

## Ⅱ 調査結果の概要

### 1 仕事と家庭の両立支援の取り組みについて

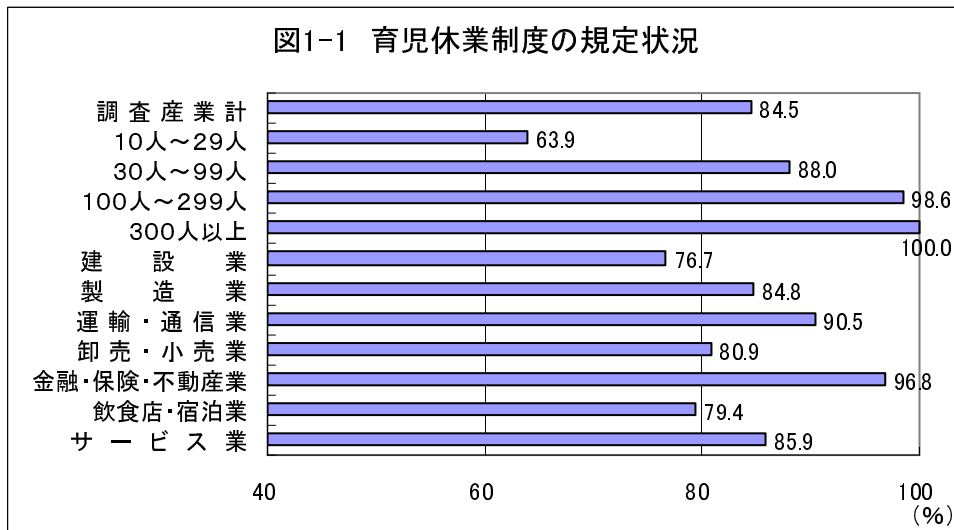
#### (1) 育児休業制度の規定

##### ① 育児休業制度の規定状況

育児休業制度の規定状況をみると、就業規則に「規定している」が84.5%で、前回調査（平成23年度）の85.4%と比べると、0.9ポイント減となっている。

これを規模別にみると、300人以上で100.0%と最も高く、規模が小さくなるほど低くなっており、10～29人で63.9%となっている。

また、産業別では、金融・保険・不動産業が96.8%と最も高く、次いで運輸・通信業が90.5%、サービス業が85.9%の順となっている。（図1-1）



## ②育児休業の期間

制度の規定がある事業所における育児休業が取得できる期間をみると、正規労働者においては、「子が1歳半未満」が81.4%と最も高く、次いで「子が3歳未満」が11.9%、「子が2歳未満」が2.8%となっている。(表1-1)

パートタイム労働者においては、「子が1歳半未満」が74.9%と最も高く、次いで「子が3歳未満」が5.6%、「子が2歳未満」が2.5%となっている。(表1-2)

表 1-1 育児休業の期間(正規労働者)

区 分	% (件数)					
	計	1歳半未満	2歳未満	3歳未満	3歳以上	無回答・不明
調査産業計	100.0 ( 354 )	81.4 ( 288 )	2.8 ( 10 )	11.9 ( 42 )	1.4 ( 5 )	2.5 ( 9 )
10人~29人	100.0 ( 92 )	80.4 ( 74 )	4.3 ( 4 )	13.0 ( 12 )	0.0 ( 0 )	2.2 ( 2 )
30人~99人	100.0 ( 88 )	92.0 ( 81 )	1.1 ( 1 )	3.4 ( 3 )	0.0 ( 0 )	3.4 ( 3 )
100人~299人	100.0 ( 70 )	92.9 ( 65 )	0.0 ( 0 )	2.9 ( 2 )	2.9 ( 2 )	1.4 ( 1 )
300人以上	100.0 ( 104 )	65.4 ( 68 )	4.8 ( 5 )	24.0 ( 25 )	2.9 ( 3 )	2.9 ( 3 )
建設業	100.0 ( 23 )	91.3 ( 21 )	4.3 ( 1 )	4.3 ( 1 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )
製造業	100.0 ( 67 )	92.5 ( 62 )	0.0 ( 0 )	1.5 ( 1 )	4.5 ( 3 )	1.5 ( 1 )
運輸・通信業	100.0 ( 19 )	73.7 ( 14 )	10.5 ( 2 )	15.8 ( 3 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )
卸売・小売業	100.0 ( 72 )	81.9 ( 59 )	0.0 ( 0 )	13.9 ( 10 )	1.4 ( 1 )	2.8 ( 2 )
金融・保険・不動産業	100.0 ( 30 )	66.7 ( 20 )	10.0 ( 3 )	23.3 ( 7 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )
飲食店・宿泊業	100.0 ( 27 )	85.2 ( 23 )	3.7 ( 1 )	3.7 ( 1 )	0.0 ( 0 )	7.4 ( 2 )
サービス業	100.0 ( 116 )	76.7 ( 89 )	2.6 ( 3 )	16.4 ( 19 )	0.9 ( 1 )	3.4 ( 4 )

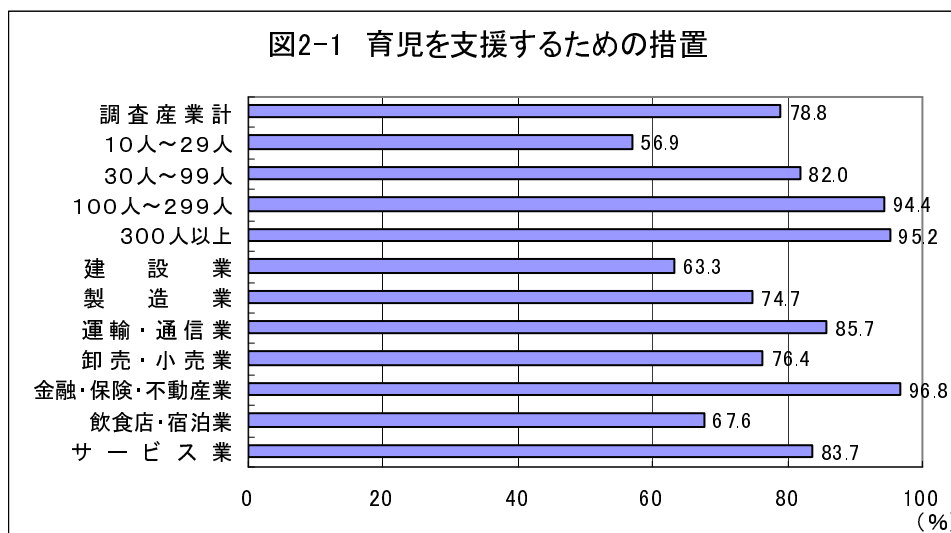
表 1-2 育児休業の期間(パートタイム労働者)

区 分	% (件数)					
	計	1歳半未満	2歳未満	3歳未満	3歳以上	無回答・不明
調査産業計	100.0 ( 354 )	74.9 ( 265 )	2.5 ( 9 )	5.6 ( 20 )	0.6 ( 2 )	16.4 ( 58 )
10人~29人	100.0 ( 92 )	65.2 ( 60 )	4.3 ( 4 )	4.3 ( 4 )	0.0 ( 0 )	26.1 ( 24 )
30人~99人	100.0 ( 88 )	83.0 ( 73 )	1.1 ( 1 )	1.1 ( 1 )	0.0 ( 0 )	14.8 ( 13 )
100人~299人	100.0 ( 70 )	85.7 ( 60 )	0.0 ( 0 )	2.9 ( 2 )	1.4 ( 1 )	10.0 ( 7 )
300人以上	100.0 ( 104 )	69.2 ( 72 )	3.8 ( 4 )	12.5 ( 13 )	1.0 ( 1 )	13.5 ( 14 )
建設業	100.0 ( 23 )	21.7 ( 5 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	78.3 ( 18 )
製造業	100.0 ( 67 )	91.0 ( 61 )	0.0 ( 0 )	1.5 ( 1 )	0.0 ( 0 )	7.5 ( 5 )
運輸・通信業	100.0 ( 19 )	78.9 ( 15 )	10.5 ( 2 )	5.3 ( 1 )	0.0 ( 0 )	5.3 ( 1 )
卸売・小売業	100.0 ( 72 )	70.8 ( 51 )	1.4 ( 1 )	11.1 ( 8 )	1.4 ( 1 )	15.3 ( 11 )
金融・保険・不動産業	100.0 ( 30 )	70.0 ( 21 )	6.7 ( 2 )	10.0 ( 3 )	0.0 ( 0 )	13.3 ( 4 )
飲食店・宿泊業	100.0 ( 27 )	85.2 ( 23 )	3.7 ( 1 )	3.7 ( 1 )	0.0 ( 0 )	7.4 ( 2 )
サービス業	100.0 ( 116 )	76.7 ( 89 )	2.6 ( 3 )	5.2 ( 6 )	0.9 ( 1 )	14.7 ( 17 )

