

2 1 産前産後休暇

産前産後休暇の規定のある事業所は84.9%

産前産後休暇の規定のある事業所は84.9%（前年82.7%）となっている。このうち、休暇中の賃金については、「有給」とする事業所が19.1%（同17.6%）、「一部支給」が14.7%（同16.1%）で、何らかの形で賃金を支給している事業所の合計は33.8%（同33.8%）となっている。また、「無給」とする事業所は66.2%（同66.2%）となっている。

産前産後休暇の規定の有無について、産業別に見ると「金融・保険業」、「教育、学習支援」「その他」が100%となっている。逆に、「飲食店、宿泊業」は65.5%と低くなっている。

産前、産後の休暇期間については、法定の「産前6週間」、「産後8週間」と定めている事業所がそれぞれ91.5%（前年92.1%）、98.4%（同98.4%）となっている。

（表16，付表28）

表16 産前産後休暇制度（N=1,517・事業所割合）

（単位：%）

		制度の有無		休暇中の賃金		
		ある	ない	有給	一部支給	無給
全 体		84.9	15.1	19.1	14.7	66.2
産 業 分 類	建 設 業	81.7	18.3	10.1	19.0	70.9
	製 造 業	90.5	9.5	5.6	10.3	84.1
	情 報 通 信 業	97.2	2.8	23.5	5.9	70.6
	運 輸 業	84.6	15.4	12.8	18.6	68.6
	卸売・小売業	80.7	19.3	15.1	15.4	69.5
	金融・保険業	100.0	0.0	51.0	7.8	41.2
	不 動 産 業	76.9	23.1	60.0	0.0	40.0
	飲食店、宿泊業	65.5	34.5	14.5	12.7	72.7
	医 療 ， 福 祉	94.4	5.6	34.0	11.0	55.0
	教育，学習支援	100.0	0.0	37.0	31.5	31.5
	サ ー ビ ス 業	83.3	16.7	26.8	14.7	58.4
	そ の 他	100.0	0.0	42.9	0.0	57.4
規 模 分 類	10～29人	70.4	29.6	12.7	21.5	65.8
	30～99人	90.3	9.7	11.8	12.9	75.3
	100～299人	94.7	5.3	25.5	9.6	64.9
	300人以上	96.4	3.6	28.1	11.7	60.1

2.2 育児休業制度

育児休業制度の取得率は男性 1.2% ，女性 74.1%

育児休業制度の規定のある事業所は 77.3%（前年 72.8%）となっており，これを産業別に見ると，「金融保険業」，「情報通信業」がそれぞれ 98.0% ，88.9% ，と高くなっている。

企業規模別では，規模が大きいほど制度のある割合が高く，「300 人以上」では規定のある事業所は 97.1% となっている。

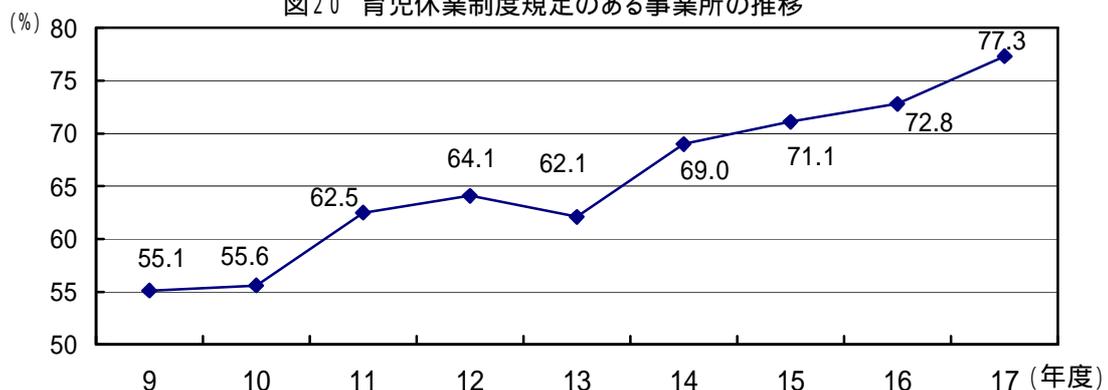
育児休業制度の取得率は，「男性」1.2%（前年 1.3%） ，「女性」74.1%（同 69.5%）となっている。（表 17 ，図 20 ，付表 29）

