

2 1 産前産後休業

産前産後休業の規定のある事業所 95.3%

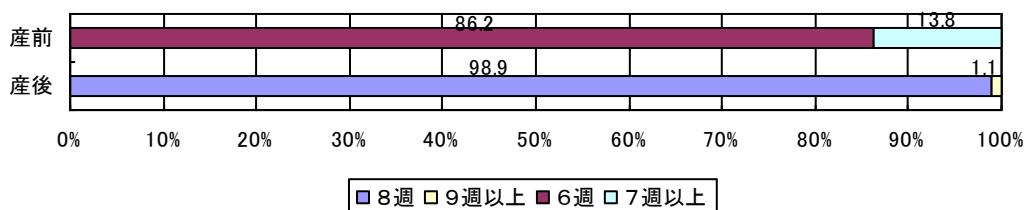
産前産後休業の規定のある事業所は95.3%（前年94.4%）であり、産業別では、全産業で80%を超えている。休業中の賃金については、「全額支給」とする事業所が20.8%（同16.6%）、「一部支給」が10.5%（同10.5%）で、何らかの形で賃金を支給している事業所の合計は31.3%（同27.1%）となっている。一方、「無給」とする事業所は67.2%（同70.8%）となっている。

（表18 図20）

表18 産前産後の休業制度（N=580・事業所割合）（単位:%）

		休業制度規定の有無		休業中の賃金	
		ある	ない	全額支給	一部支給
全 体		95.3	4.7	20.8	10.5
産 業 分 類	建設業	81.4	18.6	6.8	18.2
	製造業	91.3	8.8	10.3	2.9
	情報通信業	100.0	0.0	11.1	0.0
	運輸業, 郵便業	98.1	1.9	11.8	13.7
	卸売業, 小売業	97.4	2.6	12.0	5.6
	金融業, 保険業	100.0	0.0	63.2	5.3
	不動産業, 物品賃貸業	88.9	11.1	12.5	12.5
	学術研究, 専門・技術サービス業	95.0	5.0	36.8	10.5
	宿泊業, 飲食サービス業	92.6	7.4	0.0	8.0
	生活関連サービス業, 娯楽業	100.0	0.0	0.0	0.0
	教育, 学習支援業	100.0	0.0	26.1	30.4
	医療, 福祉	100.0	0.0	32.3	11.1
	サービス業	97.7	2.3	45.0	22.5
そ の 他	100.0	0.0	71.4	0.0	
規 模 分 類	10~29人	87.8	12.2	18.4	17.6
	30~99人	93.9	6.1	13.8	8.6
	100~299人	99.0	1.0	18.6	10.8
	300人以上	100.0	0.0	27.7	6.8

図20産前産後の休業期間(N=553)



2 2 育児休業制度

1. 育児休業の取得率 男性 5.0%, 女性 77.3%

育児休業制度の規定のある事業所は 93.8%（前年 94.7%）となっている。

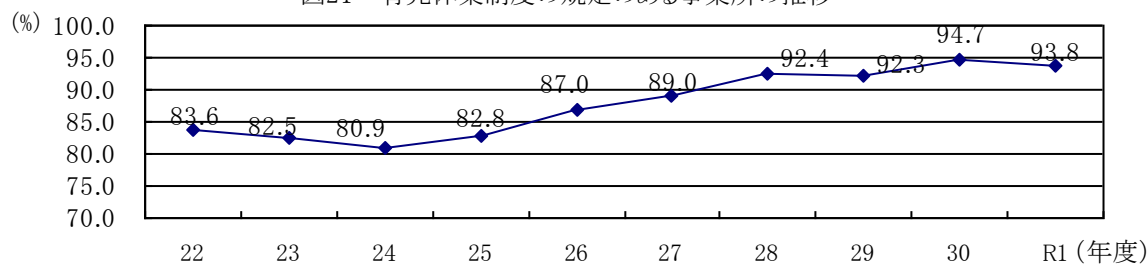
産業別に見ると、「情報通信業」，「金融業，保険業」，「生活関連サービス業，娯楽業」，「教育，学習支援業」が 100%となっている。育児休業取得率は，「男性」5.0%（同 1.9%），「女性」77.3%（同 88.5%）となっている。（表 1 9，図 2 1）

表 1 9 育児休業制度（制度の有無 N = 576 ・ 事業所割合，取得率 N = 655 ・ 労働者割合）

（単位：%）

		育児休業制度規定の有無		育児休業取得率		
		ある	なし	男女計	男性	女性
全 体		93.8	6.3	37.6	5.0	77.3
産 業 分 類	建設業	74.1	25.9	10.0	0.0	100.0
	製造業	88.8	11.3	25.7	4.5	89.2
	情報通信業	100.0	0.0	44.4	0.0	100.0
	運輸業，郵便業	96.2	3.8	33.3	0.0	100.0
	卸売業，小売業	96.5	3.5	36.4	6.2	94.1
	金融業，保険業	100.0	0.0	85.7	66.7	100.0
	不動産業，物品賃貸業	88.9	11.1	66.7	50.0	100.0
	学術研究，専門・技術サービス業	95.0	5.0	0.0	0.0	0.0
	宿泊業，飲食サービス業	92.6	7.4	75.0	0.0	100.0
	生活関連サービス業，娯楽業	100.0	0.0	66.7	0.0	80.0
	教育，学習支援業	100.0	0.0	20.0	0.0	42.9
	医療，福祉	99.9	1.0	59.5	9.8	73.2
	サービス業	97.7	2.3	22.2	0.0	72.7
その他	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
規 模 分 類	10～29 人	80.1	19.9	38.0	0.0	57.6
	30～99 人	94.6	5.4	63.7	0.0	96.7
	100～299 人	100.0	0.0	39.5	1.8	71.6
	300 人以上	100.0	0.0	30.8	6.7	76.3

図 21 育児休業制度の規定のある事業所の推移



2 3 介護休業制度

介護休業制度の規定のある事業所は 93.2%

介護休業制度の規定のある事業所は 93.2%（前年 91.6%）となっている。産業別に見ると、「情報通信業」、「金融業、保険業」、「生活関連サービス業、娯楽業」で 100%となっており、低い業種でも 70.2%に達している。

企業規模別では、規模が大きい企業で制度のある割合が高く、「100～299 人」が 99.0%、「300 人以上」で 99.5%となっている。

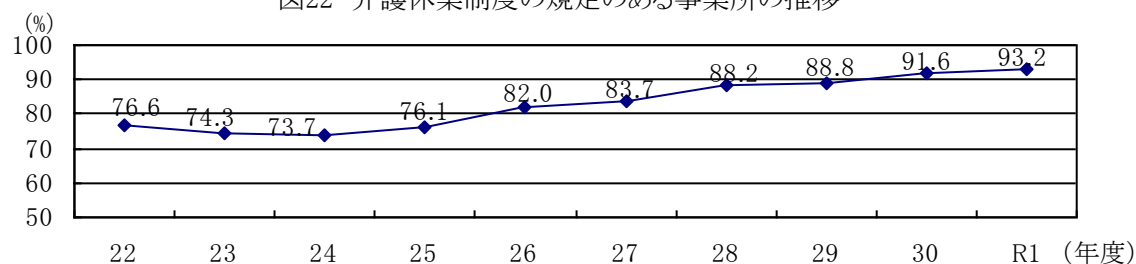
介護休業利用状況は、制度のある 533 事業所中「男性」10 人、「女性」27 人となっている。

