

調 査 結 果 の 概 要

I 育児休業制度等に関する事項

1 育児休業制度

(1) 育児休業制度の規定状況

育児休業制度の規定がある事業所の割合は、事業所規模 5 人以上では 66.4%（平成 17 年度 61.6%）、事業所規模 30 人以上では 88.8%（同 86.1%）となっており、平成 17 年度調査より事業所規模 5 人以上では 4.8%ポイント、事業所規模 30 人以上では 2.7%ポイント上昇している（図 1、2）。

産業別にみると、金融業、保険業（96.5%）、電気・ガス・熱供給・水道業（95.0%）、複合サービス事業（93.2%）で規定がある事業所の割合は高くなっている。事業所規模別にみると、500 人以上で 99.8%、100～499 人で 97.2%、30～99 人で 86.4%、5～29 人で 61.4%と規模が大きくなるほど規定がある事業所割合は高くなっている（付属統計表第 1 表）。

図 1 育児休業制度の規定あり事業所割合の推移

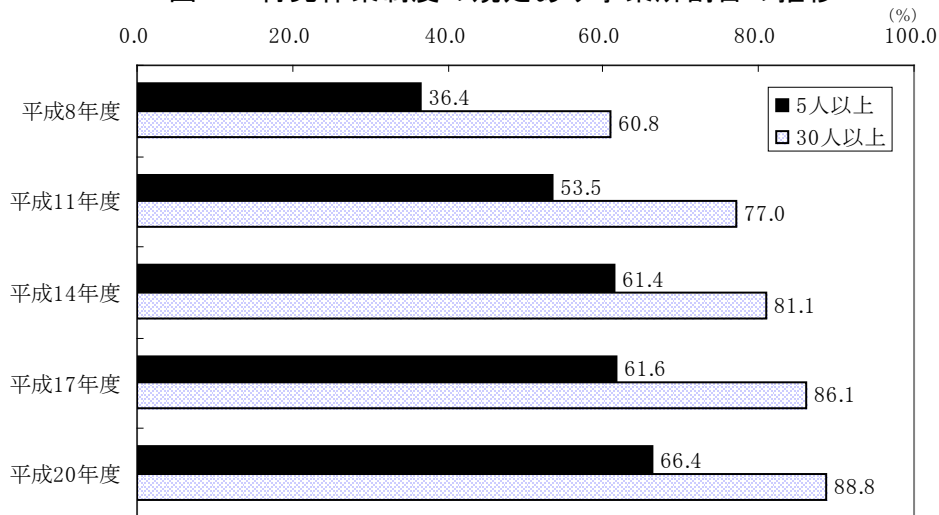
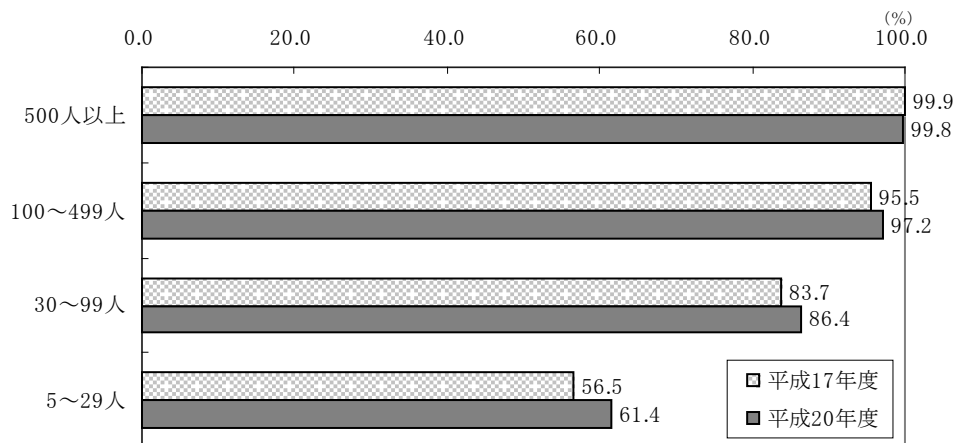


図 2 事業所規模別育児休業制度の規定あり事業所割合 -平成 20 年度、平成 17 年度-



（２）育児休業制度の内容

ア 最長育児休業期間

育児休業制度の規定がある事業所において、子が何歳になるまで育児休業を取得できるかについてみると、「１歳６か月（法定どおり）」が 87.0％（平成 17 年度 79.9％）と最も多くなっており、次いで「２歳～３歳未満」7.9％（同 6.1％）、「１歳６か月を超え２歳未満」3.1％（同 3.0％）の順となっている（表 1、付属統計表第 2 表）。

表 1 最長育児休業期間別事業所割合

(%)

	育児休業制度規定あり事業所計	１歳６ヶ月（法定どおり）	１歳６か月を超え２歳未満	２歳～３歳未満	３歳以上	不明	その他
平成 17 年度	100.0	79.9	3.0	6.1	1.0	0.5	9.5
平成 20 年度	100.0	87.0	3.1	7.9	1.6	0.4	

注：平成 17 年度調査では、「１歳未満」を「その他」として集計した。

イ 取得可能回数及び取得要件

育児休業制度の規定がある事業所において、同じ子について取得することができる育児休業の回数は、「１回」が 91.4％（平成 17 年度 89.7％）と最も多くなっており、「２回」は 1.3％（同 2.3％）、「制限なし」は 6.8％となっている（表 2、付属統計表第 3 表）。

また、１歳以降の育児休業を取得する場合の要件として、「育児・介護休業法の要件を満たす場合にのみ取得できる」が 83.6％（平成 17 年度 78.0％）と最も多くなっているが、法の要件を満たさなくても取得でき「特に要件は設けていない」も 11.9％（同 11.3％）となっている（表 3、付属統計表第 4 表）。（注：平成 17 年度調査では回数を自由記入方式としていたが、平成 20 年度調査では「１回」、「２回」、「３回」、「４回以上」、「制限なし」の選択肢方式で調査を実施した。）

表 2 育児休業取得可能回数別事業所割合

(%)

	育児休業制度規定あり事業所計	１回	２回	３回	４回	５回	６回以上
平成 17 年度	100.0	89.7	2.3	0.6	0.1	0.1	7.2
	育児休業制度規定あり事業所計	１回	２回	３回	４回以上	制限なし	
平成 20 年度	100.0	91.4	1.3	0.4	0.1	6.8	

表 3 １歳以降の育児休業の取得要件別事業所割合

(%)

	育児休業制度規定あり事業所計	育児・介護休業法の要件を満たす場合にのみ取得できる	育児・介護休業法の要件を満たさなくても取得できる		不明
			法とは異なる要件を設けている	特に要件は設けていない	
平成 17 年度	100.0	78.0	3.5	11.3	7.2
平成 20 年度	100.0	83.6	4.1	11.9	0.4

ウ 育児休業制度の対象労働者

育児休業制度の規定がある事業所において、育児・介護休業法では労使協定で除外できることとなっている者について、育児休業制度の対象としている事業所は、「所定労働日数が週2日以下の者」については15.8%（平成17年度13.3%）、「勤続1年未満の者」については20.3%（同16.9%）、「配偶者（内縁関係の妻又は夫を含む）が常態として子を養育することができる者」については25.5%（同24.1%）、「1年以内に退職することが明らかな者」については24.8%（同22.8%）となっている（表4、付属統計表第5表）。

また、有期契約労働者について、取得することができる対象労働者の範囲を「定めている」事業所は64.4%（平成17年度46.4%）となっているが、このうち対象労働者の範囲を育児・介護休業法の「法定の要件と同じとしている」とする事業所が94.8%（同95.9%）と最も多くなっている（表5、付属統計表第6表）。

表4 育児休業制度の対象労働者の状況別事業所割合 (%)

	育児休業制度規定あり事業所計	育児休業の対象としている労働者の種類			
		所定労働日数が週2日以下の者	勤続1年未満の者	配偶者（内縁関係の妻又は夫を含む）が常態として子を養育することができる者	1年以内に退職することが明らかな者
平成17年度	100.0	13.3	16.9	24.1	22.8
平成20年度	100.0	15.8	20.3	25.5	24.8

表5 有期契約労働者の育児休業取得要件別事業所割合 (%)

	育児休業制度規定あり事業所計	対象労働者の範囲					定めていない	不明
		定めている		法定の要件と同じとしている	法定の要件より一部広くしている	法定の要件にかかわらず、すべての有期契約労働者としている		
平成17年度	100.0	46.4	(100.0)	(95.9)	(1.9)	(2.2)	53.3	0.3
平成20年度	100.0	64.4	(100.0)	(94.8)	(3.1)	(2.1)	34.6	1.0

(3) 育児休業中及び休業後の労働条件等の取扱い

ア 育児休業取得者に対する、休業中及び休業後の労働条件の明示

育児休業取得者に対する休業中及び休業後の労働条件について「書面を交付」し明示する事業所は45.0%（平成17年度32.9%）、「口頭のみで伝達」し明示する事業所は30.0%（同31.2%）となっており、「明示しない」事業所は24.0%（同30.5%）となっている（表6、付属統計表第7表）。

表6 育児休業中・休業後の労働条件の明示方法別事業所割合 (%)

	事業所計	明示する		明示しない	不明
		書面を交付	口頭のみで伝達		
平成17年度	100.0	32.9	31.2	30.5	5.4
平成20年度	100.0	45.0	30.0	24.0	0.9

イ 会社や共済会等から育児休業中に支給される金銭の支給状況

育児休業中の労働者に会社や共済会等から金銭を支給している事業所割合は13.7%（平成17年度14.2%）であるが、「毎月金銭を支給する」は6.7%（同10.8%）、「一時金等を支給する」は7.8%（同4.4%）となっている（表7、付属統計表第8表）。

表7 育児休業期間中の会社や共済会等からの金銭支給の有無及び内容別事業所割合（%）

	事業所計	金銭の支給 あり	支給方法（複数回答）		金銭の支給 はしない	不明
			毎月金銭を 支給する	一時金等を 支給する		
平成17年度	100.0	14.2	10.8	4.4	78.9	6.9
平成20年度	100.0	13.7	6.7	7.8	85.3	1.0

ウ 育児休業を取得した者の休業期間中の定期昇給の取扱い

育児休業を取得した者の休業期間中の定期昇給の取扱いについては、定期昇給の制度がある事業所のうち「定期昇給時期に昇給する」が20.5%、「休業期間中の定期昇給は行わずに復職後に時期をずらして昇給する」が24.0%、「休業期間中の定期昇給は行わずに復職後の定期昇給時期に持ち越す」が28.6%、「その他の取扱いを決めている」が6.8%、「特に決めていない」が19.9%となっている（表8、付属統計表第9表）。

表8 育児休業期間中の定期昇給の取扱い別事業所割合（%）

	定期昇給の制度が ある事業所計	定期昇給 時期に 昇給する	復職後に 昇給する	休業期間中の 定期昇給は行 わずに復職後 の定期昇給に 持ち越す			
平成17年度	[57.7]	100.0	24.5	23.7	51.9		
	定期昇給の制度が ある事業所計	定期昇給 時期に 昇給する	休業期間中の 定期昇給は行 わずに復職後 に時期をずら して昇給する	休業期間中の 定期昇給は行 わずに復職後 の定期昇給時 期に持ち越す	その他の 取扱いを決 めている	特に決め ていない	不明
平成20年度	[52.7]	100.0	20.5	24.0	28.6	6.8	19.9
							0.3

注：〔 〕は、全事業所のうち、定期昇給の制度がある事業所の割合である。

エ 賞与の算定の際の休業期間の取扱い

賞与の算定の際の休業期間の取扱いについては、賞与の制度がある事業所のうち「出勤日数又は休業期間に応じて支給する」が70.8%（平成17年度62.7%）を占め、「休業期間も休まなかったものとみなして支給する」は3.9%（同3.7%）、「休業期間も一定程度出勤したものとみなして支給する」は2.1%（同2.5%）となっている。一方、「特に決めていない」とする事業所の割合は18.8%（同24.1%）となっている（表9、付属統計表第10表）。

