

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 育児休業制度の利用状況

(1) 育児休業者の有無別事業所割合

① 女性

平成28年10月1日から平成29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30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87.9%となり、前回調査（平成29年度88.5%）より0.6ポイント低下した（図1, 付属統計表第1表）。

また、女性の有期契約労働者についてみると、在職中に出産した女性有期契約労働者がいた事業所のうち、育児休業者がいた事業所の割合は77.2%となり、前回調査（同80.1%）より2.9ポイント低下した（表1, 付属統計表第2表）。

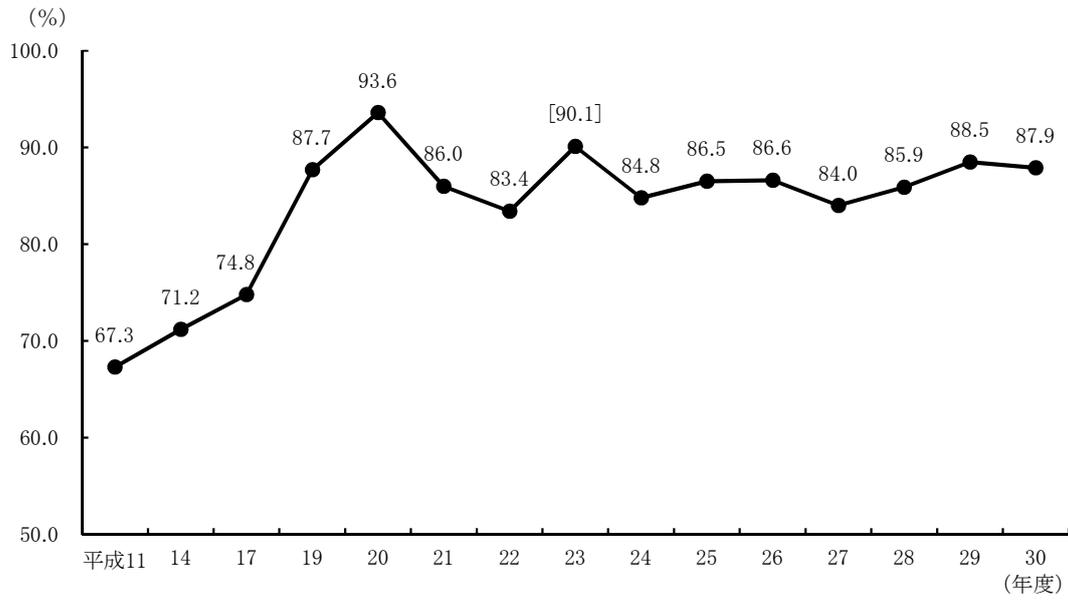
② 男性

平成28年10月1日から平成29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30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8.6%となり、前回調査（平成29年度7.5%）より1.1ポイント上昇した（図1, 付属統計表第1表）。

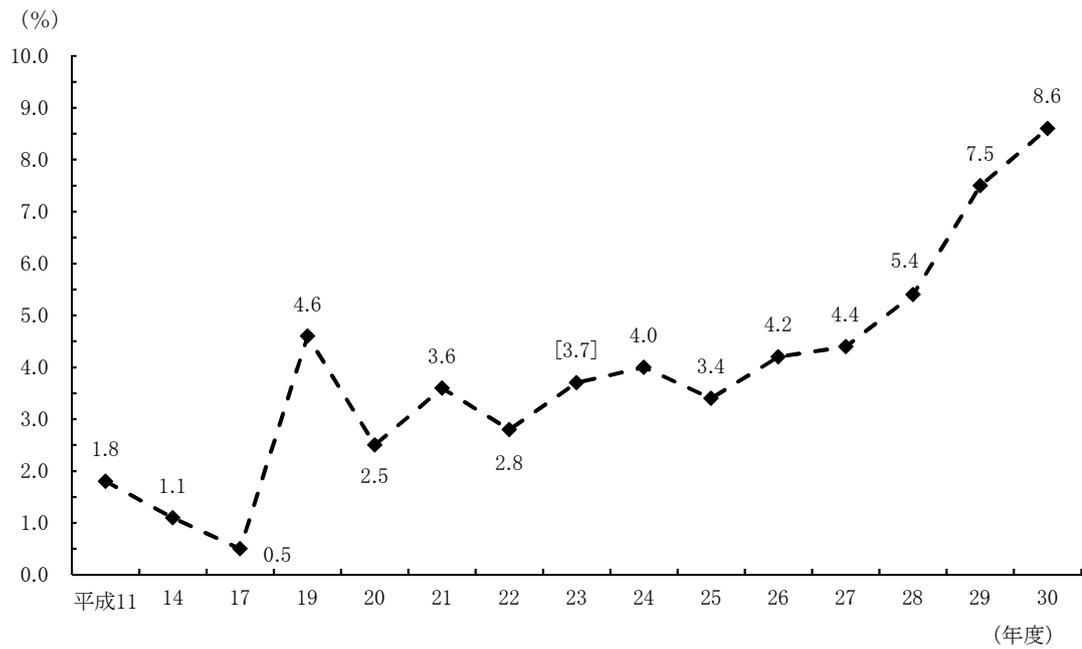
また、男性の有期契約労働者についてみると、育児休業者がいた事業所の割合は10.0%（同8.1%）となり、1.9ポイント上昇した（表1, 付属統計表第2表）。

女性

図1 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1 有期契約労働者の育児休業者等がいた事業所割合

(%)

| | 女性 | | | | 男性 | | | |
|--------|------------|-------------------------|---------|---------|------------------|-------------------------|---------|---------|
| | 出産者がいた事業所計 | うち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 | うち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28年度 | 100.0 | 89.3 | 78.0 | 22.0 | 100.0 | 86.3 | 5.4 | 94.6 |
| 平成29年度 | 100.0 | 81.9 | 80.1 | 19.9 | 100.0 | 76.2 | 8.1 | 91.9 |
| 平成30年度 | 100.0 | 91.8 | 77.2 | 21.4 | 100.0 | 80.5 | 10.0 | 83.6 |

注1:調査対象事業所のうち、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。

(2) 育児休業者割合

① 女性

平成28年10月1日から平成29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30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82.2%と、前回調査(平成29年度83.2%)より1.0ポイント低下した(図2, 附属統計表第3表)。

また、同期間内に出産した、制度の対象となる有期契約労働者の育児休業取得率は69.6%で、前回調査(同70.7%)より1.1ポイント低下した(表2, 附属統計表第4表)。

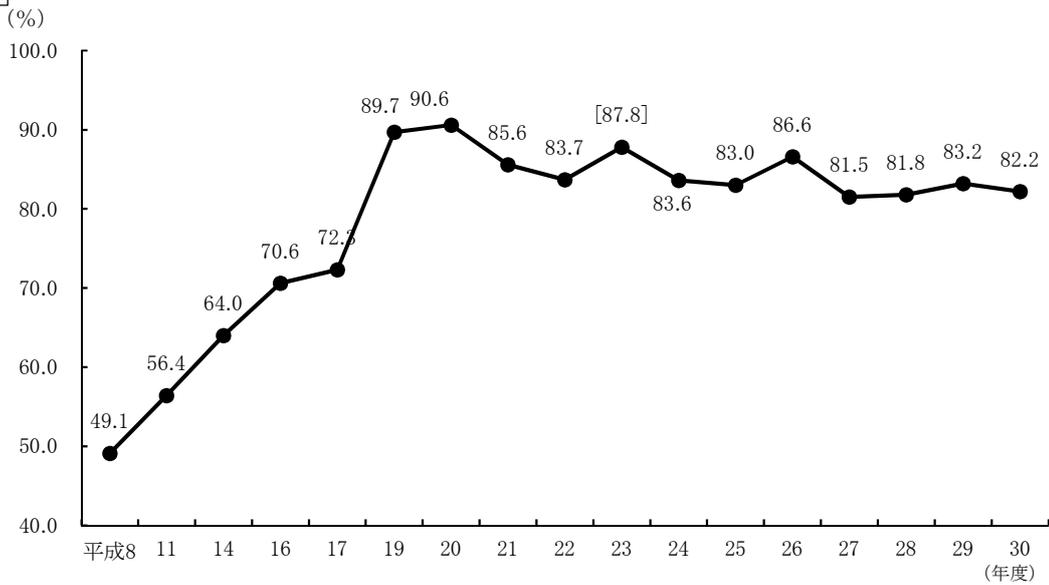
② 男性

平成28年10月1日から平成29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30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6.16%と、前回調査(平成29年度5.14%)より1.02ポイント上昇した(図2, 附属統計表第3表)。

