

仕事と家庭の両立支援に関する雇用環境調査

－ 結果報告書 －

平成26年3月

愛媛県経済労働部管理局労政雇用課

目 次

第1章 調査の概要	2
第2章 調査結果の概要	3
第3章 調査結果	
I 事業所の概要に関する事項	5
II 企業としての意識に関する事項	
1 従業員の仕事と家庭の両立についての問題意識	7
III 育児・介護休業制度に関する事項	
1 育児休業制度の規定の有無	8
2 育児休業制度の内容	9
3 育児休業中及び育児休業後の労働条件等の取扱	10
4 育児休業制度の利用状況	11
5 父母ともに育児休業を取得する制度の状況	12
6 介護休業制度の規定の有無	13
7 介護休業制度の内容	14
8 介護休業制度の利用状況	16
IV 子の看護や要介護状態にある家族の介護のための休暇に関する事項	
1 子の看護休暇制度の規定の有無	17
2 子の看護休暇制度の内容	18
3 子の看護休暇制度の利用状況	19
4 介護休暇制度の規定の有無	20
5 介護休暇制度の利用状況	20
V 働きながら子の養育や家族の介護を行う労働者に対する援助に関する事項	
1 育児のための勤務時間短縮等の措置	21
2 介護のための勤務時間短縮等の措置	24
VI 配偶者出産休暇制度に関する事項	
1 配偶者出産休暇制度の有無	26
2 配偶者出産休暇制度の利用状況	27
VII 両立支援のために行政に期待する事項	28
付属統計表	29
調査票	47

第1章 「仕事と家庭の両立支援に関する雇用環境調査」の概要

1 調査の目的

本調査は、県内民間事業所における、仕事と家庭の両立支援に関する雇用環境の実態を把握するとともに、今後の労働施策検討の基礎資料を得るために実施したものである。

2 調査対象

常用労働者が5人以上の県内民間事業所(平成24年経済センサス-活動調査)から無作為に抽出した2,000事業所

3 調査基準日

平成25年10月1日

(実施期間：平成25年11月11日～平成25年12月11日)

4 調査項目

- I 事業所の概要に関する事項
- II 企業としての意識に関する事項
- III 育児休業制度及び労働者の育児に対する援助に関する事項
- IV 介護休業制度及び労働者の家族の介護に対する援助に関する事項
- V 子の看護のための休暇に関する事項
- VI 要介護状態にある家族の介護のための休暇に関する事項
- VII 配偶者出産休暇制度に関する事項
- VIII 両立支援のために行政に期待する事項

5 調査方法

郵送配布及び郵送回収によるアンケート調査

6 調査機関

愛媛県

7 回収結果

調査票発送件数	2,000事業所
有効回収数	698事業所(回収率 34.9%)

第2章 「仕事と家庭の両立支援に関する雇用環境調査」結果の概要

1 調査実施及び回収状況

本調査は、県内民間事業所における、仕事と家庭の両立支援に関する雇用環境の実態を把握するとともに、今後の労働施策検討の基礎資料を得るために実施したものである。

調査は、平成25年10月1日現在の状況について、常用労働者を5人以上雇用する県内民間事業所（平成24年経済センサス-活動調査）から無作為に抽出した2,000事業所を対象として郵送により行い、うち698事業所から有効回答を得た（回収率：34.9%）。

2 調査結果の概要

ア 従業員の仕事と家庭の両立についての問題意識について

- ・従業員の仕事と家庭の両立について、重要性や必要性を感じている企業は9割を超えるが、「積極的に取り組んでいる」及び「今後取り組んでいきたい」と回答した企業は合わせて約6割強にとどまる。

イ 育児休業制度について

- ・育児休業の取得状況については、女性が81.2%（平成23年度調査78.7%）、男性が3.2%（同2.7%）となっている。
- ・制度の規定状況については、「規定あり」と回答した事業所は71.6%（平成23年度調査61.2%）であった。

ウ 父母ともに育児休業を取得する制度について

- ・父母がともに育児休業を取得する場合、休業期間を子が1歳2ヶ月に達するまで延長できる（パパ・ママ育休プラス）ことを知っているか質問したところ、「知っている」と答えた事業所が60.3%、「知らない」と答えた事業所が34.7%であった。

エ 介護休業制度について

- ・介護休業の取得状況については、休業取得者がいた事業所の割合は1.6%（平成23年度調査2.0%）で、常用労働者数に対する休業取得者の割合は女性が0.20%、男性は0.00%であった。
- ・制度の規定状況については、「規定あり」と回答した事業所は67.6%（平成23年度調査55.9%）であった。

オ 子の看護休暇制度について

- ・看護休暇の取得状況については、休暇取得者がいた事業所の割合は、就学前までの子を持つ労働者がいる事業所の22.2%（平成23年度調査19.3%）であった。また、就学前までの子を持つ労働者に対する休暇取得者の割合は、女性24.0%（平成23年度調査29.3%）、男性3.0%（同2.8%）であった。
- ・制度の規定状況については、「規定あり」と回答した事業所は59.9%となっており、平成23年度調査の46.9%と比べ13ポイント上昇している。

カ 介護休暇制度について

- ・介護休暇の取得状況については、休暇取得者がいた事業所は23か所で、常用労働者数に対する休暇取得者の割合は0.22%であった。
- ・制度の規定状況については、「規定あり」と回答した事業所は60.6%（平成23年度調査47.2%）であった。

キ 働きながら育児や介護を行う労働者に対する援助措置について

- ・育児のための勤務時間短縮等の何らかの制度を設けている事業所は63.8%で、平成23年度調査の53.1%と比べ10.7ポイント上昇している。
- ・育児のための短時間勤務制度の利用状況は、女性が19.3%（平成23年度調査12.4%）男性が0.8%（同0.5%）となっている。制度の規定状況については、「規定あり」と回答した事業所は60.7%（同49.4%）であった。
- ・所定外労働の免除の制度の利用状況は、女性が8.4%（平成23年度調査4.9%）、男性が2.0%（同0.3%）となっている。制度の規定状況については、「規定あり」と回答した事業所は54.2%（同41.1%）であった。
- ・介護のための勤務時間短縮等の何らかの制度を設けている事業所は58.9%で、平成23年度調査の47.5%と比べ11.4ポイント上昇している。

ク 配偶者出産休暇制度について

- ・「制度あり」と回答した事業所は45.4%（平成23年度調査33.0%）であった。これらの事業所のうち取得者がいた事業所の割合は12.3%（同30.5%）であった。

ケ 両立支援のために行政に期待する事項について

- ・「子どもを預ける保育施設等の拡充」が24.4%、「両立支援策に要する経費負担に対する支援」が24.4%、「休業する職員の代替要員の確保に対する支援」が7.3%、「子どもが病気の際に預けられる施設の充実」が6.1%、「両立支援策に関する普及啓発・導入のサポート」を挙げた企業は14.6%であった。

第3章 「仕事と家庭の両立支援に関する雇用環境調査」結果

I 事業所の概要に関する事項

調査対象 2,000 中、698 事業所（34.9%）から有効回答があった。

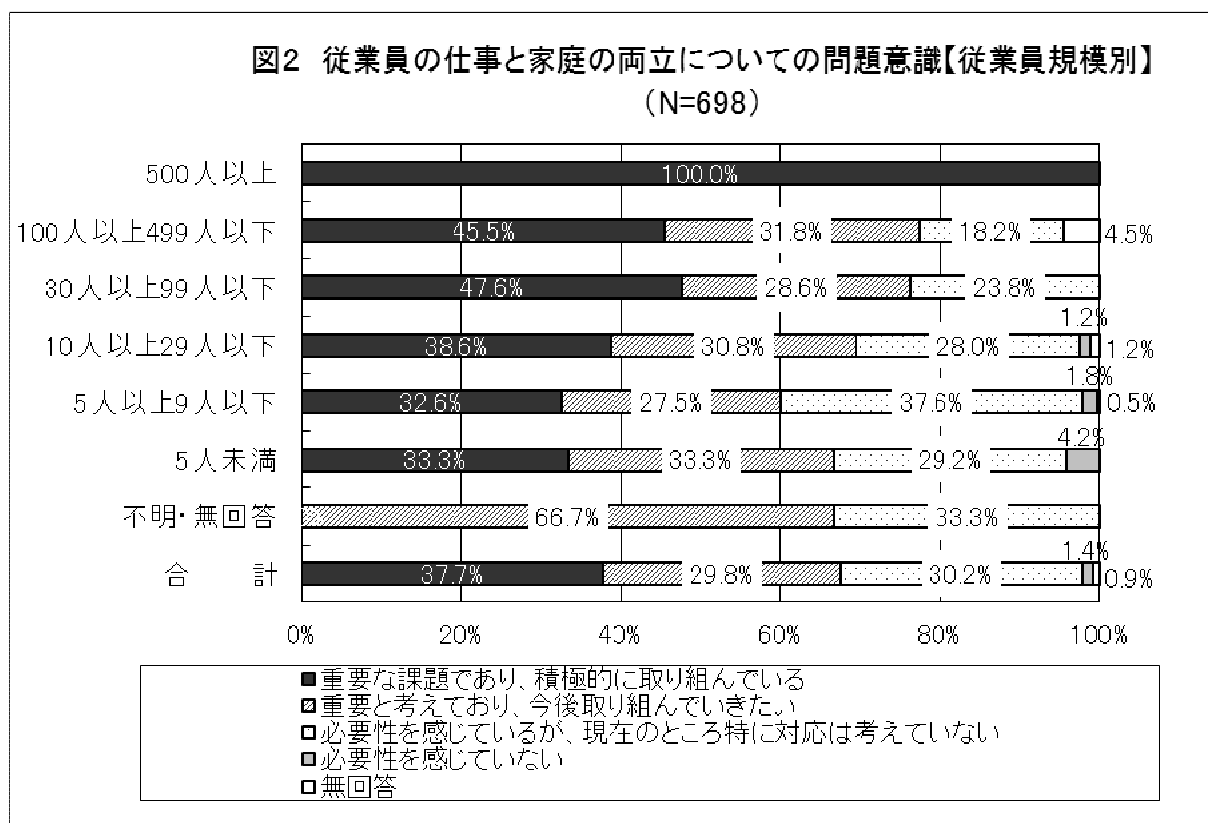
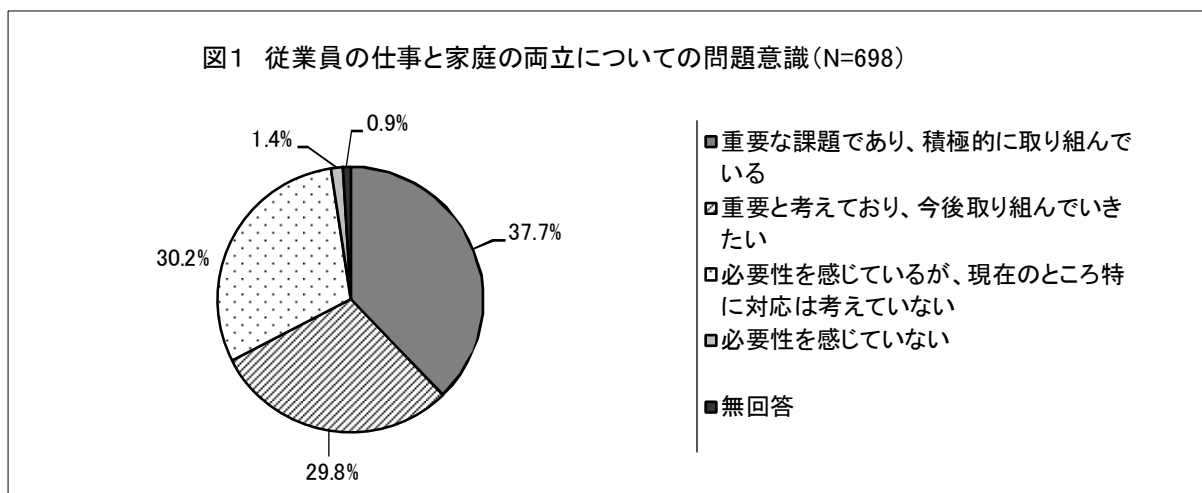
区 分		事業所数	構成比
規 模 別	500人以上	2	0.3 %
	100人以上 499人以下	22	3.2 %
	30人以上 99人以下	84	12.0 %
	10人以上 29人以下	321	46.0 %
	5人以上 9人以下	218	31.2 %
	5人未満	48	6.9 %
	不明・無回答	3	0.4 %
産 業 別	鉱業・採石業・砂利採取業	1	0.1 %
	建設業	50	7.2 %
	製造業	23	3.3 %
	電気・ガス・熱供給・水道業	5	0.7 %
	情報通信業	8	1.1 %
	運輸業・郵便業	25	3.6 %
	卸売業・小売業	113	16.2 %
	金融業・保険業	40	5.7 %
	不動産業・物品賃貸業	5	0.7 %
	学術研究、専門・技術サービス業	12	1.7 %
	飲食サービス業、宿泊業	53	7.6 %
	生活関連サービス業、娯楽業	11	1.6 %
	医療、福祉	26	3.7 %
	教育、学習支援業	167	23.9 %
	複合サービス事業	29	4.2 %
サービス業	49	7.0 %	
その他	81	11.6 %	
地 域 別	東予地方局管内	232	33.2 %
	中予地方局管内	326	46.7 %
	南予地方局管内	140	20.1 %
	不明・無回答	0	0.0 %
労 働 組 合	有	154	22.1 %
	無	540	77.4 %
	無回答	4	0.6 %
合 計		698	100 %

