

Ⅱ 介護休業制度等に関する事項

1 介護休業制度

(1) 介護休業制度の規定状況

介護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 61.7%（平成 17 年度 55.6%）、事業所規模 30 人以上では 85.5%（同 81.4%）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 6.1%ポイント、事業所規模 30 人以上では 4.1%ポイント上昇している（図 5、6）。

産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業（94.3%）、金融業、保険業（94.2%）、複合サービス事業（94.0%）で規定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 95.4%、30～99 人 82.6%、5～29 人 56.5%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（付属統計表第 4 表）。

図5 介護休業制度の規定あり事業所割合の推移

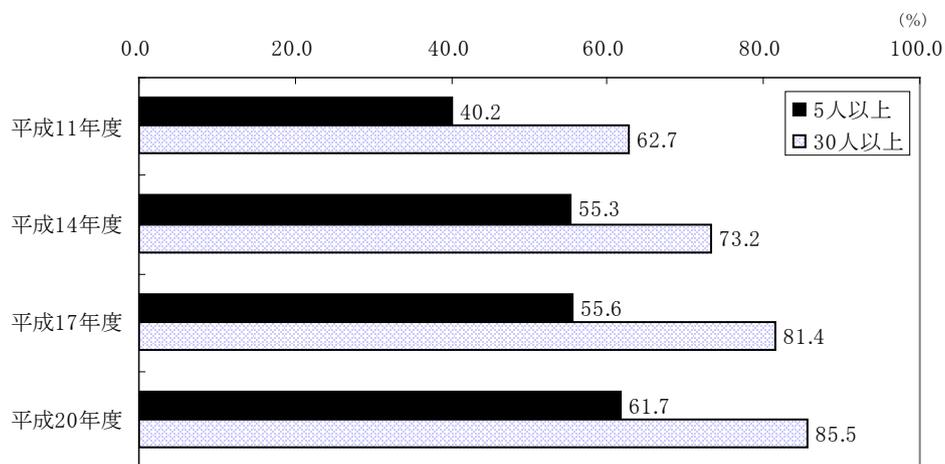
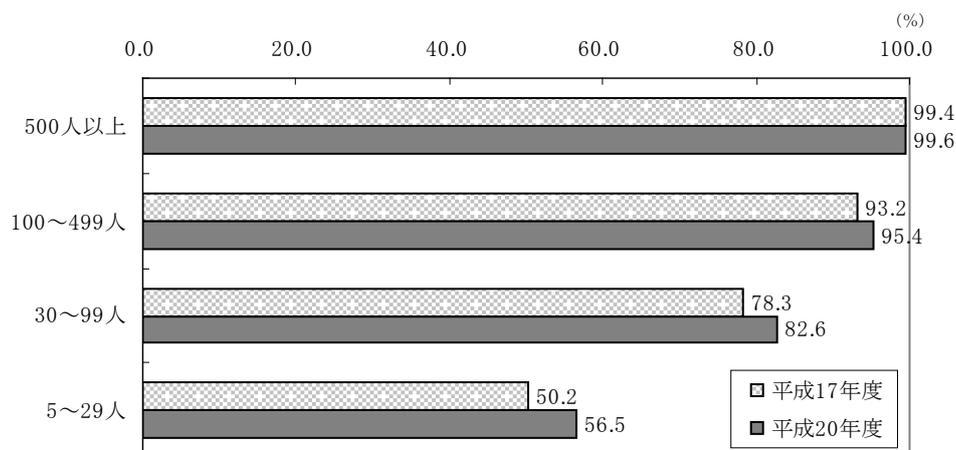


図6 事業所規模別介護休業制度の規定あり事業所割合 -平成 20 年度、平成 17 年度-



(2) 介護休業制度の内容

ア 最長介護休業期間

介護休業制度の規定がある事業所において、介護休業の期間について「期間の最長限度を定めている」とする事業所割合は98.0%（平成17年度93.1%）、「期間の制限はなく、必要日数取得できる」とする事業所割合は1.8%（同6.7%）となっている。

期間の最長限度を定めている事業所についてその期間をみると、「通算して93日まで（法定どおり）」が81.5%（平成17年度75.5%）と最も多くなっており、次いで「1年」11.2%（同15.6%）、「6か月」4.5%（同4.7%）の順となっている（表25）。

表 25 最長介護休業期間の制限の有無及び最長介護休業期間別事業所割合 (%)