表 17 育児休業制度（制度の有無 N = 1,500 ・事業所割合 ，利用率 N = 1,389 ・労働者割合）

（単位：%）

		育児休業制度の有無		制度利用率		
		ある	なし	男女計	男	女
全 体		77.3	22.7	18.9	1.2	74.1
産 業 分 類	建 設 業	69.0	31.0	4.1	0.3	76.5
	製 造 業	81.9	18.1	20.2	0.8	72.4
	情 報 通 信 業	88.9	11.1	16.2	0.0	92.3
	運 輸 業	76.9	23.1	7.5	2.2	42.9
	卸 売 ・ 小 売 業	75.6	24.4	18.5	4.3	60.0
	金 融 ・ 保 険 業	98.0	2.0	51.9	0.0	93.3
	不 動 産 業	76.9	23.1	12.5	0.0	100.0
	飲 食 店 ， 宿 泊 業	61.4	38.6	23.5	0.0	100.0
	医 療 ， 福 祉	84.1	15.9	58.2	3.6	76.8
	教 育 ， 学 習 支 援	87.3	12.7	32.0	0.0	80.0
	サ ー ビ ス 業	77.0	23.0	18.9	0.9	81.8
規 模 分 類	10 ～ 29 人	55.7	44.3	22.4	3.9	59.0
	30 ～ 99 人	82.0	18.0	24.8	1.0	75.6
	100 ～ 299 人	91.6	8.4	27.8	3.9	73.9
	300 人以上	97.1	2.9	14.6	0.3	77.5

図 20 育児休業制度規定のある事業所の推移



2.3 介護休業制度

介護休業制度の規定のある事業所は68.0%

介護休業制度の規定のある事業所は68.0%（前年63.5%）となっており、これを産業別に見ると、「金融・保険業」が98.0%で最も高く、次いで「情報通信業」が86.1%、「不動産業」が76.9%となっている。逆に、「飲食店、宿泊業」、「建設業」は介護休業制度の規定のある事業所の割合が、それぞれ50.0%、57.1%で他業種に比べ低くなっている。企業規模別では、規模が大きいほど制度のある割合が高く、「300人以上」では規定のある事業所は94.0%となっている。

（図21、22、付表30）

図21 介護休業制度の有無(N=1,499・事業所割合)

