

1 心の健康対策（メンタルヘルスケア）

（1）心の健康対策（メンタルヘルスケア）の実施状況

「実施している」事業所の割合は45.8%、平成20年調査より3.5ポイント上回った。産業別では「金融・保険業」が88.7%と最も高く、「飲食店、宿泊業」が30.6%で最も低い。また、労働組合が有る事業所の方が無い事業所よりも実施している割合が高くなっている。

（第1表）

	有効回答数	実施している	実施していない	計
平成20年計	1019	42.3%	57.7%	100.0%
平成21年計	1085	45.8%	54.2%	100.0%
10～29人	564	39.7%	60.3%	100.0%
30～49人	140	43.6%	56.4%	100.0%
50～99人	155	65.2%	34.8%	100.0%
100～299人	76	73.7%	26.3%	100.0%
300人以上	26	73.1%	26.9%	100.0%
建設業	92	40.2%	59.8%	100.0%
製造業	275	41.5%	58.5%	100.0%
運輸・通信業	72	65.3%	34.7%	100.0%
卸売・小売業	229	44.5%	55.5%	100.0%
金融・保険業	62	88.7%	11.3%	100.0%
飲食店、宿泊業	62	30.6%	69.4%	100.0%
医療、福祉	131	43.5%	56.5%	100.0%
教育、学習支援業	22	50.0%	50.0%	100.0%
サービス業	140	39.3%	60.7%	100.0%
労働組合有り	307	74.9%	25.1%	100.0%
労働組合無し	774	34.2%	65.8%	100.0%

（2）心の健康対策を実施している事業所における実施方法（複数回答）

心の健康対策を実施していると回答した事業所に対して、その実施方法を尋ねたところ、「定期健康診断における問診」が72.8%と最も高く、次いで「労働者に対する教育研修、情報提供」が50.5%、「労働者が日常的に接する管理監督者に対する教育研修、情報提供」が35.0%となっている。

（第2表）

	有効回答数	専門家による カウンセリング	定期健康診断に おける問診	職場環境の改善	労働者に対する 教育研修、情報 提供	労働者が日常的 に接する管理監 督者に対する 教育研修、 情報提供	事業所内の産業 保健スタッフ、人 事労務担当者に 対する教育研 修、情報提供	その他
平成20年計	430	27.0%	72.6%	38.6%	44.2%	28.4%	17.7%	7.0%
平成21年計	497	27.0%	72.8%	33.6%	50.5%	35.0%	21.9%	7.2%
10～29人	224	21.4%	73.2%	34.4%	55.8%	33.5%	12.5%	7.1%
30～49人	61	21.3%	77.0%	37.7%	54.1%	36.1%	13.1%	4.9%
50～99人	101	34.7%	77.2%	31.7%	44.6%	32.7%	31.7%	7.9%
100～299人	56	37.5%	69.6%	26.8%	28.6%	33.9%	41.1%	10.7%
300人以上	19	52.6%	63.2%	36.8%	63.2%	63.2%	63.2%	5.3%
建設業	37	18.9%	86.5%	18.9%	35.1%	16.2%	13.5%	2.7%
製造業	114	32.5%	71.1%	36.0%	40.4%	36.0%	30.7%	9.6%
運輸・通信業	47	31.9%	83.0%	42.6%	55.3%	31.9%	19.1%	12.8%
卸売・小売業	102	43.1%	73.5%	31.4%	41.2%	27.5%	21.6%	3.9%
金融・保険業	55	18.2%	69.1%	10.9%	80.0%	56.4%	16.4%	-
飲食店、宿泊業	19	5.3%	57.9%	68.4%	57.9%	42.1%	21.1%	5.3%
医療、福祉	57	14.0%	75.4%	49.1%	63.2%	49.1%	31.6%	14.0%
教育、学習支援業	11	18.2%	72.7%	27.3%	45.5%	18.2%	-	-
サービス業	55	18.2%	63.6%	30.9%	50.9%	27.3%	12.7%	9.1%
労働組合有り	230	43.9%	70.4%	27.8%	56.1%	39.1%	30.0%	6.5%
労働組合無し	265	12.1%	75.1%	38.9%	46.0%	31.7%	15.1%	7.9%

2 休日・休暇制度

以下、休日・休暇制度についてはパートタイム労働者、派遣労働者および期間を定めて雇われている労働者は設問の対象外となっている。

(1) 週休制の形態

週休制の形態については、「週休1日制」、「週休1日半制」を採用している事業所よりも、「何らかの週休2日制」を採用している事業所の割合が高くなっており、84.2%となっている。

(第3表)

	有効 回答数	週休1日制	週休 1日半制	何らかの 週休2日制	完全週休2 日制	その他の 週休2日制	その他	計
平成20年計	986	7.3%	4.0%	84.3%	42.5%	41.8%	4.5%	100.0%
平成21年計	1037	5.6%	4.8%	84.2%	41.1%	43.1%	5.4%	100.0%
10～29人	532	8.1%	5.3%	80.8%	36.1%	44.7%	5.8%	100.0%
30～49人	140	2.1%	6.4%	88.6%	42.1%	46.4%	2.9%	100.0%
50～99人	153	1.3%	2.6%	90.8%	47.1%	43.8%	5.2%	100.0%
100～299人	77	-	1.3%	92.2%	57.1%	35.1%	6.5%	100.0%
300人以上	26	3.8%	-	96.2%	73.1%	23.1%	-	100.0%
建設業	93	14.0%	6.5%	75.3%	21.5%	53.8%	4.3%	100.0%
製造業	267	0.7%	2.2%	94.4%	47.6%	46.8%	2.6%	100.0%
運輸・通信業	71	5.6%	1.4%	80.3%	21.1%	59.2%	12.7%	100.0%
卸売・小売業	200	7.5%	5.0%	82.0%	34.0%	48.0%	5.5%	100.0%
金融・保険業	63	-	-	100.0%	100.0%	-	-	100.0%
飲食店、宿泊業	56	17.9%	14.3%	60.7%	21.4%	39.3%	7.1%	100.0%
医療、福祉	129	1.6%	7.8%	82.2%	43.4%	38.8%	8.5%	100.0%
教育、学習支援業	22	4.5%	-	90.9%	50.0%	40.9%	4.5%	100.0%
サービス業	136	8.1%	6.6%	78.7%	39.7%	39.0%	6.6%	100.0%
労働組合有り	306	1.0%	2.6%	91.8%	61.8%	30.1%	4.6%	100.0%
労働組合無し	728	7.6%	5.8%	81.0%	32.6%	48.5%	5.6%	100.0%

「その他」は3勤4休など実質的に完全週休2日制よりも休日が多いもの。

(2) 年間休日総数

年間休日総数についてみると、「120～129日」が25.6%と最も高く、次いで「100～109日」の24.6%、「110～119日」の23.0%となっている。産業別では、「飲食店、宿泊業」において100日未満の休日数の割合が比較的高くなっている。

(第4表)

	有効 回答数	69日以下	70～79日	80～89日	90～99日	100～109日	110～119日	120～129日	130日以上	計
平成20年計	982	3.8%	5.1%	7.5%	9.7%	25.1%	23.5%	21.7%	3.7%	100.0%
平成21年計	1033	3.5%	4.0%	6.1%	10.2%	24.6%	23.0%	25.6%	3.1%	100.0%
10～29人	530	5.3%	4.7%	7.4%	12.6%	25.8%	19.2%	21.7%	3.2%	100.0%
30～49人	140	1.4%	2.9%	5.0%	7.9%	28.6%	25.7%	25.7%	2.9%	100.0%
50～99人	153	-	1.3%	3.3%	7.8%	25.5%	36.6%	24.2%	1.3%	100.0%
100～299人	77	-	3.9%	2.6%	3.9%	16.9%	27.3%	44.2%	1.3%	100.0%
300人以上	26	-	3.8%	3.8%	3.8%	-	11.5%	73.1%	3.8%	100.0%
建設業	93	4.3%	5.4%	18.3%	24.7%	22.6%	7.5%	14.0%	3.2%	100.0%
製造業	269	0.4%	0.7%	2.6%	7.4%	21.6%	32.7%	32.3%	2.2%	100.0%
運輸・通信業	71	1.4%	2.8%	5.6%	16.9%	19.7%	29.6%	19.7%	4.2%	100.0%
卸売・小売業	198	6.1%	3.0%	6.1%	9.6%	36.4%	25.3%	11.6%	2.0%	100.0%
金融・保険業	63	-	-	-	-	7.9%	9.5%	76.2%	6.3%	100.0%
飲食店、宿泊業	55	18.2%	18.2%	12.7%	12.7%	20.0%	10.9%	5.5%	1.8%	100.0%
医療、福祉	128	0.8%	5.5%	0.8%	6.3%	29.7%	26.6%	26.6%	3.9%	100.0%
教育、学習支援業	22	-	4.5%	-	-	40.9%	9.1%	31.8%	13.6%	100.0%
サービス業	134	5.2%	6.0%	11.2%	11.9%	19.4%	17.9%	26.1%	2.2%	100.0%
労働組合有り	305	0.7%	1.0%	1.6%	3.9%	17.0%	27.2%	44.3%	4.3%	100.0%
労働組合無し	726	4.7%	5.2%	7.9%	12.8%	27.8%	21.3%	17.6%	2.6%	100.0%

就業規則等で年間休日総数を定めていない場合には、最も多くの労働者に適用されている休日数

(3) 年次有給休暇の付与および取得状況

調査事業所全体における「平均付与日数(繰越分除く)」、「平均取得日数」、「平均取得率」のいずれも平成20年とほぼ同水準となった。

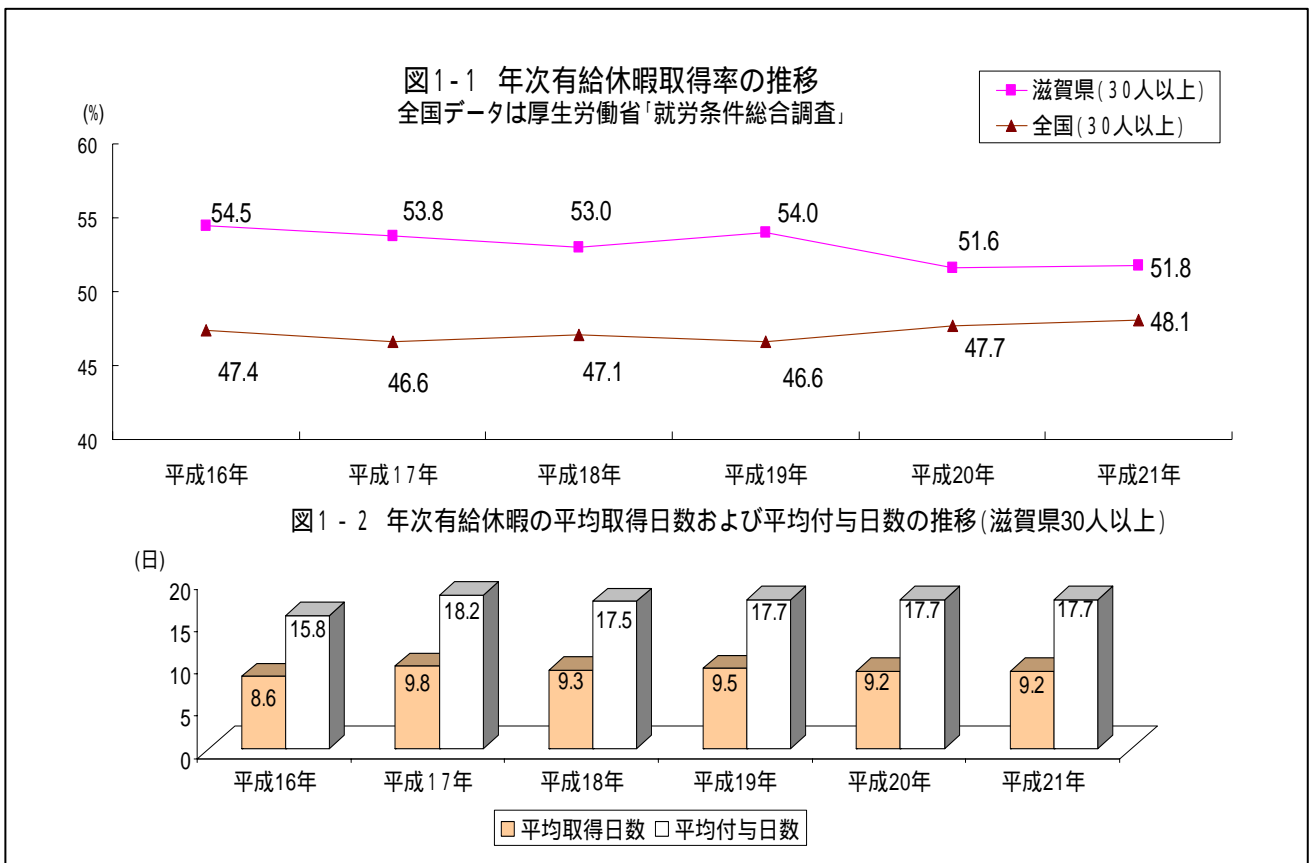
全国と比較が可能な常用労働者規模30人以上についてみると、「平均取得率」については、滋賀県は足踏み状態が続いているものの、今回調査においても滋賀県の「平均取得率」は全国を上回っている(図1-1)。

