

調査結果の概要目次

1	回答事業所の現況	9
	(1) 事業所における各雇用形態の有無	
	(2) 従業員の雇用形態別割合	
	(3) 早期離職の状況	
	(4) 女性管理職者の割合	
2	就業規則	10
3	労働時間・休日・休暇	11
	(1) 週休制	
	(2) 所定外労働（残業）の状況	
	(3) 恒常的な所定外労働（残業）削減のための取組	
	(4) 年次有給休暇	
	(5) 年次有給休暇取得促進のための取組	
4	非正規従業員の雇用管理	14
	(1) パートタイム労働者、派遣従業員を雇用する理由	
	(2) パートタイム労働者に対する処遇	
	(3) 非正規従業員の正規従業員への転換実績	
5	育児・介護休業制度	15
	(1) 育児休業制度の規定状況	
	(2) 育児休業制度の規定がある事業所における育児休業利用可能期間	
	(3) 育児休業の取得状況	
	(4) 育児休業を終了し復職した者の取得した育児休業期間	
	(5) 育児休業を取得する際の課題	
	(6) 妊娠または出産による退職状況別女性労働者の割合	
	(7) 育児・介護による退職者の再雇用制度	
	(8) 介護休業制度の規定状況	
	(9) 介護休業制度の規定がある事業所における介護休業利用可能期間	
	(10) 介護休業の取得状況	
	(11) 介護休業を終了し復職した者の取得した介護休業期間	
6	仕事と家庭の両立支援	19
	(1) 育児のための勤務時間短縮等措置の制度導入状況	
	(2) 勤務時間短縮制度等の課題	
	(3) 子の看護休暇制度	
7	男女雇用機会均等関係	20
	(1) ポジティブ・アクション	
8	高齢者雇用関係	20
	(1) 定年制	
9	人材育成関係	20
	(1) 学位取得の支援措置状況	
	(2) 資格取得の支援措置状況	
10	多様な人材の活用関係	21
	(1) 外国人労働者の雇用状況	
	(2) 障がい者の雇用状況	
	(3) 障がい者を雇用するにあたっての課題	
11	働き方改革関係	22
	(1) 働き方改革に関する取組実施状況	
	(2) 「取り組んでいる」または「今後取り組む予定」の制度状況	
	(3) 「今のところ進める予定はない」理由	
	〔参考〕	
	統計表	24

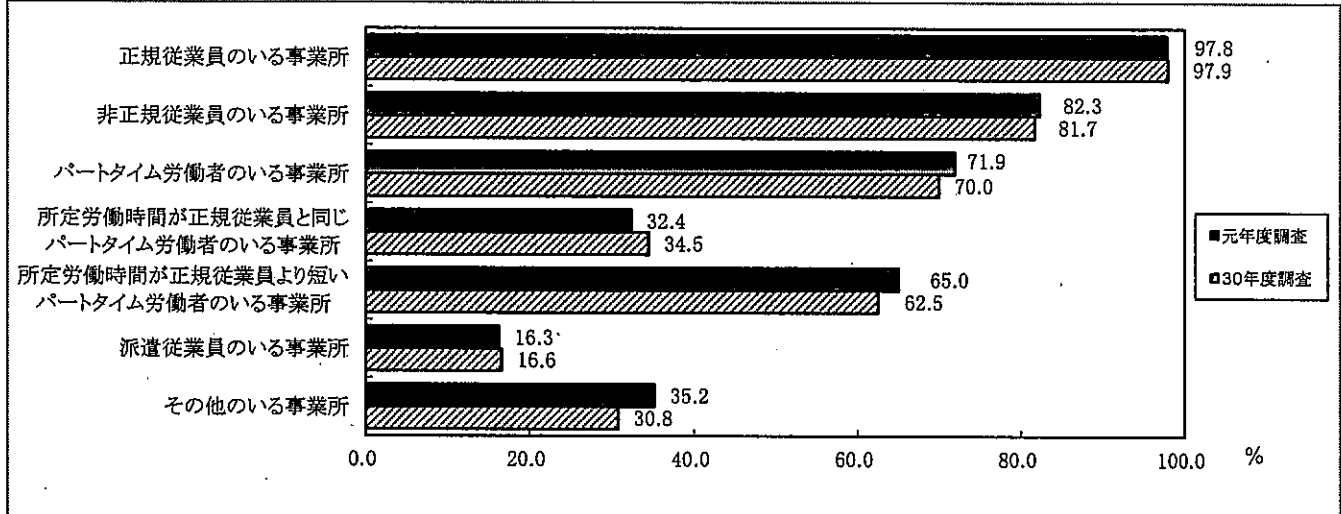
II 調査結果の概要

1 回答事業所の現況

(1) 事業所における各雇用形態の有無

回答事業所を雇用形態別にみると、正規従業員のいる事業所は97.8%（前年度97.9%）となっている。非正規従業員のいる事業所は82.3%（同81.7%）となっており、そのうち「パートタイム労働者」のいる事業所は71.9%（同70.0%）、派遣従業員のいる事業所は16.3%（同16.6%）となっている。（第1図、表1）

第1図 事業所における各雇用形態の有無



(2) 従業員の雇用形態別割合

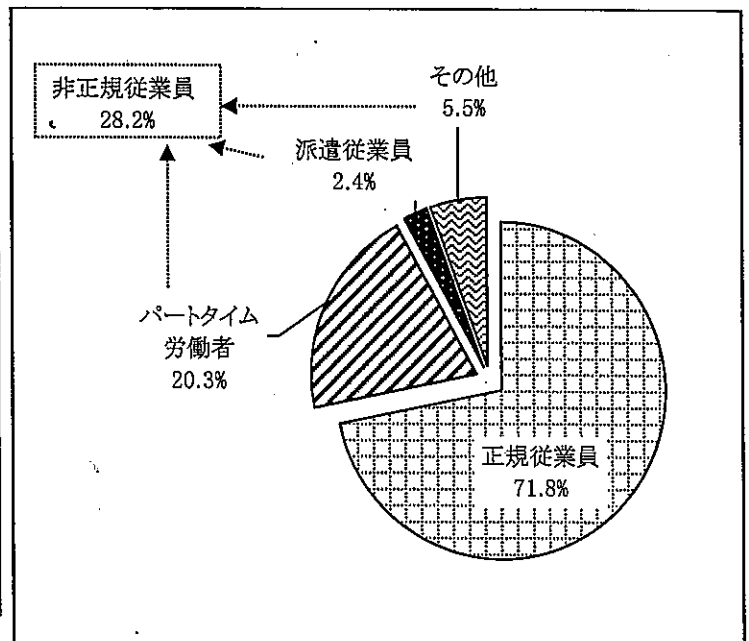
回答事業所における従業員の雇用形態別割合をみると、全従業員のうち、正規従業員は71.8%（前年度67.7%）、非正規従業員は28.2%（同32.3%）となっている。非正規従業員のうち、「パートタイム労働者」の割合が20.3%（同21.9%）、パートタイム労働者の中でも「所定労働時間が正規従業員より短い」者の割合が14.0%（同15.2%）となっている。非正規従業員の割合を産業別に見ると、「卸売業・小売業」において41.3%（同57.7%）と最も高くなっている。また、女性従業員に占める女性の非正規従業員の割合は39.5%（同44.6%）と男性の19.5%（同20.1%）と比較して高くなっている。（第1表、第2図、表2）

60歳以上の従業員では、全従業員のうち非正規従業員の割合が74.6%（同73.6%）と、正規従業員25.4%（同26.6%）と比較して高くなっている。（表3）

第1表 従業員の雇用形態別割合（単位：人、%）

雇用形態	総合計数	男性	女性
全事業所計	47,672 (100.0)	26,853 (100.0)	20,819 (100.0)
正規従業員	34,217 (71.8)	21,621 (80.5)	12,596 (60.5)
非正規従業員	13,455 (28.2)	5,232 (19.5)	8,223 (39.5)
パートタイム労働者	9,681 (20.3)	2,983 (11.1)	6,698 (32.2)
所定労働時間が正規従業員と同じパートタイム労働者	3,030 (6.4)	1,414 (5.3)	1,616 (7.8)
所定労働時間が正規従業員より短いパートタイム労働者	6,651 (14.0)	1,569 (5.8)	5,082 (24.4)
派遣従業員	1,151 (2.4)	558 (2.1)	593 (2.8)
その他	2,623 (5.5)	1,691 (6.3)	932 (4.5)

第2図 回答事業所における従業員の雇用形態別内訳

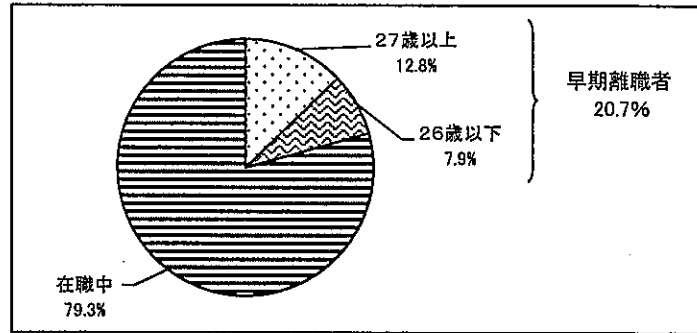


(3) 早期離職の状況

回答事業所における過去3年間に採用者があった事業所の割合は65.2%（前年度78.5%）となっており、採用者数の合計は6,559人（同5,876人）となっている。そのうち、現在までに離職した者の数は1,359人（同1,352人）、20.7%（同23.0%）となっている。

（第3図、表4）

第3図 早期離職者の割合

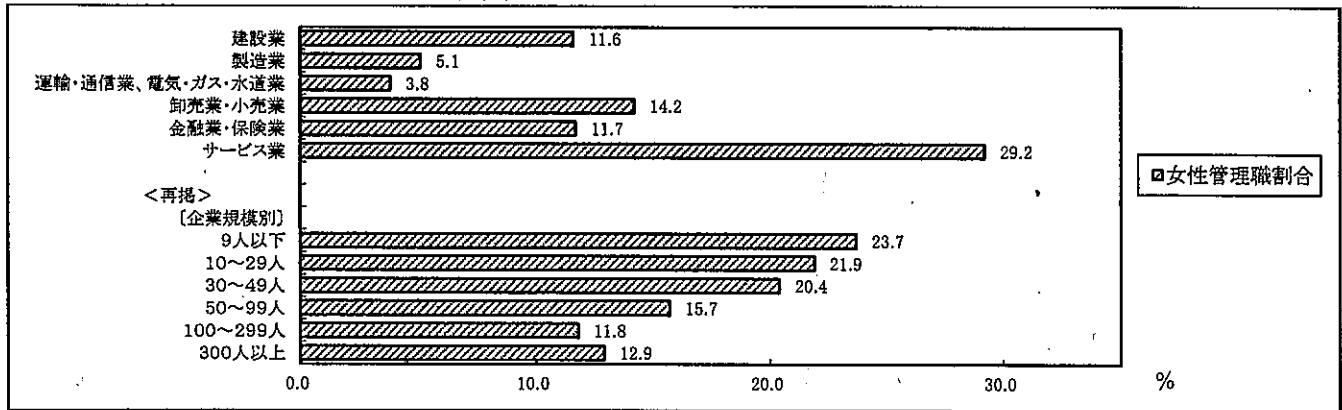


(4) 女性管理職者の割合

回答事業所における女性管理職者の割合は15.3%（前年度15.4%）であった。産業別にみると、「サービス業」が29.2%と最も高く、「運輸・通信業、電気・ガス・水道業」が3.8%と最も低くなっている。企業規模別にみると、「9人以下」23.7%が最も高く、「100～299人」11.8%が最も低い。