	男 性	女 性	合 計
事業所の常用労働者数 (回答のあった 698 事業所の合計) (平成 25 年 10 月 1 日現在)	7,578 人 (44.9%)	9,291 人 (55.1%)	16,869 人 (100%)
うち有期契約労働者	1,183 人 (29.9%)	2,779 人 (70.1%)	3,962 人 (100%)
うちパートタイム労働者	605 人 (21.0%)	2,281 人 (79.0%)	2,886 人 (100%)

II 企業としての意識に関する事項

1 従業員の仕事と家庭の両立についての問題意識（問1）

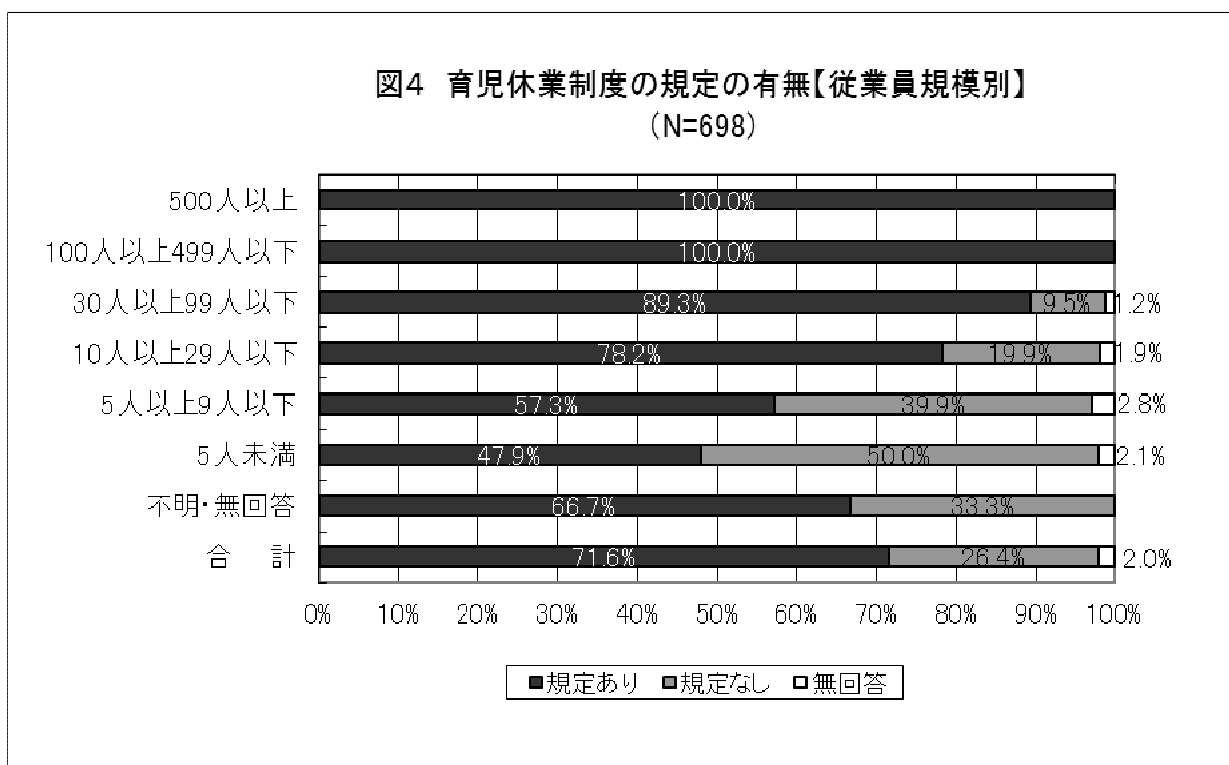
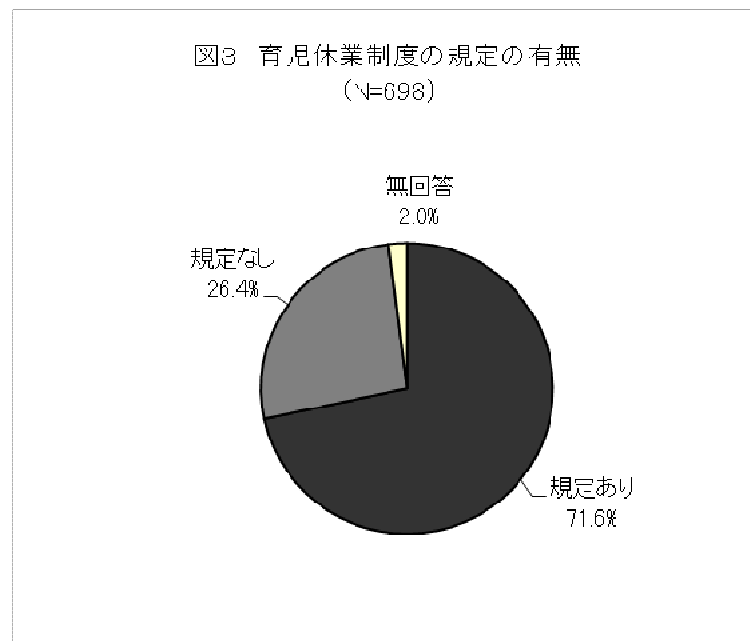
- 従業員の仕事と家庭の両立についての問題意識について、「重要」「必要性を感じる」と考える企業は合わせて 97.7%で、ほとんどの企業が仕事と家庭の両立について関心があることが分かる。しかし、「積極的に取り組んでいる」と答えたのは 37.7%、「今後取り組んでいきたい」と答えた企業が 29.8%で合わせると 6割を超える結果となる一方、特に対応を考えていない企業も 30.2%あり、企業ごとで取組に差があることが分かる。（図1、図2）



Ⅲ 育児・介護休業制度に関する事項

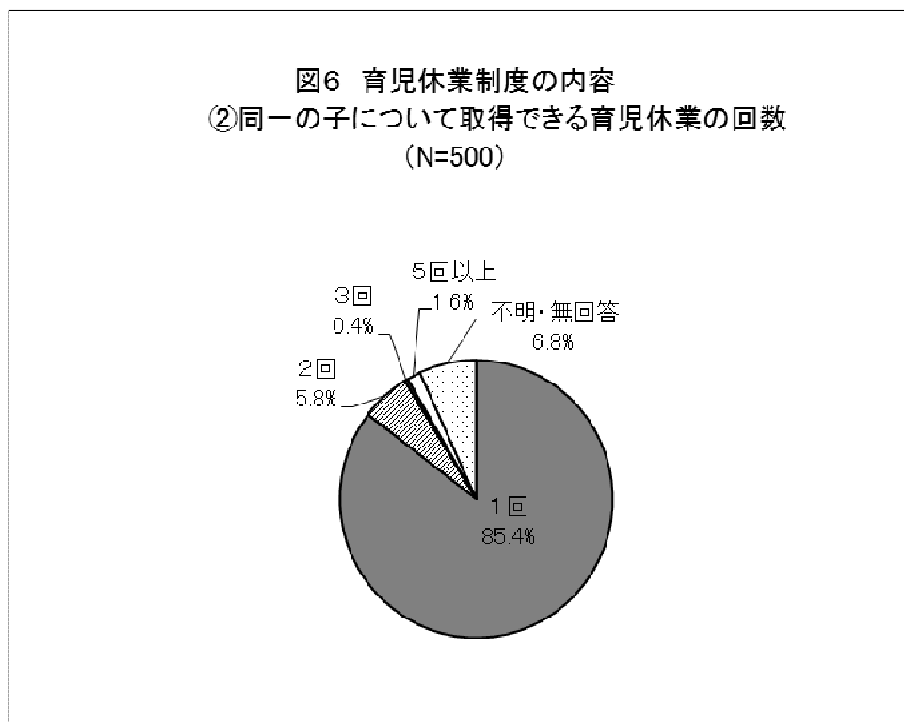
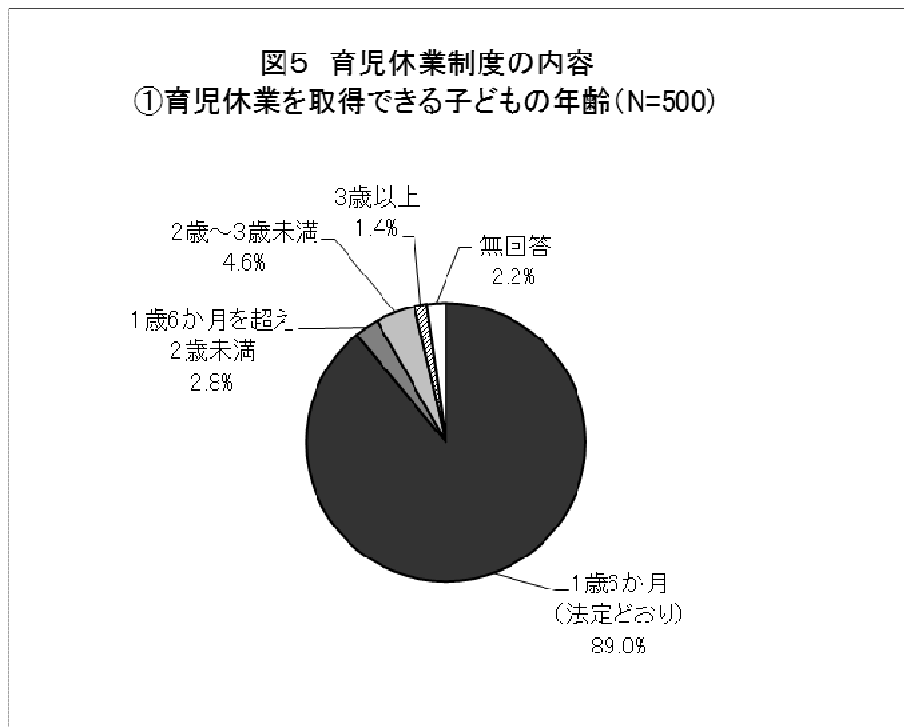
1 育児休業制度の規定の有無（問2）

- ・育児休業制度の規定について、「規定あり」と回答した事業所は 71.6%で、平成 23 年度調査の 61.2%と比べて 10.4 ポイント上昇している。（図 3）
- ・育児休業制度の「規定あり」と答えた事業所の割合を従業員規模別でみると、500 人以上の企業が 100%、100 人以上 499 人以下で 100%、30 人以上 99 人以下では 89.3%、10 人以上 29 人以下では 78.2%、5 人以上 9 人以下では 57.3%、5 人未満では 47.9%となっており、従業員規模が大きいほど育児休業制度の規定整備が進んでいる。（図 4）



2 育児休業制度の内容（問3）

- 育児休業制度の「規定あり」と回答した事業所（500 か所）に対して、子が何歳になるまで育児休業を取得することができるか質問したところ、「1歳6か月（法定どおり）」と答えた事業所が 89%と最も多く、次いで「2歳～3歳未満」が 4.6%となっている。（図5）
- 同一の子について取得できる育児休業の回数については、「1回」が 85.4%である。（図6）