	介護休業制度規定あり事業所計	期間の最長限度を定めている		最長限度							期間の制限はなく、必要日数取得できる	不明
				通算して93日まで（法定どおり）	93日を超え6か月未満	6か月	6か月を超え1年未満	1年	1年を超える期間	その他		
平成17年度	100.0	93.1	(100.0)	(75.5)	(0.8)	(4.7)	(0.6)	(15.6)	(1.2)	(1.6)	6.7	0.1
平成20年度	100.0	98.0	(100.0)	(81.5)	(0.6)	(4.5)	(1.0)	(11.2)	(1.2)	—	1.8	0.2

イ 取得可能回数

介護休業制度の規定がある事業所において、介護休業の取得回数に「制限あり」とする事業所の割合は80.0%（平成17年度70.5%）となっている。取得回数に「制限あり」とする事業所のうち「同一対象家族の同一要介護状態について」制限を設けている事業所は97.3%（同93.9%）となっており、取得回数については「1回」が95.4%（同96.2%）と最も多くなっている（表26）。

表 26 介護休業の取得回数の制限の有無及び取得可能回数別事業所割合 (%)

	介護休業制度規定あり事業所計	取得回数の制限あり		同一対象家族の同一要介護状態について				その他	制限なし				不明	
				1回	2回	3回以上	不明		1回	2回	3回以上	不明		
平成17年度	100.0	70.5	(100.0)	(93.9)				(6.1)	29.2				0.3	
				(100.0)	(96.2)	(2.4)	(0.7)	(0.7)	(100.0)	(85.4)	(8.8)	(3.4)	(2.3)	
平成20年度	100.0	80.0	(100.0)	(97.3)				(2.7)	19.3				0.7	
				(100.0)	(95.4)	(1.7)	(2.5)	(0.4)	(100.0)	(72.0)	(4.9)	(22.8)	(0.3)	

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、介護休業の取得回数制限は緩和され、「対象家族1人につき1回限り、連続3ヶ月まで」から「対象家族1人につき、介護を要する状態に至ったごとに1回、通算して（のべ）93日まで」となった。

ウ 介護休業の対象となる家族の範囲

介護休業制度の規定がある事業所で、対象となる家族の範囲について「制限あり」とする事業所の割合は92.5%（平成17年度92.7%）であり、そのうち95.9%（同96.9%）が「育児・介護休業法の対象家族」（注）を対象としている（表27）。

（注）「育児・介護休業法の対象家族」とは、配偶者、父母、子、これらに準ずる者（労働者が同居し、かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹、孫）及び配偶者の父母をいう。「祖父母」「兄弟姉妹」には、配偶者の祖父母、兄弟姉妹を対象としている場合も含む。

表27 介護休業の対象となる家族の範囲制限の有無及び対象者別事業所割合

(%)

	介護休業制度規定あり事業所計	制限あり	対象家族（複数回答）									制限なし	不明
			育児・介護休業法の対象家族	労働者が同居していない家族			労働者が扶養していない家族			その他	不明		
				祖父母	兄弟姉妹	孫	祖父母	兄弟姉妹	孫				
平成17年度	100.0	92.7 (100.0)	(96.9)	(6.3)	(4.4)	(3.9)	(4.2)	(3.2)	(2.6)	(10.2)	(0.0)	7.0	0.3
平成20年度	100.0	92.5 (100.0)	(95.9)	(4.3)	(3.5)	(3.1)	(4.2)	(3.6)	(3.5)	(14.7)	(0.2)	7.4	0.1

エ 介護休業制度の対象労働者

介護休業制度の規定がある事業所で、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、介護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14.1%（平成17年度13.2%）、「勤続1年未満の者」については17.8%（同14.9%）、「93日以内に退職することが明らかな者」については20.2%（同16.0%）となっている（表28）。

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67.6%（平成17年度49.9%）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」とする事業所割合が94.9%（同95.8%）と最も多くなっている（表29）。

表28 介護休業制度の対象労働者の状況別事業所割合

(%)

	介護休業制度規定あり事業所計	介護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	93日以内に退職することが明らかな者
平成17年度	100.0	13.2	14.9	16.0
平成20年度	100.0	14.1	17.8	20.2

表29 有期契約労働者の介護休業取得要件別事業所割合

(%)

	介護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	49.9 (100.0)	(95.8)	(2.1)	(2.1)	49.9	0.1
平成20年度	100.0	67.6 (100.0)	(94.9)	(3.0)	(2.2)	31.8	0.6