（第4図、表5-1）

第4図 女性管理職者の割合（産業・企業規模別）

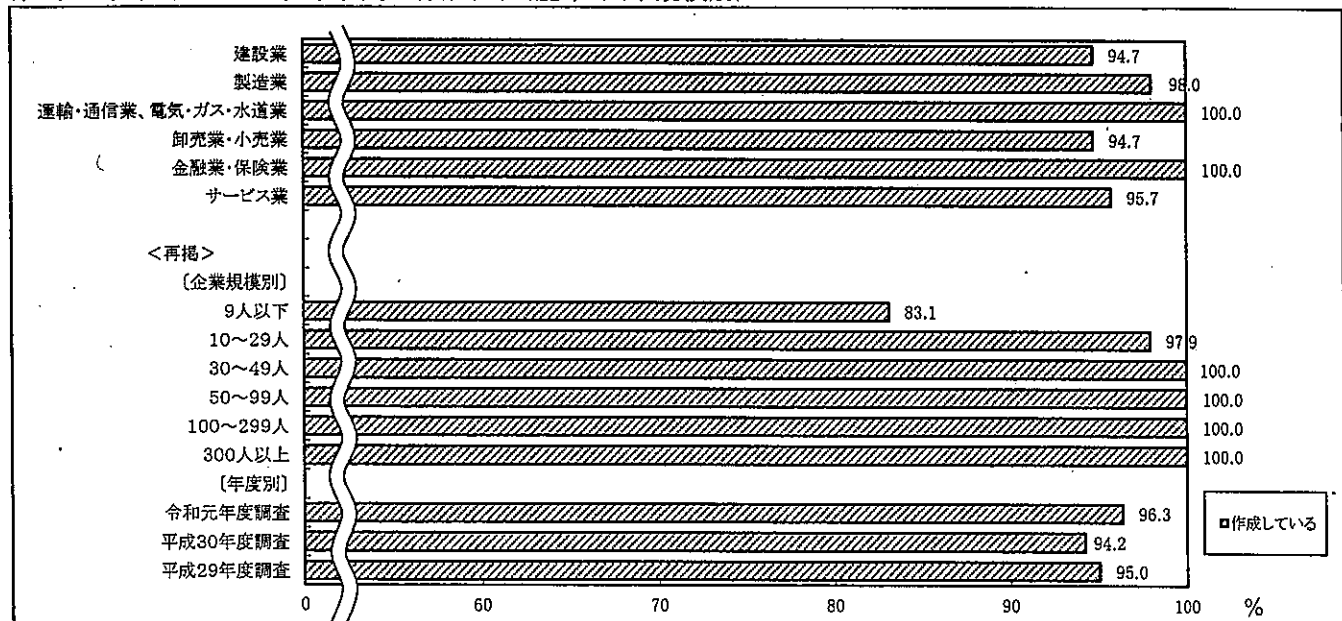


2 就業規則

就業規則を作成している事業所の割合は96.3%（前年度94.2%）となっている。産業別にみると、「運輸・通信業、電気・ガス・水道業」「金融業・保険業」が100.0%で、次いで「製造業」が98.0%であった。一方、「建設業」「卸売業・小売業」94.7%が最も低くなっている。企業規模別にみると、作成義務のある10人以上の規模では98.9%が就業規則を作成しているが、9人以下では83.1%であった。

（第5図、表6）

第5図 事業所における就業規則の作成状況（産業・企業規模別）



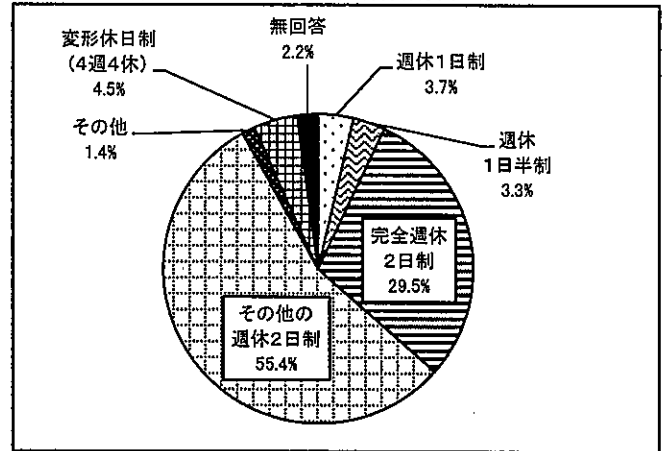
3 労働時間・休日・休暇

(1) 週休制

「何らかの週休2日制」を採用している事業所の割合は84.9%（前年度84.7%）となっている。産業別にみると、「金融業・保険業」100.0%が最も高く、次いで「製造業」90.0%となっている。企業規模別にみると、「300人以上」93.8%が最も高く、「9人以下」70.8%が最も低い。

「完全週休2日制」を採用している事業所の割合は29.5%（同28.9%）となっている。産業別にみると、「金融業・保険業」が88.9%で最も高く、次いで割合の高い「運輸・通信業、電気・ガス・水道業」は36.4%、最も低い「建設業」は10.5%となっており、産業によって差がある。企業規模別にみると、「300人以上」は60.4%と、他の規模に比べ割合が高い。（第6図、第2表、表7）

第6図 週休制の状況別 事業所数割合



第2表 週休制の状況別 事業所数割合 (産業・企業規模別)

(単位: %)

産業・企業規模	回答事業所	週休1日制	週休1日半制	何らかの週休2日制	完全週休2日制	その他の週休2日制	その他	変形休日制 (4週4休)	無回答	
建設業	100.0	1.8	3.5	86.0	10.5	75.4	0.0	8.8	0.0	
製造業	100.0	1.0	3.0	90.0	24.0	66.0	1.0	2.0	3.0	
運輸・通信業、 電気・ガス・水道業	100.0	12.1	0.0	81.8	36.4	45.5	0.0	6.1	0.0	
卸売業・小売業	100.0	5.3	6.1	79.8	23.7	56.1	1.8	3.5	3.5	
金融業・保険業	100.0	0.0	0.0	100.0	88.9	11.1	0.0	0.0	0.0	
サービス業	100.0	3.7	2.7	84.0	34.8	49.2	2.1	5.3	2.1	
<再掲>										
企業規模別	9人以下	100.0	11.2	4.5	70.8	25.8	44.9	0.0	4.5	9.0
	10~29人	100.0	2.1	3.7	85.7	27.0	58.7	1.6	5.8	1.1
	30~49人	100.0	2.6	3.9	87.0	24.7	62.3	1.3	5.2	0.0
	50~99人	100.0	3.3	1.6	90.2	26.2	63.9	3.3	1.6	0.0
	100~299人	100.0	2.2	4.4	88.9	26.7	62.2	0.0	4.4	0.0
300人以上	100.0	0.0	0.0	93.8	60.4	33.3	2.1	2.1	2.1	
年度別	令和元年度調査	100.0	3.7	3.3	84.9	29.5	55.4	1.4	4.5	2.2
	平成30年度調査	100.0	5.3	4.5	84.7	28.9	55.8	0.8	3.2	1.5
	平成29年度調査	100.0	2.9	4.4	82.1	27.0	55.1	1.0	5.8	3.7

(2) 所定外労働 (残業) の状況

回答事業所における1人当たり所定外労働時間数 (年計) は115.94時間であった。産業別にみると「建設業」が194.20時間と最も多く、「金融・保険業」が41.44時間と最も少なかった。企業規模別にみると「300人以上」が129.67時間と最も多く、「50~99人」が96.10時間と最も少なかった。（第3表、表8）

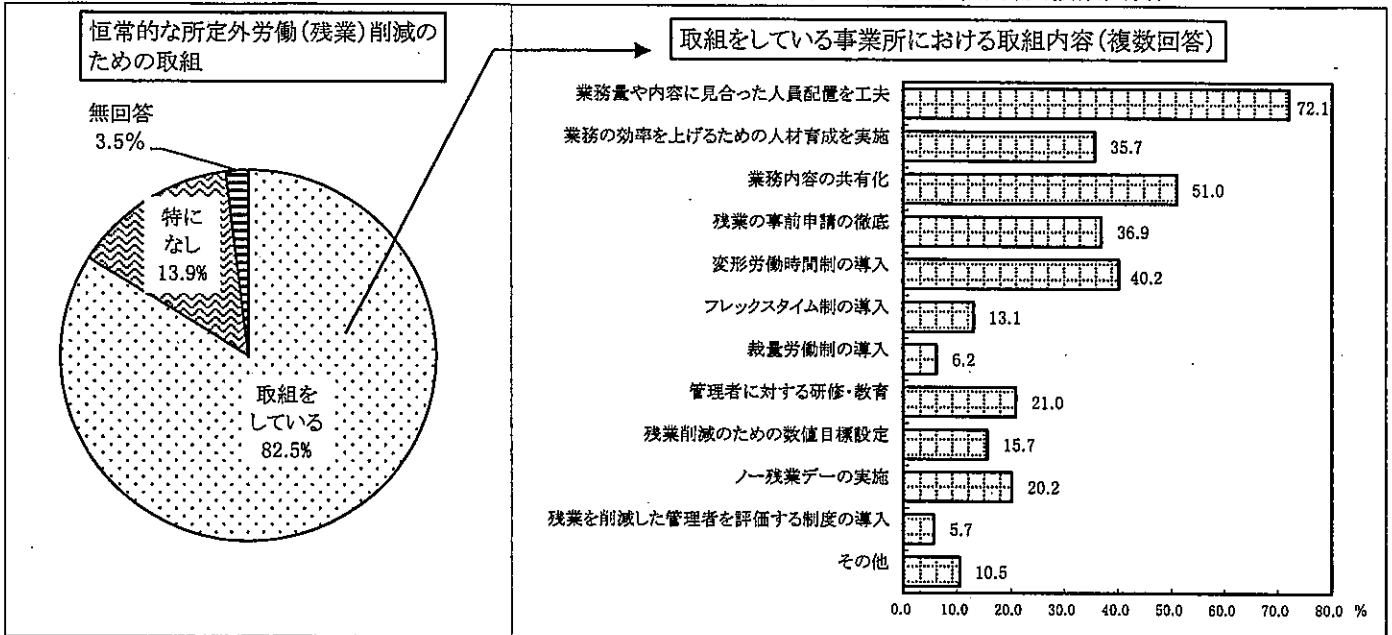
第3表 1人あたり所定外労働時間数 (年計) (単位: 時間)

産業・企業規模	所定外労働時間数	
建設業	194.20	
製造業	123.88	
運輸・通信業、電気・ガス・水道業	115.20	
卸売業・小売業	93.90	
金融業・保険業	41.44	
サービス業	192.50	
<再掲>		
企業規模別	9人以下	123.14
	10~29人	117.85
	30~49人	105.67
	50~99人	96.10
	100~299人	124.65
300人以上	129.67	

(3) 恒常的な所定外労働(残業)削減のための取組(複数回答)

恒常的な所定外労働(残業)削減のための取組をしている事業所の割合は82.5%(前年度85.8%)となっている。取組を行っている事業所における取組内容としては、「業務量や内容に見合った人員配置を工夫」72.1%が最も高く、次いで「業務内容の共有化」51.0%となっている。(第7図、表9)

