

## 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66.4%（平成17年度61.6%）、事業所規模30人以上では88.8%（同86.1%）となっており、平成17年度調査より事業所規模5人以上では4.8%ポイント、事業所規模30人以上では2.7%ポイント上昇している（図1、2）。

産業別にみると、金融業、保険業（96.5%）、電気・ガス・熱供給・水道業（95.0%）、複合サービス事業（93.2%）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99.8%、100～499人で97.2%、30～99人で86.4%、5～29人で61.4%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（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

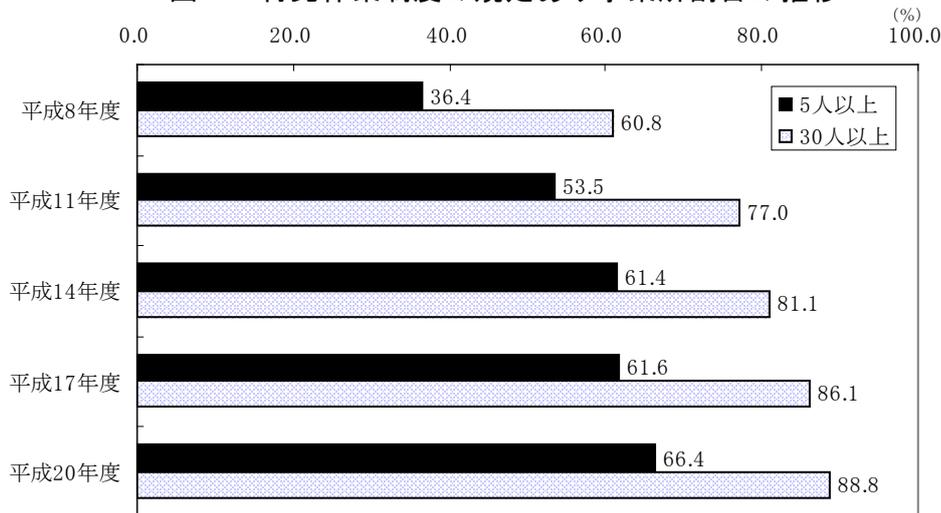
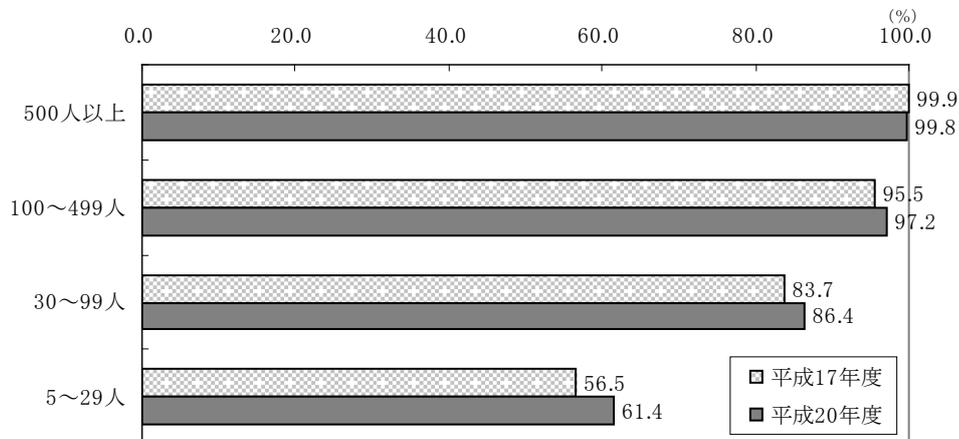


図2 事業所規模別育児休業制度の規定あり事業所割合 -平成20年度、平成17年度-



## (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87.0%（平成17年度79.9%）と最も多くなっており、次いで「2歳～3歳未満」7.9%（同6.1%）、「1歳6か月を超え2歳未満」3.1%（同3.0%）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	

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。

育児休業をすることができるのは、原則として子が1歳に達するまでであるが、平成16年育児・介護休業法改正（平成17年4月1日施行）により、次の①、②のいずれかの事情がある場合、子が1歳6か月に達するまで育児休業を取得することができるようになった。