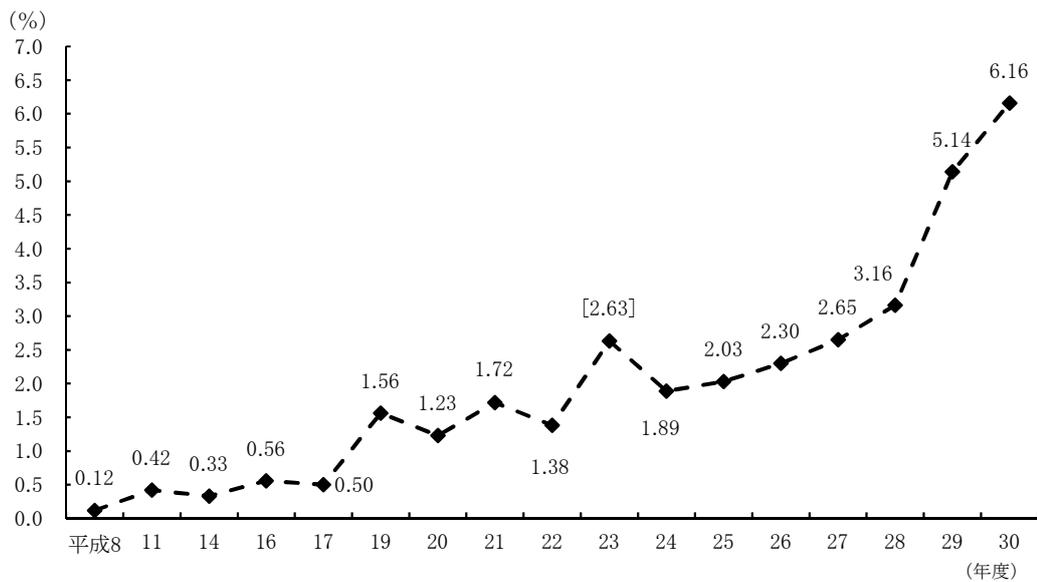
また、同期間内において配偶者が出産した、制度の対象となる有期契約労働者の育児休業取得率は7.54%で、前回調査(同5.69%)より1.85ポイント上昇した(表2, 附属統計表第4表)。

図2 育児休業取得率の推移

(女性)



(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2 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 | 29年度 | 30年度 |
|----|--------|------|------|--------|------|------|------|------|------|------|------|
| 女性 | 51.5 | 86.6 | 71.7 | [80.7] | 71.4 | 69.8 | 75.5 | 73.4 | 70.0 | 70.7 | 69.6 |
| 男性 | 0.10 | 0.30 | 2.02 | [0.06] | 0.24 | 0.78 | 2.13 | 4.05 | 3.42 | 5.69 | 7.54 |

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。

(3) 育児休業の取得期間

平成 29 年 4 月 1 日から平成 30 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 31.3%（平成 27 年度 31.1%）と最も高く、次いで「12 か月～18 か月未満」29.8%（同 27.6%）、「8 か月～10 か月未満」10.9%（同 12.7%）の順となっている。

一方、男性は「5 日未満」が 36.3%（平成 27 年度 56.9%）と最も高く、次いで「5 日～2 週間未満」35.1%（同 17.8%）となっており、2 週間未満が 7 割を超えている（表 3, 図 3, 付属統計表第 6 表）。

表 3 取得期間別育児休業後復職者割合

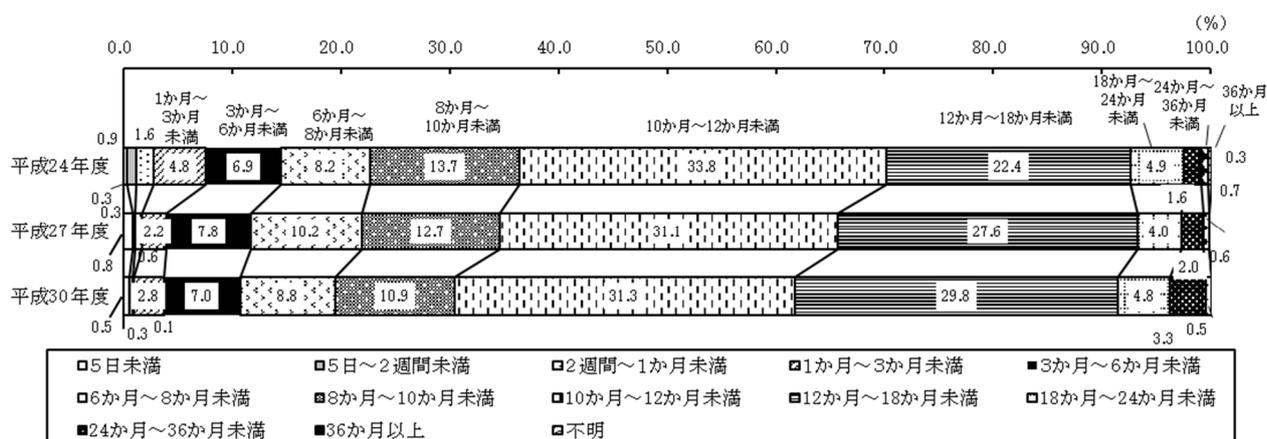
(%)

| | 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 |
|-------------|-----------|------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------|-----|
| 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 | 0.7 | 0.3 |
| 女性 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 | — |
| 平成 30 年度 | 100.0 | 0.5 | 0.3 | 0.1 | 2.8 | 7.0 | 8.8 | 10.9 | 31.3 | 29.8 | 4.8 | 3.3 | 0.5 | — |
| 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 | — | — | — |
| 男性 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 | — | — | — |
| 平成 30 年度 | 100.0 | 36.3 | 35.1 | 9.6 | 11.9 | 3.0 | 0.9 | 0.4 | 0.9 | 1.7 | — | 0.1 | — | — |

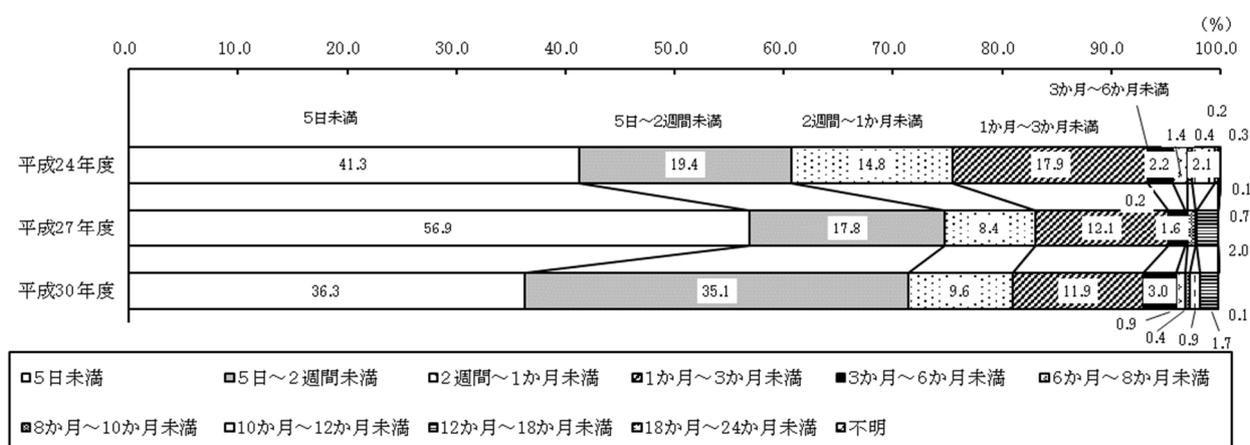
注:「育児休業後復職者」は、調査前年度1年間に育児休業を終了し、復職した者をいう。

図3 男女別、取得期間別育児休業後復職者割合

(女性)



(男性)



(4) 育児休業終了後の復職状況

平成29年4月1日から平成30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89.5% (平成27年92.8%)、退職した者の割合は10.5% (同7.2%)であった。男性については復職した者の割合は95.0% (同99.9%)、退職した者の割合は5.0% (同0.1%)であった (表4、付属統計表第5表)。

