

2 2 産前産後休暇

産前産後休暇の規定のある事業所は 87.1%

産前産後休暇の規定のある事業所は 87.1%（前年 88.9%）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 16.5%（同 15.7%）、「一部支給」が 12.0%（同 13.0%）で、何らかの形で賃金を支給している事業所の合計は 28.5%（同 28.7%）となっている。また、「無給」とする事業所は 71.6%（同 71.3%）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「情報通信業」「金融業、保険業」「その他」で有とした割合が高い。

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 95.5%（前年 92.1%）、99.2%（同 98.0%）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 = 479・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		87.1	12.9	16.5	12.0	71.6
産 業 分 類	建設業	73.4	26.6	12.5	8.9	78.6
	製造業	89.1	10.9	5.8	12.8	81.4
	情報通信業	100.0	0.0	0.0	16.7	83.3
	運輸業，郵便業	89.5	10.5	0.0	26.7	73.3
	卸売業，小売業	91.3	8.7	16.3	11.3	72.5
	金融業，保険業	100.0	0.0	50.0	20.0	30.0
	不動産業，物品賃貸業	90.9	9.1	30.0	0.0	70.0
	学術研究，専門・技術サービス業	81.5	18.5	38.1	19.0	42.9
	宿泊業，飲食サービス業	84.6	15.4	0.0	27.3	72.7
	生活関連サービス業，娯楽業	94.1	5.9	6.3	0.0	93.8
	教育，学習支援業	94.4	5.6	17.6	17.6	64.7
	医療，福祉	92.7	7.3	25.0	8.3	66.7
	サービス業	84.1	15.9	33.3	8.3	58.3
	その他	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0
規 模 分 類	10～29人	74.5	25.5	14.4	17.1	68.5
	30～99人	95.0	5.0	9.9	12.6	77.5
	100～299人	95.3	4.7	18.3	6.7	75.0
	300人以上	100.0	0.0	27.4	6.0	66.7

2.3 育児休業制度

育児休業の取得率 男性 2.3%、女性 66.2%

育児休業制度の規定のある事業所は 82.5%（前年 83.6%）となっている。

産業別に見ると、「情報通信業」「金融業、保険業」「その他」がそれぞれ 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、「100～299人」、「300人以上」でそれぞれ 98.4%、100%となっている。

育児休業取得率は、「男性」2.3%（前年 2.2%）、「女性」66.2%（同 86.1%）となっている。

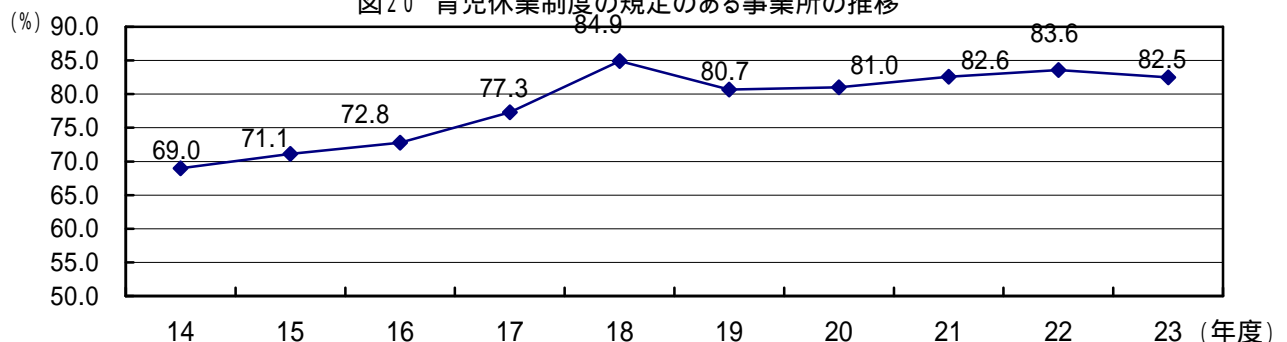
（表 18、図 20、付表 30）

表 18 育児休業制度（制度の有無 N = 469・事業所割合、取得率 N = 404・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		82.5	17.5	24.8	2.3	66.2
産 業 分 類	建設業	65.4	34.6	12.2	5.4	75.0
	製造業	82.8	17.2	32.8	2.8	77.1
	情報通信業	100.0	0.0	50.0	0.0	75.0
	運輸業、郵便業	84.2	15.8	8.3	0.0	50.0
	卸売業、小売業	87.4	12.6	17.3	0.0	75.9
	金融業、保険業	100.0	0.0	36.4	0.0	100.0
	不動産業、物品賃貸業	81.8	18.2	40.0	0.0	100.0
	学術研究、専門・技術サービス業	74.1	25.9	20.0	0.0	50.0
	宿泊業、飲食サービス業	83.3	16.7	0.0	0.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	82.4	17.6	25.0	0.0	50.0
	教育、学習支援業	88.2	11.8	42.9	0.0	50.0
	医療、福祉	95.1	4.9	51.5	25.0	60.0
	サービス業	86.4	13.6	6.3	0.0	15.4
	その他	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
規 模 分 類	10～29人	65.7	34.3	13.5	4.5	26.7
	30～99人	90.7	9.3	30.7	2.5	62.9
	100～299人	98.4	1.6	22.8	2.3	92.3
	300人以上	100.0	0.0	29.1	1.1	78.4

