

平成 17 年 度

女性雇用管理基本調査

—— 育児・介護休業制度等実施状況調査 ——

結果報告書

厚生労働省雇用均等・児童家庭局

は し が き

本報告書は、育児休業制度及び介護休業制度等の実施状況等を把握することを目的として平成17年11月に実施した「平成17年度女性雇用管理基本調査」の結果を取りまとめたものです。

育児休業制度は平成7年4月1日から、介護休業制度は平成11年4月1日から、それぞれ、一律に事業主の義務となっております。

また、平成16年12月に成立した「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部を改正する法律」により、育児休業及び介護休業の対象労働者の拡大、育児休業期間の延長、介護休業の取得回数制限の緩和、子の看護休暇の創設などが、平成17年4月1日から施行されています。

本調査は、これら各制度の実施状況等を把握するとともに、一層の定着を図る施策などのための資料となるものです。

本報告書が、労働者の職業生活と家庭生活との両立を図るための環境整備に努力されている方々のご参考になれば幸いです。

最後に、調査の実施に当たり、多大なご協力をいただいた調査対象事業所各位に対し、深く感謝する次第であります。

平成18年12月

厚生労働省雇用均等・児童家庭局長
大 谷 泰 夫

目 次

第1章 調査の概要	1
第2章 調査結果の概要	8
Ⅰ 育児休業制度等に関する事項	8
1 育児休業制度	8
(1) 育児休業制度の規定状況	8
(2) 育児休業制度の内容	8
(3) 育児休業中及び休業後の労働条件等の取扱い	9
(4) 育児休業制度の利用者の状況等	11
(5) 育児休業取得者があった際の雇用管理	13
2 働きながら子の養育を行う労働者に対する援助に関する事項	13
(1) 育児のための勤務時間短縮等の措置の制度の導入状況	13
(2) 育児のための勤務時間短縮等の措置の制度の内容	14
(3) 育児のための勤務時間短縮等の措置の利用状況	15
Ⅱ 介護休業制度等に関する事項	15
1 介護休業制度	15
(1) 介護休業制度の規定状況	15
(2) 介護休業制度の内容	16
(3) 介護休業期間中及び休業後の労働条件等の取扱い	17
(4) 介護休業制度の利用者の状況	19
(5) 介護休業取得者があった際の雇用管理	19
2 働きながら家族の介護を行う労働者に対する援助の措置に関する事項	19
(1) 介護のための勤務時間短縮等の措置の制度の導入状況	19
(2) 介護のための勤務時間短縮等の措置の制度の内容	20
(3) 介護のための勤務時間短縮等の措置の利用状況	20
Ⅲ 子の看護休暇制度に関する事項	20
1 子の看護休暇制度の規定状況	20

2	子の看護休暇制度の内容等	21
(1)	対象となる子の年齢	21
(2)	休暇日数	21
(3)	子以外で対象となる家族の範囲	21
(4)	子の看護休暇制度の対象労働者	22
(5)	子の看護休暇を取得したときの賃金の取扱い	22
(6)	子の看護休暇制度の利用状況	22
IV	時間外労働・深夜業の制限に関する事項	22
1	時間外労働の制限の制度に関する事項	22
2	深夜業の制限の制度に関する事項	23
V	配偶者出産休暇制度に関する事項	23
1	配偶者出産休暇制度の導入状況及び内容	23
2	配偶者出産休暇制度の利用状況	24
第3章	付属統計表	25
○	平成17年度女性雇用管理基本調査票	95

第1章 調査の概要

1 調査の目的

この調査は、主要産業における女性労働者の雇用管理の実態等を総合的に把握することを目的とする。

平成17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調査を行った。

2 調査の範囲

(1) 地域

日本国全域とする。ただし、次の地域を除く。

北海道	奥尻郡、礼文郡、利尻郡
東京都	大島町、利島村、新島村、神津島村、三宅村、御蔵島村、八丈町、青ヶ島村、小笠原村
島根県	隠岐郡
長崎県	五島市、北松浦郡小値賀町、南松浦郡、壱岐市、対馬市
鹿児島県	奄美市、西之表市、鹿児島郡三島村及び十島村、熊毛郡、大島郡
沖縄県	国頭郡伊江村、島尻郡久米島町、渡嘉敷村、座間味村、粟国村、渡名喜村、南大東村、北大東村、伊平屋村及び伊是名村、宮古郡、八重山郡

