

III 調查結果

Ⅲ 調 査 結 果

1. 労働者の男女別構成

労働者の男女別構成を示したのが第1表である。これによると、回答事業所の常用労働者総数は64,228人で、そのうち男性が40,223人(62.6%)、女性が24,005人(37.4%)となっている。

〔統計表 第2表〕

第1表

	労働者数(人)			割合(%)		
	小計	男	女	小計	男	女
計	64,228	40,223	24,005	100.0%	62.6%	37.4%
5～29人	8,796	5,342	3,454	100.0%	60.7%	39.3%
30～99人	16,841	11,347	5,494	100.0%	67.4%	32.6%
100～299人	16,949	10,556	6,393	100.0%	62.3%	37.7%
300人～	21,642	12,978	8,664	100.0%	60.0%	40.0%
C 鉱業,採石業,砂利採取業	139	121	18	100.0%	87.1%	12.9%
D 建設業	3,561	3,138	423	100.0%	88.1%	11.9%
E 製造業	17,899	13,257	4,642	100.0%	74.1%	25.9%
F 電気・ガス・熱供給・水道業	1,509	1,386	123	100.0%	91.8%	8.2%
G 情報通信業	2,667	1,969	698	100.0%	73.8%	26.2%
H 運輸業,郵便業	4,242	3,804	438	100.0%	89.7%	10.3%
I 卸売業,小売業	2,538	1,439	1,099	100.0%	56.7%	43.3%
J 金融業,保険業	3,873	1,781	2,092	100.0%	46.0%	54.0%
K 不動産業,物品賃貸業	298	176	122	100.0%	59.1%	40.9%
L 学術研究,専門・技術サービス業	1,668	1,335	333	100.0%	80.0%	20.0%
M 宿泊業,飲食サービス業	1,226	646	580	100.0%	52.7%	47.3%
N 生活関連サービス業,娯楽業	766	376	390	100.0%	49.1%	50.9%
O 教育,学習支援業	2,240	1,423	817	100.0%	63.5%	36.5%
P 医療,福祉	13,866	3,979	9,887	100.0%	28.7%	71.3%
Q 複合サービス事業	1,881	1,157	724	100.0%	61.5%	38.5%
R サービス業(他に分類されないもの)	5,855	4,236	1,619	100.0%	72.3%	27.7%

2. 労働組合の有無

労働組合の有無を示したのが第2表である。

労働組合がある事業所は27.6%で、平成26年度労務管理実態調査時(以下「前回調査時」という。)に比べ1.2ポイント低下した。規模別に見ると、労働組合がある割合は事業所規模が大きくなるにつれ高くなっている。

〔統計表 第3表〕

第2表

(%)

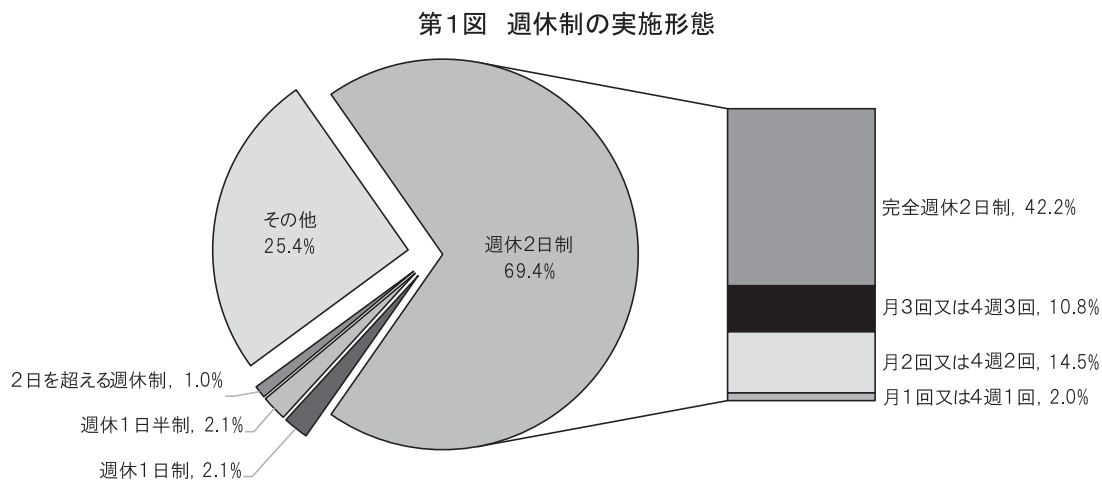
	H29年度	H26年度	H23年度	H20年度	H17年度
労働組合がある	27.6	28.8	31.7	35.3	37.1
労働組合がない	72.4	71.2	68.3	64.7	62.9

3. 休日・休暇制度

(1) 週休制の実施形態

週休制について、その形態別の事業所割合を示したのが第1図である。

〔統計表 第4表〕

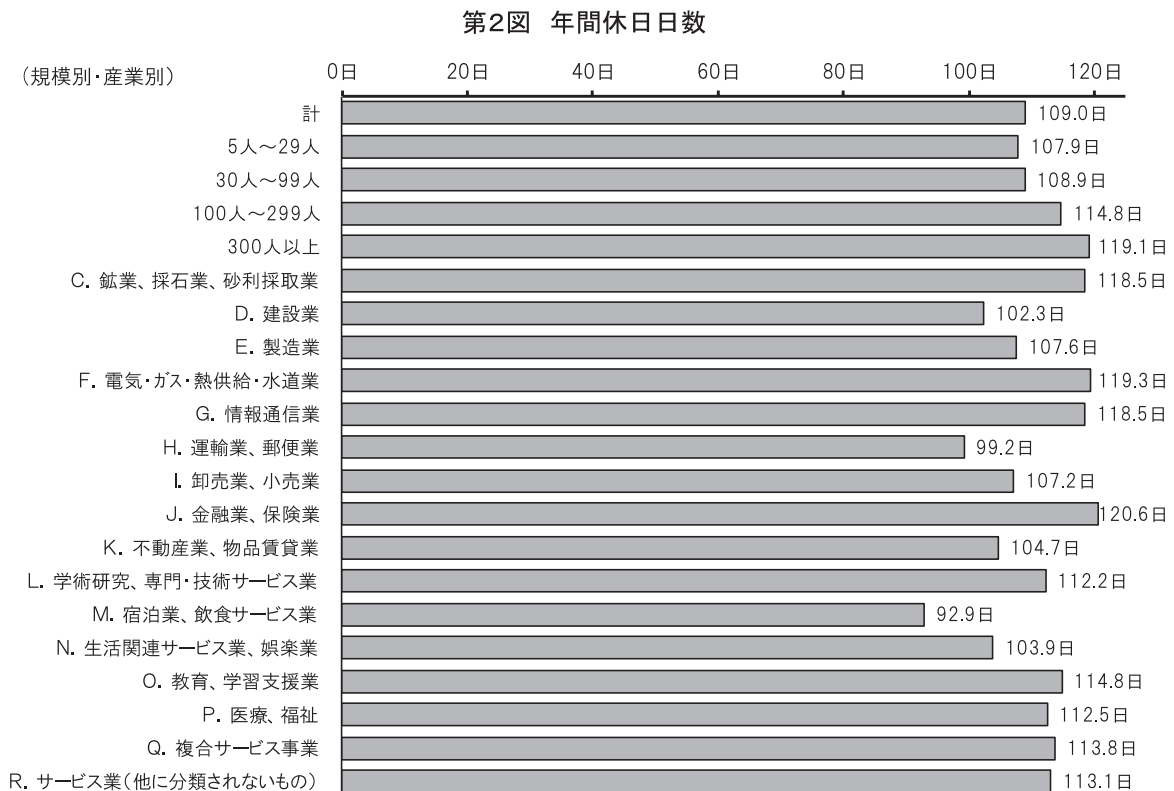


(2) 年間休日日数

平均休日日数を示したのが第2図である。これによると、年間の平均休日日数は109.0日（前回調査時：106.7日）である。

産業別に見ると、最も多いのが金融業、保険業の120.6日であり、最も少ないのが宿泊業、飲食サービス業の92.9日だった。

〔統計表 第5表〕

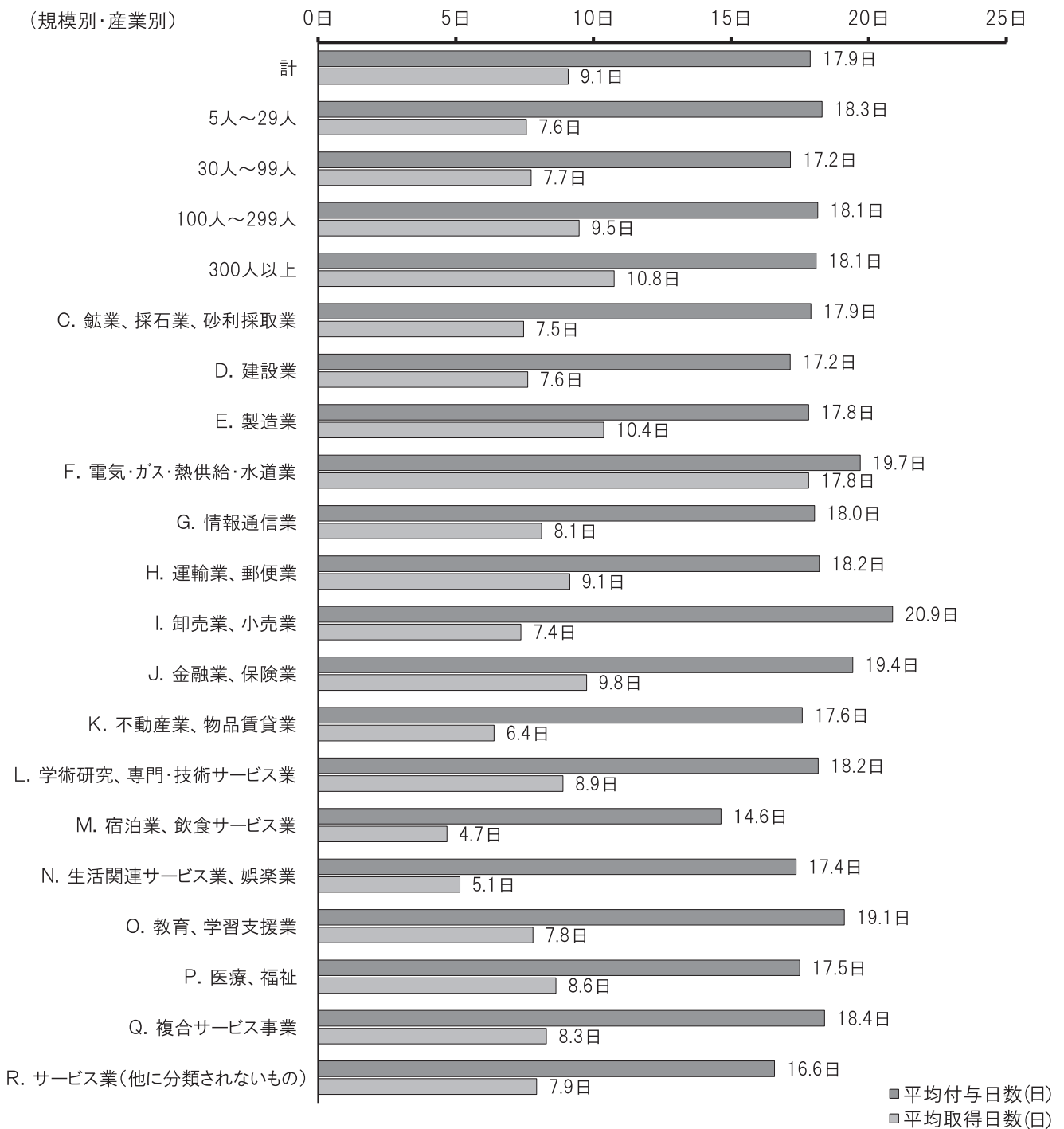


(3) 年次有給休暇の取得状況

年次有給休暇の取得状況を示したのが第3図である。平均付与日数（繰越分を除く）は17.9日であり前回調査時の17.6日に比し0.3ポイント増加した。平均取得日数は9.1日（前回調査時：8.1日）、平均取得率は50.8%（前回調査時：45.8%）で、それぞれ1.0日、5.0ポイント増加した。