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介護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 介護休業開始予定日から 93 日を経過する日（93 日経過日）を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（93 日経過日から 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）介護休業中及び休業後の労働条件等の取扱い

ア 介護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

介護休業取得者に対する介護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 44.2%（平成 17 年度 32.5%）、「口頭のみで伝達」し明示する事業所は 29.9%（同 29.6%）となっており、「明示しない」事業所は 24.8%（同 31.4%）となっている（表 30）。

表 30 介護休業中・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	32.5	29.6	31.4	6.5
平成 20 年度	100.0	44.2	29.9	24.8	1.1

イ 会社や共済会等から介護休業中に支給される金銭の支給状況

介護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 14.3%（平成 17 年度 16.2%）であるが、「毎月金銭を支給する」は 7.9%（同 13.2%）、「一時金等を支給する」は 7.2%（同 3.8%）となっている（表 31）。

表 31 介護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		
平成 20 年度	100.0	14.3	7.9	7.2	84.4	1.3

ウ 介護休業を取得した者の休業期間中の定期昇給の取扱い

介護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「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 27.6%、「定期昇給時期に昇給する」が 23.2%、「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」及び「特に決めていない」が 20.8%となっている（表 32）。

表 32 介護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				
平成 17 年度	[56.7]	100.0	24.9	23.9	51.2			
	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	不明	
平成 20 年度	[52.7]	100.0	23.2	20.8	27.6	6.7	20.8	0.8

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 68.1%（平成 17 年度 62.6%）、「休業期間も休まなかったものとみなして支給する」が 4.0%（同 3.6%）、「休業期間も一定程度出勤したものとみなして支給する」が 3.5%（同 2.5%）となっている。一方、「特に決めていない」とする事業所割合は 20.0%（同 24.6%）となっている（表 33）。

表 33 賞与算定の際の介護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	[76.8]	100.0	3.6	2.5	62.6	6.8	24.6	—
平成 20 年度	[71.0]	100.0	4.0	3.5	68.1	3.8	20.0	0.6

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 35.6%（平成 17 年度 35.1%）であり、「休業期間も勤続年数に算入する」が 31.1%（同 30.8%）、「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 8.4%（同 5.0%）となっている。一方、「特に決めていない」とする事業所は 19.8%（同 24.5%）となっている（表 34）。

表 34 退職金算定の際の介護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	[75.2]	100.0	30.8	5.0	35.1	4.6	24.5	—
平成 20 年度	[69.8]	100.0	31.1	8.4	35.6	4.5	19.8	0.6

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70.1%（平成17年度66.0%）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19.8%（同14.9%）、「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35）。

表35 介護休業復職後の職場・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	66.0	14.9	11.1	7.9
平成20年度	100.0	70.1	19.8	9.0	1.1

キ 介護休業者に対する職業能力の維持、向上のための措置

介護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割合は38.9%（平成17年度24.1%）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71.8%（平成17年度68.8%）、「職場復帰のための講習」が23.9%（同26.8%）となっている（表36）。

表36 介護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	24.1 (100.0)	(68.8)	(26.8)	(13.0)	69.5	6.4
平成20年度	100.0	38.9 (100.0)	(71.8)	(23.9)	(17.9)	59.7	1.4

(4) 介護休業制度の利用状況

ア 介護休業者割合

常用労働者に占める介護休業者（平成19年4月1日から平成20年3月31日までに介護休業を開始した者）の割合は0.06%（平成17年度0.04%）であり、男女別にみると、女性は0.11%（同0.08%）、男性は0.03%（同0.02%）となっている（表37、付属統計表第5表）。

表37 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17年度	100.0	0.04	100.0	0.08	100.0	0.02
平成20年度	100.0	0.06	100.0	0.11	100.0	0.03

注:「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。

イ 介護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年間に復職予定であった者のうち、実際に復職した者は82.1%（平成17年度81.7%）、退職した者の割合は17.9%（同18.3%）であった。男女別にみると、女性は復職した者の割合は85.2%（同81.4%）、退職した者の割合は14.8%（同18.6%）、男性は復職した者の割合は75.6%（同83.1%）、退職した者の割合は24.4%（同16.9%）であった（表38）。

表38 介護休業終了後の復職者及び退職者割合

(%)

	男女計			女性			男性		
	介護休業 取得者計	復職者	退職者	介護休業 取得者計	復職者	退職者	介護休業 取得者計	復職者	退職者
平成17年度	100.0	81.7	18.3	100.0	81.4	18.6	100.0	83.1	16.9
平成20年度	100.0	82.1	17.9	100.0	85.2	14.8	100.0	75.6	24.4

