

# Ⅲ 調 査 結 果

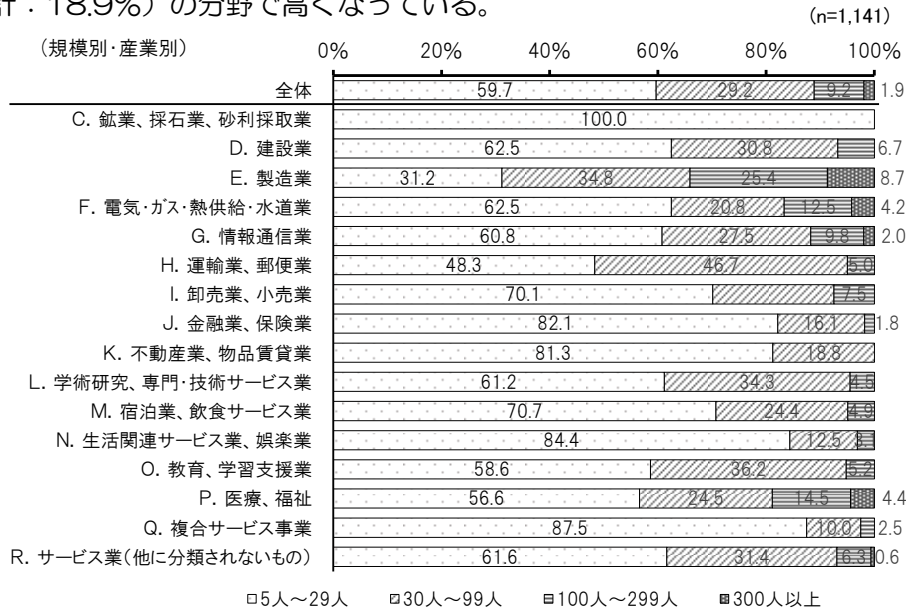
### Ⅲ 調査結果

#### 【調査回答事業所】

#### 〔統計表 第1表〕

〔産業別：－〕

- ・回答事業所のうち「常用労働者の規模」で最も高い割合は「5人～29人」で59.7%。  
また、「100人以上の規模」の事業所は「E. 製造業」（計：34.1%）、「P. 医療、福祉」（計：18.9%）の分野で高くなっている。



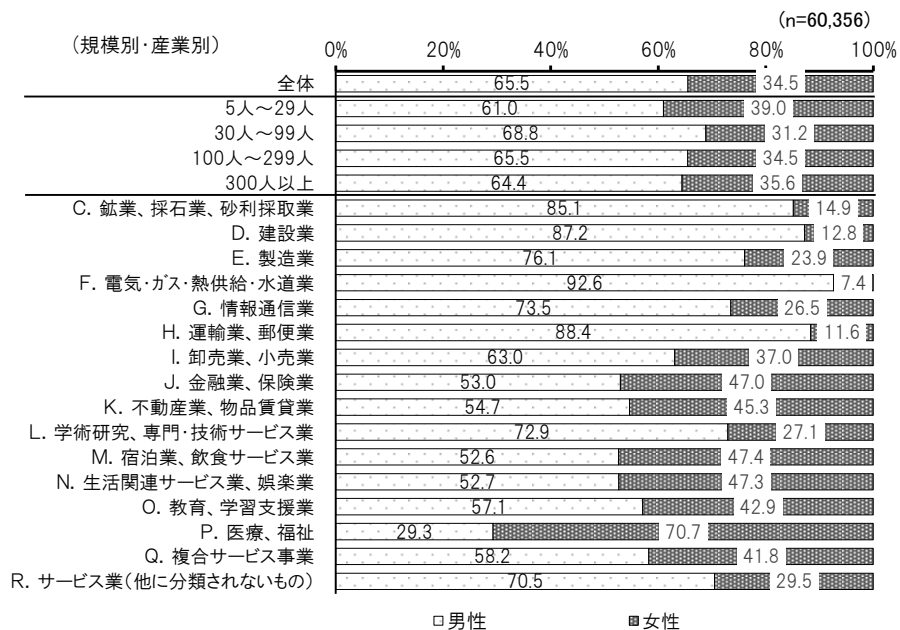
第1図 回答事業所割合（常用労働者規模別）

#### 【労働者の男女別構成】

#### 〔統計表 第2表〕

〔規模別：－〕〔産業別： 〕

- ・労働者の男女別構成について、回答事業所の常用労働者数は60,356人でそのうち男性が39,544人(65.5%)、女性が20,812人(34.5%)となっている。(n値は人数を示す)



第2図 労働者の男女別構成

# 1. 労働時間・休暇

## 1-1. 労働時間

### (1) 一週間の所定内労働時間

[統計表 第8表]

規模別・産業別

[規模別：\*\*] [産業別：—]

一週間の所定内労働時間の平均は、事業所平均で 39.3 時間。

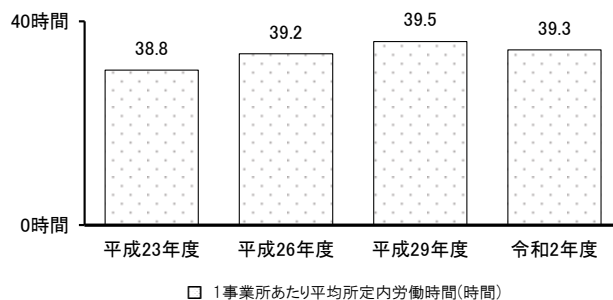


第3図 一週間の所定内労働時間

年度別

[調査結果の概要 P10]

過去の調査結果と比較すると、前回調査時の 39.5 時間から 0.2 時間減少した。



第4図 一週間の所定内労働時間(年度別)

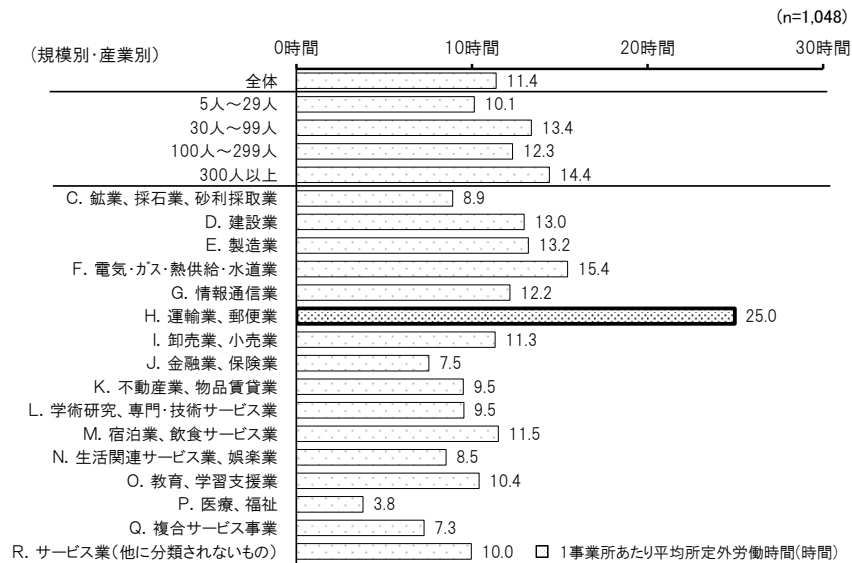
(2) 一か月の所定外労働（残業）時間

[統計表 第9表]

規模別・産業別

[規模別：－] [産業別：－]

一か月の所定外労働時間の平均は、事業所平均で 11.4 時間。  
 産業別で、最も所定外労働時間が多いのは「H. 運輸業、郵便業」で 25.0 時間。  
 一方で、最も少ないのは「P. 医療、福祉」で 3.8 時間。

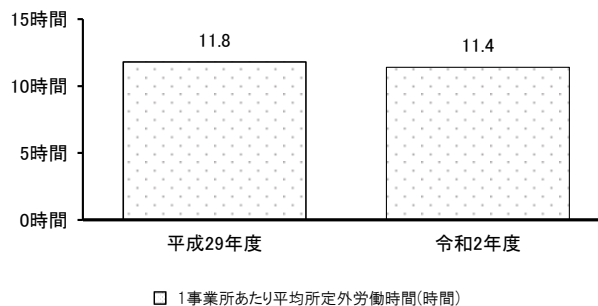


第5図 一か月の所定外労働時間

年度別

[調査結果の概要 P10]

過去の調査結果と比較すると、前回調査時の 11.8 時間から 0.4 時間減少した。



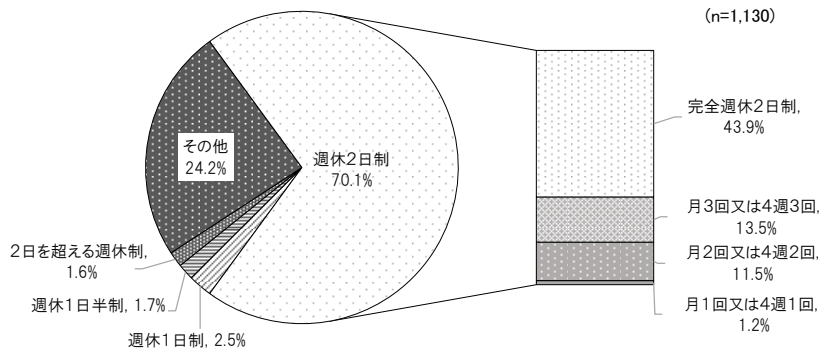
第6図 一か月の所定外労働時間（年度別）

## 1-2. 休日・休暇制度

### (1) 週休制の実施形態

[統計表 第4表]

週休制については、「週休2日制」の事業所は70.1%。そのうち、「完全週休2日制」を採用している事業所は43.9%。



第7図 週休制の実施形態

### (2) 年間休日日数

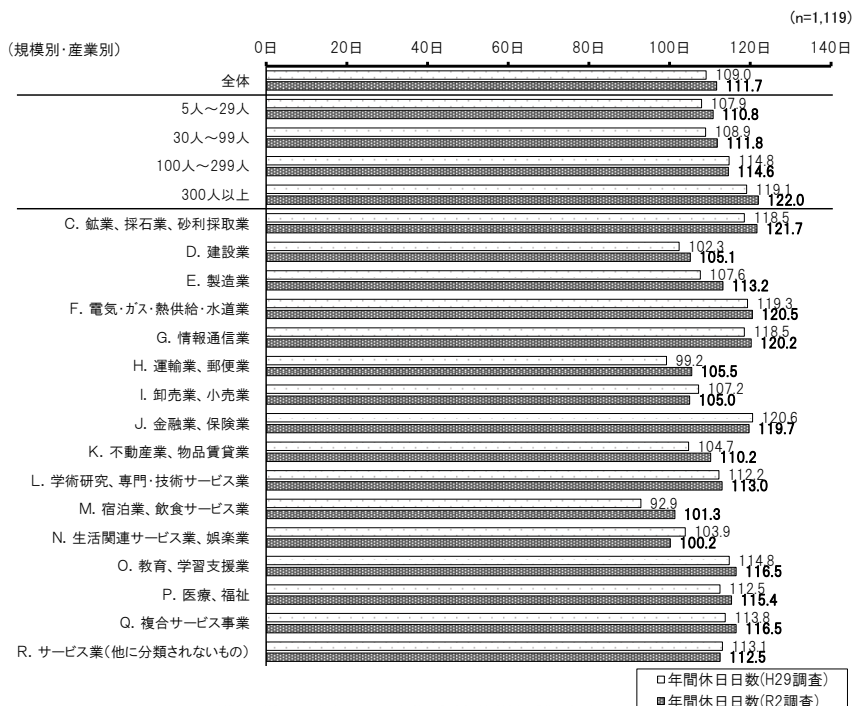
[統計表 第5表]

規模別・産業別・年度別

[規模別：－] [産業別：－]

年間の平均休日日数は111.7日。前回調査時の109.0日から2.7日増加した。規模別では、労働者数の規模が大きくなるほど休日数は多くなっている。産業別で、最も年間休日が多いのは「C. 鉱業、採石業、砂利採取業」で121.7日。一方で、最も少ないのは「N. 生活関連サービス業、娯楽業」で100.2日。

産業の種別によって最大で年間約20日程度休日日数に差が生じている。



第8図 年間休日日数の状況

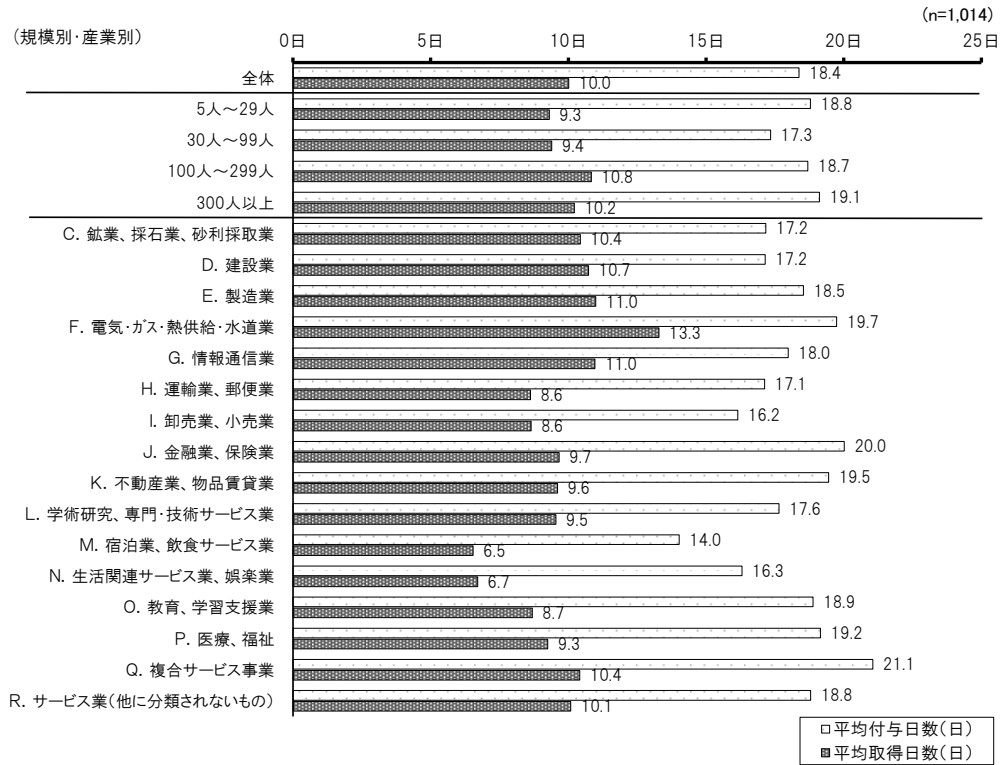
(3) 年次有給休暇の取得状況

[統計表 第6表]

