

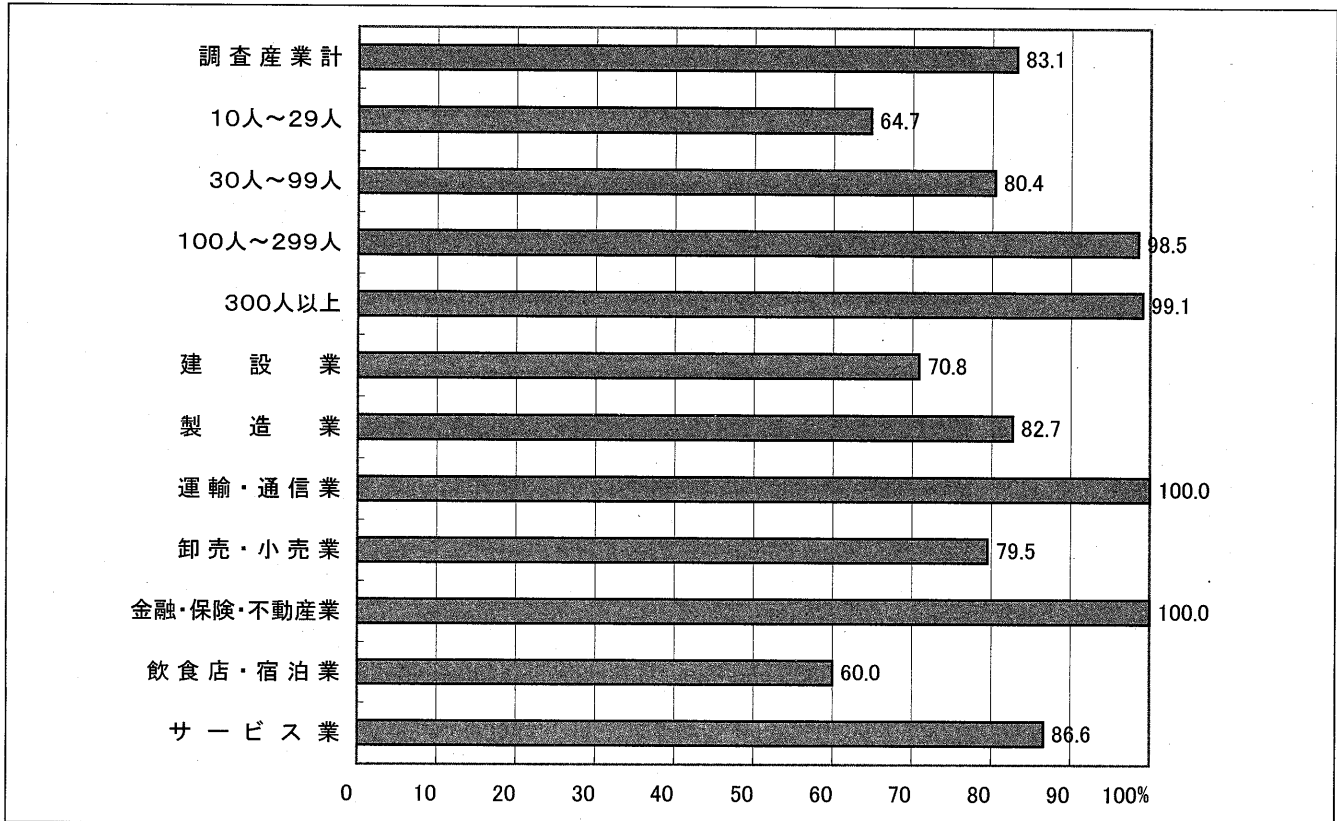
# 1 仕事と家庭の両立支援の取り組みについて

## (1) 育児休業制度の規定状況

育児休業制度の規定状況を見ると、就業規則等に「規定している」が83.1%で、前回調査(平成20年度)の75.3%と比べると、7.8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99.1%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64.7%となっている。産業別では、運輸・通信業と金融・保険・不動産業が共に100.0%と最も高く、次いでサービス業が86.6%、製造業が82.7%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、正規従業員においては、「子が1歳になるまで」が43.2%と最も高く、次いで「子が1歳半になるまで」が39.4%、「子が3歳になるまで」が11.0%、「子が2歳になるまで」が4.6%、「3歳以上」が0.3%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歳になるまで」が40.0%と最も高く、次いで「子が1歳半になるまで」が39.7%、「子が3歳になるまで」が4.1%、「子が2歳になるまで」が3.8%、「3歳以上」が0.3%となっている。(図2-2)

図2-1 育児休業の期間 (正規従業員)