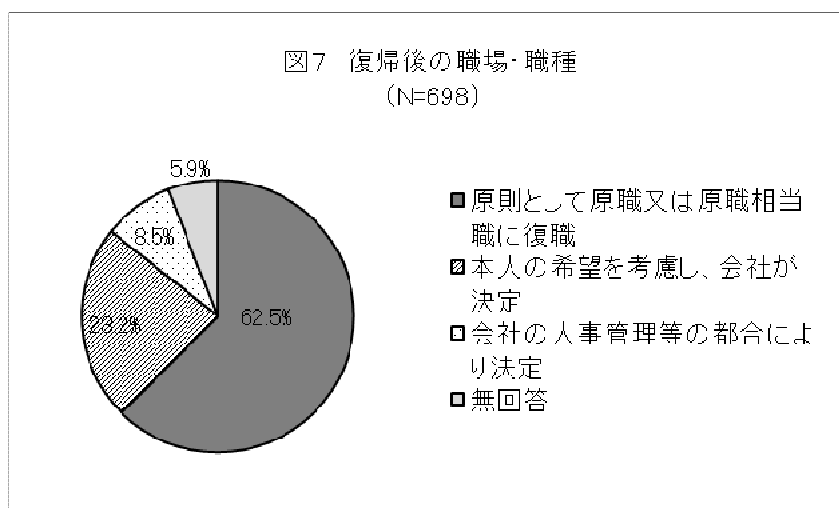
3 育児休業中及び育児休業後の労働条件等の取扱（問4）

- ・育児休業中の労働者への会社や企業内共済等からの金銭支給について、「金銭を支給している」と回答した事業所は 10.3%であり、このうち「毎月金銭を支給する」は 3.9%、「一時金を支給する」は 7.4%となっている（表1）。

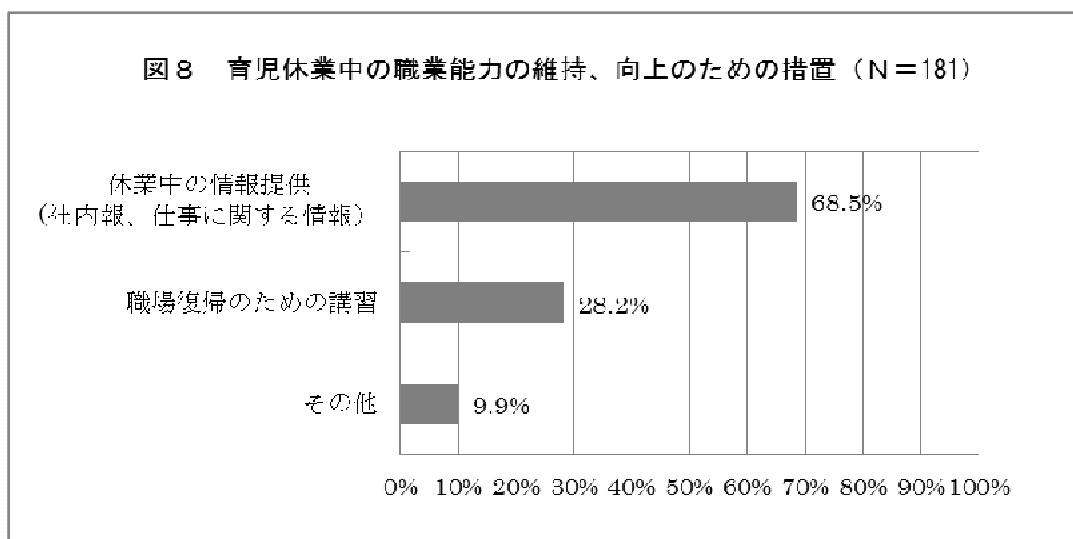
（表1）

支給している	支給方法（複数回答）		支給しない	無回答
	毎月金銭を支給	一時金を支給		
10.3%	3.9%	7.4%	85.1%	4.6%

- ・育児休業を取得した者の復職後の職場、職種の取扱いについては、「原則として原職又は原職相当職に復帰する」と回答した事業所が 62.5%と最も多く、次いで「本人の希望を考慮し、会社が決定する」23.2%となっている（図7）



- ・育児休業者に対する職業能力の維持、向上のための措置については、何らかの措置を実施していると回答した事業所が 25.9%となっている。措置を講じている事業所における措置の内容（複数回答）をみると、「休業中の情報提供（社内報、職場・仕事に関する情報）」が 68.5%、「職場復帰のための講習」が 28.2%となっている（図8）。



4 育児休業制度の利用状況（問5）

- ・育児休業取得率（平成23年10月1日から24年9月30日までの出産者数（男性の場合は、配偶者が出産した者の数）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の割合）は、女性が81.2%、男性が3.2%で、女性は平成23年度調査の78.7%から2.5ポイント上昇、男性は平成23年度調査の2.7%から0.5ポイント上昇している。（表2）

表2 育児休業制度の利用状況

性別・従業員区分		出産者	育休取得者	育休取得率
女性	正社員	165人	141人	85.5%
	有期契約労働者	18人	11人	61.1%
	パートタイム	19人	12人	63.2%
	女性計	202人	164人	81.2%
男性	正社員	238人	8人	3.4%
	有期契約労働者	9人	0人	0.0%
	パートタイム	4人	0人	0.0%
	男性計	251人	8人	3.2%
合計		453人	172人	38.0%

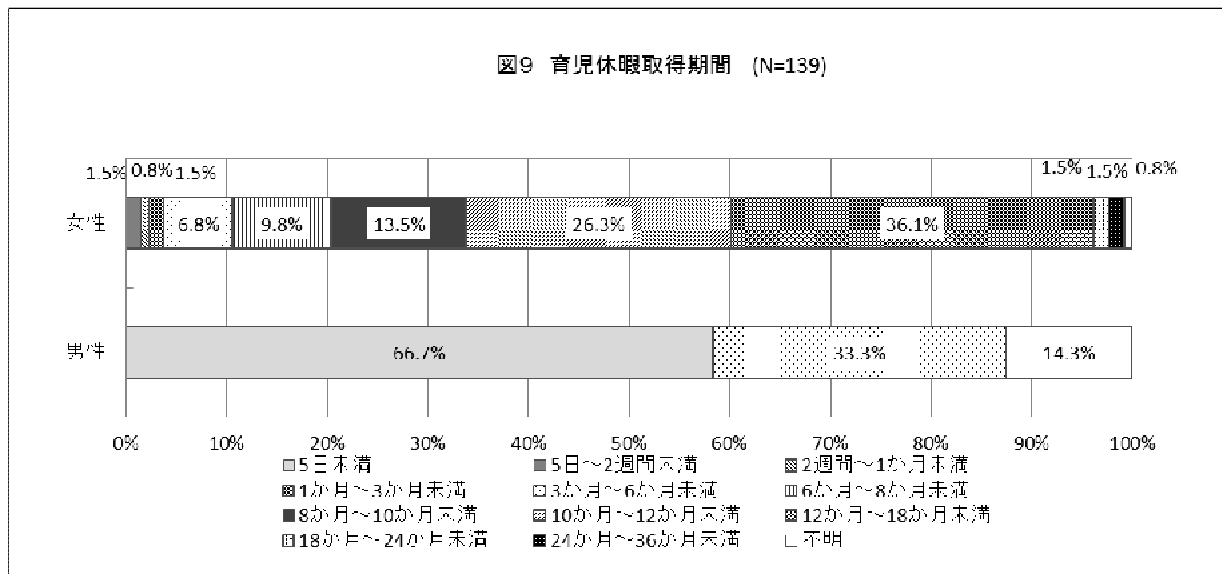
※出産者について、男性は配偶者が出産した者の数

・育児休業後の復職状況

平成24年4月1日から平成25年3月31日までの間に育児休業から復職予定だった者のうち、実際に復職した女性は90.5%、退職した女性は9.5%であった。男性については、すべて復職していた。

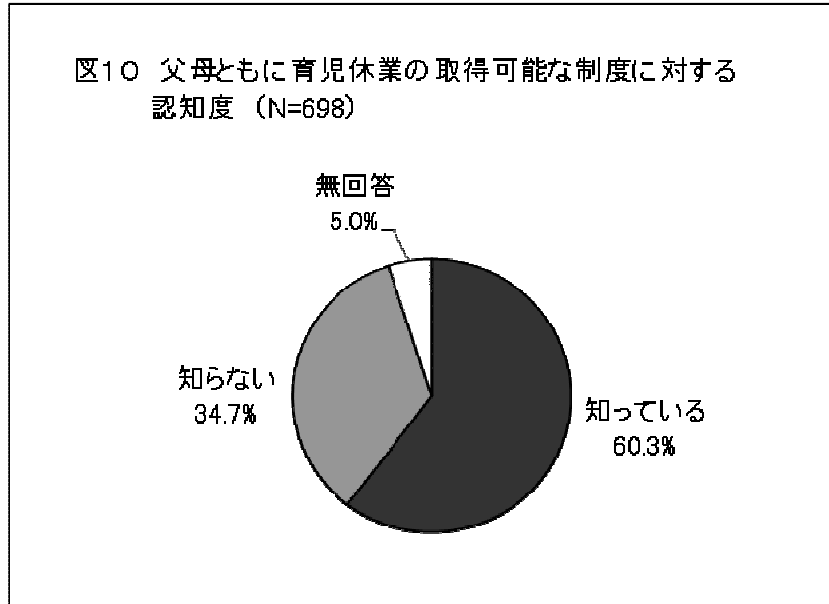
・育児休業期間

平成24年4月1日から平成25年3月31日までの1年間に育児休業を終了し、復職した女性の育児休業期間は、「12か月～18か月未満」が36.1%と最も多く、次いで「10か月～12か月未満」26.3%の順となっている。男性については、「5日未満」が66.7%と最も多くなっている（図9）。



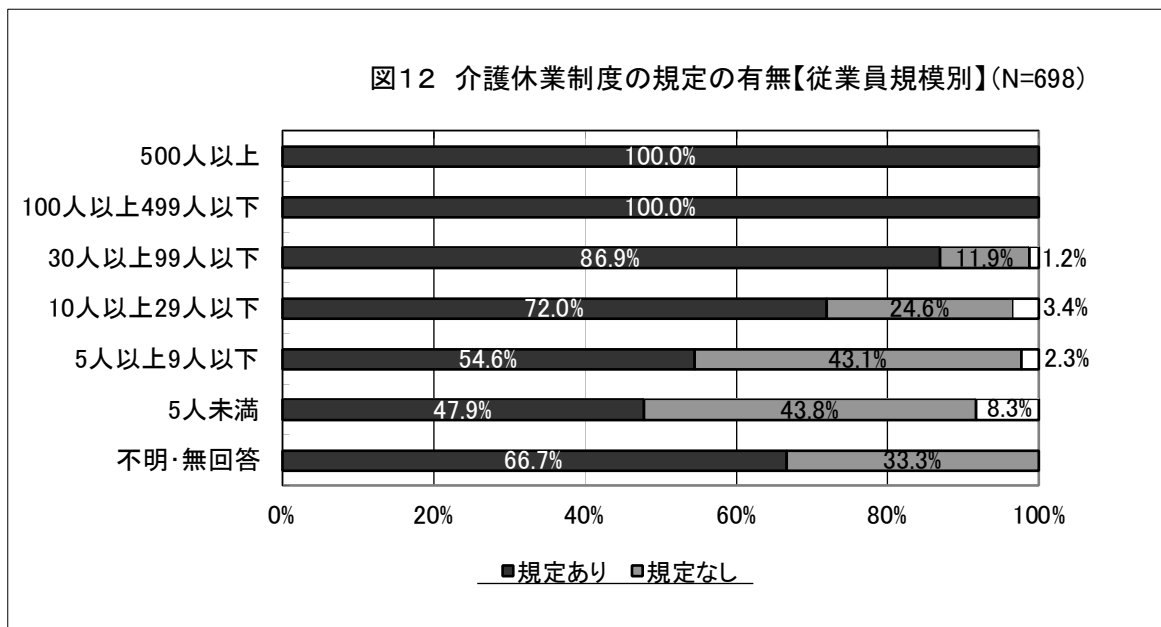
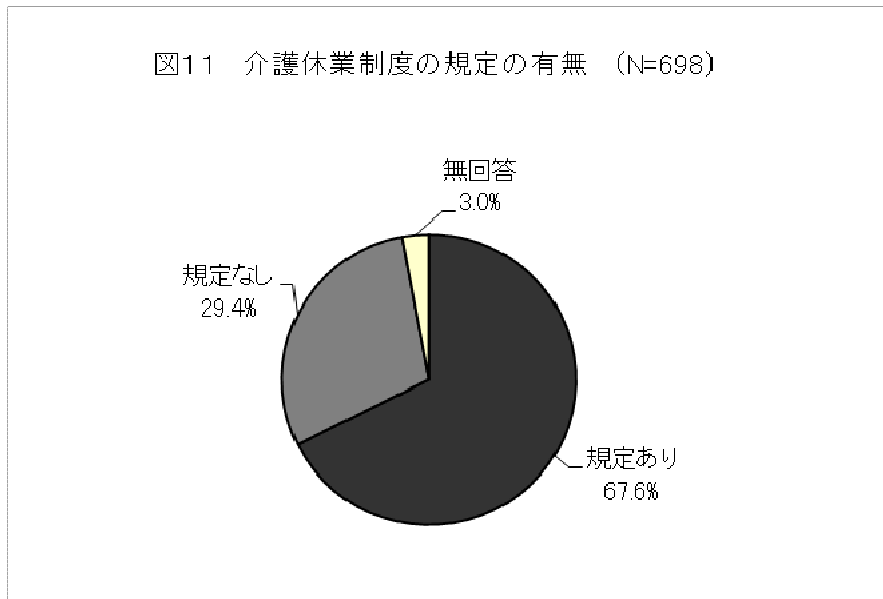
5 父母ともに育児休業を取得する制度の状況（問6）

