

平成 3 0 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30年山形県労働条件等実態調査票（集計結果表示）	11
IV	調査の結果	19
[1]	労働時間・休日制度等について	19
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	19
(2)	1事業所平均週所定労働時間	20
(3)	労働者1人平均週所定労働時間	21
2	週休制	
(1)	週休制の実施形態別事業所数割合	22
(2)	週休制の実施形態別適用労働者数割合	22
3	休日・休暇	
(1)	年次有給休暇	23
(2)	年次有給休暇の取得単位	24
(3)	年次有給休暇の取得単位別適用労働者数割合	24
(4)	年間休日	25
[2]	育児休業制度等について	27
1	育児休業制度について	
(1)	育児休業制度の規定状況	27
(2)	育児休業の取得可能期間	27
(3)	平成29年度中の出産予定女性従業員の有無	28
(4)	出産予定者の状況	28
(5)	育児休業の取得状況について	29
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	30
(2)	配偶者出産休暇制度の付与形態及び取得可能日数	30
(3)	配偶者出産時の育児目的休暇制度の規定状況	31

(4) 配偶者出産時の育児目的休暇制度の実施形態	31
(5) 子の看護休暇制度の規定状況	32
(6) 子の看護休暇制度の付与形態及び取得可能日数	32
(7) 子の看護休暇制度の利用状況	33
3 子どもを持つ労働者に対する支援制度について	33
[3] 介護休業制度について	35
1 介護休業制度の規定状況	35
2 介護休業の取得可能期間	35
3 介護休業の取得状況	36
[4] 女性従業員の働く環境について	36
1 管理職の登用について	
(1) 女性管理職の登用状況	36
(2) 役職別の管理職者に占める女性管理職者の割合	37
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	37
(2) 男女労働者間の格差解消措置の取り組み内容	38
(3) 男女労働者間の格差解消措置に取り組まない理由	38
3 マタニティハラスメント対策について	39
[5] 職場のハラスメント対策について	39
[6] 人材不足の状況について	40
[7] 非正規労働者の正社員化について	40
1 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	40
2 非正規社員から正社員への転換状況	41
[8] 賃金表（賃金テーブル）について	41
[9] テレワークの導入について	42
1 テレワークの導入状況	42
2 テレワークを導入した理由	42

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) 職場の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) 賃金表（賃金テーブル）について
- (9) テレワークの導入について

3 調査時期

平成 30 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活動調査から、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 30 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	11	7
建設業	126	81
食料品製造業	51	31
飲料・たばこ・飼料製造業	5	4
繊維工業	28	20
木材・木製品製造業（家具を除く）	4	2
家具・装備品製造業	7	6
パルプ・紙・紙加工品製造業	3	2
印刷・同関連業	9	6
化学工業	12	9
石油製品・石炭製品製造業	1	1
プラスチック製品製造業	13	7
ゴム製品製造業	1	0
なめし革・同製品・毛皮製造業	2	1
窯業・土石製品製造業	12	7
鉄鋼業	4	2
非鉄金属製造業	6	3
金属製品製造業	22	15
はん用機械器具製造業	7	6
生産用機械器具製造業	39	31
業務用機械器具製造業	11	7
電子部品・デバイス・電子回路製造業	37	28
電気機械器具製造業	19	14
情報通信機械器具製造業	12	7
輸送用機械器具製造業	25	17
その他の製造業	8	4
電気・ガス・熱供給・水道業	23	20
情報通信業	23	13
運輸業、郵便業	52	35
卸売・小売業	315	182
金融・保険業	37	18
不動産業、物品賃貸業	21	11
学術研究、専門・技術サービス	26	16
宿泊業、飲食サービス業	124	57
生活関連サービス業、娯楽業	45	16
教育、学習支援業	29	21
医療、福祉	212	157
複合サービス事業	28	22
サービス業（他に分類されないもの）	90	59
合 計	1,500	945

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23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55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25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年
週40時間達成割合	91.8%	92.8%	91.4%	93.4%	93.4%	92.6%

第2表 1事業所平均週所定労働時間の推移

年 度	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年
平均週所定労働時間 (全国平均)	39:38 (39:29)	39:31 (39:26)	39:26 (39:26)	39:15 (39:25)	39:17 (39:31)	39:23 (-)

第3表 労働者1人平均週所定労働時間の推移

年 度	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年
平均週所定労働時間 (全国平均)	38:53 (39:05)	38:57 (39:03)	38:51 (39:04)	38:39 (39:01)	38:52 (39:02)	38:55 (-)

※ 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、84.3%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25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年
週休2日制採用割合 (全国平均)	81.7% (84.3%)	81.5% (85.2%)	83.4% (88.6%)	83.6% (87.2%)	83.6% (84.1%)	84.3% (-)

※ 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17.3日となっている。
- 年次有給休暇の平均取得日数は、9.3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、53.9%となっている。

第5表 年次有給休暇の推移

年 度	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年
新規付与日数 (全国平均)	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 (18.2日)	17.3日 (-)
平均取得日数 (全国平均)	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 (9.3日)	9.3日 (-)
平均取得率 (全国平均)	58.0% (48.8%)	56.9% (47.6%)	50.5% (48.7%)	49.7% (49.4%)	51.3% (51.1%)	53.9% (-)

※ 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、108.9日となっている。
- 労働者1人平均の年間休日総数は、115.6日となっている。

第6表 年間休日総数の推移

年 度	平成 25 年	平成 26 年	平成 27 年	平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年
1事業所平均	108.2日	107.6日	108.6日	109.4日	109.4日	108.9日
(全国平均)	(105.8日)	(107.5日)	(108.0日)	(108.3日)	(107.9日)	(—)
労働者1人平均	114.8日	114.9日	115.8日	116.7日	116.6日	115.6日
(全国平均)	(112.9日)	(113.2日)	(113.8日)	(113.7日)	(113.7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85.2%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 25 年	平成 26 年	平成 27 年	平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年
山形県	80.7%	81.9%	83.7%	84.4%	85.0%	85.2%
全 国	—	74.7%	73.1%	76.6%	75.0%	—

※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96.5%、男性5.0%となっている。

第8表 育児休業取得状況

年 度		平成 25 年	平成 26 年	平成 27 年	平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年
山形県	女性	89.1%	90.2%	89.7%	93.7%	93.5%	96.5%
	男性	0.7%	2.1%	2.1%	3.4%	3.9%	5.0%
全 国	女性	83.0%	86.6%	81.5%	81.8%	83.2%	—
	男性	2.03%	2.3%	2.65%	3.16%	5.14%	—

※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72.1%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 25 年	平成 26 年	平成 27 年	平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年
山形県	61.1%	64.0%	66.3%	69.2%	68.0%	72.1%
全 国	62.1%	61.3%	61.3%	65.6%	69.6%	—

※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79.8%となっている。
- 介護休業取得者がいた事業所の割合は6.5%で、取得者の内訳は女性80.7%、男性19.3%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 25 年	平成 26 年	平成 27 年	平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年
山形県	74.3%	76.2%	77.7%	77.6%	79.3%	79.8%
全 国	—	66.7%	—	72.6%	70.9%	—

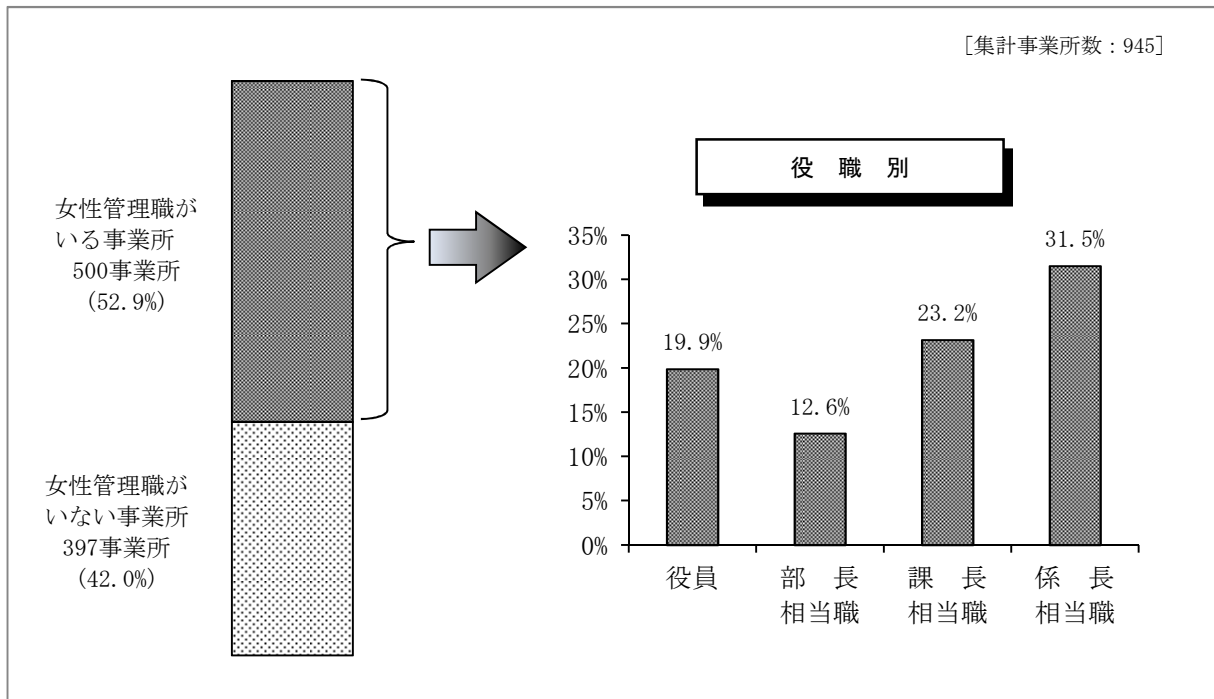
※全国「雇用均等基本調査」

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52.9% (H29 56.4%) 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31.5% (H29 30.5%) となっている。

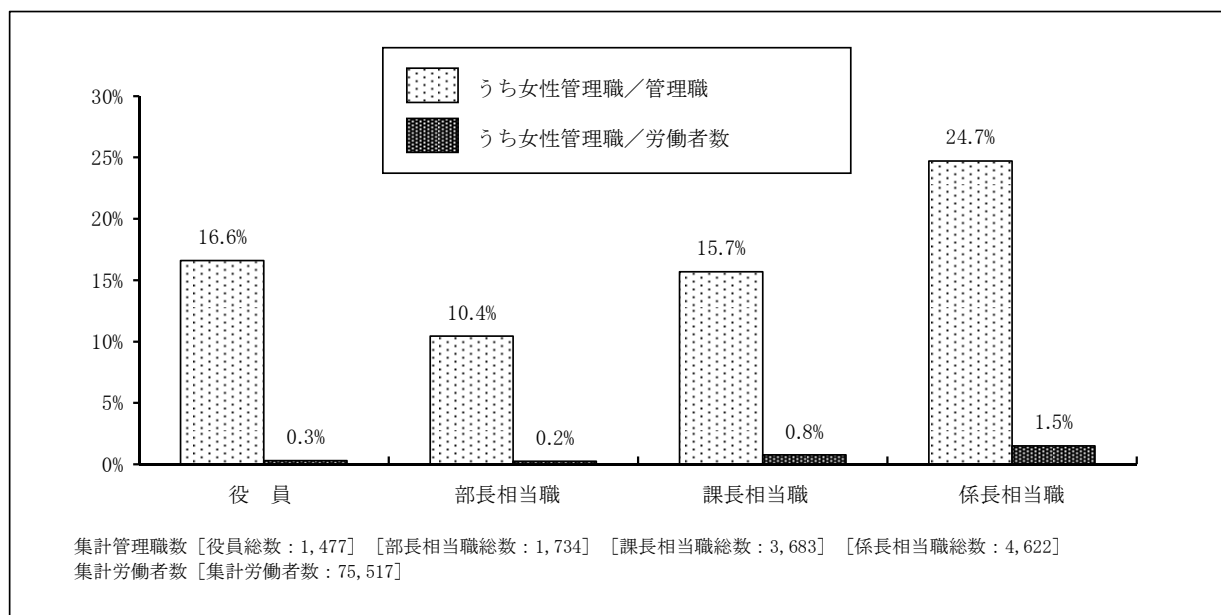
第1図 女性管理職を有する事業所数割合



(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24.7% (H29 27.3%) となっている。

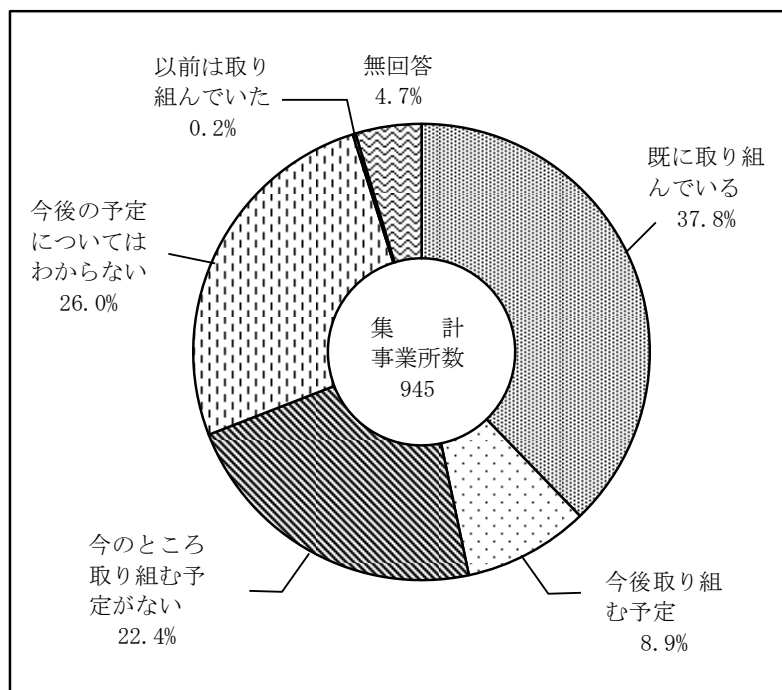
第2図 役職別の管理職者に占める女性管理職者数割合



(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」37.8% (H29 39.2%)、「今後取り組む予定」8.9% (H29 9.5%)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46.7% (H29 48.7%)となっている。

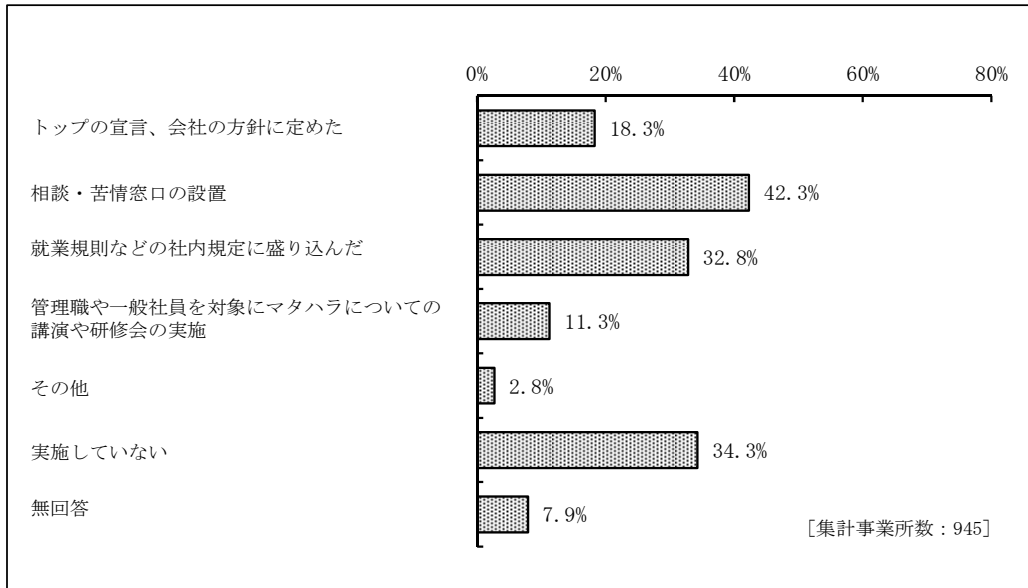
第3図 男女労働者間の格差是正措置の実施状況



(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」42.3% (H29 41.9%)、「就業規則などの社内規定に盛り込んだ」32.8% (H29 28.3%) となっている。

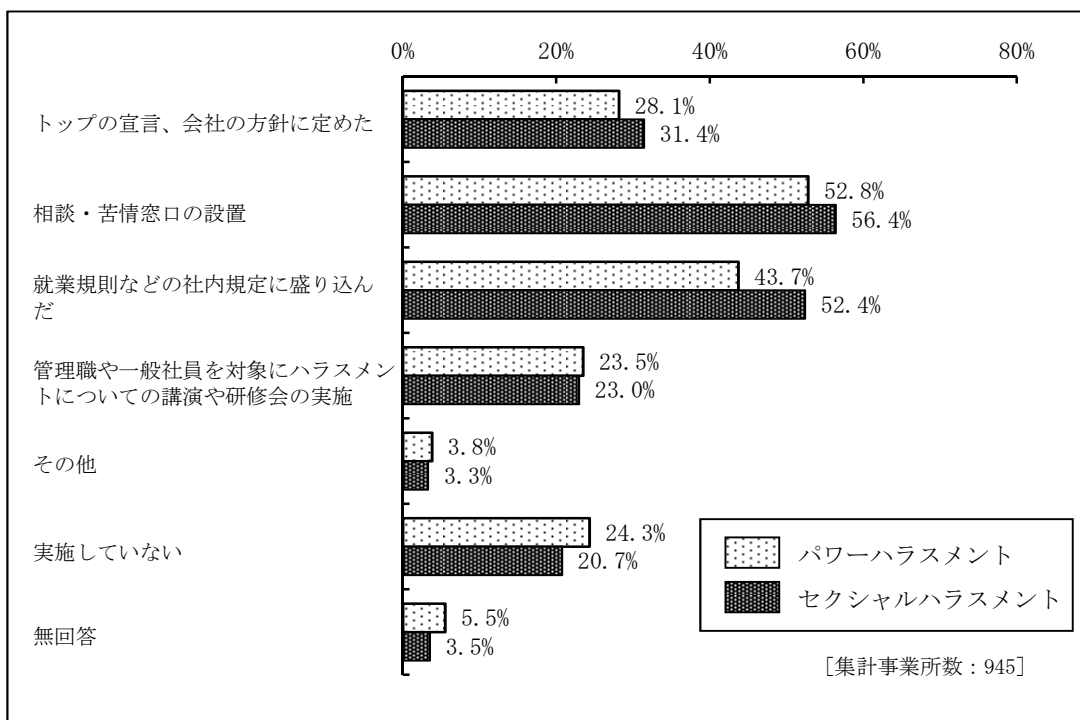
第4図 マタニティハラスメント防止対策別事業所数割合



5 職場の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」52.8% (H29 49.9%)、「就業規則などの社内規定に盛り込んだ」43.7% (H29 37.9%) となっている。
- 職場のセクシャルハラスメント防止の対策として、「相談・苦情窓口の設置」56.4% 「就業規則などの社内規定に盛り込んだ」52.4% となっている。

