

## 2021年育児・介護支援制度に関する調査

育児・介護休業 法定を上回る休業期間設定が  
中堅企業で進むものの、大企業優位が続く

人事労務分野の情報機関である産労総合研究所（東京都千代田区、代表・平盛之）は、このたび「2021年 育児・介護支援制度に関する調査」を実施しました。本調査はおおむね5～6年おきに実施しており、前回調査である2015年からは、6年ぶりの調査となります。

本調査は、各企業において、仕事と家庭の両立のために、育児や介護を行う社員への支援についてどのような取組みがされているのか調査したものです。高齢化が進むなか、あらゆる人材の活躍を促していくためには、育児や介護を行いながら仕事を継続していただける社内の制度や風土が必要です。企業での各取組み実施状況を、自社の制度や施策を見直す参考として活用してください。

## 主なポイント

- (1) 育児休業を「法定を上回る」期間取得できる企業は24.0%。中堅企業での制度充実が進む
- (2) 育児休業の取得率は、女性91.6%に対し男性14.6%、育児休業の平均取得期間は、女性13.56カ月に対し、男性2.16カ月
- (3) 介護休業を、定を上回る期間取得できる企業は30.1%
- (4) 介護支援制度周知のため、セミナー、研修を行っている企業は15.1%にとどまる

## ●調査概要

調査期間：2021年8～9月

調査対象：一般企業3000社

集計対象：期限までに回答のあった277社

調査内容：2021年 育児・介護支援制度に関する調査

調査結果ページURL：<https://sanro.cc/pr2204>

発表：「人事実務」誌 2022年2月号、3月号で公表

本件に関する  
問い合わせ先

『人事実務』編集部

〒100-0014 東京都千代田区永田町 1-11-1

■電話 03(5860)9793 ■e-mail: [edt-c@sanro.co.jp](mailto:edt-c@sanro.co.jp) ■<https://www.e-sanro.net>

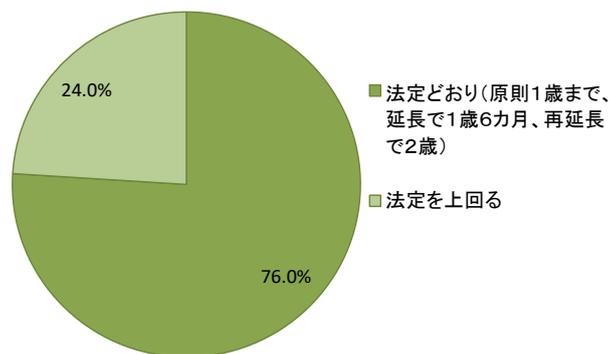
# 2021年 育児・介護支援制度に関する調査 結果概要

## (1) 【育児休業制度】

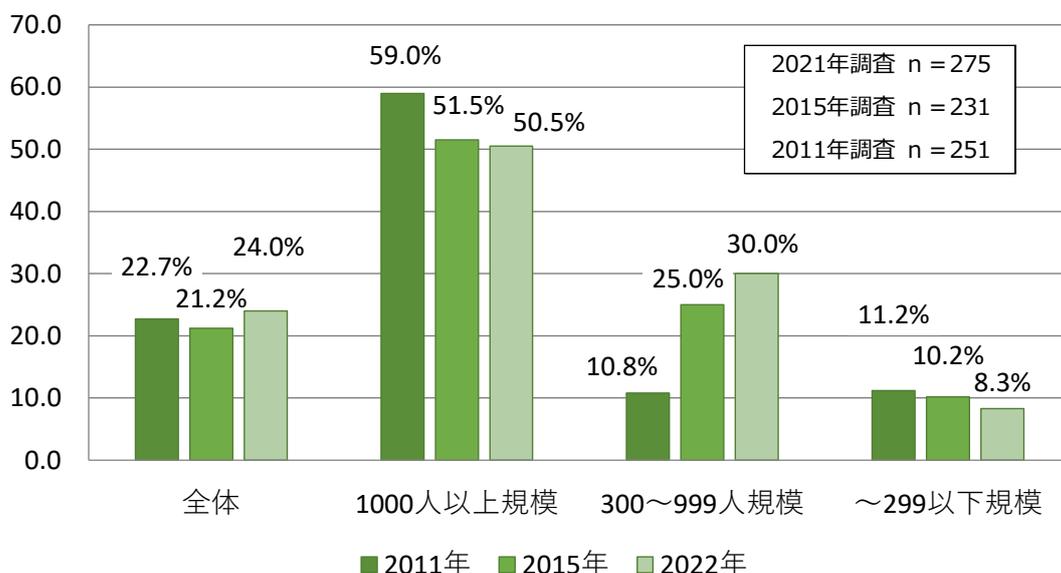
### 育児休業を「法定を上回る」期間取得できる企業は24.0%。 中堅企業での制度充実が進む