表9 賞与算定の際の育児休業期間の取扱い別事業所割合 (%)

	賞与の制度がある事業所計	休業期間も休まなかったものとみなして支給する	休業期間も一定程度出勤したものとみなして支給する	出勤日数又は休業期間に応じて支給する	その他の取扱いを決めている	特に決めていない	不明
平成17年度	[77.9] 100.0	3.7	2.5	62.7	7.0	24.1	—
平成20年度	[71.0] 100.0	3.9	2.1	70.8	4.1	18.8	0.3

注：〔 〕は、全事業所のうち、賞与制度がある事業所の割合である。

オ 退職金の算定の際の休業期間の取扱い

退職金の算定の際の休業期間の取扱いについては、退職金の制度がある事業所のうち「勤続年数にまったく算入しない」が36.3%（平成17年度36.7%）であり、「休業期間も勤続年数に算入する」が28.8%（同29.3%）、「休業期間も一定程度出勤したものとみなして勤続年数に算入する」は10.7%（同5.5%）となっている。一方、「特に決めていない」とする事業所は18.8%（同23.9%）となっている（表10、付属統計表第11表）。

表10 退職金算定の際の育児休業期間の取扱い別事業所割合 (%)

	退職金の制度がある事業所計	休業期間も勤続年数に算入する	休業期間も一定程度出勤したものとみなして勤続年数に算入する	勤続年数にまったく算入しない	その他の取扱いを決めている	特に決めていない	不明
平成17年度	[76.0] 100.0	29.3	5.5	36.7	4.6	23.9	—
平成20年度	[69.8] 100.0	28.8	10.7	36.3	5.0	18.8	0.3

注：〔 〕は、全事業所のうち、退職金制度がある事業所の割合である。

カ 復職後の職場・職種

復職後の職場・職種の取扱いについては、「原則として原職又は原職相当職に復帰する」が70.5%（平成17年度66.6%）と最も多くなっており、「本人の希望を考慮し、会社が決定する」が19.6%（同15.4%）、「会社の人事管理等の都合により決定する」が9.0%（同11.1%）となっている（表11、付属統計表第12表）。

表11 育児休業復職後の職場・職種の取扱い別事業所割合 (%)

	事業所計	原則として原職又は原職相当職に復帰する	本人の希望を考慮し、会社が決定する	会社の人事管理等の都合により決定する	不明
平成17年度	100.0	66.6	15.4	11.1	6.9
平成20年度	100.0	70.5	19.6	9.0	0.8

キ 育児休業者に対する職業能力の維持、向上のための措置

育児休業者に対する職業能力の維持、向上のための措置については、何らかの措置を講じている事業所の割合は39.7%（平成17年度24.9%）となっており、平成17年度調査に比べ14.8%上昇している。

措置を講じている事業所における措置の内容（複数回答）をみると、「休業中の情報提供（社内報、職場・仕事に関する情報）」が71.7%（平成17年度69.7%）、「職場復帰のための講習」が24.1%（同28.5%）となっている（表12、附属統計表第13表）。

表12 育児休業者に対する職業能力の維持、向上のための措置の有無及び措置の内容別事業所割合 (%)

	事業所計	講じる	措置の内容（複数回答）			講じない	不明
			休業中の情報提供 （社内報、職場・仕事に関する情報）	職場復帰のための講習	その他		
平成17年度	100.0	24.9 (100.0)	(69.7)	(28.5)	(12.8)	69.7	5.4
平成20年度	100.0	39.7 (100.0)	(71.7)	(24.1)	(18.1)	59.3	1.1

（４）育児休業制度の利用状況

ア 育児休業者の有無別事業所割合

平成19年4月1日から平成20年3月31日までの1年間に在職中に出産した女性がいた事業所に占める女性の育児休業者（上記の期間に出産した者のうち平成20年10月1日までの間に育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む。））がいた事業所の割合は93.6%（平成17年度74.8%）となっている。また、女性の有期契約労働者についてみると、育児休業者がいた事業所の割合は19.1%（同54.6%）となっている。

平成19年4月1日から平成20年3月31日までの1年間に、配偶者が出産した男性がいた事業所に占める男性の育児休業者（上記の期間に配偶者が出産した者のうち平成20年10月1日までの間に育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む。））がいた事業所の割合は2.5%（平成17年度0.5%）となっている。また、男性の有期契約労働者についてみると、育児休業者がいた事業所の割合は0.4%（同0.2%）となっている（表13、附属統計表第14表）。

表13 育児休業者の有無別事業所割合 (%)

	出産者がいた事業所計	育児休業者（女性）あり	育児休業者（女性）なし	配偶者が出産した者がいた事業所計	育児休業者（男性）あり	育児休業者（男性）なし
平成17年度	100.0	74.8	25.2	100.0	0.5	99.5
平成20年度	100.0	93.6	6.4	100.0	2.5	97.5

注1：調査前年度1年間に出産した者、又は配偶者が出産した者がいた事業所を100として集計した。

注2：「育児休業者」は、調査前年度1年間に出産した者又配偶者が出産した者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者（開始の予定の申出をしている者を含む。）をいう。

イ 育児休業者割合

① 女性

平成19年4月1日から平成20年3月31日までの1年間に在職中に出産した女性のうち、平成20年10月1日までに育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む。）の割合は90.6%と平成19年度調査（89.7%）より0.9%ポイント上昇した（表14、図3、附属統計表第15表）。

また、女性の有期契約労働者の育児休業取得率は86.6%で平成17年度調査(51.5%)より大幅に上昇した(表15)。

② 男性

平成19年4月1日から平成20年3月31日までの1年間に配偶者が出産した男性のうち、平成20年10月1日までに育児休業を開始した者(育児休業の申出をしている者を含む。)の割合は1.23%で平成19年度調査(1.56%)より0.33%ポイント低下した。

また、男性の有期契約労働者の育児休業取得率は0.30%で平成17年度調査(0.10%)より0.20%ポイント上昇した。

表14 育児休業取得率の推移

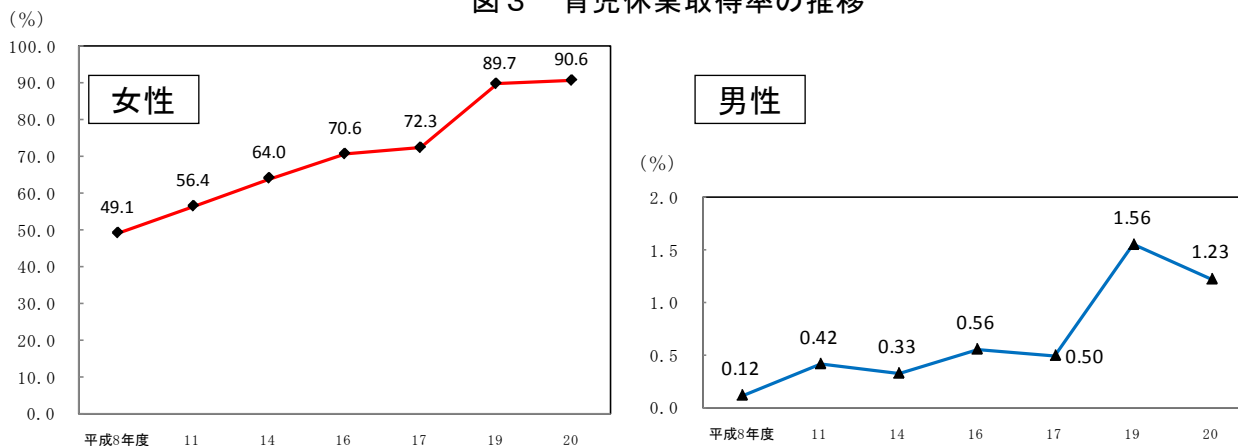
(%)

	平成8年度	平成11年度	平成14年度	平成16年度	平成17年度	平成19年度	平成20年度
女性	49.1	56.4	64.0	70.6	72.3	89.7	90.6
男性	0.12	0.42	0.33	0.56	0.50	1.56	1.23

表15 有期契約労働者の育児休業取得率(%)

	平成17年度	平成20年度
女性有期契約労働者	51.5	86.6
男性有期契約労働者	0.10	0.30

図3 育児休業取得率の推移



育児休業取得率 = $\frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)}の数}{\text{調査前年度1年間の出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数}}$

ウ 育児休業終了後の復職状況

平成19年4月1日から平成20年3月31日までの1年間に育児休業を終了し、復職予定であった女性のうち、実際に復職した者の割合は88.7%(平成17年度89.0%)、退職した者の割合は11.3%(同11.0%)であった。男性については復職した者の割合は98.7%(同94.9%)、退職した者の割合は1.3%(同5.1%)であった(表16、付属統計表第16表)。

表 16 育児休業終了後の復職者及び退職者割合 (%)

	女性			男性		
	育児休業 取得者計	復職者	退職者	育児休業 取得者計	復職者	退職者
平成 17 年度	100.0	89.0	11.0	100.0	94.9	5.1
平成 20 年度	100.0	88.7	11.3	100.0	98.7	1.3

注:「育児休業取得者」は、調査前年度1年間に育児休業を終了し、復職予定であった者をいう。

エ 育児休業の取得期間

平成 19 年 4 月 1 日から平成 20 年 3 月 31 日までの 1 年間に育児休業を終了し、復職した女性の育児休業期間は、「10 か月～12 か月未満」が 32.0% (平成 17 年度 35.0%) と最も多く、次いで「12 か月～18 か月未満」16.9% (同 13.5%)、「3 か月～6 か月未満」13.6% (同 15.1%) の順となっている (表 17、図 4、付属統計表第 17 表)。

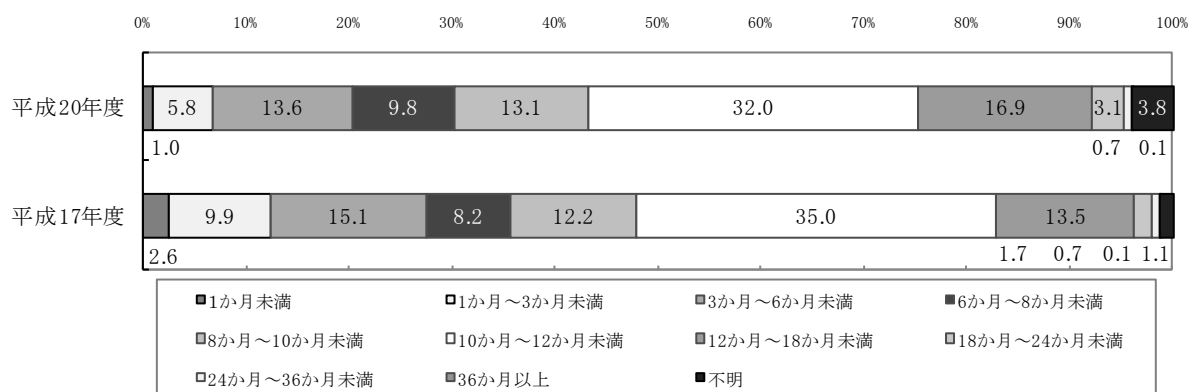
男性は、「1 か月未満」が 54.1% (平成 17 年度 31.7%) と最も多く 5 割を超えている。

表 17 取得期間別育児休業後復職者割合 (%)

