

2015年 育児・介護支援制度に関する調査

育児休業取得前後の面談等、
復帰支援制度を設けている企業は約5割

人事労務分野の情報機関である産労総合研究所（代表・平盛之）は、このたび「2015年 育児・介護支援制度に関する調査」を実施しました。本調査は2011年以来の実施となります。

調査の結果、①育児休業を取得できる期間は、大企業(1,000人以上規模)では5割以上が法定以上、②円滑な育児休業明けの職場復帰のための支援制度を設けているのは全体の5割、大企業では8割、③育児短時間勤務者が担当する仕事について「仕事量を減らしている」は6割、「仕事内容を変更している」は3割、④介護を目的として積立年休を利用できる企業は全体の3割、⑤介護を行う社員の相談窓口がある企業は4割、等の結果が明らかになった。集計結果の詳細と分析および具体的施策の一覧表は、『人事実務』2016年2月号に掲載している。

主なポイント

1. 【育児休業の取得期間】

- ・育児休業期間について、「法定どおり」とする企業は78.8%で、「法定を上回る」とする企業は21.2%であった。規模別に見ると、「法定を上回る」企業は、1,000人以上規模では51.5%であるが、299人以下では10.2%と、規模の大きい企業ほど、法定以上の育児休業期間を定める傾向がみられた。
- ・法定を上回る場合の具体的な休業期間は、2～3歳までとする企業が多いが、保育園の入園状況にあわせた対応や、分割取得を可能にするしくみなど、さまざまな対応をとる例がみられた。

2. 【育児休業期間の処遇および勤続年数への算入】

- ・育児休業期間中の月例賃金の支給は、「支給しない」が97.0%、賞与・一時金の支給は、「日割りで控除し全休には支給しない」が80.0%、「欠勤と同一基準で考課査定」が13.3%であった（いずれも法定期間内について）。
- ・育児休業期間の勤続年数への算入については、「退職金・年金」は43.5%、「勤続給・勤続手当」は46.2%、「永年勤続表彰」は68.4%の企業が、「算入する」と回答した（いずれも制度がある企業に対する割合）。

3. 【育児短時間勤務制度の担当する仕事等】

- ・育児短時間勤務者が担当する仕事について、「短縮時間に応じて、担当する仕事量を減らしている」60.3%、「担当する仕事内容を変更して、短時間勤務で対応できるようにしている」31.3%、「仕事量、仕事内容などについて、とくに配慮はしていない」19.0%であった（いずれも短時間勤務制度の利用者がいる企業に対する割合。複数回答）

4. 【介護休業の期間】

- ・介護休業期間については、「法定どおり」が79.2%、分割取得の定めについては、「法定どおり」が87.7%であった。
- ・介護休業について積立年休の使用を認めている企業は、全体の29.7%であった。

5. 【介護休業取得における証明書提出・相談窓口等】

- ・介護休業を取得する際の証明書提出について、「病院等の証明書を事前に準備する必要がある」53.6%、「事後的に提出すればよい」16.5%、「とくに証明書等の提出は不要」29.9%であった。
- ・介護休業や介護支援制度等について、社員に周知している企業は44.1%、相談窓口のある企業は42.9%であった。