規模別・産業別（付与日数・取得日数）

〔規模別：－〕〔産業別：－〕

年次有給休暇の平均付与日数は 18.4 日。平均取得日数は 10.0 日。



第9図 年次有給休暇の状況（付与日数・取得日数）

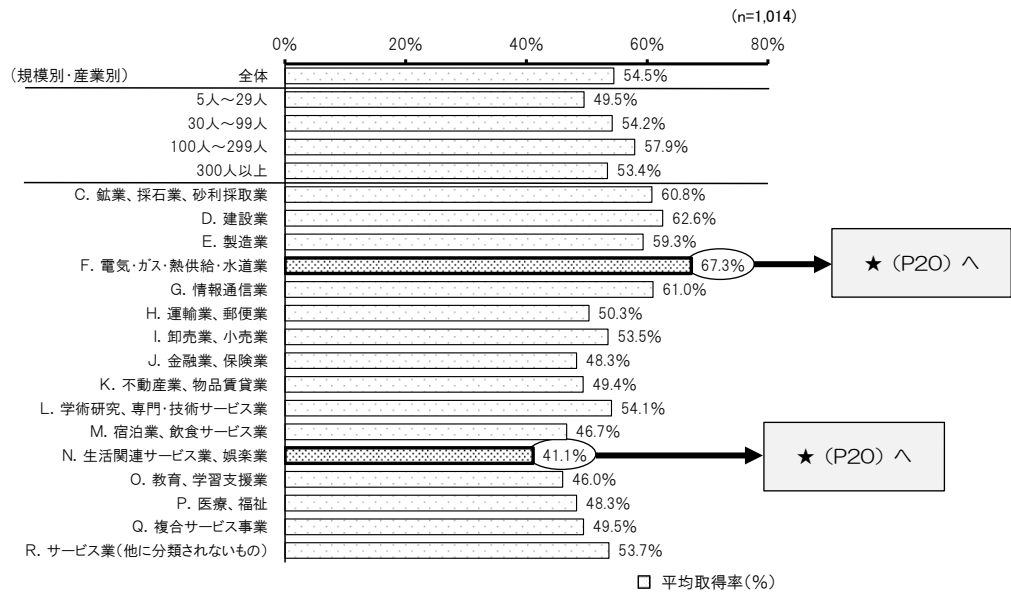
## 規模別・産業別（有休取得率）

〔規模別：－〕〔産業別：－〕

年次有給休暇の取得率は平均で 54.5%。

産業別で最も取得率が高いのは「F. 電気・ガス・熱供給・水道業」で 67.3%。

一方で、最も少ないのは「N. 生活関連サービス業、娯楽業」で 41.1%。



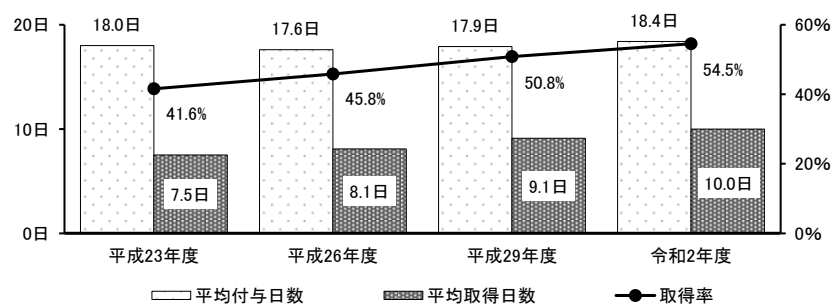
第 10 図 年次有給休暇の状況（取得率）

## 年度別

〔調査結果の概要 P10〕

年次有給休暇の取得状況を過去の調査結果と比較した。

平均取得日数、取得率ともに増加し、年休の取得が進んでいることがわかる。



第 11 図 年次有給休暇の状況（年度別）

年次有給休暇の取得が増加傾向にある要因としては、働き方改革の一環として「年 5 日の有給休暇の取得の義務化」が進み、「休暇の取りやすい職場づくりの推進」が広がっていることが影響していると推測される。

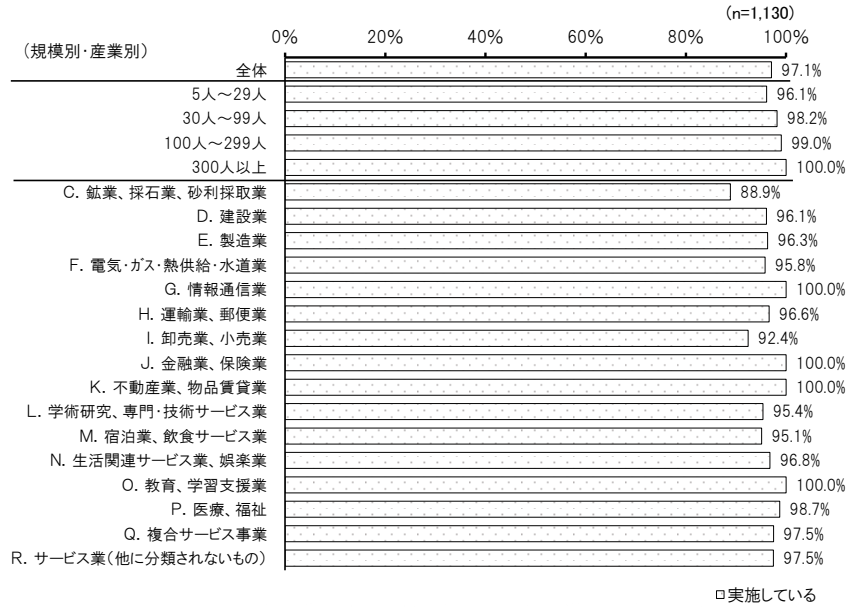
(4) 年次有給休暇の取得促進措置

[統計表 第7表]

規模別・産業別（取得促進措置の実施状況）

〔規模別：－〕〔産業別：－〕

年次有給休暇の取得促進措置を実施している事業所は97.1%。

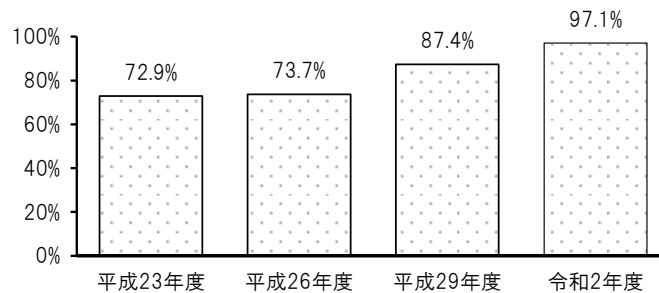


第12図 年次有給休暇取得促進措置の実施状況

年度別

[調査結果の概要 P10]

過去の調査結果と比較すると、取得促進措置を実施している事業所は前回調査時の87.4%から9.7ポイント増加した。

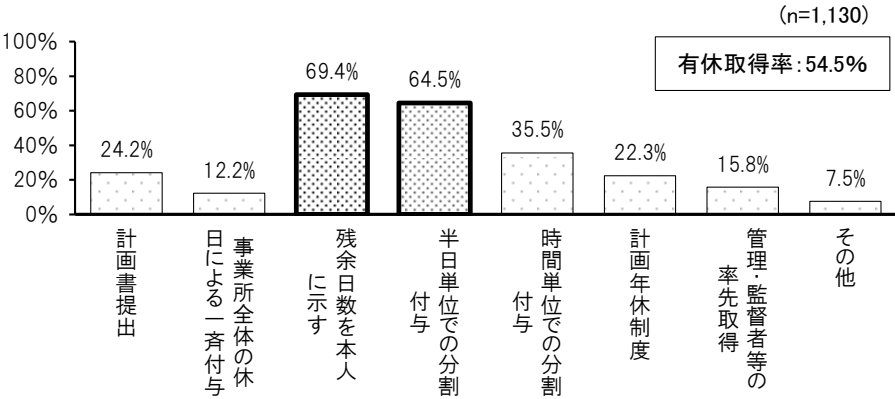


第13図 年次有給休暇取得促進措置の実施状況（年度別）



(取得促進措置の実施内容)

実施している取得促進措置の内容のうち、最も高いのは「残余日数を本人に示す」で69.4%。次いで「半日単位での分割付与」の64.5%。



第 14 図 年次有給休暇取得促進措置の実施内容【全体】(複数回答)



★ (P17) より

[統計表 第7-1表]

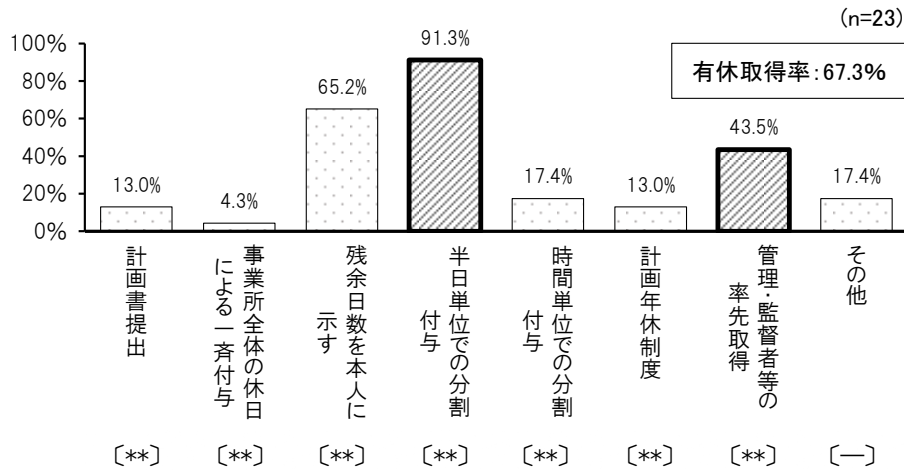
P17で記載した年次有給休暇の取得率が、産業分類の中で最も高い「F. 電気・ガス・熱供給・水道業（取得率：67.3%）」と最も低い「N. 生活関連サービス業、娯楽業（取得率：4.1%）」でそれぞれ実施している取得促進措置の内容を整理する。

●実施している取得促進措置の内容で最も高い割合の項目を整理する。

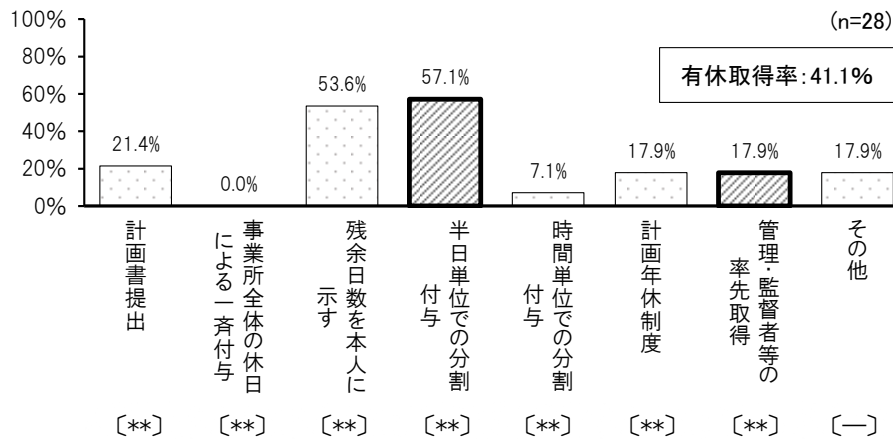
最も割合が高い項目はともに「半日単位での分割付与」（F：91.3%、N：57.1%）。

●実施している取得促進措置の内容で回答に差が生じている項目を整理する。

「半日単位での分割付与」は34.2ポイント（F：91.3%、N：57.1%）、「管理・監督者等の率先取得」は25.6ポイント（F：43.5%、N：17.9%）の差がそれぞれ生じている。



第15図 年次有給休暇取得促進措置の実施内容【産業分類 F】（複数回答）



第16図 年次有給休暇取得促進措置の実施内容【産業分類 N】（複数回答）

「多様な取得方法（半日単位の取得等）の実施」や、「取得しやすい職場環境づくり（管理・監督者等の率先取得）」を行うことで有休の取得を促進する一因となっていると考えられる。

## 2. 柔軟な働き方

### 2-1. 変形労働時間制の導入状況

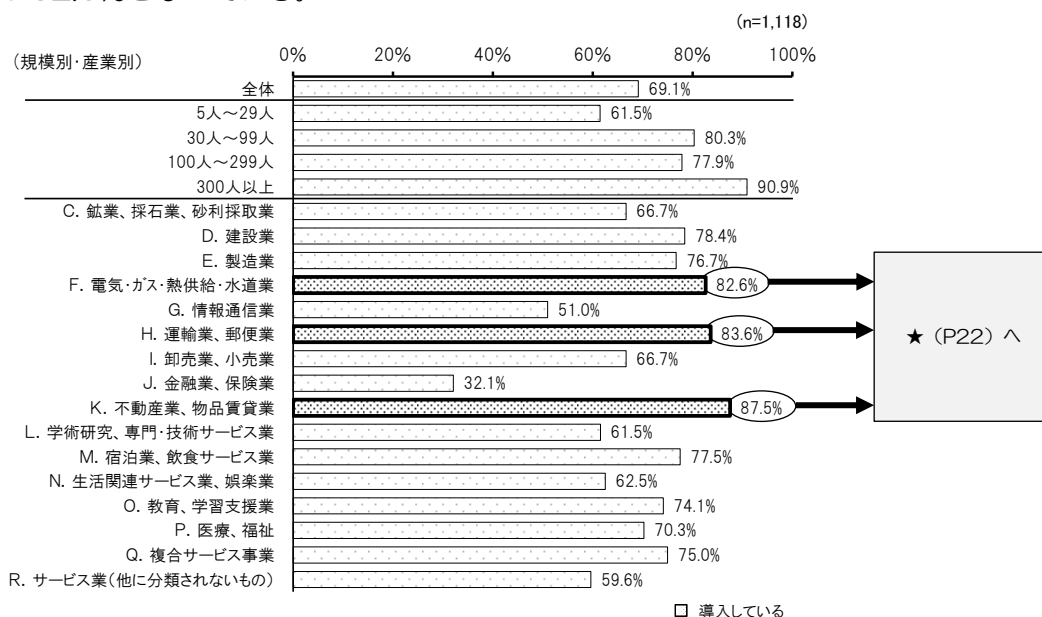
[統計表 第10表]

規模別・産業別（変形労働時間制の導入状況）

〔規模別：\*\*〕〔産業別：\*\*〕

変形労働時間制を導入している事業所は69.1%。

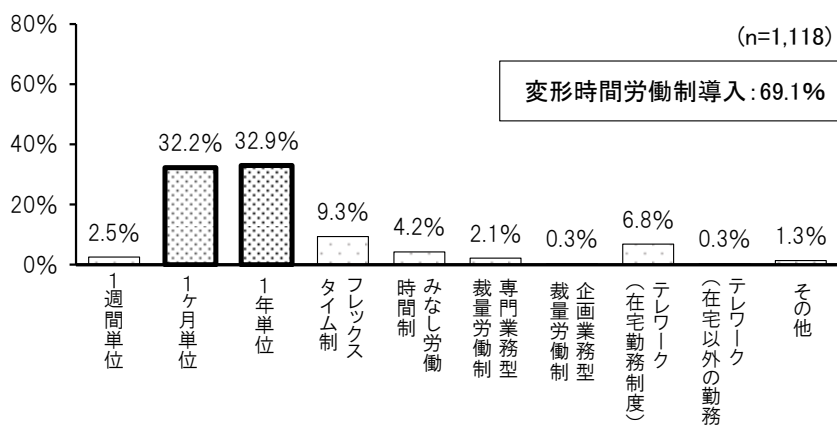
産業別で、変形労働時間制を最も導入しているのは「K. 不動産業、物品賃貸業」で87.5%。次いで、「H. 運輸業、郵便業」の83.6%、「F. 電気・ガス・熱供給・水道業」の82.6%となっている。



第17図 変形労働時間制の導入状況

（変形労働時間制の導入内容）

導入している内容で、最も高いのは「1年単位」で32.9%。次いで「1ヶ月単位」で32.2%となっている。



第18図 変形労働時間制の導入内容【全体】（複数回答）



★ (P21) より

[統計表 第10表]

P21 で記載した変形労働時間制の導入率が高い産業分類（上位3分類）の「K. 不動産業、物品賃貸業（導入率：87.5%）」、「H. 運輸業、郵便業（導入率：83.6%）」、「F. 電気・ガス・熱供給・水道業（導入率：82.6%）」の導入内容を整理する。

