

## 2 1 産前産後休業

### 産前産後休業の規定のある事業所 94.4%

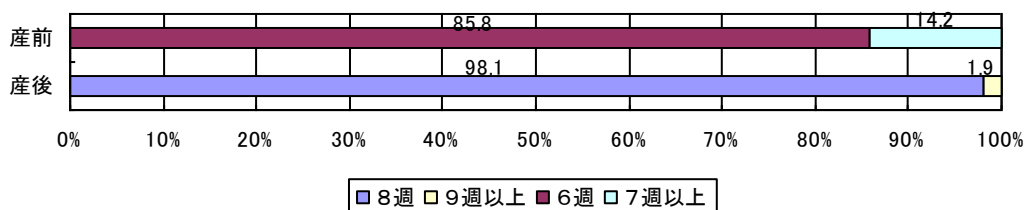
産前産後休業の規定のある事業所は94.4%（前年93.2%）であり、産業別では、全産業で80%を超えている。休業中の賃金については、「全額支給」とする事業所が16.6%（同17.5%）、「一部支給」が10.5%（同9.3%）で、何らかの形で賃金を支給している事業所の合計は27.1%（同26.8%）となっている。一方、「無給」とする事業所は70.8%（同71.3%）となっている。

（表18 図20）

表18 産前産後の休業制度（N=641・事業所割合）（単位:%）

		休業制度規定の有無		休業中の賃金	
		ある	ない	全額支給	一部支給
全 体		94.4	5.6	16.6	10.5
産 業 分 類	建設業	85.5	14.5	14.0	10.5
	製造業	95.2	4.8	2.5	2.5
	情報通信業	90.9	9.1	10.0	0.0
	運輸業, 郵便業	90.5	9.5	8.1	5.4
	卸売業, 小売業	97.0	3.0	4.1	9.8
	金融業, 保険業	95.0	5.0	63.2	10.5
	不動産業, 物品賃貸業	93.8	6.3	33.3	0.0
	学術研究, 専門・技術サービス業	100.0	0.0	36.4	0.0
	宿泊業, 飲食サービス業	97.5	2.5	0.0	21.6
	生活関連サービス業, 娯楽業	94.1	5.9	12.5	6.3
	教育, 学習支援業	100.0	0.0	38.1	38.1
	医療, 福祉	96.9	4.0	24.2	15.8
	サービス業	91.2	8.8	27.5	11.8
	そ の 他	100.0	0.0	87.5	0.0
規 模 分 類	10~29人	83.6	16.4	7.7	19.2
	30~99人	92.9	7.1	11.0	8.7
	100~299人	100.0	0.0	23.1	8.8
	300人以上	100.0	0.0	21.9	7.4

図20産前産後の休業期間(N=605)



## 2 2 育児休業制度

### 1. 育児休業の取得率 男性 1.9%, 女性 88.5%

育児休業制度の規定のある事業所は 94.7%（前年 92.3%）となっている。

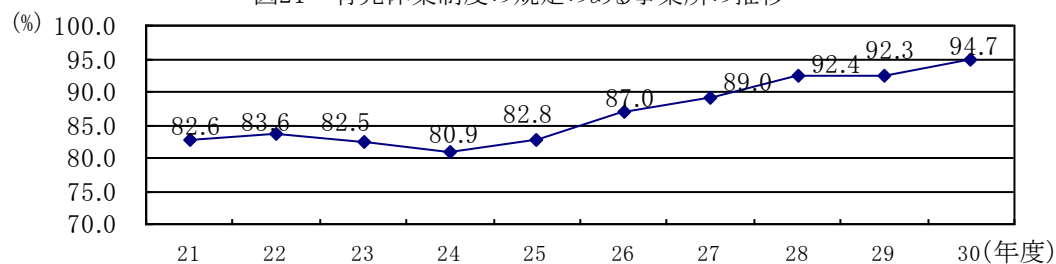
産業別に見ると、「情報通信業」，「学術研究，専門・技術サービス業」，「教育，学習支援業」が 100%となっていて，全産業を見ても，80%以上で規定を設けている。育児休業取得率は，「男性」1.9%（同 3.6%），「女性」88.5%（同 93.5%）となっている。（表 1 9，図 2 1）

表 1 9 育児休業制度（制度の有無 N = 628 ・ 事業所割合，取得率 N = 1, 004 ・ 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		94.7	5.3	35.0	1.9	88.5
産 業 分 類	建設業	87.0	13.0	21.1	6.4	90.0
	製造業	93.9	6.1	46.8	0.0	87.9
	情報通信業	100.0	0.0	20.0	0.0	100.0
	運輸業，郵便業	95.1	4.9	13.6	5.3	66.7
	卸売業，小売業	94.7	5.3	37.9	3.5	89.5
	金融業，保険業	95.0	5.0	75.0	33.3	100.0
	不動産業，物品賃貸業	87.5	12.5	78.9	0.0	100.0
	学術研究，専門・技術サービス業	100.0	0.0	30.0	0.0	85.7
	宿泊業，飲食サービス業	97.4	2.6	18.4	0.0	29.0
	生活関連サービス業，娯楽業	93.8	6.3	0.0	0.0	0.0
	教育，学習支援業	100.0	0.0	37.5	0.0	75.0
	医療，福祉	98.0	2.0	85.4	11.5	97.0
	サービス業	94.5	5.5	30.6	4.0	90.9
	その他	100.0	0.0	12.2	0.3	96.1
規 模 分 類	10～29人	83.7	16.3	38.5	0.0	88.2
	30～99人	94.9	5.1	53.1	8.8	85.1
	100～299人	100.0	0.0	50.3	1.4	91.6
	300人以上	99.6	0.4	29.5	1.6	88.1

図21 育児休業制度の規定のある事業所の推移



## 2 3 介護休業制度

### 介護休業制度の規定のある事業所は 91.6%

介護休業制度の規定のある事業所は 91.6%（前年 88.8%）となっている。産業別に見ると、「学術研究，専門・技術サービス業」で 100%となっており，低い業種でも 82.4%に達している。

企業規模別では，規模が大きい企業で制度のある割合が高く，「100～299 人」が 100.0%，「300 人以上」で 98.8%となっている。

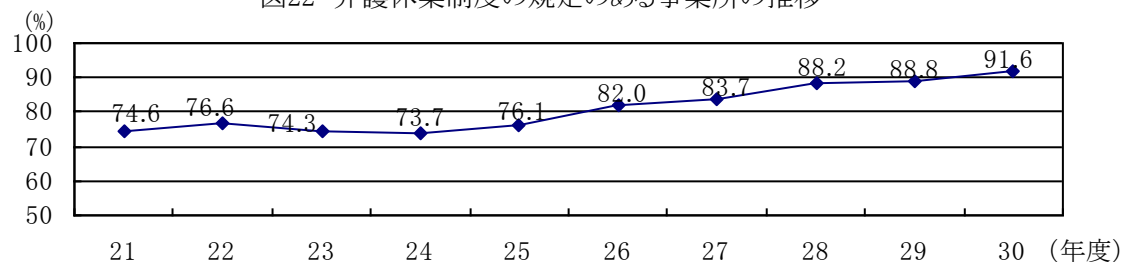
介護休業利用状況は，制度のある 580 事業所中「男性」22 人，「女性」25 人となっている。

