

担 当	三重労働局雇用均等室	
	室長	鈴木 里美
	機会均等指導官	矢田 有
	電話 059-226-2318・FAX 059-228-2785	

仕事と子育ての両立支援、パートタイム労働者の雇用管理 に関するアンケート結果について

- 女性の育児休業取得率は、90.4%
- 男性の育児休業取得者がいた企業は、29社

1 アンケートの概要

- 三重労働局は、仕事と子育ての両立支援及びパートタイム労働者の雇用管理に関し、県内企業等（以下「企業」）の取組及び制度運用状況の把握を目的として、平成22年11月に通信調査によりアンケートを実施した。
- 対象事業所については、三重県内に本社機能がある企業1,240企業（抽出）に協力を依頼し、そのうち621企業から有効回答を得（50.1%）、集計した。

2 アンケート結果の概要（添付資料1）

(1) 仕事と子育ての両立支援に関する状況

ア 各制度の導入状況

- 育児休業制度のある企業の割合は96.3%であり、制度の導入が進んでいる。
- 1歳2ヶ月までのパパママ育休を規定しているのは75.6%。回答企業の4分の1で未導入である。
- 子の看護休暇制度、育児のための短時間勤務制度、育児のための所定外労働免除制度を導入している企業の割合は8割を超えているが、企業規模が小さいほど導入率が低い。
- 介護休業制度のある企業の割合は95.2%であり、制度の導入が進んでいる。
一方、介護休暇(平成22年6月より法制化)の導入率は62.8%である。

イ 制度利用者の状況

- 女性労働者のうち、出産者に占める育児休業取得者の割合は、90.4%である。
◇平成20年度三重局調査：96.6%
◇平成21年度雇用均等基本調査（全国調査）：85.6%
- これまでに男性の育児休業取得者がいた企業は、29社（回答企業に占める割合は4.7%）である。
- 育児休業以外の各制度では、「育児のための短時間勤務制度」の利用率が高い(25.4%)。

(2) パートタイム労働者の雇用管理状況

- 雇入れの際、「昇給、退職手当、賞与の有無」を文書で明示している企業は、84.9%である。
- パートタイム労働者から通常の労働者への転換を推進するための措置を講じている企業は76.2%である。措置の内容としては「転換制度」が最も多く31.2%である。
- また、パートタイム労働者の賃金を決定する際に考慮する事項としては、「本人の能力・成果」が57.8%である。

3 今後の対策

(1) 育児・介護休業法(「育介法」)の適切な施行

県内企業において、育児休業等の規定を整備している企業の割合は高く、両立支援を図るための環境整備が進んでおり、女性の育児休業取得率は9割を超えている。一方、男性の育児休業取得者がいた企業は29社に過ぎず、育児について女性側に偏る傾向がみられる。男性の育児参加を促進するためには、職場の理解を進めることと併せ、男性自身が働き方の見直しを図ろうとする意識を持つことが必要である。

これを踏まえ、当局では、労働者が育介法に基づく各制度を適切に利用できるよう、また、男性の育児休業取得が促進されるよう、企業や労働者へ周知啓発を行う。

なお、男性向けの育児休業取得に関する周知用リーフレット(添付資料2)を作成し、各市町に配布したところである。そのほか、男性の育児休業取得啓発の横断幕を、当局玄関ホール等へ掲示する予定である。

また、育介法第56条に基づき個別企業への訪問・指導等を引き続き実施するとともに、関係機関等との連携を図り、広報誌や各種会合等を通じて、制度内容などについて周知徹底を図る。

(2) パートタイム労働法(「パート法」)の適切な施行

パート法では、短時間労働者と正社員との均衡待遇を目指した雇用管理に取り組むよう事業主に求めていることから、事業主に対し、具体的な取組方法を周知啓発していく。また、法で義務化されている一定の労働条件の文書明示、正社員への転換措置などが確実に履行されるよう、個別企業への訪問・指導を実施する。

添付資料 : 1 仕事と子育ての両立支援、パートタイム労働者の雇用管理に関するアンケート結果

2 「パパも赤ちゃんのためのお休みを取ってみませんか？」リーフレット[添付略]

