

# 事業所調査結果概要

## 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72.4%（平成22年度68.3%）、事業所規模30人以上では94.2%（同90.0%）となっており、平成22年度調査より事業所規模5人以上では4.1ポイント、事業所規模30人以上では4.2ポイント上昇した（図1）。

産業別にみると、複合サービス事業(97.7%)、電気・ガス・熱供給・水道業(97.3%)、金融業、保険業(94.0%)で規定がある事業所の割合は高くなっている。規模別にみると、500人以上で99.9%、100～499人で98.4%、30～99人で93.0%、5～29人で67.3%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（図2、附属統計表第1表）。

図1 育児休業制度の規定あり事業所割合の推移

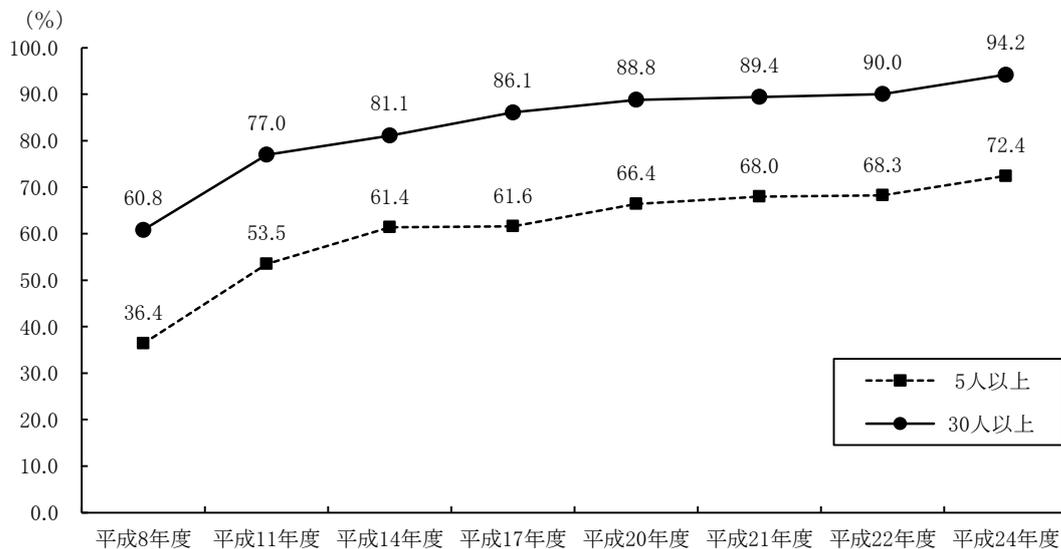
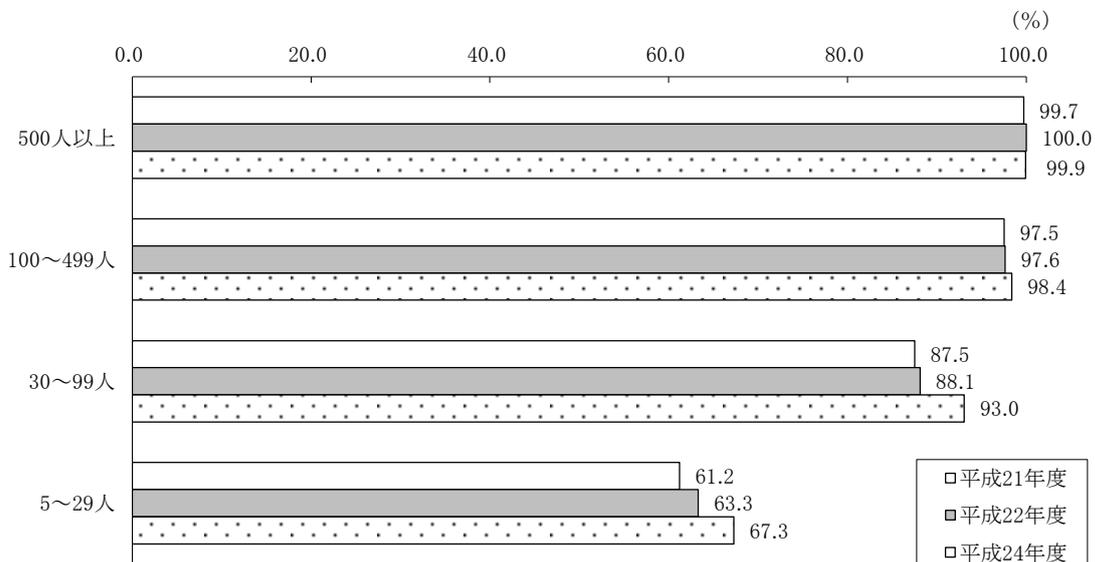


図2 事業所規模別育児休業制度の規定あり事業所割合



## (2) 育児休業制度の内容

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86.4%（平成22年度84.9%）と最も高くなっており、次いで「2歳～3歳未満」8.3%（同10.4%）、「1歳6か月を超え2歳未満」3.2%（同3.3%）の順となっている（表1, 付属統計表第2表）。

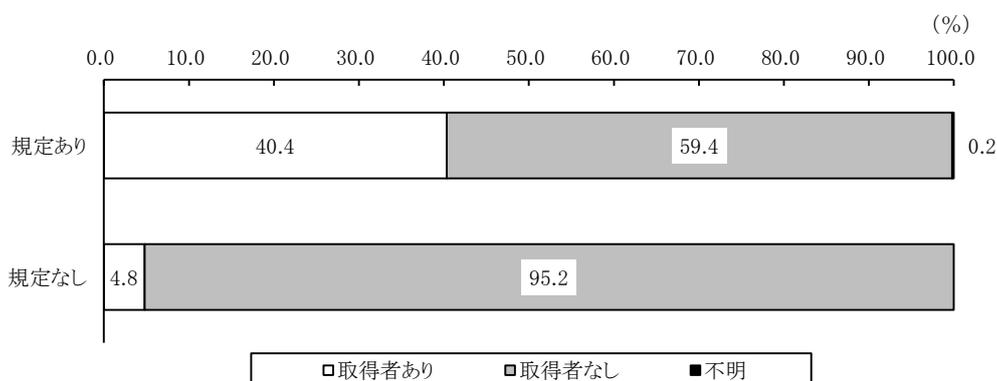
表1 最長育児休業期間別事業所割合 (%)

	育児休業制度規定あり事業所計	1歳6か月（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
平成21年度	100.0	85.6	3.2	9.2	2.0	0.0
平成22年度	100.0	84.9	3.3	10.4	1.4	—
平成24年度	100.0	86.4	3.2	8.3	2.2	—

## (3) 育児休業者の有無

これまでに育児休業を取得した労働者がいるかについてみると、育児休業制度の規定がある事業所では「取得者あり」が40.4%で、「取得者なし」が59.4%であった。一方、育児休業制度の規定がない事業所では「取得者あり」が4.8%で、「取得者なし」が95.2%となっており、制度の規定の有無による取得者割合の差が大きい（図3, 付属統計表第3表）。

図3 育児休業制度の規定・育児休業者の有無別事業所割合



## (4) 育児休業中及び休業後の労働条件等の取扱い

### ア 育児休業の申出方法

育児休業の申出方法について「書面で申出」とする事業所は79.9%（平成22年度80.6%）、「口頭のみで申出」とする事業所は17.6%（同17.3%）、「電子メールやFAXで申出」とする事業所は0.8%（同0.8%）となっている（表2, 付属統計表第4表）。

表2 育児休業の申出方法別事業所割合 (%)

