

2 2 産前産後休業

産前産後休業の規定のある事業所は 91.5%

産前産後休業の規定のある事業所は 91.5%（前年 90.7%）であり，産業別では，「金融業，保険業」「教育，学習支援業」で 100%となっており，全産業で 80%を超えている。

このうち，休業中の賃金については，「有給」とする事業所が 15.5%（同 15.8%），「一部支給」が 12.6%（同 11.1%）で，何らかの形で賃金を支給している事業所の合計は 28.1%（同 26.8%）となっている。一方，「無給」とする事業所は 71.8%（同 73.2%）となっている。

（表 1 7，図 2 1，2 2，付表 2 9）

表 1 7 産前産後休業制度（N=720・事業所割合）（単位：%）

		休業制度規定の有無		休業中の賃金		
		ある	ない	有給	一部支給	無給
全体		91.5	8.5	15.5	12.6	71.8
産業 分類	建設業	87.8	12.2	11.4	16.5	72.2
	製造業	92.9	7.1	7.6	7.6	84.8
	情報通信業	91.7	8.3	18.2	9.1	72.7
	運輸業，郵便業	85.1	14.9	2.5	15.0	82.5
	卸売業，小売業	95.2	4.8	12.1	12.7	75.2
	金融業，保険業	100.0	0.0	55.2	6.9	37.9
	不動産業，物品賃貸業	87.5	12.5	7.7	7.7	84.6
	学術研究，専門・技術サービス業	85.7	14.3	11.1	16.7	72.2
	宿泊業，飲食サービス業	80.6	19.4	10.0	12.0	78.0
	生活関連サービス業，娯楽業	90.3	9.7	7.1	17.9	75.0
	教育，学習支援業	100.0	0.0	34.6	30.8	34.6
	医療，福祉	96.5	3.5	22.0	8.5	69.5
	サービス業	89.4	10.6	26.2	11.9	61.9
その他	100.0	0.0	33.3	0.0	66.7	
規模 分類	10～29人	78.0	22.0	15.3	15.3	69.4
	30～99人	94.3	5.7	8.5	13.3	78.2
	100～299人	98.3	1.7	13.8	6.0	80.2
	300人以上	99.5	0.5	22.3	13.6	64.1

図21 産前休業の休業期間
（N= 657・事業所割合）

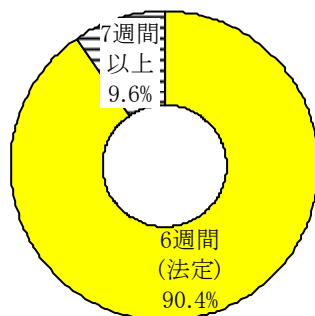
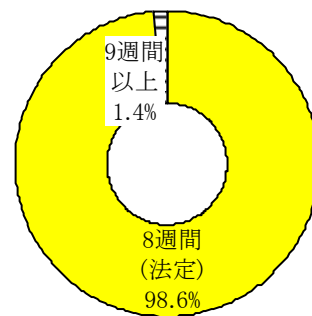


図22 産後休業の休業期間
（N= 659・事業所割合）



2 3 育児休業制度

育児休業の取得率 男性 4.9%，女性 89.8%

育児休業制度の規定のある事業所は 89.0%（前年 87.0%）となっている。

産業別に見ると、「教育、学習支援業」が 100%，次いで「金融業、保険業」が 96.6%となっており、企業規模別では、規模が大きいほど制度のある割合が高く、「100～299 人」，「300 人以上」で 100%となっている。

育児休業取得率は、「男性」4.9%（同 4.3%），「女性」89.8%（同 91.7%）となっている。

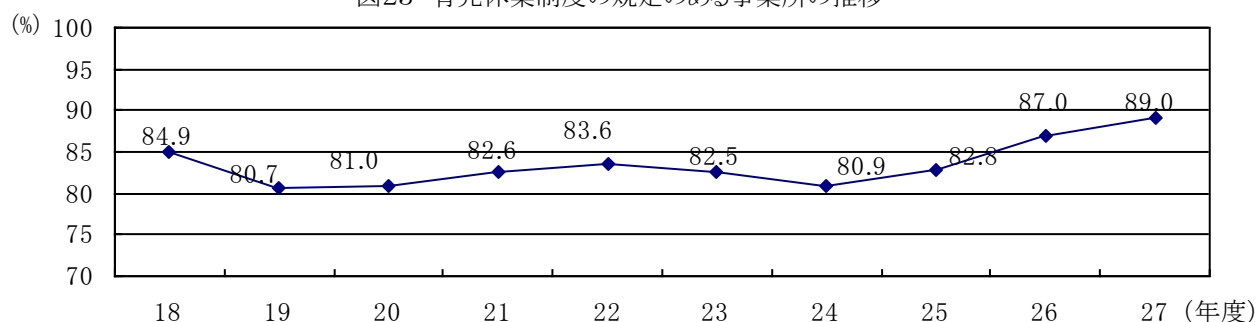
（表 1 8，図 2 3，付表 3 0）

表 1 8 育児休業制度（制度の有無 N = 719・事業所割合，取得率 N = 674・労働者割合）

（単位：%）

		育児休業制度規定の有無		育児休業取得率		
		ある	なし	男女計	男性	女性
全 体		89.0	11.0	43.2	4.9	89.8
産 業 分 類	建設業	85.6	14.4	21.7	10.2	72.7
	製造業	88.4	11.6	30.8	1.3	85.7
	情報通信業	91.7	8.3	60.0	25.0	100.0
	運輸業、郵便業	85.1	14.9	8.7	0.0	100.0
	卸売業、小売業	90.9	9.1	30.2	4.2	88.4
	金融業、保険業	96.6	3.4	56.5	33.3	81.8
	不動産業、物品賃貸業	81.3	18.8	18.2	0.0	40.0
	学術研究、専門・技術サービス業	85.7	14.3	42.9	0.0	100.0
	宿泊業、飲食サービス業	77.8	22.2	30.0	0.0	85.7
	生活関連サービス業、娯楽業	93.1	6.9	45.0	0.0	100.0
	教育、学習支援業	100.0	0.0	31.3	0.0	55.6
	医療、福祉	92.9	7.1	76.8	5.3	95.8
	サービス業	91.5	8.5	34.4	0.0	91.7
	その他	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
規 模 分 類	10～29 人	70.0	30.0	30.6	7.1	61.9
	30～99 人	92.0	8.0	45.0	5.3	87.0
	100～299 人	100.0	0.0	47.5	4.3	91.3
	300 人以上	100.0	0.0	42.7	4.7	93.8