第7図 恒常的な所定外労働(残業)削減のための事業所における取組の有無、取組内容(複数回答)



(4) 年次有給休暇

平成30年1年間の正規従業員1人当たりの年次有給休暇平均付与日数は18.4日(前年17.0日)となっている。平均取得日数は10.1日(同8.1日)で取得率は54.9%(同47.5%)となっている。

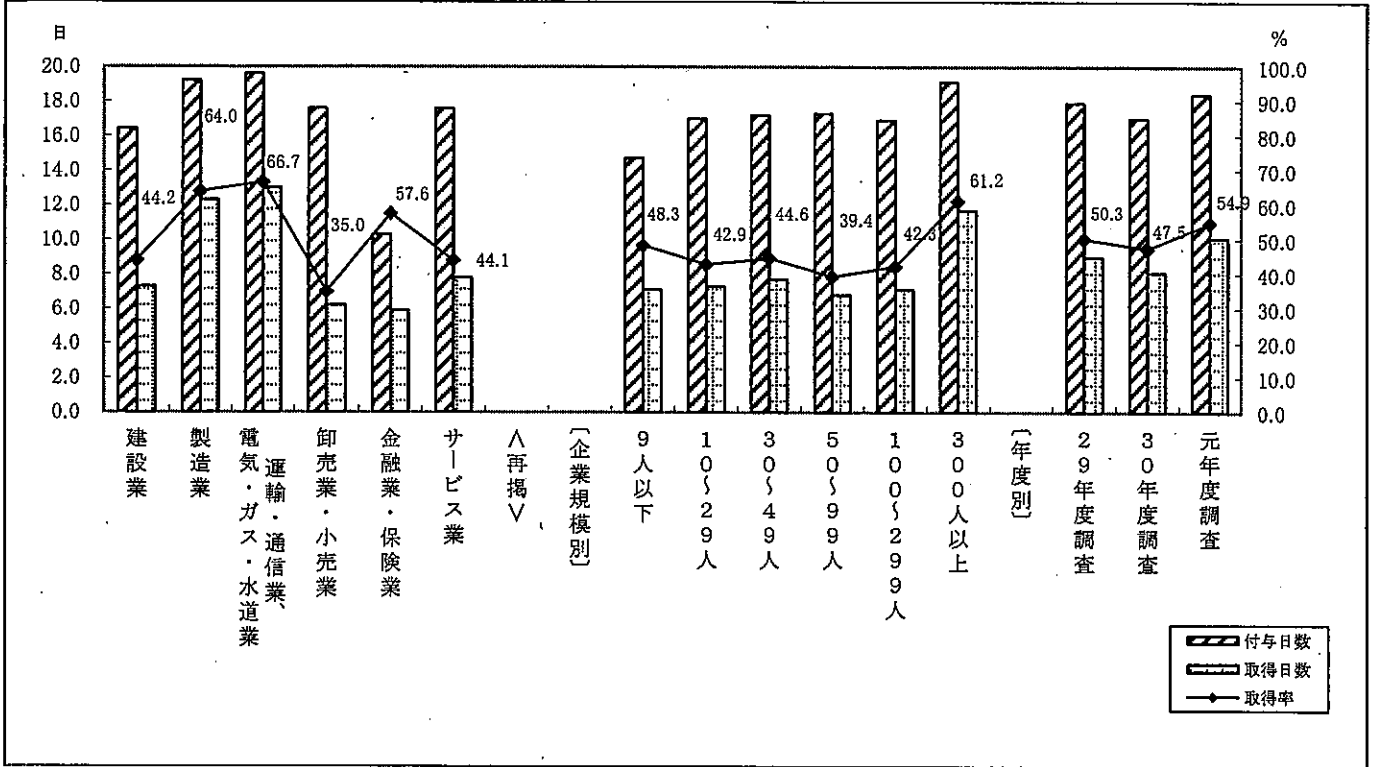
取得状況を産業別にみると、取得率が最も高いのは、「運輸・通信業、電気・ガス・水道業」の66.7%、次いで取得率が高いのは「製造業」で64.0%となっている。一方、取得率が最も低いのは、「卸売業・小売業」で35.0%となっている。(第4表、第8図、表10)

第4表 年次有給休暇付与・取得状況(産業・企業規模別)

(単位:日、%)

産業・企業規模	年次有給休暇 平均付与日数	年次有給休暇 平均取得日数	年次有給休暇 取得率	
建設業	16.4	7.3	44.2	
製造業	19.2	12.3	64.0	
運輸・通信業、 電気・ガス・水道業	19.6	13.0	66.7	
卸売業・小売業	17.6	6.2	35.0	
金融業・保険業	10.3	5.9	57.6	
サービス業	17.6	7.8	44.1	
<再掲>				
企業規模別	9人以下	14.7	7.1	48.3
	10~29人	17.0	7.3	42.9
	30~49人	17.2	7.7	44.6
	50~99人	17.3	6.8	39.4
	100~299人	16.9	7.1	42.3
	300人以上	19.1	11.7	61.2
年度別	令和元年度調査	18.4	10.1	54.9
	平成30年度調査	17.0	8.1	47.5
	平成29年度調査	17.9	9.0	50.3

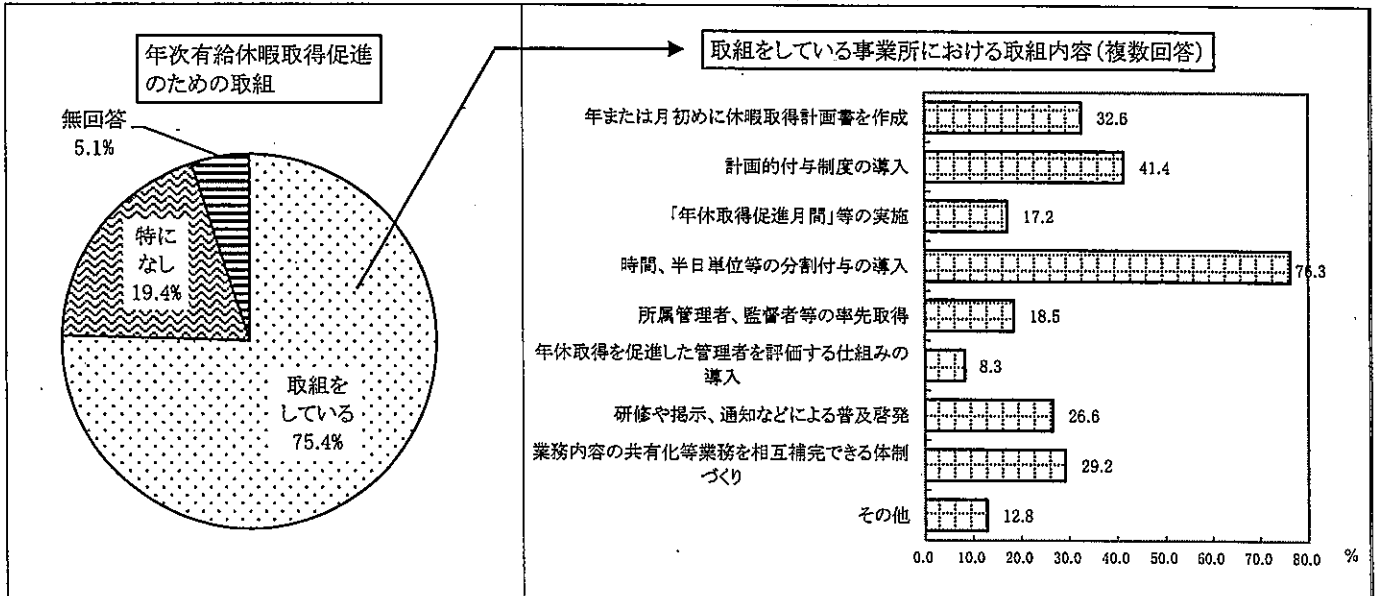
第8図 正規従業員1人当たり年次有給休暇取得状況



(5) 年次有給休暇取得促進のための取組 (複数回答)

年次有給休暇取得促進のための取組をしている事業所の割合は75.4% (前年度63.2%) となっている。取組を行っている事業所における取組内容としては、「時間・半日単位等の分割付与の導入」76.3%が最も高くなっている。産業別にみると、取組をしている事業所の割合が「金融業・保険業」で88.9%と最も高く、「建設業」で71.9%と最も低い。また、企業規模別にみると、「300人以上」で93.8%と最も高く、「9人以下」で39.3%と最も低くなっている。(第9図、表11)

第9図 年次有給休暇取得促進のための取組の有無、取組内容(複数回答)



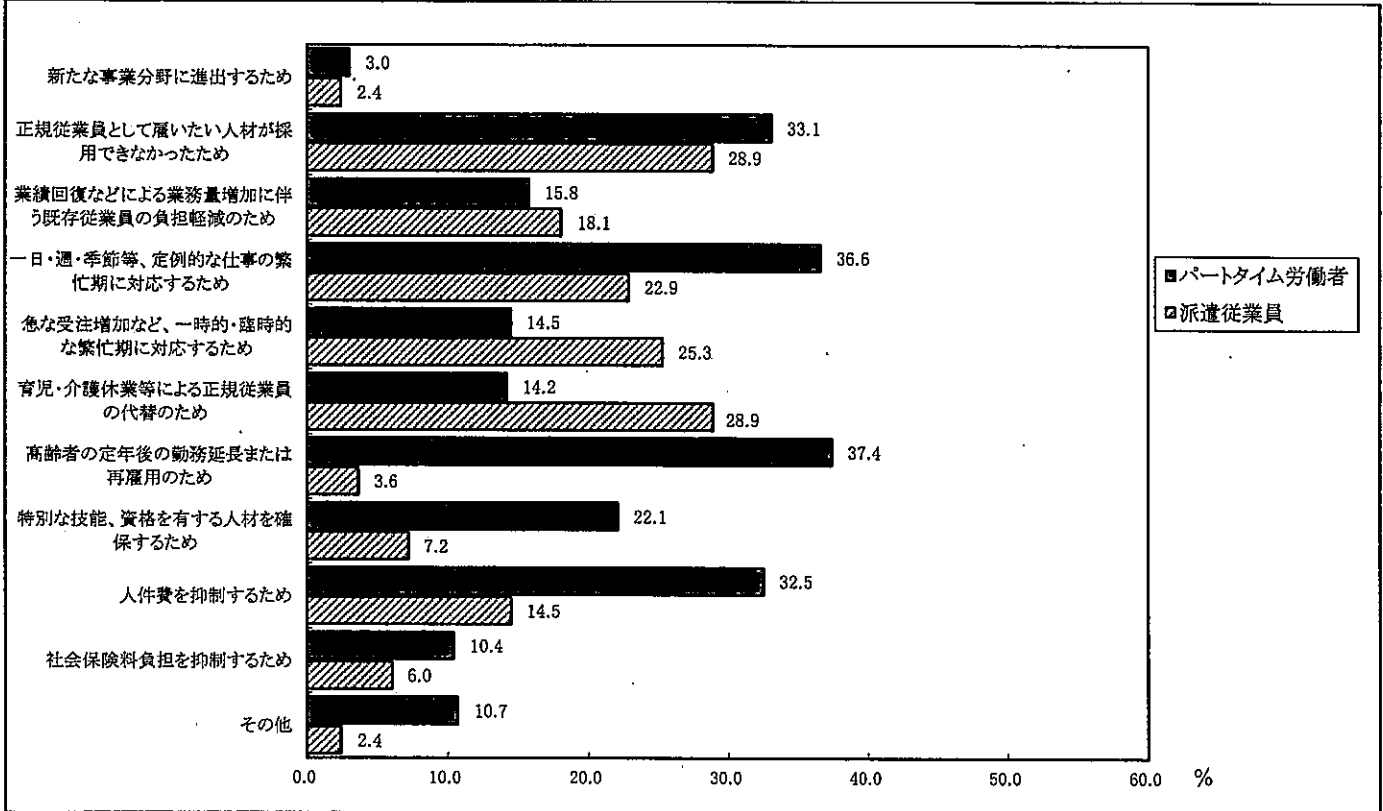
4 非正規従業員の雇用管理

(1) パートタイム労働者、派遣従業員を雇用する理由（複数回答）

パートタイム労働者を雇用する理由としては、「高齢者の定年後の勤務延長または再雇用のため」が37.4%と最も高く、次いで「一日・週・季節等、定例的な仕事の繁忙期に対応するため」が36.6%であった。

