

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79.1%と、前回調査（平成29年度75.0%）より4.1ポイント上昇した（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（98.5%）、電気・ガス・熱供給・水道業（97.7%）、金融業, 保険業（96.4%）、教育, 学習支援業（94.3%）で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1表）。

規模別にみると、500人以上で99.8%、100～499人で98.8%、30～99人で91.9%、5～29人で76.1%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

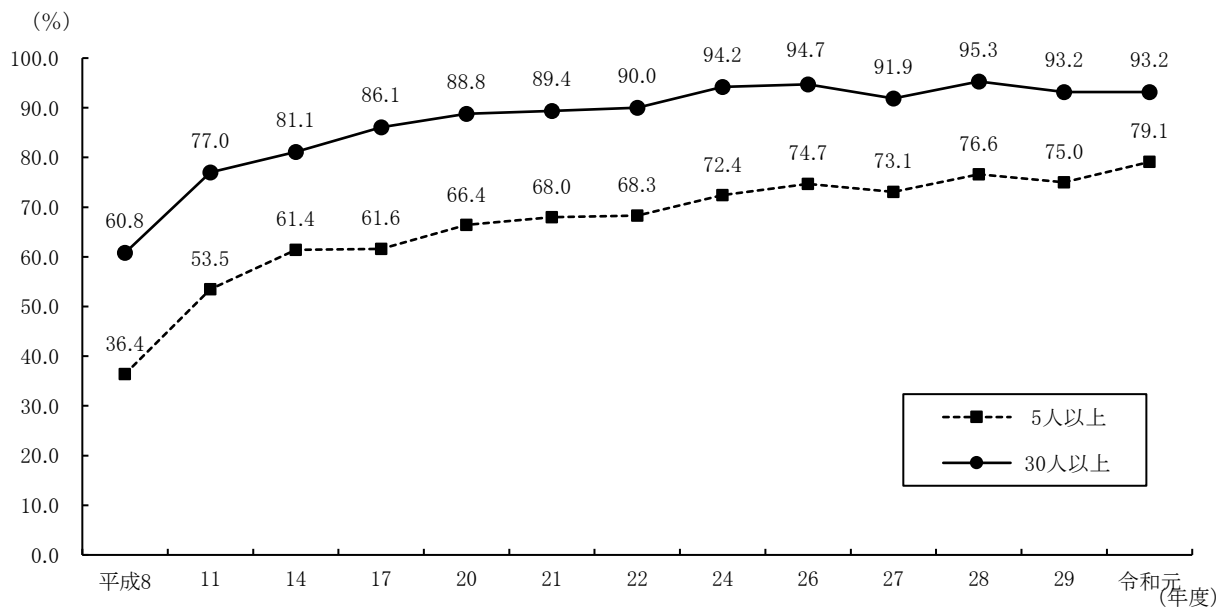
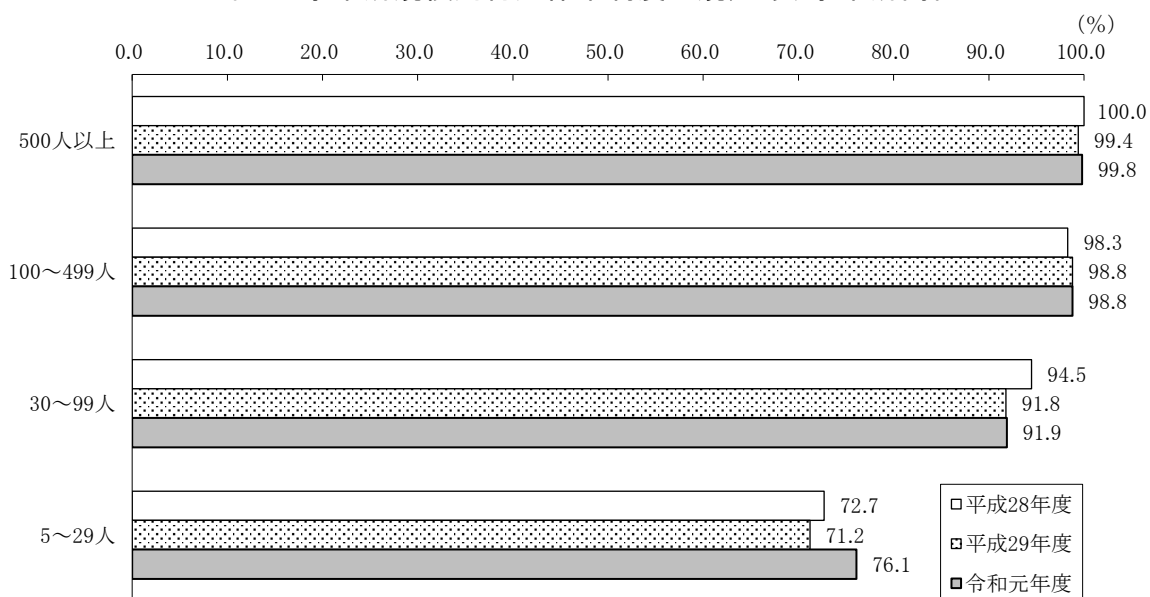


図2 事業所規模別育児休業制度の規定あり事業所割合



(2) 育児休業制度の内容

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、「2歳（法定どおり）」が56.7%（平成29年度52.2%）と最も高くなっており、次いで「2歳未満」33.0%（同36.3%）、「2歳を超え3歳未満」7.5%（同9.2%）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
	育児休業制度の規定がある事業所計	2歳未満	2歳（法定どおり）	2歳を超え3歳未満	3歳以上
平成29年度	100.0	36.3	52.2	9.2	2.3
令和元年度	100.0	33.0	56.7	7.5	2.8

(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48.9%（平成28年度44.9%）、「口頭のみで伝達」し明示する事業所は27.8%（同29.1%）となっており、「明示しない」事業所は23.2%（同25.9%）となっている（表2, 付属統計表第3表）。

表2 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28年度	100.0	44.9	29.1	25.9	0.0
令和元年度	100.0	48.9	27.8	23.2	0.1

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14.9%（平成28年度15.2%）となっている。このうち「毎月金銭を支給する」は8.5%（同8.6%）、「一時金等を支給する」は8.8%（同9.6%）となっている（表3, 付属統計表第4表）。

表3 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28年度	100.0	15.2	8.6	9.6	84.8	—
令和元年度	100.0	14.9	8.5	8.8	85.1	—

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65.4%（平成28年度61.8%）と半数以上を占め、「特に決めていない」が22.3%（同24.6%）、「その他の取扱いを決めている」が5.9%（同6.9%）の順となっている。（表4, 付属統計表第5表）。

表4 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（%）

	事業所計	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28年度	100.0	[76.6]	100.0	4.0	2.7	61.8	6.9	24.6	—
令和元年度	100.0	[78.1]	100.0	3.9	2.4	65.4	5.9	22.3	—

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42.9%（平成28年度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」23.4%（同25.1%）、「特に決めていない」20.3%（同21.3%）の順となっている（表5, 付属統計表第6表）。

表5 育児休業取得者の休業中の退職金算定の取扱い別事業所割合（%）

事業所計	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	
100.0	[74.1]	100.0	25.1	5.0	41.0	7.6	21.3	—
100.0	[76.0]	100.0	23.4	4.7	42.9	8.7	20.3	—

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52.3%（平成28年度53.6%）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」37.2%（同36.9%）、「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」25.2%（同29.9%）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28年度	100.0	53.6	29.9	36.9	9.5	—
令和元年度	100.0	52.3	25.2	37.2	9.9	—

