

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

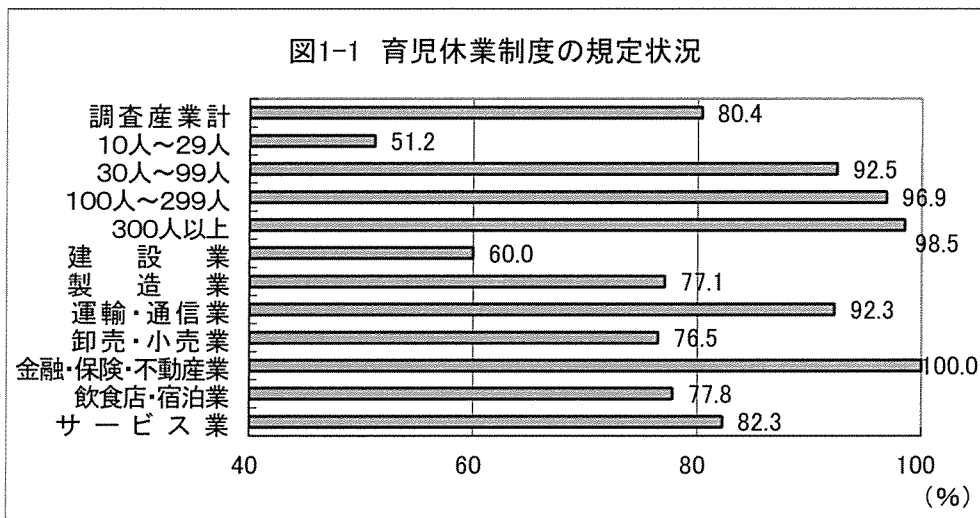
(1) 育児休業制度の規定

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80.4%で、前回調査（平成24年度）の84.5%と比べると、4.1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98.5%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51.2%となっている。

また、産業別では、金融・保険・不動産業が100.0%と最も高く、次いで運輸・通信業が92.3%、サービス業が82.3%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82.5%と最も高く、次いで「子が3歳未満」が8.0%、「子が2歳未満」が4.0%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67.1%と最も高く、次いで「子が3歳未満」が5.0%、「子が2歳未満」が2.4%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 (377)	82.5 (311)	4.0 (15)	8.0 (30)	2.4 (9)	3.2 (12)
10人~29人	100.0 (84)	85.7 (72)	0.0 (0)	7.1 (6)	1.2 (1)	6.0 (5)
30人~99人	100.0 (99)	91.9 (91)	0.0 (0)	6.1 (6)	1.0 (1)	1.0 (1)
100人~299人	100.0 (63)	84.1 (53)	3.2 (2)	9.5 (6)	0.0 (0)	3.2 (2)
300人以上	100.0 (131)	72.5 (95)	9.9 (13)	9.2 (12)	5.3 (7)	3.1 (4)
建設業	100.0 (12)	100.0 (12)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)
製造業	100.0 (64)	92.2 (59)	1.6 (1)	4.7 (3)	1.6 (1)	0.0 (0)
運輸・通信業	100.0 (24)	79.2 (19)	8.3 (2)	8.3 (2)	0.0 (0)	4.2 (1)
卸売・小売業	100.0 (88)	72.7 (64)	6.8 (6)	8.0 (7)	4.5 (4)	8.0 (7)
金融・保険・不動産業	100.0 (31)	93.5 (29)	6.5 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)
飲食店・宿泊業	100.0 (28)	85.7 (24)	0.0 (0)	7.1 (2)	0.0 (0)	7.1 (2)
サービス業	100.0 (130)	80.0 (104)	3.1 (4)	12.3 (16)	3.1 (4)	1.5 (2)

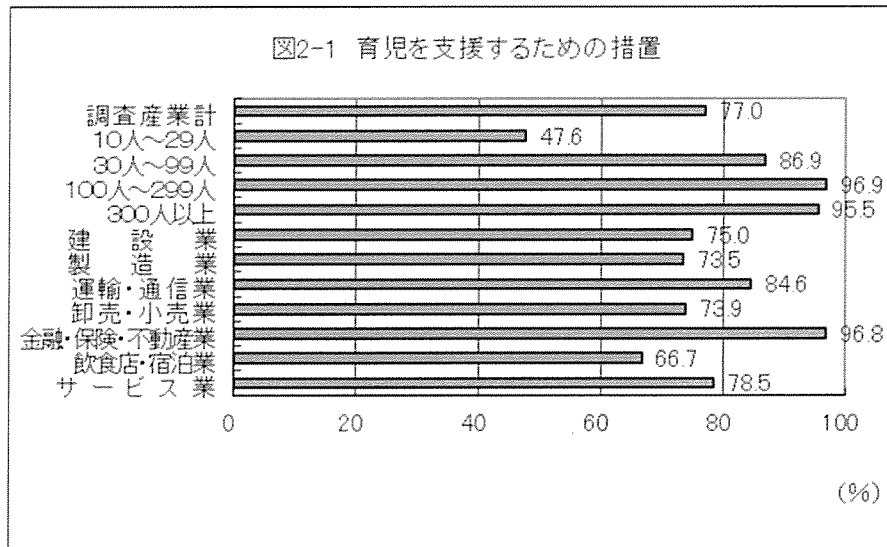
表1-2 育児休業の期間(パートタイム労働者)

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 (377)	67.1 (253)	2.4 (9)	5.0 (19)	1.6 (6)	23.9 (90)
10人~29人	100.0 (84)	60.7 (51)	0.0 (0)	7.1 (6)	1.2 (1)	31.0 (26)
30人~99人	100.0 (99)	70.7 (70)	0.0 (0)	5.1 (5)	1.0 (1)	23.2 (23)
100人~299人	100.0 (63)	63.5 (40)	3.2 (2)	3.2 (2)	0.0 (0)	30.2 (19)
300人以上	100.0 (131)	70.2 (92)	5.3 (7)	4.6 (6)	3.1 (4)	16.8 (22)
建設業	100.0 (12)	33.3 (4)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	66.7 (8)
製造業	100.0 (64)	62.5 (40)	0.0 (0)	4.7 (3)	0.0 (0)	32.8 (21)
運輸・通信業	100.0 (24)	70.8 (17)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	29.2 (7)
卸売・小売業	100.0 (88)	65.9 (58)	4.5 (4)	4.5 (4)	4.5 (4)	20.5 (18)
金融・保険・不動産業	100.0 (31)	71.0 (22)	6.5 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	22.6 (7)
飲食店・宿泊業	100.0 (28)	67.9 (19)	3.6 (1)	7.1 (2)	0.0 (0)	21.4 (6)
サービス業	100.0 (130)	71.5 (93)	1.5 (2)	7.7 (10)	1.5 (2)	17.7 (23)

(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みると、就業規則に「規定している」が77.0%で、前回調査（平成24年度）の78.8%と比べると、1.8ポイント減となっている。

これを規模別にみると、100～299人で96.9%と最も高く、次いで300人以上が95.5%、30～99人が86.9%の順となっている。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84.6%、サービス業が78.5%の順となっている。（図2-1）