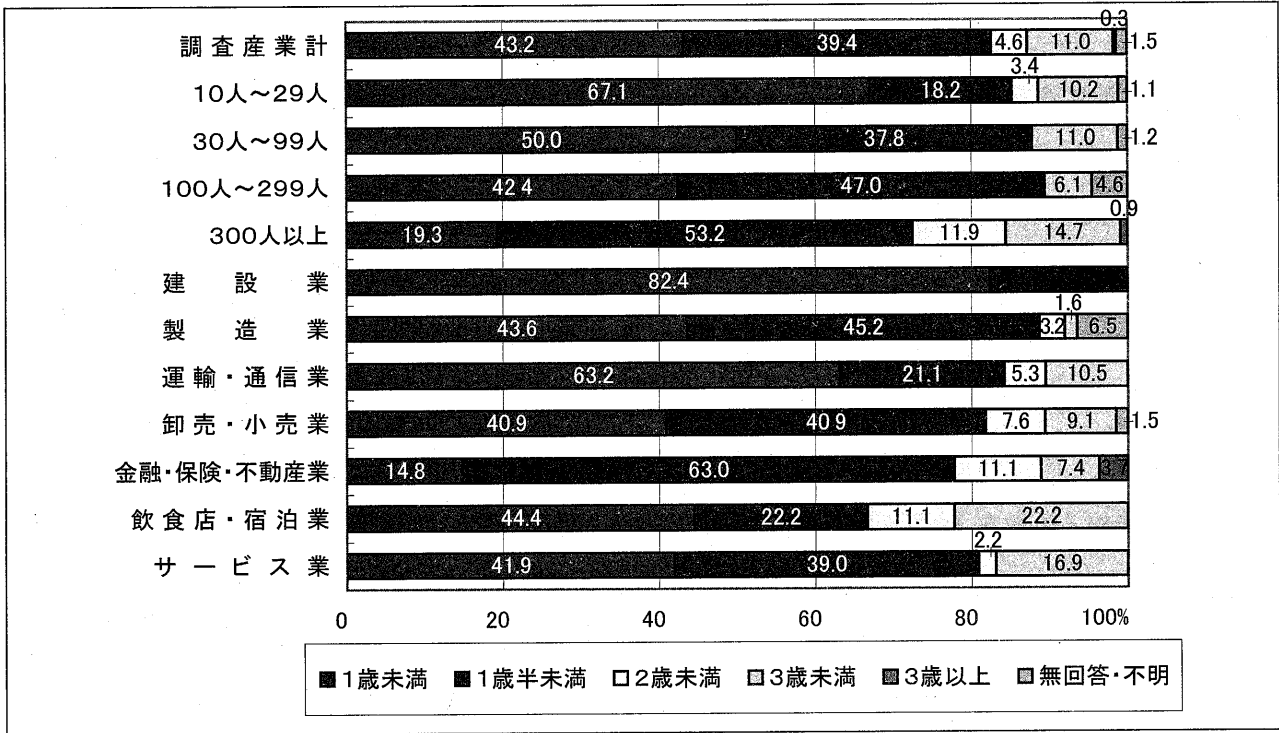
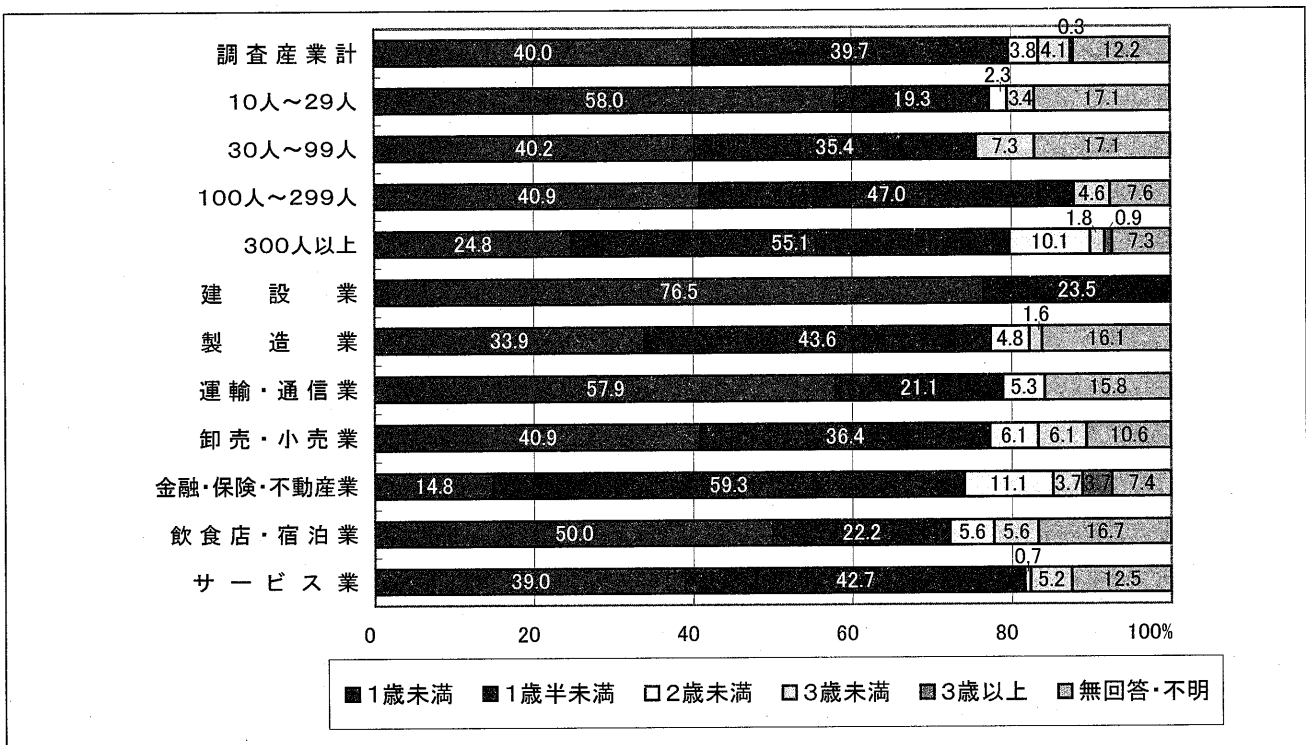


図2-2 育児休業の期間 (パートタイム労働者)



(3) 育児のための勤務時間の短縮等の措置

育児のための勤務時間の短縮等の措置状況をみると、就業規則等に「規定している」が79.0%で、前回調査（平成20年度）の63.9%と比べると、15.1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97.3%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60.3%となっている。産業別では、金融・保険・不動産業が96.3%と最も高く、次いで運輸・通信業が94.7%、サービス業が84.1%の順となっている。（図3-1）  
措置の内容（複数回答）をみると、育児のための「短時間勤務制度」が76.8%と最も高く、次いで「所定外労働をさせない制度」が36.6%、「始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ」が31.4%、「育児休業取得者に対する代替要員の確保」が9.2%、「フレックスタイム制」が6.4%と続いている。（図3-2）

