

## 5 短時間勤務などの多様な働き方

### (1) 年次有給休暇以外の休暇制度

年次有給休暇以外の休暇制度をみると、制度がある事業所は91.7%で、前回調査（平成19年9月実施）の86.0%と比べると5.7ポイント増となっている。

年次有給休暇以外の休暇を内容別（複数回答）にみると、「夏季休暇」が58.0%と最も高く、「病気休暇」が41.0%、「リフレッシュ休暇」が37.7%、「ボランティア休暇」が30.2%と続いている。

その他の特別休暇には、「慶弔（冠婚葬祭）休暇」、「年末年始休暇」、「クリスマスイブ」、「健康診断」、「選挙権その他公民としての権利を行使する場合」、「永年勤続休暇」、「誕生日休暇」、「創立記念日」などの記述があった。（図31-1、31-2）

図31-1 年次有給休暇以外の休暇制度

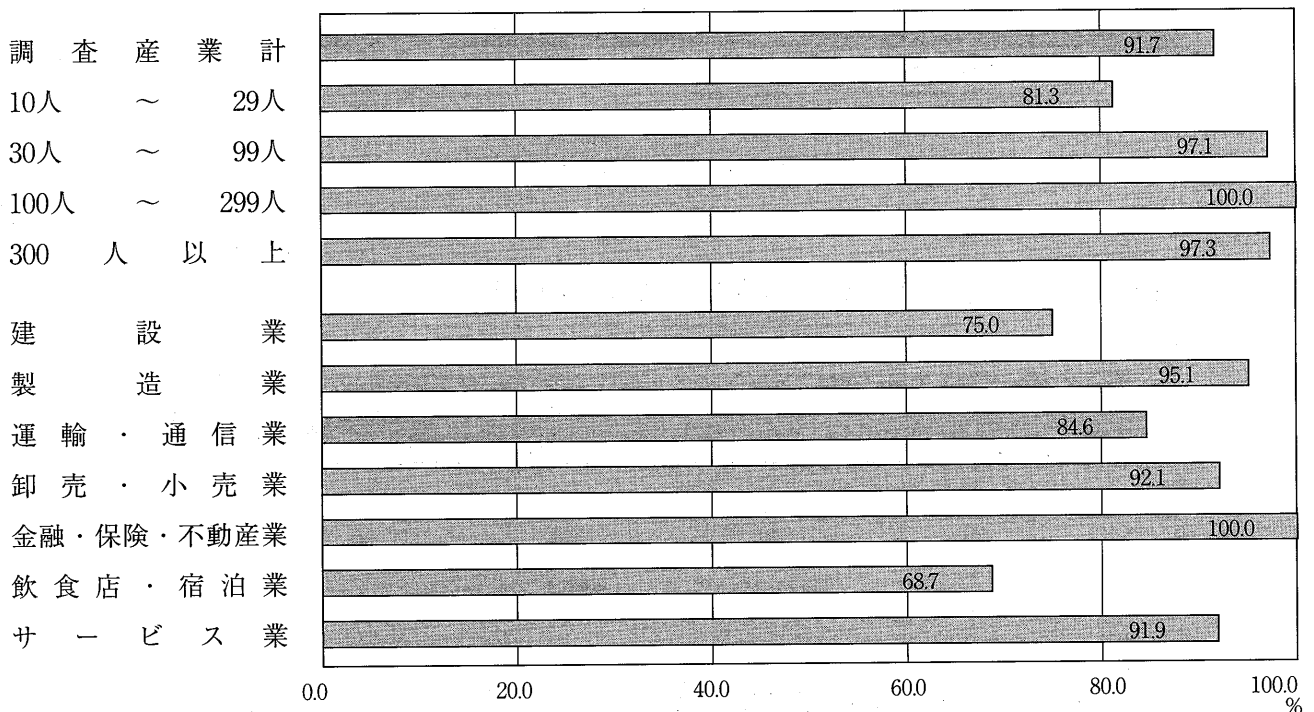
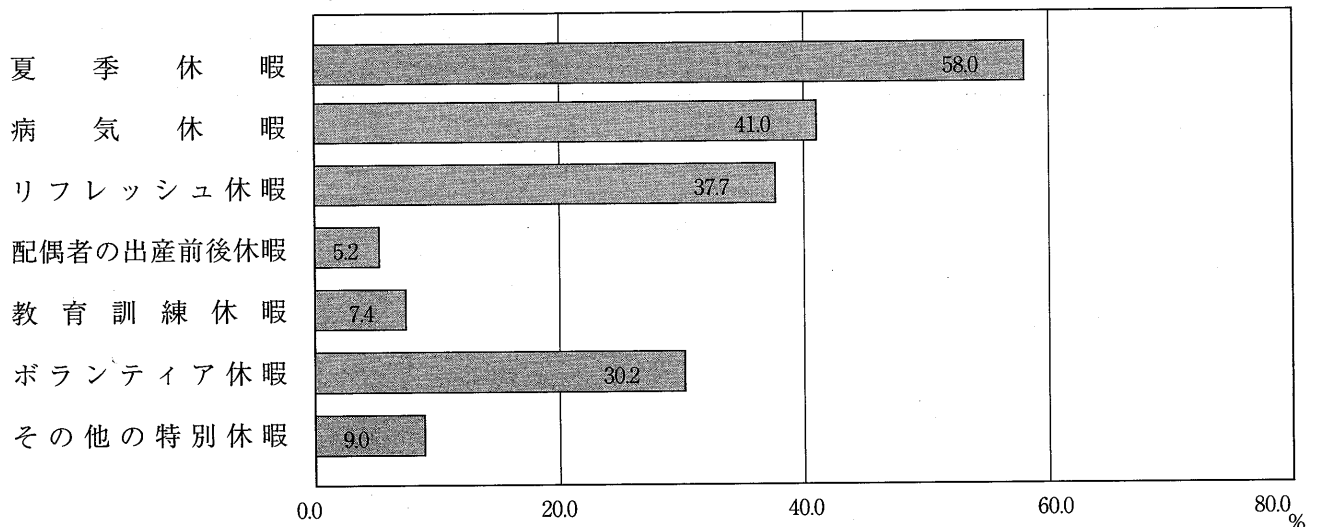


