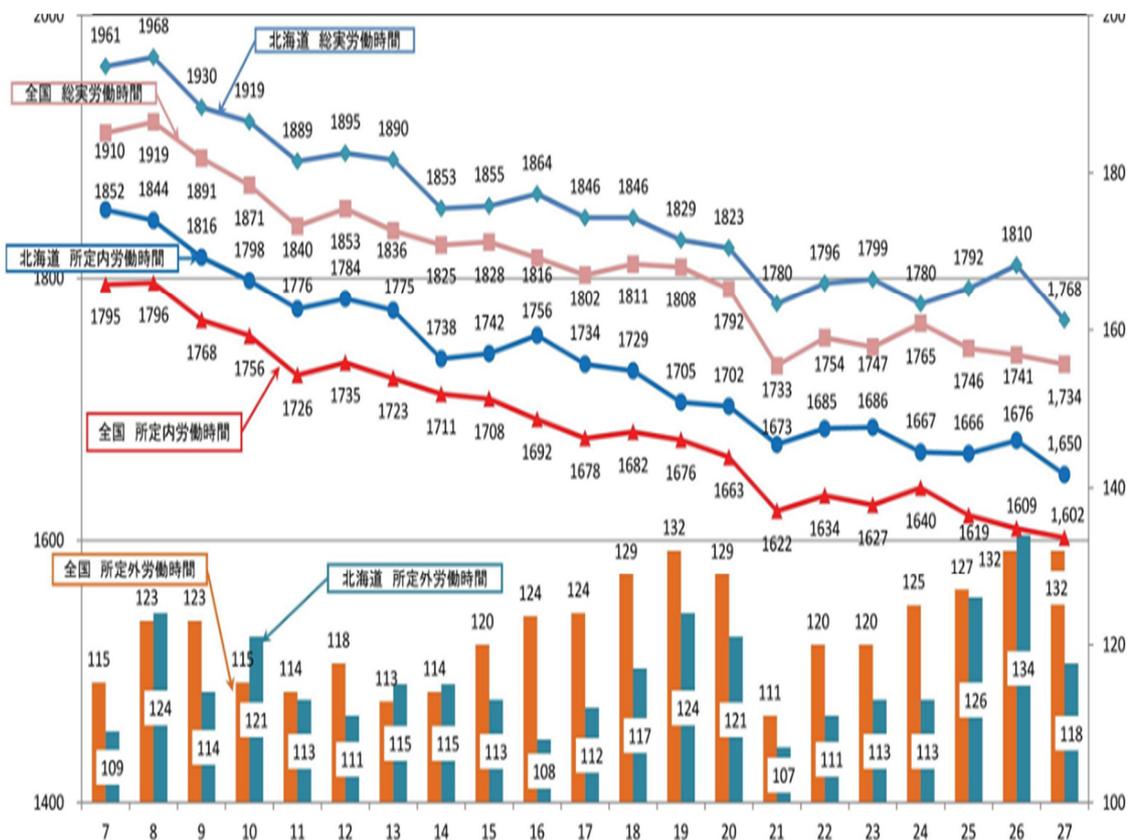


図2-5：年間総労働時間の推移（パートタイム労働者を含む）

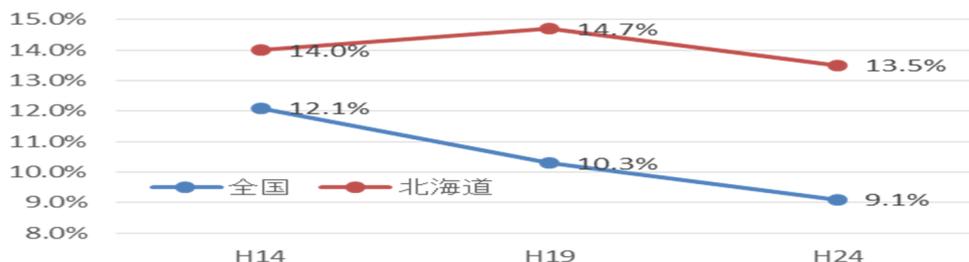


出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

週60時間以上の雇用者の割合は、景気の動向に左右される面はあるものの、全国的には近年低下傾向にあり、平成24年は10%を下回ったが、北海道は13.5%と、依然10%を超えている状況である。