(第5表)

	1労働者あたりの 平均付与日数 (繰越分除く)	1労働者あたりの 平均取得日数	1労働者あたりの 平均取得率
平成20年計	17.4	8.8	50.8%
平成21年計	17.5	8.9	50.9%
30人以上	17.7	9.2	51.8%
10~29人	16.6	7.7	46.5%
30~49人	16.7	7.6	45.6%
50~99人	16.9	8.3	49.1%
100~299人	17.0	9.0	53.0%
300人以上	19.2	10.4	54.2%
建設業	16.7	6.6	39.5%
製造業	18.1	10.4	57.4%
運輸・通信業	16.5	9.6	57.9%
卸売・小売業	16.2	5.3	32.3%
金融・保険業	19.2	9.1	47.2%
飲食店、宿泊業	13.9	4.7	34.0%
医療、福祉	17.3	7.4	42.7%
教育、学習支援業	19.0	6.2	32.4%
サービス業	15.8	8.1	51.5%
労働組合有り	18.7	10.0	53.2%
労働組合無し	16.2	7.8	48.3%

平均付与日数と平均取得日数は一般労働者数で加重平均している。

「平均取得率」は端数処理前の「平均取得日数」を「平均付与日数」で除したものである。



(4) 年次有給休暇の計画的付与制度の有無

年次有給休暇の計画的付与制度の有無については30.6%の事業所が「ある」と回答した。「ある」と回答した事業所の割合は、規模別では「300人以上」が50.0%、産業別では「金融・保険業」が76.2%とそれぞれ最も高くなっている。また、労働組合の有無別では、労働組合がある事業所において「ある」の割合が47.4%と高くなっている。

(第6表)

	有効回答数	ある	ない	計
平成20年計	987	30.4%	69.6%	100.0%
平成21年計	1042	30.6%	69.4%	100.0%
10～29人	535	28.2%	71.8%	100.0%
30～49人	140	31.4%	68.6%	100.0%
50～99人	155	34.8%	65.2%	100.0%
100～299人	77	37.7%	62.3%	100.0%
300人以上	26	50.0%	50.0%	100.0%
建設業	92	21.7%	78.3%	100.0%
製造業	270	28.9%	71.1%	100.0%
運輸・通信業	71	32.4%	67.6%	100.0%
卸売・小売業	201	28.4%	71.6%	100.0%
金融・保険業	63	76.2%	23.8%	100.0%
飲食店、宿泊業	57	22.8%	77.2%	100.0%
医療、福祉	129	31.8%	68.2%	100.0%
教育、学習支援業	22	22.7%	77.3%	100.0%
サービス業	137	24.8%	75.2%	100.0%
労働組合有り	308	47.4%	52.6%	100.0%
労働組合無し	731	23.7%	76.3%	100.0%

(5) 年次有給休暇の取得単位

年次有給休暇の取得単位については、「半日単位の取得を認めている」と回答した事業所の割合が58.0%、「時間単位の取得を認めている」が11.3%となっている。両者をあわせた「1日単位以外の取得を認めている」事業所の割合は69.3%となり、平成20年調査よりも4.8ポイント上回った。

(第7表)

	有効回答数	1日単位以外の取得を認めている			いずれも認めていない	計
		半日単位の取得を認めている	時間単位の取得を認めている			
平成20年計	983	64.5%	51.3%	13.2%	35.5%	100.0%
平成21年計	1029	69.3%	58.0%	11.3%	30.7%	100.0%
10～29人	529	65.8%	54.6%	11.2%	34.2%	100.0%
30～49人	139	71.2%	59.0%	12.2%	28.8%	100.0%
50～99人	153	72.5%	62.7%	9.8%	27.5%	100.0%
100～299人	77	75.3%	67.5%	7.8%	24.7%	100.0%
300人以上	26	92.3%	84.6%	7.7%	7.7%	100.0%
建設業	91	70.3%	60.4%	9.9%	29.7%	100.0%
製造業	269	73.6%	69.9%	3.7%	26.4%	100.0%
運輸・通信業	70	45.7%	44.3%	1.4%	54.3%	100.0%
卸売・小売業	198	60.1%	56.1%	4.0%	39.9%	100.0%
金融・保険業	63	90.5%	74.6%	15.9%	9.5%	100.0%
飲食店、宿泊業	55	45.5%	40.0%	5.5%	54.5%	100.0%
医療、福祉	127	91.3%	59.1%	32.3%	8.7%	100.0%
教育、学習支援業	22	68.2%	22.7%	45.5%	31.8%	100.0%
サービス業	134	64.9%	47.0%	17.9%	35.1%	100.0%
労働組合有り	306	78.4%	68.0%	10.5%	21.6%	100.0%
労働組合無し	720	65.4%	53.8%	11.7%	34.6%	100.0%

(6) 年次有給休暇以外の有給休暇制度(複数回答)

年次有給休暇以外の有給休暇については、「妻が出産した場合の夫の休暇」がある事業所の割合が45.9%と最も高く、次いで「夏季休暇」が43.9%、「リフレッシュ休暇」が20.1%となっている。

(第8表)

	有効 回答数	リフレッシュ 休暇	ボランティア 休暇	メモリアル 休暇	夏季休暇	教育訓練休暇	学校等 行事休暇	妻が出産した 場合の 夫の休暇	左記の 制度はない
平成20年計	969	19.9%	5.9%	6.9%	43.0%	5.9%	6.4%	*	41.5%
平成21年計	1031	20.1%	8.0%	7.1%	43.9%	5.4%	8.1%	45.9%	27.3%
10~29人	529	18.5%	7.4%	7.9%	45.0%	5.9%	8.7%	43.9%	28.0%
30~49人	139	16.5%	5.0%	7.2%	45.3%	4.3%	10.8%	43.9%	28.8%
50~99人	153	22.2%	8.5%	7.8%	37.3%	4.6%	3.3%	51.0%	26.1%
100~299人	77	28.6%	11.7%	3.9%	49.4%	3.9%	2.6%	61.0%	13.0%
300人以上	26	57.7%	34.6%	11.5%	46.2%	3.8%	7.7%	73.1%	11.5%
建設業	92	15.2%	7.6%	2.2%	55.4%	13.0%	9.8%	33.7%	32.6%
製造業	268	18.7%	8.6%	7.5%	39.9%	3.7%	6.3%	48.5%	26.9%
運輸・通信業	70	25.7%	12.9%	7.1%	37.1%	8.6%	2.9%	45.7%	34.3%
卸売・小売業	198	16.7%	2.0%	5.1%	38.4%	3.0%	8.1%	48.0%	26.3%
金融・保険業	63	63.5%	17.5%	42.9%	39.7%	1.6%	7.9%	81.0%	1.6%
飲食店、宿泊業	56	12.5%	1.8%	3.6%	25.0%	3.6%	21.4%	33.9%	42.9%
医療、福祉	127	19.7%	7.1%	1.6%	56.7%	3.9%	4.7%	30.7%	25.2%
教育、学習支援業	22	9.1%	13.6%	-	68.2%	9.1%	13.6%	45.5%	22.7%
サービス業	135	13.3%	11.1%	3.7%	49.6%	8.9%	9.6%	48.9%	30.4%
労働組合有り	304	43.1%	17.4%	14.8%	43.8%	4.6%	4.6%	71.4%	9.9%
労働組合無し	724	10.5%	4.0%	3.9%	44.1%	5.8%	5.8%	35.4%	34.4%

* 平成20年は調査していない

3 労働時間

以下、労働時間についてはパートタイム労働者、派遣労働者および期間を定めて雇われている労働者は設問対象外となっている。

(1) 変形労働時間制の実施形態（複数回答）

変形労働時間制については、「1年単位の変形労働時間制」を採用している事業所の割合が23.0%と最も高く、次いで「1か月単位の変形労働時間制」が19.8%、「フレックスマイム制」が6.2%となり、「1週間単位の非定型的変形労働時間制」が5.8%で最も低い。

（第9表）

	有効 回答数	1週間単位の 非定型的 変形労働時間制	1か月単位の 変形労働時間制	1年単位の 変形労働時間制	フレックス タイム制	採用していない
平成21年計	1019	5.8%	19.8%	23.0%	6.2%	50.3%
10～29人	522	6.7%	16.7%	20.9%	2.9%	55.6%
30～49人	136	2.9%	20.6%	28.7%	5.1%	44.9%
50～99人	155	5.2%	27.7%	30.3%	7.7%	38.7%
100～299人	74	4.1%	29.7%	24.3%	14.9%	36.5%
300人以上	26	7.7%	38.5%	26.9%	53.8%	19.2%
建設業	92	-	13.0%	32.6%	3.3%	57.6%
製造業	264	4.2%	9.5%	31.8%	10.6%	51.1%
運輸・通信業	71	2.8%	25.4%	39.4%	4.2%	28.2%
卸売・小売業	197	7.1%	30.5%	18.8%	3.0%	45.2%
金融・保険業	63	1.6%	14.3%	1.6%	3.2%	82.5%
飲食店、宿泊業	53	20.8%	20.8%	15.1%	1.9%	45.3%
医療、福祉	127	7.9%	32.3%	13.4%	7.1%	45.7%
教育、学習支援業	22	9.1%	4.5%	13.6%	9.1%	63.6%
サービス業	130	6.2%	19.2%	20.0%	6.9%	52.3%
労働組合有り	303	3.3%	26.7%	26.7%	10.9%	45.5%
労働組合無し	713	6.7%	16.8%	16.8%	4.2%	50.3%

(2) みなし労働時間制の実施形態（複数回答）

みなし労働時間制の実施形態については、「事業場外のみなし労働時間制」を採用している事業所の割合が33.8%と最も高く、次いで「専門業務型」が4.4%、「企画業務型」が1.5%となっている。

（第10表）

	有効 回答数	事業場外 のみなし 労働時間制	専門業務型	企画業務型	いずれも実施 していない
平成20年計	973	35.8%	5.5%	2.2%	60.2%
平成21年計	1023	33.8%	4.4%	1.5%	60.8%
10～29人	524	33.0%	4.8%	1.3%	64.3%
30～49人	137	35.8%	3.6%	1.5%	64.2%
50～99人	154	37.0%	2.6%	0.6%	61.7%
100～299人	76	40.8%	3.9%	1.3%	59.2%
300人以上	26	50.0%	7.7%	7.7%	42.3%
建設業	92	42.4%	5.4%	3.3%	56.5%
製造業	266	33.8%	5.6%	1.5%	65.0%
運輸・通信業	69	31.9%	2.9%	1.4%	65.2%
卸売・小売業	198	34.8%	5.1%	1.5%	61.6%
金融・保険業	62	29.0%	-	-	71.0%
飲食店、宿泊業	54	27.8%	1.9%	3.7%	72.2%
医療、福祉	128	31.3%	5.5%	0.8%	65.6%
教育、学習支援業	22	31.8%	-	-	68.2%
サービス業	132	34.8%	3.8%	0.8%	61.4%
労働組合有り	303	34.3%	3.0%	1.0%	64.0%
労働組合無し	718	33.7%	5.0%	1.7%	63.9%

(3) 労働時間短縮のための取組(複数回答)

労働時間短縮のための取組については、「所定外労働時間の削減」に取り組んでいると回答した事業所の割合が最も高く36.2%となった。次いで、「ノー残業デー、ウィークの設定」が26.3%、「変形労働時間制の導入・活用」が19.2%となっている。

(第11表)