	事業所計	書面で申出	電子メールやFAXで申出	口頭のみで申出	その他の方法	不明
平成22年度	100.0	80.6	0.8	17.3	1.2	—
平成24年度	100.0	79.9	0.8	17.6	1.7	0.1

## イ 育児休業申出者に対する、育児休業期間等の通知方法

育児休業申出者に対する育児休業期間等の通知方法について「書面を交付」し通知する事業所は70.6%（平成22年度70.6%）、「口頭のみで伝達」する事業所は21.2%（同22.7%）、「電子メールやFAXで通知」する事業所は1.5%（同1.7%）、「その他の方法で通知」する事業所は2.1%（同1.3%）となっており、「通知しない」事業所は4.5%（同3.7%）となっている（表3、付属統計表第5表）。

表3 育児休業申出者に対する育児休業期間等の通知方法別事業所割合 (%)

	事業所計	通知する				通知しない
		書面を交付	電子メールやFAXで通知	口頭のみで伝達	その他の方法で通知	
平成22年度	100.0	70.6	1.7	22.7	1.3	3.7
平成24年度	100.0	70.6	1.5	21.2	2.1	4.5

## ウ 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通知

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」し通知する事業所は59.6%（平成22年度58.6%）、「口頭のみで伝達」する事業所は24.9%（同26.5%）、「電子メールやFAXで通知」する事業所は1.6%（同1.3%）、「その他の方法で通知」する事業所は4.0%（同4.2%）となっており、「通知しない」事業所は9.4%（同9.5%）となっている（表4、付属統計表第6表）。

表4 育児休業中・休業後の労働条件の通知方法別事業所割合 (%)

	事業所計	通知する				通知しない	不明
		書面を交付	電子メールやFAXで通知	口頭のみで伝達	その他の方法で通知		
平成22年度	100.0	58.6	1.3	26.5	4.2	9.5	—
平成24年度	100.0	59.6	1.6	24.9	4.0	9.4	0.5

## エ 会社や企業内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企業内共済会等から金銭を支給している事業所割合は18.9%（平成20年度13.7%）であり、このうち「毎月金銭を支給する」は10.3%（同6.7%）、「一時金等を支給する」は10.2%（同7.8%）となっている（表5、付属統計表第7表）。

表5 育児休業期間中の会社や企業内共済会等からの金銭支給の有無及び内容別事業所割合（複数回答） (%)

	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20年度	100.0		
平成24年度	100.0	18.9	10.3	10.2	80.8	0.3

## オ 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19.3%（平成20年度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19.4%（同

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29.2% (同 28.6%)、「その他の取扱いを決めている」は5.8% (同 6.8%)、「特に決めていない」が26.2% (同 19.9%) となっている (表 6, 付属統計表第 9 表)。

表 6 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	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
平成 24 年度	[64.1] 100.0	19.3	19.4	29.2	5.8	26.2	—

注:[ ]内の比率は、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。

### 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73.1% (平成 20 年度 70.5%) と最も高くなっており、「本人の希望を考慮し、会社が決定する」が19.6% (同 19.6%)、「会社の人事管理等の都合により決定する」が6.8% (同 9.0%) となっている (表 7, 付属統計表第 10 表)。

表 7 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 20 年度	100.0	70.5	19.6	9.0	0.8
平成 24 年度	100.0	73.1	19.6	6.8	0.5

### 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44.6% (平成 20 年度 39.7%) となっている。

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77.5% (平成 20 年度 71.7%)、「職場復帰のための講習」が19.1% (同 24.1%) となっている (表 8, 付属統計表第 11 表)。

表 8 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 (複数回答) (%)

	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 20 年度	100.0	39.7 (100.0)	(71.7)	(24.1)	(18.1)	59.3	1.1
平成 24 年度	100.0	44.6 (100.0)	(77.5)	(19.1)	(13.8)	54.9	0.5

## (5) 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22年10月1日から平成23年9月30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24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84.8%（平成23年度90.1%）となった（表9、付属統計表第12表）。

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77.9%（同80.1%）となった（表10、付属統計表第13表）。

平成22年10月1日から平成23年9月30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24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4.0%（同3.7%）となっており、0.3ポイント上昇し、2年連続の上昇となった（表9、付属統計表第12表）。

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0.1%）となった（表10、付属統計表第13表）。

表9 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22年度	100.0	83.4	16.6	100.0	2.8	97.2
平成23年度	[100.0]	[90.1]	[9.9]	[100.0]	[3.7]	[96.3]
平成24年度	100.0	84.8	15.2	100.0	4.0	96.0

表10 有期労働者の育児休業者等がいた事業所割合 (%)

	出産者がいた事業所計	うち制度の対象となる有期契約労働者ありの事業所	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	うち制度の対象となる有期契約労働者ありの事業所	育児休業者(男性)あり	育児休業者(男性)なし
平成22年度	100.0	—	72.3	27.7	100.0	—	3.7	96.3
平成23年度	[100.0]	—	[80.1]	[19.9]	[100.0]	—	[0.1]	[99.9]
平成24年度	100.0	86.6	77.9	22.1	100.0	68.3	0.4	99.6

注1: 調査前年度1年間(平成23年度以降調査においては、調査前々年10月1日から翌年9月30日までの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(平成23年度以降調査においては、調査前々年10月1日から翌年9月30日までの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。

注3: 平成23年度の[ ]内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

### イ 育児休業者割合

#### ① 女性

平成22年10月1日から平成23年9月30日までの1年間に在職中に出産した女性のうち、平成24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83.6%と前回調査（平成23年度調査87.8%）より4.2ポイント低下した（表11、付属統計表第14表）。

また、有期契約労働者の育児休業取得率は71.4%で、前回調査（同80.7%）より9.3ポイント低下した（表12, 付属統計表第15表）。

② 男性

平成22年10月1日から平成23年9月30日までの1年間に配偶者が出産した男性のうち、平成24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1.89%で、前回調査（同2.63%）より0.74ポイント低下した（表11, 付属統計表第14表）。

また、男性の有期契約労働者の育児休業取得率は0.24%で、前回調査（同0.06%）より0.18ポイント上昇した（表12, 付属統計表第15表）。

表11 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
	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度			
女性	85.6	83.7	[87.8]	83.6			
男性	1.72	1.38	[2.63]	1.89			

表12 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	平成22年度	平成23年度	平成24年度
女性	51.5	86.6	71.7	[80.7]	71.4
男性	0.10	0.30	2.02	[0.06]	0.24

注：平成23年度及び平成24年度の[ ]内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

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

（※）平成23年度以降調査においては、調査前々年10月1日から翌年9月30日までの1年間。

ウ 育児休業終了後の復職状況

平成23年4月1日から平成24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89.8%（平成22年度92.1%）、退職した者の割合は10.2%（同7.9%）であった。男性については復職した者の割合は99.6%（同99.7%）、退職した者の割合は0.4%（同0.3%）であった（表13, 付属統計表第17表）。

表13 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22年度	100.0	92.1	7.9	100.0	99.7	0.3
平成24年度	100.0	89.8	10.2	100.0	99.6	0.4

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23年4月1日から平成24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33.8%（平成22年度32.4%）と最も高く、次いで「12か月～18か月未満」22.4%（同24.7%）、「8か月～10か月未満」13.7%（同11.4%）の順となっている。

