

女性の育児休業取得率は上昇（64.0%）

－「平成14年度女性雇用管理基本調査」結果概要－
育児休業制度及び介護休業制度等の実施状況

I 調査の概要

- 1 女性雇用管理基本調査は、女性労働者の雇用管理の実態等を総合的に把握するために毎年実施しているものであるが、平成14年度は、育児休業制度及び介護休業制度等の実施状況等について事業所単位で把握することを目的として、都道府県労働局を通じた事業所への郵送調査の方法により、平成14年10月現在で行ったものである。
- 2 調査対象は、常用労働者5人以上を雇用している民営事業所のうちから産業・規模別に層化して抽出した約10,000事業所であり、そのうち7,654事業所から有効回答を得（76.5%）、集計した。

【最近の調査テーマ】

- 平成13年度 改正男女雇用機会均等法施行後の事業所における女性の雇用管理状況
- 平成12年度 改正男女雇用機会均等法施行後1年余経過後の企業の女性活用状況
- 平成11年度 育児休業制度及び介護休業制度等の実施状況

II 調査結果の概要

< 骨子 >

- 1 育児休業制度等～女性の育児休業取得率(64.0%)と復職率(88.7%)はともに上昇
 - (1) 育児休業制度の規定のある事業所割合は61.4%と前回調査(平成11年度53.5%)より7.9%ポイント上昇。
 - (2) 平成13年度に出産した女性労働者の育児休業取得率は64.0%と前回調査(平成11年度56.4%)より7.6%ポイント上昇。事業所規模30人以上では71.2%(平成11年度57.9%)と7割を超えた。一方、配偶者が出産した男性労働者の育児休業取得率は0.33%と前回調査(平成11年度0.42%)に引き続き低い状況。
 - (3) 育児休業からの復職率は女性が88.7%(平成11年度82.1%)と上昇。男性は平成11年度同様100%。
 - (4) 育児休業者に対する職業能力の維持、向上のための措置を講じている事業所の割合は31.6%で前回調査(平成11年度16.8%)より14.8%ポイントの上昇。

いずれの事業所規模でも上昇しており、措置の内容では「休業中の情報提供」の実施事業所割合が68.0%を占めている。

- (5) 育児のための勤務時間短縮等の措置のある事業所の割合は50.6%と前回調査(平成11年度40.6%)より10.0%ポイント上昇。その内訳では「短時間勤務制度」の導入事業所割合が上昇している(平成11年度29.9%→平成14年度38.5%)。

2 介護休業制度等～規定のある事業所は5割以上に増加

- (1) 介護休業制度の規定のある事業所の割合は55.3%と前回調査(平成11年度40.2%)より15.1%ポイント上昇。
- (2) 介護休業者に対する職業能力の維持、向上のための措置を講じている事業所の割合は31.1%で前回調査(平成11年度15.1%)より16.0%ポイントの上昇。いずれの事業所規模でも上昇しており、措置の内容では、「休業中の情報提供」の実施事業所割合が67.1%を占めている。
- (3) 介護のための勤務時間短縮等の措置のある事業所の割合は43.9%と前回調査(平成11年度34.1%)より9.8%ポイント上昇。その内訳では、「短時間勤務制度」の導入事業所割合が上昇している(平成11年度27.7%→平成14年度38.5%)。

3 時間外労働・深夜業の制限～時間外労働を制限する規定のある事業所は約3割、深夜業を制限する規定のある事業所は約5割

- (1) 育児を行う労働者について時間外労働制限の規定のある事業所割合は31.6%、深夜業制限の規定のある事業所割合は49.0%。
- (2) 介護のための時間外労働制限の規定のある事業所割合は29.3%、深夜業制限の規定のある事業所割合は50.1%。

