

平成 30(2018)年 栃木の労働環境事情

平成 30(2018)年労働環境等調査結果報告

栃木県産業労働観光部労働政策課

目 次

I 調査要領

1	調査目的	1
2	調査基準日	1
3	調査期間	1
4	調査対象事業所	1
5	集計事業所数	1～2
6	調査方法	3
7	調査項目	3
8	集計方法	3
9	調査結果利用上の注意	4

II 調査結果

1	就業形態別雇用状況	5～6
2	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の認知状況	7
3	労働時間等の課題について労使間の話合いの機会の設置状況	8
4	週労働時間 60 時間以上の労働者の状況	9
5	労働時間等の見直しのための取組状況	10
6	年次有給休暇の取得状況	11～12
7	特に配慮を必要とする労働者に対する特別な休暇の規定の有無	13～14
8	心の健康対策の取組状況	15
9	育児休業制度の規定の有無及び利用状況	16
10	育児休業制度の利用期間	17～18
11	男性の育児休業制度の利用状況	19
12	育児休業制度の導入及び運用における課題	20
13	育児に関する支援制度の状況	21
14	介護休業制度の規定の有無及び利用状況	22
15	介護休業制度の導入及び運用における課題	23
16	介護に関する支援制度の状況	24
17-1	四年制大学卒業者の男女別採用割合	25
17-2	短大・高専卒業者の男女別採用割合	26
17-3	高等学校卒業者の男女別採用割合	27
17-4	中途採用者の男女別採用割合	28

17	男女別採用数（グラフ）	29
18	正社員の男女別平均勤続年数	30
19	女性の平均勤続年数が短い理由	31
20	ポジティブアクションの実施状況	32
21	管理職等への女性の登用状況	33
22	女性管理職がない理由	34
23	事業所等が活用したいデータ	35

Ⅲ 調 査 票 36～42

Ⅳ テレワークに関する調査

1	テレワークに関する調査結果	43～44
2	調査票	45～46

I 調 査 要 領

平成30年

労働環境等調査結果

栃木県産業労働観光部労働政策課

平成31年3月まとめ

調査要領

1 調査目的

県内の事業所に雇用される常用労働者（①期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者、又は②臨時又は日雇労働者で、調査日前の2ヶ月の各月にそれぞれ18日以上雇われた者）の労働環境等の実態を明らかにし、労働行政推進上の基礎資料とするとともに、企業における労働条件の改善及び労使関係の安定に資することを目的とする。

2 調査基準日 平成30年9月30日

3 調査期間 平成30年10月1日～31日

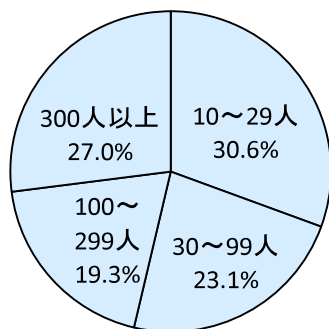
4 調査対象事業所

主たる事業が日本標準産業分類（第13回改訂：平成25年10月）に基づく13産業分類【①建設業、②製造業、③情報通信業、④運輸業、郵便業、⑤卸売業、小売業、⑥金融業、保険業、⑦不動産業、物品賃貸業、⑧学術研究、専門・技術サービス業、⑨宿泊業、飲食サービス業、⑩生活関連サービス業、娯楽業、⑪教育、学習支援業、⑫医療、福祉、⑬サービス業（他に分類されないもの）】に属する常用労働者10名以上の県内の2,000事業所

5 集計事業所数 922事業所（回収：1,029事業所／回収率51.4%）

調査対象2,000事業所のうち、1,017事業所から回答があり、このうち回答時に常用労働者が10人未満の事業所等を除いて、有効回答数922事業所（有効回答率46.1%）について集計を行った。

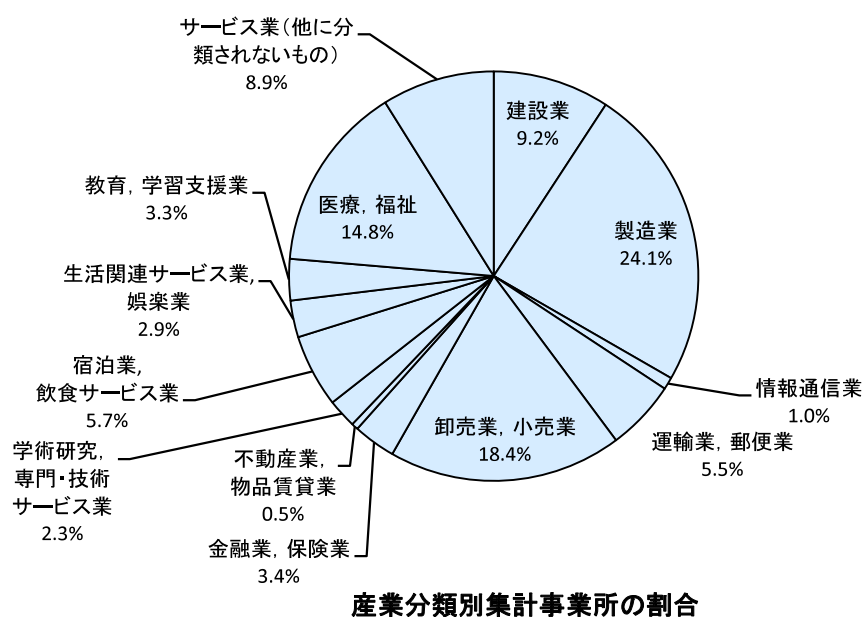
集計対象事業所の企業規模別・産業分類別の内訳は、次のとおりである。



企業規模別集計事業所の割合

区 分	10～29 人	30～99 人	100～299 人	300 人以上	合 計
建設業	55	16	7	7	85
製造業	57	68	46	51	222
情報通信業	2	2	2	3	9
運輸業, 郵便業	22	5	12	12	51
卸売業, 小売業	45	32	26	67	170
金融業, 保険業	2	3	8	18	31
不動産業, 物品賃貸業	1	0	0	4	5
学術研究, 専門・技術サービス業	11	6	0	4	21
宿泊業, 飲食サービス業	14	11	9	19	53
生活関連サービス業, 娯楽業	6	10	5	6	27
教育, 学習支援業	12	11	3	4	30
医療, 福祉	33	33	41	29	136
サービス業(他に分類されないもの)	22	16	19	25	82
(集計対象事業所) 小 計	282	213	178	249	922
集計対象外					107
合 計					1,029

※ 集計対象外・・・回答時に常用労働者が10人未満の事業所等



6 調査方法 郵送による通信調査、自計申告方式

7 調査項目 調査項目は、以下のとおりである。

- (1) 事業所の現況
 - ア 事業所の名称、所在地、本社等・単独事業所・支社・営業所等の別
 - イ 企業全体・事業所の総常用労働者数
 - ウ 主な産業分類
- (2) 事業所の労働者数
 - ア 事業所の就業形態別労働者数の男女別
- (3) 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の取組状況
 - ア 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の認知状況
 - イ 労働時間等の労使の話し合いの機会の設置状況
 - ウ 週労働時間 60 時間以上の労働者の状況
 - エ 労働時間等の見直しのための取組状況
 - オ 年次有給休暇の規定の有無及び取得状況
 - カ 特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度の整備状況及び休暇の種類
 - キ 心の健康対策の取組状況
- (4) 育児のための両立支援制度の取組状況
 - ア 育児休業制度の規定の有無及び利用状況
 - イ 育児休業制度利用者の取得日数
 - ウ 男性の育児休業制度の利用状況
 - エ 育児休業制度の導入及び運用における課題
 - オ 育児に関するその他支援制度の設置状況
- (5) 介護のための両立支援制度の取組状況
 - ア 介護休業制度の有無及び利用状況
 - イ 介護休業制度利用者の取得日数
 - ウ 介護休業制度の導入及び運用における課題
 - エ 介護に関するその他支援制度の設置状況
- (6) 男女雇用機会均等について
 - ア 新卒採用、中途採用の男女別状況
 - イ 正社員の男女別平均勤続年数及び女性の平均勤続年数が短い理由
 - ウ 女性の活用に対する積極的な取組(ポジティブアクション)の実施状況
 - エ 管理職等への女性の登用状況
 - オ 女性管理職がない理由
- (7) その他(アンケート) 統計データのニーズ状況/報告書配付希望の有無

8 集計方法 Excel による単純算術平均とした。

9 調査結果利用上の注意

- (1) 調査対象事業所の交替により、数値の時系列比較については整合しない場合がある。
- (2) 本文中各表の構成比は、小数点第2位を四捨五入して算出しているため、合計は必ずしも 100.0%にならない。
- (3) 「複数回答」と表示した項目は、当調査項目について2つ以上の回答を認めたものであり、特に表示がない場合は「単数回答」（1つのみ回答を認めたもの）である。
- (4) 割合の分母は、当該設問の回答事業所数とする。
- (5) 設問が「複数回答」の場合、当該設問の回答事業所数を母数として割合を算出したため、割合の合計は 100.0%にならない。

Ⅱ 調 査 結 果

1 就業形態別雇用状況・・・「正社員」62.0%、「非正規社員」38.0%

就業形態別雇用状況をみると、全体では「正社員」62.0%（対前年比0.3ポイント減）、「非正規社員」38.0%（対前年比0.3ポイント増）となっている。

非正規社員の内訳では「短時間パート」が17.4%（対前年比2.4ポイント増）と最も高く、次いで「フルタイムパート」7.7%（対前年比2.2ポイント減）の順になっている。

「正社員」の割合は、男性が75.2%（対前年比3.0ポイント増）、女性が43.5%（対前年比1.9ポイント減）となっている。

「非正規社員」の割合は、男性が24.8%（対前年比3.0ポイント減）、女性が56.5%（対前年比1.9ポイント増）となっている。

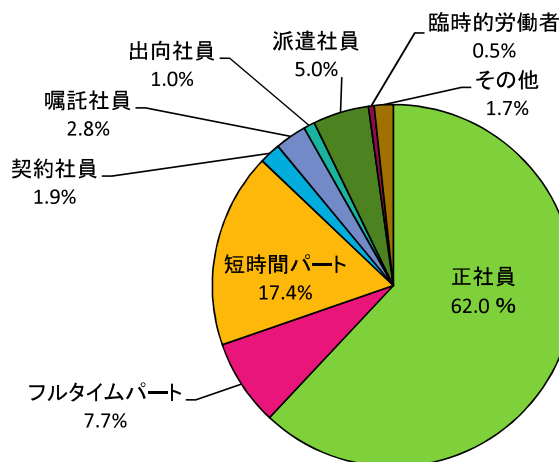
企業規模別にみると、「正社員」の割合が最も高いのは「300人以上」の64.2%、「非正規社員」の割合が最も高いのは「100～299人以上」の43.1%となっている。

産業別にみると、「正社員」の割合が最も高いのは「建設業」の88.4%、一方で「非正規社員」の割合が最も高いのは「生活関連サービス業、娯楽業」の72.0%となっている。

表 1-1 就業形態別雇用状況 【全体】

区 分	集計事業 所数	集計労働 者数	正社員	非正規社員								
					フルタイム パート	短時間 パート	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣社員	臨時的労働者	その他
全 体	922 (938)	50,045 (41,203)	62.0 (62.3)	38.0 (37.7)	7.7 (9.9)	17.4 (15.0)	1.9 (2.9)	2.8 (3.6)	1.0 (1.2)	5.0 (3.0)	0.5 (0.4)	1.7 (1.6)
男 性		29,347 (26,030)	75.2 (72.2)	24.8 (27.8)	4.3 (7.8)	7.5 (5.8)	1.7 (2.8)	4.0 (4.5)	1.2 (1.7)	4.4 (3.3)	0.6 (0.4)	1.1 (1.6)
女 性		20,698 (15,173)	43.5 (45.4)	56.5 (54.6)	12.7 (13.7)	31.4 (30.9)	2.1 (3.0)	1.1 (2.0)	0.5 (0.3)	5.8 (2.7)	0.4 (0.4)	2.6 (1.6)
企業規模別												
10～29人	282	4,920	62.9	37.1	7.8	22.7	0.8	2.6	0.3	0.8	0.9	1.1
30～99人	213	8,219	61.3	38.7	7.6	23.5	0.9	2.7	0.6	1.9	0.9	0.5
100～299人	178	10,761	56.9	43.1	8.9	19.7	3.6	3.5	1.2	4.6	0.1	1.4
300人以上	249	26,145	64.2	35.8	7.4	13.5	1.6	2.5	1.0	6.8	0.6	2.4
産業別												
建設業	85	2,756	88.4	11.6	2.4	2.6	1.2	2.8	0.6	1.0	0.8	0.3
製造業	222	20,421	72.0	28.0	5.3	5.6	1.3	3.5	1.0	9.9	0.5	1.0
情報通信業	9	323	84.2	15.8	4.6	0.6	2.8	0.9	3.4	3.4	0.0	0.0
運輸業、郵便業	51	2,256	60.4	39.6	4.3	25.0	0.4	5.9	2.3	1.8	0.0	0.0
卸売業、小売業	170	5,765	42.9	57.1	13.2	35.9	2.3	1.8	0.3	0.4	0.3	2.9
金融業、保険業	31	690	85.9	14.1	3.5	7.5	0.9	1.2	0.4	0.1	0.0	0.4
不動産業、物品賃貸業	5	146	74.7	25.3	6.2	8.9	0.0	8.9	1.4	0.0	0.0	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	21	625	65.8	34.2	3.2	21.9	0.6	3.0	0.0	4.0	1.0	0.5
宿泊業、飲食サービス業	53	2,381	34.6	65.4	12.7	45.9	2.0	0.6	1.0	1.1	1.2	0.8
生活関連サービス業、娯楽業	27	1,321	28.0	72.0	16.7	33.7	2.7	1.1	0.6	7.7	4.4	5.1
教育、学習支援業	30	1,416	44.4	55.6	3.0	33.8	15.6	2.0	0.4	0.3	0.4	0.1
医療、福祉	136	8,049	65.1	34.9	8.7	18.0	0.5	1.5	0.3	1.9	0.3	3.6
サービス業（他に分類されないもの）	82	3,896	41.9	58.1	13.7	30.4	3.3	3.7	2.3	1.1	0.7	2.8

（ ）は、平成29年同調査結果



就業形態別雇用状況【全体】

表 1-2 就業形態別雇用状況 【男性】

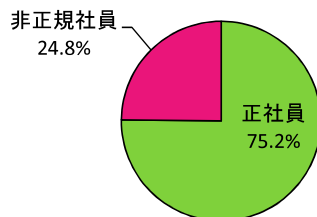
区 分		集計事業所数	集計労働者数	正社員	非正規社員								
					フルタイムパート	短時間パート	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣社員	臨時的労働者	その他	
全 体 【男性】		922 (938)	29,347 (26,030)	75.2 (72.2)	24.8 (27.8)	4.3 (7.8)	7.5 (5.8)	1.7 (2.8)	4.0 (4.5)	1.2 (1.7)	4.4 (3.3)	0.6 (0.4)	1.1 (1.6)
企業規模別	10～29人	282	2,868	74.9	25.1	5.2	11.9	0.9	3.9	0.5	0.3	1.2	1.3
	30～99人	213	4,514	75.7	24.3	3.6	12.2	0.9	3.7	1.1	1.4	1.1	0.4
	100～299人	178	6,034	69.3	30.7	5.8	8.5	3.9	5.3	1.6	4.3	0.1	1.3
	300人以上	249	15,931	77.4	22.6	3.8	5.1	1.2	3.7	1.2	6.0	0.5	1.2
産業別	建設業	85	2,213	90.2	9.8	2.0	1.0	1.1	3.5	0.7	0.4	0.9	0.2
	製造業	222	15,085	81.0	19.0	2.6	1.2	1.1	4.3	1.0	7.7	0.4	0.7
	情報通信業	9	264	86.7	13.3	2.7	0.8	1.1	1.1	3.8	3.8	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	51	1,765	69.1	30.9	4.1	15.2	0.5	7.3	2.0	1.7	0.0	0.0
	卸売業、小売業	170	2,839	66.5	33.5	7.6	19.2	1.5	2.9	0.6	0.2	0.3	1.2
	金融業、保険業	31	298	94.3	5.7	1.0	0.3	0.7	1.7	1.0	0.0	0.0	1.0
	不動産業、物品賃貸業	5	107	81.3	18.7	1.9	2.8	0.0	12.1	1.9	0.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	21	384	77.3	22.7	2.1	8.6	1.0	4.7	0.0	5.7	0.5	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	53	1,037	56.0	44.0	8.2	28.0	3.2	1.4	1.2	1.0	0.8	0.4
	生活関連サービス業、娯楽業	27	579	39.0	61.0	12.4	24.4	1.7	2.4	1.4	4.5	7.4	6.7
	教育、学習支援業	30	585	43.6	56.4	2.1	27.5	22.1	2.9	0.7	0.3	0.7	0.2
	医療、福祉	136	2,019	75.7	24.3	6.1	11.0	0.5	2.3	0.3	0.2	0.8	3.0
	サービス業(他に分類されないもの)	82	2,172	57.2	42.8	10.2	15.7	3.6	5.5	3.7	0.6	0.6	3.0

()は、平成29年同調査結果

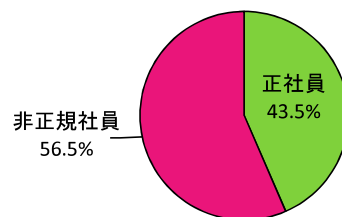
表 1-3 就業形態別雇用状況 【女性】

区 分		集計事業所数	集計労働者数	正社員	非正規社員								
					フルタイムパート	短時間パート	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣社員	臨時的労働者	その他	
全 体 【女性】		922 (938)	人 20,698 (15,173)	% 43.5 (45.4)	% 56.5 (54.6)	% 12.7 (13.7)	% 31.4 (30.9)	% 2.1 (3.0)	% 1.1 (2.0)	% 0.5 (0.3)	% 5.8 (2.7)	% 0.4 (0.4)	% 2.6 (1.6)
企業規模別	10～29人	282	2,052	46.1	53.9	11.5	38.0	0.7	0.9	0.1	1.4	0.5	0.9
	30～99人	213	3,705	43.8	56.2	12.5	37.2	0.9	1.5	0.1	2.6	0.6	0.6
	100～299人	178	4,727	41.2	58.8	13.0	34.1	3.2	1.3	0.7	4.9	0.1	1.6
	300人以上	249	10,214	43.8	56.2	12.8	26.6	2.3	0.8	0.6	8.3	0.5	4.2
産業別	建設業	85	543	80.7	19.3	3.9	9.4	1.5	0.2	0.2	3.5	0.2	0.6
	製造業	222	5,336	46.1	53.9	13.0	18.1	2.2	1.5	0.8	16.5	0.4	1.5
	情報通信業	9	59	72.9	27.1	13.6	0.0	10.2	0.0	1.7	1.7	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	51	491	29.1	70.9	4.7	59.9	0.0	0.6	3.5	2.2	0.0	0.0
	卸売業、小売業	170	2,926	20.0	80.0	18.7	52.1	3.0	0.7	0.0	0.6	0.3	4.6
	金融業、保険業	31	392	79.6	20.4	5.4	13.0	1.0	0.8	0.0	0.3	0.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業	5	39	56.4	43.6	17.9	25.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	21	241	47.3	52.7	5.0	43.2	0.0	0.4	0.0	1.2	1.7	1.2
	宿泊業、飲食サービス業	53	1,344	18.1	81.9	16.2	59.7	1.0	0.1	1.0	1.2	1.6	1.1
	生活関連サービス業、娯楽業	27	742	19.4	80.6	19.9	41.0	3.5	0.0	0.0	10.2	2.0	3.9
	教育、学習支援業	30	831	45.0	55.0	3.7	38.3	11.1	1.3	0.2	0.2	0.1	0.0
	医療、福祉	136	6,030	61.6	38.4	9.6	20.4	0.5	1.2	0.3	2.5	0.1	3.9
	サービス業(他に分類されないもの)	82	1,724	22.6	77.4	18.1	49.1	2.9	1.5	0.6	1.8	0.9	2.6

()は、平成29年同調査結果



就業形態別雇用状況【男性】



就業形態別雇用状況【女性】

2 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の認知状況・・・

「言葉も内容も知っている」61.0%

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)についての認知状況をみると、「言葉も内容も知っている」が61.0%と最も高く、次いで「聞いたことはあるが、内容は知らない」30.3%となっている。