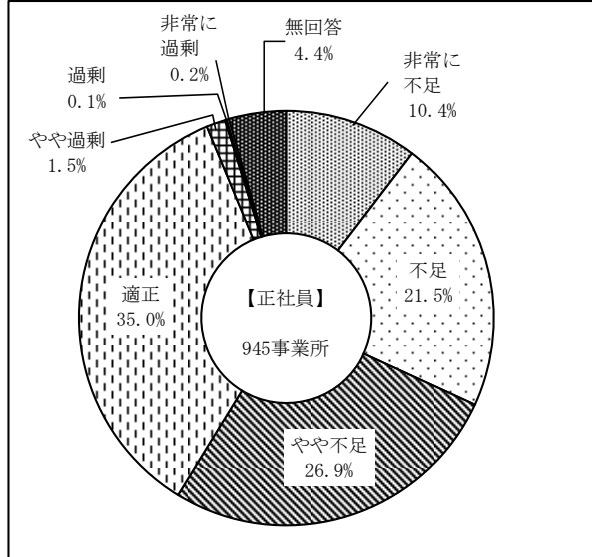
第5図 パワーハラスメント、セクシャルハラスメント防止対策別事業所数割合



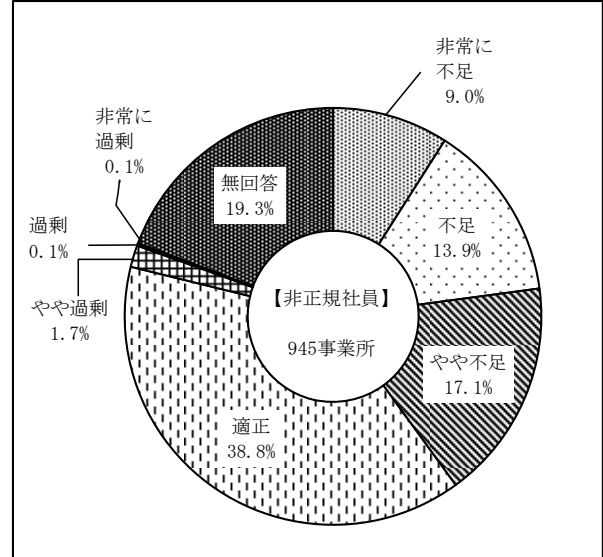
6 人材不足の状況について

- 正社員が「不足」している事業所は 58.8% (H29 55.0%)、非正規社員が「不足」している事業所は 40.0% (H29 41.2%) となっている。

第6図 正社員の過不足状況



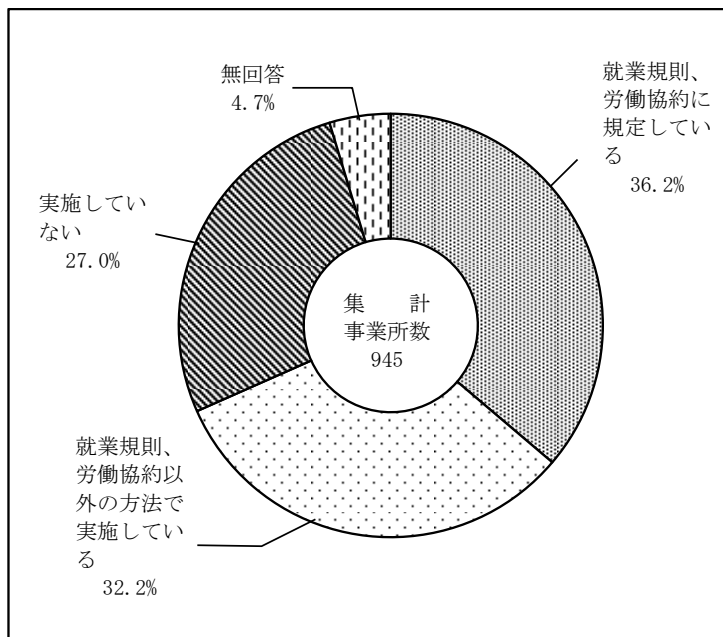
第7図 非正規社員の過不足状況



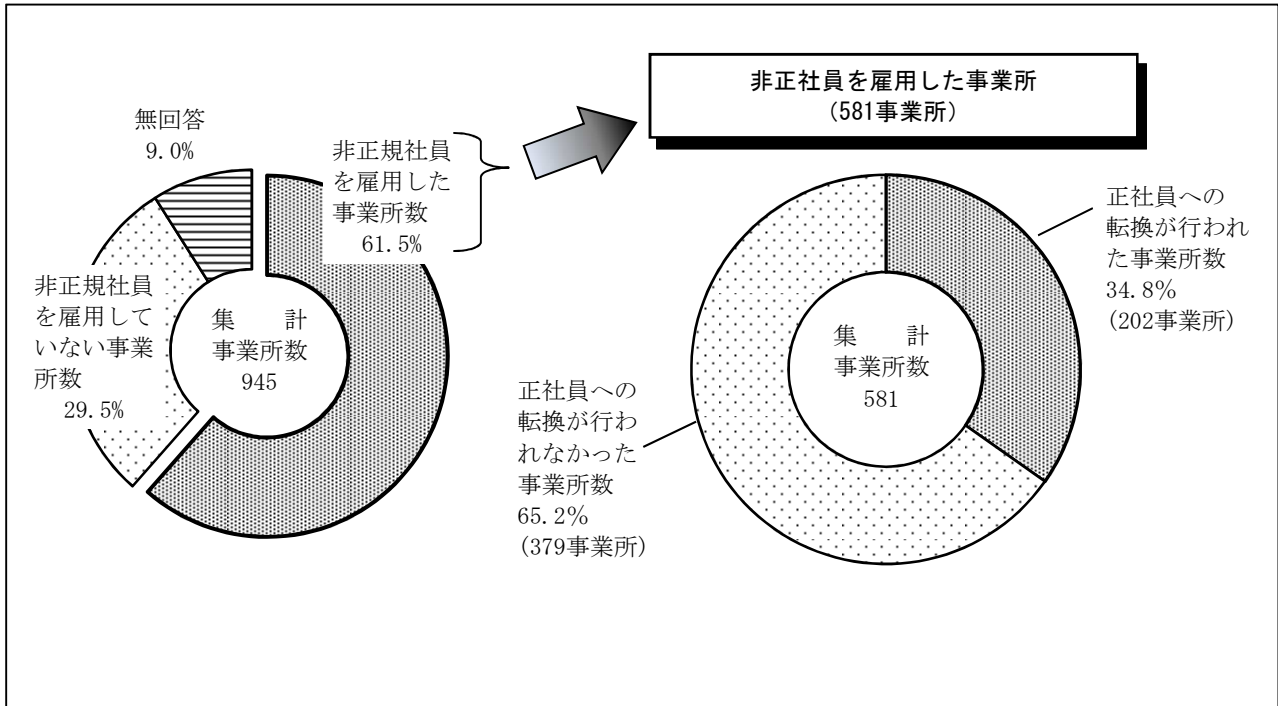
7 非正規労働者の正社員化について

- 非正規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 36.2%、就業規則以外の方法で実施している事業所は、32.2%となっている。
- 非正規社員を雇用した事業所のうち、非正規社員から正社員への転換が行われた事業所の割合は 34.8%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



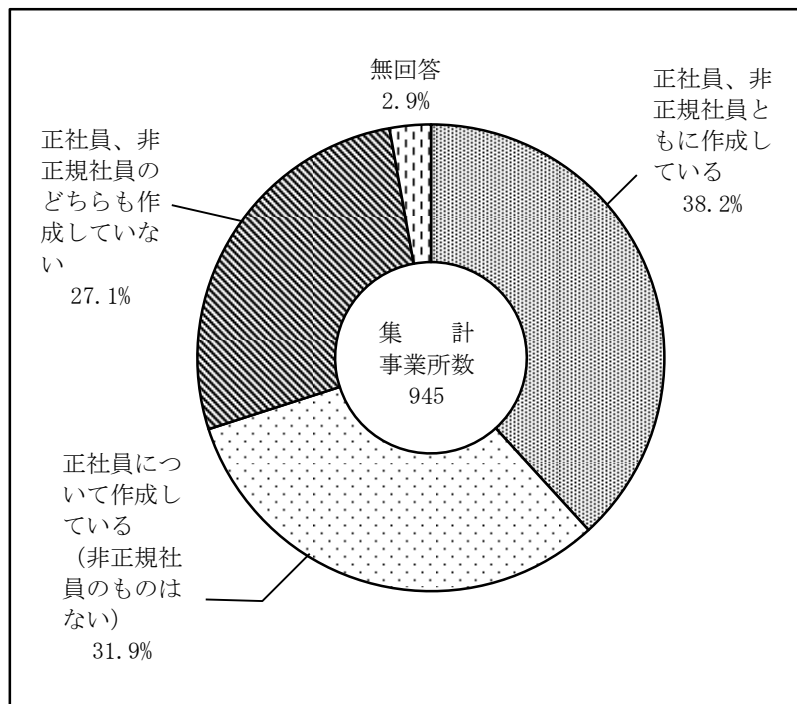
第9図 非正規社員から正社員への転換が行われた事業所数割合



8 賃金表（賃金テーブル）について

- 従業員の賃金表を、正社員、非正規社員ともに作成している事業所の割合は 38.2%、正社員のみ作成している事業所の割合は 31.9%となっている。

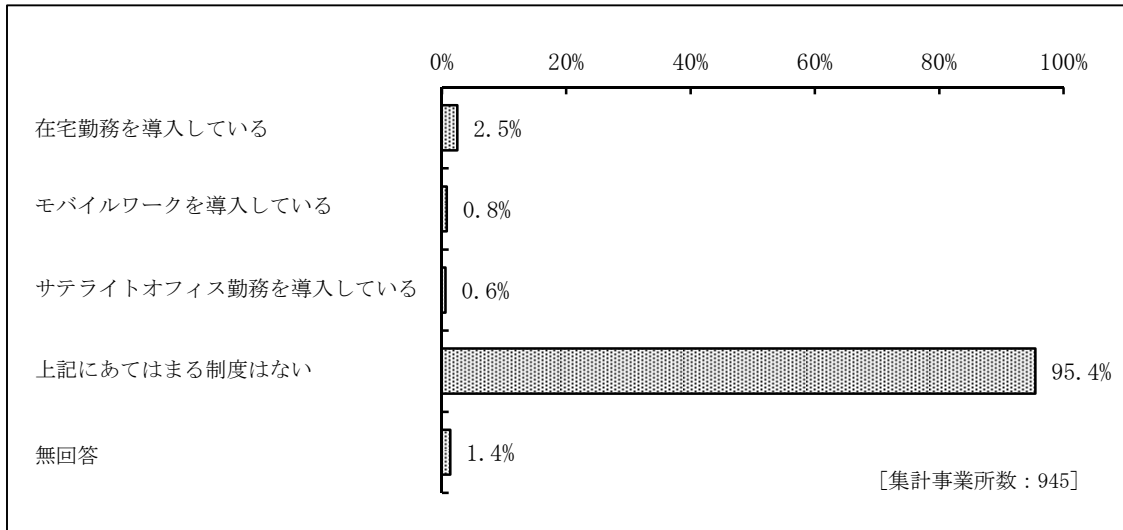
第10図 賃金表の作成状況別事業所数割合



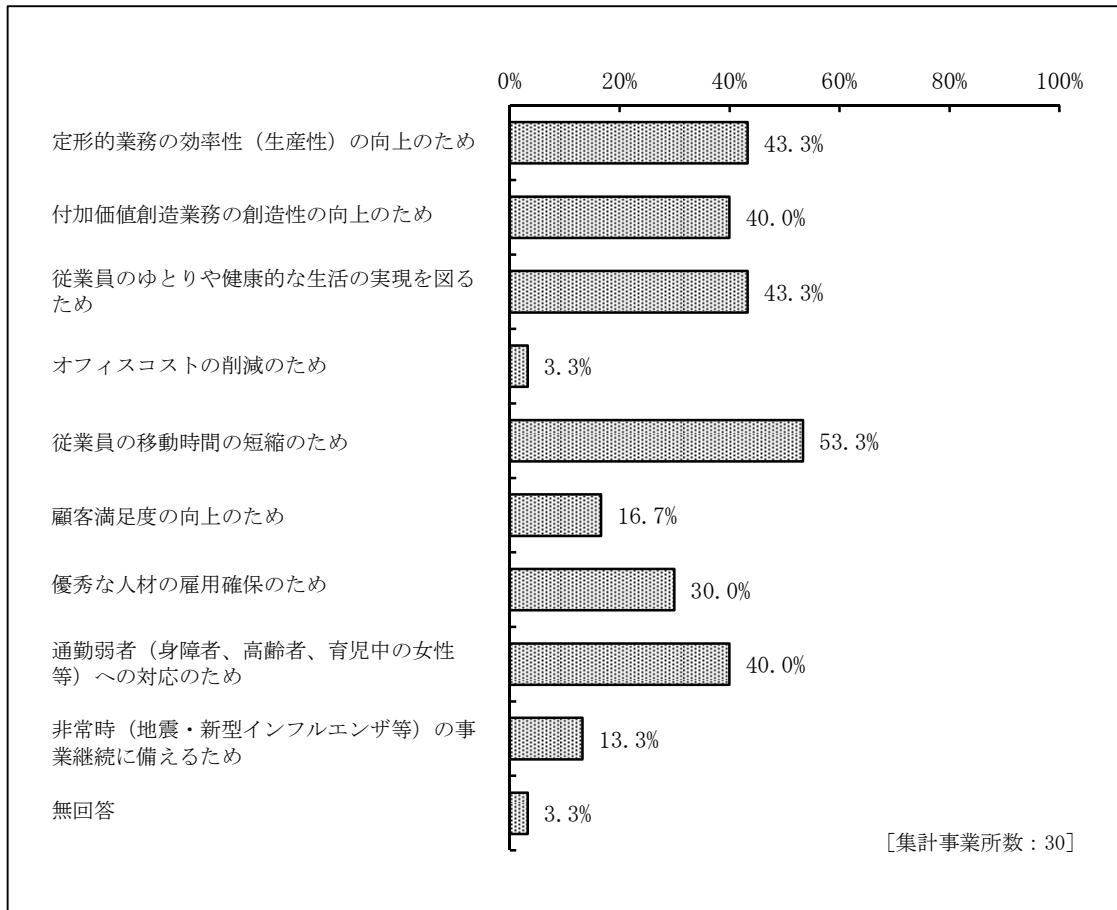
9 テレワークの導入について

- テレワークを導入している企業は 3.2%、導入しているテレワークの種類は、在宅勤務が 2.5%、モバイルワークが 0.8%となっている。
- テレワークを導入した理由は、「従業員の移動時間の短縮のため」が 53.3%、「生産性の向上のため」と「従業員のゆとりや健康的な生活の実現を図るため」が 43.3%となっている。

第 11 図 テレワークの導入別事業所数割合



第 12 図 テレワークを導入した理由別事業所数割合



Ⅲ 平成30年山形県労働条件等 実態調査票（集計結果表示）



平成30年 山形県労働条件等実態調査

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。

記入上のお願い

- 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うえ、ご回答願います。
- 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 「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29年1月1日～平成29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29年4月1日～平成30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 特に断りのない限り、平成30年8月31日現在の状況で記入してください。
- ⑤ 調査票は、同封の返信用封筒（切手不要）に入れて**9月10日（月）までに投函**してください。
- ⑥ 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い合わ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。(N=945事業所) (N=945事業所) (無回答 0.5%)

貴事業所を含む企業全体の全常用労働者 (注)					
0	1	2	3	4	5
5人未満 (0.0%)	5～29人 (31.2%)	30～99人 (15.1%)	100～299人 (24.0%)	300～499人 (7.9%)	500人以上 (21.7%)

労働組合の有無	
1	2
有 (26.0%)	無 (73.4%)

(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

調査事業所の常用労働者 (貴事業所のみ)の常用労働者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)	42,933(56.9%)人	女性 (B)	32,584(43.1%)人
		(A+B)	75,517(100.0%)人

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 23 分
労働者 1 人当たり週所定労働時間	38 時間 55 分

(N=929 事業所 / 75,080 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	(2.8%)
2	週休1日半制	(1.9%)
3	何らかの週休2日制	(84.3%)
4	その他	(11.1%)

(N=940 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回だけ週休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、従業員が交替で休み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	63,935 人
一人平均付与日数（繰越日数は除く）	〈平均〉 17.3 日
一人平均取得日数（繰越日数を含む）	〈平均〉 9.3 日

平均取得率：53.9%

(N=792 事業所)