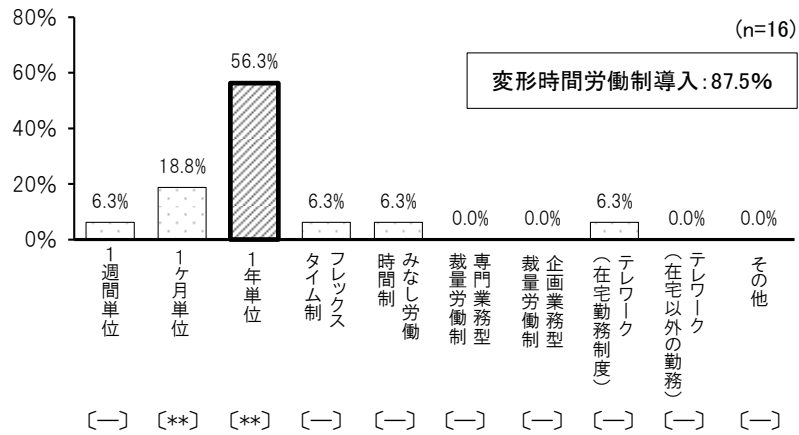
●導入している変形時間労働制の内容で最も高い割合の項目を整理する。

「K. 不動産業、物品賃貸業」は「1年単位」(56.3%)。

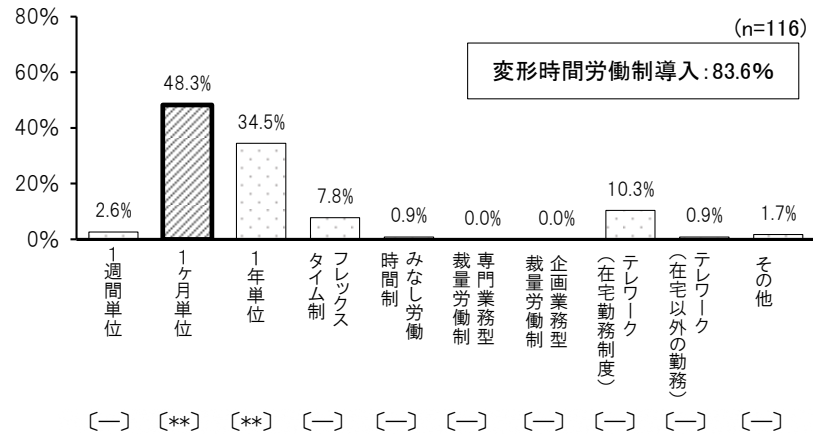
「H. 運輸業、郵便業」は「1ヶ月単位」(48.3%)。

「F. 電気・ガス・熱供給・水道業」は「フレックスタイム制」(65.2%)。

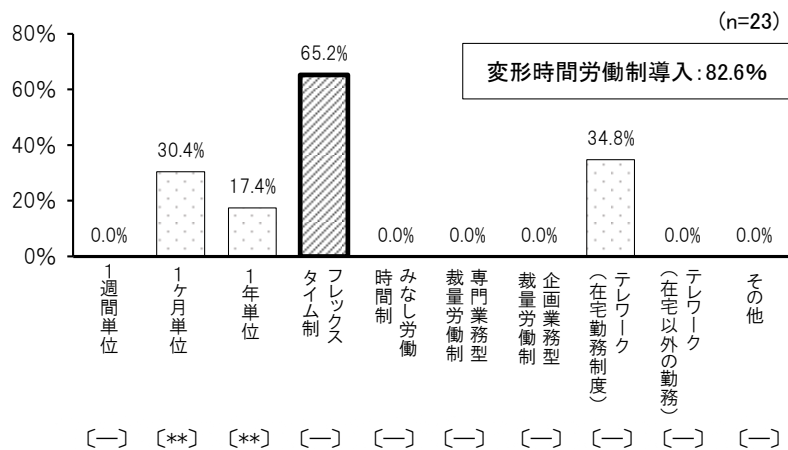
導入率が高い産業分類を比較すると導入内容はそれぞれの産業で異なっていることがわかる。



第19図 変形労働時間制の導入内容【産業分類 K】(複数回答)



第20図 変形労働時間制の導入内容【産業分類 H】(複数回答)



第21図 変形労働時間制の導入内容【産業分類 F】(複数回答)

変形労働時間制を導入している事業所は、それぞれの産業分類の「繁閑の時期」「業務の内容等」「勤務形態」に応じて有効に利用できる制度を選択し、導入していると推測される。

## 2-2. テレワークの導入について

### (1) テレワークの導入状況

[統計表 第45表]

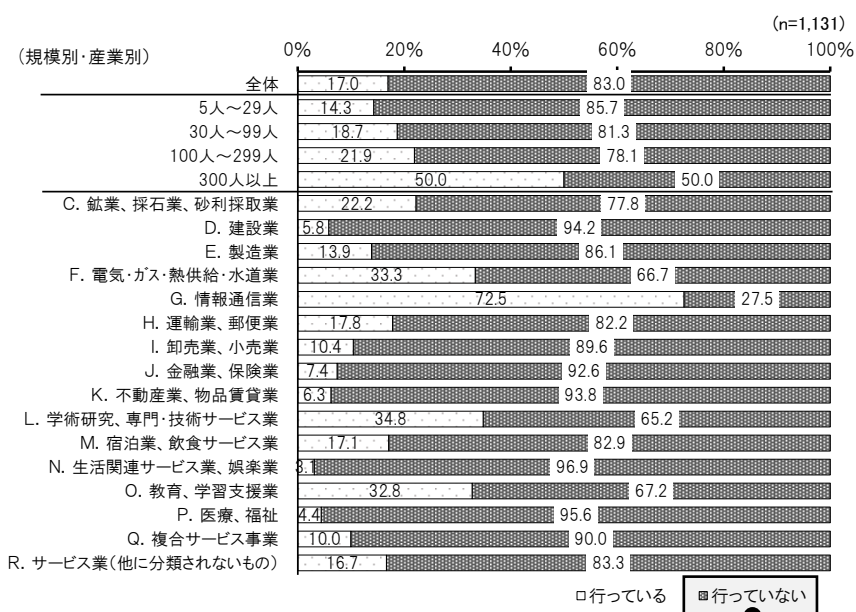
規模別・産業別

[規模別：\*\*] [産業別：\*\*]

テレワークの導入を行っている事業所は17.0%。

規模別では、労働者数の規模が大きくなるほど導入している事業所数は多く、「300人以上」の規模では半数の事業所が導入している。

産業別で最も高いのは、「G. 情報通信業」で72.5%。



第22図 テレワークの導入状況

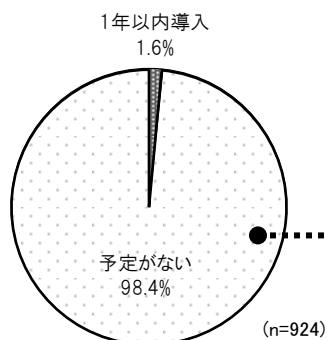
※テレワーク導入を行っていない事業所を対象 (n=939)

### (2) 今後のテレワーク導入予定

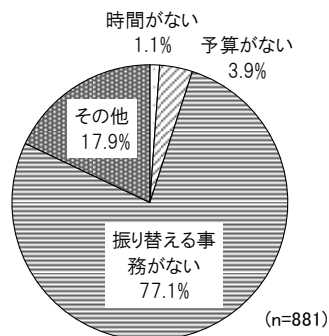
[統計表 第46、47表]

今後のテレワークの導入予定は「予定がない」が98.4%。

テレワーク導入の予定がない理由で最も高いのは「振り替える事務がない」で77.1%。



第23図 今後のテレワーク導入予定



第24図 テレワーク導入の予定がない理由

### 3. 誰もが働きやすい職場環境

#### 3-1. 労働組合の有無

[統計表 第3表]

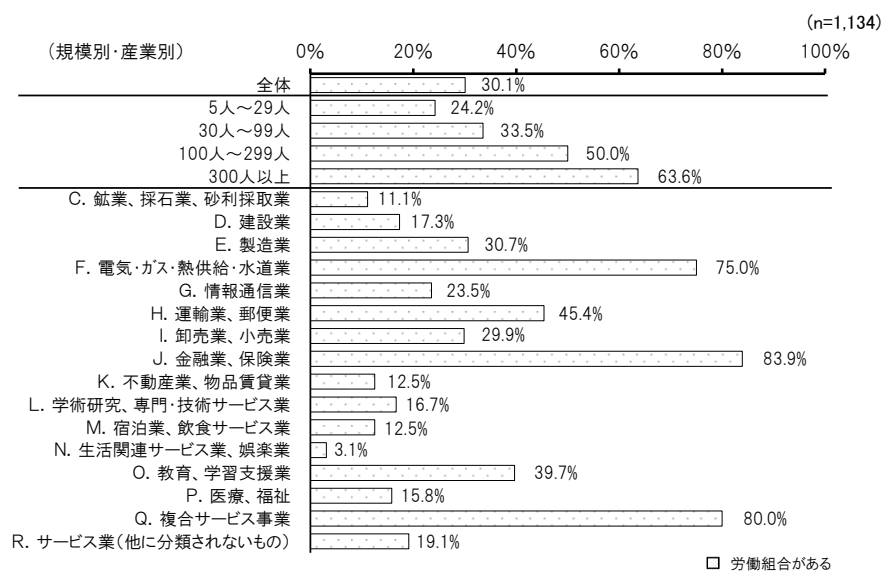
規模別・産業別

[規模別：\*\*] [産業別：\*\*]

労働組合がある事業所は30.1%。

規模別では、労働者数の規模が大きいほど「労働組合がある」事業所の割合が高い。  
「300人以上」の規模は63.6%であるのに対して「5人～99人」では24.2%。

産業別で、最も割合が高いのは「J. 金融業、保険業」の83.9%。次いで、「Q. 複合サービス事業」の80.0%、「F. 電気・ガス・熱供給・水道業」の75.0%。



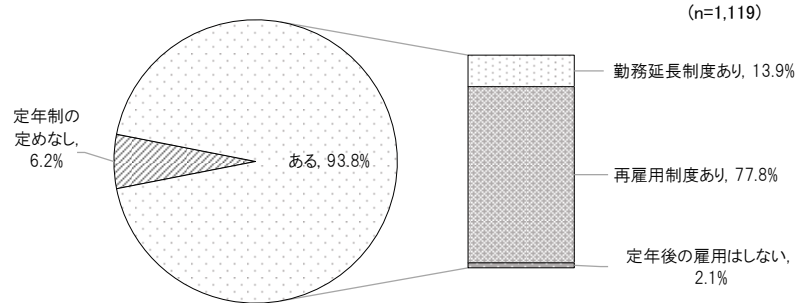
第25図 労働組合の有無

### 3-2. 定年制

#### (1) 定年制の有無

[統計表 第11表]

定年制のある事業所は93.8%。

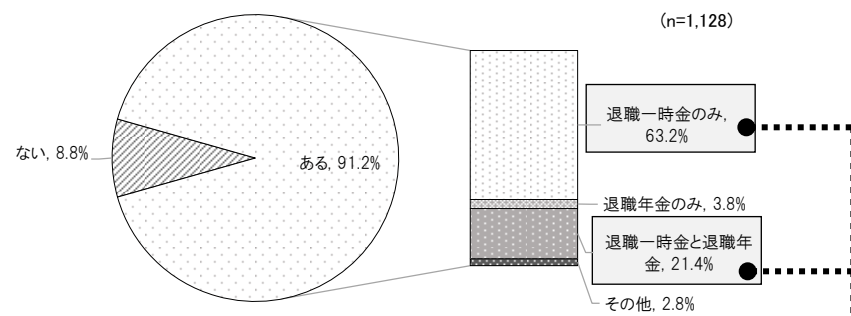


第26図 定年制の有無

#### (2) 退職金・企業年金制度

[統計表 第12表]

退職金・企業年金制度がある事業所は91.2%。



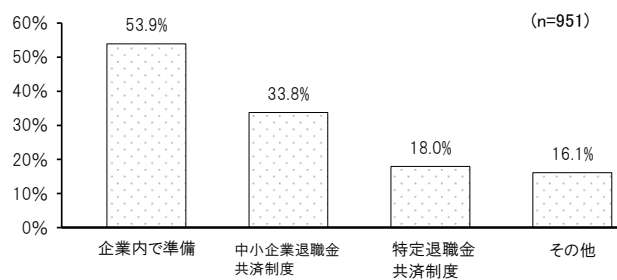
第27図 退職金・企業年金制度の有無

※「退職一時金のみ」(n=713) または「退職一時金と退職年金」(n=241) と回答された事業所を対象

#### (3) 退職一時金の支払準備形態

[統計表 第13表]

退職一時金の支払準備形態で、最も高いのは「企業内で準備」で53.9%。  
次いで、「中小企業退職金共済制度」の33.8%。



第28図 退職一時金の支払準備形態（複数回答）



### 3-3. 子を持つ労働者のための支援制度等

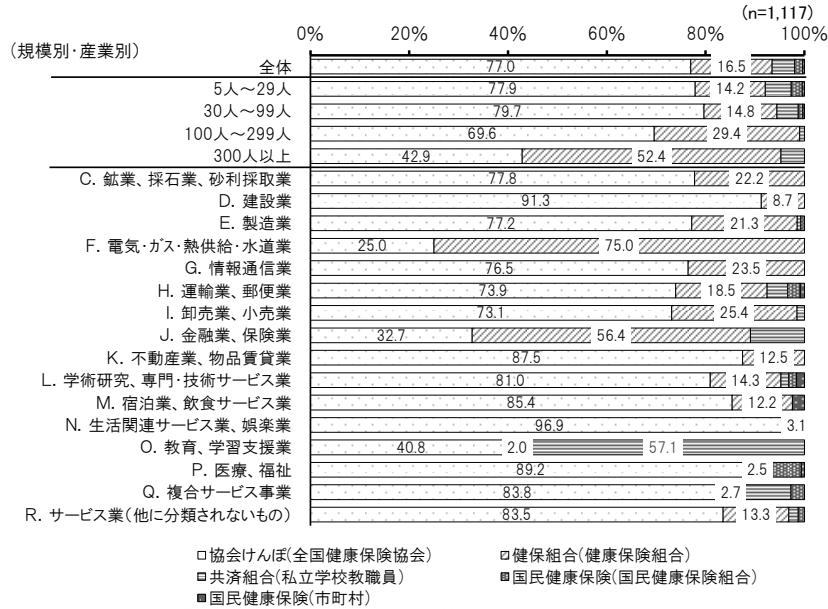
#### (1) 公的医療保険

[統計表 第14表]

規模別・産業別

[規模別：－] [産業別：－]

公的医療保険で、最も加入している割合が高いものは「協会けんぽ」で77.0%。



第29図 公的医療保険

#### (2) 産前産後休業中の給与

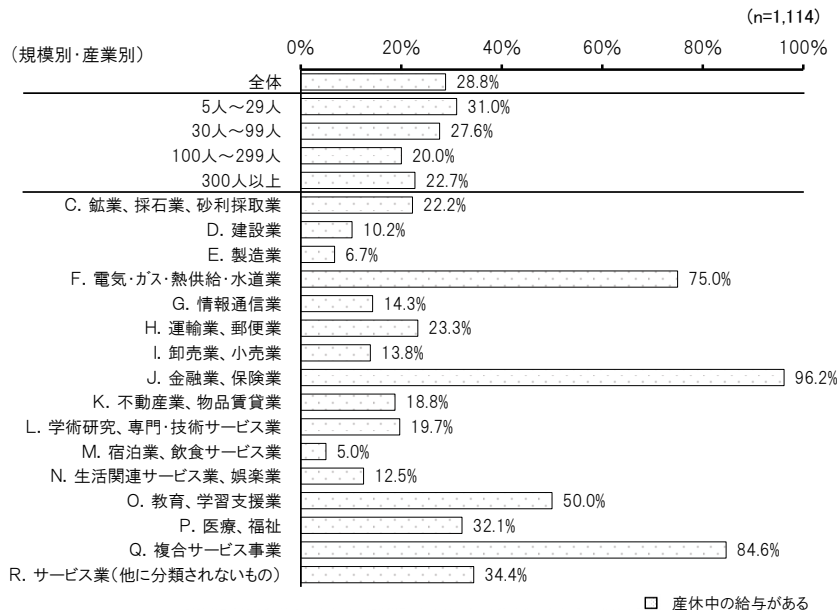
[統計表 第15表]