(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29年10月1日から平成30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令和元年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84.3%と、前回調査（平成30年度87.9%）より3.6ポイント低下した（図3、付属統計表第8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76.2%で、前回調査（同77.2%）より1.0ポイント低下した（表7、付属統計表第9表）。

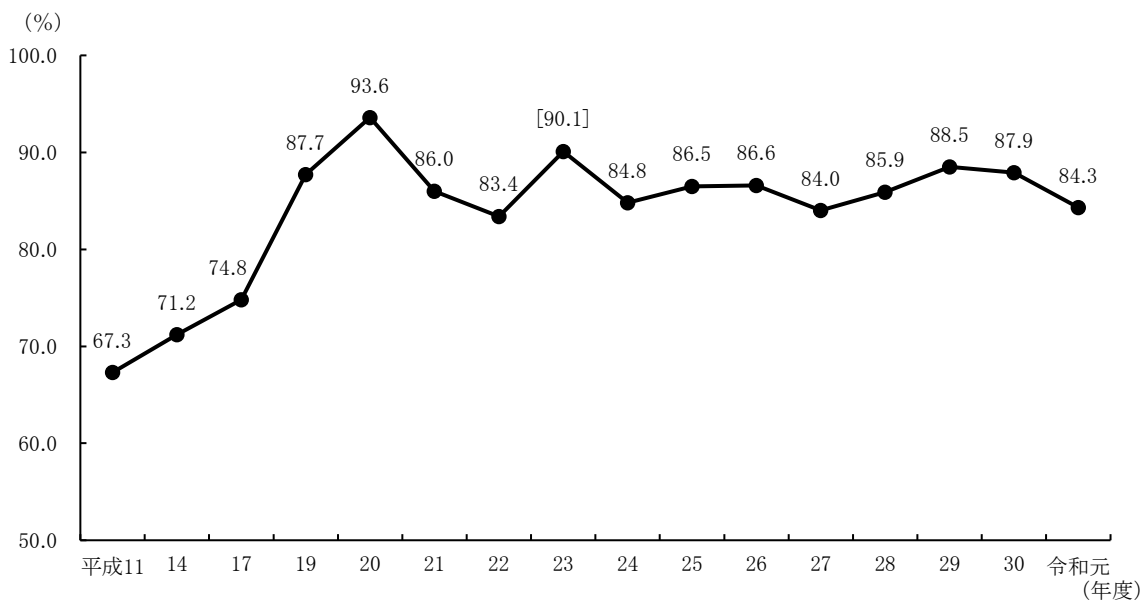
② 男性

平成29年10月1日から平成30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令和元年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10.5%と、前回調査（平成30年度8.6%）より1.9ポイント上昇した（図3、付属統計表第8表）。

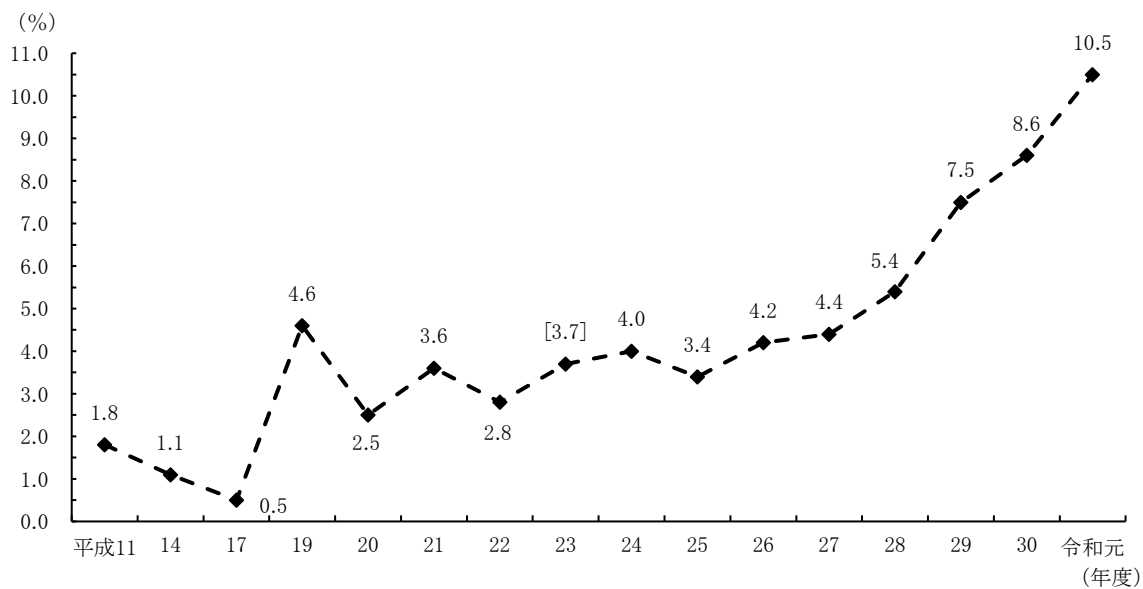
また、男性の有期契約労働者についてみると、育児休業者がいた事業所の割合は4.2%で、前回調査（同10.0%）より5.8ポイント低下した（表7、付属統計表第9表）。

図3 育児休業者の有無別事業所割合

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7 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
令和元年度	100.0	82.3	76.2	23.8	100.0	64.9	4.2	95.8

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。

イ 育児休業者割合

① 女性

平成29年10月1日から平成30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、令和元年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83.0%と、前回調査(平成30年度82.2%)より0.8ポイント上昇した(図4、付属統計表第10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77.5%で、前回調査(同69.6%)より7.9ポイント上昇した(表8、付属統計表第11表)。

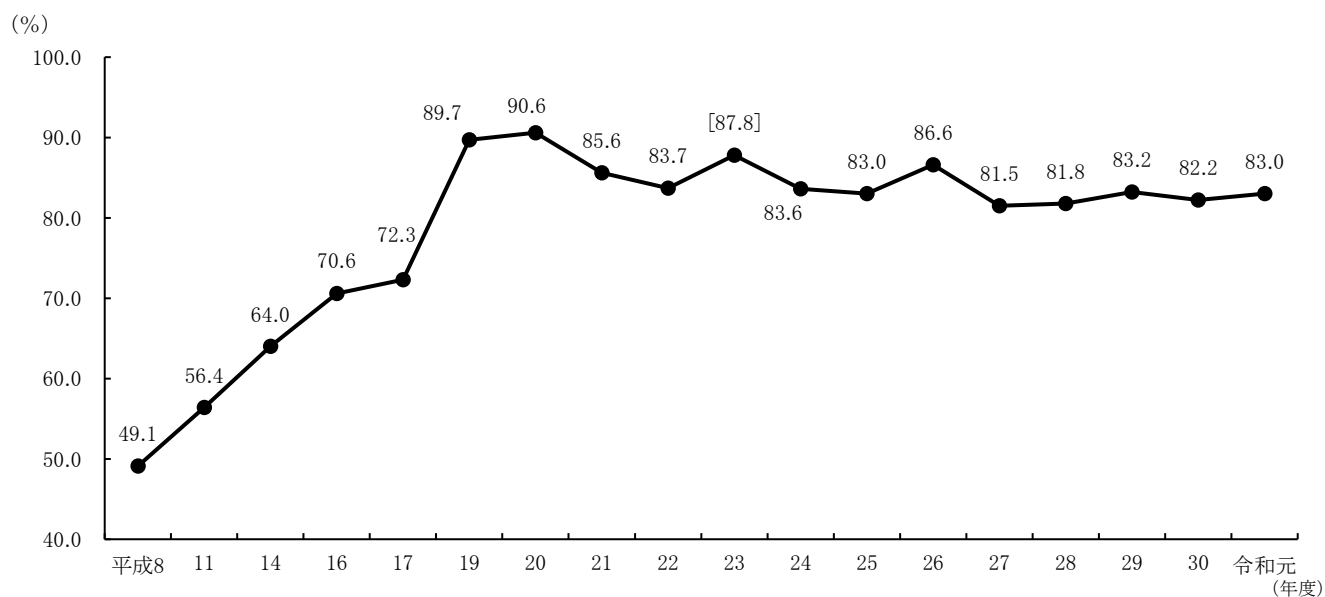
② 男性

平成29年10月1日から平成30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、令和元年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7.48%と、前回調査(平成30年度6.16%)より1.32ポイント上昇した(図4、付属統計表第10表)。