		育児休業 後復 職者計	1 か月 未満	1 か月 ～ 3 か月 未満	3 か月 ～ 6 か月 未満	6 か月 ～ 8 か月 未満	8 か月 ～ 10 か月 未満	10 か月 ～ 12 か月 未満	12 か月 ～ 18 か月 未満	18 か月 ～ 24 か月 未満	24 か月 ～ 36 か月 未満	36 か月 以上	不 明
女性	平成 17 年度	100.0	2.6	9.9	15.1	8.2	12.2	35.0	13.5	1.7	0.7	0.1	1.1
	平成 20 年度	100.0	1.0	5.8	13.6	9.8	13.1	32.0	16.9	3.1	0.7	0.1	3.8
男性	平成 17 年度	100.0	31.7	65.8	1.5	—	—	—	—	—	—	—	0.9
	平成 20 年度	100.0	54.1	12.5	3.9	0.7	0.2	0.0	0.3	0.1	—	—	28.1

注:「育児休業後復職者」は、調査前年度1年間に育児休業を終了し、復職した者をいう。

図 4 取得期間別女性育児休業後復職者割合



(5) 育児休業取得者があった際の雇用管理

育児休業取得者があった際の雇用管理については (複数回答)、「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」事業所は 45.9% (平成 17 年度 47.2%)、「事業所内の他の部門又は他の事業所から人員を異動させた」事業所は 21.7% (同 13.4%)、

「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」事業所は 35.7% (同 43.7%) であった (表 18、付属統計表第 18 表)。

表 18 育児休業取得者があった際の雇用管理状況別事業所割合 (複数回答) (%)

	育児休業取得者のあった事業所計	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	事業所内の他の部門又は他の事業所から人員を異動させた	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	その他	不明
平成 17 年度	100.0	47.2	13.4	43.7	7.4	0.6
平成 20 年度	100.0	45.9	21.7	35.7	8.1	4.2

2 働きながら子の養育を行う労働者に対する援助の措置に関する事項

(1) 育児のための勤務時間短縮等の措置の制度の導入状況

ア 育児のための勤務時間短縮等の措置の制度の有無、利用可能期間

育児のための勤務時間短縮等の措置の制度がある事業所の割合は 49.3% となっており、平成 17 年度調査 (41.6%) に比べ 7.7% ポイント上昇しているものの、平成 19 年度調査 (49.5%) に比べ 0.2% ポイント低下している (表 19)。

産業別にみると、金融業、保険業 (90.2%)、電気・ガス・熱供給・水道業 (88.9%) で制度がある事業所の割合が高くなっている。事業所規模別にみると、500 人以上 95.8%、100～499 人 83.8%、30～99 人 64.5%、5～29 人 45.0% と規模が大きくなるほど制度がある事業所割合は高くなっている。

育児のための勤務時間短縮等の措置の制度がある事業所において、最長で子が何歳になるまで利用できるかについてみると、「3 歳に達するまで」が最も多く 43.1% (平成 17 年度 53.5%、平成 19 年度 56.5%)、次いで「小学校就学の始期に達するまで」34.3% (同 27.8%、30.0%)、「小学校卒業以降も利用可能」7.6% (同 7.2%、2.7%) となっており、「小学校就学の始期に達するまで」以上としている事業所割合は 51.2% (同 39.2%、38.8%) で、全事業所に対する割合では 25.3% (同 16.3%、19.2%) と平成 17 年度調査に比べ 9.0% ポイント、平成 19 年度調査に比べ 6.1% ポイント上昇している (付属統計表第 19 表)。

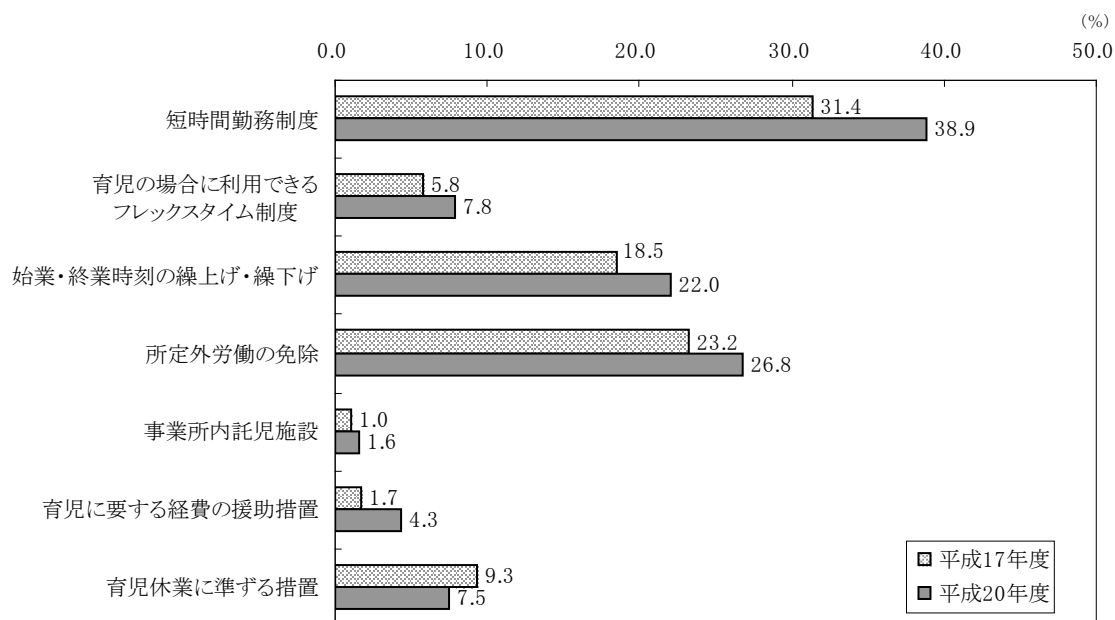
表 19 育児のための勤務時間短縮等の措置の制度の有無及び最長利用可能期間別事業所割合 (%)

	事業所計	制度あり	最長利用可能期間								制度なし	不明
			3歳に達するまで ①	3歳～小学校就学前の一定の年齢まで ②	小学校就学の始期に達するまで ③	小学校入学～小学校3年生 (又は9歳) まで ④	小学校4年生～小学校卒業 (又は12歳) まで ⑤	小学校卒業以降も利用可能 ⑥	不明	【再掲】「小学校就学の始期に達するまで」以上 ③～⑥		
平成 17 年度	100.0	41.6 (100.0)	22.2 (53.5)	2.0 (4.8)	11.6 (27.8)	1.2 (3.0)	0.5 (1.3)	3.0 (7.2)	1.1 (2.6)	16.3 (39.2)	58.4	0.0
平成 19 年度	100.0	49.5 (100.0)	28.0 (56.5)	2.0 (3.9)	14.8 (30.0)	1.7 (3.4)	1.4 (2.8)	1.3 (2.7)	0.3 (0.7)	19.2 (38.8)	50.1	0.4
平成 20 年度	100.0	49.3 (100.0)	21.3 (43.1)	2.8 (5.7)	16.9 (34.3)	3.2 (6.4)	1.4 (2.8)	3.8 (7.6)	— (—)	25.3 (51.2)	50.2	0.5

イ 育児のための勤務時間短縮等の措置の各種制度の導入状況

育児のための勤務時間短縮等の措置の各種制度の導入状況（複数回答）をみると、「短時間勤務制度」が38.9%（平成17年度31.4%）、「所定外労働の免除」が26.8%（同23.2%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が22.0%（同18.5%）となっている（図5、付属統計表第20表）。

図5 育児のための勤務時間短縮等の措置の制度の導入状況（複数回答）



各措置の最長利用可能期間の状況をみると、「短時間勤務制度」については、「3歳に達するまで」が最も多く57.5%（平成17年度64.6%）、次いで「小学校就学の始期に達するまで」27.6%（同22.1%）となっており、「小学校就学の始期に達するまで」以上としている事業所割合は38.6%（同28.6%）となっている。

「所定外労働の免除」については、「3歳に達するまで」は36.9%（平成17年度49.0%）で、「小学校就学の始期に達するまで」が47.6%（同36.5%）と最も多くなり、「小学校就学の始期に達するまで」以上としている事業所割合は57.0%（同44.8%）と5割を超えている。

「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」については、「3歳に達するまで」が最も多く51.6%（平成17年度57.1%）、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が26.9%（同25.0%）となっており、「小学校就学の始期に達するまで」以上としている事業所割合は44.0%（同38.4%）となっている（表20、付属統計表第21表）。

表 20 育児のための勤務時間短縮等の措置の各制度の有無及び最長利用可能期間別事業所割合 (%)

		事業 所計	制度 あり	最長利用可能期間							【再掲】 「小学 校就学 の始期 に達す るまで」 以上 ③～⑥
				3歳に 達する まで ①	3歳～ 小学校 就学前 の一定 の年齢 まで ②	小学校 就学の 始期に 達する まで ③	小学校 入学～ 小学校 3年生 (又は9 歳)まで ④	小学校 4年生 ～小学 校卒業 (又は 12歳) まで ⑤	小学校 卒業以 降も利 用可能 ⑥	不明	
短時間 勤務制度	平成 17 年度	100.0	31.4	20.3	1.0	6.9	1.0	0.2	0.8	1.1	9.0
		(100.0)	(100.0)	(64.6)	(3.2)	(22.1)	(3.3)	(0.8)	(2.4)	(3.6)	(28.6)
	平成 20 年度	100.0	38.9	22.4	1.5	10.8	2.0	1.1	1.2	—	15.0
		(100.0)	(100.0)	(57.5)	(3.9)	(27.6)	(5.1)	(2.9)	(3.0)	(—)	(38.6)
育児の場 合に利用 できるフレ ックスタイム 制度	平成 17 年度	100.0	5.8	2.8	0.3	1.1	0.2	0.1	1.2	0.1	2.6
		(100.0)	(100.0)	(47.9)	(5.4)	(18.6)	(4.3)	(1.4)	(21.4)	(1.0)	(45.7)
	平成 20 年度	100.0	7.8	3.3	0.4	1.5	0.3	0.4	1.9	—	4.1
		(100.0)	(100.0)	(42.0)	(5.7)	(19.2)	(3.5)	(5.0)	(24.7)	(—)	(52.3)
始業・終業 時刻の繰 上げ・ 繰下げ	平成 17 年度	100.0	18.5	10.6	0.6	4.6	0.8	0.4	1.4	0.2	7.1
		(100.0)	(100.0)	(57.1)	(3.5)	(25.0)	(4.1)	(1.9)	(7.4)	(1.0)	(38.4)
	平成 20 年度	100.0	22.0	11.4	1.0	5.9	1.0	0.7	2.0	—	9.7
		(100.0)	(100.0)	(51.6)	(4.4)	(26.9)	(4.8)	(3.4)	(8.9)	(—)	(44.0)
所定外労 働の免除	平成 17 年度	100.0	23.2	11.4	1.3	8.5	0.7	0.3	0.9	0.2	10.4
		(100.0)	(100.0)	(49.0)	(5.4)	(36.5)	(3.0)	(1.3)	(4.0)	(0.7)	(44.8)
	平成 20 年度	100.0	26.8	9.9	1.6	12.7	0.9	0.5	1.1	—	15.3
		(100.0)	(100.0)	(36.9)	(6.0)	(47.6)	(3.4)	(1.9)	(4.2)	(—)	(57.0)
事業所内 託児施設	平成 17 年度	100.0	1.0	0.4	0.0	0.3	0.0	0.0	0.2	—	0.5
		(100.0)	(100.0)	(39.8)	(4.8)	(29.3)	(1.9)	(3.7)	(20.6)	(—)	(55.4)
	平成 20 年度	100.0	1.6	0.6	0.2	0.7	0.0	0.1	0.1	—	0.9
		(100.0)	(100.0)	(35.4)	(9.8)	(47.0)	(0.7)	(3.7)	(3.4)	(—)	(54.8)
育児に要 する経費の 援助措置	平成 17 年度	100.0	1.7	0.5	0.2	0.4	0.3	0.1	0.4	0.0	1.1
		(100.0)	(100.0)	(28.6)	(8.9)	(20.9)	(15.2)	(3.3)	(23.0)	(0.1)	(62.5)
	平成 20 年度	100.0	4.3	0.7	0.6	0.6	1.5	0.2	0.7	—	3.0
		(100.0)	(100.0)	(15.7)	(14.4)	(14.3)	(35.6)	(4.3)	(15.6)	(—)	(69.8)
育児休業 に準ずる 措置	平成 17 年度	100.0	9.3	7.1	0.1	1.2	0.2	0.0	0.3	0.5	1.6
		(100.0)	(100.0)	(76.1)	(1.4)	(12.3)	(1.8)	(0.4)	(2.8)	(5.2)	(17.4)
	平成 20 年度	100.0	7.5	5.3	0.4	1.4	0.2	0.1	0.3	—	1.8
		(100.0)	(100.0)	(70.2)	(5.4)	(18.1)	(2.3)	(0.7)	(3.4)	(—)	(24.4)

