

2 2 産前産後休暇

産前産後休暇の規定のある事業所は 87.4%

産前産後休暇の規定のある事業所は 87.4%（前年 88.1%）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 20.6%（同 19.8%）、「一部支給」が 13.1%（同 16.1%）で、何らかの形で賃金を支給している事業所の合計は 33.7%（同 35.9%）となっている。また、「無給」とする事業所は 66.3%（同 64.1%）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「その他」が 100%となっている。逆に、「宿泊業、飲食サービス業」は 63.4%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 91.2%（前年 90.1%）、98.7%（同 98.2%）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 = 772・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		87.4	12.6	20.6	13.1	66.3
産 業 分 類	建設業	88.9	11.1	12.0	17.4	70.7
	製造業	90.5	9.5	9.4	7.5	83.0
	情報通信業	87.5	12.5	21.4	7.1	71.4
	運輸業、郵便業	81.6	18.4	13.5	10.8	75.7
	卸売業、小売業	86.1	13.9	13.7	16.2	70.1
	金融業、保険業	96.8	3.2	46.7	6.7	46.7
	不動産業、物品賃貸業	71.4	28.6	0.0	10.0	90.0
	学術研究、専門・技術サービス業	96.9	3.1	17.9	3.6	78.6
	宿泊業、飲食サービス業	63.4	36.6	16.0	16.0	68.0
	生活関連サービス業、娯楽業	70.0	30.0	7.1	7.1	85.7
	教育、学習支援業	91.9	8.1	36.4	27.3	36.4
	医療、福祉	92.4	7.6	39.3	10.7	50.0
	サービス業	91.5	8.5	33.3	16.7	50.0
	その他	100.0	0.0	66.7	33.3	0.0
規 模 分 類	10～29人	74.6	25.4	14.8	19.0	66.2
	30～99人	91.8	8.2	19.0	12.9	68.0
	100～299人	97.5	2.5	24.1	6.0	69.8
	300人以上	97.8	2.2	26.8	10.7	62.5

2 3 育児休業制度

育児休業の取得率 男性 4.0%，女性 69.9%

育児休業制度の規定のある事業所は 81.0%（前年 80.7%）となっている。これを産業別に見ると、「その他」が 100.0%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 98.9%となっている。

育児休業取得率は、「男性」4.0%（前年 3.2%）、「女性」69.9%（同 76.8%）となっている。

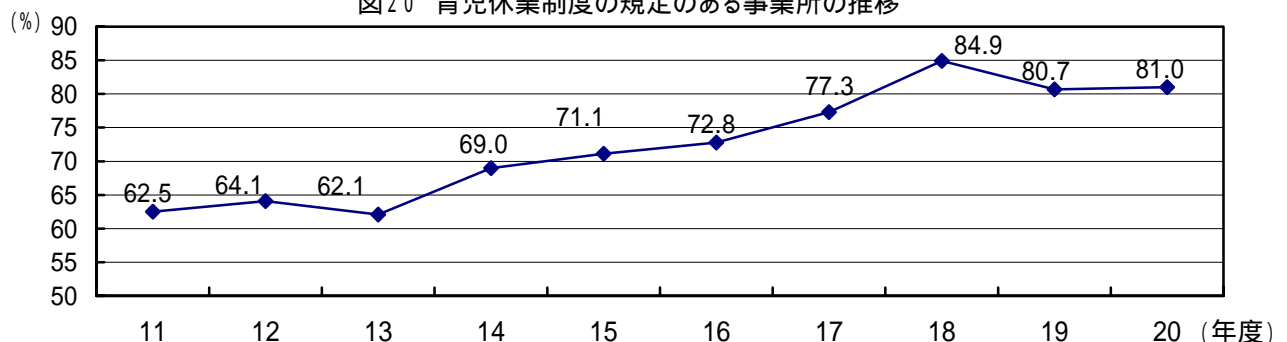
（表 1 8，図 2 0，付表 3 0）

表 1 8 育児休業制度（制度の有無 N = 747・事業所割合，取得率 N = 687・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		81.0	19.0	28.8	4.0	69.9
産 業 分 類	建設業	82.2	17.8	11.9	0.0	72.7
	製造業	82.8	17.2	24.1	1.5	77.6
	情報通信業	81.3	18.8	21.2	10.3	100.0
	運輸業，郵便業	85.7	14.3	50.0	25.0	100.0
	卸売業，小売業	79.1	20.9	33.0	12.2	81.3
	金融業，保険業	96.8	3.2	38.1	0.0	80.0
	不動産業，物品賃貸業	57.1	42.9	0.0	0.0	0.0
	学術研究，専門・技術サービス業	86.7	13.3	10.7	4.3	40.0
	宿泊業，飲食サービス業	50.0	50.0	8.7	0.0	66.7
	生活関連サービス業，娯楽業	70.0	30.0	28.6	0.0	100.0
	教育，学習支援業	83.8	16.2	17.6	0.0	33.3
	医療，福祉	90.0	10.0	49.3	0.0	62.4
	サービス業	77.6	22.4	25.7	0.0	81.8
	その他	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
規 模 分 類	10～29人	61.1	38.9	21.9	4.1	58.3
	30～99人	83.1	16.9	25.9	6.0	57.7
	100～299人	98.3	1.7	29.1	2.0	58.5
	300人以上	98.9	1.1	31.8	4.1	92.1