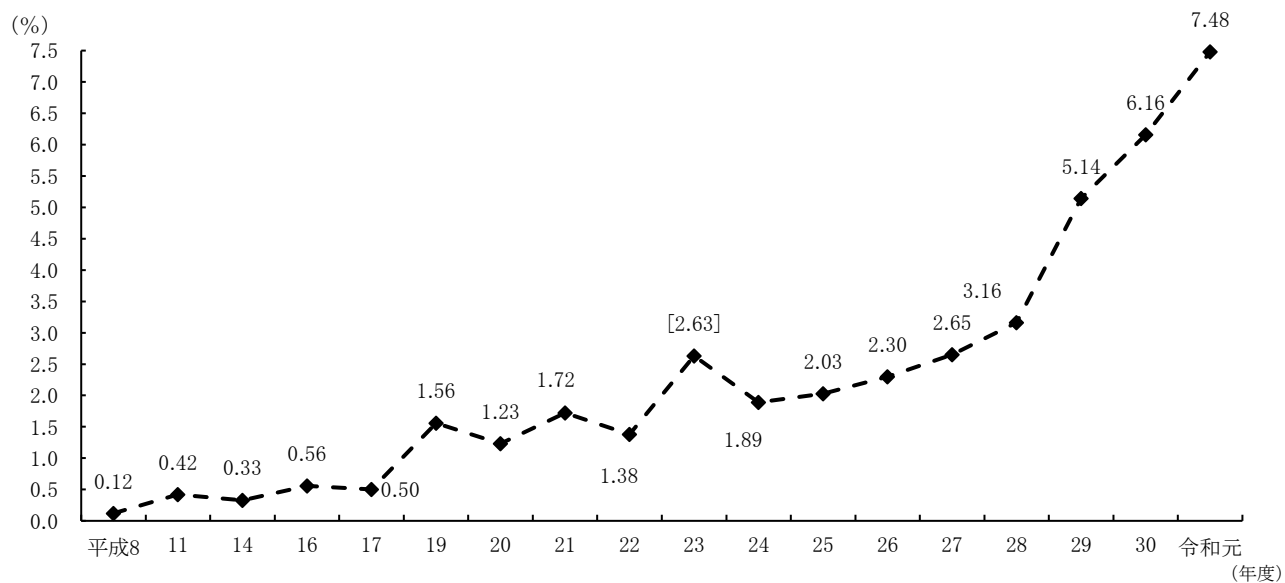
また、同期間内において配偶者が出産した、制度の対象となる有期契約労働者の育児休業取得率は3.07%で、前回調査(同7.54%)より4.47ポイント低下した(表8、付属統計表第11表)。

図4 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8 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	令和元年度
女性	51.5	86.6	71.7	[80.7]	71.4	69.8	75.5	73.4	70.0	70.7	69.6	77.5
男性	0.10	0.30	2.02	[0.06]	0.24	0.78	2.13	4.05	3.42	5.69	7.54	3.07

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 = $\frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)の数}}{\text{調査前年の9月30日までの1年間(※)の出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数}}$

(※)平成22年度までは、調査前年度1年間。

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

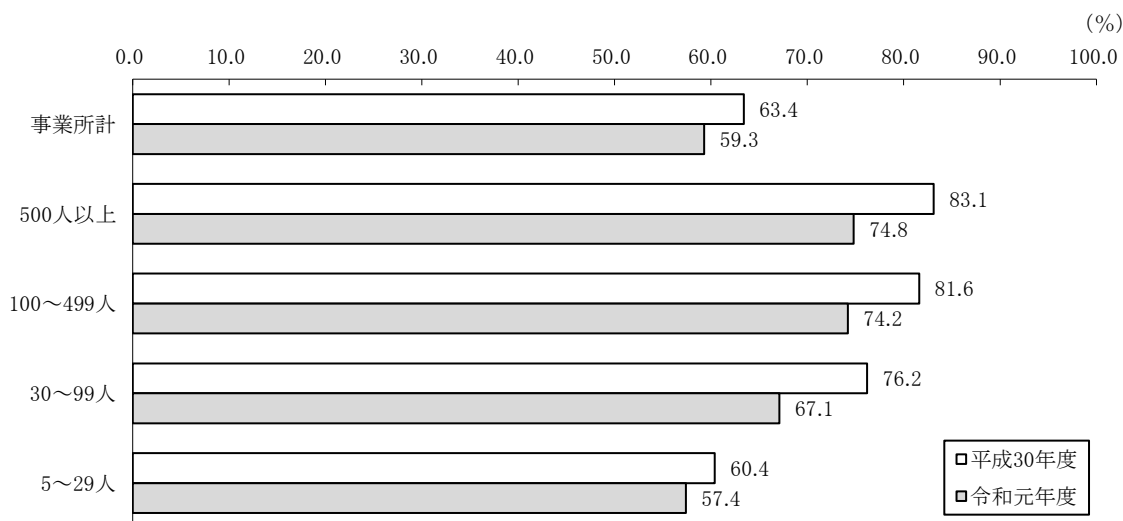
(1) 育児に関する目的のために利用することができる休暇制度の規定状況

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59.3%となっており、前回調査（平成30年度63.4%）より4.1ポイント低下した。

産業別にみると、複合サービス業（89.8%）、金融業、保険業（84.7%）、電気・ガス・熱供給・水道業（80.2%）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74.8%、100～499人で74.2%、30～99人で67.1%、5～29人で57.4%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12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

ア 最長休暇期間

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、「3歳～小学校就学の始期に達するまで」が32.4%（平成30年度17.6%）と最も高くなっており、次いで「1歳を超え3歳未満」25.1%（同34.2%）、「1歳以下」24.2%（同37.2%）、「小学校入学以降も利用可能」18.2%（同10.9%）の順となっている（表9、付属統計表第13表）。

表9 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
令和元年度	100.0	24.2	25.1	32.4	18.2

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を取得した場合の賃金の取扱い

育児以外の育児参加のための休暇制度の規定がある事業所で、育児参加のための休暇を取得した場合の賃金の取扱いについては、「無給」が52.9%と最も高く、「有給」が30.1%、「一部有給」が17.0%となっている（表10、付属統計表第14表）。

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を取得した場合の賃金の取扱い別事業所割合 (%)

	育児目的休暇制度の規定あり事業所計	有給	一部有給	無給	不明
令和元年度	100.0	30.1	17.0	52.9	—

(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30年4月1日から平成31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57.1%と、前回調査（平成30年度49.3%）より7.8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15.3%で、前回調査（同14.3%）より1.0ポイント上昇した（表12、付属統計表第16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30年4月1日から平成31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35.0%と、前回調査（平成30年度26.3%）より8.7ポイント上昇した（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5.6%で、前回調査（同4.4%）より1.2ポイント上昇した（表12、付属統計表第16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
令和元年度	100.0	57.1	42.9	100.0	35.0	65.0

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
令和元年度	100.0	15.3	84.7	100.0	5.6	94.4

