

## 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

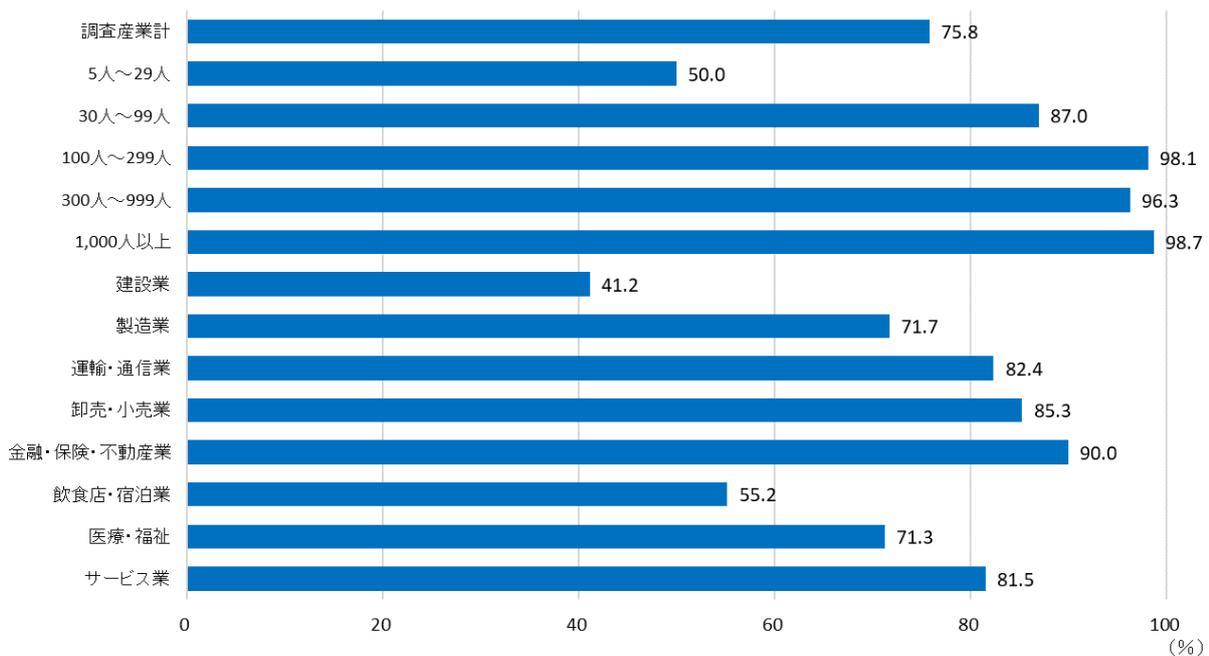
##### ① 育児休業制度の規定状況

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75.8%となっている。

規模別にみると、1000人以上が98.7%と最も高く、次いで100人～299人が98.1%、300人～999人が96.3%の順となっている。一方、5人～29人が50.0%となっており、全体の75.8%と比較すると最も差が大きくなっている。

産業別にみると、金融・保険・不動産業が90.0%と最も高く、次いで卸売・小売業が85.3%、運輸・通信業が82.4%の順となっている。(図1)

