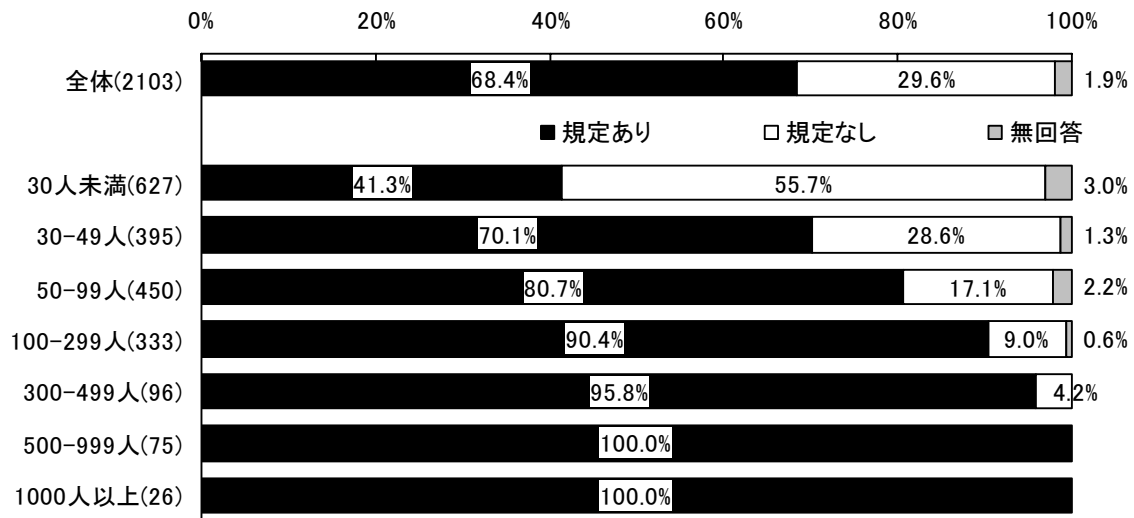


第3章 育児・介護支援の現状

1 育児に関する両立支援制度

(1) 育児休業制度の規定の有無

図表3-1 企業規模別 育児休業制度の規定の有無



育児休業制度の規定の有無（制度が明文化されているかどうか）について（図表3-1）、全体では「規定あり」が68.4%、「規定なし」が29.6%と、おおむね7：3の割合で「規定あり」が「規定なし」を上回った。

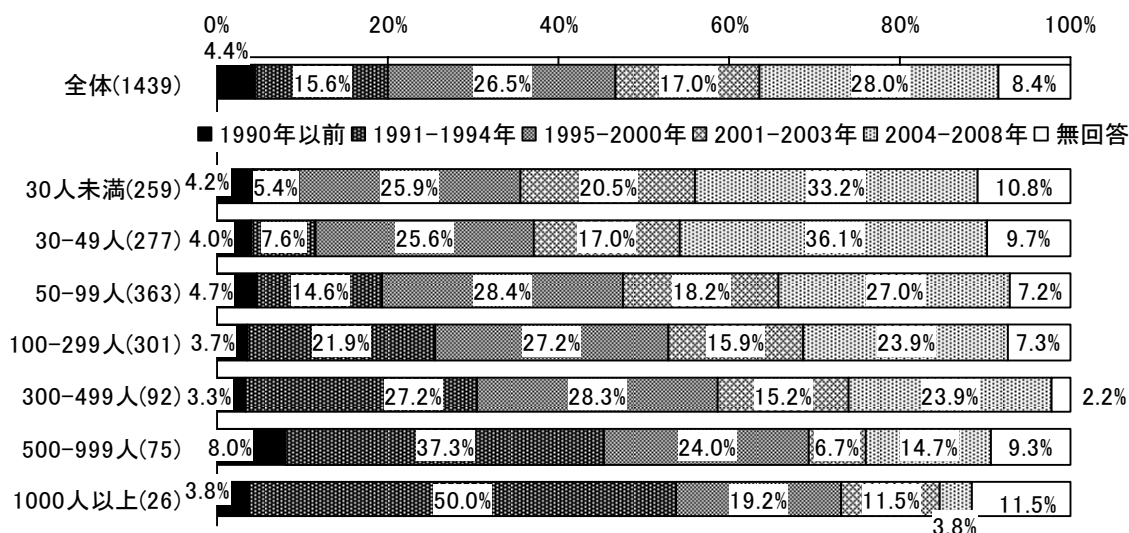
企業規模別では、「30人未満」の企業は「規定あり」が41.3%と、「規定なし」の55.7%を下回ったが、30人以上の規模では「規定あり」が「規定なし」を上回った。

「規定あり」は、「30-49人」の企業で70.1%、「50-99人」で80.7%、「100-299人」の企業で90.4%、「300-499人」の企業で95.8%、「500-999人」と「1000人以上」の企業で100%であった。

(2) 育児休業制度の規定の内容

① 育児休業制度導入年

図表3-2 企業規模別 育児休業制度導入年



育児休業制度の規定がある企業に、育児休業制度を初めて導入した時期を西暦でたずねた(図表3-2)。全体では、「2004～2008年」が28.0%と最も高く、「1995～2000年」が26.5%、「2001～2003年」が17.0%であった。

企業規模別では、「1990年以前」は、どの規模においても割合は1桁台と低いが、「1991～1994年」は企業規模が大きいほうが割合が高い傾向があった。その反対に、調査時期に近い「2004～2008年」は、企業規模が小さいほうが割合が高い傾向があった。

② 最長育児休業期間

育児休業制度の規定がある企業において、最長育児休業期間は、子の年齢が「1歳6ヶ月まで」が80.5%を占めた。「1歳6ヶ月を超え3歳未満」が6.6%、「3歳までまたはそれ以上」が3.3%であった。

③ 取得可能回数および取得要件

育児休業制度の規定がある企業において、同じ子について取得することができる育児休業の回数は、「1回」が70.5%、「2回以上または制限なし」が24.4%であった。

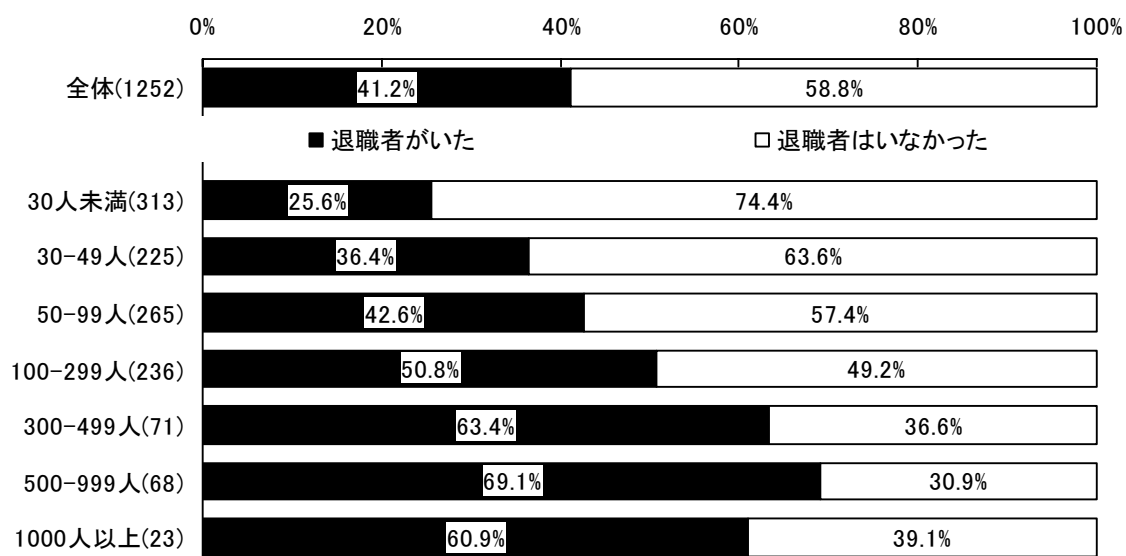
また、1歳以降の育児休業を取得する場合の取得要件については、「法定どおり」が80.5%を占め、「特に要件を設けていない」とする企業も12.1%であった。「法と異なる要件を設けている」は2.7%であった。

(3) 育児休業の取得者、退職者について

①結婚退職者（女性正社員）

第2章でも結婚退職者について取り上げたが、ここでは「該当する女性社員がいなかった」場合と無回答を除いた集計を示して、退職者の状況を検討する。

図表3-3 企業規模別 結婚で退職した女性正社員の有無



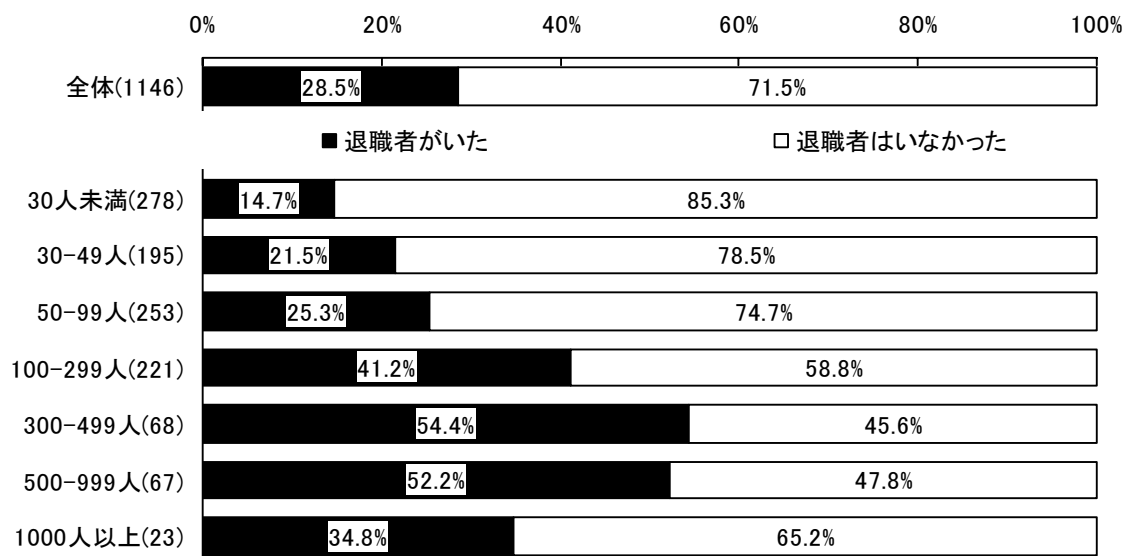
過去3年間、結婚で退職した女性の正社員がいたかどうかたずねた。このうち、「該当する女性社員がいなかった」場合と無回答を除いて集計した結果（図表3-3）、全体では「退職者がいた」が41.2%、「退職者はいなかった」が58.8%であった。

企業規模別では、企業規模が大きいほうが「退職者がいた」割合が高い傾向が見られた。「退職者がいた」割合は「30人未満」では25.6%だが、「100-299人」では50.8%と半数を超え、「500-999人」では69.1%と70%弱だった。ただし、「1000人以上」では60.9%と「300-499人」と「500-999人」の規模の企業より割合が低かった。

②妊娠中、出産前退職者（女性正社員）

第2章でも妊娠中、出産前退職者について取り上げたが、ここでは「該当する女性社員がいなかった」場合と無回答を除いた集計を示して、退職者の状況を検討する。

図表3-4 企業規模別 妊娠中、出産を機に退職した女性正社員の有無



過去3年間、妊娠中、出産を機に退職した女性の正社員がいたかどうかたずねた。このうち、「該当する女性社員がいなかった」場合と無回答を除いて集計した結果（図表3-4）、全体では「退職者がいた」が28.5%、「退職者はいなかった」が71.5%であった。