（表 20，図 22）

表 20 介護休業制度（制度の有無 N = 572・事業所割合）（単位:%,人）

		介護休業制度規定の有無		介護休業利用状況		
		ある	なし	男女計	男性	女性
全 体		93.2	6.8	37	10	27
産 業 分 類	建 設 業	70.2	29.8	1	0	1
	製 造 業	88.6	11.4	3	1	2
	情 報 通 信 業	100.0	0.0	1	1	0
	運輸業、郵便業	96.2	3.8	0	0	0
	卸売業、小売業	97.3	2.7	3	1	2
	金融業、保険業	100.0	0.0	0	0	0
	不動産業、物品賃貸業	88.9	11.1	0	0	0
	学術研究、専門・技術サービス業	95.0	5.0	0	0	0
	宿泊業、飲食サービス業	88.9	11.1	0	0	0
	生活関連サービス業、娯楽業	100.0	0.0	0	0	0
	教育、学習支援業	95.7	4.3	18	7	11
	医療、福祉	99.0	1.0	11	0	11
	サービス業	97.7	2.3	0	0	0
そ の 他	100.0	0.0	0	0	0	
規 模 分 類	10～29 人	79.9	20.1	1	1	0
	30～99 人	93.8	6.3	2	0	2
	100～299 人	99.0	1.0	22	7	15
	300 人以上	99.5	0.5	12	2	10

図22 介護休業制度の規定のある事業所の推移



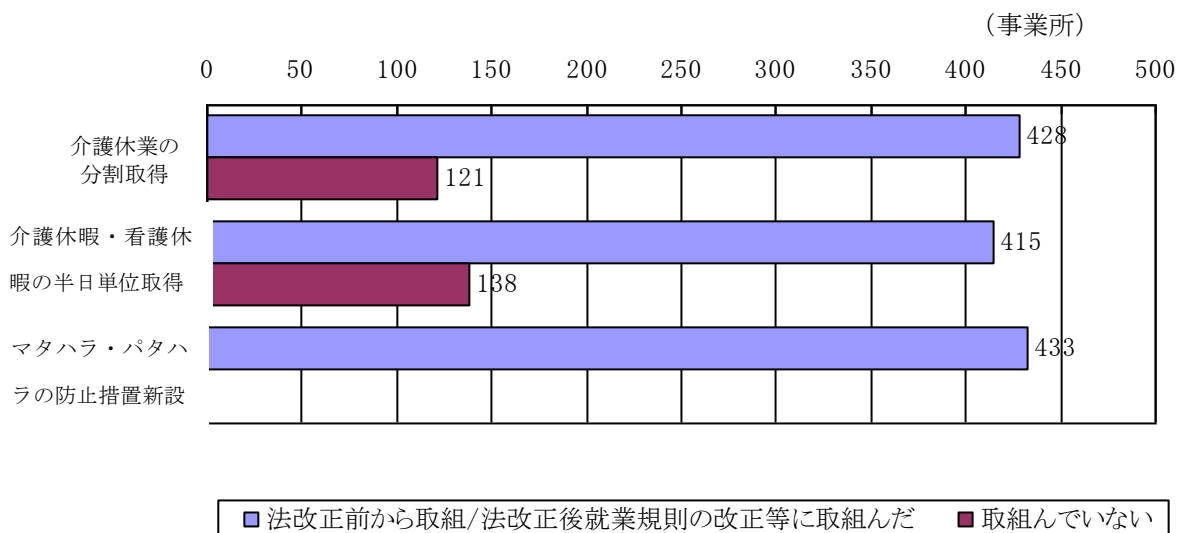
2.4 育児・介護休業法への取組み

「介護休業の分割取得」において「法改正前から取組んでいた」または「法改正後就業規則の改正等に取り組んだ」事業所は73.6%

育児・介護休業法への取組状況を調査したところ、「介護休業の分割取得」については、「法改正前から取組んでいた」または「法改正後就業規則の改正等に取り組んだ」事業所は73.6%、「介護休暇・子の看護休暇の半日単位での取得」については、「法改正前から取組んでいた」または「法改正後就業規則の改正等に取り組んだ」事業所は71.3%、「マタハラ・パタハラの防止措置の新設」については、「法改正前から取組んでいた」または「法改正後就業規則の改正等に取り組んだ」事業所は74.4%であった。（図23）

産業別では、「金融業、保険業」が、「マタハラ・パタハラの防止措置新設」について、「法改正後就業規則の改正等に取り組んだ」の割合が100%になっている。

図23 育児・介護休業法への取組(N=582・複数回答)