図 2 0 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71.6%

介護休業制度の規定のある事業所は71.6%（前年71.8%）となっている。これを産業別に見ると、「金融業，保険業」が93.5%で最も高く，次いで「情報通信業」「医療，福祉」がともに81.3%となっている。逆に，「宿泊業，飲食サービス業」「不動産業，物品賃貸業」は介護休業制度の規定のある事業所の割合が，それぞれ43.2%，46.2%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98.3%となっている。

（図21，22，付表31）

図21 介護休業制度の有無(N=757・事業所割合)

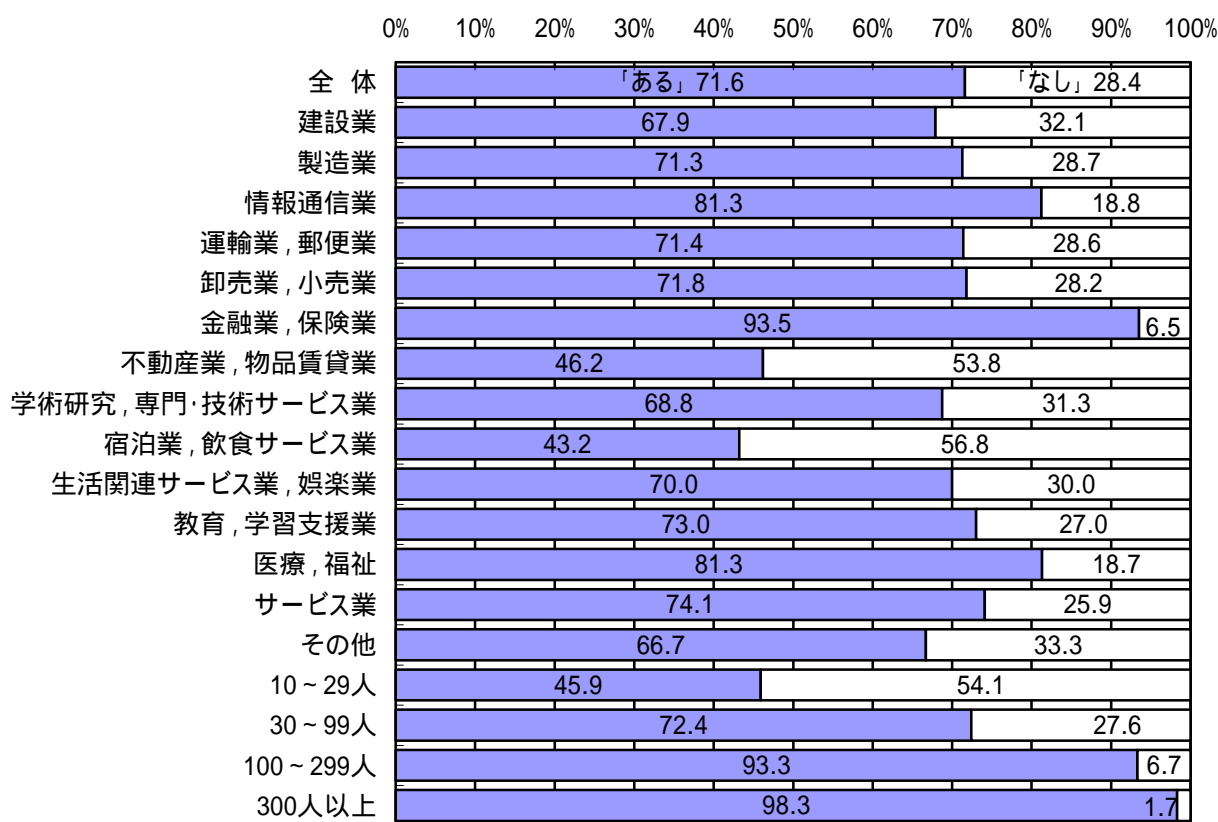
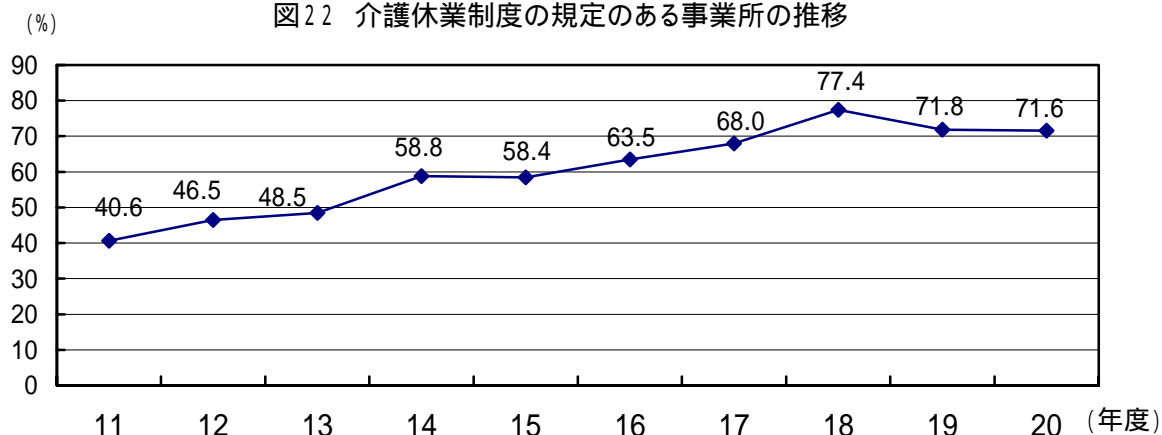


