

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73.1%（平成26年度74.7%）、事業所規模30人以上では91.9%（同94.7%）となっており、平成26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2.8ポイント低下した（図1）。

産業別にみると、複合サービス事業(100%)、電気・ガス・熱供給・水道業(95.3%)、金融業、保険業(93.6%)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100%、100～499人で98.4%、30～99人で90.2%、5～29人で69.2%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）。

図1 育児休業制度の規定あり事業所割合の推移

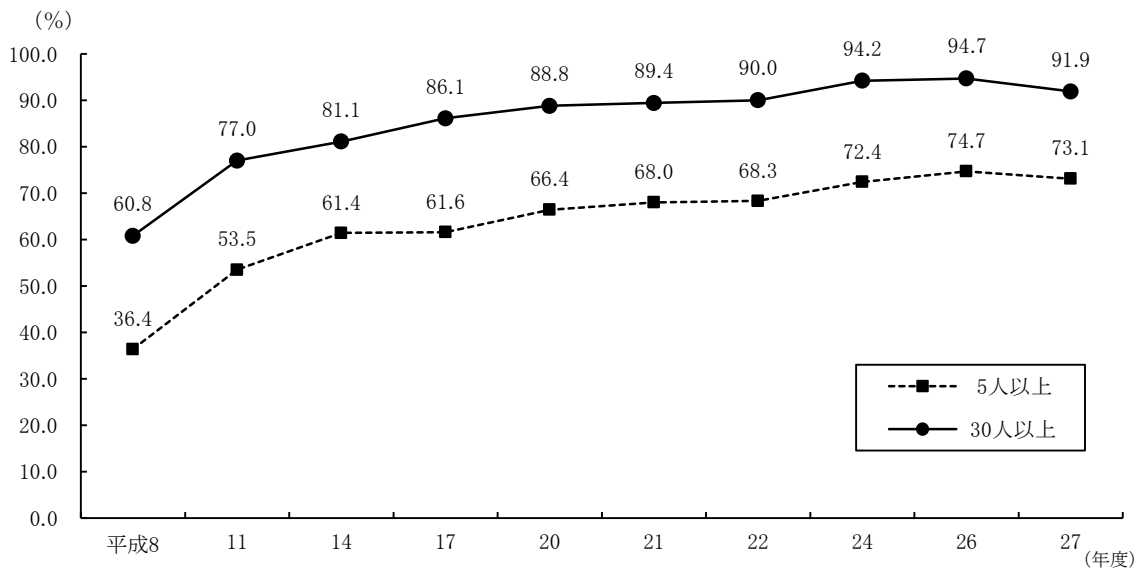
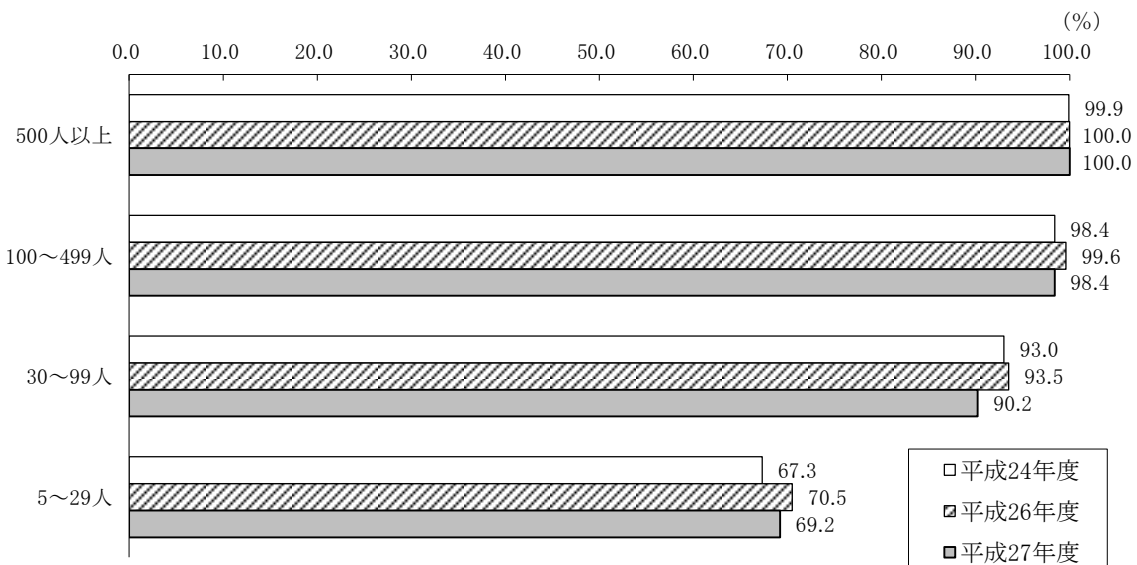


図2 事業所規模別育児休業制度の規定あり事業所割合



(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84.8%（平成26年度84.9%）と最も高くなっており、次いで「2歳～3歳未満」9.2%（同7.6%）、「1歳6か月を超え2歳未満」4.0%（同4.6%）の順となっている（表1）。

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
平成24年度	100.0	86.4	3.2	8.3	2.2
平成26年度	100.0	84.9	4.6	7.6	2.8
平成27年度	100.0	84.8	4.0	9.2	2.0

イ 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15.2%（平成24年度18.9%）であり、このうち「毎月金銭を支給する」は8.6%（同10.3%）、「一時金等を支給する」は7.7%（同10.2%）となっている（表2）。

表2 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方法別事業所割合（複数回答） (%)