図23 育児休業制度の規定のある事業所の推移



2.4 介護休業制度

介護休業制度の規定のある事業所は83.7%

介護休業制度の規定のある事業所は83.7%（前年82.0%）となっている。産業別に見ると、「金融業、保険業」「生活関連サービス業、娯楽業」でそれぞれ96.6%、96.4%となっており、低い業種でも70.0%に達している。

企業規模別では、規模が大きい企業で制度のある割合が高く、「100～299人」「300人以上」でそれぞれ99.2%、97.6%となっている。（図24、25、付表31）

図24 介護休業制度の有無(N=716・事業所割合)

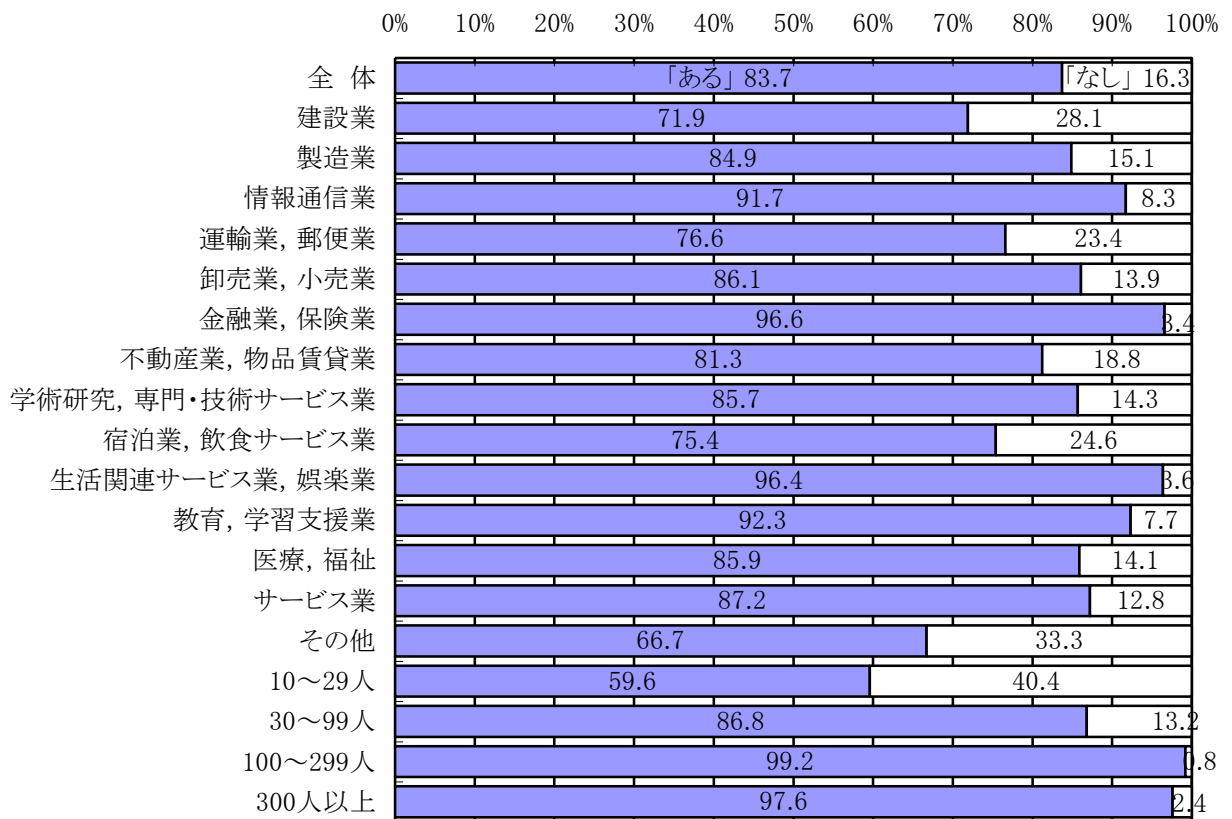
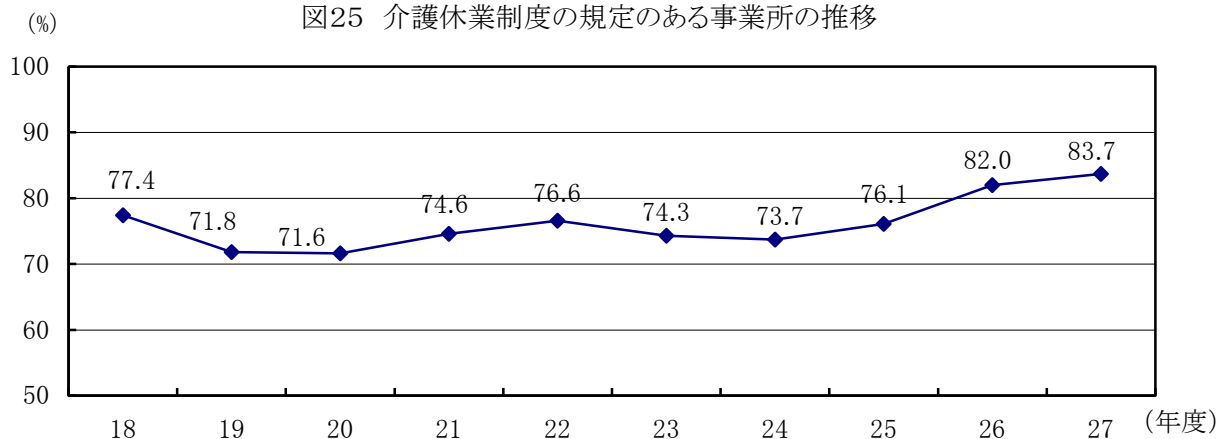


