

Ⅱ 調査結果の概要

1 仕事と家庭の両立支援の取り組みについて

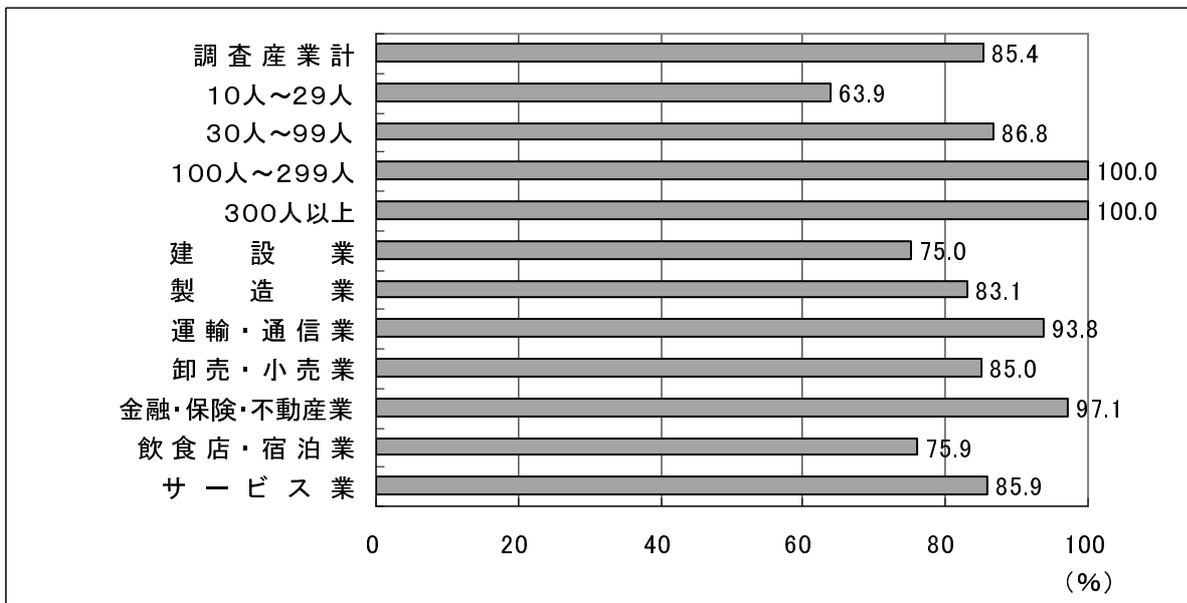
(1) 育児休業制度の規定状況

育児休業制度の規定状況をみると、就業規則に「規定している」が85.4%で、前回調査（平成22年度）の84.3%と比べると、1.1ポイント増となっている。

これを規模別にみると、100人～299人及び300人以上で100%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63.9%となっている。

また、産業別では、金融・保険・不動産業が97.1%と最も高く、次いで運輸・通信業が93.8%、サービス業が85.9%の順となっている。（図1-1）

図1-1 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、正規労働者においては、「子が1歳半未満」が44.0%と最も高く、次いで「子が1歳未満」が37.5%、「子が3歳未満」が11.5%、「子が2歳未満」が4.1%となっている。(表1-1)

パートタイム労働者においては、「子が1歳半未満」が41.6%と最も高く、次いで「子が1歳未満」が35.1%、「子が3歳未満」が5.9%、「子が2歳未満」が2.4%となっている。(表1-2)

表1-1 育児休業の期間(正規労働者)

区 分	計	%(件数)					
		1歳未満	1歳半未満	2歳未満	3歳未満	3歳以上	無回答・不明
調査産業計	100.0 (339)	37.5 (127)	44.0 (149)	4.1 (14)	11.5 (39)	0.9 (3)	2.1 (7)
10人~29人	100.0 (78)	48.7 (38)	38.5 (30)	3.8 (3)	5.1 (4)	0.0 (0)	3.8 (3)
30人~99人	100.0 (92)	45.7 (42)	37.0 (34)	2.2 (2)	13.0 (12)	0.0 (0)	2.2 (2)
100人~299人	100.0 (55)	43.6 (24)	41.8 (23)	5.5 (3)	7.3 (4)	1.8 (1)	0.0 (0)
300人以上	100.0 (114)	20.2 (23)	54.4 (62)	5.3 (6)	16.7 (19)	1.8 (2)	1.8 (2)
建設業	100.0 (12)	58.3 (7)	16.7 (2)	16.7 (2)	8.3 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)
製造業	100.0 (54)	50.0 (27)	33.3 (18)	7.4 (4)	7.4 (4)	0.0 (0)	1.9 (1)
運輸・通信業	100.0 (15)	33.3 (5)	26.7 (4)	6.7 (1)	26.7 (4)	0.0 (0)	6.7 (1)
卸売・小売業	100.0 (68)	35.3 (24)	48.5 (33)	1.5 (1)	11.8 (8)	2.9 (2)	0.0 (0)
金融・保険・不動産業	100.0 (34)	5.9 (2)	82.4 (28)	2.9 (1)	2.9 (1)	2.9 (1)	2.9 (1)
飲食店・宿泊業	100.0 (22)	31.8 (7)	63.6 (14)	0.0 (0)	4.5 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)
サービス業	100.0 (134)	41.0 (55)	37.3 (50)	3.7 (5)	14.9 (20)	0.0 (0)	3.0 (4)

表1-2 育児休業の期間(パートタイム労働者)