- ① 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
- ② 子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降子を養育する予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

なお、育児休業中の労働者が継続して休業するほか、子が1歳まで育児休業をしていた配偶者に替わって子の1歳の誕生日から休業することもできるようになった。

### 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91.4%（平成17年度89.7%）と最も多くなっており、「2回」は1.3%（同2.3%）、「制限なし」は6.8%となっている（表2）。

また、1歳以降の育児休業を取得する場合の要件として、「育児・介護休業法の要件を満たす場合にのみ取得できる」が83.6%（平成17年度78.0%）と最も多くなっているが、法の要件を満たさなくても取得でき「特に要件は設けていない」も11.9%（同11.3%）となっている（表3）。（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。）

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	

表3 1歳以降の育児休業の取得要件別事業所割合 (%)

	育児休業制度規定あり事業所計	育児・介護休業法の要件を満たす場合にのみ取得できる	育児・介護休業法の要件を満たさなくとも取得できる		不明
			法とは異なる要件を設けている	特に要件は設けていない	
平成17年度	100.0	78.0	3.5	11.3	7.2
平成20年度	100.0	83.6	4.1	11.9	0.4

ウ 育児休業制度の対象労働者

育児休業制度の規定がある事業所において、育児・介護休業法では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15.8%（平成17年度13.3%）、「勤続1年未満の者」については20.3%（同16.9%）、「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」については25.5%（同24.1%）、「1年以内に退職することが明らかな者」については24.8%（同22.8%）となっている（表4）。

また、有期契約労働者について、取得することができる対象労働者の範囲を「定めている」事業所は64.4%（平成17年度46.4%）となっているが、このうち対象労働者の範囲を育児・介護休業法の「法定の要件と同じとしている」とする事業所が94.8%（同95.9%）と最も多くなっている（表5）。

表4 育児休業制度の対象労働者の状況別事業所割合 (%)

	育児休業制度規定あり事業所計	育児休業の対象としている労働者の種類			
		所定労働日数が週2日以下の者	勤続1年未満の者	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	1年以内に退職することが明らかな者
平成17年度	100.0	13.3	16.9	24.1	22.8
平成20年度	100.0	15.8	20.3	25.5	24.8

表5 有期契約労働者の育児休業取得要件別事業所割合 (%)

	育児休業制度規定あり事業所計	定めている	対象労働者の範囲			定めていない	不明
			法定の要件と同じとしている	法定の要件より一部広くしている	法定の要件にかかわらず、すべての有期契約労働者としている		
平成17年度	100.0	46.4 (100.0)	(95.9)	(1.9)	(2.2)	53.3	0.3
平成20年度	100.0	64.4 (100.0)	(94.8)	(3.1)	(2.1)	34.6	1.0

平成16年育児・介護休業法改正（平成17年4月1日施行）により、新たに次の①、②のいずれにも該当する有期契約労働者も育児休業を取得できるようになった。

- ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
- ② 子が1歳に達する日（誕生日の前日）を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く）

### (3) 育児休業中及び休業後の労働条件等の取扱い

#### ア 育児休業取得者に対する、休業中及び休業後の労働条件の明示

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」し明示する事業所は45.0%（平成17年度32.9%）、「口頭のみで伝達」し明示する事業所は30.0%（同31.2%）となっており、「明示しない」事業所は24.0%（同30.5%）となっている（表6）。

表6 育児休業中・休業後の労働条件の明示方法別事業所割合 (%)

	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17年度	100.0	32.9	31.2	30.5	5.4
平成20年度	100.0	45.0	30.0	24.0	0.9

#### イ 会社や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共済会等から金銭を支給している事業所割合は13.7%（平成17年度14.2%）であるが、「毎月金銭を支給する」は6.7%（同10.8%）、「一時金等を支給する」は7.8%（同4.4%）となっている（表7）。

表7 育児休業期間中の会社や共済会等からの金銭支給の有無及び内容別事業所割合 (%)

	事業所計	金銭の支給あり	支給方法（複数回答）		金銭の支給はしない	不明
			毎月金銭を支給する	一時金等を支給する		
平成17年度	100.0	14.2	10.8	4.4	78.9	6.9
平成20年度	100.0	13.7	6.7	7.8	85.3	1.0