図22 介護休業制度の規定のある事業所の推移



2 5 育児・介護休業法の改正への取組み

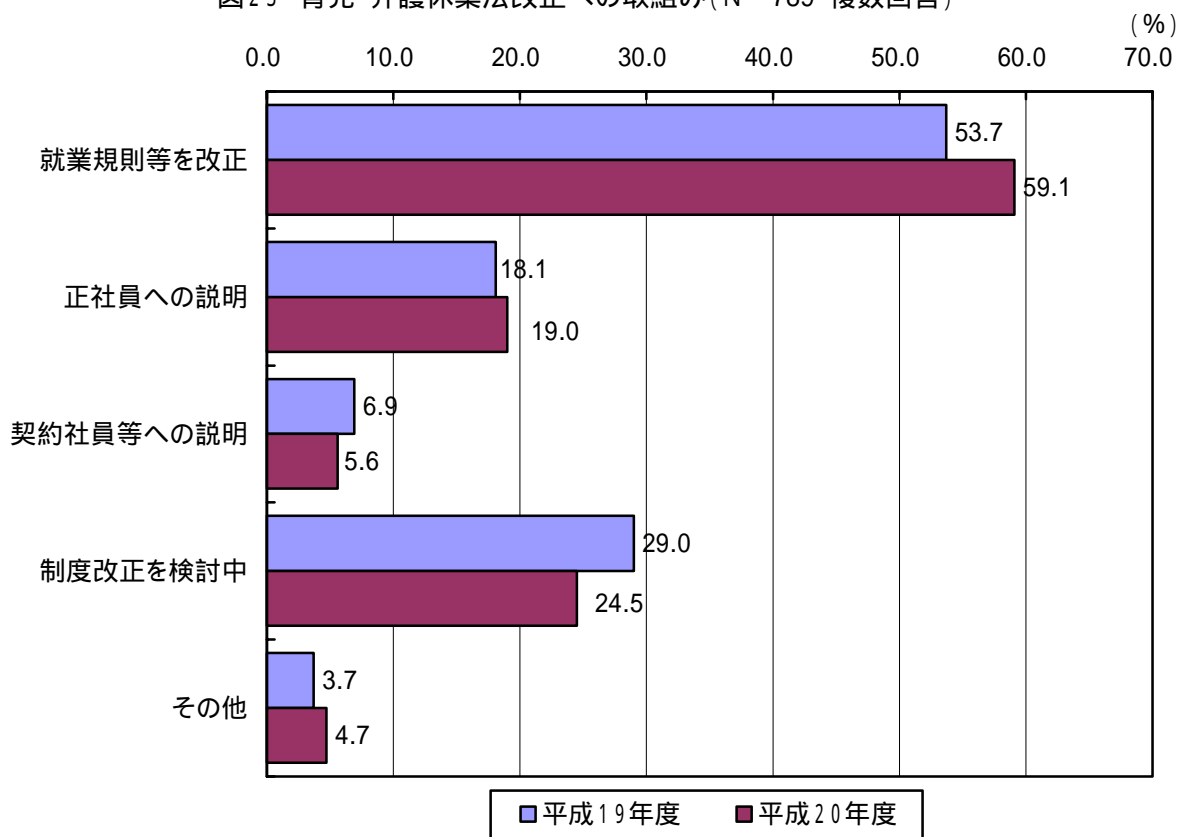
就業規則等の改正済みの事業所は 59.1%

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 59.1%(前年 53.7%)であった。「従業員(正社員)へ説明を行った」事業所は 19.0%(同 18.1%)、「従業員(契約社員等)へ説明を行った」事業所は 5.6%(同 6.9%)、「制度改正を検討中」の事業所は 24.5%(同 29.0%)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」が他の産業に比べて高く、「宿泊業,飲食サービス業」「その他」が全般的に低くなっている。

