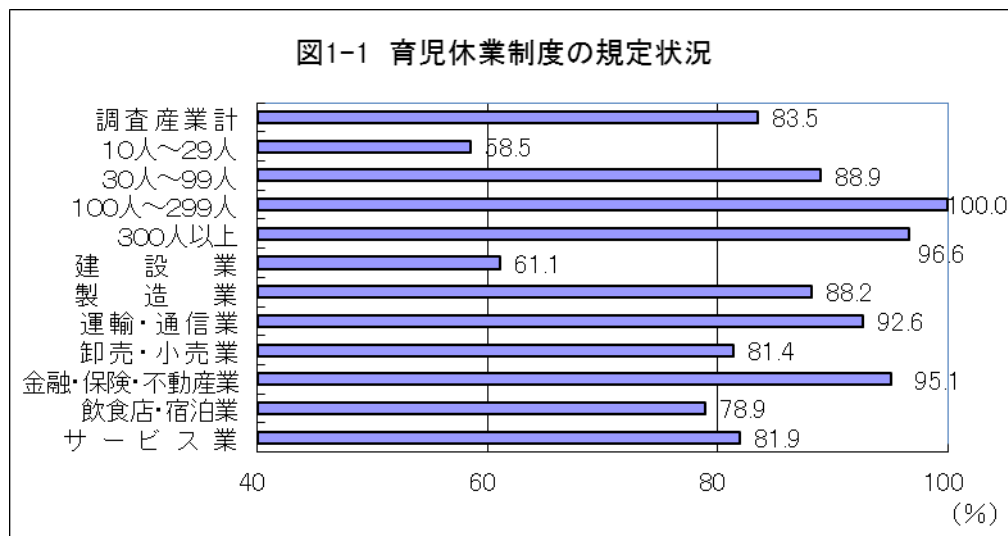
#### (1) 育児休業制度の規定

##### ① 育児休業制度の規定状況

育児休業制度の規定状況をみると、就業規則に「規定している」が83.5%で、前回調査（平成25年度80.4%）と比べ、3.1ポイント増となっている。

規模別にみると、規模が大きいほど割合が高く、100～299人で100%、300人以上で最も高くなっている。

また、産業別では、金融・保険・不動産業が95.1%と最も高く、次いで運輸・通信業が92.6%であるが、建設業は、61.1%と低い状況にある。（図1-1）



##### ② 育児休業の期間

「子が1歳半未満」まで取得できる事業所が、正規労働者(81.6%)、パートタイム労働者(85.6%)とも高く、法の規定とおりにする事業所が多いといえる。（表1-1、表1-2）

表 1-1 育児休業の期間(正規労働者)

区 分	% (件数)				
	計	1歳未満	2歳未満	3歳未満	3歳以上
調査産業計	100.0 ( 391 )	81.6 ( 319 )	8.2 ( 32 )	9.2 ( 36 )	1.0 ( 4 )
10人～29人	100.0 ( 83 )	89.2 ( 74 )	3.6 ( 3 )	7.2 ( 6 )	0.0 ( 0 )
30人～99人	100.0 ( 104 )	96.2 ( 100 )	1.9 ( 2 )	1.9 ( 2 )	0.0 ( 0 )
100人～299人	100.0 ( 62 )	95.2 ( 59 )	1.6 ( 1 )	3.2 ( 2 )	0.0 ( 0 )
300人以上	100.0 ( 142 )	60.6 ( 86 )	18.3 ( 26 )	18.3 ( 26 )	2.8 ( 4 )
建設業	100.0 ( 11 )	63.6 ( 7 )	18.2 ( 2 )	18.2 ( 2 )	0.0 ( 0 )
製造業	100.0 ( 67 )	88.1 ( 59 )	4.5 ( 3 )	4.5 ( 3 )	3.0 ( 2 )
運輸・通信業	100.0 ( 25 )	76.0 ( 19 )	0.0 ( 0 )	24.0 ( 6 )	0.0 ( 0 )
卸売・小売業	100.0 ( 83 )	88.0 ( 73 )	4.8 ( 4 )	4.8 ( 4 )	2.4 ( 2 )
金融・保険・不動産業	100.0 ( 39 )	38.5 ( 15 )	53.8 ( 21 )	7.7 ( 3 )	0.0 ( 0 )
飲食店・宿泊業	100.0 ( 30 )	100.0 ( 30 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )
サービス業	100.0 ( 136 )	85.3 ( 116 )	1.5 ( 2 )	13.2 ( 18 )	0.0 ( 0 )

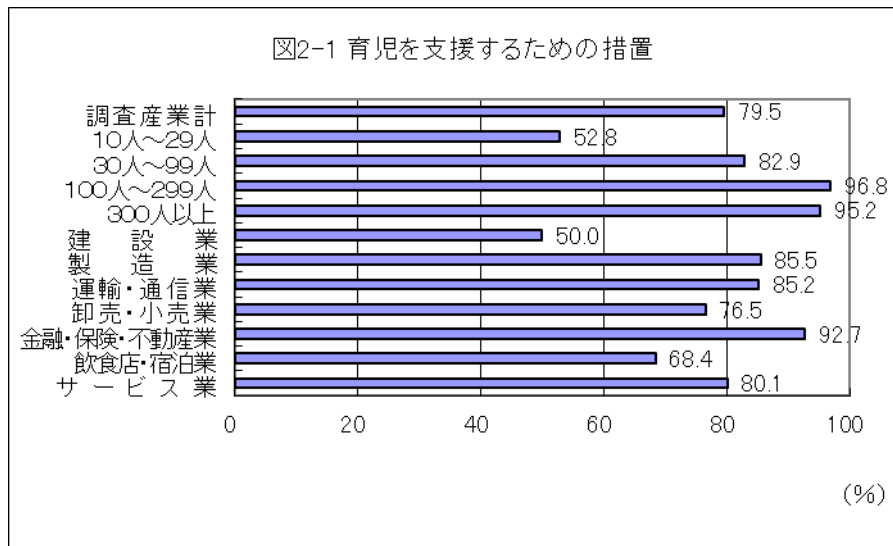
表 1-2 育児休業の期間(パートタイム労働者)

区 分	% (件数)				
	計	1歳未満	2歳未満	3歳未満	3歳以上
調査産業計	100.0 ( 354 )	85.6 ( 303 )	8.2 ( 29 )	5.4 ( 19 )	0.8 ( 3 )
10人～29人	100.0 ( 68 )	88.2 ( 60 )	4.4 ( 3 )	7.4 ( 5 )	0.0 ( 0 )
30人～99人	100.0 ( 92 )	96.7 ( 89 )	2.2 ( 2 )	1.1 ( 1 )	0.0 ( 0 )
100人～299人	100.0 ( 57 )	96.5 ( 55 )	1.8 ( 1 )	1.8 ( 1 )	0.0 ( 0 )
300人以上	100.0 ( 137 )	72.3 ( 99 )	16.8 ( 23 )	8.8 ( 12 )	2.2 ( 3 )
建設業	100.0 ( 9 )	77.8 ( 7 )	0.0 ( 0 )	22.2 ( 2 )	0.0 ( 0 )
製造業	100.0 ( 60 )	93.3 ( 56 )	5.0 ( 3 )	1.7 ( 1 )	0.0 ( 0 )
運輸・通信業	100.0 ( 23 )	78.3 ( 18 )	0.0 ( 0 )	21.7 ( 5 )	0.0 ( 0 )
卸売・小売業	100.0 ( 75 )	89.3 ( 67 )	4.0 ( 3 )	4.0 ( 3 )	2.7 ( 2 )
金融・保険・不動産業	100.0 ( 37 )	40.5 ( 15 )	56.8 ( 21 )	2.7 ( 1 )	0.0 ( 0 )
飲食店・宿泊業	100.0 ( 29 )	96.6 ( 28 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	3.4 ( 1 )
サービス業	100.0 ( 121 )	92.6 ( 112 )	1.7 ( 2 )	5.8 ( 7 )	0.0 ( 0 )

## (2) 育児を支援するための措置

育児を支援するための措置を就業規則に定めている事業所の割合は、79.5%で、前回調査（平成25年度77.0%）と比べ、2.5ポイント上昇した。

これを規模別にみると、100～299人で96.8%、次いで300人以上が95.2%と規模が大きいほど制度がある事業所の割合が高くなっている。産業別では、金融・保険・不動産業が92.7%と最も高く、次いで製造業が85.5%、運輸・通信業が85.2%と制度がある事業所の割合が高い。（図2-1）