(注) ・「過去1年間」…P1の「記入上のお願い」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）。

問4. 貴事業所における年次有給休暇の取得単位について、次の中から該当する番号を○で囲んでください。

1	1日単位	(26.7%)
2	半日単位	(44.2%)
3	1時間単位	(24.6%)
4	その他 ()	(4.5%)

(4) 年間休日について

問5. 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	108.9 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	115.6 日
合計（1年間の休日日数）		

(N=892 事業所 / 73,588 人)

(注) ・「過去1年間」…P1の「記入上のお願い」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29年1月1日～平成29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、

- ① 週休日 105日 (土曜日、日曜日)
- ② 国民の祝日 12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) = 122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6. 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	(85.2%)
2	規定していないが、整備を検討している	(5.8%)
3	規定していないが、今後とも整備しない	(7.1%)

(N=945 事業所) (無回答 1.9%)

問8へお進みください。

問7. 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	(61.6%)
2	子供が1歳6ヶ月～3歳未満	(26.3%)
3	子供が満3歳以上	(1.5%)
4	その他 ()	(6.8%)

(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=805 事業所) (無回答 3.7%)

(2) 育児休業等取得状況について

問8. 貴事業所で、平成29年4月1日～平成30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	(32.6%)
2	なし	(65.8%)

(N=945 事業所) (無回答 1.6%)

問11へお進みください。

問9. 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
832 (100.0%) 人	826 (99.3%) 人	6 (0.7%) 人

(N=308 事業所)

問10へお進みください。

問10. 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	11 (1.3%) 人
2	産後休業取得後、直ちに職場復帰した者	18 (2.2%) 人
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)	797 (96.5%) 人

(N=826 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11. 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 (配偶者出産休暇制度) は設けていますか。

1	あり	(49.6%)
2	なし	(48.8%)

問12へお進みください。

問13へお進みください。

(N=945 事業所) (無回答 1.6%)

問1 2. **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ください。

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(84.2%)	2 無給(11.9%)
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	430人	
	男性配偶者出産休暇取得率 (50.5%)	

※育児休暇の日数ではありませんのでご注意ください。

(N=469事業所) (無回答 3.8%) (配偶者が出産した男性従業員数 852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 3. 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	(65.6%)
2	なし	(32.6%)

(N=945事業所) (無回答 1.8%)

→ 問1 5へお進みください。

問1 4. 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	(90.0%)
2	企業独自の配偶者出産時の育児目的休暇制度	(14.2%)

(N=620事業所) (無回答 2.3%)

問1 5. 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	852(100.0%)人
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	43(5.0%)人
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	47(5.5%)人

(注)「過去1年間」…P1の「記入上のお願い」③参照。

(N=866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。(育児休業制度とは違いますので、ご注意ください。)

問1 6. 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	(68.1%)
2	規定していないが、整備を検討している	(11.9%)
3	規定していないが、今後とも整備しない	(17.7%)

(N=945事業所) (無回答 2.3%)

→ 問1 9へお進みください。

問1 7. **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(37.9%) (〈平均〉6.7日)	2 無給(59.5%)
取得可能日数	小学校就学時前の子1人につき	〈平均〉5.2日
	小学校就学時前の子2人以上の場合は	〈平均〉10.0日
	その他	〈平均〉2.8日

(N=644事業所) (無回答 2.6%) ※〈平均〉は無回答を除く

問1 8. 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
218人 (22.4%)	755人 (77.6%)	(79.3%)

(利用者あり 16.5%)

(無回答 4.2%)

看護休暇取得従業員数 973人[100.0%]

(N=644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19. 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)	(42.4%)	(1.4%)	(16.9%)	(4.7%)	(24.8%)	(13.9%)	(74.9%)
短時間勤務制度(注5)	(42.1%)	(1.5%)	(12.8%)	(11.0%)	(23.1%)	(23.5%)	(66.1%)
フレックスタイム制度	(1.9%)	(0.3%)	(1.0%)	(4.2%)	(79.5%)	(35.7%)	(42.9%)
始業・終業時間の繰上げ、繰下げ	(14.9%)	(0.4%)	(4.3%)	(8.7%)	(59.2%)	(26.5%)	(59.0%)
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)	(1.9%)	(1.0%)	(2.5%)	(1.4%)	(79.7%)	(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)	(23.6%)	(0.6%)	(0.6%)	(0.6%)	(54.0%)	(13.3%)	(63.9%)
その他() (注4)	(0.5%)	(0.3%)	(1.9%)	(0.4%)	(25.3%)	(20.0%)	(56.7%)

(N=945 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7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、所定労働時間を超過し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20. 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	(79.8%)
2	規定していないが、整備を検討している	(8.5%)
3	規定していないが、今後とも整備しない	(10.4%)

(N=945 事業所) (無回答 1.4%)

問21. **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	(78.6%)
2	94日～6ヶ月未満	(3.3%)
3	6ヶ月以上	(8.9%)
4	その他()	(7.8%)

(N=754 事業所) (無回答 1.3%)

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

男性	女性	利用者なし (91.2%)
11人 (19.3%)	46人 (80.7%)	

(利用者あり 6.5%)

(無回答 2.3%)

介護休暇取得従業員数 57人[100.0%]

(N=754 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 3. 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。

管理職	登用状況	貴事業所の管理職数	うち女性
役員		1,477人(100.0%) [2.0%] <2.8人>	245人(16.6%) [0.3%] <1.3人>
部長相当職		1,734人(100.0%) [2.3%] <3.5人>	181人(10.4%) [0.2%] <1.5人>
課長相当職		3,683人(100.0%) [4.9%] <6.5人>	578人(15.7%) [0.8%] <2.6人>
係長相当職		4,622人(100.0%) [6.1%] <8.5人>	1,143人(24.7%) [1.5%] <3.8人>

労働者全体 75,517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 4. 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	(37.8%)	
2	今後取り組む予定	(8.9%)	
3	今のところ取り組む予定がない	(22.4%)	→ 問 2 6 へお進みください。
4	今後の予定についてはわからない	(26.0%)	→ 問 2 7 へお進みください。
5	以前は取り組んでいた	(0.2%)	→ 問 2 6 へお進みください。

(N=945 事業所) (無回答 4.7%)

問 2 5. 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	(34.7%)
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	(30.2%)
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	(37.9%)
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	(14.7%)
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	(28.3%)
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	(35.8%)
7	その他 ()	(5.0%)

(N=441 事業所) (無回答 1.8%)

問 2 6. 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	(4.2%)
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	(63.6%)
4	ポジティブアクションの手法がわからないため	(0.9%)
5	コストがかかるため	(0.9%)
6	男性からの理解が得られないため	(1.9%)
7	中間管理職や現場管理職の意識が伴わないため	(4.2%)
8	その他 ()	(25.2%)

(N=214 事業所) (無回答 1.9%)

(3) マタニティハラスメント対策について

問27. 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	(18.3%)
2	相談・苦情窓口の設置	(42.3%)
3	就業規則などの社内規定に盛り込んだ	(32.8%)
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	(11.3%)
5	その他(具体的に)	(2.8%)
6	実施していない	(34.3%)

(N=945 事業所) (無回答 7.9%)

VII 職場のハラスメント対策について

問28. 貴事業所で実施している職場内のハラスメント防止の対策について、以下のうち該当する欄を○で囲んでください。(複数回答可)

	実施している対策	パワー ハラスメント	セクシャル ハラスメント
1	トップの宣言、会社の方針に定めた	(28.1%)	(31.4%)
2	相談・苦情窓口の設置	(52.8%)	(56.4%)
3	就業規則などの社内規定に盛り込んだ	(43.7%)	(52.4%)
4	管理職や一般社員を対象にしたハラスメントについての講演や研修会の実施	(23.5%)	(23.0%)
5	その他	(3.8%)	(3.3%)
6	実施していない	(24.3%)	(20.7%)

(N=945 事業所) パワーハラスメント：(無回答 5.5%) セクシャルハラスメント：(無回答 3.5%)

VIII 人材不足の状況について

問29. 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	(10.4%)	(21.5%)	(26.9%)	(35.0%)	(1.5%)	(0.1%)	(0.2%)
非正規社員	(9.0%)	(13.9%)	(17.1%)	(38.8%)	(1.7%)	(0.1%)	(0.1%)

(N=945 事業所) 正社員：(無回答 4.4%) 非正規社員：(無回答 19.3%)

IX 非正規労働者の正社員化・処遇改善について

問30. 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。

1	就業規則、労働協約に規定している	(36.2%)
2	1以外の方法で実施している	(32.2%)
3	実施していない	(27.0%)

(N=945 事業所) (無回答 4.7%)

問31. 貴事業所の、過去1年間における6ヶ月以上雇用した非正規社員の人数および、過去1年間に非正規社員から正社員への転換を推進する措置が行われた人数を、男女別に記入してください。

過去1年間の非正規社員の雇用者数		うち正社員への転換人数	
男性	女性	男性	女性
6,127人(42.6%)	8,270人(57.4%)	308人(5.0%)	284人(3.4%)

(注)「過去1年間」…P1の「記入上のお願ひ」③参照。

(N=945 事業所)

(非正規社員を雇用 61.5%)

(非正規社員を雇用していない 29.5%)

(無回答 9.0%)

X 賃金表(賃金テーブル)について

問32. 貴事業所における従業員の賃金表(賃金テーブル)の作成状況について、以下のうち該当する番号を○で囲んでください。

1	正社員、非正規社員ともに作成している	(38.2%)
2	正社員について作成している(非正規社員のものはない)	(31.9%)
3	正社員、非正規社員のどちらも作成していない	(27.1%)

(N=945 事業所) (無回答 2.9%)

XI テレワークの導入について

問33. 貴事業所では、在宅勤務やサテライトオフィス勤務等の**テレワーク**を導入していますか。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	在宅勤務を導入している	(2.5%)
2	モバイルワークを導入している	(0.8%)
3	サテライトオフィス勤務を導入している	(0.6%)
4	上記にあてはまる制度はない	(95.4%)

(N=945 事業所)

(無回答 1.4%)

(注)・**テレワーク**とは、情報通信技術を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のことです。

「在宅勤務」… 所属するオフィスに出勤せず自宅を就業場所とするもの

「モバイルワーク」… 駅や列車の中、顧客先、カフェなどを就業場所とするもの

「サテライトオフィス勤務」… 企業または団体の本拠から離れた所に設置されたオフィスを就業場所とするもの

→問34. **テレワーク**を導入した理由は何ですか。(複数回答可)

1	定形的業務の効率性(生産性)の向上のため	(43.3%)
2	付加価値創造業務の創造性の向上のため	(40.0%)
3	従業員のゆとりや健康的な生活の実現を図るため	(43.3%)
4	オフィスコストの削減のため	(3.3%)
5	従業員の移動時間の短縮のため	(53.3%)
6	顧客満足度の向上のため	(16.7%)
7	優秀な人材の雇用確保のため	(30.0%)
8	通勤弱者(身障者、高齢者、育児中の女性等)への対応のため	(40.0%)
9	非常時(地震・新型インフルエンザ等)の事業継続に備えるため	(13.3%)

(N=30 事業所) (無回答 3.3%)

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。

※調査票は9月10日(月)までに、同封の封筒に入れて投函してください。

調査結果の送付をご希望の事業所は、右欄に○をつけてください。
調査がまとまり次第、調査結果の概要をお送りいたします。

なお、本調査の結果については山形県のホームページでも公表予定です。

(平成31年3月予定)

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

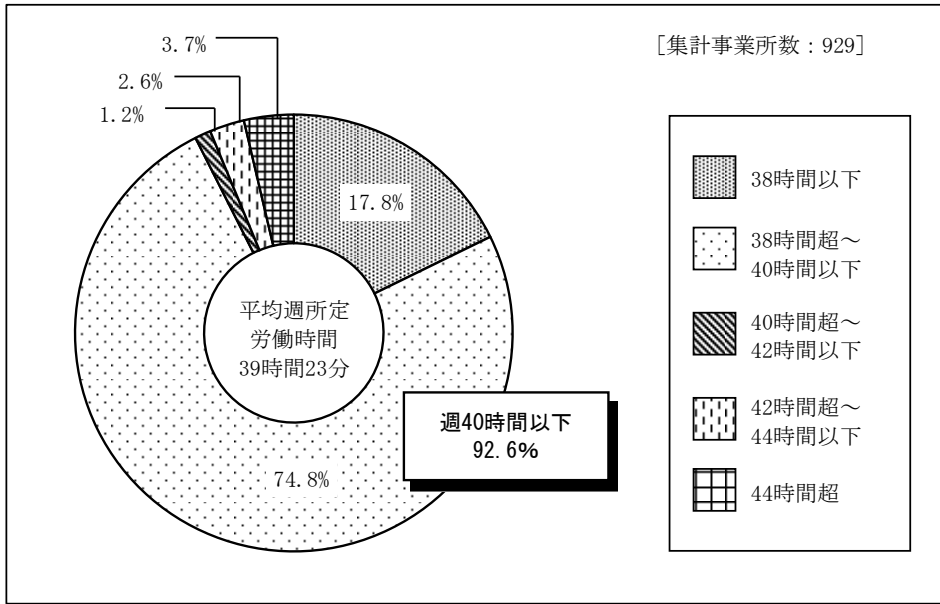
(1) 週所定労働時間別事業所数割合

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 74.8%、次いで「38 時間以下」が 17.8%、「44 時間超」が 3.7%、「42 時間超～44 時間以下」が 2.6%、「40 時間超～42 時間以下」が 1.2%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 92.6%となっている。

(第1図・付表3-1)

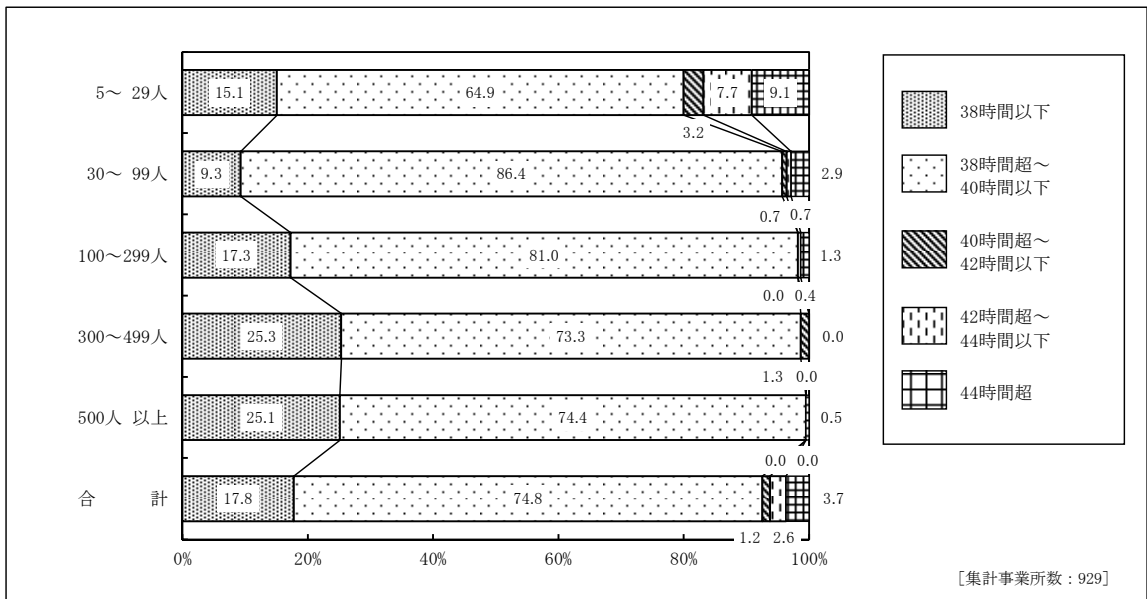
第1図 平均週所定労働時間



企業規模別にみると、5～29人規模では80.0%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。

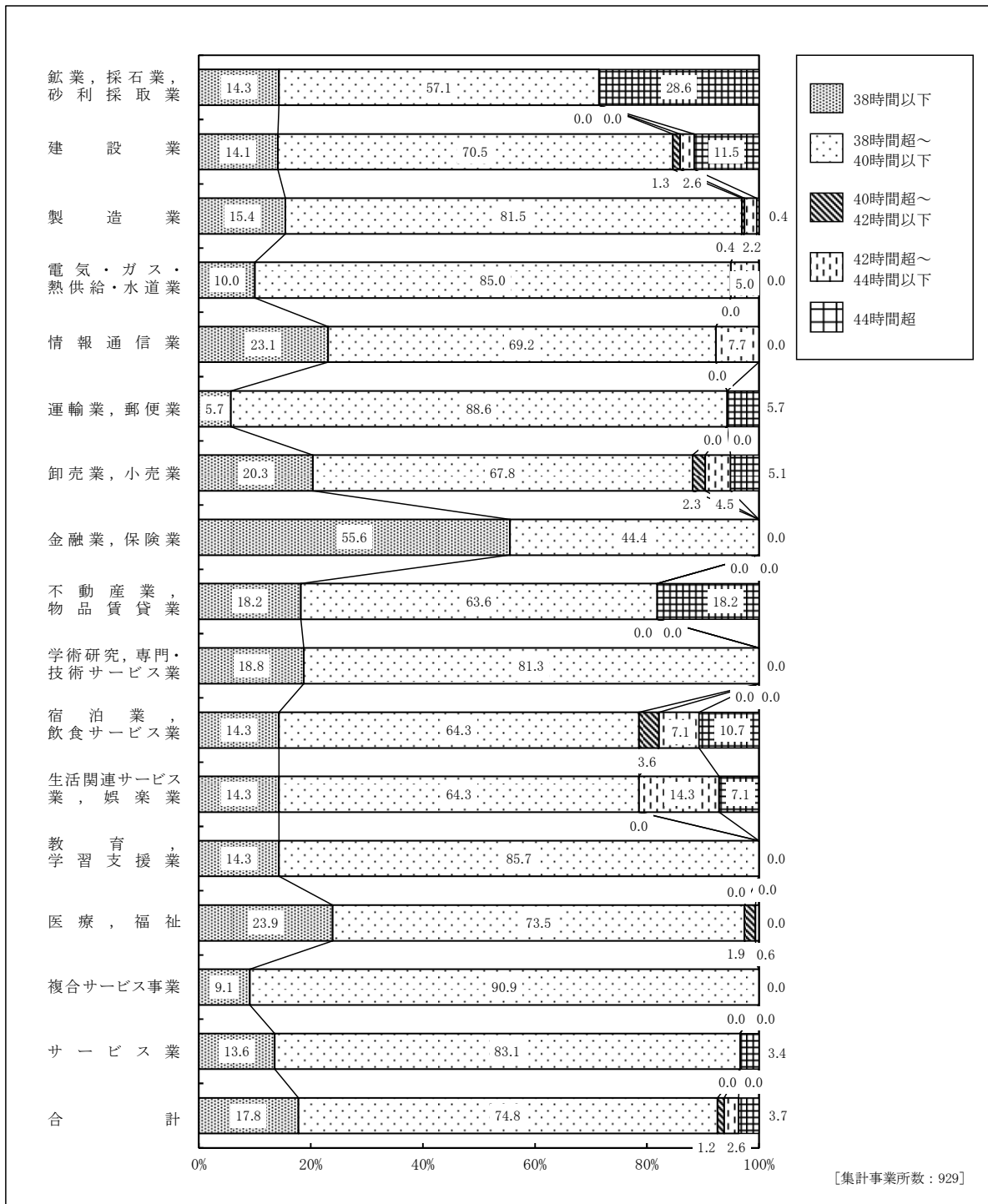
(第2図・付表3-1)