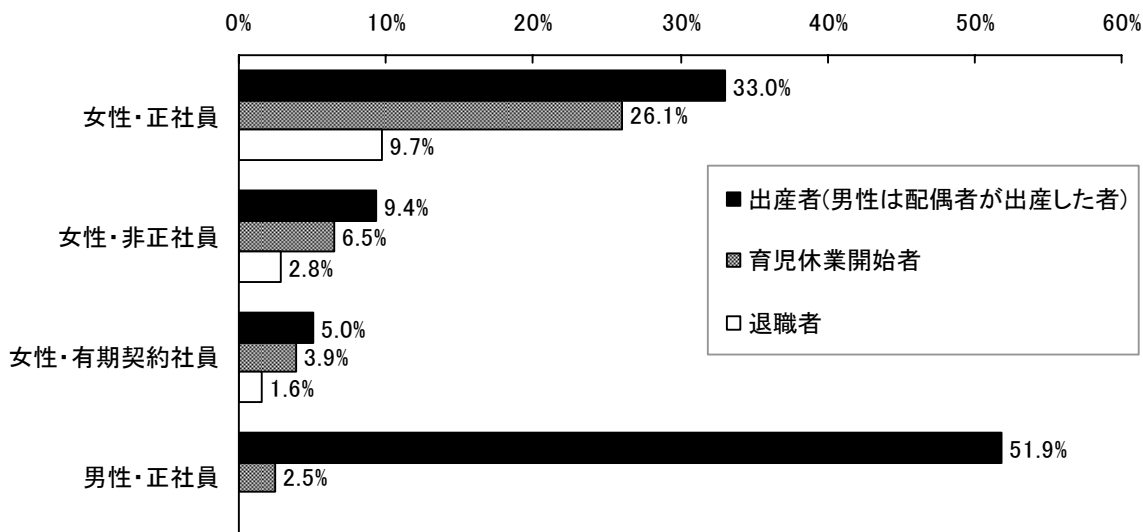
企業規模別では、企業規模が大きいほうが「退職者がいた」割合が高い傾向が見られた。ただし、「1000人以上」の企業では「退職者がいた」割合が34.8%と、「100-299人」、「300-499人」、「500-999人」の企業より割合が低かった。

③育児休業取得者、出産後退職者

平成17～19年度の3年間に、出産した社員（男性は配偶者が出産した社員）の人数、出産した社員のうち平成20年9月1日までに育児休業を開始した社員の人数、出産した社員のうち平成20年9月1日までに退職者した社員の人数を、4つの社員区分（女性・正社員、女性・非正社員、女性・非正社員のうち有期契約社員、男性・正社員）についてたずねた。

以下では、人数でなく、それぞれの社員の有無で集計した結果を示した（図表3-5）。

図表3-5 出産者・育児休業開始者・退職者の有無 [n=2103]



女性・正社員では、出産者がいた割合が33.0%、育児休業の開始者がいた割合が26.1%、退職者のいた割合が9.7%と、出産者がいた割合がそれほど高くなかった。

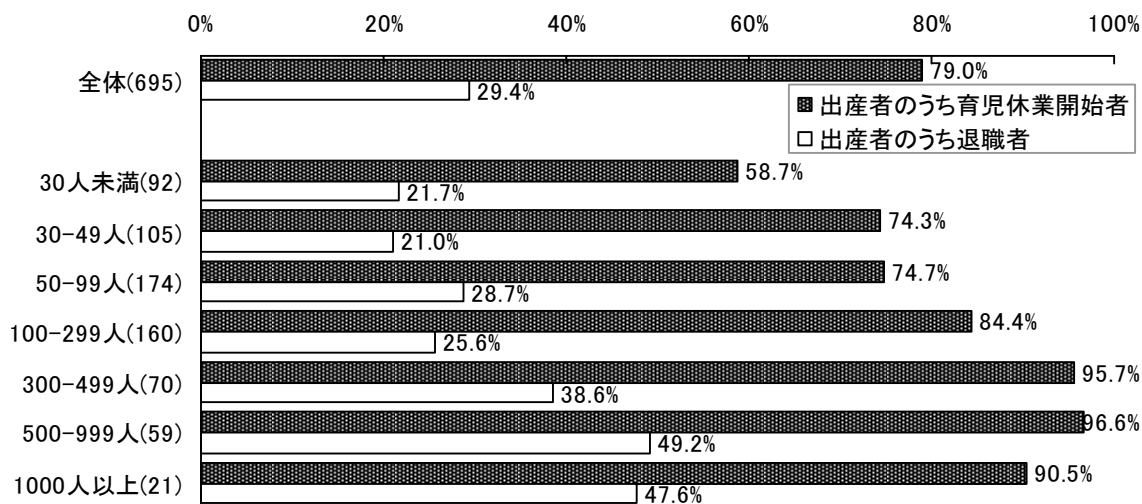
女性・非正社員では、正社員よりさらにそれぞれの割合がかなり低くなり、出産者がいた割合が9.4%、育児休業の開始者がいた割合が6.5%、退職者のいた割合が2.8%であった。

女性・有期契約社員では、出産者がいた割合が5.0%、育児休業の開始者がいた割合が3.9%、退職者のいた割合が1.6%であった。

男性・正社員では、配偶者が出産者した者がいた割合が51.9%、育児休業の開始者がいた割合が2.5%であった。

次に、出産者がいた企業数を百分率の母数とした企業規模別の集計を以下に示した（図表3-6～図表3-9）。

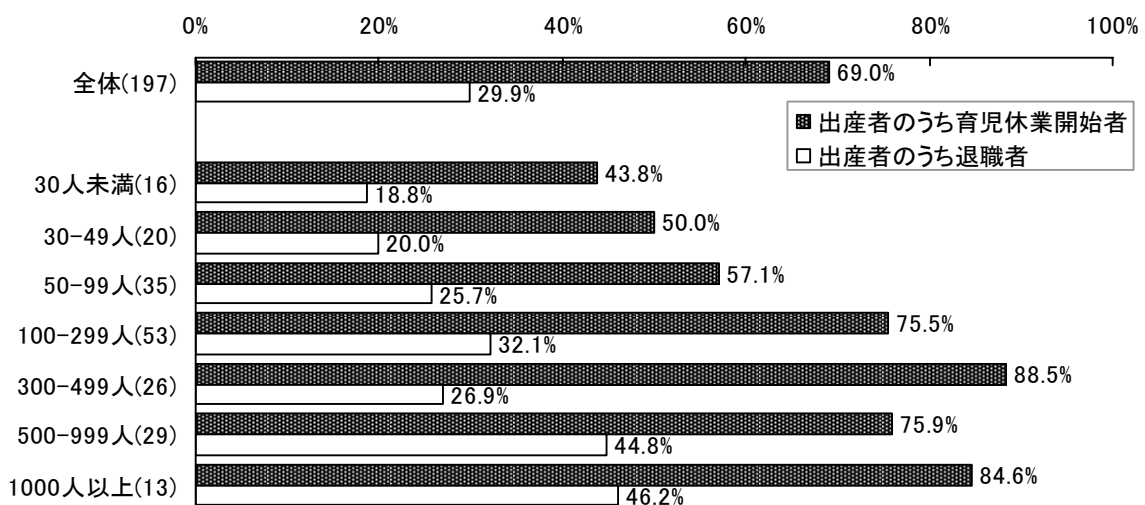
図表3-6 女性・正社員 出産者のうち育児休業開始者と退職者の有無



女性・正社員では（図表3－6）、過去3年間の出産者のうち育児休業開始者がいた割合は79.0%、過去3年間の出産者のうち退職者がいた割合は29.4%であった。

企業規模別では、規模が大きいほうが育児休業開始者、退職者とも、それらの女性がいた割合が高い傾向が見られた。育児休業開始者については、300人以上の規模では、90%を超えていた。また、「30人未満」（58.7%）とそれ以上の規模（70%以上）との割合の差が大きかった。

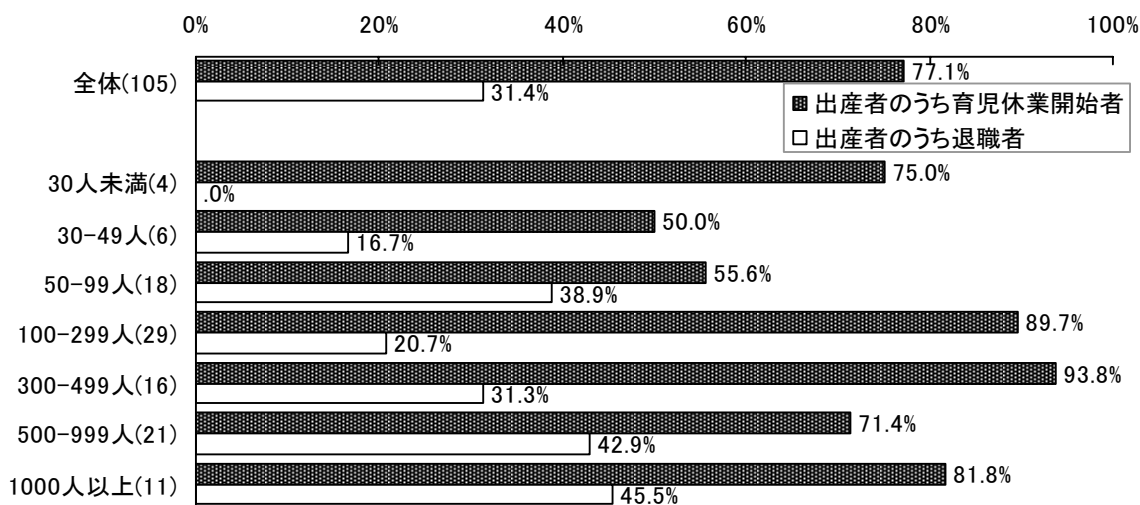
図表3－7 女性・非正社員 出産者のうち育児休業開始者と退職者の有無



女性・非正社員では（図表3－7）、過去3年間の出産者のうち育児休業開始者がいた割合は69.0%、過去3年間の出産者のうち退職者がいた割合は29.9%であった。

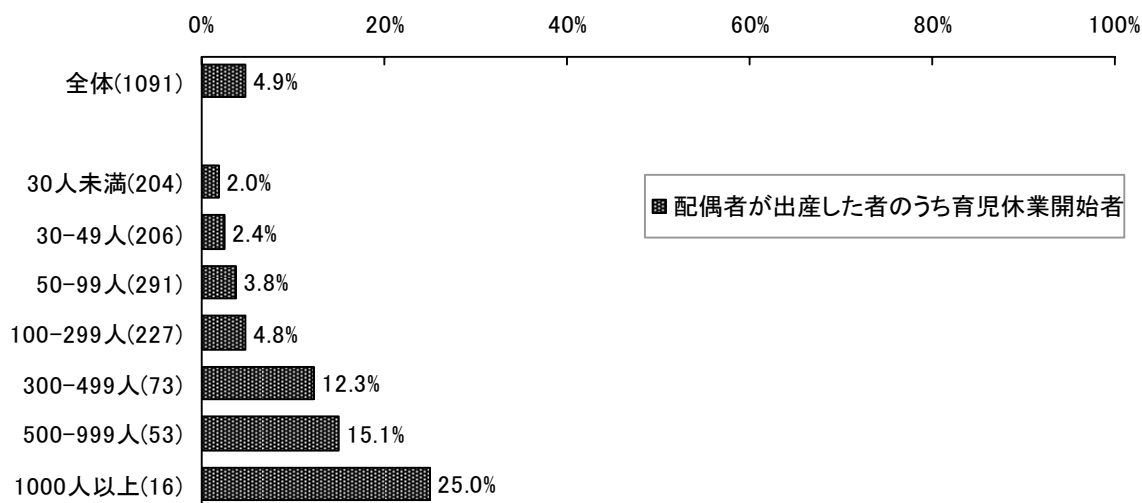
企業規模別では、規模が大きいほうが、育児休業開始者、退職者とも、そうした女性がいた企業の割合が高い傾向が見られた。

図表3-8 女性・有期契約社員 出産者のうち育児休業開始者と退職者の有無



女性・有期契約社員では（図表3-8）、過去3年間の出産者のうち育児休業開始者がいた企業の割合は77.1%、過去3年間の出産者のうち退職者がいた企業の割合は31.4%であった。企業規模別の検討は度数が少ないため難しい。

