

平成 2 9 年

# 山形県労働条件等実態調査 結果報告書

山形県商工労働部雇用対策課



# <目 次>

I	調査の説明	1
1	調査目的	1
2	調査事項	1
3	調査時期	1
4	調査地域	1
5	調査方法等	1
6	利用上の注意	1
7	調査対象事業所及び集計事業所数	2
II	調査結果の要約	3
III	平成29年山形県労働条件等実態調査票（集計結果表示）	10
IV	調査の結果	18
[1]	労働時間・休日制度等について	18
1	平均週所定労働時間	
(1)	週所定労働時間別事業所数割合	18
(2)	1事業所平均週所定労働時間	19
(3)	労働者1人平均週所定労働時間	20
2	週休制	
(1)	週休制の実施形態別事業所数割合	21
(2)	週休制の実施形態別適用労働者数割合	21
3	休日・休暇	
(1)	年次有給休暇	22
(2)	年間休日	23
[2]	育児休業制度等について	25
1	育児休業制度について	
(1)	育児休業制度の規定状況	25
(2)	育児休業の取得可能期間	25
(3)	平成28年度中の出産予定女性従業員の有無	26
(4)	出産予定者の状況	26
(5)	育児休業の取得状況について	27
2	その他の出産・育児に関する休暇制度について	
(1)	配偶者出産休暇制度の規定状況	28
(2)	配偶者出産休暇制度の付与形態及び取得可能日数	28
(3)	配偶者出産時の育児目的休暇制度の規定状況	29
(4)	配偶者出産時の育児目的休暇制度の実施形態	29
(5)	子の看護休暇制度の規定状況	30

(6) 子の看護休暇制度の付与形態及び取得可能日数	30
(7) 子の看護休暇制度の利用状況	31
3 子どもを持つ労働者に対する支援制度について	31
[3] 介護休業制度について	33
1 介護休業制度の規定状況	33
2 介護休業の取得可能期間	33
3 介護休業の取得状況	34
[4] 女性従業員の働く環境について	34
1 管理職の登用について	
(1) 女性管理職の登用状況	34
(2) 役職別の管理職者に占める女性管理職者の割合	35
2 男女労働者間の格差解消について	
(1) 男女労働者間の格差解消措置の実施状況	35
(2) 男女労働者間の格差解消措置の取り組み内容	36
(3) 男女労働者間の格差解消措置に取り組まない理由	36
3 マタニティハラスメント対策について	37
[5] パワーハラスメント対策について	37
[6] 人材不足の状況について	38
[7] 非正規労働者の正社員化について	38
[8] 職業能力開発訓練について	39
1 職業能力開発訓練の受講実績について	39
2 職業能力開発訓練において重視する点	40
3 国や県で主催するセミナーの受講実績について	40

# I 調査の説明

---

# I 調査の説明

## 1 調査目的

労働条件等実態調査は、県内の民間事業所における労働者の労働条件等の現状を把握し、今後の労働行政運営の基礎資料を得ることを目的とする。

## 2 調査事項

- (1) 労働時間・休日制度等について
- (2) 育児休業制度等について
- (3) 介護休業制度について
- (4) 女性従業員の働く環境について
- (5) パワーハラスメント対策について
- (6) 人材不足の状況について
- (7) 非正規労働者の正社員化について
- (8) 職業能力開発訓練について

## 3 調査時期

平成 29 年 8 月 31 日現在

## 4 調査地域

山形県内全域

## 5 調査方法等

- (1) 調査対象事業所  
総務省の経済センサス基礎調査から、常用労働者 5 人以上を雇用する事業所のうち、産業別、事業所規模別に所定の方法（100 人以上悉皆調査）により平成 29 年 8 月に抽出した 1,500 事業所。
- (2) 調査方法  
郵送による調査
- (3) 集計方法  
集計は、民間事業者に委託した。

## 6 利用上の注意

- (1) 回答の構成比は百分率で表し、小数点第 2 位を四捨五入して算出している。従って、単一選択式の質問においては、回答比率を合計しても 100.0%にならないことがある。  
また、回答者が 2 つ以上の回答をすることができる多肢選択式の質問においては、各設問の調査数を基数として算出するため、全ての選択肢の比率を合計すると 100.0%を超える。
- (2) 集計表・グラフ及び文章中では、選択肢の語句を一部簡略化して表している場合がある。
- (3) 集計表が二段組みの場合、上段は回答数であり、下段は回答の構成比を表すものである。

7 調査対象事業所及び集計事業所数

産業分類名称	調査対象 事業所数 (配布数)	集 計 事業所数 (有効回収数)
鉱業	15	4
建設業	131	83
食料品製造業	47	29
飲料・たばこ・飼料製造業	5	4
繊維工業	26	15
木材・木製品製造業（家具を除く）	4	1
家具・装備品製造業	9	6
パルプ・紙・紙加工品製造業	3	1
印刷・同関連業	10	7
化学工業	12	10
石油製品・石炭製品製造業	1	0
プラスチック製品製造業	11	8
ゴム製品製造業	1	0
なめし革・同製品・毛皮製造業	3	3
窯業・土石製品製造業	10	8
鉄鋼業	4	2
非鉄金属製造業	6	3
金属製品製造業	18	13
はん用機械器具製造業	7	3
生産用機械器具製造業	38	28
業務用機械器具製造業	12	10
電子部品・デバイス・電子回路製造業	35	25
電気機械器具製造業	20	13
情報通信機械器具製造業	11	9
輸送用機械器具製造業	19	12
その他の製造業	7	3
電気・ガス・熱供給・水道業	21	19
情報通信業	22	8
運輸業、郵便業	52	38
卸売・小売業	300	184
金融・保険業	32	22
不動産業、物品賃貸業	23	12
学術研究、専門・技術サービス	28	16
宿泊業、飲食サービス業	130	47
生活関連サービス業、娯楽業	48	17
教育、学習支援業	53	40
医療、福祉	206	134
複合サービス事業	26	19
サービス業（他に分類されないもの）	94	62
合 計	1,500	918

## Ⅱ 調査結果の要約

---



## Ⅱ 調査結果の要約

### 1 労働時間・休日制度等について

#### (1) 平均週所定労働時間

- 1事業所平均週所定労働時間は、39時間17分となっている。
- 労働者1人平均週所定労働時間は、38時間52分となっている。

第1表 週40時間達成事業所の割合の推移

年 度	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年
週40時間達成割合	91.7%	91.8%	92.8%	91.4%	93.4%	93.4%

第2表 1事業所平均週所定労働時間の推移

年 度	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年
平均週所定労働時間 (全国平均)	39:26 (39:25)	39:38 (39:29)	39:31 (39:26)	39:26 (39:26)	39:15 (39:25)	39:17 (-)

第3表 労働者1人平均週所定労働時間の推移

年 度	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年
平均週所定労働時間 (全国平均)	38:53 (39:03)	38:53 (39:05)	38:57 (39:03)	38:51 (39:04)	38:39 (39:01)	38:52 (-)

※ 全国平均「就労条件総合調査」：調査対象は常用労働者が30人以上の民営法人

#### (2) 週休制

- 「何らかの週休2日制」を採用している事業所数割合は、83.6%となっている。

第4表 週休2日制を採用する事業所数割合の推移

年 度	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年
週休2日制採用割合 (全国平均)	84.3% (85.3%)	81.7% (84.3%)	81.5% (85.2%)	83.4% (88.6%)	83.6% (87.2%)	83.6% (-)

※ 全国平均「就労条件総合調査」

#### (3) 年次有給休暇

- 年次有給休暇の新規付与日数は、平均17.1日となっている。
- 年次有給休暇の平均取得日数は、8.8日となっている。
- 年次有給休暇の取得日数の割合（取得率）は、51.3%となっている。

第5表 年次有給休暇の推移

年 度	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年
新規付与日数 (全国平均)	17.1日 (18.3日)	16.7日 (18.5日)	17.9日 (18.4日)	17.8日 (18.1日)	17.6日 (18.2日)	17.1日 (-)
平均取得日数 (全国平均)	7.5日 (8.6日)	9.7日 (9.0日)	10.2日 (8.8日)	9.0日 (8.8日)	8.7日 (9.0日)	8.8日 (-)
平均取得率 (全国平均)	44.0% (47.1%)	58.0% (48.8%)	56.9% (47.6%)	50.5% (48.7%)	49.7% (49.4%)	51.3% (-)

※ 全国平均「就労条件総合調査」

#### (4) 年間休日

- 1事業所平均の年間休日総数は、109.4日となっている。
- 労働者1人平均の年間休日総数は、116.6日となっている。

第6表 年間休日総数の推移

年 度	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年
1事業所平均 (全国平均)	108.5日 (105.4日)	108.2日 (105.8日)	107.6日 (107.5日)	108.6日 (108.0日)	109.4日 (108.3日)	109.4日 (-)
労働者1人平均 (全国平均)	115.7日 (112.6日)	114.8日 (112.9日)	114.9日 (113.2日)	115.8日 (113.8日)	116.7日 (113.7日)	116.6日 (-)

※ 全国平均「就労条件総合調査」

## 2 育児休業制度等について

### (1) 育児休業制度について

- 育児休業制度を就業規則に規定している事業所は、全事業所の85.0%となっている。

第7表 育児休業制度の就業規則への規定状況

年 度	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年
山形県	81.8%	80.7%	81.9%	83.7%	84.4%	85.0%
全 国	72.4%	-	74.7%	73.1%	76.6%	-

※全国「雇用均等基本調査」、調査対象は常用労働者が5人以上の民営事業所

### (2) 育児休業取得状況

- 育児休業取得率は、女性93.5%、男性3.9%となっている。

第8表 育児休業取得状況

年 度		平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年
山形県	女性	83.3%	89.1%	90.2%	89.7%	93.7%	93.5%
	男性	1.1%	0.7%	2.1%	2.1%	3.4%	3.9%
全 国	女性	83.6%	83.0%	86.6%	81.5%	81.8%	-
	男性	1.89%	2.03%	2.3%	2.65%	3.16%	-

※全国「雇用均等基本調査」

### (3) 子どもを持つ労働者に対する支援制度

- 子どもを持つ労働者に対して、勤務時間短縮等の支援制度がある事業所は、全事業所の68.0%である。

第9表 子どもを持つ労働者に対する支援制度導入状況

年 度	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年
山形県	70.1%	61.1%	64.0%	66.3%	69.2%	68.0%
全 国	62.4%	62.1%	61.3%	61.3%	65.6%	-

※全国「雇用均等基本調査」

### 3 介護休業制度について

- 介護休業制度を就業規則に規定している事業所は、全事業所の79.3%となっている。
- 介護休業取得者がいた事業所の割合は6.3%で、取得者の内訳は女性63.5%、男性36.5%となっている。

第10表 介護休業制度の就業規則への規定状況

年 度	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年
山形県	74.5%	74.3%	76.2%	77.7%	77.6%	79.3%
全 国	65.6%	—	66.7%	—	72.6%	—

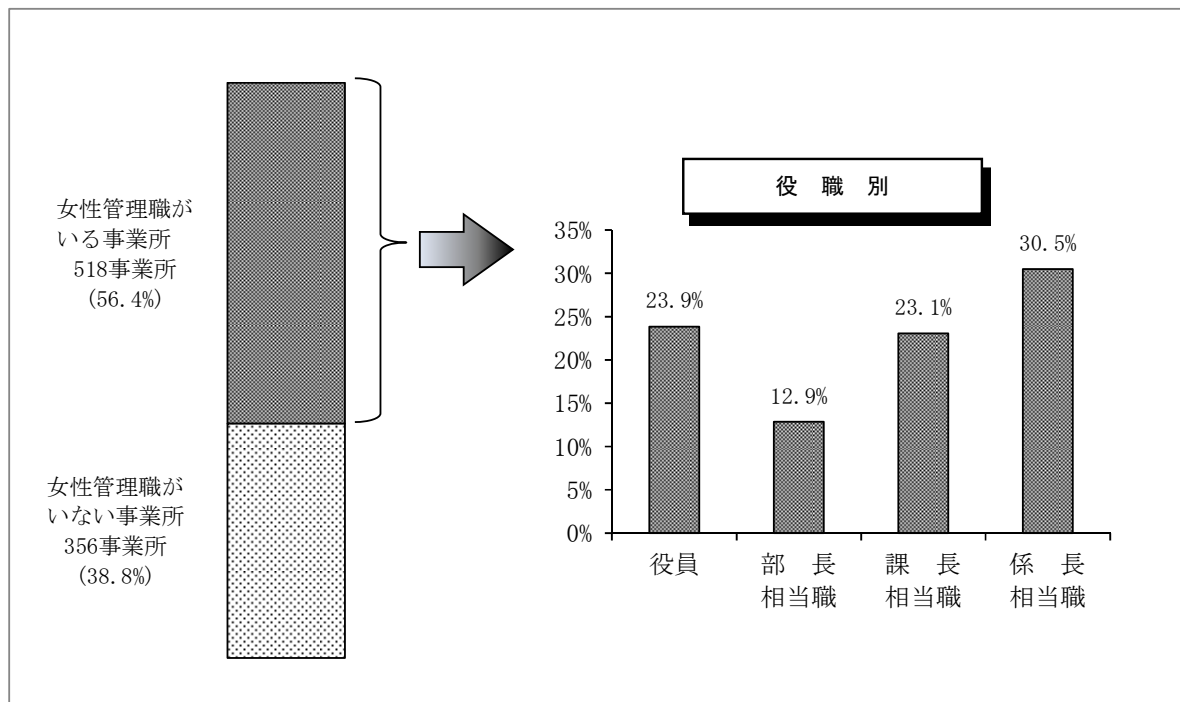
※全国「雇用均等基本調査」

### 4 女性従業員の働く環境について

#### (1) 女性管理職の登用状況

- 女性管理職がいる事業所の割合は全事業所のうち56.4%（H28 55.4%）となっている。
- 役職別では、「係長相当職」のいる事業所の割合が最も高く30.5%（H28 30.6%）となっている。

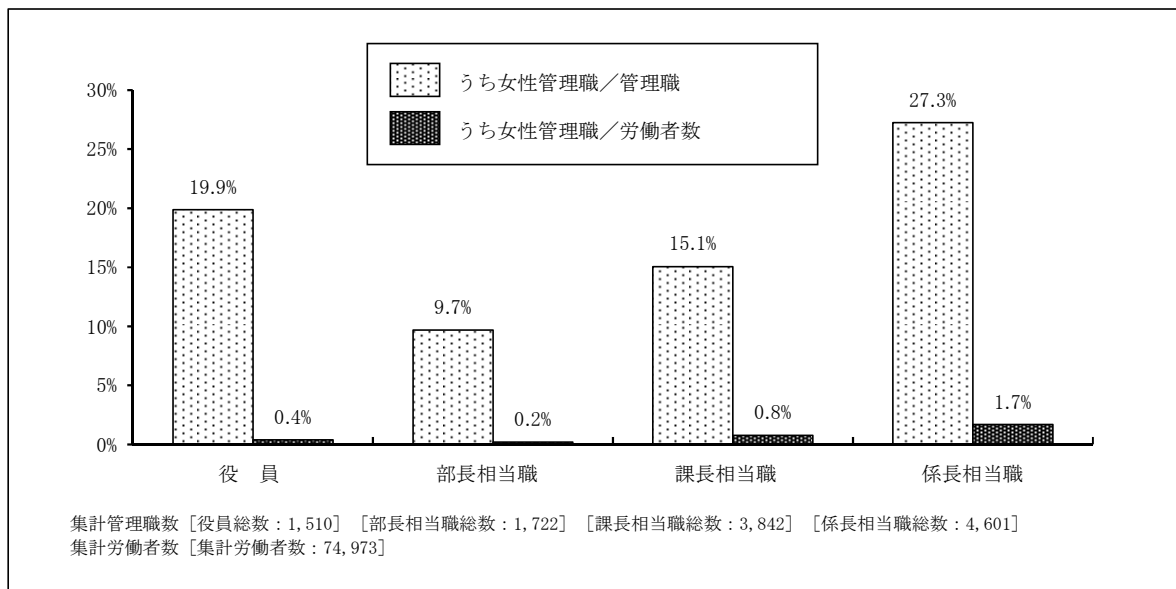
第1図 女性管理職を有する事業所数割合 [集計事業所数918]



#### (2) 役職別の管理職者に占める女性管理職者の割合

- 役職別の管理職者に占める女性管理職者の割合は、「係長相当職」が最も高く27.3%（H28 23.4%）となっている。

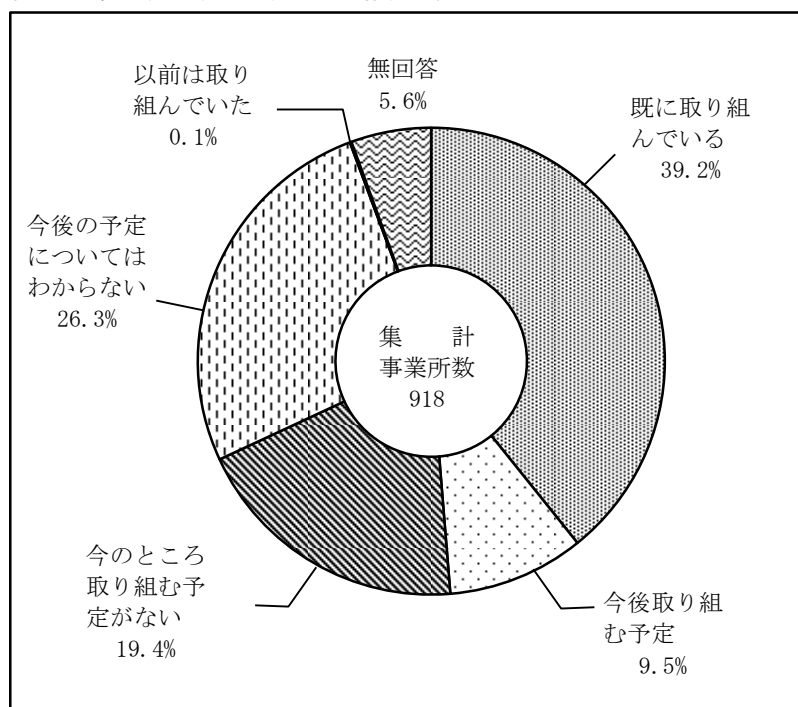
第2図 役職別の管理職者に占める女性管理職者数割合



(3) 男女労働者間の格差解消について

- 男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための措置を「既に取り組んでいる」39.2% (H28 33.1%)、「今後取り組む予定」9.5% (H28 11.0%)となっている。
- 男女労働者間の格差解消のために取組みを実施している事業所割合は48.7% (H28 44.1%)となっている。

