

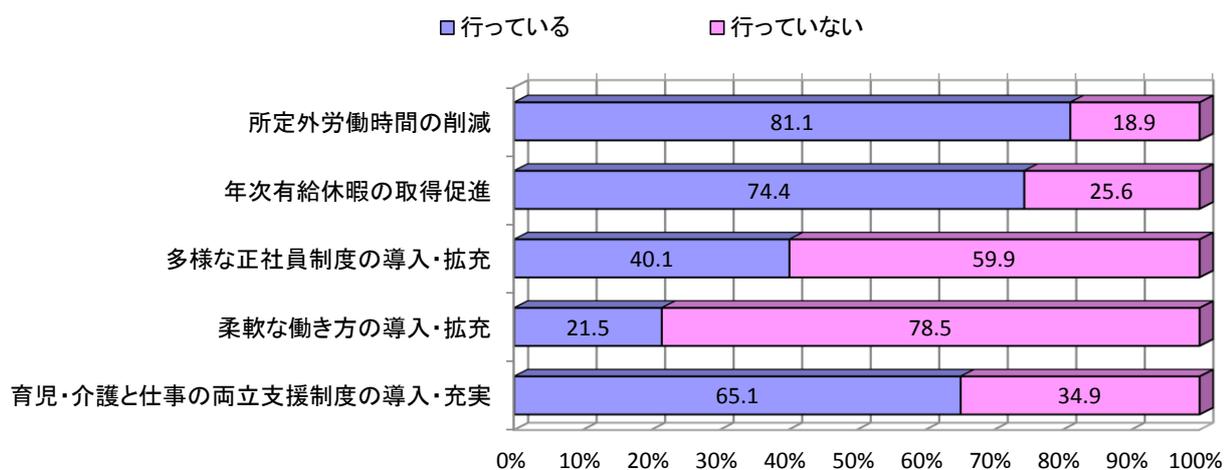
Ⅲ 調査結果の概要

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の取組状況

仕事と家庭の両立支援の取組状況を項目別にみると、「所定外労働時間の削減」81.1%、「年次有給休暇の取得促進」74.4%、「育児・介護と仕事の両立支援制度の導入・充実」65.1%が高くなっている。最も低いのは「柔軟な働き方の導入・拡充」の21.5%となっている。（表2-1～5）

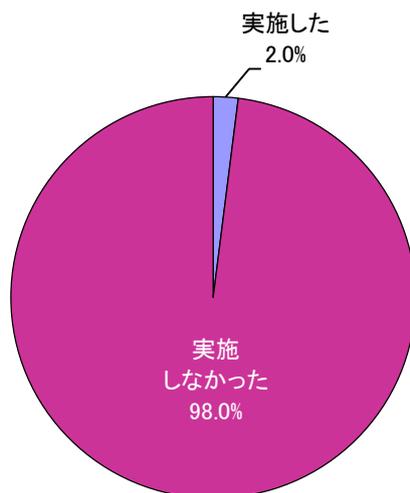
表2-1～5 図 仕事と家庭の両立支援の取組状況



2 『ゆう活』の実施状況

昨年の夏、『ゆう活』を実施した事業所は20事業所で、全体の2.0%に止まっている。産業別では、製造業、運輸業、金融・保険業、医療、福祉、教育、学習支援業の5業種で、実施した事業所が見られた。(表2-6)

表2-6 図 『ゆう活』の実施状況



なお、実施した場合の具体的な内容としては、以下の回答が7事業所より寄せられた(順不同)。

- 工場労働者のうち、5名については始業時間を2時間、7月と8月に早めて始業。
- 6・7・8月に通常の始業時刻(8:00)を1時間早め、7:00からとした(終業時刻も1時間早め、16:00とした)。
- 朝6時出勤をみとめた。
- 6月～9月頃にかけては、始業時刻(8時)より1時間早めて、仕事を行うことにしている。
- 8～9月時に始業時刻(8時45分)を1時間早め、終業もそれに合わせ1時間早め(16時)とした。
- H27年7月13日～8月31日の期間に通常の始業時刻(8:45)を1時間早め、勤務時間を7:45～16:45として、16:45以降の時間外労働を原則禁止とした。
- 2011年よりサマータイムを本社で導入 9:00～17:50 →8:00～16:50。2011年10月より全国拠点で一斉導入 9:00～17:50→8:00～16:50。2012年4月より年中就業時間を変更 8:00～16:50。

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93.6%（前回94.2%）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、「飲食店、宿泊業」が76.2%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）

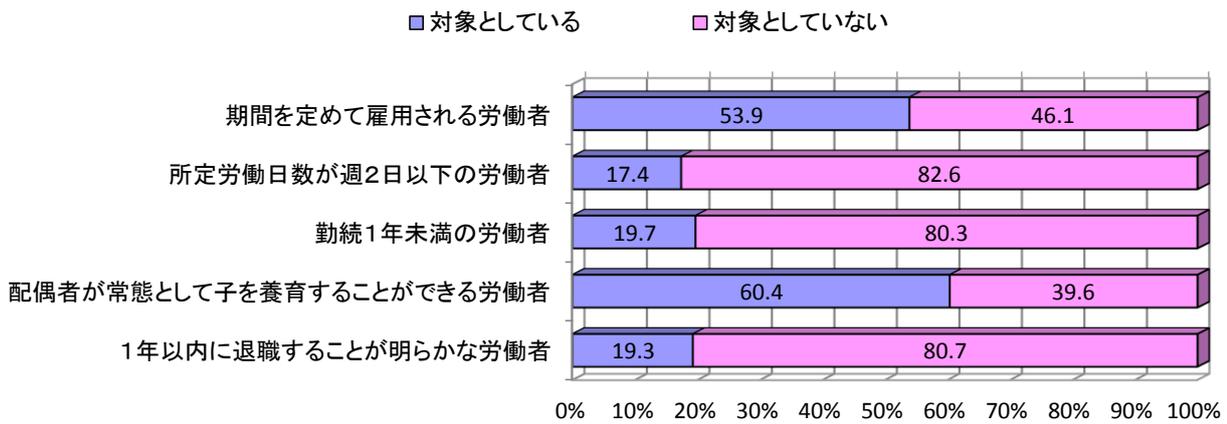
表3-1 図 育児休業制度の規定状況



(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たり、労使協定で除外できている者について、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」60.4%（前回 54.4%）、「期間を定めて雇用される労働者」53.9%（同 43.5%）、「勤続1年未満の労働者」19.7%（同 15.0%）、「1年以内に退職することが明らかな労働者」19.3%（同 16.0%）、「所定労働日数が週2日以下の労働者」17.4%（同 10.9%）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

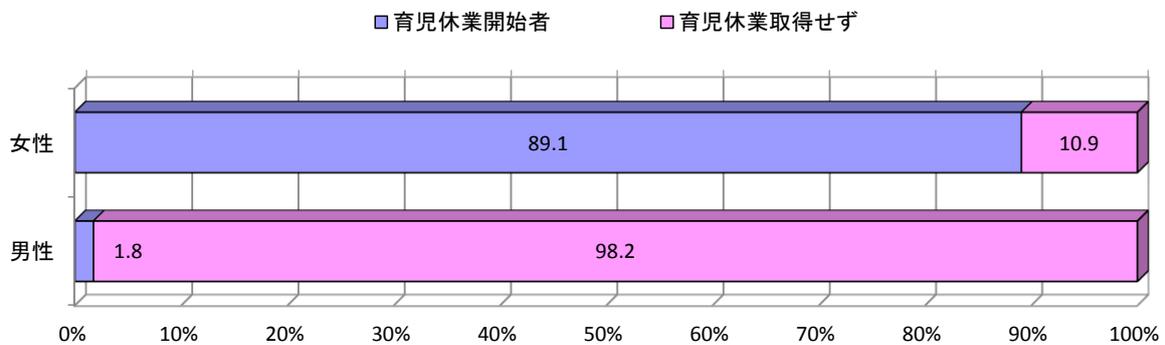
育児休業制度の取得可能期間については、法が定める期間である「子が満1歳未満（法律に定める要件による1歳6か月未満までの期間延長を含む）」とする事業所が57.4%（前回62.5%）である。一方、法が定める期間以上を取得可能期間としている事業所は、「子が満1歳6ヶ月未満（法律に定める要件による期間延長を除く）」が24.5%（同25.1%）、「子が満3歳未満」が12.7%（同7.0%）、「子が満2歳未満」が3.9%（同4.0%）、「子が満3歳以上」が1.6%（同1.4%）となっている。（表3-7）