(図 2 3 , 付表 3 2)

図 2 3 育児・介護休業法改正への取組み (N = 789・複数回答)



2 6 子どもを持つ労働者に対する支援制度

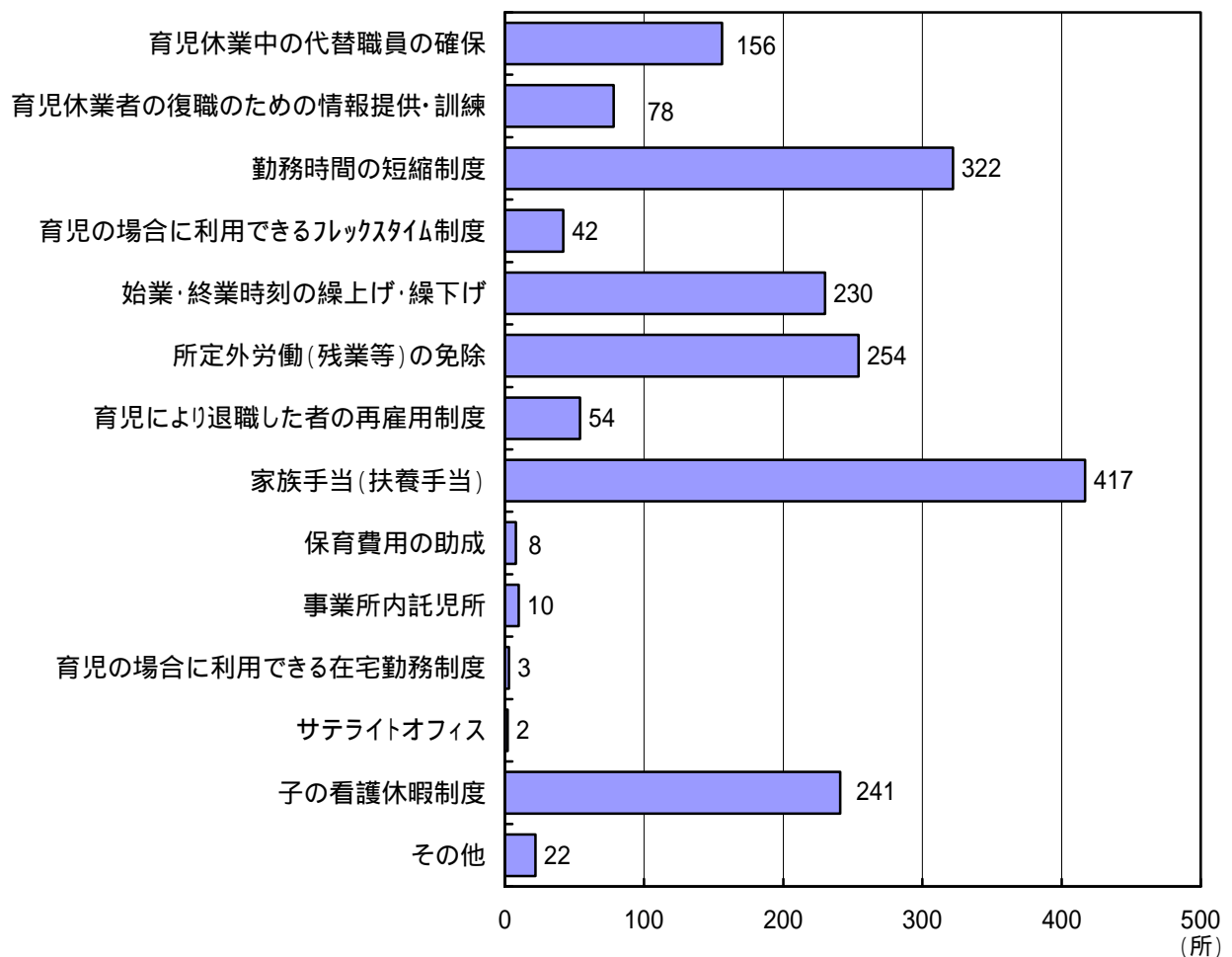
家族手当(扶養手当) 52.9% , 勤務時間の短縮制度 40.8%

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52.9%(前年55.3%)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40.8%(前年39.1%)、29.2%(同39.1%)、32.2%(同32.1%)、30.5%(同29.0%)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=789・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2.1日，女性3.2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6.3%で，平均取得日数は2.9日となっている。

