

I 調査の概要

1 調査の目的

県内の民間事業所における各種休暇制度、育児・介護休業制度、女性雇用管理等の労務管理の実態を調査し、今後の労働行政施策の基礎資料とすることを目的とする。

2 調査対象

次に該当する岡山県内における民間事業所のうち、平成18年事業所・企業統計調査名簿により無作為に抽出した2,000事業所

(1) 常用労働者30人以上を雇用する事業所（調査対象日に30人以下となっていた事業所についても集計に含めた）

(2) 日本標準産業分類による次の産業に属する事業所

鉱業

建設業

製造業

電気・ガス・熱供給・水道業

情報通信業

運輸業

卸売・小売業

金融・保険業

不動産業

飲食店、宿泊業

医療、福祉

教育、学習支援業

複合サービス事業

サービス業

3 調査対象日

平成21年12月1日現在で調査。ただし、育児・介護休業制度等の利用状況については、過去の一定期間の状況を調査。

4 調査方法 郵送調査

5 回収状況 1,208事業所（回収率60.4%）

6 調査項目 育児休業制度、介護休業制度、子の看護休暇制度、女性雇用管理の状況及びパートタイム労働者の雇用管理

II 回答事業所の概要

1 規模別、産業別事業所の構成

有効回答のあった事業所は1,208事業所である。

規模別（本社、支社等を含む全常用労働者数による企業規模別をいう。以下同じ。）、産業別の構成は、表1-1図、表1-2図のとおりである。

表1-1図 規模別事業所の構成

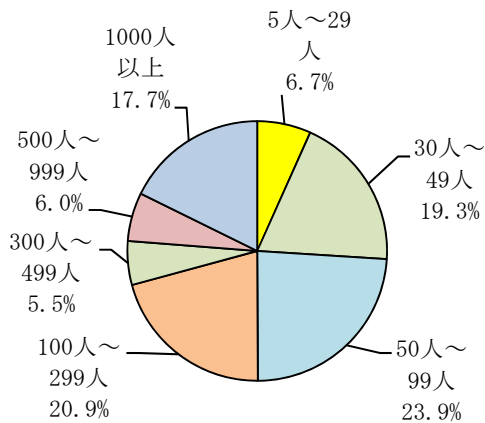
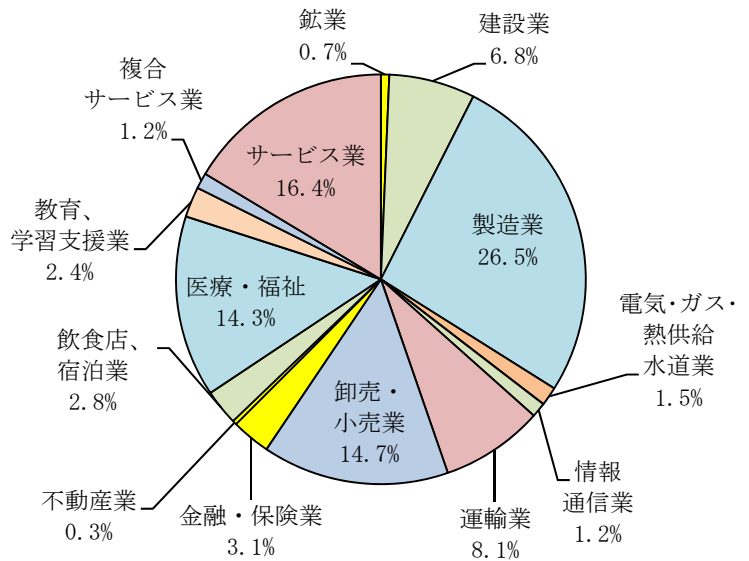


表1-2図 産業別事業所の構成



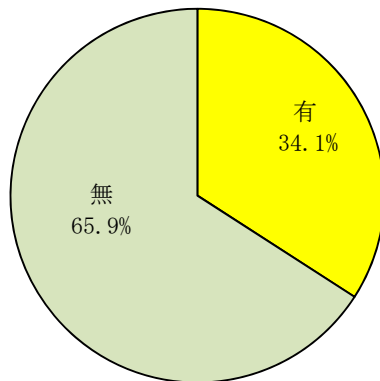
2 労働組合の有無

労働組合がある事業所は全体の34.1%となっている。規模別では規模が大きくなるほど労働組合「あり」の割合が高い傾向にあり、1,000人以上の事業所では71.5%と大きく半数を超えている。

産業別では複合サービス業が66.7%、金融・保険業が62.2%と高くなっている。

(表1-3)

表1-3図 労働組合の有無



3 事業所の従業員の構成

常用労働者に占める男女の比率は、男性 55.9%、女性 44.1%である。

女性の占める割合の高い産業をみると、「医療、福祉」76.6%、「飲食店、宿泊業」56.2%、「卸売・小売業」56.1%などとなっている。

また、常用労働者に占めるパートタイム労働者は 24.0%となっており、男女別にみると、男性労働者に占めるパートタイム労働者は 10.4%であるのに対し、女性労働者に占める割合は 41.1%となっている。(表 1-4)

Ⅲ 調査結果の概要

第1章 仕事と家庭の両立に関する事項

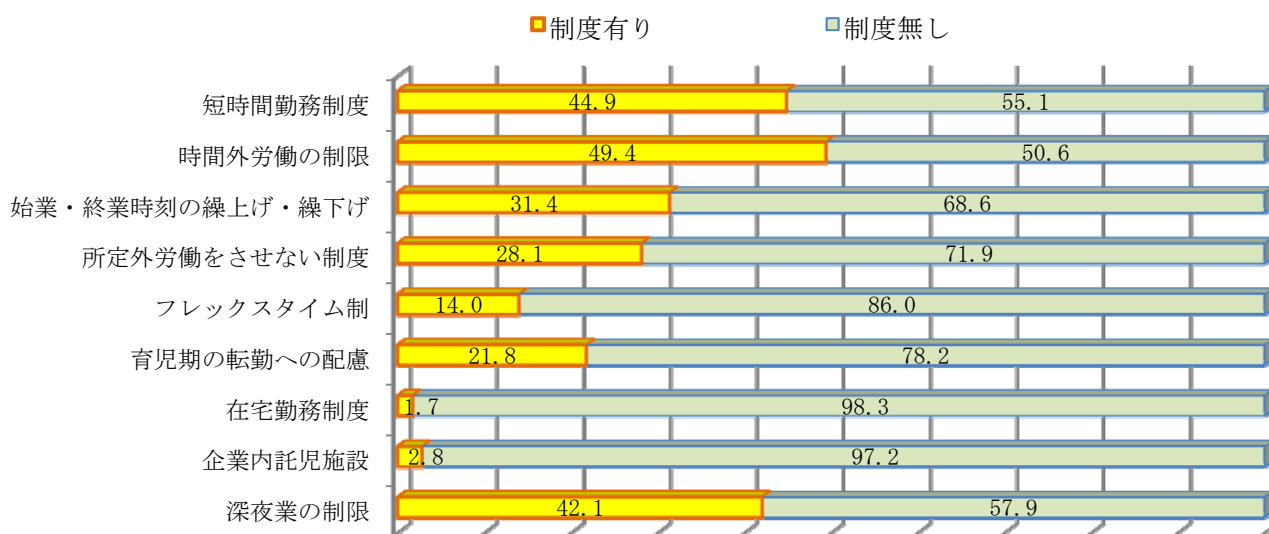
1 仕事と家庭の両立支援制度の導入状況及び利用状況（前回調査無し）

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」で49.4%、「短時間勤務制度」で44.9%、「深夜業の制限」で42.1%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」で31.4%と高くなっている。