（表 2 0，図 2 2）

表 2 0 介護休業制度（制度の有無 N = 633 ・ 事業所割合）（単位:%,人）

		介護休業制度規定の有無		介護休業利用状況		
		ある	なし	男女計	男性	女性
全 体		91.6	8.4	47	22	25
産 業 分 類	建 設 業	84.1	15.9	1	1	0
	製 造 業	90.5	9.5	2	0	2
	情 報 通 信 業	90.0	10.0	1	1	0
	運輸業，郵便業	88.1	11.9	1	1	0
	卸売業，小売業	93.8	6.2	24	14	10
	金融業，保険業	95.0	5.0	0	0	0
	不動産業，物品賃貸業	87.5	12.5	2	1	1
	学術研究，専門・技術サービス業	100.0	0.0	0	0	0
	宿泊業，飲食サービス業	92.5	7.5	1	0	1
	生活関連サービス業，娯楽業	82.4	17.6	0	0	0
	教育，学習支援業	95.2	4.8	1	0	1
	医 療， 福 祉	93.9	6.1	6	1	5
	サ ー ビ ス 業	92.7	7.3	2	1	1
	そ の 他	100.0	0.0	6	2	4
規 模 分 類	10～29 人	76.1	23.9	2	0	2
	30～99 人	90.7	9.3	3	1	2
	100～299 人	100.0	0.0	22	15	7
	300 人以上	98.8	1.2	20	6	14

図22 介護休業制度の規定のある事業所の推移



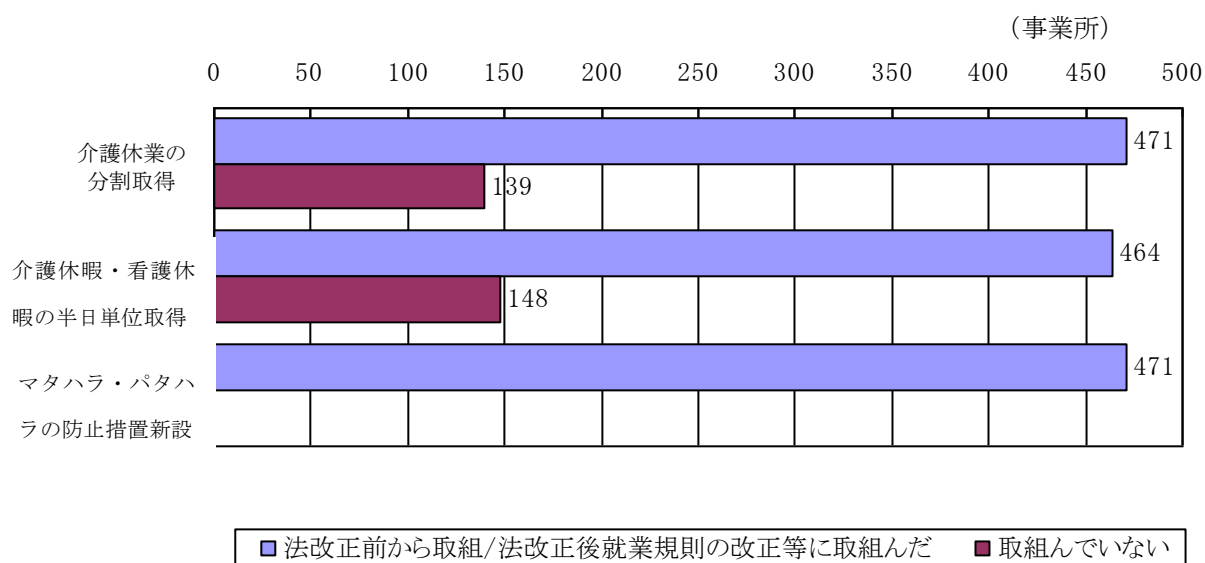
## 2.4 育児・介護休業法への取組み

**「介護休業の分割取得」において「法改正前から取組んでいた」または「法改正後就業規則の改正等に取り組んだ」事業所は73.0%**

育児・介護休業法への取組状況を調査したところ、「介護休業の分割取得」については、「法改正前から取組んでいた」または「法改正後就業規則の改正等に取り組んだ」事業所は73.0%、「介護休暇・子の看護休暇の半日単位での取得」については、「法改正前から取組んでいた」または「法改正後就業規則の改正等に取り組んだ」事業所は71.9%、「マタハラ・パタハラの防止措置の新設」については、「法改正前から取組んでいた」または「法改正後就業規則の改正等に取り組んだ」事業所は73.0%であった。（図23）

産業別では、「学術研究、専門・技術サービス業」が、3つの調査項目いずれにおいても「法改正前から取組んでいた」または「法改正後就業規則の改正等に取り組んだ」割合が高い。

図23 育児・介護休業法への取組(H28N=645・複数回答)