表4 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 |
| 平成30年度 | 100.0 | 89.5 | 10.5 | 100.0 | 95.0 | 5.0 |

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。

(5) 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 67.6 %（平成 27 年度 72.8%）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 24.0%（同 21.2%）、「会社の人事管理等の都合により決定する」が 3.1%（同 5.9%）となっている（表 5, 付属統計表第 7 表）。

表 5 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 |
| 平成 30 年度 | 100.0 | 67.6 | 24.0 | 3.1 | 5.3 |

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、69.0%となっており、前回調査（平成 29 年度 69.6%）に比べ 0.6 ポイント低下した。

産業別にみると、複合サービス業（94.7%）、金融業、保険業（93.0%）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 96.3%、30～99人で 85.0%、5～29人で 65.1%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（付属統計表第 14 表）。

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最長利用可能期間をみると、「3歳未満」が最も高く 37.0%（平成 29 年度 38.8%）、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が 27.6%（同 30.2%）、「小学校卒業以降も利用可能」が 14.1%（同 9.0%）となっている。「小学校就学の始期に達するまで及び小学校入学以降も対象」としている事業所割合は 56.4%（同 54.5%）で、全事業所に対する割合では 38.9%（同 37.9%）と、前回調査に比べ 1.0 ポイント上昇した（表 6, 付属統計表第 14 表）。

表6 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

(%)

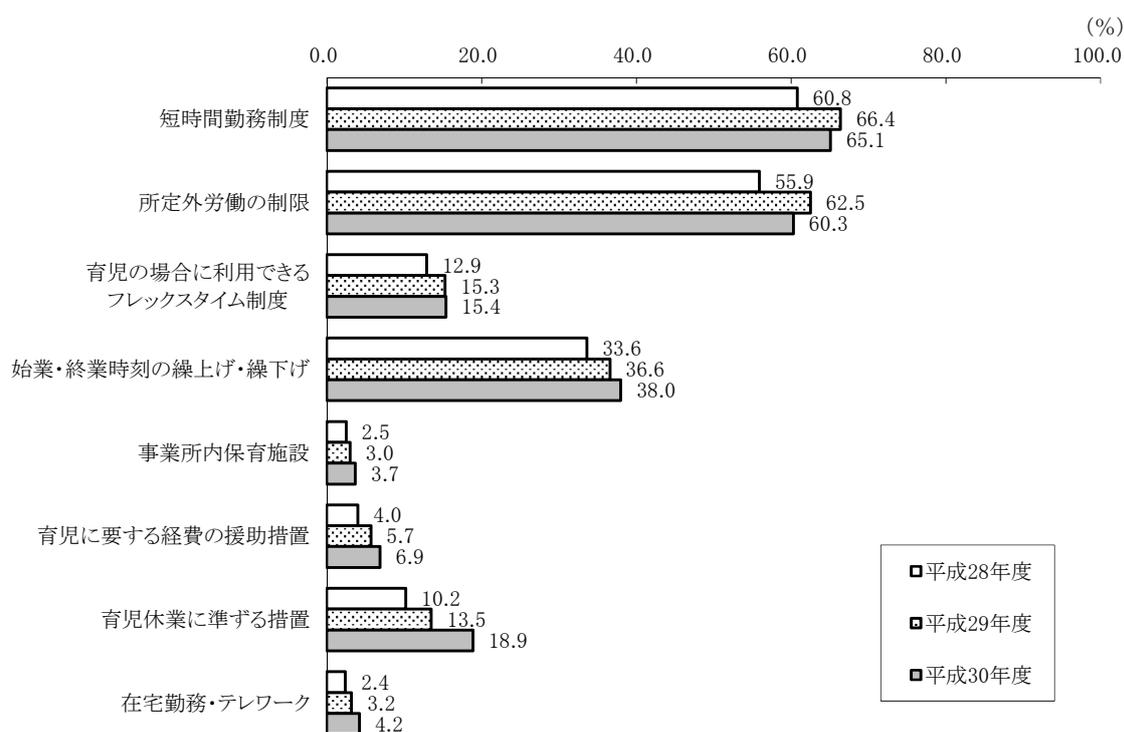
| | 事業所計 | 制度あり | 最長利用可能期間 | | | | | | | 制度なし |
|--------|-------|---------|------------------|--|-------------------------------------|---|--|-------------------------------|------------------------------------|------|
| | | | 3歳未満 (注) ① | 3歳～ 小学校 就学前の 一定の 年齢 まで ② | 小学校 就学の 始期に 達する まで ③ | 小学校 入学～ 小学校 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】 ③～⑥と する事業 所割合 ③～⑥ | |
| 平成27年度 | 100.0 | 61.3 | 23.9 | 4.3 | 20.0 | 4.5 | 3.6 | 5.1 | 33.2 | 38.6 |
| | | (100.0) | (39.0) | (7.0) | (32.5) | (7.3) | (5.9) | (8.3) | (54.1) | |
| 平成28年度 | 100.0 | 65.6 | 26.1 | 4.3 | 20.2 | 5.1 | 3.7 | 6.1 | 35.1 | 34.4 |
| | | (100.0) | (39.9) | (6.6) | (30.8) | (7.7) | (5.7) | (9.3) | (53.5) | |
| 平成29年度 | 100.0 | 69.6 | 27.0 | 4.7 | 21.0 | 6.6 | 4.0 | 6.3 | 37.9 | 30.4 |
| | | (100.0) | (38.8) | (6.7) | (30.2) | (9.4) | (5.8) | (9.0) | (54.5) | |
| 平成30年度 | 100.0 | 69.0 | 25.6 | 4.5 | 19.1 | 6.1 | 4.0 | 9.7 | 38.9 | 27.4 |
| | | (100.0) | (37.0) | (6.6) | (27.6) | (8.8) | (5.8) | (14.1) | (56.4) | |

注：平成27年度は、「3歳に達するまで」として調査した。

(2) 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」65.1%（平成29年度66.4%）、「所定外労働の制限」60.3%（同62.5%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」38.0%（同36.6%）の順で多くなっている（図4，付属統計表第15表）。

図4 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、導入割合の多い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歳未満」が最も高く53.8%（平成29年度57.0%）、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が17.1%（同18.9%）であり、「小学校就学の始期に達するまで及び小学校入学以降も対象」としている事業所割合は41.9%（同39.0%）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46.6%（平成29年度49.1%）、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が30.2%（同32.3%）であり、「小学校就学の始期に達するまで及び小学校入学以降も対象」としている事業所割合は46.0%（同44.8%）となっている。

「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」については、「3歳未満」が最も高く44.7%（平成29年度46.0%）、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が16.7%（同21.7%）、「小学校卒業以降も利用可能」が16.1%（同10.0%）となっている「小学校就学の始期に達するまで及び小学校入学以降も対象」としている事業所割合は50.3%（同47.8%）となっている（表7, 付属統計表第16表）。