産業別の平均取得日数が最も多かったのは電気・ガス・熱供給・水道業の17.8日で、最も低かったのは宿泊業、飲食サービス業の4.7日だった。〔統計表 第6表〕

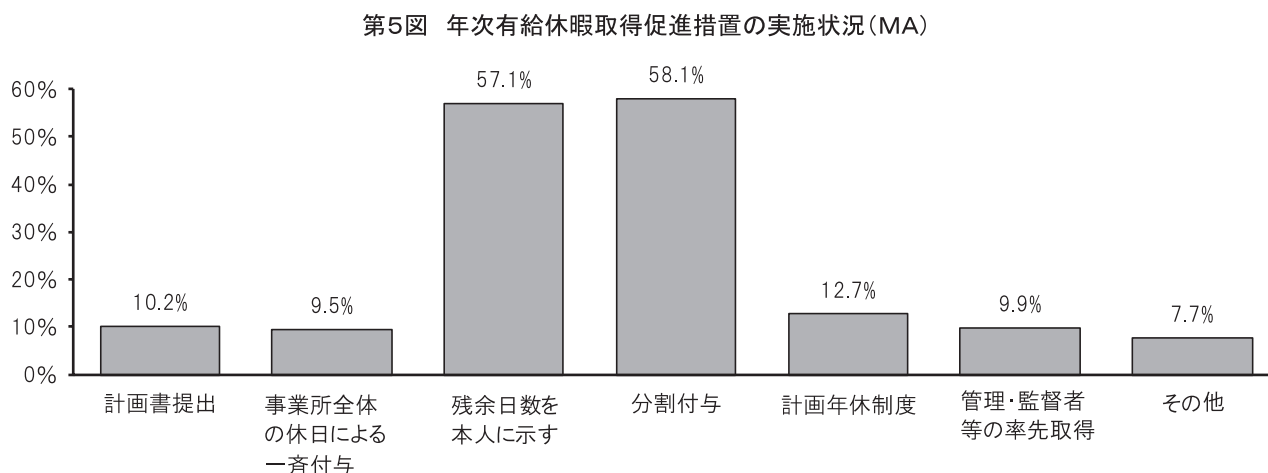
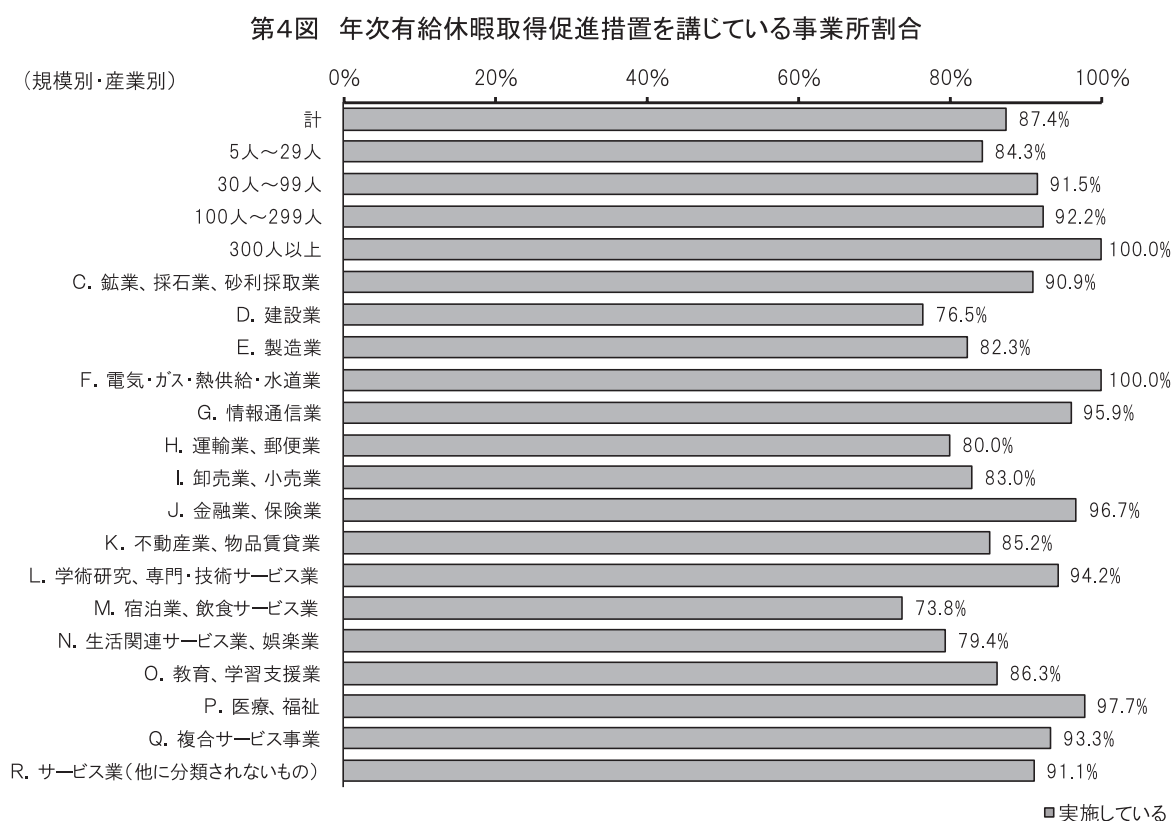
第3図 年次有給休暇の取得状況



(4) 年次有給休暇の取得促進措置

年次有給休暇の取得促進措置の実施状況を示したのが第4図である。なんらかの措置を実施した事業所の割合は87.4%であった。

実施内容を示したのが第5図であり、最も高かったのは、「分割付与」が58.1%、次いで「残余日数を本人に示す」が57.1%であった。〔統計表 第7表〕

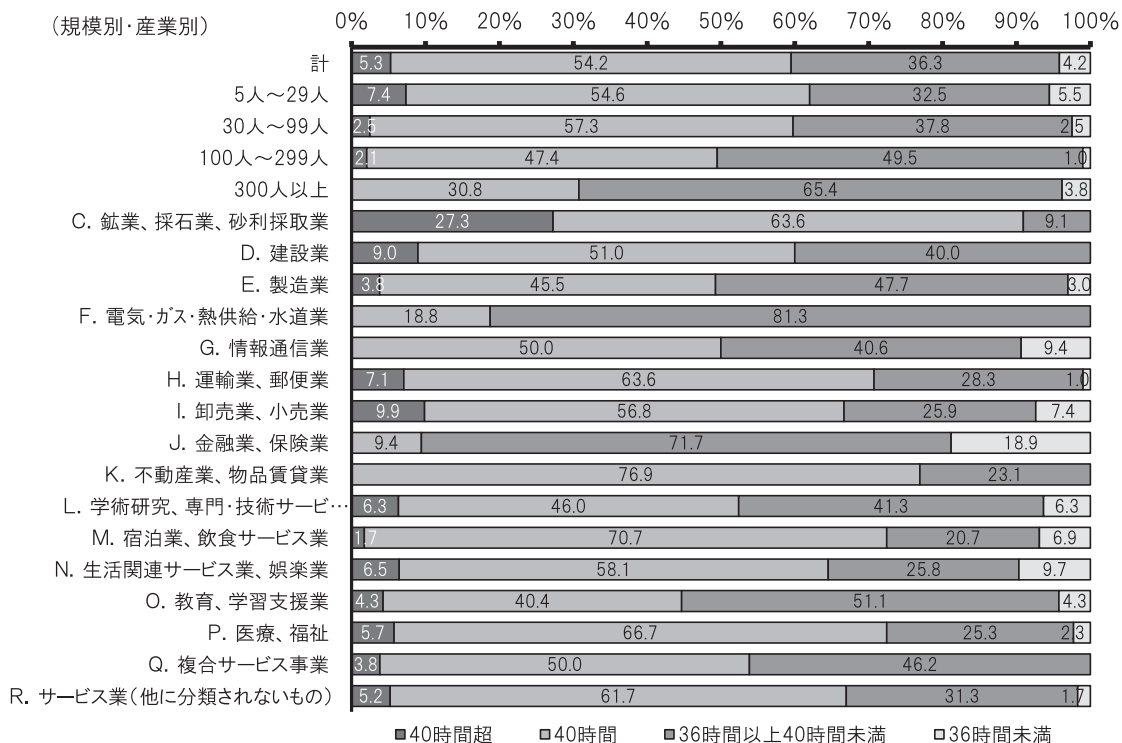


4. 労働時間

(1) 一週間の所定内労働時間

一週間の所定内労働時間の状況を示したのが第6図である。これによると、40時間以下の事業所が94.7%であった。〔統計表 第8表〕

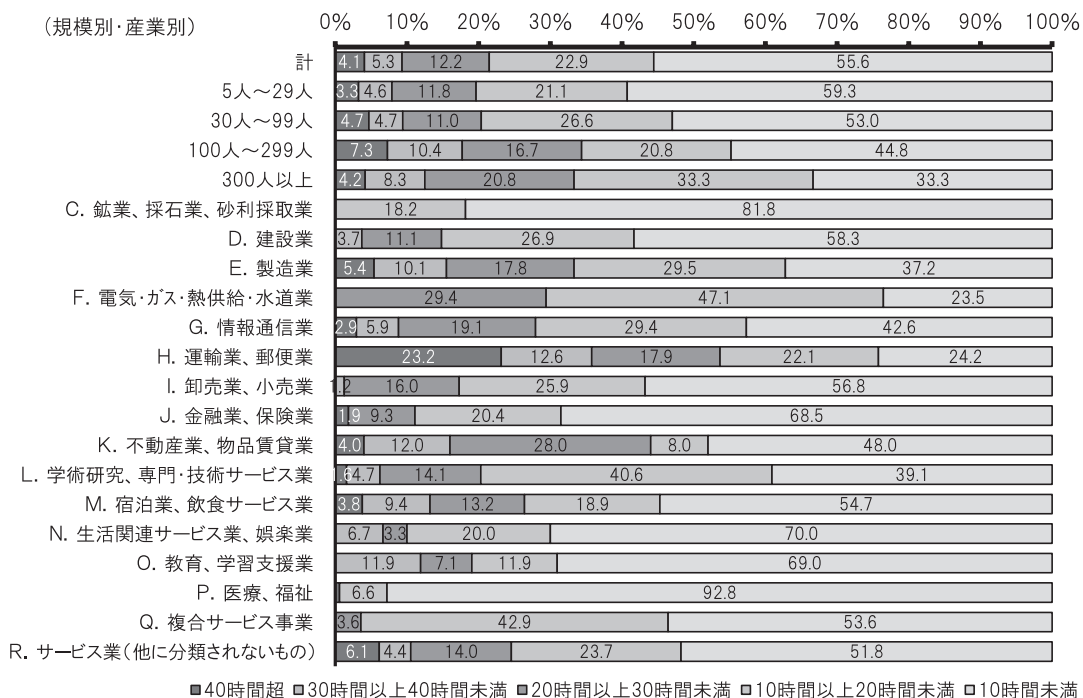
第6図 一週間の所定内労働時間



(2) 一か月の所定外労働（残業）時間

一か月の所定外労働時間の状況を示したのが第7図である。これによると、40時間未満の事業所が95.9%である。〔統計表 第9表〕

第7図 一か月の所定外労働時間



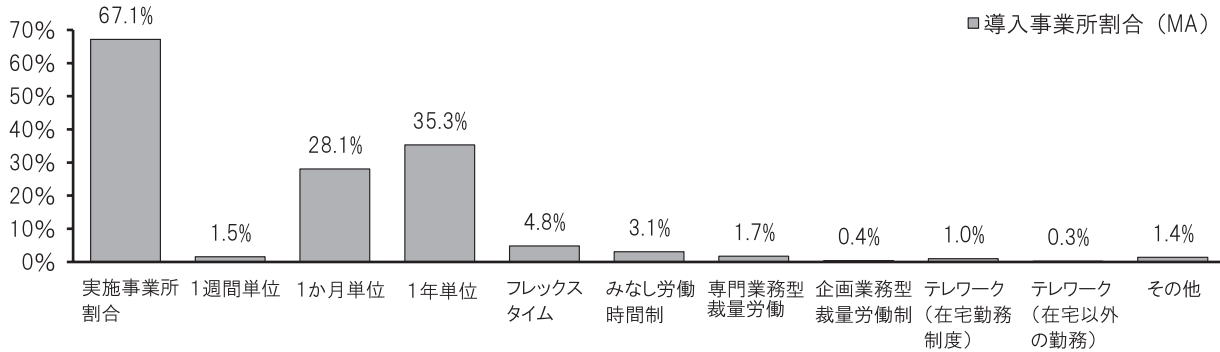
(3) 変形労働時間制の導入状況

変形労働時間制の導入状況を示したのが第8図である。変形労働時間制を取り入れている事業所の割合は67.1%で、前回調査時の66.9%から0.2ポイント増加した。

変形労働時間制の種類としては、1年単位の変形労働時間制が35.3%と最も多く、次に1か月単位の変形労働制が28.1%となっている。

また情報通信業などで、テレワークを導入している事業所が見られる。〔統計表 第10表〕

第8図 変形労働時間制の導入状況(MA)



