

令和元年度

労使協働による働き方改革に関する意識等調査

報告書

(事業所編)

令和2年3月

三重県

三重労使雇用支援機構

(三重県経営者協会・連合三重)

目次

I 調査概要	1
1. 調査趣旨	1
2. 調査概要	1
(1) 調査地域	1
(2) 調査対象と標本数	1
(3) 抽出法	1
(4) 調査時期	1
(5) 調査方法	1
(6) 有効回答数	1
3. 調査報告書の読み方及び注意事項	2
(1) 地域区分	2
(2) その他	2
II. アンケート調査結果	3
III 資料編	37
1. アンケート調査結果	37
2. 回答事業所の属性	87
(1) 業種	87
(2) 所在地	87
(3) 常用雇用者数	88
IV アンケート調査票	89

I 調査概要

1. 調査趣旨

県内の企業のうち調査対象とする規模の事業所における福利厚生・休暇制度を始め労働条件や職場における労働環境を調査し、事業所に提供することにより、労使間における労働問題の解決への支援とするとともに、勤労福祉行政の推進に係る基礎資料を得ることを目的とする。

また、平成 31 年 4 月の「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（以下、「働き方改革関連法」という）」の施行により、年次有給休暇の年 5 日以上取得義務等が導入される等、労働者・使用者の双方にとって、これまでの働き方を見直す節目となったことから、働き方改革に関する意識や実態について調査・分析を行い、今後の施策を検討する際の基礎資料とする。

2. 調査概要

(1) 調査地域

① 対象事業所

県内に所在する日本標準産業分類（平成 25 年 10 月改定）の大分類が、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、郵便業、卸売業、小売業、金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、教育、学習支援業、医療、福祉、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの）に属し、常用従業者数 10 人以上 300 人未満の事業所

（ただし、経営組織が個人経営、独立行政法人、法人でない団体を除く。）

(2) 調査対象と標本数

上記「①対象事業所」に該当する県内の中小企業等 2,000 社

(3) 抽出法

事業所母集団データベース平成 29 年次フレームから無作為抽出

(4) 調査時期

令和元年 10 月 10 日～11 月 5 日

(5) 調査方法

郵便による配布・回収

(6) 有効回答数

調査対象	2,000 件
有効回答	640 件
有効回答率	32.0%

3. 調査報告書の読み方及び注意事項

(1) 地域区分

① 北勢地域

桑名市・四日市市・鈴鹿市・亀山市・いなべ市・桑名郡・員弁郡・三重郡

② 中南勢地域

津市・松阪市・多気郡

③ 伊勢志摩地域

伊勢市・鳥羽市・志摩市・度会郡

④ 伊賀地域

伊賀市・名張市

⑤ 東紀州地域

尾鷲市・熊野市・北牟婁郡・南牟婁郡

(2) その他

- 図表中の構成比率は、小数点第2位以下を四捨五入している。
- 複数回答の設問は、回答が2つ以上ありうるため、合計は100%を超えることもある。
- 図表中の「N」とは回答件数の総数のことで、100%が何件の回答に相当するかを示す比率算出の基数である。
- 選択肢の一部は、本来の意味を損なわない範囲で省略しているものもある。

Ⅱ. アンケート調査結果

問1 常用従業者数についてご記入ください。

(令和元年10月1日現在の状況について記入してください)

【常用雇用者の性別平均年齢及び勤続年数】

正社員男性の平均年齢は43.0歳、平均勤続年数は12.5年、正社員女性の平均年齢は41.7歳、平均勤続年数は11.2年となった。フルタイム労働者男性の平均年齢は53.9歳、平均勤続年数は11.8年、フルタイム労働者女性の平均年齢は47.1歳、平均勤続年数は8.6年となった。パートタイム労働者男性の平均年齢は55.5歳、パートタイム労働者女性の平均年齢は49.5歳、平均勤続年数は7.2年となった。

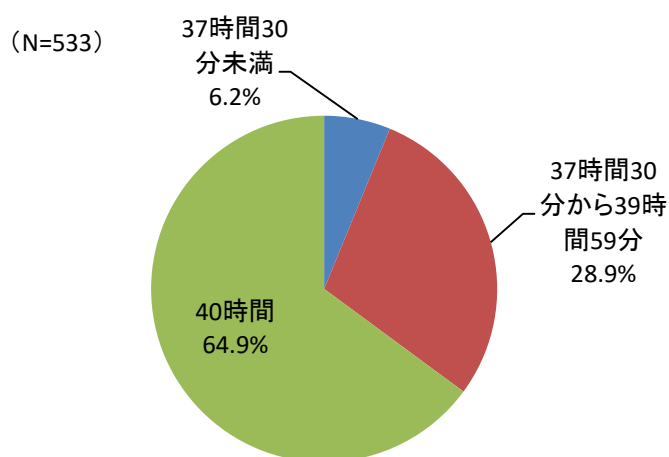
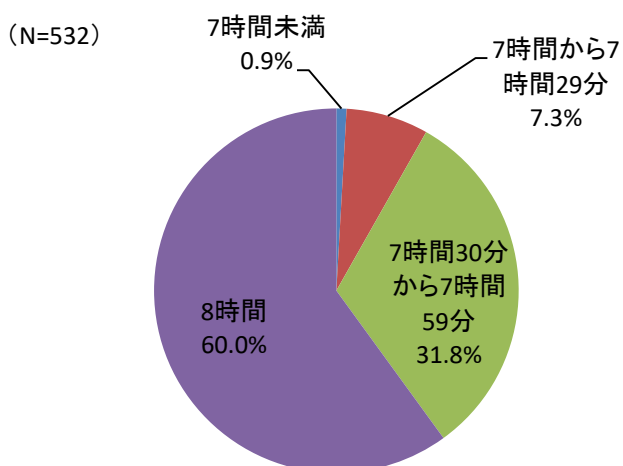
	平均年齢		平均勤続年数	
	男性	女性	男性	女性
	歳	歳	年	年
正社員	43.0	41.7	12.5	11.2
有期雇用契約社員 (フルタイム労働者)	53.9	47.1	11.8	8.6
有期雇用契約社員 (パートタイム労働者)	55.5	49.5	7.2	7.2

問2 正社員の通常の1日、1週の所定労働時間は何時間何分ですか。

【1日の所定労働時間】

【1週の所定労働時間】

1日の所定労働時間は8時間が60.0%を占め、1週の所定労働時間は40時間が64.9%を占めている。



【1日の所定労働時間】

令和元年度の1日の平均所定労働時間は、1事業所平均7時間48分で、前年度と同じであった。

正社員1人当たりの1日の平均所定労働時間は、「8時間」が60.0%と最も高く、次いで「7時間30分から7時間59分」が31.8%、「7時間から7時間29分」が7.3%となっている

区分	回答 事業所数	平均所定 労働時間	7時間未満	7時間から 7時間29分	7時間30分 から 7時間59分	8時間
	事業所	時間	%	%	%	%
平成29年度	789	7:47	0.5	6.7	41.1	51.7
平成30年度	966	7:48	0.6	6.9	34.6	57.9
令和元年度	532	7:48	0.9	7.3	31.8	60.0

【1週の所定労働時間】

令和元年度の1週の平均所定労働時間は、1事業所平均39時間15分で、前年度より4分短縮された。

正社員1人当たりの1週の平均所定労働時間は、「40時間」が64.9%と最も高く、次いで「37時間30分から39時間59分」が28.9%、「37時間30分未満」が6.2%となっている

区分	回答 事業所数	平均所定 労働時間	37時間30分 未満	37時間30分 から 39時間59分	40時間
	事業所	時間	%	%	%
平成29年度	786	39:11	7.1	33.1	59.8
平成30年度	961	39:19	6.6	28.8	64.6
令和元年度	533	39:15	6.2	28.9	64.9

問3 正社員1人当たりの平成30年度（平成30年4月1日から平成31年3月31日までの1年間）の月平均所定外労働時間は何時間何分ですか。

【正社員1人当たりの月平均所定外労働時間(年度比較)】

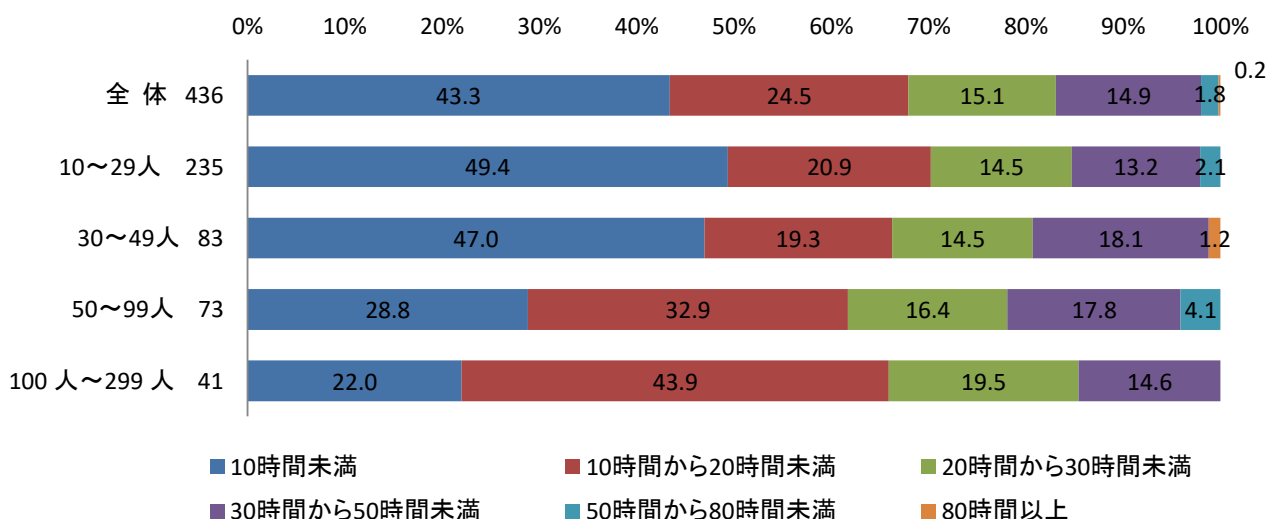
平成30年度の正社員1人当たりの月平均所定外労働時間は、1事業所平均15時間25分で、前年度より17分増加した。

正社員1人当たりの月平均所定外労働時間は、「10時間未満」が43.3%と最も高く、次いで「10時間から20時間未満」が24.5%、「20時間から30時間未満」が15.1%となっている。

区 分	回答 事業所数	事業所 平均 所定外 労働時間	10時間未満	10時間 から 20時間未満	20時間 から 30時間未満	30時間 から 50時間未満	50時間 から 80時間未満	80時間以上
			%	%	%	%	%	%
	事業所	時間	%	%	%	%	%	%
平成28年度	762	13:47	47.2	26.0	14.7	11.0	0.9	0.1
平成29年度	854	15:08	42.7	26.5	17.4	10.7	2.5	0.2
平成30年度	436	15:25	43.3	24.5	15.1	14.9	1.8	0.2

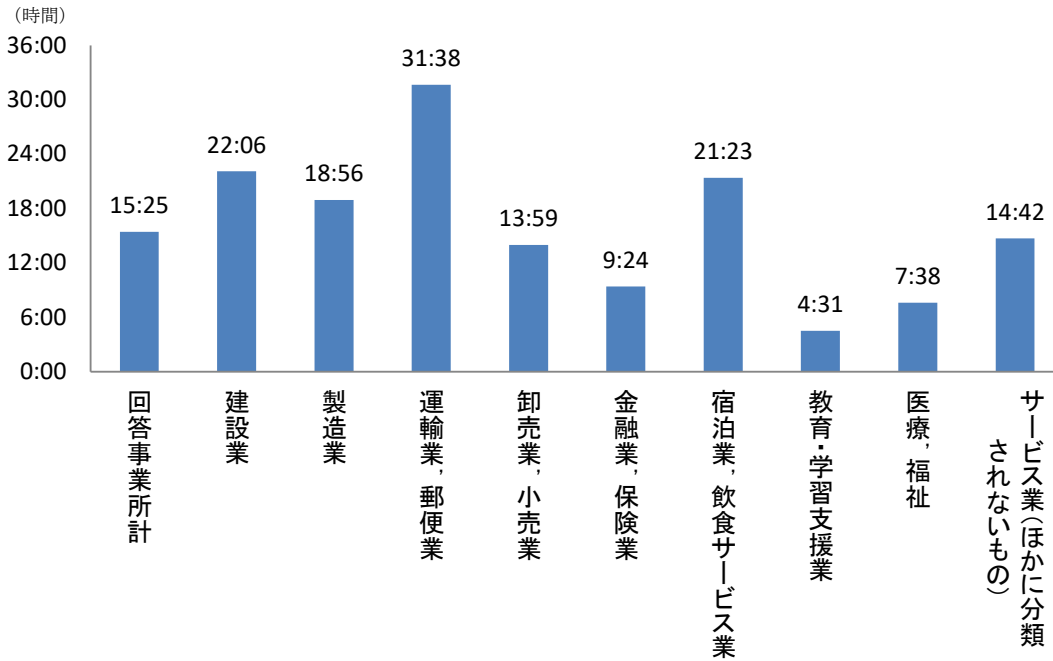
【正社員1人当たりの平成30年度の月平均所定外労働時間(規模別)】

事業所規模が49人までの事業所において、月平均所定外労働時間が10時間未満と回答した事業所が5割程度であり、50～299人までの事業所と大きく差があるが、20時間未満と回答した事業所の集計においては、事業所規模での差は大きくない。