一方、「企業内託児施設」では2.8%、「在宅勤務制度」では1.7%と低くなっている。

（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

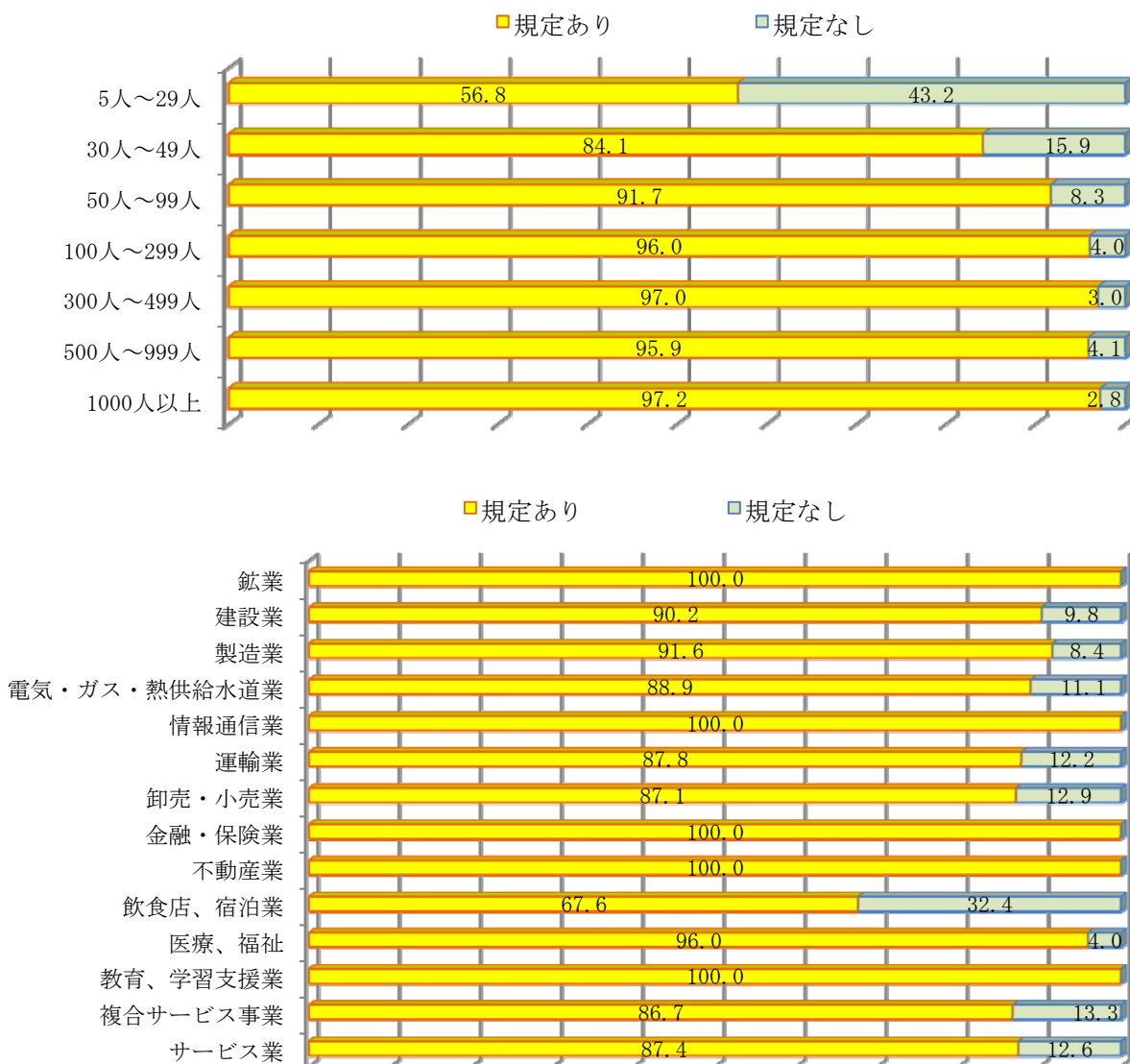
1 育児休業制度の規定の状況

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90.3%（前回85.1%）であり、規模別にみると、100人以上の事業所では95%を超えている。

産業別では「鉱業」、「情報通信業」、「金融・保険業」、「不動産業」、「教育、学習支援業」はいずれも100%である。「飲食店、宿泊業」が67.6%と他よりも低くなっている。

（表3-1）

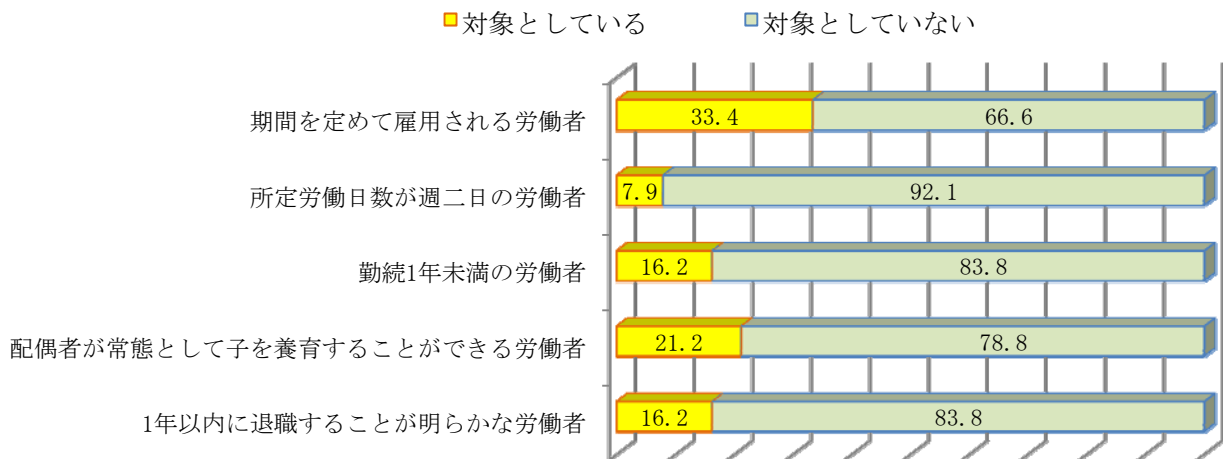
表3-1図 育児休業制度の規定の状況



(1) 育児休業制度を取得できる労働者の範囲

育児・介護休業法で適用除外になっていた、労使協定で除外できなくなった者について、育児休業制度の対象者としている事業所は、多い順に「期間を定めて雇用される労働者」33.4%（前回18.8%）、「配偶者が常態として子を養育することができる労働者」21.2%（同17.9%）、「勤続1年未満の労働者」16.2%（同12.0%）、「1年以内に退職することが明らかな労働者」16.2%（同13.8%）、「所定労働日数が週2日以下の労働者」7.9%（同6.5%）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) 育児休業制度の利用可能期間