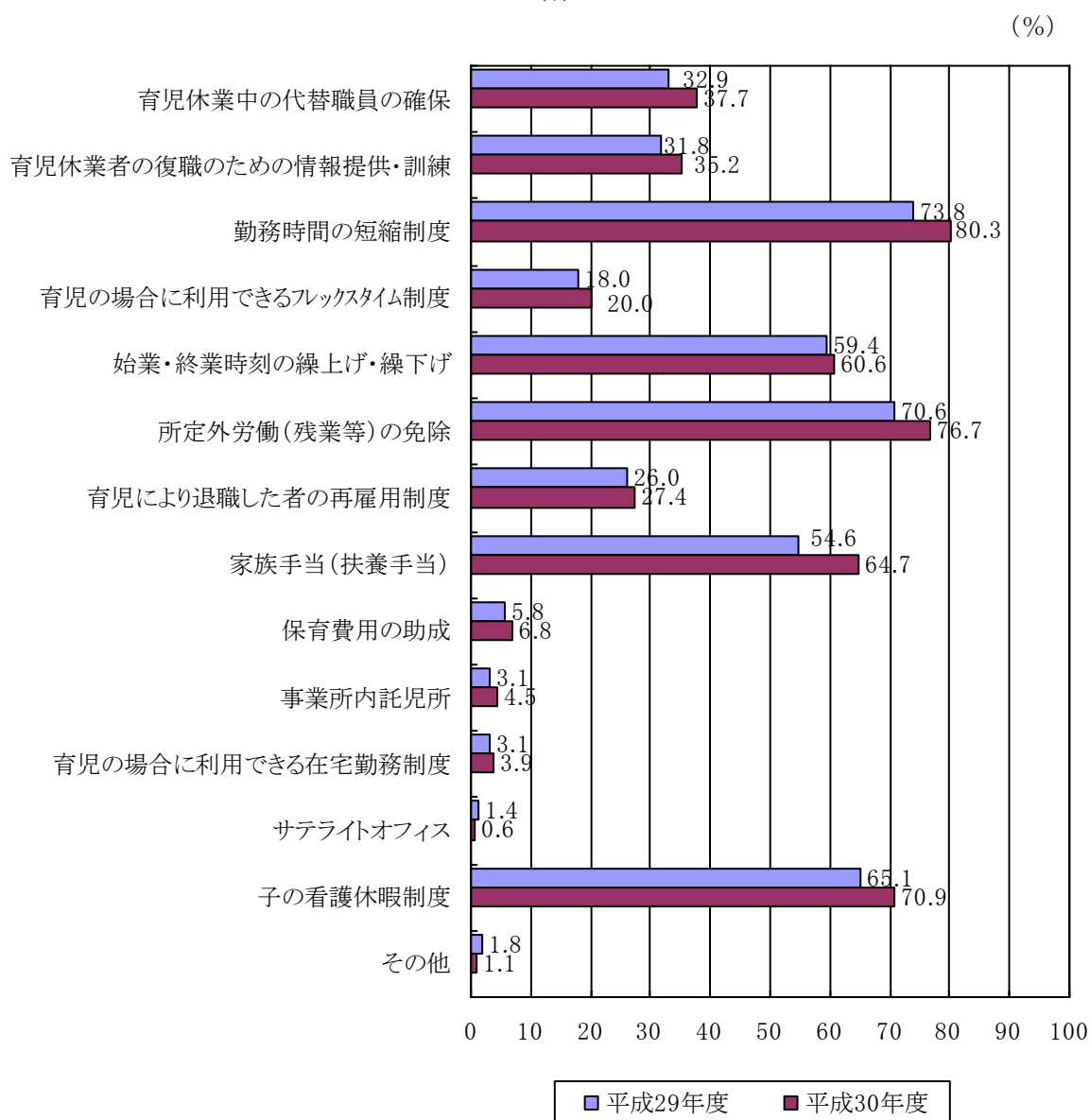


## 2 5 子どもを持つ労働者に対する支援制度

**勤務時間の短縮制度 80.3%， 所定外労働（残業等）の免除 76.7%**

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80.3%（前年73.8%）であった。また、「所定外労働（残業等）の免除」も76.7%（同70.6%）であった。（図24）

図24 子どもを持つ労働者に対する支援制度（H29N=650，H30N=645・複数回答）



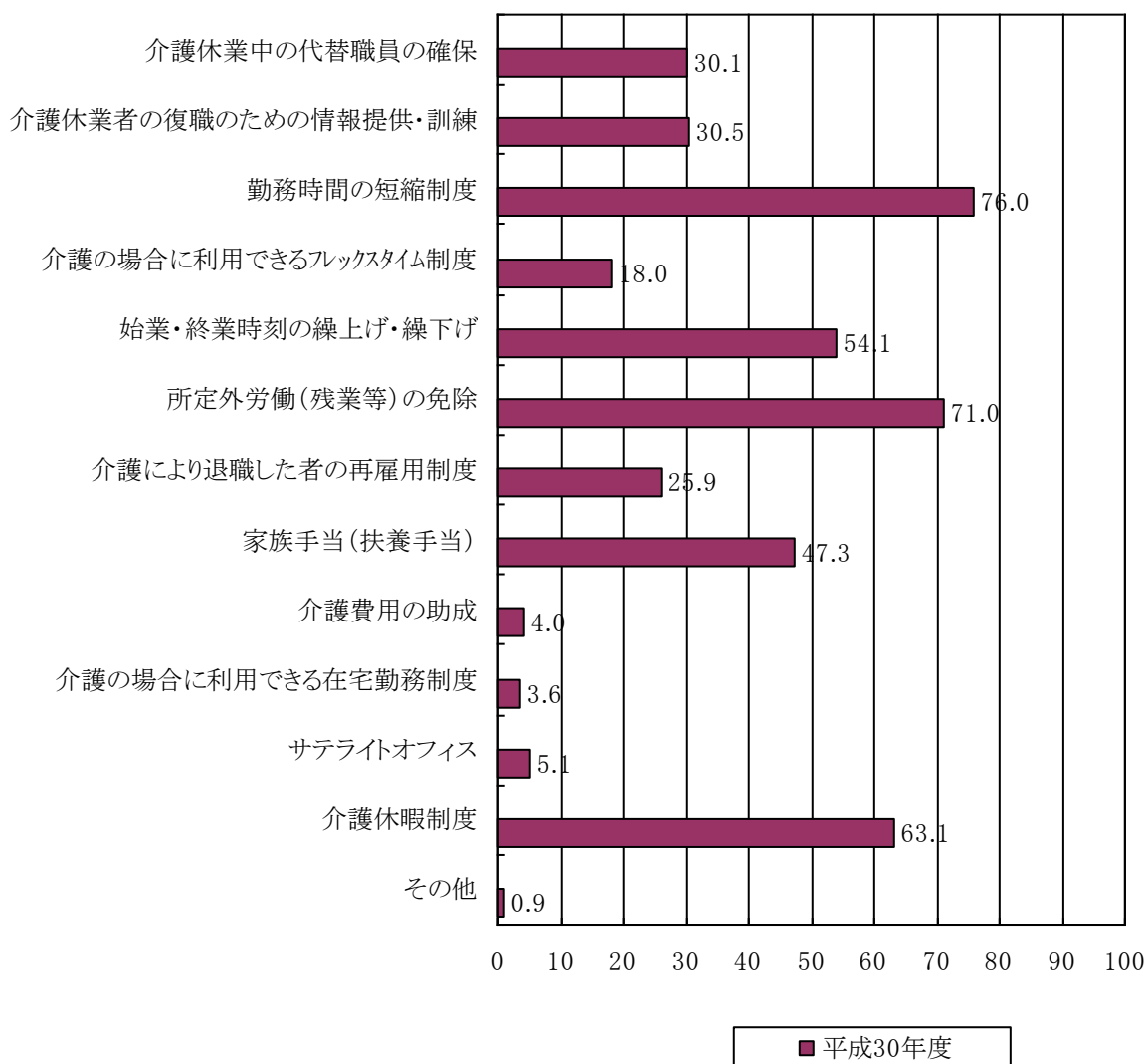
## 2.6 家族を介護する労働者に対する支援制度

**勤務時間の短縮制度 76.0%，所定外労働（残業等）の免除 71.0%**

家族を介護する労働者に対する支援制度の実施状況について調査したところ、「勤務時間の短縮制度」を採用している事業所が全体の76.0%（前年66.2%）であった。また、「所定外労働（残業等）の免除」も71.0%（前年65.4%）と他の項目より高い割合を示している。（図25）