【正社員1人当たりの平成30年度の月平均所定外労働時間(業種別)】

業種別では、運輸業、郵便業が31時間38分で最も多く、次いで建設業が22時間6分、宿泊業、飲食サービス業が21時間23分となっている。

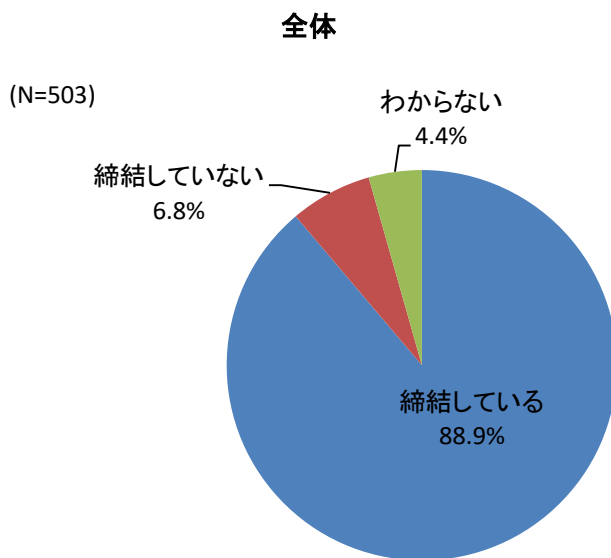


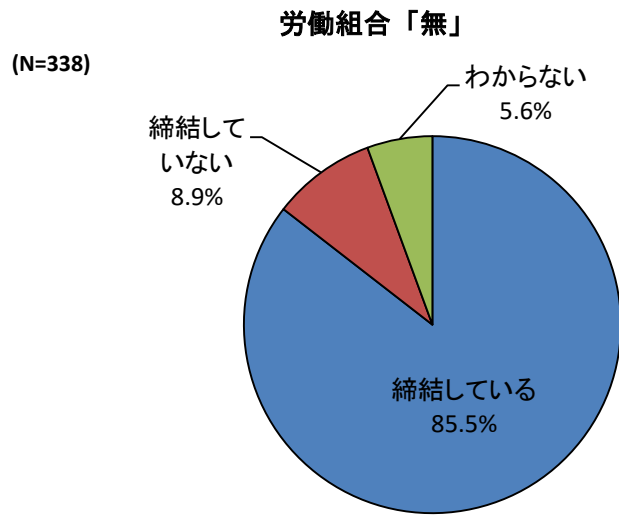
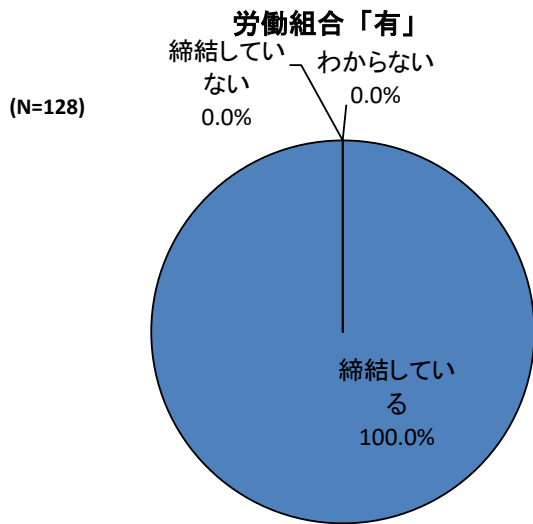
問4 貴事業所では、36協定(時間外・休日労働に関する協定)を締結していますか。
該当するものを1つ選んでください。

【36協定(時間外・休日労働に関する協定)の締結状況】

36協定の締結については、全体では、「締結している」が88.9%を占めている。

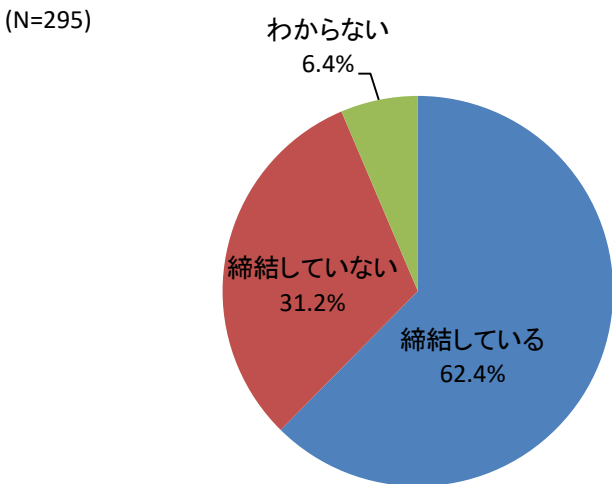
また、労働組合がある事業所では「締結している」が100.0%となり、労働組合がない事業所では85.5%となっている。





3 6 協定を締結している場合にお伺いします。
 特別条項付き協定を締結していますか。締結している場合は、協定における特別延長時間（最も適用労働者の多いケース）をお答えください。（正社員について回答してください。）

「締結している」が62.4%と最も高く、次いで「締結していない」が31.2%、「わからない」が6.4%となっている。1 か月間の特別延長時間の平均は66 時間 42 分、1 年間の特別延長時間の平均は527 時間 36 分となっている。



問5 平成30年度（平成30年4月1日から平成31年3月31日までの1年間）の正社員1人あたりの年間総休日日数は何日ですか。

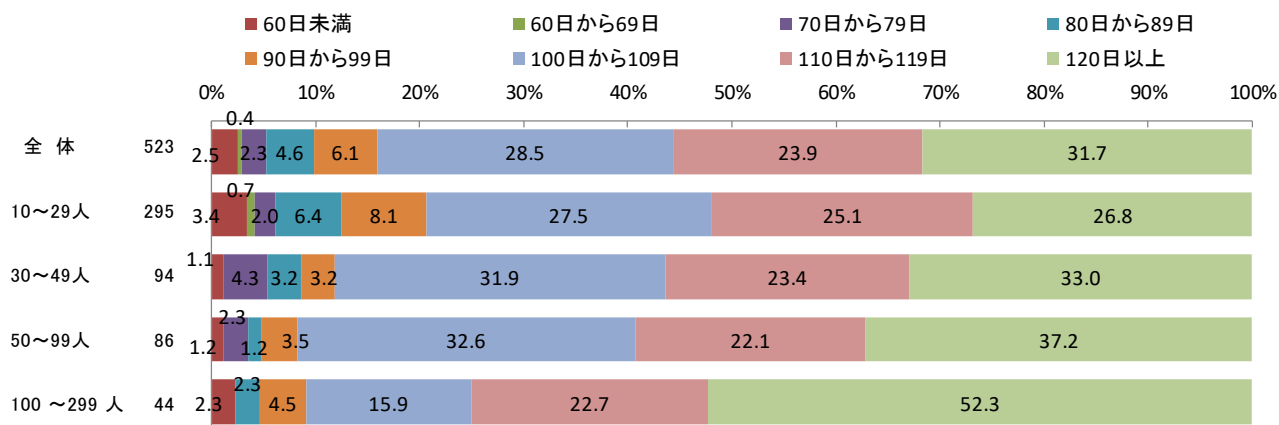
【正社員1人あたりの年間総休日日数(年度比較)】

平成30年度の年間総休日日数は、1事業所平均110.2日で、前年度より1.5日増加した。年間休日日数別事業所割合は「120日以上」が31.7%で最も高く、次いで「100日から109日」が28.5%、「110日から119日」が23.9%となっている。

区分	回答事業所数	年間平均総休日日数	年間総休日日数別事業所割合							
			60日未満	60日から69日	70日から79日	80日から89日	90日から99日	100日から109日	110日から119日	120日以上
平成28年度	780	109.1	0.0	0.8	1.7	6.0	9.6	31.5	23.8	26.5
平成29年度	943	108.7	0.9	0.4	2.1	4.9	7.2	35.1	23.5	25.9
平成30年度	523	110.2	2.5	0.4	2.3	4.6	6.1	28.5	23.9	31.7

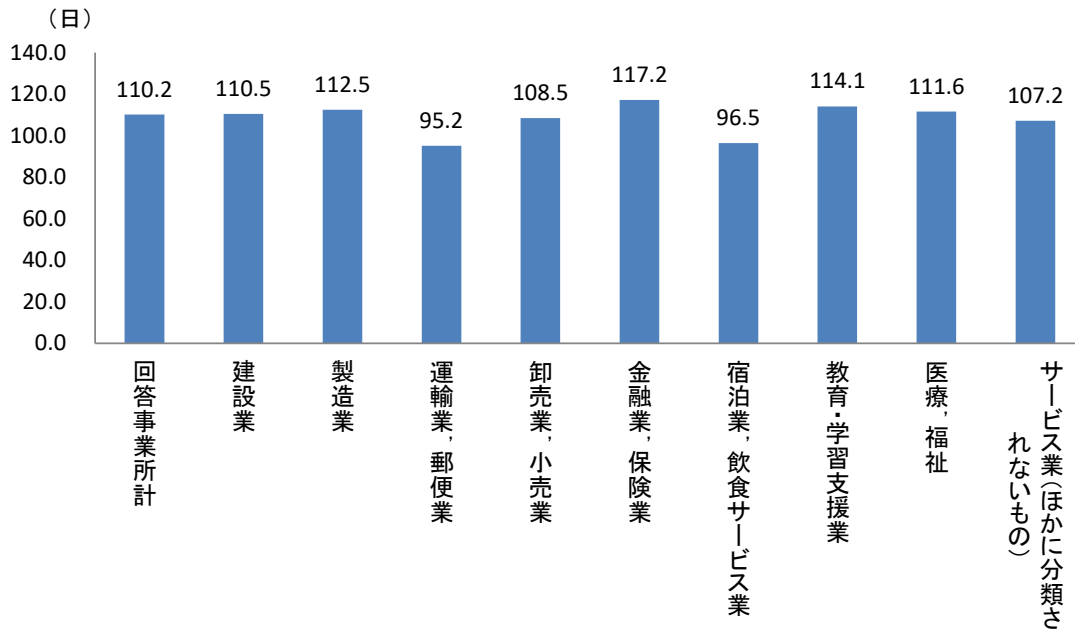
【正社員1人あたりの平成30年度の年間総休日日数(規模別)】

規模別で比較すると、年間総休日日数が120以上の事業所の割合は、従業員規模が大きいほど高くなっている。



【正社員1人あたりの平成30年度の年間総休日日数(業種別)】

業種別の平均休日日数は、金融業、保険業の117.2日が最も多く、次いで教育・学習支援業が114.1日、製造業が112.5日となっている。一方、運輸業、郵便業、宿泊業、飲食業サービス業では、100日未満となっている。



問6 平成30年度(平成30年4月1日から平成31年3月31日までの1年間)の正社員1人あたりの年次有給休暇取得日数は、何日ですか。(小数点第2位を四捨五入して小数点第1位まで記入)

