

# 事業所調査結果概要

## I 育児・介護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79.6%と、前回調査（令和元年度79.1%）より0.5ポイント上昇した（図1，付属統計表第1表）。

産業別にみると、複合サービス事業（98.5%）、金融業、保険業（95.4%）、電気・ガス・熱供給・水道業（94.2%）、不動産業、物品賃貸業（89.3%）で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1表）。

規模別にみると、500人以上で99.9%、100～499人で99.4%、30～99人で93.7%、5～29人で75.1%と、規模が大きくなるほど規定がある事業所の割合は高くなっている（図2，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

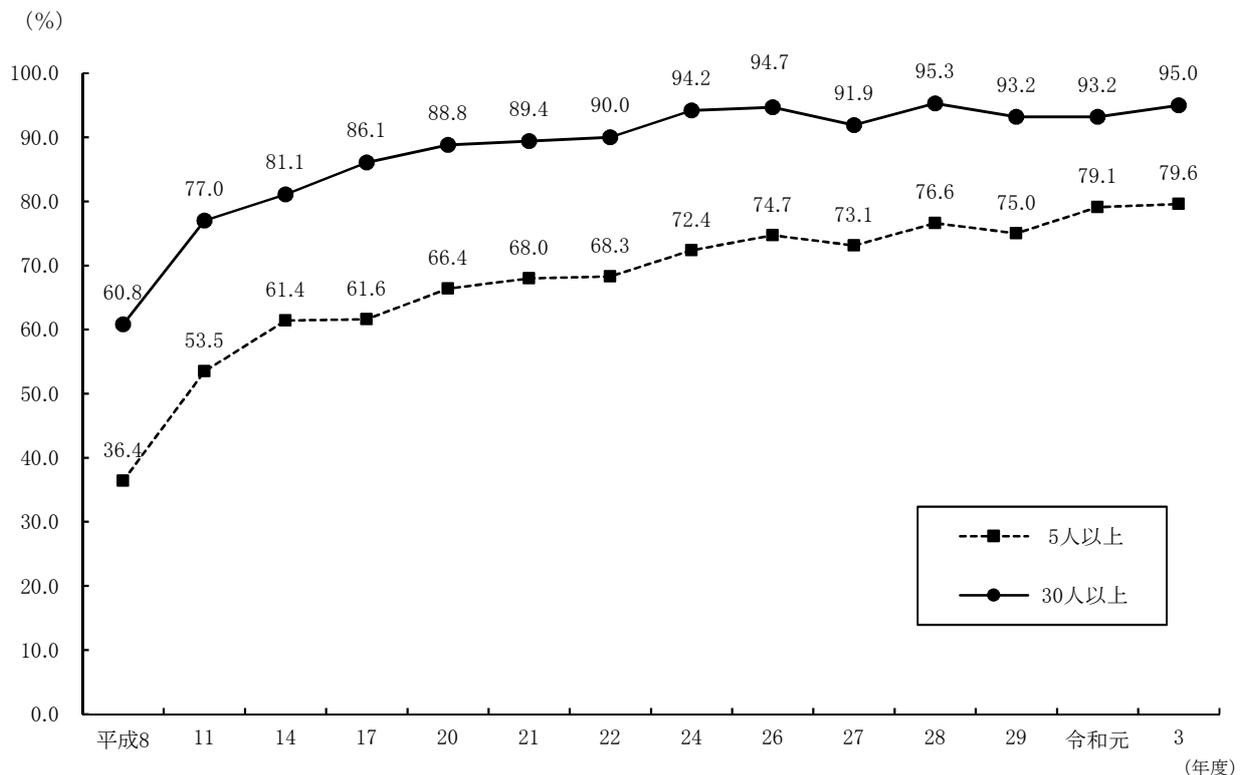
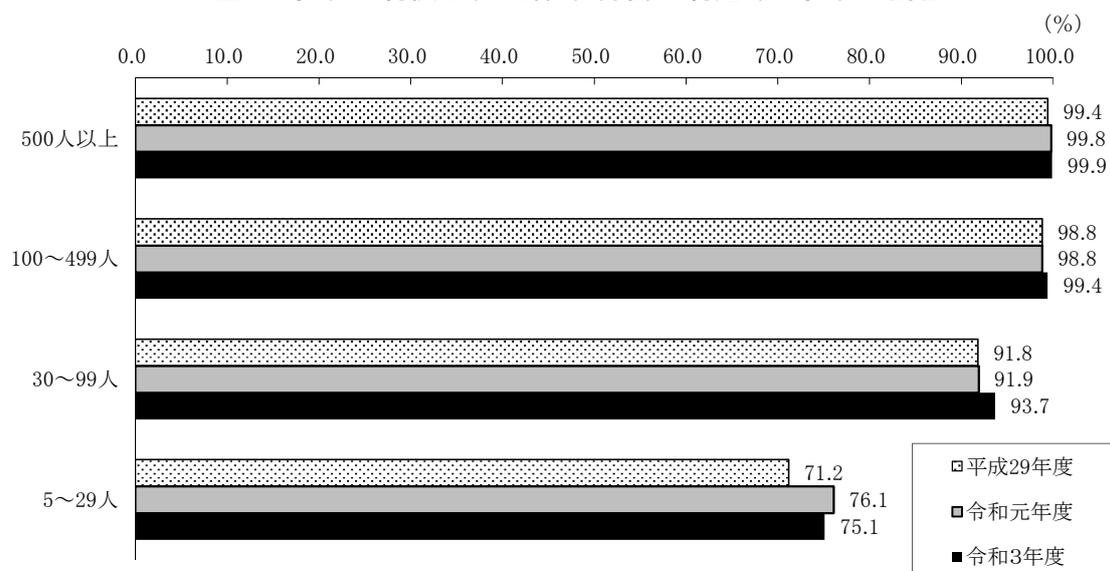


図2 事業所規模別育児休業制度の規定あり事業所割合



## (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、「2歳（法定どおり）」が60.5%（令和元年度56.7%）と最も高くなっており、次いで「2歳未満」28.4%（同33.0%）、「2歳を超え3歳未満」7.8%（同7.5%）の順となっている（表1, 附属統計表第2表）。

表1 最長育児休業期間別事業所割合 (%)

	育児休業制度 の規定がある 事業所計	2歳未満	2歳 (法定どおり)	2歳を超え 3歳未満	3歳以上
平成29年度	100.0	36.3	52.2	9.2	2.3
令和元年度	100.0	33.0	56.7	7.5	2.8
令和3年度	100.0	28.4	60.5	7.8	3.3

## (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76.4%（平成24年度79.9%）、「口頭のみで申出」とする事業所は16.6%（同17.6%）、「電子メールやFAXで申出」とする事業所は3.9%（同0.8%）となっている（表2, 附属統計表第3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
令和3年度	100.0	76.4	3.9	16.6	3.1	-

### 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70.8%（平成24年度70.6%）、「口頭のみで伝達」する事業所は17.2%（同21.2%）、「電子メールやFAXで通知」する事業所は5.3%（同1.5%）、「その他の方法で通知」する事業所は2.5%（同2.1%）となっており、「通知しない」事業所は4.2%（同4.5%）となっている（表3, 付属統計表第4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
令和3年度	100.0	70.8	5.3	17.2	2.5	4.2

### 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64.3%（平成24年度59.6%）、「口頭のみで伝達」し通知する事業所は20.2%（同24.9%）、「電子メールやFAXで通知」する事業所は4.6%（同1.6%）、「その他の方法で通知」する事業所は4.0%（同4.0%）となっており、「通知しない」事業所は7.0%（同9.4%）となっている（表4, 付属統計表第5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
令和3年度	100.0	64.3	4.6	20.2	4.0	7.0	-

