

Ⅱ 調査結果の概要

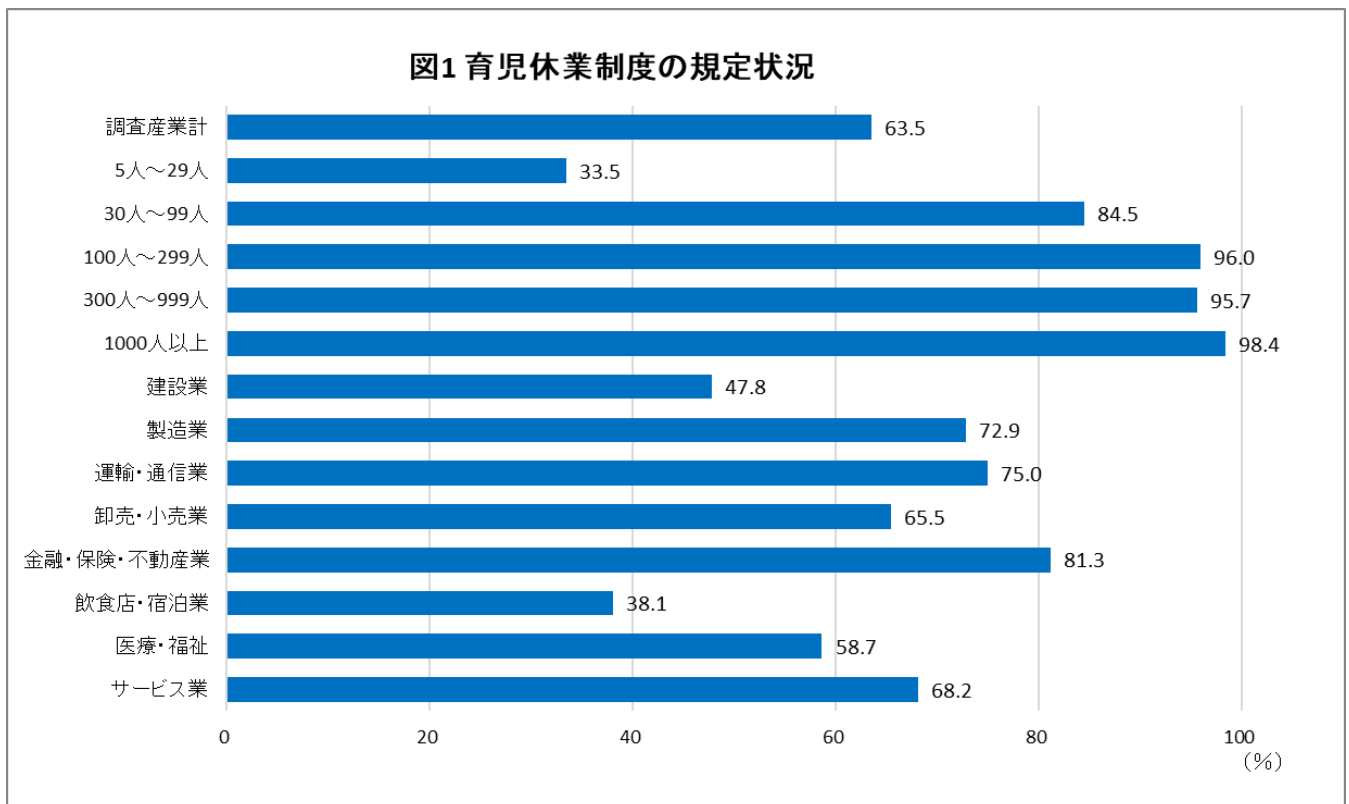
1 仕事と家庭の両立支援の取組

(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見ると、就業規則に「規定している」が63.5%となっている。規模別にみると、1000人以上が98.4%と最も高く、次いで100人～299人が96.0%、300人～999人が95.7%の順となっている。

また、産業別では、金融・保険・不動産業が81.3%と最も高く、次いで運輸・通信業が75.0%、製造業が72.9%の順となっている。(図1)



②育児休業の期間

育児休業の取得期間が「2歳未満」27.8%、「2歳」25.4%と続く一方、「育児休業の規定なし」が34.0%となっている。(表1)