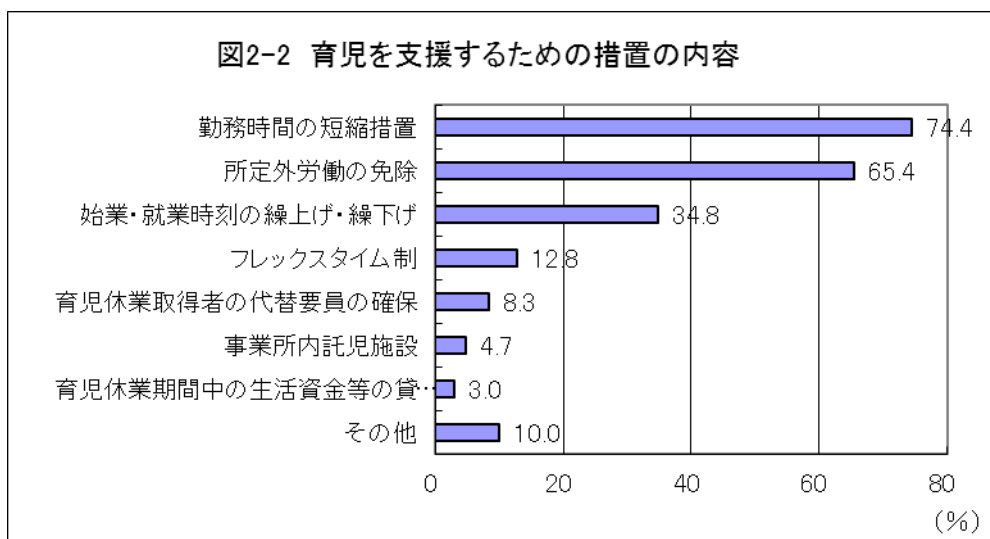


育児を支援するための措置の制度がある事業所において、最長で子が何歳になるまで利用できるかについては、「子が3歳未満」が40.0%、「子が就学まで」が28.2%となっている。(表2)

育児のための各種制度の導入状況(複数回答)をみると、「勤務時間の短縮措置」が74.4%と最も高く、次いで「所定外労働の免除」が65.4%、「始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ」が34.8%、「フレックスタイム制」が12.8%、「育児休業取得者の代替要員の確保」が8.3%、「事業所内託児施設の設置・運営」が4.7%、「育児に要する経費の援助措置」が3.0%となっている。(図2-2)

表2 育児のための勤務時間短縮等の措置の期間

区分	計	制度あり						制度なし	無回答・不明
		最長利用期間							
		3歳未満	就学まで	就学後も利用可					
調査産業計	100.0 (468)	79.5 (372)	40.0 (187)	28.2 (132)	11.3 (53)	16.9 (79)	3.6 (17)		
10人～29人	100.0 (142)	52.8 (75)	33.8 (48)	12.7 (18)	6.3 (9)	38.7 (55)	8.5 (12)		
30人～99人	100.0 (117)	82.9 (97)	48.7 (57)	32.5 (38)	1.7 (2)	13.7 (16)	3.4 (4)		
100人～299人	100.0 (62)	96.8 (60)	46.8 (29)	40.3 (25)	9.7 (6)	1.6 (1)	1.6 (1)		
300人以上	100.0 (147)	95.2 (140)	36.1 (53)	34.7 (51)	24.5 (36)	4.8 (7)	0.0 (0)		
建設業	100.0 (18)	50.0 (9)	27.8 (5)	11.1 (2)	11.1 (2)	50.0 (9)	0.0 (0)		
製造業	100.0 (76)	85.5 (65)	48.7 (37)	28.9 (22)	7.9 (6)	13.2 (10)	1.3 (1)		
運輸・通信業	100.0 (27)	85.2 (23)	44.4 (12)	33.3 (9)	7.4 (2)	11.1 (3)	3.7 (1)		
卸売・小売業	100.0 (102)	76.5 (78)	45.1 (46)	20.6 (21)	10.8 (11)	16.7 (17)	6.9 (7)		
金融・保険・不動産業	100.0 (41)	92.7 (38)	22.0 (9)	63.4 (26)	7.3 (3)	4.9 (2)	2.4 (1)		
飲食店・宿泊業	100.0 (38)	68.4 (26)	44.7 (17)	21.1 (8)	2.6 (1)	26.3 (10)	5.3 (2)		
サービス業	100.0 (166)	80.1 (133)	36.7 (61)	26.5 (44)	16.9 (28)	16.9 (28)	3.0 (5)		

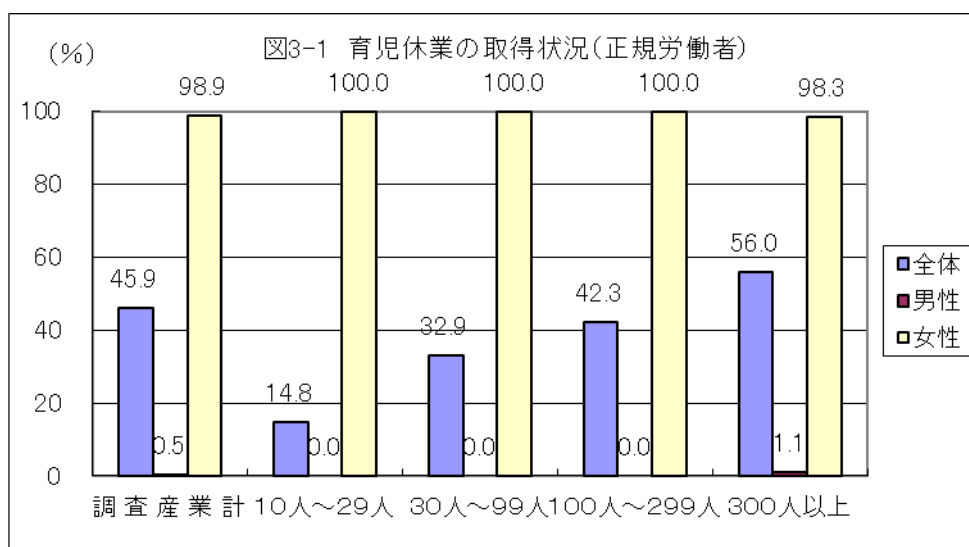


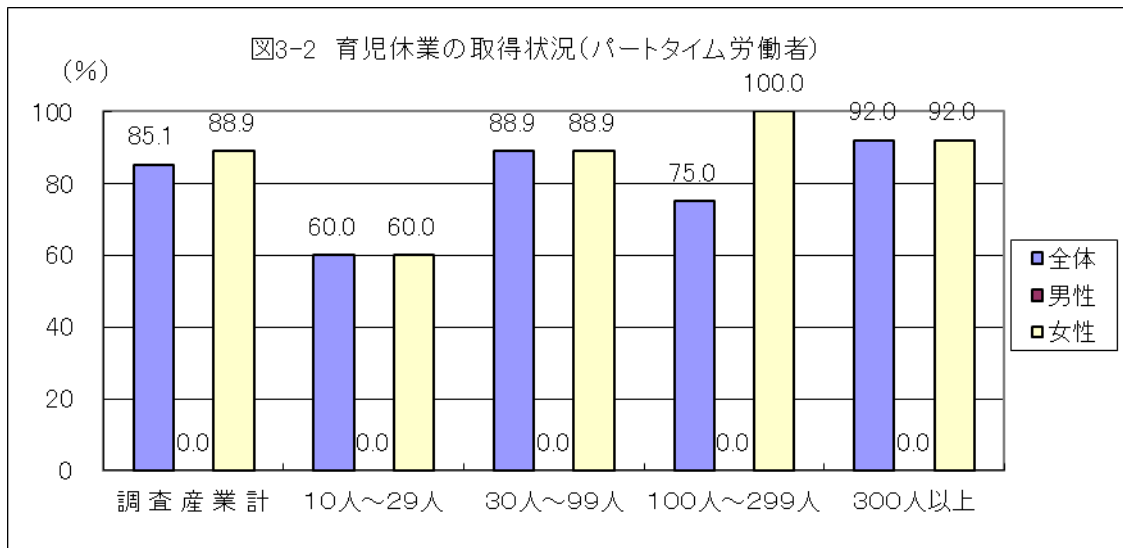
### (3) 育児休業制度の利用状況

#### ① 育児休業対象者及び取得者の有無

平成 25 年 4 月 1 日～平成 26 年 3 月 31 日までの 1 年間に出生した従業員（配偶者含む）のうち、平成 26 年 7 月 31 日までの育児休業の取得者の人数は、正規労働者においては、女性の対象者 176 人のうち取得者 174 人（取得率 98.9%）、男性の対象者 205 人のうち取得者 1 人（取得率 0.5%）となっている。（図 3-1）

パートタイム労働者においては、女性の対象者 45 人のうち取得者 40 人（取得率 88.9%）、男性の対象者 2 人のうち取得者 0 人（取得率 0%）となっている。（図 3-2）