調査要領

当社会員企業から任意に抽出した3,000社に対して、2015年9月に調査票を郵送で依頼し、締切日までに回答のあった231社を集計対象とした。

本件に関する
問い合わせ先

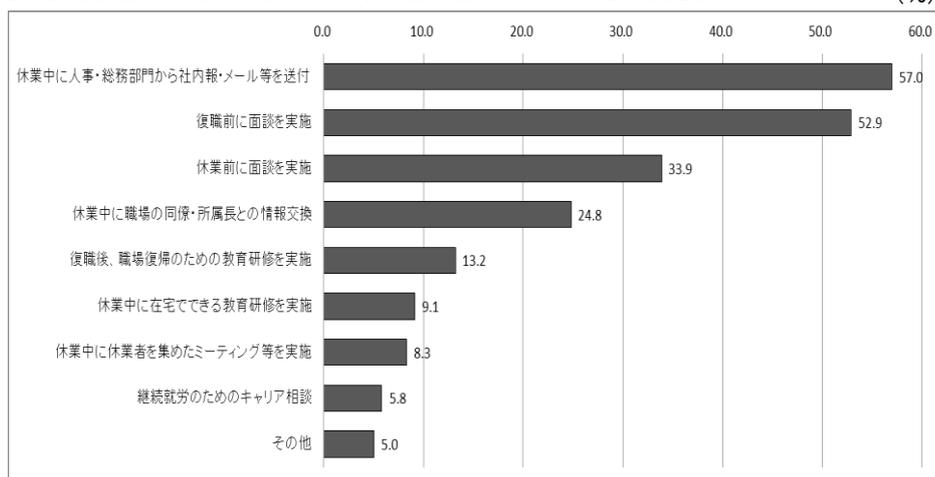
『人事実務』編集部 担当：吉田、原、中河
〒112-0011 東京都文京区千石 4-17-10 産労文京ビル
■電話 03 (5319) 3603 ■e-mail: edt-c@sanro.co.jp ■http://www.e-sanro.net

1 育児支援制度

(1) 職場復帰支援制度

育児休業取得者が、円滑に職場復帰できるように何らかの支援制度を設けている企業は、52.6%であった。その具体的な支援内容は、図表1のとおり。休業前後に行う面談の具体的内容としては、「制度説明」「勤務可能時間の確認」などのほか、「キャリアに対する考え方を確認」「復帰する職場の上司と面談」等の例がみられた。

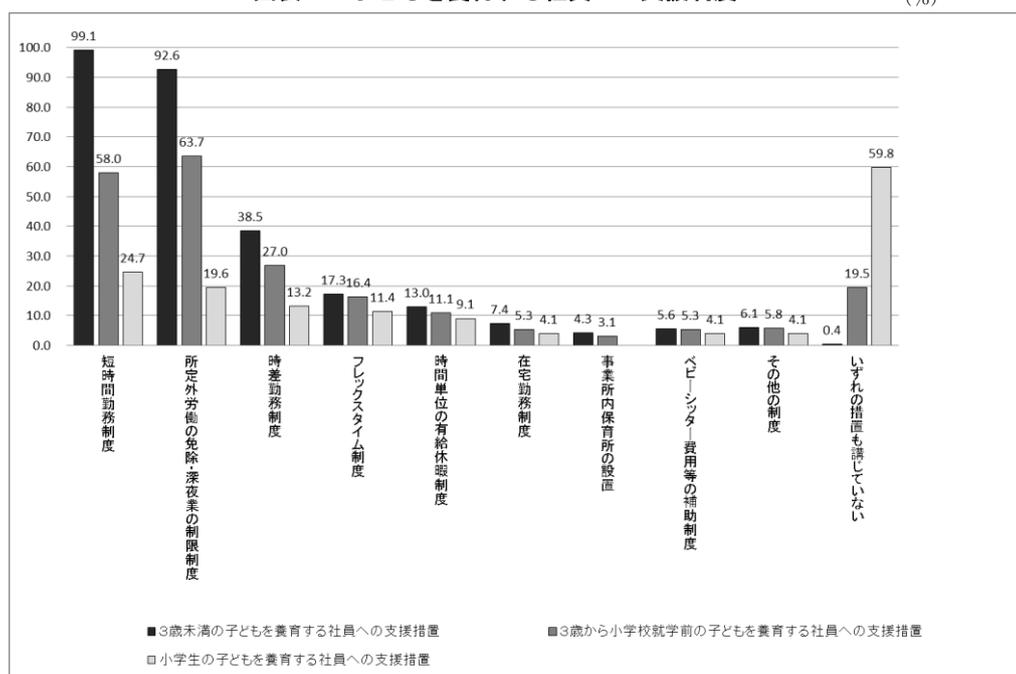
図表1 円滑な職場復帰のために設けている支援制度（何らかの支援制度を設けている=100） (%)



(2) 子どもを養育する社員への支援措置

子どもを養育する社員への支援制度について「3歳未満の子」「3歳以上就学前の子」「小学生の子」についてたずねたところ、「小学生の子(学年不問)」についても短時間勤務制度等を認める企業が24.7%である一方、「いずれの措置も講じていない」企業も「3歳以上就学前」で19.5%、「小学生」で59.8%であった。