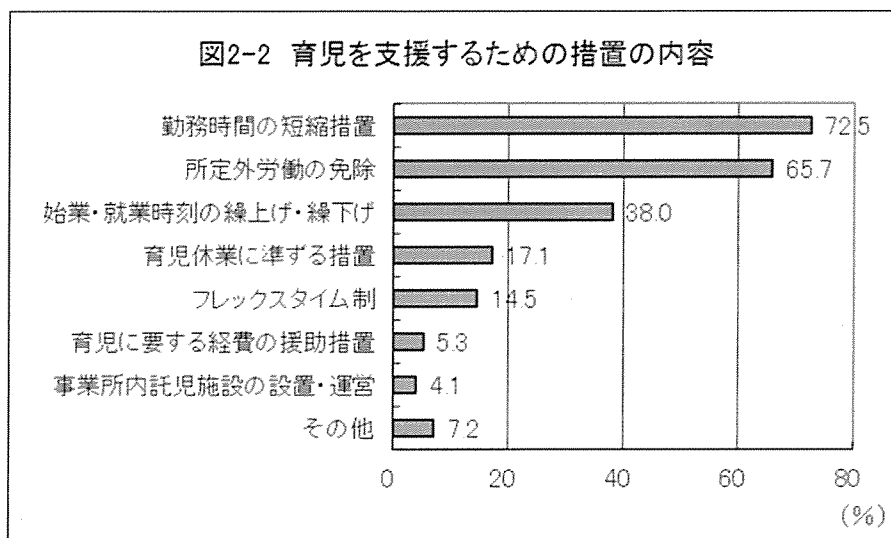


育児を支援するための措置の最長利用期間をみると、「子が3歳未満」が34.1%、「子が就学まで」が30.1%となっている。（表2-1）

措置の内容（複数回答）をみると、「勤務時間の短縮措置」が72.5%と最も高く、次いで「所定外労働の免除」が65.7%、「始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ」が38.0%、「育児休業に準ずる措置」が17.1%、「フレックスタイム制」が14.5%、「育児に要する経費の援助措置」が5.3%、「事業所内託児施設の設置・運営」が4.1%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				
調査産業計	100.0 (469)	77.0 (361)	34.1 (160)	30.1 (141)	12.8 (60)	16.4 (77)	6.6 (31)	
10人～29人	100.0 (164)	47.6 (78)	28.7 (47)	10.4 (17)	8.5 (14)	36.6 (60)	15.9 (26)	
30人～99人	100.0 (107)	86.9 (93)	37.4 (40)	42.1 (45)	7.5 (8)	11.2 (12)	1.9 (2)	
100人～299人	100.0 (65)	96.9 (63)	46.2 (30)	44.6 (29)	6.2 (4)	1.5 (1)	1.5 (1)	
300人以上	100.0 (133)	95.5 (127)	32.3 (43)	37.6 (50)	25.6 (34)	3.0 (4)	1.5 (2)	
建設業	100.0 (20)	75.0 (15)	25.0 (5)	35.0 (7)	15.0 (3)	10.0 (2)	15.0 (3)	
製造業	100.0 (83)	73.5 (61)	27.7 (23)	26.5 (22)	19.3 (16)	19.3 (16)	7.2 (6)	
運輸・通信業	100.0 (26)	84.6 (22)	38.5 (10)	38.5 (10)	7.7 (2)	11.5 (3)	3.8 (1)	
卸売・小売業	100.0 (115)	73.9 (85)	40.0 (46)	20.9 (24)	13.0 (15)	14.8 (17)	11.3 (13)	
金融・保険・不動産業	100.0 (31)	96.8 (30)	16.1 (5)	71.0 (22)	9.7 (3)	3.2 (1)	0.0 (0)	
飲食店・宿泊業	100.0 (36)	66.7 (24)	41.7 (15)	19.4 (7)	5.6 (2)	22.2 (8)	11.1 (4)	
サービス業	100.0 (158)	78.5 (124)	35.4 (56)	31.0 (49)	12.0 (19)	19.0 (30)	2.5 (4)	



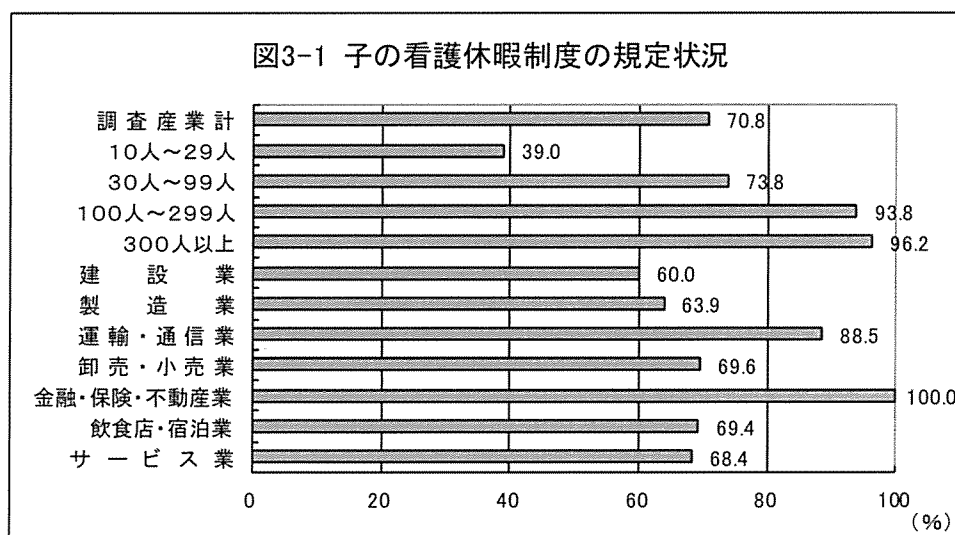
(3) 子の看護休暇制度

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見ると、就業規則に「規定している」が70.8%で、前回調査（平成24年度）の72.1%と比べると、1.3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39.0%となっている。