規模別・産業別

[規模別：－] [産業別：－]

産前産後休業中の給与がある事業所は28.8%。

産業別で、最も割合が高いのは「J. 金融業、保険業」で96.2%。



第30図 産前産後休業中の給与の有無

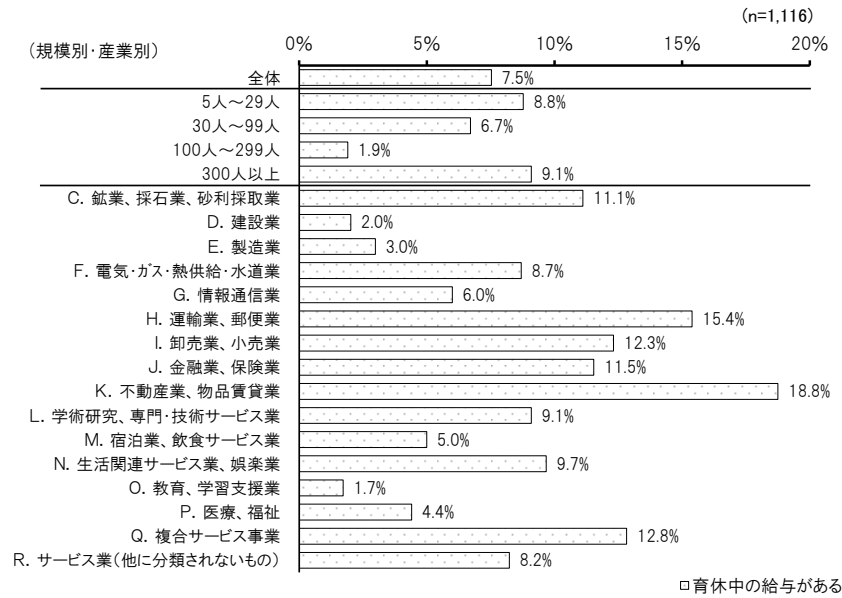
(3) 育児休業中の給与

[統計表 第16表]

規模別・産業別

〔規模別：－〕〔産業別：－〕

育児休業中の給与がある事業所は7.5%。



第31図 育児休業中の給与の有無

(4) 育児休業制度に関する状況

① 育児休業制度の規定の有無

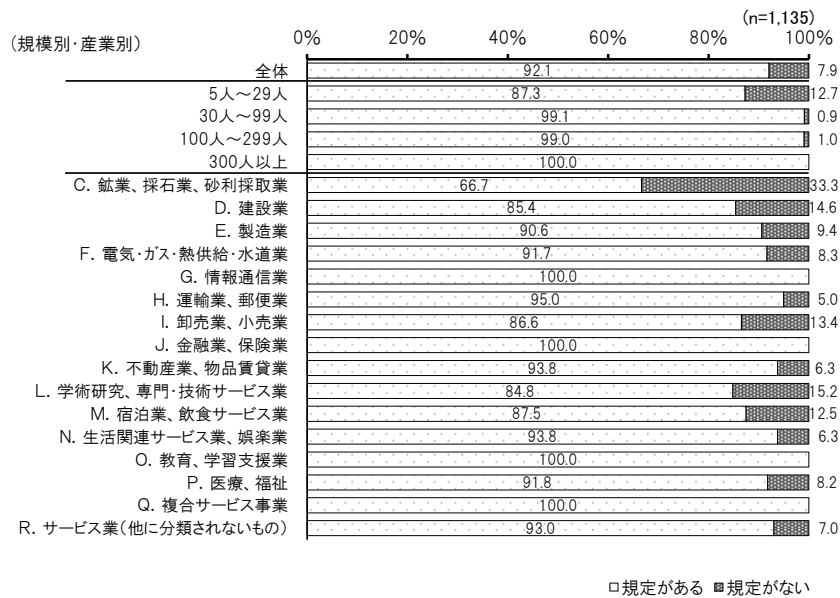
[統計表 第17表]

規模別・産業別

[規模別：\*\*] [産業別：—]

育児休業制度の規定がある事業所は92.1%。

規模別では、「30～99人」「100～299人」「300人以上」の労働者規模の事業所ではほぼ全ての事業所で規定がある。



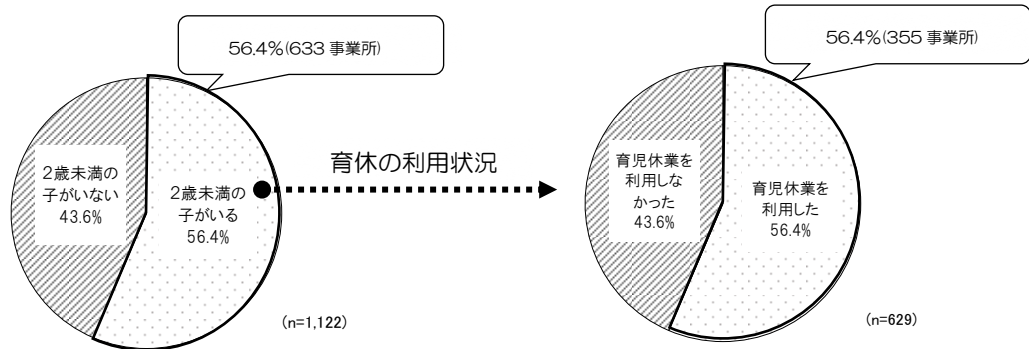
第32図 育児休業制度の規定の有無

② 2歳未満の子を養育する労働者がいる事業所の状況

[統計表 第18表]

2歳未満の子を養育する労働者がいる事業所は56.4% (633事業所)。

育児休業制度の利用があった事業所は56.4% (355事業所)。



第33図 2歳未満の子を養育する労働者の有無

第34図 育児休業制度を利用した労働者の有無

※②で「2歳未満の子を養育している」と回答された事業所を対象（n=633 事業所）

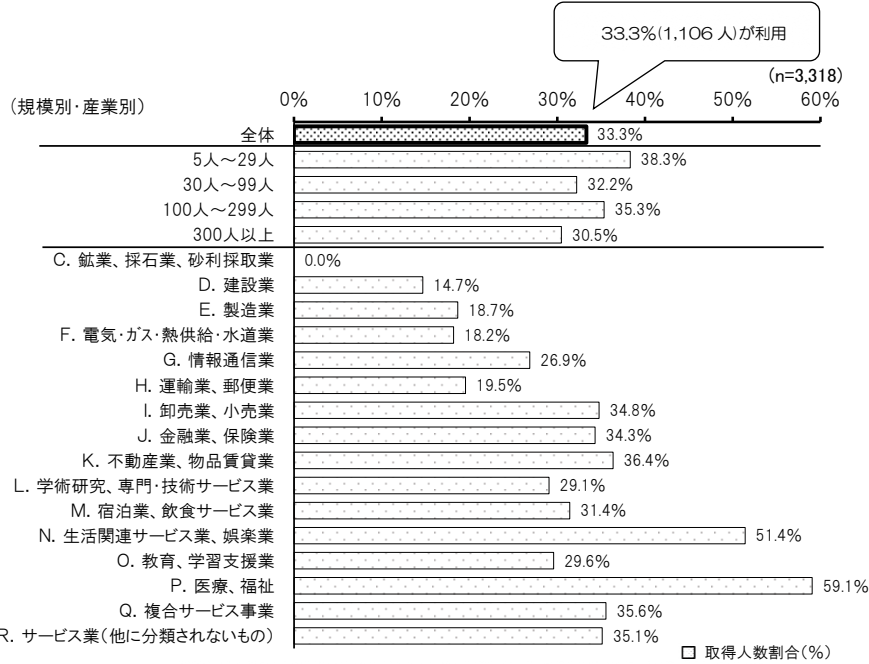
③ 育児休業制度の利用者の状況（n値は人数を示す）

[統計表 第19表]

規模別・産業別

[規模別：\*\*] [産業別：—]

育児休業制度を利用した労働者は33.3%（取得：1,106人）。  
産業別で、最も割合が高いのは「P. 医療、福祉」で59.1%。  
次いで「N. 生活関連サービス業、娯楽業」の51.4%。



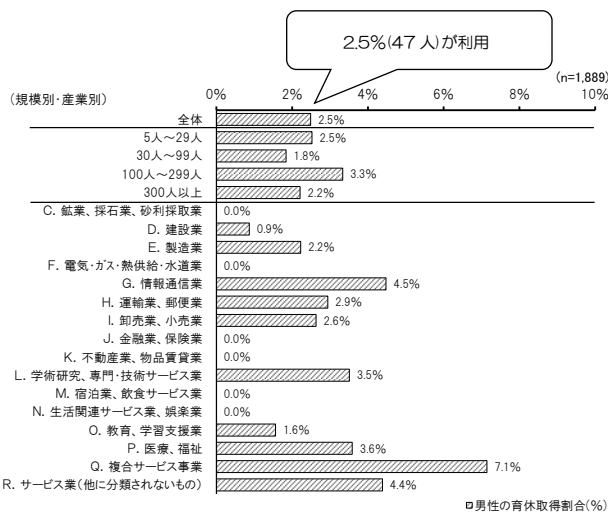
第35図 育児休業制度の利用者の状況

規模別・産業別（男女別）

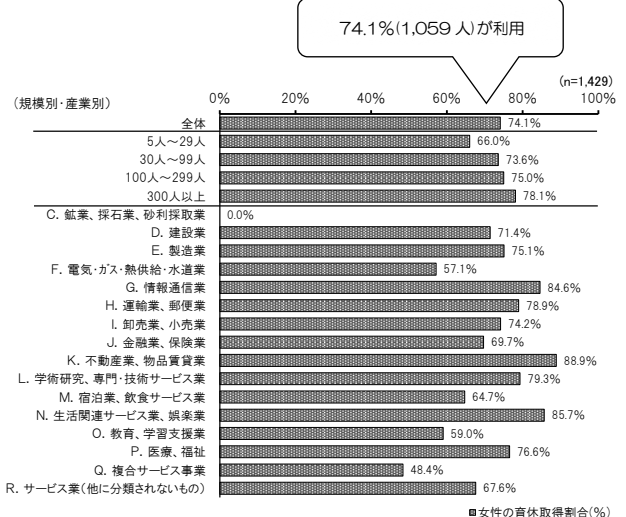
男性 [規模別： ] [産業別： ]

女性 [規模別：\*\*] [産業別：\*\*]

男性の育児休業制度取得率は2.5%（取得：47人）、女性の取得率は74.1%（取得：1,059人）となっており、男女間で取得状況が大きく異なっていることがわかる。



第36図 育児休業制度の利用者（男性）の状況



第37図 育児休業制度の利用者（女性）の状況

※②で「育児休業制度を利用している」と回答された事業所を対象（n=355 事業所）

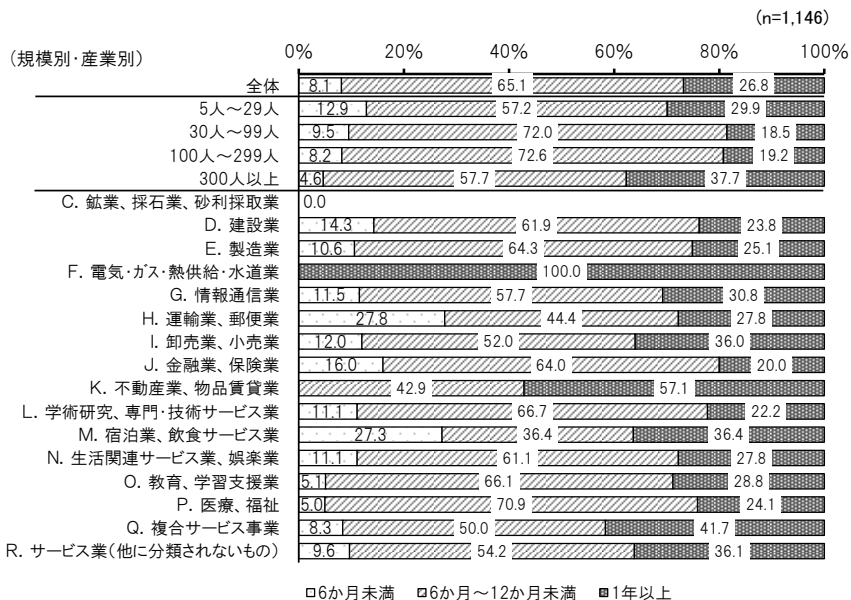
④ 育児休業制度の利用期間の状況（n 値は人数を示す）

[統計表 第 20 表]

規模別・産業別

[規模別：\*\*] [産業別：—]

育児の利用期間で、最も回答割合が高いのは「6 か月～12 か月未満」で 65.1%。



第 38 図 育児休業制度の利用期間

男女別

[統計表 第 20-1 表]

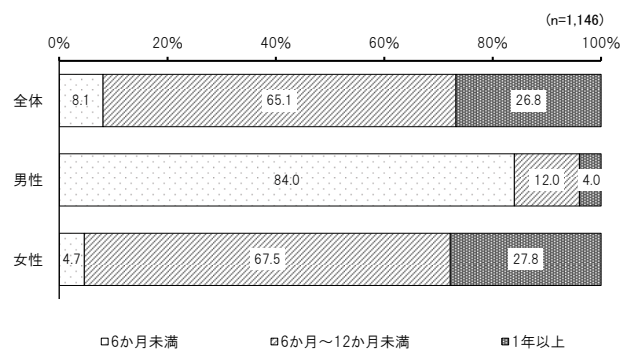
[男女別：\*\*]

育児の利用期間を男女別に比較した。

男性で最も割合が高いのは「6 か月未満」で 84.0%。

一方、女性で最も割合が高いのは「6 か月～12 か月未満」で 67.5%。次いで「1 年以上」の 27.8%。

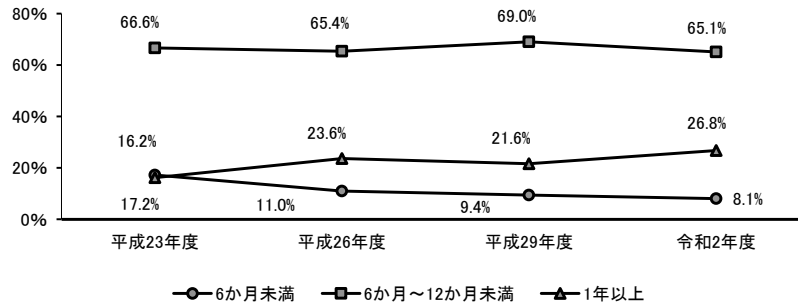
育児の取得者の性別によって取得期間に大きく差が生じ、男性よりも女性の方が取得期間が長い傾向にある。



