

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

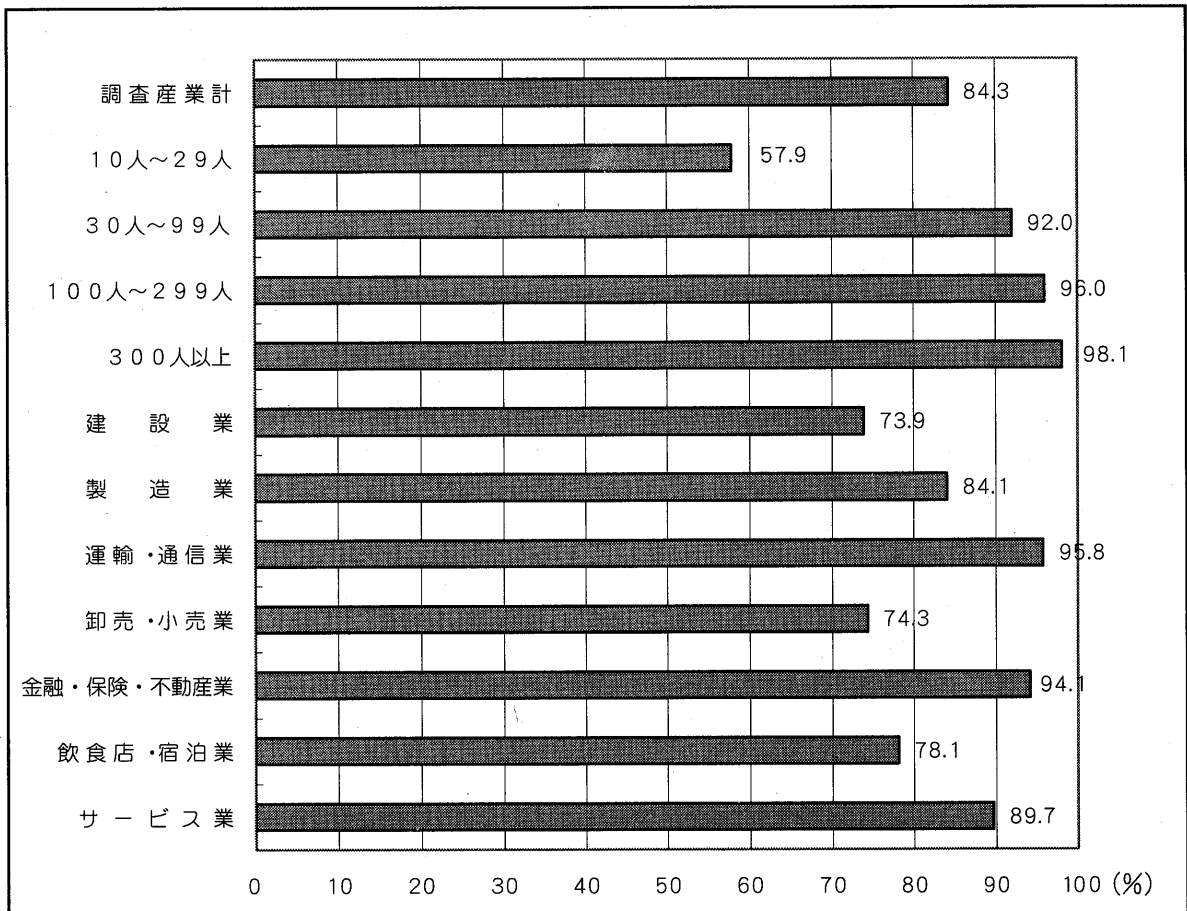
(1) 育児休業制度の規定状況

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84.3%で、前回調査（平成21年度）の83.1%と比べると、1.2ポイント増となっている。

これを規模別にみると、300人以上で98.1%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57.9%となっている。

また、産業別では、運輸・通信業が95.8%と最も高く、次いで金融・保険・不動産業が94.1%、サービス業が89.7%の順となっている。（図1）

図1 育児休業制度の規定状況



(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44.4%と最も高く、次いで「子が1歳未満」が36.3%、「子が3歳未満」が11.8%、「子が2歳未満」が3.9%となっている。(図2-1)

パートタイム労働者においては、「子が1歳半未満」が37.9%と最も高く、次いで「子が1歳未満」が26.8%、「子が3歳未満」が7.2%、「子が2歳未満」が2.9%となっている。(図2-2)

図2-1 育児休業の期間(正規労働者)

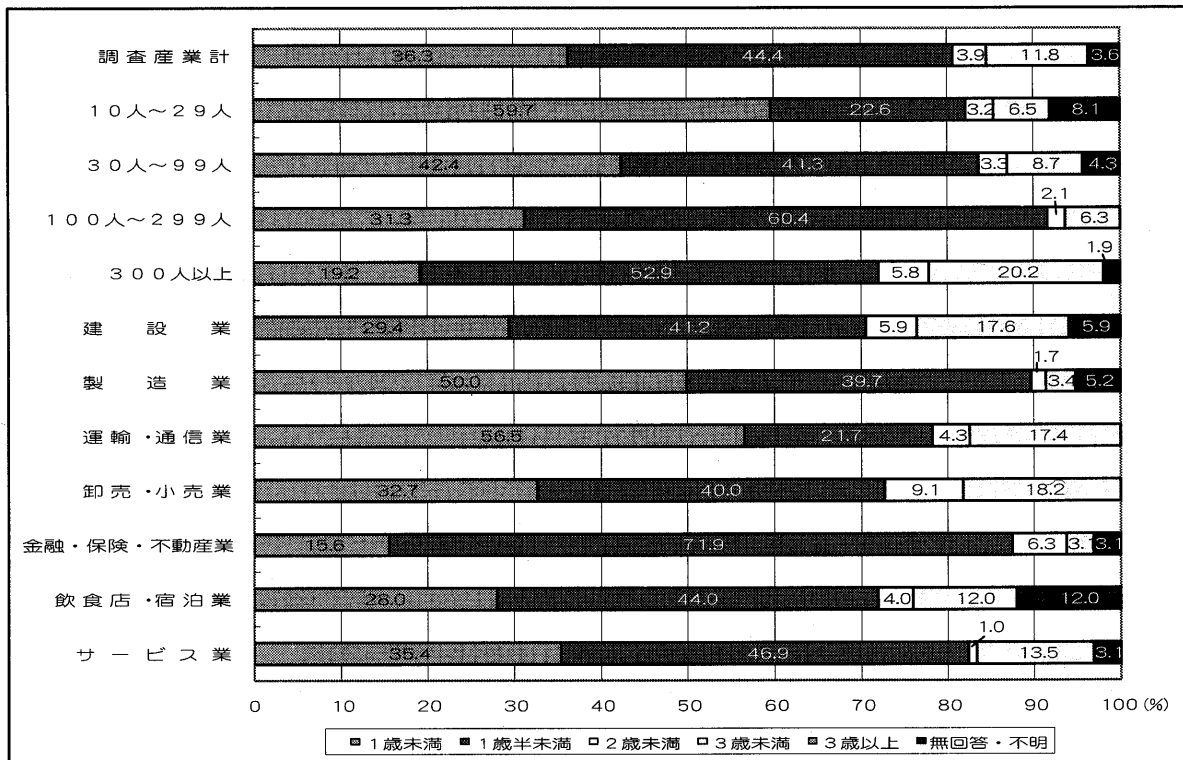
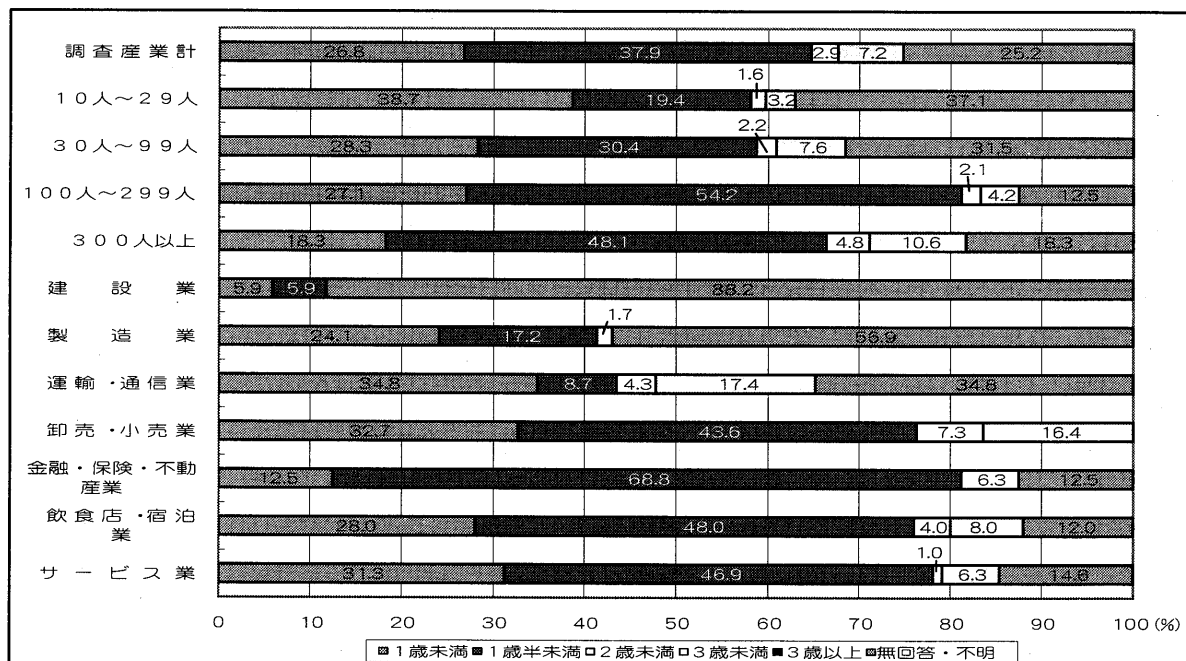


