

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) 育児休業制度の利用状況

ア 育児休業者の有無別事業所割合

平成 21 年 10 月 1 日から平成 22 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 23 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 90.1%（平成 22 年度 83.2%）となった。

平成 21 年 10 月 1 日から平成 22 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 23 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 3.7%（同 2.7%）となった（表 1）。

表 1 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 22 年度	[100.0]	[83.2]	[16.8]	[100.0]	[2.7]	[97.3]
平成 23 年度	[100.0]	[90.1]	[9.9]	[100.0]	[3.7]	[96.3]

注1: 調査前年度1年間(平成 23 年度調査においては、平成 21 年 10 月 1 日から平成 22 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 年度調査においては、平成 21 年 10 月 1 日から平成 22 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 22 年度及び平成 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 21 年 10 月 1 日から平成 22 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 23 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 87.8%と平成 22 年度調査（以下、「前回調査」という。）の 84.3%より 3.5 ポイント上昇した（表 2，附属統計表第 1 表）。

また、有期契約労働者の育児休業取得率は 80.7%で、前回調査（71.7%）より 9.0 ポイント上昇した（表 3，附属統計表第 2 表）。

② 男性

平成 21 年 10 月 1 日から平成 22 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 23 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 2.63%で前回調査（1.34%）より 1.29 ポイント上昇した（表 2，附属統計表第 1 表）。

また、男性の有期契約労働者の育児休業取得率は 0.06%で前回調査（2.07%）より 2.01 ポイント低下した（表 3，附属統計表第 2 表）。

表2 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22年度	平成23年度			
女性	85.6	83.7	[84.3]	[87.8]			
男性	1.72	1.38	[1.34]	[2.63]			

表3 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22年度	平成23年度
女性有期契約労働者	51.5	86.6	71.7	[71.7]	[80.7]
男性有期契約労働者	0.10	0.30	2.02	[2.07]	[0.06]

注)平成22年度及び平成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。

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年度調査においては、平成21年10月1日から平成22年9月30日までの1年間。

(2) 育児休業制度の対象労働者

育児・介護休業法において、労使協定で除外できることとなっている者について、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7.5%、「勤続6か月以上1年未満の者」14.7%、「勤続6か月未満の者」9.7%、「1年以内に退職することが明らかな者」12.0%となっている(表4)。

表4 育児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	育児休業の対象としている労働者の種類					①～⑤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 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	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 ④	1年以内に退職することが明らかな者 ⑤		
平成23年度	100.0	7.5	14.7	9.7	21.4	12.0	68.2	1.1

注)岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

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 64.5%となっており、平成 22 年度調査 (59.8%) に比べ 4.7 ポイント上昇した。

産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業 (96.7%)、金融業、保険業 (95.5%)、複合サービス事業 (95.5%) 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 99.6%、100～499 人 94.1%、30～99 人 83.3%、5～29 人 59.7%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」が最も多く 43.9% (平成 22 年度 44.0%)、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が 31.6% (同 32.0%)、「小学校卒業以降も利用可能」が 7.8% (同 8.1%) 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 49.4% (同 50.1%) で、全事業所に対する割合では 31.9% (同 30.0%) と、平成 22 年度調査に比べ 1.9 ポイント上昇した (表 5、付属統計表第 3 表)。

表 5 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	【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	26.3	3.7	19.3	4.2	1.7	4.8	29.9	40.0	0.2
		(100.0)	(43.9)	(6.1)	(32.2)	(7.0)	(2.8)	(8.0)	(50.0)		
平成 22 年度	[100.0]	[59.8]	[26.3]	[3.5]	[19.2]	[4.3]	[1.7]	[4.8]	[30.0]	[39.9]	[0.2]
	[(100.0)]	[(44.0)]	[(43.9)]	[(5.8)]	[(32.0)]	[(7.1)]	[(2.9)]	[(8.1)]	[(50.1)]		
平成 23 年度	[100.0]	[64.5]	[28.4]	[4.3]	[20.4]	[4.0]	[2.4]	[5.0]	[31.9]	[35.4]	[0.1]
	[(100.0)]	[(43.9)]	[(43.9)]	[(6.6)]	[(31.6)]	[(6.2)]	[(3.8)]	[(7.8)]	[(49.4)]		