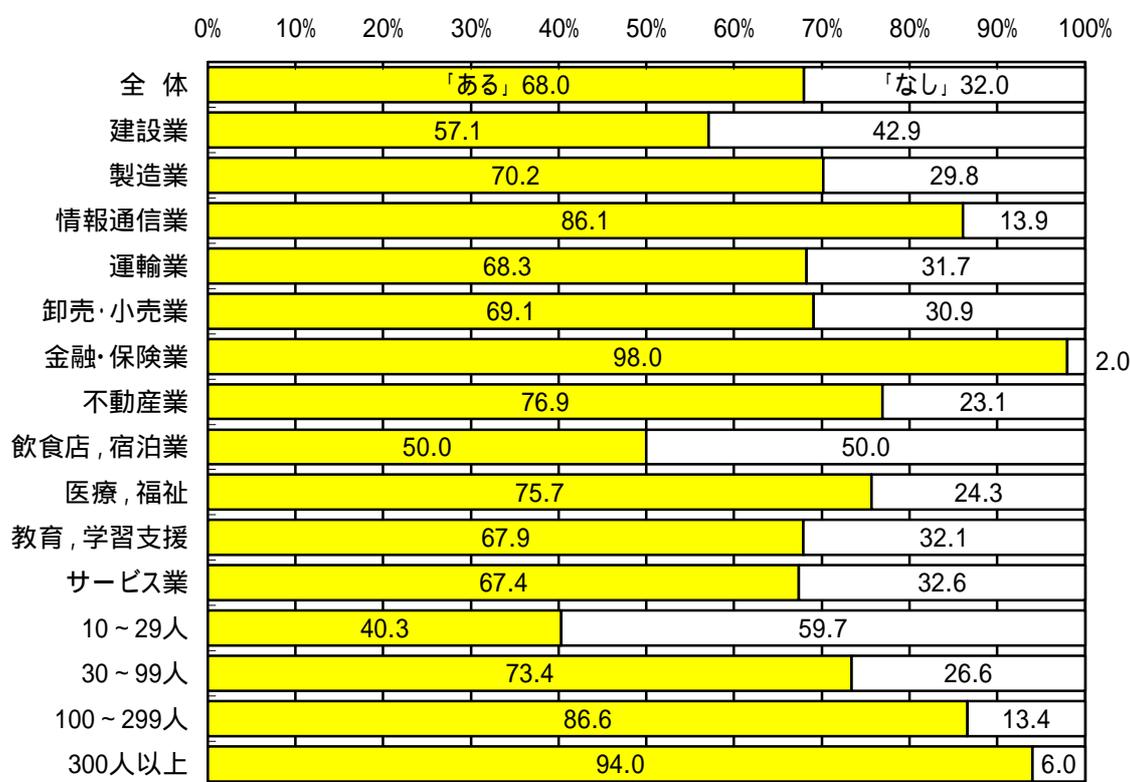
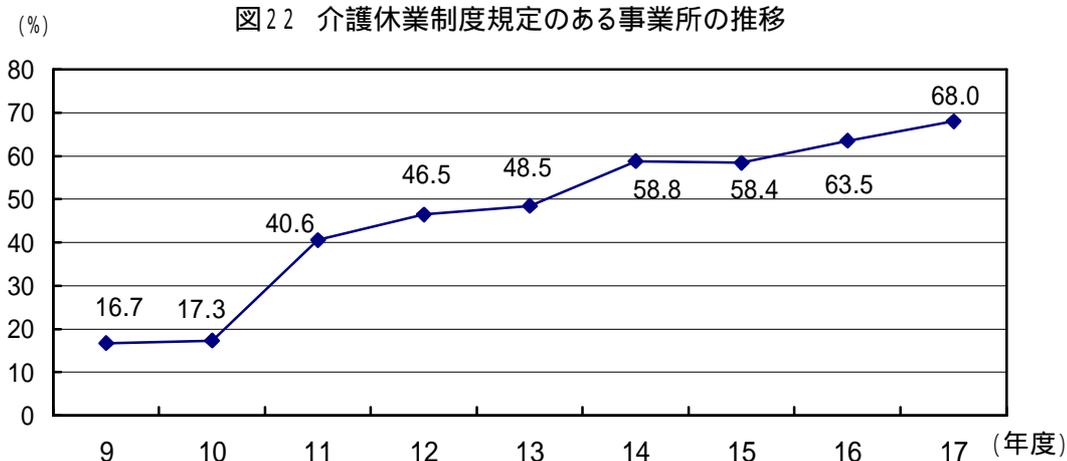