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74.3%

介護休業制度の規定のある事業所は74.3%(前年76.6%)となっている。産業別に見ると、「情報通信業」「金融業,保険業」「その他」でそれぞれ100%と高くなっており,低い業種でも56.4%に達している。

企業規模別では,規模が大きい企業で制度のある割合が高く,「100~299人」「300人以上」でそれぞれ91.9%,100%となっている。

(図21, 22, 付表31)

図21 介護休業制度の有無(N=470事業所割合)

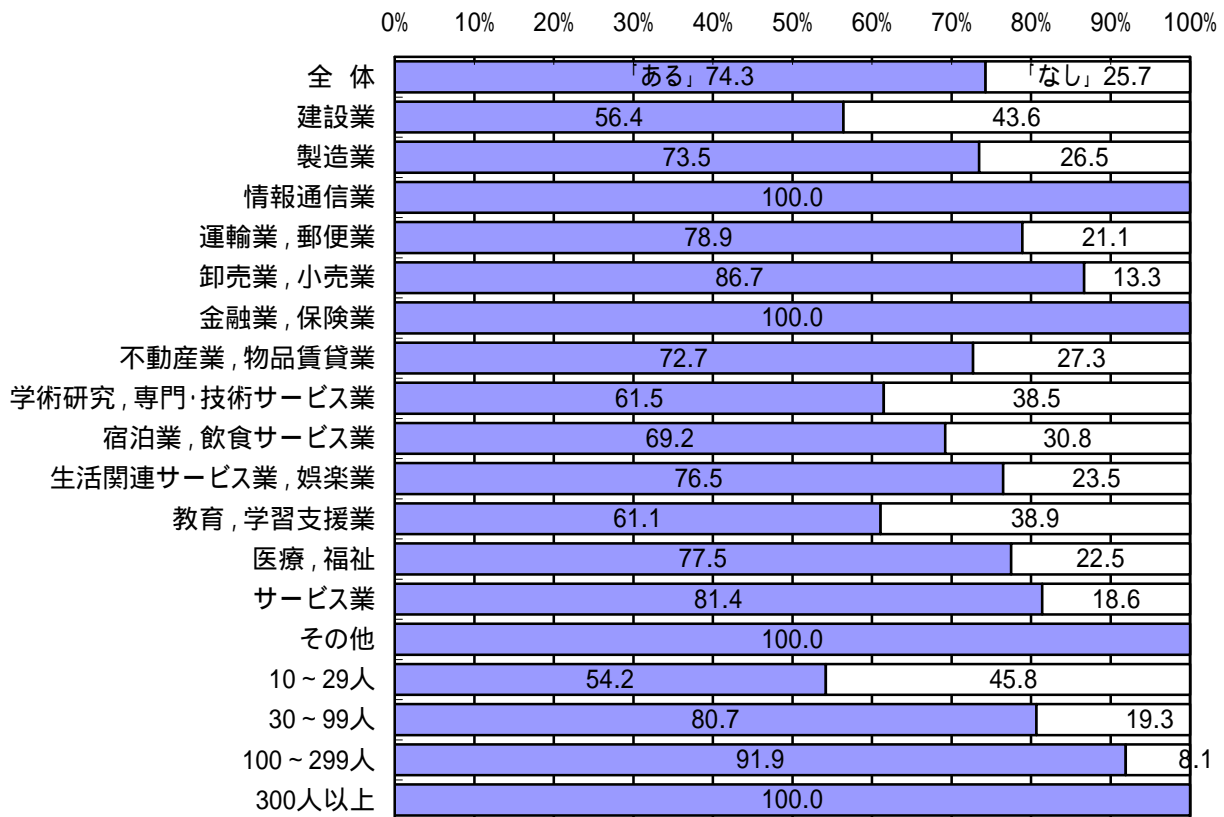
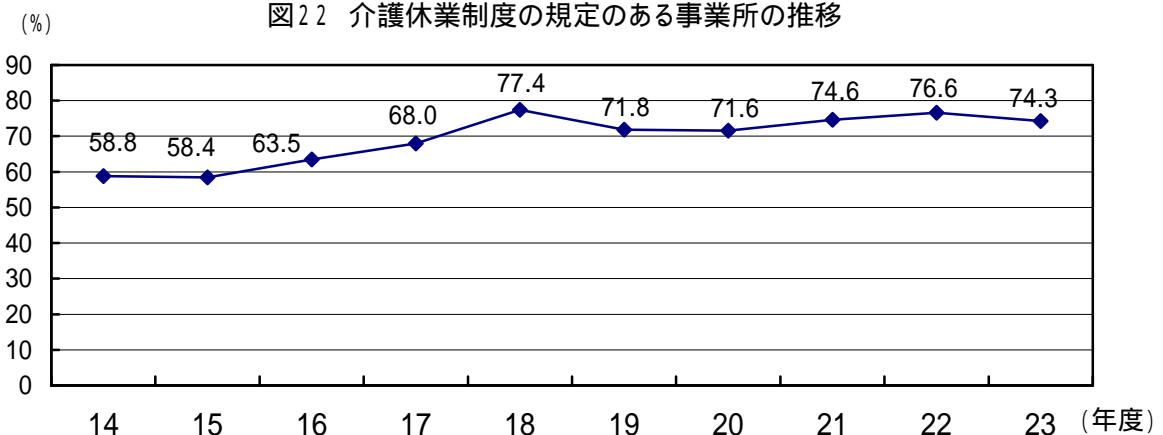


