

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 68.3%（平成 21 年度 68.0%）、事業所規模 30 人以上では 90.0%（同 89.4%）となっており、平成 21 年度調査より事業所規模 5 人以上では 0.3%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、付属統計表第 1 表）。

産業別にみると、複合サービス事業(98.6%)、金融業、保険業（97.9%）、電気・ガス・熱供給・水道業（96.0%）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 100.0%、100～499 人で 97.6%、30～99 人で 88.1%、5～29 人で 63.3%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、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

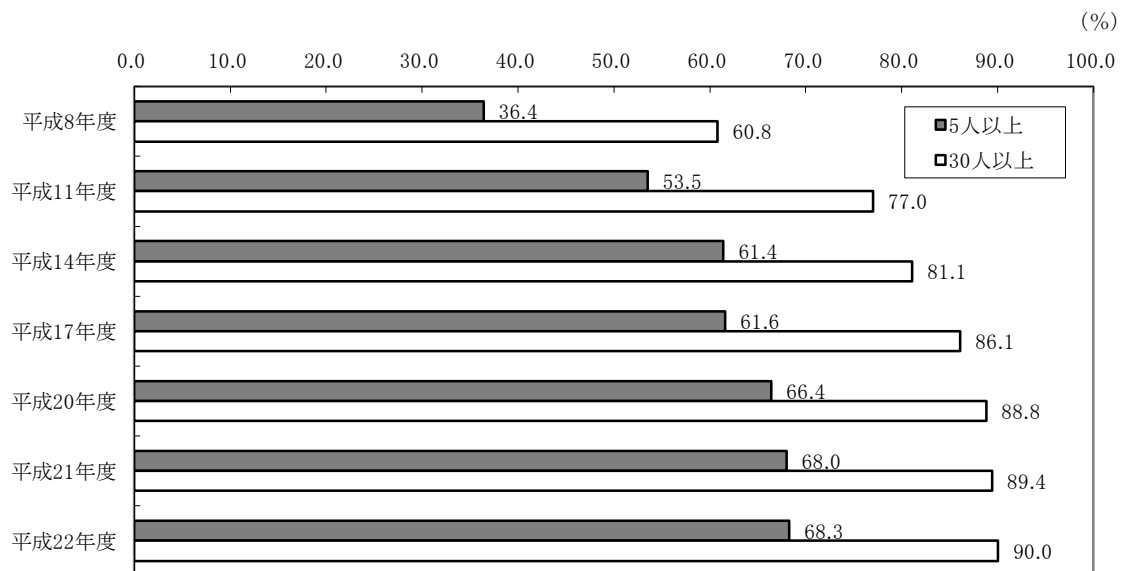
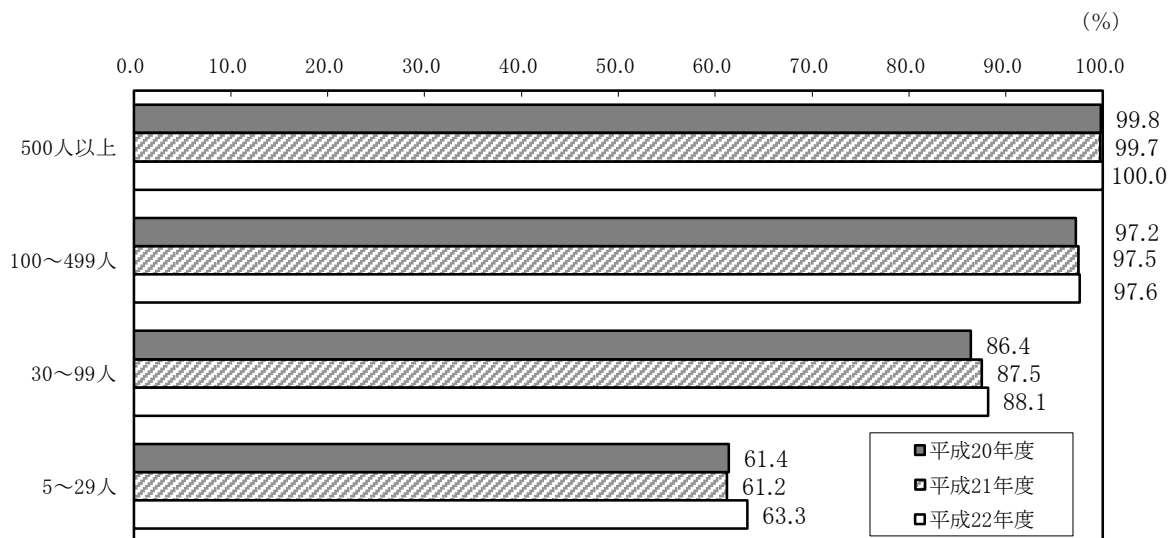