図22 介護休業制度規定のある事業所の推移



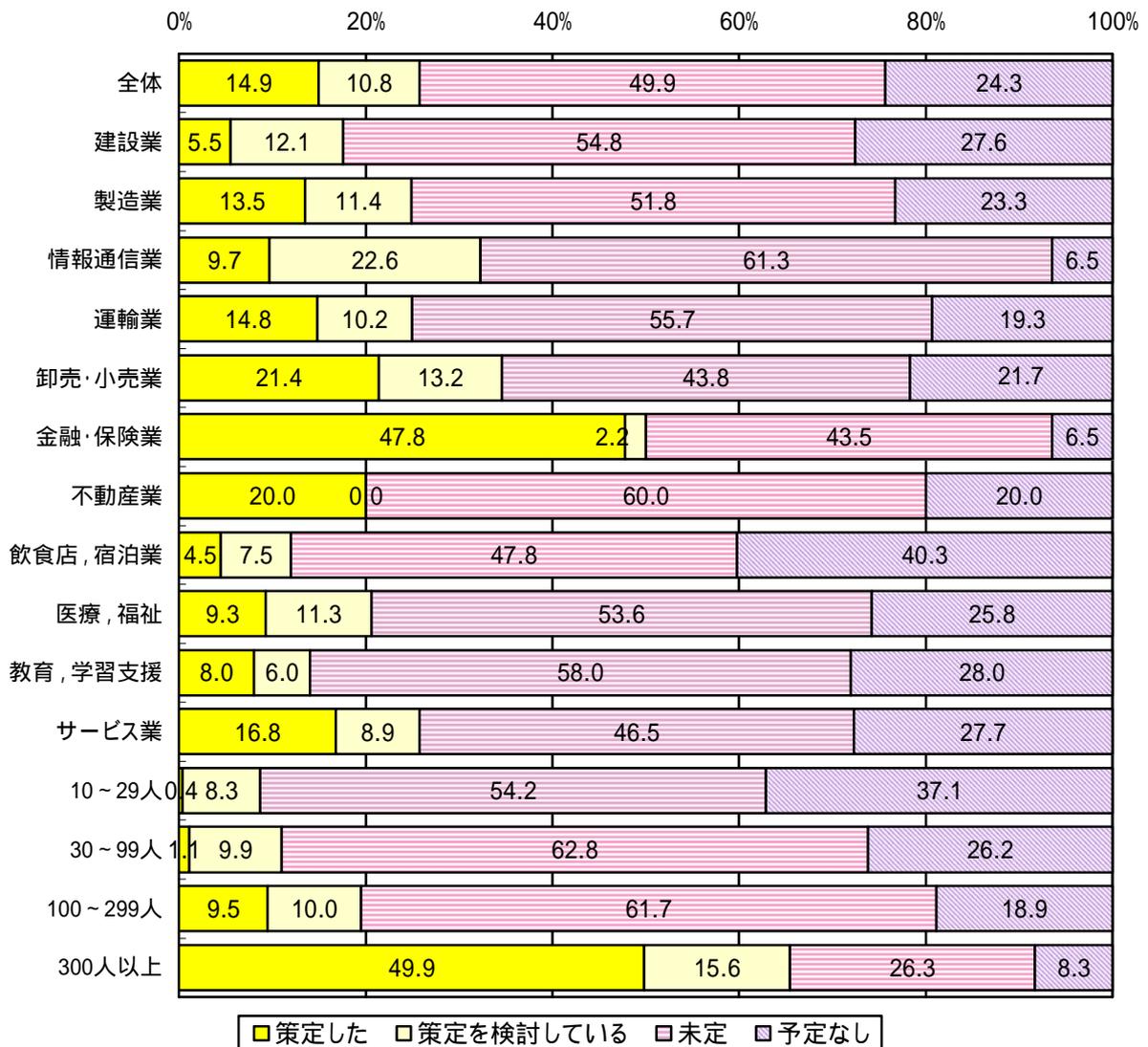
2 4 次世代育成支援対策

行動計画策定済みの事業所は 14.9%

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定状況を調査したところ、「策定した」事業所は 14.9%であった。「策定を検討している」事業所は 10.8%、「未定」は 49.9%、「策定の予定なし」は 24.3%となっている。

(図 2 3 , 付表 3 6)

図 2 3 次世代育成支援対策への取組み (N=1,294・事業所割合)



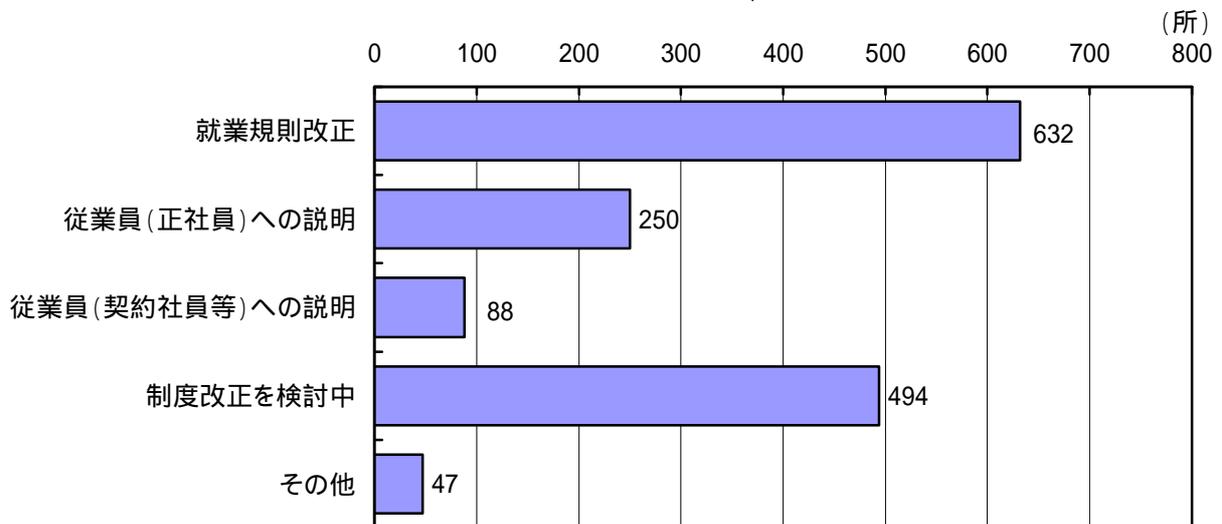
2.5 育児・介護休業法の改正への取組み

就業規則等の改正済みの事業所は40.2%

育児・介護休業法の改正への取組状況を調査したところ、「就業規則等を改正した」事業所は40.2%であった。「従業員（正社員）へ説明を行った」事業所は15.9%、「従業員（契約社員等）へ説明を行った」事業所は5.6%、「制度改正を検討中」の事業所は31.4%となっている。