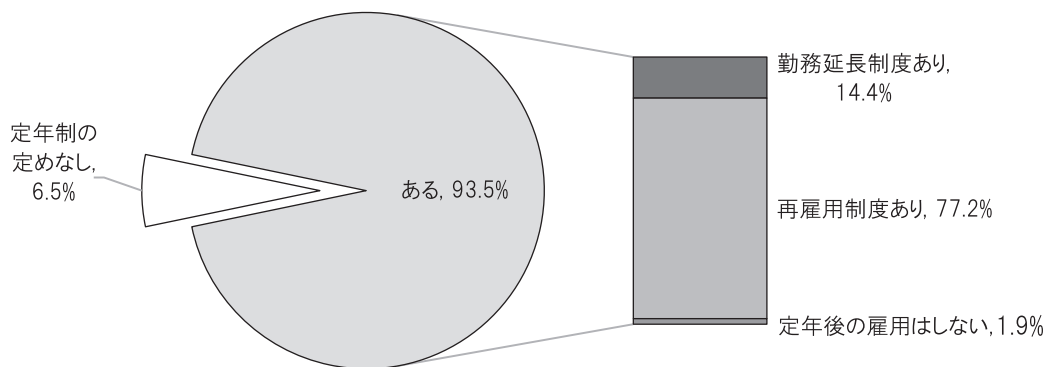
5. 定年制

(1) 定年制の有無

定年制の有無を示したのが第9図である。定年制のある事業所は、93.5%である。

第9図 定年制の有無

〔統計表 第11表〕

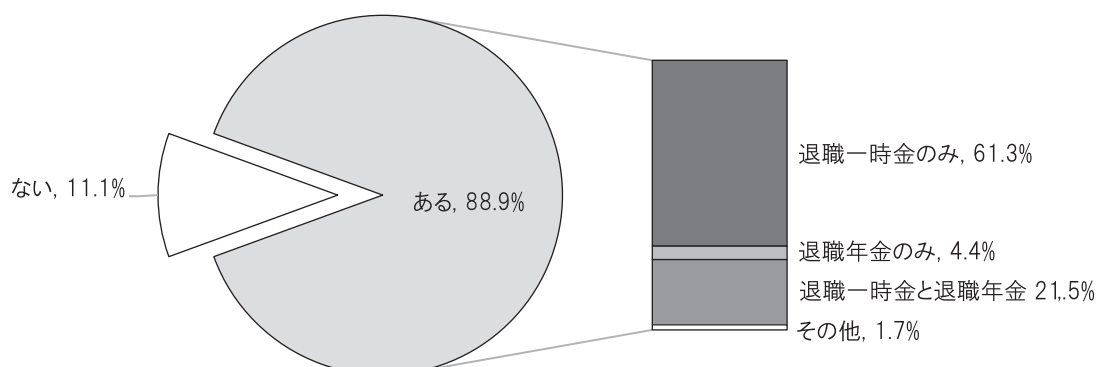


(2) 退職金・企業年金制度

退職金・企業年金制度の実施状況を示したのが第10図である。これによると、「退職金・退職年金制度がある」事業所の割合は88.9%で、前回調査時の90.2%から1.3ポイント減少した。

第10図 退職企業年金制度の有無

〔統計表 第12表〕

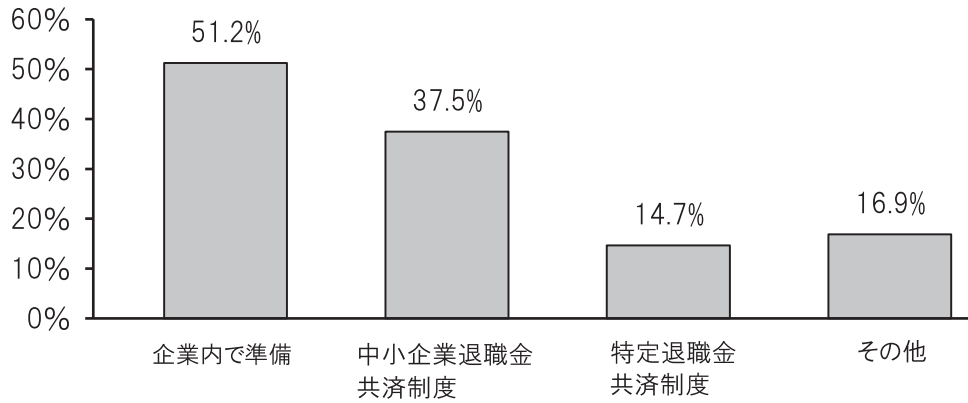


(3) 退職一時金の支払準備形態

退職一時金の支払準備形態について示したのが第11図である。これによると、企業内で準備する事業所の割合が51.2%だった。中小企業退職金共済制度、特定退職金共済制度を活用する事業所の割合は、併せて52.2%で、前回調査時の57.5%に比べ5.3ポイント減少した。

第11図 退職一時金の支払準備状況(MA)

〔統計表 第13表〕



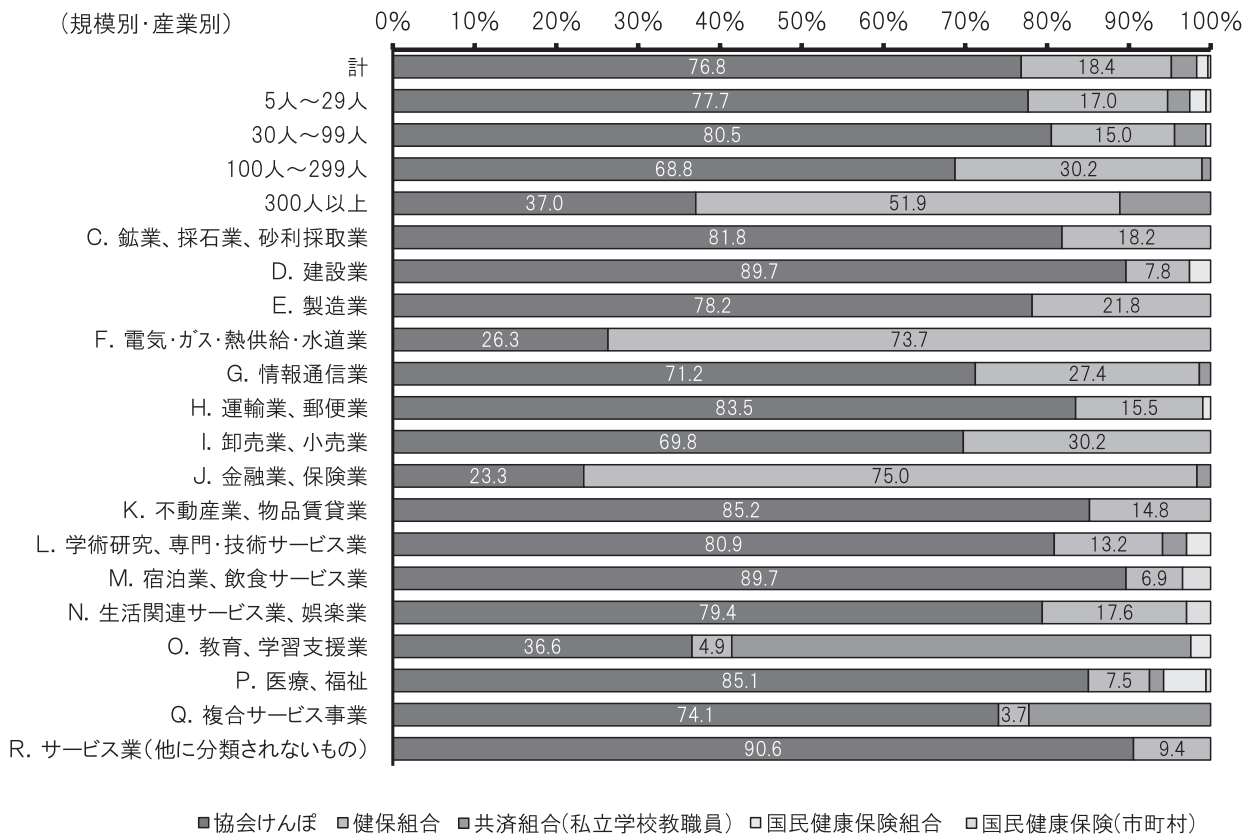
6. 子を持つ労働者のための支援制度等

(1) 公的医療保険

公的医療保険の加入状況について示したのが第12図である。これによると、協会けんぽに加入している事業所は、76.8%である。

〔統計表 第14表〕

第12図 公的医療保険

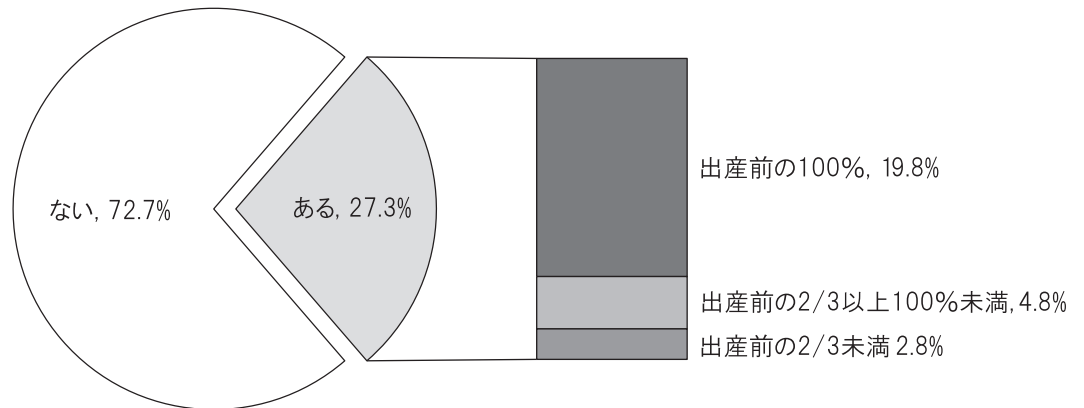


(2) 産前産後休業中の給与

産前産後休業中の給与の有無について示したのが第13図である。これによると、給与のある事業所は、27.3%である。

[統計表 第15表]

第13図 産休中の給与

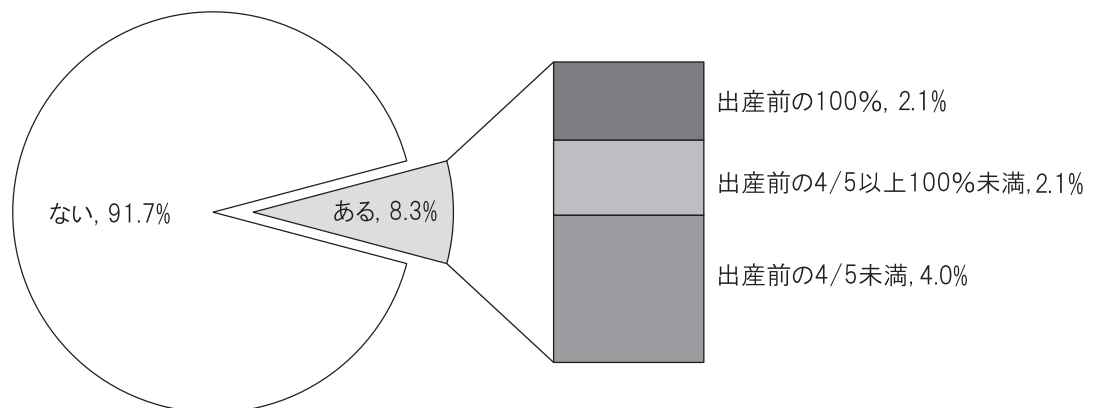


(3) 育児休業中の給与

育児休業中の給与の有無について示したのが第14図である。これによると、給与のある事業所は、8.3%である。

[統計表 第16表]