第 39 図 育児休業制度の利用期間（男女別）

育休の利用期間を過去の調査結果と比較した。

「1年以上」の利用が増加傾向である一方で、「6か月未満」の利用が減少傾向。



第40図 育児休業制度の利用期間（年度別）

取得者の性別によって育休の取得期間は大きく差が生じており、女性は長期間の取得、男性は短期間の取得が中心となっていることがうかがえる。

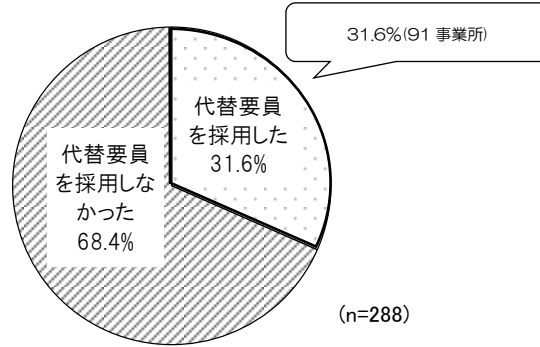
また、「1年以上」の長期間の取得者が増加していることについては、「子育てに関する行政支援」や「職場での育児への理解が高まっていること」等が影響していると推測される。

※②で「育児休業を利用した」と回答された事業所を対象（n=355）

### ⑤ 育児休業期間中の代替要員

[統計表 第18表]

育児休業期間中の代替要員が採用された事業所は31.6%。



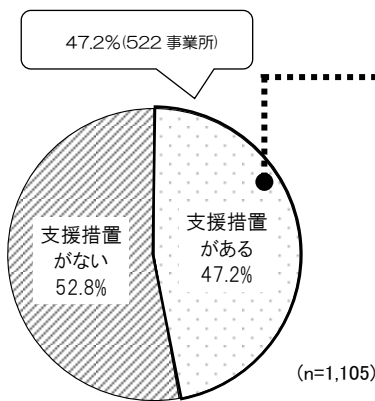
第41図 育児休業期間中の代替要員

### ⑥ 職場復帰支援措置の状況

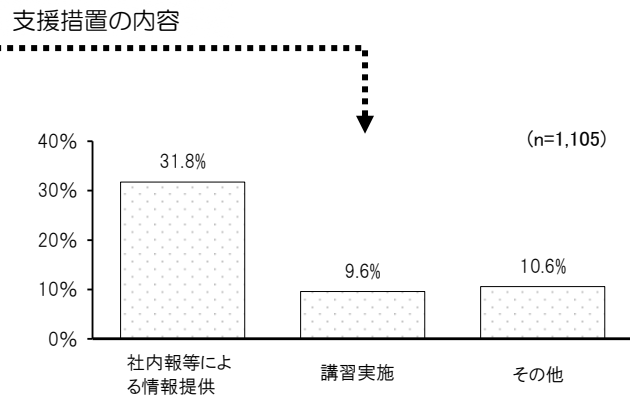
[統計表 第21表]

育児休業制度利用者に対する職場復帰支援措置がある事業所は47.2%。

支援措置の内容のうち、最も高いものは「社内報等による情報提供」で31.8%。



第42図 職場復帰支援措置の有無



第43図 職場復帰支援措置の内容（複数回答）

(5) 子の看護休暇制度に関する状況

① 子の看護休暇制度の規定の有無

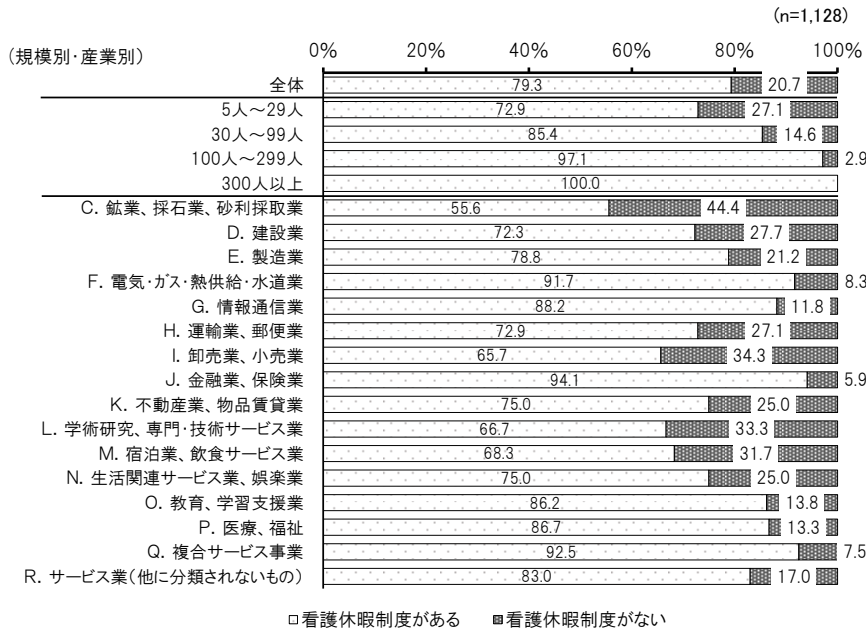
[統計表 第22表]

規模別・産業別

[規模別：\*\*] [産業別：\*\*]

看護休暇制度の規定がある事業所は79.3%。

規模別では、労働者数の規模が大きいほど「看護休暇制度がある」事業所の割合が高い。特に、「300人以上」の規模では100%である。

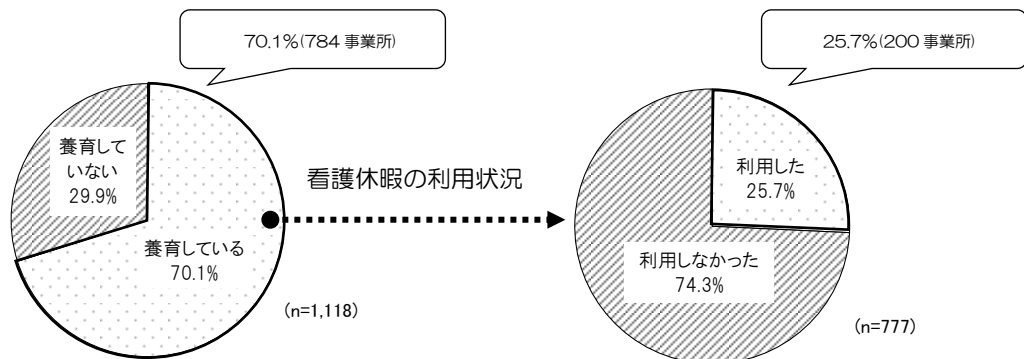


第44図 看護休暇制度の規定の有無

② 小学校就学期に達するまでの子を養育する労働者がいる事業所の状況

[統計表 第22表]

小学校就学期に達するまでの子を養育する労働者がいる事業所は70.1% (784事業所)。看護休暇制度の利用があった事業所は25.7% (200事業所)。



第45図 小学校就学期に達するまでの子を養育する労働者の有無

第46図 看護休暇制度を利用した労働者の有無



※②で「小学生就学までの子を養育している」と回答の事業所を対象（n=784 事業所）

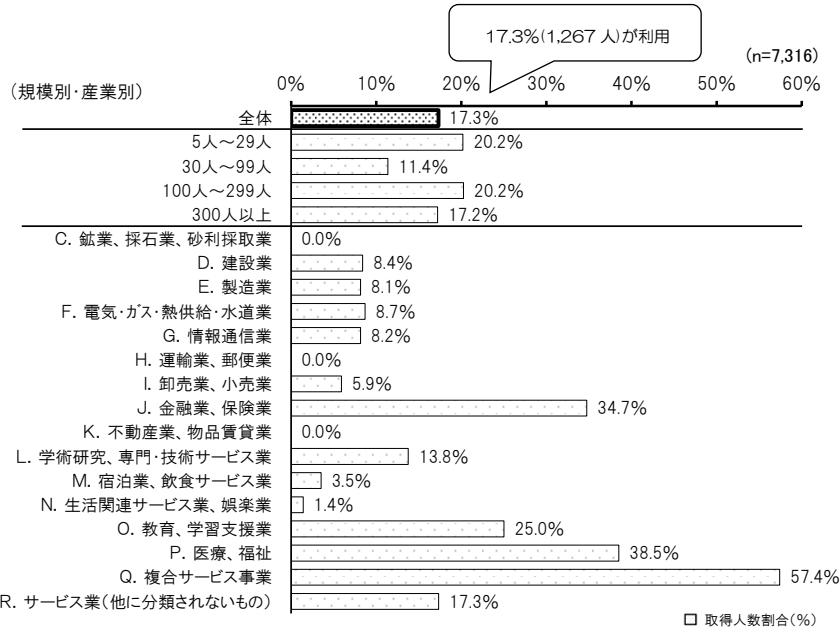
③ 子の看護休暇制度の利用者の状況（n 値は人数を示す）

[統計表 第23表]

規模別・産業別

〔規模別：\*\*〕〔産業別：—〕

看護休暇制度を利用した労働者は 17.3%（取得：1,267 人）。



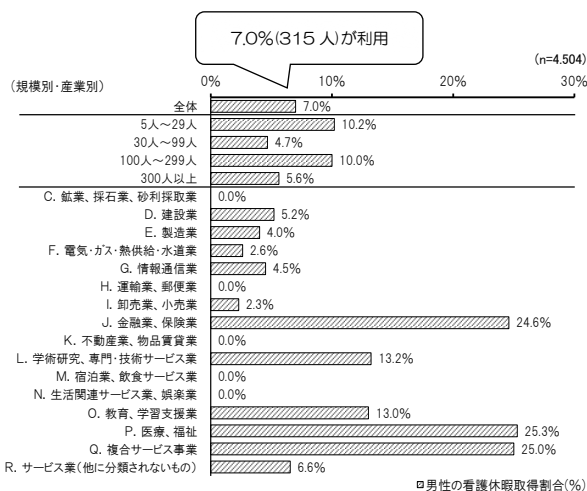
第 47 図 看護休暇制度の利用者の状況

規模別・産業別（男女別）

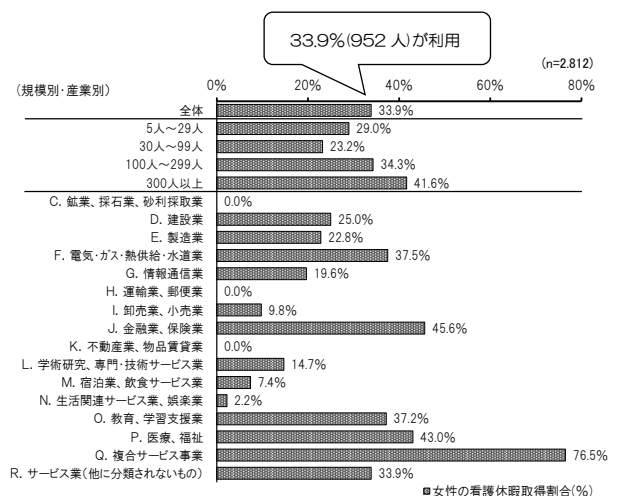
男性〔規模別：\*\*〕〔産業別：—〕

女性〔規模別：\*\*〕〔産業別：\*\*〕

男性の看護休暇制度取得率は 7.0%（取得：315 人）、女性の取得率は 33.9%（取得：952 人）となっている。



第 48 図 看護休暇制度の利用者（男性）の状況



第 49 図 看護休暇制度の利用者（女性）の状況

※②で「看護休暇制度を利用している」と回答の事業所を対象（n=200 事業所）

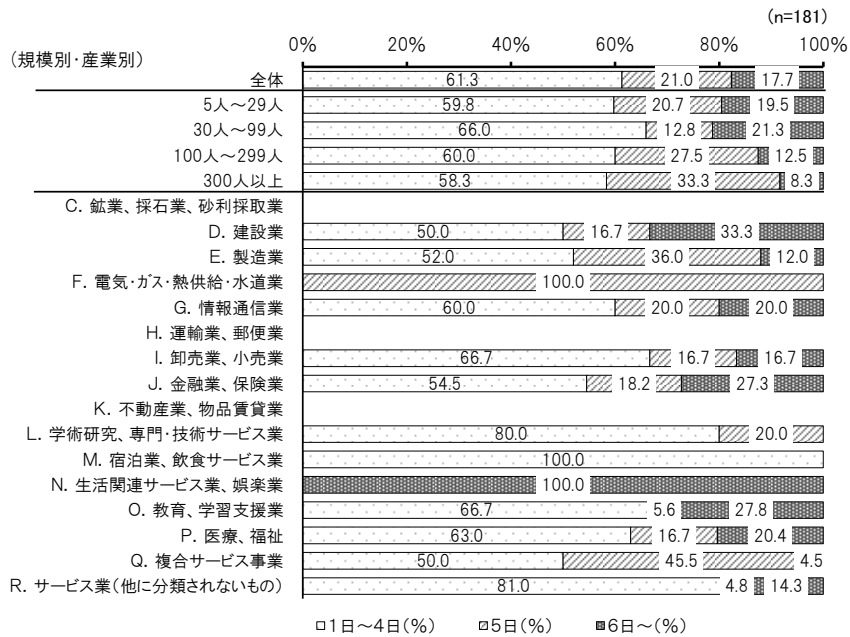
④ 子の看護休暇制度の利用期間の状況

[統計表 第23表]

規模別・産業別

[規模別：\*\*] [産業別：—]

看護休暇制度の利用期間で、最も割合が高いのは「1日～4日」で61.3%。  
次いで、「5日」の21.0%、「6日以上」の17.7%となっている。  
また、平均取得日数は5.4日である。



□1日～4日 (%) □5日 (%) ■6日～ (%)

第50図 看護休暇制度の利用期間

(6) 育児のための勤務時間の短縮措置等に関する状況

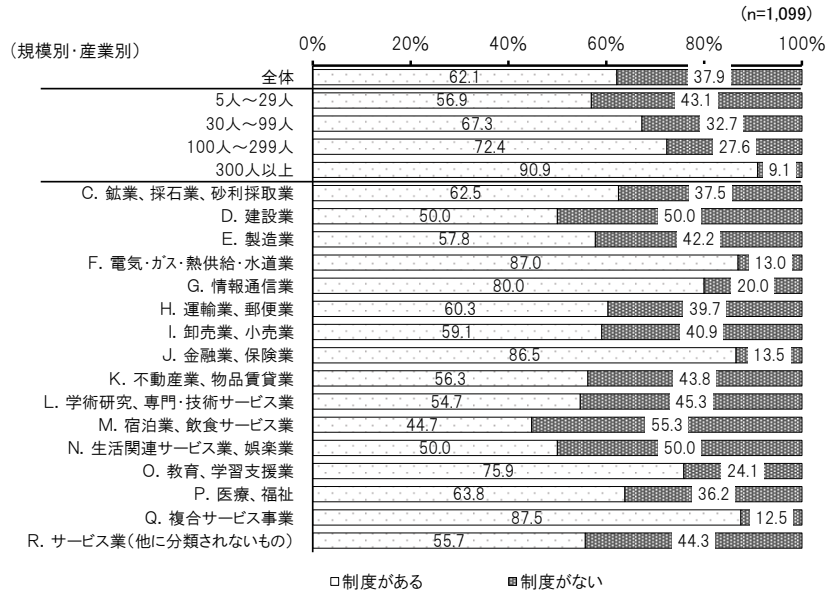
① 3歳未満の子を養育する労働者のための事業所独自の制度の状況

[統計表 第25表]

規模別・産業別

[規模別：\*\*] [産業別：\*\*]