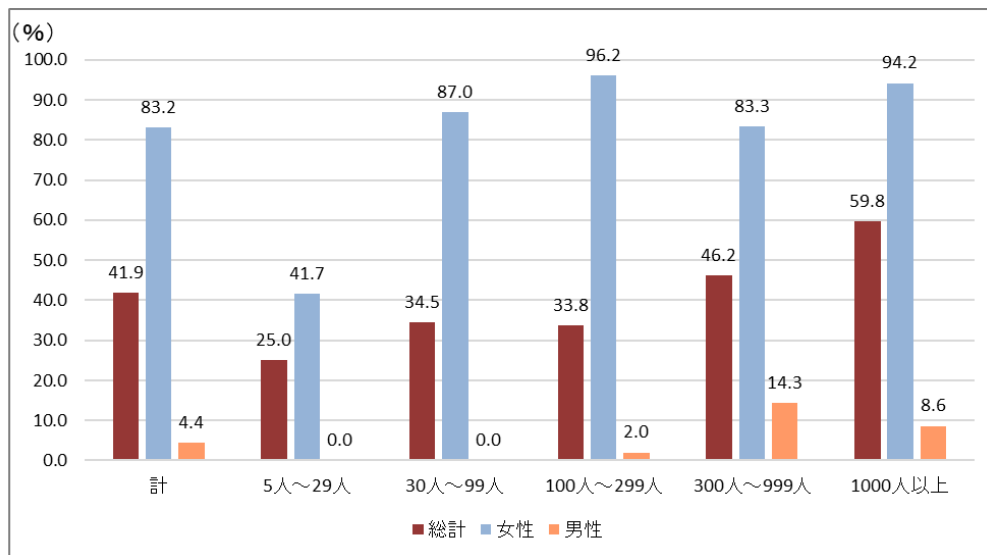
表1 育児休業の期間

% (件数)							
区分	計	2歳未満	2歳	2歳~3歳未満	3歳以上	育児休業の規定なし	無回答・不明
調査産業計	100.0 (406)	27.8 (113)	25.4 (103)	8.4 (34)	2.0 (8)	34.0 (138)	2.5 (10)
5人~29人	100.0 (200)	16.5 (33)	13.5 (27)	3.5 (7)	0.0 (0)	62.5 (125)	4.0 (8)
30人~99人	100.0 (71)	42.3 (30)	36.6 (26)	4.2 (3)	1.4 (1)	14.1 (10)	1.4 (1)
100人~299人	100.0 (50)	46.0 (23)	40.0 (20)	8.0 (4)	2.0 (1)	2.0 (1)	2.0 (1)
300人~999人	100.0 (23)	43.5 (10)	30.4 (7)	21.7 (5)	0.0 (0)	4.3 (1)	0.0 (0)
1000人以上	100.0 (62)	27.4 (17)	37.1 (23)	24.2 (15)	9.7 (6)	1.6 (1)	0.0 (0)
建設業	100.0 (23)	39.1 (9)	8.7 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	43.5 (10)	8.7 (2)
製造業	100.0 (59)	37.3 (22)	25.4 (15)	10.2 (6)	0.0 (0)	23.7 (14)	3.4 (2)
運輸・通信業	100.0 (16)	25.0 (4)	25.0 (4)	25.0 (4)	0.0 (0)	25.0 (4)	0.0 (0)
卸売・小売業	100.0 (84)	22.6 (19)	34.5 (29)	6.0 (5)	2.4 (2)	31.0 (26)	3.6 (3)
金融・保険・不動産業	100.0 (16)	18.8 (3)	56.3 (9)	6.3 (1)	0.0 (0)	18.8 (3)	0.0 (0)
飲食店・宿泊業	100.0 (21)	14.3 (3)	14.3 (3)	9.5 (2)	0.0 (0)	57.1 (12)	4.8 (1)
医療・福祉	100.0 (121)	30.6 (37)	26.4 (32)	1.7 (2)	0.0 (0)	39.7 (48)	1.7 (2)
サービス業	100.0 (66)	24.2 (16)	13.6 (9)	21.2 (14)	9.1 (6)	31.8 (21)	0.0 (0)

(2) 育児休業制度の利用状況

平成28年8月1日～平成29年7月31日までの1年間に出産した従業員（配偶者含む）のうち、平成30年8月1日までの育児休業取得者数は、従業員全体の出産者（女性）143人のうち119人（取得率83.2%）、配偶者出産者（男性）158人のうち7人（取得率4.4%）となっている。（図2-1）

図2-1 育児休業の取得状況（従業員全体）



期間の定めのない労働者においては、出産者（女性）105人のうち96人（取得率91.4%）、配偶者出産者（男性）141人のうち7人（取得率5.0%）が取得している。（図2-2）

有期契約労働者においては、出産者（女性）38人のうち23人（取得率60.5%）、配偶者出産者（男性）17人のうち0人（取得率0%）が取得している。（図2-3）

図2-2 育児休業の取得状況（期間の定めのない労働者）

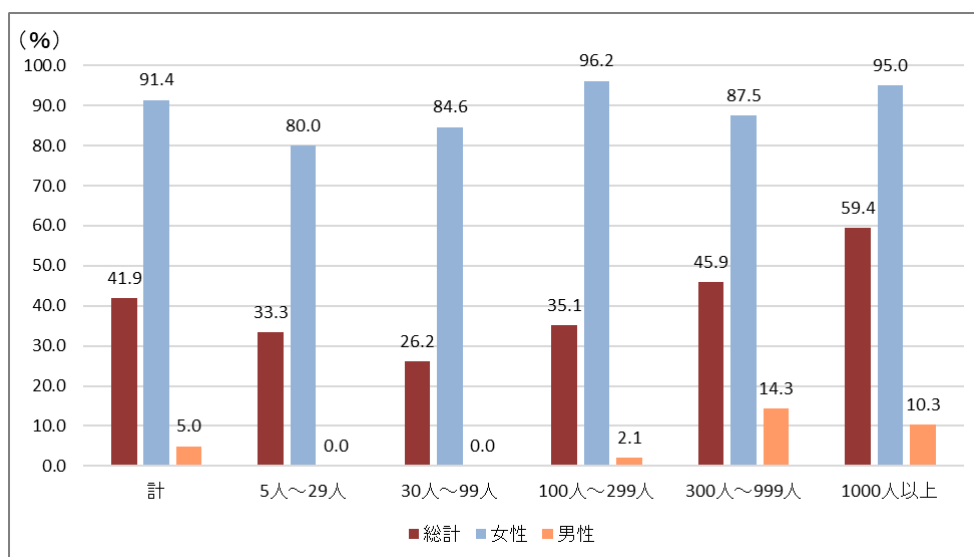
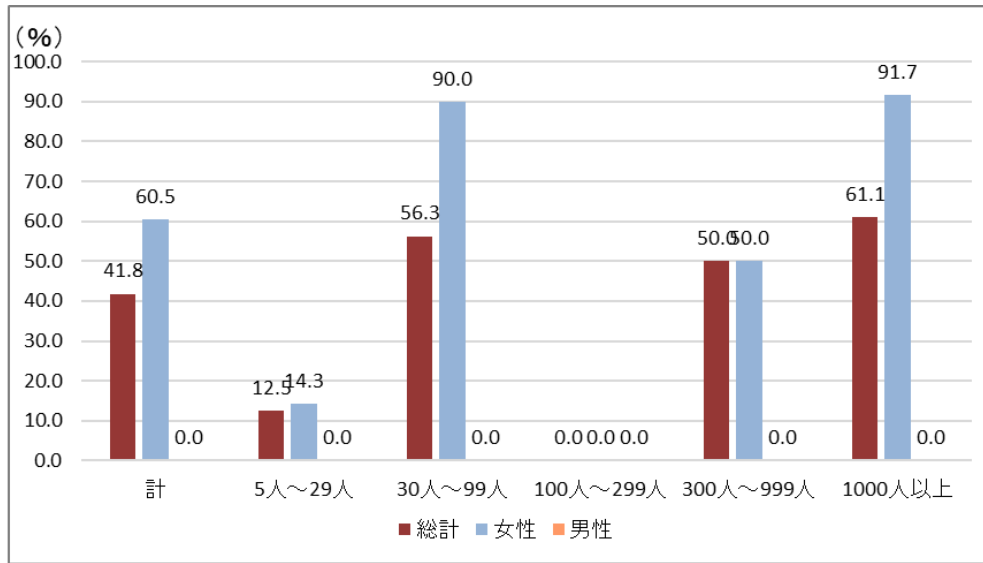


