

1 心の健康対策（メンタルヘルスケア）

心の健康対策（メンタルヘルスケア）の実施状況（「調査結果」11頁参照、以下同じ）

「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ポイント上昇。
実施方法は「定期健康診断における問診」が72.8%と最も高い。

2 休日・休暇制度

週休制の形態および年間休日総数（12頁）

「何らかの週休2日制」を採用している事業所割合は84.2%。
年間休日総数については「120～129日」としている事業所割合が最も高く25.6%。

年次有給休暇の付与および取得状況【常用労働者規模10人以上事業所】（13頁）

1労働者あたりの平均付与日数（繰越分除く）は17.5日（17.4日）
1労働者あたりの平均取得日数は8.9日（8.8日）
1労働者あたりの平均取得率は50.9%（50.8%）
()は平成20年調査の数値。

第1表 年次有給休暇の推移（滋賀県、全国、常用労働者規模30人以上）

【下段は全国の数値（厚生労働省「就労条件総合調査」）】

年	16	17	18	19	20	21
平均付与日数	15.8	18.2	17.5	17.7	17.7	17.7
	18.0	18.0	17.9	17.7	17.8	18.3
平均取得日数	8.6	9.8	9.3	9.5	9.2	9.2
	8.5	8.4	8.4	8.3	8.5	8.8
平均取得率	54.5	53.8	53.0	54.0	51.6	51.8
	47.4	46.6	47.1	46.6	47.7	48.1

年次有給休暇の計画的付与制度の有無（14頁）

制度が「ある」事業所割合は30.6%。

年次有給休暇の取得単位（14頁）

「半日単位の取得を認めている」事業所割合は58.0%
「時間単位の取得を認めている」事業所割合は11.3%。
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割合は69.3%。平成20年調査より4.8ポイント上昇。

年次有給休暇以外の有給休暇制度（15頁）

「妻が出産した場合の夫の休暇」がある事業所割合が45.9%と最も高く、次いで「夏季休暇」が43.9%。

3 労働時間

変形労働時間制の実施形態（16頁）

変形労働時間制を「採用していない」が50.3%、次いで「1年単位の変形労働時間制」を採用している事業所割合が23.0%。

みなし労働時間制の実施形態（16頁）

みなし労働時間制を「実施していない」が60.8%、次いで「事業場外のみなし労働時間制」を採用している事業所割合が33.8%。

労働時間短縮のための取組（17頁）

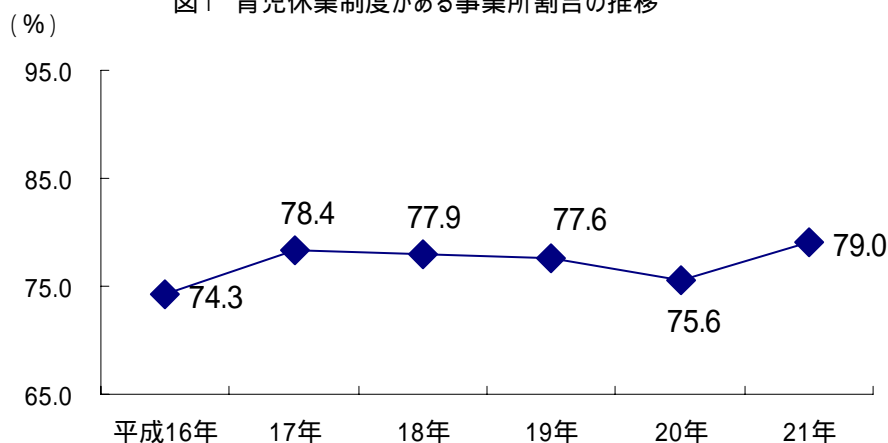
労働時間短縮のための取組は「所定外労働時間の削減」が36.2%と最も高い。労働時間、休日および年次有給休暇等の課題について、「労使の話し合いの機会を設けている」事業所割合は44.1%。

4 育児・介護休業制度

育児休業制度（18頁）

育児休業制度がある事業所割合は79.0%。平成20年調査より3.4ポイント上昇。

図1 育児休業制度がある事業所割合の推移



常用労働者における育児休業取得率（19頁）

女性の育児休業取得率は88.7%。平成20年調査より2.1ポイント上昇。
男性の育児休業取得率は1.4%。平成20年調査より0.2ポイント上昇。

図2-1 育児休業取得率の推移(女性)