注) 平成 22 年度及び平成 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。

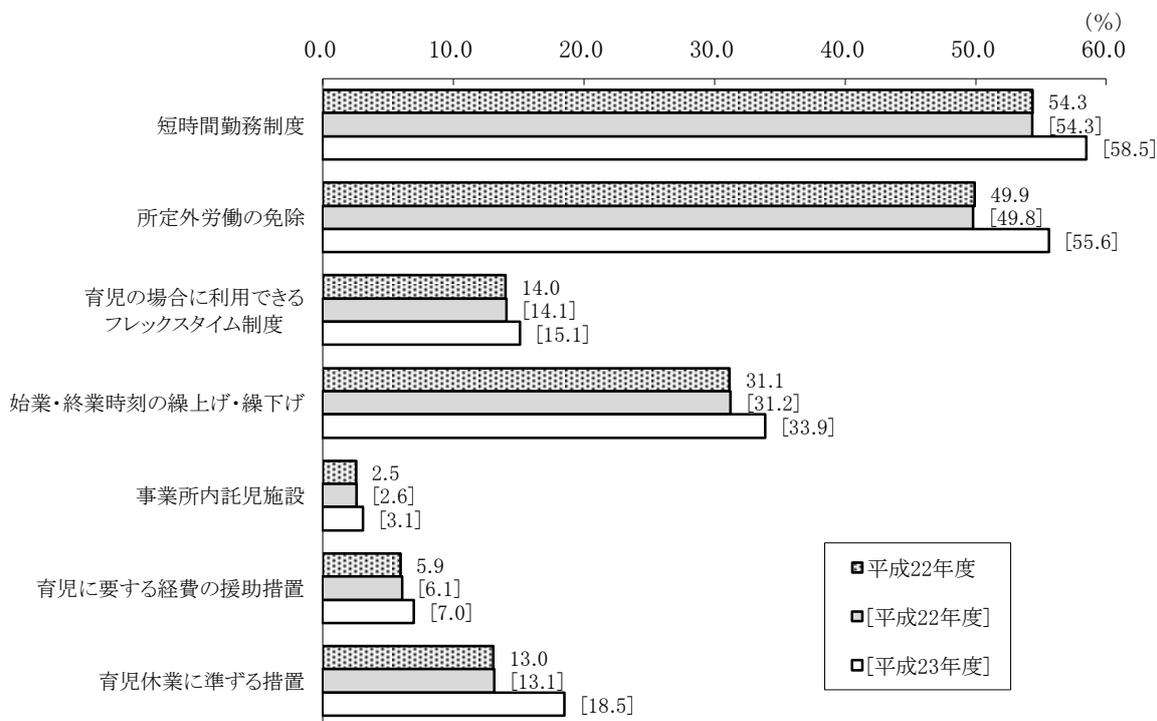
平成 21 年 6 月の育児・介護休業法改正前は、事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者について、短時間勤務制度、所定外労働(残業)免除制度、フレックスタイム制度、時差出勤の制度、事業所内保育施設の設置運営などから1つを選択して、制度を設けることが義務付けられていました。

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。平成 24 年 7 月 1 日より常時 100 人以下の労働者を雇用する事業主についても全面施行。)

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58.5%（平成22年度54.3%）、「所定外労働の免除」が55.6%（同49.8%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が33.9%（同31.2%）となっている（図1）。