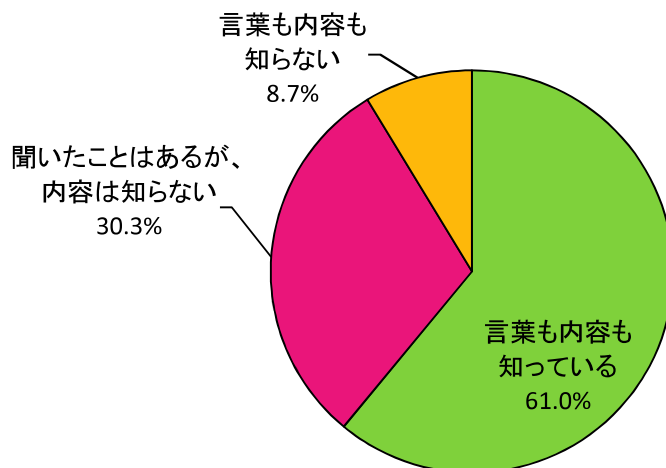
企業規模別にみると、企業規模が大きくなるほど認知度が高くなり、「300人以上」は「言葉も内容も知っている」が84.0%となっている。

産業別にみると、「言葉も内容も知っている」は「情報通信業」が100.0%と最も高く、次いで「金融業、保険業」が96.8%となっている。

表2 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の認知状況

区 分		言葉も内容も知っ ている	聞いたことはあるが、 内容は知らない	言葉も内容も知らな い
全 体		61.0 (56.7)	30.3 (32.7)	8.7 (10.6)
企 業 規 模 別	10～29人	39.6	44.3	16.1
	30～99人	55.0	32.2	12.8
	100～299人	69.7	29.2	1.1
	300人以上	84.0	13.6	2.4
産 業 別	建設業	52.9	31.8	15.3
	製造業	60.2	33.0	6.8
	情報通信業	100.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	41.2	43.1	15.7
	卸売業、小売業	65.7	26.0	8.3
	金融業、保険業	96.8	0.0	3.2
	不動産業、物品賃貸業	40.0	60.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	38.1	52.4	9.5
	宿泊業、飲食サービス業	45.3	35.8	18.9
	生活関連サービス業、娯楽業	50.0	46.2	3.8
	教育、学習支援業	60.0	16.7	23.3
	医療、福祉	69.1	27.2	3.7
	サービス業(他に分類されないもの)	64.6	30.5	4.9

()は、平成29年同調査結果



仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の認知状況

3 労働時間等の課題について労使間の話し合いの機会の設置状況

…「話し合いの機会を設けている」56.0%

労働時間等(長時間労働の削減、労働時間の短縮等)の課題についての労使間の話し合いの機会についてみると、「話し合いの機会を設けている」が56.0%と最も高く、次いで「話し合いの機会はないが、今後要望があった場合には対応する」が29.1%となっている。

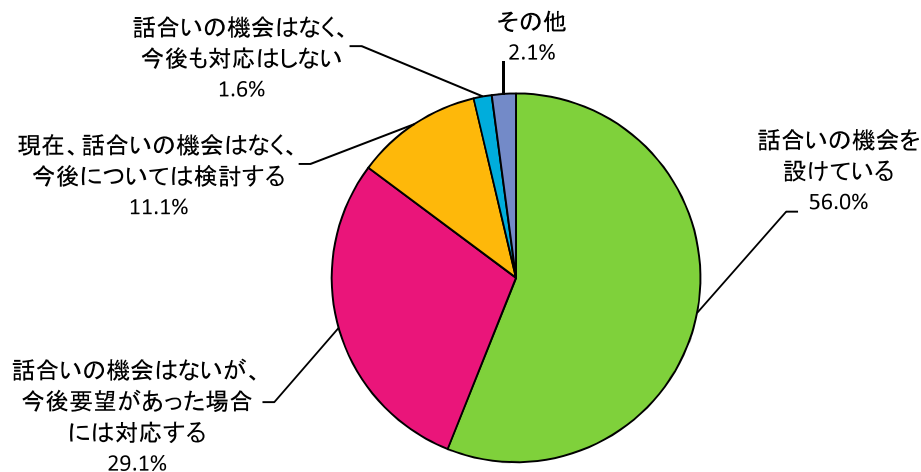
企業規模別でみると、「話し合いの機会を設けている」については、「300人以上」では73.4%となっている。

産業別でみると、「話し合いの機会を設けている」において、「金融業、保険業」が83.9%と最も高く、次いで「情報通信業」が77.8%となっている。

表3 労働時間等の課題について労使間の話し合いの機会の設置状況

区 分		話し合いの機会 を設けている	話し合いの機会 はないが、今後 要望があった 場合には対応 する	現在、話し合 いの機会はなく、 今後については 検討する	話し合いの機会 はなく、今後も 対応はしない	その他
全 体		56.0 (53.1)	29.1 (33.4)	11.1 (9.4)	1.6 (1.6)	2.1 (2.5)
企業 規模 別	10～29人	41.4	40.0	12.1	2.5	3.9
	30～99人	50.7	31.8	12.8	2.8	1.9
	100～299人	61.0	27.7	9.0	1.1	1.1
	300人以上	73.4	15.7	10.1	0.0	0.8
産 業 別	建設業	42.9	40.5	14.3	0.0	2.4
	製造業	52.5	30.5	11.7	3.6	1.8
	情報通信業	77.8	0.0	22.2	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	64.7	19.6	11.8	2.0	2.0
	卸売業、小売業	65.7	19.5	11.2	1.2	2.4
	金融業、保険業	83.9	16.1	0.0	0.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	52.4	42.9	0.0	4.8	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	48.1	32.7	15.4	1.9	1.9
	生活関連サービス業、娯楽業	61.5	23.1	11.5	0.0	3.8
	教育、学習支援業	53.3	36.7	3.3	3.3	3.3
	医療、福祉	57.5	31.3	9.0	0.0	2.2
	サービス業(他に分類されないもの)	43.9	36.6	15.9	1.2	2.4

()は、平成29年同調査結果



労働時間等の課題について
労使間の話し合いの機会の設置状況

4 週労働時間60時間以上の労働者の状況・・・「労働者の割合」1.1%

雇用形態別割合 「正社員」93.2% 「非正規社員」6.8%

平成30年9月給与締め日前1週間の労働時間について、週労働時間60時間以上の労働者がいた事業所は9.8%であった。

週労働時間60時間以上の労働者数の割合は1.1%であり、雇用形態別割合でみると「正社員」が93.2%、「非正規社員」が6.8%となっている。

週労働時間60時間以上の労働者がいた事業所について企業規模別にみると、「300人以上」が12.4%と最も高く、次いで「100～299人」が10.3%となっている。

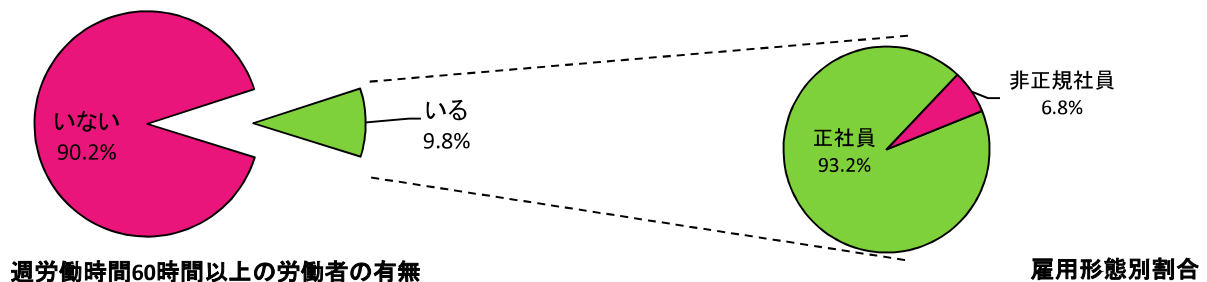
産業別にみると「運輸業、郵便業」が26.0%と最も高く、次いで「宿泊業、飲食サービス業」が17.0%となっている。

表 4 週労働時間60時間以上の労働者の状況

区 分		週労働時間60時間以上の労働者の有無		週労働時間60時間以上の労働者の割合		
				雇用形態別割合		
		いる	いない	正社員	非正規社員	
全 体		% 9.8 (9.6)	% 90.2 (90.4)	% 1.1 (1.3)	% 93.2 (90.8)	% 6.8 (9.2)
企業規模別	10～29人	9.3	90.7	2.3	82.1	17.9
	30～99人	7.1	92.9	1.5	95.9	4.1
	100～299人	10.3	89.7	1.1	98.4	1.6
	300人以上	12.4	87.6	0.8	94.0	6.0
産業別	建設業	7.1	92.9	0.7	100.0	0.0
	製造業	14.9	85.1	1.1	95.3	4.7
	情報通信業	11.1	88.9	0.3	100.0	0.0
	運輸業，郵便業	26.0	74.0	5.1	96.5	3.5
	卸売業，小売業	8.9	91.1	1.2	76.1	23.9
	金融業，保険業	3.2	96.8	0.1	100.0	0.0
	不動産業，物品賃貸業	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	学術研究，専門・技術サービス業	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	宿泊業，飲食サービス業	17.0	83.0	2.5	88.1	11.9
	生活関連サービス業，娯楽業	11.5	88.5	0.6	100.0	0.0
	教育，学習支援業	6.7	93.3	0.7	100.0	0.0
	医療，福祉	2.2	97.8	0.2	100.0	0.0
	サービス業(他に分類されないもの)	4.9	95.1	0.4	92.9	7.1

()は、平成29年同調査結果

※「労働者数」の割合の分母＝当調査の「就業形態別集計労働者数」から



5 労働時間等の見直しのための取組状況

・・・「取組を実施している」92.4%

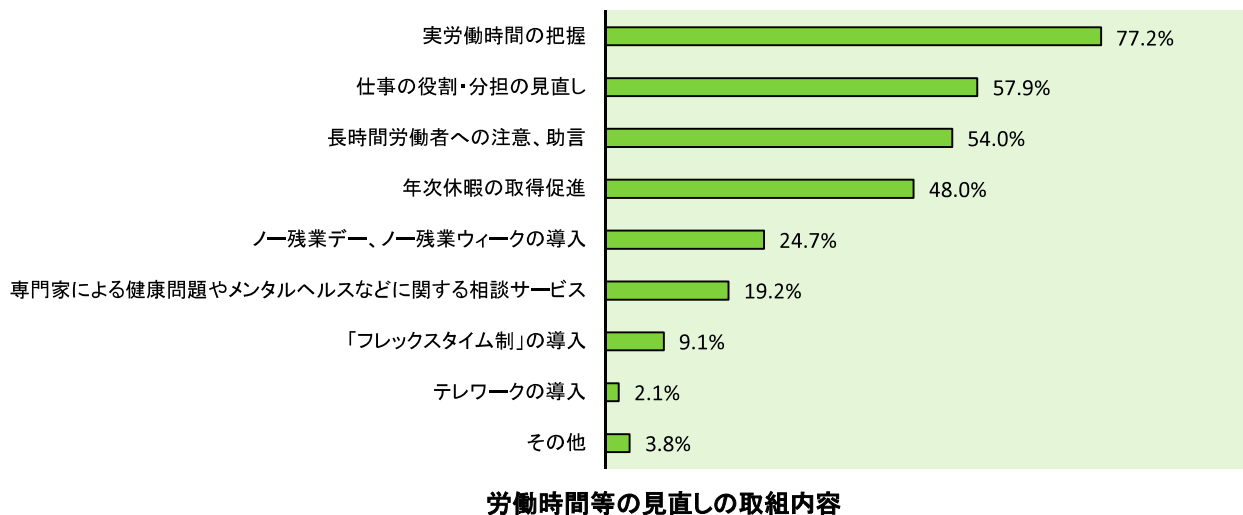
労働時間等の見直しのための取組状況についてみると、「取組を実施している」と回答した事業所は、92.4%となった。企業規模別でみると、「300人以上」が99.2%で、次いで「100～299人」が97.8%となっている。

取組の内容で最も多いのは、「実労働時間の把握」77.2%であり、次いで「仕事の役割・分担の見直し」57.9%、「長時間労働者への注意、助言」54.0%となった。

表5 労働時間等の見直しのための取組状況

区 分		労働時間等の見直しの取組を実施している										特に実施していない
		取組内容【複数回答】										
		実労働時間の把握	年次休暇の取得促進	ノー残業デー、ノー残業ウィークの導入	長時間労働者への注意、助言	「フレックスタイム制」の導入	テレワークの導入	専門家による健康問題やメンタルヘルスなどに関する相談サービス	仕事の役割・分担の見直し	その他		
全 体		92.4 (91.8)	77.2 (77.0)	48.0 (45.2)	24.7 (22.3)	54.0 (50.5)	9.1 (9.6)	2.1 (1.4)	19.2 (16.3)	57.9 (55.3)	3.8 (3.5)	7.6 (8.2)
企業規模別	10～29人	83.6	67.7	34.9	14.9	28.9	4.7	0.9	5.5	51.5	7.7	16.4
	30～99人	91.5	70.5	38.9	17.6	46.6	3.1	0.5	12.4	65.3	2.1	8.5
	100～299人	97.8	83.3	52.9	25.3	61.5	8.6	0.0	19.5	54.6	1.1	2.2
	300人以上	99.2	87.1	64.1	39.1	78.2	18.1	6.0	37.1	60.5	3.2	0.8
産業別	建設業	83.5	70.4	46.5	22.5	42.3	8.5	0.0	9.9	52.1	2.8	16.5
	製造業	93.2	78.7	45.9	27.1	61.4	12.1	3.4	28.5	57.5	2.9	6.8
	情報通信業	100.0	88.9	66.7	66.7	66.7	22.2	22.2	44.4	55.6	11.1	0.0
	運輸業、郵便業	94.1	83.3	43.8	2.1	54.2	2.1	6.3	18.8	60.4	6.3	5.9
	卸売業、小売業	92.3	83.3	42.9	23.7	62.2	7.1	1.3	14.7	58.3	4.5	7.7
	金融業、保険業	96.8	70.0	86.7	86.7	63.3	23.3	3.3	40.0	53.3	0.0	3.2
	不動産業、物品賃貸業	100.0	80.0	80.0	80.0	80.0	40.0	20.0	60.0	60.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	95.2	70.0	40.0	30.0	25.0	10.0	0.0	10.0	55.0	5.0	4.8
	宿泊業、飲食サービス業	90.6	79.2	41.7	6.3	58.3	10.4	0.0	20.8	56.3	12.5	9.4
	生活関連サービス業、娯楽業	92.3	75.0	37.5	20.8	62.5	4.2	4.2	16.7	54.2	8.3	7.7
	教育、学習支援業	86.7	73.1	57.7	23.1	42.3	3.8	0.0	15.4	80.8	3.8	13.3
	医療、福祉	95.6	72.3	53.8	20.0	40.8	4.6	0.0	13.8	61.5	0.8	4.4
サービス業(他に分類されないもの)	92.7	75.0	44.7	23.7	50.0	10.5	1.3	10.5	52.6	2.6	7.3	

()は、平成29年度同調査結果



6 年次有給休暇の取得状況・・・「取得率」54.4%

年次有給休暇に関する就業規則の整備状況をみると、正社員について規定がある事業所は94.9%、非正規社員について規定がある事業所は74.8%となっている。

企業規模別にみると、「正社員」「非正規社員」とともに「10～29人」で「規定あり」の割合が最も低くなっている。産業別にみると、正社員で「規定あり」の割合が9割を超えていないのは、「宿泊業、飲食サービス業」となっている。

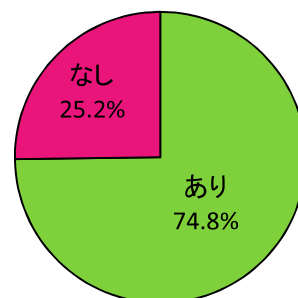
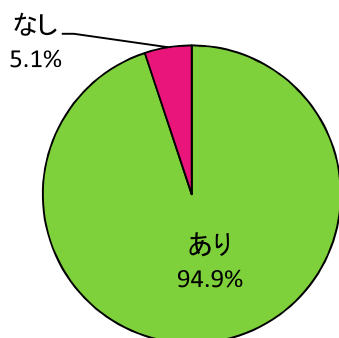
非正規社員の場合は、「学術研究、専門・技術サービス業」「建設業」が6割を超えていない。

また、平成29年1年間に付与された年次有給休暇日数（繰越分を除く。）は、一人当たり平均15.6日、そのうち労働者が取得した日数は平均8.9日で、取得率は54.4%となっている。

表 6－1 年次有給休暇の規定の有無

区 分		正社員		非正規社員	
		規定あり	規定なし	規定あり	規定なし
全 体		94.9 (96.4)	5.1 (3.6)	74.8 (77.5)	25.2 (22.5)
企業規模別	10～29人	87.2	12.8	54.0	46.0
	30～99人	96.2	3.8	70.6	29.4
	100～299人	98.9	1.1	88.6	11.4
	300人以上	99.6	0.4	89.9	10.1
産業別	建設業	91.8	8.2	51.6	48.4
	製造業	97.3	2.7	76.9	23.1
	情報通信業	100.0	0.0	71.4	28.6
	運輸業、郵便業	94.1	5.9	64.9	35.1
	卸売業、小売業	91.4	8.6	70.3	29.7
	金融業、保険業	100.0	0.0	96.6	3.4
	不動産業、物品賃貸業	100.0	0.0	100.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	95.2	4.8	42.1	57.9
	宿泊業、飲食サービス業	82.7	17.3	71.2	28.8
	生活関連サービス業、娯楽業	92.0	8.0	76.9	23.1
	教育、学習支援業	93.3	6.7	65.5	34.5
	医療、福祉	99.3	0.7	92.5	7.5
	サービス業（他に分類されないもの）	98.8	1.3	75.7	24.3

（ ）は、平成29年同調査結果



年次有給休暇の規定の有無【正社員】

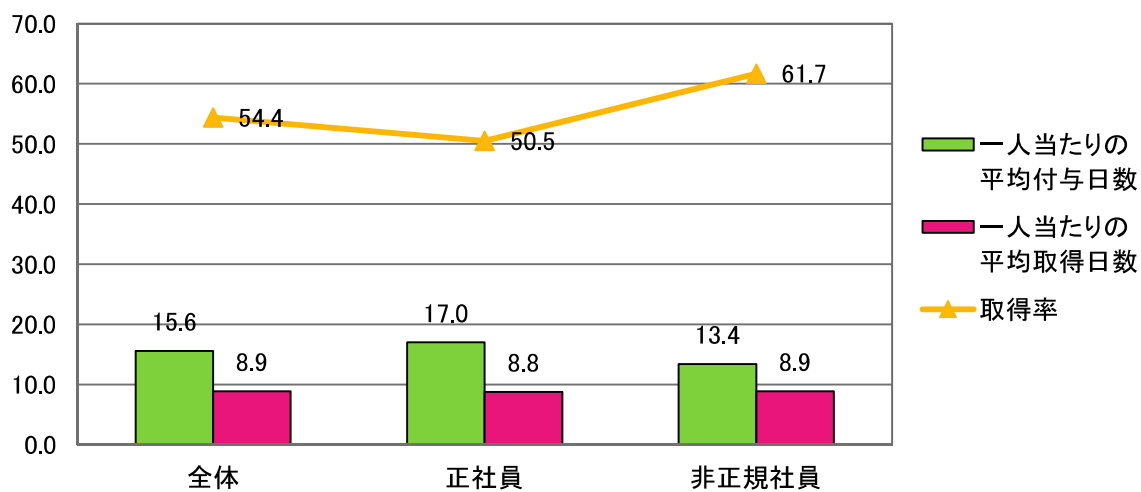
年次有給休暇の規定の有無【非正規社員】

表 6-2 年次有給休暇の付与及び取得状況

	一人当たりの 平均付与日数	一人当たりの 平均取得日数	取得率
全体	日 15.6 (15.7)	日 8.9 (8.7)	% 54.4 (51.9)
正社員	17.0 (17.2)	8.8 (8.8)	50.5 (49.0)
非正規社員	13.4 (13.5)	8.9 (8.5)	61.7 (57.4)

