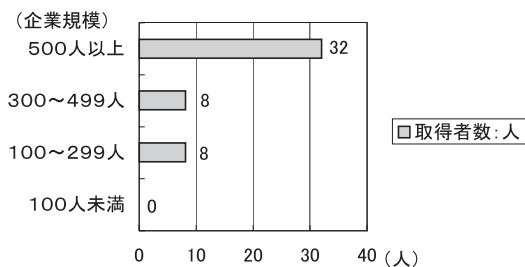


13.0%となっている。

図10 介護休業取得者数(N=48人)

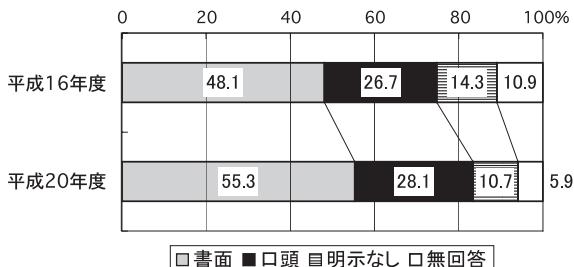


7 育児休業・介護休業期間中の労働条件等

(1) 労働条件の明示の有無及び方法

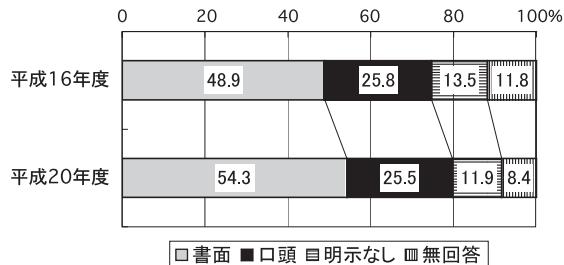
ア 育児休業取得者に対して労働条件をどのような方法で明示しているかについては、「書面で明示している」事業所が55.3%（前回調査48.1%）となっており、「口頭で伝達」が28.1%（前回調査26.7%）、「明示なし」が10.7%（前回調査14.3%）となっている。300人以上規模の事業所でも「書面で明示している」事業所は60.6%にとどまっている。

図11 労働条件の明示の有無及び方法(育児)



イ 介護休業取得者に対して労働条件をどのような方法で明示しているかについては、「書面で明示している」事業所が54.3%（前回調査48.9%）となっており、「口頭で伝達」が25.5%（前回調査25.8%）、「明示なし」が11.9%（前回調査13.5%）となっている。300人以上規模の事業所でも「書面で明示している」事業所は58.2%にとどまっている。

図12 労働条件の明示の有無及び方法(介護)



(2) 産前産後休業、育児休業、介護休業期間中の金銭援助の有無及び内容

ア 産前産後休業中の金銭援助

産前産後休業取得者に対する産前産後休業中の金銭援助について、毎月何らかの金銭援助がある事業所の割合は30.6%となっており、中でも、毎月全額支給がある事業所は全体の20.1%となっている。「金銭の支給なし」の事業所は52.4%となっている。

イ 育児休業期間中の金銭援助

育児休業取得者に対する育児休業期間中の金銭援助については、子が1歳未満の場合に、毎月何らかの金銭援助がある事業所の割合は9.6%で、子が1歳～3歳未満の場合では3.1%、子が3歳以上の場合は1.0%となっている。

ウ 介護休業期間中の金銭援助

介護休業取得者に対する介護休業期間中の金銭援助については、毎月何らかの金銭援助がある事業所は10.3%で「金銭の支給なし」の事業所は75.2%となっている。

(3) 育児休業・介護休業者に対する職業能力の維持・向上のための措置

育児休業を取得した者に対する職業能力の維持・向上のための措置は、「休業中は社内報等を送付し、職場の情報を知らせている」事業所が41.5%、「休業中に通信教育等により教育訓練を行っている」事業所が15.3%「その他の措置」を行っている。

ている事業所が7.8%となっている。一方、「特に措置は講じていない」事業所は44.9%となっている。

介護休業を取得した者に対する職業能力の維持・向上のための措置は、「休業中は社内報等を送付し、職場の情報を知らせている」事業所が40.4%、「休業中に通信教育等により教育訓練を行っている」事業所が13.8%「その他の措置」を行っている事業所が7.7%となっている。一方、「特に措置は講じていない」事業所は45.7%となっている。

(4) 育児休業・介護休業取得者があつた際の雇用管理（複数回答）

育児休業取得者があつた際の雇用管理については、「アルバイトや派遣労働者など代替要員として雇用した」とする事業所が41.3%、「他の部門や他の事業所から人員を異動させた」とする事業所が27.7%となっている一方、「代替要員の補充は行わなかつた」とする事業所は25.2%となっている。

介護休業取得者があつた際の雇用管理については、「アルバイトや派遣労働者など代替要員として雇用した」とする事業所が18.5%、「他の部門や他の事業所から人員を異動させた」とする事業所が15.6%となっている一方、「代替要員の補充は行わなかつた」とする事業所は27.3%となっている。

8 働きながら育児や介護を行う労働者に対する援助の措置状況

(1) 育児のための勤務時間短縮等の措置

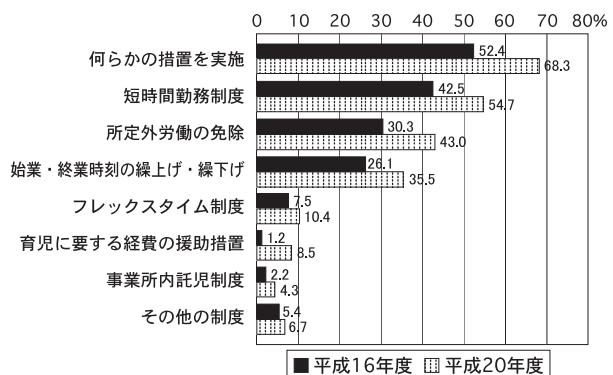
ア 導入状況

働きながら育児を行う労働者に対して勤務時間短縮等何らかの措置を実施している事業所は68.3%と、前回調査(52.4%)と比べ15.9ポイントと大幅に増加している。