図3-1 育児のための勤務時間の短縮等の措置

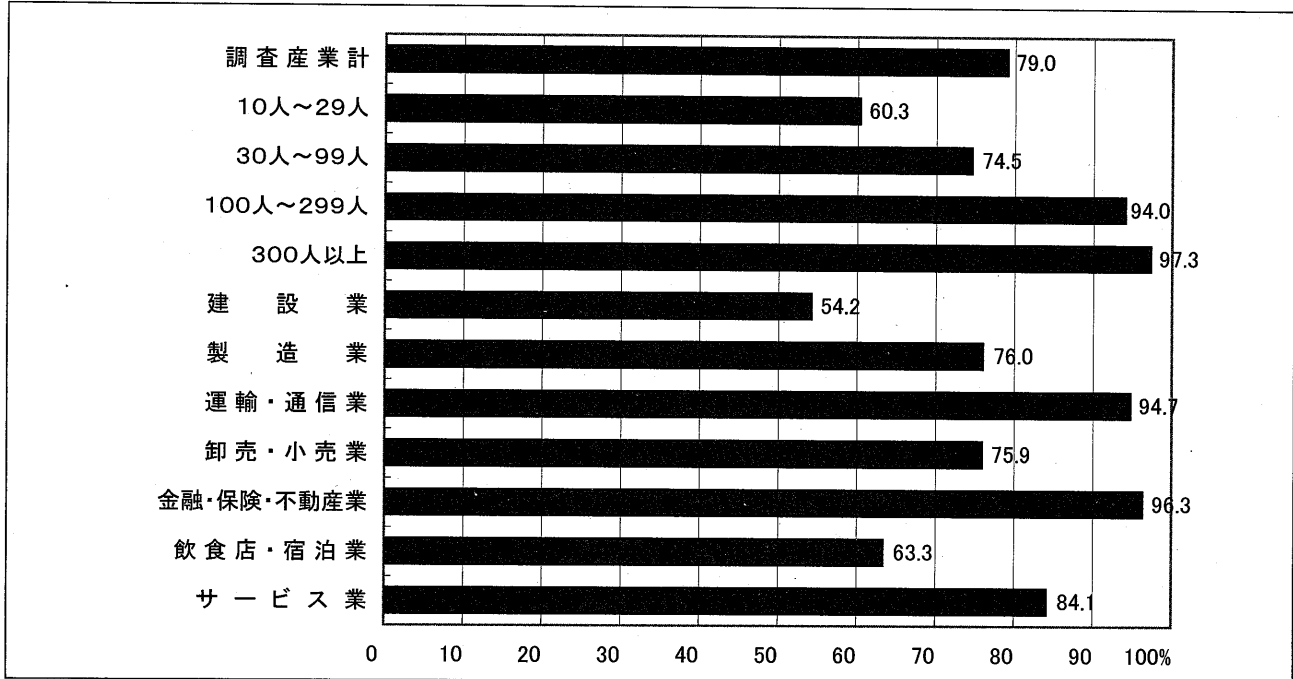
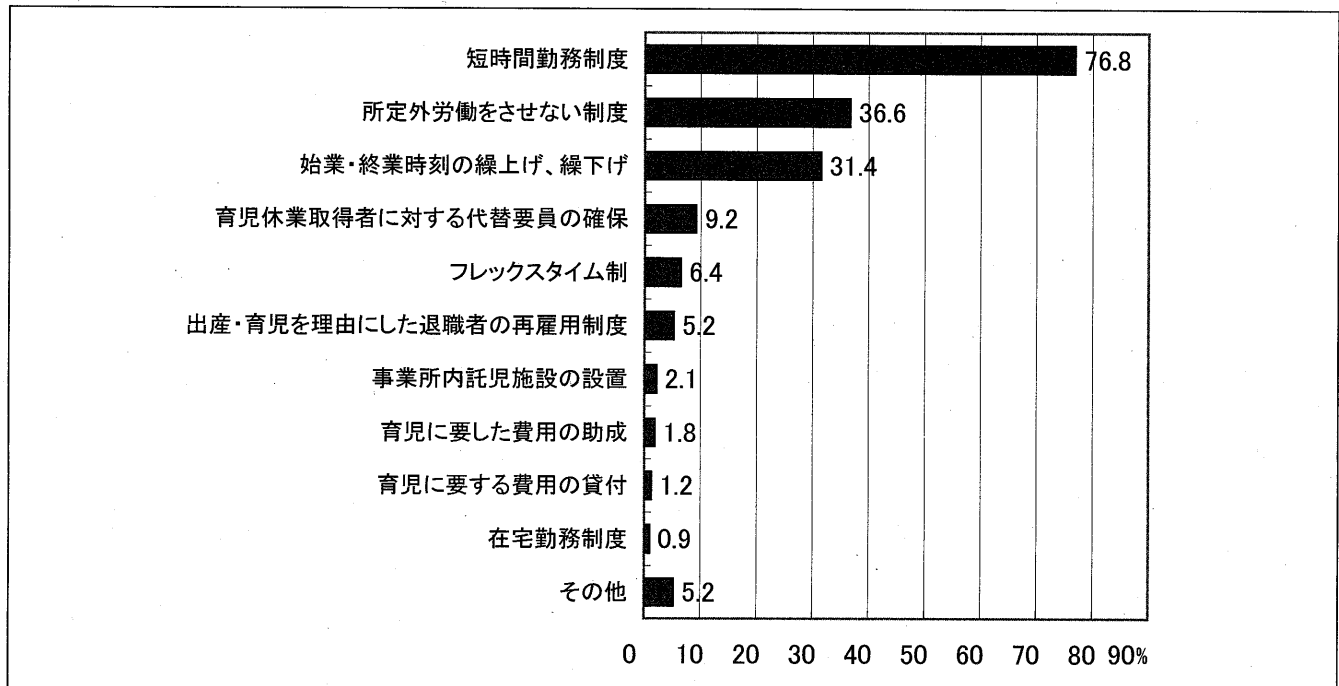


図3-2 勤務時間短縮等の措置内容

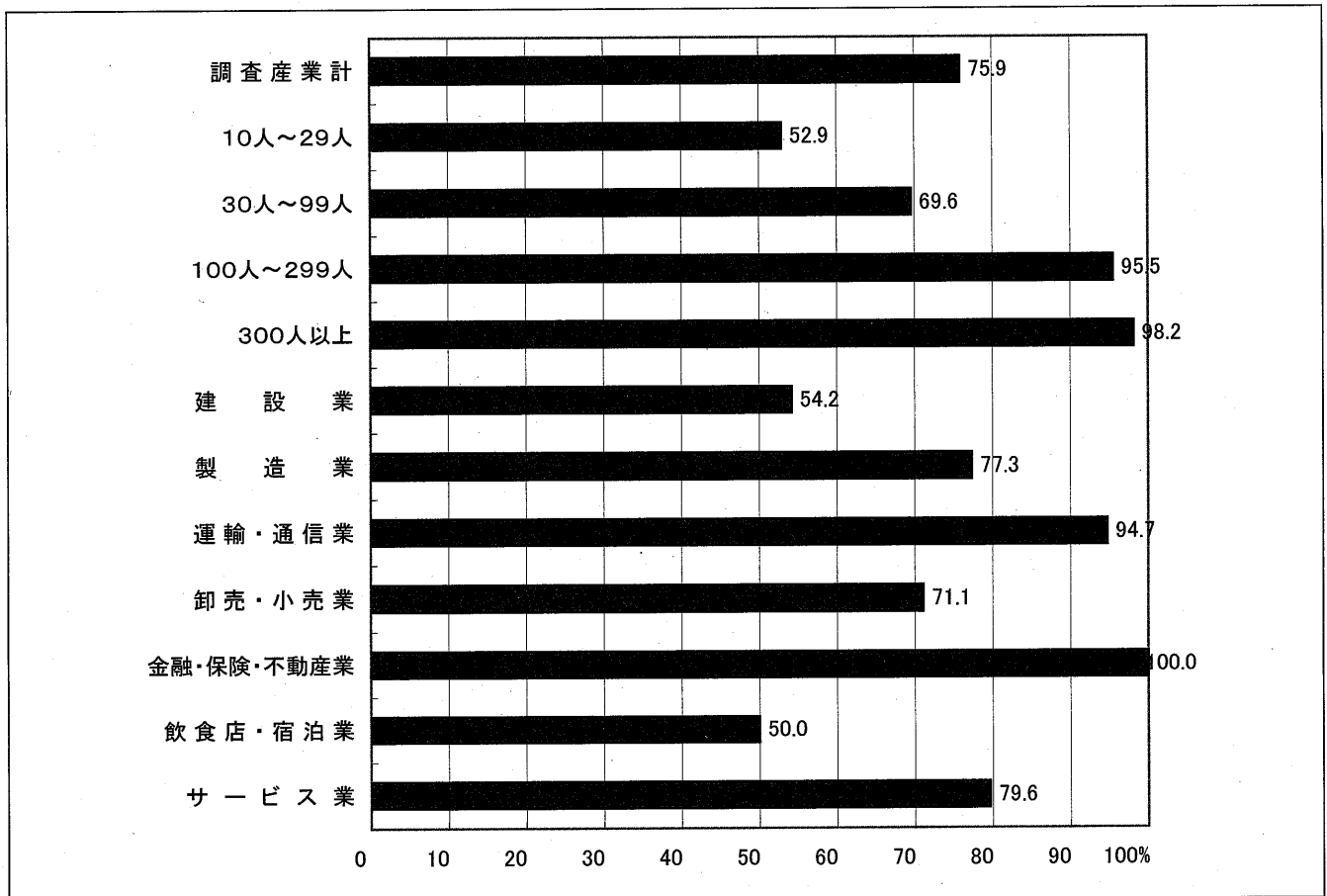


#### (4) 介護休業制度の規定状況

介護休業制度の規定状況をみると、就業規則等に「規定している」が75.9%で、前回調査（平成20年度）の65.7%と比べると、10.2ポイント増となっている。

これを規模別で見ると、300人以上では98.2%と最も高く、規模が小さくなるほど低くなっており、10～29人が52.9%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94.7%、サービス業が79.6%の順となっている。（図4）