## ②育児休業中の給与等について

育児休業制度を就業規則に「規定している」と回答のあった 391 事業所の育児休業中の給与等については、「賞与等のみ支給する」が正規労働者は 6.6%、パートタイム労働者は 4.2%、「休業期間中、一部支給する」が正規労働者は 6.1%、パートタイム労働者は 2.5%であり、いずれも、給与等の支給のない事業所が多い。(表 3-1、表 3-2)

表 3-1 育児休業中の給与等の支給について (正規労働者)

区 分	% (件数)				
	計	全額	一部	賞与等のみ	支給しない・無回答・不明
調査産業計	100.0 ( 391 )	1.3 ( 5 )	6.1 ( 24 )	6.6 ( 26 )	85.9 ( 336 )
10人~29人	100.0 ( 83 )	1.2 ( 1 )	8.4 ( 7 )	6.0 ( 5 )	84.3 ( 70 )
30人~99人	100.0 ( 104 )	1.0 ( 1 )	2.9 ( 3 )	5.8 ( 6 )	90.4 ( 94 )
100人~299人	100.0 ( 62 )	0.0 ( 0 )	4.8 ( 3 )	11.3 ( 7 )	83.9 ( 52 )
300人以上	100.0 ( 142 )	2.1 ( 3 )	7.7 ( 11 )	5.6 ( 8 )	84.5 ( 120 )
建設業	100.0 ( 11 )	0.0 ( 0 )	9.1 ( 1 )	0.0 ( 0 )	90.9 ( 10 )
製造業	100.0 ( 67 )	0.0 ( 0 )	3.0 ( 2 )	9.0 ( 6 )	88.1 ( 59 )
運輸・通信業	100.0 ( 25 )	0.0 ( 0 )	4.0 ( 1 )	20.0 ( 5 )	76.0 ( 19 )
卸売・小売業	100.0 ( 83 )	1.2 ( 1 )	4.8 ( 4 )	7.2 ( 6 )	86.7 ( 72 )
金融・保険・不動産業	100.0 ( 39 )	5.1 ( 2 )	5.1 ( 2 )	2.6 ( 1 )	87.2 ( 34 )
飲食店・宿泊業	100.0 ( 30 )	0.0 ( 0 )	3.3 ( 1 )	6.7 ( 2 )	90.0 ( 27 )
サービス業	100.0 ( 136 )	1.5 ( 2 )	9.6 ( 13 )	4.4 ( 6 )	84.6 ( 115 )

表 3-2 育児休業中の給与等の支給について（パートタイム労働者）

区 分	% (件数)				
	計	全額	一部	賞与等のみ	支給しない・無回答・不明
調査産業計	100.0 ( 354 )	0.6 ( 2 )	2.5 ( 9 )	4.2 ( 15 )	92.7 ( 328 )
10人～29人	100.0 ( 68 )	1.5 ( 1 )	2.9 ( 2 )	5.9 ( 4 )	89.7 ( 61 )
30人～99人	100.0 ( 92 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	3.3 ( 3 )	96.7 ( 89 )
100人～299人	100.0 ( 57 )	0.0 ( 0 )	5.3 ( 3 )	8.8 ( 5 )	86.0 ( 49 )
300人以上	100.0 ( 137 )	0.7 ( 1 )	2.9 ( 4 )	2.2 ( 3 )	94.2 ( 129 )
建設業	100.0 ( 9 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	100.0 ( 9 )
製造業	100.0 ( 60 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	5.0 ( 3 )	95.0 ( 57 )
運輸・通信業	100.0 ( 23 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	4.3 ( 1 )	95.7 ( 22 )
卸売・小売業	100.0 ( 75 )	0.0 ( 0 )	2.7 ( 2 )	5.3 ( 4 )	92.0 ( 69 )
金融・保険・不動産業	100.0 ( 37 )	2.7 ( 1 )	2.7 ( 1 )	0.0 ( 0 )	94.6 ( 35 )
飲食店・宿泊業	100.0 ( 29 )	0.0 ( 0 )	3.4 ( 1 )	6.9 ( 2 )	89.7 ( 26 )
サービス業	100.0 ( 121 )	0.8 ( 1 )	4.1 ( 5 )	4.1 ( 5 )	90.9 ( 110 )

### ③ 出産、育児休業を取得した人の退職の状況について

平成 25 年 4 月 1 日～平成 26 年 7 月 31 日の間に出産し、育児休業を取得した人（175 人）のうち退職した正規労働者で 31 人の退職時期は「育児休業中に退職」が 64.5%と最も高く、一方、パートタイム労働者で育児休業の取得者 40 人のうち退職した 12 人の退職時期は「出産を機に退職」（66.7%）が最も高い状況にある。（表 3-3、表 3-4）

表 3-3 出産、育児休業を取得した人の退職の状況（正規労働者）

区 分	% (件数)			
	計	育児休業中に退職	育児休業終了と同時に退職	出産を機に退職
調査産業計	100.0 ( 31 )	64.5 ( 20 )	12.9 ( 4 )	22.6 ( 7 )
10人～29人	100.0 ( 0 )	- ( 0 )	- ( 0 )	- ( 0 )
30人～99人	100.0 ( 4 )	0.0 ( 0 )	25.0 ( 1 )	75.0 ( 3 )
100人～299人	100.0 ( 3 )	0.0 ( 0 )	33.3 ( 1 )	66.7 ( 2 )
300人以上	100.0 ( 24 )	83.3 ( 20 )	8.3 ( 2 )	8.3 ( 2 )
建設業	100.0 ( 1 )	100.0 ( 1 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )
製造業	100.0 ( 5 )	20.0 ( 1 )	40.0 ( 2 )	40.0 ( 2 )
運輸・通信業	100.0 ( 0 )	- ( 0 )	- ( 0 )	- ( 0 )
卸売・小売業	100.0 ( 1 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	100.0 ( 1 )
金融・保険・不動産業	100.0 ( 1 )	100.0 ( 1 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )
飲食店・宿泊業	100.0 ( 0 )	- ( 0 )	- ( 0 )	- ( 0 )
サービス業	100.0 ( 23 )	73.9 ( 17 )	8.7 ( 2 )	17.4 ( 4 )

表 3-4 出産、育児休業を取得した人の退職の状況(パートタイム労働者)

区 分	% (件数)			
	計	育児休業中に退職	育児休業終了と同時に退職	出産を機に退職
調査産業計	100.0 ( 12 )	0.0 ( 0 )	33.3 ( 4 )	66.7 ( 8 )
10人~29人	100.0 ( 1 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	100.0 ( 1 )
30人~99人	100.0 ( 3 )	0.0 ( 0 )	66.7 ( 2 )	33.3 ( 1 )
100人~299人	100.0 ( 3 )	0.0 ( 0 )	33.3 ( 1 )	66.7 ( 2 )
300人以上	100.0 ( 5 )	0.0 ( 0 )	20.0 ( 1 )	80.0 ( 4 )
建設業	100.0 ( 0 )	- ( 0 )	- ( 0 )	- ( 0 )
製造業	100.0 ( 1 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	100.0 ( 1 )
運輸・通信業	100.0 ( 0 )	- ( 0 )	- ( 0 )	- ( 0 )
卸売・小売業	100.0 ( 3 )	0.0 ( 0 )	66.7 ( 2 )	33.3 ( 1 )
金融・保険・不動産業	100.0 ( 0 )	- ( 0 )	- ( 0 )	- ( 0 )
飲食店・宿泊業	100.0 ( 1 )	0.0 ( 0 )	100.0 ( 1 )	0.0 ( 0 )
サービス業	100.0 ( 7 )	0.0 ( 0 )	14.3 ( 1 )	85.7 ( 6 )

#### (4) 子の看護休暇制度

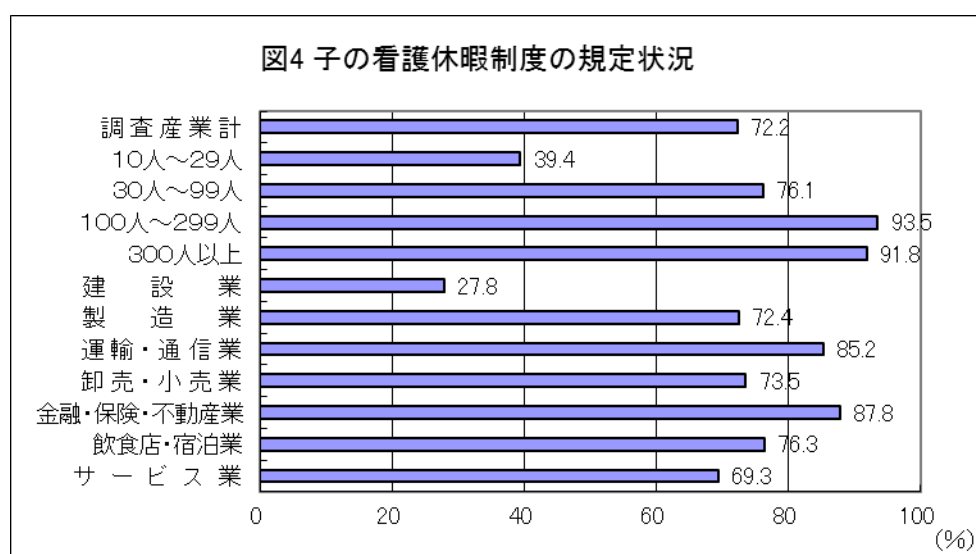
##### ① 子の看護休暇制度の規定状況

子の看護休暇制度の規定状況をみると、就業規則に「規定している」が 72.2%で、前回調査(平成 25 年度 70.8%) と比べ、1.4 ポイント増となっている。