図2-2 育児休業の期間(パートタイム労働者)

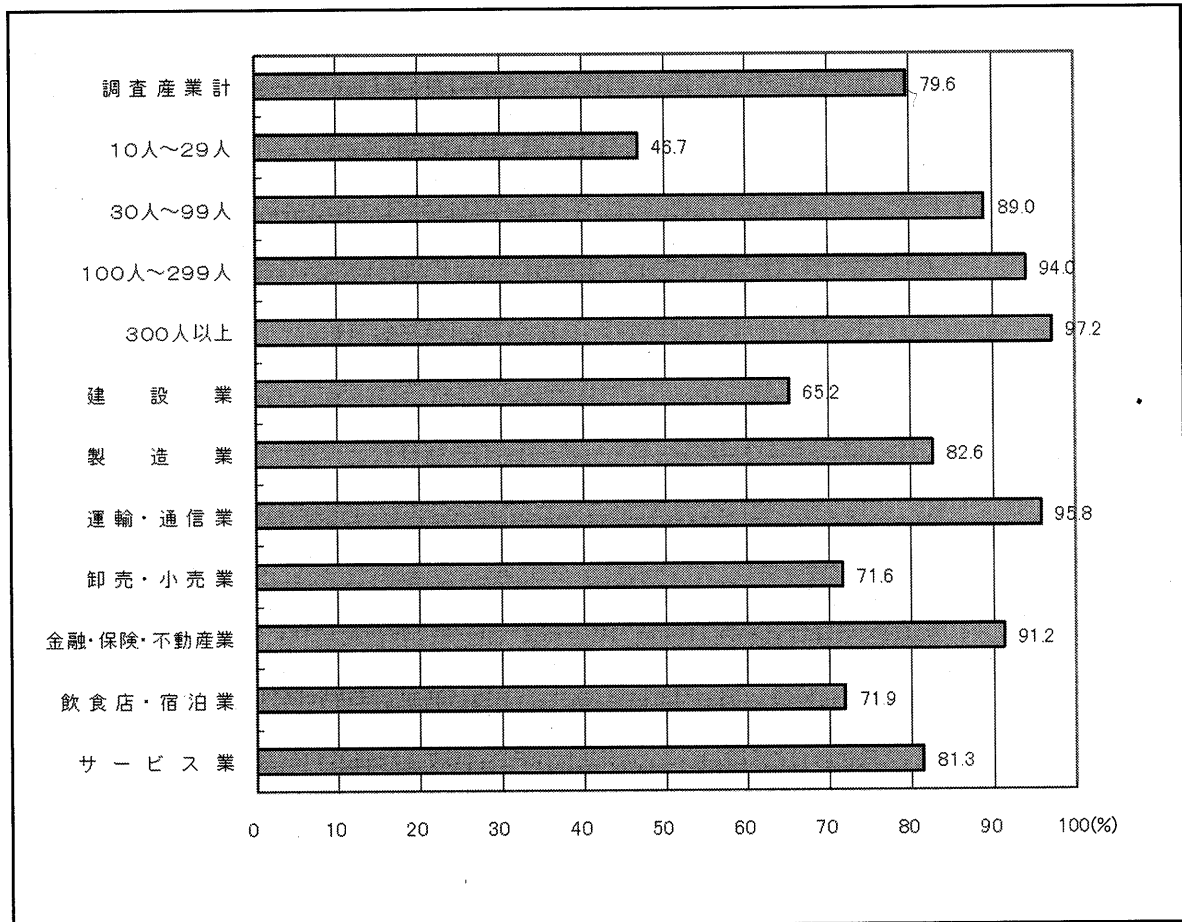


(3) 育児のための所定労働時間短縮等の措置

育児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79.6%で、前回調査（平成21年度）の79.0%と比べると、0.6ポイント増となっている。

これを規模別にみると、300人以上では97.2%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46.7%となっている。産業別では、運輸・通信業が95.8%と最も高く、次いで金融・保険・不動産業が91.2%、製造業が82.6%の順となっている。（図3-1）

図3-1 育児のための所定労働時間短縮等の措置



制度の規定がある事業所における措置の期間をみると、正規労働者においては「子が3歳未満」が72.7%、パートタイム労働者においては「子が3歳未満」が65.1%となっている。(図3-2、図3-3)

措置の内容(複数回答)をみると、「始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ」が78.2%と最も高く、次いで「育児休業に準じた休業制度」が28.4%、「フレックスタイム制」が13.5%、「育児に要する経費の援助措置」が4.5%、「事業所内託児施設の設置・運営」が3.1%となっている。(図3-4)

図3-2 所定労働時間短縮等の措置期間(正規労働者)

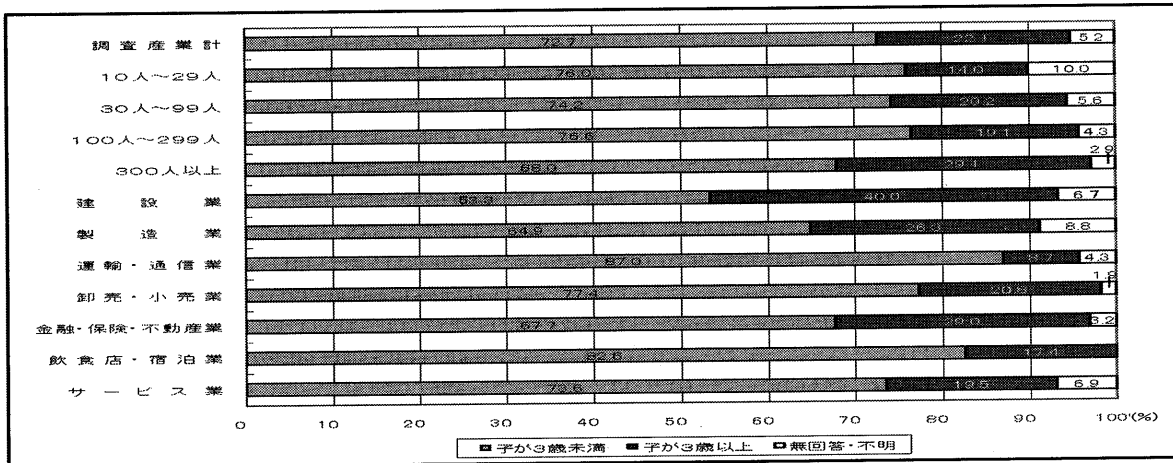


図3-3 所定労働時間短縮等の措置期間(パートタイム労働者)