（図24，付表37）

図24 育児・介護休業法改正への取組み(N=1,573・複数回答)



2 6 子どもを持つ労働者に対する支援制度

家族手当(扶養手当) 50.7% , 勤務時間の短縮制度 39.6%

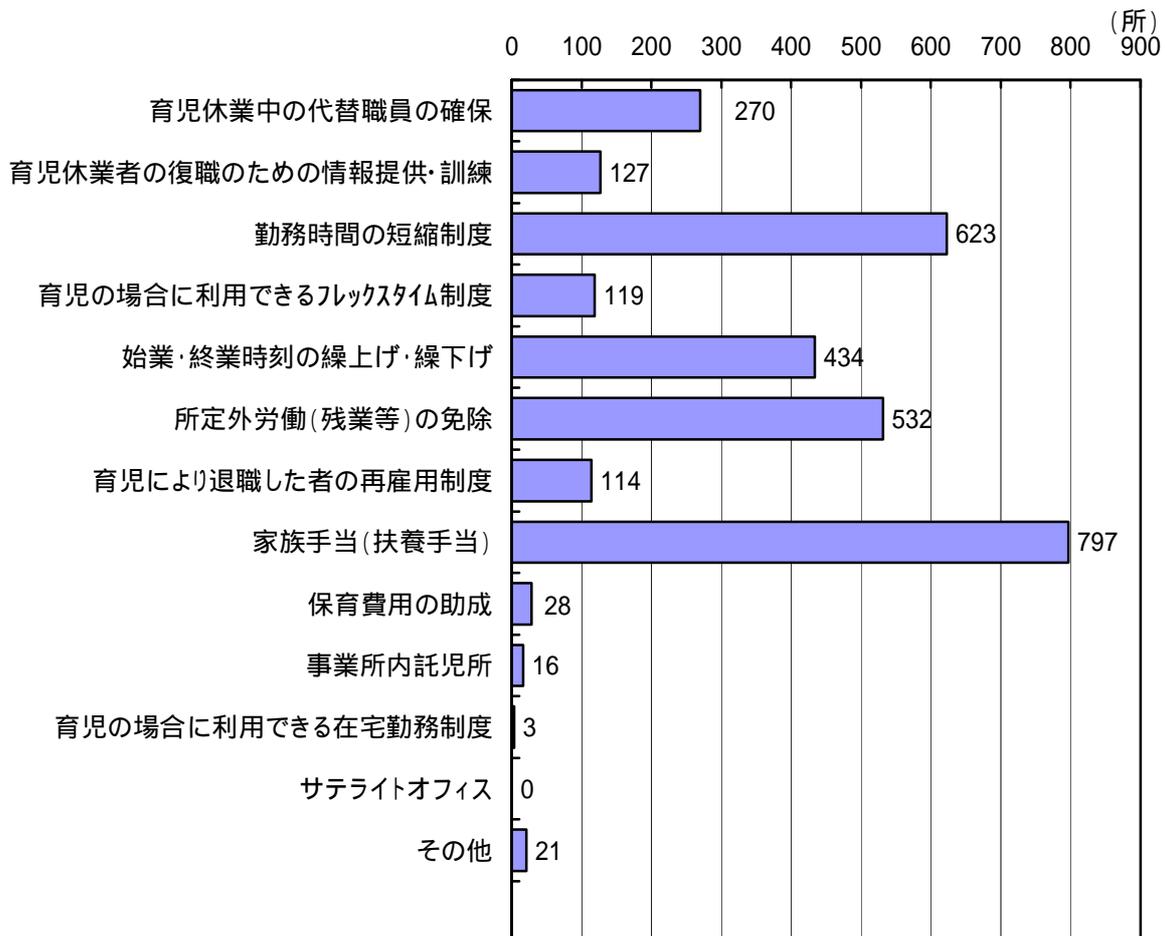
子どもを持つ労働者に対する支援制度の実施状況について調査したところ、「家族手当(扶養手当)」を支給している事業所が全体の50.7%であった。また、「勤務時間の短縮制度」、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」、「所定外労働(残業等)の免除」等は、事業主が講ずべき措置として法に具体的に明記されていることから、それぞれ39.6%、27.6%、33.8%と高い割合を示している。