男性は、「5日未満」が41.3%（同35.1%）と最も高く、1か月未満が7割を超えている（表14、図4、付属統計表第18表）。

表14 取得期間別育児休業後復職者割合

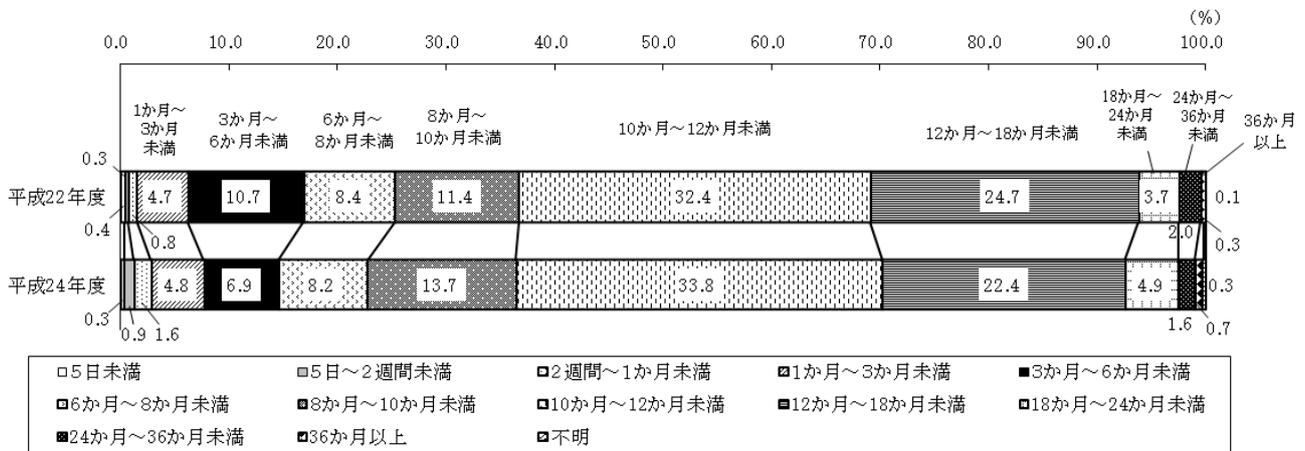
(%)

	育児休業後復職者計	5日未満	5日～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～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22年度	100.0	0.4	0.3	0.8	4.7	10.7	8.4	11.4	32.4	24.7	3.7	2.0	0.3	0.1
	平成24年度	100.0	0.3	0.9	1.6	4.8	6.9	8.2	13.7	33.8	22.4	4.9	1.6	0.7	0.3
男性	平成22年度	100.0	35.1	28.9	17.3	7.2	4.7	0.3	0.3	0.4	0.5	—	—	—	5.3
	平成24年度	100.0	41.3	19.4	14.8	17.9	2.2	1.4	0.4	2.1	0.3	0.2	—	—	—

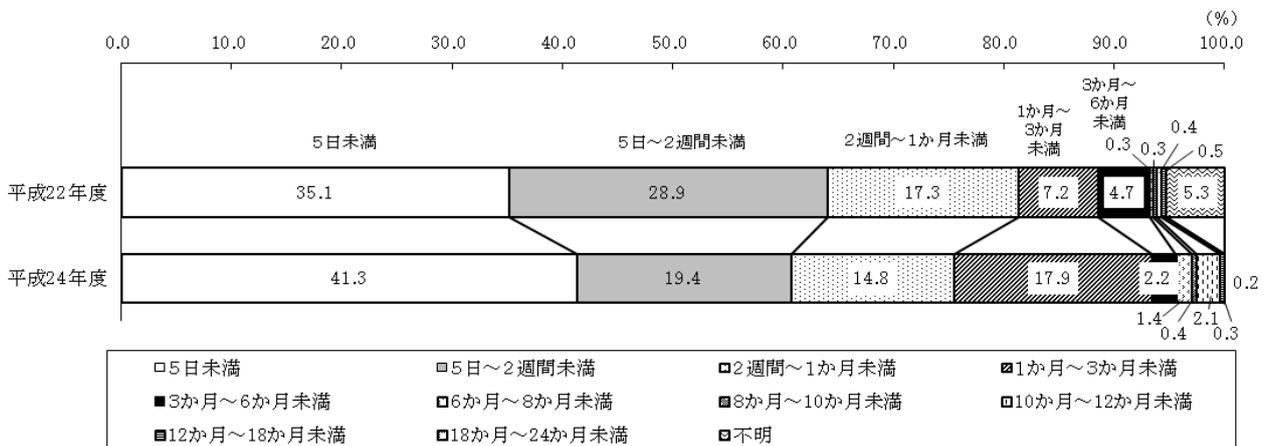
注:「育児休業後復職者」は、調査前年度1年間に育児休業を終了し、復職した者をいう。

図4 男女別、取得期間別育児休業後復職者割合

(女性)



(男性)



## 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) 育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度の導入状況

#### ア 育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度の有無、利用可能期間

育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度がある事業所の割合は 62.4%となっており、平成 23 年度調査 (64.5%) に比べ 2.1 ポイント低下した。

産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業 (95.5%)、複合サービス事業 (94.1%)、金融業、保険業 (91.9%) で制度がある事業所の割合が高くなっている。

規模別にみると、500 人以上で 99.7%、100～499 人で 96.1%、30～99 人で 83.8%、5～29 人で 56.7%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。

育児のための所定労働時間の短縮措置等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」が最も高く 47.4% (平成 23 年度 43.9%)、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が 31.5% (同 31.6%)、「小学校卒業以降も利用可能」が 7.0% (同 7.8%) 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 48.9% (同 49.4%) で、全事業所に対する割合では 30.5% (同 31.9%) と、平成 23 年度調査に比べ 1.4 ポイント低下した (表 15、付属統計表第 19 表)。

表 15 育児のための所定労働時間の短縮措置等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	3歳～小学校就学の一定の年齢まで	小学校就学の始期に達するまで	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	【再掲】「小学校就学の始期に達するまで」以上		
			①	②	③	④	⑤	⑥	③～⑥		
平成 22 年度	100.0	59.8 (100.0)	26.3 (43.9)	3.7 (6.1)	19.3 (32.2)	4.2 (7.0)	1.7 (2.8)	4.8 (8.0)	29.9 (50.0)	40.0	0.2
平成 23 年度	[100.0]	[64.5] [(100.0)]	[28.4] [(43.9)]	[4.3] [(6.6)]	[20.4] [(31.6)]	[4.0] [(6.2)]	[2.4] [(3.8)]	[5.0] [(7.8)]	[31.9] [(49.4)]	[35.4]	[0.1]
平成 24 年度	100.0	62.4 (100.0)	29.5 (47.4)	2.3 (3.7)	19.6 (31.5)	4.2 (6.8)	2.3 (3.7)	4.3 (7.0)	30.5 (48.9)	37.4	0.2