(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89.1%（前回85.6%）、うち代替要員を採用したのは26.3%（同26.2%）である。

男性は1.8%（同4.3%）、うち代替要員を採用したのは4.2%（同6.0%）である。（表3-8）

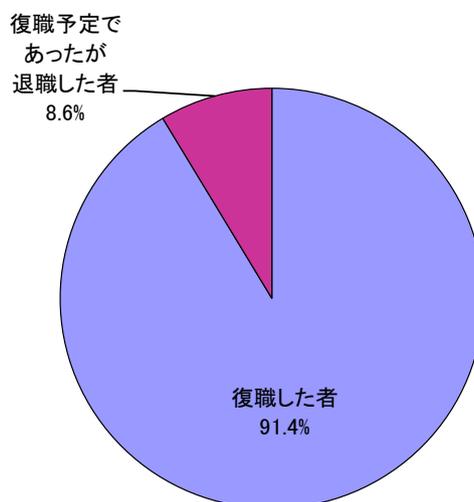
表3-8 図 育児休業制度の取得者の状況



(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26年4月1日から平成27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91.4%（前回92.8%）、男性の復職率は95.2%（同95.7%）となっている。（表3-9）

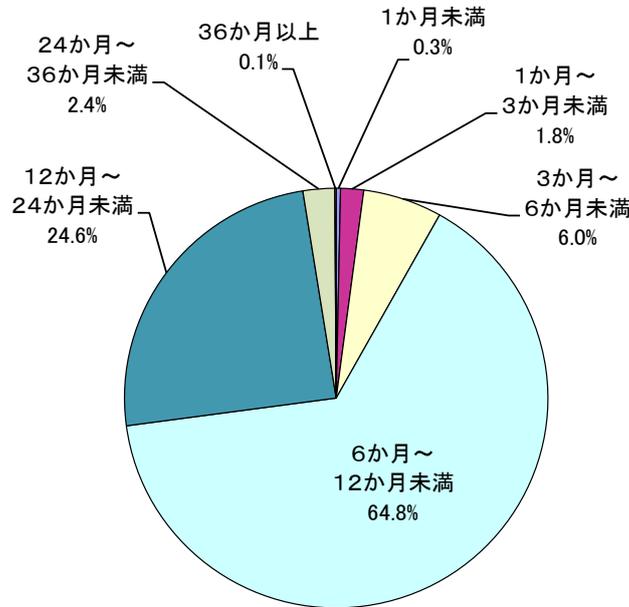
表3-9 図 育児休業終了後の復職状況（女性）



(5) 育児休業制度の取得期間

育児休業制度を利用した女性の取得期間は、「6か月～12か月未満」が最も多く64.8%（前回63.8%）、「12か月～24か月未満」が24.6%（同19.6%）、「3か月～6か月未満」が6.0%（同8.5%）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）

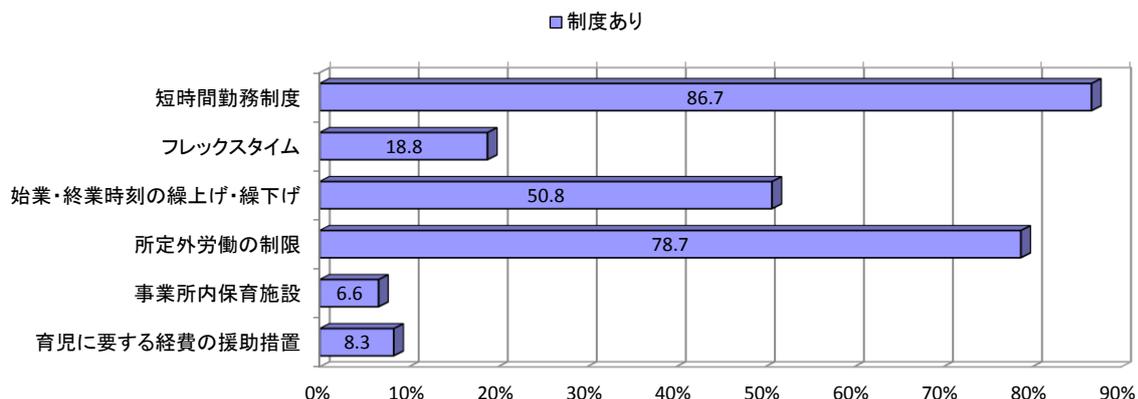


2 育児のための勤務時間短縮等の制度

(1) 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91.2%（前回87.1%）である。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86.7%（同82.0%）、「所定外労働の制限」が78.7%（前回は「所定外労働の免除」70.7%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が50.8%（同45.0%）、「フレックスタイム」が18.8%（同15.4%）、「育児に要する経費の援助措置」が8.3%（同5.8%）、「事業所内保育施設」が6.6%（同6.6%）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



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、「育児に要する経費の援助措置」は63.5%（前回50.0%）、「フレックスタイム」は59.0%（同44.1%）、「事業所内保育施設」は47.4%（同78.1%）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4.4%（同8.0%）、「1時間以上2時間未満」が54.8%（同57.6%）、「2時間以上4時間未満」が29.9%（同29.2%）、「4時間以上」が10.8%（同5.2%）となっている。（表3-13~18）

表3-13~18 各制度の利用可能期間

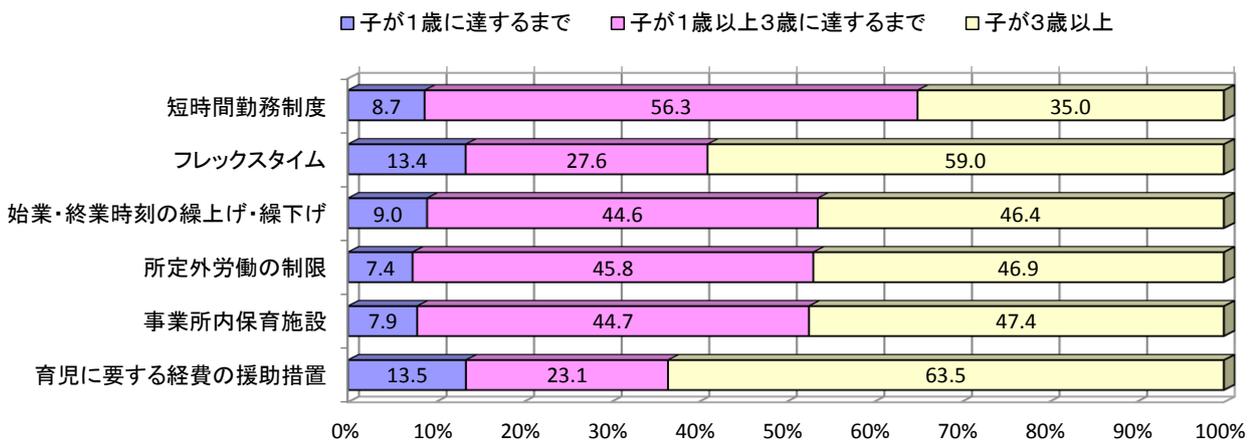
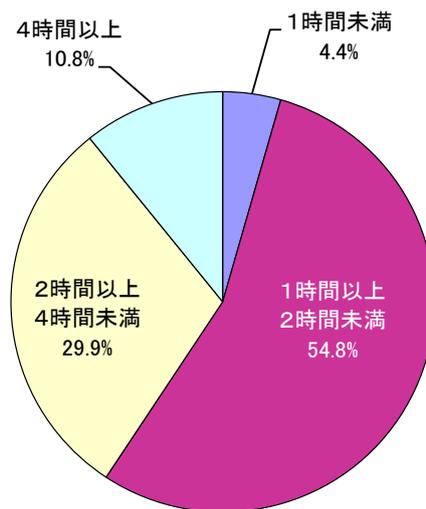


表3-13 短時間勤務制度 短縮時間



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

子の看護休暇について就業規則等に規定している事業所は 80.4%（前回 81.3%）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 35.9%（同 32.2%）である。