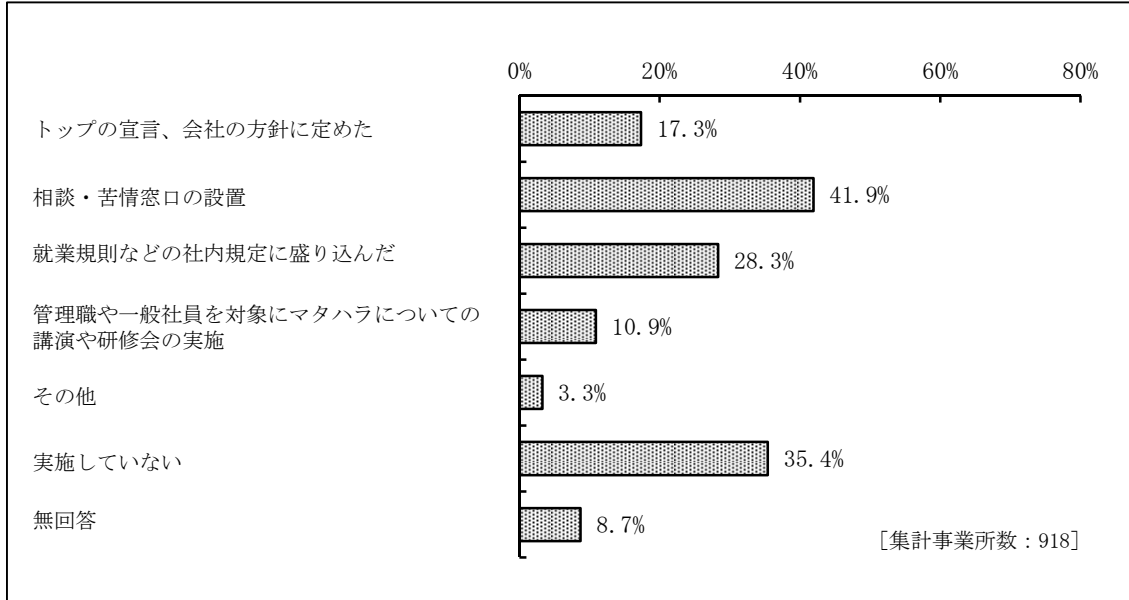
第3図 男女労働者間の格差是正措置の実施状況



(4) マタニティハラスメント対策について

- 職場のマタニティハラスメント防止の対策として、「相談・苦情窓口の設置」41.9% (H28 32.3%)、「就業規則などの社内規定に盛り込んだ」28.3% (H28 10.9%) となっている。

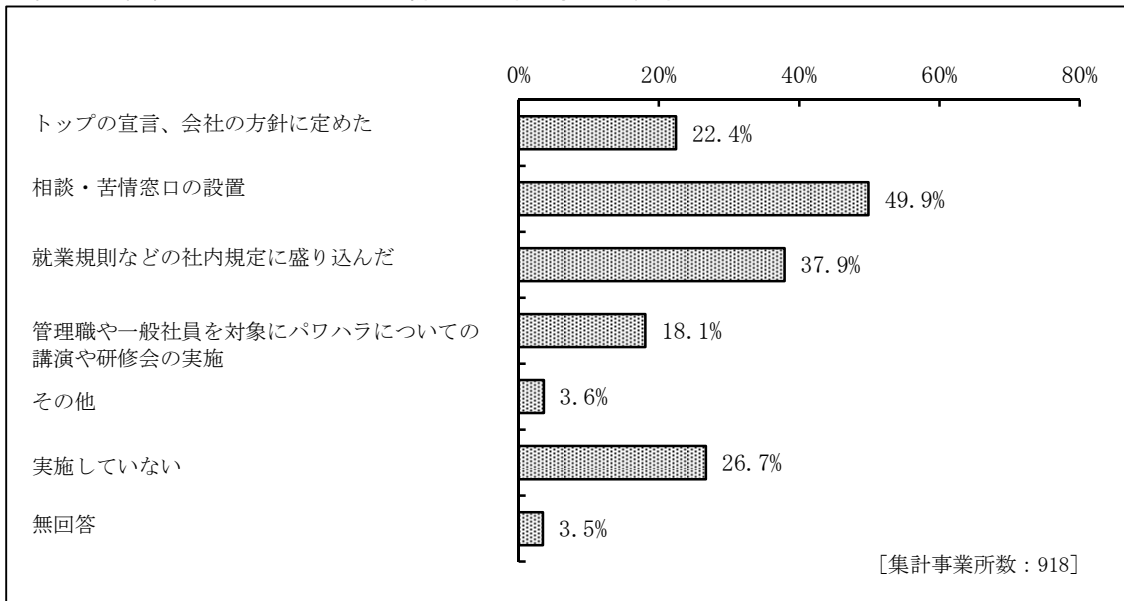
第4図 マタニティハラスメント対策について



5 パワーハラスメント対策について

- 職場のパワーハラスメント防止の対策として、「相談・苦情窓口の設置」49.9% (H28 49.1%)、「就業規則などの社内規定に盛り込んだ」37.9% (H28 31.8%) となっている。

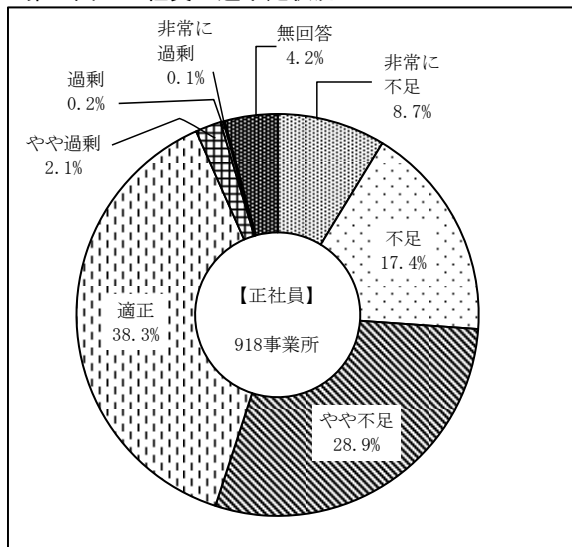
第5図 職場のパワーハラスメント防止の対策（事業所数割合）



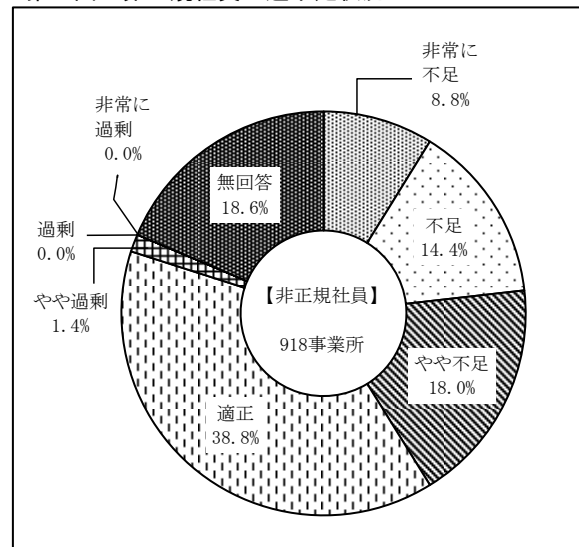
## 6 人材不足の状況について

●正社員が「不足」している事業所は 55.0% (H28 47.1%)、非正規社員が「不足」している事業所は 41.2% (H28 34.6%) となっている。

第6図 正社員の過不足状況



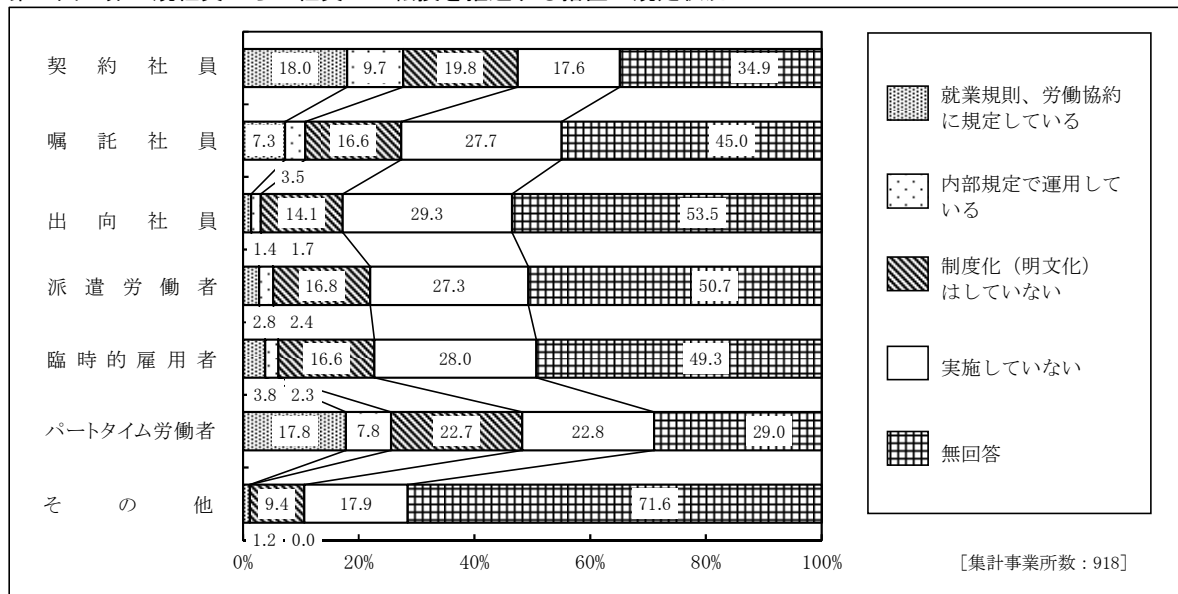
第7図 非正規社員の過不足状況



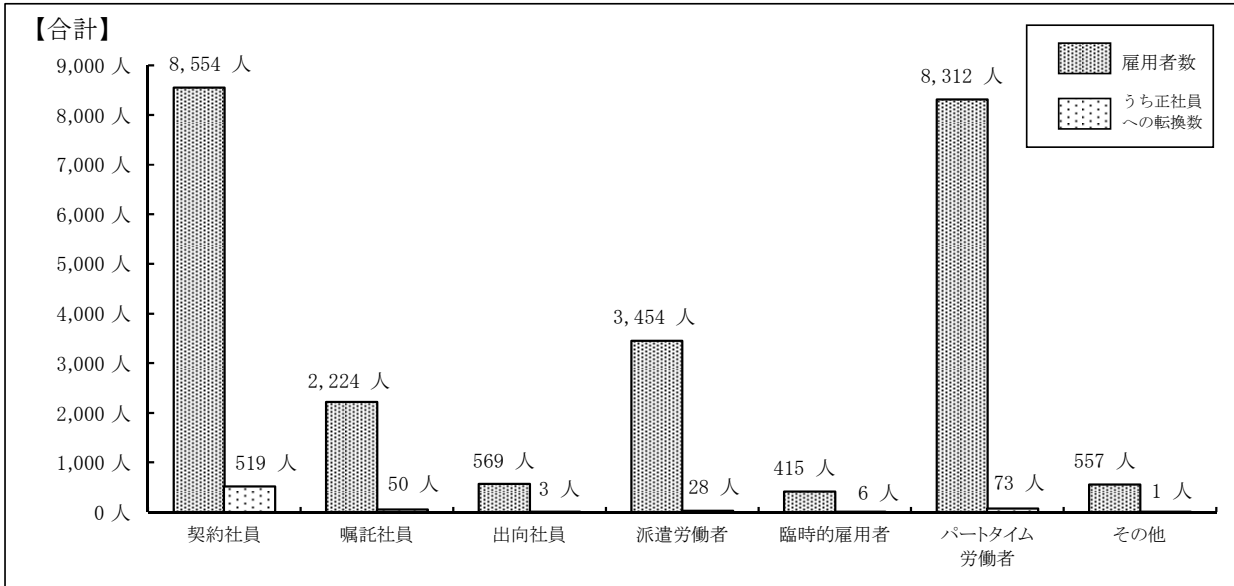
## 7 非正規労働者の正社員化について

●契約社員から正社員への転換を就業規則に規定している事業所は 18.0%、パートタイム労働者から正社員への転換を規定している事業所は 17.8%となっている。

第8図 非正規社員から正社員への転換を推進する措置の規定状況



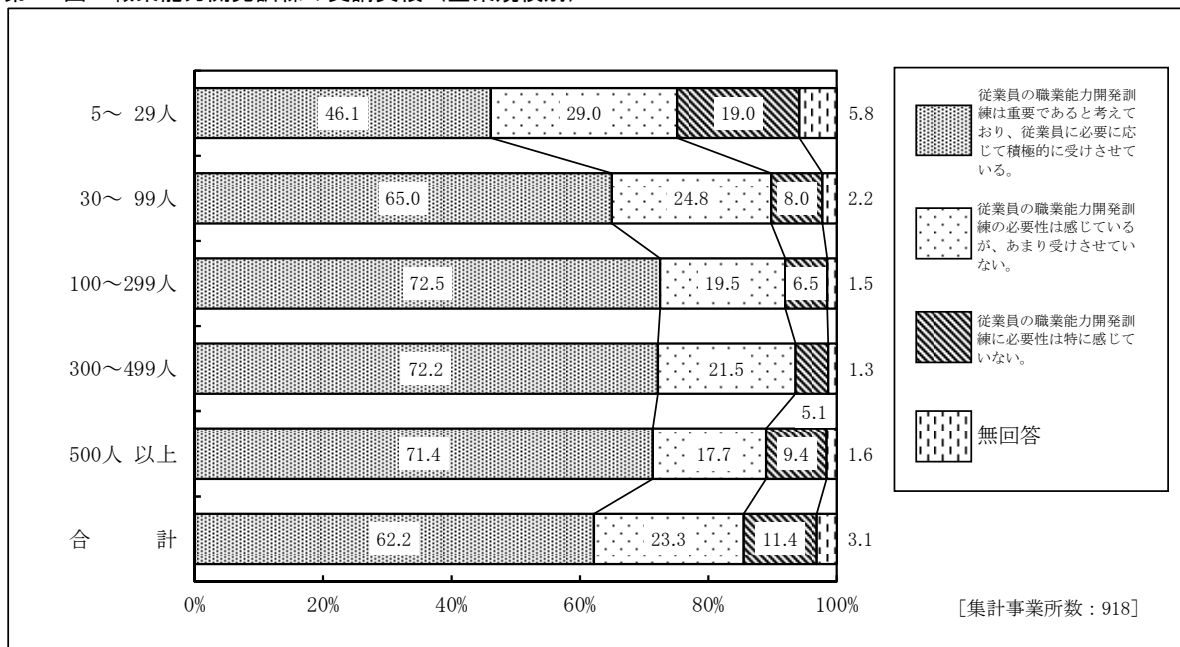
第9図 非正規社員の雇用者数及び正社員への転換数



## 8 職業能力開発訓練について

●職業能力開発訓練を積極的に受けさせている事業所の割合は62.2%となっている。

第10図 職業能力開発訓練の受講実績（企業規模別）



### Ⅲ 平成 29 年山形県労働条件等 実態調査票（集計結果表示）

---





# 平成29年 山形県労働条件等実態調査

(平成29年8月31日現在)

この調査票は、統計以外の目的には使用しませんので、ありのままを記入してください。

記入上のお願ひ

① この調査は事業所を単位として調査を行います（「I企業の概要」のみ、企業全体の状況についてお答えください）。なお、貴事業所のみで判断できない項目や把握できない項目については、お手数ですが本社等にご確認のうえ回答してください。また、就業規則等に定められた事項に関する項目については、お手数ですが、就業規則等を確認の上、ご回答願ひます。

② 調査項目については、該当する番号を○で囲むか、必要事項を記入してください。

③ 特に断りのない限り、**平成29年8月31日現在の状況で記入してください。**また「過去1年間」の状況とは、次のいずれかの状況でご記入ください。

- ・暦年で区切りとしている場合は、平成28年1月1日～平成28年12月31日の1年間の状況
- ・年度で区切りとしている場合は、平成28年4月1日～平成29年3月31日の1年間の状況
- ・貴事業所で区切りとしている直近の事業年度1年間の状況

④ 調査票は、同封の返信用封筒（切手不要）に入れて**9月8日（金）までに**投函してください。

⑤ この調査に関して不明な点がありましたら下記までお問い合わせください。

《問合せ先》 山形県商工労働部雇用対策課

〒990-8570 山形市松波二丁目8番1号

電話 023-630-2389 ファックス 023-630-2376

記入内容について問合せさせていただく場合がありますので、ご記入をお願いします。

記入担当者	所 属 _____	氏 名 _____
所属氏名	電話番号 市外局番 ( ) 局 番 (内線 番)	ファックス番号 ( ) 局 番

## I 企業の概要

事業所名等に誤りがあった場合は訂正をお願いします。→

(宛名ラベルを貼付)

企業全体の概要 下記のいずれかを○で囲んでください。

貴事業所を含む企業全体の全 <b>常用労働者</b> (注)					
0	1	2	3	4	5
5人未満 (0.0%)	5～29人 (33.8%)	30～99人 (14.9%)	100～299人 (21.8%)	300～499人 (8.6%)	500人以上 (20.9%)

(N=918 事業所)

労働組合の有無	
1	2
有 (29.0%)	無 (69.5%)

(N=918 事業所)

(注)「**常用労働者**」とは、下記の(イ)又は(ロ)に該当する労働者のことです。(以下の質問において同じ。)

(イ) 期間を定めずに又は1ヵ月を超える期間を定めて雇われている者。

(ロ) 日々雇われている者又は1ヵ月以内の期間を定めて雇われている者で前2ヵ月の各月にそれぞれ18日以上事業所に雇われた者。

なお、労働者派遣法に基づく派遣元事業所から派遣された派遣労働者は含まれません。

**注意)ここからは、「企業全体」ではなく、「貴事業所について」記入してください。**

## II 事業所の概要

調査事業所の <b>常用労働者</b> (貴事業所のみ <b>常用労働者</b> 数を記入してください)			
常 用 労 働 者 数		常 用 労 働 者 数 の 合 計	
男 性 (A)	42,903 (56.1%) 人	女 性 (B)	32,880 (43.9%) 人
			(A+B) 74,793 (100.0%) 人

(N=918 事業所)

### Ⅲ 労働時間・休日制度等について

#### (1) 週所定労働時間について

問1. 貴事業所の制度上の週所定労働時間は何時間ですか。年間や月、日単位で定めている場合、週に直してご記入ください。

1事業所当たり週所定労働時間	39時間17分
労働者1人当たり週所定労働時間	38時間52分

(N=903事業所 / 74,618人)

(注)

- ・就業規則等で定められた所定労働時間(所定外、休日労働、休憩時間を除く実労働時間をいう)を記入してください。
- ・部門、職種などにより所定労働時間が異なる場合は、貴事業所において最も適用労働者の多いものについて記入してください。
- ・変形労働時間制を採用している事業所については、週あたりの平均を記入してください。

#### (2) 週休制について

問2. 貴事業所の週休制の実施形態について、次の中から該当する番号を○で囲んでください。

1	週休1日制	(3.7%)
2	週休1日半制	(1.8%)
3	<b>何らかの週休2日制</b>	<b>(83.6%)</b>
4	その他	(10.9%)

(N=914事業所)

(注)「何らかの週休2日制」とは、以下①～⑥のいずれかを実施している場合です。

- ①「完全週休2日制」…毎週、週休2日制を行なっているもの。
- ②「月3回週休2日制」…1ヵ月のうち週休2日制を3回行っているもの。
- ③「4週7休制」…4週を区切りとして、4週のうち3週を週休2日としているもの。
- ④「月2回週休2日制」…1ヵ月のうち2回週休2日制を行っているもの。
- ⑤「月1回週休2日制」…1ヵ月のうち1回だけ週休2日制を行っているもの。
- ⑥「4週5休制」…4週のうち1週が週休2日となるもの。

なお、従業員が交替で休む場合や年間休日カレンダーで休日を設定している場合でも、実質的に①～⑥に該当していれば「何らかの週休2日制」に該当します。

#### (3) 年次有給休暇について

問3. 貴事業所の過去1年間の年次有給休暇の利用状況を記入してください。

年休を付与されている人数	64,889人
一人平均付与日数(繰越日数は除く)	〈平均〉17.1日
一人平均取得日数(繰越日数を含む)	〈平均〉8.8日

(N=794事業所)

(注)・「過去1年間」…P1の「記入上のお願ひ」③参照。

- ・「取得日数」…労働者が当該休暇年度内に実際に利用した日数をいいます(繰越日数を含む)。

#### (4) 年間休日について

問4. 過去1年間の年間休日日数(年次有給休暇は除く)を記入してください。なお、週休日と国民の休日が重なった場合は、週休日を基本とし、重複のないように記入してください。