	事業所計	金銭の支給あり	支給方法(複数回答)		金銭の支給なし	不明
			毎月金銭を 支給する	一時金等を 支給する		
平成24年度	100.0	18.9	10.3	10.2	80.8	0.3
平成27年度	100.0	15.2	8.6	7.7	84.8	0.1

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23.6%（平成24年度19.3%）、「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16.7%（同19.4%）「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27.7%（同29.2%）、「その他の取扱いを決めている」が4.6%（同5.8%）、「特に決めていない」が27.4%（同26.2%）となっている（表3）。

表3 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
平成24年度	[64.1] 100.0	19.3	19.4	29.2	5.8	26.2
平成27年度	[64.4] 100.0	23.6	16.7	27.7	4.6	27.4

注:[]内の割合は、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 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72.8%（平成24年度73.1%）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21.2%（同19.6%）、「会社の人事管理等の都合により決定する」が5.9%（同6.8%）となっている（表4）。

表4 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24年度	100.0	73.1	19.6	6.8	0.5
平成27年度	100.0	72.8	21.2	5.9	0.1

(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25年10月1日から平成26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27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84.0%（平成26年度86.6%）となり、2.6ポイント低下した（図3）。

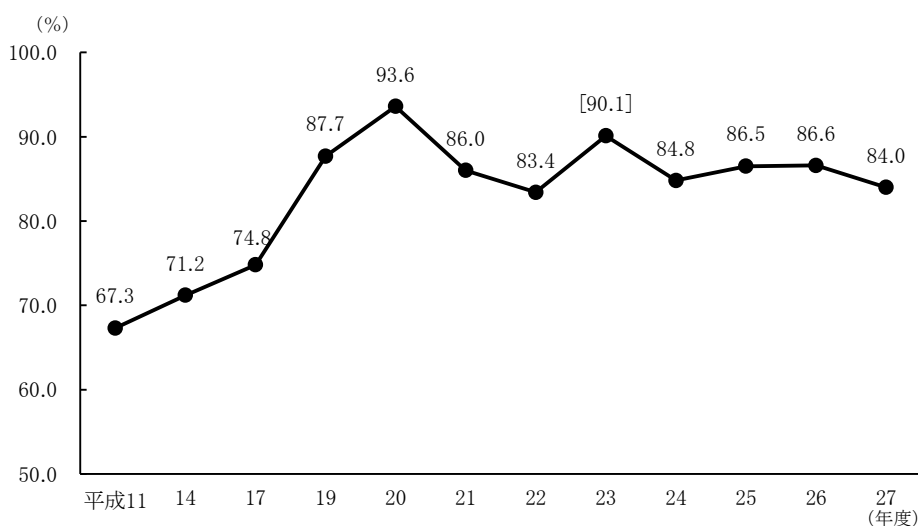
また、女性の有期契約労働者についてみると、育児休業者がいた事業所の割合は75.0%（同75.4%）となり、0.4ポイント低下した（表5）。

平成25年10月1日から平成26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27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4.4%（同4.2%）となり、0.2ポイント上昇した（図3）。

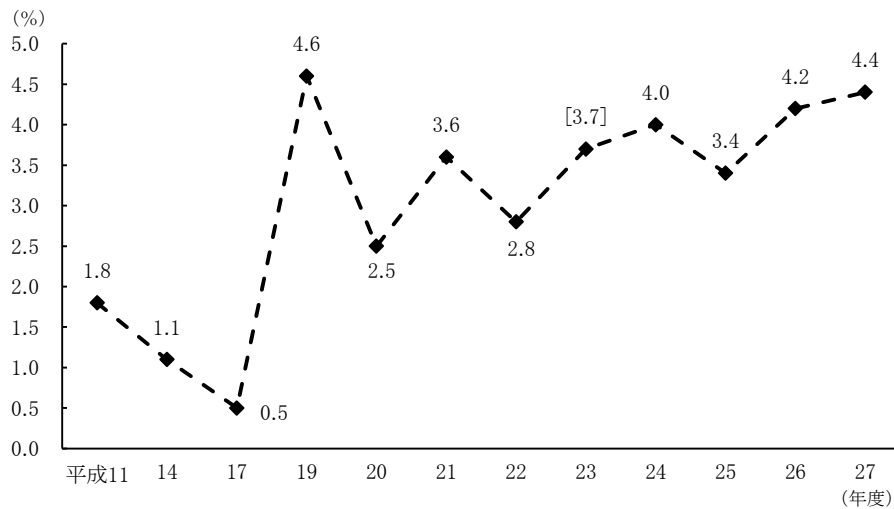
また、男性の有期契約労働者についてみると、育児休業者がいた事業所の割合は6.0%（同3.6%）となり、2.4ポイント上昇した（表5）。

(女性)

図3 育児休業者の有無別事業所割合



(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 5 有期契約労働者の育児休業者の有無別事業所割合

(%)

	女性				男性			
	出産者がいた事業所計	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	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
平成 25 年度	100.0	87.1	74.2	25.8	100.0	89.9	1.5	98.5
平成 26 年度	100.0	92.4	75.4	22.8	100.0	84.5	3.6	96.4
平成 27 年度	100.0	85.5	75.0	25.0	100.0	78.2	6.0	94.0

注1: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。

イ 育児休業者割合

① 女性

平成 25 年 10 月 1 日から平成 26 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 27 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 81.5%と前回調査(平成 26 年度 86.6%)より 5.1 ポイント低下した(図 4, 付属統計表第 1 表)。