【正社員1人当たりの年次有給休暇取得日数(年度比較)】

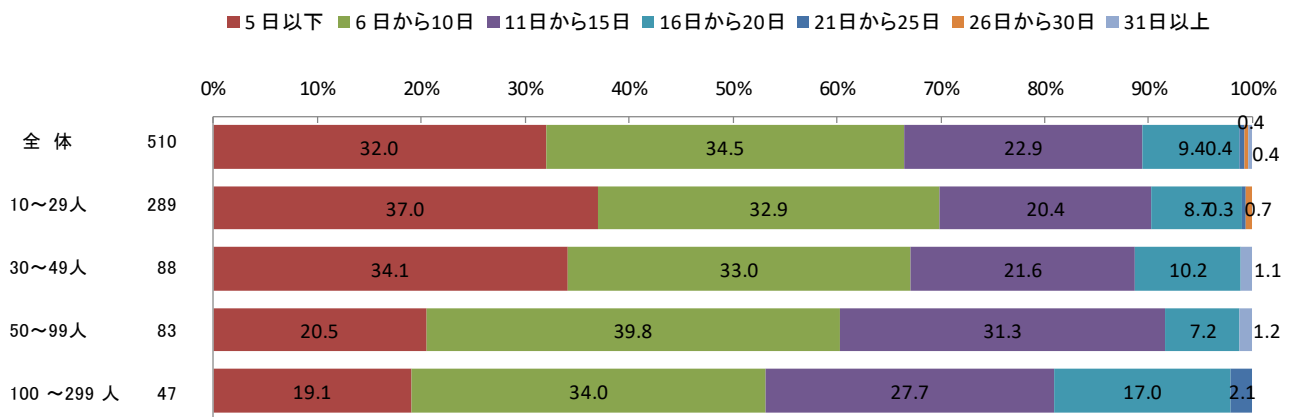
前年度と比較すると、年次有給休暇の平均取得日数は0.9日増加した。「5日以下」が1.8%、「6日から10日」が4.6%減少し、「11日から15日」が1.6%、「16日から20日」が4.4%増加している。

区分	回答事業所数	年次有給休暇の平均取得日数の平均	年次有給休暇の平均取得日数割合						
			5日以下	6日から10日	11日から15日	16日から20日	21日から25日	26日から30日	31日以上
平成28年度	752	8.0	37.4	38.3	17.2	6.5	0.4	0.0	0.3
平成29年度	908	8.2	33.8	39.1	21.3	5.0	0.6	0.2	0.1
平成30年度	510	9.1	32.0	34.5	22.9	9.4	0.4	0.4	0.4

【正社員1人あたりの平成30年度の年次有給休暇取得日数(規模別)】

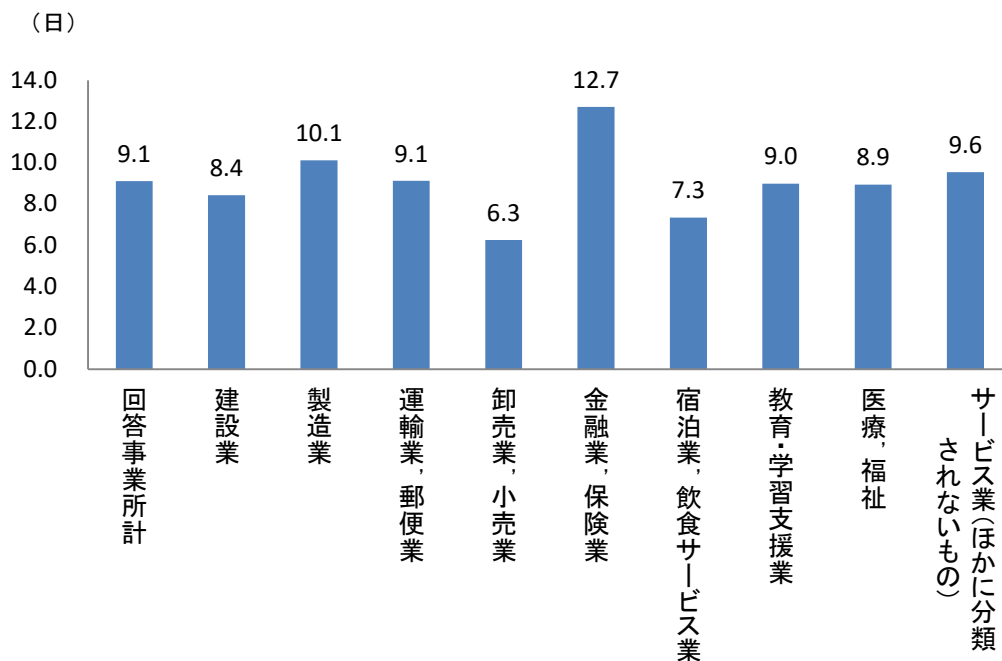
規模別比較でみると、従業員規模が大きい事業所は、取得日数が多くなっている。

10～29人の事業所と30～49人までの事業所においては、5日以下と回答した事業所の割合が3割以上である。



【正社員1人あたりの平成30年度の年次有給休暇取得日数(業種別)】

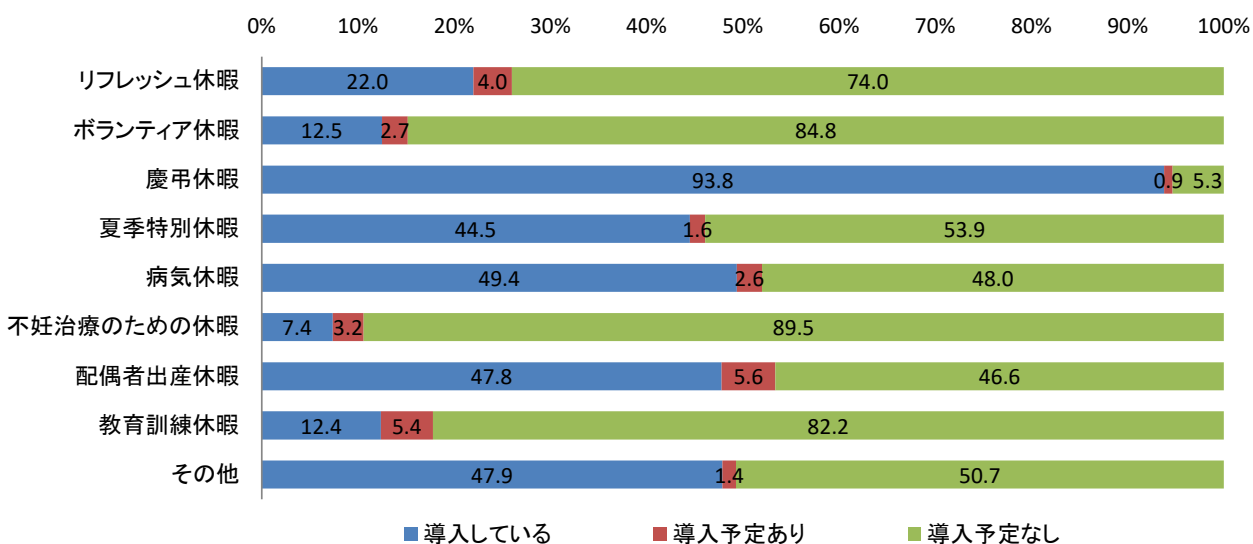
業種別の正社員年間有給休暇の平均取得日数は、金融業、保険業の12.7日が最も多く、次いで製造業が10.1日、サービス業（ほかに分類されないもの）が9.6日となっている。



問7 各種休暇制度の導入状況について、それぞれ該当するものを1つ選んでください。いずれも労働基準法で定める年次有給休暇以外で制定された有給の休暇制度についてお答えください。
(令和元年10月1日現在の状況について記入してください)

(1) 正社員について

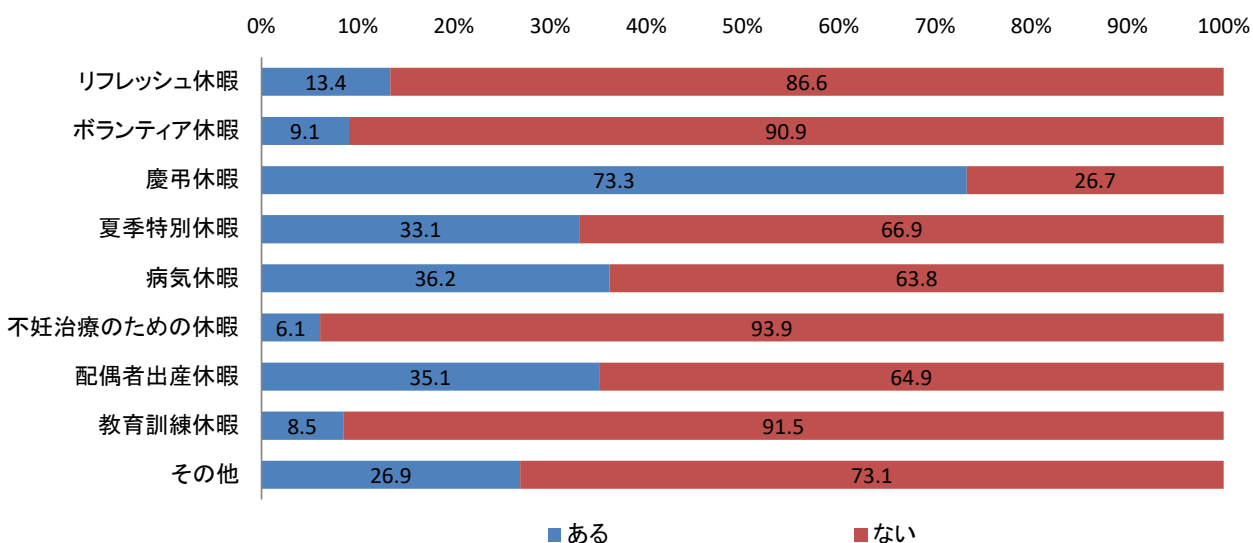
「導入している」が最も高いのは慶弔休暇最の93.8%、次いで病気休暇が49.4%、配偶者出産休暇が47.8%となっている。



(2) 有期雇用契約社員について

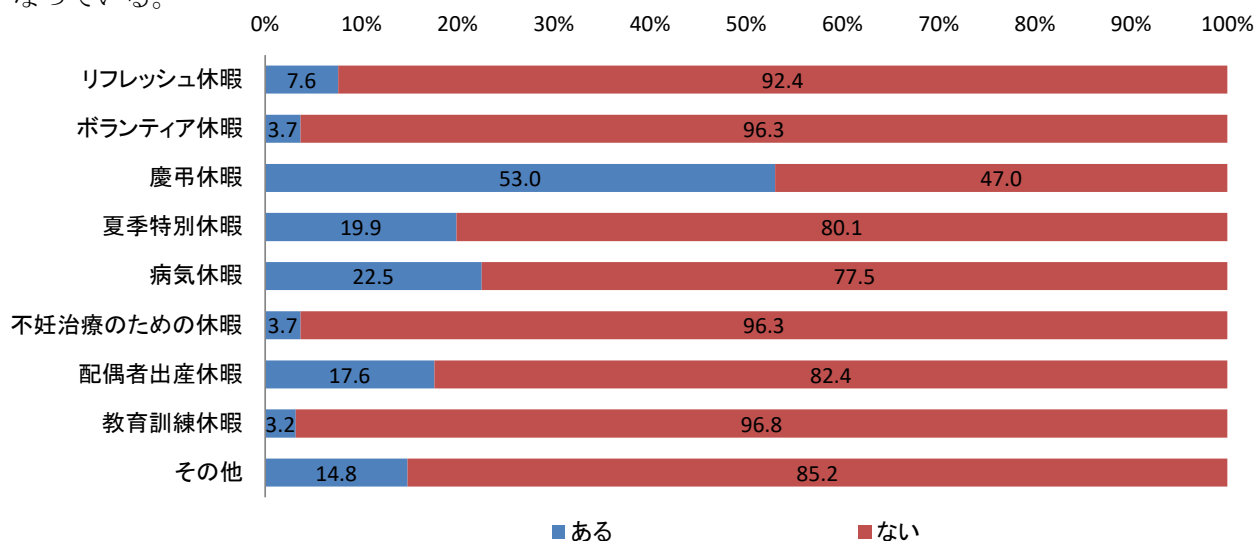
①フルタイム労働者

「ある」が最も高いのは慶弔休暇最の73.3%、次いで病気休暇が36.2%、配偶者出産休暇が35.1%となっている。



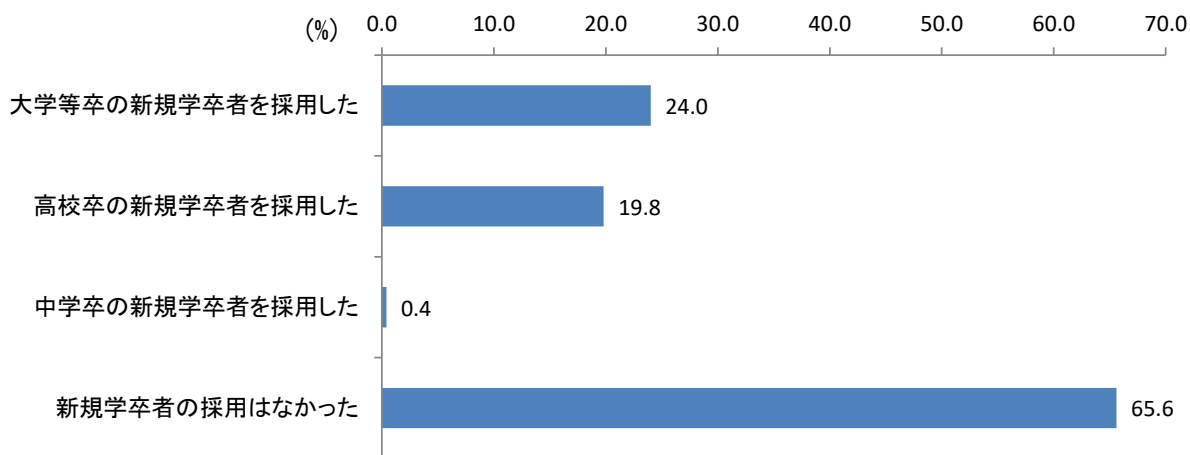
②パートタイム労働者

「ある」が最も高いのは慶弔休暇最の 53.0%、次いで病気休暇が 22.5%、夏季特別休暇が 19.9%となっている。



問 8 貴事業所において、平成 31 年 4 月以降に、新規学卒者（卒業後 3 年以内の既卒者（新卒扱い）を含む）の採用実績はありましたか。該当するものを選んでください。