図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（複数回答）



注)平成22年度及び平成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」が最も多く62.9%（平成22年度61.5%）、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が21.4%（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33.0%（同34.6%）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」が最も多く53.0%（平成22年度50.5%）、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が31.6%（同33.3%）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40.6%（同43.2%）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」が最も多く53.7%（平成22年度51.0%）、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が24.5%（同23.4%）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41.7%（同42.9%）となっている（表6）。

表6 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							
			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	【再掲】「小学校就学の始期に達するまで」以上 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22年度	[100.0]	[54.3] [(100.0)]	[33.4] [(61.5)]	[2.1] [(3.8)]	[12.0] [(22.1)]	[3.2] [(5.8)]	[1.5] [(2.8)]	[2.2] [(4.0)]	[18.8] [(34.6)]
	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)]
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22年度	[100.0]	[49.8] [(100.0)]	[25.1] [(50.5)]	[3.1] [(6.3)]	[16.6] [(33.3)]	[1.7] [(3.4)]	[1.3] [(2.5)]	[2.0] [(4.0)]	[21.5] [(43.2)]
	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)]
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22年度	[100.0]	[14.1] [(100.0)]	[6.3] [(44.9)]	[1.3] [(9.2)]	[2.7] [(19.4)]	[0.6] [(4.5)]	[0.6] [(4.2)]	[2.5] [(17.8)]	[6.5] [(45.9)]
	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)]
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22年度	[100.0]	[31.2] [(100.0)]	[15.9] [(51.0)]	[1.9] [(6.0)]	[7.3] [(23.4)]	[1.9] [(6.0)]	[0.8] [(2.7)]	[3.4] [(10.9)]	[13.4] [(42.9)]
	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)]
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22年度	[100.0]	[2.6] [(100.0)]	[1.1] [(43.4)]	[0.5] [(17.5)]	[0.7] [(25.3)]	[0.1] [(2.7)]	[0.1] [(4.5)]	[0.2] [(6.6)]	[1.0] [(39.1)]
	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)]
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22年度	[100.0]	[6.1] [(100.0)]	[1.8] [(28.9)]	[0.7] [(10.9)]	[1.2] [(19.6)]	[1.6] [(26.9)]	[0.3] [(5.5)]	[0.5] [(8.2)]	[3.7] [(60.3)]
	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)]
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22年度	[100.0]	[13.1] [(100.0)]	[9.1] [(69.4)]	[0.7] [(5.4)]	[1.9] [(14.5)]	[0.4] [(3.0)]	[0.3] [(2.1)]	[0.7] [(5.5)]	[3.3] [(25.2)]
	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)]

注) 平成22年度及び平成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。

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についての賃金の取扱いについては「無給」が75.8%（平成22年度79.6%）で最も多く、「有給」が10.9%（同9.5%）、「一部有給」は12.8%（同10.9%）となっている（表7）。

表7 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22年度	100.0	9.6	10.8	79.6	0.0
平成22年度	[100.0]	[9.5]	[10.9]	[79.6]	[0.0]
平成23年度	[100.0]	[10.9]	[12.8]	[75.8]	[0.5]

注) 平成22年度及び平成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。

注) 平成22年度は、短時間勤務制度がある事業所における短縮時間分賃金の取扱いについて調査

(短時間勤務制度の有無別にみた短縮時間分賃金の取扱い別事業所割合 平成23年度) (%)

	有給	一部有給	無給	不明
全事業所	16.4	15.0	65.1	3.5
制度がある事業所	10.9	12.8	75.8	0.5
制度がない事業所	24.1	18.3	50.3	7.3