ウ 育児のための短時間勤務制度の短縮時間、賃金の取扱い

育児のための「短時間勤務制度」を導入している事業所について労働日 1 日に短縮する時間の長さをみると、「1 時間以上 2 時間未満」が 49.9%（平成 17 年度 36.8%）と最も多く、次いで「2 時間以上 3 時間未満」17.9%（同 41.2%）、「1 時間未満」12.2%（同 2.0%）の順となっている（表 21、付属統計表第 22 表）。

また、「短時間勤務制度」を導入している事業所において、短時間勤務により短縮した時間についての賃金の取扱いについては「無給」が 81.0%（平成 17 年度 80.1%）で最も多く、「有給」が 9.1%（同 10.2%）、「一部有給」は 8.6%（同 9.1%）となっている（表 22、付属統計表第 23 表）。

表 21 育児のための短時間勤務制度の短縮時間別事業所割合

(%)

	短時間勤務制度 がある事業所計	1 時間未満	1 時間以上 2 時間未満	2 時間以上 3 時間未満	3 時間以上	その他	不明
平成 17 年度	100.0	2.0	36.8	41.2	13.3	4.0	2.6
平成 20 年度	100.0	12.2	49.9	17.9	7.7	11.5	0.8

表 22 育児のための短時間勤務制度の短縮時間分賃金の取扱い別事業所割合

(%)

	短時間勤務 制度がある 事業所計	有給	一部有給	無給	不明
平成 17 年度	100.0	10.2	9.1	80.1	0.6
平成 20 年度	100.0	9.1	8.6	81.0	1.3

（２）育児のための勤務時間短縮等の措置の利用状況

ア 利用者の有無別事業所割合

育児のための勤務時間短縮等の各措置を導入している事業所のうち、女性の復職者（平成 19 年 4 月 1 日から平成 20 年 3 月 31 日までの間に育児休業を終了して復職した者をいう。以下同じ。）がいた事業所における、女性の利用者（復職者のうち、平成 20 年 10 月 1 日までの間に制度の利用を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）をいう。以下同じ。）のいた事業所の割合を措置ごとにみると、「短時間勤務制度」46.0%（平成 17 年度 33.4%）、「育児の場合に利用できるフレックスタイム制度」26.3%（同 16.8%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」21.6%（同 35.8%）、「所定外労働の免除」14.9%（同 17.4%）、「事業所内託児施設」51.9%（同 47.2%）、「育児に要する経費の援助措置」26.6%（同 11.8%）となっている。

一方、男性の利用者がいた事業所の割合は、「短時間勤務制度」1.8%（平成 17 年度該当なし）、「育児の場合に利用できるフレックスタイム制度」14.0%（同 10.8%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」0.5%（同 0.6%）、「所定外労働の免除」0.5%（同該当なし）、「事業所内託児施設」13.5%（同該当なし）、「育児に要する経費の援助措置」8.0%（同 3.8%）となっている（表 23、付属統計表第 24 表）。

イ ユーザー割合

育児のための勤務時間短縮等の措置の利用者割合を、各制度がある事業所における育児休業後復職者に占める利用者からみると、女性については「事業所内託児施設」の利用者が 63.2%（平成 17 年度 46.1%）と最も多く、次いで、「育児に要する経費の援助措置」52.1%（同 9.5%）、「短時間勤務制度」40.1%（同 30.8%）の順となっている。

一方、男性については、「育児の場合に利用できるフレックスタイム制度」29.6%（平成 17 年度 10.8%）が最も多く、次いで、「事業所内託児施設」22.4%（同該当なし）、「育児に要する経費の援助措置」17.8%（同 12.0%）となっている（表 24、付属統計表第 25 表）。

（注：平成 17 年度調査では同一労働者が期間内に 2 回以上利用した場合は 1 回として計上したが、平成 20 年度調査では、同一労働者が期間内に 2 回利用した場合は 2 人として計上した。なお、両調査とも同一労働者が 2 つ以上の制度を利用した場合は、それぞれに 1 人として計上した。）

表 23 ユーザーのための勤務時間短縮等の措置の各制度の利用者の有無別事業所割合 (%)

		女性の育児休業後復職者あり事業所計				男性の育児休業後復職者あり事業所計			
		利用者あり	利用者なし	不明		利用者あり	利用者なし	不明	
短時間勤務制度	平成 17 年度	[10.4]	100.0	33.4	66.3	0.2	[0.3]	100.0	— 99.9 0.1
	平成 20 年度	[12.9]	100.0	46.0	48.8	5.2	[0.2]	100.0	1.8 95.8 2.4
育児の場合に利用できるフレックスタイム制度	平成 17 年度	[15.5]	100.0	16.8	82.3	0.9	[0.1]	100.0	10.8 87.6 1.6
	平成 20 年度	[10.7]	100.0	26.3	62.9	10.9	[0.1]	100.0	14.0 67.3 18.7
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	平成 17 年度	[10.8]	100.0	35.8	63.9	0.3	[0.5]	100.0	0.6 99.3 0.1
	平成 20 年度	[12.7]	100.0	21.6	69.2	9.2	[0.3]	100.0	0.5 53.8 45.7
所定外労働の免除	平成 17 年度	[10.7]	100.0	17.4	82.5	0.1	[0.5]	100.0	— 100.0 —
	平成 20 年度	[13.3]	100.0	14.9	76.7	8.3	[0.4]	100.0	0.5 69.8 29.7
事業所内託児施設	平成 17 年度	[28.3]	100.0	47.2	52.7	0.2	[0.0]	100.0	— 100.0 —
	平成 20 年度	[40.6]	100.0	51.9	33.8	14.3	[0.3]	100.0	13.5 86.5 —
育児に要する経費の援助措置	平成 17 年度	[18.8]	100.0	11.8	85.2	3.0	[0.4]	100.0	3.8 91.7 4.5
	平成 20 年度	[16.5]	100.0	26.6	60.3	13.1	[0.4]	100.0	8.0 75.1 16.9

注 1: [] は、各制度がある事業所のうち、調査前年度 1 年間に育児休業を終了し、復職した者がいた事業所の割合である。

注 2: 「利用者」は、調査前年度 1 年間に育児休業を終了し、復職した者のうち、調査時点までに各制度の利用を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）をいう。

表 24 ユーザーのための勤務時間短縮等の措置の各制度の利用者割合 (%)

		各制度がある事業所における育児休業後復職者計	短時間勤務制度利用者	育児の場合に利用できるフレックスタイム制度利用者	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ利用者	所定外労働の免除利用者	事業所内託児施設利用者	育児に要する経費の援助措置利用者
女性	平成 17 年度	100.0	30.8	18.1	26.5	14.6	46.1	9.5
	平成 20 年度	100.0	40.1	29.5	20.7	14.0	63.2	52.1
男性	平成 17 年度	100.0	—	10.8	0.6	—	—	12.0
	平成 20 年度	100.0	1.1	29.6	0.3	0.3	22.4	17.8

注 1: 「育児休業後復職者」は、調査前年度 1 年間に育児休業を終了し、復職した者をいう。

注 2: 「利用者」は、調査前年度 1 年間に育児休業を終了し、復職した者のうち、調査時点までに各制度の利用を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）をいう。

注 3: 平成 17 年度調査では同一労働者が期間内に 2 回以上利用した場合は 1 回として計上したが、平成 20 年度調査では、同一労働者が期間内に 2 回利用した場合は 2 人として計上した。なお、両調査とも同一労働者が 2 つ以上の制度を利用した場合は、それぞれに 1 人として計上した。

Ⅱ 介護休業制度等に関する事項

1 介護休業制度

(1) 介護休業制度の規定状況

介護休業制度の規定がある事業所の割合は、事業所規模 5 人以上では 61.7%（平成 17 年度 55.6%）、事業所規模 30 人以上では 85.5%（同 81.4%）となっており、平成 17 年度調査より事業所規模 5 人以上では 6.1%ポイント、事業所規模 30 人以上では 4.1%ポイント上昇している（図 6、7）。

産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業（94.3%）、金融業、保険業（94.2%）、複合サービス事業（94.0%）で規定がある事業所の割合が高くなっている。事業所規模別にみると、500 人以上 99.6%、100～499 人 95.4%、30～99 人 82.6%、5～29 人 56.5%となっており、規模が大きくなるほど規定がある事業所の割合が高くなっている（付属統計表第 26 表）。

図6 介護休業制度の規定あり事業所割合の推移

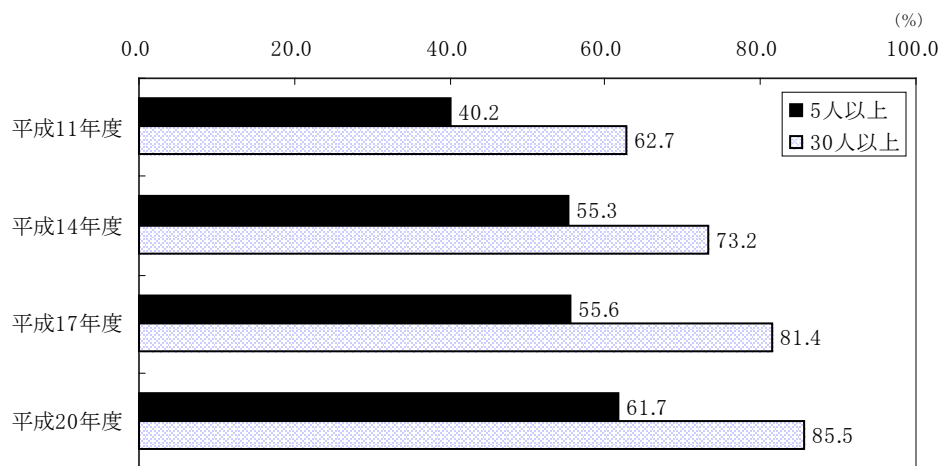
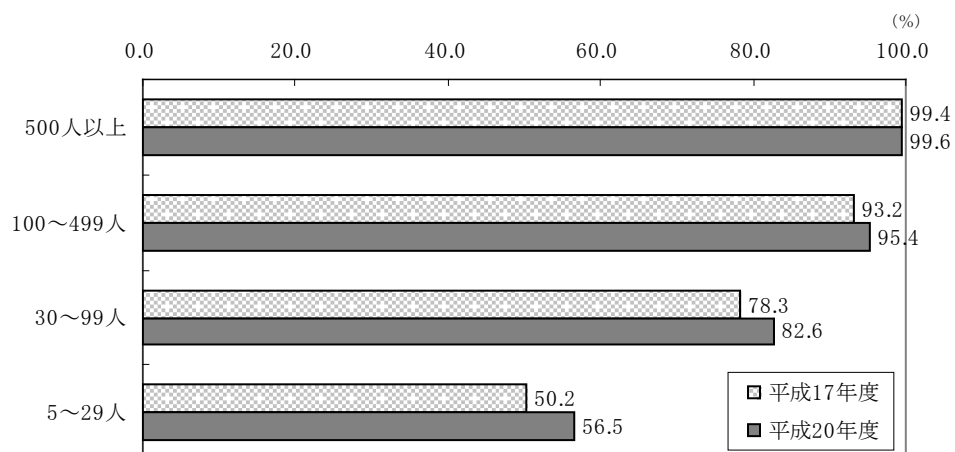