規模別にみると、規模が大きいほど割合が高く、100 人~299 人で 93.5%、300 人以上で 91.8% となっている。

産業別では、金融・保険・不動産業が 87.8%、次いで運輸・通信業が 85.2%、飲食店・宿泊業が 76.3%の順となっている。

規模別では、10 人~29 人が 39.4%、産業別では、建設業が 27.8%であり、規定状況は低い状況にあるといえる。(図 4)



## ②子の看護休暇の期間

制度の規定がある事業所における休暇が取得できる期間をみると、「子が小学校就学まで」が正規労働者（84.9%）、パートタイム労働者（79.0%）と最も多く、法定どおりの規定である事業所が多い。（表 4-1、表 4-2）

表 4-1 子の看護休暇の期間(正規労働者)

区 分	計	% (件数)						無回答・不明
		3歳未満	小学校就学まで	小学校3年生まで	小学校卒業まで	小学校卒業後も取得可		
調査産業計	100.0 ( 338 )	5.6 ( 19 )	84.9 ( 287 )	3.3 ( 11 )	2.1 ( 7 )	3.8 ( 13 )	0.3 ( 1 )	
10人～29人	100.0 ( 56 )	10.7 ( 6 )	71.4 ( 40 )	3.6 ( 2 )	5.4 ( 3 )	7.1 ( 4 )	1.8 ( 1 )	
30人～99人	100.0 ( 89 )	6.7 ( 6 )	86.5 ( 77 )	1.1 ( 1 )	1.1 ( 1 )	4.5 ( 4 )	0.0 ( 0 )	
100人～299人	100.0 ( 58 )	3.4 ( 2 )	89.7 ( 52 )	5.2 ( 3 )	0.0 ( 0 )	1.7 ( 1 )	0.0 ( 0 )	
300人以上	100.0 ( 135 )	3.7 ( 5 )	87.4 ( 118 )	3.7 ( 5 )	2.2 ( 3 )	3.0 ( 4 )	0.0 ( 0 )	
建設業	100.0 ( 5 )	0.0 ( 0 )	80.0 ( 4 )	20.0 ( 1 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	
製造業	100.0 ( 55 )	1.8 ( 1 )	90.9 ( 50 )	1.8 ( 1 )	1.8 ( 1 )	3.6 ( 2 )	0.0 ( 0 )	
運輸・通信業	100.0 ( 23 )	8.7 ( 2 )	78.3 ( 18 )	4.3 ( 1 )	4.3 ( 1 )	4.3 ( 1 )	0.0 ( 0 )	
卸売・小売業	100.0 ( 75 )	6.7 ( 5 )	84.0 ( 63 )	2.7 ( 2 )	1.3 ( 1 )	5.3 ( 4 )	0.0 ( 0 )	
金融・保険・不動産業	100.0 ( 36 )	0.0 ( 0 )	88.9 ( 32 )	2.8 ( 1 )	0.0 ( 0 )	8.3 ( 3 )	0.0 ( 0 )	
飲食店・宿泊業	100.0 ( 29 )	10.3 ( 3 )	82.8 ( 24 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	3.4 ( 1 )	3.4 ( 1 )	
サービス業	100.0 ( 115 )	7.0 ( 8 )	83.5 ( 96 )	4.3 ( 5 )	3.5 ( 4 )	1.7 ( 2 )	0.0 ( 0 )	

表 4-2 子の看護休暇の期間(パートタイム労働者)

区 分	計	% (件数)						無回答・不明
		3歳未満	小学校就学まで	小学校3年生まで	小学校卒業まで	小学校卒業後も取得可		
調査産業計	100.0 ( 338 )	5.3 ( 18 )	79.0 ( 267 )	2.7 ( 9 )	1.2 ( 4 )	3.3 ( 11 )	8.6 ( 29 )	
10人～29人	100.0 ( 56 )	10.7 ( 6 )	58.9 ( 33 )	3.6 ( 2 )	3.6 ( 2 )	7.1 ( 4 )	16.1 ( 9 )	
30人～99人	100.0 ( 89 )	6.7 ( 6 )	79.8 ( 71 )	1.1 ( 1 )	1.1 ( 1 )	2.2 ( 2 )	9.0 ( 8 )	
100人～299人	100.0 ( 58 )	3.4 ( 2 )	86.2 ( 50 )	3.4 ( 2 )	0.0 ( 0 )	1.7 ( 1 )	5.2 ( 3 )	
300人以上	100.0 ( 135 )	3.0 ( 4 )	83.7 ( 113 )	3.0 ( 4 )	0.7 ( 1 )	3.0 ( 4 )	6.7 ( 9 )	
建設業	100.0 ( 5 )	0.0 ( 0 )	60.0 ( 3 )	20.0 ( 1 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	20.0 ( 1 )	
製造業	100.0 ( 55 )	1.8 ( 1 )	85.5 ( 47 )	1.8 ( 1 )	1.8 ( 1 )	1.8 ( 1 )	7.3 ( 4 )	
運輸・通信業	100.0 ( 23 )	8.7 ( 2 )	69.6 ( 16 )	4.3 ( 1 )	0.0 ( 0 )	4.3 ( 1 )	13.0 ( 3 )	
卸売・小売業	100.0 ( 75 )	6.7 ( 5 )	77.3 ( 58 )	1.3 ( 1 )	1.3 ( 1 )	2.7 ( 2 )	10.7 ( 8 )	
金融・保険・不動産業	100.0 ( 36 )	0.0 ( 0 )	86.1 ( 31 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	8.3 ( 3 )	5.6 ( 2 )	
飲食店・宿泊業	100.0 ( 29 )	6.9 ( 2 )	79.3 ( 23 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	6.9 ( 2 )	6.9 ( 2 )	
サービス業	100.0 ( 115 )	7.0 ( 8 )	77.4 ( 89 )	4.3 ( 5 )	1.7 ( 2 )	1.7 ( 2 )	7.8 ( 9 )	

## ③子の看護休暇の日数

制度の規定がある事業所における休暇が取得できる日数をみると、「子1人で年5日、子2人以上で年10日まで」が正規労働者（79.9%）、パートタイム労働者（72.5%）と最も多く、法定どおりの規定である事業所が多い。（表 4-3、表 4-4）



表 4-3 子の看護休暇の日数(正規労働者)

区 分	計	%(件数)			
		子の人数に関わらず年 5日まで	子1人で年5日、子2人 以上で年10日まで	その他	無回答・不明
調査産業計	100.0 ( 338 )	16.9 ( 57 )	79.9 ( 270 )	2.7 ( 9 )	0.6 ( 2 )
10人~29人	100.0 ( 56 )	32.1 ( 18 )	60.7 ( 34 )	5.4 ( 3 )	1.8 ( 1 )
30人~99人	100.0 ( 89 )	20.2 ( 18 )	75.3 ( 67 )	3.4 ( 3 )	1.1 ( 1 )
100人~299人	100.0 ( 58 )	13.8 ( 8 )	82.8 ( 48 )	3.4 ( 2 )	0.0 ( 0 )
300人以上	100.0 ( 135 )	9.6 ( 13 )	89.6 ( 121 )	0.7 ( 1 )	0.0 ( 0 )
建設業	100.0 ( 5 )	0.0 ( 0 )	100.0 ( 5 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )
製造業	100.0 ( 55 )	21.8 ( 12 )	72.7 ( 40 )	5.5 ( 3 )	0.0 ( 0 )
運輸・通信業	100.0 ( 23 )	17.4 ( 4 )	82.6 ( 19 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )
卸売・小売業	100.0 ( 75 )	22.7 ( 17 )	76.0 ( 57 )	0.0 ( 0 )	1.3 ( 1 )
金融・保険・不動産業	100.0 ( 36 )	8.3 ( 3 )	88.9 ( 32 )	2.8 ( 1 )	0.0 ( 0 )
飲食店・宿泊業	100.0 ( 29 )	20.7 ( 6 )	75.9 ( 22 )	0.0 ( 0 )	3.4 ( 1 )
サービス業	100.0 ( 115 )	13.0 ( 15 )	82.6 ( 95 )	4.3 ( 5 )	0.0 ( 0 )

表 4-4 子の看護休暇の日数(パートタイム労働者)