表7 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 | | | | | | |
|-----------------------------------|----------|----------|-----------------|----------------|-----------------------------------|----------------------------|--------------------------------------|---|----------------------|-----------------------------|
| | | | | 3歳未満 | 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】 ③～⑥と する事業 所割合 |
| | | | | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ | ③～⑥ |
| 短時間勤務 制度 | 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) |
| | 平成 29 年度 | 100.0 | 66.4 (100.0) | 37.8 (57.0) | 2.6 (3.9) | 12.5 (18.9) | 7.2 (10.9) | 3.4 (5.1) | 2.7 (4.1) | 25.9 (39.0) |
| | 平成 30 年度 | 100.0 | 65.1 (100.0) | 35.0 (53.8) | 2.8 (4.3) | 11.1 (17.1) | 7.4 (11.4) | 4.1 (6.3) | 4.6 (7.1) | 27.3 (41.9) |
| 所定外労働 の制限 | 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) |
| | 平成 29 年度 | 100.0 | 62.5 (100.0) | 30.7 (49.1) | 3.9 (6.2) | 20.2 (32.3) | 3.3 (5.2) | 1.9 (3.1) | 2.6 (4.2) | 28.0 (44.8) |
| | 平成 30 年度 | 100.0 | 60.3 (100.0) | 28.1 (46.6) | 4.5 (7.5) | 18.2 (30.2) | 3.0 (5.0) | 2.3 (3.8) | 4.2 (7.0) | 27.7 (46.0) |
| 育児の場合 に利用できる フレックス タイム制度 | 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) |
| | 平成 29 年度 | 100.0 | 15.3 (100.0) | 6.1 (39.9) | 1.4 (9.3) | 2.7 (17.5) | 1.4 (9.0) | 1.2 (8.1) | 2.5 (16.2) | 7.8 (50.8) |
| | 平成 30 年度 | 100.0 | 15.4 (100.0) | 5.8 (37.5) | 0.8 (5.4) | 2.2 (14.4) | 1.1 (7.3) | 1.0 (6.5) | 4.5 (28.9) | 8.8 (57.1) |
| 始業・終業 時刻の繰上 げ・繰下げ | 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) |
| | 平成 29 年度 | 100.0 | 36.6 (100.0) | 16.8 (46.0) | 2.3 (6.2) | 7.9 (21.7) | 3.8 (10.4) | 2.1 (5.7) | 3.7 (10.0) | 17.5 (47.8) |
| | 平成 30 年度 | 100.0 | 38.0 (100.0) | 17.0 (44.7) | 1.9 (5.1) | 6.4 (16.7) | 3.7 (9.9) | 2.9 (7.5) | 6.1 (16.1) | 19.1 (50.3) |
| 事業所内 保育施設 | 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) |
| | 平成 29 年度 | 100.0 | 3.0 (100.0) | 0.9 (28.3) | 0.5 (17.3) | 1.0 (31.7) | 0.1 (4.8) | 0.3 (8.9) | 0.3 (8.9) | 1.6 (54.4) |
| | 平成 30 年度 | 100.0 | 3.7 (100.0) | 1.6 (43.1) | 0.4 (11.2) | 1.0 (26.4) | 0.0 (1.1) | 0.0 (1.2) | 0.6 (17.0) | 1.7 (45.7) |
| 育児に要 する経費の 援助措置 | 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) |
| | 平成 29 年度 | 100.0 | 5.7 (100.0) | 1.3 (23.4) | 0.7 (12.8) | 1.3 (22.8) | 1.0 (18.4) | 0.7 (12.3) | 0.6 (10.2) | 3.6 (63.8) |
| | 平成 30 年度 | 100.0 | 6.9 (100.0) | 1.9 (27.9) | 1.2 (17.2) | 1.3 (18.4) | 0.6 (8.3) | 0.4 (6.0) | 1.5 (22.2) | 3.8 (54.8) |
| 育児休業に 準ずる措置 | 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) |
| | 平成 29 年度 | 100.0 | 13.5 (100.0) | 8.9 (65.8) | 1.2 (8.6) | 2.0 (14.8) | 0.5 (3.8) | 0.3 (2.2) | 0.7 (4.9) | 3.5 (25.6) |
| | 平成 30 年度 | 100.0 | 18.9 (100.0) | 12.4 (65.6) | 1.7 (9.0) | 2.0 (10.4) | 0.7 (3.7) | 0.3 (1.6) | 1.8 (9.7) | 4.8 (25.4) |
| 在宅勤務・ テレワーク | 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) |
| | 平成 29 年度 | 100.0 | 3.2 (100.0) | 0.9 (27.1) | 0.2 (4.7) | 0.3 (8.8) | 0.3 (9.4) | 0.4 (11.5) | 1.2 (38.3) | 2.2 (68.2) |
| | 平成 30 年度 | 100.0 | 4.2 (100.0) | 1.1 (26.2) | 0.3 (6.9) | 0.3 (7.1) | 0.1 (2.6) | 0.5 (11.7) | 1.9 (45.5) | 2.8 (66.9) |

注:平成 27 年度は、「3歳に達するまで」として調査した。

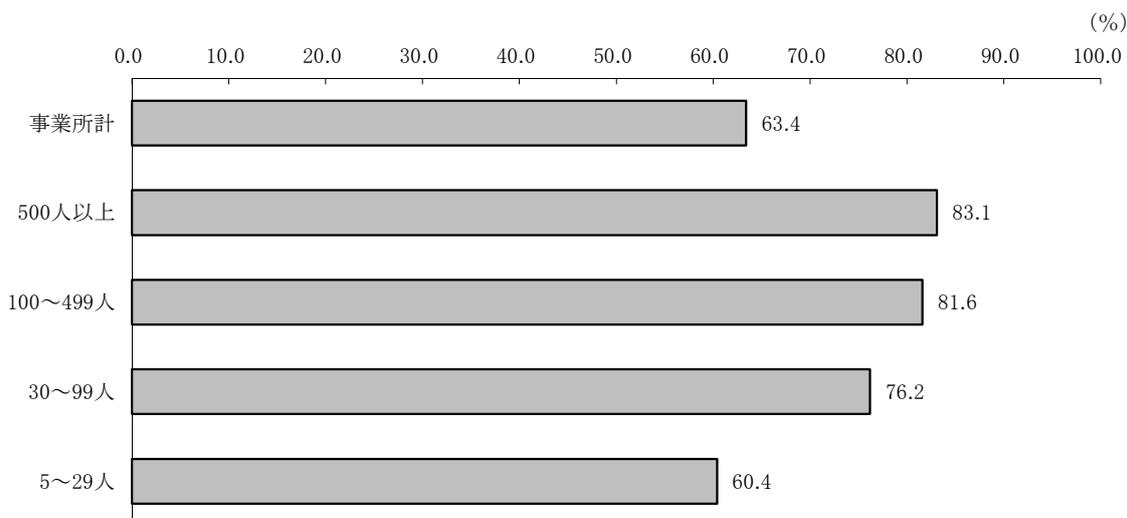
3 育児に関する目的のために利用することができる休暇制度

(1) 育児に関する目的のために利用することができる休暇制度の規定状況

育児に関する目的のために利用することができる休暇制度の規定がある事業所の割合は、63.4%となっている。

産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業（90.0%）、複合サービス業（88.8%）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83.1%、100～499人で81.6%、30～99人で76.2%、5～29人で60.4%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（図5、付属統計表第8表）。

図5 育児に関する目的のために利用することができる休暇制度の規定あり事業所割合



(2) 育児に関する目的のために利用することができる休暇制度の内容

育児に関する目的のために利用することができる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歳以下」が37.2%と最も高くなっており、次いで「1歳を超え3歳未満」34.2%、「3歳～小学校就学の始期に達するまで」17.6%、「小学校入学以降も利用可能」10.9%の順となっている（表8、付属統計表第9表）。

表8 最長育児に関する目的のために利用することができる休暇期間別事業所割合

| | 育児に関する目的のために利用することができる休暇の規定がある事業所計 | 1歳以下 | 1歳を超え3歳未満 | 3歳～小学校就学の始期に達するまで | 小学校入学以降も利用可能 |
|--------|------------------------------------|------|-----------|-------------------|--------------|
| 平成30年度 | 100.0 | 37.2 | 34.2 | 17.6 | 10.9 |

(3) 育児に関する目的のために利用することができる休暇制度の利用状況

ア 育児に関する目的のために利用することができる休暇制度利用者の有無別事業所割合

① 女性

育児に関する目的のために利用することができる休暇制度の規定がある事業所において、小学校就学前の子を持つ女性労働者のうち、平成 29 年 4 月 1 日から平成 30 年 3 月 31 日までの間に育児に関する目的のために利用することができる休暇制度を利用した女性労働者がいた事業所の割合は 49.3%となっている（表 9、付属統計表第 10 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 14.3%となっている（表 10、付属統計表第 11 表）。

② 男性

育児に関する目的のために利用することができる休暇制度の規定がある事業所において、小学校就学前の子を持つ男性労働者のうち、平成 29 年 4 月 1 日から平成 30 年 3 月 31 日までの間に育児に関する目的のために利用することができる休暇制度を利用した男性労働者がいた事業所の割合は 26.3%となっている（表 9、付属統計表第 10 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 4.4%となっている（表 10、付属統計表第 11 表）。

表 9 育児に関する目的のために利用することができる休暇制度利用者がいた事業所割合

(%)

| | 女性 | | | 男性 | | |
|----------|-----------------------|---------|---------|-----------------------|---------|---------|
| | 小学校就学前の子を持つ労働者ありの事業所計 | 制度利用者あり | 制度利用者なし | 小学校就学前の子を持つ労働者ありの事業所計 | 制度利用者あり | 制度利用者なし |
| 平成 30 年度 | 100.0 | 49.3 | 49.3 | 100.0 | 26.3 | 72.7 |