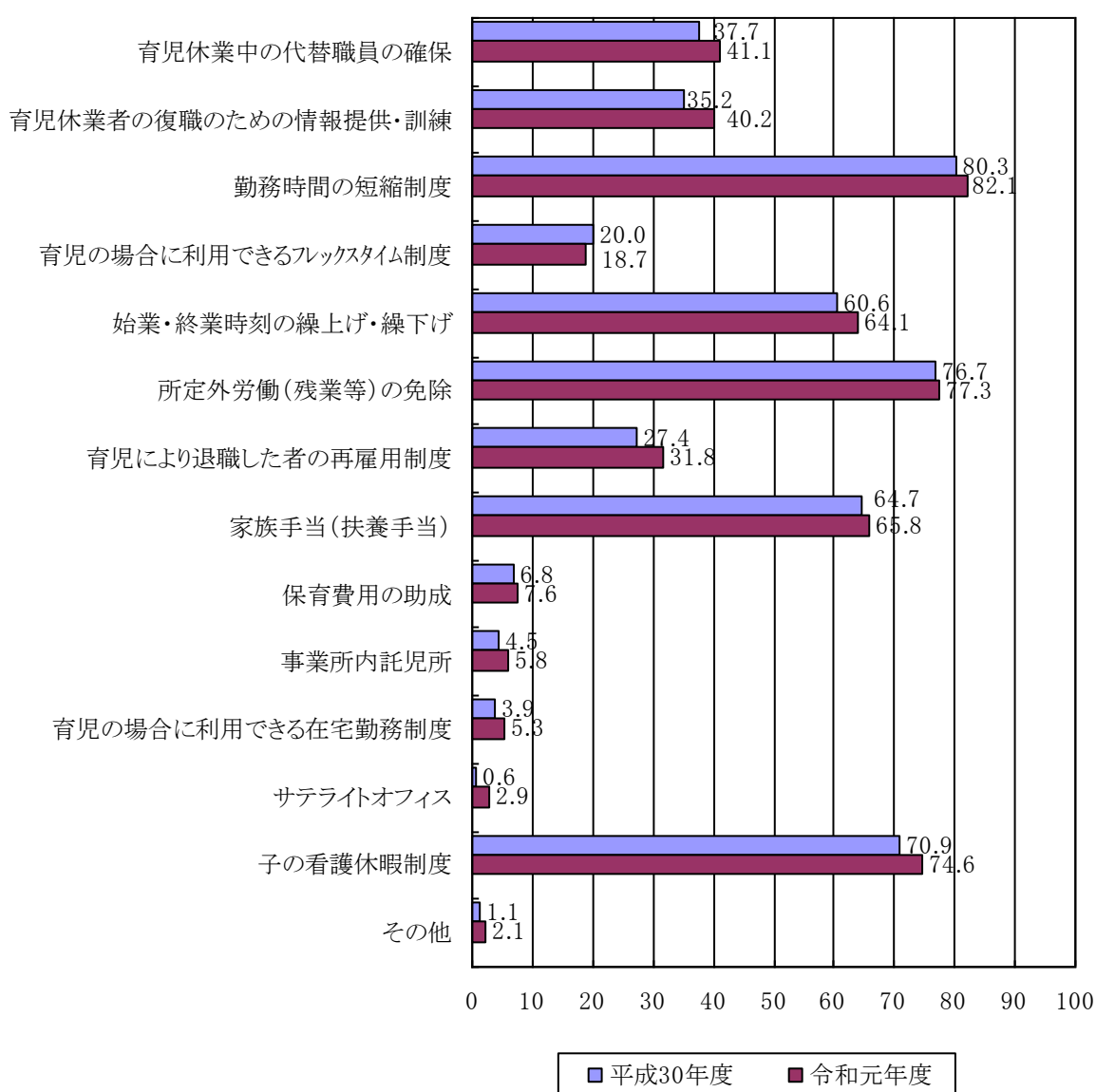
2 5 子どもを持つ労働者に対する支援制度

勤務時間の短縮制度 82.1%、所定外労働（残業等）の免除 77.3%

子どもを持つ労働者に対する支援制度の実施状況について調査したところ、「勤務時間の短縮制度」を採用している事業所が全体の82.1%（前年80.3%）であった。また、「所定外労働（残業等）の免除」も77.3%（同76.7%）であった。（図24）

図24 子どもを持つ労働者に対する支援制度（H30N=645, R1N=582・複数回答）

(%)



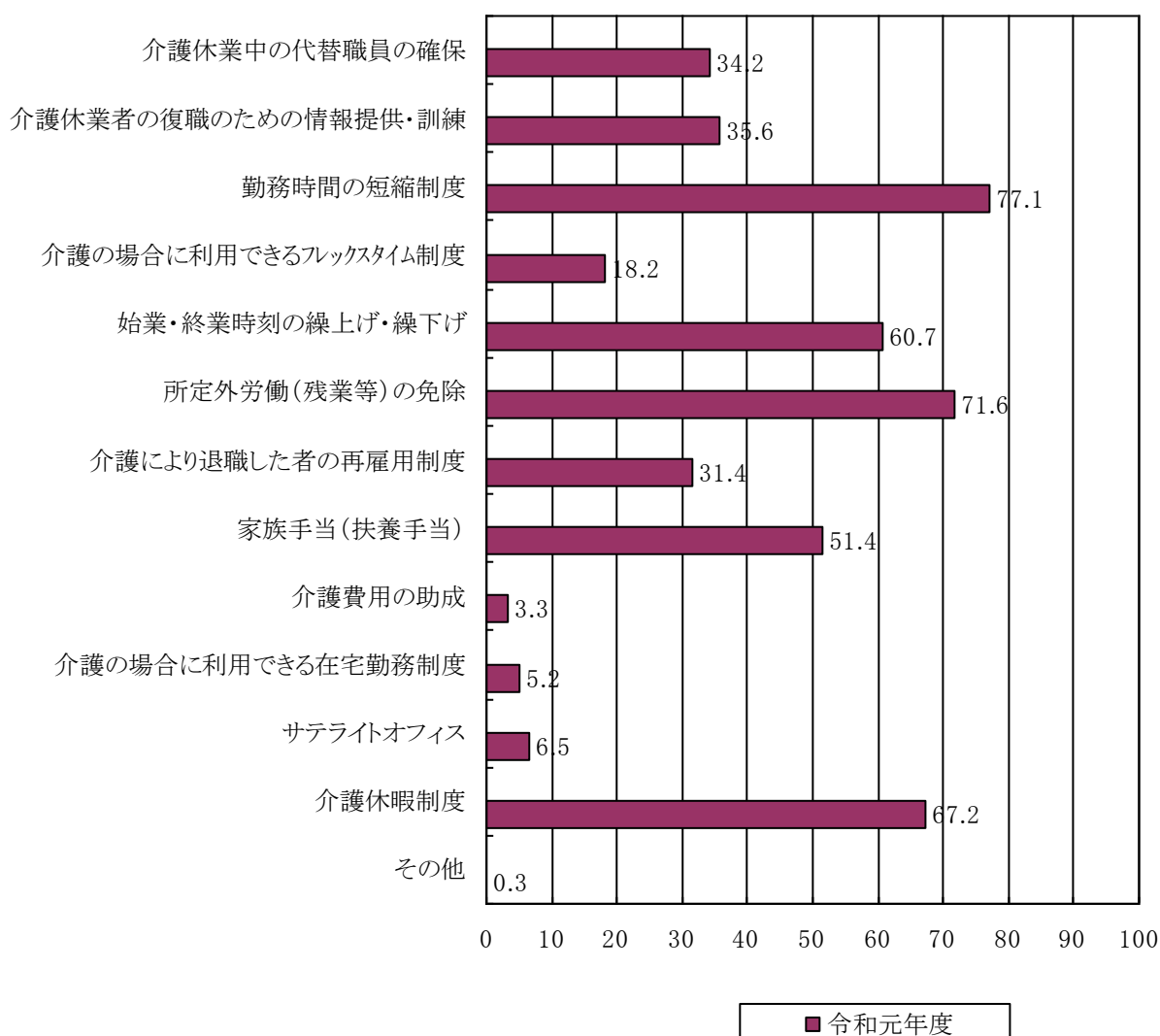
2.6 家族を介護する労働者に対する支援制度

勤務時間の短縮制度 77.1%，所定外労働（残業等）の免除 71.6%

家族を介護する労働者に対する支援制度の実施状況について調査したところ、「勤務時間の短縮制度」を採用している事業所が全体の77.1%（前年76.0%）であった。また、「所定外労働（残業等）の免除」も71.6%（前年71.0%）と他の項目より高い割合を示している。（図2.5）

図2.5 家族を介護する労働者に対する支援制度（R1N=582・複数答）

(%)