第14図 育休中の給与



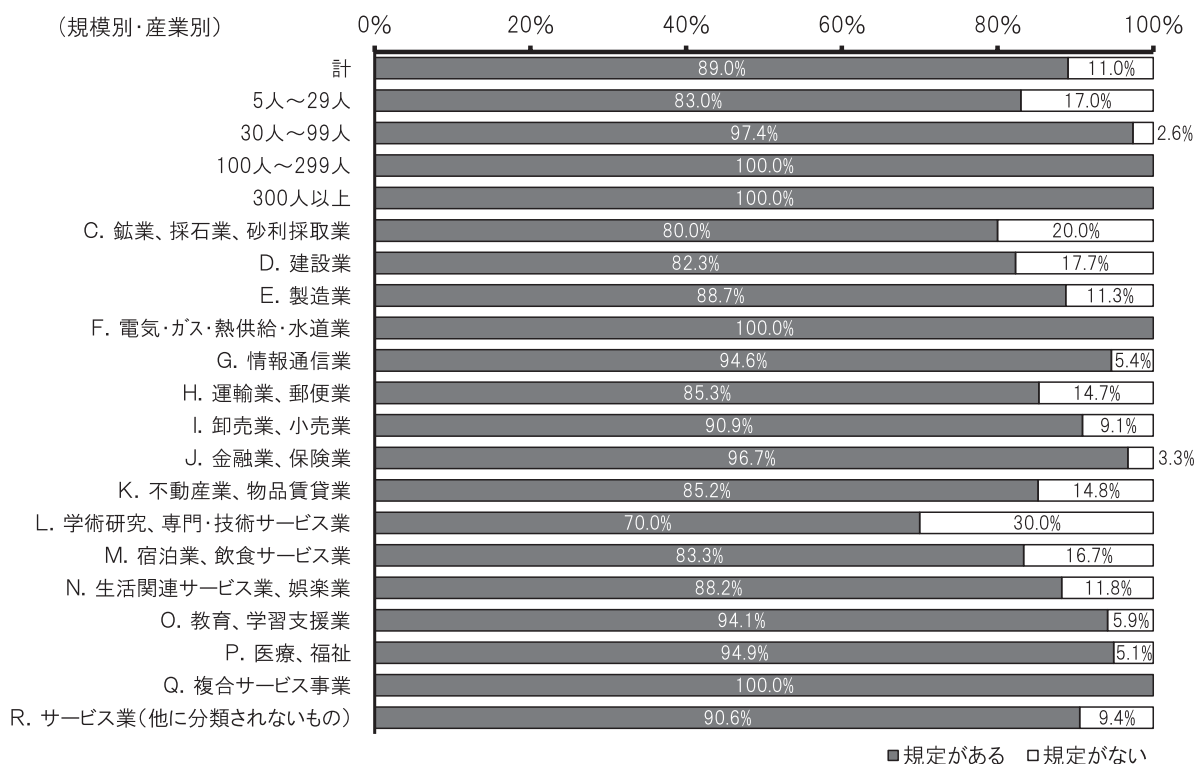
(4) 育児休業制度に関する状況

① 育児休業制度の規定の有無

社内規定の有無に関わらず、育児・介護休業法により、対象労働者から育児休業の申し出があれば、事業主は拒めないことになっている。育児休業制度の規定状況について示したのが第15図である。これによると、「規定がある」事業所は89.0%であり、前回調査時の89.5%と比較して0.5ポイント減少した。規模別にみると、「規定がある」事業所は規模が大きくなるほどその比率が高くなっており、100人以上の規模では100%となっている。

〔統計表 第17表〕

第15図 育児休業制度の規定の有無

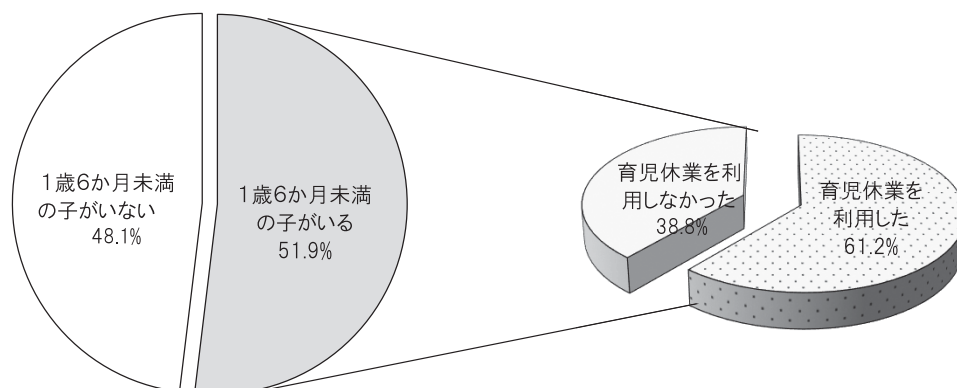


② 1歳6か月未満の子を養育する労働者がいる事業所の状況

1歳6か月未満の子を養育する労働者がいる事業所の状況について示したのが第16図である。これによると、「1歳6か月未満の子を養育する労働者がいる」事業所は51.9%であり、その内、育児休業の利用があった事業所は、61.2%である。

〔統計表 第18表〕

第16図 1歳6か月未満の子を養育する労働者がいる事業所割合

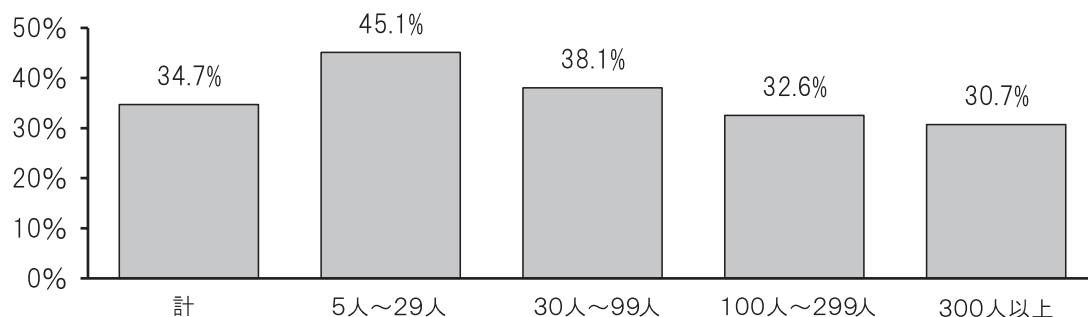


③ 育児休業制度の利用（取得）状況

1歳6か月未満の子を養育する労働者の育児休業制度の利用（取得）状況を示したのが第17図である。1歳6か月未満の子を養育する者のうち、育児休業を取得した者は34.7%となっている。

〔統計表 第19表〕

第17図 育児休業制度の規模別取得人数割合

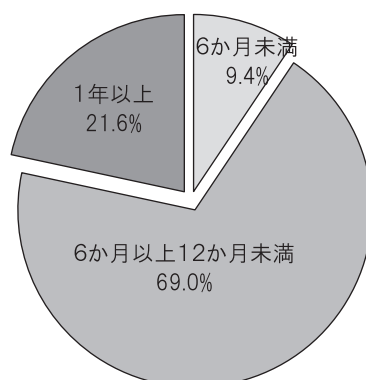


④ 育児休業制度の利用期間の状況

育児休業制度を利用した労働者の利用期間を示したのが第18図である。これによると、「6か月以上12か月未満」が69.0%であった。

〔統計表 第20表〕

第18図 育児休業の利用期間

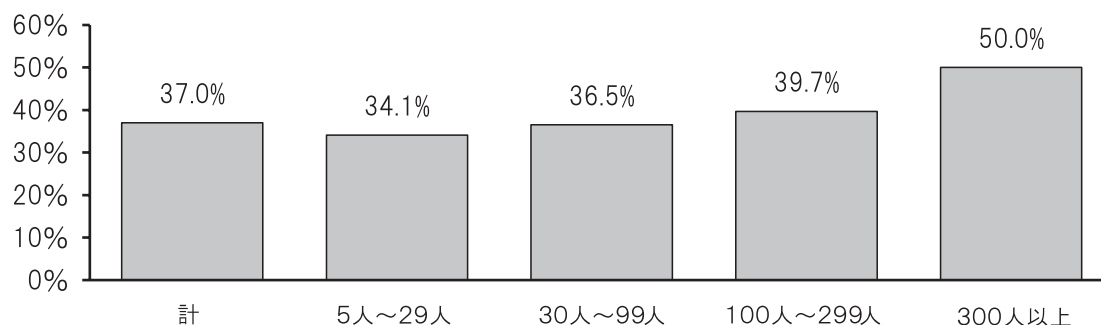


⑤ 育児休業期間中の代替要員

育児休業利用期間中の代替要員の採用状況について示したのが第19図である。これによると、「育児休業を利用した労働者がいる」事業所のうち37.0%が代替要員を採用している。規模別にみると、300人以上の規模で代替要員の採用率が高く50.0%となっている。

第19図 代替要員を採用した規模別事業所割合

〔統計表 第18表〕



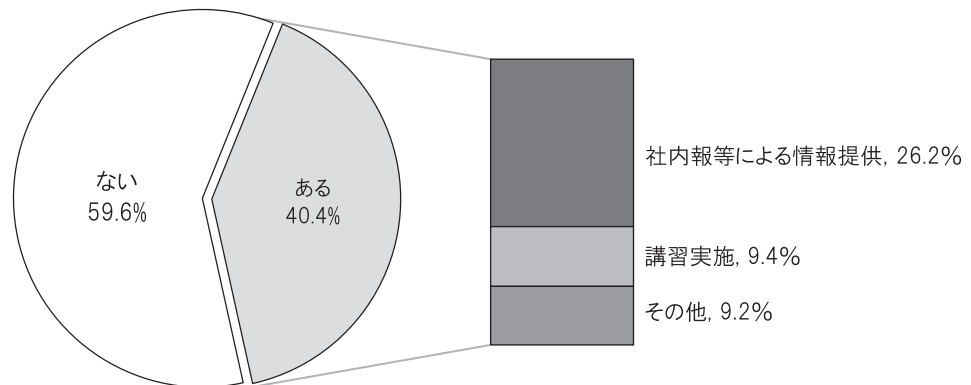
⑥ 職場復帰支援措置の状況

育児休業利用者に対する職場復帰支援措置の状況について示したのが第20図である。これによると、「職場復帰支援の措置がある」事業所が40.4%であった。

職場復帰措置の内容は「社内報等による情報提供」が最も高くなっている。

第20図 育児休業者に対する職場復帰支援措置の状況(MA)

〔統計表 第21表〕



(5) 子の看護休暇制度に関する状況

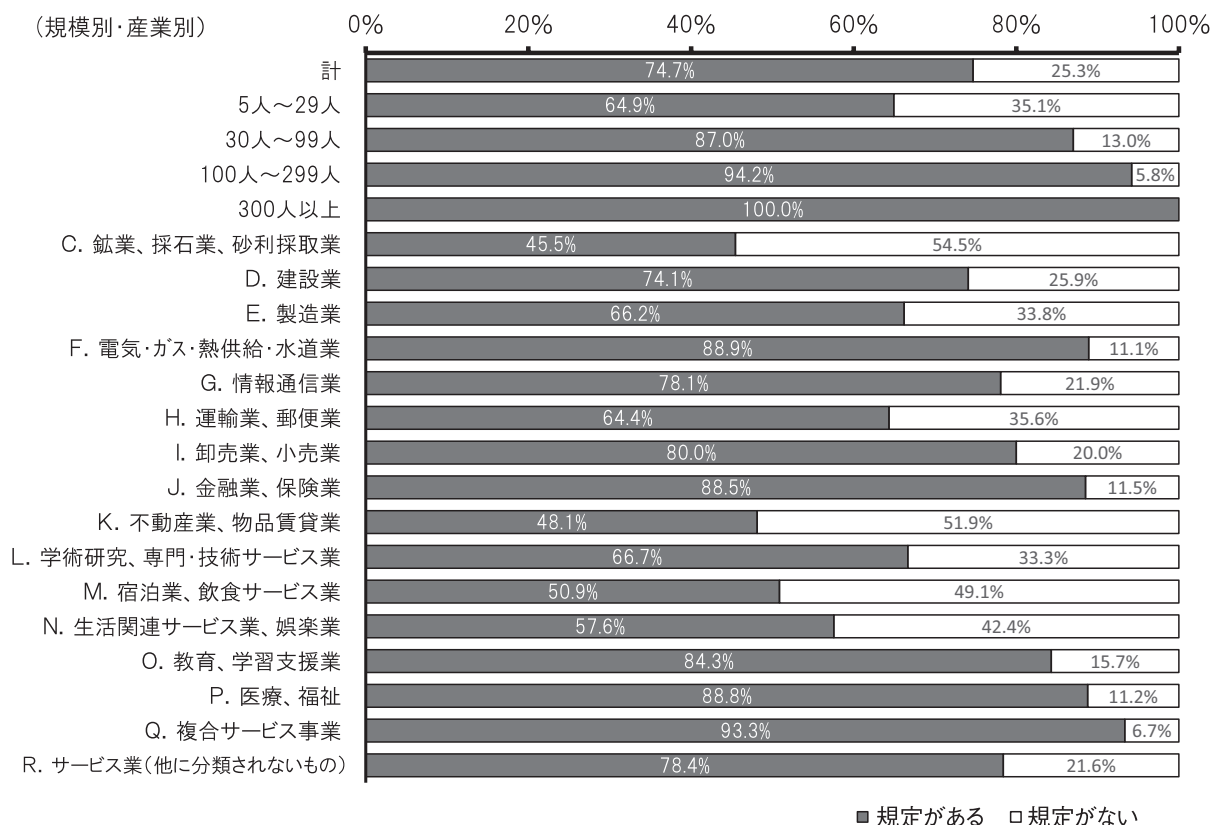
(子の看護休暇：年次有給休暇とは別に、負傷又は疾病にかかった子の世話、予防接種又は健康診断のために取得できる休暇)