図25 介護休業制度の規定のある事業所の推移



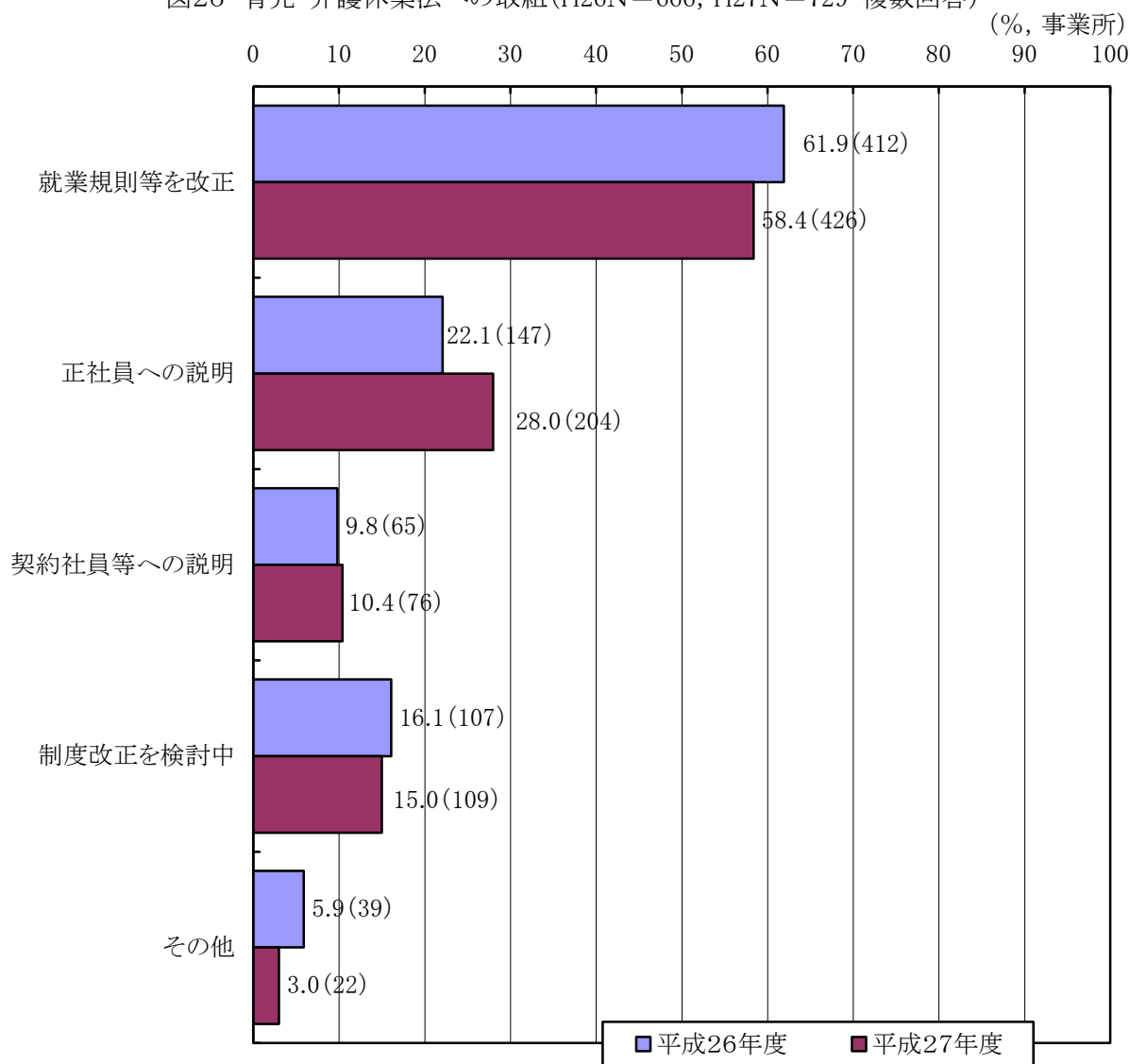
2 5 育児・介護休業法への取組み

就業規則等の改正済みの事業所は 58.4%

育児・介護休業法への取組状況を調査したところ、「就業規則等を改正した」事業所は58.4%（前年61.9%）であった。「従業員（正社員）へ説明を行った」事業所は28.0%（同22.1%），「従業員（契約社員等）へ説明を行った」事業所は10.4%（同9.8%），「制度改正を検討中」の事業所は15.0%（同16.1%）となっている。

産業別では、「教育，学習支援業」で、「就業規則の改正」の割合が80.8%と他の業種に比べて高く，次いで「サービス業」は74.5%となっている。（図26，付表32）

図26 育児・介護休業法への取組 (H26N=666, H27N=729・複数回答)