図表3-9 男性・正社員 配偶者が出産した者のうち育児休業開始者の有無

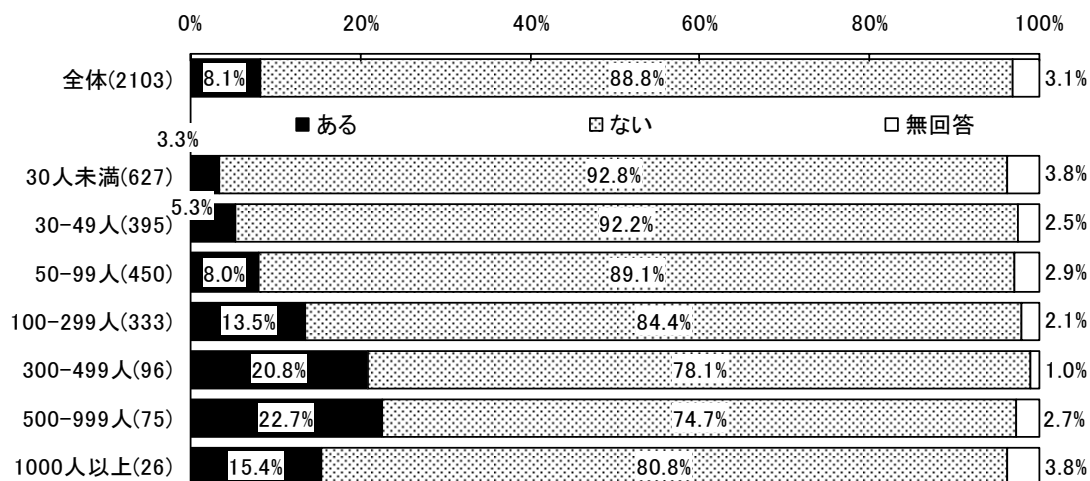


男性・正社員では（図表3-9）、過去3年間の配偶者が出産した者のうち育児休業開始者がいた割合は4.9%であった。

企業規模別では、規模が大きいほうが育児休業開始者がいた企業の割合が高い傾向があった。300人以上の規模では10%を超え、1000人以上では25.0%であった。

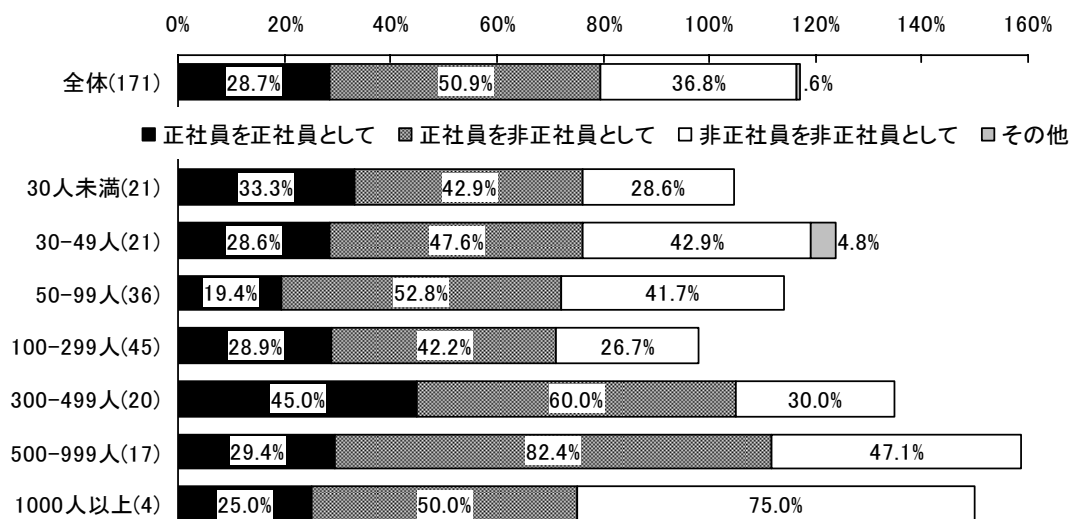
(4) 再雇用制度の利用者の有無

図表3-10 企業規模別 出産・育児で退職した女性の再雇用の有無



過去3年間、出産・育児で退職した女性社員を再雇用したことがあるかどうかたずねた(図表3-10)。全体で、再雇用したことが「ある」が8.1%、「ない」が88.8%であった。企業規模別では、規模が大きいほうが、「ある」の割合が高い傾向が見られた。

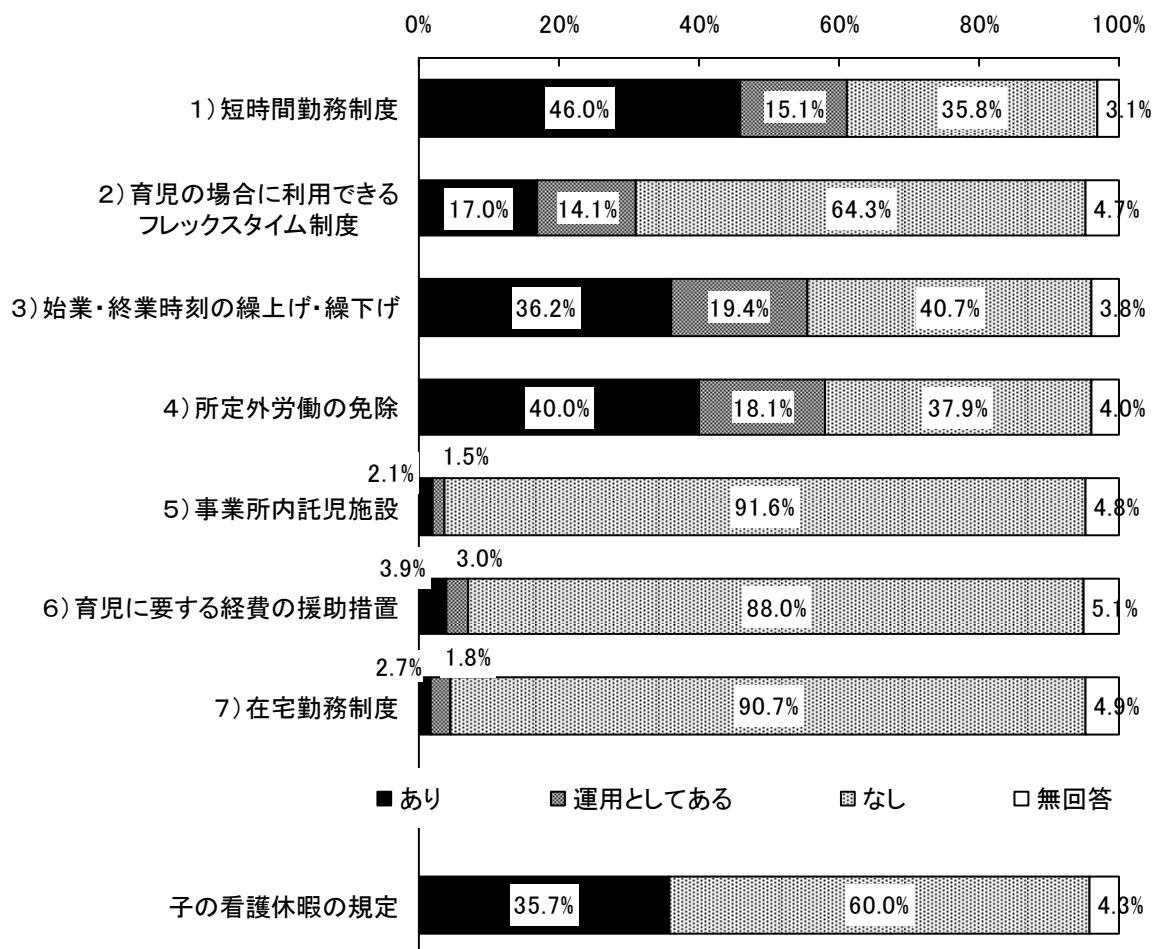
図表3-11 (再雇用をしたことがある企業のみ)企業規模別 再雇用のタイプ(複数回答)



再雇用をしたことがある企業のみ、退職前と再雇用後の雇用形態(正規・非正規)を組み合わせて3つのタイプを作成し、どのタイプの再雇用だったかを複数回答形式でたずねた(図表3-11)。「正社員を非正社員として」が50.9%と最も割合が高く、次に「非正社員を非正社員として」が36.8%、「正社員を正社員として」が28.7%であった。

(5) 育児のための勤務時間短縮等の措置の制度・規定の有無

図表3-12 育児のための勤務時間短縮等の措置の制度の有無、子の看護休暇の規定の有無
[n=2103]



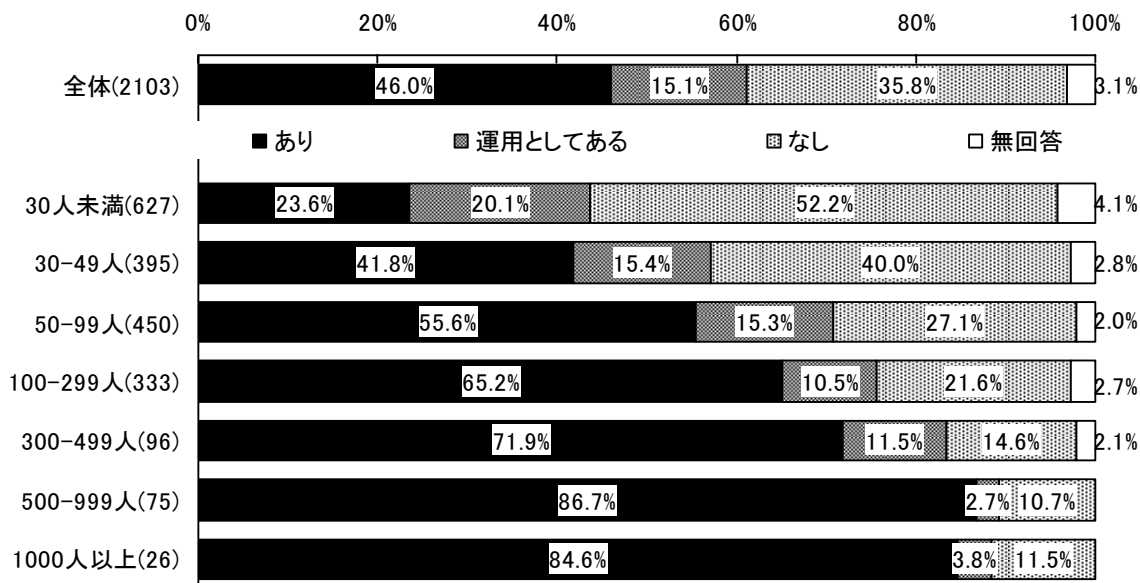
育児のための勤務時間等短縮等の措置の制度があるかどうかを、7つの制度を挙げてたずねた（図表3-12）。

制度「あり」の割合が高い順に、「1)短時間勤務制度」が46.0%、「4)所定外労働の免除」が40.0%、「3)始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が36.2%であった。

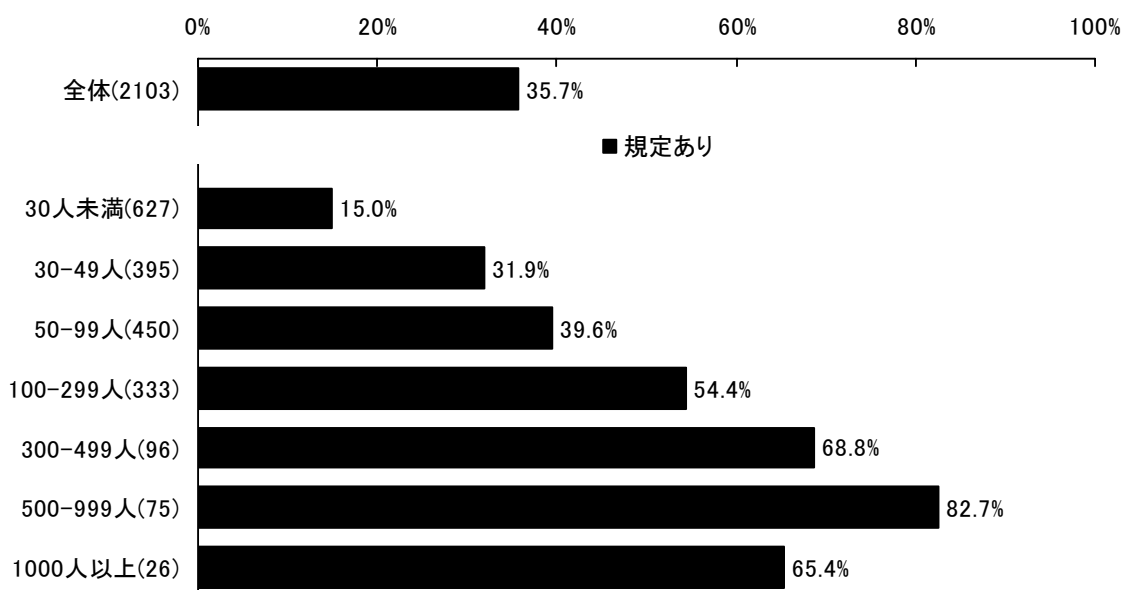
これらの制度については、制度はないが「運用としてある」という回答が15~20%程度あり、「あり」と「運用としてある」を合計すると上位3位の制度（「1)短時間勤務制度」、「4)所定外労働の免除」、「3)始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」）は、いずれも50%を超えた。