図25 家族を介護する労働者に対する支援制度（H30N=645・複数答）

(%)



## 2.7 介護休暇の取得状況

### 介護休暇の平均取得日数は男性5.1日、女性14.0日

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

産業別では、「教育、学習支援業」、「情報通信業」の順に、取得者のいる事業所の割合が他の業種に比べて高く、企業規模は「30～99人」の事業所で取得者の割合が高い。

(表2.1)

表2.1 介護休暇制度

		事業所数(N=645)					
		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		611	34	25	5.1	49	14.0
産業 分 類	建設業	66	4	2	5.5	3	11.3
	製造業	80	5	3	11.3	10	3.8
	情報通信業	10	1	3	2.0	0	0.0
	運輸業, 郵便業	40	2	2	19.0	0	0.0
	卸売業, 小売業	134	2	0	0.0	2	59.0
	金融業, 保険業	20	0	0	0.0	0	0.0
	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	21	1	0	0.0	1	2.0
	宿泊業, 飲食サービス業	39	1	0	0.0	1	151.0
	生活関連サービス業, 娯楽業	17	0	0	0.0	0	0.0
	教育, 学習支援業	17	4	2	2.2	4	27.0
	医療, 福祉	93	7	5	2.0	23	9.2
	サービス業	55	2	3	2.0	2	6.0
	その他	3	5	5	3.8	3	4.7
規 模 分 類	10～29人	159	3	0	0.0	3	62.0
	30～99人	130	10	5	10.0	10	28.8
	100～299人	89	4	2	1.5	4	7.0
	300人以上	233	17	18	4.2	32	5.8

## 28 子の看護休暇の取得状況

**子の看護休暇の平均取得日数は男性 3.3 日，女性 4.0 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 9.9%（前年 8.3%）で、取得者の平均取得日数は 3.8 日（同 3.6 日）となっている。

産業別では、「教育, 学習支援業」で、取得者のいる事業所の割合が他の業種に比べて高い。

（表 2 2）

表 2 2 子の看護休暇

		事業所数 (N=645)					
		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		581	64	108	3.3	314	4.0
産 業 分 類	建 設 業	64	6	11	2.5	6	5.0
	製 造 業	77	8	2	3.5	19	5.4
	情 報 通 信 業	10	1	5	2.6	1	3.0
	運輸業, 郵便業	41	1	0	0.0	1	14.0
	卸売業, 小売業	127	9	1	1.0	8	5.1
	金融業, 保険業	17	3	1	9.0	3	6.0
	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	4	8	3.0	11	5.4
	宿泊業, 飲食サービス業	40	0	0	0.0	0	0.0
	生活関連サービス業, 娯楽業	17	0	0	0.0	0	0.0
	教育, 学習支援業	13	8	5	3.0	18	6.8
	医療, 福祉	83	17	39	2.8	211	3.3
	サービス業	56	1	3	1.3	7	3.3
そ の 他	2	6	33	4.4	29	4.7	
規 模 分 類	10~29 人	156	6	3	2.0	4	6.5
	30~99 人	126	14	13	2.3	27	5.2
	100~299 人	80	13	3	6.3	33	5.0
	300 人以上	219	31	89	3.3	250	3.7



## 2 9 次世代育成支援対策

### 行動計画策定済みの事業所は 40.5%

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定状況を調査したところ、「策定した」事業所は 40.5%（前年 40.6%）であった。一方「策定の予定なし」は 18.4%（同 21.4%）となっている。（図 2 6， 2 7）

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

図26 次世代育成支援対策への取組み(N=575・事業所割合)

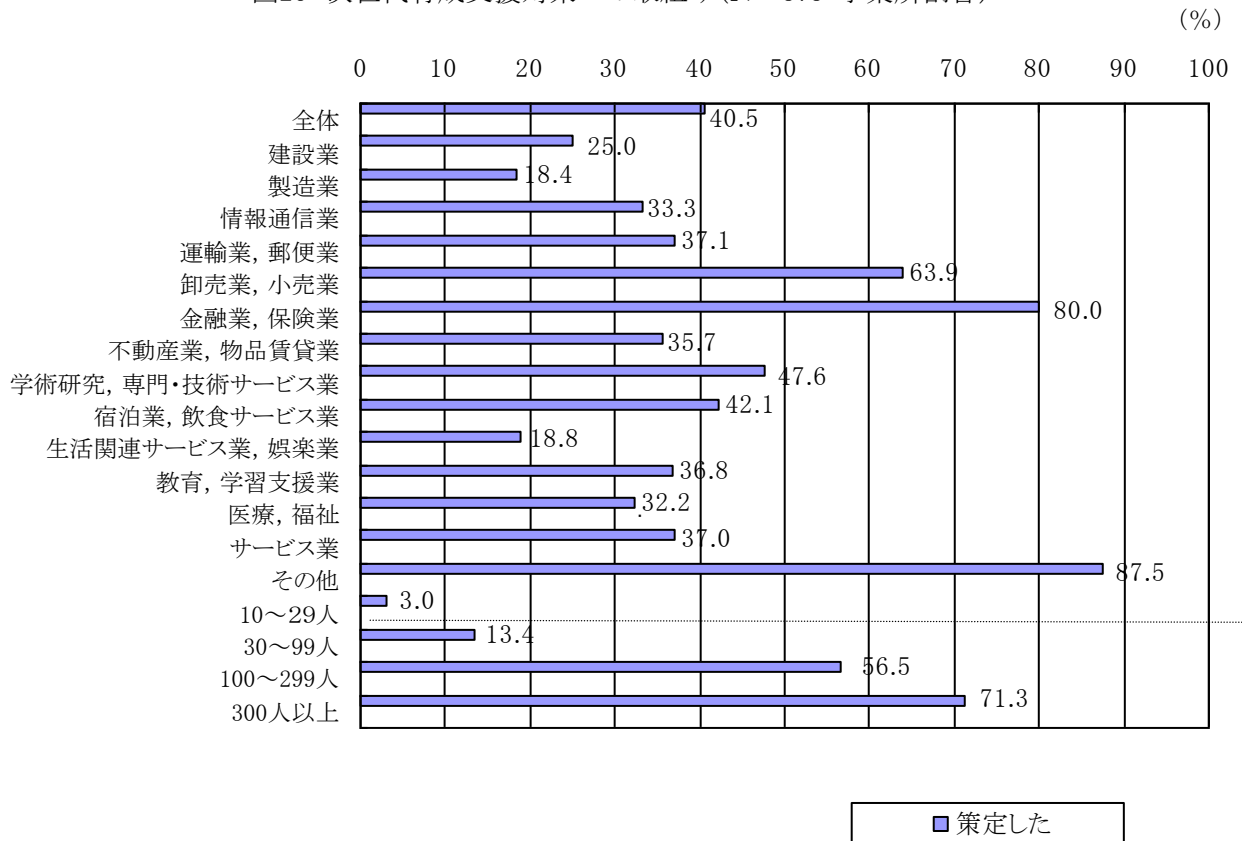
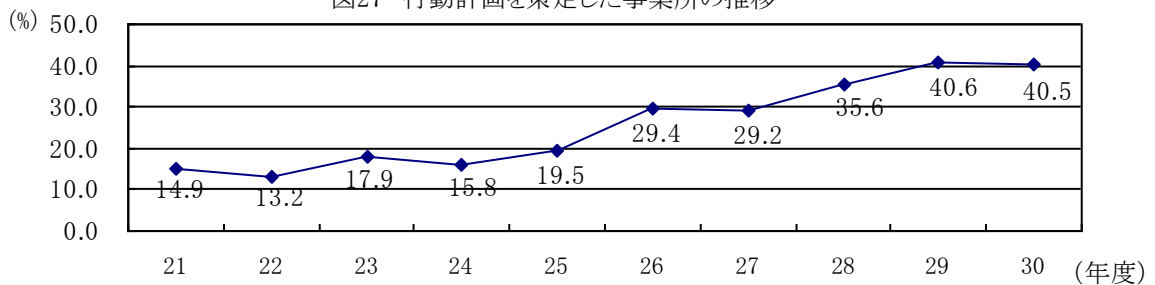