### エ 育児休業取得者がいた際の雇用管理

育児休業取得者がいた際の雇用管理（複数回答）については、「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」が79.9%（令和元年度52.3%）と最も高く、次いで「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」15.0%（同37.2%）、「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」14.6%（同25.2%）の順となっている（表5, 付属統計表第6表）。

表5 育児休業取得者がいた際の雇用管理の内容別事業所割合（複数回答） (%)

	育児休業者がいた事業所計	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
平成28年度	100.0	53.6	29.9	36.9	9.5
令和元年度	100.0	52.3	25.2	37.2	9.9
令和3年度	100.0	79.9	14.6	15.0	6.8

#### (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

###### ① 女性

令和元年10月1日から令和2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令和3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89.5%と、前回調査（令和2年度87.5%）より2.0ポイント上昇した（図3, 付属統計表第7表）。

また、女性の有期契約労働者についてみると、在職中に出産した女性の有期契約労働者がいた事業所のうち、育児休業者がいた事業所の割合は81.1%で、前回調査（同77.4%）より3.7ポイント上昇した（表6, 付属統計表第8表）。

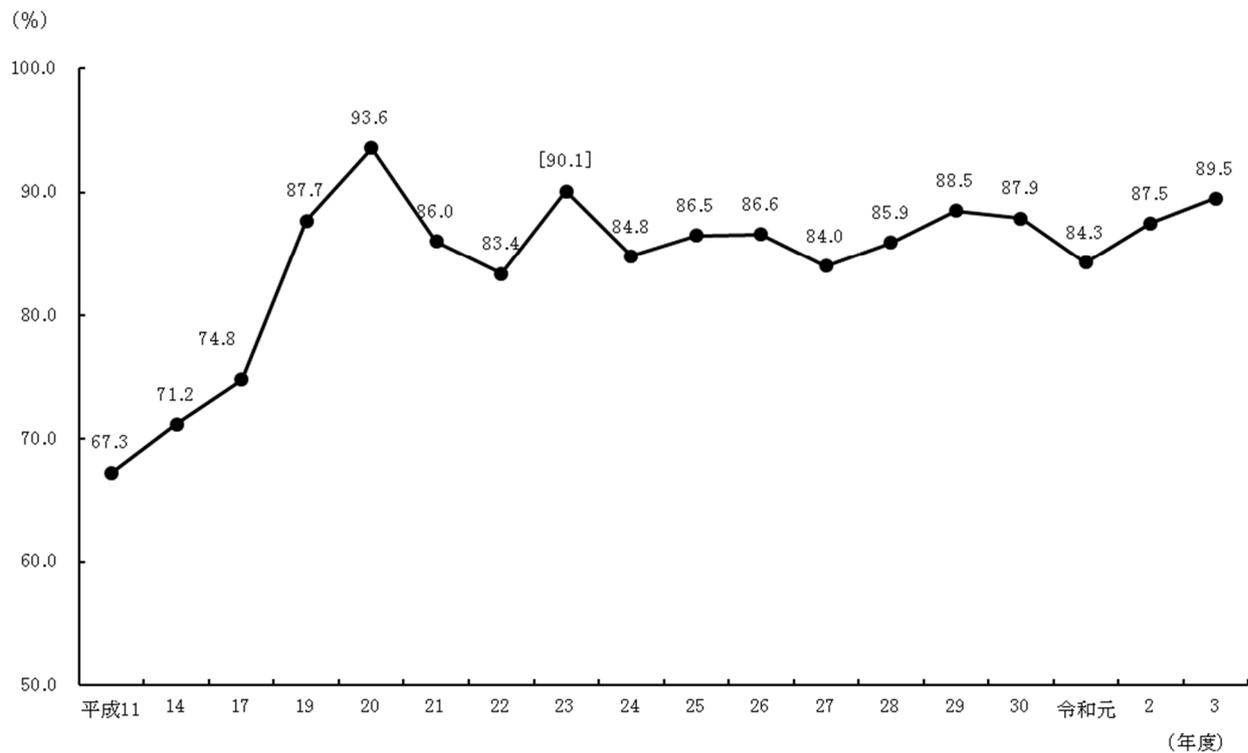
###### ② 男性

令和元年10月1日から令和2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令和3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18.9%と、前回調査（令和2年度15.8%）より3.1ポイント上昇した（図3, 付属統計表第7表）。

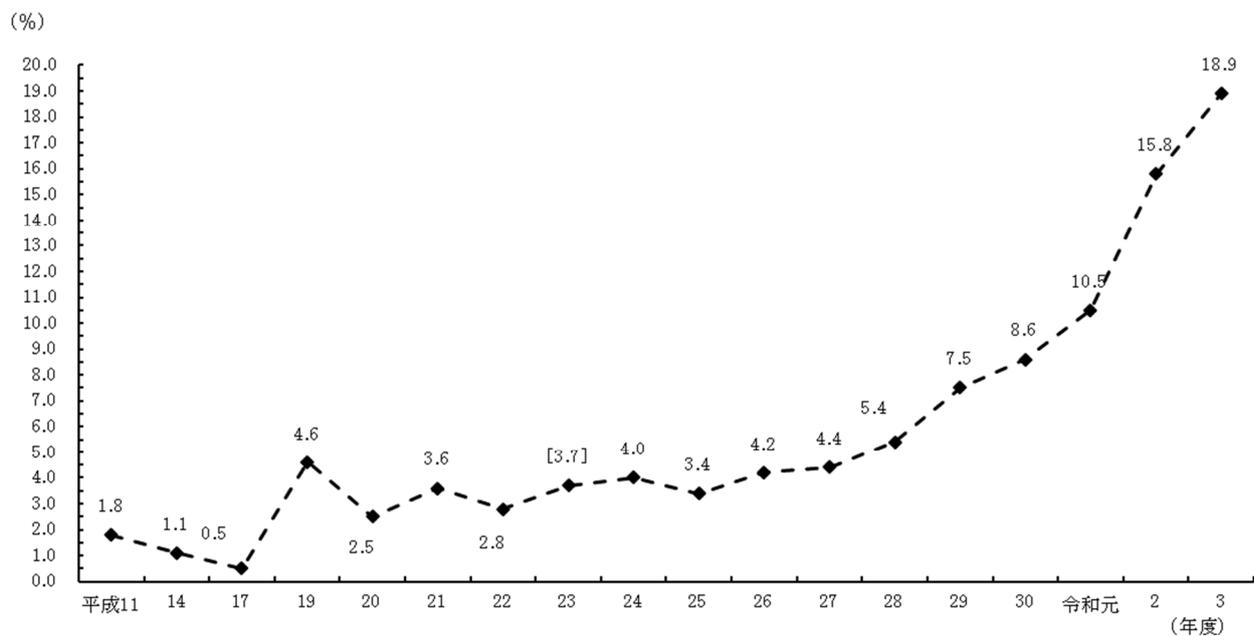
また、男性の有期契約労働者についてみると、育児休業者がいた事業所の割合は15.3%で、前回調査（同12.6%）より2.7ポイント上昇した（表6, 付属統計表第8表）。

図3 育児休業者の有無別事業所割合

女性



男性



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

表6 有期契約労働者の育児休業者等がいた事業所割合

(%)

	女性				男性			
	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	育児休業者あり	育児休業者なし	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	育児休業者あり	育児休業者なし
令和元年度	100.0	82.3	76.2	23.8	100.0	64.9	4.2	95.8
令和2年度	100.0	79.5	77.4	22.6	100.0	64.8	12.6	87.4
令和3年度	100.0	87.2	81.1	18.9	100.0	86.4	15.3	84.7