図1 育児休業制度の規定状況

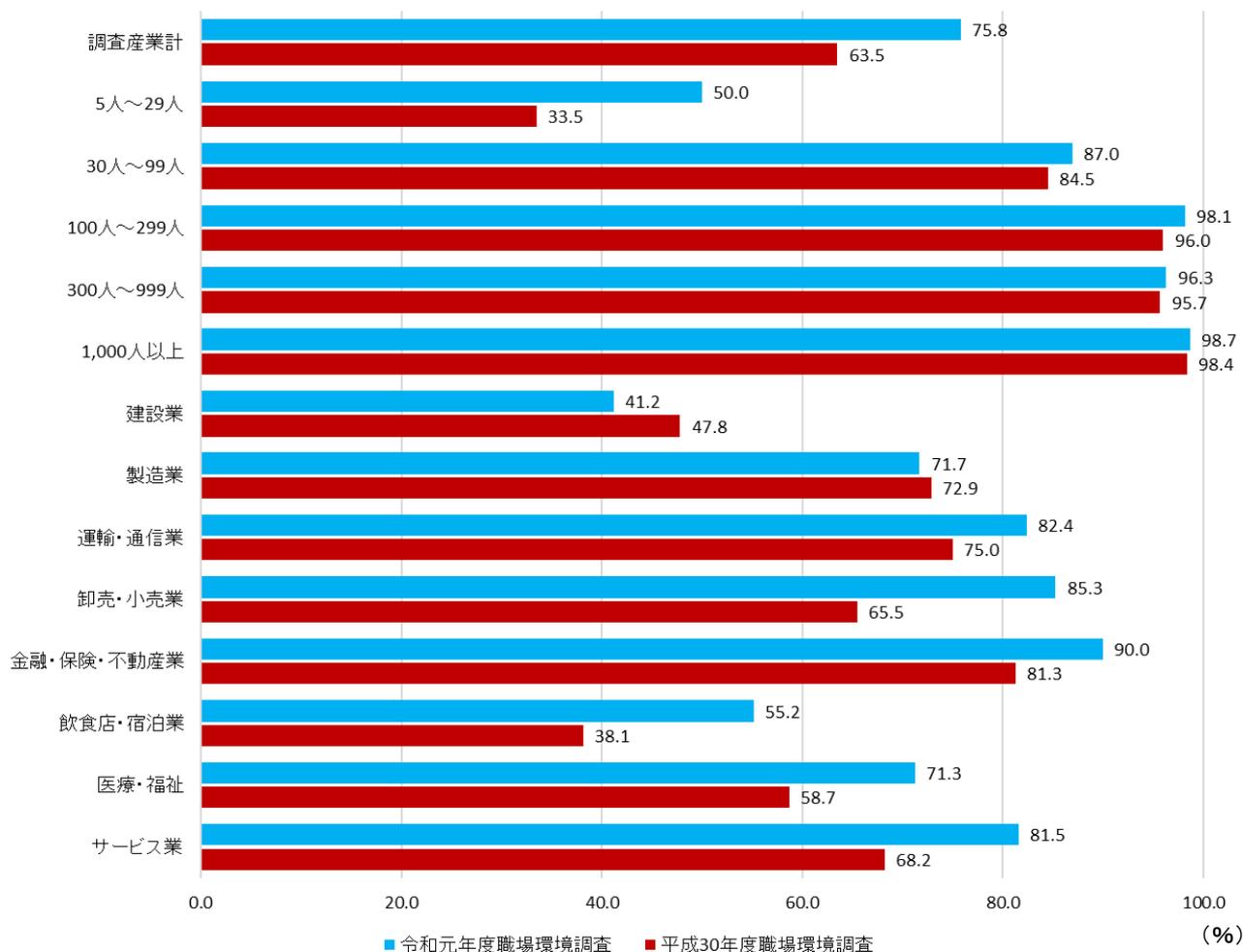


また、平成30年度職場環境調査(以下、県調査(H30)という)と比較すると、県調査(H30)より調査産業計では12.3ポイント上昇している。

規模別にみると、全ての規模において県調査(H30)より上昇しているが、特に5人～29人が16.5ポイント上昇している。

産業別にみると、卸売・小売業が19.8ポイント、飲食店・宿泊業が17.1ポイント上昇している。(図2)

図2 育児休業制度の規定状況(平成30年度調査との比較)



## ②育児休業の期間

育児休業の取得期間が「2歳未満」が44.5%、「2歳」が23.2%と続く一方、「育児休業の規定なし」が22.4%となっている。(表1)

表1 育児休業の期間

区分	% (件数)						
	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 ( 393)	44.5 ( 175)	23.2 ( 91)	7.1 ( 28)	1.0 ( 4)	22.4 ( 88)	1.8 ( 7)
5人~29人	100.0 ( 166)	38.6 ( 64)	6.0 ( 10)	5.4 ( 9)	0.0 ( 0)	48.2 ( 80)	1.8 ( 3)
30人~99人	100.0 ( 69)	65.2 ( 45)	17.4 ( 12)	2.9 ( 2)	1.4 ( 1)	8.7 ( 6)	4.3 ( 3)
100人~299人	100.0 ( 54)	63.0 ( 34)	25.9 ( 14)	9.3 ( 5)	0.0 ( 0)	1.9 ( 1)	0.0 ( 0)
300人~999人	100.0 ( 27)	44.4 ( 12)	40.7 ( 11)	11.1 ( 3)	0.0 ( 0)	0.0 ( 0)	3.7 ( 1)
1,000人以上	100.0 ( 77)	26.0 ( 20)	57.1 ( 44)	11.7 ( 9)	3.9 ( 3)	1.3 ( 1)	0.0 ( 0)
建設業	100.0 ( 17)	35.3 ( 6)	5.9 ( 1)	0.0 ( 0)	0.0 ( 0)	52.9 ( 9)	5.9 ( 1)
製造業	100.0 ( 53)	56.6 ( 30)	13.2 ( 7)	1.9 ( 1)	0.0 ( 0)	24.5 ( 13)	3.8 ( 2)
運輸・通信業	100.0 ( 17)	52.9 ( 9)	23.5 ( 4)	5.9 ( 1)	0.0 ( 0)	17.6 ( 3)	0.0 ( 0)
卸売・小売業	100.0 ( 95)	44.2 ( 42)	35.8 ( 34)	3.2 ( 3)	2.1 ( 2)	12.6 ( 12)	2.1 ( 2)
金融・保険・不動産業	100.0 ( 30)	23.3 ( 7)	63.3 ( 19)	3.3 ( 1)	0.0 ( 0)	10.0 ( 3)	0.0 ( 0)
飲食店・宿泊業	100.0 ( 29)	34.5 ( 10)	17.2 ( 5)	3.4 ( 1)	0.0 ( 0)	41.4 ( 12)	3.4 ( 1)
医療・福祉	100.0 ( 87)	44.8 ( 39)	17.2 ( 15)	9.2 ( 8)	0.0 ( 0)	27.6 ( 24)	1.1 ( 1)
サービス業	100.0 ( 65)	49.2 ( 32)	9.2 ( 6)	20.0 ( 13)	3.1 ( 2)	18.5 ( 12)	0.0 ( 0)