注：平成 23 年度の [ ]内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

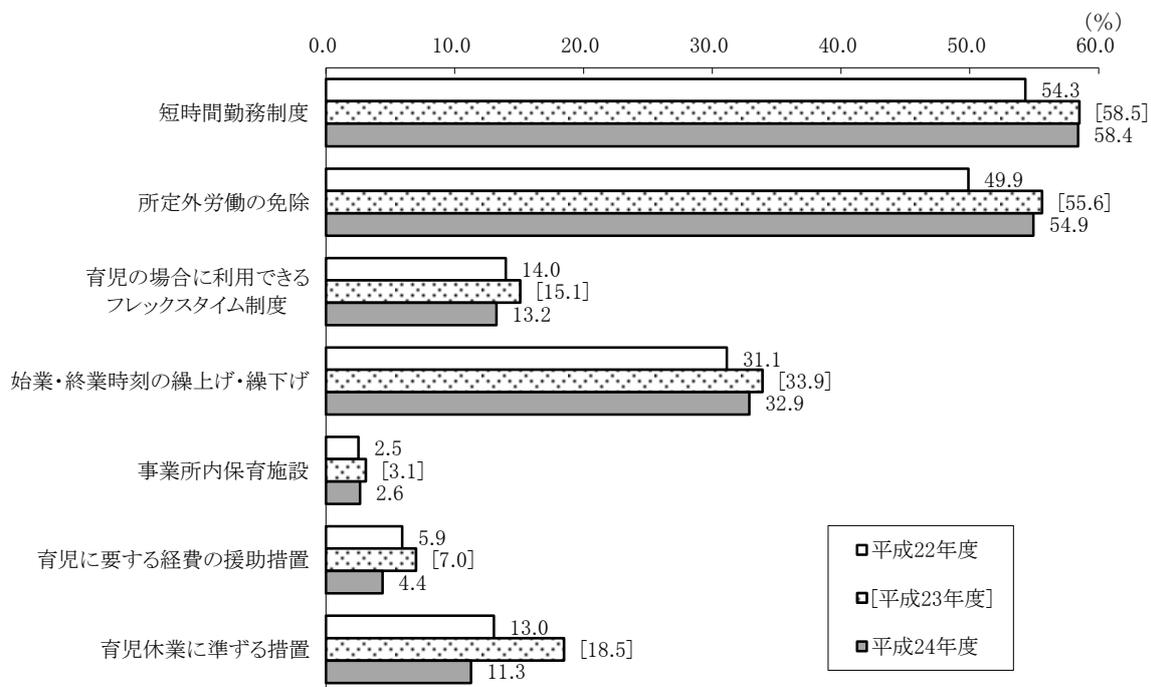
平成 21 年 6 月の育児・介護休業法改正前は、事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者について、短時間勤務制度、所定外労働（残業）免除制度、フレックスタイム制度、時差出勤の制度、事業所内保育施設の設置運営などから 1 つを選択して、制度を設けることが義務付けられていました。

改正後は、事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者について、労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度（1日原則 6 時間）を設けることが義務付けられました。また、3歳までの子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働（残業）が免除されます（平成 22 年 6 月 30 日施行。ただし、常時 100 人以下の労働者を雇用する事業主は平成 24 年 7 月 1 日施行。）。

## イ 育児のための所定労働時間の短縮措置等の各種制度の導入状況

育児のための所定労働時間の短縮措置等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58.4%（平成23年度58.5%）、「所定外労働の免除」が54.9%（同55.6%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が32.9%（同33.9%）となっている（図5, 附属統計表第20表）。

図5 育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度の導入状況（複数回答）



注：平成23年度の[ ]内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

各措置の最長利用可能期間の状況を見ると、「短時間勤務制度」については、「3歳に達するまで」が最も高く64.3%（平成23年度62.9%）、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が20.7%（同21.4%）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32.9%（同33.0%）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」が最も高く56.6%（平成23年度53.0%）、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が31.3%（同31.6%）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40.2%（同40.6%）となっている。

「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」が最も高く54.8%（平成23年度53.7%）、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が24.1%（同24.5%）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41.0%（同41.7%）となっている（表16, 附属統計表第21表）。

表 16 育児のための所定労働時間の短縮措置等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歳に達するまで	3歳～小学校就学前の一定の年齢まで	小学校就学の始期に達するまで	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	③～⑥	
				①	②	③	④	⑤	⑥	③～⑥	
短時間勤務制度	平成22年度	100.0	54.3 (100.0)	33.5 (61.7)	2.2 (4.0)	12.0 (22.1)	3.1 (5.7)	1.4 (2.7)	2.1 (3.9)	18.7 (34.3)	
	平成23年度	[100.0]	[58.5] [(100.0)]	[36.8] [(62.9)]	[2.4] [(4.1)]	[12.5] [(21.4)]	[2.9] [(5.0)]	[2.1] [(3.6)]	[1.7] [(2.9)]	[19.3] [(33.0)]	
	平成24年度	100.0	58.4 (100.0)	37.5 (64.3)	1.6 (2.8)	12.1 (20.7)	3.9 (6.7)	2.1 (3.6)	1.2 (2.0)	19.2 (32.9)	
所定外労働の免除	平成22年度	100.0	49.9 (100.0)	25.0 (50.2)	3.2 (6.4)	16.8 (33.6)	1.6 (3.3)	1.2 (2.4)	2.0 (4.0)	21.6 (43.4)	
	平成23年度	[100.0]	[55.6] [(100.0)]	[29.4] [(53.0)]	[3.6] [(6.4)]	[17.5] [(31.6)]	[1.6] [(3.0)]	[1.5] [(2.7)]	[1.9] [(3.4)]	[22.6] [(40.6)]	
	平成24年度	100.0	54.9 (100.0)	31.1 (56.6)	1.8 (3.2)	17.2 (31.3)	2.1 (3.8)	1.4 (2.6)	1.4 (2.5)	22.1 (40.2)	
育児の場合に利用できるフレックスタイム制度	平成22年度	100.0	14.0 (100.0)	6.3 (45.3)	1.3 (9.1)	2.7 (19.6)	0.6 (4.4)	0.6 (4.0)	2.5 (17.6)	6.4 (45.6)	
	平成23年度	[100.0]	[15.1] [(100.0)]	[7.5] [(49.4)]	[0.7] [(4.9)]	[3.0] [(20.0)]	[0.9] [(5.9)]	[0.6] [(3.8)]	[2.4] [(15.9)]	[6.9] [(45.7)]	
	平成24年度	100.0	13.2 (100.0)	6.8 (51.1)	0.7 (5.6)	2.4 (18.5)	0.7 (5.4)	0.6 (4.5)	2.0 (14.9)	5.7 (43.3)	
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	平成22年度	100.0	31.1 (100.0)	16.1 (51.8)	1.8 (5.9)	7.2 (23.2)	1.8 (5.8)	0.8 (2.6)	3.3 (10.7)	13.2 (42.3)	
	平成23年度	[100.0]	[33.9] [(100.0)]	[18.2] [(53.7)]	[1.6] [(4.6)]	[8.3] [(24.5)]	[1.5] [(4.5)]	[1.4] [(4.1)]	[2.9] [(8.7)]	[14.1] [(41.7)]	
	平成24年度	100.0	32.9 (100.0)	18.0 (54.8)	1.4 (4.2)	7.9 (24.1)	1.9 (5.7)	1.4 (4.1)	2.3 (7.1)	13.5 (41.0)	
事業所内保育施設	平成22年度	100.0	2.5 (100.0)	1.1 (43.1)	0.4 (17.5)	0.6 (25.8)	0.1 (2.6)	0.1 (4.5)	0.2 (6.5)	1.0 (39.4)	
	平成23年度	[100.0]	[3.1] [(100.0)]	[1.3] [(42.3)]	[0.2] [(4.8)]	[1.4] [(44.4)]	[0.1] [(3.4)]	[0.1] [(2.4)]	[0.1] [(2.7)]	[1.7] [(52.9)]	
	平成24年度	100.0	2.6 (100.0)	1.2 (44.6)	0.1 (4.3)	1.0 (37.8)	0.2 (6.6)	0.1 (2.7)	0.1 (4.1)	1.4 (51.2)	
育児に要する経費の援助措置	平成22年度	100.0	5.9 (100.0)	1.7 (29.1)	0.6 (10.8)	1.2 (19.6)	1.6 (26.9)	0.3 (5.4)	0.5 (8.1)	3.6 (60.1)	
	平成23年度	[100.0]	[7.0] [(100.0)]	[2.2] [(30.8)]	[0.3] [(3.9)]	[1.6] [(22.7)]	[1.7] [(24.9)]	[0.3] [(4.9)]	[0.9] [(12.8)]	[4.6] [(65.2)]	
	平成24年度	100.0	4.4 (100.0)	1.6 (36.5)	0.3 (7.2)	0.9 (21.1)	1.0 (22.4)	0.1 (3.1)	0.4 (9.7)	2.5 (56.2)	
育児休業に準ずる措置	平成22年度	100.0	13.0 (100.0)	9.2 (70.4)	0.7 (5.3)	1.8 (14.0)	0.4 (2.9)	0.3 (2.1)	0.7 (5.3)	3.2 (24.3)	
	平成23年度	[100.0]	[18.5] [(100.0)]	[14.3] [(77.4)]	[0.8] [(4.2)]	[1.9] [(10.2)]	[0.2] [(1.1)]	[0.3] [(1.8)]	[1.0] [(5.3)]	[3.4] [(18.4)]	
	平成24年度	100.0	11.3 (100.0)	7.8 (69.3)	0.5 (4.8)	1.5 (13.7)	0.3 (2.7)	0.5 (4.1)	0.6 (5.4)	2.9 (25.9)	