図27 行動計画を策定した事業所の推移



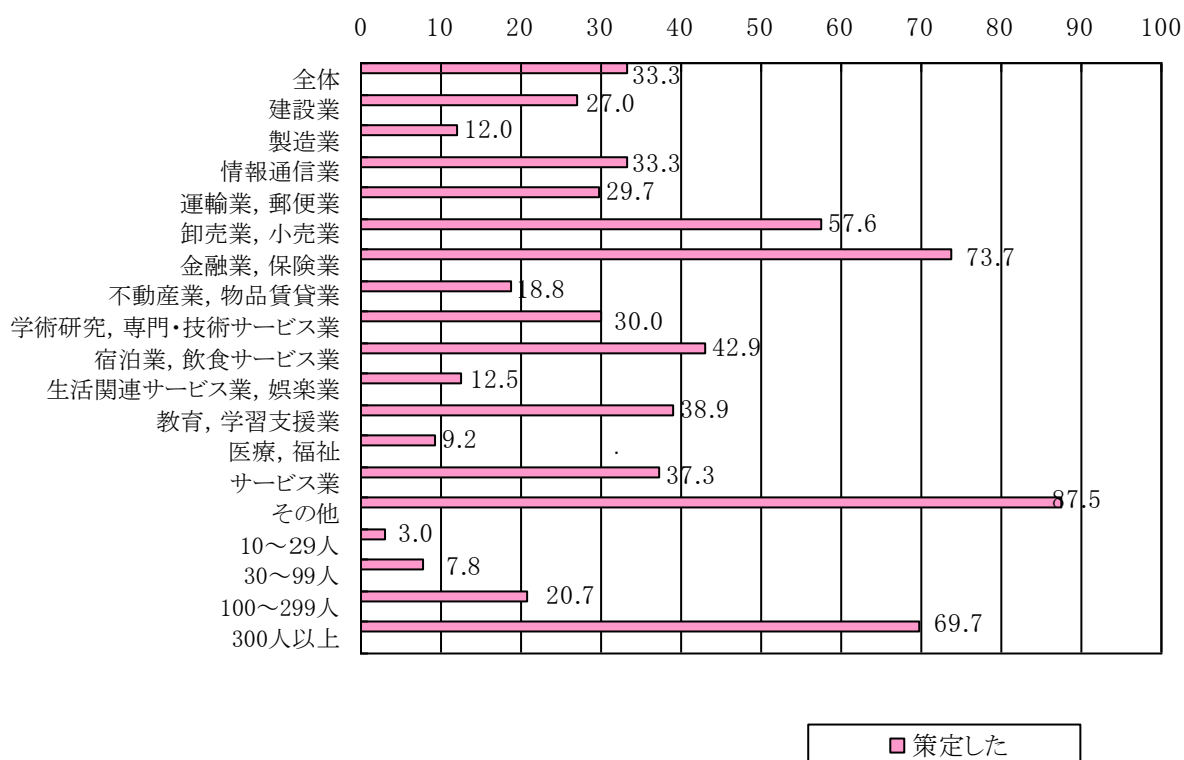
### 30 女性活躍推進支援対策

#### 行動計画策定済みの事業所は33.3%

女性活躍推進支援制度に基づく行動計画の策定状況を調査したところ、「策定した」事業所は33.3%であった。一方「策定の予定なし」は22.3%となっている。（図28）

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

図28 女性活躍推進支援対策への取組み(N=579・事業所割合)