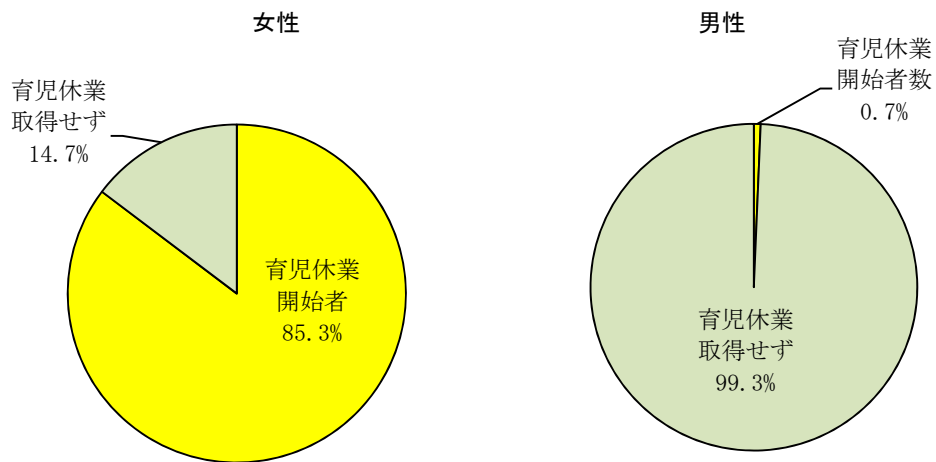
育児休業制度の利用可能期間については、法が定める期間である「子が1歳未満(理由のある場合1歳6か月未満を含む)」とする事業所が68.7%(前回74.2%)である。一方、法が定める期間以上を利用可能期間としている事業所は、「子が2歳未満(特に理由を定めず1歳6か月未満を含む)」が22.7%(同19.1%)、「子が3歳未満」が7.7%(同5.8%)、「子が3歳以上」が0.9%(同0.9%)となっている。(表3-7)

(3) 育児休業制度の利用者の状況

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85.3%(前回93.7%)、うち代替要員採用は32.1%である。

男性は0.7%(同0.4%)、うち代替要員採用は9.1%である。(表3-8)

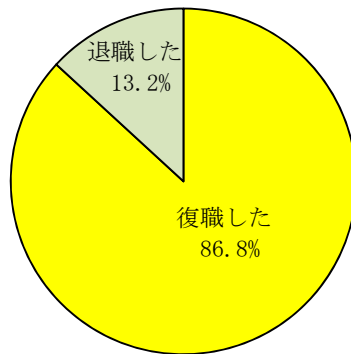
表3-8図 育児休業制度の利用者の状況



(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20年4月1日から平成21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86.8%、男性の復職率は100%となっている。(表3-9)

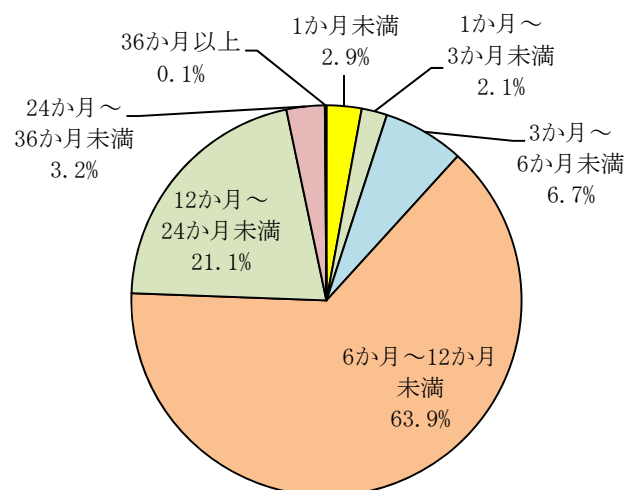
表3-9図 育児休業終了後の復職状況(女性)



(5) 育児休業制度の利用期間

育児休業制度を利用した女性の利用期間は、「6か月～12か月未満」が最も多く63.9%(前回69.9%)、「12か月～24か月未満」が21.1%(同11.5%)、「24か月～36か月未満」が3.2%(同0.4%)などとなっている。(表3-10)

表3-10図 育児休業制度の利用期間(女性)

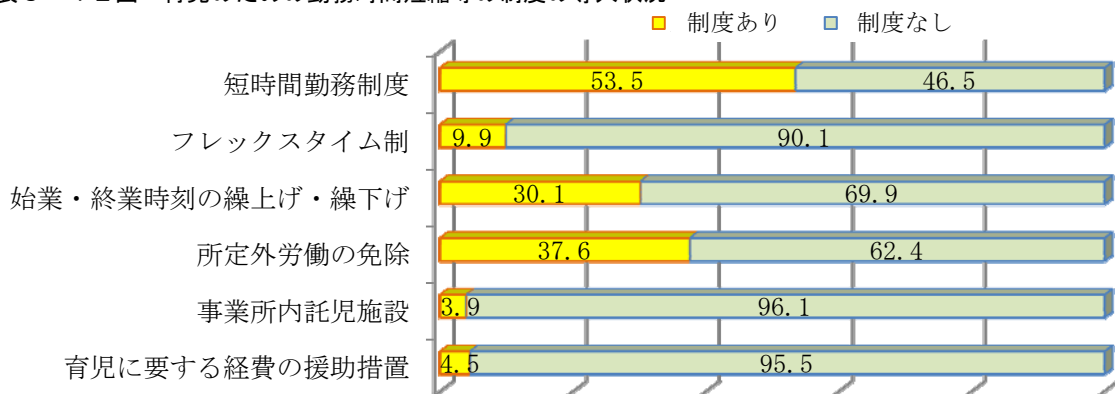


2 育児のための勤務時間短縮等の制度

(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措置について、導入している事業所は67.3%（前回 63.7%）である。各措置ごとの導入状況（複数回答）をみると、「短時間勤務制度」が53.5%（同 48.8%）、「フレックスタイム制」が9.9%（同 7.6%）、「始業・終業時刻の繰り上げ・繰下げ」が30.1%（同 27.7%）、「所定外労働の免除」が37.6%（同 38.7%）、「事業所内託児施設」が3.9%（同 5.0%）、「育児に要する経費の援助措置」が4.5%（同 3.8%）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、「育児に対する経費の援助措置」で71.0%、「事業所内託児施設」で64.5%、「所定外労働の免除」で47.3%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14.4%（前回 13.9%）、「1時間以上2時間未満」が54.0%（同 59.6%）、「2時間以上4時間未満」が27.5%（同 21.8%）、「4時間以上」が4.1%（同 4.7%）となっている。（表3-13～24）

表3-13～24 図 各制度の利用可能期間

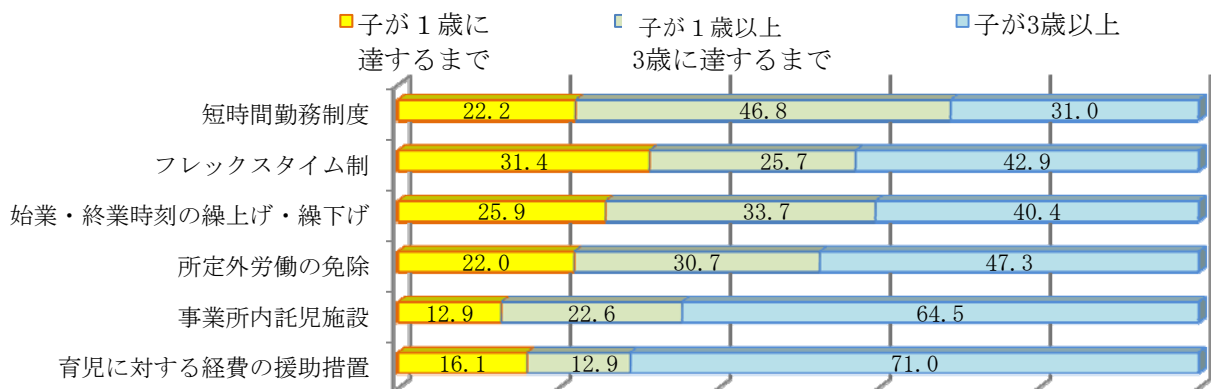
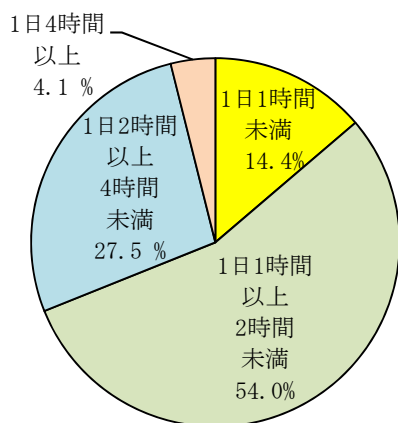