図22 介護休業制度の規定のある事業所の推移



2 5 育児・介護休業法への取組み

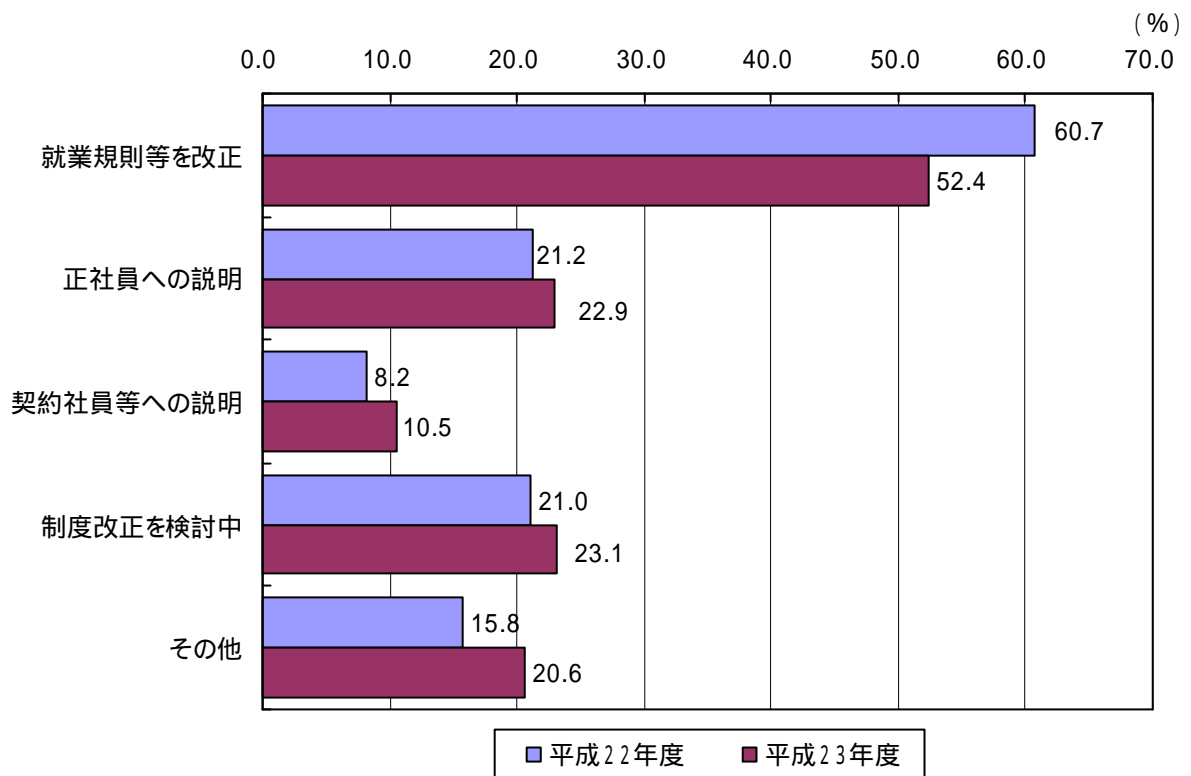
就業規則等の改正済みの事業所は52.4%

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52.4%（前年60.7%）であった。「従業員（正社員）へ説明を行った」事業所は22.9%（同21.2%）、「従業員（契約社員等）へ説明を行った」事業所は10.5%（同8.2%）、「制度改正を検討中」の事業所は23.1%（同21.0%）となっている。

産業別では、「金融業，保険業」で、「就業規則の改正」の割合が90.0%と他の産業に比べて高く，次いで「不動産業，物品賃貸業」は72.7%、「情報通信業」では66.7%となっている。

（図23，付表32）

図23 育児・介護休業法への取組み(N = 485・複数回答)