## (2) 育児を支援するための措置

育児を支援するための措置の状況を見ると、就業規則に「規定している」が78.8%で、前回調査（平成23年度）の82.6%と比べると、3.8ポイント減となっている。

これを規模別にみると、300人以上では95.2%と最も高く、規模が小さくなるほど規定している割合が低く、10～29人が56.9%となっている。産業別では、金融・保険・不動産業が96.8%と最も高く、次いで運輸・通信業が85.7%、サービス業が83.7%の順となっている。（図2-1）

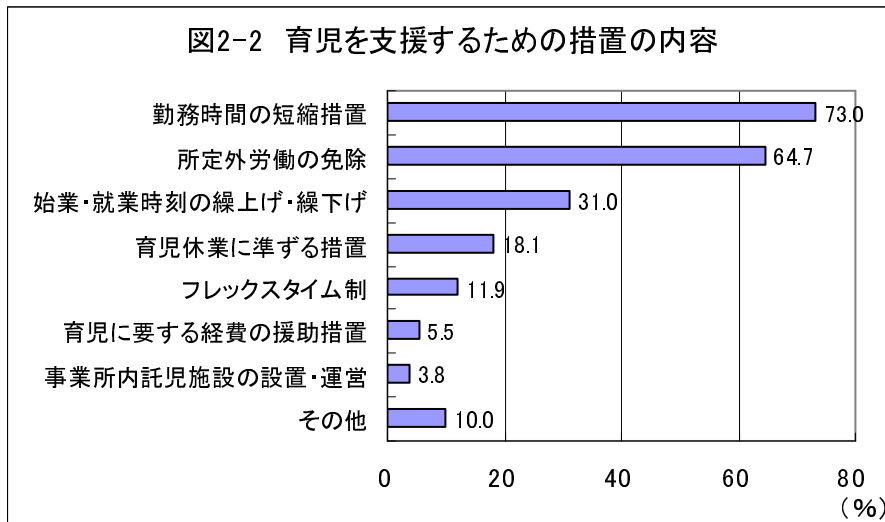


育児を支援するための措置の最長利用期間をみると、「子が3歳未満」が32.2%、「子が就学まで」が30.8%となっている。（表2-1）

措置の内容（複数回答）をみると、「勤務時間の短縮措置」が73.0%と最も高く、次いで「所定外労働の免除」が64.7%、「始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ」が31.0%、「育児休業に準ずる措置」が18.1%、「フレックスタイム制」が11.9%、「育児に要する経費の援助措置」が5.5%、「事業所内託児施設の設置・運営」が3.8%となっている。（図2-2）

表2-1 育児のための勤務時間短縮等の措置の期間

区分	計	制度あり					制度なし	無回答・不明	
		最長利用期間			3歳未満	就学まで			就学後も利用可
		3歳未満	就学まで	就学後も利用可					
調査産業計	100.0 ( 419 )	78.8 ( 330 )	32.2 ( 135 )	30.8 ( 129 )	15.8 ( 66 )	15.0 ( 63 )	6.2 ( 26 )		
10人～29人	100.0 ( 144 )	56.9 ( 82 )	34.0 ( 49 )	15.3 ( 22 )	7.6 ( 11 )	29.2 ( 42 )	13.9 ( 20 )		
30人～99人	100.0 ( 100 )	82.0 ( 82 )	31.0 ( 31 )	45.0 ( 45 )	6.0 ( 6 )	14.0 ( 14 )	4.0 ( 4 )		
100人～299人	100.0 ( 71 )	94.4 ( 67 )	40.8 ( 29 )	31.0 ( 22 )	22.5 ( 16 )	5.6 ( 4 )	0.0 ( 0 )		
300人以上	100.0 ( 104 )	95.2 ( 99 )	25.0 ( 26 )	38.5 ( 40 )	31.7 ( 33 )	2.9 ( 3 )	1.9 ( 2 )		
建設業	100.0 ( 30 )	63.3 ( 19 )	40.0 ( 12 )	16.7 ( 5 )	6.7 ( 2 )	26.7 ( 8 )	10.0 ( 3 )		
製造業	100.0 ( 79 )	74.7 ( 59 )	22.8 ( 18 )	38.0 ( 30 )	13.9 ( 11 )	20.3 ( 16 )	5.1 ( 4 )		
運輸・通信業	100.0 ( 21 )	85.7 ( 18 )	28.6 ( 6 )	33.3 ( 7 )	23.8 ( 5 )	9.5 ( 2 )	4.8 ( 1 )		
卸売・小売業	100.0 ( 89 )	76.4 ( 68 )	37.1 ( 33 )	21.3 ( 19 )	18.0 ( 16 )	13.5 ( 12 )	10.1 ( 9 )		
金融・保険・不動産業	100.0 ( 31 )	96.8 ( 30 )	9.7 ( 3 )	54.8 ( 17 )	32.3 ( 10 )	3.2 ( 1 )	0.0 ( 0 )		
飲食店・宿泊業	100.0 ( 34 )	67.6 ( 23 )	41.2 ( 14 )	23.5 ( 8 )	2.9 ( 1 )	23.5 ( 8 )	8.8 ( 3 )		
サービス業	100.0 ( 135 )	83.7 ( 113 )	36.3 ( 49 )	31.9 ( 43 )	15.6 ( 21 )	11.9 ( 16 )	4.4 ( 6 )		



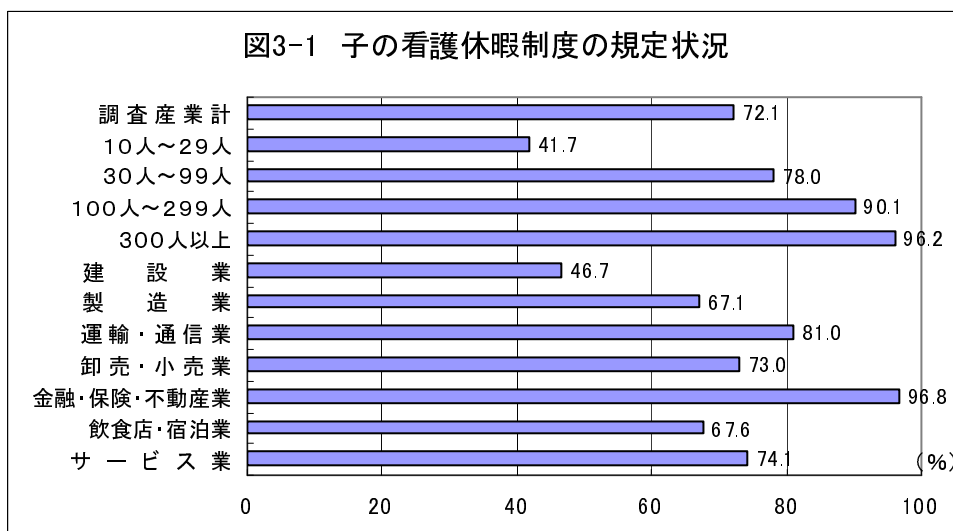
### (3) 子の看護休暇制度

#### ① 子の看護休暇制度の規定状況

子の看護休暇制度の規定状況をみると、就業規則に「規定している」が72.1%で、前回調査（平成23年度）の73.0%と比べると、0.9ポイント減となっている。

これを規模別にみると、300人以上で96.2%と最も高く、規模が小さくなるほど低くなっており、10～29人で41.7%となっている。

産業別では、金融・保険・不動産業が96.8%と最も高く、次いで運輸・通信業が81.0%、サービス業が74.1%の順となっている。（図3-1）



## ②子の看護休暇の期間

制度の規定がある事業所における休暇が取得できる期間をみると、正規労働者においては、「子が小学校就学まで」が74.2%、次いで「子が3歳未満」が9.9%、「子が小学校3年生まで」が4.0%、「子が小学校卒業まで」と「子が小学校卒業後も取得できる」がともに3.0%となっている。(表3-1)

パートタイム労働者においては、「子が小学校就学まで」が65.9%、次いで「子が3歳未満」が8.6%、「子が小学校3年生まで」が3.3%、「子が小学校卒業まで」と「子が小学校卒業後も取得できる」がともに2.0%となっている。(表3-2)

表3-1 子の看護休暇の期間(正規労働者)