また、有期契約労働者の育児休業取得率は 73.4%で、前回調査(同 75.5%)より 2.1 ポイント低下した(表 6, 付属統計表第 2 表)。

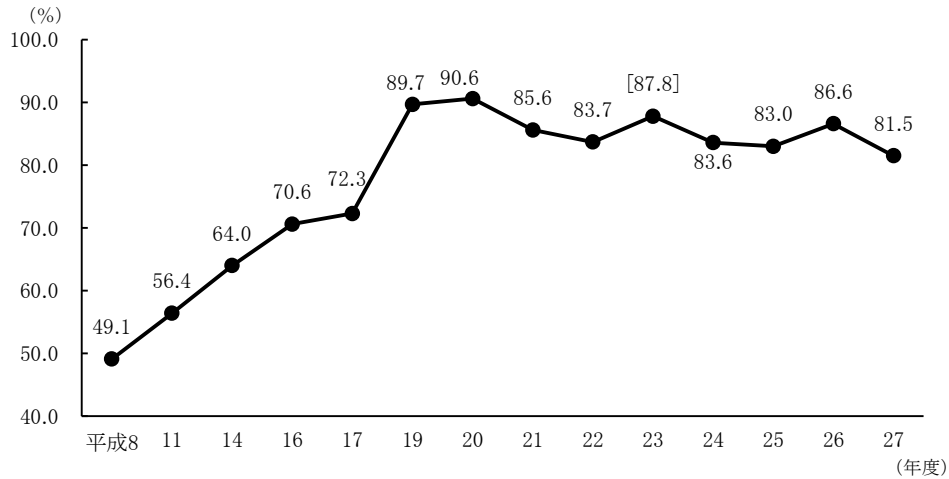
② 男性

平成 25 年 10 月 1 日から平成 26 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 27 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 2.65%で、前回調査(同 2.30%)より 0.35 ポイント上昇した(図 4, 付属統計表第 1 表)。

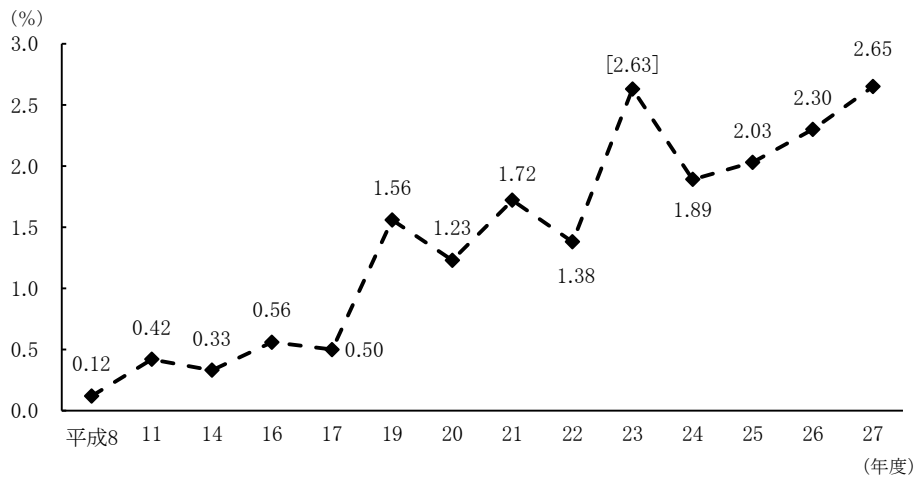
また、男性の有期契約労働者の育児休業取得率は 4.05%で、前回調査(同 2.13%)より 1.92 ポイント上昇した(表 6, 付属統計表第 2 表)。

(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6 有期契約労働者の育児休業取得率

(%)

	平成17年度	20年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
女性	51.5	86.6	71.7	[80.7]	71.4	69.8	75.5	73.4
男性	0.10	0.30	2.02	[0.06]	0.24	0.78	2.13	4.05

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 配偶者出産者の世帯別の状況

平成25年10月1日から平成26年9月30日までの1年間に、配偶者が出産した男性について、世帯の状況をみると、専業主婦世帯の夫の割合は51.6%であり、そのうち平成27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2.22%であった(表7, 附属統計表第3表)。

表7 専業主婦世帯の夫のうち、育児休業者割合 (%)

	専業主婦世帯の夫計		育児休業者
	[51.6]	100.0	2.22
平成27年度			

注:[]内の割合は、配偶者が出産した男性労働者のうち、専業主婦世帯の夫の割合である。

エ 育児休業終了後の復職状況

平成26年4月1日から平成27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92.8% (平成24年度89.8%)、退職した者の割合は7.2% (同10.2%) であった。男性については復職した者の割合は99.9% (同99.6%)、退職した者の割合は0.1% (同0.4%) であった (表8)。

表8 育児休業終了後の復職者及び退職者割合 (%)

	女性			男性		
	育児休業者計	復職者	退職者	育児休業者計	復職者	退職者
平成24年度	100.0	89.8	10.2	100.0	99.6	0.4
平成27年度	100.0	92.8	7.2	100.0	99.9	0.1

注1:「育児休業者」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。

オ 育児休業の取得期間

平成26年4月1日から平成27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31.1% (平成24年度33.8%) と最も高く、次いで「12か月～18か月未満」27.6% (同22.4%)、「8か月～10か月未満」12.7% (同13.7%) の順となっている。