産業別では、金融・保険・不動産業が100.0%と最も高く、次いで運輸・通信業が88.5%、卸売・小売業が69.6%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77.4%、次いで「子が3歳未満」が8.7%、「子が小学校卒業後も取得できる」が2.1%、「子が小学校3年生まで」と「子が小学校卒業まで」がともに1.5%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62.7%、次いで「子が3歳未満」が6.6%、「子が小学校卒業後も取得できる」が2.1%、「子が小学校3年生まで」が1.2%、「子が小学校卒業まで」が0.3%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 (332)	8.7 (29)	77.4 (257)	1.5 (5)	1.5 (5)	2.1 (7)	8.7 (29)
10人~29人	100.0 (64)	21.9 (14)	59.4 (38)	0.0 (0)	1.6 (1)	3.1 (2)	14.1 (9)
30人~99人	100.0 (79)	6.3 (5)	81.0 (64)	1.3 (1)	0.0 (0)	2.5 (2)	8.9 (7)
100人~299人	100.0 (61)	8.2 (5)	82.0 (50)	0.0 (0)	3.3 (2)	0.0 (0)	6.6 (4)
300人以上	100.0 (128)	3.9 (5)	82.0 (105)	3.1 (4)	1.6 (2)	2.3 (3)	7.0 (9)
建設業	100.0 (12)	0.0 (0)	91.7 (11)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	8.3 (1)
製造業	100.0 (53)	9.4 (5)	77.4 (41)	0.0 (0)	1.9 (1)	3.8 (2)	7.5 (4)
運輸・通信業	100.0 (23)	17.4 (4)	69.6 (16)	4.3 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	8.7 (2)
卸売・小売業	100.0 (80)	7.5 (6)	76.3 (61)	2.5 (2)	2.5 (2)	1.3 (1)	10.0 (8)
金融・保険・不動産業	100.0 (31)	3.2 (1)	74.2 (23)	3.2 (1)	3.2 (1)	12.9 (4)	3.2 (1)
飲食店・宿泊業	100.0 (25)	12.0 (3)	72.0 (18)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	16.0 (4)
サービス業	100.0 (108)	9.3 (10)	80.6 (87)	0.9 (1)	0.9 (1)	0.0 (0)	8.3 (9)

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 (332)	6.6 (22)	62.7 (208)	1.2 (4)	0.3 (1)	2.1 (7)	27.1 (90)
10人~29人	100.0 (64)	12.5 (8)	43.8 (28)	1.6 (1)	1.6 (1)	3.1 (2)	37.5 (24)
30人~99人	100.0 (79)	3.8 (3)	62.0 (49)	1.3 (1)	0.0 (0)	2.5 (2)	30.4 (24)
100人~299人	100.0 (61)	6.6 (4)	65.6 (40)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	27.9 (17)
300人以上	100.0 (128)	5.5 (7)	71.1 (91)	1.6 (2)	0.0 (0)	2.3 (3)	19.5 (25)
建設業	100.0 (12)	0.0 (0)	25.0 (3)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	75.0 (9)
製造業	100.0 (53)	5.7 (3)	49.1 (26)	0.0 (0)	0.0 (0)	3.8 (2)	41.5 (22)
運輸・通信業	100.0 (23)	13.0 (3)	52.2 (12)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	34.8 (8)
卸売・小売業	100.0 (80)	6.3 (5)	67.5 (54)	2.5 (2)	1.3 (1)	1.3 (1)	21.3 (17)
金融・保険・不動産業	100.0 (31)	3.2 (1)	54.8 (17)	0.0 (0)	0.0 (0)	12.9 (4)	29.0 (9)
飲食店・宿泊業	100.0 (25)	12.0 (3)	76.0 (19)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	12.0 (3)
サービス業	100.0 (108)	6.5 (7)	71.3 (77)	1.9 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	20.4 (22)

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67.5%、次いで「子の人数に関わらず年5日まで」が24.4%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54.2%、次いで「子の人数に関わらず年5日まで」が19.6%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 (332)	24.4 (81)	67.5 (224)	2.1 (7)	6.0 (20)
10人~29人	100.0 (64)	39.1 (25)	42.2 (27)	3.1 (2)	15.6 (10)
30人~99人	100.0 (79)	41.8 (33)	57.0 (45)	0.0 (0)	1.3 (1)
100人~299人	100.0 (61)	18.0 (11)	77.0 (47)	0.0 (0)	4.9 (3)
300人以上	100.0 (128)	9.4 (12)	82.0 (105)	3.9 (5)	4.7 (6)
建設業	100.0 (12)	16.7 (2)	83.3 (10)	0.0 (0)	0.0 (0)
製造業	100.0 (53)	37.7 (20)	58.5 (31)	1.9 (1)	1.9 (1)
運輸・通信業	100.0 (23)	34.8 (8)	43.5 (10)	13.0 (3)	8.7 (2)
卸売・小売業	100.0 (80)	16.3 (13)	73.8 (59)	1.3 (1)	8.8 (7)
金融・保険・不動産業	100.0 (31)	3.2 (1)	87.1 (27)	6.5 (2)	3.2 (1)
飲食店・宿泊業	100.0 (25)	16.0 (4)	68.0 (17)	0.0 (0)	16.0 (4)
サービス業	100.0 (108)	30.6 (33)	64.8 (70)	0.0 (0)	4.6 (5)

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 (332)	19.6 (65)	54.2 (180)	0.6 (2)	25.6 (85)
10人~29人	100.0 (64)	28.1 (18)	32.8 (21)	1.6 (1)	37.5 (24)
30人~99人	100.0 (79)	34.2 (27)	43.0 (34)	0.0 (0)	22.8 (18)
100人~299人	100.0 (61)	13.1 (8)	59.0 (36)	0.0 (0)	27.9 (17)
300人以上	100.0 (128)	9.4 (12)	69.5 (89)	0.8 (1)	20.3 (26)
建設業	100.0 (12)	0.0 (0)	33.3 (4)	0.0 (0)	66.7 (8)
製造業	100.0 (53)	28.3 (15)	32.1 (17)	1.9 (1)	37.7 (20)
運輸・通信業	100.0 (23)	21.7 (5)	43.5 (10)	0.0 (0)	34.8 (8)
卸売・小売業	100.0 (80)	16.3 (13)	61.3 (49)	0.0 (0)	22.5 (18)
金融・保険・不動産業	100.0 (31)	0.0 (0)	67.7 (21)	3.2 (1)	29.0 (9)
飲食店・宿泊業	100.0 (25)	16.0 (4)	72.0 (18)	0.0 (0)	12.0 (3)
サービス業	100.0 (108)	25.9 (28)	56.5 (61)	0.0 (0)	17.6 (19)

(4)介護休業制度

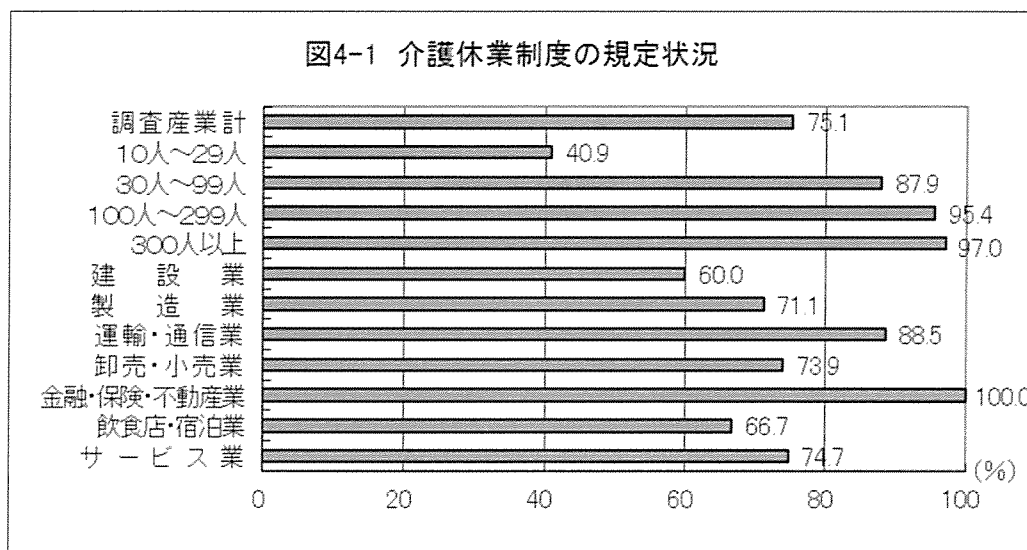
①介護休業制度の規定状況

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75.1%で、前回調査(平成24年度)の80.0%と比べると、4.9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97.0%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40.9%となっている。