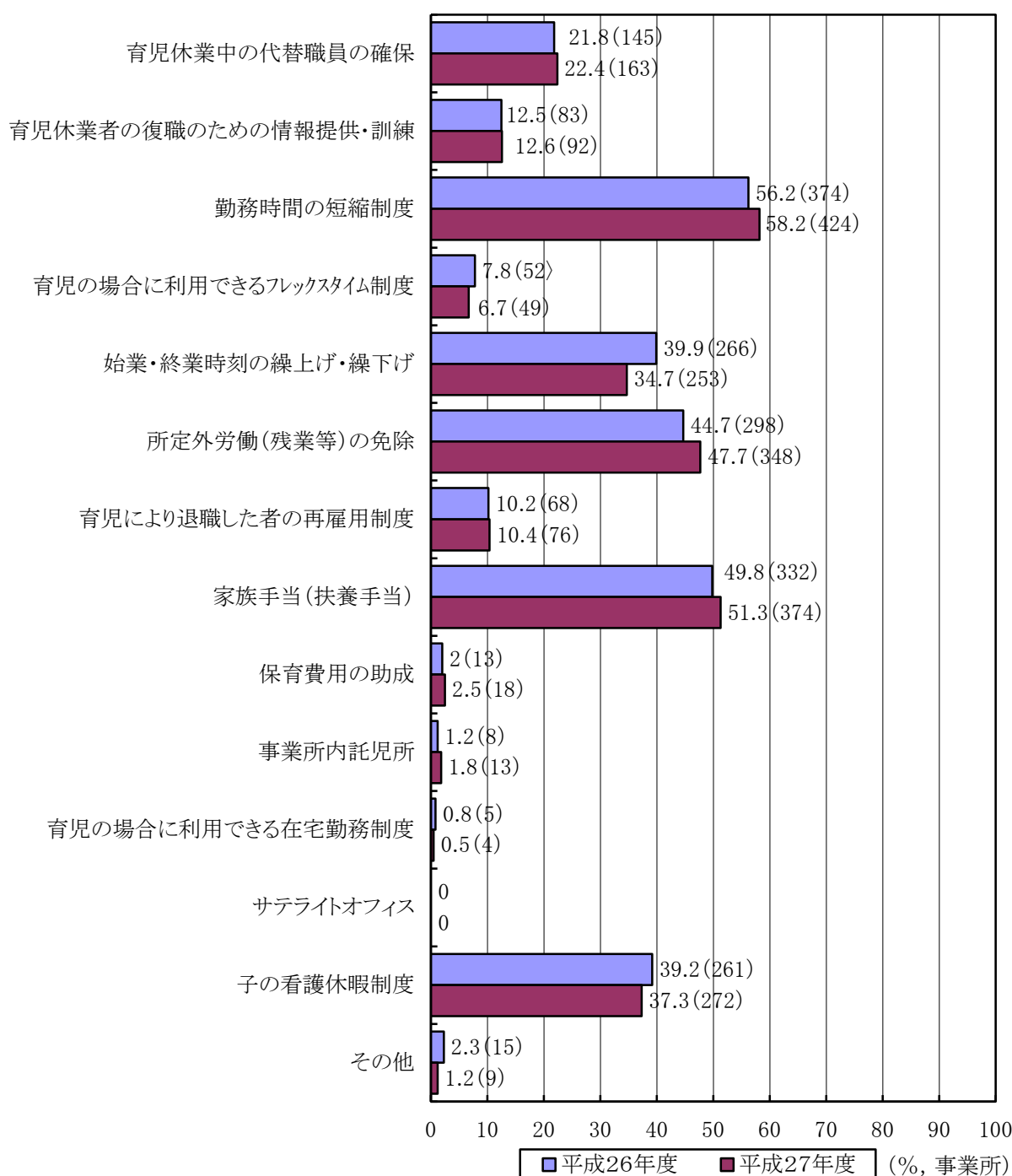


26 子どもを持つ労働者に対する支援制度

勤務時間の短縮制度 58.2%、家族手当（扶養手当）51.3%、所定外の免除 51.3%

子どもを持つ労働者に対する支援制度の実施状況について調査したところ、「勤務時間の短縮制度」を採用している事業所が全体の58.2%（前年56.2%）であった。また、「家族手当（扶養手当）」「所定外労働（残業等）の免除」「子の看護休暇」もそれぞれ51.3%（同49.8%）、47.7%（同44.7%）、37.3%（同39.2%）と他の項目より高い割合を示している。（図27、付表33）

図27 子どもを持つ労働者に対する支援制度（H26N=666, H27N=729・複数回答）



2.7 子の看護休暇の取得状況

子の看護休暇の平均取得日数は男性 3.0 日，女性 4.5 日

改正育児・介護休業法で法定の制度となった「子の看護休暇」の取得状況について調査したところ、取得者がいる事業所の割合は 8.6%（前年 9.5%）で、取得者の平均取得日数は 4.1 日（同 4.7 日）となっている。

産業別では、「医療，福祉」「金融業，保険業」「情報通信業」で、それぞれ 20.0%，17.2%，16.7% と取得者のいる事業所の割合が他の業種に比べて高く、「不動産業，物品賃貸業」「生活関連サービス業，娯楽業」では取得者がなかった。（表 1.9，付表 3.4）

表 1.9 子の看護休暇制度

		事業所数 (N=729)					
		取得者なし (事業所)	取得者あり (事業所)	男 性 (人, 日)		女 性 (人, 日)	
				取得者数	平均取得日数	取得者数	平均取得日数
全 体		666	63	56	3.0	171	4.5
産 業 分 類	建 設 業	86	4	9	2.1	10	6.4
	製 造 業	80	6	7	3.6	41	5.5
	情 報 通 信 業	10	2	6	1.3	2	0.0
	運輸業，郵便業	47	1	2	0.0	4	0.0
	卸売業，小売業	159	11	1	3.0	14	4.1
	金融業，保険業	24	5	6	0.0	11	3.9
	不動産業，物品賃貸業	16	0	0	0.0	0	0.0
	学術研究，専門・技術サービス業	18	3	2	1.0	2	2.5
	宿泊業，飲食サービス業	62	3	0	0.0	5	13.6
	生活関連サービス業，娯楽業	31	0	0	0.0	0	0.0
	教育，学習支援業	22	4	0	0.0	10	2.7
	医 療，福 祉	68	17	14	3.1	65	3.5
	サ ー ビ ス 業	41	6	2	4.5	7	4.3
そ の 他	2	1	7	0.0	0	0.0	
規 模 分 類	10～29 人	207	16	11	2.8	20	5.4
	30～99 人	169	8	1	4.0	28	7.7
	100～299 人	106	12	9	3.2	34	4.1
	300 人以上	184	27	35	2.9	89	3.5

28 次世代育成支援対策

行動計画策定済みの事業所は29.2%

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定状況を調査したところ、「策定した」事業所は29.2%（前年29.4%）であった。「策定を検討している」事業所は5.2%（同6.1%）、「未定」は33.8%（同30.5%）、「策定の予定なし」は31.8%（同34.0%）となっている。

規模別で見ると、「未定」又は「策定の予定なし」の事業所は、「100～299人」で34.5%、「300人以上」で37.7%となっている。（図28，29，付表35）

図28 次世代育成支援対策への取組み(N=648・事業所割合)

