

事業所調査結果の概要

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68.0%（平成20年度66.4%）、事業所規模30人以上では89.4%（同88.8%）となっており、平成20年度調査より事業所規模5人以上では1.6%ポイント、事業所規模30人以上では0.6%ポイント上昇している（図1）。

産業別にみると、複合サービス事業(96.1%)、金融業、保険業(95.4%)、電気・ガス・熱供給・水道業(94.2%)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99.7%、100～499人で97.5%、30～99人で87.5%、5～29人で61.2%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

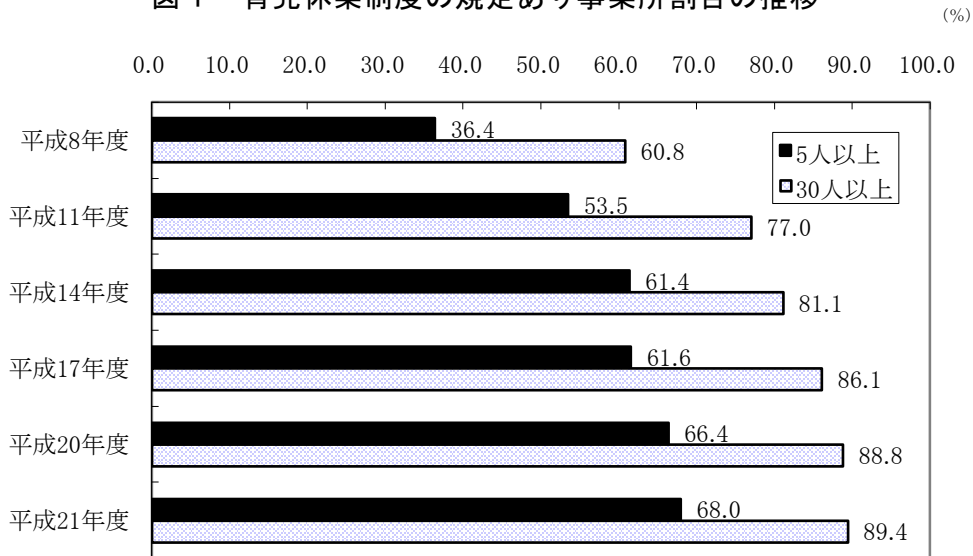
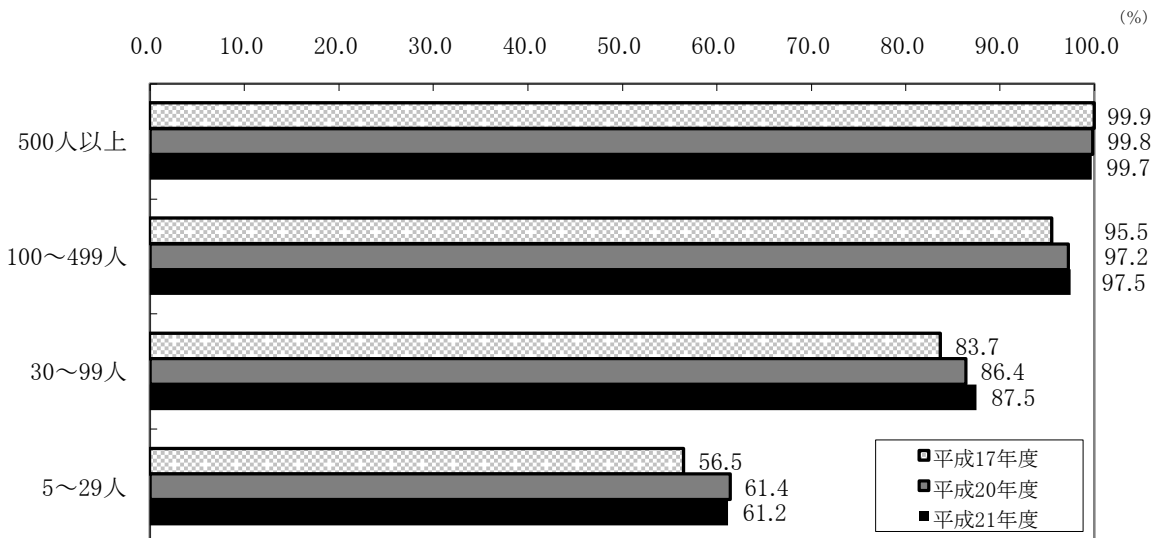