また、産業別では、金融・保険・不動産業が100.0%と最も高く、次いで運輸・通信業が88.5%、サービス業が74.7%の順となっている。(図4-1)

図4-1 介護休業制度の規定状況



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78.1%と最も高く、次いで「通算1年まで」が8.8%、「通算6ヶ月まで」が2.0%、「限度がなく、必要な期間取得できる」が1.7%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64.5%と最も高く、次いで「通算1年まで」が4.3%、「限度がなく必要な期間取得できる」が1.7%、「通算6ヶ月まで」が1.1%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 (352)	78.1 (275)	2.0 (7)	8.8 (31)	1.7 (6)	6.3 (22)	3.1 (11)
10人～29人	100.0 (67)	79.1 (53)	1.5 (1)	4.5 (3)	6.0 (4)	4.5 (3)	4.5 (3)
30人～99人	100.0 (94)	89.4 (84)	1.1 (1)	2.1 (2)	1.1 (1)	6.4 (6)	0.0 (0)
100人～299人	100.0 (62)	91.9 (57)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	4.8 (3)	3.2 (2)
300人以上	100.0 (129)	62.8 (81)	3.9 (5)	20.2 (26)	0.8 (1)	7.8 (10)	4.7 (6)
建設業	100.0 (12)	91.7 (11)	0.0 (0)	8.3 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)
製造業	100.0 (59)	81.4 (48)	0.0 (0)	8.5 (5)	1.7 (1)	8.5 (5)	0.0 (0)
運輸・通信業	100.0 (23)	73.9 (17)	0.0 (0)	21.7 (5)	4.3 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)
卸売・小売業	100.0 (85)	76.5 (65)	0.0 (0)	8.2 (7)	0.0 (0)	9.4 (8)	5.9 (5)
金融・保険・不動産業	100.0 (31)	80.6 (25)	0.0 (0)	16.1 (5)	3.2 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)
飲食店・宿泊業	100.0 (24)	66.7 (16)	4.2 (1)	12.5 (3)	0.0 (0)	4.2 (1)	12.5 (3)
サービス業	100.0 (118)	78.8 (93)	5.1 (6)	4.2 (5)	2.5 (3)	6.8 (8)	2.5 (3)

表4-2 介護休業の期間(パートタイム労働者)

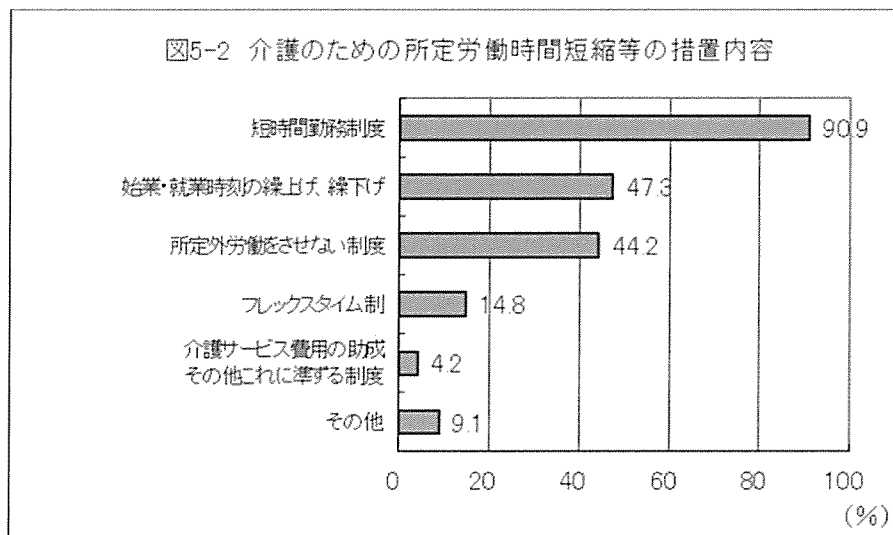
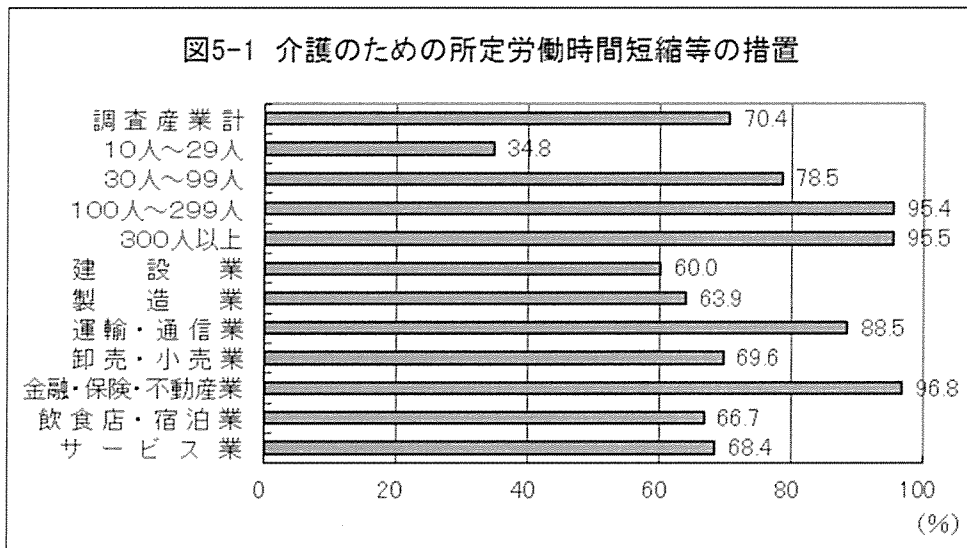
区分	計	% (件数)					
		通算93日まで	通算6ヶ月まで	通算1年まで	限度がなく必要な期間	その他	無回答・不明
調査産業計	100.0 (352)	64.5 (227)	1.1 (4)	4.3 (15)	1.7 (6)	5.1 (18)	23.3 (82)
10人～29人	100.0 (67)	52.2 (35)	1.5 (1)	4.5 (3)	4.5 (3)	4.5 (3)	32.8 (22)
30人～99人	100.0 (94)	69.1 (65)	0.0 (0)	2.1 (2)	1.1 (1)	7.4 (7)	20.2 (19)
100人～299人	100.0 (62)	67.7 (42)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	3.2 (2)	29.0 (18)
300人以上	100.0 (129)	65.9 (85)	2.3 (3)	7.8 (10)	1.6 (2)	4.7 (6)	17.8 (23)
建設業	100.0 (12)	33.3 (4)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	66.7 (8)
製造業	100.0 (59)	52.5 (31)	0.0 (0)	8.5 (5)	1.7 (1)	5.1 (3)	32.2 (19)
運輸・通信業	100.0 (23)	69.6 (16)	0.0 (0)	0.0 (0)	4.3 (1)	0.0 (0)	26.1 (6)
卸売・小売業	100.0 (85)	62.4 (53)	0.0 (0)	5.9 (5)	0.0 (0)	9.4 (8)	22.4 (19)
金融・保険・不動産業	100.0 (31)	67.7 (21)	0.0 (0)	6.5 (2)	3.2 (1)	0.0 (0)	22.6 (7)
飲食店・宿泊業	100.0 (24)	70.8 (17)	4.2 (1)	0.0 (0)	4.2 (1)	4.2 (1)	16.7 (4)
サービス業	100.0 (118)	72.0 (85)	2.5 (3)	2.5 (3)	1.7 (2)	5.1 (6)	16.1 (19)