区 分	% (件数)						
	計	3歳未満	小学校就学まで	小学校3年生まで	小学校卒業まで	小学校卒業後も取得可	無回答・不明
調査産業計	100.0 ( 302 )	9.9 ( 30 )	74.2 ( 224 )	4.0 ( 12 )	3.0 ( 9 )	3.0 ( 9 )	6.0 ( 18 )
10人~29人	100.0 ( 60 )	18.3 ( 11 )	65.0 ( 39 )	3.3 ( 2 )	6.7 ( 4 )	3.3 ( 2 )	3.3 ( 2 )
30人~99人	100.0 ( 78 )	11.5 ( 9 )	69.2 ( 54 )	3.8 ( 3 )	2.6 ( 2 )	2.6 ( 2 )	10.3 ( 8 )
100人~299人	100.0 ( 64 )	10.9 ( 7 )	82.8 ( 53 )	1.6 ( 1 )	1.6 ( 1 )	0.0 ( 0 )	3.1 ( 2 )
300人以上	100.0 ( 100 )	3.0 ( 3 )	78.0 ( 78 )	6.0 ( 6 )	2.0 ( 2 )	5.0 ( 5 )	6.0 ( 6 )
建設業	100.0 ( 14 )	21.4 ( 3 )	78.6 ( 11 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )
製造業	100.0 ( 53 )	9.4 ( 5 )	83.0 ( 44 )	1.9 ( 1 )	1.9 ( 1 )	1.9 ( 1 )	1.9 ( 1 )
運輸・通信業	100.0 ( 17 )	11.8 ( 2 )	76.5 ( 13 )	0.0 ( 0 )	5.9 ( 1 )	0.0 ( 0 )	5.9 ( 1 )
卸売・小売業	100.0 ( 65 )	4.6 ( 3 )	76.9 ( 50 )	4.6 ( 3 )	3.1 ( 2 )	3.1 ( 2 )	7.7 ( 5 )
金融・保険・不動産業	100.0 ( 30 )	3.3 ( 1 )	70.0 ( 21 )	10.0 ( 3 )	10.0 ( 3 )	6.7 ( 2 )	0.0 ( 0 )
飲食店・宿泊業	100.0 ( 23 )	17.4 ( 4 )	65.2 ( 15 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	4.3 ( 1 )	13.0 ( 3 )
サービス業	100.0 ( 100 )	12.0 ( 12 )	70.0 ( 70 )	5.0 ( 5 )	2.0 ( 2 )	3.0 ( 3 )	8.0 ( 8 )

表3-2 子の看護休暇の期間(パートタイム労働者)

区 分	% (件数)						
	計	3歳未満	小学校就学まで	小学校3年生まで	小学校卒業まで	小学校卒業後も取得可	無回答・不明
調査産業計	100.0 ( 302 )	8.6 ( 26 )	65.9 ( 199 )	3.3 ( 10 )	2.0 ( 6 )	2.0 ( 6 )	18.2 ( 55 )
10人~29人	100.0 ( 60 )	11.7 ( 7 )	58.3 ( 35 )	1.7 ( 1 )	5.0 ( 3 )	3.3 ( 2 )	20.0 ( 12 )
30人~99人	100.0 ( 78 )	11.5 ( 9 )	62.8 ( 49 )	2.6 ( 2 )	1.3 ( 1 )	2.6 ( 2 )	19.2 ( 15 )
100人~299人	100.0 ( 64 )	10.9 ( 7 )	75.0 ( 48 )	1.6 ( 1 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	12.5 ( 8 )
300人以上	100.0 ( 100 )	3.0 ( 3 )	67.0 ( 67 )	6.0 ( 6 )	2.0 ( 2 )	2.0 ( 2 )	20.0 ( 20 )
建設業	100.0 ( 14 )	7.1 ( 1 )	14.3 ( 2 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	78.6 ( 11 )
製造業	100.0 ( 53 )	9.4 ( 5 )	79.2 ( 42 )	1.9 ( 1 )	1.9 ( 1 )	1.9 ( 1 )	5.7 ( 3 )
運輸・通信業	100.0 ( 17 )	11.8 ( 2 )	70.6 ( 12 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	17.6 ( 3 )
卸売・小売業	100.0 ( 65 )	3.1 ( 2 )	66.2 ( 43 )	4.6 ( 3 )	3.1 ( 2 )	3.1 ( 2 )	20.0 ( 13 )
金融・保険・不動産業	100.0 ( 30 )	0.0 ( 0 )	70.0 ( 21 )	10.0 ( 3 )	6.7 ( 2 )	0.0 ( 0 )	13.3 ( 4 )
飲食店・宿泊業	100.0 ( 23 )	17.4 ( 4 )	65.2 ( 15 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	4.3 ( 1 )	13.0 ( 3 )
サービス業	100.0 ( 100 )	12.0 ( 12 )	64.0 ( 64 )	3.0 ( 3 )	1.0 ( 1 )	2.0 ( 2 )	18.0 ( 18 )

### ③子の看護休暇の日数

制度の規定がある事業所における休暇が取得できる日数をみると、正規労働者においては、「子1人で年5日、子2人以上で年10日まで」が72.5%、次いで「子の人数に関わらず年5日まで」が20.2%となっている。(表3-3)

パートタイム労働者においては、「子1人で年5日、子2人以上で年10日まで」が61.9%、次いで「子の人数に関わらず年5日まで」が18.9%となっている。(表3-4)

表3-3 子の看護休暇の日数(正規労働者)

区 分	計	% (件数)			
		子の人数に関わらず 年5日まで	子1人で年5日、子2 人以上で年10日まで	その他	無回答・不明
調査産業計	100.0 ( 302 )	20.2 ( 61 )	72.5 ( 219 )	4.6 ( 14 )	2.6 ( 8 )
10人～29人	100.0 ( 60 )	40.0 ( 24 )	53.3 ( 32 )	5.0 ( 3 )	1.7 ( 1 )
30人～99人	100.0 ( 78 )	28.2 ( 22 )	62.8 ( 49 )	7.7 ( 6 )	1.3 ( 1 )
100人～299人	100.0 ( 64 )	12.5 ( 8 )	82.8 ( 53 )	3.1 ( 2 )	1.6 ( 1 )
300人以上	100.0 ( 100 )	7.0 ( 7 )	85.0 ( 85 )	3.0 ( 3 )	5.0 ( 5 )
建設業	100.0 ( 14 )	28.6 ( 4 )	71.4 ( 10 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )
製造業	100.0 ( 53 )	26.4 ( 14 )	71.7 ( 38 )	1.9 ( 1 )	0.0 ( 0 )
運輸・通信業	100.0 ( 17 )	17.6 ( 3 )	70.6 ( 12 )	5.9 ( 1 )	5.9 ( 1 )
卸売・小売業	100.0 ( 65 )	21.5 ( 14 )	73.8 ( 48 )	1.5 ( 1 )	3.1 ( 2 )
金融・保険・不動産業	100.0 ( 30 )	6.7 ( 2 )	80.0 ( 24 )	13.3 ( 4 )	0.0 ( 0 )
飲食店・宿泊業	100.0 ( 23 )	17.4 ( 4 )	65.2 ( 15 )	4.3 ( 1 )	13.0 ( 3 )
サービス業	100.0 ( 100 )	20.0 ( 20 )	72.0 ( 72 )	6.0 ( 6 )	2.0 ( 2 )

表3-4 子の看護休暇の日数(パートタイム労働者)

区 分	計	% (件数)			
		子の人数に関わらず 年5日まで	子1人で年5日、子2 人以上で年10日まで	その他	無回答・不明
調査産業計	100.0 ( 302 )	18.9 ( 57 )	61.9 ( 187 )	4.0 ( 12 )	15.2 ( 46 )
10人～29人	100.0 ( 60 )	31.7 ( 19 )	45.0 ( 27 )	5.0 ( 3 )	18.3 ( 11 )
30人～99人	100.0 ( 78 )	28.2 ( 22 )	53.8 ( 42 )	6.4 ( 5 )	11.5 ( 9 )
100人～299人	100.0 ( 64 )	12.5 ( 8 )	75.0 ( 48 )	1.6 ( 1 )	10.9 ( 7 )
300人以上	100.0 ( 100 )	8.0 ( 8 )	70.0 ( 70 )	3.0 ( 3 )	19.0 ( 19 )
建設業	100.0 ( 14 )	7.1 ( 1 )	14.3 ( 2 )	0.0 ( 0 )	78.6 ( 11 )
製造業	100.0 ( 53 )	26.4 ( 14 )	66.0 ( 35 )	1.9 ( 1 )	5.7 ( 3 )
運輸・通信業	100.0 ( 17 )	17.6 ( 3 )	64.7 ( 11 )	0.0 ( 0 )	17.6 ( 3 )
卸売・小売業	100.0 ( 65 )	20.0 ( 13 )	63.1 ( 41 )	1.5 ( 1 )	15.4 ( 10 )
金融・保険・不動産業	100.0 ( 30 )	3.3 ( 1 )	70.0 ( 21 )	13.3 ( 4 )	13.3 ( 4 )
飲食店・宿泊業	100.0 ( 23 )	21.7 ( 5 )	60.9 ( 14 )	4.3 ( 1 )	13.0 ( 3 )
サービス業	100.0 ( 100 )	20.0 ( 20 )	63.0 ( 63 )	5.0 ( 5 )	12.0 ( 12 )

