

2 2 産前産後休暇

産前産後休暇の規定のある事業所は 88.6%

産前産後休暇の規定のある事業所は 88.6%（前年 87.4%）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 17.2%（同 20.6%）、「一部支給」が 13.0%（同 13.1%）で、何らかの形で賃金を支給している事業所の合計は 30.2%（同 33.7%）となっている。また、「無給」とする事業所は 69.8%（同 66.3%）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「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」「その他」が 100%となっている。逆に、「宿泊業、飲食サービス業」は 63.8%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 92.6%（前年 91.2%）、98.5%（同 98.7%）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=910・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		88.6	11.4	17.2	13.0	69.8
産 業 分 類	建設業	82.3	17.7	8.0	17.0	75.0
	製造業	95.8	4.2	7.3	9.1	83.6
	情報通信業	91.7	8.3	9.1	13.6	77.3
	運輸業、郵便業	84.8	15.2	3.8	26.4	69.8
	卸売業、小売業	88.9	11.1	16.9	6.3	76.9
	金融業、保険業	97.1	2.9	51.5	18.2	30.3
	不動産業、物品賃貸業	100.0	0.0	33.3	0.0	66.7
	学術研究、専門・技術サービス業	100.0	0.0	30.8	15.4	53.8
	宿泊業、飲食サービス業	63.8	36.2	2.9	14.3	82.9
	生活関連サービス業、娯楽業	81.0	19.0	23.5	5.9	70.6
	教育、学習支援業	95.2	4.8	16.2	29.7	54.1
	医療、福祉	93.2	6.8	30.5	9.5	60.0
	サービス業	88.9	11.1	21.7	13.3	65.0
	その他	100.0	0.0	50.0	0.0	50.0
規 模 分 類	10～29人	77.2	22.8	12.0	16.9	71.1
	30～99人	91.6	8.4	12.7	12.7	74.5
	100～299人	97.6	2.4	23.3	10.8	65.8
	300人以上	98.6	1.4	24.6	9.5	65.8

2.3 育児休業制度

育児休業の取得率 男性 4.1%，女性 75.8%

育児休業制度の規定のある事業所は82.6%（前年81.0%）となっている。これを産業別に見ると、「金融業，保険業」「不動産業，物品賃貸業」「その他」が100%となっており，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99.5%となっている。

育児休業取得率は，「男性」4.1%（前年4.0%），「女性」75.8%（同69.9%）となっている。

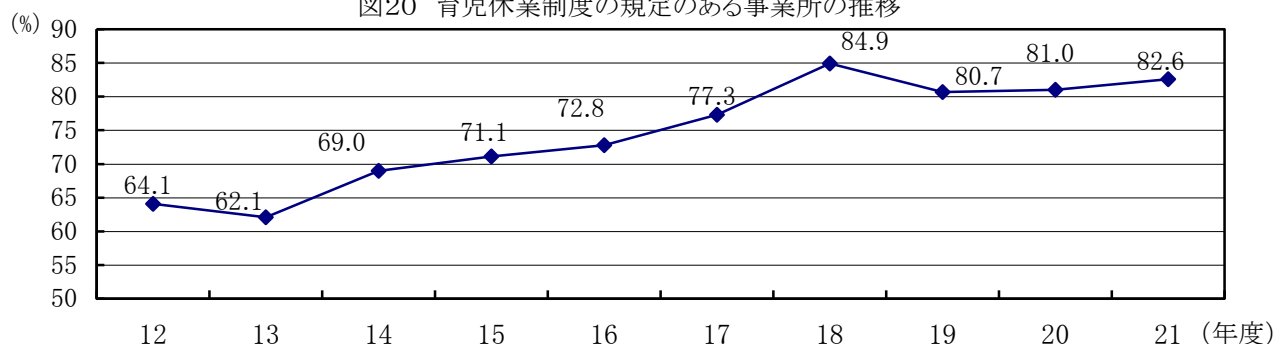
（表18，図20，付表30）

表18 育児休業制度（制度の有無N=881・事業所割合，取得率N=672・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		82.6	17.4	31.4	4.1	75.8
産 業 分 類	建設業	71.7	28.3	4.6	1.7	28.6
	製造業	87.8	12.2	23.1	3.0	79.2
	情報通信業	91.3	8.7	30.8	18.2	100.0
	運輸業，郵便業	80.6	19.4	23.3	20.7	100.0
	卸売業，小売業	81.1	18.9	35.8	0.0	87.2
	金融業，保険業	100.0	0.0	22.2	0.0	57.1
	不動産業，物品賃貸業	100.0	0.0	11.1	0.0	100.0
	学術研究，専門・技術サービス業	94.9	5.1	21.4	2.2	100.0
	宿泊業，飲食サービス業	56.9	43.1	21.4	0.0	60.0
	生活関連サービス業，娯楽業	85.0	15.0	0.0	0.0	0.0
	教育，学習支援業	82.5	17.5	43.3	0.0	68.4
	医療，福祉	93.1	6.9	61.4	6.9	75.0
	サービス業	82.4	17.6	19.3	1.6	71.4
その他	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
規 模 分 類	10～29人	64.4	35.6	37.3	11.8	78.1
	30～99人	86.5	13.5	27.5	3.4	76.7
	100～299人	96.8	3.2	33.5	3.5	64.3
	300人以上	99.5	0.5	30.2	2.6	84.5

