

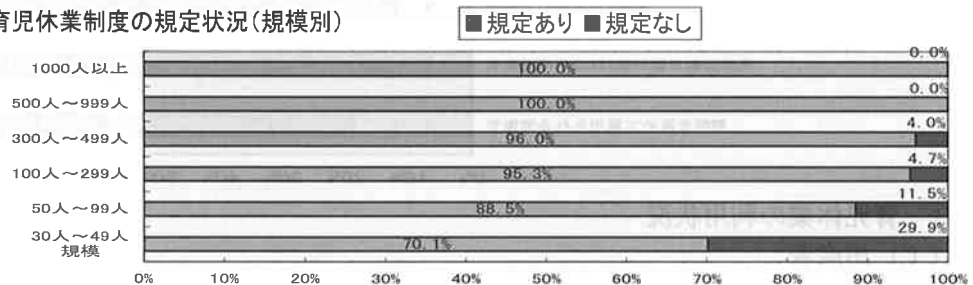
第1章 育児休業制度

1 育児休業制度の規定状況

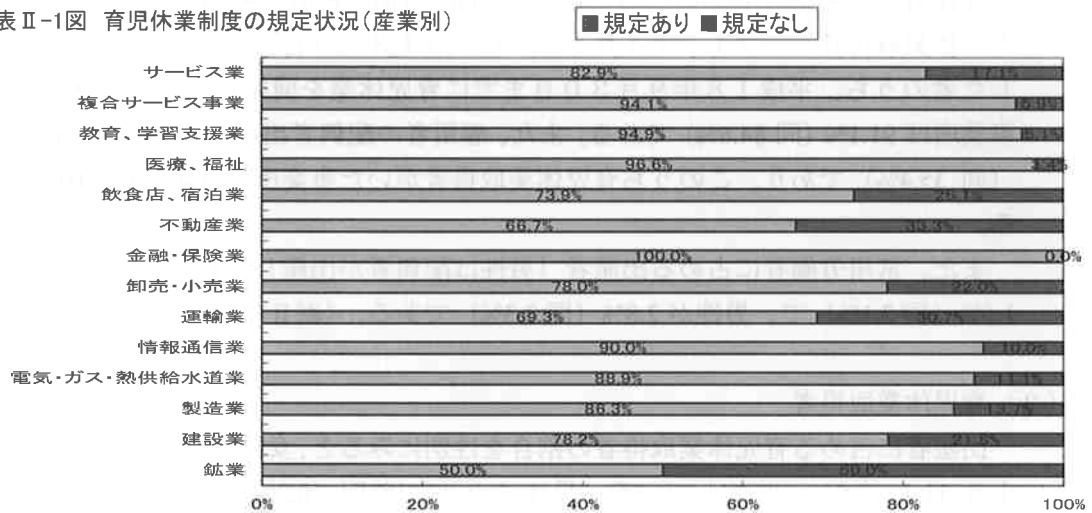
育児休業制度について就業規則等に規定している事業所の割合は、85.1%であり、前回調査（平成15年度 89.5%、平成12年度 86.5%）と比べると、全体としては4.4ポイント減少している。

規模別にみると「100人以上」の事業所では95.0%を超えており、「50～99人」では88.5%（前回調査 85.1%）と前回から3.4ポイント増加している。産業別では、「鉱業」が50.0%、「不動産業」が66.7%、「運輸業」が69.3%、「飲食店、宿泊業」が73.9%、「卸売・小売業」が78.0%、「建設業」が78.2%で低くなっており、その他は80.0%以上となっている。（表Ⅱ-1）

表Ⅱ-1図 育児休業制度の規定状況(規模別)



表Ⅱ-1図 育児休業制度の規定状況(産業別)



2 育児休業制度の内容

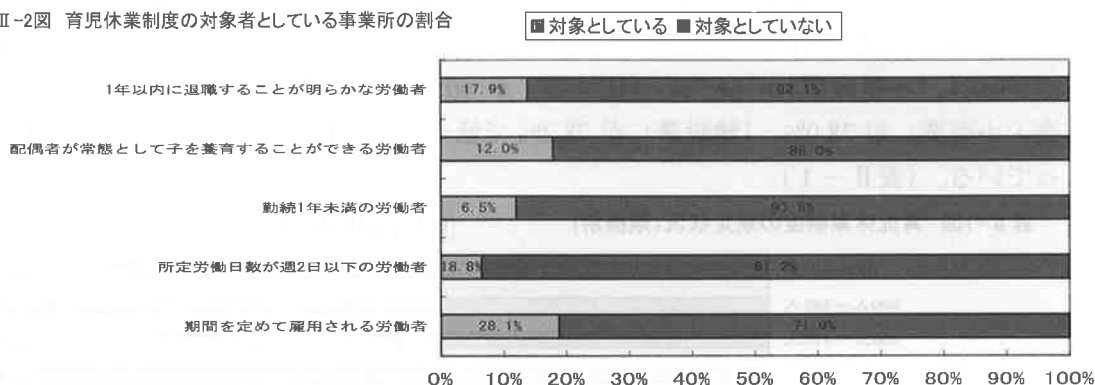
(1) 育児休業制度の利用可能期間

育児休業制度の利用可能期間の状況をみると、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ヶ月未満を含む）」とする事業所の割合が74.2%であり、前回（子が1歳未満 89.6%）から15.4%減少し、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の割合は「子が1歳以上2歳未満（特に理由を定めず1歳6ヶ月未満を含む）」が19.1%（前回調査 4.6%）、「子が2歳以上3歳未満」が5.8%（同 5.5%）、「子が3歳以上」が0.9%（同 0.4%）と前回に比べて増加しており、利用可能期間が長期化する傾向にある。（表Ⅱ-3）