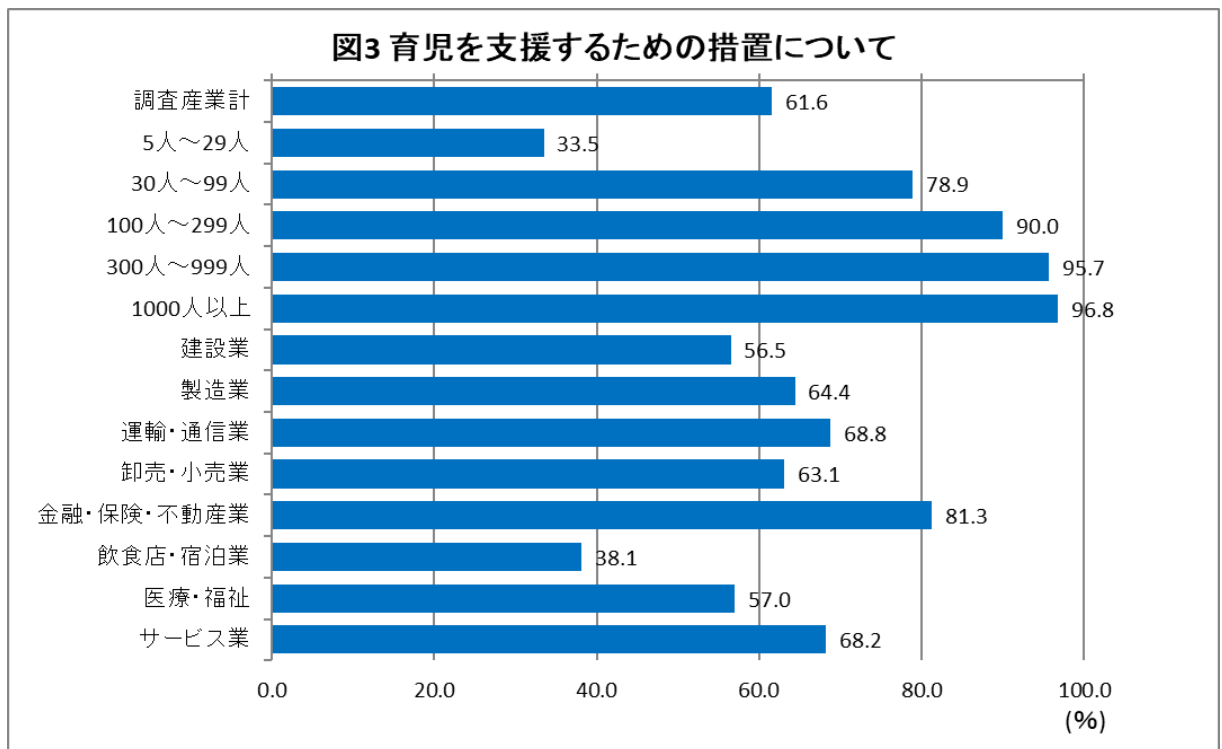
図 2-3 育児休業の取得状況(有期契約労働者)



(3) 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、61.6%となっている。

これを規模別にみると、1000人以上が96.8%と最も高く、規模が小さくなるほど低く、5人～29人が33.5%となっている。産業別では、金融・保険・不動産業が81.3%と最も高く、次いで運輸・通信業が68.8%、サービス業が68.2%の順となっている。(図3)

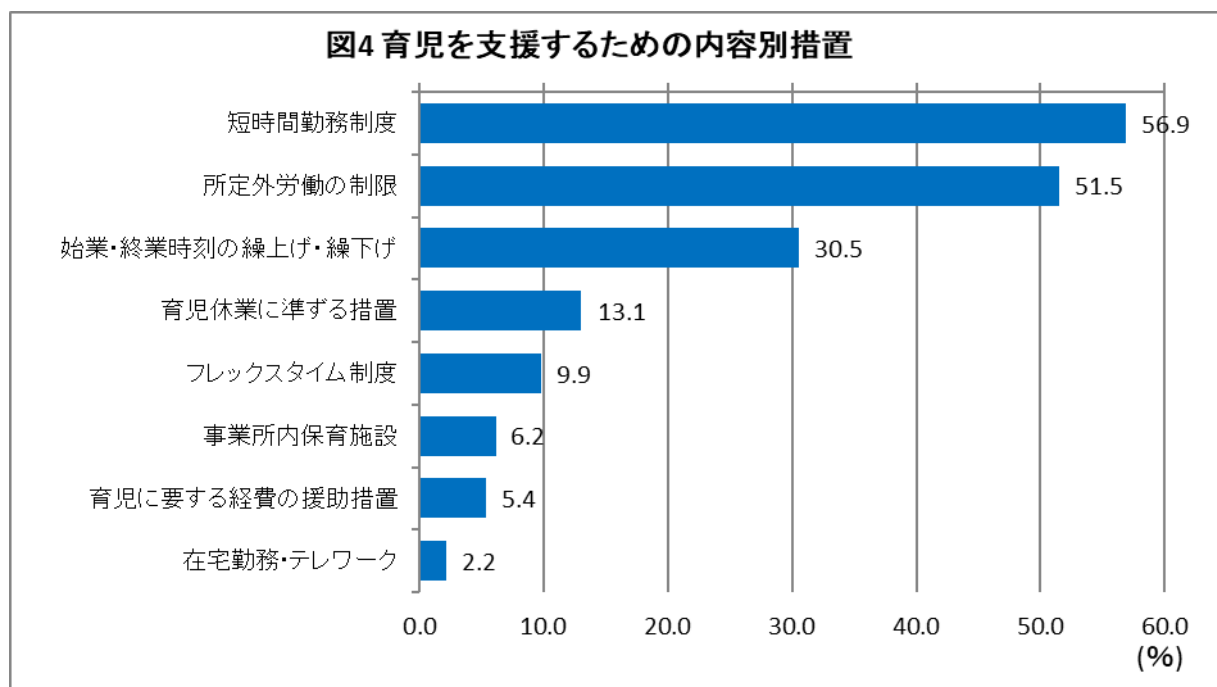


育児を支援するための措置の制度がある事業所において、最長で子が何歳になるまで利用できるかについては、「小学校就学まで」が21.4%、「3歳未満」が19.7%となっている。(表2)