図 2 事業所規模別育児休業制度の規定あり事業所割合



(2) 育児休業制度の内容

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84.9%（平成21年度85.6%）と最も多くなっており、次いで「2歳～3歳未満」10.4%（同9.2%）、「1歳6か月を超え2歳未満」3.3%（同3.2%）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
平成22年度	100.0	84.9	3.3	10.4	1.4	—

イ 取得可能回数

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89.5%（平成21年度89.9%）と最も多くなっており、「2回」は2.7%（同1.7%）、「制限なし」は7.1%（同7.9%）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 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
平成22年度	100.0	89.5	2.7	0.6	0.1	7.1

(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80.6%、「口頭のみで申出」とする事業所は17.3%、「電子メールやFAXで申出」とする事業所は0.8%となっている（表3, 付属統計表第4表）。

表3 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
平成22年度	100.0	80.6	0.8	17.3	1.2

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%、「口頭のみで伝達」する事業所は22.7%、「電子メールやFAXで通知」する事業所は1.7%、「その他の方法で通知」する事業所は1.3%となっており、「通知しない」事業所は3.7%となっている（表4, 付属統計表第5表）。

表 4 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

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 58.6%、「口頭のみで伝達」する事業所は 26.5%、「電子メールや FAX で通知」する事業所は 1.3%、「その他の方法で通知」する事業所は 4.2%となっており、「通知しない」事業所は 9.5%となっている（表 5, 付属統計表第 6 表）。

表 5 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	明示する		明示しない	不明
		書面を交付	口頭のみで 伝達		
平成 20 年度	100.0	45.0	30.0	24.0	0.9

	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	58.6	1.3	26.5	4.2	9.5

(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

平成 21 年 4 月 1 日から平成 22 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 22 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 83.4%（平成 21 年度 86.0%）となった（表 6, 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、育児休業者がいた事業所の割合は 72.3%（平成 20 年度 19.1%）となった（付属統計表第 8 表）。

平成 21 年 4 月 1 日から平成 22 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 22 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 2.8%（平成 21 年度 3.6%）となった（表 6, 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 3.7%（平成 20 年度 0.4%）となった（付属統計表第 8 表）。

表 6 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 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
平成 22 年度	100.0	83.4	16.6	100.0	2.8	97.2

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 21 年 4 月 1 日から平成 22 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 22 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 83.7%と平成 21 年度調査(85.6%)より 1.9%ポイント低下した(表 7、付属統計表第 9 表)。

また、有期契約労働者の育児休業取得率は 71.7%で、平成 20 年度調査(86.6%)より 14.9%ポイント低下した(表 8、付属統計表第 10 表)。

② 男性

平成 21 年 4 月 1 日から平成 22 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 22 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 1.38%で平成 21 年度調査(1.72%)より 0.34%ポイント低下した(表 7、付属統計表第 9 表)。

また、男性の有期契約労働者の育児休業取得率は 2.02%で平成 20 年度調査(0.30%)より 1.72%ポイント上昇した(表 8、付属統計表第 10 表)。

表 7 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	平成22年度
女性	49.1	56.4	64.0	70.6	72.3	89.7	90.6	85.6	83.7
男性	0.12	0.42	0.33	0.56	0.50	1.56	1.23	1.72	1.38

表 8 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
女性有期契約労働者	51.5	86.6	71.7
男性有期契約労働者	0.10	0.30	2.02

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

ウ 育児休業終了後の復職状況

平成 21 年 4 月 1 日から平成 22 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 92.1%（平成 20 年度 88.7%）、退職した者の割合は 7.9%（同 11.3%）であった。男性については復職した者の割合は 99.7%（同 98.7%）、退職した者の割合は 0.3%（同 1.3%）であった（表 9, 付属統計表第 11 表）。

表 9 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 20 年度	100.0	88.7	11.3	100.0	98.7	1.3
平成 22 年度	100.0	92.1	7.9	100.0	99.7	0.3

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 21 年 4 月 1 日から平成 22 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 32.4%（平成 20 年度 32.0%）と最も多く、次いで「12 か月～18 か月未満」24.7%（同 16.9%）、「8 か月～10 か月未満」11.4%（同 13.1%）の順となっている。