週休日	1事業所平均年間休日総数 109.4日
週休日以外の休日(国民の祝日、年末年始、夏季休暇等)	労働者1人平均年間休日総数 116.6日
合計(1年間の休日日数)	

(N=883事業所 / 73,021人)

(注)・「過去1年間」…P1の「記入上のお願ひ」③参照。

- ・部門、職種などにより年間休日日数が異なる場合は、貴事業所において最も適用労働者の多いものについて記入してください。

(例)平成28年1月1日～平成28年12月31日の期間で、毎週土曜日と日曜日が休日の完全週休2日制の事業所の年間休日は、

- ①週休日 105日(土曜日、日曜日)
  - ②国民の祝日 16日(週休日を除く)
  - ③年末年始(12/29～1/3) 2日(週休日、国民の祝日を除く)
  - ④夏季休暇(8/12～8/16) 3日(週休日、国民の祝日を除く)
- 合計(1年間の休日日数) (①+②+③+④) = 126日

#### IV 育児休業制度等について

##### (1) 育児休業制度について

問5. 貴事業所では、育児休業制度を就業規則に規定していますか。

1	規定している	(85.0%)
2	規定していないが、整備を検討している	(6.5%)
3	規定していないが、今後とも整備しない	(6.8%)

問7へお進みください。

(N=918 事業所) (無回答 1.7%)

問6. 子供が何歳になるまで育児休業をすることができますか。

1	子供が1歳6ヶ月未満	(74.6%)
2	子供が1歳6ヶ月～3歳未満	(13.7%)
3	子供が満3歳以上	(1.3%)
4	その他 ( )	(7.2%)

(注) 子供の年齢ではなく、年数で決めている場合は子供の年齢に換算してお答えください。

(N=780 事業所) (無回答 3.2%)

##### (2) 育児休業等取得状況について

問7. 貴事業所で、平成28年4月1日～平成29年3月31日の期間内に出産を予定していた女性従業員はいましたか。

1	あり	(33.2%)
2	なし	(65.4%)

問10へお進みください。

(N=918 事業所) (無回答 1.4%)

問8. 出産予定者数及びその内訳をご記入ください。

出産予定者 (合計)	内訳	
	うち 在職したまま出産した者	うち 出産を前に退職した者
909人(100.0%)	890人(97.9%)	19人(2.1%)

(N=305 事業所)

問9へお進みください。

問9. 出産した者のうち、以下に該当する人数をすべてご記入ください。

1	産後休業取得中、あるいは取得後に退職した者	14人(1.6%)
2	産後休業取得後、直ちに職場復帰した者	44人(4.9%)
3	産後休業取得後、育児休業を取得した者 (現在育児休業中または既に復帰した者を含む)	832人(93.5%)

(N=890人)

##### (3) 配偶者出産休暇制度について

(注) 「配偶者出産休暇制度」とは、配偶者の出産の際に、病院の入院・退院、出産等の付添い等のために男性労働者に与えられる休暇をいいます。(育児休業制度とは違いますので、ご注意ください。)

問10. 貴事業所で、配偶者が出産した男性従業員に対する休暇制度(配偶者出産休暇)は設けていますか。

1	あり	(48.3%)
2	なし	(50.2%)

(N=918 事業所) (無回答 1.5%)

問12へお進みください。

問11. 配偶者出産休暇の形態としてあてはまるものに○をつけ、取得可能日数をご記入下さい。また、「配偶者が出産した男性従業員」のなかで配偶者出産休暇を取得した男性従業員の数をご記入ください。

配偶者出産休暇の形態	1 有給(82.4%)	2 無給(13.3%)
取得可能日数	〈平均〉2.4日	
配偶者出産休暇を取得した男性従業員の数	511人	
	男性配偶者出産休暇取得率 (56.7%)	

(N=443 事業所) (無回答 4.3%) (配偶者が出産した男性従業員数 902人) ※〈平均〉は無回答を除く

(4) 配偶者出産時の育児目的休暇制度について

問1 2. 貴事業所では、配偶者が出産した男性従業員に対する**育児目的休暇制度**（育児・介護休業法で定める育児休業を含む）を設けていますか。

1	あり	(63.2%)
2	なし	(34.9%)

(N=918 事業所) (無回答 2.0%)

→ 問1 4へお進みください。

問1 3. 配偶者出産時の**育児目的休暇制度**の実施形態について、次の中から該当する番号を○で囲んでください。(複数回答可)

1	育児・介護休業法で定める育児休業	(86.6%)
2	企業独自の配偶者出産時の育児目的休暇制度	(15.2%)

(N=580 事業所) (無回答 3.1%)

問1 4. 貴事業所で、配偶者が出産した男性従業員の数と、そのうち育児目的休暇（育児・介護休業法で定める育児休業を含む）を取得した男性従業員の数をご記入ください。

1	過去1年間に配偶者が出産した男性従業員の数	902人(100.0%)
2	上記1のうち、育児・介護休業法で定める育児休業を取得した男性従業員の数	35人( 3.9%)
3	上記1のうち、企業が独自に定める育児目的休暇制度を取得した男性従業員の数	50人( 5.5%)

(注)「過去1年間」…P1の「記入上のお願い」③参照。

(N=918 事業所)

(5) 子の看護休暇制度について

(注)「**子の看護休暇制度**」とは、病気・けがをした小学校就学前の子の看護のためや予防接種又は健康診断を小学校就学前の子に受けさせるために与えられる休暇をいいます。(育児休業制度とは異なりますので、ご注意ください。)

問1 5. 貴事業所では、**子の看護休暇制度**を就業規則に規定していますか。

1	規定している	(67.3%)
2	規定していないが、整備を検討している	(13.7%)
3	規定していないが、今後とも整備しない	(16.2%)

(N=918 事業所) (無回答 2.7%)

→ 問1 8へお進みください。

問1 6. **子の看護休暇制度**をどのくらいの期間とることができますか。

子の看護休暇制度の形態	1 有給(38.0%) (〈平均〉 6.6日)	2 無給(57.0%)
	取得可能日数	
	小学校就学時前の子1人につき	〈平均〉 5.1日
	小学校就学時前の子2人以上の場合は	〈平均〉 9.9日
	その他	〈平均〉 6.8日

(N=618 事業所) (無回答 5.0%)

問1 7. 貴事業所で、過去1年間で**子の看護休暇制度**を利用した従業員の人数をご記入ください。

男性	女性	利用者なし (78.5%)
182人 [23.6%]	589人 [76.4%]	

(利用者あり 18.0%)

(無回答 3.6%)

看護休暇取得従業員数 771人[100.0%]

(N=618 事業所)

(注)「過去1年間」…P1の「記入上のお願い」③参照。

(6) 子どもを持つ労働者に対する支援制度について

問18. 貴事業所では、子どもを持つ労働者に対する支援制度を導入していますか。また、過去1年間で利用の実績はありますか。「制度の有無」及び「利用の実績」のあてはまるものに○をつけてください。

制 度	制度の有無及び最長取得期間					利用の実績	
	制度あり				制度なし	利用あり	利用なし
	3歳に達するまで	3歳～小学校就学前の一定の年齢まで	小学校就学の始期に達するまで	小学校入学後も利用可能			
所定外労働をさせない制度 (注5)	(37.5%)	( 2.3%)	(17.3%)	( 4.0%)	(27.9%)	(12.3%)	(78.4%)
短時間勤務制度 (注5)	(39.9%)	( 2.1%)	(14.1%)	( 8.5%)	(25.5%)	(23.6%)	(68.4%)
フレックスタイム制度	( 3.4%)	( 0.5%)	( 1.1%)	( 3.8%)	(77.7%)	(32.1%)	(56.8%)
始業・終業時間の繰上げ、繰下げ	(14.2%)	( 1.3%)	( 7.1%)	( 7.4%)	(56.9%)	(22.2%)	(68.0%)
事業所内託児所の設置運営やこれに準ずる便宜の供与 (注2)	( 2.1%)	( 0.9%)	( 2.7%)	( 1.3%)	(79.5%)	(64.1%)	(26.6%)
「1歳6ヶ月以上の子」を対象とする育児休業 (注3)	(10.1%)	( 0.7%)	( 1.6%)	( 1.6%)	(66.0%)	(14.0%)	(68.2%)
その他 ( ) (注4)	( 0.2%)	( 0.1%)	( 2.7%)	( 0.3%)	( 0.0%)	(19.4%)	(64.5%)

(N=918 事業所) (N=制度あり)

(注1) 「過去1年間」…P1の「記入上のお願ひ」③参照。

(注2) 事業所内託児施設を設置したり、労働者がベビーシッターを利用した場合の経費の一部を事業主が負担したり、あるいは事業主がベビーシッター会社等育児に係るサービス会社と契約し、労働者の利用に供する制度などをいいます。

(注3) **問6で育児休業を取得できる労働者の子の年齢について2または3に○をつけた事業所は、該当する番号(1~4)に○をつけてください。**

(注4) この欄の記入内容については、「子の看護休暇制度」・「育児時間制度」を除きます。

(注5) 育児・介護休業法では、3歳未満の子を養育する男女労働者について、所定労働時間を超えて労働しないことを希望する場合、所定外労働を免除すること、1日の所定労働時間を原則として6時間とする「短時間勤務制度」を設けることを、事業主に義務付けています。

## V 介護休業制度について

問19. 貴事業所では、**介護休業**制度を就業規則に規定していますか。

1	規定している	(79.3%)
2	規定していないが、整備を検討している	( 9.4%)
3	規定していないが、今後とも整備しない	( 9.5%)

(N=918 事業所) (無回答 1.9%)

問22へお進みください。

問20. **介護休業**をどのくらいの期間とることができますか。

1	93日間	(75.3%)
2	93日～6ヶ月未満	( 4.3%)
3	6ヶ月以上	( 8.9%)
4	その他 ( )	( 8.8%)

(N=728 事業所) (無回答 2.7%)

(注) 「**介護休業**」とは、要介護状態にある**対象家族**を介護するための休業をいいます。

※対象家族とは、配偶者、父母、子、祖父母、兄弟姉妹及び孫・配偶者の父母。

問21. 貴事業所で、過去1年間に**介護休業**を利用した従業員の人数をご記入ください。

男 性	女 性	利用者なし (92.6%)
19人 [36.5%]	33人 [63.5%]	

(利用者あり 6.3%)

(無回答 1.1%)

介護休暇取得従業員数 52人[100.0%]

(N=728 事業所)

(注) 「過去1年間」…P1の「記入上のお願ひ」③参照。

## VI 女性従業員の働く環境について

### (1) 管理職の登用について

問 2 2. 貴事業所における**管理職**の人数（男女あわせて）及び、そのうちの女性**管理職**の人数を記入してください。

登用状況	管理職数	うち女性
役員	1,510 人 (100.0%) [2.0%]<2.9 人>	300 人 (19.9%) [0.4%]<1.4 人>
部長相当職	1,722 人 (100.0%) [2.3%]<3.6 人>	167 人 ( 9.7%) [0.2%]<1.4 人>
課長相当職	3,842 人 (100.0%) [5.1%]<6.7 人>	579 人 (15.1%) [0.8%]<2.7 人>
係長相当職	4,601 人 (100.0%) [6.1%]<9.0 人>	1,254 人 (27.3%) [1.7%]<4.5 人>

労働者全体 74,973 人 [100.0%] <平均人数>

(注)・「**管理職**」とは、企業の組織系列の各部署において、配下の係員を指揮・監督する役職のほか、専門職、スタッフ管理職と呼ばれる役職を含みます。  
 ・部長、課長等の役職名を採用していない場合や、次長等役職欄にない職については、貴事業所の実態により、適宜判断してください。

### (2) 男女労働者間の格差解消について

問 2 3. 貴事業所では、男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための措置を実施していますか。

1	既に取り組んでいる	(39.2%)
2	今後取り組む予定	( 9.5%)
3	今のところ取り組む予定がない	(19.4%)
4	今後の予定についてはわからない	(26.3%)
5	以前は取り組んでいた	( 0.1%)

→ 問 2 5 へお進みください。

→ 問 2 6 へお進みください。

→ 問 2 5 へお進みください。

(N=918 事業所) (無回答 5.6%)

問 2 4. 貴事業所において、どのようなことに取り組むこととしていますか。(複数回答可)

1	担当部局や責任者等の企業内の推進体制の整備	(35.6%)
2	女性がいらない又は少ない職務への、女性の積極的な募集・採用	(26.0%)
3	女性がいらない又は少ない職務・役職への、女性の積極的な登用	(36.7%)
4	女性がいらない又は少ない職務・役職に、女性が従事するための教育訓練の実施	(14.5%)
5	仕事と家庭の両立のための制度（法律を上回る）の整備・活用促進	(23.7%)
6	男女の役割分担意識の解消のための啓発、性差を補う設備の設置等、働きやすい環境整備	(39.1%)
7	その他 ( )	( 4.5%)

(N=447 事業所) (無回答 1.6%)

問 2 5. 貴事業所において、取り組まない理由は何ですか。(複数回答可)

1	経営者（トップ）の意識が伴わないため	( 4.5%)
2	業績に直接反映しないため	( 8.9%)
3	すでに女性は十分に活躍していると思うため	(62.6%)
4	ポジティブアクションの手法がわからないため	( 1.1%)
5	コストがかかるため	( 1.7%)
6	男性からの理解が得られないため	( 1.1%)
7	中間管理職や現場管理職の意識が伴わないため	( 3.9%)
8	その他 ( )	(23.5%)

(N=179 事業所) (無回答 4.5%)

### (3) マタニティハラスメント対策について

問 2 6. 貴事業所において実施しているマタニティハラスメント防止の対策について、以下のうち該当する番号を○で囲んでください。(複数回答可)

1	トップの宣言、会社の方針に定めた	(17.3%)
2	相談・苦情窓口の設置	(41.9%)
3	就業規則などの社内規定に盛り込んだ	(28.3%)
4	管理職や一般社員を対象にマタハラについての講演や研修会の実施	(10.9%)
5	その他（具体的に）	(3.3%)
6	実施していない	(35.4%)

(N=918 事業所) (無回答 8.7%)

## Ⅶ 職場のパワーハラスメント対策について

問 27. 貴事業所で実施している職場内のパワーハラスメント防止の対策について、以下のうち該当する番号を○で囲んでください。(複数回答可)

1	トップの宣言、会社の方針に定めた	(22.4%)
2	相談・苦情窓口の設置	(49.9%)
3	就業規則などの社内規定に盛り込んだ	(37.9%)
4	管理職や一般社員を対象にパワハラについての講演や研修会の実施	(18.1%)
5	その他（具体的に）	(3.6%)
6	実施していない	(26.7%)

(N=918 事業所) (無回答 3.5%)

## Ⅷ 人材不足の状況について

問 28. 貴事業所における現在の従業員の過不足状況について、以下のうち該当する番号を○で囲んでください。

	非常に不足	不足	やや不足	適正	やや過剰	過剰	非常に過剰
正社員	(8.7%)	(17.4%)	(28.9%)	(38.3%)	(2.1%)	(0.2%)	(0.1%)
非正規社員	(8.8%)	(14.4%)	(18.0%)	(38.8%)	(1.4%)	(0.0%)	(0.0%)

(N=918 事業所) (無回答 正社員(4.2%) / 非正規社員(18.6%))

## Ⅸ 非正規労働者の正社員化について

問 29. 貴事業所において、非正規社員から正社員への転換を推進する措置（他の雇用形態を経由する場合を含む）の規定状況について、以下のうち該当する番号を○で囲んでください。

雇用形態	正社員への転換を推進する措置			
	就業規則、労働協約に規定している。	内部規定で運用している。	制度化（明文化）はしていない。	実施していない。
※問 30 の定義を参照してください。				
契約社員	(18.0%)	(9.7%)	(19.8%)	(17.6%)
嘱託社員	(7.3%)	(3.5%)	(16.6%)	(27.7%)
出向社員	(1.4%)	(1.7%)	(14.1%)	(29.3%)
派遣労働者	(2.8%)	(2.4%)	(16.8%)	(27.3%)
臨時的雇用者	(3.8%)	(2.3%)	(16.6%)	(28.0%)
パートタイム労働者	(17.8%)	(7.8%)	(22.7%)	(22.8%)
その他	(1.2%)	(0.0%)	(9.4%)	(17.9%)

(N=918 事業所) (無回答 契約社員(34.9%) / 嘱託社員(45.0%) / 出向社員(53.5%) / 派遣労働者(50.7%) / 臨時的雇用者(49.3%) / パートタイム労働者(29.0%) / その他(71.6%))

問 30. 貴事業所における非正規社員の雇用者数（平成 29 年 4 月 1 日現在）および、非正規社員から正社員への転換を推進する措置（他の雇用形態を経由する場合を含む）が行われた人数を男女別に記入してください。

雇用形態	この調査における定義	雇用者数		うち正社員への転換人数	
		男性	女性	男性	女性
非正規社員	契約社員	3,872人 (100.0%)	4,682人 (100.0%)	266人 (6.9%)	253人 (5.4%)
	嘱託社員	1,476人 (100.0%)	748人 (100.0%)	21人 (1.4%)	29人 (3.9%)
	出向社員	401人 (100.0%)	168人 (100.0%)	3人 (0.7%)	0人 (0.0%)
	派遣労働者	1,771人 (100.0%)	1,683人 (100.0%)	18人 (1.0%)	10人 (0.6%)
	臨時的雇用者	153人 (100.0%)	262人 (100.0%)	3人 (2.0%)	3人 (1.1%)
	パートタイム労働者	1,967人 (100.0%)	6,345人 (100.0%)	25人 (1.3%)	48人 (0.8%)
	その他	145人 (100.0%)	412人 (100.0%)	0人 (0.0%)	1人 (0.2%)

(N=918 事業所)

## X 職業能力開発訓練について

問3-1. 貴事業所における**職業能力開発訓練**の位置付けについてお伺いします。以下のうち該当する番号を○で囲んでください。

1	従業員の職業能力開発訓練は重要であると考えており、従業員に必要なに応じて積極的に受けさせている。	(62.2%)
2	従業員の職業能力開発訓練の必要性は感じているが、あまり受けさせていない。	(23.3%)
3	従業員の職業能力開発訓練に必要性は特に感じていない。	(11.4%)

(注)・「**職業能力開発訓練**」とは、通常業務を一時的に離れて行う職業能力開発向上のための教育訓練(OFF-JT)をいいます。以下同じです。

(N=918 事業所) 無回答 (3.1%)

問3-2. 貴事業所は、これからどのような職業能力開発訓練(研修)を重視したいと考えていますか。該当する番号を3つまで○で囲んでください。

1	職業人としての常識や接客マナーの向上に関する研修	(33.1%)
2	事業分野に関する基礎的な知識・技能を付与するような研修	(44.7%)
3	現業務のレベルアップを図る能力向上のための研修	(62.9%)
4	職種の拡大・転換を図るような能力向上のための研修	(7.3%)
5	IT化等技術革新に対応するための研修	(6.0%)
6	資格取得、資格維持を目的とする研修	(44.4%)
7	管理・監督能力の向上を目的とする研修	(30.8%)
8	従業員の士気向上を図る研修	(22.3%)
9	特に考えていない	(7.1%)

(N=918 事業所) 無回答 (2.0%)

問3-3. 国や県では、各事業所の在職者を対象とした各種の能力開発セミナーを実施していますが、貴事業所では、従業員にこのセミナーを受講させたことがありますか。該当する番号を○で囲んでください。