育児のための各種制度の導入内容をみると、「短時間勤務制度」が56.9%と最も高く、次いで「所定外労働の制限」が51.5%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が30.5%の順となっている。(図4)

表2 育児のための勤務時間短縮等の措置の期間

区分	計		最長利用期間								制度なし	無回答・不明								
			制度あり		最長利用期間															
			3歳未満	3歳～小学校就学前の一定期間	小学校就学まで	小学校入学～小学校3年生まで	小学校4年生～小学校卒業まで	小学校卒業以降も利用可能												
調査産業計	100.0	(406)	61.6	(250)	19.7	(80)	3.9	(16)	21.4	(87)	5.2	(21)	3.7	(15)	7.6	(31)	37.2	(151)	1.2	(5)
5人～29人	100.0	(200)	33.5	(67)	16.0	(32)	2.5	(5)	6.5	(13)	0.5	(1)	0.0	(0)	8.0	(16)	65.0	(130)	1.5	(3)
30人～99人	100.0	(71)	78.9	(56)	35.2	(25)	4.2	(3)	25.4	(18)	2.8	(2)	4.2	(3)	7.0	(5)	21.1	(15)	0.0	(0)
100人～299人	100.0	(50)	90.0	(45)	22.0	(11)	8.0	(4)	46.0	(23)	4.0	(2)	2.0	(1)	8.0	(4)	8.0	(4)	2.0	(1)
300人～999人	100.0	(23)	95.7	(22)	26.1	(6)	13.0	(3)	30.4	(7)	8.7	(2)	8.7	(2)	8.7	(2)	4.3	(1)	0.0	(0)
1000人以上	100.0	(62)	96.8	(60)	9.7	(6)	1.6	(1)	41.9	(26)	22.6	(14)	14.5	(9)	6.5	(4)	1.6	(1)	1.6	(1)
建設業	100.0	(23)	56.5	(13)	21.7	(5)	13.0	(3)	13.0	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	8.7	(2)	43.5	(10)	0.0	(0)
製造業	100.0	(59)	64.4	(38)	27.1	(16)	1.7	(1)	20.3	(12)	1.7	(1)	1.7	(1)	11.9	(7)	33.9	(20)	1.7	(1)
運輸・通信業	100.0	(16)	68.8	(11)	0.0	(0)	0.0	(0)	43.8	(7)	12.5	(2)	6.3	(1)	6.3	(1)	31.3	(5)	0.0	(0)
卸売・小売業	100.0	(84)	63.1	(53)	21.4	(18)	2.4	(2)	19.0	(16)	7.1	(6)	4.8	(4)	8.3	(7)	35.7	(30)	1.2	(1)
金融・保険・不動産業	100.0	(16)	81.3	(13)	31.3	(5)	12.5	(2)	25.0	(4)	0.0	(0)	6.3	(1)	6.3	(1)	18.8	(3)	0.0	(0)
飲食店・宿泊業	100.0	(21)	38.1	(8)	4.8	(1)	0.0	(0)	4.8	(1)	9.5	(2)	4.8	(1)	14.3	(3)	47.6	(10)	14.3	(3)
医療・福祉	100.0	(121)	57.0	(69)	19.0	(23)	5.0	(6)	22.3	(27)	4.1	(5)	1.7	(2)	5.0	(6)	43.0	(52)	0.0	(0)
サービス業	100.0	(66)	68.2	(45)	18.2	(12)	3.0	(2)	25.8	(17)	7.6	(5)	7.6	(5)	6.1	(4)	31.8	(21)	0.0	(0)