注1:調査対象事業所のうち、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:「制度の対象となる有期契約労働者」とは、各調査時点では、①同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること、②子が1歳6か月になる日までに、労働契約期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと

## イ 育児休業者割合

### ① 女性

令和元年10月1日から令和2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、令和3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85.1%と、前回調査(令和2年度81.6%)より3.5ポイント上昇した(図4, 付属統計表第9表)。

また、同期間内に出産した、有期契約労働者の育児休業取得率は68.6%で、前回調査(同62.5%)より6.1ポイント上昇した(表7, 付属統計表第10表)。

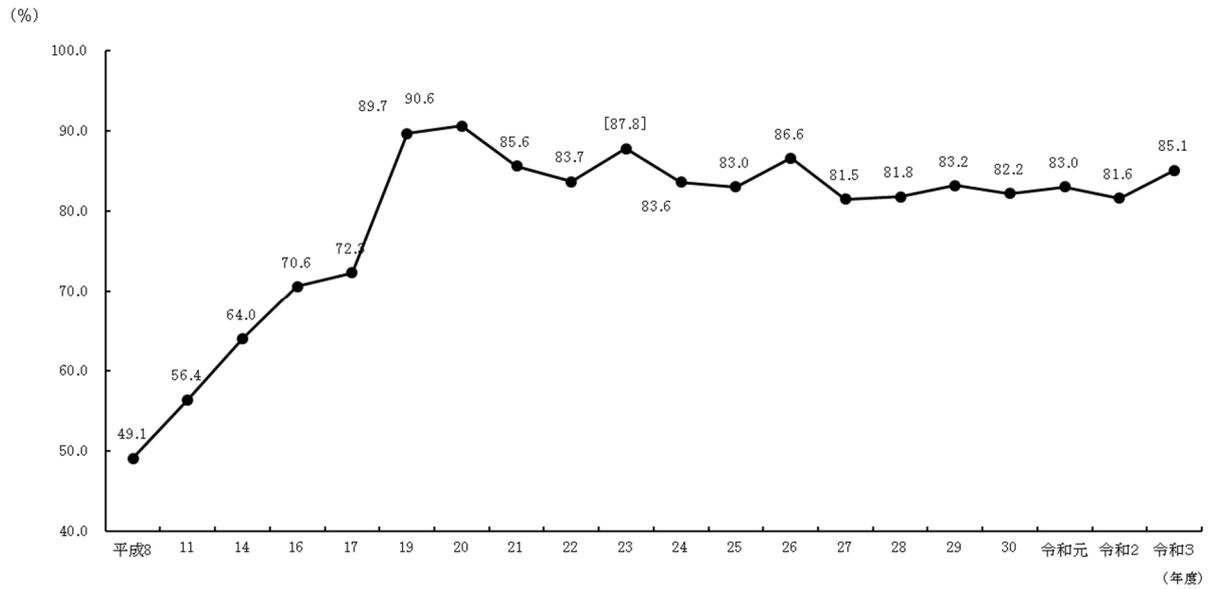
### ② 男性

令和元年10月1日から令和2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、令和3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13.97%と、前回調査(令和2年度12.65%)より1.32ポイント上昇した(図4, 付属統計表第9表)。

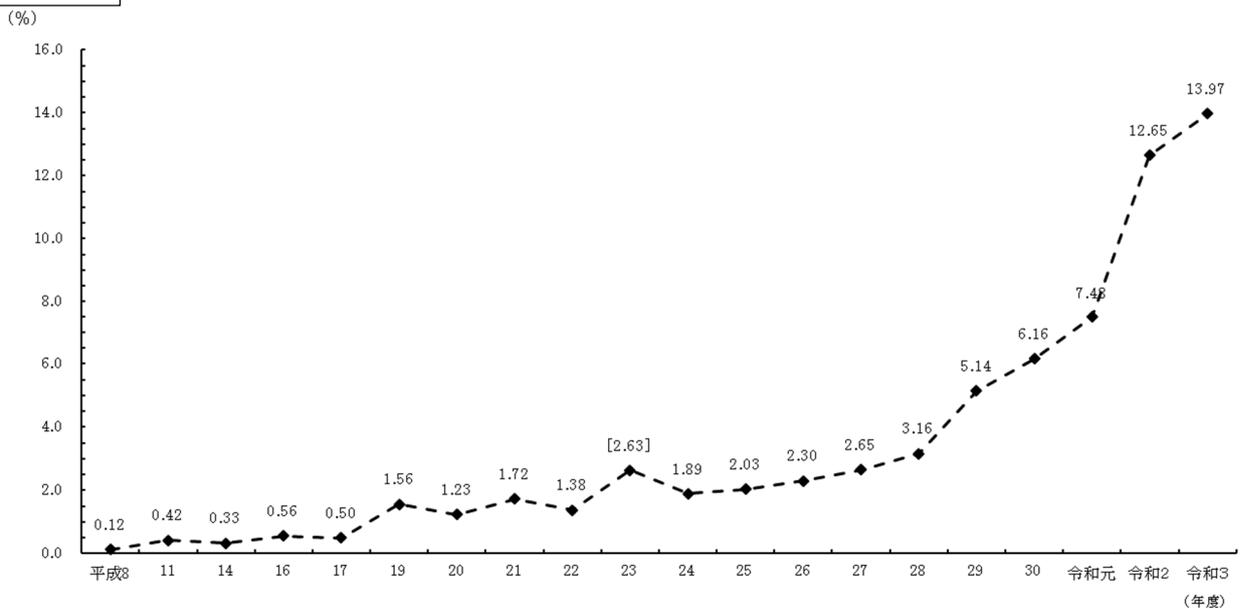
また、同期間内において配偶者が出産した、有期契約労働者の育児休業取得率は14.21%で、前回調査(同11.81%)より2.40ポイント上昇した(表7, 付属統計表第10表)。

(女性)

図4 育児休業取得率の推移



(男性)



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

表7 有期契約労働者の育児休業取得率

(%)

	平成 22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	令和 元年度	2年度	3年度
女性	71.7	[80.7]	71.4	69.8	75.5	73.4	70.0	70.7	69.6	77.5	62.5	68.6
男性	2.02	[0.06]	0.24	0.78	2.13	4.05	3.42	5.69	7.54	3.07	11.81	14.21

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

育児休業取得率 =  $\frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)の数}}{\text{調査前年の9月30日までの1年間(※)の出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数}}$

(※)平成22年度までは、調査前年度1年間。

## (5) 育児休業終了後の復職状況

令和2年4月1日から令和3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93.1%（平成30年度89.5%）、退職した者の割合は6.9%（同10.5%）であった。男性については復職した者の割合は97.5%（同95.0%）、退職した者の割合は2.5%（同5.0%）であった（表8, 付属統計表第11表）。

表8 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27年度	100.0	92.8	7.2	100.0	99.9	0.1
平成30年度	100.0	89.5	10.5	100.0	95.0	5.0
令和3年度	100.0	93.1	6.9	100.0	97.5	2.5

注1:「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。

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、同一労働者が期間を継続延長した場合は1人として計上した。

## (6) 育児休業の取得期間

令和2年4月1日から令和3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、「12か月～18か月未満」が34.0%（平成30年度29.8%）と最も高く、次いで「10か月～12か月未満」が30.0%（同31.3%）、「18か月～24か月未満」11.1%（同4.8%）の順となっている。

一方、男性は「5日～2週間未満」が26.5%（平成30年度35.1%）と最も高く、次いで「5日未満」が25.0%（同36.3%）、「1か月～3か月未満」が24.5%（同11.9%）となっており、2週間未満が5割を超えている（表9, 図5, 付属統計表第12表）。