一方、男性は「5日未満」が56.9% (平成24年度41.3%) と最も高く、1か月未満が8割を超えている (表9, 図5)。

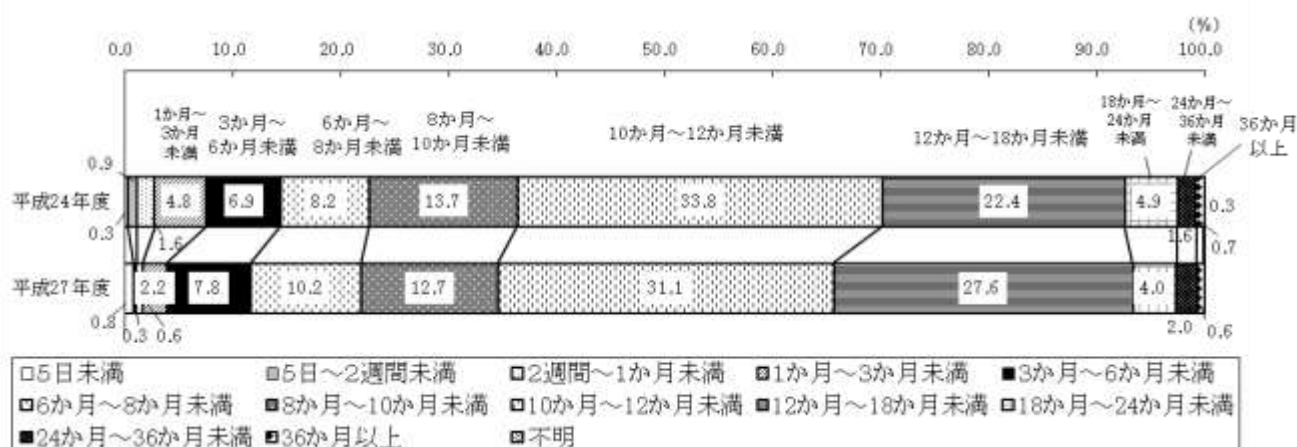
表9 取得期間別育児休業後復職者割合 (%)

	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	不明	
		女性	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
	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	—
男性	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	—	—	—
	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	—	—	—

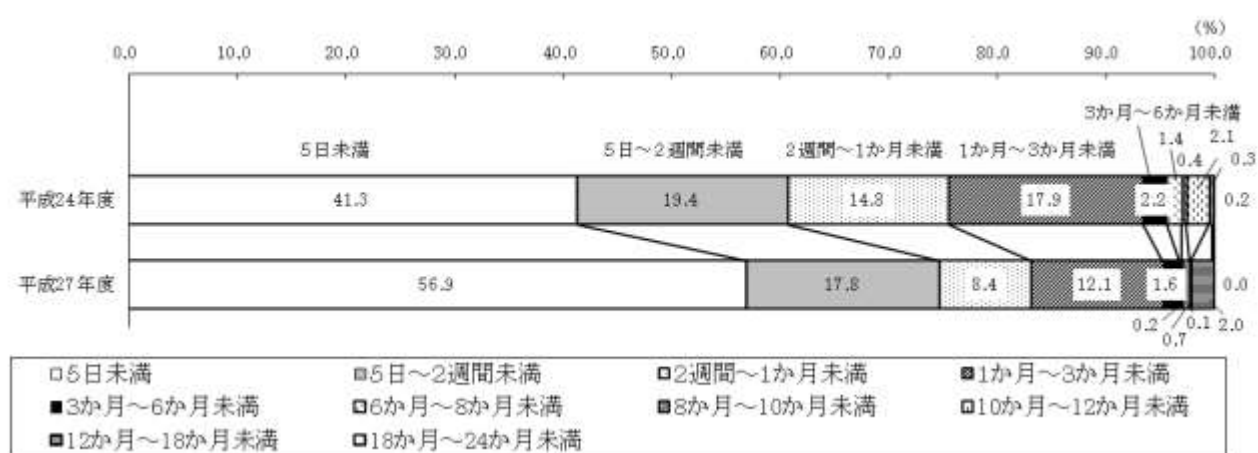
注:「育児休業後復職者」は、調査前年度1年間に育児休業を終了し、復職した者をいう。

図5 男女別、取得期間別育児休業後復職者割合

(女性)



(男性)



カ パパ・ママ育休プラス¹の利用状況

平成26年4月1日から平成27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2.9%であった(表10)。

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1.9%であった(表11, 付属統計表第4表)。

平成26年4月1日から平成27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5.1%であった(表10)。

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3.0%であった(表11, 付属統計表第4表)。

¹ 「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

注1:「育児休業後復職者」は、調査前年度1年間(平成 26 年4月1日から平成 27 年3月 31 日)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・ママ育休プラスの利用者割合 (%)

	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

注1:「育児休業後復職者」は、調査前年度1年間(平成 26 年4月1日から平成 27 年3月 31 日)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。

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61.3%となっており、前回調査（平成26年度）と同率であった。

産業別にみると、複合サービス事業(97.3%)、金融業、保険業(94.9%)、電気・ガス・熱供給・水道業(87.9%)において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99.2%、100～499人で95.2%、30～99人で80.9%、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が高くなっている。

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39.0%（平成26年度38.8%）、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が32.5%（同32.7%）、「小学校卒業以降も利用可能」が8.3%（同9.7%）となっている。「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54.1%（同54.6%）で、全事業所に対する割合では33.2%（同33.5%）と、前回調査に比べ0.3ポイント低下した（表12、付属統計表第5表）。