(2) 育児休業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り、労使協定で除外できることになっている者について、育児休業制度の対象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」18.8%（前回調査 16.6%）、「配偶者が常態として子を養育することができる労働者」17.9%（同 25.2%）、「1年以内に退職することが明らかな労働者」13.8%（同 21.8%）、「勤続1年未満の者」12.0%（同 19.3%）、「所定労働日数が週2日以下の労働者」6.5%（同 5.6%）となっている。（表Ⅱ-2）

表Ⅱ-2図 育児休業制度の対象者としている事業所の割合



3 育児休業の利用状況

(1) 出産者

雇用者のうち出産者ありの事業所は、33.6%（前回調査 34.4%）であり、このうち育児休業取得者（平成17年4月1日から平成18年3月31日までの1年間に出産した者のうち、平成18年9月30日までに育児休業を開始した者をいう。）がいた事業所は91.1%（同 84.6%）である。また、雇用者の配偶者出産ありの事業所は、34.4%（同 35.4%）であり、このうち育児休業取得者がいた事業所は 1.4%（同 0.6%）である。

また、常用労働者に占める出産者（男性は配偶者が出産した者）の割合は、女性が1.5%（同 2.1%）で、男性が2.8%（同 2.3%）である。（表Ⅱ-4、表Ⅱ-5）

(2) 育児休業取得者

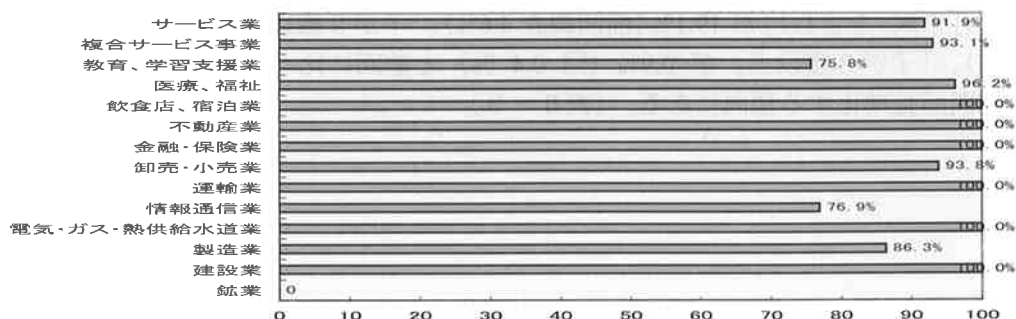
出産者に占める育児休業取得者の割合を性別にみると、女性は93.7%で前回（84.1%）より11.1ポイント増加している。男性は0.4%で前回（0.2%）に引き続き低かった。

育児休業取得者のうち女性が99.4%（前回調査 99.7%）、男性が0.6%（同 0.3%）となっている。

女性の育児休業取得者の割合については規模別では大きな差は認められなかった。

また、産業別でみると、約半数で100.0%取得となっており、教育、学習支援業75.8%（同 86.9%）、情報通信業76.9%（同 80.0%）で低くなっている。（表Ⅱ-6）

表Ⅱ-6図 育児休業取得者の割合(女性:産業別)

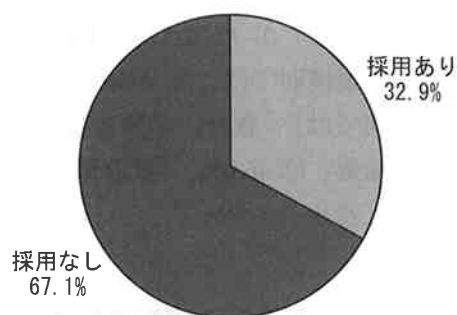


(3) 代替要員の採用状況

育児休業を所得した者のうち、代替要員が採用された者は、32.9%で前回(25.3%)より7.6ポイント増加している。

産業別にみると、「金融・保険業」が81.6%、「教育、学習支援業」が72.0%と高くなっている。(表Ⅱ-7)

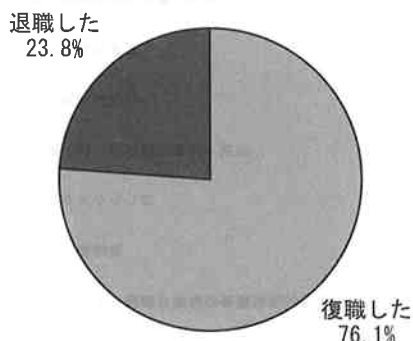
表Ⅱ-7図 代替要員が採用された者の割合



(4) 育児休業終了後の復職状況

育児休業終了後、平成17年4月1日から平成18年3月31日までの1年間に復職予定であった者のうち、実際に復職した者の割合は76.1%(前回調査90.6%)となっており、産業別にみると「電気・ガス・熱供給水道業」、「情報通信業」及び「教育、学習支援業」は100%復職している。(表Ⅱ-8)