表3-13図 短時間勤務制度 短縮時間



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

子の看護休暇について就業規則等に規定している事業所は60.3%（前回50.7%）であり、有給または一部有給としている事業所は35.9%（同39.3%）である。

規模別に見ると、「1000人以上」の事業所で76.2%と高くなっており、産業別に見ると、「鉱業」が87.5%、「情報通信業」が85.7%と高くなっている。

（表4-1～5）

表4-1図 子の看護休暇制度の規定の有無

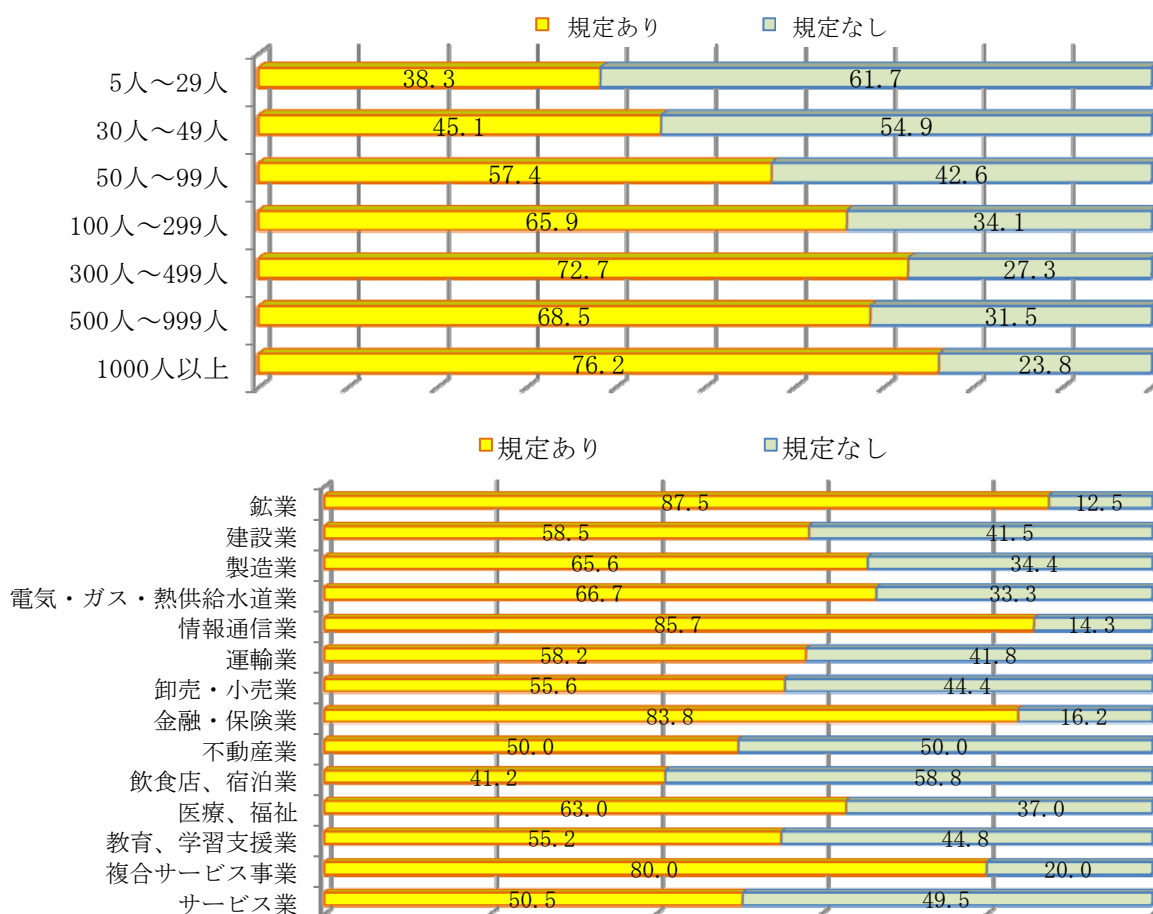
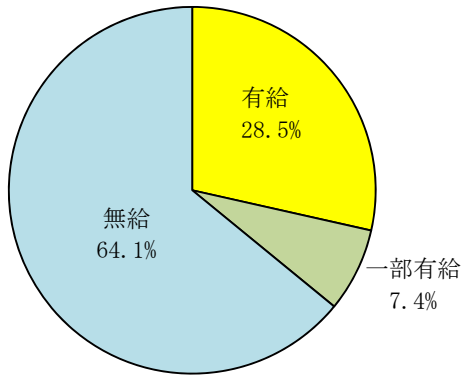


表 4-2 図 子の看護休暇制度の有給の有無



(2) 子の看護休暇制度の内容

看護休暇制度の利用可能期間については、「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 88.2%)、「子が小学校卒業以降も対象」とする事業所が 8.2% (同 9.4%) である。

取得日数は「5日」が 88.4% (同 93.0%) と最も多く、「同一の労働者につき」取得可能とする事業所が 49.7% (同 50.8%)、「同一の子につき」取得可能とする事業所が 31.0% (同 26.1%) となっている。(表 4-6~8)

表 4-6 図 子の看護休暇制度の期間の制限

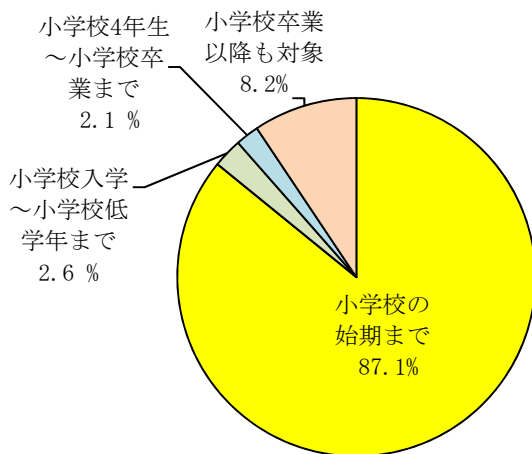
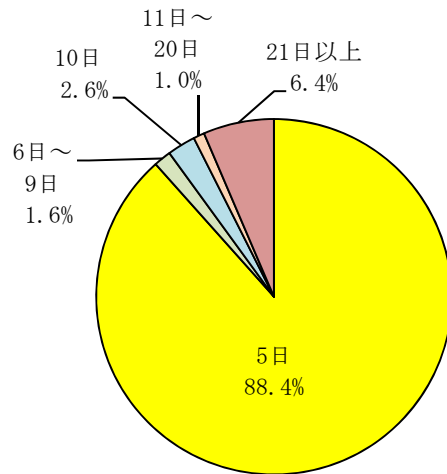


表 4-8 図 子の看護休暇制度の日数の制限



(3) 子の看護休暇制度の利用状況

事業所のうち就学前の子を持つ女性労働者ありは90.1%（男性98.7%）であり、このうち看護休暇取得者がいた事業所は9.9%（男性1.3%）である。

子の看護休暇制度の利用日数は、女性で「3日以下」が47.6%、「4日～6日」が50.4%などとなっており、男性では「3日以下」が71.6%、「4日～6日」が27.2%などとなっている。（表4-9～12）

表4-11図 子の看護休暇制度の利用日数(女性)