図4 介護休業制度の規定状況



(5) 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、正規従業員においては、「通算93日まで」が75.6%と最も高く、次いで「通算1年まで」が7.6%、「通算6カ月まで」が7.0%、「限度なく、必要な期間取得できる」が3.2%となっている。(図5-1)

パートタイム労働者においては、「通算93日まで」が73.0%と最も高く、次いで「通算1年まで」が4.4%、「通算6カ月まで」が3.2%、「限度なく必要な期間取得できる」が2.5%となっている。(図5-2)

図5-1 介護休業の期間 (正規従業員)

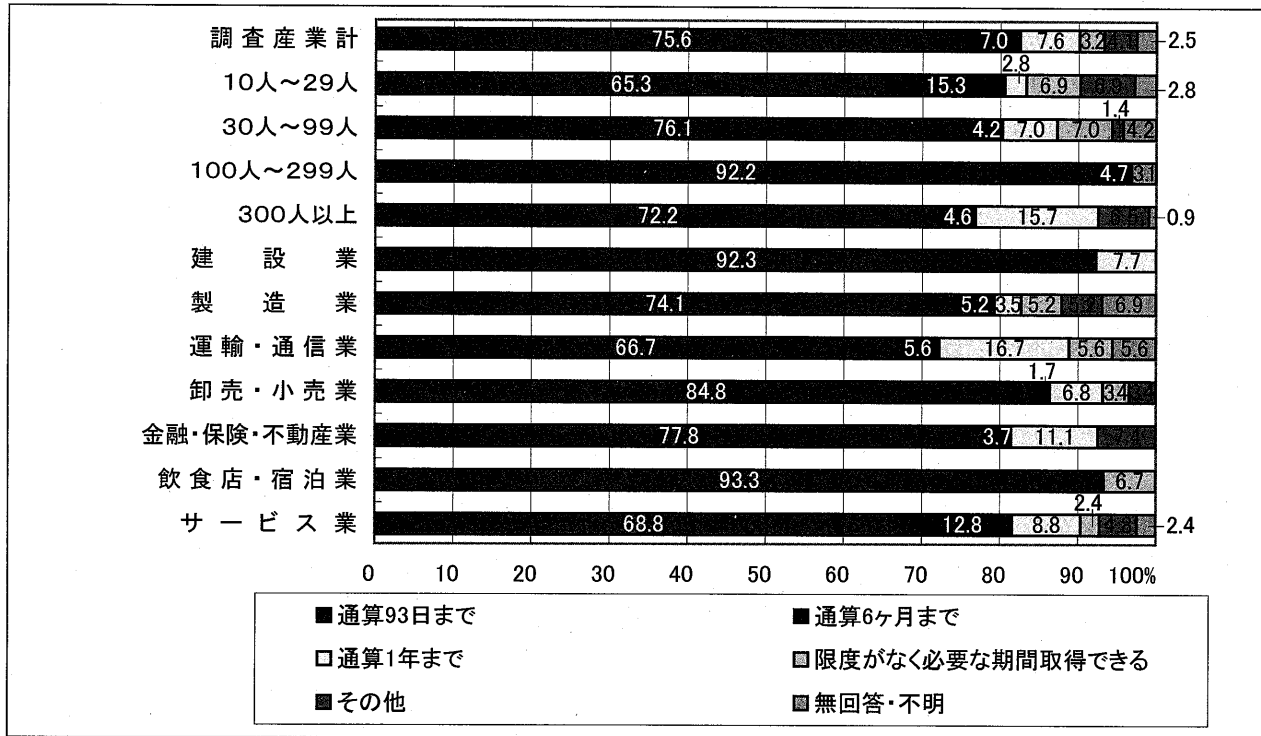
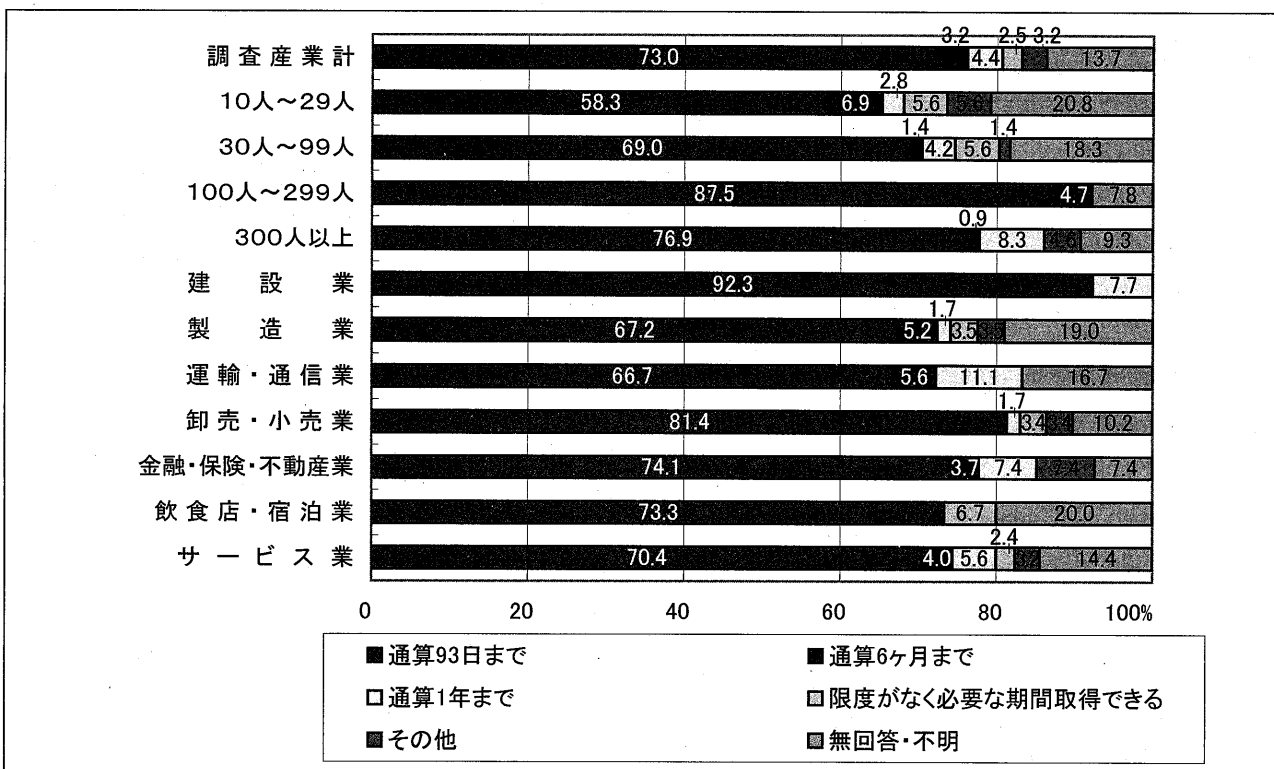


図5-2 介護休業の期間 (パートタイム労働者)



