

3 短時間勤務などの多様な働き方について

(1) 短時間正社員制度の導入

短時間正社員制度の導入状況についてみると、導入している事業所が 28.4 %となっている。(図 19-1)

短時間正社員制度の導入目的の内容(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 86.4 %と最も高く、次いで「高齢者の雇用機会を確保するため」が 10.2 %、「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 8.5 %、「人材確保・リテンション(引き留め)に対応するため」が 6.8 %と続いている。(図 19-2)

図 19-1 正規従業員の短時間勤務の導入状況

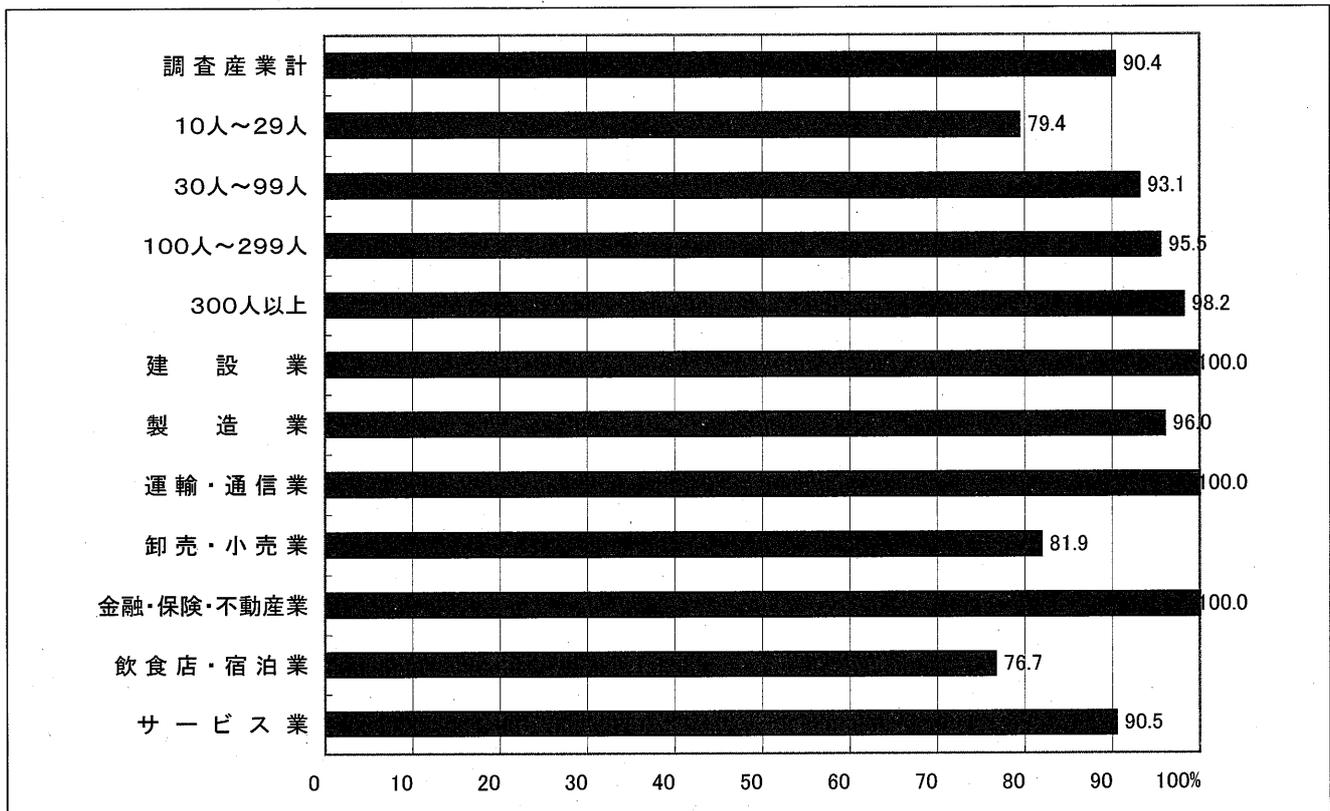
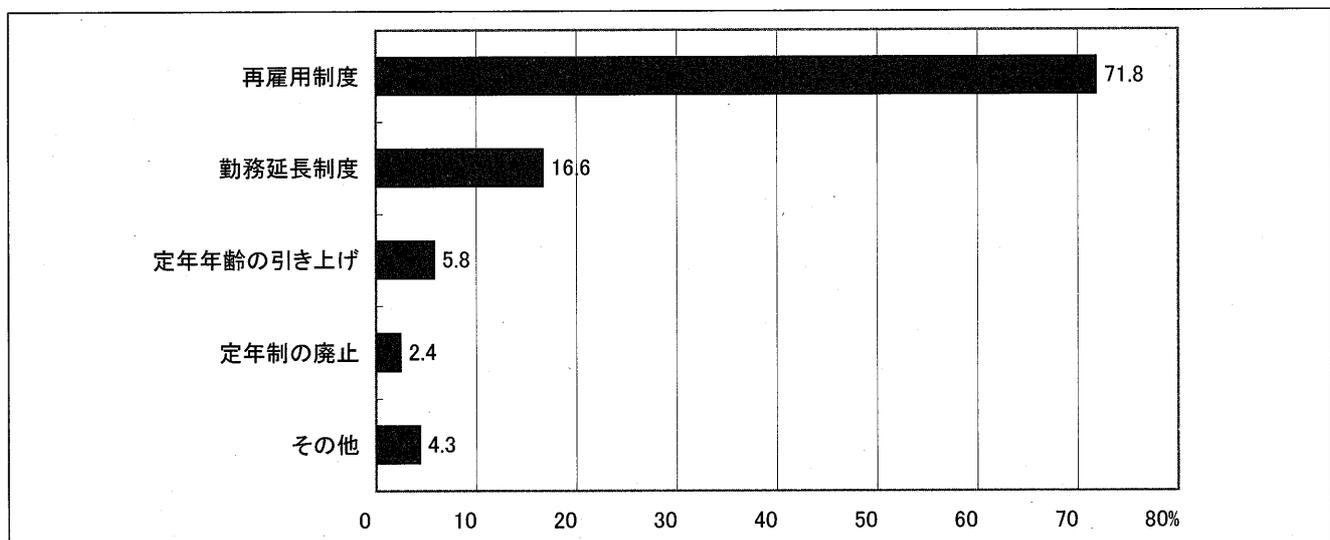