()は、平成29年同調査結果

※「取得率」＝取得日数計／付与日数計×100(%)



年次有給休暇の付与及び取得状況

7 特に配慮を必要とする労働者に対する特別な休暇の規定の有無

・「規定あり」 正社員 53.6% 非正規社員 34.1%

特別な休暇制度の整備状況をみると、正社員について規定がある事業所は53.6%、非正規社員について規定がある事業所は34.1%となっている。

企業規模別にみると、「正社員」「非正規社員」とともに「300人以上」で「規定あり」の割合が最も高い。

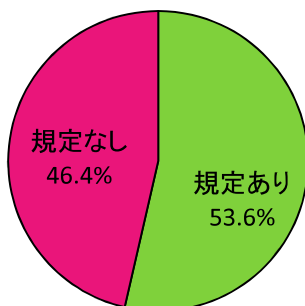
産業別にみると、「金融業、保険業」が83.9%と整備率が高くなっている。

特別な休暇制度の種類をみると、「裁判員休暇」の割合が54.6%と最も高く、次いで「病気休暇」が42.5%、「リフレッシュ休暇」が35.7%となっている。

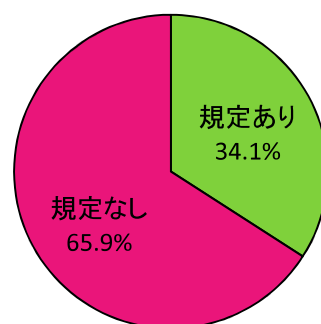
表 7-1 特に配慮を必要とする労働者に対する特別な休暇の規定の有無

区 分		正社員		非正規社員	
		規定あり	規定なし	規定あり	規定なし
全 体		53.6 (48.4)	46.4 (51.6)	34.1 (34.8)	65.9 (65.2)
企業規模別	10～29人	36.3	63.7	21.2	78.8
	30～99人	38.7	61.3	22.5	77.5
	100～299人	60.7	39.3	36.4	63.6
	300人以上	80.3	19.7	56.6	43.4
産業別	建設業	35.7	64.3	18.5	81.5
	製造業	52.9	47.1	31.4	68.6
	情報通信業	77.8	22.2	71.4	28.6
	運輸業、郵便業	51.0	49.0	28.2	71.8
	卸売業、小売業	58.5	41.5	38.9	61.1
	金融業、保険業	83.9	16.1	72.4	27.6
	不動産業、物品賃貸業	80.0	20.0	40.0	60.0
	学術研究、専門・技術サービス業	52.4	47.6	31.6	68.4
	宿泊業、飲食サービス業	47.1	52.9	30.8	69.2
	生活関連サービス業、娯楽業	63.0	37.0	29.6	70.4
	教育、学習支援業	43.3	56.7	20.7	79.3
	医療、福祉	54.8	45.2	34.8	65.2
	サービス業(他に分類されないもの)	53.1	46.9	37.8	62.2

()は、平成29年同調査結果



特別な休暇の規定の有無【正社員】

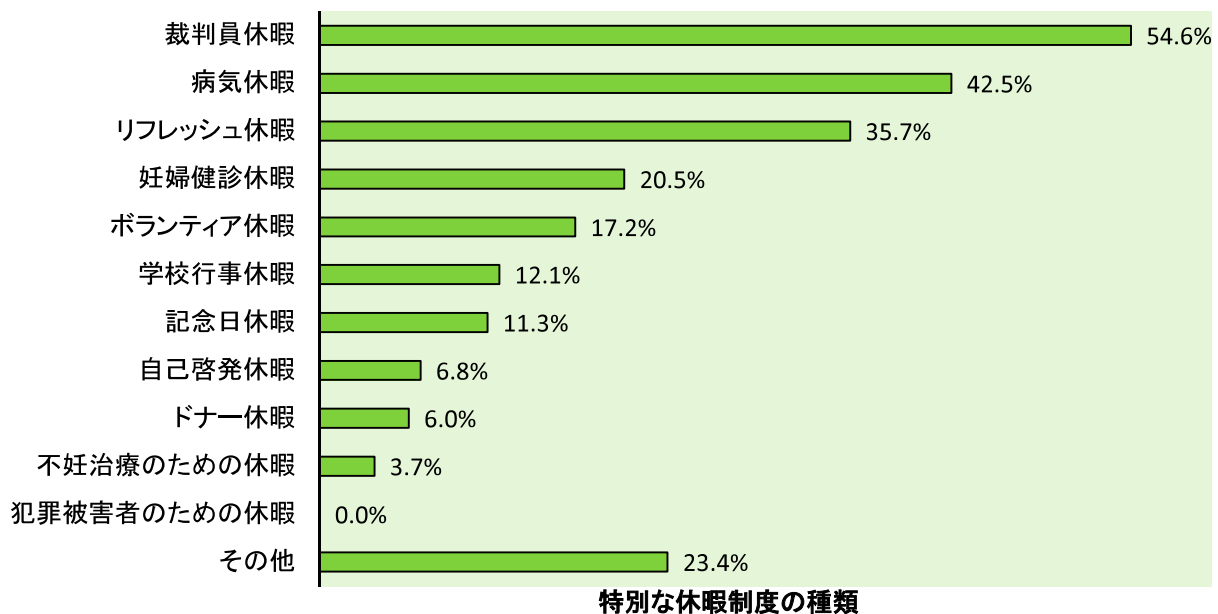


特別な休暇の規定の有無【非正規社員】

表 7-2 特別な休暇制度の種類

区 分		取組内容【複数回答】											
		ボランティア休暇	学校行事休暇	リフレッシュ休暇	自己啓発休暇	ドナー休暇	裁判員休暇	病気休暇	記念日休暇	妊婦健診休暇	不妊治療のための休暇	犯罪被害者のための休暇	その他
全 体		17.2 (15.2)	12.1 (12.9)	35.7 (41.7)	6.8 (6.3)	6.0 (5.2)	54.6 (52.8)	42.5 (50.6)	11.3 (11.6)	20.5 (23.4)	3.7 (5.0)	0.0 (1.4)	23.4 (22.0)
企業規模別	10～29人	7.9	24.8	16.8	9.9	3.0	26.7	48.5	5.9	19.8	2.0	0.0	20.8
	30～99人	6.4	15.4	21.8	3.8	3.8	47.4	39.7	9.0	16.7	3.8	0.0	23.1
	100～299人	14.8	6.5	35.2	5.6	9.3	53.7	34.3	11.1	22.2	0.9	0.0	26.9
	300人以上	27.5	7.5	51.0	7.0	6.5	72.0	45.0	15.0	21.5	6.0	0.0	23.0
産業別	建設業	13.8	20.7	24.1	3.4	0.0	41.4	41.4	13.8	13.8	0.0	0.0	34.5
	製造業	20.9	15.7	41.7	3.5	1.7	55.7	46.1	9.6	22.6	7.8	0.0	13.9
	情報通信業	0.0	0.0	42.9	0.0	28.6	57.1	42.9	28.6	14.3	14.3	0.0	71.4
	運輸業、郵便業	26.9	26.9	42.3	15.4	0.0	61.5	57.7	3.8	26.9	3.8	0.0	15.4
	卸売業、小売業	4.2	8.3	28.1	6.3	4.2	66.7	39.6	13.5	12.5	2.1	0.0	17.7
	金融業、保険業	46.2	7.7	84.6	15.4	0.0	69.2	30.8	42.3	11.5	0.0	0.0	11.5
	不動産業、物品賃貸業	50.0	0.0	100.0	0.0	0.0	75.0	75.0	50.0	25.0	50.0	0.0	25.0
	学術研究、専門・技術サービス業	9.1	9.1	27.3	18.2	9.1	36.4	45.5	9.1	45.5	0.0	0.0	36.4
	宿泊業、飲食サービス業	12.0	4.0	24.0	4.0	0.0	56.0	44.0	4.0	12.0	4.0	0.0	16.0
	生活関連サービス業、娯楽業	17.6	17.6	29.4	0.0	17.6	29.4	29.4	5.9	11.8	5.9	0.0	23.5
	教育、学習支援業	15.4	30.8	23.1	15.4	7.7	46.2	69.2	7.7	38.5	0.0	0.0	30.8
	医療、福祉	14.7	9.3	28.0	6.7	10.7	37.3	33.3	8.0	20.0	0.0	0.0	41.3
	サービス業（他に分類されないもの）	25.6	4.7	32.6	9.3	18.6	65.1	46.5	2.3	37.2	2.3	0.0	25.6

（ ）は、平成29年同調査結果



8 心の健康対策の取組状況・・・「取り組んでいる」83.3%

心の健康対策（メンタルヘルスケア）に取り組んでいる事業所は83.3%となっており、取組内容では「定期健康診断における問診」が75.2%と最も高く、次いで「相談（カウンセリング）の実施」が35.3%となっている。

企業規模別にみると、企業規模が大きくなるほど取り組んでいる事業所の割合が高くなり、「300人以上」では97.2%となっている。

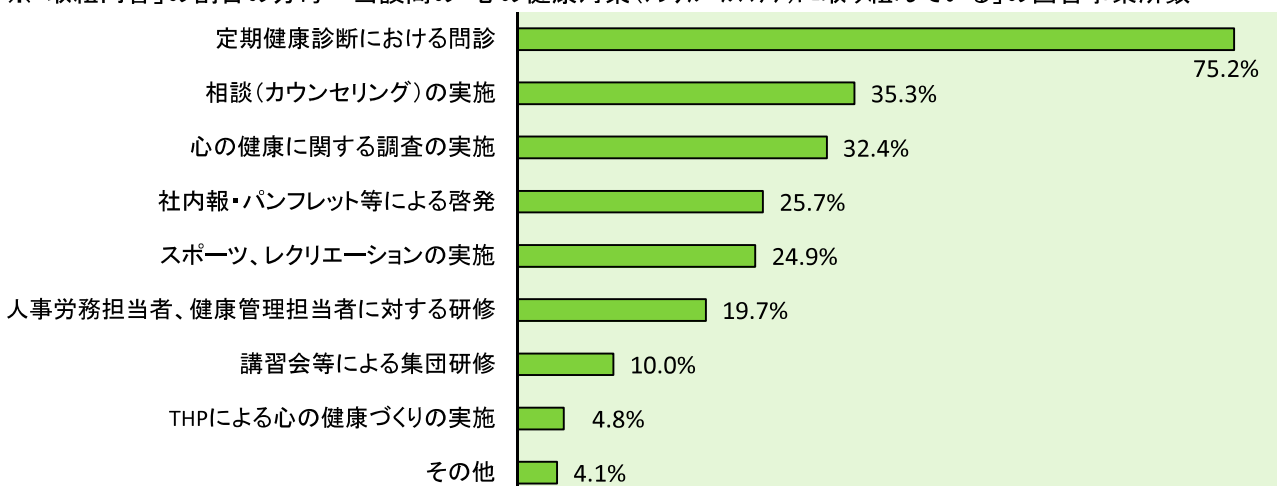
産業別にみると、「情報通信業」、「不動産業、物品賃貸業」が100%と最も高く、次いで「金融業、保険業」が96.8%となっている。

表 8 心の健康対策取組の有無及び取組内容別事業所割合

区 分		心の健康対策(メンタルヘルスケア)に取り組んでいる										特に 実施 してい ない
		取組内容【複数回答】										
		THPによる心の健康づくりの実施	相談(カウンセリング)の実施	心の健康に関する調査の実施	定期健康診断における問診	講習会等による集団研修	人事労務担当者、健康管理担当者に対する研修	社内報・パンフレット等による啓発	スポーツ、レクリエーションの実施	その他		
全 体		83.3 (79.7)	4.8 (4.6)	35.3 (32.8)	32.4 (30.5)	75.2 (75.6)	10.0 (12.7)	19.7 (20.2)	25.7 (25.8)	24.9 (21.3)	4.1 (5.0)	16.7 (20.3)
企業規模別	10～29人	68.6	1.0	16.7	5.7	81.3	5.2	6.3	14.6	22.9	4.7	31.4
	30～99人	78.6	1.8	27.9	17.0	78.2	3.6	10.9	12.1	24.2	4.8	21.4
	100～299人	92.6	2.5	34.4	36.2	71.2	8.6	24.5	26.4	22.1	3.1	7.4
	300人以上	97.2	11.5	55.6	61.3	71.2	18.9	32.9	43.2	28.8	3.7	2.8
産業別	建設業	74.1	4.8	20.6	17.5	74.6	4.8	7.9	11.1	27.0	3.2	25.9
	製造業	88.3	6.6	33.7	33.7	78.6	11.2	15.8	21.4	28.6	4.1	11.7
	情報通信業	100.0	0.0	55.6	55.6	66.7	33.3	33.3	44.4	11.1	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	86.3	6.8	29.5	34.1	93.2	18.2	27.3	50.0	25.0	0.0	13.7
	卸売業、小売業	79.3	2.2	31.3	34.3	69.4	4.5	21.6	29.9	23.9	3.0	20.7
	金融業、保険業	96.8	16.7	60.0	73.3	80.0	26.7	43.3	53.3	13.3	10.0	3.2
	不動産業、物品賃貸業	100.0	25.0	100.0	100.0	100.0	0.0	75.0	75.0	75.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	81.0	0.0	35.3	17.6	70.6	11.8	17.6	23.5	35.3	11.8	19.0
	宿泊業、飲食サービス業	75.0	0.0	43.6	28.2	71.8	2.6	17.9	25.6	15.4	2.6	25.0
	生活関連サービス業、娯楽業	73.1	5.3	52.6	36.8	89.5	0.0	26.3	42.1	42.1	0.0	26.9
	教育、学習支援業	76.7	0.0	43.5	26.1	82.6	8.7	8.7	13.0	34.8	4.3	23.3
	医療、福祉	85.9	1.7	37.1	27.6	68.1	12.9	19.0	21.6	19.8	6.0	14.1
	サービス業(他に分類されないもの)	85.2	8.7	31.9	27.5	72.5	8.7	21.7	17.4	21.7	4.3	14.8

（ ）は、平成29年同調査結果

※「取組内容」の割合の分母＝当設問の「心の健康対策（メンタルヘルスケア）に取り組んでいる」の回答事業所数



心の健康対策（メンタルヘルスケア）の取組内容

9 育児休業制度の規定の有無及び利用状況・・・「規定がある」 83.4%

育児休業取得率 男性 4.0% 女性 95.5%

育児休業制度の状況は、全体では「規定がある」が83.4%となっている。また、育児休業を利用できる対象者のうち、「男性の取得率」は4.0%であり、「女性の取得率」は95.5%となっている。

育児休業を取得した者の性別割合でみると、「女性」が95.6%と圧倒的に多い。

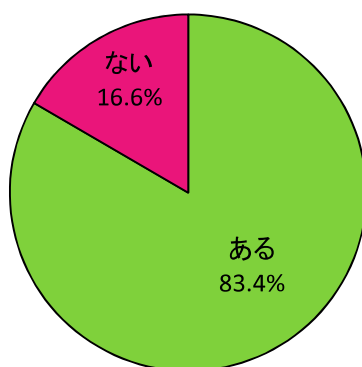
規定の有無を企業規模別にみると、「300人以上」が98.0%と最も高くなっている。

表 9 育児休業制度の規定の有無及び制度利用者の状況

区 分		育児休業制度 の規定の有無		平成29年実績					
				利用対象と なった人数		取 得 率		取得した者の 性別割合	
		ある	ない	男性	女性	男性	女性	男性	女性
全 体		83.4 (83.4)	16.6 (16.6)	677 (382)	611 (573)	4.0 (4.7)	95.5 (92.8)	4.4 (3.3)	95.6 (96.7)
企 業 規 模 別	10～29人	64.6	35.4	45	72	6.7	81.9	4.8	95.2
	30～99人	82.6	17.4	55	86	3.6	95.3	2.4	97.6
	100～299人	93.7	6.3	144	126	0.7	97.6	0.8	99.2
	300人以上	98.0	2.0	433	327	4.6	98.5	5.8	94.2
産 業 別	建設業	68.7	31.3	40	19	5.0	100.0	9.5	90.5
	製造業	86.3	13.7	240	116	6.3	97.4	11.7	88.3
	情報通信業	100.0	0.0	10	2	0.0	100.0	0.0	100.0
	運輸業、郵便業	81.6	18.4	18	6	5.6	100.0	14.3	85.7
	卸売業、小売業	79.1	20.9	264	120	0.4	93.3	0.9	99.1
	金融業、保険業	100.0	0.0	8	13	12.5	100.0	7.1	92.9
	不動産業、物品賃貸業	100.0	0.0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	81.0	19.0	5	13	0.0	100.0	0.0	100.0
	宿泊業、飲食サービス業	76.9	23.1	0	12	0.0	83.3	0.0	100.0
	生活関連サービス業、娯楽業	74.1	25.9	3	11	0.0	100.0	0.0	100.0
	教育、学習支援業	93.3	6.7	4	17	0.0	94.1	0.0	100.0
	医療、福祉	93.3	6.7	74	254	1.4	95.7	0.4	99.6
	サービス業(他に分類されないもの)	78.8	21.3	11	28	45.5	100.0	15.2	84.8

()は、平成29年同調査結果

※「取得率」＝利用者数計／利用対象となった人数計×100(%)



育児休業制度の規定の有無



男性
4.4%

取得した者の性別割合

10 育児休業制度の利用期間・・・「男性」 1ヶ月未満 55.3%

「女性」 6ヶ月～12ヶ月未満 58.9%

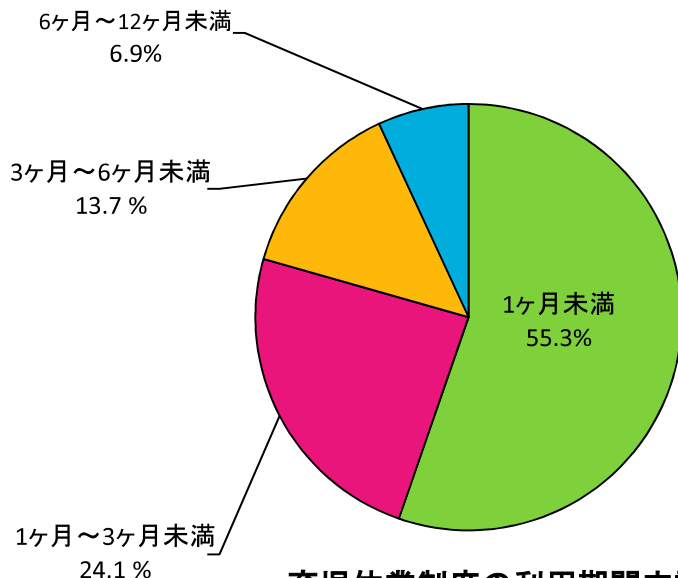
育児休業制度利用者の利用期間をみると、「男性」は「1ヶ月未満」が55.3%、次いで「1ヶ月～3ヶ月未満」が24.1%となっている。

一方、「女性」は「6ヶ月～12ヶ月未満」が58.9%と最も多く、次いで「12ヶ月～14ヶ月未満」が25.6%となっており、8割以上の利用者が6ヵ月以上利用している。

表 10－1 育児休業制度の利用期間【男性】

区 分		利用者数	1ヶ月未満	1ヶ月～3ヶ月未満	3ヶ月～6ヶ月未満	6ヶ月～12ヶ月未満	12ヶ月～14ヶ月未満	14ヶ月以上
全 体		人 29 (19)	% 55.3 (68.4)	% 24.1 (15.8)	% 13.7 (10.5)	% 6.9 (5.3)	% 0.0 (0.0)	% 0.0 (0.0)
企業規模別	10～29人	3	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0
	30～99人	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	100～299人	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	300人以上	23	52.3	21.7	17.3	8.7	0.0	0.0
産業別	建設業	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	製造業	18	72.4	11.1	5.5	11.0	0.0	0.0
	情報通信業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	卸売業、小売業	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	金融業、保険業	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	教育、学習支援業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	医療、福祉	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	サービス業(他に分類されないもの)	5	0.0	40.0	60.0	0.0	0.0	0.0