子の看護休暇の規定については（図表3-12最下部）、規定「あり」が35.7%であった。

図表3-13 企業規模別 短時間勤務制度の有無



図表3-14 企業規模別 子の看護休暇の規定ありの割合

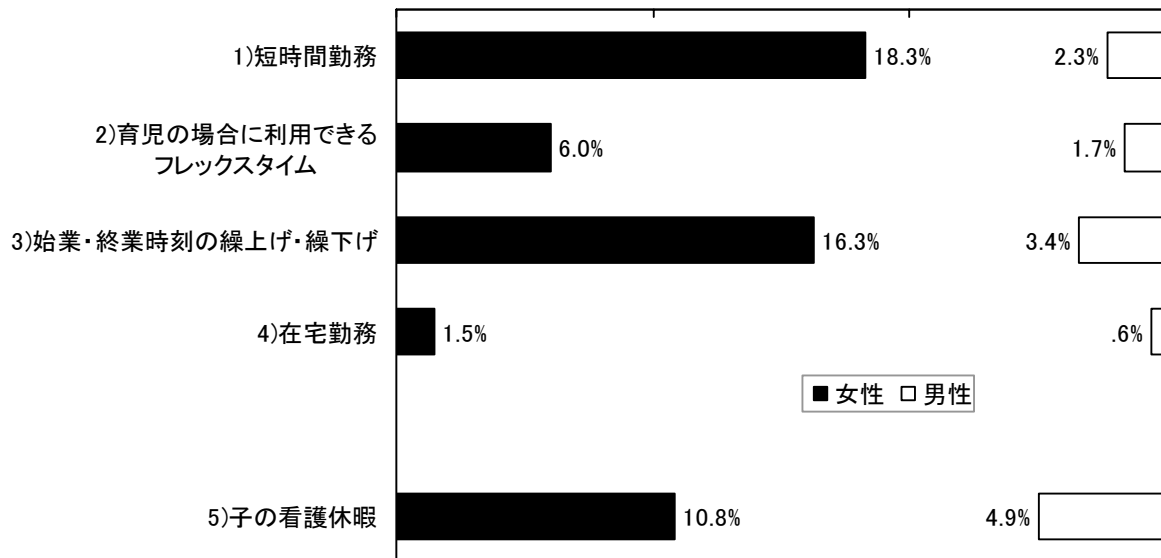


企業規模別の短時間勤務制度の有無については（図表3-13）、企業規模が大きいほど、制度「あり」の割合が高く、「運用としてある」と「なし」の割合が低い傾向があった。

企業規模別の子の看護休暇の規定の有無について、規定「あり」の割合を見ると（図表3-14）、「1000人以上」でやや割合が低くなるものの、企業規模が大きいほうが規定「あり」の割合が高い傾向が見られた。

(6) 育児のための勤務時間短縮等の措置の利用者の有無

図表3-15 男女別 勤務時間短縮等の措置の利用者の有無、子の看護休暇の利用者の有無
[n=2103]

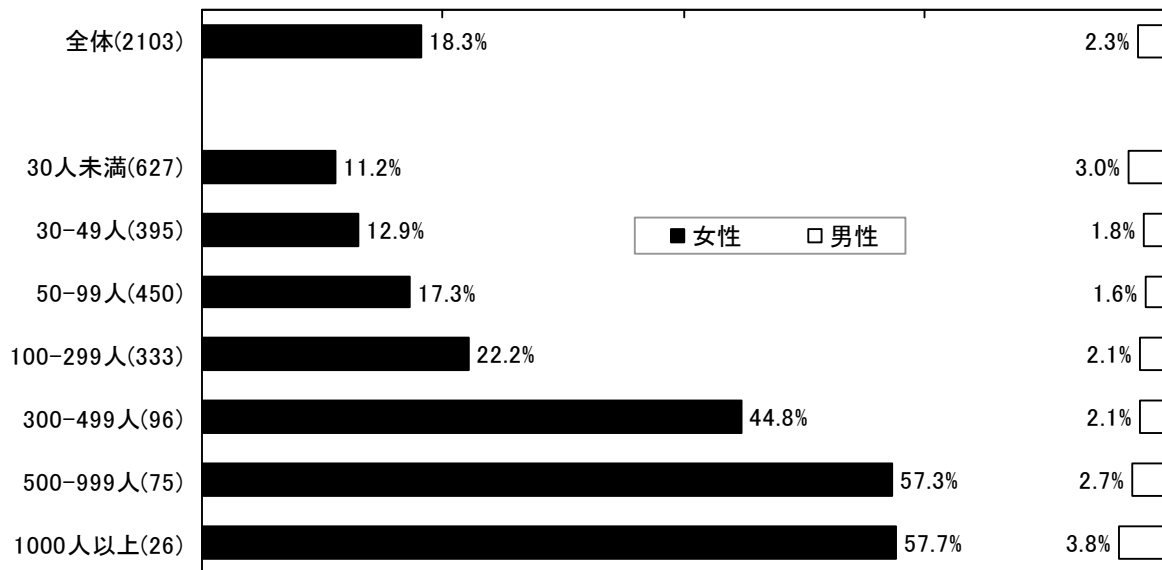


平成17～19年度の3年間の勤務時間短縮等の措置（4項目）の利用者の有無について、男女別にたずねた（図表3-15）。

4つの勤務時間短縮等の措置のうち、女性では「1)短時間勤務」が18.3%と最も高く、「3)始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が16.3%であった。男性はどれも5%未満であった。

平成17～19年度の3年間の子の看護休暇の利用者の有無について、男女別にたずねた（図表3-15最下部）。利用者の有無は、女性では10.8%、男性では4.9%であった。

図表3-16 男女別・企業規模別 短時間勤務の利用者の有無



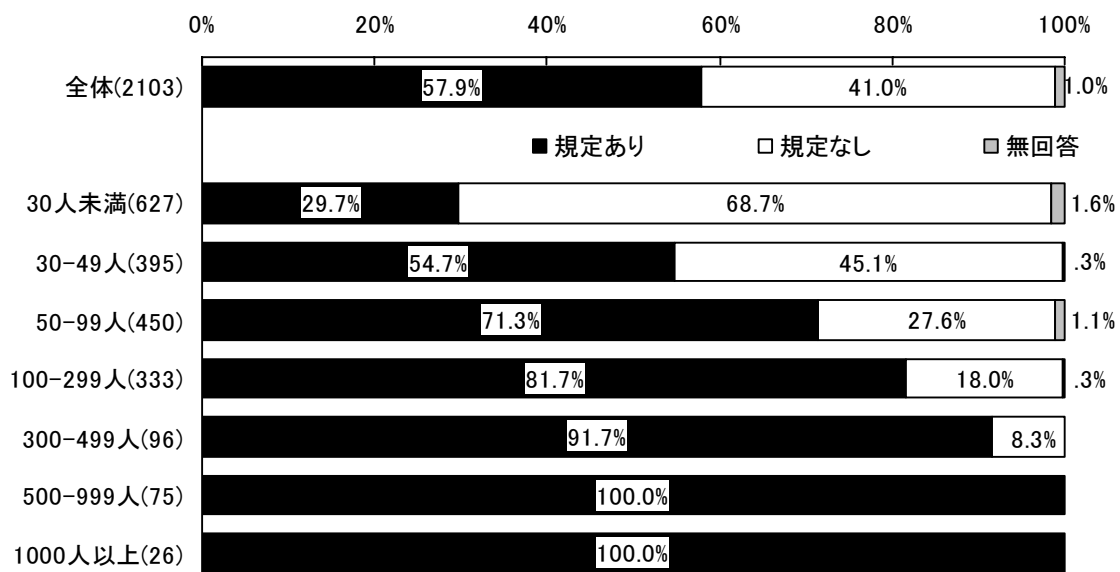
短時間勤務制度の利用者の有無について、企業規模別でみると（図表3-16）、女性では規模が大きいほうが利用者がある傾向があった。300人未満の規模では10～20%程度なのに対し、300人以上では50%前後と、300人を境とした企業規模の差が大きかった。

男性ではどの規模でも4%未満と、規模による違いは見られなかった。

2 介護に関する両立支援制度

(1) 介護休業制度の規定の有無と規定内容

図表3-17 企業規模別 介護休業制度の規定の有無



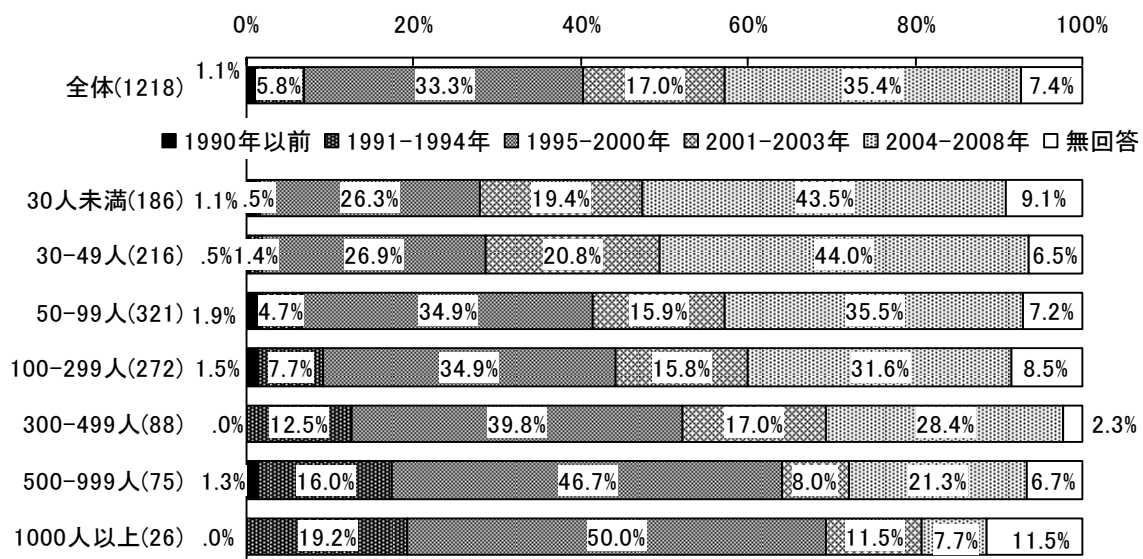
介護休業制度の規定の有無（制度が明文化されているかどうか）については（図表3-17）、全体では「規定あり」が57.9%、「規定なし」が41.0%と、おおむね6：4の割合で「規定あり」が「規定なし」を上回った。

企業規模別では、規模が大きいほうが規定がある割合が高い傾向があった。「規定あり」の割合は、「30人未満」では29.7%、「30-49人」では54.7%、「50-99人」では71.3%、「100-299人」では81.7%、「300-499人」では91.7%、「500-999人」と「1000人以上」では100%であった。

①介護休業制度導入年

介護休業制度の規定がある企業に、介護休業制度を初めて導入した時期を西暦でたずねた（図表3-18）。「2004～2008年」が35.4%、「1995～2000年」が33.3%、「2001～2003年」が17.0%であった。

図表3-18 企業規模別 介護休業制度導入年



企業規模別で集計すると、「1990年以前」に導入した企業はほとんどなかった。「育児・介護休業法」が制定されて以降の「1991～1994年」と「1995～2000年」は企業規模が大きいほうが、割合が高い傾向があった。その反対に、調査時期に近い「2004～2008年」は、企業規模が小さいほうが、割合が高い傾向が見られた。

②最長介護休業期間

介護休業制度の規定がある企業における介護休業制度の期間について、「通算93日」が73.6%と最も比率が高く、次に「93日を超え、1年未満」が11.3%、「1年または1年を超える」が5.6%であった。また、「期間の制限なし」は4.4%であった。