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 74.6%

介護休業制度の規定のある事業所は 74.6%（前年 71.6%）となっている。これを産業別に見ると、「不動産業，物品賃貸業」「その他」が 100%となっている。逆に、「宿泊業，飲食サービス業」「建設業」は介護休業制度の規定のある事業所の割合が，それぞれ 47.4%，57.8%と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 98.6%となっている。

（図 21，22，付表 31）

図21 介護休業制度の有無(N= 898・事業所割合)

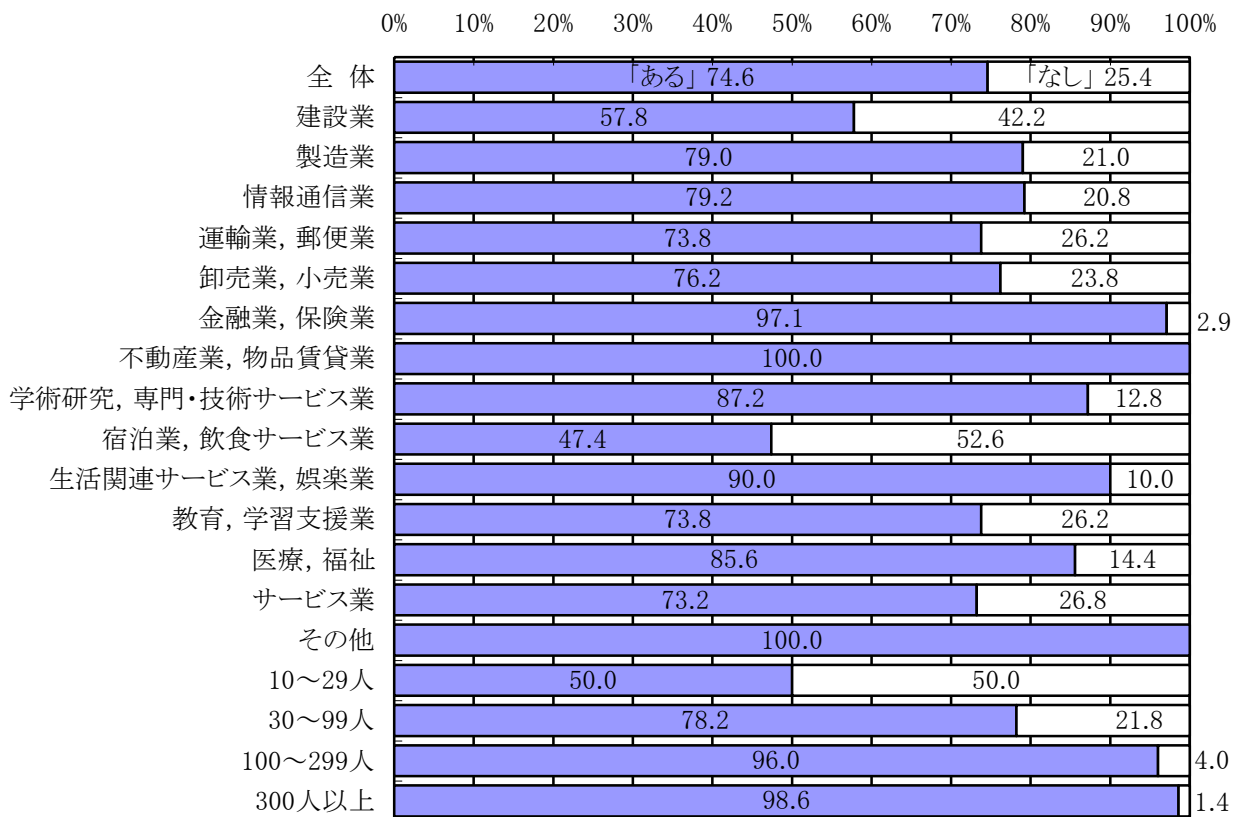
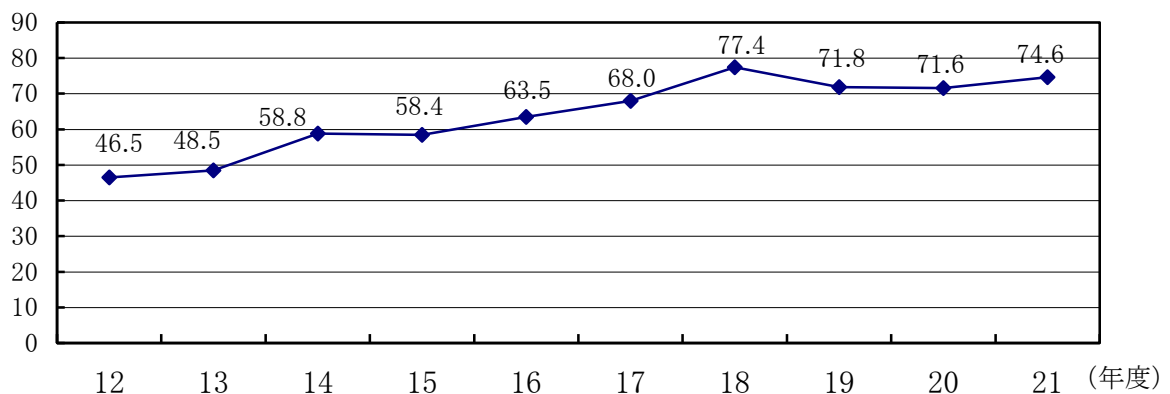


