

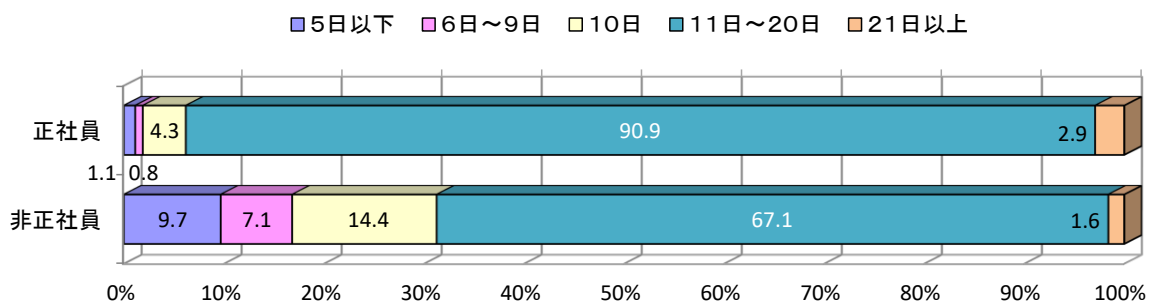
Ⅲ 調査結果の概要

第1章 労働時間制度に関する事項

1 年次有給休暇の付与及び取得状況

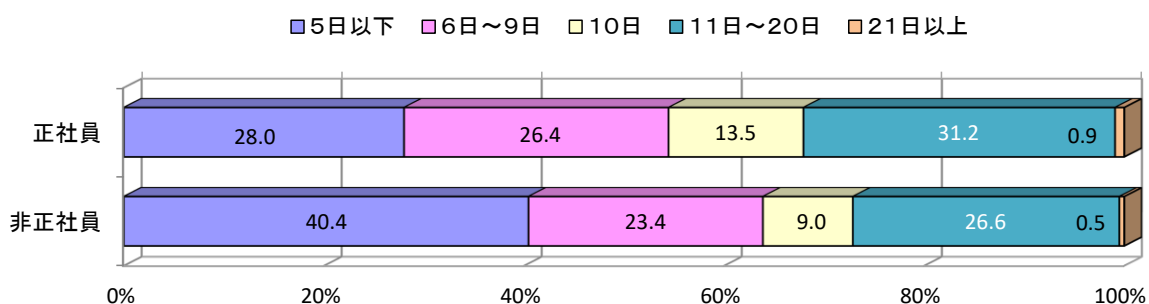
年次有給休暇の付与日数についてみると、正社員は「11日～20日」が90.9%で最も高く、非正社員も「11日～20日」が67.1%で最も高くなっている。(表2-1～2)

表2-1～2 図 年次有給休暇の付与日数



年次有給休暇の取得日数についてみると、正社員は「11日～20日」が31.2%で最も高いが、非正社員は「5日以下」が40.4%で最も高くなっている。(表2-3～4)

表2-3～4 図 年次有給休暇の取得日数

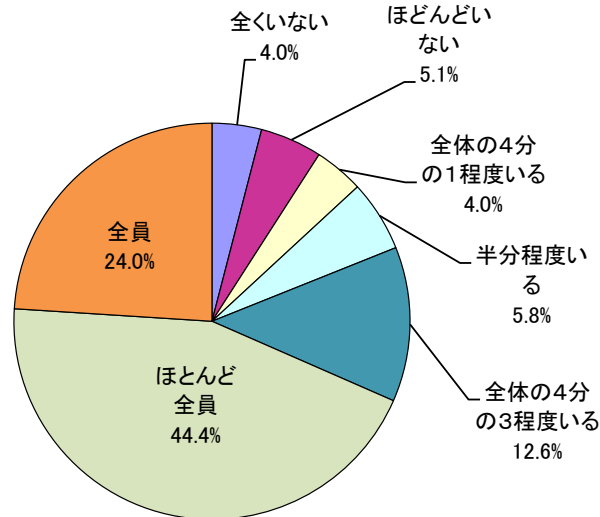


2 勤務間インターバル制度の状況

(1) 勤務間インターバル制度の実態

「ほとんど全員」が44.4%で最も高く、次いで「全員」24.0%、「全体の4分の3程度いる」12.6%の順で続いていた。(表2-5)

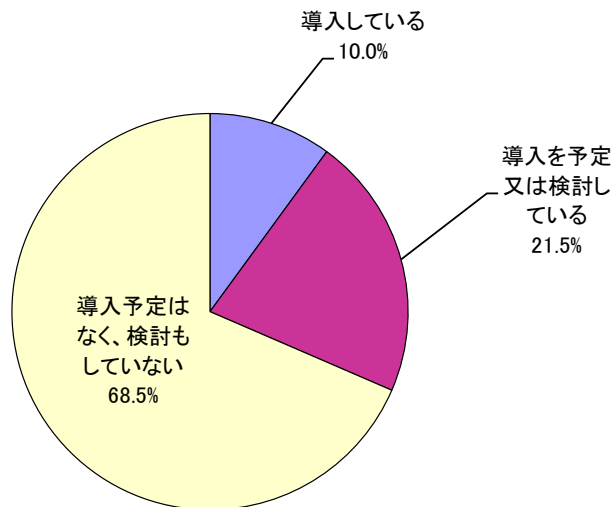
表2-5 図 勤務間インターバル制度の実態



(2) 勤務間インターバル制度の導入

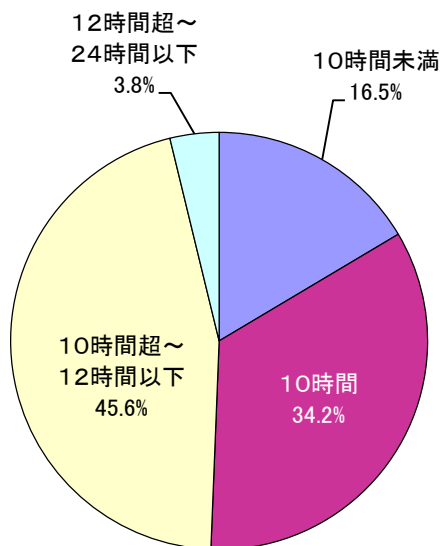
勤務間インターバル制度の導入状況についてみると、「導入予定はなく、検討もしていない」が68.5%で最も高く、「導入を予定又は検討している」21.5%、「導入している」10.0%となっている。(表2-6)

表2-6 図 勤務間インターバル制度の導入



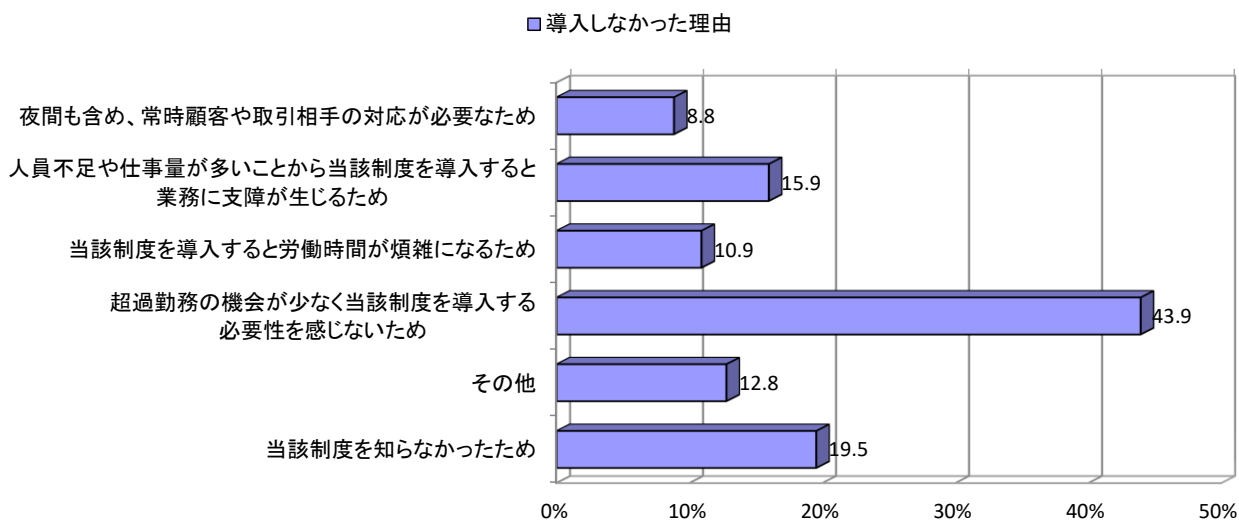
勤務間インターバル制度で空けることとしている終業から始業までの最短時間は、「10時間超～12時間以下」が45.6%で最も高く、「10時間」34.2%、「10時間未満」16.5%となっている。（表2-7）

表2-7 図 勤務間インターバル制度で空けることとしている終業から始業までの最短時間



勤務間インターバル制度を導入していない（しなかった）理由（複数回答）は、「超過勤務の機会が少なく当該制度を導入する必要性を感じないため」が43.9%で最も高く、「当該制度を知らなかったため」19.5%、「人員不足や仕事量が多いことから当該制度を導入すると業務に支障が生じるため」15.9%となっている。（表2-8）

表2-8 図 勤務間インターバル制度を導入していない（しなかった）理由



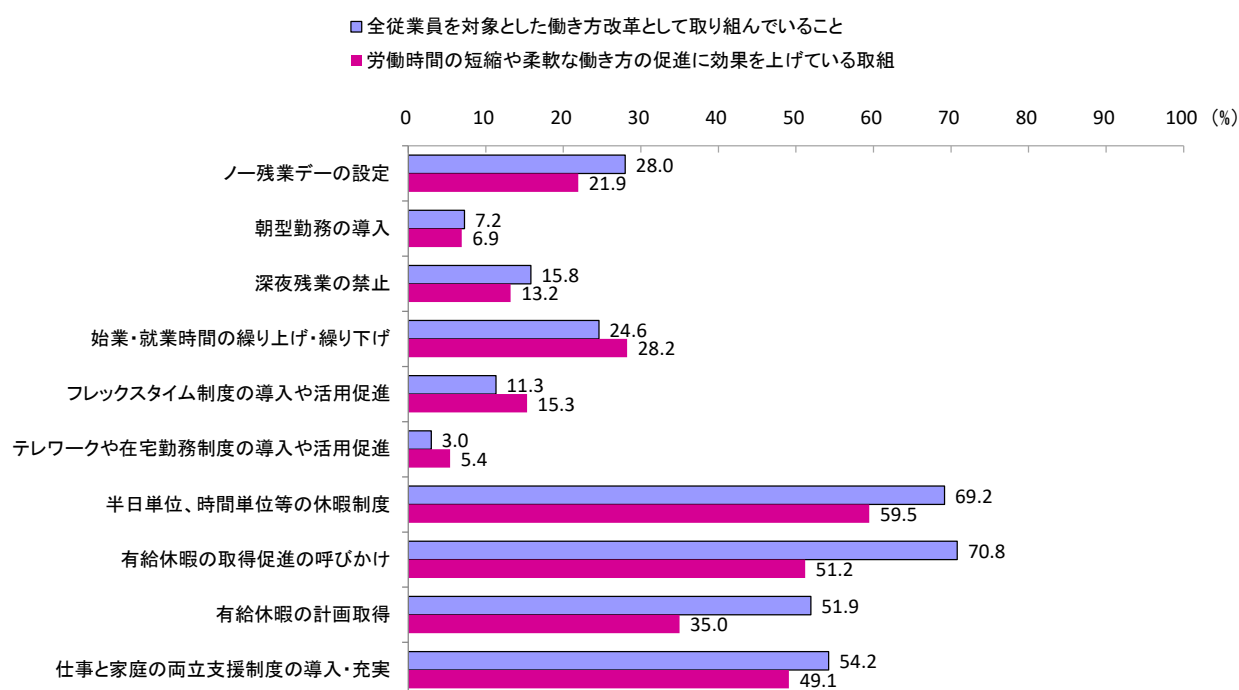
第2章 働き方改革に関する事項

1 働き方改革の取組

全従業員を対象とした働き方改革として取り組んでいることについてみると、「有給休暇の取得促進の呼びかけ」70.8%が最も高く、「半日単位、時間単位等の休暇制度」69.2%、「仕事と家庭の両立支援制度の導入・充実」54.2%、「有給休暇の計画取得」51.9%となっている。

