

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76.6%（平成27年度73.1%）、事業所規模30人以上では95.3%（同91.9%）となっており、平成27年度調査より事業所規模5人以上では3.5ポイント、事業所規模30人以上では3.4ポイント上昇した（図1）。

産業別にみると、複合サービス事業（98.6%）、金融業、保険業（97.1%）、電気・ガス・熱供給・水道業（95.8%）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98.3%、30～99人で94.5%、5～29人で72.7%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

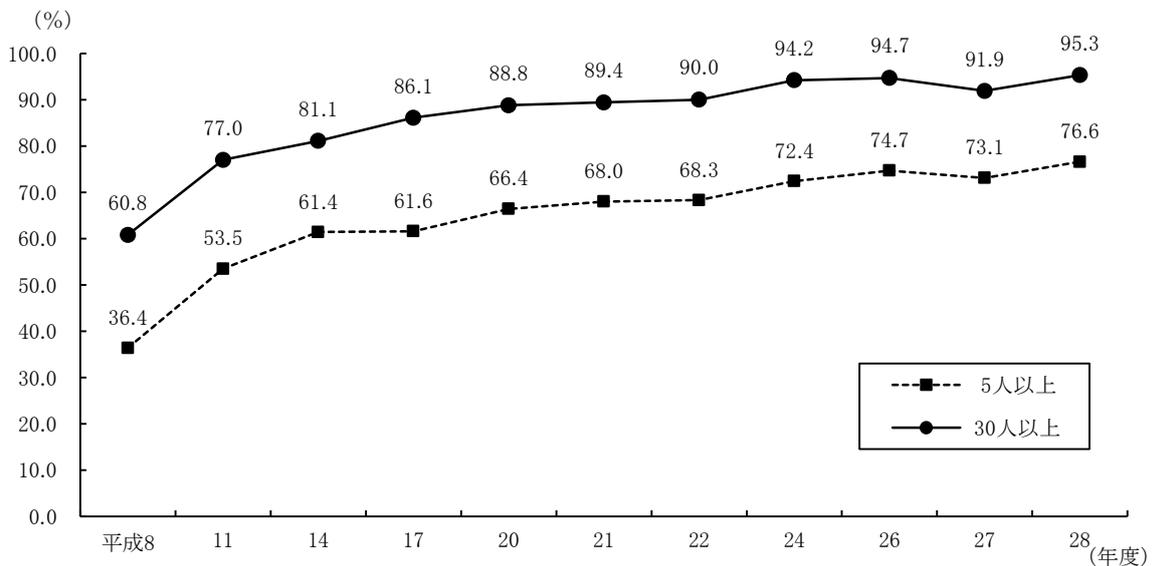
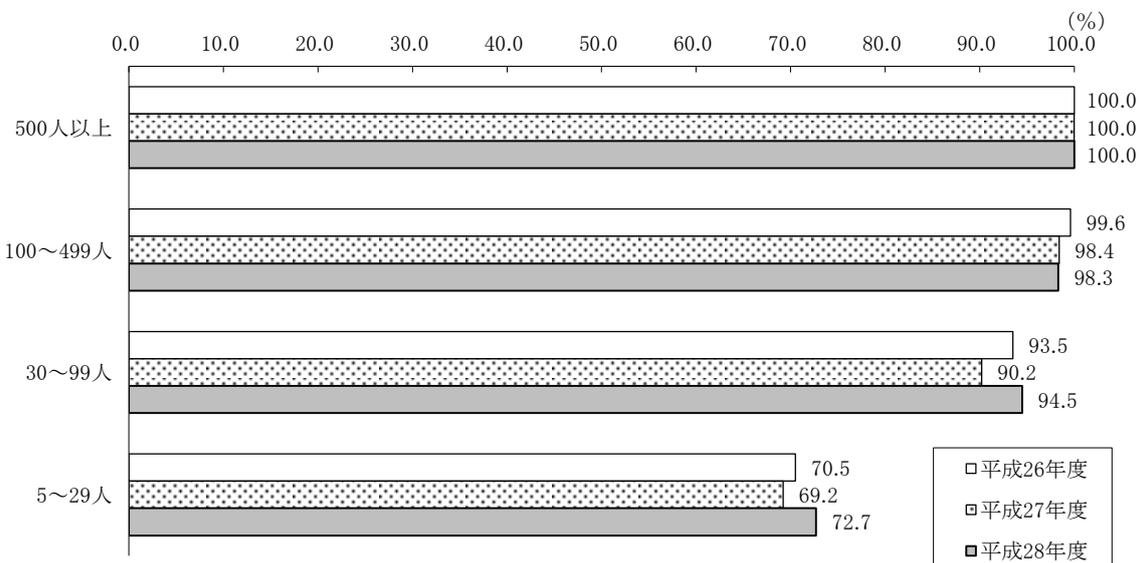


図2 事業所規模別育児休業制度の規定あり事業所割合



(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86.3%（平成27年度84.8%）と最も高くなっており、次いで「2歳～3歳未満」7.8%（同9.2%）、「1歳6か月を超え2歳未満」4.2%（同4.0%）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 (%)

	育児休業制度の規定がある事業所計	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
平成28年度	100.0	86.3	4.2	7.8	1.7

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88.1%（平成26年度87.5%）と最も多くなっており、「2回」は1.7%（同1.9%）、「制限なし」は9.6%（同9.9%）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 (%)

	育児休業制度の規定がある事業所計	1回	2回	3回	4回以上	制限なし	不明
平成26年度	100.0	87.5	1.9	0.3	0.2	9.9	0.2
平成28年度	100.0	88.1	1.7	0.4	0.1	9.6	-

(3) 育児休業取得中の労働条件等の取扱い

ア 育児休業者に対する、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44.9%（平成20年度45.0%）、「口頭のみで伝達」し明示する事業所は29.1%（同30.0%）となっており、「明示しない」事業所は25.9%（同24.0%）となっている（表3, 付属統計表第4表）。

表3 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20年度	100.0	45.0	30.0	24.0	0.9
平成28年度	100.0	44.9	29.1	25.9	0.0

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%となっており、前回調査（平成27年度）と同率であった。このうち「毎月金銭を支給する」は8.6%（前回同率）、「一時金等を支給する」は9.6%（同7.7%）となっている（表4, 付属統計表第5表）。

表 4 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 27 年度	100.0	15.2	8.6	7.7	84.8	0.1
平成 28 年度	100.0	15.2	8.6	9.6	84.8	—

ウ 育児休業取得者の休業中の賞与算定の取扱い

育児休業取得者の休業中の賞与算定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 61.8%（平成 20 年度 70.8%）と半数以上を占め、「休業期間も休まなかったものとみなして支給する」が 4.0%（同 3.9%）、「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 2.7%（同 2.1%）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 24.6%（同 18.8%）となっている（表 5, 付属統計表第 6 表）。

表 5 育児休業取得者の休業中の賞与算定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 20 年度	[71.0] 100.0	3.9	2.1	70.8	4.1	18.8	0.3
平成 28 年度	[76.6] 100.0	4.0	2.7	61.8	6.9	24.6	—

注：[]内の割合は、全事業所のうち賞与の制度がある事業所の割合である。ただし、全事業所には制度の有無不明の事業所を含む。

エ 育児休業取得者の休業中の退職金算定の取扱い

育児休業取得者の休業中の退職金算定の取扱いについては、退職金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 41.0%と最も高く、次いで「休業期間も休まなかったものとみなして支給する」25.1%、「特に決めていない」21.3%の順となっている（表 6, 付属統計表第 7 表）。

表 6 育児休業取得者の休業中の退職金算定の取扱い別事業所割合（%）

	退職金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 28 年度	[74.1] 100.0	25.1	5.0	41.0	7.6	21.3	—

注：[]内の割合は、全事業所のうち退職金制度がある事業所の割合である。ただし、全事業所には制度の有無不明の事業所を含む。

オ 育児休業取得者がいた際の雇用管理

育児休業取得者がいた際の雇用管理（複数回答）については、「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」が 53.6%（平成 20 年度 45.9%）と最も高く、次いで「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」36.9%（同 35.7%）、「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」29.9%（同 21.7%）の順となっている（表 7, 付属統計表第 8 表）。