(2) 産業

日本標準産業分類による次に掲げる産業とする。

ア 鉱業

イ 建設業

ウ 製造業

エ 電気・ガス・熱供給・水道業

オ 情報通信業

カ 運輸業

キ 卸売・小売業

ク 金融・保険業

ケ 不動産業

コ 飲食店、宿泊業

サ 医療、福祉

シ 教育、学習支援業

ス 複合サービス事業

セ サービス業（他に分類されないもの）〈家事サービス業、外国公務を除く〉

(3) 事業所

上記(2)の産業に属し、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10,025事業所とした。

3 調査事項

次に掲げる事項とする。

(1) 事業所の属性に関する事項

- ア 事業所の名称及び所在地
- イ 主な事業内容又は主要製品
- ウ 常用労働者数
- エ 管理職数
- オ 労働組合の有無

(2) 育児・介護休業制度、子の看護休暇制度等に関する事項

① 育児・介護休業制度、子の看護休暇制度

- ア 育児・介護休業制度、子の看護休暇制度の規定の有無
- イ 育児・介護休業制度、子の看護休暇制度の内容
- ウ 育児・介護休業、子の看護休暇の取得中及び育児・介護休業後の労働条件等の取扱い
- エ 育児・介護休業制度、子の看護休暇制度の利用者の状況
- オ 育児・介護休業取得者があった際の雇用管理

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

- ア 制度の有無、内容及び利用状況

③ 働きながら家族の介護を行う労働者に対する援助の措置に関する事項

- ア 制度の有無、内容及び利用状況

④ 育児・介護のための時間外労働の制限に関する事項

- ア 時間外労働の有無
- イ 時間外労働の制限の規定の有無

⑤ 育児・介護のための深夜業の制限に関する事項

- ア 深夜労働の有無
- イ 深夜業の制限の規定の有無

⑥ 配偶者出産休暇制度に関する事項

- ア 制度の有無、内容及び利用状況

4 調査の対象期日

原則として、平成17年10月1日現在とした。

ただし、制度、措置の利用者数等に関する事項については、次のとおりとした。

- (1) 育児休業制度の利用者の状況のうち出産者数(又は配偶者が出産した者の数)、育児休業終了後の復職状況、育児休業制度の利用期間別状況、介護休業制度の利用者数、介護休業終了後の復職状況、介護休業制度の利用期間並びに働きながら家族の介護を行う労働者に対する勤務時間短縮等の措置の制度の利用者数、配偶者出産休暇制度の利用者数、時間外労働の有無、深夜労働の有無

平成16年4月1日～平成17年3月31日

- (2) 平成16年4月1日から平成17年3月31日までの間の出産者数(又は配偶者が出産した者の数)のうち育児休業を開始した者の数及び働きながら子育てを行

- う労働者に対する勤務時間短縮等の措置の制度の利用者数、出産した女性の退職者数
平成 16 年 4 月 1 日～平成 17 年 10 月 1 日
- (3) 子の看護休暇制度利用者数
平成 17 年 4 月 1 日～平成 17 年 9 月 30 日

5 調査の実施期間

平成 17 年 11 月 1 日から 11 月 30 日までとした。

6 調査機関

厚生労働省雇用均等・児童家庭局———都道府県労働局雇用均等室———報告者

7 調査の方法

(1) 調査票

「平成 17 年度女性雇用管理基本調査票」により行った。

(2) 調査の方法

都道府県労働局雇用均等室経由の自計式郵送調査の方法により行った。

8 集計方法

厚生労働省雇用均等・児童家庭局において集計した。有効回収率は 75.3%であった。

9 調査対象事業所の抽出

平成 13 年事業所・企業統計調査により把握された事業所名簿に基づき、一定の方法により抽出した。

目標精度は、産業大分類（製造業、卸売・小売業、飲食店、宿泊業及びサービス業については中分類）の規模別に設定し、次の計算式を用いて、調査項目として取り上げられた特定の属性をもつ事業所数の全事業所に対する割合が 50%のときの標準誤差が概ね 5%以内になるように設定した。

$$V^2 = \frac{N - n}{N - 1} \cdot \frac{P(1 - P)}{n}$$

V = 標準誤差 N = 母集団事業所数
 n = 調査対象事業所数 P = 特定の属性を持つ事業所の割合 (= 0.5)