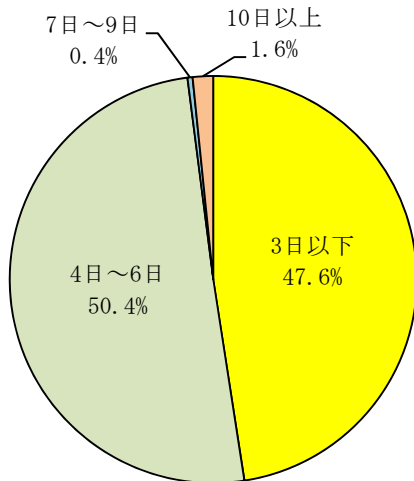
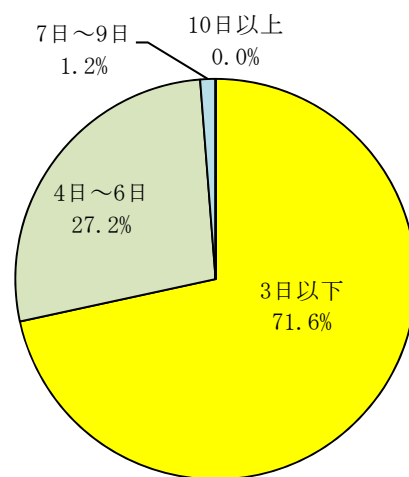


表4-12図 子の看護休暇制度の利用日数(男性)

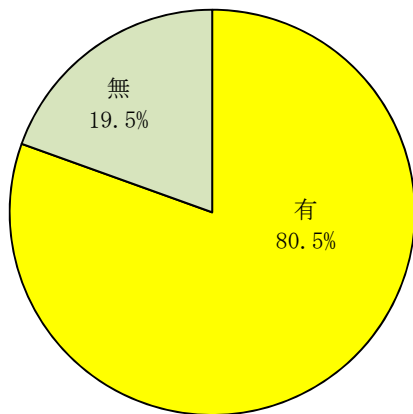


第3章 介護休業制度等に関する事項

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、80.5%（前回 77.7%）である。（表5-1）

表5-1図 介護休業制度の規定の有無

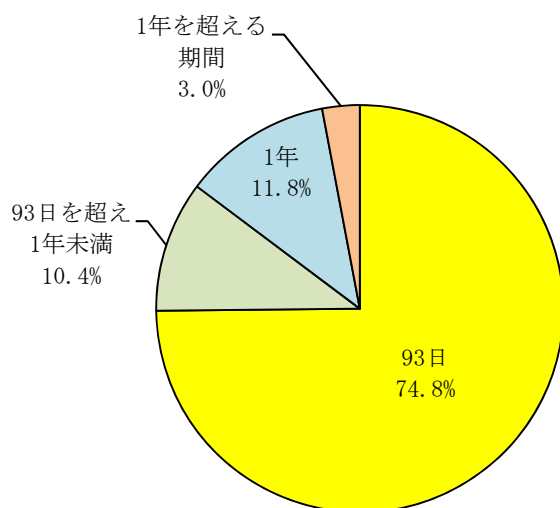


2 介護休業制度の内容

(1) 介護休業の利用可能期間

介護休業の利用可能期間については、利用可能期間「93日」が74.8%（前回 81.4%）、「93日を超え1年以内」が10.4%（同 16.7%）、「1年」が11.8%（同 7.1%）、「1年を超える期間」が3.0%（同 1.9%）となっている。（表5-2）

表5-2図 介護休暇制度の利用可能期間



(2) 介護休業の取得可能回数

介護休業の取得可能回数については、「対象家族一人につき1回」に制限している事業所が45.5%（前回55.0%）と最も多く、「対象家族一人につき常時介護を必要とする場合ごとに1回」が25.9%（同19.9%）などとなっている。「制限なし」とする事業所は21.8%（同17.1%）である。（表5-3）

(3) 介護休業を取得できる労働者の範囲

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、介護休業制度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」で38.9%（前回18.1%）、「所定労働日数が週2日以下の労働者」で10.0%（同5.9%）、「勤続1年未満の労働者」で13.2%（同8.2%）、「93日以内に退職が明らかな労働者」で10.9%（同7.2%）である。（表5-4～7）

3 介護休業の利用状況

(1) 介護休業取得者

平成20年4月1日から平成21年3月31日までの間に介護休業を開始した者のいたる事業所は3.8%（前回4.2%）である。また介護休業取得者の男女比は女性91.7%（同74.5%）、男性8.3%（同25.5%）となっている。（表5-8～9）

(2) 休業終了後の復職状況

介護休業終了後、平成20年4月1日から平成21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89.6%（前回74.5%）となっており、女性が88.6%（同78.9%）、男性100%（同61.5%）となっている。（表5-10）

(3) 介護休業の利用期間

介護休業の利用期間は、「3か月未満」が91.3%（前回83.3%）、「3か月～1年未満」が4.3%（同13.9%）、「1年以上」が4.3%（同2.8%）となっている。（表5-11）

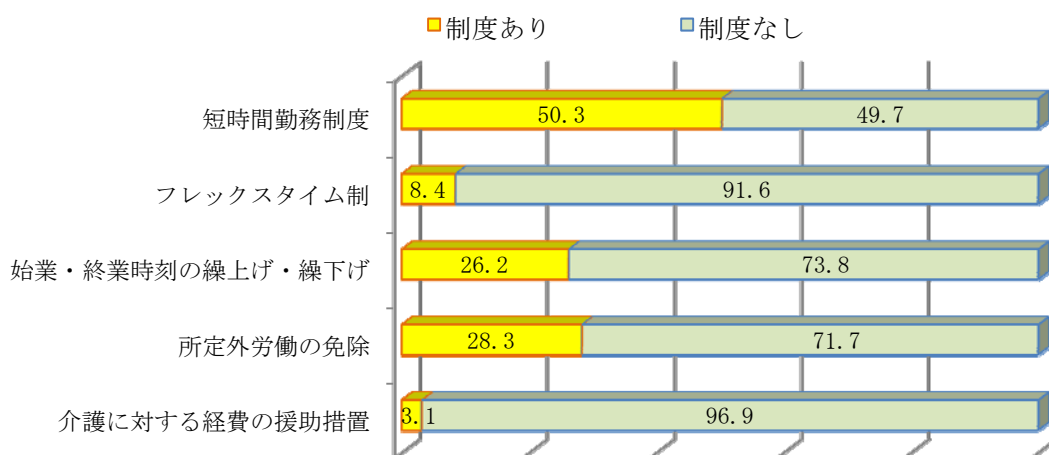
4 介護のための勤務時間短縮等の制度

(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 60.3% (前回 56.5%) である。各措置の導入状況(複数回答)をみると、「短時間勤務制度」で 50.3% (同 51.0%)、「フレックスタイム制」で 8.4% (同 6.0%)、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」で 26.2% (同 28.3%)、「所定外労働の免除」で 28.3% (同 27.2%)、「介護に要する経費の援助措置」で 3.1% (同 2.6%) 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制度の導入状況



(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 58.5% (前回 61.0%)、「1日2時間以上4時間未満」が 25.6% (同 26.3%) などとなっている。(表 5-13)

