

1 育児休業制度

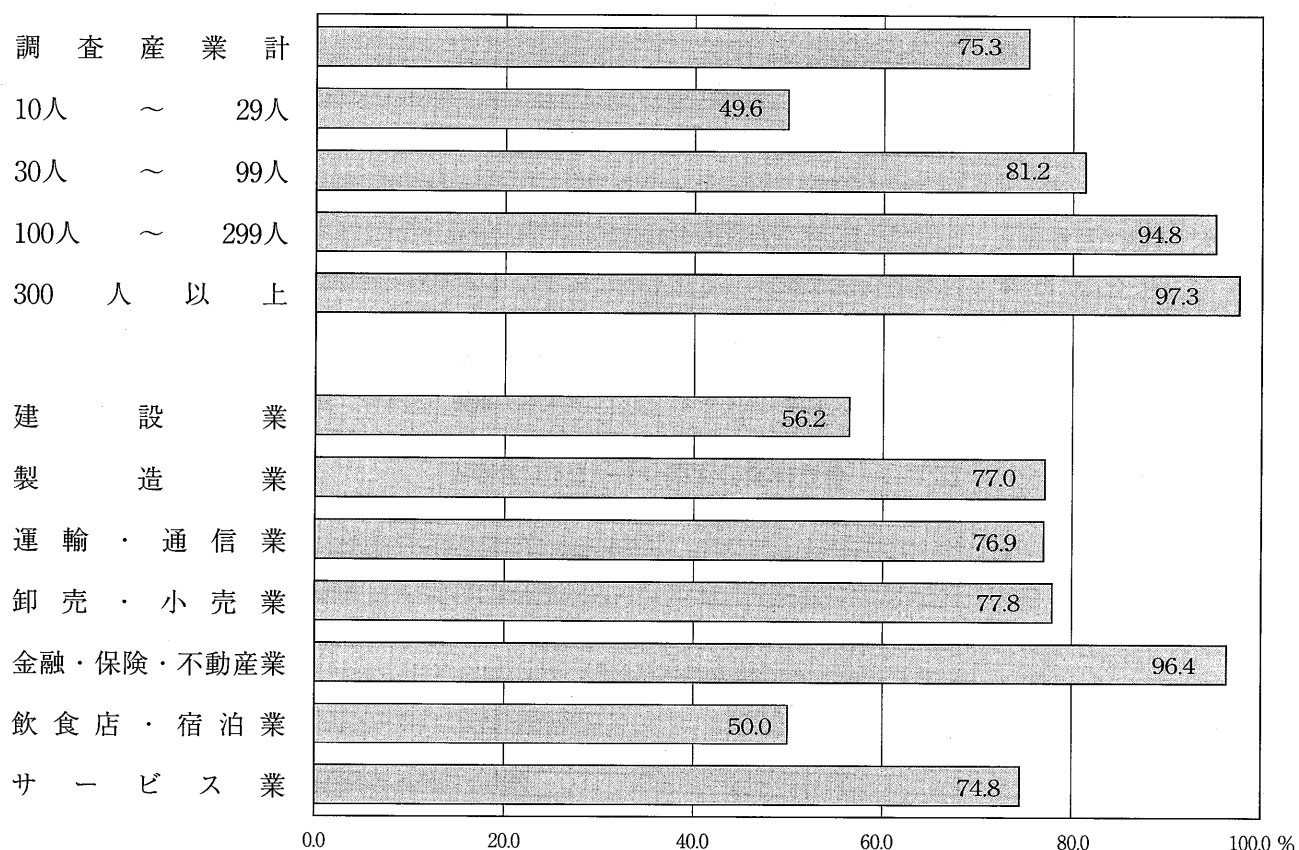
(1) 育児休業制度の規定状況

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75.3%で、前回調査（平成19年9月実施）の78.9%と比べると、3.6ポイント減となっている。

これを規模別にみると、10～29人が49.6%と最も低く、規模が大きくなるほど高くなっており、300人以上で97.3%となっている。

また、産業別にみると、飲食業が50.0%と最も低く、金融・保険・不動産業が96.4%と最も高い。（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43.9%と最も高く、次いで「子が1歳半になるまで」が36.9%、「子が3歳になるまで」が11.1%、「子が2歳になるまで」、「3歳以上」が2.0%となっている。

パートタイム労働者においては、「子が1歳半になるまで」が37.0%と最も高く、次いで「子が1歳になるまで」が34.0%、「子が3歳になるまで」が6.1%、「子が2歳になるまで」、「3歳以上」が1.2%となっている。(図2-1 図2-2)

図2-1 育児休業の期間(正規従業員)