表Ⅱ-8図 育児休業終了後の復職者の割合



(5) 育児休業の利用期間

上記(4)の復職した者が利用した育児休業期間は、「6~12ヵ月未満」が最も多く69.9%で、前回(65.0%)から4.9ポイント増加し、「12ヵ月以上」が11.9%で、前回(10.4%)から1.5ポイント増加している。一方、「6ヵ月未満」が18.1%で前回(24.5%)から6.4ポイント減少しており、利用期間は長期化する傾向にある。

(表Ⅱ-9③)

表Ⅱ-9図 育児休業の利用期間別状況



4 働きながら子育てをする労働者に対する援助措置

(1) 勤務時間短縮等の措置の導入状況

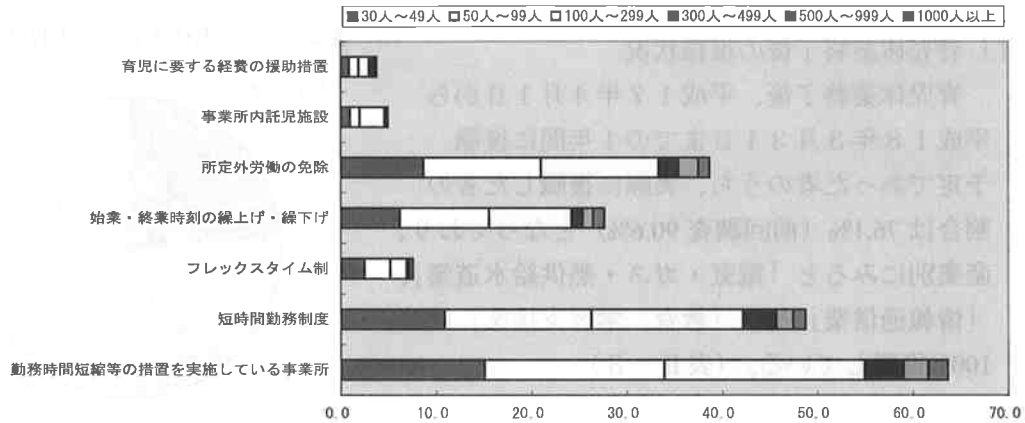
育児休業を取得しないで、または育児休業終了後に、勤務しながら育児をする労働者を援助するために実施している各措置について、導入している事業所は63.7%(前回調査67.7%)であった。一方、各措置ごとの導入状況(複数回答)をみると、大きい順に「短時間勤務制度」が48.8%(同48.9%)、「所定外労働の免除」が38.7%(同

39.8%)、「始業・終業時刻の繰上げ繰下げ」が 27.7% (同 26.6%)、「フレックスタイム制度」が 7.6% (同 8.4%)、「事業所内託児施設」が 5.0% (同 5.9%) となっている。

規模別では、企業規模が大きいほど措置を導入する事業所が多い傾向にあり、産業別では、「教育、学習支援業」が 87.2%、「複合サービス事業」が 76.5%で高く、「運輸業」は 46.6%、「飲食店、宿泊業」52.2%で低くなっている。

(表Ⅱ-10①)

表Ⅱ-10図 勤務時間短縮等の措置の導入状況 (規模別)



(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の上限をみると、「短時間勤務制度」、「フレックスタイム制度」、「始業・終業時刻の繰上げ繰下げ」、「所定外労働の免除」において、「子が1歳以上3歳に達するまで」とする事業所が50%前後となっており、前回(30~40%台)から増加している。

また、「短時間勤務制度」の短縮する時間の長さについては、所定労働時間を1日1時間以上短縮している事業所は86.1%(前回調査79.1%)で、その内訳は、「1時間以上2時間未満」の事業所が59.6%(同58.1%)、「2時間以上4時間未満」が21.8%(同17.9%)、「4時間以上」が4.7%(同3.1%)となっている。(表Ⅱ-10②)

(3) 勤務時間短縮等の措置の利用状況

平成17年4月1日から平成18年3月31日までの1年間に出産した者のうち、平成18年9月30日までの間に勤務時間短縮等の措置を利用した者の割合は、「短時間勤務制度」が11.1%(前回調査6.0%)、「フレックスタイム制度」が0.7%(同1.5%)、「所定外労働の免除」が4.2%(同5.8%)、「始業時刻の繰上、繰下」が3.9%(同3.7%)となっており、「事業所内託児施設」15.1%(同24.2%)及び「育児に要する経費の援助」2.3%(同4.5%)については、利用者のほとんどが「医療、福祉」、「サービス業」に属する者であった。(表Ⅱ-11①~⑥)

また、同様に配偶者が出産した男性労働者に占める利用者の割合は、「短時間勤務制度」が0.2%(前回調査0%)、「フレックスタイム制度」が0.3%(同0%)、「事業所内託児施設」0.3%(同2.0%)及び「育児に要する経費の援助」0.2%(同0.3%)とな

っており、わずかながら制度の利用がみられる。(表Ⅱ-11①~⑥)