注:平成23年度の[ ]内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

## Ⅱ 子の看護休暇制度に関する事項

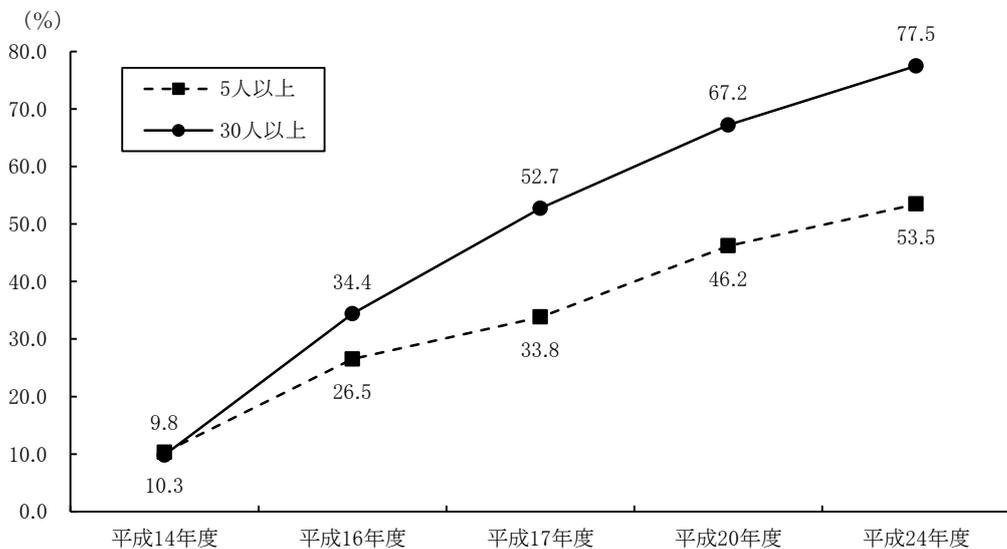
### 1 子の看護休暇制度の規定状況

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 53.5%（平成 20 年度 46.2%）、事業所規模 30 人以上では 77.5%（同 67.2%）で、平成 20 年度調査に比べ、それぞれ 7.3 ポイント、10.3 ポイント上昇した（図 6, 7）。

産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業（92.7%）、金融業、保険業（88.2%）、複合サービス事業（88.0%）で規定がある事業所の割合が高くなっている。

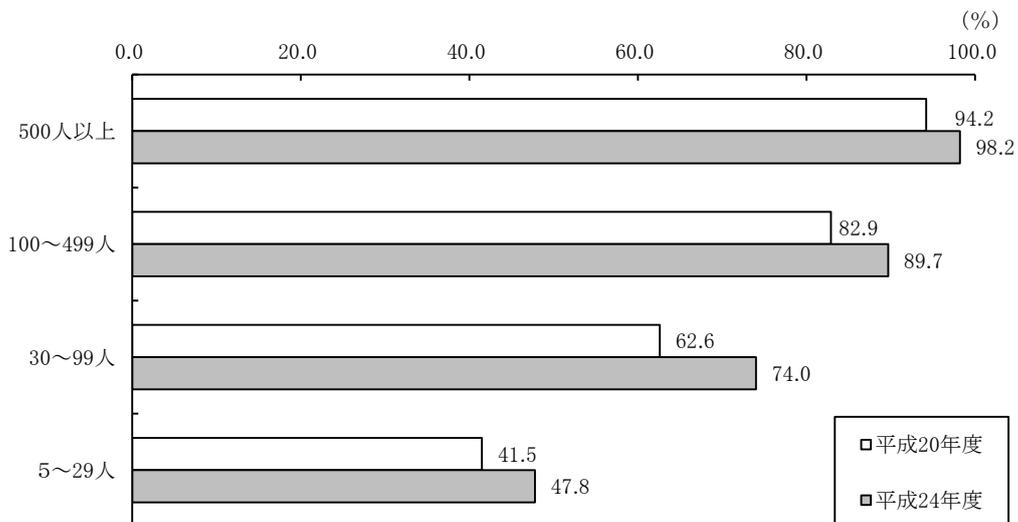
規模別にみると、500 人以上で 98.2%、100～499 人で 89.7%、30～99 人で 74.0%、5～29 人で 47.8%と規模が大きくなるほど規定がある事業所の割合が高くなっている（付属統計表第 22 表）。

図 6 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 7 事業所規模別子の看護休暇制度の規定あり事業所割合



## 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88.6%（平成20年度92.8%）と最も高くなっている（表17, 附属統計表第23表）。

表17 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20年度	100.0	92.8	1.9	1.8	3.4	0.1
平成24年度	100.0	88.6	2.9	2.7	5.9	-

### (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93.7%（平成20年度92.4%）であった。

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、「子が1人の場合」は「5日」が93.8%、「子が2人以上の場合」は「10日」が93.3%でそれぞれ最も高くなっている（表18, 附属統計表第24表）。

表18 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20年度	100.0	92.4 (100.0)	(67.2)	(25.6)	(7.2)	7.1	0.5					
			(複数回答)									
	子の看護休暇制度規定あり事業所計	制限あり	子が1人の場合				子が2人以上の場合				制限なし	不明
			5日	6～10日	11～20日	21日以上	10日	11～20日	21～40日	41日以上		
平成24年度	100.0	93.7 (100.0)	(93.8)	(3.7)	(0.4)	(2.1)	(93.3)	(1.3)	(0.1)	(2.8)	5.9	0.3

平成21年6月の育児・介護休業法改正前は、小学校入学までの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、対象となる子の人数にかかわらず、年5日まで病気・ケガをした子の看護のために休暇を取得することができました。

改正後は、小学校就学前の子が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年10日まで取得できるようになりました（平成22年6月30日施行。）。

### (3) 子の看護休暇制度を取得した場合の賃金の取扱い

子の看護休暇制度を取得した場合の賃金の取扱いについては「無給」が60.0%（平成20年度64.2%）と最も高くなっており、「有給」が26.2%（同20.6%）、「一部有給」が13.0%（同13.2%）となっている（表19, 附属統計表第25表）。