2.7 介護休暇の取得状況

介護休暇の平均取得日数は男性2.6日、女性3.6日

改正育児・介護休業法で法定の制度となった「介護休暇」の取得状況について調査したところ、取得者がいる事業所の割合は6.0%（前年5.3%）で、取得者の平均取得日数は3.1日（同11.0日）となっている。

産業別では、「医療、福祉」で11事業所が「介護休暇」を取得しており最も高く、企業規模別では、「300人以上」で20事業所が取得しており最も高い。（表2.1）

表2.1 介護休暇制度

		事業所数(N=582)					
		取得者なし (事業所)	取得者あり (事業所)	男性(人,日)		女性(人,日)	
				取得者数	平均取得日数	取得者数	平均取得日数
全体		547	35	68	2.6	76	3.6
産業 分 類	建設業	56	3	7	3.9	1	1.0
	製造業	73	7	39	2.1	14	6.1
	情報通信業	8	1	1	5.0	0	0.0
	運輸業, 郵便業	53	0	0	0.0	0	0.0
	卸売業, 小売業	111	3	0	0.0	3	4.0
	金融業, 保険業	19	0	0	0.0	0	0.0
	不動産業, 物品賃貸業	8	1	2	1.5	6	3.0
	学術研究, 専門・技術サービス業	18	2	5	3.6	1	9.0
	宿泊業, 飲食サービス業	27	0	0	0.0	0	0.0
	生活関連サービス業, 娯楽業	15	0	0	0.0	0	0.0
	教育, 学習支援業	20	4	6	4.7	4	3.8
	医療, 福祉	91	11	5	1.6	43	1.5
	サービス業	42	2	1	4.0	3	19.7
その他	6	1	2	2.0	1	5.0	
規 模 分 類	10~29人	143	6	4	5.5	6	3.3
	30~99人	127	4	8	3.3	7	2.3
	100~299人	100	5	1	2.0	6	11.3
	300人以上	177	20	55	2.3	57	2.9

28 子の看護休暇の取得状況

子の看護休暇の平均取得日数は男性 2.1 日、女性 4.6 日

改正育児・介護休業法で法定の制度となった「子の看護休暇」の取得状況について調査したところ、取得者がいる事業所の割合は 12.4%（前年 9.9%）で、取得者の平均取得日数は 3.5 日（同 3.8 日）となっている。

産業別では、「医療、福祉」で 22 事業所が「子の看護休暇」を取得しており最も高く、企業規模別では、「300 人以上」で 37 事業所が取得しており最も高い。（表 2 2）

表 2 2 子の看護休暇

		事業所数 (N=582)					
		取得者なし (事業所)	取得者あり (事業所)	男 性 (人, 日)		女 性 (人, 日)	
				取得者数	平均取得日数	取得者数	平均取得日数
全 体		510	72	271	2.1	352	4.6
産 業 分 類	建 設 業	56	3	11	4.0	8	6.4
	製 造 業	75	5	172	1.1	33	3.7
	情 報 通 信 業	7	2	6	2.2	5	2.8
	運輸業, 郵便業	52	1	0	0.0	1	7.0
	卸売業, 小売業	108	6	2	3.0	16	2.9
	金融業, 保険業	17	2	0	0.0	4	6.8
	不動産業, 物品賃貸業	7	2	2	3.5	10	4.0
	学術研究, 専門・技術サービス業	15	5	12	4.8	15	4.8
	宿泊業, 飲食サービス業	27	0	0	0.0	0	0.0
	生活関連サービス業, 娯楽業	14	1	0	0.0	1	6.0
	教育, 学習支援業	13	11	26	5.0	32	4.3
	医療, 福祉	80	22	24	3.0	210	4.9
	サービス業	36	8	3	1.3	11	3.7
そ の 他	3	4	13	2.6	6	3.3	
規 模 分 類	10~29 人	138	11	0	0.0	16	5.9
	30~99 人	117	14	13	2.0	28	3.2
	100~299 人	95	10	13	4.2	30	4.3
	300 人以上	160	37	245	1.9	278	4.6

29 次世代育成支援対策

行動計画策定済みの事業所は39.5%

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定状況を調査したところ、「策定した」事業所は39.5%（前年40.5%）であった。一方「策定の予定なし」は17.0%（同18.4%）となっている。（図26，27）

規模別で見ると、「未定」又は「策定の予定なし」の事業所は、「10～29人」の規模で割合が高く、「300人以上」の事業所で低くなっている。

図26 次世代育成支援対策への取組み(N=542・事業所割合)

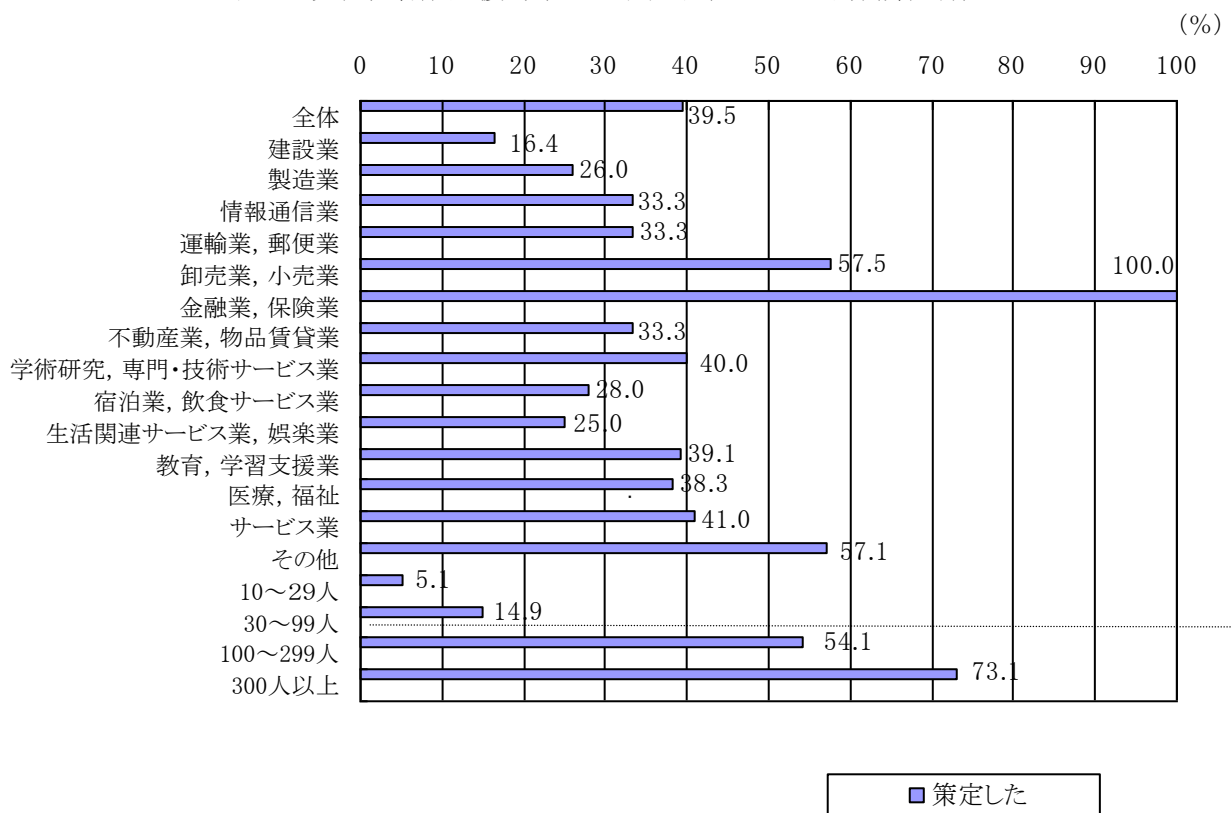
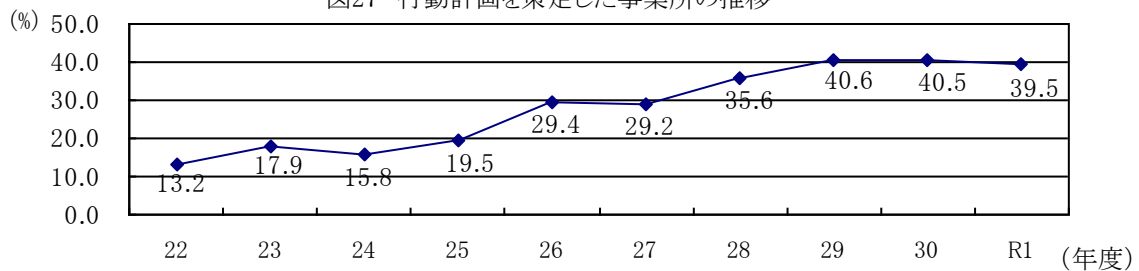