産業別にみると、「鉱業」が 100.0%（前回 80.0%）、「電気・ガス・熱供給・水道業」が同じく 100.0%（同 82.8%）、「金融・保険業」が 96.3%（同 88.2%）、「医療、福祉」が 90.2%（同 89.0%）、「複合サービス業」が 84.6%（同 81.8%）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 4-1～2）

表 4-1 図 子の看護休暇制度の規定状況

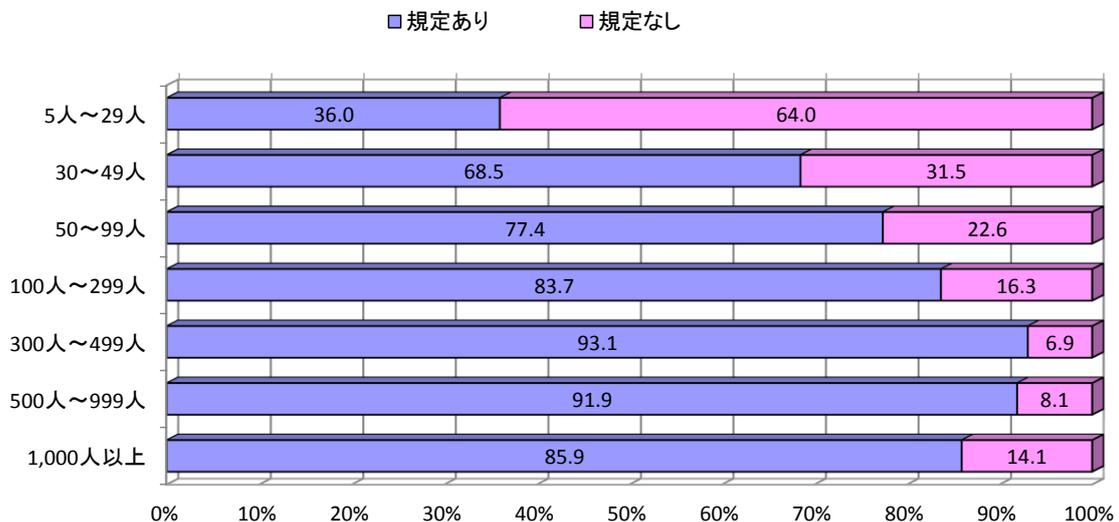
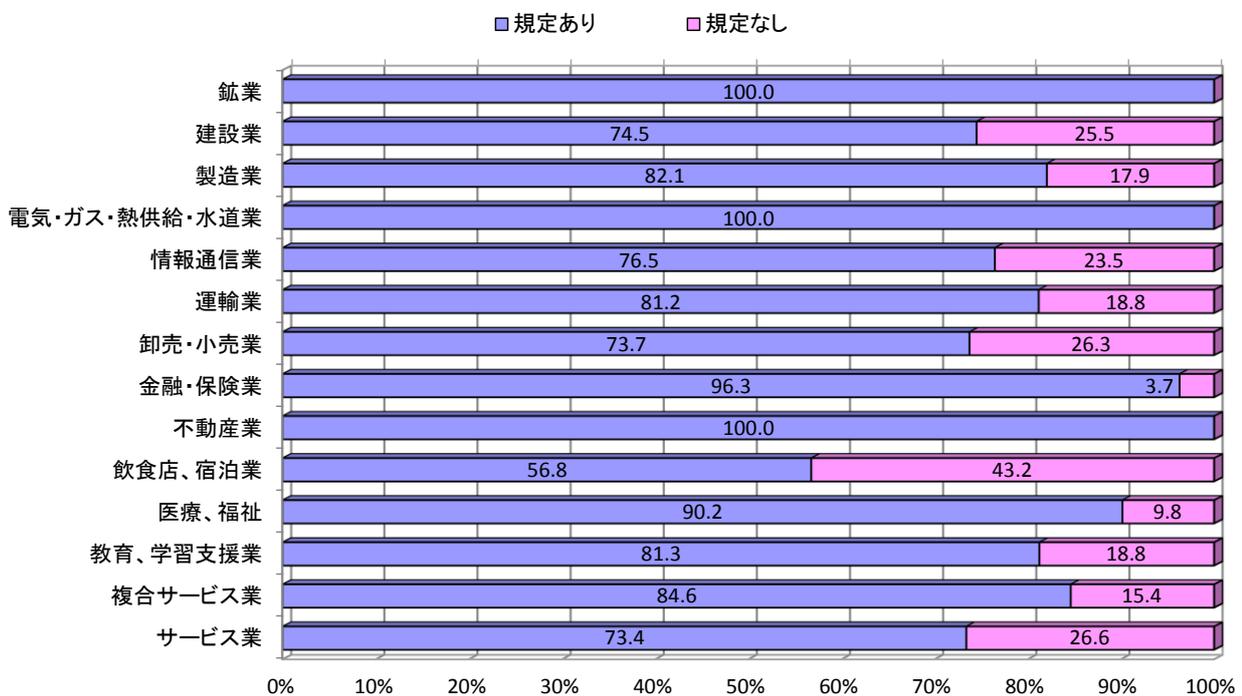
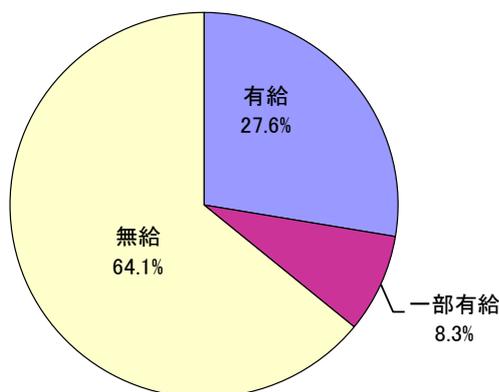


表 4-2 図 子の看護休暇制度の有給の状況



(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 85.1% (前回 87.1%)、「子が小学校卒業以降も対象」とする事業所が 5.6% (同 7.0%) 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 23.1% (同 21.2%)、「同一の子につき」取得可能とする事業所が 58.2% (同 60.4%) となっている。また、取得日数は「5日」が 75.6% (同 79.9%) 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

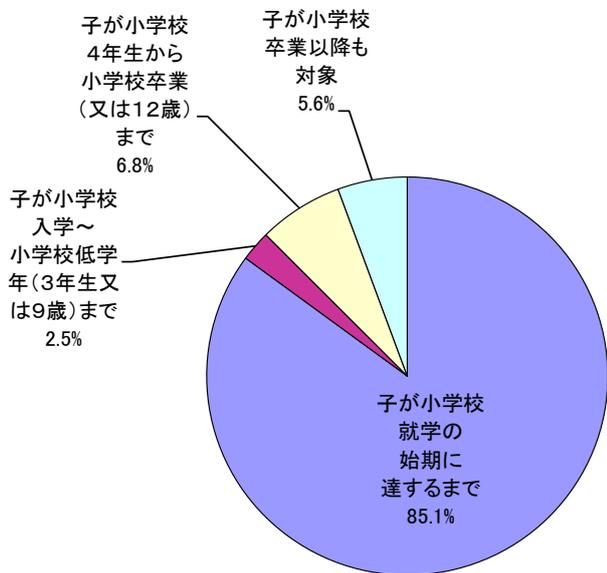
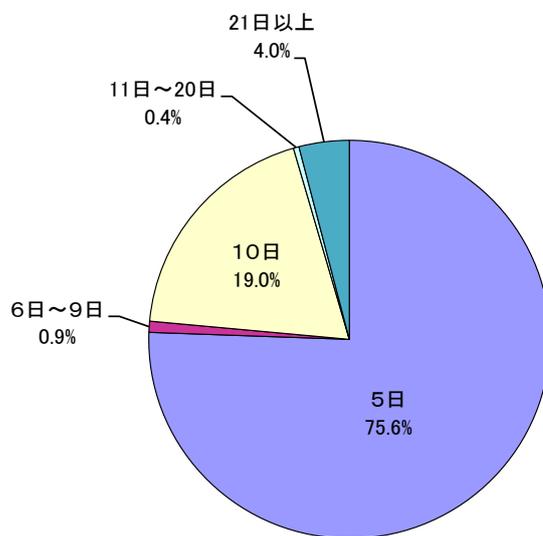