図22 介護休業制度の規定のある事業所の推移



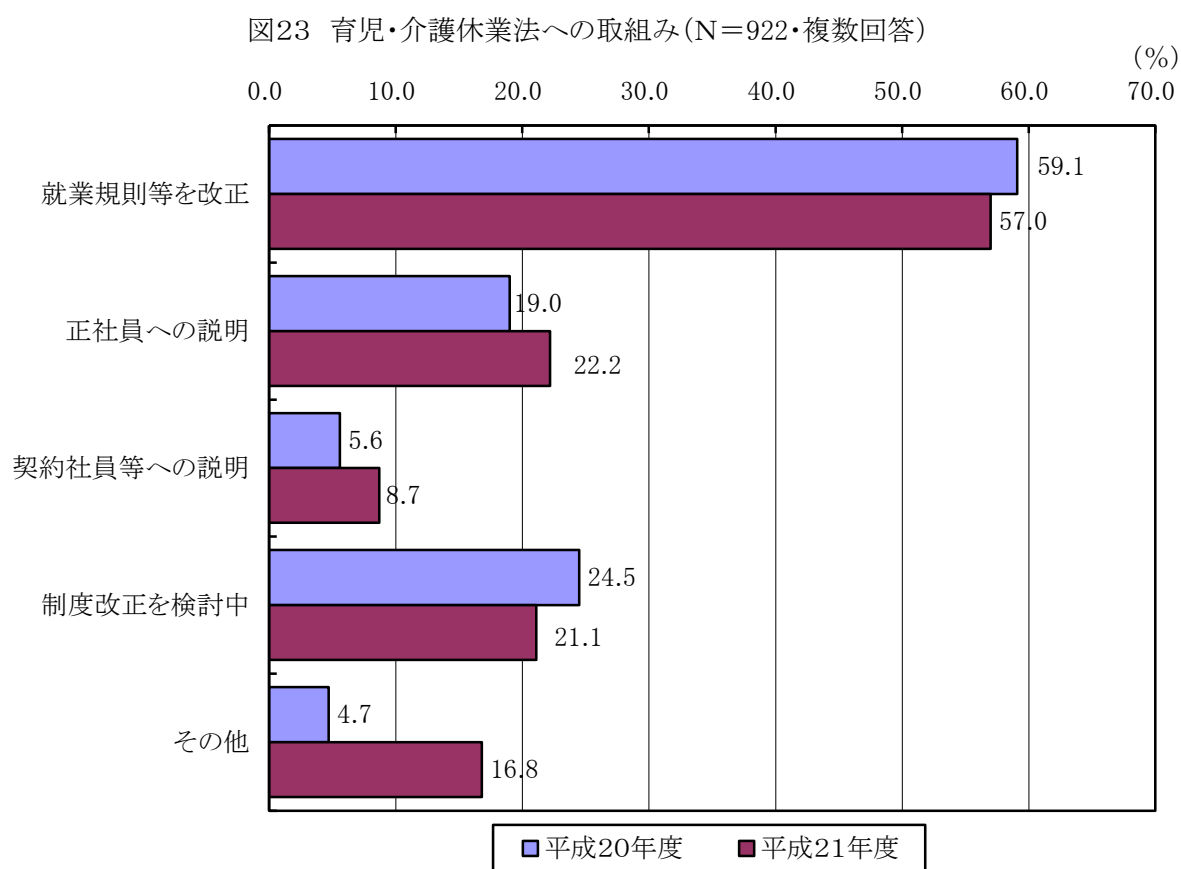
2 5 育児・介護休業法への取組み

就業規則等の改正済みの事業所は 57.0%

育児・介護休業法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 57.0%（前年 59.1%）であった。「従業員（正社員）へ説明を行った」事業所は 22.2%（同 19.0%），「従業員（契約社員等）へ説明を行った」事業所は 8.7%（同 5.6%），「制度改正を検討中」の事業所は 21.1%（同 24.5%）となっている。