区 分	計	%(件数)			
		子の人数に関わらず年 5日まで	子1人で年5日、子2人 以上で年10日まで	その他	無回答・不明
調査産業計	100.0 ( 338 )	16.3 ( 55 )	72.5 ( 245 )	2.7 ( 9 )	8.6 ( 29 )
10人~29人	100.0 ( 56 )	32.1 ( 18 )	46.4 ( 26 )	5.4 ( 3 )	16.1 ( 9 )
30人~99人	100.0 ( 89 )	18.0 ( 16 )	68.5 ( 61 )	4.5 ( 4 )	9.0 ( 8 )
100人~299人	100.0 ( 58 )	13.8 ( 8 )	79.3 ( 46 )	1.7 ( 1 )	5.2 ( 3 )
300人以上	100.0 ( 135 )	9.6 ( 13 )	83.0 ( 112 )	0.7 ( 1 )	6.7 ( 9 )
建設業	100.0 ( 5 )	0.0 ( 0 )	80.0 ( 4 )	0.0 ( 0 )	20.0 ( 1 )
製造業	100.0 ( 55 )	20.0 ( 11 )	69.1 ( 38 )	3.6 ( 2 )	7.3 ( 4 )
運輸・通信業	100.0 ( 23 )	17.4 ( 4 )	69.6 ( 16 )	0.0 ( 0 )	13.0 ( 3 )
卸売・小売業	100.0 ( 75 )	21.3 ( 16 )	68.0 ( 51 )	1.3 ( 1 )	9.3 ( 7 )
金融・保険・不動産業	100.0 ( 36 )	8.3 ( 3 )	86.1 ( 31 )	0.0 ( 0 )	5.6 ( 2 )
飲食店・宿泊業	100.0 ( 29 )	20.7 ( 6 )	69.0 ( 20 )	3.4 ( 1 )	6.9 ( 2 )
サービス業	100.0 ( 115 )	13.0 ( 15 )	73.9 ( 85 )	4.3 ( 5 )	8.7 ( 10 )

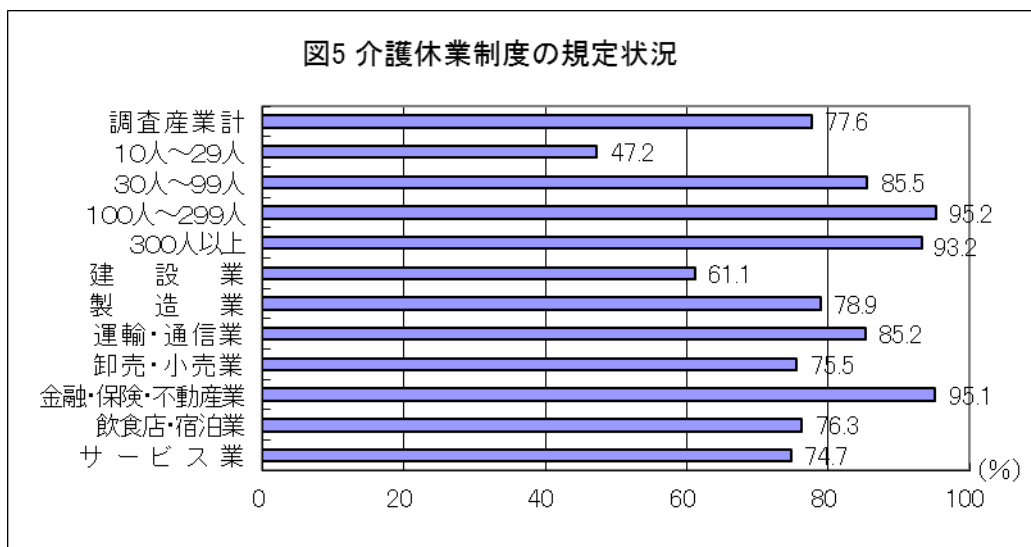
## (5) 介護休業制度

### ① 介護休業制度の規定状況

介護休業制度の規定状況を見ると、就業規則に「規定している」が 77.6%で、前回調査（平成 25 年度 75.1%）と比べ、2.5 ポイント増となっている。

これを規模別で見ると、規模が大きいほど割合が高く、100~299 人で 95.2%、300 人以上で 93.2%となっている。

また、産業別では、金融・保険・不動産業が 95.1%、次いで運輸・通信業が 85.2%、製造業が 78.9%の順となっている。（図 5）



## ②介護休業の期間

制度の規定がある事業所における介護休業が取得できる期間をみると、「通算93日まで」が正規労働者（81.0%）、パートタイム労働者（84.0%）と法定どおりの規定がある事業所が多いが、「通算6ヶ月まで」、「限度がなく必要な期間取得できる」という法を上回る取り組みのある事業所もある。（表5-1、表5-2）

**表5-1 介護休業の期間(正規労働者)**

区 分	計	%(件数)					
		通算93日まで	通算6ヶ月まで	通算1年まで	限度がなく必要な期間	その他	無回答・不明
調査産業計	100.0 ( 363 )	81.0 ( 294 )	4.7 ( 17 )	8.3 ( 30 )	2.2 ( 8 )	3.6 ( 13 )	0.3 ( 1 )
10人～29人	100.0 ( 67 )	82.1 ( 55 )	1.5 ( 1 )	6.0 ( 4 )	6.0 ( 4 )	4.5 ( 3 )	0.0 ( 0 )
30人～99人	100.0 ( 100 )	83.0 ( 83 )	5.0 ( 5 )	3.0 ( 3 )	3.0 ( 3 )	5.0 ( 5 )	1.0 ( 1 )
100人～299人	100.0 ( 59 )	91.5 ( 54 )	1.7 ( 1 )	6.8 ( 4 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )
300人以上	100.0 ( 137 )	74.5 ( 102 )	7.3 ( 10 )	13.9 ( 19 )	0.7 ( 1 )	3.6 ( 5 )	0.0 ( 0 )
建設業	100.0 ( 11 )	63.6 ( 7 )	0.0 ( 0 )	27.3 ( 3 )	0.0 ( 0 )	9.1 ( 1 )	0.0 ( 0 )
製造業	100.0 ( 60 )	86.7 ( 52 )	3.3 ( 2 )	5.0 ( 3 )	1.7 ( 1 )	3.3 ( 2 )	0.0 ( 0 )
運輸・通信業	100.0 ( 23 )	73.9 ( 17 )	0.0 ( 0 )	17.4 ( 4 )	4.3 ( 1 )	4.3 ( 1 )	0.0 ( 0 )
卸売・小売業	100.0 ( 77 )	77.9 ( 60 )	6.5 ( 5 )	10.4 ( 8 )	0.0 ( 0 )	3.9 ( 3 )	1.3 ( 1 )
金融・保険・不動産業	100.0 ( 39 )	82.1 ( 32 )	2.6 ( 1 )	15.4 ( 6 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )
飲食店・宿泊業	100.0 ( 29 )	96.6 ( 28 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	3.4 ( 1 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )
サービス業	100.0 ( 124 )	79.0 ( 98 )	7.3 ( 9 )	4.8 ( 6 )	4.0 ( 5 )	4.8 ( 6 )	0.0 ( 0 )

表 5-2 介護休業の期間(パートタイム労働者)

%(件数)

区 分	計	通算93日まで	通算6ヶ月まで	通算1年まで	限度がなく必要な期間	その他	無回答・不明
調査産業計	100.0 ( 338 )	84.0 ( 284 )	4.1 ( 14 )	7.1 ( 24 )	2.1 ( 7 )	2.7 ( 9 )	0.0 ( 0 )
10人~29人	100.0 ( 60 )	78.3 ( 47 )	3.3 ( 2 )	6.7 ( 4 )	6.7 ( 4 )	5.0 ( 3 )	0.0 ( 0 )
30人~99人	100.0 ( 93 )	84.9 ( 79 )	4.3 ( 4 )	3.2 ( 3 )	2.2 ( 2 )	5.4 ( 5 )	0.0 ( 0 )
100人~299人	100.0 ( 55 )	92.7 ( 51 )	1.8 ( 1 )	5.5 ( 3 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )
300人以上	100.0 ( 130 )	82.3 ( 107 )	5.4 ( 7 )	10.8 ( 14 )	0.8 ( 1 )	0.8 ( 1 )	0.0 ( 0 )
建設業	100.0 ( 10 )	80.0 ( 8 )	0.0 ( 0 )	10.0 ( 1 )	0.0 ( 0 )	10.0 ( 1 )	0.0 ( 0 )
製造業	100.0 ( 57 )	89.5 ( 51 )	5.3 ( 3 )	3.5 ( 2 )	1.8 ( 1 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )
運輸・通信業	100.0 ( 22 )	72.7 ( 16 )	0.0 ( 0 )	18.2 ( 4 )	4.5 ( 1 )	4.5 ( 1 )	0.0 ( 0 )
卸売・小売業	100.0 ( 71 )	81.7 ( 58 )	5.6 ( 4 )	9.9 ( 7 )	0.0 ( 0 )	2.8 ( 2 )	0.0 ( 0 )
金融・保険・不動産業	100.0 ( 37 )	86.5 ( 32 )	0.0 ( 0 )	13.5 ( 5 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )
飲食店・宿泊業	100.0 ( 27 )	96.3 ( 26 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	3.7 ( 1 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )
サービス業	100.0 ( 114 )	81.6 ( 93 )	6.1 ( 7 )	4.4 ( 5 )	3.5 ( 4 )	4.4 ( 5 )	0.0 ( 0 )