4 子の看護休暇制度～制度のある事業所は1割、500人以上規模では2割を超える

子の看護休暇制度のある事業所割合は10.3%と平成11年度の家族の看護休暇制度のある事業所割合8.0%より上昇。

事業所規模別には500人以上規模(20.8%)で、産業別には電気・ガス・熱供給・水道業(29.1%)で導入割合が高い。

5 配偶者出産休暇制度～制度のある事業所は3割以上

- (1) 配偶者出産休暇制度のある事業所割合は33.1%で、取得可能日数は「1～5日」とする事業所が97.1%を占める。
- (2) 配偶者出産休暇制度のある事業所のうち「有給」とする事業所が92.6%。
- (3) 配偶者出産休暇制度のある事業所のうち取得者のいた事業所割合は22.8%、500人以上規模では64.2%。
- (4) 配偶者出産休暇制度のある事業所で配偶者が出産した男性労働者の休暇取得者割合は61.6%。

－「平成14年度女性雇用管理基本調査」結果概要－

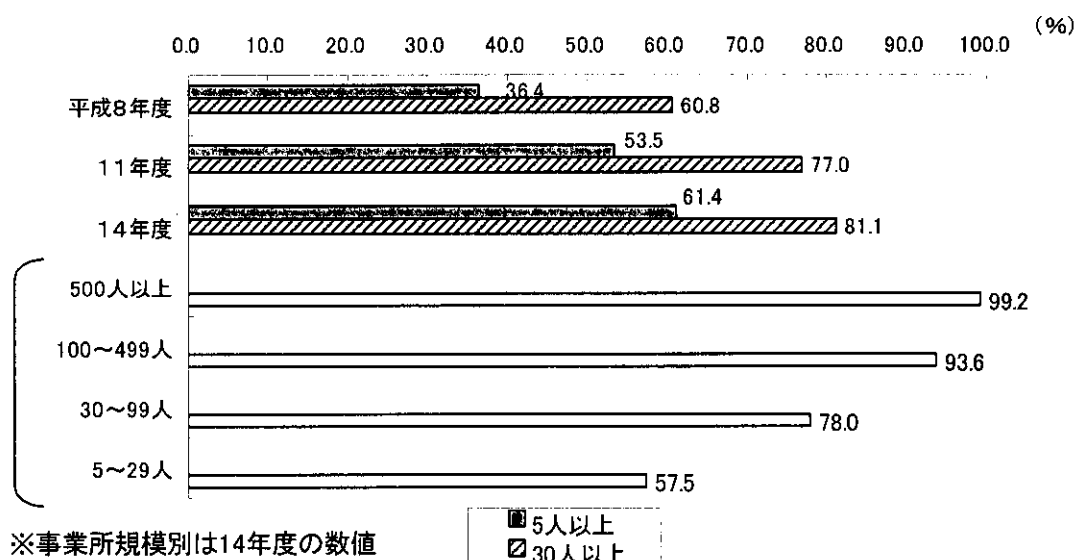
I 育児休業制度等に関する事項

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61.4%（平成11年度53.5%）、事業所規模30人以上では81.1%（同77.0%）と前回調査よりそれぞれ7.9%ポイント、4.1%ポイント上昇している。産業別にみると、金融・保険業で94.7%、電気・ガス・熱供給・水道業で91.5%とその割合が高い（事業所規模5人以上。以下、特に断らない限り同じ）。事業所規模別にみると500人以上で99.2%、100～499人で93.6%、30～99人で78.0%、5～29人で57.5%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（第1図、第1表）。