産業別では、「不動産業，物品賃貸業」「その他」で、「就業規則の改正」が他の産業に比べて高く、「宿泊業，飲食サービス業」「建設業」が全般的に低くなっている。

（図 2 3，付表 3 2）



26 子どもを持つ労働者に対する支援制度

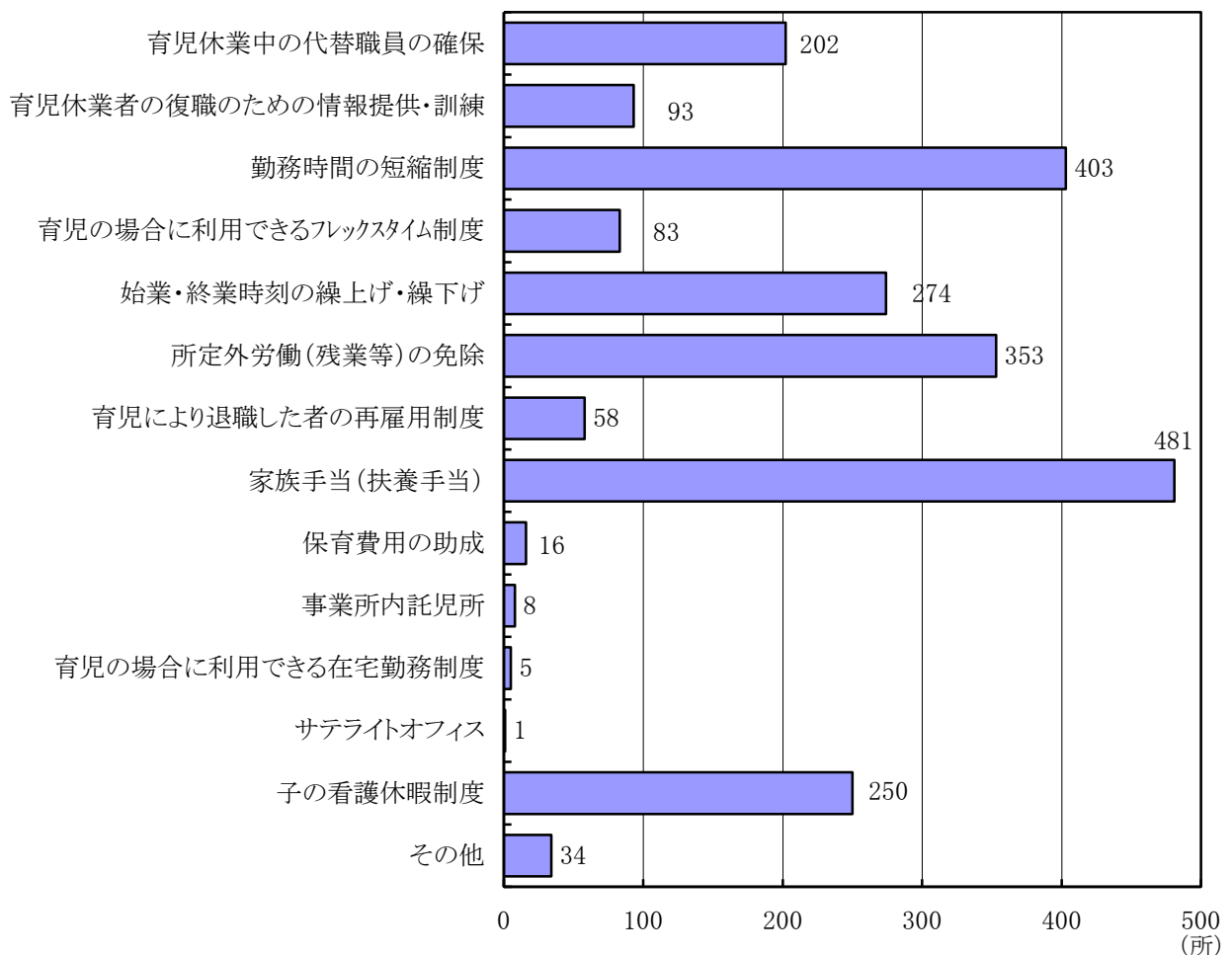
家族手当（扶養手当）52.2%，勤務時間の短縮制度43.7%

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52.2%（前年52.9%）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43.7%（前年40.8%）、29.7%（同29.2%）、38.3%（同32.2%）、27.1%（同30.5%）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=922・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 3.0 日，女性 3.5 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7.0%で，平均取得日数は3.4日となっている。

産業別では，「医療，福祉」「サービス業」が，それぞれ16.3%，12.3%と取得者のいる事業所の割合が他の産業に比べて高く，「運輸業，郵便業」「宿泊業，飲食サービス業」「その他」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=922，取得者数，平均取得日数）

（単位：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		857	65	43	3.0	118	3.5
産 業 分 類	建設業	122	11	7	3.6	7	3.9
	製造業	112	9	11	2.5	25	2.8
	情報通信業	22	2	2	5.0	1	3.0
	運輸業，郵便業	67	0	0	0.0	0	0.0
	卸売業，小売業	185	7	1	2.0	6	8.7
	金融業，保険業	33	1	0	0.0	1	5.0
	不動産業，物品賃貸業	8	1	0	0.0	1	3.0
	学術研究，専門・技術サービス業	35	4	5	2.6	4	3.8
	宿泊業，飲食サービス業	59	0	0	0.0	0	0.0
	生活関連サービス業，娯楽業	21	1	0	0.0	1	1.0
	教育，学習支援業	40	3	0	0.0	4	2.3
	医療，福祉	87	17	11	2.7	59	3.3
	サービス業	64	9	6	3.7	9	3.8
	その他	2	0	0	0.0	0	0.0
規 模 分 類	10～29人	337	20	7	3.0	26	2.5
	30～99人	213	15	6	5.8	29	3.0
	100～299人	109	16	10	2.0	50	4.4
	300人以上	198	14	20	2.7	13	3.2