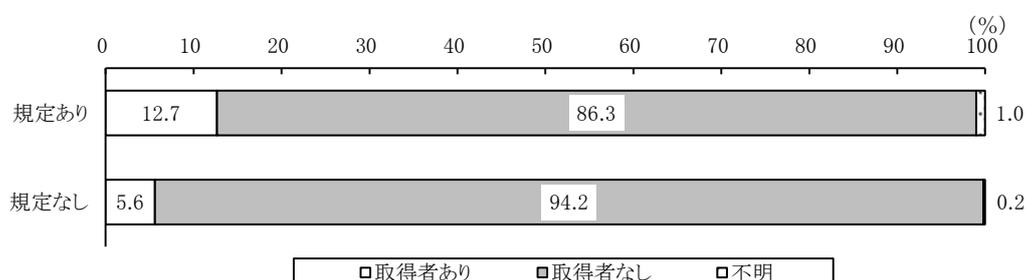
表 19 子の看護休暇制度を取得した場合の賃金の取扱い別事業所割合 (%)

	事業所計	有給	一部有給	無給	不明
平成 20 年度	100.0	20.6	13.2	64.2	2.0
平成 24 年度	100.0	26.2	13.0	60.0	0.9

### 3 子の看護休暇取得者の有無

これまでに子の看護休暇を取得した労働者がいるかについてみると、子の看護休暇制度の規定がある事業所では「取得者あり」が 12.7%であった。一方、子の看護休暇制度の規定がない事業所では「取得者あり」が 5.6%となっており、制度の規定の有無による取得者割合に差があった（図 8, 付属統計表第 26 表）。

図 8 子の看護休暇制度の規定・子の看護休暇取得者の有無別事業所割合



### 4 子の看護休暇制度の利用状況

小学校就学前までの子を持つ労働者がいる事業所のうち、平成 23 年 4 月 1 日から平成 24 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 21.6%（平成 20 年度 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 12.2%（同 18.2%）、女性労働者のみ取得した事業所は 72.0%（同 58.9%）、男性労働者のみ取得した事業所は 15.8%（同 23.0%）であった（表 20, 付属統計表第 27 表）。

表 20 子の看護休暇取得状況別事業所割合 (%)

	小学校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	男女ともに取得者あり	女性のみ取得者あり	男性のみ取得者あり
平成 20 年度	[22.3] 100.0	12.7 (100.0)	(18.2)	(58.9)	(23.0)
平成 24 年度	[24.8] 100.0	21.6 (100.0)	(12.2)	(72.0)	(15.8)

注1:[ ]内の比率は、全事業所のうち、小学校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年間に子の看護休暇を取得した者をいう。

小学校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 26.1%（平成 20 年度 15.2%）で、取得日数については「5 日未満」が最も高く 66.7%、次いで「5～10 日」29.1%、「11 日以上」4.2%の順となっている。

また、小学校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 3.1%（平成 20 年度 2.8%）で、取得者日数については「5 日未満」が 76.9%で最も高く、次いで「5～10 日」20.3%、「11 日以上」2.7%の順となっている（表 21, 付属統計表第 28 表）。

表 21 子の看護休暇取得者割合及び取得日数別取得者割合

(%)

		小学校就学前 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
平成 20 年度	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)
		小学校就学前 までの子を持つ 労働者計	子の看護休暇 取得者	取得日数					
				5日未満	5～10日	11日以上			
平成 24 年度	女性	100.0	26.1 (100.0)	(66.7)	(29.1)	(4.2)			
	男性	100.0	3.1 (100.0)	(76.9)	(20.3)	(2.7)			

注:「子の看護休暇取得者」は、調査前年度1年間に子の看護休暇を取得した者をいう。

### Ⅲ 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65.6%（平成20年度61.7%）、事業所規模30人以上では89.5%（同85.5%）となっており、平成20年度調査に比べ、それぞれ3.9ポイント、4.0ポイント上昇した（図9,10）。

産業別にみると、複合サービス事業（97.6%）、電気・ガス・熱供給・水道業（96.4%）、金融業、保険業（92.6%）で規定がある事業所の割合が高くなっている。

規模別にみると、500人以上で99.9%、100～499人で96.8%、30～99人で87.5%、5～29人で60.0%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29表）。

図9 介護制度の規定あり事業所割合の推移

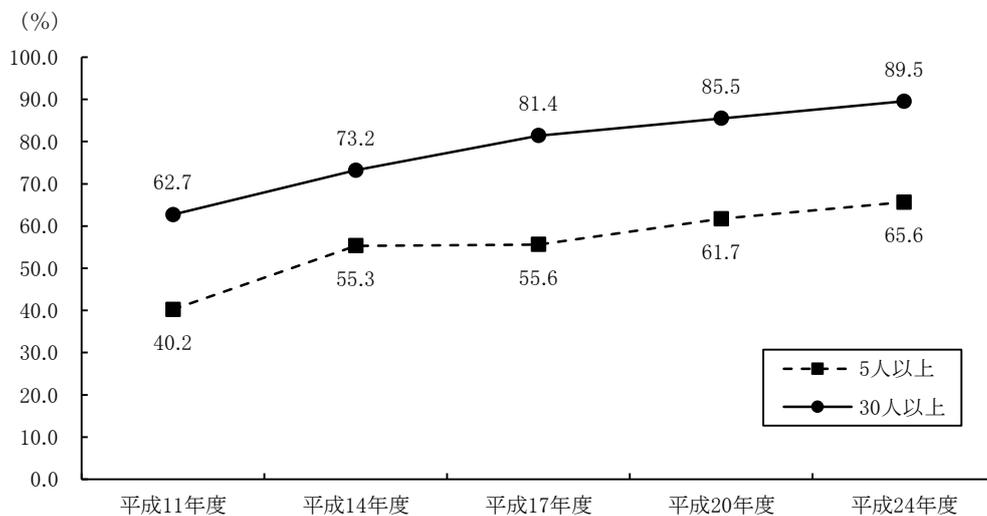
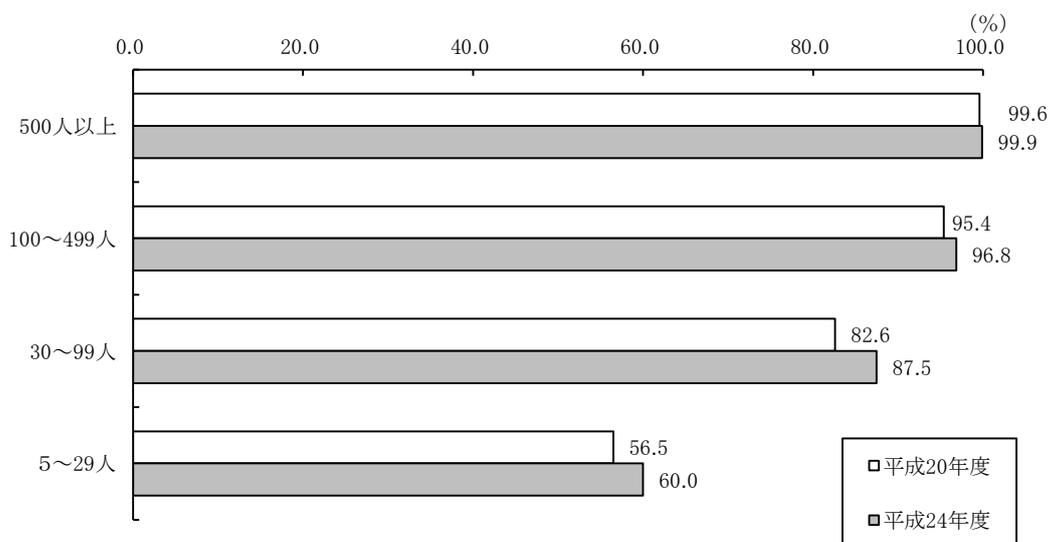