第1図 育児休業制度の規定あり事業所の推移

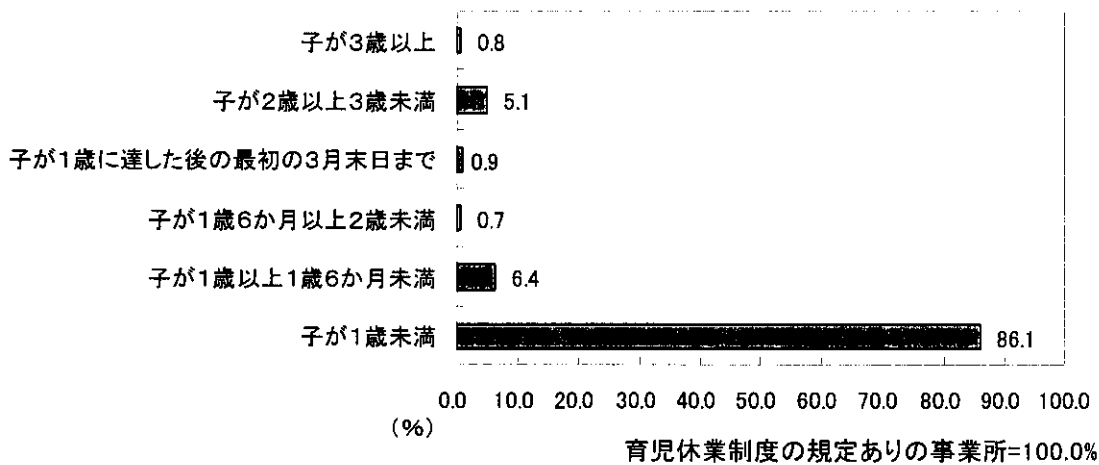


(2) 育児休業制度の内容

イ 育児休業期間

育児休業制度の規定がある事業所における育児休業制度の期間は「子が1歳未満」とする事業所が86.1%を占め、「子が1歳以上1歳6ヶ月未満」が6.4%となっている。また、「子が2歳以上3歳未満」とする事業所割合は5.1%と、前回調査(1.6%)よりも3.5%ポイント上昇しているが、「3歳以上」とする事業所割合は0.8%と前回調査(1.4%)よりも0.6%ポイント低下している（第2図、第2表）。

第2図 育児休業期間



ロ 育児休業制度の対象労働者

育児休業制度の規定がある事業所で、育児・介護休業法の適用除外となっていたり、労使協定で除外できることとなっている者について、育児休業制度の対象としている事業所は、「1年以内に退職することが明らかな者」について25.9%（11年度29.7%）、「配偶者が常態として子を養育することができる者」について22.5%（同26.5%）、「期間を定めて雇用される者（その一部を対象とするものを含む）」については、21.2%（同21.3%）、「勤続1年未満の者」について14.3%（同21.3%）となっている（第3表）。

(3) 育児休業期間中及び復職後の労働条件等の取扱い

イ 育児休業期間中の定期昇給の取扱い

育児休業期間中の定期昇給の取扱いについては、定期昇給制度のある事業所のうち「定期昇給時期に昇給する」が25.3%、「休業期間中の定期昇給は行わずに復職後の定期昇給に持ち越す」が51.8%、「復職後に昇給する」が23.0%となっている（第4表）。

ロ 賞与の算定期間内に休業期間があった場合の賞与の取扱い

賞与の算定期間内に休業期間があった場合の賞与の取扱いについては、賞与の制度がある事業所のうち「出勤日又は休業期間に応じて支給する」事業所が78.6%、「出勤日又は休業期間にかかわらず一定額又は一定率支給する」事業所が5.4%と、合わせて84.0%が賞与を支給している。事業所規模別に賞与を支給している事業所割合をみると、500人以上で93.5%、100～499人で88.2%、30～99人で85.9%、5～29人で83.5%と、規模が大きくなるほど割合が高くなっている。また、育児休業制度の規定のある事業所では86.3%、規定のない事業所でも79.7%の事業所が賞与を支給している（第5表）。

ハ 復職後の賃金の取扱い

復職後の賃金の取扱いについては、「休業前の賃金又はそれ以上の額を保障する」が70.7%を占めており、「休業前の額を下回ることもある」は7.3%である。「休業前の賃金又はそれ以上の額を保障する」事業所の割合は、規模別では500人以上で90.7%、100～499人で86.2%、30～99人で78.4%、5～29人で68.9%と規模が大きくなるほど割合が高くなっている。また、育児休業制度の規定のある事業所では83.9%となっている（第6表）。

二 退職金の算定の際の休業期間の取扱い

退職金の算定の際の休業期間の取扱いについては、退職金制度のある事業所のうち「勤続年数に全く算入しない」事業所は47.4%であり、勤続年数に算入している事業所は「原則として全期間を勤続年数に算入する」事業所37.8%と「原則として一定期間又は一定割合を勤続年数に算入する」事業所14.8%をあわせて52.6%となっている（第7表）。