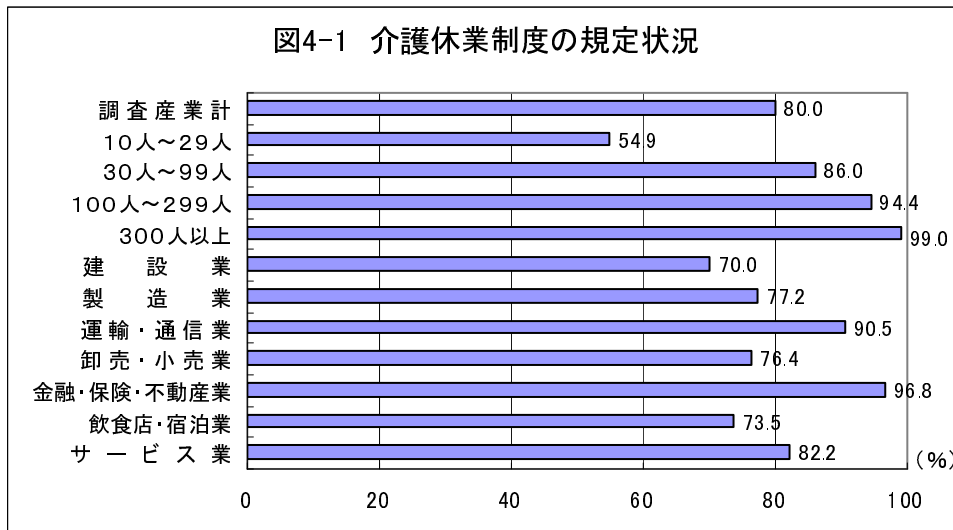
## (4)介護休業制度

### ①介護休業制度の規定状況

介護休業制度の規定状況をみると、就業規則に「規定している」が80.0%で、前回調査(平成23年度)の80.4%と比べると、0.4ポイント減となっている。

これを規模別でみると、300人以上で99.0%と最も高く、規模が小さくなるほど低くなっており、10～29人で54.9%となっている。

また、産業別では、金融・保険・不動産業が96.8%と最も高く、次いで運輸・通信業が90.5%、サービス業が82.2%の順となっている。(図4-1)



## ②介護休業の期間

制度の規定がある事業所における介護休業が取得できる期間をみると、正規労働者においては、「通算93日まで」が71.0%と最も高く、次いで「通算1年まで」が9.3%、「通算6ヶ月まで」が6.3%、「限度がなく、必要な期間取得できる」が3.9%となっている。(表4-1)

パートタイム労働者においては、「通算93日まで」が66.3%と最も高く、次いで「通算1年まで」が6.9%、「限度がなく必要な期間取得できる」が3.6%、「通算6ヶ月まで」が2.7%となっている。(表4-2)

**表4-1 介護休業の期間(正規労働者)**

区分	計	% (件数)					
		通算93日まで	通算6ヶ月まで	通算1年まで	限度がなく必要な期間	その他	無回答・不明
調査産業計	100.0 ( 335)	71.0 ( 238)	6.3 ( 21)	9.3 ( 31)	3.9 ( 13)	6.6 ( 22)	3.0 ( 10)
10人～29人	100.0 ( 79)	68.4 ( 54)	7.6 ( 6)	7.6 ( 6)	6.3 ( 5)	8.9 ( 7)	1.3 ( 1)
30人～99人	100.0 ( 86)	76.7 ( 66)	2.3 ( 2)	4.7 ( 4)	7.0 ( 6)	4.7 ( 4)	4.7 ( 4)
100人～299人	100.0 ( 67)	85.1 ( 57)	3.0 ( 2)	4.5 ( 3)	1.5 ( 1)	6.0 ( 4)	0.0 ( 0)
300人以上	100.0 ( 103)	59.2 ( 61)	10.7 ( 11)	17.5 ( 18)	1.0 ( 1)	6.8 ( 7)	4.9 ( 5)
建設業	100.0 ( 21)	71.4 ( 15)	0.0 ( 0)	19.0 ( 4)	0.0 ( 0)	9.5 ( 2)	0.0 ( 0)
製造業	100.0 ( 61)	72.1 ( 44)	3.3 ( 2)	6.6 ( 4)	4.9 ( 3)	6.6 ( 4)	6.6 ( 4)
運輸・通信業	100.0 ( 19)	52.6 ( 10)	10.5 ( 2)	26.3 ( 5)	5.3 ( 1)	5.3 ( 1)	0.0 ( 0)
卸売・小売業	100.0 ( 68)	75.0 ( 51)	1.5 ( 1)	11.8 ( 8)	2.9 ( 2)	7.4 ( 5)	1.5 ( 1)
金融・保険・不動産業	100.0 ( 30)	70.0 ( 21)	10.0 ( 3)	16.7 ( 5)	3.3 ( 1)	0.0 ( 0)	0.0 ( 0)
飲食店・宿泊業	100.0 ( 25)	84.0 ( 21)	4.0 ( 1)	0.0 ( 0)	4.0 ( 1)	0.0 ( 0)	8.0 ( 2)
サービス業	100.0 ( 111)	68.5 ( 76)	10.8 ( 12)	4.5 ( 5)	4.5 ( 5)	9.0 ( 10)	2.7 ( 3)

**表4-2 介護休業の期間(パートタイム労働者)**

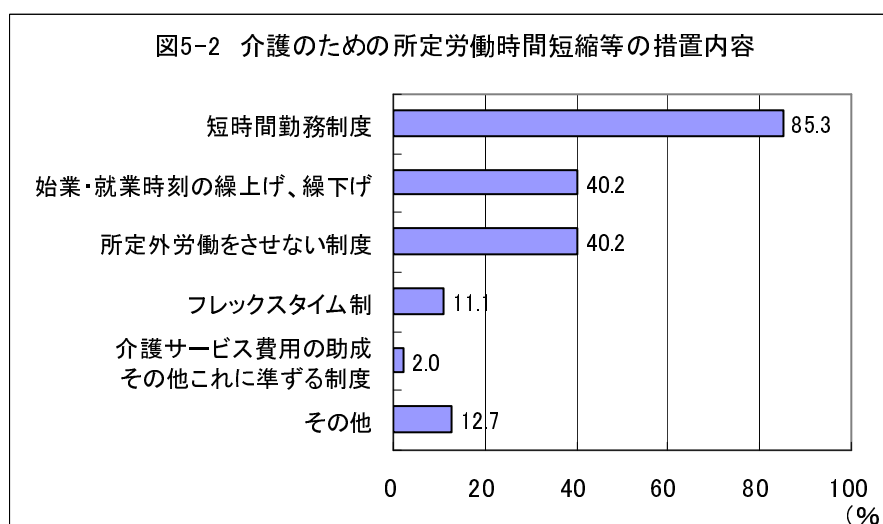
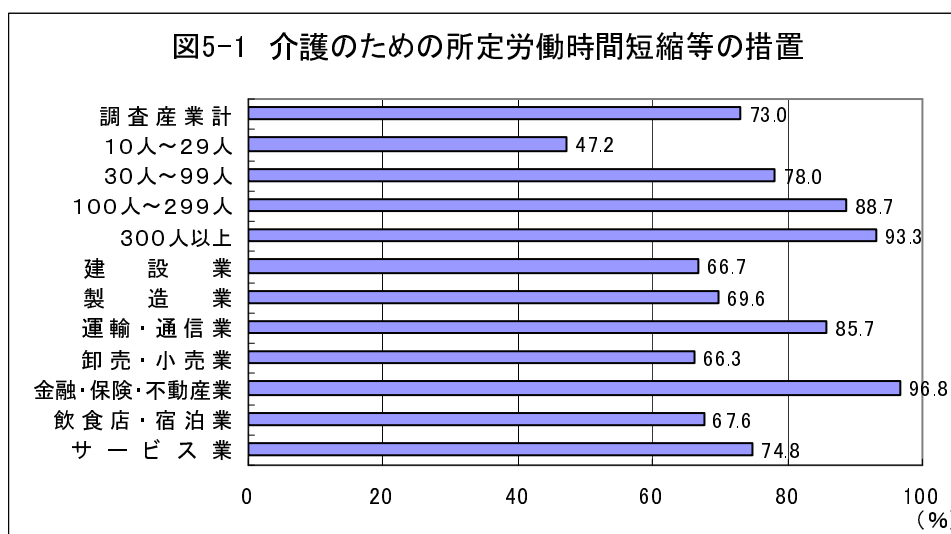
区分	計	% (件数)					
		通算93日まで	通算6ヶ月まで	通算1年まで	限度がなく必要な期間	その他	無回答・不明
調査産業計	100.0 ( 335)	66.3 ( 222)	2.7 ( 9)	6.9 ( 23)	3.6 ( 12)	3.9 ( 13)	16.7 ( 56)
10人～29人	100.0 ( 79)	58.2 ( 46)	3.8 ( 3)	6.3 ( 5)	3.8 ( 3)	3.8 ( 3)	24.1 ( 19)
30人～99人	100.0 ( 86)	68.6 ( 59)	0.0 ( 0)	3.5 ( 3)	7.0 ( 6)	4.7 ( 4)	16.3 ( 14)
100人～299人	100.0 ( 67)	79.1 ( 53)	1.5 ( 1)	4.5 ( 3)	1.5 ( 1)	3.0 ( 2)	10.4 ( 7)
300人以上	100.0 ( 103)	62.1 ( 64)	4.9 ( 5)	11.7 ( 12)	1.9 ( 2)	3.9 ( 4)	15.5 ( 16)
建設業	100.0 ( 21)	23.8 ( 5)	0.0 ( 0)	0.0 ( 0)	0.0 ( 0)	0.0 ( 0)	76.2 ( 16)
製造業	100.0 ( 61)	70.5 ( 43)	3.3 ( 2)	6.6 ( 4)	4.9 ( 3)	3.3 ( 2)	11.5 ( 7)
運輸・通信業	100.0 ( 19)	78.9 ( 15)	0.0 ( 0)	10.5 ( 2)	0.0 ( 0)	5.3 ( 1)	5.3 ( 1)
卸売・小売業	100.0 ( 68)	64.7 ( 44)	1.5 ( 1)	10.3 ( 7)	2.9 ( 2)	5.9 ( 4)	14.7 ( 10)
金融・保険・不動産業	100.0 ( 30)	63.3 ( 19)	3.3 ( 1)	16.7 ( 5)	3.3 ( 1)	0.0 ( 0)	13.3 ( 4)
飲食店・宿泊業	100.0 ( 25)	80.0 ( 20)	4.0 ( 1)	0.0 ( 0)	8.0 ( 2)	0.0 ( 0)	8.0 ( 2)
サービス業	100.0 ( 111)	68.5 ( 76)	3.6 ( 4)	4.5 ( 5)	3.6 ( 4)	5.4 ( 6)	14.4 ( 16)