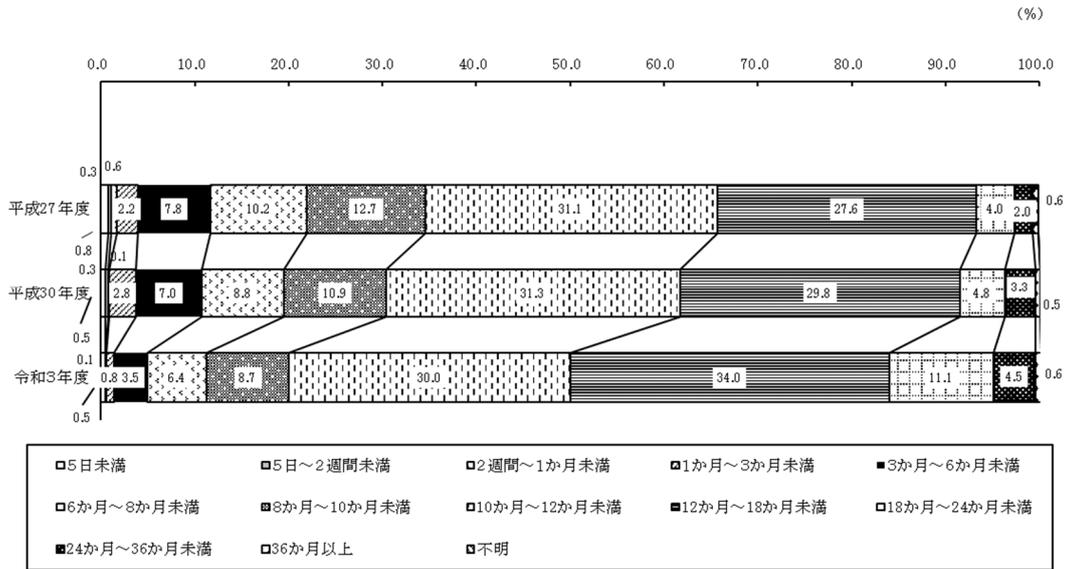
表9 取得期間別育児休業後復職者割合 (%)

	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	
														平成27年度
女性	平成27年度	100.0	0.8	0.3	0.6	2.2	7.8	10.2	12.7	31.1	27.6	4.0	2.0	0.6
	平成30年度	100.0	0.5	0.3	0.1	2.8	7.0	8.8	10.9	31.3	29.8	4.8	3.3	0.5
	令和3年度	100.0	0.5	0.0	0.1	0.8	3.5	6.4	8.7	30.0	34.0	11.1	4.5	0.6
男性	平成27年度	100.0	56.9	17.8	8.4	12.1	1.6	0.2	0.7	0.1	2.0	0.0	-	-
	平成30年度	100.0	36.3	35.1	9.6	11.9	3.0	0.9	0.4	0.9	1.7	-	0.1	-
	令和3年度	100.0	25.0	26.5	13.2	24.5	5.1	1.9	1.1	1.4	0.9	0.0	0.2	-

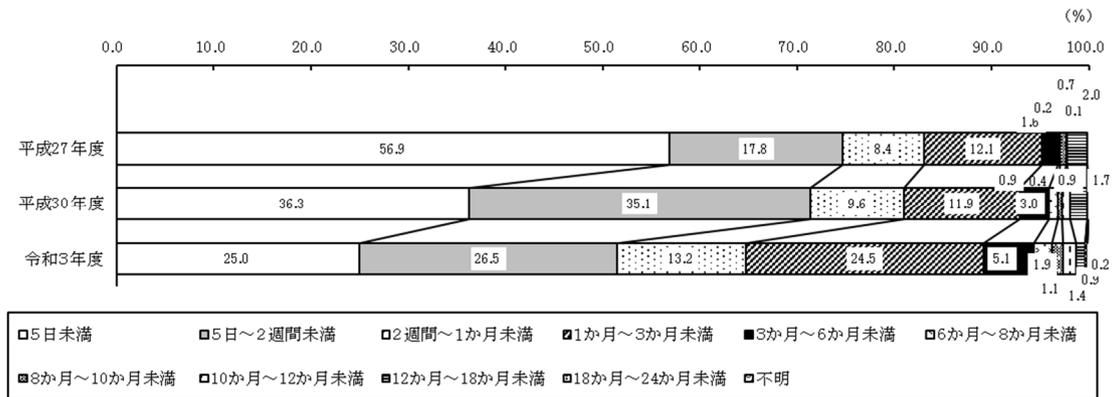
注:「育児休業後復職者」は、調査前年度1年間に育児休業を終了し、復職した者をいう。

図5 男女別、取得期間別育児休業後復職者割合

(女性)



(男性)



(7) パパ・ママ育休プラス<sup>1</sup>の利用状況

令和2年4月1日から令和3年3月31日までの1年間に育児休業を終了し、復職した女性労働者がいた事業所のうち、「パパ・ママ育休プラス」を利用して1歳を超えた時期まで育児休業を取得した者がいた事業所の割合は2.7%（平成27年度2.9%）であった（表10, 附属統計表第13表）。

また、女性の復職者のうち、パパ・ママ育休プラスの利用者割合は2.4%（同1.9%）であった（表11, 附属統計表第14表）。

令和2年4月1日から令和3年3月31日までの1年間に育児休業を終了し、復職した男性労働者がいた事業所のうち、「パパ・ママ育休プラス」を利用して1歳を超えた時期まで育児休業を取得した者がいた事業所の割合は0.7%（同5.1%）であった（表10, 附属統計表第13表）。

また、男性の復職者のうち、パパ・ママ育休プラスの利用者割合は1.8%（同3.0%）であった（表11, 附属統計表第14表）。

<sup>1</sup> 「パパ・ママ育休プラス」とは、両親がともに育児休業を取得する場合に、育児休業の対象となる子の年齢について、「原則1歳まで」となるところを「原則1歳2か月まで」に延長する制度をいう。

表 10 パパ・ママ育休プラス利用者の有無別事業所割合 (%)

	女性			男性		
	育児休業後 復職者がい た事業所計	利用者 あり	利用者 なし	育児休業後 復職者がい た事業所計	利用者 あり	利用者 なし
平成 27 年度	100.0	2.9	97.1	100.0	5.1	94.8
令和 3 年度	100.0	2.7	97.3	100.0	0.7	99.3

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、育児休業後復職者のうち、子が1歳を超えた時期まで育児休業を取得した者をいう。

注3:育児休業後復職者がいた事業所には、「利用者不明の事業所」を含む。

表 11 パパ・ママ育休プラス利用者割合 (%)

	男女計		女性		男性	
	育児休業後 復職者計	利用者	育児休業後 復職者計	利用者	育児休業後 復職者計	利用者
平成 27 年度	100.0	2.0	100.0	1.9	100.0	3.0
令和 3 年度	100.0	2.3	100.0	2.4	100.0	1.8

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、育児休業後復職者のうち、子が1歳を超えた時期まで育児休業を取得した者をいう。

注3:育児休業後復職者がいた事業所には、「利用者不明の事業所」を含む。

### (8) 保育所に入所できないことによる育児休業の延長利用状況

令和2年4月1日から令和3年3月31日までの1年間に育児休業を終了し、復職した労働者がいた事業所のうち、保育所に入所できないために子が1歳を超えた時期まで育児休業を延長して取得した利用者がいた事業所の割合は、32.9%であった。利用者がいた事業所のうち、子が1歳の時点で延長して育児休業を取得した者がいた事業所について、男女とも利用者がいた事業所は0.2%、女性のみ利用者がいた事業所は88.9%、子が1歳6ヶ月の時点で延長して育児休業を取得した者がいた事業所について、男女とも利用者がいた事業所は0.1%、女性のみ利用者がいた事業所は38.3%であった（表12、付属統計表第15表）。