産業別では，「不動産業，物品賃貸業」「教育，学習支援業」が，それぞれ21.4%，13.5%と取得者のいる事業所の割合が他の産業に比べて高く，「生活関連サービス業，娯楽業」「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 = 789，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		739	50	33	2.1	101	3.2
産 業 分 類	建 設 業	99	11	12	2.1	7	5.6
	製 造 業	124	5	6	1.8	19	2.2
	情 報 通 信 業	15	1	1	3.0	3	4.7
	運輸業，郵便業	50	2	0	0.0	2	4.5
	卸売業，小売業	141	5	2	3.0	3	4.0
	金融業，保険業	30	1	0	0.0	2	3.5
	不動産業，物品賃貸業	11	3	1	3.0	2	2.0
	学術研究，専門・技術サービス業	29	3	5	2.2	1	5.0
	宿泊業，飲食サービス業	42	2	0	0.0	2	4.5
	生活関連サービス業，娯楽業	22	0	0	0.0	0	0.0
	教育，学習支援業	32	5	3	2.0	8	4.1
	医 療 ， 福 祉	86	7	1	1.0	35	2.8
	サ ー ビ ス 業	55	5	2	1.0	17	3.2
	そ の 他	3	0	0	0.0	0	0.0
規 模 分 類	10～29人	299	15	8	2.4	15	3.2
	30～99人	156	15	6	1.8	17	4.3
	100～299人	116	6	3	2.7	9	4.2
	300人以上	168	14	16	1.9	60	2.8