表 4-8 図 子の看護休暇制度の日数の制限



(3) 子の看護休暇制度の取得状況

看護休暇制度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 21.6% (前回 14.3%)、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 1.9% (前回 2.7%) である。

子の看護休暇利用日数は、女性で「3日以下」が 53.7% (前回 42.4%)、「4日~6日」が 33.5% (同 44.2%) などとなっており、男性では「3日以下」が 69.1% (同 74.2%)、「10日以上」が 14.9% (同 4.5%) などとなっている。(表 4-9~12)

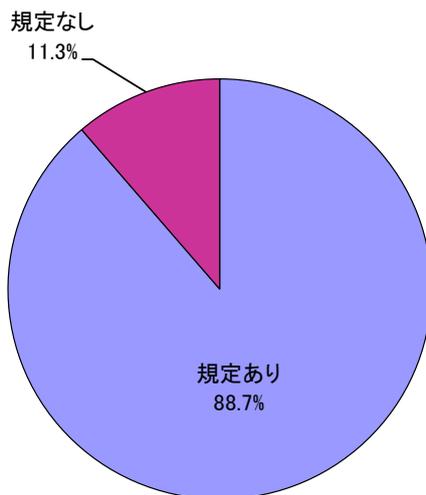
第3章 介護休業制度等に関する事項

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、88.7%（前回 90.4%）である。

（表 5-1）

表 5-1 図 介護休業制度の規定状況



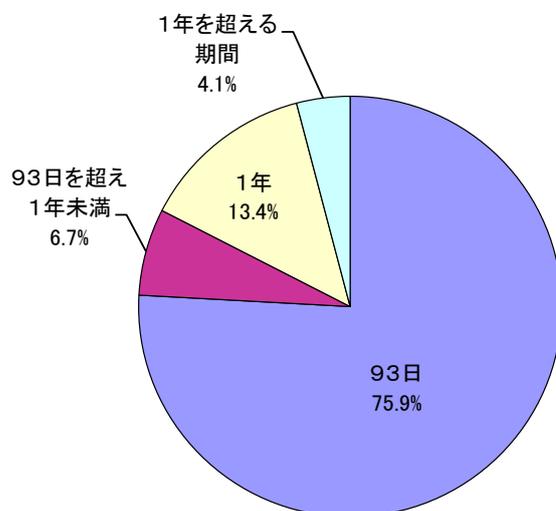
2 介護休業制度の内容

(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 75.9%（前回 76.0%）、「93日を超え1年未満」が 6.7%（同 8.9%）、「1年」が 13.4%（同 11.7%）、「1年を超える期間」が 4.1%（同 3.4%）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47.3%（前回45.9%）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29.9%（同31.5%）などとなっている。「制限なし」とする事業所は13.2%（同14.8%）である。（表5-3）

(3) 介護休業の対象となる労働者の範囲

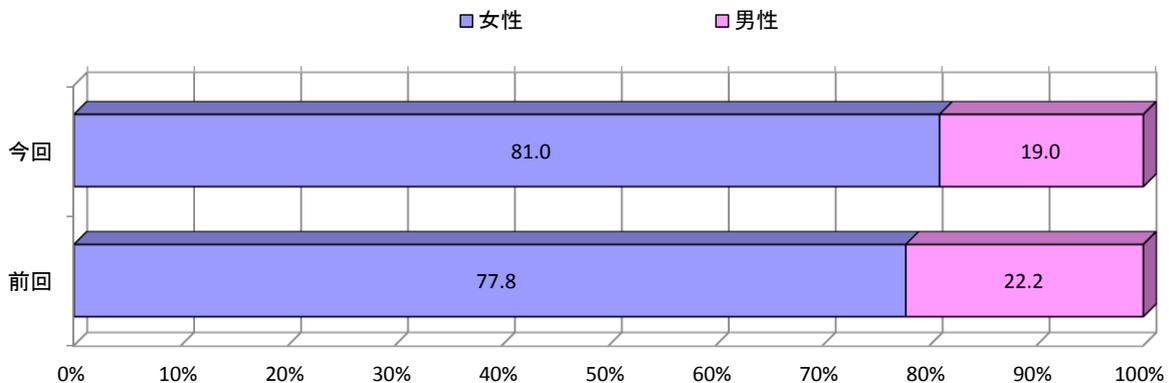
育児・介護休業法の適用除外になっていた、労使協定で除外できることとなっている者について、介護休業の対象としている事業所は、「期間を定めて雇用される労働者」が50.4%（前回45.7%）、「所定労働日数が週2日以下の労働者」が12.3%（同11.2%）、「勤続1年未満の労働者」が14.3%（同11.6%）、「93日以内に退職が明らかな労働者」が10.2%（同8.6%）である。（表5-4～7）

3 介護休業の取得状況

(1) 介護休業取得者

平成26年4月1日から平成27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4.0%（前回4.7%）である。また介護休業取得者の男女比は女性81.0%（同77.8%）、男性19.0%（同22.2%）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) 休業終了後の復職状況

介護休業終了後、平成26年4月1日から平成27年3月31日までの間に復職予定だった者のうち、復職した者の割合は92.0%（前回92.7%）となっており、女性が95.0%（前回93.8%）、男性80.0%（同88.9%）となっている。（表5-10）

(3) 介護休業の取得期間

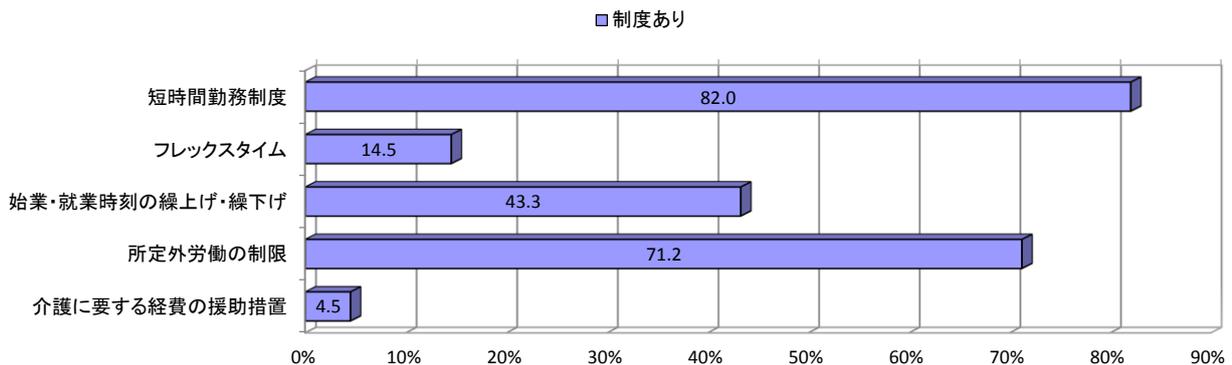
介護休業取得者の取得期間をみると、「3か月～1年未満」が41.7%（前回10.5%）、「1か月～3か月未満」が25.0%（同68.4%）、「1週間未満」が20.8%（同10.5%）となっている。（表5-11）

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89.1%（前回85.0%）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82.0%（同80.0%）、「所定外労働の制限」が71.2%（同53.4%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が43.3%（同38.7%）、「フレックスタイム」が14.5%（同12.8%）、「介護に要する経費の援助措置」が4.5%（同4.1%）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56.2%（前回58.0%）、「1日2時間以上4時間未満」が26.9%（同29.2%）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、82.3%（前回79.1%）であり、このうち「有給」「一部有給」としている事業所は33.4%（同26.9%）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12.8%（同25.8%）である。（表6-1~3）