(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70.4%で、前回調査（平成24年度）の73.0%と比べると、2.6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95.5%と最も高く、10～29人で34.8%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88.5%、卸売・小売業が69.6%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90.9%と最も高く、次いで「始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ」が47.3%、「所定外労働をさせない制度」が44.2%、「フレックスタイム制」が14.8%、「介護サービス費用の助成、その他これに準ずる制度」が4.2%となっている。（図5-2）

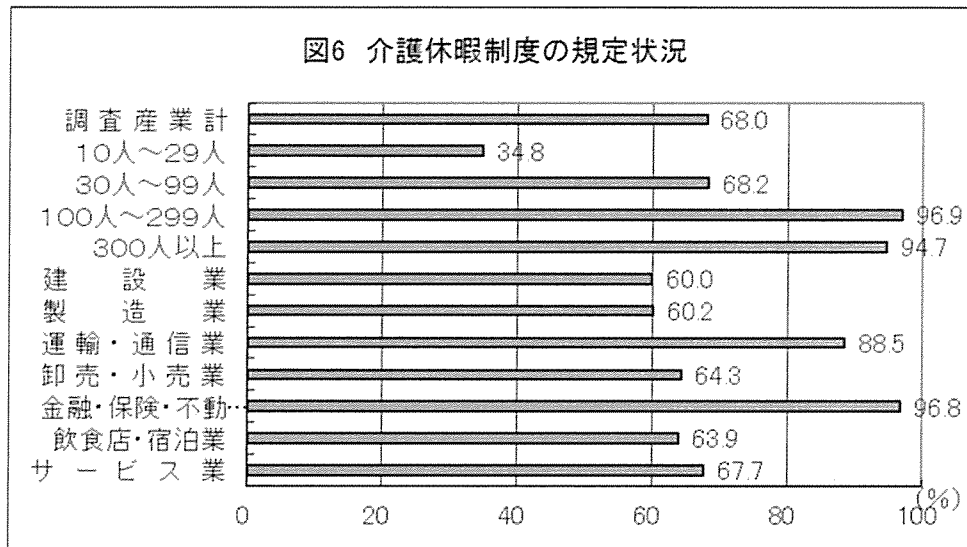


(6) 介護休暇制度の規定状況

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68.0%となっている。

これを規模別にみると、100～299人で96.9%と最も高く、次いで300人以上が94.7%、30～99人が68.2%の順となっている。

また、産業別では、金融・保険・不動産業が96.8%と最も高く、運輸・通信業が88.5%、次いでサービス業が67.7%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

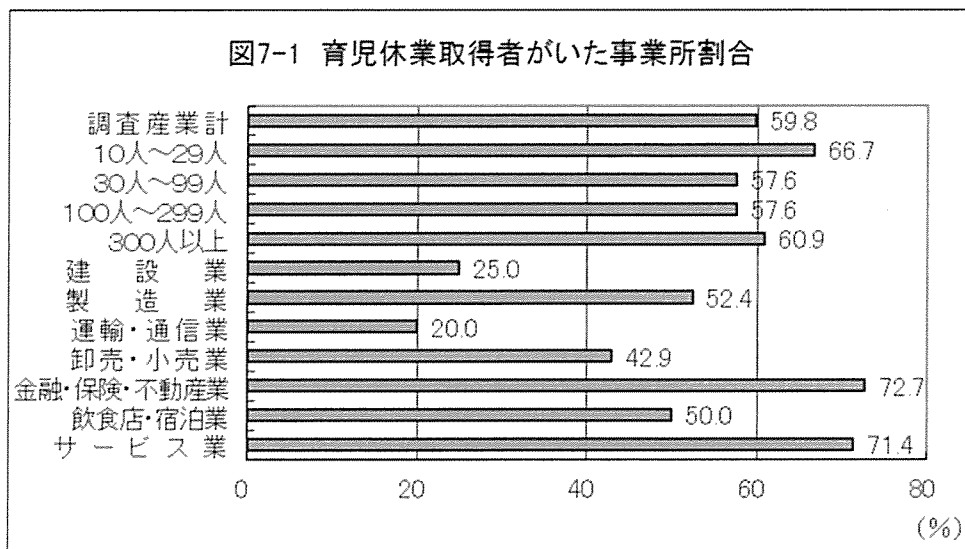
育児休業対象者がいた事業所は、有効回答事業所の 27.1%となっている。

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、59.8%となっている。これを規模別にみると、10~29人で66.7%と最も高く、30~99人と100~299人で57.6%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72.7%と最も高く、サービス業が71.4%、製造業が52.4%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	無回答・不明
			育児休業取得者がいた		
調査産業計	100.0 (469)	27.1 (127)	< 59.8 > (76)	70.1 (329)	2.8 (13)
10人~29人	99.9 (164)	9.1 (15)	< 66.7 > (10)	84.1 (138)	6.7 (11)
30人~99人	100.0 (107)	30.8 (33)	< 57.6 > (19)	69.2 (74)	0.0 (0)
100人~299人	100.0 (65)	50.8 (33)	< 57.6 > (19)	47.7 (31)	1.5 (1)
300人以上	100.0 (133)	34.6 (46)	< 60.9 > (28)	64.7 (86)	0.8 (1)
建設業	100.0 (20)	20.0 (4)	< 25.0 > (1)	75.0 (15)	5.0 (1)
製造業	100.0 (83)	25.3 (21)	< 52.4 > (11)	71.1 (59)	3.6 (3)
運輸・通信業	100.0 (26)	19.2 (5)	< 20.0 > (1)	80.8 (21)	0.0 (0)
卸売・小売業	100.1 (115)	18.3 (21)	< 42.9 > (9)	75.7 (87)	6.1 (7)
金融・保険・不動産業	100.0 (31)	35.5 (11)	< 72.7 > (8)	64.5 (20)	0.0 (0)
飲食店・宿泊業	100.1 (36)	5.6 (2)	< 50.0 > (1)	91.7 (33)	2.8 (1)
サービス業	100.0 (158)	39.9 (63)	< 71.4 > (45)	59.5 (94)	0.6 (1)