図2 事業所規模別育児休業制度の規定あり事業所割合



(2) 育児休業制度の内容

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85.6%（平成20年度87.0%）と最も多くなっており、次いで「2歳～3歳未満」9.2%（同7.9%）、「1歳6か月を超え2歳未満」3.2%（同3.1%）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	
平成21年度	100.0	85.6	3.2	9.2	2.0	0.0	

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89.9%（平成20年度91.4%）と最も多くなっており、「2回」は1.7%（同1.3%）、「制限なし」は7.9%（同6.8%）となっている（表2、付属統計表第3表）。

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	
平成21年度	100.0	89.9	1.7	0.4	0.0	7.9	

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年度以降の調査では「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。

(3) 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20年4月1日から平成21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21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86.0%（平成20年度93.6%）となった。

平成20年4月1日から平成21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21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3.6%（平成20年度2.5%）となっている（表3、付属統計表第4表）。

表3 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
平成21年度	100.0	86.0	14.0	100.0	3.6	96.4

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20年4月1日から平成21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21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85.6%と平成20年度調査（90.6%）より5.0%ポイント低下した（表4、付属統計表第5表）。

② 男性

平成20年4月1日から平成21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21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1.72%で平成20年度調査（1.23%）より0.49%ポイント上昇した（表4、付属統計表第5表）。

表4 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	平成21年度
女性	49.1	56.4	64.0	70.6	72.3	89.7	90.6	85.6
男性	0.12	0.42	0.33	0.56	0.50	1.56	1.23	1.72

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

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

(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58.6%となっており、平成20年度調査(49.3%)に比べ9.3%ポイント上昇した(表5)。

産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業(90.6%)、金融業、保険業(89.2%)、複合サービス事業(87.1%)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98.3%、100~499人92.5%、30~99人76.2%、5~29人51.9%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41.7%(平成20年度43.1%)、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が35.7%(同34.3%)、「小学校卒業以降も利用可能」が7.4%(同7.6%)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53.1%(同51.2%)で、全事業所に対する割合では31.1%(同25.3%)と、平成20年度調査に比べ5.8%ポイント上昇している(付属統計表第6表)。

表5 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
平成21年度	100.0	58.6 (100.0)	24.4 (41.7)	3.1 (5.2)	20.9 (35.7)	4.0 (6.9)	1.8 (3.1)	4.4 (7.4)	— (-)	31.1 (53.1)	41.4	0.1

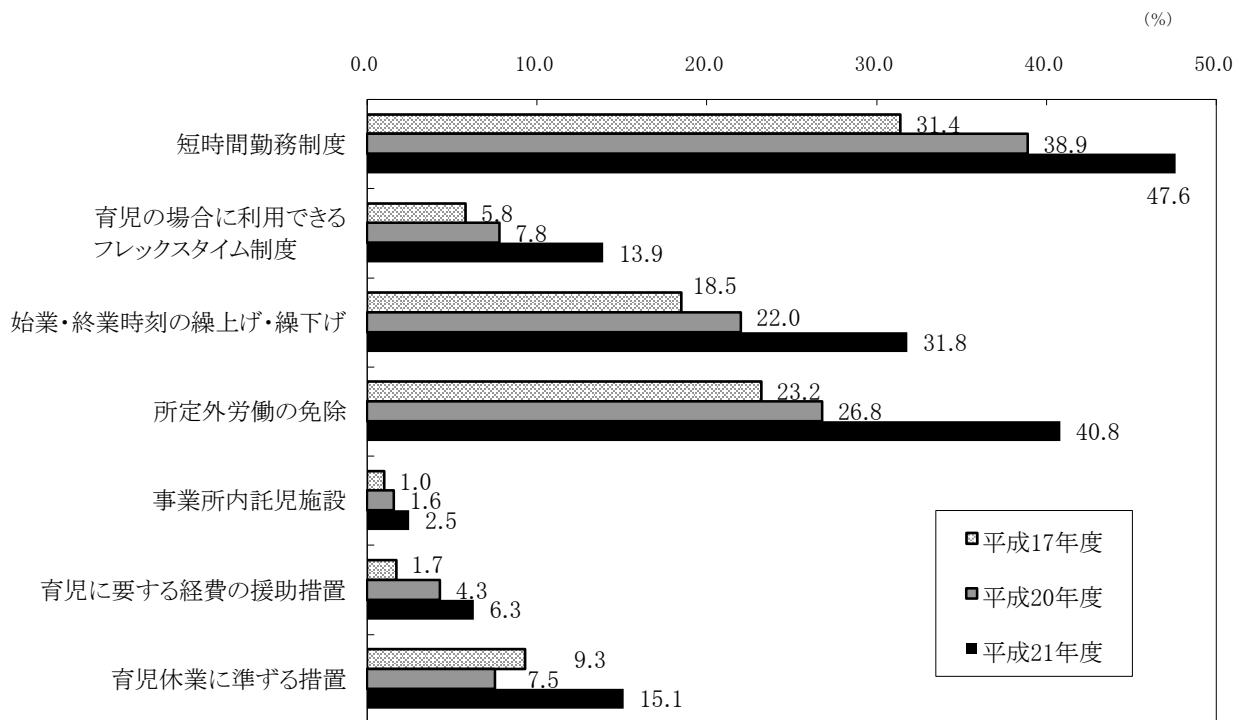
平成21年6月の育児・介護休業法改正前は、事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者について、短時間勤務制度、所定外労働(残業)免除制度、フレックスタイム制度、時差出勤の制度、事業所内保育施設の設置運営などから1つを選択して、制度を設けることが義務付けられていました。