なお、産業、規模ごとの抽出率は別表のとおりである。

【別表】

規模別調査事業所抽出率一覧表

産業	規模	500人以上	100～499人	30～99人	5～29人
D 鉱業		1/1	1/1	1/3	1/29
E 建設業		1/2	1/30	1/218	1/991
F 製造業					
9・10	食料品・飲料・たばこ・飼料	1/3	1/38	1/102	1/303
11・12	繊維・衣服・その他の繊維製品	1/1	1/11	1/50	1/227
13・14	木材・木製品・家具・装備品	1/1	1/5	1/23	1/166
15	パルプ・紙・紙加工品	1/1	1/7	1/24	1/77
16	印刷・同関連業	1/1	1/8	1/37	1/192
17・18	化学工業・石油製品・石炭製品	1/3	1/15	1/29	1/66
20・21	ゴム製品・なめし革・同製品・毛皮	1/2	1/5	1/13	1/52
22	窯業・土石製品	1/1	1/6	1/30	1/151
23・24	鉄鋼業・非鉄金属	1/2	1/10	1/24	1/75
25	金属製品	1/2	1/12	1/56	1/317
26	一般機械器具	1/4	1/21	1/66	1/308
27・28・29	電気機械器具、情報通信機械器具、電子部品・デバイス	1/5	1/37	1/84	1/210
30	輸送用機械器具	1/5	1/18	1/39	1/116
31	精密機械器具	1/2	1/6	1/15	1/52
19・32	その他(プラスチック製品, その他)	1/2	1/13	1/51	1/241
G 電気・ガス・熱供給・水道業		1/1	1/9	1/12	1/20
H 情報通信業		1/5	1/33	1/86	1/322
I 運輸業		1/3	1/48	1/219	1/761
J 卸売・小売業					
49～54	卸売業	1/4	1/46	1/217	1/991
55～60	小売業	1/4	1/48	1/218	1/996
K 金融・保険業		1/4	1/21	1/130	1/660
L 不動産業		1/1	1/6	1/25	1/283
M 飲食店、宿泊業					
70・71	飲食店	1/1	1/7	1/217	1/993
72	宿泊業	1/2	1/15	1/48	1/243
N 医療、福祉		1/5	1/48	1/201	1/713
O 教育、学習支援業(学校教育を除く)		1/2	1/18	1/85	1/399
P 複合サービス事業		1/1	1/6	1/27	1/188
Q サービス業(他に分類されないもの)					
	(家事サービス業・外国公務を除く)				
80	専門サービス業	1/2	1/10	1/45	1/384
81	学術・開発研究機関	1/2	1/6	1/8	1/17
82	洗濯・理容・美容・浴場業	1/1	1/4	1/31	1/361
83	その他の生活関連サービス業	1/1	1/5	1/24	1/191
84	娯楽業	1/1	1/10	1/82	1/331
85	廃棄物処理業	0	1/2	1/16	1/97
86	自動車整備業	1/1	1/1	1/8	1/172
87	機械等修理業	1/1	1/4	1/17	1/107
88	物品賃貸業	1/1	1/3	1/17	1/195
89	広告業	1/1	1/3	1/10	1/69
90	その他の事業サービス業	1/5	1/48	1/131	1/362
91	政治・経済・文化団体	1/1	1/3	1/12	1/106
92	宗教	1/1	1/2	1/5	1/69
93	その他のサービス業	0	1/1	1/2	1/8

10 達成精度

達成精度は、「育児休業制度の規定あり」の事業所割合の標準誤差を算出した。
産業大分類別・事業所規模別の達成精度は次のとおりである。

産業大分類別の達成精度
 (「育児休業制度の規定あり」の事業所割合)