ホ 復職後の職場・職種の取扱い

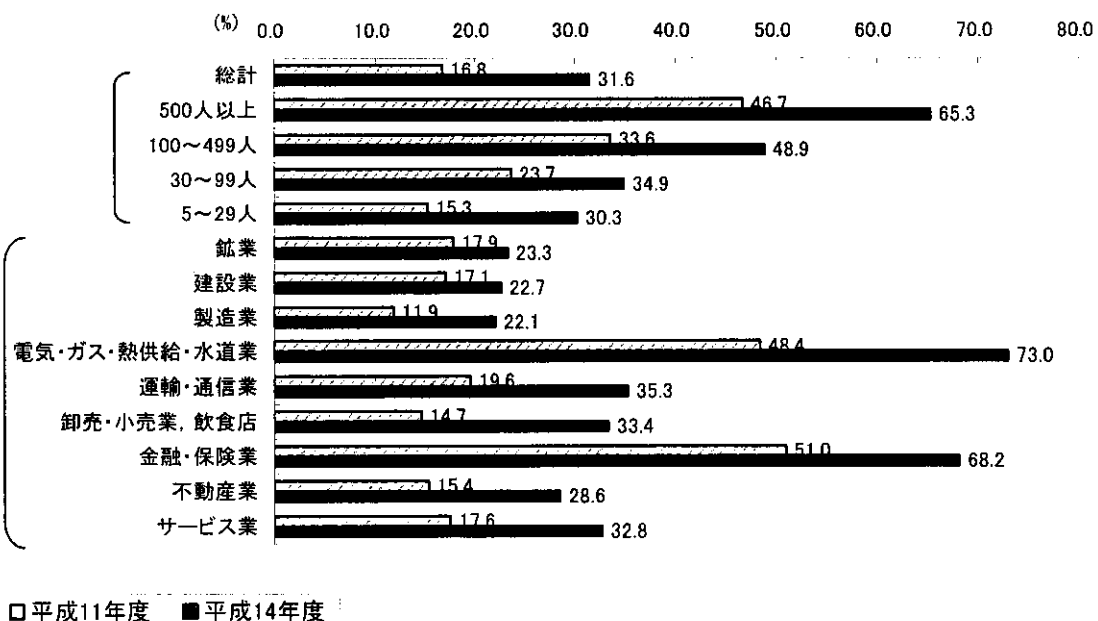
復職後の職場・職種の取扱いについては、「原則として原職復帰する」が71.3%、「本人の希望を考慮し会社が決定する」が15.1%、「会社の人事管理等の都合により決定する」は9.7%と原職又は本人の希望が考慮された形での復職とする事業所の割合が高くなっている。育児休業制度の規定のある事業所では、「原則として原職復帰する」が84.1%、「本人の希望を考慮し会社が決定する」が9.9%となっている（第8表）。

ヘ 職業能力の維持、向上のための措置の状況

育児休業者に対する職業能力の維持、向上のための措置については、31.6%の事業所が何らかの措置を講じており、平成11年度の16.8%と比べ14.8ポイント上昇している。産業別では、電気・ガス・熱供給・水道業で73.0%と前回調査（48.4%）より24.6ポイント上昇しているほか、卸売・小売業、飲食店で33.4%（平成11年度14.7%）と大きく上昇している。事業所規模別では全ての規模で上昇がみられるが、特に、500人以上規模で65.3%（同46.7%）と大きく上昇している。

措置を講じている事業所における措置の内容（複数回答）をみると、「休業中の情報提供」を行っている事業所割合が68.0%となっており、前回（61.3%）に比べ6.7ポイント上昇している。（第3図、第9表）。