注:「介護休業取得者」は、調査前年度1年間に介護休業を終了し、復職予定であった者をいう。

ウ 介護休業の取得期間

平成19年4月1日から平成20年3月31日までの1年間に介護休業を終了し、復職した者の介護休業期間は、「1か月～3か月未満」が34.7%（平成17年度24.2%）と最も多く、次いで「2週間～1か月未満」20.5%（同4.2%）、「3か月～6か月未満」13.3%（同40.0%）の順となっている（表39）。

表39 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	不 明
		男女計	平成17年度	100.0	9.8	12.5	4.2	24.2	40.0	7.1
	平成20年度	100.0	11.9	3.9	20.5	34.7	13.3	3.1	1.3	11.2
女性	平成17年度	100.0	5.8	15.2	4.2	22.8	42.1	7.2	2.6	—
	平成20年度	100.0	6.7	4.8	24.1	37.9	17.4	2.0	1.6	5.5
男性	平成17年度	100.0	24.7	2.3	4.3	29.6	31.8	7.0	0.3	—
	平成20年度	100.0	24.0	2.0	12.3	27.2	4.0	5.7	0.5	24.3

注:「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。

(5) 介護休業取得者があった際の雇用管理

介護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66.3%（平成17年度72.8%）、「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27.3%（同8.5%）、「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7.6%（同19.6%）であった（表40）。

表 40 介護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) (%)

	介護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	72.8	8.5	19.6	2.2	0.3
平成 20 年度	100.0	66.3	27.3	7.6	2.9	1.7

2 働きながら家族の介護を行う労働者に対する援助の措置に関する事項

(1) 介護のための勤務時間短縮等の措置の制度の導入状況

ア 介護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

介護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 45.4% (平成 17 年度 38.3%) となっており、平成 17 年度調査に比べ 7.1%ポイント上昇している。

産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業 (88.3%)、金融業、保険業 (85.0%)、複合サービス事業 (80.5%) で制度がある事業所割合が高くなっている。事業所規模別にみると、500 人以上 89.3%、100~499 人 77.6%、30~99 人 61.2%、5~29 人 41.0% と規模が大きくなるほど制度がある事業所の割合が高くなっている。

介護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ける最長で利用できる期間をみると、「93 日」が 75.9% (平成 17 年度 75.2%) で最も多く、「1 年を超える期間」11.8% (同 8.3%)、「1 年」7.7% (同 10.5%) の順となっている (表 41、付属統計表第 6 表)。

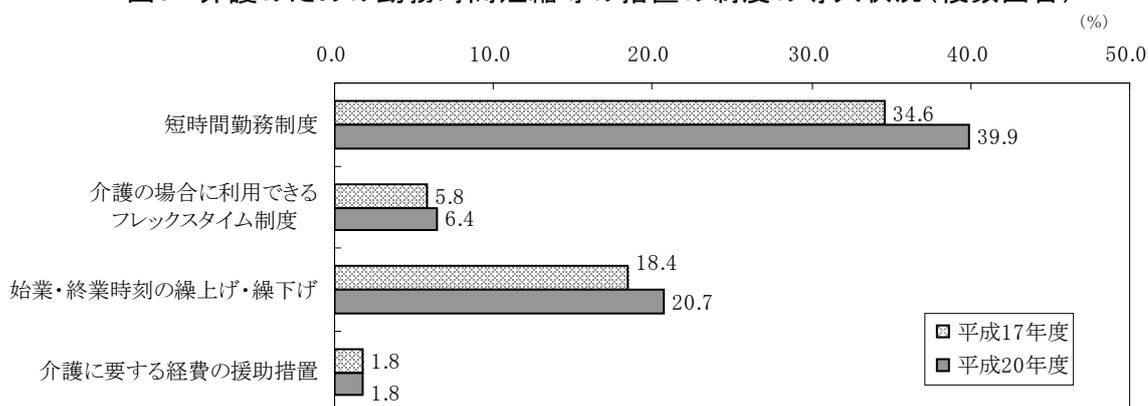
表 41 介護のための勤務時間短縮等の措置の制度の有無及び最長利用可能期間別事業所割合 (%)

	事業所計	制度あり	最長利用可能期間					制度なし	不明
			93 日	93 日を超え 1 年未満	1 年	1 年を超える 期間	不明		
平成 17 年度	100.0	38.3 (100.0)	(75.2)	(5.4)	(10.5)	(8.3)	(0.6)	61.7	0.0
平成 20 年度	100.0	45.4 (100.0)	(75.9)	(4.6)	(7.7)	(11.8)	(-)	54.2	0.4