28 次世代育成支援対策

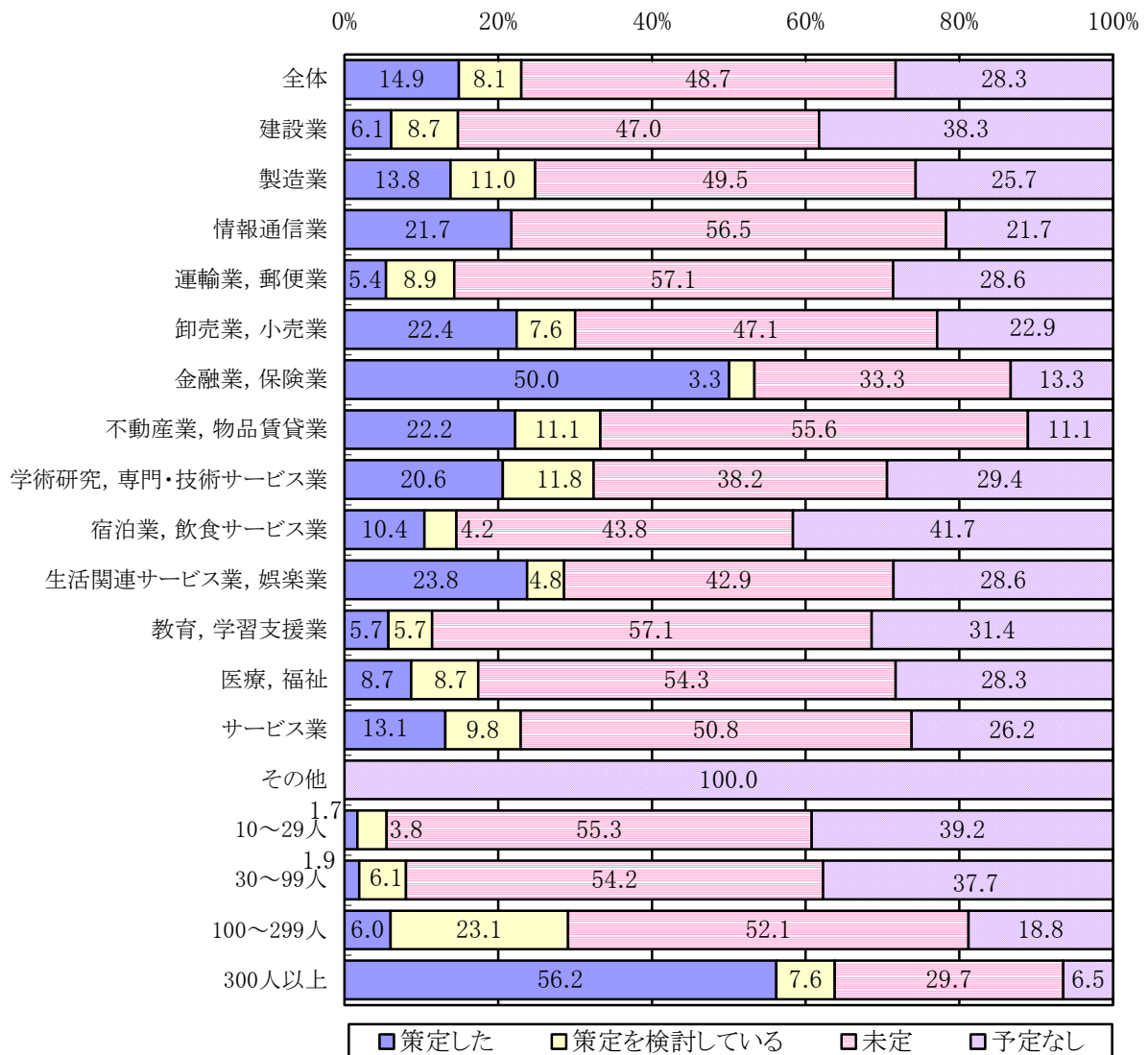
行動計画策定済みの事業所は14.9%

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14.9%（前年15.8%）であった。「策定を検討している」事業所は8.1%（同7.7%）,「未定」は48.7%（同47.5%）,「策定の予定なし」は28.3%（同29.0%）となっている。

規模別では、規模が大きいほど策定した割合が高くなっている。

（図25，付表35）

図25 次世代育成支援対策への取組み(N=805・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50.4%、退職金支給は11.4%

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50.4%(前年45.3%)、「退職金」がある事業所は11.4%(同10.7%)、「健康診断」を行っている事業所は65.9%(同63.8%)、「通勤手当」の支給は75.4%(同71.1%)などとなっている。

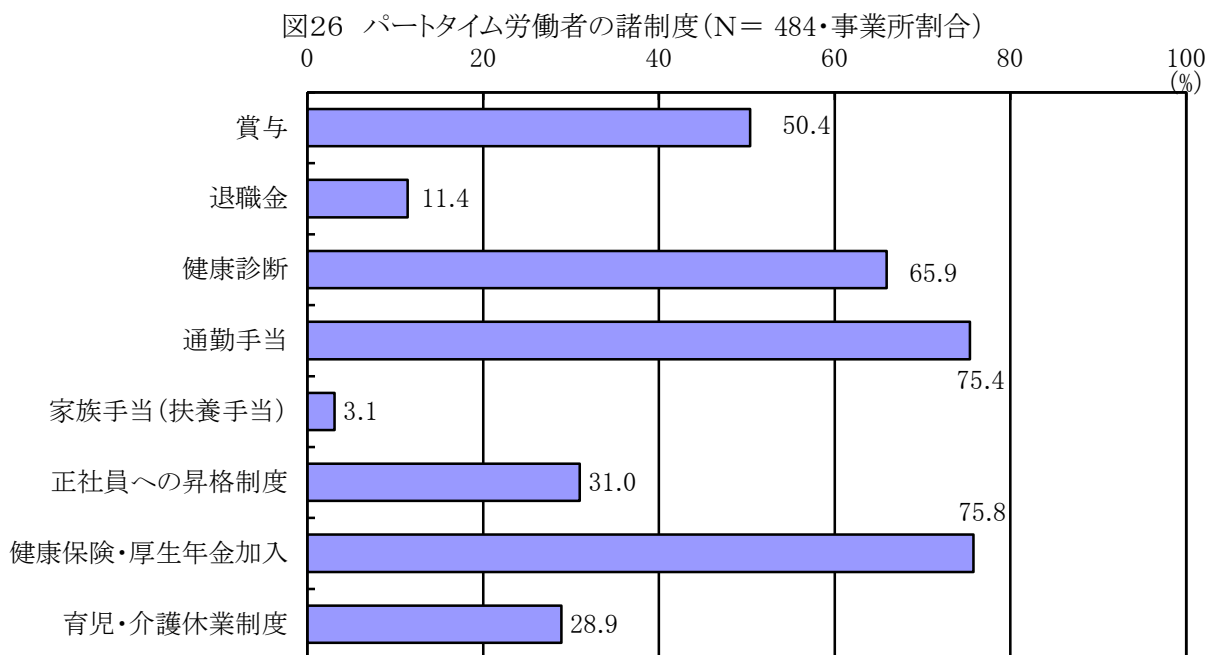
「賞与」の支給については、「金融業、保険業」「医療、福祉」がそれぞれ93.3%(同76.9%)、67.0%(同51.4%)であるのに対し、「運輸業、郵便業」「建設業」が26.1%(同47.1%)、26.9%(同11.8%)となっており、業種間の格差が大きい。