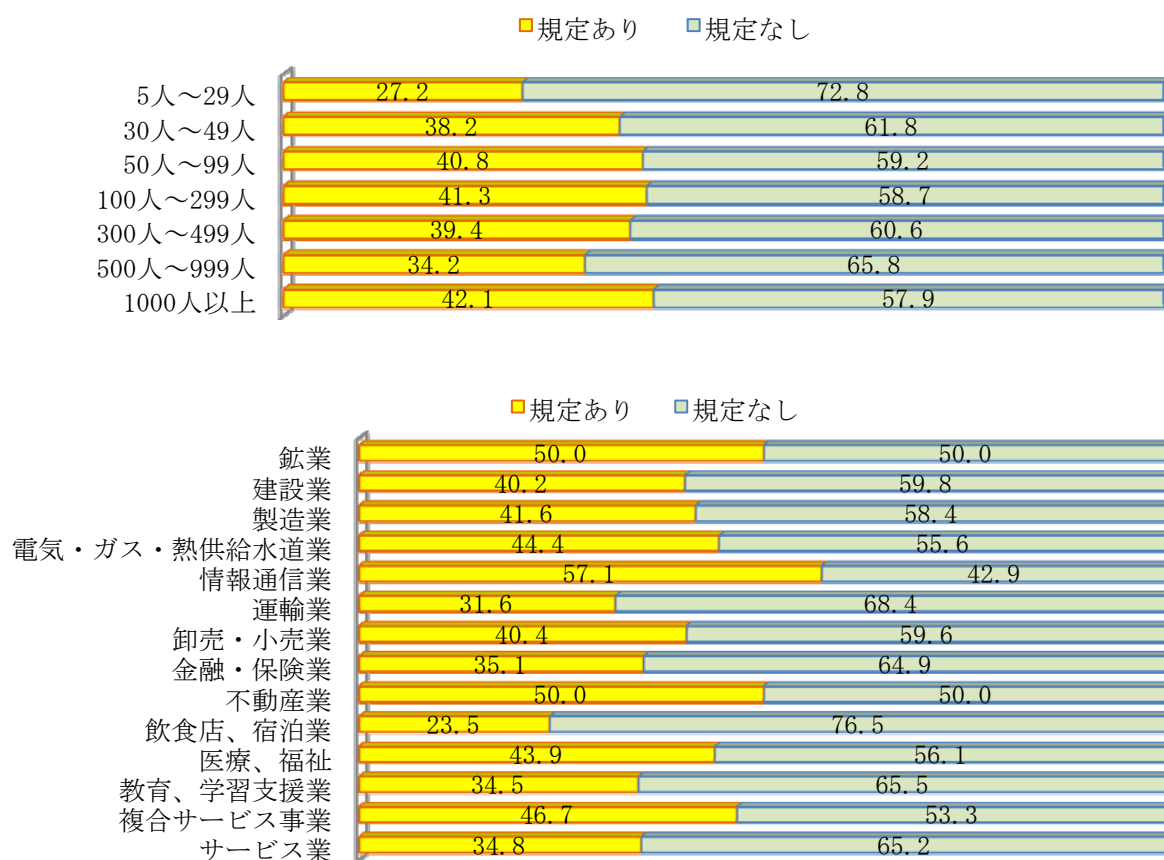
5 介護休暇制度に関する事項 (前回調査無し)

(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、39.2%であり、このうち「有給」、「一部有給」としている事業所は 24.3%である。

制度を導入していない事業所で、今後「制度の導入予定有り」としている事業所は 18.0%である。(表 6-1~3)

表6-1図 介護休暇制度の規定の有無



(2) 介護休暇を取得できる労働者の範囲

育児・介護休業法の適用除外になっていた、労使協定で除外できることとなっている者について、介護休業制度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8.0%、「勤続6カ月未満の労働者」で13.7%、「勤続1年未満の労働者」で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」で20.0%、「同一の要介護状態の対象家族につき」で41.8%であり、「制限無し」とする事業所は35.4%となっている。(表6-7～10)

(4) 介護休暇制度の利用日数

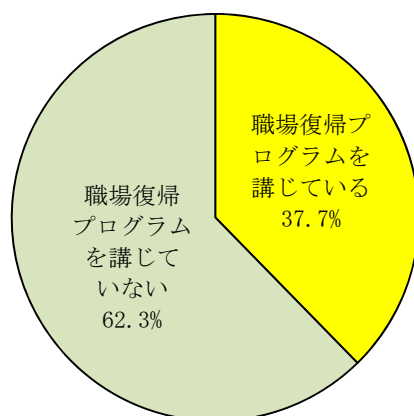
介護休暇制度の利用日数は、「3日以下」が55.2%、「10日以上」が37.9%などとなっている。(表6-11)

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 37.7%（前回 30.0%）である。その措置内容は、「企業や仕事に関する情報提供」が 22.6%（同 24.3%）、「現場復帰のための講習」が 12.8%（同 13.5%）などである。（表 7-1）

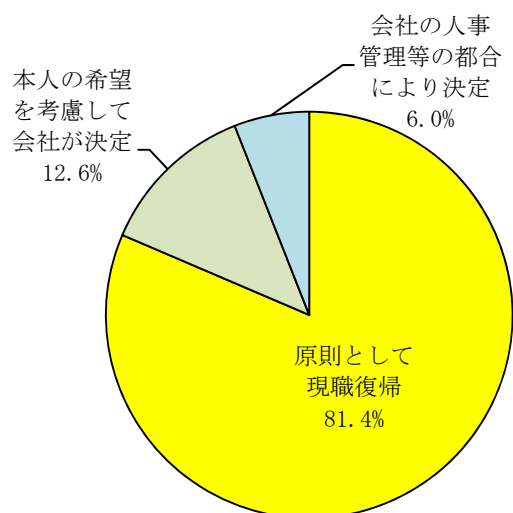
表 7-1 図 育児休業、介護休業終了後の現場復帰プログラムの有無



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 81.4%（前回 84.3%）、「本人の希望を考慮して会社が決定」が 12.6%（同 11.0%）、「会社の人事管理等の都合により決定」が 6.0%（同 4.7%）となっている。（表 7-2）

表 7-2 図 復職後の職場・職種



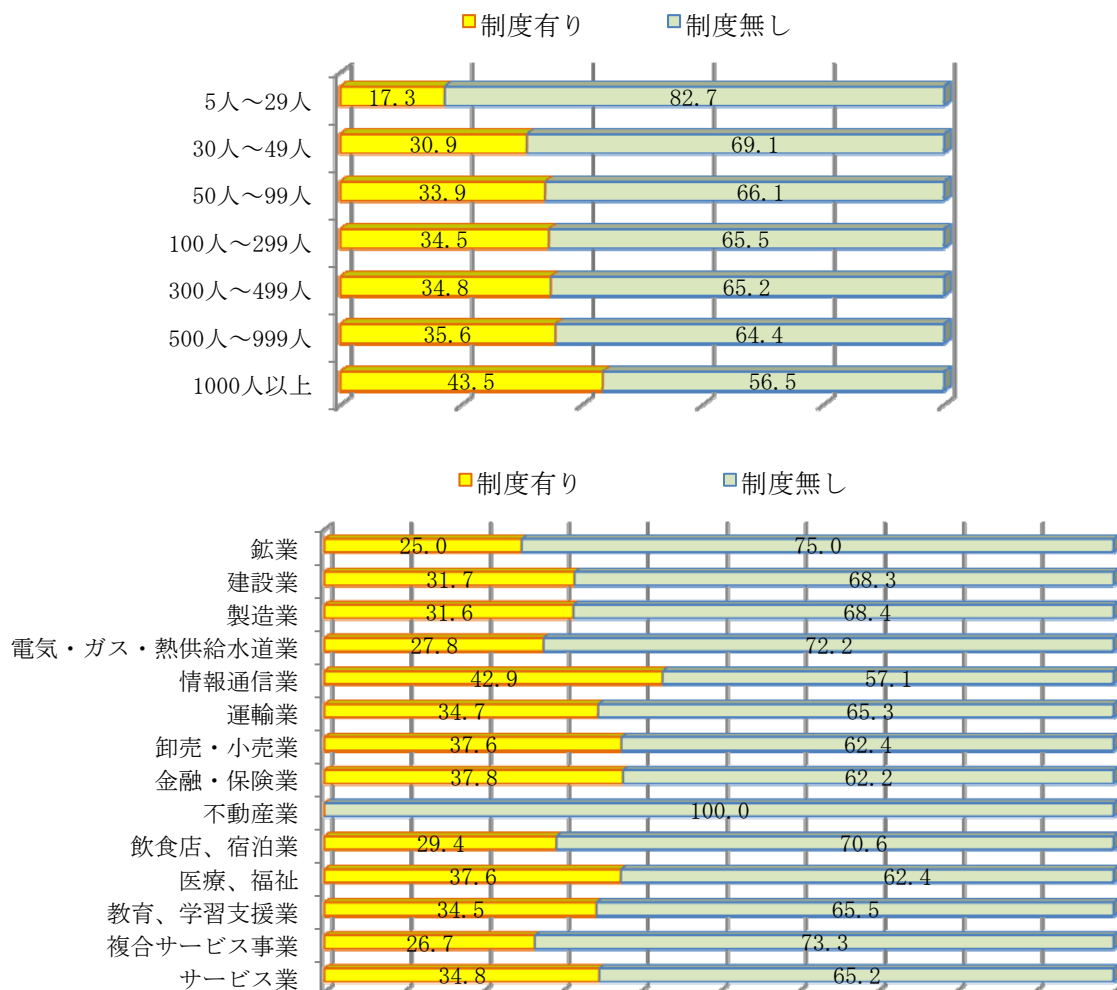
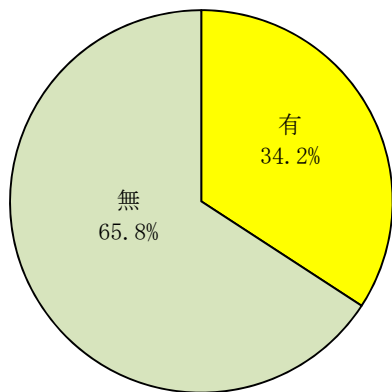
第5章 再雇用制度に関する事項