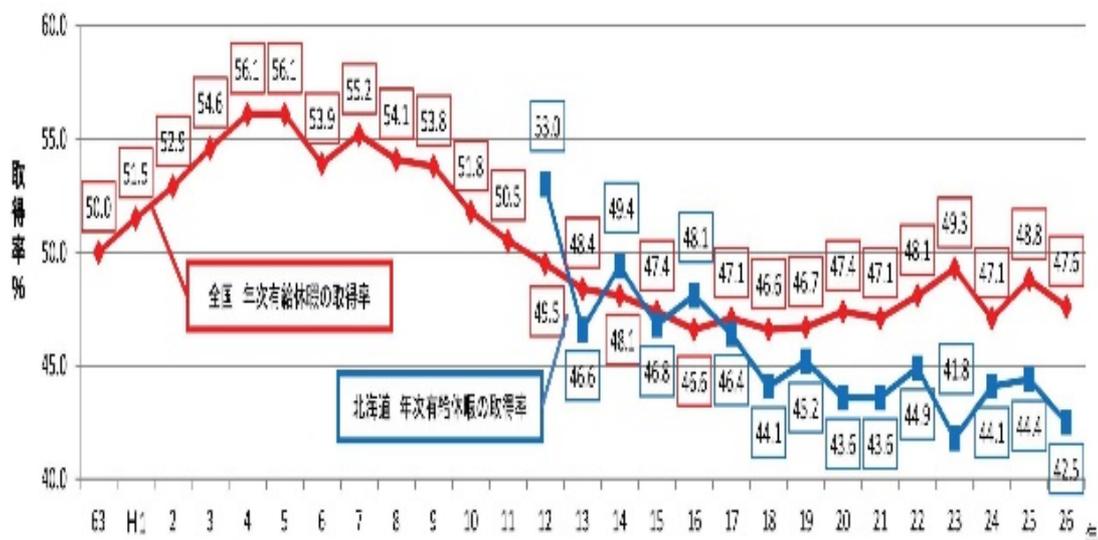
さらに、北海道における年次有給休暇の取得率は、平成13年以降、50%を下回り、平成26年は42.5%と全国平均の47.6%を下回るなど低い状態が続いており、全国と比較して長時間労働の傾向が見られる。

図2-6：週60時間以上働く雇用者の割合の推移



出所：全国：総務省「労働力調査」、北海道：「就業構造基本調査」より作成

図 2 - 7 : 年次有給休暇の取得率の推移



(5) 育児・介護等の両立支援の取組の遅れ

業種別では主に第3次産業、規模別では小規模事業者において、育児・介護等との両立支援の取組状況に遅れが見られる。北海道経済部で実施している「平成27年度就業環境実態調査」によれば、次のとおり両立支援の取組に遅れが見られる。

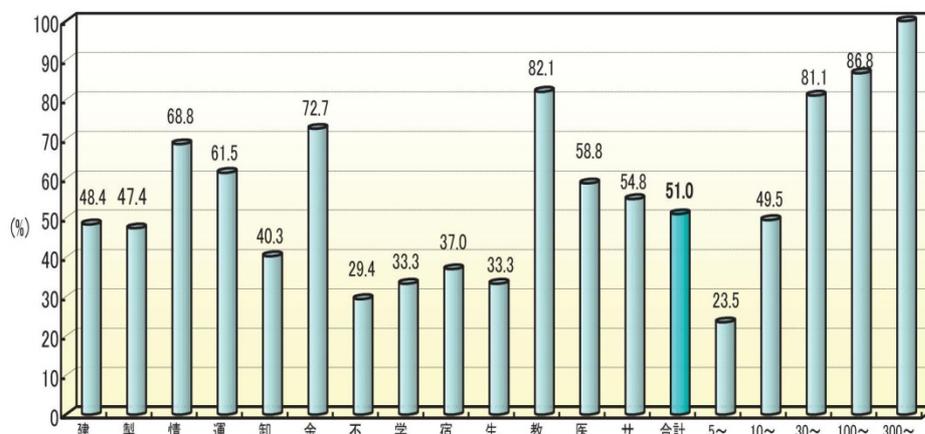
① 育児休業制度について

図2-8のとおり、育児休業制度の就業規則等での規定率は51.0%で、回答した事業所の約半数では、育児休業制度が規定されていない状況となっている。

育児休業制度の規定率について、業種別では「教育、学習支援業」が82.1%と最も高く、次いで「金融業、保険業」が72.7%となっている。一方、「不動産業、物品賃貸業」が29.4%と最も低く、次いで「学術研究、専門・技術サービス業」及び「生活関連サービス業、娯楽業」が33.3%となっている。