()は、平成29年同調査結果

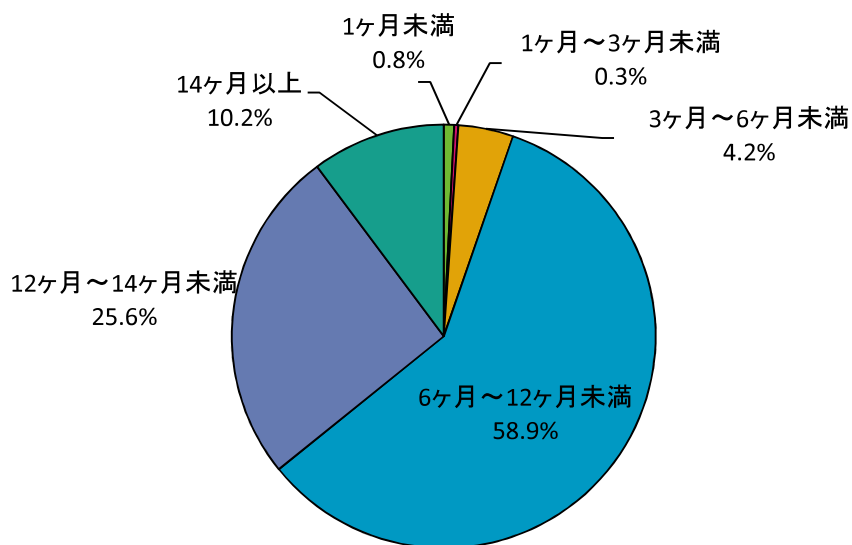


育児休業制度の利用期間内訳【男性】

表 10-2 育児休業制度の利用期間 【女性】

区 分		利用者数	1ヶ月未満	1ヶ月～3ヶ月未満	3ヶ月～6ヶ月未満	6ヶ月～12ヶ月未満	12ヶ月～14ヶ月未満	14ヶ月以上
全 体		人 602 (549)	% 0.8 (1.1)	% 0.3 (2.9)	% 4.2 (4.7)	% 58.9 (51.4)	% 25.6 (31.5)	% 10.2 (8.4)
企業規模別	10～29人	65	1.5	1.5	12.3	50.8	26.2	7.7
	30～99人	83	0.0	0.0	4.8	56.6	24.1	14.5
	100～299人	125	0.0	0.0	2.4	66.4	20.8	10.4
	300人以上	329	1.1	0.3	3.0	58.1	27.7	9.8
産業別	建設業	19	0.0	5.3	0.0	36.8	52.6	5.3
	製造業	122	3.3	0.0	0.8	60.6	15.6	19.7
	情報通信業	2	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0
	運輸業, 郵便業	6	0.0	0.0	0.0	33.3	50.0	16.7
	卸売業, 小売業	115	0.0	0.0	4.3	27.8	61.7	6.1
	金融業, 保険業	13	0.0	7.7	7.7	30.8	15.4	38.5
	不動産業, 物品賃貸業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	学術研究, 専門・技術サービス業	15	0.0	0.0	0.0	66.7	26.7	6.7
	宿泊業, 飲食サービス業	10	0.0	0.0	0.0	60.0	0.0	40.0
	生活関連サービス業, 娯楽業	12	0.0	0.0	0.0	91.7	8.3	0.0
	教育, 学習支援業	16	0.0	0.0	0.0	62.5	31.3	6.3
	医療, 福祉	245	0.4	0.0	4.1	75.9	13.9	5.7
	サービス業(他に分類されないもの)	27	0.0	0.0	25.9	40.7	18.5	14.8

()は、平成29年同調査結果



育児休業制度の利用期間内訳【女性】

11 男性の育児休業制度の利用状況

・・・「過去に利用した男性がいる」3.5%

男性の育児休業制度の利用状況について、平成29年以前に育児休業制度を利用した男性がいると回答した事業所は3.5%であり、取得人数は100名であった。

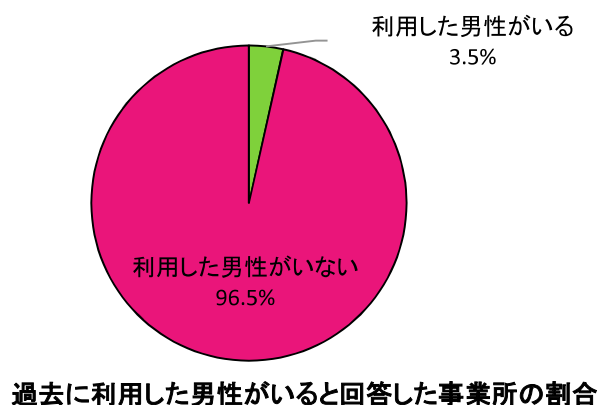
企業規模別にみると、「300人以上」では利用したと回答した事業所が11.7%と最も高く、次いで「100～299人」で4.0%となっている。

産業別にみると、「製造業」が9.2%と最も高く、次いで「建設業」が5.1%となった。

表 11 男性の育児休業取得について

区 分		利用した男性がいる		利用した男性がいない
			人数	
全 体		%	人	%
		3.5	100	96.5
		(2.4)	(30)	(97.6)
企業規模別	10～29人	1.2	3	98.8
	30～99人	2.0	4	98.0
	100～299人	4.0	8	96.0
	300人以上	11.7	85	93.1
産業別	建設業	5.1	5	94.9
	製造業	9.2	64	90.8
	情報通信業	0.0	0	100.0
	運輸業, 郵便業	2.1	2	97.9
	卸売業, 小売業	2.5	4	97.5
	金融業, 保険業	3.3	1	96.7
	不動産業, 物品賃貸業	0.0	0	100.0
	学術研究, 専門・技術サービス業	5.0	5	95.0
	宿泊業, 飲食サービス業	2.0	1	98.0
	生活関連サービス業, 娯楽業	0.0	0	100.0
	教育, 学習支援業	0.0	0	100.0
	医療, 福祉	3.7	10	96.3
	サービス業(他に分類されないもの)	2.5	8	97.5

()は、平成29年同調査結果



12 育児休業制度の導入及び運用における課題

・・・「代替要員の人材確保が難しい」81.5%

育児休業制度の導入及び運用における課題については、79.8%の事業所が何らかの課題があると回答しており、課題の内容では「代替要員の確保が難しい」が81.5%と最も高く、次いで「休職者が復職した際の代替要員の処遇が難しい」が27.6%となっている。

企業規模別にみると、いずれの規模でも「代替要員の確保が難しい」の割合が最も高くなっている。

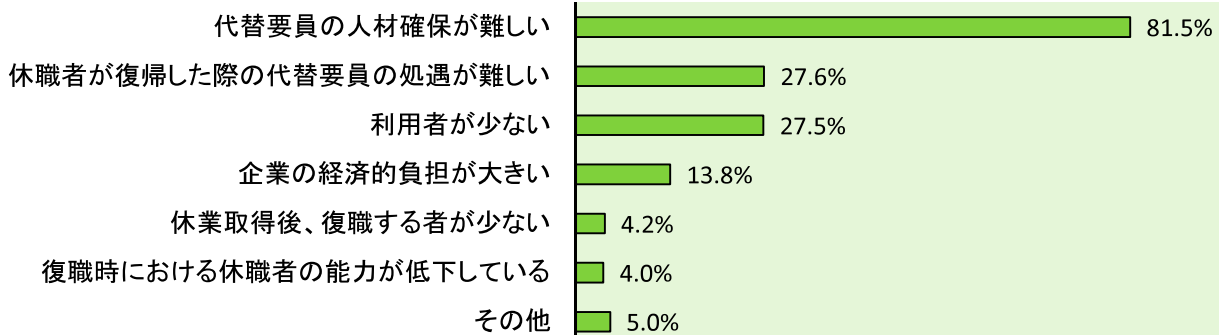
産業別にみても、「代替要員の確保が難しい」の割合が最も高い。

表 12 育児休業制度の導入及び運用における課題

区 分		育児休業制度の導入及び運用に課題がある								問題点 はない
		課題の内容【複数回答】								
		代替要 員の人 材確保 が難しい	休職者が 復帰した 際の代替 要員の処 遇が難し い	利用 者が少 ない	企業 の 経済的 負担が 大きい	休業取 得後、復 職する 者が少 ない	復職時 における 休職者 の能力 が低下 している	その他		
全 体		% 79.8 (79.9)	% 81.5 (83.9)	% 27.6 (32.0)	% 27.5 (24.6)	% 13.8 (14.1)	% 4.2 (3.5)	% 4.0 (3.8)	% 5.0 (3.6)	% 20.2 (20.1)
企業 規模 別	10～29人	73.9	74.4	26.7	30.8	26.2	3.6	3.1	6.2	26.1
	30～99人	82.2	84.8	32.2	29.2	17.5	8.2	5.3	2.3	17.8
	100～299人	82.6	83.0	27.2	24.5	4.8	2.7	5.4	4.1	17.4
	300人以上	81.9	84.3	25.0	25.0	5.4	2.5	2.9	6.9	18.1
産 業 別	建設業	79.3	72.3	29.2	44.6	15.4	4.6	3.1	4.6	20.7
	製造業	77.4	73.8	32.7	32.1	13.1	4.8	4.8	7.7	22.6
	情報通信業	55.6	80.0	20.0	40.0	20.0	0.0	0.0	0.0	44.4
	運輸業，郵便業	69.4	85.3	32.4	38.2	14.7	0.0	0.0	0.0	30.6
	卸売業，小売業	81.7	82.8	24.6	24.6	18.7	5.2	1.5	3.0	18.3
	金融業，保険業	87.1	77.8	11.1	18.5	0.0	0.0	22.2	7.4	12.9
	不動産業，物品賃貸業	80.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0
	学術研究，専門・技術サービス業	81.0	82.4	17.6	23.5	23.5	0.0	5.9	0.0	19.0
	宿泊業，飲食サービス業	84.0	85.7	4.8	28.6	7.1	4.8	4.8	7.1	16.0
	生活関連サービス業，娯楽業	69.2	83.3	22.2	33.3	11.1	11.1	0.0	0.0	30.8
	教育，学習支援業	76.7	87.0	39.1	21.7	8.7	4.3	4.3	0.0	23.3
	医療，福祉	85.2	91.3	37.4	8.7	14.8	3.5	5.2	7.0	14.8
	サービス業(他に分類されないもの)	81.3	83.1	23.1	36.9	12.3	4.6	1.5	4.6	18.8

()は、平成29年同調査結果

※「課題の内容」の割合の分母＝当設問の「育児休業制度の導入及び運用に課題がある」の回答事業所数



育児休業制度の導入及び運用における課題の内容

13 育児に関する支援制度の状況・・・「支援制度がある」 74.1%

育児休業制度以外の育児に関する支援制度の状況は、「支援制度がある」が74.1%となっており、支援制度の種類の内訳をみると、「勤務時間短縮制度」が77.8%と最も高く、次いで「子の看護休暇制度」56.4%、「所定外労働の免除」が48.3%となっている。

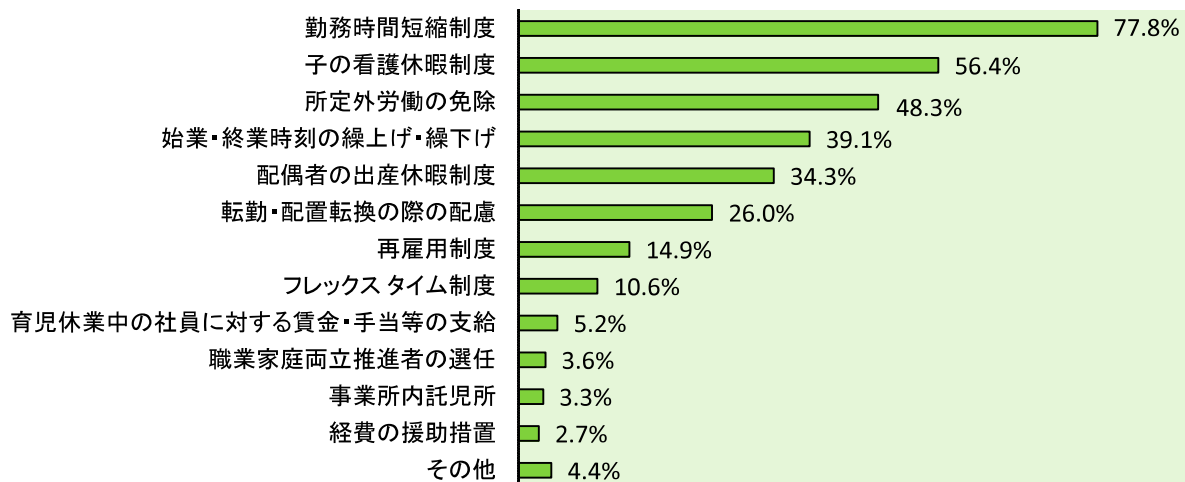
企業規模別でみると、企業規模が大きくなるほど育児に関する支援制度の整備率が高まり、「300人以上」は91.9%となっている。

表 13 育児に関する支援制度の状況

区 分		育児に関する支援制度がある														制度はない
		支援制度の種類【複数回答】														
		勤務時間短縮制度	フレックスタイム制度	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	経費援助措置	再雇用制度	所定外労働の免除	転勤・配置転換の際の配慮	職業家庭両立推進者の選任	配偶者の出産休暇制度	子の看護休暇制度	事業所内託児所	育児休業中の社員に対する賃金・手当等の支給	その他		
全 体		% 74.1 (72.4)	% 77.8 (79.2)	% 10.6 (12.7)	% 39.1 (38.6)	% 2.7 (2.5)	% 14.9 (16.9)	% 48.3 (52.0)	% 26.0 (26.1)	% 3.6 (2.8)	% 34.3 (30.5)	% 56.4 (53.8)	% 3.3 (2.0)	% 5.2 (4.1)	% 4.4 (3.6)	% 25.9 (27.6)
企業規模別	10～29人	56.8	62.3	8.9	39.0	1.4	15.8	24.0	10.3	0.7	15.8	29.5	2.1	2.7	4.8	43.2
	30～99人	64.4	70.1	4.5	38.1	1.5	17.2	38.8	16.4	1.5	23.9	50.0	1.5	5.2	6.0	35.6
	100～299人	85.7	82.7	10.0	32.0	2.0	8.0	56.0	22.0	3.3	37.3	66.7	2.0	2.7	2.7	14.3
	300人以上	91.9	89.0	15.8	44.3	4.8	17.5	64.5	44.3	7.0	50.4	70.6	6.1	8.3	4.4	8.1
産業別	建設業	54.9	53.3	15.6	44.4	0.0	13.3	35.6	15.6	4.4	22.2	53.3	0.0	4.4	2.2	45.1
	製造業	72.6	72.4	14.7	35.9	1.9	11.5	51.3	21.2	3.8	37.8	59.0	0.6	4.5	5.1	27.4
	情報通信業	100.0	100.0	11.1	33.3	11.1	11.1	66.7	22.2	0.0	44.4	55.6	0.0	11.1	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	57.4	70.4	7.4	33.3	7.4	18.5	40.7	22.2	0.0	37.0	51.9	11.1	14.8	7.4	42.6
	卸売業、小売業	77.6	81.6	4.0	44.8	1.6	18.4	48.0	32.0	8.0	40.8	61.6	4.0	3.2	4.0	22.4
	金融業、保険業	93.5	86.2	6.9	27.6	3.4	17.2	72.4	51.7	3.4	65.5	72.4	0.0	6.9	3.4	6.5
	不動産業、物品賃貸業	100.0	100.0	75.0	100.0	25.0	25.0	75.0	75.0	0.0	75.0	100.0	0.0	25.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	75.0	86.7	26.7	46.7	20.0	26.7	20.0	13.3	0.0	33.3	33.3	0.0	6.7	6.7	25.0
	宿泊業、飲食サービス業	59.2	75.9	13.8	27.6	0.0	37.9	41.4	31.0	0.0	6.9	34.5	3.4	3.4	10.3	40.8
	生活関連サービス業、娯楽業	73.1	73.7	0.0	36.8	5.3	10.5	68.4	36.8	0.0	26.3	36.8	0.0	5.3	5.3	26.9
	教育、学習支援業	70.0	85.7	14.3	52.4	0.0	19.0	47.6	19.0	0.0	19.0	47.6	4.8	9.5	4.8	30.0
	医療、福祉	86.7	87.2	6.0	31.6	2.6	9.4	45.3	28.2	3.4	29.1	59.0	8.5	3.4	2.6	13.3
	サービス業（他に分類されないもの）	78.5	75.8	14.5	50.0	1.6	11.3	48.4	16.1	1.6	32.3	53.2	1.6	6.5	4.8	21.5

()は、平成29年同調査結果

※「支援制度の種類」の割合の分母＝当設問「育児に関する支援制度がある」の回答事業所数



育児に関する支援制度の種類

14 介護休業制度の規定の有無及び利用状況・・・「規定がある」 79.0%

介護休業制度の状況は、全体では「規定がある」が79.0%となっている。

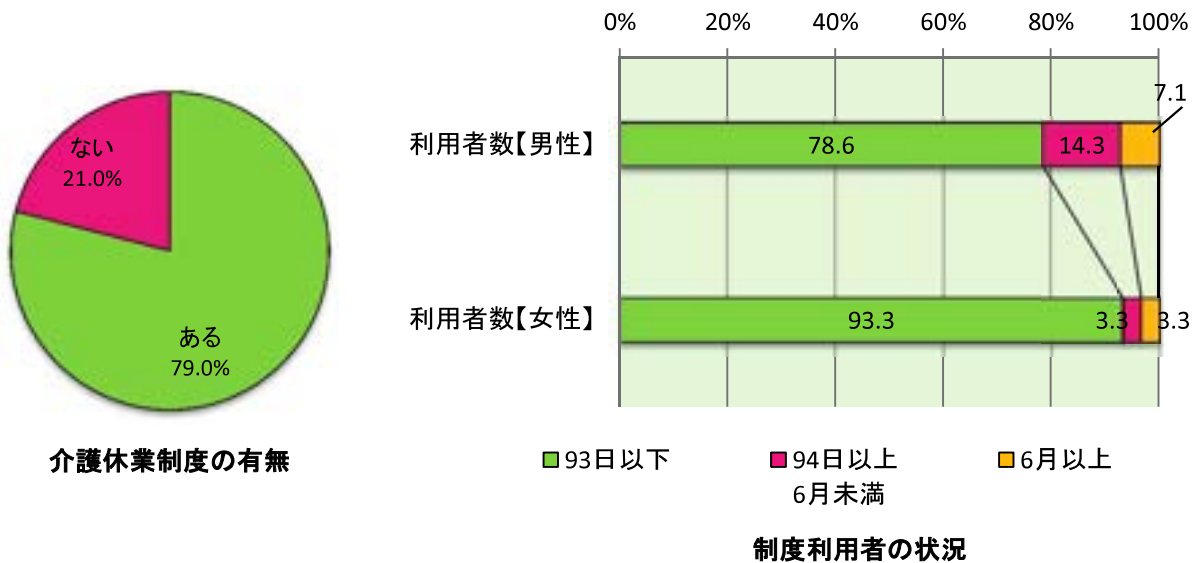
規定の有無を企業規模別にみると、「300人以上」が98.0%と最も高く、次いで「100～299人以上」が93.3%となっている。

介護休業制度利用者の取得日数をみると、「男性」は「93日以下」が78.6%、「女性」では「93日以下」が93.3%となっている。

表14 介護休業制度の規定の有無及び制度利用者の状況

区 分		介護休業制度 の規定の有無		利用者数【男性】				利用者数【女性】			
				93日以下	94日以上 6月未満	6月以上		93日以下	94日以上 6月未満	6月以上	
全 体		%	%	人	%	%	%	人	%	%	%
		79.0	21.0	14	78.6	14.3	7.1	30	93.3	3.3	3.3
		(75.2)	(24.8)	(61)	(98.4)	(0.0)	(1.6)	(26)	(100)	(0.0)	(0.0)
企業 規模 別	10～29人	53.0	47.0	0	0.0	0.0	0.0	3	100.0	0.0	0.0
	30～99人	79.3	20.7	1	100.0	0.0	0.0	3	100.0	0.0	0.0
	100～299人	93.3	6.7	3	100.0	0.0	0.0	6	100.0	0.0	0.0
	300人以上	98.0	2.0	10	70.0	20.0	10.0	18	88.9	5.6	5.6
産 業 別	建設業	60.7	39.3	0	0.0	0.0	0.0	1	100.0	0.0	0.0
	製造業	82.5	17.5	6	50.0	33.3	16.7	10	90.0	0.0	10.0
	情報通信業	100.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	76.5	23.5	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	卸売業、小売業	74.1	25.9	4	100.0	0.0	0.0	3	100.0	0.0	0.0
	金融業、保険業	100.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	1	100.0	0.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業	100.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	1	100.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	61.9	38.1	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	67.9	32.1	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	66.7	33.3	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	教育、学習支援業	86.7	13.3	1	100.0	0.0	0.0	1	100.0	0.0	0.0
	医療、福祉	91.9	8.1	0	0.0	0.0	0.0	12	91.7	8.3	0.0
	サービス業(他に分類されないもの)	80.2	19.8	3	100.0	0.0	0.0	1	100.0	0.0	0.0