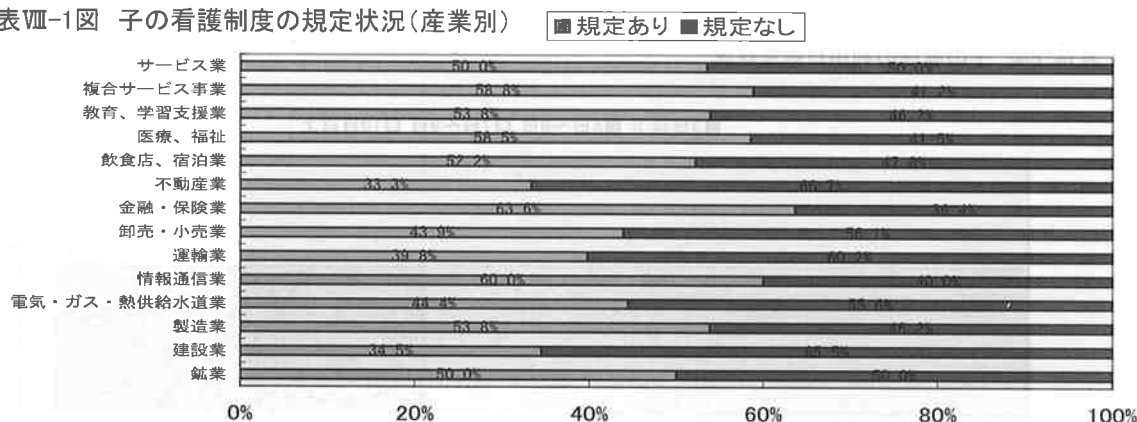
5 子の看護休暇制度

(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の割合は、50.7%であり、有給又は一部有給としている事業所は39.3%である。

規模別にみると「500人～999人」の事業所で92.9%と最も高くなっている。産業別では、「金融・保険業」が63.6%、「情報通信業」が60.0%と高くなっている。(表Ⅷ-1①)

表Ⅷ-1図 子の看護制度の規定状況(産業別)

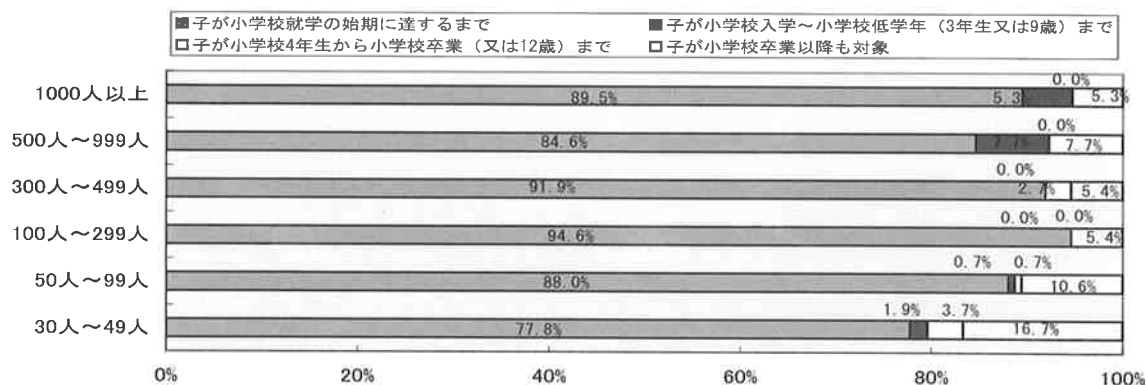


(2) 子の看護休暇制度の内容

育児休業制度の利用可能期間の状況を見ると、「子が小学校就学の始期に達するまで」とする事業所の割合が88.2%であり、「子が小学校卒業以降も対象」としている事業所は9.4%である。(表Ⅷ-3①)

取得日数は「5日」が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50.8%、「同一の子につき」取得可能とする事業所が26.1%となっている。(表Ⅷ-3②~③)

表Ⅷ-3図 子の看護制度の利用可能期間(規模別)



(3) 子の看護休暇制度の利用状況

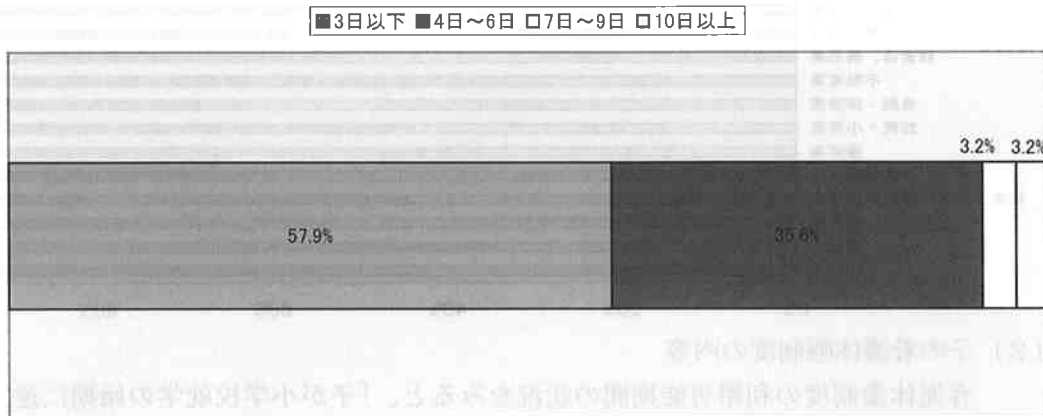
事業所のうち就学前の子を持つ女性労働者ありは、26.0%（男性 30.6%）であり、このうち看護休暇取得者がいた事業所は 13.0%（男性 3.2%）である。（表Ⅷ-4）