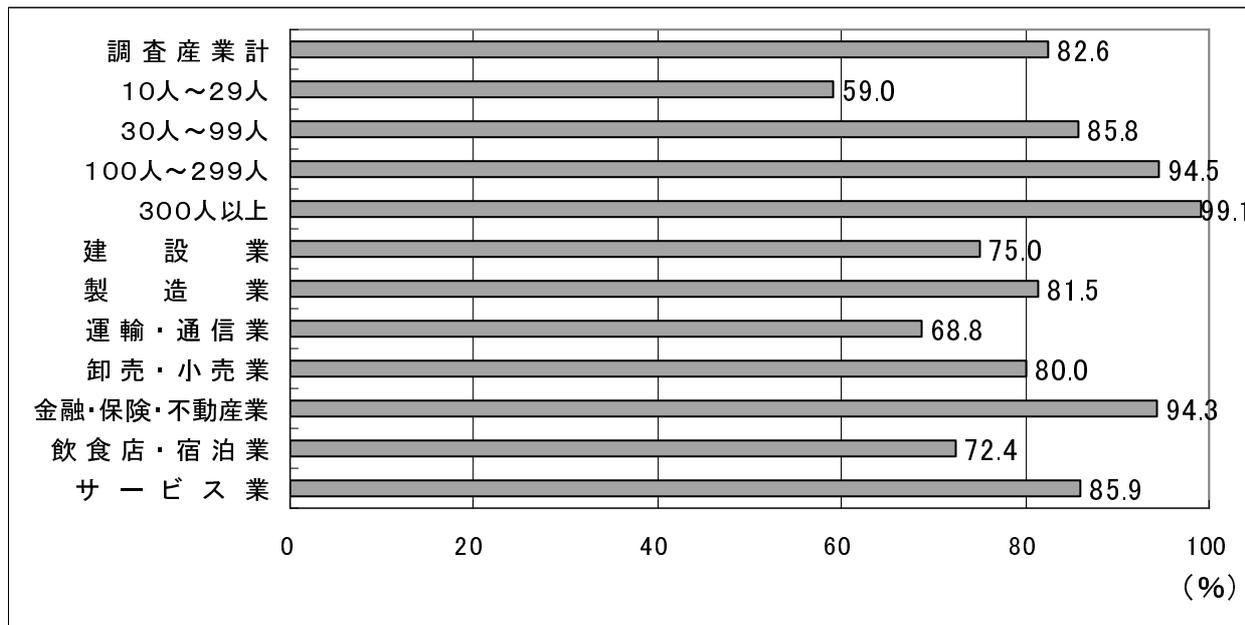
区 分	計	%(件数)					
		1歳未満	1歳半未満	2歳未満	3歳未満	3歳以上	無回答・不明
調査産業計	100.0 (339)	35.1 (119)	41.6 (141)	2.4 (8)	5.9 (20)	0.3 (1)	14.7 (50)
10人~29人	100.0 (78)	39.7 (31)	35.9 (28)	2.6 (2)	2.6 (2)	0.0 (0)	19.2 (15)
30人~99人	100.0 (92)	43.5 (40)	31.5 (29)	2.2 (2)	6.5 (6)	0.0 (0)	16.3 (15)
100人~299人	100.0 (55)	38.2 (21)	40.0 (22)	3.6 (2)	5.5 (3)	0.0 (0)	12.7 (7)
300人以上	100.0 (114)	23.7 (27)	54.4 (62)	1.8 (2)	7.9 (9)	0.9 (1)	11.4 (13)
建設業	100.0 (12)	41.7 (5)	16.7 (2)	16.7 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	25.0 (3)
製造業	100.0 (54)	42.6 (23)	27.8 (15)	3.7 (2)	5.6 (3)	0.0 (0)	20.4 (11)
運輸・通信業	100.0 (15)	46.7 (7)	20.0 (3)	6.7 (1)	13.3 (2)	0.0 (0)	13.3 (2)
卸売・小売業	100.0 (68)	29.4 (20)	48.5 (33)	0.0 (0)	11.8 (8)	0.0 (0)	10.3 (7)
金融・保険・不動産業	100.0 (34)	5.9 (2)	76.5 (26)	0.0 (0)	2.9 (1)	2.9 (1)	11.8 (4)
飲食店・宿泊業	100.0 (22)	18.2 (4)	50.0 (11)	0.0 (0)	4.5 (1)	0.0 (0)	27.3 (6)
サービス業	100.0 (134)	43.3 (58)	38.1 (51)	2.2 (3)	3.7 (5)	0.0 (0)	12.7 (17)

(3) 育児のための勤務時間短縮等の措置

育児のための勤務時間短縮等の措置状況を見ると、就業規則に「規定している」が82.6%で、前回調査（平成22年度）の79.6%と比べると、3.0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99.1%と最も高く、規模が小さくなるほど規定している割合が低く、10～29人が59.0%となっている。産業別では、金融・保険・不動産業が94.3%と最も高く、次いでサービス業が85.9%、製造業が81.5%の順となっている。（図2-1）

図2-1 育児のための勤務時間短縮等の措置



制度の規定がある事業所における措置の期間をみると、正規労働者においては「子が3歳未満」が71.3%、パートタイム労働者においては「子が3歳未満」が65.9%となっている。(表2-1、表2-2)

措置の内容(複数回答)をみると、「始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ」が84.0%と最も高く、次いで「育児休業に準じた休業制度」が20.7%、「フレックスタイム制」が10.3%、「育児に要する経費の援助措置」が4.7%、「事業所内託児施設の設置・運営」が4.3%となっている。(図2-2)

表2-1 育児のための勤務時間短縮等の措置の期間(正規労働者)

%(件数)

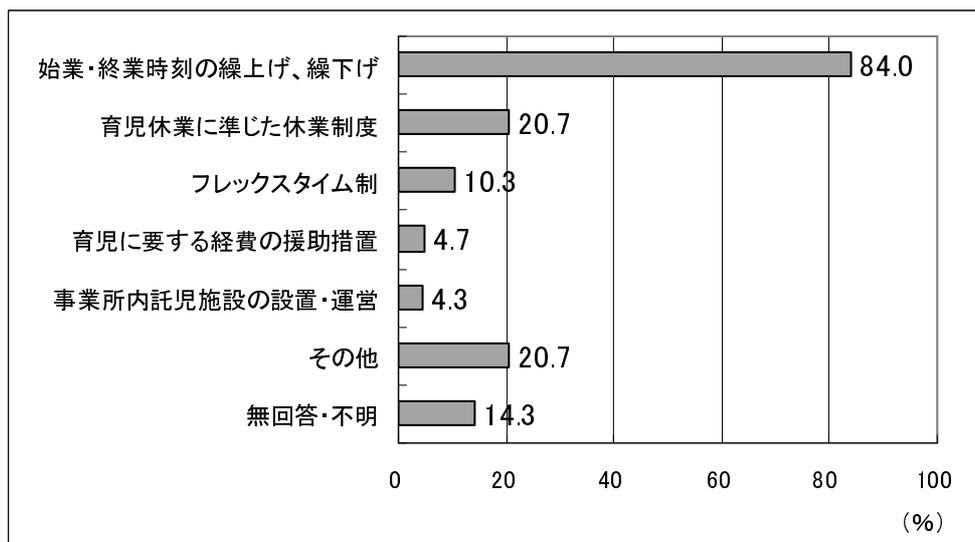
区 分	計	子が3歳未満	子が3歳以上	無回答・不明
調査産業計	100.0 (328)	71.3 (234)	21.6 (71)	7.0 (23)
10人~29人	100.0 (72)	72.2 (52)	19.4 (14)	8.3 (6)
30人~99人	100.0 (91)	74.7 (68)	17.6 (16)	7.7 (7)
100人~299人	100.0 (52)	65.4 (34)	19.2 (10)	15.4 (8)
300人以上	100.0 (113)	70.8 (80)	27.4 (31)	1.8 (2)
建設業	100.0 (12)	33.3 (4)	33.3 (4)	33.3 (4)
製造業	100.0 (53)	69.8 (37)	24.5 (13)	5.7 (3)
運輸・通信業	100.0 (11)	72.7 (8)	18.2 (2)	9.1 (1)
卸売・小売業	100.0 (64)	76.6 (49)	20.3 (13)	3.1 (2)
金融・保険・不動産業	100.0 (33)	84.8 (28)	12.1 (4)	3.0 (1)
飲食店・宿泊業	100.0 (21)	81.0 (17)	14.3 (3)	4.8 (1)
サービス業	100.0 (134)	67.9 (91)	23.9 (32)	8.2 (11)