	有効回答数	所定内労働時間の短縮	所定外労働時間の削減	週休制の改善	年次有給休暇の付与日数の増加	年次有給休暇の計画的付与実施	変形労働時間制の導入・活用	連続休暇制度の導入・拡大	ノー残業デー、ウィークの設定	その他	左記のいずれも実施していない
平成20年計	977	8.7%	34.0%	4.7%	5.4%	19.8%	22.0%	14.0%	21.9%	5.5%	27.4%
平成21年計	1028	10.7%	36.2%	3.3%	3.4%	15.7%	19.2%	11.3%	26.3%	4.2%	29.4%
10~29人	526	12.0%	31.6%	3.2%	3.6%	15.6%	16.0%	9.9%	21.7%	4.6%	34.0%
30~49人	137	13.1%	30.7%	3.6%	2.2%	12.4%	27.7%	9.5%	23.4%	4.4%	28.5%
50~99人	155	8.4%	46.5%	0.6%	4.5%	16.1%	25.8%	16.8%	34.8%	3.2%	18.1%
100~299人	77	7.8%	58.4%	3.9%	2.6%	14.3%	20.8%	14.3%	40.3%	1.3%	15.6%
300人以上	26	7.7%	50.0%	7.7%	3.8%	42.3%	23.1%	19.2%	61.5%	7.7%	3.8%
建設業	93	12.9%	32.3%	2.2%	2.2%	9.7%	14.0%	5.4%	20.4%	4.3%	36.6%
製造業	265	7.2%	38.1%	3.0%	2.6%	12.5%	16.6%	6.4%	31.3%	3.4%	27.5%
運輸・通信業	70	14.3%	35.7%	8.6%	2.9%	18.6%	30.0%	7.1%	11.4%	12.9%	28.6%
卸売・小売業	198	10.1%	51.5%	3.5%	6.6%	10.6%	25.8%	14.1%	35.9%	4.0%	24.7%
金融・保険業	63	-	25.4%	-	-	63.5%	3.2%	52.4%	77.8%	3.2%	6.3%
飲食店・宿泊業	54	20.4%	29.6%	1.9%	-	7.4%	22.2%	9.3%	3.7%	5.6%	44.4%
医療・福祉	129	16.3%	26.4%	2.3%	3.9%	19.4%	2.3%	9.3%	7.0%	3.9%	37.2%
教育・学習支援業	22	4.5%	36.4%	-	-	9.1%	22.7%	9.1%	18.2%	-	45.5%
サービス業	134	11.9%	29.9%	5.2%	4.5%	10.4%	17.2%	6.7%	18.7%	2.2%	29.9%
労働組合有り	304	7.6%	45.7%	1.6%	5.3%	29.6%	20.1%	24.3%	48.4%	5.3%	16.8%
労働組合無し	721	12.1%	32.3%	4.0%	2.6%	9.8%	18.7%	5.8%	17.1%	3.6%	34.7%

(4) 労働時間等の課題について労使の話し合いの機会を設けている事業所の割合

労働時間、休日および年次有給休暇等の課題について、労使の話し合いの機会を設けている事業所の割合は44.1%となった。規模別では、規模が大きくなるほど、設けている事業所の割合が高くなり、最も高い「300人以上」で72.0%となった。産業別では、「金融・保険業」が最も高く、88.9%となっている。また、労働組合の有無別では、労働組合が有る事業所で85.3%となり、労働組合の無い事業所を大きく上回っている。

(第12表)

	有効回答数	設けている	設けていない	計
平成21年計	1031	44.1%	55.9%	100.0%
10~29人	528	40.0%	60.0%	100.0%
30~49人	139	35.3%	64.7%	100.0%
50~99人	154	54.5%	45.5%	100.0%
100~299人	77	66.2%	33.8%	100.0%
300人以上	25	72.0%	28.0%	100.0%
建設業	91	30.8%	69.2%	100.0%
製造業	266	48.1%	51.9%	100.0%
運輸・通信業	70	65.7%	34.3%	100.0%
卸売・小売業	198	41.9%	58.1%	100.0%
金融・保険業	63	88.9%	11.1%	100.0%
飲食店・宿泊業	56	32.1%	67.9%	100.0%
医療・福祉	129	26.4%	73.6%	100.0%
教育・学習支援業	22	18.2%	81.8%	100.0%
サービス業	136	42.6%	57.4%	100.0%
労働組合有り	306	85.3%	14.7%	100.0%
労働組合無し	722	26.7%	73.3%	100.0%

話し合いの機会には、労働時間等設定改善委員会の設置、プロジェクトチームの組織化、労働組合との定期協議の実施、労使懇話会の開催等も含めるものとしている。

4 育児・介護休業制度

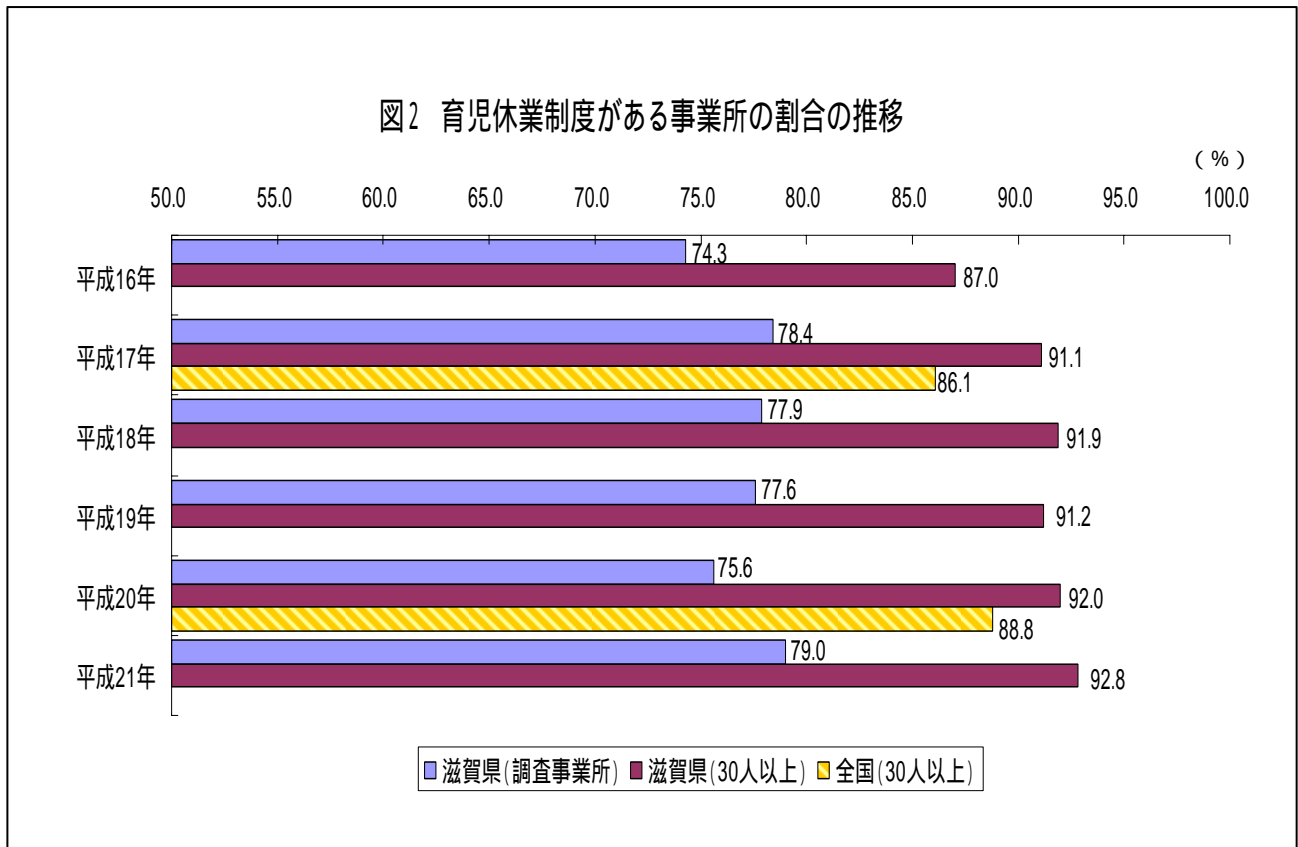
(1) 育児休業制度の有無

育児休業制度が「ある」事業所の割合は79.0%となり、昨年を3.4ポイント上回った。規模30人以上では「ある」事業所の割合は92.8%となり、昨年とほぼ同水準ながら0.8ポイント上昇している(図2)。

規模別では「300人以上」、産業別では「金融・保険業」で「ある」事業所の割合が100.0%となっている。また、労働組合の有無別では、労働組合の有る事業所で98.0%と高くなっている。

(第13表)

	有効回答数	制度あり	制度なし	計
平成21年計	1076	79.0%	21.0%	100.0%
30人以上	400	92.8%	7.3%	100.0%
10～29人	555	74.2%	25.8%	100.0%
30～49人	142	86.6%	13.4%	100.0%
50～99人	155	94.2%	5.8%	100.0%
100～299人	77	98.7%	1.3%	100.0%
300人以上	26	100.0%	0.0%	100.0%
建設業	92	71.7%	28.3%	100.0%
製造業	270	82.6%	17.4%	100.0%
運輸・通信業	71	88.7%	11.3%	100.0%
卸売・小売業	221	74.7%	25.3%	100.0%
金融・保険業	63	100.0%	0.0%	100.0%
飲食店、宿泊業	60	55.0%	45.0%	100.0%
医療、福祉	133	83.5%	16.5%	100.0%
教育、学習支援業	23	87.0%	13.0%	100.0%
サービス業	143	74.1%	25.9%	100.0%
労働組合有り	305	98.0%	2.0%	100.0%
労働組合無し	767	71.6%	28.4%	100.0%



全国の数値は厚生労働省「雇用均等基本調査」

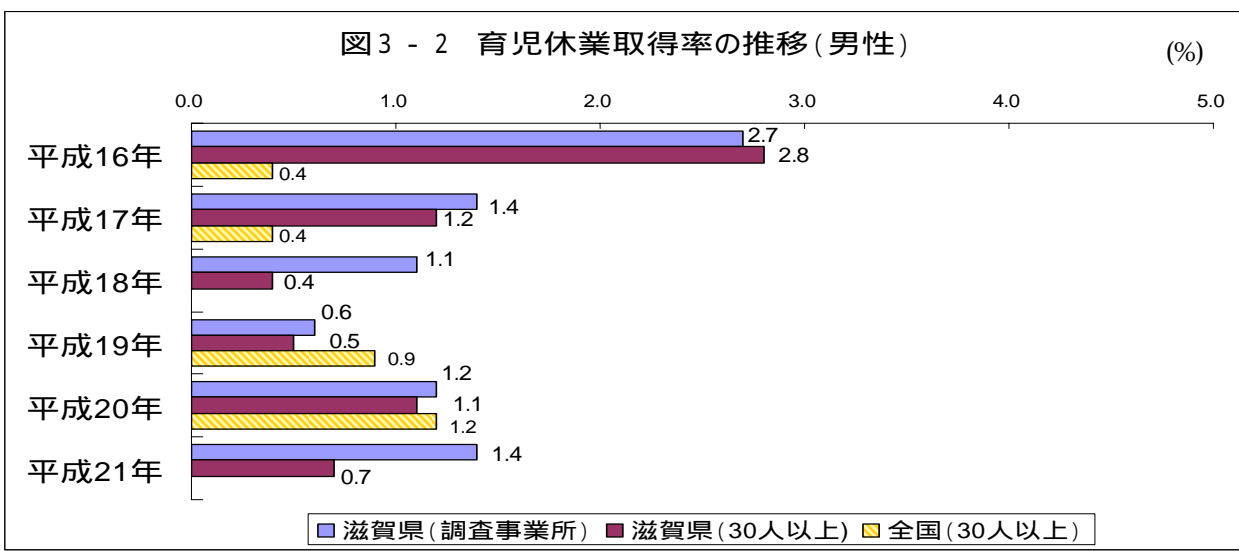
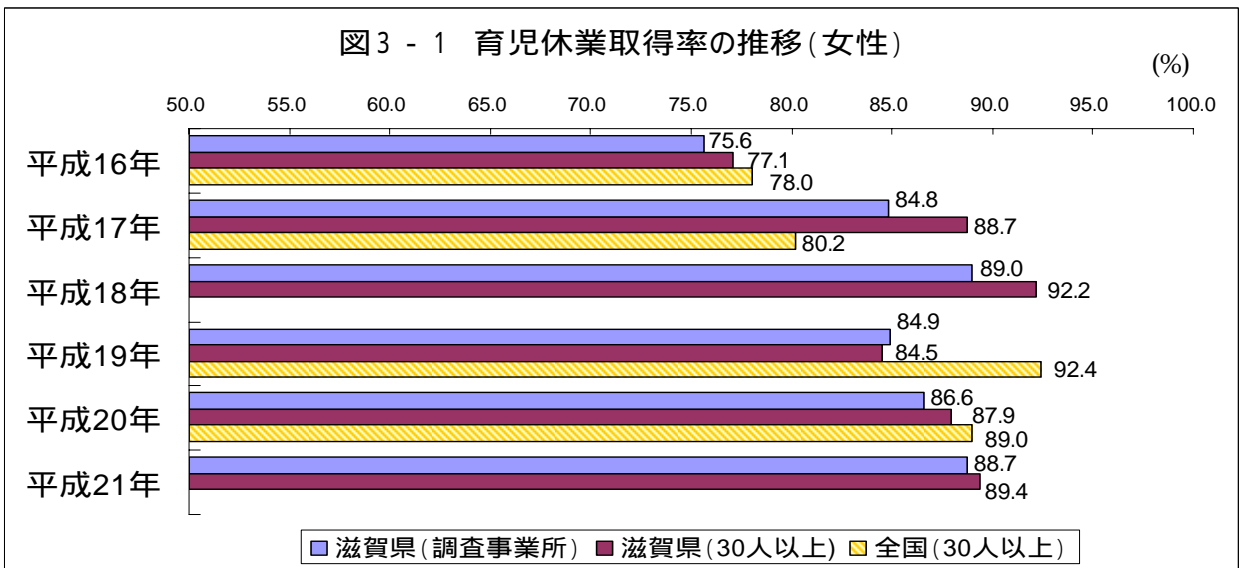
(2) 常用労働者における育児休業取得率