2.6 子どもを持つ労働者に対する支援制度

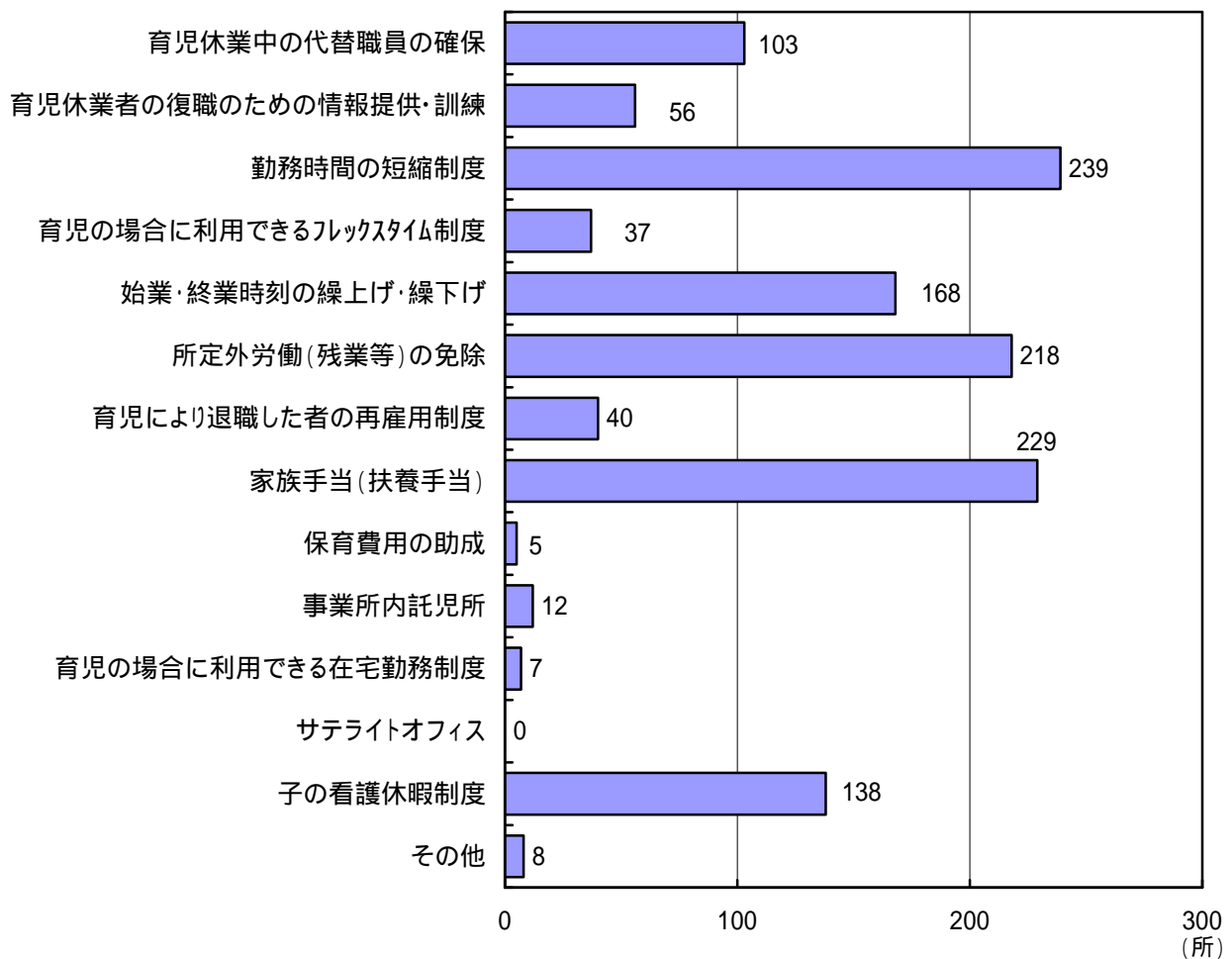
勤務時間の短縮制度 49.3% , 家族手当 (扶養手当) 47.2%

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、「勤務時間の短縮制度」を採用している事業所が全体の49.3%（前年50.4%）であった。また、「家族手当（扶養手当）」、「所定外労働（残業等）の免除」、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」もそれぞれ47.2%（前年51.8%）、44.9%（同43.1%）、34.6%（同33.0%）と他の項目より高い割合を示している。

なお、「子の看護休暇」については、「小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が、事業主に申出を行うことにより、1年に5日まで、小学校就学前の子が2人以上の場合は10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=485・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4.7日，女性3.9日

改正育児・介護休業法(平成17年4月1日施行)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4.1%で，平均取得日数は4.1日となっている。

産業別では，「金融業，保険業」が，10.0%で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」「運輸業，郵便業」「宿泊業，飲食サービス業」「生活関連サービス業，娯楽業」「その他」では「取得者なし」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=485，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		465	20	11	4.7	50	3.9
産 業 分 類	建設業	75	5	4	5.0	3	5.0
	製造業	97	6	6	4.8	20	3.6
	情報通信業	6	0	0	0.0	0	0.0
	運輸業，郵便業	19	0	0	0.0	0	0.0
	卸売業，小売業	92	1	0	0.0	1	1.0
	金融業，保険業	9	1	0	0.0	2	7.0
	不動産業，物品賃貸業	10	1	0	0.0	2	5.0
	学術研究，専門・技術サービス業	26	1	1	3.0	4	3.0
	宿泊業，飲食サービス業	14	0	0	0.0	0	0.0
	生活関連サービス業，娯楽業	18	0	0	0.0	0	0.0
	教育，学習支援業	17	1	0	0.0	1	5.0
	医療，福祉	38	3	0	0.0	16	3.6
	サービス業	43	1	0	0.0	1	12.0
	その他	1	0	0	0.0	0	0.0
規 模 分 類	10～29人	204	9	5	4.8	13	3.5
	30～99人	116	4	5	5.0	12	3.5
	100～299人	62	2	0	0.0	15	4.1
	300人以上	83	5	1	3.0	10	4.7