1	これまで受講させたことがあり、今後も受講させる予定である。	(31.5%)
2	これまで受講させたことはないが、今後は受講を検討したい。	(21.6%)
3	以前に受講させたことがあったが、今後は受講させる予定はない。	(2.4%)
4	セミナー等の内容について知っているが、受講させようとは思わない。	(9.0%)
5	セミナー等が実施されていることは知っていたが、内容を知らなかった。	(11.5%)
6	セミナー等が実施されていること自体を知らなかった。	(20.0%)

(N=918 事業所) 無回答 (3.9%)

以上で質問は終わりです。御協力ありがとうございました。

※なお、調査票は9月8日(金)までに、同封の封筒に入れて投函してください。



## IV 調査の結果

---

## Ⅳ 調査の結果

### 〔1〕労働時間・休日制度等について

#### 1 平均週所定労働時間

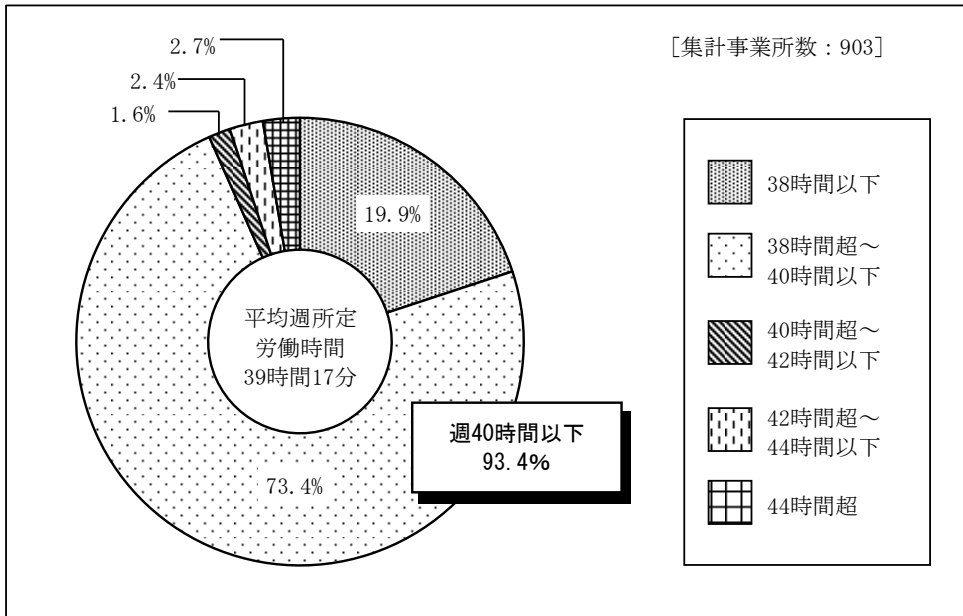
##### (1) 週所定労働時間別事業所数割合

週所定労働時間を区分別にみると、「38 時間超～40 時間以下」とする事業所の割合が最も高く 73.4%、次いで「38 時間以下」が 19.9%、「44 時間超」が 2.7%、「42 時間超～44 時間以下」が 2.4%、「40 時間超～42 時間以下」が 1.6%の順となっている。

週所定労働時間が 40 時間以下の事業所の割合は 93.4%となっている。

(第 1 図・付表 3-1)

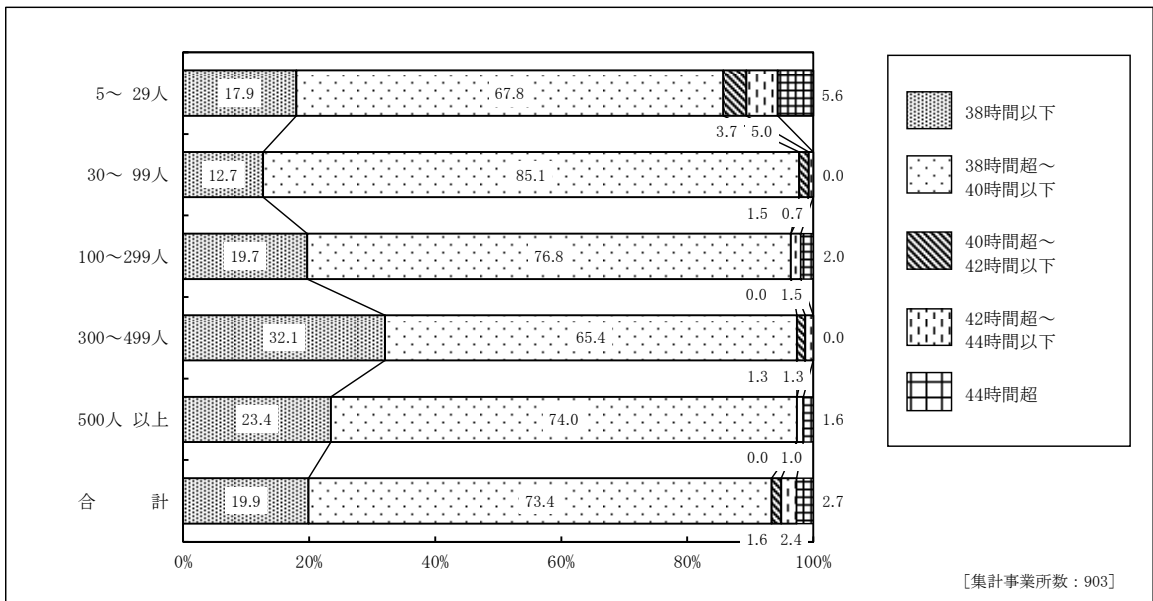
第 1 図 平均週所定労働時間



企業規模別にみると、5～29 人規模では 85.7%が「40 時間以下」であるが、30 人以上の規模ではいずれも 9 割を超える事業所が「40 時間以下」となっている。

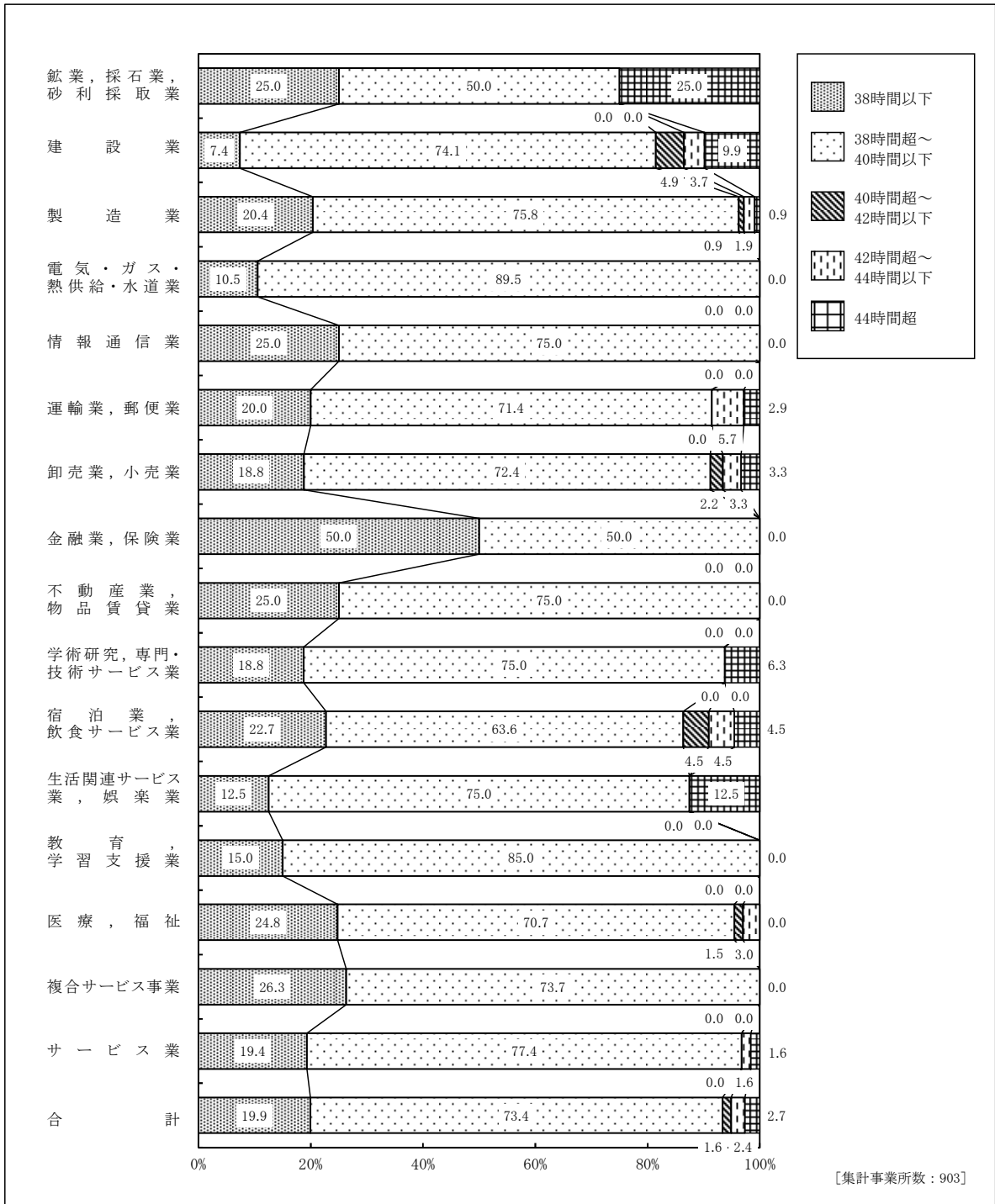
(第 2 図・付表 3-1)

第 2 図 平均週所定労働時間（企業規模別）



産業分類別にみると、金融業、保険業で「38 時間以下」とする事業所の割合が最も高く 50.0%となっている。(第3図・付表3-1)

第3図 平均週所定労働時間（産業分類別）



(2) 1事業所平均週所定労働時間

1事業所平均週所定労働時間は、39 時間 17 分となっている。

企業規模別にみると、企業規模が大きくなるにつれて、所定労働時間は短くなる傾向にあり、「5～29 人」規模では 39 時間 30 分となっているのに対し、「300～499 人」規模では 38 時間 48 分と、42 分の差がある。

産業分類別にみると、「製造業」が 39 時間 9 分、「非製造業」が 39 時間 19 分となっており、最も短いのは、「金融業、保険業」で 37 時間 57 分、最も長いのは、「鉱業、採石業、砂利採取業」の 41 時間 23 分となっている。

(第1表・付表3-2)

### (3) 労働者1人平均週所定労働時間

労働者1人平均週所定労働時間は、38時間52分となっている。

企業規模別にみると、企業規模が大きくなるにつれて、所定労働時間は短くなる傾向にあり、「5～29人」規模では39時間21分となっているのに対し、「300～499人」規模では38時間24分と、57分の差がある。

産業分類別にみると、「製造業」で38時間47分、「非製造業」で38時間57分となっており、最も短いのは、「金融業、保険業」で37時間12分、最も長いのは「鉱業、採石業、砂利採取業」の40時間23分となっている。

(第1表・付表3-2)

第1表 平均週所定労働時間（企業規模別、産業分類別）

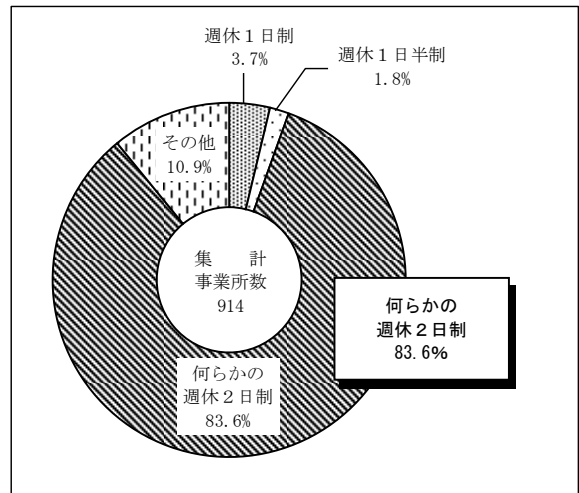
区 分		1事業所当たり 週所定労働時間	労働者1人当たり 週所定労働時間
合 計		39 時間 17分	38 時間 52分
企 業 規 模	5 ～ 29 人	39 時間 30分	39 時間 21分
	30 ～ 99 人	39 時間 24分	39 時間 27分
	100 ～ 299 人	39 時間 19分	39 時間 15分
	300 ～ 499 人	38 時間 48分	38 時間 24分
	500 人 以 上	39 時間 1分	38 時間 41分
産 業 分 類	鉱業，採石業，砂利採取業	41 時間 23分	40 時間 23分
	建設業	40 時間 37分	39 時間 28分
	製造業	39 時間 9分	38 時間 47分
	電気・ガス・熱供給・水道業	38 時間 52分	38 時間 33分
	情報通信業	38 時間 55分	39 時間 25分
	運輸業，郵便業	39 時間 40分	39 時間 29分
	卸売業，小売業	39 時間 25分	39 時間 25分
	金融業，保険業	37 時間 57分	37 時間 12分
	不動産業，物品賃貸業	38 時間 40分	38 時間 37分
	学術研究，専門・ 技術サービス業	38 時間 19分	38 時間 57分
	宿泊業，飲食サービス業	38 時間 29分	39 時間 32分
	生活関連サービス業，娯楽業	40 時間 16分	39 時間 39分
	教育，学習支援業	39 時間 15分	38 時間 54分
	医療，福祉	39 時間 5分	38 時間 22分
	複合サービス事業	39 時間 7分	39 時間 28分
サービス業 (他に分類されないもの)	39 時間 5分	39 時間 29分	

[集計事業所数：903]

## 2 週休制

- (1) 週休制の実施形態別事業所数割合  
 週休制を実施形態別にみると、「何らかの週休2日制」を採用している事業所の割合が、83.6%で最も高くなっている。  
 (第4図・付表4)

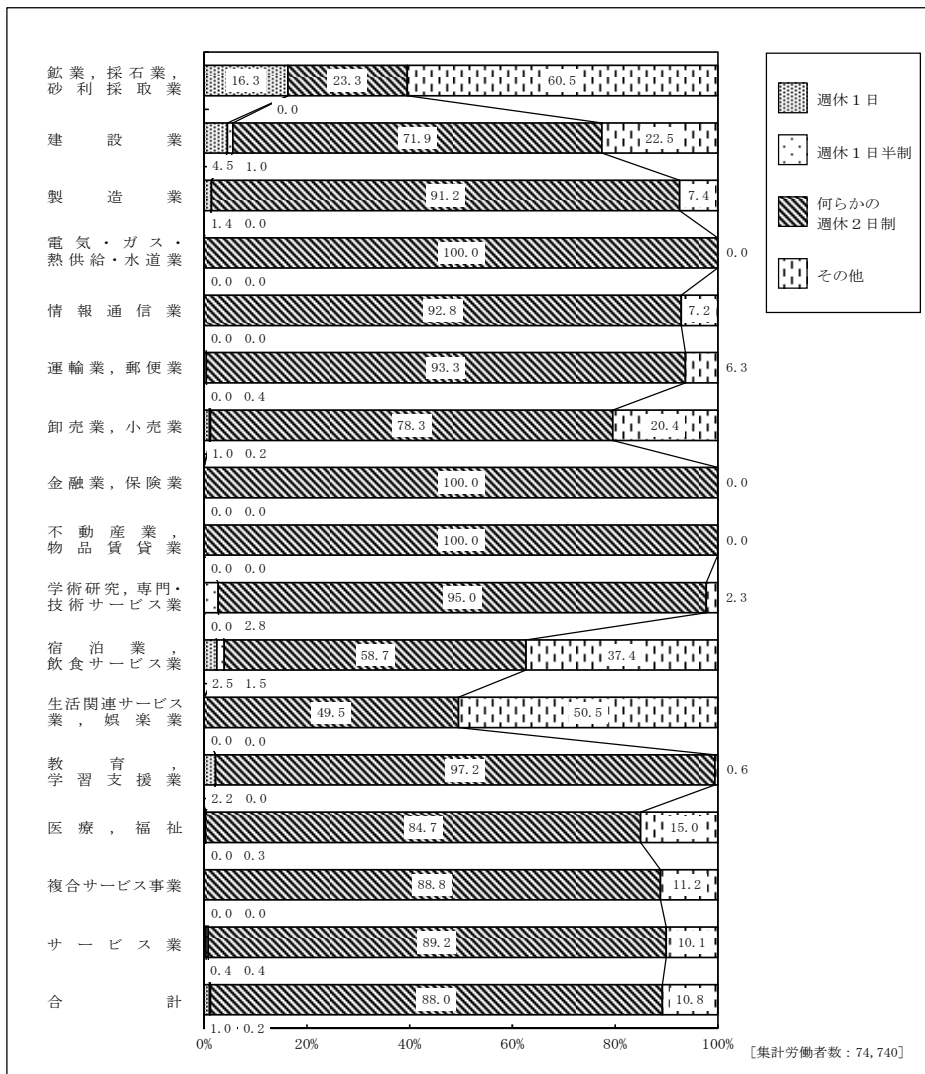
第4図 週休制実施形態別事業所数割合



- (2) 週休制の実施形態別適用労働者数割合

「何らかの週休2日制」が適用されている労働者の割合は88.0%で、適用労働者数の割合が最も高いのは、「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融業・保険業」「不動産業・物品賃貸業」で100.0%、最も低いのは「鉱業・採石業・砂利採取業」で23.3%となっている。(第5図・付表5)

第5図 週休制実施形態別適用労働者数割合 (産業分類別)



### 3 休日・休暇

#### (1) 年次有給休暇

年次有給休暇の新規の平均付与日数は平均 17.1 日、平均取得日数は 8.8 日で、付与日数に対する取得日数の割合（取得率）は 51.3%となっている。

企業規模別にみると、平均付与日数、平均取得日数とも、概ね企業規模が大きくなるにつれて増加する傾向にある。

産業分類別に平均取得率をみると、取得率が高いのは、「複合サービス事業」の 66.2%で、次いで「学術研究、専門・技術サービス業」の 64.8%となっており、最も低いのは、「金融業、保険業」の 27.4%となっている。（第2表・付表6）

第2表 年次有給休暇の付与日数及び取得状況（企業規模別、産業分類別）

区 分		平均付与日数	平均取得日数	平均取得率
合 計		17.1 日	8.8 日	51.3 %
企 業 規 模	5 ～ 29 人	15.1 日	7.8 日	51.6 %
	30 ～ 99 人	16.2 日	6.5 日	40.0 %
	100 ～ 299 人	17.1 日	9.2 日	54.1 %
	300 ～ 499 人	18.1 日	9.3 日	51.7 %
	500 人 以 上	17.1 日	8.7 日	50.8 %
産 業 分 類	鉱業，採石業，砂利採取業	15.5 日	5.7 日	36.7 %
	建 設 業	16.7 日	7.9 日	47.3 %
	製 造 業	18.3 日	10.6 日	57.8 %
	電気・ガス・熱供給・水道業	19.7 日	12.0 日	61.1 %
	情 報 通 信 業	17.6 日	8.1 日	46.4 %
	運 輸 業 ， 郵 便 業	13.7 日	8.2 日	60.1 %
	卸 売 業 ， 小 売 業	16.6 日	6.5 日	39.1 %
	金 融 業 ， 保 険 業	18.1 日	5.0 日	27.4 %
	不 動 産 業 ， 物 品 賃 貸 業	16.2 日	4.6 日	28.3 %
	学 術 研 究 ， 専 門 ・ 技 術 サ ー ビ ス 業	15.0 日	9.7 日	64.8 %
	宿 泊 業 ， 飲 食 サ ー ビ ス 業	13.8 日	4.6 日	33.0 %
	生 活 関 連 サ ー ビ ス 業 ， 娯 楽 業	14.8 日	7.6 日	51.8 %
	教 育 ， 学 習 支 援 業	18.5 日	7.3 日	39.5 %
	医 療 ， 福 祉	16.7 日	8.2 日	49.1 %
	複 合 サ ー ビ ス 事 業	16.6 日	11.0 日	66.2 %
サ ー ビ ス 業 (他に分類されないもの)	13.7 日	5.0 日	36.7 %	

