

調査結果の概要

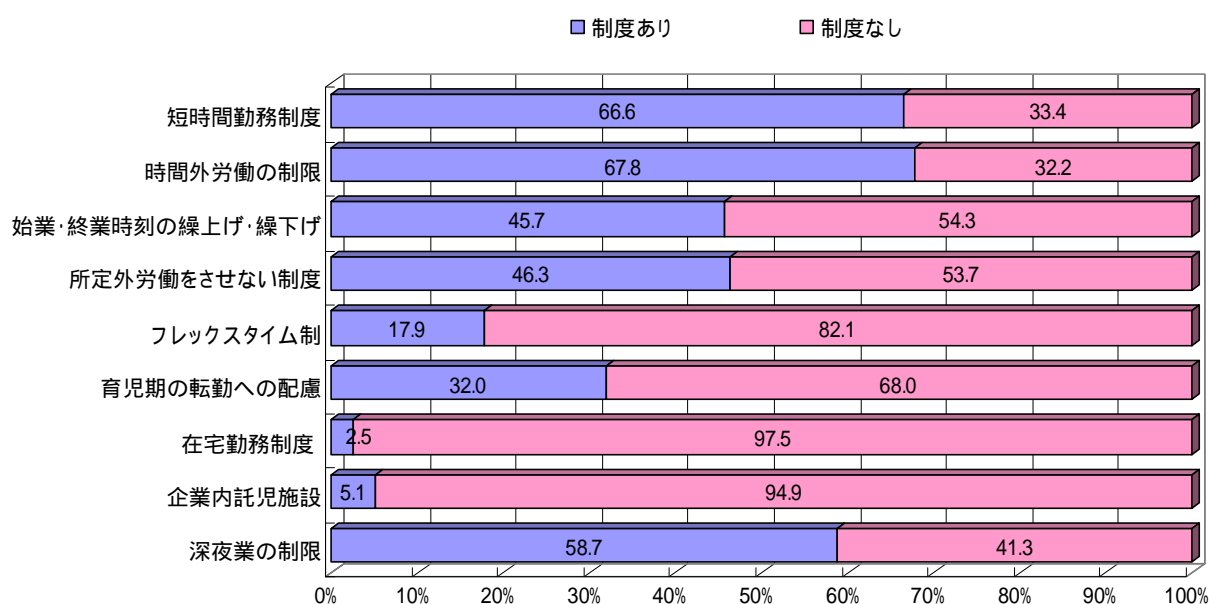
第1章 仕事と家庭の両立に関する事項

1 仕事と家庭の両立支援制度の導入状況

仕事と家庭の両立支援制度について就業規則等に規定している事業所の割合を制度別にみると、「時間外労働の制限」67.8%（前回 49.4%）、「短時間勤務制度」66.6%（同 44.9%）、「深夜業の制限」58.7%（同 42.1%）が高くなっている。

一方、「在宅勤務制度」は2.5%（同 1.7%）、「企業内託児施設」は5.1%（同 2.8%）と低くなっているものの、前回調査時と比べるとその割合は増加している。（表2-1~9）

表2-1~9 図 短時間勤務制度等の導入状況



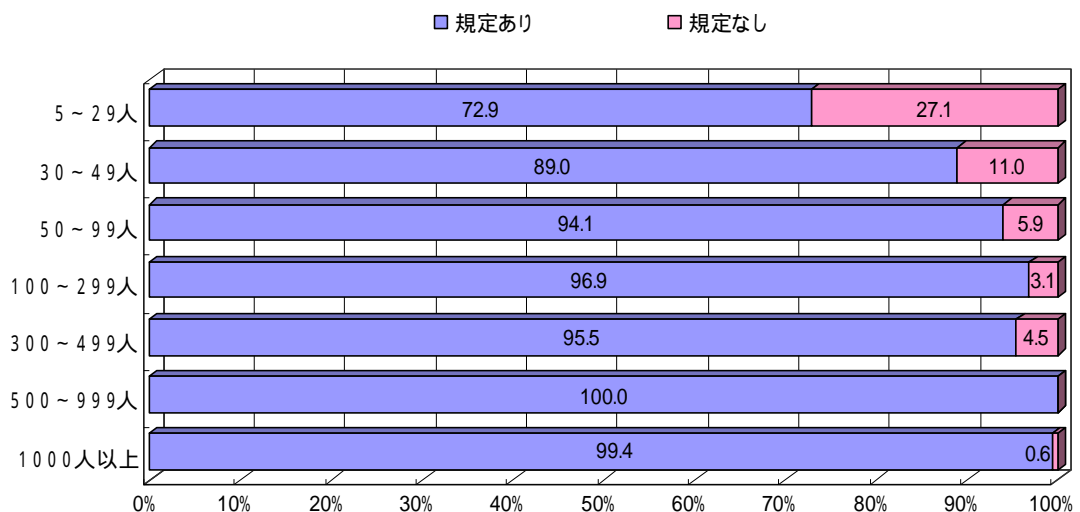
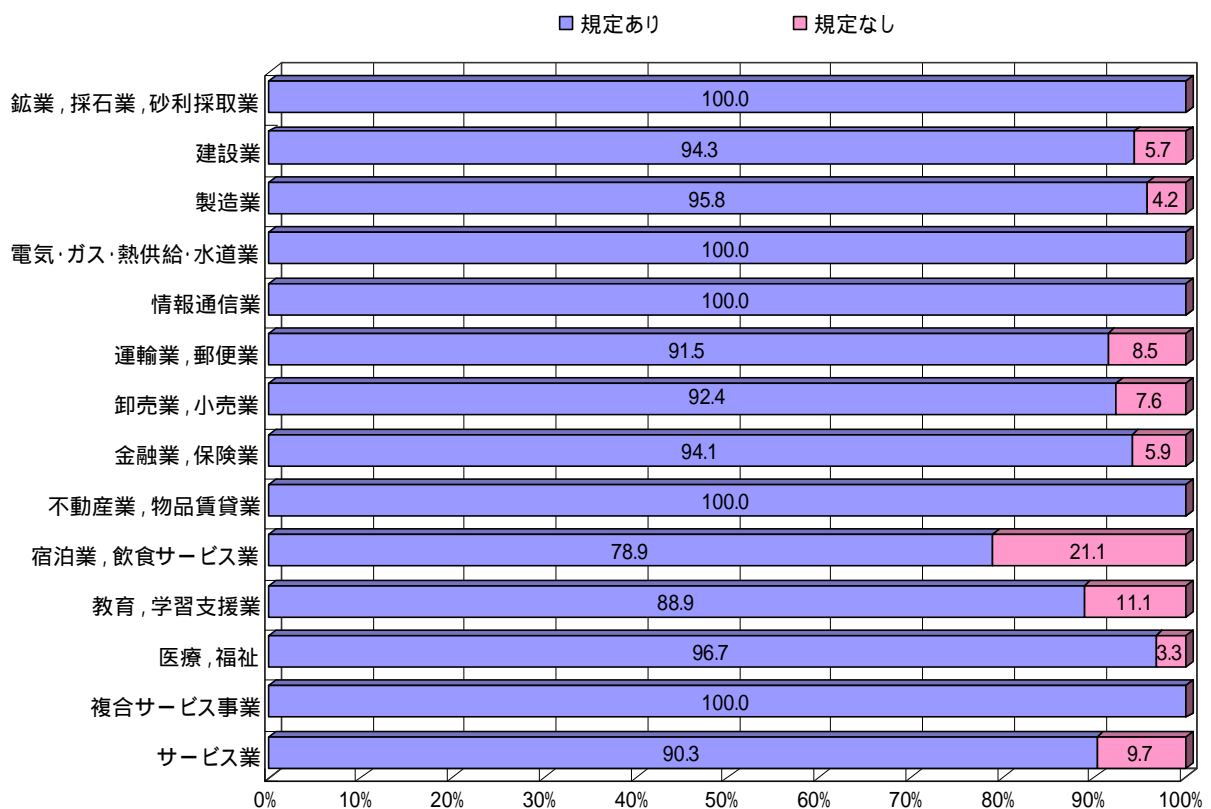
第2章 育児休業制度等に関する事項

1 育児休業制度の規定状況

育児休業制度について就業規則等に規定している事業所は94.2%（前回90.3%）であり、産業別にみると、ほとんどの業種で90%を超えているが、「宿泊業，飲食サービス業」が78.9%と他よりも低くなっている。