規模別の育児休業制度の規定率は、「300人以上」が100%と最も高く、規模が大きくなるほど規定率が高くなっている。

図 2-8 : 1 歳まで育児休業制度の規定がある事業所の割合

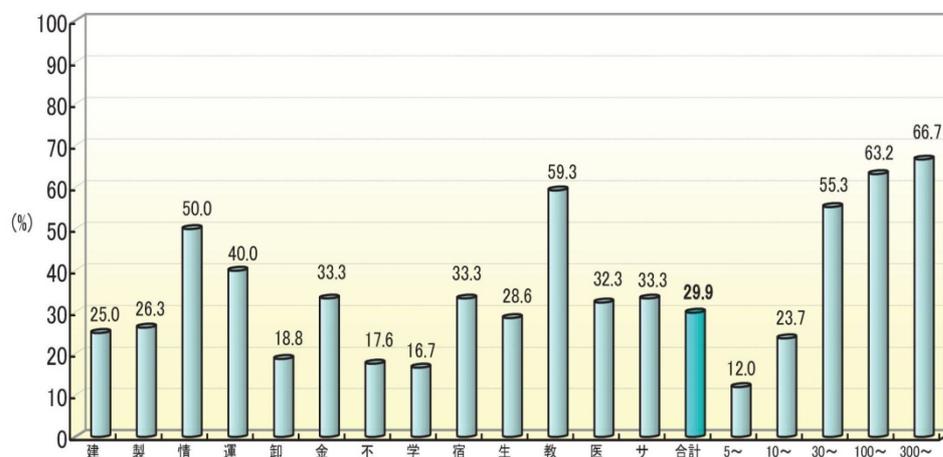


出典：北海道「平成 27 年度就業環境実態調査」

② 1 歳を超える育児休業制度について

図 2-9 のとおり、1 歳を超える育児休業制度を規定している事業所は 29.9% となっており、3 分の 2 以上の事業所で、整備されていない状況となっている。

図 2-9 : 1 歳を越える育児休業制度の規定のある事業所の割合



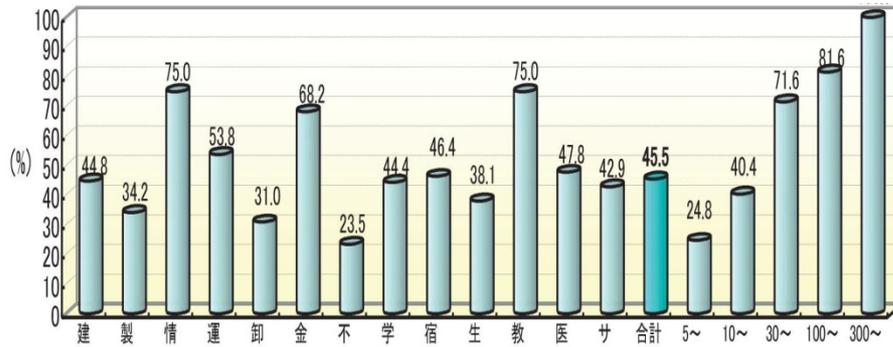
出典：北海道「平成 27 年度就業環境実態調査」

③ 育児のための措置（勤務時間短縮など）の規定がある事業所について

図 2-10 のとおり育児のための勤務時間短縮等の措置を規定している事業所は 45.5% で、半数以上の事業所で措置がなされていない状況となっている。

規模別の育児のための措置の規定率は、「300 人以上」の事業所（いわゆる、大企業）が 100% と最も高く、規模が小さくなるほど規定率は低くなっている。

図 2-10：育児のための措置の規定がある事業所の割合



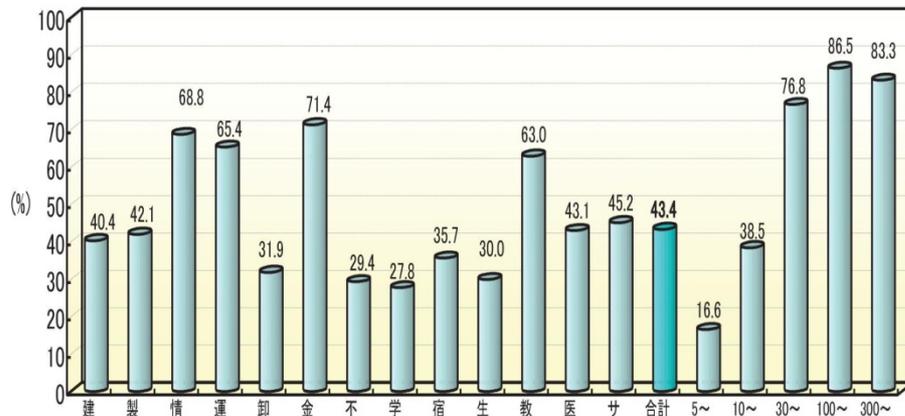
出典：北海道「平成 27 年度就業環境実態調査」

④介護休業制度を就業規則等に規定している事業所について

図 2-11 のとおり、介護休業制度を就業規則等に規定している事業所は 43.4% で、約 6 割の事業所で措置がなされていない状況である。

介護休業制度の規定率について、業種別では「金融業、保険業」が 71.4% と最も高く、「学術研究、専門・技術サービス業」が 27.8% と最も低くなっている。また、規模別では「100~299 人」が 86.5% と最も高く、規模が大きくなるほど制度の規定率が高くなる傾向にある。

図 2-11：介護休養制度の規定のある事業所の割合



出典：北海道「平成 27 年度就業環境実態調査」