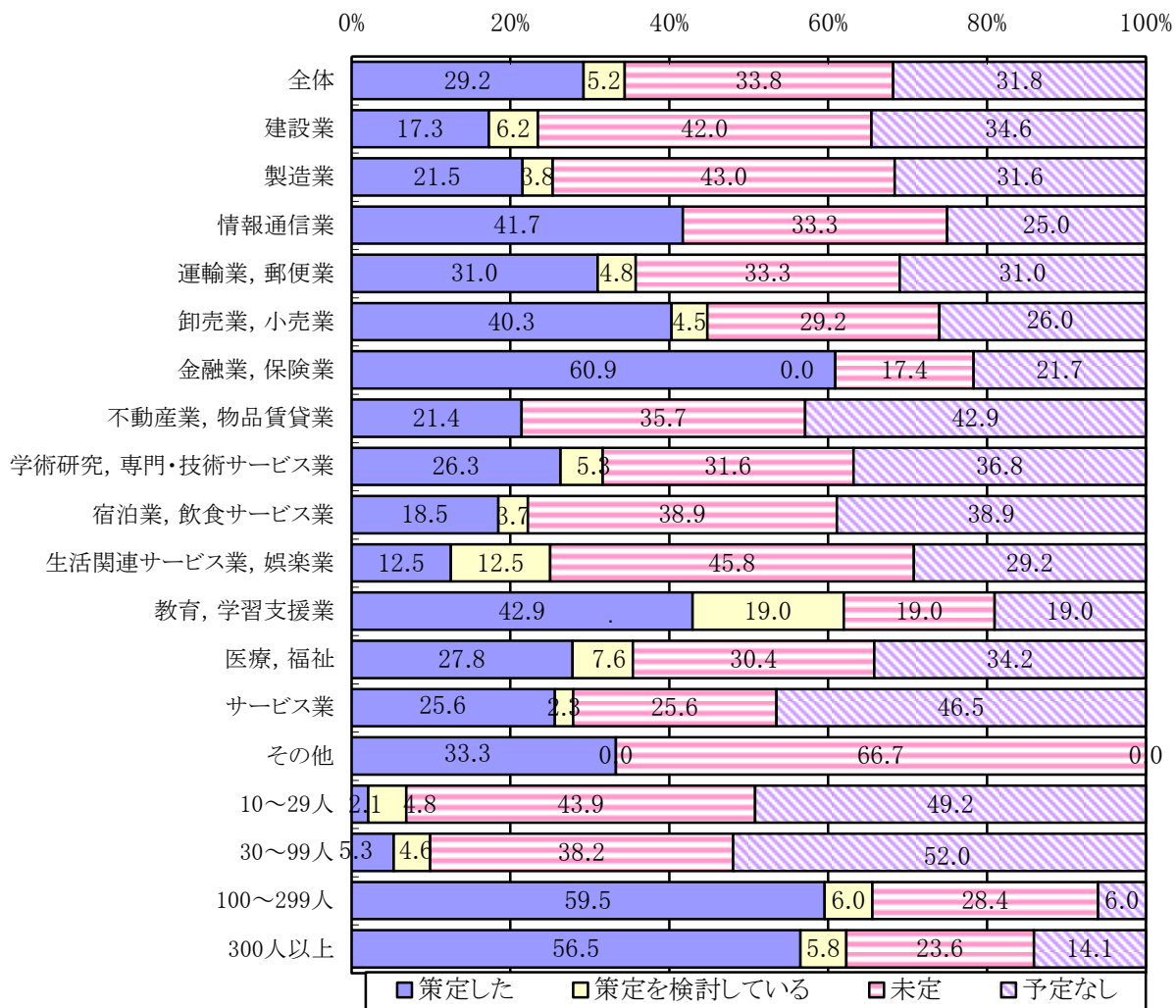
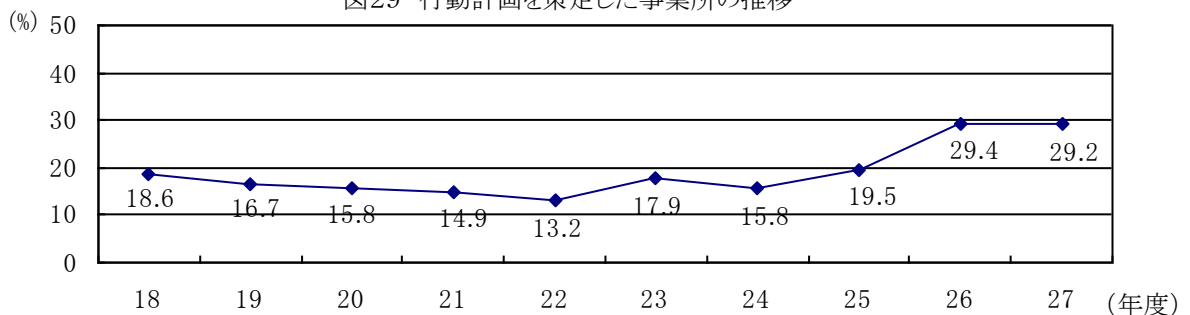


図29 行動計画を策定した事業所の推移



29 パートタイム労働者の諸制度

パートタイム労働者の賞与支給は42.2%，退職金支給は10.4%

パートタイム労働者に関する諸制度については、「賞与」がある事業所は42.2%（前年44.8%），「退職金」がある事業所は10.4%（同10.0%），「健康診断」を行っている事業所は67.2%（同64.9%），「通勤手当」の支給は81.8%（同77.2%）などとなっている。