規模別にみると100人以上の事業所では95%を超えている。（表3-1）

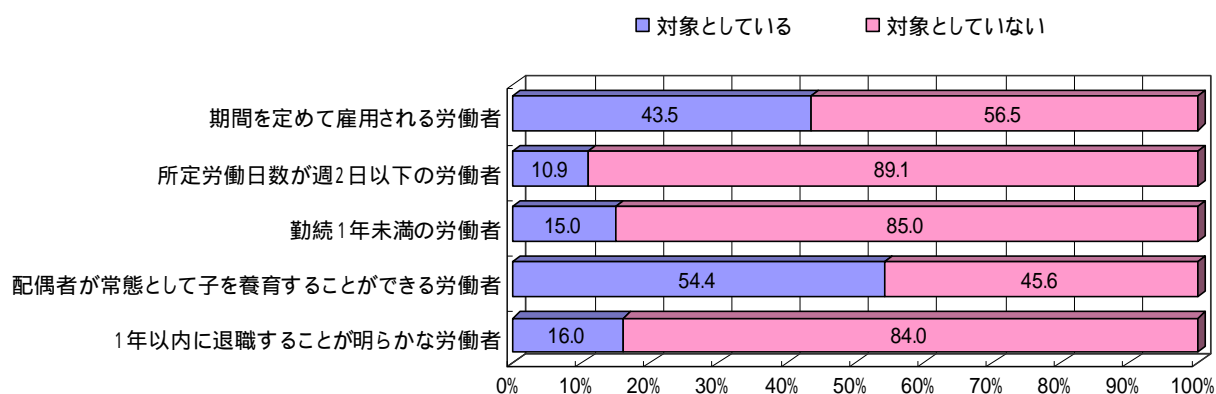
表3-1 図 育児休業制度の規定状況



(1) 育児休業制度の対象となる労働者の範囲

育児・介護休業法で適用除外になっていたり、労使協定で除外できていることになっている者について、育児休業制度の対象者としている事業所は、多い順に「配偶者が常態として子を養育することができる労働者」54.4%（前回 21.2%）、「期間を定めて雇用される労働者」43.5%（同 33.4%）、「1年以内に退職することが明らかな労働者」16.0%（同 16.2%）、「勤続1年未満の労働者」15.0%（同 16.2%）、「所定労働日数が週2日以下の労働者」10.9%（同 7.9%）となっている。（表3-2~6）

表3-2~6図 育児休業制度の対象者



(2) 育児休業制度の取得可能期間

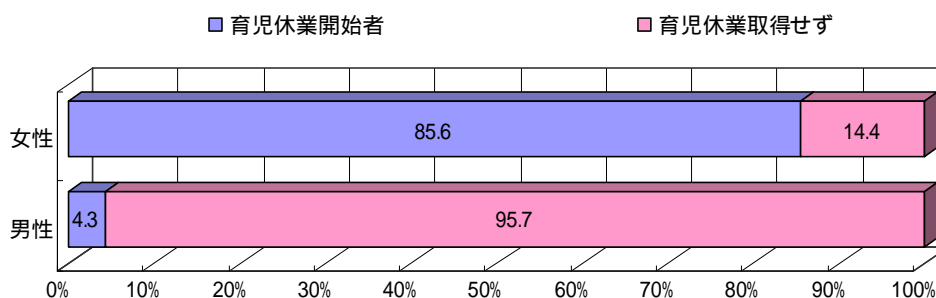
育児休業制度の取得可能期間については、法が定める期間である「子が1歳未満（理由のある場合1歳6か月未満を含む）」とする事業所が62.5%（前回68.7%）である。一方、法が定める期間以上を取得可能期間としている事業所は、「子が2歳未満（特に理由を定めず1歳6か月未満を含む）」が29.1%（同22.7%）、「子が3歳未満」が7.0%（同7.7%）、「子が3歳以上」が1.4%（同0.9%）となっている。（表3-7）

(3) 育児休業制度の取得者の状況

出産者に占める育児休業取得者の割合を性別で見ると、女性は85.6%（前回85.3%）うち代替要員を採用したのは26.2%（同32.1%）である。

男性は4.3%（同0.7%）うち代替要員を採用したのは6.0%（同9.1%）である。（表3-8）

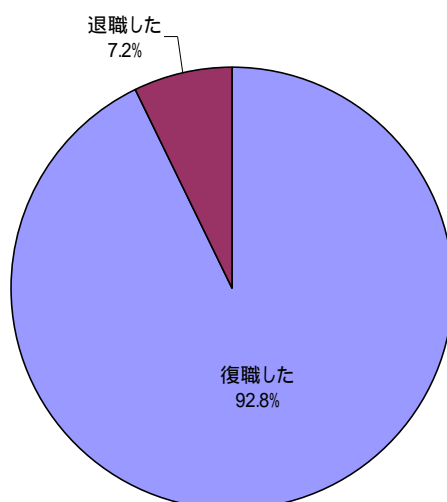
表3-8 図 育児休業制度の取得者の状況



(4) 育児休業終了後の復職状況

育児休業終了後の復職状況（平成23年4月1日から平成24年3月31日までに復職予定だった者）を男女別にみると、女性の復職率は92.8%（前回86.8%）男性の復職率は95.7%（同100%）となっている。（表3-9）

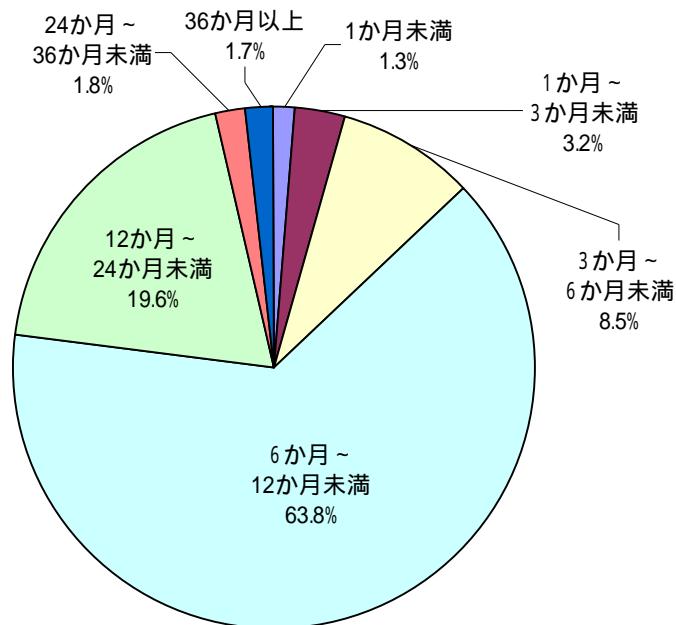
表3-9 図 育児休業終了後の復職状況（女性）



(5) 育児休業制度の取得期間

育児休業を取得した女性の取得期間は、「6か月～12か月未満」が最も多く63.8%(前回63.9%)、「12か月～24か月未満」が19.6%(同21.1%)、「3か月～6か月未満」が8.5%(同6.7%)などとなっている。(表3-10)

表3-10 図 育児休業制度の取得期間(女性)

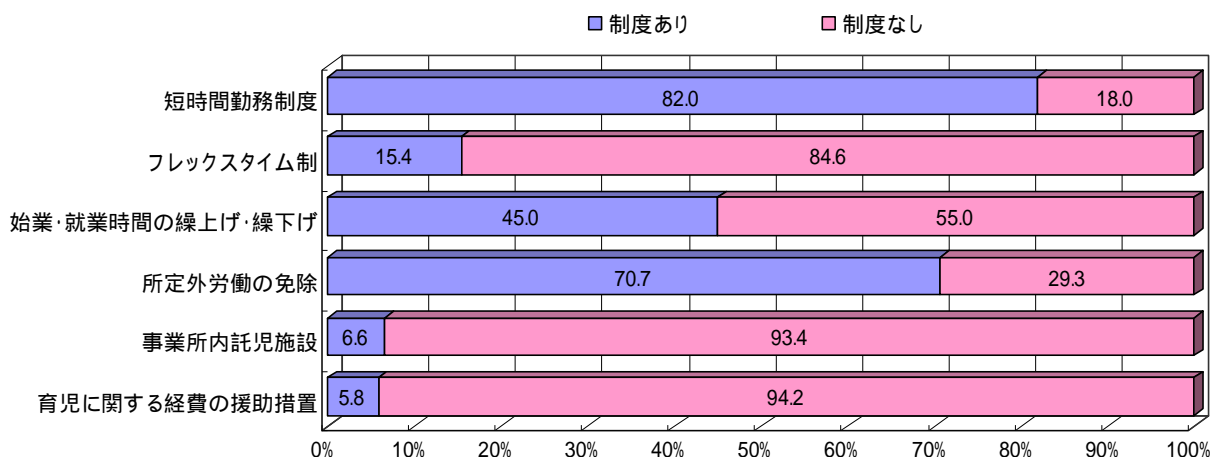


2 育児のための勤務時間短縮等の制度

(1) 育児のための勤務時間短縮等の制度の導入状況

育児休業を取得しないで、または育児休業終了後に、勤務しながら育児をする労働者を援助するために実施している各制度について、導入している事業所は87.1%(前回67.3%)である。各制度ごとの導入状況(複数回答)をみると、多い順に「短時間勤務制度」が82.0%(同53.5%)、「所定外労働の免除」が70.7%(同37.6%)、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が45.0%(同30.1%)、「フレックスタイム制」が15.4%(同9.9%)、「事業所内託児施設」が6.6%(同3.9%)、「育児に関する経費の援助措置」が5.8%(同4.5%)となっている。(表3-12)

表3-12 図 育児のための勤務時間短縮等の制度の導入状況



(2) 勤務時間短縮等の措置の内容

勤務時間短縮等の措置を利用できる子の年齢を制度別にみると、「事業所内託児施設」は78.1%(前回64.5%)、「育児に関する経費の援助措置」は50.0%(同71.0%)、「フレックスタイム制」は44.1%(同42.9%)の事業所が「子が3歳以上」まで制度利用可能としている。