第3図 育児休業者に対する職業能力の維持、向上のための措置



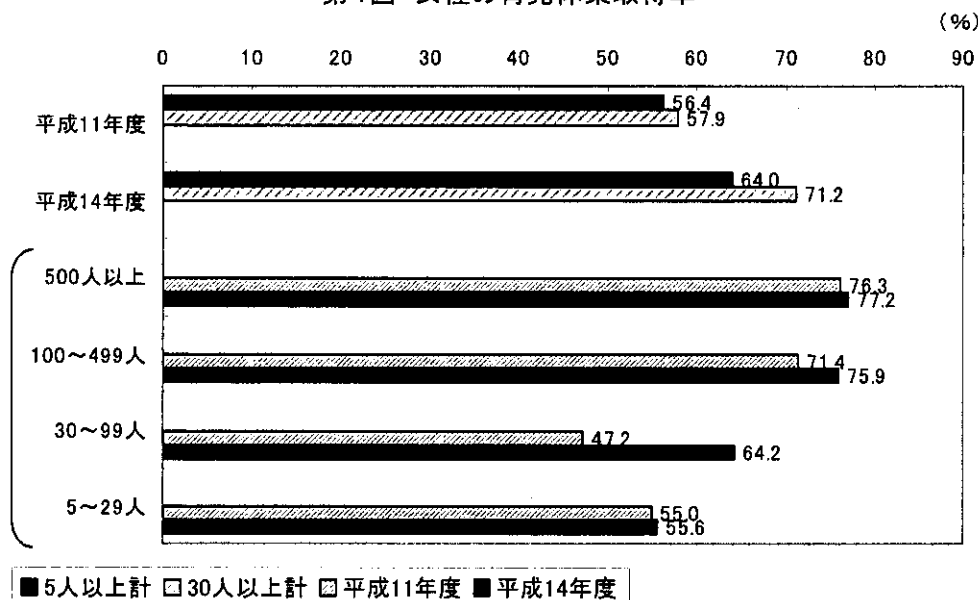
(4) 育児休業制度の利用者の状況

イ 育児休業取得者

出産者又は配偶者が出産した者に占める育児休業取得者(平成13年4月1日から平成14年3月31日までの1年間の出産者又は配偶者が出産した者のうち、平成14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)をいう。以下同じ。)の割合(以下、育児休業取得率という。以下同じ。)を男女別にみると、女性は64.0%と前回(11年度56.4%)より7.6%ポイント上昇し、男性は0.33%と前回(0.42%)に引き続き取得率は低かった。これを事業所規模30人以上でみると、それぞれ71.2%(同57.9%)と13.3%ポイントの上昇、0.05%と前回(0.55%)に引き続き低かった。また、育児休業取得者のうちの男女別割合とみると女性は98.1%、男性は1.9%となっている。