派遣従業員を雇用する理由としては、「正規従業員として雇いたい人材が採用できなかったため」「育児・介護休業等による正規従業員の代替のため」が28.9%と最も高く、次いで「急な受注増加など、一時的・臨時的な繁忙期に対応するため」が25.3%であった。（第10図、表12、13）

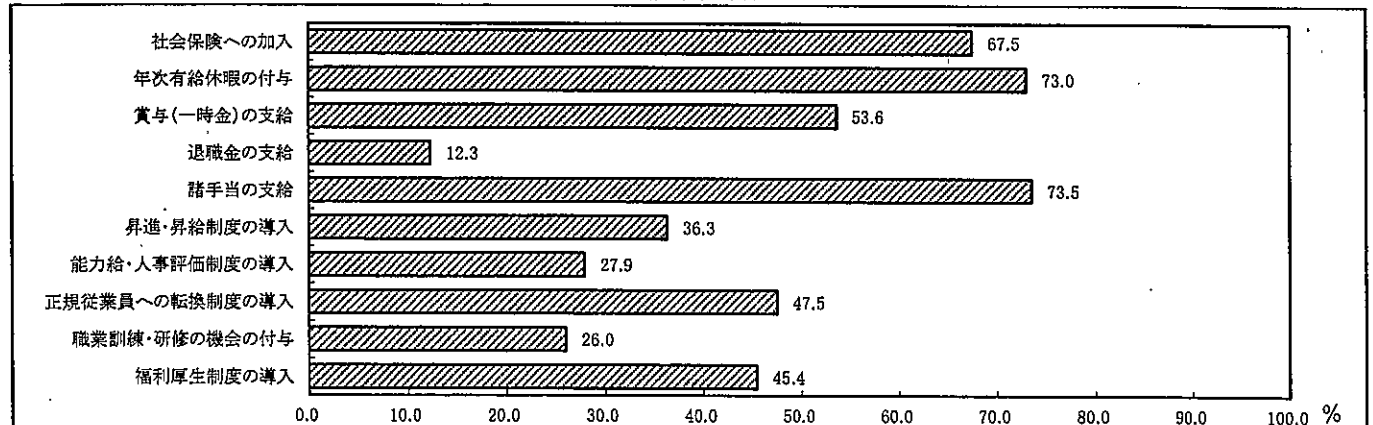
第10図 パートタイム労働者、派遣従業員を雇用する理由（複数回答）



(2) パートタイム労働者に対する処遇（複数回答）

パートタイム労働者に対する処遇について、最も多くの事業所が実施しているものは「諸手当の支給」73.5%であった。一方、最も少なかったのは「退職金の支給」12.3%であった。また、最も多くの事務所が対応を検討しているのは「退職金の支給」で8.2%であった。（第11図、表14）

第11図 パートタイム労働者に対して実施している処遇（複数回答）



(3) 非正規従業員の正規従業員への転換実績

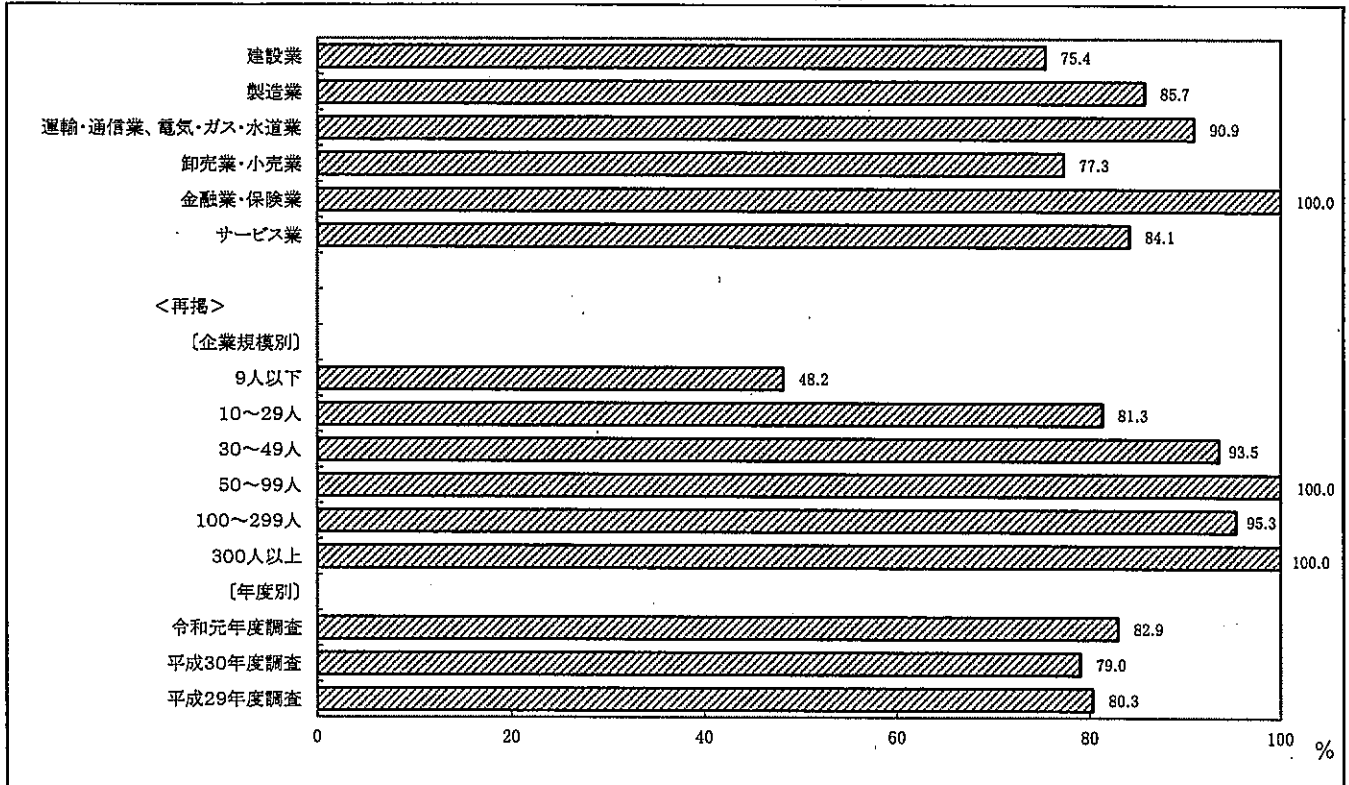
パートタイム労働者の正規従業員への転換制度がある事業所の割合は39.6%、過去3年以内に転換した人数は346人となっている。また、派遣労働者の正規従業員への転換制度がある事業所の割合は31.3%、過去3年以内に転換した人数は85人となっている。（表15）

5 育児・介護休業制度

(1) 育児休業制度の規定状況

育児休業制度の規定のある事業所の割合は、正規従業員においては82.9%（前年度79.0%）となっている。正規について産業別にみると、「金融業・保険業」が100.0%と最も高く、「建築業」が75.4%と最も低くなっている。企業規模別にみると、「50～99人」「300人以上」で100.0%と最も高く、「9人以下」は48.2%と最も低くなっている。（第12図、表16-1、16-2）

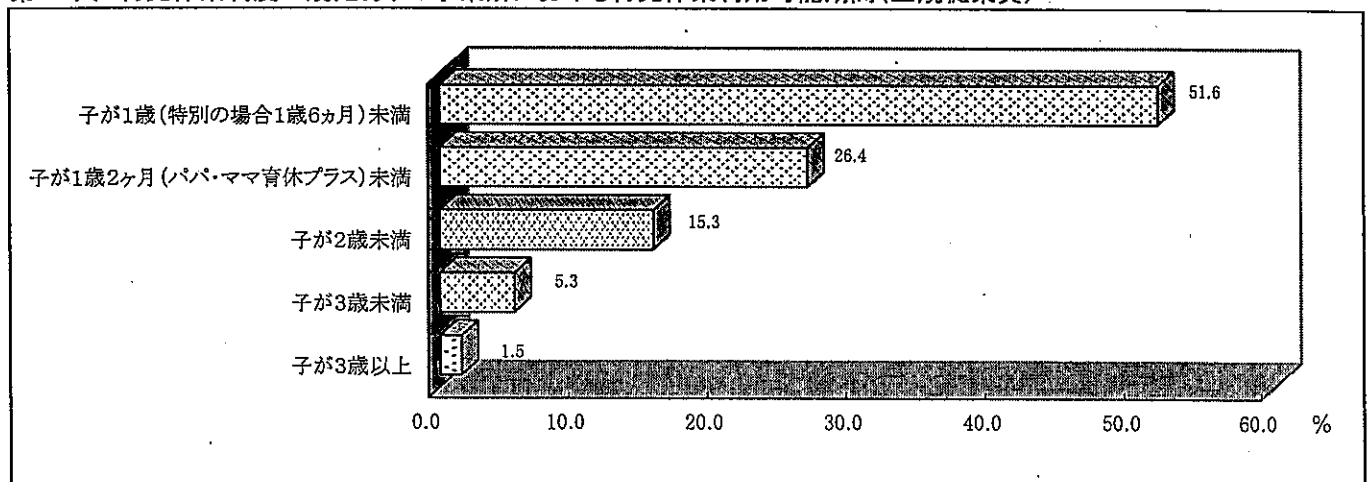
第12図 育児休業制度規定あり事業所の割合(正規従業員)(産業・企業規模別)



(2) 育児休業制度の規定がある事業所における育児休業利用可能期間

育児休業制度の規定がある事業所における育児休業制度の利用可能期間は、正規従業員においては、「子が1歳（特別の場合2歳）未満」とする事業所割合が51.6%（前年度55.4%）、「子が1歳2ヶ月未満（父母ともに育児休業を取得する場合）」とする事業所割合が26.4%（同26.1%）となっている。期間を「法規定以上」にしている事業所割合は、正規従業員においては22.0%（同18.5%）となっている。（第13図、表16-1、16-2）

第13図 育児休業制度の規定ありの事業所における育児休業利用可能期間(正規従業員)