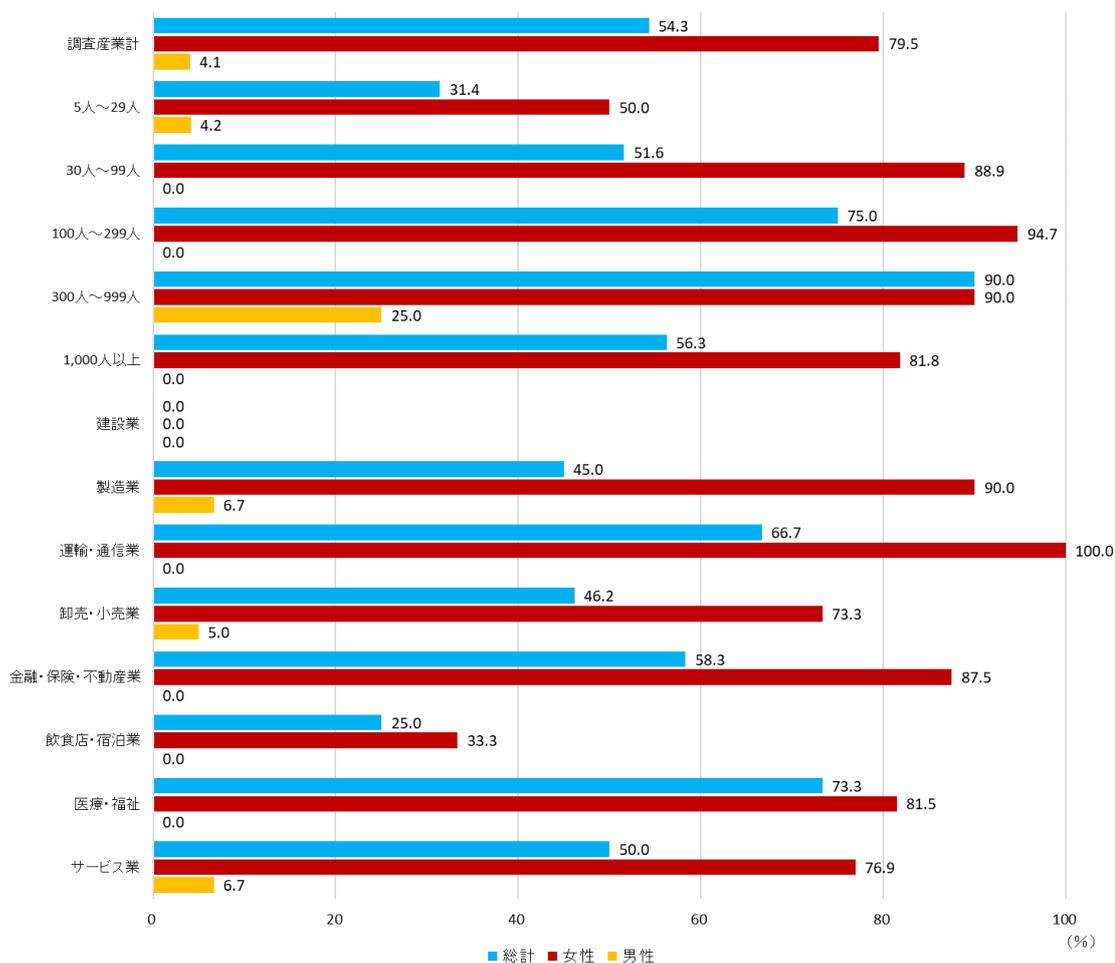
## (2) 育児休業制度の利用状況

### ① 育児休業者の有無別事業所割合

平成 29 年 8 月 1 日から平成 30 年 7 月 31 日までの 1 年間に於いて、在職中に出産した者（配偶者含む）のうち、育児休業を開始した者がいた事業所割合は 54.3%となっている。女性は 79.5%、男性は 4.1%となっている。

総計を規模別にみると、300 人～999 人が 90.0%と最も高く、次いで 100 人～299 人が 75.0%となっている。産業別にみると、医療・福祉が 73.3%と最も高く、次いで運輸・通信業が 66.7%となっている。どちらにおいても、育児休業を開始した出産者（女性）が占める割合が全体的に高くなっている。（図 3）

図 3 育児休業者の有無別事業所割合



また、育児休業制度の対象となる有期契約労働者がいた事業所のうち、平成29年8月1日から平成30年7月31日までの1年間において、在職中に出産した者（配偶者含む）の事業所割合は71.4%となっており、女性は88.2%、男性は0.0%となっている。（表2）

**表2 有期契約労働者の育児休業者等がいた事業所割合**

区分	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	%（件数）	
			育児休業者あり	育児休業者なし
総計	100.0（116）	18.1（21）	71.4（15）	28.6（6）
女性	100.0（78）	21.8（17）	88.2（15）	11.8（2）
男性	100.0（74）	5.4（4）	0.0（0）	100.0（4）