労働時間の短縮や柔軟な働き方の促進に効果を上げている取組についてみると、「半日単位、時間単位等の休暇制度」59.5%が最も高く、「有給休暇の取得促進の呼びかけ」51.2%、「仕事と家庭の両立支援制度の導入・充実」49.1%、「有給休暇の計画取得」35.0%となっている。(表3-1~2)

表3-1~2 働き方改革の取組



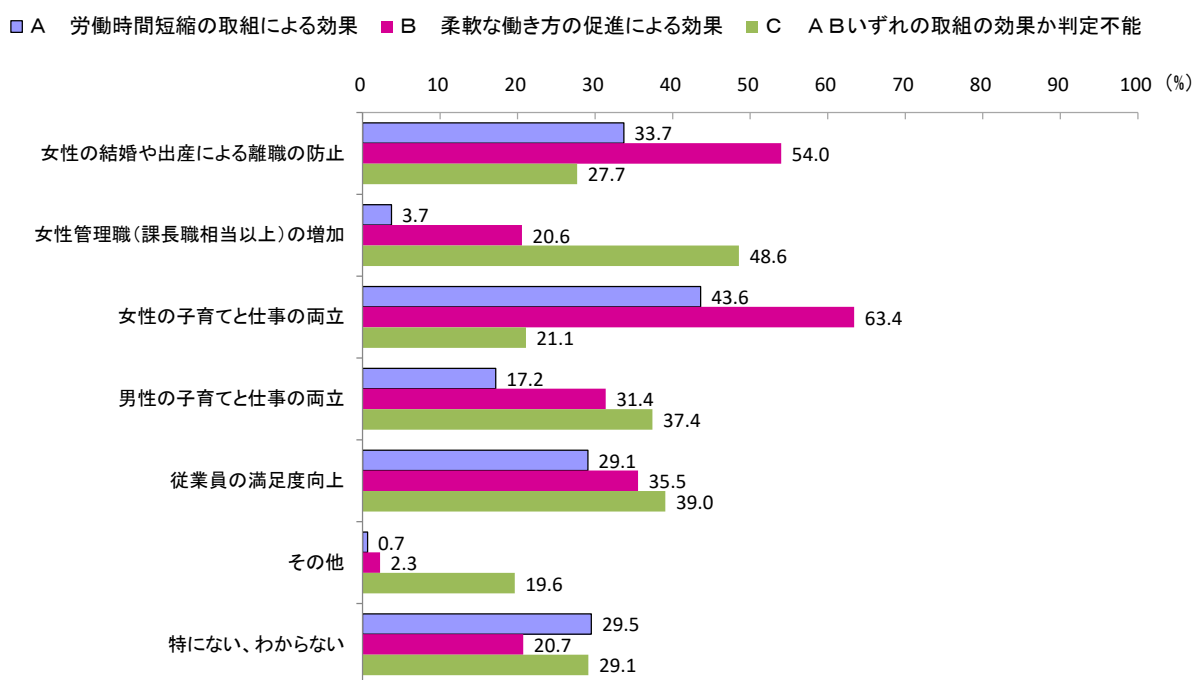
2 近年の働き方改革の取組推進の効果

近年の働き方改革の取組推進がどのような効果を上げているかについてみると、労働時間短縮の取組による効果による効果としては、「女性の子育てと仕事の両立」が43.6%で最も高く、「女性の結婚や出産による離職の防止」33.7%となっている。なお、「特にない、わからない」は29.5%となっている。

柔軟な働き方の促進による効果としては、「女性の子育てと仕事の両立」が63.4%で最も高く、「女性の結婚や出産による離職の防止」54.0%、「従業員の満足度向上」35.5%、「男性の子育てと仕事の両立」31.4%、「特にない、わからない」20.7%、「女性管理職（課長職相当以上）の増加」20.6%と、「その他」を除くも20%を超えている。

なお、いずれの取組の効果か判定不能としては、「女性管理職（課長職相当以上）の増加」が48.6%で最も高く、「従業員の満足度向上」39.0%、「男性の子育てと仕事の両立」37.4%、「特にない、わからない」29.1%となっている。

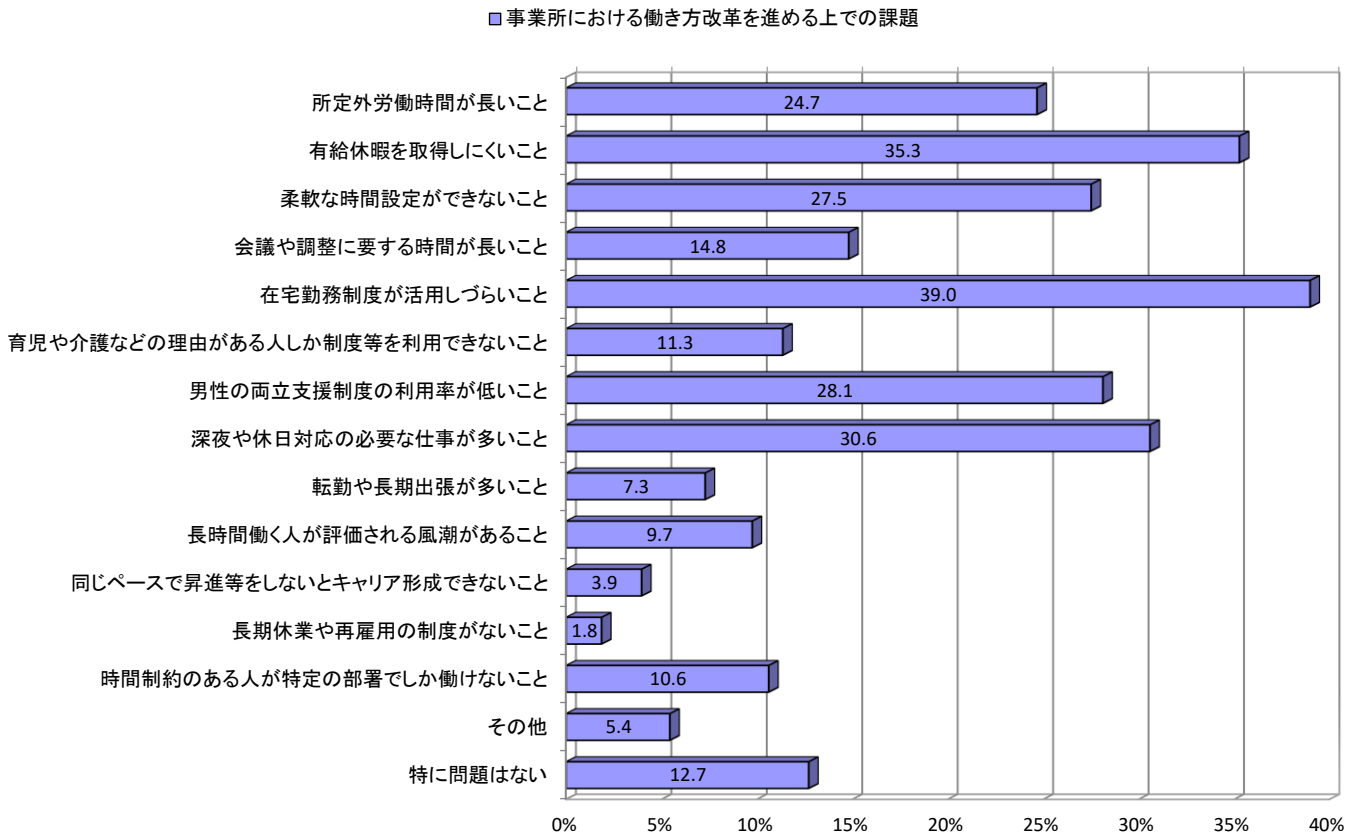
表 3-3~5 図 近年の働き方改革の取組推進の効果



3 事業所における働き方改革を進める上での課題

自事業所における働き方改革を進める上での課題についてみると、「在宅勤務制度が活用しづらいこと」が39.0%で最も高く、「有給休暇を取得しにくいこと」35.3%、「深夜や休日対応の必要な仕事が多いこと」30.6%が30%を超えている。

表 3-6 図 事業所における働き方改革を進める上での課題



第3章 育児休業制度等に関する事項

1 育児休業制度の規定状況

育児休業制度について就業規則等に規定している事業所は97.1%（前回93.6%）であり、産業別にみると、ほとんどの業種で90%を超えているが、「宿泊業，飲食サービス業」が77.8%と他よりも低くなっている。

規模別にみると30～49人で89.2%と90%をわずかに下回ったが、それ以外規模ではいずれも95%を超えている。（表4-1）

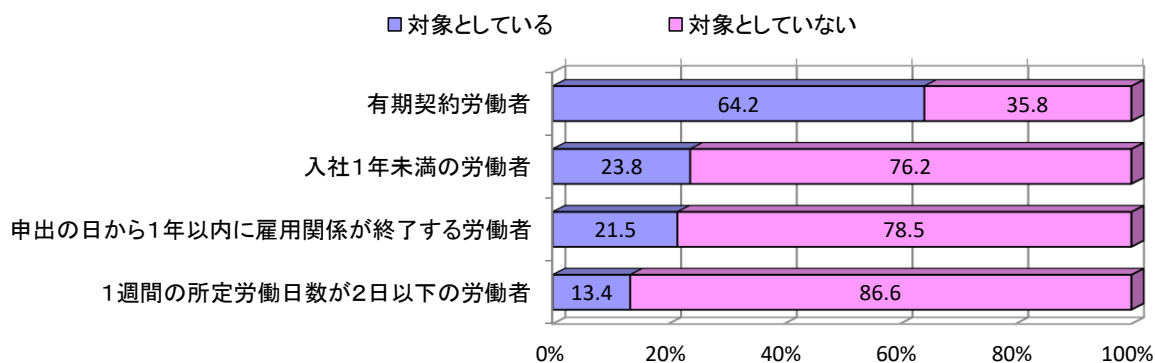
表4-1 図 育児休業制度の規定状況



(1) 育児休業制度の対象となる労働者の範囲

育児・介護休業法で適用除外になっていたり、労使協定で除外できることになっている者について、育児休業制度の対象者としている事業所は、多い順に「有期契約労働者」64.2%（前回 53.9%）、「入社1年未満の労働者」23.8%（同 19.7%）、「申出の日から1年以内に雇用関係が終了する労働者」21.5%（同 19.3%）、「1週間の所定労働日数が2日以下の労働者」13.4%（同 17.4%）となっている。（表 4—2～5）