① 子の看護休暇制度の規定の有無

社内規定の有無に関わらず、育児・介護休業法により、対象労働者から、小学生未満の子のための看護休暇の申し出があれば、事業主は拒めないことになっている。子の看護休暇制度の規定の有無について示したのが第21図である。これによると、「規定がある」事業所は74.7%であり、前回調査時の74.2%と比較して0.5ポイント増加した。

〔統計表 第22表〕

第21図 子の看護休暇制度の規定の有無

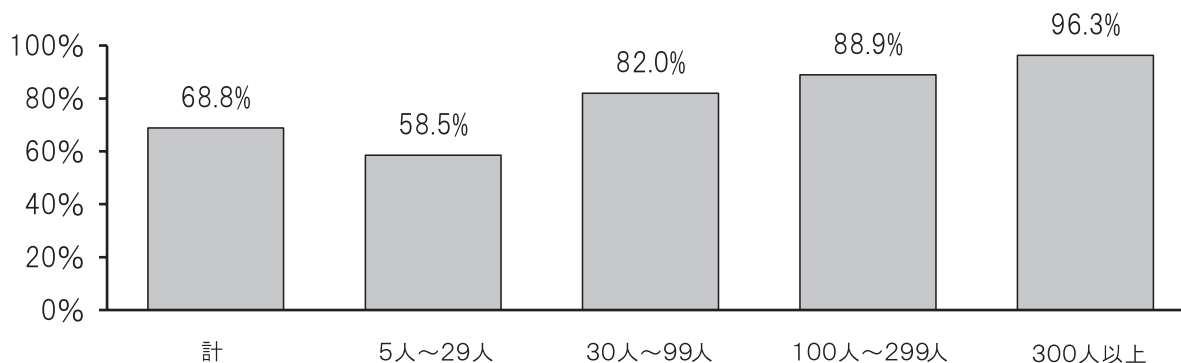


② 小学校就学始期に達するまでの子を養育する労働者の状況

小学校就学始期に達するまでの子を養育する労働者がいる事業所の有無を示したのが第22図である。これによると、「小学校就学始期に達するまでの子を養育する労働者がいる」事業所は68.8%となっている。

[統計表 第22表]

第22図 小学校就学始期に達するまでの子を養育する労働者がいる事業所割合

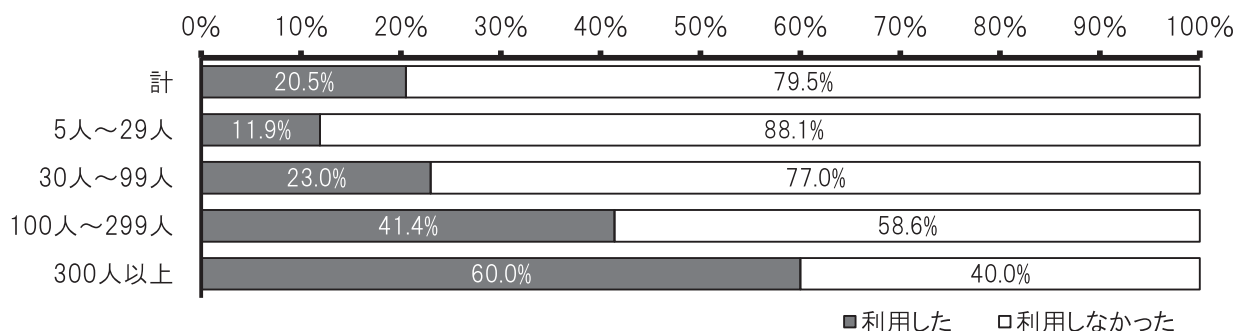


③ 子の看護休暇制度の利用状況

「小学校就学始期に達するまでの子を養育する労働者がいる」事業所について、制度を利用した労働者がいた事業所の状況を示したのが第23図である。これによると、「子の看護休暇制度を利用した労働者がいる」事業所は、20.5%となっている。規模別にみると、300人以上規模が60.0%で最も利用が多かった。

[統計表 第22表]

第23図 子の看護休暇制度の利用状況

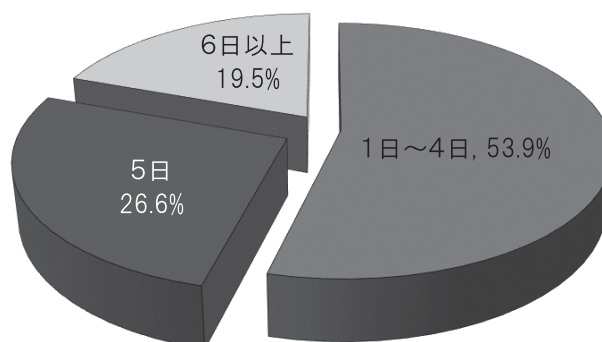


④ 子の看護休暇制度の利用期間の状況

子の看護休暇制度を利用した労働者の利用期間を示したのが第24図である。これによると、「1日～4日」が53.9%と最も高かった。また、平均取得日数は5.3日で、前回調査時の4.4日と比較して0.9日増加した。

[統計表 第23表]

第24図 子の看護休暇の利用期間別事業所割合

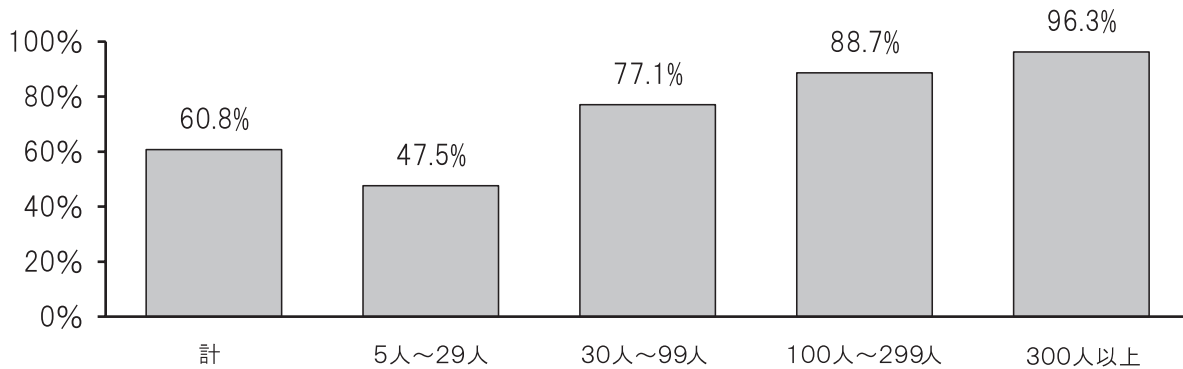


(6) 育児のための勤務時間の短縮措置等に関する状況

① 3歳未満の子を養育する労働者の状況

3歳未満の子を養育する労働者がいる事業所の有無を示したのが第25図である。これによると、「3歳未満の子を養育する労働者がいる」事業所は60.8%となっている。

第25図 3歳未満の子を養育している労働者がいる事業所割合 [統計表 第24表]



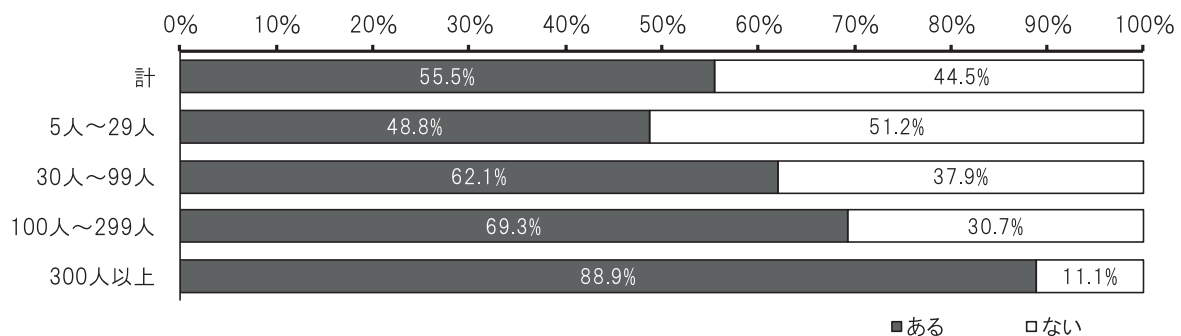
② 3歳未満の子を養育する労働者のための事業所独自の制度の状況

育児のための事業所独自の制度の実施状況を示したのが第26図である。何らかの措置を実施している事業所の割合は55.5%であった。

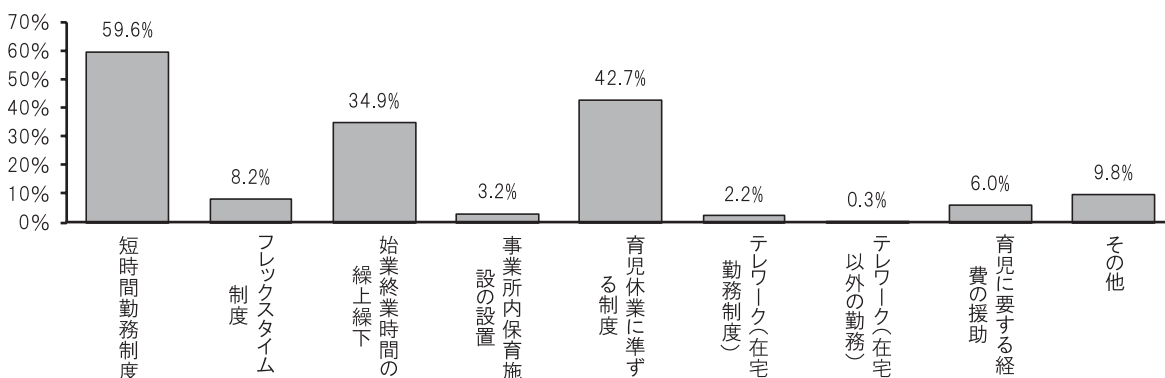
また、措置等の内容は第27図のとおりであり、最も高かったのが「短時間勤務制度（6時間より短いもの）」で、59.6%だった。

[統計表 第25表]

第26図 3歳未満の子を養育するための勤務時間短縮等の措置の有無



第27図 3歳未満の子を養育するための事業所独自の制度の内容(MA)

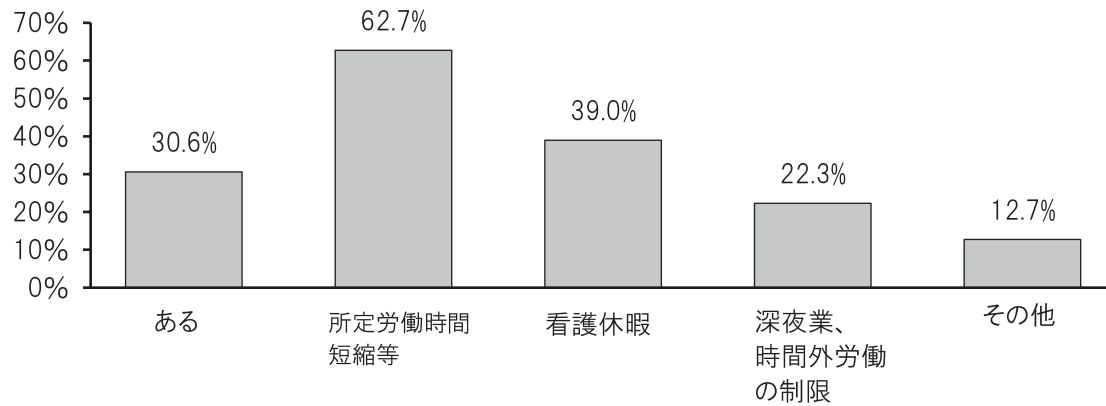


(7) 子の養育のためのその他支援制度の状況

(4)～(6)以外に、子を養育する労働者のための措置を実施している事業所の割合を示したのが第28図である。何らかの措置を実施している事業所は30.6%であり、実施の内容として最も高かったのが「所定労働時間短縮等」の62.7%である。