#### 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20.5%、「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24.0%、「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28.6%、「その他の取扱いを決めている」が6.8%、「特に決めていない」が19.9%となっている（表8）。

表8 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	復職後に昇給する	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	不明
	[ ]								
平成17年度	[57.7]	100.0	24.5	23.7	51.9				
平成20年度	[52.7]	100.0	20.5	24.0	28.6	6.8	19.9		0.3

注：〔 〕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 賞与の算定の際の休業期間の取扱い

賞与の算定の際の休業期間の取扱いについては、賞与の制度がある事業所のうち「出勤日数又は休業期間に応じて支給する」が70.8%（平成17年度62.7%）を占め、「休業期間も休まなかったものとみなして支給する」は3.9%（同3.7%）、「休業期間も一定程度出勤したものとみなして支給する」は2.1%（同2.5%）となっている。一方、「特に決めていない」とする事業所の割合は18.8%（同24.1%）となっている（表9）。

表9 賞与算定の際の育児休業期間の取扱い別事業所割合 (%)

	賞与の制度がある事業所計	休業期間も休まなかったものとみなして支給する	休業期間も一定程度出勤したものとみなして支給する	出勤日数又は休業期間に応じて支給する	その他の取扱いを決めている	特に決めていない	不明
平成17年度	[77.9] 100.0	3.7	2.5	62.7	7.0	24.1	—
平成20年度	[71.0] 100.0	3.9	2.1	70.8	4.1	18.8	0.3

注：〔 〕は、全事業所のうち、賞与制度がある事業所の割合である。

## オ 退職金の算定の際の休業期間の取扱い

退職金の算定の際の休業期間の取扱いについては、退職金の制度がある事業所のうち「勤続年数にまったく算入しない」が36.3%（平成17年度36.7%）であり、「休業期間も勤続年数に算入する」が28.8%（同29.3%）、「休業期間も一定程度出勤したものとみなして勤続年数に算入する」は10.7%（同5.5%）となっている。一方、「特に決めていない」とする事業所は18.8%（同23.9%）となっている（表10）。

表10 退職金算定の際の育児休業期間の取扱い別事業所割合 (%)

	退職金の制度がある事業所計	休業期間も勤続年数に算入する	休業期間も一定程度出勤したものとみなして勤続年数に算入する	勤続年数にまったく算入しない	その他の取扱いを決めている	特に決めていない	不明
平成17年度	[76.0] 100.0	29.3	5.5	36.7	4.6	23.9	—
平成20年度	[69.8] 100.0	28.8	10.7	36.3	5.0	18.8	0.3

注：〔 〕は、全事業所のうち、退職金制度がある事業所の割合である。

## カ 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70.5%（平成17年度66.6%）と最も多くなっており、「本人の希望を考慮し、会社が決定する」が19.6%（同15.4%）、「会社の人事管理等の都合により決定する」が9.0%（同11.1%）となっている（表11）。

表11 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17年度	100.0	66.6	15.4	11.1	6.9
平成20年度	100.0	70.5	19.6	9.0	0.8

#### キ 育児休業者に対する職業能力の維持、向上のための措置

育児休業者に対する職業能力の維持、向上のための措置については、何らかの措置を講じている事業所の割合は39.7%（平成17年度24.9%）となっており、平成17年度調査に比べ14.8%上昇している。

措置を講じている事業所における措置の内容（複数回答）をみると、「休業中の情報提供（社内報、職場・仕事に関する情報）」が71.7%（平成17年度69.7%）、「職場復帰のための講習」が24.1%（同28.5%）となっている（表12）。

表12 育児休業者に対する職業能力の維持、向上のための措置の有無及び措置の内容別事業所割合 (%)

	事業所計	講じる	措置の内容（複数回答）			講じない	不明
			休業中の情報提供 （社内報、職場・仕事に関する情報）	職場復帰のための講習	その他		
平成17年度	100.0	24.9 (100.0)	(69.7)	(28.5)	(12.8)	69.7	5.4
平成20年度	100.0	39.7 (100.0)	(71.7)	(24.1)	(18.1)	59.3	1.1