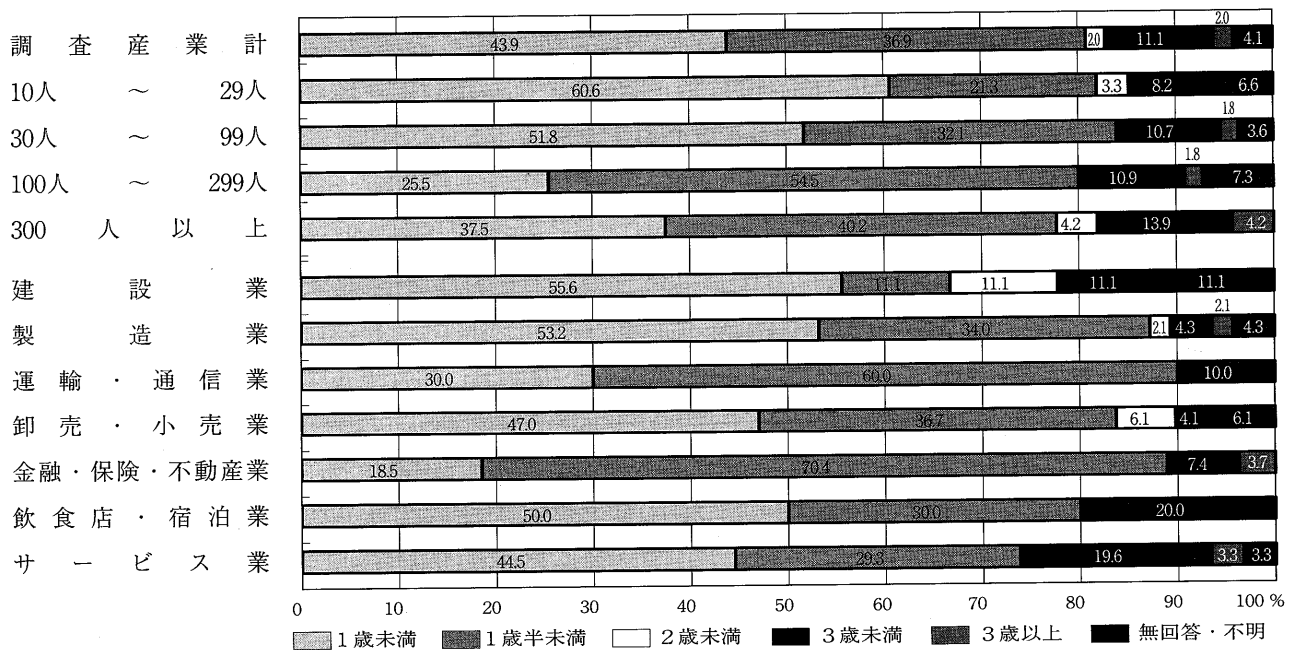
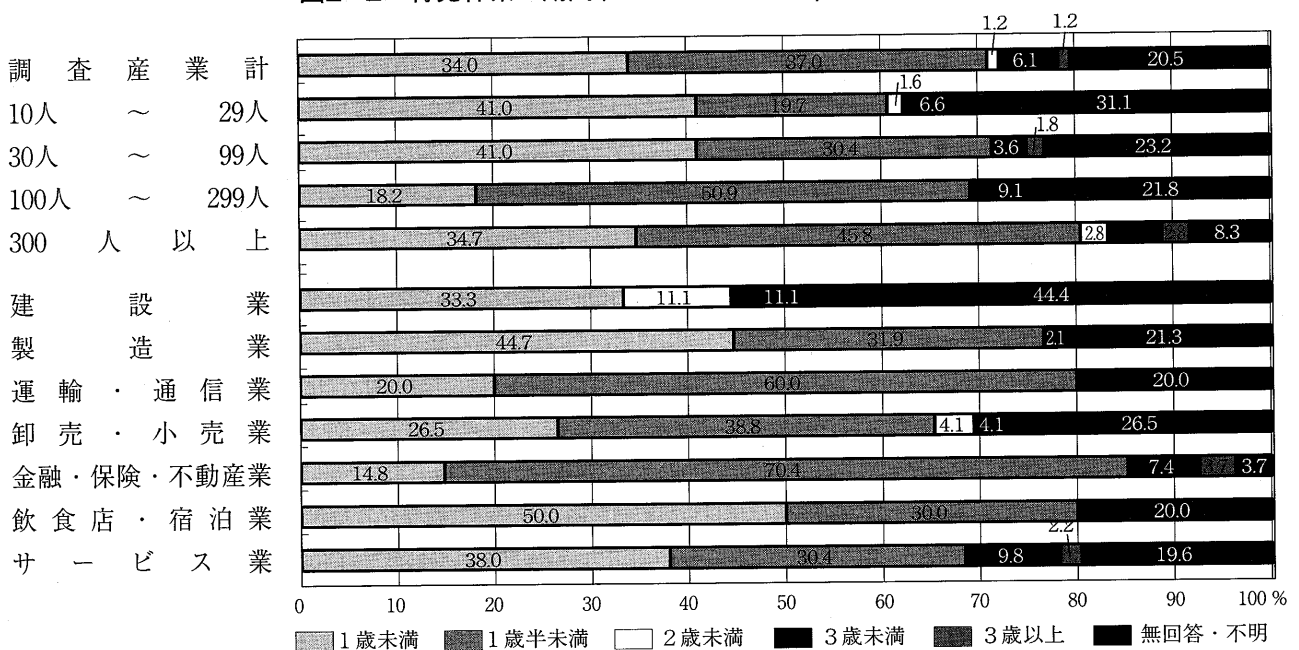


図2-2 育児休業の期間(パートタイム労働者)



(3) 育児休業中の賃金

制度の規定がある事業所における育児休業中の賃金支給状況をみると、正規従業員においては、「全期間にわたって支給する」と「給与の一部を支給する」を合わせた『育児休業中に何らかの支給を行っている』が10.3%であり、規模別では、100～299人が3.6%と最も低く、10～29人が21.3%と最も高い。産業別では、建設業が44.4%と最も高い。

パートタイム労働者においては、『育児休業中に何らかの支給を行っている』が2.0%であり、規模別では、300人以上が1.4%と最も低く、10～29人が3.2%と最も高い。産業別では、建設業が22.2%と最も高い。

正規従業員、パートタイム労働者のいずれも8割以上の事業所が賃金を支給していない。

(図3-1、図3-2)