(6) 介護のための勤務時間の短縮等の措置

介護のための勤務時間の短縮等の措置状況をみると、就業規則等に「規定している」が74.2%で、前回調査（平成20年度）の59.9%と比べると、14.3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96.4%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人で52.9%となっている。産業別では、金融・保険・不動産業が96.3%と最も高く、次いで運輸・通信業が94.7%、サービス業が77.1%の順となっている。（図6-1）

措置の内容（複数回答）をみると、介護のための「短時間勤務制度」が78.9%と最も高く、次いで「始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ」が35.7%、「所定外労働をさせない制度」が30.2%と続いている。（図6-2）

図6-1 介護のための勤務時間の短縮等の措置

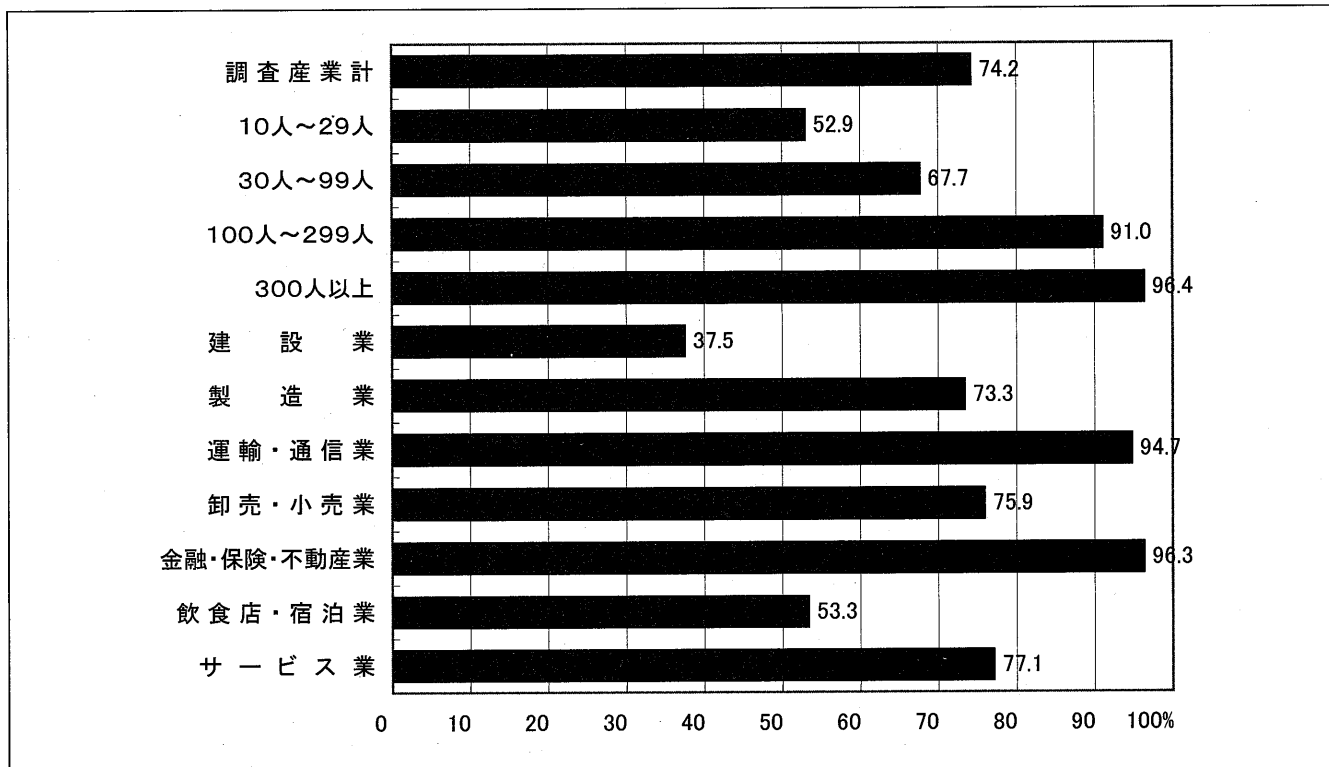
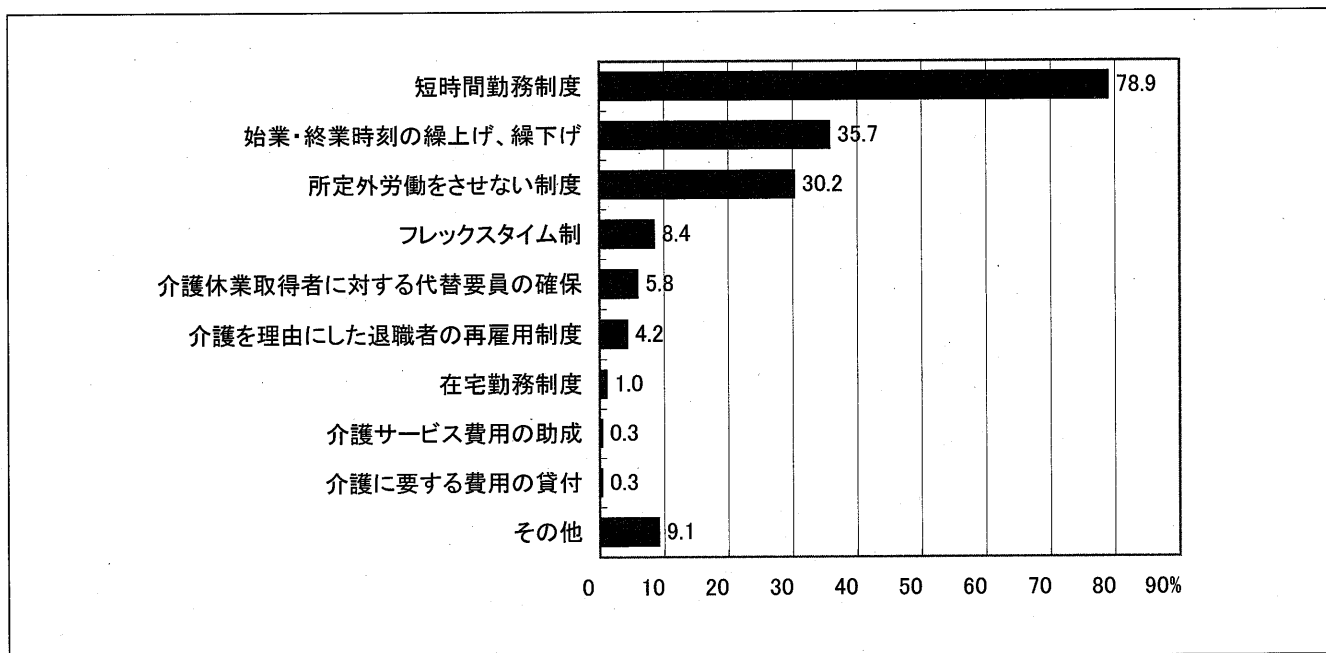