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 30 年 4 月 1 日から平成 31 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 41.3%と、前回調査（平成 30 年度 39.6%）より 1.7 ポイント上昇した（表 13、付属統計表第 17 表）。

また、有期契約労働者の制度利用者割合は 8.5%で、前回調査（同 10.8%）より 2.3 ポイント低下した（表 14、付属統計表第 18 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 30 年 4 月 1 日から平成 31 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 19.1%と、前回調査（平成 30 年度 20.1%）より 1.0 ポイント低下した（表 13、付属統計表第 17 表）。

また、有期契約労働者の制度利用者割合は 2.2%で、前回調査（同 4.1%）より 1.9 ポイント低下した（表 14、付属統計表第 18 表）。

表 13 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	20.1
令和元年度	100.0	41.3	100.0	19.1

表 14 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	4.1
令和元年度	100.0	8.5	100.0	2.2

3 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72.1%と、前回調査（平成30年度69.0%）に比べ3.1ポイント上昇した。

産業別にみると、金融業、保険業（96.9%）、電気・ガス・熱供給・水道業（94.3%）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98.5%、100～499人で94.5%、30～99人で85.6%、5～29人で68.9%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19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38.4%（平成30年度37.0%）、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が23.7%（同27.6%）、「小学校卒業以降も利用可能」が14.7%（同14.1%）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54.0%（同56.4%）で、全事業所に対する割合は39.0%（同38.9%）と、前回調査に比べ0.1ポイント上昇した（表15、付属統計表第19表）。

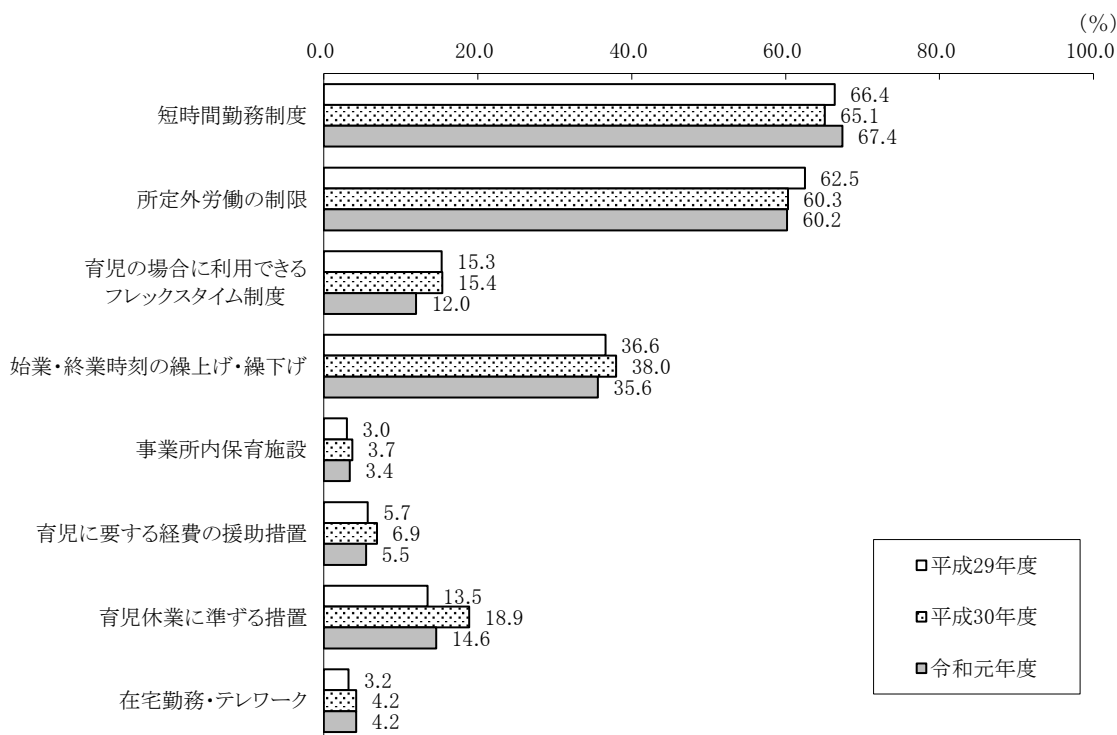
表15 育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度の有無及び最長利用可能期間別事業所割合

	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)	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		
平成29年度	100.0	69.6 (100.0)	27.0 (38.8)	4.7 (6.7)	21.0 (30.2)	6.6 (9.4)	4.0 (5.8)	6.3 (9.0)	37.9 (54.5)	30.4	—
平成30年度	100.0	69.0 (100.0)	25.6 (37.0)	4.5 (6.6)	19.1 (27.6)	6.1 (8.8)	4.0 (5.8)	9.7 (14.1)	38.9 (56.4)	27.4	3.6
令和元年度	100.0	72.1 (100.0)	27.7 (38.4)	5.5 (7.6)	17.1 (23.7)	5.4 (7.4)	5.9 (8.1)	10.6 (14.7)	39.0 (54.0)	27.9	—

イ 育児のための所定労働時間の短縮措置等の各制度の導入状況

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」67.4%（平成30年度65.1%）、「所定外労働の制限」60.2%（同60.3%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」35.6%（同38.0%）の順で多くなっている（図6、付属統計表第20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、導入割合の多い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55.7%（平成30年度53.8%）、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が15.3%（同17.1%）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39.7%（同41.9%）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46.7%（平成30年度46.6%）、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が28.1%（同30.2%）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45.1%（同46.0%）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歳未満」が最も高く45.4%（平成30年度44.7%）、次いで「小学校卒業以降も利用可能」が17.0%（同16.1%）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47.9%（同50.3%）となっている（表16、附属統計表第21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】 ③～⑥と する事業 所割合
				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	
				①	②	③	④	⑤	⑥	
短時間勤務 制度	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)
	令和元年度	100.0	67.4 (100.0)	37.5 (55.7)	3.1 (4.7)	10.3 (15.3)	6.5 (9.6)	6.0 (8.9)	4.0 (5.9)	26.7 (39.7)
所定外労働 の制限	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)
	令和元年度	100.0	60.2 (100.0)	28.1 (46.7)	4.9 (8.2)	16.9 (28.1)	3.0 (5.0)	3.3 (5.4)	3.9 (6.5)	27.1 (45.1)
育児の場合 に利用できる フレックス タイム制度	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)
	令和元年度	100.0	12.0 (100.0)	3.3 (27.7)	0.6 (4.9)	1.3 (11.1)	0.5 (4.1)	1.1 (9.2)	5.2 (42.9)	8.1 (67.3)
始業・終業 時刻の繰上 げ・繰下げ	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)
	令和元年度	100.0	35.6 (100.0)	16.1 (45.4)	2.4 (6.7)	5.0 (13.9)	2.5 (7.2)	3.5 (9.8)	6.1 (17.0)	17.0 (47.9)
事業所内 保育施設	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)
	令和元年度	100.0	3.4 (100.0)	1.6 (46.3)	0.3 (9.5)	1.1 (33.0)	0.1 (1.5)	0.1 (3.6)	0.2 (6.1)	1.5 (44.2)
育児に要 する経費の 援助措置	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)
	令和元年度	100.0	5.5 (100.0)	1.4 (25.1)	0.8 (14.6)	1.0 (18.4)	0.6 (11.1)	0.9 (15.4)	0.8 (15.3)	3.3 (60.3)
育児休業に 準ずる措置	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)
	令和元年度	100.0	14.6 (100.0)	10.0 (68.5)	1.3 (8.9)	1.2 (8.5)	0.3 (2.3)	0.5 (3.6)	1.2 (8.2)	3.3 (22.5)
在宅勤務・ テレワーク	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)
	令和元年度	100.0	4.2 (100.0)	1.0 (24.7)	0.1 (2.1)	0.4 (9.3)	0.2 (3.9)	0.4 (9.1)	2.1 (50.8)	3.1 (73.1)