図7 事業所規模別介護休業制度の規定あり事業所割合 -平成 20 年度、平成 17 年度-



（２）介護休業制度の内容

ア 最長介護休業期間

介護休業制度の規定がある事業所において、介護休業の期間について「期間の最長限度を定めている」とする事業所割合は98.0%（平成17年度93.1%）、「期間の制限はなく、必要日数取得できる」とする事業所割合は1.8%（同6.7%）となっている。

期間の最長限度を定めている事業所についてその期間をみると、「通算して93日まで（法定どおり）」が81.5%（平成17年度75.5%）と最も多くなっており、次いで「1年」11.2%（同15.6%）、「6か月」4.5%（同4.7%）の順となっている（表25、付属統計表第27表）。

表 25 最長介護休業期間の制限の有無及び最長介護休業期間別事業所割合 (%)

	介護休業 制度規定 あり 事業所計	期間の最長限度 を定めている		最長限度							期間の 制限は なく、 必要日 数取得 できる	不明
				通算し て93日 まで (法定ど おり)	93日 を超え6 か月未 満	6か月	6か月 を超え 1年未 満	1年	1年を 超える 期間	その他		
平成17年度	100.0	93.1	(100.0)	(75.5)	(0.8)	(4.7)	(0.6)	(15.6)	(1.2)	(1.6)	6.7	0.1
平成20年度	100.0	98.0	(100.0)	(81.5)	(0.6)	(4.5)	(1.0)	(11.2)	(1.2)	—	1.8	0.2

イ 取得可能回数

介護休業制度の規定がある事業所において、介護休業の取得回数に「制限あり」とする事業所の割合は80.0%（平成17年度70.5%）となっている。取得回数に「制限あり」とする事業所のうち「同一対象家族の同一要介護状態について」制限を設けている事業所は97.3%（同93.9%）となっており、取得回数については「1回」が95.4%（同96.2%）と最も多くなっている（表26、付属統計表第28表）。

表 26 介護休業の取得回数の制限の有無及び取得可能回数別事業所割合 (%)

	介護休業制度規定あり事業所計											制限なし	不明
		取得回数の制限あり											
						同一対象家族の同一要介護状態について	1回	2回	3回以上	不明	その他		
平成 17 年度	100.0	70.5	(100.0)	(93.9)	(6.1)						29.2	0.3	
			(100.0)	(96.2)	(2.4)	(0.7)	(0.7)	(100.0)	(85.4)	(8.8)	(3.4)	(2.3)	
平成 20 年度	100.0	80.0	(100.0)	(97.3)	(2.7)						19.3	0.7	
			(100.0)	(95.4)	(1.7)	(2.5)	(0.4)	(100.0)	(72.0)	(4.9)	(22.8)	(0.3)	

ウ 介護休業の対象となる家族の範囲

介護休業制度の規定がある事業所で、対象となる家族の範囲について「制限あり」とする事業所の割合は92.5%（平成17年度92.7%）であり、そのうち95.9%（同96.9%）が「育児・介護休業法の対象家族」（注）を対象としている（表27、附属統計表第29表）。

（注）「育児・介護休業法の対象家族」とは、配偶者、父母、子、これらに準ずる者（労働者が同居し、かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹、孫）及び配偶者の父母をいう。「祖父母」「兄弟姉妹」には、配偶者の祖父母、兄弟姉妹を対象としている場合も含む。

表27 介護休業の対象となる家族の範囲制限の有無及び対象者別事業所割合

(%)

	介護休業 制度規定 あり 事業所計	制限あり	対象家族（複数回答）									制限 なし	不明
			育児・ 介護休 業法の 対象 家族	労働者が同居 していない家族			労働者が扶養 していない家族			その他	不明		
				祖父母	兄弟 姉妹	孫	祖父母	兄弟 姉妹	孫				
平成 17 年度	100.0	92.7 (100.0)	(96.9)	(6.3)	(4.4)	(3.9)	(4.2)	(3.2)	(2.6)	(10.2)	(0.0)	7.0	0.3
平成 20 年度	100.0	92.5 (100.0)	(95.9)	(4.3)	(3.5)	(3.1)	(4.2)	(3.6)	(3.5)	(14.7)	(0.2)	7.4	0.1

エ 介護休業制度の対象労働者

介護休業制度の規定がある事業所で、育児・介護休業法では労使協定で除外できることとなっている者について、介護休業制度の対象としている事業所は、「所定労働日数が週2日以下の者」については14.1%（平成17年度13.2%）、「勤続1年未満の者」については17.8%（同14.9%）、「93日以内に退職することが明らかな者」については20.2%（同16.0%）となっている（表28、附属統計表第30表）。

また、有期契約労働者について、取得することができる対象労働者の範囲を「定めている」事業所は67.6%（平成17年度49.9%）となっているが、このうち対象労働者の範囲を育児・介護休業法の「法定の要件と同じとしている」とする事業所割合が94.9%（同95.8%）と最も多くなっている（表29、附属統計表第31表）。

表28 介護休業制度の対象労働者の状況別事業所割合

(%)

	介護休業制度規定あり事業所計	介護休業の対象としている労働者の種類		
		所定労働日数が週2日以下の者	勤続1年未満の者	93日以内に退職することが明らかな者
平成17年度	100.0	13.2	14.9	16.0
平成20年度	100.0	14.1	17.8	20.2

表29 有期契約労働者の介護休業取得要件別事業所割合

(%)

	介護休業制度規定あり事業所計	定めている	対象労働者の範囲			定めていない	不明
			法定の要件と同じとしている	法定の要件より一部広くしている	法定の要件にかかわらず、すべての有期契約労働者としている		
平成17年度	100.0	49.9 (100.0)	(95.8)	(2.1)	(2.1)	49.9	0.1
平成20年度	100.0	67.6 (100.0)	(94.9)	(3.0)	(2.2)	31.8	0.6

(3) 介護休業中及び休業後の労働条件等の取扱い

ア 介護休業取得者に対する、休業中及び休業後の労働条件の明示

介護休業取得者に対する介護休業中及び休業後の労働条件について、「書面を交付」し明示する事業所は 44.2%（平成 17 年度 32.5%）、「口頭のみで伝達」し明示する事業所は 29.9%（同 29.6%）となっており、「明示しない」事業所は 24.8%（同 31.4%）となっている（表 30、付属統計表第 32 表）。

表 30 介護休業中・休業後の労働条件の明示方法別事業所割合 (%)

	事業所計	明示する		明示しない	不明
		書面を交付	口頭のみで伝達		
平成 17 年度	100.0	32.5	29.6	31.4	6.5
平成 20 年度	100.0	44.2	29.9	24.8	1.1

イ 会社や共済会等から介護休業中に支給される金銭の支給状況

介護休業中の労働者に会社や共済会等から金銭を支給している事業所割合は 14.3%（平成 17 年度 16.2%）であるが、「毎月金銭を支給する」は 7.9%（同 13.2%）、「一時金等を支給する」は 7.2%（同 3.8%）となっている（表 31、付属統計表第 33 表）。

表 31 介護休業期間中の会社や共済会等からの金銭支給の有無及び内容別事業所割合 (%)

	事業所計	金銭の支給 あり	支給方法（複数回答）		金銭の支給 はしない	不明
			毎月金銭を 支給する	一時金等を 支給する		
平成 17 年度	100.0	16.2	13.2	3.8	76.0	7.8
平成 20 年度	100.0	14.3	7.9	7.2	84.4	1.3

ウ 介護休業を取得した者の休業期間中の定期昇給の取扱い

介護休業を取得した者の休業期間中の定期昇給の取扱いについては、定期昇給の制度がある事業所のうち「休業期間中の定期昇給は行わずに復職後の定期昇給時期に持ち越す」が 27.6%、「定期昇給時期に昇給する」が 23.2%、「休業期間中の定期昇給は行わずに復職後に時期をずらして昇給する」及び「特に決めていない」が 20.8%となっている（表 32、付属統計表第 34 表）。

表 32 介護休業期間中の定期昇給の取扱い別事業所割合 (%)

	定期昇給の制度がある事業所計	定期昇給時期に昇給する	復職後に昇給する	休業期間中の定期昇給は行わずに復職後の定期昇給に持ち越す			
平成 17 年度	[56.7]	100.0	24.9	23.9	51.2		
	定期昇給の制度がある事業所計	定期昇給時期に昇給する	休業期間中の定期昇給は行わずに復職後に時期をずらして昇給する	休業期間中の定期昇給は行わずに復職後の定期昇給時期に持ち越す	その他の取扱いを決めている	特に決めていない	不明
平成 20 年度	[52.7]	100.0	23.2	20.8	27.6	6.7	20.8
							0.8

注：〔 〕は、全事業所のうち、定期昇給の制度がある事業所の割合である。

エ 賞与の算定の際の休業期間の取扱い

賞与の算定の際の休業期間の取扱いについては、賞与の制度がある事業所のうち「出勤日数又は休業期間に応じて支給する」が 68.1%（平成 17 年度 62.6%）、「休業期間も休まなかったものとみなして支給する」が 4.0%（同 3.6%）、「休業期間も一定程度出勤したものとみなして支給する」が 3.5%（同 2.5%）となっている。一方、「特に決めていない」とする事業所割合は 20.0%（同 24.6%）となっている（表 33、付属統計表第 35 表）。

表 33 賞与算定の際の介護休業期間の取扱い別事業所割合 (%)

	賞与の制度がある事業所計		休業期間も休まなかったものとみなして支給する	休業期間も一定程度出勤したものとみなして支給する	出勤日数又は休業期間に応じて支給する	その他の取扱いを決めている	特に決めていない	不明
平成 17 年度	[76.8]	100.0	3.6	2.5	62.6	6.8	24.6	－
平成 20 年度	[71.0]	100.0	4.0	3.5	68.1	3.8	20.0	0.6

注：〔 〕は、全事業所のうち、賞与制度がある事業所の割合である。

オ 退職金の算定の際の休業期間の取扱い

退職金の算定の際の休業期間の取扱いについては、退職金の制度がある事業所のうち「勤続年数にまったく算入しない」が 35.6%（平成 17 年度 35.1%）であり、「休業期間も勤続年数に算入する」が 31.1%（同 30.8%）、「休業期間も一定程度出勤したものとみなして勤続年数に算入する」は 8.4%（同 5.0%）となっている。一方、「特に決めていない」とする事業所は 19.8%（同 24.5%）となっている（表 34、付属統計表第 36 表）。

表 34 退職金算定の際の介護休業期間の取扱い別事業所割合 (%)

	退職金の制度がある事業所計	休業期間も勤続年数に算入する	休業期間も一定程度出勤したものとみなして勤続年数に算入する	勤続年数にまったく算入しない	その他の取扱いを決めている	特に決めていない	不明	
平成 17 年度	[75.2]	100.0	30.8	5.0	35.1	4.6	24.5	—
平成 20 年度	[69.8]	100.0	31.1	8.4	35.6	4.5	19.8	0.6

注：〔 〕は、全事業所のうち、退職金制度がある事業所の割合である。

カ 復職後の職場・職種

復職後の職場・職種については、「原則として原職又は原職相当職に復帰する」が 70.1%（平成 17 年度 66.0%）と最も多くなっており、「本人の希望を考慮し、会社が決定する」が 19.8%（同 14.9%）、「会社の人事管理等の都合により決定する」が 9.0%（同 11.1%）となっている（表 35、付属統計表第 37 表）。

表 35 介護休業復職後の職場・職種の取扱い別事業所割合 (%)

	事業所計	原則として 原職又は原職 相当職に 復帰する	本人の希望を 考慮し、会社 が決定する	会社の人事管 理等の都合に より決定する	不明
平成 17 年度	100.0	66.0	14.9	11.1	7.9
平成 20 年度	100.0	70.1	19.8	9.0	1.1