2 8 次世代育成支援対策

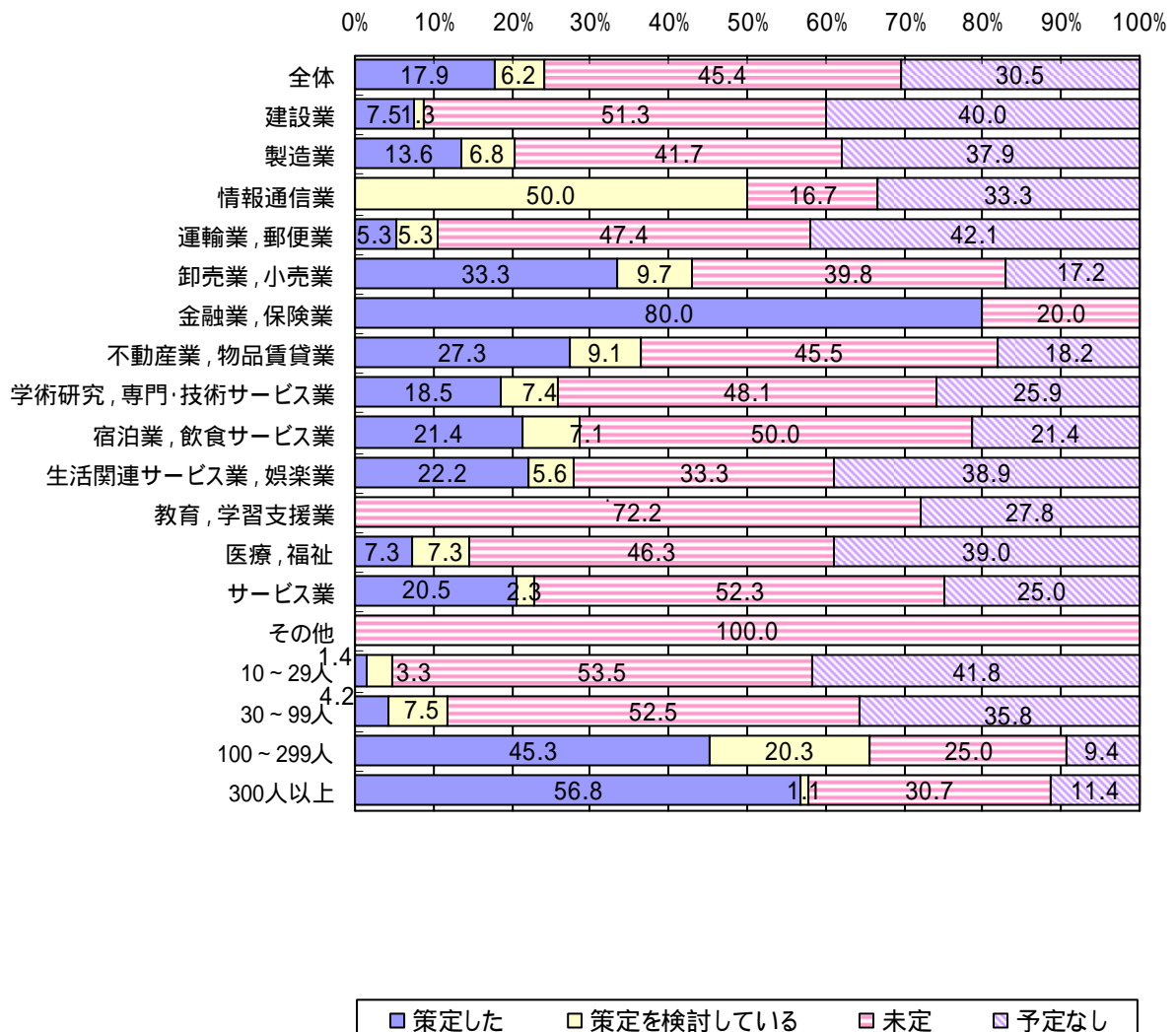
行動計画策定済みの事業所は17.9%

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17.9%(前年13.2%)であった。「策定を検討している」事業所は6.2%(同13.2%)、「未定」は45.4%(同48.2%)、「策定の予定なし」は30.5%(同25.5%)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=485・事業所割合)