表 4—2～5 図 育児休業制度の対象者



(2) 育児休業制度の取得可能期間

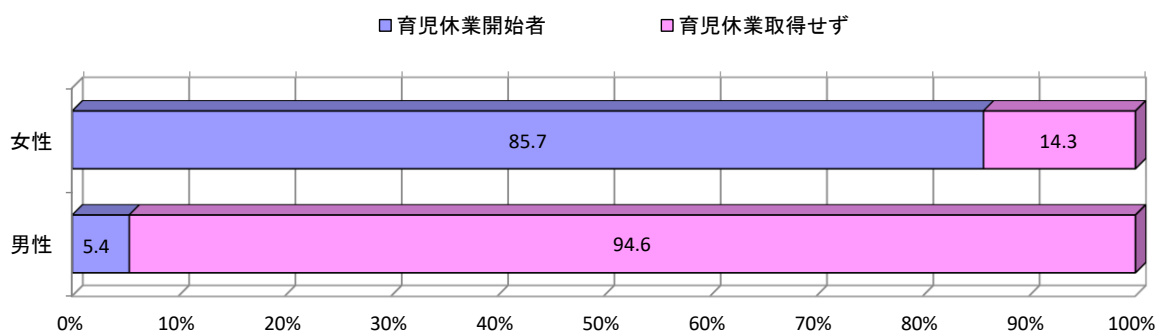
育児休業制度の取得可能期間については、法が定める期間である「子が満1歳未満」とする事業所が 39.1%（前回 57.4%）である。一方、法が定める期間以上を取得可能期間としている事業所は、「子が満1歳6ヶ月未満（法律に定める要件による期間延長を除く）」が 32.3%（同 24.5%）、「子が満3歳未満」が 13.5%（同 12.7%）、「子が満2歳未満」が 12.0%（同 3.9%）、「子が満3歳以上」が 3.1%（同 1.6%）となっている。（表 4—6）

(3) 育児休業制度の取得者の状況

出産者に占める育児休業取得者の割合を性別で見ると、女性の取得者は 85.7%（前回 89.1%）、うち代替要員を採用したのは 22.3%（同 26.3%）である。

男性の取得者は 5.4%（同 1.8%）、うち代替要員を採用したのは 12.2%（同 4.2%）である。（表 4—7）

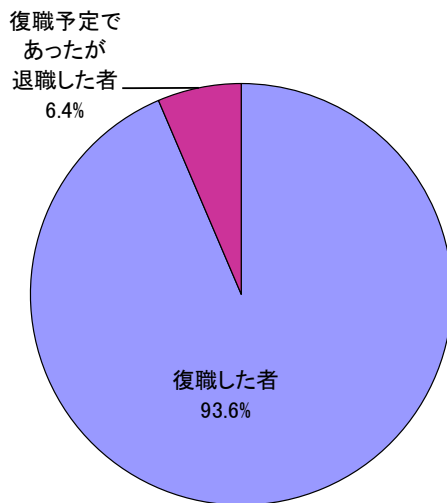
表 4—7 図 育児休業制度の取得者の状況



(4) 育児休業終了後の復職状況

育児休業終了後の復職状況(平成29年4月1日から平成30年3月31日までに復職予定だった者)を性別にみると、女性の復職率は93.6%(前回91.4%)、男性の復職率は97.1%(同95.2%)となっている。(表4-8)

表4-8 図 育児休業終了後の復職状況(女性)

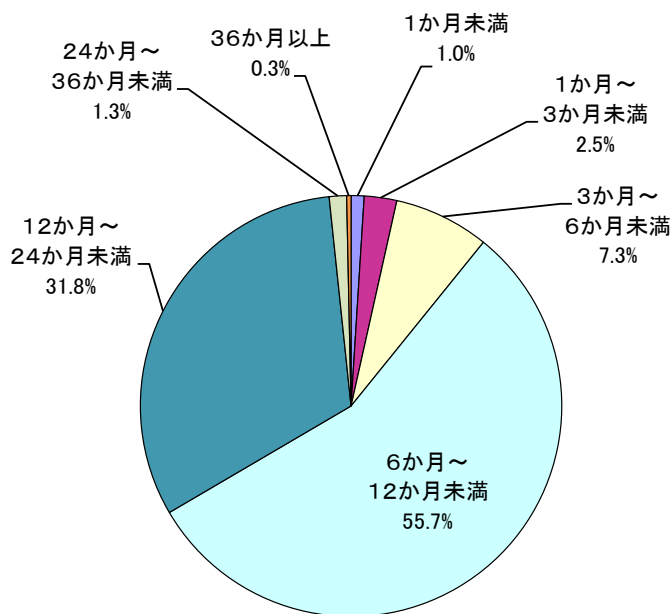


(5) 育児休業制度の取得期間

育児休業制度を利用した女性の取得期間は、「6か月～12か月未満」が最も多く55.7%(前回64.8%)、「12か月～24か月未満」が31.8%(同24.6%)、「3か月～6か月未満」が7.3%(同6.0%)などとなっている。(表4-9)

男性の取得期間は、「1か月未満」が最も多く59.4%(前回56.5%)となっている。(表4-10)

表4-9 図 育児休業制度の取得期間(女性)

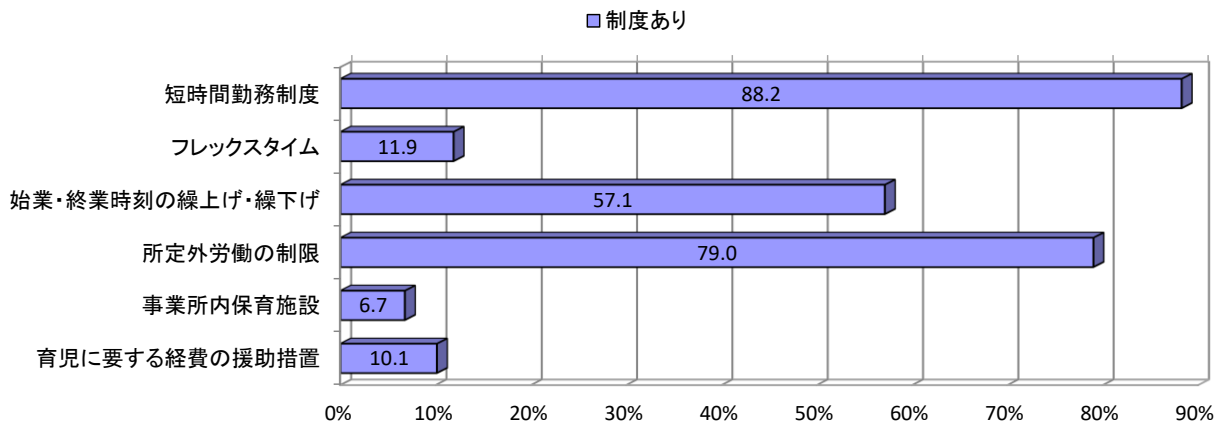


2 育児のための勤務時間短縮等の制度

(1) 勤務時間短縮等の制度の導入状況

育児休業を取得しないで、または育児休業終了後に、勤務しながら育児をする労働者を援助するために実施している各制度について、導入している事業所は91.8%（前回91.2%）である。制度ごとの導入状況（複数回答）をみると、多い順に「短時間勤務制度」が88.2%（同86.7%）、「所定外労働の制限」が79.0%（同78.7%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が57.1%（同50.8%）、「フレックスタイム」が11.9%（同18.8%）、「育児に要する経費の援助措置」が10.1%（同8.3%）、「事業所内保育施設」が6.7%（同6.6%）となっている。（表4-11）

表4-11 図 育児のための勤務時間短縮等の制度の導入状況



(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利用できる子の年齢を制度別にみると、「育児に要する経費の援助措置」は83.7%（前回63.5%）、「事業所内保育施設」は68.8%（同47.4%）、「フレックスタイム」は63.9%（同59.0%）の事業所が「子が3歳以上」まで制度利用可能としている。

また、「短時間勤務制度」の短縮する時間の長さについては、所定労働時間の短縮時間が「1時間未満」が3.0%（同4.4%）、「1時間以上2時間未満」が61.7%（同54.8%）、「2時間以上4時間未満」が27.6%（同29.9%）、「4時間以上」が7.6%（同10.8%）となっている。（表4-12~17）

表 4-12~17 図 各制度の利用可能期間

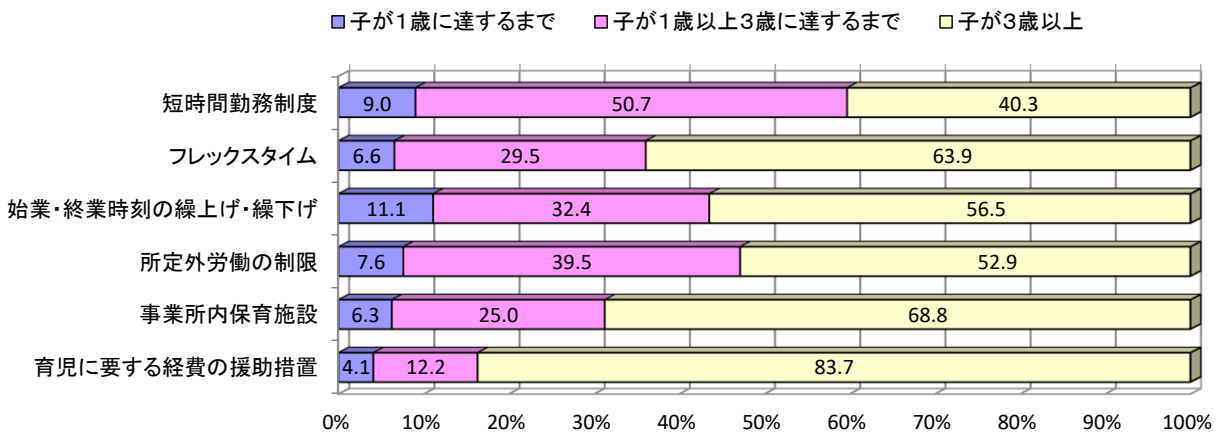
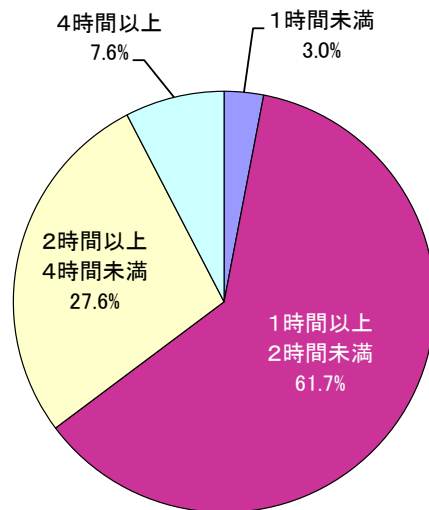