#### （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19年4月1日から平成20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20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93.6%（平成17年度74.8%）となっている。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19.1%（同54.6%）となっている。

平成19年4月1日から平成20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20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2.5%（平成17年度0.5%）となっている。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0.4%（同0.2%）となっている（表13）。

表13 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

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19年4月1日から平成20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20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90.6%と平成19年度調査（89.7%）より0.9%ポイント上昇した（表14、付属統計表第2表）。

また、女性の有期契約労働者の育児休業取得率は86.6%で平成17年度調査（51.5%）より大幅に上昇した（表15）。

### ② 男性

平成19年4月1日から平成20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20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1.23%で平成19年度調査（1.56%）より0.33%ポイント低下した。

また、男性の有期契約労働者の育児休業取得率は0.30%で平成17年度調査（0.10%）より0.20%ポイント上昇した。

表14 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

表15 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
女性有期契約労働者	51.5	86.6
男性有期契約労働者	0.10	0.30

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

## ウ 育児休業終了後の復職状況

平成19年4月1日から平成20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88.7%（平成17年度89.0%）、退職した者の割合は11.3%（同11.0%）であった。男性については復職した者の割合は98.7%（同94.9%）、退職した者の割合は1.3%（同5.1%）であった（表16）。

表16 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17年度	100.0	89.0	11.0	100.0	94.9	5.1
平成20年度	100.0	88.7	11.3	100.0	98.7	1.3

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19年4月1日から平成20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32.0%（平成17年度35.0%）と最も多く、次いで「12か月～18か月未満」16.9%（同13.5%）、「3か月～6か月未満」13.6%（同15.1%）の順となっている（表17、図3）。

男性は、「1か月未満」が54.1%（平成17年度31.7%）と最も多く5割を超えている。

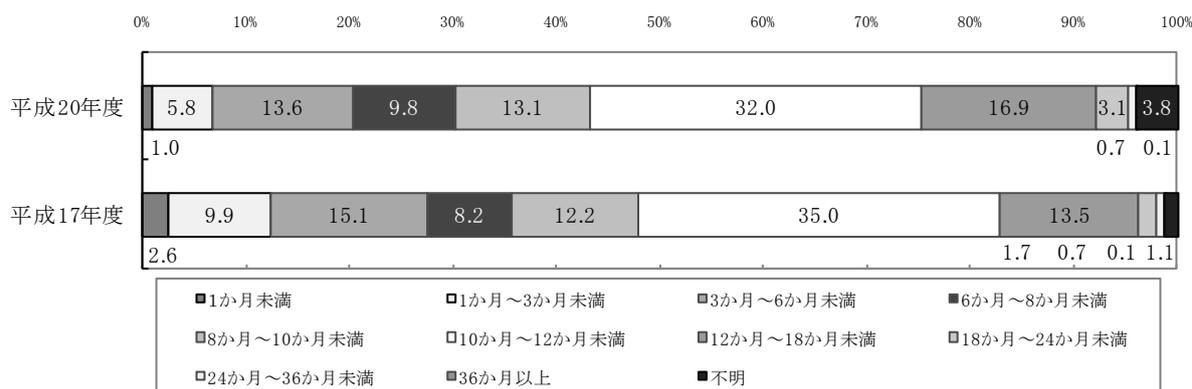
表17 取得期間別育児休業後復職者割合

(%)

	育児休業後復職者計	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	
		平成17年度	100.0	2.6	9.9	15.1	8.2	12.2	35.0	13.5	1.7	0.7	0.1
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
男性	平成17年度	100.0	31.7	65.8	1.5	—	—	—	—	—	—	—	0.9
	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

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3 取得期間別女性育児休業後復職者割合



### (5) 育児休業取得者があった際の雇用管理

育児休業取得者があった際の雇用管理については（複数回答）、「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」事業所は45.9%（平成17年度47.2%）、「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」事業所は21.7%（同13.4%）、「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」事業所は35.7%（同43.7%）であった（表18）。

表18 育児休業取得者があった際の雇用管理状況別事業所割合（複数回答） (%)