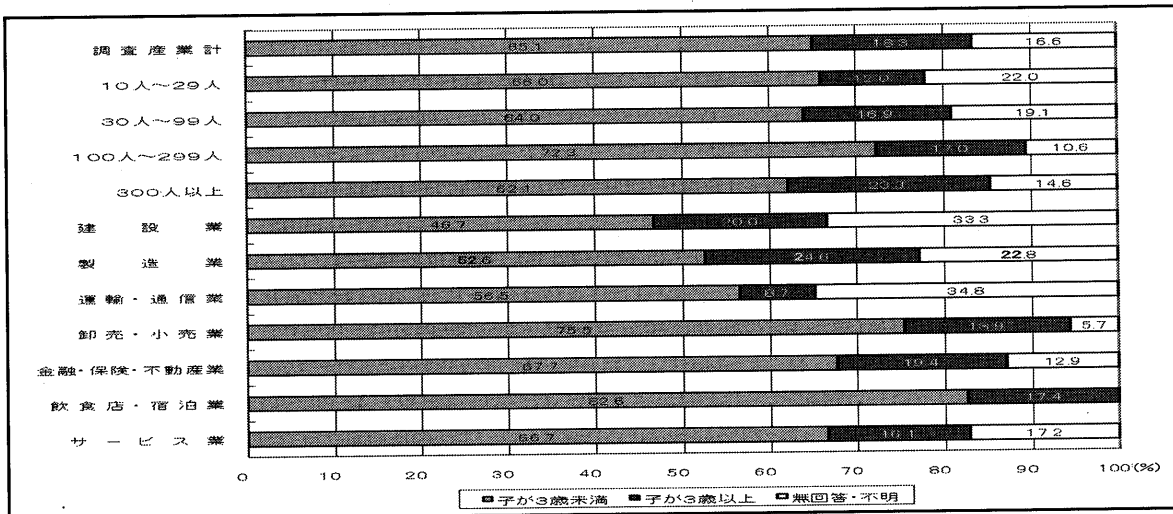
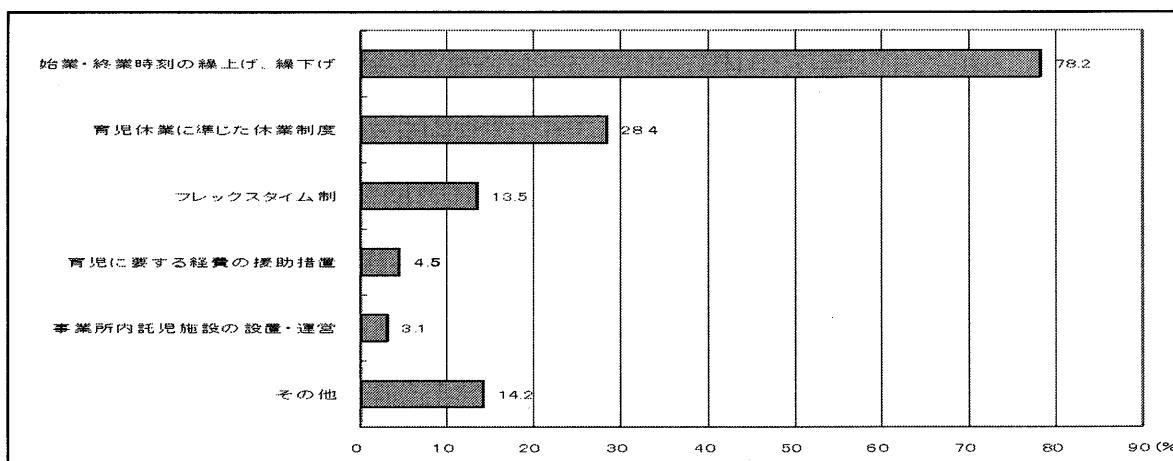


図3-4 所定労働時間短縮等の措置内容



(4) 育児休業の取得状況

育児休業の取得状況をみると、平成21年4月1日～平成22年3月31日の間に、育児休業制度該当者のうち、育児休業を取得したのは、正規労働者においては、女性が93.0%、男性が0.9%、全体が26.9%となっている。(図4-1)

パートタイム労働者においては、取得者は女性のみで、82.4%となっている。(図4-2)

図4-1 育児休業の取得状況(正規労働者)

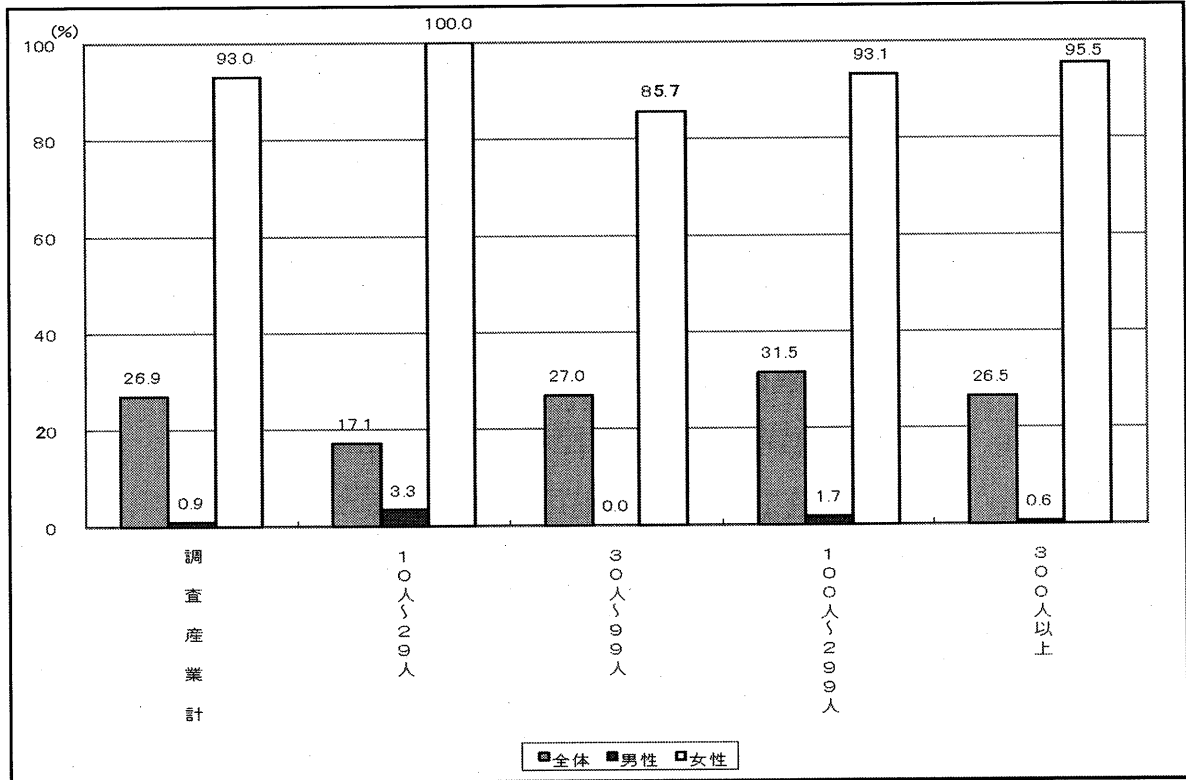
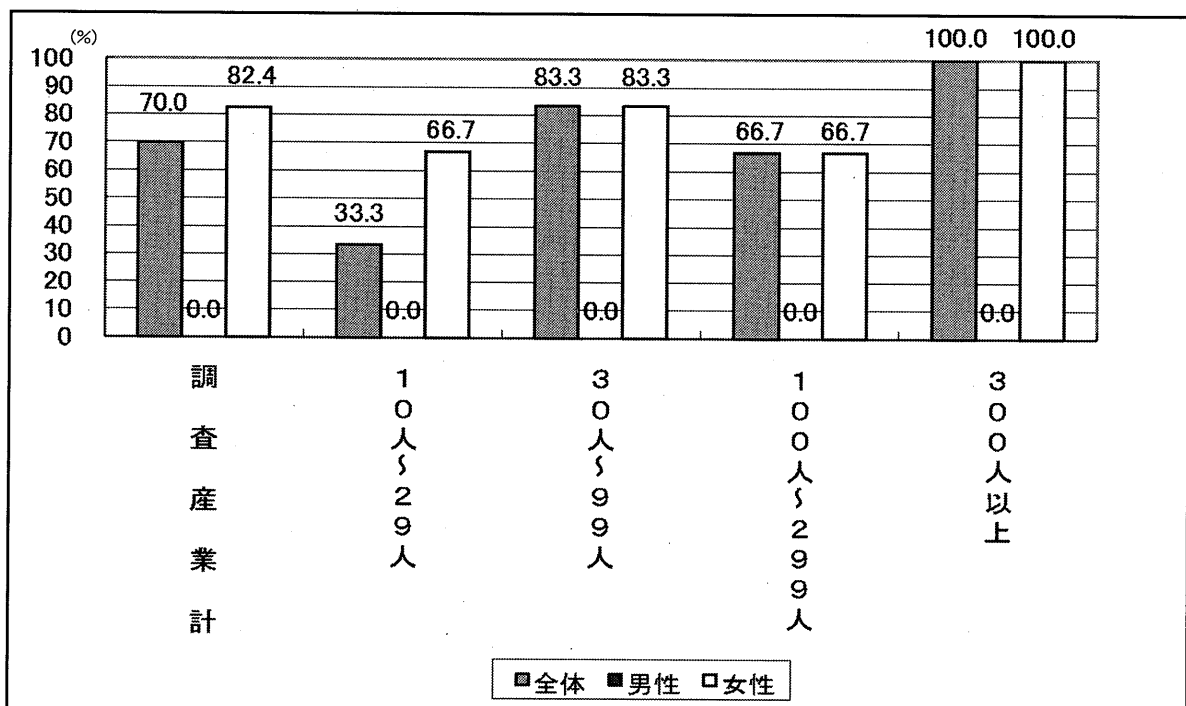