常用労働者における育児休業取得率は、女性で88.7%となり昨年調査より2.1ポイント上回り、男性については1.4%で0.2ポイント上回った。(第14表)

	女性		男性	
	出産した女性労働者数	育休取得者の割合	配偶者が出産した男性労働者数	育休取得者の割合
平成21年計	789	88.7%	1498	1.4%
30人以上	635	89.4%	1167	0.7%
10~29人	129	82.9%	306	3.3%
30~49人	63	82.5%	114	0.9%
50~99人	141	84.4%	261	1.9%
100~299人	182	85.7%	301	0.3%
300人以上	249	96.8%	491	0.2%
建設業	16	100.0%	91	1.1%
製造業	263	89.0%	876	0.8%
運輸・通信業	8	100.0%	64	4.7%
卸売・小売業	52	88.5%	129	2.3%
金融・保険業	39	92.3%	55	-
飲食店・宿泊業	8	25.0%	20	10.0%
医療・福祉	331	89.7%	136	1.5%
教育・学習支援業	18	83.3%	20	-
サービス業	54	85.2%	107	2.8%
労働組合有り	360	97.5%	851	1.1%
労働組合無し	428	81.3%	647	1.9%

育児休業取得率とは、平成19年4月1日～平成21年3月31日の過去2年間に出産または配偶者が出産した労働者のうち、平成21年6月30日までに育児休業を取得した労働者の割合である。

男性、女性とも全国の数値は厚生労働省の「雇用均等基本調査」である。

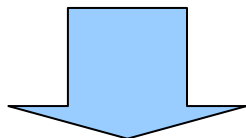


(3) 育児のために就業規則等で定めている制度（複数回答）

その他育児のために就業規則等で定めている制度については、「短時間勤務制度」を導入している事業所の割合が58.9%と最も高く、次いで「所定外労働の免除」が34.8%、「フレックスタイム制度や時差出勤制度」が16.1%となっている。

(第15表)

	有効 回答数	短時間 勤務制度	所定外労働 の免除	フレックスタイム 制度や時差出勤 制度	事業所内 託児施設	休業後の復帰に 備えた業務等に 関する情報提供	育児休業中または 復帰前後の請 習等の実施	育児休業中の給 与等の全部または 一部を支給	育児休業期間中 の生活資金等の 貸付制度	左記の制度は定 めていない
平成20年計	978	54.3%	38.3%	16.9%	3.3%	13.7%	7.7%	8.0%	1.0%	34.2%
平成21年計	1018	58.9%	34.8%	16.1%	2.0%	14.7%	7.3%	6.6%	1.5%	30.1%
10～29人	518	52.3%	30.3%	13.9%	1.7%	11.6%	5.0%	6.6%	1.7%	36.5%
30～49人	134	62.7%	35.8%	20.1%	-	17.2%	7.5%	7.5%	0.7%	21.6%
50～99人	152	78.9%	48.0%	15.8%	2.0%	19.7%	10.5%	4.6%	0.7%	12.5%
100～299人	76	82.9%	51.3%	18.4%	5.3%	26.3%	18.4%	7.9%	1.3%	7.9%
300人以上	26	92.3%	57.7%	34.6%	7.7%	23.1%	7.7%	19.2%	7.7%	3.8%
建設業	82	50.0%	31.7%	19.5%	2.4%	2.4%	2.4%	4.9%	2.4%	37.8%
製造業	258	63.2%	42.6%	17.8%	1.2%	10.9%	8.9%	6.2%	1.2%	26.4%
運輸・通信業	68	58.8%	48.5%	17.6%	2.9%	16.2%	5.9%	5.9%	2.9%	25.0%
卸売・小売業	207	56.5%	25.1%	15.0%	-	12.6%	4.3%	5.8%	0.5%	32.4%
金融・保険業	62	77.4%	62.9%	14.5%	-	48.4%	19.4%	11.3%	3.2%	4.8%
飲食店・宿泊業	52	38.5%	19.2%	17.3%	1.9%	11.5%	7.7%	11.5%	1.9%	48.1%
医療・福祉	131	67.2%	32.8%	15.3%	7.6%	16.8%	6.1%	5.3%	1.5%	26.7%
教育・学習支援業	22	72.7%	27.3%	27.3%	-	27.3%	9.1%	18.2%	4.5%	18.2%
サービス業	136	49.3%	25.7%	11.0%	1.5%	14.0%	7.4%	5.1%	0.7%	41.2%
労働組合有り	303	76.6%	49.5%	23.1%	1.7%	25.4%	11.2%	10.9%	1.7%	9.9%
労働組合無し	713	51.6%	28.5%	13.2%	2.1%	10.2%	5.6%	4.8%	1.4%	38.6%



(4) 育児のための短時間勤務制度等（勤務時間短縮等の措置）の最長取得期間

「短時間勤務制度」、「所定外労働の免除」、「フレックスタイム制度や時差出勤制度」、「事業所内託児施設」について制度を設けていると回答した事業所に対し、それぞれの制度の最長取得期間を尋ねたところ、「短時間勤務制度」以外は、「満3歳を超えて制度利用可能な事業所の割合」が最も高くなっている。

(第16表)

	有効 回答数	満1歳に達する まで	満1歳を超え満 3歳未満	満3歳に達する まで	満3歳を超え小 学校就学前の一 定年齢に達する まで	小学校就学の始 期に達するまで	左記を超える 期間	満3歳を超えて 制度利用可能な 事業所の割合 ++ (再掲)	計
短時間勤務制度	589	33.1%	10.0%	26.1%	4.2%	18.5%	8.0%	30.7%	100.0%
	517	37.1%	7.9%	25.1%	2.3%	21.9%	5.6%	29.8%	100.0%
所定外労働の免除	344	21.5%	9.6%	13.1%	4.1%	45.6%	6.1%	55.8%	100.0%
	354	29.1%	7.6%	11.6%	3.1%	43.2%	5.4%	51.7%	100.0%
フレックスタイム制 度や時差出勤制度	145	26.9%	12.4%	22.1%	2.8%	22.8%	13.1%	38.6%	100.0%
	145	43.4%	12.4%	15.2%	2.8%	18.6%	7.6%	29.0%	100.0%
事業所内託児施設	16	6.3%	12.5%	6.3%	18.8%	50.0%	6.3%	75.0%	100.0%
	31	64.5%	6.5%	3.2%	-	12.9%	12.9%	25.8%	100.0%

「満3歳を超え小学校就学前の一定年齢に達するまで」とは、4歳など3歳と小学校就学との間として
いる場合である。

下段は平成20年調査の数値である。

(5) 子ども看護休暇制度の有無

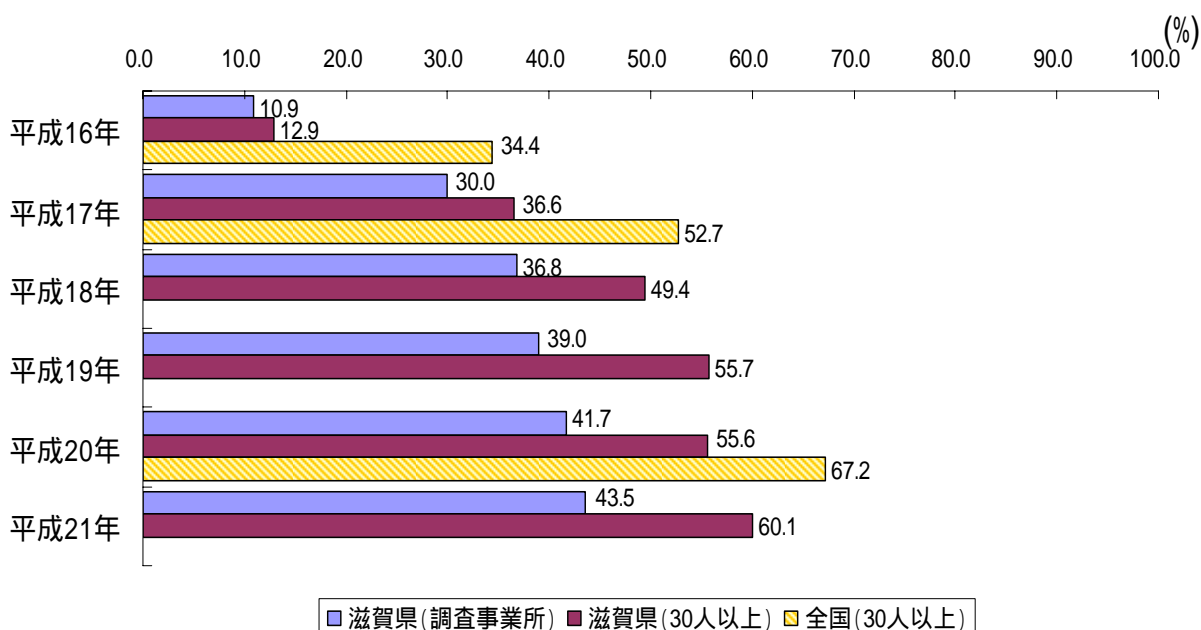
子ども看護休暇制度が「ある」と回答した事業所の割合は43.5%となり、平成20年調査より1.8ポイント上回った(図4)

「ある」と回答した事業所の割合をみると、規模別では、「300人以上」が80.8%と最も高く、産業別では「金融・保険業」が79.0%と最も高くなっている。また、労働組合の有無別では、「労働組合有り」の事業所で69.3%となり、「労働組合無し」の事業所の33.1%を大きく上回っている。

(第17表)

	有効回答数	ある	ない	計
平成20年計	1009	41.7%	58.3%	100.0%
平成21年計	1059	43.5%	56.5%	100.0%
30人以上	396	60.1%	39.9%	100.0%
10~29人	548	35.9%	64.1%	100.0%
30~49人	138	45.7%	54.3%	100.0%
50~99人	155	65.2%	34.8%	100.0%
100~299人	77	68.8%	31.2%	100.0%
300人以上	26	80.8%	19.2%	100.0%
建設業	89	33.7%	66.3%	100.0%
製造業	271	42.4%	57.6%	100.0%
運輸・通信業	71	47.9%	52.1%	100.0%
卸売・小売業	218	47.7%	52.3%	100.0%
金融・保険業	62	79.0%	21.0%	100.0%
飲食店、宿泊業	56	21.4%	78.6%	100.0%
医療、福祉	132	43.9%	56.1%	100.0%
教育、学習支援業	23	47.8%	52.2%	100.0%
サービス業	137	35.0%	65.0%	100.0%
労働組合有り	306	69.3%	30.7%	100.0%
労働組合無し	750	33.1%	66.9%	100.0%

図4 子ども看護休暇制度の定めのある事業所の割合



全国の数値は厚生労働省「雇用均等基本調査」

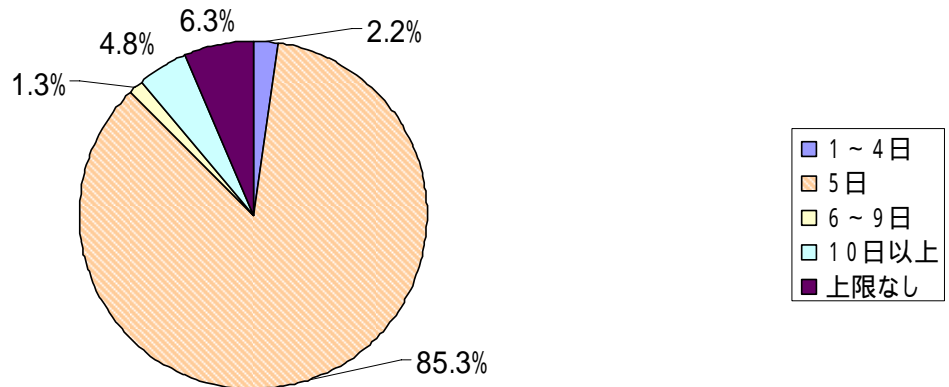
(6) 子ども看護休暇の年間利用可能日数(労働者1人あたり)