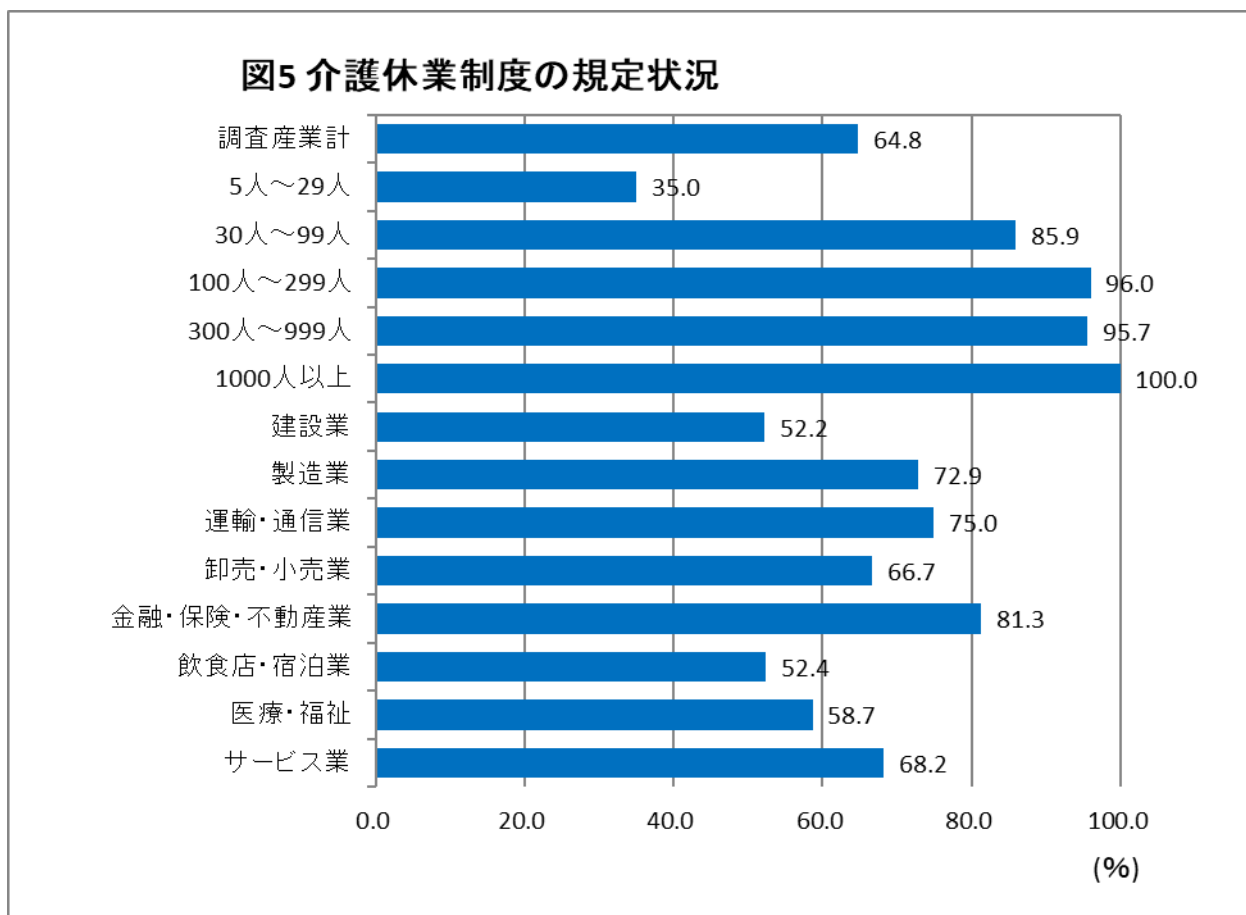
(4) 介護休業制度の規定

① 介護休業制度の規定状況

介護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64.8%となっている。

規模別にみると、1000人以上が100%と最も高く、次いで100人～299人が96.0%、300人～999人が95.7%の順となっている。

また、産業別では、金融・保険・不動産業が81.3%と最も高く、次いで運輸・通信業が75.0%、製造業が72.9%の順となっている。(図5)



② 介護休業制度の期間

介護を支援するための措置の制度がある事業所において、期間の最長制限については、「通算して93日（法定どおり）」が48.8%、「1年」が7.1%となっている。（表3）

表3 介護のための勤務時間短縮等の措置の期間

区分	計	介護休業制度の規定あり							介護休業制度の規定なし	無回答・不明
		期間の最長制限を定めている						期間の制限なく、必要日数		
		通算して93日（法定どおり）	93日を超え6か月未満	6か月	6か月を超え1年未満	1年	1年を超える期間			
調査産業計	100.0 (406)	48.8 (198)	1.7 (7)	2.7 (11)	0.2 (1)	7.1 (29)	1.7 (7)	1.2 (5)	35.2 (143)	1.2 (5)
5人～29人	100.0 (200)	30.0 (60)	0.5 (1)	0.5 (1)	0.0 (0)	1.5 (3)	0.0 (0)	1.5 (3)	65.0 (130)	1.0 (2)
30人～99人	100.0 (71)	73.2 (52)	0.0 (0)	2.8 (2)	0.0 (0)	5.6 (4)	0.0 (0)	2.8 (2)	14.1 (10)	1.4 (1)
100人～299人	100.0 (50)	86.0 (43)	2.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	6.0 (3)	0.0 (0)	0.0 (0)	4.0 (2)	2.0 (1)
300人～999人	100.0 (23)	69.6 (16)	8.7 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	13.0 (3)	4.3 (1)	0.0 (0)	4.3 (1)	0.0 (0)
1000人以上	100.0 (62)	43.5 (27)	4.8 (3)	12.9 (8)	1.6 (1)	25.8 (16)	9.7 (6)	0.0 (0)	0.0 (0)	1.6 (1)
建設業	100.0 (23)	47.8 (11)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	4.3 (1)	47.8 (11)	0.0 (0)
製造業	100.0 (59)	69.5 (41)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	1.7 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	27.1 (16)	1.7 (1)
運輸・通信業	100.0 (16)	25.0 (4)	0.0 (0)	6.3 (1)	0.0 (0)	43.8 (7)	0.0 (0)	0.0 (0)	25.0 (4)	0.0 (0)
卸売・小売業	100.0 (84)	51.2 (43)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	7.1 (6)	4.8 (4)	1.2 (1)	33.3 (28)	2.4 (2)
金融・保険・不動産業	100.0 (16)	50.0 (8)	6.3 (1)	0.0 (0)	6.3 (1)	12.5 (2)	6.3 (1)	0.0 (0)	18.8 (3)	0.0 (0)
飲食店・宿泊業	100.0 (21)	23.8 (5)	0.0 (0)	4.8 (1)	0.0 (0)	9.5 (2)	0.0 (0)	4.8 (1)	47.6 (10)	9.5 (2)
医療・福祉	100.0 (121)	51.2 (62)	2.5 (3)	0.0 (0)	0.0 (0)	3.3 (4)	0.8 (1)	0.8 (1)	41.3 (50)	0.0 (0)
サービス業	100.0 (66)	36.4 (24)	4.5 (3)	13.6 (9)	0.0 (0)	10.6 (7)	1.5 (1)	1.5 (1)	31.8 (21)	0.0 (0)