(3) 育児休業の取得状況

出産者または配偶者が出産した者に占める育児休業取得者（平成30年度中に出産した者または配偶者が出産した者のうち、令和元年7月31日までに育児休業を開始した者（育児休業の開始予定の申し出をしている者を含む）をいう。以下同じ。）の割合を男女別にみると、女性は89.7%（前年度97.4%）となっており、男性は6.4%（同5.5%）であった。女性の育児休業取得率を産業別にみると、「建設業」「運輸・通信業、電気・ガス・水道業」が100.0%となっている。（第5表、表17）

第5表 育児休業の取得状況(産業・企業規模別)

(単位:人、%)

産業・企業規模	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(人)	育児休業取得者(人)	育児休業取得率(%)	
建設業	3	3	100	17	1	5.9	
製造業	104	100	96.2	477	30	6.3	
運輸・通信業、 電気・ガス・水道業	12	10	83.3	39	1	2.6	
卸売業・小売業	53	34	64.2	34	3	8.8	
金融業・保険業	9	6	66.7	4	1	25.0	
サービス業	384	354	92.2	128	9	7.0	
<再掲>							
企業規模別	9人以下	6	4	66.7	5	1	20.0
	10~29人	42	27	64.3	21	2	9.5
	30~49人	33	23	69.7	14	3	21.4
	50~99人	51	46	90.2	28	2	7.1
	100~299人	60	47	78.3	52	3	5.8
	300人以上	373	360	96.5	579	34	5.9
年度別	令和元年度調査	565	507	89.7	699	45	6.4
	平成30年度調査	580	565	97.4	364	20	5.5
	平成29年度調査	581	553	95.2	540	20	3.7

(4) 育児休業を終了し復職した者の取得した育児休業期間

平成30年度中に育児休業を終了し復職した者の取得した育児休業期間は、男女別にみると、女性は、高い順に「10~12ヵ月未満」49.7%、「12~18ヵ月未満」25.6%となっている。また、男性は、「5日未満」「2週間~1か月未満」「1~3か月未満」が23.1%と最も高くなっている。

(第6表、表18-1、18-2、18-3)

第6表 育児休業より復職した者の取得した育児休業期間割合(年度別)(男女別)

(単位:%)

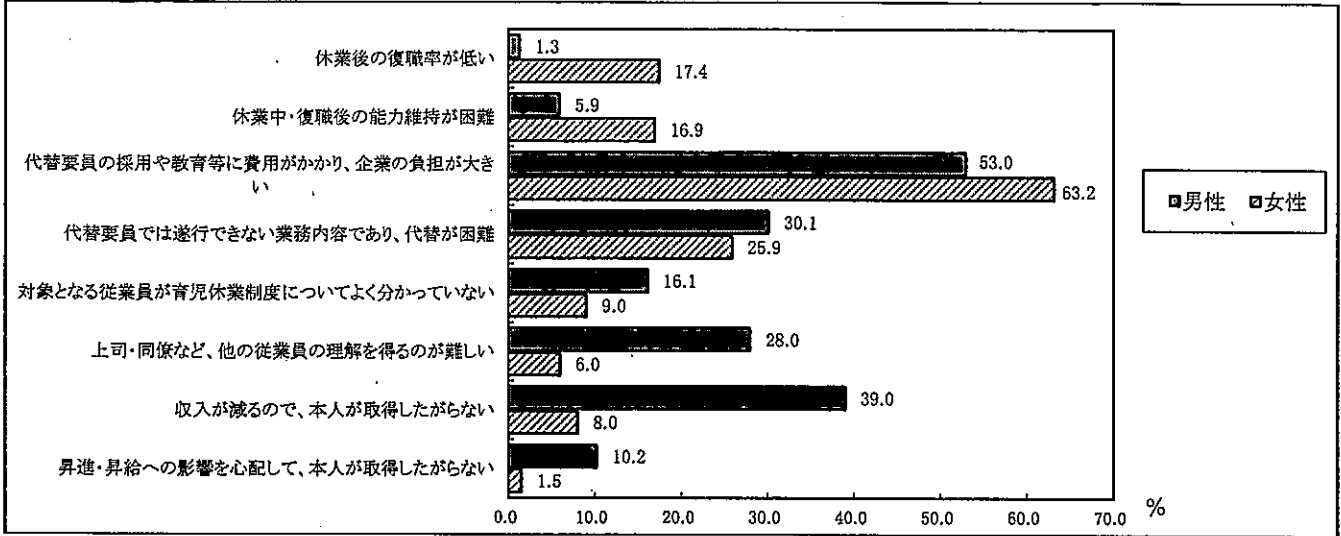
	育児休業後復職者計	1ヵ月未満	1ヵ月~3ヵ月未満	3ヵ月~6ヵ月未満	6ヵ月~12ヵ月未満	12ヵ月~18ヵ月未満	18ヵ月~24ヵ月未満	24ヵ月~	
		元年度調査	100.0	0.0	0.8	2.1	66.1	25.6	3.3
女性	30年度調査	100.0	0.8	0.9	2.4	68.5	19.1	2.8	5.6
	29年度調査	100.0	0.6	1.6	3.4	64.4	24.6	2.9	2.7
	元年度調査	100.0	53.9	23.1	7.7	11.5	3.8	0.0	0.0
男性	30年度調査	100.0	78.5	21.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	29年度調査	100.0	80.8	7.7	0.0	3.8	0.0	3.8	3.8

(5) 育児休業を取得する際の課題(複数回答)

男性従業員が育児休業を取得する際に課題があると回答した事業所の割合は46.4%で、うち、「代替要員の採用や教育等に費用がかかり、企業の負担が大きい」が53.0%で最も多く、次いで「収入が減るので、本人が取得したがない」39.0%、「代替要員では遂行できない業務内容であり、代替が困難」30.1%の順であった。

女性従業員が育児休業を取得する際に課題があると回答した事業所の割合は39.5%で、うち、「代替要員の採用や教育等に費用がかかり、企業の負担が大きい」が63.2%で最も多く、次いで「代替要員では遂行できない業務内容であり、代替が困難」25.9%であった。（第14図、表19-1、19-2）

第14図 育児休業を取得する際の課題(複数回答)



(6) 妊娠または出産による退職状況別女性労働者の割合

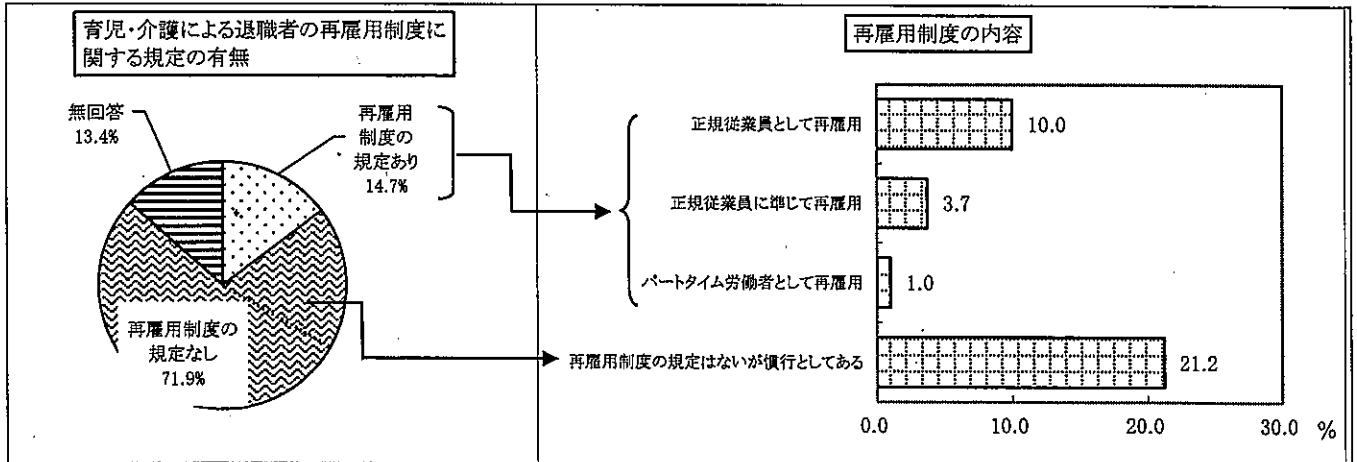
平成30年度中に出産した者のうち、出産後退職した者の割合は、正規従業員については1.6% (前年度3.4%)、パートタイム労働者については11.7% (同5.0%) となっており、パートタイム労働者の方が出産後退職する割合が高くなっている。(表20)

(7) 育児・介護による退職者の再雇用制度

育児・介護等による退職者の再雇用制度の規定がある事業所の割合は14.7% (前年度14.0%) となっている。規定はないものの慣行として再雇用制度がある事業所の割合は21.2% (同20.2%) となっている。(第15図、表21-1)

また、再雇用制度の規定がある事業所および規定はないものの慣行としてある事業所において、昨年度または本年度に再雇用の実績がある事業所、および本年度再雇用を行う予定のある割合は8.7% となっている。(表21-2)

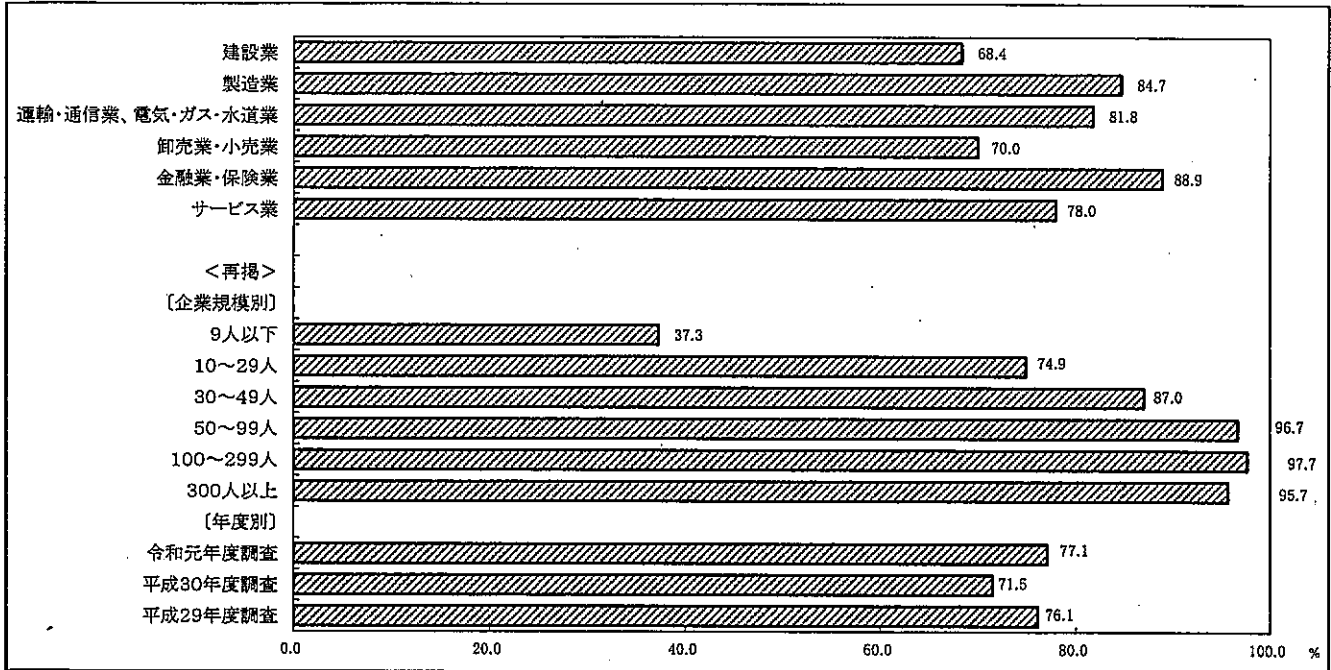
第15図 育児・介護による退職者の再雇用制度の有無



(8) 介護休業制度の規定状況

介護休業制度の規定がある事業所の割合は、正規従業員については77.1% (前年度71.5%) となっている。正規従業員について産業別にみると「金融業・保険業」が88.9%と最も高くなっている。一方、「建設業」が68.4%と最も低かった。企業規模別にみると、「9人以下」が37.3%と最も低く、「100~299人」が97.7%で最も高くなっている。(第16図、表22-1、22-2)