表6-1 図 介護休暇制度の規定状況

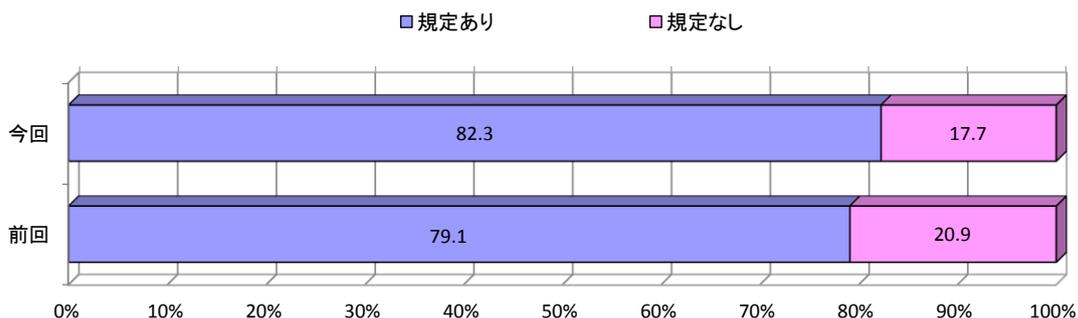
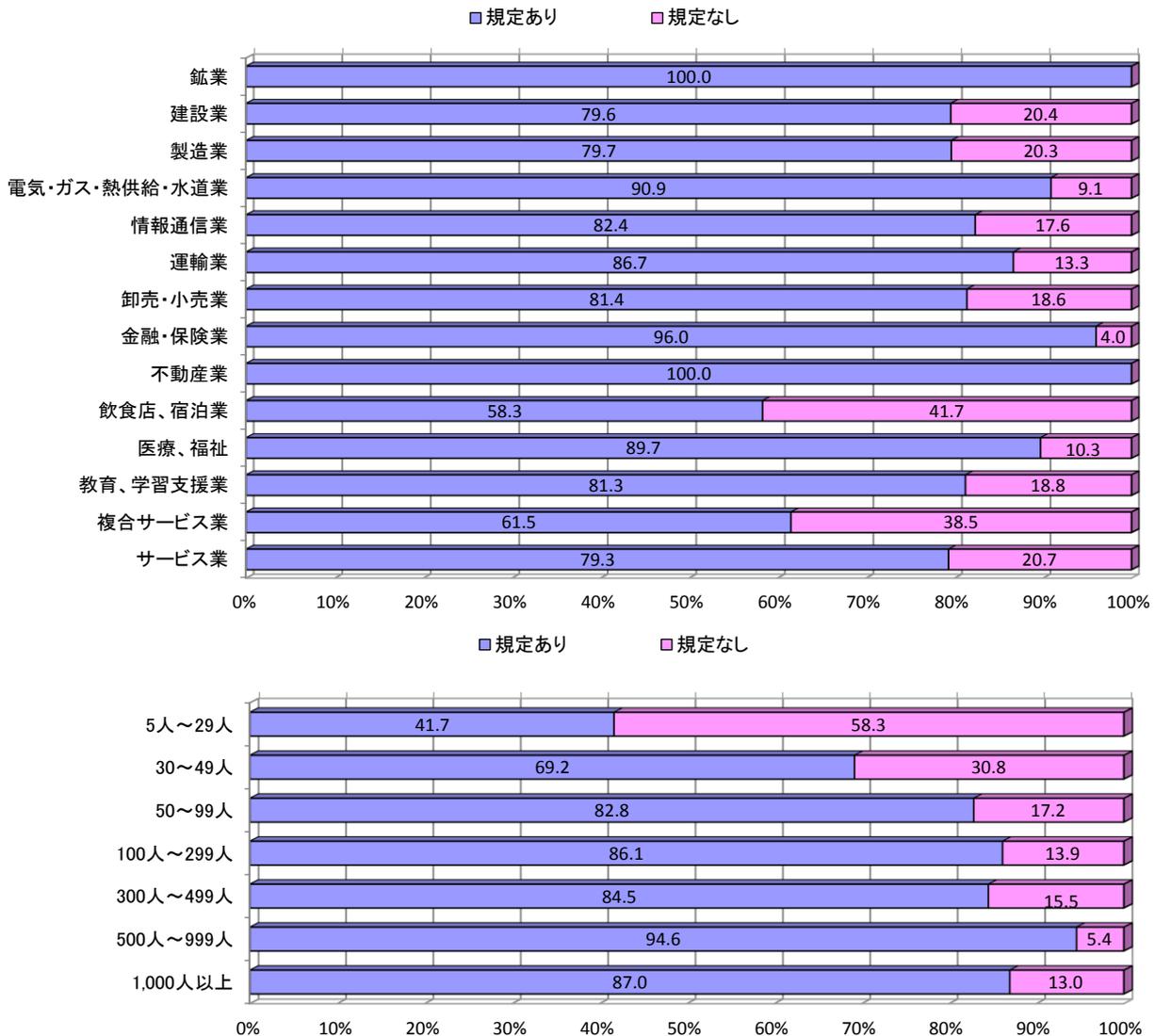


表 6-1 図 介護休暇制度の規定状況



(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、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14.2%（前回10.6%）、「勤続6ヶ月未満の労働者」で19.4%（同15.1%）、「勤続1年未満の労働者」で53.9%（同50.7%）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31.2%（前回26.8%）、「同一の要介護状態の対象家族につき」が54.9%（同57.3%）であり、「制限なし」とする事業所は6.0%（同6.8%）となっている。（表6-7）

(4) 介護休暇制度の取得日数

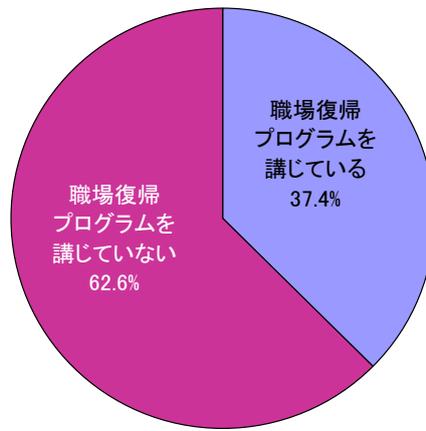
介護休暇制度取得者の取得日数は、「3日以下」が52.6%（前回34.9%）、「4日～6日」が39.8%（同46.8%）などとなっている。（表6-9）

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

育児休業や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37.4%（前回41.0%）である。その措置内容は、「企業や仕事に関する情報提供」が30.2%（同33.7%）、「職場復帰のための講習」が14.2%（同18.8%）などである。（表7-1）

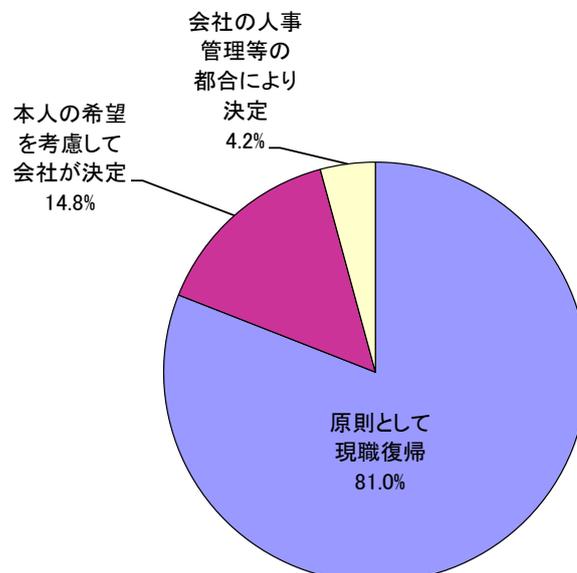
表7-1 図 育児休業・介護休業終了後の職場復帰プログラムの有無



2 復職後の職場・職種

育児休業や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81.0%（前回82.0%）、「本人の希望を考慮して会社が決定」が14.8%（同13.5%）、「会社の人事管理等の都合により決定」が4.2%（同4.5%）となっている。（表7-2）