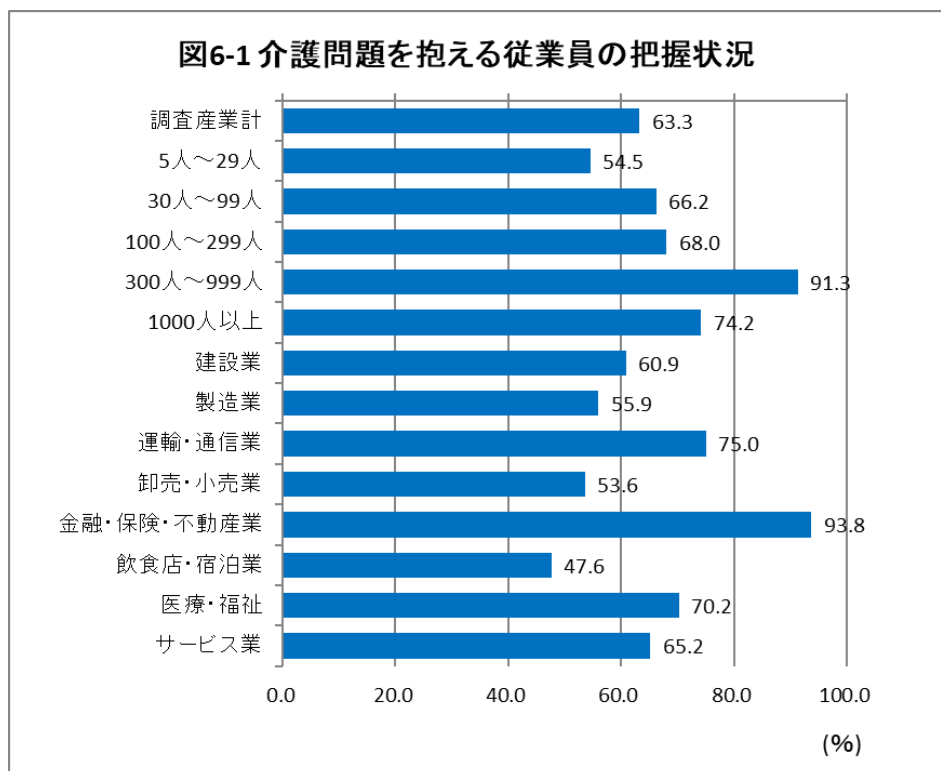
(5) 介護問題を抱える従業員の把握

① 介護問題を抱える従業員の把握状況

介護問題を抱える従業員の把握状況をみると、把握しているが 63.3%となっている。

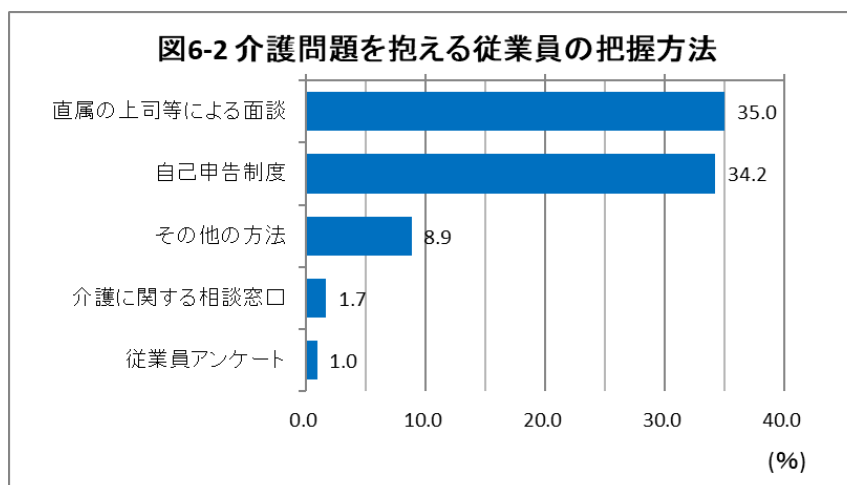
規模別にみると、300人～999人が 91.3%と最も高く、次いで 1000人以上が 74.2%、100人～299人が 68.0%の順となっている。

また、産業別では、金融・保険・不動産業が 93.8%と最も高く、次いで運輸・通信業が 75.0%、医療・福祉が 70.2%の順となっている。(図 6-1)



② 介護問題を抱える従業員の把握方法

介護問題を抱える従業員の把握方法(複数回答)をみると、「直属の上司等による面談」が 35.0%と最も高く、次いで「自己申告制度」が 34.2%の順となっている。(図 6-2)



(6)仕事と介護の両立支援を目的とした取組

①仕事と介護の両立支援を目的とした取組状況

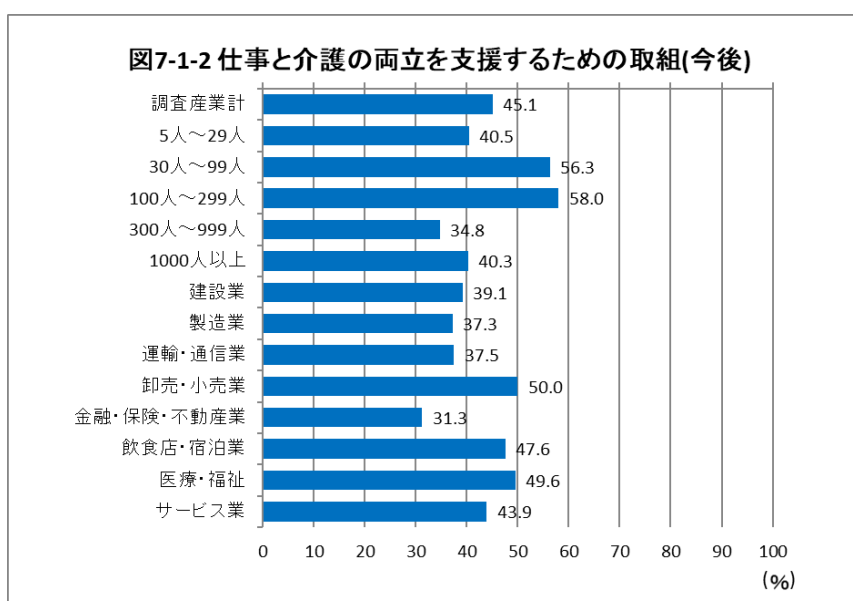
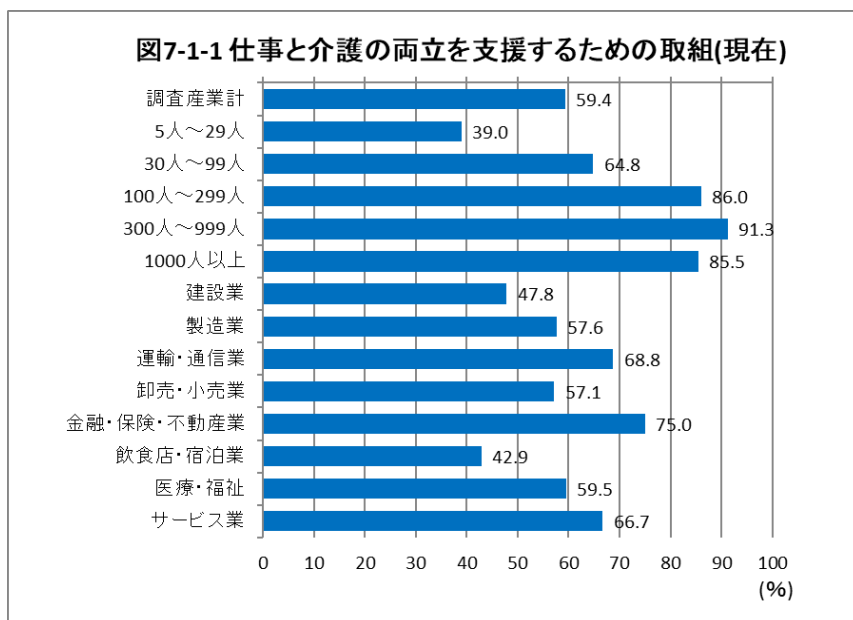
仕事と介護の両立支援を目的とした取組状況をみると、現在行っているが59.4%となっている。
規模別にみると、300人～999人が91.3%と最も高く、次いで100～299人が86.0%、1000人以上が85.5%の順となっている。

