

**令和元年 高知県労働環境等実態調査  
報告書**

**令和2年 1月**

**高知県商工労働部 雇用労働政策課**

<b>I. 調査概要</b>	
1. 調査目的.....	3
2. 調査対象事業所.....	3
3. 調査項目.....	3
4. 調査の方法.....	3
5. 回答結果.....	3
6. 注意事項.....	3
<b>II. 調査結果</b>	
1. 事業所の属性	
(1) 業種.....	4
2. 労働者等の数	
(1) 労働者の数（平成31年3月31日時点）.....	5
(2) 役員等の数（平成31年3月31日時点）.....	14
3. 労働時間	
(1) 週の所定内労働時間.....	17
(2) 年間（平成30年4月1日から平成31年3月31日）の所定外労働時間.....	19
(3) 週労働時間60時間以上の常用労働者.....	23
4. 休暇制度	
(1) 年次有給休暇.....	25
(2) 子の看護休暇制度の就業規則又は労働協約上の定め及び利用状況.....	37
(3) 介護休暇制度の就業規則又は労働協約上の定め及び利用状況.....	40
(4) 就業規則で定められている年次有給休暇以外の有給休暇制度.....	43
5. 休業制度	
(1) 産前産後休業制度の就業規則又は労働協約上の定め及び利用状況.....	45
(2) 育児休業制度の就業規則又は労働協約上の定め及び利用状況.....	48
(3) 育児短時間勤務制度等.....	52
(4) 介護休業制度及び利用状況.....	60
6. 働き方改革	
(1) 経営者の意識.....	62
(2) 働き方改革の取組状況.....	74
(3) 企業の取組状況と各指標との関係.....	88
(4) 課題認識.....	94
(5) 行政支援.....	100
7. ワークライフバランス推進企業認証制度.....	102
<b>III. 特徴的な調査結果</b>	
1. 就業規則への制度の導入状況.....	104
2. 年次有給休暇の取得率等.....	105
3. 労働時間削減のための取組.....	108
4. 従業員充足度.....	109
5. 働き方改革.....	110
<b>IV. 調査票</b> .....	114

# I. 調査概要

---

## 1. 調査目的

この調査は、県内企業の労働時間や育児・介護制度の状況などの労働条件等の実態を把握し、県内企業の働きやすい労働環境の整備に向けた検討資料とすることを目的として実施した。

## 2. 調査対象事業所

高知県内の従業員数が5人以上の企業、事業所

## 3. 調査項目

- (1) 基本情報           (2) 労働時間           (3) 休暇制度           (4) 休業制度  
(5) 働き方改革       (6) ワークライフバランス推進企業認証制度

## 4. 調査の方法

- (1) 地域   高知県全域  
(2) 産業                                        日本標準産業分類による  
(3) 調査対象事業所                          上記(1)及び(2)に属し、従業員5人以上を雇用する事業所を産業別・規模別に無作為に抽出した5,000事業所  
(4) 調査票                                   別紙のとおり  
(5) 調査時点                                令和元年6月1日現在を基本  
(6) 調査期間                                令和元年6月10日～7月31日  
(7) 調査票の記入、回収                   郵送による自計式  
(未回答事業所に対しては、電話による回答督促を実施)

## 5. 回答結果

- (1) 発送数：5,000 企業・事業所  
(2) 回収数：1,968 企業・事業所  
(3) 回収率：39.4%

## 6. 注意事項

- 各ページの集計表は、全体が件数、各項目は割合を表している。
- 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関係で、必ずしも100.0%とはならない場合がある。
- 複数回答の設問は、回答が2つ以上あり得るため、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。
- 回答が5未満のものに関しては参考値とし、原則コメントは省略している。
- 表は各区分において割合が最も高い値に色付けをしている。
- コメントは原則、無回答・その他を除いた具体的な項目、区分を対象とする。

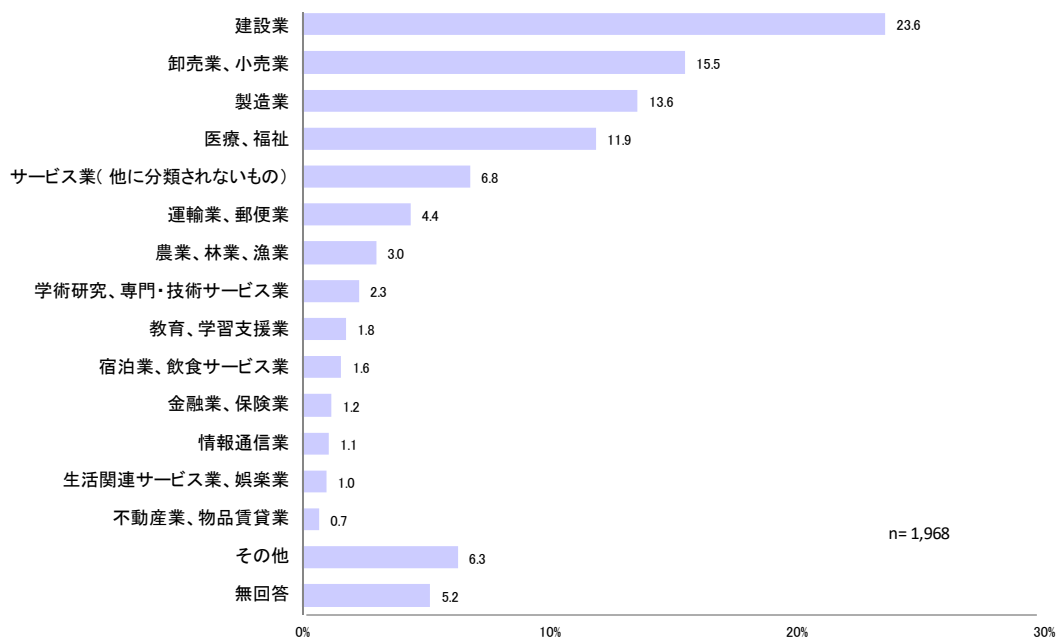
## II. 調査結果

### 1. 事業所の属性

#### (1) 業種

企業・事業所の業種の割合は、「建設業」が23.6%で最も高く、次いで「卸売業、小売業」が15.5%、「製造業」が13.6%と続いている。

従業員規模別にみると、「5～9人」、「10～19人」及び「20～29人」では建設業、「30～49人」では製造業、「50～99人」以上では医療、福祉が最も高くなっている。



	調査数	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	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	農業、林業、漁業	サービス業(他に分類されないもの)	その他	無回答
		上段:実数 下段:割合															
全体	1968	464 23.6	268 13.6	21 1.1	87 4.4	306 15.5	24 1.2	14 0.7	45 2.3	31 1.6	20 1.0	35 1.8	234 11.9	59 3.0	133 6.8	124 6.3	103 5.2
従業員規模別	5～9人	782 100.0	226 28.9	80 10.2	5 0.6	31 4.0	124 15.9	11 1.4	11 1.4	19 2.4	11 1.4	10 1.3	4 0.5	61 7.8	19 2.4	55 7.7	60 7.7
	10～19人	554 100.0	151 27.3	89 16.1	9 1.6	23 4.2	82 14.8	5 0.9	2 0.4	8 1.4	7 1.3	4 0.7	11 2.0	50 9.0	21 3.8	28 5.1	37 6.7
	20～29人	214 100.0	47 22.0	29 13.6	-	11 5.1	41 19.2	2 0.9	-	5 2.3	5 2.3	1 0.5	6 2.8	29 13.6	7 3.3	15 7.0	7 3.3
	30～49人	173 100.0	24 13.9	32 18.5	1 0.6	14 8.1	28 16.2	1 0.6	-	10 5.8	3 1.7	2 1.2	3 1.7	28 16.2	4 2.3	8 4.6	12 6.9
	50～99人	111 100.0	9 8.1	17 15.3	5 4.5	6 5.4	11 9.9	2 1.8	-	-	2 1.8	1 0.9	6 5.4	25 22.5	5 4.5	16 14.4	5 4.5
	100～199人	64 100.0	3 4.7	14 21.9	1 1.6	1 1.6	10 15.6	-	1 1.6	1 1.6	1 1.6	2 3.1	3 4.7	19 29.7	1 1.6	3 4.7	2 3.1
	200～299人	22 100.0	-	6 27.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13 59.1	1 4.5	-	-
	300人以上	16 100.0	1 6.3	-	-	1 6.3	4 25.0	2 12.5	-	-	-	-	2 12.5	6 37.5	-	-	-

## 2. 労働者等の数

### (1) 労働者の数（平成31年3月31日時点）

一企業・事業所あたりの平均労働者数を雇用形態別にみると、一般労働者は30.0人（うち65歳以上の者は2.1人）、パートタイム労働者は7.4人（うち65歳以上の者は2.2人）となっている。また、パートタイム労働者の割合は19.7%で、全国平均値（毎月勤労統計調査 平成31年3月分結果確報）の31.8%を下回っている。

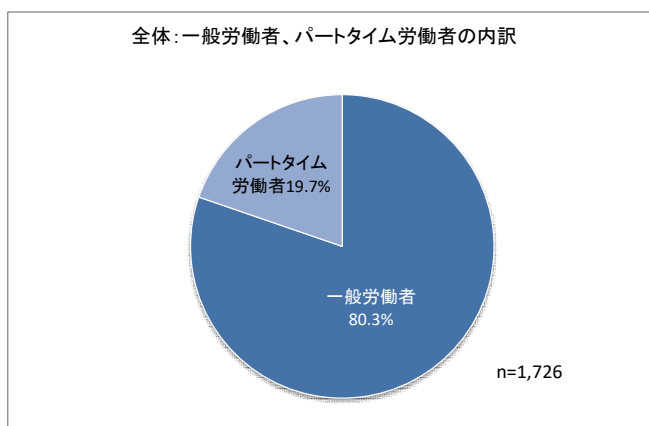
業種別にみると、「宿泊業、飲食サービス業」では、他業種に比べてパートタイム労働者の割合が高く、約75%を占めている。また、「卸売業、小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「医療、福祉」及び「サービス業（他に分類されないもの）」を除いた9業種では、65歳以上の一般労働者の割合が、パートタイム労働者に比べて高くなっている（「不動産業、物品賃貸業」は、一般労働者とパートタイム労働者の割合が同率）。

従業員規模別にみると、全ての規模で、一般労働者の割合は70%強から80%強を占めている。また、「49人以下」では、65歳以上の一般労働者の割合が、パートタイム労働者に比べて高くなっている。

#### 【全体】

単位：人

平均労働者数	一般労働者	パートタイム労働者
	(うち65歳以上)	(うち65歳以上)
全体	30.0 ( 2.1 )	7.4 ( 2.2 )



【全体】

<業種、従業員規模別>

	調査数	平均労働者数			労働者の内訳		
		全体 (人)	一般労働者 (人)	パートタイム 労働者(人)	一般労働者 (%)	パートタイム 労働者 (%)	
全体	1726	37.4	30.0	7.4	80.3	19.7	
業 種 別	建設業	390	15.9	15.3	0.5	96.6	3.4
	製造業	240	33.2	29.8	3.4	89.7	10.3
	情報通信業	19	37.4	35.4	2.1	94.5	5.5
	運輸業、郵便業	72	37.6	32.1	5.5	85.4	14.6
	卸売業、小売業	268	43.0	30.3	12.7	70.5	29.5
	金融業、保険業	21	59.1	57.3	1.8	97.0	3.0
	不動産業、物品賃貸 業	13	16.1	14.1	2.0	87.6	12.4
	学術研究、専門・技術 サービス業	37	21.5	19.8	1.7	92.1	7.9
	宿泊業、飲食サービス 業	30	67.8	17.1	50.8	25.2	74.8
	生活関連サービス業、 娯楽業	18	26.4	17.9	8.5	67.8	32.2
	教育、学習支援業	33	138.8	116.7	22.2	84.0	16.0
	医療、福祉	221	76.2	62.3	14.0	81.6	18.4
	農業、林業、漁業	54	27.0	20.8	6.2	77.1	22.9
	サービス業(他に分類 されないもの)	117	30.2	21.6	8.7	71.6	28.6
その他	106	20.7	16.5	4.1	80.0	20.0	
従 業 員 規 模 別	5～9人	633	7.3	5.7	1.7	77.5	22.5
	10～19人	496	16.0	13.5	2.6	84.1	16.0
	20～29人	200	29.2	22.2	7.1	75.9	24.2
	30～49人	160	43.5	36.3	7.2	83.4	16.6
	50～99人	107	97.5	71.5	26.0	73.3	26.7
	100～199人	64	146.8	126.0	20.8	85.8	14.2
	200～299人	21	252.6	220.1	32.5	87.1	12.9
	300人以上	15	865.0	684.3	180.7	79.1	20.9

【全体】

<業種、従業員規模別（うち65歳以上）>

	調査数	平均労働者数			労働者の内訳		
		全体 (人)	一般労働者 (人)	パートタイム 労働者(人)	一般労働者 (%)	パートタイム 労働者 (%)	
全体	1726	4.3	2.1	2.2	49.4	51.1	
業種別	建設業	390	2.5	2.2	0.3	89.1	12.4
	製造業	240	2.9	1.7	1.3	56.5	44.2
	情報通信業	19	0.2	0.2	-	100.0	0.0
	運輸業、郵便業	72	5.1	3.2	1.8	64.0	36.4
	卸売業、小売業	268	3	1.2	1.8	39.6	60.5
	金融業、保険業	21	2	1.2	0.8	58.3	41.7
	不動産業、物品賃貸業	13	3	1.5	1.5	50.0	50.0
	学術研究、専門・技術サービス業	37	2.4	2.3	0.1	96.2	3.8
	宿泊業、飲食サービス業	30	14	2.2	11.6	15.4	83.0
	生活関連サービス業、娯楽業	18	4.9	0.9	3.9	18.8	78.1
	教育、学習支援業	33	6.6	3.5	3.1	53.2	46.8
	医療、福祉	221	8.1	3.3	4.8	40.9	59.1
	農業、林業、漁業	54	5	2.7	2.4	53.6	47.4
	サービス業(他に分類されないもの)	117	7.6	2.5	5.1	32.5	67.6
	その他	106	2.9	1.5	1.4	53.6	48.7
従業員規模別	5～9人	633	1.8	1	0.8	59.0	44.1
	10～19人	496	2.5	1.6	1	62.9	38.1
	20～29人	200	4	2.1	1.9	53.3	46.3
	30～49人	160	4.7	2.4	2.4	51.0	49.6
	50～99人	107	11.9	4.4	7.4	37.0	62.7
	100～199人	64	10.2	4.8	5.4	46.8	53.2
	200～299人	21	19.8	8.8	11	44.6	55.4
	300人以上	15	28.3	10.4	17.9	36.8	63.2

### 【男性】

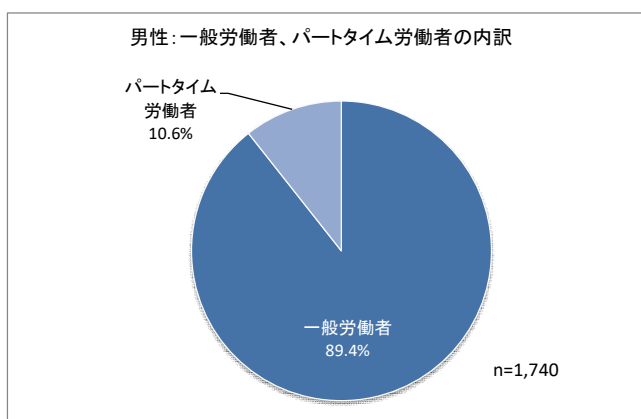
男性では、一企業・事業者あたりの平均労働者を雇用形態別にみると、一般労働者が17.8人（うち65歳以上の者は1.4人）、パートタイム労働者が2.1人（うち65歳以上の者は0.9人）となっている。

業種別にみると、「宿泊、飲食サービス業」（74.1%）及び「生活関連サービス業、娯楽業」（73.3%）では、65歳以上のパートタイム労働者の割合が、他の業種に比べて高くなっている。

従業員規模別にみると、全ての規模で、男性の一般労働者の割合は、8割以上を占め、女性と比べて高くなっている。また、従業員規模が小さくなるにしたがって、65歳以上の一般労働者の割合は高い傾向にある。

単位：人

平均労働者数	一般労働者	パートタイム労働者
	(うち65歳以上)	(うち65歳以上)
男性	17.8 ( 1.4 )	2.1 ( 0.9 )





【男性】

<業種、従業員規模別>

	調査数	平均労働者数			労働者の内訳		
		全 体 (人)	一般労働者 (人)	パートタイム 労働者(人)	一般労働者 (%)	パートタイム 労働者 (%)	
全 体	1740	19.9	17.8	2.1	89.4	10.6	
業 種 別	建設業	413	13.2	13.0	0.3	97.9	2.1
	製造業	246	23.2	22.2	1.1	95.3	4.7
	情報通信業	21	25.5	24.9	0.6	97.6	2.4
	運輸業、郵便業	78	29.7	26.6	3.1	89.7	10.3
	卸売業、小売業	266	25.5	21.2	4.4	83.0	17.0
	金融業、保険業	21	32.8	31.9	1.0	97.1	2.9
	不動産業、物品賃貸 業	13	11.2	10.4	0.9	92.5	7.5
	学術研究、専門・技術 サービス業	35	15.5	14.9	0.6	96.1	3.9
	宿泊業、飲食サービス 業	31	19.8	9.8	10.0	49.4	50.6
	生活関連サービス業、 娯楽業	19	11.1	9.1	2.0	82.0	18.0
	教育、学習支援業	33	61.8	57.2	4.5	92.7	7.3
	医療、福祉	203	21.0	17.8	3.2	84.8	15.2
	農業、林業、漁業	52	20.7	18.6	2.2	89.6	10.4
	サービス業(他に分類 されないもの)	119	16.7	13.9	2.8	83.5	16.5
	その他	107	11.6	10.4	1.2	89.4	10.6
従 業 員 規 模 別	5～9人	650	4.4	3.9	0.5	88.7	11.3
	10～19人	497	9.8	9.0	0.8	91.5	8.5
	20～29人	199	16.2	14.2	2.0	87.8	12.2
	30～49人	158	26.2	24.3	1.9	92.6	7.4
	50～99人	106	48.6	41.9	6.7	86.3	13.7
	100～199人	64	79.3	73.4	5.9	92.5	7.5
	200～299人	21	111.7	105.2	6.5	94.2	5.8
	300人以上	15	430.9	368.3	62.5	85.5	14.5

【男性】

<業種、従業員規模別（うち65歳以上）>

	調査数	平均労働者数			労働者の内訳		
		全 体 (人)	一般労働者 (人)	パートタイム 労働者(人)	一般労働者 (%)	パートタイム 労働者 (%)	
全 体	1740	2.3	1.4	0.9	61.4	38.8	
業 種 別	建設業	413	2.2	1.9	0.2	89.1	11.2
	製造業	246	1.9	1.1	0.7	60.3	39.7
	情報通信業	21	0.2	0.2	-	100.0	0.0
	運輸業、郵便業	78	4.5	2.9	1.6	63.8	36.2
	卸売業、小売業	266	1.7	0.8	0.9	46.4	53.6
	金融業、保険業	21	1.6	0.8	0.7	53.6	46.4
	不動産業、物品賃貸 業	13	1.8	1.0	0.8	55.6	44.4
	学術研究、専門・技術 サービス業	35	2.1	2.0	0.1	95.5	4.5
	宿泊業、飲食サービス 業	31	2.4	0.6	1.7	25.9	74.1
	生活関連サービス業、 娯楽業	19	1.2	0.3	0.9	26.7	73.3
	教育、学習支援業	33	4.9	2.6	2.3	54.0	46.7
	医療、福祉	203	2.8	1.2	1.6	42.6	58.0
	農業、林業、漁業	52	3.0	2.2	0.8	72.7	27.3
	サービス業(他に分類 されないもの)	119	3.8	1.8	2.0	47.9	52.1
その他	107	1.6	0.9	0.7	57.6	42.4	
従 業 員 規 模 別	5～9人	650	1.1	0.7	0.4	67.5	32.5
	10～19人	497	1.7	1.2	0.5	71.1	28.9
	20～29人	199	2.2	1.4	0.8	65.4	34.6
	30～49人	158	2.9	1.8	1.1	61.9	38.6
	50～99人	106	5.1	3.0	2.2	58.1	41.9
	100～199人	64	4.1	2.3	1.9	56.0	45.5
	200～299人	21	7.8	4.0	3.8	51.5	48.5
	300人以上	15	17.8	7.6	10.2	42.7	57.3

## 【女性】

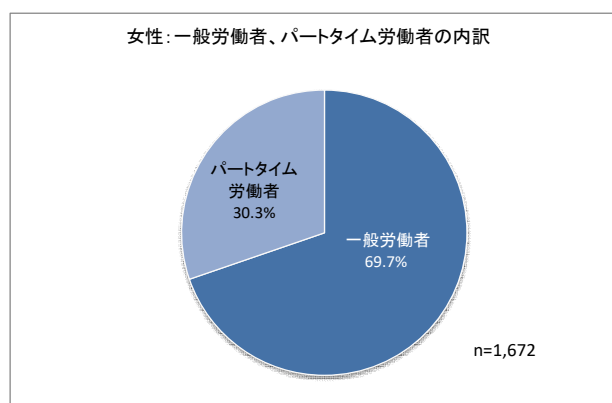
女性では、一企業・事業者あたりの平均労働者を雇用形態別にみると、一般労働者が12.6人（うち65歳以上の者は0.7人）、パートタイム労働者が5.5人（うち65歳以上の者は1.4人）となっている。

業種別にみると、「宿泊業、飲食サービス業」（85.2%）及び「農業、林業、漁業」（61.6%）では、パートタイム労働者の割合が、他の業種に比べて突出して高くなっている。また、「宿泊業、飲食サービス業」（92.4%）、「生活関連サービス業、娯楽業」（88.9%）及び「農業、林業、漁業」（88.2%）、「卸売業、小売業」（71.4%）では、65歳以上のパートタイム労働者の割合が、他業種に比べて突出して高くなっている。

従業員規模別にみると、全ての規模で、女性の一般労働者の割合は、男性と比べて低くなっている。また、全ての規模で、65歳以上のパートタイム労働者の割合は、一般労働者に比べて高い傾向にある。

単位：人

平均労働者数	一般労働者	パートタイム労働者
	（うち65歳以上）	（うち65歳以上）
女性	12.6 （ 0.7 ）	5.5 （ 1.4 ）



【女性】

<業種、従業員規模別>

	調査数	平均労働者数			労働者の内訳		
		全体 (人)	一般労働者 (人)	パートタイム 労働者(人)	一般労働者 (%)	パートタイム 労働者 (%)	
全体	1672	18.1	12.6	5.5	69.7	30.3	
業 種 別	建設業	360	2.2	2.0	0.2	90.7	9.3
	製造業	230	10.1	7.7	2.4	75.8	24.2
	情報通信業	19	10.0	8.6	1.4	86.2	13.8
	運輸業、郵便業	64	6.8	4.3	2.5	63.7	36.3
	卸売業、小売業	273	17.4	9.1	8.3	52.4	47.6
	金融業、保険業	19	29.1	28.2	0.9	96.9	3.1
	不動産業、物品賃貸業	12	5.6	4.3	1.3	76.1	23.9
	学術研究、専門・技術サービス業	35	6.7	5.5	1.1	83.3	16.7
	宿泊業、飲食サービス業	30	47.4	7.0	40.4	14.8	85.2
	生活関連サービス業、娯楽業	18	15.3	8.3	6.9	54.5	45.5
	教育、学習支援業	33	76.9	59.4	17.5	77.3	22.7
	医療、福祉	227	55.7	44.9	10.9	80.5	19.5
	農業、林業、漁業	50	7.2	2.8	4.4	38.4	61.6
	サービス業(他に分類されないもの)	117	14.2	7.5	6.7	52.9	47.1
その他	101	9.4	6.5	2.9	69.1	30.9	
従 業 員 規 模 別	5～9人	598	3.3	2.0	1.3	61.0	39.0
	10～19人	483	6.5	4.7	1.8	73.0	27.0
	20～29人	197	13.3	8.2	5.2	61.3	38.7
	30～49人	159	17.7	12.4	5.3	69.9	30.1
	50～99人	106	50.6	30.1	20.6	59.4	40.6
	100～199人	64	67.2	52.6	14.6	78.2	21.8
	200～299人	21	140.9	114.9	26.1	81.5	18.5
	300人以上	15	434.1	315.9	118.2	72.8	27.2

【女性】

<業種、従業員規模別（うち65歳以上）>

	調査数	平均労働者数			労働者の内訳		
		全体 (人)	一般労働者 (人)	パートタイム 労働者(人)	一般労働者 (%)	パートタイム 労働者 (%)	
全体	1672	2.0	0.7	1.4	33.1	67.9	
業 種 別	建設業	360	0.3	0.2	0.1	81.0	19.0
	製造業	230	1.1	0.5	0.6	46.9	53.6
	情報通信業	19	-	-	-	-	-
	運輸業、郵便業	64	0.5	0.2	0.3	37.0	63.0
	卸売業、小売業	273	1.5	0.4	1.1	28.6	71.4
	金融業、保険業	19	0.5	0.4	0.1	75.0	25.0
	不動産業、物品賃貸業	12	1.1	0.5	0.6	44.4	55.6
	学術研究、専門・技術サービス業	35	0.1	0.2	0.0	125.0	25.0
	宿泊業、飲食サービス業	30	10.7	0.8	9.9	7.6	92.4
	生活関連サービス業、娯楽業	18	3.5	0.6	3.1	17.8	88.9
	教育、学習支援業	33	1.8	0.9	0.9	51.0	49.0
	医療、福祉	227	5.4	2.0	3.4	37.6	62.4
	農業、林業、漁業	50	1.9	0.2	1.6	11.8	88.2
	サービス業(他に分類されないもの)	117	4.1	0.7	3.4	17.7	82.3
その他	101	1.1	0.7	0.8	57.5	66.7	
従 業 員 規 模 別	5～9人	598	0.7	0.3	0.5	36.9	63.8
	10～19人	483	0.9	0.4	0.5	44.1	56.2
	20～29人	197	1.6	0.5	1.2	28.2	72.6
	30～49人	159	1.9	0.7	1.3	37.9	69.9
	50～99人	106	6.8	1.4	5.4	21.1	78.9
	100～199人	64	6.1	2.5	3.6	41.1	58.9
	200～299人	21	12.0	4.8	7.2	40.1	59.9
	300人以上	15	10.5	2.8	7.7	26.8	73.2

