

## 2 2 産前産後休暇

### 産前産後休暇の規定のある事業所は 88.1%

産前産後休暇の規定のある事業所は 88.1%（前年 92.1%）となっている。

このうち、休暇中の賃金については、「有給」とする事業所が 19.8%（同 18.8%）、「一部支給」が 16.1%（同 11.7%）で、何らかの形で賃金を支給している事業所の合計は 35.9%（同 30.5%）となっている。また、「無給」とする事業所は 64.1%（同 69.5%）となっている。

産前産後休暇制度の規定の有無について、産業別に見ると「金融・保険業」「不動産業」「その他」が 100%となっている。逆に、「建設業」は 75.0%と低くなっている。

産前、産後の休暇期間については、法定の「産前 6 週間」「産後 8 週間」と定めている事業所が、それぞれ 90.1%（前年 89.5%）、98.2%（同 97.2%）となっている。

（表 1 7，付表 2 9）

表 1 7 産前産後休暇制度（N=732・事業所割合）

（単位：%）

		休暇制度規定の有無		休暇中の賃金		
		ある	ない	有給	一部支給	無給
全 体		88.1	11.9	19.8	16.1	64.1
産 業 分 類	建 設 業	75.0	25.0	12.2	14.6	73.2
	製 造 業	90.0	10.0	6.3	13.7	80.0
	情 報 通 信 業	90.0	10.0	25.0	25.0	50.0
	運 輸 業	87.8	12.2	5.7	22.9	71.4
	卸 売 ・ 小 売 業	92.1	7.9	13.7	13.7	72.6
	金 融 ・ 保 険 業	100.0	0.0	71.9	12.5	15.6
	不 動 産 業	100.0	0.0	25.0	25.0	50.0
	飲 食 店 ， 宿 泊 業	84.4	15.6	8.3	8.3	83.3
	医 療 ， 福 祉	92.2	7.8	35.1	14.0	50.9
	教 育 ， 学 習 支 援	96.0	4.0	34.8	34.8	30.4
	サ ー ビ ス 業	87.6	12.4	22.0	18.9	59.1
そ の 他	100.0	0.0	75.0	0.0	25.0	
規 模 分 類	1 0 ～ 2 9 人	75.1	24.9	15.3	22.3	62.4
	3 0 ～ 9 9 人	93.1	6.9	13.1	13.1	73.9
	1 0 0 ～ 2 9 9 人	98.0	2.0	22.9	5.2	71.9
	3 0 0 人 以 上	98.8	1.2	29.9	17.7	52.4