表 4-12 図 短時間勤務制度 短縮時間



第4章 子の看護休暇に関する事項

1 子の看護休暇制度の規定状況

子の看護休暇について就業規則等に規定している事業所は85.3%（前回80.4%）であり、このうち有給または一部有給としている事業所は40.7%（同35.9%）である。

産業別にみると、「不動産業、物品賃貸業」が100.0%（前回100.0%）、「教育、学習支援業」が96.0%（同81.3%）、「医療、福祉」93.8%（同90.2%）、「生活関連サービス業、娯楽業」92.9%（前回「サービス業」73.4%）と高くなっている。

規模別にみると、50人以上の規模で80%を超えている。（表5-1～2）

表5-1 図 子の看護休暇制度の規定状況

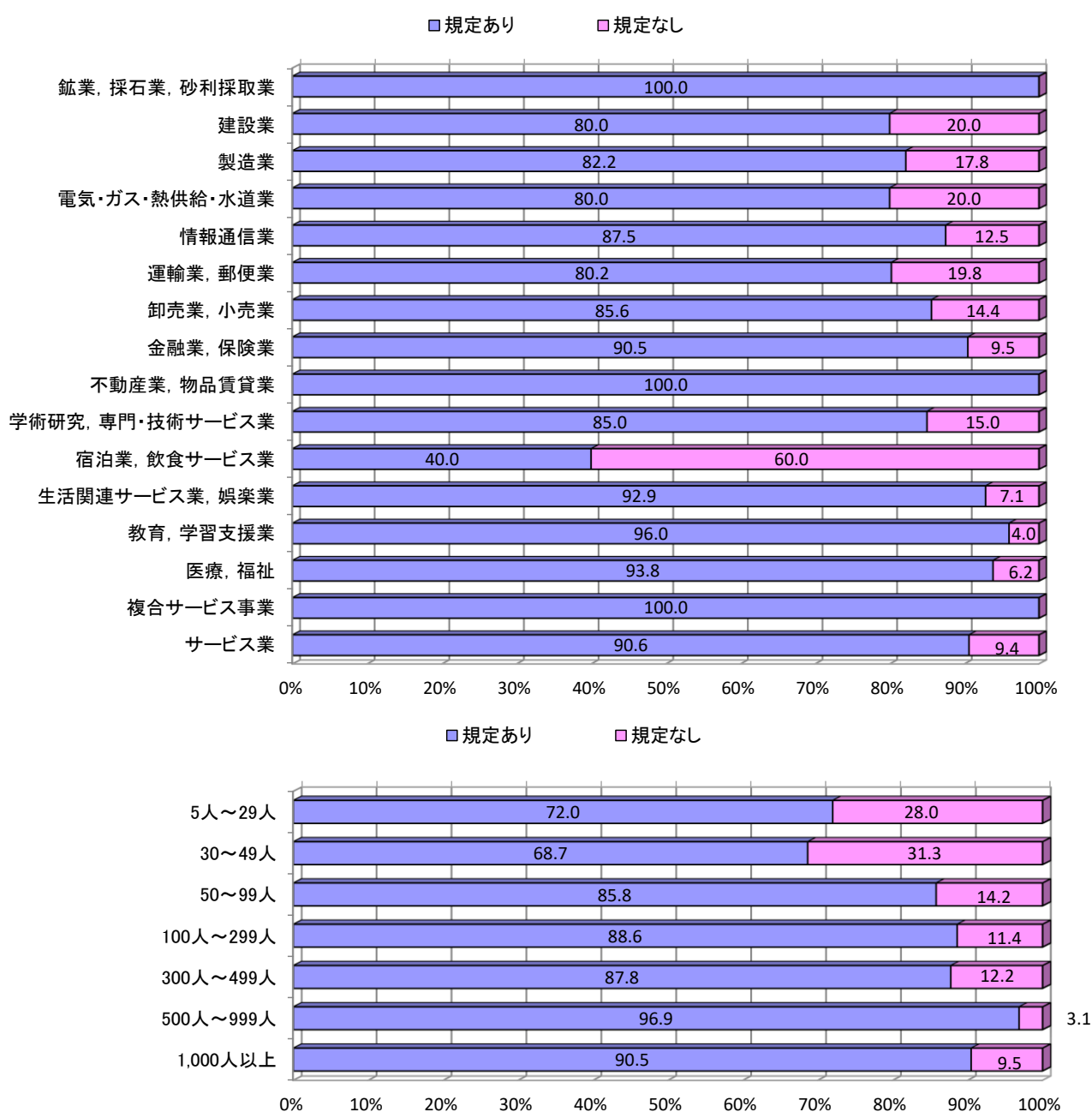
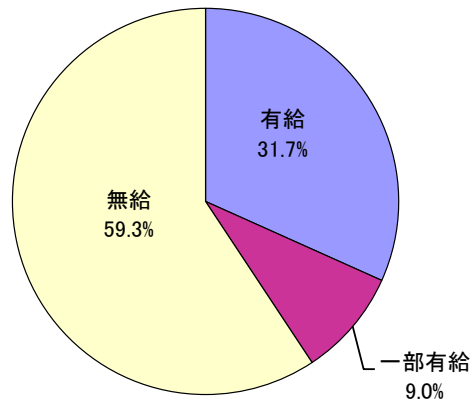


表 5-2 図 子の看護休暇制度の有給の状況



(1) 子の看護休暇制度の対象となる労働者の範囲

「入社6か月未満の労働者」を子の看護休暇制度の対象としている事業所は 30.2%、「1週間の所定労働日数が2日以下の労働者」を子の看護休暇制度の対象としている事業所は 16.4%となっている。(表 5-3~4)

(2) 子の看護休暇制度の内容

看護休暇制度の取得可能期間は、「子が小学校就学の始期に達するまで」とする事業所が 76.6% (前回 85.1%)、「子が小学校卒業以降も対象」とする事業所が 11.3% (同 5.6%) である。また、取得可能単位は「時間単位では取得できないが半日単位では可」が 50.9% である。(表 5-5~6)

表 5-5 図 子の看護休暇制度の期間の制限

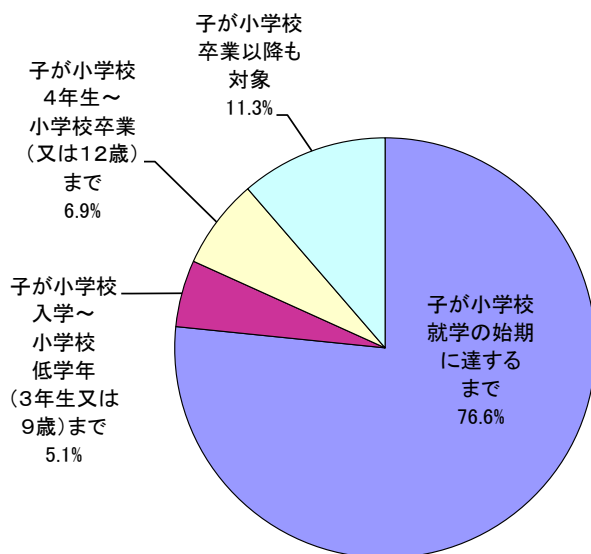
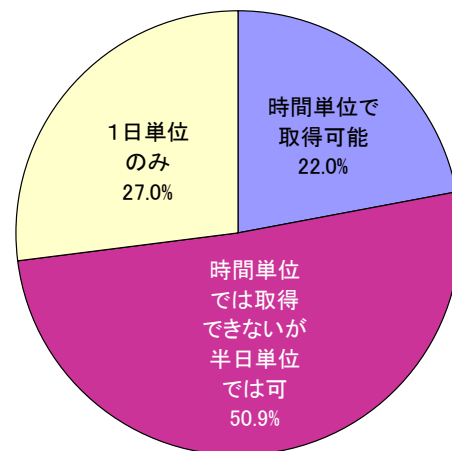


表 5-6 図 子の看護休暇の取得可能単位



看護休暇取得の制限については、「同一の労働者につき」取得可能とする事業所が 18.7% (同 23.1%)、「同一の子につき」取得可能とする事業所が 60.0% (同 58.2%) となっている。また、取得日数は「5日」が 71.9% (同 75.6%) と最も多い。(表 5-7~8)

表 5-7 図 子の看護休暇取得の制限

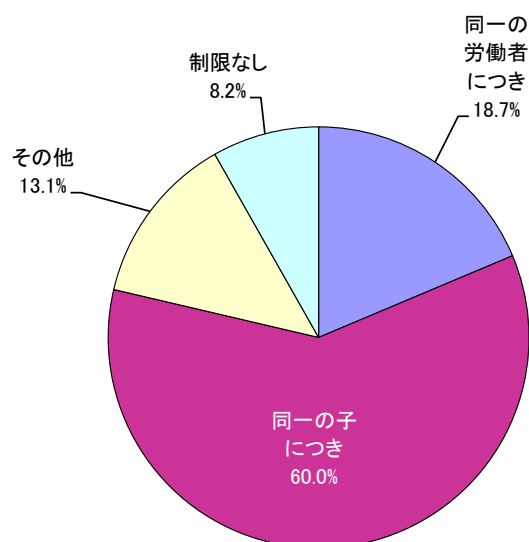
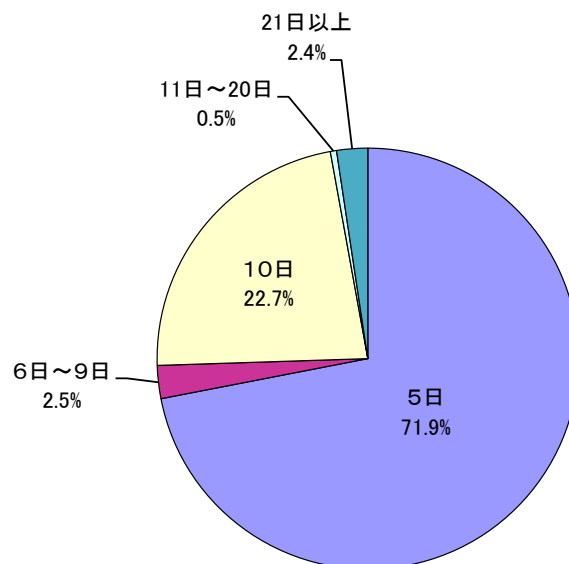