就学前の子を持つ労働者に占める子の看護休暇取得者の割合を性別にみると、女性は 8.6%、男性は 0.9%である。子の看護休暇取得者のうち女性が 82.1%、男性が 17.9%となっている。（表Ⅷ-5）

子の看護休暇取得者については、産業によって利用の有無が分かれ、「鉱業」、「卸売・小売業」、「金融・保険業」、「不動産業」で取得者がいない結果となっている。

子の看護休暇取得者が利用した休暇日数は、「3日以下」が最も多く 57.9%で、「4～6日」が 35.6%となっている。（表Ⅷ-6③）

表Ⅷ-6図 子の看護の利用日数別状況



第2章 介護休業制度

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の割合は、77.7%であり、前回調査（79.2%）と比べると、全体としては1.5ポイント減少しているが、規模別にみると、いずれも増加しており規定の整備は進んでいるといえる。（表Ⅲ-1）

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の状況を見ると、利用可能期間が「93日」が81.4%（前回調査「3ヶ月」70.6%）、「93日を超え1年以内」が16.7%（同「3ヶ月を超え1年以内」27.8%）、「1年を超える期間」が1.9%（同1.6%）となっている。（表Ⅲ-2）

表Ⅲ-2図 介護休業制度の利用可能期間



(2) 介護休業の取得可能回数

取得可能回数については、「制限なし」とする事業所は、17.1%（前回調査11.4%）であり、「対象家族一人につき1回」に制限をしている事業所が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ごとに1回」は19.9%となっている。（表Ⅲ-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」18.1%、（前回は調査項目なし）「勤続1年未満の者」についてが8.2%（前回調査15.6%）、「93日（前回：3ヶ月）以内に退職することが明らかな者」についてが7.2%（同14.6%）、「所定労働日数が週2日以下の者」についてが5.9%（同7.0%）となっている。（表Ⅲ-4）

3 介護休業の利用状況

(1) 介護休業取得者

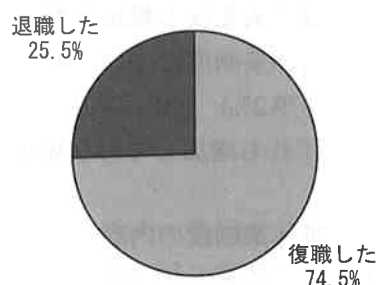
平成17年10月1日から平成18年9月30日までの1年間に介護休業を開始した者のいた事業所の割合は4.2%（前回調査2.7%）である。

また、常用労働者に占める介護休業取得者の割合は0.04%（同0.03%）であり、性別にみると、介護休業取得者のうち女性は74.5%（同88.1%）、男性は25.5%（同11.9%）となっている。（表Ⅲ-5）

(2) 復職状況

介護休業終了後、平成17年10月1日から平成18年9月30日までの間に復職予定であった者のうち、実際に復職した者の割合は、74.5%（前回調査82.5%）であり、性別にみると、女性が78.9%（同85.7%）、男性が61.5%（同60.0%）であった。（表Ⅲ-6）

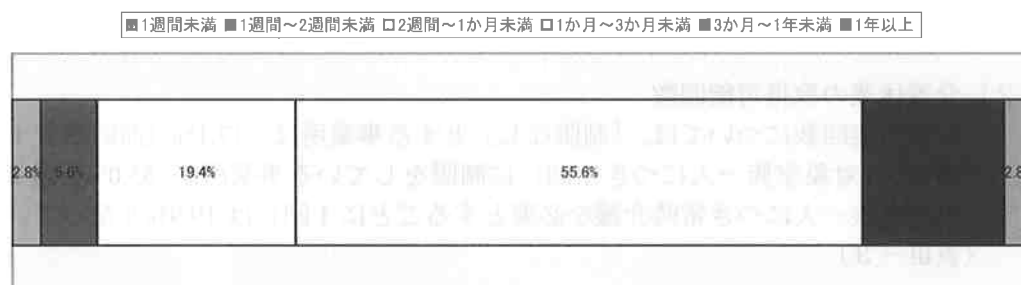
表Ⅲ-6図 介護休業終了後の復職者の割合



(3) 介護休業の利用期間

介護休業の利用期間は、「3ヵ月未満」が83.3%（前回調査75.1%）、「3ヵ月～1年未満」が13.9%（同21.9%）、「1年以上」が2.8%（同3.1%）となっている。（表Ⅲ-7③）