()は、平成29年同調査結果



15 介護休業制度の導入及び運用における課題

・・・「代替要員の確保が難しい」79.5%

介護休業制度の導入及び運用における課題については、80.0%の事業所が何らかの課題があると回答しており、課題の内容では「代替要員の確保が難しい」が79.5%と最も高く、次いで「利用者が少ない」が39.6%となっている。

企業規模別にみると、いずれの規模でも「代替要員の確保が難しい」の割合が最も高く、次いで「利用者が少ない」となっている。

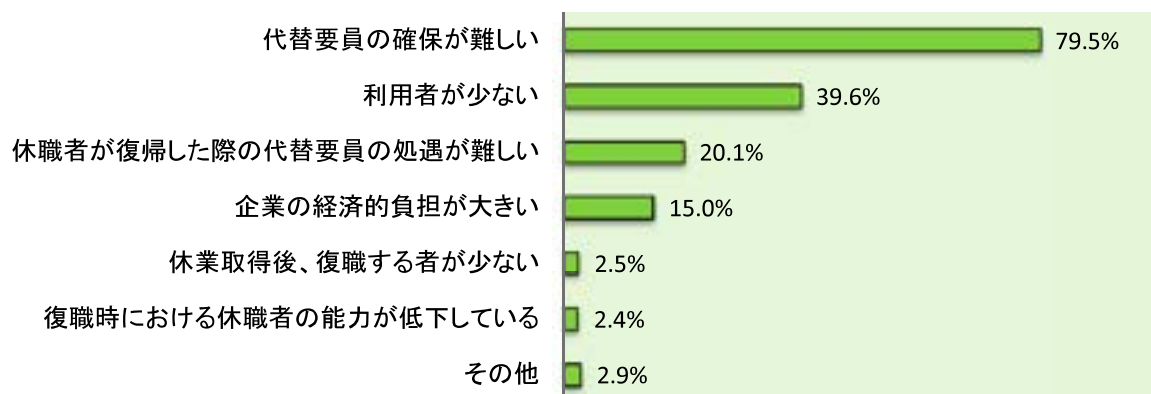
産業別にみても、「代替要員の確保が難しい」の割合が最も高い。

表15 介護休業制度の導入及び運用における課題

区 分		介護休業制度の導入及び運用に課題がある								問題点 はない
		課題の内容【複数回答】								
		代替要 員の確 保が難 しい	休職者が 復帰した 際の代替 要員の処 遇が難し い	利用 者が少 ない	企業 の経済 的負担 が大きい	休業取 得後、復 職する 者が少 ない	復職時 における 休職者 の能力 が低下 している	その他		
全 体		% 80.0 (79.8)	% 79.5 (80.0)	% 20.1 (27.4)	% 39.6 (37.0)	% 15.0 (16.5)	% 2.5 (2.5)	% 2.4 (1.8)	% 2.9 (3.1)	% 20.0 (20.2)
企業 規 模 別	10～29人	73.5	76.4	20.4	30.9	28.3	2.6	2.6	5.8	26.5
	30～99人	85.5	81.4	23.7	36.2	20.3	5.1	4.0	1.7	14.5
	100～299人	81.5	84.1	15.2	41.4	4.8	0.0	0.7	1.4	18.5
	300人以上	81.3	77.5	20.0	49.5	5.0	2.0	2.0	2.5	18.7
産 業 別	建設業	78.3	72.3	16.9	47.7	13.8	1.5	3.1	7.7	21.7
	製造業	82.0	75.3	24.2	42.7	13.5	3.9	2.8	2.8	18.0
	情報通信業	55.6	80.0	0.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0	44.4
	運輸業，郵便業	71.4	77.1	25.7	40.0	22.9	0.0	2.9	0.0	28.6
	卸売業，小売業	80.1	79.8	19.4	45.0	17.8	2.3	1.6	3.1	19.9
	金融業，保険業	83.9	84.6	11.5	38.5	0.0	0.0	11.5	0.0	16.1
	不動産業，物品賃貸業	80.0	75.0	0.0	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0	20.0
	学術研究，専門・技術サービス業	70.0	78.6	28.6	21.4	28.6	0.0	7.1	7.1	30.0
	宿泊業，飲食サービス業	84.6	79.5	4.5	36.4	13.6	4.5	4.5	2.3	15.4
	生活関連サービス業，娯楽業	72.0	83.3	27.8	33.3	22.2	5.6	0.0	0.0	28.0
	教育，学習支援業	82.8	83.3	29.2	37.5	12.5	0.0	0.0	0.0	17.2
	医療，福祉	83.1	89.8	19.4	25.9	14.8	2.8	0.9	2.8	16.9
	サービス業(他に分類されないもの)	78.8	77.8	20.6	41.3	14.3	1.6	0.0	3.2	21.3

()は、平成29年同調査結果

※「課題の内容」の割合の分母＝当設問の「介護休業制度の導入及び運用に課題がある」の回答事業所数



介護休業制度の導入及び運用における課題

16 介護に関する支援制度の状況・・・「支援制度がある」 66.1%

介護休業制度以外の介護に関する支援制度の状況は、「支援制度がある」が66.1%となっており、支援制度の種類の内訳をみると、「勤務時間短縮制度」が73.4%と最も高く、次いで「介護休暇制度」55.9%、「所定外労働の免除」45.7%となっている。

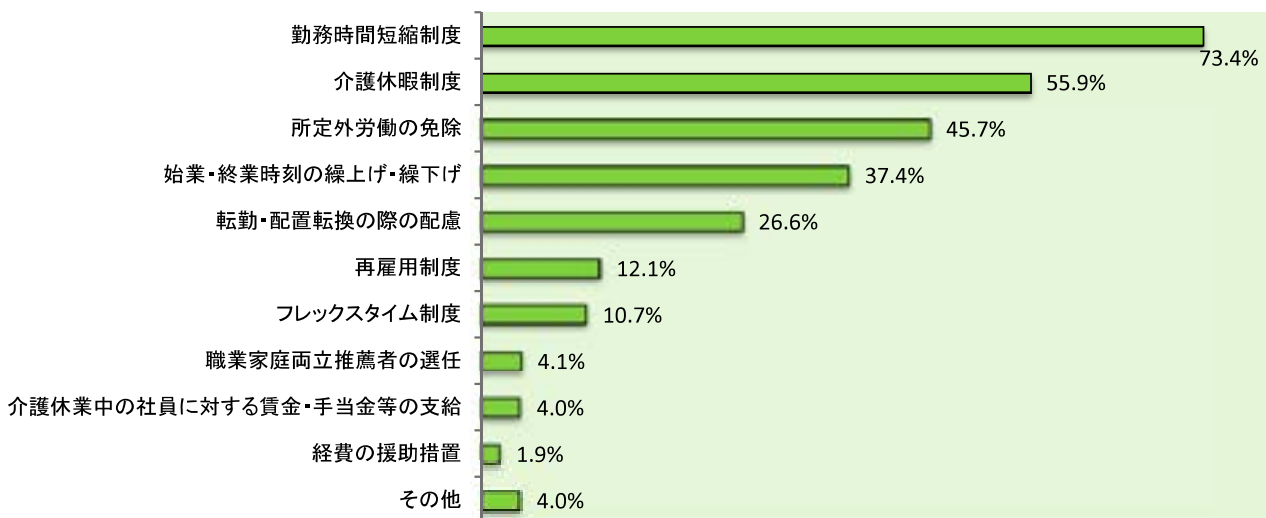
企業規模別でみると、企業規模が大きくなるほど介護に関する支援制度があり、「300人以上」は91.1%となっている。

表16 介護に関する支援制度の状況

区 分		介護に関する支援制度がある												制度はない
		支援制度の種類【複数回答】												
		勤務時間短縮制度	フレックスタイム制度	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	経費の援助措置	再雇用制度	所定外労働の免除	転勤・配置転換の際の配慮	職業家庭両立推進者の選任	介護休業中の社員に対する賃金・手当等の支給	介護休暇制度	その他		
全 体		% 66.1 (64.3)	% 73.4 (76.1)	% 10.7 (12.9)	% 37.4 (32.3)	% 1.9 (1.3)	% 12.1 (12.7)	% 45.7 (48.2)	% 26.6 (25.4)	% 4.1 (2.5)	% 4.0 (3.0)	% 55.9 (52.9)	% 4.0 (3.9)	% 33.9 (35.7)
企業規模別	10～29人	43.2	61.1	9.3	38.0	1.9	13.0	28.7	4.6	0.0	2.8	34.3	3.7	56.8
	30～99人	55.2	73.2	5.4	42.9	0.0	10.7	38.4	18.8	2.7	1.8	42.9	7.1	44.8
	100～299人	76.3	74.8	7.4	30.4	1.5	8.1	51.1	28.1	3.7	1.5	62.2	1.5	23.7
	300人以上	91.1	78.7	16.0	38.7	3.1	14.7	54.2	40.0	7.1	7.1	68.9	4.0	8.9
産業別	建設業	45.7	56.8	13.5	48.6	0.0	8.1	32.4	10.8	5.4	2.7	48.6	10.8	54.3
	製造業	65.1	71.0	15.9	33.3	3.6	10.1	42.8	23.9	4.3	2.9	55.8	2.9	34.9
	情報通信業	88.9	100.0	12.5	25.0	12.5	12.5	62.5	12.5	0.0	12.5	75.0	0.0	11.1
	運輸業、郵便業	51.1	75.0	12.5	33.3	4.2	12.5	50.0	29.2	0.0	16.7	33.3	8.3	48.9
	卸売業、小売業	71.1	72.6	3.5	47.8	0.9	19.5	47.8	36.3	8.0	3.5	61.9	3.5	28.9
	金融業、保険業	93.5	72.4	6.9	24.1	0.0	13.8	69.0	44.8	3.4	6.9	69.0	0.0	6.5
	不動産業、物品賃貸業	100.0	75.0	50.0	75.0	25.0	25.0	75.0	75.0	25.0	0.0	75.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	52.6	90.0	20.0	40.0	0.0	20.0	30.0	20.0	0.0	20.0	50.0	0.0	47.4
	宿泊業、飲食サービス業	53.1	84.6	15.4	26.9	0.0	15.4	34.6	19.2	0.0	0.0	26.9	15.4	46.9
	生活関連サービス業、娯楽業	60.0	86.7	0.0	33.3	0.0	6.7	60.0	33.3	0.0	0.0	33.3	6.7	40.0
	教育、学習支援業	66.7	75.0	10.0	55.0	0.0	20.0	40.0	20.0	0.0	10.0	45.0	5.0	33.3
	医療、福祉	73.3	77.1	5.2	24.0	1.0	6.3	45.8	26.0	5.2	0.0	63.5	0.0	26.7
	サービス業(他に分類されないもの)	75.0	70.0	16.7	48.3	1.7	8.3	45.0	18.3	0.0	5.0	58.3	5.0	25.0

()は、平成29年同調査結果

※「支援制度の種類」の割合の分母＝当設問「介護に関する支援制度がある」の回答事業所数



介護に関する支援制度の種類

17-1 四年制大学卒業者の男女別採用割合

『男女とも採用』・「事務・営業系」36.4%、「技術系」38.6%

平成30年3月卒業の四年制大学卒業者を「事務・営業系」で採用した事業所の割合は10.8%、「技術系」で採用した事業所の割合は7.7%であった。

新規学卒者を採用した事業所のうち「男女とも採用」した事業所の割合は、「事務・営業系」で36.4%、「技術系」で38.6%となった。

企業規模別では「事務・営業系」で「100～299人」が「男女ともに採用」した事業所の割合が高く、「技術系」では「300人以上」が高かった。

産業別に「男女とも採用」の割合をみると、「事務・営業系」では「建設業」が60.0%、「技術系」では「教育、学習支援業」が66.7%と高くなっている。

一方、「事務・営業系」では、「情報通信業」において「男性のみ採用」が100%、「技術系」では「運輸業、郵便業」、「宿泊業、飲食サービス業」が100%となった。

表17-1 四年制大学卒業者採用の男女別状況

区 分		事務・営業系で採用した				採用して いない	技術系で採用した				採用して いない
		男女別状況			男女別状況						
		男女と も採用	男性の み採用	女性の み採用	男女と も採用		男性の み採用	女性の み採用			
全 体		10.8 (8.5)	36.4 (39.7)	39.4 (35.9)	24.2 (24.4)	89.2 (91.5)	7.7 (6.0)	38.6 (16.4)	41.4 (50.9)	20.0 (32.7)	92.3 (94.0)
企業 規 模 別	10～29人	2.6	28.6	42.9	28.6	97.4	1.8	20.0	40.0	40.0	98.2
	30～99人	7.5	12.5	56.3	31.3	92.5	6.1	7.7	61.5	30.8	93.9
	100～299人	11.2	45.0	35.0	20.0	88.8	9.6	47.1	23.5	29.4	90.4
	300人以上	22.5	41.1	35.7	23.2	77.5	14.1	48.6	42.9	8.6	85.9
産 業 別	建設業	6.0	60.0	20.0	20.0	94.0	2.4	50.0	50.0	0.0	97.6
	製造業	6.8	53.3	40.0	6.7	93.2	14.0	38.7	54.8	6.5	86.0
	情報通信業	11.1	0.0	100.0	0.0	88.9	22.2	50.0	50.0	0.0	77.8
	運輸業，郵便業	3.9	50.0	50.0	0.0	96.1	2.0	0.0	100.0	0.0	98.0
	卸売業，小売業	17.4	27.6	44.8	27.6	82.6	3.0	60.0	40.0	0.0	97.0
	金融業，保険業	56.7	35.3	47.1	17.6	43.3	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	不動産業，物品賃貸業	40.0	50.0	0.0	50.0	60.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	学術研究，専門・技術サービス業	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	宿泊業，飲食サービス業	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	1.9	0.0	100.0	0.0	98.1
	生活関連サービス業，娯楽業	11.5	33.3	66.7	0.0	88.5	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	教育，学習支援業	20.0	33.3	33.3	33.3	80.0	10.0	66.7	0.0	33.3	90.0
	医療，福祉	3.7	40.0	20.0	40.0	96.3	14.8	35.0	15.0	50.0	85.2
	サービス業(他に分類されないもの)	17.1	28.6	28.6	42.9	82.9	6.2	20.0	60.0	20.0	93.8

()は、平成29年同調査結果

17-2 短大・高専卒業者の男女別採用割合

『男女とも採用』・「事務・営業系」27.3%、「技術系」22.8%

平成30年3月卒業の短大・高専卒業者を「事務・営業系」で採用した事業所の割合は3.6%、「技術系」で採用した事業所の割合は6.3%であった。

新規学卒者を採用した事業所のうち「男女とも採用」した事業所の割合は、「事務・営業系」で27.3%、「技術系」で22.8%となった。

企業規模別では「事務・営業系」「技術系」ともに、「300人以上」で「男女とも採用」した事業所の割合が高い。

産業別にみると、「事務・営業系」「技術系」ともに、「卸売業、小売業」において「男女とも採用」の割合が高かった。

表17-2 短大・高専卒業者採用の男女別状況

区 分		事務・営業系で採用した				採用し ていな い	技術系で採用した				採用し ていな い
		男女別状況			男女別状況						
		男女と も採用	男性の み採用	女性の み採用	男女と も採用		男性の み採用	女性の み採用			
全 体		3.6 (3.7)	27.3 (29.4)	21.2 (11.8)	51.5 (58.8)	96.4 (96.3)	6.3 (7.2)	22.8 (16.7)	42.1 (28.8)	35.1 (54.5)	93.8 (92.8)
企 業 規 模 別	10～29人	0.7	0.0	0.0	100.0	99.3	2.2	0.0	33.3	66.7	97.8
	30～99人	4.7	0.0	20.0	80.0	95.3	6.6	0.0	35.7	64.3	93.4
	100～299人	4.5	25.0	12.5	62.5	95.5	7.9	21.4	35.7	42.9	92.1
	300人以上	5.2	53.8	30.8	15.4	94.8	9.3	43.5	52.2	4.3	90.7
産 業 別	建設業	2.4	0.0	0.0	100.0	97.6	2.4	0.0	50.0	50.0	97.6
	製造業	2.7	33.3	33.3	33.3	97.3	6.3	28.6	64.3	7.1	93.7
	情報通信業	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	運輸業，郵便業	2.0	0.0	100.0	0.0	98.0	2.0	0.0	100.0	0.0	98.0
	卸売業，小売業	6.6	45.5	18.2	36.4	93.4	6.0	30.0	70.0	0.0	94.0
	金融業，保険業	3.3	0.0	0.0	100.0	96.7	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	不動産業，物品賃貸業	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	20.0	0.0	100.0	0.0	80.0
	学術研究，専門・技術サービス業	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	宿泊業，飲食サービス業	7.7	25.0	25.0	50.0	92.3	7.7	25.0	25.0	50.0	92.3
	生活関連サービス業，娯楽業	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	教育，学習支援業	3.3	0.0	0.0	100.0	96.7	20.0	0.0	0.0	100.0	80.0
	医療，福祉	3.7	20.0	20.0	60.0	96.3	11.1	26.7	13.3	60.0	88.9
サービス業(他に分類されないもの)	2.5	0.0	0.0	100.0	97.5	4.9	25.0	50.0	25.0	95.1	

()は、平成29年同調査結果

17-3 高等学校卒業者の男女別採用割合

『男女とも採用』・「事務・営業系」28.6%、「技術系」33.7%

平成30年3月卒業の高等学校卒業者を「事務・営業系」で採用した事業所の割合は5.4%、「技術系」で採用した事業所の割合は10.4%であった。

新規学卒者を採用した事業所のうち「男女とも採用」した事業所の割合は、「事務・営業系」で28.6%、「技術系」で33.7%となった。

企業規模別にみると、「事務・営業系」は「10～29人」において「男女とも採用」の割合が高くなっており、「技術系」では「300人以上」で高くなっている。

産業別に「男女とも採用」の割合をみると、「宿泊業、飲食サービス業」が66.7%であり、「技術系」では「生活関連サービス業、娯楽業」「サービス業(他に分類されないもの)」が100%となっている。

一方、「事務・営業系」では「建設業」が「男性のみ採用」で100%、「学術研究、専門・技術サービス業」「医療、福祉」「サービス業(他に分類されないもの)」が「女性のみ採用」で100%となった。また、「技術系」では「男性のみ採用」が「建設業」「学術研究、専門・技術サービス業」で100%となった。

表17-3 高等学校卒業者採用の男女別状況

区 分		事務・営業系で採用した				採用して いない	技術系で採用した				採用して いない
		男女別状況			採用して いない		男女別状況			採用して いない	
		男女と も採用	男性の み採用	女性の み採用			男女と も採用	男性の み採用	女性の み採用		
全 体		5.4 (4.9)	28.6 (40.0)	14.3 (15.6)	57.1 (44.4)	94.6 (95.1)	10.4 (7.7)	33.7 (22.5)	51.6 (50.7)	14.7 (26.8)	89.6 (92.3)
企業 規模 別	10～29人	0.4	100.0	0.0	0.0	99.6	3.6	10.0	70.0	20.0	96.4
	30～99人	3.8	37.5	12.5	50.0	96.2	8.5	16.7	72.2	11.1	91.5
	100～299人	7.9	28.6	21.4	50.0	92.1	16.3	37.9	41.4	20.7	83.7
	300人以上	10.5	23.1	11.5	65.4	89.5	15.3	44.7	44.7	10.5	84.7
産 業 別	建設業	1.2	0.0	100.0	0.0	98.8	11.9	0.0	100.0	0.0	88.1
	製造業	5.0	18.2	18.2	63.6	95.0	23.4	36.5	53.8	9.6	76.6
	情報通信業	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	運輸業，郵便業	3.9	0.0	50.0	50.0	96.1	5.9	33.3	66.7	0.0	94.1
	卸売業，小売業	9.6	43.8	6.3	50.0	90.4	4.8	37.5	50.0	12.5	95.2
	金融業，保険業	20.0	16.7	0.0	83.3	80.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	不動産業，物品賃貸業	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	学術研究，専門・技術サービス業	5.0	0.0	0.0	100.0	95.0	5.0	0.0	100.0	0.0	95.0
	宿泊業，飲食サービス業	5.8	66.7	33.3	0.0	94.2	11.5	66.7	16.7	16.7	88.5
	生活関連サービス業，娯楽業	15.4	50.0	25.0	25.0	84.6	3.8	100.0	0.0	0.0	96.2
	教育，学習支援業	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	医療，福祉	3.0	0.0	0.0	100.0	97.0	9.6	23.1	23.1	53.8	90.4
	サービス業(他に分類されないもの)	1.2	0.0	0.0	100.0	98.8	1.2	100.0	0.0	0.0	98.8