ウ 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

育児のための「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77.2%（平成27年度84.3%）で最も多く、「有給」が11.8%（同8.4%）、「一部有給」が11.1%（同7.4%）となっている（表17, 附属統計表第22表）。

表17 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27年度	100.0	8.4	7.4	84.3	—
令和元年度	100.0	11.8	11.1	77.2	—

(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 各制度の利用状況別事業所割合

育児のための所定労働時間短縮措置等の各制度を導入している事業所のうち、制度の利用者（平成30年10月1日から令和元年9月30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。）がいた事業所の割合を措置ごとにみると、「在宅勤務・テレワーク」23.4%（平成27年度4.6%）、「育児に要する経費の援助措置」18.3%（同8.1%）、「短時間勤務制度」17.7%（同13.3%）、「事業所内保育施設」17.5%（同25.1%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」16.4%（同11.5%）、「育児の場合に利用できるフレックスタイム制度」13.5%（同7.0%）、「育児休業に準ずる措置」13.5%（同4.3%）、「所定外労働の制限」7.7%（同6.9%）となっている。

利用者がいた事業所において、主な措置の利用状況をみると、「在宅勤務・テレワーク」については、男女とも利用者がいた事業所の割合は23.2%（同3.9%）、女性のみ利用者がいた事業所の割合は59.6%（同61.6%）、男性のみ利用者がいた割合は17.2%（同34.5%）であった。

「育児に要する経費の援助措置」については、男女とも利用者がいた事業所の割合は17.4%（同12.2%）、女性のみ利用者がいた事業所の割合は79.3%（同70.8%）、男性のみ利用者がいた割合は3.3%（同17.1%）であった。

「短時間勤務制度」については、男女とも利用者がいた事業所の割合は2.9%（同1.1%）、女性のみ利用者がいた事業所の割合は91.9%（同98.2%）、男性のみ利用者がいた事業所の割合は5.2%（同0.6%）であった（表18, 附属統計表第23表）。

表 18 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状況別事業所割合

(%)

	制度がある 事業所計	利用者あり	利用者あり			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			
短時間勤務制度	平成 27年度	100.0	13.3 (100.0)	0.2 (1.1)	13.0 (98.2)	0.1 (0.6)	86.7	0.0
	令和 元年度	100.0	17.7 (100.0)	0.5 (2.9)	16.2 (91.9)	0.9 (5.2)	82.3	0.0
所定外労働の制限	平成 27年度	100.0	6.9 (100.0)	0.1 (1.8)	6.6 (96.6)	0.1 (1.6)	93.1	0.1
	令和 元年度	100.0	7.7 (100.0)	0.2 (2.7)	6.9 (89.7)	0.6 (7.6)	92.3	0.0
育児の場合に利用 できるフレックス タイム制度	平成 27年度	100.0	7.0 (100.0)	1.1 (16.0)	5.6 (80.1)	0.3 (3.9)	92.9	0.1
	令和 元年度	100.0	13.5 (100.0)	2.2 (16.4)	10.2 (75.4)	1.1 (8.2)	86.5	—
始業・終業時刻の 繰上げ・繰下げ	平成 27年度	100.0	11.5 (100.0)	0.8 (6.7)	10.7 (92.8)	0.1 (0.5)	88.5	0.0
	令和 元年度	100.0	16.4 (100.0)	1.1 (6.7)	13.6 (82.8)	1.7 (10.5)	83.6	0.0
事業所内保育施設	平成 27年度	100.0	25.1 (100.0)	3.7 (14.7)	21.3 (85.1)	0.0 (0.2)	74.9	0.0
	令和 元年度	100.0	17.5 (100.0)	3.8 (21.5)	13.7 (78.5)	— (—)	82.5	—
育児に要する 経費の援助措置	平成 27年度	100.0	8.1 (100.0)	1.0 (12.2)	5.8 (70.8)	1.4 (17.1)	91.3	0.6
	令和 元年度	100.0	18.3 (100.0)	3.2 (17.4)	14.5 (79.3)	0.6 (3.3)	81.7	0.0
育児休業に準ずる 措置	平成 27年度	100.0	4.3 (100.0)	0.0 (0.7)	4.3 (99.3)	— (—)	95.5	0.2
	令和 元年度	100.0	13.5 (100.0)	0.5 (3.9)	12.3 (91.3)	0.6 (4.8)	86.5	—
在宅勤務・テレワーク	平成 27年度	100.0	4.6 (100.0)	0.2 (3.9)	2.8 (61.6)	1.6 (34.5)	95.0	0.4
	令和 元年度	100.0	23.4 (100.0)	5.4 (23.2)	13.9 (59.6)	4.0 (17.2)	76.6	0.0

注:「利用者」は、調査前年10月1日から翌年9月30日までの間に、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。

イ 利用の内訳

育児のための所定労働時間の短縮措置等の各制度がある事業所における制度利用者の利用内訳をみると、女性については「短時間勤務制度」が33.0%（平成27年度39.0%）と最も高く、次いで、「育児の場合に利用できるフレックスタイム制度」18.3%（同8.3%）、「始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ」12.8%（同13.9%）の順となっている。

一方、男性については、「育児に要する経費の援助措置」30.9%（同4.9%）が最も高く、次いで、「在宅勤務・テレワーク」28.7%（同3.2%）、「育児の場合に利用できるフレックスタイム制度」24.3%（同60.8%）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利用内訳

(%)

		各制度がある事業所における制度利用者計	短時間勤務制度	所定外労働の制限	育児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	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	在宅勤務・テレワーク
女性	平成 27 年度	100.0	39.0	15.2	8.3	13.9	17.7	2.9	2.3	0.8
	令和元年度	100.0	33.0	10.1	18.3	12.8	5.1	9.7	4.7	6.3
男性	平成 27 年度	100.0	7.0	3.6	60.8	7.0	13.4	4.9	0.1	3.2
	令和元年度	100.0	4.6	2.0	24.3	5.8	2.5	30.9	1.1	28.7

注1:「利用者」は、調査前年 10 月 1 日から翌年 9 月 30 日までの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: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。

4 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74.0%（平成29年度70.9%）、事業所規模30人以上では89.0%（同90.9%）となっており、前回調査に比べ、5人以上で3.1ポイント上昇、30人以上で1.9ポイント低下した（図7, 附属統計表第25表）。

産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業（97.7%）、金融業, 保険業（95.9%）、複合サービス事業（95.4%）、教育, 学習支援業（92.5%）で規定がある事業所の割合が高くなっている（附属統計表第25表）。

規模別にみると、500人以上で99.6%、100～499人で96.9%、30～99人で87.0%、5～29人で70.9%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, 附属統計表第25表）。

