

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 育児休業制度等

(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 84.0%と、前回調査（令和 3 年度 79.6%）より 4.4 ポイント上昇した（図 1, 附属統計表第 1 表）。

産業別にみると、「複合サービス事業」（98.6%）、「電気・ガス・熱供給・水道業」（97.1%）、「情報通信業」（96.6%）、「教育、学習支援業」（95.4%）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 1 表）。

規模別にみると、500 人以上で 100.0%、100～499 人で 99.8%、30～99 人で 95.6%、5～29 人で 81.3%と、規模が大きくなるほど規定がある事業所の割合は高くなっている（図 2, 附属統計表第 1 表）。

また、出生時育児休業制度（以下「産後パパ育休制度」という。）の規定がある事業所の割合を規模別にみると、500 人以上で 99.8%、100～499 人で 96.5%、30～99 人で 82.4%、5～29 人で 66.2%であった。（図 3, 附属統計表第 4 表）。

図1 育児休業制度の規定あり事業所割合の推移

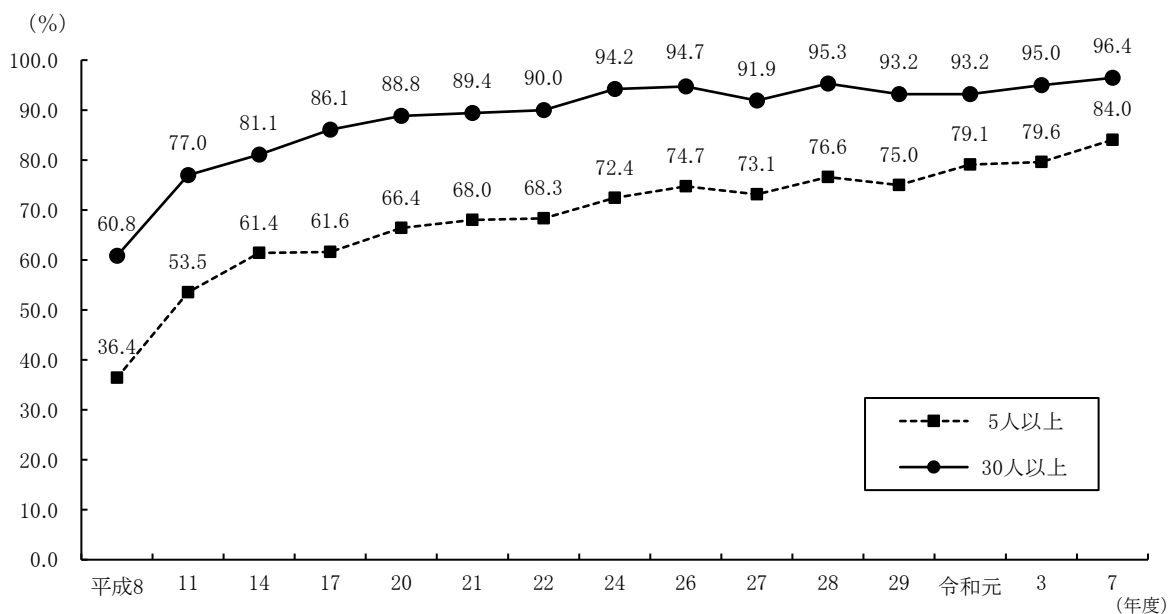


図2 事業所規模別育児休業制度の規定あり事業所割合

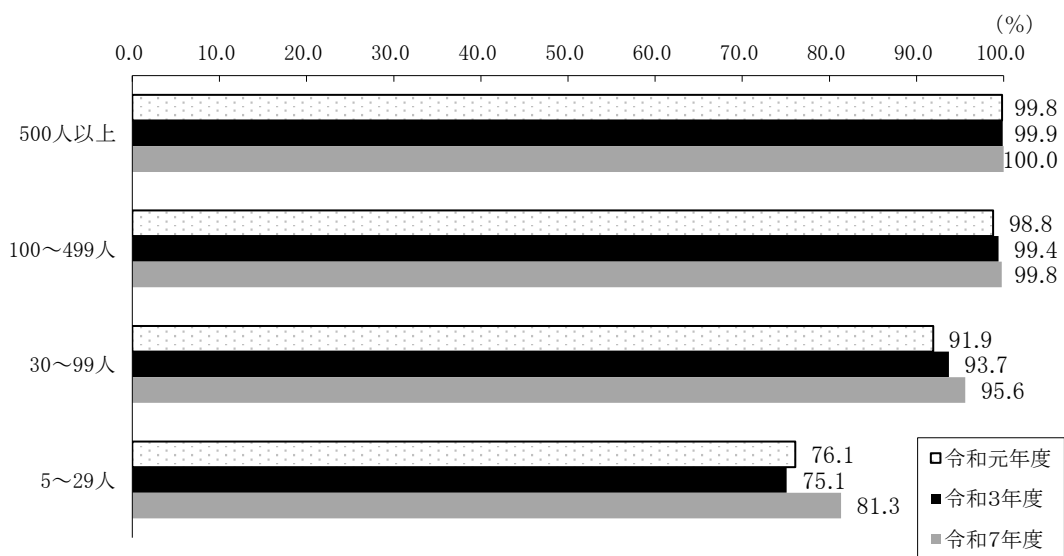
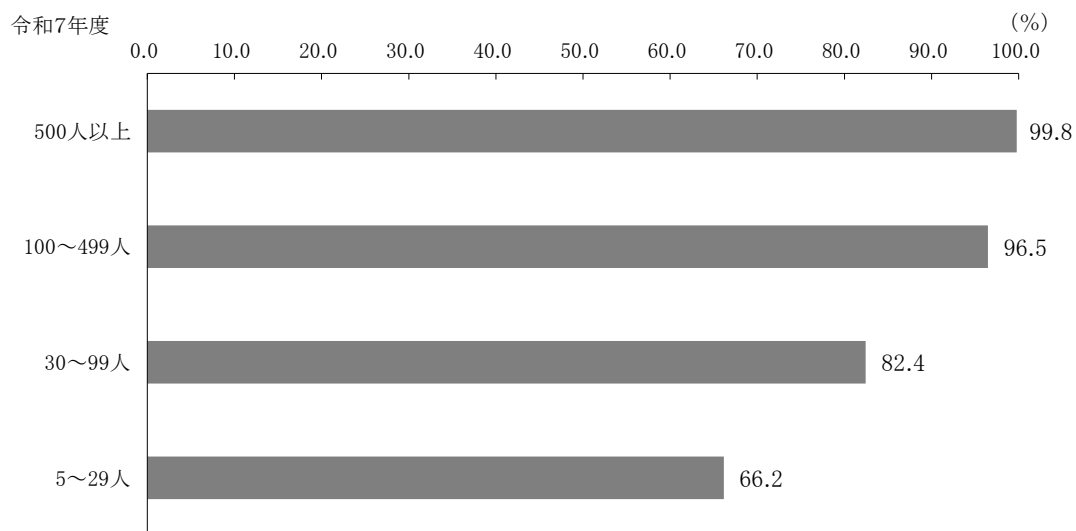