[集計事業所数：794]

## (2) 年間休日

### ア 1 事業所平均の年間休日総数

1 事業所平均の年間休日総数は 109.4 日となっている。

企業規模別にみると、企業規模が大きくなるにつれて年間休日総数は多くなっており、「5～29 人」規模では 102.2 日であるのに対し、「500 人以上」規模では 117.6 日と、15.4 日の差がある。

産業分類別にみると、年間休日総数が最も多いのは、「金融業、保険業」の 124.2 日、最も少ないのは「建設業」の 95.8 日となっている。

### イ 労働者 1 人平均の年間休日総数

労働者 1 人平均の年間休日総数は 116.6 日となっている。

企業規模別にみると、企業規模が大きくなるにつれて年間休日総数は多くなっており、「5～29 人」規模では 102.4 日であるのに対し、「500 人以上」規模では 121.0 日と、18.6 日の差がある。

産業分類別にみると、年間休日総数が最も多いのは、「金融業、保険業」の 127.6 日、最も少ないのは「建設業」の 98.3 日となっている。

(第 3 表・付表 7、8)

第 3 表 年間休日総数の状況 (企業規模別、産業分類別)

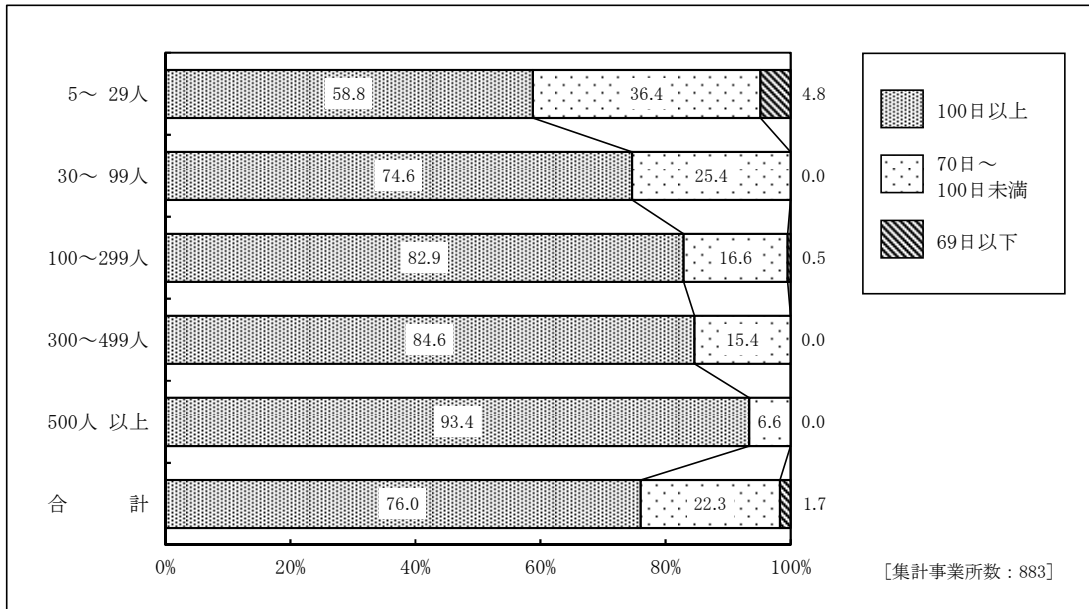
区 分		1 事業所 平均年間休日総数	労働者 1 人 平均年間休日総数
合 計		109.4 日	116.6 日
企 業 規 模	5 ～ 29 人	102.2 日	102.4 日
	30 ～ 99 人	108.2 日	106.6 日
	100 ～ 299 人	111.0 日	112.9 日
	300 ～ 499 人	115.4 日	119.2 日
	500 人 以 上	117.6 日	121.0 日
産 業 分 類	鉱業，採石業，砂利採取業	99.0 日	100.0 日
	建 設 業	95.8 日	98.3 日
	製 造 業	112.7 日	118.7 日
	電気・ガス・熱供給・水道業	120.4 日	121.4 日
	情 報 通 信 業	118.1 日	120.8 日
	運 輸 業 ， 郵 便 業	101.4 日	108.5 日
	卸 売 業 ， 小 売 業	105.3 日	109.3 日
	金 融 業 ， 保 険 業	124.2 日	127.6 日
	不 動 産 業 ， 物 品 賃 貸 業	116.3 日	115.2 日
	学 術 研 究 ， 専 門 ・ 技 術 サ ー ビ ス 業	110.9 日	118.6 日
	宿 泊 業 ， 飲 食 サ ー ビ ス 業	97.7 日	100.9 日
	生 活 関 連 サ ー ビ ス 業 ， 娯 楽 業	98.8 日	103.1 日
	教 育 ， 学 習 支 援 業	113.3 日	119.6 日
	医 療 ， 福 祉	117.5 日	120.3 日
複 合 サ ー ビ ス 事 業	111.8 日	114.0 日	
サ ー ビ ス 業 (他に分類されないもの)	111.1 日	114.5 日	

[集計事業所数：883] [集計労働者数：73,021]

1 事業所平均の年間休日総数別にみると、年間 100 日以上の休日を設定している事業所が、全体では 76.0%であり、「70～100 日未満」の事業所は 22.3%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につれて、年間休日総数が 100 日以上の上の事業所の割合が高くなっており、5～29 人規模では 58.8%であるのに対し、500 人以上規模では 93.4%となっている。(第 6 図・付表 7)

第 6 図 年間休日総数別事業所数割合（企業規模別）





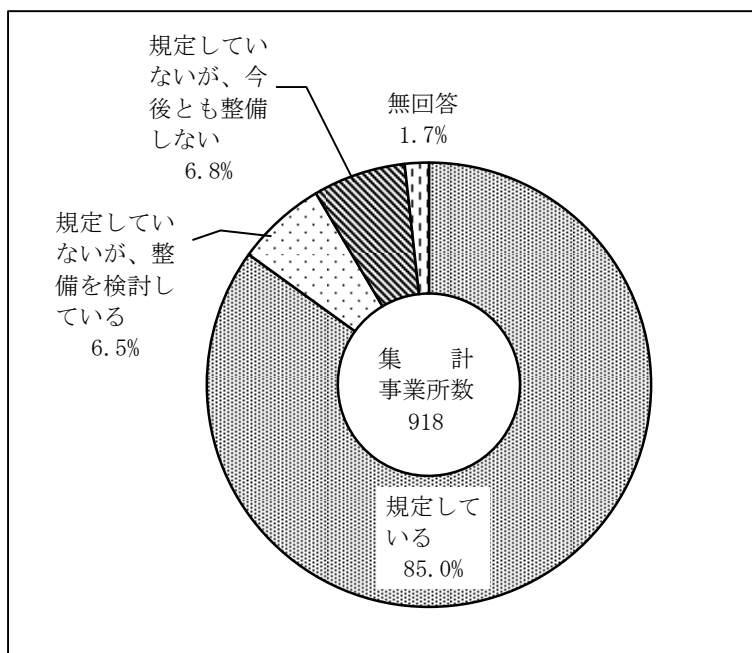
## 〔2〕育児休業制度等について

### 1 育児休業制度について

#### (1) 育児休業制度の規定状況

育児休業制度を就業規則に「規定している」事業所の割合は85.0%で、「規定していないが、整備を検討している」が6.5%、「規定していないが、今後とも整備しない」が6.8%となっている。(第7図・付表9)

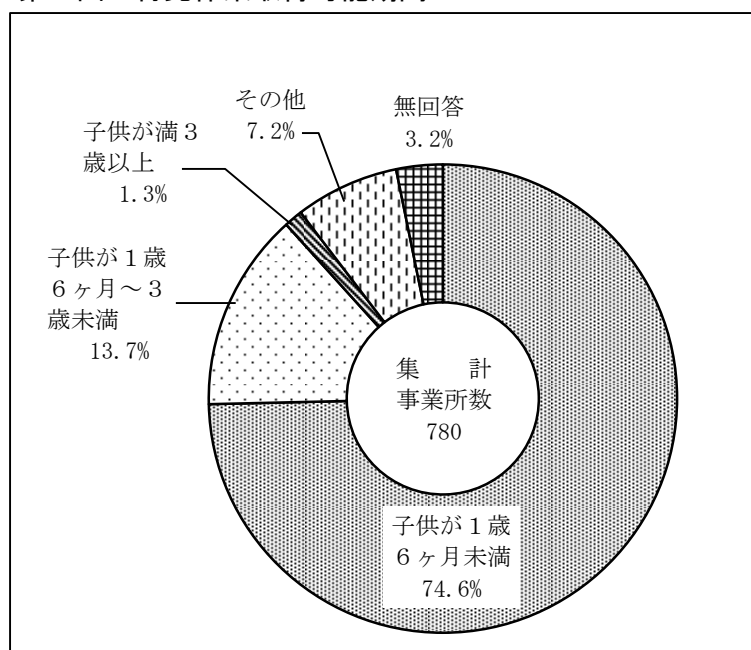
第7図 育児休業制度規定状況



#### (2) 育児休業の取得可能期間

育児休業制度について、最長で子が何歳になるまで利用できるかをみると、「1歳6ヶ月未満」とする事業所の割合が74.6%と最も高く、「1歳6ヶ月～3歳未満」が13.7%、「満3歳以上」が1.3%となっている。(第8図・付表10)

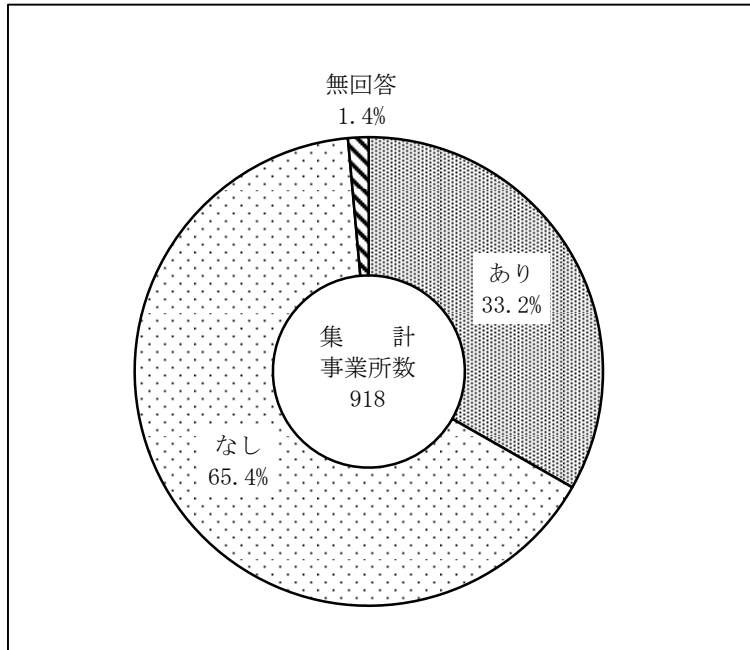
第8図 育児休業取得可能期間



(3) 平成 28 年度中の出産予定女性従業員の有無

平成 28 年度中に出産予定女性従業員がいた事業所の割合は 33.2%となっている。  
(第 9 図・付表 11)

第 9 図 平成 28 年度中の出産予定女性従業員の有無

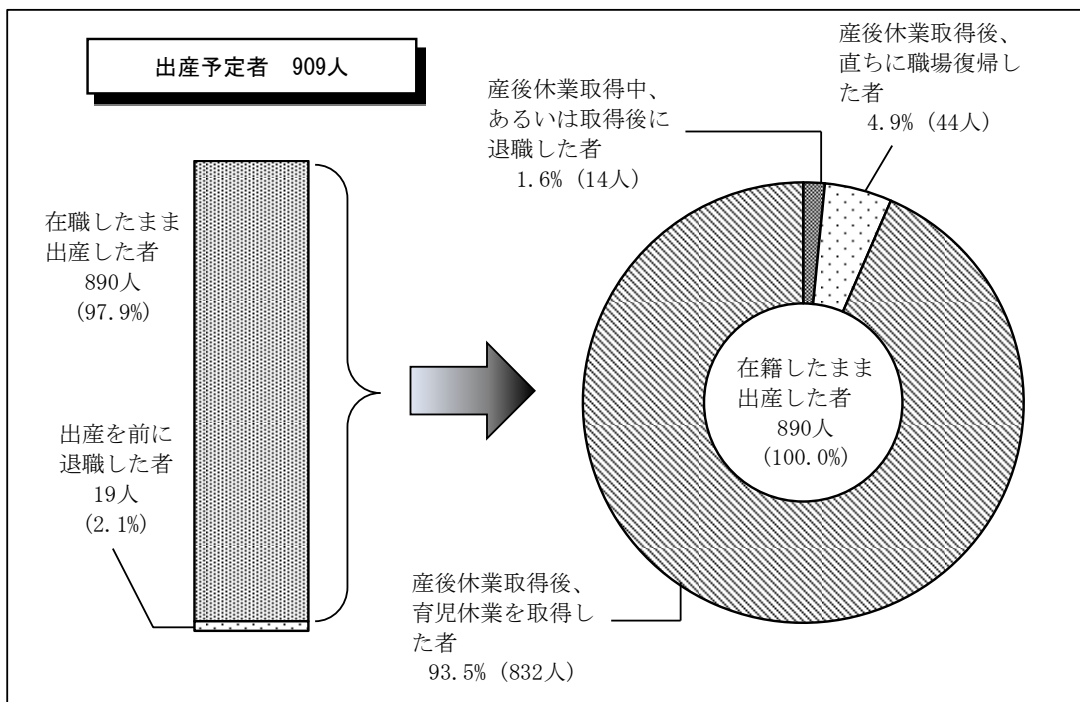


(4) 出産予定者の状況

平成 28 年度中に出産予定だった女性従業員 909 人のうち、「出産を前に退職した者」は 19 人 (2.1%)、「在職したまま出産した者」は 890 人 (97.9%) となっている。

在職したまま出産した者 890 人のうち、「産後休業取得中、あるいは取得後に退職した者」は 14 人 (1.6%)、「産後休業取得後、職場復帰した者」は 44 人 (4.9%)、「産後休業取得後、育児休業を取得した者」は 832 人 (93.5%) となっている。  
(第 10 図・付表 12)

第 10 図 出産予定者の内訳



(5) 育児休業の取得状況について

育児休業の取得率(※)を男女別にみると、女性は93.5%（平成28年93.7%）、男性は3.9%（平成28年3.4%）となっている。（第4表・付表13）

※出産者又は配偶者が出産した者に占める、育児休業取得者〔平成28年4月1日から平成29年3月31日までの1年間の出産者又は配偶者が出産した者のうち、平成29年8月31日までに育児休業を開始（申出をしている者を含む）した者〕の割合

第4表 育児休業の取得状況

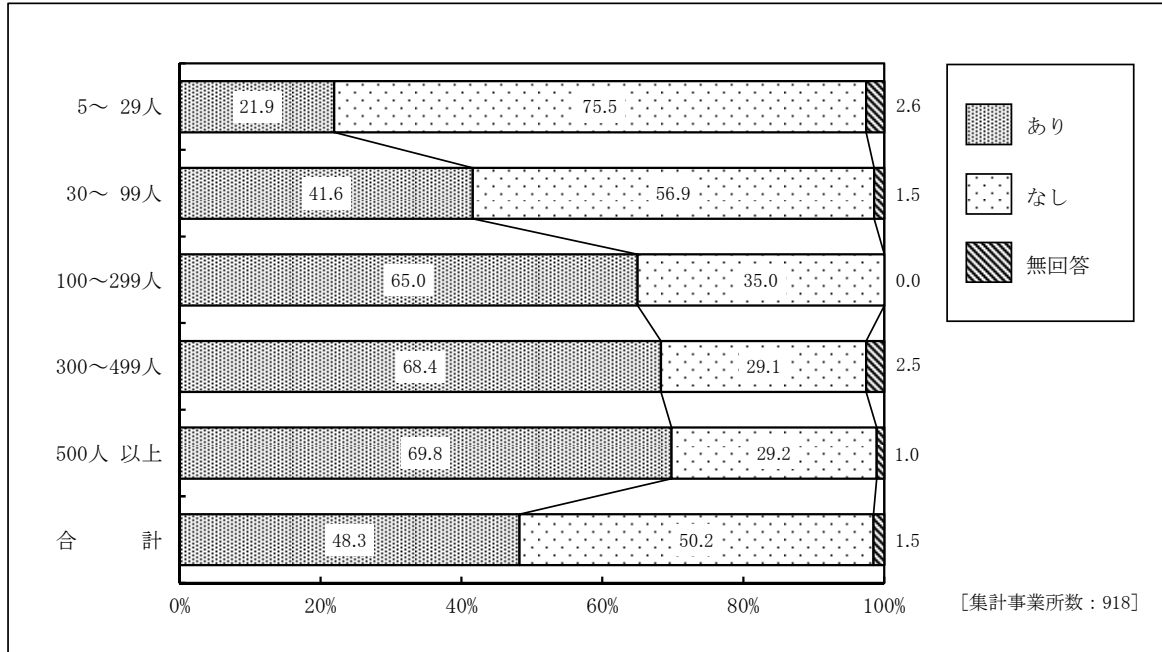
区 分		女 性			男 性		
		出産者 (人)	育児休業 取得者 (人)	育児休業 取得率 (%)	配偶者が 出産した 者 (人)	育児休業 取得者 (人)	育児休業 取得率 (%)
合 計		890	832	93.5	902	35	3.9
企 業 規 模	5 ～ 29 人	43	33	76.7	41	4	9.8
	30 ～ 99 人	56	47	83.9	41	3	7.3
	100 ～ 299 人	264	251	95.1	255	5	2.0
	300 ～ 499 人	143	137	95.8	177	9	5.1
	500 人 以 上	384	364	94.8	388	14	3.6
業 分 類	鉱業，採石業，砂利採取業	0	0	0.0	0	0	0.0
	建設業	10	9	90.0	59	0	0.0
	製造業	265	247	93.2	446	15	3.4
	電気・ガス・熱供給・水道業	5	5	100.0	19	1	5.3
	情報通信業	17	17	100.0	11	0	0.0
	運輸業，郵便業	18	18	100.0	34	4	11.8
	卸売業，小売業	54	44	81.5	82	3	3.7
	金融業，保険業	14	13	92.9	29	3	10.3
	不動産業，物品賃貸業	0	0	0.0	4	0	0.0
	学術研究，専門・ 技術サービス業	1	1	100.0	1	0	0.0
	宿泊業，飲食サービス業	9	9	100.0	7	0	0.0
	生活関連サービス業，娯楽業	12	9	75.0	2	1	50.0
	教育，学習支援業	47	40	85.1	21	0	0.0
	医療，福祉	394	377	95.7	136	8	5.9
	複合サービス事業	17	17	100.0	18	0	0.0
	サービス業 (他に分類されないもの)	27	26	96.3	33	0	0.0

## 2 その他の出産・育児に関する休暇制度について

### (1) 配偶者出産休暇制度の規定状況

配偶者出産休暇制度を設けている事業所の割合は 48.3%となっており、企業規模別に見ると、企業規模が大きくなるにつれて、制度を設けている事業所の割合が高くなっていく。(第 11 図、付表 14)