(単位：%)

分類	推計値	標準誤差
【産業大分類】		
鉱業	45.9	6.3
建設業	45.4	3.8
製造業	56.3	1.4
電気・ガス・熱供給・水道業	99.1	0.8
情報通信業	68.6	5.3
運輸業	60.5	4.5
卸売・小売業	65.3	2.6
金融・保険業	97.5	1.8
不動産業	65.2	6.7
飲食店、宿泊業	52.3	4.3
医療、福祉	73.4	4.3
教育、学習支援業	71.8	5.0
複合サービス事業	89.6	3.2
サービス業	57.6	1.5
【事業所規模】		
500人以上	99.9	0.1
100～499人	95.5	0.6
30～99人	83.7	1.0
5～29人	56.5	1.3

11 調査結果利用上の注意

- (1) この調査は、標本調査であるので、母集団に還元したものを調査結果として表章している。
- (2) M. A. (Multiple Answer の略) の表示のある統計表は、複数回答であるから百分比は合計しても必ずしも 100 とはならない。

12 主な用語の定義

(1) 常用労働者

以下の①～⑤のいずれかに該当する者をいう。

- ① 期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇用されている者。
- ② 日々雇われている者、又は1か月以内の期間を定めて雇用されている者で、

平成17年8月及び9月の各月に各々18日以上雇われた者。

- ③ 取締役、理事などの役員のうちで、常時勤務して、一般労働者（常用労働者のうちパート、アルバイト、嘱託労働者等以外の正規労働者）と同じ給与規則又は同じ基準で毎月給与の支払いを受けている者。
- ④ 事業主の家族であって、その事業所に常時勤務して給与の支払いを受けている者。
- ⑤ 上記①～③の条件に該当する他企業からの出向者（在籍出向、移籍出向を問わない。また、この調査では他企業への出向者は在籍出向、移籍出向を問わず除く。）。

(2) 管理職

事業所の各部署において、部長、課長、係長等配下の係員等を指揮・監督する役職のほか、専任職、スタッフ、管理職等と呼ばれている役職を含む。

(3) 有期契約労働者

3ヶ月、1年など期間を定めた契約で雇用した労働者をいう。ただし、日々雇われている者及び他企業からの出向者を除く。

(4) 出産者

平成16年4月1日から平成17年3月31日の1年間に在籍中に出産（妊娠12週を超える分娩をいい、死産も含む。）した者をいい、出産後10月1日までに退職した者を含む。

(5) 育児休業者

上記出産者のうち平成17年10月1日までの間に育児休業を開始した者（育児休業開始予定の申出をしている者を含む。）をいう。

(6) 介護休業者

平成16年4月1日から平成17年3月31日までに介護休業を開始した者をいう。

(7) 子の看護休暇取得者

平成17年4月1日から平成17年9月30日までの間に子の看護のための休暇を取得した者をいう。

(8) 育児のための勤務時間短縮等の措置の制度の利用者

平成16年4月1日から平成17年3月31日までに育児休業終了後復職した者のうち、平成17年10月1日までの間に育児のための勤務時間短縮等の措置の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。

(9) 介護のための勤務時間短縮等の措置の制度の利用者

平成16年4月1日から平成17年3月31日までの間に介護のための勤務時間短縮等の措置の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。

(10) 配偶者出産休暇制度

労働基準法に規定する年次有給休暇以外の休暇制度であって、配偶者の出産の際に、病院の入院・退院、出産等の付添い等のために男性労働者に与えられる休暇をいう。

【 参 考 】

育児・介護休業法の概要

1 育児休業制度

労働者は、その事業主に申し出ることにより、子が1歳に達するまでの間（子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで）、育児休業をすることができる。

2 介護休業制度

労働者は、その事業主に申し出ることにより、対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに1回、通算して93日まで、介護休業をすることができる。

3 子の看護休暇制度

小学校入学までの子を養育する労働者は、1年に5日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得することができる。

4 時間外労働の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合には、1か月24時間、1年150時間を超えて時間外労働をさせてはならない。