図3-1 育児休業中の賃金（正規従業員）

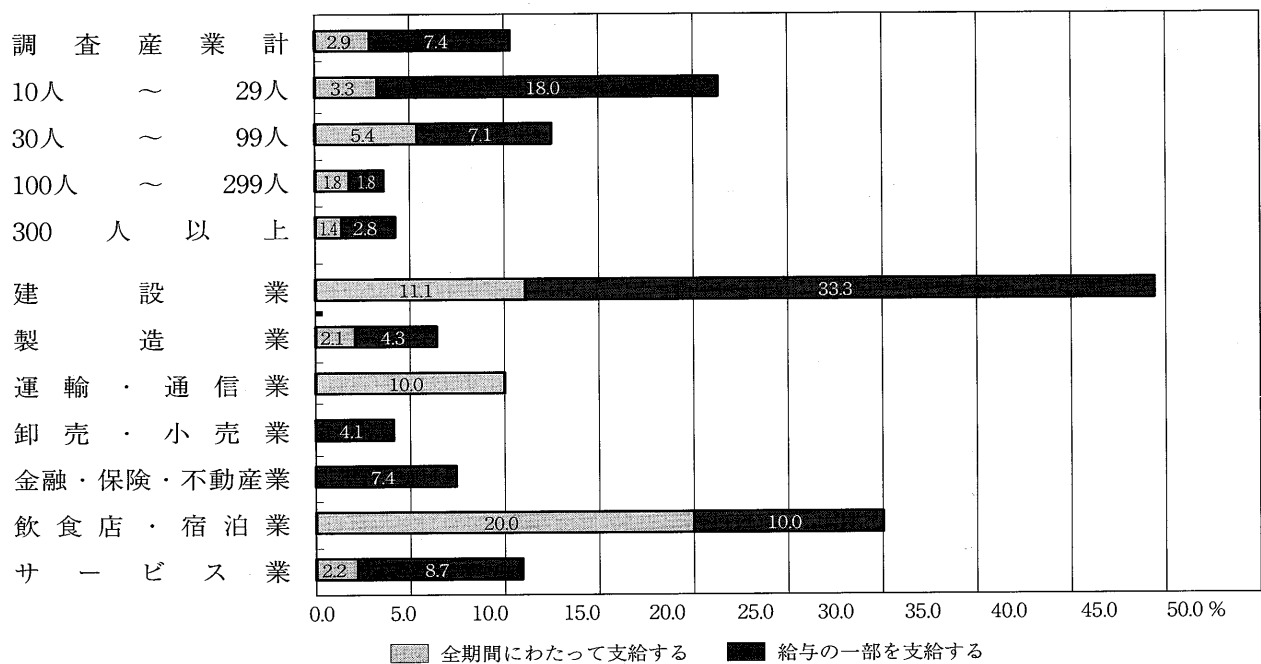
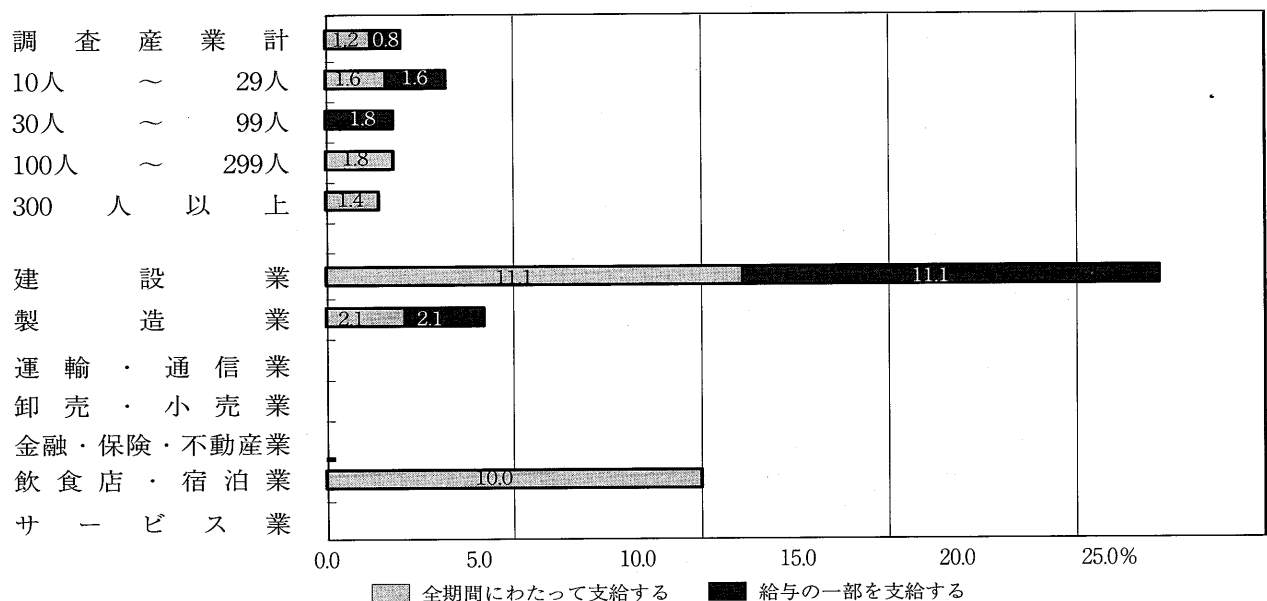


図3-2 育児休業中の賃金（パートタイム労働者）



(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17年4月1日～平成20年9月30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、正規従業員においては、女性が80.2%、男性が0.8%、全体が36.6%で、前回調査（平成17年9月実施）の66.9%、0.8%、39.9%と比べると、それぞれ13.3ポイント増、同率、3.3ポイント減となっている。男女別にみると、女性が98.8%、男性が1.2%と取得者のほとんどが女性となっている。

パートタイム労働者においては、取得者は女性のみで、77.1%となっている。

(図4-1、図4-2、図4-3)