子どもが病気になったとき等の場合に与えられる「子どもの看護休暇」については、育児・介護休業法の改正により法定の休暇となったため、本年度の設問の選択肢から除いた。

なお、「子の看護休暇」については、「小学校就学始期に達するまで(6歳に達する日の属する年度の3月31日まで)育児を行う男女労働者が、事業主に申出を行うことにより、1年に5日まで、病気・けがをした子の看護のために休暇を取得でき、事業主は業務の繁忙等を理由に申出を拒むことができない。」(育児・介護休業法第16条の2、第16条の3)とされている。

(図25、付表31)

図25 子どもをもつ労働者に対する支援制度(N=1,573・複数回答)



2.7 パートタイム労働者の諸制度

パートタイム労働者の賞与支給は45.0%，退職金支給は7.5%

パートタイム労働者に関する諸制度については、「賞与」がある事業所は45.0%，「退職金」がある事業所は7.5%，「健康診断」を行っている事業所は59.8%，「通勤手当」の支給は69.1%などとなっている。

「賞与」の支給については、「金融・保険業」が69.6%であるのに対し、「教育，学習支援」が24.1%と業種間の格差が大きい。

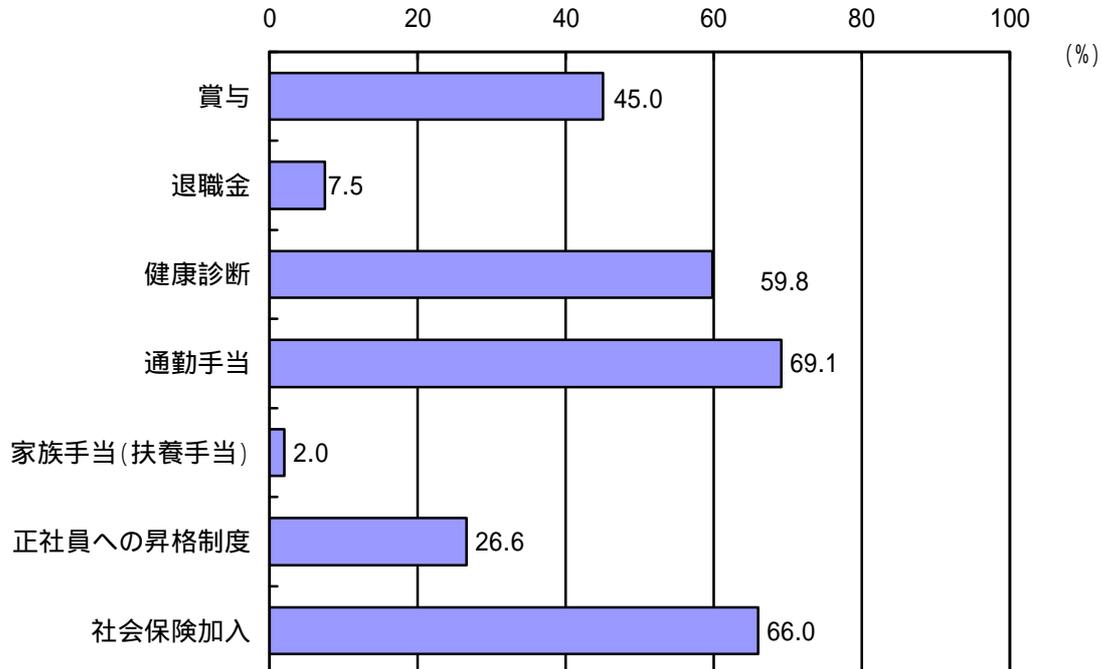
「退職金」制度については、業種にかかわらず、10%前後の実施に止まっている。

「健康診断」の実施については、「金融・保険業」，「医療，福祉」がそれぞれ87.0%，78.5%であるのに対し、「情報通信業」，「飲食店，宿泊業」が44.4%，47.9%と業種間の格差が大きい。

「家族手当」は、全体でも2.0%となっており、ほとんどの事業所で支給されていないといえる。

(図26，付表32)

図26 パートタイム労働者の諸制度 (N = 783・事業所割合)