## (2) 役員等の数（平成 31 年 3 月 31 日時点）

### （女性役員数）

一企業・事業所あたりの平均の女性役員数は 0.9 人、その割合は 28.1%で、全国平均値（平成 30 年度 雇用均等基本調査）の 21.7%を上回っている。

業種別にみると、「宿泊業、飲食サービス業」では、女性役員の割合（42.9%）が、他の業種に比べて高くなっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が小さくなるにしたがって、女性役員の割合は、高くなっている。

### （女性管理職員数）

一企業・事業所あたりの平均の女性管理職員数は 1.5 人で、その割合は 30.0%となっている。

業種別にみると、「医療、福祉」では、女性管理職員の割合（61.8%）が、他の業種に比べて突出して高くなっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が小さくなるにしたがって、女性管理職員の割合は、高い傾向にある。

### 【役員】

単位：人

平均役員数(うち女性)
3.2( 0.9 )

### 【管理職員】

単位：人

平均管理職員数(うち女性)
5.0( 1.5 )

【役員】

<業種、従業員規模別>

		調査数	1企業・事業所あたりの平均役員数(人)	1企業・事業所あたりの平均女性役員数(人)	女性役員の割合(%)
全 体		1841	3.2	0.9	28.1
業 種 別	建設業	450	2.8	0.9	32.1
	製造業	257	3.0	0.7	23.3
	情報通信業	20	3.6	0.8	22.2
	運輸業、郵便業	84	2.6	0.7	26.9
	卸売業、小売業	299	3.0	0.9	30.0
	金融業、保険業	23	2.9	0.4	13.8
	不動産業、物品賃貸業	12	4.5	1.1	24.4
	学術研究、専門・技術サービス業	42	3.2	0.6	18.8
	宿泊業、飲食サービス業	30	2.1	0.9	42.9
	生活関連サービス業、娯楽業	18	4.1	1.2	29.3
	教育、学習支援業	32	3.7	0.8	21.6
	医療、福祉	205	3.7	1.4	37.8
	農業、林業、漁業	54	4.7	0.6	12.8
	サービス業(他に分類されないもの)	121	3.4	0.9	26.5
その他	109	4.4	1.0	22.7	
従 業 員 規 模 別	5～9人	720	2.6	0.9	34.6
	10～19人	517	3.2	1.0	31.3
	20～29人	201	3.6	1.0	27.8
	30～49人	170	4.2	1.0	23.8
	50～99人	106	4.2	0.8	19.0
	100～199人	63	4.9	0.8	16.3
	200～299人	22	4.9	0.8	16.3
	300人以上	15	6.9	0.5	7.2

【管理職】

<業種、従業員規模別>

		調査数	1企業・事業所あたりの平均管理職数(人)	1企業・事業所あたりの平均女性管理職数(人)	女性管理職の割合(%)
全 体		1404	5.0	1.5	30.0
業 種 別	建設業	278	2.8	0.2	7.1
	製造業	190	4.8	0.5	10.4
	情報通信業	19	6.6	1.1	16.7
	運輸業、郵便業	60	2.8	0.5	17.9
	卸売業、小売業	217	5.9	0.8	13.6
	金融業、保険業	18	18.3	3.1	16.9
	不動産業、物品賃貸業	10	1.6	0.3	18.8
	学術研究、専門・技術サービス業	35	3.9	0.7	17.9
	宿泊業、飲食サービス業	26	4.7	2.0	42.6
	生活関連サービス業、娯楽業	16	5.2	1.7	32.7
	教育、学習支援業	31	11.1	2.7	24.3
	医療、福祉	206	7.6	4.7	61.8
	農業、林業、漁業	44	4.0	1.0	25.0
	サービス業(他に分類されないもの)	101	4.1	0.9	22.0
その他	85	3.1	0.7	22.6	
従 業 員 規 模 別	5～9人	430	1.2	0.4	33.3
	10～19人	405	2.1	0.7	33.3
	20～29人	178	3.3	0.9	27.3
	30～49人	156	5.8	1.2	20.7
	50～99人	106	10.1	2.5	24.8
	100～199人	62	17.3	4.4	25.4
	200～299人	22	31.7	12.6	39.7
	300人以上	15	78.1	13.9	17.8

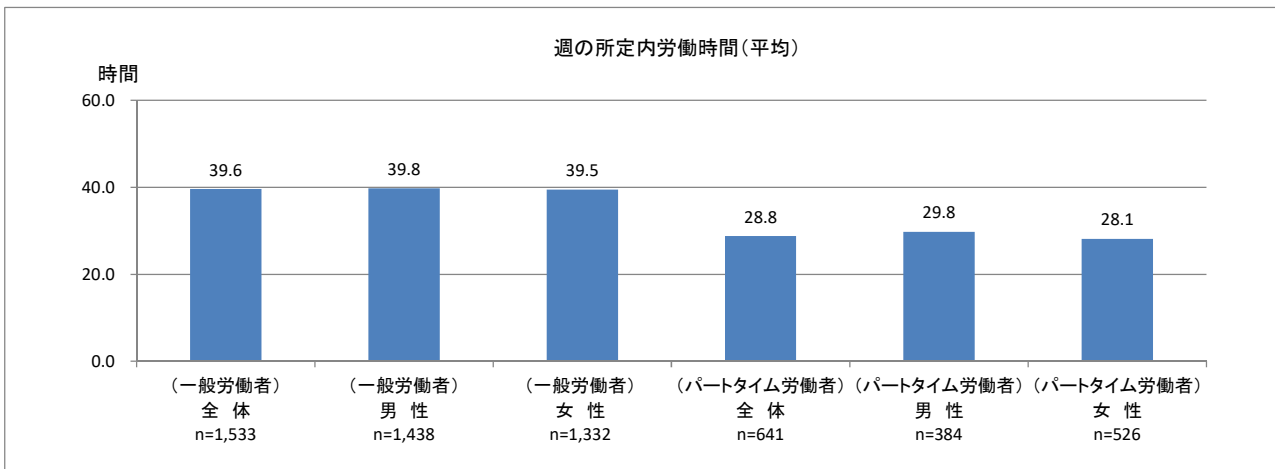


### 3. 労働時間

#### (1) 週の所定内労働時間

労働者一人あたりの週の所定内労働時間の平均を雇用形態別にみると、一般労働者全体では39.6時間、パートタイム労働者全体では28.8時間で、全国平均値（毎月勤労統計調査 令和元年6月分結果確報）のそれぞれ36.0時間<sup>1</sup>、19.1時間<sup>2</sup>を上回っている。また、性別にみると、一般労働者では、男性が39.8時間、女性が39.5時間で、パートタイム労働者では、男性が29.8時間、女性が28.1時間となっている。雇用形態別に限らず、男性の所定内労働時間が、女性の所定内労働時間を上回っている。

業種別・従業員規模別にみると、いずれも全体的に大きな差は見られない。



<sup>1</sup> 毎月勤労統計調査（令和元年6月分結果確報）の月間実労働時間を4.3で除し、週間値を算出

<sup>2</sup> 毎月勤労統計調査（令和元年6月分結果確報）の月間実労働時間を4.3で除し、週間値を算出

<業種、従業員規模別>

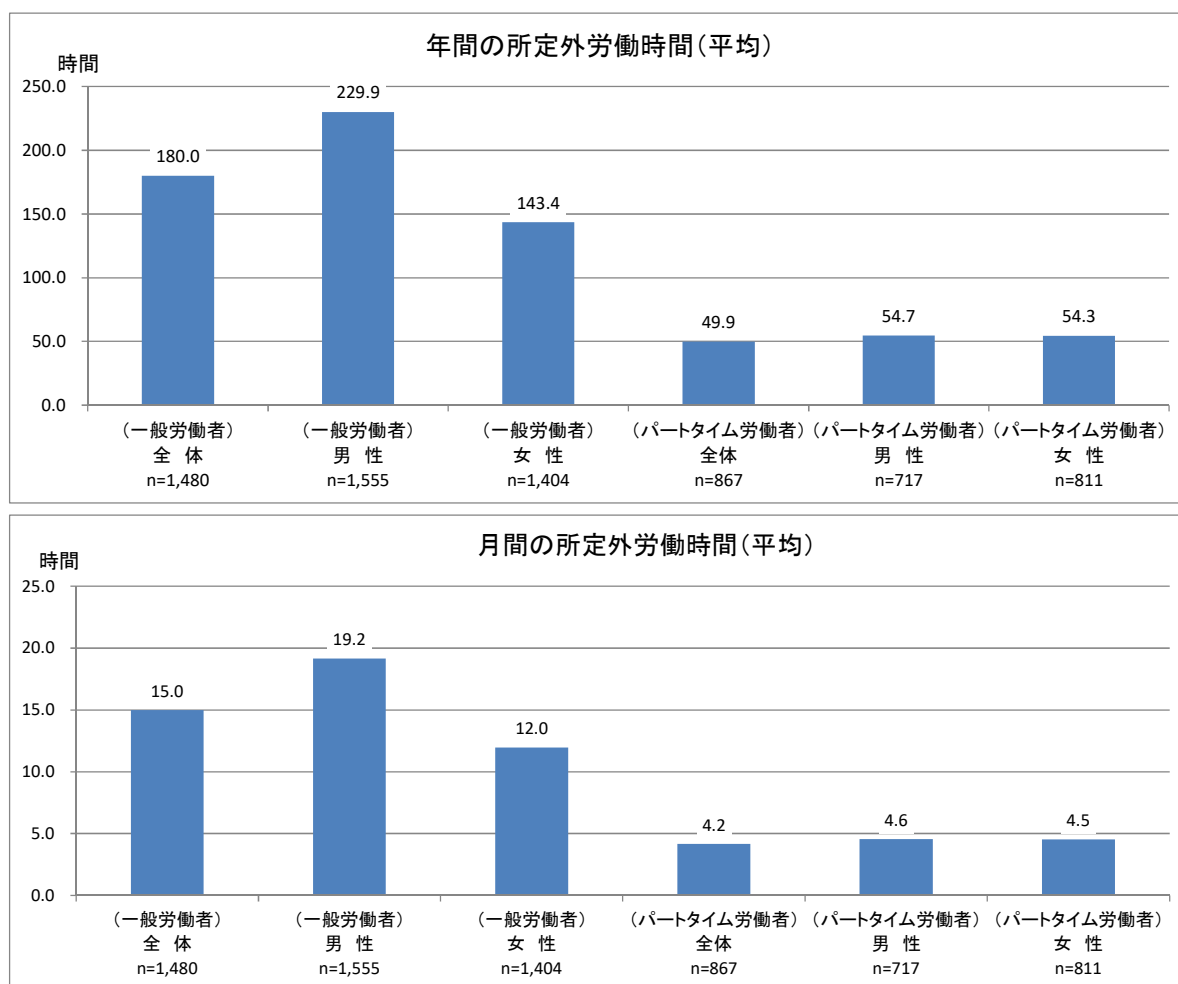
		全体 (一般労働者) n=1,533	男性 (一般労働者) n=1,438	女性 (一般労働者) n=1,332	全体 (パートタイム 労働者) n=641	男性 (パートタイム 労働者) n=384	女性 (パートタイム 労働者) n=526
単位:時間							
全 体		39.6	39.8	39.5	28.8	29.8	28.1
業 種 別	建設業	39.6	39.9	39.3	30.3	32.7	28.5
	製造業	39.7	39.8	39.5	28.6	29.3	28.1
	情報通信業	39.5	39.7	39.3	35.1	34.2	35.8
	運輸業、郵便業	39.9	40.0	39.7	29.2	29.3	29.2
	卸売業、小売業	39.9	40.0	39.7	29.0	29.3	28.8
	金融業、保険業	39.0	38.8	39.2	24.9	26.8	23.5
	不動産業、物品賃貸業	39.7	39.7	39.7	32.7	34.0	31.8
	学術研究、専門・技術 サービス業	39.7	39.7	39.6	30.9	31.5	30.4
	宿泊業、飲食サービス業	40.3	40.3	40.2	28.3	28.3	28.3
	生活関連サービス業、娯 楽業	40.0	40.3	39.6	32.4	32.8	32.1
	教育、学習支援業	39.3	39.3	39.4	29.2	29.6	28.9
	医療、福祉	39.6	39.6	39.6	27.3	28.5	26.4
	農業、林業、漁業	39.5	39.5	39.4	33.8	34.6	33.2
	サービス業(他に分類され ないもの)	39.5	39.5	39.4	28.3	28.1	28.5
その他	39.1	39.3	38.9	28.7	30.0	27.7	
従 業 員 規 模 別	5～9人	39.6	39.8	39.4	28.0	29.1	27.2
	10～19人	39.8	39.9	39.6	29.4	30.7	28.5
	20～29人	39.7	39.8	39.6	27.6	28.7	26.8
	30～49人	39.6	39.6	39.5	29.2	29.8	28.8
	50～99人	39.4	39.4	39.4	29.2	29.8	28.8
	100～199人	39.3	39.3	39.3	29.8	29.3	30.1
	200～299人	39.3	39.3	39.3	28.3	28.8	28.0
	300人以上	39.2	39.2	39.2	28.7	29.7	27.9

## (2) 年間（平成30年4月1日から平成31年3月31日）の所定外労働時間

労働者一人あたりの年間所定外労働時間（以下「所定外労働時間」という。）の平均を雇用形態別にみると、一般労働者全体では180.0時間、パートタイム労働者全体では49.9時間で、全国平均値（毎月勤労統計調査 平成30年度分結果確報）のそれぞれ172.8時間<sup>3</sup>、31.2時間<sup>4</sup>を上回っている。また、性別にみると、一般労働者では、男性が、女性に比べて約60%増の約230時間となっている。

業種別にみると、「運輸業、郵便業」では、一般労働者の所定外労働時間は559.8時間と、他の業種に比べて突出し、特に男性が押し上げる結果となっている。また、「金融業、保険業」及び「情報通信業」では、パートタイム労働者の所定外労働時間は、それぞれ265.5時間、204.3時間と、他の業種に比べて突出して高くなっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が小さくなるにしたがって、パートタイム労働者の所定外労働時間は高い傾向にある。



※男性（一般労働者）のn数よりも全体（一般労働者）のn数が少ないのは、全体（一般労働者）に関して無回答の事業所があったため。

<sup>3</sup> 毎月勤労統計調査（平成30年度分結果確報）の月間値に12を乗じ、年間値を算出

<sup>4</sup> 毎月勤労統計調査（平成30年度分結果確報）の月間値に12を乗じ、年間値を算出

【全体：一般労働者】

<業種、従業員規模別>

		調査数	所定外労働時間(年間)	所定外労働時間(月間)
単位:時間				
全 体		1480	180.0	15.0
業 種 別	建設業	340	236.9	19.7
	製造業	215	234.7	19.6
	情報通信業	19	296.0	24.7
	運輸業、郵便業	56	559.8	46.6
	卸売業、小売業	214	168.6	14.0
	金融業、保険業	19	227.6	19.0
	不動産業、物品賃貸業	13	323.8	27.0
	学術研究、専門・技術サービス業	32	185.2	15.4
	宿泊業、飲食サービス業	21	222.2	18.5
	生活関連サービス業、娯楽業	15	95.6	8.0
	教育、学習支援業	30	46.4	3.9
	医療、福祉	196	78.5	6.5
	農業、林業、漁業	41	177.4	14.8
	サービス業(他に分類されないもの)	105	213.9	17.8
	その他	92	250.6	20.9
従 業 員 規 模 別	5～9人	527	228.9	19.1
	10～19人	423	257.5	21.5
	20～29人	172	173.7	14.5
	30～49人	146	168.1	14.0
	50～99人	99	225.7	18.8
	100～199人	56	145.2	12.1
	200～299人	17	214.5	17.9
	300人以上	13	98.3	8.2

【全体：パートタイム労働者】

<業種、従業員規模別>

		調査数	所定外労働時間(年間)	所定外労働時間(月間)
単位:時間				
全 体		867	49.9	4.2
業 種 別	建設業	132	123.4	10.3
	製造業	135	92.8	7.7
	情報通信業	10	204.3	17.0
	運輸業、郵便業	30	188.8	15.7
	卸売業、小売業	130	24.1	2.0
	金融業、保険業	14	265.5	22.1
	不動産業、物品賃貸業	7	29.0	2.4
	学術研究、専門・技術サービス業	13	35.7	3.0
	宿泊業、飲食サービス業	15	56.8	4.7
	生活関連サービス業、娯楽業	13	43.1	3.6
	教育、学習支援業	25	10.2	0.9
	医療、福祉	164	37.4	3.1
	農業、林業、漁業	20	60.3	5.0
	サービス業(他に分類されないもの)	70	32.7	2.7
	その他	49	179.7	15.0
従 業 員 規 模 別	5～9人	268	101.7	8.5
	10～19人	229	96.5	8.0
	20～29人	98	49.8	4.2
	30～49人	98	26.4	2.2
	50～99人	85	64.9	5.4
	100～199人	42	27.2	2.3
	200～299人	15	82.5	6.9
	300人以上	13	15.2	1.3

【男性：一般労働者】

<業種、従業員規模別>

単位:時間		調査数	所定外労働時間(年間)	所定外労働時間(月間)
全体		1555	229.9	19.2
業種別	建設業	405	248.0	20.7
	製造業	228	239.4	20.0
	情報通信業	20	271.8	22.6
	運輸業、郵便業	68	661.0	55.1
	卸売業、小売業	219	187.5	15.6
	金融業、保険業	20	205.3	17.1
	不動産業、物品賃貸業	12	370.9	30.9
	学術研究、専門・技術サービス業	32	204.2	17.0
	宿泊業、飲食サービス業	23	269.1	22.4
	生活関連サービス業、娯楽業	15	97.9	8.2
	教育、学習支援業	29	68.5	5.7
	医療、福祉	167	76.9	6.4
	農業、林業、漁業	43	163.8	13.6
	サービス業(他に分類されないもの)	106	252.2	21.0
その他	97	162.4	13.5	
従業員規模別	5～9人	578	238.6	19.9
	10～19人	444	298.4	24.9
	20～29人	177	198.6	16.6
	30～49人	152	224.8	18.7
	50～99人	96	250.9	20.9
	100～199人	54	203.9	17.0
	200～299人	17	277.6	23.1
	300人以上	12	146.4	12.2

【男性：パートタイム労働者】

<業種、従業員規模別>

単位:時間		調査数	所定外労働時間(年間)	所定外労働時間(月間)
全体		717	54.7	4.6
業種別	建設業	116	149.5	12.5
	製造業	112	82.8	6.9
	情報通信業	9	76.3	6.4
	運輸業、郵便業	31	253.2	21.1
	卸売業、小売業	101	22.3	1.9
	金融業、保険業	13	216.8	18.1
	不動産業、物品賃貸業	7	0.2	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	11	34.0	2.8
	宿泊業、飲食サービス業	16	85.8	7.2
	生活関連サービス業、娯楽業	10	109.6	9.1
	教育、学習支援業	21	20.1	1.7
	医療、福祉	129	21.5	1.8
	農業、林業、漁業	17	92.8	7.7
	サービス業(他に分類されないもの)	57	39.9	3.3
その他	37	70.3	5.9	
従業員規模別	5～9人	205	114.0	9.5
	10～19人	189	132.1	11.0
	20～29人	80	52.5	4.4
	30～49人	87	59.3	4.9
	50～99人	75	48.1	4.0
	100～199人	41	48.4	4.0
	200～299人	14	18.4	1.5
	300人以上	12	15.5	1.3

## 【女性：一般労働者】

&lt;業種、従業員規模別&gt;

単位：時間		調査数	所定外労働時間(年間)	所定外労働時間(月間)
全体		1404	143.4	12.0
業種別	建設業	302	249.9	20.8
	製造業	204	229.0	19.1
	情報通信業	19	383.3	31.9
	運輸業、郵便業	48	193.6	16.1
	卸売業、小売業	209	140.0	11.7
	金融業、保険業	16	250.9	20.9
	不動産業、物品賃貸業	12	200.3	16.7
	学術研究、専門・技術サービス業	31	152.7	12.7
	宿泊業、飲食サービス業	23	150.8	12.6
	生活関連サービス業、娯楽業	15	95.3	7.9
	教育、学習支援業	28	71.5	6.0
	医療、福祉	205	79.9	6.7
	農業、林業、漁業	36	280.5	23.4
	サービス業(他に分類されないもの)	102	184.4	15.4
その他	88	455.5	38.0	
従業員規模別	5～9人	474	270.0	22.5
	10～19人	408	187.8	15.6
	20～29人	175	172.4	14.4
	30～49人	146	97.4	8.1
	50～99人	96	207.2	17.3
	100～199人	54	70.8	5.9
	200～299人	17	144.2	12.0
	300人以上	12	77.4	6.5

## 【女性：パートタイム労働者】

&lt;業種、従業員規模別&gt;

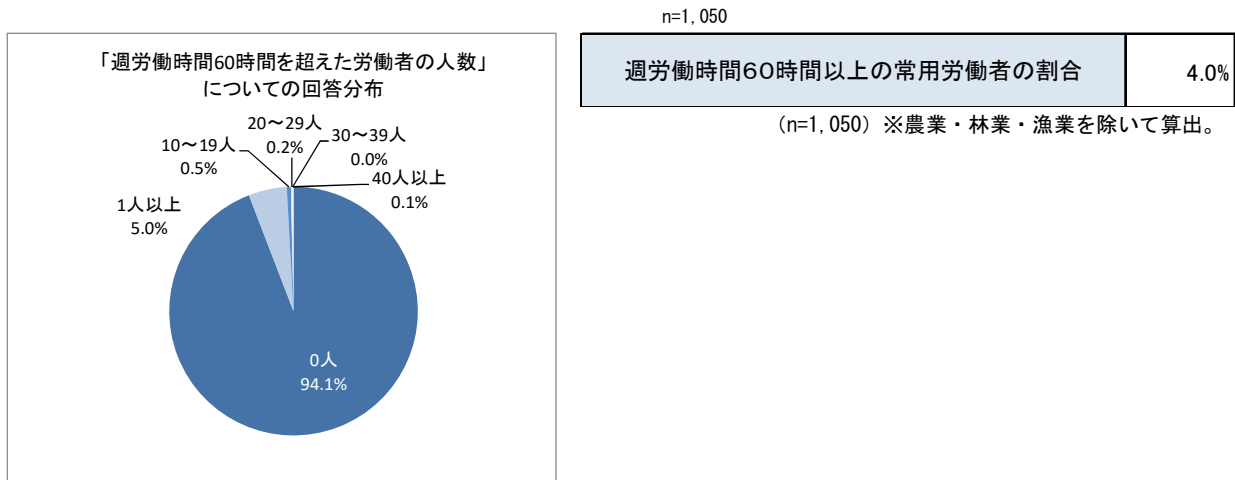
単位：時間		調査数	所定外労働時間(年間)	所定外労働時間(月間)
全体		811	54.3	4.5
業種別	建設業	115	164.1	13.7
	製造業	117	107.1	8.9
	情報通信業	10	277.6	23.1
	運輸業、郵便業	26	120.5	10.0
	卸売業、小売業	126	26.7	2.2
	金融業、保険業	14	390.7	32.6
	不動産業、物品賃貸業	5	55.2	4.6
	学術研究、専門・技術サービス業	14	33.7	2.8
	宿泊業、飲食サービス業	17	47.4	3.9
	生活関連サービス業、娯楽業	14	18.7	1.6
	教育、学習支援業	22	22.4	1.9
	医療、福祉	166	46.4	3.9
	農業、林業、漁業	16	42.5	3.5
	サービス業(他に分類されないもの)	65	27.6	2.3
その他	44	240.6	20.0	
従業員規模別	5～9人	259	99.8	8.3
	10～19人	206	85.0	7.1
	20～29人	89	55.3	4.6
	30～49人	93	18.7	1.6
	50～99人	78	69.3	5.8
	100～199人	42	25.0	2.1
	200～299人	14	103.0	8.6
	300人以上	12	18.5	1.5

### (3) 週労働時間 60 時間以上の常用労働者

一企業・事業所あたりの週労働時間 60 時間以上の常用労働者の割合は 4.0%で、国が掲げている目標数値（2020 年）の 5 %を下回っている。

業種別にみると、週労働時間 60 時間以上の常用労働者の割合は、「運輸業、郵便業」（17.8%）で最も高く、次いで「情報通信業」（13.3%）と続き、この 2 業種では 1 割を上回っている。一方「不動産業、物品賃貸業」（0.0%）及び「教育、学習支援業」では、週労働時間 60 時間以上の常用労働者はいない状況となっている。

従業員規模別にみると、週労働時間 60 時間以上の常用労働者の割合は、「5～9 人」（5.3%）で最も高く、次いで「20～29 人」（4.0%）、「10～19 人」（3.5%）と続き、従業員規模が小さくなるにしたがって、週労働時間 60 時間以上の常用労働者の割合が高い傾向にある。



<業種、従業員規模別>

		調査数	週労働時間60時間以上の 常用労働者の割合(%)
全 体		1050	4.0
業 種 別	建設業	272	5.2
	製造業	145	3.9
	情報通信業	10	13.3
	運輸業、郵便業	50	17.8
	卸売業、小売業	158	2.1
	金融業、保険業	12	0.7
	不動産業、物品賃貸業	11	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	27	1.5
	宿泊業、飲食サービス業	21	2.9
	生活関連サービス業、娯楽業	11	4.6
	教育、学習支援業	22	0.0
	医療、福祉	127	0.3
	農業、林業、漁業	0	0.0
	サービス業(他に分類されないもの)	77	1.1
	その他	63	4.5
従 業 員 規 模 別	5～9人	401	5.3
	10～19人	274	3.5
	20～29人	117	4.0
	30～49人	112	3.3
	50～99人	69	2.9
	100～199人	37	0.4
	200～299人	10	0.0
	300人以上	12	0.3