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 55.6%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23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40時間5分となっているのに対し、「300～499人」規模では38時間40分と、1時間25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28分となっており、最も短いのは、「金融業、保険業」で37時間55分、最も長いのは、「鉱業、採石業、砂利採取業」の41時間38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55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49分となっているのに対し、「500人以上」規模では38時間39分と、1時間10分の差がある。

産業分類別にみると、「製造業」で38時間54分、「非製造業」で38時間55分となっており、最も短いのは、「金融業、保険業」で37時間19分、最も長いのは「生活関連サービス業、娯楽業」の40時間18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 23分	38 時間 55分
企 業 規 模	5 ～ 29 人	40 時間 5分	39 時間 49分
	30 ～ 99 人	39 時間 39分	39 時間 40分
	100 ～ 299 人	39 時間 14分	39 時間 7分
	300 ～ 499 人	38 時間 40分	38 時間 41分
	500 人 以 上	38 時間 41分	38 時間 39分
産 業 分 類	鉱業，採石業，砂利採取業	41 時間 38分	40 時間 17分
	建設業	40 時間 3分	39 時間 13分
	製造業	39 時間 9分	38 時間 54分
	電気・ガス・熱供給・水道業	39 時間 4分	38 時間 16分
	情報通信業	39 時間 24分	39 時間 10分
	運輸業，郵便業	40 時間 5分	39 時間 29分
	卸売業，小売業	39 時間 25分	38 時間 57分
	金融業，保険業	37 時間 55分	37 時間 19分
	不動産業，物品賃貸業	40 時間 52分	39 時間 59分
	学術研究，専門・ 技術サービス業	38 時間 41分	39 時間 3分
	宿泊業，飲食サービス業	39 時間 58分	39 時間 36分
	生活関連サービス業，娯楽業	40 時間 36分	40 時間 18分
	教育，学習支援業	38 時間 59分	38 時間 46分
	医療，福祉	39 時間 5分	38 時間 26分
	複合サービス事業	39 時間 32分	39 時間 27分
サービス業 (他に分類されないもの)	39 時間 14分	39 時間 31分	

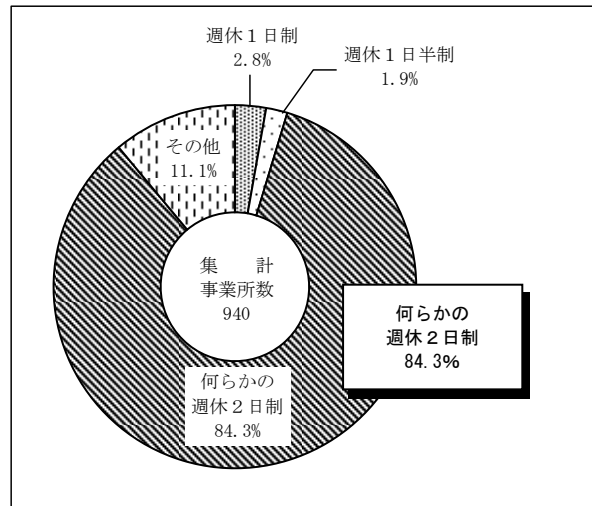
2 週休制

(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、84.3%で最も高くなっている。

(第4図・付表4)

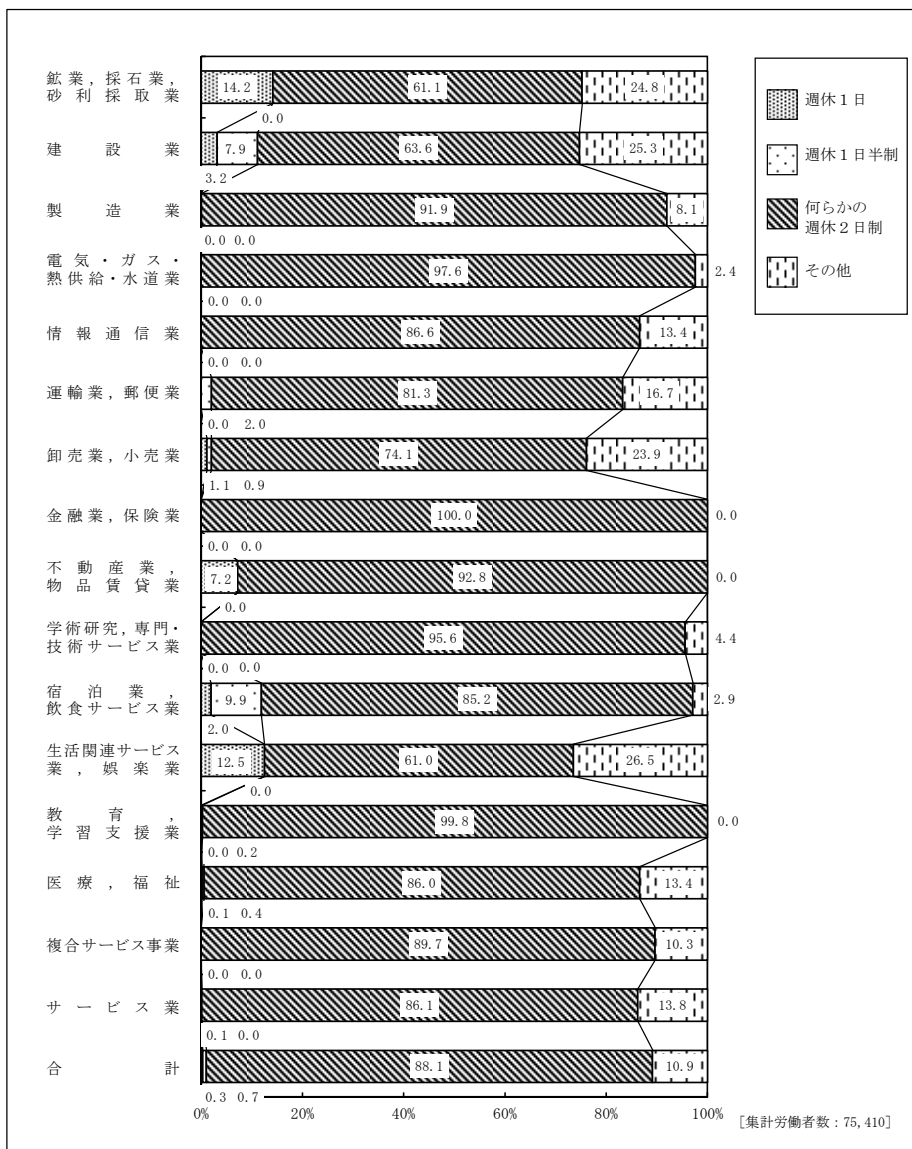
第4図 週休制実施形態別事業所数割合



(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88.1%で、適用労働者数の割合が最も高いのは、「金融業・保険業」で100.0%、最も低いのは「生活関連サービス業、娯楽業」で61.0%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 17.3 日、平均取得日数は 9.3 日で、付与日数に対する取得日数の割合（取得率）は 53.9%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、「鉱業、採石業、砂利採取業」の 63.4%で、次いで「運輸業、郵便業」の 62.9%となっており、最も低いのは、「宿泊業、飲食サービス業」の 35.5%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		17.3 日	9.3 日	53.9 %
企 業 規 模	5 ～ 29 人	15.5 日	7.8 日	50.5 %
	30 ～ 99 人	16.3 日	7.5 日	46.0 %
	100 ～ 299 人	17.2 日	8.9 日	51.7 %
	300 ～ 499 人	18.5 日	10.9 日	58.9 %
	500 人 以 上	17.3 日	9.5 日	54.7 %
産 業 分 類	鉱業，採石業，砂利採取業	16.9 日	10.7 日	63.4 %
	建 設 業	17.1 日	9.7 日	56.4 %
	製 造 業	18.2 日	10.6 日	58.2 %
	電気・ガス・熱供給・水道業	19.0 日	9.7 日	51.3 %
	情 報 通 信 業	18.3 日	10.4 日	56.7 %
	運 輸 業 ， 郵 便 業	17.3 日	10.9 日	62.9 %
	卸 売 業 ， 小 売 業	17.1 日	6.3 日	36.8 %
	金 融 業 ， 保 険 業	18.9 日	8.3 日	44.1 %
	不 動 産 業 ， 物 品 賃 貸 業	15.7 日	6.4 日	41.1 %
	学 術 研 究 ， 専 門 ・ 技 術 サ ー ビ ス 業	17.5 日	10.1 日	57.9 %
	宿 泊 業 ， 飲 食 サ ー ビ ス 業	15.2 日	5.4 日	35.5 %
	生 活 関 連 サ ー ビ ス 業 ， 娯 楽 業	12.8 日	7.1 日	55.3 %
	教 育 ， 学 習 支 援 業	16.2 日	8.0 日	49.6 %
	医 療 ， 福 祉	16.8 日	8.4 日	50.2 %
	複 合 サ ー ビ ス 事 業	16.3 日	10.0 日	61.3 %
	サ ー ビ ス 業 (他に分類されないもの)	14.3 日	6.5 日	45.5 %

[集計事業所数：792]

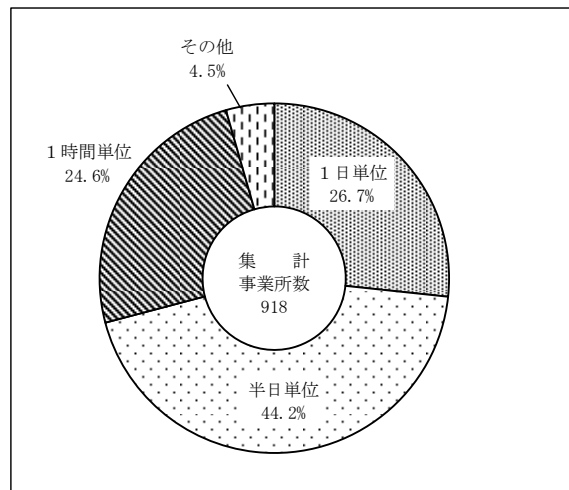
(2) 年次有給休暇の取得単位

年次有給休暇の取得単位をみると、「半日単位」で取得できる事業所の割合が44.2%、「1時間単位」が24.6%となっている。

(第6図・付表7-1)

第6図

年次有給休暇の取得単位別事業所数割合

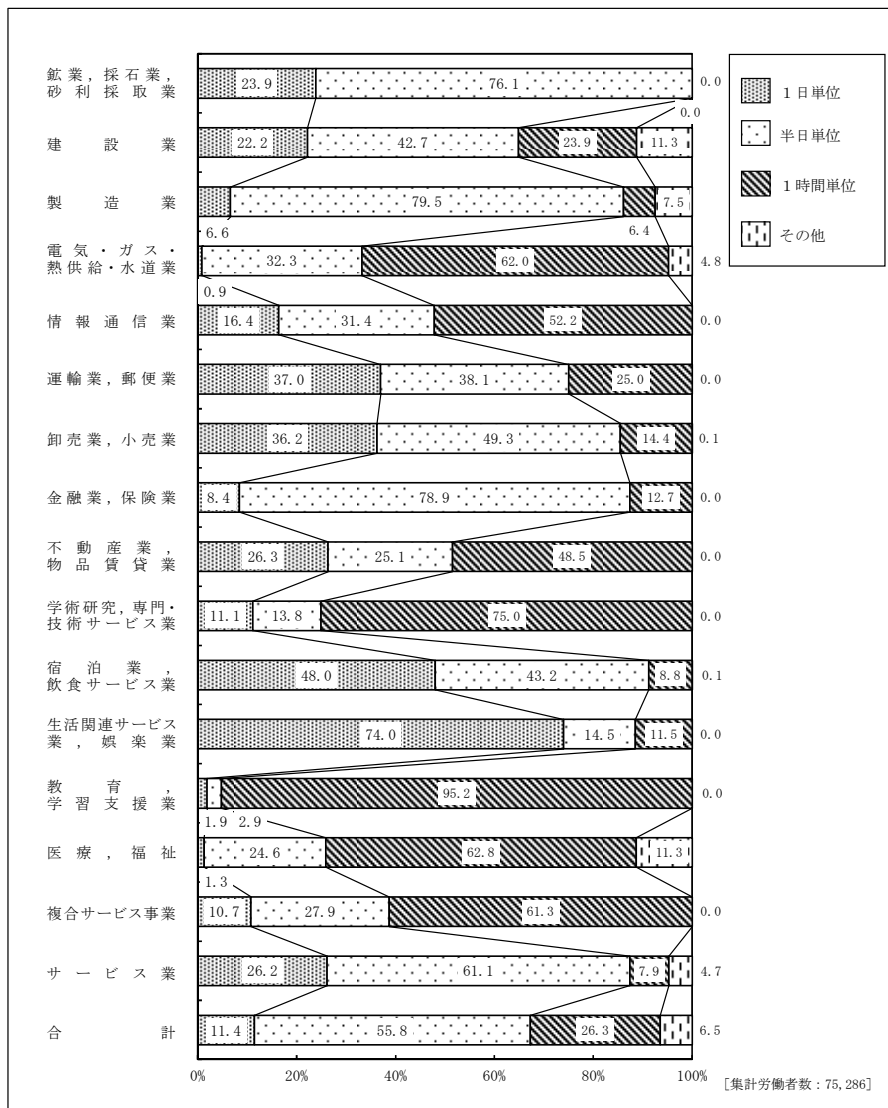


(3) 年次有給休暇の取得単位別適用労働者数割合

年次有給休暇を「1時間単位」又は「半日単位」で取得できる労働者の割合は82.1%で、適用労働者数の割合が最も高いのは、「教育、学習支援業」で98.1%、最も低いのは「生活関連サービス業、娯楽業」で26.0%となっている。

(第7図・付表7-2)

第7図 年次有給休暇の取得単位別適用労働者数割合（産業分類別）



(4) 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 108.9 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 101.3 日であるのに対し、「500 人以上」規模では 116.2 日と、14.9 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 120.8 日、最も少ないのは「生活関連サービス業、娯楽業」の 90.7 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 115.6 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 103.4 日であるのに対し、「500 人以上」規模では 120.1 日と、16.7 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、「電気・ガス・熱供給・水道業」の 120.1 日、最も少ないのは「生活関連サービス業、娯楽業」の 89.8 日となっている。(第 3 表・付表 8-1、2)

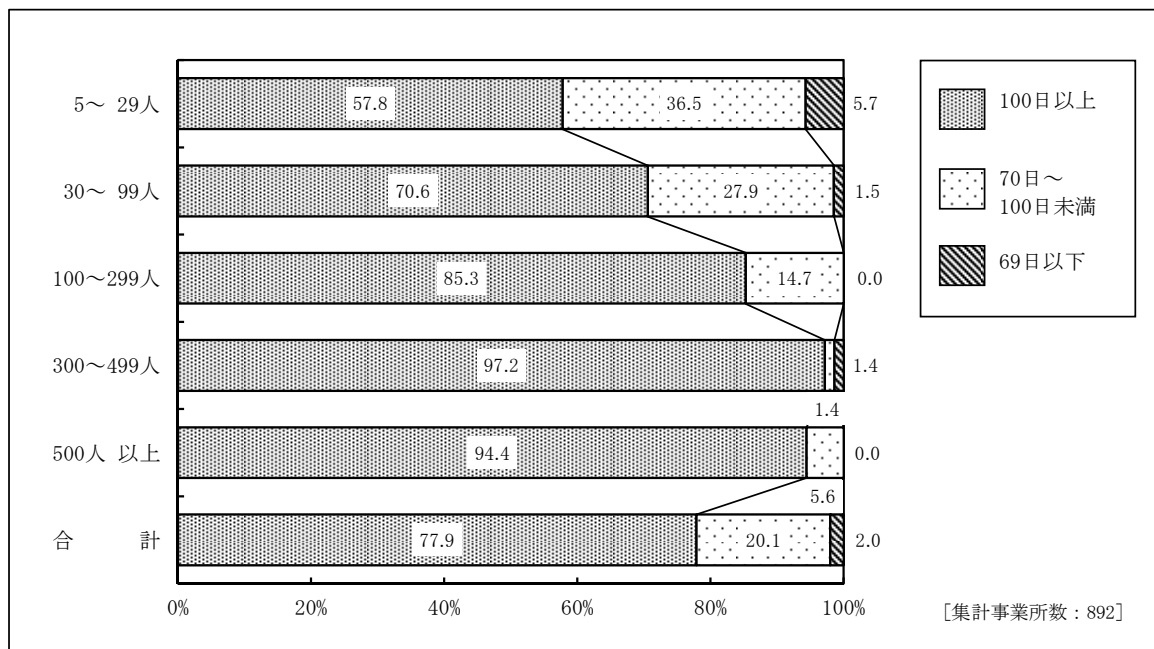
第 3 表 年間休日総数の状況（企業規模別、産業分類別）

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		108.9 日	115.6 日
企 業 規 模	5 ～ 29 人	101.3 日	103.4 日
	30 ～ 99 人	105.5 日	105.8 日
	100 ～ 299 人	111.0 日	111.5 日
	300 ～ 499 人	116.1 日	119.0 日
	500 人 以 上	116.2 日	120.1 日
産 業 分 類	鉱業，採石業，砂利採取業	98.0 日	100.8 日
	建設業	98.3 日	100.2 日
	製造業	113.5 日	118.0 日
	電気・ガス・熱供給・水道業	118.2 日	120.1 日
	情報通信業	108.5 日	117.3 日
	運輸業，郵便業	103.1 日	106.3 日
	卸売業，小売業	105.1 日	108.5 日
	金融業，保険業	120.8 日	120.0 日
	不動産業，物品賃貸業	108.7 日	110.6 日
	学術研究，専門・ 技術サービス業	113.6 日	106.1 日
	宿泊業，飲食サービス業	94.1 日	100.0 日
	生活関連サービス業，娯楽業	90.7 日	89.8 日
	教育，学習支援業	116.2 日	119.5 日
	医療，福祉	114.3 日	117.9 日
	複合サービス事業	115.8 日	118.1 日
サービス業 (他に分類されないもの)	109.9 日	112.5 日	