〔統計表 第26表〕

第28図 子の養育のためのその他支援制度の内容(MA)

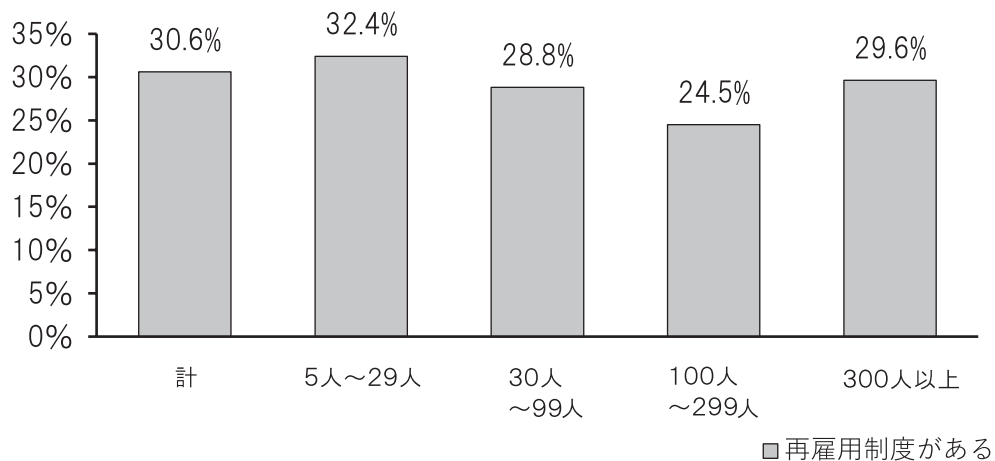


(8) 再雇用制度

妊娠・出産、育児を理由として退職した労働者に対する再雇用制度について示したのが第29図である。これによると、「再雇用制度がある」事業所は30.6%となっている。

〔統計表 第27表〕

第29図 出産・育児による退職者の再雇用



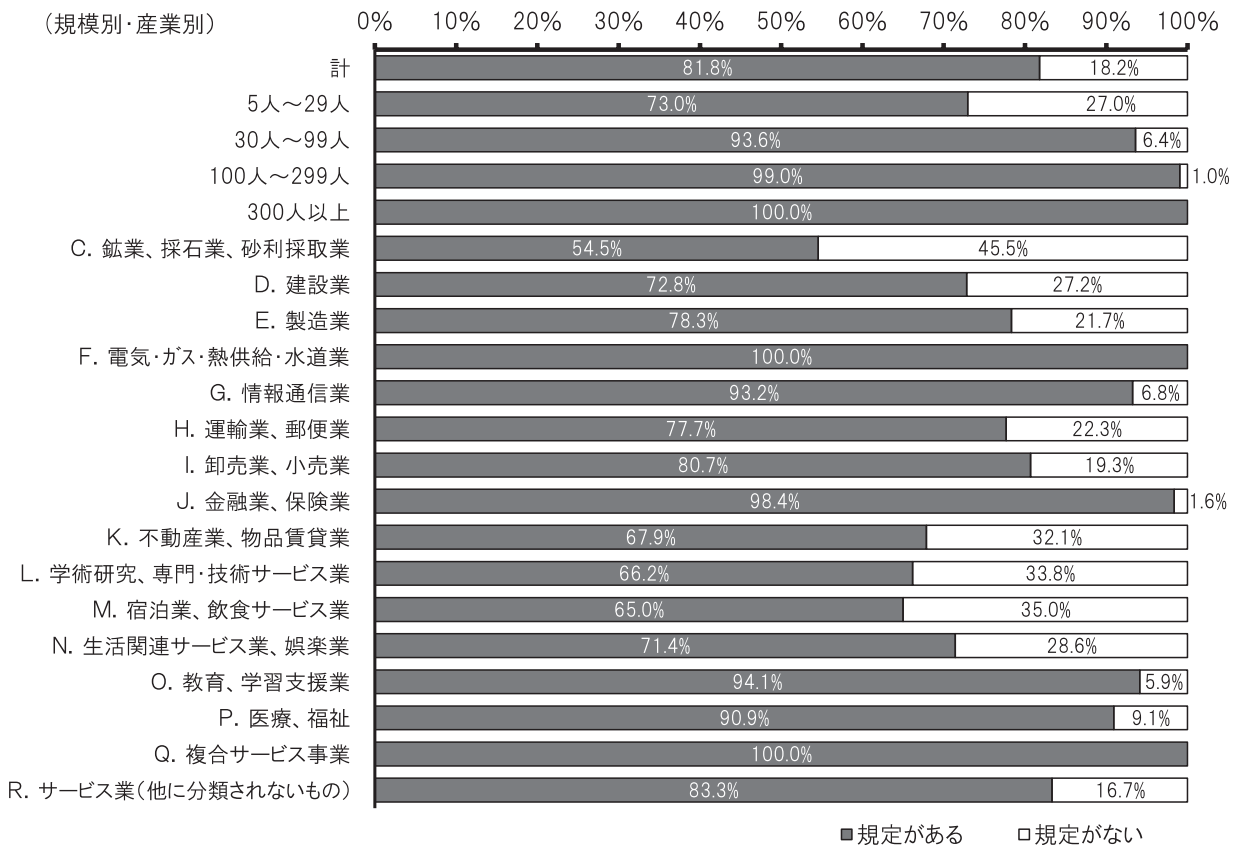
7. 介護等に関する援助制度に関する状況

(1) 介護休業制度の規定の有無

社内規定の有無に関わらず、育児・介護休業法により、対象労働者から介護休業の申し出があれば事業主は拒めないことになっている。介護休業制度の規定の有無の状況について示したのが第30図である。これによると、「規定がある」事業所は81.8%となっている。規模別にみると、規模が大きくなるほどその比率が高くなり、300人以上規模においては100%となっている。

〔統計表 第28表〕

第30図 介護休業制度の規定の有無



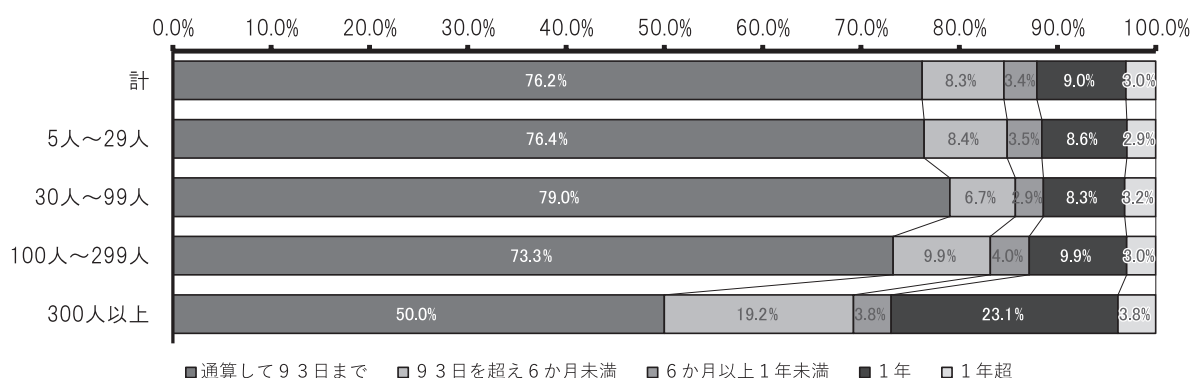
(2) 介護休業制度について

① 介護休業を取得できる期間

介護休業制度の規定がある事業所について、取得できる期間を示したのが第31図である。これによると、「通算して93日まで」が76.2%と最も多く、次いで「1年」の9.0%となっている。

第31図 介護休業の取得期間

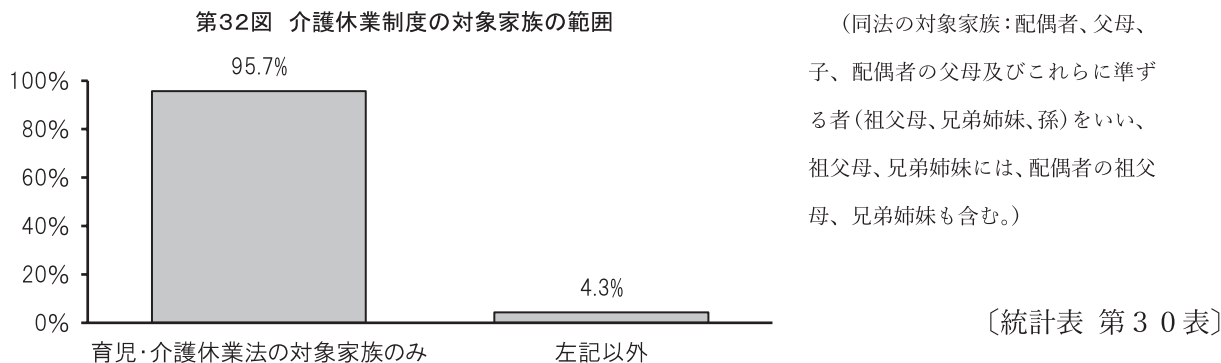
〔統計表 第29表〕



② 介護休業制度の対象家族の範囲

介護休業制度の規定がある事業所について、介護休業取得の対象となる家族の範囲について示したのが第32図である。

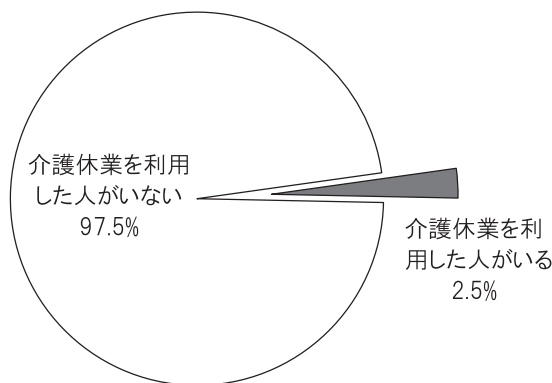
育児・介護休業法の対象家族以外にも介護休業を認めている事業所には、同法の対象家族に加え、事業所が認める者を対象とする事業所などがある。



③ 介護休業制度の利用状況

介護休業制度を利用した労働者がいる事業所の状況を示したのが第33図である。これによると、「介護休業制度を利用した労働者がいる」事業所は、2.5%となっている。

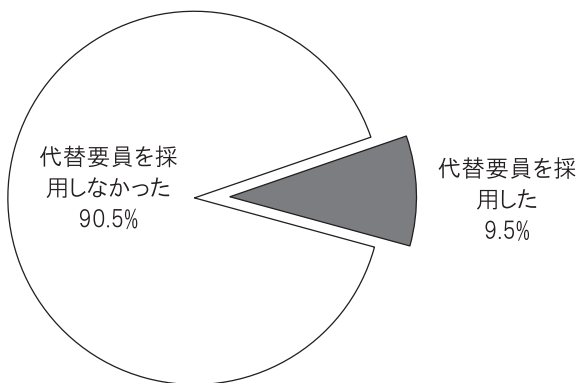
第33図 介護休業の利用状況 〔統計表 第31表〕



④ 介護休業期間中の代替要員

介護休業利用期間中の代替要員の採用状況について示したのが第34図である。これによると、「介護休業を利用した労働者がいる」事業所のうち9.5%が代替要員を採用している。

第34図 介護休業利用期間中の代替要員採用状況 〔統計表 第31表〕



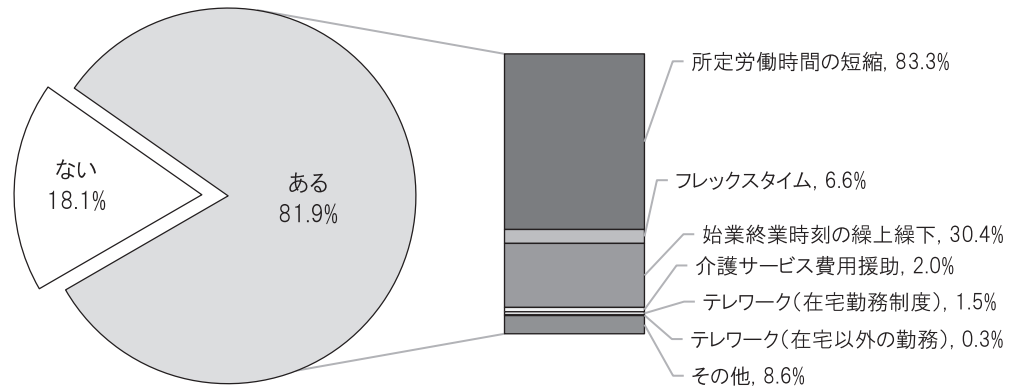
(5) 介護する労働者のために導入している制度

介護する労働者のために導入している制度について示したのが第35図である。これによると、「制度がある」事業所は、81.9%と、前回調査時の79.0%と比較すると、2.9ポイント増加している。