表7 育児休業取得者がいた際の雇用管理の内容別事業所割合（複数回答）（%）

	育児休業取得者がいた事業所計	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20年度	100.0	45.9	21.7	35.7	8.1	4.2
平成28年度	100.0	53.6	29.9	36.9	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

① 女性

平成26年10月1日から平成27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28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85.9%（平成27年度84.0%）となり、1.9ポイント上昇した（図3, 付属統計表第9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78.0%（同75.0%）となり、3.0ポイント上昇した（表8, 付属統計表第10表）。

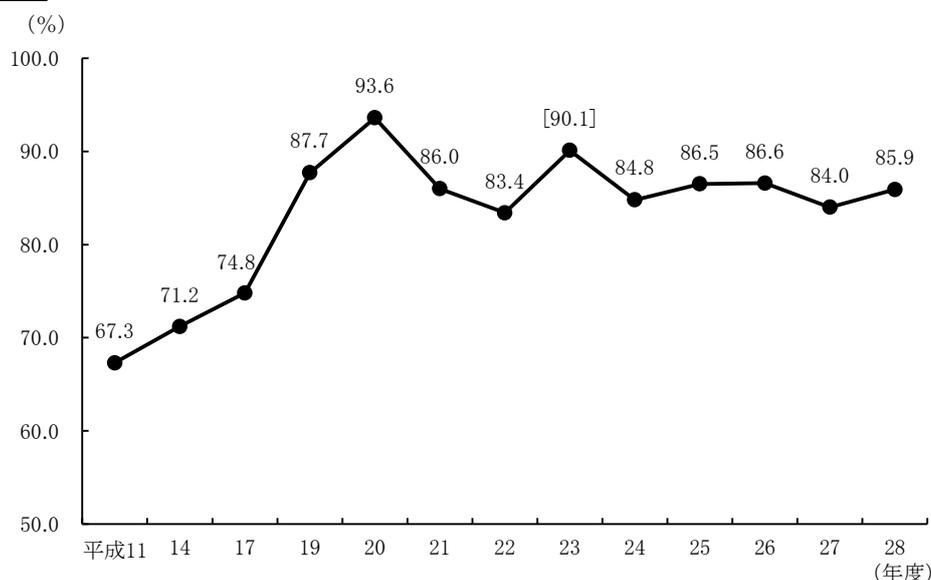
② 男性

平成26年10月1日から平成27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28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5.4%（同4.4%）となり、1.0ポイント上昇した（図3, 付属統計表第9表）。

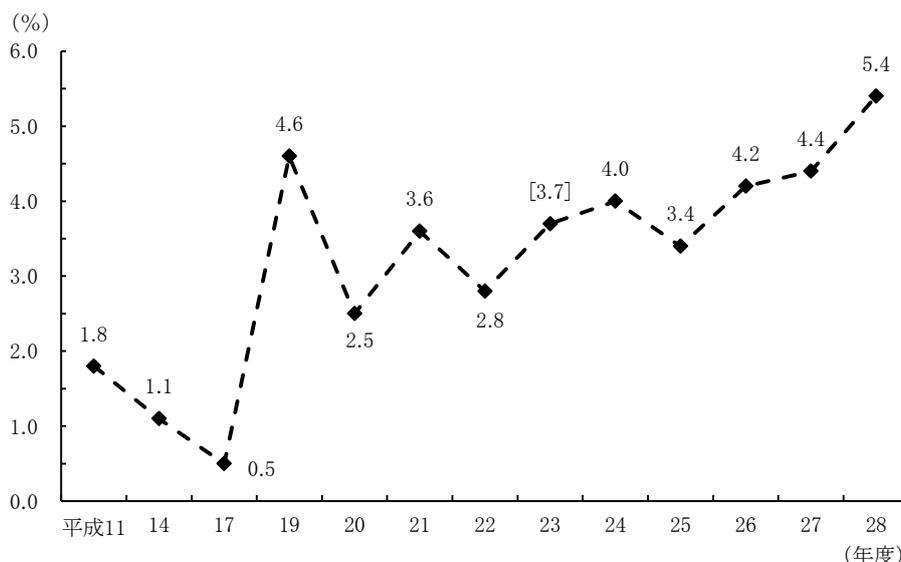
また、男性の有期契約労働者についてみると、育児休業者がいた事業所の割合は5.4%（同6.0%）となり、0.6ポイント低下した（表8, 付属統計表第10表）。

(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 8 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 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
平成 28 年度	100.0	89.3	78.0	22.0	100.0	86.3	5.4	94.6

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 26 年 10 月 1 日から平成 27 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 28 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 81.8%と前回調査(平成 27 年度 81.5%)より 0.3 ポイント上昇した(図 4, 付属統計表第 11 表)。

また、有期契約労働者の育児休業取得率は 70.0%で、前回調査(同 73.4%)より 3.4 ポイント低下した(表 9, 付属統計表第 12 表)。

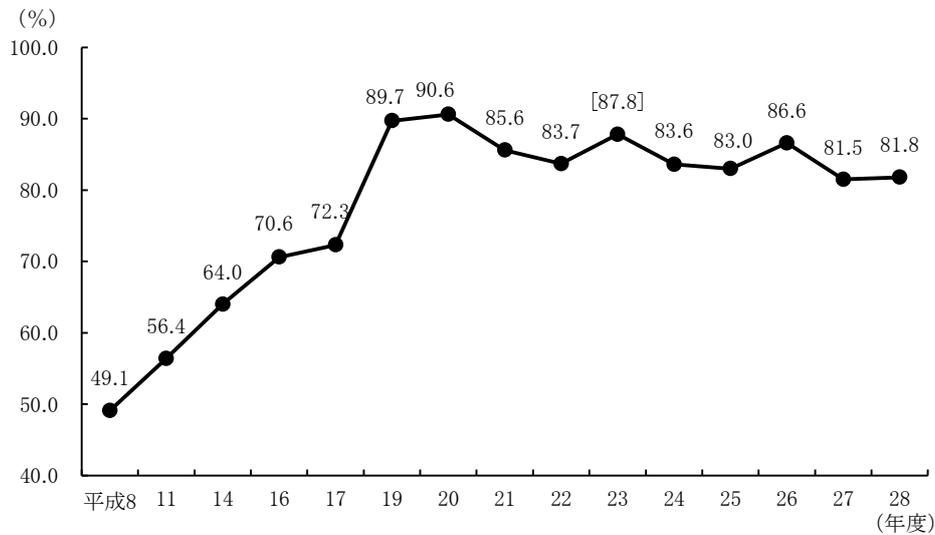
② 男性

平成 26 年 10 月 1 日から平成 27 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 28 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 3.16%で、前回調査(同 2.65%)より 0.51 ポイント上昇した(図 4, 付属統計表第 11 表)。

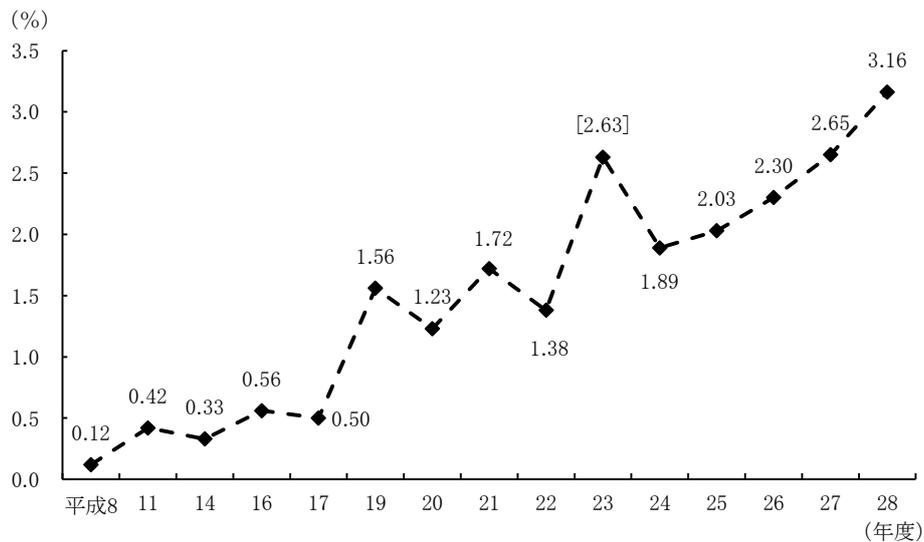
また、男性の有期契約労働者の育児休業取得率は 3.42%で、前回調査(同 4.05%)より 0.63 ポイント低下した(表 9, 付属統計表第 12 表)。