### ③介護休業制度の利用状況

介護休業制度の利用状況については、「利用実績なし」が 92.8%であり、産業別でみると、建設業、飲食店・宿泊業において利用実績がない状況である。

男女別でみると、女性の利用実績が 22 人ある一方、男性は 3 人となっている。(表 5-3)

表 5-3 介護休業制度の利用状況

%(件数)

区 分	計	利用実績なし	女性のみ利用実績あり	男性のみ利用実績あり	男女とも利用実績あり	無回答・不明
調査産業計	100.0 ( 363 )	92.8 ( 337 )	6.1 ( 22 )	0.8 ( 3 )	0.0 ( 0 )	0.3 ( 1 )
10人~29人	100.0 ( 67 )	98.5 ( 66 )	1.5 ( 1 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )
30人~99人	100.0 ( 100 )	100.0 ( 100 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )
100人~299人	100.0 ( 59 )	96.6 ( 57 )	1.7 ( 1 )	1.7 ( 1 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )
300人以上	100.0 ( 137 )	83.2 ( 114 )	14.6 ( 20 )	1.5 ( 2 )	0.0 ( 0 )	0.7 ( 1 )
建設業	100.0 ( 11 )	100.0 ( 11 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )
製造業	100.0 ( 60 )	98.3 ( 59 )	0.0 ( 0 )	1.7 ( 1 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )
運輸・通信業	100.0 ( 23 )	95.7 ( 22 )	4.3 ( 1 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )
卸売・小売業	100.0 ( 77 )	98.7 ( 76 )	1.3 ( 1 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )
金融・保険・不動産業	100.0 ( 39 )	59.0 ( 23 )	38.5 ( 15 )	2.6 ( 1 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )
飲食店・宿泊業	100.0 ( 29 )	100.0 ( 29 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )
サービス業	100.0 ( 124 )	94.4 ( 117 )	4.0 ( 5 )	0.8 ( 1 )	0.0 ( 0 )	0.8 ( 1 )

### (6)介護のための所定労働時間短縮等の措置

介護のための所定労働時間短縮等の措置状況をみると、就業規則に「規定している」が 75.2%で、前回調査(平成 25 年度 70.4%)と比べ、4.8 ポイント上昇した。

これを規模別にみると、300 人以上が 89.8%、次いで 100~299 人が 88.7%と規模が大きいほど制度がある事業所の割合が高くなっている。産業別では、金融・保険・不動産業が 90.2%、次いで運輸・通信業が 88.9%、飲食店・宿泊業が 81.6%の順と制度がある事業所の割合が高い。(図 6-1)

介護のため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 86.4%と最も高く、次いで「所定外労働をさせない制度」が 44.9%、「始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ」が 37.8%、「フレックスタイム制」が 9.4%、「介護サービス費用の助成、その他これに準ずる制度」が 1.4%となっている。(図 6-2)

図6-1 介護のための所定労働時間短縮等の措置

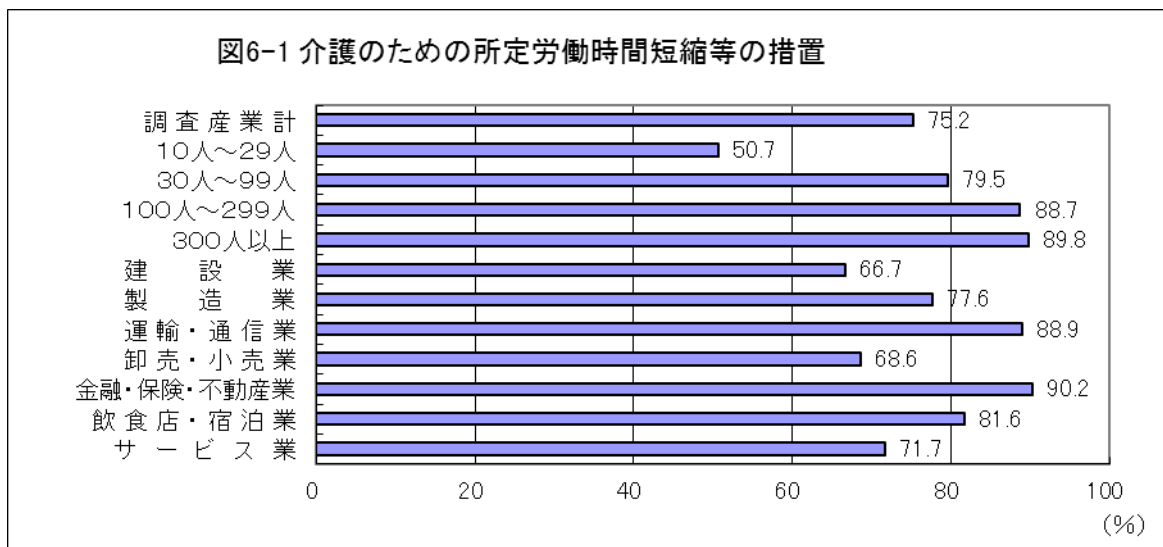
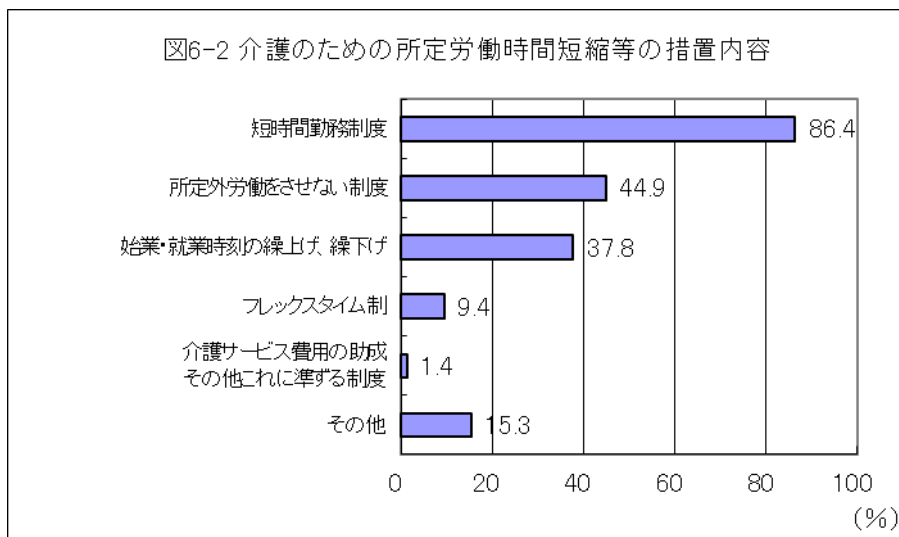