図31-2 年次有給休暇以外の休暇の種類



## (2) 正規従業員の短時間勤務の導入目的

正規従業員の短時間勤務の導入状況についてみると、導入している事業所が61.7%となっている。

正規従業員の短時間勤務の導入目的の内容（複数回答）をみると、「育児・介護などの家庭責任に対応するため」が95.0%と最も高く、次いで「技能伝承や労働力不足に対応して定年年齢に達した従業員を再雇用するため又は65歳までの定年延長のため」が5.5%、「高年齢者の雇用機会を確保するため」が5.0%、「教育訓練・自己啓発など人材投資に対応するため」が2.4%と続いている。（図32-1、図32-2）

図32-1 正規従業員の短時間勤務の導入状況

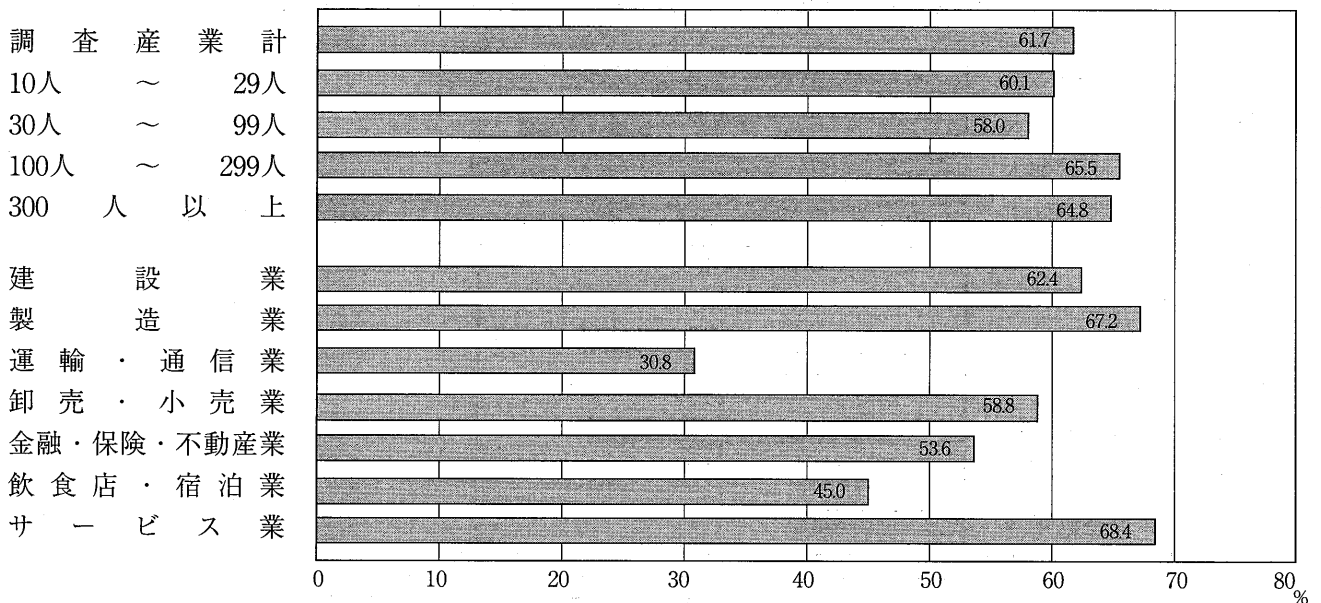
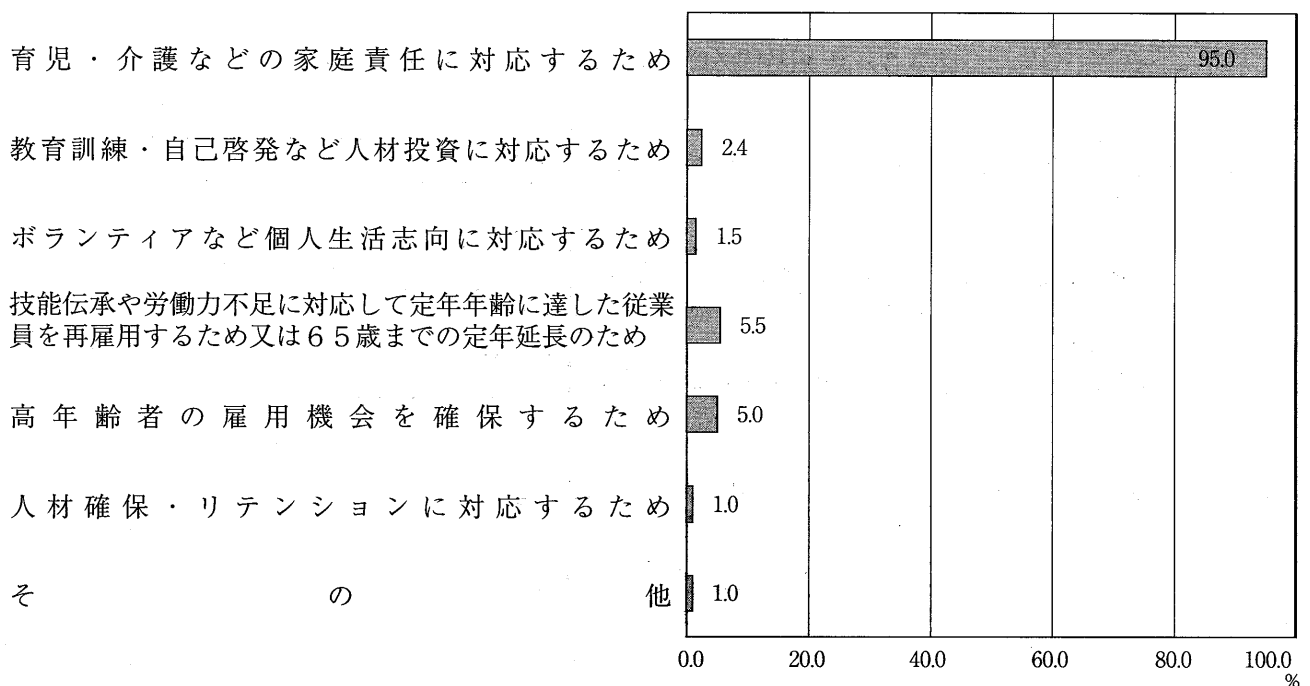