(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9 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	28年度
女性	51.5	86.6	71.7	[80.7]	71.4	69.8	75.5	73.4	70.0
男性	0.10	0.30	2.02	[0.06]	0.24	0.78	2.13	4.05	3.42

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。

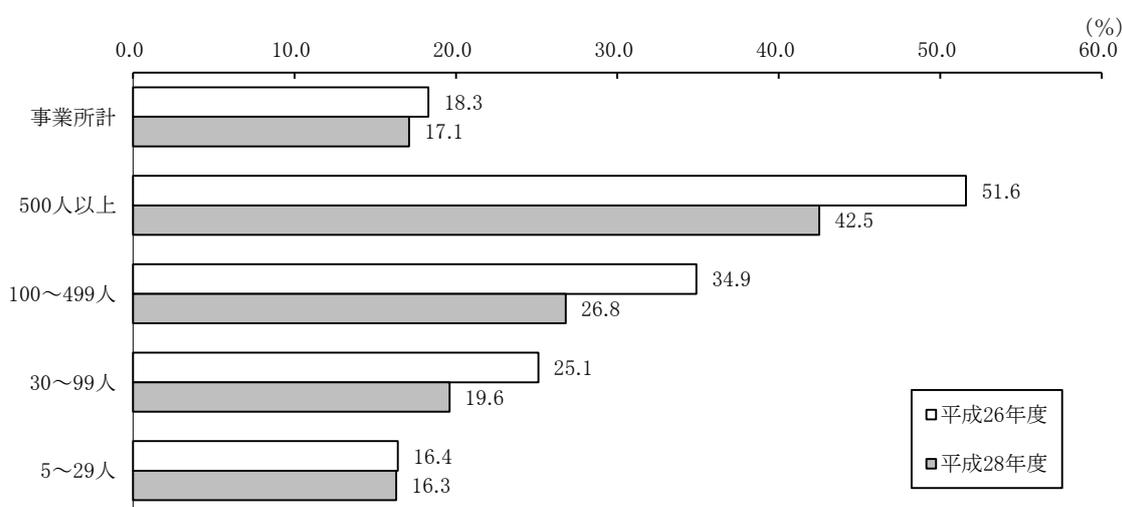
2 育児休業以外の育児参加のための事業所独自の休暇制度

(1) 育児休業以外の育児参加のための事業所独自の休暇制度の規定状況

年次有給休暇や育児休業などの法で定める休業・休暇制度以外に、配偶者出産休暇や失効年次有給休暇など、育児を理由として取得できる事業所独自の休暇制度がある事業所の割合は17.1%となっており、前回調査（平成26年度18.3%）に比べ1.2ポイント低下した。

産業別にみると、複合サービス事業(51.9%)、電気・ガス・熱供給・水道業(37.5%)、金融業、保険業(35.8%)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42.5%、100～499人で26.8%、30～99人で19.6%、5～29人で16.3%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5、付属統計表第13表）。

図5 事業所規模別育児休業以外の育児参加のための休暇制度の規定あり事業所割合



(2) 育児休業以外の育児参加のための事業所独自の休暇制度の内容

育児休業以外の育児参加のための事業所独自の休暇制度の規定がある事業所において、子が何歳になるまで休暇を取得できるかについてみると、「1歳」が55.6%（平成26年度57.1%）と最も高くなっており、次いで「3歳以上」25.3%（同26.5%）、「2歳～3歳未満」9.8%（同9.5%）の順となっている（表10、付属統計表第14表）。

表10 育児参加のための休暇の最長休暇期間別事業所割合 (%)

	事業所独自の育児参加のための休暇制度の規定がある事業所計	1歳	1歳を超え2歳未満	2歳～3歳未満	3歳以上
平成26年度	100.0	57.1	7.0	9.5	26.5
平成28年度	100.0	55.6	9.3	9.8	25.3

(3) 育児休業以外の育児参加のための事業所独自の休暇制度の利用状況

ア 育児参加のための事業所独自の休暇制度利用者の有無別事業所割合

① 女性

育児参加のための事業所独自の休暇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1年間に、在職中に出産した女性がいた事業所のうち、平成28年10月1日までの間に育児休業以外の育児参加のための事業所独自

の休暇制度を利用した女性労働者がいた事業所の割合は35.7%(平成26年度28.9%)となり、6.8ポイント上昇した(表11, 付属統計表第15表)。

また、女性の有期契約労働者についてみると、制度利用者がいた事業所の割合は25.3%(同24.7%)となり、0.6ポイント上昇した(表12, 付属統計表第16表)。

② 男性

育児参加のための事業所独自の休暇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1年間に、配偶者が出産した男性がいた事業所のうち、平成28年10月1日までの間に育児休業以外の育児参加のための事業所独自の休暇制度を利用した男性労働者がいた事業所の割合は39.0%(平成26年度41.1%)となり、2.1ポイント低下した(表11, 付属統計表第15表)。

また、男性の有期契約労働者についてみると、制度利用者がいた事業所の割合は24.9%(同25.4%)となり、0.5ポイント低下した(表12, 付属統計表第16表)。

表11 育児参加のための休暇制度の利用者がいた事業所割合(総数)(%)

	女性			男性		
	出産者がいた事業所計	制度利用者あり	制度利用者なし	配偶者が出産した者がいた事業所計	制度利用者あり	制度利用者なし
平成26年度	100.0	28.9	69.3	100.0	41.1	55.0
平成28年度	100.0	35.7	63.8	100.0	39.0	60.9

表12 育児参加のための休暇制度の利用者がいた事業所割合(うち有期契約労働者)(%)

	女性			男性		
	出産者がいた事業所計	制度利用者あり	制度利用者なし	配偶者が出産した者がいた事業所計	制度利用者あり	制度利用者なし
平成26年度	100.0	24.7	74.7	100.0	25.4	74.1
平成28年度	100.0	25.3	74.3	100.0	24.9	75.1

注1: 育児休業以外の育児参加のための事業所独自の休暇制度の規定がある事業所において、調査前々年10月1日から翌年9月30日までの1年間に出生した者、又は配偶者が出生した者がいた事業所を100として集計した。

注2: 「制度利用者」は、調査前々年10月1日から翌年9月30日までの1年間に出生した者、又は配偶者が出生した者のうち、調査時点までに育児参加のための休暇を取得した者をいう。

注3: 出産者又は配偶者出産者がいた事業所には、「制度利用者不明」の事業所を含む。

イ 育児参加のための事業所独自の休暇制度利用者割合

① 女性

育児参加のための事業所独自の休暇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1年間に在職中に出生した女性のうち、平成28年10月1日までに育児参加のための事業所独自の休暇制度を利用した者の割合は26.7%と前回調査(平成26年度20.5%)より6.2ポイント上昇した(表13, 付属統計表第17表)。

また、有期契約労働者の休暇制度の利用者割合は25.2%で、前回調査(同19.2%)より6.0ポイント上昇した(表14, 付属統計表第18表)。

② 男性

育児参加のための事業所独自の休暇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1年間に配偶者が出生した男性のうち、平成28年10月1日までに育児参加のための事業所独自の休暇制度を利用した者の割合は

35.9%で、前回調査（同 35.1%）より 0.8 ポイント上昇した（表 13, 附属統計表第 17 表）。

また、男性の有期契約労働者の休暇制度の利用者割合は 17.7%で、前回調査（同 26.0%）より 8.3 ポイント低下した（表 14, 附属統計表第 18 表）。

表 13 育児参加のための休暇制度の利用者割合（総数） (%)

	男女計		女性		男性	
	出産者・配偶者 出産者計	制度利用者	出産者計	制度利用者	配偶者 出産者計	制度利用者
平成 26 年度	100.0	29.3	100.0	20.5	100.0	35.1
平成 28 年度	100.0	32.8	100.0	26.7	100.0	35.9

表 14 育児参加のための休暇制度の利用者割合（うち有期契約労働者） (%)