「新規学卒者の採用はなかった」が 65.6%と最も高く、次いで「大学等卒の新規学卒者を採用した」が 24.0%、「高校卒の新規学卒者を採用した」が 19.8%となっている。

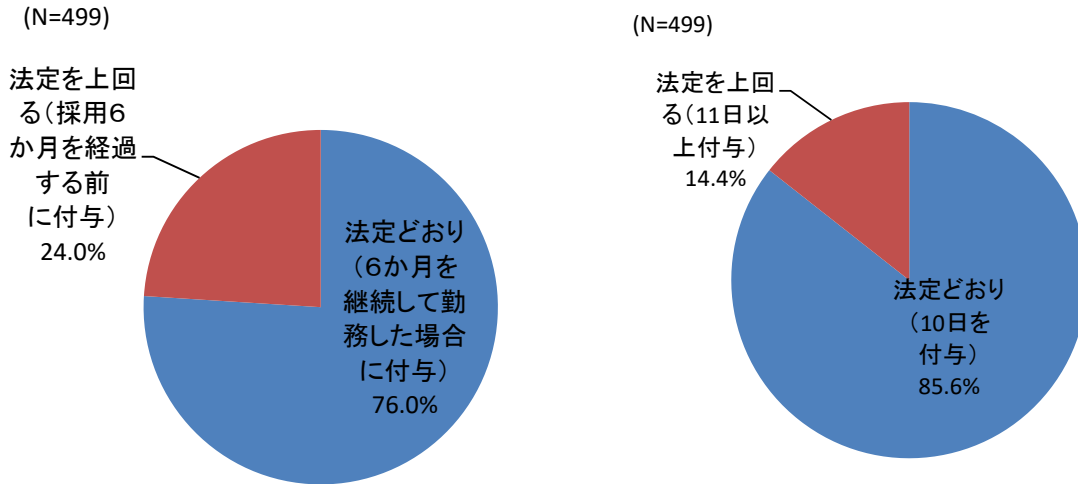


問9 新入社員（フルタイム労働者の場合）への年次有給休暇の付与

【年次有給休暇が付与される時期】

【年次有給休暇の付与される日数】

年次有給休暇が付与される時期は「法定どおり（6か月を継続して勤務した場合に付与）」が76.0%を占め、年次有給休暇の付与される日数は「法定どおり（10日を付与）」が85.6%を占める。



問10 生徒・学生のインターンシップの受け入れとその後の採用についてお伺いします。過去3年間（平成28年4月1日から平成31年3月31日まで）で、貴事業所において、それぞれの年度において受け入れた生徒・学生の人数と、そのうち令和元年10月1日までに貴社に就職した者の数についてご記入ください。インターンシップを実施していない場合や、実施したが生徒・学生の受け入れがなかった場合は「0人」とご記入ください。

(1) 高校生のインターンシップ

インターンシップ受け入れ人数のうち、令和元年までに就業した人数の割合は、平成28年度で20.0%、平成29年度で17.8%、平成30年度で13.7%となった。

【過去3年間のインターンシップ受け入れ生徒数及び当該事業所に就職した人数(高校生)】

区分	平成28年度に受け入れた人数			平成29年度に受け入れた人数			平成30年度に受け入れた人数		
	回答事業所数	うち、令和元年10月1日までに就職した人数	人	回答事業所数	うち、令和元年10月1日までに就職した人数	人	回答事業所数	うち、令和元年10月1日までに就職した人数	人
回答事業所計	115	23	人	135	24	人	139	19	人
	事業所			事業所			事業所		
	474			478			480		

(2) 大学生等のインターンシップ

インターンシップ上入れ人数のうち、令和元年までに就業した人数の割合は、平成28年度で12.0%、平成29年度で9.4%、平成30年度で12.2%となった。

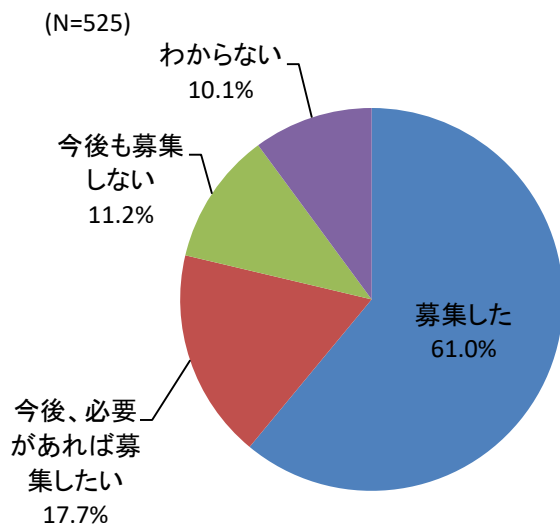
【過去3年間のインターンシップ受け入れ学生数及び当該事業所に就職した人数(大学生)】

区分	平成28年度に受け入れた人数			平成29年度に受け入れた人数			平成30年度に受け入れた人数		
	人	回答事業所数	うち、令和元年10月1日までに就職した人数	人	回答事業所数	うち、令和元年10月1日までに就職した人数	人	回答事業所数	うち、令和元年10月1日までに就職した人数
回答事業所計	267	474	32	276	475	26	311	479	38

問 11 中途採用について

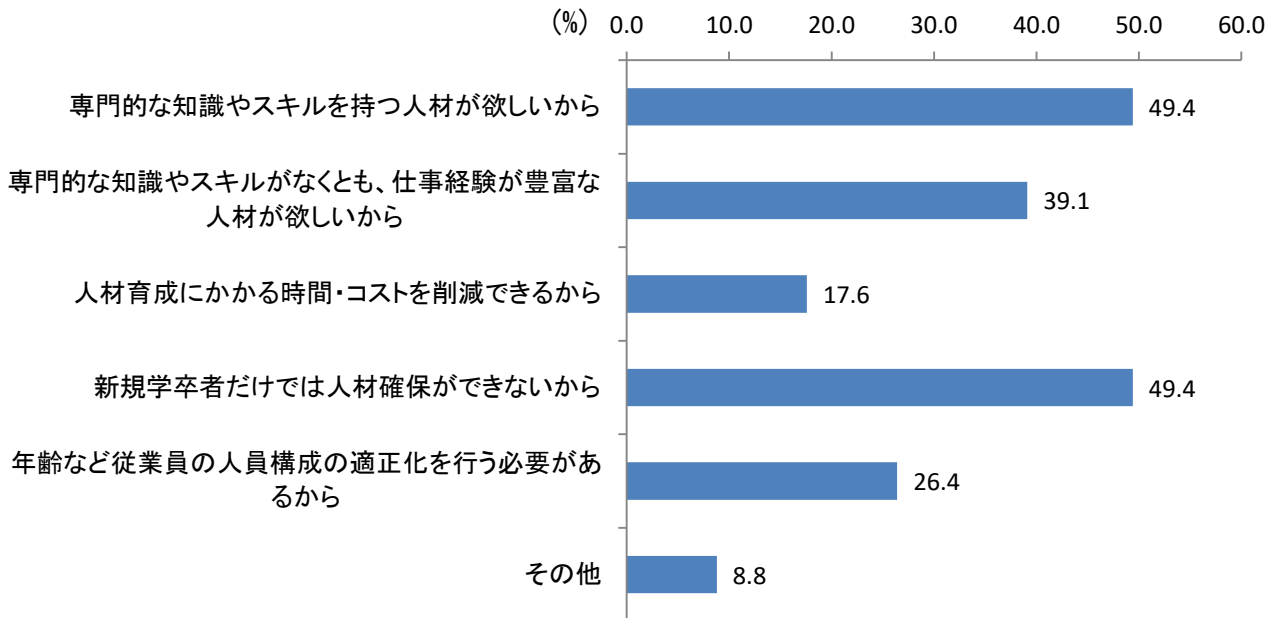
(1) 貴事業所において、平成30年度(平成30年4月1日から平成31年3月31日までの1年間)に、正社員の中途採用の募集を行いましたか。該当するものを1つ選んでください。

「募集した」が61.0%と最も高く、次いで「今後、必要があれば募集したい」が17.7%、「今後も募集しない」が11.2%となっている。



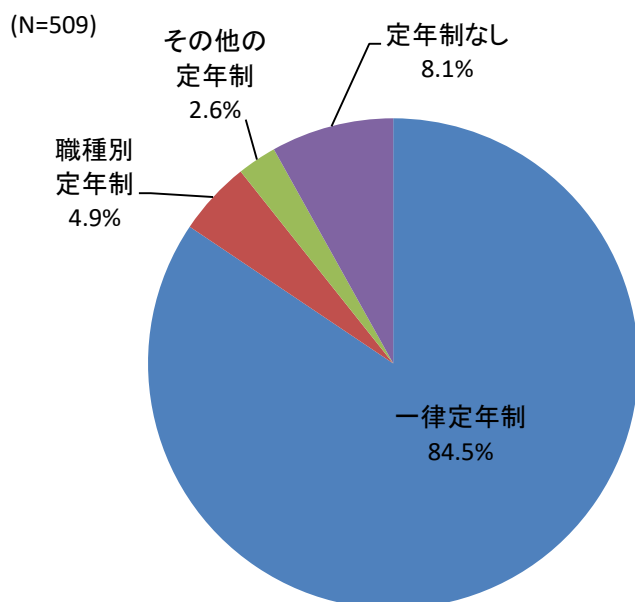
(2) 上記(1)で「1 募集した」「2 今後、必要があれば募集したい」と回答した事業所にお伺いします。正社員の中途採用を実施する理由は何ですか。該当するものを選んでください。(複数回答可)

「専門的な知識やスキルを持つ人材が欲しいから」及び「新規学卒者だけでは人材確保ができないから」が49.4%と最も高く、次いで「専門的な知識やスキルがなくとも、仕事経験が豊富な人材が欲しいから」が39.1%となっている。



問 12 定年制の導入状況について、該当するものを1つ選んでください。(令和元年10月1日現在の状況について記入してください)

「一律定年制」が84.5%と最も高く、次いで「定年制なし」が8.1%、「職種別定年制」が4.9%となっている。



【一律定年制ありの場合の定年年齢(事業所割合)】

一律定年制ありの場合の定年年齢は「60歳」が74.9%と最も高く、次いで「65歳以上」が22.0%、「61歳から64歳」が3.1%となった。

なお、定年の平均年齢は61.3歳となった。

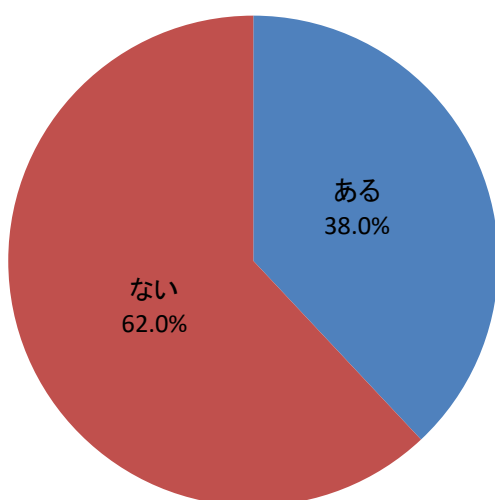
区 分	回 答 事業所数	一律定年 制	一律定年制の場合の定年年齢					定年の 平均年齢	職種別定 年制	その他の 定年制	定年制 なし
			55歳 以下	56歳 から 59歳	60歳	61歳 から 64歳	65歳 以上				
平成29年度	796	89.9	-	-	81.5	2.9	15.5	60.9	2.6	2.5	4.9
平成30年度	975	88.4	-	-	75.7	2.5	21.8	61.3	3.5	2.4	5.7
令和元年度	509	84.5	-	-	74.9	3.1	22.0	61.3	4.9	2.6	8.1