表 10 育児に関する目的のために利用することができる休暇制度利用者がいた事業所割合
(うち有期契約労働者)

(%)

| | 女性 | | | 男性 | | |
|----------|-----------------------|---------|---------|-----------------------|---------|---------|
| | 小学校就学前の子を持つ労働者ありの事業所計 | 制度利用者あり | 制度利用者なし | 小学校就学前の子を持つ労働者ありの事業所計 | 制度利用者あり | 制度利用者なし |
| 平成 30 年度 | 100.0 | 14.3 | 79.9 | 100.0 | 4.4 | 89.5 |

イ 育児に関する目的のために利用することができる休暇制度利用者割合

① 女性

育児に関する目的のために利用することができる休暇制度の規定がある事業所において、小学校就学前の子を持つ女性労働者のうち、平成29年4月1日から平成30年3月31日までの間に育児に関する目的のために利用することができる休暇制度を利用した者の割合は39.6%となっている（表11、付属統計表第12表）。

また、有期契約労働者の制度利用者割合は10.8%となっている（表12、付属統計表第13表）。

② 男性

育児に関する目的のために利用することができる休暇制度の規定がある事業所において、小学校就学前の子を持つ男性労働者のうち、平成29年4月1日から平成30年3月31日までの間に育児に関する目的のために利用することができる休暇制度を利用した者の割合は20.1%となっている（表11、付属統計表第12表）。

また、有期契約労働者の制度利用者割合は4.1%となっている（表12、付属統計表第13表）。

表11 育児に関する目的のために利用することができる
休暇制度利用者割合

| | 女性 | | 男性 | |
|--|----------------|-------|----------------|-------|
| | 小学校就学前の子を持つ労働者 | 制度利用者 | 小学校就学前の子を持つ労働者 | 制度利用者 |
| | 平成30年度 | 100.0 | 39.6 | 100.0 |

表12 育児に関する目的のために利用することができる
休暇制度利用者割合(うち有期契約労働者)

| | 女性 | | 男性 | |
|--|----------------|-------|----------------|-------|
| | 小学校就学前の子を持つ労働者 | 制度利用者 | 小学校就学前の子を持つ労働者 | 制度利用者 |
| | 平成30年度 | 100.0 | 10.8 | 100.0 |

4 子の看護休暇制度

(1) 子の看護休暇制度の規定状況

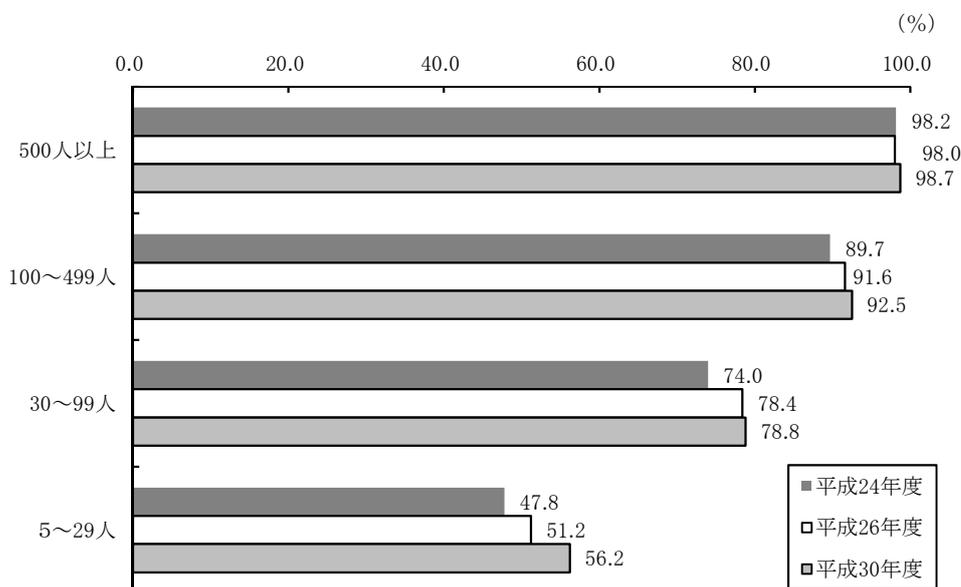
子の看護休暇制度の規定がある事業所の割合は60.6%（平成26年度56.4%）、うち事業所規模30人以上では81.5%（平成26年度81.2%）となっている。

産業別にみると、複合サービス業（89.7%）、電気・ガス・熱供給・水道（89.1%）、金融業、保険業（88.2%）、情報通信業（83.0%）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98.7%、100～499人で92.5%、30～99人で78.8%、5～29人で56.2%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6、付属統計表第17表）。

また、子の看護休暇制度の規定がある事業所のうち、「勤続6か月未満の者」を対象としている事業所は35.9%、対象としていない事業所は64.0%となっている（付属統計表第24表）。

図6 事業所規模別子の看護休暇制度の規定あり事業所割合



(2) 子の看護休暇制度の内容

ア 利用可能期間

子の看護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子の看護休暇を取得できるかについてみると、「小学校就学の始期に達するまで（法定どおり）」が85.4%（平成26年度88.8%）と最も高くなっている（表13、付属統計表第18表）。

表13 子の看護休暇制度の利用可能期間別事業所割合

| | 子の看護休暇 制度規定あり 事業所 | 小学校就学の始期 に達するまで（法 定どおり） | 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 も対象 |
|--------|-------------------------|-------------------------------|------------------------------|-------------------------------|----------------|
| 平成24年度 | 100.0 | 88.6 | 2.9 | 2.7 | 5.9 |
| 平成26年度 | 100.0 | 88.8 | 3.5 | 3.1 | 4.6 |
| 平成30年度 | 100.0 | 85.4 | 4.1 | 4.2 | 6.3 |

イ 休暇日数

子の看護休暇制度の規定がある事業所において、休暇日数の制限の有無や内容をみると、「制限あり」が95.7%（平成26年度97.4%）であった。

制限がある場合の1年間で取得できる休暇日数については、「子が1人の場合」は「5日」が94.5%、「子が2人以上の場合」は「10日」が91.7%で、それぞれ法定どおりの日数が最も高くなっている（表14、付属統計表第19表）。

表 14 子の看護休暇制度の休暇日数の制限の有無及び制限の単位別事業所割合 (%)

| | 子の看護 休暇制度 規定あり 事業所計 | 制限 あり | 子が1人の場合 | | | | 子が2人以上の場合 | | | | 制限 なし | 不明 |
|--------|------------------------------|-----------------|---------|-----------|------------|-----------|-----------|------------|------------|-----------|----------|-----|
| | | | 5日 | 6～ 10日 | 11～ 20日 | 21日 以上 | 10日 | 11～ 20日 | 21～ 40日 | 41日 以上 | | |
| 平成24年度 | 100.0 | 93.7 (100.0) | (93.8) | (3.7) | (0.4) | (2.1) | (93.3) | (1.3) | (0.1) | (2.8) | 5.9 | 0.3 |
| 平成26年度 | 100.0 | 97.4 (100.0) | (94.8) | (3.9) | (0.5) | (0.8) | (96.6) | (1.7) | (0.2) | (1.5) | 2.6 | 0.0 |
| 平成30年度 | 100.0 | 95.7 (100.0) | (94.5) | (3.6) | (0.5) | (1.0) | (91.7) | (1.8) | (0.5) | (0.4) | 4.2 | 0.1 |

ウ 子の看護休暇の取得可能単位

子の看護休暇の取得可能単位については、「時間単位では取得できないが、半日単位では可」が64.7%（平成26年度19.0%）と最も高くなっており、「時間単位で取得可」が19.5%（同20.6%）、「1日単位のみ」が15.0%（平成26年度60.3%）となっている（表15、付属統計表第20表）。

表 15 子の看護休暇の取得可能単位別事業所割合 (%)

| | 子の看護休暇制 度規定あり 事業所計 | 時間単位で 取得可 | 時間単位では 取得できない が、半日単位 では可 | 1日単位のみ | 不明 |
|--------|--------------------------|--------------|-----------------------------------|--------|-----|
| 平成26年度 | 100.0 | 20.6 | 19.0 | 60.3 | 0.1 |
| 平成30年度 | 100.0 | 19.5 | 64.7 | 15.0 | 0.8 |