また、「短時間勤務制度」の短縮する時間の長さについては、所定労働時間の短縮時間が「1時間未満」が8.0%(同14.4%)、「1時間以上2時間未満」が57.6%(同54.0%)、「2時間以上4時間未満」が29.2%(同27.5%)、「4時間以上」が5.2%(同4.1%)となっている。(表3-13~24)

表3-13~24 各制度の利用可能期間

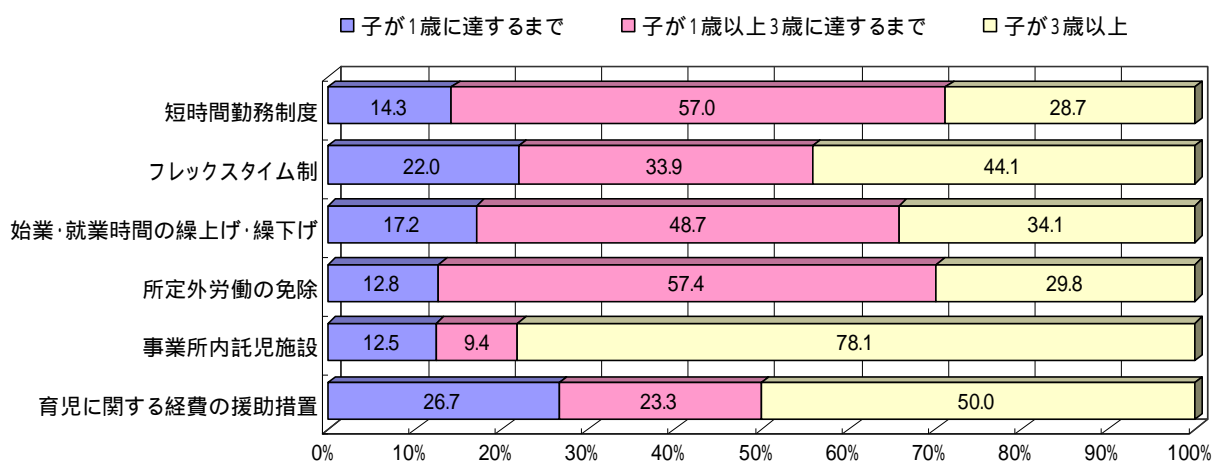
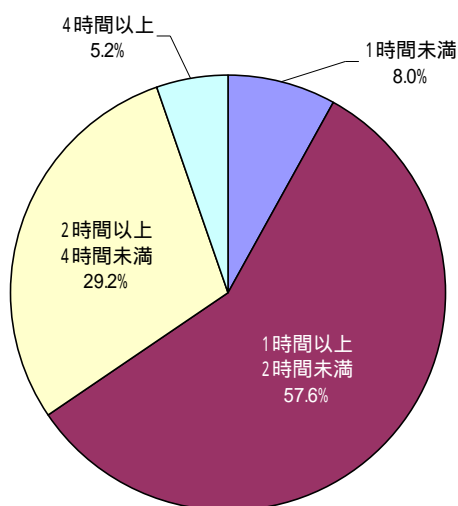


表3-13 短時間勤務制度 短縮時間



3 子の看護休暇に関する事項

(1) 子の看護休暇制度の規定状況

子の看護休暇制度について就業規則等に規定している事業所は 81.3%（前回 60.3%）であり、このうち有給または一部有給としている事業所は 32.2%（同 35.9%）である。

産業別にみると、「情報通信業」が 91.7%（同 85.7%）、「医療、福祉」が 89.0%（同 63.0%）、「教育、学習支援業」が 88.9%（同 55.2%）、「金融業、保険業」が 88.2%（同 83.8%）と高くなっている。

規模別にみると、100 人以上の規模で 80%を超えている。（表 4 - 1 ~ 5）

表 4 - 1 図 子の看護休暇制度の規定状況

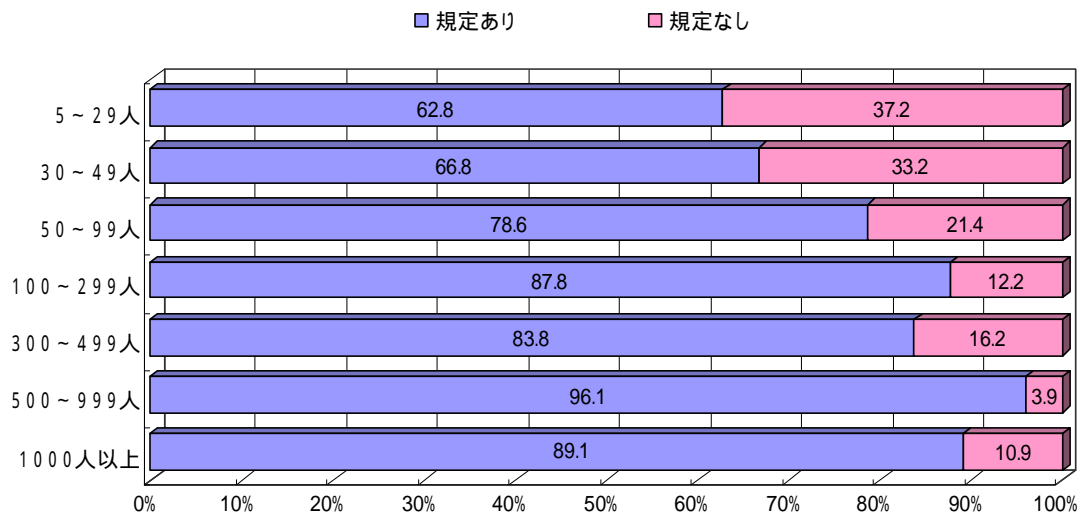
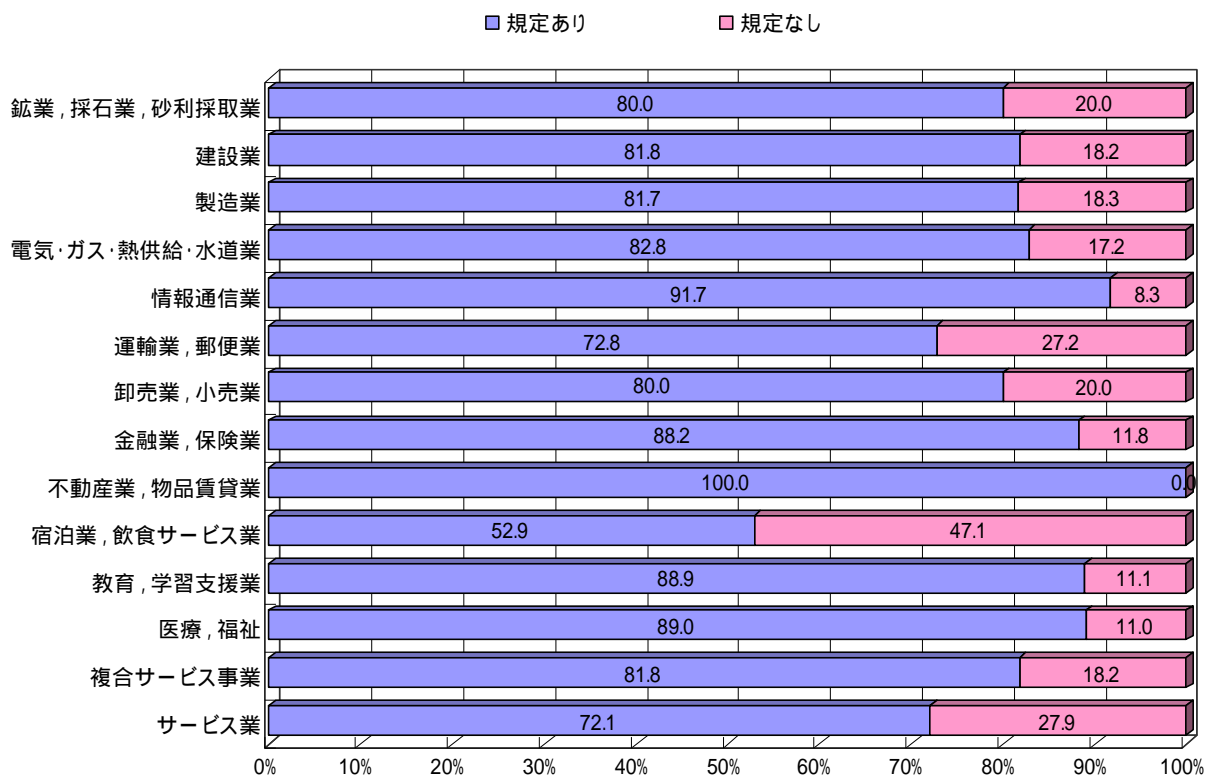
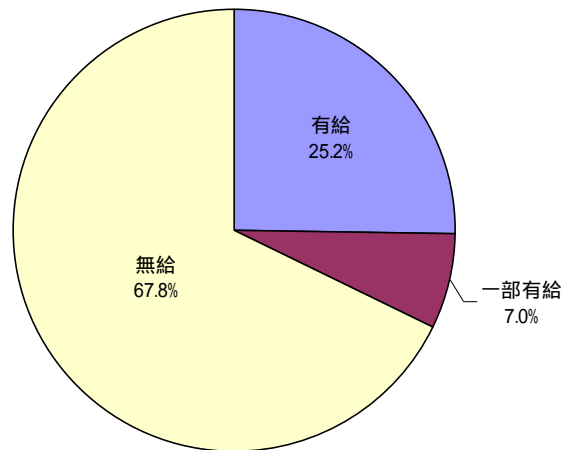