育児休業期間は、法定で「原則1歳まで、延長で1歳6カ月、再延長で2歳」となっています。この期間を上回る期間の育児休業を取得できるかどうかを尋ねたところ、「法定を上回る」期間取得できる企業は24.0%でした。育児休業期間は企業規模の違いが大きく、1,000人以上規模の企業では50.0%と、半数の企業で法定を上回る期間の育児休業の取得が可能になっています。さらに過去の調査（2015年調査、2011年調査）と比較すると、300～999人規模の中堅企業で、法定以上の育休が取得できる体制整備が進んできています。

図表 1—1 育児休業を取得できる期間



図表 1—2 育児休業の最長期間が「法定を上回る」割合の推移（企業規模別）



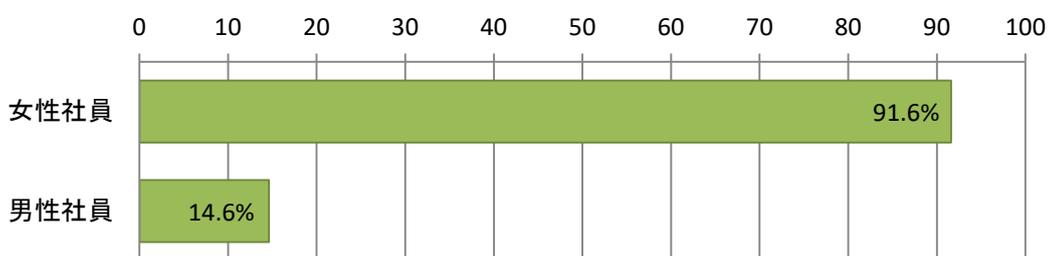
※「法定を上回る期間」は、2011年・2015年調査では「子どもが1歳6カ月まで」を超える期間、2021年では「子どもが2歳まで」を超える期間。

## (2) 【育児休業の取得率】

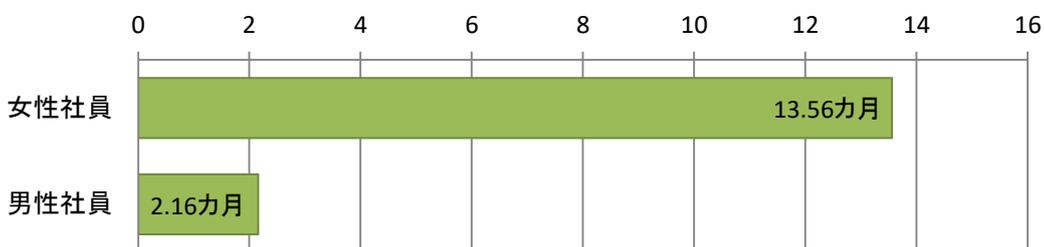
### 育児休業の取得率は、女性91.6%に対し男性14.6%、 育休平均取得期間は女性13.56カ月に対し、男性2.16カ月

改正育児・介護休業法には男性の育児休業取得を促す内容が盛り込まれ、男性育休推進の気運が高まっています。調査結果から、育児休業対象者の取得率をみると、女性の取得率が91.6%であるのに対し、男性の取得率は14.6%となり、女性の約1/6の取得率にとどまっています。また、育児休業の取得期間の平均も、女性で13.56カ月と一年強となったのに対し、男性では2.16カ月でした。