図27 行動計画を策定した事業所の推移



30 女性活躍推進支援対策

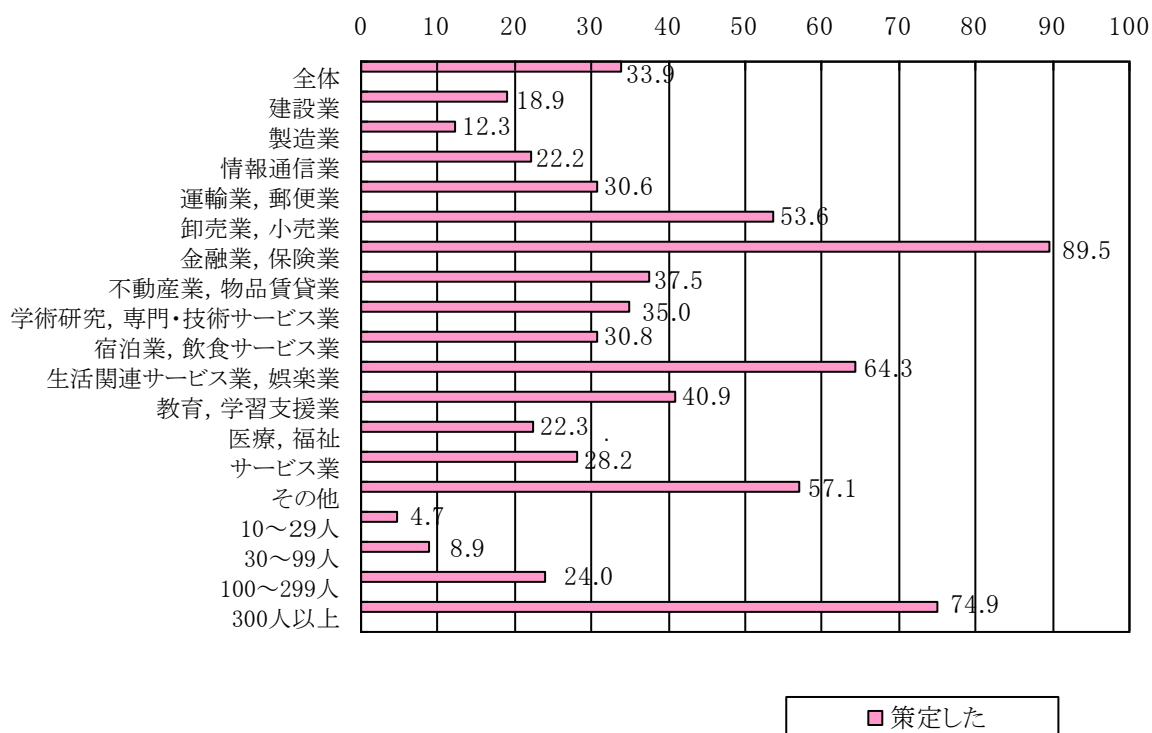
行動計画策定済みの事業所は33.9%

女性活躍推進支援制度に基づく行動計画の策定状況を調査したところ、「策定した」事業所は33.9%（前年33.3%）であった。一方「策定の予定なし」は21.9%（同22.3%）となっている。

（図28）

規模別で見ると、「未定」又は「策定の予定なし」の事業所は、「10～29人」の規模で割合が高く、「300人以上」の事業所で低くなっている。

図28 女性活躍推進支援対策への取組み(N=543・事業所割合)