## 4. 休暇制度

### (1) 年次有給休暇

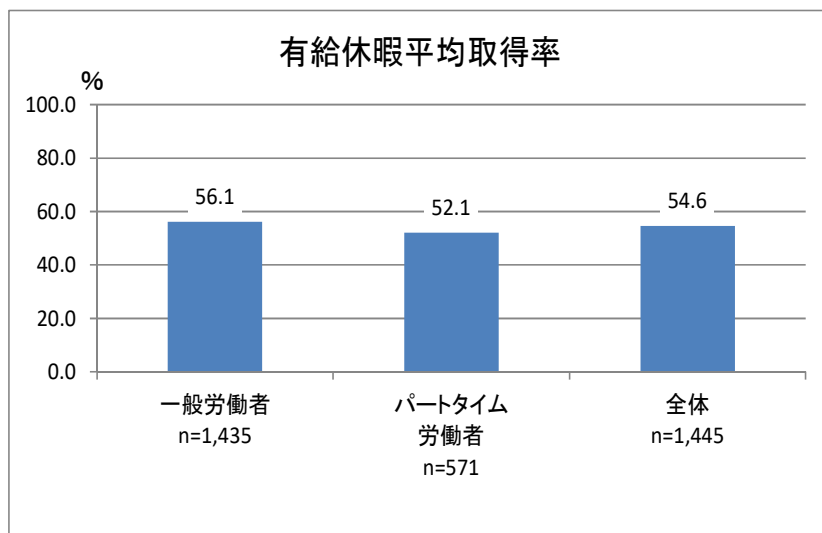
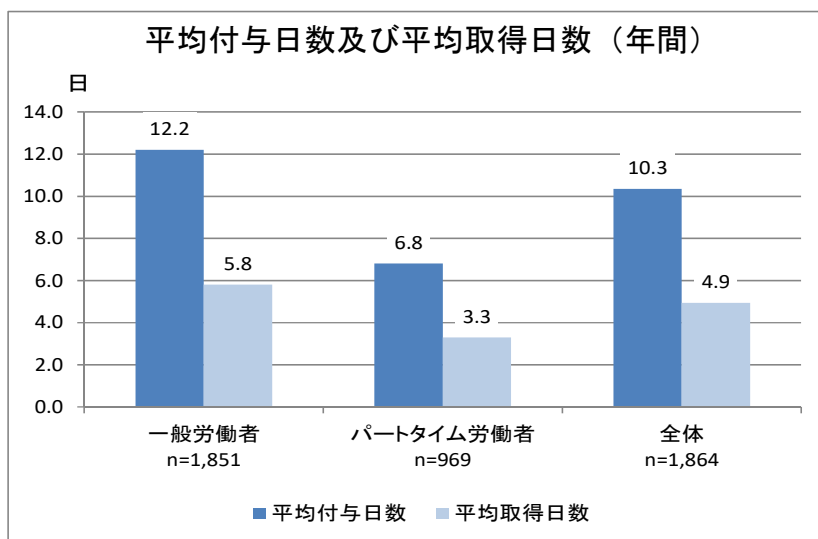
#### ①平成 30 年度（又は平成 30 会計年度）の 1 年間の年次有給休暇の取得状況

一年間に企業・事業所が付与した年次有給休暇（以下「年休」という。）の平均取得率（以下「取得率」という。）は 54.6%となっている。

雇用形態別にみると、一般労働者では 56.1%で、国が掲げる目標数値（2020 年）の 70%を下回っているものの、全国平均値（平成 30 年 就労条件総合調査）の 51.1%を上回っている。また、パートタイム労働者では 52.1%となっている。

業種別にみると、全体の年休取得率では、「金融業、保険業」（66.2%）で最も高く、次いで「不動産業、物品賃貸業」（61.8%）、「宿泊業、飲食サービス業」（61.6%）と続いている。

従業員規模別にみると、全体の年休取得率では、「200～299 人」（68.0%）で最も高く、次いで「300 人以上」（65.5%）と続いている。「29 人以下」では、一般労働者の年休取得率は、パートタイム労働者に比べて高くなっている。「300 人以上」では、パートタイム労働者の年休取得率は、一般労働者に比べて 23.5pt も高く、77.2%となっている。



<業種、従業員規模別>

		全体		一般労働者		パートタイム労働者	
		調査数	有給取得率 (%)	調査数	有給取得率 (%)	調査数	有給取得率 (%)
全 体		1445	54.6	1435	56.1	571	52.1
業 種 別	建設業	311	51.8	341	54.6	132	44.3
	製造業	210	56.7	224	58.2	133	54.3
	情報通信業	18	61.4	18	61.6	8	60.9
	運輸業、郵便業	57	61.0	60	67.5	32	49.0
	卸売業、小売業	209	47.6	220	48.0	138	46.9
	金融業、保険業	16	66.2	18	62.4	11	72.4
	不動産業、物品賃貸業	9	61.8	9	54.8	8	69.6
	学術研究、専門・技術サービス業	30	52.3	30	49.3	7	65.0
	宿泊業、飲食サービス業	22	61.6	25	80.9	21	38.6
	生活関連サービス業、娯楽業	16	40.5	16	39.3	14	41.8
	教育、学習支援業	32	42.5	33	44.7	26	39.7
	医療、福祉	201	60.7	203	61.6	192	59.7
	農業、林業、漁業	41	53.6	44	48.1	23	64.1
	サービス業(他に分類されないもの)	106	55.8	108	60.8	70	48.0
	その他	88	55.7	92	57.2	53	53.1
従 業 員 規 模 別	5～9人	492	55.7	547	58.5	289	50.4
	10～19人	415	53.7	435	56.1	249	49.7
	20～29人	169	55.6	172	59.1	105	50.0
	30～49人	150	55.0	151	54.4	95	56.0
	50～99人	98	48.9	98	48.9	85	48.9
	100～199人	57	46.8	58	44.5	43	50.0
	200～299人	18	68.0	18	67.0	16	69.1
	300人以上	12	65.5	12	53.7	12	77.2

## ②半日又は時間単位の有給休暇制度の導入状況

### (半日単位の有給休暇制度)

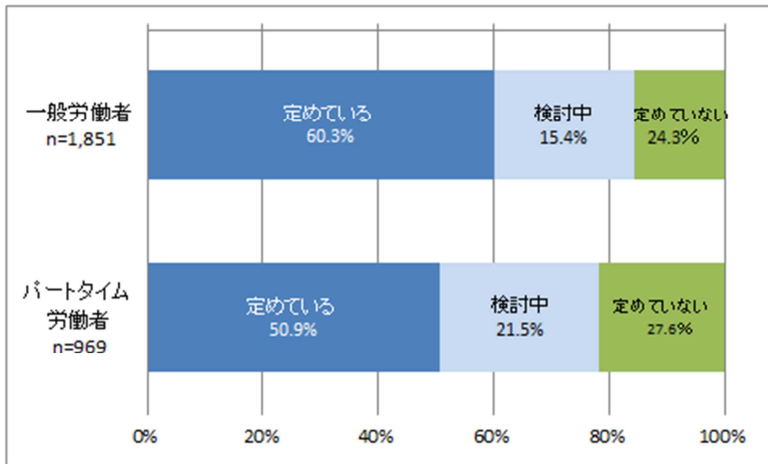
就業規則又は労働協約への半日単位の有給休暇制度の導入状況を雇用形態別にみると、「定めている」の割合は、一般労働者では60.3%、パートタイム労働者では50.9%となっている

半日単位の有給休暇制度を就業規則又は労働協約上への定め及び実績がある場合のうち、同制度の利用実績を雇用形態別にみると、「有（実績あり）」の割合は、一般労働者では71.3%、パートタイム労働者では44.7%となっている。

一般労働者の「有（実績あり）」の割合は、「運輸業、郵便業」（42.9%）及び「生活関連サービス業、娯楽業」（37.5%）では、他業種に比べて低くなっている。また、パートタイム労働者の「有（実績あり）」の割合は、「製造業」（43.7%）、「教育、学習支援業」（38.1%）、「卸売業、小売業」（37.4%）、「生活関連サービス業、娯楽業」（33.3%）、「農業、林業、漁業」（31.6%）、「学術研究、専門・技術サービス業」（26.7%）、「宿泊業、飲食サービス業」（26.7%）、「運輸業、郵便業」（24.1%）、及び「建設業」（23.1%）では、50%を下回っている。

従業員規模別にみると、一般労働者及びパートタイム労働者に対して同制度を「定めている」の割合は、従業員規模が大きくなるにしたがって高い傾向にあるものの、パートタイム労働者の方がその割合は低い傾向にある。また、同制度の「有（実績あり）」の割合についても、従業員規模が大きくなるにしたがって同様の傾向である。

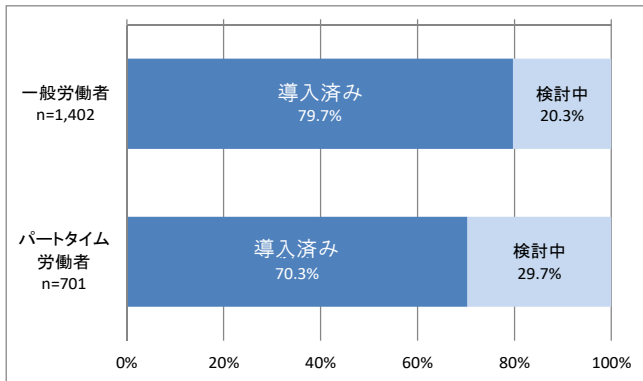
### ◆半日単位の有給休暇制度の導入割合



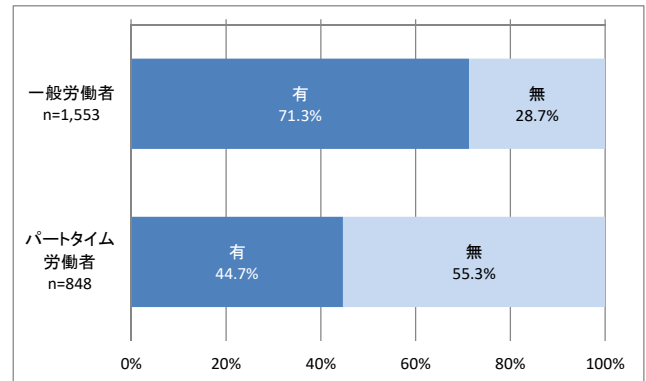
※半日単位の有給休暇制度の導入割合の算出においては、平成30年度の1年間の年次有給休暇の実績に回答した数を分母（一般労働者の場合1,851企業、パートタイム労働者の場合969企業）とし、半日単位の有給休暇制度を就業規則又は労働協約への定めや実績があり同制度を導入済みと回答した数を「導入済み」、検討中と回答した数を「検討中」とし、それぞれ分母から「導入済み」、「検討中」を除いた数を「導入していない」数として算出している。これは、調査票の設問が制度の導入に関し、「導入済み」・「検討中」の2択となっており、「導入していない」と回答する設問が設けられていなかったことから、より実状を反映させるため、便宜的に算出したものである。

◆半日単位の有給休暇制度（調査票の設問 半日単位の有給休暇の導入済み・検討中の二択による集計結果）

【導入】



【実績】



※半日単位の有給休暇制度・時間単位の有給休暇制度において、【導入】のn数が【実績】のn数よりも少ないのは、【導入】に関して無回答の企業・事業所があったため。

◆半日単位の有給休暇制度（一般労働者）

【導入】

<業種、従業員規模別>

		上段:実数 下段:割合	調査数	導入 済み	検討中
全体			1402	1117	285
			100.0	79.7	20.3
業 種 別	建設業		323	221	102
			100.0	68.4	31.6
	製造業		203	163	40
			100.0	80.3	19.7
	情報通信業		18	18	0
			100.0	100.0	0.0
	運輸業、郵便業		56	30	26
			100.0	53.6	46.4
	卸売業、小売業		194	147	47
			100.0	75.8	24.2
	金融業、保険業		18	15	3
			100.0	83.3	16.7
	不動産業、物品賃貸業		9	8	1
			100.0	88.9	11.1
	学術研究、専門・技術サービス業		30	29	1
			100.0	96.7	3.3
	宿泊業、飲食サービス業		15	9	6
		100.0	60.0	40.0	
生活関連サービス業、娯楽業		13	9	4	
		100.0	69.2	30.8	
教育、学習支援業		30	26	4	
		100.0	86.7	13.3	
医療、福祉		198	191	7	
		100.0	96.5	3.5	
農業、林業、漁業		41	36	5	
		100.0	87.8	12.2	
サービス業(他に分類されないもの)		94	76	18	
		100.0	80.9	19.1	
その他		87	75	12	
		100.0	86.2	13.8	
従 業 員 規 模 別	5～9人		482	348	134
			100.0	72.2	27.8
	10～19人		412	329	83
			100.0	79.9	20.1
	20～29人		166	139	27
			100.0	83.7	16.3
	30～49人		131	108	23
			100.0	82.4	17.6
	50～99人		95	85	10
		100.0	89.5	10.5	
100～199人		56	51	5	
		100.0	91.1	8.9	
200～299人		21	21	0	
		100.0	100.0	0.0	
300人以上		14	14	0	
		100.0	100.0	0.0	

【実績】

		上段:実数 下段:割合	調査数	有	無
全体			1553	1108	445
			100.0	71.3	28.7
業 種 別	建設業		358	223	135
			100.0	62.3	37.7
	製造業		222	166	56
			100.0	74.8	25.2
	情報通信業		18	17	1
			100.0	94.4	5.6
	運輸業、郵便業		63	27	36
			100.0	42.9	57.1
	卸売業、小売業		236	148	88
			100.0	62.7	37.3
	金融業、保険業		19	15	4
			100.0	78.9	21.1
	不動産業、物品賃貸業		12	8	4
			100.0	66.7	33.3
	学術研究、専門・技術サービス業		38	28	10
			100.0	73.7	26.3
	宿泊業、飲食サービス業		16	8	8
		100.0	50.0	50.0	
生活関連サービス業、娯楽業		16	6	10	
		100.0	37.5	62.5	
教育、学習支援業		29	23	6	
		100.0	79.3	20.7	
医療、福祉		204	188	16	
		100.0	92.2	7.8	
農業、林業、漁業		43	33	10	
		100.0	76.7	23.3	
サービス業(他に分類されないもの)		107	86	21	
		100.0	80.4	19.6	
その他		93	72	21	
		100.0	77.4	22.6	
従 業 員 規 模 別	5～9人		582	347	235
			100.0	59.6	40.4
	10～19人		449	329	120
			100.0	73.3	26.7
	20～29人		171	137	34
			100.0	80.1	19.9
	30～49人		140	109	31
			100.0	77.9	22.1
	50～99人		97	86	11
		100.0	88.7	11.3	
100～199人		58	52	6	
		100.0	89.7	10.3	
200～299人		18	17	1	
		100.0	94.4	5.6	
300人以上		14	13	1	
		100.0	92.9	7.1	

◆半日単位の有給休暇制度（パートタイム労働者）

【導入】

【実績】

<業種、従業員規模別>

		上段:実数 下段:割合	調査数	導入 済み	検討中
全体			701	493	208
			100.0	70.3	29.7
業 種 別	建設業		93	48	45
			100.0	51.6	48.4
	製造業		102	69	33
			100.0	67.6	32.4
	情報通信業		6	4	2
			100.0	66.7	33.3
	運輸業、郵便業		26	11	15
			100.0	42.3	57.7
	卸売業、小売業		116	73	43
			100.0	62.9	37.1
	金融業、保険業		10	9	1
			100.0	90.0	10.0
	不動産業、物品賃貸業		4	4	0
			100.0	100.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業		7	6	1
			100.0	85.7	14.3
	宿泊業、飲食サービス業		14	7	7
		100.0	50.0	50.0	
生活関連サービス業、娯楽業		9	6	3	
		100.0	66.7	33.3	
教育、学習支援業		20	14	6	
		100.0	70.0	30.0	
医療、福祉		164	142	22	
		100.0	86.6	13.4	
農業、林業、漁業		13	11	2	
		100.0	84.6	15.4	
サービス業(他に分類されないもの)		52	36	16	
		100.0	69.2	30.8	
その他		32	30	2	
		100.0	93.8	6.3	
従 業 員 規 模 別	5～9人		188	119	69
			100.0	63.3	36.7
	10～19人		200	136	64
			100.0	68.0	32.0
	20～29人		88	62	26
			100.0	70.5	29.5
	30～49人		72	52	20
			100.0	72.2	27.8
	50～99人		70	54	16
		100.0	77.1	22.9	
100～199人		36	30	6	
		100.0	83.3	16.7	
200～299人		19	18	1	
		100.0	94.7	5.3	
300人以上		14	12	2	
		100.0	85.7	14.3	

		上段:実数 下段:割合	調査数	有	無
全体			848	379	469
			100.0	44.7	55.3
業 種 別	建設業		121	28	93
			100.0	23.1	76.9
	製造業		119	52	67
			100.0	43.7	56.3
	情報通信業		6	3	3
			100.0	50.0	50.0
	運輸業、郵便業		29	7	22
			100.0	24.1	75.9
	卸売業、小売業		147	55	92
			100.0	37.4	62.6
	金融業、保険業		9	5	4
			100.0	55.6	44.4
	不動産業、物品賃貸業		6	4	2
			100.0	66.7	33.3
	学術研究、専門・技術サービス業		15	4	11
			100.0	26.7	73.3
	宿泊業、飲食サービス業		15	4	11
		100.0	26.7	73.3	
生活関連サービス業、娯楽業		12	4	8	
		100.0	33.3	66.7	
教育、学習支援業		21	8	13	
		100.0	38.1	61.9	
医療、福祉		179	128	51	
		100.0	71.5	28.5	
農業、林業、漁業		19	6	13	
		100.0	31.6	68.4	
サービス業(他に分類されないもの)		67	33	34	
		100.0	49.3	50.7	
その他		41	22	19	
		100.0	53.7	46.3	
従 業 員 規 模 別	5～9人		270	96	174
			100.0	35.6	64.4
	10～19人		235	100	135
			100.0	42.6	57.4
	20～29人		98	42	56
			100.0	42.9	57.1
	30～49人		81	41	40
			100.0	50.6	49.4
	50～99人		77	43	34
		100.0	55.8	44.2	
100～199人		41	25	16	
		100.0	61.0	39.0	
200～299人		16	14	2	
		100.0	87.5	12.5	
300人以上		14	11	3	
		100.0	78.6	21.4	

### (時間単位の有給休暇制度)

就業規則又は労働協約への時間単位の有給休暇制度の導入状況を雇用形態別にみると、「定めている」の割合は、一般労働者では29.0%、パートタイム労働者では24.3%となっている。

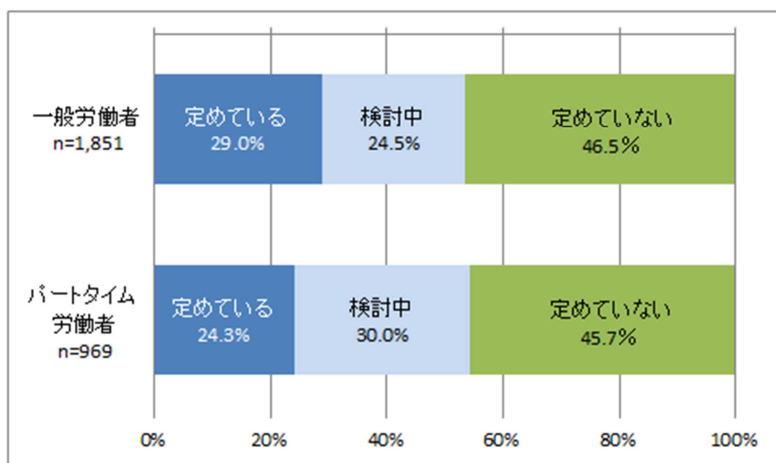
時間単位の有給休暇制度を就業規則又は労働協約上への定め及び実績がある場合のうち、同制度の利用実績の状況を雇用形態別にみると、「有（実績あり）」の割合は、一般労働者では41.1%、パートタイム労働者では26.2%となっている。

一般労働者及びパートタイム労働者に対して、時間単位の有給休暇制度を「定めている」及び「有（実績あり）」の割合は、半日単位の有給休暇制度に比べて低い状況となっている。

業種別にみると、一般労働者及びパート労働者に対して同制度を「定めている」の割合は、最も高い業種と、最も低い業種で大きな開きが見られる。また、同制度の「有（実績あり）」の割合についても、同様の傾向にある。

従業員規模別にみると、一般労働者及びパートタイム労働者に対して同制度を「定めている」の割合は、従業員規模が大きくなるにしたがって高い傾向にある。また、同制度の「有（実績あり）」についても同様の傾向である。

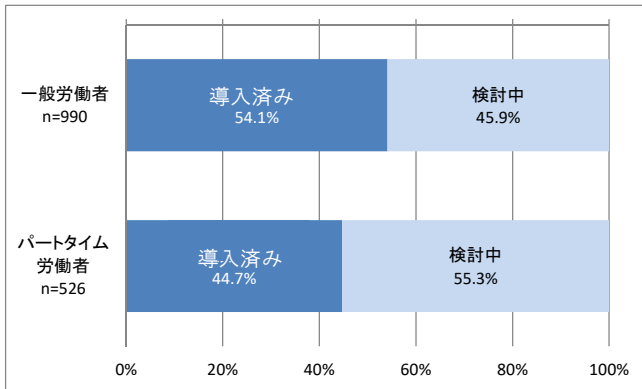
#### ◆時間単位の有給休暇制度の導入割合



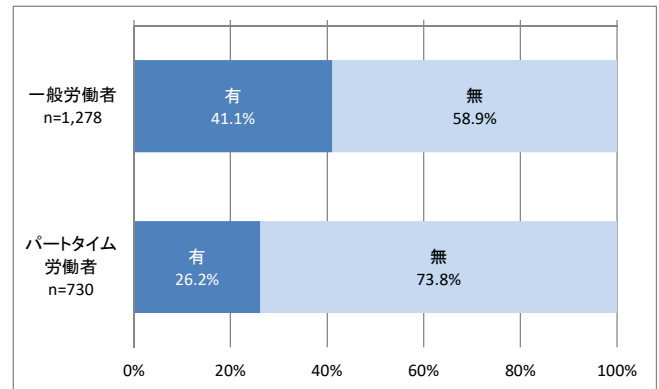
※時間単位の有給休暇制度の導入割合の算出においては、平成30年度の1年間の年次有給休暇の実績に回答した数を分母（一般労働者の場合1,851企業、パートタイム労働者の場合969企業）とし、時間単位の有給休暇制度を就業規則又は労働協約への定めや実績があり同制度を導入済みと回答した数を「導入済み」、検討中と回答した数を「検討中」とし、それぞれ分母から「導入済み」、「検討中」を除いた数を「導入していない」数として算出している。これは、調査票の設問が制度の導入に関し、「導入済み」・「検討中」の2択となっており、「導入していない」と回答する設問が設けられていなかったことから、より実状を反映させるため、便宜的に算出したものである。

◆時間単位の有給休暇制度（調査票の設問 時間単位の有給休暇の導入済み・検討中の二択による集計結果）

【導入】



【実績】



※半日単位の有給休暇制度・時間単位の有給休暇制度において、【導入】のn数が【実績】のn数よりも少ないのは、【導入】に関して無回答の企業・事業所があったため。



◆時間単位の有給休暇制度（一般労働者）

【導入】

【実績】

<業種、従業員規模別>

		調査数	導入 済み	検討中
		上段:実数 下段:割合		
全体		990 100.0	536 54.1	454 45.9
業種別	建設業	231 100.0	113 48.9	118 51.1
	製造業	121 100.0	51 42.1	70 57.9
	情報通信業	14 100.0	10 71.4	4 28.6
	運輸業、郵便業	45 100.0	12 26.7	33 73.3
	卸売業、小売業	138 100.0	51 37.0	87 63.0
	金融業、保険業	12 100.0	5 41.7	7 58.3
	不動産業、物品賃貸業	8 100.0	4 50.0	4 50.0
	学術研究、専門・技術 サービス業	22 100.0	16 72.7	6 27.3
	宿泊業、飲食サービス業	7 100.0	4 57.1	3 42.9
	生活関連サービス業、娯 楽業	9 100.0	4 44.4	5 55.6
	教育、学習支援業	23 100.0	20 87.0	3 13.0
	医療、福祉	150 100.0	106 70.7	44 29.3
	農業、林業、漁業	28 100.0	19 67.9	9 32.1
	サービス業(他に分類さ れないもの)	67 100.0	42 62.7	25 37.3
	その他	70 100.0	52 74.3	18 25.7
	従業員規模別	5～9人	344 100.0	179 52.0
10～19人		280 100.0	150 53.6	130 46.4
20～29人		120 100.0	65 54.2	55 45.8
30～49人		96 100.0	53 55.2	43 44.8
50～99人		64 100.0	38 59.4	26 40.6
100～199人		42 100.0	24 57.1	18 42.9
200～299人		15 100.0	12 80.0	3 20.0
300人以上		12 100.0	8 66.7	4 33.3

		調査数	有	無
		上段:実数 下段:割合		
全体		1278 100.0	525 41.1	753 58.9
業種別	建設業	285 100.0	105 36.8	180 63.2
	製造業	172 100.0	54 31.4	118 68.6
	情報通信業	15 100.0	9 60.0	6 40.0
	運輸業、郵便業	56 100.0	9 16.1	47 83.9
	卸売業、小売業	197 100.0	58 29.4	139 70.6
	金融業、保険業	15 100.0	6 40.0	9 60.0
	不動産業、物品賃貸業	12 100.0	5 41.7	7 58.3
	学術研究、専門・技術 サービス業	35 100.0	17 48.6	18 51.4
	宿泊業、飲食サービス業	11 100.0	4 36.4	7 63.6
	生活関連サービス業、娯 楽業	15 100.0	3 20.0	12 80.0
	教育、学習支援業	27 100.0	20 74.1	7 25.9
	医療、福祉	172 100.0	101 58.7	71 41.3
	農業、林業、漁業	33 100.0	15 45.5	18 54.5
	サービス業(他に分類さ れないもの)	90 100.0	44 48.9	46 51.1
	その他	84 100.0	49 58.3	35 41.7
	従業員規模別	5～9人	468 100.0	177 37.8
10～19人		357 100.0	144 40.3	213 59.7
20～29人		150 100.0	62 41.3	88 58.7
30～49人		121 100.0	54 44.6	67 55.4
50～99人		83 100.0	41 49.4	42 50.6
100～199人		51 100.0	24 47.1	27 52.9
200～299人		17 100.0	11 64.7	6 35.3
300人以上		14 100.0	8 57.1	6 42.9