表 5-8 図 子の看護休暇取得日数の制限



(3) 子の看護休暇制度の取得状況

看護休暇制度の取得状況をみると、就学前の子を持つ女性労働者のうち、看護休暇を取得したのは 25.9% (前回 21.6%)、就学前の子を持つ男性労働者のうち、看護休暇を取得したのは 4.8% (前回 1.9%) である。

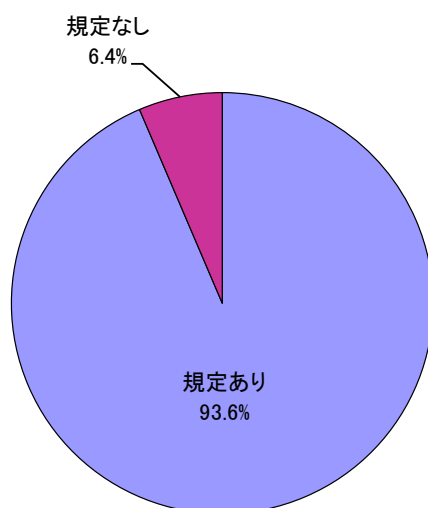
子の看護休暇利用日数は、女性で「3日以下」が 48.7% (前回 53.7%)、「4日~6日」が 40.6% (同 33.5%) などとなっており、男性では「3日以下」が 63.3% (同 69.1%)、「4日~6日」が 31.9% (同 11.7%) などとなっている。(表 5-9~12)

第5章 介護休業制度等に関する事項

1 介護休業制度の規定状況

介護休業制度について就業規則等に規定している事業所は、93.6%（前回 88.7%）である。
（表 6-1）

表 6-1 図 介護休業制度の規定状況

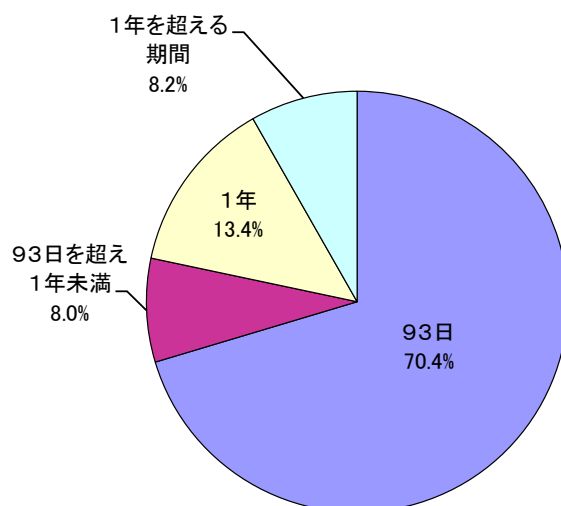


2 介護休業制度の内容

（1）介護休業の付与期間

介護休業の付与期間は、「93日」の事業所が70.4%（前回 75.9%）、「93日を超え1年未満」が8.0%（同 6.7%）、「1年」が13.4%（同 13.4%）、「1年を超える期間」が8.2%（同 4.1%）となっている。（表 6-2）

表 6-2 図 介護休業の付与期間



(2) 介護休業の取得可能回数

介護休業の取得可能回数は、「対象家族一人につき3回以上」の事業所が44.8%と最も多く、「対象家族一人につき常時介護を必要とする状態ごとに3回以上」が14.6%などとなっている。「制限なし」とする事業所は10.2%（同13.2%）である。（表6-3）

(3) 介護休業の対象となる労働者の範囲

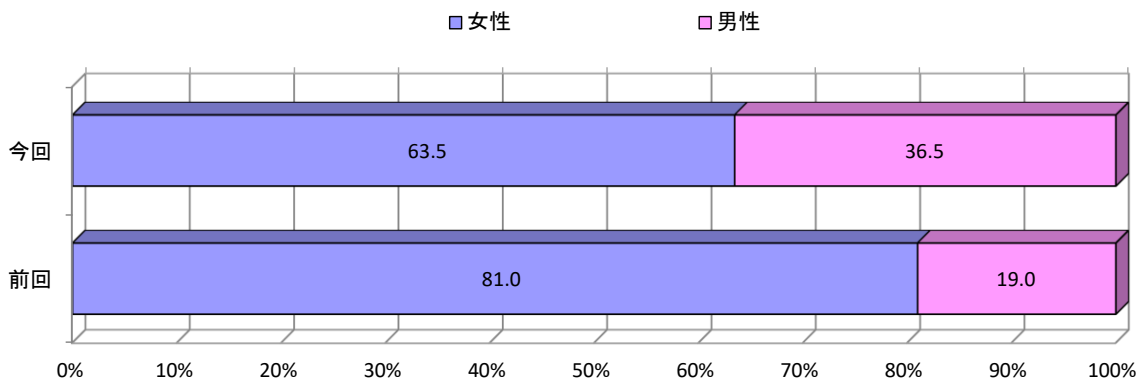
育児・介護休業法の適用除外になっていたり、労使協定で除外できることとなっている者について、介護休業の対象としている事業所は、「有期契約労働者」が62.4%（前回50.4%）、「入社1年未満の労働者」が18.8%（同14.3%）、「申出の日から93日以内に雇用関係が終了する労働者」が13.3%（同10.2%）である。（表6-4～6）

3 介護休業の取得状況

(1) 介護休業取得者

平成29年4月1日から平成30年3月31日までの間に介護休業を開始した者のいた事業所は8.0%（前回4.0%）である。また介護休業取得者の男女比は女性63.5%（同81.0%）、男性36.5%（同19.0%）となっている。（表6-7～8）

表6-8 図 介護休業取得者の男女比



(2) 介護休業終了後の復職状況

介護休業終了後、平成29年4月1日から平成30年3月31日までの間に復職予定だった者のうち、復職した者の割合は94.0%（前回92.0%）となっており、女性が100.0%（前回95.0%）、男性84.2%（同80.0%）となっている。（表6-9）

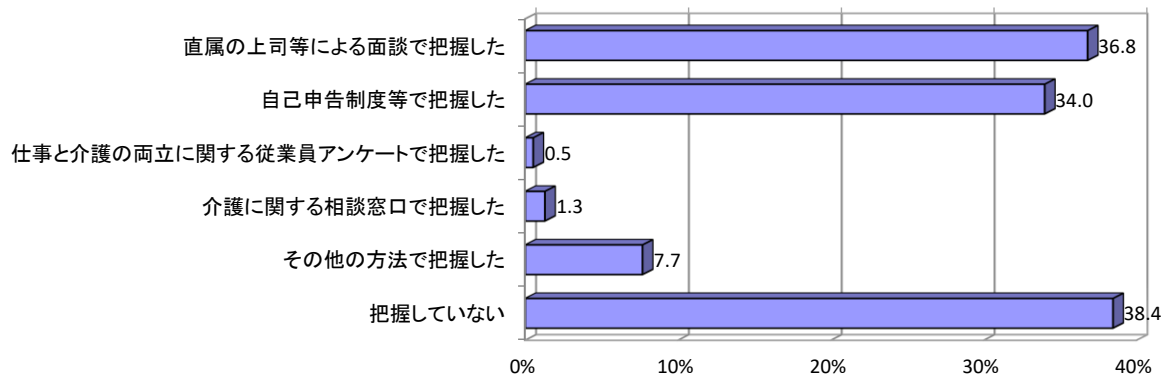
(3) 介護休業利用期間

介護休業取得者の取得期間をみると、「1か月～3か月未満」が39.5%（同25.0%）、「1週間未満」が23.3%（同20.8%）、「3か月～1年未満」が20.9%（前回41.7%）となっている。（表6-10）

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の把握についてみると、「把握していない」は38.4%で残る61.6%の事業所は何らかの形で介護の問題を抱えている従業員を把握している。具体的な方法としては、「直属の上司等による面談で把握した」が36.8%で最も高く、「自己申告制度等で把握した」34.0%、「その他の方法で把握した」7.7%となっている。（表6-11）

表6-11 図 介護の問題を抱えている従業員の把握

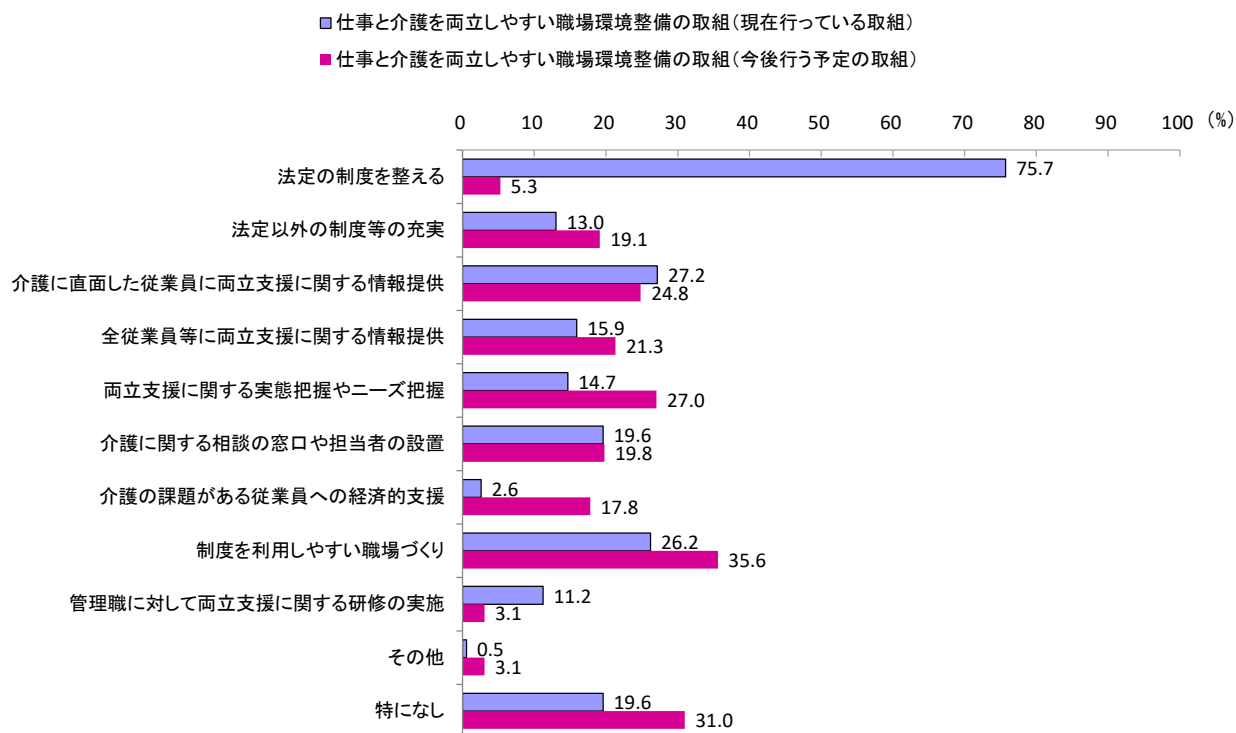


5 仕事と介護を両立しやすい職業環境整備の取組

仕事と介護を両立しやすい職業環境整備の取組について、現在行っている取組をみると、「法定の制度を整える」が75.7%で最も高く、「介護に直面した従業員に両立支援に関する情報提供」27.2%、「制度を利用しやすい職場づくり」26.2%となっている。（表6-12）