子ども看護休暇の定めが「ある」と回答した事業所における、労働者1人あたりが年間に利用することが可能な休暇日数については「5日」としている事業所が85.3%と最も高くなり、次いで「上限なし」が6.3%、「10日以上」が4.8%となった。

(第18表)

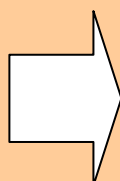
	有効 回答数	1~4日	5日	6~9日	10日以上	上限なし	計
平成21年計	457	2.2%	85.3%	1.3%	4.8%	6.3%	100.0%
10~29人	196	2.6%	82.7%	-	4.6%	10.2%	100.0%
30~49人	63	-	82.5%	3.2%	9.5%	4.8%	100.0%
50~99人	99	3.0%	87.9%	1.0%	5.1%	3.0%	100.0%
100~299人	53	1.9%	84.9%	5.7%	1.9%	5.7%	100.0%
300人以上	21	-	100.0%	-	-	-	100.0%
建設業	29	-	86.2%	-	6.9%	6.9%	100.0%
製造業	113	3.5%	80.5%	2.7%	8.0%	5.3%	100.0%
運輸・通信業	34	2.9%	88.2%	2.9%	2.9%	2.9%	100.0%
卸売・小売業	104	2.9%	84.6%	-	3.8%	8.7%	100.0%
金融・保険業	49	-	93.9%	-	4.1%	2.0%	100.0%
飲食店・宿泊業	11	-	81.8%	9.1%	-	9.1%	100.0%
医療・福祉	58	-	94.8%	-	1.7%	3.4%	100.0%
教育・学習支援業	11	-	81.8%	9.1%	-	9.1%	100.0%
サービス業	48	4.2%	77.1%	-	6.3%	12.5%	100.0%
労働組合有り	211	2.4%	88.2%	1.9%	3.8%	3.8%	100.0%
労働組合無し	245	2.0%	82.9%	0.8%	5.7%	8.6%	100.0%

図5 子ども看護休暇を設けている事業所における年間利用可能日数(労働者1人あたり)の割合



< 育児・介護休業法が改正され、子の看護休暇が拡充されました >

-現行-
病気・けがをした小学校
就学前の子の看護のため
の休暇を労働者1人あた
り年5日取得可能



-改正後-
休暇の取得可能日数が、小学校就学前の子が
**1人であれば年5日、2人以上であれば年10日
になります。**(平成22年6月30日施行予定)

(7) 介護休業制度の有無

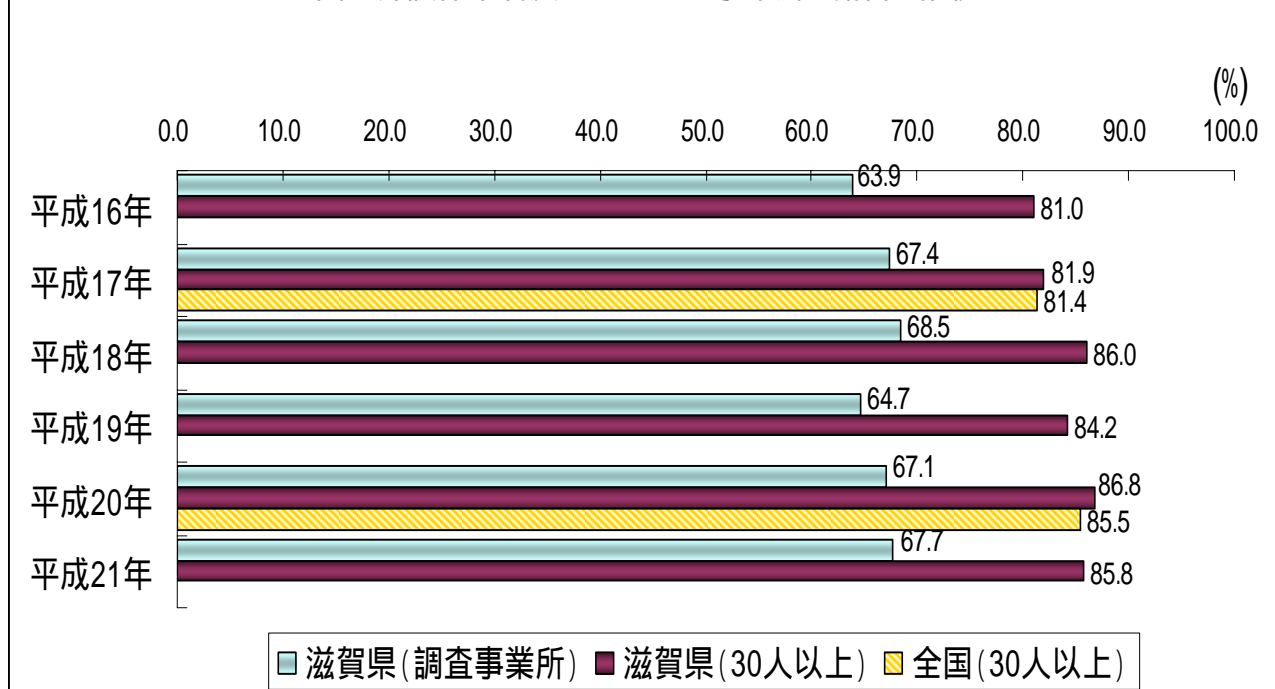
介護休業制度がある事業所の割合は67.7%で、平成20年調査とほぼ同水準であるものの0.6ポイント上昇した(図6)。

制度のある事業所の割合をみると、規模別では「30人以上」で100.0%、産業別では「金融・保険業」が98.4%とそれぞれ最も高くなっている。また、労働組合の有無別では「労働組合有り」の事業所が92.2%となり、「労働組合無し」の事業所の58.4%を大きく上回っている。

(第19表)

	有効回答数	制度あり	制度なし	計
平成21年計	1082	67.7%	32.3%	100.0%
30人以上	402	85.8%	14.2%	100.0%
10~29人	560	59.8%	40.2%	100.0%
30~49人	143	76.9%	23.1%	100.0%
50~99人	156	86.5%	13.5%	100.0%
100~299人	77	96.1%	3.9%	100.0%
300人以上	26	100.0%	-	100.0%
建設業	92	55.4%	44.6%	100.0%
製造業	275	72.7%	27.3%	100.0%
運輸・通信業	72	75.0%	25.0%	100.0%
卸売・小売業	224	61.2%	38.8%	100.0%
金融・保険業	63	98.4%	1.6%	100.0%
飲食店、宿泊業	60	41.7%	58.3%	100.0%
医療、福祉	133	74.4%	25.6%	100.0%
教育、学習支援業	23	78.3%	21.7%	100.0%
サービス業	140	62.1%	37.9%	100.0%
労働組合有り	306	92.2%	7.8%	100.0%
労働組合無し	771	58.4%	41.6%	100.0%

図6 介護休業制度の定めがある事業所の割合の推移



全国の数値は厚生労働省「雇用均等基本調査」

(8) 過去2年間(平成19年4月1日～平成21年3月31日)の介護休業制度の利用実績

介護休業の利用実績については、89.6%の事業所が「利用実績なし」と回答している。利用実績があると回答した事業所では、「女性のみ利用実績あり」が8.5%と最も高くなっている。

(第20表)

	有効 回答数	利用実績なし	利用実績あり			計
			女性のみ 利用実績あり	男性のみ 利用実績あり	男女とも 利用実績あり	
平成20年計	957	90.8%	7.1%	0.8%	1.3%	100.0%
平成21年計	982	89.6%	8.5%	1.3%	0.6%	100.0%
10～29人	501	92.8%	6.2%	0.4%	0.6%	100.0%
30～49人	130	90.8%	9.2%	-	-	100.0%
50～99人	150	84.7%	13.3%	2.0%	-	100.0%
100～299人	73	75.3%	13.7%	8.2%	2.7%	100.0%
300人以上	25	64.0%	28.0%	4.0%	4.0%	100.0%
建設業	77	94.8%	2.6%	2.6%	-	100.0%
製造業	251	87.3%	10.0%	2.0%	0.8%	100.0%
運輸・通信業	69	95.7%	1.4%	1.4%	1.4%	100.0%
卸売・小売業	202	96.5%	3.0%	0.5%	-	100.0%
金融・保険業	62	59.7%	38.7%	-	1.6%	100.0%
飲食店、宿泊業	49	95.9%	2.0%	-	2.0%	100.0%
医療、福祉	124	83.9%	14.5%	1.6%	-	100.0%
教育、学習支援業	21	95.2%	-	4.8%	-	100.0%
サービス業	127	93.7%	4.7%	0.8%	0.8%	100.0%
労働組合有り	301	83.1%	14.6%	1.7%	0.7%	100.0%
労働組合無し	679	92.5%	5.7%	1.2%	0.6%	100.0%

各割合は、介護休業制度の有無に関わらない全体に対する割合である。

(9) その他介護のために就業規則等で定めている制度(複数回答)

その他介護のために就業規則等で定めている制度については、「短時間勤務制度」が50.0%と最も高く、次いで「フレックスタイム制度や時差出勤制度」が12.3%、「介護休業後の復帰に備えた業務等に関する情報提供」が8.2%となっている。

(第21表)

	有効 回答数	短時間勤務制度	フレックスタイム 制度や時差出勤 制度	介護要員の 派遣・あっせん	介護費用の 貸付・補助	介護休業後の復 帰に備えた業務 等に関する情報 提供	介護に関する情 報提供・相談	介護休業中の生 活資金等の貸付 制度	左記の制度は定 めていない
平成20年計	987	48.4%	12.3%	0.8%	0.7%	8.0%	3.2%	0.9%	46.1%
平成21年計	1068	50.0%	12.3%	0.8%	2.3%	8.2%	3.1%	1.4%	44.2%
10～29人	554	43.1%	9.6%	0.9%	1.8%	6.5%	2.5%	1.4%	51.3%
30～49人	139	52.5%	12.2%	0.7%	1.4%	8.6%	3.6%	1.4%	41.0%
50～99人	155	67.1%	17.4%	0.6%	1.3%	14.2%	5.2%	1.3%	25.2%
100～299人	77	79.2%	18.2%	1.3%	6.5%	14.3%	5.2%	-	14.3%
300人以上	26	84.6%	11.5%	3.8%	19.2%	11.5%	7.7%	7.7%	15.4%
建設業	92	41.3%	16.3%	-	2.2%	3.3%	1.1%	1.1%	51.1%
製造業	271	54.2%	13.3%	1.8%	2.6%	8.5%	3.7%	1.5%	41.0%
運輸・通信業	71	57.7%	22.5%	1.4%	5.6%	11.3%	7.0%	5.6%	36.6%
卸売・小売業	220	49.1%	13.2%	-	0.9%	7.3%	1.4%	0.5%	44.1%
金融・保険業	62	82.3%	8.1%	1.6%	3.2%	11.3%	-	3.2%	14.5%
飲食店、宿泊業	56	32.1%	10.7%	1.8%	3.6%	10.7%	10.7%	1.8%	62.5%
医療、福祉	132	49.2%	6.1%	-	2.3%	12.9%	2.3%	0.8%	44.7%
教育、学習支援業	23	47.8%	21.7%	-	8.7%	4.3%	-	4.3%	43.5%
サービス業	141	39.0%	7.8%	0.7%	0.7%	5.0%	3.5%	-	55.3%
労働組合有り	304	71.4%	20.7%	2.0%	5.3%	11.5%	2.3%	2.6%	21.7%
労働組合無し	761	41.7%	8.9%	0.4%	1.2%	7.0%	3.4%	0.9%	53.1%

(10) 育児・介護休業者のあった場合の代替職員の配置

育児・介護休業者のあった場合の代替職員の配置については、「代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応」が31.0%と最も高く、次いで「未定」が29.1%、「派遣労働者やアルバイトなどを代替要員として雇用」が18.2%となっている。

(第22表)