図 19-2 正規従業員の短時間勤務の導入目的



(2) 定年者に対する雇用確保措置

定年年齢に達した者の雇用確保のために何らかの措置をしている事業所は、90.4%となった。

これを規模別にみると、300人以上で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人で79.4%となった。産業別にみると、建設業、運輸・通信業、金融・保険・不動産業が100%、製造業が96.0%、サービス業が90.5%の順となっている。(図20-1)

措置内容(複数回答)をみると、「再雇用制度」が71.8%、「勤務延長制度」が16.6%、「定年年齢の引き上げ」が5.8%、「定年制の廃止」が2.4%となっている。(図20-2)

図20-1 定年者に対する雇用確保措置

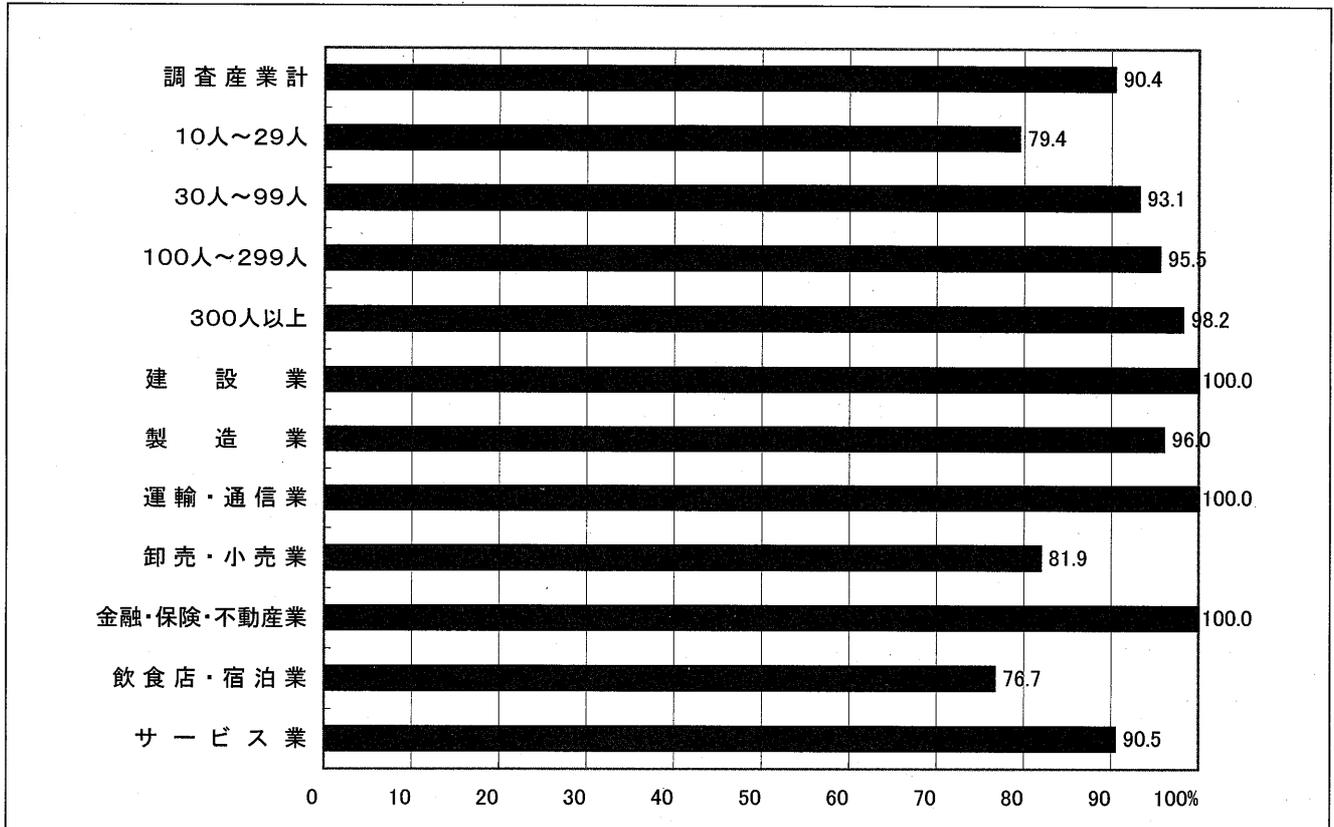
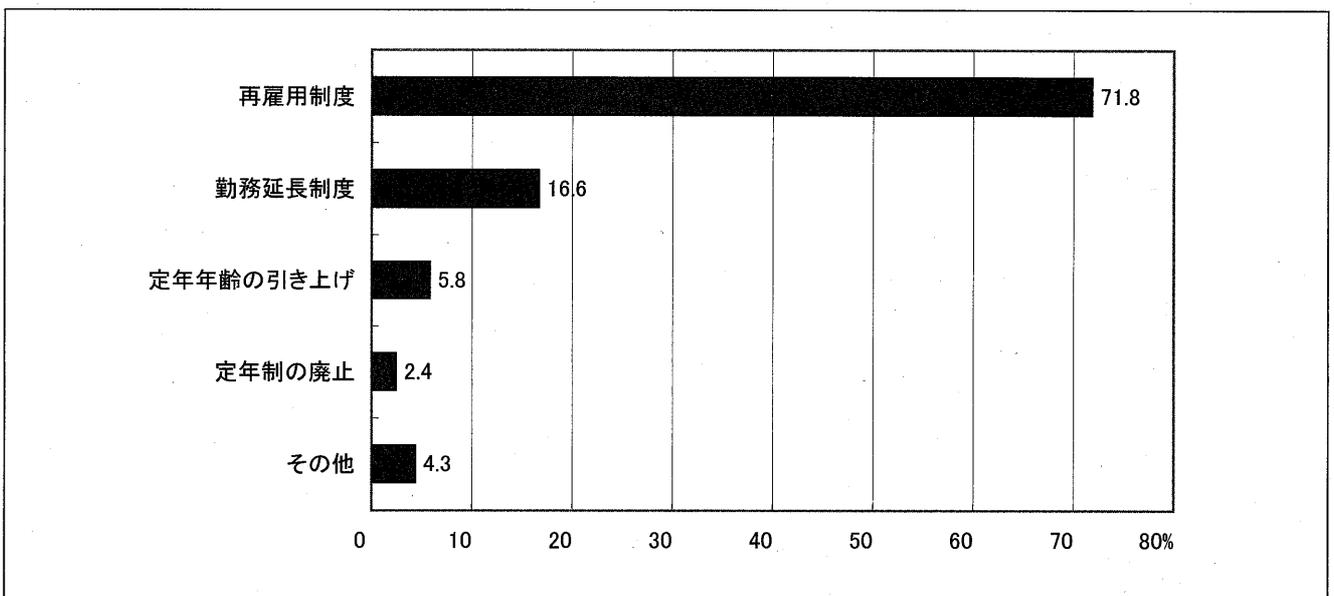