図4-1 育児休業の取得状況（正規従業員）

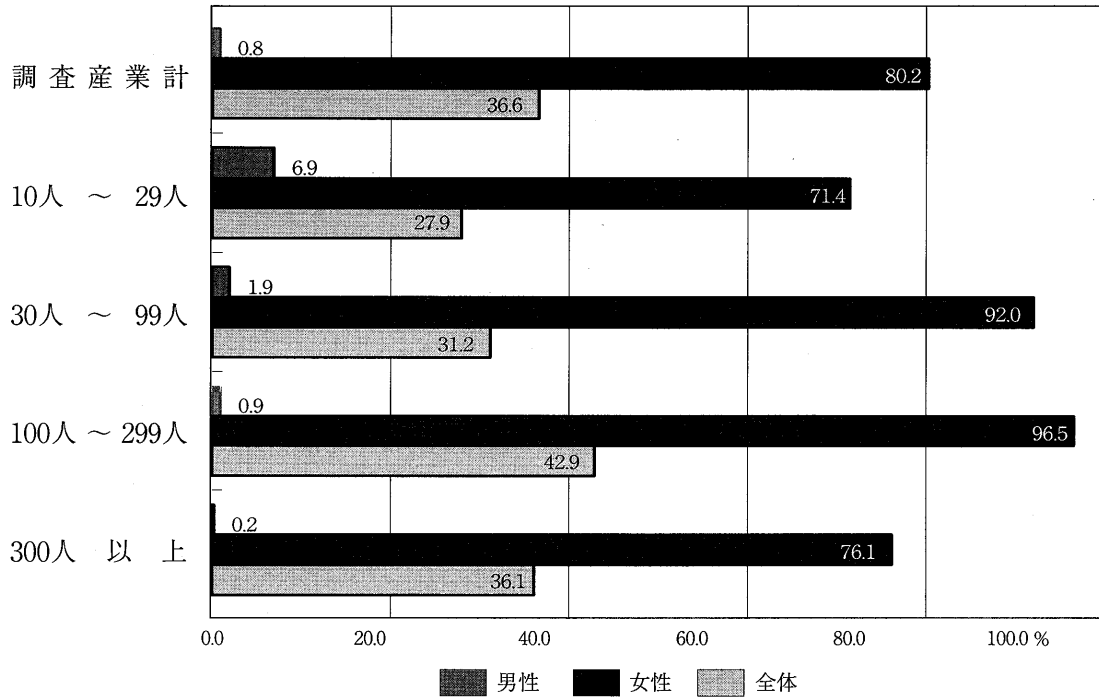


図4-2 育児休業の取得状況（パートタイム労働者）

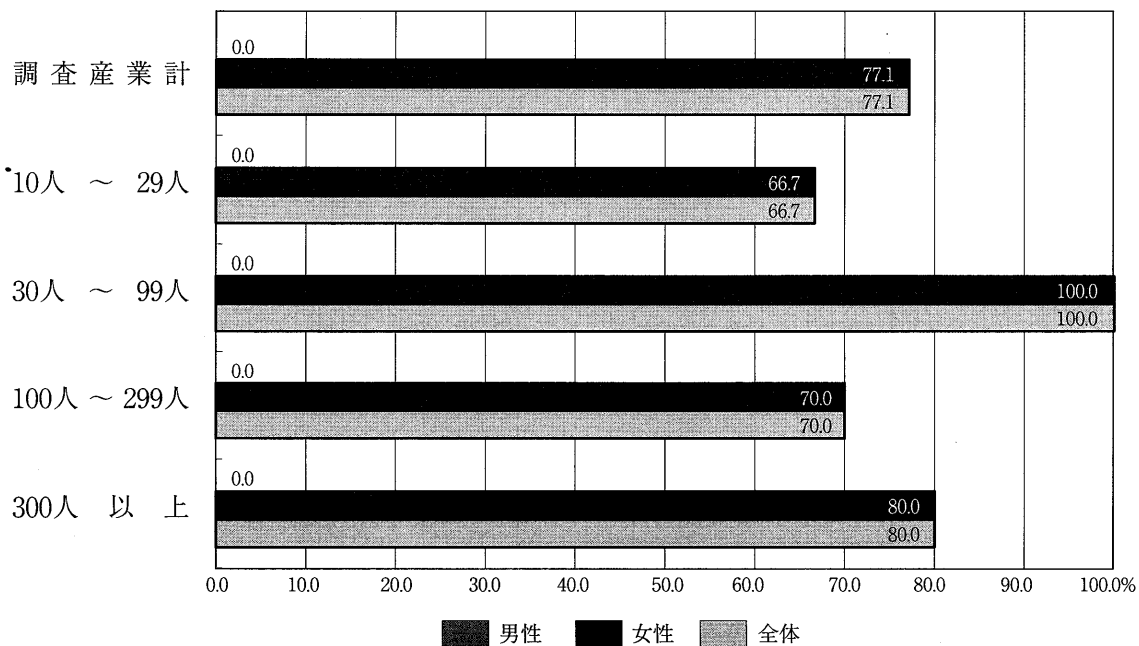
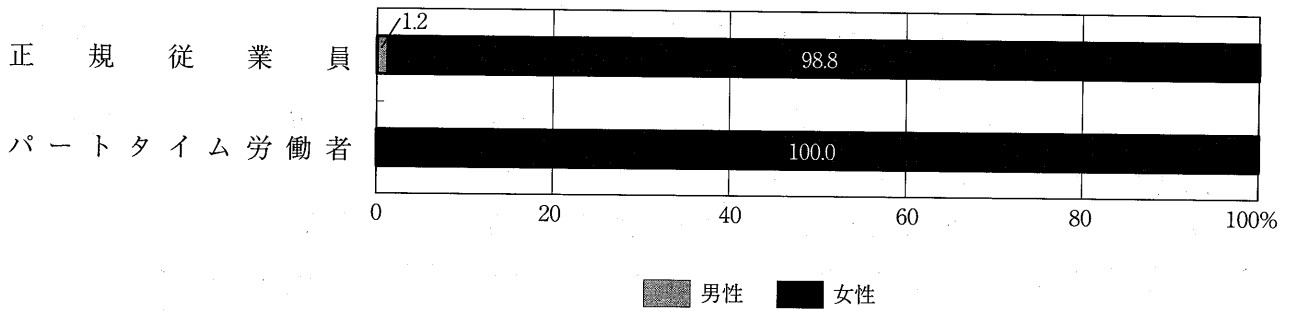


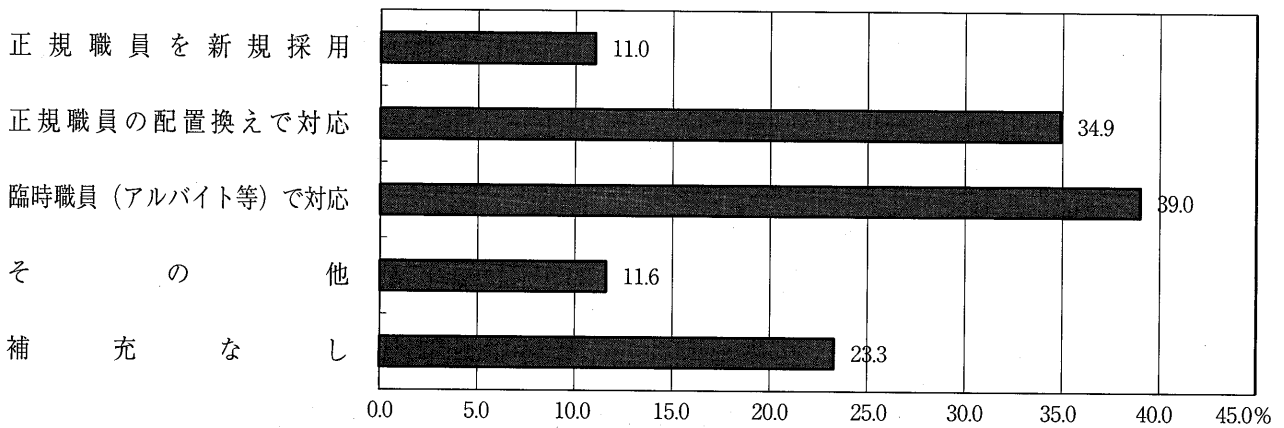
図4-3 育児休業の取得者の男女別



(5) 育児休業取得者の補充

育児休業制度の規定がある事業所における補充方法（複数回答）をみると、「臨時雇用（アルバイト等）で対応」が39.0%と最も高く、次いで「正規職員の配置換えで対応」が34.9%、「補充等なし」が23.3%、「正規職員を新規採用」は11.0%となっている。（図5）

図5 育児休業取得者の補充



(6) 育児休業取得者の復帰状況

育児休業取得者の復帰状況をみると、正規従業員において、「育児休業終了後、復帰した」が91.1%と最も高く、次いで「育児休業終了と同時に退職した」が4.7%、「育児休業中に退職した」が4.2%となっている。

育児休業終了後復帰した者のうち、「復帰後1年以上勤務している」が89.7%、「復帰後1年以内に退職した」が10.3%となっている。

パートタイム労働者においては、「育児休業終了後、復帰した」が77.4%と最も高く、次いで「育児休業中に退職した」が12.9%、「育児休業終了と同時に退職した」が9.7%となっている。

育児休業終了後復帰した者のうち「復帰後1年以上勤務している」が79.2%、「復帰後1年以内に退職した」が20.8%となっている。(図6-1、図6-2)

図6-1 育児休業者の復帰状況(正規従業員)