図表 2-1 育児休業の取得率（男女別）



図表 2-2 育児休業の取得期間（男女別）

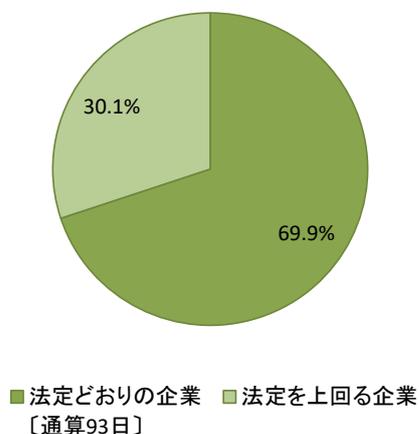


### (3) 【介護休業制度】

## 介護休業を、法定以上の期間取得できる企業は30.1% 分割回数が法定を越える企業は7.6%

介護休業制度は、病気、けが、高齢等の利用で要介護状態になった家族を介護する労働者が取得できる休業です。法定では、「対象家族1人につき、通算93日まで、3回まで分割可」取得することができます。この介護休業を、「法定を上回る」期間取得できる企業は30.1%と、約3割の企業が長期の取得を認めています。また、分割回数については、法定を超える回数に分割できる企業は7.6%でした。介護休業期間についても育児休業と同様に、企業規模が大きくなるほど「法定を上回る」期間取得できる企業の割合は高いものの、中堅企業での割合も上昇してきています。

図表3-1 介護休業を取得できる最長期間



図表3-2 介護休業の分割

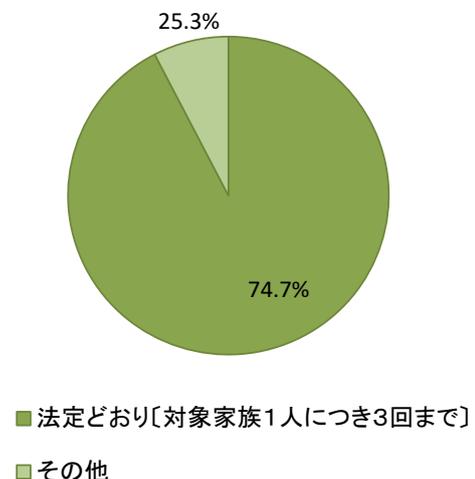
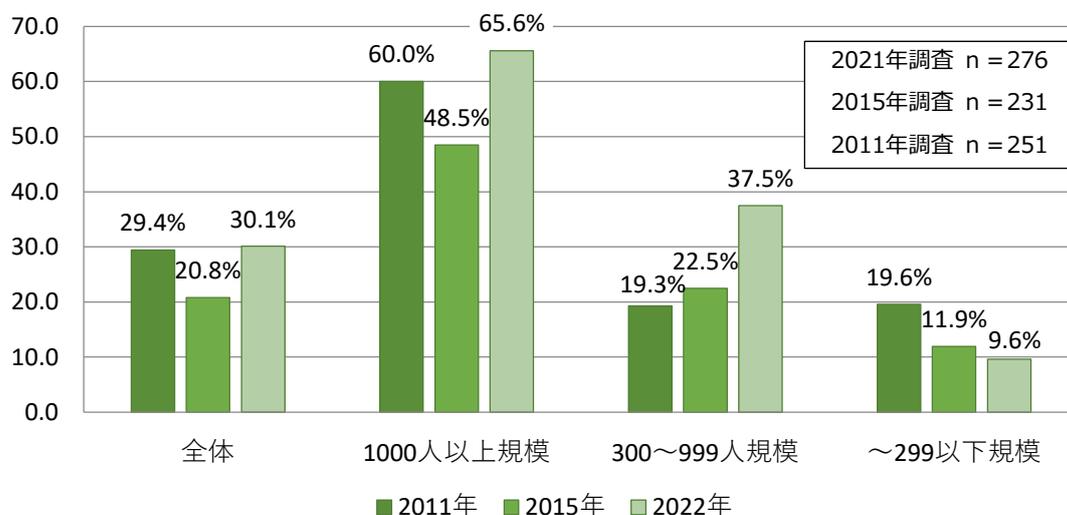