図7 介護休業制度の規定あり事業所割合の推移

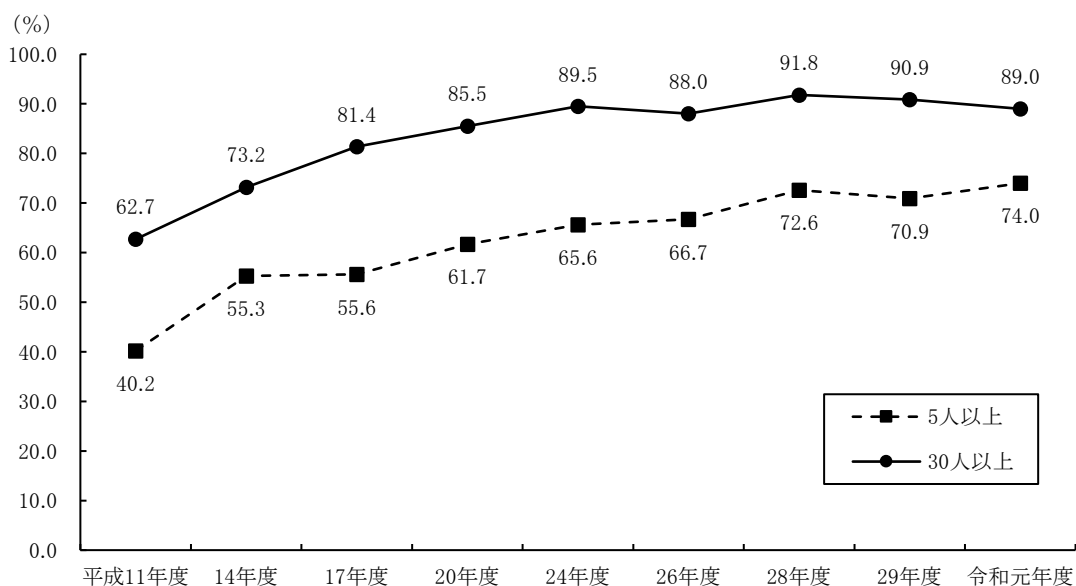
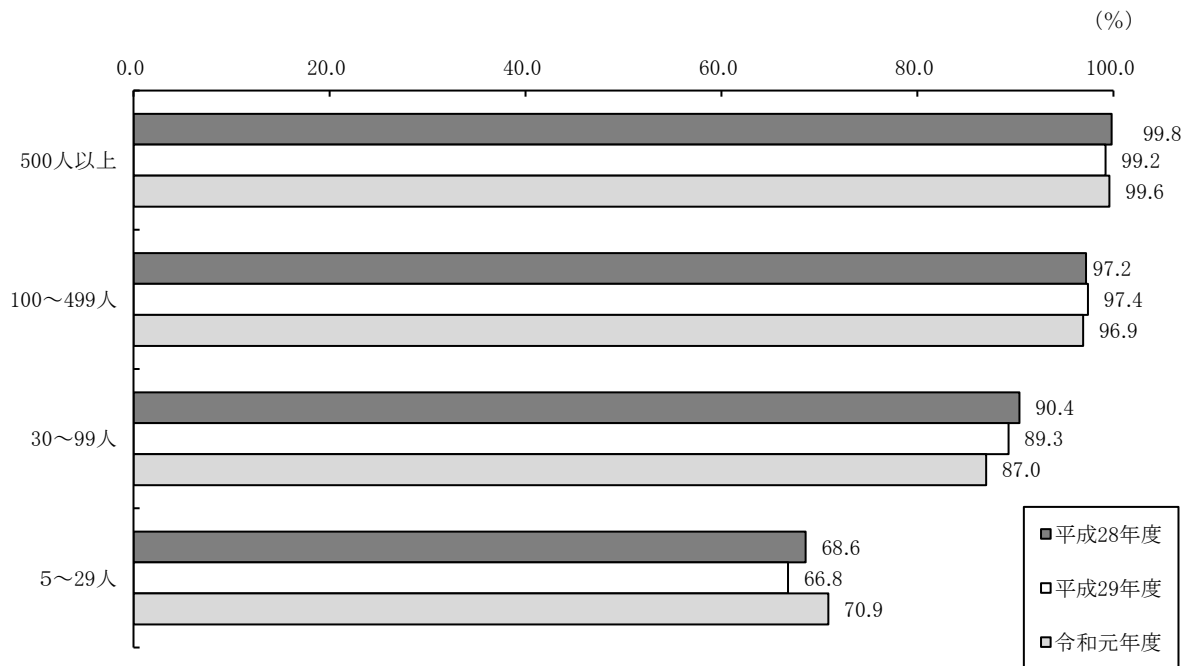


図8 事業所規模別介護休業制度の規定あり事業所割合



(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 95.3%（平成 29 年度 96.3%）、「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 4.7%（同 3.7%）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（法定どおり）」が 84.6%（同 84.5%）と最も高くなっており、次いで「1 年」8.1%（同 8.8%）、「93 日を超え 6 か月未満」2.6%（同 1.8%）、「6 か月」2.6%（前回同率）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 29 年度	100.0	96.3 (100.0)	(84.5)	(1.8)	(2.6)	(0.3)	(8.8)	(2.0)	3.7
令和元年度	100.0	95.3 (100.0)	(84.6)	(2.6)	(2.6)	(0.4)	(8.1)	(1.8)	4.7

(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 47.5%（平成 28 年度 43.2%）、「口頭のみで伝達」し明示する事業所は 27.7%（同 28.8%）となっており、「明示しない」事業所は 24.8%（同 28.0%）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 28 年度	100.0	43.2	28.8	28.0	0.0
令和元年度	100.0	47.5	27.7	24.8	—

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 13.5%と、前回調査（平成 28 年度 15.5%）に比べ 2.0 ポイント低下した。そのうち「毎月金銭を支給する」は 8.9%（同 10.4%）、「一時金等を支給する」は 7.0%（同 8.2%）となっている（表 22, 附属統計表第 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 28 年度	100.0	15.5	10.4	8.2	84.5	—
令和元年度	100.0	13.5	8.9	7.0	86.5	—

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 64.7%（平成 28 年度 61.7%）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」が 4.2%（前回同率）、「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 2.0%（同 2.4%）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 23.3%（同 24.9%）となっている（表 23, 附属統計表第 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 (%)

	事業所計	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 28 年度	100.0	[76.2]	100.0	4.2	2.4	61.7	6.9	24.9	—
令和元年度	100.0	[77.7]	100.0	4.2	2.0	64.7	5.8	23.3	—

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 42.9%（平成 28 年度 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 23.1%（同 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 4.0%（同 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 21.1%（同 21.8%）となっている（表 24, 附属統計表第 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 (%)

	事業所計	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	100.0	[73.8]	100.0	26.0	4.2	40.3	7.6	21.8	—
令和元年度	100.0	[75.7]	100.0	23.1	4.0	42.9	8.8	21.1	—

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 77.9%（平成 28 年度 39.1%）、「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 13.8%（同 22.8%）、「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」が 13.1%（同 21.1%）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 28 年度	100.0	39.1	21.1	22.8	37.8	—
令和元年度	100.0	77.9	13.1	13.8	7.8	—

(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 61.9%（平成 28 年度 59.6%）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 59.7%（同 59.4%）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 54.0%（同 53.8%）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 (%)