図4-2 育児休業の取得状況(パートタイム労働者)



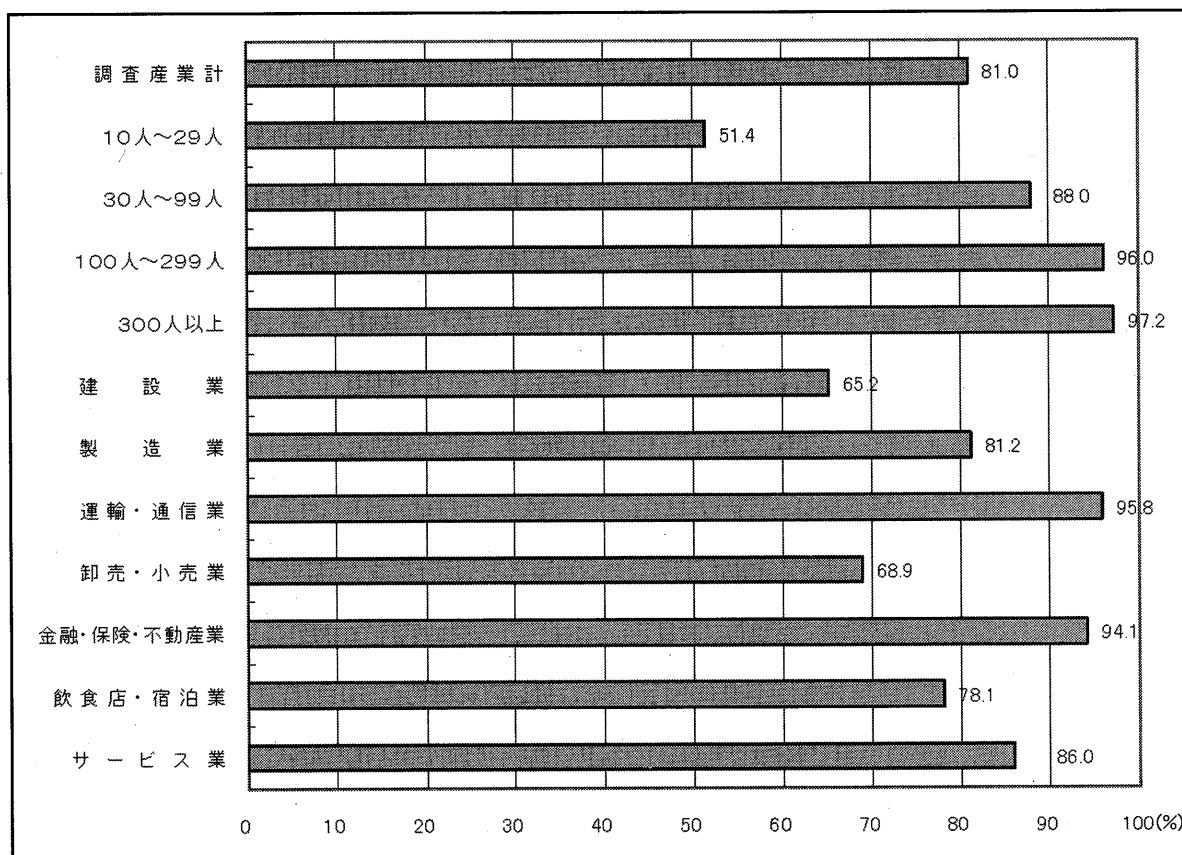
(5) 介護休業制度の規定状況

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81.0%で、前回調査（平成21年度）の75.9%と比べると、5.1ポイント増となっている。

これを規模別で見ると、300人以上で97.2%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51.4%となっている。

また、産業別では、運輸・通信業が95.8%と最も高く、次いで金融・保険・不動産業が94.1%、サービス業が86.0%の順となっている。（図5）

図5 介護休業制度の規定状況



(6) 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71.4%と最も高く、次いで「通算1年まで」が10.9%、「通算6ヶ月まで」が4.1%、「限度がなく、必要な期間取得できる」が3.1%となっている。(図6-1)

パートタイム労働者においては、「通算93日まで」が66.7%と最も高く、次いで「通算1年まで」が8.2%、「限度がなく必要な期間取得できる」が3.4%、「通算6ヶ月まで」が2.7%となっている。(図6-2)

図6-1 介護休業の期間(正規労働者)

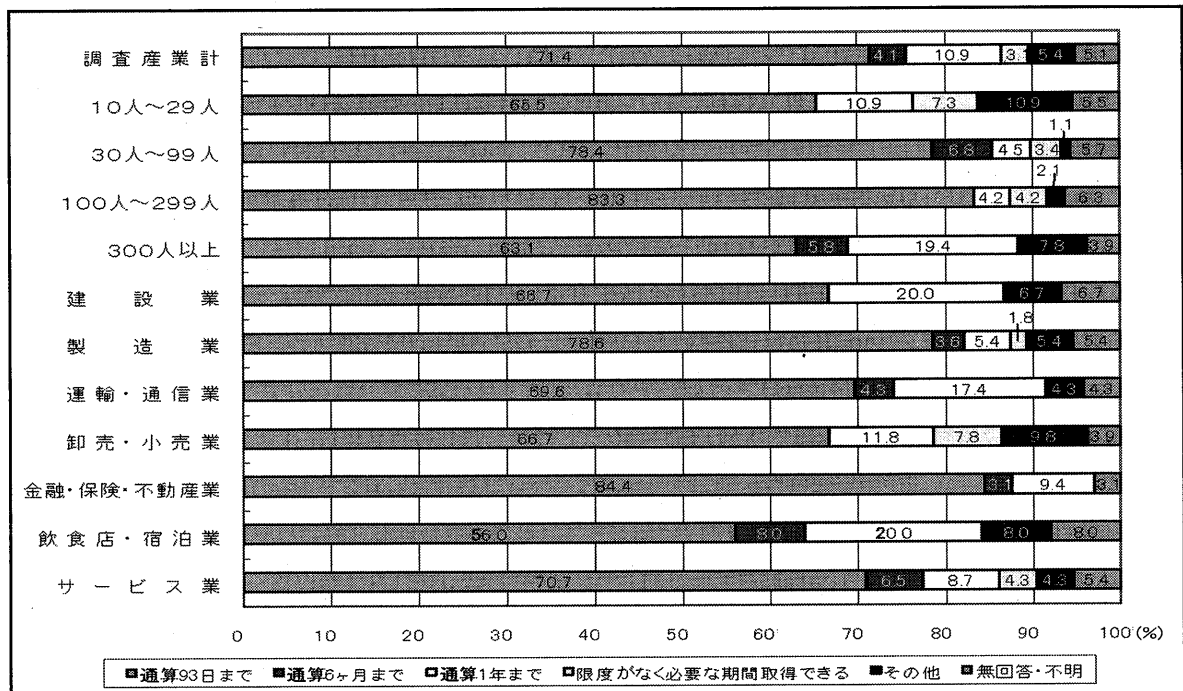
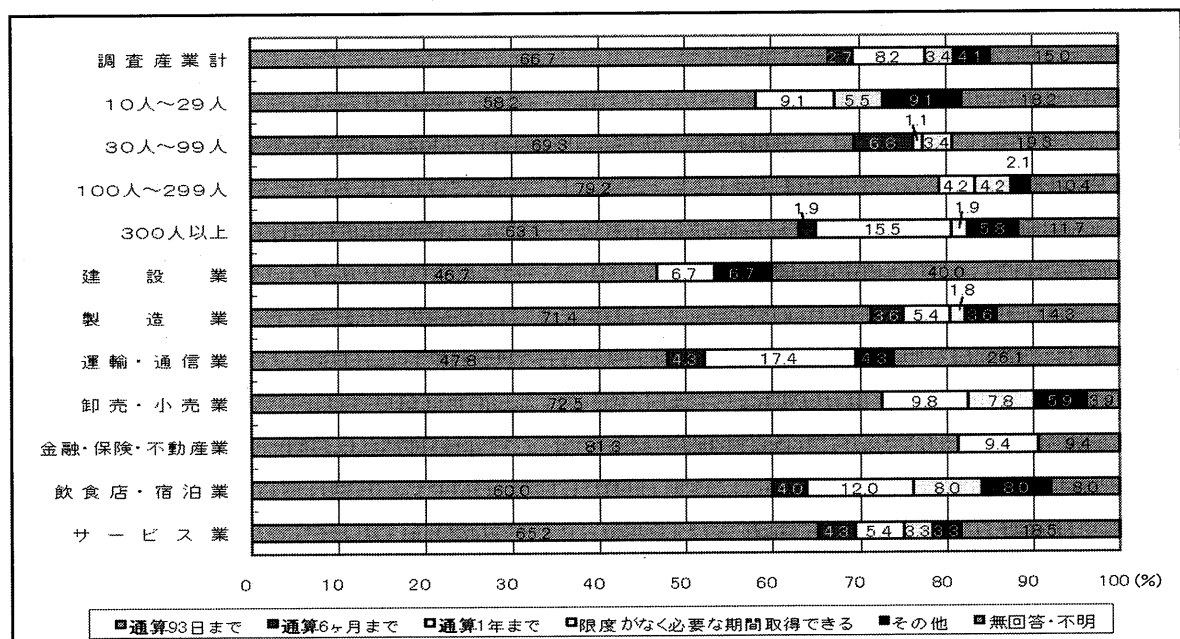