2.9 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46.4%，退職金支給は8.0%

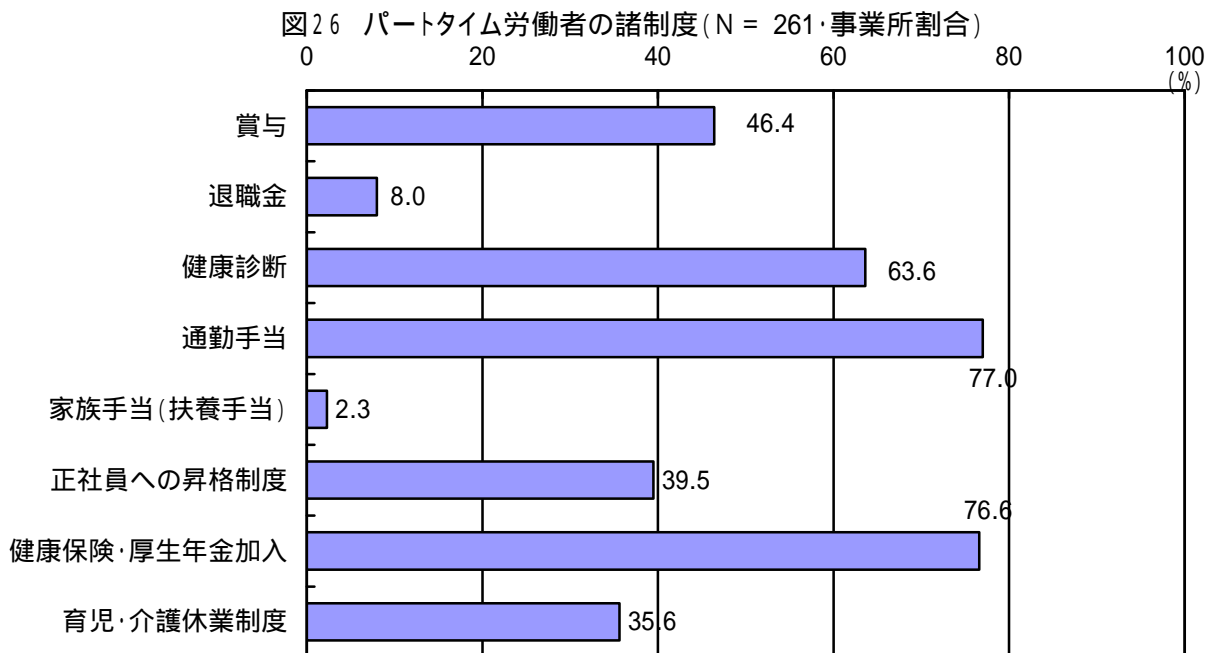
パートタイム労働者に関する諸制度については、「賞与」がある事業所は46.4%(前年45.6%)、「退職金」がある事業所は8.0%(同12.1%)、「健康診断」を行っている事業所は63.6%(同67.4%)、「通勤手当」の支給は77.0%(同76.5%)などとなっている。

「賞与」の支給については、「情報通信業」が100%(前年 事業所なし)「金融業，保険業」が66.7%(同60.0%)で割合が高い。

「健康診断」の実施については、「金融業，保険業」が100%(前年90.0%)となっている。

「正社員への昇格制度」がある事業所は、「宿泊業，飲食サービス業」「金融業・保険業」「サービス業」でそれぞれ66.7%，50.0%，50.0%と割合が高い。

(図26，付表36)

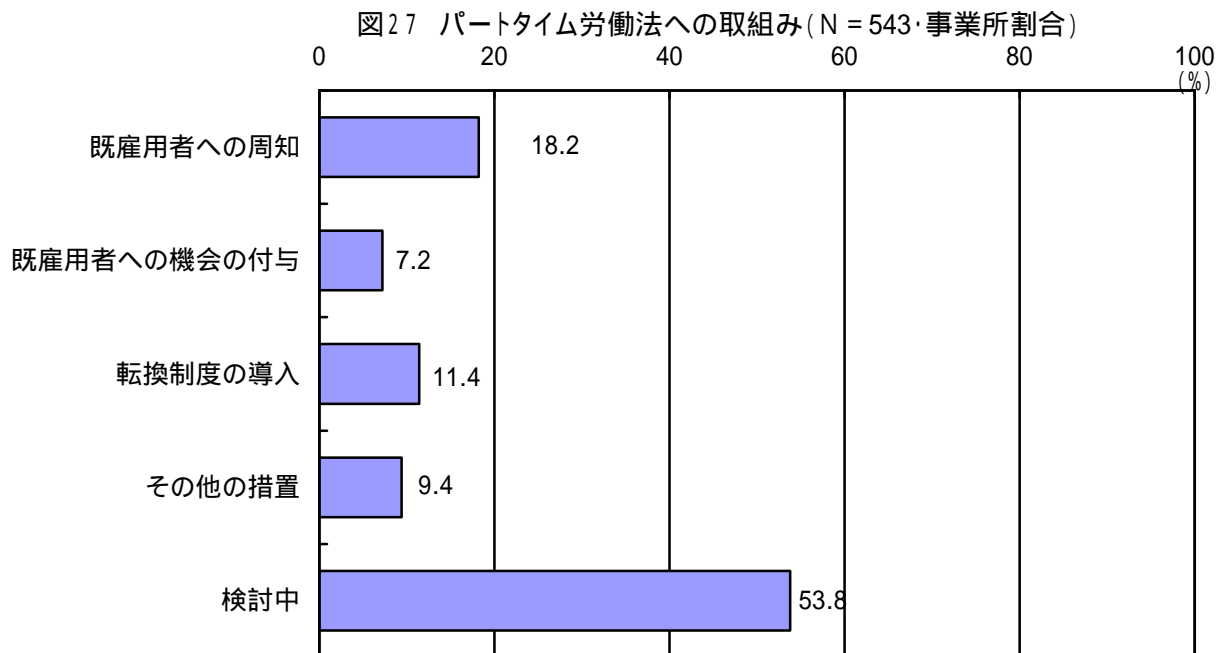


30 パートタイム労働法への取組み

何らかの措置を講じた事業所は 46.2%

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 18.2%（前年 15.8%）、「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 7.2%（同 8.0%）、「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 11.4%（同 10.5%）、「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 9.4%（同 8.4%）となっており、何らかの措置を講じた事業所は 46.2%（同 42.6%）となっている。