参考 : 過去に実施した調査及び全国調査との比較表

今回比較対象としている過去の主な調査は以下のとおりである。

	実施時期	対象	有効回答率
今回調査	平成22年11月1日	三重県内に本社機能がある企業1,240企業(抽出)	50.1%
平成20年度 三重局調査	平成20年8月1日	三重県内に本社機能がある企業1,550企業(抽出)	36.3%
平成21年度 厚生労働省 雇用均等基本調査	平成21年10月1日	常用労働者5人以上を雇用している全国の約6,000事業所(抽出)	77.8%

仕事と子育ての両立支援、パートタイム労働者の雇用管理に関するアンケート結果

I アンケート概要

仕事と家庭の両立支援及びパートタイム労働者の雇用管理について、県内企業の取組と制度導入及び運用状況を把握することを目的として、平成22年11月に通信調査により実施した。

- ・対象 三重県内の本社機能がある企業 1,240社 (抽出)
- ・有効回答企業数 621企業 (有効回答率 50.1%)
有効回答企業の規模別内訳

	総計	
	回答企業数	割合
総計	621	100.0%
300人以上	101	16.3%
100~299人	206	33.2%
30~99人	284	45.7%
29人以下	30	4.8%

II アンケート結果の概要

1 仕事と家庭の両立支援

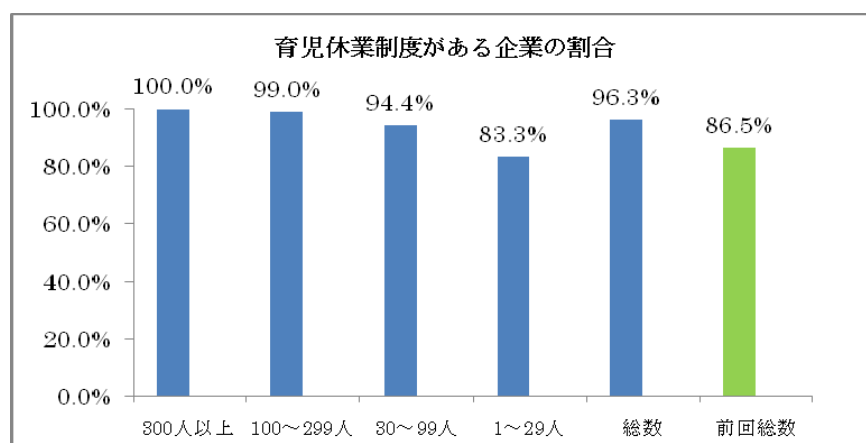
(1) 各制度の規定整備の状況

① 育児休業制度

ア 規定の有無

育児休業制度の規定がある企業の割合は、96.3%であり、前回調査時(平成20年)に比べ、9.8ポイント上昇した。

企業規模別にみると、300人以上規模企業では100%、100~299人では99.0%、30~99人では94.4%、29人以下では83.3%であった。

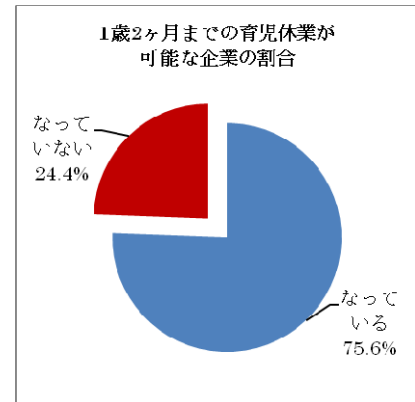


イ 1歳2ヶ月までの育児休業

平成22年6月に施行された改正育児介法により、両親がともに育児休業を取得した場合、1歳2ヶ月まで育児休業を取得することができるようになった。

育児休業制度がある企業のうち、1歳2ヶ月までの育児休業が可能な制度と「なっている」企業が75.6%であり、約4分の3の企業で1歳2ヶ月までの育児休業が導入されている。

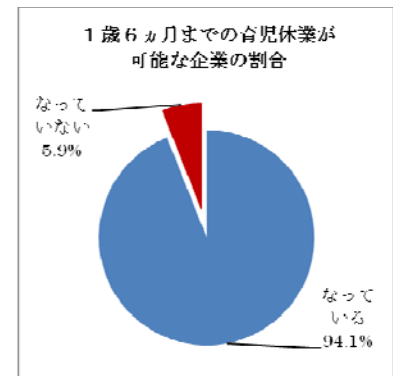
「なっていない」企業は24.4%であった。



ウ 1歳6ヶ月までの育児休業

保育所に入所できないなど、法で定める一定の要件を満たした場合に1歳6ヶ月までの育児休業を取得できる制度に「なっている」企業が94.1%であり、前回調査時（平成20年 78.8%）より15.3ポイント上昇した。