表12 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 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		
平成25年度	100.0	62.1 (100.0)	24.4 (39.3)	3.7 (6.0)	20.9 (33.7)	4.1 (6.6)	2.8 (4.6)	6.1 (9.8)	33.9 (54.7)	37.7	0.2
平成26年度	100.0	61.3 (100.0)	23.8 (38.8)	4.0 (6.5)	20.1 (32.7)	4.7 (7.6)	2.9 (4.7)	5.9 (9.7)	33.5 (54.6)	37.8	0.9
平成27年度	100.0	61.3 (100.0)	23.9 (39.0)	4.3 (7.0)	20.0 (32.5)	4.5 (7.3)	3.6 (5.9)	5.1 (8.3)	33.2 (54.1)	38.6	0.0

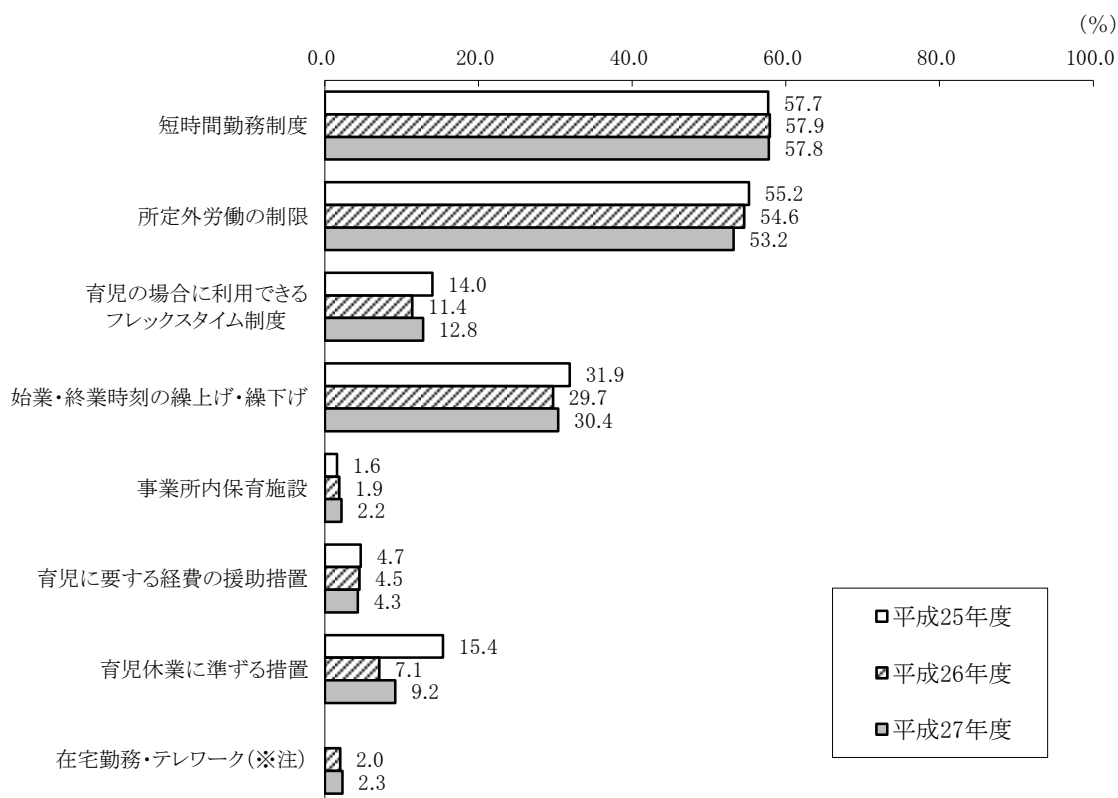
平成21年6月の育児・介護休業法改正前は、事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者について、短時間勤務制度、所定外労働（残業）免除制度、フレックスタイム制度、時差出勤の制度、事業所内保育施設の設置運営などから1つを選択して、制度を設けることが義務付けられていました。

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、多い順に「短時間勤務制度」が57.8%（平成26年度57.9%）、「所定外労働の制限」が53.2%（同54.6%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が30.4%（同29.7%）となっている（図6）。

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）



※注:平成25年度以前は調査項目なし。

「制度あり」と回答している事業所において、主な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59.7%（平成26年度61.7%）、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が19.8%（同19.6%）であり、「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36.6%（同35.0%）となっている。

「所定外労働の制限」については、「3歳に達するまで」が最も高く46.8%（平成26年度48.4%）、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が35.2%（同35.1%）であり、「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46.5%（同46.0%）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49.0%（平成26年度50.9%）、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が21.4%（同19.8%）であり、「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45.1%（同45.2%）となっている（表13）。