	有効 回答数	代替要員の補充 を行わず、同じ 部門の他の社員 で対応した (する)	事業所内の他の 部門または他の 事業所から人員 を異動させた (させる)	派遣労働者やア ルバイトなどを 代替要員として 雇用した(する)	その他	未定	計
平成20年計	979	24.0%	14.0%	19.6%	7.0%	35.3%	100.0%
平成21年計	1046	31.0%	14.6%	18.2%	7.2%	29.1%	100.0%
10～29人	537	28.9%	12.8%	17.7%	7.1%	33.5%	100.0%
30～49人	139	35.3%	12.9%	19.4%	9.4%	23.0%	100.0%
50～99人	150	36.0%	18.0%	16.0%	7.3%	22.7%	100.0%
100～299人	76	40.8%	19.7%	23.7%	11.8%	3.9%	100.0%
300人以上	25	24.0%	32.0%	36.0%	-	8.0%	100.0%
建設業	86	47.7%	4.7%	7.0%	2.3%	38.4%	100.0%
製造業	268	36.2%	13.4%	16.0%	4.5%	29.9%	100.0%
運輸・通信業	69	52.2%	5.8%	10.1%	7.2%	24.6%	100.0%
卸売・小売業	216	22.7%	24.5%	13.4%	3.7%	35.6%	100.0%
金融・保険業	63	19.0%	33.3%	14.3%	33.3%	-	100.0%
飲食店、宿泊業	58	24.1%	6.9%	27.6%	3.4%	37.9%	100.0%
医療、福祉	130	25.4%	13.8%	30.8%	11.5%	18.5%	100.0%
教育、学習支援業	21	23.8%	9.5%	33.3%	23.8%	9.5%	100.0%
サービス業	135	27.4%	8.1%	24.4%	3.7%	36.3%	100.0%
労働組合有り	301	28.2%	22.9%	21.9%	12.0%	15.0%	100.0%
労働組合無し	742	32.2%	11.2%	16.6%	5.3%	34.8%	100.0%

(11) 妊娠、出産もしくは育児または介護を理由として退職した者に対する再雇用制度

妊娠、出産等での退職者に対する再雇用制度があると回答した事業所の割合は40.1%となり、平成20年調査より1.9ポイント上回った。制度ありと回答した事業所における実施形態では、「一般労働者として退職した者を一般労働者として再雇用」するが67.2%と最も高くなっている。

(第23表)

	有効 回答数	制度あり	制度がある事業所に占める割合(複数回答)				制度なし	計
			一般労働者として 退職した者を一般 労働者として 再雇用	一般労働者として 退職した者をパート タイム労働者として 再雇用	パートタイム労働者 として退職した者を 一般労働者として 再雇用	パートタイム労働者 として退職した者を パートタイム労働者 として再雇用		
平成20年計	1006	38.2%	*	*	*	*	61.8%	100.0%
平成21年計	1066	40.1%	67.2%	41.0%	13.3%	50.8%	59.9%	100.0%
10～29人	549	40.3%	65.2%	40.7%	14.9%	51.6%	59.7%	100.0%
30～49人	142	40.1%	71.9%	38.6%	7.0%	47.4%	59.9%	100.0%
50～99人	152	40.1%	75.4%	42.6%	13.1%	49.2%	59.9%	100.0%
100～299人	76	43.4%	69.7%	48.5%	9.1%	60.6%	56.6%	100.0%
300人以上	26	38.5%	70.0%	50.0%	30.0%	50.0%	61.5%	100.0%
建設業	92	32.6%	76.7%	26.7%	16.7%	26.7%	67.4%	100.0%
製造業	270	28.1%	63.2%	32.9%	7.9%	42.1%	71.9%	100.0%
運輸・通信業	68	44.1%	60.0%	53.3%	3.3%	46.7%	55.9%	100.0%
卸売・小売業	223	42.2%	60.6%	29.8%	9.6%	64.9%	57.8%	100.0%
金融・保険業	62	71.0%	86.4%	13.6%	2.3%	15.9%	29.0%	100.0%
飲食店、宿泊業	60	53.3%	75.0%	53.1%	18.8%	87.5%	46.7%	100.0%
医療、福祉	130	42.3%	67.3%	67.3%	32.7%	58.2%	57.7%	100.0%
教育、学習支援業	23	39.1%	66.7%	77.8%	33.3%	66.7%	60.9%	100.0%
サービス業	138	41.3%	63.2%	49.1%	14.0%	50.9%	58.7%	100.0%
労働組合有り	303	42.9%	74.6%	37.7%	7.7%	40.8%	57.1%	100.0%
労働組合無し	760	38.8%	64.4%	42.4%	15.9%	54.9%	61.2%	100.0%

*平成20年は調査していない。

5 パートタイム労働者

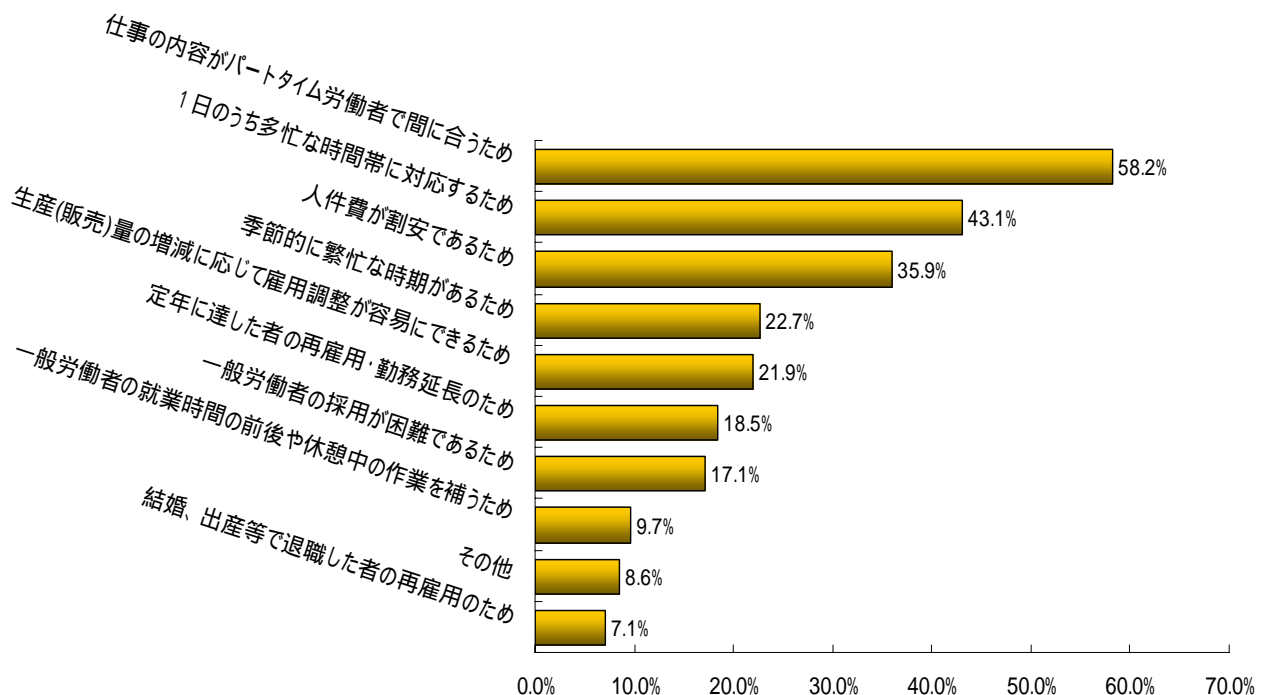
以下、パートタイム労働者に関する設問については、パートタイム労働者を雇用している事業所のみの回答となっている。

(1) パートタイム労働者の雇用状況および雇用している理由

パートタイム労働者を雇用している事業所の割合は74.8%となった。雇用している事業所を産業別にみると、「飲食店、宿泊業」が98.4%と最も高く、「建設業」が52.7%と最も低くなった。また、パートタイム労働者を雇用している理由については、「仕事の内容がパートタイム労働者で間に合うため」とした事業所が58.2%と最も高く、次いで「1日のうち多忙な時間帯に対応するため」が43.1%、「人件費が割安であるため」が35.9%となっている(図7)。(第24表)

	有効回答数	雇用している	雇用していない	計
平成20年計	1029	75.8%	24.2%	100.0%
平成21年計	1094	74.8%	25.2%	100.0%
10~29人	571	72.7%	27.3%	100.0%
30~49人	143	82.5%	17.5%	100.0%
50~99人	156	84.0%	16.0%	100.0%
100~299人	77	80.5%	19.5%	100.0%
300人以上	26	73.1%	26.9%	100.0%
建設業	93	52.7%	47.3%	100.0%
製造業	277	68.6%	31.4%	100.0%
運輸・通信業	72	65.3%	34.7%	100.0%
卸売・小売業	229	77.7%	22.3%	100.0%
金融・保険業	63	74.6%	25.4%	100.0%
飲食店、宿泊業	62	98.4%	1.6%	100.0%
医療、福祉	132	96.2%	3.8%	100.0%
教育、学習支援業	23	82.6%	17.4%	100.0%
サービス業	143	69.9%	30.1%	100.0%
労働組合有り	309	68.0%	32.0%	100.0%
労働組合無し	780	77.3%	22.7%	100.0%

図7 パートタイム労働者を雇用している理由
(調査事業所計、複数回答、有効回答数807)



(2) パートタイム労働者の雇用期間

パートタイム労働者の雇用期間について「定めはない」と回答した事業所の割合は43.3%、「定めている」と回答した事業所の割合は56.7%となった。「定めはない」とした事業所の割合をみると、規模別では「10～29人」が51.6%、産業別では「建設業」が66.7%とそれぞれ最も高く、労働組合の有無別では、「労働組合無し」の事業所が52.4%と高くなっている。また、雇用期間を定めている場合は、「6か月を超え1年以内」としている事業所の割合が32.5%と最も高い。

(第25表)

	有効 回答数	雇用期間の 定めはない	雇用期間を 定めている	雇用期間を定めている						計
				1か月以内	1か月を超え 3か月以内	3か月を超え 6か月以内	6か月を超え 1年以内	1年を超え 3年以内	3年超	
平成21年計	816	43.3%	56.7%	0.4%	6.6%	12.0%	32.5%	3.6%	1.7%	100.0%
10～29人	413	51.6%	48.4%	0.5%	3.1%	11.1%	26.9%	4.4%	2.4%	100.0%
30～49人	117	33.3%	66.7%	-	9.4%	12.0%	43.6%	0.9%	0.9%	100.0%
50～99人	130	28.5%	71.5%	-	9.2%	17.7%	41.5%	3.1%	-	100.0%
100～299人	62	16.1%	83.9%	-	16.1%	14.5%	50.0%	3.2%	-	100.0%
300人以上	19	21.1%	78.9%	5.3%	15.8%	15.8%	36.8%	5.3%	-	100.0%
建設業	51	66.7%	33.3%	2.0%	3.9%	3.9%	15.7%	5.9%	2.0%	100.0%
製造業	188	39.4%	60.6%	-	14.4%	14.9%	23.9%	4.8%	2.7%	100.0%
運輸・通信業	46	50.0%	50.0%	-	8.7%	21.7%	19.6%	-	-	100.0%
卸売・小売業	176	49.4%	50.6%	-	4.5%	11.9%	30.1%	2.8%	1.1%	100.0%
金融・保険業	47	2.1%	97.9%	-	-	21.3%	72.3%	4.3%	-	100.0%
飲食店・宿泊業	61	65.6%	34.4%	-	3.3%	6.6%	24.6%	-	-	100.0%
医療・福祉	128	35.9%	64.1%	0.8%	3.1%	8.6%	46.9%	3.1%	1.6%	100.0%
教育・学習支援業	19	31.6%	68.4%	-	-	5.3%	52.6%	5.3%	5.3%	100.0%
サービス業	100	42.0%	58.0%	1.0%	7.0%	11.0%	31.0%	5.0%	3.0%	100.0%
労働組合有り	210	16.2%	83.8%	-	9.0%	21.0%	51.0%	2.4%	0.5%	100.0%
労働組合無し	601	52.4%	47.6%	0.5%	5.8%	9.0%	26.1%	4.0%	2.2%	100.0%

(3) パートタイム労働者に対する労働条件の明示方法

労働条件の明示については「明示していない」と回答した事業所の割合は1.3%で、ほとんどの事業所(98.7%)が何らかの方法で明示している。労働条件の明示方法では「労働条件通知書等の交付」が63.6%と最も高く、次いで「口頭による説明」が26.9%となっている。

(第26表)