◆時間単位の有給休暇制度（パートタイム労働者）

【導入】

【実績】

<業種、従業員規模別>

		上段:実数 下段:割合	調査数	導入 済み	検討中
全体			526	235	291
			100.0	44.7	55.3
業種別	建設業		71	24	47
			100.0	33.8	66.2
	製造業		65	20	45
			100.0	30.8	69.2
	情報通信業		6	2	4
			100.0	33.3	66.7
	運輸業、郵便業		20	1	19
			100.0	5.0	95.0
	卸売業、小売業		87	25	62
			100.0	28.7	71.3
	金融業、保険業		8	4	4
			100.0	50.0	50.0
	不動産業、物品賃貸業		3	3	0
			100.0	100.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業		6	4	2
			100.0	66.7	33.3
宿泊業、飲食サービス業		7	3	4	
		100.0	42.9	57.1	
生活関連サービス業、娯楽業		6	3	3	
		100.0	50.0	50.0	
教育、学習支援業		18	13	5	
		100.0	72.2	27.8	
医療、福祉		125	75	50	
		100.0	60.0	40.0	
農業、林業、漁業		10	6	4	
		100.0	60.0	40.0	
サービス業(他に分類されないもの)		39	20	19	
		100.0	51.3	48.7	
その他		29	21	8	
		100.0	72.4	27.6	
従業員規模別	5～9人		145	63	82
			100.0	43.4	56.6
	10～19人		139	57	82
			100.0	41.0	59.0
	20～29人		64	26	38
			100.0	40.6	59.4
	30～49人		59	29	30
			100.0	49.2	50.8
50～99人		52	21	31	
		100.0	40.4	59.6	
100～199人		29	17	12	
		100.0	58.6	41.4	
200～299人		14	11	3	
		100.0	78.6	21.4	
300人以上		12	7	5	
		100.0	58.3	41.7	

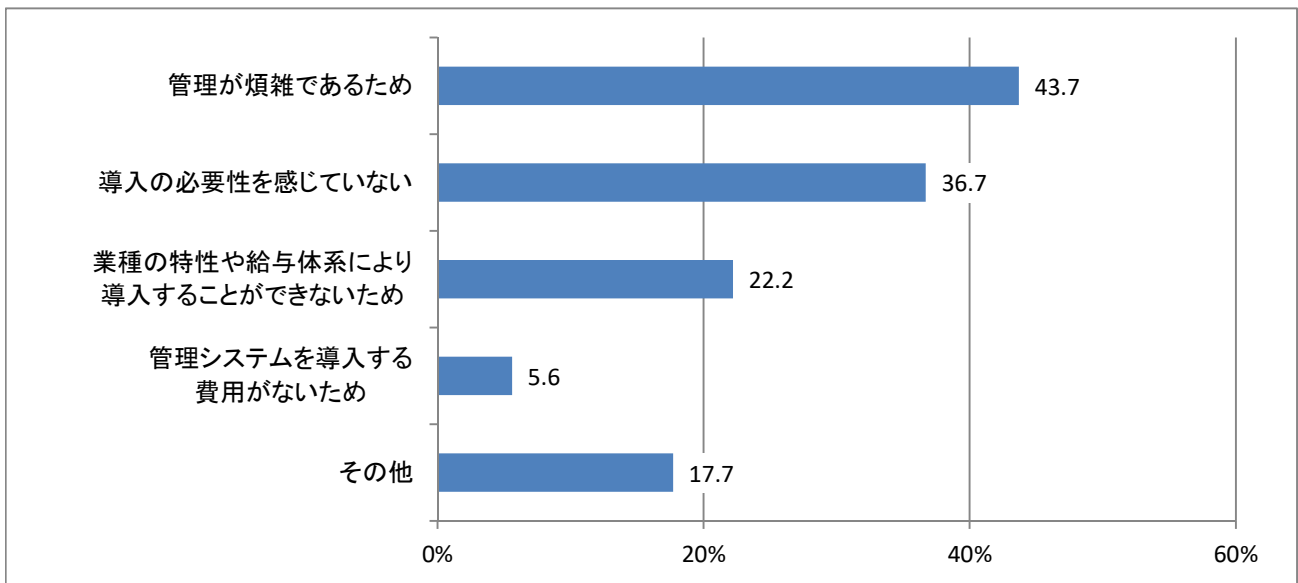
		上段:実数 下段:割合	調査数	有	無
全体			730	191	539
			100.0	26.2	73.8
業種別	建設業		97	18	79
			100.0	18.6	81.4
	製造業		96	16	80
			100.0	16.7	83.3
	情報通信業		7	1	6
			100.0	14.3	85.7
	運輸業、郵便業		24	1	23
			100.0	4.2	95.8
	卸売業、小売業		129	20	109
			100.0	15.5	84.5
	金融業、保険業		8	3	5
			100.0	37.5	62.5
	不動産業、物品賃貸業		6	4	2
			100.0	66.7	33.3
	学術研究、専門・技術サービス業		15	3	12
			100.0	20.0	80.0
宿泊業、飲食サービス業		10	3	7	
		100.0	30.0	70.0	
生活関連サービス業、娯楽業		11	2	9	
		100.0	18.2	81.8	
教育、学習支援業		21	11	10	
		100.0	52.4	47.6	
医療、福祉		158	71	87	
		100.0	44.9	55.1	
農業、林業、漁業		15	1	14	
		100.0	6.7	93.3	
サービス業(他に分類されないもの)		57	17	40	
		100.0	29.8	70.2	
その他		41	13	28	
		100.0	31.7	68.3	
従業員規模別	5～9人		226	54	172
			100.0	23.9	76.1
	10～19人		188	35	153
			100.0	18.6	81.4
	20～29人		85	19	66
			100.0	22.4	77.6
	30～49人		78	27	51
			100.0	34.6	65.4
50～99人		71	23	48	
		100.0	32.4	67.6	
100～199人		40	15	25	
		100.0	37.5	62.5	
200～299人		16	10	6	
		100.0	62.5	37.5	
300人以上		14	7	7	
		100.0	50.0	50.0	

### ③半日又は時間単位の有給休暇制度を導入していない・運用実績がない理由

半日又は時間単位の有給休暇制度を導入していない・運用実績がない理由として、「管理が煩雑であるため」(43.7%)で最も高く、次いで「導入の必要性を感じていない」(36.7%)と続いている。

業種別にみると、「運輸業、郵便業」及び「金融業、保険業」以外の業種では、「管理が煩雑であるため」又は「導入の必要性を感じていない」のいずれかの割合が最も高くなっている(同率の場合を含む)。

従業員規模別にみると、「管理が煩雑であるため」の割合は、従業員規模が大きくなるにしたがって高い傾向にある。また、「導入の必要性を感じていない」の割合は、従業員規模が小さくなるにしたがって高い傾向にある。



※その他では、「労働組合と交渉が必要なため」、「経営者の知識がないため」、「申出がなかったため」などの回答が見られた。

<業種、従業員規模別>

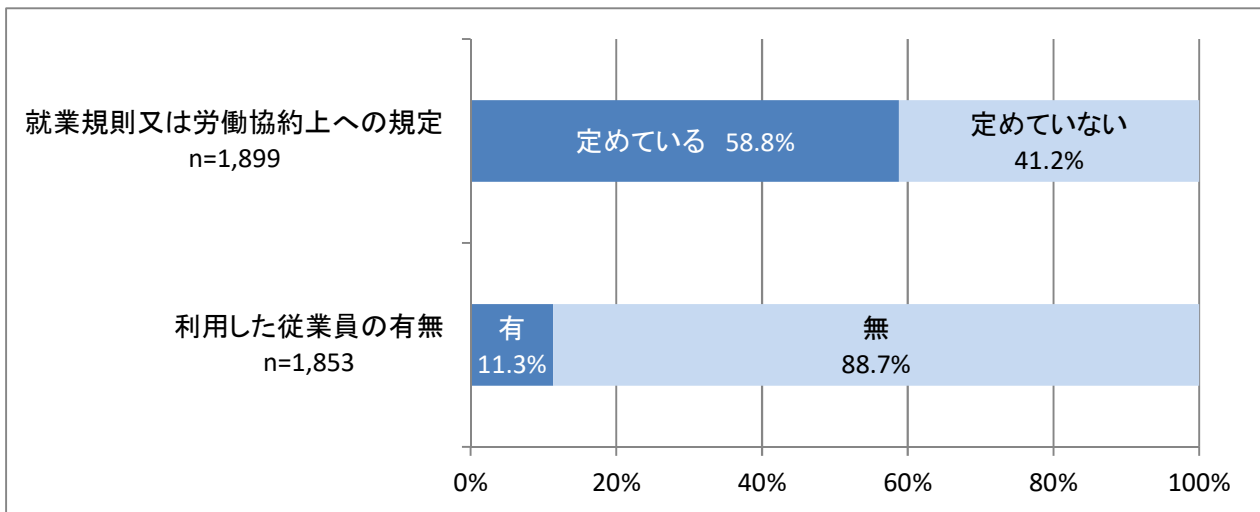
		調査数	管理が煩雑であるため	管理システムを導入する費用がないため	業種の特性や給与体系により導入することができないため	導入の必要性を感じていない	その他	
上段:実数 下段:割合								
全体		923 100.0	403 43.7	52 5.6	205 22.2	339 36.7	163 17.7	
業種別	建設業	230 100.0	80 34.8	17 7.4	55 23.9	86 37.4	39 17.0	
	製造業	141 100.0	74 52.5	4 2.8	25 17.7	56 39.7	20 14.2	
	情報通信業	6 100.0	3 50.0	0 0.0	2 33.3	2 33.3	0 0.0	
	運輸業、郵便業	52 100.0	21 40.4	2 3.8	24 46.2	15 28.8	5 9.6	
	卸売業、小売業	160 100.0	72 45.0	9 5.6	23 14.4	72 45.0	26 16.3	
	金融業、保険業	9 100.0	2 22.2	0 0.0	1 11.1	3 33.3	4 44.4	
	不動産業、物品賃貸業	7 100.0	3 42.9	0 0.0	0 0.0	3 42.9	1 14.3	
	学術研究、専門・技術サービス業	19 100.0	10 52.6	1 5.3	1 5.3	10 52.6	3 15.8	
	宿泊業、飲食サービス業	14 100.0	9 64.3	2 14.3	4 28.6	4 28.6	1 7.1	
	生活関連サービス業、娯楽業	12 100.0	8 66.7	1 8.3	3 25.0	2 16.7	3 25.0	
	教育、学習支援業	17 100.0	5 29.4	1 5.9	3 17.6	6 35.3	5 29.4	
	医療、福祉	96 100.0	54 56.3	7 7.3	21 21.9	27 28.1	18 18.8	
	農業、林業、漁業	17 100.0	8 47.1	2 11.8	7 41.2	2 11.8	3 17.6	
	サービス業(他に分類されないもの)	65 100.0	26 40.0	3 4.6	15 23.1	20 30.8	20 30.8	
	その他	40 100.0	17 42.5	2 5.0	10 25.0	15 37.5	6 15.0	
	従業員規模別	5～9人	348 100.0	107 30.7	23 6.6	77 22.1	156 44.8	63 18.1
		10～19人	261 100.0	116 44.4	13 5.0	60 23.0	89 34.1	42 16.1
20～29人		102 100.0	60 58.8	9 8.8	16 15.7	41 40.2	17 16.7	
30～49人		88 100.0	48 54.5	3 3.4	19 21.6	28 31.8	18 20.5	
50～99人		61 100.0	36 59.0	1 1.6	18 29.5	9 14.8	12 19.7	
100～199人		33 100.0	20 60.6	0 0.0	9 27.3	9 27.3	4 12.1	
200～299人		8 100.0	7 87.5	2 25.0	1 12.5	3 37.5	1 12.5	
300人以上		8 100.0	5 62.5	0 0.0	2 25.0	1 12.5	2 25.0	

## (2) 子の看護休暇制度の就業規則又は労働協約上の定め及び利用状況

就業規則又は労働協約への小学校就学前の子の看護休暇制度の導入状況をみると、「定めている」の割合は58.8%で、全国平均値（平成30年度 雇用均等基本調査）の60.6%を下回っている。また、平成30年4月1日から平成31年3月31日までに同制度を利用した従業員がいる事業所の割合は11.3%となっている。

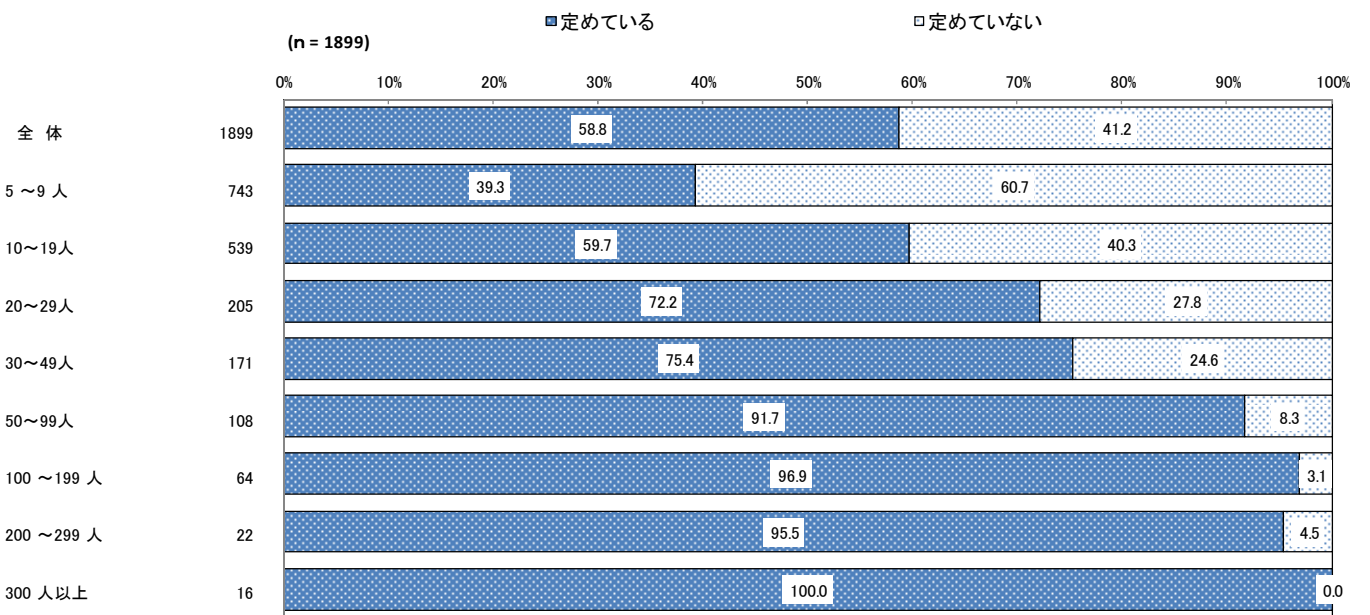
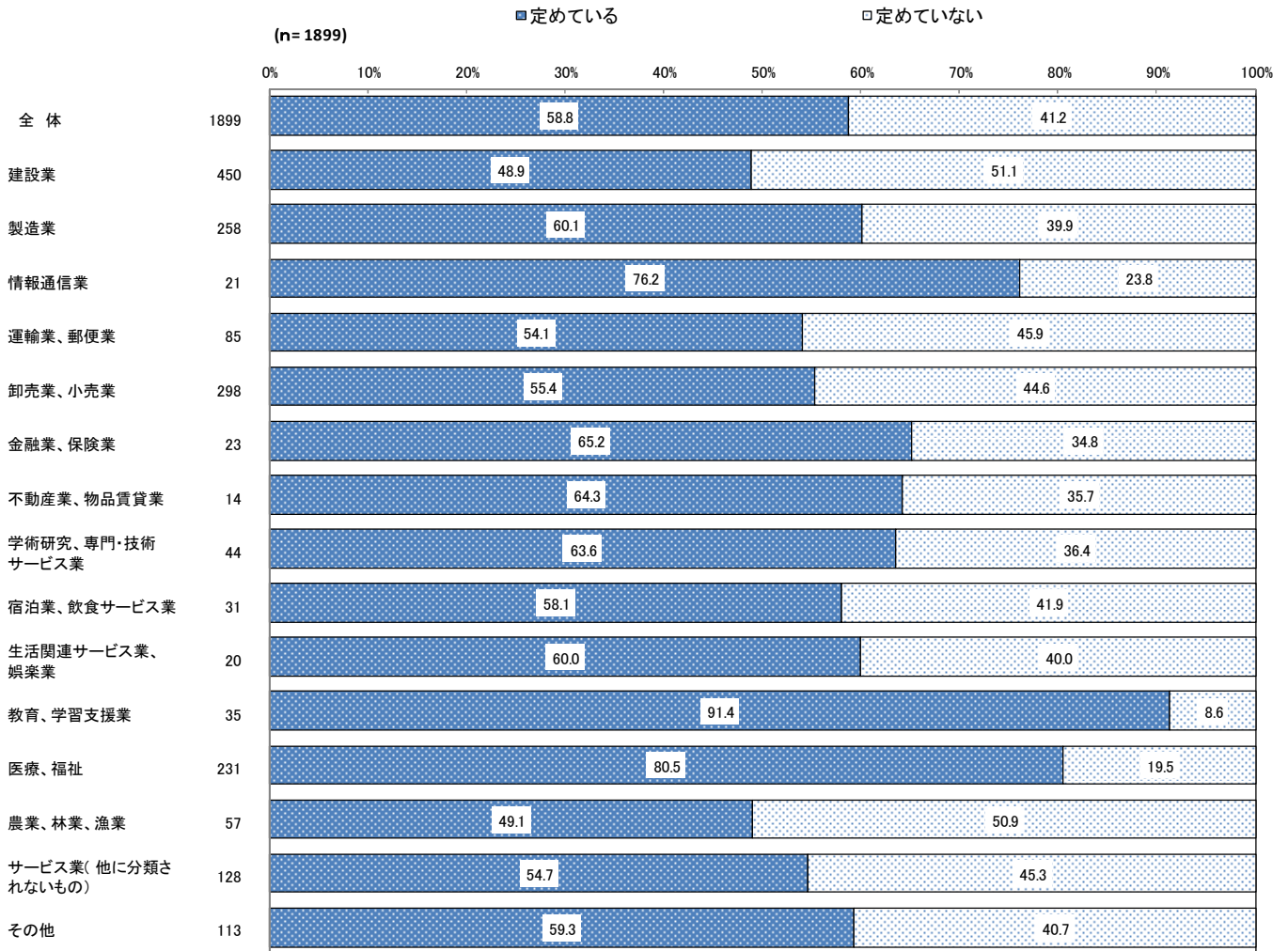
業種別にみると、同制度を「定めている」の割合は、「教育、学習支援業」（91.4%）で最も高く、次いで「医療、福祉」（80.5%）、「情報通信業」（76.2%）と続いている。また、同制度の「有（実績あり）」の割合は、「教育・学習支援業」（30.3%）で最も高く、次いで「医療、福祉」（21.5%）、「学術研究・専門・技術サービス業」（15.9%）と続いている。「教育・学習支援業」と「医療、福祉」の2業種では、他の業種と比べて、同制度を「定めている」及び「有（実績あり）」の割合が高くなっている。

従業員規模別にみると、同制度を「定めている」の割合は、「300人以上」（100.0%）で最も高く、次いで「100～199人」（96.9%）、「200～299人」（95.5%）と続いている。また、同制度の「有（実績あり）」の割合は、「300人以上」（68.8%）で最も高く、次いで「200～299人」（36.4%）、「100～199人」（31.3%）と続いている。従業員規模が大きくなるにしたがって、同制度の「定めている」及び「有（実績あり）」の割合が高い傾向にある。



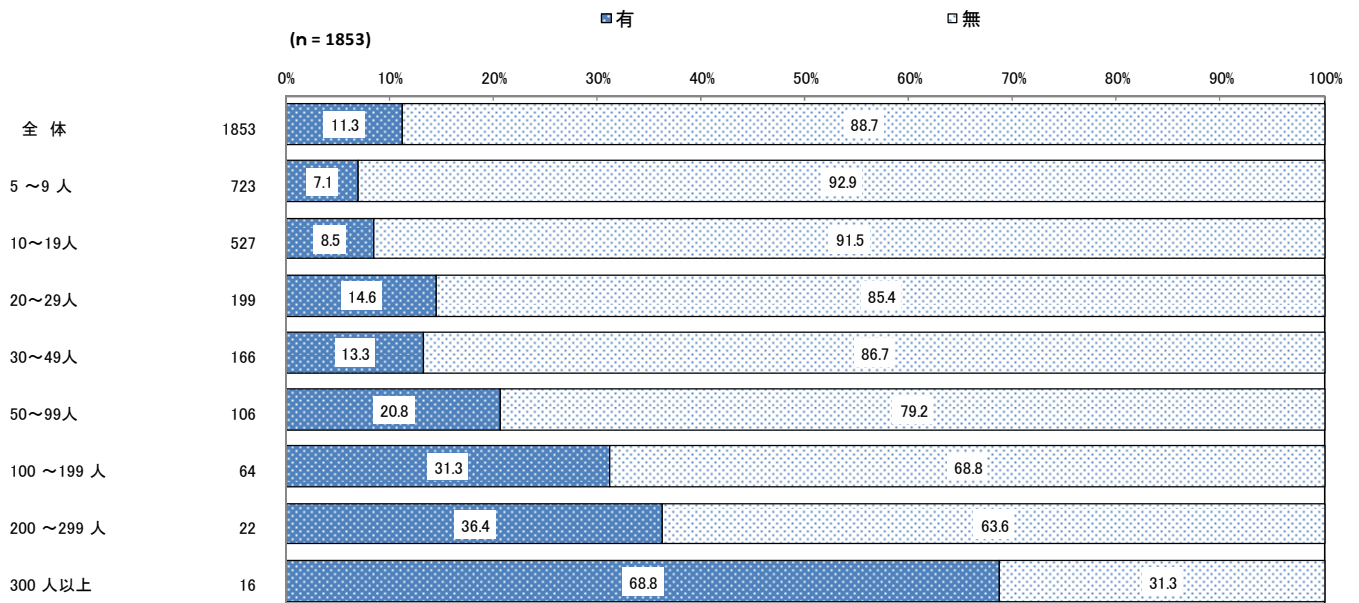
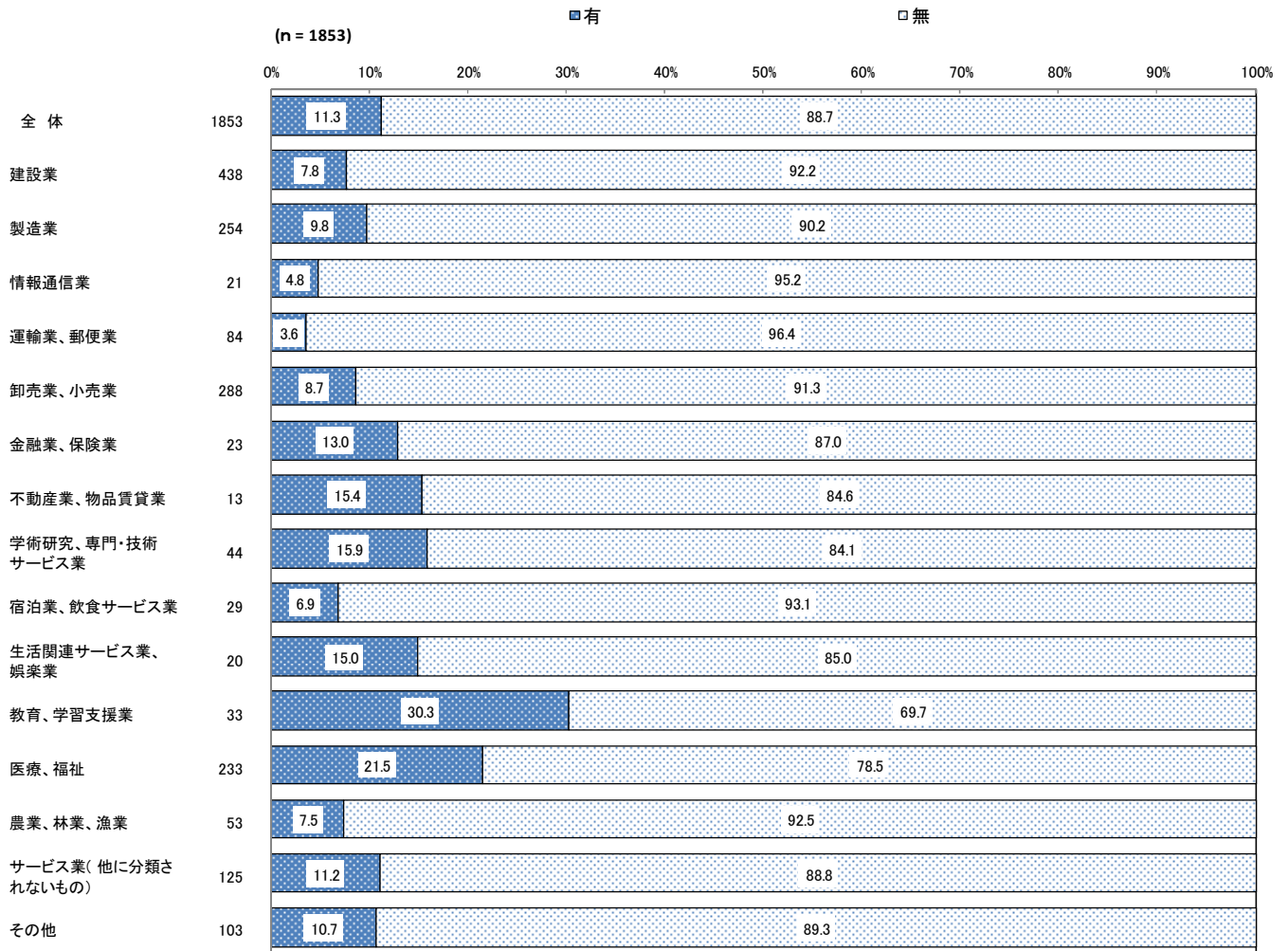
【子の看護休暇制度：就業規則又は労働協約上の規定】