③取得可能回数

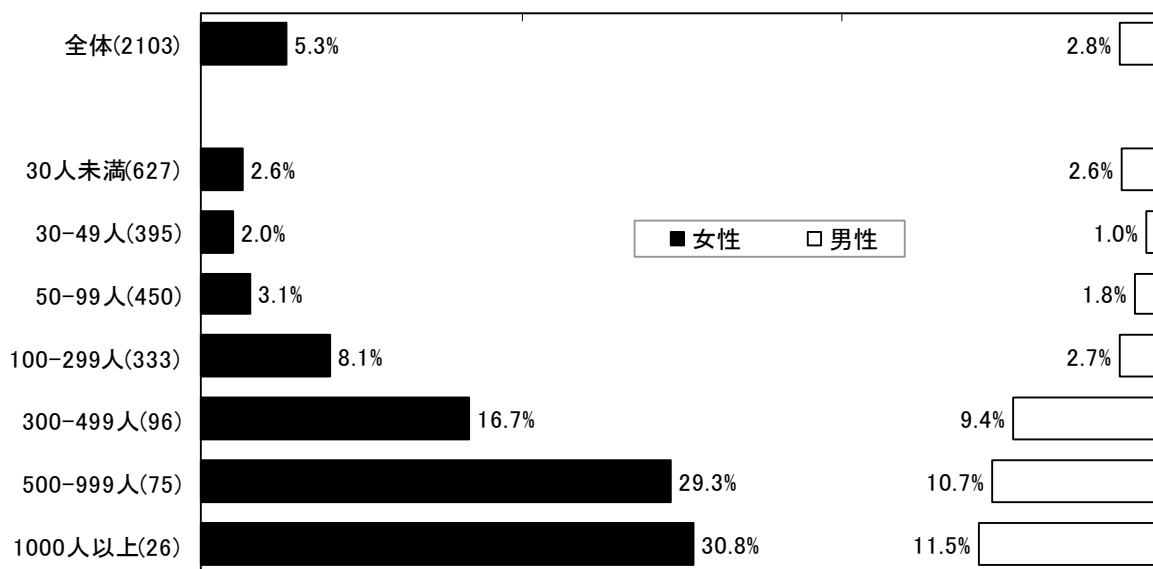
介護休業制度の規定がある企業における介護休業の取得回数について、回数の条件については「同一対象家族の同一要介護状態に至るごとに」が 72.3%で、「制限なし」が 13.1%、「その他」が 2.5%であった。「同一対象家族の同一要介護状態に至るごとに」と「その他」といった条件がある場合に、取得可能回数をたずねたところ、「1回」が 77.2%で最も多く、「2回以上または制限なし」が 17.5%であった。

④介護休業の対象となる家族の範囲の制限の有無

介護休業制度の規定がある企業における対象となる家族の範囲の制限の有無について、「制限あり」が 64.0%、「制限なし」が 11.0%であった。

(2) 介護休業の利用者の有無

図表3-19 男女別・企業規模別 介護休業の利用者の有無



平成 17～19 年度の 3 年間の介護休業の利用者の人数を男女別にたずねた。以下では、人数でなく、男女別の利用者の有無で集計した結果を示した（図表 3-19）。

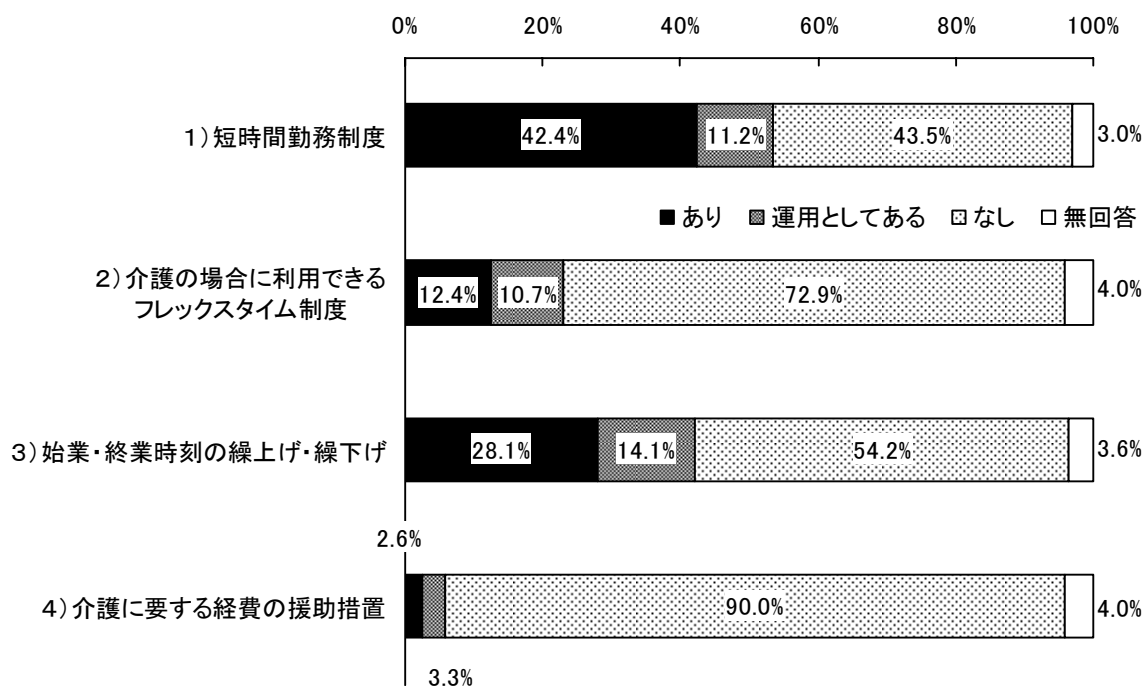
全体では、女性の利用者がいる割合は 5.3%、男性の利用者のいる割合は 2.8%であった。

企業規模別では、規模が大きいほうが男女とも利用者のいる割合が高い傾向があった。

男女差については、規模が 100 人未満までは男女ともあまり変わらないが（約 1～3%程度）、「500-999 人」や「1000 人以上」規模の企業では、女性が約 30%に対して、男性は約 10%と、女性の利用者のほうが割合が高かった。

(3) 介護のための勤務時間短縮等の措置の制度

図表3-20 介護のための勤務時間短縮等の措置の制度の有無 [n=2103]

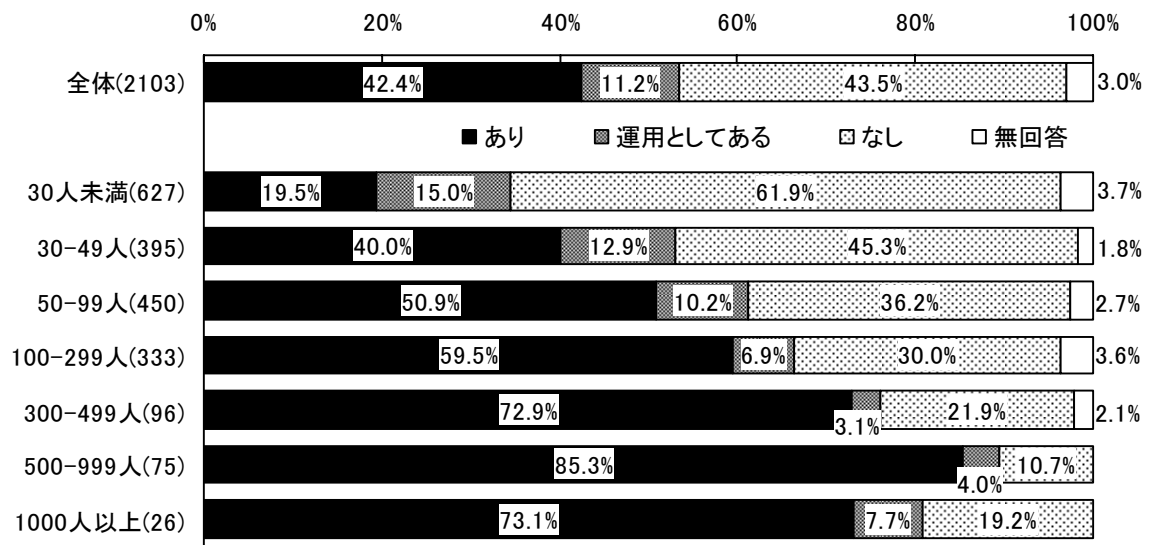


介護のための勤務時間等短縮等の措置の制度4項目の有無についてたずねた(図表3-20)。制度「あり」の割合は「1)短時間勤務制度」が42.4%と最も高く、「3)始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が28.1%だった。

また、「制度はないが運用としてある」は、「3)始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が14.1%と最も高く、「1)短時間勤務制度」が11.2%だった。

「あり」と「運用としてある」を合計すると、「1)短時間勤務制度」だけが50%以上であった。

図表 3-21 企業規模別 短時間勤務制度の有無



制度「あり」の割合が最も高かった「1)短時間勤務制度」の有無を企業規模別にみると(図表 3-21)、「1000人以上」を除くと、企業規模が大きいほうが、制度「あり」の割合が高い傾向が見られた。

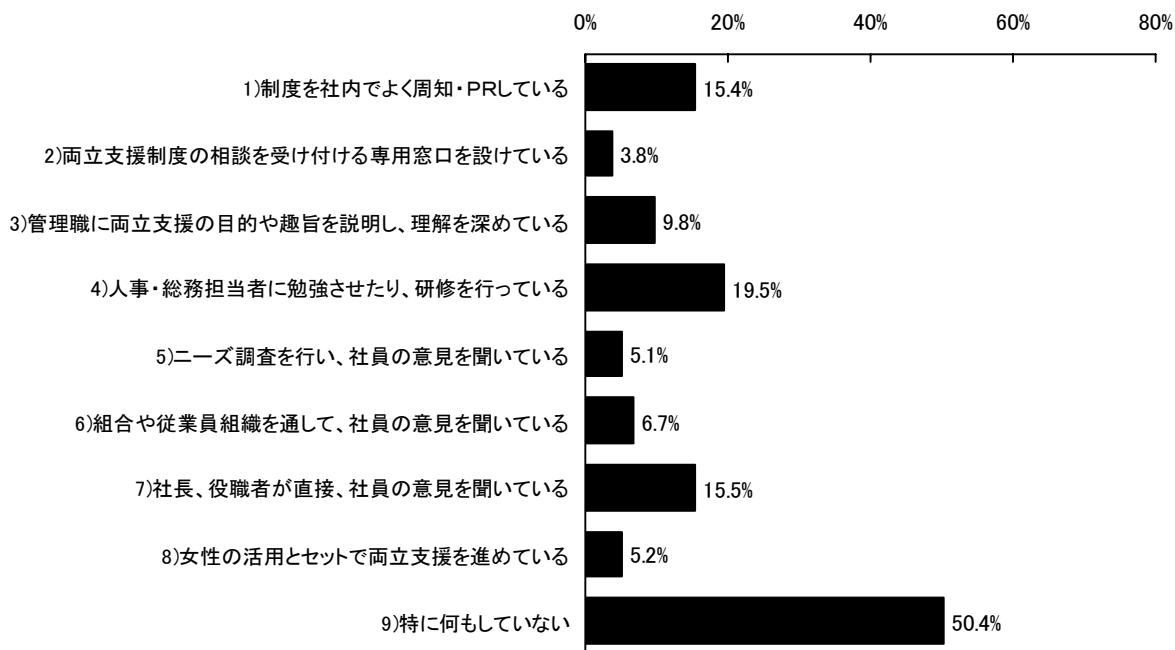
また、「制度はないが運用としてある」は、企業規模が小さいほうが割合が高い傾向が見られた。

3 その他のワーク・ライフ・バランス施策

(1) 両立支援制度の定着や利用率をあげるための取り組み

図表3-22 両立支援制度の定着や利用率をあげるための取り組みの有無(複数回答)

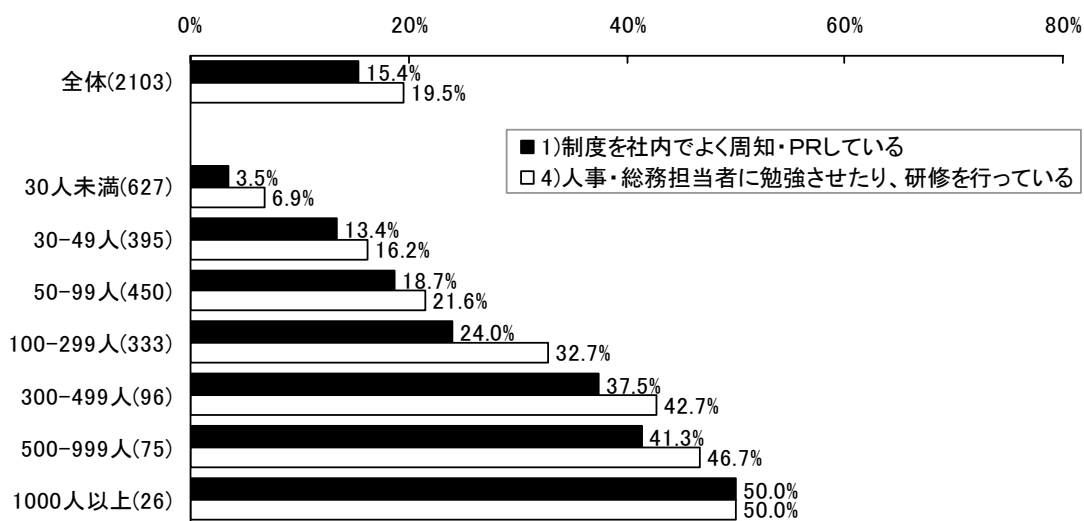
[n=2103]