図6-2 介護休業の期間(パートタイム労働者)



(7) 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見ると、就業規則に「規定している」が75.2%で、前回調査（平成21年度）の74.2%と比べると、1.0ポイント増となっている。

これを規模別にみると、100～299人が92.0%と最も高く、10～29人で46.7%と最も低くなっている。産業別では、金融・保険・不動産業が85.3%と最も高く、次いで運輸・通信業が83.3%、サービス業が79.4%の順となっている。（図7-1）

措置の内容（複数回答）をみると、「短時間勤務制度」が63.7%と最も高く、次いで「始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ」が59.7%、「所定外労働をさせない制度」が33.7%、「フレックスタイム制」が10.6%、「介護サービス費用の助成、その他これに準ずる制度」が2.9%となっている。（図7-2）

図7-1 介護のための所定労働時間短縮等の措置

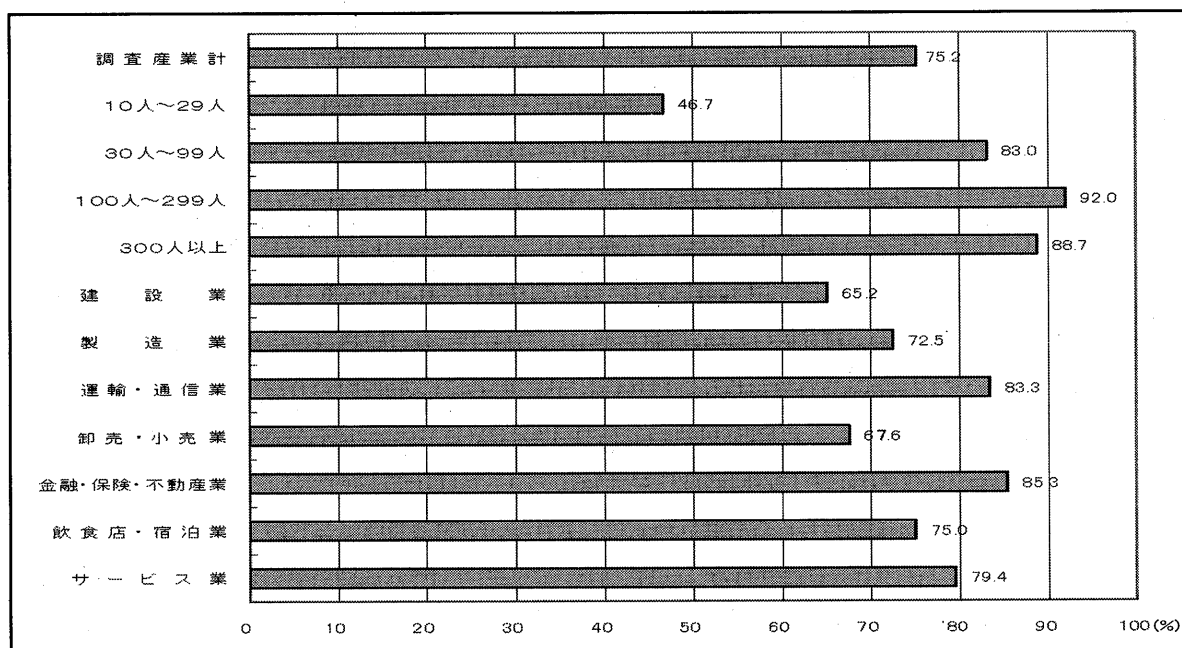
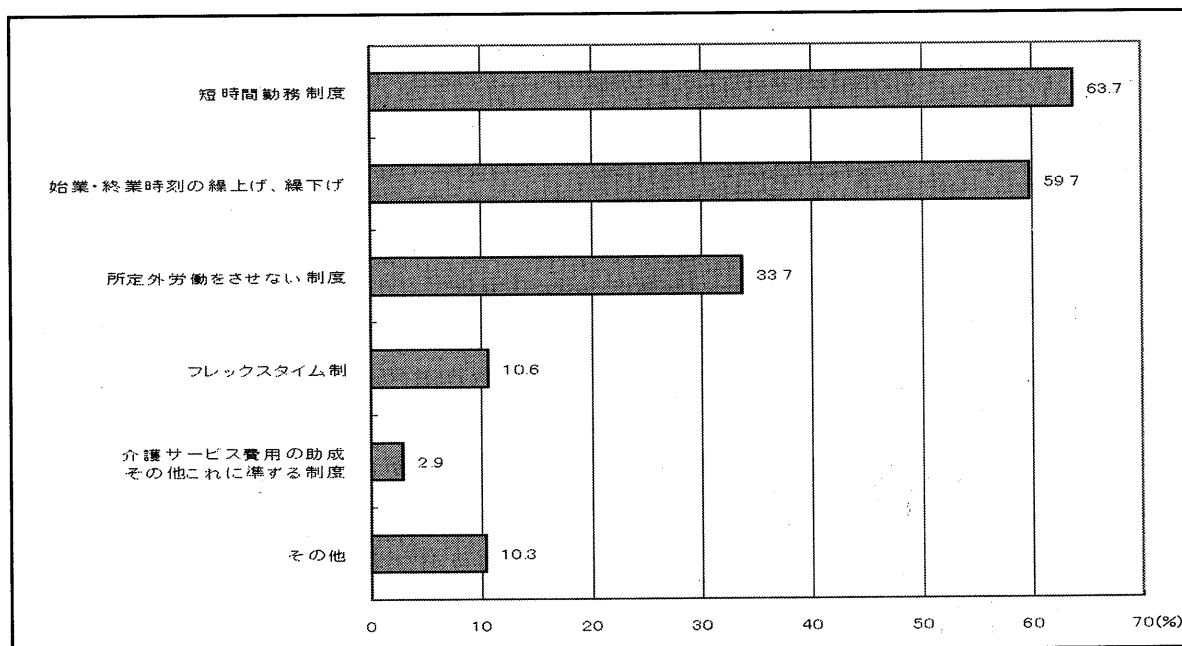