<業種、従業員規模別>



【子の看護休暇制度：利用した従業員の有無】

<業種、従業員規模別>

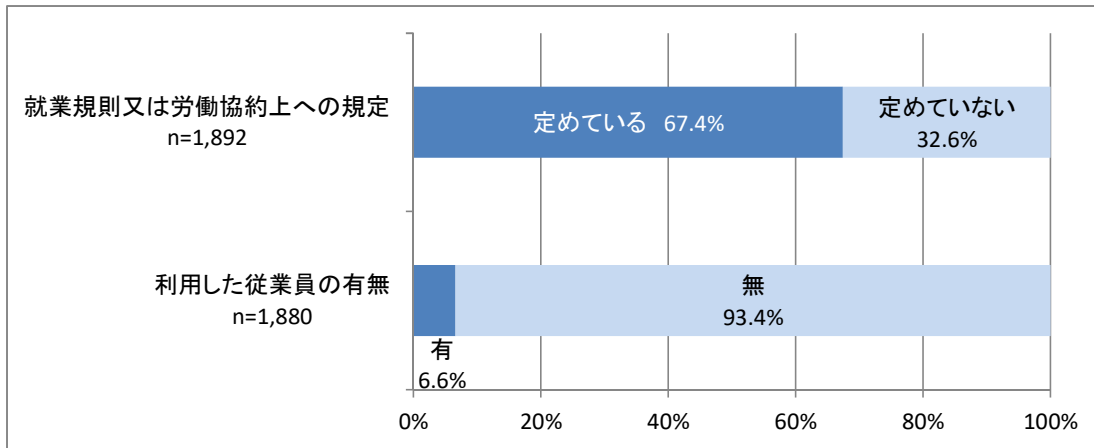


### (3) 介護休暇制度の就業規則又は労働協約上の定め及び利用状況

就業規則又は労働協約への介護休暇制度の導入状況をみると、「定めている」の割合は67.4%で、全国平均値（平成30年度 雇用均等基本調査）の60.8%を上回っている。また、平成30年4月1日から平成31年3月31日までに同制度を利用した従業員がいる事業所の割合は6.6%となっている。

業種別にみると、同制度を「定めている」の割合は、「教育、学習支援業」（94.3%）で最も高く、次いで「医療、福祉」（89.2%）、「情報通信業」（81.0%）と続いている。また、同制度の「有（実績あり）」の割合は、「医療、福祉」（14.6%）で最も高く、次いで「情報通信業」（9.5%）、「学術研究、専門・技術サービス業」及び「教育、学習支援業」（ともに9.1%）と続いている。

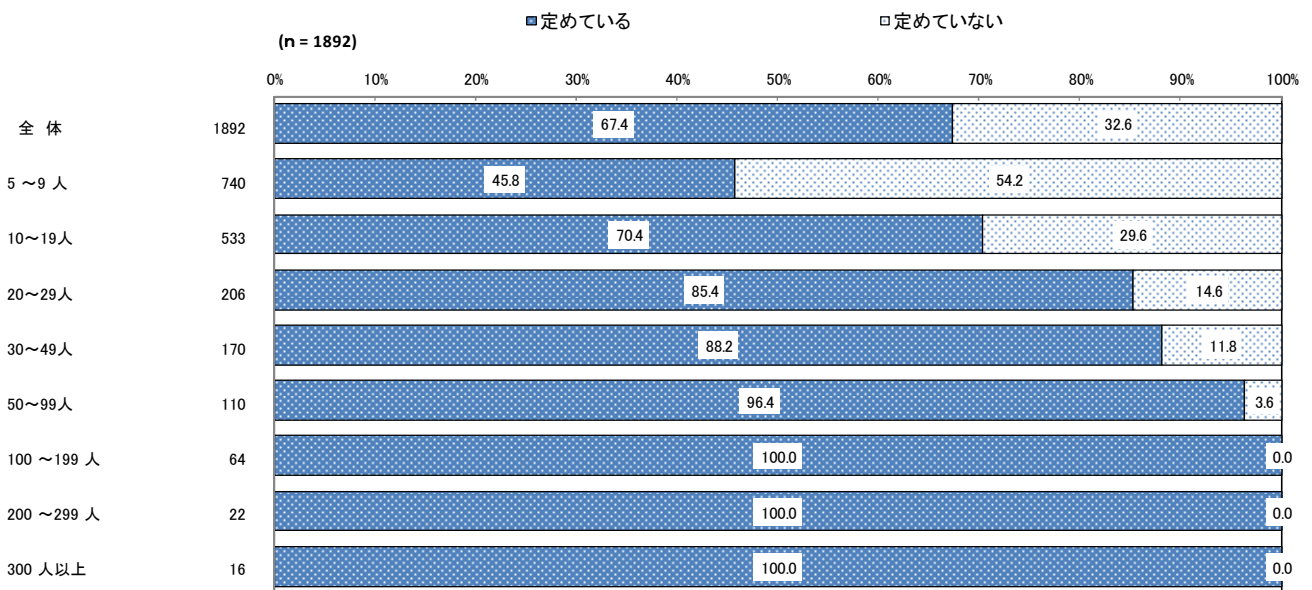
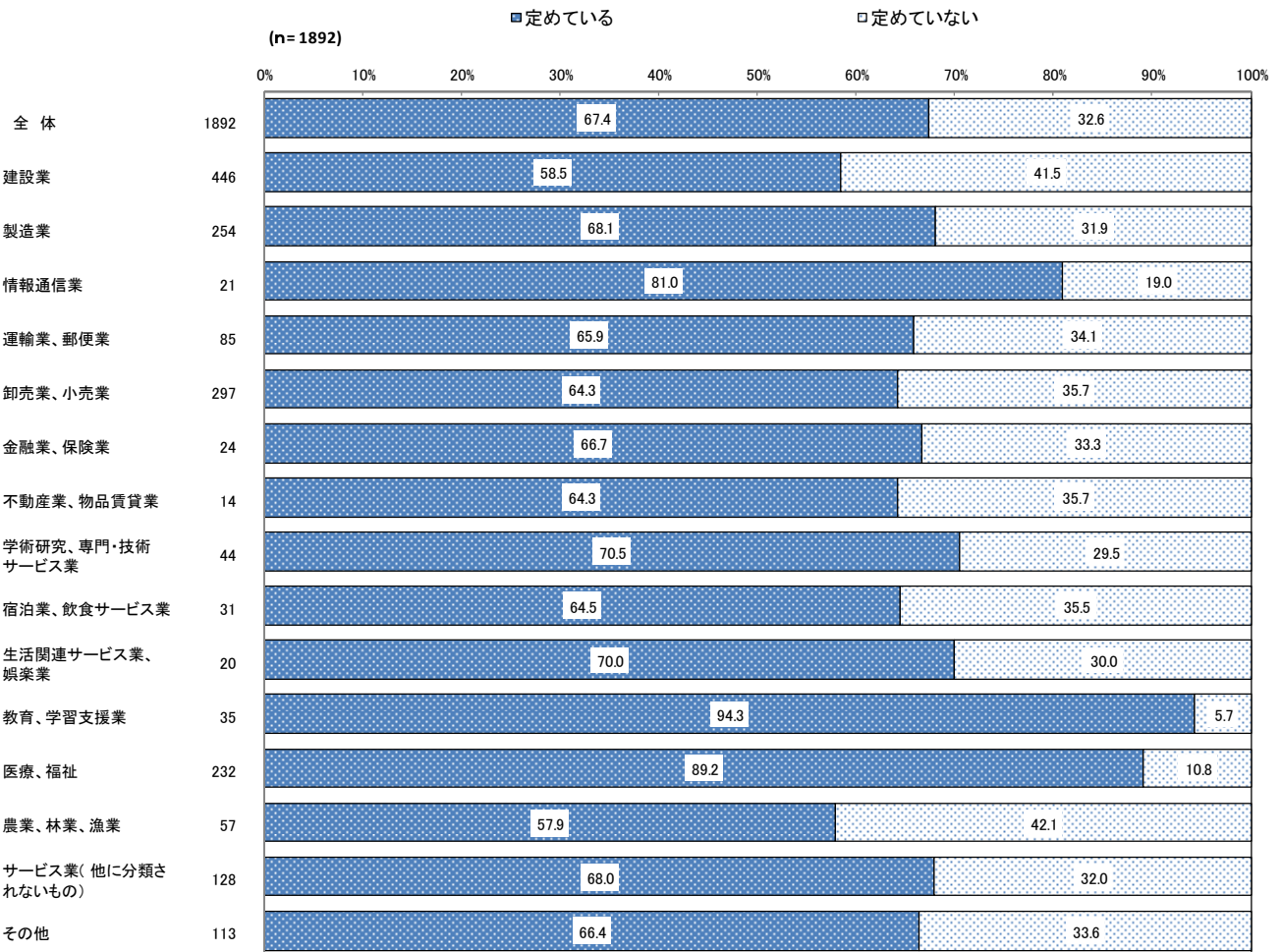
従業員規模別にみると、同制度を「定めている」の割合は、「100人以上」では100%となっている。また、同制度の「有（実績あり）」の割合は、「300人以上」（68.8%）で最も高く、次いで「200～299人」（27.3%）、「100～199人」（25.0%）と続いている。特に、「100人以上」では、同制度を「定めている」及び「有（実績あり）」の割合が高くなっている。





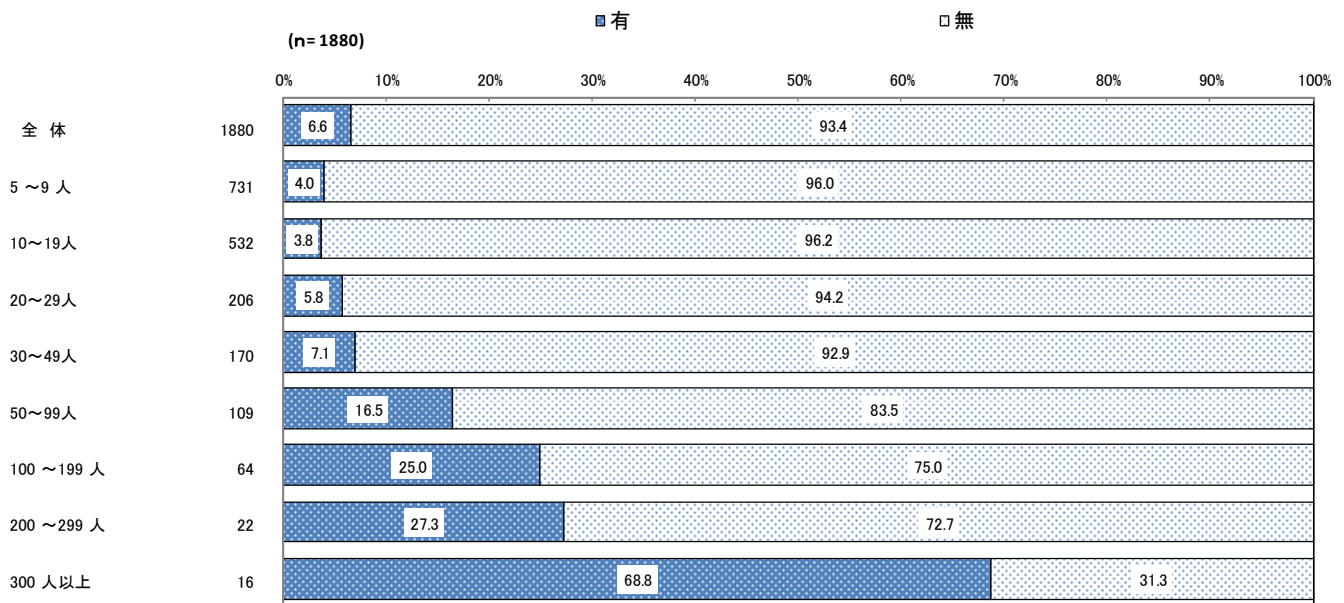
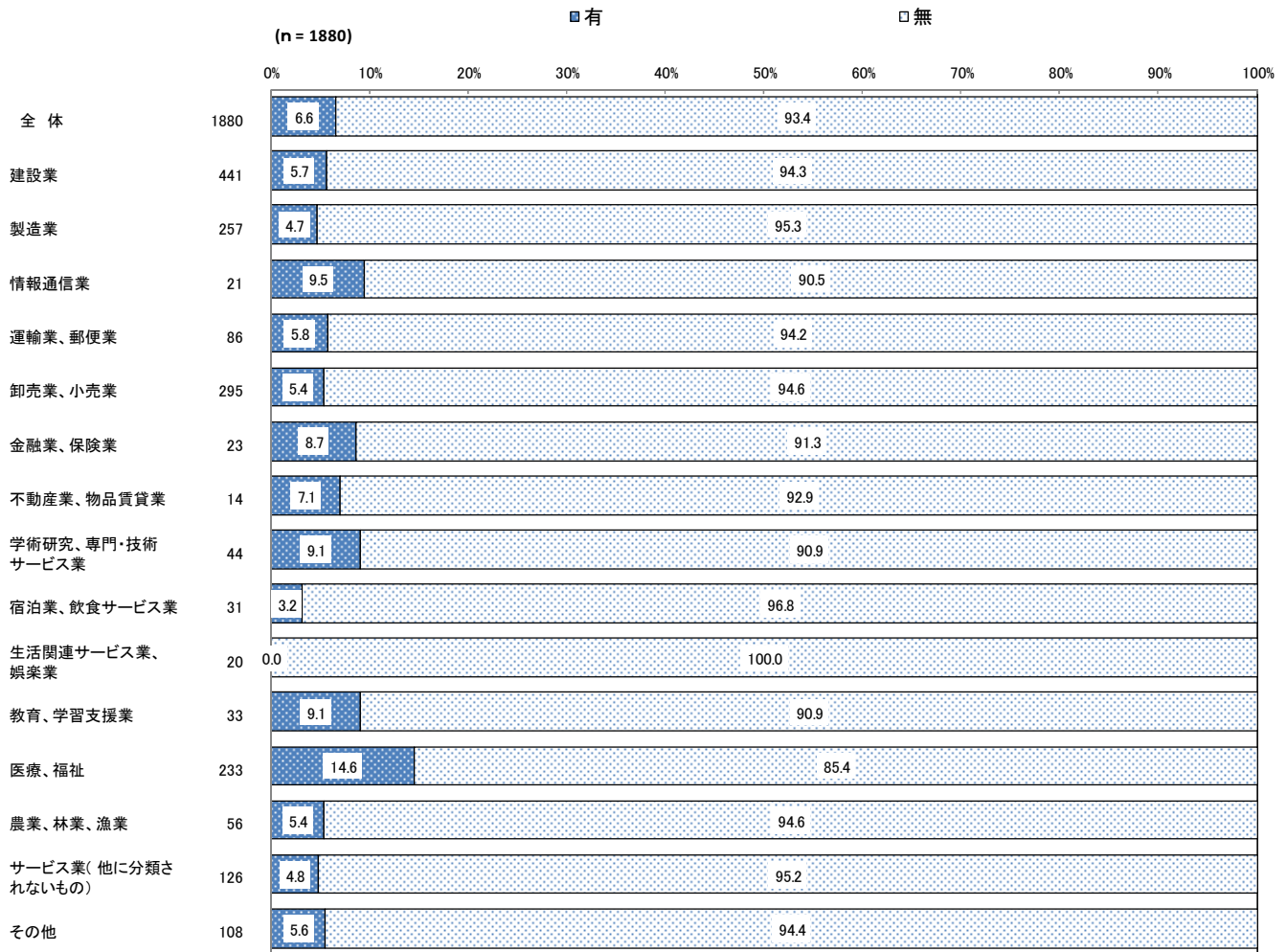
【介護休暇制度：就業規則又は労働協約上の規定】

<業種、従業員規模別>



【介護休暇制度：利用した従業員の有無】

<業種、従業員規模別>

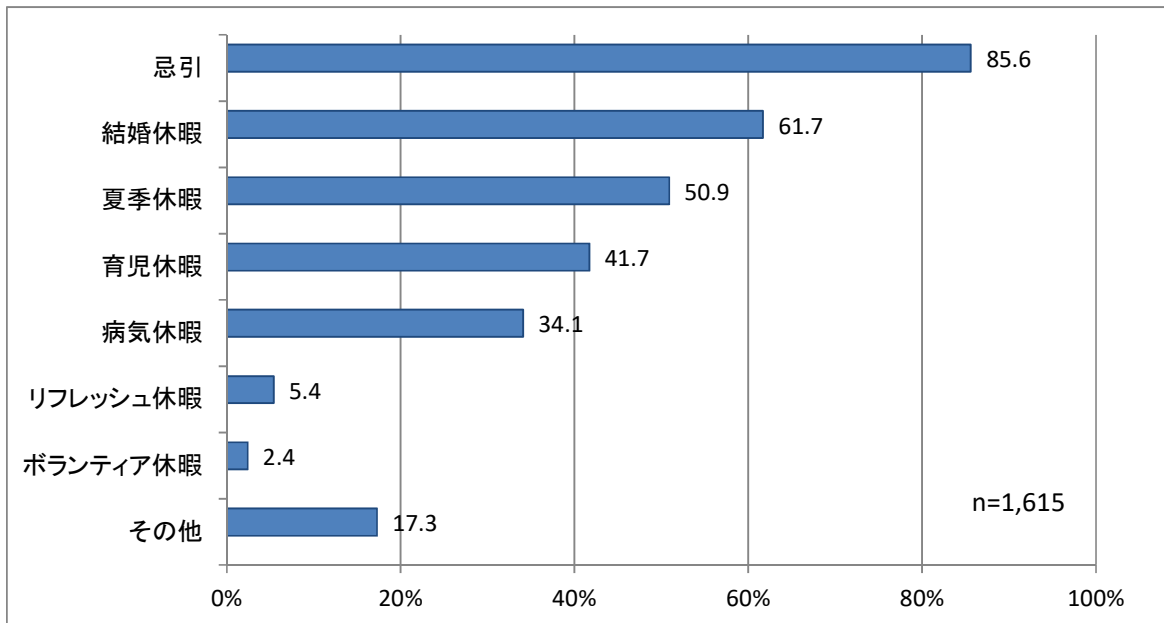


#### (4) 就業規則で定められている年次有給休暇以外の有給休暇制度

年次有給休暇制度以外の有給休暇制度を種類別にみると、「忌引」(85.6%)で最も高く、次いで「結婚休暇」(61.7%)、「夏季休暇」(50.9%)、「育児休暇」(41.7%)と続いている。

業種別にみると、全ての業種において「忌引」の割合が最も高く、特に「不動産業、物品賃貸業」では100%となっている。

従業員規模別にみると、全ての従業員規模で「忌引」の割合が高くなっている。また、「結婚休暇」の割合は、従業員規模が大きくなるにしたがって高い傾向にある。



※その他では、「転勤休暇」、「裁判員制度休暇」、「生理休暇」、「年末年始休暇」、「災害特別休暇」、「産前産後休暇」などの回答が見られた。

<業種、従業員規模別>

上段:実数 下段:割合		調査数	夏季休暇	結婚休暇	育児休暇	病気休暇	ボランティア 休暇	リフレッシュ 休暇	忌引	その他
全 体		1615	822	996	673	550	39	88	1383	279
		100.0	50.9	61.7	41.7	34.1	2.4	5.4	85.6	17.3
業 種 別	建設業	361	197	183	130	115	5	18	286	56
		100.0	54.6	50.7	36.0	31.9	1.4	5.0	79.2	15.5
	製造業	219	97	134	71	55	2	7	187	43
		100.0	44.3	61.2	32.4	25.1	0.9	3.2	85.4	19.6
	情報通信業	18	11	12	6	2	2	3	14	4
		100.0	61.1	66.7	33.3	11.1	11.1	16.7	77.8	22.2
	運輸業、郵便業	68	20	38	29	23	0	4	64	7
		100.0	29.4	55.9	42.6	33.8	0.0	5.9	94.1	10.3
	卸売業、小売業	266	131	168	109	91	2	13	224	37
		100.0	49.2	63.2	41.0	34.2	0.8	4.9	84.2	13.9
	金融業、保険業	21	11	11	17	9	2	3	19	7
		100.0	52.4	52.4	81.0	42.9	9.5	14.3	90.5	33.3
	不動産業、物品賃貸業	12	9	7	4	6	1	0	12	1
		100.0	75.0	58.3	33.3	50.0	8.3	0.0	100.0	8.3
	学術研究、専門・技術 サービス業	39	26	30	16	12	1	1	37	5
		100.0	66.7	76.9	41.0	30.8	2.6	2.6	94.9	12.8
	宿泊業、飲食サービス業	21	3	12	8	6	1	3	16	1
	100.0	14.3	57.1	38.1	28.6	4.8	14.3	76.2	4.8	
生活関連サービス業、娯 楽業	17	6	9	5	5	1	1	13	5	
	100.0	35.3	52.9	29.4	29.4	5.9	5.9	76.5	29.4	
教育、学習支援業	32	19	24	17	14	1	2	28	8	
	100.0	59.4	75.0	53.1	43.8	3.1	6.3	87.5	25.0	
医療、福祉	201	116	155	105	70	6	7	186	36	
	100.0	57.7	77.1	52.2	34.8	3.0	3.5	92.5	17.9	
農業、林業、漁業	45	23	26	20	17	1	2	39	8	
	100.0	51.1	57.8	44.4	37.8	2.2	4.4	86.7	17.8	
サービス業(他に分類され ないもの)	116	62	74	54	48	6	13	98	21	
	100.0	53.4	63.8	46.6	41.4	5.2	11.2	84.5	18.1	
その他	98	55	63	47	42	6	6	90	24	
	100.0	56.1	64.3	48.0	42.9	6.1	6.1	91.8	24.5	
従 業 員 規 模 別	5～9人	626	340	317	213	257	11	25	515	98
		100.0	54.3	50.6	34.0	41.1	1.8	4.0	82.3	15.7
	10～19人	466	241	279	198	147	9	19	403	57
		100.0	51.7	59.9	42.5	31.5	1.9	4.1	86.5	12.2
	20～29人	172	79	113	89	45	4	4	145	36
		100.0	45.9	65.7	51.7	26.2	2.3	2.3	84.3	20.9
	30～49人	150	68	118	71	49	5	8	133	32
		100.0	45.3	78.7	47.3	32.7	3.3	5.3	88.7	21.3
50～99人	93	44	73	46	24	4	12	86	28	
	100.0	47.3	78.5	49.5	25.8	4.3	12.9	92.5	30.1	
100～199人	51	28	47	24	10	1	3	46	12	
	100.0	54.9	92.2	47.1	19.6	2.0	5.9	90.2	23.5	
200～299人	20	9	19	9	6	0	5	20	7	
	100.0	45.0	95.0	45.0	30.0	0.0	25.0	100.0	35.0	
300人以上	7	1	6	3	2	0	2	7	3	
	100.0	14.3	85.7	42.9	28.6	0.0	28.6	100.0	42.9	

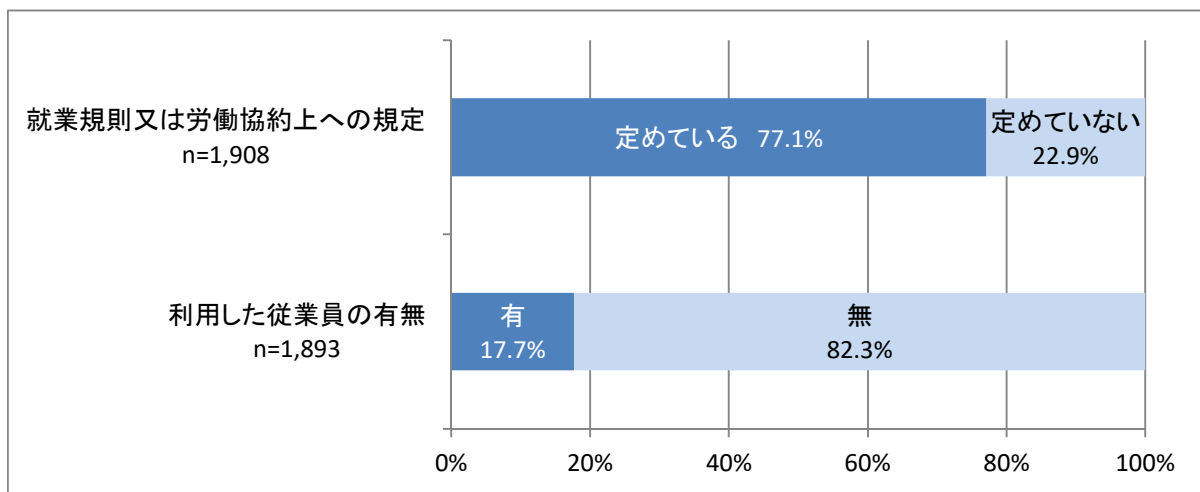
## 5. 休業制度

### (1) 産前産後休業制度の就業規則又は労働協約上の定め及び利用状況

就業規則又は労働協約への産前産後休業制度の導入状況をみると、「定めている」の割合が77.1%を占めているものの、平成30年4月1日から平成31年3月31日までに従業員の利用実績がある事業所の割合は17.7%となっている。