表 4 - 2 図 子の看護休暇制度の有給の状況



(2) 子の看護休暇制度の内容

看護休暇制度の取得可能期間は、「子が小学校就学の始期に達するまで」とする事業所が 87.1% (前回 87.1%)、「子が小学校卒業以降も対象」とする事業所が 7.0% (同 8.2%) である。

看護休暇取得の制限については、「同一の労働者につき」取得可能とする事業所が 21.2% (同 49.7%)、「同一の子につき」取得可能とする事業所が 60.4% (同 31.0%) となっている。また、取得日数は「5日」が 79.9% (同 88.4%) と最も多い。(表 4 - 6 ~ 8)

表 4 - 6 図 子の看護休暇制度の期間の制限

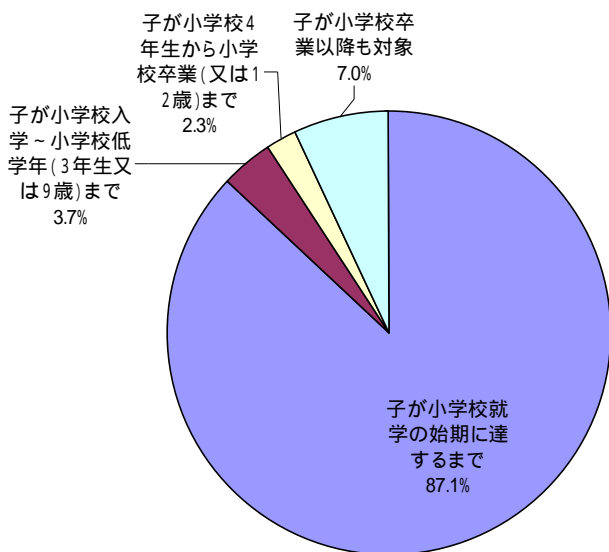
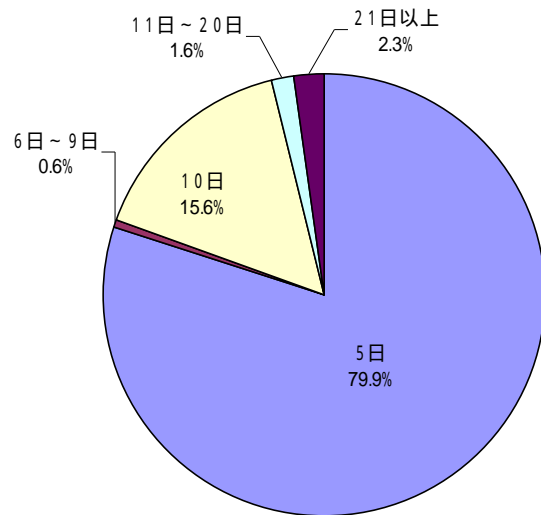


表 4 - 8 図 子の看護休暇制度の日数の制限



(3) 子の看護休暇制度の取得状況

看護休暇の取得状況をみると、就学前の子を持つ女性労働者のうち、看護休暇を取得したのは 14.3% (前回 9.9%)、就学前の子を持つ男性労働者のうち、看護休暇を取得したのは 2.7% (前回 1.3%) である。

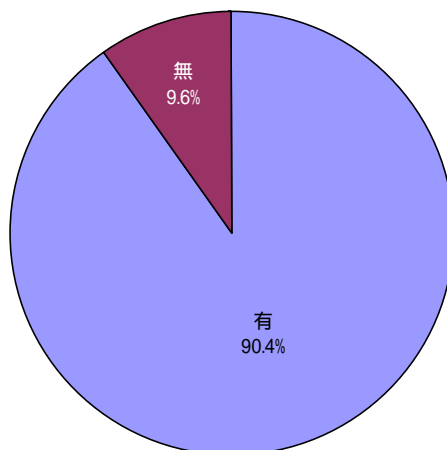
子の看護休暇取得日数は、女性で「3日以下」が 42.4% (前回 47.6%)、「4日~6日」が 44.2% (同 50.4%) などとなっており、男性では「3日以下」が 74.2% (同 71.6%)、「4日~6日」が 19.7% (同 27.2%) などとなっている。(表 4 - 9 ~ 12)

第3章 介護休業制度等に関する事項

1 介護休業制度の規定状況

介護休業制度について就業規則等に規定している事業所は、90.4%（前回 80.5%）である。（表5-1）

表5-1 図 介護休業制度の規定状況

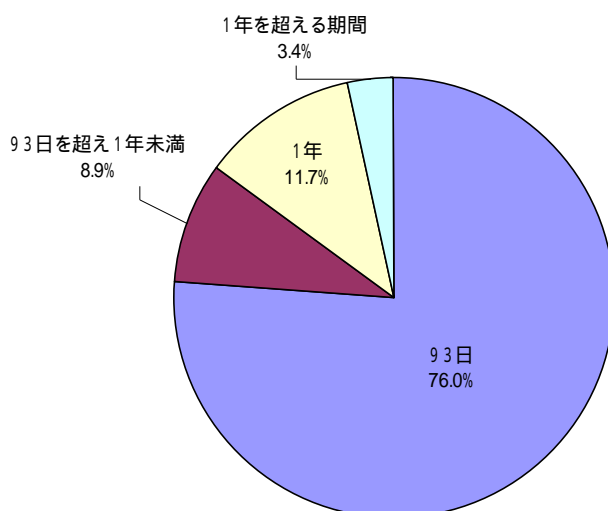


2 介護休業制度の内容

(1) 介護休業の取得可能期間

介護休業の取得可能期間は、「93日」の事業所が76.0%（前回 74.8%）、「93日を超え1年未満」が8.9%（同 10.4%）、「1年」が11.7%（同 11.8%）、「1年を超える期間」が3.4%（同 3.0%）となっている。（表5-2）

表5-2 図 介護休業の取得可能期間



(2) 介護休業の取得可能回数

介護休業の取得可能回数は、「対象家族一人につき1回」の事業所が45.9%（前回45.5%）と最も多く、「対象家族一人につき常時介護を必要とする状態ごとに1回」が31.5%（同25.9%）などとなっている。「制限なし」とする事業所は14.8%（同21.8%）である。（表5-3）

(3) 介護休業の対象となる労働者の範囲

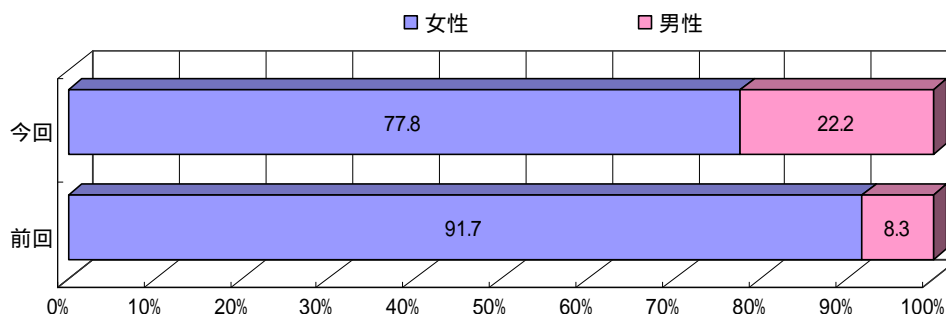
育児・介護休業法の適用除外になっていたり、労使協定で除外できることとなっている者について、介護休業の対象としている事業所は、「期間を定めて雇用される労働者」が45.7%（前回38.9%）、「所定労働日数が週2日以下の労働者」が11.2%（同10.0%）、「勤続1年未満の労働者」が11.6%（同13.2%）、「93日以内に退職が明らかな労働者」が8.6%（同10.9%）である。（表5-4~7）

3 介護休業の取得状況

(1) 介護休業取得者

平成23年4月1日から平成24年3月31日までの間に介護休業を開始した者のいた事業所は4.7%（前回3.8%）である。また介護休業取得者の男女比は女性77.8%（同91.7%）男性22.2%（同8.3%）となっている。（表5-8~9）

表5-9 図 介護休業取得者の男女比



(2) 介護休業終了後の復職状況

介護休業終了後、平成23年4月1日から平成24年3月31日までの間に復職予定であった者のうち、復職した者の割合は92.7%（前回89.6%）となっており、女性が93.8%（前回88.6%）男性88.9%（同100.0%）となっている。（表5-10）