## 2 3 育児休業制度

**育児休業の取得率 男性 3.2%，女性 76.8%**

育児休業制度の規定のある事業所は 80.7%（前年 84.9%）となっている。これを産業別に見ると、「金融保険業」と「その他」が 100.0%となっている。

企業規模別では、規模が大きいほど制度のある割合が高く、「300 人以上」では規定のある事業所は 98.8%となっている。

育児休業取得率は、「男性」3.2%（前年 2.6%）、「女性」76.8%（同 83.6%）となっている。

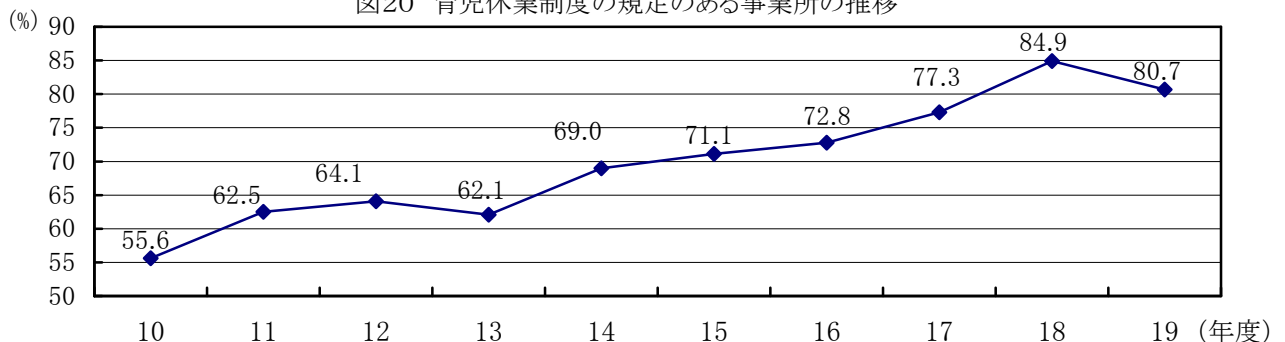
（表 1 8，図 2 0，付表 3 0）

表 1 8 育児休業制度（制度の有無 N=721・事業所割合，取得率 N=629・労働者割合）

（単位：%）

		育児休業制度規定の有無		育児休業取得率		
		ある	なし	男女計	男性	女性
全 体		80.7	19.3	28.9	3.2	76.8
産 業 分 類	建 設 業	67.0	33.0	14.6	2.9	83.3
	製 造 業	78.9	21.1	22.9	3.9	68.8
	情 報 通 信 業	77.8	22.2	0.0	0.0	0.0
	運 輸 業	82.9	17.1	0.0	0.0	0.0
	卸 売 ・ 小 売 業	83.3	16.7	23.7	0.0	78.0
	金 融 ・ 保 険 業	100.0	0.0	45.0	9.1	88.9
	不 動 産 業	75.0	25.0	100.0	0.0	100.0
	飲 食 店 ， 宿 泊 業	77.4	22.6	7.1	0.0	16.7
	医 療 ， 福 祉	89.1	10.9	70.6	8.3	95.1
	教 育 ， 学 習 支 援	92.0	8.0	50.0	0.0	58.3
	サ ー ビ ス 業	80.3	19.7	21.9	4.5	67.4
そ の 他	100.0	0.0	25.0	0.0	100.0	
規 模 分 類	1 0 ～ 2 9 人	61.0	39.0	26.0	4.1	70.8
	3 0 ～ 9 9 人	86.5	13.5	29.3	4.2	70.5
	1 0 0 ～ 2 9 9 人	94.1	5.9	26.0	3.6	83.7
	3 0 0 人 以 上	98.8	1.2	31.1	2.3	78.0

図 20 育児休業制度の規定のある事業所の推移



## 2.4 介護休業制度

### 介護休業制度の規定のある事業所は 71.8%

介護休業制度の規定のある事業所は 71.8%（前年 77.4%）となっている。これを産業別に見ると、「その他」が 100.0%で最も高く、次いで「金融・保険業」「医療・福祉」が 97.1%、84.4%となっている。逆に、「建設業」「飲食店、宿泊業」は介護休業制度の規定のある事業所の割合が、それぞれ 56.5%、61.3%で他業種に比べ低くなっている。企業規模別では、規模が大きいほど制度のある割合が高く、「300人以上」では規定のある事業所は 96.5%となっている。

（図 21、22、付表 31）

図21 介護休業制度の有無(N= 723・事業所割合)

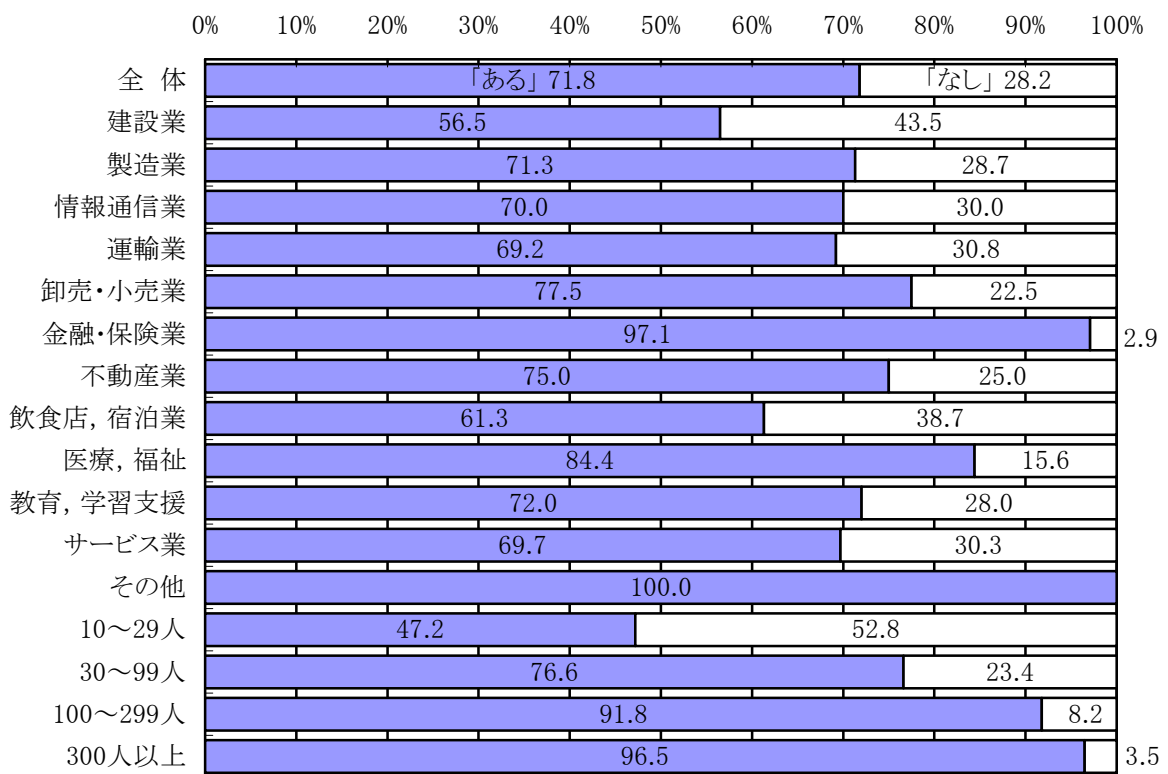
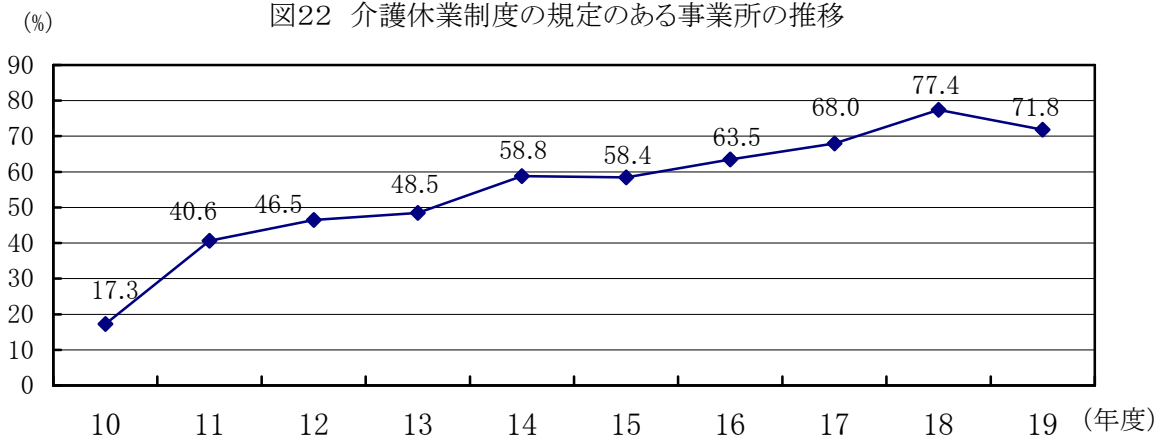