男性は、「5 日未満」が 35.1%と最も多く、1 か月未満が 8 割を超えている（表 10, 付属統計表第 12 表）。

表 10 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 20 年度	100.0	(※) 1.0			5.8	13.6	9.8	13.1	32.0	16.9	3.1	0.7	0.1	3.8
	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
男性	平成 20 年度	100.0	(※) 54.1			12.5	3.9	0.7	0.2	0.0	0.3	0.1	—	—	28.1
	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

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: (※) 平成 20 年度調査では、1か月未満で集計した。

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 59.8% となっており、平成 21 年度調査 (58.6%) に比べ 1.2% ポイント上昇した。

産業別にみると、複合サービス事業 (97.5%)、金融業、保険業 (95.0%)、電気・ガス・熱供給・水道業 (92.7%) 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 99.8%、100～499 人 94.7%、30～99 人 78.9%、5～29 人 54.8% 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 21 年度 41.7%)、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が 32.2% (同 35.7%)、「小学校卒業以降も利用可能」が 8.0% (同 7.4%) 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 50.0% (同 53.1%) で、全事業所に対する割合では 29.9% (同 31.1%) と、平成 21 年度調査に比べ 1.2% ポイント低下している (表 11、付属統計表第 13 表)。

表 11 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	不明	【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 20 年度	100.0	49.3	21.3	2.8	16.9	3.2	1.4	3.8	—	25.3	50.2	0.5
		(100.0)	(43.1)	(5.7)	(34.3)	(6.4)	(2.8)	(7.6)	(—)	(51.2)		
平成 21 年度	100.0	58.6	24.4	3.1	20.9	4.0	1.8	4.4	—	31.1	41.4	0.1
		(100.0)	(41.7)	(5.2)	(35.7)	(6.9)	(3.1)	(7.4)	(—)	(53.1)		
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)		

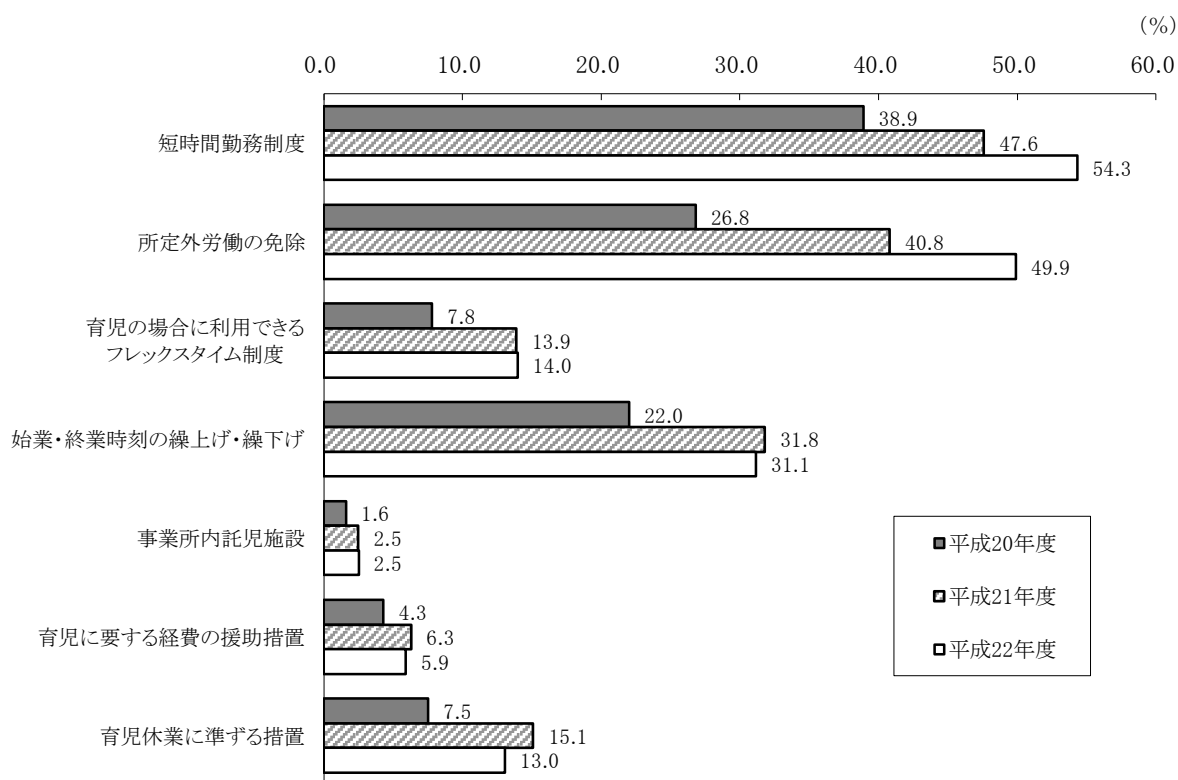
平成 21 年 6 月の育児・介護休業法改正前は、事業主は、3 歳に満たない子を養育する労働者について、短時間勤務制度、所定外労働 (残業) 免除制度、フレックスタイム制度、時差出勤の制度、事業所内保育施設の設置運営などから 1 つを選択して、制度を設けることが義務付けられていました。