第 11 図 配偶者出産休暇制度規定状況（企業規模別）

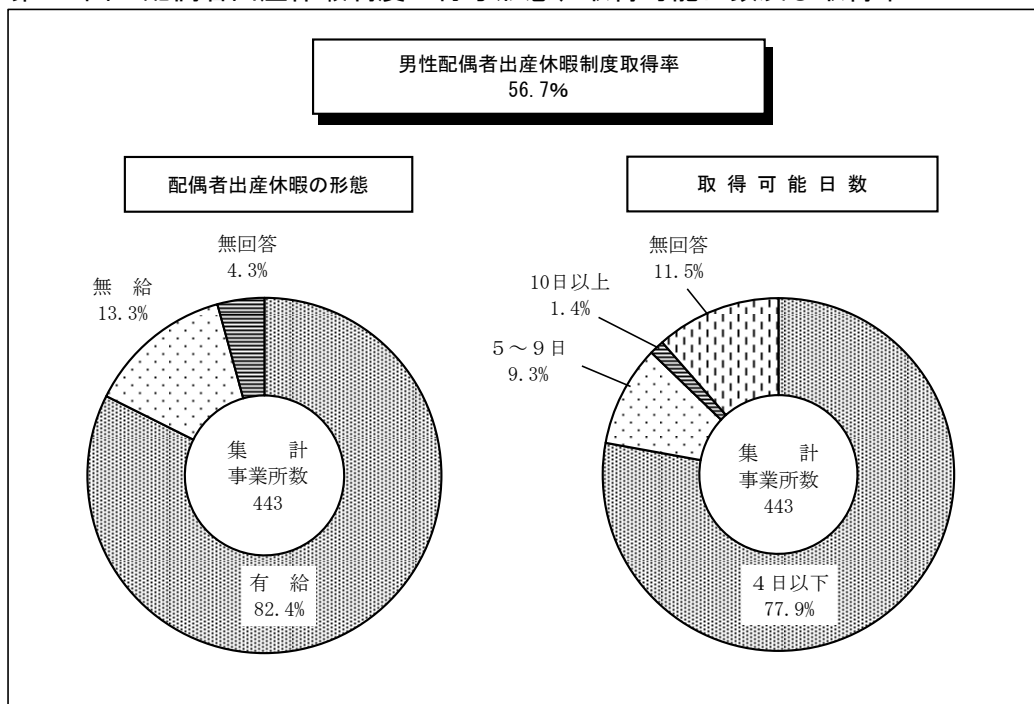


### (2) 配偶者出産休暇制度の付与形態及び取得可能日数

配偶者出産休暇制度について、付与形態をみると、「有給」とする事業所の割合が 82.4%、「無給」が 13.3%となっている。

また、取得可能日数をみると「4 日以下」とする事業所の割合が 77.9%、「5~9 日」が 9.3%となっている。(第 12 図、付表 15)

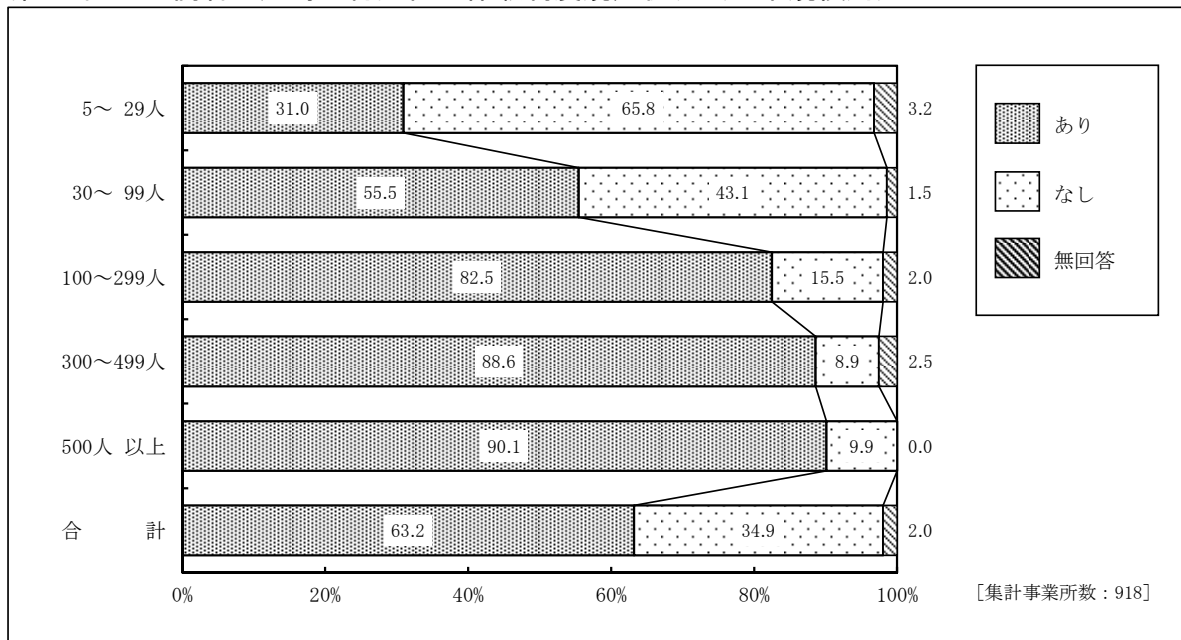
第 12 図 配偶者出産休暇制度の付与形態、取得可能日数及び取得率



(3) 配偶者出産時の育児目的休暇制度の規定状況

配偶者出産時の育児目的休暇制度を設けている事業所の割合は 63.2%となっており、企業規模別にみると、企業規模が大きくなるにつれて、制度を設けている事業所の割合が高くなっている。(第13図、付表16)

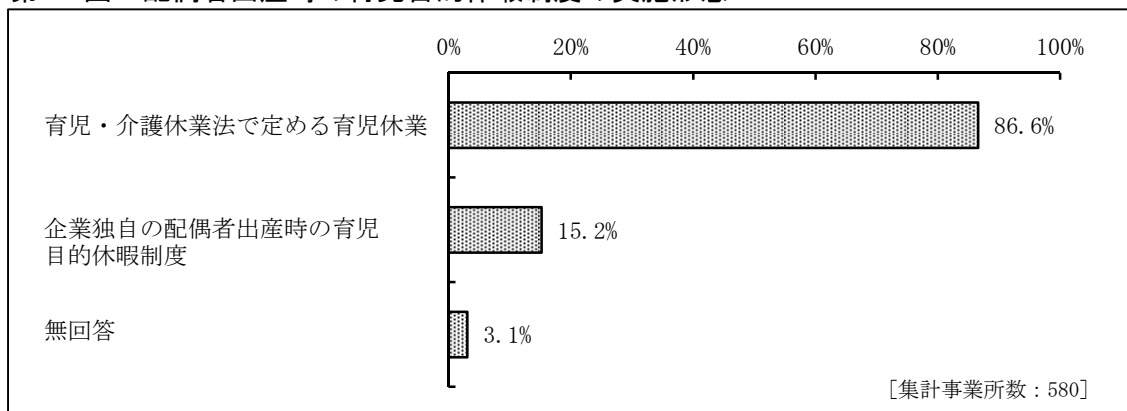
第13図 配偶者出産時の育児目的休暇制度規定状況（企業規模別）



(4) 配偶者出産時の育児目的休暇制度の実施形態

配偶者出産時の育児目的休暇制度について、実施形態をみると、「育児・介護休業法で定める育児休業」とする事業所の割合が 86.6%、「企業独自の配偶者出産時の育児目的休暇制度」が 15.2%となっている。(第14図、付表17)

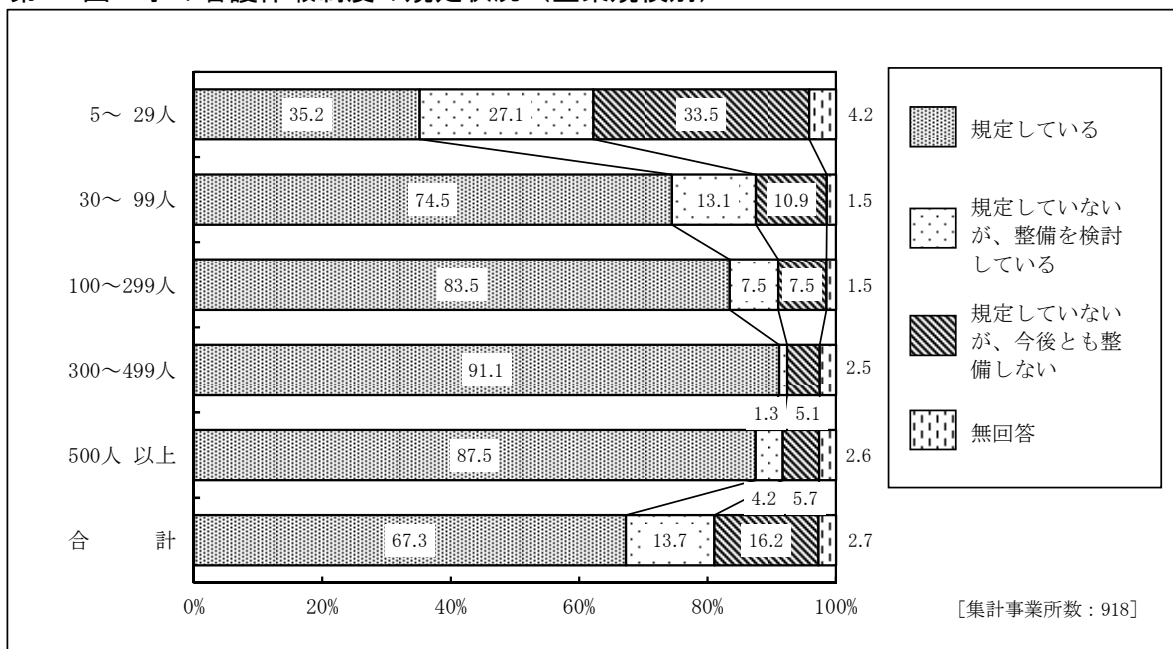
第14図 配偶者出産時の育児目的休暇制度の実施形態



(5) 子の看護休暇制度の規定状況

子の看護休暇制度を設けている事業所の割合は 67.3%となっており、企業規模別にみると、概ね企業規模が大きくなるにつれて制度を設けている事業所の割合が高くなっていく。(第 15 図・付表 18)

第 15 図 子の看護休暇制度の規定状況（企業規模別）

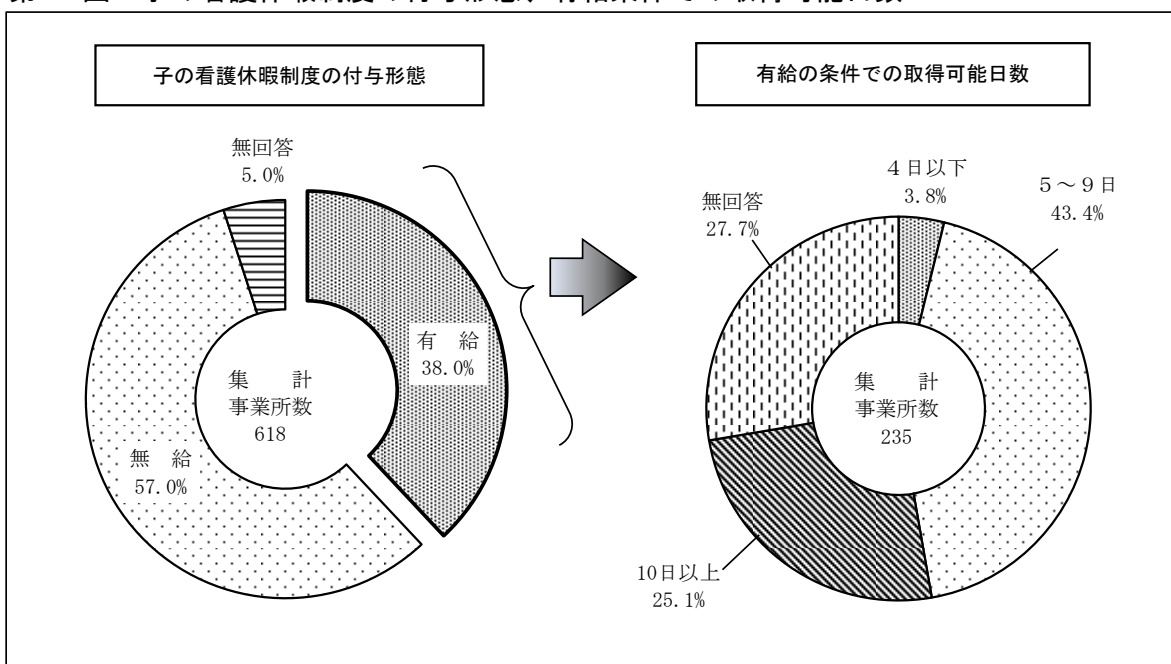


(6) 子の看護休暇制度の付与形態及び取得可能日数

子の看護休暇制度について、付与形態をみると「有給」とする事業所の割合が 38.0%、「無給」が 57.0%となっている。

また、有給の条件での取得可能日数をみると「5日～9日」とする事業所の割合が 43.4%、「10日以上」が 25.1%となっている。(第 16 図・付表 19)

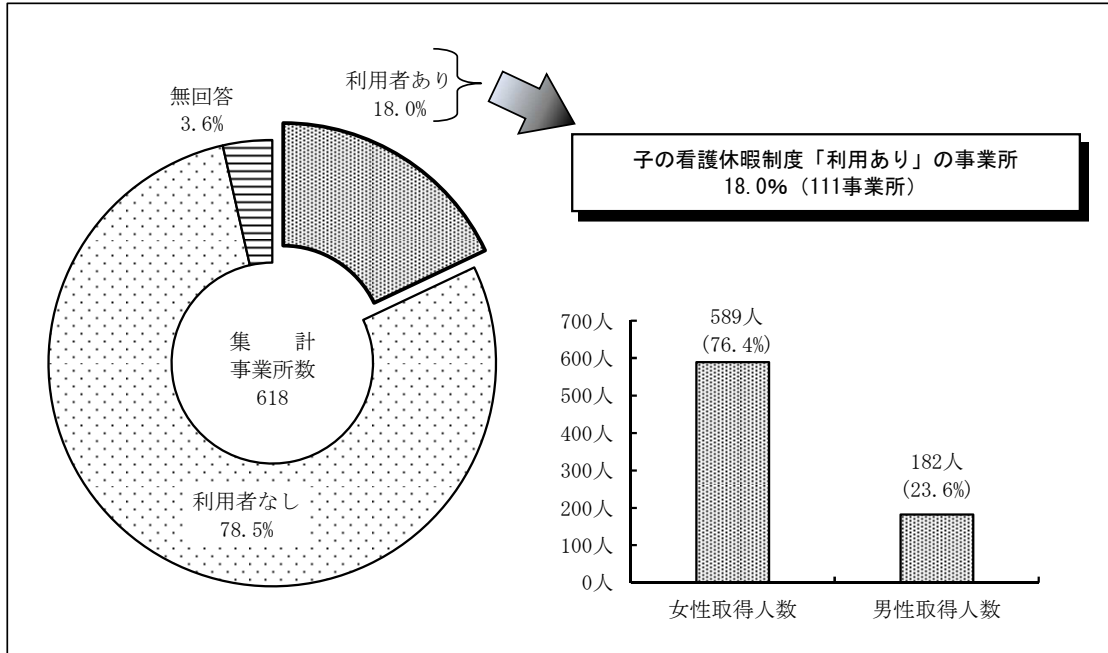
第 16 図 子の看護休暇制度の付与形態、有給条件での取得可能日数



(7) 子の看護休暇制度の利用状況

子の看護休暇制度について、「利用者なし」78.5%、「利用者あり」18.0%となっており、子の看護休暇制度の利用者を男女比で見ると、男性23.6%、女性76.4%となっている。(第17図・付表21)

第17図 子の看護休暇制度の取得実績、男女別取得人数・割合



3 子どもを持つ労働者に対する支援制度について

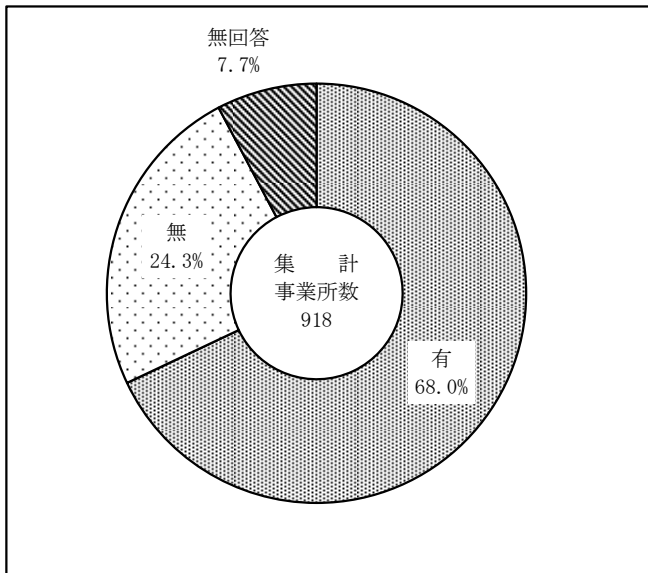
子どもを持つ労働者に対して、勤務時間短縮等の支援制度を導入している事業所の割合は68.0%、導入していないが24.3%となっている。

導入している制度の内容としては、「短時間勤務制度」、次いで「所定外労働をさせない制度」が多くなっている。

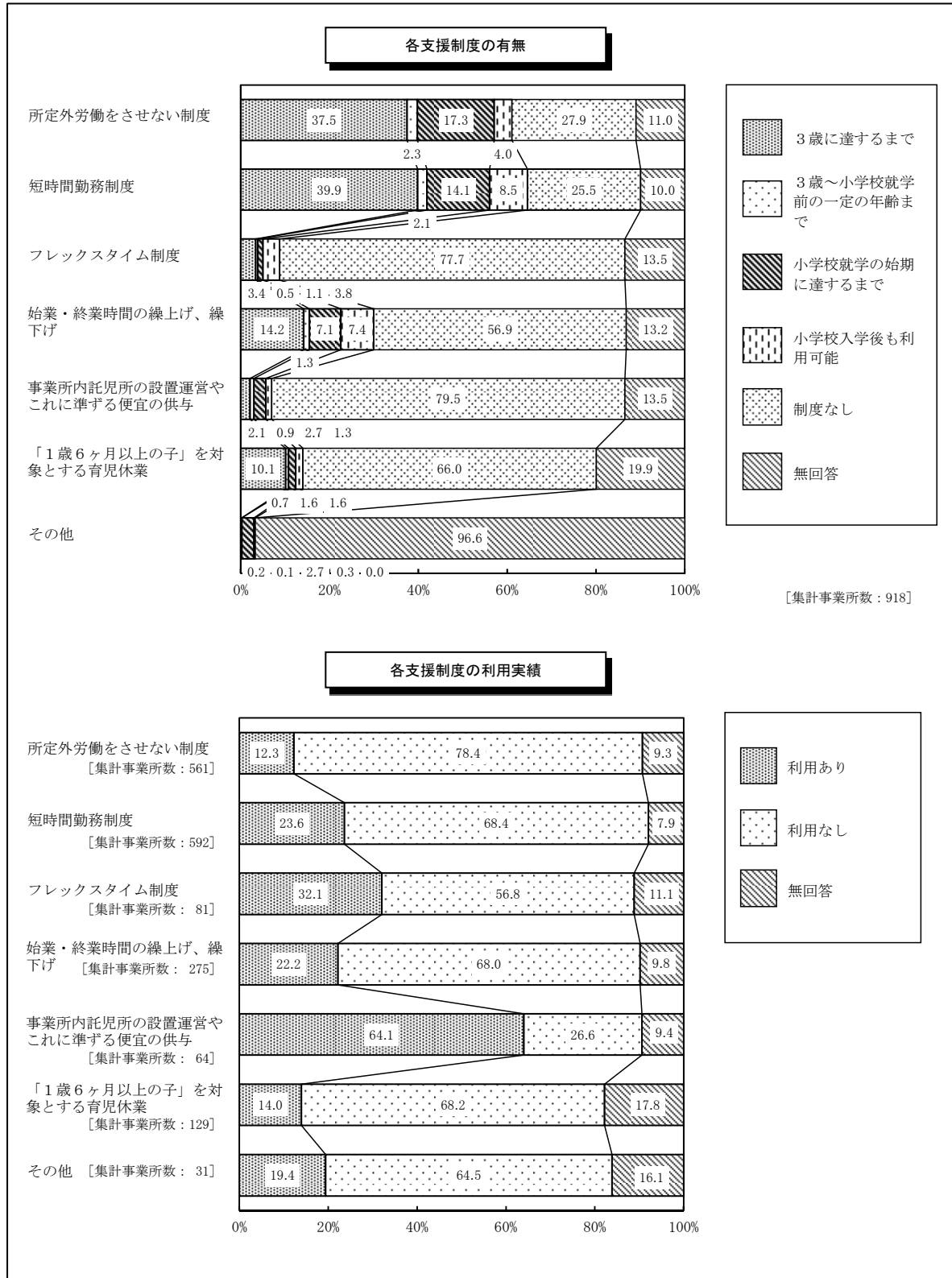
利用実績としては「事業所内託児所の設置運営やこれに準ずる便宜の供与」、次いで「フレックスタイム制度」の利用が多くなっている。