今後行う予定の取組みをみると、「制度を利用しやすい職場づくり」が35.6%で最も高く、次いで「特になし」31.0%、「両立支援に関する実態把握やニーズ把握」27.0%、「介護に直面した従業員に両立支援に関する情報提供」24.8%となっている。（表6-13）

表6-12～13 図 仕事と介護を両立しやすい職業環境整備の取組

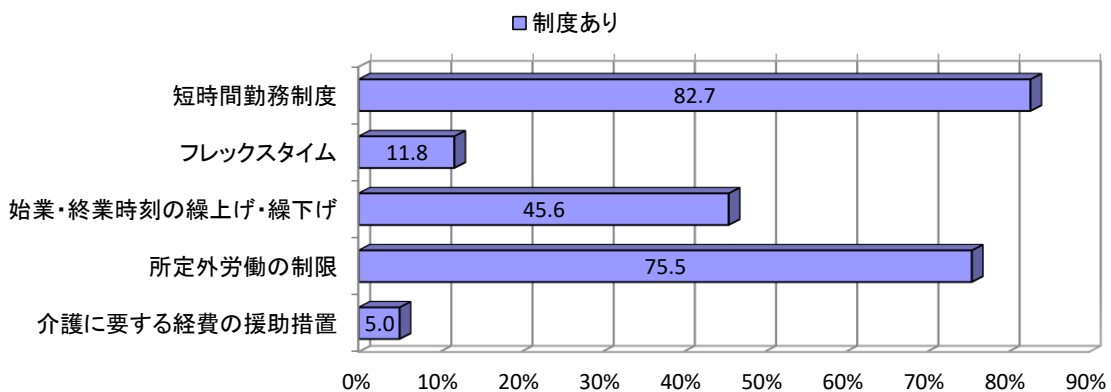


6 介護のための勤務時間短縮等の制度

(1) 勤務時間短縮等の措置の導入状況

介護休業を取得しないで、または介護休業終了後に勤務しながら介護をする労働者を援助するために実施している各措置について、導入している事業所は95.1%（前回89.1%）である。各措置の導入状況（複数回答）をみると、多い順に「短時間勤務制度」が82.7%（同82.0%）、「所定外労働の制限」が75.5%（同71.2%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が45.6%（同43.3%）、「フレックスタイム」が11.8%（同14.5%）、「介護に要する経費の援助措置」が5.0%（同4.5%）となっている。（表6-14）

表6-14 図 介護のための勤務時間短縮等の制度の導入状況

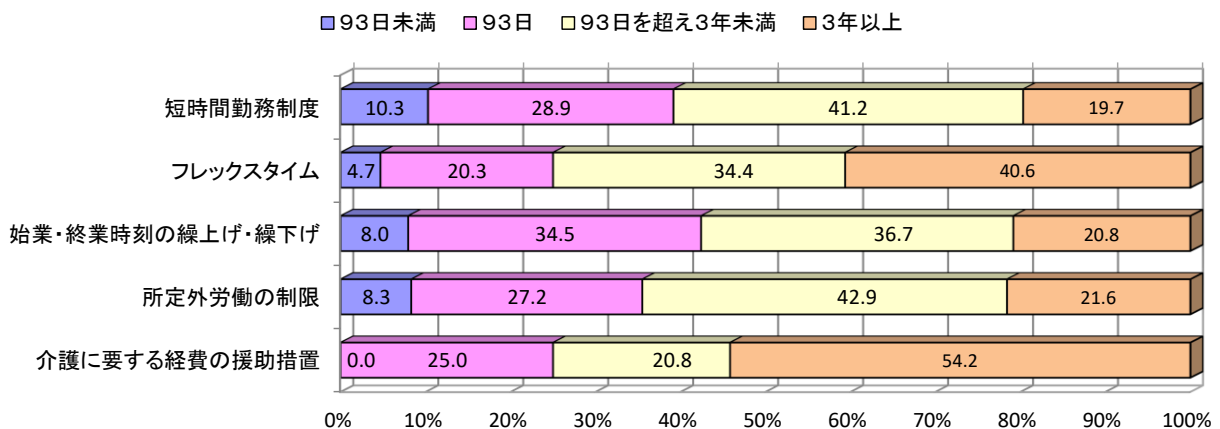


各制度の最長期間は、短時間勤務制度で「93日を超え3年未満」が41.2%で最も高く、「フレックスタイム」で「3年以上」が40.6%で最も高くなっている。

「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」で「93日を超え3年未満」が36.7%で最も高く、「所定外労働の制限」でも「93日を超え3年未満」が42.9%で最も高くなっている。

「介護に要する経費の援助措置」では「3年以上」が54.2%で最も高くなっている。（表6-15～19）

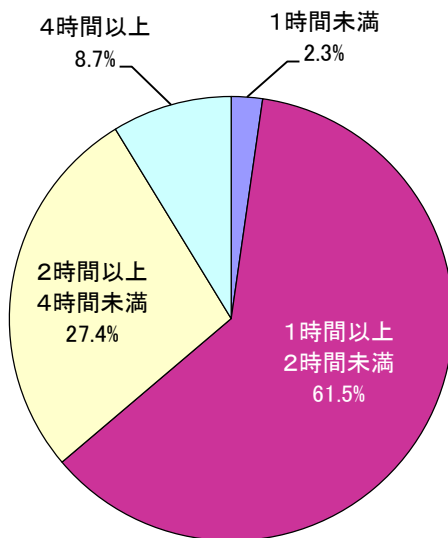
表6-15～19 図 介護のための勤務時間短縮等の制度の導入状況



(2) 勤務時間短縮の措置の内容

短時間勤務制度を実施している事業所について、1日に短縮する時間の長さは、「1日1時間以上2時間未満」が61.5%（前回56.2%）、「1日2時間以上4時間未満」が27.4%（同26.9%）などとなっている。（表6-15）

表6-15 図 介護のための勤務時間短縮の措置の内容

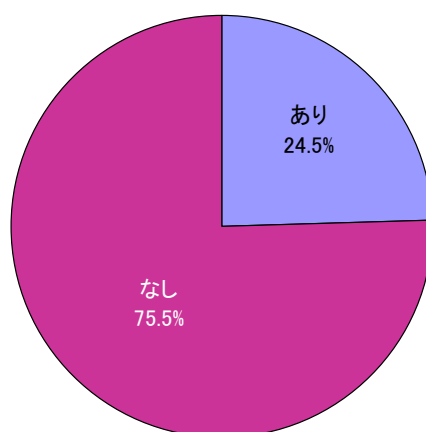


第6章 短時間正社員に関する事項

1 短時間正社員制度の有無

短時間正社員制度が「あり」の事業所は24.5%となっている。(表7-1)

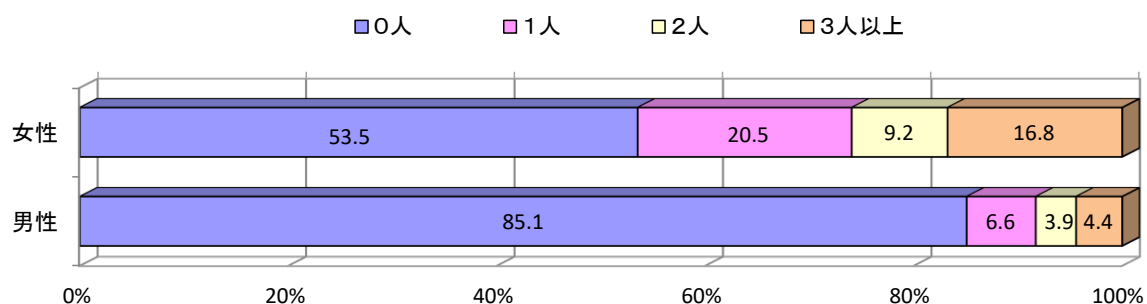
表7-1 図 短時間正社員制度の有無



2 短時間正社員制度の利用者数

短時間正社員制度の利用者数については、女性は「0人」が53.5%で最も高く、「1人」が20.5%、「3人以上」が16.8%となっている。一方、男性は「0人」が85.1%で最も高く、「1人」が6.6%となっている。(表7-2)

表7-2 図 短時間正社員制度の利用者数



第7章 女性の活躍の推進状況に関する事項

1 女性労働者の配置・昇進

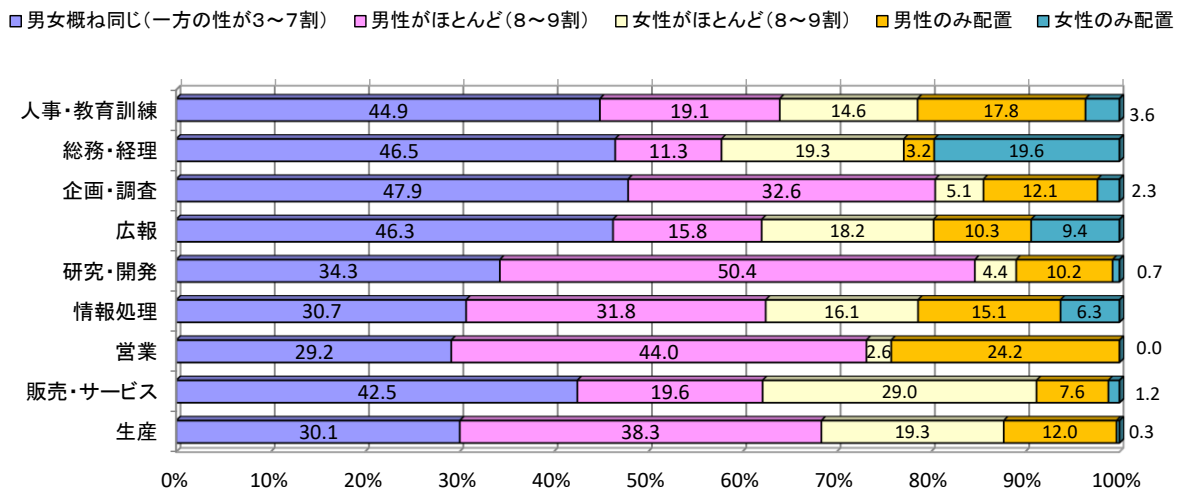
(1) 部門別の配置状況

部門別の配置状況について、男女とも配置している割合の高い部門は、「販売・サービス」が91.1%（前回91.7%）、「研究・開発」が89.1（同84.3%）、「生産」が87.7%（同87.5%）、「企画・調査」が85.6%（同84.5%）、「広報」が80.3%（同86.4%）などとなっている。