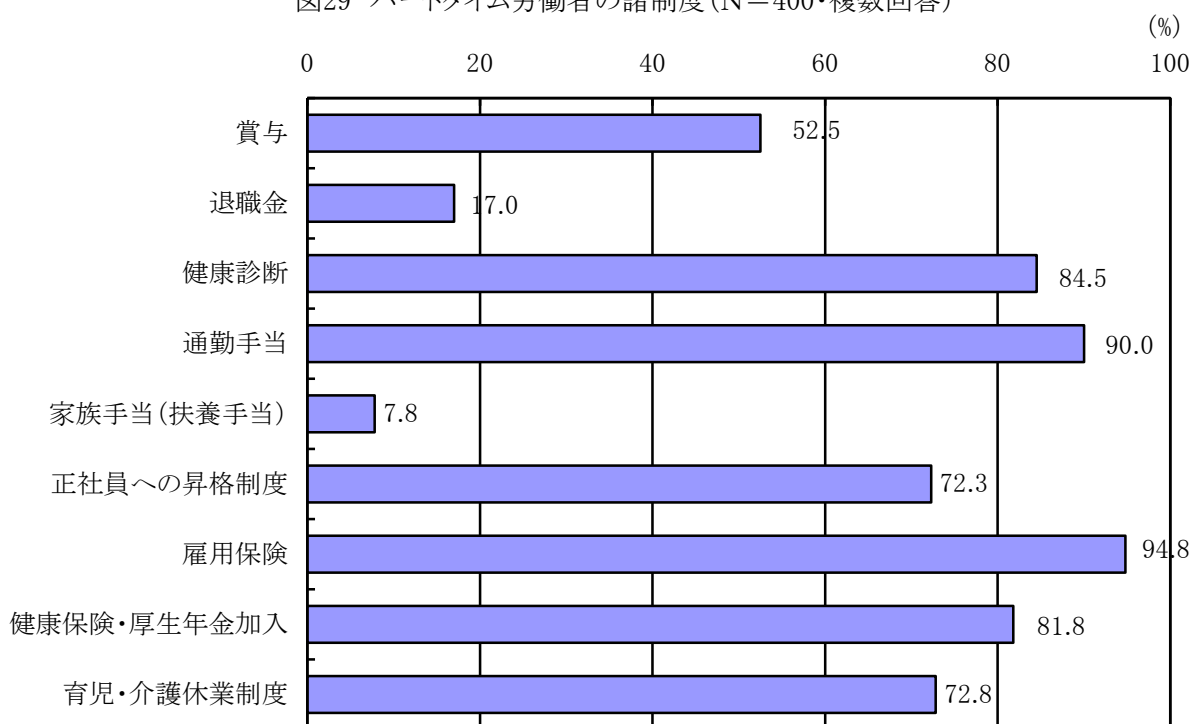
### 3 1 パートタイム労働者の諸制度

**パートタイム労働者の諸制度で雇用保険に加入している事業所は94.8%**

パートタイム労働者に関する諸制度については、「賞与」がある事業所は52.5%(前年47.0%)、「退職金」がある事業所は17.0%(同14.6%)、「健康診断」を行っている事業所は84.5%(同81.0%)、「通勤手当」の支給は90.0%(同83.0%)、「雇用保険」に加入しているのは94.8%(同90.8%)などとなっている。(図29)

「金融業, 保険業」が全般的に実施している割合が高い。

図29 パートタイム労働者の諸制度(N=400・複数回答)

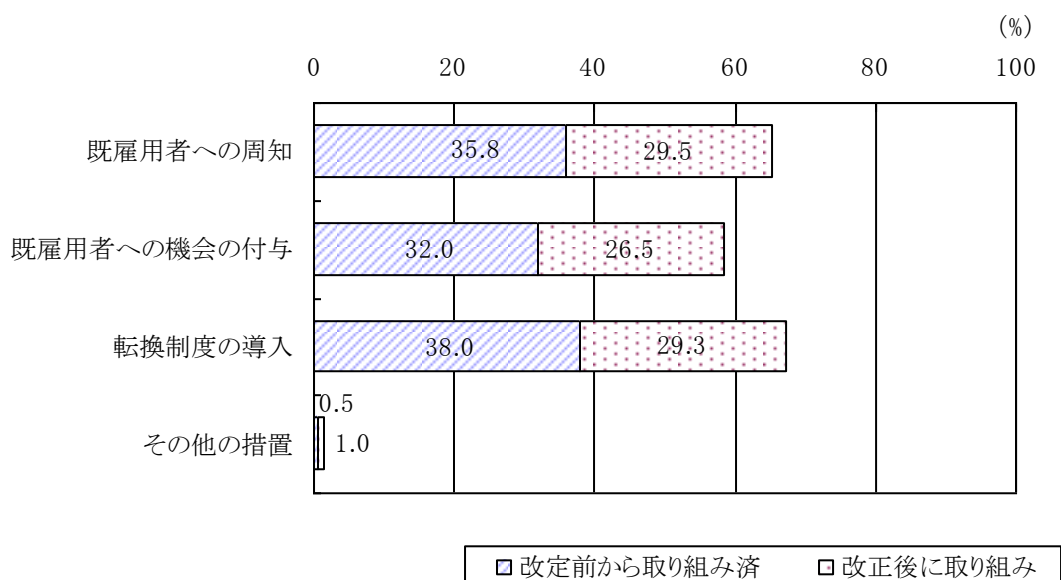


### 3 2 パートタイム労働法への取組み

#### 通常労働者への転換制度の措置を講じた事業所は 67.3%

「パートタイム労働法」に対する取組みのうち、パートタイム労働者の通常の労働者への転換を推進するための措置について調査したところ、「通常の労働者募集の場合、募集内容の既雇用パートタイム労働者への周知」をした事業所は 65.3%（前年 63.1%）、「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 58.5%（同 54.2%）、「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 67.3%（同 59.6%）となっている。（図 3 0）

図30 パートタイム労働法への取組(N=400・複数回答)



### 3 3 ポジティブ・アクション

**管理職の割合は男性 85.7%，女性 14.3%**

管理職の男女の割合については、男性 85.7%（前年 85.2%）、女性 14.3%（同 14.8%）となっている。

これを産業別に見ると「建設業」「運輸業、郵便業」「不動産業、物品賃貸業」「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 49.0%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 24.3%（同 21.3%）にとどまっている。

「女性の採用の拡大」「女性の管理職の増加」については、「金融業、保険業」がそれぞれ 75.0%（同 45.0%）、90.0%（同 75%）で産業分類中最も高い。（表 2 3）

表 2 3 ポジティブ・アクション

（単位：%）

		管理職の男女比 (N=3,537)		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	女性がいない、 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		85.7	14.3	24.3	50.7	40.7	49.3
産 業 分 類	建 設 業	93.9	6.1	21.3	50.8	45.9	42.6
	製 造 業	88.0	12.0	8.2	47.9	35.6	31.5
	情 報 通 信 業	86.7	13.3	22.2	55.6	55.6	44.4
	運輸業、郵便業	91.6	8.4	27.0	54.1	40.5	40.5
	卸売業、小売業	88.5	11.5	34.0	59.4	44.3	54.7
	金融業、保険業	89.9	10.1	50.0	75.0	70.0	90.0
	不動産業、物品賃貸業	94.0	6.0	8.3	33.3	16.7	50.0
	学術研究、専門・技術サービス業	91.0	9.0	15.0	45.0	35.0	40.0
	宿泊業、飲食サービス業	64.3	35.7	40.6	65.6	53.1	62.5
	生活関連サービス業、娯楽業	85.5	14.5	28.6	50.0	35.7	42.9
	教育、学習支援業	74.3	25.7	26.7	73.3	66.7	66.7
	医 療、 福 祉	51.0	49.0	5.3	31.6	28.9	60.5
	サ ー ビ ス 業	87.3	12.7	18.2	34.1	27.3	38.6
そ の 他	98.8	1.2	87.5	0.0	0.0	87.5	
規 模 分 類	10～29 人	77.5	22.5	8.0	31.2	24.8	29.6
	30～99 人	76.9	23.1	9.3	36.1	28.9	38.1
	100～299 人	86.0	14.0	11.6	53.6	42.0	46.4
	300 人以上	92.3	7.7	46.5	69.2	56.1	68.2