	育児休業取得者のあった事業所計	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	不明
平成17年度	100.0	47.2	13.4	43.7	7.4	0.6
平成20年度	100.0	45.9	21.7	35.7	8.1	4.2

## 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49.3%となっており、平成17年度調査(41.6%)に比べ7.7%ポイント上昇しているものの、平成19年度調査(49.5%)に比べ0.2%ポイント低下している(表19)。

産業別にみると、金融業、保険業(90.2%)、電気・ガス・熱供給・水道業(88.9%)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95.8%、100~499人83.8%、30~99人64.5%、5~29人45.0%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43.1%(平成17年度53.5%、平成19年度56.5%)、次いで「小学校就学の始期に達するまで」34.3%(同27.8%、30.0%)、「小学校卒業以降も利用可能」7.6%(同7.2%、2.7%)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51.2%(同39.2%、38.8%)で、全事業所に対する割合では25.3%(同16.3%、19.2%)と平成17年度調査に比べ9.0%ポイント、平成19年度調査に比べ6.1%ポイント上昇している(付属統計表第3表)。

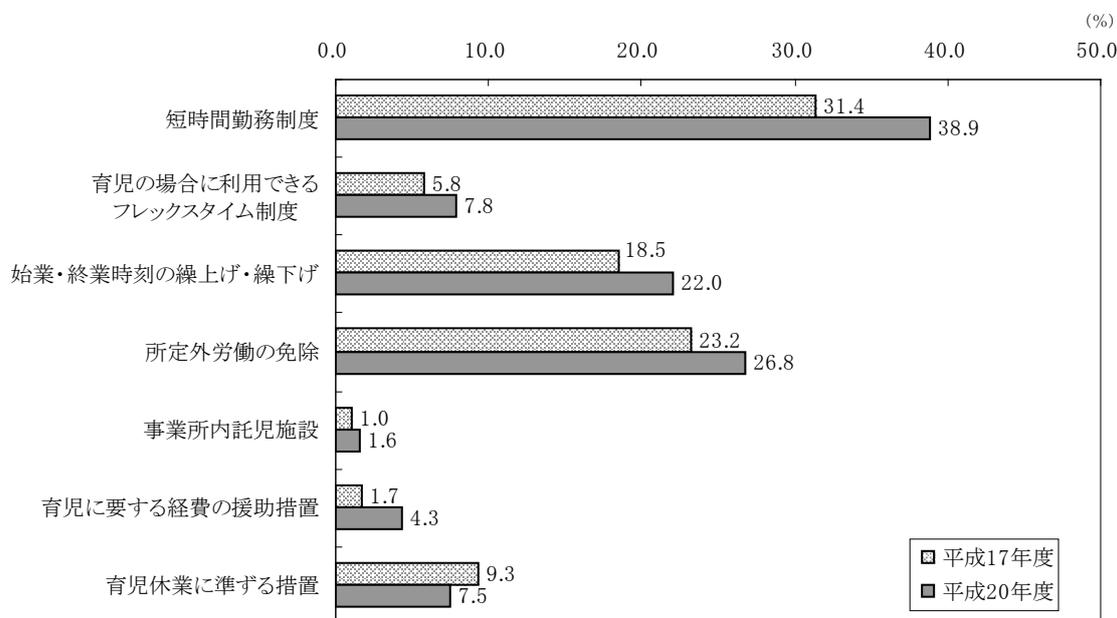
表19 育児のための勤務時間短縮等の措置の制度の有無及び最長利用可能期間別事業所割合 (%)

	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

## 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38.9%（平成17年度31.4%）、「所定外労働の免除」が26.8%（同23.2%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が22.0%（同18.5%）となっている（図4）。

図4 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57.5%（平成17年度64.6%）、次いで「小学校就学の始期に達するまで」27.6%（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38.6%（同28.6%）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36.9%（平成17年度49.0%）で、「小学校就学の始期に達するまで」が47.6%（同36.5%）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44.8%）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51.6%（平成17年度57.1%）、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が26.9%（同25.0%）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44.0%（同38.4%）となっている（表20）。