## (5) 介護のための所定労働時間短縮等の措置

介護のための所定労働時間短縮等の措置状況をみると、就業規則に「規定している」が73.0%で、前回調査（平成23年度）の78.8%と比べると、5.8ポイント減となっている。

これを規模別にみると、300人以上が93.3%と最も高く、10～29人で47.2%と最も低くなっている。産業別では、金融・保険・不動産業が96.8%と最も高く、次いで運輸・通信業が85.7%、サービス業が74.8%の順となっている。（図5-1）

措置の内容（複数回答）をみると、「短時間勤務制度」が85.3%と最も高く、次いで「始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ」と「所定外労働をさせない制度」がともに40.2%、「フレックスタイム制」が11.1%、「介護サービス費用の助成、その他これに準ずる制度」が2.0%となっている。（図5-2）



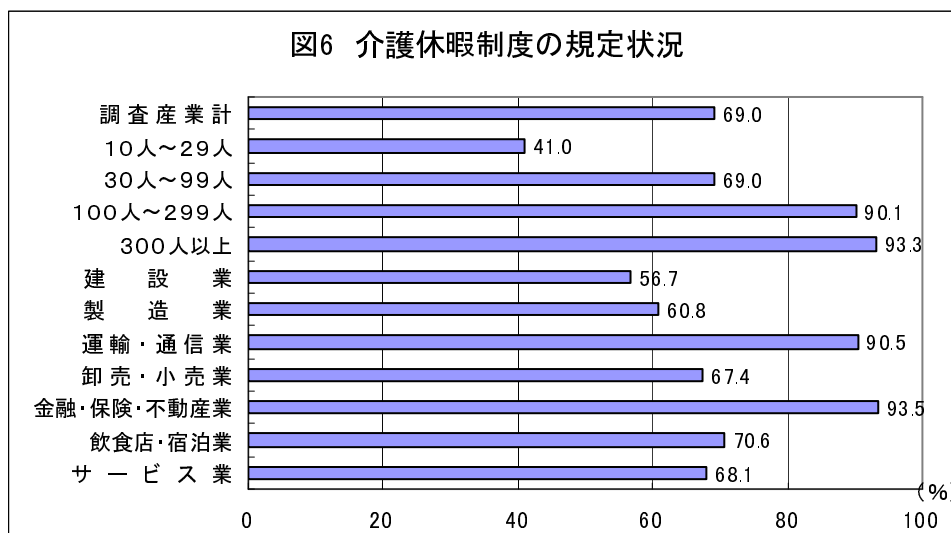


## (6) 介護休暇制度の規定状況

介護休暇制度の規定状況をみると、就業規則に「規定している」が69.0%となっている。

これを規模別にみると、300人以上で93.3%と最も高く、規模が小さくなるほど低くなっており、10~29人で41.0%となっている。

また、産業別では、金融・保険・不動産業が93.5%と最も高く、運輸・通信業が90.5%、次いで飲食店・宿泊業が70.6%の順となっている。(図6)



## (7) 育児休業制度の利用状況

### ① 育児休業対象者及び取得者の有無

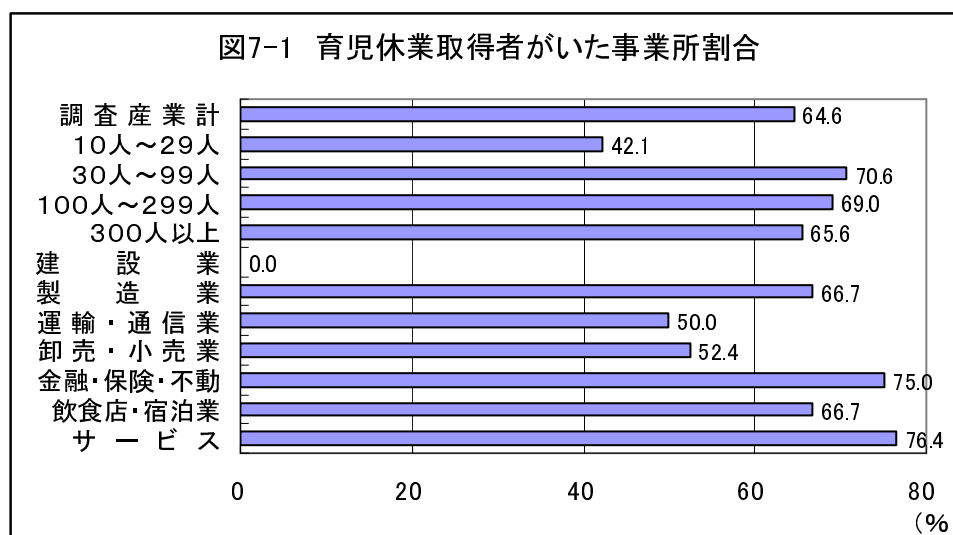
育児休業対象者がいた事業所は、有効回答事業所の 30.3%となっている。

育児休業対象者がいた事業所のうち実際に育児休業を取得した者がいた事業所の割合についてみると、64.6%となっている。これを規模別にみると、30人～99人で70.6%と最も高く、10～29人で42.1%と最も低くなっている。また、産業別では、サービス業が76.4%と最も高く、金融・保険・不動産業が75.0%、製造業、飲食店・宿泊業が66.7%の順となっている。(表7-1、図7-1)

表7-1 育児休業対象者及び取得者の有無

区 分	計	対象者がいた		対象者がいなかった	% (事業所数)	
			育児休業取得者がいた			無回答・不明
調査産業計	100.0 ( 419 )	30.3 ( 127 )	< 64.6 > ( 82 )	61.8 ( 259 )	7.9 ( 33 )	
10人～29人	100.0 ( 144 )	13.2 ( 19 )	< 42.1 > ( 8 )	77.8 ( 112 )	9.0 ( 13 )	
30人～99人	100.0 ( 100 )	34.0 ( 34 )	< 70.6 > ( 24 )	65.0 ( 65 )	1.0 ( 1 )	
100人～299人	100.0 ( 71 )	59.2 ( 42 )	< 69.0 > ( 29 )	40.8 ( 29 )	0.0 ( 0 )	
300人以上	100.0 ( 104 )	30.8 ( 32 )	< 65.6 > ( 21 )	51.0 ( 53 )	18.3 ( 19 )	
建設業	100.0 ( 30 )	20.0 ( 6 )	< 0.0 > ( 0 )	80.0 ( 24 )	0.0 ( 0 )	
製造業	100.0 ( 79 )	38.0 ( 30 )	< 66.7 > ( 20 )	58.2 ( 46 )	3.8 ( 3 )	
運輸・通信業	100.0 ( 21 )	38.1 ( 8 )	< 50.0 > ( 4 )	61.9 ( 13 )	0.0 ( 0 )	
卸売・小売業	100.0 ( 89 )	23.6 ( 21 )	< 52.4 > ( 11 )	69.7 ( 62 )	6.7 ( 6 )	
金融・保険・不動産業	100.0 ( 31 )	12.9 ( 4 )	< 75.0 > ( 3 )	41.9 ( 13 )	45.2 ( 14 )	
飲食店・宿泊業	100.0 ( 34 )	8.8 ( 3 )	< 66.7 > ( 2 )	76.5 ( 26 )	14.7 ( 5 )	
サービス業	100.0 ( 135 )	40.7 ( 55 )	< 76.4 > ( 42 )	55.6 ( 75 )	3.7 ( 5 )	

※<>内は育児休業対象者がいた事業所に占める割合



## ②育児休業の取得状況

平成23年4月1日～平成24年3月31日を対象期間として育児休業の取得状況をみると、育児休業取得対象者のうち、育児休業を取得したのは、正規労働者においては、女性が94.8%、男性が1.4%、全体で37.3%となっている。(表7-2、図7-2)