表2-2 育児のための勤務時間短縮等の措置の期間(パートタイム労働者)

%(件数)

区 分	計	子が3歳未満	子が3歳以上	無回答・不明
調査産業計	100.0 (328)	65.9 (216)	16.2 (53)	18.0 (59)
10人~29人	100.0 (72)	63.9 (46)	16.7 (12)	19.4 (14)
30人~99人	100.0 (91)	67.0 (61)	12.1 (11)	20.9 (19)
100人~299人	100.0 (52)	61.5 (32)	15.4 (8)	23.1 (12)
300人以上	100.0 (113)	68.1 (77)	19.5 (22)	12.4 (14)
建設業	100.0 (12)	33.3 (4)	16.7 (2)	50.0 (6)
製造業	100.0 (53)	58.5 (31)	20.8 (11)	20.8 (11)
運輸・通信業	100.0 (11)	81.8 (9)	9.1 (1)	9.1 (1)
卸売・小売業	100.0 (64)	73.4 (47)	17.2 (11)	9.4 (6)
金融・保険・不動産業	100.0 (33)	78.8 (26)	9.1 (3)	12.1 (4)
飲食店・宿泊業	100.0 (21)	57.1 (12)	14.3 (3)	28.6 (6)
サービス業	100.0 (134)	64.9 (87)	16.4 (22)	18.7 (25)

図2-2 育児のための勤務時間短縮等の措置の実施内容



(4) 育児休業の取得状況

育児休業の取得状況を見ると、平成22年4月1日～平成23年3月31日の間に、育児休業取得対象者のうち、育児休業を取得したのは、正規労働者においては、女性が96.7%、男性が3.3%、全体が30.2%となっている。(図3-1)

パートタイム労働者においては、取得者は女性のみで、女性の取得対象者のうち72.5%となっている。(図3-2) (パートタイム労働者は集計数が少ないため、数値の利用上注意を要する。)

図3-1 育児休業の取得状況(正規労働者)

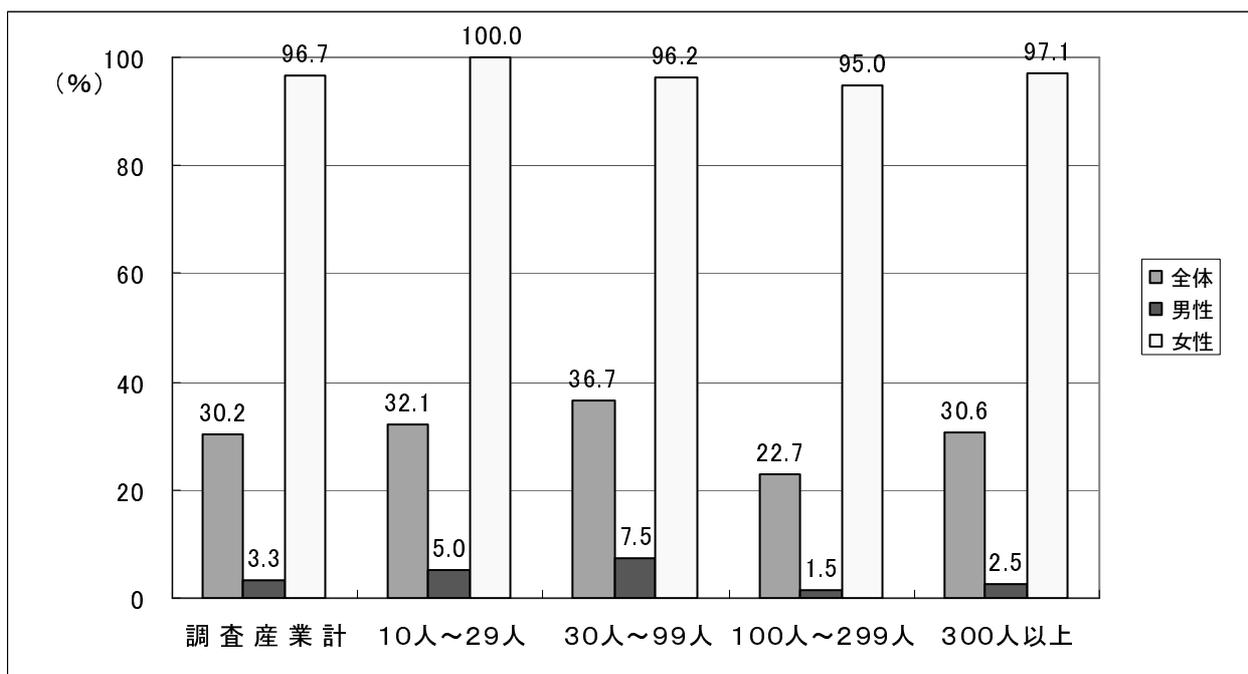
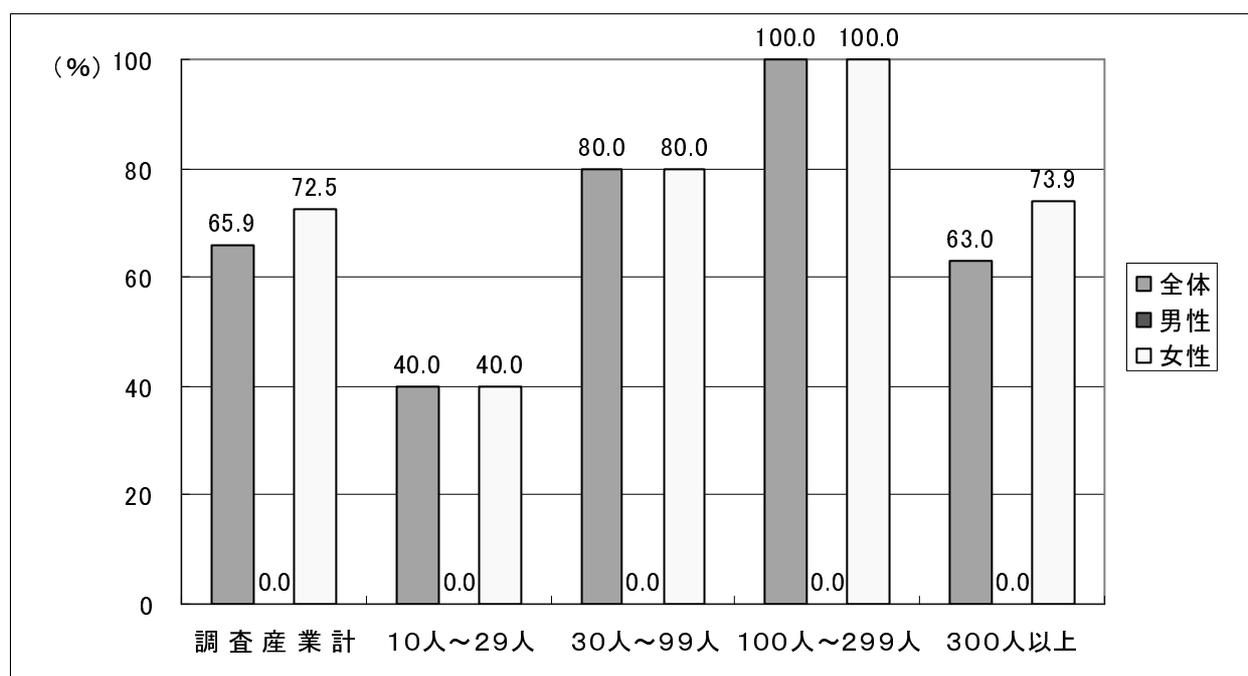