エ 子の看護休暇を取得した場合の賃金の取扱い

子の看護休暇制度を取得した場合の賃金の取扱いについては、「無給」が65.2%（平成24年度60.0%）、「有給」が28.0%（同26.2%）、「一部有給」が6.2%（同13.2%）となっている（表16、付属統計表第21表）。

表 16 子の看護休暇制度を取得した場合の賃金の取扱い別事業所割合 (%)

| | 事業所計 | 有給 | 一部有給 | 無給 | 不明 |
|--------|-------|------|------|------|-----|
| 平成20年度 | 100.0 | 20.6 | 13.2 | 64.2 | 2.0 |
| 平成24年度 | 100.0 | 26.2 | 13.0 | 60.0 | 0.9 |
| 平成30年度 | 100.0 | 28.0 | 6.2 | 65.2 | 0.6 |

注：平成20、24年度は「事業所計」、平成30年度は「子の看護休暇制度の規定あり事業所計」の割合である。

オ 子の看護休暇制度の対象としていない労働者からの申出があった場合の対応別事業所割合

「勤続6か月未満の者」を子の看護休暇制度の対象としていない事業所において、「勤続6か月未満の者」から申出があった場合の対応別事業所割合は、「年次有給休暇の取得を推奨している」が10.2%、「申出を拒んでいる（欠勤扱いとしている）」が3.9%、「子

の看護休暇として申出を認めている」が 3.7%、「申出を受けたことがない」が 77.6%となっている（表 17、付属統計表第 26 表）。

表 17 子の看護休暇制度の対象としていない勤続6か月未満の者からの申出があった場合の対応状況別事業所割合

(%)

| | 「勤続6か月未満の者」を子の看護休暇の対象としていない事業所計 | 申出を拒んでいる(欠勤扱いとしている) | 「子の看護休暇」として申出を認めている | 年次有給休暇の取得を勧奨している | 申出を受けたことがない | その他 | 不明 |
|----------|---------------------------------|---------------------|---------------------|------------------|-------------|-----|-----|
| 平成 30 年度 | 100.0 | 3.9 | 3.7 | 10.2 | 77.6 | 1.6 | 3.0 |

(3) 子の看護休暇制度の利用状況

小学校就学前までの子を持つ労働者がいる事業所のうち、平成 29 年 4 月 1 日から平成 30 年 3 月 31 日までの間に子の看護休暇の取得者がいた事業所の割合は 51.5%（平成 26 年度 20.4%）であった。取得者がいた事業所のうち、男女ともに看護休暇を取得した事業所は 34.4%（同 20.0%）、女性のみ取得した事業所は 34.6%（同 59.6%）、男性のみ取得した事業所は 31.0%（同 20.4%）であった（表 18、付属統計表第 22 表）。

表 18 子の看護休暇取得状況別事業所割合

(%)

| | 小学校就学前までの子を持つ労働者がいる事業所計 | | 子の看護休暇取得者あり | 取得者あり | | |
|----------|-------------------------|-------|-----------------|------------|-----------|-----------|
| | | | | 男女ともに取得者あり | 女性のみ取得者あり | 男性のみ取得者あり |
| 平成 24 年度 | [24.8] | 100.0 | 21.6 (100.0) | (12.2) | (72.0) | (15.8) |
| 平成 26 年度 | [32.5] | 100.0 | 20.4 (100.0) | (20.0) | (59.6) | (20.4) |
| 平成 30 年度 | [33.9] | 100.0 | 51.5 (100.0) | (34.4) | (34.6) | (31.0) |

注:[]内の数値は、全事業所のうち、小学校就学前までの子を持つ労働者がいる事業所の割合である。

小学校就学前までの子を持つ女性労働者に占める子の看護休暇取得者の割合は 54.9%（平成 26 年度 25.3%）で、取得日数については「5 日未満」が 82.4%（同 74.0%）で最も高く、次いで「5～10 日」14.4%（同 21.8%）、「11 日以上」3.2%（同 4.2%）となっている。

また、小学校就学前までの子を持つ男性労働者に占める子の看護休暇取得者の割合は 44.9%（平成 26 年度 5.2%）で、取得日数については「5 日未満」が 98.1%（同 82.3%）で最も高く、次いで「5 日～10 日」1.2%（同 14.4%）、「11 日以上」0.7%（同 3.3%）の順となっている（表 19、付属統計表第 23 表）。

表 19 子の看護休暇取得者割合及び取得日数別取得者割合 (%)

| | 小学校就学 前までの子 を持つ労働 者計 | 子の看護休暇 取得者 | | 取得日数 | | |
|----|-------------------------------|---------------|--------------|--------|--------|-------|
| | | | | 5日未満 | 5～10日 | 11日以上 |
| 女性 | 平成 24 年度 | 100.0 | 26.1 (100.0) | (66.7) | (29.1) | (4.2) |
| | 平成 26 年度 | 100.0 | 25.3 (100.0) | (74.0) | (21.8) | (4.2) |
| | 平成 30 年度 | 100.0 | 54.9 (100.0) | (82.4) | (14.4) | (3.2) |
| 男性 | 平成 24 年度 | 100.0 | 3.1 (100.0) | (76.9) | (20.3) | (2.7) |
| | 平成 26 年度 | 100.0 | 5.2 (100.0) | (82.3) | (14.4) | (3.3) |
| | 平成 30 年度 | 100.0 | 44.9 (100.0) | (98.1) | (1.2) | (0.7) |

注:「子の看護休暇取得者」は、調査前年度に子の看護休暇を取得した者をいう。

5 介護休暇制度

(1) 介護休暇制度の規定状況

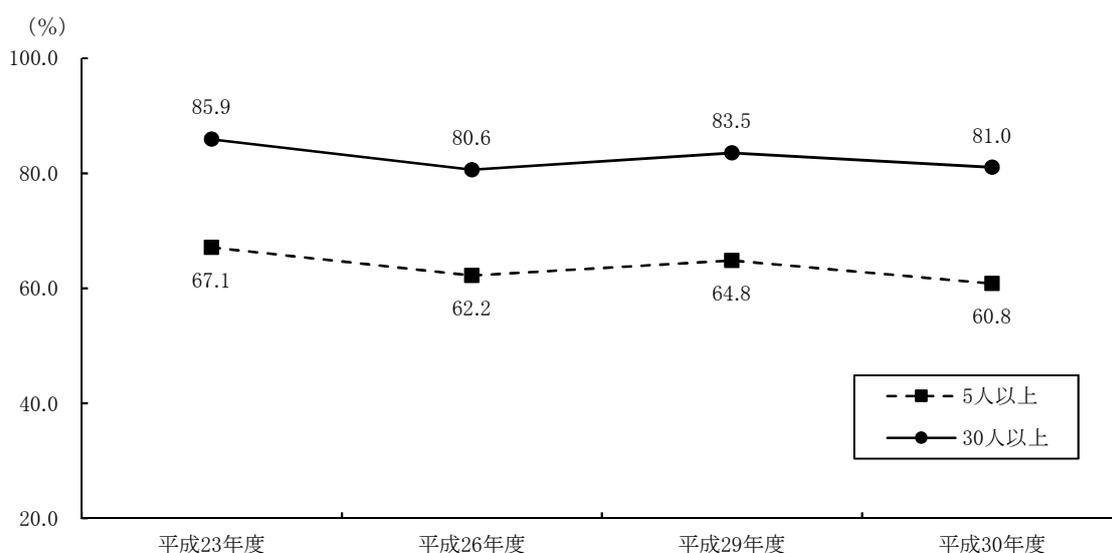
介護休暇制度の規定がある事業所の割合は 60.8% (平成 29 年度 64.8%)、うち事業所規模 30 人以上では 81.0% (平成 29 年度 83.5%) と、前回調査に比べ、それぞれ 4.0 ポイント、2.5 ポイント低下した (図 7)。

産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業 (89.1%)、金融業、保険業 (88.6%)、複合サービス業 (83.8%)、情報通信業 (81.7%) 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 93.0%、100～499 人で 89.6%、30～99 人で 78.8%、5～29 人で 56.5% 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。