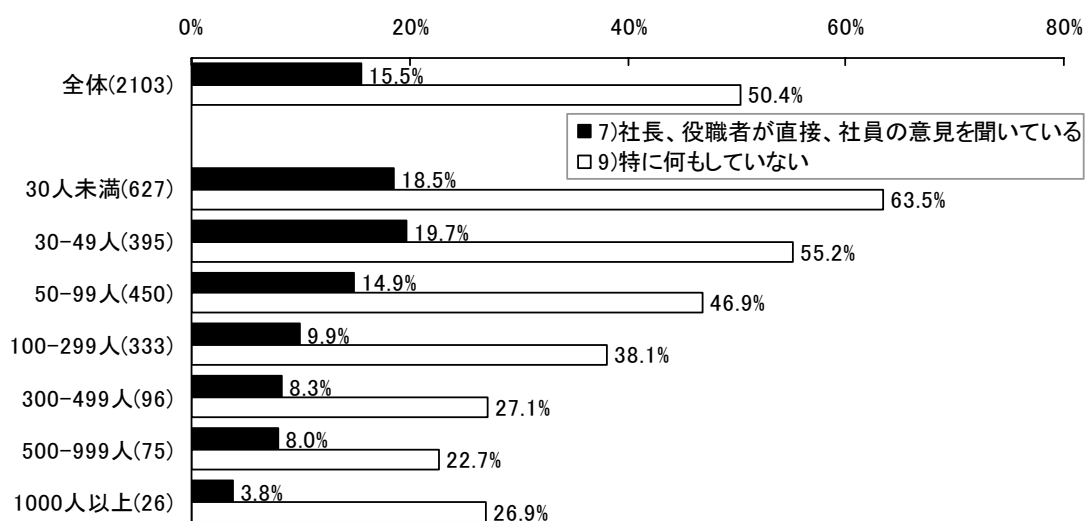
育児・介護休業制度や両立支援策の定着率をあげるために、取り組んでいること8項目をあげて、複数回答形式でたずねた(図表3-22)。

「9)特に何もしていない」が50.4%と約半数に達する。これ以外では、「4)人事・総務担当者に勉強させたり、研修を行っている」が19.5%と最も割合が高く、次に「7)社長、役職者が直接、社員の意見を聞いている」が15.5%、「1)制度を社内によく周知・PRしている」が15.4%の順であった。

図表3-23 企業規模別 両立支援制度の定着や利用率をあげるための取り組み
1)制度の社内周知・PRと2)人事・総務担当者への研修



図表3-24 企業規模別 両立支援制度の定着や利用率をあげるための取り組み
7)社長・役所者が直接、社員の意見を聞くと9)特に何もしていない



企業規模別で規模が大きいほうが、取り組んでいる割合が高い傾向が見られた項目は、「1)制度を社内によく周知・PRしている」と「4)人事・総務担当者に勉強させたり、研修を行っている」であった（図表3-23）。

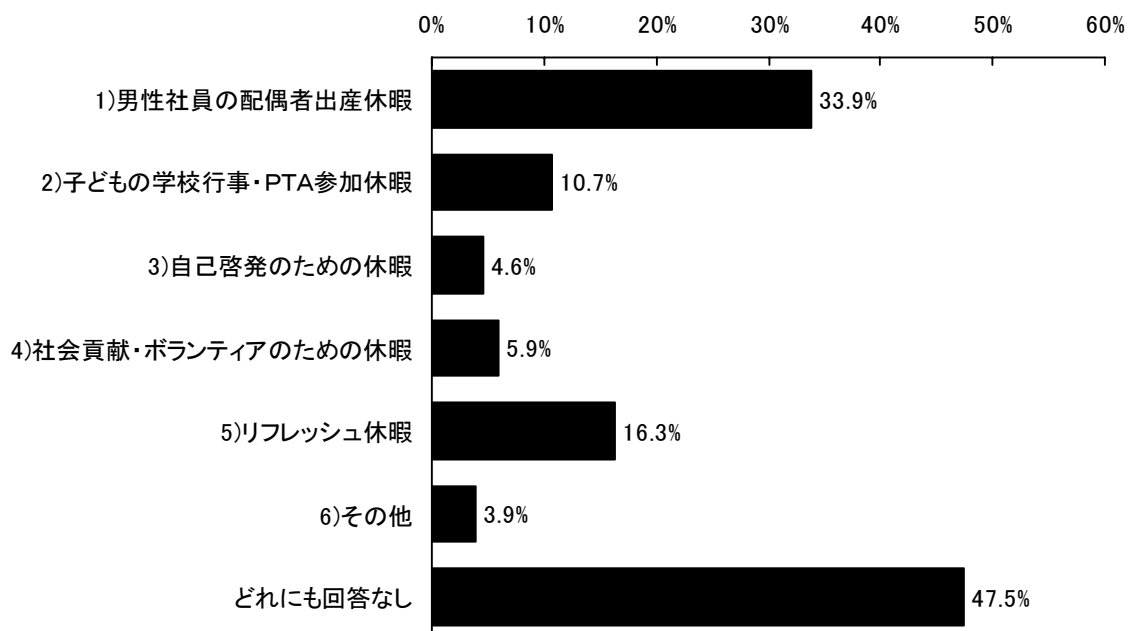
他方、企業規模が小さいほうが、取り組んでいる割合が高い傾向が見られた項目は、「7)社長、役職者が直接、社員の意見を聞いている」であった（図表3-24 黒色棒グラフ）。

また、「9)特に何もしていない」は、企業規模が小さいほうが、そのように回答する企業の割合が高かった（図表3-24 白色棒グラフ）。

(2) ワーク・ライフ・バランスに関する休暇制度

図表3-25 ワーク・ライフ・バランスに関する休暇制度の有無(複数回答)

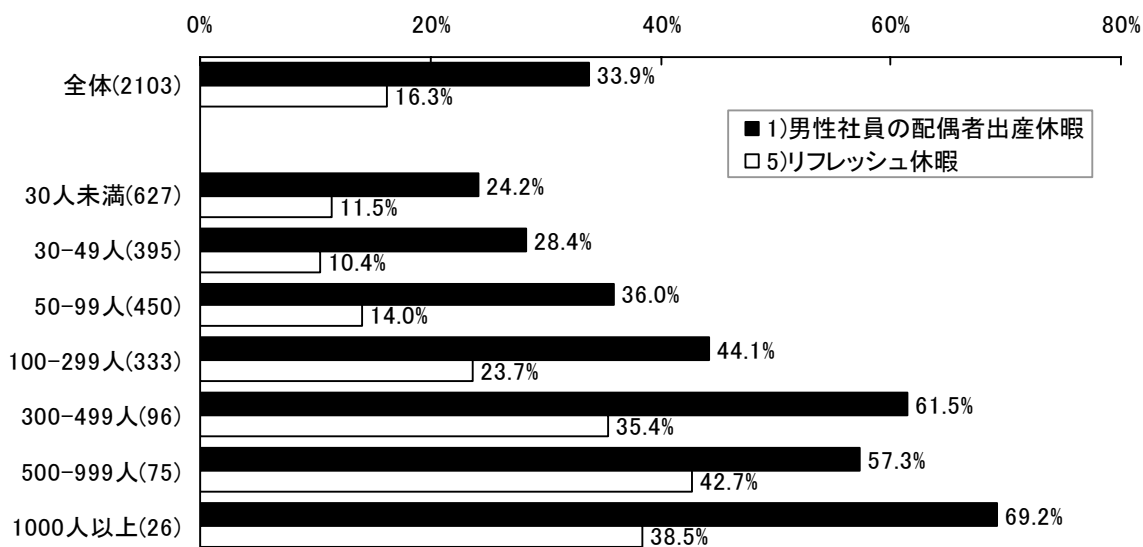
[n=2103]



ワーク・ライフ・バランスに関する6項目(その他を含む)の休暇制度の有無についてたずねた(図表3-25)。「1)男性社員の配偶者出産休暇」が33.9%、「5)リフレッシュ休暇」が16.3%、「2)子どもの学校行事・PTA参加休暇」が10.7%であった。また、どれにも回答なしが47.5%と多数を占めた。

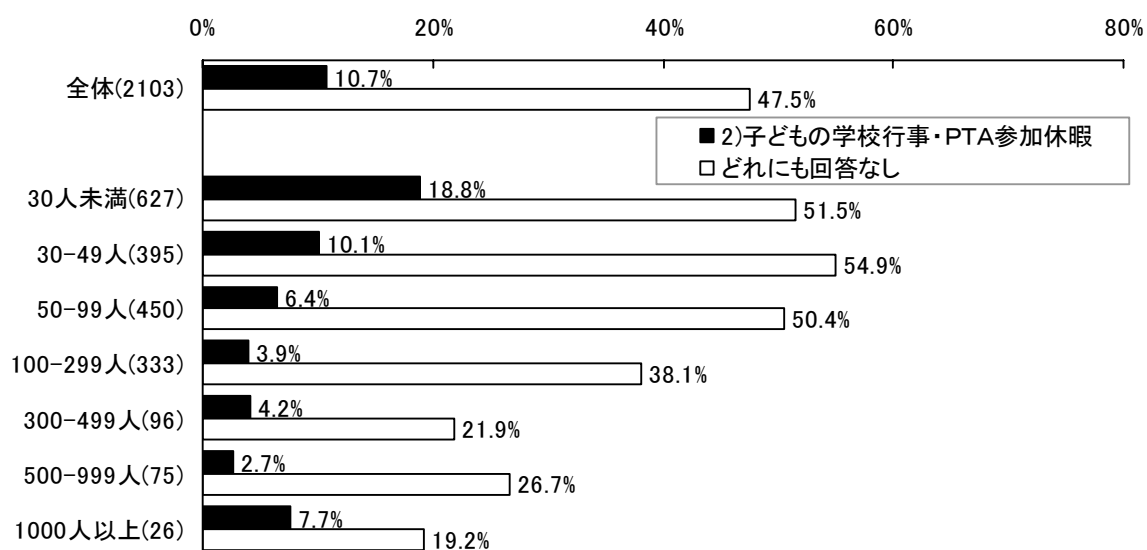
図表3-26 企業規模別 ワーク・ライフ・バランスに関する休暇制度

1)男性社員の配偶者出産休暇と5)リフレッシュ休暇制度



図表3-27 企業規模別 ワーク・ライフ・バランスに関する休暇制度

2)子どもの学校行事・PTA 参加休暇とどれにも回答なし



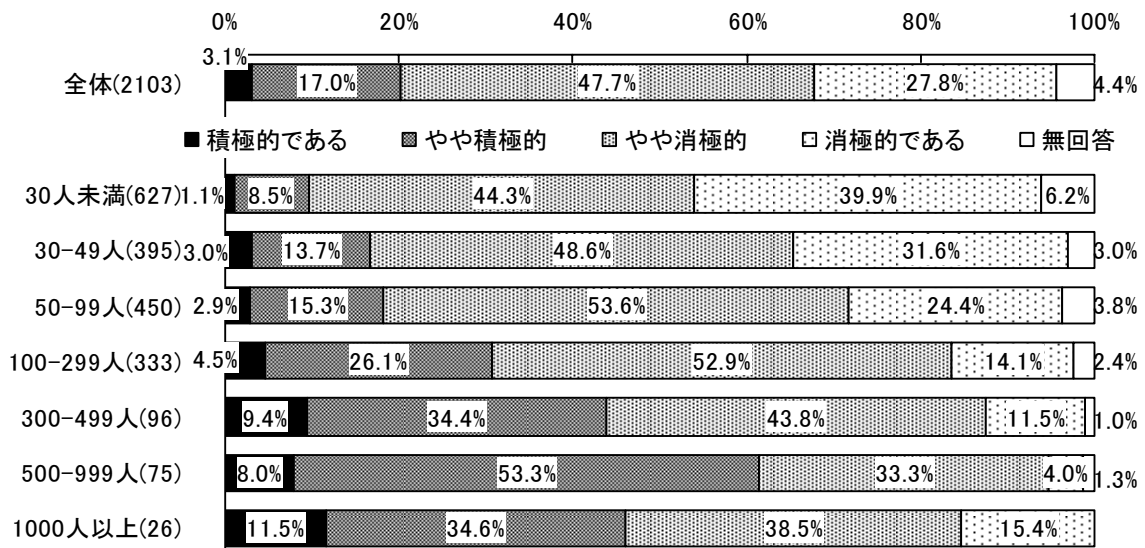
これらのうち、企業規模が大きいほうが制度がある割合が高い傾向が見られたのは（図表3-26）、「1)男性社員の配偶者出産休暇」と「5)リフレッシュ休暇制度」であった。