- ・ 父母がともに育児休業を取得する場合、休業期間を子が1歳2ヶ月に達するまで延長できる（パパ・ママ育休プラス）ことを知っているか質問したところ、「知っている」と答えた事業所が60.3%、「知らない」と答えた事業所が34.7%であった（図10）。



6 介護休業制度の規定の有無（問8）

- ・介護休業制度の規定について、「規定あり」と回答した事業所は 67.6%となっており、平成 23 年度調査の 55.9%と比べて 11.7 ポイント上昇している（図 11）。
- ・介護休業制度の「規定あり」と回答した事業所の割合を従業員規模別にみると、500 人以上が 100%、100 人以上 499 人以下が 100%、30 人以上 99 人以下が 86.9%、10 人以上 29 人以下が 72.0%、5 人以上 9 人以下が 54.6%、5 人未満が 47.9%となっており、従業員規模が大きいほど、介護休業制度の規定整備が進んでいる（図 12）。



7 介護休業制度の内容（問9）

- ・介護休業制度の「規定あり」と回答した事業所（472 か所）に対して、介護休業制度の最長限度（通算）を質問したところ、「93日まで（法定どおり）」が86.4%で最も多くなっている。（図13）
- ・介護休業の取得回数について「制限あり」と回答した事業所（366 か所）に対して、介護休業制度の取得回数の制限内容を質問したところ、「同一の家族の同一の要介護状態について」制限を設けている事業所が97.8%、取得回数については「1回」が95.6%と最も多くなっている（図14）。
- ・介護休業の対象となる家族の範囲について「制限あり」と回答した事業所（438 か所）に対して、対象家族の範囲を複数回答で尋ねたところ、「育児・介護休業法の対象家族」が92.5%を占めていた。（図15）

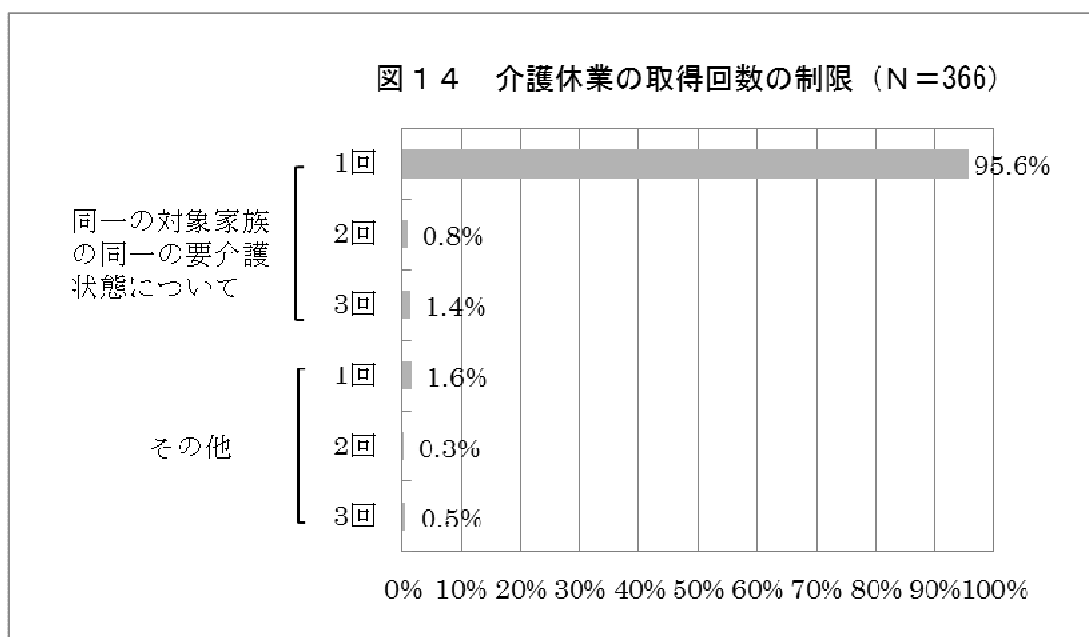
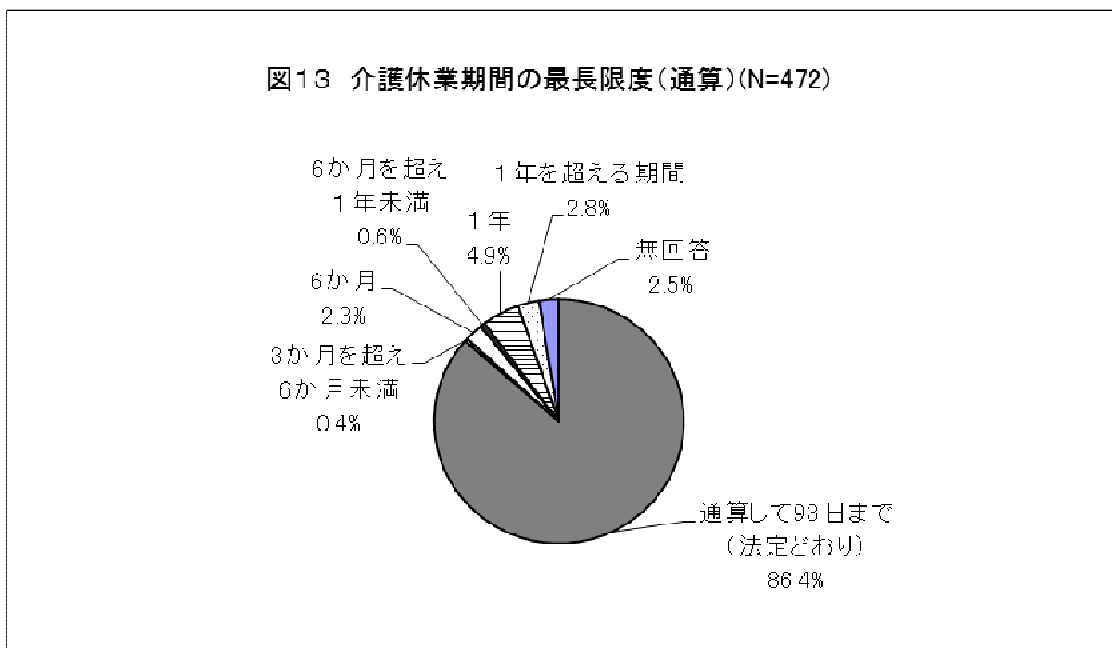
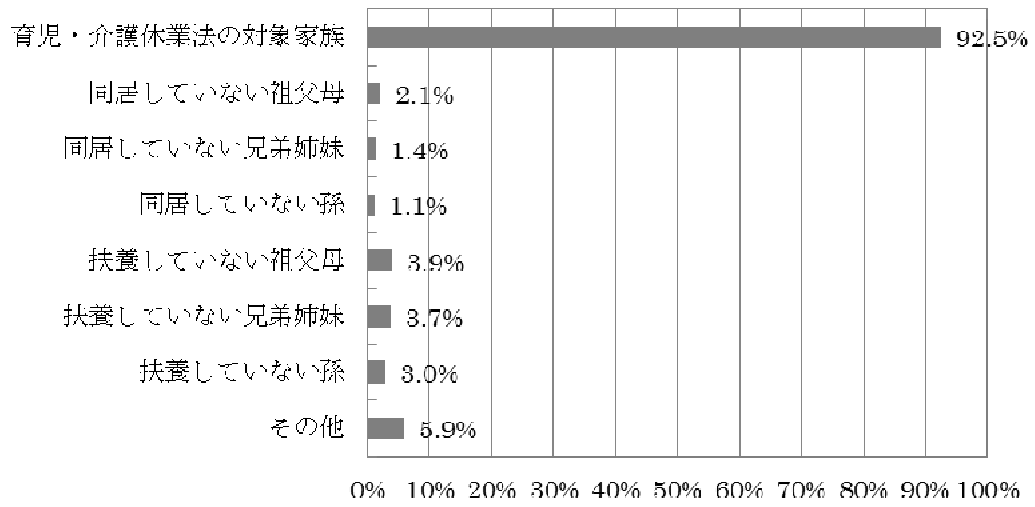


図 1 5 介護休業の対象となる家族の範囲 (N=438)

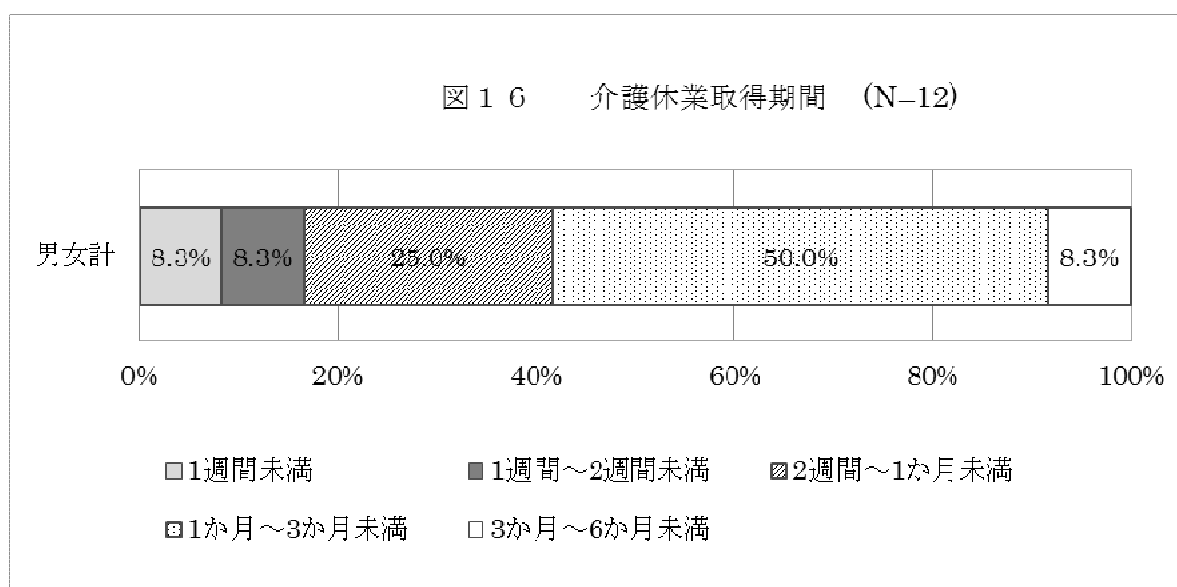


8 介護休業制度の利用状況（問10）

- 平成24年4月1日から平成25年3月31日の間に介護休業を開始した者がいた事業所は11か所で、全事業所（698か所）に占める割合は1.6%であった。
- 常用労働者（正社員及びパートタイム労働者）に占める介護休業取得者の割合は0.10%であった。（表3）
- 平成24年4月1日から平成25年3月31日までの1年間に介護休業を終了し、復職した者の介護休業期間は、「1か月～3か月未満」が50.0%と最も多く、次いで「2週間から1か月未満」25.0%となっている（図16）。

表3 介護休業制度の利用状況

性別・従業員区分		常用労働者	介護休業取得者	常用労働者に占める取得者の割合
女性	正社員	4,231人	9人	0.21%
	パートタイム	2,281人	4人	0.18%
	女性計	6,512人	13人	0.20%
男性	正社員	5,790人	0人	0.00%
	パートタイム	605人	0人	0.00%
	男性計	6,395人	0人	0.00%
合計		12,907人	13人	0.10%