また、産業別では、金融・保険・不動産業が75.0%と最も高く、次いで運輸・通信業が68.8%、サービス業が66.7%の順となっている。(図7-1-1)

今後取組を行う予定については、45.1%となっている。

規模別にみると、100人～299人が58.0%と最も高く、次いで30人～99人が56.3%、5人～29人が40.5%の順となっている。

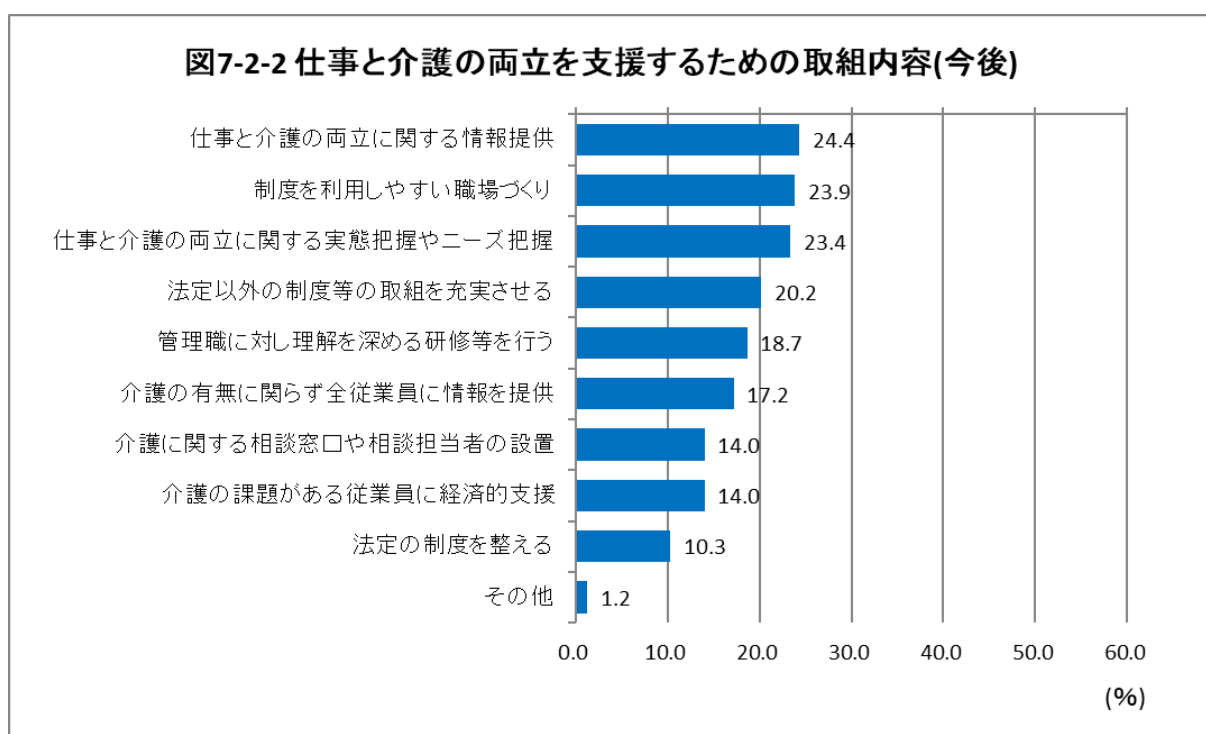
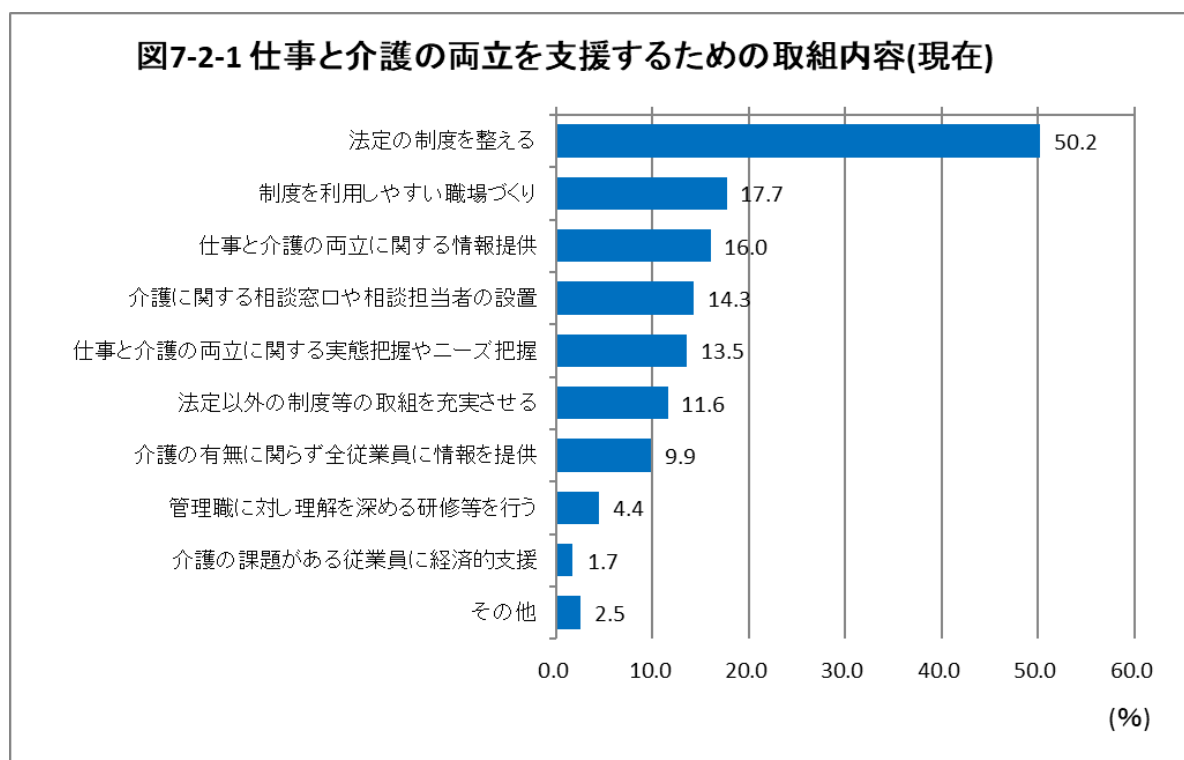
また、産業別では、卸売・小売業が50.0%と最も高く、次いで医療・福祉が49.6%、飲食店・宿泊業が47.6%の順となっている。(図7-1-2)