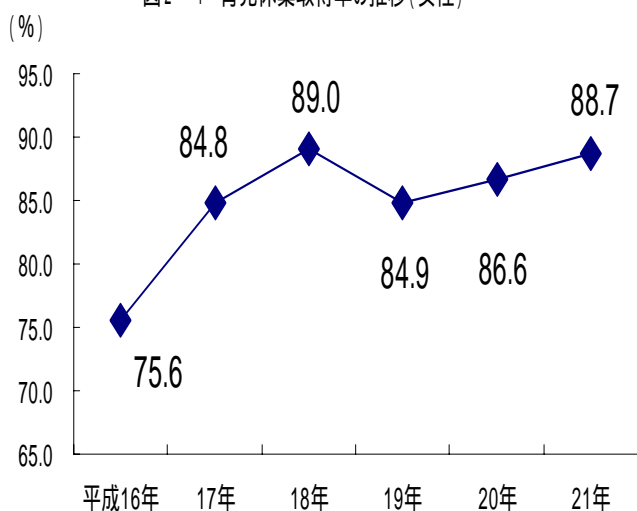
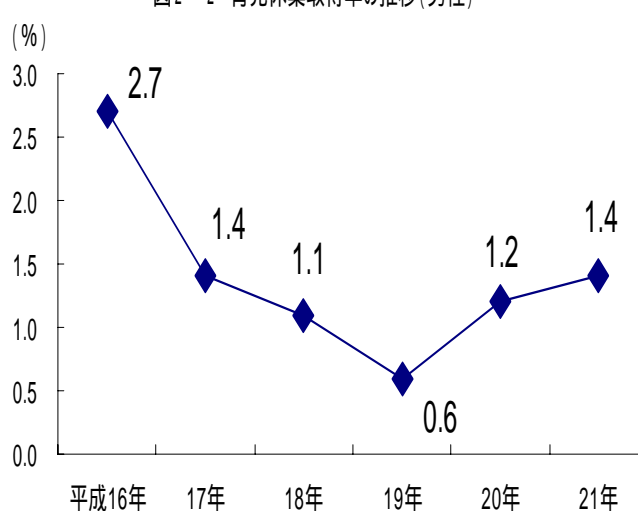


図2-2 育児休業取得率の推移(男性)

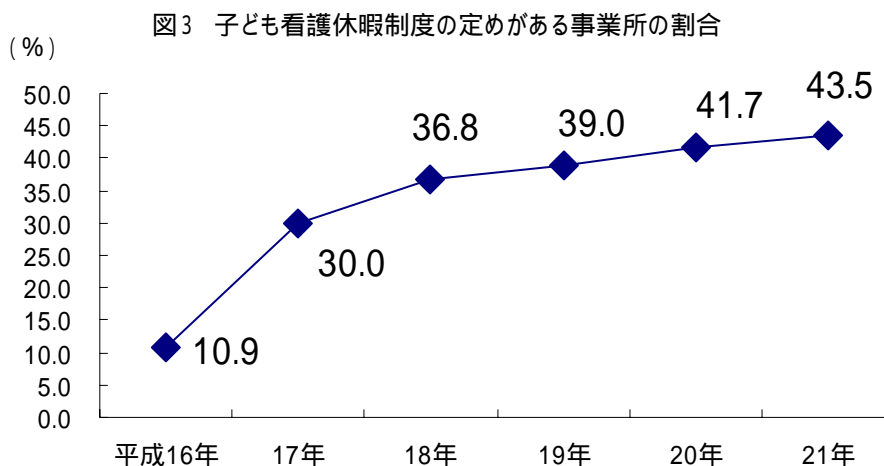


育児のために就業規則等で定めている制度（勤務時間短縮等の措置）（20 頁）

育児のために就業規則等で定めている制度は「短時間勤務制度」が最も高く 58.9%。
「短時間勤務制度」は「満1歳に達するまで」利用できる事業所割合が最も高く 33.1%。
「所定外労働の免除」は「小学校就学の始期に達するまで」利用できる事業所割合が最も高く 45.6%。
「フレックスタイム制度や時差出勤制度」は「満1歳に達するまで」利用できる事業所割合が最も高く 26.9%。
「事業所内託児施設」は「小学校就学の始期に達するまで」利用できる事業所割合が最も高く 50.0%。