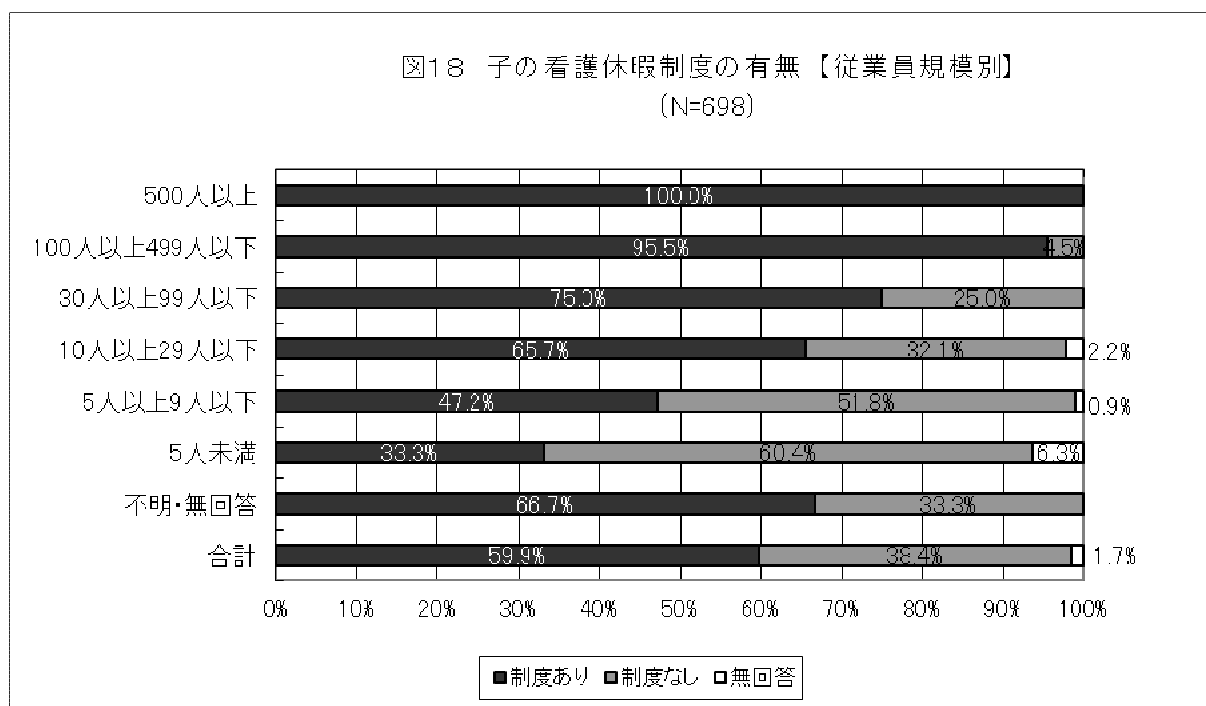
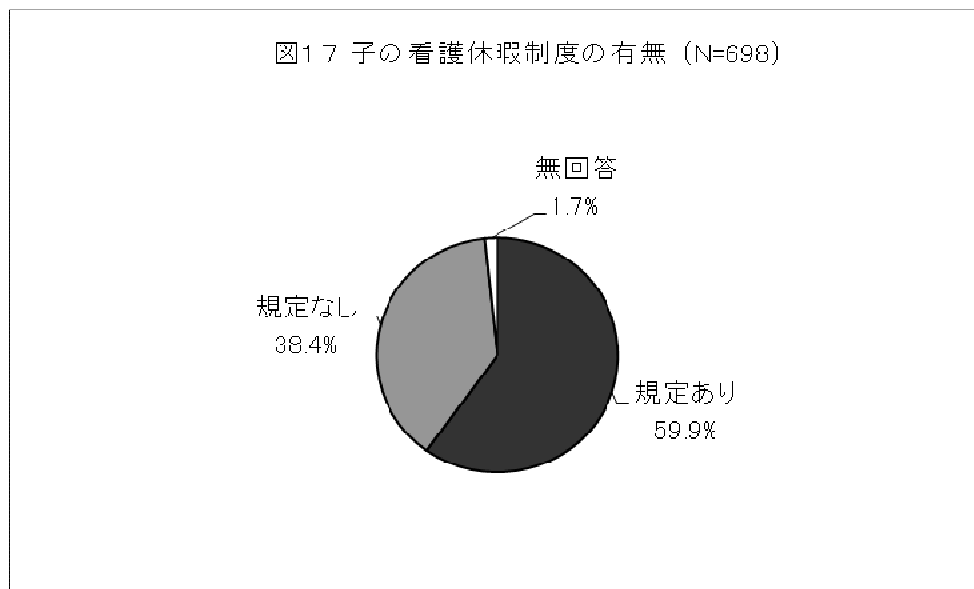


IV 子の看護や要介護状態にある家族の介護のための休暇に関する事項

1 子の看護休暇制度の規定の有無（問 12）

- ・子の看護休暇制度の規定について、「規定あり」と回答した事業所は 59.9%となっており、平成 23 年度調査の 46.9%と比べ 13 ポイント上昇している（図 17）。
- ・子の看護休暇制度の「規定あり」と回答した事業所を従業員規模別にみると、500 人以上が 100%、100 人以上 499 人以下が 95.5%、30 人以上 99 人以下が 75.0%、10 人以上 29 人以下が 65.7%、5 人以上 9 人以下が 47.2%、5 人未満が 33.3%と、従業員規模が大きい事業所ほど、子の看護休暇制度の規定が整備されている。

（図 18）



2 子の看護休暇制度の内容（問 13）

- 子の看護休暇制度の「規定あり」と回答した事業所（418 か所）に対して、看護休暇を子が何歳になるまで取得できるか質問したところ、「小学校就学の始期に達するまで」と回答した事業所が 92.8%、育児・介護休業法の基準を超える小学校入学以降も対象としている事業所は 6.7%であった（図 19）。
- 子の看護休暇制度を設けている事業所のうち、1 年間に取得できる休暇日数について、「制限あり」と回答した事業所は 96.4%となっている。制限を設けている事業所において制限内容として最も多いものは、「子が 1 人の場合」では「5 日」94.5%、子が 2 人以上の場合は「10 日」89.8%となっている（図 20）。
- 子の看護休暇を取得した場合の賃金については、「無給」が 54.1%と最も多く、「有給」が 37.8%、「一部有給」が 7.2%となっている（図 21）。

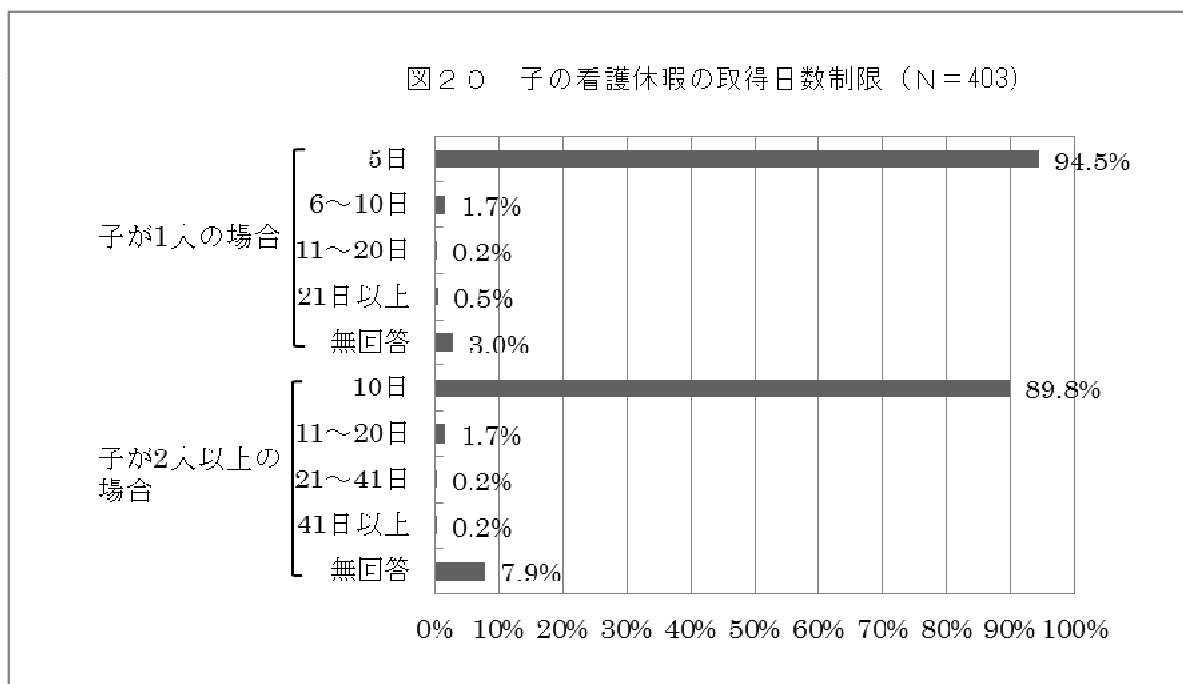
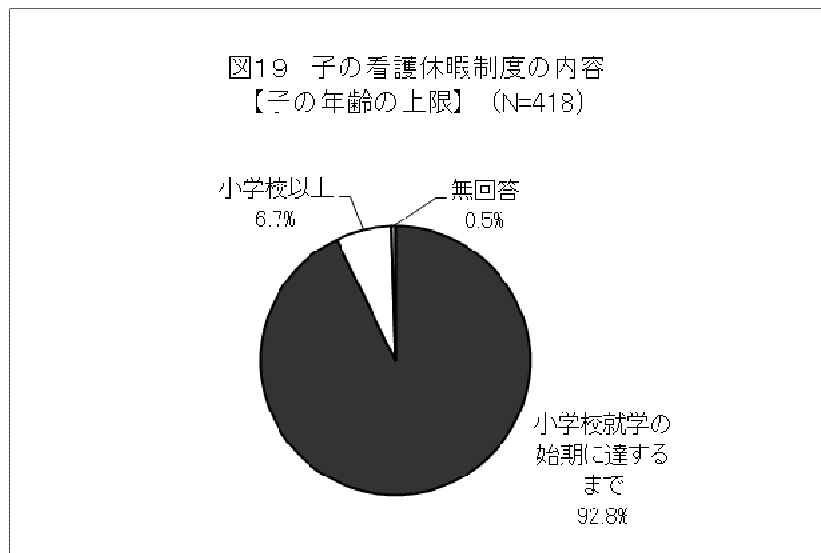
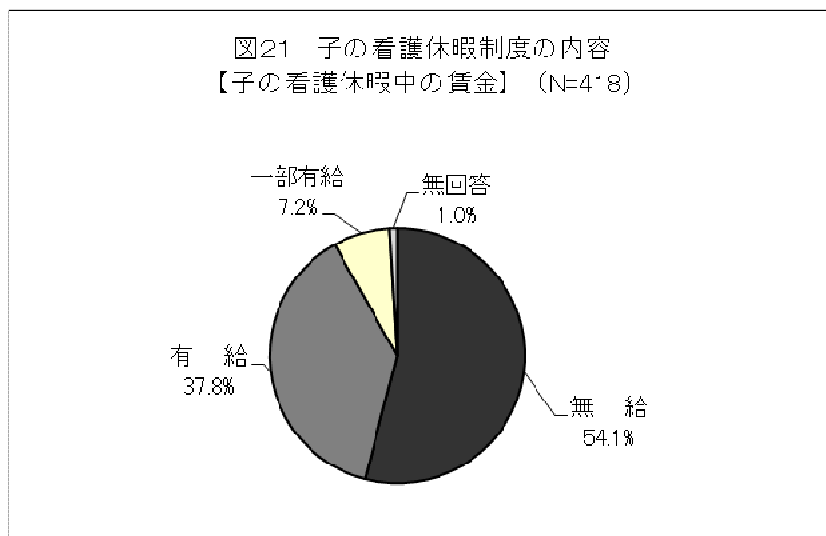


図21 子の看護休暇制度の内容
【子の看護休暇中の賃金】 (N=418)