キ 介護休業者に対する職業能力の維持、向上のための措置

介護休業者に対する職業能力の維持、向上のための措置については、何らかの措置を講じている事業所割合は 38.9%（平成 17 年度 24.1%）となっており、平成 17 年度調査に比べ 14.8%上昇している。

措置を講じている事業所における措置の内容（複数回答）をみると、「休業中の情報提供（社内報、職場・仕事に関する情報）」が 71.8%（平成 17 年度 68.8%）、「職場復帰のための講習」が 23.9%（同 26.8%）となっている（表 36、付属統計表第 38 表）。

表 36 介護休業者に対する職業能力の維持、向上のための措置の有無及び措置の内容別事業所割合 (%)

	事業所計	講じる	措置の内容（複数回答）			講じ ない	不明
			休業中の 情報提供 （社内報、職 場・仕事に 関する情報）	職場復帰 のための 講習	その他		
平成 17 年度	100.0	24.1 (100.0)	(68.8)	(26.8)	(13.0)	69.5	6.4
平成 20 年度	100.0	38.9 (100.0)	(71.8)	(23.9)	(17.9)	59.7	1.4

（４）介護休業制度の利用状況

ア 介護休業者割合

常用労働者に占める介護休業者（平成 19 年 4 月 1 日から平成 20 年 3 月 31 日までに介護休業を開始した者）の割合は 0.06%（平成 17 年度 0.04%）であり、男女別にみると、女性は 0.11%（同 0.08%）、男性は 0.03%（同 0.02%）となっている（表 37、付属統計表第 39 表）。

表 37 介護休業者割合 (%)

	男女計		女性		男性	
	常用 労働者計	介護休業者	女性常用 労働者計	介護休業者	男性常用 労働者計	介護休業者
平成 17 年度	100.0	0.04	100.0	0.08	100.0	0.02
平成 20 年度	100.0	0.06	100.0	0.11	100.0	0.03

注:「介護休業者」は、調査前年度1年間に介護休業を開始した者をいう。

イ 介護休業終了後の復職状況

平成 19 年 4 月 1 日から平成 20 年 3 月 31 日までの 1 年間に復職予定であった者のうち、実際に復職した者は 82.1%（平成 17 年度 81.7%）、退職した者の割合は 17.9%（同

18.3%)であった。男女別にみると、女性は復職した者の割合は85.2%(同81.4%)、退職した者の割合は14.8%(同18.6%)、男性は復職した者の割合は75.6%(同83.1%)、退職した者の割合は24.4%(同16.9%)であった(表38、付属統計表第40表)。

表 38 介護休業終了後の復職者及び退職者割合

(%)

	男女計			女性			男性		
	介護休業 取得者計	復職者	退職者	介護休業 取得者計	復職者	退職者	介護休業 取得者計	復職者	退職者
平成 17 年度	100.0	81.7	18.3	100.0	81.4	18.6	100.0	83.1	16.9
平成 20 年度	100.0	82.1	17.9	100.0	85.2	14.8	100.0	75.6	24.4

注:「介護休業取得者」は、調査前年度1年間に介護休業を終了し、復職予定であった者をいう。

ウ 介護休業の取得期間

平成 19 年 4 月 1 日から平成 20 年 3 月 31 日までの 1 年間に介護休業を終了し、復職した者の介護休業期間は、「1 か月～3 か月未満」が 34.7%(平成 17 年度 24.2%)と最も多く、次いで「2 週間～1 か月未満」20.5%(同 4.2%)、「3 か月～6 か月未満」13.3%(同 40.0%)の順となっている(表 39、付属統計表第 41 表)。

表 39 取得期間別介護休業後復職者割合

(%)

		介護休業 後復職者計	1 週間 未満	1 週間 ～ 2 週間 未満	2 週間 ～ 1 か月 未満	1 か月 ～ 3 か月 未満	3 か月 ～ 6 か月 未満	6 か月 ～ 1 年 未満	1 年 以上	不 明
男女計	平成 17 年度	100.0	9.8	12.5	4.2	24.2	40.0	7.1	2.2	—
	平成 20 年度	100.0	11.9	3.9	20.5	34.7	13.3	3.1	1.3	11.2
女性	平成 17 年度	100.0	5.8	15.2	4.2	22.8	42.1	7.2	2.6	—
	平成 20 年度	100.0	6.7	4.8	24.1	37.9	17.4	2.0	1.6	5.5
男性	平成 17 年度	100.0	24.7	2.3	4.3	29.6	31.8	7.0	0.3	—
	平成 20 年度	100.0	24.0	2.0	12.3	27.2	4.0	5.7	0.5	24.3

注:「介護休業後復職者」は、調査前年度1年間に介護休業を終了し、復職した者をいう。

(5) 介護休業取得者があった際の雇用管理

介護休業取得者があった際の雇用管理については(複数回答)、「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」事業所は 66.3%(平成 17 年度 72.8%)、「事業所内の他の部門又は他の事業所から人員を異動させた」事業所は 27.3%(同 8.5%)、「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」事業所は 7.6%(同 19.6%)であった(表 40、付属統計表第 42 表)。

表 40 介護休業取得者があった際の雇用管理状況別事業所割合 (複数回答)

(%)

	介護休業取得者 のあった 事業所計	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	事業所内の他 の部門又は他 の事業所から 人員を異動 させた	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	その他	不明
平成 17 年度	100.0	72.8	8.5	19.6	2.2	0.3
平成 20 年度	100.0	66.3	27.3	7.6	2.9	1.7

2 働きながら家族の介護を行う労働者に対する援助の措置に関する事項

(1) 介護のための勤務時間短縮等の措置の制度の導入状況

ア 介護のための勤務時間短縮等の措置の制度の有無、利用可能期間

介護のための勤務時間短縮等の措置の制度がある事業所の割合は45.4%（平成17年度38.3%）となっており、平成17年度調査に比べ7.1%ポイント上昇している。

産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業（88.3%）、金融業、保険業（85.0%）、複合サービス事業（80.5%）で制度がある事業所割合が高くなっている。事業所規模別にみると、500人以上89.3%、100～499人77.6%、30～99人61.2%、5～29人41.0%と規模が大きくなるほど制度がある事業所の割合が高くなっている。

介護のための勤務時間短縮等の措置の制度がある事業所における最長で利用できる期間をみると、「93日」が75.9%（平成17年度75.2%）で最も多く、「1年を超える期間」11.8%（同8.3%）、「1年」7.7%（同10.5%）の順となっている（表41、付属統計表第43表）。

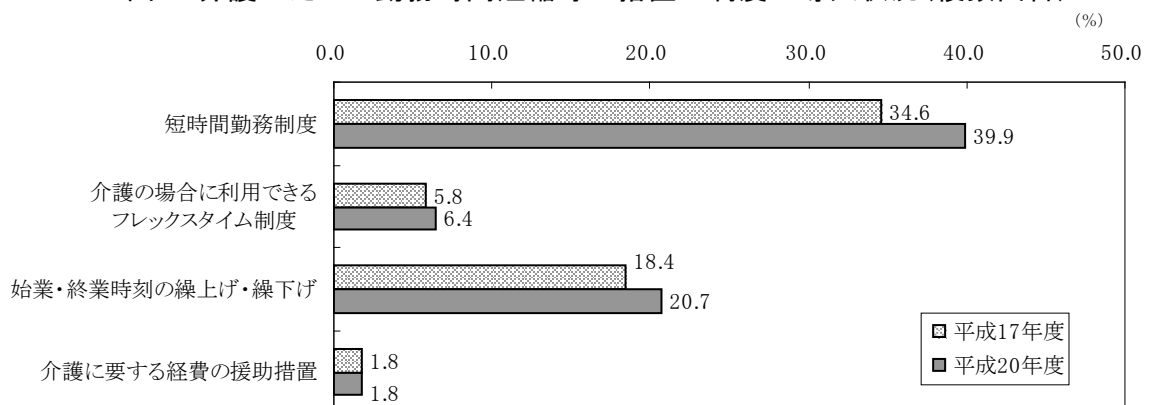
表41 介護のための勤務時間短縮等の措置の制度の有無及び最長利用可能期間別事業所割合 (%)

	事業所計	制度あり	最長利用可能期間					制度なし	不明
			93日	93日を超え1年未満	1年	1年を超える期間	不明		
平成17年度	100.0	38.3 (100.0)	(75.2)	(5.4)	(10.5)	(8.3)	(0.6)	61.7	0.0
平成20年度	100.0	45.4 (100.0)	(75.9)	(4.6)	(7.7)	(11.8)	(-)	54.2	0.4

イ 介護のための勤務時間短縮等の措置の各種制度の導入状況

介護のための勤務時間短縮等の措置の各種制度の導入状況（複数回答）をみると、「短時間勤務制度」が39.9%（平成17年度34.6%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が20.7%（同18.4%）、「介護の場合に利用できるフレックスタイム制度」が6.4%（同5.8%）、「介護に要する経費の援助措置」が1.8%（同1.8%）となっている（図8、付属統計表第44表）。

図8 介護のための勤務時間短縮等の措置の制度の導入状況（複数回答）



各措置の最長利用可能期間の状況をみると、「短時間勤務制度」については、「93日」が最も多く 80.5%（平成 17 年度 77.8%）となっている。

「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」については、「93 日」が最も多く 67.9%（平成 17 年度 74.9%）、次いで「1 年を超える期間」16.6%（同 9.0%）、「1 年」10.2%（同 10.0%）の順となっている（表 42、付属統計表第 45 表）。

表 42 介護のための短時間勤務制度等の措置の各制度の有無及び最長利用可能期間別事業所割合（%）

		事業 所計	制度 あり	最長利用可能期間				
				93 日	93 日 を超え 1 年 未満	1 年	1 年を 超える 期間	不明
短時間勤務制度	平成 17 年度	100.0	34.6 (100.0)	(77.8)	(4.2)	(11.2)	(6.1)	(0.7)
	平成 20 年度	100.0	39.9 (100.0)	(80.5)	(5.1)	(8.0)	(6.4)	(-)
介護の場合に利用できる フレックスタイム制度	平成 17 年度	100.0	5.8 (100.0)	(58.0)	(6.8)	(13.4)	(21.3)	(0.5)
	平成 20 年度	100.0	6.4 (100.0)	(60.6)	(4.8)	(13.2)	(21.3)	(-)
始業・終業時刻の 繰上げ・繰下げ	平成 17 年度	100.0	18.4 (100.0)	(74.9)	(5.9)	(10.0)	(9.0)	(0.2)
	平成 20 年度	100.0	20.7 (100.0)	(67.9)	(5.3)	(10.2)	(16.6)	(-)
介護に要する経費の 援助措置	平成 17 年度	100.0	1.8 (100.0)	(41.1)	(7.4)	(25.7)	(23.9)	(1.9)
	平成 20 年度	100.0	1.8 (100.0)	(56.3)	(4.3)	(8.2)	(31.3)	(-)

ウ 介護のための短時間勤務制度の短縮時間、賃金の取扱い

介護のための「短時間勤務制度」を導入している事業所について労働日 1 日に短縮する時間の長さをみると、「1 時間以上 2 時間未満」が 51.8%（平成 17 年度 28.1%）と最も多く、「2 時間以上 3 時間未満」が 18.9%（同 48.9%）、「1 時間未満」が 10.3%（同 1.0%）の順となっている（表 43、付属統計表第 46 表）。

また、「短時間勤務制度」を導入している事業所において、短時間勤務により短縮した時間についての賃金の取扱いについては「無給」が 82.3%（平成 17 年度 81.4%）で最も多く、「有給」が 8.5%（同 10.5%）、「一部有給」は 8.2%（同 7.5%）となっている（表 44、付属統計表第 47 表）。