図7-2 介護のための所定労働時間短縮等の措置内容



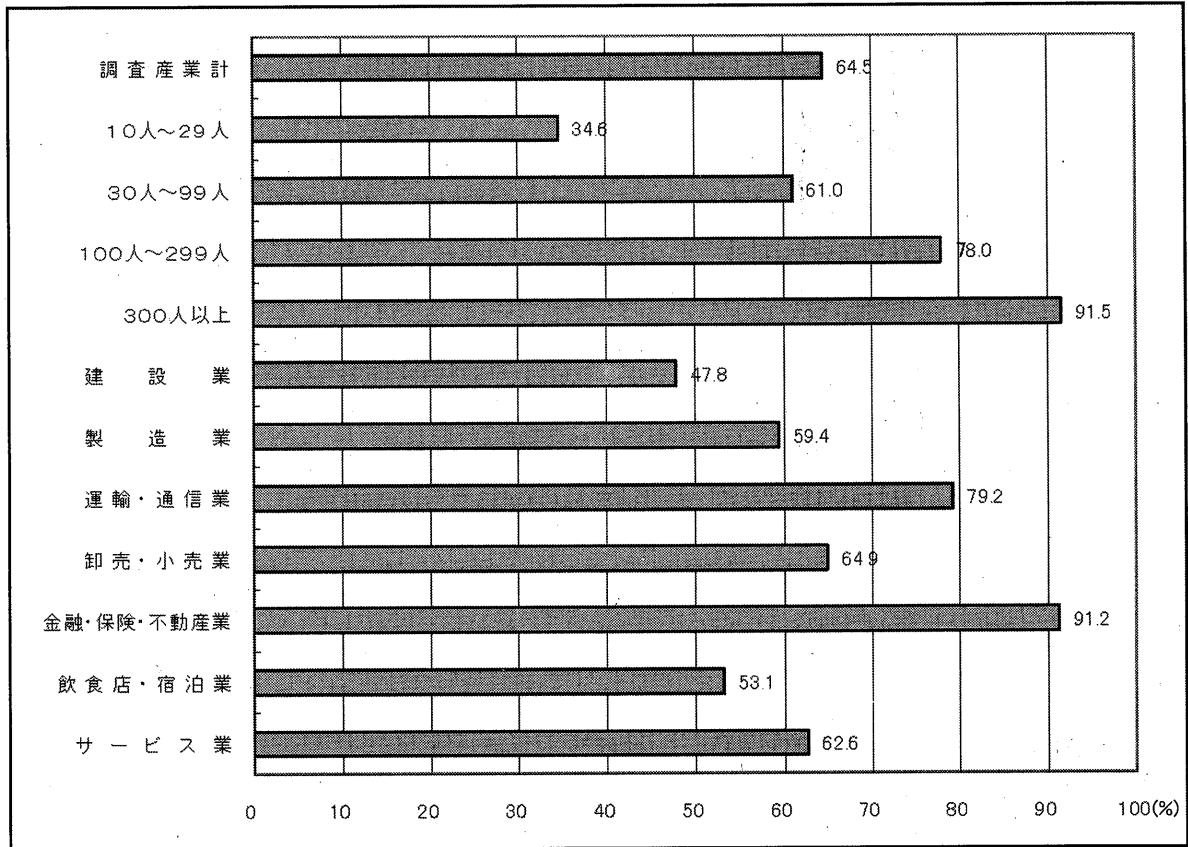
(8) 介護休暇制度の規定状況

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64.5%となっている。

これを規模別にみると、300人以上で91.5%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34.6%となっている。

また、産業別では、金融・保険・不動産業が91.2%と最も高く、次いで運輸・通信業が79.2%、卸売・小売業が64.9%の順となっている。(図8)

図8 介護休暇制度の規定状況



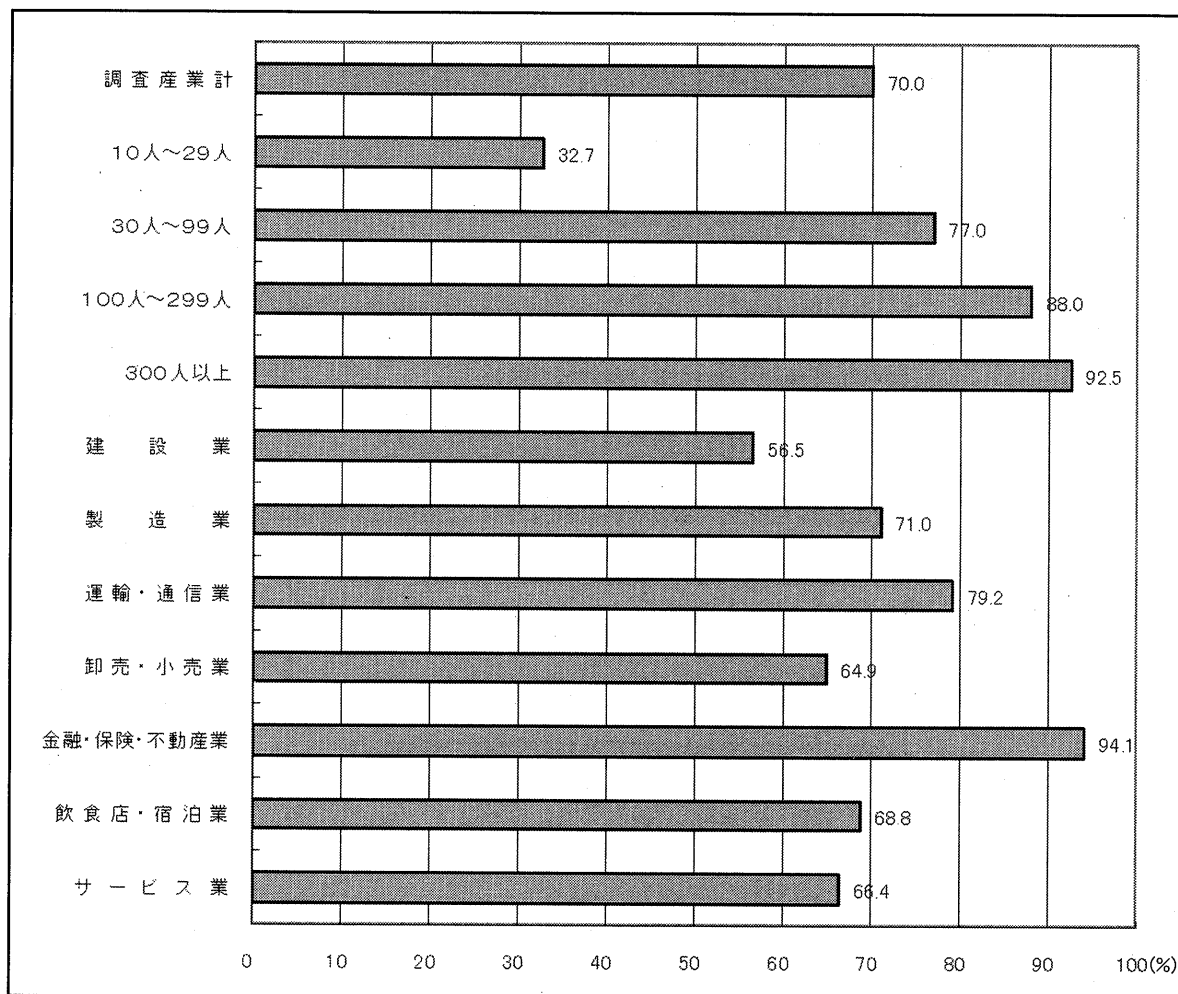
(9) 子の看護休暇制度の規定状況

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70.0%で、前回調査（平成21年度）の61.5%と比べると、8.5ポイント増となっている。

これを規模別にみると、300人以上で92.5%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32.7%となっている。

産業別では、金融・保険・不動産業が94.1%と最も高く、次いで運輸・通信業が79.2%、製造業が71.0%の順となっている。（図9）

図9 子の看護休暇制度の規定状況



(11) 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、「子が2人以上の場合年10日まで」が52.8%、次いで「子の人数に関わらず年5日まで」が35.0%となっている。(図11-1)

パートタイム労働者においては、「子が2人以上の場合年10日まで」が48.4%、次いで「子の人数に関わらず年5日まで」が31.1%となっている。(図11-2)

図11-1 子の看護休暇の日数(正規労働者)