「女性のみ配置」が多いのは「総務・経理」が19.6%（同12.5%）、「広報」が9.4%（同4.1%）などである。

また、男性のみ配置が多いのは「営業」が24.2%（同20.6%）、「人事・教育訓練」が17.8%（同11.5%）などとなっている。（表8-2～10）

表8-2～10 図 男女労働者の配置状況

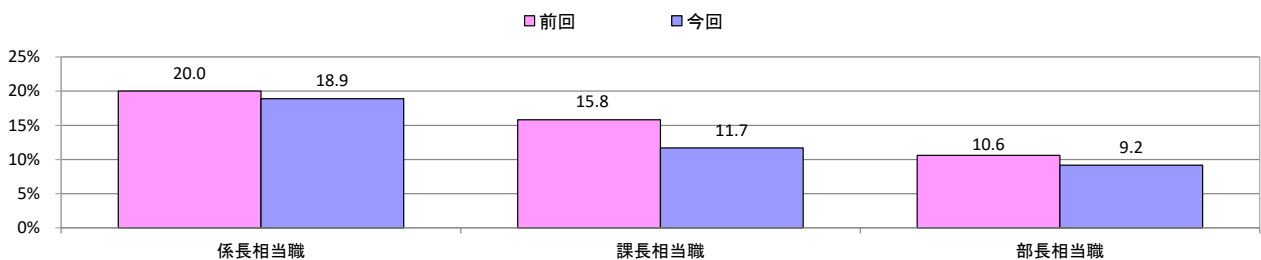


2 女性の管理職

(1) 女性の管理職登用状況

女性管理職を有する事業所で、男女全体の係長相当職以上の管理職に占める女性の割合は14.5%（前回17.5%）となっている。役職別では、係長相当職が18.9%（同22.0%）、課長相当職が11.7%（同15.8%）、部長相当職が9.2%（同10.6%）となっている。（表8-11）

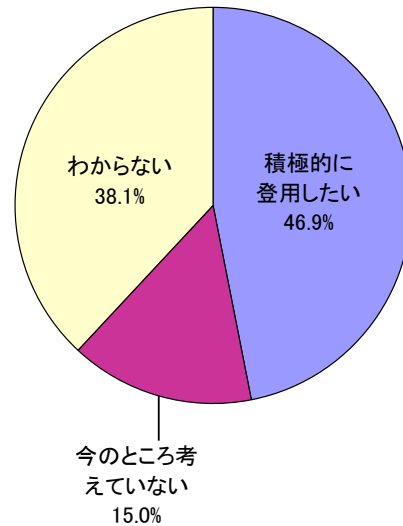
表8-11 図 管理職の状況（女性の割合）



(2) 今後の女性の管理職登用への取組方針

今後の女性の管理職登用への取組方針については、「積極的に登用したい」が46.9%で最も高く、「わからない」38.1%、「今のところ考えていない」15.0%となっている。(表8-12)

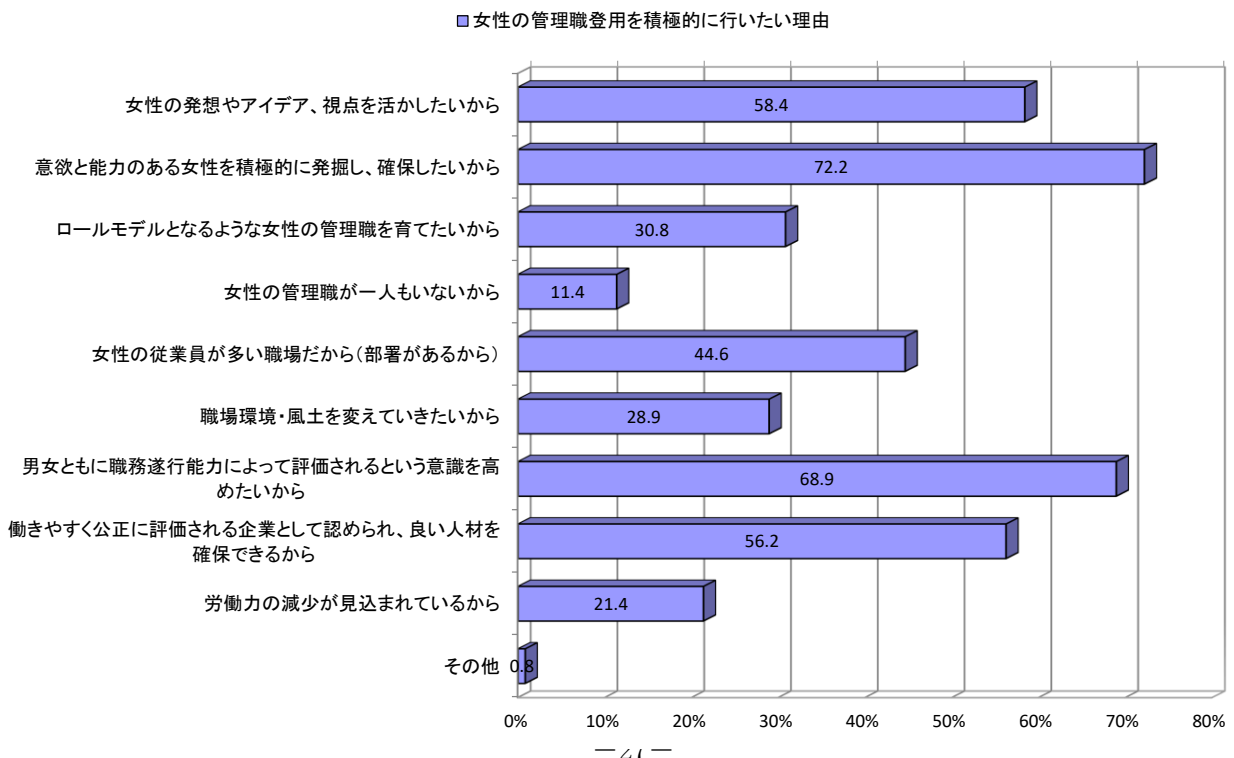
表8-12 図 今後の女性の管理職登用への取組方針



(3) 女性の管理職登用を積極的に行いたい理由

女性の管理職登用を積極的に行いたい理由をみると、「意欲と能力のある女性を積極的に発掘し、確保したいから」が72.2%で最も高く、「男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識を高めたいから」68.9%、「女性の発想やアイデア、視点を活かしたいから」58.4%、「働きやすく公正に評価される企業として認められ、良い人材を確保できるから」56.2%などとなっている。(表8-13)

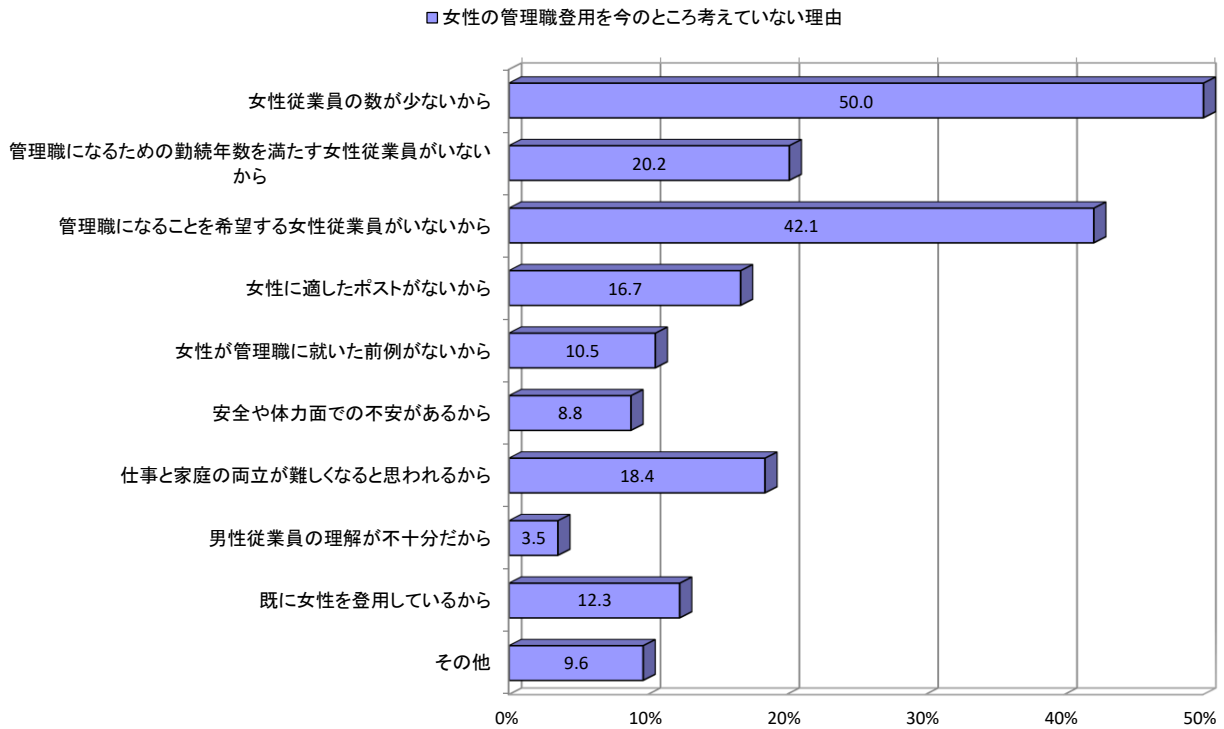
表8-13 図 女性の管理職登用を積極的に行いたい理由



(4) 女性の管理職登用を今のところ考えていない理由

女性の管理職登用を今のところ考えていない理由をみると、「女性従業員の数が少ないから」50.0%が最も高く、「管理職になることを希望する女性従業員がいないから」42.1%、「管理職になるための勤続年数を満たす女性従業員がいないから」20.2%などとなっている。(表8-14)