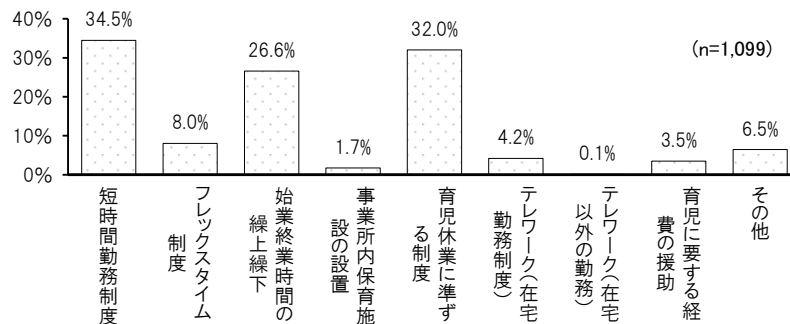
3歳未満の子を養育する労働者のための事業所独自の制度がある事業所は62.1%。  
規模別では、労働者数の規模が大きくなるほど制度がある事業所の割合が高い。



第51図 3歳未満の子を養育する労働者のための事業所独自の制度の有無

(独自制度の内容)

実施している内容については、最も高いのが「短時間勤務制度」で34.5%。  
次いで、「育児休業に準ずる制度(1歳6か月以上の子について取得できるもの)」の32.0%、「始業就業時間の繰上繰下」の26.6%となっている。



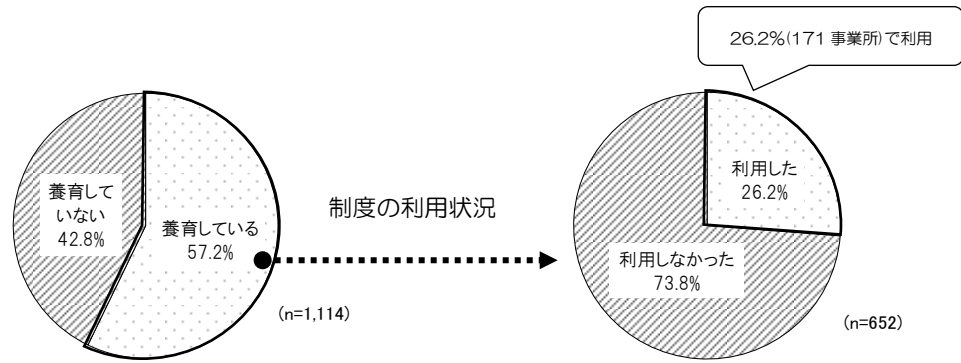
第52図 3歳未満の子を養育する労働者のための事業所独自の制度の内容(複数回答)

## ② 3歳未満の子を養育する労働者がいる事業所の状況

[統計表 第24表]

3歳未満の子を養育する労働者がいる事業所は57.2%。

そのうち、制度の利用があった事業所は26.2%。



第53図 3歳未満の子を養育する労働者の有無

第54図 3歳未満の子を養育するための  
制度を利用した労働者の有無

(7) 子の養育のためのその他支援制度の状況

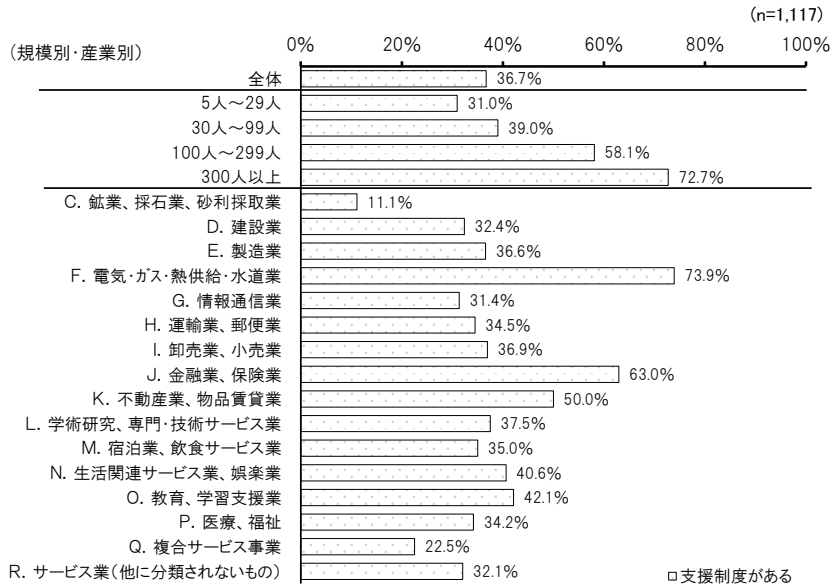
① 子を持つ労働者のための支援制度の有無

[統計表 第26表]

規模別・産業別

[規模別：\*\*] [産業別：\*\*]

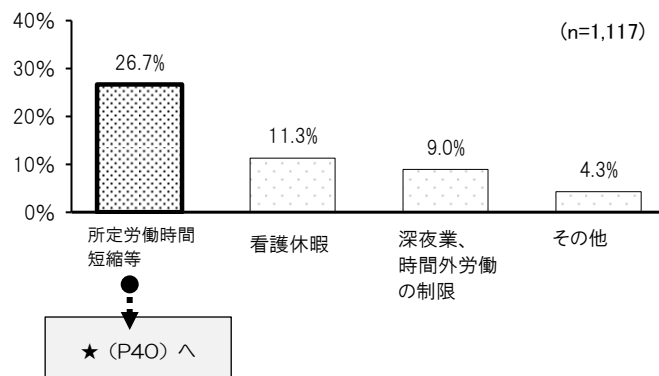
子を持つ労働者のためのその他の支援制度がある事業所は36.7%。  
規模別では、労働者数の規模が大きくなるほど高い割合となっている。



第55図 子を持つ労働者のためのその他支援制度の有無

(支援制度の内容)

支援制度の内容で、最も高いものは「所定労働時間短縮等」で26.7%。



第56図 子を持つ労働者のためのその他支援制度の内容（複数回答）

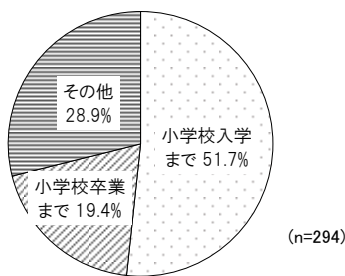
★ (P39) より

※「所定労働時間短縮等」と回答された事業所を対象 (n=298)

② 制度を適用する際の子の上限年齢

[統計表 第27表]

制度を適用する際の子の上限年齢について、最も高いものは「小学校入学まで(未就学児対象)」で51.7%。



第57図 制度を適用する子の上限年齢

(8) 再雇用制度

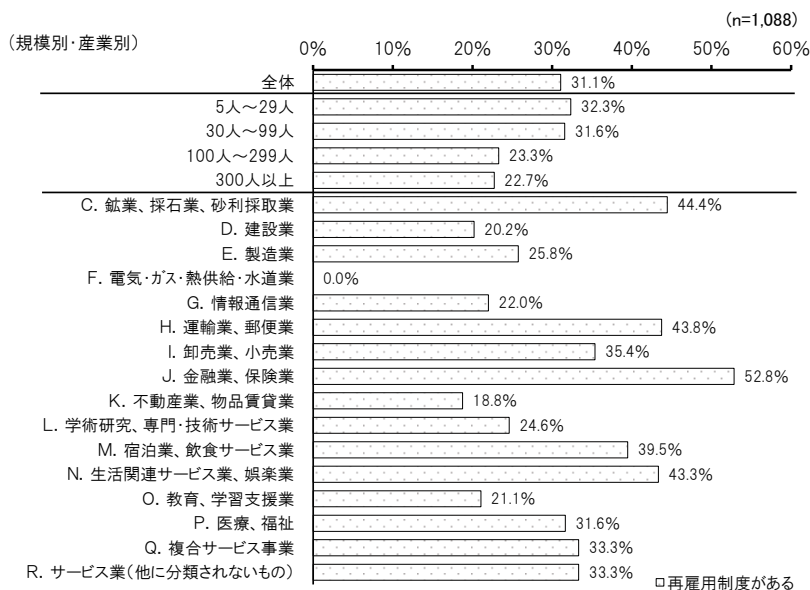
[統計表 第28表]

規模別・産業別

[規模別：－] [産業別：－]

妊娠・出産、育児を理由として退職した労働者に対しての再雇用制度がある事業所は31.1%。

規模別では、労働者数の規模が小さいほど再雇用制度がある事業所の割合が高くなっている。



第58図 出産・育児による退職者の再雇用

### 3-4. 介護等に関する援助制度の状況

#### (1) 介護休業制度の規定の有無

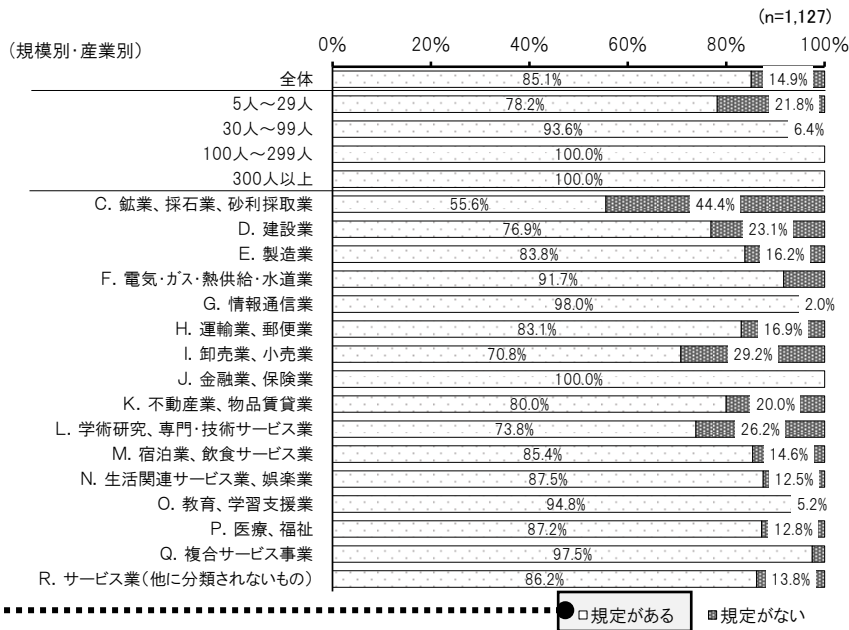
[統計表 第29表]

規模別・産業別

〔規模別：\*\*〕〔産業別：\*\*〕

介護休業制度の規定がある事業所は85.1%。

規模別では、労働者数の規模が大きくなるほど規定がある事業所の割合が高い。



第59図 介護休業制度の規定の有無

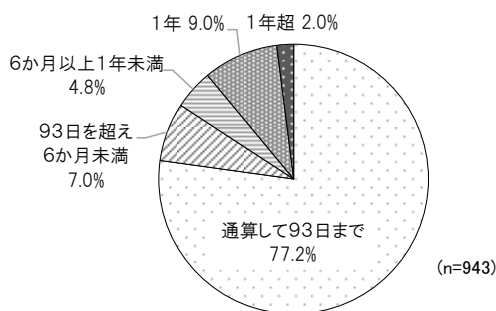
※「介護休業制度の規定がある」と回答された事業所を対象 (n=959)

#### (2) 介護休業制度の取得期間・対象範囲

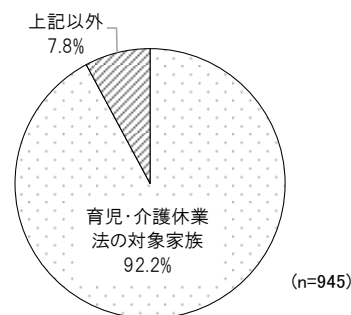
[統計表 第30、31表]

介護休業を取得できる期間で、最も回答の割合の高いものは「通算して93日まで」で77.2%。

介護休業を取得できる対象範囲で、最も高いものは「育児・介護休業法の対象家族」で92.2%。



第60図 介護休業制度の取得期間

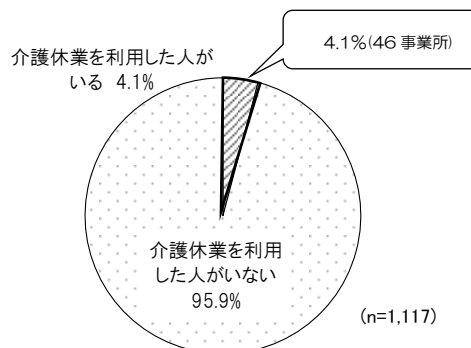


第61図 介護休業制度の対象範囲

### (3) 介護休業制度の利用状況

[統計表 第32表]

介護休業制度を利用した事業所は4.1%。



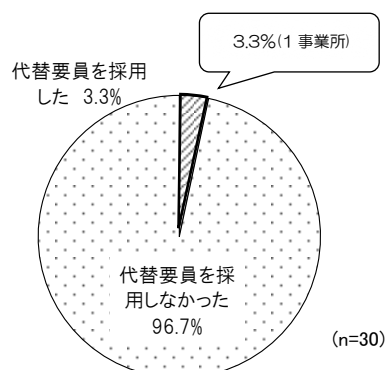
第62図 介護休業制度の利用状況

※「介護休業を利用した人がいる」と回答された事業所を対象 (n=46)

### (4) 介護休業期間中の代替要員

[統計表 第32表]

介護休業期間中の代替要員を採用している事業所は3.3%。



第63図 介護休業期間中の代替要員



(5) 介護する労働者のために導入している制度

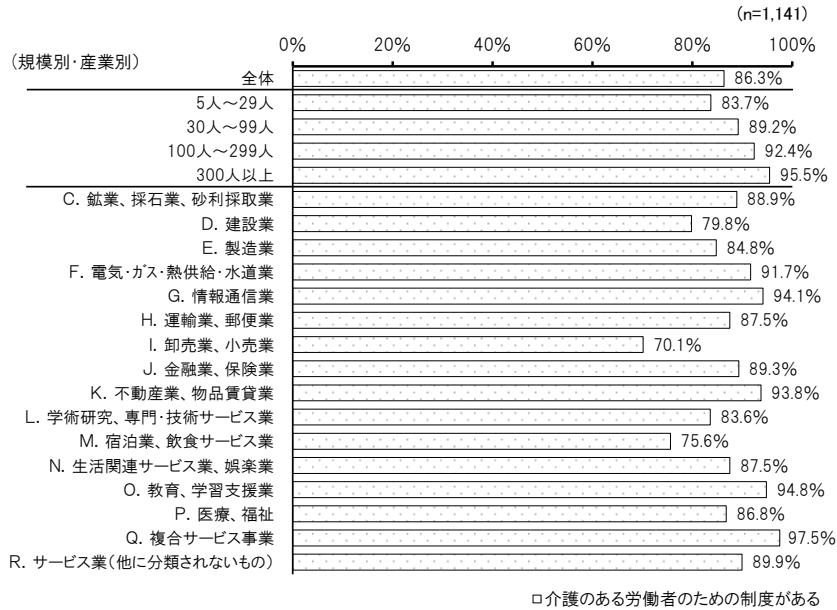
[統計表 第33表]

規模別・産業別

[規模別：\*] [産業別：\*\*]

介護をする労働者のための制度を導入している事業所は86.3%。

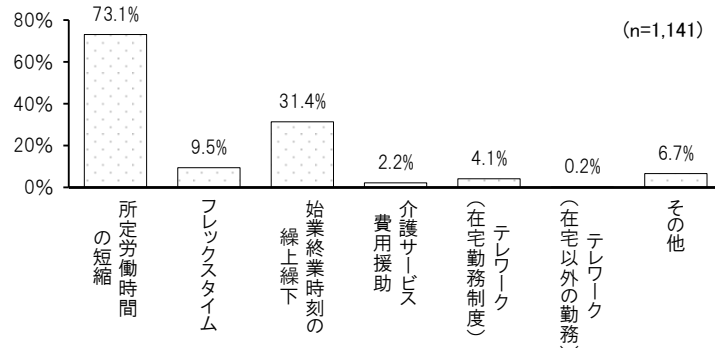
規模別にみると、労働者数の規模が大きくなるほど「介護のある労働者のための制度がある」事業所の割合が高くなっている。