図22 介護休業制度の規定のある事業所の推移



## 2 5 育児・介護休業法の改正への取組み

### 就業規則等の改正済みの事業所は 53.7%

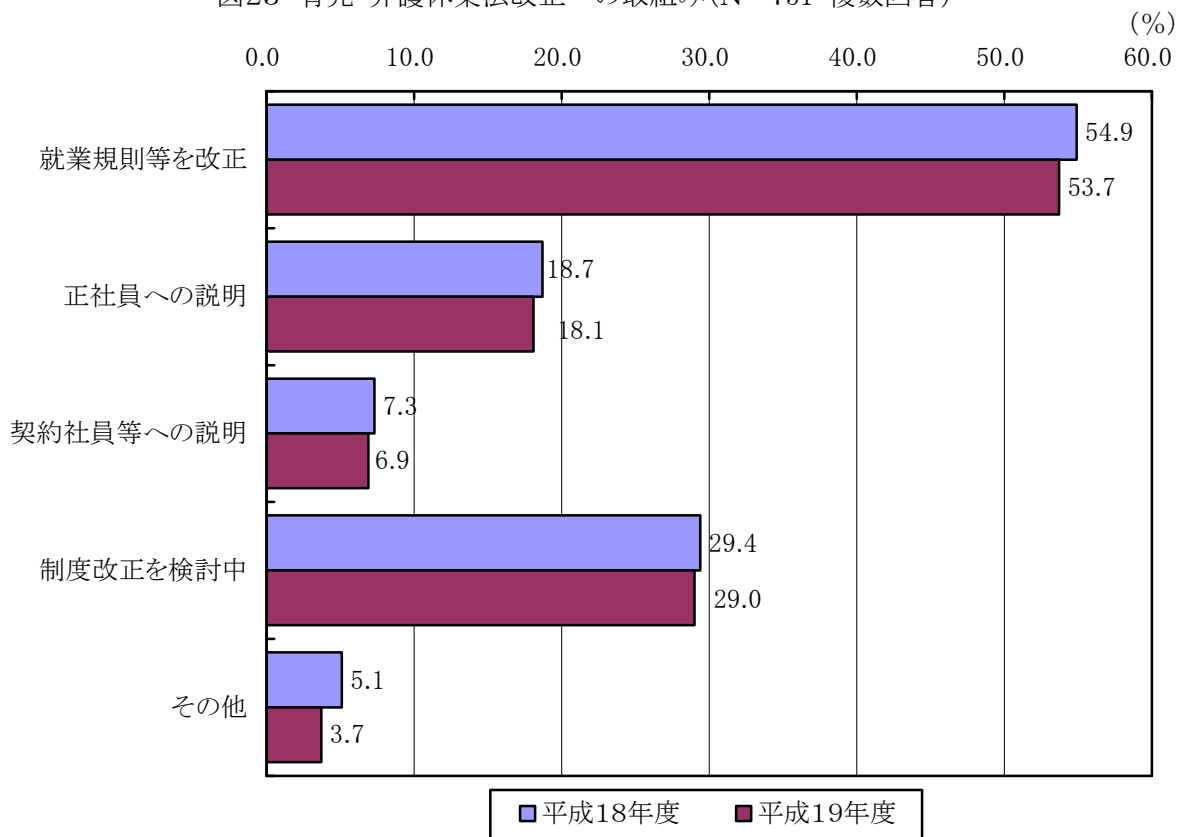
育児・介護休業法の改正への取組状況を調査したところ、「就業規則等を改正した」事業所は53.7%(前年54.9%)であった。「従業員(正社員)へ説明を行った」事業所は18.1%(同18.7%)、「従業員(契約社員等)へ説明を行った」事業所は6.9%(同7.3%)、「制度改正を検討中」の事業所は29.0%(同29.4%)となっている。