問 13 上記問 12 で「1 一律定年制」「2 職種別定年制」「3 その他の定年制」と回答した事業所にお伺いします。定年退職後の継続雇用制度はありますか。それぞれ該当するものを1つ選び、「1 ある」を選んだ場合には雇用可能な年齢の上限を記入して下さい。

①勤務延長制度

「ある」は38.0%、「ない」は62.0%であった。

(N=376)



【勤務延長制度の雇用可能な年齢の上限(事業所数割合)】

勤務延長制度の雇用可能な年齢の上限は「65歳」が53.8%と最も高く、次いで「70歳」が29.8%、「71歳～」が10.6%となった。

なお、雇用可能な年齢の上限の平均は67.5歳となった。

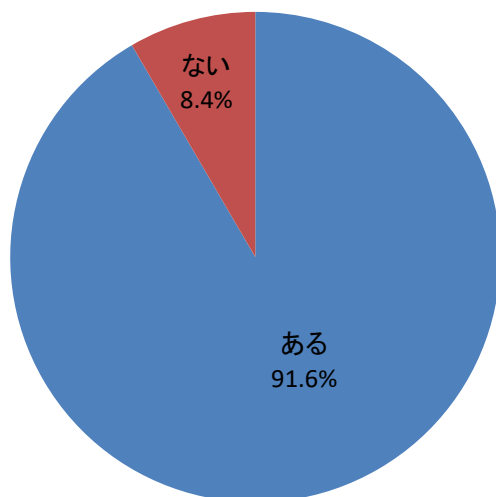
区 分	定年制 実 施 事業所数	導入状況		雇用可能な年齢の上限								雇用可能 年齢の上 限の平均 歳
		制度あり	制度なし	～59歳	60歳	61～64歳	65歳	66～69歳	70歳	71歳～	定めなし	
平成29年度	587	40.2	59.8	-	-	3.3	54.4	2.2	25.8	4.9	9.3	67.6
平成30年度	710	40.6	59.4	-	0.5	3.1	48.7	2.6	29.3	15.7	-	68.4
令和元年度	376	38.0	62.0	-	1.0	1.0	53.8	3.8	29.8	10.6	-	67.5

(注) 比率(%)は、勤務延長制度の有無については、定年制実施事業所に対してのもの。雇用可能な年齢の上限については、勤務延長制度実施事業所に対してのもの。

②再雇用制度

「ある」は91.6%、「ない」は8.4%であった。

(N=438)



【再雇用制度の雇用可能な年齢の上限(事業所数割合)】

再雇用制度の雇用可能な年齢の上限は「65歳」が75.3%と最も高く、次いで「70歳」が16.6%、「71歳～」が4.2%となった。

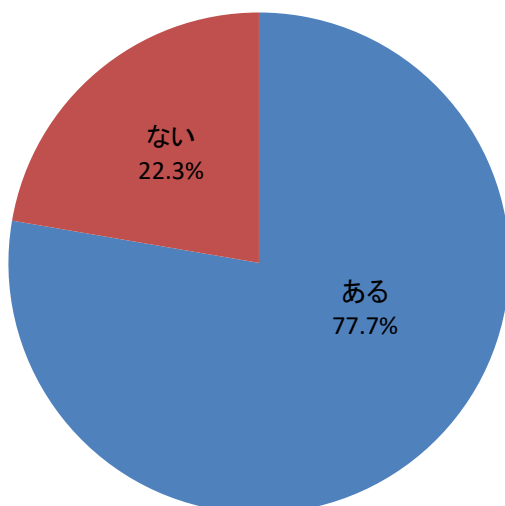
区 分	定年制 実施事業 所数	導入状況		雇用可能な年齢の上限								雇用可能年 齢の上限 (平均)	
		制度あり	制度なし	～59歳	60歳	61～64歳	65歳	66～69歳	70歳	71歳～	定めなし		
	事業所	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	歳
平成29年度	705	92.9	7.1	-	0.3	1.4	78.3	1.5	11.9	2.5	4.1	-	66.0
平成30年度	846	92.6	7.4	-	-	1.3	74.8	3.0	16.0	5.0	-	-	66.5
令和元年度	438	91.6	8.4	-	0.3	0.3	75.3	3.3	16.6	4.2	-	-	66.5

(注) 比率(%)は、再雇用制度の有無については、定年制実施事業所に対してのもの。雇用可能な年齢の上限については、再雇用制度実施事業所に対してのもの。

問 14 非規雇用者（有期雇用契約社員・パートタイム労働者）のキャリアアップについて、正社員への転換の制度はありますか。該当するものを1つ選んでください。

「ある」は77.7%、「ない」は22.3%であった。

(N=524)



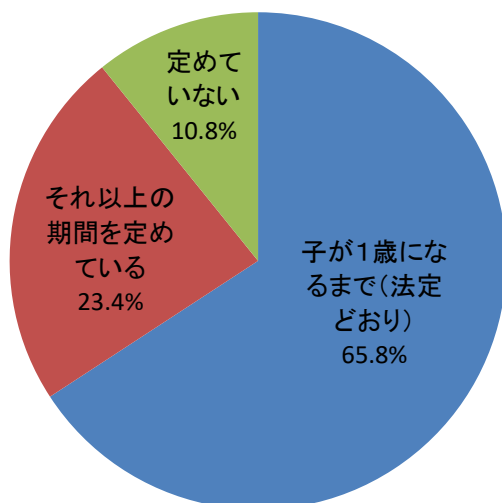
問 15 育児休業制度

※ 育児休業制度とは、労働者が原則として1歳に満たない子を養育するため一定期間休業できる制度をいいます。育児関係のため、労働基準法で規定する年次有給休暇を取得する場合は除きます。（平成7年4月から、「育児・介護休業法」において義務化されています。）

(1) 育児休業期間の定めについて、該当するものを1つ選んでください。

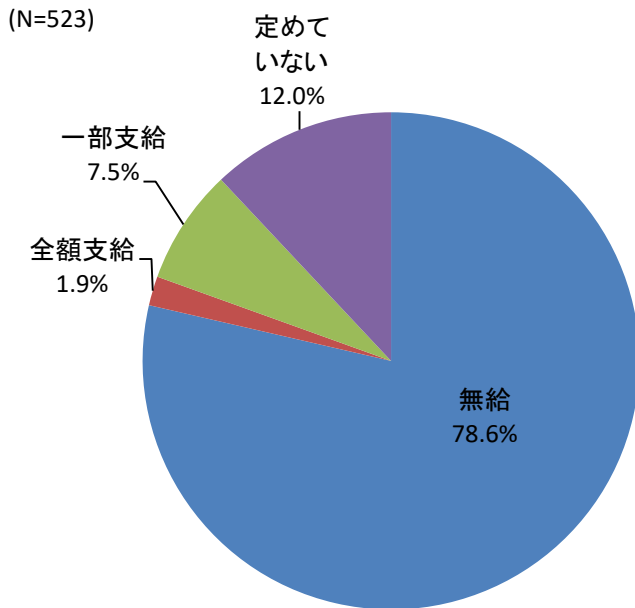
「子が1歳になるまで（法定どおり）」が65.8%と最も高く、次いで「それ以上の期間を定めている」が23.4%、「定めていない」が10.8%となっている。

(N=530)



(2) 育児休業期間中の賃金の定めについて、該当するものを1つ選んでください。
 (雇用保険の育児休業給付金を除く)

「無給」が78.6%と最も高く、次いで「定めていない」が12.0%、「一部支給」が7.5%となっている。



問 16 貴事業所で平成 29 年 4 月 1 日から平成 30 年 3 月 31 日までの間に、在職中に出産した女性及び配偶者が出産した男性従業員の人数と、そのうち平成 31 年 4 月 1 日までの間に育児休業を開始した者（休業申出者を含む）の人数をご記入ください。（該当がない場合は「0 人」とご記入ください。）

【過去一年の従業員の出産数及び育児休業取得状況】

出産した女性従業員 208 人のうち 189 人が育児休業を取得し、取得率は 90.9%となっている。配偶者が出産した男性従業員 236 人のうち 18 人が育児休業を取得している。このように男女の育児休業の取得率には大きな差がある。

区分	従業員 に出産 のあった 事業所数	出産のあった従業員数						
		回答 事業所数	女性		回答 事業所数	男性		
			人	うち育児 休業取得 者数 (%)		人	うち育児 休業取得 者数 (%)	
回答事業所計	事業所 202	人 444	508	人 208	人 189 (90.9)	488	人 236	人 18 (7.6)

【出産後育児休業を取得しなかった従業員の職場復帰状況(女性従業員)】

また、出産した女性従業員 208 人のうち、19 人は育児休暇を取得していない (9.1%)。この 19 人のうち職場復帰した従業員は 7 人で 36.8%、職場復帰しなかった従業員は 3 人で 15.8%となり、職場復帰した従業員の方が上回る結果となった。

区分	従業員 に出産 のあった 事業所数	出産した従業員数			
		うち育児 休業を取 得しな かった 従業員数	うち職場 復帰した 従業員数 (%)	うち職場 復帰しな かった 従業員数	
回答事業所計	事業所 202	人 208	人 19 (36.8)	人 7 (15.8)	

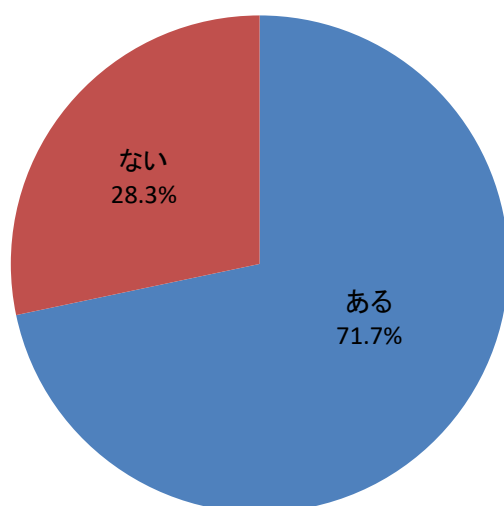
問 17 育児休暇制度

* 育児休暇制度とは、「育児・介護休業法」で定める「育児休業」を除いた育児関係のための休暇で、労働基準法で規定する年次有給休暇を取得する場合は除きます。

(1) 育児休暇制度について、就業規則等に規定がありますか。該当するものを1つ選んでください。

「ある」は 71.7%、「ない」は 28.3%であった。

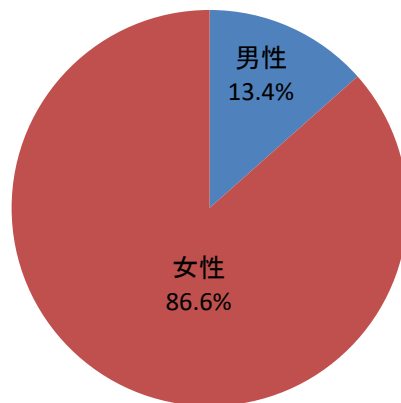
(N=523)



(2) 貴事業所で過去1年(平成30年4月1日から平成31年3月31日まで)に育児休暇を取得した従業員数について記入してください。(該当がない場合は「0人」とご記入ください。)

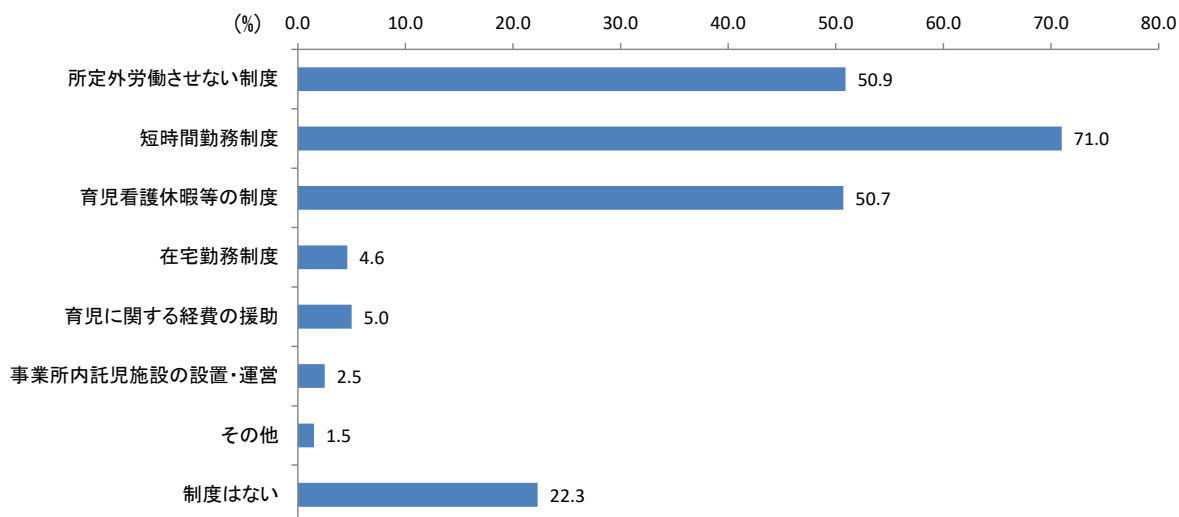
育児休暇を取得した従業員数201人中、「女性」が174人(86.6%)、「男性」が27人(13.4%)となっている。