注) 岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

II 介護休暇制度に関する事項

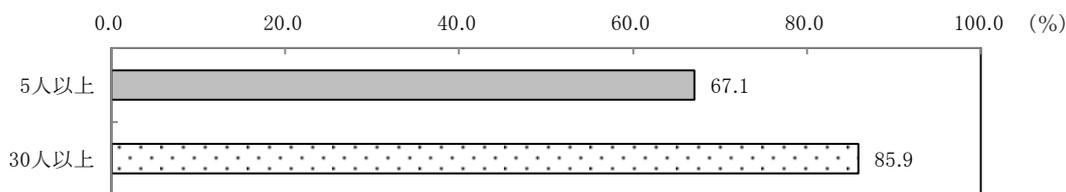
1 介護休暇制度の規定状況

介護休暇制度の規定がある事業所（事業所規模 5 人以上）の割合は 67.1%となっている（図 2）。

産業別にみると、金融業、保険業（94.3%）、電気・ガス・熱供給・水道業（93.6%）、複合サービス事業（92.4%）で制度がある事業所の割合が高くなっている。

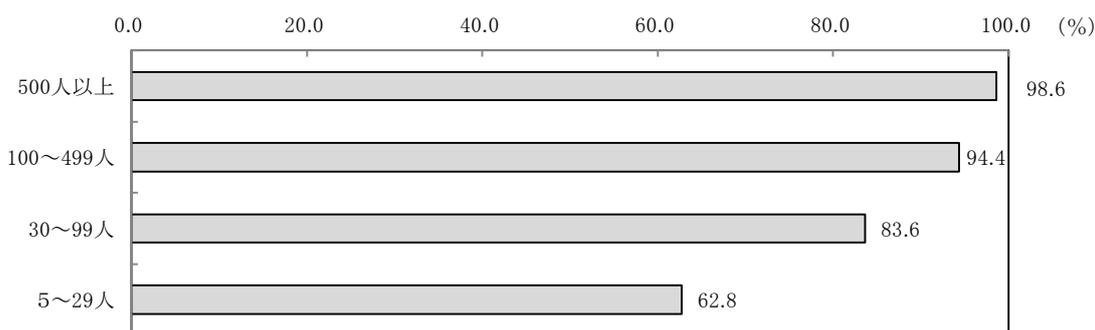
事業所規模別にみると、500 人以上では 98.6%、100～499 人では 94.4%、30～99 人では 83.6%、5～29 人では 62.8%となっており、規模が大きくなるほど規定がある事業所の割合が高くなっている（図 3, 付属統計表第 4 表）。

図 2 介護休暇制度の規定あり事業所割合



注) 岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

図 3 事業所規模別介護休暇制度の規定あり事業所割合



注) 岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

2 介護休暇制度の内容

(1) 介護休暇の取得日数

介護休暇制度の規定がある事業所において、介護休暇の取得日数について「制限がある」とする事業所割合は 94.6%となっている。取得日数に「制限がある」とする事業所のうち「法律どおり制限がある」とする事業所は 88.6%で最も高くなっている（表 8, 付属統計表第 4 表）。

表 8 介護休暇の取得日数の制限の有無及び取得可能日数別事業所割合 (%)

	介護休暇制度規定あり事業所計	制限あり					その他、法律を上回る制限がある	制限なし
		制限あり	法律どおり制限がある	同一の労働者につき法律を上回る制限がある	11～20日	20日以上		
平成 23 年度	100.0	94.6 (100.0)	83.8 (88.6)	6.8 (7.2)	1.1 (1.2)	5.7 (6.0)	4.0 (4.2)	5.5

注) 岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

(2) 介護休暇制度の対象となる家族の範囲

介護休暇制度の規定がある事業所において、対象となる家族の範囲について「制限がある」とする事業所割合は85.9%であり、その対象となる家族をみると（複数回答）、「本人の父母」については97.8%、「配偶者」については97.1%、「子ども」については95.7%、「配偶者の父母」については92.2%となっている（表9）。