表Ⅲ-7図 介護休業の利用期間別状況



4 働きながら介護を行う労働者に対する援助措置

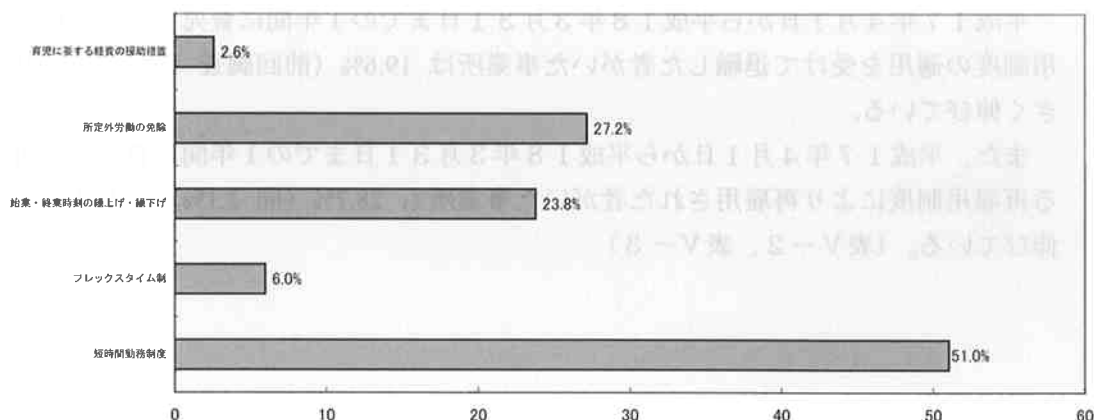
(1) 勤務時間短縮等の措置の導入状況

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、56.5%で前回（59.7%）から3.2ポイント減少している。

一方、各措置の導入状況（複数回答）をみると、大きい順に、「短時間勤務制度」51.0%（前回調査50.2%）、「所定外労働の免除」27.2%（同25.2%）、「始業・終業時刻の繰上げ繰下げ」23.8%（同24.4%）、「フレックスタイム制度」6.0%（同7.1%）、「介護に要する経費の援助措置」2.6%（同1.3%）となっている。

規模別では、企業規模が大きい事業所ほど措置を導入する割合が大きくなる傾向があり、産業別では、「複合サービス事業」70.6%、「情報通信業」が70.0%、「教育、学習支援業」が69.2%と高く、反対に「運輸業」は39.8%、「建設業」は48.3%と低くなっている。（第Ⅲ-8①）

表Ⅲ-8図 勤務時間短縮等の措置の導入状況



(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時間以上2時間未満」の事業所が61.0%（前回調査63.6%）、「2時間以上4時間未満」の事業所が26.3%（同21.0%）となっている。（表Ⅲ-8②）

第3章 育児休業・介護休業終了後の職場復帰

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の割合は30.0%（前回調査30.3%）であり、その措置内容（複数回答）は「企業や仕事に関する情報提供」24.3%（同24.1%）、「職場復帰のための講習」13.5%（同15.7%）などとなっている。（表Ⅳ-1）

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・職種の取扱いについては、「原則として現職復帰」が84.3%（前回調査84.0%）、「本人の希望を考慮して会社が決定」が11.0%（同8.2%）、「会社の人事管理等の都合により決定」が4.7%（同7.7%）となっている。（表Ⅳ-2）

第4章 育児・介護に係る再雇用制度

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「再雇用制度のある」事業所の割合は38.1%で、前回（34.4%）から3.7ポイント増加している。また、「再雇用制度なし」の事業所のうち、27.4%（前回調査22.3%）が「1年以内に導入予定あり」又は「検討中」と回答している。

（表Ⅴ-1）

2 育児・介護に係る再雇用制度の利用状況

平成17年4月1日から平成18年3月31日までの1年間に育児・介護に係る再雇用制度の適用を受けて退職した者がいた事業所は 19.6%（前回調査 1.7%）であり、大きく伸びている。

また、平成17年4月1日から平成18年3月31日までの1年間に育児・介護に係る再雇用制度により再雇用された者がいた事業所も 28.7%（同 3.1%）であり、大きく伸びている。（表V-2、表V-3）

第5章 女性雇用管理の状況

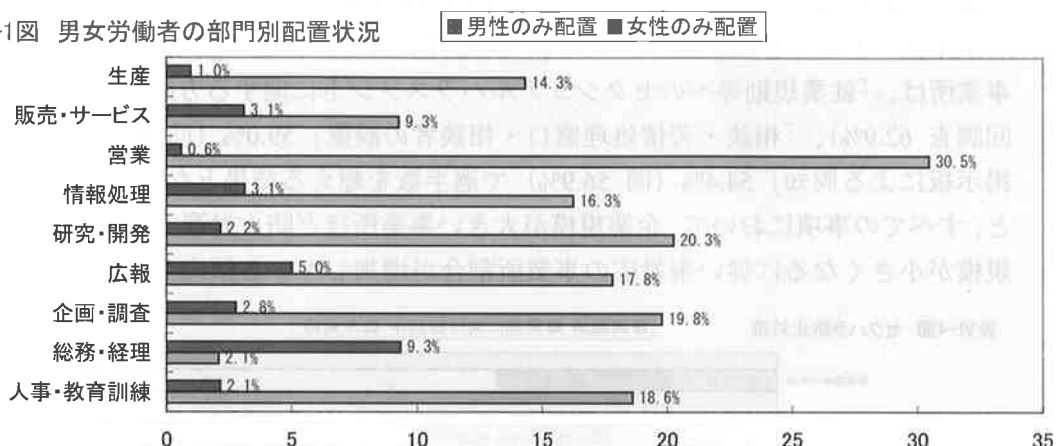
1 女性労働者の配置・昇進

(1) 部門別の配置状況

部門別の配置状況をみると、「男女とも配置」は、「総務・経理」88.6%（前回調査86.9%）、「販売・サービス」87.6%（同86.0%）、「生産」84.7%（同81.1%）の順でその割合が高くなっている。