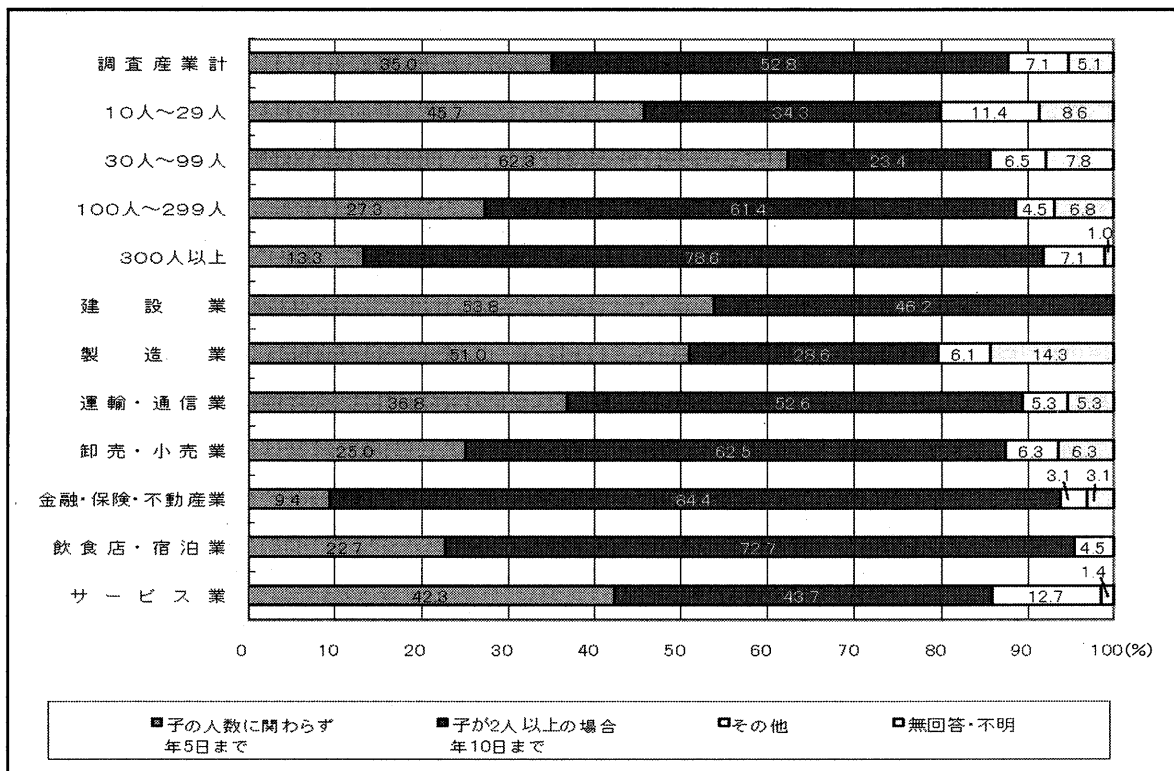
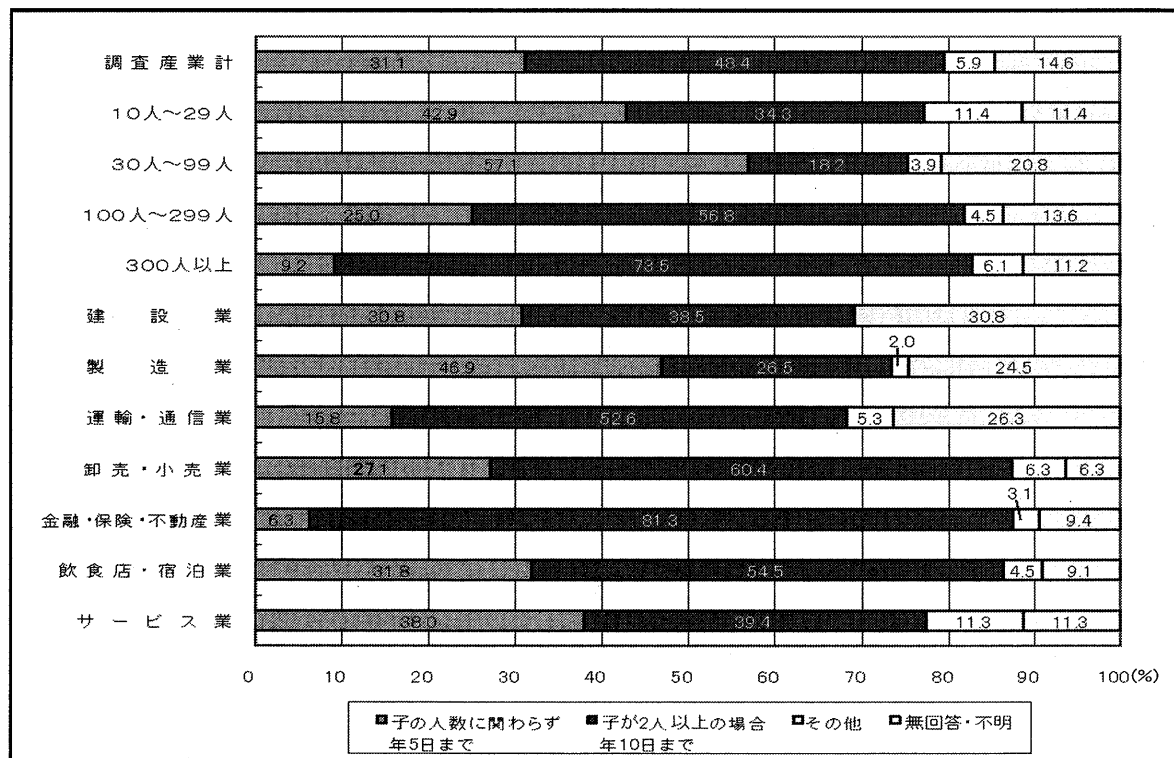


図11-2 子の看護休暇の日数(パートタイム労働者)



(12) 短時間正社員制度の導入

短時間正社員制度の導入状況を見ると、短時間正社員制度を「導入していない」が72.7%と最も高く、次いで「導入している」が13.2%、「制度はないが運用している」が10.2%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、10～29人で6.5%と最も低くなっている。産業別では、卸売・小売業が20.3%と最も高く、次いでサービス業が15.0%、金融・保険・不動産業が14.7%となっている。(図12-1)

導入目的の内容(複数回答)をみると、「女性や高齢者等の雇用の維持」が64.7%と最も高く、次いで「社員の定着」が54.1%、「社員の勤労意欲の向上」が37.6%、「企業イメージや評価の向上」が12.9%、「人材の新規獲得」が11.8%となっている。(図12-2)

図12-1 短時間正社員制度の導入

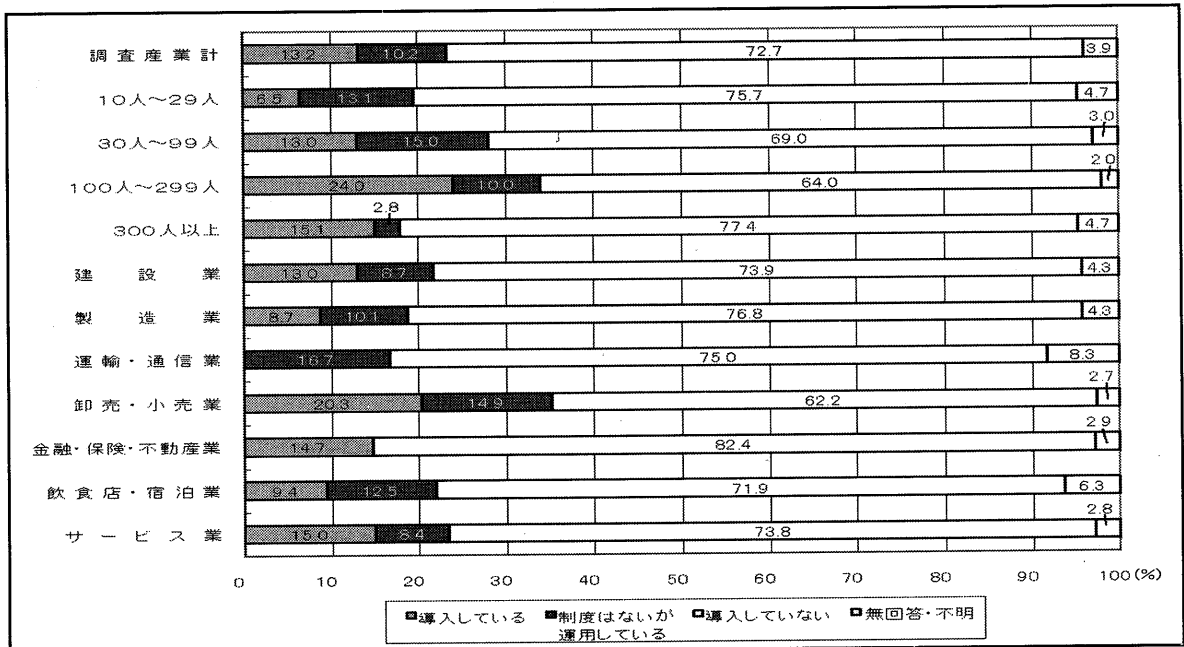
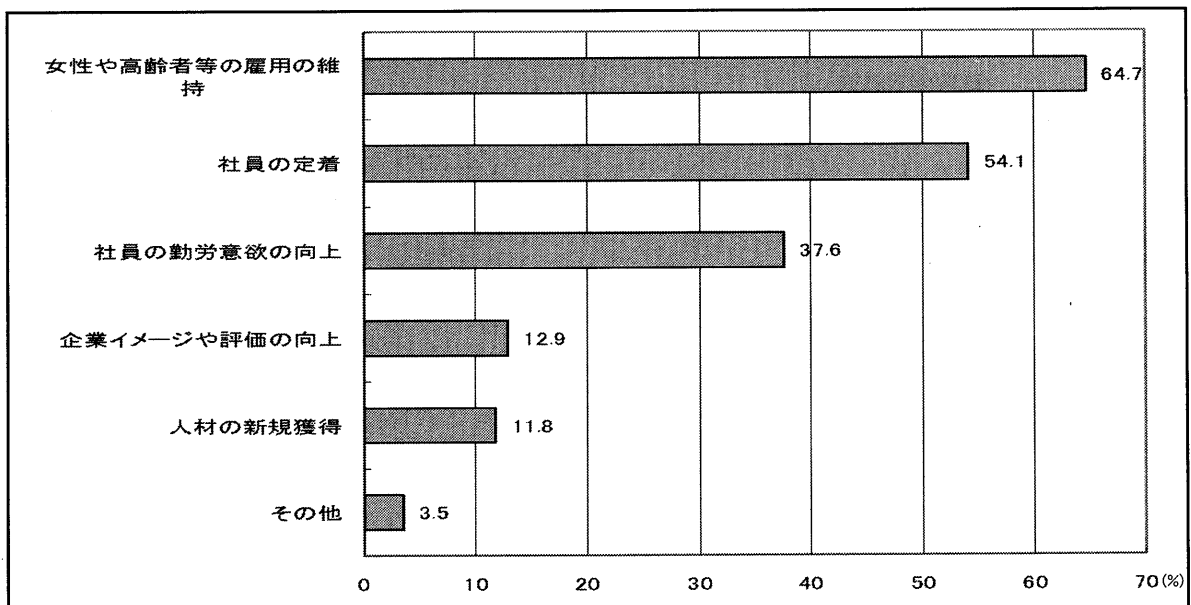