「なっていない」企業は5.9%であった。

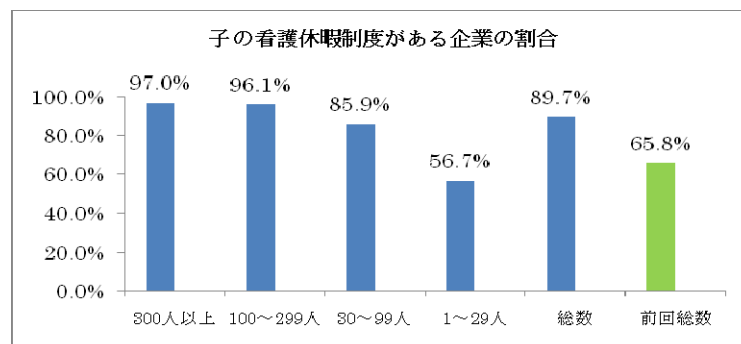


② 子の看護休暇制度

ア 規定の有無

子の看護休暇制度がある企業の割合は、89.7%であり、前回調査時（平成20年）に比べ、23.9ポイント上昇した。

企業規模別にみると、300人以上規模企業では97.0%、100～299人では96.1%、30～99人では85.9%、29人以下では56.7%であった。規定整備を行った企業は増加しているが、29人以下規模企業では規定整備率が低い。



イ 取得できる期間と日数

子の看護休暇制度を取得できる期間は、法定どおりの「子が小学校就学の始期に達するまで」が96.4%であった。その他の回答では「小学校4年生まで」など法を上回る内容もみられた。

また、取得できる日数は、法定どおりの「子が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日まで」が82.8%であった。

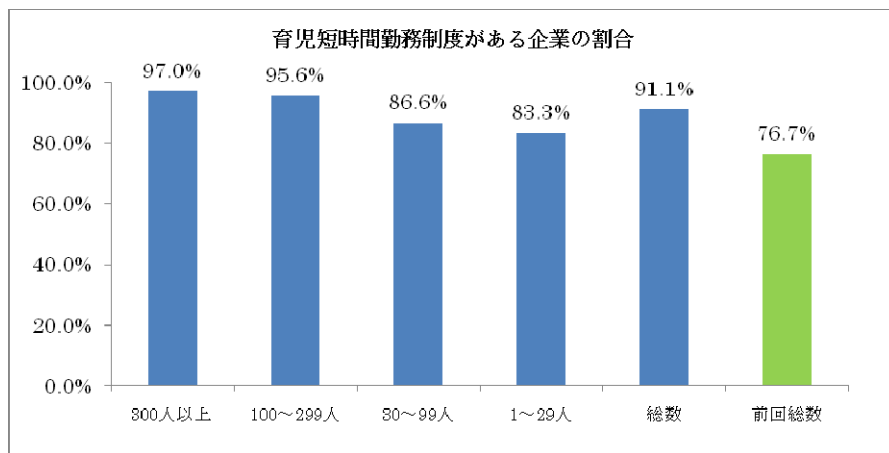
③ 育児のための短時間勤務制度

ア 規定の有無

平成22年6月施行の改正育児介法により、労働者数101人以上の事業主は、育児のための短時間勤務制度を設けることが義務となった（100人以下では平成24年6月30日まで適用猶予）。

育児のための短時間勤務制度の規定がある企業は91.1%であり、企業規模別にみると、300人以上規模企業では97.0%、100～299人では95.6%、30～99人では86.6%、29人以下では83.3%であった。