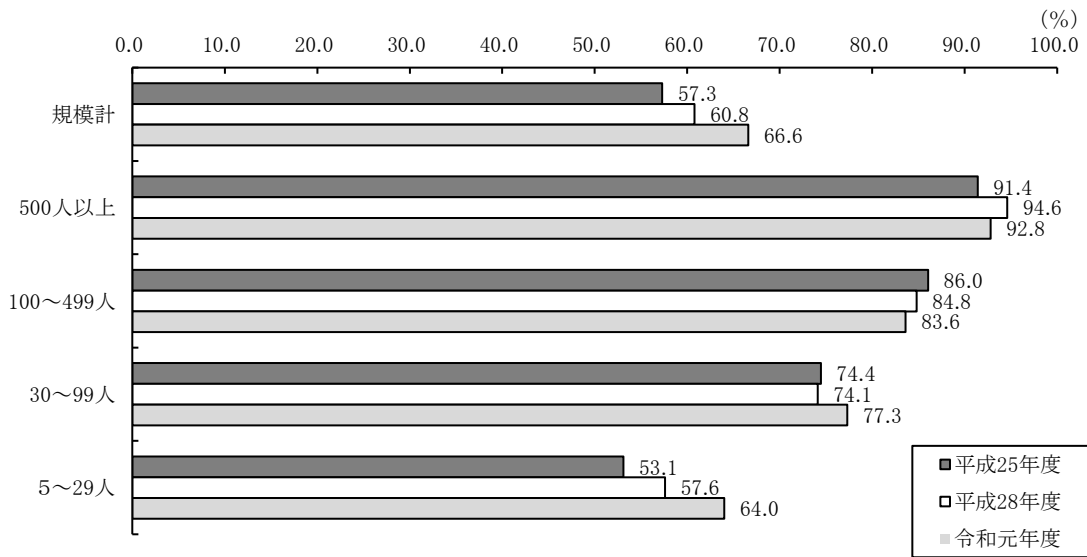
	事業所計	把握している	把握方法(複数回答)				把握していない	不明	
			直属の上司等による面談	自己申告制度等	仕事と介護の両立等に関する従業員アンケート	介護に関する相談窓口			その他
平成 28 年度	100.0	59.6 (100.0)	(53.8)	(59.4)	(2.2)	(2.8)	(14.0)	40.4	—
令和元年度	100.0	61.9 (100.0)	(54.0)	(59.7)	(1.3)	(3.5)	(14.3)	38.1	—

(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、現在行っている取組がある事業所の割合は 66.6%（平成 28 年度 60.8%）であった。

規模別にみると、500 人以上で 92.8%、100～499 人で 83.6%、30～99 人で 77.3%、5～29 人で 64.0%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 87.1%（平成 28 年度 80.0%）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」31.2%（同 30.2%）、「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」29.6%（同 27.4%）、「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」25.9%（同 25.7%）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行う予定の取組がある事業所の割合は 53.9%（平成 28 年度 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 54.6%（平成 28 年度 50.8%）と最も高く、次いで「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」52.4%（同 39.7%）、「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」51.8%（同 40.2%）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）

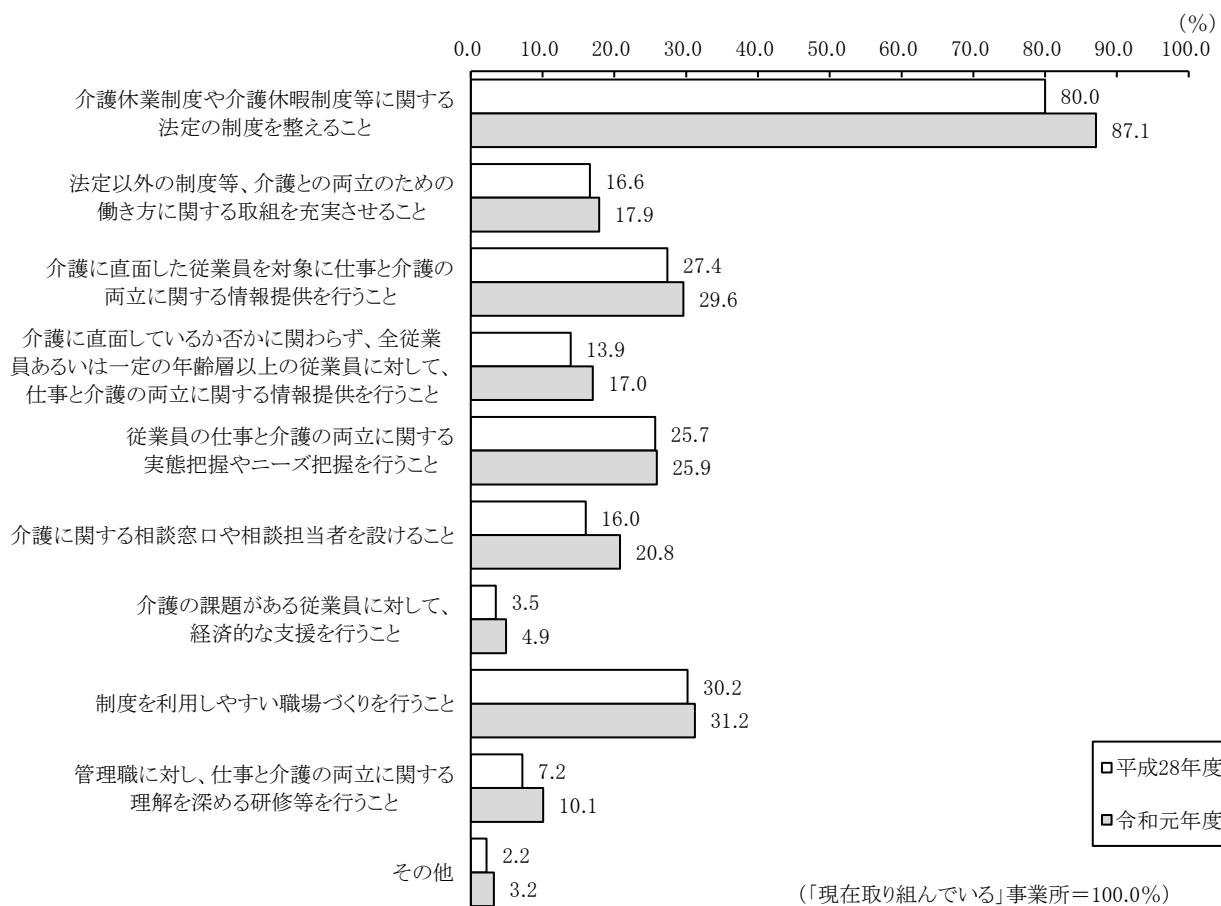
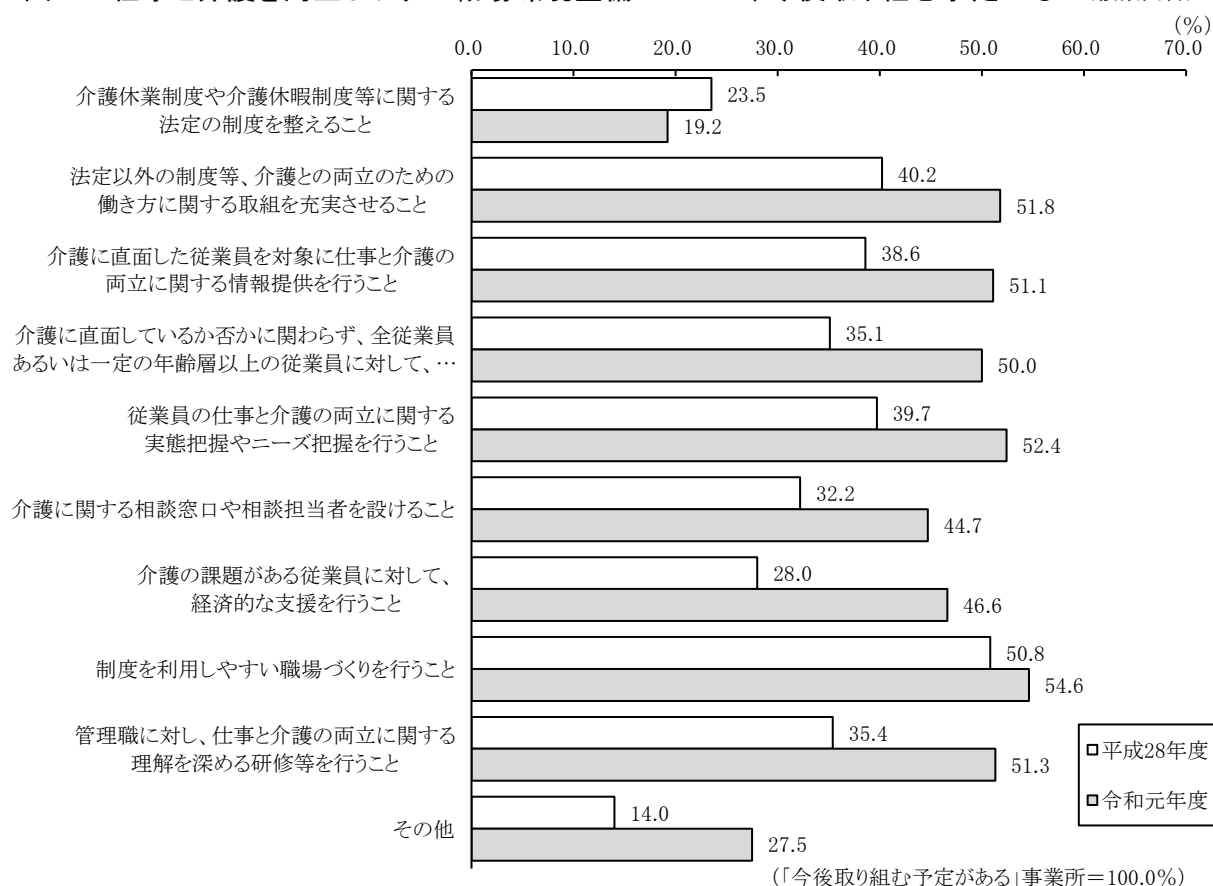