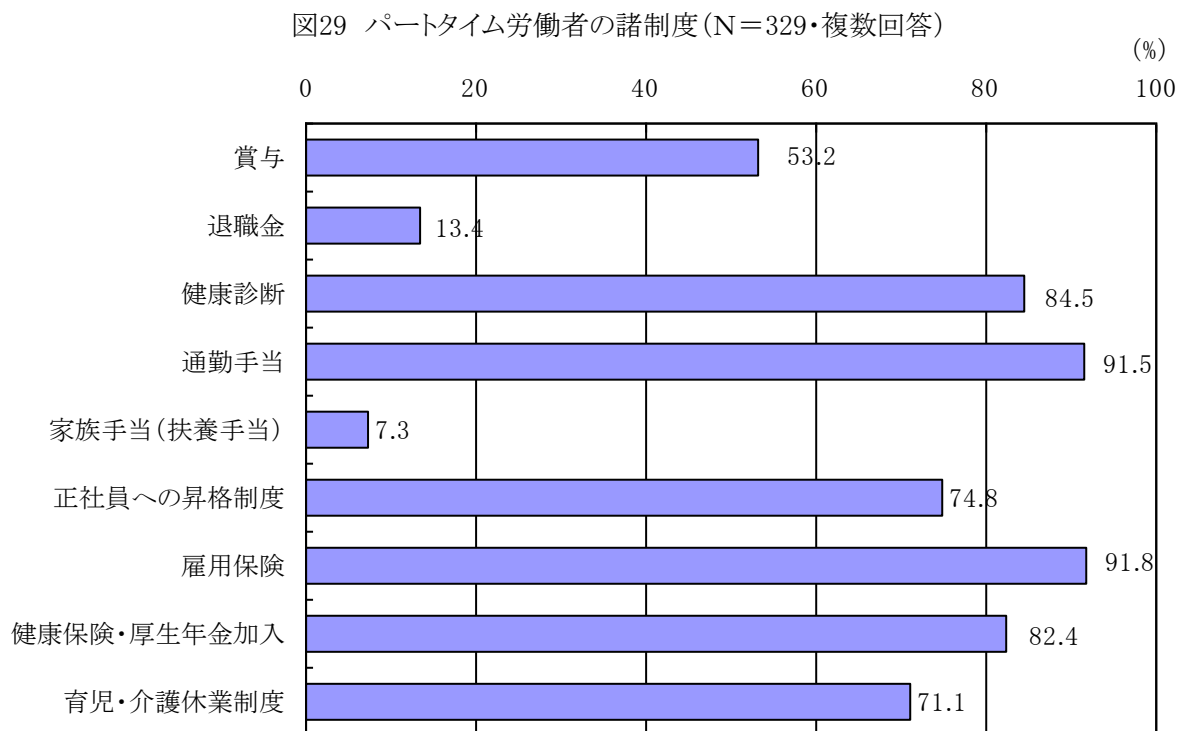


3 1 パートタイム労働者の諸制度

パートタイム労働者の諸制度で雇用保険に加入している事業所は91.8%

パートタイム労働者に関する諸制度については、「賞与」がある事業所は53.2%(前年52.5%)、「退職金」がある事業所は13.4%(同17.0%)、「健康診断」を行っている事業所は84.5%(同84.5%)、「通勤手当」の支給は91.5%(同90.0%)などとなっている。(図29)

「金融業、保険業」が全般的に実施している割合が高い。

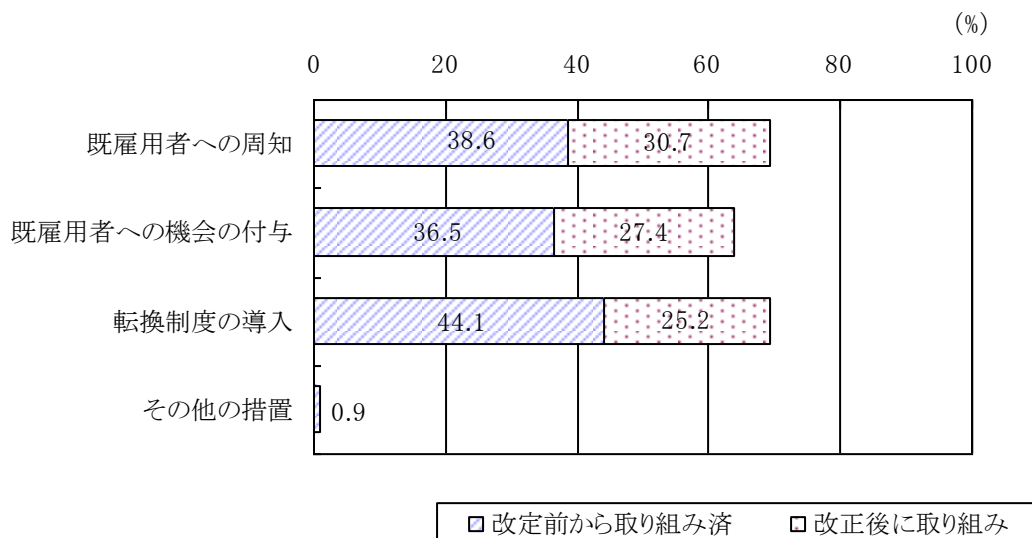


3.2 パートタイム労働法への取組み

通常労働者への転換制度の措置を講じた事業所は 69.3%

「パートタイム労働法」に対する取組みのうち、パートタイム労働者の通常の労働者への転換を推進するための措置について調査したところ、「通常の労働者募集の場合、募集内容の既雇用パートタイム労働者への周知」をした事業所は 69.3%（前年 65.3%）、「通常の労働者ポストの社内公募の場合、既雇用パートタイム労働者への機会の付与」をした事業所は 63.9%（同 58.5%）、「パートタイム労働者の通常労働者への転換制度の導入（試験制度など）」をした事業所は 69.3%（同 67.3%）となっている。（図 30）

図30 パートタイム労働法への取組(N=329・複数回答)