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34.2%（前回38.1%）である。

「再雇用制度無し」の事業所のうち、「検討中」と回答した事業所は14.0%（同25.1%）である。（表8-1）

表8-1図 再雇用制度の有無



2 育児・介護に係る再雇用制度の利用状況

平成20年4月1日から平成21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26.0%、男性が74.0%であった。

また、同期間に育児・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32.1%、男性が67.9%であった。(表8-2)

表8-2図 再雇用制度の適用を受けた者(退職)

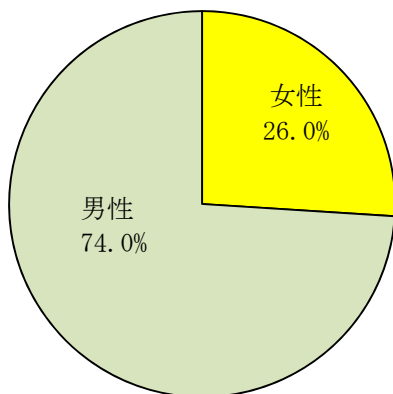
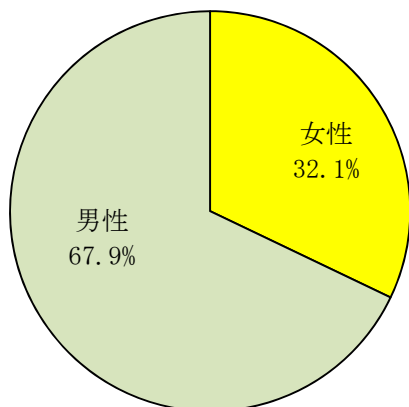


表8-2図 再雇用制度の適用を受けた者(再雇用)



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

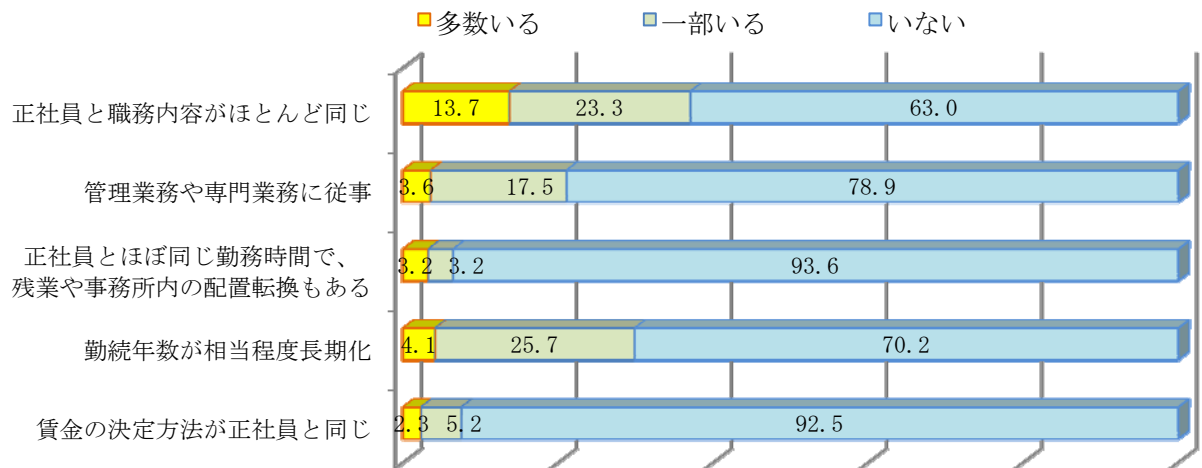
パートタイム労働者の1日あたりの平均労働時間は、5.7時間（前回5.5時間）であり、また週あたりの平均労働日数は4.4日（同4.4日）である。

またパートタイム労働者の平均的な勤続年数は、4.6年（同4.4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。

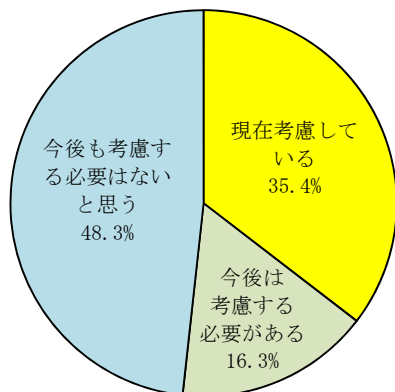
表9-2～6図 パートタイム労働者の職務内容



(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」と回答した事業所は 35.4% (前回 58.1%)、「今後は考慮する必要がある」が 16.3% (同 24.7%)、「今後も考慮する必要はない」が 48.3% (同 17.1%) である。(表 9-7)

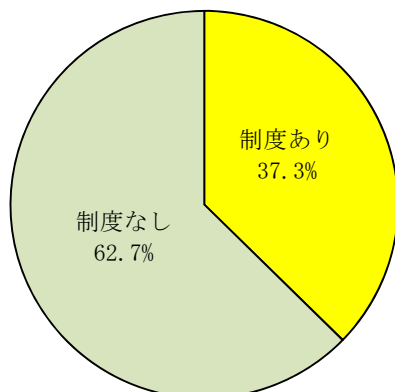
表 9-7 図 パートタイム労働者の処遇の考慮



(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 37.3% (前回 45.6%) 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有無



(5) パートタイム労働者の福利厚生状況

パートタイム労働者の福利厚生の状況については「パート労働者専用の適用規定を作成」が29.1%（前回48.4%）「通常の就業規定を適用」が62.6%（同32.1%）となっている。

また、「退職金の支給」は「あり」が7.4%（同9.6%）、「教育訓練の機会」は「あり」が45.0%（同64.6%）、「福利厚生施設の利用」は「できる」が47.6%（同75.9%）となっている。（表9-9～12）