	男女計		女性		男性	
	出産者・配偶者 出産者計	制度利用者	出産者計	制度利用者	配偶者 出産者計	制度利用者
平成 26 年度	100.0	22.1	100.0	19.2	100.0	26.0
平成 28 年度	100.0	22.0	100.0	25.2	100.0	17.7

注1: 育児休業以外の育児参加のための事業所独自の休暇制度の規定がある事業所において、調査前々年 10 月 1 日から翌年 9 月 30 日までの 1 年間に出生した者、又は配偶者が出生した者を 100 として集計した。

注2: 「制度利用者」は、調査前々年 10 月 1 日から翌年 9 月 30 日までの 1 年間に出生した者、又は配偶者が出生した者のうち、調査時点までに育児参加のための休暇を取得した者をいう。

注3: 出産者又は配偶者出産者には、「制度利用不明の者」を除く。

3 産後休業中（出産後8週間以内）の男性の育児参加状況

(1) 産後休業中の男性の育児参加者の有無別事業所割合

平成26年10月1日から平成27年9月30日までの間に配偶者が出産した男性労働者のうち、配偶者の産後休業中（出産後8週間以内）に育児休業を取得した者又は育児休業以外の育児参加のための休暇制度を利用した者がいた事業所の割合は11.0%であった。そのうち、育児休業取得者のみいた事業所の割合は16.8%、育児休業以外の育児参加のための休暇制度利用者のみいた事業所の割合は51.7%、育児休業取得者も育児休業以外の育児参加のための休暇制度利用者もいた事業所の割合は7.7%であった（表15、付属統計表第19表）。

表15 産後休業中の男性の育児参加者の有無別事業所割合 (%)

	育児参加をした男性労働者がいた事業所計	育児休業取得者のみいた事業所	育児休業以外の育児参加のための休暇制度利用者のみいた事業所	育児休業取得者も育児参加のための休暇制度利用者もいた事業所	不明
平成28年度	[11.0] 100.0	16.8	51.7	7.7	23.8

注:[]内の割合は、配偶者が出産した男性労働者がいる事業所のうち、配偶者の産後休業中に育児参加(育児休業の取得又は育児休業以外の育児参加のための休暇制度の利用)をした男性労働者がいた事業所の割合である。

(2) 産後休業中の男性の育児参加者割合

平成26年10月1日から平成27年9月30日までの間に配偶者が出産した男性労働者のうち、配偶者の産後休業中（出産後8週間以内）に育児休業を取得した者の割合は1.49%であった。また、男性の育児休業取得者のうち、産後休業中の男性の育児休業取得者割合は47.3%であった（表16、付属統計表第20表）。

育児休業以外の育児参加のための休暇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日までの間に配偶者が出産した男性労働者のうち、配偶者の産後休業中（出産後8週間以内）に育児参加のための休暇制度を利用した者の割合は24.5%であった。また、育児参加のための休暇制度の男性利用者のうち、産後休業中の制度利用者は68.1%であった（表17、付属統計表第21表）。

表16 産後休業中の男性の育児休業者割合 (%)

	配偶者出産者計	男性育児休業者	配偶者が産後休業中の育児休業者
平成28年度	100.0	3.16 (100.0)	1.49 (47.3)

注:平成26年10月1日から平成27年9月30日に配偶者が出産した者のうち、配偶者の産後休業中(出産後8週間以内)に育児休業を取得した者の割合である。

表17 産後休業中の育児休業以外の育児参加のための休暇制度利用者割合 (%)

	育児参加のための休暇制度の規定がある事業所における配偶者出産者計	育児参加のための休暇制度の男性利用者	配偶者が産後休業中の制度利用者
平成28年度	100.0	35.9 (100.0)	24.5 (68.1)

注:平成26年10月1日から平成27年9月30日に配偶者が出産した者のうち、配偶者の産後休業中(出産後8週間以内)に育児休業以外の育児参加のための休暇制度を利用した者の割合である。

4 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 65.6% となっており、前回調査（平成 27 年度 61.3%）に比べ 4.3 ポイント上昇した。

産業別にみると、金融業、保険業（94.4%）、電気・ガス・熱供給・水道業（89.1%）、複合サービス事業（86.4%）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 99.1%、100～499 人で 93.7%、30～99 人で 84.5%、5～29 人で 61.2% 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歳未満」が最も高く 39.9%（平成 27 年度 39.0%）、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が 30.8%（同 32.5%）、「小学校卒業以降も利用可能」が 9.3%（同 8.3%）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 53.5%（同 54.1%）で、全事業所に対する割合では 35.1%（同 33.2%）と、前回調査に比べ 1.9 ポイント上昇した（表 18、付属統計表第 22 表）。

表 18 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 (%)

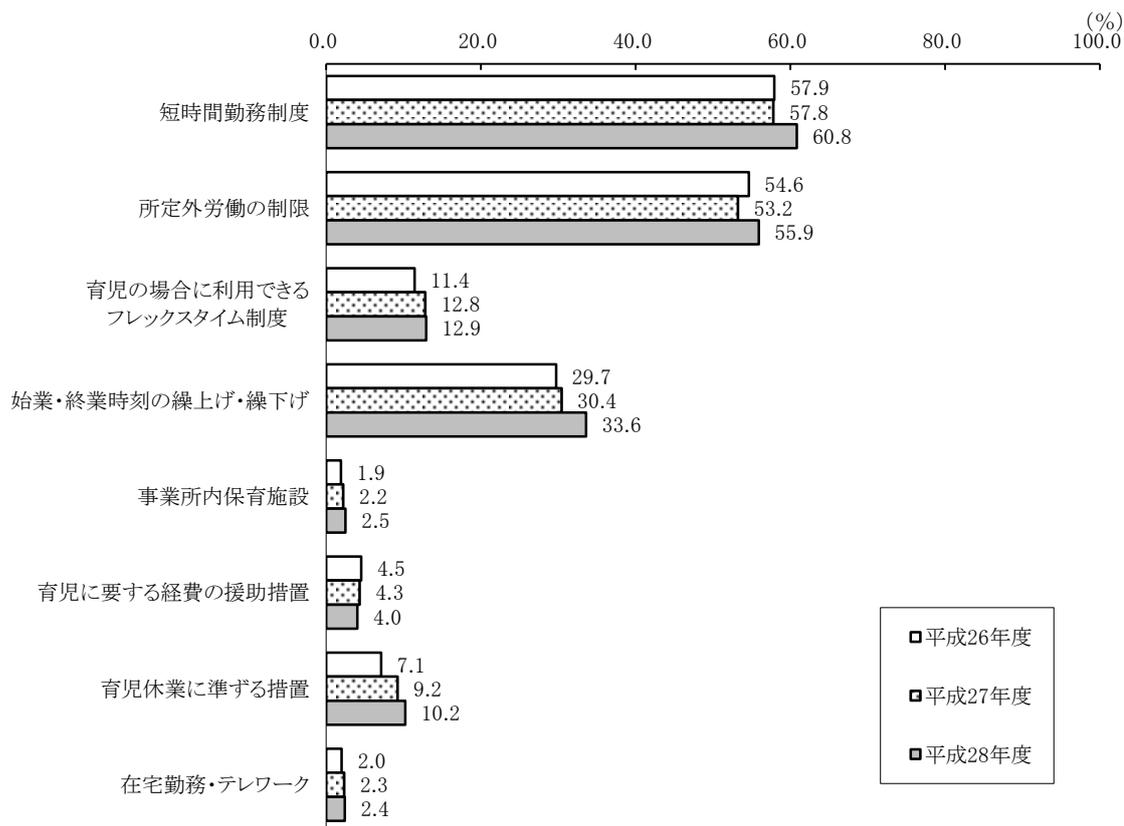
	事業所計	制度あり	最長利用可能期間							制度なし	不明
			3歳未満 (注) ①	3歳～ 小学校 就学前 の一定 の年齢 まで ②	小学校 就学の 始期に 達する まで ③	小学校 入学～ 小学校 3年生 (又は9 歳)まで ④	小学校 4年生～ 小学校 卒業(又 は12歳) まで ⑤	小学校 卒業以 降も利 用可能 ⑥	【再掲】 「小学校 就学の 始期に 達するま で」以上 ③～⑥		
平成 26 年度	100.0	61.3 (100.0)	23.8 (38.8)	4.0 (6.5)	20.1 (32.7)	4.7 (7.6)	2.9 (4.7)	5.9 (9.7)	33.5 (54.6)	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 28 年度	100.0	65.6 (100.0)	26.1 (39.9)	4.3 (6.6)	20.2 (30.8)	5.1 (7.7)	3.7 (5.7)	6.1 (9.3)	35.1 (53.5)	34.4	—