表9 介護休暇制度の対象としている家族の範囲別事業所割合（複数回答）（%）

	対象に制限あり									対象に制限なし	不明
	配偶者	子ども	本人の父母	配偶者の父母	祖父母	兄弟姉妹	孫	その他			
全事業所	74.9 (95.5)	72.9 (93.0)	75.1 (95.8)	68.6 (87.5)	58.4 (74.4)	53.8 (68.6)	50.3 (64.2)	17.3 (22.1)	19.9	1.7	
規定がある事業所	83.4 (97.1)	82.2 (95.7)	84.0 (97.8)	79.7 (92.9)	70.2 (81.8)	65.8 (76.7)	61.3 (71.4)	23.3 (27.1)	14.1	0.0	
規定がない事業所	57.7 (90.9)	54.4 (85.7)	57.3 (90.3)	46.0 (72.4)	34.2 (53.9)	29.3 (46.2)	27.9 (44.0)	5.2 (8.2)	32.1	4.4	

注)岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

(3) 介護休暇を取得した場合の賃金の取扱い

介護休暇制度の規定がある事業所において、介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70.8%で最も多く、「有給」が15.9%、「一部有給」は12.6%となっている（表10）。

表10 介護休暇取得の場合の賃金の取扱い別事業所割合（%）

	有給	一部有給	無給	不明
全事業所	17.0	16.4	63.1	3.5
規定がある事業所	15.9	12.6	70.8	0.7
規定がない事業所	19.2	24.4	47.9	8.5

注)岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

(4) 介護休暇制度の対象労働者

育児・介護休業法において、労使協定で除外できることとなっている者について、介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7.5%、「勤続6か月未満の者」については11.1%となっている（表11）。

表11 介護休暇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	介護休暇の対象としている労働者の種類(M.A.)				①～⑤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 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	1年以内に退職することが明らかかな者 ⑤		
平成23年度	100.0	7.5	18.8	11.1	17.6	73.1	1.4

注)岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

3 介護休暇制度の利用状況

(1) 介護休暇取得者の有無別事業所割合

平成22年4月1日から平成23年3月31日までの間に介護休暇を取得した者がいた事業所の割合は2.5%であった。取得者がいた事業所のうち、男女労働者ともに介護休暇を取得した事業所の割合は16.8%、女性労働者のみ取得した事業所の割合は51.1%、男性労働者のみ取得した事業所の割合は32.1%であった（表12）。

表12 介護休暇取得状況別事業所割合 (%)

	事業所計	介護休暇取得者あり事業所			介護休暇取得者なし事業所	不明
		男女とも取得者あり事業所	女性のみ取得者あり事業所	男性のみ取得者あり事業所		
平成23年度	100.0	2.5 (100.0)	0.4 (16.8)	1.3 (51.1)	0.8 (32.1)	97.5 0.0

注) 岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

(2) 介護休暇取得者割合

常用労働者に占める介護休暇取得者の割合は、0.14%であり、男女別にみると、女性は、0.22%、男性は0.08%となっている。また、介護休暇取得者の男女比は、女性64.0%、男性36.0%であった（表13、付属統計表第5表）。

表13 介護休暇取得者割合 (%)

	男女計		女性		男性	
	常用労働者計	介護休暇取得者	女性常用労働者計	介護休暇取得者	男性常用労働者計	介護休暇取得者
平成23年度	100.0	0.14	100.0	0.22	100.0	0.08

介護休暇取得者の男女割合 (%)

	介護休暇取得者計	女性	男性
平成23年度	100.0	64.0	36.0

注) 岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

(3) 介護休暇の取得日数

介護休暇の取得日数についてみると、女性労働者は、「1～5日」が72.1%と最も多く、次いで「10日以上」19.6%、「6～9日」8.3%の順となっている。男性労働者は、「1～5日」が69.5%で最も多く、次いで「10日以上」16.4%、「6～9日」14.1%の順となっている（表14）。

表14 取得日数別介護休暇取得者割合 (%)