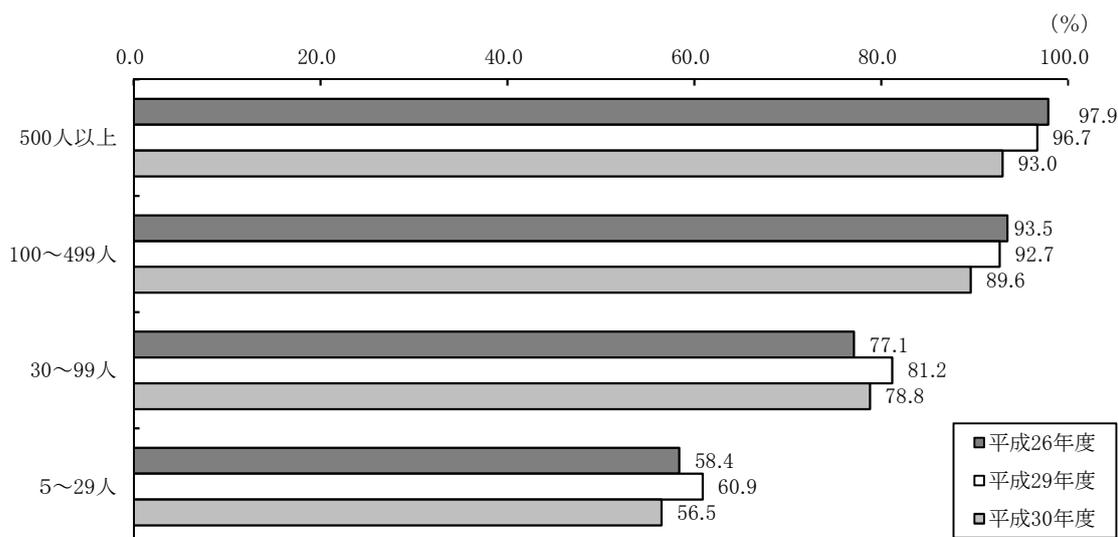
また、介護休暇制度の規定がある事業所のうち、「勤続 6 か月未満の者」を対象としている事業所は 29.9%、対象としていない事業所は 70.1% となっている (図 8、付属統計表第 25 表)。

図 7 介護休暇制度の規定あり事業所割合



※平成 23 年度は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

図8 事業所規模別介護休暇制度の規定あり事業所割合



(2) 介護休暇制度の対象としていない労働者からの申出があった場合の対応別事業所割合

「勤続6か月未満の者」を介護休暇制度の対象としていない事業所において、「勤続6か月未満の者」から申出があった場合の対応別事業所割合は、「年次有給休暇の取得を推奨している」が8.3%、「申出を拒んでいる（欠勤扱いとしている）」と「介護休暇として申出を認めている」が3.2%、「申出を受けたことがない」が81.2%となっている（表20、付属統計表第27表）。

表20 介護休暇制度の対象としていない勤続6か月未満の者からの申出があった場合の対応状況別事業所割合

| | 「勤続6か月未満の者」を介護休暇の対象としていない事業所計 | 申出を拒んでいる(欠勤扱いとしている) | 「介護休暇」として申出を認めている | 年次有給休暇の取得を推奨している | 申出を受けたことがない | その他 | 不明 |
|--------|-------------------------------|---------------------|-------------------|------------------|-------------|-----|-----|
| 平成30年度 | 100.0 | 3.2 | 3.2 | 8.3 | 81.2 | 1.9 | 2.1 |

Ⅱ 母性健康管理制度に関する事項

1 男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理制度の規定状況

(1) 妊産婦の通院休暇

妊産婦が保健指導や健康診査を受診するために必要な時間を確保するための休暇（以下、「妊産婦の通院休暇」という。）の規定がある事業所は 43.2%で、前回調査（平成 25 年度 44.2%）より 1.0 ポイント低下した（表 21、付属統計表第 28 表）。

規模別にみると、500 人以上で 82.1%、100～499 人で 65.0%、30～99 人で 54.1%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。

規定について、休暇の付与単位をみると、「必要に応じて」が 48.5%（平成 25 年度 56.6%）と最も高く、「1 日単位」20.2%（同 19.7%）、「時間単位」18.6%（同 15.7%）、「半日単位」8.5%（同 4.9%）の順となっている（表 21、付属統計表第 28 表）。

また、通院休暇の利用中の賃金を「有給」とする事業所は 38.4%（平成 25 年度 47.2%）で、そのうち 70.0%が「全期間 100%支給」としている（表 22、付属統計表第 33 表）。

表 21 妊産婦の通院休暇の規定の有無、内容別事業所割合

(%)

| | 事業所計 | 規定の内容 | | | | | | | 規定なし | 不明 |
|----------|-------|--------------|--------|-------|--------|--------|-------|------|------|----|
| | | 規定あり | 1 日単位 | 半日単位 | 時間単位 | 必要に応じて | その他 | | | |
| 平成 25 年度 | 100.0 | 44.2 (100.0) | (19.7) | (4.9) | (15.7) | (56.6) | (3.1) | 55.6 | 0.2 | |
| 平成 30 年度 | 100.0 | 43.2 (100.0) | (20.2) | (8.5) | (18.6) | (48.5) | (4.1) | 53.4 | 3.4 | |

表 22 妊産婦の通院休暇中の賃金の有無別事業所割合

(%)

| | 規定あり事業所計 | 有給 | | | 無給 | 不明 |
|----------|----------|--------------|--------|--------|------|-----|
| | | 全期間 100%支給 | その他 | | | |
| 平成 25 年度 | 100.0 | 47.2 (100.0) | (67.6) | (32.4) | 52.1 | 0.7 |
| 平成 30 年度 | 100.0 | 38.4 (100.0) | (70.0) | (30.0) | 56.4 | 5.2 |

(2) 妊娠中の通勤緩和の措置

妊娠中の通勤緩和の措置に関する規定がある事業所は 38.5%で、前回調査（平成 25 年度 36.7%）より 1.8 ポイント上昇した（表 23、付属統計表第 29 表）。

産業別にみると、金融業、保険業（75.7%）、電気・ガス・熱供給・水道業（70.0%）、複合サービス事業（68.2%）でその割合が高くなっている。

規定の内容（複数回答）をみると、「勤務時間の短縮」が 75.4%（平成 25 年度 75.1%）と最も高く、次いで、「時差通勤」72.9%（同 66.7%）となっている（表 23、付属統計表第 29 表）。

表 23 妊娠中の通勤緩和の措置に関する規定の有無、内容別事業所割合 (%)

| | 事業所計 | 規定の内容（複数回答） | | | | | | 規定なし | 不明 |
|----------|-------|--------------|--------|---------|--------------|--------|------|------|----|
| | | 規定あり | 時差通勤 | 勤務時間の短縮 | 通勤手段や通勤経路の変更 | その他 | | | |
| 平成 25 年度 | 100.0 | 36.7 (100.0) | (66.7) | (75.1) | (14.8) | (18.8) | 63.1 | 0.2 | |
| 平成 30 年度 | 100.0 | 38.5 (100.0) | (72.9) | (75.4) | (19.1) | (22.5) | 58.0 | 3.5 | |

また、勤務時間の短縮中の賃金については、「有給」とする事業所は 33.9%（平成 25 年度 40.8%）で、そのうち 62.1%（同 60.5%）が「全期間 100%支給」としている（表 24、付属統計表第 33 表）。

表 24 妊娠中の通勤緩和措置による勤務時間の短縮中の賃金の有無別事業所割合

| | 規定あり 事業所計 | 有給 | | | 無給 | 不明 |
|----------|--------------|--------------|---------------|--------|------|-----|
| | | | 全期間 100%支給 | その他 | | |
| 平成 25 年度 | 100.0 | 40.8 (100.0) | (60.5) | (39.5) | 58.1 | 1.1 |
| 平成 30 年度 | 100.0 | 33.9 (100.0) | (62.1) | (37.9) | 61.7 | 4.5 |

(3) 妊娠中の休憩に関する措置

通常の休憩時間とは別に妊婦が休養や捕食を取るための休憩に関する措置（以下、「妊娠中の休憩に関する措置」という。）の規定がある事業所は 37.4%で、前回調査（平成 25 年度 37.9%）より 0.5 ポイント低下した（表 25、付属統計表第 30 表）。