表 13 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	
				①	②	③	④	⑤	⑥	
短時間勤務制度	平成25年度	100.0	57.7 (100.0)	35.5 (61.6)	1.9 (3.4)	11.2 (19.4)	3.9 (6.8)	2.8 (4.9)	2.3 (3.9)	20.2 (35.0)
	平成26年度	100.0	57.9 (100.0)	35.7 (61.7)	1.9 (3.3)	11.3 (19.6)	4.6 (7.9)	2.3 (4.0)	2.1 (3.6)	20.3 (35.0)
	平成27年度	100.0	57.8 (100.0)	34.5 (59.7)	2.1 (3.7)	11.4 (19.8)	5.1 (8.8)	3.1 (5.3)	1.6 (2.7)	21.2 (36.6)
所定外労働の制限	平成25年度	100.0	55.2 (100.0)	25.6 (46.3)	3.3 (6.0)	19.9 (36.1)	2.2 (4.0)	2.2 (4.1)	2.0 (3.5)	26.3 (47.7)
	平成26年度	100.0	54.6 (100.0)	26.4 (48.4)	3.1 (5.6)	19.2 (35.1)	2.0 (3.6)	1.7 (3.0)	2.4 (4.3)	25.1 (46.0)
	平成27年度	100.0	53.2 (100.0)	24.9 (46.8)	3.5 (6.6)	18.8 (35.2)	2.1 (4.0)	2.3 (4.3)	1.6 (2.9)	24.8 (46.5)
育児の場合に利用できるフレックスタイム制度	平成25年度	100.0	14.0 (100.0)	6.5 (46.5)	1.0 (7.0)	2.4 (17.1)	0.7 (4.7)	0.9 (6.7)	2.5 (18.0)	6.5 (46.5)
	平成26年度	100.0	11.4 (100.0)	4.7 (41.2)	0.7 (5.8)	1.6 (14.4)	0.9 (8.3)	0.7 (6.4)	2.7 (24.0)	6.0 (53.0)
	平成27年度	100.0	12.8 (100.0)	5.1 (39.4)	0.8 (6.4)	2.7 (21.3)	1.1 (8.4)	1.1 (8.7)	2.0 (15.9)	7.0 (54.2)
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	平成25年度	100.0	31.9 (100.0)	16.3 (51.2)	1.7 (5.3)	6.6 (20.7)	1.7 (5.2)	1.8 (5.8)	3.8 (11.8)	13.9 (43.5)
	平成26年度	100.0	29.7 (100.0)	15.1 (50.9)	1.2 (4.0)	5.9 (19.8)	2.2 (7.2)	1.5 (5.0)	3.9 (13.1)	13.4 (45.2)
	平成27年度	100.0	30.4 (100.0)	14.9 (49.0)	1.8 (5.9)	6.5 (21.4)	2.5 (8.1)	2.0 (6.7)	2.7 (8.9)	13.7 (45.1)
事業所内保育施設	平成25年度	100.0	1.6 (100.0)	0.6 (39.0)	0.2 (14.9)	0.6 (40.1)	0.0 (1.8)	0.1 (4.1)	0.0 (0.1)	0.7 (46.1)
	平成26年度	100.0	1.9 (100.0)	0.9 (46.5)	0.2 (11.1)	0.5 (27.9)	0.1 (6.9)	0.0 (1.8)	0.1 (5.7)	0.8 (42.4)
	平成27年度	100.0	2.2 (100.0)	0.7 (30.8)	0.3 (14.9)	0.9 (39.0)	0.0 (1.7)	0.1 (5.5)	0.2 (8.1)	1.2 (54.3)
育児に要する経費の援助措置	平成25年度	100.0	4.7 (100.0)	1.1 (22.6)	0.3 (7.3)	1.1 (23.5)	0.9 (19.8)	0.4 (9.3)	0.8 (17.4)	3.3 (70.0)
	平成26年度	100.0	4.5 (100.0)	1.1 (23.8)	0.2 (3.7)	0.7 (15.7)	1.3 (28.7)	0.4 (8.3)	0.9 (19.8)	3.2 (72.6)
	平成27年度	100.0	4.3 (100.0)	1.2 (28.5)	0.3 (6.4)	0.9 (20.7)	0.8 (17.8)	0.5 (12.1)	0.6 (14.5)	2.8 (65.2)
育児休業に準ずる措置	平成25年度	100.0	15.4 (100.0)	11.2 (72.9)	0.6 (4.0)	2.2 (14.3)	0.4 (2.9)	0.5 (3.0)	0.5 (2.9)	3.5 (23.1)
	平成26年度	100.0	7.1 (100.0)	4.9 (68.8)	0.6 (8.2)	0.7 (10.0)	0.3 (3.8)	0.1 (1.0)	0.6 (8.2)	1.6 (23.0)
	平成27年度	100.0	9.2 (100.0)	6.4 (69.0)	0.6 (6.9)	1.0 (11.0)	0.3 (3.4)	0.3 (3.5)	0.6 (6.2)	2.2 (24.1)
在宅勤務・テレワーク	平成26年度	100.0	2.0 (100.0)	0.9 (46.8)	- (-)	0.2 (9.5)	0.1 (3.4)	0.1 (5.8)	0.7 (34.4)	1.1 (53.2)
	平成27年度	100.0	2.3 (100.0)	0.8 (37.3)	0.1 (3.9)	0.2 (8.7)	0.3 (11.5)	0.3 (11.7)	0.6 (26.9)	1.3 (58.8)

注:「在宅勤務・テレワーク」は、平成25年度以前は調査項目なし。

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84.3%（平成23年度75.8%）で最も多く、「有給」が8.4%（同10.9%）、「一部有給」が7.4%（同12.8%）となっている（表14）。

表14 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23年度	100.0	10.9	12.8	75.8	0.5
平成27年度	100.0	8.4	7.4	84.3	—

注：平成23年度の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

(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（平成26年10月1日から平成27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、「事業所内保育施設」25.1%、「短時間勤務制度」13.3%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」11.5%、「育児に要する経費の援助措置」8.1%、「育児の場合に利用できるフレックスタイム制度」7.0%、「所定外労働の制限」6.9%、「在宅勤務・テレワーク」4.6%、「育児休業に準ずる措置」4.3%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、「事業所内保育施設」については、男女とも利用者がいた事業所の割合は14.7%、女性のみ利用者がいた事業所の割合は85.1%、男性のみ利用者がいた割合は0.2%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1.1%、女性のみ利用者がいた事業所の割合は98.2%、男性のみ利用者がいた割合は0.6%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6.7%、女性のみ利用者がいた事業所の割合は92.8%、男性のみ利用者がいた事業所の割合は0.5%であった（表15）。