図10 事業所規模別介護休業制度の規定あり事業所割合



## (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96.5%（平成20年度98.0%）、「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3.5%（同1.8%）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82.7%（平成20年度81.5%）と最も高くなっており、次いで「1年」10.3%（同11.2%）、「6か月」3.8%（同4.5%）の順となっている（表22、付属統計表第30表）。

表 22 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
平成24年度	100.0	96.5 (100.0)	(82.7)	(0.8)	(3.8)	(1.3)	(10.3)	(1.1)	(-)	3.5	-

### 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」とする事業所割合は72.1%（平成20年度80.0%）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96.2%（同97.3%）となっており、取得回数については「1回」が93.6%（同95.4%）と最も高くなっている（表23、付属統計表第31表）。

表 23 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	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				その他	制限なし				不明
			1回	2回	3回以上	不明		1回	2回	3回以上	不明	
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)
平成24年度	100.0	72.1 (100.0)	(96.2)			(3.8)					26.6	1.3
			(100.0)	(93.6)	(4.4)	(1.9)	(-)	(100.0)	(86.3)	(0.9)	(12.8)	(-)

### ウ 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10.8%、「勤続6か月以上1年未満の者」については13.6%、「勤続6か月未満の者」については9.1%、「93日以内に退職することが明らかな者」については11.5%となっている（表24、付属統計表第32表）。

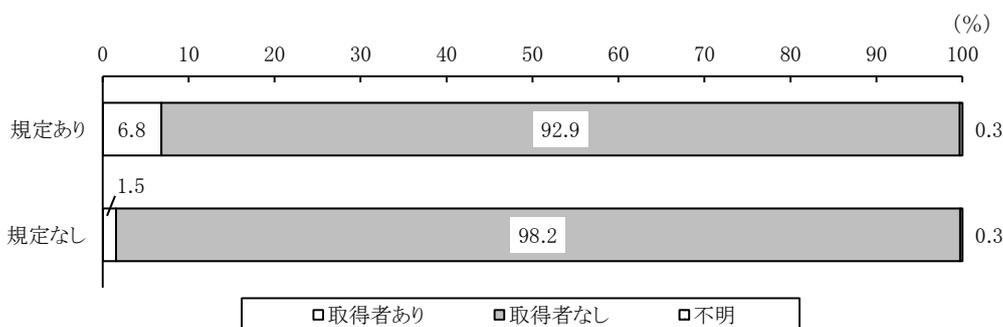
表 24 介護休業制度の対象労働者の状況別事業所割合（複数回答）（%）

	事業所計	介護休業の対象としている労働者の種類（複数回答）			①～④い ずれも対 象者とし ていない	不明
		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 20 年度	100.0	14.1	17.8	20.2		
	事業所計	所定労働日数が週 2日以下の者 ①	勤続6か月以上 1年未満の者 ②	勤続6か月 未満の者 ③	93日以内に退職す ることが明らかな者 ④	
平成 24 年度	100.0	10.8	13.6	9.1	11.5	74.2 4.0

### (3) 介護休業者の有無

これまでに介護休業を取得した労働者がいるかについてみると、介護休業制度の規定がある事業所では「取得者あり」が6.8%であった。一方、介護休業制度の規定がない事業所では「取得者あり」が1.5%となっており、制度の規定の有無による取得者割合に差があった（図 11, 付属統計表第 33 表）。

図 11 介護休業制度の規定・介護休業者の有無別事業所割合



### (4) 介護休業中及び休業後の労働条件等の取扱い

#### ア 会社や企業内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企業内共済会等から金銭を支給している事業所割合は14.4%（平成 20 年度 14.3%）であり、このうち「毎月金銭を支給する」は9.0%（同 7.9%）、「一時金等を支給する」は6.4%（同 7.2%）となっている（表 25）。

また、毎月金銭を支給する事業所において、その支給内容をみると、「定額を支給」が26.1%と最も高く、次いで「所定内給与額の40%以上を支給」が19.6%、「労働者負担分の社会保険料相当額を支給」が18.0%、「所定内給与額の40%未満を支給」が13.8%となっている。一時金等を支給する事業所においては、「日数限定で有給とする」が41.5%と最も高く、次いで「一時金を支給する」が37.9%となっている（表 26, 付属統計表第 34 表）。

表 25 介護休業期間中の会社や企業内共済会等からの金銭支給の有無及び内容別事業所割合（複数回答）（%）

	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 20 年度	100.0	14.3	7.9	7.2	84.4	1.3
平成 24 年度	100.0	14.4	9.0	6.4	85.0	0.6

表 26 介護休業期間中の会社や企業内共済会等からの金銭支給の内容別事業所割合（複数回答）（%）

	金銭を支給する事業所計	支給内容（複数回答）									
		毎月金銭を支給する	所定内給与額の40%以上を支給	所定内給与額の40%未満を支給	定額を支給	労働者負担分の社会保険料相当額を支給	その他	一時金等を支給する	一時金を支給する	日数限定で有給とする	その他
平成 24 年度	100.0	62.5 (100.0)	(19.6)	(13.8)	(26.1)	(18.0)	(22.4)	44.6 (100.0)	(37.9)	(41.5)	(20.6)

### イ 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75.5%（平成20年度70.1%）と最も高くなっており、「本人の希望を考慮し、会社が決定する」が17.1%（同19.8%）、「会社の人事管理等の都合により決定する」が6.9%（同9.0%）となっている（表27、附属統計表第36表）。

表 27 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 20 年度	100.0	70.1	19.8	9.0	1.1
平成 24 年度	100.0	75.5	17.1	6.9	0.5

## (5) 介護休業制度の利用状況

### ア 介護休業者の有無別事業所割合

平成23年4月1日から平成24年3月31日までの間に介護休業を取得した者がいた事業所の割合は1.4%であった。介護休業者がいた事業所のうち、男女労働者ともに介護休業者がいた事業所の割合は1.9%、女性労働者のみいた事業所の割合は74.5%、男性労働者のみいた事業所の割合は23.5%であった（表28、附属統計表第37表）。

表 28 介護休業者取得状況別事業所割合（%）

	事業所計	介護休業者あり事業所				介護休業者なし事業所	不明
		介護休業者あり事業所	男女とも介護休業者あり事業所	女性のみ介護休業者あり事業所	男性のみ介護休業者あり事業所		
平成 24 年度	100.0	1.4 (100.0)	0.0 (1.9)	1.0 (74.5)	0.3 (23.5)	98.6	—

### イ 介護休業者割合

常用労働者に占める介護休業者割合は、0.06%（平成20年度0.06%）であり、男女別にみると、女性は0.12%（同0.11%）、男性は0.02%（同0.03%）となっている。また、介護休業者の男女比は、女性79.5%、男性20.5%であった（表29、附属統計表第38表）。

表 29 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 20 年度	100.0	0.06	100.0	0.11	100.0	0.03
平成 24 年度	100.0	0.06	100.0	0.12	100.0	0.02

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。

介護休業者の男女割合

(%)

	介護休業者計	女性	男性
平成 24 年度	100.0	79.5	20.5

## ウ 介護休業の取得期間

平成 23 年 4 月 1 日から平成 24 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 29.6% (平成 20 年度 34.7%) と最も高く、次いで「2 週間～1 か月未満」が 20.4% (同 20.5%)、「6 か月～1 年未満」が 15.8% (同 3.1%) の順となっている (表 30, 付属統計表第 39 表)。

表 30 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 20 年度	100.0	11.9	3.9	20.5	34.7	13.3	3.1
	平成 24 年度	100.0	14.1	3.8	20.4	29.6	15.4	15.8	0.9	—
女性	平成 20 年度	100.0	6.7	4.8	24.1	37.9	17.4	2.0	1.6	5.5
	平成 24 年度	100.0	14.8	4.6	18.7	22.7	18.0	20.3	1.0	—
男性	平成 20 年度	100.0	24.0	2.0	12.3	27.2	4.0	5.7	0.5	24.3
	平成 24 年度	100.0	11.7	1.3	26.3	52.2	6.9	1.0	0.5	—