図3-2 育児休業の取得状況(パートタイム労働者)



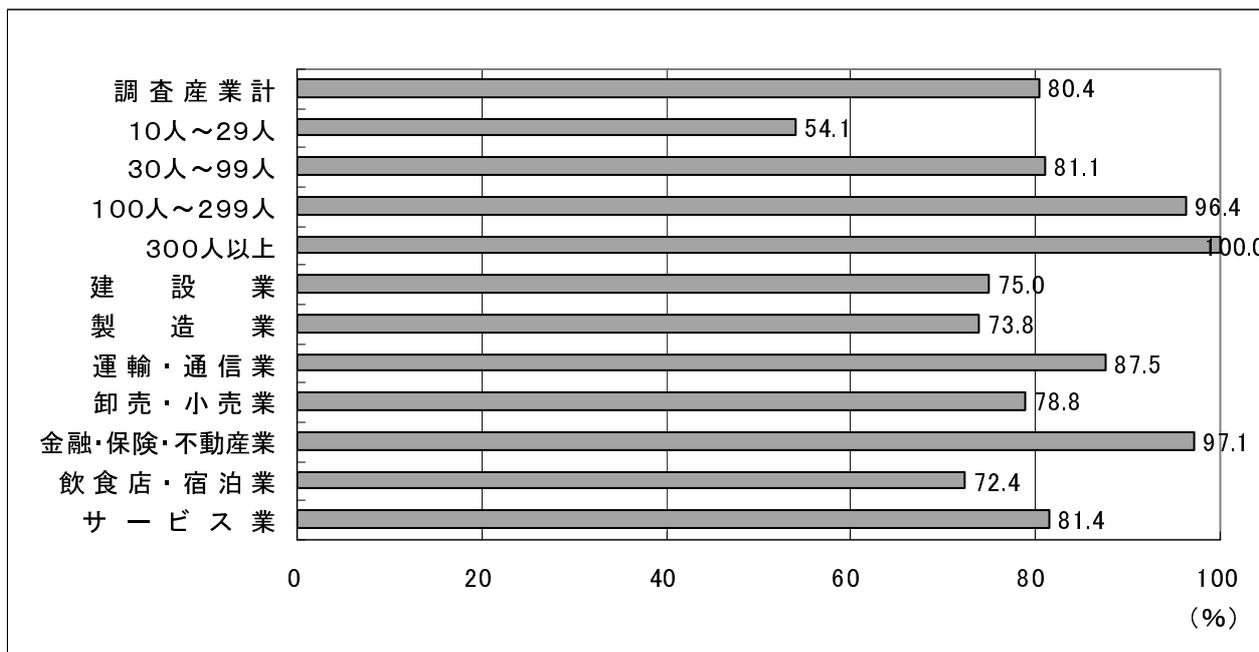
(5) 介護休業制度の規定状況

介護休業制度の規定状況をみると、就業規則に「規定している」が80.4%で、前回調査（平成22年度）の81.0%と比べると、0.6ポイント減となっている。

これを規模別で見ると、300人以上で100.0%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54.1%となっている。

また、産業別では、金融・保険・不動産業が97.1%と最も高く、次いで運輸・通信業が87.5%、サービス業が81.4%の順となっている。（図4-1）

図4-1 介護休業制度の規定状況



(6) 介護休業の期間

制度の規定がある事業所における介護休業が取得できる期間をみると、正規労働者においては、「通算93日まで」が76.8%と最も高く、次いで「通算1年まで」が8.5%、「通算6ヶ月まで」が6.0%、「限度がなく、必要な期間取得できる」が1.3%となっている。(表4-1)

パートタイム労働者においては、「通算93日まで」が74.0%と最も高く、次いで「通算1年まで」が6.3%、「通算6ヶ月まで」が2.2%、「限度がなく必要な期間取得できる」が1.3%となっている。(表4-2)

表4-1 介護休業の期間(正規労働者)

区 分	計	% (件数)					
		通算93日まで	通算6ヶ月まで	通算1年まで	限度がなく必要な期間	その他	無回答・不明
調査産業計	100.0 (319)	76.8 (245)	6.0 (19)	8.5 (27)	1.3 (4)	4.1 (13)	3.4 (11)
10人~29人	100.0 (66)	75.8 (50)	3.0 (2)	6.1 (4)	4.5 (3)	3.0 (2)	7.6 (5)
30人~99人	100.0 (86)	81.4 (70)	5.8 (5)	4.7 (4)	1.2 (1)	3.5 (3)	3.5 (3)
100人~299人	100.0 (53)	94.3 (50)	1.9 (1)	1.9 (1)	0.0 (0)	1.9 (1)	0.0 (0)
300人以上	100.0 (114)	65.8 (75)	9.6 (11)	15.8 (18)	0.0 (0)	6.1 (7)	2.6 (3)
建設業	100.0 (12)	66.7 (8)	0.0 (0)	16.7 (2)	0.0 (0)	8.3 (1)	8.3 (1)
製造業	100.0 (48)	85.4 (41)	0.0 (0)	6.3 (3)	2.1 (1)	0.0 (0)	6.3 (3)
運輸・通信業	100.0 (14)	78.6 (11)	14.3 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	7.1 (1)	0.0 (0)
卸売・小売業	100.0 (63)	73.0 (46)	4.8 (3)	17.5 (11)	0.0 (0)	4.8 (3)	0.0 (0)
金融・保険・不動産業	100.0 (34)	79.4 (27)	2.9 (1)	11.8 (4)	0.0 (0)	0.0 (0)	5.9 (2)
飲食店・宿泊業	100.0 (21)	85.7 (18)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	4.8 (1)	9.5 (2)
サービス業	100.0 (127)	74.0 (94)	10.2 (13)	5.5 (7)	2.4 (3)	5.5 (7)	2.4 (3)