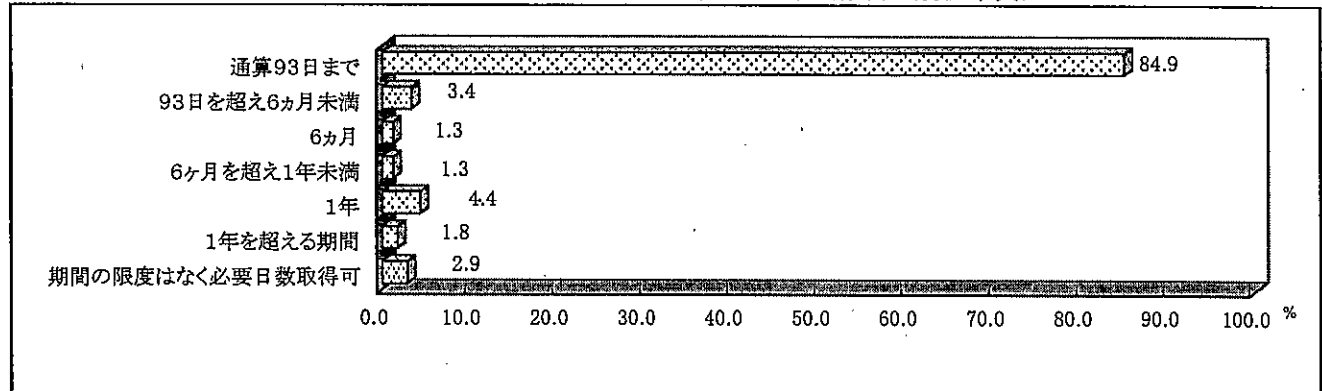
第16図 介護休業制度の規定あり事業所の割合(正規従業員)(産業・企業規模別)



(9) 介護休業制度の規定がある事業所における介護休業利用可能期間

介護休業制度の規定がある事業所における介護休業利用の期間は、正規従業員においては「通算93日まで」とする事業所割合が84.9%（前年度83.6%）となっている。（第17図、表22-1、22-2）

第17図 介護休業制度の規定ありの事業所における介護休業利用可能期間(正規従業員)



(10) 介護休業の取得状況

介護休業取得者（平成30年度中に介護休業を取得した者）の割合（正規従業員とパートタイム労働者における取得者を正規従業員とパートタイム労働者の雇用者数で除した割合）は、0.132%（前年度0.091%）となっており、男性においては0.130%（同0.036%）、女性においては0.135%（同0.148%）となっている。（表23）

(11) 介護休業を終了し復職した者の取得した介護休業期間

平成30年度中に介護休業を終了し復職した者の取得した介護休業期間は、女性は「1~3ヵ月未満」が30.0%と最も高く、男性は、「1週間未満」「1~3ヵ月未満」「6ヵ月~1年未満」が33.3%となっている。（第7表、表24-1、24-2、24-3）

第7表 介護休業より復職した者の取得した介護休業期間割合(年度別)(男女別)

(単位: %)

	介護休業後 復職者計	1週間 未満	1週間~ 2週間未満	2週間~ 1ヵ月未満	1ヵ月~ 3ヵ月未満	3ヵ月~ 6ヵ月未満	6ヵ月~ 1年未満	1年 以上
女性	100.0	20.0	5.0	10.0	30.0	25.0	10.0	0.0
男性	100.0	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0	33.3	0.0

6 仕事と家庭の両立支援

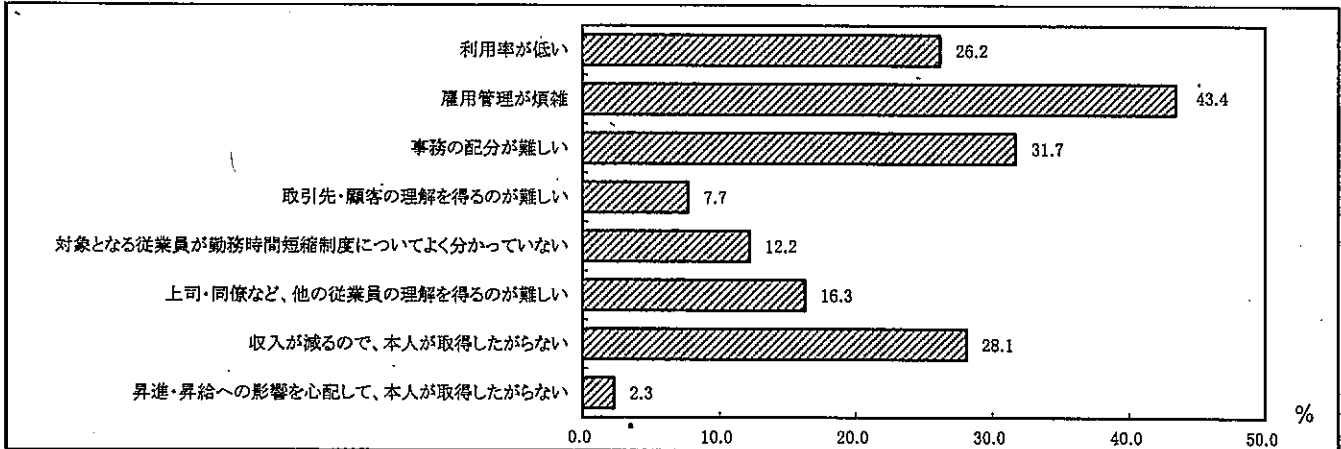
(1) 育児のための勤務時間短縮等措置の制度導入状況（複数回答）

勤務時間短縮等の措置を導入している事業所割合は75.4%（前年度83.6%）となっている。勤務時間短縮等の措置を導入している事業所における各措置の導入状況をみると、「短時間勤務制度」が86.2%（前年度72.5%）と最も高く、「所定外労働の免除」69.5%（同60.9%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」52.9%（同42.2%）の順となっている。（表25）

(2) 勤務時間短縮制度等の課題（複数回答）

勤務時間短縮制度等について、課題があると回答した事業所の割合は43.4%、うち、課題の内容は「雇用管理が煩雑」が43.4%と最も多く、次いで「事務の配分が難しい」31.7%、「収入が減るので、本人が取得したがる」が28.1%であった。（第18図、表28）

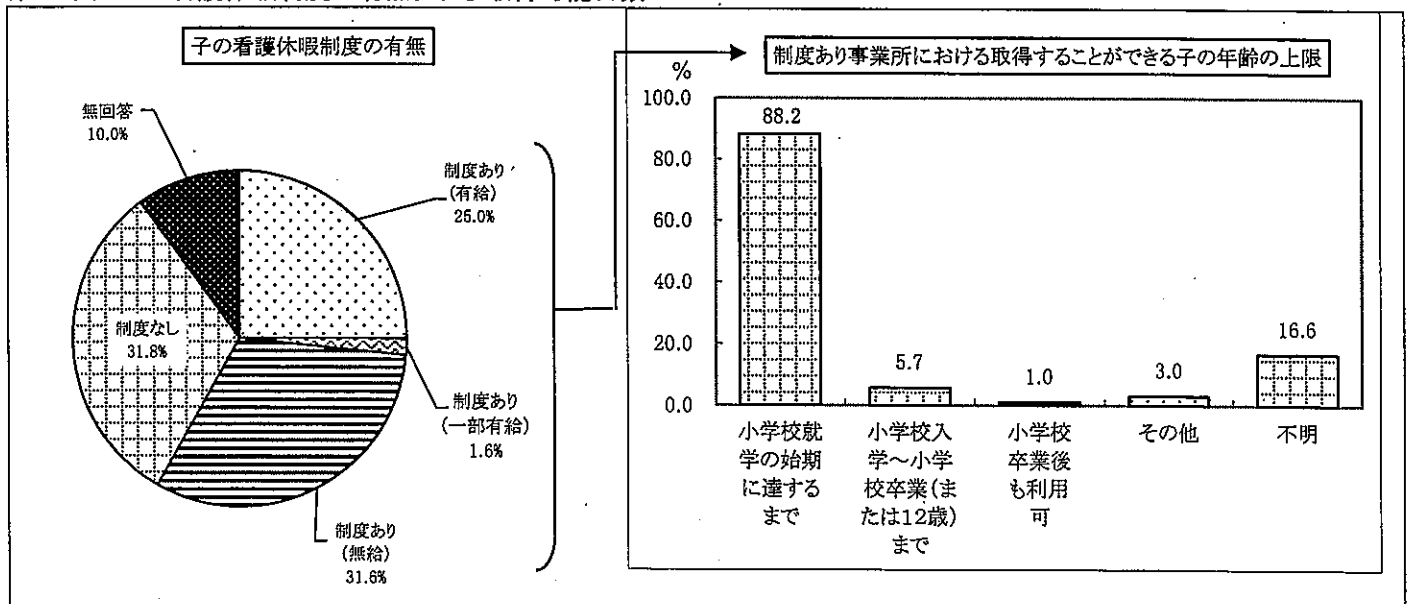
第18図 勤務時間短縮制度等の課題（複数回答）



(3) 子の看護休暇制度

子の看護休暇制度がある事業所の割合は58.2%（前年度52.6%）となっている。賃金の取扱いをみると、「制度ありで有給」が26.5%（うち「有給」25.0%、「一部有給」1.6%）、「制度ありで無給」が31.6%となっている。制度がある事業所における取得可能日数をみると、子が1人の場合は「5日」が79.1%と最も高く、子が2人以上の場合は「10日以上」が78.0%と最も高くなっている。また、制度がある事業所における対象となる子の年齢の上限をみると、「小学校就学の始期に達するまで」が88.2%と最も高くなっている。（第19図、表29）

第19図 子の看護休暇制度の有無および取得可能日数



7 男女雇用機会均等関係

(1) ポジティブ・アクション

ポジティブ・アクションの具体的な取組として事業所が「行っている」割合が最も高い項目は、「採用時の面接・選考担当者に女性を含める」40.9%であった。また、「行っていない」割合で最も高い項目は、「中間管理職の男性や同僚の男性に女性活用の重要性について認識を深める啓発を行う」60.3%であった。
(第8表、表30-1、30-2)

第8表 ポジティブ・アクションの取組状況

(単位:%)