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 77.9%であり、「70～100 日未満」の事業所は 20.1%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 日以上の実業所の割合が高くなる傾向にあり、「5～29 人」規模では 57.8%であるのに対し、「300～499 人」規模では 97.2%となっている。（第 8 図・付表 8－1）

第 8 図 年間休日総数別事業所数割合（企業規模別）



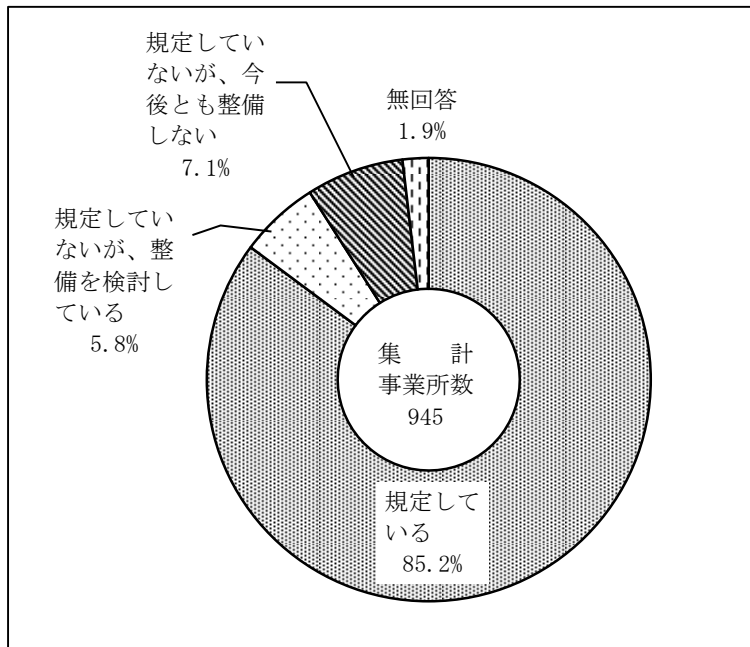
〔2〕育児休業制度等について

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85.2%で、「規定していないが、整備を検討している」が5.8%、「規定していないが、今後とも整備しない」が7.1%となっている。(第9図・付表9)

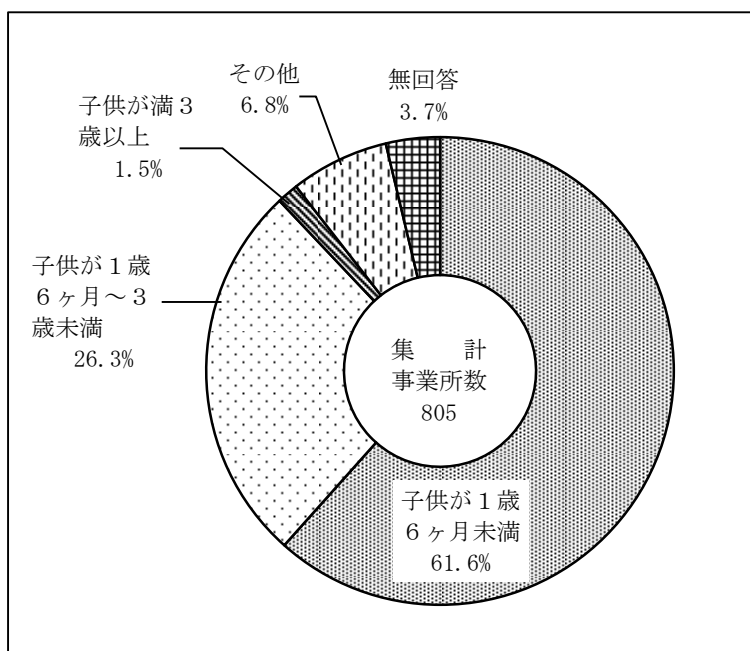
第9図 育児休業制度規定状況



(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61.6%と最も高く、「1歳6ヶ月～3歳未満」が26.3%、「満3歳以上」が1.5%となっている。(第10図・付表10)

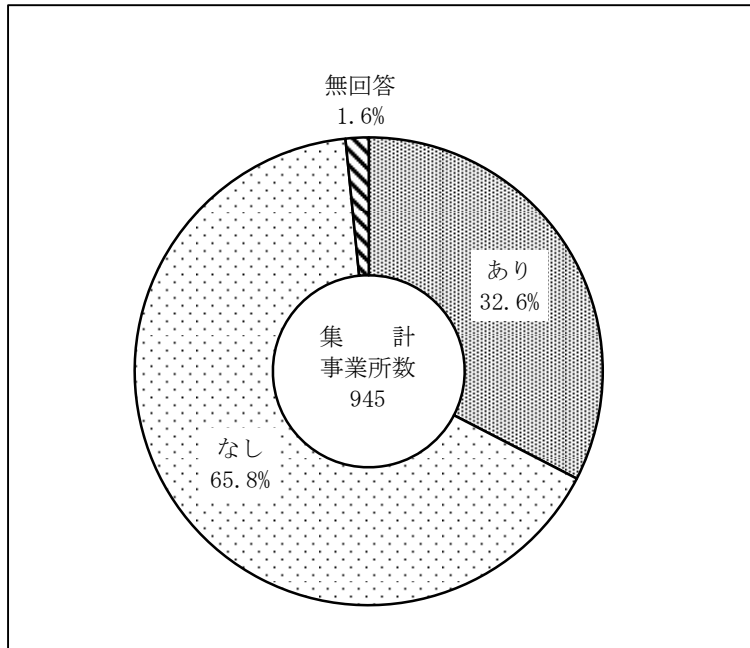
第10図 育児休業取得可能期間



(3) 平成 29 年度中の出産予定女性従業員の有無

平成 29 年度中に出産予定女性従業員がいた事業所の割合は 32.6%となっている。
(第 11 図・付表 11)

第 11 図 平成 29 年度中の出産予定女性従業員の有無



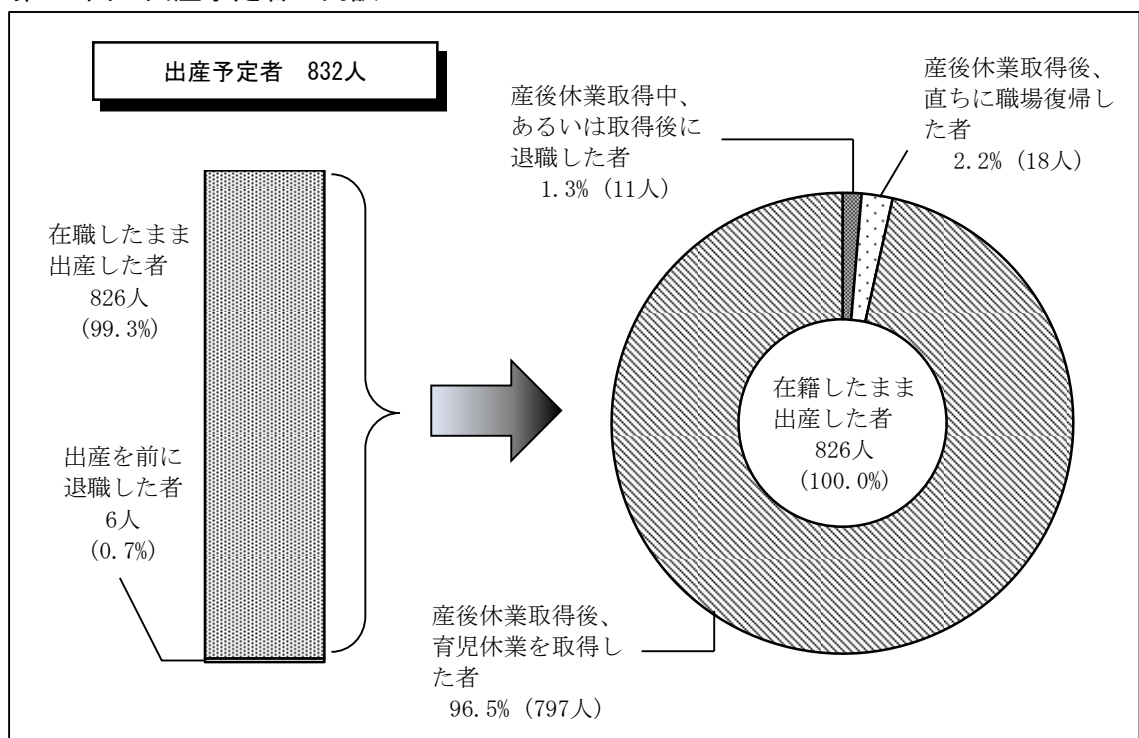
(4) 出産予定者の状況

平成 29 年度中に出産予定だった女性従業員 832 人のうち、「出産を前に退職した者」は 6 人 (0.7%)、「在職したまま出産した者」は 826 人 (99.3%) となっている。

在職したまま出産した者 826 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 11 人 (1.3%)、「産後休業取得後、職場復帰した者」は 18 人 (2.2%)、「産後休業取得後、育児休業を取得した者」は 797 人 (96.5%) となっている。

(第 12 図・付表 12)

第 12 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96.5%（平成29年93.5%）、男性は5.0%（平成29年3.9%）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29年4月1日から平成30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30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		826	797	96.5	852	43	5.0
企 業 規 模	5 ～ 29 人	25	21	84.0	44	5	11.4
	30 ～ 99 人	43	37	86.0	51	4	7.8
	100 ～ 299 人	270	260	96.3	274	14	5.1
	300 ～ 499 人	114	113	99.1	167	10	6.0
	500 人 以 上	374	366	97.9	316	10	3.2
業 分 類	鉱業，採石業，砂利採取業	0	0	0.0	1	0	0.0
	建設業	4	2	50.0	34	3	8.8
	製造業	263	258	98.1	486	22	4.5
	電気・ガス・熱供給・水道業	2	2	100.0	5	0	0.0
	情報通信業	11	11	100.0	19	0	0.0
	運輸業，郵便業	7	7	100.0	28	3	10.7
	卸売業，小売業	41	37	90.2	60	4	6.7
	金融業，保険業	4	4	100.0	3	1	33.3
	不動産業，物品賃貸業	2	2	100.0	0	0	0.0
	学術研究，専門・ 技術サービス業	4	3	75.0	5	2	40.0
	宿泊業，飲食サービス業	18	17	94.4	7	0	0.0
	生活関連サービス業， 娯楽業	2	1	50.0	3	0	0.0
	教育，学習支援業	54	52	96.3	9	0	0.0
	医療，福祉	365	354	97.0	132	6	4.5
	複合サービス事業	14	13	92.9	21	1	4.8
サービス業 (他に分類されないもの)	35	34	97.1	39	1	2.6	

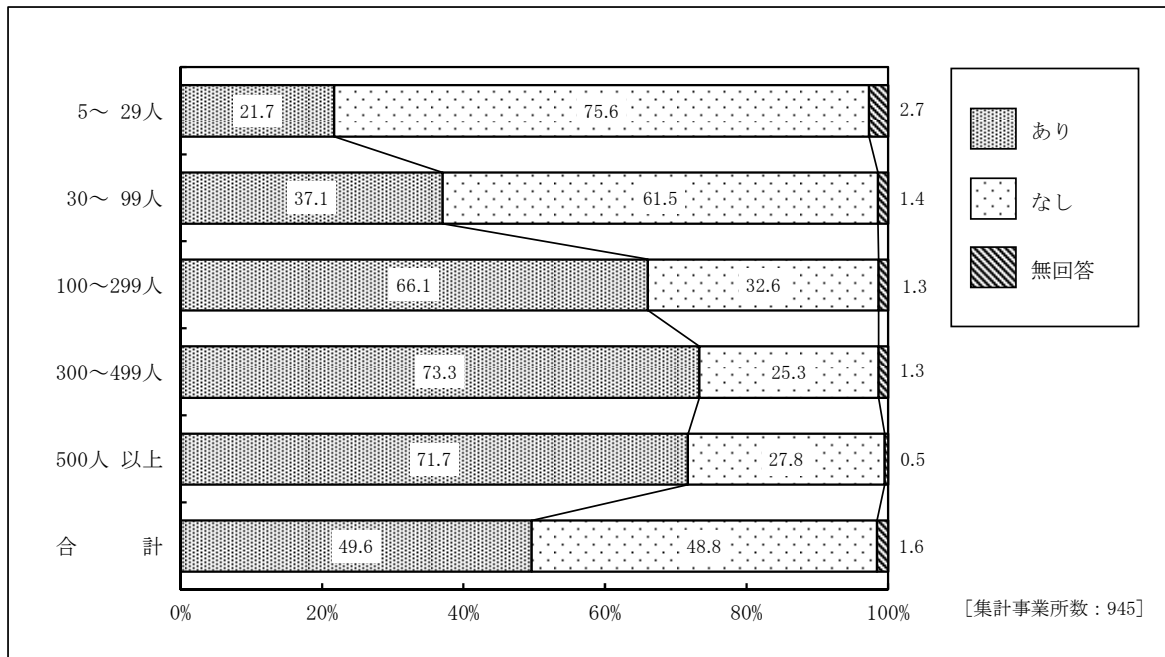
[集計事業所数：[女性]308 [男性]866]

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 49.6%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る傾向にある。(第 13 図、付表 14)

第 13 図 配偶者出産休暇制度規定状況 (企業規模別)

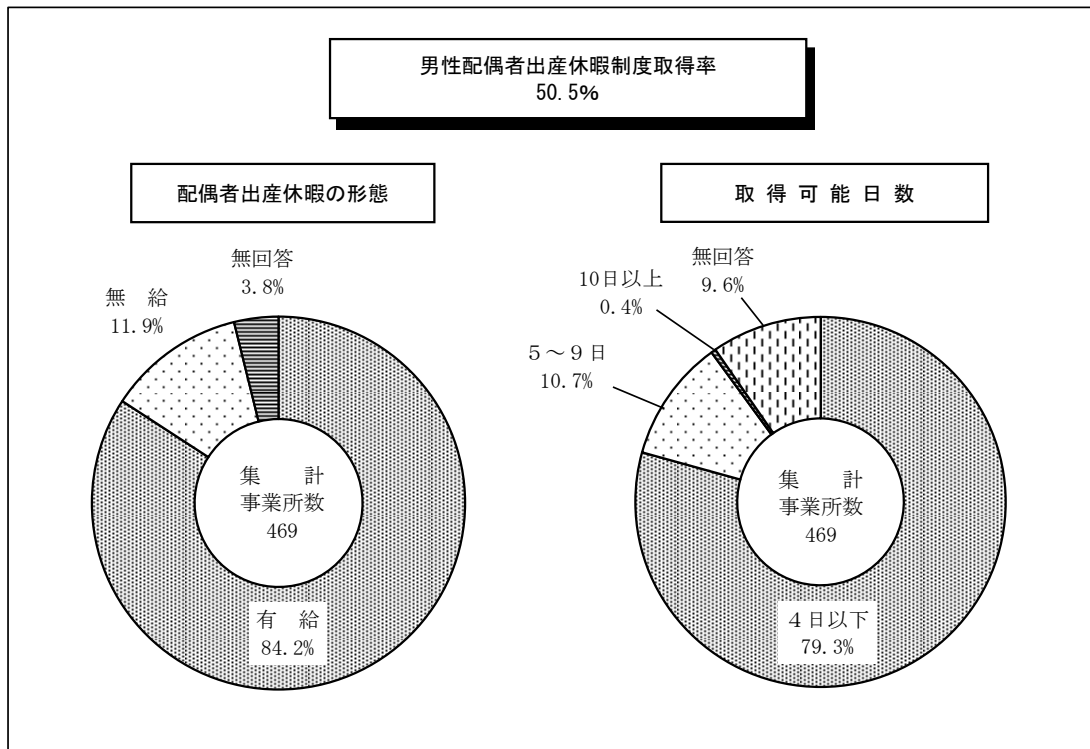


(2) 配偶者出産休暇制度の付与形態及び取得可能日数

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 84.2%、「無給」が 11.9%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 79.3%、「5～9 日」が 10.7%となっている。(第 14 図、付表 15)