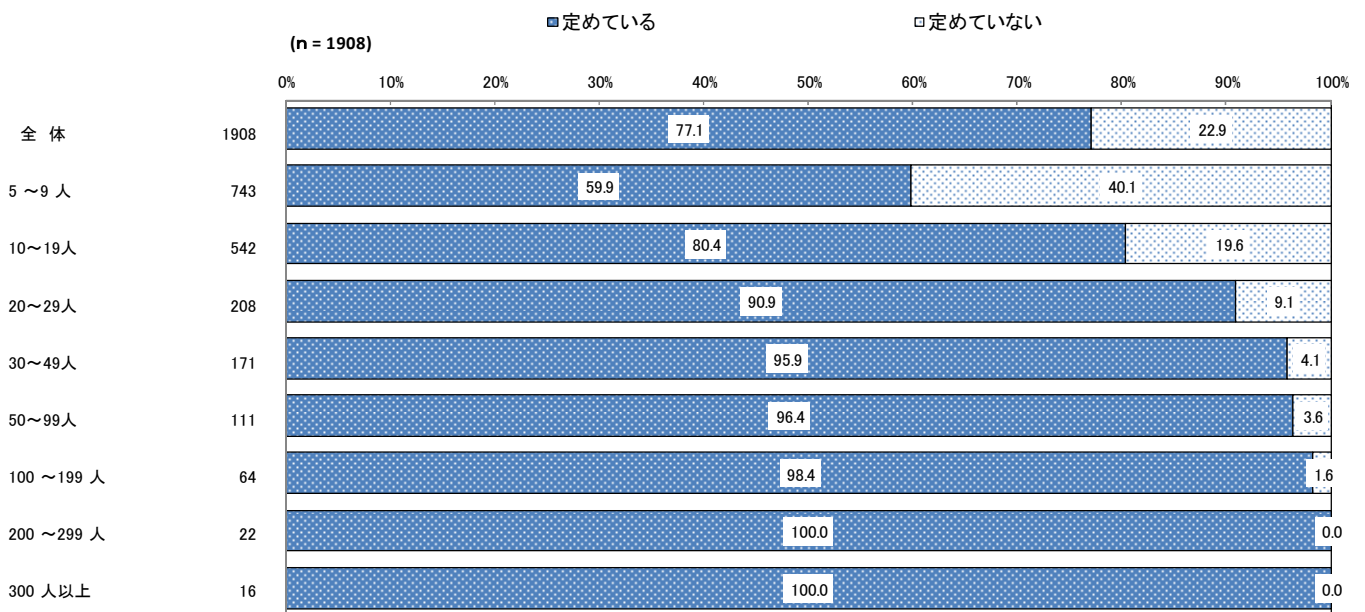
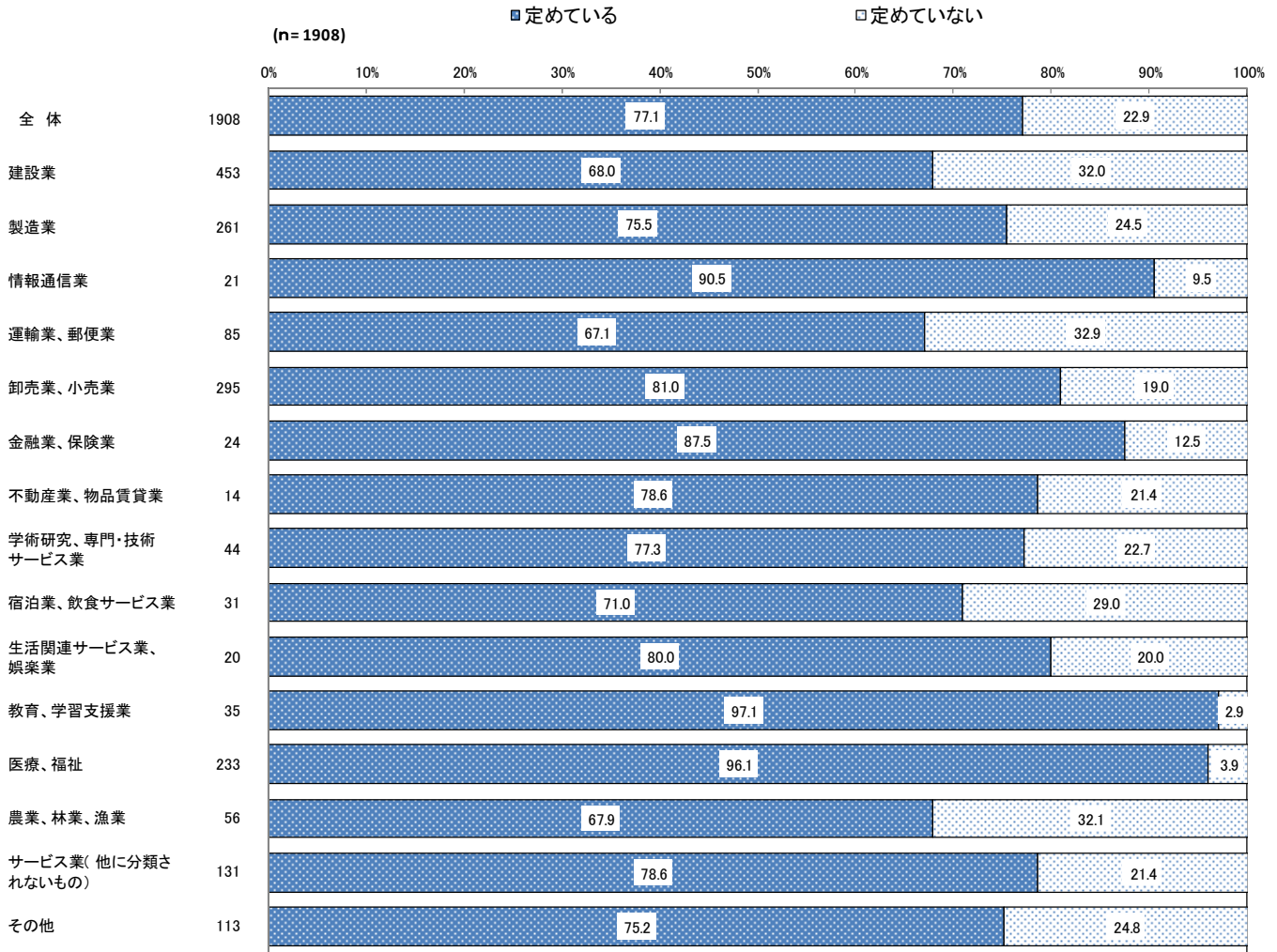
業種別にみると、産前産後休暇制度の導入割合は、「教育・学習支援業」(97.1%)で最も高く、次いで「医療、福祉」(96.1%)、「情報通信業」(90.5%)と続いている。また、同制度の「有(実績あり)」の割合は、「教育、学習支援業」(54.3%)で最も高く、次いで「医療、福祉」(52.4%)、「宿泊業、飲食サービス業」(25.8%)と続いている。「教育、学習支援業」及び「医療、福祉」の2業種では、他の業種と比べて、同制度の「定めている」の割合及び「有(実績あり)」の割合が高くなっている。

従業員規模別にみると、産前産後休暇制度の導入割合は、「200～299人」及び「300人以上」(ともに100.0%)で最も高く、次いで「100～199人」(98.4%)と続いている。また、同制度の「有(実績あり)」の割合は、「300人以上」(100.0%)で最も高く、次いで「200～299人」(86.4%)、「100～199人」(69.8%)と続いている。同制度の「定めている」の割合は、概ね、全ての従業員規模で高くなっているが、「有(実績あり)」の割合は、従業員規模が大きくなるにしたがって高い傾向にある。



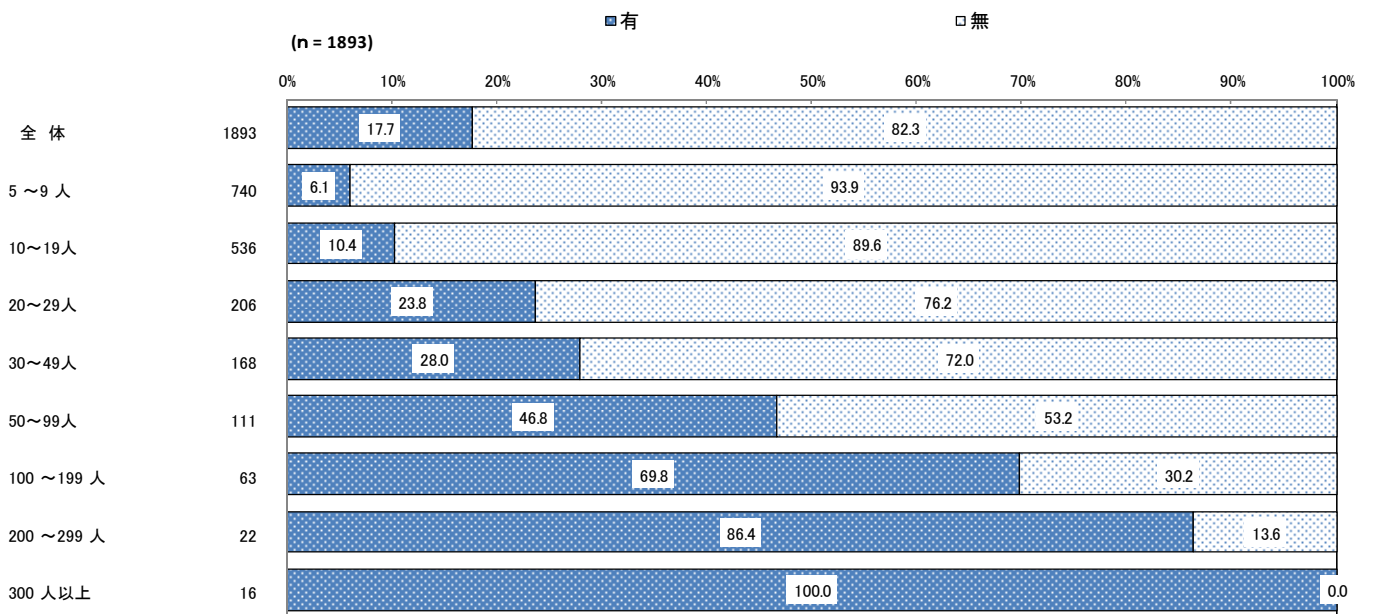
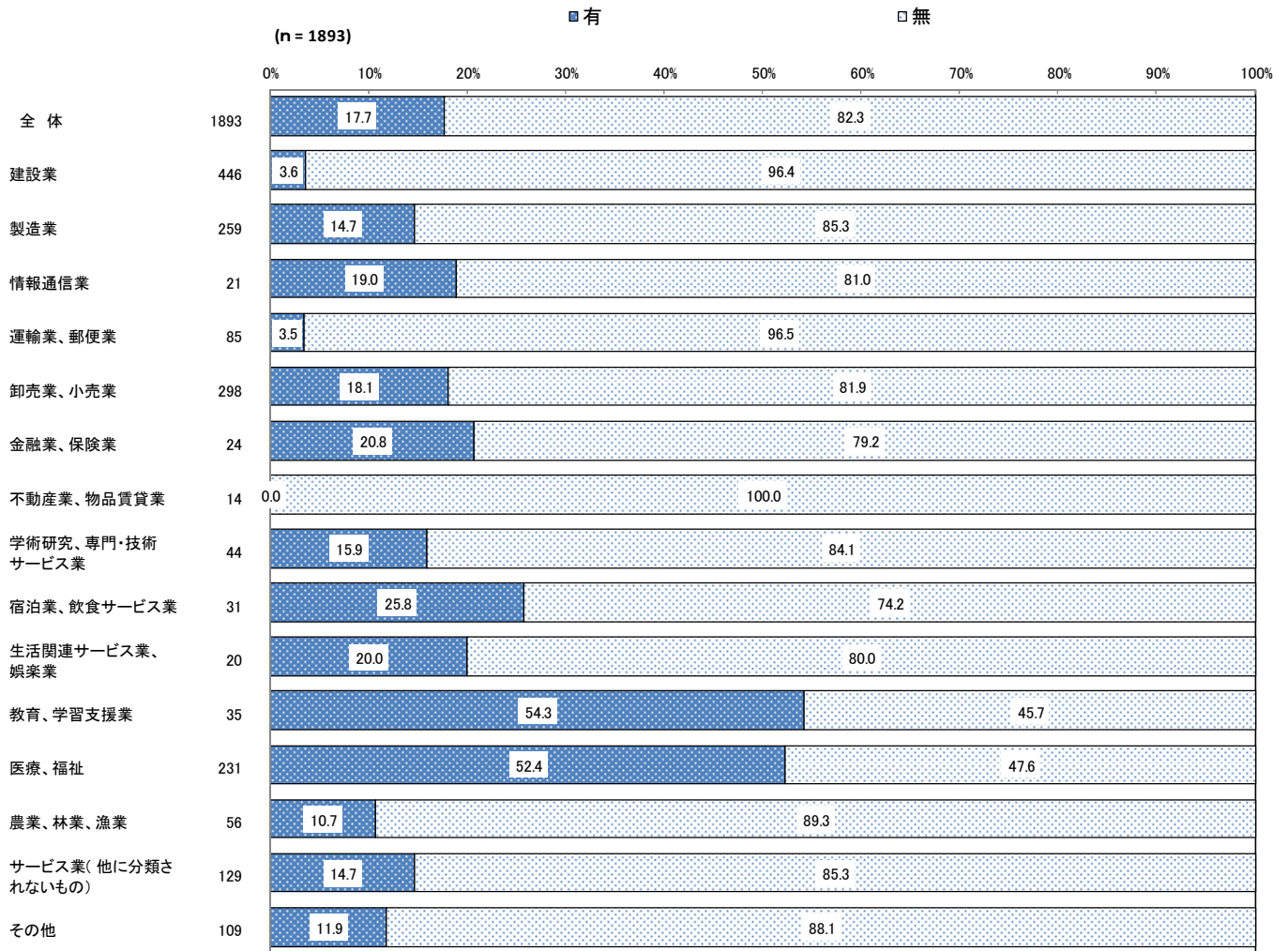
【産前産後休業制度：就業規則または労働協約上の規定】

<業種、従業員規模別>



【産前産後休業制度：利用した従業員の有無】

<業種、従業員規模別>



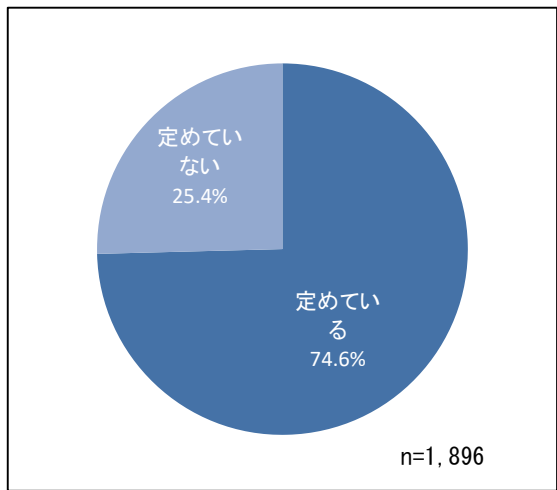
(2) 育児休業制度の就業規則又は労働協約上の定め及び利用状況

①育児休業制度の利用状況

就業規則又は労働協約への育児休業制度の導入状況を見ると、「定めている」の割合は74.6%、「定めていない」の割合は25.4%となっている。平成28年10月1日から平成29年9月30日までの間、在職中に出産又は配偶者が出産した従業員のうち、平成30年10月1日までの育児休業制度の利用状況では、女性の取得率は95.7%と高いものの、男性の取得率はわずか7.6%となっている。男性の取得率は、国が掲げる目標数値（2020年）の13%を下回っているものの、全国平均値（平成30年度 雇用均等基本調査）の6.2%を上回っている。

業種別にみると、全ての業種において「定めている」の割合は高い傾向にあり、特に「教育、学習支援業」（97.1%）、「医療、福祉」（93.1%）及び「情報通信業」（90.5%）では9割を上回っている。

従業員規模別にみると、「定めている」の割合は、概ね、全ての規模で高く、特に「100人以上」では100%となっている。



【女性】

育児休業取得率	95.7%
n=1,498	

【男性】

育児休業取得率	7.6%
n=1,424	

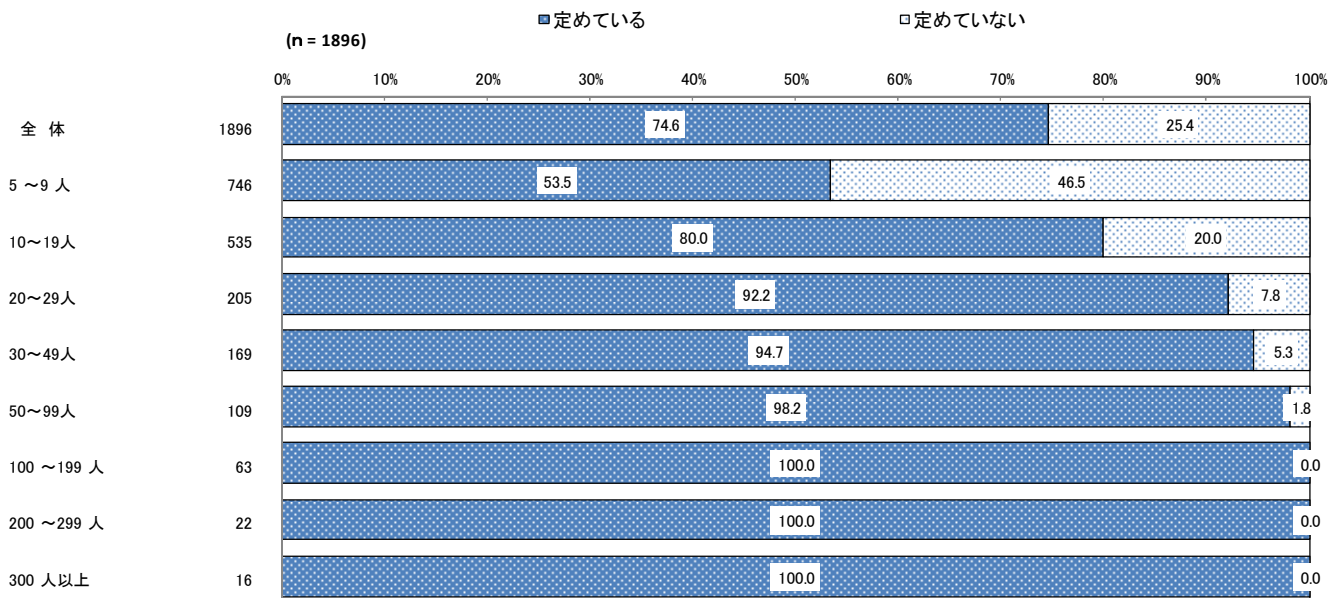
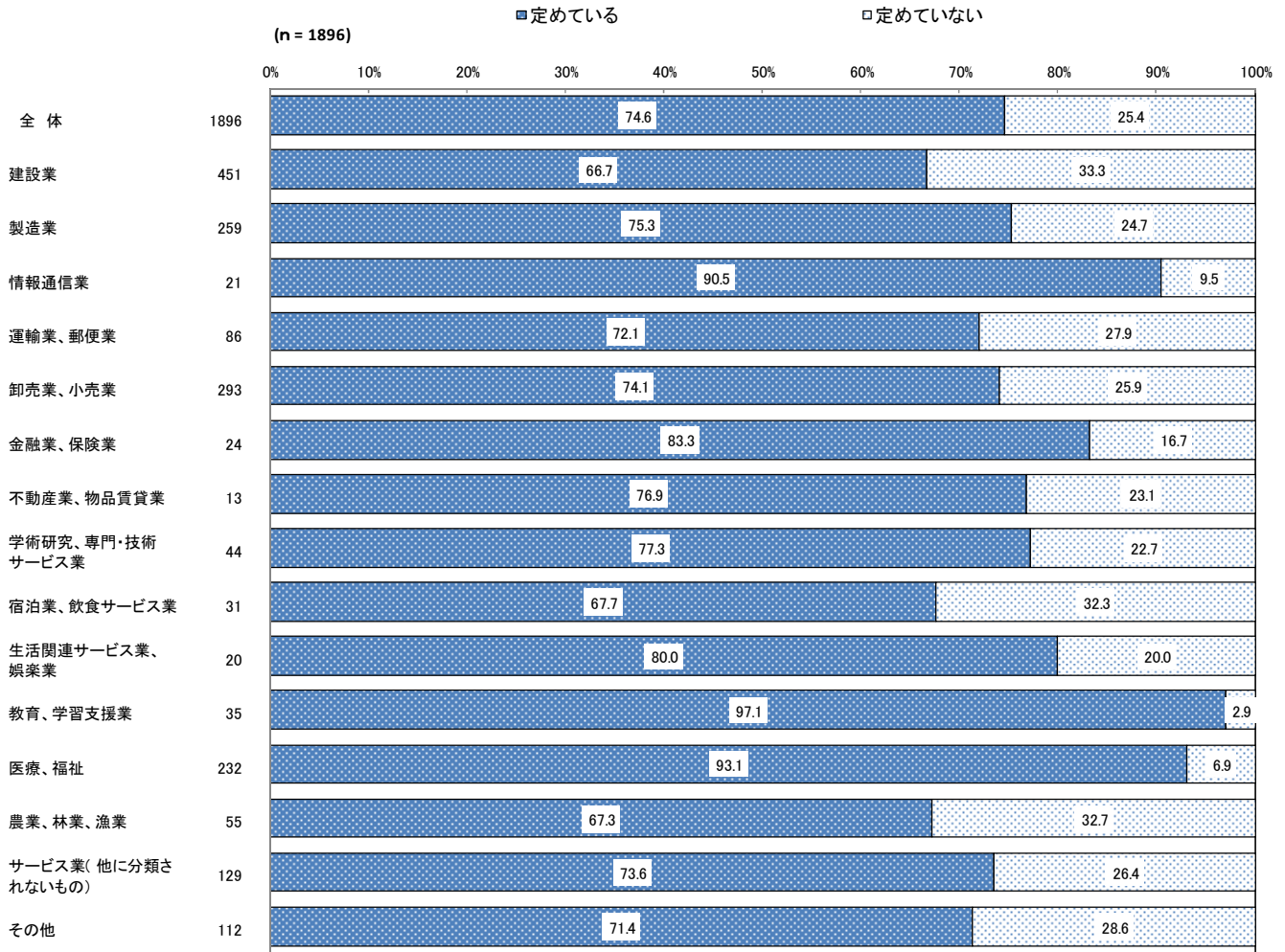
なお、本設問の回答企業、育児休業対象者、育児休業取得者は以下のとおりである。回答企業のうち、育児休業対象者及び育児休業取得者を「0人」と回答した企業が多いため、回答企業と育児休業対象者、育児休業取得者では数字に差がある。

	回答企業	育児休業対象者 (人)	育児休業取得者 (人)	取得率 (%)
女性	1,498	635	608	95.7
男性	1,424	568	43	7.6



【育児休業制度：就業規則又は労働協約上の規定】

<業種、従業員規模別>

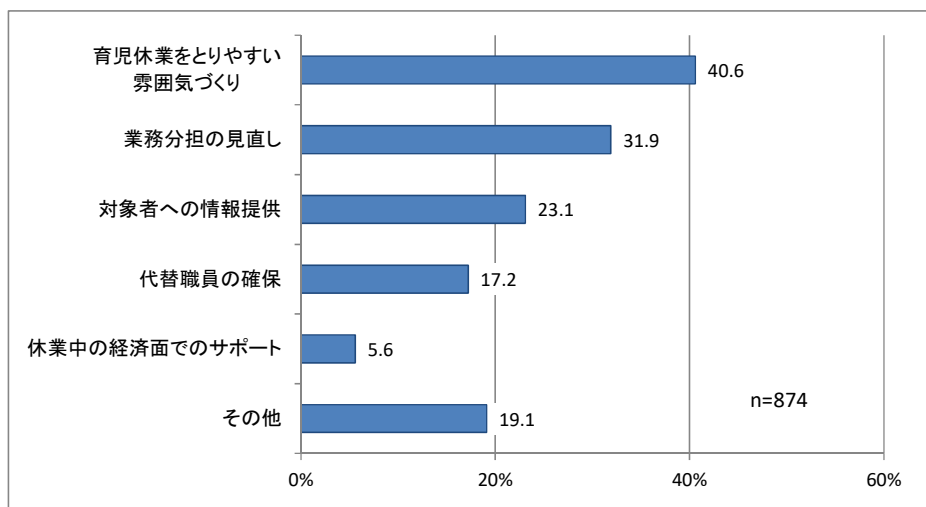


## ②男性の育児休業の取得促進

男性の育児休業の取得促進に向けた取組をみると、「育児休業をとりやすい雰囲気づくり」(40.6%)で最も高く、次いで「業務分担の見直し」(31.9%)、「対象者への情報提供」(23.1%)と続いている。

業種別にみると、「建設業」をはじめとする大半の業種では、「育児休業をとりやすい雰囲気づくり」の割合が最も高くなっている。それ以外で、「製造業」及び「教育、学習支援業」では「業務分担の見直し」、「運輸業、郵便業」及び「生活関連サービス業、娯楽業」では「代替職員の確保」の割合が最も高くなっている。

従業員規模別にみると、「対象者への情報提供」の割合は、従業員規模が大きくなるにしたがって、高い傾向にある。「100～199人」及び「200～299人」では、「育児休業をとりやすい雰囲気づくり」の割合が低くなっている。



※その他では、「多能工化」、「外注手配」、「施設基準以上の人員配置」、「出産育児の特別休暇制度付与（配偶者の産前産後期間内に取得する）」などの回答が見られた。

<業種、従業員規模別>

		調査数	代替職員の確保	業務分担の見直し	休業中の経済面でのサポート	対象者への情報提供	育児休業をとりやすい雰囲気づくり	その他
上段: 実数 下段: 割合								
全 体		874 100.0	150 17.2	279 31.9	49 5.6	202 23.1	355 40.6	167 19.1
業 種 別	建設業	206 100.0	35 17.0	77 37.4	21 10.2	33 16.0	87 42.2	36 17.5
	製造業	111 100.0	18 16.2	34 30.6	3 2.7	27 24.3	32 28.8	23 20.7
	情報通信業	11 100.0	2 18.2	2 18.2	0 0.0	3 27.3	7 63.6	3 27.3
	運輸業、郵便業	48 100.0	16 33.3	14 29.2	4 8.3	9 18.8	10 20.8	10 20.8
	卸売業、小売業	134 100.0	12 9.0	47 35.1	7 5.2	29 21.6	52 38.8	29 21.6
	金融業、保険業	13 100.0	1 7.7	3 23.1	0 0.0	2 15.4	9 69.2	2 15.4
	不動産業、物品賃貸業	4 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 25.0	2 50.0	1 25.0
	学術研究、専門・技術サービス業	19 100.0	2 10.5	7 36.8	1 5.3	6 31.6	9 47.4	4 21.1
	宿泊業、飲食サービス業	9 100.0	2 22.2	4 44.4	0 0.0	2 22.2	5 55.6	0 0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	9 100.0	4 44.4	3 33.3	0 0.0	3 33.3	2 22.2	0 0.0
	教育、学習支援業	17 100.0	6 35.3	8 47.1	0 0.0	3 17.6	8 47.1	1 5.9
	医療、福祉	133 100.0	27 20.3	22 16.5	8 6.0	48 36.1	60 45.1	32 24.1
	農業、林業、漁業	19 100.0	4 21.1	4 21.1	0 0.0	2 10.5	4 21.1	6 31.6
	サービス業(他に分類されないもの)	53 100.0	8 15.1	21 39.6	1 1.9	12 22.6	27 50.9	6 11.3
	その他	51 100.0	10 19.6	20 39.2	2 3.9	13 25.5	25 49.0	7 13.7
	従 業 員 規 模 別	5～9人	301 100.0	51 16.9	91 30.2	17 5.6	36 12.0	109 36.2
10～19人		237 100.0	36 15.2	88 37.1	14 5.9	35 14.8	101 42.6	42 17.7
20～29人		91 100.0	15 16.5	28 30.8	8 8.8	26 28.6	38 41.8	15 16.5
30～49人		86 100.0	19 22.1	34 39.5	3 3.5	25 29.1	35 40.7	9 10.5
50～99人		72 100.0	12 16.7	19 26.4	4 5.6	33 45.8	34 47.2	6 8.3
100～199人		44 100.0	11 25.0	10 22.7	3 6.8	24 54.5	14 31.8	6 13.6
200～299人		14 100.0	1 7.1	2 14.3	0 0.0	10 71.4	5 35.7	1 7.1
300人以上		12 100.0	3 25.0	2 16.7	0 0.0	7 58.3	8 66.7	1 8.3