他方、企業規模が小さいほうが制度がある割合が高い傾向が見られたのは（図表3-27）、「2)子どもの学校行事・PTA 参加休暇」であった。ただし、最も制度がある割合が高い「30人未満」でも18.8%と、20%に満たなかった。また、企業規模が小さいほうが、どれにも回答がなかった割合が高い傾向があった。特に100人未満だと約50%がどれにも回答がなかった。

4. ワーク・ライフ・バランス支援策への取り組みと効果

(1) ワーク・ライフ・バランス支援策への取り組み

図表3-28 企業規模別 ワーク・ライフ・バランス支援策の取り組みへの積極度



ワーク・ライフ・バランスの支援策への取り組みに積極的か、消極的かを「積極的である」「やや積極的である」「やや消極的である」「消極的である」の4件法でたずねた（図表3-28）。

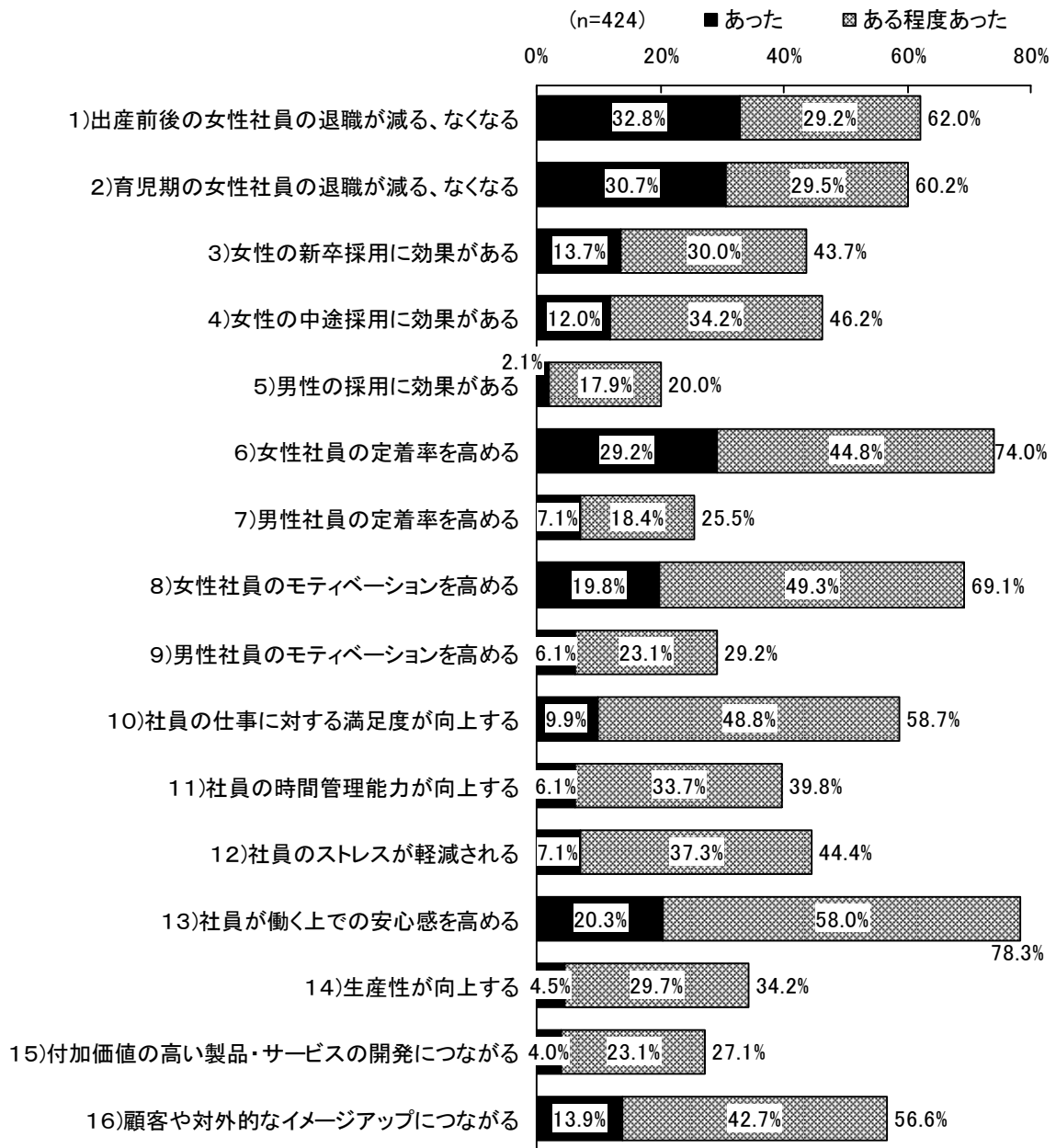
全体で、「積極的である」が3.1%、「やや積極的である」が17.0%、「やや消極的」が47.7%、「消極的である」が27.8%と、約20%の企業が積極的で、約75%の企業が消極的であるという結果となった。

企業規模別では、規模が大きいほどより積極的と答える傾向が見られた。

(2) ワーク・ライフ・バランス施策の効果

ワーク・ライフ・バランスの支援策への取り組みに「積極的である」「やや積極的である」と回答した企業に対して（n=424）、支援策は次の16項目に対してどの程度の効果があったかを「あった」「ある程度あった」「あまりなかった」「なかった」の4件法でたずねた。図表が煩雑になるのを避けるため、「あった」と「ある程度あった」のみをグラフに示した（図表3-29）。

図表3-29 ワーク・ライフ・バランス施策の効果

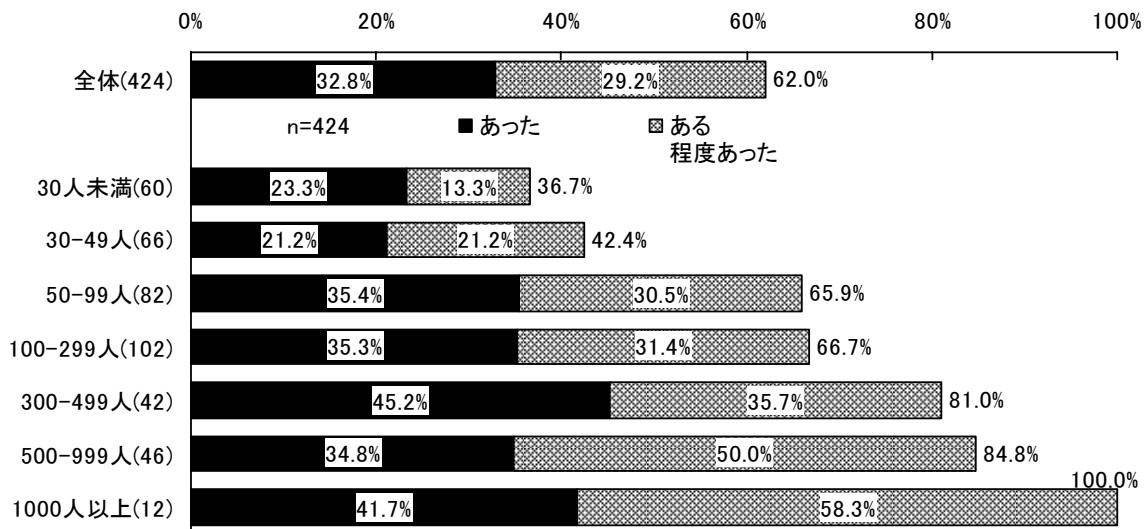


※各項目の棒グラフの左端の左にある数値は、「あった」と「ある程度あった」を合計した割合(%)

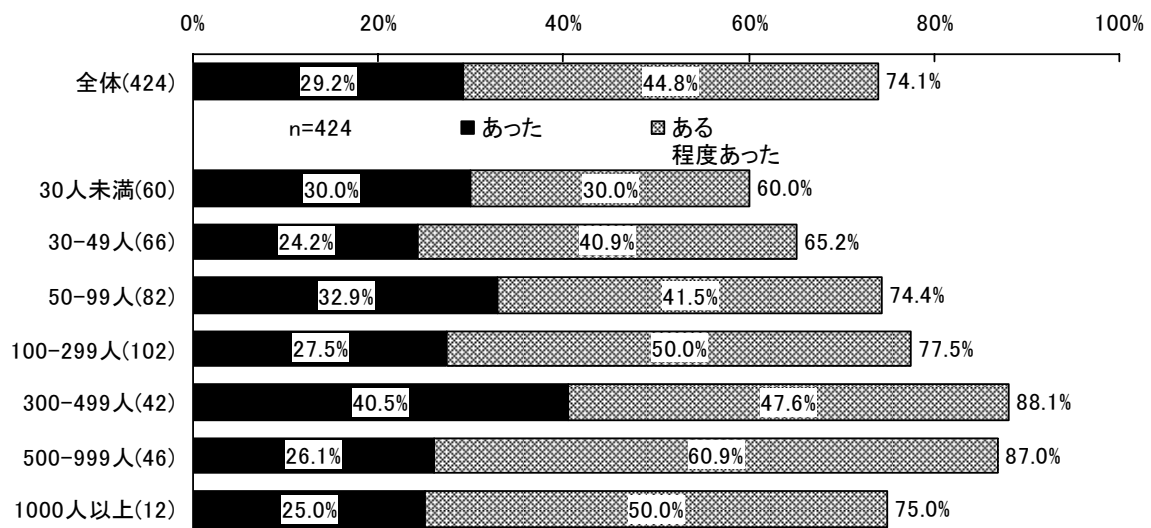
「あった」の割合が高い項目を順に挙げていくと、「1) 出産前後の女性社員の退職が減る、なくなる」32.8%、「2) 育児期の女性社員の退職が減る、なくなる」30.7%、「6) 女性社員の定着率を高める」29.2%であった。

「あった」と「ある程度あった」を合計した割合が高い項目を順に挙げていくと、「13) 社員が働く上での安心感を高める」が78.3%、「6) 女性社員の定着率を高める」が74.0%、「8) 女性社員のモチベーションを高める」が69.1%であった。

図表3-30 企業規模別 1) 出産前後の女性社員の退職が減る、なくなる



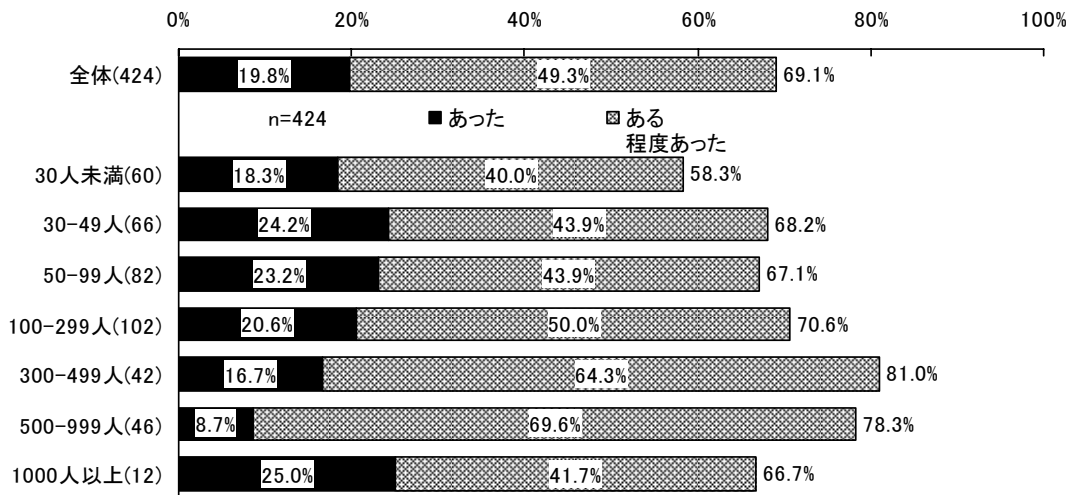
図表3-31 企業規模別 6) 女性社員の定着率を高める



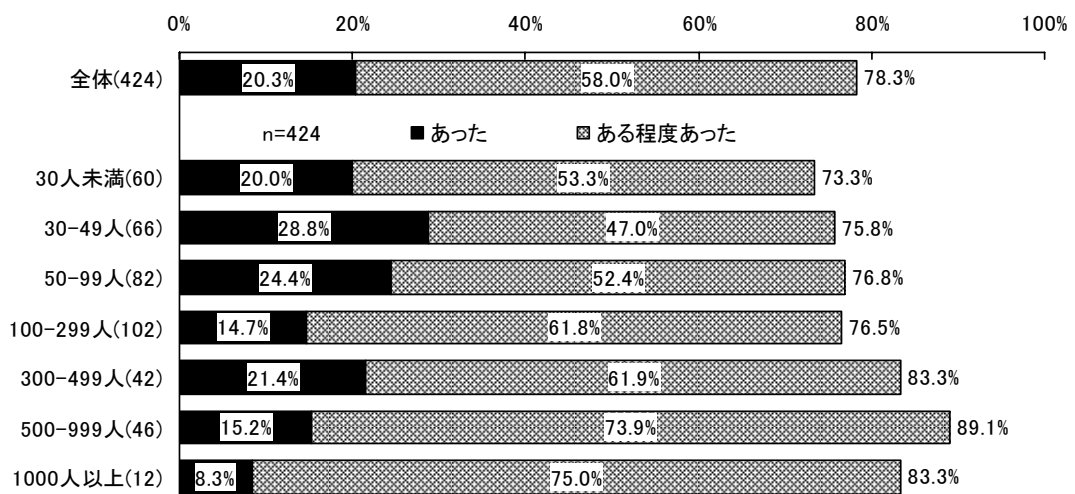
企業規模別に主な項目を見ると、「1) 出産前後の女性社員の退職が減る、なくなる」(図表3-30)、「6) 女性社員の定着率を高める」(図表3-31)といった項目は、企業規模が大きいほうが、効果が「あった」と「ある程度あった」を合計した割合が高い傾向が見られた。「1) 出産前後の女性社員の退職が減る、なくなる」のほうが、その傾向が顕著であった。