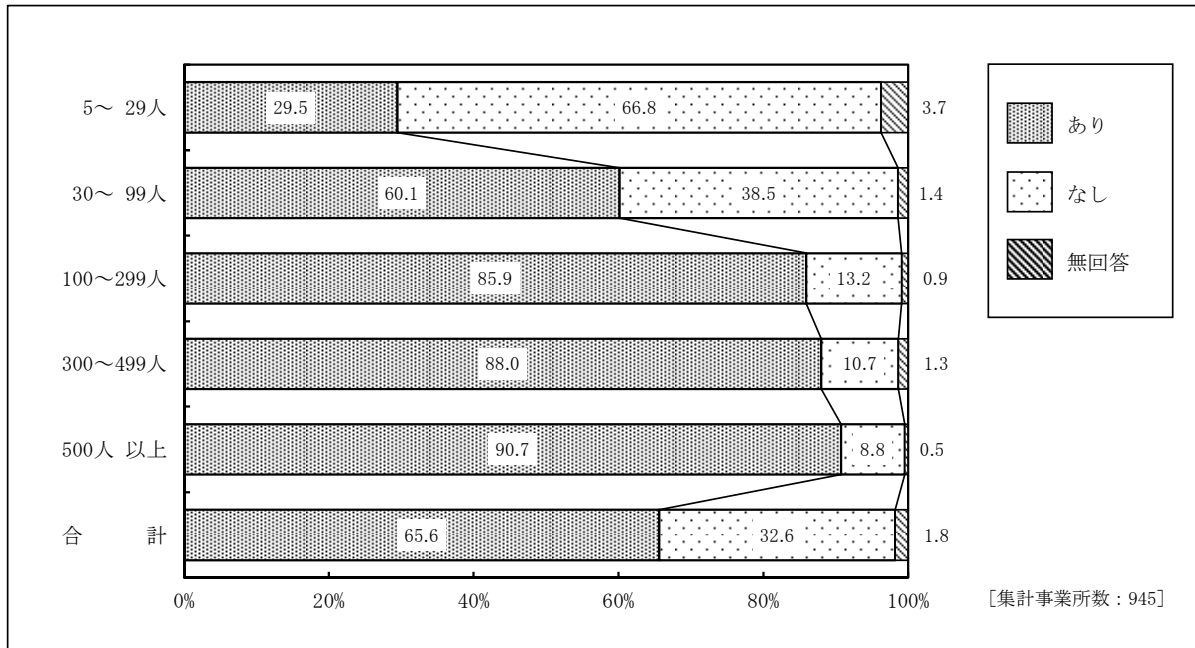
第 14 図 配偶者出産休暇制度の付与形態、取得可能日数及び取得率



(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 65.6%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 15 図、付表 16)

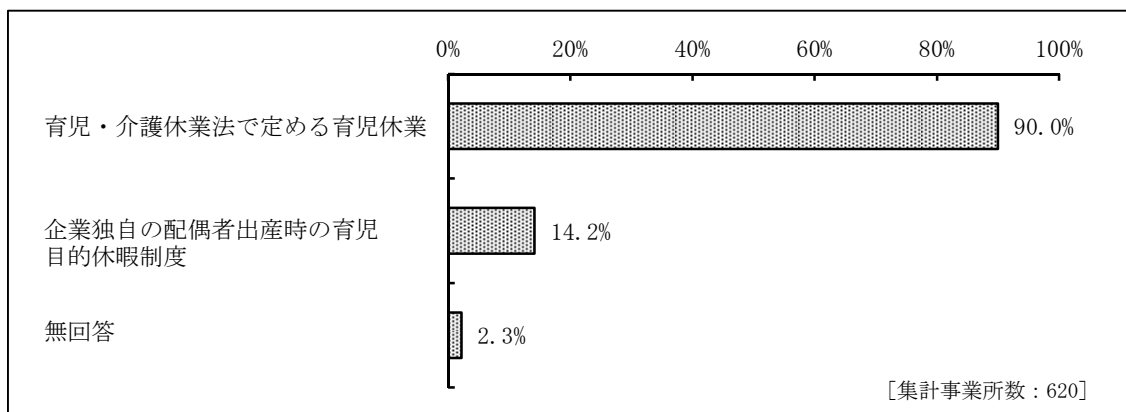
第 15 図 配偶者出産時の育児目的休暇制度規定状況（企業規模別）



(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 90.0%、「企業独自の配偶者出産時の育児目的休暇制度」が 14.2%となっている。(第 16 図、付表 17)

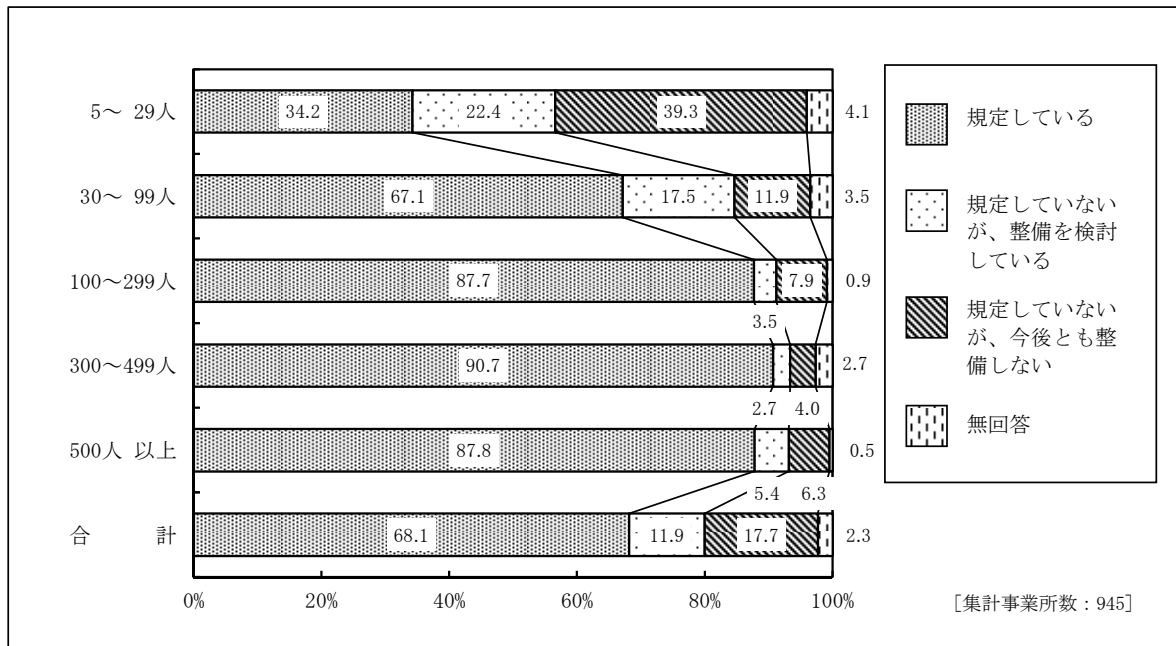
第 16 図 配偶者出産時の育児目的休暇制度の実施形態



(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 68.1%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る傾向にある。(第 17 図・付表 18)

第 17 図 子の看護休暇制度の規定状況（企業規模別）

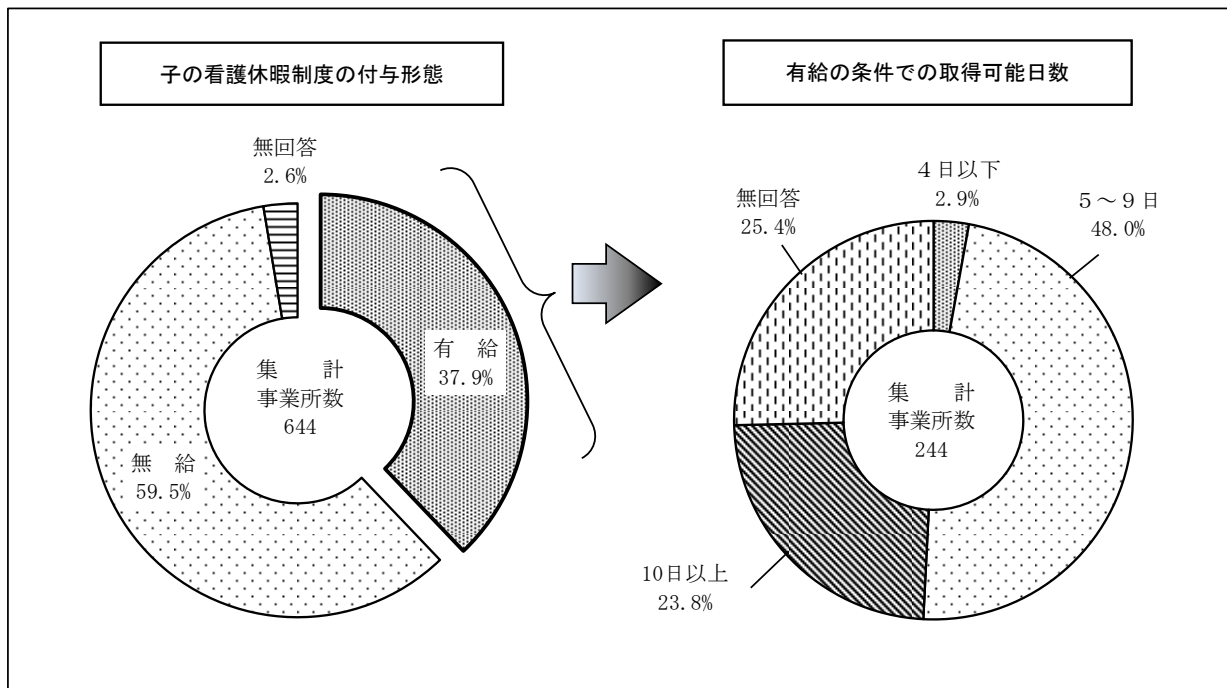


(6) 子の看護休暇制度の付与形態及び取得可能日数

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 37.9%、「無給」が 59.5%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 48.0%、「10日以上」が 23.8%となっている。(第 18 図・付表 19)

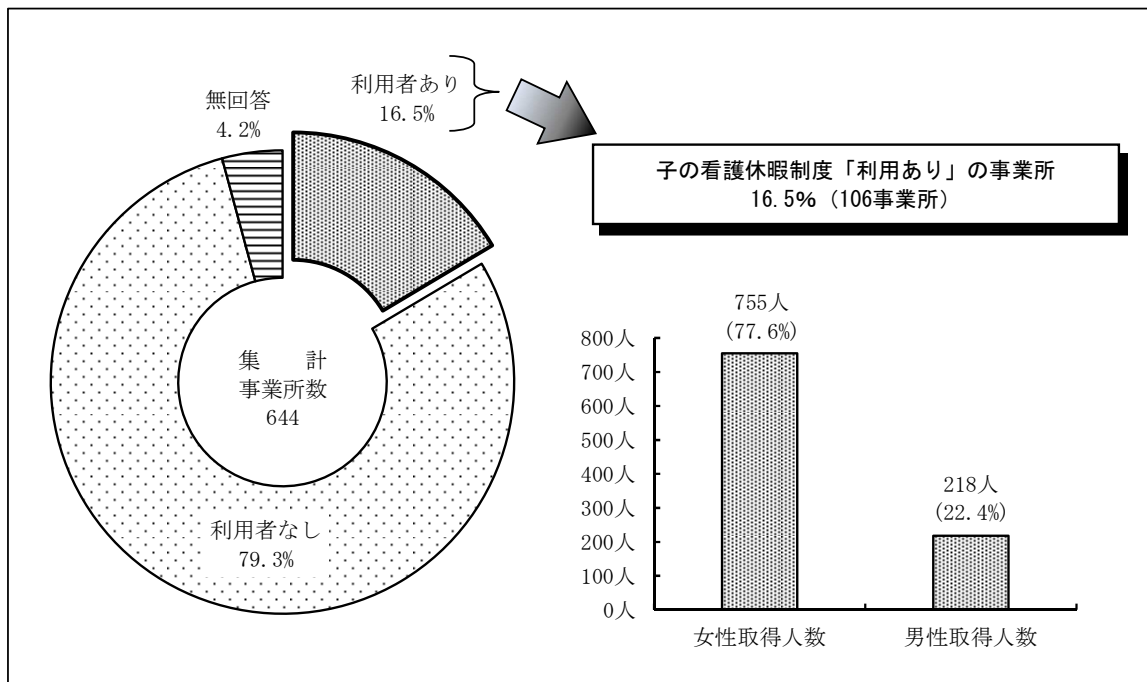
第 18 図 子の看護休暇制度の付与形態、有給条件での取得可能日数



(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」79.3%、「利用者あり」16.5%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22.4%、女性77.6%となっている。(第19図・付表21)

第19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

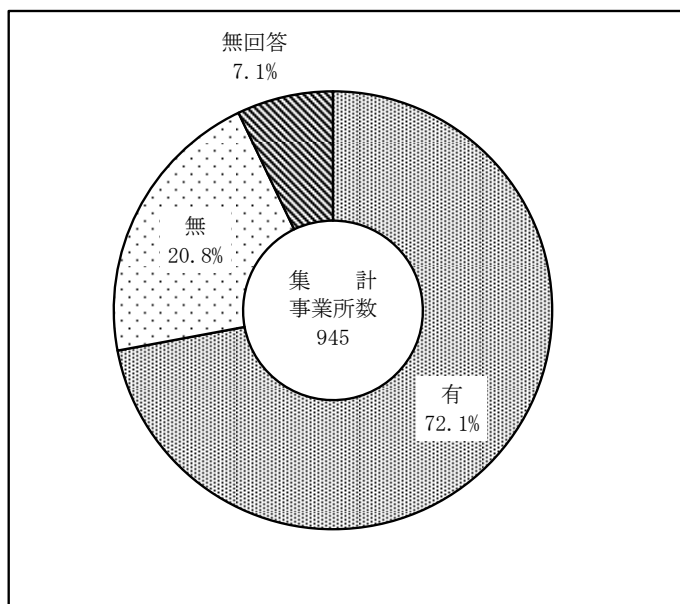
子どもを持つ労働者に対して、勤務時間短縮等の支援制度を導入している事業所の割合は72.1%、導入していないが20.8%となっている。

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

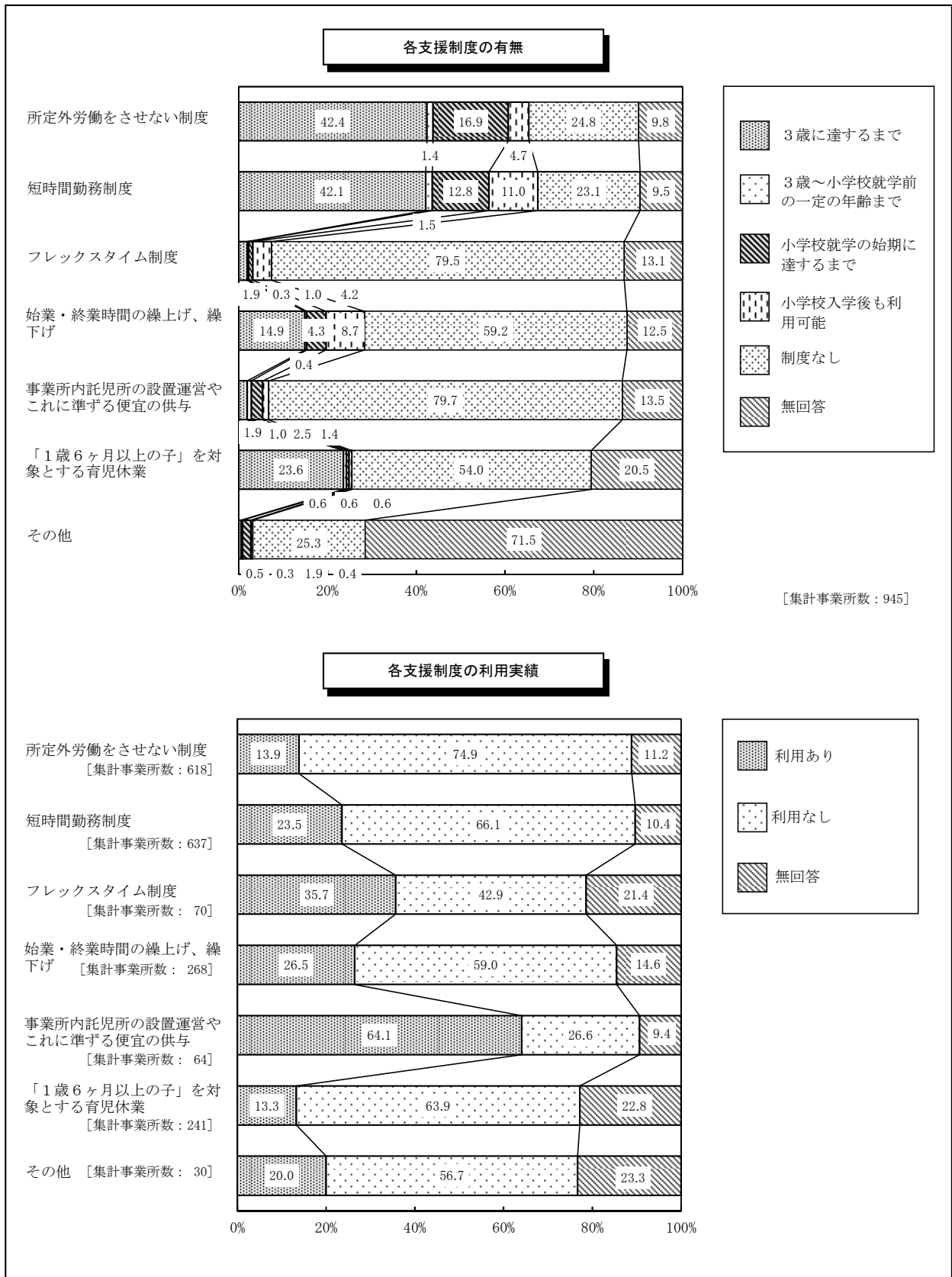
利用実績としては「事業所内託児所の設置運営やこれに準ずる便宜の供与」、次いで「フレックスタイム制度」の利用が多くなっている。