表4-2 介護休業の期間(パートタイム労働者)

区 分	計	% (件数)					
		通算93日まで	通算6ヶ月まで	通算1年まで	限度がなく必要な期間	その他	無回答・不明
調査産業計	100.0 (319)	74.0 (236)	2.2 (7)	6.3 (20)	1.3 (4)	2.2 (7)	14.1 (45)
10人~29人	100.0 (66)	69.7 (46)	1.5 (1)	6.1 (4)	4.5 (3)	3.0 (2)	15.2 (10)
30人~99人	100.0 (86)	76.7 (66)	2.3 (2)	1.2 (1)	1.2 (1)	1.2 (1)	17.4 (15)
100人~299人	100.0 (53)	84.9 (45)	1.9 (1)	1.9 (1)	0.0 (0)	1.9 (1)	9.4 (5)
300人以上	100.0 (114)	69.3 (79)	2.6 (3)	12.3 (14)	0.0 (0)	2.6 (3)	13.2 (15)
建設業	100.0 (12)	50.0 (6)	0.0 (0)	16.7 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	33.3 (4)
製造業	100.0 (48)	75.0 (36)	0.0 (0)	4.2 (2)	2.1 (1)	0.0 (0)	18.8 (9)
運輸・通信業	100.0 (14)	78.6 (11)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	14.3 (2)	7.1 (1)
卸売・小売業	100.0 (63)	73.0 (46)	4.8 (3)	12.7 (8)	0.0 (0)	1.6 (1)	7.9 (5)
金融・保険・不動産業	100.0 (34)	76.5 (26)	0.0 (0)	8.8 (3)	0.0 (0)	0.0 (0)	14.7 (5)
飲食店・宿泊業	100.0 (21)	61.9 (13)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	4.8 (1)	33.3 (7)
サービス業	100.0 (127)	77.2 (98)	3.1 (4)	3.9 (5)	2.4 (3)	2.4 (3)	11.0 (14)

(7) 介護のための所定労働時間短縮等の措置

介護のための所定労働時間短縮等の措置状況をみると、就業規則に「規定している」が78.8%で、前回調査（平成22年度）の75.2%と比べると、3.6ポイント増となっている。

これを規模別にみると、300人以上が98.2%と最も高く、10～29人で53.3%と最も低くなっている。産業別では、金融・保険・不動産業が91.4%と最も高く、次いで運輸・通信業が81.3%、サービス業が80.1%の順となっている。（図5-1）

措置の内容（複数回答）をみると、「短時間勤務制度」が66.5%と最も高く、次いで「始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ」が55.6%、「所定外労働をさせない制度」が29.1%、「フレックスタイム制」が6.7%、「介護サービス費用の助成、その他これに準ずる制度」が1.3%となっている。（図5-2）

図5-1 介護のための所定労働時間短縮等の措置

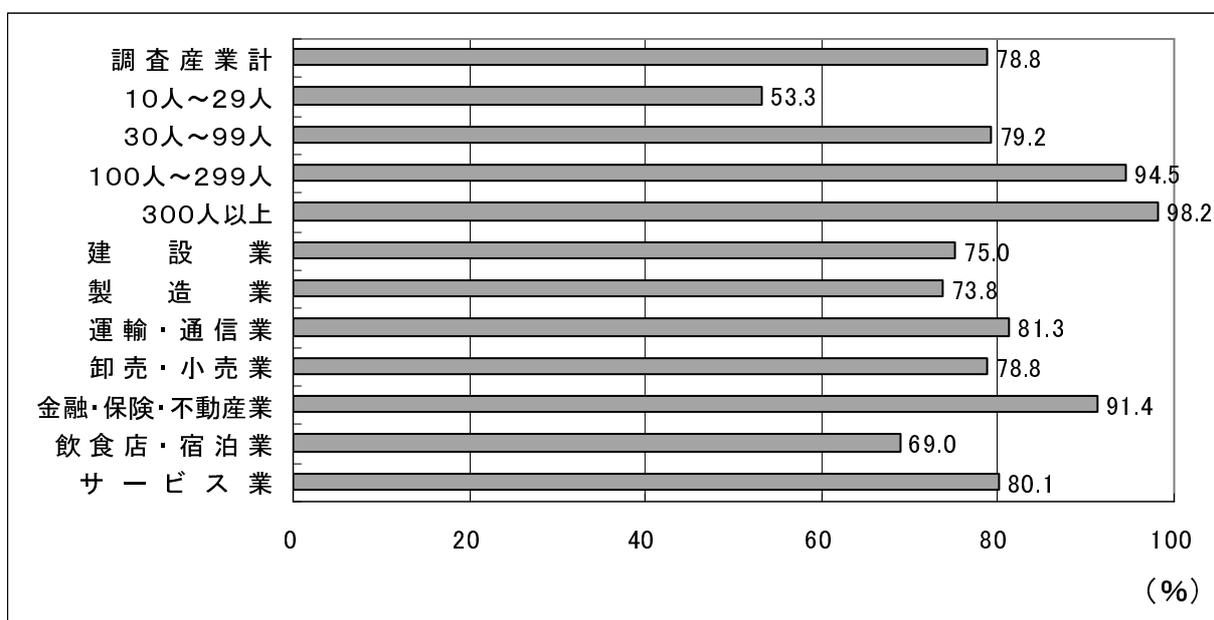
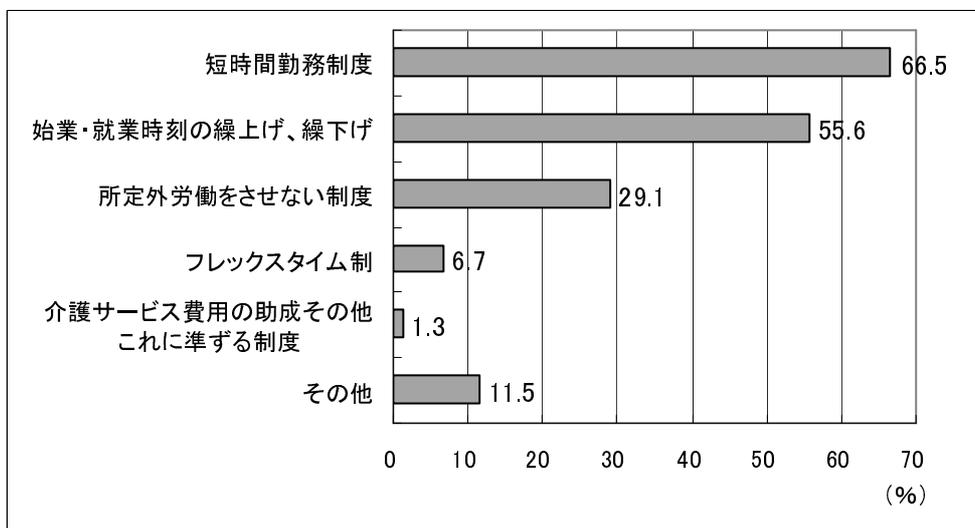