(3) 介護休業の取得期間

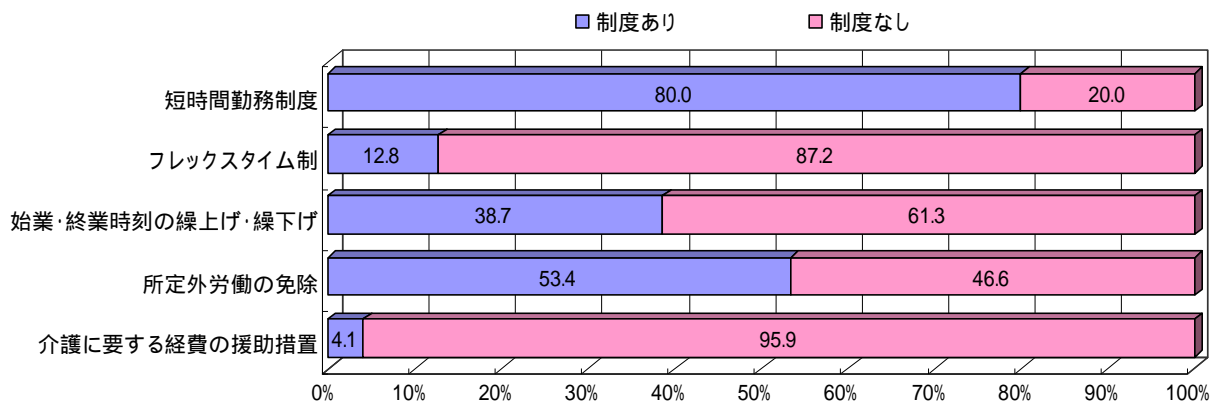
介護休業取得者の取得期間をみると、「3か月未満」が89.5%（前回91.3%）、「3か月以上1年未満」が10.5%（同4.3%）となっている。（表5-11）

4 介護のための勤務時間短縮等の制度

(1) 勤務時間短縮等の措置の導入状況

介護休業を取得しないで、または介護休業終了後に勤務しながら介護をする労働者を援助するために実施している各措置について、導入している事業所は 85.0%（前回 60.3%）である。各措置の導入状況（複数回答）をみると、多い順に「短時間勤務制度」が 80.0%（同 50.3%）、「所定外労働の免除」が 53.4%（同 28.3%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が 38.7%（同 26.2%）、「フレックスタイム制」が 12.8%（同 8.4%）、「介護に要する経費の援助措置」が 4.1%（同 3.1%）となっている。（表 5 - 12）

表 5 - 12 図 介護のための勤務時間短縮等の導入状況



(2) 勤務時間短縮等の措置の内容

短時間勤務制度を実施している事業所について、1日に短縮する時間の長さは、「1日1時間以上2時間未満」が 58.0%（前回 58.5%）、「1日2時間以上4時間未満」が 29.2%（同 25.6%）などとなっている。（表 5 - 13）

5 介護休暇制度に関する事項

(1) 介護休暇制度の導入状況

介護休暇制度について就業規則等に規定している事業所は、79.1%（前回 39.2%）であり、このうち「有給」「一部有給」としている事業所は 26.9%（同 24.3%）である。

制度の規定がない事業所のうち、今後「制度の導入予定あり」としている事業所は 25.8%（同 18.0%）である。（表 6 - 1~3）

表 6 - 1 図 介護休暇制度の規定状況

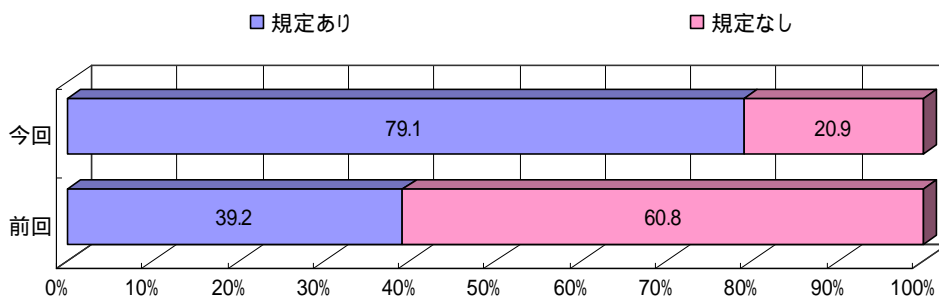
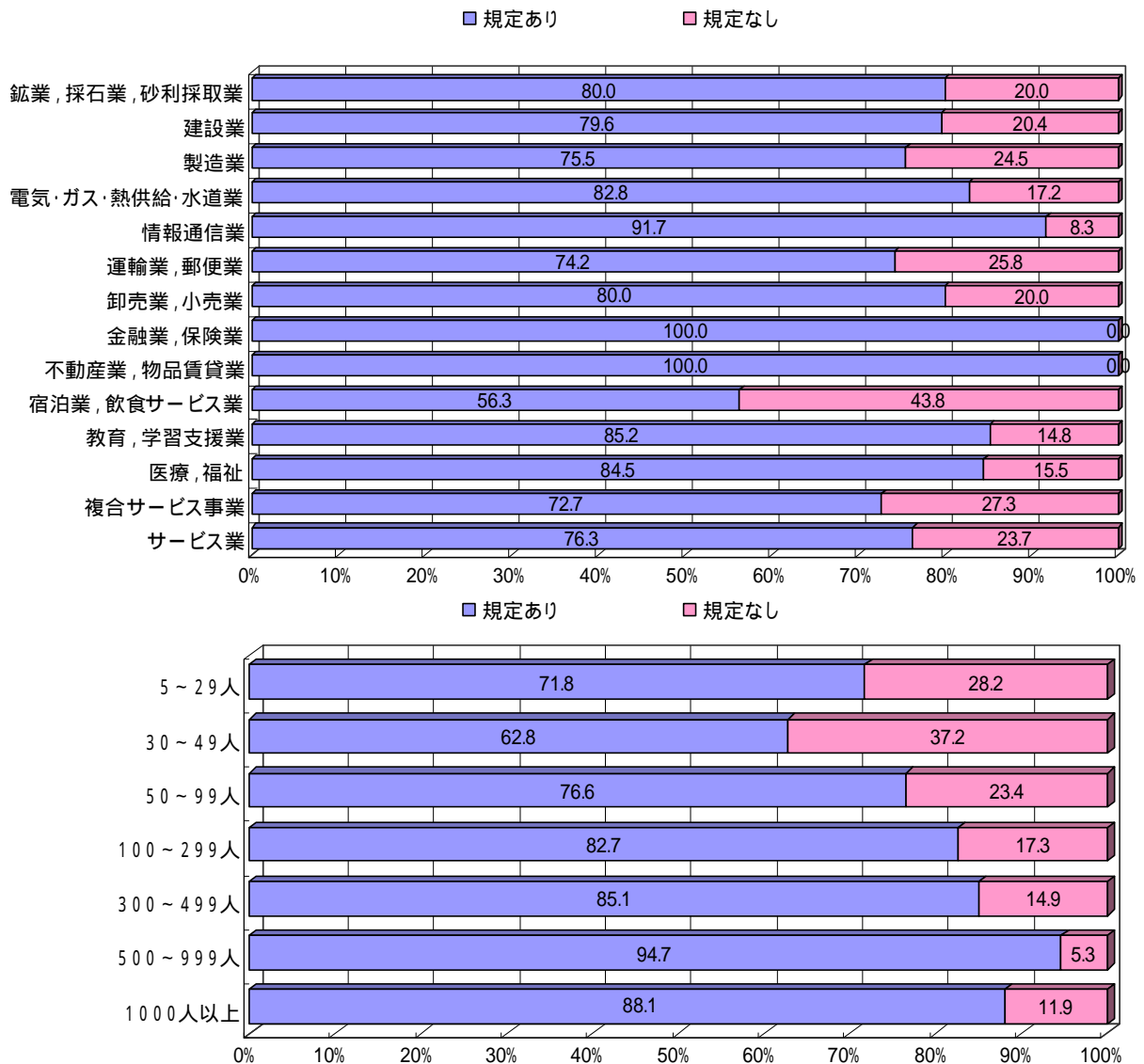


表 6 - 1 図 介護休暇制度の規定状況



(2) 介護休暇の対象となる労働者の範囲

育児・介護休業法の適用除外になっていたり、労使協定で除外できることとなっている者について、介護休暇の対象としている事業所は「所定労働日数が週2日以下の労働者」で10.6% (前回8.0%) 「勤続6ヶ月未満の労働者」で15.1% (同13.7%) 「勤続1年未満の労働者」で50.7% (同20.5%) となっている。(表6-4~6)

(3) 介護休暇取得の制限

介護休暇取得の制限については、「同一の労働者につき」が26.8% (前回20.0%) 「同一の要介護状態の対象家族につき」が57.3% (同41.8%) であり、「制限なし」とする事業所は6.8% (同35.4%) となっている。(表6-7)

(4) 介護休暇制度の取得日数

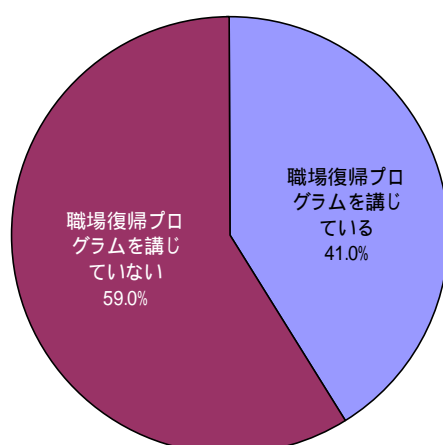
介護休暇取得者の取得日数は、「3日以下」が34.9% (前回55.2%) 「4日~6日」が46.8% (同6.9%) などとなっている。(表6-9)

第4章 育児休業・介護休業終了後の職場復帰に関する事項

1 職場復帰プログラムの有無

育児休業・介護休業を取得した労働者の円滑な職場復帰のために、情報提供や講習等の職場復帰プログラムの措置を講じている事業所は41.0%（前回37.7%）である。その措置内容は、「企業や仕事に関する情報提供」が33.7%（同22.6%）、「職場復帰のための講習」が18.8%（同12.8%）などである。（表7-1）