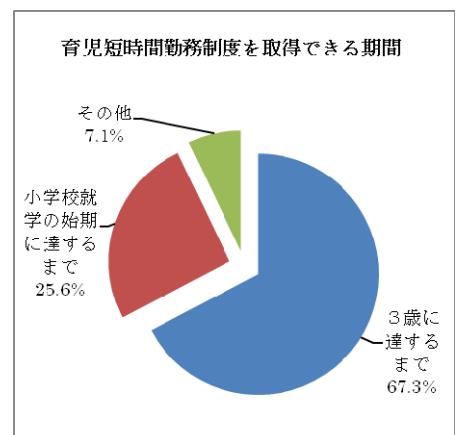
前回調査時点では企業規模を問わず、「勤務時間短縮等の措置」（注）を講じることが法律上の義務とされていたが、前回調査時に「勤務時間短縮等の措置」を講じている」と回答した企業は76.7%であった。



イ 取得できる期間と、短縮後の労働時間

短時間勤務制度を取得できる期間は、法定どおりの「子が3歳に達するまで」が67.3%、法を上回る「子が小学校就学の始期に達するまで」が25.6%であった。

また、短縮後の1日の労働時間は、法定どおりの「6時間（5時間45分から6時間）」が77.4%であった。その他の回答としては、「1日2時間を限度に労働者が短縮する時間を選べる」ものや6時間より短い労働時間としているものがみられた。



注) 改正育児介法施行時点（平成22年6月30日）で常時100人以下の従業員を雇用する事業主は、短時間勤務制度、所定外労働の免除、介護休暇は平成24年6月30日まで適用が猶予されますが、それまでは改正前の育児介法で義務とされていた「勤務時間短縮等の措置」を講じなければなりません。

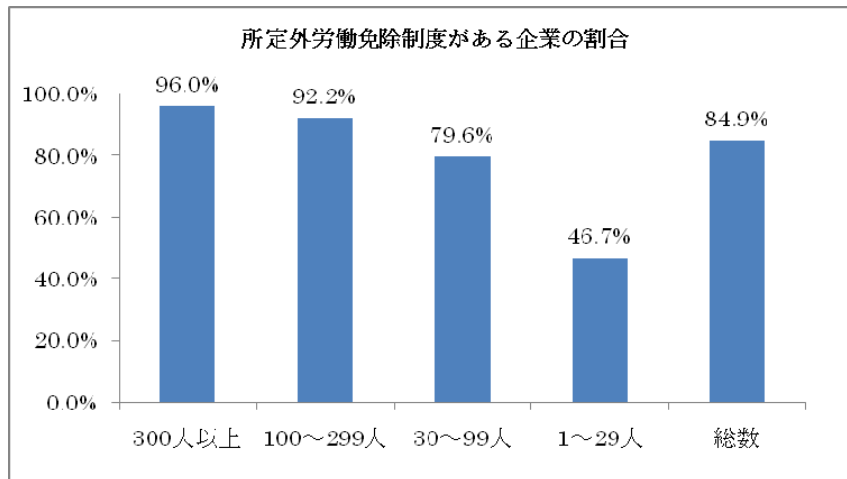
「勤務時間短縮等の措置」とは、3歳未満の子を養育する従業員について、(i)3歳までの育児休業、(ii)フレックスタイム制、(iii)時差出勤制度、(iv)事業所内保育施設の設置運営、(v)ベビーシッターの手配・費用負担、(vi)短時間勤務制度、のいずれかの措置です。

④ 育児のための所定外労働免除制度

ア 規定の有無

平成22年6月施行の改正育児法により、労働者数101人以上の事業主は、育児のための所定外労働免除制度を設けることが義務となった（100人以下では平成24年6月30日まで適用猶予）。

育児のための所定外労働免除制度の規定がある企業は、84.9%であり、企業規模別にみると、300人以上規模企業では96.0%、100～299人では92.2%、30～99人では79.6%、1～29人では46.7%、29人以下では46.7%であった。