「退職金」制度については、「情報通信業」「医療、福祉」が、それぞれ33.3%、21.6%と高くなっている。

「健康診断」の実施については、「金融業、保険業」が、100%となっている。

「家族手当(扶養手当)」は、全体でも3.1%(前年4.4%)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)



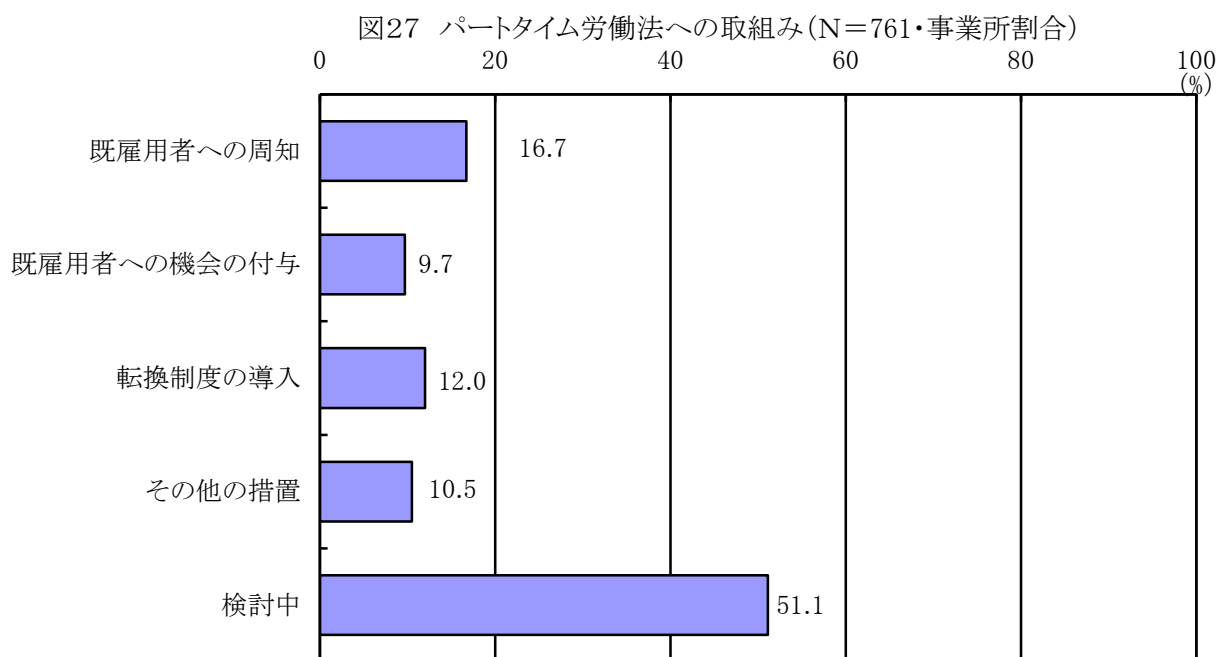
30 パートタイム労働法への取組み

何らかの措置を講じた事業所は 48.9%

平成20年4月1日に施行された改正パートタイム労働法に対する取組みのうち、パートタイム労働者の通常の労働者への転換を推進するための措置について調査したところ、「通常の労働者募集の場合、募集内容の既雇用パートタイム労働者への周知」をした事業所は16.7%（前年20.4%）、「通常の労働者ポストの社内公募の場合、既雇用パートタイム労働者への機会の付与」をした事業所は9.7%（同7.7%）、「パートタイム労働者の通常労働者への転換制度の導入（試験制度など）」をした事業所は12.0%（同11.7%）、「その他通常の労働者への転換を推進するための措置」をとった事業所は10.5%（同10.0%）となっており、何らかの措置を講じた事業所は48.9%（同49.8%）となっている。

産業別では、「金融業、保険業」「生活関連サービス業、娯楽業」で「パートタイム労働者の通常労働者への転換制度の導入（試験制度など）」をした事業所の割合が、それぞれ34.4%、22.7%と高くなっている。