2 8 次世代育成支援対策

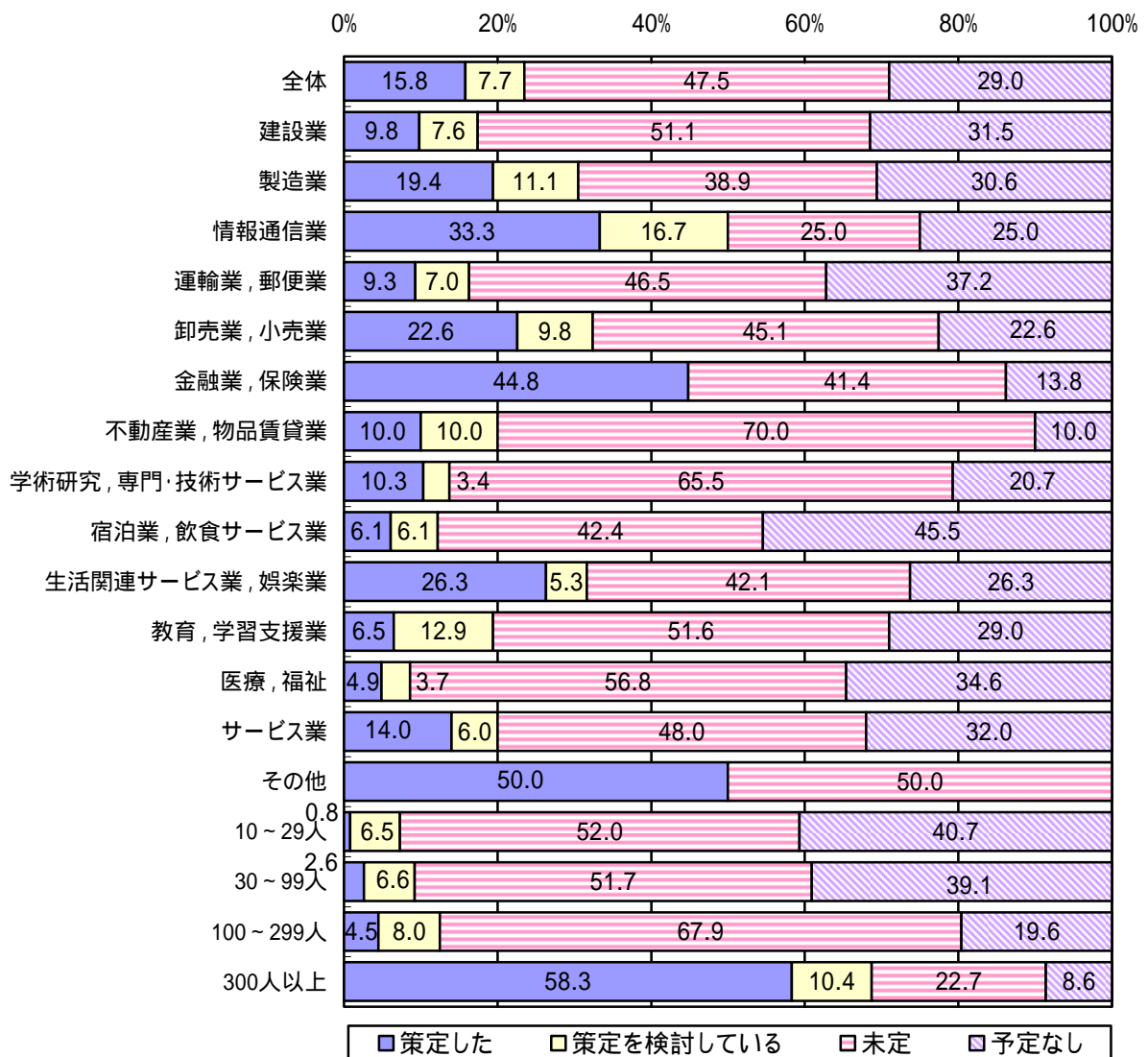
行動計画策定済みの事業所は 15.8%

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 15.8%（前年 16.7%）であった。「策定を検討している」事業所は 7.7%（同 10.1%）、「未定」は 47.5%（同 46.3%）、「策定の予定なし」は 29.0%（同 26.9%）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 2 5，付表 3 5）

図 2 5 次世代育成支援対策への取組み (N=672・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45.3%，退職金支給は10.7%

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45.3%(前年54.7%)、「退職金」がある事業所は10.7%(同11.3%)、「健康診断」を行っている事業所は63.8%(同67.3%)、「通勤手当」の支給は71.1%(同76.9%)などとなっている。

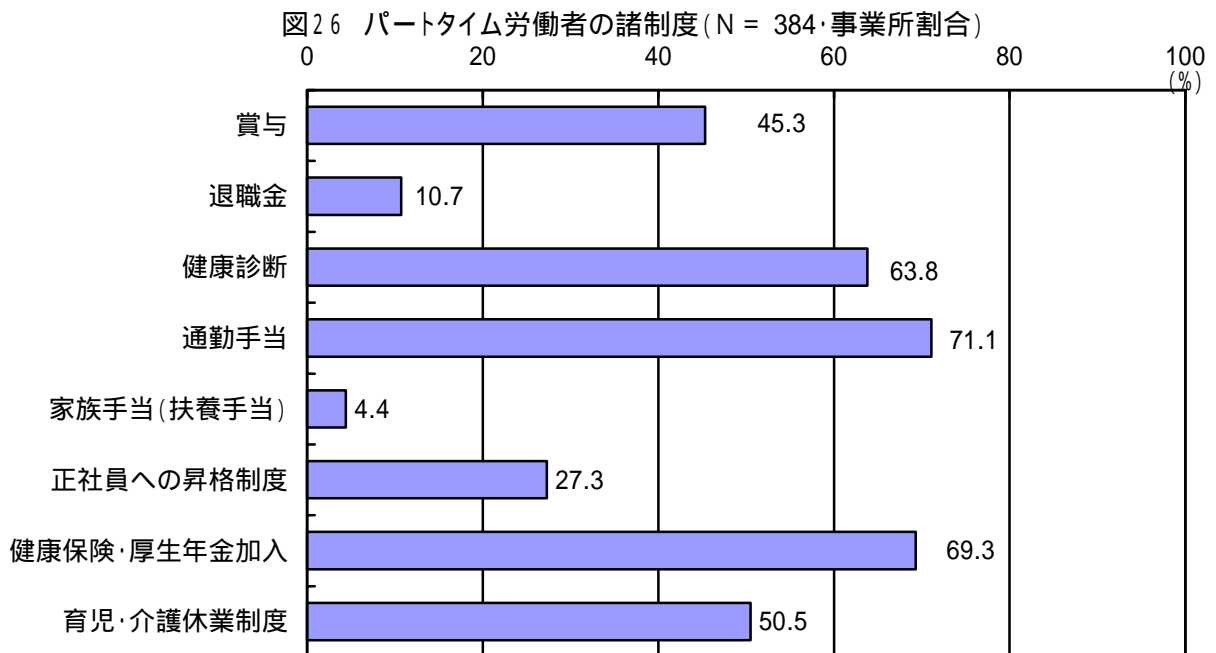
「賞与」の支給については、「金融業、保険業」「情報通信業」がそれぞれ76.9%(同81.0%)、66.7%(同33.3%)であるのに対し、「建設業」「教育、学習支援業」が11.8%(同51.9%)、22.7%(同35.7%)となっており、業種間の格差が大きい。

「退職金」制度については、「情報通信業」「建設業」が、それぞれ33.3%、23.5%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、100.0%と高くなっている。

「家族手当(扶養手当)」は、全体でも4.4%(前年4.3%)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)