表9-9図 パートタイム労働者の福利厚生の状況

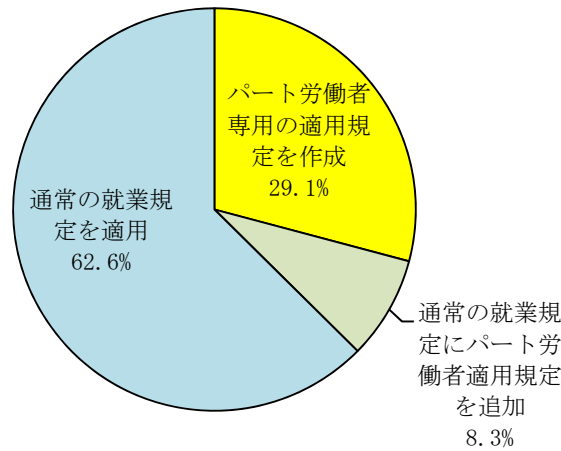
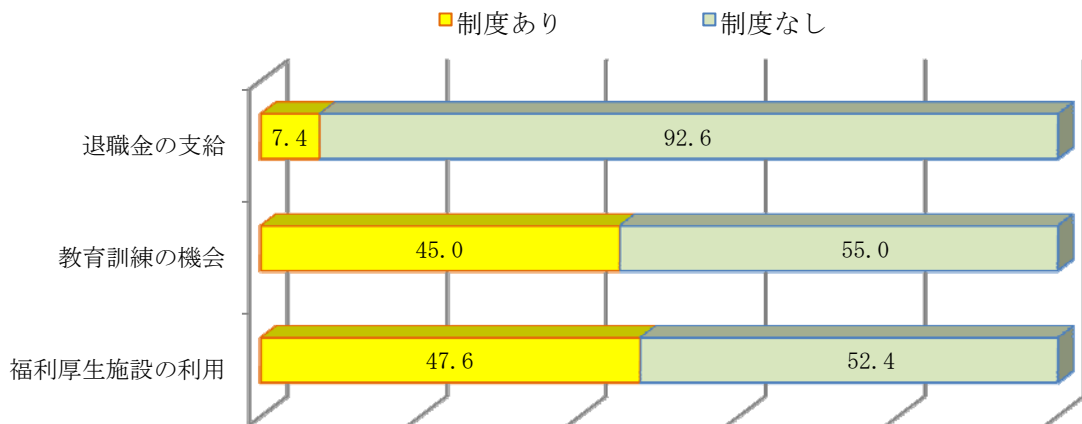


表9-10～12図 パートタイム労働者の福利厚生の状況



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

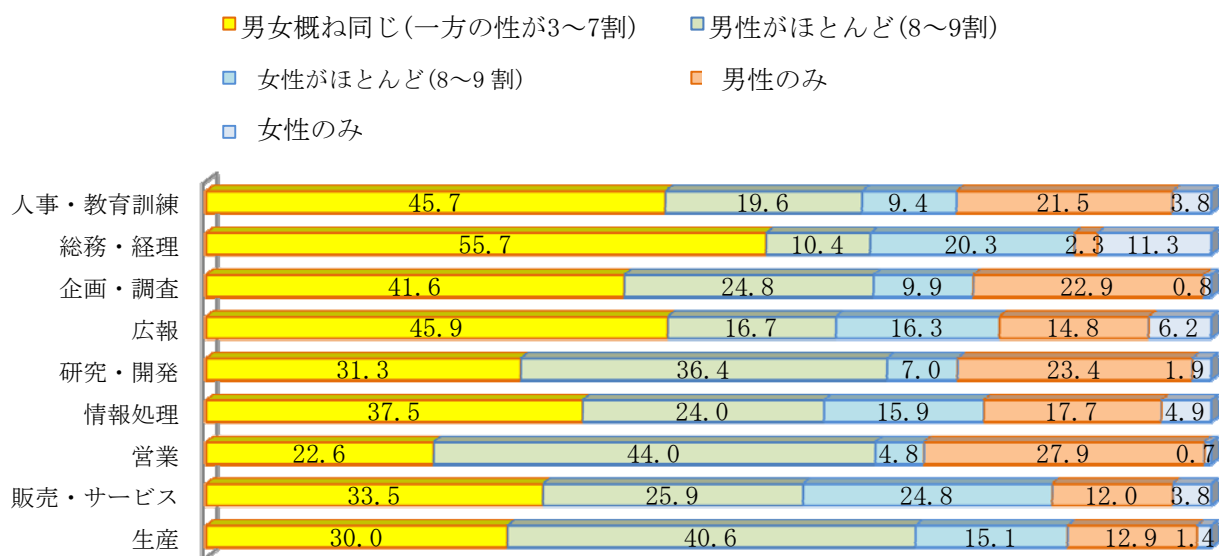
(1) 部門別の配置状況

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、「総務・経理」が86.4%（前回88.6%）、「生産」が85.7%（同84.7%）、「販売・サービス」が84.2%（87.6%）などとなっている。

「女性のみ配置」は、「総務・経理」が11.3%（同9.3%）、「広報」が6.2%（同5.0%）などである。

また「男性のみ配置」では「営業」が27.9%（同30.5%）、「研究・開発」が23.4%（同20.3%）などとなっている。（10-2～10）

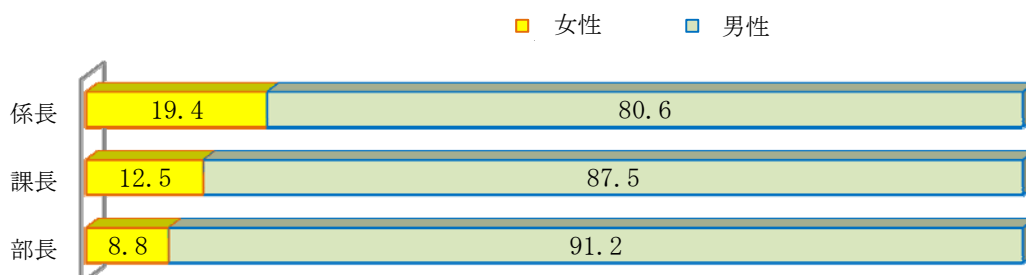
表10-2～10図 男女労働者の配置状況



(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管理職に占める女性の割合は、係長相当職が19.4%（前回22.7%）、課長相当職が12.5%（同13.9%）、部長相当職が8.8%（同8.5%）となっている。（表10-11）

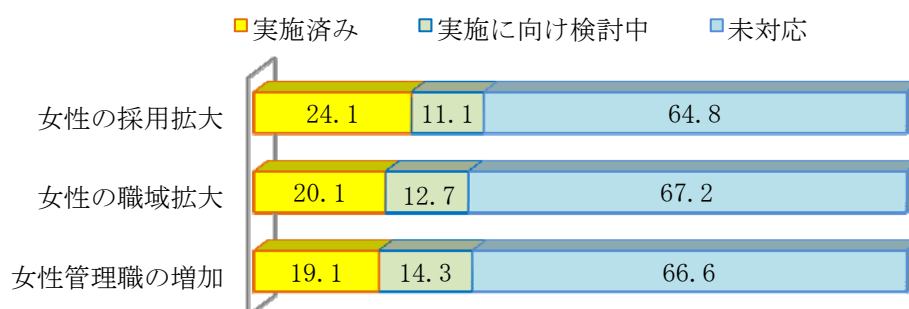
表10-11図 管理職の状況（男女比）



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35.2%（前回49.5%）、「女性の職域拡大」が32.8%（同45.0%）、「女性管理職の増加」が33.4%（同44.1%）である。（表10-12）

表10-12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、「実施済み」または「実施に向け検討中」と回答した事業所は、「社内報や掲示板等による周知」で54.5%（前回54.4%）、「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」で61.0%（同59.4%）、「相談・苦情処理窓口・担当者の設置」で60.8%（同59.0%）で、前回とほぼ同様の結果となっている。（表10-13～18）

表10-13～18図 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止対策