「賞与」の支給については、「金融業，保険業」が76.9%（同88.9%）で割合が高い。

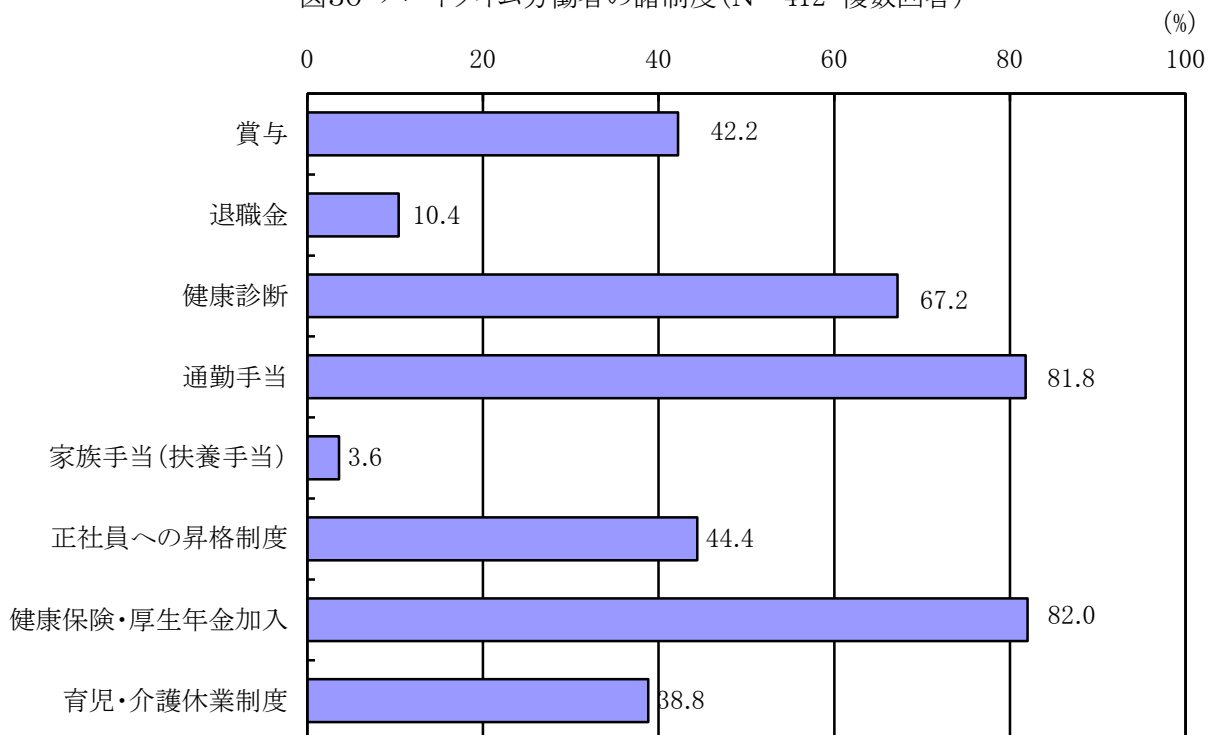
「健康診断」の実施については、「不動産業，物品賃貸業」において100%となっている。

「通勤手当」の実施については、「情報通信業」「学術研究，専門・技術サービス業」において100%となっている。

「正社員への昇格制度」がある事業所は、「生活関連サービス業，娯楽業」「医療，福祉」で割合が高くそれぞれ57.1%，55.6%となっている。

「育児・介護休業制度」がある事業所は、「金融業，保険業」で61.5%と産業分類中最も高くなっている。（図30，付表36）

図30 パートタイム労働者の諸制度(N=412・複数回答)



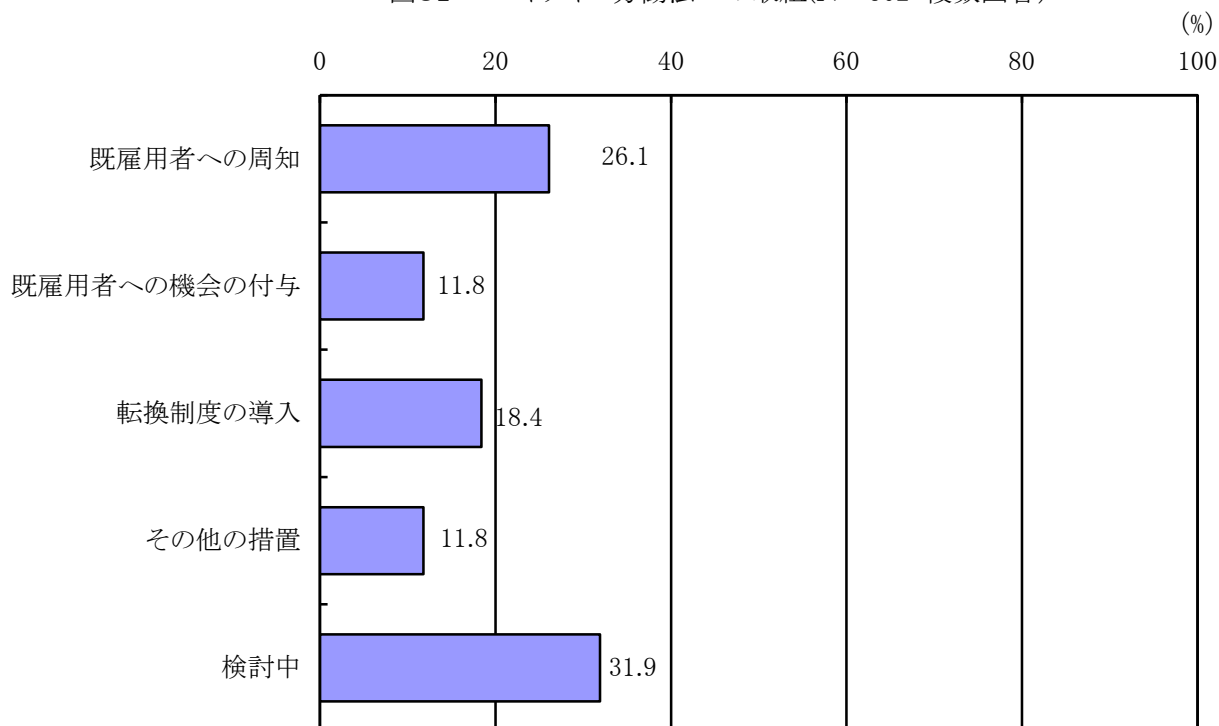
30 パートタイム労働法への取組み

何らかの措置を講じた事業所は 68.1%

「パートタイム労働法」に対する取組みのうち、パートタイム労働者の通常の労働者への転換を推進するための措置について調査したところ、「通常の労働者募集の場合、募集内容の既雇用パートタイム労働者への周知」をした事業所は 26.1%（前年 24.2%）、「通常の労働者ポストの社内公募の場合、既雇用パートタイム労働者への機会の付与」をした事業所は 11.8%（同 12.6%）、「パートタイム労働者の通常労働者への転換制度の導入（試験制度など）」をした事業所は 18.4%（同 16.0%）、「その他通常の労働者への転換を推進するための措置」をとった事業所は 11.8%（同 11.3%）となっており、何らかの措置を講じた事業所は 68.1%（同 64.1%）となっている。

（図 31，表 37）

図31 パートタイム労働法への取組(N=602・複数回答)