(第18、19図・付表22-1、2、3、4、5、6、7)

第18図 子どもを持つ労働者に対する支援制度の有無



第 19 図 子どもを持つ労働者に対する支援制度の導入状況



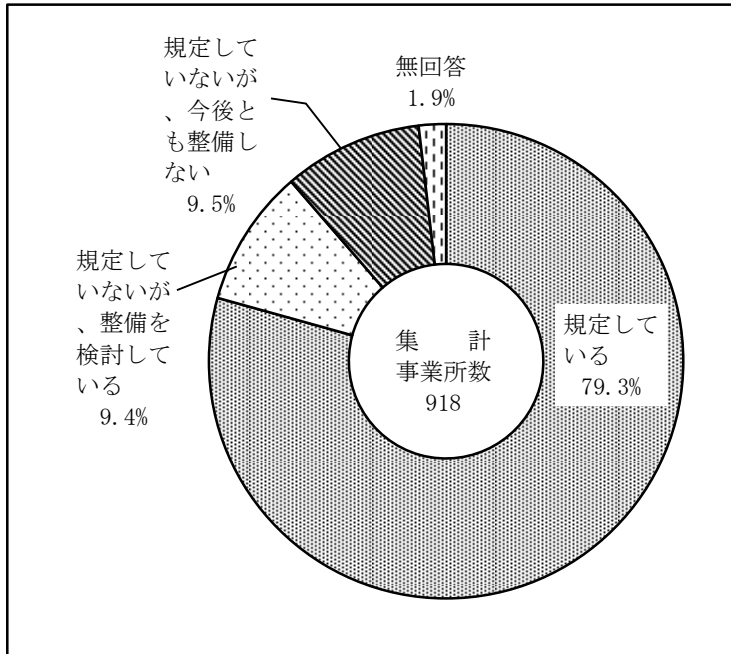


### [3] 介護休業制度について

#### 1 介護休業制度の規定状況

介護休業制度を就業規則に「規定している」事業所の割合は 79.3%、「規定していないが、今後とも整備しない」が 9.5%、「規定していないが、整備を検討している」が 9.4%となっている。(第 20 図・付表 23)

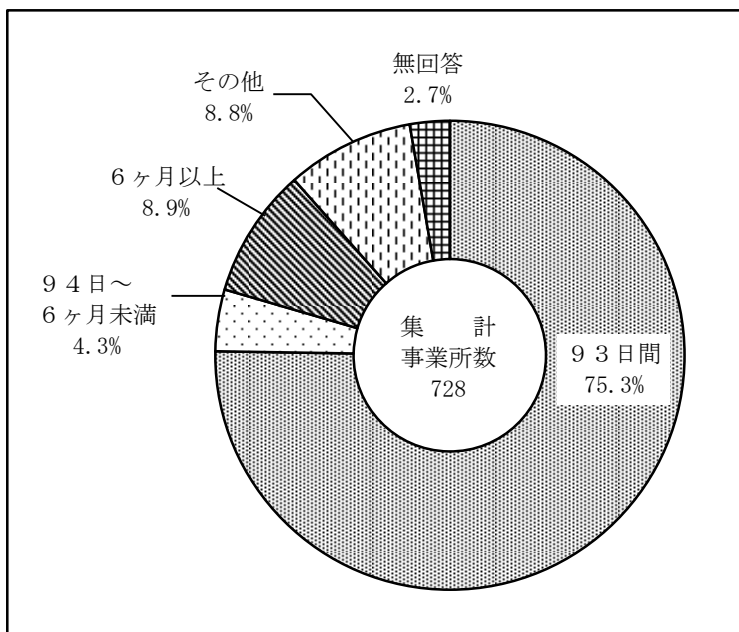
第 20 図 介護休業制度の規定状況



#### 2 介護休業の取得可能期間

介護休業制度について、最長でどのくらいの期間取得できるかをみると、「93 日間」とする事業所の割合が 75.3%と最も高く、次いで「6ヶ月以上」が 8.9%、「94 日～6ヶ月未満」が 4.3%となっている。(第 21 図・付表 24)

第 21 図 介護休業取得可能期間

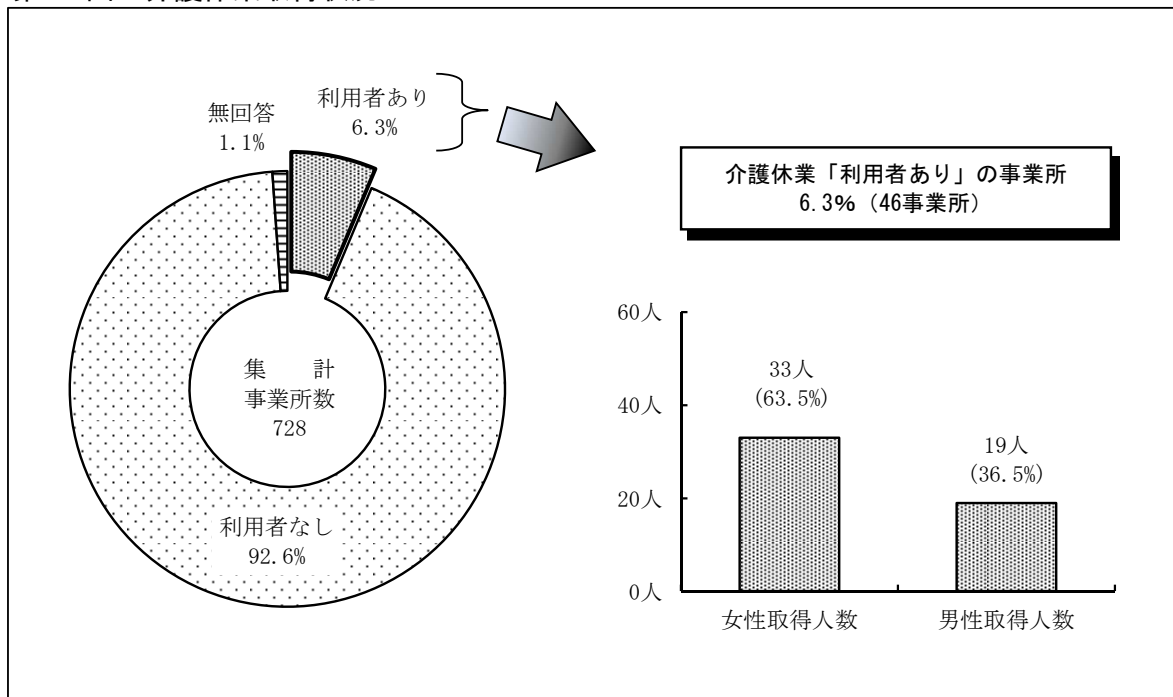


### 3 介護休業の取得状況

介護休業の取得状況をみると、「利用者あり」とする事業所の割合は 6.3%、利用者の内訳は女性 63.5%、男性 36.5%となっている。

(第 22 図・付表 25)

第 22 図 介護休業取得状況



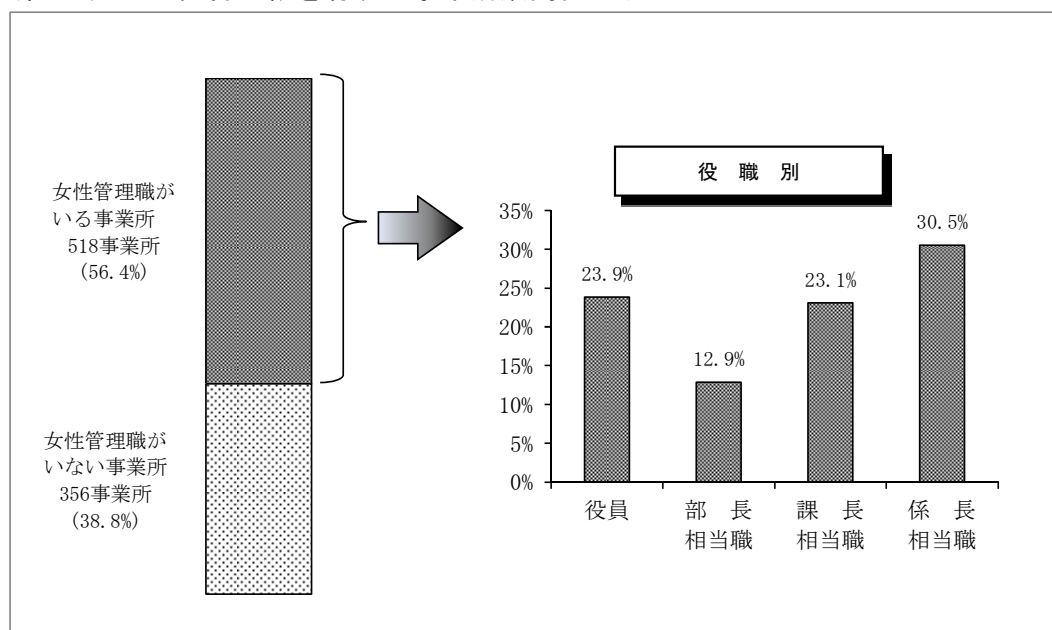
## 〔4〕女性従業員の働く環境について

### 1 管理職の登用について

#### (1) 女性管理職の登用状況

女性管理職がいる事業所の割合は全体の 56.4%である。役職別にみると、役員は 23.9%、部長相当職は 12.9%、課長相当職は 23.1%、係長相当職が 30.5%となっている。(第 23 図・付表 26)

第 23 図 女性管理職を有する事業所数割合 [集計事業所数 918]

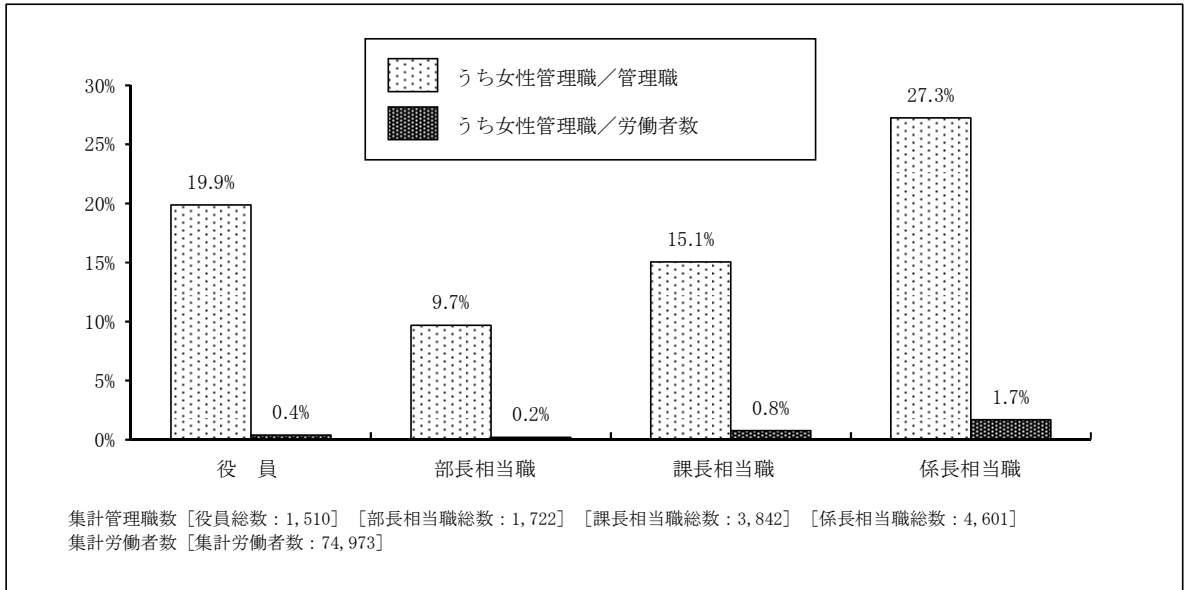


## (2) 役職別の管理職者に占める女性管理職者の割合

役職別に管理職者に占める女性管理職者の割合をみると、役員は 19.9%、部長相当職は 9.7%、課長相当職は 15.1%、係長相当職は 27.3%となっている。

(第 24 図・付表 27、29)

第 24 図 役職別の管理職者に占める女性管理職者割合

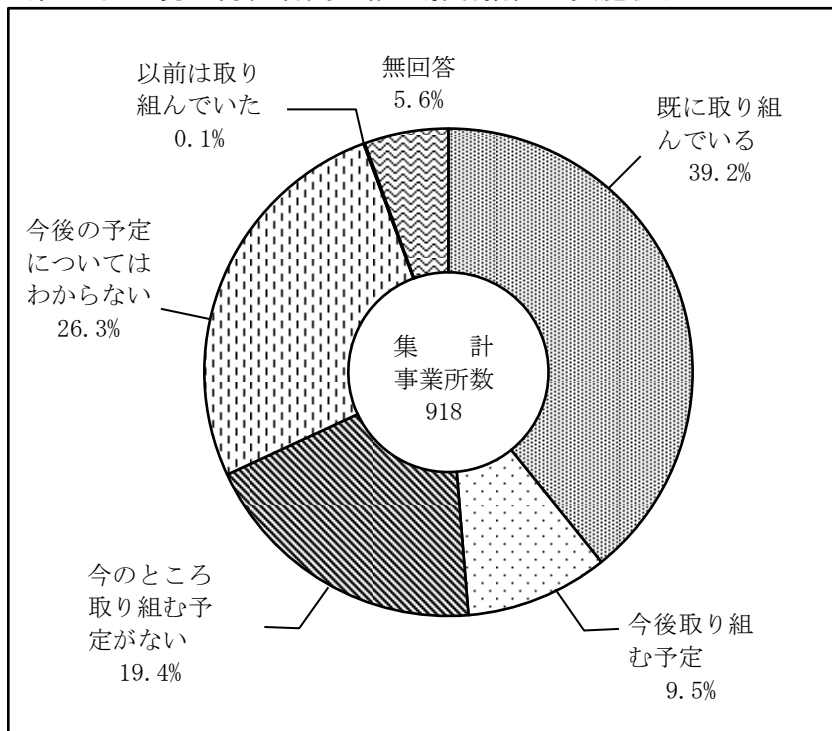


## 2 男女労働者間の格差解消について

### (1) 男女労働者間の格差解消措置の実施状況

男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための措置について、「既に取り組んでいる」とする事業所の割合が 39.2%、「今後取り組む予定」が 9.5%、「今のところ取り組む予定がない」19.4%、「今後の予定についてはわからない」26.3%となっている。(第 25 図・付表 30)

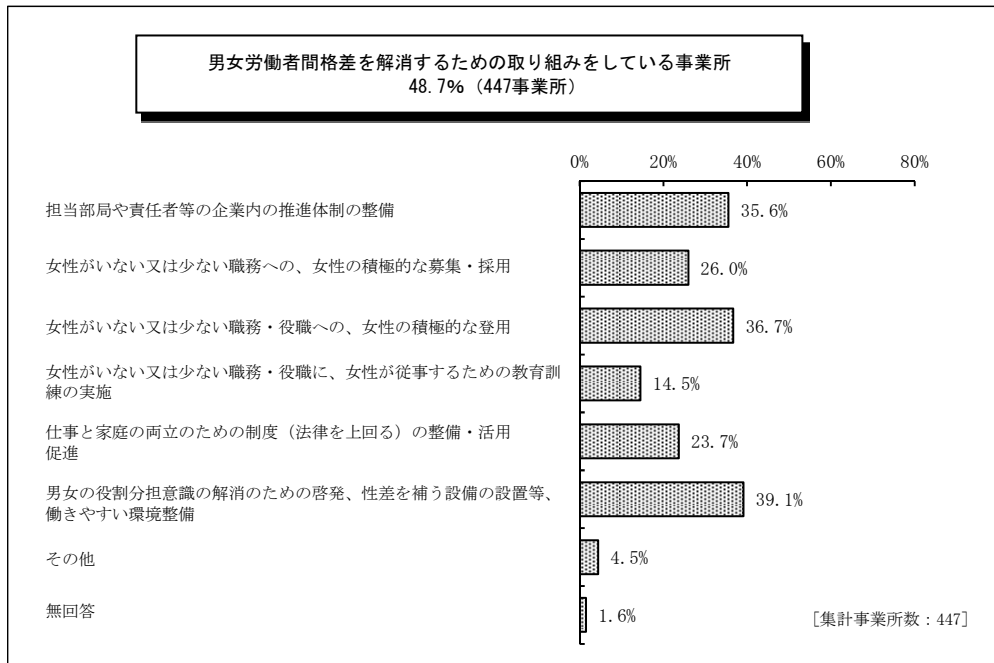
第 25 図 男女労働者間の格差解消措置の実施状況



## (2) 男女労働者間の格差解消措置の取り組み内容

「既に取り組んでいる」または「今後取り組む予定」とした事業所の取り組み内容（複数回答可）をみると、「男女の役割分担意識の解消のための啓発、性差を補う設備の設置等、働きやすい環境整備」とする事業所が39.1%と最も高くなっている。（第26図・付表31）