（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 87.6% , 女性 12.4%

管理職の男女の割合については、男性 87.6%（前年 84.4%）、女性 12.4%（同 15.6%）となっている。

これを産業別に見ると「医療、福祉」、「宿泊業、飲食サービス業」、「教育、学習支援業」を除く産業で男性の管理職が 81.3%以上となっている。「医療、福祉」では女性の管理職が 47.7%で、各産業分類中最も高い。

「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 2.0%（前年 3.5%）にとどまっている。

「女性の採用の拡大」については、「医療、福祉」が 35.7%（前年 15.0%）、「情報通信業」が 33.3%（前年 50.0%）、「宿泊業、飲食サービス業」が 33.3%（同 27.3%）で、他の産業分類に比べて高い。

（表 20、付表 38）

表 20 ポジティブ・アクション（管理職の男女比 N = 2,232・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 = 252・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		87.6	12.4	2.0	98.0	23.8	76.2
産業 分類	建設業	91.9	8.1	2.8	97.2	22.2	77.8
	製造業	90.6	9.4	1.8	98.2	23.6	76.4
	情報通信業	86.8	13.2	0.0	100.0	33.3	66.7
	運輸業、郵便業	85.0	15.0	0.0	100.0	22.2	77.8
	卸売業、小売業	92.9	7.1	0.0	100.0	27.8	72.2
	金融業、保険業	81.3	18.8	0.0	100.0	0.0	100.0
	不動産業、物品賃貸業	92.8	7.2	0.0	100.0	20.0	80.0
	学術研究、専門・技術サービス業	95.1	4.9	5.0	95.0	25.0	75.0
	宿泊業、飲食サービス業	70.8	29.2	0.0	100.0	33.3	66.7
	生活関連サービス業、娯楽業	91.9	8.1	9.1	90.9	27.3	72.7
	教育、学習支援業	78.2	21.8	0.0	100.0	25.0	75.0
	医療、福祉	52.3	47.7	0.0	100.0	35.7	64.3
	サービス業	84.7	15.3	4.2	95.8	16.7	83.3
	その他	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
規模 分類	10～29人	79.6	20.4	2.5	97.5	32.1	67.9
	30～99人	83.1	16.9	0.0	100.0	20.3	79.7
	100～299人	94.6	5.4	2.4	97.6	24.4	75.6
	300人以上	94.7	5.3	3.0	97.0	16.7	83.3

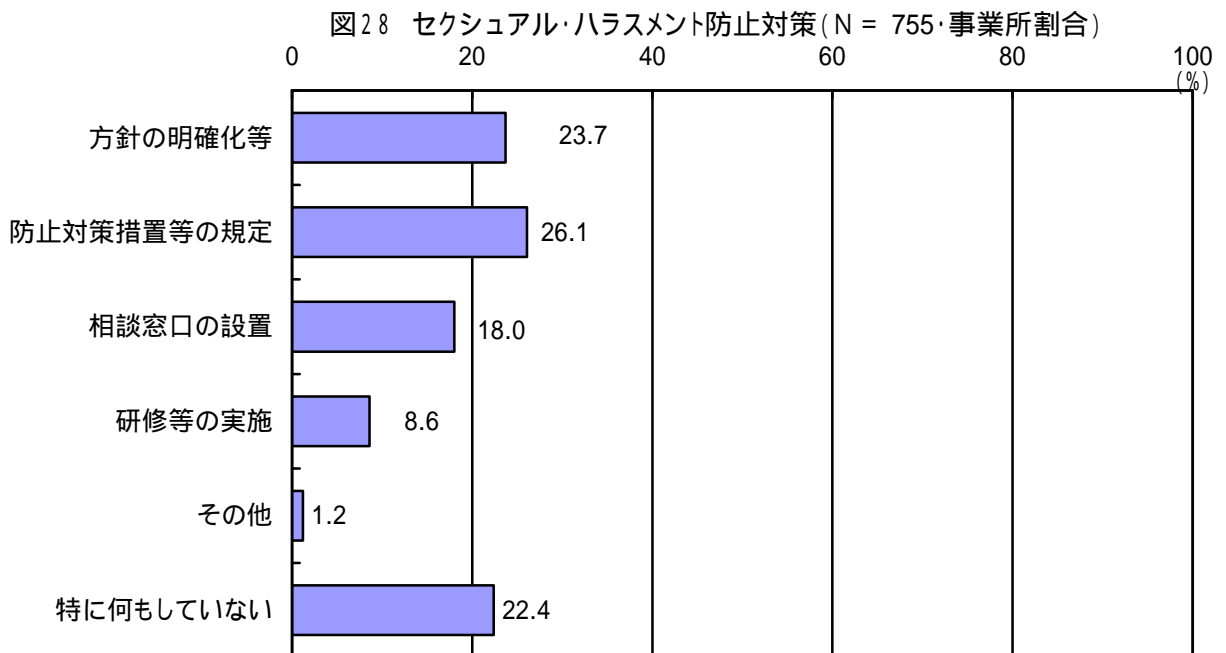
3 2 セクシュアル・ハラスメント防止対策

何らかの措置を講じた事業所は 77.6%

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 23.7%、「就業規則等での防止対策措置等の規定」をした事業所は 26.1%、「相談窓口の設置（外部委託も含む）」をした事業所は 18.0%、「周知・啓発のための研修等の実施」をした事業所は 8.6%、「その他」の措置をした事業所は 1.2%となっており、何らかの措置を講じた事業所は 77.6%となっている。