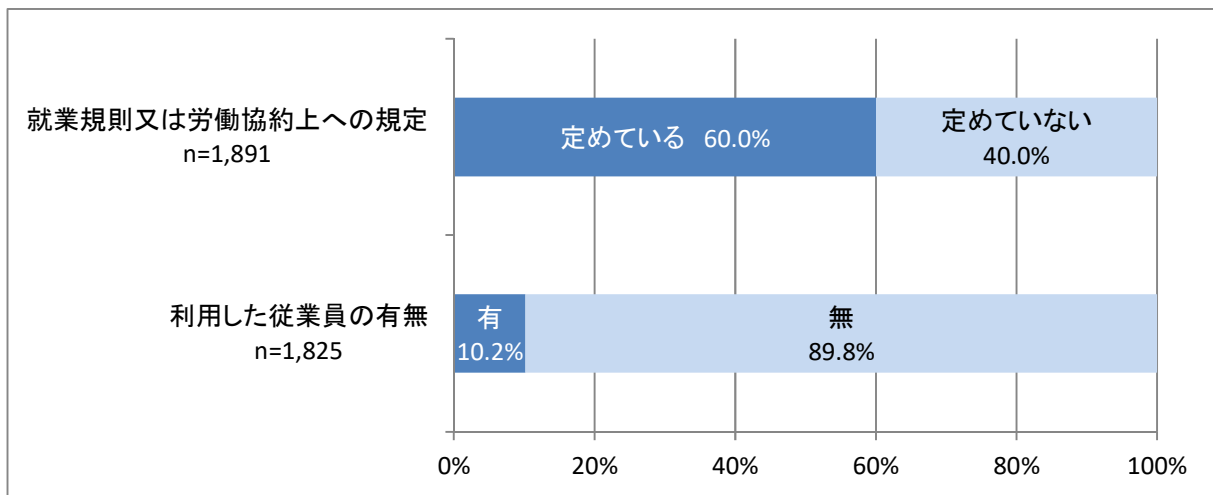
### (3) 育児短時間勤務制度等

#### ① 育児短時間勤務制度

就業規則又は労働協約への育児短時間勤務制度の導入状況をみると、「定めている」の割合は60.0%、「定めていない」の割合は40.0%となっている。

業種別にみると、育児短時間勤務制度を「定めている」の割合は、「教育・学習支援業」(94.3%)で最も高く、次いで「医療、福祉」(85.6%)、「情報通信業」(76.2%)と続いている。また、同制度の「有(実績あり)」の割合は、最も高い「教育、学習支援業」でも26.5%で、全ての業種で3割を下回っている。

従業員規模別にみると、同制度を「定めている」の割合が、従業員規模が大きくなるにしたがって高い傾向にある。また、「有(実績あり)」の割合は、「300人以上」(75.0%)と「299人以下」で大きな開きが見られる。



【育児短時間勤務制度】

<業種、従業員規模別>

		調査数	上段:実数 下段:割合	定めて いる	定めて いない
全 体		1891		1135	756
		100.0		60.0	40.0
業 種 別	建設業	450		222	228
		100.0		49.3	50.7
	製造業	257		162	95
		100.0		63.0	37.0
	情報通信業	21		16	5
		100.0		76.2	23.8
	運輸業、郵便業	84		43	41
		100.0		51.2	48.8
	卸売業、小売業	293		164	129
		100.0		56.0	44.0
	金融業、保険業	24		16	8
		100.0		66.7	33.3
	不動産業、物品賃貸業	14		9	5
		100.0		64.3	35.7
	学術研究、専門・技術 サービス業	44		29	15
		100.0		65.9	34.1
宿泊業、飲食サービス業	30		16	14	
	100.0		53.3	46.7	
生活関連サービス業、娯 楽業	20		12	8	
	100.0		60.0	40.0	
教育、学習支援業	35		33	2	
	100.0		94.3	5.7	
医療、福祉	229		196	33	
	100.0		85.6	14.4	
農業、林業、漁業	59		27	32	
	100.0		45.8	54.2	
サービス業(他に分類され ないもの)	127		80	47	
	100.0		63.0	37.0	
その他	111		63	48	
	100.0		56.8	43.2	
従 業 員 規 模 別	5～9人	741		288	453
		100.0		38.9	61.1
	10～19人	535		327	208
		100.0		61.1	38.9
	20～29人	205		161	44
		100.0		78.5	21.5
	30～49人	168		136	32
		100.0		81.0	19.0
	50～99人	109		98	11
	100.0		89.9	10.1	
100～199人	64		61	3	
	100.0		95.3	4.7	
200～299人	22		20	2	
	100.0		90.9	9.1	
300人以上	16		16	0	
	100.0		100.0	0.0	

		調査数	上段:実数 下段:割合	有	無
全 体		1825		187	1638
		100.0		10.2	89.8
業 種 別	建設業	431		10	421
		100.0		2.3	97.7
	製造業	245		25	220
		100.0		10.2	89.8
	情報通信業	21		5	16
		100.0		23.8	76.2
	運輸業、郵便業	78		2	76
		100.0		2.6	97.4
	卸売業、小売業	283		33	250
		100.0		11.7	88.3
	金融業、保険業	23		6	17
		100.0		26.1	73.9
	不動産業、物品賃貸業	13		1	12
		100.0		7.7	92.3
	学術研究、専門・技術 サービス業	43		6	37
		100.0		14.0	86.0
宿泊業、飲食サービス業	30		3	27	
	100.0		10.0	90.0	
生活関連サービス業、娯 楽業	20		0	20	
	100.0		0.0	100.0	
教育、学習支援業	34		9	25	
	100.0		26.5	73.5	
医療、福祉	229		57	172	
	100.0		24.9	75.1	
農業、林業、漁業	53		4	49	
	100.0		7.5	92.5	
サービス業(他に分類され ないもの)	124		10	114	
	100.0		8.1	91.9	
その他	105		5	100	
	100.0		4.8	95.2	
従 業 員 規 模 別	5～9人	705		27	678
		100.0		3.8	96.2
	10～19人	518		33	485
		100.0		6.4	93.6
	20～29人	202		26	176
		100.0		12.9	87.1
	30～49人	161		25	136
		100.0		15.5	84.5
	50～99人	107		20	87
	100.0		18.7	81.3	
100～199人	64		27	37	
	100.0		42.2	57.8	
200～299人	22		10	12	
	100.0		45.5	54.5	
300人以上	16		12	4	
	100.0		75.0	25.0	

②育児短時間勤務制度を講ずることができない場合の措置（フレックスタイム制・始業/終業時間の繰上繰下・事務所内保育施設の設置）の就業規則または労働協約上の定め及び利用実績

措置状況を見ると育児短時間勤務制度を講ずることができない場合、就業規則又は労働協約上への定めにおいて、始業/終業時間の繰上・繰下を「定めている」の割合が34.6%となっている一方、事務所内保育施設の設置を「定めている」の割合は1.9%となっている。

（フレックスタイム制）

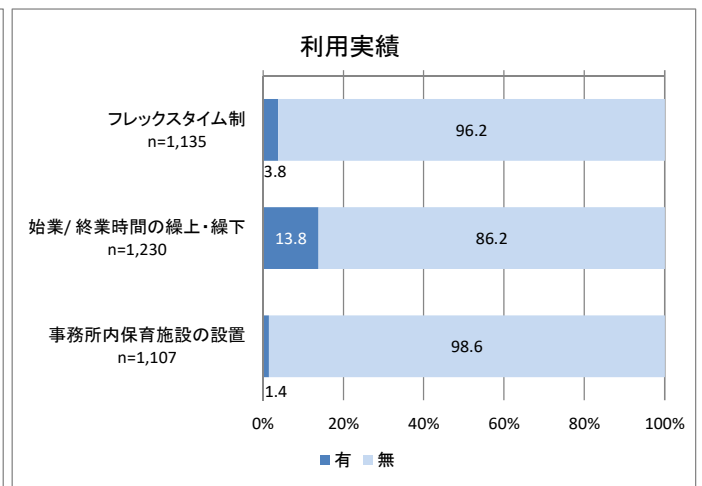
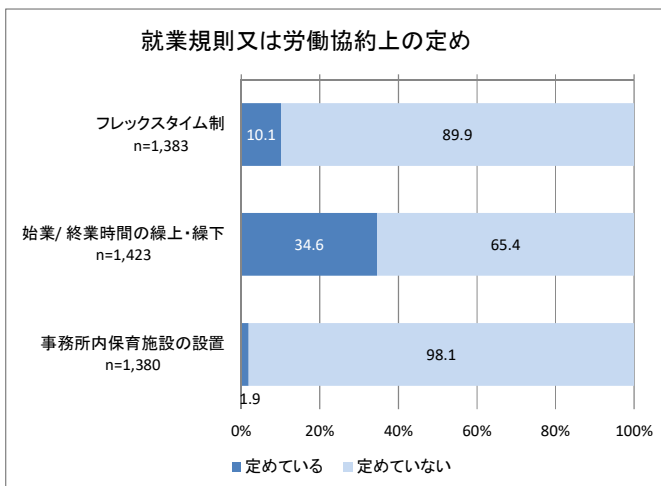
全ての業種において、フレックスタイム制度を「定めている」の割合は、「定めていない」よりも低く、大きな開きとなっている。同制度の「有（実績あり）」の割合についても、同様の傾向である。

（始業/就業時間の繰上・繰下）

始業/終業時間の繰上・繰下を「定めている」の割合は、「教育、学習支援業」（66.7%）で最も高く、次いで「生活関連サービス業、娯楽業」（62.5%）、「情報通信業」（57.1%）、「医療、福祉」（50.6%）と続いているが、その他の業種では「定めていない」の割合の方が高くなっている。また、同制度の「有（実績あり）」の割合は、「情報通信業」（35.7%）で最も高く、次いで「教育、学習支援業」（26.1%）、「医療、福祉」（17.7%）と続いているが、全ての業種において「無（実績なし）」の割合の方が高くなっている。

（事業所内保育施設の設置）

事業所内保育施設の設置を「定めている」の割合は、最も高くても「金融業、保険業」（10.0%）で、全業種において、突出して低くなっている。同施設の「有（実績あり）」の割合も、最も高くても「教育、学習支援業」（13.3%）で同様の傾向である。



【フレックスタイム制】

<業種、従業員規模別>

		上段:実数 下段:割合	調査数	定めて いる	定めて いない
全体			1383	140	1243
			100.0	10.1	89.9
業種別	建設業		348	26	322
			100.0	7.5	92.5
	製造業		195	12	183
			100.0	6.2	93.8
	情報通信業		14	4	10
			100.0	28.6	71.4
	運輸業、郵便業		62	7	55
			100.0	11.3	88.7
	卸売業、小売業		209	24	185
			100.0	11.5	88.5
	金融業、保険業		20	5	15
			100.0	25.0	75.0
	不動産業、物品賃貸業		11	2	9
			100.0	18.2	81.8
	学術研究、専門・技術サービス業		35	3	32
			100.0	8.6	91.4
宿泊業、飲食サービス業		18	2	16	
		100.0	11.1	88.9	
生活関連サービス業、娯楽業		16	5	11	
		100.0	31.3	68.8	
教育、学習支援業		25	5	20	
		100.0	20.0	80.0	
医療、福祉		145	17	128	
		100.0	11.7	88.3	
農業、林業、漁業		43	4	39	
		100.0	9.3	90.7	
サービス業(他に分類されないもの)		91	8	83	
		100.0	8.8	91.2	
その他		85	4	81	
		100.0	4.7	95.3	
従業員規模別	5～9人		564	58	506
			100.0	10.3	89.7
	10～19人		387	39	348
			100.0	10.1	89.9
	20～29人		147	15	132
			100.0	10.2	89.8
	30～49人		115	9	106
			100.0	7.8	92.2
50～99人		81	7	74	
		100.0	8.6	91.4	
100～199人		47	4	43	
		100.0	8.5	91.5	
200～299人		14	1	13	
		100.0	7.1	92.9	
300人以上		7	1	6	
		100.0	14.3	85.7	

		上段:実数 下段:割合	調査数	有	無
全体			1135	43	1092
			100.0	3.8	96.2
業種別	建設業		301	5	296
			100.0	1.7	98.3
	製造業		156	5	151
			100.0	3.2	96.8
	情報通信業		13	3	10
			100.0	23.1	76.9
	運輸業、郵便業		54	4	50
			100.0	7.4	92.6
	卸売業、小売業		175	12	163
			100.0	6.9	93.1
	金融業、保険業		18	1	17
			100.0	5.6	94.4
	不動産業、物品賃貸業		10	0	10
			100.0	0.0	100.0
	学術研究、専門・技術サービス業		27	1	26
			100.0	3.7	96.3
宿泊業、飲食サービス業		15	1	14	
		100.0	6.7	93.3	
生活関連サービス業、娯楽業		16	1	15	
		100.0	6.3	93.8	
教育、学習支援業		16	2	14	
		100.0	12.5	87.5	
医療、福祉		126	2	124	
		100.0	1.6	98.4	
農業、林業、漁業		30	2	28	
		100.0	6.7	93.3	
サービス業(他に分類されないもの)		67	1	66	
		100.0	1.5	98.5	
その他		61	0	61	
		100.0	0.0	100.0	
従業員規模別	5～9人		488	20	468
			100.0	4.1	95.9
	10～19人		316	9	307
			100.0	2.8	97.2
	20～29人		113	5	108
			100.0	4.4	95.6
	30～49人		87	2	85
			100.0	2.3	97.7
50～99人		62	2	60	
		100.0	3.2	96.8	
100～199人		39	3	36	
		100.0	7.7	92.3	
200～299人		10	0	10	
		100.0	0.0	100.0	
300人以上		5	1	4	
		100.0	20.0	80.0	

【始業/終業時間の繰上・繰下】

<業種、従業員規模別>

		上段:実数 下段:割合	調査数	定めて いる	定めて いない
全 体			1423	492	931
			100.0	34.6	65.4
業 種 別	建設業		359	96	263
			100.0	26.7	73.3
	製造業		198	63	135
			100.0	31.8	68.2
	情報通信業		14	8	6
			100.0	57.1	42.9
	運輸業、郵便業		62	22	40
			100.0	35.5	64.5
	卸売業、小売業		217	70	147
			100.0	32.3	67.7
	金融業、保険業		20	8	12
			100.0	40.0	60.0
	不動産業、物品賃貸業		11	2	9
			100.0	18.2	81.8
	学術研究、専門・技術サー ビス業		35	9	26
			100.0	25.7	74.3
	宿泊業、飲食サービス業		18	4	14
			100.0	22.2	77.8
	生活関連サービス業、娯 楽業		16	10	6
			100.0	62.5	37.5
教育、学習支援業		27	18	9	
		100.0	66.7	33.3	
医療、福祉		154	78	76	
		100.0	50.6	49.4	
農業、林業、漁業		46	18	28	
		100.0	39.1	60.9	
サービス業(他に分類され ないもの)		93	36	57	
		100.0	38.7	61.3	
その他		86	31	55	
		100.0	36.0	64.0	
従 業 員 規 模 別	5～9人		574	141	433
			100.0	24.6	75.4
	10～19人		395	133	262
			100.0	33.7	66.3
	20～29人		154	65	89
			100.0	42.2	57.8
	30～49人		123	51	72
			100.0	41.5	58.5
	50～99人		83	44	39
			100.0	53.0	47.0
100～199人		51	35	16	
		100.0	68.6	31.4	
200～299人		14	5	9	
		100.0	35.7	64.3	
300人以上		8	5	3	
		100.0	62.5	37.5	

		上段:実数 下段:割合	調査数	有	無
全 体			1230	170	1060
			100.0	13.8	86.2
業 種 別	建設業		315	26	289
			100.0	8.3	91.7
	製造業		167	26	141
			100.0	15.6	84.4
	情報通信業		14	5	9
			100.0	35.7	64.3
	運輸業、郵便業		56	8	48
			100.0	14.3	85.7
	卸売業、小売業		193	30	163
			100.0	15.5	84.5
	金融業、保険業		17	3	14
			100.0	17.6	82.4
	不動産業、物品賃貸業		10	1	9
			100.0	10.0	90.0
	学術研究、専門・技術サー ビス業		30	4	26
			100.0	13.3	86.7
	宿泊業、飲食サービス業		14	1	13
			100.0	7.1	92.9
	生活関連サービス業、娯 楽業		17	1	16
			100.0	5.9	94.1
教育、学習支援業		23	6	17	
		100.0	26.1	73.9	
医療、福祉		141	25	116	
		100.0	17.7	82.3	
農業、林業、漁業		36	6	30	
		100.0	16.7	83.3	
サービス業(他に分類され ないもの)		74	12	62	
		100.0	16.2	83.8	
その他		70	6	64	
		100.0	8.6	91.4	
従 業 員 規 模 別	5～9人		511	57	454
			100.0	11.2	88.8
	10～19人		333	31	302
			100.0	9.3	90.7
	20～29人		129	25	104
			100.0	19.4	80.6
	30～49人		103	17	86
			100.0	16.5	83.5
	50～99人		73	15	58
			100.0	20.5	79.5
100～199人		46	14	32	
		100.0	30.4	69.6	
200～299人		11	4	7	
		100.0	36.4	63.6	
300人以上		7	3	4	
		100.0	42.9	57.1	



【事務所内保育施設の設置】

<業種、従業員規模別>

		上段:実数 下段:割合	調査数	定めている	定めていない
全体			1380	26	1354
			100.0	1.9	98.1
業種別	建設業		348	5	343
			100.0	1.4	98.6
	製造業		196	0	196
			100.0	0.0	100.0
	情報通信業		15	0	15
			100.0	0.0	100.0
	運輸業、郵便業		60	0	60
			100.0	0.0	100.0
	卸売業、小売業		209	1	208
			100.0	0.5	99.5
	金融業、保険業		20	2	18
			100.0	10.0	90.0
	不動産業、物品賃貸業		11	0	11
			100.0	0.0	100.0
	学術研究、専門・技術サービス業		35	0	35
			100.0	0.0	100.0
宿泊業、飲食サービス業		15	0	15	
		100.0	0.0	100.0	
生活関連サービス業、娯楽業		17	1	16	
		100.0	5.9	94.1	
教育、学習支援業		25	2	23	
		100.0	8.0	92.0	
医療、福祉		146	9	137	
		100.0	6.2	93.8	
農業、林業、漁業		44	1	43	
		100.0	2.3	97.7	
サービス業(他に分類されないもの)		93	2	91	
		100.0	2.2	97.8	
その他		80	1	79	
		100.0	1.3	98.8	
従業員規模別	5～9人		559	8	551
			100.0	1.4	98.6
	10～19人		389	8	381
			100.0	2.1	97.9
	20～29人		146	0	146
			100.0	0.0	100.0
	30～49人		115	4	111
			100.0	3.5	96.5
	50～99人		81	0	81
		100.0	0.0	100.0	
100～199人		47	1	46	
		100.0	2.1	97.9	
200～299人		14	4	10	
		100.0	28.6	71.4	
300人以上		8	1	7	
		100.0	12.5	87.5	

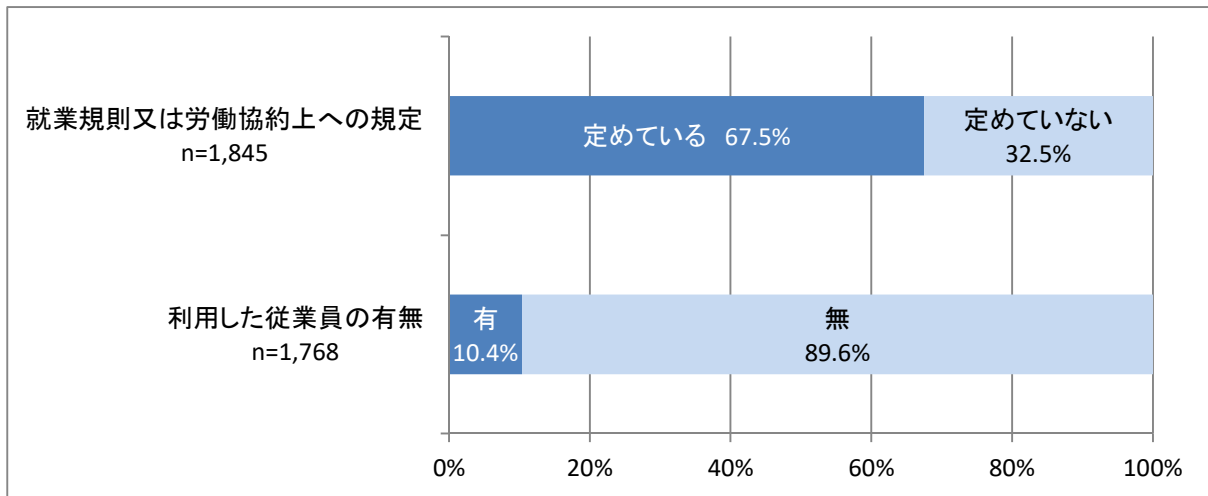
		上段:実数 下段:割合	調査数	有	無
全体			1107	15	1092
			100.0	1.4	98.6
業種別	建設業		297	2	295
			100.0	0.7	99.3
	製造業		154	0	154
			100.0	0.0	100.0
	情報通信業		12	0	12
			100.0	0.0	100.0
	運輸業、郵便業		53	0	53
			100.0	0.0	100.0
	卸売業、小売業		172	1	171
			100.0	0.6	99.4
	金融業、保険業		16	0	16
			100.0	0.0	100.0
	不動産業、物品賃貸業		10	0	10
			100.0	0.0	100.0
	学術研究、専門・技術サービス業		25	0	25
			100.0	0.0	100.0
宿泊業、飲食サービス業		12	0	12	
		100.0	0.0	100.0	
生活関連サービス業、娯楽業		15	0	15	
		100.0	0.0	100.0	
教育、学習支援業		15	2	13	
		100.0	13.3	86.7	
医療、福祉		123	7	116	
		100.0	5.7	94.3	
農業、林業、漁業		30	1	29	
		100.0	3.3	96.7	
サービス業(他に分類されないもの)		69	1	68	
		100.0	1.4	98.6	
その他		55	0	55	
		100.0	0.0	100.0	
従業員規模別	5～9人		475	1	474
			100.0	0.2	99.8
	10～19人		310	4	306
			100.0	1.3	98.7
	20～29人		110	1	109
			100.0	0.9	99.1
	30～49人		86	2	84
			100.0	2.3	97.7
	50～99人		59	1	58
		100.0	1.7	98.3	
100～199人		39	2	37	
		100.0	5.1	94.9	
200～299人		11	4	7	
		100.0	36.4	63.6	
300人以上		5	0	5	
		100.0	0.0	100.0	

### ③所定外労働の制限

就業規則又は労働協約への所定外労働の制限の導入状況をみると、「定めている」の割合は67.5%、「定めていない」の割合は32.5%となっている。

業種別にみると、「定めている」の割合は、「情報通信業」（85.7%）で最も高く、次いで「教育、学習支援業」（85.3%）、「医療、福祉」（83.6%）と続いている。「有（実績あり）」の割合は、最も高くても「運輸業、郵便業」（20.8%）で、全業種において低くなっている。

従業員規模別にみると、「定めている」の割合は、「300人以上」（100.0%）で最も高く、次いで、「100～199人」（93.5%）、「50～99人」（92.6%）と続いている。「有（実績あり）」の割合が、最も高くても「300人以上」（33.3%）で、全ての業種において低くなっている。



【所定外労働の制限】

<業種、従業員規模別>

		上段:実数 下段:割合	調査数	定めている	定めていない
全体			1845	1246	599
			100.0	67.5	32.5
業種別	建設業		442	273	169
			100.0	61.8	38.2
	製造業		252	182	70
			100.0	72.2	27.8
	情報通信業		21	18	3
			100.0	85.7	14.3
	運輸業、郵便業		82	61	21
			100.0	74.4	25.6
	卸売業、小売業		284	175	109
			100.0	61.6	38.4
	金融業、保険業		23	16	7
			100.0	69.6	30.4
	不動産業、物品賃貸業		13	8	5
			100.0	61.5	38.5
	学術研究、専門・技術サービス業		43	27	16
			100.0	62.8	37.2
	宿泊業、飲食サービス業		30	19	11
		100.0	63.3	36.7	
生活関連サービス業、娯楽業		19	14	5	
		100.0	73.7	26.3	
教育、学習支援業		34	29	5	
		100.0	85.3	14.7	
医療、福祉		225	188	37	
		100.0	83.6	16.4	
農業、林業、漁業		56	29	27	
		100.0	51.8	48.2	
サービス業(他に分類されないもの)		122	81	41	
		100.0	66.4	33.6	
その他		110	70	40	
		100.0	63.6	36.4	
従業員規模別	5～9人		721	362	359
			100.0	50.2	49.8
	10～19人		519	361	158
			100.0	69.6	30.4
	20～29人		203	162	41
			100.0	79.8	20.2
	30～49人		165	138	27
			100.0	83.6	16.4
	50～99人		108	100	8
		100.0	92.6	7.4	
100～199人		62	58	4	
		100.0	93.5	6.5	
200～299人		22	20	2	
		100.0	90.9	9.1	
300人以上		16	16	0	
		100.0	100.0	0.0	