注：平成 27 年度以前は、「3歳に達するまで」として調査した。

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 60.8%（平成 27 年度 57.8%）、「所定外労働の制限」が 55.9%（同 53.2%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が 33.6%（同 30.4%）となっている（図 6、付属統計表第 23 表）。

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）



「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歳未満」が最も高く57.8%（平成27年度59.7%）、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が20.9%（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38.2%（同36.6%）となっている。

「所定外労働の制限」については、「3歳未満」が最も高く49.7%（平成27年度46.8%）、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が31.0%（同35.2%）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43.1%（同46.5%）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歳未満」が最も高く47.0%（平成27年度49.0%）、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が21.7%（同21.4%）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45.1%）となっている（表19, 附属統計表第24表）。

表 19 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歳未満 (注)	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	③～⑥
短時間勤務 制度	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)
	平成28年度	100.0	60.8 (100.0)	35.1 (57.8)	2.4 (4.0)	12.7 (20.9)	5.1 (8.4)	3.3 (5.4)	2.1 (3.5)	23.2 (38.2)
所定外労働 の制限	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)
	平成28年度	100.0	55.9 (100.0)	27.8 (49.7)	4.0 (7.2)	17.3 (31.0)	2.4 (4.4)	2.3 (4.1)	2.0 (3.6)	24.1 (43.1)
育児の場合 に利用できる フレックスタイ ム制度	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)
	平成28年度	100.0	12.9 (100.0)	5.2 (40.2)	0.8 (6.6)	2.3 (18.1)	0.9 (7.2)	1.1 (8.5)	2.5 (19.4)	6.9 (53.2)
始業・終業 時刻の繰上 げ・繰下げ	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)
	平成28年度	100.0	33.6 (100.0)	15.8 (47.0)	2.2 (6.5)	7.3 (21.7)	2.5 (7.5)	2.3 (6.9)	3.5 (10.3)	15.6 (46.5)
事業所内 保育施設	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)
	平成28年度	100.0	2.5 (100.0)	0.9 (35.5)	0.5 (18.6)	0.8 (33.6)	0.0 (1.0)	0.0 (0.3)	0.3 (10.9)	1.2 (45.8)
育児に要 する経費の 援助措置	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)
	平成28年度	100.0	4.0 (100.0)	0.8 (21.5)	0.5 (12.1)	1.0 (26.1)	0.6 (15.0)	0.2 (5.5)	0.8 (19.8)	2.6 (66.4)
育児休業に 準ずる措置	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)
	平成28年度	100.0	10.2 (100.0)	6.6 (64.5)	0.5 (4.9)	1.5 (14.4)	0.3 (3.3)	0.4 (3.5)	1.0 (9.5)	3.1 (30.7)
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)
	平成28年度	100.0	2.4 (100.0)	0.7 (29.7)	0.1 (3.4)	0.3 (11.7)	0.1 (6.0)	0.2 (6.8)	1.0 (42.5)	1.6 (67.0)

注:平成27年度以前は、「3歳に達するまで」として調査した。

5 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72.6%（平成26年度66.7%）、事業所規模30人以上では91.8%（同88.0%）となっており、前回調査に比べ、5人以上で5.9ポイント上昇、30人以上で3.8ポイント上昇した（図7）。

産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業（97.1%）、複合サービス事業（96.1%）、金融業、保険業（95.3%）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99.8%、100～499人で97.2%、30～99人で90.4%、5～29人で68.6%と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8、付属統計表第25表）。

図7 介護制度の規定あり事業所割合の推移

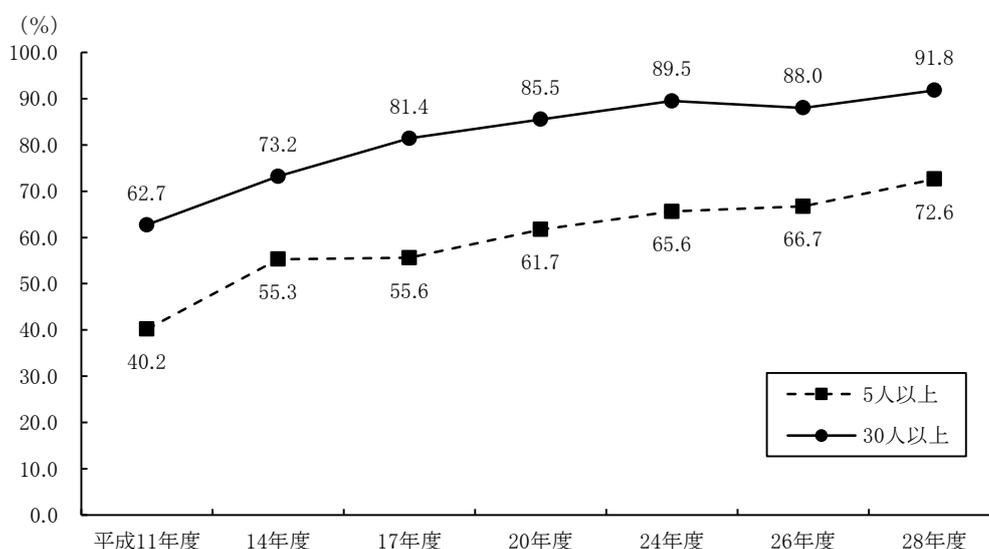
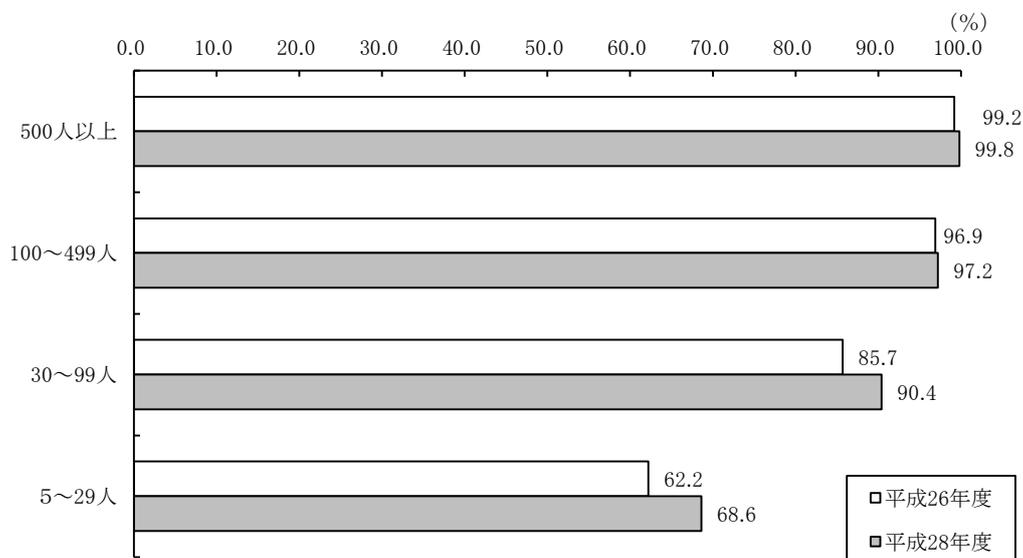


図8 事業所規模別介護休業制度の規定あり事業所割合



(2) 介護休業制度の内容

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96.0%（平成26年度97.5%）、「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4.0%（同2.5%）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（法定どおり）」が86.3%（平成26年度82.9%）と最も高くなっており、次いで「1年」8.4%（同11.1%）、「6か月」2.2%（同3.2%）の順となっている（表20、付属統計表第26表）。

表20 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 (%)

	介護休業制度の規定がある事業所計	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
			通算して93日（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	
平成26年度	100.0	97.5 (100.0)	(82.9)	(0.8)	(3.2)	(0.5)	(11.1)	(1.5)	2.5
平成28年度	100.0	96.0 (100.0)	(86.3)	(0.8)	(2.2)	(0.7)	(8.4)	(1.7)	4.0