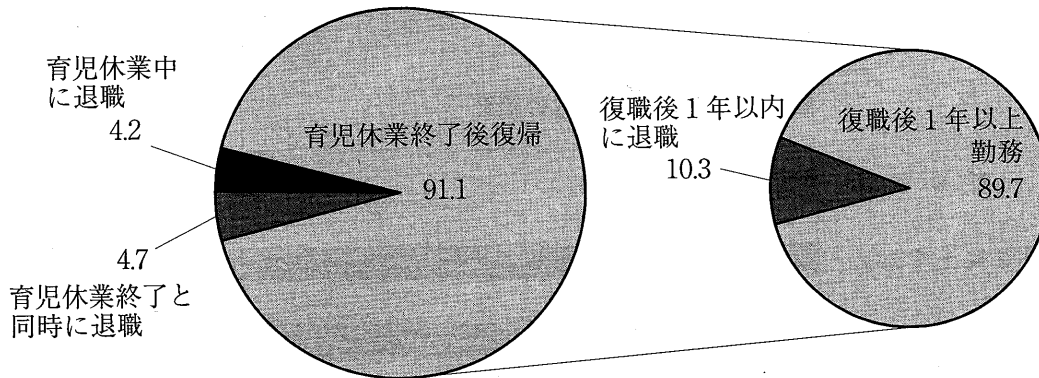
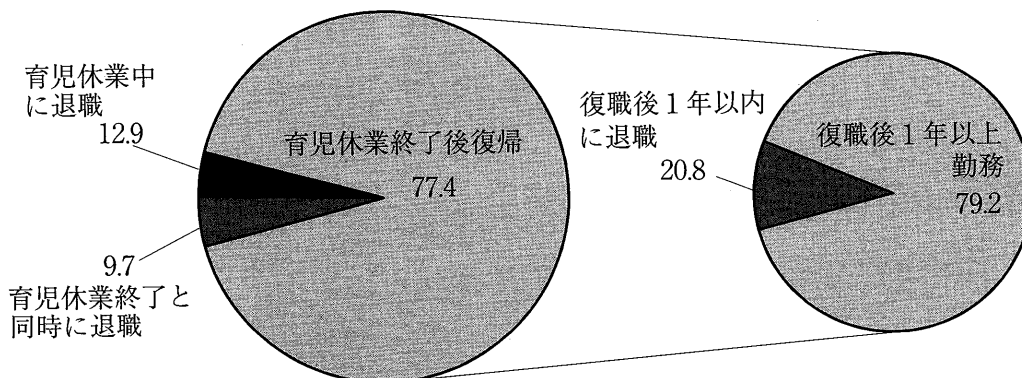


図6-2 育児休業者の復帰状況(パートタイム労働者)



(7) 育児休業取得者に対する職業能力の維持・向上のための措置

制度の規定がある事業所における育児休業取得者に対する職業能力の維持・向上のための措置状況をみると、「実施している」が26.7%となっている。

また、規模別では、10～29人が9.1%と最も低く、300人以上が47.0%と最も高い。産業別では、金融・保険・不動産業が83.3%と最も高い。

措置の内容（複数回答）をみると、「社内報の送付など、定期的な情報提供」が84.6%と最も高く、次いで「休業中または復職後に職場で実施する講習」が46.2%、「休業中に自宅で実施する在宅講習」5.1%となっている。（図7-1、図7-2）

図7-1 育児休業取得者に対する職業能力の維持・向上のための措置

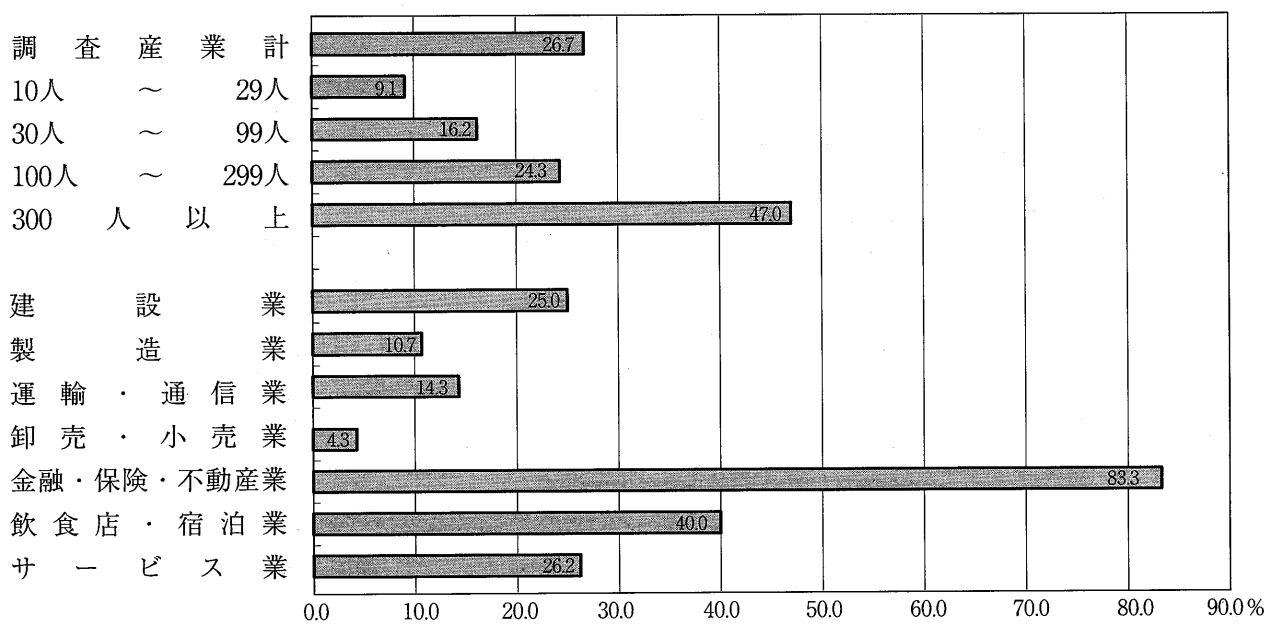
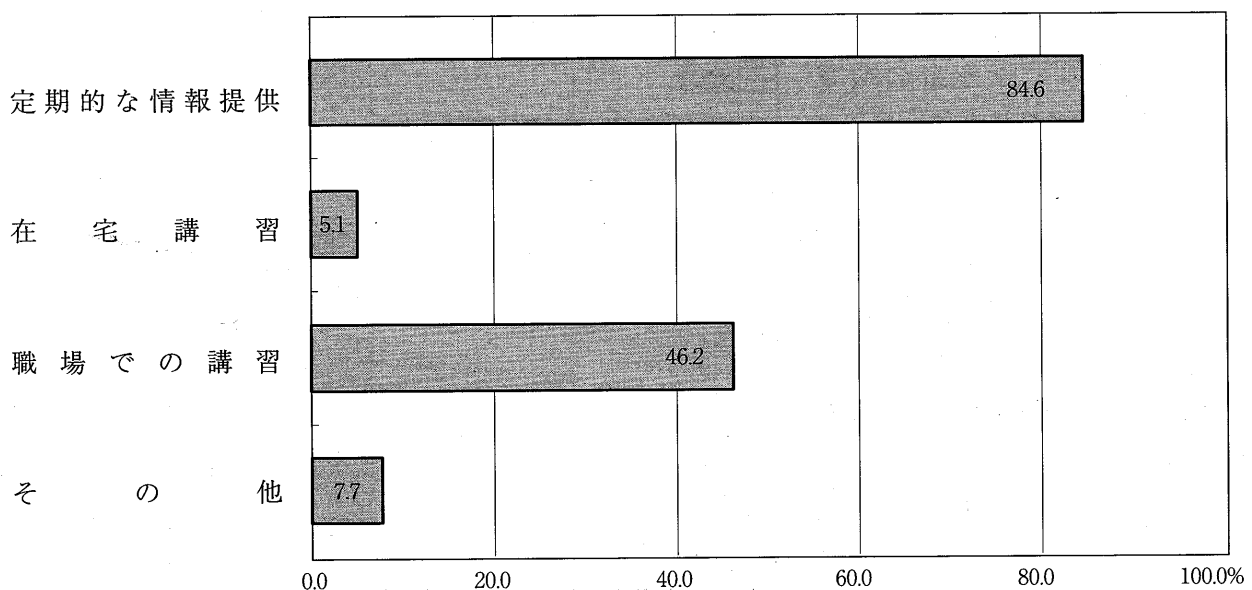