### 3 4 ハラスメント防止対策

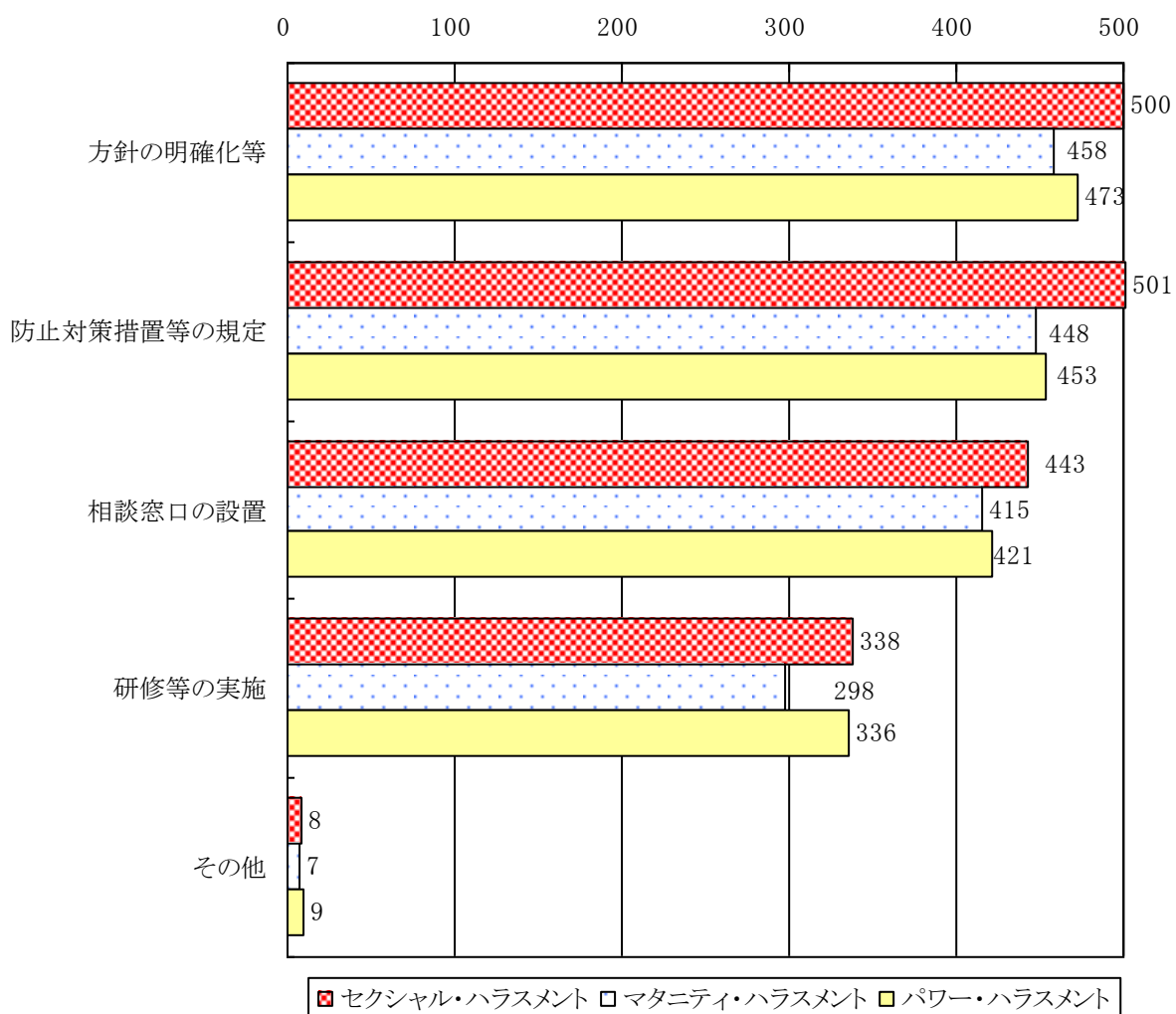
防止対策措置規定のある事業所割合は、セクハラは 80.8%、マタハラは 72.3%、パワーハラは 73.1%

職場におけるハラスメント防止対策について調査したところ、セクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントの対策を実施している事業所の数が全て増加している。(図 3 1)

産業別では、「金融業、保険業」で全般的に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いる。

図 3 1 ハラスメント防止対策 (N620・複数回答)

(事業所)