図3 事業所規模別産後パパ育休制度の規定あり事業所割合



(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、子は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70.2%（令和3年度60.5%）と最も高くなっており、次いで「2歳未満」19.3%（同28.4%）、「2歳を超え3歳未満」7.5%（同7.8%）の順となっている（表1, 付属統計表第2表）。

また、産後パパ育休制度の規定がある事業所において、出生後どの程度の期間、産後パパ育休を取得できるかについてみると、「4週間（法定どおり）」が93.8%と最も高くなっており、次いで「4週間以上」4.2%、「4週間未満」2.0%の順となっている（表2, 付属統計表第5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	2歳未満	2歳 (法定どおり)	2歳を超え 3歳未満	3歳以上
令和元年度	100.0	33.0	56.7	7.5	2.8
令和3年度	100.0	28.4	60.5	7.8	3.3
令和7年度	100.0	19.3	70.2	7.5	3.0

表2 最長産後パパ育休休業期間別事業所割合

(%)

	産後パパ育休 制度の規定が ある事業所計	4週間未満	4週間 (法定どおり)	4週間以上
令和7年度	100.0	2.0	93.8	4.2

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、「2回（法定どおり）」が85.9%と最も多くなっており、「制限なし」は3.3%となっている（表3, 付属統計表第3表）。

また、産後パパ育休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、「2回（法定どおり）」が95.4%と最も多くなっており、「制限なし」は1.3%となっている（表4, 付属統計表第6表）。

表3 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 (法定どおり)	3回	4回以上	制限なし	不明
令和7年度	100.0	10.3	85.9	0.1	0.3	3.3	0.0

表4 産後パパ育休取得可能回数別事業所割合

(%)

	産後パパ育休制 度の規定がある 事業所計	1回	2回 (法定どおり)	3回以上	制限なし
令和7年度	100.0	2.8	95.4	0.4	1.3

(3) 育児休業制度の利用状況

ア 育児休業者割合（育児休業取得率）

女性

令和5年10月1日から令和6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7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88.3%と、前回調査（令和6年度86.6%）より1.7ポイント上昇した（図4, 付属統計表第12表）。

また、同期間内に出産した、有期契約労働者の育児休業取得率は74.8%で、前回調査（同73.2%）より1.6ポイント上昇した（表5, 付属統計表第13表）。

男性

令和5年10月1日から令和6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7年10月1日までに育児休業（産後パパ育休を含む。）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50.9%と、前回調査（令和6年度40.5%）より10.4ポイント上昇した（図4, 付属統計表第12表）。

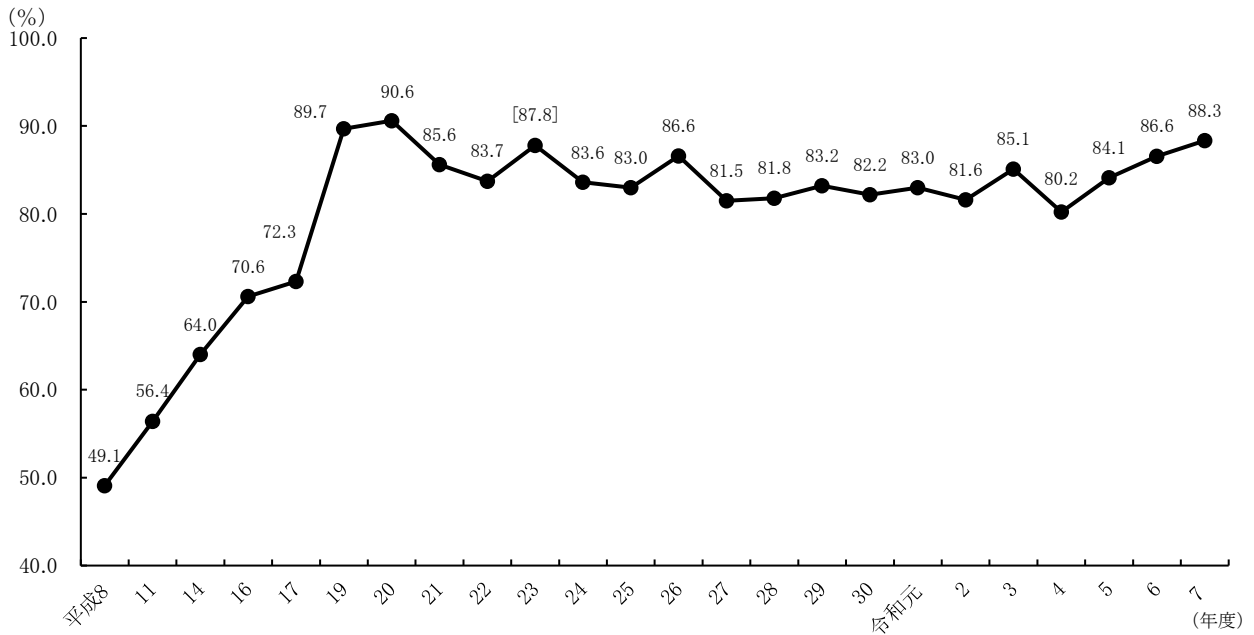
育児休業を開始した者のうち産後パパ育休を取得した者の割合は58.3%と、前回調査（同60.6%）より2.3ポイント減少した（表6, 付属統計表第14表）。

また、同期間内において配偶者が出産した、有期契約労働者の育児休業取得率は40.4%で、前回調査（同33.2%）より7.2ポイント上昇した（表5, 付属統計表第13表）。