図7-2 規定のある事業所における措置の内容



(8) 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見ると、就業規則等に「規定している」が63.9%で、前回調査（平成19年9月実施）の72.5%と比べると、8.6ポイント減となっている。

これを規模別にみると、10～29人が35.8%と最も低く、規模が大きくなるほど規定している割合が高く、300人以上では95.9%となっている。産業別では、飲食店・宿泊業が40.0%と最も低く、金融・保険・不動産業が89.3%と最も高くなっている。

措置の内容（複数回答）をみると、「育児のための短時間勤務の制度」が75.4%と最も高く、次いで「所定外労働をさせない制度」が50.2%、「始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ」が40.1%、「育児休業取得者に対する代替要員の確保」が14.0%、「フレックスタイム制度、時差出勤制度」が9.7%と続いている。

(図8-1、図8-2)

図8-1 育児のための勤務時間の短縮等の措置

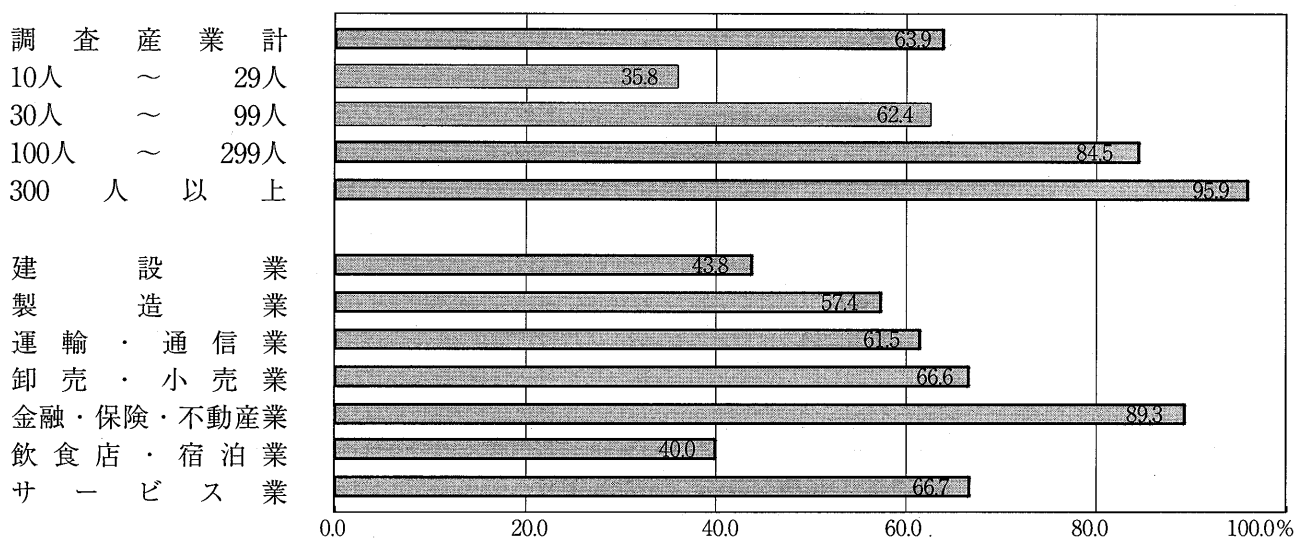
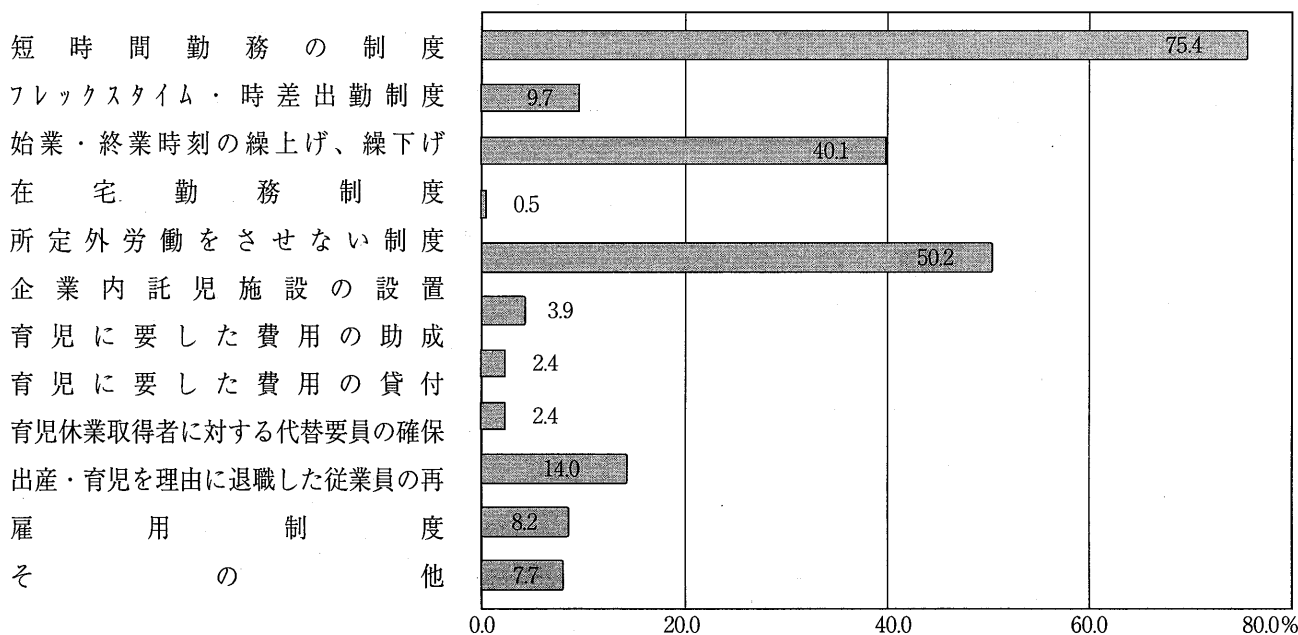