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47.6%（平成20年度38.9%）、「所定外労働の免除」が40.8%（同26.8%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が31.8%（同22.0%）となっている（図3，付属統計表第7表）。

図3 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」が最も多く60.2%（平成20年度57.5%）、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が24.9%（同27.6%）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36.8%（同38.6%）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37.1%（平成20年度36.9%）で、「小学校就学の始期に達するまで」が45.7%（同47.6%）と最も多くなっており、「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57.0%（同57.0%）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53.4%（平成20年度51.6%）、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が26.1%（同26.9%）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42.5%（同44.0%）となっている（表6，付属統計表第8表）。

表6 育児のための短時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							不明	【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			
短時間勤務制度	平成17年度	100.0	31.4 (100.0)	20.3 (64.6)	1.0 (3.2)	6.9 (22.1)	1.0 (3.3)	0.2 (0.8)	0.8 (2.4)	1.1 (3.6)	9.0 (28.6)	
	平成20年度	100.0	38.9 (100.0)	22.4 (57.5)	1.5 (3.9)	10.8 (27.6)	2.0 (5.1)	1.1 (2.9)	1.2 (3.0)	— (—)	15.0 (38.6)	
	平成21年度	100.0	47.6 (100.0)	28.7 (60.2)	1.4 (3.0)	11.9 (24.9)	2.9 (6.0)	1.3 (2.7)	1.5 (3.2)	— (—)	17.5 (36.8)	
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 (100.0)	2.8 (47.9)	0.3 (5.4)	1.1 (18.6)	0.2 (4.3)	0.1 (1.4)	1.2 (21.4)	0.1 (1.0)	2.6 (45.7)	
	平成20年度	100.0	7.8 (100.0)	3.3 (42.0)	0.4 (5.7)	1.5 (19.2)	0.3 (3.5)	0.4 (5.0)	1.9 (24.7)	— (—)	4.1 (52.3)	
	平成21年度	100.0	13.9 (100.0)	7.4 (53.3)	0.6 (4.4)	2.0 (14.3)	1.0 (7.3)	0.8 (5.7)	2.1 (14.9)	— (—)	5.9 (42.2)	
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	平成17年度	100.0	18.5 (100.0)	10.6 (57.1)	0.6 (3.5)	4.6 (25.0)	0.8 (4.1)	0.4 (1.9)	1.4 (7.4)	0.2 (1.0)	7.1 (38.4)	
	平成20年度	100.0	22.0 (100.0)	11.4 (51.6)	1.0 (4.4)	5.9 (26.9)	1.0 (4.8)	0.7 (3.4)	2.0 (8.9)	— (—)	9.7 (44.0)	
	平成21年度	100.0	31.8 (100.0)	17.0 (53.4)	1.3 (4.1)	8.3 (26.1)	1.5 (4.7)	1.0 (3.2)	2.7 (8.5)	— (—)	13.5 (42.5)	
所定外労働の免除	平成17年度	100.0	23.2 (100.0)	11.4 (49.0)	1.3 (5.4)	8.5 (36.5)	0.7 (3.0)	0.3 (1.3)	0.9 (4.0)	0.2 (0.7)	10.4 (44.8)	
	平成20年度	100.0	26.8 (100.0)	9.9 (36.9)	1.6 (6.0)	12.7 (47.6)	0.9 (3.4)	0.5 (1.9)	1.1 (4.2)	— (—)	15.3 (57.0)	
	平成21年度	100.0	40.8 (100.0)	15.1 (37.1)	2.4 (5.9)	18.6 (45.7)	1.4 (3.3)	1.1 (2.8)	2.1 (5.1)	— (—)	23.2 (57.0)	
事業所内託児施設	平成17年度	100.0	1.0 (100.0)	0.4 (39.8)	0.0 (4.8)	0.3 (29.3)	0.0 (1.9)	0.0 (3.7)	0.2 (20.6)	— (—)	0.5 (55.4)	
	平成20年度	100.0	1.6 (100.0)	0.6 (35.4)	0.2 (9.8)	0.7 (47.0)	0.0 (0.7)	0.1 (3.7)	0.1 (3.4)	— (—)	0.9 (54.8)	
	平成21年度	100.0	2.5 (100.0)	1.4 (55.2)	0.1 (5.5)	0.6 (22.5)	0.2 (6.3)	0.0 (2.0)	0.2 (8.5)	— (—)	1.0 (39.3)	
育児に要する経費の援助措置	平成17年度	100.0	1.7 (100.0)	0.5 (28.6)	0.2 (8.9)	0.4 (20.9)	0.3 (15.2)	0.1 (3.3)	0.4 (23.0)	0.0 (0.1)	1.1 (62.5)	
	平成20年度	100.0	4.3 (100.0)	0.7 (15.7)	0.6 (14.4)	0.6 (14.3)	1.5 (35.6)	0.2 (4.3)	0.7 (15.6)	— (—)	3.0 (69.8)	
	平成21年度	100.0	6.3 (100.0)	2.2 (34.3)	0.5 (7.7)	1.2 (18.4)	1.6 (24.8)	0.3 (4.7)	0.6 (10.1)	— (—)	3.7 (58.0)	
育児休業に準ずる措置	平成17年度	100.0	9.3 (100.0)	7.1 (76.1)	0.1 (1.4)	1.2 (12.3)	0.2 (1.8)	0.0 (0.4)	0.3 (2.8)	0.5 (5.2)	1.6 (17.4)	
	平成20年度	100.0	7.5 (100.0)	5.3 (70.2)	0.4 (5.4)	1.4 (18.1)	0.2 (2.3)	0.1 (0.7)	0.3 (3.4)	— (—)	1.8 (24.4)	
	平成21年度	100.0	15.1 (100.0)	10.8 (71.2)	0.8 (5.1)	2.4 (15.6)	0.4 (2.9)	0.3 (2.3)	0.5 (3.0)	— (—)	3.6 (23.7)	