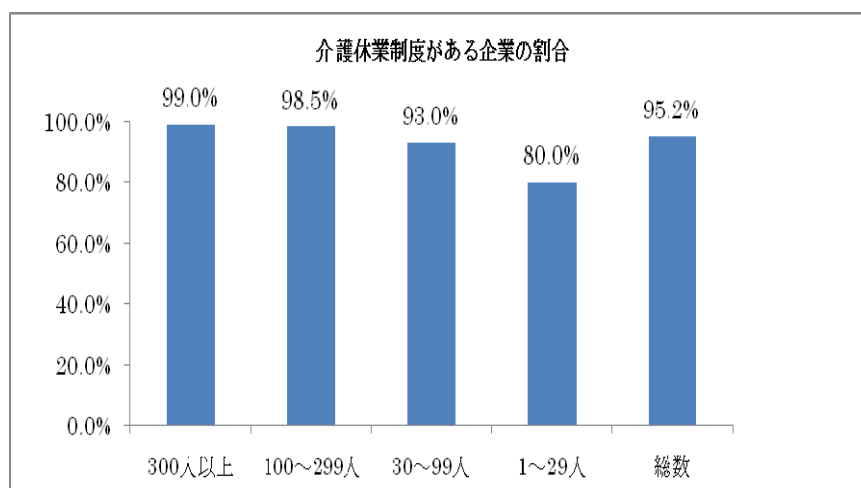
イ 取得できる期間

法定どおりの「子が3歳に達するまで」が49.2%、法を上回る「子が小学校就学の始期に達するまで」が47.4%であった。

⑤ 介護休業制度

ア 規定の有無

介護休業制度の規定がある企業の割合は、95.2%であり、企業規模別にみると、300人以上規模企業では99.0%、100～299人では98.5%、30～99人では93.0%、1～29人では80.0%、29人以下では80.0%であった。



イ 休業期間

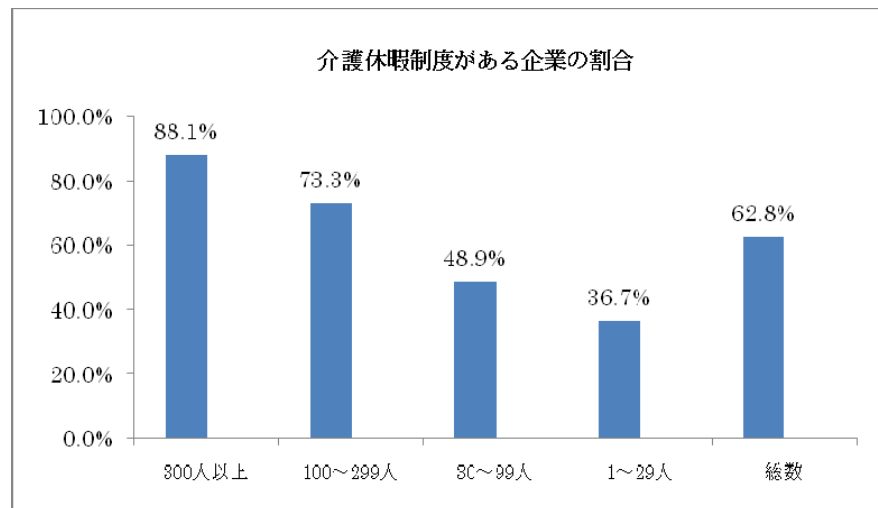
介護休業を取得できる期間は、法定どおりの「93日まで」が83.8%と最も多かった。そのほか、「93日超え6ヶ月未満」が1.9%、「6ヶ月」が2.4%、「6ヶ月超え1年未満」が1.0%、「1年」が8.6%、「1年を超える期間」が0.2%、「期間の制限なし」が1.4%であった。

⑥ 介護休暇制度

ア 規定の有無

平成22年6月施行の改正育児介護法により、労働者数101人以上の事業主は、介護休暇制度を設けることが義務となった（100人以下では平成24年6月30日まで適用猶予）。

介護休暇制度の規定がある企業は62.8%、規模別にみると300人以上では88.1%、100～299人では73.3%、30～99人では48.9%、1～29人では36.7%であった。