3 子の看護休暇制度の利用状況（問 14）

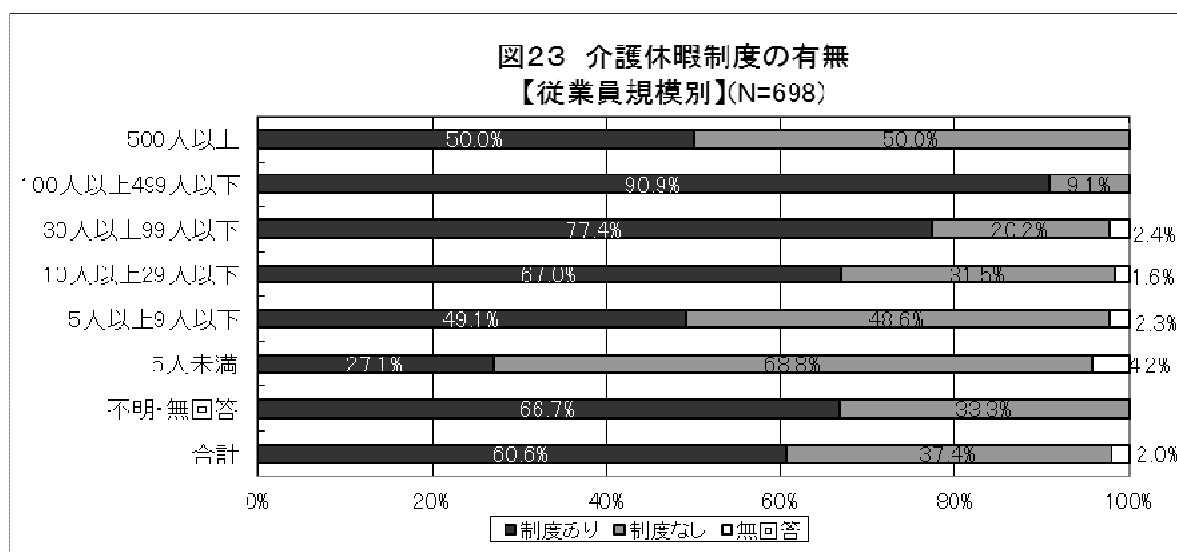
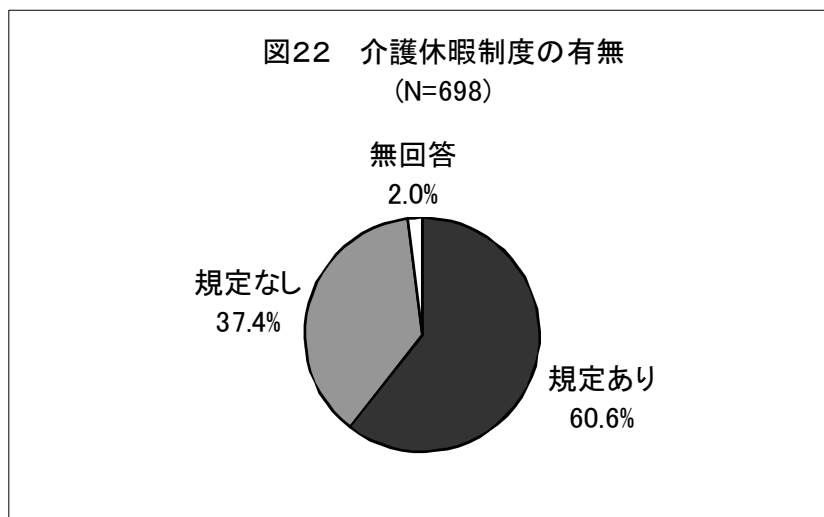
- ・平成 24 年 4 月 1 日から平成 25 年 3 月 31 日までの間に子の看護休暇の利用があった事業所は 51 か所で、就学前までの子を持つ常用労働者（正社員及びパートタイム労働者）がいる事業所（230 か所）の 22.2%であり、平成 23 年度調査の 19.3%と比べて 2.9 ポイント上昇している。（表 4）
- ・子の看護休暇を取得した者は 120 人で、就学前までの子を持つ常用労働者（正社員及びパートタイム労働者、1,049 人）の 11.4%であり、平成 23 年度調査の 10.4%と比べて 1.0 ポイント上昇している。男女別で見ると、女性 24.0%、男性 3.0%であった。

表 4 子の看護休暇制度の利用状況

就学前までの子を持つ常用労働者のいる事業所	子の看護休暇の取得者があった事業所	子の看護休暇取得者があった事業所の割合	性別	就学前までの子を持つ常用労働者	子の看護休暇を取得した常用労働者	子の看護休暇を取得した常用労働者の割合
230 か所	51 か所	22.2%	常用労働者（女性）	420 人	101 人	24.0%
			常用労働者（男性）	629 人	19 人	3.0%
			合計	1,049 人	120 人	11.4%

4 介護休暇制度の規定の有無（問 15）

- ・介護休暇制度の規定について、「規定あり」と回答した事業所は 60.6%となっており、平成 23 年度調査の 47.2%と比べて 13.4 ポイント上昇している（図 22）。
- ・介護休暇制度の「規定あり」と回答した事業所を従業員規模別にみると、500 人以上が 50.0%、100 人以上 499 人以下が 90.9%、30 人以上 99 人以下が 77.4%、10 人以上 29 人以下が 67.0%、5 人以上 9 人以下が 49.1%、5 人未満が 27.1%となっている（図 23）。



5 介護休暇制度の利用状況（問 16）

- ・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暇の利用があった事業所は 23 か所で、常用労働者に対する休暇取得者の割合は、0.22%であった。（表 5）

表 5 介護休暇制度の利用状況

性別	常用労働者数	介護休暇取得者	常用労働者に占める取得者の割合
女性	9,291 人	31 人	0.33%
男性	7,578 人	6 人	0.08%
合計	16,869 人	37 人	0.22%

V 働きながら子の養育や家族の介護を行う労働者に対する援助に関する事項

1 育児のための勤務時間短縮等の措置（問7）

- ・育児中の労働者のために、勤務時間短縮等の制度を設けている事業所の割合は63.8%で、平成23年度調査の53.1%から10.7ポイント上昇している。また、従業員規模別にみると500人以上は100%、100人以上499人以下は100%、30人以上99人以下は71.4%、10人以上29人以下は68.8%、5人以上9人以下は53.7%、5人未満は43.8%で、従業員規模が大きい事業所ほど、働きながら育児をする労働者のための環境整備が進んでいる。（図24）（図25）
- ・育児の場合に利用できる制度の整備状況を制度別にみると、短時間勤務制度は60.7%の事業所が設けており、次いで所定外労働時間の免除が54.2%、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げが23.8%の順である。（図26）
- ・制度の利用に当たっての子の年齢の上限については、短時間勤務制度の場合は、子が「3歳に達するまで」としている事業所が66.3%で最も多い。また、所定外労働の免除は「3歳に達するまで」が59.3%、フレックスタイム制度は「3歳に達するまで」が63.5%、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げは「3歳に達するまで」が57.8%、事業所内託児施設は「3歳に達するまで」が40.0%、育児に要する経費の援助措置は「3歳に達するまで」と「小学校入学～小学校低学年（3年生又は9歳）まで」がともに30.4%、1歳以上の子を対象とする育児休業は「3歳に達するまで」が77.4%であった。（図27）
- ・各制度を設けている事業所における平成23年10月1日から平成24年9月30日までの間に出産した常用労働者についての制度の利用状況を見てみると、男性の場合は「所定外労働の免除」が2.0%、「短時間勤務制度」「フレックスタイム制度」「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」「育児に要する経費の援助措置」が0.8%と、依然少数であった。女性の場合は「短時間勤務制度」が19.3%と最も多く、次いで「所定外労働の免除」が8.4%であり、全制度において利用があった。（図28）

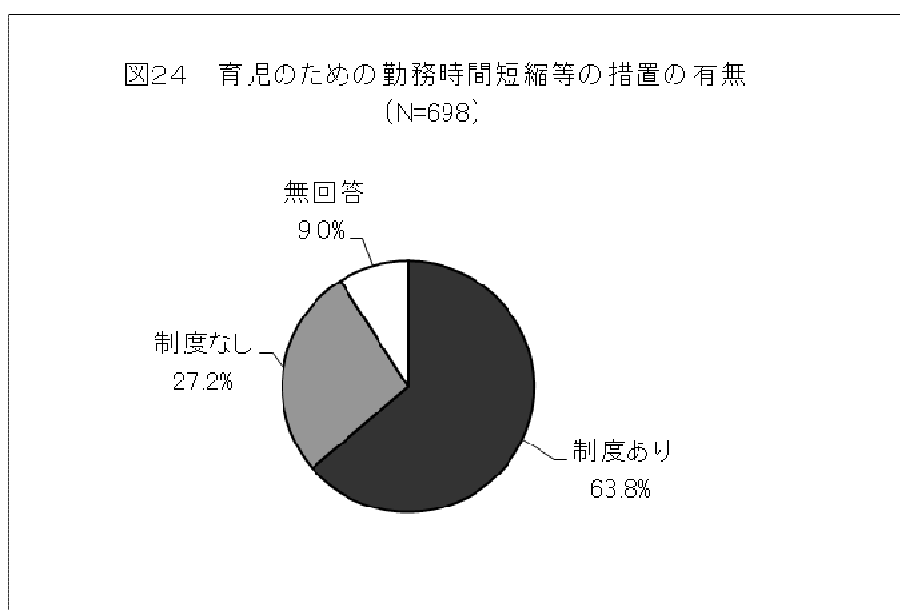


図25 育児のための勤務時間短縮等の措置の有無
【従業員規模別】(N=698)

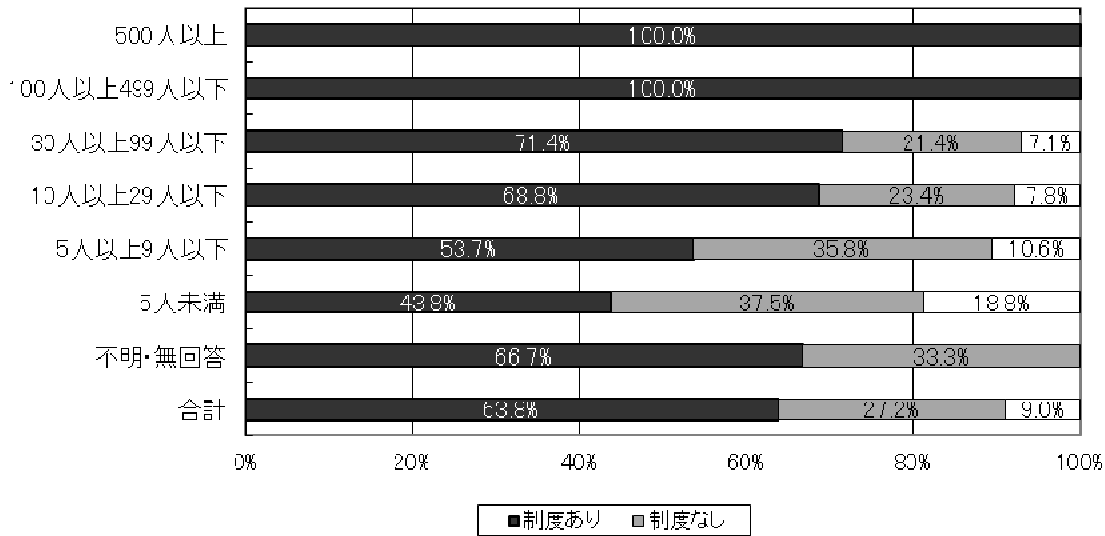


図26 育児の場合に利用できる制度等の整備状況【制度別】(N=698)