図12-2 短時間正社員制度の導入目的



(13) 定年年齢に達した者の雇用確保措置

定年年齢に達した者の雇用確保措置状況をみると、「継続雇用制度がある」が92.0%で、前回調査（平成21年度）の90.4%と比べると、1.6ポイント増となっている。

これを規模別にみると、100～299人で98.0%と最も高く、10～29人で83.2%と最も低くなっている。産業別では、製造業が98.6%と最も高く、次いで金融・保険・不動産業が97.1%、サービス業が93.5%の順となっている。（図13-1）

措置内容（複数回答）をみると、「再雇用制度」が77.4%、「勤務延長制度」が15.2%、「定年年齢の引き上げ」が5.8%、「定年制の廃止」が2.8%となっている。（図13-2）

図13-1 定年年齢に達した者の雇用確保措置

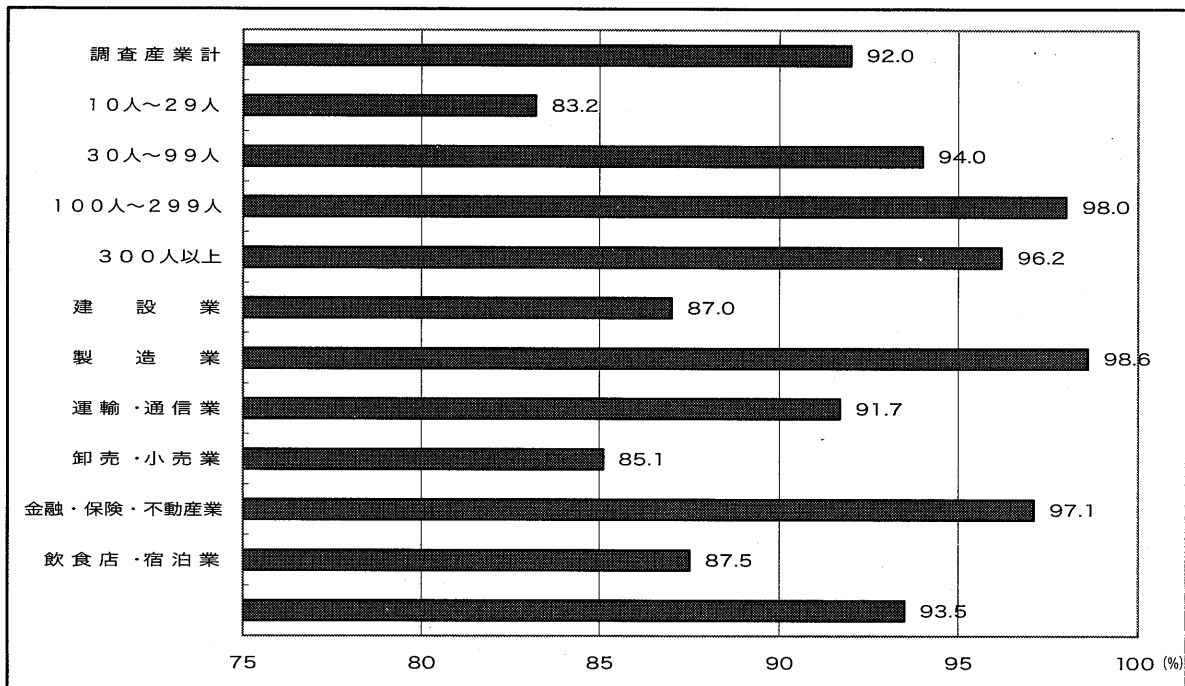
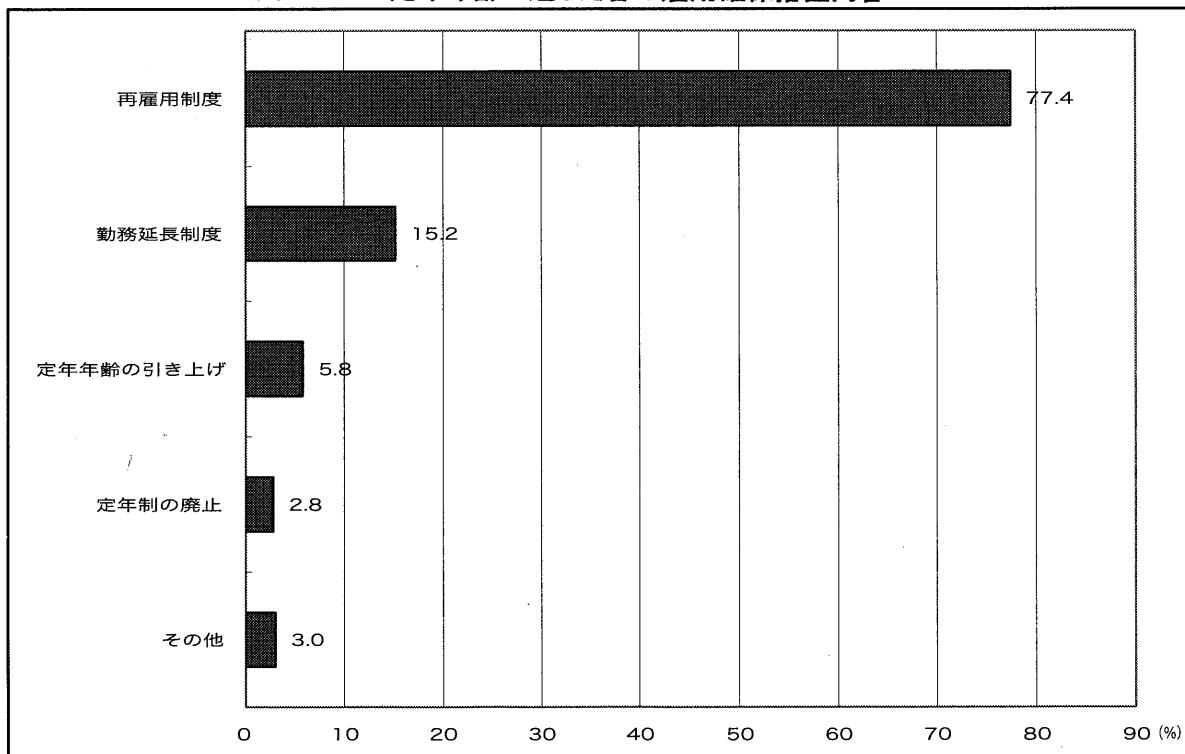


図13-2 定年年齢に達した者の雇用確保措置内容



(14) 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の内容（複数回答）をみると、「長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進等、労働時間等の設定改善の取組」が51.8%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32.2%、「一般事業主行動計画を策定・届出」が25.6%、「短時間勤務や在宅勤務等、柔軟な働き方を支える制度整備」が22.0%、「過重労働及びメンタルヘルス相談窓口の設置」が18.7%、「男性の育児休業等の取得促進に向けた環境整備」が9.6%となっている。（図14）

図14 家庭と仕事の両立を推進するために実施している措置