図6-2 勤務時間短縮等の措置内容

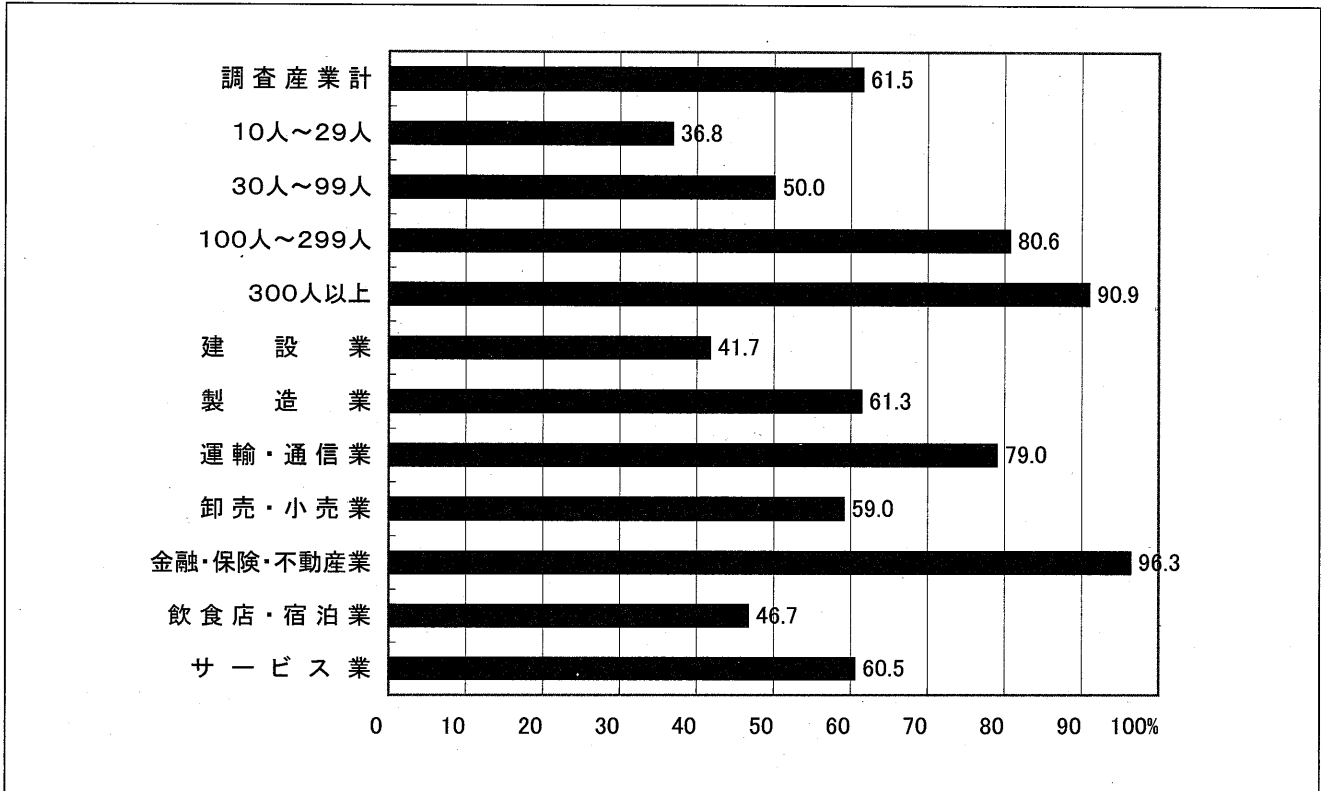


(7) 子の看護休暇制度の規定状況

子の看護休暇制度の規定状況を見ると、就業規則等に「規定している」が 61.5 %となっている。前回調査（平成 20 年度）の 48.7 %と比べると、12.8 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 90.9 %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 36.8 %となっている。産業別では、金融・保険・不動産業が 96.3 %と最も高く、次いで運輸・通信業が 79.0 %、製造業が 61.3 %の順となっている。（図 7）

図 7 子の看護休暇制度の規定状況



(8) 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、正規従業員においては、「小学校就学まで」が80.0%、次いで「3歳未満」が7.5%、「小学校卒業後も取得できる」が5.9%、「小学校3年生まで」が2.4%、「小学校卒業まで」が2.0%となっている。(図8-1)

パートタイム労働者においては、「小学校就学まで」が72.2%、次いで「3歳未満」が5.9%、「小学校卒業後も取得できる」が4.3%、「小学校3年生まで」が2.4%、「小学校卒業まで」が1.6%となっている。(図8-2)

図8-1 子の看護休暇の期間 (正規従業員)