表 20 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 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	
短時間勤務制度	平成 17 年度	100.0	31.4	20.3	1.0	6.9	1.0	0.2	0.8	1.1	9.0
		(100.0)	(64.6)	(3.2)	(22.1)	(3.3)	(0.8)	(2.4)	(3.6)	(28.6)	
	平成 20 年度	100.0	38.9	22.4	1.5	10.8	2.0	1.1	1.2	—	15.0
		(100.0)	(57.5)	(3.9)	(27.6)	(5.1)	(2.9)	(3.0)	(—)	(38.6)	
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	2.8	0.3	1.1	0.2	0.1	1.2	0.1	2.6
		(100.0)	(47.9)	(5.4)	(18.6)	(4.3)	(1.4)	(21.4)	(1.0)	(45.7)	
	平成 20 年度	100.0	7.8	3.3	0.4	1.5	0.3	0.4	1.9	—	4.1
		(100.0)	(42.0)	(5.7)	(19.2)	(3.5)	(5.0)	(24.7)	(—)	(52.3)	
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	平成 17 年度	100.0	18.5	10.6	0.6	4.6	0.8	0.4	1.4	0.2	7.1
		(100.0)	(57.1)	(3.5)	(25.0)	(4.1)	(1.9)	(7.4)	(1.0)	(38.4)	
	平成 20 年度	100.0	22.0	11.4	1.0	5.9	1.0	0.7	2.0	—	9.7
		(100.0)	(51.6)	(4.4)	(26.9)	(4.8)	(3.4)	(8.9)	(—)	(44.0)	
所定外労働の免除	平成 17 年度	100.0	23.2	11.4	1.3	8.5	0.7	0.3	0.9	0.2	10.4
		(100.0)	(49.0)	(5.4)	(36.5)	(3.0)	(1.3)	(4.0)	(0.7)	(44.8)	
	平成 20 年度	100.0	26.8	9.9	1.6	12.7	0.9	0.5	1.1	—	15.3
		(100.0)	(36.9)	(6.0)	(47.6)	(3.4)	(1.9)	(4.2)	(—)	(57.0)	
事業所内託児施設	平成 17 年度	100.0	1.0	0.4	0.0	0.3	0.0	0.0	0.2	—	0.5
		(100.0)	(39.8)	(4.8)	(29.3)	(1.9)	(3.7)	(20.6)	(—)	(55.4)	
	平成 20 年度	100.0	1.6	0.6	0.2	0.7	0.0	0.1	0.1	—	0.9
		(100.0)	(35.4)	(9.8)	(47.0)	(0.7)	(3.7)	(3.4)	(—)	(54.8)	
育児に要する経費の援助措置	平成 17 年度	100.0	1.7	0.5	0.2	0.4	0.3	0.1	0.4	0.0	1.1
		(100.0)	(28.6)	(8.9)	(20.9)	(15.2)	(3.3)	(23.0)	(0.1)	(62.5)	
	平成 20 年度	100.0	4.3	0.7	0.6	0.6	1.5	0.2	0.7	—	3.0
		(100.0)	(15.7)	(14.4)	(14.3)	(35.6)	(4.3)	(15.6)	(—)	(69.8)	
育児休業に準ずる措置	平成 17 年度	100.0	9.3	7.1	0.1	1.2	0.2	0.0	0.3	0.5	1.6
		(100.0)	(76.1)	(1.4)	(12.3)	(1.8)	(0.4)	(2.8)	(5.2)	(17.4)	
	平成 20 年度	100.0	7.5	5.3	0.4	1.4	0.2	0.1	0.3	—	1.8
		(100.0)	(70.2)	(5.4)	(18.1)	(2.3)	(0.7)	(3.4)	(—)	(24.4)	

## 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労働日1日に短縮する時間の長さをみると、「1時間以上2時間未満」が49.9%（平成17年度36.8%）と最も多く、次いで「2時間以上3時間未満」17.9%（同41.2%）、「1時間未満」12.2%（同2.0%）の順となっている（表21）。

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81.0%（平成17年度80.1%）で最も多く、「有給」が9.1%（同10.2%）、「一部有給」は8.6%（同9.1%）となっている（表22）。