「女性のみ配置」は「総務・経理」が9.3%（前回調査9.9%）、「広報」が5.0%（同4.1%）で比較的その割合が高くなっている。また、「男性のみ配置」は、「営業」が30.5%（同29.8%）、「研究・開発」が20.3%（同20.0%）でその割合が高くなっている。（表VI-1①）

表VI-1図 男女労働者の部門別配置状況



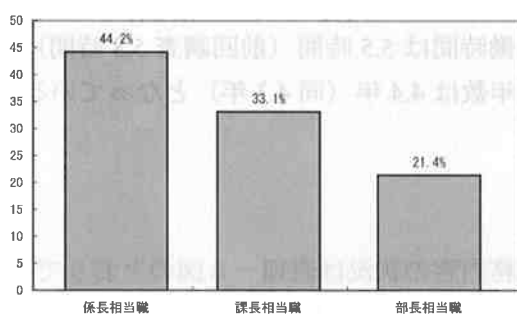
(2) 女性の管理職登用状況

事業所のうち女性管理職を有する事業所の割合は、部長相当職が21.4%（前回調査17.4%）、課長相当職が33.1%（同29.2%）、係長相当職が44.2%（同40.0%）になっている。

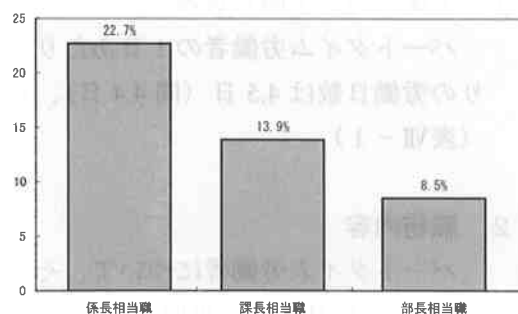
管理職に占める女性の割合は、部長相当職が8.5%（前回調査7.0%）、課長相当職が13.9%（同13.6%）、係長相当職が22.7%（同21.4%）となっている。産業別にみると、医療、福祉が57.4%と特に高くなっている。

（表VI-2）

表VI-2図 女性管理職を有する事業所割合



表VI-2図 管理職に占める女性の割合

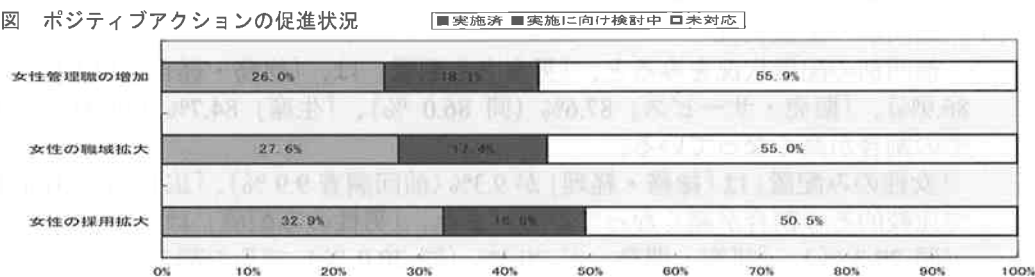


2 ポジティブアクションの促進状況

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」又は「実施に向け検討中」と回答した事業所の割合は、「女性の採用拡大」が49.5%（前回

調査 45.9%)、「女性の職域拡大」が 45.0 % (同 42.2%)、「女性の管理職の増加」44.1 % (同 45.3%) となっており、前回調査とほぼ同様の状況である。(表VI-3)

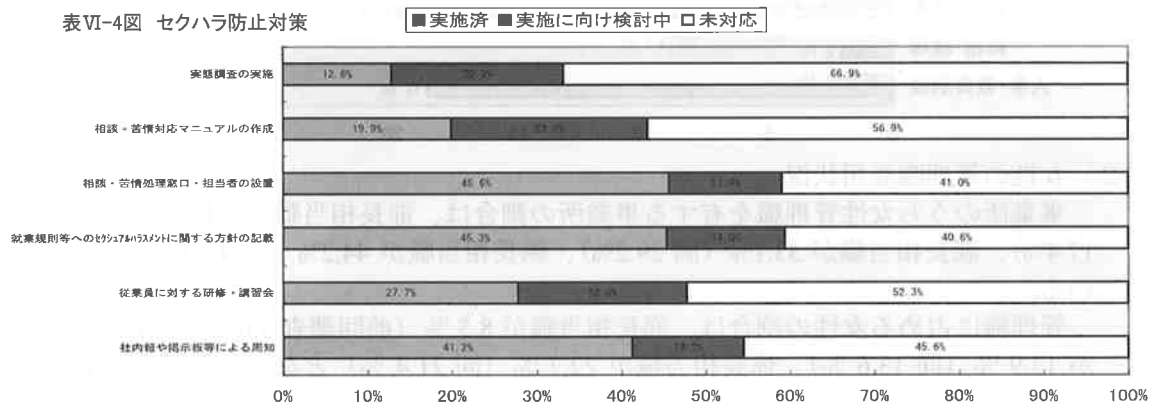
表VI-3図 ポジティブアクションの促進状況



3 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止対策

事業所における取組状況について、「実施済」又は「実施に向け検討中」と回答した事業所は、「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」59.4% (前回調査 62.9%)、「相談・苦情処理窓口・相談者の設置」59.0% (同 62.4%)、「社内報や掲示板による周知」54.4% (同 56.9%) で過半数を超える結果となった。規模別にみると、すべての事項において、企業規模が大きい事業所ほど防止対策の実施が進んでおり、規模が小さくなるに従い未対応の事業所割合が増加している傾向がある。(表VI-4)