産業別では、「金融・保険業」「その他」で、「就業規則の改正」が他の産業に比べて高く、「建設業」と「飲食店、宿泊業」が全般的に低くなっている。

規模別では、「就業規則等の改正」「従業員(正社員)への説明」「従業員(契約社員等)への説明」とも、規模が大きいほど取組みが進んでいる。

(図23, 付表32)

図23 育児・介護休業法改正への取組み(N=751・複数回答)



## 26 子どもを持つ労働者に対する支援制度

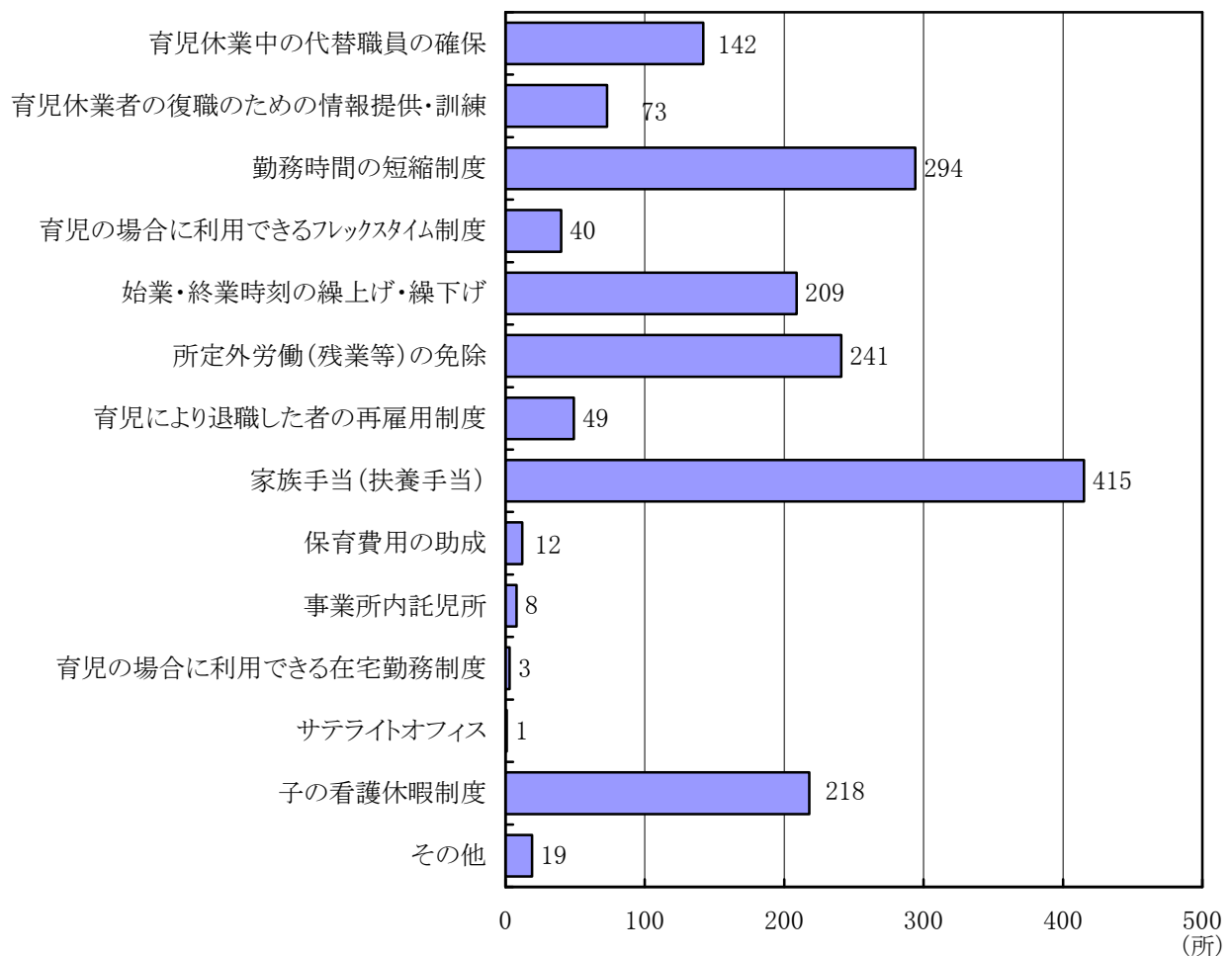
**家族手当（扶養手当）55.3%，勤務時間の短縮制度39.1%**

子どもを持つ労働者に対する支援制度の実施状況について調査したところ、「家族手当(扶養手当)」を支給している事業所が全体の55.3%（前年51.8%）であった。また、「勤務時間の短縮制度」「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」「所定外労働（残業等）の免除」「子の看護休暇」もそれぞれ39.1%（前年41.9%）、27.8%（同31.0%）、32.1%（同35.1%）、29.0%（同29.5%）と高い割合を示している。