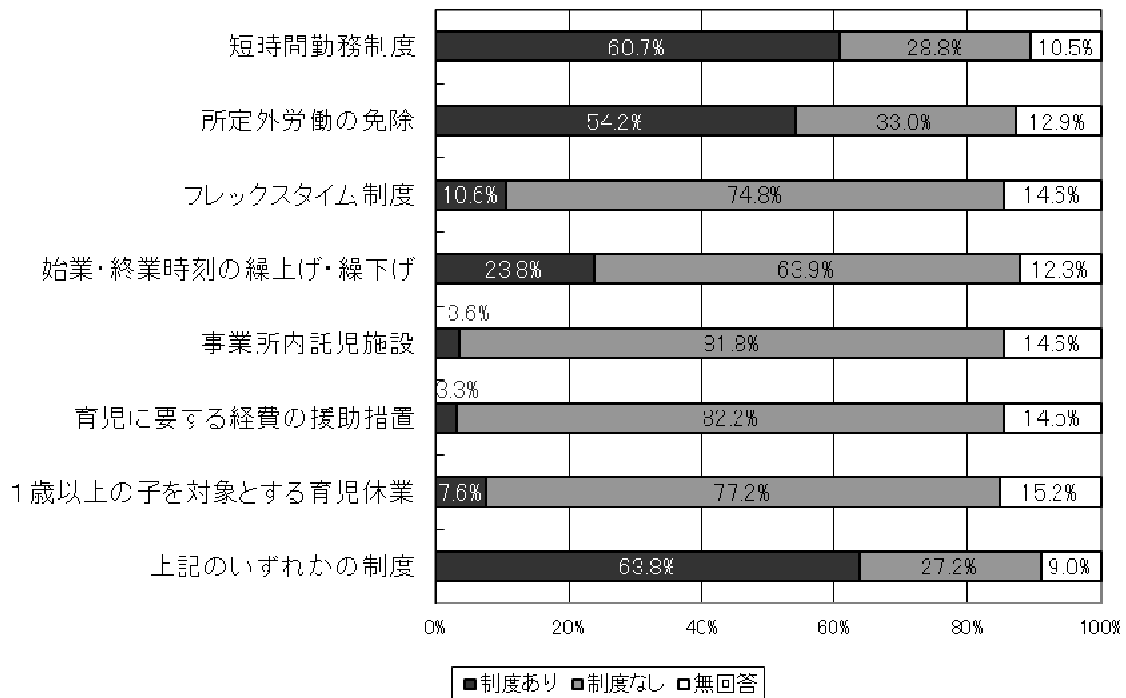


図27 育児の場合に利用できる制度ごとの子の年齢制限

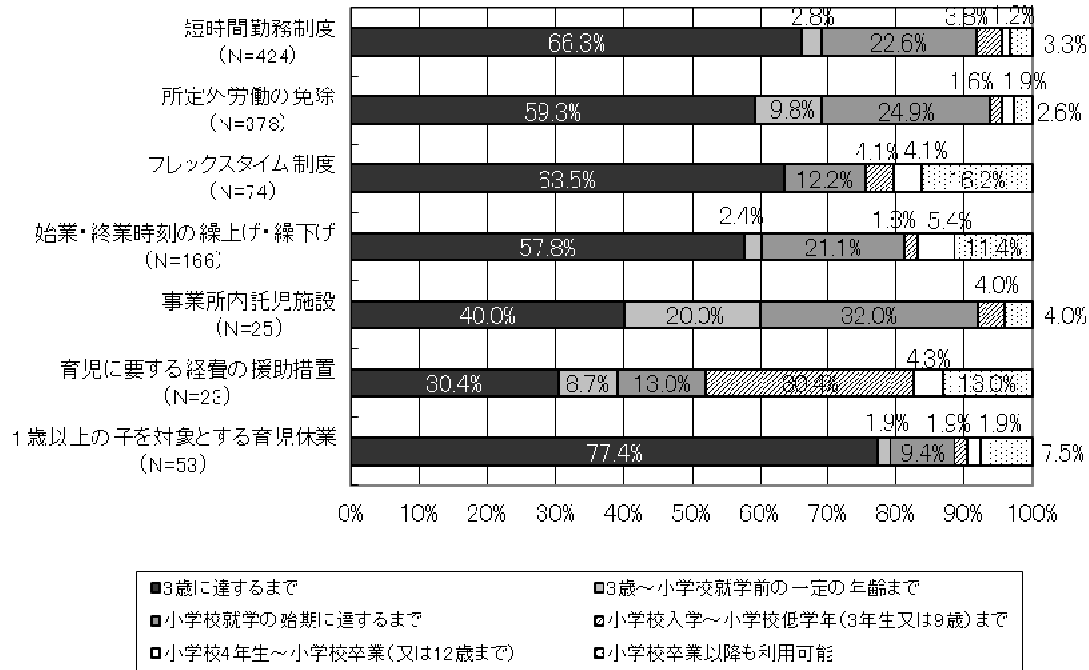
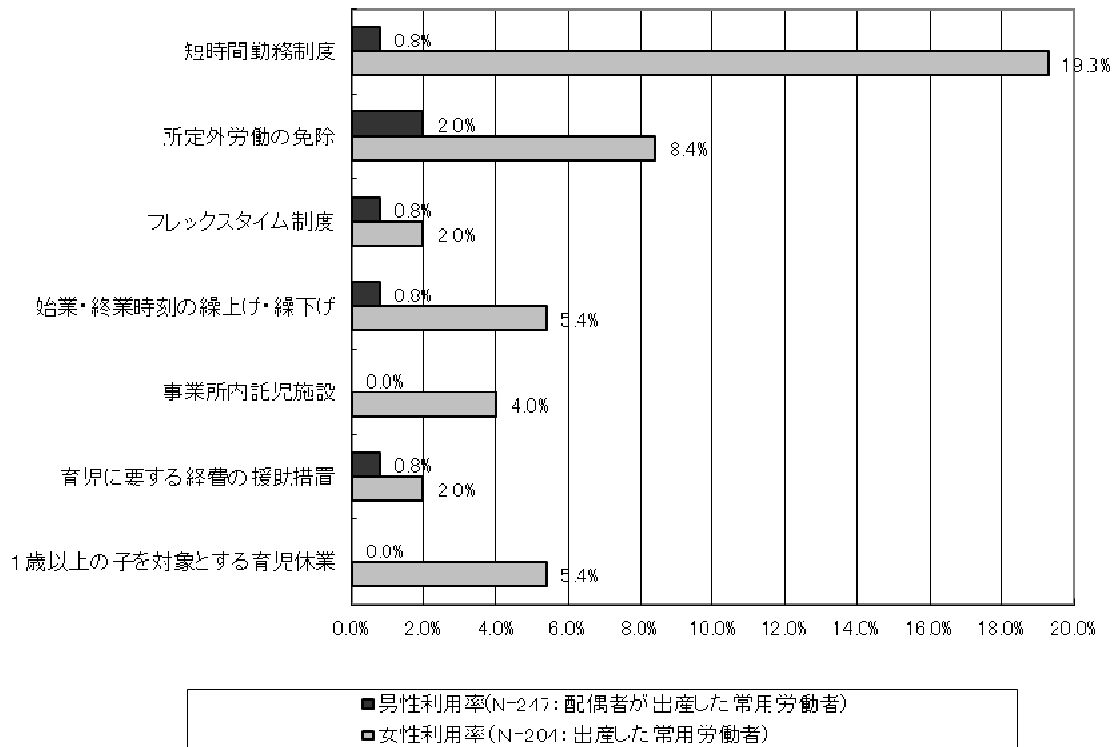


図28 育児の場合に利用できる制度等の利用状況



2 介護のための勤務時間短縮等の措置（問 11）

- ・介護のための勤務時間短縮等の制度を設けている事業所は 58.9%で、平成 23 年度調査の 47.5%から 11.4 ポイント上昇している。また、従業員規模別にみると 500 人以上の事業所は 100%、100 人以上 499 人以下は 95.5%、30 人以上 99 人以下は 72.6%、10 人以上 29 人以下は 63.2%、5 人以上 9 人以下は 47.7%、5 人未満は 37.5%と、従業員規模が大きい事業所ほど、介護をしながら働く労働者のための環境整備が進んでいる（図 29）（図 30）。
- ・制度の内容については、「短時間勤務制度」を設けている事業所が 55.6%、次いで「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が 23.8%であった（図 31）。
- ・制度の利用に当たっての上限期間は、すべての制度で「93 日まで（3 か月）」が最も多く、短時間勤務制度は 85.8%、フレックスタイム制度は 63.5%、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げは 78.3%、介護に要する経費の援助措置は 60.0%であった（図 32）。
- ・介護の場合に利用できる制度の利用状況については、常用労働者数に占める平成 24 年 4 月 1 日から平成 25 年 3 月 31 日までの利用者の割合で見ると、「短時間勤務制度」について、女性 0.03%、男性 0.01%であり、ほとんど利用されていない状況である。

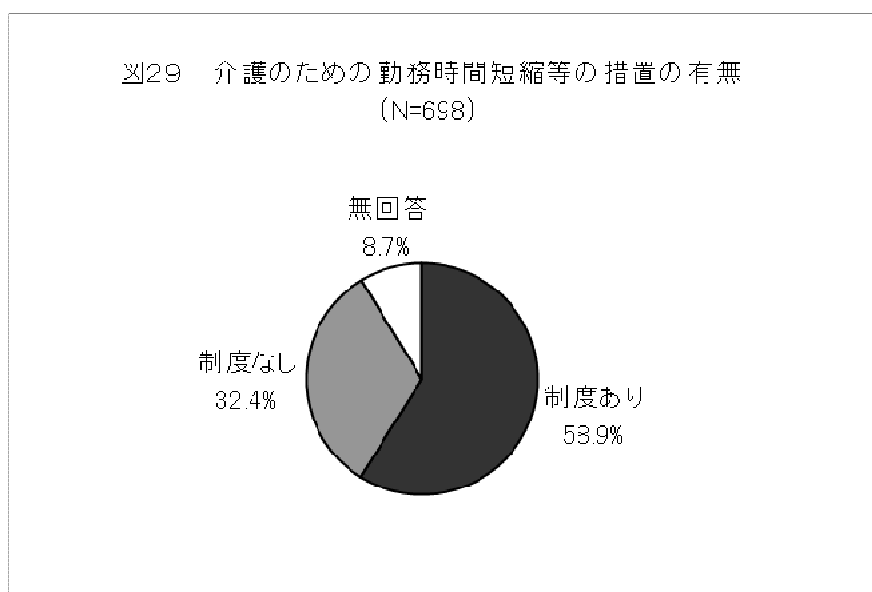


図30 介護のために利用できる制度の有無【従業員規模別】
(N=698)

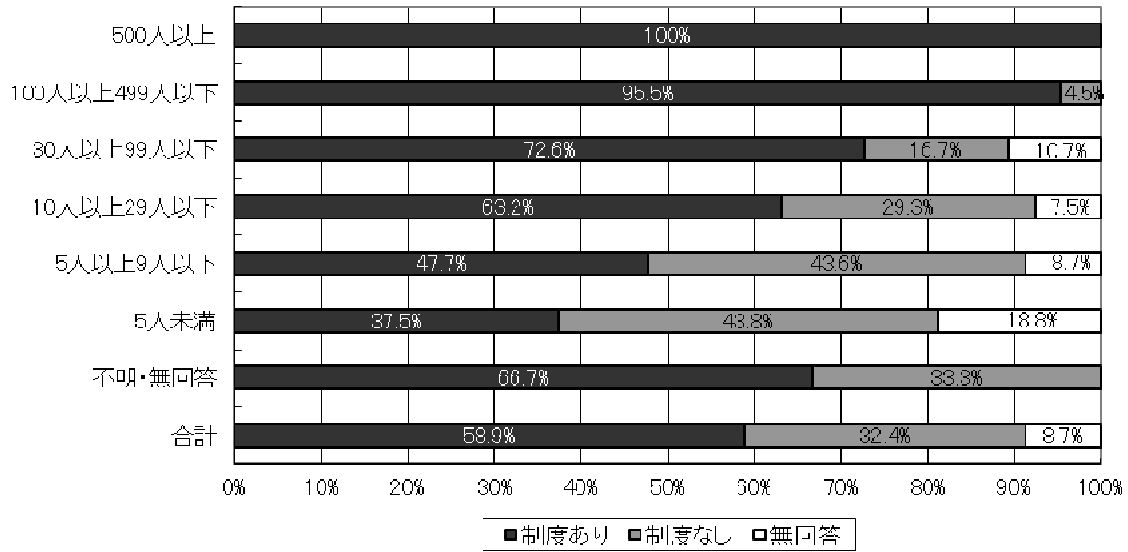


図31 介護の場合に利用できる制度等の整備状況【制度別】
(N=698)