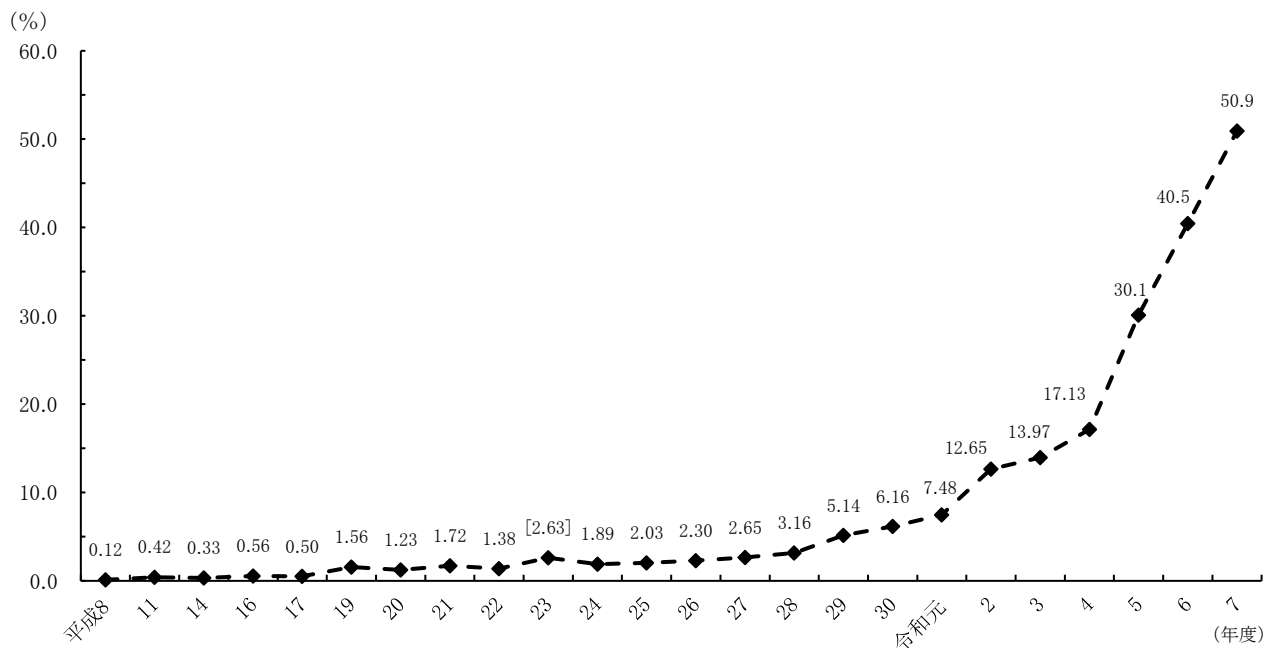
育児休業を取得した者のうち産後パパ育休の取得率は56.8%だった（表6, 付属統計表第14表）。

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。

$$\text{育児休業取得率} = \frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業(※1)を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)の数}}{\text{調査前年の9月30日までの1年間(※2)の出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数}}$$

(※1) 令和5年度以降は産後パパ育休を含む。(※2) 平成22年度までは、調査前年度1年間。

表5 有期契約労働者の育児休業取得率

(%)

	平成 25 年 度	平成 26 年 度	平成 27 年 度	平成 28 年 度	平成 29 年 度	平成 30 年 度	令和元 年度	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度
女性	69.8	75.5	73.4	70.0	70.7	69.6	77.5	62.5	68.6	65.5	75.7	73.2	74.8
男性	0.8	2.1	4.1	3.4	5.7	7.5	3.1	11.8	14.2	8.6	26.9	33.2	40.4

表6 男性育児休業者割合うち産後パパ育休取得者割合 (%)

	配偶者出産者 計	男性育児 休業者	産後パパ 育休 取得者	配偶者出産者 計（うち有期 契約労働者）	男性育児 休業者	産後パパ 育休 取得者
令和 6 年度	100.0	40.5 (100.0)	24.5 (60.6) (100.0)	100.0	33.2 (100.0)	27.4 (82.6) (10.5)
令和 7 年度	100.0	50.9 (100.0)	29.7 (58.3) (100.0)	100.0	40.4 (100.0)	23.0 (56.8) (9.1)

注：調査前々年 10 月 1 日～翌年 9 月 30 日までの間に配偶者が出産した者のうち、調査時点までに育児休業（産後パパ育休を含む。）を開始した者（開始の予定の申出をしている者を含む。）の割合である。

イ 育児休業者の有無別事業所割合

女性

令和5年10月1日から令和6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7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89.6%と、前回調査（令和6年度89.0%）より0.6ポイント上昇した（図5, 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、在職中に出産した女性の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76.5%で、前回調査（同75.1%）より1.4ポイント上昇した（表7, 付属統計表第11表）。

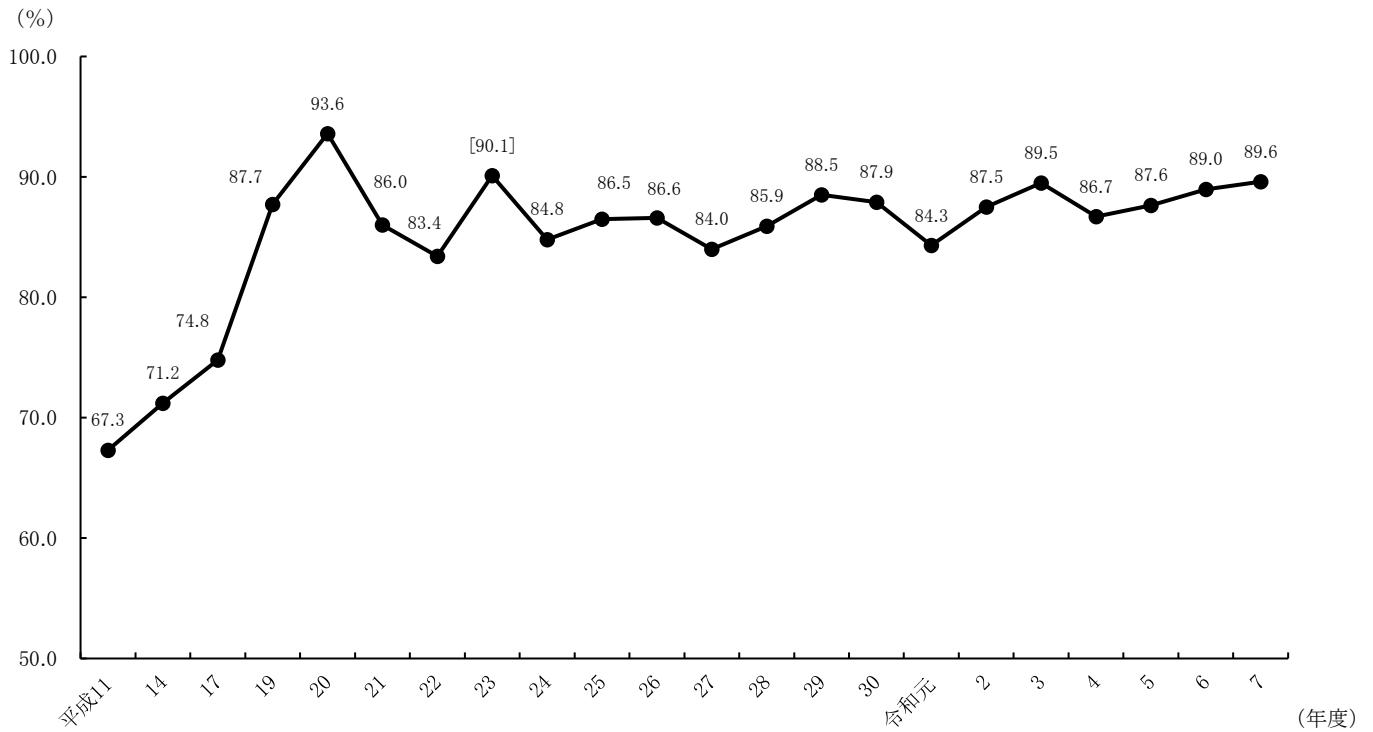
男性

令和5年10月1日から令和6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7年10月1日までの間に育児休業（産後パパ育休を含む。）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57.1%と、前回調査（令和6年度41.0%）より16.1ポイント上昇した（図5, 付属統計表第10表）。