パートタイム労働者においては、取得者は女性のみで、女性の取得対象者のうち90.9%となっている。(表7-3、図7-3) (パートタイム労働者は集計数が少ないため、数値の利用上注意を要する。)

表7-2 育児休業の取得状況(正規労働者)

区 分	全体			男性			女性		
	対象者 (人)	取得者 (人)	取得率 (%)	対象者 (人)	取得者 (人)	取得率 (%)	対象者 (人)	取得者 (人)	取得率 (%)
調査産業計	351	131	37.3	216	3	1.4	135	128	94.8
10人～29人	12	3	25.0	9	0	0.0	3	3	100.0
30人～99人	67	34	50.7	30	1	3.3	37	33	89.2
100人～299人	123	56	45.5	67	1	1.5	56	55	98.2
300人以上	149	38	25.5	110	1	0.9	39	37	94.9
建設業	12	0	0.0	12	0	0.0	0	0	-
製造業	140	31	22.1	109	1	0.9	31	30	96.8
運輸・通信業	17	8	47.1	11	2	18.2	6	6	100.0
卸売・小売業	44	19	43.2	24	0	0.0	20	19	95.0
金融・保険・不動産業	7	4	57.1	3	0	0.0	4	4	100.0
飲食店・宿泊業	4	0	0.0	4	0	0.0	0	0	-
サービス業	127	69	54.3	53	0	0.0	74	69	93.2

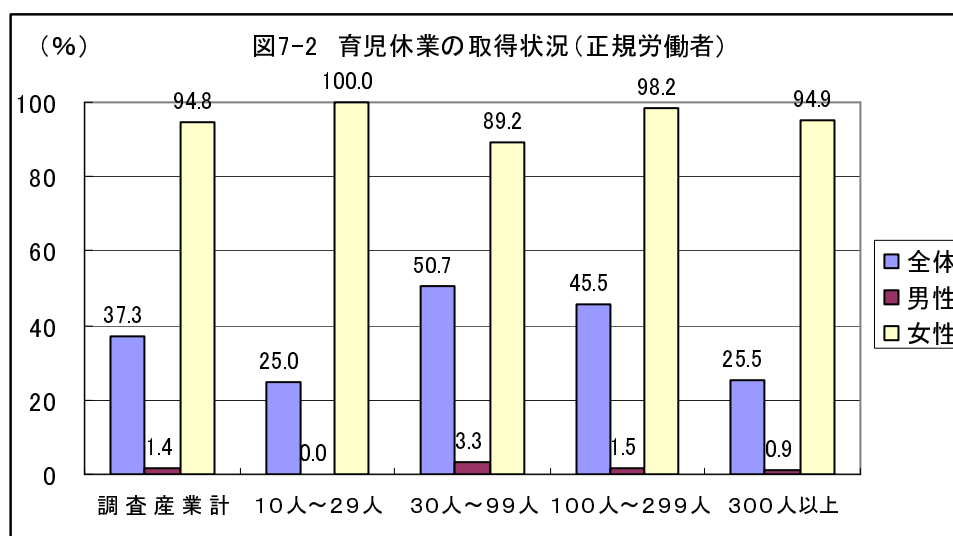
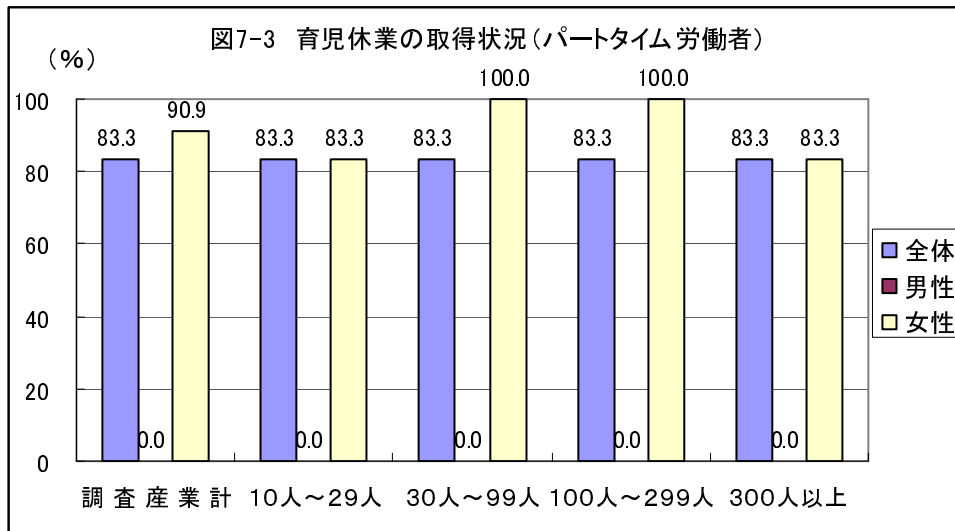


表 7-3 育児休業の取得状況(パートタイム労働者)

区 分	全体			男性			女性		
	対象者 (人)	取得者 (人)	取得率 (%)	対象者 (人)	取得者 (人)	取得率 (%)	対象者 (人)	取得者 (人)	取得率 (%)
調査産業計	24	20	83.3	2	0	0.0	22	20	90.9
10人~29人	6	5	83.3	0	0	-	6	5	83.3
30人~99人	6	5	83.3	1	0	0.0	5	5	100.0
100人~299人	6	5	83.3	1	0	0.0	5	5	100.0
300人以上	6	5	83.3	0	0	-	6	5	83.3
建設業	0	0	-	0	0	-	0	0	-
製造業	4	3	75.0	1	0	0.0	3	3	100.0
運輸・通信業	1	1	100.0	0	0	-	1	1	100.0
卸売・小売業	1	1	100.0	0	0	-	1	1	100.0
金融・保険・不動産業	0	0	-	0	0	-	0	0	-
飲食店・宿泊業	2	2	100.0	0	0	-	2	2	100.0
サービス業	16	13	81.3	1	0	0.0	15	13	86.7

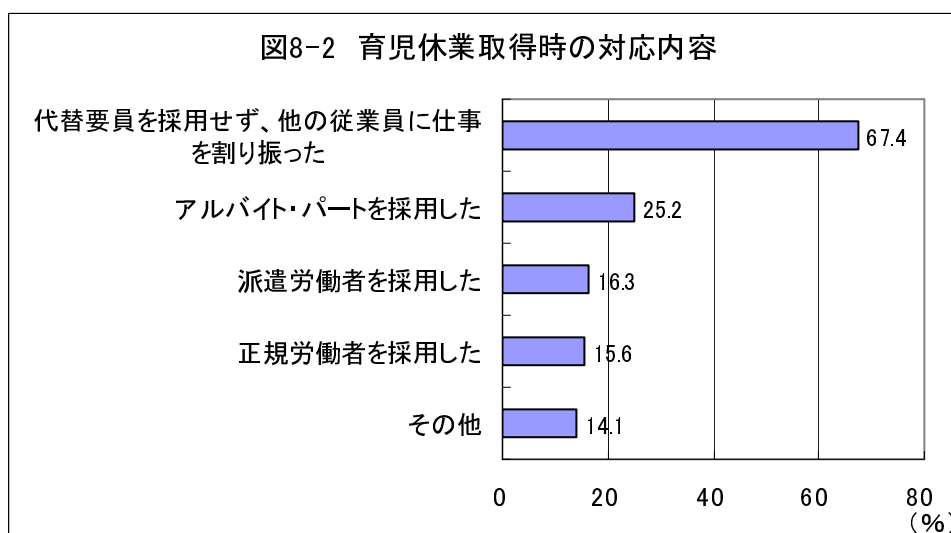
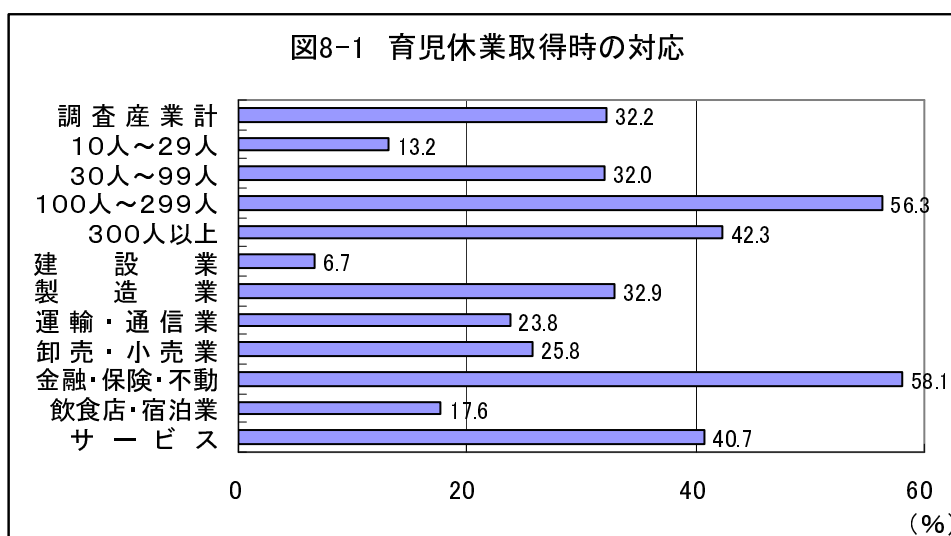