28 ポジティブ・アクション

管理職は男性 89.1% , 女性 10.9%

管理職の男女の割合については、男性 89.1（前年 88.7%）、女性 10.9%（前年 11.3%）となっている。これを産業別に見ると、ほとんどの産業で男性の管理職が 80%以上となっているが、「医療、福祉」については女性の管理職が 51.3%となっている。企業規模別では、規模が大きくなるほど男性の管理職の割合が増加する。

「ポジティブ・アクション推進計画」を作成した事業所は全体の 3.1%にとどまり、ほとんどの事業所で未作成の状況となっている。

「セクシュアル・ハラスメント防止」の研修については、企業規模が「300人以上」では 57.2%が実施しているのに対し、企業規模「10~29人」では 21.4%の実施に止まっており、企業規模による格差が大きい。

（表 19 , 付表 33）

表 19 ポジティブ・アクション（管理職の男女比 N = 8,012・労働者割合、
ポジティブ・アクション推進計画、セクシュアル・ハラスメントの防止の研修 N = 902・事業所割合）

（単位：%）

		管理職の男女比		ポジティブ・アクション推進計画		セクシュアル・ハラスメントの防止の研修	
		男性	女性	ある	ない	行っている	行っていない
全 体		89.1	10.9	3.1	96.9	39.5	60.5
産 業 分 類	建設業	93.5	6.5	0.9	99.1	29.6	70.4
	製造業	92.6	7.4	2.2	97.8	35.3	64.7
	情報通信業	93.1	6.9	3.6	96.4	39.3	60.7
	運輸業	93.9	6.1	0.0	100.0	40.7	59.3
	卸売・小売業	91.4	8.6	3.0	97.0	42.8	57.2
	金融・保険業	95.6	4.4	2.6	97.4	78.9	21.1
	不動産業	96.8	3.2	18.2	81.8	45.5	54.5
	飲食店、宿泊業	84.7	15.3	0.0	100.0	42.6	57.4
	医療、福祉	48.7	51.3	4.8	95.2	23.8	76.2
	教育、学習支援	78.3	21.7	11.1	88.9	45.1	54.9
サービス業	90.3	9.7	4.8	95.2	37.9	62.1	
その他	97.1	2.9	0.0	100.0	50.0	50.0	
規 模 分 類	10~29人	80.0	20.0	1.8	98.2	21.4	78.6
	30~99人	87.9	12.1	1.6	98.4	30.2	69.8
	100~299人	88.2	11.8	1.8	98.2	40.4	59.6
	300人以上	94.7	5.3	5.7	94.3	57.2	42.8