	行っている	行っていない	行っていないが、 今後取り組みたい とした事業所	無回答
ア 女性の活用に関するこの担当部局、責任者を定めるなど社内での推進体制を整備する	19.1	53.2	13.6	14.1
イ 採用時の面接・選考担当者に女性を含める	40.9	37.3	10.4	11.4
ウ 女性の活用状況や活用にあたっての問題点を調査・分析する	13.6	56.0	16.3	14.1
エ 女性が少ない・少ない職務や役職に意欲と能力のある女性を積極的に配置する	21.0	45.2	20.2	13.6
オ 女性の意欲・能力の向上を図るための教育訓練を積極的に行う	25.3	44.6	17.3	12.8
カ 女性のスキルアップや資格取得のための支援を行う	35.0	39.5	14.9	10.6
キ 中間管理職の男性や同僚の男性に女性活用の重要性について認識を深める啓発を行う	8.8	60.3	15.1	15.7
ク 仕事と家庭の両立を支援する社内制度を充実させる	22.0	44.6	20.2	13.2
ケ 評価が性別によって影響されないような人事考課基準を明確に定める	31.2	42.2	12.2	14.8
コ 体力差を補う器具・設備等の設置や深夜勤務時の女性用休憩室、防犯面への配慮等を行う	20.4	53.8	10.6	15.1
サ 女性従業員の意見や要望、相談を受ける窓口を設ける	23.4	45.8	17.1	13.8
シ その他	1.2	13.9	1.6	83.3

8 高齢者雇用関係

(1) 定年制

定年制がある事業所の割合は88.8%、定年制のない事業所の割合は9.4%となっている。定年制がある事業所のうち、定年年齢を「60歳」としている事業所は68.1%と最も高くなっている。(表31)

9 人材育成関係

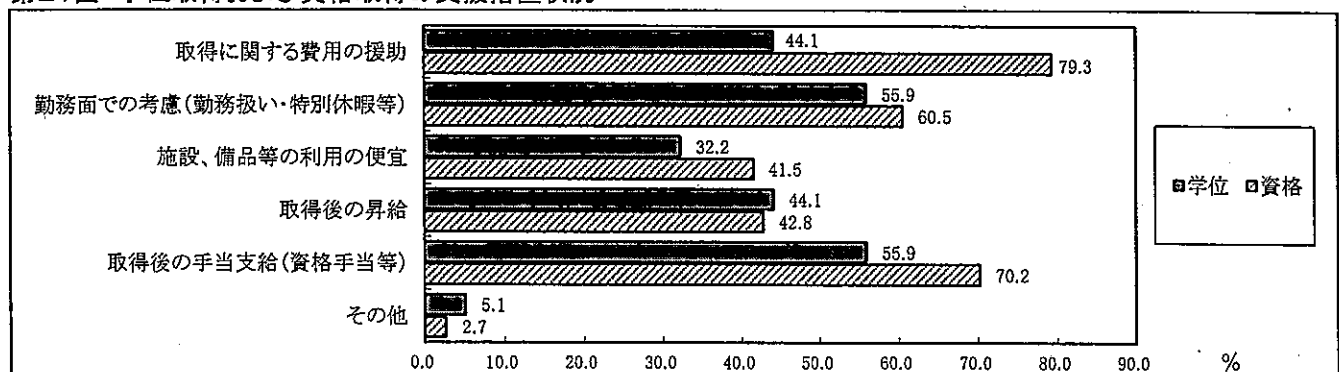
(1) 学位取得の支援措置状況

働きながら学位取得をしようとする従業員への支援措置がある事業所は、11.6%であった。支援措置のある事業所について産業別にみると「建設業」が17.5%と最も高く、企業規模別にみると「300人以上」25.0%が最も高くなっている。支援措置がある事業所における支援措置は、「勤務面での考慮(勤務扱い・特別休暇等)」「取得後の手当支給(資格手当等)」が55.9%と最も高くなっている。(第21図、表32-1)

(2) 資格取得の支援措置状況

働きながら資格取得をしようとする従業員への支援措置がある事業所は、58.7%であった。支援措置のある事業所について産業別にみると「金融業・保険業」が83.3%と最も高く、企業規模別にみると「300人以上」81.3%が最も高くなっている。支援措置がある事業所における支援措置は、「取得に関する費用の援助」が79.3%と最も高くなっている。(第21図、表32-2)

第21図 学位取得および資格取得の支援措置状況



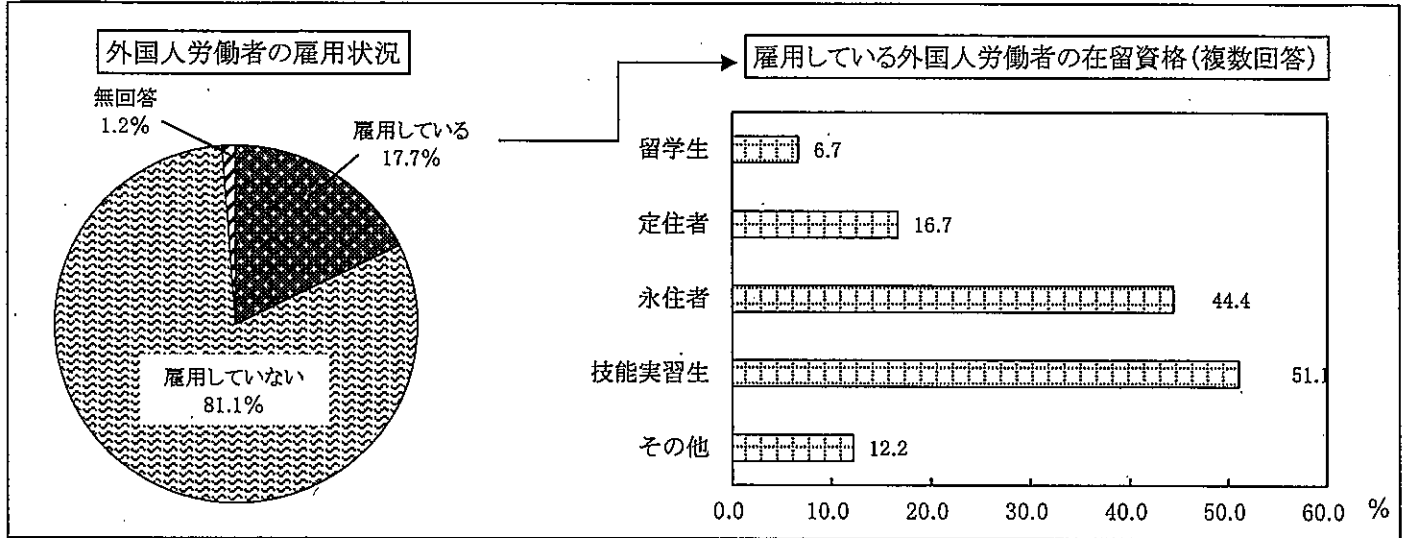
10 多様な人材の活用関係

(1) 外国人労働者の雇用状況

回答のあった事業所のうち外国人労働者を雇用している事業所の割合は17.7%であった。外国人労働者を雇用している事業所について、産業別にみると「製造業」40.0%が最も高く、企業規模別にみると「300人以上」43.8%が最も高くなっている。また、雇用事業所における外国人労働者の在留資格の種別をみると、「技能実習生」51.1%が最も多く、次いで、「永住者」44.4%となっている。

なお、外国人労働者を雇用していない事業所のうち、「今後、外国人労働者の雇用を予定・検討している」と回答した事業所は8.5%であった。(第22図、表33-1、表33-2)

第22図 外国人労働者の雇用状況および在留資格

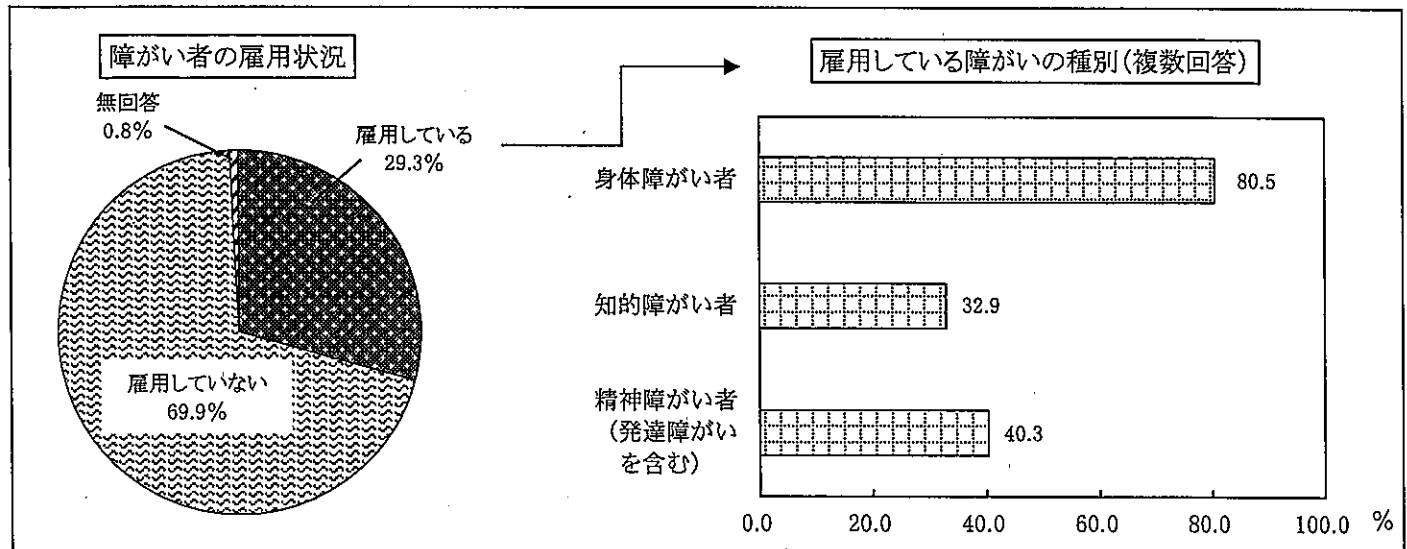


(2) 障がい者の雇用状況

回答のあった事業所のうち障がい者を雇用している事業所の割合は29.3%であった。障がい者を雇用している事業所について、産業別にみると「製造業」37.0%が最も高く、企業規模別にみると「300人以上」89.6%が最も高くなっている。また、雇用事業所における障がいの種別をみると、「身体障がい者」80.5%が最も多く、次いで、「精神障がい者 (発達障がいを含む)」40.3%となっている。

なお、障がい者を雇用していない事業所のうち、「今後、障がい者の雇用を予定・検討している」と回答した事業所は10.4%であった。(第23図、表34-1、表34-2)