3 1 ポジティブ・アクション

管理職の割合は男性 85.2%，女性 14.8%

管理職の男女の割合については、男性 85.2%（前年 87.2%）、女性 14.8%（同 12.8%）となっている。

これを産業別に見ると「建設業」「製造業」「情報通信業」「運輸業、郵便業」「卸売業、小売業」「金融業、保険業」「学術研究、専門技術サービス業」で男性の管理職が 90.0%以上となっている。「医療、福祉」では女性の管理職が 46.7%で、産業分類中最も高い。

「ポジティブ・アクション推進計画」を策定した事業所は全体の 8.6%（同 7.3%）にとどまっている。

「女性の採用の拡大」については、「宿泊業、飲食サービス業」が 75.0%（同 43.5%）で産業分類中最も高い。

「女性がない、又は少ない職種、職域への女性の配置の拡大」と「女性管理職の増加」については、「金融業、保険業」が他の業種に比べて高くなっている。

（表 2 0、付表 3 8）

表 2 0 ポジティブ・アクション

（単位：%）

		管理職の男女比 (N=3,579)		ポジティブ・アクションの取組（複数回答）			
		男 性	女 性	推進計画を 作成	女性の採用 の拡大	女性がない、 又は少ない職 種、職域への女 性の配置の拡大	女性管理 職の増加
全 体		85.2	14.8	8.6	35.2	11.2	27.3
産 業 分 類	建 設 業	94.4	5.6	14.8	29.6	7.4	9.3
	製 造 業	90.2	9.8	6.0	28.0	8.0	28.1
	情 報 通 信 業	94.7	5.3	0.0	42.9	0.0	28.6
	運 輸 業、 郵 便 業	90.2	9.8	7.1	35.7	17.9	14.3
	卸 売 業、 小 売 業	91.9	8.1	8.0	33.0	15.2	33.9
	金 融 業、 保 険 業	91.2	8.8	21.7	39.1	26.1	52.2
	不 動 産 業、 物 品 賃 貸 業	86.4	13.6	12.5	12.5	12.5	25.0
	学 術 研 究、 専 門 ・ 技 術 サ ー ビ ス 業	92.7	7.3	21.4	21.4	7.1	7.1
	宿 泊 業、 飲 食 サ ー ビ ス 業	77.1	22.9	0.0	75.0	9.4	21.9
	生 活 関 連 サ ー ビ ス 業、 娯 楽 業	75.6	24.4	9.1	40.9	0.0	27.3
	教 育、 学 習 支 援 業	73.7	26.3	7.1	42.9	14.3	42.9
	医 療、 福 祉	53.3	46.7	6.1	27.3	3.0	42.4
	サ ー ビ ス 業	88.4	11.6	0.0	27.3	9.1	18.2
	そ の 他	100.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0
規 模 分 類	10～29 人	76.5	23.5	3.8	33.3	7.6	16.2
	30～99 人	84.0	16.0	44.0	44.0	7.7	22.0
	100～299 人	83.7	16.3	27.4	27.4	4.1	27.4
	300 人以上	90.8	9.2	34.9	34.9	19.1	38.2

3 2 セクシュアル・ハラスメント防止対策

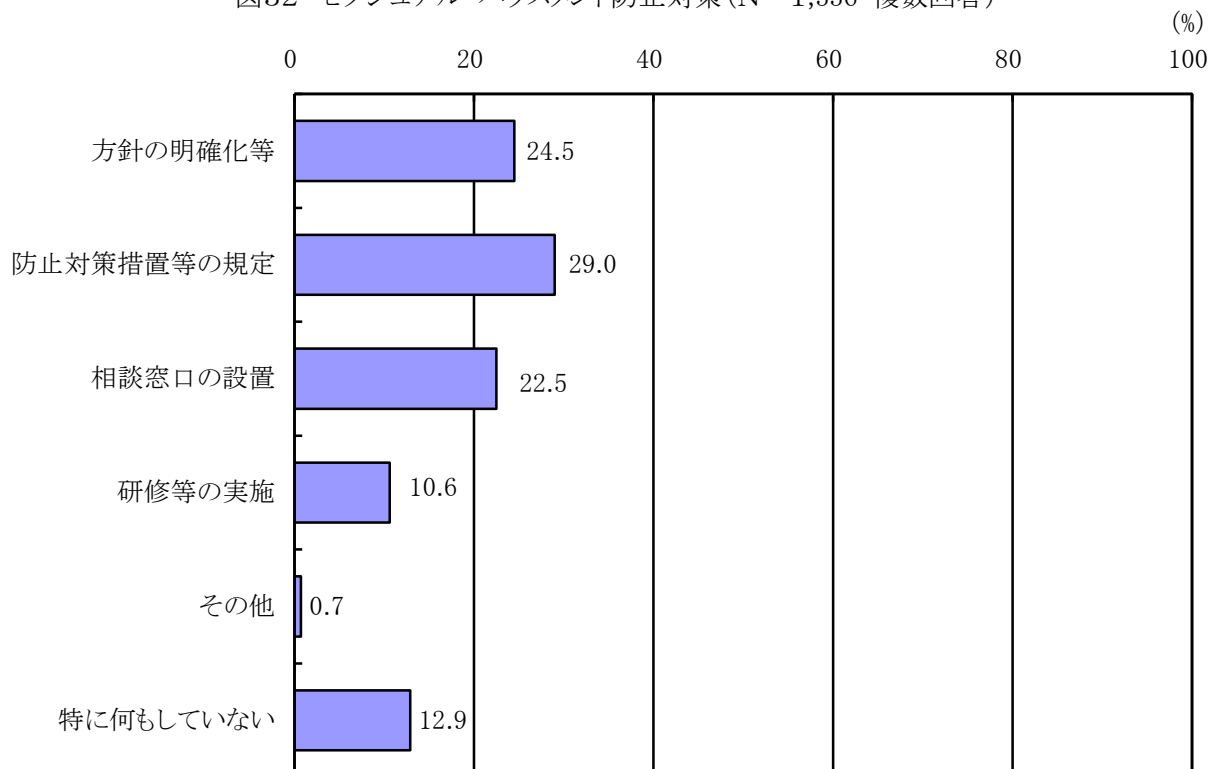
何らかの措置を講じた事業所は 87.1%

職場におけるセクシュアル・ハラスメント防止対策について、男女雇用機会均等法において雇用管理上講ずることを事業主に義務付けている 9 項目の措置を調査したところ、「事業主の方針の明確化と周知・啓発」をした事業所は 24.5%、「就業規則等での防止対策措置等の規定」をした事業所は 29.0%、「相談窓口の設置（外部委託も含む）」をした事業所は 22.5%、「周知・啓発のための研修等の実施」をした事業所は 10.6%、「その他」の措置をした事業所は 0.7%となっており、何らかの措置を講じた事業所は 87.1%（前年 87.1%）となっている。