表7-2 図 復職後の職場・職種



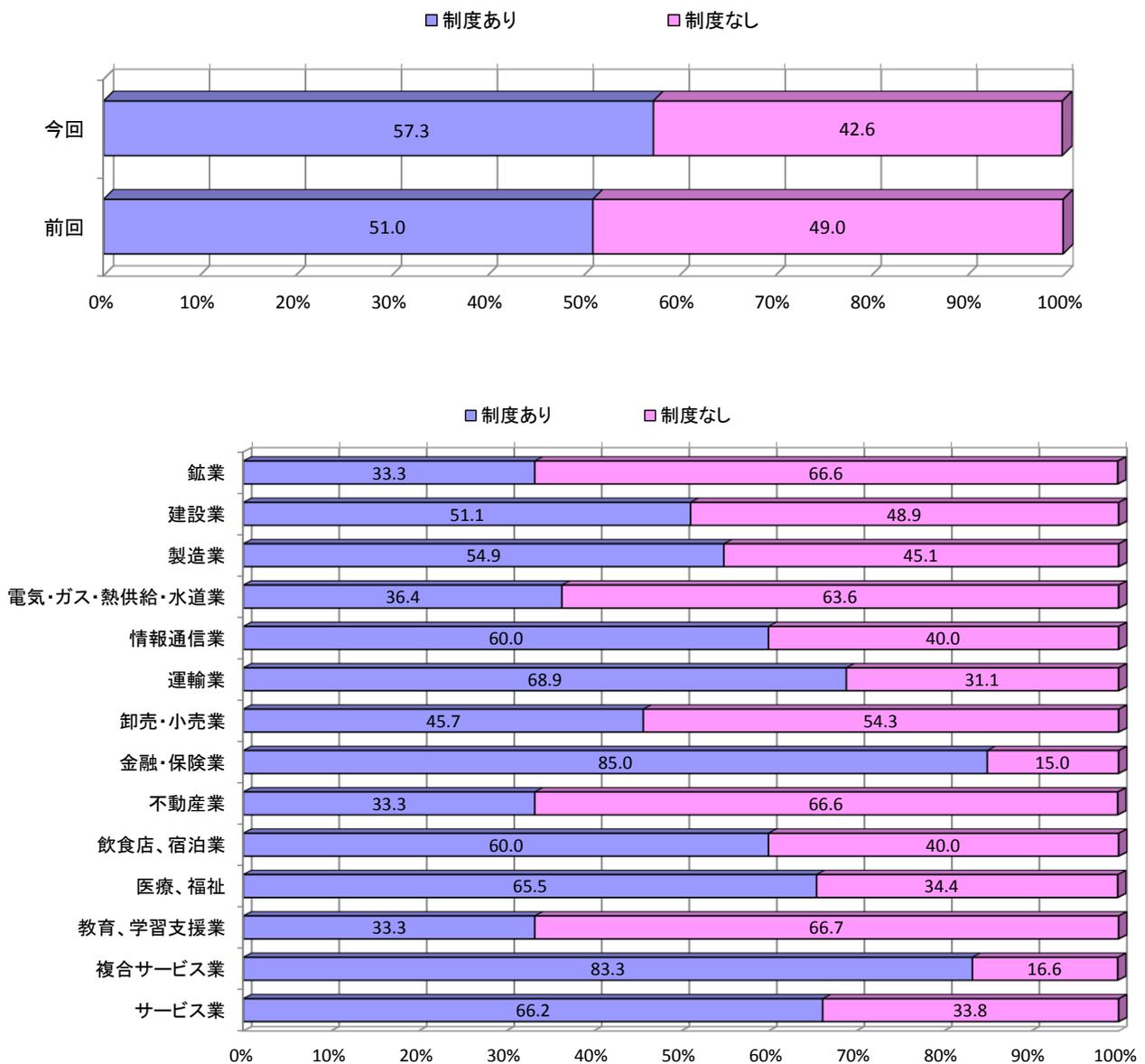
第5章 再雇用制度に関する事項

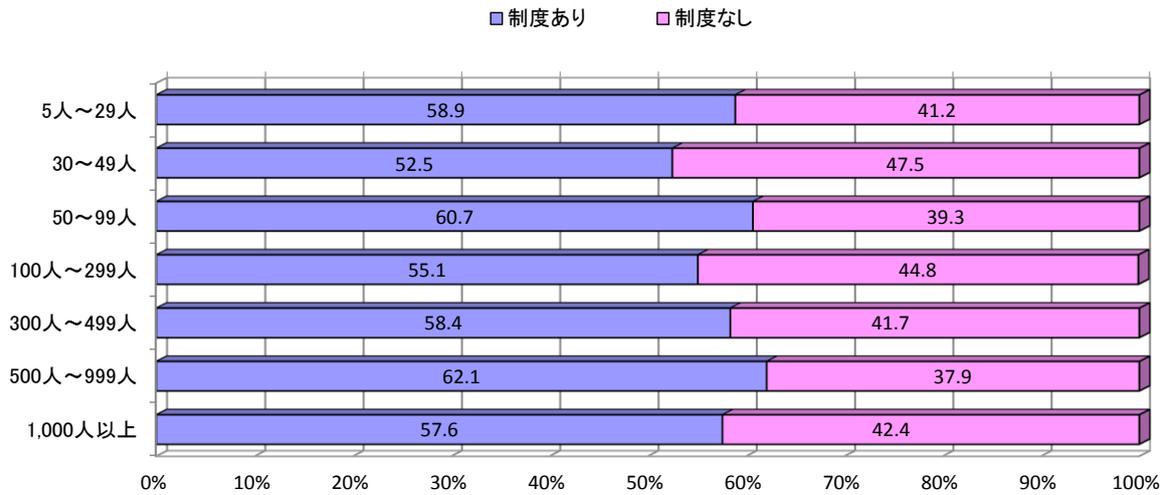
1 育児・介護に係る再雇用制度の導入状況

育児・介護に係る「再雇用制度あり」の事業所は57.3%（前回51.0%）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9.0%（同12.7%）である。（表8-1）

表8-1 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 26 年 4 月 1 日から平成 27 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 35.5%（前回 57.0%）、男性が 64.5%（同 43.0%）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 30.4%（同 40.6%）、男性が 69.6%（同 59.4%）であった。（表 8-2）

第6章 パートタイム労働者の雇用管理に関する事項

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

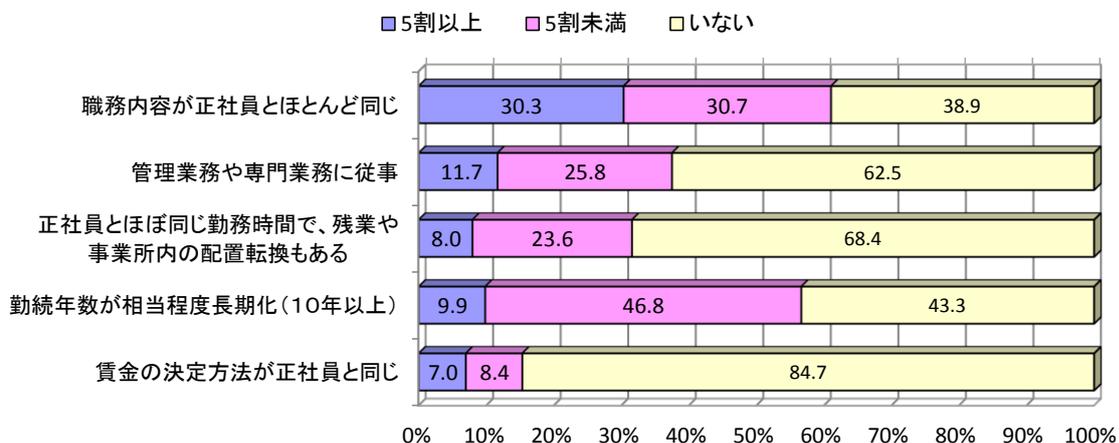
パートタイム労働者の1日あたりの平均労働時間は、5.8時間（前回5.6時間）であり、また週あたりの平均労働日数は4.4日（同4.4日）である。

また、パートタイム労働者の平均的な勤続年数は、5.4年（同5.2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。