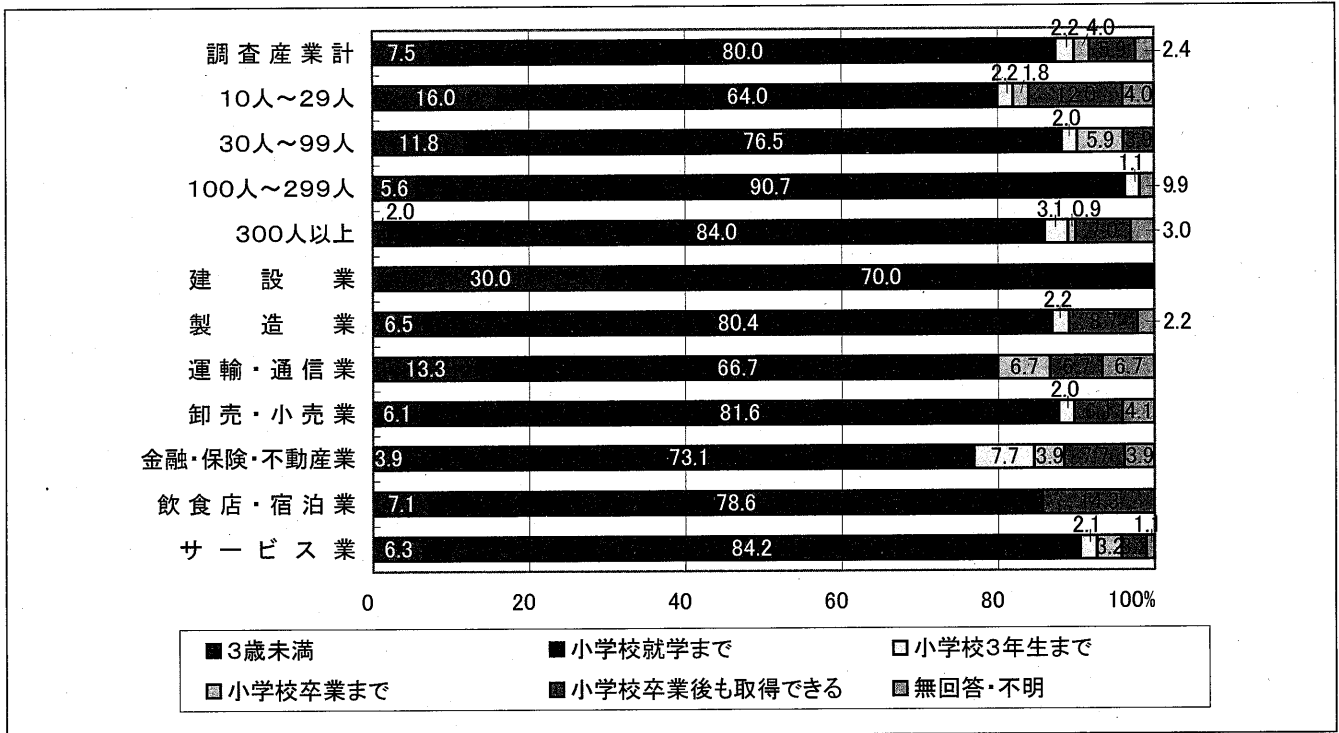
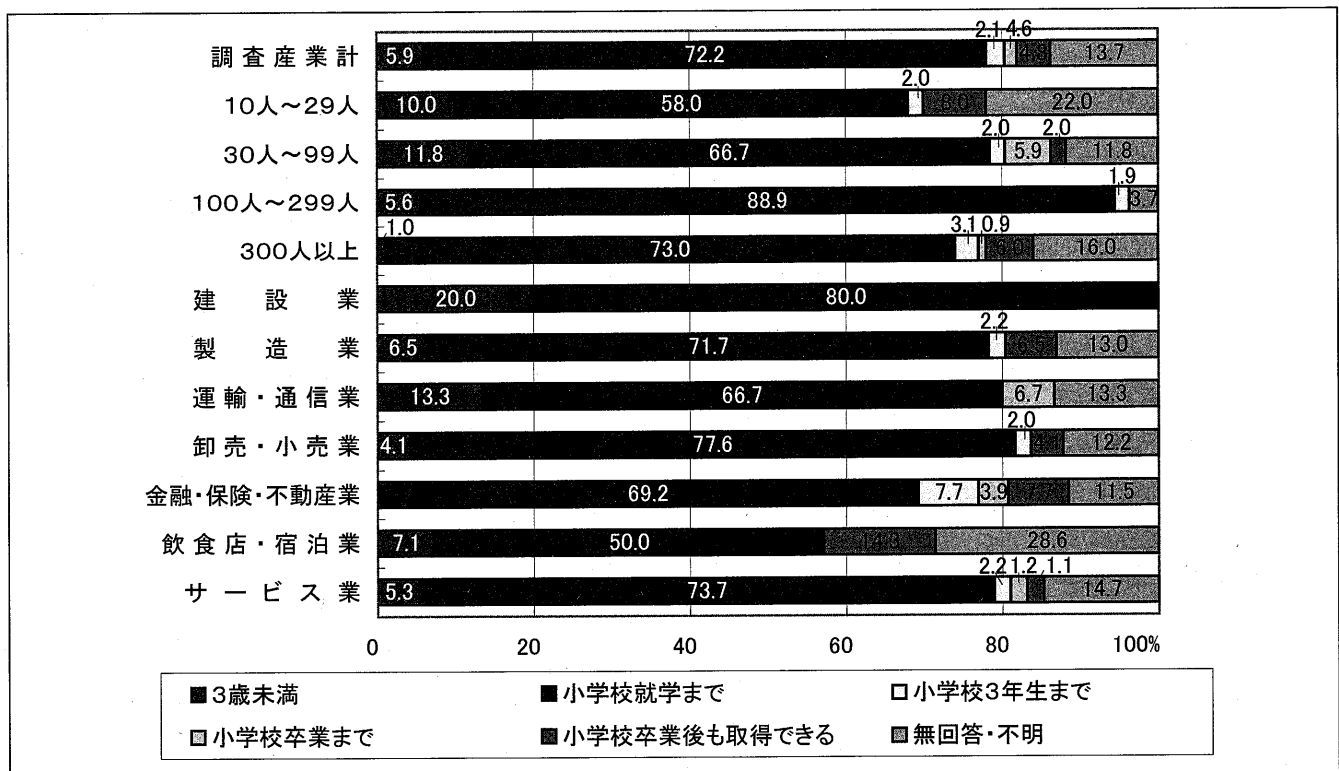


図8-2 子の看護休暇の期間 (パートタイム労働者)





(9) 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、正規従業員においては、「5日」が76.9%、次いで「5日未満」が11.8%となっている。(図9-1)  
 パートタイム労働者においては、「5日」が69.0%、次いで「5日未満」が11.0%となっている。(図9-2)

図9-1 子の看護休暇の日数（正規従業員）

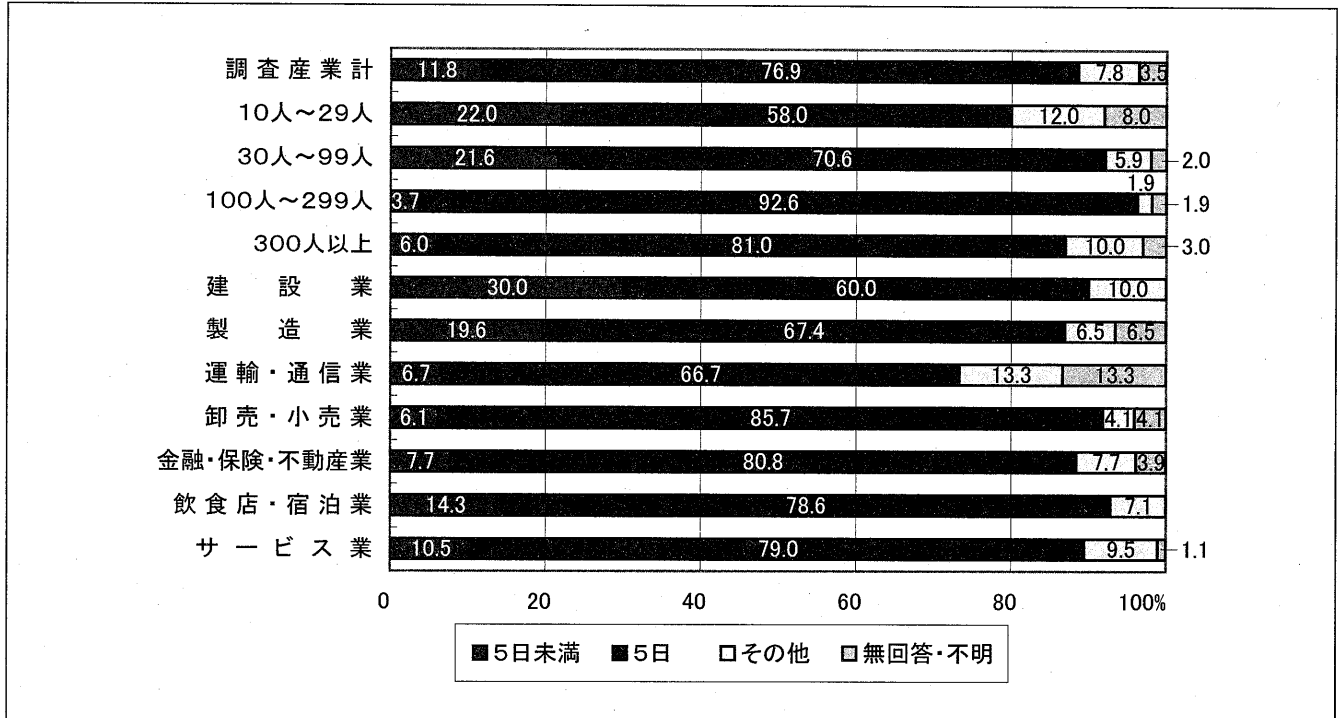
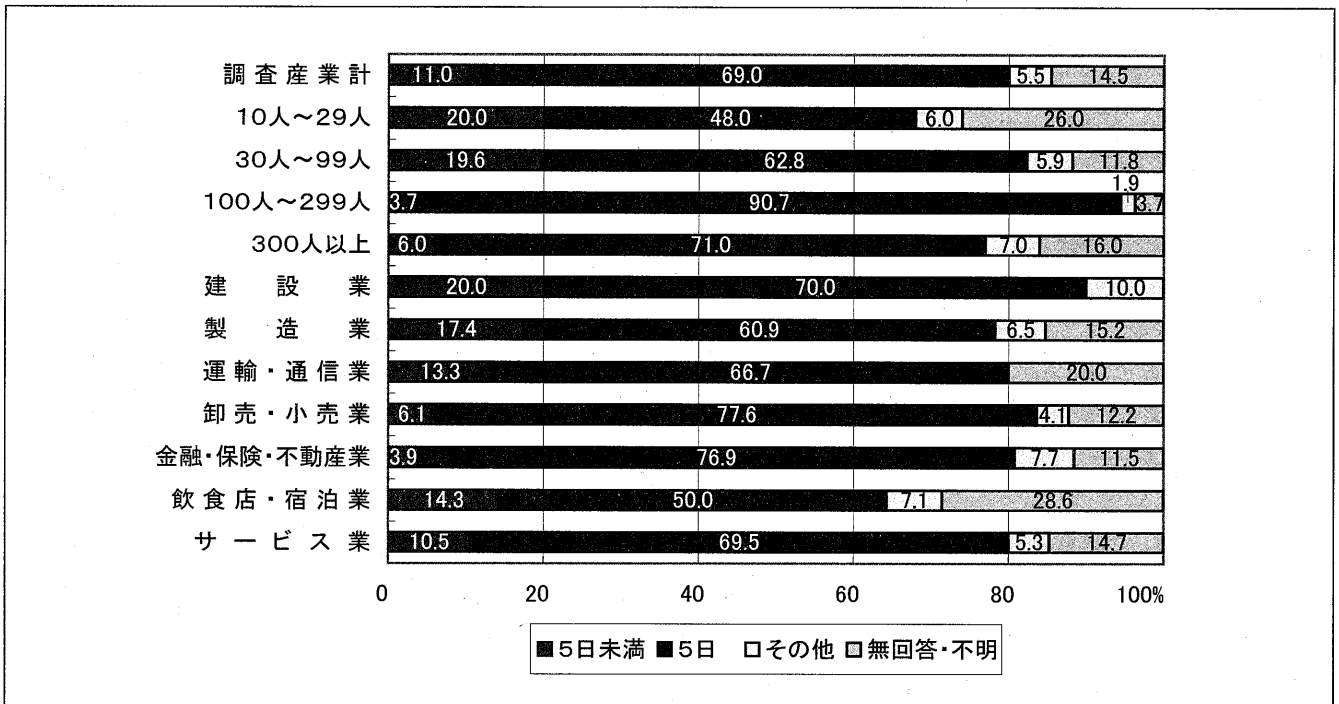