3 3 ポジティブ・アクション

管理職の割合は男性 86.9%、女性 13.1%

管理職の男女の割合については、男性 86.9%（前年 85.7%）、女性 13.1%（同 14.3%）となっている。

これを産業別に見ると、「医療、福祉」では女性の管理職が 46.7%で、産業分類中最も高い。

「ポジティブ・アクション推進計画」を策定した事業所は全体の 22.1%（同 24.3%）にとどまっている。

「女性の採用の拡大」については、「生活関連サービス業、娯楽業」が 78.6%（同 50.0%）、で産業分類中最も高い。

「女性管理職の増加」については、「金融業、保険業」が 94.1%（同 90.0%）と産業分類中最も高くなっている。（表 2 3）

表 2 3 ポジティブ・アクション

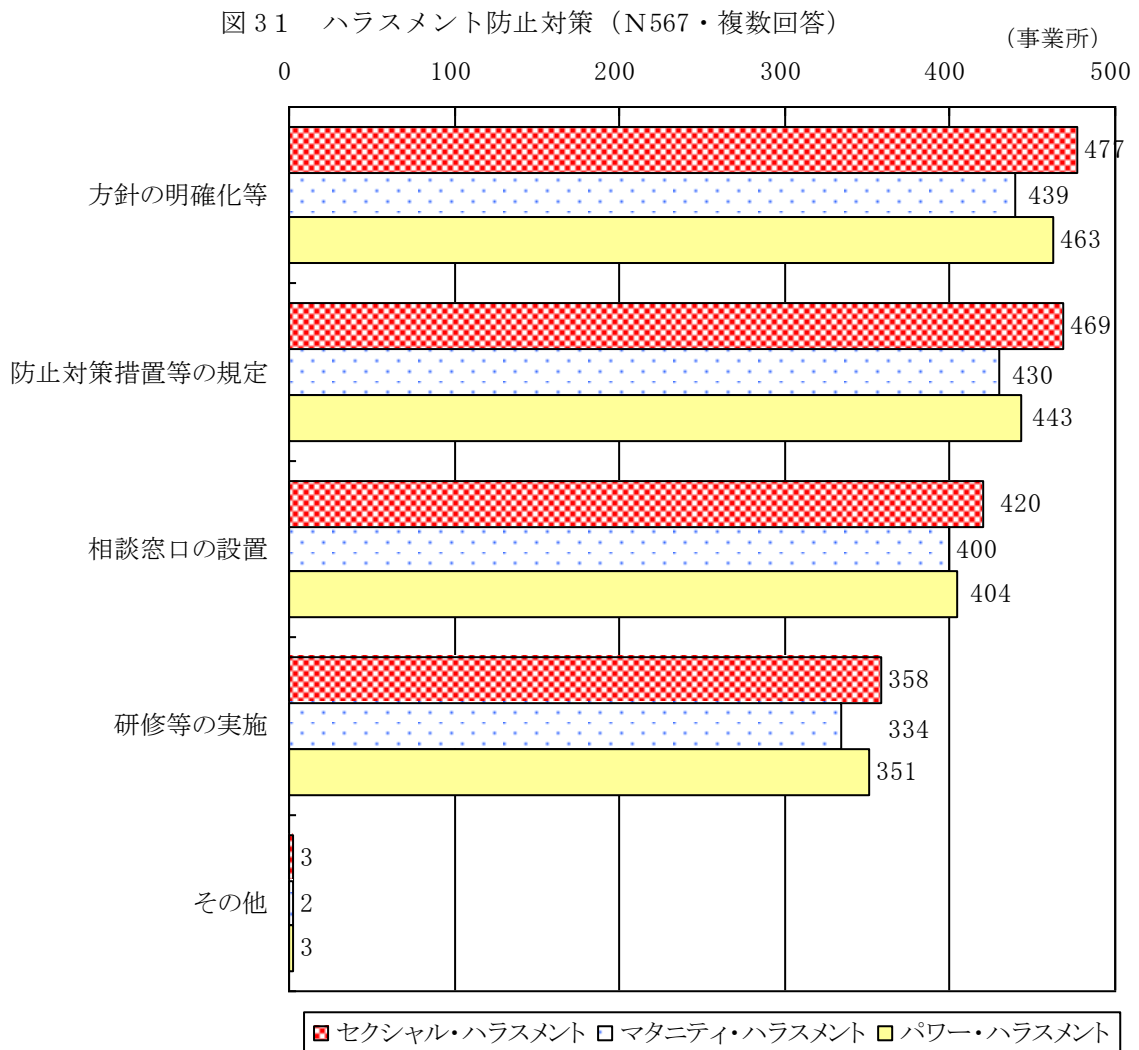
（単位：%）

		管理職の男女比 (N=3,621)		ポジティブ・アクションの取組（複数回答）			
		男 性	女 性	推進計画を 作成	女性の採用 の拡大	女性がない、 又は少ない職 種、職域への女 性の配置の拡大	女性管理 職の増加
全 体		86.9	13.1	22.1	53.6	42.5	53.2
産 業 分 類	建 設 業	93.2	6.8	7.3	38.2	27.3	23.6
	製 造 業	94.6	5.4	4.1	50.7	38.4	28.8
	情 報 通 信 業	94.8	5.2	0.0	37.5	12.5	37.5
	運輸業、郵便業	91.2	8.8	22.9	54.2	50.0	45.8
	卸売業、小売業	94.2	5.8	31.5	66.3	57.3	59.6
	金融業、保険業	79.5	20.5	47.1	52.9	88.2	94.1
	不動産業、物品賃貸業	91.5	8.5	25.0	50.0	12.5	50.0
	学術研究、専門・技術サービス業	93.6	6.4	22.2	55.6	38.9	50.0
	宿泊業、飲食サービス業	84.3	15.7	23.8	57.1	42.9	71.4
	生活関連サービス業、娯楽業	87.1	12.9	50.0	78.6	28.6	78.6
	教育、学習支援業	79.4	20.6	30.8	76.9	61.5	84.6
	医 療、福 祉	53.3	46.7	22.4	55.1	36.7	71.4
	サ ー ビ ス 業	83.1	16.9	29.7	43.2	32.4	70.3
そ の 他	98.3	1.7	42.9	0.0	14.3	57.1	
規 模 分 類	10～29 人	77.4	22.6	7.7	41.9	26.5	31.6
	30～99 人	84.4	15.6	13.5	44.2	35.6	44.2
	100～299 人	85.8	14.2	22.0	58.5	42.7	56.1
	300 人以上	91.1	8.9	39.0	66.2	59.1	74.0

3.4 ハラスメント防止対策

防止対策措置規定のある事業所割合は、セクハラは82.7%、マタハラは75.8%、パワハラは78.1%

職場におけるハラスメント防止対策について調査したところ、全ての項目について、セクシャル・ハラスメント防止に取り組んでいる事業所数が、パワー・ハラスメント及びマタニティ・ハラスメントの対策に取り組んでいる事業所数を上回っている。(図31)