産業別では、「金融業、保険業」「宿泊業、飲食サービス業」でそれぞれ 97.0%、96.2%の事業所が何らかの措置を講じている。また、措置状況については企業規模が「300人以上」では 99.1%、「10～29人」では 49.4%と企業規模による差もみられる。

(図 28, 付表 39)



3.3 経営改善措置

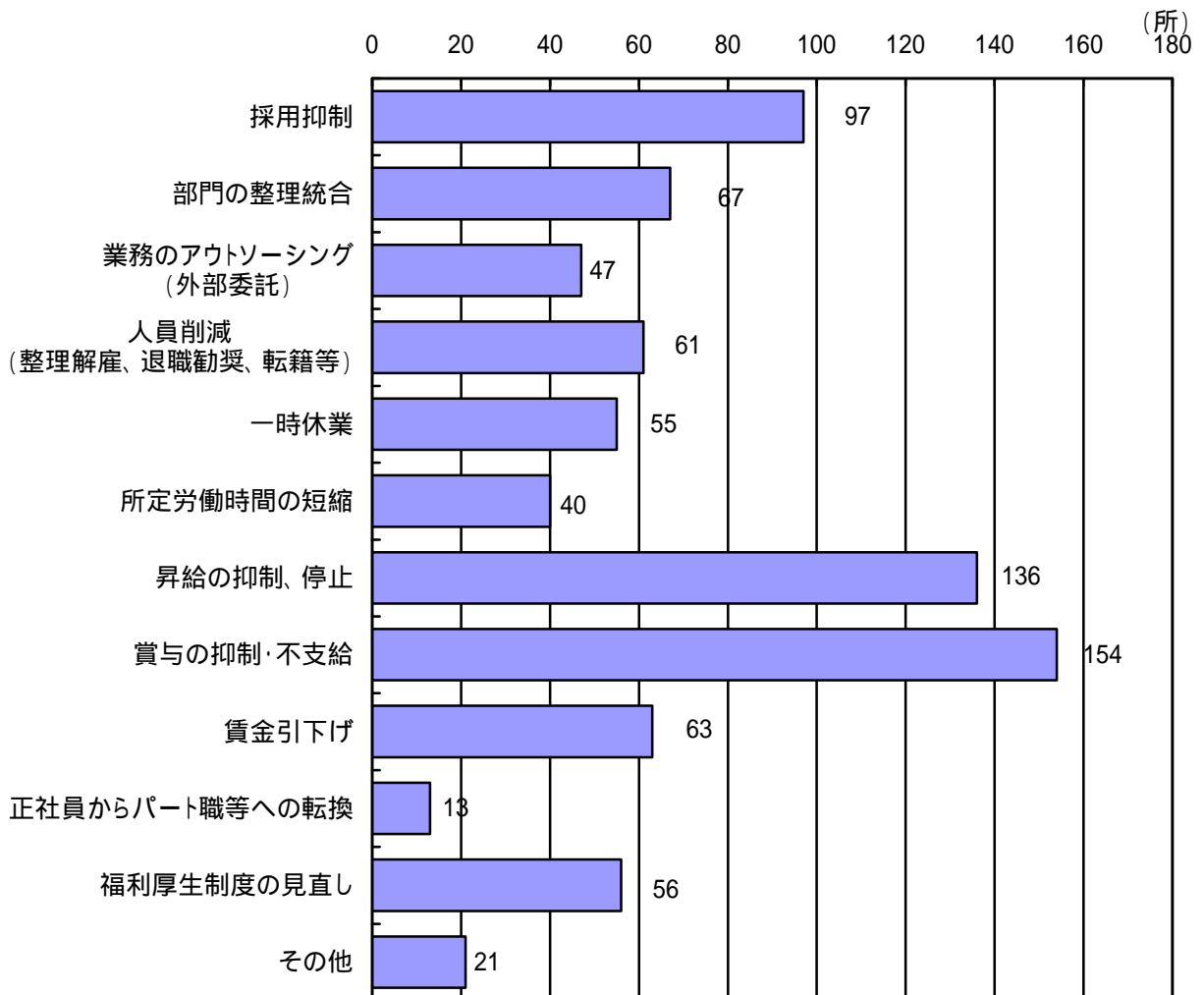
昇給の抑制，停止 28.0%，賞与の抑制・不支給 31.8%

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28.0%（前年31.0%），「賞与の抑制，不支給」が31.8%（同36.6%）と賃金面での調整を行う事業所の比率が高い。次いで，「採用抑制」が20.0%（同30.8%），「部門の整理統合」が13.8%（同15.4%），「賃金引下げ」が13.0%（同12.3%）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」はそれぞれ11.3%（同6.5%），8.2%（同9.2%）の事業所で実施された。

（図29，付表40）

図29 最近3年間の経営改善措置(N=485)



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 4.8%

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4.8%（前年 5.8%）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2.0%（同 1.2%）、23.0%（同 24.0%）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、70.2%（前年 69.1%）となっている。

（図 30，付表 4 1）

図30 ワークシェアリングの実施状況 (N=460・事業所割合)