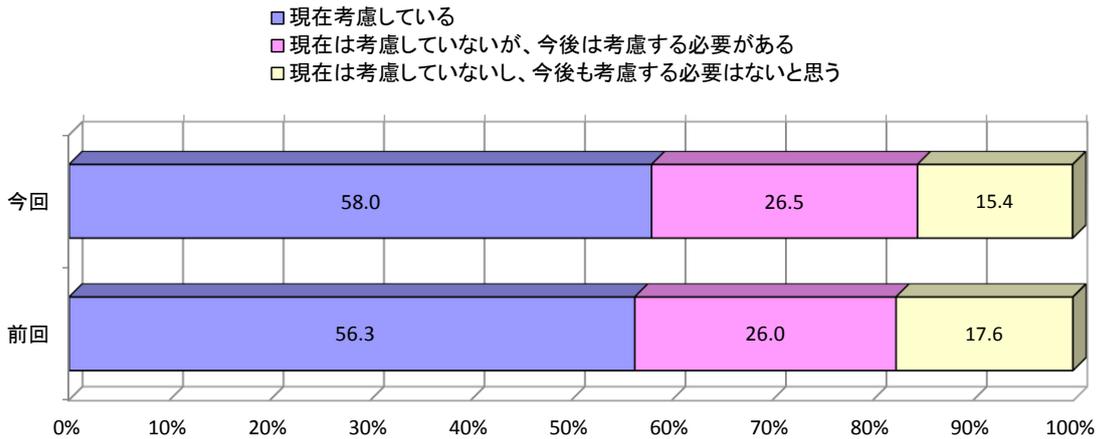
表9-2～6 図 パートタイム労働者の職務内容



(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 58.0%（前回 56.3%）、「現在は考慮していないが、今後は考慮する必要がある」が 26.5%（同 26.0%）、「現在は考慮していないし、今後も考慮する必要はないと思う」が 15.4%（同 17.6%）である。（表 9-7）

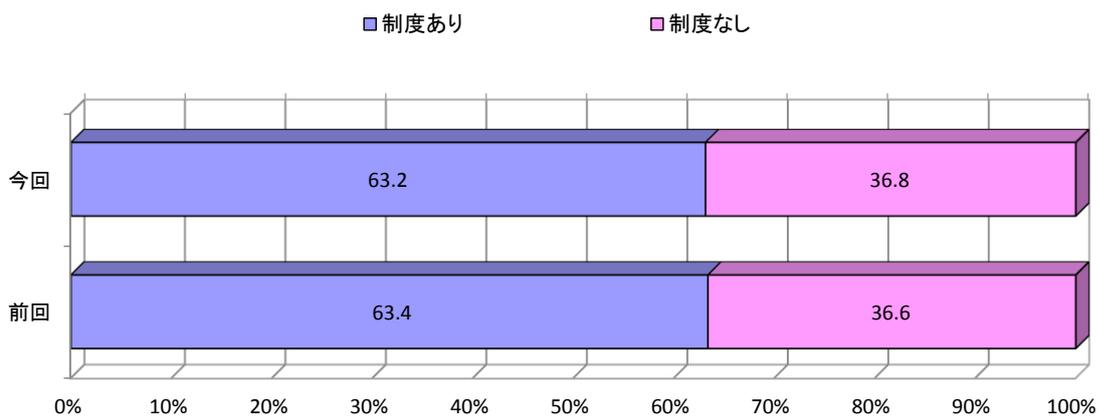
表 9-7 図 パートタイム労働者の処遇の考慮



(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 63.2%（前回 63.4%）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状況

パートタイム労働者の福利厚生状況について、「パート労働者専用の適用規定を作成」している事業所が66.0%（前回61.0%）、「通常の就業規則を適用」が18.2%（同19.6%）となっている。

また、「退職金の支給」は「あり」が9.1%（前回11.8%）、「教育訓練の機会」は「あり」が78.4%（同71.3%）、「福利厚生施設の利用」は「できる」が78.2%（同76.4%）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

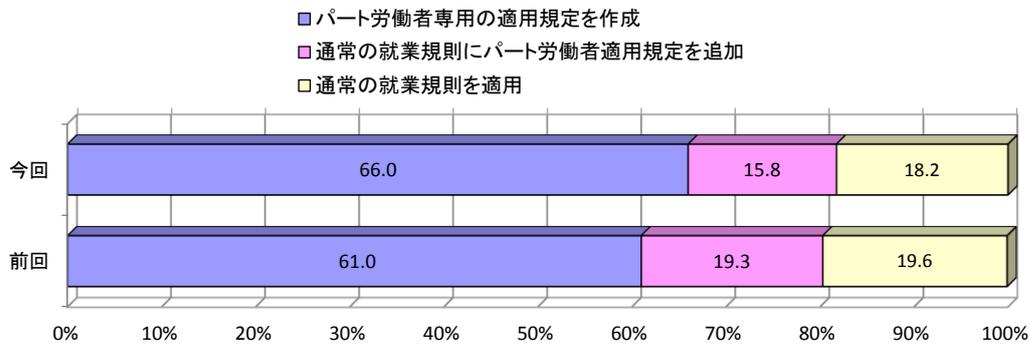


表9-10 図 パートタイム労働者の退職金の支給

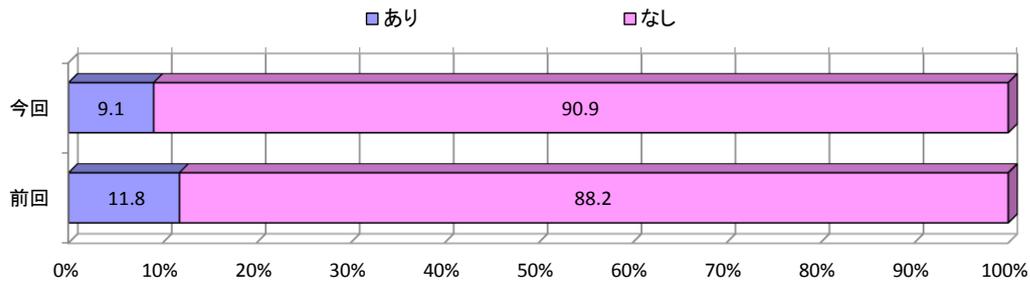


表9-11 図 パートタイム労働者の教育訓練の機会

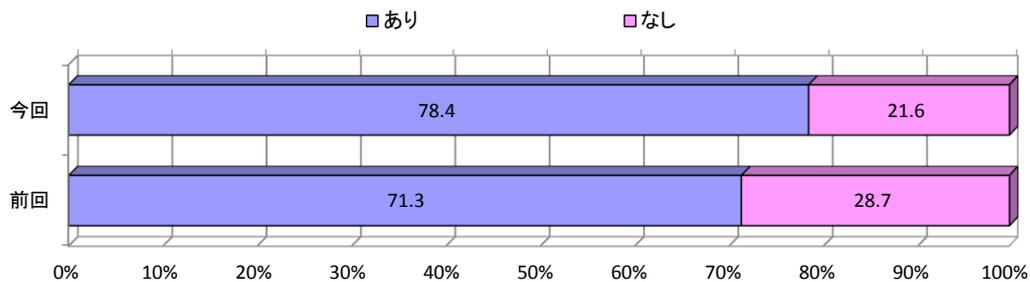
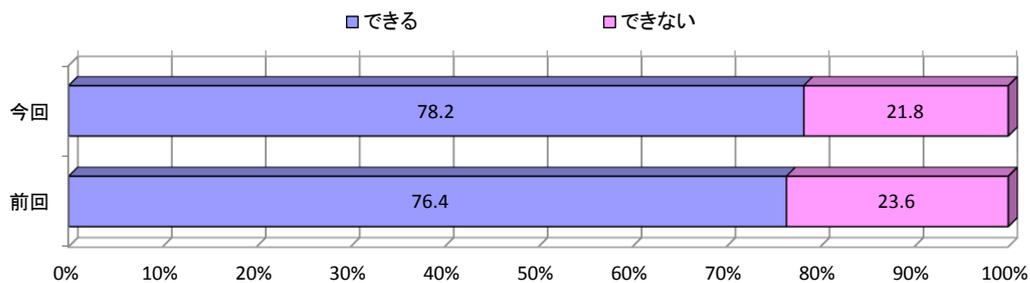