図6-2 介護のための所定労働時間短縮等の措置内容

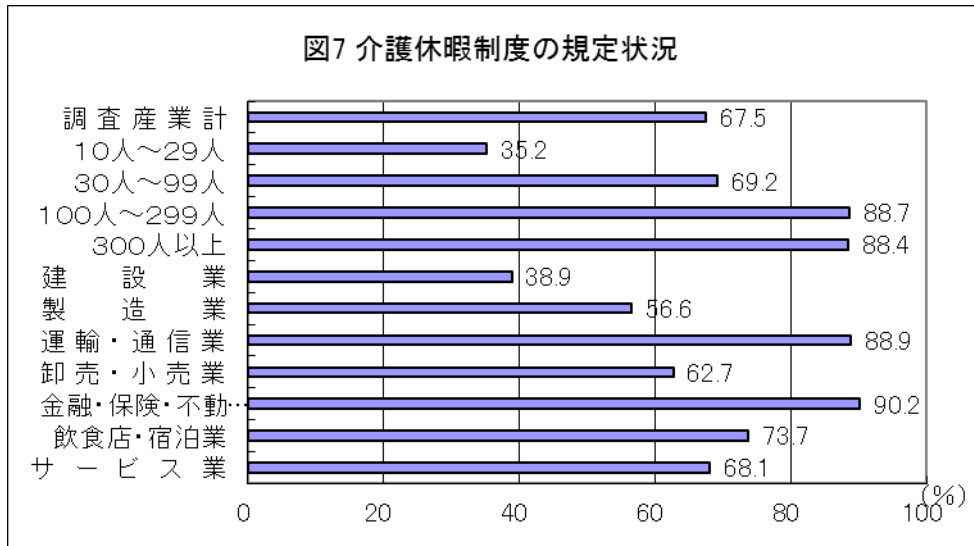


### (7) 介護休暇制度の規定状況

介護休暇制度の規定状況を見ると、就業規則に「規定している」が 67.5%で、前回調査（平成25年度 68.0%）と比べ、0.5ポイント減となっている。

これを規模別にみると、規模が大きいほど割合が高く、100～299人で 88.7%、次いで300人以上が 88.4%となっている。

また、産業別では、金融・保険・不動産業が 90.2%と最も高く、運輸・通信業が 88.9%、次いで飲食店・宿泊業が 73.7%の順となっている。（図7）

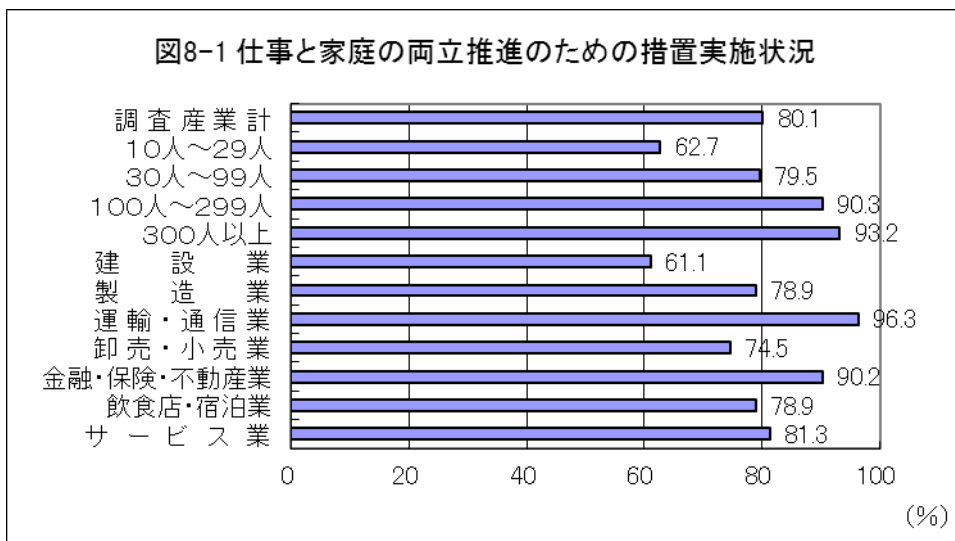


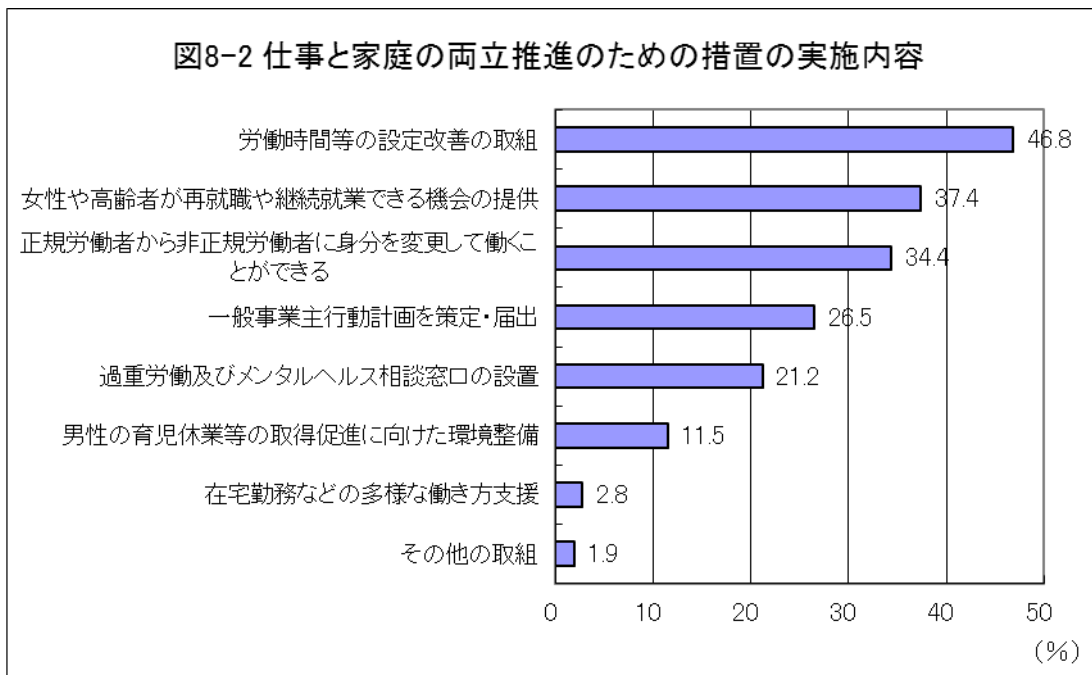
**(8) 仕事と家庭の両立を推進するために実施している措置**

仕事と家庭の両立を推進するために実施している措置について、現在取り組みのある事業所の割合は80.1%であった。

規模別で見ると、300人以上で93.2%と最も高く、規模が小さくなるほど低くなっており、10～29人で62.7%となっている。また、産業別では、運輸・通信業が96.3%と最も高く、次いで金融・保険・不動産業が90.2%、サービス業が81.3%の順となっている。(図8-1)

その取り組み内容(複数回答)をみると、「労働時間等の設定改善の取組」が46.8%と最も高く、次いで「女性や高齢者が再就職や継続就業できる機会の提供」が37.4%、「正規労働者から非正規労働者に身分を変更して働くことができる」が34.4%であった。(図8-2)





## (9)短時間正社員制度

### ①短時間正社員制度の導入状況

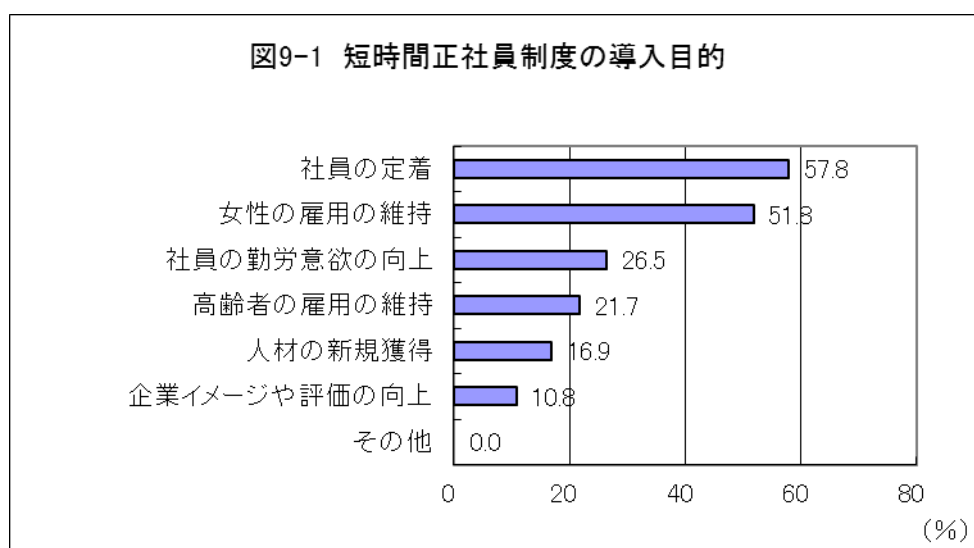
フルタイム正社員より1日の勤務時間や1週間の勤務日数が少ない正社員として勤務することができる短時間正社員制度の導入状況は、「制度がある」「制度はないが運用している」を含め17.7%であり、導入がある事業所は少ない状況である。

また、「導入している」を規模別にみると、100～299人で33.9%と最も高く、10～29人で7.0%と最も低くなっている。(表9-1)

導入目的の内容(複数回答)をみると、「社員の定着」が57.8%と最も高く、次いで「女性の雇用の維持」が51.8%、「社員の勤労意欲の向上」が26.5%、「高齢者の雇用の維持」が21.7%となっている。(図9-1)