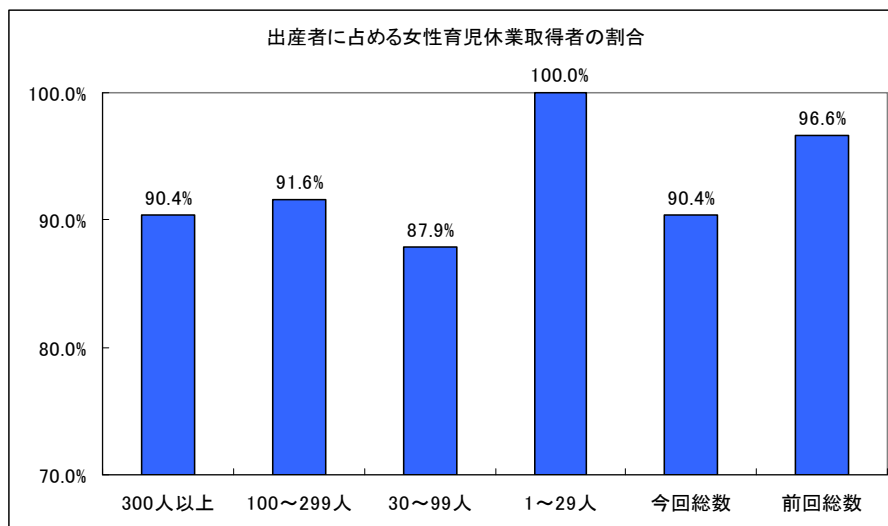
イ 取得できる期間

取得できる期間は、法定どおりの「対象家族が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日まで」が92.3%であった。

(2) 各制度の利用状況

① 女性の育児休業取得率

女性労働者のうち、出産者に占める育児休業取得者の割合は90.4%であり、前回調査時に比べ6.2ポイント低下しているが、企業規模による取得率の格差はみられなかった。



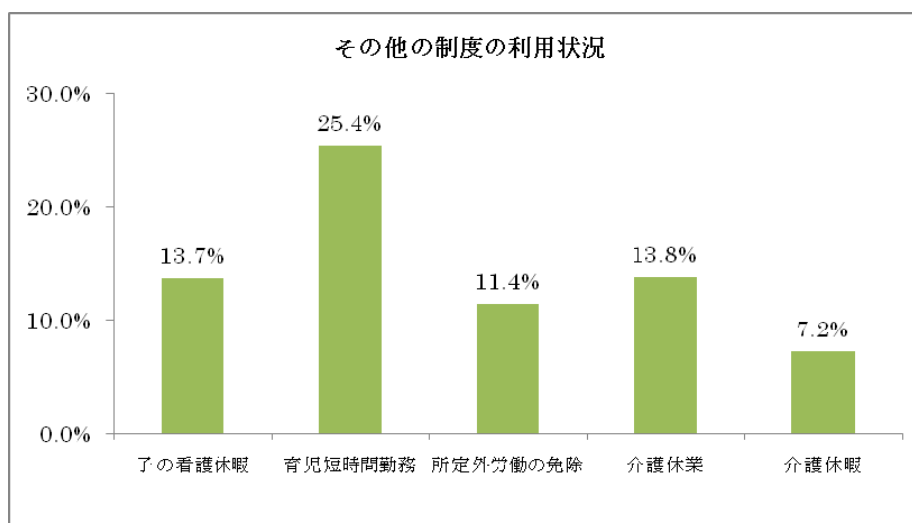
② その他の制度の利用状況

これまでに男性の育児休業取得者がいた企業は29社（回答企業に占める割合は4.7%）であった。

なお、前回調査時（平成20年）に、過去1年の間に男性の育児休業取得者がいると回答した企業は3社であった。

また、「子の看護休暇制度」を取得した者がいる企業は13.7%、「育児のための短時間勤務制度」を利用した者がいる企業は25.4%、「育児のための所定外労働免除制度」を利用した者がいる企業は11.4%、「介護休業」を取得した者がいる企業は13.8%、「介護休暇」を取得した者がいる企業は7.2%であった。

「育児のための短時間勤務制度」の利用率が高くなっている。



2 パートタイム労働者の雇用管理について

(1) 雇入れ時の文書明示

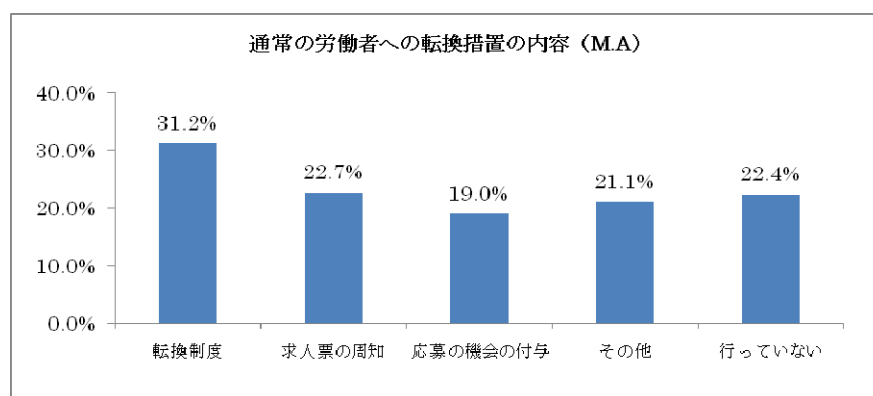
パートタイム労働法（以下、「パート法」という。）では、事業主はパートタイム労働者を雇入れたときは、速やかに「昇給」「退職手当」「賞与」の有無を、文書の交付等により明示しなければならないこととされている。