第64図 介護のある労働者のための制度の有無

(制度の内容)

制度の内容で最も高いものは、「所定労働時間の短縮」で73.1%。次いで、「就業時間の繰上繰下」の31.4%。



第65図 介護のある労働者のための制度の内容(複数回答)

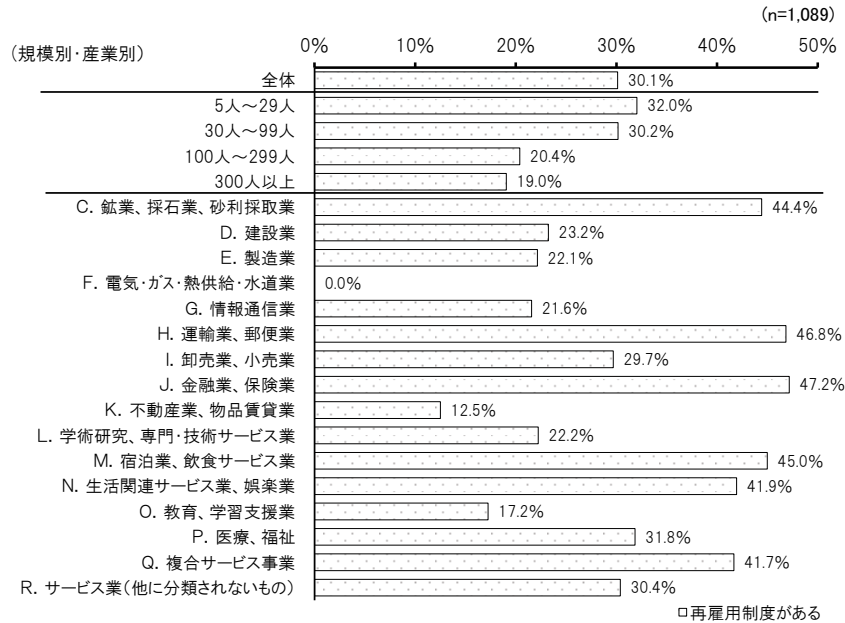
(6) 再雇用制度

[統計表 第34表]

規模別・産業別

〔規模別：－〕〔産業別：－〕

介護を理由として退職した労働者に対する再雇用制度がある事業所は30.1%。  
規模別では、労働者数の規模が小さいほど再雇用制度がある事業所の割合が高くなっている。



第66図 介護による退職者の再雇用

### 3-5. 仕事と子育て等を両立するための独自の休暇制度

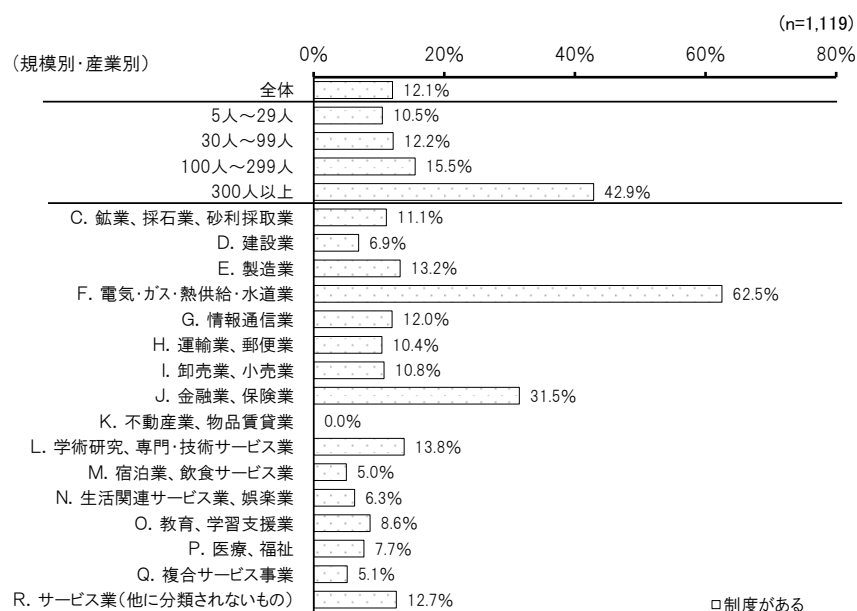
[統計表 第35表]

規模別・産業別

[規模別：\*\*] [産業別：\*\*]

仕事と子育て等を両立するための独自の休暇制度がある事業所は12.1%。

規模別にみると、労働者数の規模が大きいほど「制度がある」と回答した事業所の割合が高い。特に「300人以上」の規模の事業所のうち、42.6%で制度がある。産業別で、最も割合が高いのは「F. 電気・ガス・熱供給・水道業」で62.5%。



第67図 仕事と子育て等を両立するための支援制度

### 3-6. 女性の登用に関する状況

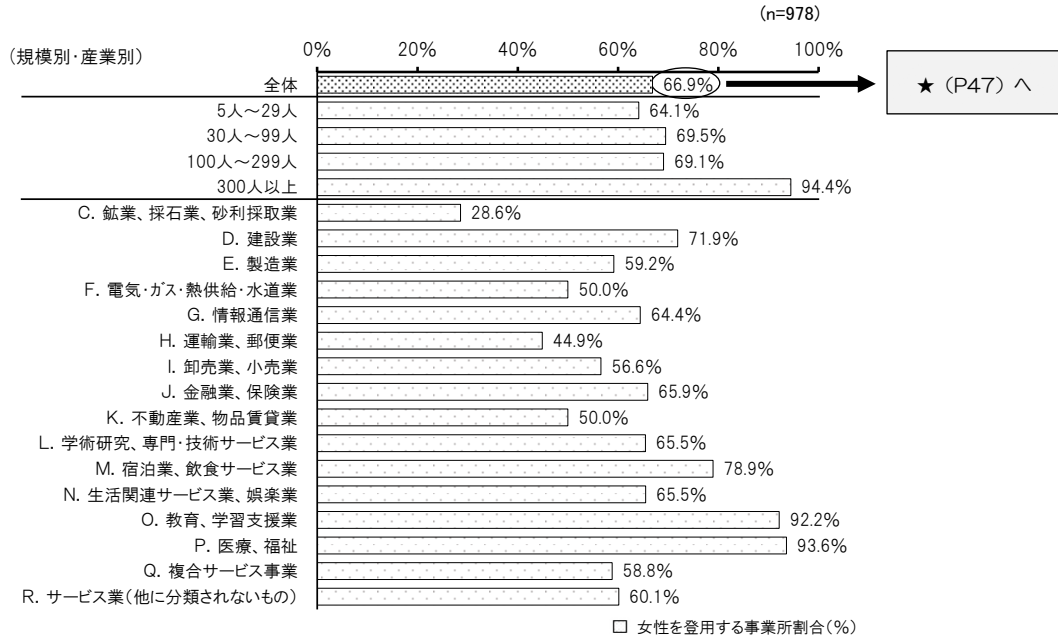
#### (1) 役員及び管理職への女性の登用状況

[統計表 第36表]

規模別・産業別（係長以上への女性の登用）

〔規模別：\*〕〔産業別：\*\*〕

女性を係長以上（管理職）に登用している事業所は66.9%（654事業所）。

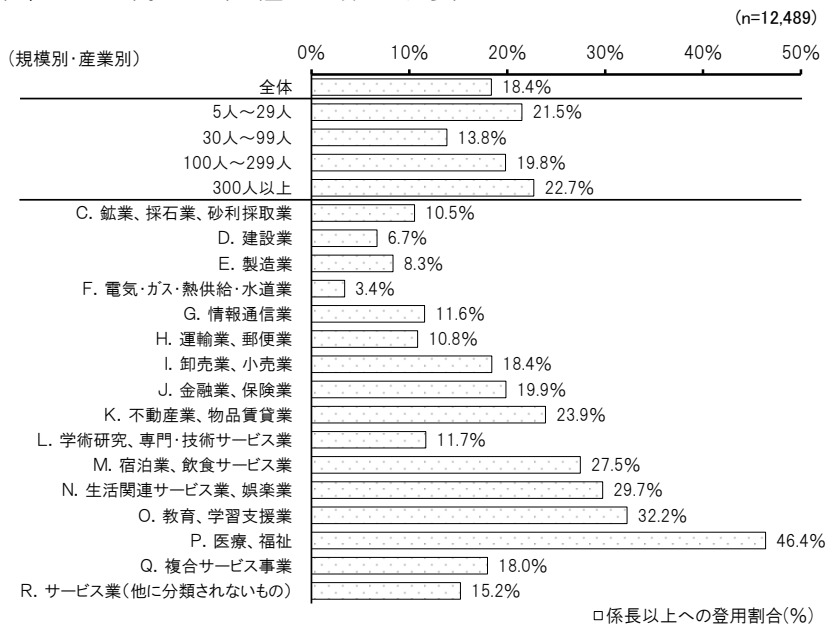


第68図 係長以上への女性の登用割合

規模別・産業別（全役職者のうち女性の割合）

〔規模別：\*\*〕〔産業別：\*\*〕

回答のあった事業所の全役職者（12,489人）のうち女性が占める割合は18.4%（2,294人）。（n値は人数を示す）



第69図 全役職者のうち女性の割合



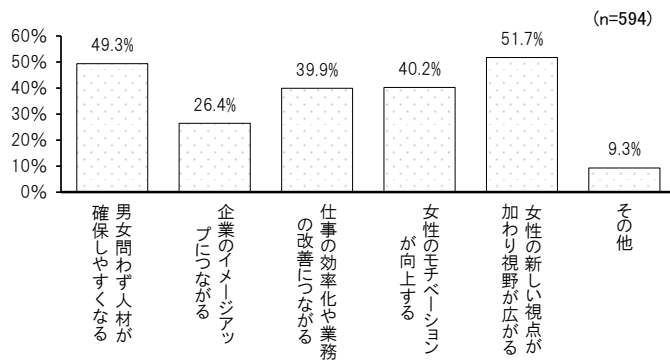
★ (P46) より

※「女性の登用を行っている」事業所を対象 (n=654)

**(2) 女性を登用することによる効果**

[統計表 第37表]

女性を登用することによる効果で、最も高い割合となっているのは「女性の新しい視点が加わり視野が広がる」で51.7%。次いで「男女問わず人材が確保しやすくなる」の49.3%。



第70図 女性を登用することによる効果（複数回答）

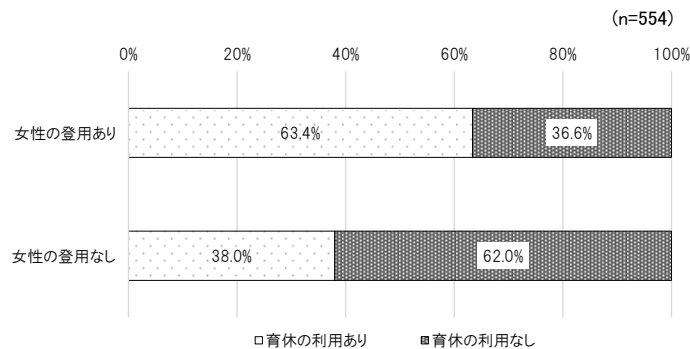
### (3) 女性の登用と子育てに関する休業制度利用の関係について

[統計表 第18-1表]

[カイ二乗検定結果：\*\*]

P46 で記載した「女性を登用した事業所の有無 (第68図)」とP29 で記載した「育児休業制度を利用した労働者の有無 (第34図)」の関係について記載する。

「女性を登用している事業所」のうち育休制度を利用した事業所は63.4%。一方、「女性を登用していない事業所」のうち育休制度を利用した事業所は38.0%となっている。



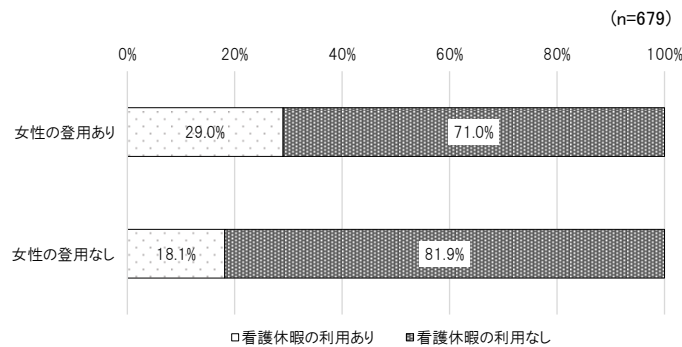
第71図 女性の登用と育休利用の関係

[統計表 第22-1表]

[カイ二乗検定結果：\*\*]

P46 で記載した「女性を登用した事業所の有無 (第68図)」とP34 で記載した「看護休暇制度を利用した労働者の有無 (第46図)」の関係について記載する。

「女性を登用している事業所」のうち看護休暇制度を利用した事業所は29.0%。一方、「女性を登用していない事業所」のうち看護休暇を利用した事業所は18.1%となっている。



第72図 女性の登用と看護休暇利用の関係

女性の役職者の登用状況によって、「育児休業制度」、「看護休暇制度」の利用状況に差が生じていることがわかる。

さらに両制度ともに男性よりも女性の制度利用者が多い (p30、p35) ことから女性リーダーの存在が制度利用の状況に影響があると推測される。

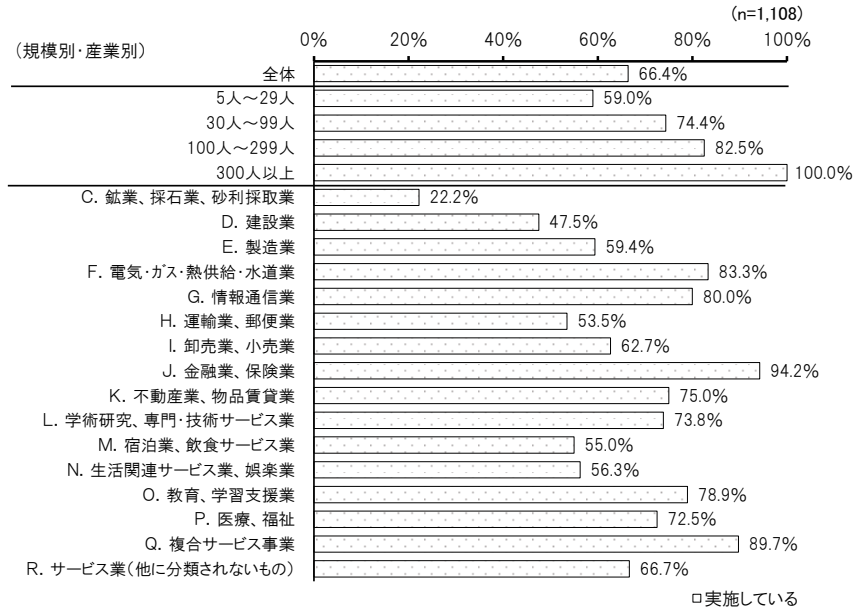
### 3-7. 男女共同参画に関する状況

[統計表 第38表]