(第20、21図・付表22-1、2、3、4、5、6、7)

第20図 子どもを持つ労働者に対する支援制度の有無



第 21 図 子どもを持つ労働者に対する支援制度の導入状況

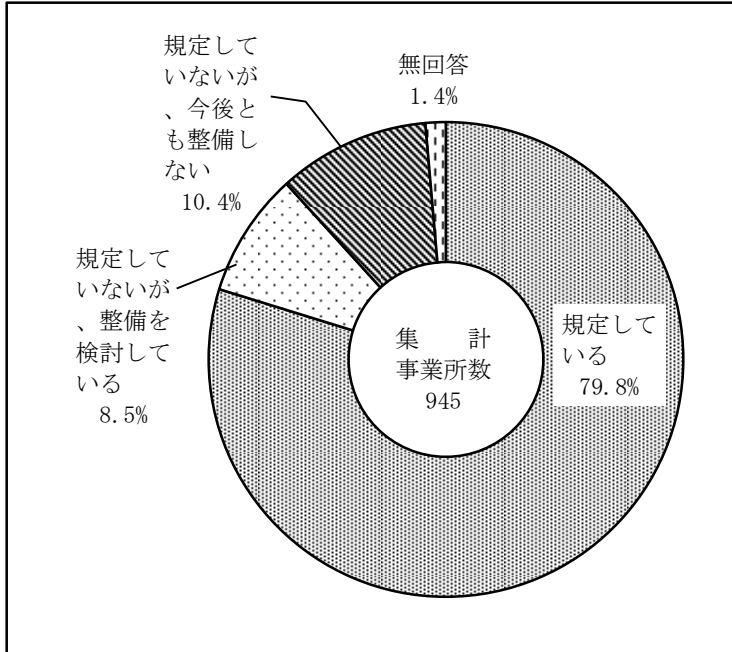


[3] 介護休業制度について

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 79.8%、「規定していないが、整備を検討している」が 8.5%、「規定していないが、今後とも整備しない」が 10.4%となっている。(第 22 図・付表 23)

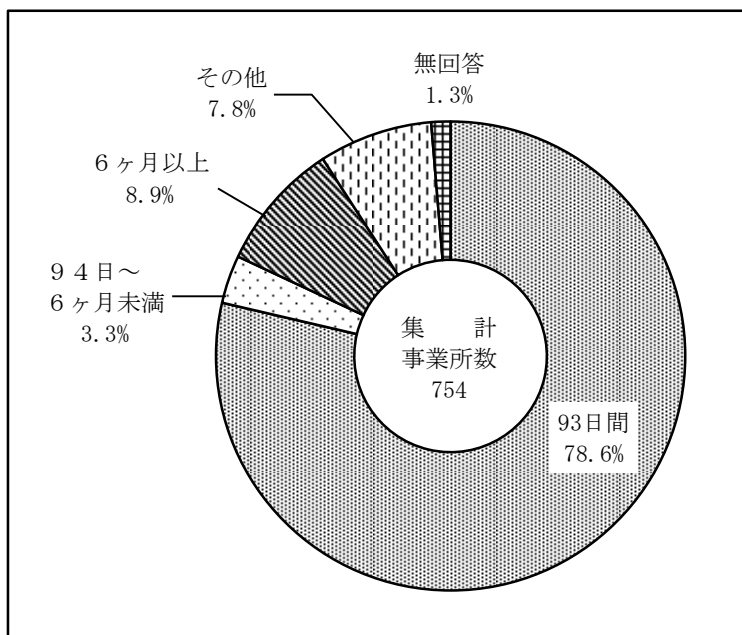
第 22 図 介護休業制度の規定状況



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 78.6%と最も高く、次いで「6 ヶ月以上」が 8.9%、「94 日～6 ヶ月未満」が 3.3%となっている。(第 23 図・付表 24)

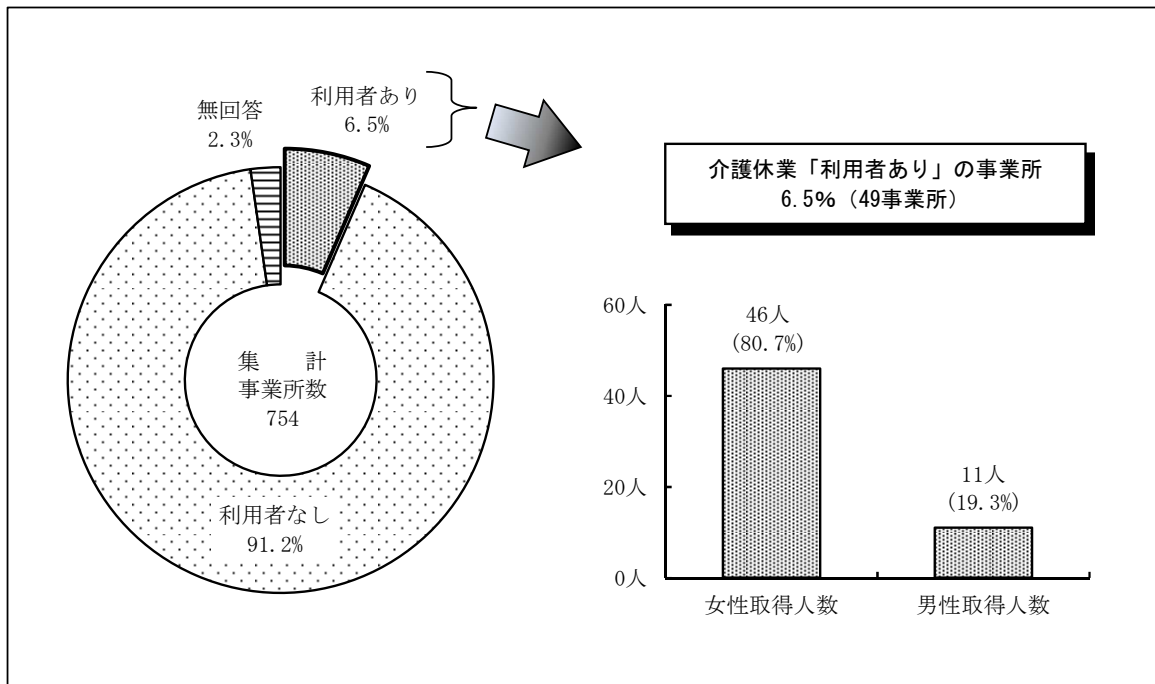
第 23 図 介護休業取得可能期間



3 介護休業の取得状況

介護休業の取得状況を見ると、「利用者あり」とする事業所の割合は 6.5%、利用者の内訳は女性 80.7%、男性 19.3%となっている。
(第 24 図・付表 25)

第 24 図 介護休業取得状況



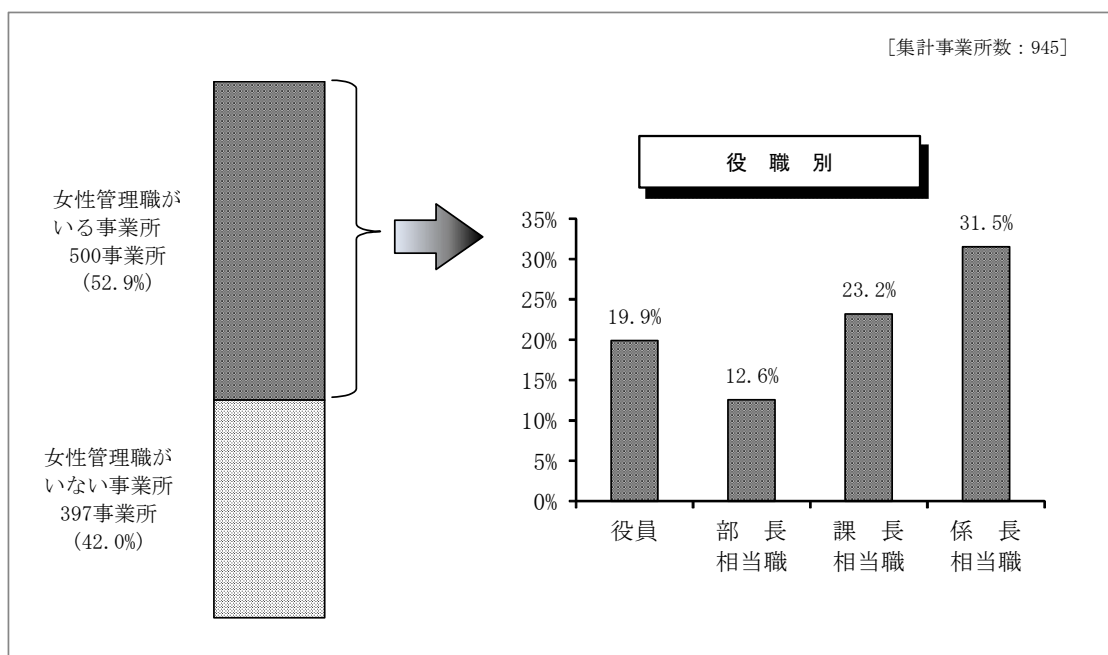
〔4〕女性従業員の働く環境について

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 52.9%である。役職別にみると、役員は 19.9%、部長相当職は 12.6%、課長相当職は 23.2%、係長相当職が 31.5%となっている。(第 25 図・付表 26)

第 25 図 女性管理職を有する事業所数割合

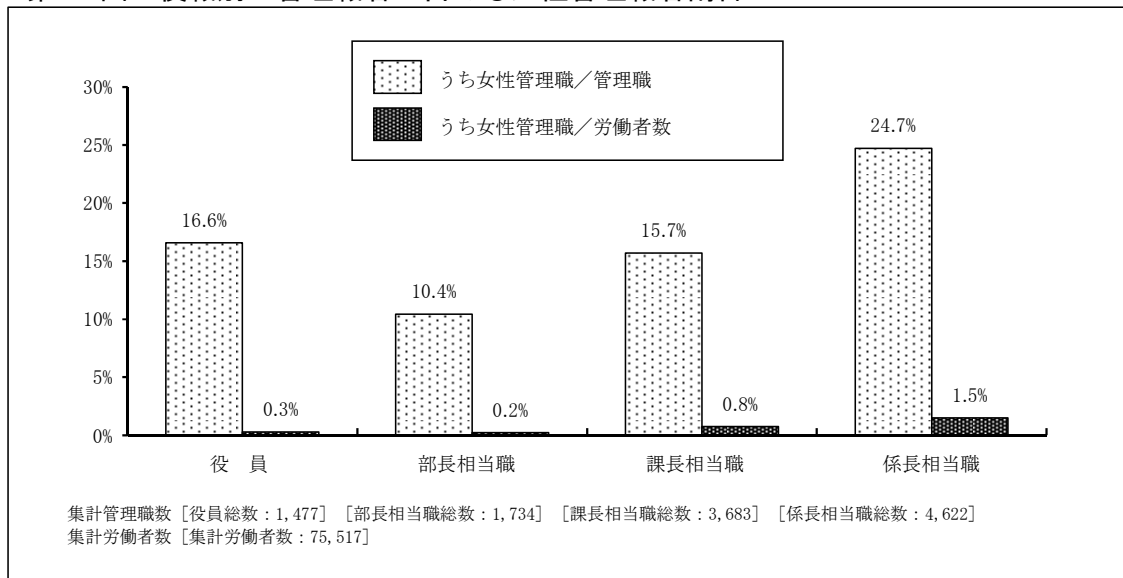


(2) 役職別の管理職者に占める女性管理職者の割合

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 16.6%、部長相当職は 10.4%、課長相当職は 15.7%、係長相当職は 24.7%となっている。

(第 26 図・付表 27、29)

第 26 図 役職別の管理職者に占める女性管理職者割合

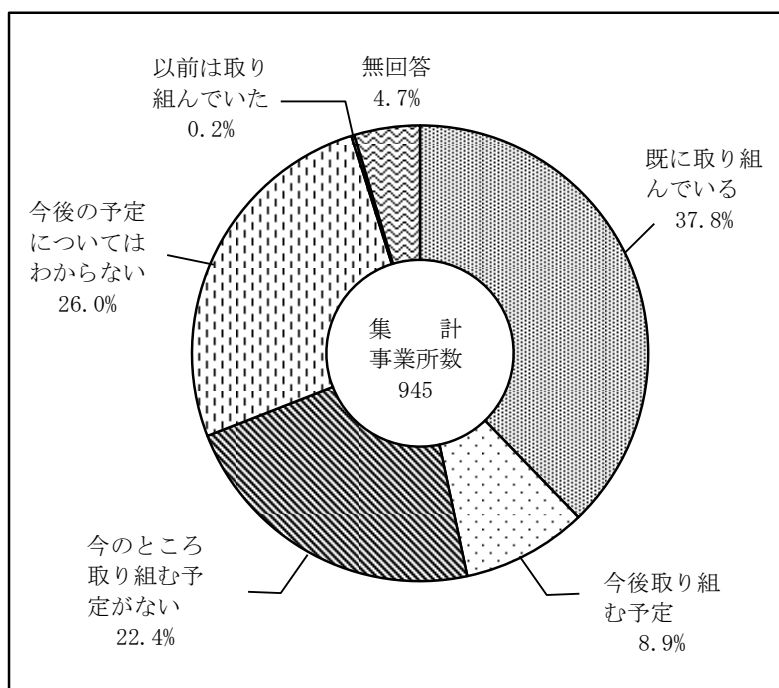


2 男女労働者間の格差解消について

(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 37.8%、「今後取り組む予定」が 8.9%、「今のところ取り組む予定がない」22.4%、「今後の予定についてはわからない」26.0%、「今後の予定についてはわからない」が 26.0%となっている。(第 27 図・付表 30)

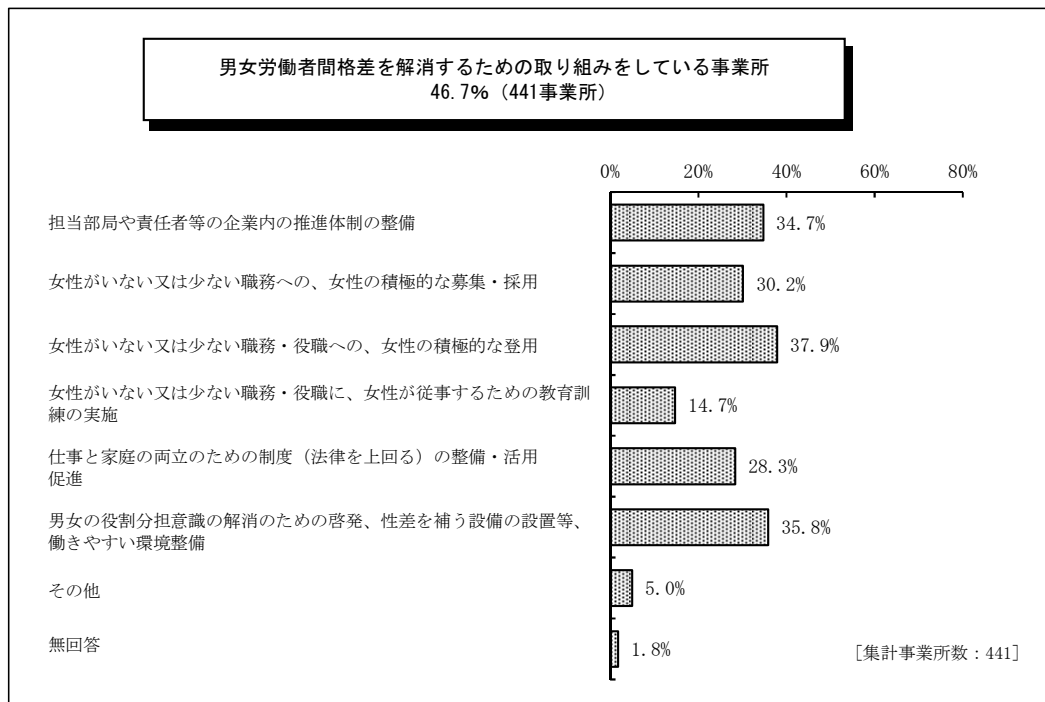
第 27 図 男女労働者間の格差解消措置の実施状況



(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、「女性がいない又は少ない職務・役職への、女性の積極的な登用」とする事業所が 37.9%と最も高くなっている。
 (第 28 図・付表 31)

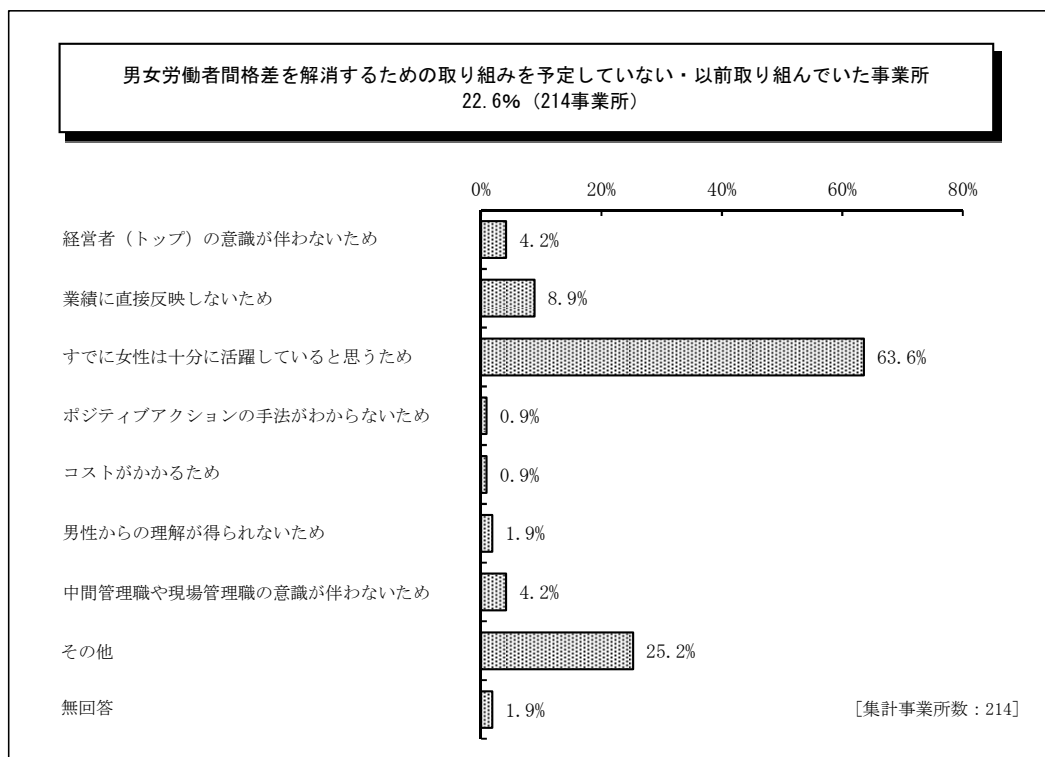
第 28 図 格差解消措置の取り組み内容



(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 63.6%と最も高くなっている。(第 29 図・付表 32)