## (8) 従業員の育児休業取得時の対応

従業員が育児休業を取得した際の対応についてみると、何らかの対応をとった事業所の割合が32.2%となっている。

これを規模別にみると、100人～299人で56.3%と最も高く、10～29人で13.2%と最も低くなっている。また、産業別では、金融・保険・不動産業が58.1%と最も高く、次いでサービス業が40.7%、製造業が32.9%の順となっている。(図8-1)

対応の方法についてみると、「代替要員を採用せず、他の従業員に仕事を割り振った」が67.4%で最も高く、次いで「アルバイト・パートを採用した」が25.2%、「派遣労働者を採用した」が16.3%、「正規労働者を採用した」が15.6%となっている。(図8-2)

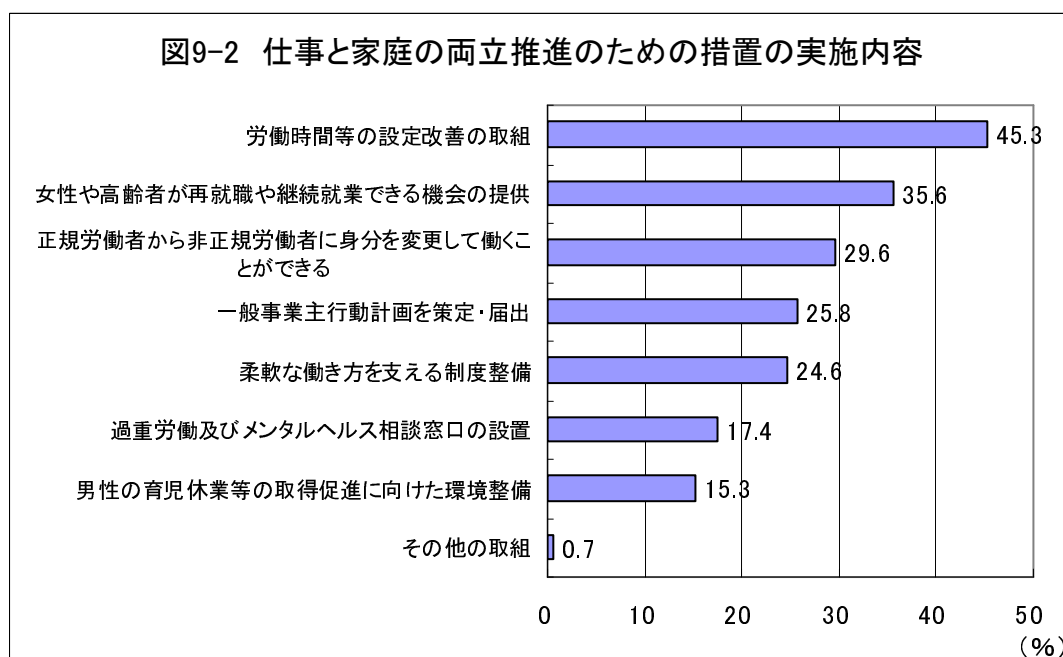
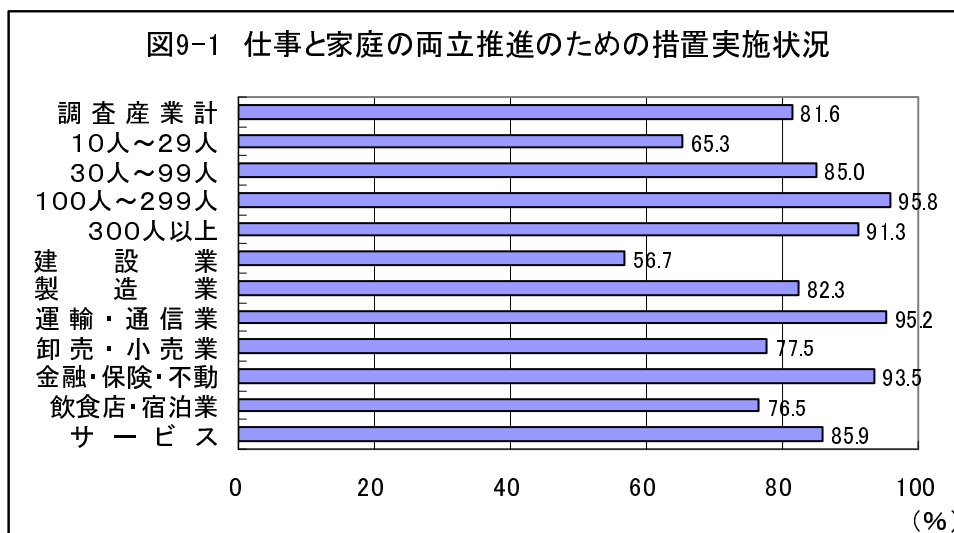


## (9)仕事と家庭の両立を推進するために実施している措置

仕事と家庭の両立を推進するために実施している措置についてみると、何らかの措置を実施している事業所の割合が81.6%となっている。

これを規模別にみると、100人～299人で95.8%と最も高く、10～29人で65.3%と最も低くなっている。また、産業別では、運輸・通信業が95.2%と最も高く、次いで金融・保険・不動産業が93.5%、サービス業が85.9%の順となっている。(図9-1)

仕事と家庭の両立を推進するために実施している措置の内容(複数回答)をみると、「労働時間等の設定改善の取組」が45.3%と最も高く、次いで「女性や高齢者が再就職や継続就業できる機会の提供」が35.6%、「正規労働者から非正規労働者に身分を変更して働くことができる」が29.6%、「一般事業主行動計画を策定・届出」が25.8%、「柔軟な働き方を支える制度整備」が24.6%、「過重労働及びメンタルヘルス相談窓口の設置」が17.4%、「男性の育児休業等の取得促進に向けた環境整備」が15.3%となっている。(図9-2)



## (10)短時間正社員制度

### ①短時間正社員制度の導入状況

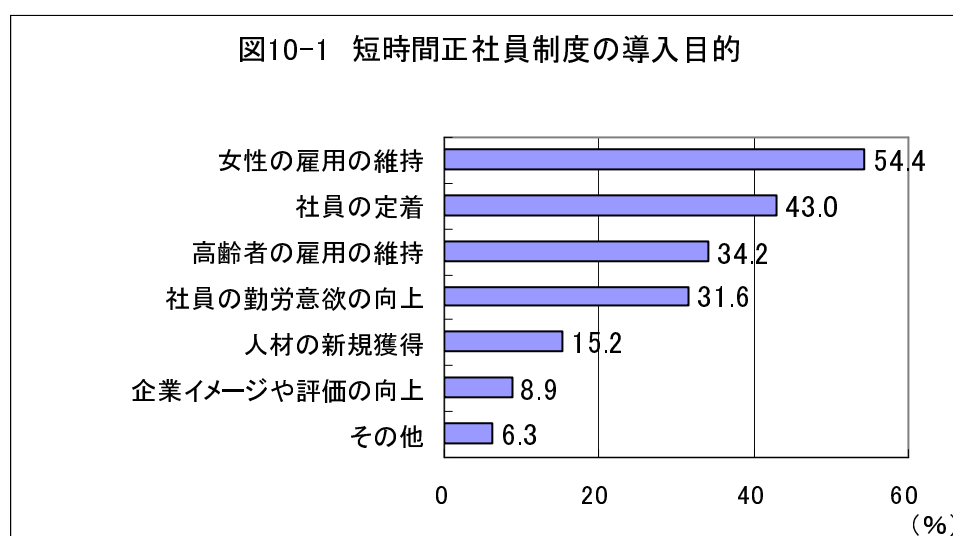
短時間正社員制度の導入状況をみると、短時間正社員制度を「導入している」が18.9%となっており、内訳をみると、「制度はないが運用している」が9.8%、「制度がある」が9.1%となっている。

また、「導入している」を規模別にみると、100～299人で24.0%と最も高く、30人～99人で15.0%と最も低くなっている。産業別では、運輸・通信業が28.5%と最も高く、次いで飲食店・宿泊業が26.4%、建設業が23.3%となっている。(表10-1)

導入目的の内容(複数回答)をみると、「女性の雇用の維持」が54.4%と最も高く、次いで「社員の定着」が43.0%、「高齢者の雇用の維持」が34.2%、「社員の勤労意欲の向上」が31.6%、「人材の新規獲得」が15.2%「企業イメージや評価の向上」が8.9%となっている。(図10-1)