なお、「子の看護休暇」については、「小学校就学始期に達するまで（6歳に達する日の属する年度の3月31日まで）育児を行う男女労働者が、事業主に申出を行うことにより、1年に5日まで、病気・けがをした子の看護のために休暇を取得でき、事業主は業務の繁忙等を理由に申出を拒むことができない。」（育児・介護休業法第16条の2、第16条の3）とされている。

（図24，付表33）

図24 子どもをもつ労働者に対する支援制度(N=751・複数回答)



## 27 子の看護休暇の取得状況

**子の看護休暇の平均取得日数は男性 2.4 日，女性 2.8 日**

平成17年4月1日付けで施行された改正育児・介護休業法で法定の制度となった「子の看護休暇」の取得状況について調査したところ，取得者がいる事業所の割合は 6.4%で，平均取得日数は 2.7日となっている。

産業別では，「その他」「金融保険業」が，それぞれ 25.0%，11.8%と取得者のいる事業所の割合が他の産業に比べて高く，「情報通信業」「不動産業」では「取得者なし」（回答事業所中）となっている。

（表19，付表34）

表19 子の看護休暇制度（取得者の有無 N=751，取得者数，平均取得日数）

（単位：事業所・人・日）

		事業所数		男性		女性	
		取得者なし	取得者あり	取得者数	平均取得日数	取得者数	平均取得日数
全 体		703	48	54	2.4	129	2.8
産 業 分 類	建設業	114	6	7	4.3	11	3.4
	製造業	106	8	18	2.1	29	1.8
	情報通信業	10	0	0	0.0	0	0.0
	運輸業	41	1	1	1.0	0	0.0
	卸売・小売業	135	9	11	1.8	30	2.4
	金融・保険業	30	4	0	0.0	7	3.3
	不動産業	5	0	0	0.0	0	0.0
	飲食店，宿泊業	30	2	0	0.0	2	3.5
	医療，福祉	60	5	2	1.5	5	2.2
	教育，学習支援	23	2	0	0.0	16	4.0
	サービス業	146	10	15	2.4	28	3.3
	その他	3	1	0	0.0	1	4.0
規 模 分 類	10～29人	285	13	12	3.4	12	2.5
	30～99人	166	10	2	2.5	26	2.1
	100～299人	93	9	2	1.5	26	3.7
	300人以上	159	16	38	2.1	65	2.8