図 11 仕事と介護を両立しやすい職場環境整備について、今後取り組む予定のもの（複数回答）



(6) 介護休業制度の利用状況

ア 介護休業者の有無別事業所割合

平成 30 年 4 月 1 日から平成 31 年 3 月 31 日までの間に介護休業を取得した者がいた事業所の割合は 2.2%（平成 29 年度 2.0%）であった。介護休業者がいた事業所のうち、男女ともに介護休業者がいた事業所の割合は 12.3%（同 11.0%）、女性のみいた事業所の割合は 54.6%（同 60.1%）、男性のみいた事業所の割合は 33.1%（同 29.0%）であった（表 27, 付属統計表第 34 表）。

表 27 介護休業取得状況別事業所割合

(%)

	事業所計	介護休業者あり	男女とも	女性のみ	男性のみ	介護休業者なし	不明
			介護休業者あり	介護休業者あり	介護休業者あり		
平成 29 年度	100.0	2.0 (100.0)	0.2 (11.0)	1.2 (60.1)	0.6 (29.0)	98.0	-
令和元年度	100.0	2.2 (100.0)	0.3 (12.3)	1.2 (54.6)	0.7 (33.1)	97.8	-

イ 介護休業者の男女割合

常用労働者に占める介護休業者割合は、0.11%（平成 29 年度同率）であり、男女別にみると、女性は 0.16%（同 0.15%）、男性は 0.07%（同 0.08%）となっている。また、介護休業者の男女比は、女性 61.1%（同 57.1%）、男性 38.9%（同 42.9%）であった（表 28, 付属統計表第 35 表）。

表 28 介護休業者割合

(%)

	男女計		女性		男性	
	割合	人数	割合	人数	割合	人数
平成 29 年度	100.0	0.11	100.0	0.15	100.0	0.08
令和元年度	100.0	0.11	100.0	0.16	100.0	0.07

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。

介護休業者の男女割合

(%)

	介護休業者計	女性	男性
平成 29 年度	100.0	57.1	42.9
令和元年度	100.0	61.1	38.9

(7) 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 30 年 4 月 1 日から平成 31 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 2.2%（平成 28 年度 3.4%）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 7.3%（同 10.3%）、女性労働者のみいた事業所の割合は 69.1%（同 62.2%）、男性労働者のみいた事業所の割合は 23.6%（同 27.5%）であった（表 29, 付属統計表第 36 表）。

表 29 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	男女とも	女性のみ	男性のみ	介護離職者なし	不明
			介護離職者あり	介護離職者あり	介護離職者あり		
平成 28 年度	100.0	3.4 (100.0)	0.3 (10.3)	2.1 (62.2)	0.9 (27.5)	96.6	0.0
令和元年度	100.0	2.2 (100.0)	0.2 (7.3)	1.5 (69.1)	0.5 (23.6)	97.8	-

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、0.11%（平成 28 年度 0.20%）であり、男女別にみると、女性は 0.18%（同 0.33%）、男性は 0.06%（同 0.11%）となっている。また、介護離職者の男女比は、女性 71.1%（同 70.6%）、男性 28.9%（同 29.4%）であった（表 30、付属統計表第 37 表）。

表 30 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 28 年度	100.0	0.20	100.0	0.33	100.0	0.11
令和元年度	100.0	0.11	100.0	0.18	100.0	0.06

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。

介護離職者の男女割合 (%)

	介護離職者計	女性	男性
平成 28 年度	100.0	70.6	29.4
令和元年度	100.0	71.1	28.9

II 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28.2%（平成30年度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17.8%（同12.8%）、「短時間正社員制度」が16.7%（同11.8%）、「職種・職務限定正社員制度」が11.1%（同9.3%）となっている。（表31、付属統計表第38表）。

表31 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	
		短時間正社員制度	勤務地限定正社員制度	職種・職務限定正社員制度			
平成30年度	100.0	23.0 (100.0)	11.8 (51.4)	12.8 (55.7)	9.3 (40.6)	70.1	6.8
令和元年度	100.0	28.2 (100.0)	16.7 (59.0)	17.8 (63.1)	11.1 (39.5)	71.8	-

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制度がある事業所において、平成30年10月1日から令和元年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38.8%（平成30年度44.5%）、「職種・職務限定正社員制度」が35.1%（同41.6%）、「短時間正社員制度」が31.9%（同40.5%）となっている。各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36.9%（同31.0%）、「職種・勤務限定正社員制度」が30.0%（同28.3%）、「短時間正社員制度」が7.2%（同8.3%）となっている（表32、付属統計表第39表）。

表32 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			
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
	令和元年度	100.0	31.9 (100.0)	2.3 (7.2)	26.1 (81.8)	3.5 (11.0)	- (-)	68.1	-
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
	令和元年度	100.0	38.8 (100.0)	14.3 (36.9)	17.5 (45.1)	7.0 (18.0)	- (-)	61.2	0.0
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
	令和元年度	100.0	35.1 (100.0)	10.5 (30.0)	18.2 (51.9)	6.4 (18.1)	- (-)	64.9	0.0

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30年10月1日から令和元年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制度がある事業所において、平成30年10月1日から令和元年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」9.6%（平成30年度10.4%）、「職種・職務限定正社員制度」9.3%（同8.5%）、「短時間正社員制度」2.2%（同2.6%）であった。

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55.4%、男性44.6%、「職種・職務限定正社員制度」が女性53.4%、男性46.6%、「短時間正社員制度」女性80.7%、男性19.3%となっており、いずれの制度も女性の利用比率が高くなっている（表33、付属統計表第40表）。

表 33 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	女性常用労働者計	利用者	男性常用労働者計	利用者
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)		
	令和元年度	100.0 2.2 (100.0)	100.0 3.8 (80.7)	100.0 0.8 (19.3)		
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)		
	令和元年度	100.0 9.6 (100.0)	100.0 11.8 (55.4)	100.0 7.8 (44.6)		
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)		
	令和元年度	100.0 9.3 (100.0)	100.0 11.0 (53.4)	100.0 7.9 (46.6)		

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30年10月1日から令和元年9月30日までの間に制度を利用した者をいう。