(3) 介護休業取得中の労働条件等の取扱い

ア 介護休業者に対する、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43.2%（平成20年度44.2%）、「口頭のみで伝達」し明示する事業所は28.8%（同29.9%）となっており、「明示しない」事業所は28.0%（同24.8%）となっている（表21、付属統計表第27表）。

表21 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20年度	100.0	44.2	29.9	24.8	1.1
平成28年度	100.0	43.2	28.8	28.0	0.0

イ 会社や企業内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15.5%となっており、前回調査（平成24年度14.4%）に比べ1.1ポイント上昇した。そのうち「毎月金銭を支給する」は10.4%（同9.0%）、「一時金等を支給する」は8.2%（同6.4%）となっている（表22、付属統計表第28表）。

表22 介護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	14.4	9.0	6.4	85.0	0.6
平成28年度	100.0	15.5	10.4	8.2	84.5	—

ウ 介護休業取得者の休業中の賞与算定の取扱い

介護休業取得者の休業中の賞与算定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61.7%（平成20年度68.1%）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」が4.2%（同4.0%）、「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2.4%（同3.5%）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24.9%（同20.0%）となっている（表23、付属統計表第29表）。

表23 介護休業取得者の休業中の賞与算定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20年度	[71.0]	100.0	4.0	3.5	68.1	3.8	20.0	0.6
平成28年度	[76.2]	100.0	4.2	2.4	61.7	6.9	24.9	—

注：[]内の割合は、全事業所のうち賞与の制度がある事業所の割合である。ただし、全事業所には制度の有無不明の事業所を含む。

エ 介護休業取得者の休業中の退職金算定の取扱い

介護休業取得者の休業中の退職金算定の取扱いについては、退職金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40.3%であり、「休業期間も休まなかったものとみなして支給する」が26.0%、「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4.2%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21.8%となっている（表24、付属統計表第30表）。

表24 介護休業取得者の休業中の退職金算定の取扱い別事業所割合 (%)

	退職金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28年度	[73.8]	100.0	26.0	4.2	40.3	7.6	21.8	—

注：[]内の割合は、全事業所のうち退職金制度がある事業所の割合である。ただし、全事業所には制度の有無不明の事業所を含む。

オ 介護休業取得者がいた際の雇用管理

介護休業取得者がいた際の雇用管理（複数回答）については、「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」が39.1%（平成20年度66.3%）、「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」が22.8%（同7.6%）、「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」が21.1%（同27.3%）であった（表25、付属統計表第31表）。

表 25 介護休業取得者がいた際の雇用管理の内容別事業所割合（複数回答）（％）

	介護休業取得者がいた事業所計	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 20 年度	100.0	66.3	27.3	7.6	2.9	1.7
平成 28 年度	100.0	39.1	21.1	22.8	37.8	—

(4) 介護の問題を抱えている従業員の把握

介護の問題を抱えている従業員がいるかどうかの実態を把握している事業所の割合は 59.6％（平成 25 年度 51.7％）であった。

実態を把握している事業所における把握方法（複数回答）をみると、「自己申告制度等で把握した」が 59.4％（平成 25 年度 60.7％）と最も高く、次いで「直属の上司等による面談で把握した」が 53.8％（同 50.2％）となっている（表 26、付属統計表第 32 表）。

表 26 介護の問題を抱えている従業員の把握の有無、把握方法別事業所割合（％）

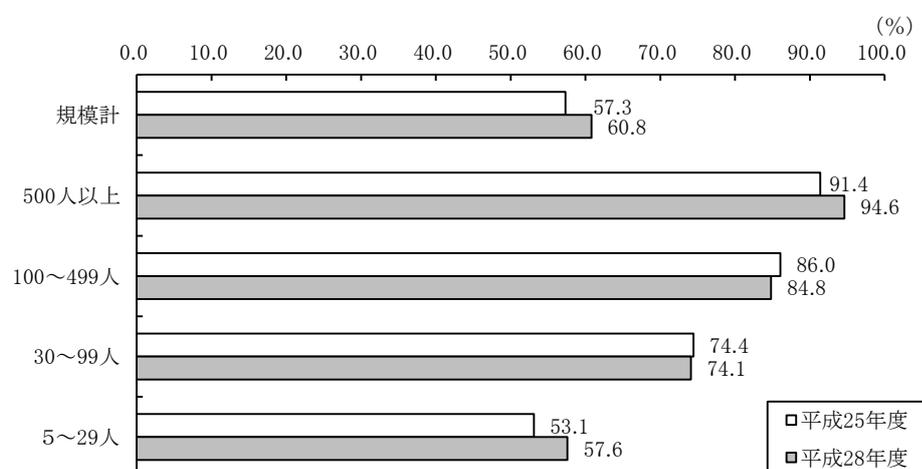
	事業所計	把握している	把握方法（複数回答）					把握していない	不明
			直属の上司等による面談	自己申告制度等	仕事と介護の両立等に関する従業員アンケート	介護に関する相談窓口	その他		
平成 25 年度	100.0	51.7 (100.0)	(50.2)	(60.7)	(1.2)	(2.6)	(16.9)	48.3	0.0
平成 28 年度	100.0	59.6 (100.0)	(53.8)	(59.4)	(2.2)	(2.8)	(14.0)	40.4	—

(5) 仕事と介護を両立しやすい職場環境整備の取組

仕事と介護の両立支援を目的とした職場環境の整備について、現在取り組んでいる事業所の割合は 60.8％（平成 25 年度 57.3％）であった。

規模別にみると、500 人以上で 94.6％、100～499 人で 84.8％、30～99 人で 74.1％、5～29 人で 57.6％と規模が大きくなるほど取り組んでいる事業所の割合が高くなっている（図 9、付属統計表第 33(1) 表）。

図 9 事業所規模別、仕事と介護の両立支援を目的とした職場環境の整備に取り組んでいる事業所割合



また、その取組内容（複数回答）をみると、「介護休業制度や介護休暇制度等に関する法定の制度を整えること」が80.0%（平成25年度84.3%）と最も高く、次いで「制度を利用しやすい職場づくりを行うこと」30.2%（同27.6%）、「介護に直面した従業員を対象に仕事と介護の両立に関する情報提供を行うこと」27.4%（同22.9%）、「従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握を行うこと」25.7%（同23.6%）の順となっている（図10、付属統計表第33(1)表）。

一方、現在は取り組んでいないが今後取り組む予定とした事業所の割合は、前回調査（平成25年度）と同率の46.3%で、その内容（複数回答）をみると、「制度を利用しやすい職場づくりを行うこと」が50.8%（平成25年度52.4%）と最も高く、次いで「法定以外の制度等、介護との両立のための働き方に関する取組を充実させること」40.2%（同42.9%）、「従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握を行うこと」39.7%（同45.3%）の順となっている（図11、付属統計表第33(2)表）。