図表2 子どもを養育する社員への支援制度 (%)

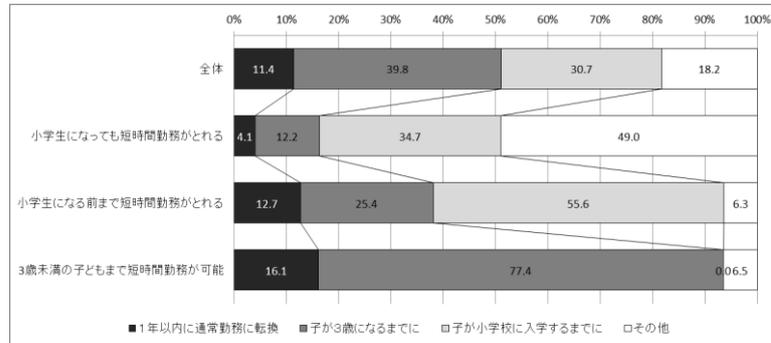


2015年 育児・介護支援制度に関する調査 結果概要

(3) 育児短時間勤務の取得期間と通常勤務への転換

育児短時間勤務から通常勤務に転換する時期について最も多いケースをたずねたところ、「1年以内に通常勤務に転換」11.4%、「子が3歳になるまでに転換」39.8%、「子が小学校に入学するまでに転換」30.7%であった。これを制度上短時間勤務取得可能な期間別にみたものが図表3である。制度の上限よりも早く通常勤務に転換する、という企業も多い。

図表3 育児短時間勤務と通常勤務への転換

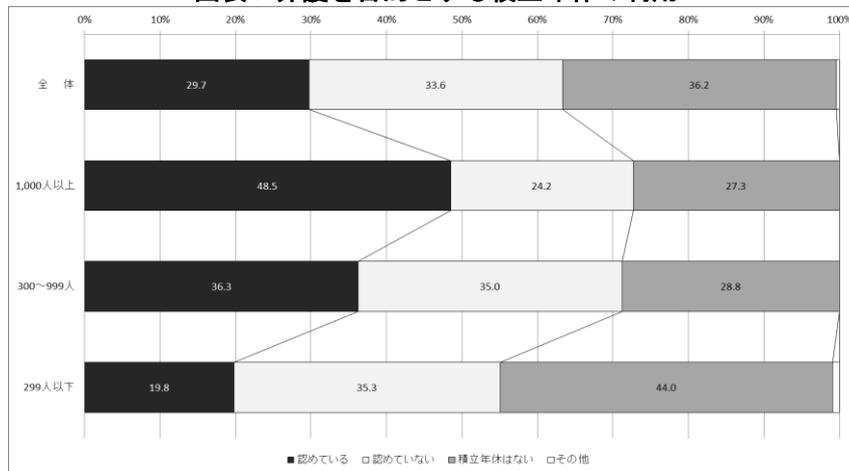


2 介護支援制度

(1) 介護を目的とする積立年休の利用

介護を目的とする積立年休の利用を認めているかたずねたところ、「認めている」29.7%、「認めていない」33.6%、「積立年休はない」36.2%であった。なお、介護に利用できる積立年休の日数は、平均49.3日であった。

図表4 介護を目的とする積立年休の利用



調査要領

調査名	2015年 育児・介護支援制度に関する調査		
調査機関	産労総合研究所	調査時期	2015年9~10月
調査対象	●集計企業の内訳(別表)		
	(単位: %、()内は社数)		
	規模	合計	製造業 非製造業
	合計	100.0 (231)	32.0 (74) 68.0 (157)
1,000人以上	100.0 (33)	27.3 (9) 72.7 (24)	
300~999人	100.0 (80)	36.3 (29) 63.8 (51)	
299人以下	100.0 (118)	30.5 (36) 69.5 (82)	
調査方法	郵送によるアンケート調査方式		
回答状況	締切日までに回答のあった231社について集計。集計企業の内訳は別表を参照		