②仕事と介護の両立支援を目的とした取組内容

仕事と介護の両立支援を目的とした取組内容（複数回答）をみると、現在行っているものとしては「法定の制度を整える」が 50.2%と最も高く、次いで「制度を利用しやすい職場づくり」が 17.7%の順となっている。（図 7-2-1）

また、今後行う予定のものとしては「仕事と介護の両立に関する情報提供」が 24.4%と最も高く、次いで「制度を利用しやすい職場づくり」が 23.9%の順となっている。（図 7-2-2）



(7)介護を理由とした離職者

介護を理由とした離職者数は35名となっている。規模別で見ると、1000人以上が18人、300～999人が2人となっている。また、産業別では医療・福祉が18人、製造業が5人と続いている。

表4 介護を理由とした離職者

区分	(人)		
	女性	男性	計
調査産業計	(26)	(9)	(35)
5人～29人	(1)	(2)	(3)
30人～99人	(6)	(1)	(7)
100人～299人	(3)	(2)	(5)
300人～999人	(2)	(0)	(2)
1000人以上	(14)	(4)	(18)
建設業	(0)	(0)	(0)
製造業	(1)	(4)	(5)
運輸・通信業	(1)	(3)	(4)
卸売・小売業	(2)	(1)	(3)
金融・保険・不動産業	(2)	(1)	(3)
飲食店・宿泊業	(2)	(0)	(2)
医療・福祉	(18)	(0)	(18)
サービス業	(0)	(0)	(0)

(8) 育児・介護休業取得者の雇用管理

① 育児・介護休業取得者の雇用管理状況

育児休業取得者の雇用管理状況をみると、育児休業取得者がいた場合に雇用管理をしている事業所が71.9%となっている。

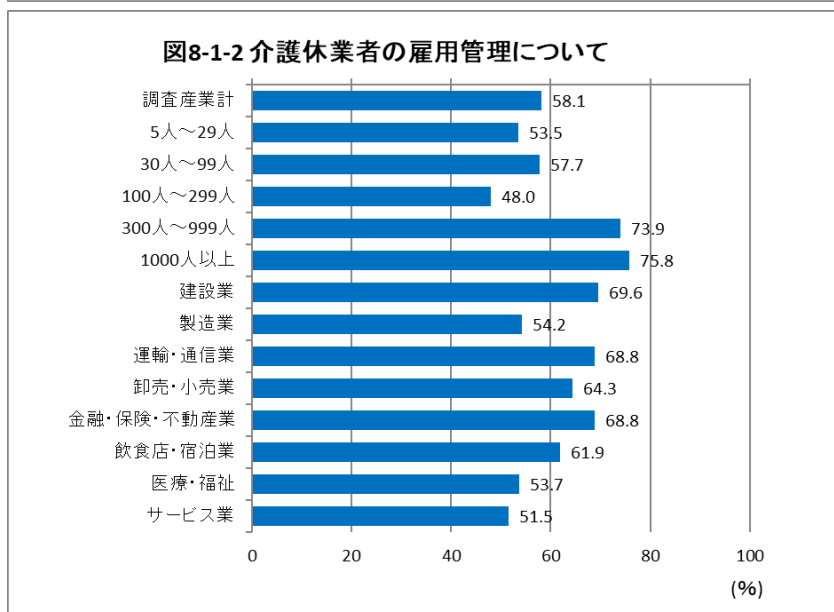
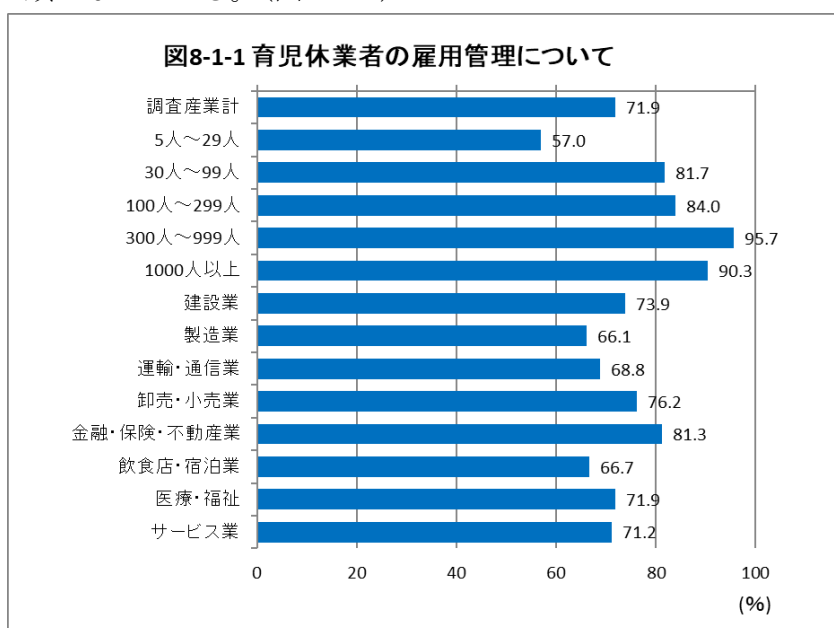
規模別にみると、300人～999人が95.7%と最も高く、5人～29人が57.0%と最も低い。

また、産業別では、金融・保険・不動産業が81.3%と最も高く、次いで卸売・小売業が76.2%、建設業が73.9%の順となっている。(図8-1-1)

介護休業取得者の雇用管理状況をみると、介護休業取得者がいた場合に雇用管理をしている事業所が58.1%となっている。

規模別にみると、1000人以上が75.8%と最も高く、100人～299人が48.0%と最も低い。

また、産業別では、建設業が69.6%と最も高く、次いで運輸・通信業、金融・保険・不動産業が68.8%の順となっている。(図8-1-2)



②育児・介護休業取得者の雇用管理内容

育児休業取得者の雇用管理の内容（複数回答）をみると、「同じ部門の社員で対応」が28.1%と最も高く、次いで「派遣労働者を代替要員として雇用」が21.4%の順となっている。（図9-2-1）

介護休業取得者の雇用管理の内容（複数回答）をみると、「同じ部門の社員で対応」が23.9%で最も高くなっている。（図9-2-2）