育児休業者の有無別事業所割合について、平成30年度雇用均等基本調査（以下、国調査（H30）という）と比較すると、国調査（H30）よりも女性が8.4ポイント低く、男性が4.5ポイント低くなっている。（表3）

**表3 育児休業者の有無別事業所割合（国調査との比較）**

区分	平成30年度雇用均等基本調査（国）	令和元年度職場環境調査（県）
女性	87.9	79.5
男性	8.6	4.1

注）調査の対象（常用労働者5人以上を雇用している事業所）、調査の項目は一致しているが、調査対象数、調査の時期は異なっている。  
 ・平成30年度雇用均等基本調査（N=3795）  
 平成28年10月1日から平成29年9月30日までの間に、在職中に出産した女性及び配偶者が出産した男性のうち平成30年10月1日までの間に育児休業を開始した者（休業申出者を含む）  
 ・令和元年度職場環境調査（N=393）  
 平成29年8月1日から平成30年7月31日までの間に、在職中に出産した女性及び配偶者が出産した男性のうち令和元年10月1日までの間に育児休業を開始した者（休業申出者を含む）

有期契約労働者の育児休業者等がいた事業所割合について国調査（H30）と比較すると、国調査（H30）よりも制度の対象となる有期契約労働者がいる事業所割合が男女ともに低い。しかし、女性の育児休業者は国調査（H30）より11%高くなっている。（表4）

**表4 有期契約労働者の育児休業者等がいた事業所割合（国調査との比較）**

区分	女性				男性			
	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	育児休業者あり	育児休業者なし	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	育児休業者あり	育児休業者なし
令和元年度職場環境調査	100.0	21.8	88.2	11.8	100.0	5.4	0.0	100.0
平成30年度雇用均等基本調査	100.0	91.8	77.2	21.4	100.0	80.5	10.0	83.6

注）調査の対象（常用労働者5人以上を雇用している事業所）、調査の項目は一致しているが、調査対象数、調査の時期は異なっている。  
 ・平成30年度雇用均等基本調査（N=3795）  
 平成28年10月1日から平成29年9月30日までの間に、在職中に出産した女性及び配偶者が出産した男性のうち平成30年10月1日までの間に育児休業を開始した者（休業申出者を含む）  
 ・令和元年度職場環境調査（N=393）  
 平成29年8月1日から平成30年7月31日までの間に、在職中に出産した女性及び配偶者が出産した男性のうち令和元年8月1日までの間に育児休業を開始した者（休業申出者を含む）

## ②育児休業者割合

平成29年8月1日から平成30年7月31日までの1年間において、在職中に出産した者（配偶者含む）のうち、令和元年8月1日までの育児休業取得率は全体で30.4%（女性67.5%、男性2.0%）となっている。

有期契約労働者における育児休業取得率は全体で29.5%（女性53.8%、男性0.0%）となっている。また、有期契約労働者を除いた労働者における育児休業取得率は全体で29.5%（女性は70.4%、男性2.1%）となっている。（図4・5・6）

図4 育児休業の取得状況(全体)

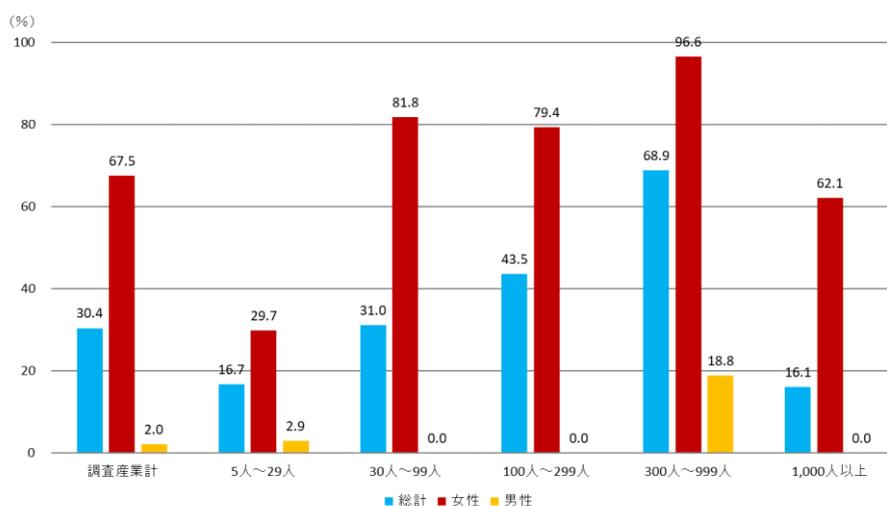


図5 育児休業の取得状況(有期契約労働者)