	介護休暇取得者計	取得日数		
		1～5日	6～9日	10日以上
女性	100.0	72.1	8.3	19.6
男性	100.0	69.5	14.1	16.4

注) 岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

Ⅲ 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規定状況、内容

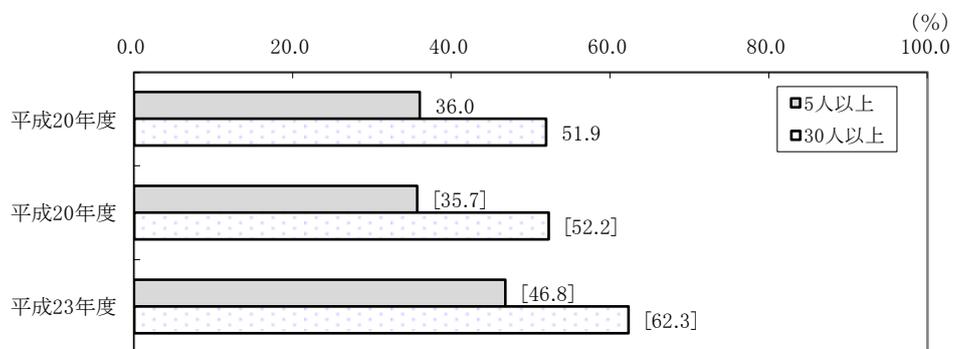
(1) 配偶者出産休暇制度の規定状況

配偶者出産休暇制度の規定がある事業所の割合は 46.8%（平成 20 年度 35.7%）で、平成 20 年度調査（以下「前回調査」という。）に比べ 11.1 ポイント上昇した（図 4）。

産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業（95.8%）、複合サービス事業（90.2%）、金融業、保険業（66.2%）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 86.4%（平成 20 年度 80.7%）、100～499 人 67.3%（同 62.7%）、30～99 人 60.7%（同 48.9%）、5～29 人 43.3%（同 32.1%）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おり、全ての事業所規模で前回調査を上回った。（図 5、付属統計表第 6 表）。

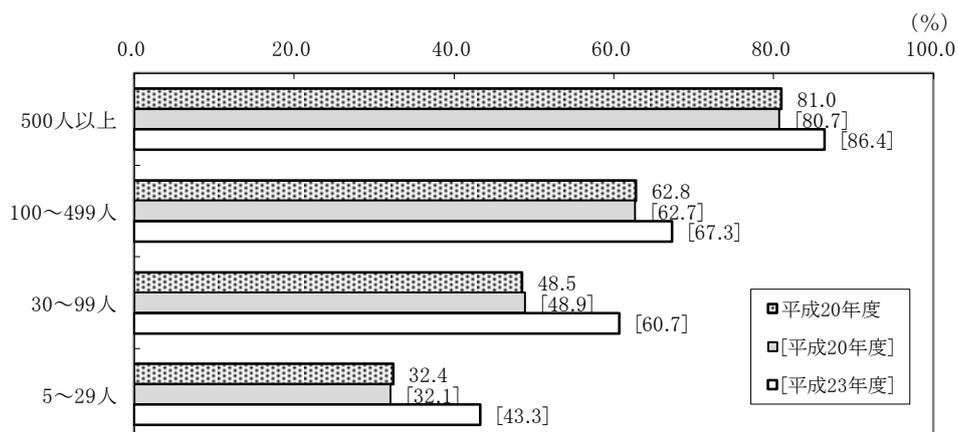
図 4 配偶者出産休暇制度の規定がある事業所割合の推移



注 1) 平成 20 年度及び平成 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。

注 2) 平成 20 年度は、配偶者出産休暇制度がある事業所割合について調査。

図 5 事業所規模別配偶者出産休暇制度の規定がある事業所割合



注) 平成 20 年度及び平成 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。

2 配偶者出産休暇制度の内容

(1) 配偶者出産休暇制度の取得可能日数

配偶者出産休暇制度の規定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、「1～5日」が88.9%（平成20年度91.7%）と最も多くなっている（表15、付属統計表第5表）。