表 15 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	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	利用者なし	不明
短時間勤務制度 平成 27 年度	100.0	13.3 (100.0)	0.2 (1.1)	13.0 (98.2)	0.1 (0.6)	86.7	0.0
所定外労働の制限 平成 27 年度	100.0	6.9 (100.0)	0.1 (1.8)	6.6 (96.6)	0.1 (1.6)	93.1	0.1
育児の場合に利用できるフレックスタイム制度 平成 27 年度	100.0	7.0 (100.0)	1.1 (16.0)	5.6 (80.1)	0.3 (3.9)	92.9	0.1
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ 平成 27 年度	100.0	11.5 (100.0)	0.8 (6.7)	10.7 (92.8)	0.1 (0.5)	88.5	0.0
事業所内保育施設 平成 27 年度	100.0	25.1 (100.0)	3.7 (14.7)	21.3 (85.1)	0.0 (0.2)	74.9	0.0
育児に要する経費の援助措置 平成 27 年度	100.0	8.1 (100.0)	1.0 (12.2)	5.8 (70.8)	1.4 (17.1)	91.3	0.6
育児休業に準ずる措置 平成 27 年度	100.0	4.3 (100.0)	0.0 (0.7)	4.3 (99.3)	- (-)	95.5	0.2
在宅勤務・テレワーク 平成 27 年度	100.0	4.6 (100.0)	0.2 (3.9)	2.8 (61.6)	1.6 (34.5)	95.0	0.4

注:「利用者」は、平成 26 年 10 月 1 日から平成 27 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 39.0%と最も高く、次いで、「事業所内保育施設」17.7%、「所定外労働の制限」15.2%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」60.8%が最も高く、次いで、「事業所内保育施設」13.4%となっている(表 16)。

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	在宅勤務・テレワーク
女性 平成 27 年度	100.0	39.0	15.2	8.3	13.9	17.7	2.9	2.3	0.8
男性 平成 27 年度	100.0	7.0	3.6	60.8	7.0	13.4	4.9	0.1	3.2

注1「利用者」は、平成 26 年 10 月 1 日から平成 27 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 介護休業制度

(1) 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26年4月1日から平成27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1.3%（平成25年度1.4%）であった。介護休業者がいた事業所のうち、男女ともに介護休業者がいた事業所の割合は1.1%（同1.6%）、女性のみいた事業所の割合は74.4%（同82.3%）、男性のみいた事業所の割合は24.5%（同16.2%）であった（表17）。

表17 介護休業取得状況別事業所割合 (%)

	事業所計	介護休業者あり	男女とも	女性のみ	男性のみ	介護休業者なし	不明
			介護休業者あり	介護休業者あり	介護休業者あり		
平成25年度	100.0	1.4 (100.0)	0.0 (1.6)	1.2 (82.3)	0.2 (16.2)	98.6	0.0
平成27年度	100.0	1.3 (100.0)	0.0 (1.1)	1.0 (74.4)	0.3 (24.5)	98.7	0.0

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25年度0.06%）であり、男女別にみると、女性は0.11%（同0.11%）、男性は0.03%（同0.02%）となっている。また、介護休業者の男女比は、女性74.0%（同82.4%）、男性26.0%（同17.6%）であった（表18, 附属統計表第6表）。

表18 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25年度	100.0	0.06	100.0	0.11	100.0	0.02
平成27年度	100.0	0.06	100.0	0.11	100.0	0.03

注1:「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。

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。

介護休業者の男女割合 (%)

	介護休業者計	女性	男性
平成25年度	100.0	82.4	17.6
平成27年度	100.0	74.0	26.0

ウ 介護休業の取得期間

平成26年4月1日から平成27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週間未満」が31.8%（平成24年度14.1%）と最も高く、次いで「1か月～3か月未満」が31.7%（同29.6%）、「3か月～6か月未満」が13.4%（同15.4%）、「6か月～1年未満」が7.5%（同15.8%）の順となっている（表19）。

表 19 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
男女計	平成 24 年度	100.0	14.1	3.8	20.4	29.6	15.4	15.8	0.9
	平成 27 年度	100.0	31.8	5.2	6.5	31.7	13.4	7.5	3.9
女性	平成 24 年度	100.0	14.8	4.6	18.7	22.7	18.0	20.3	1.0
	平成 27 年度	100.0	24.8	1.9	9.6	37.2	10.4	10.6	5.5
男性	平成 24 年度	100.0	11.7	1.3	26.3	52.2	6.9	1.0	0.5
	平成 27 年度	100.0	46.2	12.1	0.1	20.2	19.8	1.1	0.5

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: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。

Ⅱ 母性保護制度等に関する事項

1 労働基準法に基づく母性保護制度の規定状況

(1) 産前産後休業の休業期間

産前産後に関する休業期間の規定について、「単胎妊娠（以下「単胎」という。）及び多胎妊娠（以下「多胎」という。）ともに法定どおり」（単胎：産前6週間産後8週間、多胎産前14週間産後8週間）とする事業所は91.7%、「単胎のみ法定を上回る規定あり」とする事業所の割合は2.0%、「多胎のみ法定を上回る規定あり」とする事業所の割合は3.9%、「単胎・多胎ともに法定を上回る規定あり」とする事業所の割合は2.2%であった（表20）。

表20 産前産後休業期間別事業所割合 (%)