(N=201)



問 18 仕事と子育ての両立支援のための制度はありますか。該当するものを選んでください。
(複数回答可)

「短時間勤務制度」が71.0%と最も高く、次いで「所定外労働させない制度」が50.9%、「育児看護休暇等の制度」が50.7%となっている。



【年度別制度の導入状況】

令和元年度の導入状況は前年度と比べ、「育児に関する経費の援助」は2.7ポイント、短時間勤務制度は2.6ポイント、「在宅勤務制度」は1.5ポイント上昇した。

区分	制度有	制 度 内 容						
		所定外労働させない制度	短時間勤務制度	育児看護休暇等の制度	在宅勤務制度	育児に関する経費の援助	事業所内託児施設の設置・運営	その他
	事業所	%	%	%	%	%	%	%
平成29年度	619	56.3	69.5	61.4	2	2.6	2.3	2.2
平成30年度	741	51.5	68.4	55.1	3.1	2.3	3.2	3.1
令和元年度	525	50.9	71.0	50.7	4.6	5.0	2.5	1.5

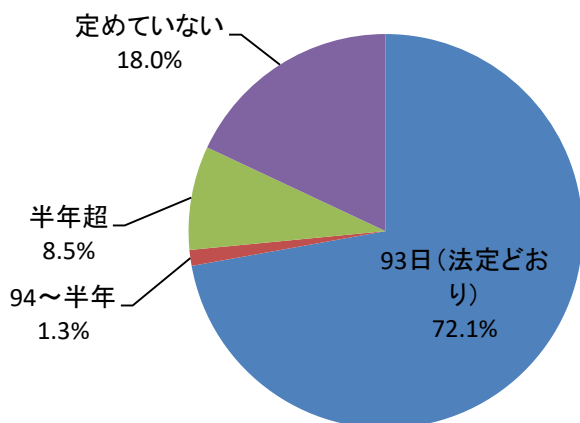
問 19 介護休業制度

※ 介護休業制度とは、要介護状態にある家族介護のため一定期間休業できる制度をいいます。家族介護のため、労働基準法で規定する年次有給休暇を取得する場合は除きます。（平成7年4月から、「育児・介護休業法」において義務化されています。）

(1) 介護休業制度上の最長休業期間について、該当するものを1つ選んでください。

「93日（法定どおり）」が72.1%と最も高く、次いで「定めていない」が18.0%、「半年超」が8.5%となっている。

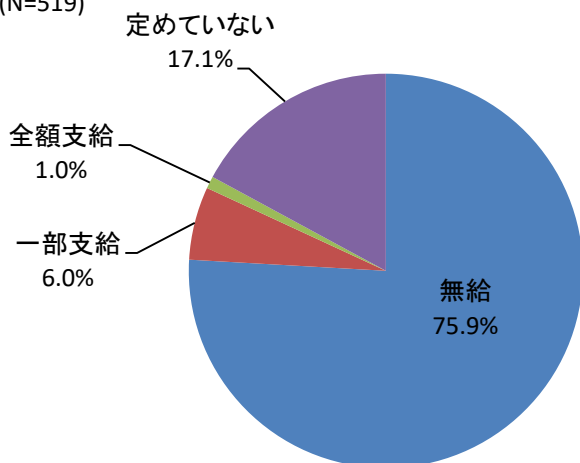
全 体(N=527)



(2) 介護休業期間中の賃金（雇用保険の給付を除く）について、該当するものを1つ選んでください。

「無給」が75.9%と最も高く、次いで「定めていない」が17.1%、「一部支給」が6.0%となっている。

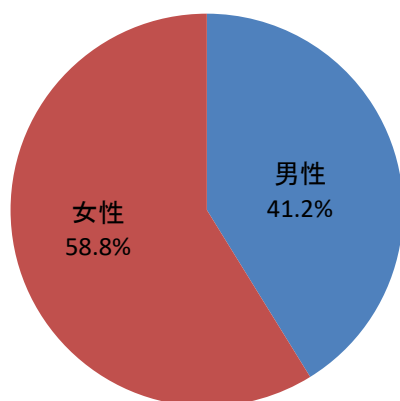
全 体(N=519)



問 20 貴事業所で過去1年（平成30年4月1日から平成31年3月31日まで）に介護休業を開始した従業員数について記入してください。（該当がない場合は「0人」とご記入ください。）

介護休業を開始した従業員17人中、「女性」が10人（58.8%）、「男性」が7人（41.2%）となっている。

(N=17)



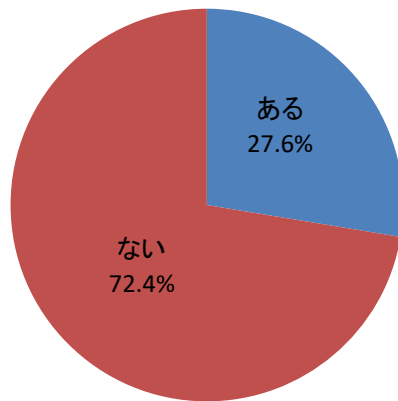
問 21 介護休暇制度

※ 介護休暇制度とは、要介護状態にある家族の介護のため、半日単位で取得する休暇をいいます。介護休暇は労働基準法で定める年次有給休暇とは別に与える必要があります。（平成 24 年 8 月から、100 人以下の事業主にも「育児・介護休業法」において義務化されています。）

（1） 介護休暇制度について、就業規則等に法定を上回る規定がありますか。該当するものを 1 つ選んでください。（法定は 1 人につき年 5 日、2 人以上につき年 10 日）

「ある」は 27.6%、「ない」は 72.4%であった。

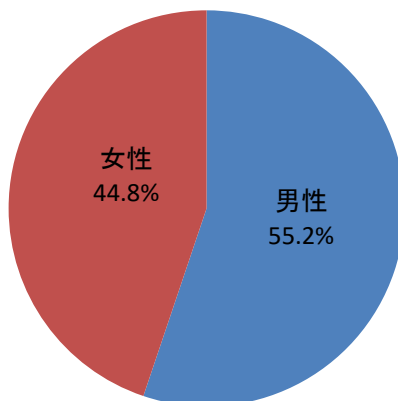
全 体(N=522)



（2） 事業所で過去 1 年（平成 30 年 4 月 1 日から平成 31 年 3 月 31 日まで）に介護休暇を取得した従業員数について記入してください。（該当がない場合は「0 人」とご記入ください。）

介護休暇を取得した従業員 29 人中、「男性」が 16 人（55.2%）「女性」が 13 人（44.8%）となっている。

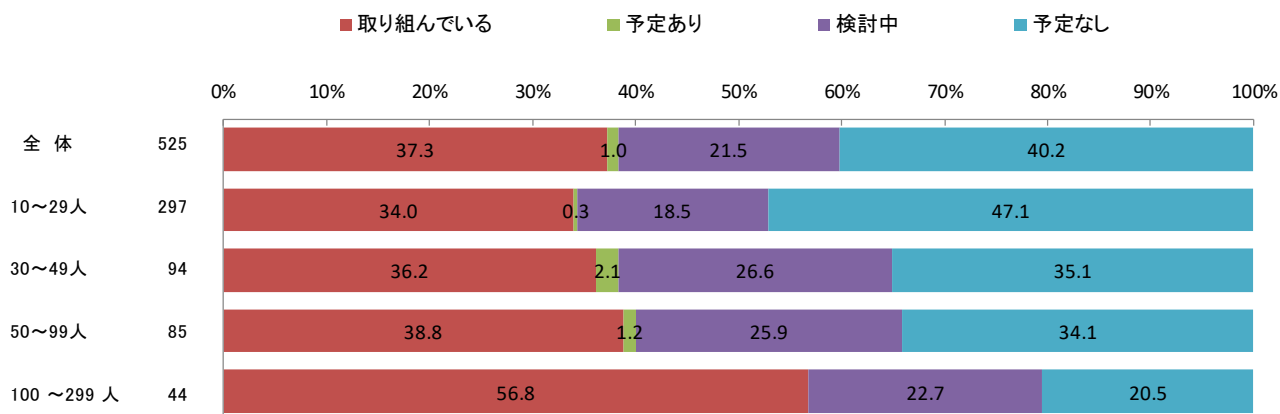
(N=29)



問 22 女性の能力発揮促進のための企業の積極的な取組 [ポジティブアクション] について、該当するものを1つ選んでください。

【女性の能力発揮促進のための企業の積極的な取組(ポジティブアクション)(規模別)】

「予定なし」が40.2%と最も高く、次いで「取り組んでいる」が37.3%、「検討中」が21.5%となっている。事業所規模別で見ると、従業員が多い事業所ほど、「取り組んでいる」と回答が高くなっている。



【女性の能力発揮促進のための企業な積極的な取組(ポジティブアクション)(年度比較)】

前年度と比較して、「取り組んでいる」、「実施予定あり」、「予定なし」と答えた事業所の割合は、ほぼ横ばいであるが、「検討中」と答えた事業所割合が4.0%増加している。

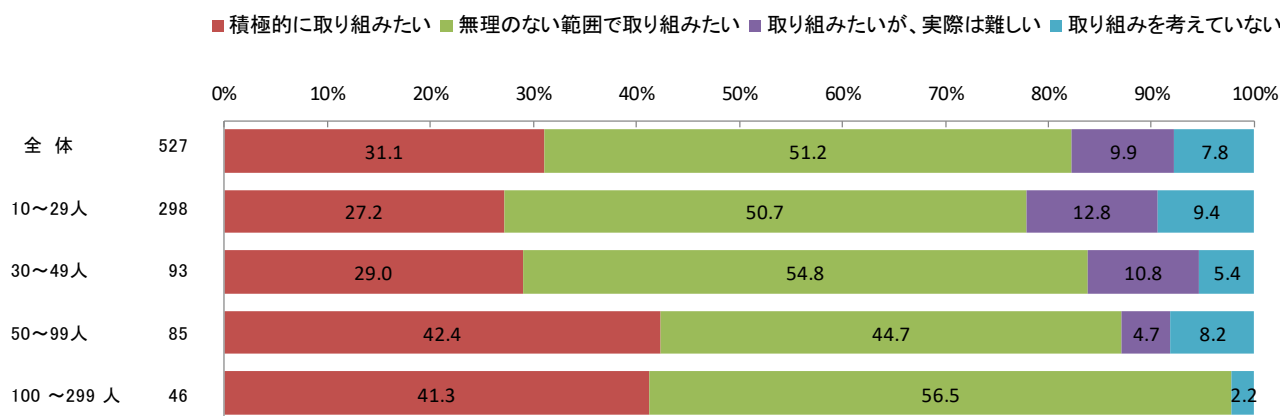
区分	回答事業所数	取り組んでいる	実施予定あり	検討中	予定なし
		%	%	%	%
平成29年度	781	43.3	2.3	15.5	38.9
平成30年度	958	37.7	2.2	17.5	42.6
令和元年度	525	37.3	1.0	21.5	40.2