図10 仕事と介護を両立しやすい職場環境整備について、現在取り組んでいること（複数回答）

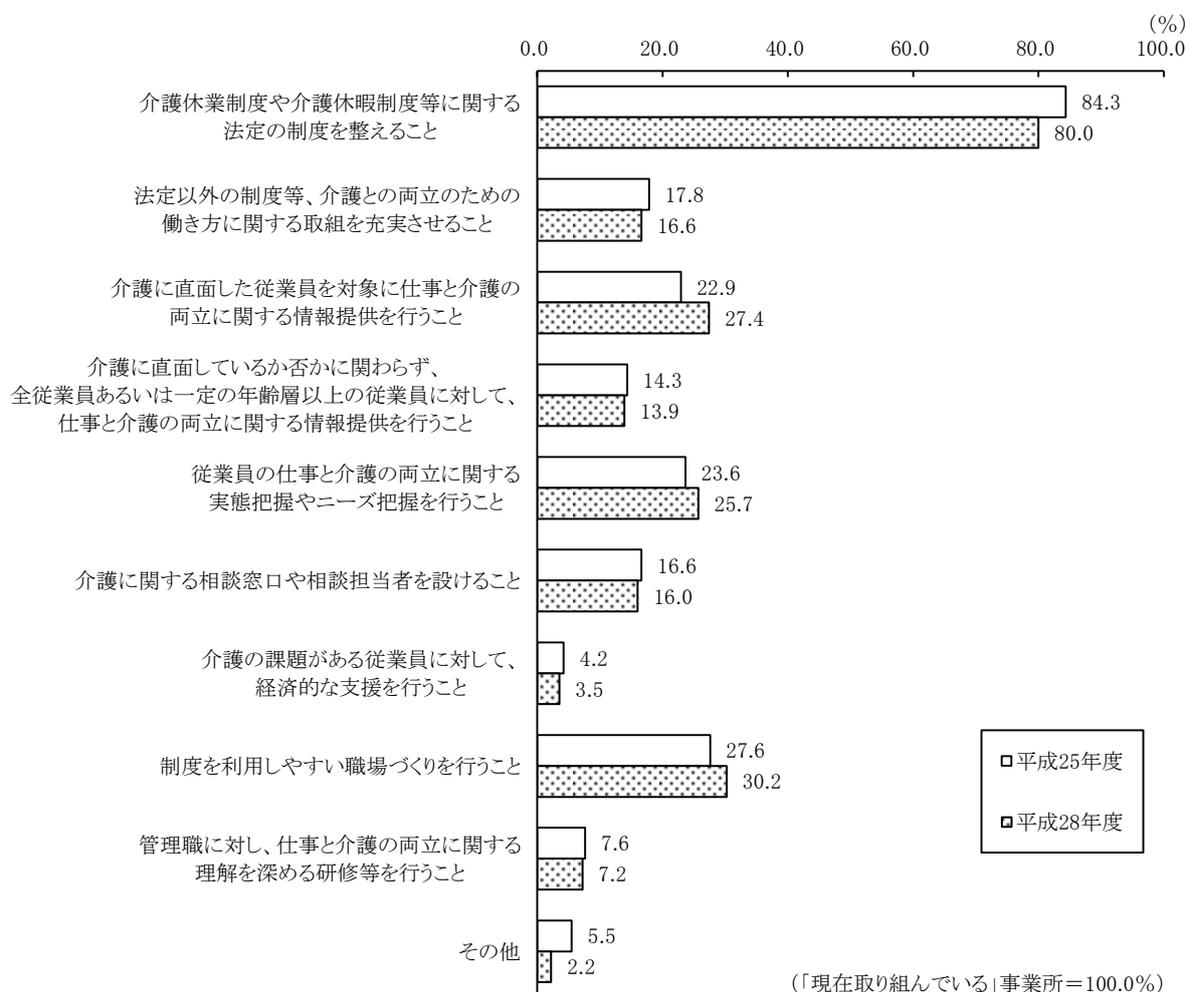
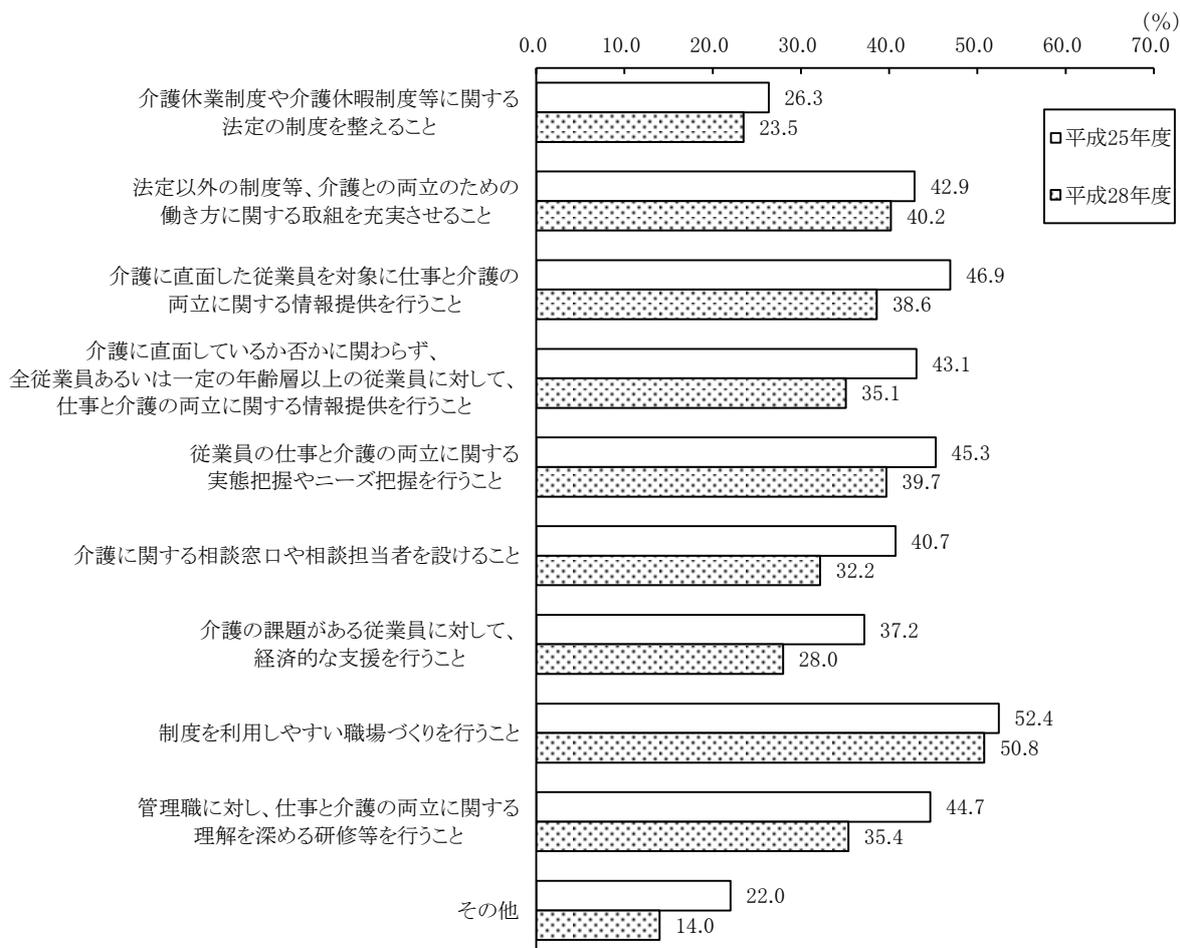


図 11 仕事と介護を両立しやすい職場環境整備について、今後取り組む予定のもの（複数回答）



（「今後取り組む予定がある」事業所＝100.0％）

(6) 介護を理由とした離職者の数

ア 介護離職者の有無別事業所割合

平成 27 年 4 月 1 日から平成 28 年 3 月 31 日までの間に、介護を理由として離職した者がいた事業所の割合は 3.4%（平成 25 年度 2.0%）であった。介護離職者がいた事業所のうち、男女労働者ともに介護離職者がいた事業所の割合は 10.3%（同 5.3%）、女性労働者のみいた事業所の割合は 62.2%（同 71.3%）、男性労働者のみいた事業所の割合は 27.5%（同 23.4%）であった（表 27、付属統計表第 34 表）。

表 27 介護離職者の有無別事業所割合

(%)

	事業所計	介護離職者あり				介護離職者なし	不明
		介護離職者あり	男女とも介護離職者あり	女性のみ介護離職者あり	男性のみ介護離職者あり		
平成 25 年度	100.0	2.0	0.1	1.4	0.5	98.0	0.0
		(100.0)	(5.3)	(71.3)	(23.4)		
平成 28 年度	100.0	3.4	0.3	2.1	0.9	96.6	0.0
		(100.0)	(10.3)	(62.2)	(27.5)		

イ 介護離職者割合

常用労働者に占める介護離職者割合は、0.20%（平成 25 年度 0.12%）であり、男女別にみると、女性は 0.33%（同 0.23%）、男性は 0.11%（同 0.04%）となっている。

また、介護離職者の男女比は、女性 70.6%（同 80.0%）、男性 29.4%（同 20.0%）であった（表 28, 付属統計表第 35 表）。

表 28 介護離職者割合 (%)

	男女計		女性		男性	
	常用労働者計	介護離職者	女性常用労働者計	介護離職者	男性常用労働者計	介護離職者
平成 25 年度	100.0	0.12	100.0	0.23	100.0	0.04
平成 28 年度	100.0	0.20	100.0	0.33	100.0	0.11

注:「介護離職者」は、調査前年度1年間に介護を理由として離職した者をいう。

介護離職者の男女比 (%)