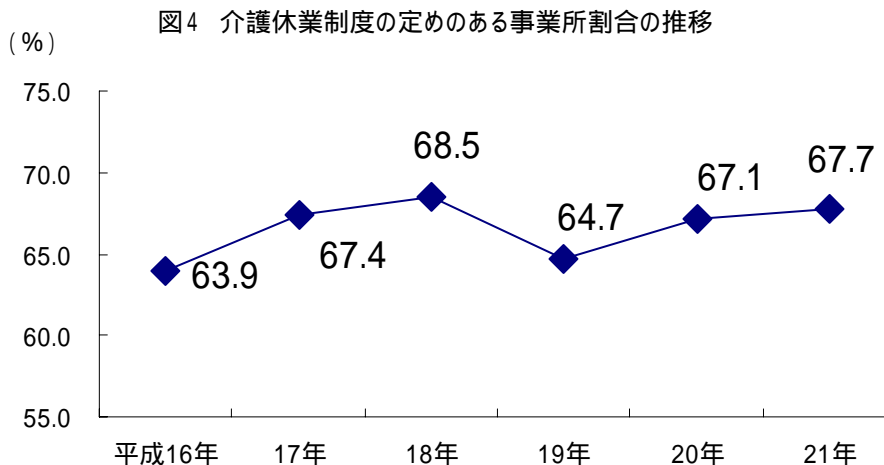
子ども看護休暇制度（21～22 頁）

子ども看護休暇制度がある事業所割合は 43.5%。平成 20 年調査より 1.8 ポイント上昇。
子ども看護休暇の「年間利用可能日数（労働者 1 人あたり）」は「5 日」としている事業所割合が最も高く 85.3%。



介護休業制度（23～24 頁）

介護休業制度がある事業所割合は 67.7%。平成 20 年調査より 0.6 ポイント上昇。
89.6%の事業所で介護休業の利用実績なし。
介護のために就業規則等で定めている制度としては「短時間勤務制度」が 50.0%と最も高い。



育児・介護休業者のあった場合の代替職員の配置（25 頁）

「代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応」するとした事業所割合が最も高く 31.0%。

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（25 頁）

制度がある事業所割合は 40.1%。平成 20 年調査より 1.9 ポイント上昇。

5 パートタイム労働者

パートタイム労働者の雇用状況（26 頁）

パートタイム労働者を雇用している事業所割合は 74.8%。

パートタイム労働者を雇用している理由（26 頁）

「仕事の内容がパートタイム労働者で間に合うため」としている事業所割合が 58.2% と最も高い。

パートタイム労働者の雇用期間（27 頁）

「雇用期間の定めはない」としている事業所割合は 43.3%
雇用期間を定めている場合は「6 か月を超え 1 年以内」の雇用期間としている事業所割合が最も高く 32.5%。

パートタイム労働者に対する労働条件の明示方法（27 頁）

労働条件を明示していない事業所割合は 1.3%。「労働条件通知書等の交付」を行っている事業所割合は 63.6%。

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（28～29 頁）

「いる」事業所割合は 40.0%。
職務内容がほとんど同じである場合に 1 時間あたりの賃金を一般労働者よりも低く設定している事業所割合は 67.0%。
1 時間あたりの賃金が「低い」理由としては「勤務時間の自由度が違うから」としている事業所割合が 74.3% と最も高い。

パートタイム労働者から一般労働者へ転換する制度（29 頁）

制度が「ある」事業所割合は 40.7%。

パートタイム労働者に適用される諸制度（30 頁）

「年次有給休暇」が最も高く 70.3%。

パートタイム労働者雇用の今後の予定（30 頁）

「従来どおり」とした事業所割合が 65.8% と最も高い。
「増やしていきたい」とした事業所割合は 8.2%。平成 20 年調査より 9.6 ポイント下降した。

6 派遣労働者

派遣労働者の有無（31 頁）

派遣労働者を就業させている事業所割合は 22.7%。

調査事業所における派遣労働者の最多年齢層（31 頁）

就業している派遣労働者の最多年齢層については、男性は「60 歳以上」と回答した事業所割合が最も高く 19.9%。女性は「29 歳以下」である事業所割合が最も高く 24.3%。

派遣労働者を就業させる理由（32 頁）

「欠員補充等必要な人材を迅速に確保できるため」とした事業所割合が最も高く 65.1%。

派遣労働者受け入れの今後の予定（32 頁）

「従来どおり」とした事業所割合が 44.6% と最も高い。
「増やしていきたい、または新規に受け入れたい」とした事業所割合が 1.2%。一方、「減らしていきたい」とした事業所割合は 31.4%。