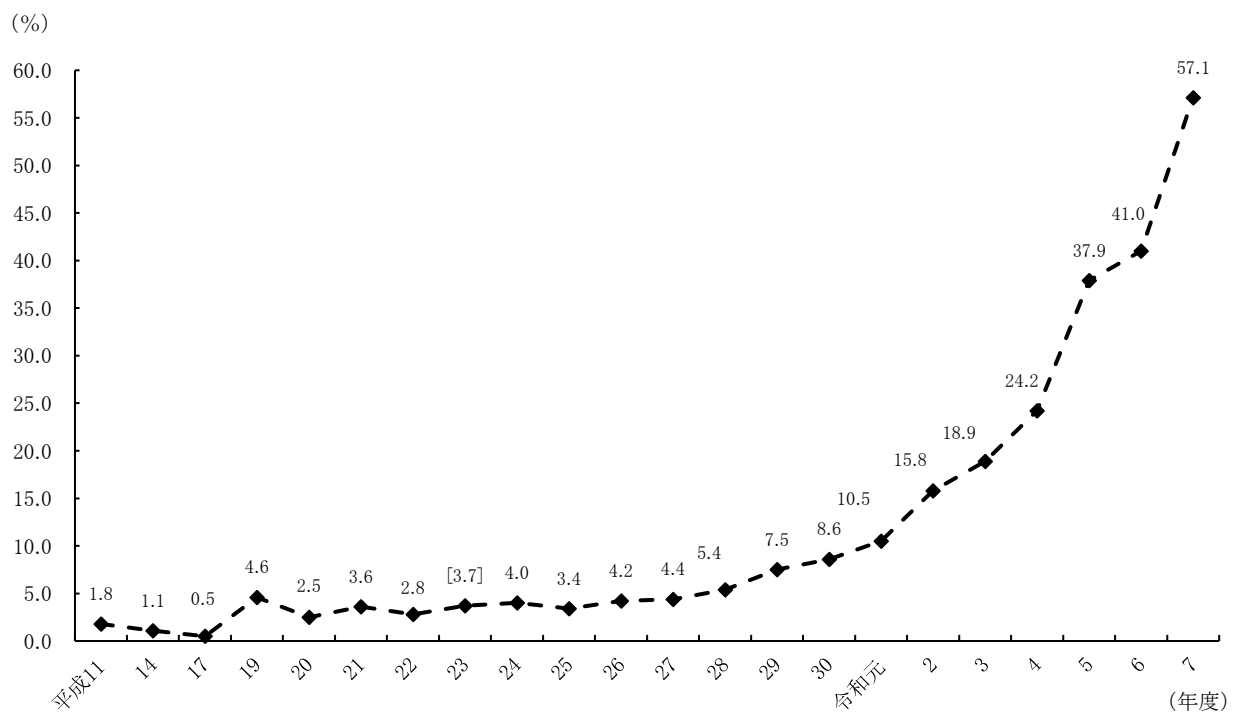
また、男性の有期契約労働者についてみると、育児休業者がいた事業所の割合は47.7%で、前回調査（同41.3%）より6.4ポイント上昇した（表7, 付属統計表第11表）。

図5 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
令和5年度	100.0	93.2	83.8	16.2	100.0	83.9	30.0	70.0
令和6年度	100.0	86.2	75.1	24.9	100.0	81.8	41.3	58.7
令和7年度	100.0	83.1	76.5	23.5	100.0	82.6	47.7	52.3

注1：調査対象事業所のうち、調査前々年10月1日～翌年9月30日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～翌年9月30日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（産後パパ育休を含む。）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。

注3：「制度の対象となる有期契約労働者」とは、各調査時点では、①同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること（令和4年4月からこの要件は廃止）、②子が1歳6か月になる日までに、労働契約期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと。

(4) 育児休業制度等に関する取組状況

ア 個別の意向確認の実施状況別事業所割合

妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした労働者に対して、個別に育児休業制度等の周知や意向確認を行っている事業所の割合は、76.9%であった（表8, 付属統計表第7表）。

表8 個別の意向確認の実施状況別事業所割合

(%)

	事業所計	育児休業制度等の個別の周知・意向確認を行っている	行っていない
令和7年度	100.0	76.9	23.0

イ 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備内容別事業所割合

育児休業を取得しやすい雇用環境の整備内容別事業所割合（複数回答）をみると、「育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備（相談窓口設置等）」40.1%、「いずれも行っていない」36.9%、「自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得に関する方針の周知」35.1%の順で多くなっている（表9, 付属統計表第8表）。

表9 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備内容別事業所割合（複数回答）

（％）

	事業所計	措置の内容（複数回答）				いずれも行っていない
		育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施	育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備（相談窓口設置等）	自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供	自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得に関する方針の周知	
令和7年度	100.0	6.9	40.1	16.0	35.1	36.9

ウ 産後パパ育休期間中の就業に関する労使協定の締結状況

産後パパ育休期間中の就業を可能とする労使協定について、締結している事業所の割合は25.5%であった（表10、付属統計表第9表）。

表10 産後パパ育休期間中の就業に関する労使協定の締結状況別事業所割合（％）

	事業所計	労使協定を締結している	労使協定を締結していない
令和7年度	100.0	25.5	74.4

(5) 育児休業終了後の復職状況

令和6年4月1日から令和7年3月31日までの1年間に育児休業（産後パパ育休を含む。）を終了し、復職予定であった者のうち、女性については実際に復職した者の割合は92.1%（令和5年度93.2%）、退職した者の割合は7.9%（同6.8%）であった。

男性については実際に復職した者の割合は98.1%（同97.3%）、退職した者の割合は1.9%（同2.7%）であった（表11、付属統計表第15表）。

表11 育児休業終了後の復職者及び退職者割合（％）

	女性			男性		
	育児休業取得者計	復職者	退職者	育児休業取得者計	復職者	退職者
令和3年度	100.0	93.1	6.9	100.0	97.5	2.5
令和5年度	100.0	93.2	6.8	100.0	97.3	2.7
令和7年度	100.0	92.1	7.9	100.0	98.1	1.9