パートタイム労働者を雇入れる際に「昇給、退職手当、賞与の有無」を文書で明示している企業は、84.9%であった。

(2) 通常の労働者への転換措置の内容（複数回答）

パート法では、パートタイム労働者から通常の労働者への転換を推進するため、事業主は、雇用するパートタイム労働者について、正社員募集時にその募集内容を周知することや通常の労働者への転換制度などの措置を講じることが義務となっている。

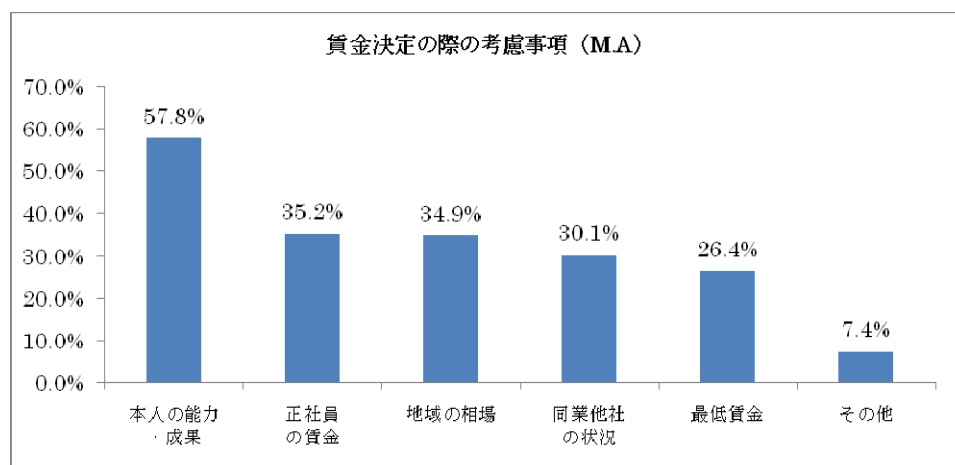
パートタイム労働者から通常の労働者への転換措置の内容として、最も多かったのは「転換制度の実施」（31.2%）、次いで「中途採用を行う際の求人票の周知」（22.7%）、「社内公募の際の応募の機会の付与」（19.0%）であった。一方、措置を講じていない企業は22.4%であった。



(3) 賃金決定の際の考慮事項（複数回答）

パート法では、事業主は通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用するパートタイム労働者の職務内容、成果、能力等を勘案し、賃金を決定するように努めるものとされている。

パートタイム労働者の賃金決定の際に考慮する事項として、最も多かったのは「本人の能力・成果」（57.8%）、次いで「同じ（近い）仕事をしている正社員の賃金」（35.2%）、「地域の相場」（34.9%）、「同業他社の状況」（30.1%）、「最低賃金」（26.4%）であった。



過去に実施した調査及び全国調査との比較表（仕事と子育ての両立関係）

※今回調査分で、前回と比較可能なもののみを掲載

1 育児休業制度

① 規定の有無

	総計		あり		なし		無回答	
	事業所数	割合	事業所数	割合	事業所数	割合	事業所数	割合
今回調査	621	100.0%	598	96.3%	23	3.7%	0	0.0%
H20 年度三重	562	100.0%	486	86.5%	65	11.6%	11	2.0%
H18 年度三重	494	100.0%	414	83.8%	76	15.4%	4	0.8%
H15 年度三重	731	100.0%	534	73.1%	167	22.8%	30	4.1%
H21 年度雇用均等基本調査	-	100.0%	-	68.0%	-	32.0%	-	0.0%