Ⅱ 母性健康管理制度に関する事項

1 母性健康管理制度の規定状況

(1) 妊産婦の通院休暇

妊産婦が保健指導や健康診査を受診するために必要な時間を確保するための休暇（以下「妊産婦の通院休暇」という。）の規定がある事業所は34.5%（平成19年度30.6%）であった。産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業（68.1%）、複合サービス事業（64.2%）でその割合が高く、事業所規模別にみると、規模が大きいほど規定を有している事業所割合が高く、500人以上規模で72.9%となっている（図4、付属統計表第9表）。

(2) 妊娠中の通勤緩和の措置

妊娠中の通勤緩和の措置に関する規定がある事業所は29.2%（平成19年度29.2%）であった。産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業（67.6%）、金融業、保険業（64.2%）で規定を有している事業所の割合が高く、事業所規模別にみると、規模が大きいほど規定を有している事業所の割合が高く、500人以上規模で62.5%となっている（図4、付属統計表第10表）。

(3) 妊娠中の休憩に関する措置

通常の休憩時間とは別に妊婦が休養や補食をとるための休憩に関する措置（以下「妊娠中の休憩に関する措置」という。）の規定がある事業所は29.1%（平成19年度25.0%）であった。産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業（61.8%）、金融業、保険業（60.0%）で規定を有している事業所の割合が高く、事業所規模別にみると、規模が大きいほど制度を有している事業所の割合が高く、500人以上規模で59.5%となっている（図4、付属統計表第11表）。

(4) 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置

妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置に関する規定がある事業所は32.2%（平成19年度32.9%）となっている。産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業（66.0%）、複合サービス事業（64.9%）で規定を有している事業所の割合が高く、事業所規模別にみると、規模が大きいほど規定を有している事業所の割合が高く、500人以上規模で66.2%となっている（図4、付属統計表第12表）。

図4 母性健康管理制度の規定あり事業所割合