表 43 介護のための短時間勤務制度の短縮時間別事業所割合（%）

	短時間勤務制度 がある事業所計	1 時間未満	1 時間以上 2 時間未満	2 時間以上 3 時間未満	3 時間以上	その他	不明
平成 17 年度	100.0	1.0	28.1	48.9	15.5	4.0	2.4
平成 20 年度	100.0	10.3	51.8	18.9	7.4	11.2	0.4

表 44 介護のための短時間勤務制度の短縮時間分賃金の取扱い別事業所割合（%）

	短時間勤務制度 がある事業所計	有給	一部有給	無給	不明
平成 17 年度	100.0	10.5	7.5	81.4	0.5
平成 20 年度	100.0	8.5	8.2	82.3	1.0

（２）介護のための勤務時間短縮等の措置の利用状況

介護のための勤務時間短縮等の措置の制度がある事業所における各措置の利用状況を見ると、平成 19 年 4 月 1 日から平成 20 年 3 月 31 日までの 1 年間に利用を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）がいた事業所の割合を措置ごとにみると、「短時間勤務制度」1.1%（平成 17 年度 1.0%）、「介護の場合に利用できるフレックスタイム制度」0.5%（同 0.3%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」1.3%（同 0.6%）、「介護に要する経費の援助措置」0.8%（同 0.7%）となっている（表 45、付属統計表第 48 表）。

また、措置の制度がある事業所における常用労働者のうち同期間の各措置の利用者の割合を見ると、「短時間勤務制度」0.04%（平成 17 年度 0.06%）、「介護の場合に利用できるフレックスタイム制度」0.02%（同 0.01%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」0.04%（同 0.01%）、「介護に要する経費の援助措置」0.04%（同 0.03%）となっている（表 46、付属統計表第 49 表）。（注：平成 17 年度調査では同一労働者が期間内に 2 回以上利用した場合は 1 回として計上したが、平成 20 年度調査では、同一労働者が期間内に 2 回利用した場合は 2 人として計上した。なお、両調査とも同一労働者が 2 つ以上の制度を利用した場合は、それぞれ 1 人として計上した。）

第 45 表 介護のための勤務時間短縮等の措置の制度の利用者有り事業所割合（%）

	制度あり 事業所計	短時間勤務 制度	介護の場合 に利用できる フレック スタイム 制度	始業・終業 時刻の 繰上げ、 繰下げ	介護に要す る経費の 援助措置
平成 17 年度	100.0	1.0	0.3	0.6	0.7
平成 20 年度	100.0	1.1	0.5	1.3	0.8

注：調査前年度 1 年間に各制度の利用を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）がいた事業所の割合である。

第 46 表 介護のための勤務時間短縮等の措置の各制度の利用者割合（%）

	制度あり 事業所 の常用 労働者計	短時間勤務 制度 利用者	介護の場合 に利用できる フレック スタイム 制度 利用者	始業・終業 時刻の 繰上げ、 繰下げ 利用者	介護に要す る経費の 援助措置 利用者
平成 17 年度	100.0	0.06	0.01	0.01	0.03
平成 20 年度	100.0	0.04	0.02	0.04	0.04

注 1：「利用者」は、調査前年度 1 年間に各制度の利用を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）をいう。

注 2：平成 17 年度調査では同一労働者が期間内に 2 回以上利用した場合は 1 回として計上したが、平成 20 年度調査では、同一労働者が期間内に 2 回利用した場合は 2 人として計上した。なお、両調査とも同一労働者が 2 つ以上の制度を利用した場合は、それぞれに 1 人として計上した。

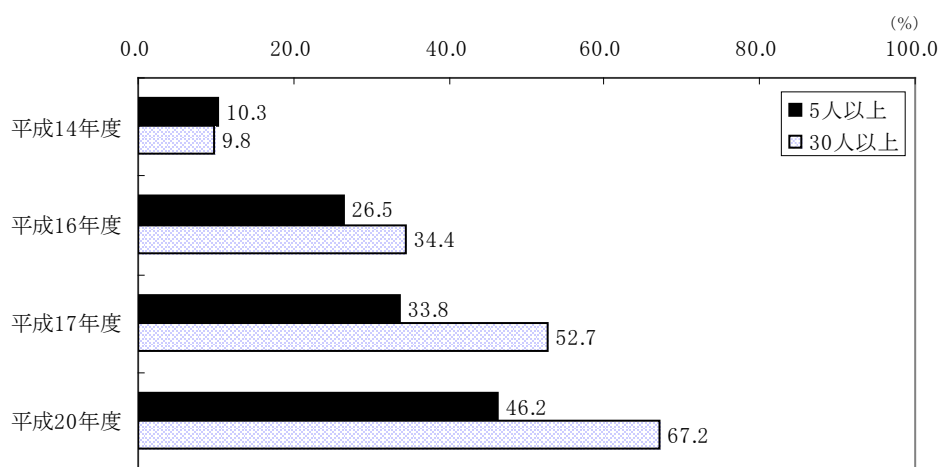
Ⅲ 子の看護休暇制度に関する事項

1 子の看護休暇制度の規定状況

子の看護休暇制度の規定がある事業所の割合は、事業所規模 5 人以上では 46.2%（平成 17 年度 33.8%）となっており、平成 17 年度調査より 12.4%ポイント上昇している。事業所規模 30 人以上では 67.2%（同 52.7%）となっており、平成 17 年度調査より 14.5%ポイント上昇している（図 9、10）。

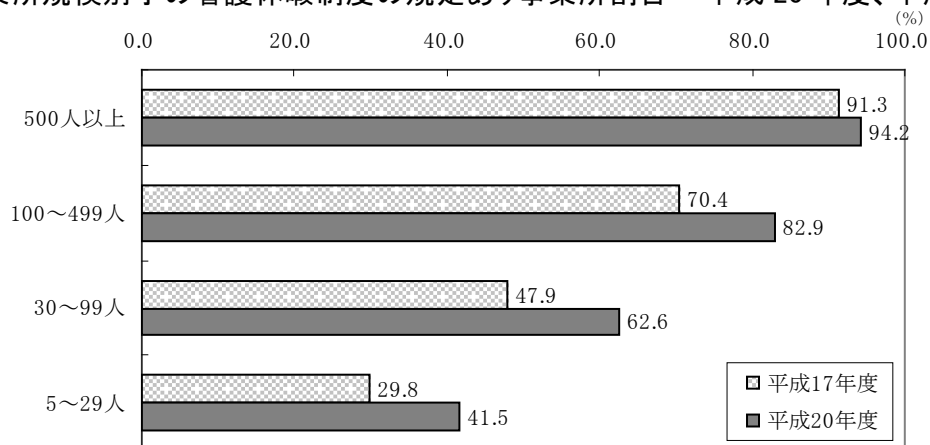
産業別にみると、金融業、保険業（89.6%）、電気・ガス・熱供給・水道業（85.9%）、複合サービス事業（83.1%）で規定がある事業所の割合が高くなっている。事業所規模別にみると、500 人以上 94.2%、100～499 人 82.9%、30～99 人 62.6%、5～29 人 41.5%と規模が大きくなるほど規定がある事業所の割合が高くなっている（付属統計表第 50 表）。

図9 子の看護休暇制度の規定あり事業所割合の推移



（注）平成 14 年度及び 16 年度は、規定の有無ではなく、制度（慣行、失効年次有給休暇の活用等も含む。）の有無について質問している。

図 10 事業所規模別子の看護休暇制度の規定あり事業所割合 -平成 20 年度、平成 17 年度-



2 子の看護休暇制度の内容

(1) 利用可能期間

子の看護休暇制度の規定がある事業所において、子が何歳になるまで子の看護休暇を取得できるかについてみると、「小学校就学の始期に達するまで(法定どおり)」が 92.8% (平成 17 年度 87.2%) と最も多くなっている (表 47、付属統計表第 51 表)。

表 47 子の看護休暇制度の利用可能期間別事業所割合 (%)

	子の看護 休暇制度 規定あり 事業所計	小学校就 学の始期 に達する まで(法定 どおり)	小学校入 学～小学 校 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	不明
平成 17 年度	100.0	87.2	1.4	1.7	9.6	0.1
平成 20 年度	100.0	92.8	1.9	1.8	3.4	0.1

(2) 休暇日数

子の看護休暇制度の規定がある事業所において、休暇日数の制限の有無や内容をみると、「制限あり」が 92.4%(平成 17 年度 90.4%)で、その制限の内容は、「同一の労働者につき」が 67.2%(同 65.2%)、「同一の子につき」が 25.6%(同 30.3%)となっている (表 48、付属統計表第 52 表)。

制限がある場合の 1 年間で取得できる休暇日数については、「同一の労働者につき」、「同一の子につき」のいずれも「5 日」が最も多く、それぞれ 92.9%、93.2%(平成 17 年度 91.6%、90.3%)となっている (表 49)。

表 48 子の看護休暇制度の休暇日数の制限の有無及び制限の単位別事業所割合 (%)

	子の看護休暇 制度の規定あり 事業所計	制限あり		制限の単位			制限なし	不明
				同一の 労働者 につき	同一の 子につ き	その他		
平成 17 年度	100.0	90.4	(100.0)	(65.2)	(30.3)	(4.5)	9.5	0.0
平成 20 年度	100.0	92.4	(100.0)	(67.2)	(25.6)	(7.2)	7.1	0.5

表 49 子の看護休暇制度の休暇日数の制限日数別事業所割合 (%)

		子の看護休暇制度の 休暇日数の制限 あり事業所計		5 日	6 日～ 10 日	11 日～ 20 日	21 日～	不明
平成 17 年度	同一の労働者につき	[65.2]	100.0	91.6	4.1	2.2	2.0	0.0
	同一の子につき	[30.3]	100.0	90.3	1.2	2.4	6.1	0.0
	その他	[4.5]	100.0	81.1	5.3	8.5	5.0	0.1
平成 20 年度	同一の労働者につき	[67.2]	100.0	92.9	3.5	1.2	1.7	0.7
	同一の子につき	[25.6]	100.0	93.2	2.6	0.6	3.6	0.0
	その他	[7.2]	100.0	81.3	9.4	3.6	5.4	0.2

注:[]は、全事業所のうち、「同一の労働者につき」、「同一の子につき」、「その他」により子の看護休暇の取得日数の制限がある事業所の割合である。

(3) 子以外で対象となる家族の範囲

子の看護休暇制度の規定がある事業所において、子以外の家族についても看護休暇制度の対象としている事業所は 10.2%（平成 17 年度 19.9%）で、その対象となる家族をみると（複数回答）、「配偶者」を対象とする事業所割合は 81.3%（同 85.0%）、「本人の父母」は 74.1%（同 80.2%）、「配偶者の父母」は 64.6%（同 72.1%）となっている（表 50、付属統計表第 53 表）。

表 50 子以外で看護休暇制度の対象としている家族の範囲別事業所割合 (%)

	子の看護 休暇制度 規定あり 事業所計	対象と して いる	対象家族（複数回答）										対象と して いない	不明
			対象家族（複数回答）								対象に 制限 なし	不明		
			配偶者	本人の 父母	配偶者 の父母	祖父母	兄弟 姉妹	孫	その他					
平成 17 年度	100.0	19.9 (100.0)	(85.0)	(80.2)	(72.1)	(52.0)	(47.4)	(44.0)	(12.6)	(12.4)	(0.0)	80.1	0.1	
平成 20 年度	100.0	10.2 (100.0)	(81.3)	(74.1)	(64.6)	(31.9)	(30.7)	(31.2)	(19.1)	(13.4)	(1.5)	89.4	0.4	

(4) 子の看護休暇制度の対象労働者

子の看護休暇制度の規定がある事業所において、労使協定で除外できることとなっている者について、子の看護休暇制度の対象としている事業所は、「所定労働日数が週 2 日以下の者」については 20.3%（平成 17 年度 18.7%）、「勤続 6 か月未満の者」については 28.7%（同 27.1%）となっている（表 51、付属統計表第 54 表）。