表9-12 図 パートタイム労働者の福利厚生施設の利用



第7章 女性の活躍の推進状況に関する事項

1 女性労働者の配置・昇進

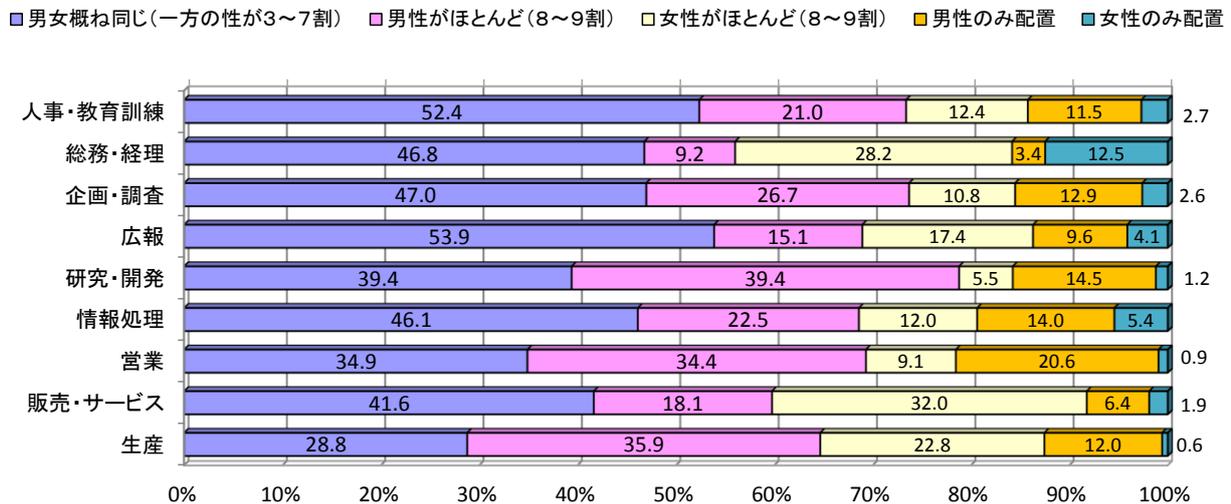
(1) 部門別の配置状況

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91.7%（前回88.6%）、「生産」が87.5%（同86.3%）、「広報」が86.4%（同81.0%）、「人事・教育訓練」が85.8%（同77.7%）などとなっている。

「女性のみ配置」が多いのは「総務・経理」が12.5%（同14.3%）、「情報処理」が5.4%（同4.8%）などである。

また、男性のみ配置が多いのは「営業」が20.6%（同28.7%）、「研究・開発」が14.5%（同17.9%）などとなっている。（表10-2～10）

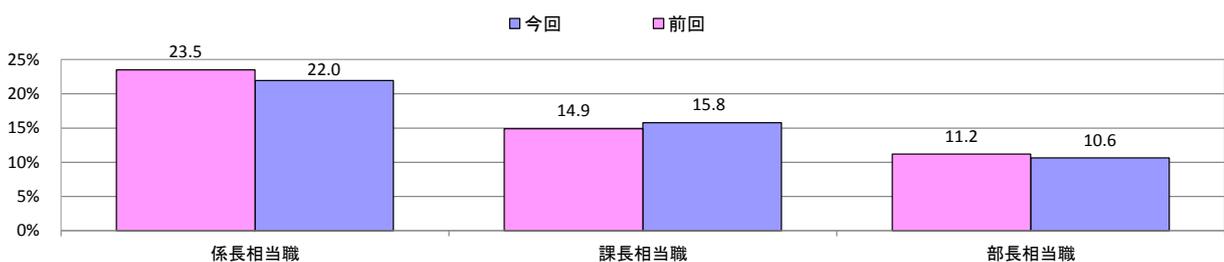
表10-2～10 図 男女労働者の配置状況



(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17.5%（前回18.2%）となっている。役職別では、係長相当職が22.0%（同23.5%）、課長相当職が15.8%（同14.9%）、部長相当職が10.6%（同11.2%）となっている。（表10-11）

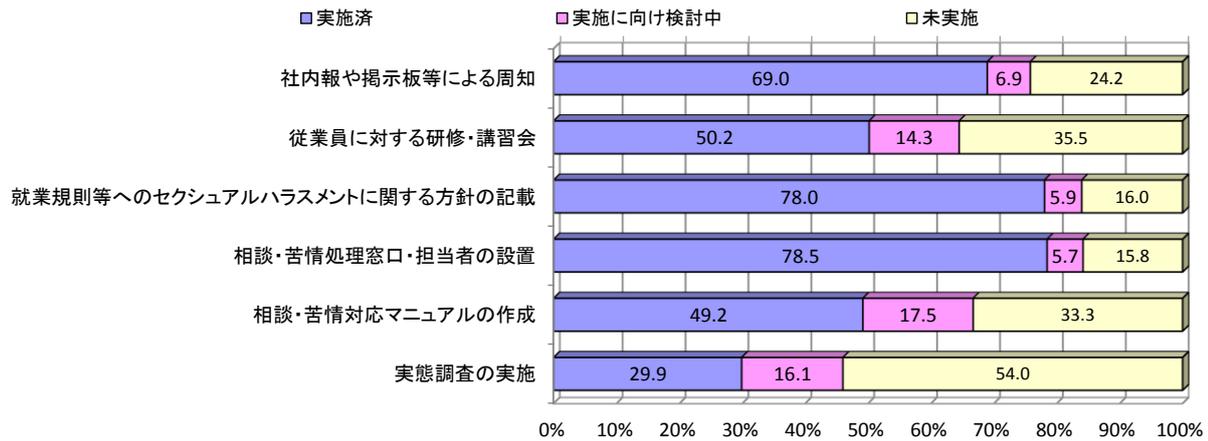
表10-11 図 管理職の状況（女性の割合）



2 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84.2%（同81.0%）、「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83.9%（同79.9%）、「社内報や掲示板等による周知」が75.9%（前回72.0%）などいずれも前回より割合が高くなっている。（表10-12～17）

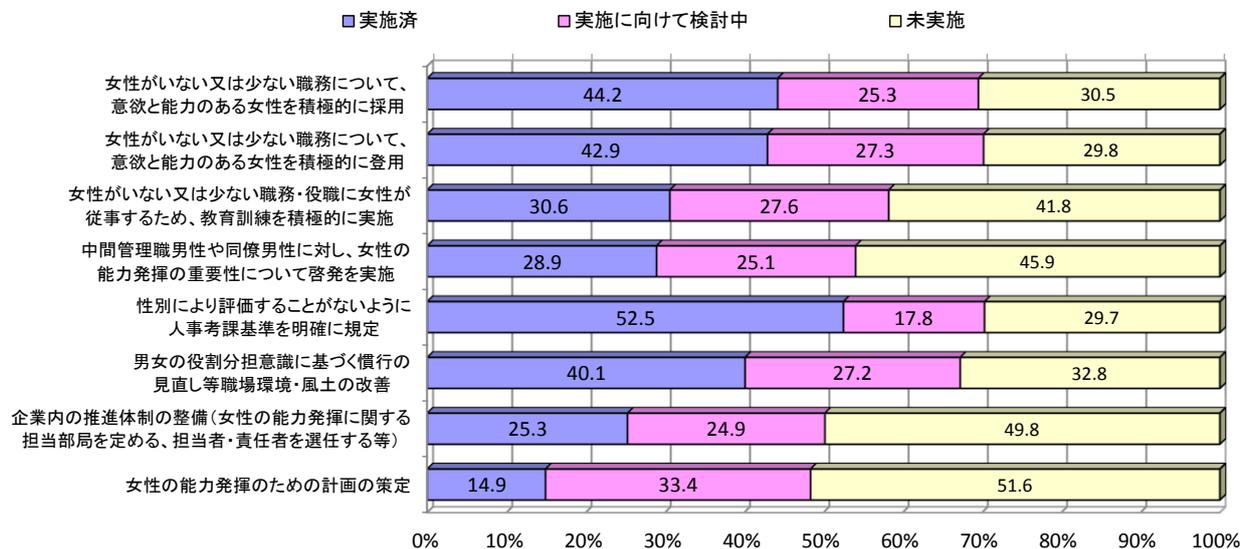
表10-12～17 図 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止対策



3 ポジティブアクションの取組状況（前回より内容変更）

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」と回答した事業所の取組は、多い順に「性別により評価することがないように人事考課基準を明確に規定」が70.3%、「女性がいない又は少ない職務について、意欲と能力のある女性を積極的に登用」が70.2%、「女性がいない又は少ない職務について、意欲と能力のある女性を積極的に採用」が69.5%である。（表10-18～25）

表10-18～25 図 ポジティブアクションの取組状況



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

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、「実施済」または「実施に向け検討中」と回答した事業所の取組は、多い順に「管理職への教育・研修」が74.9%、「メンタルヘルスケアの相談窓口の設置」が74.2%、「従業員への教育・研修」が73.8%となっている。（表11-1～10）

表11-1～10 図 職場における心の健康対策（メンタルヘルスケア）