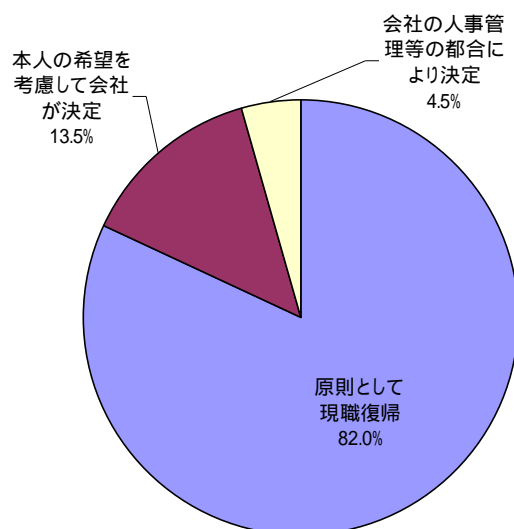
表7-1 図 育児休業・介護休業終了後の職場復帰プログラムの有無



2 復職後の職場・職種

育児休業・介護休業を取得した労働者の復職後の職場・職種の取り扱いについては「原則として現職復帰」が82.0%（前回81.4%）、「本人の希望を考慮して会社が決定」が13.5%（同12.6%）、「会社の人事管理等の都合により決定」が4.5%（同6.0%）となっている。（表7-2）

表7-2 図 復職後の職場・職種



第5章 再雇用制度に関する事項

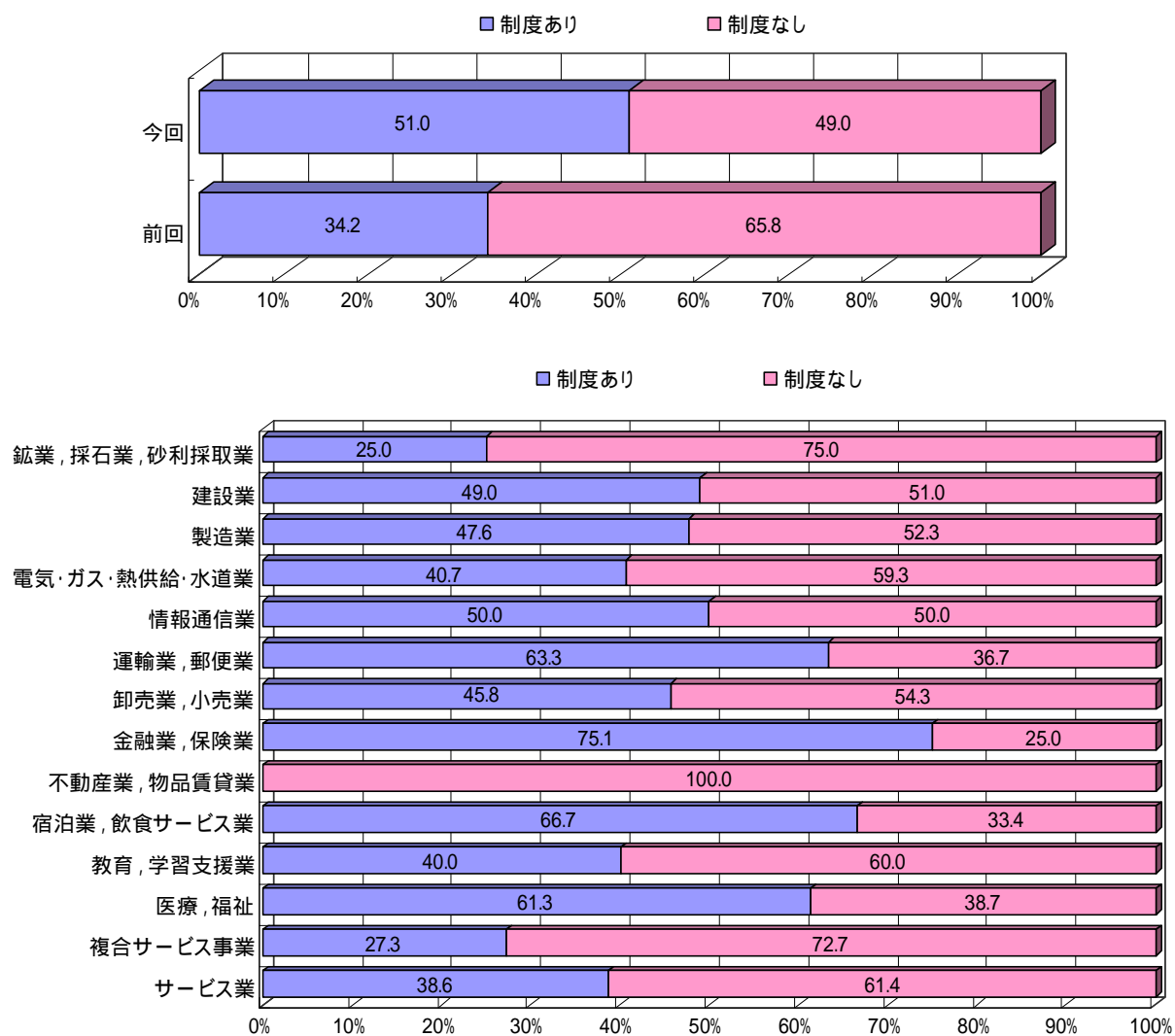
1 育児・介護に係る再雇用制度の導入状況

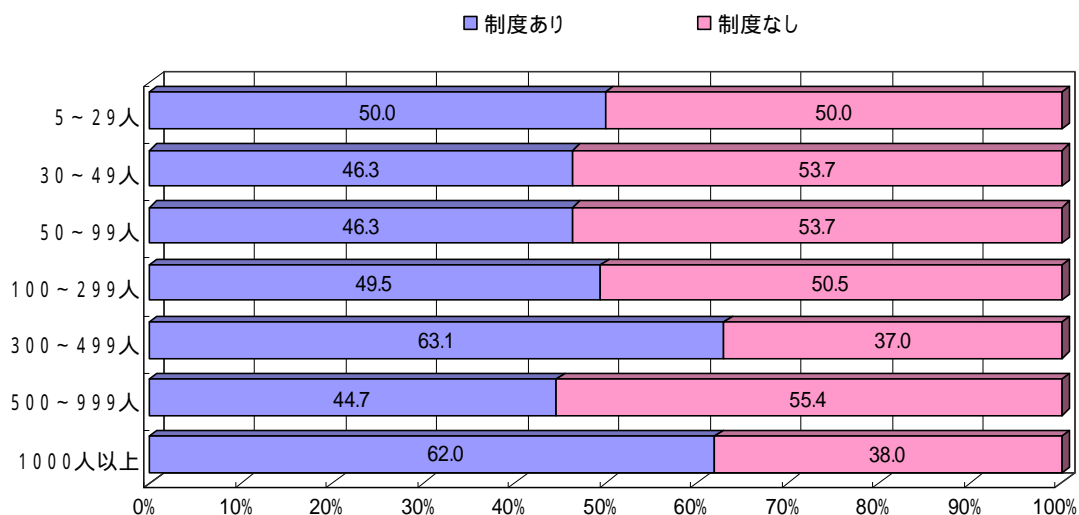
育児・介護に係る「再雇用制度あり」の事業所は51.0%（前回34.2%）である。

「再雇用制度なし」の事業所のうち、「検討中」と回答した事業所は12.7%（同14.0%）である。

（表8-1）

表8-1 図 再雇用制度の導入状況





2 育児・介護に係る再雇用制度の利用状況

平成23年4月1日から平成24年3月31日までの間に育児・介護に係る再雇用制度の適用を受けて退職した者の男女比は、女性が57.0%（前回26.0%）、男性が43.0%（同74.0%）であった。

また、同時期に育児・介護に係る再雇用制度により再雇用された者の男女比は、女性が40.6%（同32.1%）、男性が59.4%（同67.9%）であった。（表8-2）

第6章 パートタイム労働者の雇用管理

1 パートタイム労働者の雇用状況

(1) パートタイム労働者の平均労働日数・時間

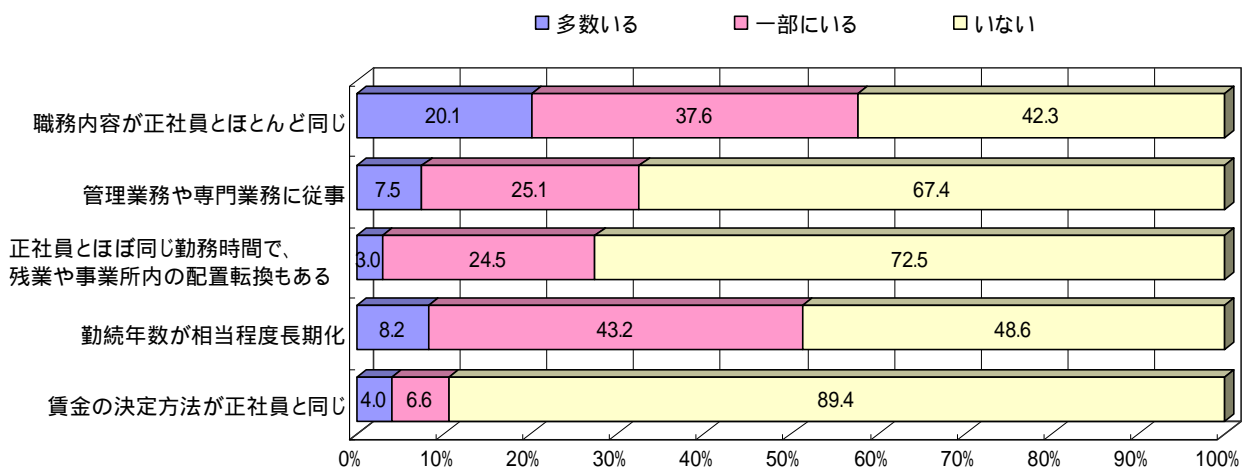
パートタイム労働者の1日あたりの平均労働時間は、5.6時間（前回5.7時間）であり、また週あたりの平均労働日数は4.4日（同4.4日）である。