令和2年4月1日から令和3年3月31日までの1年間に育児休業を終了し、復職した労働者のうち、保育所に入所できないために子が1歳を超えた時期まで育児休業を延長して取得した利用者の割合は、子が1歳の時点で延長して育児休業を取得した者について、女性の利用者は23.0%、子が1歳6ヶ月の時点で延長して育児休業を取得した者について、女性の利用者は10.9%であった（表13、付属統計表第16表）。

表 12 保育所に入所できないために育児休業を延長した利用状況別事業所割合 (%)

	育児休業 後復職者 ありの 事業所計	利用者 あり	子が1歳の時点で延長して育児休業 を取得した者ありの事業所						利用者 なし
			子が1歳6ヶ月の時点で延長して育 児休業を取得した者ありの事業所			子が1歳6ヶ月の時点で延長して育 児休業を取得した者ありの事業所			
			男女とも 利用者 ありの 事業所	女性のみ 利用者 ありの 事業所	男性のみ 利用者 ありの 事業所	男女とも 利用者 ありの 事業所	女性のみ 利用者 ありの 事業所	男性のみ 利用者 ありの 事業所	
令和3年度	100.0	32.9	0.1	29.3	0.0	0.0	12.6	0.0	67.1
		(100.0)	(0.2)	(88.9)	(0.0)	(0.1)	(38.3)	(0.0)	

注：同一労働者が、子が1歳の時点と1歳6ヶ月の時点でそれぞれ延長して育児休業を取得した場合は、それぞれ1人として計上している。

表 13 保育所に入所できないために育児休業を延長した利用者割合 (%)

	育児休業後 復職者計	子が1歳の時点で延長し て育児休業を取得した者		子が1歳6ヶ月の時点で 延長して育児休業を 取得した者	
		女性利用者	男性利用者	女性利用者	男性利用者
		令和3年度	100.0	23.0	0.0

注：同一労働者が、子が1歳の時点と1歳6ヶ月の時点でそれぞれ延長して育児休業を取得した場合は、それぞれ1人として計上している。

### (9) 男性の育児休業・育児目的休暇の取得率の公表状況

男性の育児休業・育児目的休暇の取得率を公表している事業所は15.8%となっている。事業所規模別に見ると、500人以上の事業所で25.9%、100～499人の事業所で24.4%、30～99人の事業所で19.7%、5～29人の事業所で14.3%である（表14、付属統計表第29表）。

公表している事業所のうち、育児休業のみを算定対象としている事業所は60.9%、育児休業と育児目的休暇の両方を対象としている事業所は37.7%である（表15、付属統計表第30表）。

表 14 男性の育児休業・育児目的休暇の取得率の公表の有無別事業所割合 (%)

	事業所計	公表あり	公表なし
令和3年度	100.0	15.8	84.2

表 15 公表している男性の育児休業・育児目的休暇の取得率の算定対象別事業所割合 (%)

	男性の育児休業・育児目 的休暇の取得率の 公表あり事業所計	算定対象		その他
		育児休業のみを対象	育児休業と育児目的休暇 の両方を対象	
令和3年度	100.0	60.9	37.7	1.4

## 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73.2%と、前回調査（令和2年度73.4%）に比べ0.2ポイント低下した（表16、付属統計表第17表）。

産業別にみると、複合サービス業（95.2%）、電気・ガス・熱供給・水道業（93.4%）金融業、保険業（92.4%）において、制度がある事業所の割合が高くなっている（付属統計表第17表）。

規模別にみると、500人以上で95.7%、100～499人で97.6%、30～99人で87.0%、5～29人で68.5%と、規模が大きい事業所の方が制度がある割合が高い傾向にある（付属統計表第17表）。

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最長利用可能期間をみると、「3歳未満」が最も高く38.1%（令和2年度39.1%）、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が22.0%（同21.6%）、「小学校卒業以降も利用可能」が19.5%（同21.0%）となっている。制度がある事業所において、「小学校就学の始期に達するまで及び小学校入学以降も対象」としている事業所割合は55.5%（同55.8%）で、全事業所に対する割合は40.7%（同41.0%）と、前回調査に比べ0.3ポイント低下した（表16、付属統計表第17表）。

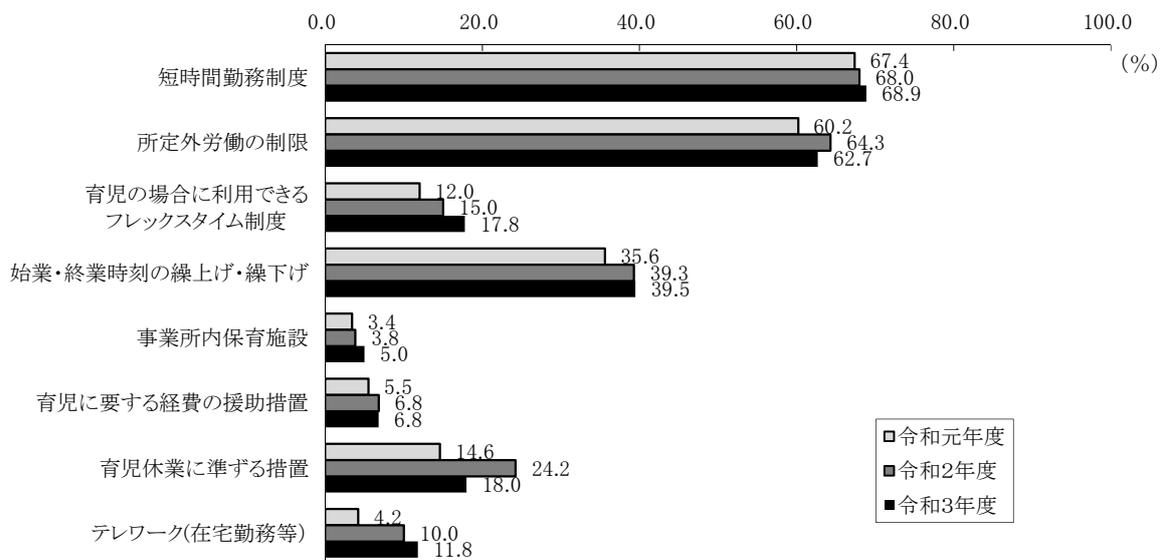
表16 育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度の有無及び最長利用可能期間別事業所割合 (%)

	事業所計	制度あり	最長利用可能期間							制度なし	不明
			3歳未満 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	【再掲】「小学校就学の始期に達するまで」以上 ③～⑥		
令和元年度	100.0	72.1 (100.0)	(38.4)	(7.6)	(23.7)	(7.4)	(8.1)	(14.7)	(54.0)	27.9	-
令和2年度	100.0	73.4 (100.0)	(39.1)	(5.1)	(21.6)	(7.7)	(5.5)	(21.0)	(55.8)	26.0	0.5
令和3年度	100.0	73.2 (100.0)	(38.1)	(6.4)	(22.0)	(8.0)	(6.0)	(19.5)	(55.5)	26.8	-

#### イ 育児のための所定労働時間の短縮措置等の各制度の導入状況

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」68.9%（令和2年度68.0%）、「所定外労働の制限」62.7%（同64.3%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」39.5%（同39.3%）の順で多くなっている（図6、付属統計表第18表）。

図6 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)



「制度あり」と回答している事業所において、導入割合の多い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歳未満」が最も高く53.6%（令和2年度55.7%）、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が16.1%（同15.0%）であり、「小学校就学の始期に達するまで及び小学校入学以降も対象」としている事業所割合は41.9%（同40.4%）となっている。