産業別では、「教育、学習支援業」で 98.1%、「金融業、保険業」「情報通信業」でそれぞれ 97.3%、96.2%の高い割合で事業所が何らかの措置を講じている。

また、企業規模別では、規模が大きいほど取り組みが進んでおり、「300人以上」では 99.1%、「10～29人」では 64.6%と企業規模による差がみられる。（図 3 2、付表 3 9）

図32 セクシュアル・ハラスメント防止対策 (N=1,336・複数回答)



3 3 経営改善措置

賞与の抑制・不支給 14.1%

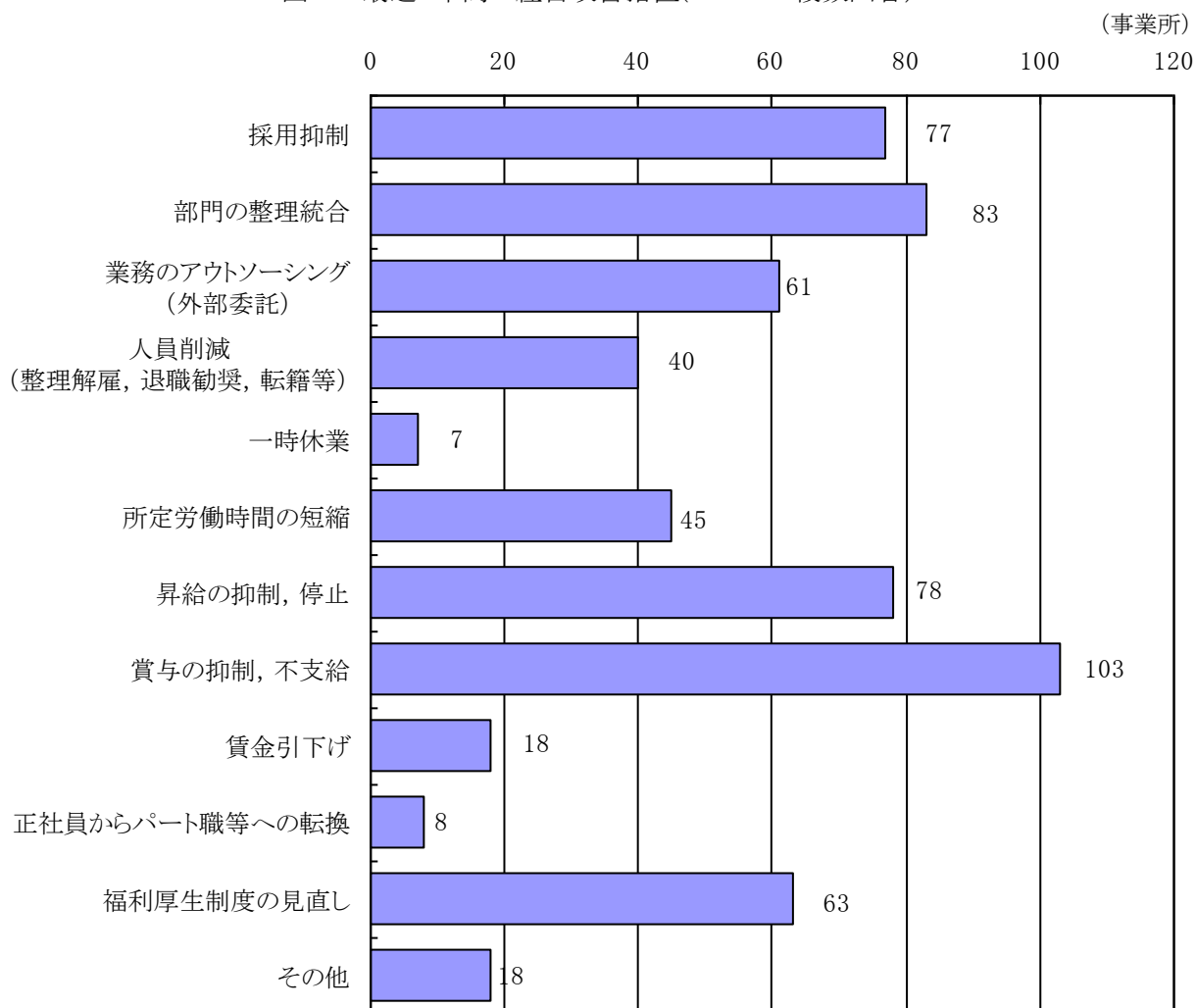
最近3年間に行った経営改善措置について調査した結果、「賞与の抑制, 不支給」が14.1% (前年12.6%) と高く, 次いで「部門の整理統合」が11.4% (同13.7%), 「昇給の抑制, 停止」が10.7% (同11.9%) と賃金面での調整を行った措置が高い。さらに, 「採用抑制」が10.6% (同10.7%) となっている。

一方, 労働時間による調整である「労働時間の短縮」, 「一時休業」はそれぞれ6.2% (同4.8%), 1.0% (同2.9%) の事業所で実施された。

産業別にみると, 「製造業」では「一時休業」 「昇給の抑制, 停止」 「賞与の抑制, 停止」, 「教育, 学習支援業」では「採用抑制」 「人員削減」 「賃金引下げ」の割合が高くなっている。

(図3 3, 付表4 0)

図33 最近3年間の経営改善措置(N=729・複数回答)



3 4 ワークシェアリングの実施状況

ワークシェアリングを実施している事業所は3.5%

ワークシェアリングの実施状況を調査したところ、「実施している」と回答した事業所は3.5%（前年4.9%）であり、「実施を予定している」、「条件によっては今後検討する」と答えた事業所はそれぞれ0.9%（同0.8%）、24.1%（同24.8%）となっている。また、「実施する予定はない」と回答した事業所は、71.5%（同69.5%）となっている。（図34、付表41）

図34 ワークシェアリングの実施状況(N=692・事業所割合)