他方、「8) 女性社員のモチベーションを高める」(図表3-32)、「13) 社員が働く上での安心感を高める」(図表3-33)、「10) 社員の仕事に対する満足度が向上する」(図表3-34)といった項目は、「300-499人」と「500-999人」の企業で、効果が「あった」と「ある程度あった」を合計した割合が、他の規模の企業よりやや高かったが、企業規模による差が小さかった。

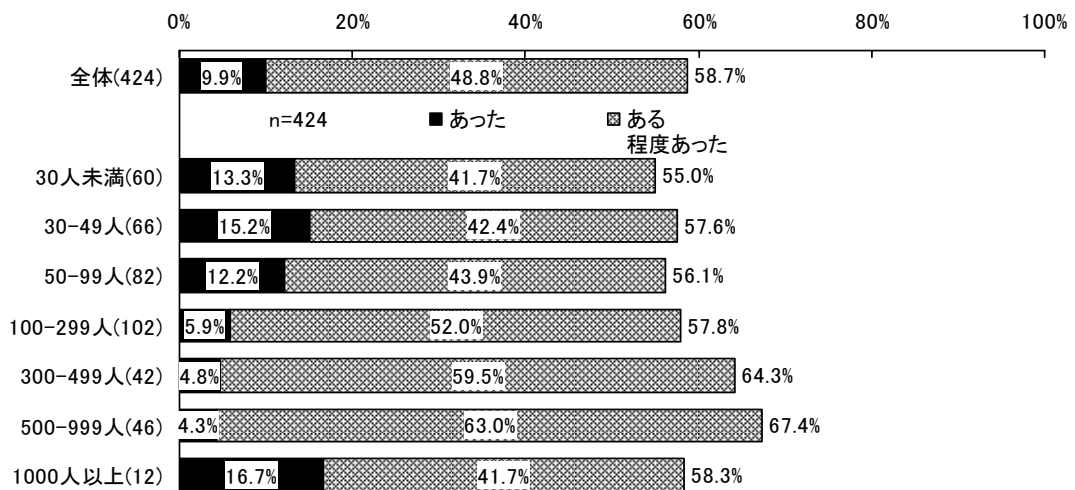
図表3-32 企業規模別 8)女性社員のモチベーションを高める



図表3-33 企業規模別 13)社員が働く上での安心感を高める

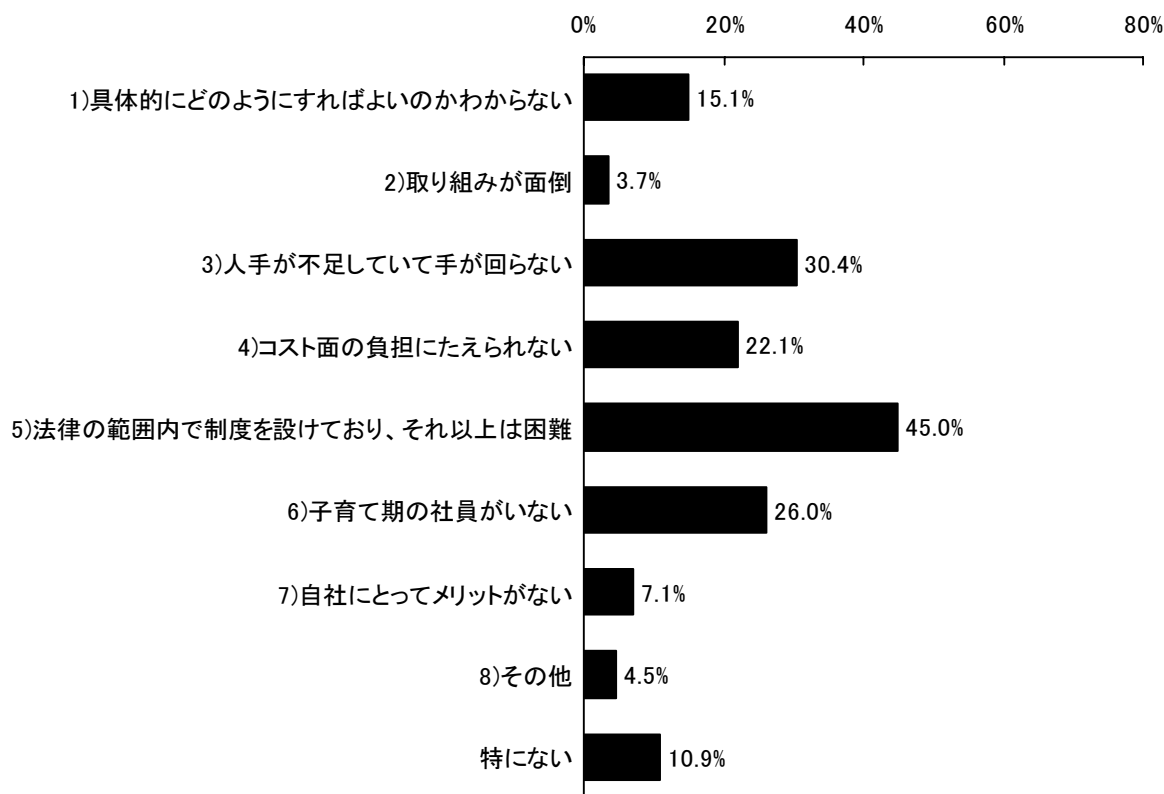


図表3-34 企業規模別 10)社員の仕事に対する満足度が向上する



(3) ワーク・ライフ・バランス施策に消極的な理由

図表3-35 ワーク・ライフ・バランス施策に消極的な理由(複数回答) [n=1587]

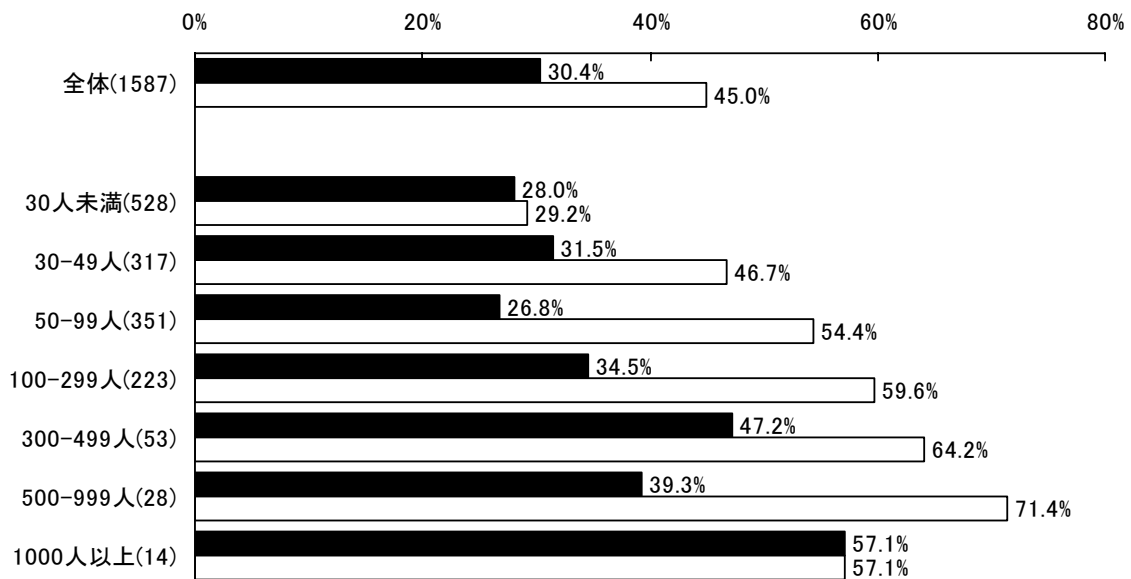


ワーク・ライフ・バランスの支援策への取り組みに「やや消極的である」「消極的である」と回答した企業に対して (n=1587)、8項目(「その他」を含む)の消極的な理由を挙げて、複数回答形式でたずねた(図表3-35)。

「4)法律の範囲内で制度を設けており、それ以上は困難」が45.0%と最も回答割合が高かった。次に「3)人手が不足していて手が回らない」が30.4%、「6)子育て期の社員がいない」が26.0%、「4)コスト面の負担にたえられない」が22.1%であった。「特にない」は10.9%であった。

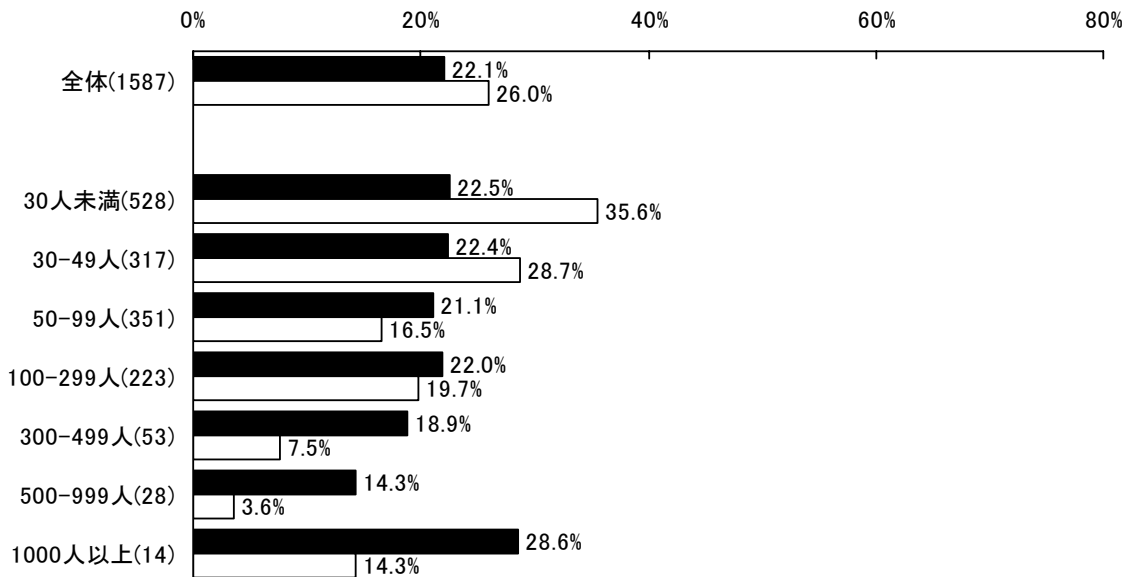
図表3-36 企業規模別 ワーク・ライフ・バランス施策に消極的な理由

■3)人手が不足していて手が回らない
□5)法律の範囲内で制度を設けており、それ以上は困難



図表3-37 企業規模別 ワーク・ライフ・バランス施策に消極的な理由

■4)コスト面の負担にたえられない
□6)子育て期の社員がいない



これらの項目のうち、企業規模が大きいほうが割合が高かった項目は（図表3-36）、「3)人手が不足していて手が回らない」や「4)法律の範囲内で制度を設けており、それ以上は困難」などの項目であった。

他方、1000人以上を除いて、企業規模が小さいほうが割合が高かった項目は（図表3-37）、「4)コスト面の負担にたえられない」や「6)子育て期の社員がいない」などの項目であった。