注1:「育児休業取得者」は、調査前年度1年間に育児休業（産後パパ育休を含む。）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。

(6) 育児休業の取得期間

令和6年4月1日から令和7年3月31日までの1年間に育児休業（産後パパ育休を含む。）を終了し、復職した者の育児休業期間は、女性は「12か月～18か月未満」が31.4%と最も高く、次いで「10か月～12か月未満」が28.7%、「18か月～24か月未満」12.4%の順となっている。

一方、男性は「1か月～3か月未満」が30.3%と最も高く、次いで「2週間～1か月未満」が28.0%、「5日～2週間未満」14.1%の順となっている（表12、図6、付属統計表第16表）。

表12 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
女性 令和7年度	100.0	0.6	0.6	0.5	1.4	3.6	4.6	10.6	28.7	31.4	12.4	3.5	1.8	0.3
男性 令和7年度	100.0	6.8	14.1	28.0	30.3	10.1	5.2	1.1	2.4	1.8	0.1	0.1	0.1	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（産後パパ育休を含む。）を終了し、復職した者をいう。

【参考】取得期間別育児休業後復職者割合（延べ人数）

(%)

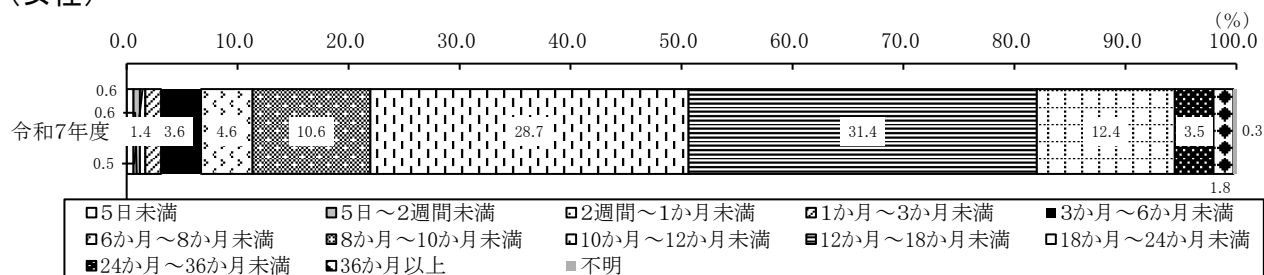
	育児休業後復職者計	5日未満	5日～2週間未満	2週間～1か月未満	1か月～3か月未満	3か月～6か月未満	6か月～8か月未満	8か月～10か月未満	10か月～12か月未満	12か月～18か月未満	18か月～24か月未満	24か月～36か月未満	36か月以上	不明
女性 令和3年度	100.0	0.5	0.0	0.1	0.8	3.5	6.4	8.7	30.0	34.0	11.1	4.5	0.6	-
女性 令和5年度	100.0	0.4	0.2	0.6	1.8	4.4	4.6	11.4	30.9	32.7	9.3	3.0	0.6	-
男性 令和3年度	100.0	25.0	26.5	13.2	24.5	5.1	1.9	1.1	1.4	0.9	0.0	0.2	-	-
男性 令和5年度	100.0	15.7	22.0	20.4	28.0	7.5	2.9	0.8	1.1	1.4	0.2	0.0	-	-

注:「育児休業後復職者」は、調査前年度1年間に育児休業（産後パパ育休を含む。）を終了し、復職した者をいう。

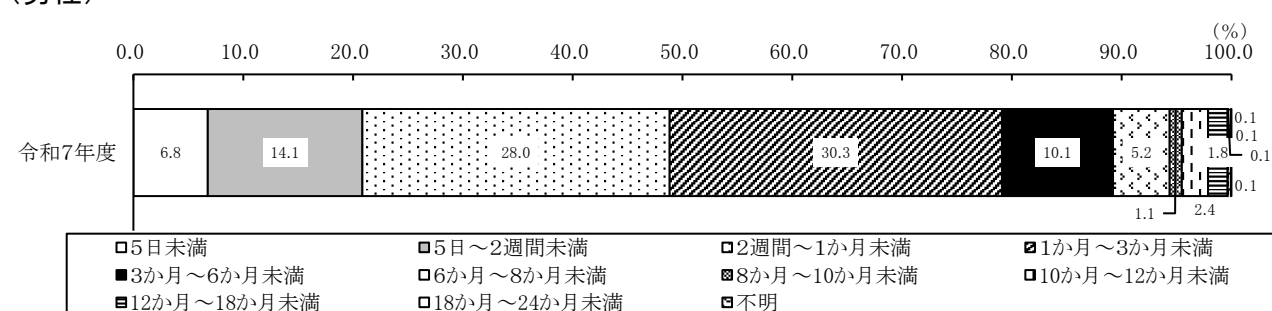
令和3年度と令和5年度は、延べ人数で集計したため、単純比較できない。

図6 男女別、取得期間別育児休業後復職者割合

(女性)



(男性)



注:「育児休業後復職者」は、調査前年度1年間に育児休業(産後パパ育休を含む。)を終了し、復職した者をいう。

(7) 育児休業の分割回数

令和6年4月1日から令和7年3月31日までの1年間に育児休業(産後パパ育休を含む。)を終了し、復職した者の育児休業の分割回数は、女性は「1回」が96.3%と最も高く、次いで「2回」が3.2%、「不明」が0.3%の順となっている。

また、男性においても「1回」が78.6%と最も高く、次いで「2回」が18.6%、「3回」が1.7%の順となっている(表13、付属統計表第17表)。

表13 分割回数別育児休業後復職者割合

(%)

令和7年度	育児休業後復職者計	1回	2回	3回	4回	5回	6回以上	不明
女性	100.0	96.3	3.2	0.2	-	0.0	0.0	0.3
男性	100.0	78.6	18.6	1.7	0.4	0.0	0.2	0.4

注:「育児休業後復職者」は、調査前年度1年間に育児休業(産後パパ育休を含む。)を終了し、復職した者をいう。

(8) 男性の育児休業・育児目的休暇の取得率の公表状況

男性の育児休業・育児目的休暇の取得率を公表している事業所の割合は 26.2%と、前回調査（令和 5 年度 20.2%）より 6.0 ポイント上昇した。

事業所規模別に見ると、500 人以上で 82.3%、100～499 人で 58.5%、30～99 人で 29.3%、5～29 人の事業所で 24.2%である（表 14、付属統計表第 18 表）。

表 14 男性の育児休業・育児目的休暇の取得率の公表の有無別事業所割合 (%)