表VI-4図 セクハラ防止対策



第6章 パートタイム労働者の雇用管理

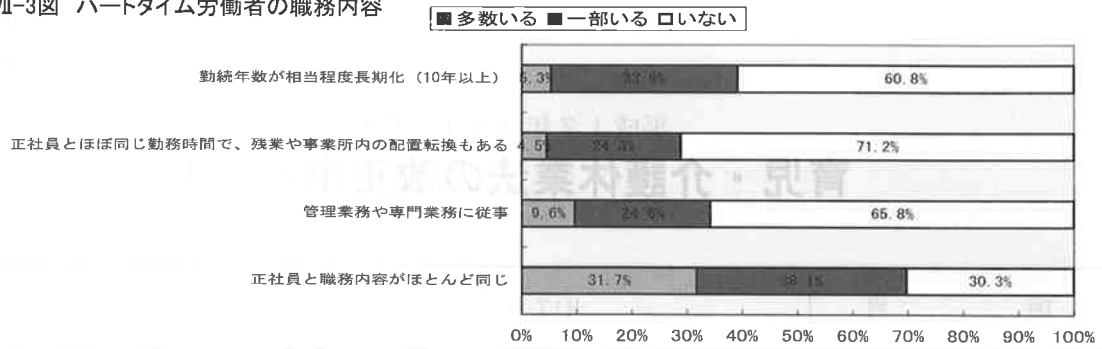
1 労働時間、労働日数等

パートタイム労働者の1日あたりの労働時間は5.5時間(前回調査5.8時間)、週あたりの労働日数は4.5日(同4.4日)、勤続年数は4.4年(同4.3年)となっている。(表VII-1)

2 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VII-3図のとおりである。この中で、「管理業務や専門業務に従事している者」が「多数いる」事業所の割合が9.6%と前回(11.4%)から1.8ポイント減少しているほかは、全項目で増加している。(表VII-3)

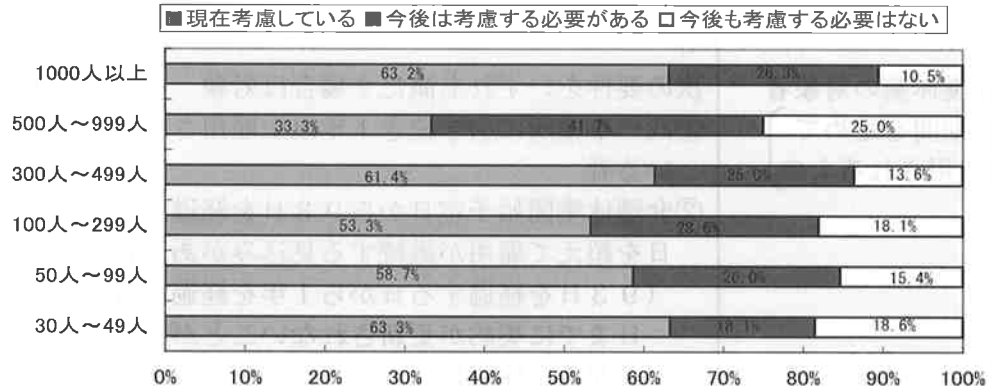
表VII-3図 パートタイム労働者の職務内容



3 正社員との均衡処遇 (賃金、昇給等) の状況

パートタイム労働者の処遇を決定するに当たり、正社員との均衡を「現在考慮している」事業所の割合は 58.1% (前回調査 60.6%)、「現在は、考慮していないが、今後は考慮する必要がある」が 24.7% (同 25.7%)、「現在も考慮していないし、今後も考慮する必要はない」が 17.1% (同 13.7%) となっている。(表VII-2②)

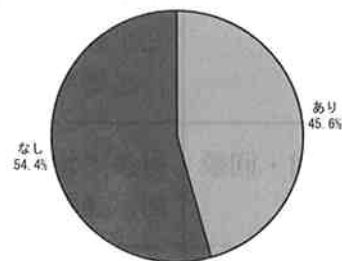
表VII-2図 パートタイム労働者の処遇(賃金、昇給等)を決める際の、正社員との均衡(バランス)(規模別)



4 正社員への転換制度の導入状況

パートタイム労働者から正社員への転換制度が「有り」の事業所の割合は、45.6%である。規模別にみると、「300～499人」の事業所で「有り」の割合が高くなっている。産業別では、「飲食店、宿泊業」が 73.9%で最も高く、次いで「医療・福祉」が 73.2%、となっている。(表VII-2)

表VII-2図 パートタイム労働者の正社員への転換制度の有無



5 福利厚生等の状況

パートタイム労働者に対する就業規則についてパートタイム専用の適用規程を作成している事業所の割合は 48.4%となっている。(表VII-4①)
 「退職金の支給」については「あり」が 9.6% (前回調査 13.4%)、「教育訓練の機会」については「あり」が 64.6% (同 57.9%)、「福利厚生施設の利用」については「できる」が 75.9% (同 73.2%) となっている。(表VII-4②～④)