問 23 今後女性が長く働ける環境づくりについて、どの程度取り組もうと思いますか。該当するものを1つ選んでください。

【女性が長く働ける環境づくり(規模別)】

「無理のない範囲で取り組みたい」が51.2%と最も高く、次いで「積極的に取り組みたい」が31.1%、「取り組みたいが、実際は難しい」が9.9%となっている。

事業所規模別でみると、従業員数が多い事業所ほど「積極的に取り組みたい」及び「無理のない範囲で取り組みたい」の割合が概ね高くなっている。



【女性が長く働ける環境づくり(年度比較)】

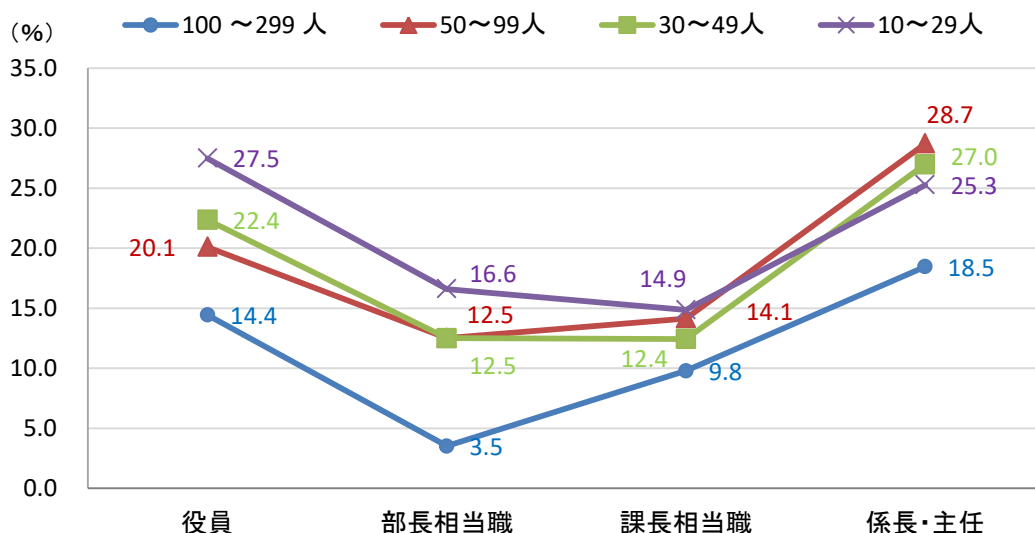
「積極的に取り組みたい」と「無理のない範囲で取り組みたい」を合わせた『取り組みたい』が82.3%と、前年度の80.1%より2.2%増加し、前々年度の83.0%と同程度である。

区分	回答事業所数	積極的に取り組みたい (%)	無理のない範囲で取り組みたい (%)	取り組みたいが実際は難しい (%)	取り組みを考えていない (%)
平成 29 年度	780	31.7	51.3	6.9	10.1
平成 30 年度	962	33.4	46.7	10.9	9.0
令和元年度	527	31.1	51.2	9.9	7.8

問 24 現在、係長・主任以上の従業員は何人いますか。また、そのうち女性は何人いますか。(該当がない場合は「0人」とご記入ください。)

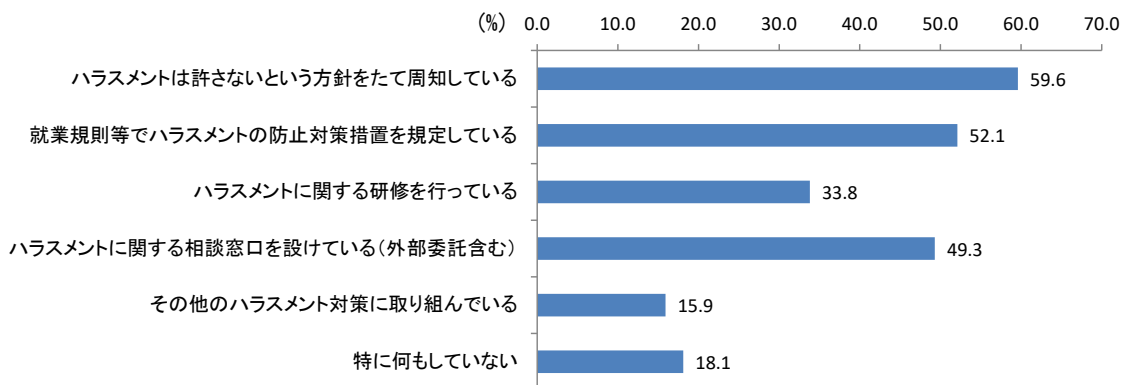
【女性の管理職比率】

女性の管理職比率を事業所規模別で見ると、「100～299人」の事業所ではいずれの役職の女性比率とも最も低くなっている。



問 25 職場におけるハラスメント対策の取組（セクシュアルハラスメント、SOGI ハラスメント、パワーハラスメント、マタニティ・パタニティハラスメント等）について、該当するものを選んでください。（複数回答可）

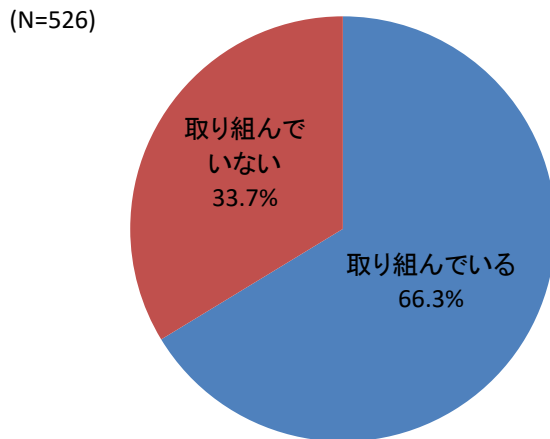
「ハラスメントは許さないという方針をたて周知している」が 59.6%と最も高く、次いで「就業規則等でハラスメントの防止対策措置を規定している」が 52.1%、「ハラスメントに関する相談窓口を設けている（外部委託含む）」が 49.3%となっている。



問 26 メンタルヘルス対策への取組について

(1) 職場のメンタルヘルス対策に取り組んでいますか。該当するものを1つ選んでください。

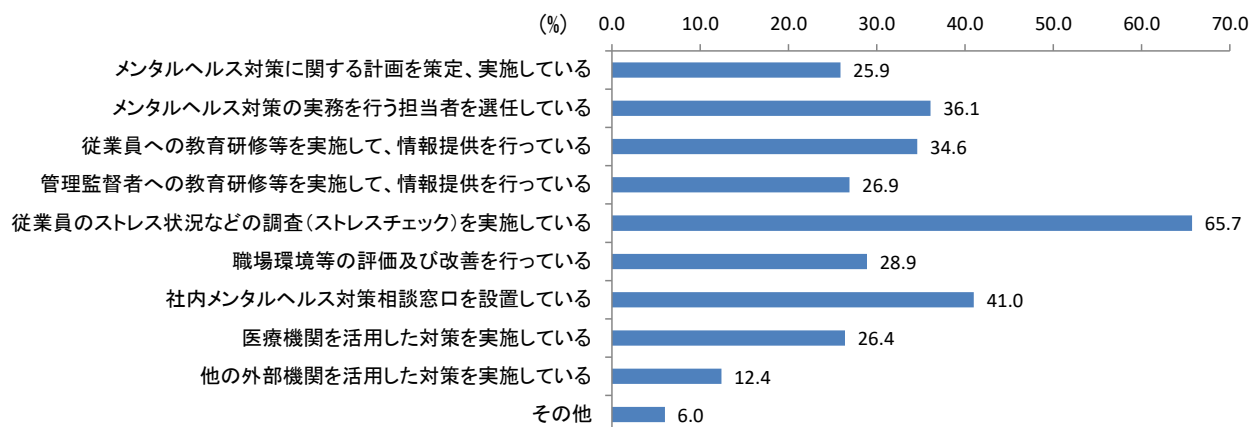
「取り組んでいる」は66.3%、「取り組んでいない」は33.7%であった。



(2) 職場のメンタルヘルス対策の取組について、該当するものを選んでください。

(複数回答可)

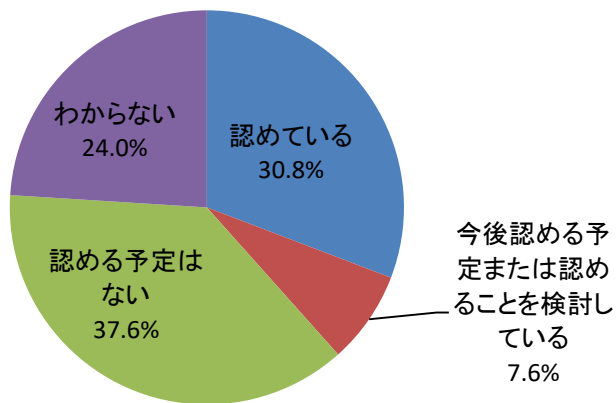
「従業員のストレス状況などの調査(ストレスチェック)を実施している」が65.7%と最も高く、次いで「社内メンタルヘルス対策相談窓口を設置している」が41.0%、「メンタルヘルス対策の実務を行う担当者を選任している」が36.1%となっている。



問 27 従業員の兼業・副業を認めていますか。該当するものを1つ選んでください。

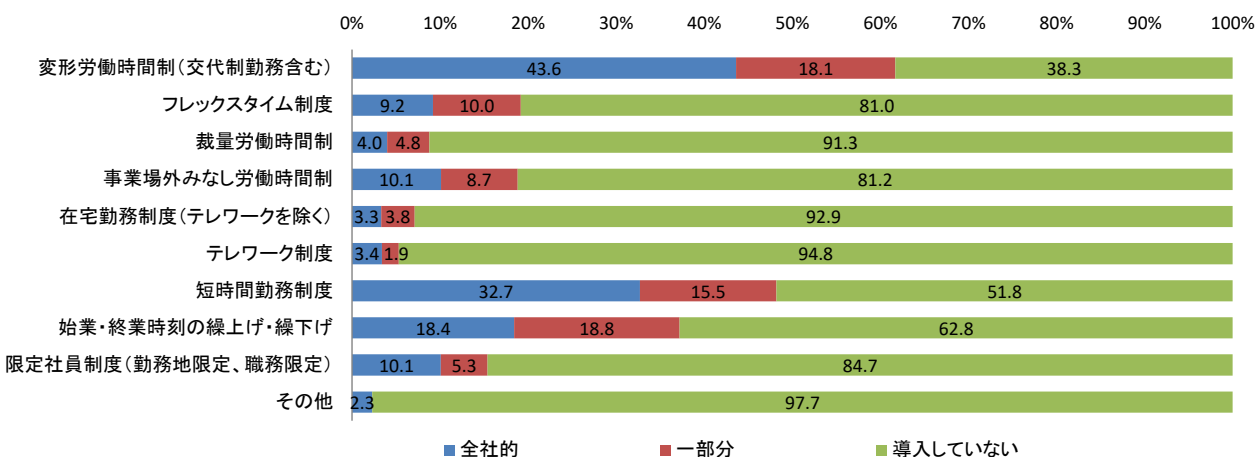
「認める予定はない」が37.6%と最も高く、次いで「認めている」が30.8%、「わからない」が24.0%となっている。

全体(N=529)



問 28 フレックスタイム・在宅勤務・短時間勤務制度など多様な就労形態を導入していますか。それぞれ該当するものを1つ選んでください。

「全社的」に導入しているが最も高いのは、「変形労働時間制交代制勤務含む」が43.6%、次いで「短時間勤務制度」が32.7%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が18.4%となっている。



【多様な就労形態の導入(年度比較)】

「全社的」又は「一部分」で導入していると回答した事業所が最も多いのは、「変形労働時間制(1年・1ヶ月・1週間単位)交代制勤務を含む」で61.7%となっている。次いで「短時間勤務」が48.2%、「始業・就業時刻の繰上・繰下」が37.2%となっている。

すべての項目で前年度より「全社的」又は「一部分」で導入していると回答した事業所割合が増加している。

区分	変形労働時間制(1年・1ヶ月・1週間単位)	フレックスタイム制度	裁量労働時間制	事業場外みなし労働時間制	在宅勤務制度(テレワークを除く)	テレワーク制度	短時間勤務制度	始業・就業時刻の繰上・繰下	限定社員制度(勤務地限定、職務限定)	その他
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
平成29年度	56.7	16.2	-	-	3.1	2.0	35.7	30.1	12.9	2.0
平成30年度	57.6	14.3	-	-	4.3	3.0	39.0	31.5	13.3	0.8
令和元年度	61.7	19.2	8.8	18.8	7.1	5.3	48.2	37.2	15.4	2.3

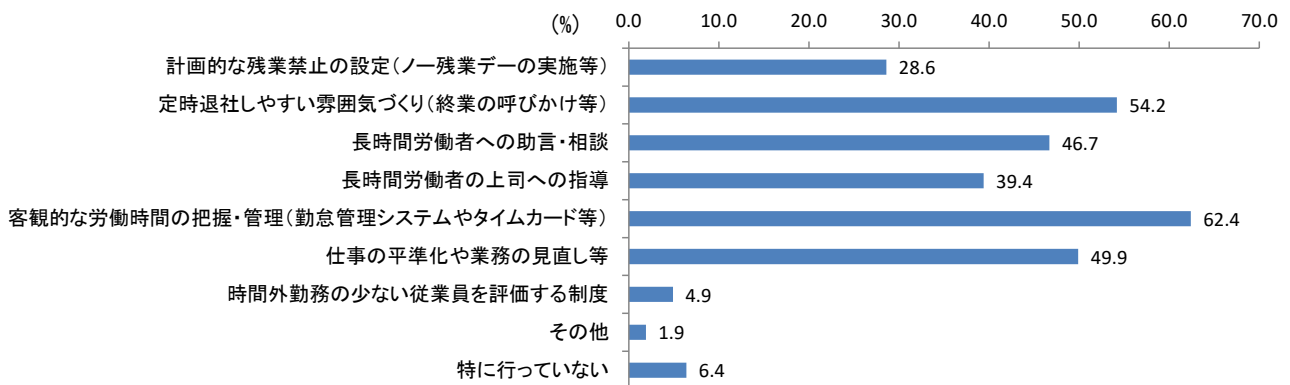
※回答事業所の割合は、多様な就業形態を「全社的」又は「一部分」で導入していると回答した事業所