図32-2 正規従業員の短時間勤務の導入目的



### (3) 短時間労働者等に対して実施している措置

短時間労働者等に対して実施している措置状況を見ると、何らかの措置を行っている事業所が44.1%となっている。前回調査（平成19年9月実施）の61.9%と比べると17.8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36.6%と最も低く、100～299人が63.8%と最も高い。産業別では、金融・保険・不動産業が14.3%と最も低く、サービス業が52.8%と最も高い。

措置の内容（複数回答）をみると、「短時間労働者等から正規従業員への登用が可能」が31.8%と最も高く、次いで「短時間労働者等にも働きに応じた昇進・昇格・賃金制度を導入」が21.0%、「短時間労働者の賞与・退職金制度を導入」が13.5%と続いている。（図33-1、図33-2）

図33-1 短時間労働者等に対して実施している措置状況

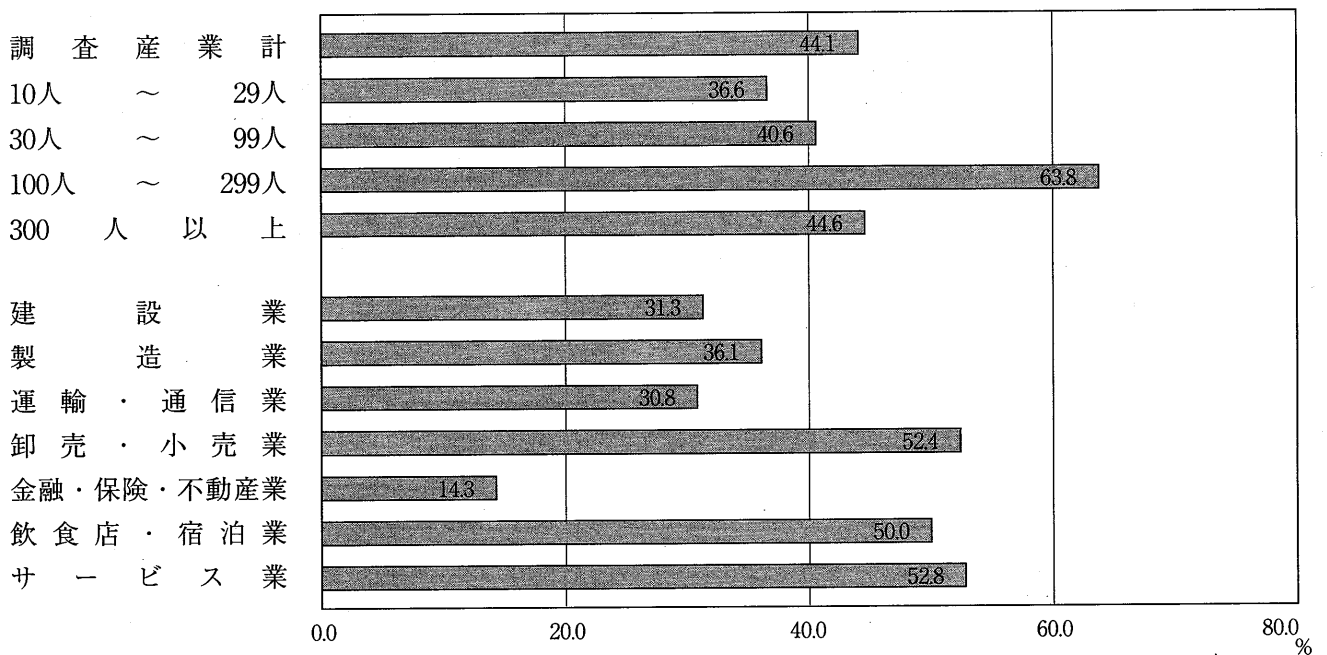
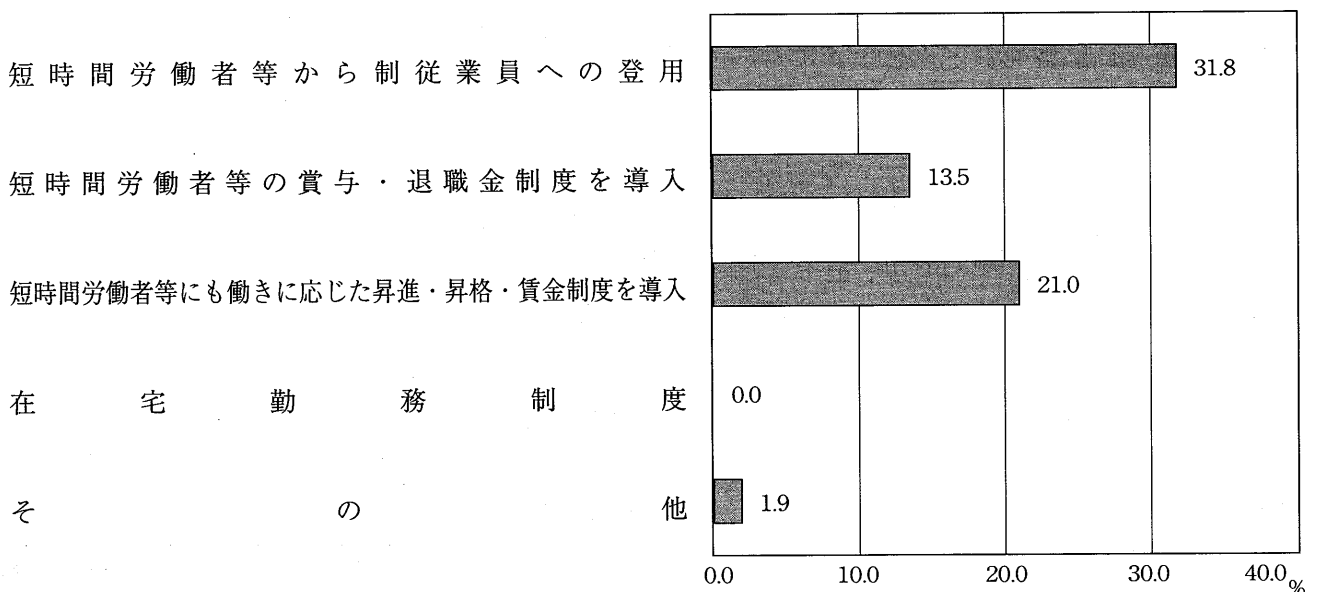