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54.3%（平成21年度47.6%）、「所定外労働の免除」が49.9%（同40.8%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が31.1%（同31.8%）となっている（図3, 附属統計表第14表）。

図3 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）



各措置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、「3歳に達するまで」が最も多く61.7%（平成21年度60.2%）、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が22.1%（同24.9%）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34.3%（同36.8%）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50.2%（平成21年度37.1%）と最も多くなっており、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が33.6%（同45.7%）で、「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43.4%（同57.0%）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」が最も多く51.8%（平成21年度53.4%）、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が23.2%（同26.1%）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42.3%（同42.5%）となっている（表12, 附属統計表第15表）。

表 12 育児のための勤務時間短縮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						
				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
短時間勤務 制度	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)
	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)
所定外労働 の免除	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)
	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)
育児の場合 に利用できる フレックスタイ ム制度	平成 20 年度	100.0	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)
	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)
始業・終業 時刻の繰上 げ・繰下げ	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)
	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)
事業所内 託児施設	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)
	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)
育児に要 する経費の 援助措置	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)
	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)
育児休業に 準ずる措置	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)
	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)

ウ 育児のための短時間勤務制度の短縮時間、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ついて短縮後の1日の所定労働時間（複数回答）をみると、「5時間45分以上6時間以下」が46.9%と最も多く、次いで「6時間超7時間未満」27.7%、「4時間未満」15.9%の順となっている（表13、付属統計表第16表）。

また、「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79.6%（平成20年度81.0%）で最も多く、「有給」が9.6%（同9.1%）、「一部有給」は10.8%（同8.6%）となっている（表14、付属統計表第17表）。

表13 育児のための短時間勤務制度の短縮時間別事業所割合 (%)

	短時間勤務制度がある事業所計	1時間未満	1時間以上2時間未満	2時間以上3時間未満	3時間以上	その他	不明
平成20年度	100.0	12.2	49.9	17.9	7.7	11.5	0.8

注1:平成20年度調査では、労働日1日に短縮する時間の長さを集計した。

注2:職種等により短縮する時間が異なる場合は、短縮する時間が最も長いものを集計した。

	短時間勤務制度がある事業所計	4時間未満	4時間以上5時間未満	5時間以上5時間45分未満	5時間45分以上6時間以下	6時間超7時間未満	7時間以上8時間未満	隔日勤務	その他
平成22年度	100.0	15.9	8.3	13.3	46.9	27.7	12.7	2.9	10.5

注1:平成22年度調査では、短縮後の1日の所定労働時間で集計した。

注2:短縮時間の異なる複数の制度がある場合は複数回答を可とし、集計した。

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20年度	100.0	9.1	8.6	81.0	1.3
平成22年度	100.0	9.6	10.8	79.6	0.0

エ 育児のための短時間勤務制度の適用除外の代替措置

育児のための「短時間勤務制度」の適用除外としている業務がある事業所について、代替措置（複数回答）ごとにみると、「フレックスタイム制度」が51.6%と最も多く、次いで「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」38.0%、「育児に要する経費の援助措置」27.2%の順となっている（表15、付属統計表第18表）。

表15 育児のための短時間勤務制度の適用除外の代替措置の種類別事業所割合（複数回答） (%)

	短時間勤務制度の適用除外業務ありの事業所計	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	代替措置はない
平成22年度	100.0	51.6	38.0	21.1	27.2	15.3	16.8