※<>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24年4月1日～平成25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92.9%、男性が2.9%、全体で38.0%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92.6%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	397	151	38.0	242	7	2.9	155	144	92.9
10人～29人	13	9	69.2	2	0	0.0	11	9	81.8
30人～99人	57	23	40.4	33	0	0.0	24	23	95.8
100人～299人	64	25	39.1	39	1	2.6	25	24	96.0
300人以上	263	94	35.7	168	6	3.6	95	88	92.6
建設業	7	1	14.3	6	0	0.0	1	1	100.0
製造業	109	15	13.8	97	5	5.2	12	10	83.3
運輸・通信業	18	1	5.6	17	0	0.0	1	1	100.0
卸売・小売業	28	10	35.7	17	0	0.0	11	10	90.9
金融・保険・不動産業	40	12	30.0	28	0	0.0	12	12	100.0
飲食店・宿泊業	1	0	0.0	1	0	0.0	0	0	-
サービス業	194	112	57.7	76	2	2.6	118	110	93.2

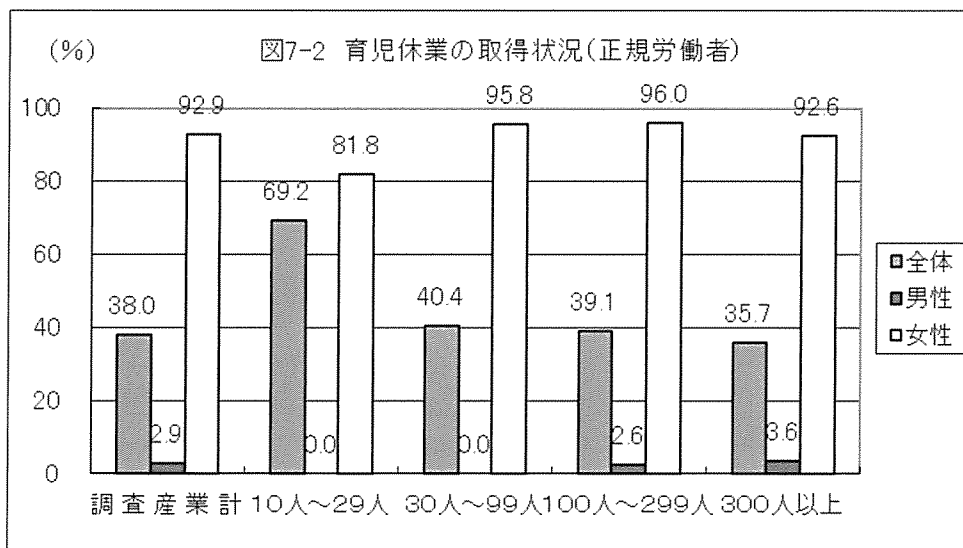
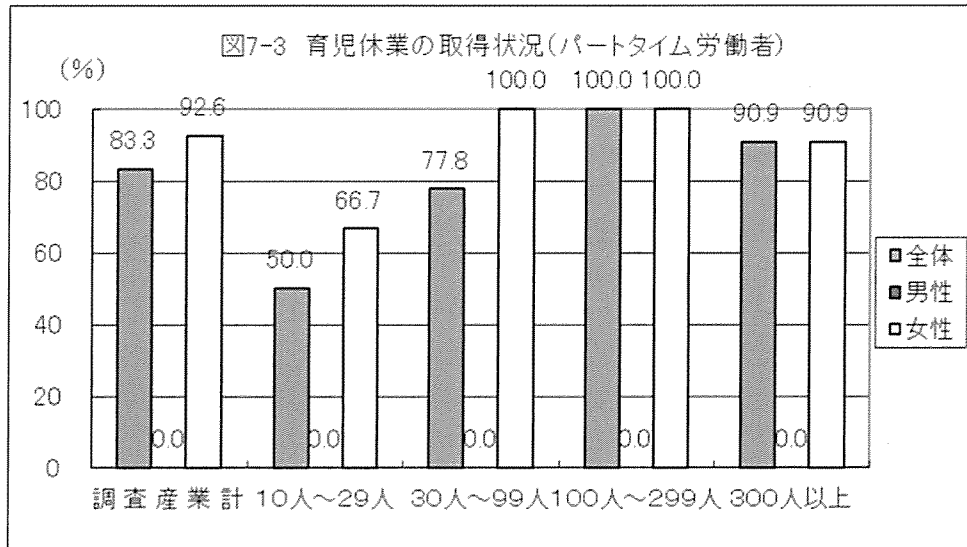


表 7-3 育児休業の取得状況(パートタイム労働者)

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	30	25	83.3	3	0	0.0	27	25	92.6
10人~29人	4	2	50.0	1	0	0.0	3	2	66.7
30人~99人	9	7	77.8	2	0	0.0	7	7	100.0
100人~299人	6	6	100.0	0	0	-	6	6	100.0
300人以上	11	10	90.9	0	0	-	11	10	90.9
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	0	0	-	0	0	-	0	0	-
卸売・小売業	5	4	80.0	0	0	-	5	4	80.0
金融・保険・不動産業	2	2	100.0	0	0	-	2	2	100.0
飲食店・宿泊業	1	1	100.0	0	0	-	1	1	100.0
サービス業	18	15	83.3	2	0	0.0	16	15	93.8



(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54.3%で最も高く、次いで「正規労働者を採用した」が25.7%、「アルバイト・パートを採用した」が24.8%、「派遣労働者を採用した」が9.5%となっている。(表8)

表8 従業員が育児休業を取得した際の対応

区 分	対応した内容						% (件数)
	(回答数)	代替要員を採用せず、他の従業員に仕事を割り振った	正規労働者を採用した	派遣労働者を採用した	アルバイト・パートを採用した	その他	
調査産業計	(105)	54.3 (57)	25.7 (27)	9.5 (10)	24.8 (26)	9.5 (10)	
10人~29人	(15)	46.7 (7)	20.0 (3)	0.0 (0)	33.3 (5)	13.3 (2)	
30人~99人	(28)	35.7 (10)	39.3 (11)	0.0 (0)	21.4 (6)	14.3 (4)	
100人~299人	(28)	64.3 (18)	28.6 (8)	7.1 (2)	17.9 (5)	7.1 (2)	
300人以上	(34)	64.7 (22)	14.7 (5)	23.5 (8)	29.4 (10)	5.9 (2)	
建設業	(2)	50.0 (1)	50.0 (1)	0.0 (0)	50.0 (1)	0.0 (0)	
製造業	(19)	68.4 (13)	21.1 (4)	10.5 (2)	21.1 (4)	0.0 (0)	
運輸・通信業	(1)	100.0 (1)	100.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (1)	
卸売・小売業	(16)	31.3 (5)	43.8 (7)	12.5 (2)	18.8 (3)	31.3 (5)	
金融・保険・不動産業	(11)	63.6 (7)	18.2 (2)	9.1 (1)	18.2 (2)	9.1 (1)	
飲食店・宿泊業	(2)	100.0 (2)	50.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	
サービス業	(54)	51.9 (28)	20.4 (11)	9.3 (5)	29.6 (16)	5.6 (3)	