※「裁量労働時間制」及び「事業場外みなし労働時間制」は令和元年度からの追加項目

問 29 働き方改革関連法の施行について

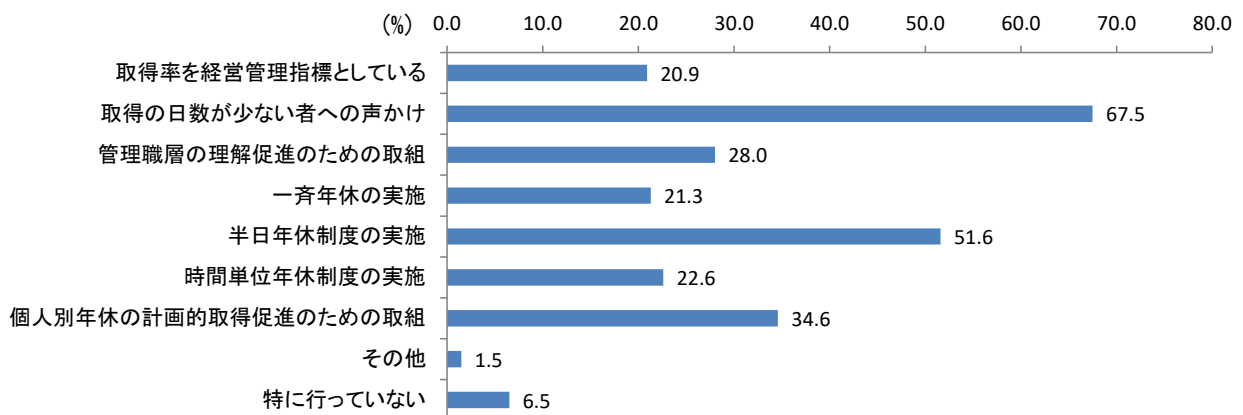
(1) 平成 31 年 4 月より、時間外労働の上限を「月 45 時間、年 360 時間」とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできないこととされました（中小企業は令和 2 年 4 月から適用）。貴事業所では、長時間労働対策のために、どのような対応を取られていますか。該当するものを選んでください。（複数回答可）

「客観的な労働時間の把握・管理（勤怠管理システムやタイムカード等）」が 62.4%と最も高く、次いで「定時退社しやすい雰囲気づくり（終業の呼びかけ等）」が 54.2%、「仕事の平準化や業務の見直し等」が 49.9%となっている。



(2) 平成 31 年 4 月より、使用者は、法定の年次有給休暇付与日数が 10 日以上全ての労働者に対し、毎年 5 日、年次有給休暇を確実に取得させる必要があります。貴事業所では、年次有給休暇の取得促進のため、どのような対応を取られていますか。該当するものを選んでください。（複数回答可）

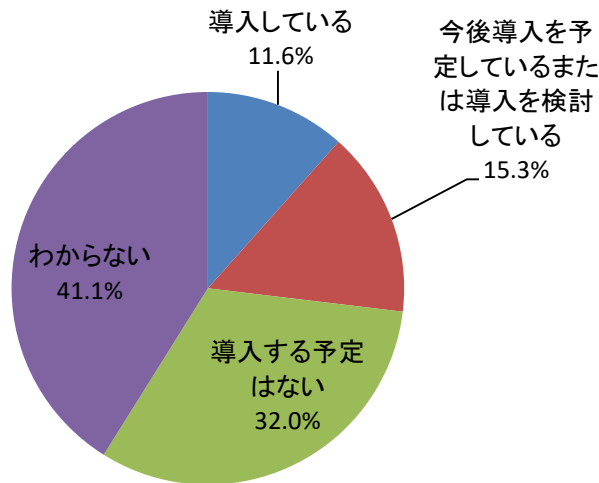
「取得の日数が少ない者への声かけ」が 67.5%と最も高く、次いで「半日年休制度の実施」が 51.6%、「個人別年休の計画的取得促進のための取組」が 34.6%となっている。



(3) 平成 31 年 4 月より、「勤務間インターバル制度」の導入が努力義務化されました。貴事業所では、「勤務間インターバル制度」を導入していますか。該当するものを 1 つ選んでください。

「わからない」が 41.1%と最も高く、次いで「導入する予定はない」が 32.0%、「今後導入を予定しているまたは導入を検討している」が 15.3%となっている。

全 体(N=528)



(4) 上記 (3) で「1 導入している」と回答した事業所にお伺いします。「休息时间」として実際の終業時刻から始業時刻までの間に空けることとしている具体的な時間を記入してください。

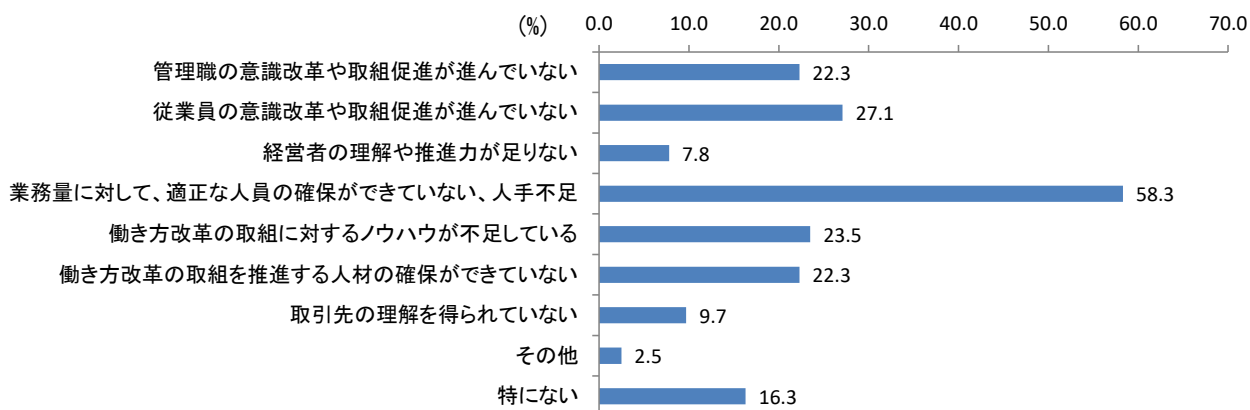
【勤務間インターバル制度の導入状況】

勤務間インターバル制度の導入を導入している事業所の平均休息時間は 9 時間 17 分である。

区分	回答事業所数	導入している		導入していない		
			休息時間の平均 (単純)	今後導入を予定、又は検討	導入する予定はない	わからない
	事業所	%	時間	%	%	%
令和元年度	528	11.6	9 : 17	15.3	32.0	41.1

問 30 貴事業所において、働き方改革を推進する取組を行う中で、課題となることは何ですか。該当するものを選んでください。(複数回答可)

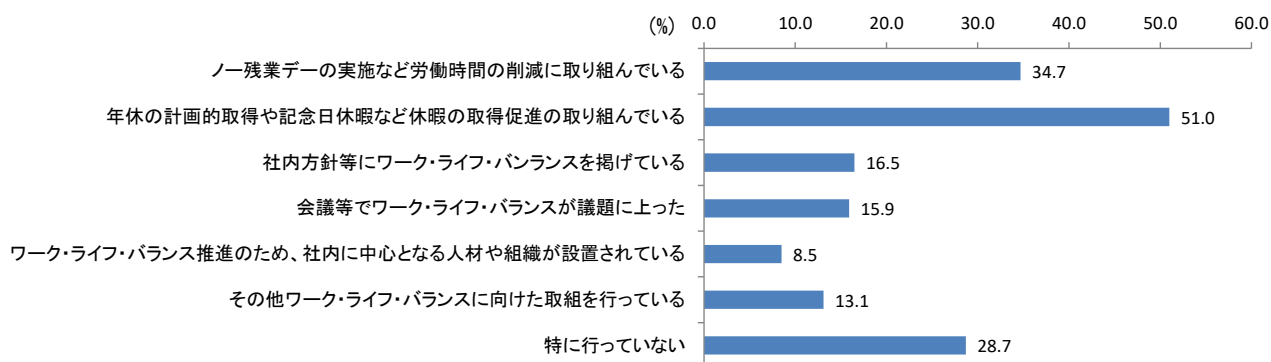
「業務量に対して、適正な人員の確保ができていない、人手不足」が 58.3%と最も高く、次いで「従業員の意識改革や取組促進が進んでいない」が 27.1%、「働き方改革の取組に対するノウハウが不足している」が 23.5%となっている。



問 31 ワーク・ライフ・バランス推進のための取組について、該当するものを選んでください。

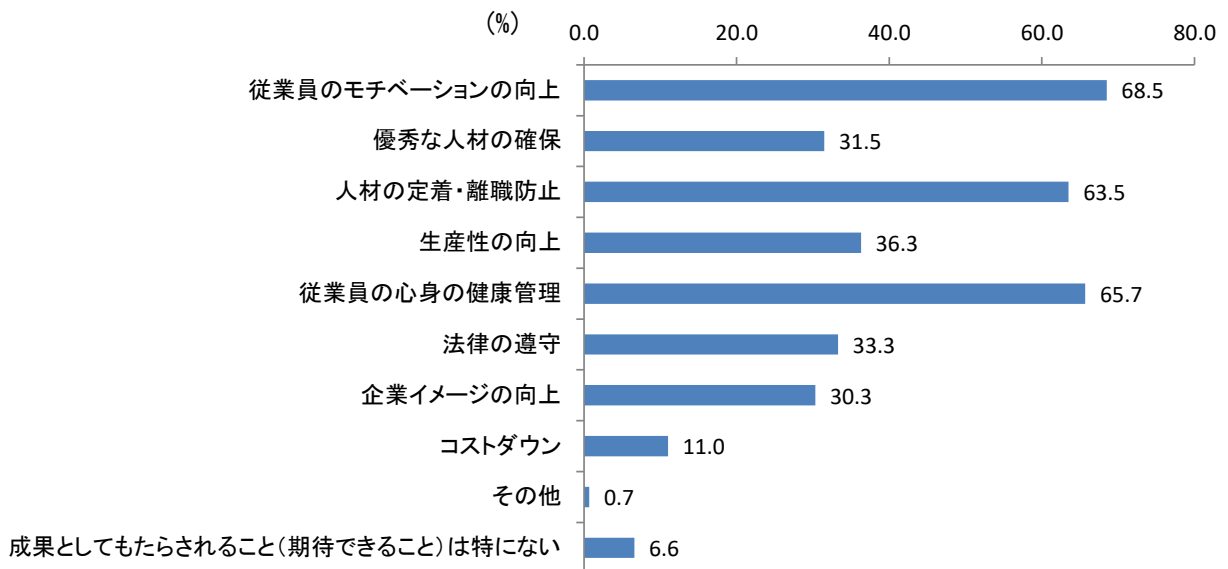
(複数回答可)

「年休の計画的取得や記念日休暇など休暇の取得促進の取り組んでいる」が 51.0%と最も高く、次いで「ノー残業デーの実施など労働時間の削減に取り組んでいる」が 34.7%、「特に行っていない」が 28.7%となっている。



問 32 ワーク・ライフ・バランスの推進や、働き方改革に取り組むことは、貴事業所にとってどのような成果をもたらすものと考えられますか。該当するものを選んでください。
 なお、現在取り組んでいない事業所においても、取り組むとすれば、どんな事が成果として期待できるのかを回答してください。（複数回答可）

「従業員のモチベーションの向上」が 68.5%と最も高く、次いで「従業員の心身の健康管理」が 65.7%、「人材の定着・離職防止」が 63.5%となっている。



問 33 貴事業所において、今後取り組んでいきたいと考える取組は何ですか。（現在、取り組んでいるもので、今後も引き続き取り組んでいきたいと考える取組も含め、ご回答ください。）該当するものを選んでください。（複数回答可）

「有給休暇の取得促進」が 69.4%と最も高く、次いで「長時間労働の是正」が 57.3%、「従業員の心身の健康づくり」が 54.1%となっている。