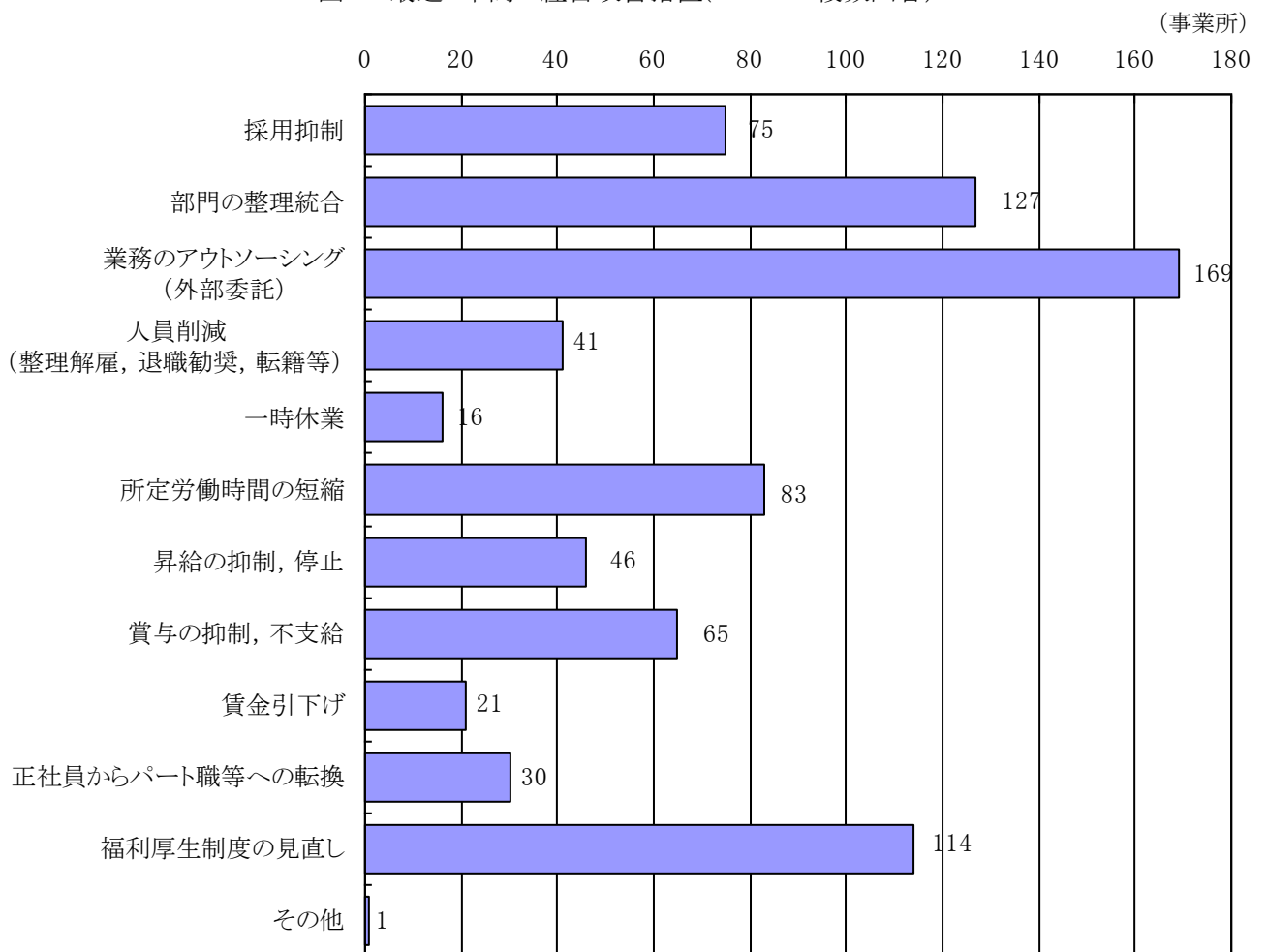


3 5 経営改善措置

採用抑制が13.2%，部門の整理統合が22.3%，業務のアウトソーシングが29.6%

最近3年間に行った経営改善措置について調査した結果、「業務のアウトソーシング」，「部門の整理統合」，「福利厚生制度の見直し」の措置を行っている事業所が多い。（図32）「採用抑制」を行っているのは「不動産業，物品賃貸業」で多く，「部門の整理統合」を行っているのは，「金融業，保険業」で多く，「業務のアウトソーシング」を行っているのは「学術研究，専門・技術サービス業」で多い。

図32 最近3年間の経営改善措置(N=570・複数回答)

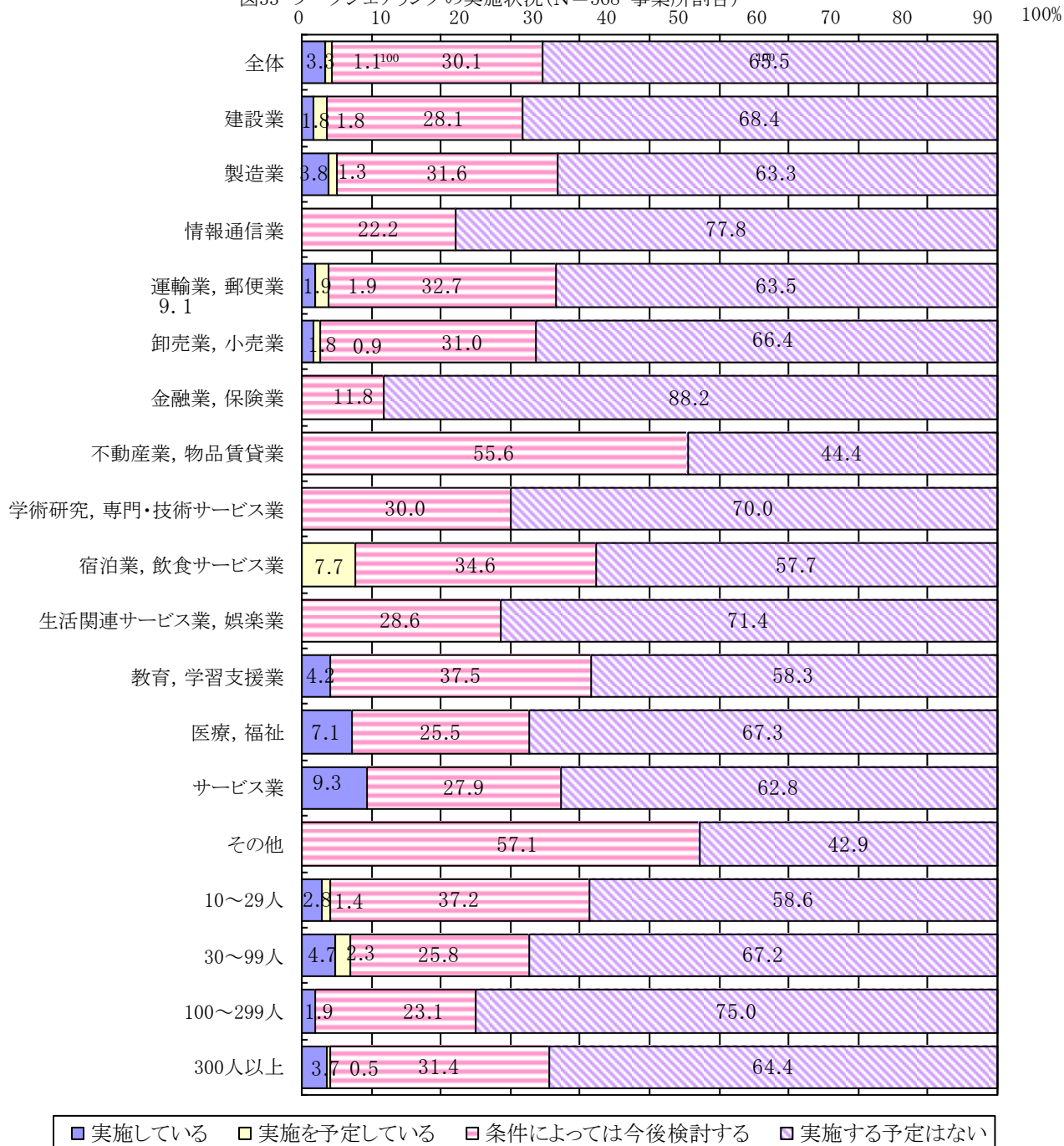


3.6 ワークシェアリングの実施状況

ワークシェアリングを実施している事業所は3.3%

ワークシェアリングの実施状況を調査したところ、「実施している」と回答した事業所は3.3%（前年 6.0%）であり、「実施を予定している」、「条件によっては今後検討する」と答えた事業所はそれぞれ1.1%、30.1%（同 1.1%、30.7%）となっている。また、「実施する予定はない」と回答した事業所は、65.5（同 62.2%）となっている。（図3.3）

図3.3 ワークシェアリングの実施状況(N=568・事業所割合)



3.7 働き方改革（ワーク・ライフ・バランス）について

働き方改革の中で「業務の効率化」に取り組んでいる事業所が多い

「ワーク・ライフ・バランス」という用語の認知度については、「何となく理解している」の割合が44.4%（前年42.1%），「内容まで理解している」の割合が35.4%（同34.1%）と高く、「わからない」の割合は4.7%（同5.6%）となっている。

「働き方改革」の取り組み状況について、多い順に「業務の効率化」が480事業所、「長時間労働の縮減」が471事業所、「人材育成の取り組み」が433事業所となっている。（図34）

働き方改革に全く取り組んでいない場合、その理由として、「余裕がない」と「何から取り組むのか分からない」が共に33.3%となっており一番高い。

図34 働き方改革に取り組んでいる事業所数(N=574・複数回答)