図5-2 介護のための所定労働時間短縮等の措置内容



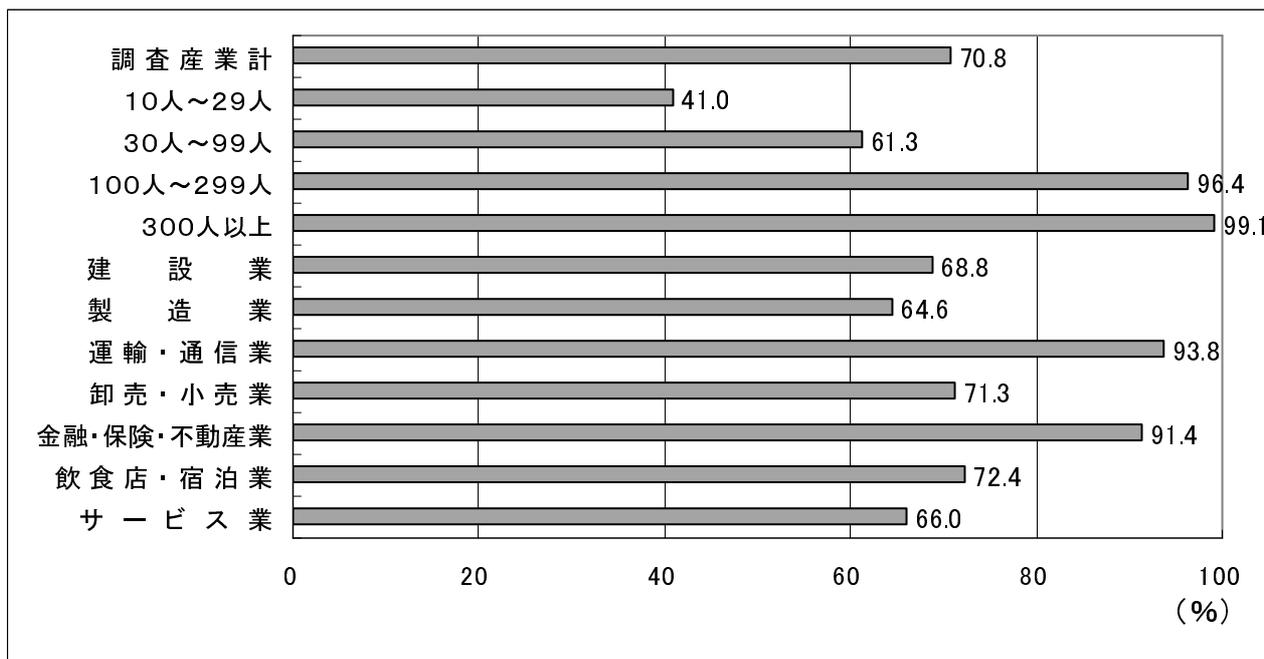
(8) 介護休暇制度の規定状況

介護休暇制度の規定状況をみると、就業規則に「規定している」が70.8%となっている。

これを規模別にみると、300人以上で99.1%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41.0%となっている。

また、産業別では、運輸・通信業が93.8%と最も高く、次いで金融・保険・不動産業が91.4%、飲食店・宿泊業が72.4%の順となっている。(図6)

図6 介護休暇制度の規定状況



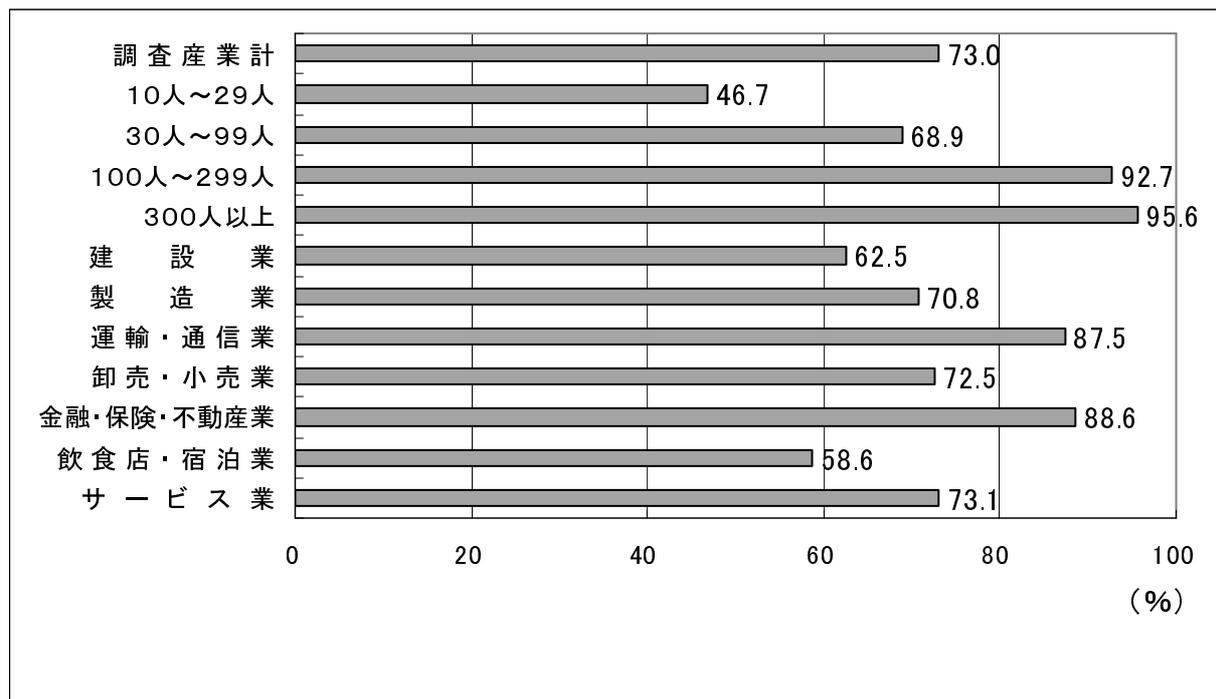
(9) 子の看護休暇制度の規定状況

子の看護休暇制度の規定状況をみると、就業規則に「規定している」が73.0%で、前回調査（平成22年度）の70.0%と比べると、3.0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95.6%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46.7%となっている。