## 28 次世代育成支援対策

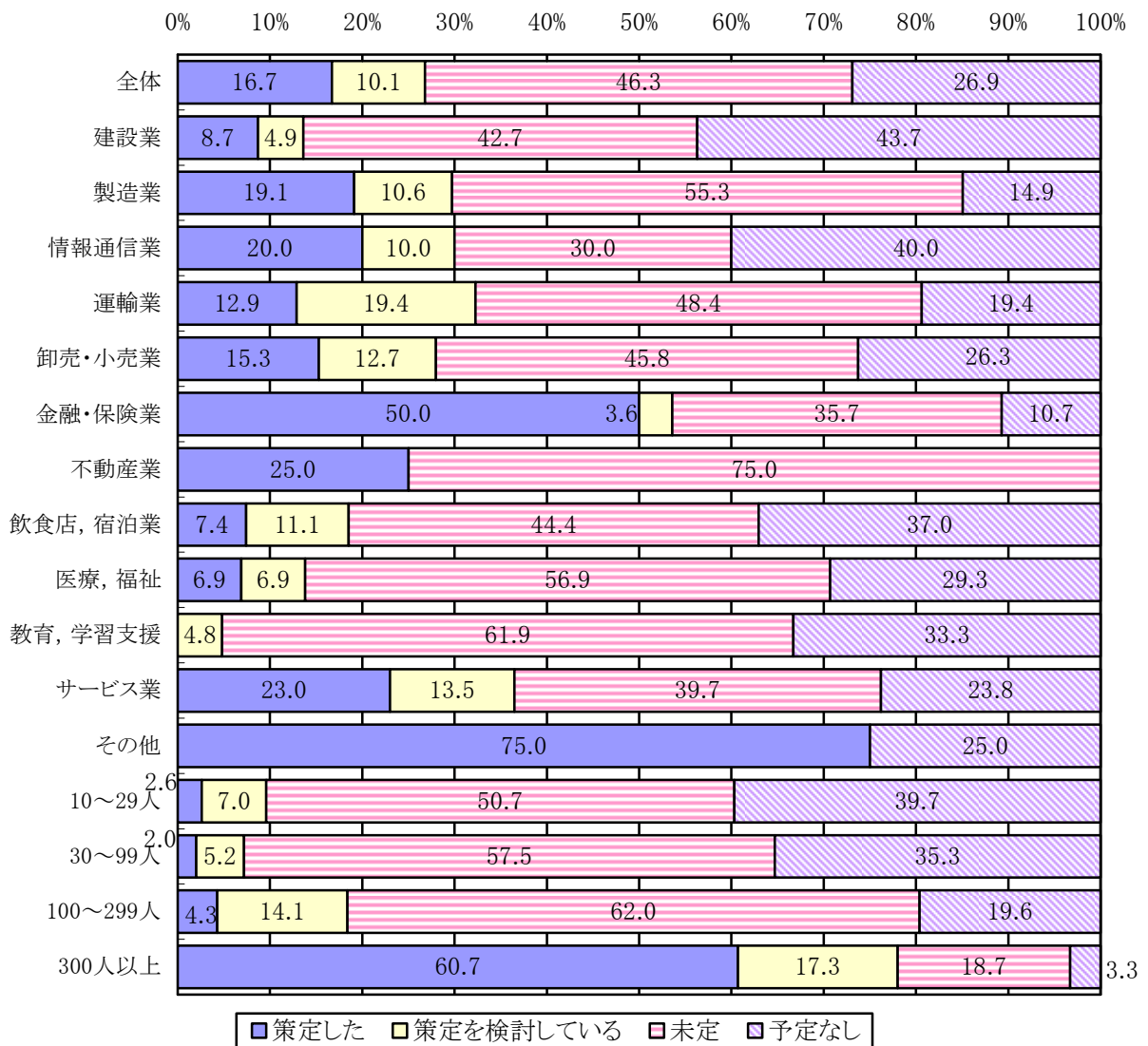
### 行動計画策定済みの事業所は16.7%

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定状況を調査したところ、「策定した」事業所は16.7%（前年18.6%）であった。「策定を検討している」事業所は10.1%（同9.8%）,「未定」は46.3%（同47.7%）,「策定の予定なし」は26.9%（同23.8%）となっている。

規模別では、「策定した」事業所が前年回答ゼロであった従業員規模「10～29人」で、6社が策定していた。

（図25，付表35）

図25 次世代育成支援対策への取組み(N=642・事業所割合)



## 29 パートタイム労働者の諸制度

**パートタイム労働者の賞与支給は54.7%、退職金支給は11.3%**

パートタイム労働者に関する諸制度については、「賞与」がある事業所は54.7%（前年52.5%）、「退職金」がある事業所は11.3%（同9.8%）、「健康診断」を行っている事業所は67.3%（同69.7%）、「通勤手当」の支給は76.9%（同77.2%）などとなっている。

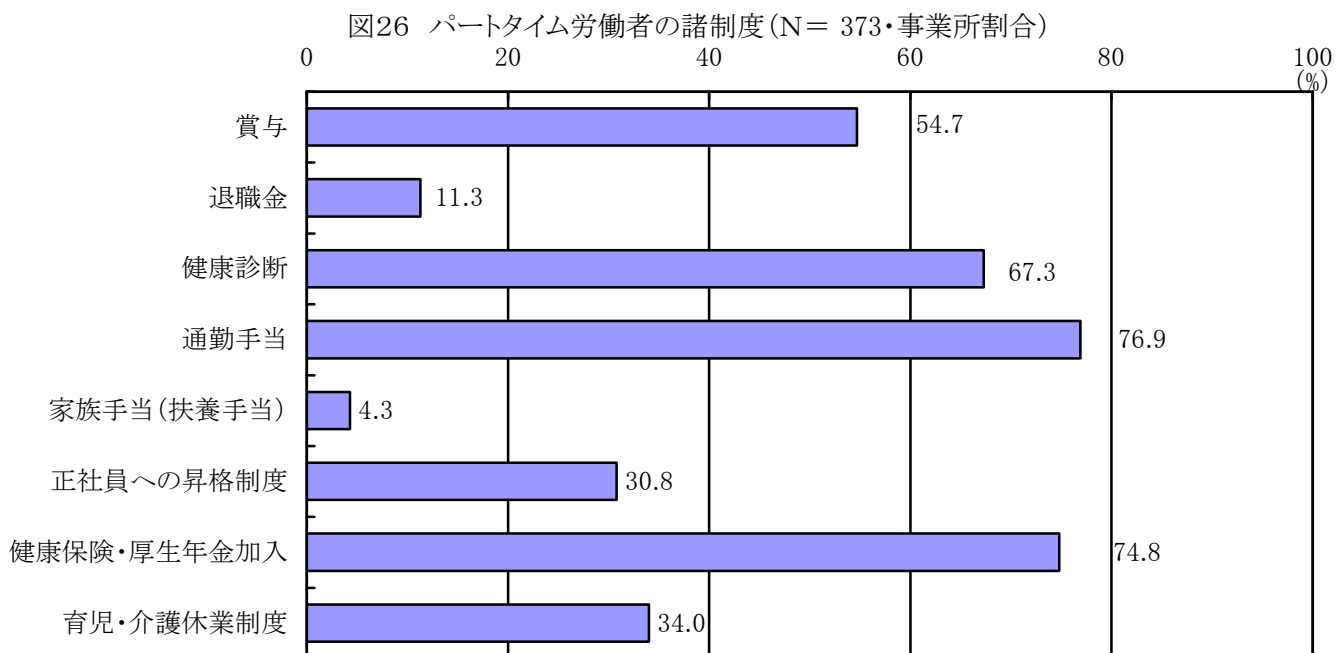
「賞与」の支給については、「金融・保険業」「不動産業」「医療、福祉」がそれぞれ81.0%（同87.5%）、66.7%（同33.3%）、66.7%（前年64.9%）であるのに対し、「その他」「運輸業」「情報通信業」が0.0%（同0.0%）、21.4%（同27.3%）、33.3%（同0.0%）となっており、業種間の格差が大きい。