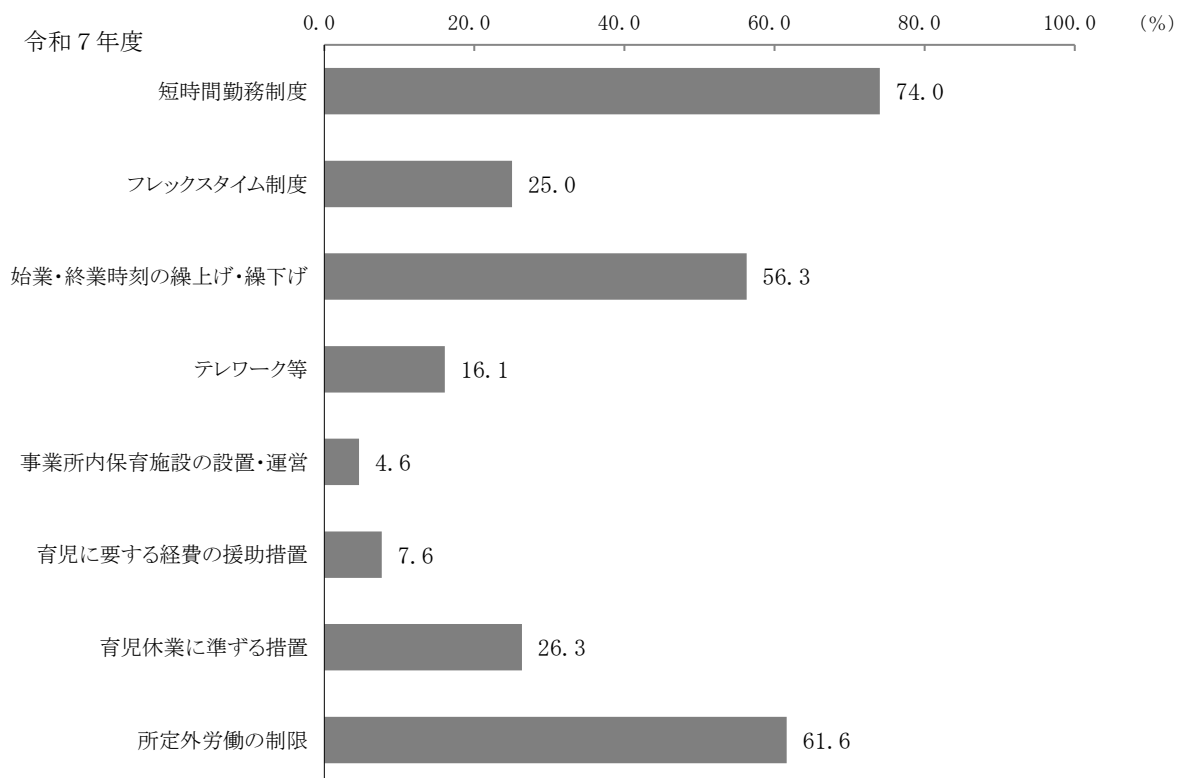
	事業所計	公表あり	公表なし
令和 3 年度	100.0	15.8	84.2
令和 5 年度	100.0	20.2	79.7
令和 7 年度	100.0	26.2	73.8

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) 3 歳までの子の育児のための所定労働時間の短縮措置等の状況

3 歳までの子の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」74.0%、「所定外労働の制限」61.6%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」56.3%の順で多くなっている（図 7、付属統計表第 19 表）。

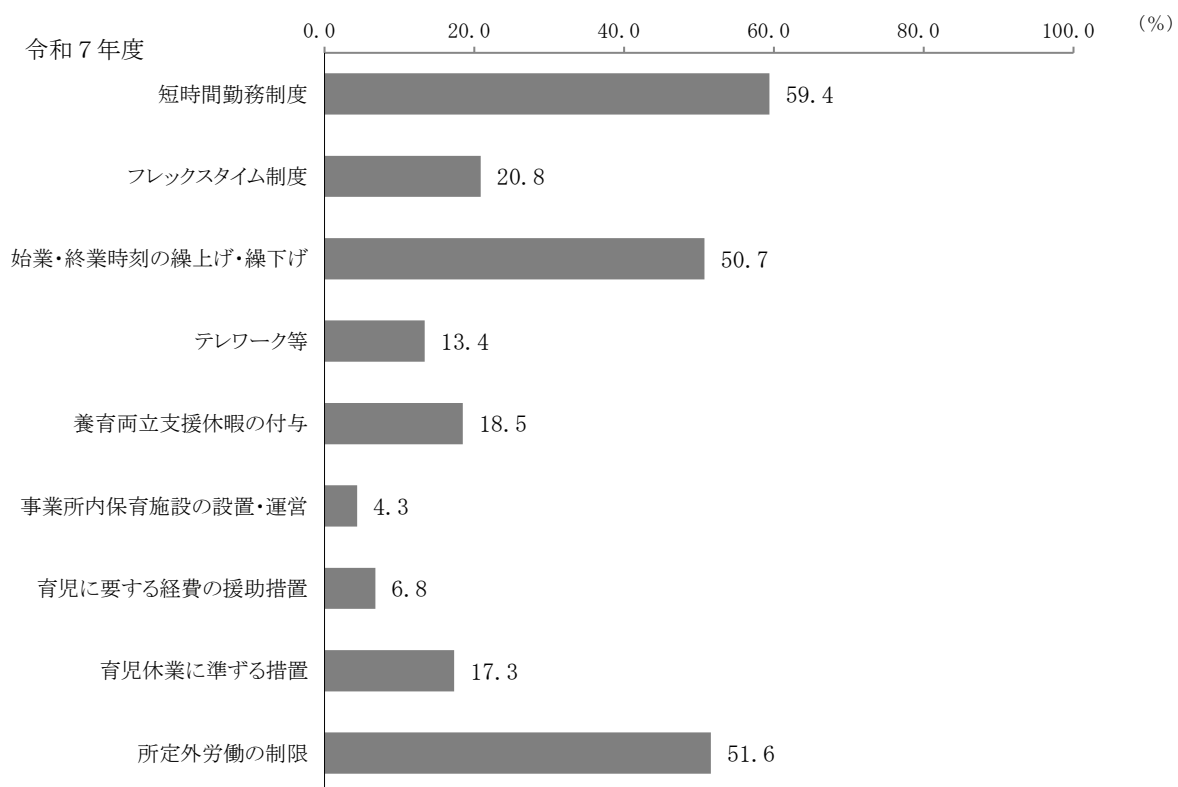
図 7 3 歳までの子の育児のための所定労働時間の短縮措置等の各制度の有無別事業所割合（複数回答）



(2) 3歳以降の子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置等の状況

3歳以降の子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための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」59.4%、「所定外労働の制限」51.6%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」50.7%の順で多くなっている（図8, 附属統計表第21表）。