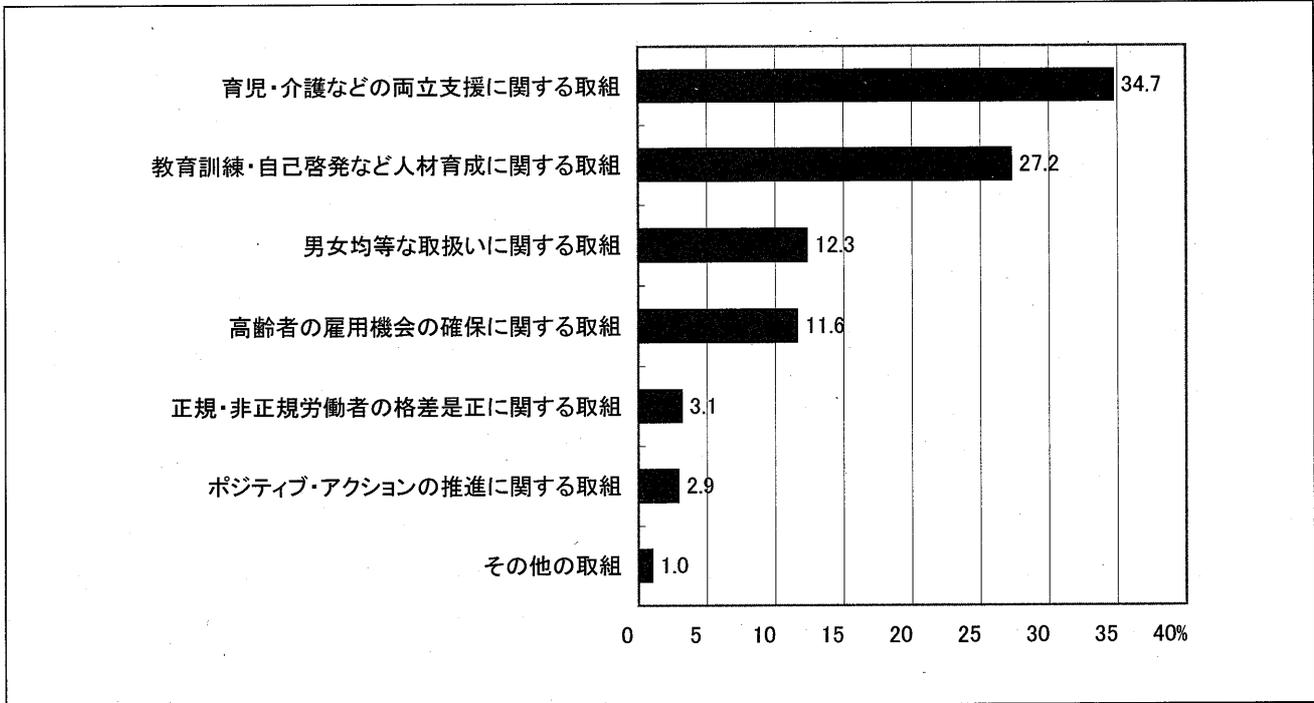
図20-2 定年者に対する雇用確保措置内容



(3) 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34.7%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27.2%、「男女均等な取扱いに関する取組」が12.3%、「高齢者の雇用機会の確保に関する取組」が11.6%と続いている。(図2.1)

図2.1 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



(4) 職務能力向上のための教育研修の実施状況

職務能力向上のための教育研修の実施状況についてみると、実施している事業所は 81.7%となっている。前回調査（平成 20 年度）の 55.9%と比べると 25.8 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 93.6%と最も高く、規模が小さくなるほど実施している割合が低く、10～29 人で 70.6%となっている。産業別では、金融・保険・不動産業が 92.6%と最も高く、次いで、建設業が 91.7%、サービス業が 88.5%となっている。（図 2 2）

図 2 2 職務能力向上のための教育研修の実施状況