図3-3 介護休業の最長期間（企業規模別）

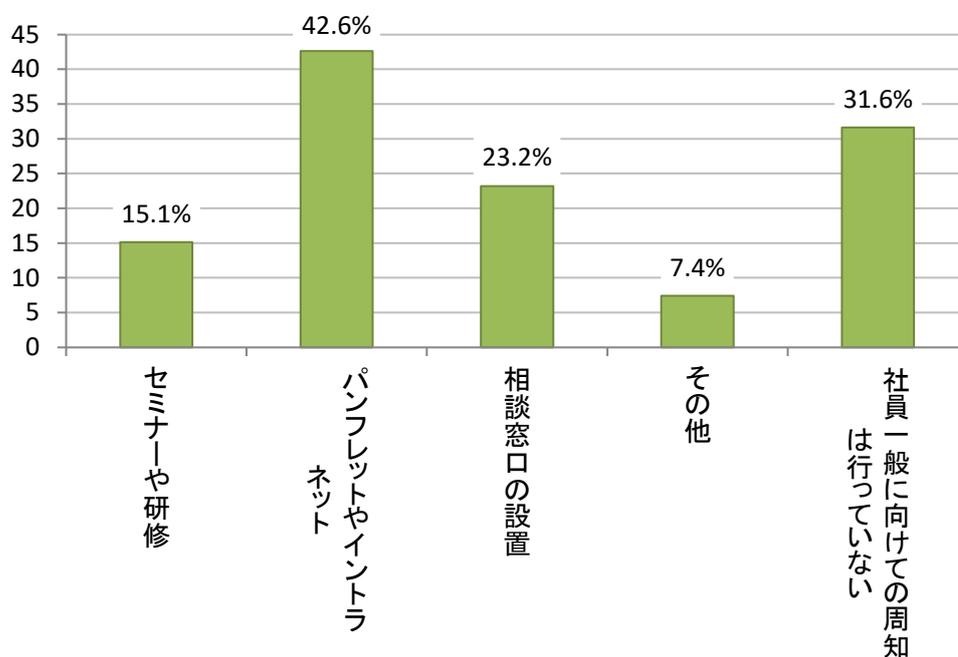


#### (4) 【介護支援制度の周知】

### 介護支援制度周知のため、 セミナーや研修を行っている企業は15.1%にとどまる

仕事と介護の両立のためには、会社や公的な支援制度を活用することが重要です。しかし、急に介護に直面してどう行動すべきかわからない、どのような支援制度があるか知らないまま負担を抱え、介護離職に至るケースもあります。調査結果によると、「セミナーや研修による周知」を行っている企業は15.1%、「パンフレットやイントラネット」での周知は42.6%、「相談窓口の設置」は23.2%でした（複数回答）。また、「社員一般に向けての周知は行っていない」企業も31.6%に上ります。

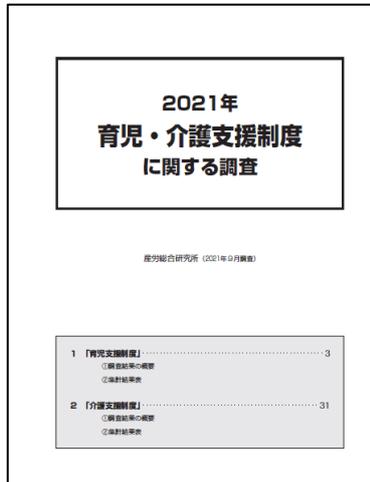
図表4 介護制度に関する周知



# 2021年 育児・介護支援制度等に関する調査結果 —産労レポート販売について—

本調査結果を冊子版、または電子版（PDF）にてご購入いただけます。  
詳しくは、下記URLをご覧ください。

➡ <https://sanro.cc/pr2204d>



## 【販売概要】

■ 冊子版	税込価格 6,600円（送料無料）
■ 電子版	税込価格 6,600円
■ ページ数	52頁
■ 発行日	2022年4月22日

## 【主な調査項目】

### （育児支援制度）

育児休業の期間／育児休業期間中の賃金、賞与・一時金／復職時の処遇／勤続年数の取扱い／職場復帰支援制度／育児休業制度の利用状況／育児を行う社員への支援措置・育児を理由とする短時間勤務制度／育児短時間勤務の利用状況／子どもの看護休暇 等

### （介護支援制度）

介護休業期間、回数／介護休業期間中の賃金、賞与・一時金／復職時の処遇／勤続年数の取扱い／働きながら介護を行う時の支援措置／介護を理由とする短時間勤務制度／介護支援制度の周知／介護中の社員に対する支援／介護休暇制度 等