図8 3歳以降の子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置等の各制度の有無別事業所割合
（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、「小学校就学の始期に達するまで」が最も高く57.7%、次いで「小学校3年生修了（又は9歳）まで」が16.2%となっている。

「所定外労働の制限」については、「小学校就学の始期に達するまで」が最も高く69.8%、次いで「小学校卒業以降も利用可能」が11.3%となっている。

「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」については、「小学校就学の始期に達するまで」が最も高く55.3%、次いで「小学校卒業以降も利用可能」が24.2%となっている（表15, 附属統計表第20表, 21表）。

表 15 3歳以降の子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための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

(%)

(令和7年度)	事業 所計	制度 あり	最長利用可能期間				制度 なし	不明
			小学校 就学の 始期に 達する まで ①	小学校 3年生 修了 (又は 9歳) まで ②	小学校 卒業 (又は 12歳) まで ③	小学校 卒業以 降も利 用可能 ④		
短時間勤務制度	100.0	59.4 (100.0)	(57.7)	(16.2)	(12.8)	(13.3)	40.5	0.1
フレックスタイム制度	100.0	20.8 (100.0)	(38.0)	(11.2)	(7.6)	(43.2)	79.1	0.1
始業・終業時刻の 繰上げ・繰下げ	100.0	50.7 (100.0)	(55.3)	(11.8)	(8.8)	(24.2)	49.2	0.1
テレワーク等	100.0	13.4 (100.0)	(35.9)	(7.2)	(4.6)	(52.2)	86.5	0.1
養育両立支援休暇の付与	100.0	18.5 (100.0)	(65.0)	(16.3)	(8.0)	(10.8)	81.4	0.1
事業所内保育施設 の設置・運営	100.0	4.3 (100.0)	(72.7)	(6.5)	(8.2)	(12.6)	95.6	0.1
育児に要する経費の 援助措置	100.0	6.8 (100.0)	(46.3)	(16.5)	(16.1)	(21.2)	93.1	0.1
育児休業に準ずる措置	100.0	17.3 (100.0)	(57.0)	(11.1)	(11.3)	(20.6)	82.6	0.1
所定外労働の制限	100.0	51.6 (100.0)	(69.8)	(10.1)	(8.8)	(11.3)	48.3	0.1
いずれかの制度	100.0	69.5 (100.0)	(50.9)	(12.9)	(9.1)	(27.1)	30.4	0.1

Ⅱ 母性保護制度等に関する事項

1 労働基準法に基づく母性保護制度の規定状況

(1) 産前産後休業の期間

産前産後に関する休業期間の規定について、「単胎妊娠（以下「単胎」という。）及び多胎妊娠（以下「多胎」という。）ともに法定どおり」（単胎：産前6週間産後8週間、多胎：産前14週間産後8週間）とする事業所の割合は91.9%（令和2年度92.6%）、「単胎のみ法定を上回る規定あり」は2.0%（同2.2%）、「多胎のみ法定を上回る規定あり」は1.1%（同1.1%）、「単胎・多胎ともに法定を上回る規定あり」は2.9%（同3.3%）であった（表16, 付属統計表第22表）。

表 16 産前産後休業期間別事業所割合

(%)

	事業所計	単胎・多胎 ともに法定 どおり	単胎のみ法 定を上回る 規定あり	多胎のみ法 定を上回る 規定あり	単胎・多胎 ともに法定 を上回る規 定あり	不明
平成 27 年度	100.0	91.7	2.0	3.9	2.2	0.2
令和 2 年度	100.0	92.6	2.2	1.1	3.3	0.9
令和 7 年度	100.0	91.9	2.0	1.1	2.9	2.1

(2) 母性保護制度の利用期間中の賃金の取扱い

ア 産前産後休業

産前産後休業期間中の賃金を「有給」とする事業所の割合は29.2%（令和2年度24.7%）で、そのうち60.2%（同60.7%）が「全期間100%支給」としている（表17, 図9, 付属統計表第23表）。

表 17 産前産後休業中の賃金の有無別事業所割合

(%)

	事業所計	有給			無給	不明
			全期間 100%支給	その他		
平成 27 年度	100.0	18.5 (100.0)	(63.9)	(36.1)	81.4	0.2
令和 2 年度	100.0	24.7 (100.0)	(60.7)	(39.3)	71.6	3.7
令和 7 年度	100.0	29.2 (100.0)	(60.2)	(39.8)	69.3	1.5

イ 育児時間

育児時間中の賃金を「有給」とする事業所の割合は27.8%（令和2年度25.3%）で、そのうち55.4%（同59.9%）が「全期間100%支給」としている（表18, 図9, 付属統計表第23表）。

表 18 育児時間中の賃金の有無別事業所割合

(%)

	事業所計	有給			無給	不明
			全期間 100%支給	その他		
平成 27 年度	100.0	17.4 (100.0)	(65.9)	(34.1)	82.4	0.2
令和 2 年度	100.0	25.3 (100.0)	(59.9)	(40.1)	71.0	3.7
令和 7 年度	100.0	27.8 (100.0)	(55.4)	(44.6)	70.6	1.7

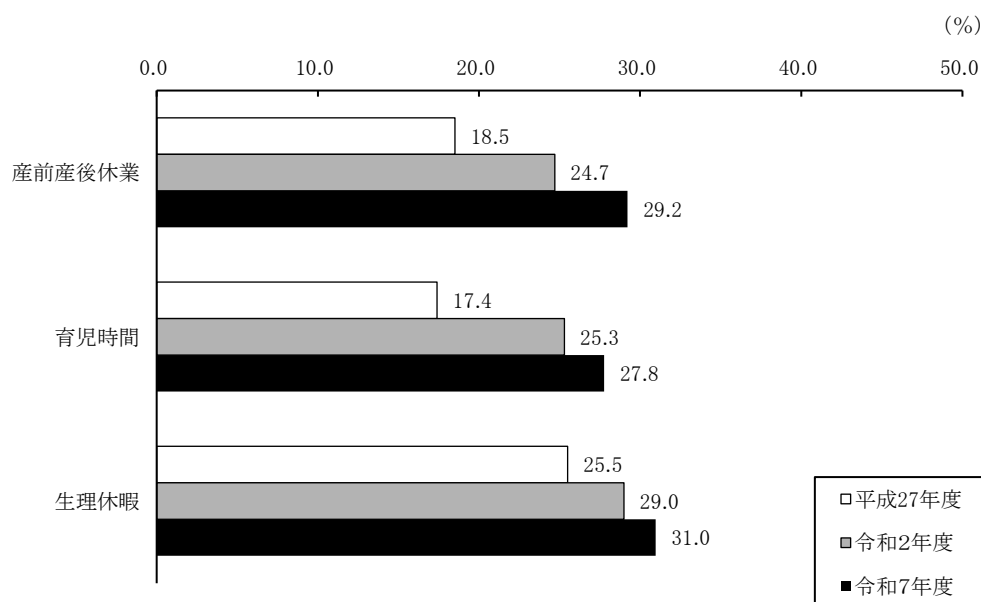
ウ 生理休暇

生理休暇中の賃金を「有給」とする事業所の割合は 31.0%（令和 2 年度 29.0%）で、そのうち 53.2%（同 65.6%）が「全期間 100%支給」としている（表 19, 図 9, 付属統計表第 23 表）。