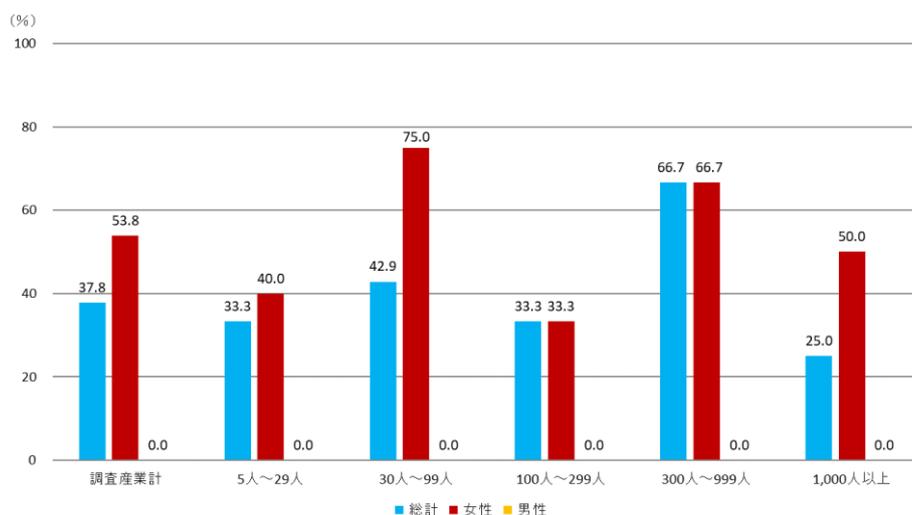
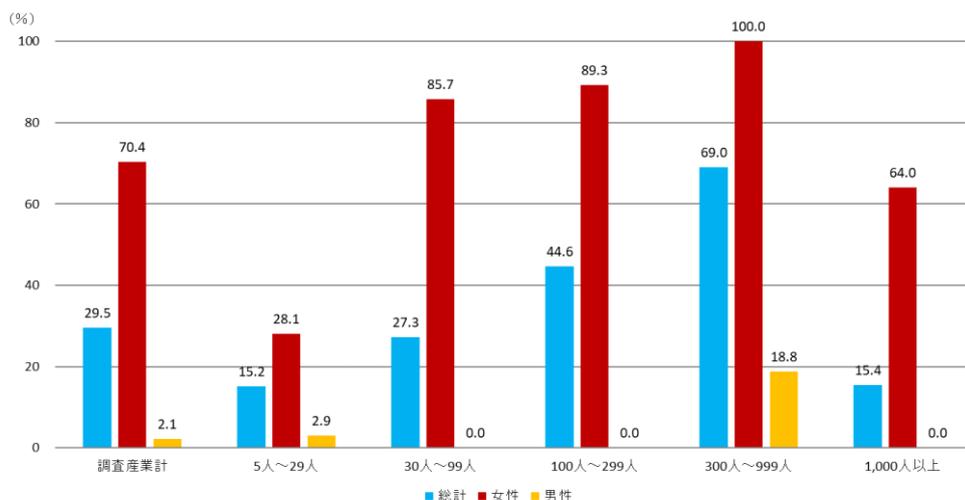


図6 育児休業の取得状況(有期契約労働者を除いた労働者)

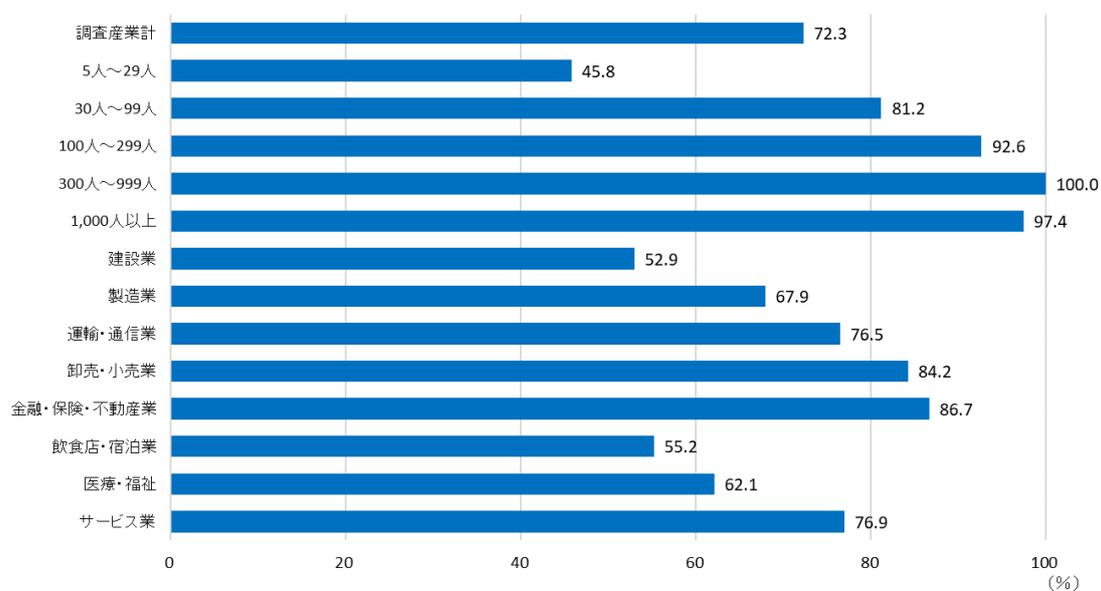


### (3) 育児を支援するための措置

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 72.3%となっている。

規模別にみると、300人～999人が 100.0%と最も高く、次いで1000人以上が 97.4%、100人～299人が 92.6%の順となっている。産業別にみると、金融・保険・不動産業が 86.7%と最も高く、次いで卸売・小売業が 84.2%、サービス業が 76.9%の順となっている。(図7)