産業別では、金融・保険・不動産業が88.6%と最も高く、次いで運輸・通信業が87.5%、サービス業が73.1%の順となっている。（図7-1）

図7-1 子の看護休暇制度の規定状況



(10) 子の看護休暇の期間

制度の規定がある事業所における休暇が取得できる期間をみると、正規労働者においては、「子が小学校就学まで」が82.8%、次いで「子が3歳未満」が5.5%、「子が小学校3年生まで」が4.8%、「子が小学校卒業まで」が2.4%、「子が小学校卒業後も取得できる」が1.7%となっている。(表7-1)

パートタイム労働者においては、「子が小学校就学まで」が77.2%、次いで「子が3歳未満」が5.2%、「子が小学校3年生まで」が3.4%、「子が小学校卒業まで」が1.7%、「子が小学校卒業後も取得できる」が0.7%となっている。(表7-2)

表7-1 子の看護休暇の期間(正規労働者)

区 分	計	% (件数)					無回答・不明
		子が3歳未満	子が小学校就学まで	子が小学校3年生まで	子が小学校卒業まで	子が小学校卒業後も取得できる	
調査産業計	100.0 (290)	5.5 (16)	82.8 (240)	4.8 (14)	2.4 (7)	1.7 (5)	2.8 (8)
10人~29人	100.0 (57)	8.8 (5)	68.4 (39)	3.5 (2)	12.3 (7)	1.8 (1)	5.3 (3)
30人~99人	100.0 (73)	5.5 (4)	83.6 (61)	4.1 (3)	0.0 (0)	2.7 (2)	4.1 (3)
100人~299人	100.0 (51)	5.9 (3)	90.2 (46)	2.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	2.0 (1)
300人以上	100.0 (109)	3.7 (4)	86.2 (94)	7.3 (8)	0.0 (0)	1.8 (2)	0.9 (1)
建設業	100.0 (10)	0.0 (0)	90.0 (9)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	10.0 (1)
製造業	100.0 (46)	4.3 (2)	80.4 (37)	4.3 (2)	2.2 (1)	2.2 (1)	6.5 (3)
運輸・通信業	100.0 (14)	0.0 (0)	64.3 (9)	14.3 (2)	7.1 (1)	0.0 (0)	14.3 (2)
卸売・小売業	100.0 (58)	1.7 (1)	94.8 (55)	1.7 (1)	1.7 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)
金融・保険・不動産業	100.0 (31)	0.0 (0)	87.1 (27)	9.7 (3)	0.0 (0)	3.2 (1)	0.0 (0)
飲食店・宿泊業	100.0 (17)	17.6 (3)	82.4 (14)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)
サービス業	100.0 (114)	8.8 (10)	78.1 (89)	5.3 (6)	3.5 (4)	2.6 (3)	1.8 (2)

表7-2 子の看護休暇の期間(パートタイム労働者)

区 分	計	% (件数)					無回答・不明
		子が3歳未満	子が小学校就学まで	子が小学校3年生まで	子が小学校卒業まで	子が小学校卒業後も取得できる	
調査産業計	100.0 (290)	5.2 (15)	77.2 (224)	3.4 (10)	1.7 (5)	0.7 (2)	11.7 (34)
10人~29人	100.0 (57)	8.8 (5)	61.4 (35)	3.5 (2)	8.8 (5)	1.8 (1)	15.8 (9)
30人~99人	100.0 (73)	5.5 (4)	78.1 (57)	2.7 (2)	0.0 (0)	1.4 (1)	12.3 (9)
100人~299人	100.0 (51)	5.9 (3)	82.4 (42)	2.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	9.8 (5)
300人以上	100.0 (109)	2.8 (3)	82.6 (90)	4.6 (5)	0.0 (0)	0.0 (0)	10.1 (11)
建設業	100.0 (10)	0.0 (0)	70.0 (7)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	30.0 (3)
製造業	100.0 (46)	4.3 (2)	73.9 (34)	4.3 (2)	0.0 (0)	2.2 (1)	15.2 (7)
運輸・通信業	100.0 (14)	0.0 (0)	64.3 (9)	7.1 (1)	7.1 (1)	0.0 (0)	21.4 (3)
卸売・小売業	100.0 (58)	1.7 (1)	89.7 (52)	1.7 (1)	1.7 (1)	0.0 (0)	5.2 (3)
金融・保険・不動産業	100.0 (31)	0.0 (0)	87.1 (27)	9.7 (3)	0.0 (0)	0.0 (0)	3.2 (1)
飲食店・宿泊業	100.0 (17)	11.8 (2)	64.7 (11)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	23.5 (4)
サービス業	100.0 (114)	8.8 (10)	73.7 (84)	2.6 (3)	2.6 (3)	0.9 (1)	11.4 (13)

(11) 子の看護休暇の日数

制度の規定がある事業所における休暇が取得できる日数をみると、正規労働者においては、「子1人で年5日、子2人以上で年10日まで」が70.7%、次いで「子の人数に関わらず年5日まで」が20.7%となっている。(表7-3)

パートタイム労働者においては、「子1人で年5日、子2人以上で年10日まで」が65.2%、次いで「子の人数に関わらず年5日まで」が17.6%となっている。(表7-4)

表7-3 子の看護休暇の日数(正規労働者)

%(件数)

区 分	計	子の人数にかかわらず5日まで	子1人で年5日、子2人以上で年10日まで	その他	無回答・不明
調査産業計	100.0 (290)	20.7 (60)	70.7 (205)	4.1 (12)	4.5 (13)
10人~29人	100.0 (57)	38.6 (22)	45.6 (26)	5.3 (3)	10.5 (6)
30人~99人	100.0 (73)	27.4 (20)	61.6 (45)	5.5 (4)	5.5 (4)
100人~299人	100.0 (51)	23.5 (12)	76.5 (39)	0.0 (0)	0.0 (0)
300人以上	100.0 (109)	5.5 (6)	87.2 (95)	4.6 (5)	2.8 (3)
建設業	100.0 (10)	20.0 (2)	60.0 (6)	10.0 (1)	10.0 (1)
製造業	100.0 (46)	32.6 (15)	56.5 (26)	2.2 (1)	8.7 (4)
運輸・通信業	100.0 (14)	14.3 (2)	64.3 (9)	14.3 (2)	7.1 (1)
卸売・小売業	100.0 (58)	15.5 (9)	79.3 (46)	3.4 (2)	1.7 (1)
金融・保険・不動産業	100.0 (31)	6.5 (2)	90.3 (28)	3.2 (1)	0.0 (0)
飲食店・宿泊業	100.0 (17)	23.5 (4)	76.5 (13)	0.0 (0)	0.0 (0)
サービス業	100.0 (114)	22.8 (26)	67.5 (77)	4.4 (5)	5.3 (6)