2 9 経営改善措置

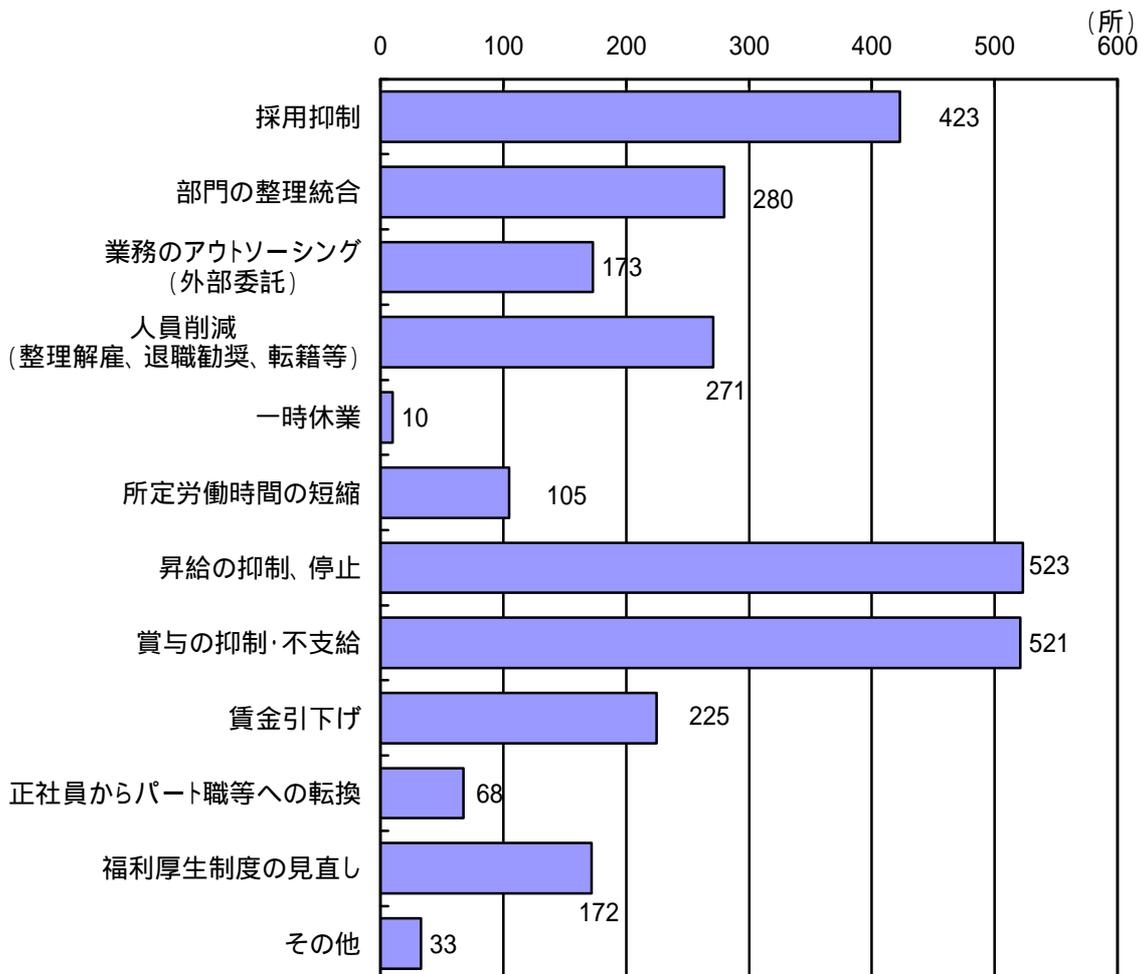
昇給の抑制，停止 33.2%，賞与の抑制・不支給 33.1%

最近3年間に行った経営改善措置について調査した結果，「昇給の抑制，停止」が33.2%，「賞与の抑制，不支給」が33.1%と賃金面での調整を行う事業所が目立つ。次いで，「採用抑制」が26.9%，「部門の整理統合」が17.8%，「人員削減（整理解雇，退職勧奨，転籍等）」が17.2%となっている。

一方，労働時間による調整である「一時休業」，「労働時間の短縮」を行った事業所はそれぞれ0.6%，6.7%と割合が少ない。このことから，労働時間を調整し雇用を維持するワークシェアリングは雇用調整の手段としてあまり行われていないといえる。

（図27，付表34）

図27 最近3年間の経営改善措置(N=1,573)



3 0 ワークシェアリングの実施状況

ワークシェアリングを実施している 6.6%

ワークシェアリングの実施状況を調査したところ、「実施している」と回答した事業所は6.6%であった。また、ワークシェアリングを実施していない事業所の中でも、「実施を予定している」、「条件によっては今後検討する」と答えた事業所はそれぞれ1.7%、26.3%となっている。「実施するつもりはない」と回答した事業所は、65.4%で半数を超えている。

産業別では、「飲食店、宿泊業」が「ワークシェアリングを実施している」事業所の割合が10.8%と高くなっている。一方、「不動産業」、「金融、保険業」は、「ワークシェアリングを実施するつもりはない」と回答した事業所がそれぞれ84.6%、83.7%となっている。

(表20, 付表35)

表20 ワークシェアリングの実施状況 (N=1,383・事業所割合)

(単位:%)

		ワークシェアリングを実施している	ワークシェアリングを実施していない		
			実施を予定している	条件によっては検討する	実施するつもりはない
全 体		6.6	1.7	26.3	65.4
産 業 分 類	建設業	3.7	1.4	26.3	68.7
	製造業	7.7	1.4	26.1	64.7
	情報通信業	0.0	0.0	22.6	77.4
	運輸業	6.1	4.1	35.7	54.1
	卸売・小売業	8.7	2.2	27.2	61.9
	金融・保険業	4.1	0.0	12.2	83.7
	不動産業	0.0	0.0	15.4	84.6
	飲食店、宿泊業	10.8	2.7	29.7	56.8
	医療、福祉	3.2	0.0	26.3	70.5
	教育、学習支援	7.7	1.9	23.1	67.3
	サービス業	7.3	1.4	25.2	66.1
	その他	0.0	0.0	16.7	83.3
	規 模 分 類	10～29人	7.4	1.9	26.5
30～99人		6.7	1.0	26.2	66.1
100～299人		7.0	0.5	34.3	58.2
300人以上		5.0	2.5	21.5	70.9