図7 育児を支援するための措置の規定状況



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27.0%、「3歳未満」が23.7%となっている。(表5)

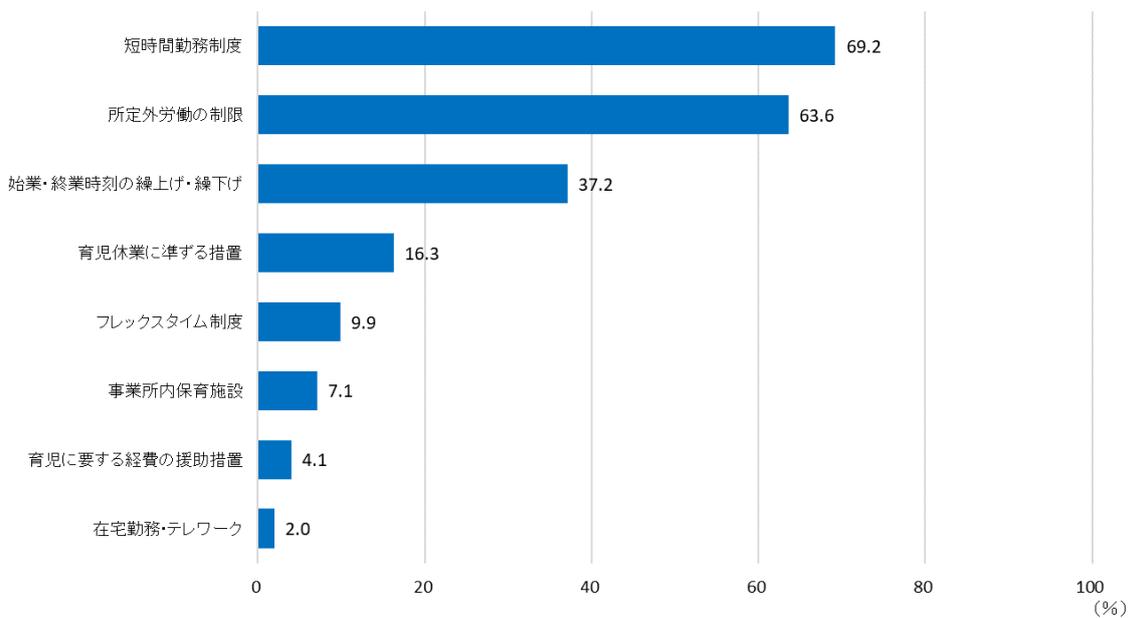
育児のための各種制度の導入内容をみると、「短時間勤務制度」が69.2%と最も高く、次いで「所定外労働の制限」が63.6%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が37.2%の順となっている。

(図8)

表5 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	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 (393)	72.3 (284)	23.7 (93)	6.4 (25)	27.0 (106)	6.4 (25)	3.6 (14)	5.3 (21)	25.2 (99)	2.5 (10)	
5人～29人	100.0 (166)	45.8 (76)	19.9 (33)	5.4 (9)	10.2 (17)	1.8 (3)	2.4 (4)	6.0 (10)	50.0 (83)	4.2 (7)	
30人～99人	100.0 (69)	81.2 (56)	36.2 (25)	8.7 (6)	23.2 (16)	2.9 (2)	4.3 (3)	5.8 (4)	14.5 (10)	4.3 (3)	
100人～299人	100.0 (54)	92.6 (50)	37.0 (20)	11.1 (6)	35.2 (19)	5.6 (3)	1.9 (1)	1.9 (1)	7.4 (4)	0.0 (0)	
300人～999人	100.0 (27)	100.0 (27)	22.2 (6)	14.8 (4)	37.0 (10)	11.1 (3)	7.4 (2)	7.4 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	
1,000人以上	100.0 (77)	97.4 (75)	11.7 (9)	0.0 (0)	57.1 (44)	18.2 (14)	5.2 (4)	5.2 (4)	2.6 (2)	0.0 (0)	
建設業	100.0 (17)	52.9 (9)	29.4 (5)	5.9 (1)	11.8 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	5.9 (1)	35.3 (6)	11.8 (2)	
製造業	100.0 (53)	67.9 (36)	26.4 (14)	11.3 (6)	9.4 (5)	5.7 (3)	3.8 (2)	11.3 (6)	30.2 (16)	1.9 (1)	
運輸・通信業	100.0 (17)	76.5 (13)	17.6 (3)	5.9 (1)	29.4 (5)	11.8 (2)	11.8 (2)	0.0 (0)	23.5 (4)	0.0 (0)	
卸売・小売業	100.0 (95)	84.2 (80)	29.5 (28)	7.4 (7)	32.6 (31)	7.4 (7)	1.1 (1)	6.3 (6)	14.7 (14)	1.1 (1)	
金融・保険・不動産業	100.0 (30)	86.7 (26)	6.7 (2)	6.7 (2)	63.3 (19)	6.7 (2)	3.3 (1)	0.0 (0)	13.3 (4)	0.0 (0)	
飲食店・宿泊業	100.0 (29)	55.2 (16)	27.6 (8)	0.0 (0)	13.8 (4)	3.4 (1)	0.0 (0)	10.3 (3)	44.8 (13)	0.0 (0)	
医療・福祉	100.0 (87)	62.1 (54)	19.5 (17)	8.0 (7)	26.4 (23)	2.3 (2)	3.4 (3)	2.3 (2)	33.3 (29)	4.6 (4)	
サービス業	100.0 (65)	76.9 (50)	24.6 (16)	1.5 (1)	26.2 (17)	12.3 (8)	7.7 (5)	4.6 (3)	20.0 (13)	3.1 (2)	