その中では、「所定労働時間の短縮」が83.3%と最も多く、次いで「始業終業時刻の繰上・繰下」が30.4%の順となっている。また情報通信業などで、テレワークを導入している事業所が見られる。

〔統計表 第32表〕

第35図 介護を行う労働者のための所定労働時間短縮措置等の状況(MA)

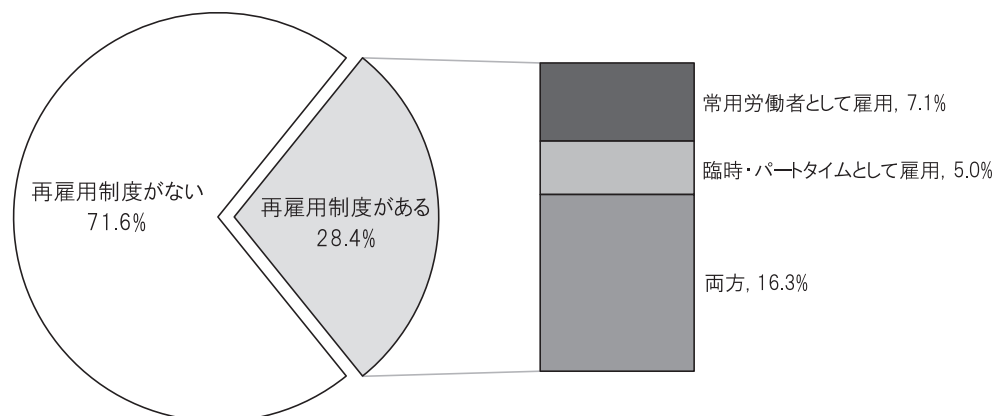


(6) 再雇用制度

介護を理由として退職した労働者に対する再雇用制度について示したのが第36図である。これによると、「再雇用制度がある」事業所は28.4%と、前回調査時の23.0%から、5.4ポイント増加している。

〔統計表 第33表〕

第36図 介護等による退職者に対する再雇用制度の状況

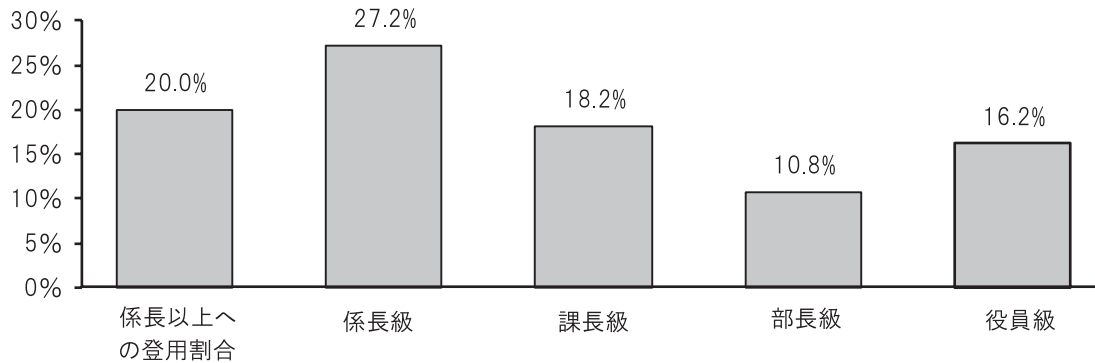


8. 女性の登用に関する状況

女性の役職登用について示したのが第37図である。これによると、係長相当以上の役職に女性を登用している割合は、20.0%であり、前回調査時の17.7%と比較し2.3ポイント増加している。また、役職段階別にみても、係長相当職に登用されている割合が27.2%と最も多かった。

[統計表 第34表]

第37図 女性の登用状況



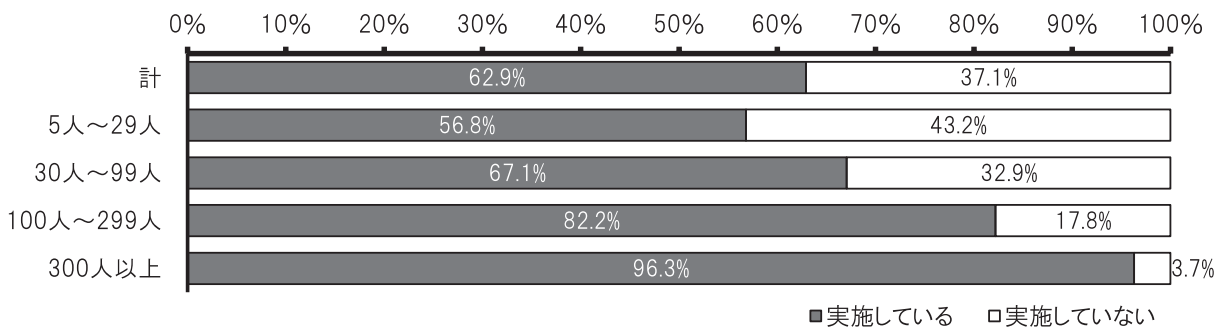
9. 男女共同参画に関する状況

男女労働者間の格差を解消するために、職場で実施している措置状況について示したのが第38図であり、62.9%の事業所で何らかの取り組みが実施されている。

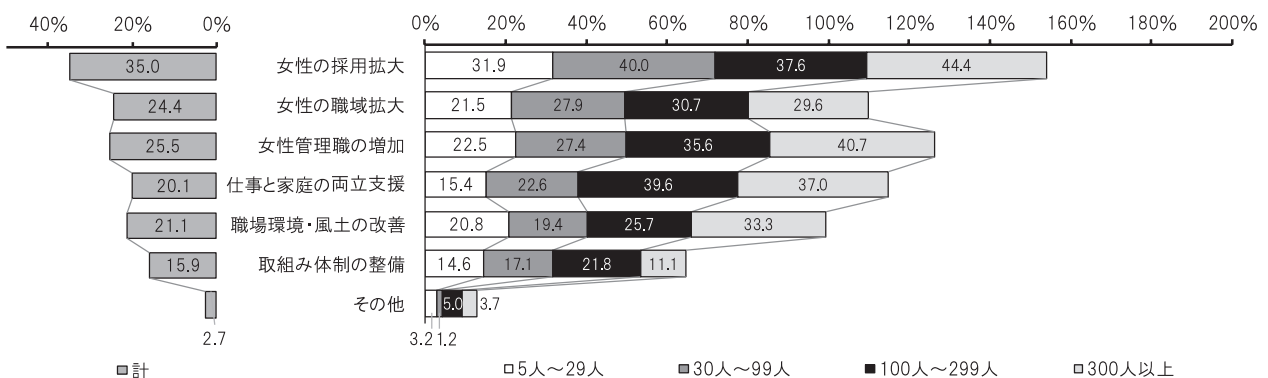
その取り組み内容について示したのが第39図である。これによると、「女性の採用拡大」が35.0%と最も多く、次いで「女性管理職の増加」、「女性の職域拡大」の順となっている。

第38図 男女格差解消のための取組の有無

[統計表 第35表]



第39図 男女格差解消のための取組み内容(MA)



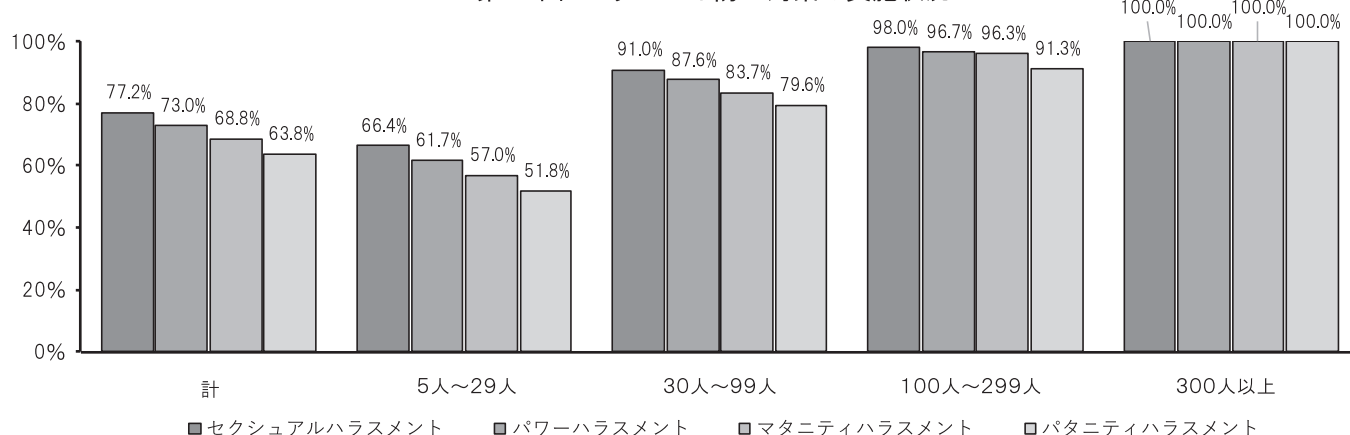
10. ハラスメント対策に関する状況

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の実施について示したのが第40図であり、規模別にみると、規模が大きくなるほどその比率が高くなり、300人以上規模においては100%となっている。セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントへの防止対策の実施は、前回調査時と比較して、0.1ポイントの減少、6.7ポイントの増加となっている。マタニティハラスメント、パタニティハラスメントへの防止対策の実施は、今回からの新たな調査項目である。

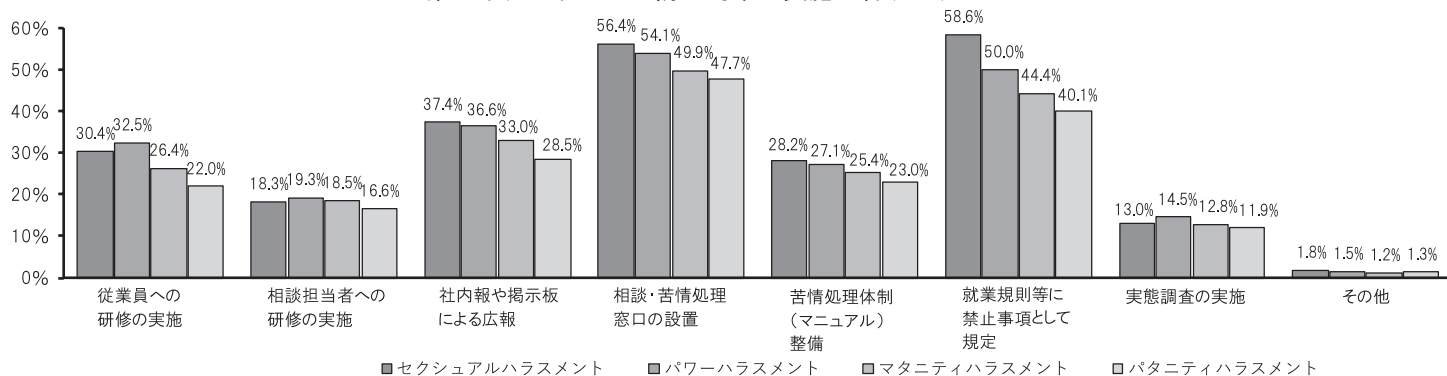
その取り組み内容について示したのが第41図である。これによると、「就業規則等に禁止規定や制裁規定を設けている」、「相談・苦情処理の窓口を設置している」が多い。

〔統計表 第36・37・38・39表〕

第40図 ハラスメント防止対策の実施状況



第41図 ハラスメント防止対策の実施内容(MA)