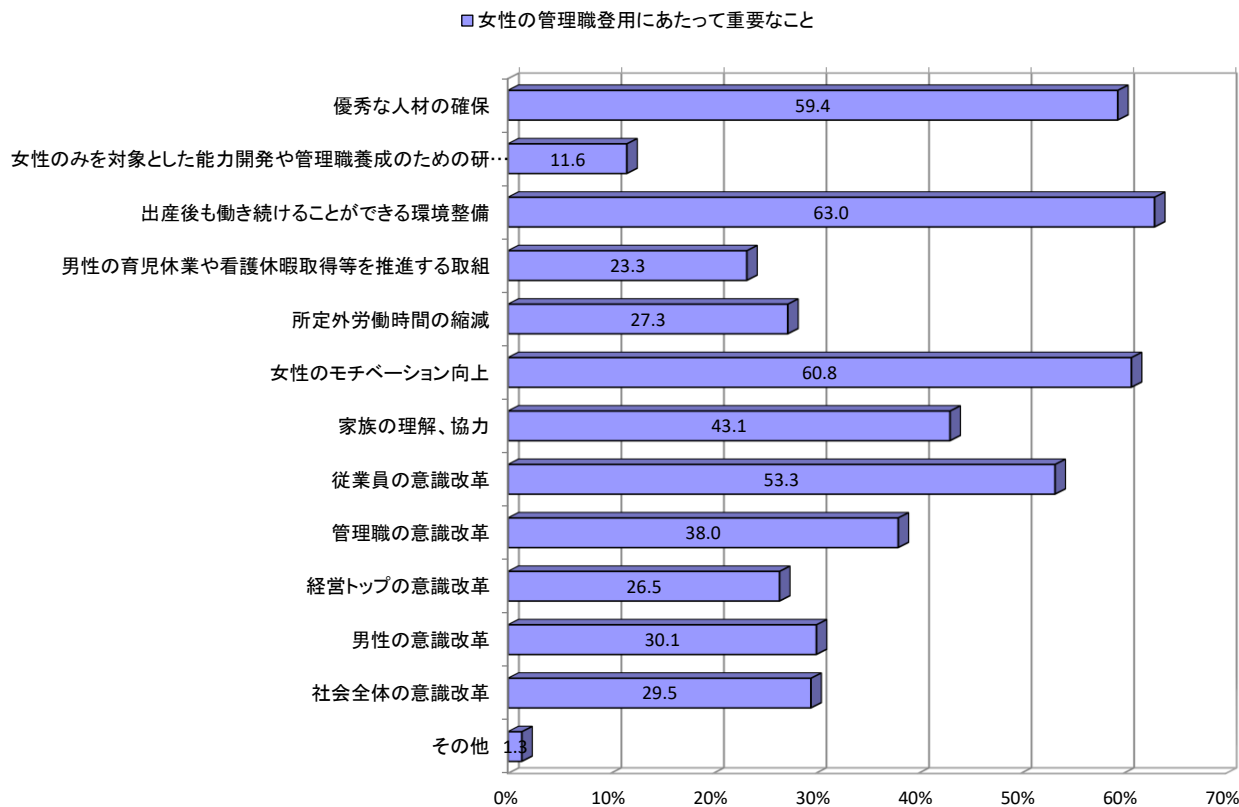
表8-14 図 女性の管理職登用を今のところ考えていない理由



(5) 女性の管理職登用にあって重要なこと

女性の管理職登用にあって重要なことをみると、「出産後も働き続けることができる環境整備」が63.0%で最も高く、「女性のモチベーション向上」60.8%、「優秀な人材の確保」59.4%、「従業員の意識改革」53.3%などとなっている。(表8-15)

表8-15 図 女性の管理職登用にあって重要なこと

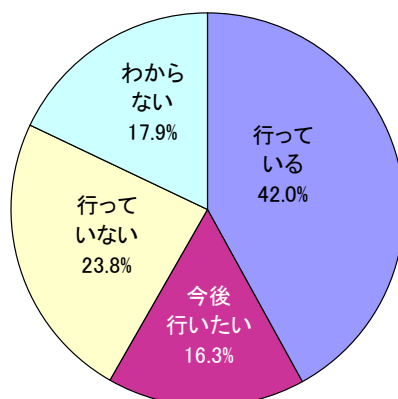


3 女性の活躍推進への取組

(1) 女性の活躍推進への取組方針

女性の活躍推進への取組方針をみると、「行っている」が42.0%で最も高く、「行っていない」23.8%、「わからない」17.9%、「今後行いたい」16.3%となっている。(表8-16)

表8-16 図 女性の活躍推進への取組方針



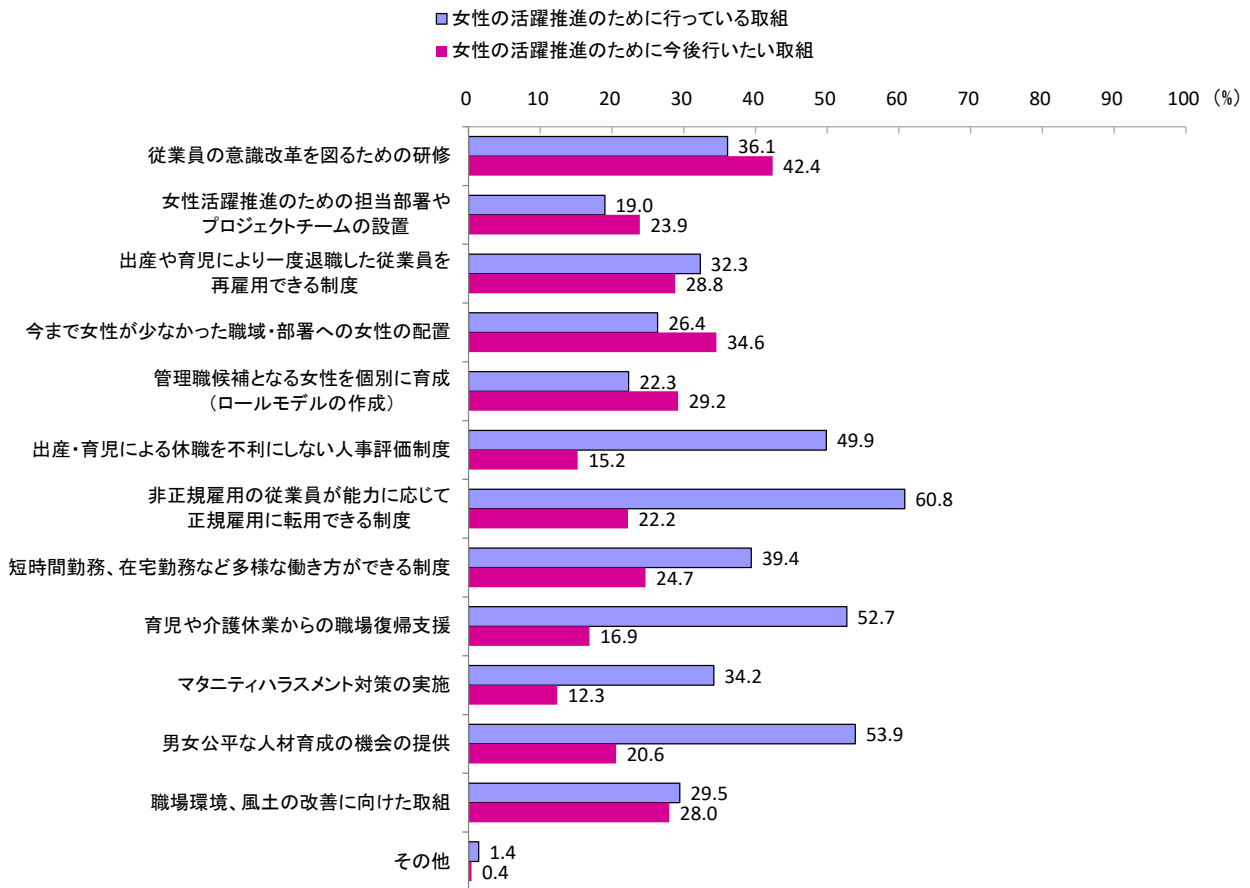
(2) 女性の活躍推進のために行っている取組と今後行いたい取組

女性の活躍推進のために行っている取組をみると、「非正規雇用の従業員が能力に応じて正規雇用に転用できる制度」が60.8%で最も高く、「男女公平な人材育成の機会の提供」53.9%、「育児や介護休業からの職場復帰支援」52.7%、「出産・育児による休職を不利にしない人事評価制度」49.9%などとなっている。(表8-17)

一方、女性の活躍推進のため今後行いたい取組をみると、「従業員の意識改革を図るための研修」が42.4%で最も高く、「今まで女性が少なかった職域・部署への女性の配置」34.6%、「管理職候補となる女性を個別に育成(ロールモデルの作成)」29.2%、「出産や育児により一度退職した従業員を再雇用できる制度」28.8%、「職場環境、風土の改善に向けた取組」28.0%などとなっている。

(表8-18)

表8-17~18 図 女性の活躍推進のために行っている取組と今後行いたい取組



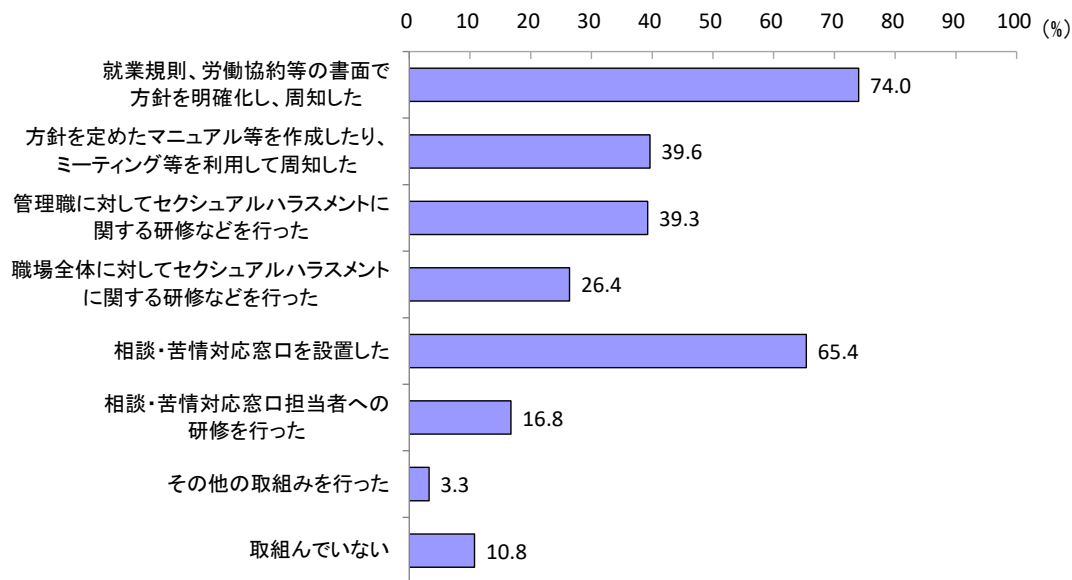
(3) 女性の活躍推進への取組を行っていない理由

女性の活躍推進への取組を行っていない理由をみると、「既に女性が活躍できているから」が44.0%で最も高く、「取り組める職場環境・風土ではないから」40.0%、「女性の従業員がいないから」32.0%、「何から取り組めばよいかわからないから」8.0%、「その他」4.0%となっている。(表8-19)

4 セクシュアルハラスメントの防止対策（前回より内容変更）

セクシュアルハラスメントの防止対策についてみると、「取組んでいない」は10.8%で、残る89.2%が何らかの取り組みを行っている。具体的な取り組みとしては、「就業規則、労働協約等の書面で方針を明確化し、周知した」が74.0%で最も高く、「相談・苦情対応窓口を設置した」65.4%などとなっている。（表8-20）

表8-20 図 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止対策



5 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止対策

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止対策についてみると、「取組んでいない」は18.5%で、残る81.5%が何らかの取り組みを行っている。具体的な取り組みとしては、「就業規則、労働協約等の書面で方針を明確化し、周知した」が59.8%で最も高く、「相談・苦情対応窓口を設置した」55.1%、「管理職に対して制度の利用やハラスメントに関する研修などを行った」31.4%などとなっている。（表8-21）

表8-21 図 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止対策