図8 育児を支援するための内容別措置



#### (4) 介護休業制度の利用状況

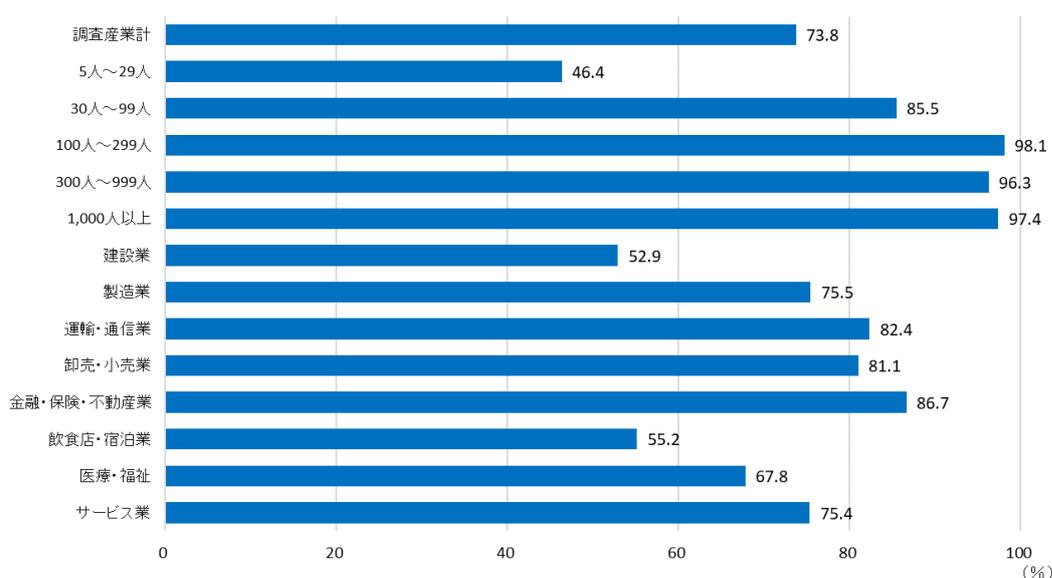
##### ① 介護休業制度の規定状況

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73.8%となっている。

規模別にみると、100人～299人が98.1%と最も高く、次いで1000人以上が97.4%、300人～999人が96.3%の順となっている。一方、5人～29人が46.4%となっており、全体の73.8%と比較すると最も差が大きくなっている。

産業別にみると、金融・保険・不動産業が86.7%と最も高く、次いで運輸・通信業が82.4%、卸売・小売業が81.1%の順となっている。(図9)

図9 介護を支援するための措置の規定状況



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56.5%、「93日を超え6か月未満」が5.6%となっている。（表6）