「退職金」制度については、「医療・福祉」「金融保険業」「教育、学習支援」が、それぞれ21.1%、14.3%、14.3%と高くなっている。

「健康診断」の実施については、「金融・保険業」「医療、福祉」「製造業」が、それぞれ100.0%、82.5%、75.5%と高くなっている。

「家族手当（扶養手当）」は、全体でも4.3%（前年3.1%）となっており、ほとんどの事業所で支給されていない。

（図26、付表36）





### 30 ポジティブ・アクション

#### 管理職の割合は男性 88.5%，女性 11.5%

管理職の男女の割合については、男性 88.5%（前年 88.3%）、女性 11.5%（同 11.7%）となっている。

これを産業別に見ると、ほとんどの産業で男性の管理職が 80%以上であるが、「医療、福祉」と「教育、学習支援」については女性の管理職が 30%台となっている。

企業規模別では、規模が大きくなるほど男性の管理職の割合が増加する。

「ポジティブ・アクション推進計画」を策定した事業所は全体の 3.0%（前年 3.6%）にとどまり、ほとんどの事業所で未策定となっている。

「セクシュアル・ハラスメント防止」等の研修については、企業規模が「300人以上」では 59.9%（前年 58.8%）が実施しているのに対し、企業規模「10～29人」では 17.6%（前年 17.1%）の実施にとどまっており、企業規模による格差が大きい。（表 20、付表 37）

表 20 ポジティブ・アクション（管理職の男女比 N=4,738・労働者割合、  
ポジティブ・アクション推進計画、セクシュアル・ハラスメントの防止の研修 N=428・事業所割合）

（単位：%）

		管理職の男女比		ポジティブ・アクション 推進計画		セクシュアル・ハラスメントの 防止等の研修	
		男性	女性	策定済み	未策定	行っている	行っていない
全 体		88.5	11.5	3.0	97.0	36.4	63.6
産 業 分 類	建設業	95.5	4.5	2.1	97.9	20.8	79.2
	製造業	90.5	9.5	2.9	97.1	39.1	60.9
	情報通信業	96.4	3.6	0.0	100.0	66.7	33.3
	運輸業	91.2	8.8	0.0	100.0	36.8	63.2
	卸売・小売業	89.9	10.1	4.5	95.5	35.2	64.8
	金融・保険業	88.7	11.3	0.0	100.0	67.9	32.1
	不動産業	81.0	19.0	0.0	100.0	50.0	50.0
	飲食店、宿泊業	85.6	14.4	0.0	100.0	23.5	76.5
	医療、福祉	61.7	38.3	3.1	96.9	31.3	68.7
	教育、学習支援	63.4	36.6	0.0	100.0	35.7	64.3
	サービス業	89.5	10.5	5.0	95.0	34.0	66.0
	その他	94.1	5.9	0.0	100.0	100.0	0.0
規 模 分 類	10～29人	80.2	19.8	0.8	99.2	17.6	82.4
	30～99人	84.3	15.7	2.1	97.9	24.0	76.0
	100～299人	90.3	9.7	5.6	94.4	38.0	62.0
	300人以上	93.8	6.2	4.2	95.8	59.9	40.1