表10-1 短時間正社員制度の導入

区 分	計	導入している			導入していない	無回答・不明
		制度がある	制度はないが運用している	導入していない		
調査産業計	100.0 ( 419 )	18.9 ( 79 )	9.1 ( 38 )	9.8 ( 41 )	78.8 ( 330 )	2.4 ( 10 )
10人～29人	100.0 ( 144 )	20.9 ( 30 )	6.3 ( 9 )	14.6 ( 21 )	74.3 ( 107 )	4.9 ( 7 )
30人～99人	100.0 ( 100 )	15.0 ( 15 )	7.0 ( 7 )	8.0 ( 8 )	83.0 ( 83 )	2.0 ( 2 )
100人～299人	100.0 ( 71 )	24.0 ( 17 )	12.7 ( 9 )	11.3 ( 8 )	76.1 ( 54 )	0.0 ( 0 )
300人以上	100.0 ( 104 )	16.3 ( 17 )	12.5 ( 13 )	3.8 ( 4 )	82.7 ( 86 )	1.0 ( 1 )
建設業	100.0 ( 30 )	23.3 ( 7 )	3.3 ( 1 )	20.0 ( 6 )	76.7 ( 23 )	0.0 ( 0 )
製造業	100.0 ( 79 )	13.9 ( 11 )	3.8 ( 3 )	10.1 ( 8 )	82.3 ( 65 )	3.8 ( 3 )
運輸・通信業	100.0 ( 21 )	28.5 ( 6 )	19.0 ( 4 )	9.5 ( 2 )	71.4 ( 15 )	0.0 ( 0 )
卸売・小売業	100.0 ( 89 )	19.1 ( 17 )	9.0 ( 8 )	10.1 ( 9 )	76.4 ( 68 )	4.5 ( 4 )
金融・保険・不動産業	100.0 ( 31 )	16.2 ( 5 )	9.7 ( 3 )	6.5 ( 2 )	83.9 ( 26 )	0.0 ( 0 )
飲食店・宿泊業	100.0 ( 34 )	26.4 ( 9 )	17.6 ( 6 )	8.8 ( 3 )	70.6 ( 24 )	2.9 ( 1 )
サービス業	100.0 ( 135 )	17.7 ( 24 )	9.6 ( 13 )	8.1 ( 11 )	80.7 ( 109 )	1.5 ( 2 )



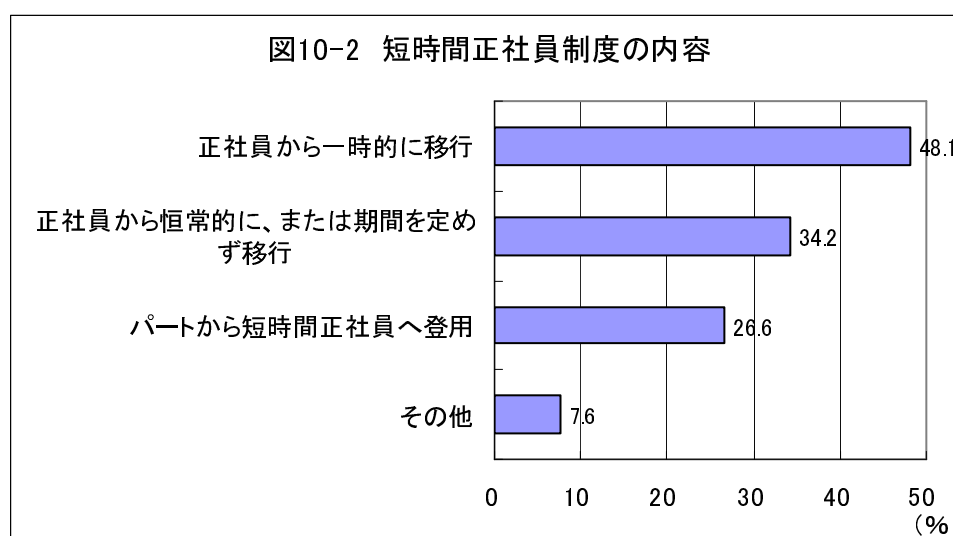
## ②短時間正社員制度の内容

短時間正社員制度を導入している事業所について、制度の内容をみると、「正社員から短時間正社員へ一時的に移行して働くことができる」が48.1%で最も多く、「正社員から短時間正社員へ恒常的に、または期間を定めず移行し、働くことができる」が34.2%、「パートから短時間正社員へ登用され、働くことができる」が26.6%となっている。(表10-2、図10-2)

表10-2 短時間正社員制度の内容

区 分	% (件数)				
	制度を導入している事業所計	正社員から一時的に移行	正社員から恒常的に、または期間を定めず移行	パートから短時間正社員へ登用	その他
調査産業計	100.0 ( 79 )	48.1 ( 38 )	34.2 ( 27 )	26.6 ( 21 )	7.6 ( 6 )
10人~29人	100.0 ( 30 )	36.7 ( 11 )	40.0 ( 12 )	33.3 ( 10 )	6.7 ( 2 )
30人~99人	100.0 ( 15 )	46.7 ( 7 )	26.7 ( 4 )	33.3 ( 5 )	13.3 ( 2 )
100人~299人	100.0 ( 17 )	35.3 ( 6 )	52.9 ( 9 )	35.3 ( 6 )	11.8 ( 2 )
300人以上	100.0 ( 17 )	82.4 ( 14 )	11.8 ( 2 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )
建設業	100.0 ( 7 )	0.0 ( 0 )	57.1 ( 4 )	0.0 ( 0 )	42.9 ( 3 )
製造業	100.0 ( 11 )	36.4 ( 4 )	54.5 ( 6 )	18.2 ( 2 )	0.0 ( 0 )
運輸・通信業	100.0 ( 6 )	83.3 ( 5 )	0.0 ( 0 )	16.7 ( 1 )	0.0 ( 0 )
卸売・小売業	100.0 ( 17 )	58.8 ( 10 )	17.6 ( 3 )	23.5 ( 4 )	0.0 ( 0 )
金融・保険・不動産業	100.0 ( 5 )	40.0 ( 2 )	40.0 ( 2 )	80.0 ( 4 )	0.0 ( 0 )
飲食店・宿泊業	100.0 ( 9 )	44.4 ( 4 )	44.4 ( 4 )	22.2 ( 2 )	11.1 ( 1 )
サービス業	100.0 ( 24 )	54.2 ( 13 )	33.3 ( 8 )	33.3 ( 8 )	8.3 ( 2 )

※複数回答





## (11)在宅勤務制度

在宅勤務制度の導入状況を見ると、制度を「導入している」が3.4%となっており、内訳をみると、「制度はないが運用している」が2.9%、「制度がある」が0.5%となっている。

また、「導入している」を規模別にみると、10人～29人で4.9%と最も高く、300人以上で0.0%と最も低くなっている。産業別では、建設業が6.7%と最も高く、次いで卸売・小売業が4.5%、製造業が3.8%となっている。(表11-1)

導入目的(複数回答)をみると、「女性の雇用の維持」が50.0%と最も高く、次いで「高齢者の雇用の維持」が42.9%、「社員の定着」と「社員の勤労意欲の向上」がともに21.4%、「人材の新規獲得」が14.3%となっている。(図11-1)

在宅勤務制度の内容としては、「事務系プログラム、システムエンジニア」(製造業)、「経理一般事務」「翻訳」(卸売・小売業)、「契約書の作成、確認」(サービス業)などの回答があった。

表 11-1 在宅勤務制度の導入

区 分	計	導入している			導入していない	無回答・不明
		制度がある	制度はないが運用している			
調査産業計	100.0 ( 419 )	3.4 ( 14 )	0.5 ( 2 )	2.9 ( 12 )	94.3 ( 395 )	2.4 ( 10 )
10人～29人	100.0 ( 144 )	4.9 ( 7 )	0.0 ( 0 )	4.9 ( 7 )	90.3 ( 130 )	4.9 ( 7 )
30人～99人	100.0 ( 100 )	4.0 ( 4 )	1.0 ( 1 )	3.0 ( 3 )	94.0 ( 94 )	2.0 ( 2 )
100人～299人	100.0 ( 71 )	4.2 ( 3 )	1.4 ( 1 )	2.8 ( 2 )	95.8 ( 68 )	0.0 ( 0 )
300人以上	100.0 ( 104 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	99.0 ( 103 )	1.0 ( 1 )
建設業	100.0 ( 30 )	6.7 ( 2 )	0.0 ( 0 )	6.7 ( 2 )	93.3 ( 28 )	0.0 ( 0 )
製造業	100.0 ( 79 )	3.8 ( 3 )	1.3 ( 1 )	2.5 ( 2 )	91.1 ( 72 )	5.1 ( 4 )
運輸・通信業	100.0 ( 21 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	100.0 ( 21 )	0.0 ( 0 )
卸売・小売業	100.0 ( 89 )	4.5 ( 4 )	0.0 ( 0 )	4.5 ( 4 )	92.1 ( 82 )	3.4 ( 3 )
金融・保険・不動産業	100.0 ( 31 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	100.0 ( 31 )	0.0 ( 0 )
飲食店・宿泊業	100.0 ( 34 )	2.9 ( 1 )	0.0 ( 0 )	2.9 ( 1 )	91.2 ( 31 )	5.9 ( 2 )
サービス業	100.0 ( 135 )	2.9 ( 4 )	0.7 ( 1 )	2.2 ( 3 )	96.3 ( 130 )	0.7 ( 1 )