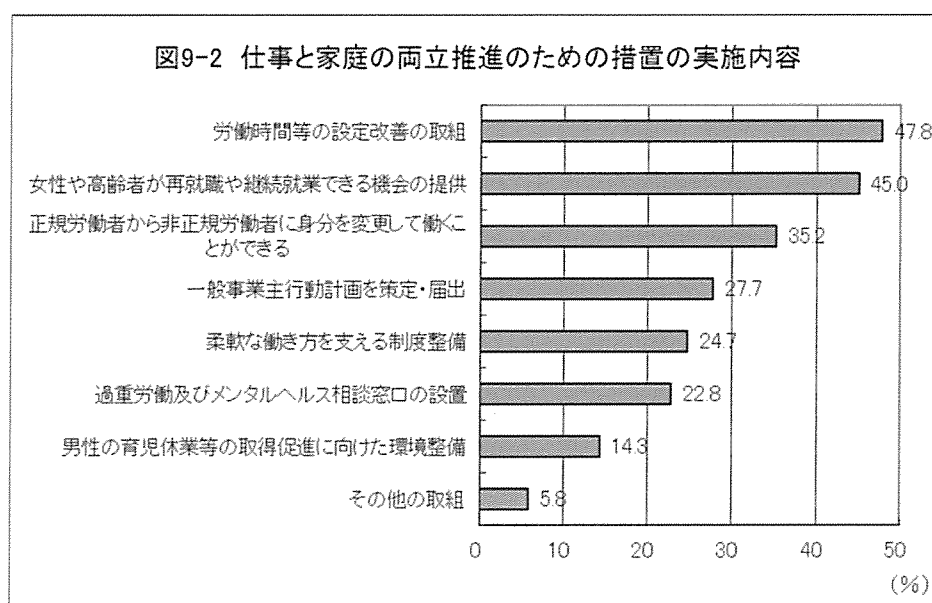
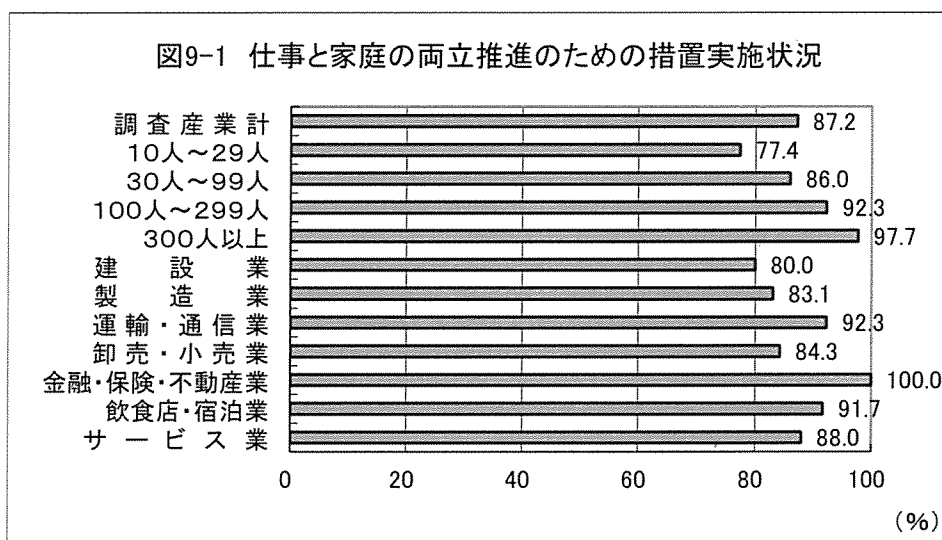
※複数回答。回答数は表〇〇の「育児休業対象者あり」の数とは合致しない。

(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 87.2%となっている。

これを規模別で見ると、300人以上で 97.7%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 77.4%となっている。また、産業別では、金融・保険・不動産業が 100.0%と最も高く、次いで運輸・通信業が 92.3%、飲食店・宿泊業が 91.7%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 47.8%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 45.0%、「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 35.2%、「一般事業主行動計画を策定・届出」が 27.7%、「柔軟な働き方を支える制度整備」が 24.7%、「過重労働及びメンタルヘルス相談窓口の設置」が 22.8%、「男性の育児休業等の取得促進に向けた環境整備」が 14.3%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

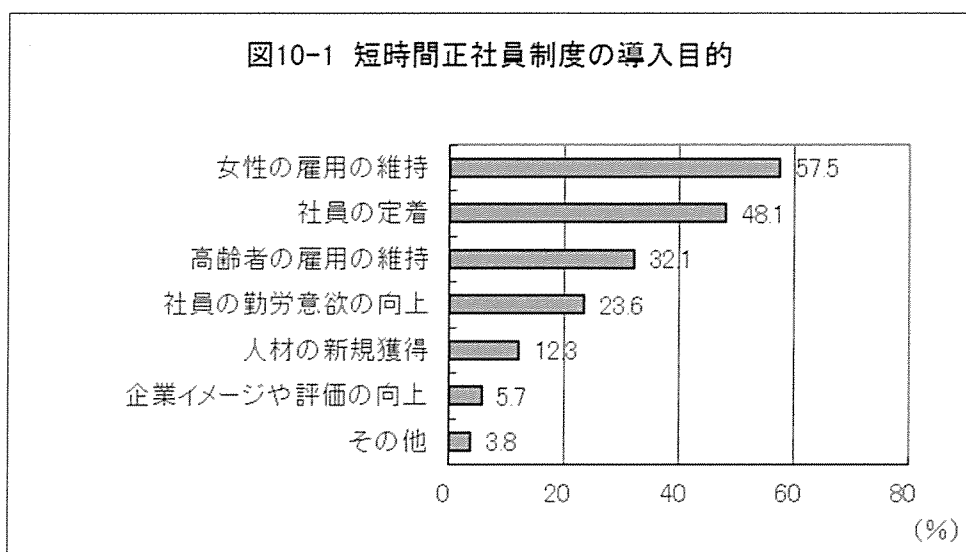
短時間正社員制度の導入状況をみると、短時間正社員制度を「導入している」が22.6%となっており、内訳をみると、「制度はないが運用している」が9.4%、「制度がある」が13.2%となっている。