5 深夜業の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合には、深夜において労働させてはならない。

6 勤務時間の短縮等の措置

事業主は、1歳（子が1歳6か月に達するまで育児休業をすることができる場合にあつては、1歳6か月）に満たない子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者で育児・介護休業をしない者については、次のいずれかの措置を、1歳（子が1歳6か月に達するまで育児休業をすることができる場合にあつては、1歳6か月）から3歳に達するまでの子を養育する労働者については、育児休業に準ずる措置又は次のいずれかの措置を講じなければならない。

短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、
所定外労働の免除（育児のみ）、託児施設の設置運営（育児のみ）、
育児・介護費用の援助措置

7 転勤についての配慮

事業主は、労働者の転勤については、その育児又は介護の状況に配慮しなければならない。

※下線部は、平成16年の法改正により改正された部分（平成17年4月1日施行）

第2章 調査結果の概要

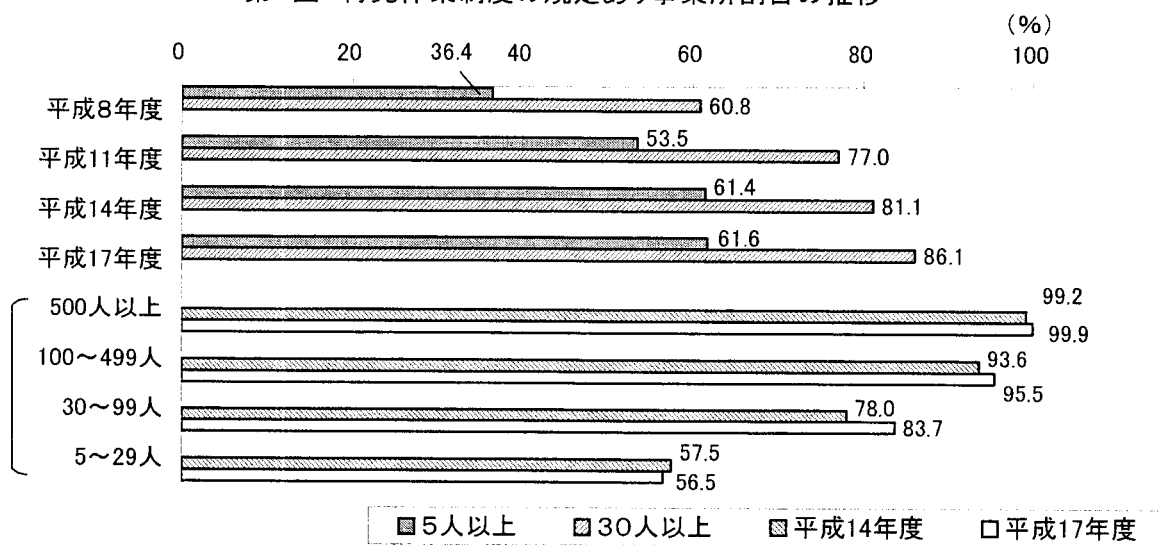
I 育児休業制度等に関する事項

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、61.6%（平成14年度61.4%）となっている（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30人以上では86.1%（同81.1%）と、前回調査より5.0%ポイント上昇しているものの、5～29人で56.5%（同57.5%）と1.0%ポイント低下しており、全体として前回調査と同水準となっている。産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業で99.1%、金融・保険業で97.5%とその割合が高い。なお、産業別の中分類でみると、製造業のうち、化学工業・石油製品・石炭製造で84.8%、サービス業のうち学術・開発研究機関で87.8%と8割を超える高い水準となっている。事業所規模別にみると、500人以上で99.9%（同99.2%）、100～499人で95.5%（同93.6%）、30～99人で83.7%（同78.0%）、5～29人で56.5%（同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、付属統計表第1表）