事業所規模別の育児休業取得率を女性についてみると規模が大きいほど取得率が高く(500人以上77.2%(11年度76.3%。以下同じ。)、100~499人75.9%(71.4%)、30~99人64.2%(47.2%)、5~29人55.6%(55.0%))、また、全ての規模で上昇がみられ、特に30~99人規模では17.0%ポイントも上昇した(第4図、第10表)。

第4図 女性の育児休業取得率



ロ 育児休業終了後の復職状況

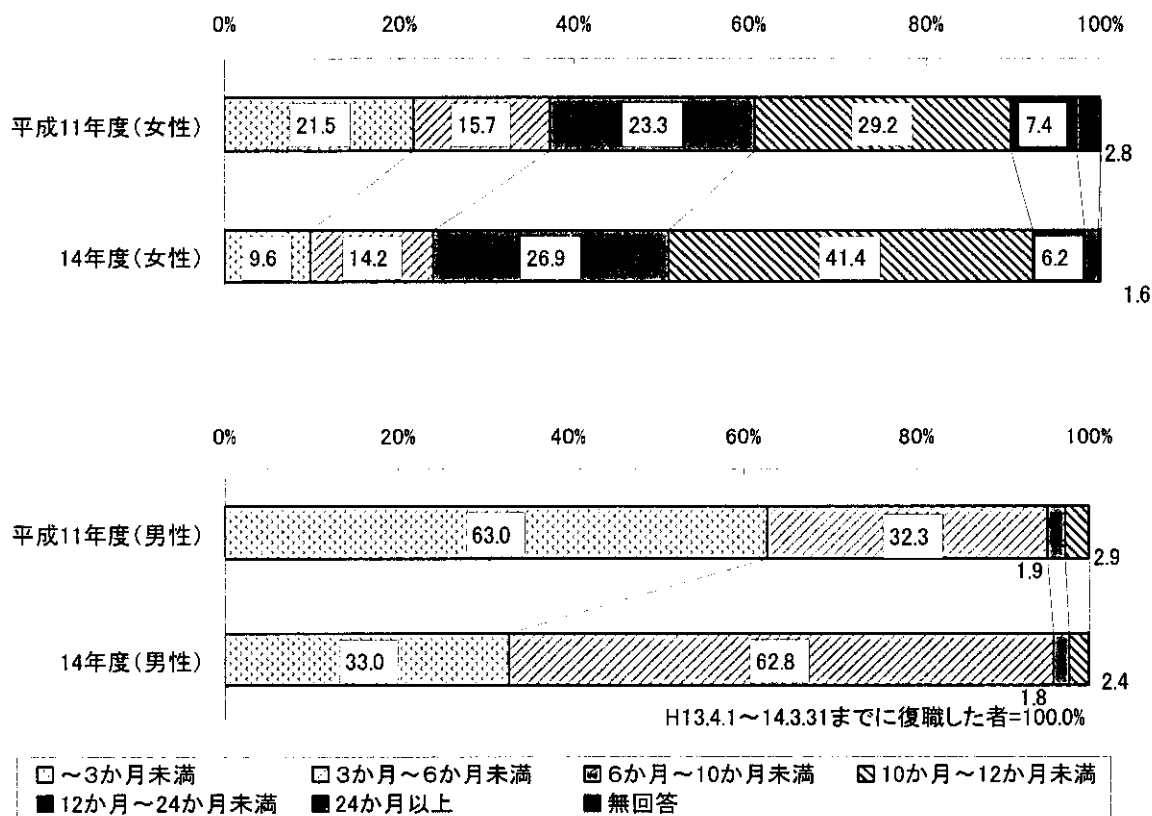
平成13年4月1日から平成14年3月31日までの1年間に復職予定であった者のうち、実際に復職した者は88.8%(11年度82.4%)であり、性別にみると、女性は88.7%(11年度82.1%)、男性は100.0%(11年度100.0%)が復職している。(第11表)。