（図27、付表37）



3 1 ポジティブ・アクション

管理職の割合は男性 85.1%，女性 14.9%

管理職の男女の割合については，男性 85.1%（前年 86.1%），女性 14.9%（同 13.9%）となっている。

これを産業別に見ると，「医療，福祉」を除く産業で男性の管理職が 75%以上であるが，「医療，福祉」だけは女性の管理職が 53.0%と，男性を上回っている。

「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 3.2%（前年 4.4%）にとどまり，ほとんどの事業所で未策定となっている。

「女性の採用の拡大」については，「宿泊業，飲食サービス業」が 36.7%（前年 39.1%）であるのに対し，「情報通信業」では 7.1%（前年 25.0%）と業種間の格差が大きい。

（表 2 0，付表 3 8）

表 2 0 ポジティブ・アクション（管理職の男女比 N = 4, 574 ・ 労働者割合，
ポジティブ・アクション推進計画，女性の採用の拡大 N = 443 ・ 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		女性の採用の拡大	
		男 性	女 性	策定済み	未 策 定	行っている	行っていない
全 体		85.1	14.9	3.2	96.8	18.5	81.5
産 業 分 類	建 設 業	92.1	7.9	0.0	100.0	16.0	84.0
	製 造 業	88.5	11.5	3.0	97.0	21.2	78.8
	情 報 通 信 業	94.2	5.8	0.0	100.0	7.1	92.9
	運輸業，郵便業	90.3	9.7	4.0	96.0	12.0	88.0
	卸売業，小売業	87.7	12.3	3.0	97.0	14.9	85.1
	金融業，保険業	89.0	11.0	3.6	96.4	25.0	75.0
	不動産業，物品賃貸業	97.7	2.3	0.0	100.0	20.0	80.0
	学術研究，専門・技術サービス業	96.6	3.4	10.0	90.0	20.0	80.0
	宿泊業，飲食サービス業	77.0	23.0	3.3	96.7	36.7	63.3
	生活関連サービス業，娯楽業	75.0	25.0	0.0	100.0	23.1	76.9
	教育，学習支援業	80.4	19.6	0.0	100.0	16.7	83.3
	医 療， 福 祉	47.0	53.0	3.0	97.0	12.1	87.9
	サ ー ビ ス 業	89.2	10.8	5.6	94.4	19.4	80.6
そ の 他	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	
規 模 分 類	1 0 ～ 2 9 人	79.5	20.5	2.4	97.6	21.1	78.9
	3 0 ～ 9 9 人	83.4	16.6	0.9	99.1	13.9	86.1
	1 0 0 ～ 2 9 9 人	84.2	15.8	1.4	98.6	14.1	85.9
	3 0 0 人 以上	91.3	8.7	6.4	93.6	22.0	78.0

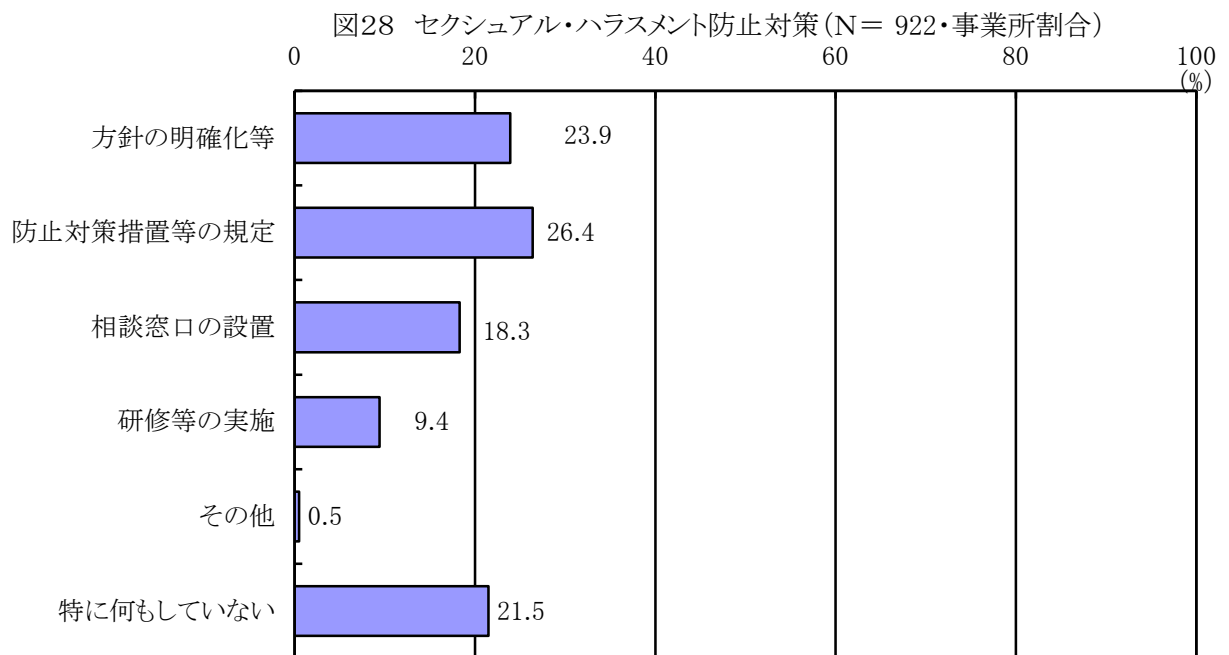
3 2 セクシュアル・ハラスメント防止対策

何らかの措置を講じた事業所は 78.5%

職場におけるセクシュアル・ハラスメント防止対策について、男女雇用機会均等法において雇用管理上講ずることを事業主に義務付けている9項目の措置を調査したところ、「事業主の方針の明確化と周知・啓発」をした事業所は23.9%、「就業規則等での防止対策措置等の規定」をした事業所は26.4%、「相談窓口の設置（外部委託も含む）」をした事業所は18.3%、「周知・啓発のための研修等の実施」をした事業所は9.4%、「その他」の措置をした事業所は0.5%となっており、何らかの措置を講じた事業所は78.5%となっている。