(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 利用者の有無別事業所割合

育児のための所定労働時間短縮等の各措置を導入している事業所のうち、女性の育児休業復職者（平成 21 年 4 月 1 日から平成 22 年 3 月 31 日までの間に育児休業を終了して復職した者をいう。以下同じ。）がいた事業所における、女性の利用者（育児休業復職者のうち、平成 22 年 10 月 1 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。）のいた事業所の割合を措置ごとにみると、「短時間勤務制度」45.9%（平成 20 年度 46.0%）、「所定外労働の免除」21.5%（同 14.9%）、「育児の場合に利用できるフレックスタイム制度」23.0%（同 26.3%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」21.4%（同 21.6%）、「事業所内託児施設」54.7%（同 51.9%）、「育児に要する経費の援助措置」21.1%（同 26.6%）となっている。

一方、男性の利用者がいた事業所の割合は、「短時間勤務制度」1.4%（平成 20 年度 1.8%）、「育児の場合に利用できるフレックスタイム制度」65.5%（同 14.0%）、「育児に要する経費の援助措置」1.5%（同 8.0%）となっており、「所定外労働の免除」、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」、「事業所内託児施設」については利用者なしであった（表 16, 付属統計表第 19 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利用者の有無別事業所割合 (%)

		女性の育児休業後復職者あり事業所計				男性の育児休業後復職者あり事業所計			
			利用者あり	利用者なし	不明		利用者あり	利用者なし	不明
短時間勤務制度	平成 20 年度	100.0 [12.9]	46.0	48.8	5.2	100.0 [0.2]	1.8	95.8	2.4
	平成 22 年度	100.0 [12.7]	45.9	54.1	—	100.0 [0.4]	1.4	98.6	—
所定外労働の免除	平成 20 年度	100.0 [13.3]	14.9	76.7	8.3	100.0 [0.4]	0.5	69.8	29.7
	平成 22 年度	100.0 [11.8]	21.5	78.5	—	100.0 [0.4]	—	100.0	—
育児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 [10.7]	26.3	62.9	10.9	100.0 [0.1]	14.0	67.3	18.7
	平成 22 年度	100.0 [11.2]	23.0	76.7	0.3	100.0 [0.8]	65.5	34.5	—
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	平成 20 年度	100.0 [12.7]	21.6	69.2	9.2	100.0 [0.3]	0.5	53.8	45.7
	平成 22 年度	100.0 [11.6]	21.4	78.6	0.1	100.0 [0.5]	—	100.0	—
事業所内託児施設	平成 20 年度	100.0 [40.6]	51.9	33.8	14.3	100.0 [0.3]	13.5	86.5	—
	平成 22 年度	100.0 [13.0]	54.7	45.3	—	100.0 [2.8]	—	100.0	—
育児に要する経費の援助措置	平成 20 年度	100.0 [16.5]	26.6	60.3	13.1	100.0 [0.4]	8.0	75.1	16.9
	平成 22 年度	100.0 [7.8]	21.1	78.0	0.9	100.0 [2.2]	1.5	97.3	1.2

注1:〔 〕内は、各制度がある事業所のうち、調査前年度1年間に育児休業を終了し、復職した者がいた事業所の割合である。

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

イ 利用者割合

育児のための所定労働時間の短縮措置等の利用者割合を、各制度がある事業所における育児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「事業所内託児施設」の利用者が 54.4%（平成 20 年度 63.2%）と最も多く、次いで、「短時間勤務制度」35.5%（同 40.1%）、「育児の場合に利用できるフレックスタイム制度」21.2%（同 29.5%）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」56.2%（平成 20 年度 29.6%）が最も多く、次いで、「育児に要する経費の援助措置」14.9%（同 17.8%）となっている（表 17、付属統計表第 20 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利用者割合 (%)

		各制度がある事業所における育児休業後復職者計	短時間勤務制度利用者	所定外労働の免除利用者	育児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	事業所内託児施設利用者	育児に要する経費の援助措置利用者
女性	平成 20 年度	100.0	40.1	14.0	29.5	20.7	63.2	52.1
	平成 22 年度	100.0	35.5	19.8	21.2	17.8	54.4	14.4
男性	平成 20 年度	100.0	1.1	0.3	29.6	0.3	22.4	17.8
	平成 22 年度	100.0	1.1	—	56.2	—	—	14.9

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、調査前年度1年間に育児休業を終了し、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者（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。

Ⅱ 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 13.4%となっている。

産業別にみると、学術研究、専門・技術サービス業（22.6%）、複合サービス事業（20.3%）、情報通信業（19.9%）で制度がある事業所割合が高くなっている（表 18、付属統計表第 21 表）。

表 18 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