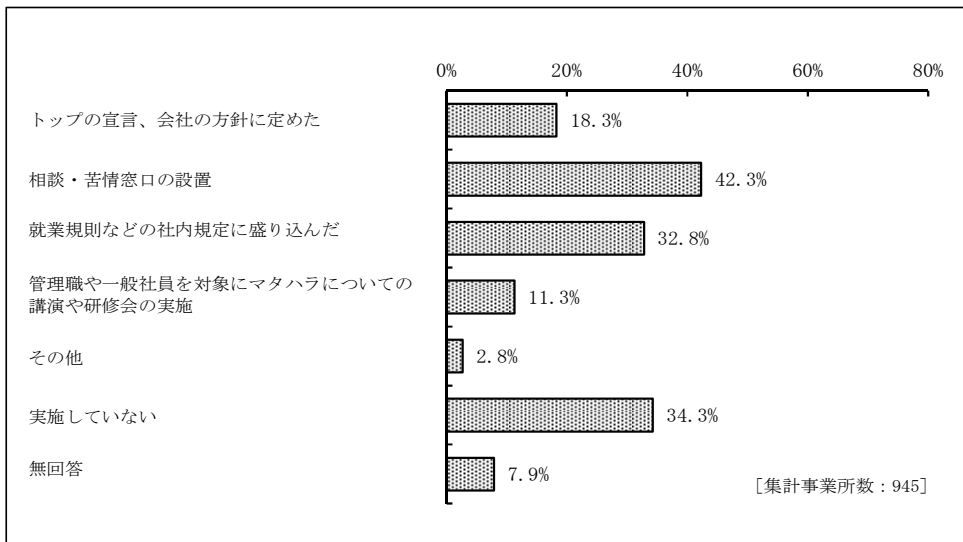
第 29 図 格差解消措置に取り組まない理由



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 57.8%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 42.3%、次いで「就業規則などの社内規定に盛り込んだ」が 32.8%となっている。(第 30 図、付表 33)

第 30 図 職場のマタニティハラスメント防止対策の状況

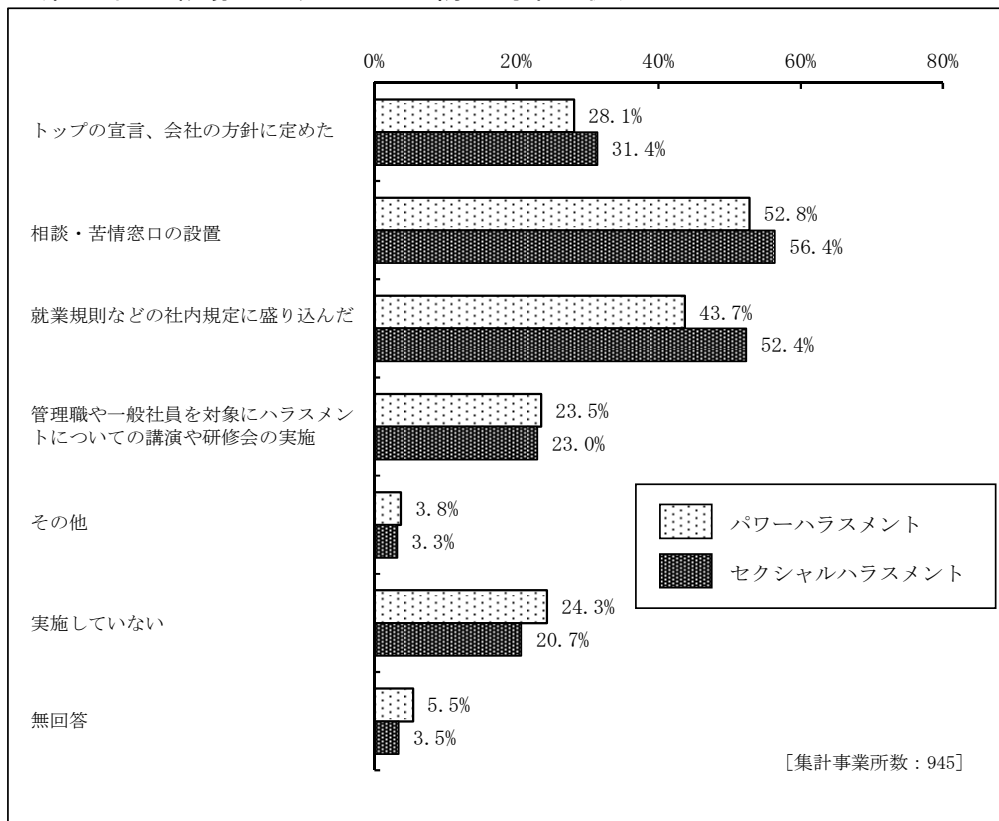


〔5〕職場のハラスメント対策について

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 70.2%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 52.8%、次いで「就業規則などの社内規定に盛り込んだ」が 43.7%となっている。

職場のセクシャルハラスメント防止対策を実施している事業所は 75.8%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 56.4%、次いで「就業規則などの社内規定に盛り込んだ」が 52.4%となっている。(第 31 図、付表 34、35)

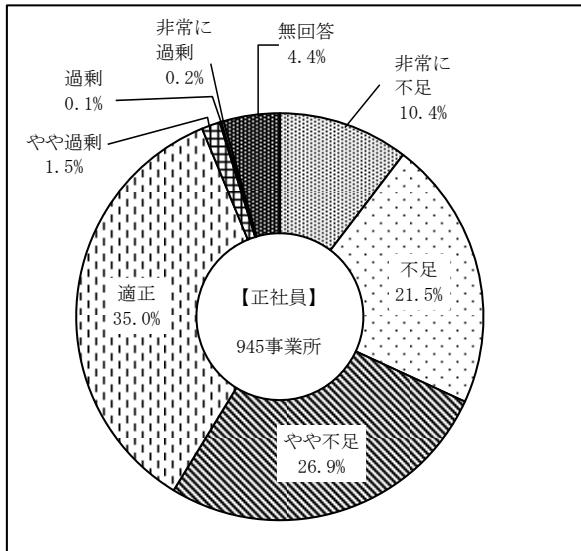
第 31 図 職場のハラスメント防止対策の状況



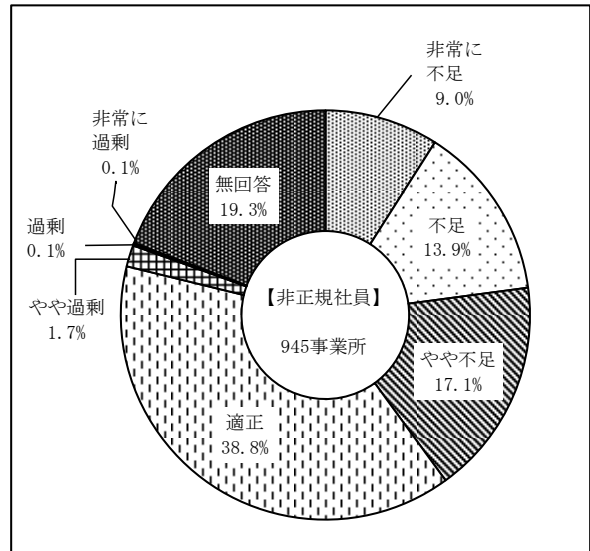
〔6〕人材不足の状況について

正社員が「不足」している事業所は 58.8%、非正規社員が「不足」している事業所は 40.0%となっている。(第 32、33 図・付表 36-1、2)

第 32 図 正社員の過不足状況



第 33 図 非正規社員の過不足状況



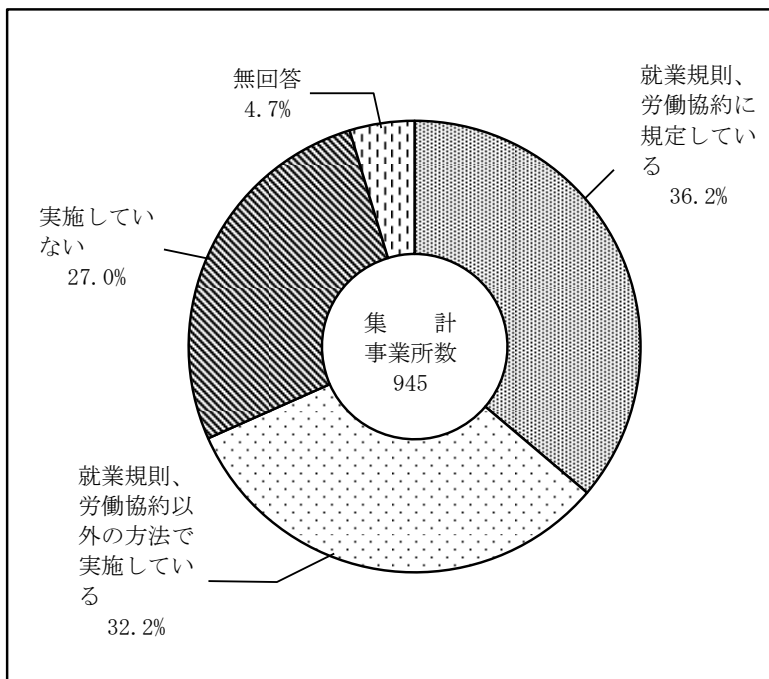
〔7〕非正規労働者の正社員化について

1 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

非正規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 36.2%、就業規則以外の方法で実施している事業所は 32.2%となっている。

(第 34 図・付表 37)

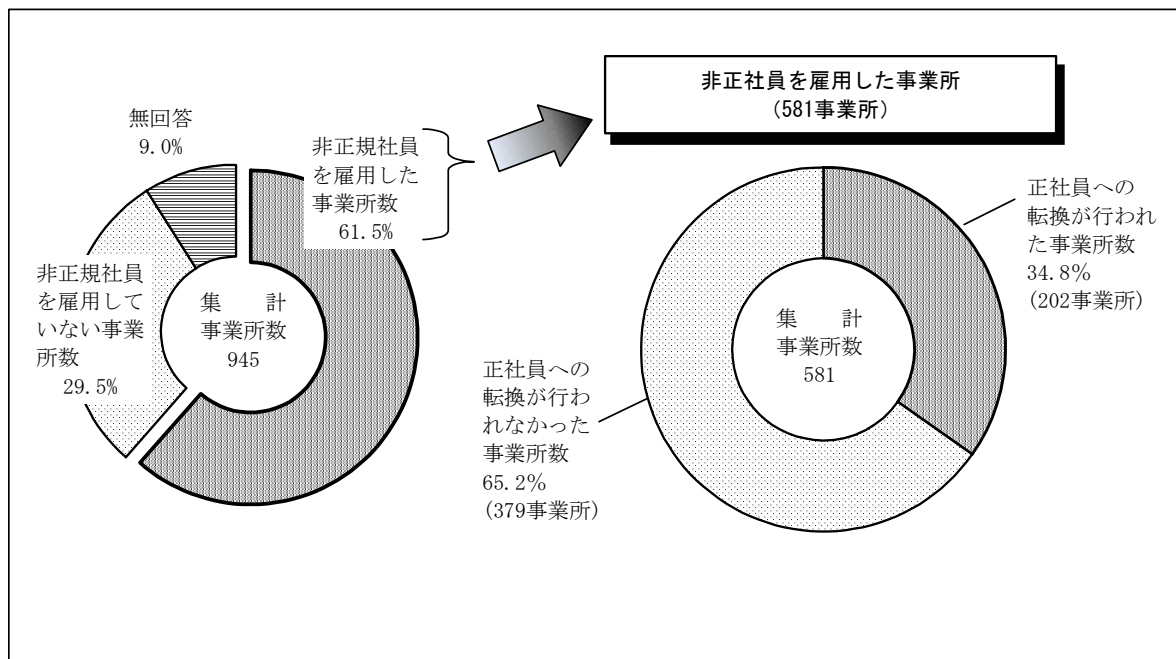
第 34 図 非正規社員から正社員への転換を推進する措置の規定状況



2 非正規社員から正社員への転換状況

非正規社員を雇用している事業所は 61.5%であり、うち、過去 1 年間に非正規社員から正社員への転換を行った事業所は、34.8%となっている。(第 35 図・付表 38)

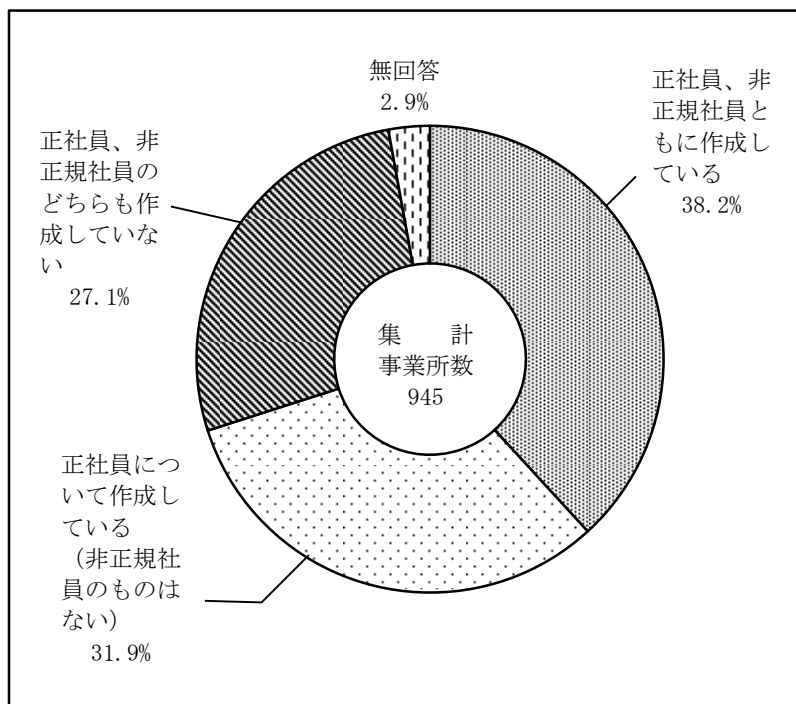
第 35 図 非正規社員から正社員への転換が行われた事業所数割合



〔8〕賃金表（賃金テーブル）について

従業員の賃金表について、正社員・非正規社員ともに作成している事業所の割合は 38.2%、正社員についてのみ作成している事業所は 31.9%となっている。(第 36 図・付表 39)

第 36 図 賃金表の作成状況別事業所数割合

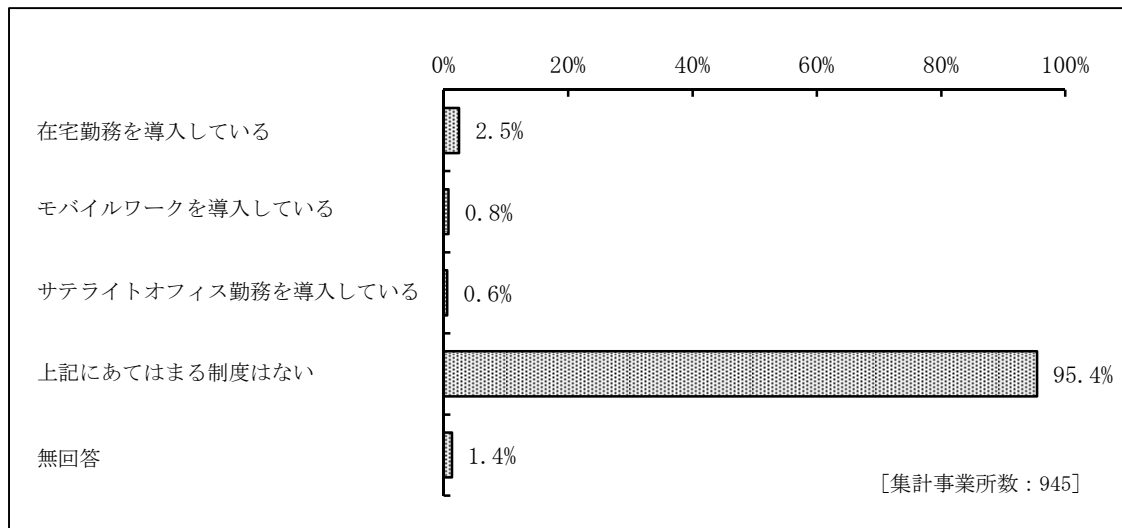


[9] テレワークの導入について

1 テレワークの導入状況

テレワークを導入している企業は 3.2%、導入しているテレワークの種類は、「在宅勤務」が 2.5%、「モバイルワーク」が 0.8%となっている。(第 37 図・付表 40)

第 37 図 テレワークの導入別事業所数割合



2 テレワークを導入した理由

テレワークを導入した理由は、「従業員の移動時間の短縮のため」が 53.3%、「定形的業務の効率性（生産性）の向上のため」と「従業員のゆとりや健康的な生活の実現を図るため」が 43.3%となっている。(第 38 図・付表 41)

第 38 図 テレワークを導入した理由別事業所数割合