	介護離職者計	女性	男性
平成 25 年度	100.0	80.0	20.0
平成 28 年度	100.0	70.6	29.4

6 時間外労働・深夜業の制限に関する事項

(1) 時間外労働の制限の制度に関する事項

育児を行う労働者のための時間外労働の制限の規定がある事業所の割合は52.6%（平成26年度54.7%）となっており、前回調査に比べ2.1ポイント低下した。規定がある事業所における対象となる子の年齢は、「小学校就学の始期に達するまで」が88.0%（同89.5%）と最も高くなっている。また、家族の介護を行う労働者のための時間外労働の制限の規定がある事業所の割合は50.3%となっており、前回調査（51.8%）に比べ1.5ポイント低下した（図12、表29、付属統計表第36、37表）。

育児を行う労働者のための時間外労働の制限の規定がない事業所において、平成27年4月1日から平成28年3月31日までに時間外労働を行った労働者がいる事業所の割合は、7.7%（平成26年度11.4%）となっている。また、家族の介護を行う労働者のための時間外労働の制限の規定がない事業所において、平成27年4月1日から平成28年3月31日までに時間外労働を行った労働者がいる事業所の割合は5.4%（同6.5%）となっている（表30、付属統計表第36、37表）。

図12 育児や介護を行う労働者のための時間外労働の制限の規定あり事業所割合

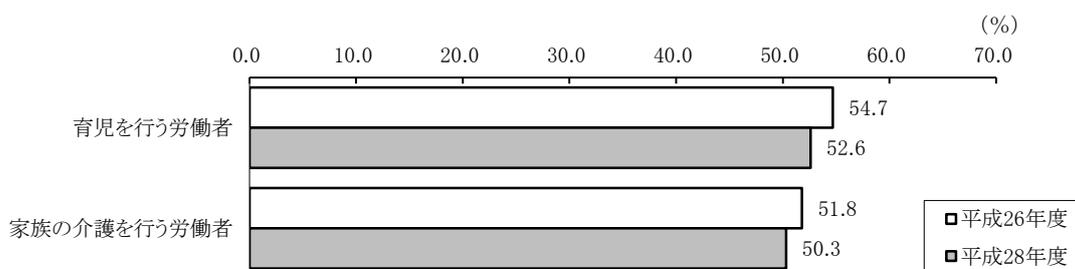


表29 育児を行う労働者のための時間外労働の制限の規定の有無及び最長利用期間別事業所割合 (%)

	事業所計	規定あり	最長利用可能期間				規定なし	不明
			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		
平成26年度	100.0	54.7 (100.0)	(89.5)	(5.2)	(2.6)	(2.8)	44.7	0.6
平成28年度	100.0	52.6 (100.0)	(88.0)	(5.6)	(3.8)	(2.6)	47.4	—

表30 育児や家族の介護を行う労働者のうち、時間外労働を行った労働者の有無別事業所割合 (%)

		規定なし事業所計	いる	
			いる	いない
育児を行う労働者	平成26年度	100.0	11.4	88.6
	平成28年度	100.0	7.7	92.3
家族の介護を行う労働者	平成26年度	100.0	6.5	93.5
	平成28年度	100.0	5.4	94.6

(2) 深夜業の制限の制度に関する事項

育児を行う労働者のための深夜業の制限の規定がある事業所の割合は48.9%（平成26年度52.1%）となっており、前回調査に比べ3.2ポイント低下した。規定がある事業所における対象となる子の年齢は、「小学校就学の始期に達するまで」が89.9%（同90.7%）と最も

高くなっている。また、家族の介護を行う労働者のための深夜業の制限の規定がある事業所の割合は47.8%となっており、前回調査（50.6%）に比べ2.8ポイント低下した（図13, 表31, 附属統計表第38, 39表）。

育児を行う労働者のための深夜業の制限の規定がない事業所において、平成27年4月1日から平成28年3月31日までに深夜業を行った労働者がいる事業所の割合は、2.8%（平成26年度4.7%）となっている。また、家族の介護を行う労働者のための深夜業の制限の規定がない事業所において、平成27年4月1日から平成28年3月31日までに深夜業を行った労働者がいる事業所の割合は2.2%（同2.4%）となっている（表32, 附属統計表第38, 39表）。

図13 育児や介護を行う労働者のための深夜業の制限の規定あり事業所割合

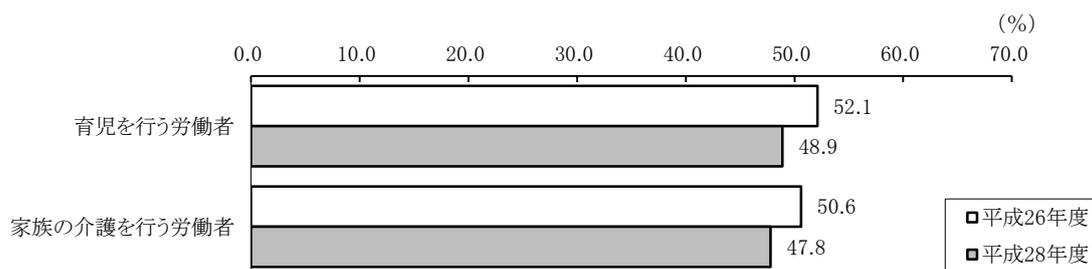


表31 育児を行う労働者のための深夜業の制限の規定の有無及び最長利用期間別事業所割合 (%)

	事業所計	規定あり	最長利用可能期間				規定なし	不明
			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		
平成26年度	100.0	52.1 (100.0)	(90.7)	(4.1)	(2.2)	(3.0)	47.2	0.7
平成28年度	100.0	48.9 (100.0)	(89.9)	(4.0)	(3.6)	(2.5)	51.1	—

表32 育児や家族の介護を行う労働者のうち、深夜業を行った労働者の有無別事業所割合 (%)

		事業所割合 (%)		
		規定なし事業所計	いる	いない
育児を行う労働者	平成26年度	100.0	4.7	95.3
	平成28年度	100.0	2.8	97.2
家族の介護を行う労働者	平成26年度	100.0	2.4	97.6
	平成28年度	100.0	2.2	97.8

II 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21.2%と前回調査（平成27年度15.0%）に比べ6.2ポイント上昇した。

産業別にみると、複合サービス事業（42.3%）、電気・ガス・熱供給・水道業（36.5%）、金融業、保険業（33.4%）、情報通信業（33.2%）で制度がある事業所割合が比較的高くなっている（表33, 付属統計表第40表）。

表33 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26年度	100.0	14.8	84.7	0.5
平成27年度	100.0	15.0	85.0	0.0
平成28年度	100.0	21.2	78.8	—

2 短時間正社員制度の利用状況

(1) 短時間正社員制度の利用者の有無別事業所割合

短時間正社員制度の規定がある事業所において、平成27年10月1日から平成28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33.6%（平成27年度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8.6%（同10.7%）、女性のみ利用者がいた事業所の割合は80.8%（同71.3%）、男性のみ利用者がいた事業所の割合は10.6%（同18.0%）であった（表34, 付属統計表第41表）。

表34 短時間正社員制度の利用状況別事業所割合 (%)

	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			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 (100.0)	4.7 (10.7)	31.2 (71.3)	7.9 (18.0)	56.3	0.0
平成28年度	100.0	33.6 (100.0)	2.9 (8.6)	27.2 (80.8)	3.5 (10.6)	66.0	0.4

(2) 短時間正社員制度の利用者割合

短時間正社員制度の規定がある事業所において、平成27年10月1日から平成28年9月30日までの間に制度を利用した者の割合は2.5%であった。男女別にみると、女性は4.8%、男性は0.7%となっている。また、制度の利用者の男女比は、女性85.3%、男性14.7%であった（表35, 付属統計表第42表）。

表 35 短時間正社員制度の利用者割合

(%)

	男女計		女性		男性	
	常用労働者計	利用者	女性常用労働者計	利用者	男性常用労働者計	利用者
平成 28 年度	100.0	2.5	100.0	4.8	100.0	0.7

注1:短時間正社員制度がある事業所の常用労働者を 100 として集計した。

注2:「利用者」は、平成 27 年 10 月 1 日から平成 28 年 9 月 30 日までの間に短時間正社員制度を利用した者をいう。

短時間正社員制度の利用者の男女比 (%)

	制度利用者計	女性	男性
平成 28 年度	100.0	85.3	14.7