()は、平成29年同調査結果

17-4 中途採用者の男女別採用割合

『男女とも採用』・『事務・営業系』41.3%、「技術系」40.4%

中途採用者を「事務・営業系」で採用した事業所の割合は22.8%、「技術系」で採用した事業所の割合は29.6%であった。

採用した事業所のうち「男女とも採用」した事業所の割合は、「事務・営業系」で41.3%、「技術系」で40.4%となった。

企業規模別にみると、「事務・営業系」では「100～299人」において、「技術系」では「300人以上」が「男女とも採用」の割合が高くなっている。

産業別では、「技術系」では「不動産業、物品賃貸業」「生活関連サービス業、娯楽業」において、「女性のみ採用」した割合が100%となっている。

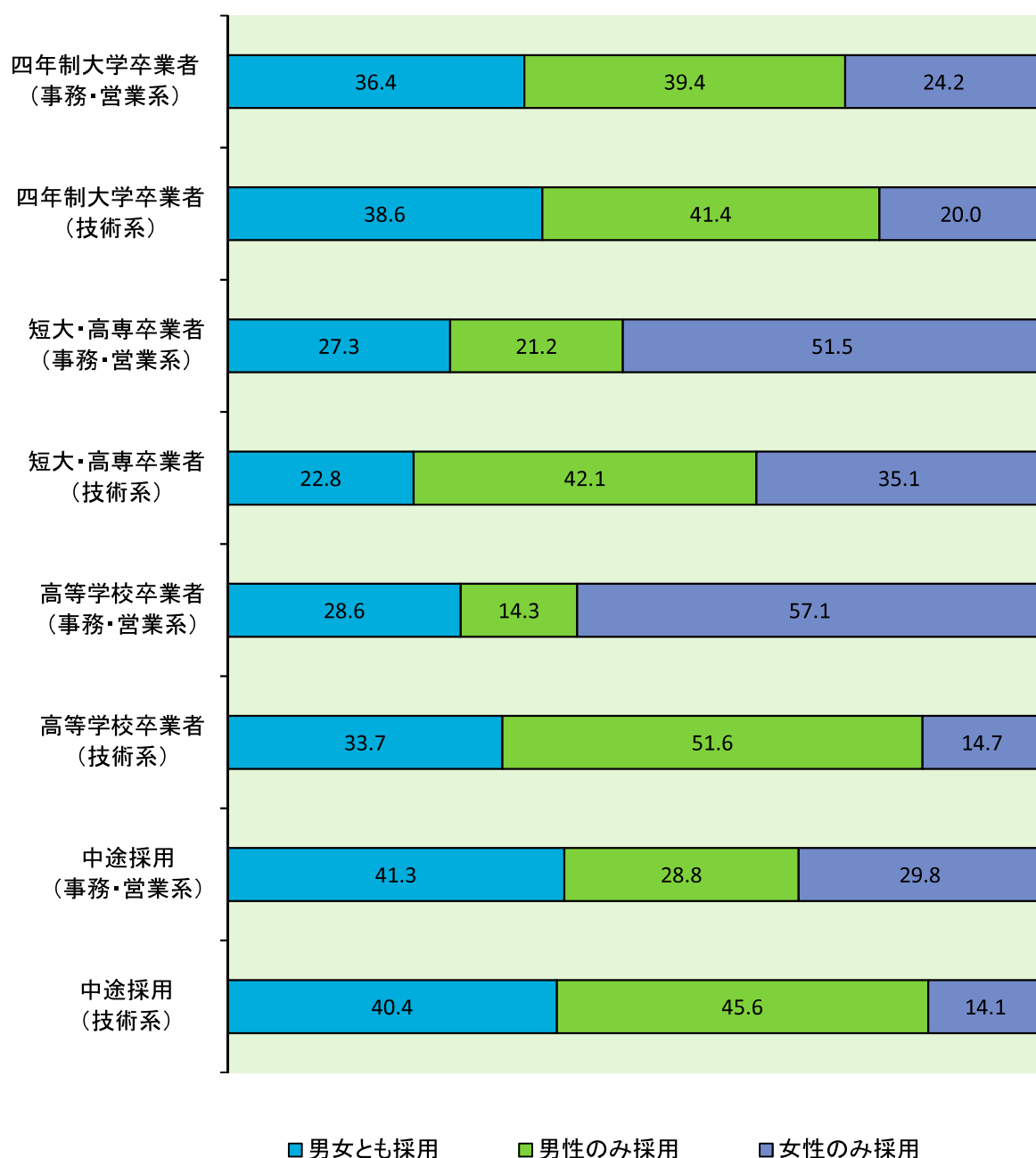
また、「技術系」で「学術研究、専門・技術サービス業」において「男性のみ採用」が100%となった。

表 17-4 中途採用の男女別状況

区 分		事務・営業系で採用した				採用して いない	技術系で採用した				採用して いない
		男女別状況			男女別状況						
		男女と も採用	男性の み採用	女性の み採用	男女と も採用		男性の み採用	女性の み採用			
全 体		22.8 (24.6)	41.3 (40.8)	28.8 (23.7)	29.8 (35.5)	77.2 (75.4)	29.6 (31.1)	40.4 (31.1)	45.6 (47.6)	14.1 (21.3)	70.4 (68.9)
企業規模別	10～29人	15.0	31.7	24.4	43.9	85.0	20.1	23.6	63.6	12.7	79.9
	30～99人	26.9	33.3	36.8	29.8	73.1	35.8	30.3	51.3	18.4	64.2
	100～299人	29.2	53.8	25.0	21.2	70.8	45.5	50.6	33.3	16.0	54.5
	300人以上	23.4	44.8	27.6	27.6	76.6	23.4	55.2	37.9	6.9	76.6
産業別	建設業	17.9	33.3	40.0	26.7	82.1	34.5	13.8	82.8	3.4	65.5
	製造業	22.1	38.8	34.7	26.5	77.9	50.0	36.9	56.8	6.3	50.0
	情報通信業	11.1	100.0	0.0	0.0	88.9	44.4	25.0	75.0	0.0	55.6
	運輸業，郵便業	11.8	66.7	33.3	0.0	88.2	35.3	38.9	61.1	0.0	64.7
	卸売業，小売業	26.9	35.6	42.2	22.2	73.1	7.2	41.7	50.0	8.3	92.8
	金融業，保険業	10.0	33.3	33.3	33.3	90.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	不動産業，物品賃貸業	40.0	50.0	0.0	50.0	60.0	20.0	0.0	0.0	100.0	80.0
	学術研究，専門・技術サービス業	30.0	33.3	50.0	16.7	70.0	10.0	0.0	100.0	0.0	90.0
	宿泊業，飲食サービス業	17.3	55.6	11.1	33.3	82.7	11.5	83.3	16.7	0.0	88.5
	生活関連サービス業，娯楽業	34.6	44.4	44.4	11.1	65.4	7.7	0.0	0.0	100.0	92.3
	教育，学習支援業	30.0	33.3	22.2	44.4	70.0	23.3	42.9	28.6	28.6	76.7
	医療，福祉	24.4	36.4	9.1	54.5	75.6	39.3	54.7	3.8	41.5	60.7
	サービス業(他に分類されないもの)	25.9	61.9	9.5	28.6	74.1	30.9	56.0	36.0	8.0	69.1

()は、平成29年同調査結果

男女別採用割合



18 正社員の男女別平均勤続年数・・・「男性」12.6年、「女性」10.6年

正社員の平均勤続年数を男女別にみると、「男性」は12.6年、「女性」は10.6年となっており、女性の方が2年短くなっている。また、男性より女性の平均勤続年数が短い事業所は、61.2%となっている。

企業規模別にみると、どの企業規模においても男性より女性の平均勤続年数が短く、その差は「300人以上」で最も大きく2.8年となった。

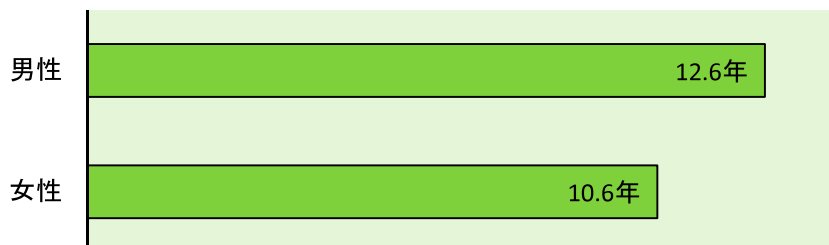
産業別にみると、「不動産業、物品賃貸業」では男性より女性の平均勤続年数が長くなっている。

男女の平均勤続年数の差が最も大きいのは、「金融業、保険業」で、その差は5.6年となった。

表18 正社員の男女別平均勤続年数

区 分		正社員の平均年齢		正社員の平均勤続年数			
		男性	女性	男性	女性	(男性)－ (女性)	(男性)＞ (女性)事 業所割合
全 体		歳 43.8 (43.5)	歳 41.8 (41.1)	年 12.6 (12.0)	年 10.6 (9.8)	年 2 (2.2)	% 61.2 (60.1)
企 業 規 模 別	10～29人	47.3	45.4	12.9	11.7	1.2	52.6
	30～99人	43.6	42.4	11.3	9.6	1.7	60.3
	100～299人	43.0	40.1	12.1	9.9	2.2	66.0
	300人以上	40.7	38.4	13.7	10.9	2.8	67.7
産 業 別	建設業	45.2	45.2	14.9	14.2	0.7	55.0
	製造業	42.7	42.3	12.9	11.7	1.2	57.8
	情報通信業	40.4	36.3	16.9	13.4	3.5	57.1
	運輸業、郵便業	47.7	45.4	12.3	11.2	1.1	54.8
	卸売業、小売業	41.9	39.1	13.2	9.8	3.4	72.7
	金融業、保険業	40.4	36.6	16.1	10.5	5.6	83.3
	不動産業、物品賃貸業	44.0	39.5	11.1	11.6	△ 0.5	40.0
	学術研究、専門・技術サービス業	45.8	41.9	14.3	10.9	3.4	52.6
	宿泊業、飲食サービス業	44.9	41.3	8.3	6.9	1.4	51.6
	生活関連サービス業、娯楽業	43.2	38.8	9.9	9.0	0.9	47.6
	教育、学習支援業	47.5	37.6	12.8	10.1	2.7	65.4
	医療、福祉	43.3	42.7	9.4	8.3	1.1	57.8
	サービス業(他に分類されないもの)	46.7	43.5	13.7	10.6	3.1	65.3

()は、平成29年同調査結果



正社員の男女別平均勤続年数

19 女性の平均勤続年数が短い理由・・・「結婚を機に自ら退職する」36.2%

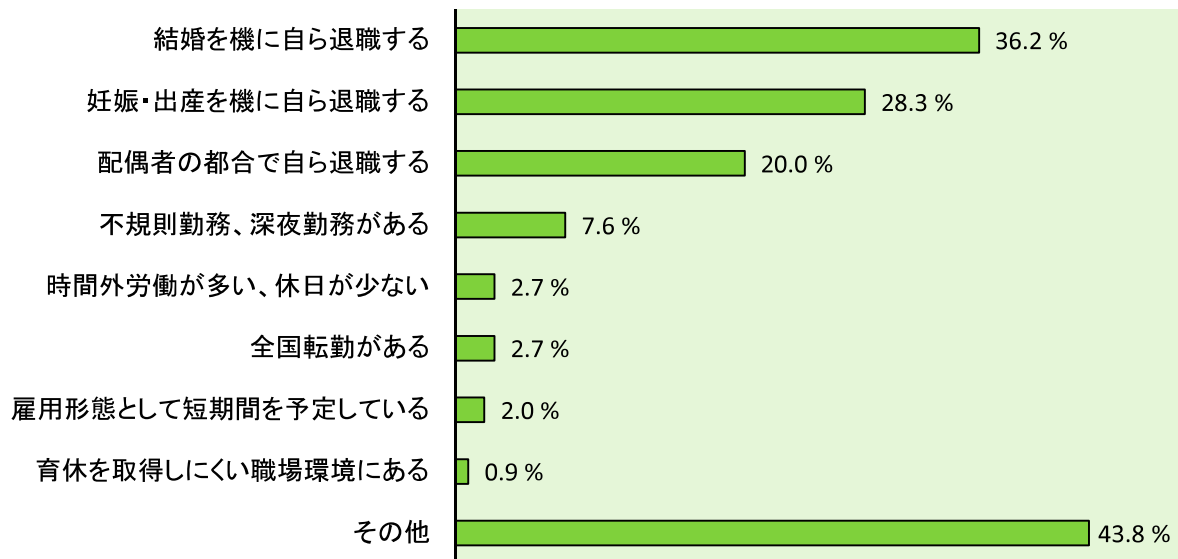
女性の平均勤続年数が短い理由は、「結婚を機に自ら退職する」が36.2%と最も高く、次いで「妊娠・出産を機に自ら退職する」28.3%となっている。

企業規模別にみても「結婚を機に自ら退職する」「妊娠・出産を機に自ら退職する」の割合が高い。産業別でも同様に、「結婚を機に自ら退職する」「妊娠・出産を機に自ら退職する」の割合が高い傾向が見られる。

表 19 女性の平均勤続年数が短い理由

	結婚を機に自ら退職する	妊娠・出産を機に自ら退職する	育休を取得しにくい職場環境にある	時間外労働が多い、休日が少ない	不規則勤務、深夜勤務がある	全国転勤がある	雇用形態として短期間を予定している	配偶者の都合で自ら退職する	その他
全 体	36.2 (42.0)	28.3 (31.6)	0.9 (0.5)	2.7 (3.4)	7.6 (6.3)	2.7 (2.9)	2.0 (1.7)	20.0 (25.7)	43.8 (37.6)
企業規模別									
10～29人	29.0	26.2	0.9	1.9	3.7	0.0	2.8	24.3	47.7
30～99人	43.1	25.7	1.8	2.8	9.2	0.0	0.9	22.0	35.8
100～299人	45.6	32.2	1.1	2.2	8.9	1.1	0.0	14.4	43.3
300人以上	30.2	29.5	0.0	3.6	8.6	7.9	3.6	18.7	47.5
産業別									
建設業	35.0	25.0	2.5	2.5	0.0	0.0	0.0	17.5	47.5
製造業	26.9	24.0	1.0	1.0	5.8	1.9	1.0	13.5	48.1
情報通信業	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0
運輸業、郵便業	20.0	5.0	5.0	0.0	10.0	0.0	0.0	15.0	60.0
卸売業、小売業	38.5	35.4	0.0	7.3	5.2	3.1	3.1	25.0	36.5
金融業、保険業	58.3	62.5	0.0	0.0	0.0	8.3	0.0	41.7	29.2
不動産業、物品賃貸業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
学術研究、専門・技術サービス業	60.0	30.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0	40.0
宿泊業、飲食サービス業	53.3	40.0	0.0	6.7	13.3	6.7	0.0	33.3	20.0
生活関連サービス業、娯楽業	33.3	33.3	0.0	11.1	22.2	11.1	0.0	11.1	55.6
教育、学習支援業	75.0	31.3	6.3	6.3	6.3	6.3	6.3	25.0	18.8
医療、福祉	30.6	24.2	0.0	0.0	21.0	1.6	3.2	21.0	50.0
サービス業（他に分類されないもの）	32.6	20.9	0.0	0.0	7.0	2.3	4.7	11.6	51.2

()は、平成29年同調査結果



女性の平均勤続年数が短い理由

20 ポジティブアクションの実施状況

…「人事考課基準を明確に定める」23.9%

ポジティブアクションの実施状況についてみると、「人事考課基準を明確に定める」が23.9%と最も高く、次いで「採用担当者に女性を含める」が23.0%となった。

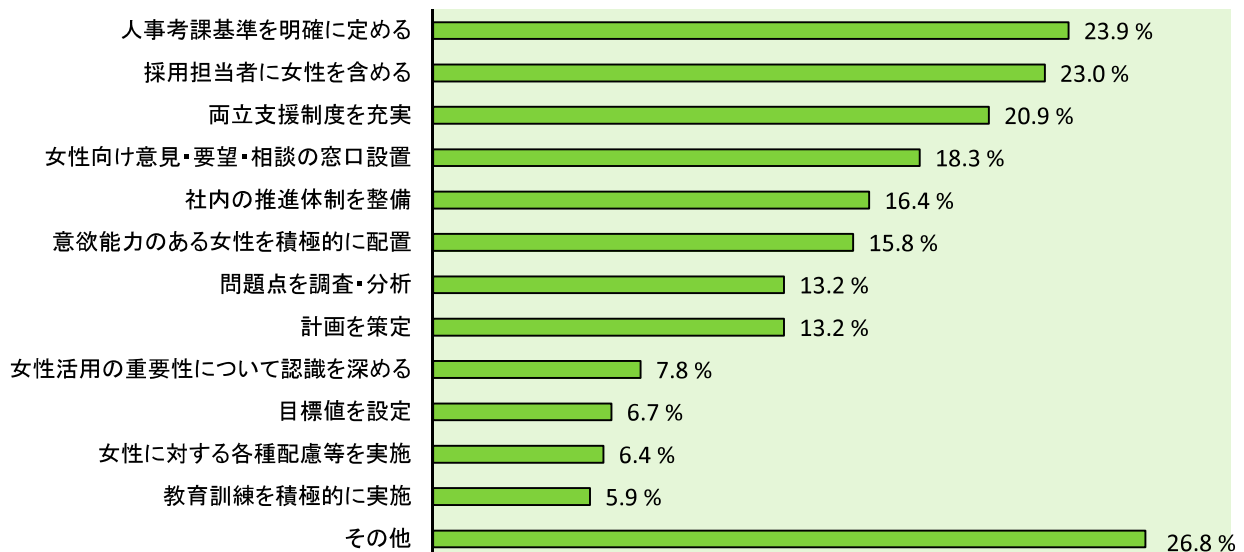
企業規模別にみると、30人未満では「採用担当者に女性を含める」の割合が最も高く、30人以上では「人事考課基準を明確に定める」の割合が最も高い。