「所定外労働の制限」については、「3歳未満」が最も高く47.4%（令和2年度49.6%）、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が27.3%（同26.7%）であり、「小学校就学の始期に達するまで及び小学校入学以降も対象」としている事業所割合は44.6%（同44.9%）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歳未満」が最も高く44.7%（令和2年度44.0%）、次いで「小学校卒業以降も利用可能」が19.3%（同20.9%）であり、「小学校就学の始期に達するまで及び小学校入学以降も対象」としている事業所割合は49.6%（同51.0%）となっている（表17, 附属統計表第19表）。

表 17 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 ③～⑥	制度 無し	不明
				3歳未 満 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			
短時間勤務 制度	令和元年度	100.0	67.4 (100.0)	(55.7)	(4.7)	(15.3)	(9.6)	(8.9)	(5.9)	(39.7)	32.6	-
	令和2年度	100.0	68.0 (100.0)	(55.7)	(3.9)	(15.0)	(11.5)	(6.5)	(7.4)	(40.4)	31.5	0.5
	令和3年度	100.0	68.9 (100.0)	(53.6)	(4.5)	(16.1)	(11.2)	(8.2)	(6.4)	(41.9)	31.1	-
所定外労働 の制限	令和元年度	100.0	60.2 (100.0)	(46.7)	(8.2)	(28.1)	(5.0)	(5.4)	(6.5)	(45.1)	39.8	-
	令和2年度	100.0	64.3 (100.0)	(49.6)	(5.5)	(26.7)	(6.3)	(5.2)	(6.7)	(44.9)	35.2	0.5
	令和3年度	100.0	62.7 (100.0)	(47.4)	(8.1)	(27.3)	(5.8)	(4.7)	(6.8)	(44.6)	37.3	-
育児の場合 に利用できる フレック スタイム 制度	令和元年度	100.0	12.0 (100.0)	(27.7)	(4.9)	(11.1)	(4.1)	(9.2)	(42.9)	(67.3)	88.0	-
	令和2年度	100.0	15.0 (100.0)	(31.5)	(4.4)	(10.0)	(5.8)	(6.2)	(42.2)	(64.1)	84.4	0.5
	令和3年度	100.0	17.8 (100.0)	(35.6)	(5.8)	(13.2)	(4.4)	(5.7)	(35.3)	(58.6)	82.2	-
始業・終業 時刻の繰上 げ・繰下げ	令和元年度	100.0	35.6 (100.0)	(45.4)	(6.7)	(13.9)	(7.2)	(9.8)	(17.0)	(47.9)	64.4	-
	令和2年度	100.0	39.3 (100.0)	(44.0)	(5.0)	(14.8)	(8.0)	(7.3)	(20.9)	(51.0)	60.1	0.5
	令和3年度	100.0	39.5 (100.0)	(44.7)	(5.7)	(15.6)	(7.1)	(7.5)	(19.3)	(49.6)	60.5	-
事業所内 保育施設	令和元年度	100.0	3.4 (100.0)	(46.3)	(9.5)	(33.0)	(1.5)	(3.6)	(6.1)	(44.2)	96.6	-
	令和2年度	100.0	3.8 (100.0)	(37.8)	(13.9)	(28.3)	(4.7)	(5.1)	(10.2)	(48.3)	95.7	0.5
	令和3年度	100.0	5.0 (100.0)	(43.5)	(14.3)	(26.8)	(1.2)	(2.5)	(11.8)	(42.2)	95.0	-
育児に要す る経費の 援助措置	令和元年度	100.0	5.5 (100.0)	(25.1)	(14.6)	(18.4)	(11.1)	(15.4)	(15.3)	(60.3)	94.5	-
	令和2年度	100.0	6.8 (100.0)	(22.9)	(10.6)	(20.5)	(12.4)	(9.8)	(23.7)	(66.5)	92.7	0.5
	令和3年度	100.0	6.8 (100.0)	(30.9)	(15.9)	(20.8)	(7.2)	(11.1)	(14.2)	(53.2)	93.2	-
育児休業に 準ずる措置	令和元年度	100.0	14.6 (100.0)	(68.5)	(8.9)	(8.5)	(2.3)	(3.6)	(8.2)	(22.5)	85.4	-
	令和2年度	100.0	24.2 (100.0)	(74.0)	(5.5)	(7.4)	(2.5)	(3.2)	(7.4)	(20.5)	75.2	0.5
	令和3年度	100.0	18.0 (100.0)	(65.9)	(6.3)	(11.4)	(3.6)	(3.8)	(9.0)	(27.8)	82.0	-
テレワーク (在宅勤務 等)	令和元年度	100.0	4.2 (100.0)	(24.7)	(2.1)	(9.3)	(3.9)	(9.1)	(50.8)	(73.1)	95.8	-
	令和2年度	100.0	10.0 (100.0)	(14.4)	(2.2)	(2.4)	(2.7)	(5.9)	(72.5)	(83.4)	89.5	0.5
	令和3年度	100.0	11.8 (100.0)	(16.3)	(2.6)	(7.6)	(2.3)	(3.8)	(67.3)	(81.1)	88.2	-

## ウ 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

育児のための「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分の賃金の取扱いについては「無給」が78.8%（令和元年度77.2%）で最も多く、「有給」が10.7%（同11.8%）、「一部有給」が10.4%（同11.1%）となっている（表18, 付属統計表第20表）。

表18 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
平成27年度	100.0	8.4	7.4	84.3
令和元年度	100.0	11.8	11.1	77.2
令和3年度	100.0	10.7	10.4	78.8

## (2) 育児のための所定労働時間の短縮措置等の利用状況

### ア 各制度の利用状況別事業所割合

育児のための所定労働時間短縮措置等の各制度を導入している事業所のうち、制度の利用者（令和2年10月1日から令和3年9月30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。）がいた事業所の割合を措置ごとにみると、「テレワーク（在宅勤務等）」22.4%（令和元年度23.4%）、「短時間勤務制度」17.0%（同17.7%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」12.8%（同16.4%）、「育児の場合に利用できるフレックスタイム制度」10.7%（同13.5%）、「育児に要する経費の援助措置」10.6%（同18.3%）、「育児休業に準ずる措置」8.5%（同13.5%）、「所定外労働の制限」8.2%（同7.7%）、「事業所内保育施設」7.6%（同17.5%）となっている。

利用者がいた事業所において、主な措置の利用状況をみると、「テレワーク（在宅勤務等）」については、男女とも利用者がいた事業所の割合は29.3%（同23.2%）、女性のみ利用者がいた事業所の割合は59.9%（同59.6%）、男性のみ利用者がいた割合は10.8%（同17.2%）であった。

「短時間勤務制度」については、男女とも利用者がいた事業所の割合は3.6%（同2.9%）、女性のみ利用者がいた事業所の割合は94.4%（同91.9%）、男性のみ利用者がいた割合は2.0%（同5.2%）であった。

「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」については、男女とも利用者がいた事業所の割合は9.5%（同6.7%）、女性のみ利用者がいた事業所の割合は84.7%（同82.8%）、男性のみ利用者がいた事業所の割合は5.8%（同10.5%）であった（表19, 付属統計表第21表）。

表 19 育児のための所定労働時間の短縮措置等の各制度の利用状況別事業所割合 (%)