表15 配偶者出産休暇制度の規定の有無、取得可能日数別事業所割合 (%)

	事業所計	配偶者出産休暇制度の規定がある事業所計		取得可能日数								規定なし	不明
				1～5日	6～10日	11～15日	16～20日	21日以上	その他	不明	制限なし		
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
平成20年度	100.0	[35.7]	[(100.0)]	[(91.7)]	[(2.5)]	[(0.3)]	[(0.1)]	[(1.4)]	[(4.1)]	[(0.0)]	[—]	[63.9]	[0.3]
平成23年度	100.0	[46.8]	[(100.0)]	[(88.9)]	[(2.3)]	[(0.7)]	[(0.5)]	[(2.7)]	[(2.8)]	[—]	[(2.1)]	[52.6]	[0.6]

注1)平成20年度及び平成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。

注2) ()は、「配偶者出産休暇制度がある事業所」を100とした割合である。

注3)平成20年度は、配偶者出産休暇制度がある事業所の取得可能日数について調査。

(2) 配偶者出産休暇取得の場合の賃金の取扱い

配偶者出産休暇制度の規定がある事業所において、配偶者出産休暇を取得した場合の賃金の取扱いについては、「有給」が77.6%（平成20年度82.8%）と最も多く、「無給」は15.0%（同12.3%）、「一部有給」は7.2%（同4.4%）となっている（表16）。

表16 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の規定がある事業所計	有給	一部有給	無給	不明
平成20年度	100.0	82.8	4.2	12.4	0.7
平成20年度	[100.0]	[82.8]	[4.4]	[12.3]	[0.5]
平成23年度	[100.0]	[77.6]	[7.2]	[15.0]	[0.2]

注1)平成20年度及び平成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。

注2)平成20年度は、配偶者出産休暇制度がある事業所における休暇中の賃金の取扱いについて調査

(規定の有無別 配偶者出産休暇取得の場合の賃金の取扱い別事業所割合 平成23年度) (%)

	有給	一部有給	無給	不明
全事業所	46.3	12.8	37.7	3.2
規定がある事業所	77.6	7.2	15.0	0.2
規定がない事業所	18.9	18.0	57.9	5.2

注)岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

3 配偶者出産休暇制度の利用状況

配偶者出産休暇制度の規定がある事業所において、平成21年10月1日から平成22年9月30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52.9%（平成20年度55.8%）であった（表17）。

表17 配偶者出産休暇利用者割合 (%)

	配偶者出産休暇制度の規定がある事業所における配偶者が出産した男性労働者計	配偶者出産休暇利用者
平成20年度	100.0	55.6
平成20年度	[100.0]	[55.8]
平成23年度	[100.0]	[52.9]

注1)平成20年度及び平成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。

注2)平成20年度は、配偶者出産休暇制度がある事業所における配偶者出産休暇制度利用者について調査。

IV 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53.1%と平成20年度調査（29.9%）に比べ23.2ポイント上昇している。

産業別にみると、複合サービス業（71.4%）、宿泊業、飲食サービス業（68.6%）、金融業、保険業（68.0%）で制度がある事業所割合が高くなっている（表18）。

表18 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20年度	100.0	29.9	69.8	0.3
平成20年度	[100.0]	[29.9]	[69.7]	[0.4]
平成23年度	[100.0]	[53.1]	[46.8]	[0.1]

注1)平成20年度及び平成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。

注2)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。

V 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20.5%と平成22年度調査（13.8%）に比べ6.7ポイント上昇した。

産業別にみると、情報通信業（26.8%）、複合サービス事業（26.2%）、生活関連サービス業、娯楽業（25.5%）で制度がある事業所割合が高くなっている（表19、付属統計表第7表）。

表19 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22年度	[100.0]	[13.8]	[86.2]	[-]
平成23年度	[100.0]	[20.5]	[79.5]	[0.0]

注)平成22年度及び平成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。