規模別・産業別

〔規模別：\*\*〕〔産業別：\*\*〕

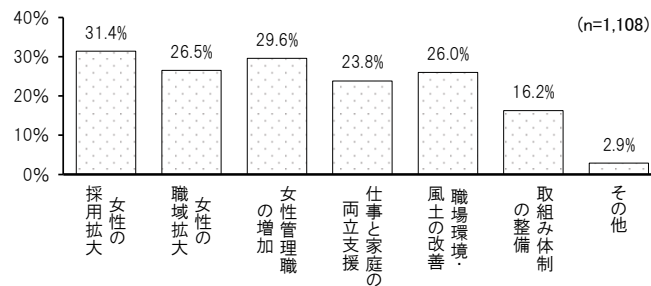
男女共同参画のための取り組みを実施している事業所は66.4%。



第73図 男女共同参画のための取り組み状況

(取り組み内容)

取り組み内容で、最も高い割合は「女性の採用拡大」で31.4%。



第74図 男女共同参画のための取り組み内容（複数回答）

### 3-8. ハラスメント対策に関する状況

[統計表 第39～42表]

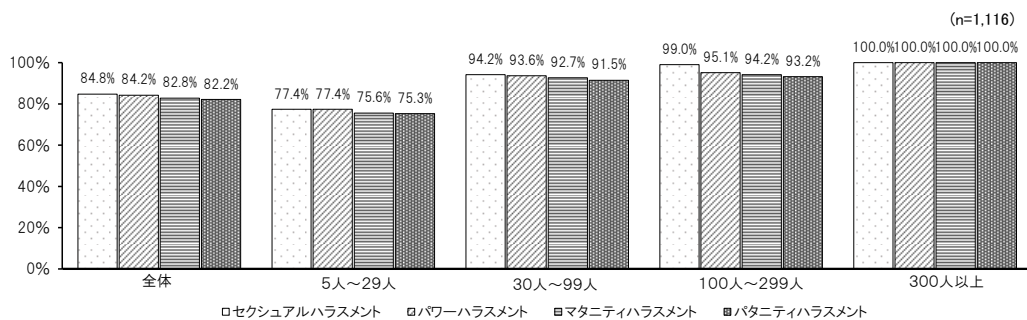
セクハラ〔規模別：\*\*〕 パワハラ〔規模別：\*\*〕

マタハラ〔規模別：\*\*〕 パタハラ〔規模別：\*\*〕

#### 規模別（ハラスメント防止対策の実施状況）

セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメント、パタニティハラスメントの防止対策についてはそれぞれ8割以上の事業所が防止対策を実施している。

規模別にみると労働者数の規模が大きくなるほど対策を行っている事業所の割合は高いことがわかる。特に、「300人以上」の規模の事業所では全ての事業所で対策がとられている。

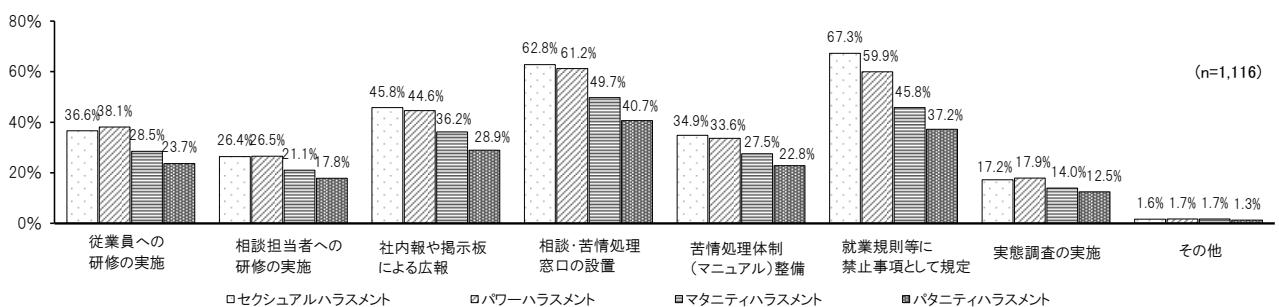


第75図 ハラスメント防止対策の実施割合

#### （ハラスメント防止対策の実施内容）

ハラスメント防止対策の実施内容について、セクシュアルハラスメントは、「就業規則に禁止事項として規定」（67.3%）が最も高い。

パワーハラスメント、マタニティハラスメント、パタニティハラスメントについては、「相談・苦情処理窓口の整備」が最も高い。



第76図 ハラスメント防止対策の実施内容（複数回答）

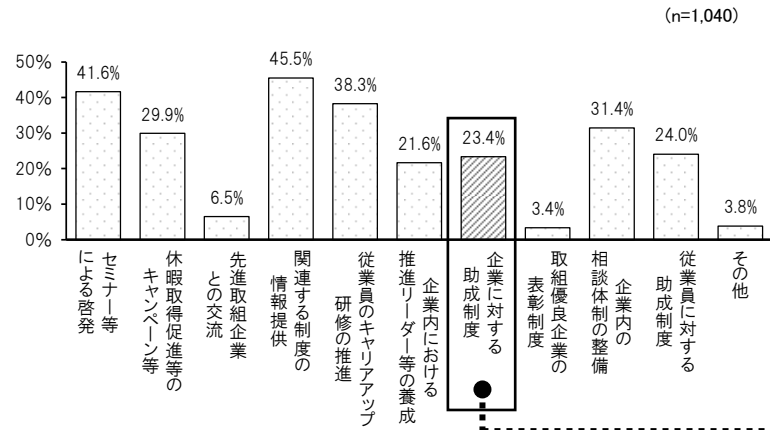


### 3-9. 働きやすい環境の整備

#### (1) 働きやすい環境を整備するために必要な取組について

[統計表 第43表]

働きやすい環境を整備するために必要な取り組みについて、最も高い割合となっているのは「関連する制度の情報提供」で45.5%。



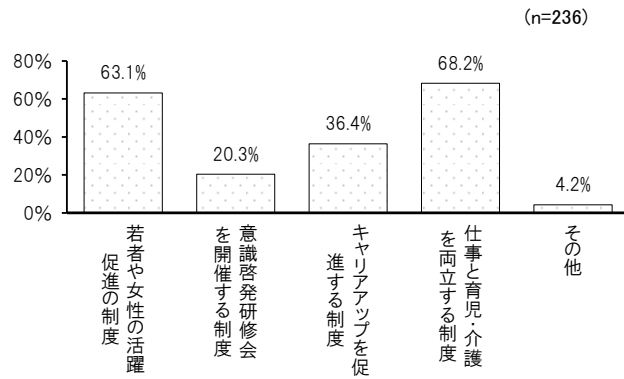
第77図 働きやすい環境整備・必要な取り組み（複数回答）

※「企業に対する助成制度」と回答された事業所を対象（n=243）

#### (2) 必要と思われる助成制度について

[統計表 第44表]

必要と思われる助成制度のうち、最も高い割合は「仕事と育児・介護を両立する制度」で68.2%。



第78図 必要と思われる助成制度（複数回答）

### (3) 事業所で行っている特色ある取り組みについて

---

#### 【長時間労働の抑制】

長時間労働を抑制するために残業時間を減らすための取組や業務の効率化を行っている等のご意見が寄せられた。

- 残業への対応（ノー残業デー、PC稼働時間の制限）
- 業務内容の見直し（ITの導入、役割分担の見直しによる効率化）

#### 【休暇取得】

法定休日以外に企業独自の休暇制度を設ける。短い休暇ではなく連続して休暇になるような取得の推奨を行っている等のご意見が寄せられた。

- 休日の制度（アニバーサリー制、プレミアムフライデー）
- 休暇の取得（連続取得の推奨、プラスワン休暇の取得）

#### 【若手社員の定着】

若手社員の離職を防止するために相談相手を定めている。

定期的にフォロー研修を実施している等のご意見が寄せられた。

- メンター制、チューター制の採用
- フォロー研修の実施

#### 【子育て】

仕事と子育ての両立ができる職場環境づくりを行い、公的な認定を受けている。

子ども参観日の実施や男性社員を対象とした育児セミナーを実施している等のご意見が寄せられた。

- 公的な認定を受けている（くるみんマーク、こっころカンパニー）
- 子ども参観日の実施
- 男性社員への育児セミナー

### 【女性活躍推進】

すでに女性活躍推進を行っている先進企業を見学し、良いものは自社で取り入れている等のご意見が寄せられた。

- ・先進企業の見学

### 【その他】

研修の実施や資格取得補助によって社員のキャリアアップ向上に努めている。

社員のモチベーション向上のために社内イベント（レクリエーション・飲み会）を開催している等のご意見が寄せられた。

- ・キャリアアップに関する取組（研修の実施、資格取得補助）
- ・社内イベントの実施

## (4) 働き方改革へのご意見・ご提案について

### 【働き方改革の実現に関して】

- ・働き方改革を実行できるのは、大企業だけだと思う。
- ・企業によって「都市と地方」「労働人口」「企業数」などの条件が違うので一律に実現は難しい。
- ・「働き方改革」という言葉がひとり歩きしている。
- ・休みや動く時間が短くなる分のしわ寄せはだれが対応するの？ 等

### 【働き方改革を行うための支援に関して】

- ・他社での取組の情報がほしい
- ・人材確保につながるセミナーを実施してほしい
- ・人材を確保するための行政支援をしてほしい
- ・女性活躍推進のセミナーがあれば案内してほしい
- ・業務効率をあげるための支援がほしい（方法を教えてほしい） 等

### 3-10. パートタイム労働者

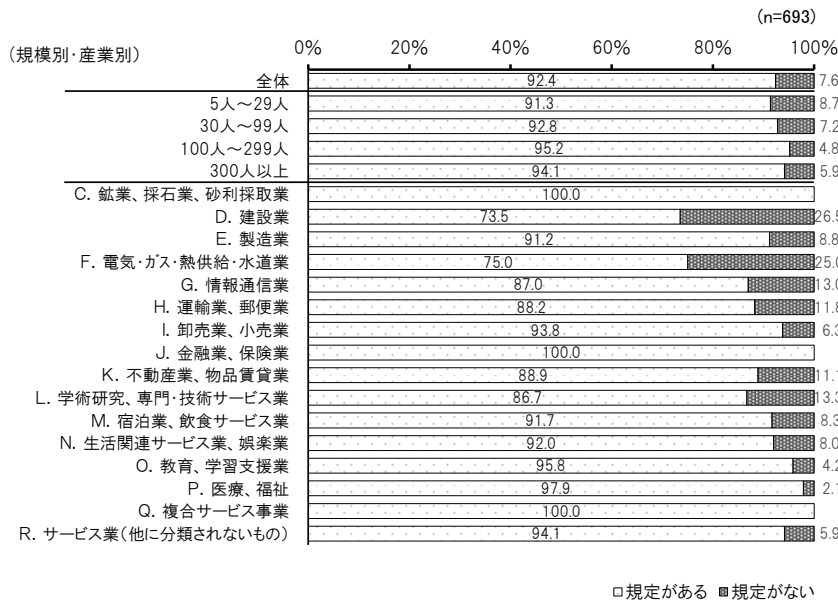
#### (1) 就業規則の有無

[統計表 第50表]

規模別・産業別

[規模別： ] [産業別： -]

パートタイム労働者の就業規則がある事業所は92.4%。



第79図 パートタイム労働者の就業規則の有無

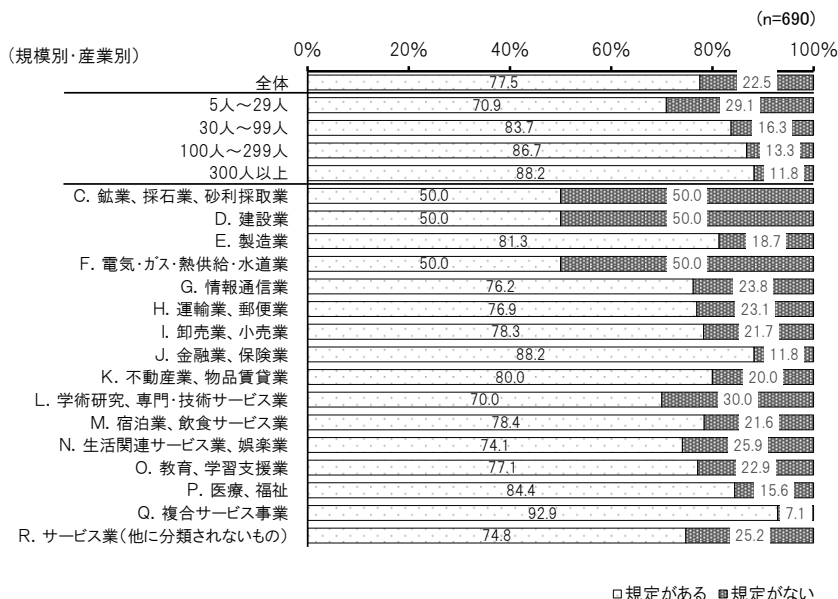
#### (2) 育児・介護休業規定の有無

[統計表 第51表]

規模別・産業別

[規模別： -] [産業別： -]

育児・介護休業規定のある事業所は77.5%。



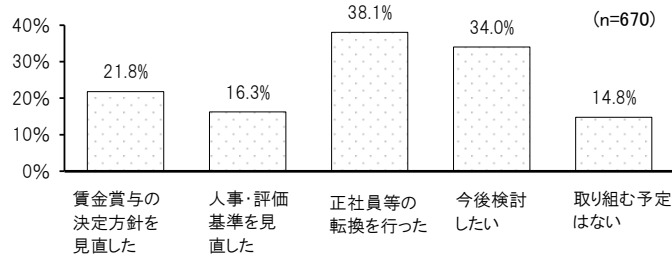
第80図 育児・介護休業規定の有無

### (3) 雇用制度の見直し

[統計表 第52表]

#### (見直した制度の内容)

パートタイム労働者の雇用制度のうち見直した内容のうち、最も高い割合は「正社員等の転換を行った」で38.1%。



第81図 雇用制度の見直し（複数回答）

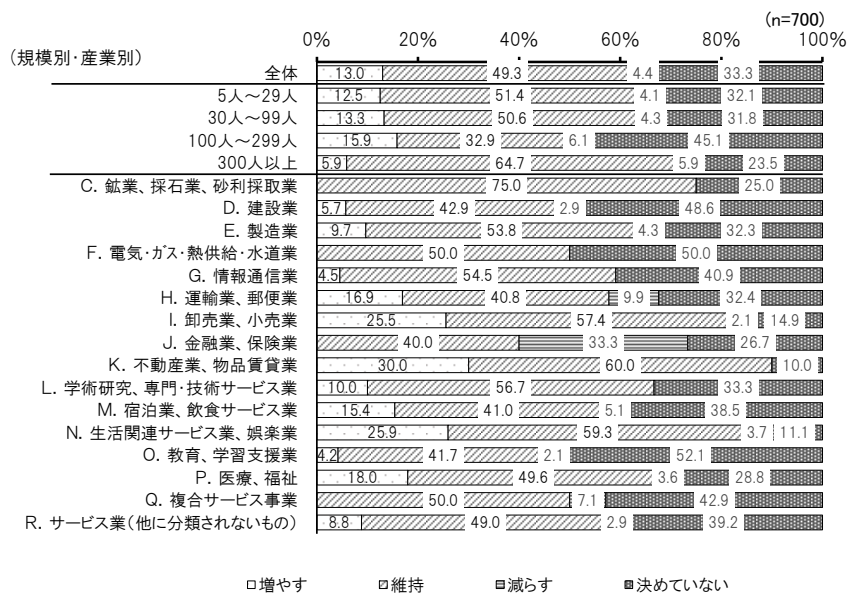
### (4) 今後の雇用方針

[統計表 第53表]

#### 規模別・産業別

〔規模別：ー〕〔産業別：ー〕

パートタイム労働者の今後の雇用方針で、最も高い割合は「維持」が49.3%。



第82図 雇用制度の見直し（複数回答）