② 「1歳2カ月の規定の有無」は今回調査のみ

③ 1歳6カ月までの規定の有無

	規定あり		なっている		なっていない		無回答	
	事業所数	割合	事業所数	割合	事業所数	割合	事業所数	割合
今回調査	598	100.0%	563	94.1%	35	5.9%	0	0.0%
H20 年度三重	486	100.0%	383	78.8%	80	16.5%	23	4.7%
H18 年度三重	414	100.0%	272	65.7%	112	27.1%	30	7.2%

	総計	規定あり	最長休業期間						規定なし
			1歳6ヶ月	1歳6か月を超え 2歳未満	2歳～ 3歳未満	3歳以上	その他	不明	
			H21 年度雇用均等基本調査	100.0	68.0 (100.0)	(85.6)	(3.2)	(9.2)	

2 子の看護休暇制度

①規定の有無

	総計		あり		なし		無回答	
	事業所数	割合	事業所数	割合	事業所数	割合	事業所数	割合
今回調査	621	100.0%	557	89.7%	64	10.3%	0	0.0%
H20 年度三重	562	100.0%	370	65.8%	175	31.1%	17	3.0%
H18 年度三重	494	100.0%	252	51.0%	235	47.6%	7	1.4%
H15 年度三重	731	100.0%	144	19.7%	517	70.7%	70	9.6%
H20 年度雇用均等基本調査 ※H21年度は実施なし	-	100.0%	-	46.2%	-	53.6%	-	0.2%

②取得できる期間

	規定あり		子が小学校就学前まで						その他	
	事業所数	割合	事業所数	割合					事業所数	割合
今回調査	557	100.0%	537	96.4%					20	3.6%
					小学校就学前より短い期間	小学校就学以降も取得可	無回答			
H20 年度三重	370	100.0%	327	88.4%	28	7.6%	9	2.4%	6	1.6%
H18 年度三重	252	100.0%	192	76.2%	22	8.7%	32	12.7%	6	2.4%
H15 年度三重	144	100.0%	42	29.2%	43	29.9%	47	32.6%	12	8.3%

	総計	規定あり							規定なし	不明
			小学校就学の始期に達するまで	小学校入学～小学校低学年(3年生又は9歳まで)	小学校4年生～小学校卒業(又は12歳)まで	小学校卒業以降も対象	その他	不明		
H20 年度雇用均等基本調査	1000	462 (100.0)	(92.8)	(1.9)	(1.8)	(3.4)	(0.0)	(0.1)	53.6	0.2

③「取得できる日数」は今回調査のみ

3 育児のための短時間勤務制度

①規定の有無

	総計		あり		なし	
	事業所数	割合	事業所数	割合	事業所数	割合
今回調査	621	100.0%	566	91.1%	55	8.9%

(参考 「勤務時間短縮等の措置」の規定の有無)

	総計		あり		なし		無回答・不明	
	事業所数	割合	事業所数	割合	事業所数	割合	事業所数	割合
H20 年度三重	562	100.0%	431	76.7%	108	19.2%	23	4.1%
H18 年度三重	494	100.0%	337	68.2%	139	28.1%	18	3.6%
H15 年度三重	731	100.0%	374	51.2%	289	39.5%	68	9.3%
H21 年度雇用均等基本調査	-	100.0%	-	58.6%	-	41.4%	-	0.1%
H17 年度雇用均等基本調査	-	100.0%	-	41.6%	-	58.4%	-	0.0%

II 利用状況

	出産者に占める育児 休業取得者の割合 (女性育児休業取得 率)	休業取得者 ／出産者数
今回調査	90.4%	845／935
H20 年度三重	96.6%	342／354
H18 年度三重	79.5%	256／322
H15 年度三重	34.2%	604／1767
H21 年度雇用均等基本調査	85.6%	—

	男性育休者がいた 企業数	回答企業数に対 する割合	
今回調査	29	4.7%	
H20 年度三重	3	0.5%	※1
	男性育児休業取得率		
H21 年度雇用均等基本調査	—	1.72%	※2

※1 20 年度調査は「平成 19 年 4 月から 20 年 3 月まで」に男性育休者がいた企業数。

※2 平成 20 年 4 月から 21 年 3 月までに配偶者が出産した者のうち、21 年 10 月までに育児休業を開始した者の割合。