表6 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							期間の制限なく 必要日数	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									
		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 (393)	56.5 (222)	5.6 (22)	4.1 (16)	1.0 (4)	3.1 (12)	0.8 (3)	2.8 (11)	23.9 (94)	2.3 (9)	
5人～29人	100.0 (166)	34.9 (58)	2.4 (4)	2.4 (4)	0.6 (1)	1.2 (2)	0.0 (0)	4.8 (8)	51.2 (85)	2.4 (4)	
30人～99人	100.0 (69)	78.3 (54)	1.4 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	2.9 (2)	1.4 (1)	1.4 (1)	8.7 (6)	5.8 (4)	
100人～299人	100.0 (54)	88.9 (48)	1.9 (1)	5.6 (3)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	1.9 (1)	1.9 (1)	0.0 (0)	
300人～999人	100.0 (27)	74.1 (20)	3.7 (1)	3.7 (1)	7.4 (2)	7.4 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	3.7 (1)	0.0 (0)	
1,000人以上	100.0 (77)	54.5 (42)	19.5 (15)	10.4 (8)	1.3 (1)	7.8 (6)	2.6 (2)	1.3 (1)	1.3 (1)	1.3 (1)	
建設業	100.0 (17)	29.4 (5)	5.9 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	5.9 (1)	0.0 (0)	11.8 (2)	41.2 (7)	5.9 (1)	
製造業	100.0 (53)	60.4 (32)	1.9 (1)	1.9 (1)	1.9 (1)	3.8 (2)	0.0 (0)	5.7 (3)	20.8 (11)	3.8 (2)	
運輸・通信業	100.0 (17)	47.1 (8)	11.8 (2)	17.6 (3)	0.0 (0)	5.9 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	17.6 (3)	0.0 (0)	
卸売・小売業	100.0 (95)	57.9 (55)	15.8 (15)	0.0 (0)	1.1 (1)	4.2 (4)	1.1 (1)	1.1 (1)	18.9 (18)	0.0 (0)	
金融・保険・不動産業	100.0 (30)	73.3 (22)	3.3 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	6.7 (2)	3.3 (1)	0.0 (0)	13.3 (4)	0.0 (0)	
飲食店・宿泊業	100.0 (29)	51.7 (15)	0.0 (0)	3.4 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	44.8 (13)	0.0 (0)	
医療・福祉	100.0 (87)	59.8 (52)	0.0 (0)	3.4 (3)	0.0 (0)	0.0 (0)	1.1 (1)	3.4 (3)	27.6 (24)	4.6 (4)	
サービス業	100.0 (65)	50.8 (33)	3.1 (2)	12.3 (8)	3.1 (2)	3.1 (2)	0.0 (0)	3.1 (2)	21.5 (14)	3.1 (2)	

(5) 介護休業制度の利用状況

① 介護休業者の有無別事業所割合

平成30年4月1日から平成31年3月31日までの1年間において、介護休業を取得した者がいた事業所割合は1.8%となっている。介護休業者がいた事業所のうち、男女ともに介護休業者がいた事業所は0.0%、女性のみ介護休業者がいた事業所は0.8%、男性のみ介護休業者がいた事業所1.0%となっている。介護休業者の男女割合は、女性42.9%、男性57.1%となっている。（表7・8）

表 7 介護休業取得状況別事業所割合

事業所計	介護休業者あり			介護休業者なし	無回答・不明	
	男女とも 介護休業者 あり	女性のみ 介護休業者 あり	男性のみ 介護休業者 あり			
100.0 ( 393)	1.8 ( 7)	0.0 ( 0)	0.8 ( 3)	1.0 ( 4)	96.4 ( 379)	1.8 ( 7)

表 8 介護休業者の男女割合

% (人数)		
介護休業者計	女性	男性
100.0 ( 7)	42.9 ( 3)	57.1 ( 4)

介護休業取得別事業所割合について平成 29 年度雇用均等基本調査（以下、国調査（H29）という）と比較すると、国調査（H29）よりも男性のみ介護休業者ありが 0.4 ポイント高くなっている。（表 9）

表 9 介護休業取得状況別事業所割合(国調査との比較)

	事業所計	介護休業者あり			介護休業者なし	無回答 不明	
		男女とも 介護休業者 あり	女性のみ 介護休業者 あり	男性のみ 介護休業者 あり			
平成29年度雇用均等基本調査(国)	100.0	2.0	0.2	1.2	0.6	98.0	-
令和元年度職場環境調査(県)	100.0	1.8	0.0	0.8	1.0	96.4	1.8

注) 調査の対象（常用労働者5人以上を雇用している事業所）・調査の項目は一致しているが、調査対象数・調査の時期は異なっている。

- ・平成29年度雇用均等基本調査(N=3869)：平成29年10月1日現在の状況を回答
- ・令和元年度職場環境調査(N=393)：令和元年8月1日現在の状況を回答

## ②介護休業の取得期間

平成 30 年 4 月 1 日から平成 31 年 3 月 31 日までの 1 年間において、介護休業を終了し、復職した者の介護休業期間は「1 週間未満」と「1 ヶ月以上 3 ヶ月未満」が 28.6%と最も高く、次いで「1 週間以上 2 週間未満」と「2 週間以上 1 ヶ月未満」と「3 ヶ月以上 6 ヶ月未満」が 14.3% の順となっている。（表 10）

表 10 介護休業者の男女割合

区分	介護休業後 復職者計	% (人数)						
		1週間未満	1週間以上 2週間未満	2週間以上 1ヶ月未満	1ヶ月以上 3ヶ月未満	3ヶ月以上 6ヶ月未満	6ヶ月以上 1年未満	1年以上
総計	100.0 ( 7)	28.6 ( 2)	14.3 ( 1)	14.3 ( 1)	28.6 ( 2)	14.3 ( 1)	0.0 ( 0)	0.0 ( 0)
女性	100.0 ( 5)	0.0 ( 0)	20.0 ( 1)	20.0 ( 1)	40.0 ( 2)	20.0 ( 1)	0.0 ( 0)	0.0 ( 0)
男性	100.0 ( 2)	100.0 ( 2)	0.0 ( 0)	0.0 ( 0)	0.0 ( 0)	0.0 ( 0)	0.0 ( 0)	0.0 ( 0)