表 51 子の看護休暇制度の対象労働者の状況別事業所割合 (%)

	子の看護休暇制度 規定あり事業所計	子の看護休暇制度の対象としている労働者の種類	
		所定労働日数が 週 2 日以下の者	勤続 6 か月 未満の者
平成 17 年度	100.0	18.7	27.1
平成 20 年度	100.0	20.3	28.7

(5) 子の看護休暇を取得した場合の賃金の取扱い

子の看護休暇を取得した場合の賃金の取扱いについては「無給」が 64.2%（平成 17 年度 62.5%）と最も多くなっており、「有給」が 20.6%（平成 17 年度 16.5%）、「一部有給」が 13.2%（同 9.3%）となっている（表 52、付属統計表第 55 表）。

表 52 子の看護休暇を取得した場合の賃金の取扱い別事業所割合 (%)

	事業所計	有給	一部有給	無給	不明
平成 17 年度	100.0	16.5	9.3	62.5	11.7
平成 20 年度	100.0	20.6	13.2	64.2	2.0

(6) 子の看護休暇制度の利用状況

就学前までの子を持つ労働者がいる事業所のうち、平成 19 年 4 月 1 日から平成 20 年 3 月 31 日までの間に子の看護休暇の取得者がいた事業所の割合は 12.7%であった。取得者がいた事業所のうち、男女労働者ともに看護休暇を取得した事業所は 18.2%、女性労働者のみ看護休暇を取得した事業所は 58.9%、男性労働者のみ看護休暇を取得した事業所は 23.0%であった（表 53、付属統計表第 56 表）。

表 53 子の看護休暇取得状況別事業所割合

(%)

	就学前までの子を持つ労働者がいる事業所計	子の看護休暇取得者あり	男女別取得者の状況		
			男女労働者ともに取得者あり	女性労働者のみ取得者あり	男性労働者のみ取得者あり
平成 20 年度	[22.3] 100.0	12.7 (100.0)	(18.2)	(58.9)	(23.0)

注 1：[] は、全事業所のうち、就学前までの子を持つ労働者がいる事業所の割合である。

注 2：「子の看護休暇取得者」は、調査前年度 1 年間（平成 19 年 4 月 1 日～平成 20 年 3 月 31 日）に子の看護休暇を取得した者をいう。

就学前までの子を持つ女性労働者に占める子の看護休暇取得者の割合は 15.2%で、取得者の取得日数については、「1～3 日」が 48.7%で最も多く、次いで「5 日」30.0%、「4 日」11.0%の順となっている。

また、就学前までの子を持つ男性労働者に占める子の看護休暇取得者の割合は 2.8%で、取得者の取得日数については、「1～3 日」が 80.8%で最も多く、次いで「5 日」10.4%、「4 日」4.6%の順となっている（表 54、付属統計表第 57 表）。

表 54 子の看護休暇取得者割合及び取得日数別取得者割合

(%)

	就学前までの子を持つ労働者計	子の看護休暇取得者	取得日数					
			1～3 日	4 日	5 日	6 日	7～9 日	10 日以上
女性	100.0	15.2 (100.0)	(48.7)	(11.0)	(30.0)	(1.0)	(1.7)	(7.6)
男性	100.0	2.8 (100.0)	(80.8)	(4.6)	(10.4)	(0.1)	(4.1)	(0.1)

注：「子の看護休暇取得者」は、調査前年度 1 年間（平成 19 年 4 月 1 日～平成 20 年 3 月 31 日）に子の看護休暇を取得した者をいう。

Ⅳ 時間外労働・深夜業の制限に関する事項

1 時間外労働の制限の制度に関する事項

育児を行う労働者のための時間外労働の制限の規定がある事業所の割合は 42.9%となっている。規定がある事業所における対象となる子の年齢は、「小学校就学始期まで」が 92.4%と最も多くなっている。また、家族の介護を行う労働者のための時間外労働の制限の規定がある事業所の割合は 41.2%となっている（表 55、56、付属統計表第 58、59 表）。

平成 19 年 4 月 1 日から平成 20 年 3 月 31 日までに時間外労働を行った労働者がいる事業所について規定の有無をみると、育児を行う労働者のための時間外労働の制限の規定がある事業所の割合は 52.0%（平成 17 年度 39.7%）、家族の介護を行う労働者のための時間外労働の制限の規定がある事業所の割合は 47.9%（同 37.7%）となっている。

表 55 育児を行う労働者のための時間外労働の制限の規定の有無及び利用可能期間別事業所割合 (%)

	事業所計	規定あり	利用可能期間					規定なし	不明
			小学校就学始期まで	小学校入学～小学校 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	小学校卒業以降も利用可能	不明		
平成 20 年度	100.0	42.9 (100.0)	(92.4)	(3.0)	(1.4)	(1.1)	(2.2)	56.5	0.6

表 56 家族の介護を行う労働者のための時間外労働の制限の規定の有無別事業所割合 (%)

	事業所計	規定あり	規定なし	不明
20 年度	100.0	41.2	57.8	1.0

2 深夜業の制限の制度に関する事項

育児を行う労働者のための深夜業の制限の規定がある事業所は 43.3%、家族の介護を行う労働者のための深夜業の制限の規定がある事業所は 42.7%となっている（表 57、58、付属統計表第 60、61 表）。

平成 19 年 4 月 1 日から平成 20 年 3 月 31 日までに深夜業を行った労働者がいる事業所について規定の有無をみると、育児を行う労働者のための深夜業の制限の規定がある事業所の割合は 61.5%（平成 17 年度 50.1%）、家族の介護を行う労働者のための時間外労働の制限の規定がある事業所の割合は 60.9%（同 49.0%）となっている。

表 57 育児を行う労働者のための深夜業の制限の規定の有無別事業所割合 (%)

	事業所計	規定あり	規定なし	不明
平成 20 年度	100.0	43.3	55.9	0.7

表 58 家族の介護を行う労働者のための深夜業の制限の規定の有無別事業所割合 (%)

	事業所計	規定あり	規定なし	不明
平成 20 年度	100.0	42.7	56.6	0.7

V 配偶者出産休暇制度に関する事項

1 配偶者出産休暇制度の導入状況

配偶者出産休暇制度がある事業所の割合は 36.0%（平成 17 年度 33.0%）で平成 17 年度調査に比べ 3.0%ポイント上昇している。産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業（85.2%）、複合サービス事業（82.6%）、金融業、保険業（68.0%）で制度がある事業所の割合は高くなっている。事業所規模別にみると、500 人以上 81.0%、100～499 人 62.8%、30～99 人で 48.5%、5～29 人で 32.4%と規模が大きくなるほど制度がある事業所割合は高くなっているが、特に 500 人以上で制度がある事業所割合が高くなっている（図 11、12、附属統計表第 62 表）。

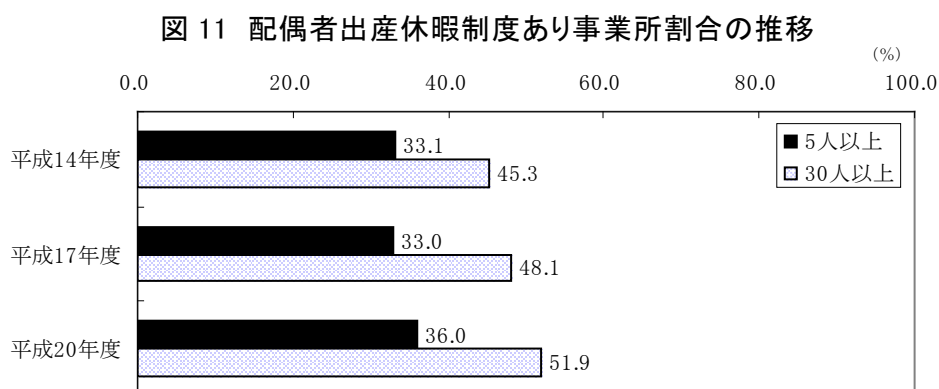
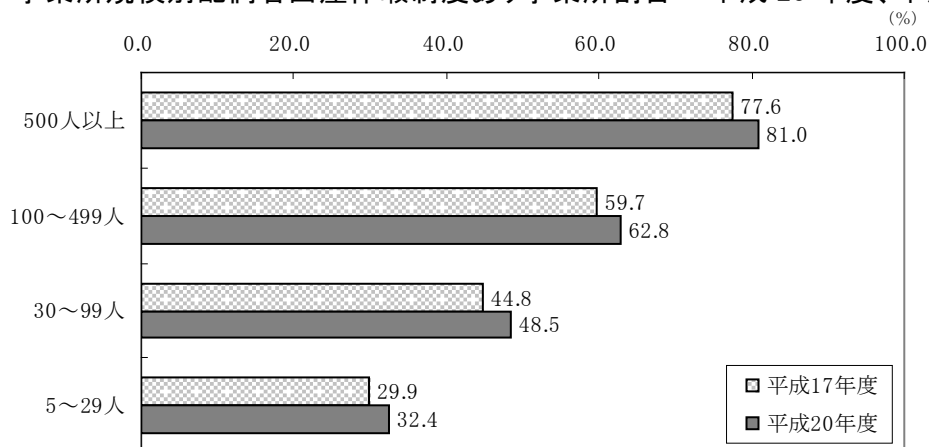


図 12 事業所規模別配偶者出産休暇制度あり事業所割合 -平成 20 年度、平成 17 年度-



配偶者出産休暇制度がある事業所における配偶者の出産1回につき取得できる休暇日数については、「1日～5日」が91.7%（平成17年度94.6%）と最も多くなっている。また、休暇中の賃金の取扱いについては、「有給」が82.8%（同84.7%）と最も多く、「無給」12.4%（同12.3%）、「一部有給」4.2%（同3.0%）となっている（表59、60、付属統計表第63表）。

表 59 配偶者出産休暇制度の有無及び取得可能日数別事業所割合 (%)

	事業所計	制度あり	取得可能日数							制度なし	不明
			1日～5日	6日～10日	11日～15日	16日～20日	21日以上	その他	不明		
平成17年度	100.0	33.0 (100.0)	(94.6)	(3.0)	(0.5)	(0.0)	(0.6)	(0.7)	(0.5)	67.0	0.0
平成20年度	100.0	36.0 (100.0)	(91.7)	(2.7)	(0.3)	(0.1)	(1.3)	(4.0)	(0.0)	63.7	0.3

表 60 配偶者出産休暇を取得した場合の賃金の取扱い別事業所割合 (%)

	配偶者出産 休暇制度 あり 事業所計	有給	一部有給	無給	不明
平成17年度	100.0	84.7	3.0	12.3	0.0
平成20年度	100.0	82.8	4.2	12.4	0.7

2 配偶者出産休暇制度の利用状況

配偶者出産休暇制度がある事業所において、平成19年4月1日から平成20年3月31日までの間に配偶者が出産した男性労働者に占める休暇利用者の割合は55.6%（平成17年度55.6%）であり、平成17年度調査と同じ値であった（付属統計表第64表）。

Ⅵ 再雇用制度に関する事項

育児、介護等により退職した者を再び雇い入れる再雇用制度がある事業所の割合は29.9%（平成8年度20.7%）となっており、前回調査より9.2%ポイント上昇している。

産業別にみると、複合サービス事業（61.5%）、金融業、保険業（55.4%）で制度がある事業所割合が高くなっている（表61、付属統計表第65表）。（注：パートタイム労働者として再雇用される場合や、企業グループ内の再雇用は含むが、定年後の再雇用は除外）

表 61 再雇用制度の有無別事業所割合 (%)

	事業所計	制度あり	制度なし	不明
平成8年度	100.0	20.7	79.3	0.0
平成20年度	100.0	29.9	69.8	0.3

（注：パートタイム労働者として再雇用される場合や、企業グループ内の再雇用は含むが、定年後の再雇用は除外）