イ 介護のための勤務時間短縮等の措置の各種制度の導入状況

介護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39.9%（平成17年度34.6%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が20.7%（同18.4%）、「介護の場合に利用できるフレックスタイム制度」が6.4%（同5.8%）、「介護に要する経費の援助措置」が1.8%（同1.8%）となっている（図7）。

図7 介護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、「93日」が最も多く80.5%（平成17年度77.8%）となっている。

「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」については、「93日」が最も多く67.9%（平成17年度74.9%）、次いで「1年を超える期間」16.6%（同9.0%）、「1年」10.2%（同10.0%）の順となっている（表42）。

表42 介護のための短時間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 (%)

措置	年度	事業所計 (%)	制度あり (%)	最長利用可能期間 (%)				
				93日	93日を超え1年未満	1年	1年を超える期間	不明
短時間勤務制度	平成17年度	100.0	34.6 (100.0)	(77.8)	(4.2)	(11.2)	(6.1)	(0.7)
	平成20年度	100.0	39.9 (100.0)	(80.5)	(5.1)	(8.0)	(6.4)	(-)
介護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)	(58.0)	(6.8)	(13.4)	(21.3)	(0.5)
	平成20年度	100.0	6.4 (100.0)	(60.6)	(4.8)	(13.2)	(21.3)	(-)
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	平成17年度	100.0	18.4 (100.0)	(74.9)	(5.9)	(10.0)	(9.0)	(0.2)
	平成20年度	100.0	20.7 (100.0)	(67.9)	(5.3)	(10.2)	(16.6)	(-)
介護に要する経費の援助措置	平成17年度	100.0	1.8 (100.0)	(41.1)	(7.4)	(25.7)	(23.9)	(1.9)
	平成20年度	100.0	1.8 (100.0)	(56.3)	(4.3)	(8.2)	(31.3)	(-)

ウ 介護のための短時間勤務制度の短縮時間、賃金の取扱い

介護のための「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51.8%（平成17年度28.1%）

と最も多く、「2時間以上3時間未満」が18.9%（同48.9%）、「1時間未満」が10.3%（同1.0%）の順となっている（表43）。

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82.3%（平成17年度81.4%）で最も多く、「有給」が8.5%（同10.5%）、「一部有給」は8.2%（同7.5%）となっている（表44）。

表43 介護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	1.0	28.1	48.9	15.5	4.0	2.4
平成20年度	100.0	10.3	51.8	18.9	7.4	11.2	0.4

表44 介護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	10.5	7.5	81.4	0.5
平成20年度	100.0	8.5	8.2	82.3	1.0

(2) 介護のための勤務時間短縮等の措置の利用状況

介護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ける各措置の利用状況をみると、平成19年4月1日から平成20年3月31日までの1年間に利用を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）がいた事業所の割合を措置ごとにみると、「短時間勤務制度」1.1%（平成17年度1.0%）、「介護の場合に利用できるフレックスタイム制度」0.5%（同0.3%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」1.3%（同0.6%）、「介護に要する経費の援助措置」0.8%（同0.7%）となっている（表45）。

また、措置の制度がある事業所における常用労働者のうち同期間の各措置の利用者の割合をみると、「短時間勤務制度」0.04%（平成17年度0.06%）、「介護の場合に利用できるフレックスタイム制度」0.02%（同0.01%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」0.04%（同0.01%）、「介護に要する経費の援助措置」0.04%（同0.03%）となっている（表46）。（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1人として計上した。）

第45表 介護のための勤務時間短縮等の措置の制度の利用者有り事業所割合 (%)

	制度あり事業所計	短時間勤務制度	介護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	介護に要する経費の援助措置
平成17年度	100.0	1.0	0.3	0.6	0.7
平成20年度	100.0	1.1	0.5	1.3	0.8

注：調査前年度1年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。）がいた事業所の割合である。

第 46 表 介護のための勤務時間短縮等の措置の各制度の利用者割合 (%)

	制度あり 事業所 の常用 労働者計	短時間勤務 制度 利用者	介護の場合 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	介護に要す る経費の 援助措置 利用者
平成 17 年度	100.0	0.06	0.01	0.01	0.03
平成 20 年度	100.0	0.04	0.02	0.04	0.04

注 1：「利用者」は、調査前年度1年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：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。