図33-2 短時間労働者等に対して実施している措置内容



#### (4) 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80.6%となっている。

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39.2%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を削減する制度」が25.8%、「過重労働・メンタルヘルス相談窓口設置」が10.5%、「一般事業主行動計画を策定・届出」が10.2%となっている。（図34-1、図34-2）

図34-1 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

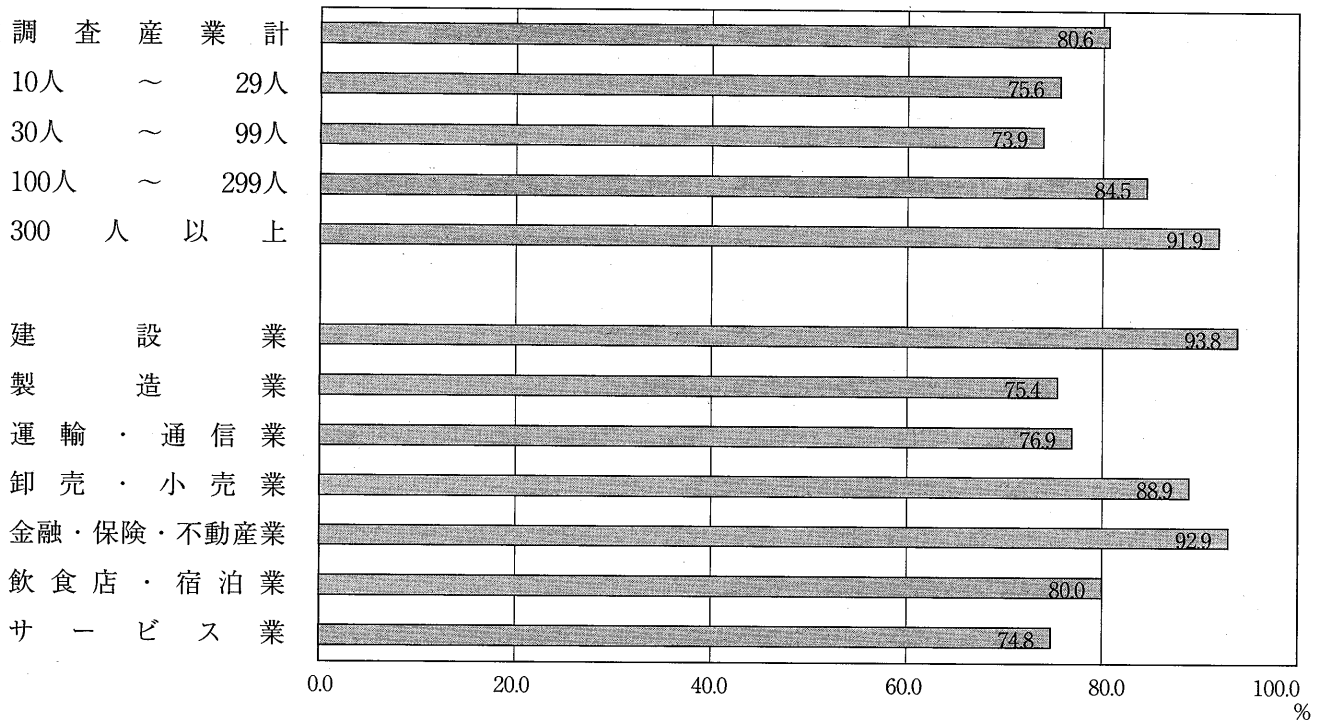
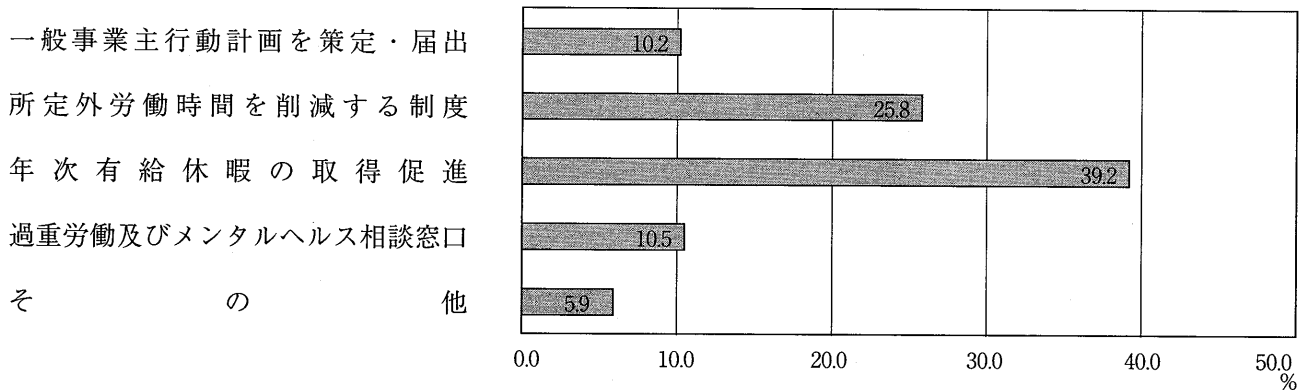


図34-2 仕事と家庭の両立を推進するために実施している措置内容



### (5) 働きやすい職場づくりを推進する際に優先する取り組み

働きやすい職場づくりを推進する際に優先する取組内容を見ると、「育児・介護などの両立支援に関する取組」が31.2%と最も高く、次いで「教育訓練・自己啓発など人材育成に関する取組」が25.3%、「高年齢者の雇用機会の確保に関する取組」が23.8%、「男女均等な取扱いに関する取組」が14.7%と続いている。(図35)

図35 働きやすい職場づくりを推進する際に優先する取り組み