	有効 回答数	文書で 明示している	労働条件通知書等の交付		就業規則の 交付	口頭による 説明	明示して いない	計
			労働条件通知 書等の交付	就業規則の 交付				
平成20年計	775	70.8%	60.9%	9.9%	27.7%	1.4%	100.0%	
平成21年計	815	71.8%	63.6%	8.2%	26.9%	1.3%	100.0%	
10～29人	411	63.3%	54.7%	8.5%	35.0%	1.7%	100.0%	
30～49人	118	79.7%	69.5%	10.2%	19.5%	0.8%	100.0%	
50～99人	129	86.0%	77.5%	8.5%	14.0%	-	100.0%	
100～299人	62	93.5%	90.3%	3.2%	6.5%	-	100.0%	
300人以上	19	100.0%	100.0%	-	-	-	100.0%	
建設業	51	56.9%	51.0%	5.9%	37.3%	5.9%	100.0%	
製造業	189	78.3%	67.2%	11.1%	20.1%	1.6%	100.0%	
運輸・通信業	46	80.4%	78.3%	2.2%	19.6%	-	100.0%	
卸売・小売業	176	58.5%	48.9%	9.7%	39.8%	1.7%	100.0%	
金融・保険業	47	95.7%	89.4%	6.4%	4.3%	-	100.0%	
飲食店・宿泊業	60	50.0%	38.3%	11.7%	48.3%	1.7%	100.0%	
医療・福祉	127	83.5%	80.3%	3.1%	15.7%	0.8%	100.0%	
教育・学習支援業	19	68.4%	52.6%	15.8%	31.6%	-	100.0%	
サービス業	100	74.0%	66.0%	8.0%	26.0%	-	100.0%	
労働組合有り	209	90.9%	83.3%	7.7%	9.1%	-	100.0%	
労働組合無し	602	65.1%	56.8%	8.3%	33.1%	1.8%	100.0%	

(4) 一般労働者と職務の内容がほとんど同じであるパートタイム労働者の有無

一般労働者と職務の内容がほとんど同じであるパートタイム労働者が「いる」と回答した事業所の割合は40.0%となった。「いる」と回答した事業所の割合を産業別にみると、「金融・保険業」が70.2%と最も高く、次いで「医療、福祉」が60.3%となっている。

(第27表)

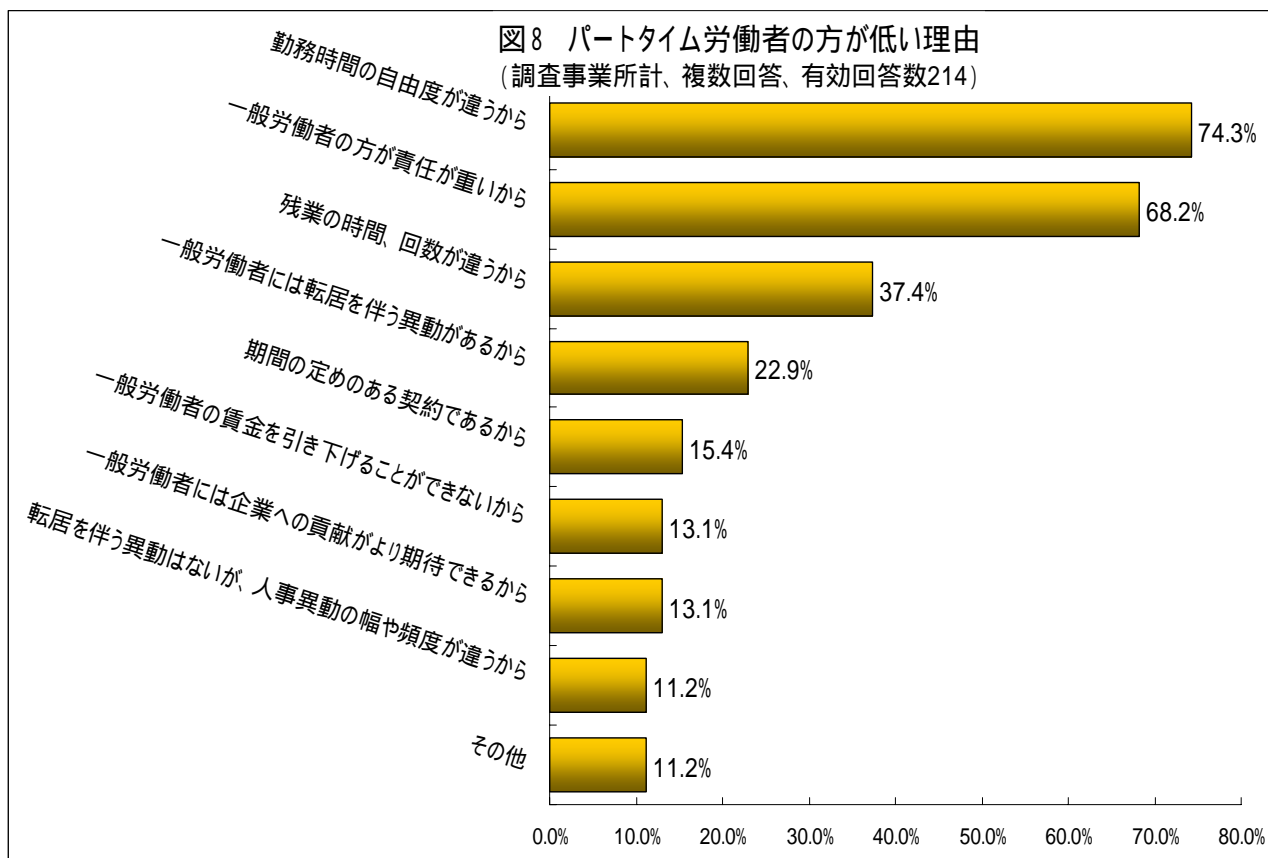
	有効回答数	いる	いない	計
平成20年計	769	39.7%	60.3%	100.0%
平成21年計	810	40.0%	60.0%	100.0%
10～29人	408	37.3%	62.7%	100.0%
30～49人	116	45.7%	54.3%	100.0%
50～99人	130	46.2%	53.8%	100.0%
100～299人	62	35.5%	64.5%	100.0%
300人以上	19	52.6%	47.4%	100.0%
建設業	51	43.1%	56.9%	100.0%
製造業	186	39.8%	60.2%	100.0%
運輸・通信業	46	21.7%	78.3%	100.0%
卸売・小売業	173	27.7%	72.3%	100.0%
金融・保険業	47	70.2%	29.8%	100.0%
飲食店、宿泊業	61	27.9%	72.1%	100.0%
医療、福祉	126	60.3%	39.7%	100.0%
教育、学習支援業	19	15.8%	84.2%	100.0%
サービス業	101	40.6%	59.4%	100.0%
労働組合有り	210	39.0%	61.0%	100.0%
労働組合無し	597	40.5%	59.5%	100.0%

(5) 一般労働者と職務の内容がほとんど同じであるパートタイム労働者と一般労働者の1時間あたりの賃金差

一般労働者と職務の内容はほとんど同じであっても1時間あたりの賃金は「パートタイム労働者の方が低い」と回答した事業所の割合は67.0%となった。また、パートタイム労働者の方が低い理由については、「勤務時間の自由度が違うから」としている事業所の割合が74.3%と最も高く、次いで「一般労働者の方が責任が重いから」が68.2%となっている(図8)。

(第28表)

	有効回答数	パートタイム労働者の方が低い	パートタイム労働者の方が高い	差を設けていない	計
平成20年計	302	63.2%	7.9%	28.8%	100.0%
平成21年計	321	67.0%	8.4%	24.6%	100.0%
10～29人	150	64.7%	9.3%	26.0%	100.0%
30～49人	53	56.6%	5.7%	37.7%	100.0%
50～99人	59	79.7%	1.7%	18.6%	100.0%
100～299人	22	81.8%	18.2%	-	100.0%
300人以上	10	70.0%	-	30.0%	100.0%
建設業	22	50.0%	-	50.0%	100.0%
製造業	73	75.3%	4.1%	20.5%	100.0%
運輸・通信業	10	60.0%	10.0%	30.0%	100.0%
卸売・小売業	48	64.6%	10.4%	25.0%	100.0%
金融・保険業	33	97.0%	3.0%	-	100.0%
飲食店、宿泊業	16	50.0%	6.3%	43.8%	100.0%
医療、福祉	75	62.7%	17.3%	20.0%	100.0%
教育、学習支援業	3	66.7%	33.3%	-	100.0%
サービス業	41	56.1%	4.9%	39.0%	100.0%
労働組合有り	81	85.2%	3.7%	11.1%	100.0%
労働組合無し	240	60.8%	10.0%	29.2%	100.0%



(6) パートタイム労働者から一般労働者へ転換する制度

パートタイム労働者から一般労働者へ転換する「制度あり」と回答した事業所の割合は40.7%となり、平成20年調査とほぼ同じ水準となった。制度の有無に関わらず、「実際例がある」と回答した事業所の割合は54.9%となっている。

(第29表)

	有効 回答数	制度あり			制度なし			計
		制度あり	実際例あり	実際例なし	制度なし	実際例あり	実際例なし	
平成20年計	762	40.6%	23.1%	17.5%	59.4%	31.8%	27.7%	100.0%
平成21年計	801	40.7%	29.2%	11.5%	59.3%	25.7%	33.6%	100.0%
10～29人	408	41.4%	29.2%	12.3%	58.6%	23.0%	35.5%	100.0%
30～49人	114	38.6%	28.9%	9.6%	61.4%	31.6%	29.8%	100.0%
50～99人	127	41.7%	31.5%	10.2%	58.3%	26.0%	32.3%	100.0%
100～299人	60	50.0%	38.3%	11.7%	50.0%	31.7%	18.3%	100.0%
300人以上	19	47.4%	42.1%	5.3%	52.6%	47.4%	5.3%	100.0%
建設業	49	20.4%	14.3%	6.1%	79.6%	16.3%	63.3%	100.0%
製造業	187	30.5%	23.5%	7.0%	69.5%	27.3%	42.2%	100.0%
運輸・通信業	45	42.2%	35.6%	6.7%	57.8%	24.4%	33.3%	100.0%
卸売・小売業	173	46.8%	22.5%	24.3%	53.2%	21.4%	31.8%	100.0%
金融・保険業	46	89.1%	78.3%	10.9%	10.9%	4.3%	6.5%	100.0%
飲食店・宿泊業	60	45.0%	28.3%	16.7%	55.0%	28.3%	26.7%	100.0%
医療・福祉	122	45.1%	36.9%	8.2%	54.9%	36.9%	18.0%	100.0%
教育・学習支援業	19	15.8%	15.8%	-	84.2%	42.1%	42.1%	100.0%
サービス業	100	33.0%	27.0%	6.0%	67.0%	27.0%	40.0%	100.0%
労働組合有り	206	51.5%	36.4%	15.0%	48.5%	19.9%	28.6%	100.0%
労働組合無し	590	36.9%	26.9%	10.0%	63.1%	28.0%	35.1%	100.0%

(7) パートタイム労働者に適用される諸制度（複数回答）

パートタイム労働者に適用される制度については、「年次有給休暇」が70.3%と最も高く、次いで「特別給与(賞与、ボーナス、一時金等)」が54.4%、「育児休業」が43.0%となっている。

(第30表)

	有効 回答数	年次有給休暇	生理休暇	産前産後休業	育児休業	介護休業	特別給与 (賞与、ボ ーナス、一 時金等)	退職金	左記の制度 はない
平成20年計	764	64.5%	34.2%	40.2%	38.7%	35.2%	48.8%	9.9%	19.6%
平成21年計	805	70.3%	33.3%	41.1%	43.0%	40.2%	54.4%	9.7%	17.9%
10～29人	405	61.2%	27.2%	32.6%	34.3%	31.4%	50.6%	9.9%	24.7%
30～49人	116	79.3%	29.3%	38.8%	37.1%	36.2%	62.1%	5.2%	11.2%
50～99人	131	87.0%	48.9%	58.8%	60.3%	57.3%	58.8%	11.5%	6.9%
100～299人	61	98.4%	55.7%	67.2%	78.7%	73.8%	55.7%	6.6%	1.6%
300人以上	19	94.7%	63.2%	84.2%	84.2%	84.2%	73.7%	5.3%	5.3%
建設業	50	52.0%	24.0%	20.0%	18.0%	16.0%	52.0%	12.0%	30.0%
製造業	189	77.2%	36.5%	45.5%	47.1%	44.4%	58.2%	11.6%	13.8%
運輸・通信業	46	78.3%	23.9%	52.2%	52.2%	47.8%	63.0%	6.5%	15.2%
卸売・小売業	171	61.4%	36.3%	39.2%	42.1%	38.6%	50.3%	7.0%	28.1%
金融・保険業	47	100.0%	85.1%	80.9%	85.1%	85.1%	76.6%	6.4%	-
飲食店・宿泊業	59	40.7%	22.0%	27.1%	32.2%	30.5%	52.5%	1.7%	27.1%
医療・福祉	126	81.7%	28.6%	45.2%	46.0%	42.1%	57.9%	15.9%	6.3%
教育・学習支援業	19	63.2%	21.1%	21.1%	21.1%	21.1%	31.6%	5.3%	26.3%
サービス業	98	68.4%	21.4%	29.6%	31.6%	29.6%	41.8%	10.2%	19.4%
労働組合有り	209	93.8%	55.5%	63.2%	65.1%	62.2%	64.1%	5.7%	5.3%
労働組合無し	592	62.3%	25.5%	33.4%	35.3%	32.6%	51.0%	11.0%	22.1%