またパートタイム労働者の平均的な勤続年数は、5.2年（同4.6年）となっている。（表9-1）

(2) パートタイム労働者の職務内容

パートタイム労働者について、その職務内容の状況は、表9-2~6のとおりである。

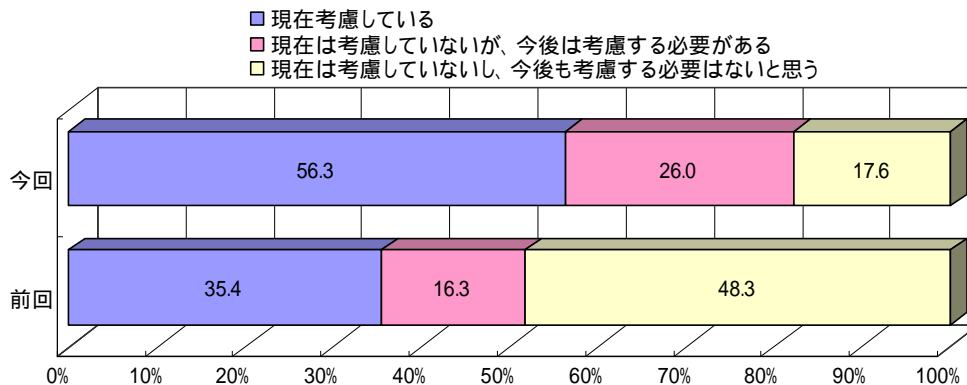
表9-2~6 図 パートタイム労働者の職務内容



(3) パートタイム労働者の処遇（賃金・昇給等）

パートタイム労働者の賃金、昇給を決めるにあたって正社員との均衡を考慮しているかについて、「現在考慮している」事業所は56.3%（前回35.4%）、「今後は考慮する必要がある」が26.0%（同16.3%）、「今後も考慮する必要はない」が17.6%（同48.3%）である。（表9-7）

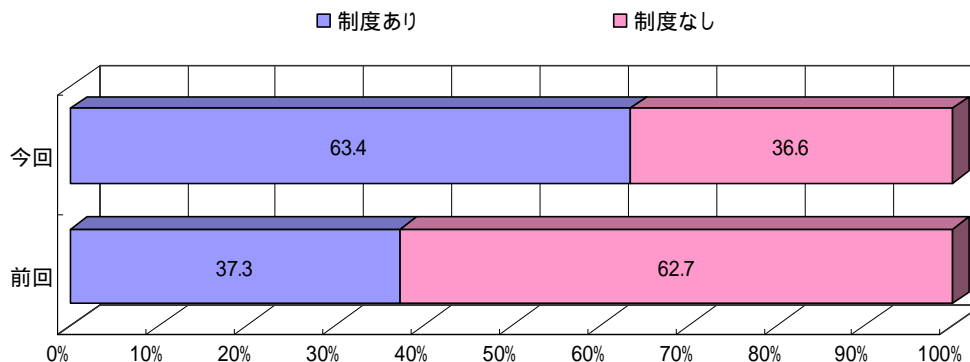
表9-7 図 パートタイム労働者の処遇の考慮



(4) パートタイム労働者の正社員への転換制度

パートタイム労働者の正社員への転換制度について、「あり」と回答した事業所は63.4%（前回37.3%）である。（表9-8）

表9-8 図 パートタイム労働者の正社員への転換制度の状況



(5) パートタイム労働者の福利厚生の状況

パートタイム労働者の福利厚生の状況について、「パート労働者専用の適用規定を作成」している事業所が61.0%（前回29.1%）、「通常の就業規則を適用」が19.6%（前回62.6%）となっている。

また、「退職金の支給」は「あり」が11.8%（同7.4%）、「教育訓練の機会」は「あり」が71.3%（同45.0%）、「福利厚生施設の利用」は「できる」が76.4%（同47.6%）となっている。（表9-9～12）

表9-9 図 パートタイム労働者の就業規則の形態

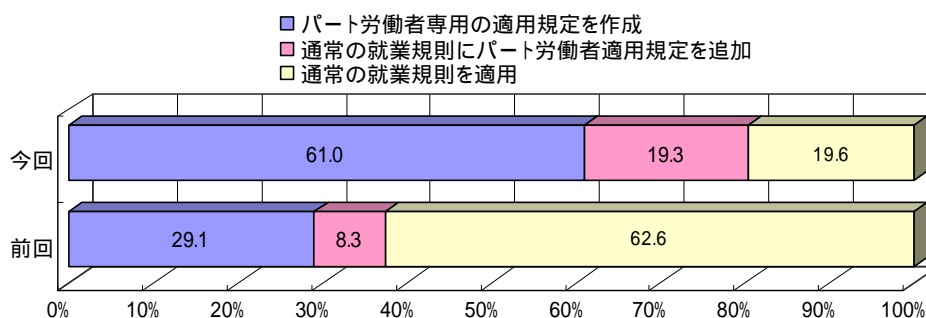


表9-10 図 パートタイム労働者の退職金の支給

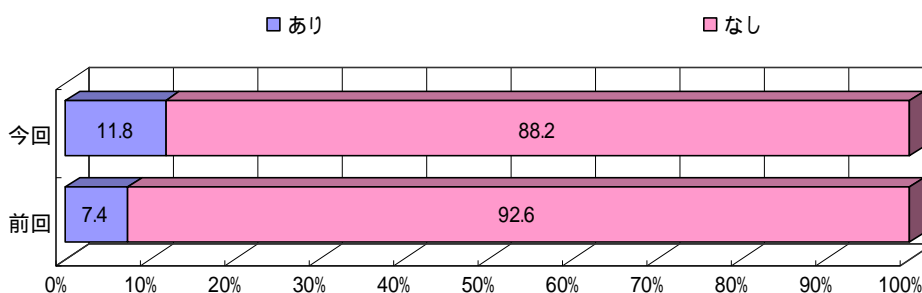


表9-11 図 パートタイム労働者の教育訓練の機会

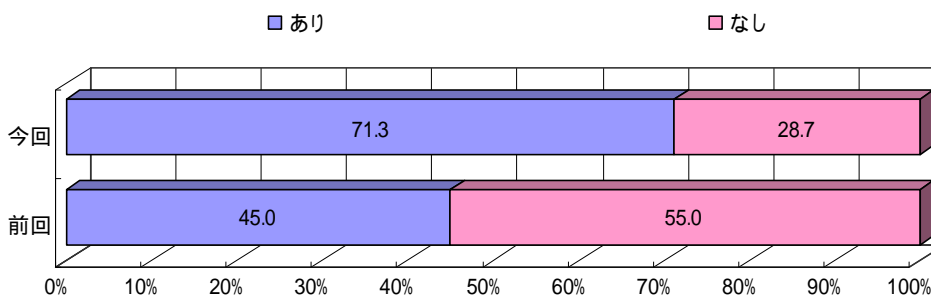
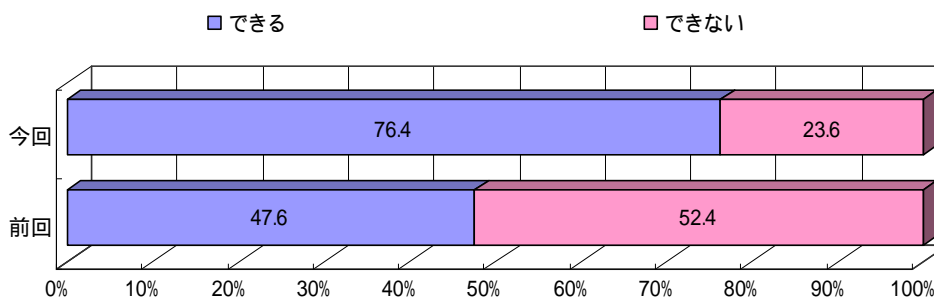