第1図 育児休業制度の規定あり事業所割合の推移



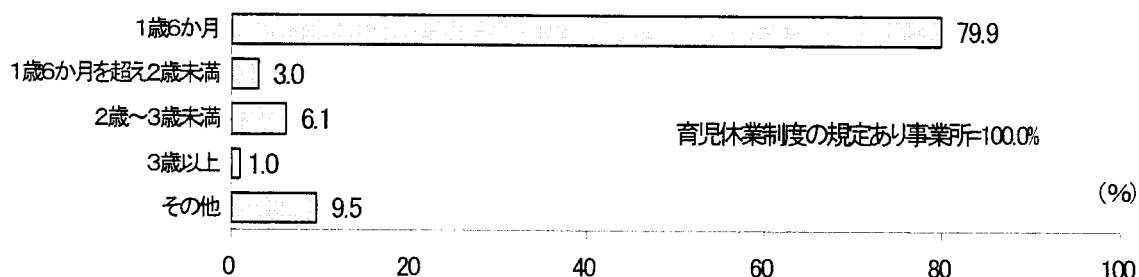
事業所総数=100.0%

(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ける育児休業制度の期間は、子が「1歳6か月」になるまでとする事業所が79.9%を占めている。また、「1歳6か月を超え2歳未満」とする事業所割合は3.0%、「2歳～3歳未満」とする事業所割合は6.1%、「3歳以上」とする事業所割合は1.0%となっている。（第2図、付属統計表第2表）

第2図 最長育児休業期間の規定状況



イ 取得可能回数及び取得要件

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」とする事業所が89.7%（平成14年度95.4%）を占めているが、「6回以上」（注）とする事業所の割合が7.2%と平成14年度の1.2%から上昇している。

また、育児・介護休業法の改正により平成17年度から新たに制度化された1歳以降の育児休業を取得する場合、「育児・介護休業法の要件を満たす場合にのみ取得できる」とする事業所が78.0%を占めるが、「特に要件は設けていない」とする事業所も11.3%となっている。（付属統計表第3表）

（注）平成14年度の結果報告書においては「制限なし」と表記。

ウ 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において、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、「配偶者（内縁関係の妻又は夫を含む）が常態として子を養育することができる者」について24.1%、「1年以内に退職することが明らかな者」について22.8%、「勤続1年未満の者」について16.9%となっている。（付属統計表第4表）

また、育児・介護休業法の改正により平成17年度から新たに育児休業制度の対象となった「有期契約労働者」について、取得することができる対象労働者の範囲を決めている事業所（46.4%）のうち「対象労働者の範囲を育児・介護休業法による要件と同じとしている」とする事業所が、95.9%を占めている。（付属統計表第5表）

（3）育児休業中及び休業後の労働条件等の取扱い

ア 育児休業取得者に対する、休業中及び休業後の労働条件の明示の有無及び方法

育児休業中及び休業後の労働条件の明示について、「書面を交付」する事業所32.9%（平成14年度38.0%）、「口頭で伝達」する事業所31.2%（同29.3%）をあわせ、労働条件を明示している事業所は64.1%（同67.3%）である。「書面を交付」する事業所割合を事業所規模別にみると500人以上で62.2%（同64.8%）、100～499人で56.9%（同57.6%）、30～99人で47.9%（同48.5%）、5～29人で29.4%（同35.5%）と規模が大きくなるほどその割合が高くなっている。（付属統計表第6表）

イ 会社や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共済会等から金銭を支給している事業所は14.2%であり、そのうち「毎月金銭の支給あり」は76.0%、「一時金等の支給あり」は30.8%となっている。（付属統計表第7表）

ウ 育児休業を取得した者の休業期間中の定期昇給の取扱い

育児休業を取得した者の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24.5%（平成14年度25.3%）、「復職後に昇給する」が23.7%（同23.0%）、「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51.9%（同51.8%）となっている。（付属統計表第8表）

エ 賞与の算定の際の休業期間の取扱い

賞与の算定の際の休業期間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」が62.7%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」は3.7%、「休業期間も一定程度出勤したものとみなして支給する」は2.5%となっている。一方、「賞与の算定の際の休業期間の取扱いは特に決めていない」とする事業所の割合は24.1%となっている。（付属統計表第9表）

オ 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」が36.7%であり、「休業期間も勤続年数に算入する」が29.3%、「休業期間も一定程度出勤したものとみなして勤続年数に算入する」は5.5%となっている。一方、「退職金の算定の際の休業期間の取扱いは特に決めていない」とする事業所の割合は23.9%となっている。(付属統計表第10表)