		制度がある 事業所計	利用者あり	利用者あり			利用者 なし	不明
				男女とも 利用者あり	女性のみ 利用者あり	男性のみ 利用者あり		
短時間勤務制度	令和元年度	100.0	17.7 (100.0)	(2.9)	(91.9)	(5.2)	82.3	0.0
	令和3年度	100.0	17.0 (100.0)	(3.6)	(94.4)	(2.0)	82.9	0.1
所定外労働の 制限	令和元年度	100.0	7.7 (100.0)	(2.7)	(89.7)	(7.6)	92.3	0.0
	令和3年度	100.0	8.2 (100.0)	(2.5)	(94.4)	(3.1)	91.8	0.1
育児の場合に利 用できるフレッ クスタイム制度	令和元年度	100.0	13.5 (100.0)	(16.4)	(75.4)	(8.2)	86.5	-
	令和3年度	100.0	10.7 (100.0)	(18.5)	(67.5)	(14.0)	88.6	0.7
始業・終業時刻 の繰上げ・ 繰下げ	令和元年度	100.0	16.4 (100.0)	(6.7)	(82.8)	(10.5)	83.6	0.0
	令和3年度	100.0	12.8 (100.0)	(9.5)	(84.7)	(5.8)	86.9	0.3
事業所内保育 施設	令和元年度	100.0	17.5 (100.0)	(21.5)	(78.5)	(-)	82.5	-
	令和3年度	100.0	7.6 (100.0)	(20.1)	(78.1)	(1.7)	92.4	-
育児に要する 経費の援助措置	令和元年度	100.0	18.3 (100.0)	(17.4)	(79.3)	(3.3)	81.7	0.0
	令和3年度	100.0	10.6 (100.0)	(19.8)	(78.9)	(1.3)	88.8	0.7
育児休業に 準ずる措置	令和元年度	100.0	13.5 (100.0)	(3.9)	(91.3)	(4.8)	86.5	-
	令和3年度	100.0	8.5 (100.0)	(8.0)	(86.2)	(5.8)	91.5	-
テレワーク (在宅勤務等)	令和元年度	100.0	23.4 (100.0)	(23.2)	(59.6)	(17.2)	76.6	0.0
	令和3年度	100.0	22.4 (100.0)	(29.3)	(59.9)	(10.8)	76.5	1.1

注:「利用者」は、調査前年10月1日から翌年9月30日までの間に、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。

## イ 利用の内訳

育児のための所定労働時間の短縮措置等の各制度がある事業所における制度利用者の利用内訳をみると、女性については「短時間勤務制度」が38.1%(令和元年度33.0%)と最も高く、次いで、「テレワーク(在宅勤務等)」18.2%(同6.3%)、「所定外労働の制限」13.0%(同10.1%)となっている。

一方、男性については、「テレワーク(在宅勤務等)」69.3%(同28.7%)が最も高く、次いで、「育児の場合に利用できるフレックスタイム制度」10.4%(同24.3%)、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」6.8%(同5.8%)となっている(表20、附属統計表第22表)。

表 20 育児のための所定労働時間の短縮措置等の各制度の利用内訳 (%)

	各制度がある事業所における制度利用者計	短時間勤務制度	所定外労働の制限	育児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	事業所内保育施設	育児に要する経費の援助措置	育児休業に準ずる措置	テレワーク（在宅勤務等）
女 令和元年度	100.0	33.0	10.1	18.3	12.8	5.1	9.7	4.7	6.3
性 令和3年度	100.0	38.1	13.0	7.7	12.5	2.1	3.7	4.7	18.2
男 令和元年度	100.0	4.6	2.0	24.3	5.8	2.5	30.9	1.1	28.7
性 令和3年度	100.0	2.8	1.5	10.4	6.8	1.0	6.2	2.1	69.3

注1:「利用者」は、調査前年10月1日から翌年9月30日までの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。

### 3 子の看護休暇制度

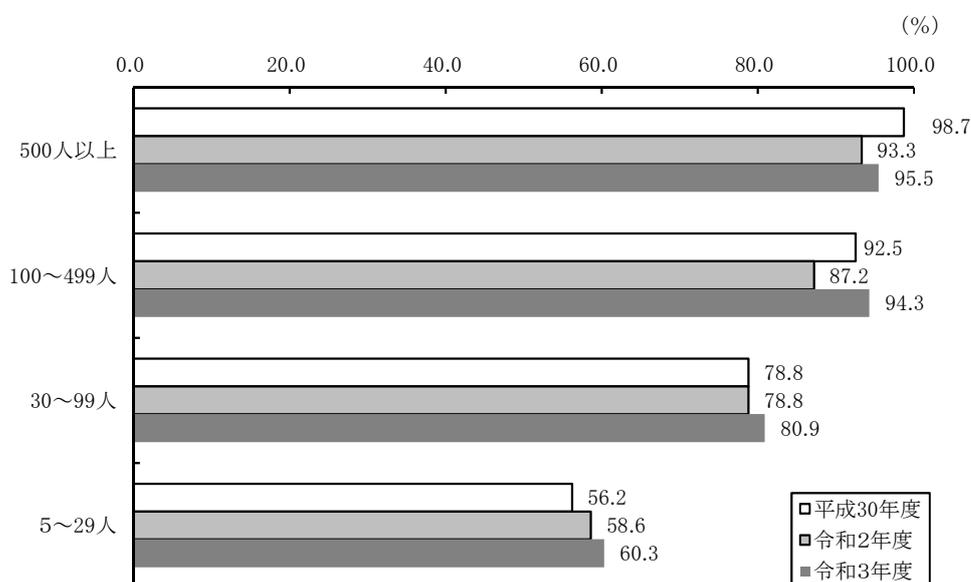
#### (1) 子の看護休暇制度の規定状況

子の看護休暇制度の規定がある事業所の割合は 65.7%（令和 2 年度 62.4%）、うち事業所規模 30 人以上では 83.9%（同 80.6%）となっている。

産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業（89.8%）、複合サービス事業（89.1%）、金融業、保険業（87.4%）、不動産業、物品賃貸業（73.2%）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 95.5%、100～499 人で 94.3%、30～99 人で 80.9%、5～29 人で 60.3%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 7、付属統計表第 23 表）。

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

##### ア 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 84.3%（平成 30 年度 85.4%）と最も高くなっている（表 21、付属統計表第 24 表）。

表 21 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	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
平成 26 年度	100.0	88.8	3.5	3.1	4.6
平成 30 年度	100.0	85.4	4.1	4.2	6.3
令和 3 年度	100.0	84.3	3.5	6.1	6.1

## イ 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95.9%（平成30年度95.7%）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95.1%、「子が2人以上の場合」は「10日」が97.4%で、それぞれ法定どおりの日数が最も高くなっている（表22、付属統計表第25表）。

表22 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（複数回答）（%）

	子の看護 休暇制度 規定あり 事業所計	子が1人の場合					子が2人以上の場合				制限 なし	不明
		制限あり	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26年度	100.0	97.4									2.6	-
		(100.0)	(94.8)	(3.9)	(0.5)	(0.8)	(96.6)	(1.7)	(0.2)	(1.5)		
平成30年度	100.0	95.7									4.2	0.1
		(100.0)	(94.5)	(3.6)	(0.5)	(1.0)	(91.7)	(1.8)	(0.5)	(0.4)		
令和3年度	100.0	95.9									4.1	-
		(100.0)	(95.1)	(3.4)	(0.3)	(1.2)	(97.4)	(1.5)	(0.2)	(0.9)		

## ウ 子の看護休暇を取得した場合の賃金の取扱い

子の看護休暇制度を取得した場合の賃金の取扱いについては、「無給」が65.1%（平成30年度65.2%）、「有給」が27.5%（同28.0%）、「一部有給」が7.4%（同6.2%）となっている（表23、付属統計表第26表）。