表9-12 図 パートタイム労働者の福利厚生施設の利用



第7章 女性雇用管理に関する事項

1 女性労働者の配置・昇進

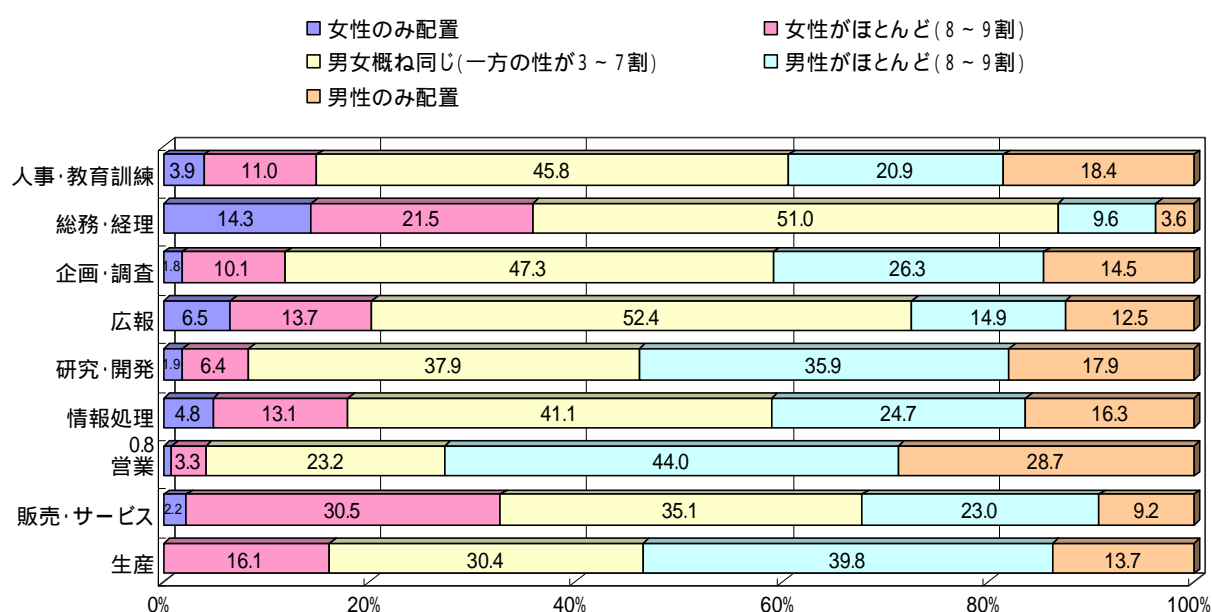
(1) 部門別の配置状況

部門別の配置状況について、男女とも配置している割合の高い部門は、「販売・サービス」が88.6%（前回84.2%）、「生産」が86.3%（同85.7%）、「企画・調査」が83.7%（同76.3%）、「総務・経理」が82.1%（同86.4%）などとなっている。

「女性のみ配置」が多いのは「総務・経理」が14.3%（同11.3%）、「広報」が6.5%（同6.2%）などである。

また、男性のみ配置が多いのは「営業」が28.7%（同27.9%）、「人事・教育訓練」が18.4%（同21.5%）などとなっている。（表10-2～10）

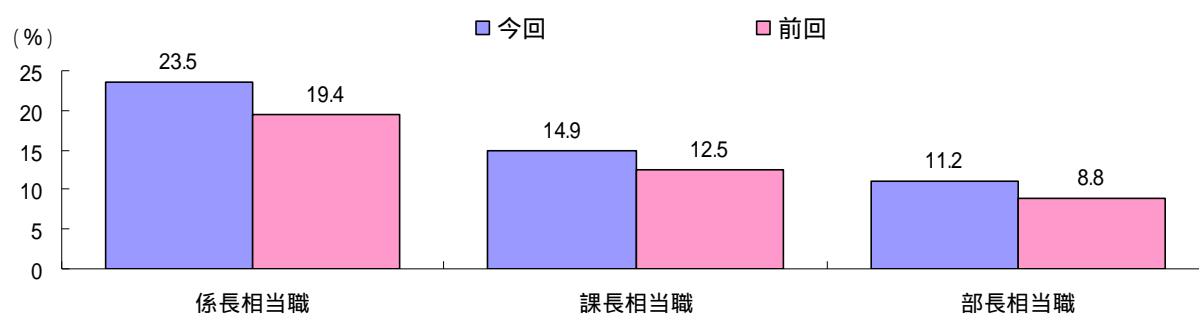
表10-2～10 図 男女労働者の配置状況



(2) 女性の管理職登用状況

事業所のうち女性管理職を有する事業所で男女全体の係長相当職以上の管理職に占める女性の割合は18.2%（前回14.9%）となっている。役職別では、係長相当職が23.5%（同19.4%）、課長相当職が14.9%（同12.5%）、部長相当職が11.2%（同8.8%）となっている。（表10-11）

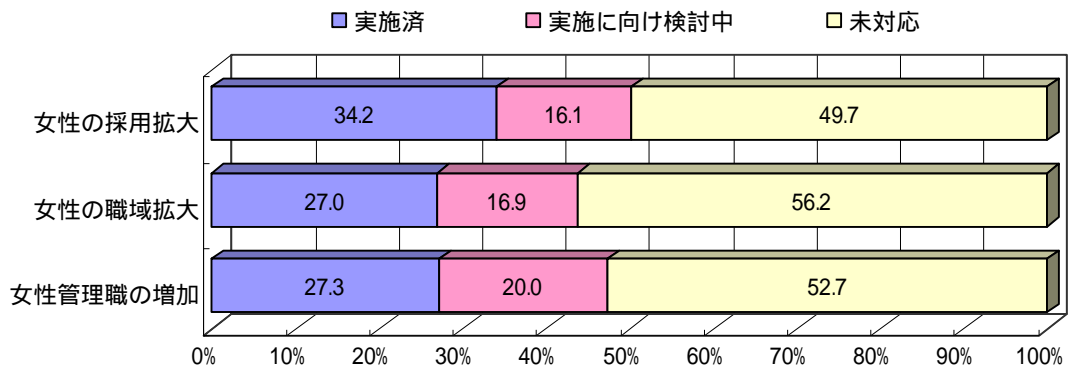
表10-11 図 管理職の状況（女性の割合）



2 ポジティブアクションの促進状況

雇用管理面での男女差を解消し、男女の均等な機会及び待遇を確保するために行う自主的かつ積極的な取組であるポジティブアクションの取組状況について、「実施済」または「実施に向け検討中」と回答した事業所は、「女性の採用拡大」が50.3%（前回35.2%）、「女性の職域拡大」が43.9%（同32.8%）、「女性管理職の増加」が47.3%（同33.4%）である。（表10-12～14）

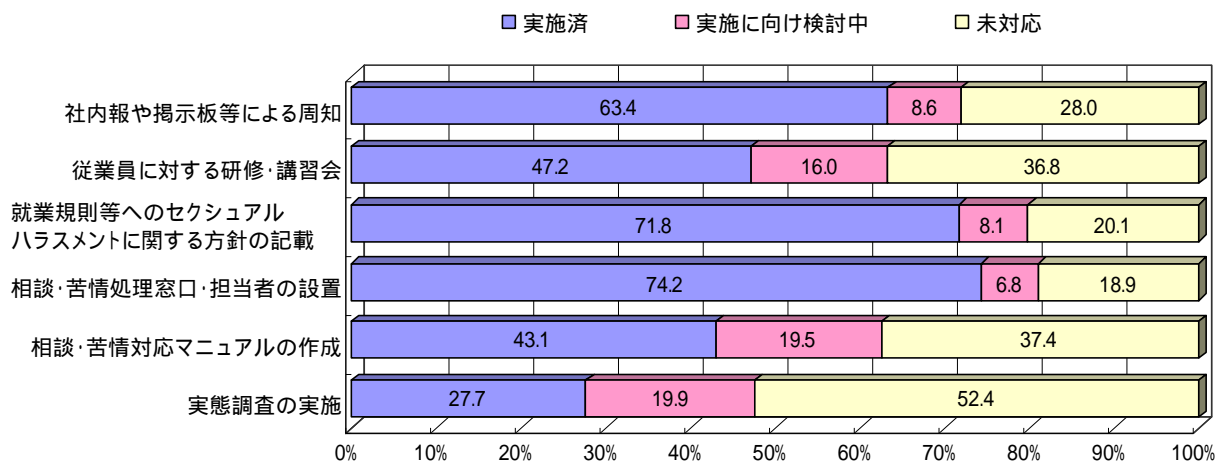
表10-12～14 図 ポジティブアクションの促進状況



3 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止対策

セクシュアルハラスメントの防止対策について、「実施済」または「実施に向け検討中」と回答した事業所は、「相談・苦情処理窓口・担当者の設置」が81.0%（同60.8%）、「就業規則等へのセクシュアルハラスメントに関する方針の記載」が79.9%（同61.0%）、「社内報や掲示板等による周知」が72.0%（前回54.5%）などいずれも前回より割合が高くなっている。（表10-15～20）

表10-15～20 図 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止対策



第8章 職場における心の健康対策（メンタルヘルスケア）に関する事項（前回設問なし）

1 心の健康対策（メンタルヘルスケア）の取組状況

心の健康対策（メンタルヘルスケア）の取組状況について取り組んでいる事業所は79.1%となっている。取り組んでいる内容は、多い順に「安全衛生委員会等での調査審議」47.3%、「管理職への教育・研修」43.8%、「従業員への教育・研修」41.3%、「メンタルヘルスの相談窓口の設置」40.0%となっている。一方、「メンタルヘルスケアに取り組んでいない」事業所は20.9%となっている。（表11-1）

表11-1 図 職場における心の健康対策（メンタルヘルスケア）