図9-2 子の看護休暇の日数（パートタイム労働者）



(10) 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状況をみると、何らかの措置を行っている事業所が74.7%となっている。(図10-1)

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、「年次有給休暇の取得促進」が48.9%と最も高く、次いで「ノー残業デー等の導入など所定外労働時間を削減する制度」が27.5%、「一般事業主行動計画を策定・届出」が20.2%、「過重労働及びメンタルヘルス相談窓口を設置」が16.4%となっている。(図10-2)

図10-1 仕事と家庭の両立を推進するために実施している措置状況

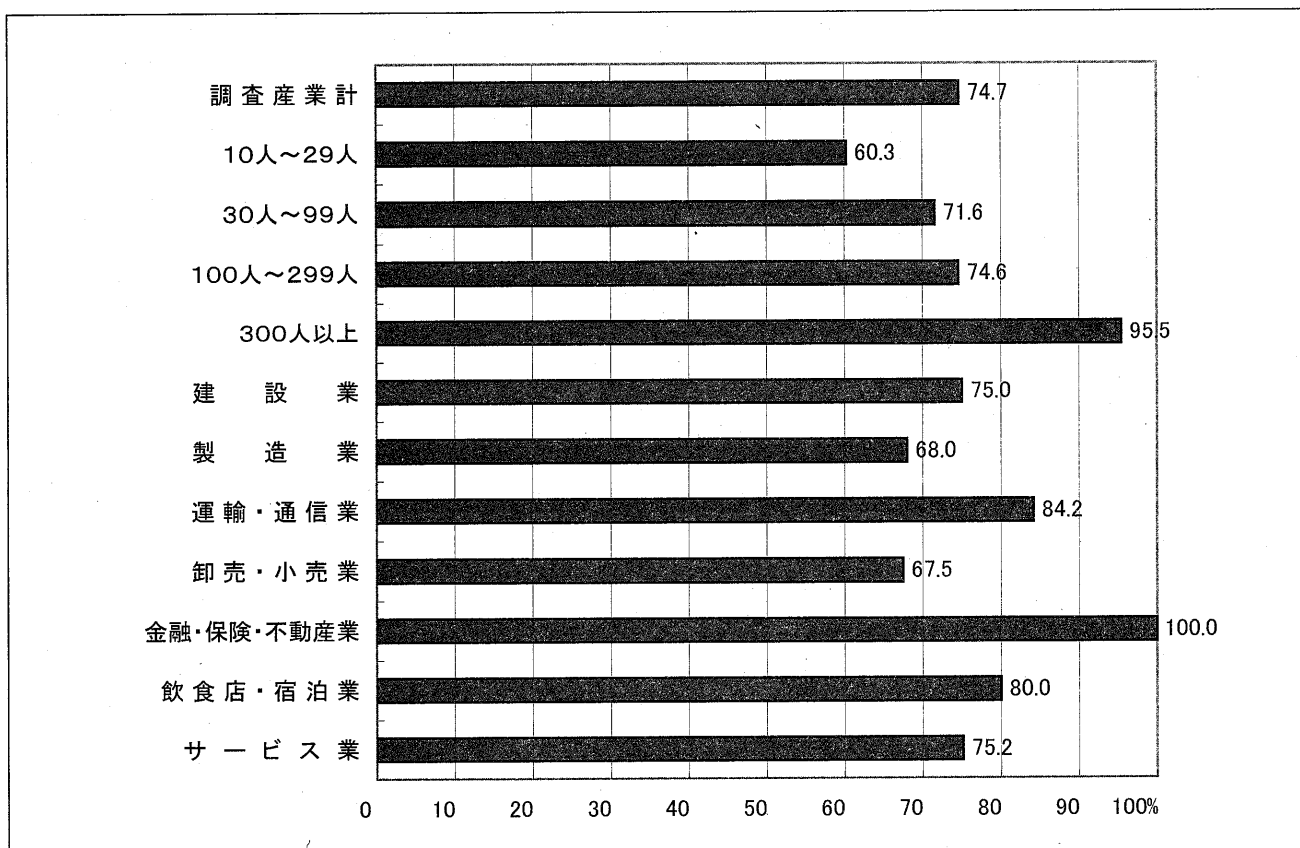


図10-2 仕事と家庭の両立を推進するために実施している措置内容