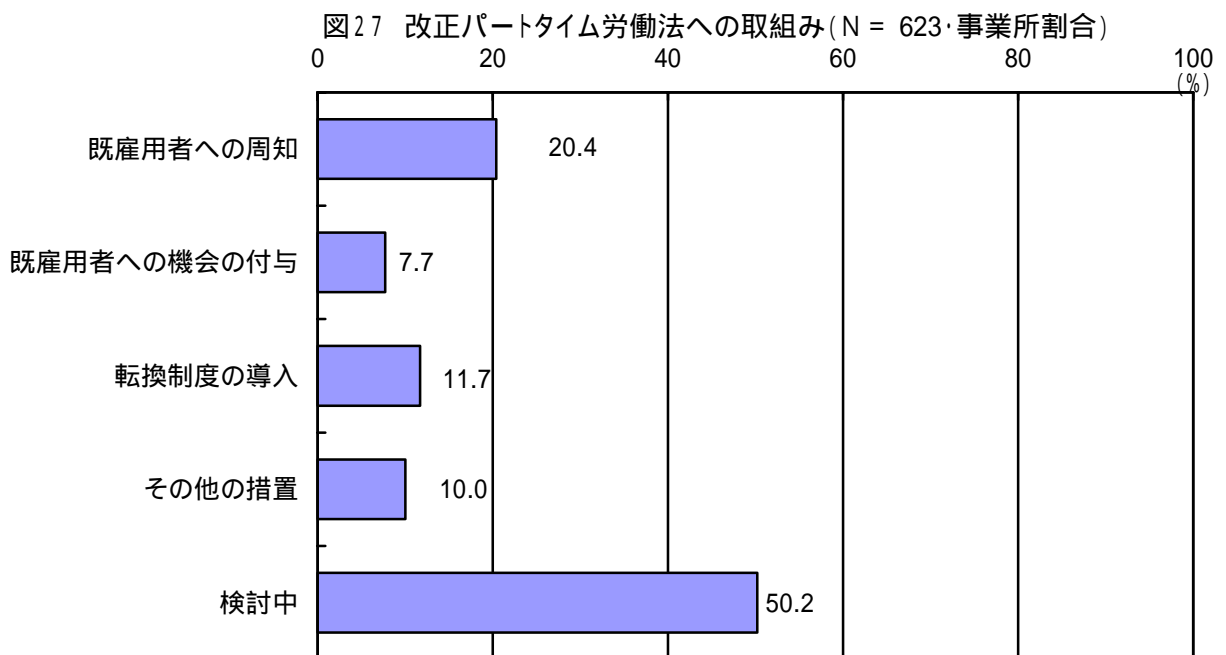
3 0 改正パートタイム労働法への取組み

何らかの措置を講じた事業所は 49.8%

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10.0%となっており、何らかの措置を講じた事業所は49.8%となっている。

産業別では、「金融業、保険業」「医療、福祉」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26.9%、20.8%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 86.1% , 女性 13.9%

管理職の男女の割合については、男性 86.1%（前年 88.5%）、女性 13.9%（同 11.5%）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」については女性の管理職が 53.5%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 4.4%（前年 3.0%）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 59.4%（前年 59.9%）が実施しているのに対し、企業規模「10～29人」では 20.5%（前年 17.6%）の実施にとどまっております、企業規模による格差が大きい。（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 = 4,410・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 = 503・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		86.1	13.9	4.4	95.6	37.4	62.6
産 業 分 類	建 設 業	93.4	6.6	13.3	86.7	35.0	65.0
	製 造 業	93.3	6.7	6.0	94.0	37.3	62.7
	情 報 通 信 業	96.6	3.4	8.3	91.7	75.0	25.0
	運輸業、郵便業	94.8	5.2	3.8	96.2	26.9	73.1
	卸売業、小売業	90.7	9.3	1.9	98.1	37.5	62.5
	金融業、保険業	91.3	8.7	0.0	100.0	74.1	25.9
	不動産業、物品賃貸業	82.5	17.5	0.0	100.0	16.7	83.3
	学術研究、専門・技術サービス業	93.0	7.0	0.0	100.0	37.5	62.5
	宿泊業、飲食サービス業	84.0	16.0	4.3	95.7	30.4	69.6
	生活関連サービス業、娯楽業	80.0	20.0	0.0	100.0	28.6	71.4
	教育、学習支援業	78.7	21.3	4.0	96.0	52.0	48.0
	医 療、福 祉	46.5	53.5	3.6	96.4	23.6	76.4
	サ ー ビ ス 業	88.1	11.9	2.8	97.2	30.6	69.4
そ の 他	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	
規 模 分 類	1 0 ~ 2 9 人	81.8	18.2	6.6	93.4	20.5	79.5
	3 0 ~ 9 9 人	86.0	14.0	2.0	98.0	25.0	75.0
	1 0 0 ~ 2 9 9 人	83.1	16.9	0.0	100.0	41.2	58.8
	3 0 0 人以上	91.1	8.9	6.5	93.5	59.4	40.6