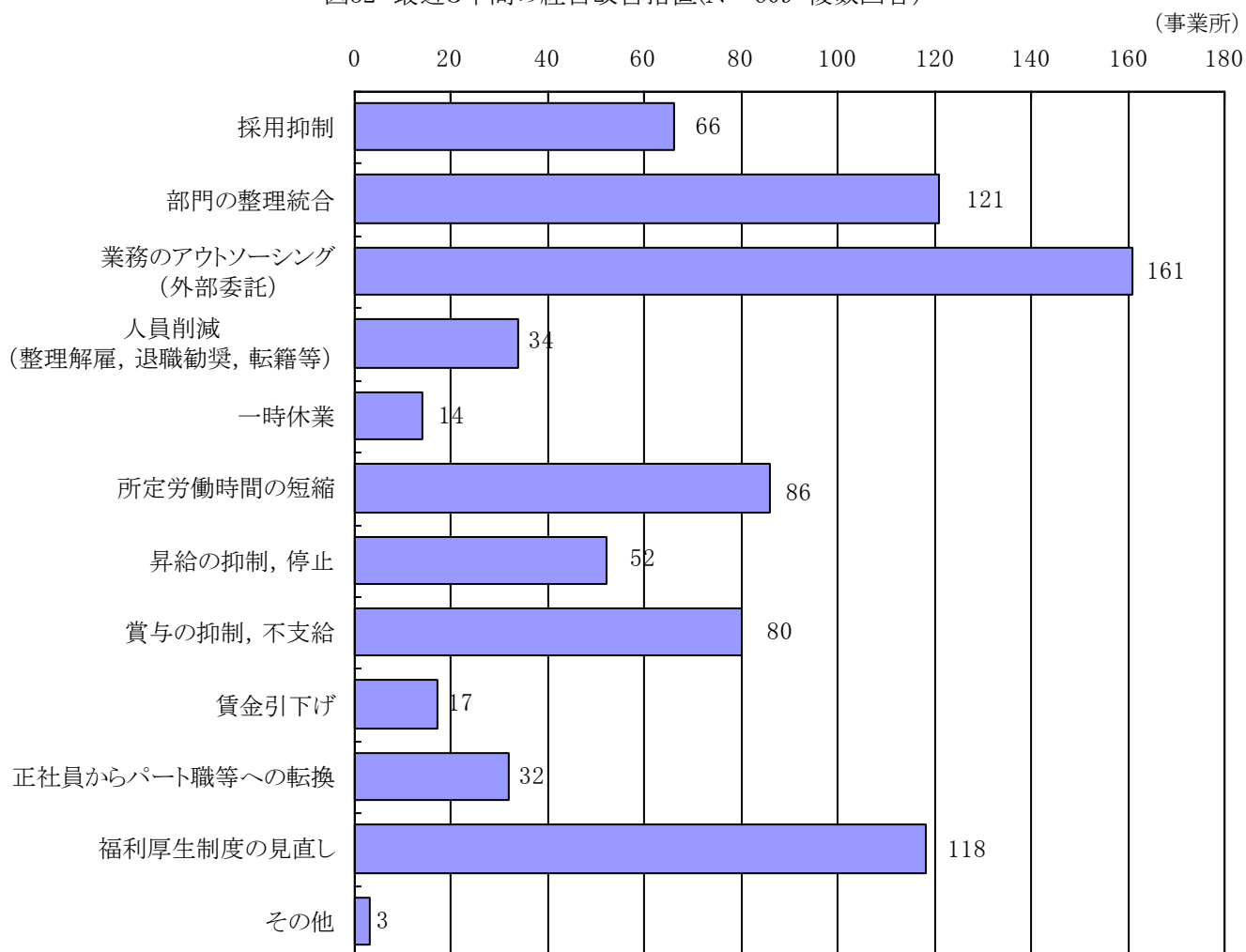


### 3 5 経営改善措置

**採用抑制が 10.8%, 部門の整理統合が 19.9%, 業務のアウトソーシングが 26.4%**

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

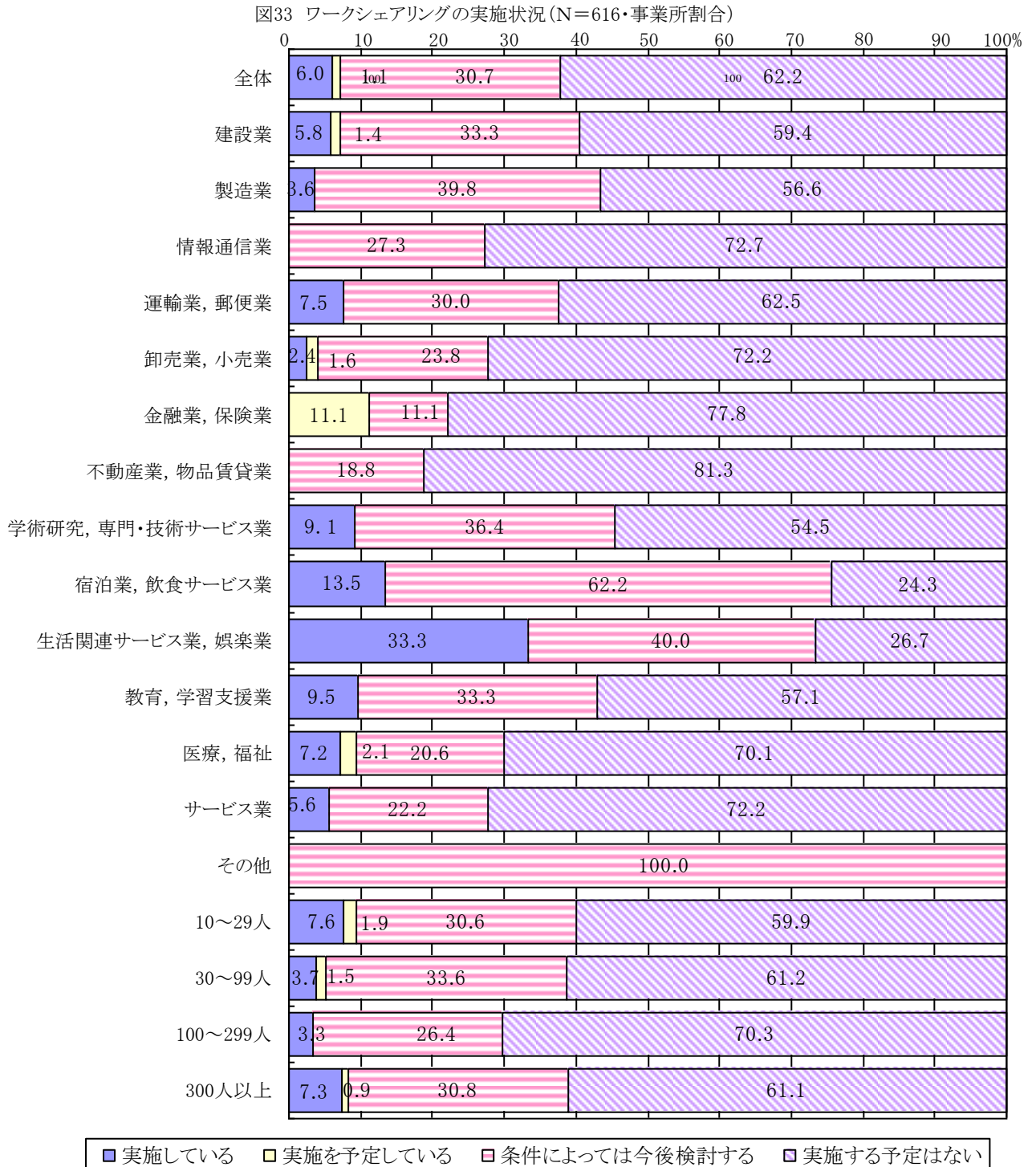
図32 最近3年間の経営改善措置(N=609・複数回答)



### 3.6 ワークシェアリングの実施状況

#### ワークシェアリングを実施している事業所は6.0%

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6.0%であり、「実施を予定している」、「条件によっては今後検討する」と答えた事業所はそれぞれ1.1%、30.7%となっている。また、「実施する予定はない」と回答した事業所は、62.2%となっている。（図33）





### 3.7 働き方改革（ワーク・ライフ・バランス）について

#### 働き方改革の中で「業務の効率化」に取り組んでいる事業所が多い

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

「働き方改革」の取り組み状況について、多い順に「業務の効率化」が520事業所、「長時間労働の削減」が490、「人材育成の取り組み」が481となっている。

働き方改革に全く取り組んでいない場合、その理由として、「余裕がない」が50.0%となり一番高い。

図34 働き方改革に取り組んでいる事業所数(N=627・複数回答)