	事業所計	単胎・多胎ともに法定どおり	単胎のみ法定を上回る規定あり	多胎のみ法定を上回る規定あり	単胎・多胎ともに法定を上回る規定あり	不明
平成27年度	100.0	91.7	2.0	3.9	2.2	0.2

(2) 休業期間中の賃金の取扱い

ア 産前産後休業

産前産後休業期間中の賃金を「有給」とする事業所の割合は18.5%（平成19年度28.1%）で、そのうち63.9%（同60.2%）が「全期間100%支給」としている（表21、図7）。

表21 産前産後休業中の賃金の有無別事業所割合 (%)

	事業所計	有給		全期間100%支給	その他	無給	不明
平成19年度	100.0	28.1	(100.0)	(60.2)	(39.8)	69.9	2.0
平成27年度	100.0	18.5	(100.0)	(63.9)	(36.1)	81.4	0.2

イ 育児時間

育児時間中の賃金を「有給」とする事業所の割合は17.4%（平成19年度36.1%）で、そのうち65.9%（同67.4%）が「全期間100%支給」としている（表22、図7）。

表22 育児時間中の賃金の有無別事業所割合 (%)

	事業所計	有給		全期間100%支給	その他	無給	不明
平成19年度	100.0	36.1	(100.0)	(67.4)	(32.6)	61.5	2.4
平成27年度	100.0	17.4	(100.0)	(65.9)	(34.1)	82.4	0.2

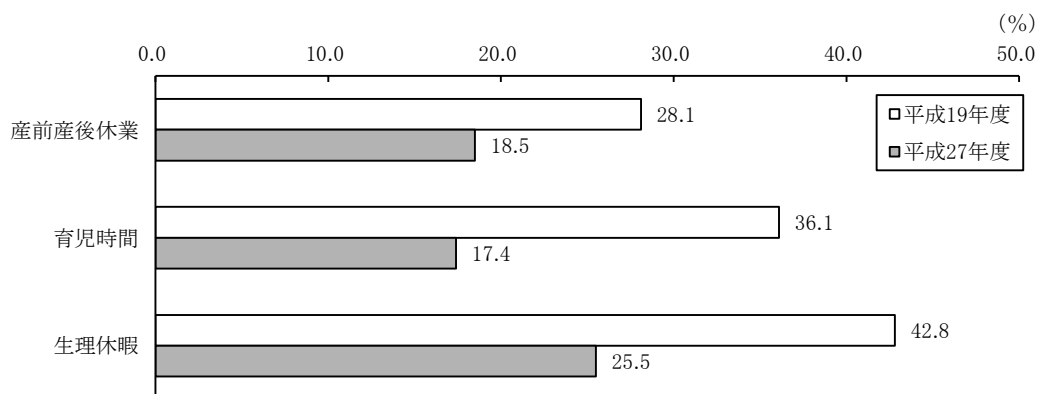
ウ 生理休暇

生理休暇中の賃金を「有給」とする事業所の割合は25.5%（平成19年度42.8%）で、そのうち70.6%（同70.0%）が「全期間100%支給」としている（表23、図7）。

表 23 生理休暇中の賃金の有無別事業所割合 (%)

	事業所計	有給		全期間 100%支給	その他	無給	不明
平成 19 年度	100.0	42.8	(100.0)	(70.0)	(30.0)	54.8	2.4
平成 27 年度	100.0	25.5	(100.0)	(70.6)	(29.4)	74.3	0.2

図 7 母性保護制度利用中に賃金支給がある事業所割合



2 労働基準法に基づく母性保護制度の利用状況

(1) 育児時間の請求

平成 25 年 10 月 1 日から平成 26 年 9 月 30 日の間に出産し、出産後職場復帰（育児休業後職場復帰した者も含む。）した女性労働者がいた事業所のうち、平成 27 年 10 月 1 日までの間に育児時間の請求者がいた事業所の割合は 11.9%（平成 19 年度 18.5%）であった。

出産者のうち、育児時間の請求をした者の割合は 9.7%であった。

(2) 生理休暇の請求

女性労働者がいる事業所のうち、平成 26 年 4 月 1 日から平成 27 年 3 月 31 日までの間に生理休暇の請求者がいた事業所の割合は 2.2%（平成 19 年度 5.4%）であった。

女性労働者のうち、生理休暇を請求した者の割合は 0.9%であった。

Ⅲ 短時間正社員制度に関する事項

1 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15.0%と前回調査（平成26年度14.8%）に比べ0.2ポイント上昇した。

産業別にみると、複合サービス事業（36.6%）、情報通信業（22.3%）、教育、学習支援業（20.0%）で制度がある事業所割合が比較的高くなっている（表24、付属統計表第7表）。

表24 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25年度	100.0	20.1	79.9	0.1
平成26年度	100.0	14.8	84.7	0.5
平成27年度	100.0	15.0	85.0	0.0

2 短時間正社員制度の利用状況

短時間正社員制度の規定がある事業所において、平成26年10月1日から平成27年9月30日までの間に、短時間正社員制度の利用者がいた事業所の割合は43.7%であった。短時間正社員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10.7%、女性のみ利用者がいた事業所の割合は71.3%、男性のみ利用者がいた事業所の割合は18.0%であった（表25）。

表25 短時間正社員制度の利用状況別事業所割合（複数回答） (%)

	短時間正社員制度の規定がある事業所計	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		
平成27年度	100.0	43.7	4.7	31.2	7.9	56.3	0.0
		(100.0)	(10.7)	(71.3)	(18.0)		