カ 復職後の職場・職種

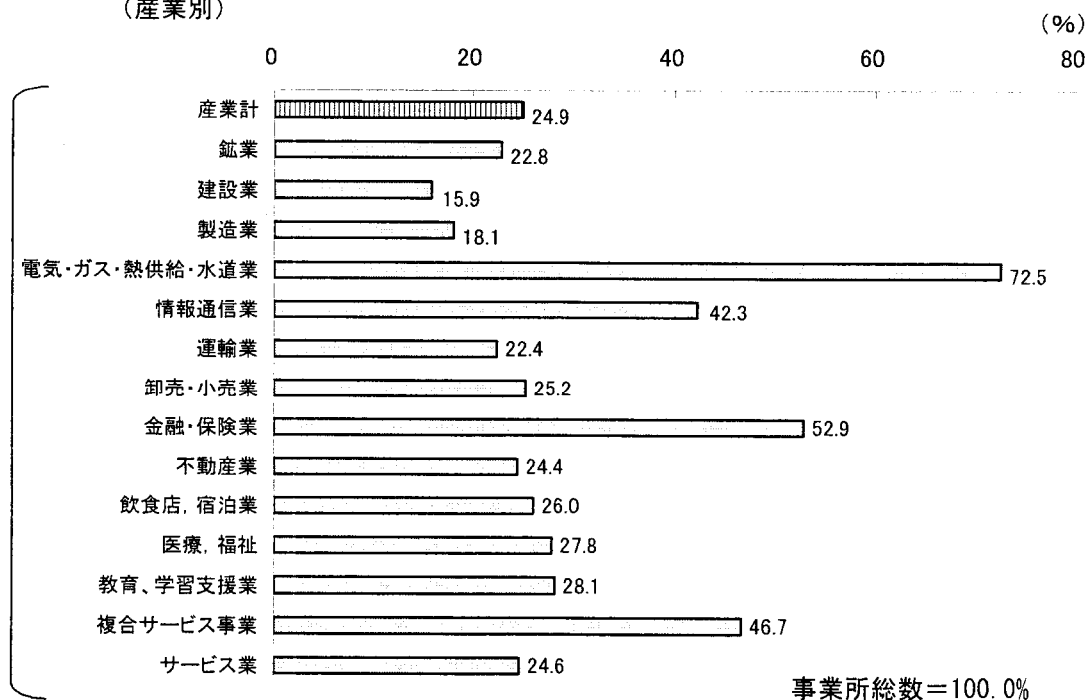
復職後の職場・職種の取扱いについては、「原則として原職又は原職相当職に復帰する」が66.6% (平成14年度71.3%)、「本人の希望を考慮し会社が決定する」が15.4% (同15.1%)、「会社の人事管理等の都合により決定する」が11.1% (同9.7%)と、原職又は本人の希望が考慮された形での復職とする事業所の割合が高くなっている。育児休業制度の規定がある事業所では、「原則として原職又は原職相当職に復帰する」が85.9% (同84.1%)、「本人の希望を考慮し会社が決定する」が8.7% (同9.9%)となっている。(付属統計表第11表)

キ 育児休業取得者に対する職業能力の維持、向上のための措置

育児休業取得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、何らかの措置を講じている事業所の割合は24.9% (平成14年度31.6%)となっている。事業所規模別にみると、規模が大きいほど割合が高くなっており、産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業(72.5%)、金融・保険業(52.9%)、複合サービス事業(46.7%)で割合が高くなっている。また、育児休業制度の規定がある事業所では35.7% (同46.4%)となっている。

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(社内報、職場・仕事に関する情報)」が69.7% (同68.0%)、「職場復帰のための講習」が28.5% (同25.5%)となっている。(第3図、付属統計表第12表)

第3図 育児休業取得者に対する職業能力の維持、向上のための措置の実施状況
(産業別)