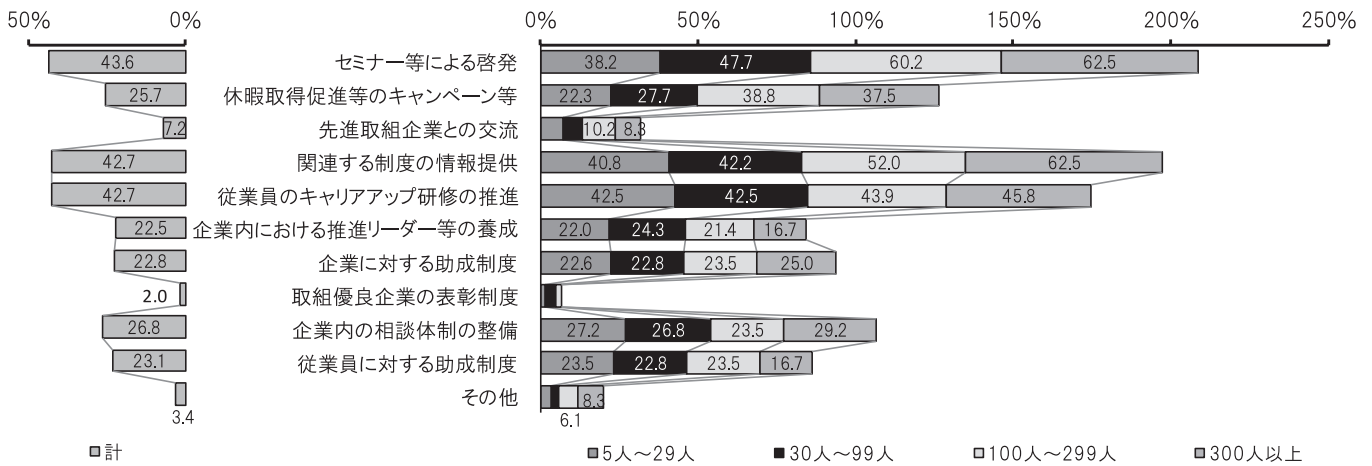


11. 働きやすい環境の整備について

(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

働きやすい環境を整備するために必要な取組について示したのが第42図である。これによると、「セミナー等による啓発」、「関連する制度の情報提供」、「従業員のキャリアアップ研修の推進」が多い。〔統計表 第40表〕

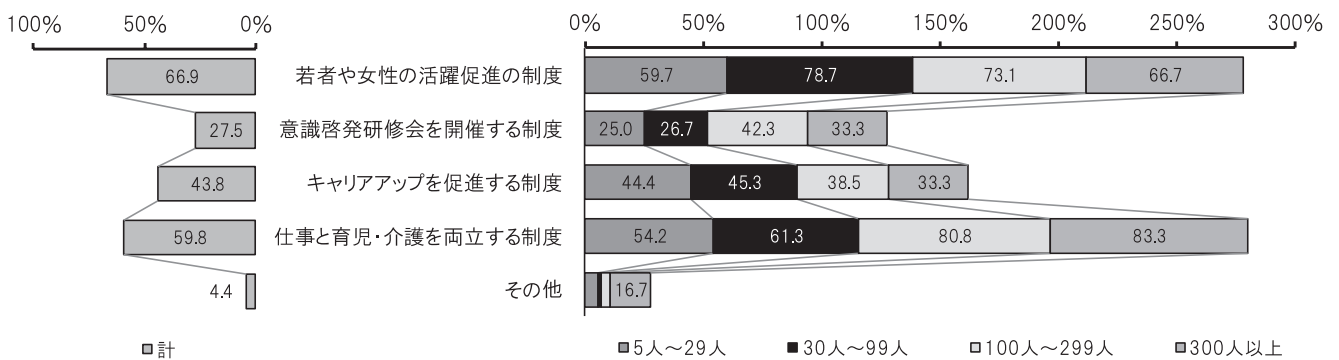
第42図 働きやすい環境整備・必要な取組み(MA)



(2) 必要と思われる助成制度について

上記(1)で「企業に対する助成制度」が必要な取組であると答えた事業所で、必要と思われる助成制度について示したのが第43図である。〔統計表 第41表〕

第43図 企業への助成制度(MA)



(3) 特色ある取組について

働き方改革では、ノー残業デーを設ける・休暇を増やす・休暇を取得しやすくする・従業員間のコミュニケーションを図る・資格取得時の補助など、若者の定着では、第二新卒の採用・エルダー制度・メンター制度を設けるなど、女性活躍推進では、女性活躍推進のための会合開催・女性の採用拡大など、仕事と家庭の両立では、柔軟な勤務時間の対応などがあつた。

(4) ご意見やご提案について

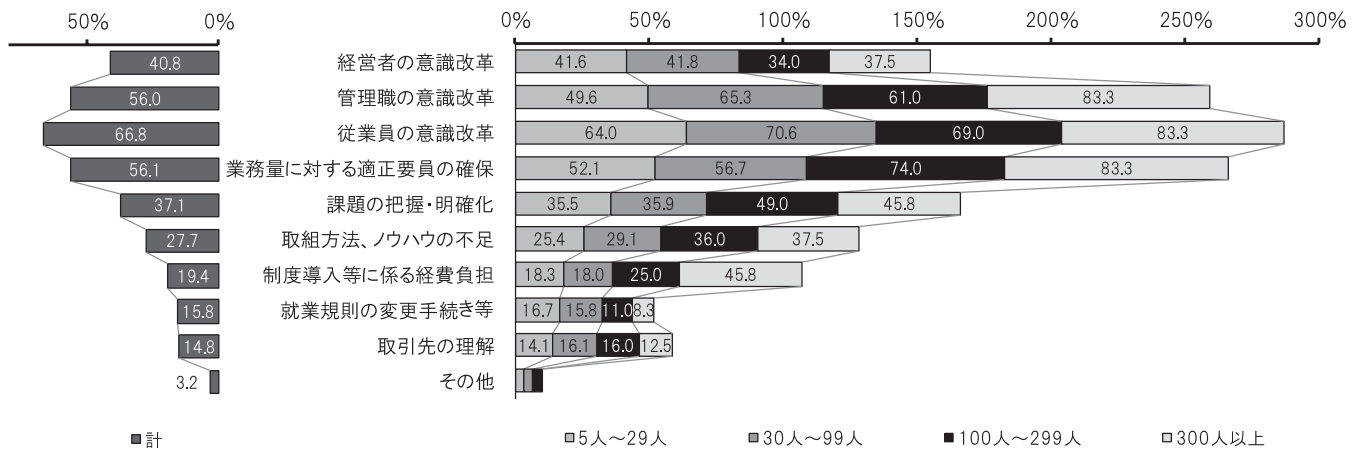
女性の活躍拡大の必要性、若者の職場定着への対策、業界を挙げての取組の必要性、人手不足対策などへのご意見やご提案が多くあつた。

(5) 働き方改革に取り組む上での課題

働き方改革に取り組む上での課題と思われるものについて示したのが、第44図である。これによると、従業員の意識改革が66.8%と最も高い。

〔統計表 第48表〕

第44図 働き方改革課題(MA)



12. パートタイム労働者

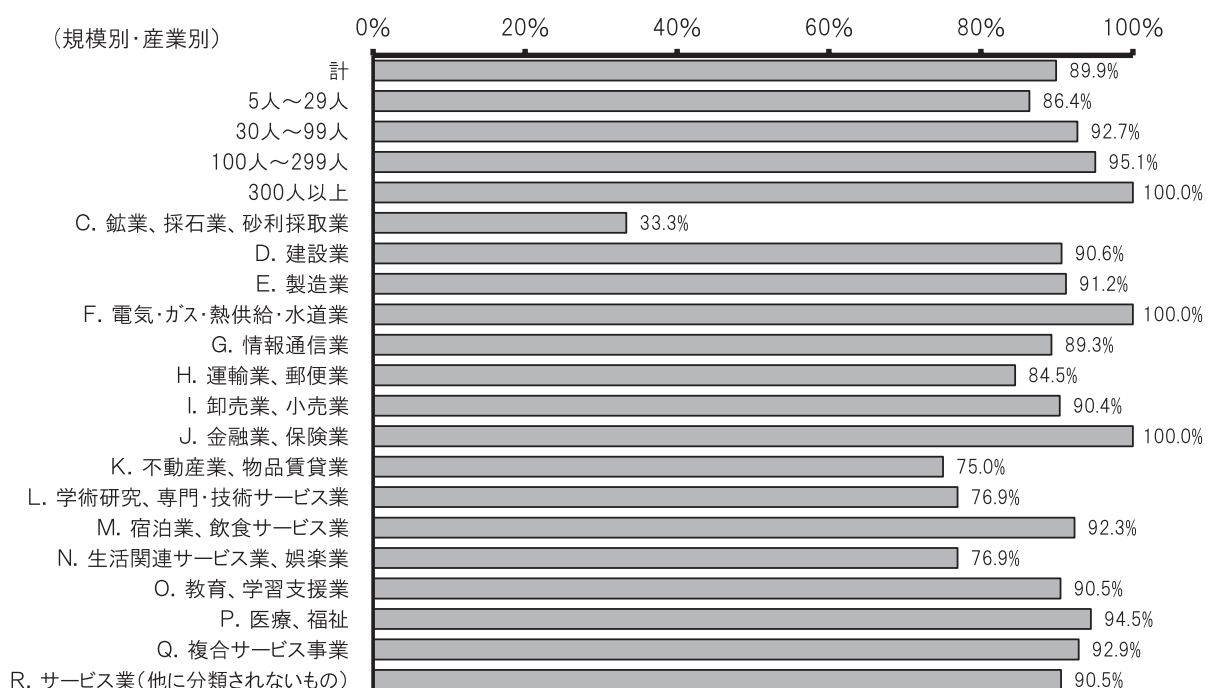
(1) 就業規則の有無

パートタイム労働者に対する就業規則の規定の有無の状況について示したのが第45図である。これによると就業規則がある事業所は89.9%であった。

また、規模が大きくなるほど就業規則等がある事業所の比率は高くなり、300人以上規模では100%となっている。

〔統計表 第44表〕

第45図 パートタイム労働者に対する就業規則がある事業所割合



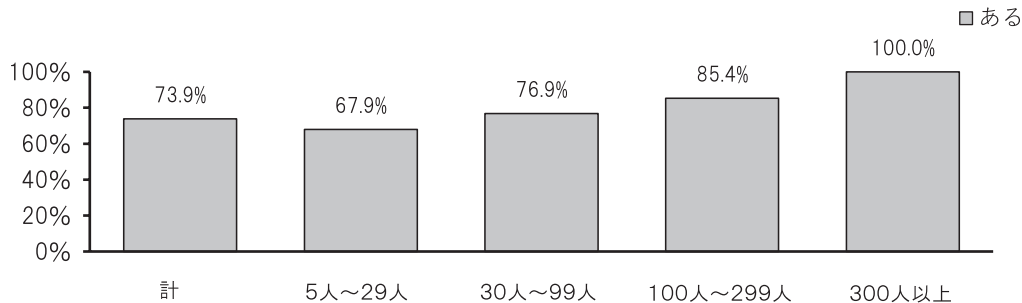
(2) 育児・介護休業制度の規定の有無

パートタイム労働者を対象とした育児・介護休業制度の規定の有無の状況について示したのが第46図である。これによると、育児・介護休業制度がある事業所は73.9%であった。

規模別に見ると、規模が大きくなるにつれて割合が高くなり、300人以上規模では100%であった。

〔統計表 第45表〕

第46図 パートタイム労働者に対する育児・介護規程がある事業所割合

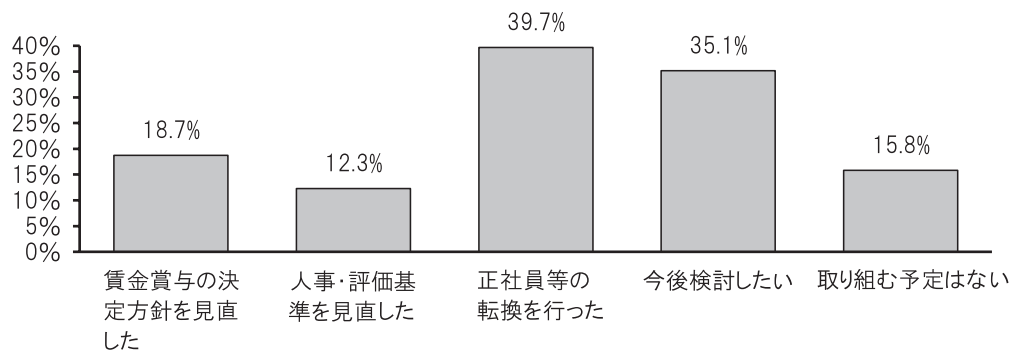


(3) 雇用制度の見直し

パートタイム労働者の雇用制度の見直しについて示したのが第47図である。これによると、「正社員等の転換を行った」とする回答が、39.7%と最も高く、次いで「今後検討したい」とする回答が35.1%であった。

〔統計表 第46表〕

第47図 パートタイム労働者に対する雇用制度見直し(MA)



(4) 今後の雇用方針

パートタイム労働者の今後の雇用方針について示したのが第48図である。これによると、「決めていない」とする事業所が、52.2%と最も高かった。

〔統計表 第47表〕

第48図 パートタイム労働者雇用の今後の方針