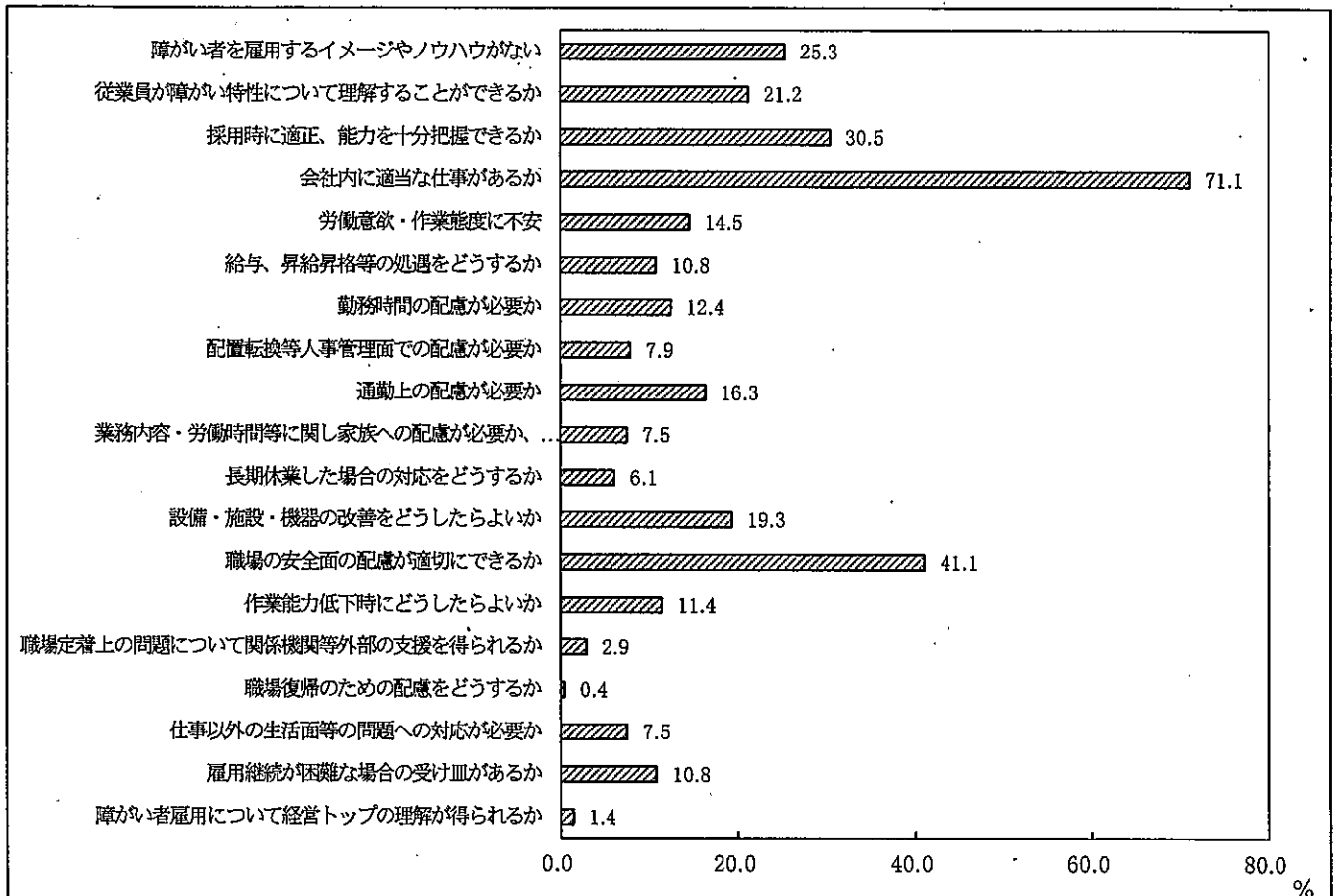
第23図 障がい者の雇用状況および種別



(3) 障がい者を雇用するにあたっての課題（複数回答）

回答のあった事業所のうち、事業所が障がい者を雇用するにあたっての課題や心配に感じることで、「会社内に適当な仕事があるか」71.1%が最も多く、次いで「職場の安全面の配慮が適切にできるか」41.1%となっている。（第24図、表34-3）

第24図 障がい者を雇用するにあたっての課題（複数回答）



1.1 働き方改革関係

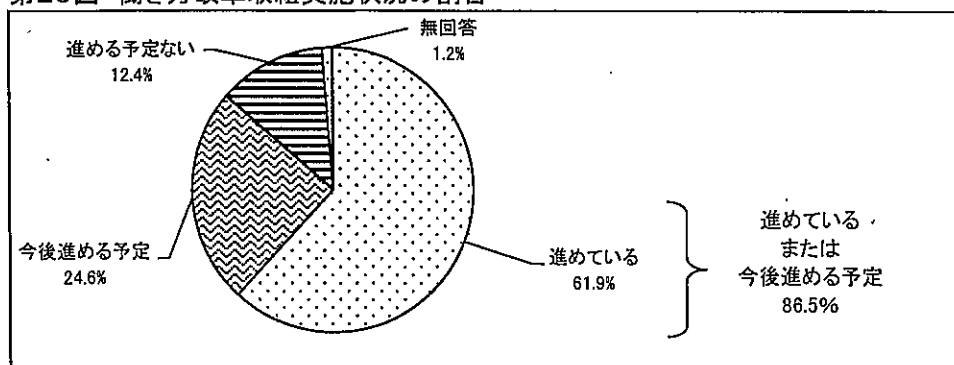
(1) 働き方改革に関する取組実施状況

回答のあった事業所のうち「進めている」と回答した事業所の割合は61.9%、「今後、進める予定としている」事業所は24.6%となり、9割近くの事業所が「取り組んでいる」または「取り組む予定」であると回答している。

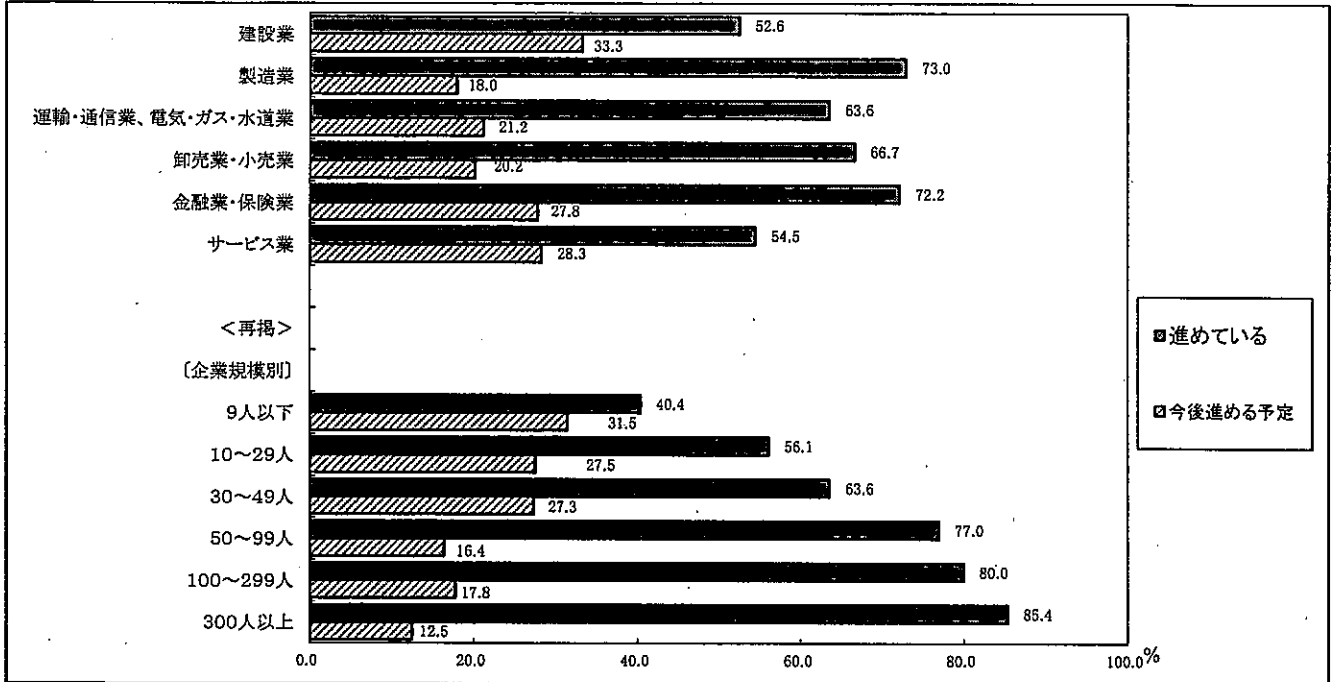
「取り組んでいる」事業所について、産業別にみると「製造業」が73.0%と最も高く、企業規模別にみると「300人以上」85.4%が最も高くなっている。また、「今後、進める予定」の事業所について、産業別にみると「建設業」が33.3%と最も高く、企業規模別にみると「9人以下」31.5%が最も高くなっている。

「今のところ、進める予定はない」と回答した事業所の割合は、12.4%となっている。産業別にみると、「運輸・通信業、電気・ガス・水道業」15.2%が最も高く、企業規模別にみると「9人以下」28.1%が最も高くなっている。（第25、26図、表35-1）

第25図 働き方改革取組実施状況の割合



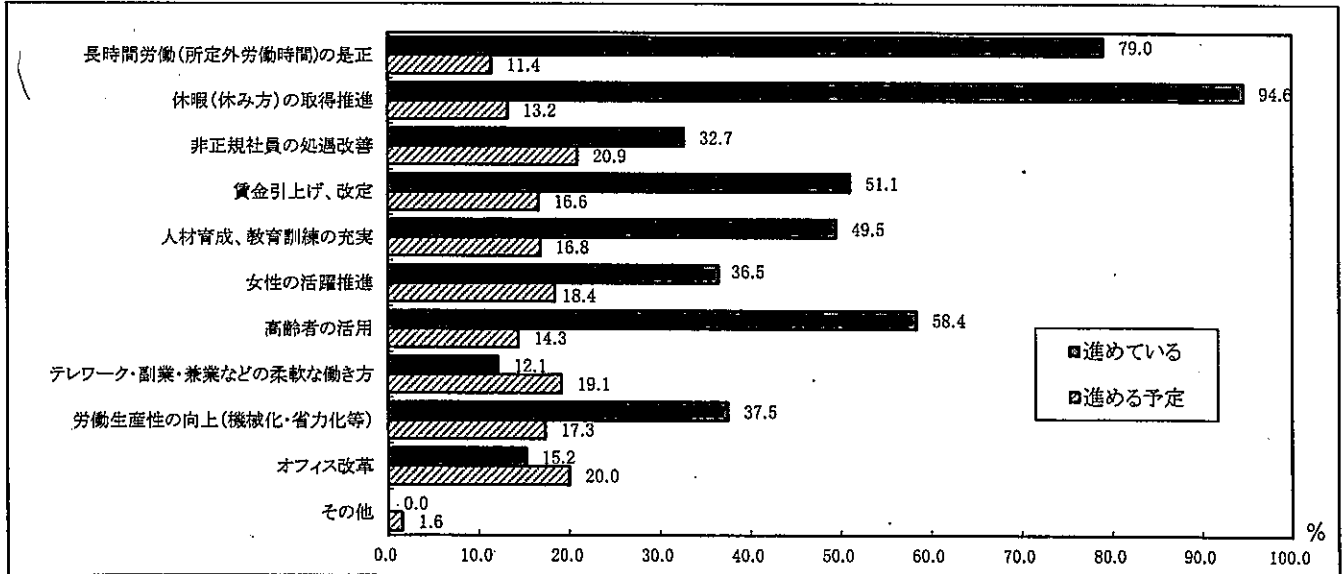
第26図 働き方改革を進めているまたは進める予定の事業所の割合



(2) 「取り組んでいる」または「今後取り組む予定」の制度状況

働き方改革に関する取組に「取り組んでいる」ことのうち、最も高い項目は、「休暇(休み方)の取得促進」94.6%となっている。また、「今後取り組む予定」のうち、最も高い項目は、「非正規社員の処遇改善」20.9%となっている。(第27図、表35-2、35-3)

第27図 働き方改革を進めているまたは進める予定の事業所の割合



(3) 「働き方改革に取り組まない」理由(複数回答)

「今のところ進める予定はない」と回答した事業所において、働き方改革に取り組まない理由は、「人手不足、業務多忙のため手が回らない」60.3%が最も多くなっている。(第28図、表35-4)

第28図 働き方改革を進める予定のない事業所の理由