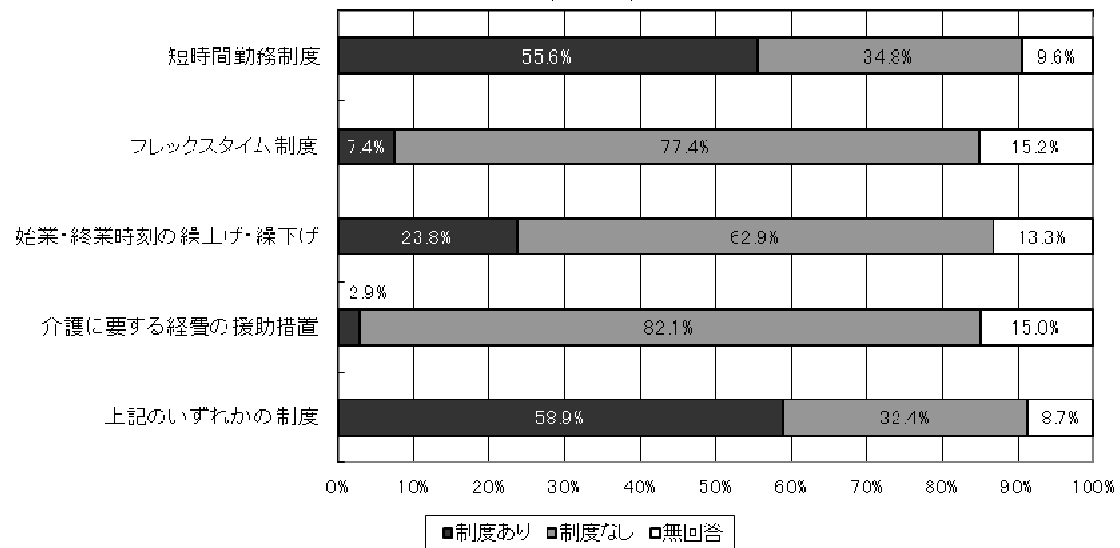
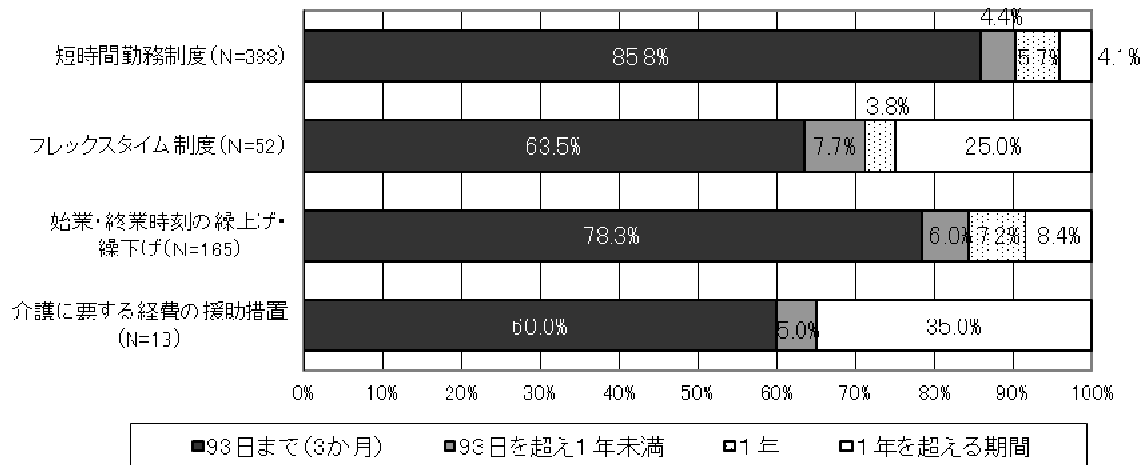


図32 介護の場合に利用できる制度等の上限期間



VI 配偶者出産休暇制度に関する事項

1 配偶者出産休暇制度の有無（問17）

- ・配偶者出産休暇制度について、「制度あり」と回答した事業所は 45.4%で、平成23年度調査の 33.0%から 12.4ポイント上昇している。また、従業員規模別にみると 500人以上が 100%、100人以上499人以下で 77.3%、30人以上99人以下で 57.1%、10人以上29人以下で 46.4%、5人以上9人以下で 39.9%、5人未満では 27.1%で、従業員規模が大きい事業所ほど制度が整備されている（図33）（図34）。
- ・配偶者出産休暇の「制度あり」と回答した事業所（317か所）に対して、利用できる日数を質問したところ、「1日」と回答した事業所が 17.0%、「2日」が 27.4%、「3日」が 41.0%で、3日以内が約85%を占めた。（図35）

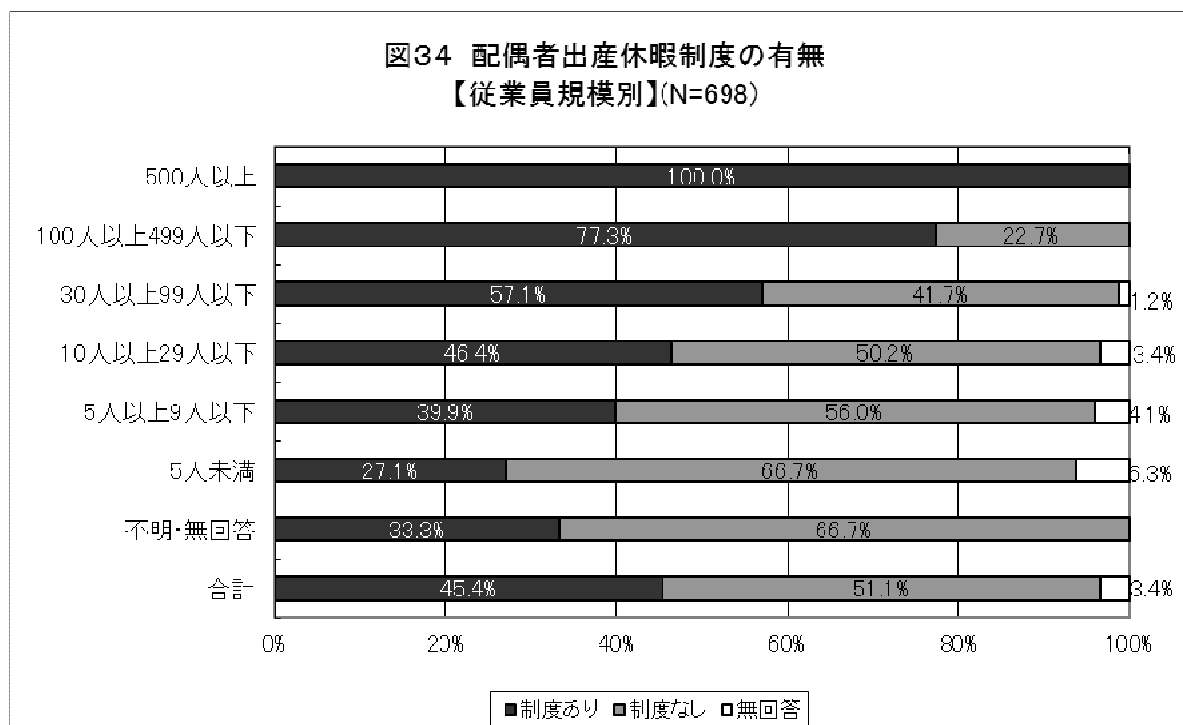
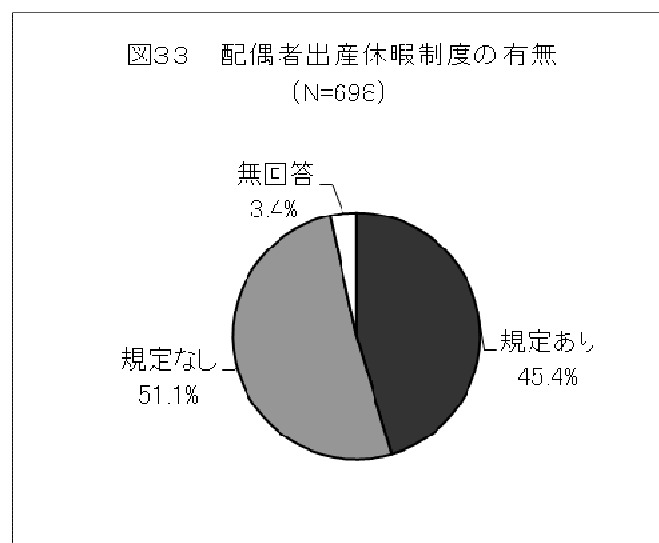
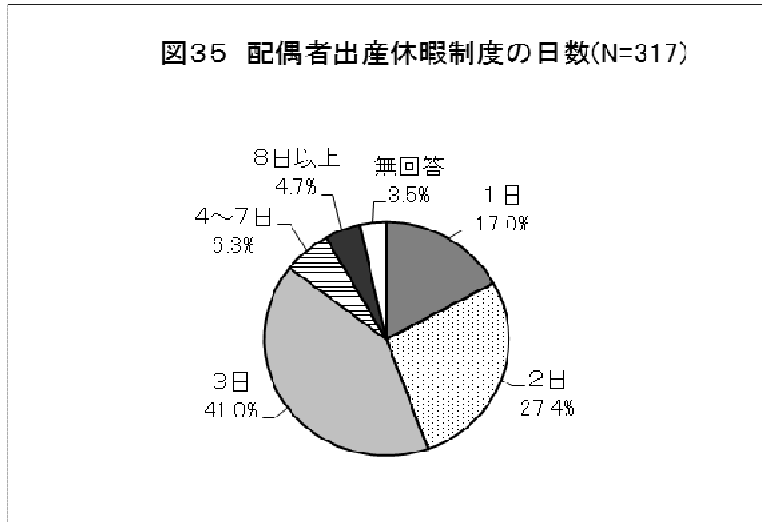


図35 配偶者出産休暇制度の日数(N=317)



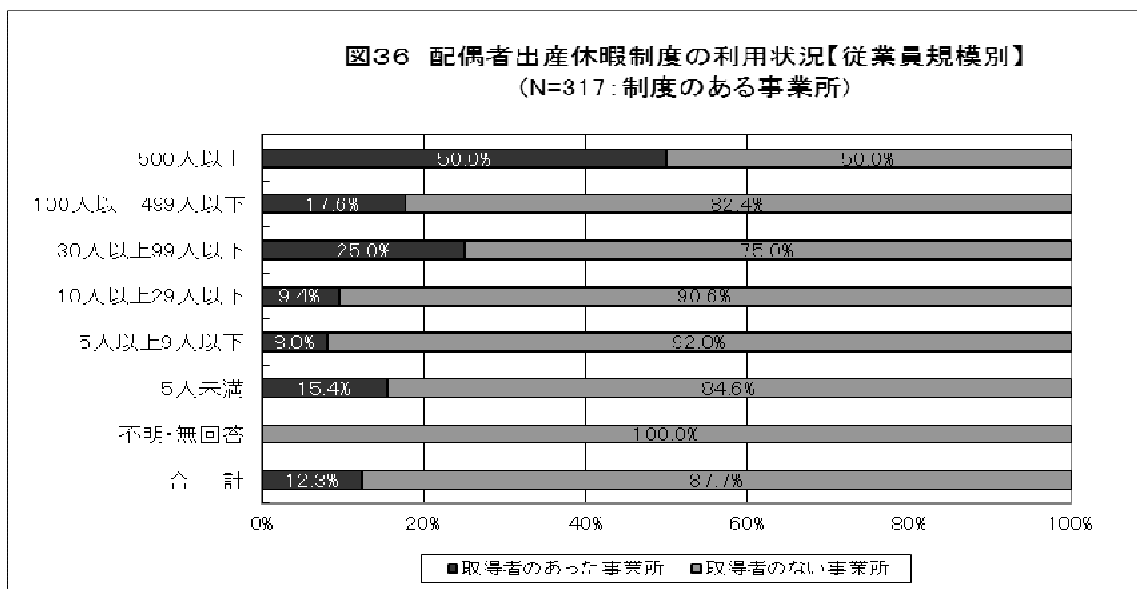
2 配偶者出産休暇制度の利用状況（問 18）

- ・配偶者出産休暇制度がある事業所のうち、平成 23 年 10 月 1 日から平成 24 年 9 月 30 日までの 1 年間に取得者があった事業所の割合は 12.3%で、配偶者出産休暇制度がある事業所の常用労働者（男性）に占める取得者の割合は 1.2%であった。（表 6）
- ・配偶者出産休暇制度のある事業所における利用状況を従業員規模別に見てみると、従業員規模 500 人以上では 50.0%の事業所で利用があり、100 人以上 499 人以下では 17.6%、30 人以上 99 人以下では 25.0%、10 人以上 29 人以下では 9.4%、5 人以上 9 人以下では 8.0%、5 人未満では 15.4%であった（図 36）。

表 6 配偶者出産休暇制度の利用状況

配偶者出産休暇制度がある事業所	うち配偶者出産休暇の取得者があった事業所	取得者があった事業所の割合	配偶者出産休暇制度がある事業所の常用労働者（男性）	うち配偶者出産休暇の取得者	常用労働者（男性）に占める取得者の割合
317 か所	39 か所	12.3%	4,806 人	60 人	1.2%

図36 配偶者出産休暇制度の利用状況【従業員規模別】
(N=317: 制度のある事業所)



Ⅶ 両立支援のために行政に期待する事項 (問 19)

- ・ 仕事と子育ての両立のために行政に期待することを記入方式で質問したところ、「子どもを預ける保育施設等の拡充」、「両立支援策に要する経費負担に対する支援」を望む意見がそれぞれ 24.4%で最も多く、「両立支援策に関する普及啓発・導入のサポート」を挙げた企業は 14.6%、「休業する職員の代替要員の確保に対する支援」が 7.3%、「子どもが病気の際に預けられる施設の充実」が 6.1%であった (図 37)。