産業別にみても同様に「人事考課基準を明確に定める」及び「採用担当者に女性を含める」の割合が高い傾向が見られる。

表20 ポジティブアクションの実施状況

		社内の 推進体制を 整備	問題点 を調査・ 分析	計画を 策定	目標値 を設定	採用担 当者に 女性を 含める	意欲能 力のある 女性を積 極的に配 置	教育訓 練を積 極的に 実施	両立支 援制度を 充実	女性活 用の重 要性につ いて認識 を深める	人事考 課基準を 明確に 定める	女性に 対する 各種配 慮等を実 施	女性向 け意見・ 要望・相 談の窓口 設置	その他
	全 体	16.4 (14.7)	13.2 (13.2)	13.2 (11.4)	6.7 (7.7)	23.0 (20.9)	15.8 (12.3)	5.9 (4.6)	20.9 (19.7)	7.8 (6.6)	23.9 (25.6)	6.4 (5.2)	18.3 (17.1)	26.8 (29.9)
企業 規模 別	10～29人	11.5	5.3	7.5	2.2	19.4	8.4	4.8	16.3	4.0	8.4	4.0	16.7	42.3
	30～99人	12.2	12.2	3.3	2.2	22.7	11.0	2.2	11.6	7.2	25.4	6.1	9.4	29.3
	100～299人	11.9	5.7	5.7	2.5	22.0	15.7	4.4	23.3	6.9	29.6	6.3	20.1	21.4
	300人以上	27.5	26.7	31.4	17.4	27.5	26.7	10.6	30.9	12.7	33.9	8.9	25.4	13.6
産 業 別	建設業	17.1	9.2	7.9	2.6	18.4	11.8	2.6	19.7	3.9	14.5	5.3	11.8	38.2
	製造業	10.6	10.6	8.0	5.3	19.7	18.1	6.9	16.5	10.1	21.8	7.4	19.7	21.3
	情報通信業	12.5	25.0	25.0	0.0	12.5	0.0	0.0	37.5	0.0	37.5	0.0	12.5	37.5
	運輸業、郵便業	14.3	16.7	19.0	11.9	21.4	19.0	16.7	21.4	9.5	16.7	11.9	28.6	42.9
	卸売業、小売業	23.8	20.5	23.8	11.3	21.9	29.1	8.6	23.2	9.3	27.8	4.6	23.2	17.2
	金融業、保険業	39.3	32.1	35.7	25.0	25.0	17.9	14.3	42.9	14.3	21.4	7.1	21.4	7.1
	不動産業、物品賃貸業	50.0	75.0	50.0	50.0	50.0	25.0	25.0	50.0	25.0	50.0	25.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	18.8	6.3	18.8	0.0	31.3	0.0	0.0	37.5	0.0	37.5	12.5	12.5	18.8
	宿泊業、飲食サービス業	10.6	6.4	6.4	6.4	23.4	12.8	6.4	6.4	4.3	12.8	2.1	12.8	36.2
	生活関連サービス業、娯楽業	27.3	18.2	27.3	9.1	31.8	22.7	9.1	22.7	27.3	36.4	9.1	18.2	13.6
	教育、学習支援業	19.2	11.5	3.8	3.8	34.6	7.7	0.0	15.4	7.7	23.1	3.8	15.4	42.3
	医療、福祉	11.0	5.1	4.2	2.5	28.8	6.8	0.8	24.6	4.2	28.8	7.6	12.7	34.7
	サービス業(他に分類されないもの)	14.3	13.0	11.7	2.6	20.8	6.5	1.3	18.2	3.9	26.0	3.9	20.8	28.6

()は、平成29年同調査結果



ポジティブアクションの実施状況

21 管理職等への女性の登用状況・・・「登用している」34.4%

管理職等への女性の登用状況については、「登用している」と回答したのが34.4%であり、役職別にみると「役員」が30.5%と最も高く、次いで「課長相当職」24.3%、「部長相当職」21.9%となっている。

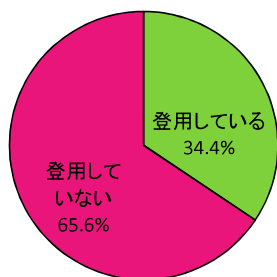
企業規模別にみると、「30～99人」において「登用している」と回答したのが46.7%と最も高くなっている。

産業別にみると、「教育、学習支援業」において「登用している」としたのが80.0%と最も高く、次いで「医療、福祉」70.6%、「情報通信業」44.4%となっている。

表21 管理職等への女性の登用状況

		登用している	登用していない	役職別区分		
				役員	部長相当職	課長相当職
全 体		% 34.4 (29.8)	% 65.6 (70.2)	% 30.5 (32.5)	% 21.9 (24.4)	% 24.3 (31.7)
企業規模別	10～29人	34.4	65.6	37.9	34.9	39.1
	30～99人	46.7	53.3	33.5	43.3	42.8
	100～299人	33.7	66.3	27.6	19.6	35.8
	300人以上	24.5	75.5	12.1	9.9	15.3
産業別	建設業	31.8	68.2	25.6	17.6	13.4
	製造業	27.8	72.2	23.5	6.7	10.3
	情報通信業	44.4	55.6	7.1	7.7	20.5
	運輸業、郵便業	12.2	87.8	44.4	20.0	22.2
	卸売業、小売業	20.8	79.2	22.2	9.5	11.7
	金融業、保険業	12.9	87.1	0.0	0.0	21.4
	不動産業、物品賃貸業	20.0	80.0	0.0	0.0	13.8
	学術研究、専門・技術サービス業	38.1	61.9	42.9	60.0	25.9
	宿泊業、飲食サービス業	28.3	71.7	53.8	21.4	23.2
	生活関連サービス業、娯楽業	30.8	69.2	22.2	27.3	29.0
	教育、学習支援業	80.0	20.0	44.4	58.3	59.3
	医療、福祉	70.6	29.4	39.7	49.3	59.9
	サービス業(他に分類されないもの)	31.7	68.3	34.5	39.1	36.4

()は、平成29年同調査結果



管理職等への女性の登用状況



役員



部長相当職



課長相当職

役職別にみた女性の登用割合

22 女性管理職がいない理由

…「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない」57.6%

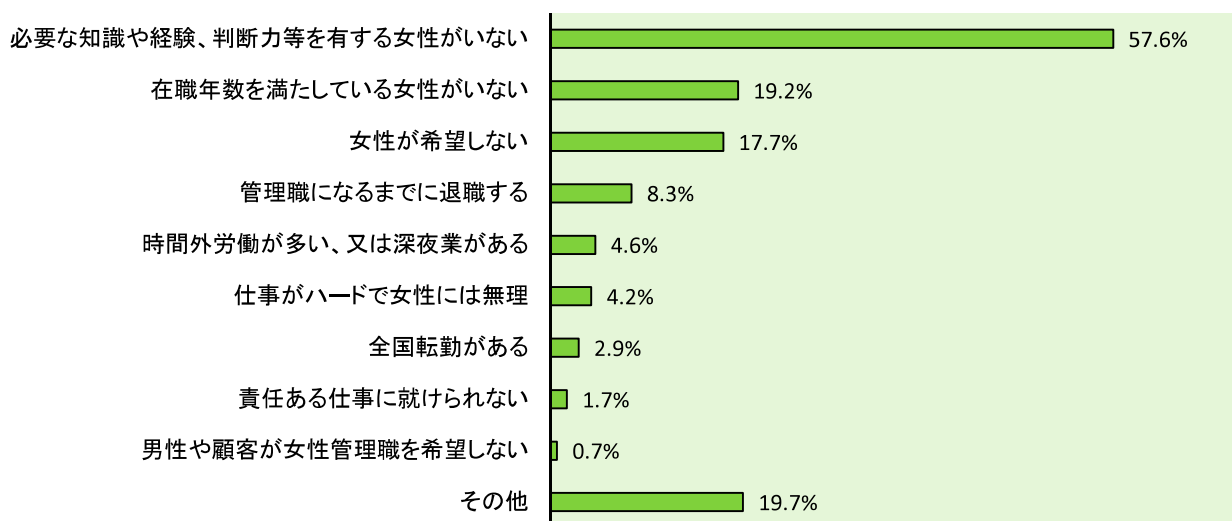
女性管理職がいない理由については、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない」が57.6%と最も多く、次いで「在職年数を満たしている女性がいらない」が19.2%、「女性が希望しない」が17.7%となった。

企業規模別及び産業別にみても、同様に「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない」が最も多いが、「不動産業、物品賃貸業」では、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない」が100%となっている。

表 22 女性管理職がいない理由

	必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない	在職年数を満たしている女性がいらない	管理職になるまでに退職する	全国転勤がある	時間外労働が多い、又は深夜業がある	責任ある仕事に就けられない	仕事がハードで女性には無理	女性が希望しない	男性や顧客が女性管理職を希望しない	その他
全 体	57.6 (53.7)	19.2 (19.2)	8.3 (10.0)	2.9 (4.3)	4.6 (3.2)	1.7 (1.6)	4.2 (3.7)	17.7 (20.3)	0.7 (0.5)	19.7 (21.0)
企業規模別										
10～29人	41.6	13.9	6.4	0.0	2.3	2.3	4.0	21.4	1.2	30.1
30～99人	63.1	18.0	9.9	0.0	7.2	1.8	7.2	17.1	0.9	10.8
100～299人	69.5	20.3	11.9	1.7	8.5	1.7	5.1	13.6	0.0	11.0
300人以上	61.5	24.1	7.0	8.0	2.7	1.1	2.1	17.1	0.5	20.9
産業別										
建設業	53.6	23.2	7.1	1.8	5.4	0.0	14.3	28.6	1.8	12.5
製造業	66.7	15.4	7.1	3.2	3.2	3.8	3.8	19.9	0.6	12.2
情報通信業	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	60.0
運輸業、郵便業	46.3	34.1	2.4	2.4	9.8	0.0	7.3	12.2	2.4	17.1
卸売業、小売業	65.2	12.9	8.3	0.8	1.5	1.5	3.0	20.5	0.0	21.2
金融業、保険業	59.3	44.4	11.1	7.4	7.4	0.0	0.0	7.4	0.0	22.2
不動産業、物品賃貸業	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	53.8	7.7	15.4	0.0	0.0	0.0	7.7	23.1	0.0	15.4
宿泊業、飲食サービス業	32.4	16.2	16.2	10.8	10.8	2.7	5.4	21.6	0.0	29.7
生活関連サービス業、娯楽業	44.4	27.8	11.1	11.1	16.7	0.0	0.0	16.7	0.0	22.2
教育、学習支援業	33.3	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	50.0
医療、福祉	51.3	23.1	2.6	0.0	2.6	0.0	0.0	5.1	2.6	38.5
サービス業（他に分類されないもの）	52.7	21.8	12.7	1.8	5.5	1.8	1.8	9.1	0.0	20.0

()は、平成29年同調査結果



女性管理職がいない理由

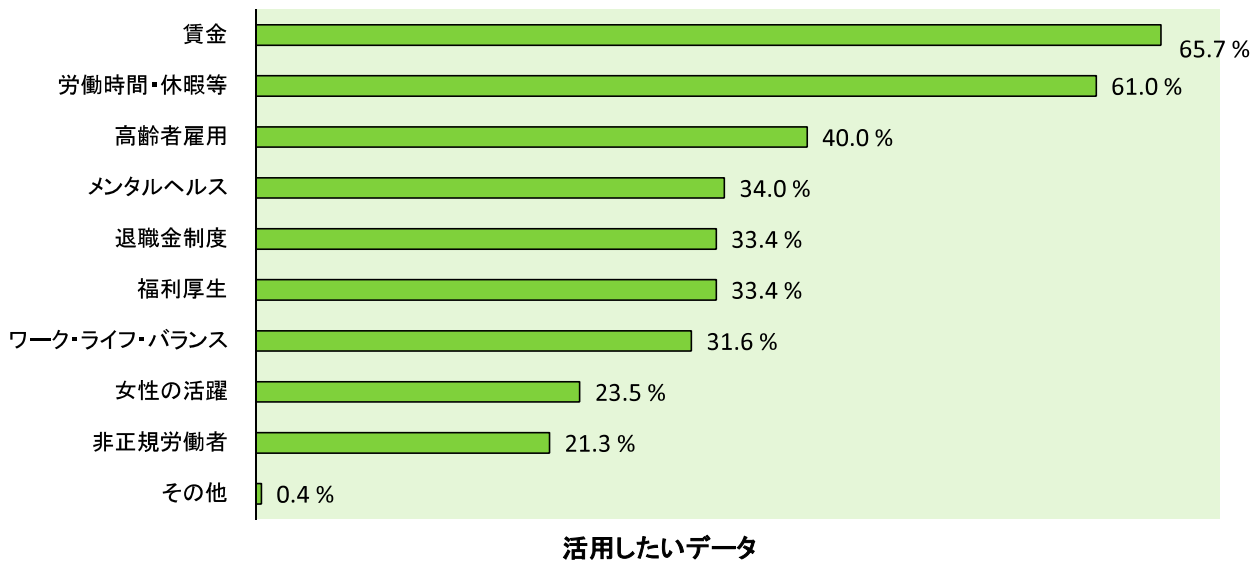
23 事業所等が活用したいデータ…「賃金」65.7%

事業所において、活用したいデータについてアンケートしたところ、「賃金」が65.7%と最も高く、次いで「労働時間・休暇等」61.0%、「高齢者雇用」40.0%の順になっている。

表 23 活用したいデータ

	活用したいデータがある											特になし
	活用したいデータの内容【複数回答】											
	労働時間・休暇等	賃金	退職金制度	非正規労働者	高齢者雇用	福利厚生	メンタルヘルス	ワーク・ライフ・バランス	女性の活躍	その他		
全 体	% 71.1	% 61.0	% 65.7	% 33.4	% 21.3	% 40.0	% 33.4	% 34.0	% 31.6	% 23.5	% 0.4	% 28.9

※「活用したいデータの内容」の割合の分母＝当設問「活用したいデータがある」の回答事業所数



Ⅲ 調 査 票

3. 仕事と生活の調和【ワーク・ライフ・バランス】について

- (1)「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)(注1)」について、該当する番号を1つ選び○で囲んでください。(経営者・管理者・人事担当者などどなたがお答えになっても構いません)

1	言葉も内容も知っている
2	聞いたことはあるが、内容は知らない
3	言葉も内容も知らない

- (2) 労働時間等(長時間労働の削減、労働時間短縮など)の課題について、労働者側・使用者側の話し合いの機会(注2)を設けていますか、該当する番号を1つ選び○で囲んでください。

1	話し合いの機会を設けている
2	話し合いの機会はないが、今後要望があった場合には対応する
3	現在、話し合いの機会はなく、今後については検討する
4	話し合いの機会はなく、今後も対応はしない
5	その他(具体的に)

- (3) 9月給与締め日前の1週間のうちで、週労働時間が60時間以上の労働者がいますか。該当する番号を1つ選び○で囲んでください。また、いる場合には、その人数もご記入ください。

1	週労働時間60時間以上の労働者がいる		
	正社員		人
	非正規社員		人
2	いない		

- (4) 労働時間等の見直しのためどのような取組をおこなっていますか。該当する番号を選び○で囲んでください。(複数回答可)

1	実労働時間の把握
2	年次休暇の取得促進
3	ノー残業デー、ノー残業ウィークの導入
4	長時間労働者への注意、助言
5	「フレックスタイム制」の導入
6	テレワークの導入
7	専門家による健康問題やメンタルヘルスなどに関する相談サービス
8	仕事の役割・分担の見直し
9	その他()
10	特に実施していない

- (5) 年次有給休暇制度(注3)について就業規則に規定されていますか。また、利用状況はどうですか。該当する番号を選び、平成29年(暦年、会計年度いずれか)における実績をご記入ください。

	規定の有無		平成29年実績(注5)	
	ある	ない	一人当たり平均付与日数 (繰越分を除く)	一人当たり平均取得日数 (繰越分を含む)
正社員	1	2	日	日
非正規社員(注4)	1	2	日	日

(注1):「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」とは、「仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態」とされています。詳しくは、仕事と生活の調和推進HP(内閣府)
<http://www.cao.go.jp/wlb/index.html>を参照してください。

(注2):「話し合いの機会」には、プロジェクトチームの組織化、労働組合の定期協議の実施、労使懇談会の開催等を含みます。

(注3):「年次有給休暇」は、労働基準法に定められたもので、一定期間勤務した労働者に対して付与される有給の休暇のことです。労働基準法には、**全ての事業所が就業規則に年次有給休暇制度を規定するよう定められています。**

(注4):非正規社員
項目2の「事業所の労働者数」非正規社員の人数の最も多いもので記入してください。

(注5):計算の方法
日数(付与又は取得)の合計÷当該人数(小数点第2位四捨五入)

(6)「特に配慮を必要とする労働者(注6)」に対する、年次有休暇以外の特別な休暇制度はありますか。
制度がある場合には、どのような制度ですか。該当する番号を選び○で囲んでください。(複数回答可)

	規定の有無	
	ある	ない
正社員	1	2
非正規社員(注5)	1	2

ある

→

特別な休暇の種類	
1	ボランティア休暇(地域活動・災害時の支援など)
2	学校行事休暇(授業参観、PTA活動など)
3	リフレッシュ休暇(永年勤続、仕事の節目、慰労など)
4	自己啓発休暇(社員のスキルアップなど)
5	ドナー休暇(骨髄移植など)
6	裁判員休暇(裁判員に選出されたときなど)
7	病気休暇(私傷病治療のため)
8	記念日休暇(結婚記念日など)
9	妊婦健診休暇(保健指導、健康診査など)
10	不妊治療のための休暇
11	犯罪被害者のための休暇
12	その他() (休暇)

(注6):「特に配慮を必要とする労働者」とは、健康の保持に努める必要がある労働者、単身赴任者、自発的にスキルアップに努める労働者、地域活動やボランティア活動を行う労働者など、特に配慮が必要な事情のある労働者のことをいいます。

(7) 心の健康対策(メンタルヘルスケア)の取組について、該当する番号を全て選び○で囲んでください。
(複数回答可)

1	THP(注7)による心の健康づくりの実施
2	相談(カウンセリング)の実施
3	心の健康に関する調査の実施
4	定期健康診断における問診
5	講習会等による集団研修
6	人事労務担当者、健康管理担当者に対する研修
7	社内報・パンフレット等による啓発
8	スポーツ、レクリエーションの実施
9	その他()
10	特に実施していない

(注7):「THP(トータル・ヘルス・プロモーション・プラン)」とは、働く人の健康の保持増進に資するため、厚生労働省が推進しているプランです。
詳しくは、中央労働災害防止協会HP
<http://www.jisha.or.jp/health/tp/index.html>を参照してください。

4. 育児のための両立支援制度について

- (1) 就業規則に**育児休業制度**(注1)が規定されていますか。また、利用状況はどうですか。該当する番号を選び、平成29年(暦年、会計年度いずれか)における実績をご記入ください。

規定の有無		平成29年実績			
あ	る	利用の対象となった人数		利用した人数	
1	2	男性 人 (配偶者出産者数)	女性 人 (本人出産者数)	男性 人	女性 人

- (2) 育児休業制度を利用した人の**取得日数**の内訳を記入してください。

取得日数	1ヶ月未満	1ヶ月～ 3ヶ月未満	3ヶ月～ 6ヶ月未満	6ヶ月～ 12ヶ月未満	12ヶ月～ 14ヶ月未満	14ヶ月以上
男性の取得者	人	人	人	人	人	人
女性の取得者	人	人	人	人	人	人

※平成29年以前に育児休業制度を利用した男性がいる場合には、その人数をご記入ください。

1	育児休業制度を利用した男性がいる	→ いる	利用した人数(延べ人数)
2	いない		人

- (3) 育児休業制度の導入及び運用においてどのような課題がありますか。該当する番号を選び○で囲んでください。(複数回答可)

1	代替要員の人材確保が難しい
2	休職者が復帰した際の代替要員の処遇が難しい
3	利用者が少ない
4	企業の経済的負担が大きい
5	休業取得後、復職する者が少ない
6	復職時における休職者の能力が低下している
7	その他()
8	問題点はない

- (4) 法で定める育児休業制度の他に育児に関する支援制度を定めている場合、どのような制度がありますか。該当する番号を選び○で囲んでください。(複数回答可)

1	勤務時間短縮制度
2	フレックスタイム制度
3	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
4	経費の援助措置
5	再雇用制度
6	所定外労働の免除
7	転勤・配置転換の際の配慮
8	職業家庭両立推進者の選任
9	配偶者の出産休暇制度
10	子の看護休暇制度(注2)
11	事業所内保育施設
12	育児休業中の社員に対する賃金・手当等の支給(公的給付を除く)
13	その他()
14	制度はない

(注1):「**育児休業制度**」とは、男女労働者が申し出ることにより、子が1歳(一定の場合には最長2歳)に達するまでの間、休業できる制度です。労働基準法及び育児・介護休業法には、**全ての事業所が就業規則に育児休業制度を規定するよう定められています。**

(注2):「**子の看護休暇制度**」とは、小学校就学前の子を養育する労働者が、申し出ることにより、**1年に5日まで、2人以上の場合は10日まで**、病気・けがをした子の看護や子に予防接種・健康診断を受けさせるために休暇を取得することができる休暇制度です。事業主は、業務の繁忙等を理由に、子の看護休暇の申出を拒むことはできません。

5. 介護のための両立支援制度について

- (1) 就業規則に**介護休業制度**(注1)が規定されていますか。

規定の有無	
あ る	な い
1	2

- (2) 平成29年(暦年、会計年度いずれか)における**介護休業制度**を利用した人の取得日数の内訳を記入してください。

取得日数	93日以下 (注1)	94日以上 6ヶ月未満	6ヶ月以上
男性の取得者	人	人	人
女性の取得者	人	人	人

- (3) **介護休業制度の導入及び運用**においてどのような**課題点**がありますか。該当する番号を選び○で囲んでください。(複数回答可)