各措置ごとの導入状況を見ると、「短時間勤務制度」については54.7%（前回調査42.5%）の事業所が導入しており、以下、「所定外労働の免除」

が43.0%（前回調査30.3%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が35.5%（前回調査26.1%）、と前回調査に比べ制度を導入した事業所が大幅に増加している。

図13 育児のための勤務時間短縮等の措置



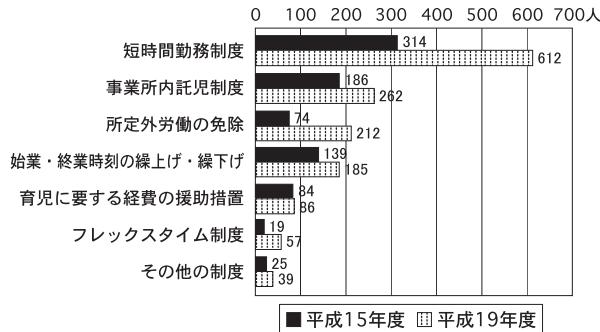
イ 最長利用期間

育児を行う労働者に対する勤務時間短縮等何らかの措置を導入している事業所において、措置の対象となる労働者の子どもの年齢の上限については、「1歳未満」と「1~3歳」をあわせて3歳までが37.3%で、全事業所に対する割合は25.5%である。また、「3歳を超える小学校入学前」以上の措置を実施している事業所の割合は62.7%で、全事業所に対する割合は42.8%となっており、前回調査に比べ、何らかの措置を導入している事業所で27.0ポイント、全事業所に対する割合で24.1ポイントと大幅に増加している。

ウ 利用者数

各措置ごとの利用者数をみると、「短時間勤務制度」が612人（前回調査314人）、「事業所内託児制度」が262人（前回調査186人）、「所定外労働の免除」が212人（前回調査74人）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が185人（前回調査139人）、「育児に対する経費の援助措置」が86人（前回調査84人）と前回調査に比べ大幅に利用者が増えている。

図14 育児のための勤務時間短縮等の措置の利用者数 8.4ポイントと大幅に増加している。



(2) 子の看護休暇制度

ア 制度の年齢制限

看護休暇を取得できる子の年齢は法定である「小学校就学前」までが54.3%、「小学校1年生以上」の事業所が13.7%となっている。

イ 取得できる日数

子の看護休暇を取得できる日数は、「同一の労働者につき〇日」という制度をとっている事業所中、法定である「5日」が92.9%、法定を上回る「6日以上」が7.1%となっている。また、「ひとりの子につき〇日」という制度をとっている事業所では「5日」が90.7%、「6日以上」が9.3%となっている。また、全事業所中「日数に制限なし」は9.9%となっている。

ウ 子の看護休暇の取得状況

全事業所中、平成19年度中に制度を利用した者がいた事業所の割合は13.3%である。

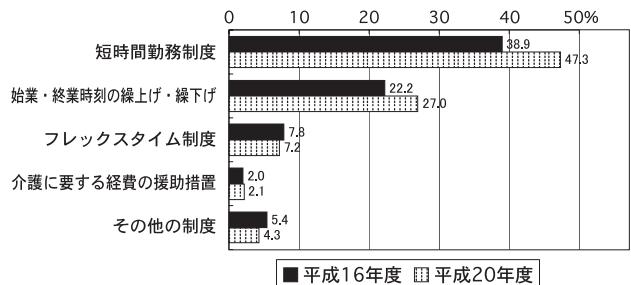
(3) 介護のための勤務時間短縮等の措置状況

ア 導入状況

介護のための勤務時間短縮等何らかの措置を導入している事業所の割合は57.3%（前回調査44.3%）と、前回調査に比べ13.0ポイントと大幅に増加している。

各措置ごとの導入状況は、「短時間勤務制度」が47.3%（前回調査38.9%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が27.0%（前回調査22.2%）、「フレックスタイム制度」が7.2%（前回調査7.8%）の順となっており、特に「短時間勤務制度」が

図15 介護のための勤務時間短縮等の措置



イ 最長利用期間

介護を行う労働者に対する勤務時間等何らかの措置を導入している事業所において、措置の最長利用期間については法定の「93日」が62.0%で、全事業所に対する割合は35.5%である。「93日」を超えるのは38.0%で、全事業所に対する割合は21.8%となっている。

各措置の最長利用期間をみると、「短時間勤務制度」では「93日」が67.7%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」では「93日」が60.5%といずれも「93日」の割合が高い。

ウ 利用者数

介護のための勤務時間短縮等の措置の利用者数は、28人にすぎない。制度の導入数では最も多かった「短時間勤務制度」の利用者は15人となっている。

(4) 育児や介護を行っている労働者に対する配慮

育児や介護を行っている労働者に対して配慮している事業所の割合は56.3%であり、前回調査(47.8%)に比べ8.5ポイント増加している。「配慮」の内容を見ると、「業務内容の量・質を調整（軽減）する」事業所の割合が33.2%、「時間外・深夜労働を軽減するよう、現場へ指示する」事業所の割合が26.4%、「時間外労働の多い部署に配置させない」事業所の割合が10.7%の順となっている。