表21 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17年度	100.0	2.0	36.8	41.2	13.3	4.0	2.6
平成20年度	100.0	12.2	49.9	17.9	7.7	11.5	0.8

表22 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17年度	100.0	10.2	9.1	80.1	0.6
平成20年度	100.0	9.1	8.6	81.0	1.3

## (2) 育児のための勤務時間短縮等の措置の利用状況

### ア 利用者の有無別事業所割合

育児のための勤務時間短縮等の各措置を導入している事業所のうち、女性の復職者（平成19年4月1日から平成20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（復職者のうち、平成20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」46.0%（平成17年度33.4%）、「育児の場合に利用できるフレックスタイム制度」26.3%（同16.8%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」21.6%（同35.8%）、「所定外労働の免除」14.9%（同17.4%）、「事業所内託児施設」51.9%（同47.2%）、「育児に要する経費の援助措置」26.6%（同11.8%）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」1.8%（平成17年度該当なし）、「育児の場合に利用できるフレックスタイム制度」14.0%（同10.8%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」0.5%（同0.6%）、「所定外労働の免除」0.5%（同該当なし）、「事業所内託児施設」13.5%（同該当なし）、「育児に要する経費の援助措置」8.0%（同3.8%）となっている（表23）。

## イ 利用者割合

育児のための勤務時間短縮等の措置の利用者割合を、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63.2%（平成17年度46.1%）と最も多く、次いで、「育児に要する経費の援助措置」52.1%（同9.5%）、「短時間勤務制度」40.1%（同30.8%）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」29.6%（平成17年度10.8%）が最も多く、次いで、「事業所内託児施設」22.4%（同該当なし）、「育児に要する経費の援助措置」17.8%（同12.0%）となっている（表24）。

（注：平成17年度調査では同一労働者が期間内に2回以上利用した場合は1回として計上したが、平成20年度調査では、同一労働者が期間内に2回利用した場合は2人として計上した。なお、両調査とも同一労働者が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。）

表23 育児のための勤務時間短縮等の措置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17年度	[10.4]	100.0	33.4	66.3	0.2	[0.3]	100.0	—	99.9	0.1
	平成20年度	[12.9]	100.0	46.0	48.8	5.2	[0.2]	100.0	1.8	95.8	2.4
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	[15.5]	100.0	16.8	82.3	0.9	[0.1]	100.0	10.8	87.6	1.6
	平成20年度	[10.7]	100.0	26.3	62.9	10.9	[0.1]	100.0	14.0	67.3	18.7
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	平成17年度	[10.8]	100.0	35.8	63.9	0.3	[0.5]	100.0	0.6	99.3	0.1
	平成20年度	[12.7]	100.0	21.6	69.2	9.2	[0.3]	100.0	0.5	53.8	45.7
所定外労働の免除	平成17年度	[10.7]	100.0	17.4	82.5	0.1	[0.5]	100.0	—	100.0	—
	平成20年度	[13.3]	100.0	14.9	76.7	8.3	[0.4]	100.0	0.5	69.8	29.7
事業所内託児施設	平成17年度	[28.3]	100.0	47.2	52.7	0.2	[0.0]	100.0	—	100.0	—
	平成20年度	[40.6]	100.0	51.9	33.8	14.3	[0.3]	100.0	13.5	86.5	—
育児に要する経費の援助措置	平成17年度	[18.8]	100.0	11.8	85.2	3.0	[0.4]	100.0	3.8	91.7	4.5
	平成20年度	[16.5]	100.0	26.6	60.3	13.1	[0.4]	100.0	8.0	75.1	16.9

注1：[ ]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。

表24 育児のための勤務時間短縮等の措置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	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	所定外労働の免除利用者	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
	平成20年度	100.0	40.1	29.5	20.7	14.0	63.2	52.1
男性	平成17年度	100.0	—	10.8	0.6	—	—	12.0
	平成20年度	100.0	1.1	29.6	0.3	0.3	22.4	17.8

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、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：平成17年度調査では同一労働者が期間内に2回以上利用した場合は1回として計上したが、平成20年度調査では、同一労働者が期間内に2回利用した場合は2人として計上した。なお、両調査とも同一労働者が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。