表 19 生理休暇中の賃金の有無別事業所割合

	事業所計	有給			無給	不明
			全期間 100%支給	その他		
平成 27 年度	100.0	25.5 (100.0)	(70.6)	(29.4)	74.3	0.2
令和 2 年度	100.0	29.0 (100.0)	(65.6)	(34.4)	67.3	3.7
令和 7 年度	100.0	31.0 (100.0)	(53.2)	(46.8)	67.4	1.6

図 9 母性保護制度利用中に賃金支給がある事業所割合



2 労働基準法に基づく母性保護制度の利用状況

(1) 育児時間の請求

令和 5 年 10 月 1 日から令和 6 年 9 月 30 日の間に出産し、出産後職場復帰（育児休業後職場復帰した者も含む。）した女性労働者がいた事業所のうち、令和 7 年 10 月 1 日までの間に育児時間の請求者がいた事業所の割合は 17.1%（令和 2 年度 18.0%）であった。

出産者のうち、育児時間の請求をした者の割合は 13.1%（同 14.2%）であった（付属統計表第 24 表）。

(2) 生理休暇の請求

女性労働者がいる事業所のうち、令和 6 年 4 月 1 日から令和 7 年 3 月 31 日までの間に生理休暇の請求者がいた事業所の割合は 4.9%（令和 2 年度 3.3%）であった。

女性労働者のうち、生理休暇を請求した者の割合は 1.1%（同 0.9%）であった（付属統計表第 25 表）。

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実施状況

多様な正社員制度の実施状況は、多様な正社員として「勤務できる（制度が就業規則等で明文化されている）」が26.6%（令和6年度24.3%）となっている。制度ごとの状況（複数回答）をみると、「短時間正社員」が19.5%（同15.9%）、「勤務地限定正社員」が16.2%（同16.0%）、「職種・職務限定正社員」が14.2%（同13.4%）となっている（表20、付属統計表第26表）。

表 20 多様な正社員制度の規定の実施状況別事業所割合 (%)

	事業所計	勤務できる （制度が就業規則等で 明文化されている）	実施状況（複数回答）			制度が就業規則等で明文化されていない
			短時間正社員	勤務地限定正社員	職種・職務限定正社員	
令和6年度	100.0	24.3 (100.0)	15.9 (65.4)	16.0 (65.8)	13.4 (55.2)	75.7
令和7年度	100.0	26.6 (100.0)	19.5 (73.4)	16.2 (61.0)	14.2 (53.6)	73.4

注：本調査における「短時間正社員」は、育児・介護休業法に定められた短時間勤務制度（※）を除く。

※3歳未満の子についての育児のための短時間勤務制度、3歳から小学校就学前までの子についての柔軟な働き方を
実現するための措置としての短時間勤務制度及び3年以内の介護のための短時間勤務制度

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状況別事業所割合

多様な正社員として勤務できる（制度が就業規則等で明文化されている）事業所において、令和6年10月1日から令和7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、「短時間正社員」が30.1%（令和6年度28.8%）、「勤務地限定正社員」が46.7%（同48.1%）、「職種・職務限定正社員」が39.6%（同40.9%）となっている（表21, 付属統計表第28表）。

表 21 多様な正社員制度の利用状況別事業所割合

(%)

		勤務できる(制度 が就業規則等で明 文化されている) 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		
短時間正社員	令和 6 年度	100.0	28.8	6.1	20.7	2.0	71.2	0.0
		(100.0)	(21.2)	(71.9)	(6.9)			
	令和 7 年度	100.0	30.1	5.5	21.5	3.2	69.5	0.4
		(100.0)	(18.1)	(71.4)	(10.5)			
勤務地限定 正社員	令和 6 年度	100.0	48.1	22.3	18.7	7.0	51.7	0.2
		(100.0)	(46.4)	(39.0)	(14.6)			
	令和 7 年度	100.0	46.7	22.7	16.3	7.7	52.8	0.5
		(100.0)	(48.7)	(35.0)	(16.4)			
職種・職務 限定正社員	令和 6 年度	100.0	40.9	17.3	17.8	5.8	59.1	-
		(100.0)	(42.2)	(43.6)	(14.2)			
	令和 7 年度	100.0	39.6	20.2	12.7	6.6	59.9	0.5
		(100.0)	(51.1)	(32.2)	(16.7)			

注：「利用者」は、多様な正社員制度の各種制度がある（制度が就業規則等で明文化されている）事業所において、令和6年10月1日から令和7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

多様な正社員として勤務できる（制度が就業規則等で明文化されている）事業所において、令和6年10月1日から令和7年9月30日までの間に制度を利用した者の割合は、「短時間正社員」が3.4%（令和6年度6.0%）、「勤務地限定正社員」が14.0%（同24.2%）、「職種・職務限定正社員」が13.2%（同26.9%）となっている（表22, 附属統計表第31表）。

表 22 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	令和6年度	100.0	6.0 (100.0)	100.0	9.3 (71.1)	100.0	3.2 (28.9)
	令和7年度	100.0	3.4 (100.0)	100.0	5.3 (75.7)	100.0	1.6 (24.3)
勤務地限定正社員	令和6年度	100.0	24.2 (100.0)	100.0	28.1 (49.8)	100.0	21.2 (50.2)
	令和7年度	100.0	14.0 (100.0)	100.0	17.5 (59.3)	100.0	10.9 (40.7)
職種・職務限定正社員	令和6年度	100.0	26.9 (100.0)	100.0	32.2 (53.2)	100.0	22.6 (46.8)
	令和7年度	100.0	13.2 (100.0)	100.0	15.2 (55.5)	100.0	11.3 (44.5)

注1：多様な正社員として勤務できる（制度が就業規則等で明文化されている）事業所の常用労働者を100として集計した。

注2：「利用者」は、令和6年10月1日から令和7年9月30日までの間に制度を利用した者をいう。

注3：本調査における「短時間正社員」は、育児・介護休業法に定められた短時間勤務制度（※）を除く。

※3歳未満の子についての育児のための短時間勤務制度、3歳から小学校就学前までの子についての柔軟な働き方を実現するための措置としての短時間勤務制度及び3年以内の介護のための短時間勤務制度