ハ 取得した育児休業期間

平成13年4月1日から14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41.4%と最も多く、前回(29.2%)と比べ12.2%ポイント上昇しており、6か月以上取得している者も76.1%と前回(62.7%)に比べ13.4%ポイント上昇した。一方「3か月未満」の者は9.6%と前回(21.5%)に比べ11.9%ポイント低下している。

男性は、「3か月~6か月未満」が62.8%と最も多く、前回(32.3%)と比べて30.5%ポイント上昇している一方で、「3か月未満」の者は33.0%と前回(63.0%)より30.0%ポイント低下しており、育児休業期間の長期化傾向が見られる(第5図、第12表)。

第5図 取得した育児休業期間



(5) 育児休業取得者があった際の雇用管理

育児休業取得者があった際の雇用管理については、「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」事業所は 51.7%、「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」事業所は 19.4%、「派遣労働者やアルバイトを代替要員として雇用した」事業所は 39.7%となっている。(第13表)。

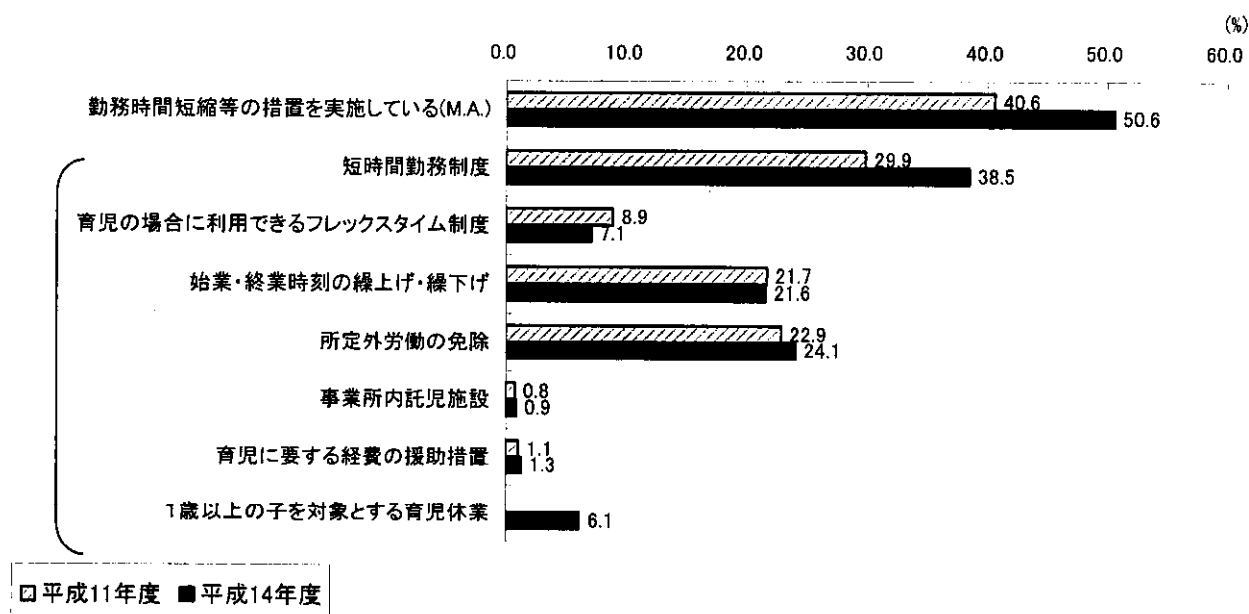
2 働きながら子育てをする労働者に対する援助の措置に関する事項

(1) 勤務時間短縮等の措置の導入状況

勤務時間短縮等の措置を導入している事業所は 50.6% (11年度 40.6%) と措置を講ずる事業所の割合は上昇している。各措置ごとの導入状況(複数回答)をみると、「短時間勤務制度」が 38.5% (同 29.9%) と前回に比した導入事業所割合の上昇が大きく、以下、「所定外労働の免除」が 24.1% (同 22.9%)、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が 21.6% (同 21.7%)、「フレックスタイム制度」が 7.1% (同 8.9%)、「1歳以上の子を対象とする育児休業」が 6.1%等となっている(第14表)。

事業所規模別では、「短時間勤務制度」を導入している事業所が 500人以上で 63.0%、100～499人で 59.1%、30～99人で 46.4%、5～29人で 36.4%となっており、また、「所定外労働の免除」が 500人以上で 60.8%、100～499人で 45.3%、30～99人で 32.9%、5～29人で 21.8%となっている等、規模が大きくなるほど各措置を導入する事業所の割合が高くなっている(第6図、第14表)。

第6図 育児のための勤務時間短縮等の措置の導入状況



(2) 勤務時間短縮等の措置の内容

勤務時間短縮等の措置を導入している事業所において、各措置の対象となる子の年齢の上限をみると、「短時間勤務制度」、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの制度」、「所定外労働の免除」については、それぞれの制度を有する事業所のうち1歳以上の利用を可能とする事業所が51.0%、51.5%、59.7%といずれも5割以上となっている。

また、「1歳以上の子を対象とする育児休業制度」については、「3歳に達するまで」とする事業所が53.9%と最も多く、次いで、「1歳～2歳」とする事業所が37.6%となっている。

「短時間勤務制度」を導入している事業所について制度の対象となる子の年齢の上限を「3歳に達するまで」以上としている事業所割合は措置を導入している事業所に対する割合でみて48.8%、全事業所に対する割合では18.8%となっている。これを事業所規模別にみると、規模が大きいほど高く、全事業所を100として、500人以上49.5%、100～499人36.4%、30～99人21.9%、5～29人では17.5%となっている。

また、「短時間勤務制度」を導入している事業所について平日1日に短縮する時間の長さをみると、「2時間以上3時間未満」とする事業所が50.2%と最も多く、次いで「1時間以上2時間未満」とする事業所が40.2%となっている(第15表)。

(3) 勤務時間短縮等の措置の利用状況

勤務時間短縮等の措置を導入している事業所において、各措置の利用状況をみると、平成13年4月1日から平成14年3月31日までの1年間に出産した女性のうち、14年10月1日までに各措置の利用を開始(開始の申出を含む。)した者の割合は、「事業所内託児施設」が52.5%で最も高く、以下、「育児に要する経費の援助措置」が20.9%、「短時間勤務制度」が14.7%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの制度」が14.4%、「1歳以上の子を対象とする育児休業制度」が13.9%となっている。配偶者が出産した男性については「育児に要する経費の援助措置」が3.7%、「事業所内託児施設」が2.9%、「フレックスタイム制度」が2.5%となっている(第16表)。