(8) パートタイム労働者雇用の今後の予定

パートタイム労働者雇用の今後の予定については、「従来どおり」と回答した事業所の割合が65.8%と最も高くなった。「増やしていきたい」と回答した事業所の割合は8.2%で、平成20年調査より9.6ポイント下回っている。

(第31表)

	有効 回答数	増やして いきたい	従来どおり	減らして いきたい	未定	計
平成20年計	774	17.8%	58.1%	4.4%	19.6%	100.0%
平成21年計	809	8.2%	65.8%	4.2%	21.9%	100.0%
10～29人	407	7.6%	65.8%	2.5%	24.1%	100.0%
30～49人	117	12.8%	63.2%	2.6%	21.4%	100.0%
50～99人	130	8.5%	66.9%	7.7%	16.9%	100.0%
100～299人	61	8.2%	77.0%	1.6%	13.1%	100.0%
300人以上	19	-	68.4%	-	31.6%	100.0%
建設業	50	4.0%	62.0%	2.0%	32.0%	100.0%
製造業	188	8.5%	56.9%	3.7%	30.9%	100.0%
運輸・通信業	46	6.5%	58.7%	4.3%	30.4%	100.0%
卸売・小売業	175	10.3%	70.3%	2.3%	17.1%	100.0%
金融・保険業	47	4.3%	85.1%	2.1%	8.5%	100.0%
飲食店・宿泊業	59	8.5%	76.3%	3.4%	11.9%	100.0%
医療・福祉	126	10.3%	68.3%	7.9%	13.5%	100.0%
教育・学習支援業	19	-	73.7%	5.3%	21.1%	100.0%
サービス業	99	7.1%	59.6%	6.1%	27.3%	100.0%
労働組合有り	209	2.4%	68.4%	5.7%	23.4%	100.0%
労働組合無し	595	10.3%	64.9%	3.7%	21.2%	100.0%

6 派遣労働者

(1) 派遣労働者の有無

派遣労働者が「いる」事業所の割合は22.7%となっている。「いる」事業所の割合をみると、規模別では「300人以上」が76.9%、産業別では「製造業」が43.3%とそれぞれ最も高くなっている。また、労働組合が有る事業所の割合の方が無い事業所よりも高くなっている。

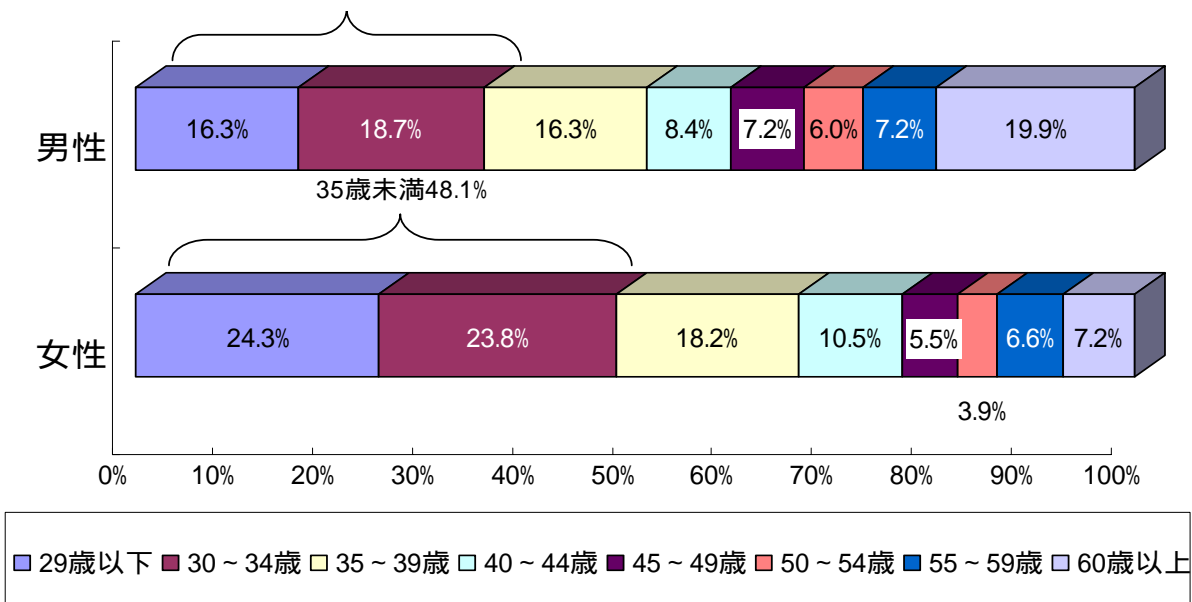
(第32表)

	有効回答数	いる	いない	計
平成20年計	1041	20.3%	79.7%	100.0%
平成21年計	1098	22.7%	77.3%	100.0%
10～29人	571	12.8%	87.2%	100.0%
30～49人	143	25.9%	74.1%	100.0%
50～99人	156	39.7%	60.3%	100.0%
100～299人	77	59.7%	40.3%	100.0%
300人以上	26	76.9%	23.1%	100.0%
建設業	93	18.3%	81.7%	100.0%
製造業	277	43.3%	56.7%	100.0%
運輸・通信業	72	25.0%	75.0%	100.0%
卸売・小売業	230	14.8%	85.2%	100.0%
金融・保険業	63	15.9%	84.1%	100.0%
飲食店、宿泊業	62	8.1%	91.9%	100.0%
医療、福祉	133	12.0%	88.0%	100.0%
教育、学習支援業	23	21.7%	78.3%	100.0%
サービス業	145	16.6%	83.4%	100.0%
労働組合有り	310	38.1%	61.9%	100.0%
労働組合無し	783	16.7%	83.3%	100.0%

(2) 調査事業所における派遣労働者の最多年齢層

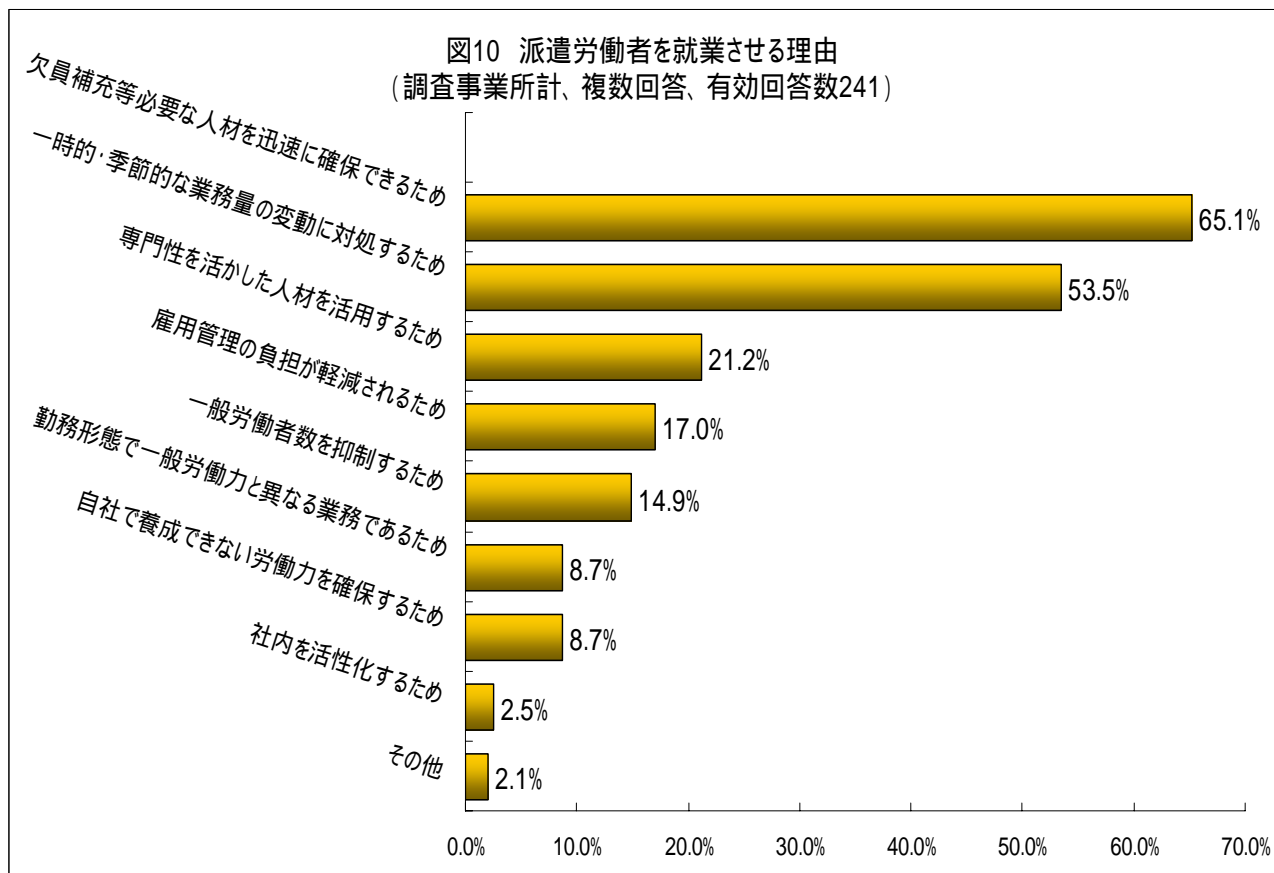
派遣労働者を受け入れている事業所における派遣労働者の最多年齢層については、男性では「60歳以上」が19.9%、女性では「29歳以下」が24.3%とそれぞれ最も高くなっている。「35歳未満」の若年層が派遣労働者の最多年齢層である事業所の割合は、男性では35.0%、女性では48.1%となっている。

図9 派遣労働者の最多年齢層
(調査事業所計、有効回答数 男性=181・女性166)
35歳未満35.0%



(3) 派遣労働者を就業させる理由

派遣労働者を就業させる理由については「欠員補充等必要な人材を迅速に確保できるため」としている事業所の割合が65.1%と最も高く、次いで「一時的・季節的な業務量の変動に対処するため」が53.5%、「専門性を活かした人材を活用するため」が21.2%となっている。



(4) 派遣労働者受け入れの今後の予定

派遣労働者の今後の受け入れ予定については、「従来どおり」が44.6%と最も高く、次いで「減らしていきたい」の31.4%となっている。

(第33表)

	有効 回答数	増やしていきたい、 または新規 に受け入れたい	従来どおり	減らして いきたい	未定	計
平成20年計	207	2.4%	43.5%	29.5%	24.6%	100.0%
平成21年計	242	1.2%	44.6%	31.4%	22.7%	100.0%
10～29人	65	1.5%	47.7%	24.6%	26.2%	100.0%
30～49人	35	-	48.6%	25.7%	25.7%	100.0%
50～99人	62	1.6%	32.3%	48.4%	17.7%	100.0%
100～299人	46	-	47.8%	34.8%	17.4%	100.0%
300人以上	20	-	65.0%	10.0%	25.0%	100.0%
建設業	17	-	52.9%	23.5%	23.5%	100.0%
製造業	118	0.8%	42.4%	33.1%	23.7%	100.0%
運輸・通信業	16	-	50.0%	18.8%	31.3%	100.0%
卸売・小売業	30	-	23.3%	56.7%	20.0%	100.0%
金融・保険業	10	-	60.0%	20.0%	20.0%	100.0%
飲食店、宿泊業	5	20.0%	80.0%	-	-	100.0%
医療、福祉	17	-	64.7%	17.6%	17.6%	100.0%
教育、学習支援業	5	-	40.0%	20.0%	40.0%	100.0%
サービス業	24	4.2%	45.8%	29.2%	20.8%	100.0%
労働組合有り	113	-	44.2%	38.1%	17.7%	100.0%
労働組合無し	129	2.3%	45.0%	25.6%	27.1%	100.0%