**表9-1 短時間正社員制度の導入**

区 分	計	導入している			導入していない	無回答・不明
		導入している	制度がある	制度はないが運用している		
調査産業計	100.0 ( 468 )	17.7 ( 83 )	12.8 ( 60 )	4.9 ( 23 )	82.1 ( 384 )	0.2 ( 1 )
10人～29人	100.0 ( 142 )	7.0 ( 10 )	2.8 ( 4 )	4.2 ( 6 )	92.3 ( 131 )	0.7 ( 1 )
30人～99人	100.0 ( 117 )	14.5 ( 17 )	8.5 ( 10 )	6.0 ( 7 )	85.5 ( 100 )	0.0 ( 0 )
100人～299人	100.0 ( 62 )	33.9 ( 21 )	25.8 ( 16 )	8.1 ( 5 )	66.1 ( 41 )	0.0 ( 0 )
300人以上	100.0 ( 147 )	23.8 ( 35 )	20.4 ( 30 )	3.4 ( 5 )	76.2 ( 112 )	0.0 ( 0 )
建設業	100.0 ( 18 )	5.6 ( 1 )	5.6 ( 1 )	0.0 ( 0 )	94.4 ( 17 )	0.0 ( 0 )
製造業	100.0 ( 76 )	6.6 ( 5 )	5.3 ( 4 )	1.3 ( 1 )	93.4 ( 71 )	0.0 ( 0 )
運輸・通信業	100.0 ( 27 )	22.2 ( 6 )	11.1 ( 3 )	11.1 ( 3 )	77.8 ( 21 )	0.0 ( 0 )
卸売・小売業	100.0 ( 102 )	11.8 ( 12 )	5.9 ( 6 )	5.9 ( 6 )	87.3 ( 89 )	1.0 ( 1 )
金融・保険・不動産業	100.0 ( 41 )	51.2 ( 21 )	51.2 ( 21 )	0.0 ( 0 )	48.8 ( 20 )	0.0 ( 0 )
飲食店・宿泊業	100.0 ( 38 )	28.9 ( 11 )	26.3 ( 10 )	2.6 ( 1 )	71.1 ( 27 )	0.0 ( 0 )
サービス業	100.0 ( 166 )	16.2 ( 27 )	9.0 ( 15 )	7.2 ( 12 )	83.7 ( 139 )	0.0 ( 0 )

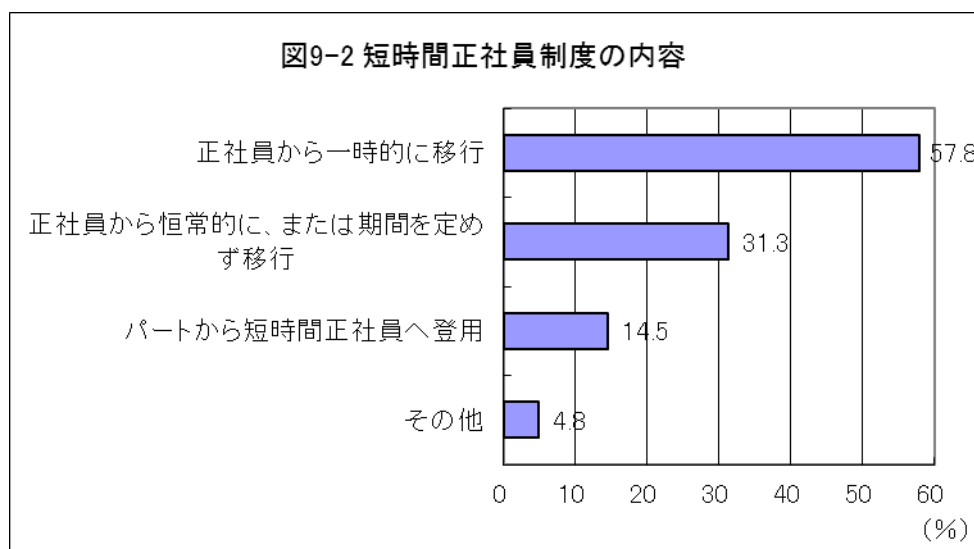


## ②短時間正社員制度の内容

短時間正社員制度を導入している事業所について、制度の内容をみると、「正社員から短時間正社員へ一時的に移行して働くことができる」が57.8%で最も多く、「正社員から短時間正社員へ恒常的に、または期間を定めず移行し、働くことができる」が31.3%、「パートから短時間正社員へ登用され、働くことができる」が14.5%となっている。(表9-2、図9-2)

**表9-2 短時間正社員制度の内容**

区 分	%(件数)				
	制度を導入している事業所計	正社員から一時的に移行	正社員から恒常的に、または期間を定めず移行	パートから短時間正社員へ登用	その他
調査産業計	100.0 ( 83 )	57.8 ( 48 )	31.3 ( 26 )	14.5 ( 12 )	4.8 ( 4 )
10人~29人	100.0 ( 10 )	40.0 ( 4 )	70.0 ( 7 )	40.0 ( 4 )	10.0 ( 1 )
30人~99人	100.0 ( 17 )	76.5 ( 13 )	41.2 ( 7 )	17.6 ( 3 )	5.9 ( 1 )
100人~299人	100.0 ( 21 )	95.2 ( 20 )	19.0 ( 4 )	14.3 ( 3 )	0.0 ( 0 )
300人以上	100.0 ( 35 )	31.4 ( 11 )	22.9 ( 8 )	5.7 ( 2 )	5.7 ( 2 )
建設業	100.0 ( 1 )	100.0 ( 1 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )
製造業	100.0 ( 5 )	80.0 ( 4 )	20.0 ( 1 )	0.0 ( 0 )	20.0 ( 1 )
運輸・通信業	100.0 ( 6 )	66.7 ( 4 )	50.0 ( 3 )	0.0 ( 0 )	16.7 ( 1 )
卸売・小売業	100.0 ( 12 )	58.3 ( 7 )	41.7 ( 5 )	8.3 ( 1 )	8.3 ( 1 )
金融・保険・不動産業	100.0 ( 21 )	28.6 ( 6 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )
飲食店・宿泊業	100.0 ( 11 )	63.6 ( 7 )	45.5 ( 5 )	9.1 ( 1 )	0.0 ( 0 )
サービス業	100.0 ( 27 )	70.4 ( 19 )	44.4 ( 12 )	37.0 ( 10 )	3.7 ( 1 )



## (10) 在宅勤務制度

在宅勤務制度の導入状況を見ると、制度を「導入している」が2.0%となっており、導入がある事業所は少ない状況にある。

また、「導入している」を規模別にみると、300人以上で2.7%と最も高く、産業別では、製造業が5.3%と最も高く、次いで金融・保険・不動産業が2.4%、サービス業が1.8%となっている。

(表10)

導入目的(複数回答)をみると、「社員の定着」が77.8%と最も高く、次いで「社員の勤労意欲の向上」が55.6%、「企業イメージや評価の向上」が44.4%、「女性の雇用の維持」と「人材の新規獲得」がともに22.2%、「高齢者の雇用の維持」が11.1%となっている。(図10)

在宅勤務制度の内容としては、「データの集計、分析」(卸売・小売業)「経理業務(PC入力中心)」(サービス業)「東北担当で、支店がない為(特に冬雪対策)自宅を拠点とした。」(製造業)などの回答があった。

**表10 在宅勤務制度の導入**

区 分	計	導入している					導入していない	無回答・不明
		導入している		導入していない				
		制度がある	制度はないが運用している	導入していない	無回答・不明			
調査産業計	100.0 ( 468 )	2.0 ( 9 )	1.1 ( 5 )	0.9 ( 4 )	97.9 ( 458 )	0.2 ( 1 )		
10人~29人	100.0 ( 142 )	1.4 ( 2 )	0.0 ( 0 )	1.4 ( 2 )	97.9 ( 139 )	0.7 ( 1 )		
30人~99人	100.0 ( 117 )	1.8 ( 2 )	0.9 ( 1 )	0.9 ( 1 )	98.3 ( 115 )	0.0 ( 0 )		
100人~299人	100.0 ( 62 )	1.6 ( 1 )	1.6 ( 1 )	0.0 ( 0 )	98.4 ( 61 )	0.0 ( 0 )		
300人以上	100.0 ( 147 )	2.7 ( 4 )	2.0 ( 3 )	0.7 ( 1 )	97.3 ( 143 )	0.0 ( 0 )		
建設業	100.0 ( 18 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	100.0 ( 18 )	0.0 ( 0 )		
製造業	100.0 ( 76 )	5.3 ( 4 )	5.3 ( 4 )	0.0 ( 0 )	94.7 ( 72 )	0.0 ( 0 )		
運輸・通信業	100.0 ( 27 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	100.0 ( 27 )	0.0 ( 0 )		
卸売・小売業	100.0 ( 102 )	1.0 ( 1 )	0.0 ( 0 )	1.0 ( 1 )	98.0 ( 100 )	1.0 ( 1 )		
金融・保険・不動産業	100.0 ( 41 )	2.4 ( 1 )	2.4 ( 1 )	0.0 ( 0 )	97.6 ( 40 )	0.0 ( 0 )		
飲食店・宿泊業	100.0 ( 38 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	100.0 ( 38 )	0.0 ( 0 )		
サービス業	100.0 ( 166 )	1.8 ( 3 )	0.0 ( 0 )	1.8 ( 3 )	98.2 ( 163 )	0.0 ( 0 )		



図10 在宅勤務制度の導入目的