図8-2 短縮等の措置内容



(9) 事業所内託児施設の状況

事業所内託児施設のある事業所における託児施設の定員数をみると、「10人～20人」62.5%、「21人以上」が12.5%となっている。

利用者数をみると、「21人以上」が25.0%、「10人未満」が20.0%、「10人～20人」が12.5%となっている。

従業員の子ども以外の利用の可否をみると、「できる」が0.0%、「できない」が75.0%となっている。(図9-1、図9-2、図9-3)

図9-1 事業所内託児施設の定員数

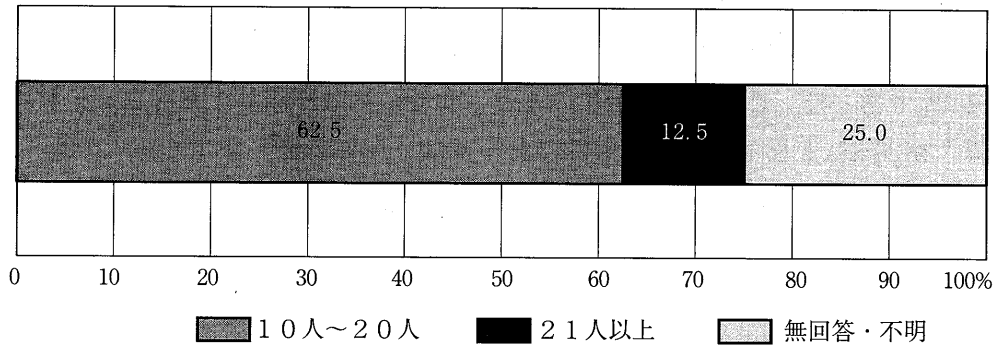


図9-2 事業所内託児施設の利用者数

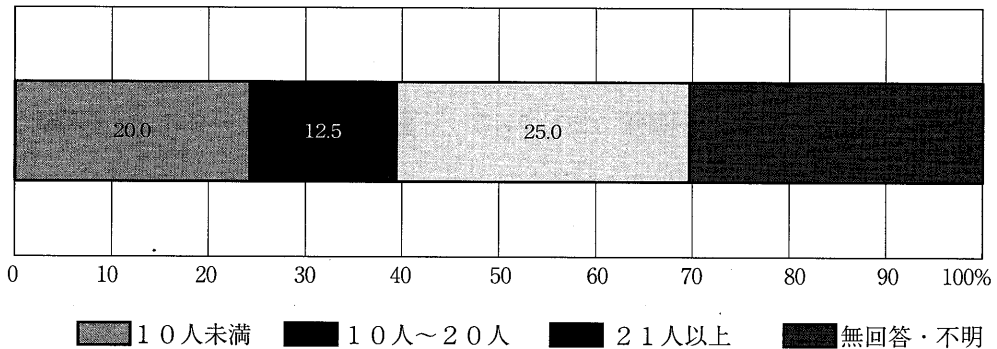
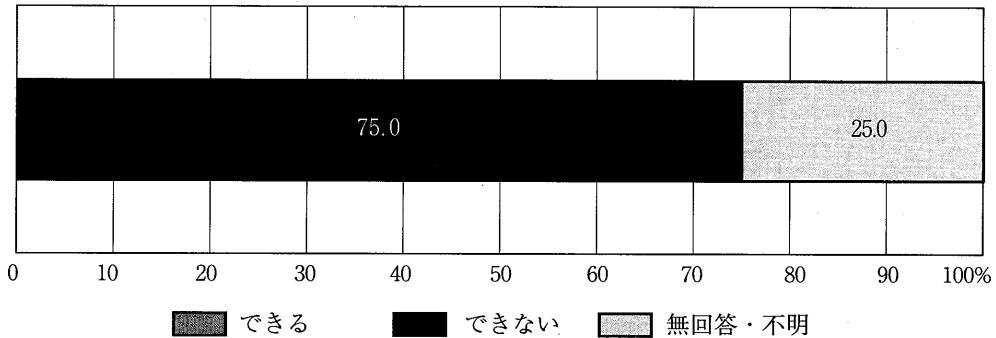


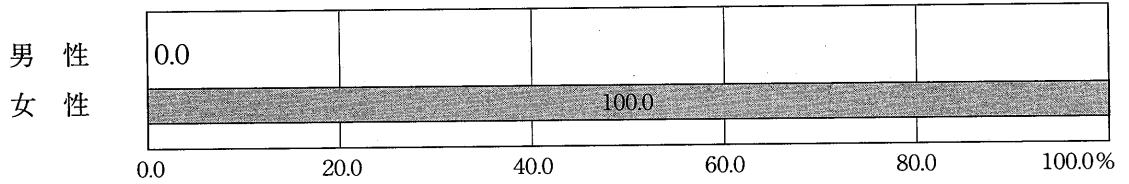
図9-3 従業員の子ども以外の利用の可否



(10) 育児のための短時間勤務制度の利用状況

育児のための短時間勤務制度の利用状況を見ると、平成17年4月1日～平成20年9月30日の間の利用者は、すべて女性であり、正規従業員が106人、パートタイム労働者が14人であった。(図10)

図10 育児のための短時間勤務制度の利用状況



(11) 育児休業取得率の目標設定

育児休業取得率の目標設定状況を見ると、目標を「設定している」が2.2%、「設定していない」が91.0%であった。これを男女別にみると、女性においては、「90%以上」が71.4%、「80～90%未満」が28.6%となっている。男性においては「10%未満」が71.4%、「10～20%未満」が14.3%、「90%以上」が14.3%となっている。

また、目標値の平均をみると、女性が94.3%、男性が6.6%となっている。(図11-1、図11-2)