産業別にみると、金融業、保険業（66.1%）、複合サービス事業（60.2%）、電気・ガス・熱供給・水道業（59.8%）でその割合が高くなっている。

規模別にみると、500 人以上で 70.1%、100～499 人で 53.5%、30～99 人で 45.1%、5～29 人で 35.3%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。

表 25 妊娠中の休憩に関する措置の規定の有無、内容別事業所割合

| | 事業所計 | 規定あり | 規定の内容（複数回答） | | | | 規定なし | 不明 |
|----------|-------|--------------|-------------|-------------|--------------|--------------|------|-----|
| | | | 休憩時間 の延長 | 休憩回数 の増加 | 休憩時間 帯の変更 | 必要に応 じた休憩 | | |
| 平成 25 年度 | 100.0 | 37.9 (100.0) | (40.9) | (44.9) | (15.3) | (67.3) | 61.9 | 0.2 |
| 平成 30 年度 | 100.0 | 37.4 (100.0) | (57.4) | (57.5) | (19.1) | (55.4) | 59.2 | 3.5 |

休憩中の賃金については、「有給」とする事業所は 40.4%（平成 25 年度 48.0%）で、そのうち 69.8%（同 69.2%）が「全期間 100%支給」としている（表 26、付属統計表第 33 表）。

表 26 妊娠中の休憩中の賃金の有無別事業所割合

(%)

| | 規定あり 事業所計 | 有給 | | | 無給 | 不明 | |
|----------|--------------|------|---------------|--------|--------|------|-----|
| | | | 全期間 100%支給 | その他 | | | |
| 平成 25 年度 | 100.0 | 48.0 | (100.0) | (69.2) | (30.8) | 51.0 | 1.0 |
| 平成 30 年度 | 100.0 | 40.4 | (100.0) | (69.8) | (30.2) | 54.5 | 5.1 |

(4) 妊娠中または出産後の症状等に対応する措置

妊娠中または出産後の症状等に対応する措置に関する規定がある事業所は 45.7%で、前回調査（平成 25 年度 46.5%）より 0.8 ポイント低下した（表 27、付属統計表第 31 表）。

産業別にみると、金融業、保険業（79.4%）、複合サービス事業（78.7%）、電気・ガス・熱供給・水道業（72.7%）でその割合が高くなっている。

規模別にみると、500 人以上で 82.8%、100～499 人で 64.7%、30～99 人で 57.7%、5～29 人で 42.7%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。

表 27 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置の規定の有無、内容別事業所割合 (%)

| | 事業所計 | 規定の内容（複数回答） | | | | | | 規定なし | 不明 |
|----------|-------|--------------|--------|---------|--------|--------|------|------|----|
| | | 規定あり | 作業の制限 | 勤務時間の短縮 | 休業 | その他 | | | |
| 平成 25 年度 | 100.0 | 46.5 (100.0) | (64.8) | (72.8) | (69.5) | (15.1) | 53.4 | 0.2 | |
| 平成 30 年度 | 100.0 | 45.7 (100.0) | (68.2) | (79.7) | (69.0) | (19.3) | 51.4 | 2.9 | |

「勤務時間の短縮」中の賃金を「有給」とする事業所は 30.1%（平成 25 年度 37.2%）で、そのうち 58.6%（同 51.8%）が「全期間 100%支給」としている。また、「休業」中の賃金を「有給」とする事業所は 27.3%（同 30.8%）で、そのうち 48.7%（同 47.7%）が「全期間 100%支給」としている。（表 28、付属統計表第 33 表）。

表 28 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置による賃金の有無別事業所割合 (%)

| | 規定あり 事業所計 | 勤務時間の短縮 | | | | | | 休業 | | | | |
|----------|--------------|--------------|-------------------|--------|------|-----|--------------|-------------------|--------|------|-----|--|
| | | 有給 | 全期間 100% 支給 | | 無給 | 不明 | 有給 | 全期間 100% 支給 | | 無給 | 不明 | |
| | | | その他 | その他 | | | | | | | | |
| 平成 25 年度 | 100.0 | 37.2 (100.0) | (51.8) | (48.2) | 61.6 | 1.2 | 30.8 (100.0) | (47.7) | (52.3) | 67.7 | 1.5 | |
| 平成 30 年度 | 100.0 | 30.1 (100.0) | (58.6) | (41.4) | 64.7 | 5.3 | 27.3 (100.0) | (48.7) | (51.3) | 67.8 | 4.8 | |

Ⅲ 多様な正社員制度に関する事項

1 多様な正社員制度の導入状況

多様な正社員制度の導入状況は23.0%となっている。各種制度ごとの導入状況（複数回答）をみると、「勤務地限定正社員制度」が12.8%、「短時間正社員制度」が11.8%、「職種・職務限定正社員制度」が9.3%となっている。（表29、付属統計表第35表）。

表29 多様な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 |
|--------|-------|---------|----------------------|----------------|--------------|------|-----|
| | | | 職種・職務 限定正社員 制度 | 勤務地限定 正社員制度 | 短時間正社 員制度 | | |
| 平成30年度 | 100.0 | 23.0 | 9.3 | 12.8 | 11.8 | 70.1 | 6.8 |
| | | (100.0) | (40.6) | (55.7) | (51.4) | | |

2 多様な正社員制度の利用状況

(1) 多様な正社員制度の利用者の有無別事業所割合

多様な正社員制度の各種制度がある事業所において、平成29年10月1日から平成30年9月30日までの間に制度を利用した者がいた事業所割合は、「勤務地限定正社員制度」が44.5%、「職種・職務限定正社員制度」が41.6%、「短時間正社員制度」が40.5%となっている。各種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「勤務地限定正社員制度」が31.0%、「職種・勤務限定正社員制度」が28.3%、「短時間正社員制度」が8.3%となっている（表30）。

表 30 多様な正社員制度利用者の有無別事業所割合(複数回答)

(%)

| | 多様な正社員制度がある事業所計 | 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 | 不明 | | |
| 職種・職務限定正社員制度 | 平成 30 年度 | 100.0 | 41.6 (100.0) | 11.8 (28.3) | 22.5 (54.2) | 6.7 (16.0) | 0.6 (1.4) | 56.7 1.7 |
| 勤務地限定正社員制度 | 平成 30 年度 | 100.0 | 44.5 (100.0) | 13.8 (31.0) | 17.5 (39.3) | 12.1 (27.2) | 1.2 (2.6) | 54.3 1.3 |
| 短時間正社員制度 | 平成 30 年度 | 100.0 | 40.5 (100.0) | 3.4 (8.3) | 29.8 (73.8) | 5.7 (14.1) | 1.5 (3.7) | 58.9 0.7 |

注：「利用者」は、多様な正社員制度がある事業所において、平成 29 年 10 月 1 日から平成 30 年 9 月 30 日までの間に制度を利用した者をいう。

(2) 多様な正社員制度の利用者割合

多様な正社員制度の各種制度がある事業所において、平成 29 年 10 月 1 日から平成 30 年 9 月 30 日までの間に制度を利用した者の割合は、「勤務地限定正社員制度」が 10.4%、「職種・職務限定正社員制度」が 8.5%、「短時間正社員制度」が 2.6%であった。利用者を男女別にみると、女性 5.0% (同 4.8%)、男性 1.0% (同 0.7%) となっている。

それぞれの制度の利用者の男女比をみると、「勤務地限定正社員制度」が女性 51.0%、男性 49.0%、「職種・職務限定正社員制度」が女性 48.9%、男性 51.1%、であるのに対し、「短時間正社員制度」女性 86.3%、男性 13.7%となっており、女性の比率が高くなっている(表 31)。

表 31 多様な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 | 常用労働者計 | 利用者 | |
| 職種・職務限定正社員制度 | 平成 30 年度 | 100.0 | 8.5 (100.0) | 100.0 | 10.0 (48.9) | 100.0 7.4 (51.1) |
| 勤務地限定正社員制度 | 平成 30 年度 | 100.0 | 10.4 (100.0) | 100.0 | 12.2 (51.0) | 100.0 9.0 (49.0) |
| 短時間正社員制度 | 平成 30 年度 | 100.0 | 2.6 (100.0) | 100.0 | 5.0 (86.3) | 100.0 0.6 (13.7) |

注 1：多様な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 29 年 10 月 1 日から平成 30 年 9 月 30 日までの間に制度を利用した者をいう。