3 2 経営改善措置

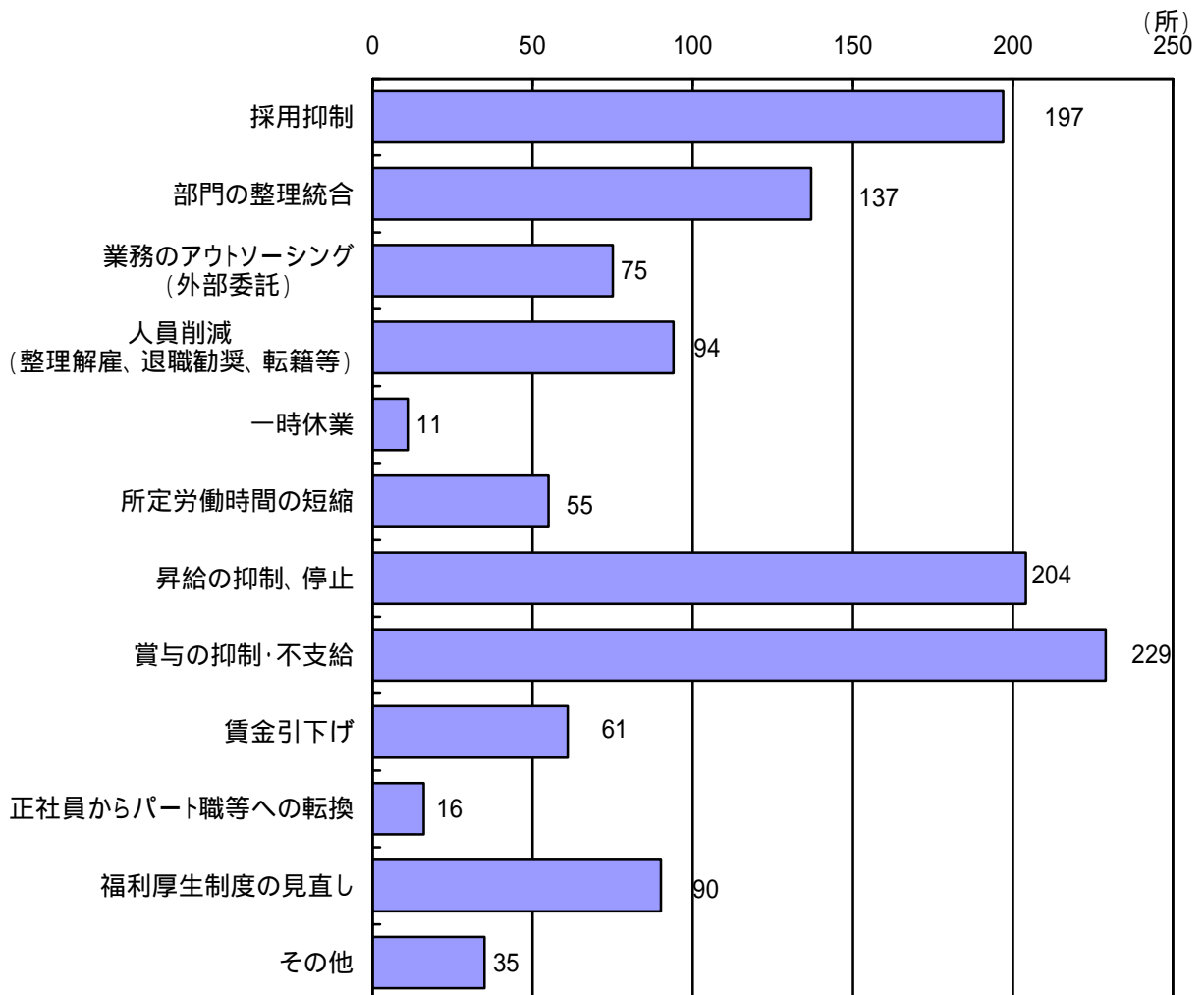
昇給の抑制，停止 25.9%，賞与の抑制・不支給 29.0%

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25.9%（前年27.4%），「賞与の抑制，不支給」が29.0%（同25.7%）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25.0%（同19.4%），「部門の整理統合」が17.4%（16.2%），「人員削減」が11.9%（同10.7%）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1.4%（同0.4%），7.0%（同6.1%）となっており，あまり実施されていない。

（図28，付表39）

図28 最近3年間の経営改善措置(N=789)



3.3 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 3.2%

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3.2%（前年 2.9%）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 1.1%（同 1.2%）、27.3%（同 29.4%）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、68.3%（前年 66.5%）となっている。

（図29，付表40）

図29 ワークシェアリングの実施状況(N=713・事業所割合)