産業別では、「金融業、保険業」で97.0%の事業所が何らかの措置を講じているのに対し、「建設業」では55.8%と格差が大きく、企業規模が「300人以上」では98.9%なのに対し、企業規模「10～29人」では48.9%と企業規模による格差も大きい。

(図28, 付表39)



3.3 経営改善措置

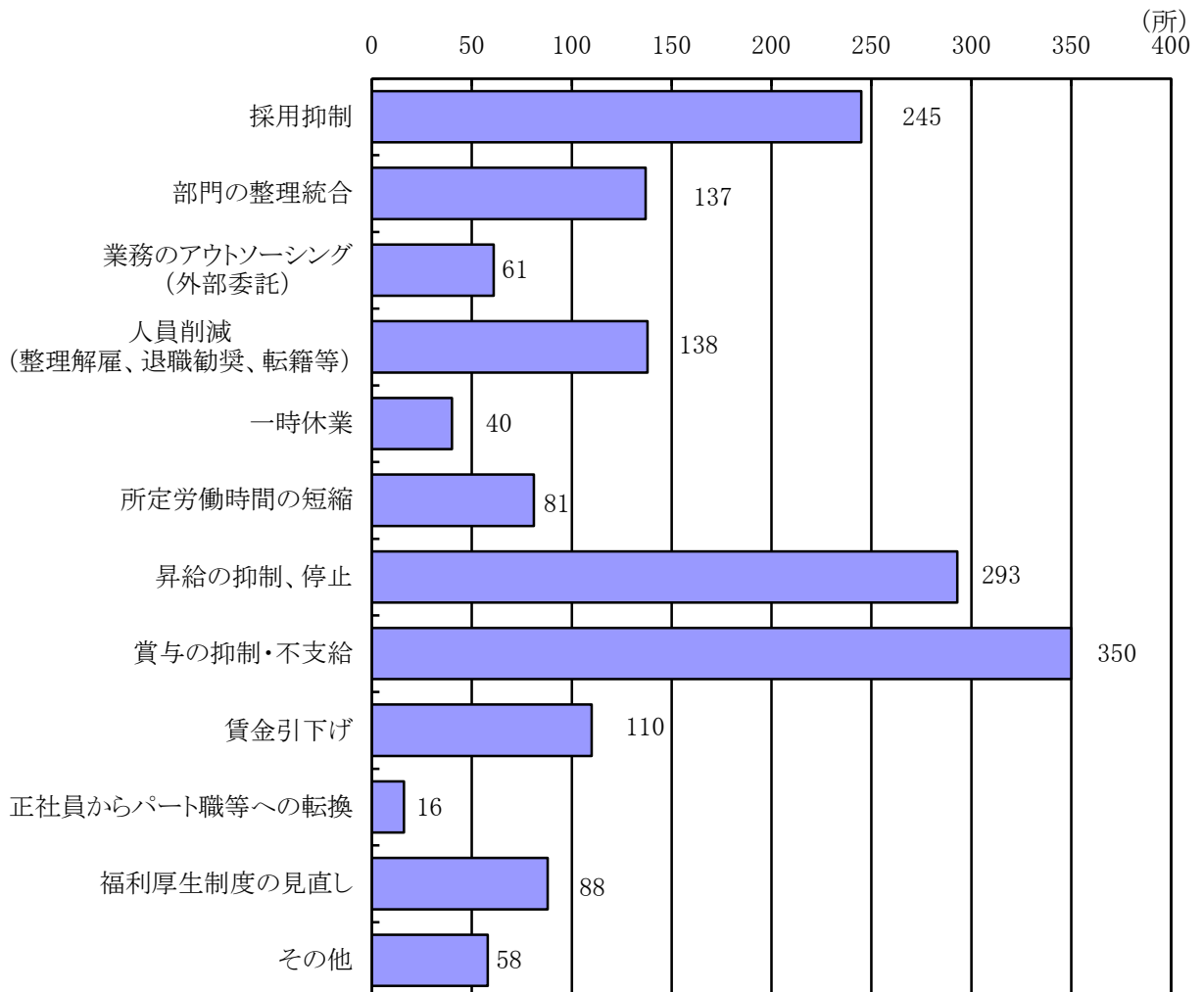
昇給の抑制、停止 31.8%，賞与の抑制・不支給 38.0%

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31.8%（前年25.9%）、「賞与の抑制、不支給」が38.0%（同29.0%）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26.6%（同25.0%）、「人員削減」が15.0%（11.9%）、「部門の整理統合」が14.9%（同17.4%）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4.3%（同1.4%）、8.8%（同7.0%）となっており、比較的少ないが増加傾向にある。

（図29、付表40）

図29 最近3年間の経営改善措置(N=922)



3.4 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 5.5%

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5.5%（前年 3.2%）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1.7%（同 1.1%）、24.0%（同 27.3%）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、68.8%（前年 68.3%）となっている。

（図30、付表41）

図30 ワークシェアリングの実施状況 (N= 872・事業所割合)