また、「導入している」を規模別にみると、30～99人で24.3%と最も高く、100～299人で18.5%と最も低くなっている。産業別では、運輸・通信業が30.7%と最も高く、次いで建設業と飲食店・宿泊業がともに25.0%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57.5%と最も高く、次いで「社員の定着」が48.1%、「高齢者の雇用の維持」が32.1%、「社員の勤労意欲の向上」が23.6%、「人材の新規獲得」が12.3%「企業イメージや評価の向上」が5.7%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			
調査産業計	100.0 (469)	22.6 (106)	13.2 (62)	9.4 (44)	75.3 (353)	2.1 (10)
10人～29人	100.0 (164)	23.1 (38)	7.9 (13)	15.2 (25)	72.0 (118)	4.9 (8)
30人～99人	100.0 (107)	24.3 (26)	14.0 (15)	10.3 (11)	73.8 (79)	1.9 (2)
100人～299人	100.0 (65)	18.5 (12)	10.8 (7)	7.7 (5)	81.5 (53)	0.0 (0)
300人以上	100.0 (133)	22.6 (30)	20.3 (27)	2.3 (3)	77.4 (103)	0.0 (0)
建設業	100.0 (20)	25.0 (5)	20.0 (4)	5.0 (1)	70.0 (14)	5.0 (1)
製造業	100.0 (83)	24.1 (20)	14.5 (12)	9.6 (8)	75.9 (63)	0.0 (0)
運輸・通信業	100.0 (26)	30.7 (8)	11.5 (3)	19.2 (5)	69.2 (18)	0.0 (0)
卸売・小売業	100.0 (115)	19.1 (22)	10.4 (12)	8.7 (10)	77.4 (89)	3.5 (4)
金融・保険・不動産業	100.0 (31)	16.1 (5)	12.9 (4)	3.2 (1)	83.9 (26)	0.0 (0)
飲食店・宿泊業	100.0 (36)	25.0 (9)	16.7 (6)	8.3 (3)	72.2 (26)	2.8 (1)
サービス業	100.0 (158)	23.4 (37)	13.3 (21)	10.1 (16)	74.1 (117)	2.5 (4)



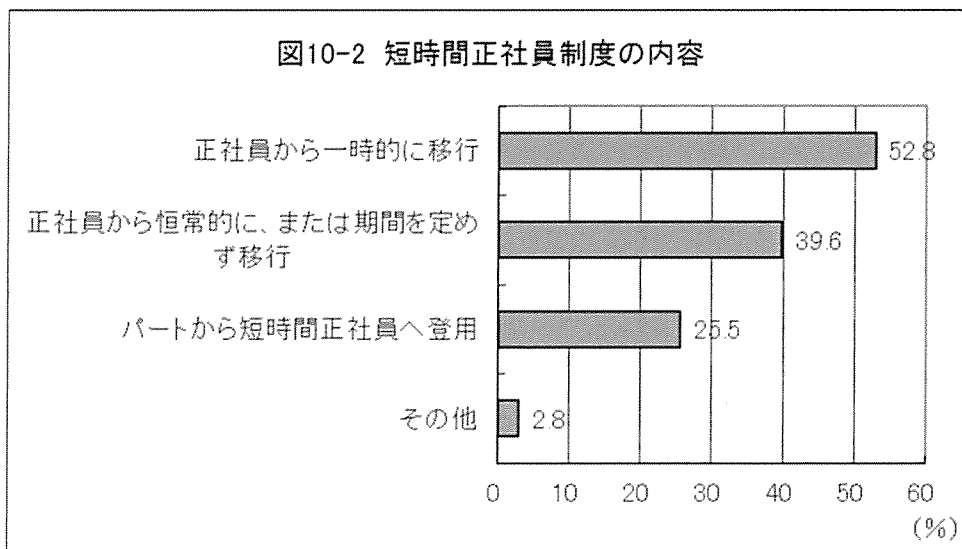
②短時間正社員制度の内容

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52.8%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39.6%、「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25.5%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 (106)	52.8 (56)	39.6 (42)	25.5 (27)	2.8 (3)
10人～29人	100.0 (38)	42.1 (16)	50.0 (19)	15.8 (6)	0.0 (0)
30人～99人	100.0 (26)	42.3 (11)	34.6 (9)	34.6 (9)	3.8 (1)
100人～299人	100.0 (12)	75.0 (9)	25.0 (3)	33.3 (4)	0.0 (0)
300人以上	100.0 (30)	66.7 (20)	36.7 (11)	26.7 (8)	6.7 (2)
建設業	100.0 (5)	80.0 (4)	0.0 (0)	0.0 (0)	20.0 (1)
製造業	100.0 (20)	45.0 (9)	35.0 (7)	25.0 (5)	0.0 (0)
運輸・通信業	100.0 (8)	25.0 (2)	62.5 (5)	0.0 (0)	12.5 (1)
卸売・小売業	100.0 (22)	45.5 (10)	59.1 (13)	22.7 (5)	0.0 (0)
金融・保険・不動産業	100.0 (5)	100.0 (5)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)
飲食店・宿泊業	100.0 (9)	55.6 (5)	33.3 (3)	44.4 (4)	0.0 (0)
サービス業	100.0 (37)	56.8 (21)	37.8 (14)	35.1 (13)	2.7 (1)

※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2.6%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1.5%、「制度がある」が1.1%となっている。

また、「導入している」を規模別にみると、300人以上で5.3%と最も高く、100～299人で0.0%と最も低くなっている。産業別では、運輸・通信業とサービス業がともに3.8%と最も高く、次いで金融・保険・不動産業が3.2%、飲食店・宿泊業が2.8%となっている。(表11)

導入目的(複数回答)をみると、「女性の雇用の維持」と「社員の勤労意欲の向上」がともに41.7%と最も高く、次いで「社員の定着」が33.3%、「高齢者の雇用の維持」と「人材の新規獲得」がともに16.7%となっている。(図11)

在宅勤務制度の内容としては、「情報通信機器を活用して自宅にて業務に従事」「パソコン入力作業」「休職・長欠中の社員の職場復帰の一環として」(いずれもサービス業)などの回答があった。

表11 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 (469)	2.6 (12)	1.1 (5)	1.5 (7)	95.7 (449)	1.7 (8)
10人～29人	100.0 (164)	1.8 (3)	0.0 (0)	1.8 (3)	93.9 (154)	4.3 (7)
30人～99人	100.0 (107)	1.9 (2)	0.0 (0)	1.9 (2)	97.2 (104)	0.9 (1)
100人～299人	100.0 (65)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (65)	0.0 (0)
300人以上	100.0 (133)	5.3 (7)	3.8 (5)	1.5 (2)	94.7 (126)	0.0 (0)
建設業	100.0 (20)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	95.0 (19)	5.0 (1)
製造業	100.0 (83)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (83)	0.0 (0)
運輸・通信業	100.0 (26)	3.8 (1)	3.8 (1)	0.0 (0)	96.2 (25)	0.0 (0)
卸売・小売業	100.0 (115)	2.6 (3)	0.9 (1)	1.7 (2)	93.9 (108)	3.5 (4)
金融・保険・不動産業	100.0 (31)	3.2 (1)	3.2 (1)	0.0 (0)	96.8 (30)	0.0 (0)
飲食店・宿泊業	100.0 (36)	2.8 (1)	2.8 (1)	0.0 (0)	94.4 (34)	2.8 (1)
サービス業	100.0 (158)	3.8 (6)	0.6 (1)	3.2 (5)	94.9 (150)	1.3 (2)