### 3 1 経営改善措置

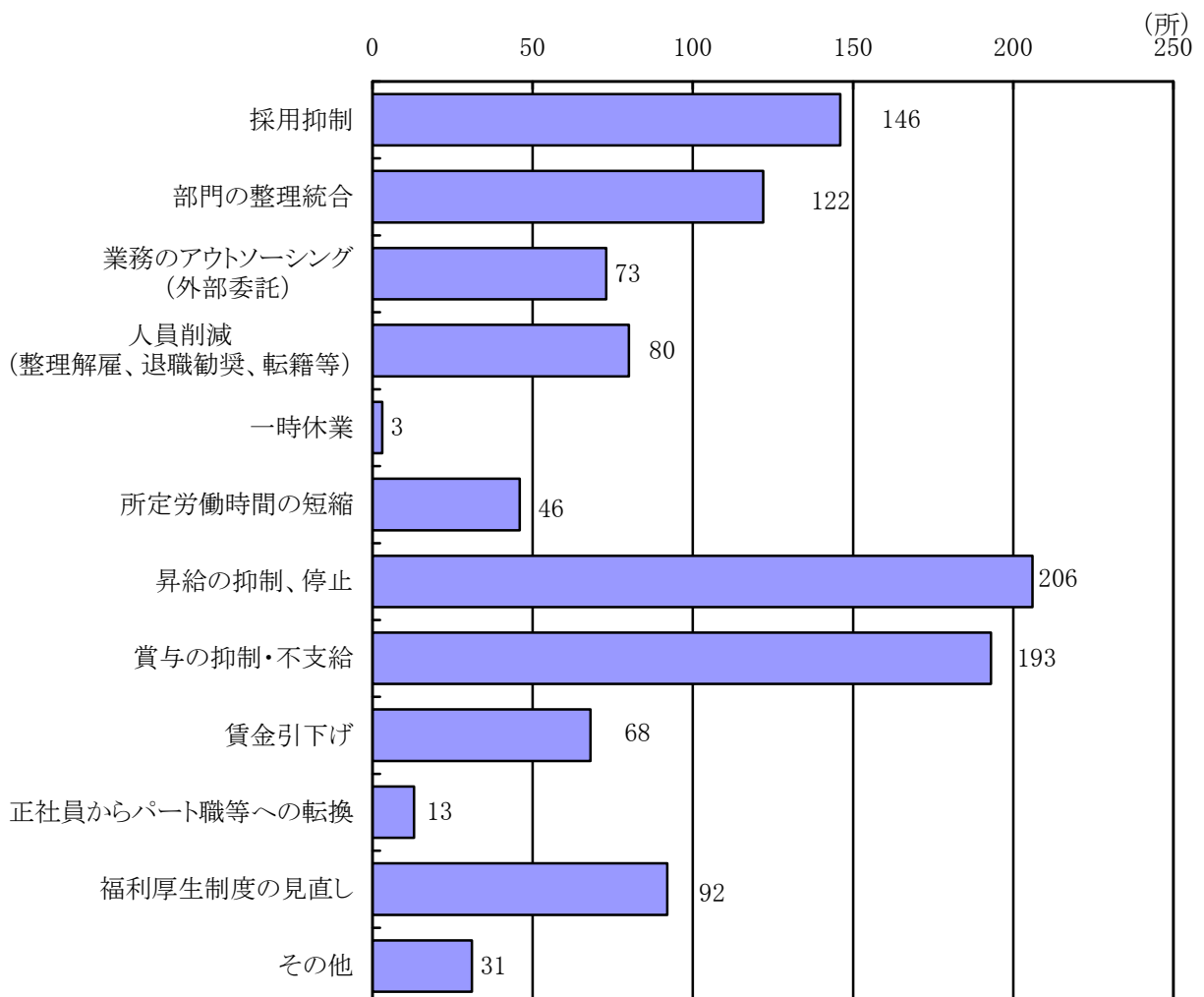
**昇給の抑制、停止 27.4%、賞与の抑制・不支給 25.7%**

最近3年間に行った経営改善措置について調査した結果、「昇給の抑制、停止」が27.4%（前年32.8%）、「賞与の抑制、不支給」が25.7%（同32.0%）と賃金面での調整を行う事業所が目立つ。次いで、「採用抑制」が19.4%（同24.4%）、「部門の整理統合」が16.2%（18.5%）、「福利厚生制度の見直し」が12.3%（同12.5%）となっている。

一方、労働時間による調整である「一時休業」、「労働時間の短縮」を行った事業所はそれぞれ0.4%（同0.2%）、6.1%（同6.0%）となっており、あまり実施されていない。

（図27、付表38）

図27 最近3年間の経営改善措置(N=751)



### 3 2 ワークシェアリングの実施状況

**ワークシェアリングを実施している 2.9%**

ワークシェアリングの実施状況を調査したところ、「実施している」と回答した事業所は2.9%（前年 3.3%）であり、「実施を予定している」、「条件によっては今後検討する」と答えた事業所はそれぞれ1.2%（同 1.0%）、29.4%（同 31.1%）となっている。また、「実施する予定はない」と回答した事業所は、66.5%（前年 64.6%）となっている。

（図 2 8，付表 3 9）

図28 ワークシェアリングの実施状況 (N= 681・事業所割合)