図11-1 目標の設定

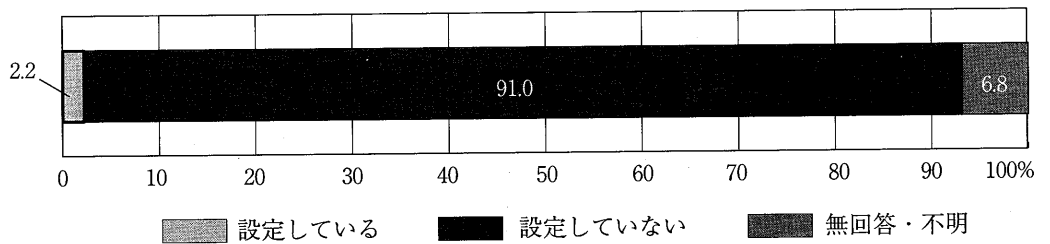
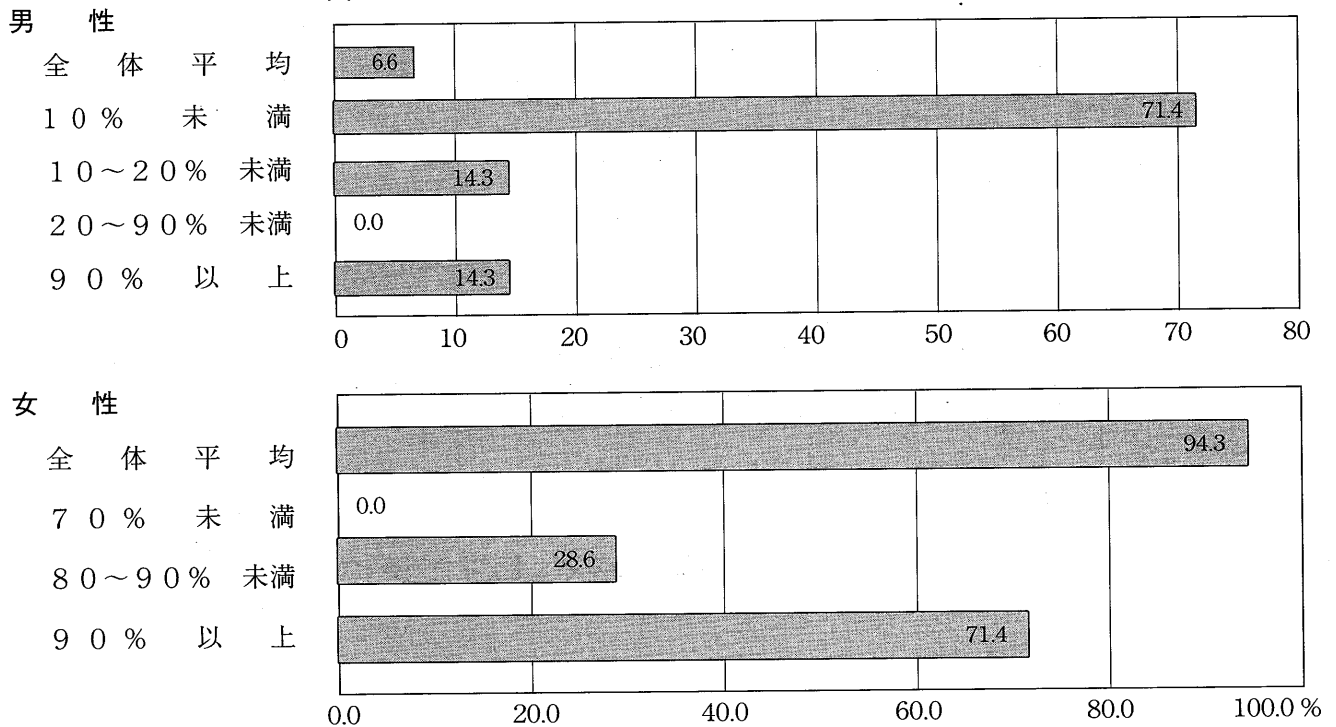


図11-2 目標値の平均



(12) 育児休業取得促進のための対策

育児休業の取得を促進するための措置状況を見ると、「講じている」が31.5%となっている。

これを規模別にみると、10～29人が17.1%と最も低く、300人以上が55.4%と最も高い。産業別では、飲食店・宿泊業が15.0%と最も低く、金融・保険・不動産業が71.4%と最も高い。

措置の内容（複数回答）をみると、「朝礼等で口頭で通知」が53.9%と最も高く、次いで「管理職に対する意識啓発」が41.2%、「社内報等で制度を広報」が32.4%、「育児休業の事例等を紹介」が9.8%、「男性職員の意識啓発」が8.8%、「該当者への通知」が7.8%となっている。（図12-1、図12-2）

図12-1 育児休業取得促進のための対策

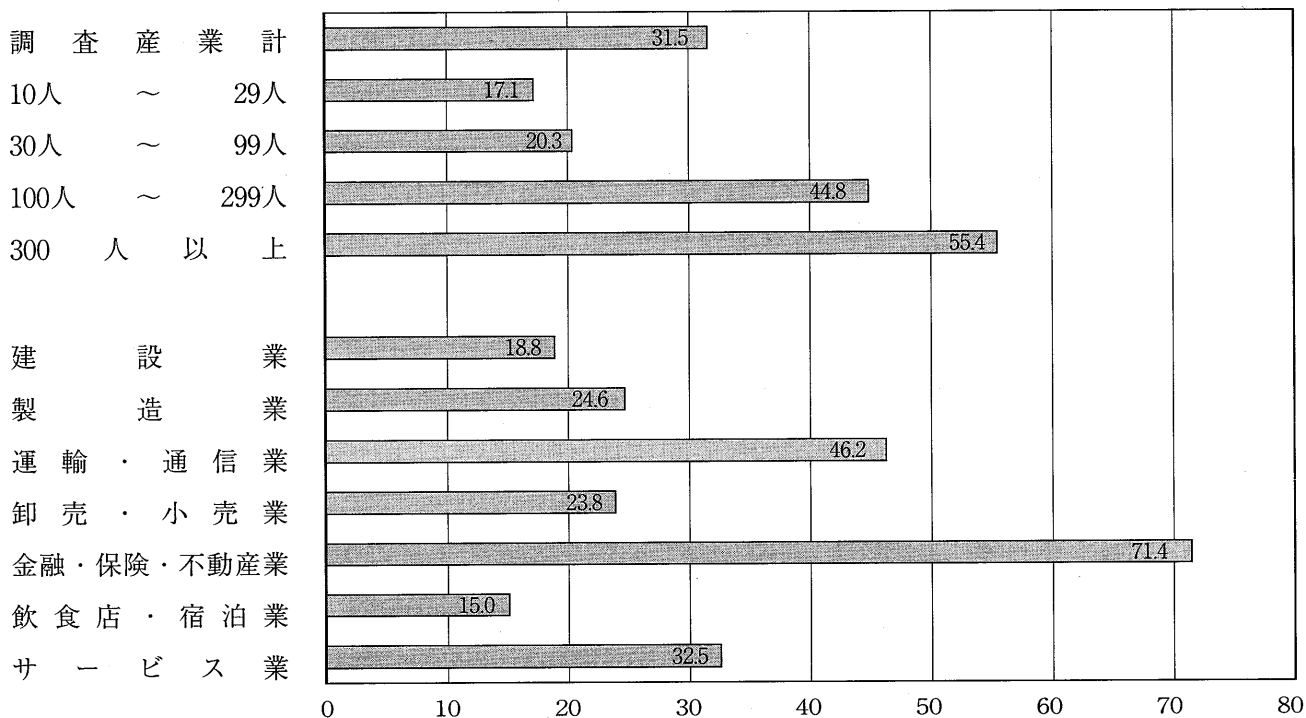


図12-2 育児休業取得促進のための対策の内容