表7-4 子の看護休暇の日数(パートタイム労働者)

%(件数)

区 分	計	子の人数にかかわらず5日まで	子1人で年5日、子2人以上で年10日まで	その他	無回答・不明
調査産業計	100.0 (290)	17.6 (51)	65.2 (189)	3.4 (10)	13.8 (40)
10人~29人	100.0 (57)	31.6 (18)	43.9 (25)	5.3 (3)	19.3 (11)
30人~99人	100.0 (73)	26.0 (19)	56.2 (41)	2.7 (2)	15.1 (11)
100人~299人	100.0 (51)	17.6 (9)	70.6 (36)	2.0 (1)	9.8 (5)
300人以上	100.0 (109)	4.6 (5)	79.8 (87)	3.7 (4)	11.9 (13)
建設業	100.0 (10)	10.0 (1)	50.0 (5)	10.0 (1)	30.0 (3)
製造業	100.0 (46)	26.1 (12)	52.2 (24)	2.2 (1)	19.6 (9)
運輸・通信業	100.0 (14)	7.1 (1)	64.3 (9)	7.1 (1)	21.4 (3)
卸売・小売業	100.0 (58)	13.8 (8)	75.9 (44)	3.4 (2)	6.9 (4)
金融・保険・不動産業	100.0 (31)	6.5 (2)	87.1 (27)	3.2 (1)	3.2 (1)
飲食店・宿泊業	100.0 (17)	23.5 (4)	52.9 (9)	0.0 (0)	23.5 (4)
サービス業	100.0 (114)	20.2 (23)	62.3 (71)	3.5 (4)	14.0 (16)

(12) 短時間正社員制度の導入

短時間正社員制度の導入状況を見ると、短時間正社員制度を「導入していない」が77.6%と最も高く、次いで「導入している」が11.8%、「制度はないが運用している」が9.6%となっている。

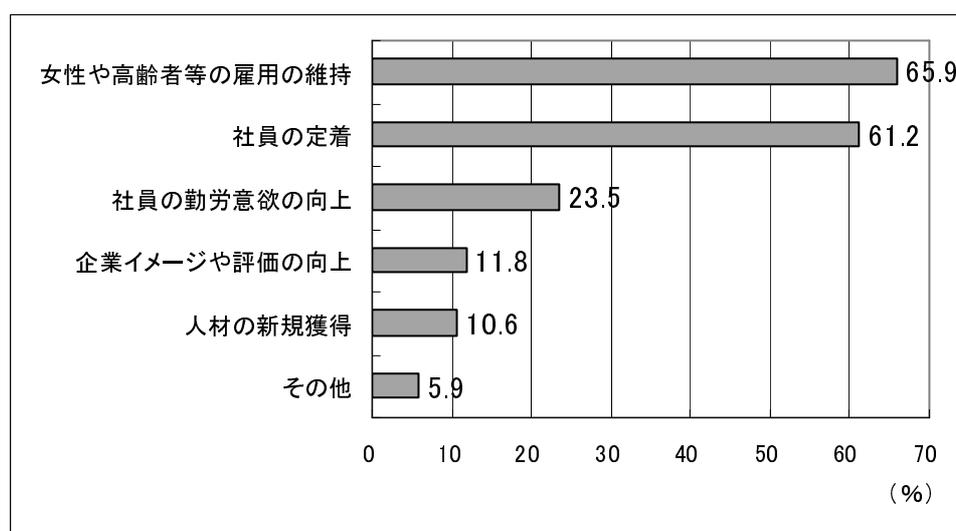
また、「導入している」を規模別にみると、300人以上で21.9%と最も高く、100～299人で7.3%と最も低くなっている。産業別では、運輸・通信業が25.0%と最も高く、次いでサービス業が15.4%、飲食店・宿泊業が13.8%となっている。（表8－1）

導入目的の内容（複数回答）をみると、「女性や高齢者等の雇用の維持」が65.9%と最も高く、次いで「社員の定着」が61.2%、「社員の勤労意欲の向上」が23.5%、「企業イメージや評価の向上」が11.8%、「人材の新規獲得」が10.6%となっている。（図8－1）

表8－1 短時間正社員制度の導入

区 分	% (件数)				
	計	導入している	制度はないが運用している	導入していない	無回答・不明
調査産業計	100.0 (397)	11.8 (47)	9.6 (38)	77.6 (308)	1.0 (4)
10人～29人	100.0 (122)	8.2 (10)	9.0 (11)	80.3 (98)	2.5 (3)
30人～99人	100.0 (106)	7.5 (8)	11.3 (12)	81.1 (86)	0.0 (0)
100人～299人	100.0 (55)	7.3 (4)	20.0 (11)	72.7 (40)	0.0 (0)
300人以上	100.0 (114)	21.9 (25)	3.5 (4)	73.7 (84)	0.9 (1)
建設業	100.0 (16)	12.5 (2)	25.0 (4)	62.5 (10)	0.0 (0)
製造業	100.0 (65)	7.7 (5)	15.4 (10)	72.3 (47)	4.6 (3)
運輸・通信業	100.0 (16)	25.0 (4)	12.5 (2)	62.5 (10)	0.0 (0)
卸売・小売業	100.0 (80)	7.5 (6)	8.8 (7)	83.8 (67)	0.0 (0)
金融・保険・不動産業	100.0 (35)	5.7 (2)	0.0 (0)	91.4 (32)	2.9 (1)
飲食店・宿泊業	100.0 (29)	13.8 (4)	3.4 (1)	82.8 (24)	0.0 (0)
サービス業	100.0 (156)	15.4 (24)	9.0 (14)	75.6 (118)	0.0 (0)

図8－1 短時間正社員制度の導入目的



(13) 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の内容（複数回答）をみると、「長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進等、労働時間等の設定改善の取組」が 54.2%と最も高く、次いで「女性や高齢者が再就職や継続就業できる機会の提供」が 36.5%、「一般事業主行動計画を策定・届出」が 30.7%、「過重労働及びメンタルヘルス相談窓口の設置」が 27.0%、「短時間勤務や在宅勤務等、柔軟な働き方を支える制度整備」が 19.4%、「男性の育児休業等の取得促進に向けた環境整備」が 15.1%となっている。（図 9）

図 9 家庭と仕事の両立を推進するために実施している措置