(4) 育児休業制度の利用者の状況等

ア 出産者の状況

出産者又は配偶者が出産した者(平成16年4月1日から平成17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。以下同じ。)がいた事業所の割合は23.3%(平成14年度28.4%)であり、そのうち出産者のいた事業所は37.6%(同35.4%)、配偶者が出産した者のいた事業所は77.1%(同80.4%)となっている。

また、有期契約労働者について出産者又は配偶者が出産した者がいた事業所の割合は2.1%であり、そのうち出産者のいた事業所は62.5%、配偶者が出産した者のいた事業所は46.6%となっている。(付属統計表第13表)

また、女性常用労働者に占める出産者の割合は1.5%(同1.7%)、男性常用労働者に占める配偶者が出産した者の割合は2.5%となっている。(付属統計表第14表)

イ 育児休業取得者の状況

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17年10月1日までに育児休業を開始した者(育児休業開始予定の申出をしている者を含む。))の割合(以下、育児休業取得率という。)を男女別にみると、女性は72.3%と平成16年度(70.6%)より1.7%ポイント上昇し、過去最高となった。一方、男性は0.50%と平成16年度(0.56%)に引き続き取得率は低い。これを事業所規模30人以上でみると、女性は80.2%(平成16年度78.0%)、男性は0.41%(同0.43%)となっている。また、育児休業取得者のうちの男女別割合は、女性98.0%、男性2.0%となっている。

女性の育児休業取得率についてみると、事業所規模が大きいほど取得率が高く(500人以上87.3%(同83.2%)、100~499人79.0%(同83.0%)、30~99人76.9%(同69.5%)、5~29人58.5%(同60.2%))、また、育児休業制度の規定がある事業所(78.4%)の方が、規定のない事業所(28.1%)よりも50.3%ポイント高い。

なお、有期契約労働者の育児休業取得率は、女性が51.5%、男性が0.10%となっている。(第1表、付属統計表第15表)

第1表 育児休業取得率の推移(事業所規模5人以上)

女性 (%)		男性 (%)	
平成8年度	49.1	平成8年度	0.12
平成11年度	56.4	平成11年度	0.42
平成14年度	64.0	平成14年度	0.33
平成16年度	70.6	平成16年度	0.56
平成17年度	72.3	平成17年度	0.50

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

また、係長以上の女性管理職のいる事業所割合を育児休業取得者の有無別にみると、育児休業取得者のいる事業所においては、女性管理職のいる事業所の割合は43.8%と、産業・規模計(26.1%)、育児休業取得者のいない事業所(25.6%)のいずれも大きく上回っていた(第2表)。

第2表 育児休業取得者の有無別、女性管理職のいる事業所割合

(%)

	計	女性管理職の いる事業所	女性管理職の いない事業所	不明
産業・規模計	100.0	26.1	73.9	0.0
出産者又は配偶者が出産した者の いる事業所(注1)	100.0	30.8	69.2	0.0
育児休業取得者のいる事業所(注2)	100.0	43.8	56.2	0.1
育児休業取得者のいない事業所	100.0	25.6	74.4	0.0
出産者又は配偶者が出産した者の いない事業所	100.0	24.7	75.2	0.0

(注1)平成16年4月1日から平成17年3月31日までの間に産者又は配偶者が産した者がいた事業所

(注2)平成17年10月1日までに育児休業取得者(開始予定の申出をしている者を含む。)がいた事業所

ウ 育児休業終了後の復職状況

平成16年4月1日から平成17年3月31日までの1年間に育児休業を終了し、復職予定であった者のうち、実際に復職した者は89.0%(平成14年度88.8%)であり、男女別にみると、女性は89.0%(同88.7%)、男性は94.9%(同100.0%)となっている。(付属統計表第16表)

エ 育児休業の取得期間

平成16年4月1日から平成17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35.0%(平成14年度41.4%)と最も多いが、「12か月～18か月未満」が13.5%と、平成14年度(5.4%)に比べ8.1%ポイント上昇している。

男性は、「1か月～3か月未満」が65.8%(同6.5%)と最も多く、これに「1か月未満」の31.7%(同26.5%)が続いている。(第4図、付属統計表第17表)

第4図 女性が取得した育児休業期間