表23 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24年度	100.0	26.2	13.0	60.0	0.9
平成30年度	100.0	28.0	6.2	65.2	0.6
令和3年度	100.0	27.5	7.4	65.1	-

注：平成24年度は「事業所計」、平成30年度・令和3年度は「子の看護休暇制度の規定あり事業所計」の割合である。

## (3) 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、令和2年4月1日から令和3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28.3%であった。取得者がいた事業所のうち、男女ともに看護休暇を取得した事業所は27.4%、女性のみ取得した事業所は58.2%、男性のみ取得した事業所は14.4%であった（表24、付属統計表第27表）。

表 24 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	女性のみ	男性のみ
			取得者あり	取得者あり	取得者あり
令和3年度	[22.7] 100.0	28.3	(27.4)	(58.2)	(14.4)
		(100.0)			

注：[ ] 内の数値は、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。

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 16.2%で、取得日数については「5日未満」が 75.1%で最も高く、次いで「5～10日」23.6%、「11日以上」1.3%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 6.7%で、取得日数については「5日未満」が 88.8%で最も高く、次いで「5日～10日」10.4%、「11日以上」0.7%の順となっている（表 25、付属統計表第 28 表）。

表 25 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		
			5日未満	5～10日	11日以上
令和3年度	女性	16.2	(75.1)	(23.6)	(1.3)
	男性	6.7	(88.8)	(10.4)	(0.7)

注：「子の看護休暇取得者」は、調査前年度に子の看護休暇を取得した者をいう。

## Ⅱ 多様な正社員制度に関する事項

### 1 多様な正社員制度の導入状況

多様な正社員制度の導入状況は 20.1%（令和 2 年度 28.6%）となっている。各種制度ごとの導入状況（複数回答）をみると、「短時間正社員制度」が 9.7%（同 16.3%）、「勤務地限定正社員制度」が 15.0%（同 17.0%）、「職種・職務限定正社員制度」が 8.7%（同 11.0%）となっている（表 26、付属統計表第 31 表）。

表 26 多様な正社員制度の有無別事業所割合 (%)

	事業所計	制度あり	制度あり			制度なし	不明
			短時間正社員制度	勤務地限定正社員制度	職種・職務限定正社員制度		
令和元年度	100.0	28.2 (100.0)	16.7 (59.0)	17.8 (63.1)	11.1 (39.5)	71.8	-
令和 2 年度	100.0	28.6 (100.0)	16.3 (56.9)	17.0 (59.3)	11.0 (38.5)	70.3	1.0
令和 3 年度	100.0	20.1 (100.0)	9.7 (48.3)	15.0 (74.5)	8.7 (43.3)	79.9	-

### 2 多様な正社員制度の利用状況

#### (1) 多様な正社員制度の利用者の有無別事業所割合

多様な正社員制度の各種制度がある事業所において、令和 2 年 10 月 1 日から令和 3 年 9 月 30 日までの間に制度を利用した者がいた事業所割合は、「短時間正社員制度」が 41.0%（令和 2 年度 43.8%）、「勤務地限定正社員制度」が 41.2%（同 41.7%）、「職種・職務限定正社員制度」が 28.9%（同 37.7%）、となっている。各種制度の利用者がいた事業所のうち、男女ともに利用者がいた事業所の割合は「短時間正社員制度」が 10.0%（同 13.0%）、「勤務地限定正社員制度」が 35.1%（同 35.5%）、「職種・勤務限定正社員制度」が 30.4%（同 44.0%）となっている（表 27、付属統計表第 32 表）。

表 27 多様な正社員制度利用者の有無別事業所割合（複数回答）

	多様な正社員制度がある事業所計	利用者あり	利用状況（複数回答）				利用者なし	不明	
			男女とも利用者あり	女性のみ利用者あり	男性のみ利用者あり	不明			
短時間正社員制度	令和元年度	100.0	31.9	2.3	26.1	3.5	-	68.1	-
			(100.0)	(7.2)	(81.8)	(11.0)	(-)		
	令和2年度	100.0	43.8	5.7	34.4	3.7	-	56.2	-
			(100.0)	(13.0)	(78.6)	(8.4)	(-)		
令和3年度	100.0	41.0	4.1	31.7	5.2	-	59.0	-	
			(100.0)	(10.0)	(77.3)	(12.7)	(-)		
勤務地限定正社員制度	令和元年度	100.0	38.8	14.3	17.5	7.0	-	61.2	-
			(100.0)	(36.9)	(45.1)	(18.0)	(-)		
	令和2年度	100.0	41.7	14.8	17.6	9.3	-	58.3	-
			(100.0)	(35.5)	(42.1)	(22.4)	(-)		
令和3年度	100.0	41.2	14.5	18.8	7.9	-	58.5	-	
			(100.0)	(35.1)	(45.6)	(19.2)	(-)		
職種・職務限定正社員制度	令和元年度	100.0	35.1	10.5	18.2	6.4	-	64.9	-
			(100.0)	(30.0)	(51.9)	(18.1)	(-)		
	令和2年度	100.0	37.7	16.6	11.1	10.0	-	62.3	-
			(100.0)	(44.0)	(29.4)	(26.6)	(-)		
令和3年度	100.0	28.9	8.8	14.2	5.9	-	71.1	-	
			(100.0)	(30.4)	(49.1)	(20.5)	(-)		

注：「利用者」は、多様な正社員制度がある事業所において、令和2年10月1日から令和3年9月30日までの間に制度を利用した者をいう。

## (2) 多様な正社員制度の利用者割

多様な正社員制度の各種制度がある事業所において、令和2年10月1日から令和3年9月30日までの間に制度を利用した者の割合は、「短時間正社員制度」が2.7%（令和2年度3.3%）、「勤務地限定正社員制度」が9.0%（同8.7%）、「職種・職務限定正社員制度」が6.9%（同10.4%）であった。

それぞれの制度の利用者の男女比をみると、「短時間正社員制度」が女性85.8%、男性14.2%、「勤務地限定正社員制度」が女性57.2%、男性42.8%と女性の比率が高くなっているのに対し、「職種・職務限定正社員制度」が女性45.9%、男性54.1%と男性の比率が高くなっている（表28, 附属統計表第33表）。

表 28 多様な正社員制度の利用者割合

(%)

	男女計		女性		男性		
	常用労働者計	利用者	女性常用労働者計	利用者	男性常用労働者計	利用者	
短時間正社員制度	令和元年度	100.0	2.2	100.0	3.8	100.0	0.8
			(100.0)		(80.7)		(19.3)
	令和2年度	100.0	3.3	100.0	5.4	100.0	1.3
			(100.0)		(80.3)		(19.7)
令和3年度	100.0	2.7	100.0	4.8	100.0	0.8	
			(100.0)		(85.8)		(14.2)
勤務地限定正社員制度	令和元年度	100.0	9.6	100.0	11.8	100.0	7.8
			(100.0)		(55.4)		(44.6)
	令和2年度	100.0	8.7	100.0	8.7	100.0	8.7
			(100.0)		(48.3)		(51.7)
令和3年度	100.0	9.0	100.0	10.4	100.0	7.6	
			(100.0)		(57.2)		(42.8)
職種・職務限定正社員制度	令和元年度	100.0	9.3	100.0	11.0	100.0	7.9
			(100.0)		(53.4)		(46.6)
	令和2年度	100.0	10.4	100.0	8.8	100.0	12.0
			(100.0)		(40.9)		(59.1)
令和3年度	100.0	6.9	100.0	6.4	100.0	7.5	
			(100.0)		(45.9)		(54.1)

注1：多様な正社員制度がある事業所の常用労働者を100として集計した。

注2：「利用者」は、前年10月1日から当年9月30日までの間に制度を利用した者をいう。