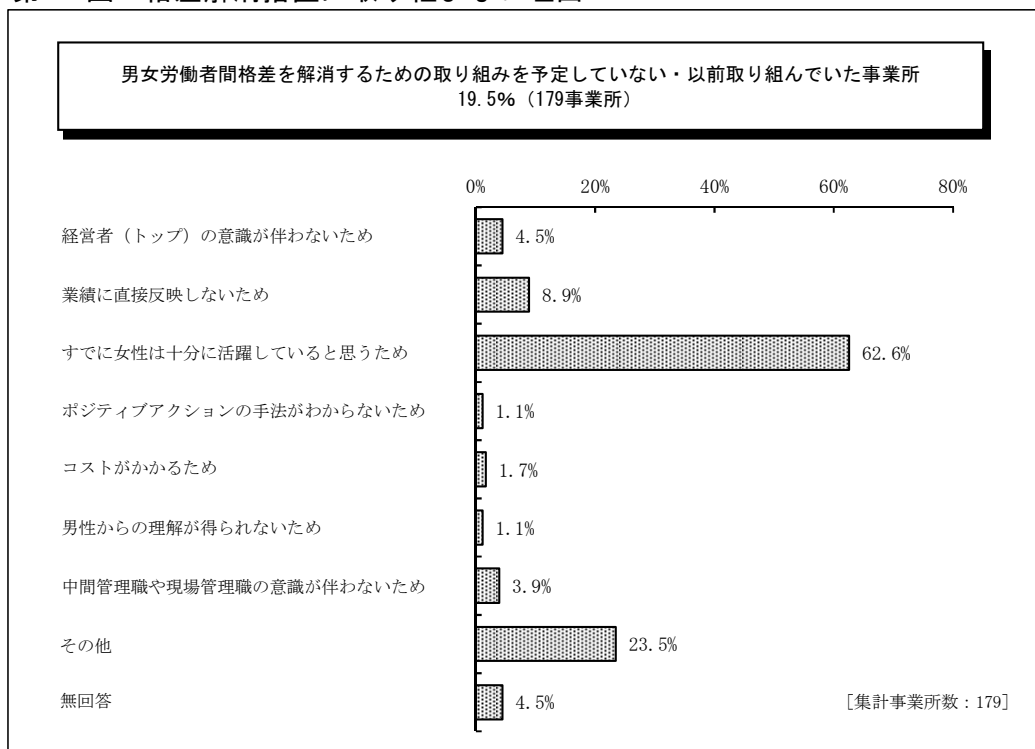
第26図 格差解消措置の取り組み内容



## (3) 男女労働者間の格差解消措置に取り組まない理由

男女労働者間の格差解消措置に取り組まない理由として「すでに女性は十分に活躍していると思うため」とする事業所が62.6%と最も高くなっている。（第27図・付表32）

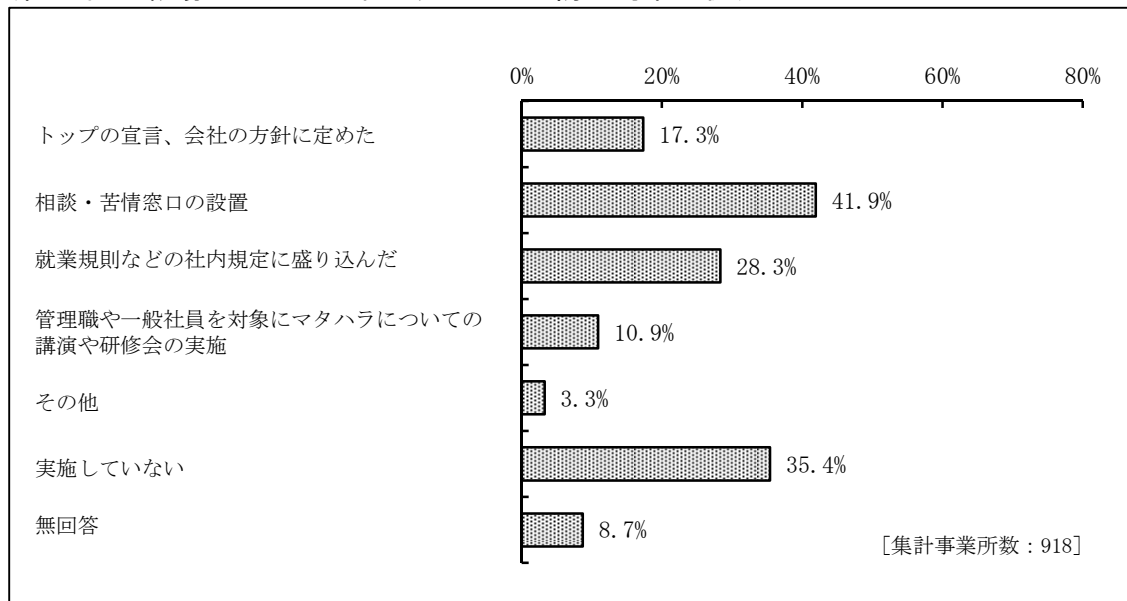
第27図 格差解消措置に取り組まない理由



### 3 マタニティハラスメント対策について

職場のマタニティハラスメント防止対策を実施している事業所は 55.9%であり、防止対策として最も多いのは、「相談・苦情窓口の設置」で 41.9%、次いで「就業規則などの社内規定に盛り込んだ」が 28.3%となっている。(第 28 図、付表 33)

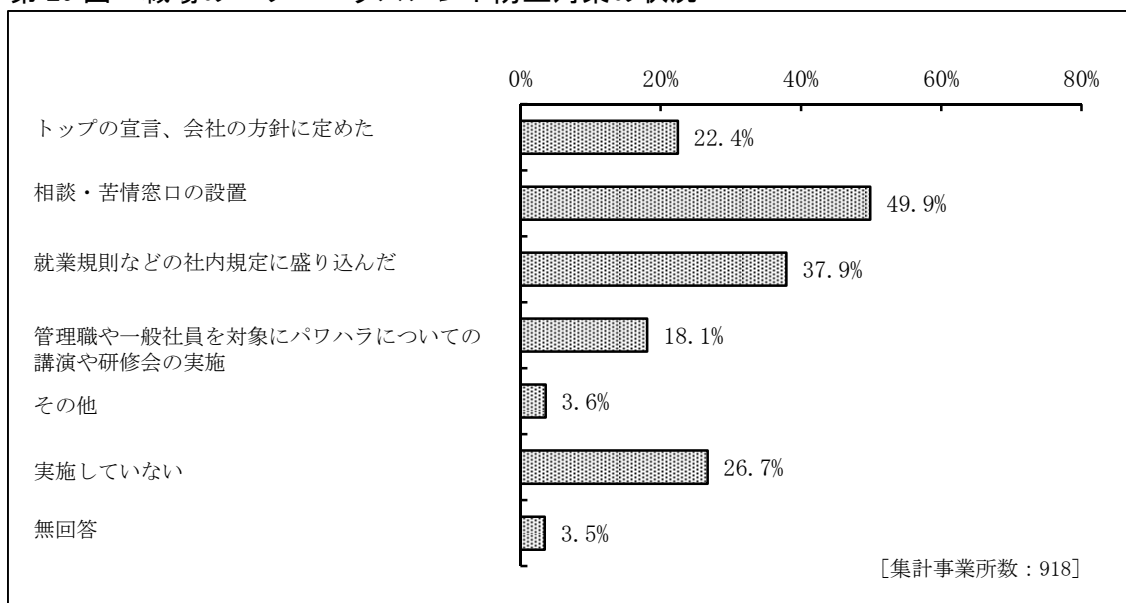
第 28 図 職場のマタニティハラスメント防止対策の状況



### [5] パワーハラスメント対策について

職場のパワーハラスメント防止対策を実施している事業所は 69.8%であり、防止対策として最も多いのは、「相談・苦情窓口の設置」で 49.9%、次いで「就業規則などの社内規定に盛り込んだ」が 37.9%、「トップの宣言、会社の方針に定めた」が 22.4%などとなっている。(第 29 図、付表 34)

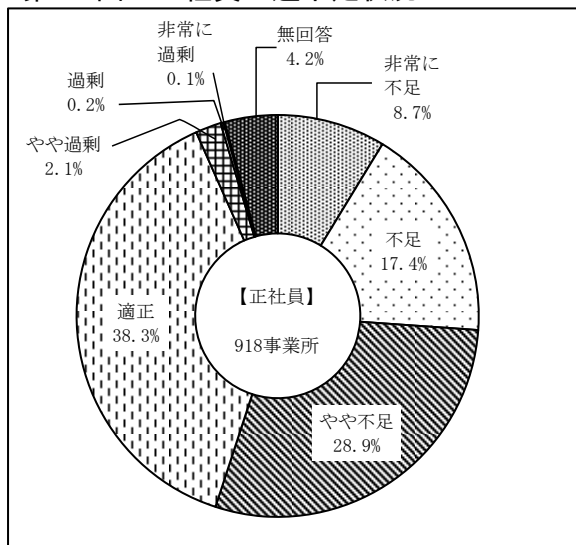
第 29 図 職場のパワーハラスメント防止対策の状況



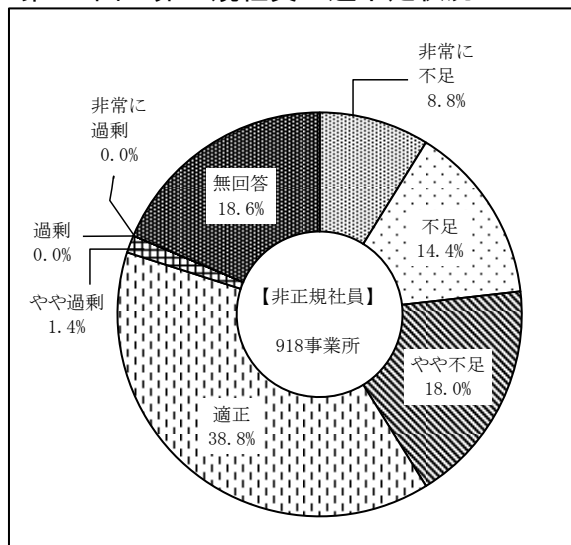
## 〔6〕人材不足の状況について

正社員が「不足」している事業所は 55.0%、非正規社員が「不足」している事業所は 41.2%となっている。(第 30、31 図・付表 35-1、2)

第 30 図 正社員の過不足状況



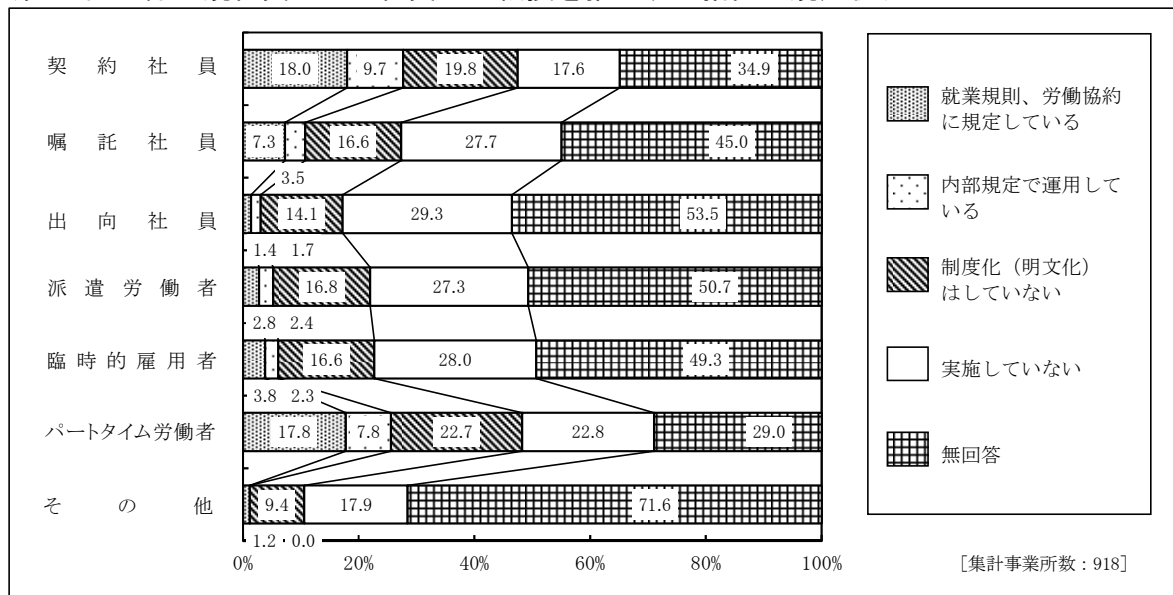
第 31 図 非正規社員の過不足状況



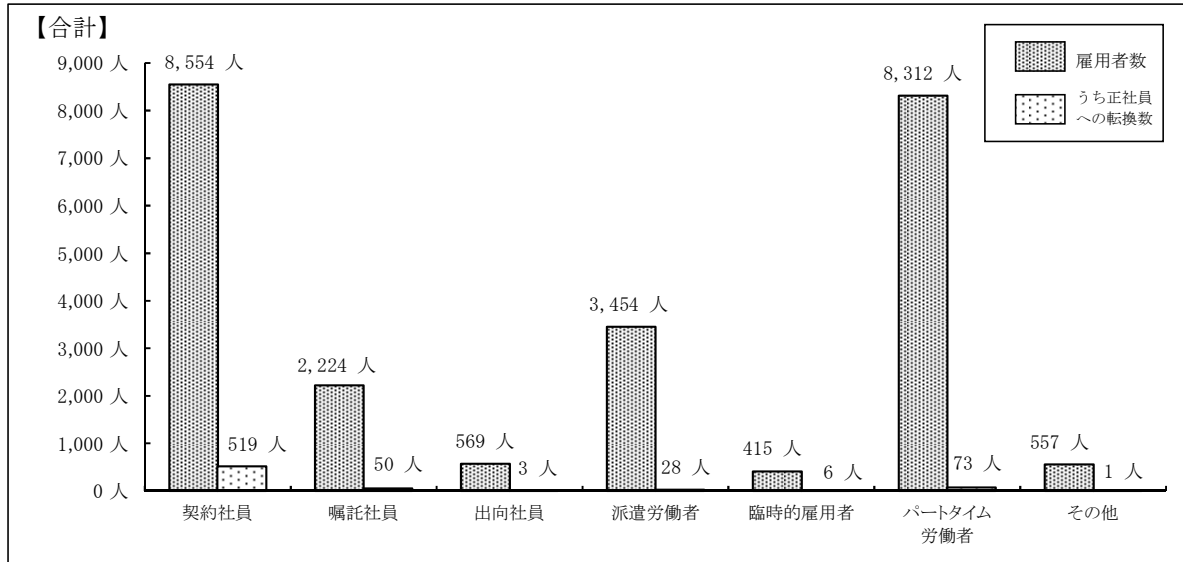
## 〔7〕非正規労働者の正社員化について

契約社員から正社員への転換を就業規則に規定している事業所は 18.0%、パートタイム労働者から正社員への転換を規定している事業所は 17.8%となっている。(第 32、33 図・付表 36、37、38)

第 32 図 非正規社員から正社員への転換を推進する措置の規定状況



第 33 図 非正規社員の雇用者数及び正社員への転換数

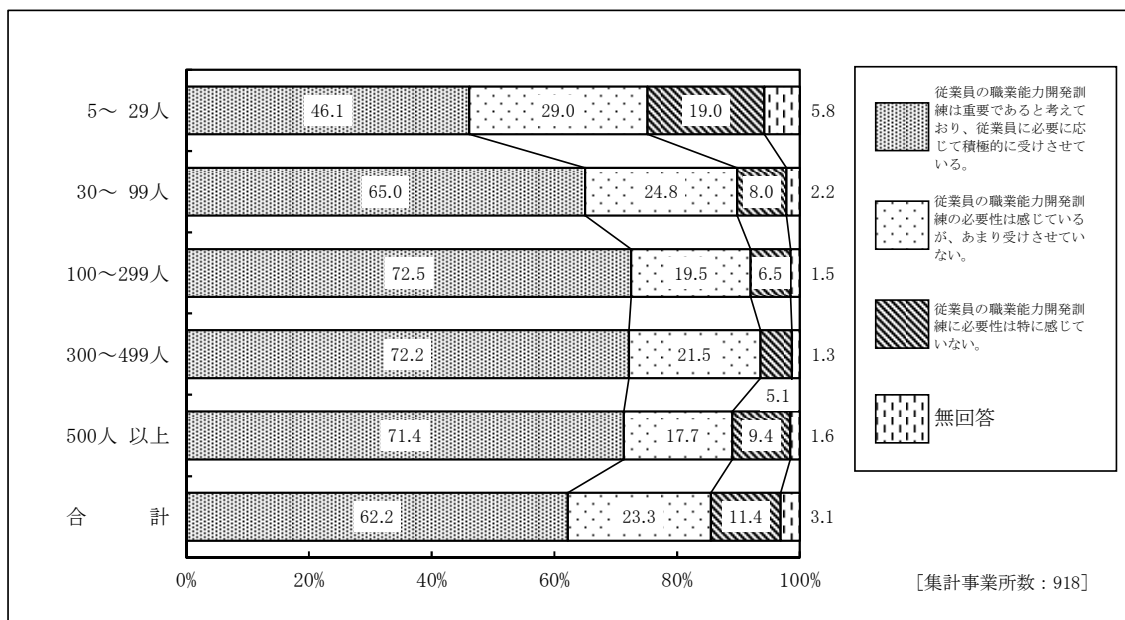


## 〔 8 〕 職業能力開発訓練について

### 1 職業能力開発訓練の受講実績について

職業能力開発訓練を積極的に受けさせている事業所の割合は 62.2%となっている。企業規模別にみると、100 人以上の規模ではいずれも 7 割を超える事業所が積極的に訓練を受けさせている。(第 34・付表 39)

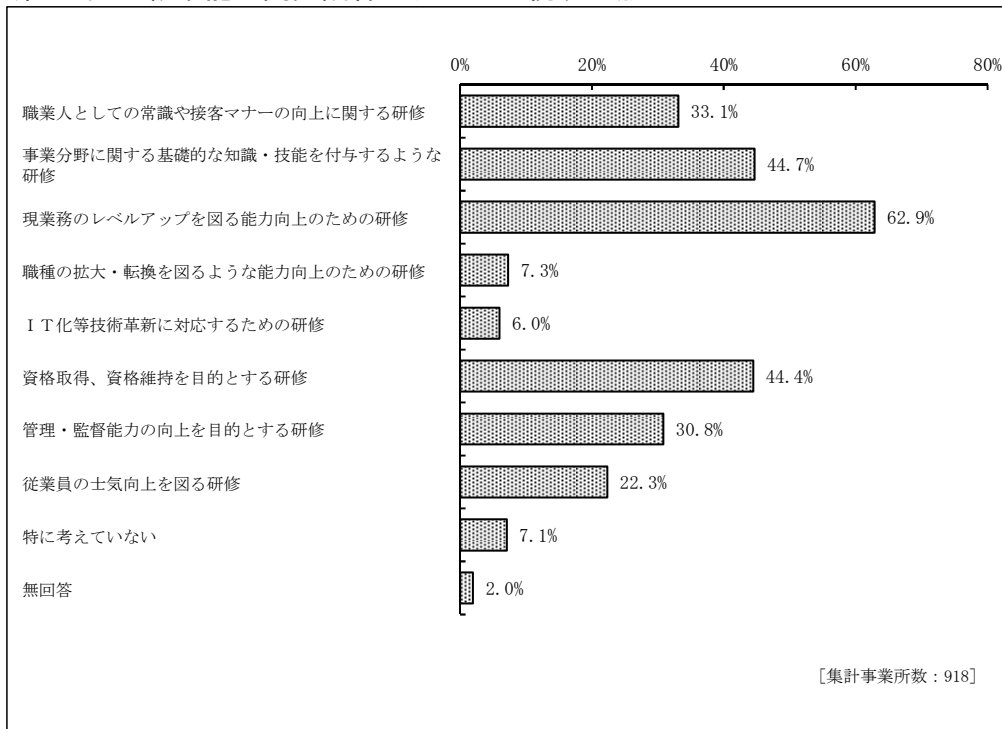
第 34 図 職業能力開発訓練の受講状況（企業規模別）



## 2 職業能力開発訓練において重視する点

職業能力開発訓練を受講させるとき重視する内容で最も多いのは「現業務のレベルアップを図る能力向上のための研修」が62.9%となっている。  
(第35図・付表40)

第35図 職業能力開発訓練において重視する点



## 3 国や県が主催するセミナーの受講実績について

「これまでも受講させており、今後も受講させる予定である」としている事業所が31.5%、「これまでも受講させたことはないが、今後は受講を検討したい」が21.6%となっている。(第36図・付表41)

第36図 国や県が主催するセミナーの受講実績（企業規模別）