1	代替要員の人材確保が難しい
2	休職者が復帰した際の代替要員の処遇が難しい
3	利用者が少ない
4	企業の経済的負担が大きい
5	休業取得後、復職する者が少ない
6	復職時における休職者の能力が低下している
7	その他()
8	課題点はない

- (4) 法で定める介護休業制度の**他に介護に関する支援制度を定めている場合**、どのような制度がありますか。該当する番号を選び○で囲んでください。(複数回答可)

01	勤務時間短縮制度
02	フレックスタイム制度
03	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
04	経費の援助措置
05	再雇用制度
06	所定外労働の免除
07	転勤・配置転換の際の配慮
08	職業家庭両立推進者の選任
09	介護休業中の社員に対する賃金・手当等の支給(公的給付を除く)
10	介護休暇制度(注2)
11	その他()
12	制度はない

(注1):「**介護休業制度**」とは、育児・介護休業法に定められたもので、介護を必要とする家族を持つ男女労働者が申し出ることにより、要介護状態に至るごとに1回の休業ができる制度です。育児・介護休業法では、労働者は要介護状態にある対象家族1人につき、**通算93日を限度**として介護休業をすることができるとされています。

労働基準法及び育児・介護休業法には、**全ての事業所が就業規則に介護休業制度を規定するよう定められています。**

(注2):「**介護休暇制度**」とは、要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者は、**1年に5日まで、2人以上の場合は10日まで**、介護その他の世話をを行うために休暇を取得することができる休暇制度です。事業主は、業務の繁忙等を理由に、介護休暇の申出を拒むことはできません。

6. 男女雇用機会均等について

- (1) 貴事業所において、平成30年3月卒業の学生の新規採用を行いましたか。
また、過去1年間に中途採用を行いましたか。1～4のうち該当する番号1つを選び○で囲んでください。

採用区分			採用した			採用していない
			男女とも採用	男性のみ採用	女性のみ採用	
新規採用	四年制大学卒 (大学院を含む)	事務・営業系	1	2	3	4
		技術系	1	2	3	4
	短大・高専卒	事務・営業系	1	2	3	4
		技術系	1	2	3	4
	高校卒	事務・営業系	1	2	3	4
		技術系	1	2	3	4
中途採用者		事務・営業系	1	2	3	4
		技術系	1	2	3	4

- (2) 貴事業所の正社員の平均年齢と平均勤続年数をご記入ください。なお、小数点第2位を四捨五入してください。

また、女性の平均勤続年数が男性の平均勤続年数より短い事業所のみ、その理由と思われるものの該当する番号を選び○で囲んでください。(複数回答可)

	男性	女性
平均年齢	歳	歳
平均勤続年数	a 年	b 年

※a>bの事業所のみお答えください。

1	女性が結婚を機に自ら退職してしまうから
2	女性が妊娠・出産を機に自ら退職してしまうから
3	育児休業等を取得しにくい職場環境だから
4	時間外労働が多い又は休日が少ないから
5	不規則勤務又は深夜勤務があるから
6	全国転勤があるから
7	雇用形態として短期間を予定しているから
8	女性が配偶者の都合で自ら退職してしまうから
9	その他()

- (3) 貴事業所のポジティブアクション(注1)取組状況について、該当する番号を選び○で囲んでください。(複数回答可)

1	女性の活用に関することの担当部署、責任者を定めるなど社内の推進体制を整備
2	女性の活用状況や活用にあたっての問題点を調査・分析
3	女性活用のための計画を策定
4	女性登用に関する目標値を設定
5	採用時の面接・選考担当者に女性を含める
6	女性がいない・少ない職務や役職に意欲と能力のある女性を積極的に配置
7	女性がいない・少ない職務や役職に女性を配置するための教育訓練を積極的に実施
8	仕事と生活の両立を支援する社内制度を充実
9	中間管理職の男性や同僚の男性に、女性活用の重要性について認識を深める啓発を実施
10	評価が性別によって影響されないような人事考課基準を明確に定める
11	体力差を補う器具・設備等の設置や、深夜勤務時の女性用休憩室、防犯面への配慮等を実施
12	女性従業員の意見や要望、相談を受ける窓口を設置
13	その他()

(注1):「**ポジティブアクション**」とは、固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、営業職に女性はほとんどいない、課長以上の管理職は男性が大半を占めている等の差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組をいいます。

詳しくは、ポジティブアクション情報ポータルサイト
<http://www.positiveaction.jp/>
を参照してください。

(4) 貴事業所において、課長相当職以上の女性管理職はいますか。

1	課長相当職以上の女性管理職がいる
2	いない

→ 設問(5)にお進みください。

→ 設問(6)にお進みください。

(5) (4)で課長相当職以上の女性管理職がいると答えた事業所に伺います。
課長相当職以上の管理職及び女性管理職の人数は何人ですか。

管理職区分	管理職数	
		うち女性
役員	人	人
部長相当職	人	人
課長相当職	人	人

(6) (4)で課長相当職以上の女性管理職がいないと答えた事業所に伺います。
女性管理職がいない理由をお答えください。(複数回答可)

1	現時点では、必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいないため
2	現時点では、管理職に就くための在職年数等を満たしている女性がいないため
3	勤続年数が短く、管理職になるまでに退職するため
4	全国転勤があるため
5	時間外労働が多い、又は深夜業があるため
6	責任ある仕事に就けられないため
7	仕事がハードで女性には無理であるため
8	女性が希望しないため
9	上司・同僚・部下となる男性や顧客が女性管理職を希望しないため
10	その他()

7. その他(アンケート)

(1) 貴事業所において、活用したいデータはどのようなものですか、希望する全ての番号を○で囲んでください。

労働時間・ 休暇等	賃金	退職金 制度	非正規 労働者	高齢者 雇 用	福 利 厚 生	メンタル ヘルス	ワークライフ バランス	女性の活躍	特になし	その他
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

(2) 今回の労働環境等調査結果をまとめた報告書について、送付を希望しますか。(無料)

1	する	2	しない
---	----	---	-----

***** お忙しい中、御協力ありがとうございました *****

Ⅳ テレワークに関する調査

テレワークに関する調査の結果

栃木県産業労働観光部労働政策課

平成 31（2019）年 3 月まとめ

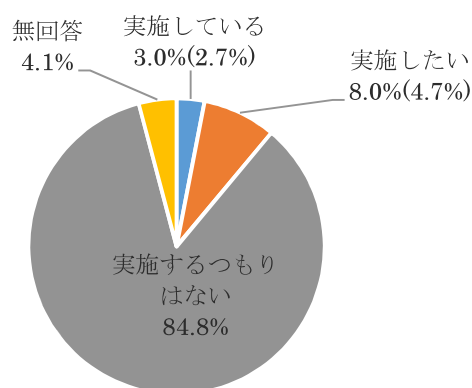
1 調査対象者

調査対象 2,000 事業所のうち、1,029 事業所から回答があり、このうち回答時に常用労働者が10人未満の事業所等を除いて、有効回答数 922 事業所(有効回答率 46.1%)について集計を行った。

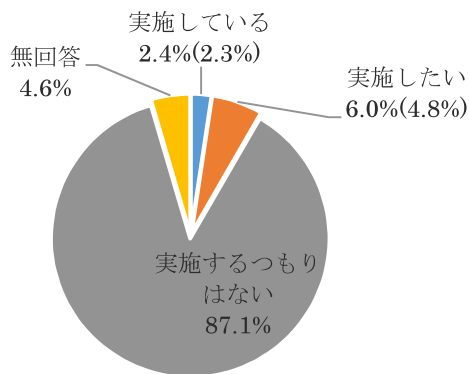
2 調査結果

(1)テレワークの実施状況

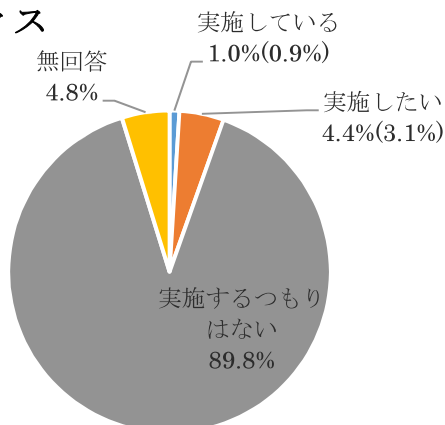
在宅勤務



モバイルワーク



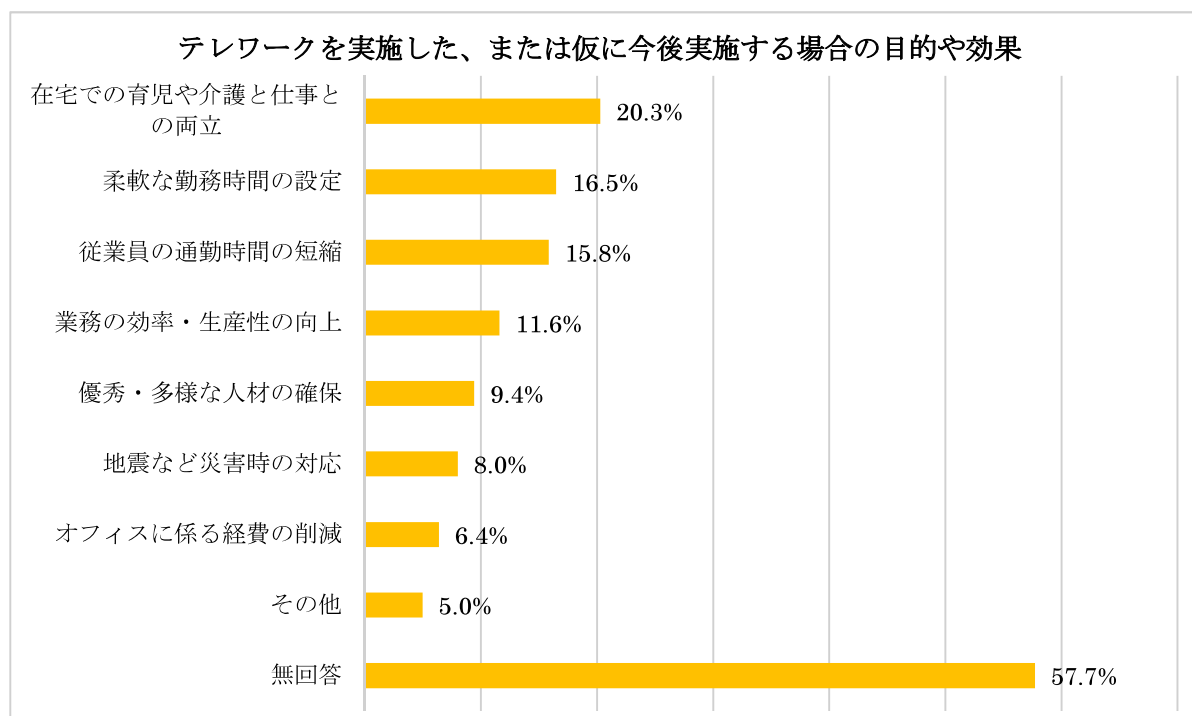
サテライトオフィス



()は、平成 29 年度同調査結果

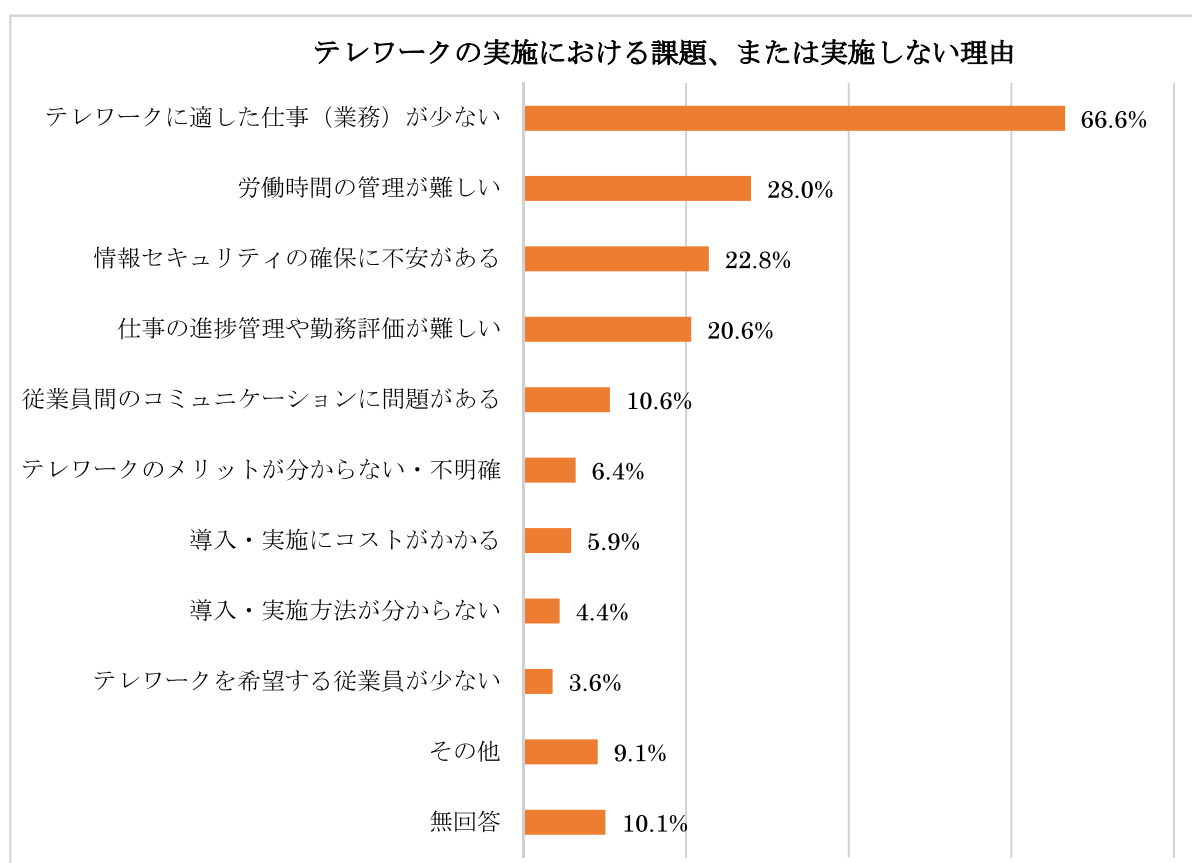
（２）テレワークを実施した場合の目的や効果について

テレワークを実施した、または仮に今後実施する場合、目的や期待する効果について質問したところ、「在宅での育児や介護と仕事との両立」が 20.3%、「柔軟な勤務時間の設定」が 16.5%、「従業員の通勤時間の短縮」が 15.8%となった。



（３）テレワークの実施における課題、またはテレワークを実施しない理由について

テレワークの実施における課題、またはテレワークを実施しない理由について質問したところ、「テレワークに適した仕事（業務）が少ない」が 66.6%と最も多く、次いで「労働時間の管理が難しい」が 28.0%、「情報セキュリティの確保に不安がある」が 22.8%であった。



労働環境等調査票(別表)

テレワークに関する調査

平成30年9月30日現在

※労政事務所No.	1			
※整理番号	2	3	4	5

テレワークについて

(1) テレワーク(注1)を実施していますか。

テレワークには、働く場所によって、在宅勤務、モバイルワーク、サテライトオフィスの3つに分けられます。

在宅勤務、モバイルワーク、サテライトオフィスのそれぞれについて、該当する番号を選び○で囲んでください。

	実施している	実施していない	
		実施したい(予定ありを含む)	実施するつもりはない
在宅勤務	1	2	3
モバイルワーク	1	2	3
サテライトオフィス	1	2	3

(注1):「テレワーク」とは、情報通信技術(ICT)を活用した、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方をいいます。

テレワークは、働く場所によって、**在宅勤務**(自宅利用型テレワーク)、**モバイルワーク**、**サテライトオフィス勤務**(施設利用型テレワーク)の3つに分けられます。

(2) テレワークを実施した、または仮に今後実施する場合、目的や(期待する)効果は次のうちどれですか。該当する番号を選び○で囲んでください。(複数回答可)

1	従業員の通勤時間の短縮
2	柔軟な勤務時間の設定
3	在宅での育児や介護と仕事との両立
4	業務の効率・生産性の向上
5	優秀・多様な人材の確保
6	地震など災害時の対応
7	オフィスに係る経費の削減
8	その他()

(3) テレワークの実施における課題、またはテレワークを実施しない理由は次のうちどれですか。該当する番号を選び○で囲んでください。(複数回答可)

1	労働時間の管理が難しい
2	情報セキュリティの確保に不安がある
3	仕事の進捗管理や勤務評価が難しい
4	テレワークに適した仕事(業務)が少ない
5	テレワークを希望する従業員が少ない
6	従業員間のコミュニケーションに問題がある
7	導入・実施にコストがかかる
8	テレワークのメリットが分からない・不明確
9	導入・実施方法が分からない
10	その他()

(4) テレワークに関してご意見等ございましたら、自由にご記入ください。

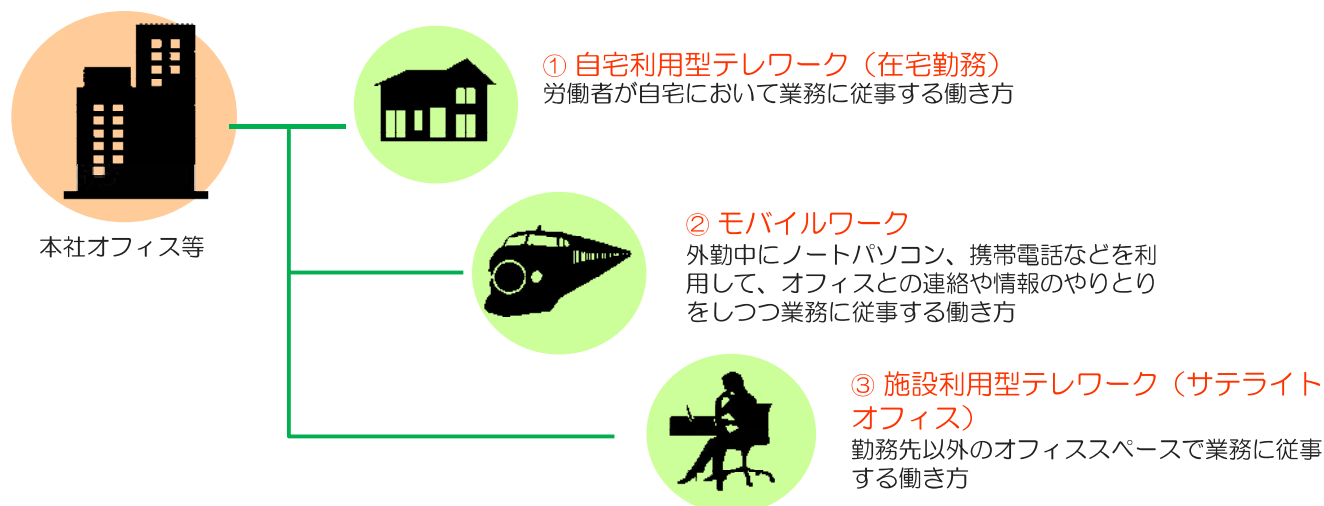
※テレワークに取り組む中小企業事業主に対する国（厚生労働省）の助成金があります。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/syokubaisikitelework.html

【参 考】

テレワークとは、情報通信技術(ICT)を活用した、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方をいいます。労働者にとっては、子育てや介護をしながら、また病気やけがの治療をしながら、自宅等で働くことができるという魅力があります。一方、事業主にとっても、災害や感染症の大流行などが発生した際に、従業員に自宅等で働いてもらうことにより事業の継続ができるなどのメリットがあると言われています。

テレワークは働く場所によって、自宅利用型テレワーク(在宅勤務)、モバイルワーク、施設利用型テレワーク(サテライトオフィス勤務など)の3つに分けられます。



***** 御協力ありがとうございました *****

平成30(2018)年 栃木の労働環境事情

平成31(2019)年 3 月 発 行

発行者 〒320-8501 宇都宮市塙田1-1-20
栃木県産業労働観光部労働政策課
TEL : 028-623-3217
FAX : 028-623-3225
E-mail : rousei@pref.tochigi.lg.jp