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。

## 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、56.7%（平成20年度45.4%）となっており、平成20年度調査に比べ11.3ポイント上昇した。

産業別にみると、複合サービス業（90.9%）、電気・ガス・熱供給・水道業（89.9%）、金融業、保険業（85.9%）で制度がある事業所割合が高くなっている。

規模別にみると、500人以上で92.2%、100～499人で88.2%、30～99人で77.5%、5～29人で51.2%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。

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75.8%（平成20年度75.9%）で最も高く、次いで「1年を超える期間」が10.2%（同11.8%）、「1年」が7.2%（同7.7%）の順となっている（表31、付属統計表第41表）。

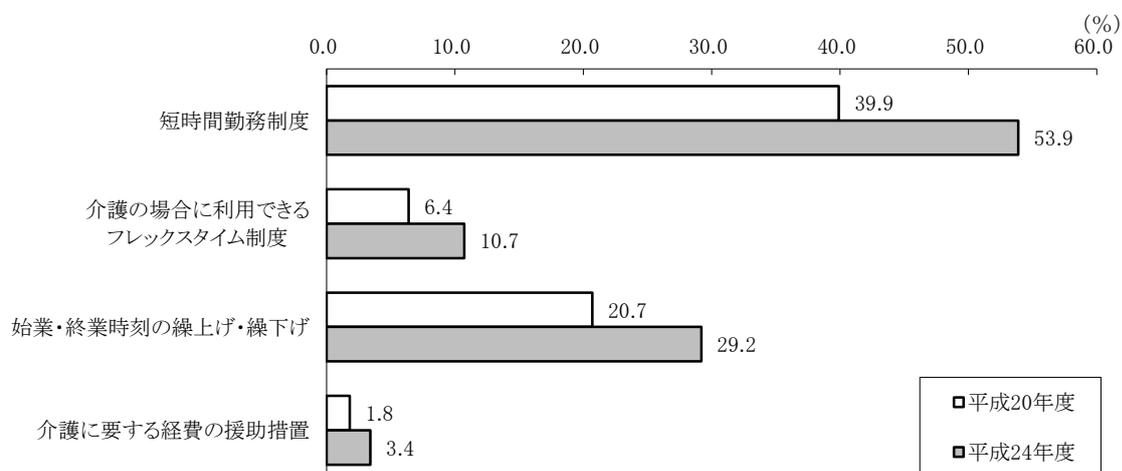
表31 介護のための勤務時間短縮等の措置の制度の有無及び最長利用可能期間別事業所割合 (%)

	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20年度	100.0	45.4 (100.0)	(75.9)	(4.6)	(7.7)	(11.8)	(-)	54.2	0.4
平成24年度	100.0	56.7 (100.0)	(75.8)	(6.8)	(7.2)	(10.2)	(-)	42.8	0.5

#### 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」53.9%（平成20年度39.9%）、「介護の場合に利用できるフレックスタイム制度」10.7%（同6.4%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」29.2%（同20.7%）、「介護に要する経費の援助措置」3.4%（同1.8%）となっている（図12、付属統計表第40表）。

図12 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）



各制度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」が最も高く78.7%（平成20年度80.5%）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」が最も高く72.4%（同67.9%）、次いで「1年を超える期間」が12.7%（同16.6%）、「1年」が8.2%（同10.2%）の順となっている（表32, 付属統計表第42表）。

表32 介護のための勤務時間短縮措置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
短時間勤務制度	平成20年度	100.0	39.9 (100.0)	(80.5)	(5.1)	(8.0)	(6.4)
	平成24年度	100.0	53.9 (100.0)	(78.7)	(6.5)	(7.2)	(7.5)
介護の場合に利用できるフレックスタイム制度	平成20年度	100.0	6.4 (100.0)	(60.6)	(4.8)	(13.2)	(21.3)
	平成24年度	100.0	10.7 (100.0)	(64.3)	(6.0)	(5.3)	(24.4)
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	平成20年度	100.0	20.7 (100.0)	(67.9)	(5.3)	(10.2)	(16.6)
	平成24年度	100.0	29.2 (100.0)	(72.4)	(6.8)	(8.2)	(12.7)
介護に要する経費の援助措置	平成20年度	100.0	1.8 (100.0)	(56.3)	(4.3)	(8.2)	(31.3)
	平成24年度	100.0	3.4 (100.0)	(60.5)	(7.1)	(5.7)	(26.6)

#### ウ 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みると、平成23年4月1日から平成24年3月31日までの1年間に「短時間勤務制度」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は1.9%（平成20年度1.1%）、「介護の場合に利用できるフレックスタイム制度」1.2%（同0.5%）、「始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ」1.9%（同1.3%）、「介護に要する経費の援助措置」0.7%（同0.8%）となっている（表33, 付属統計表第43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みると、「短時間勤務制度」0.09%（平成20年度0.04%）、「介護の場合に利用できるフレックスタイム制度」0.05%（同0.02%）、「始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ」0.06%（同0.04%）、「介護に要する経費の援助措置」0.04%（同0.04%）となっている（表34, 付属統計表第44表）。

表33 介護のための勤務時間短縮等の措置の制度の利用者あり事業所割合（%）

	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20年度	100.0	1.1	0.5	1.3	0.8
平成24年度	100.0	1.9	1.2	1.9	0.7

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。

表 34 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
男女計	平成 20 年度	100.0	0.04	0.02	0.04	0.04
	平成 24 年度	100.0	0.09	0.05	0.06	0.04
女性	平成 20 年度	100.0	0.08	0.04	0.09	0.05
	平成 24 年度	100.0	0.22	0.11	0.13	0.01
男性	平成 20 年度	100.0	0.01	0.00	0.01	0.04
	平成 24 年度	100.0	0.00	0.02	0.02	0.05

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: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、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。

## エ 利用者割合

介護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介護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「短時間勤務制度」の利用者が 19.6%と最も高く、次いで「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」11.5%、「介護の場合に利用できるフレックスタイム制度」6.5%の順となっている。

一方、男性については、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が 8.2%、「短時間勤務制度」が 2.8%となっている(表 35, 付属統計表第 45 表)。

表 35 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 (%)

	各制度がある事業 所における介護休 業後復職者計	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
女性	100.0	19.6	6.5	11.5	0.0
男性	100.0	2.8	-	8.2	-

注1:「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。  
注2:「利用者」は、調査前年度1年間に介護休業を終了し、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(開始予定の申出をしている者を含む。)をいう。  
注3: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、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。

## IV 短時間正社員制度に関する事項

### 短時間正社員制度の導入状況

フルタイム正社員より一週間の所定労働時間が、短い又は所定労働日数が少ない正社員として勤務することができる短時間正社員制度(育児・介護のみを理由とする短時間・短日勤務は除く。)がある事業所の割合は 14.0%となっている。

産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業(16.8%)、宿泊業、飲食サービス業(16.7%)、生活関連サービス業、娯楽業(16.3%)、医療、福祉(16.2%)で制度がある事業所割合が高くなっている(表 36, 付属統計表第 46 表)。

表 36 短時間正社員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 22 年度	100.0	13.4	86.6	0.0
平成 23 年度	[100.0]	[20.5]	[79.5]	[-]
平成 24 年度	100.0	14.0	85.4	0.5

注:平成 23 年度の[ ]内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。