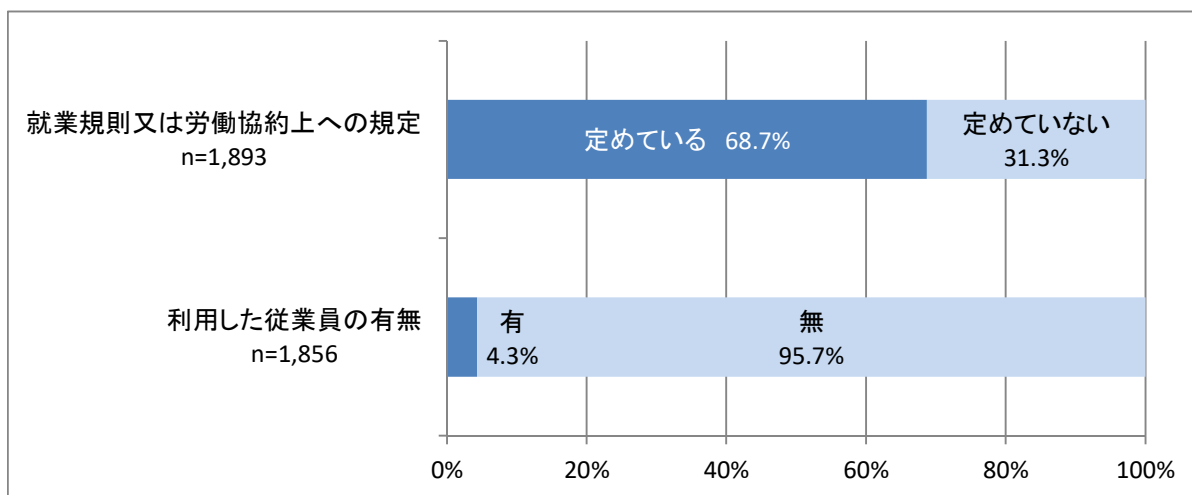
		上段:実数 下段:割合	調査数	有	無
全体			1768	183	1585
			100.0	10.4	89.6
業種別	建設業		428	23	405
			100.0	5.4	94.6
	製造業		243	33	210
			100.0	13.6	86.4
	情報通信業		21	3	18
			100.0	14.3	85.7
	運輸業、郵便業		77	16	61
			100.0	20.8	79.2
	卸売業、小売業		277	26	251
			100.0	9.4	90.6
	金融業、保険業		22	0	22
			100.0	0.0	100.0
	不動産業、物品賃貸業		13	0	13
			100.0	0.0	100.0
	学術研究、専門・技術サービス業		42	3	39
			100.0	7.1	92.9
	宿泊業、飲食サービス業		30	5	25
		100.0	16.7	83.3	
生活関連サービス業、娯楽業		19	2	17	
		100.0	10.5	89.5	
教育、学習支援業		31	4	27	
		100.0	12.9	87.1	
医療、福祉		216	31	185	
		100.0	14.4	85.6	
農業、林業、漁業		51	6	45	
		100.0	11.8	88.2	
サービス業(他に分類されないもの)		114	15	99	
		100.0	13.2	86.8	
その他		101	3	98	
		100.0	3.0	97.0	
従業員規模別	5～9人		682	50	632
			100.0	7.3	92.7
	10～19人		500	50	450
			100.0	10.0	90.0
	20～29人		194	22	172
			100.0	11.3	88.7
	30～49人		158	20	138
			100.0	12.7	87.3
	50～99人		106	10	96
		100.0	9.4	90.6	
100～199人		62	12	50	
		100.0	19.4	80.6	
200～299人		22	6	16	
		100.0	27.3	72.7	
300人以上		15	5	10	
		100.0	33.3	66.7	

#### (4) 介護休業制度及び利用状況

就業規則又は労働協約への介護休業制度の導入状況をみると、「定めている」の割合は68.7%、「定めていない」の割合は31.3%となっている。また、平成30年4月1日から平成31年3月31日までに利用した従業員の有無で「有（実績あり）」の割合は4.3%、「無（実績なし）」の割合は95.7%となっている。

業種別にみると、「定めている」の割合は、「教育、学習支援業」（94.3%）で最も高く、次いで「医療、福祉」（91.3%）、「情報通信業」（90.5%）と続いている。また、「有（実績あり）」の割合は、最も高くても「医療、福祉」（10.5%）で、全ての業種において低くなっている。

従業員規模別にみると、「定めている」の割合は、「100～199人」、「200～299人」及び「300人以上」（すべて100.0%）で最も高く、次いで「50～99人」（98.2%）、「30～49人」（91.1%）と続いているものの、「5～9人」では47.5%と他の規模と比べて低く、大きな開きが見られる。また、「有（実績あり）」の割合は、「300人以上」（43.8%）で最も高く、次いで「200～299人」（27.3%）、「100～199人」（15.6%）と続いているものの、全ての従業員規模で「無（実績なし）」の割合の方が上回っている。



<業種、従業員規模別>

		上段:実数 下段:割合	調査数	定めている	定めていない
全体			1893	1301	592
			100.0	68.7	31.3
業種別	建設業		452	271	181
			100.0	60.0	40.0
	製造業		257	173	84
			100.0	67.3	32.7
	情報通信業		21	19	2
			100.0	90.5	9.5
	運輸業、郵便業		84	57	27
			100.0	67.9	32.1
	卸売業、小売業		294	194	100
			100.0	66.0	34.0
	金融業、保険業		24	18	6
			100.0	75.0	25.0
	不動産業、物品賃貸業		14	10	4
			100.0	71.4	28.6
	学術研究、専門・技術サービス業		44	31	13
			100.0	70.5	29.5
	宿泊業、飲食サービス業		31	21	10
		100.0	67.7	32.3	
生活関連サービス業、娯楽業		20	14	6	
		100.0	70.0	30.0	
教育、学習支援業		35	33	2	
		100.0	94.3	5.7	
医療、福祉		229	209	20	
		100.0	91.3	8.7	
農業、林業、漁業		58	34	24	
		100.0	58.6	41.4	
サービス業(他に分類されないもの)		128	87	41	
		100.0	68.0	32.0	
その他		111	75	36	
		100.0	67.6	32.4	
従業員規模別	5～9人		743	353	390
			100.0	47.5	52.5
	10～19人		533	379	154
			100.0	71.1	28.9
	20～29人		207	180	27
			100.0	87.0	13.0
	30～49人		169	154	15
			100.0	91.1	8.9
	50～99人		109	107	2
		100.0	98.2	1.8	
100～199人		64	64	0	
		100.0	100.0	0.0	
200～299人		22	22	0	
		100.0	100.0	0.0	
300人以上		16	16	0	
		100.0	100.0	0.0	

		上段:実数 下段:割合	調査数	有	無
全体			1856	79	1777
			100.0	4.3	95.7
業種別	建設業		441	15	426
			100.0	3.4	96.6
	製造業		251	8	243
			100.0	3.2	96.8
	情報通信業		21	2	19
			100.0	9.5	90.5
	運輸業、郵便業		83	0	83
			100.0	0.0	100.0
	卸売業、小売業		288	11	277
			100.0	3.8	96.2
	金融業、保険業		24	1	23
			100.0	4.2	95.8
	不動産業、物品賃貸業		14	0	14
			100.0	0.0	100.0
	学術研究、専門・技術サービス業		44	2	42
			100.0	4.5	95.5
	宿泊業、飲食サービス業		31	0	31
		100.0	0.0	100.0	
生活関連サービス業、娯楽業		20	0	20	
		100.0	0.0	100.0	
教育、学習支援業		34	2	32	
		100.0	5.9	94.1	
医療、福祉		228	24	204	
		100.0	10.5	89.5	
農業、林業、漁業		54	3	51	
		100.0	5.6	94.4	
サービス業(他に分類されないもの)		125	4	121	
		100.0	3.2	96.8	
その他		109	5	104	
		100.0	4.6	95.4	
従業員規模別	5～9人		721	21	700
			100.0	2.9	97.1
	10～19人		524	15	509
			100.0	2.9	97.1
	20～29人		206	7	199
			100.0	3.4	96.6
	30～49人		165	5	160
			100.0	3.0	97.0
	50～99人		109	8	101
		100.0	7.3	92.7	
100～199人		64	10	54	
		100.0	15.6	84.4	
200～299人		22	6	16	
		100.0	27.3	72.7	
300人以上		16	7	9	
		100.0	43.8	56.3	

## 6. 働き方改革

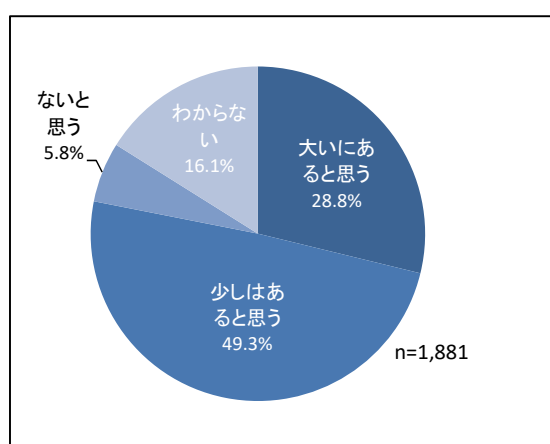
### (1) 経営者の意識

#### ①働き方改革の意義

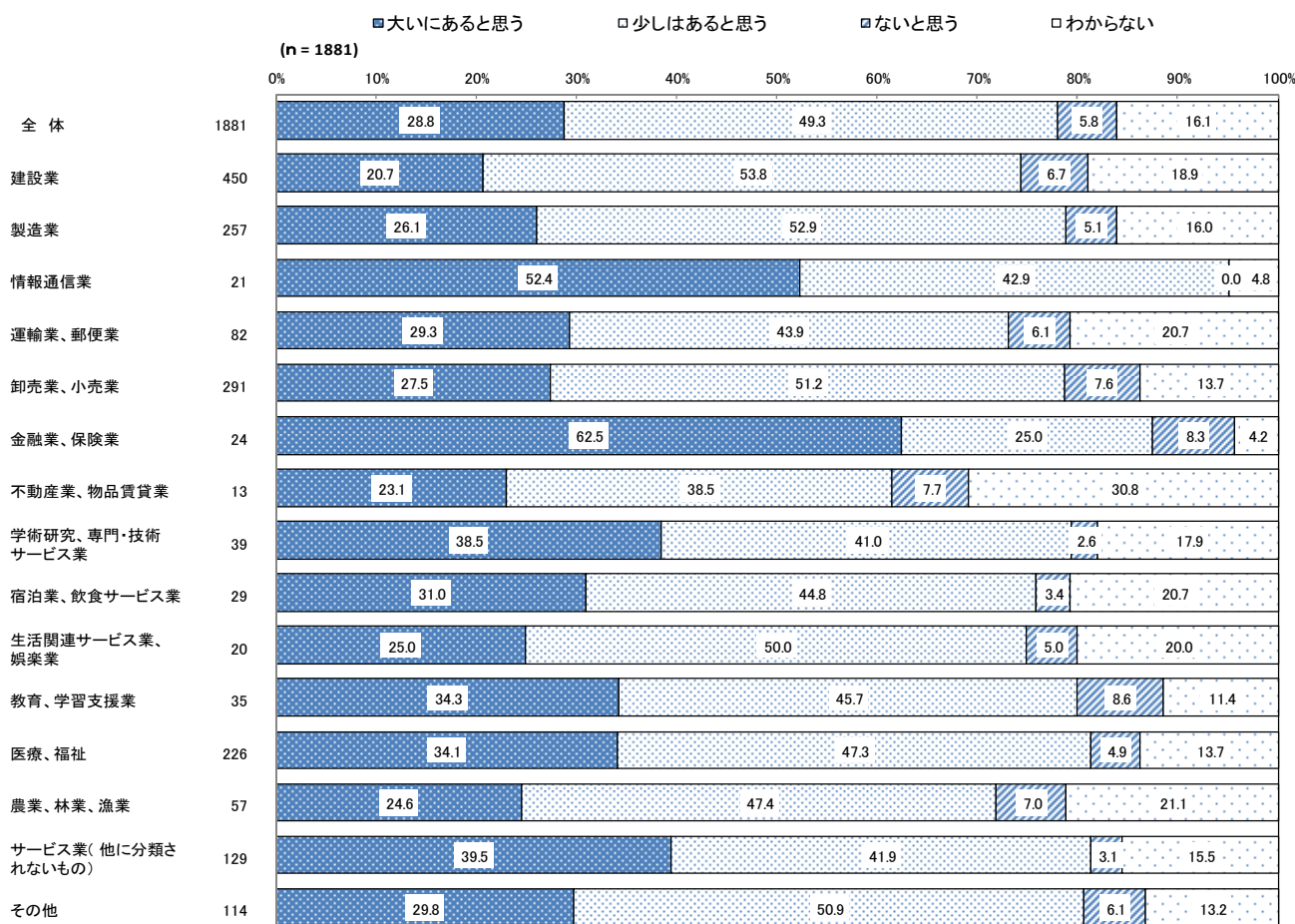
「大いにあると思う」と「少しはあると思う」を合わせた「あると思う」は、78.1%となっている。

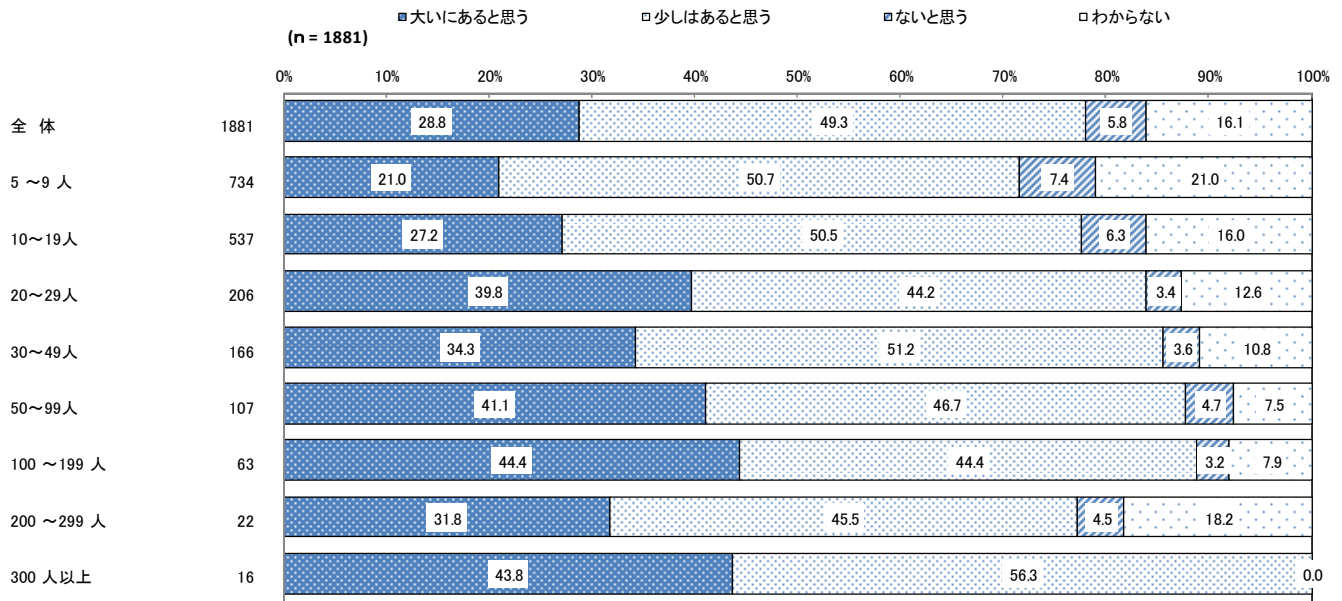
業種別にみると、「金融業、保険業」（62.5%）及び「情報通信業」（52.4%）では、「大いにあると思う」の割合が、他の業種と比べて高くなっている。

従業員規模別にみると、従業員が少ない規模では、「大いにあると思う」の割合が、従業員が多い規模に比べて低い傾向にある。



#### <業種、従業員規模別>



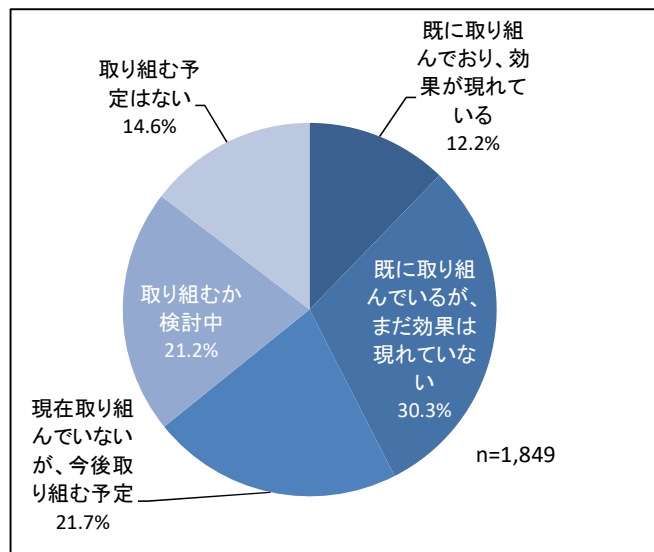


## ②取組に関する意向

「既に取り組んでおり、効果が現れている」と「既に取り組んでいるが、まだ効果は現れていない」を合わせた「取り組んでいる」の割合は、42.5%となっている。

業種別にみると、「取り組んでいる」の割合は、「情報通信業」(66.7%)で最も高く、次いで「金融業、保険業」(58.3%)、「学術研究、専門・技術サービス業」(52.8%)と続いている。また、「既に取り組んでおり、効果が現れている」の割合は、高くても「金融業、保険業」で25.0%となっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるにしたがって、「取り組んでいる」の割合は高い傾向にある。

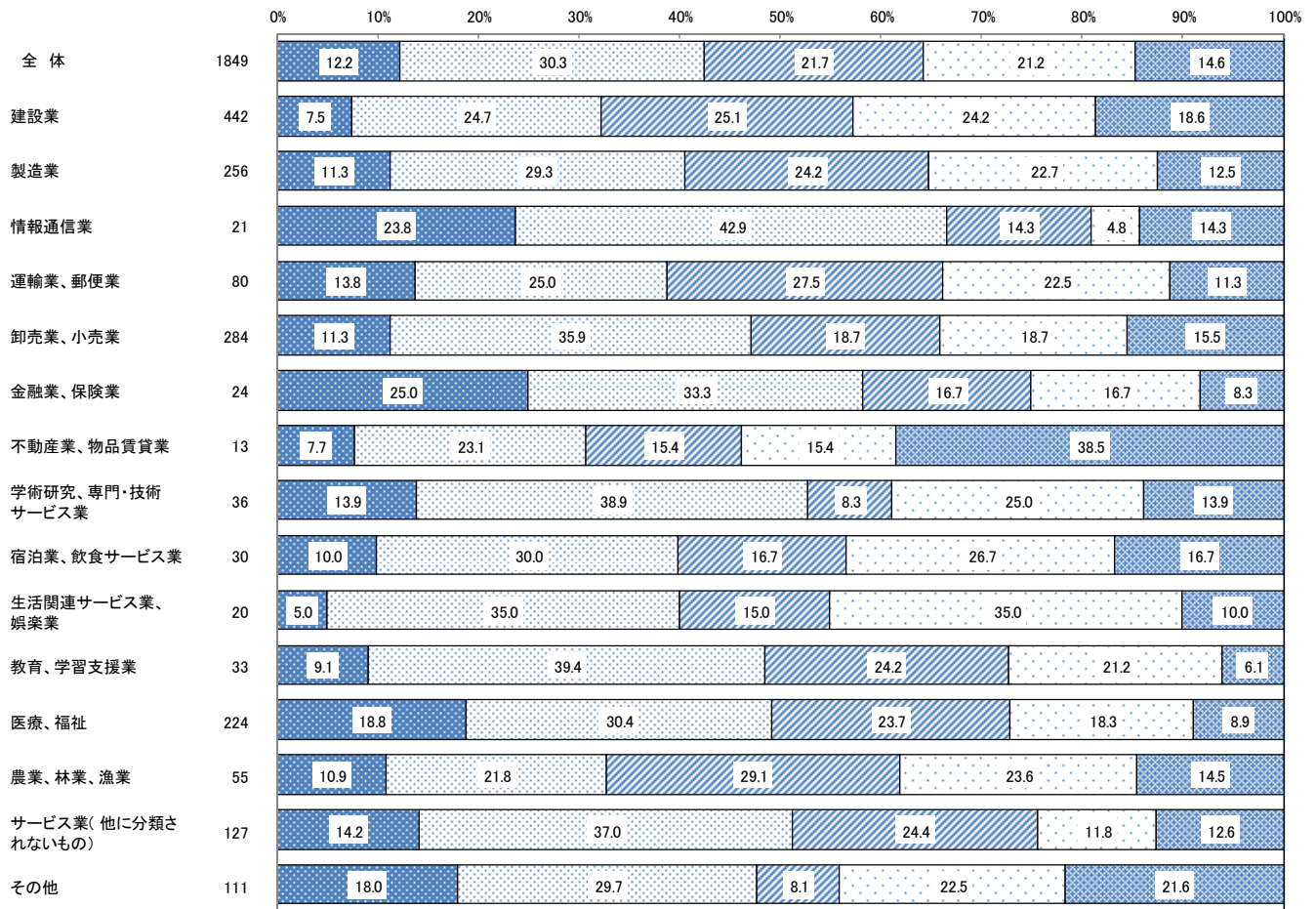




<業種、従業員規模別>

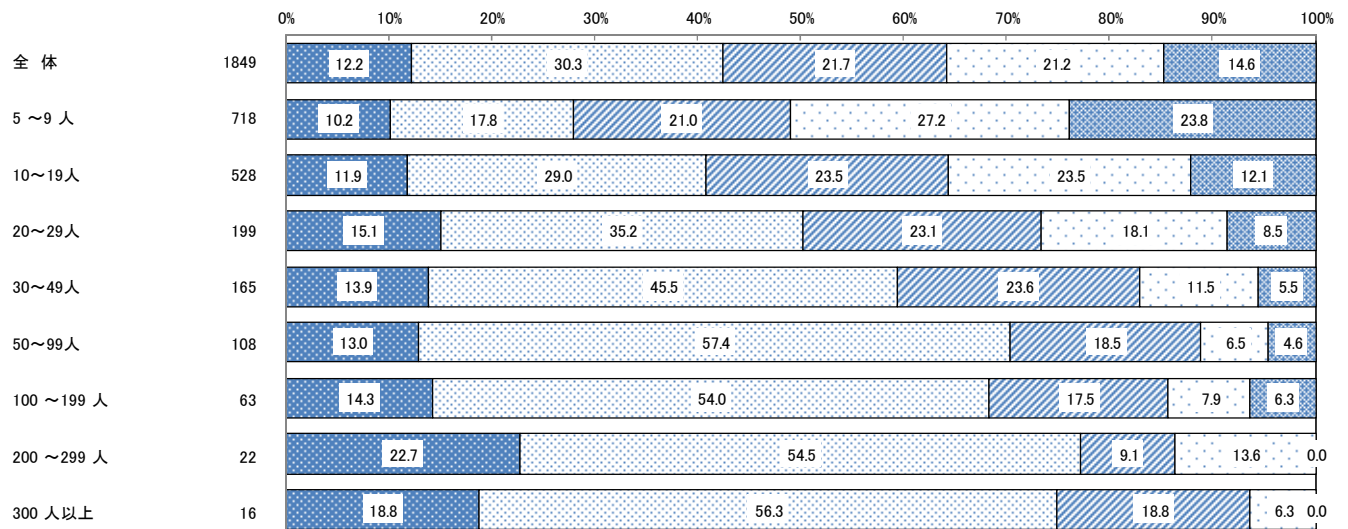
■ 既に取り組んでおり、効果が現れている   □ 既に取り組んでいるが、まだ効果は現れていない   ▨ 現在取り組んでいないが、今後取り組む予定   □ 取り組むか検討中   ■ 取り組む予定はない

(n = 1849)



■ 既に取り組んでおり、効果が現れている   □ 既に取り組んでいるが、まだ効果は現れていない   ▨ 現在取り組んでいないが、今後取り組む予定   □ 取り組むか検討中   ■ 取り組む予定はない

(n = 1849)

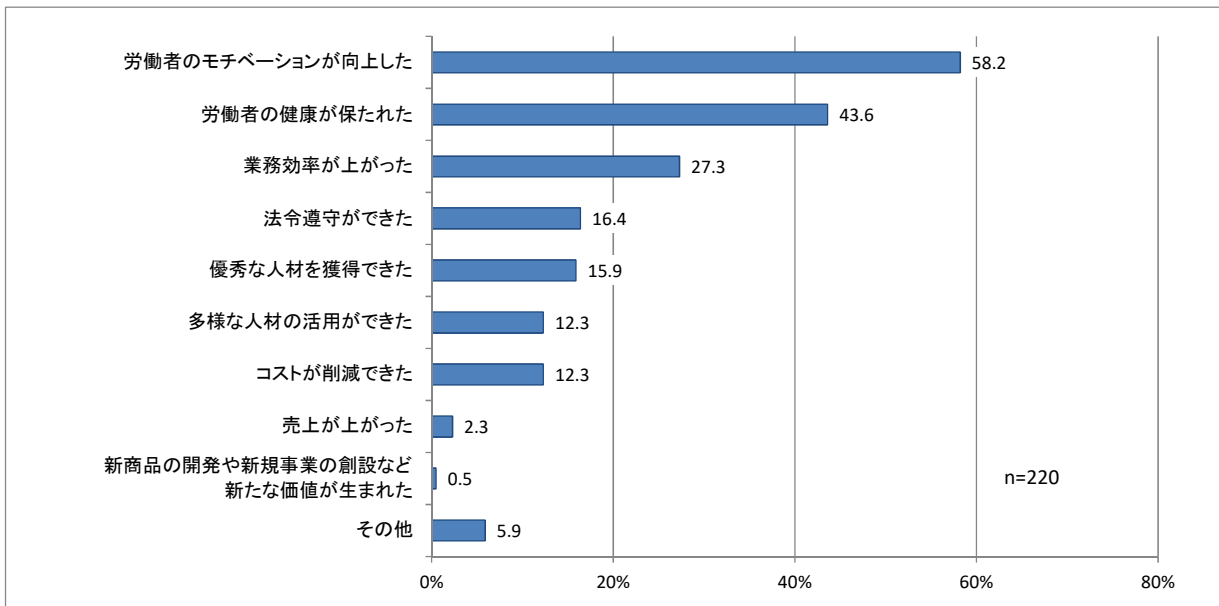


## ②-1既に取り組んでおり、効果が現れている場合、現れた働き方改革の効果

働き方改革の現れた効果としては、「労働者のモチベーションが向上した」(58.2%)が最も高く、次いで「労働者の健康が保たれた」(43.6%)と続いている。

業種別(調査数10未満を除く)にみると、建設業を除く全ての業種において、「労働者のモチベーションが向上した」の割合が高くなっている。

従業員規模別(調査数10未満を除く)にみると、従業員規模が大きくなるにしたがって「労働者のモチベーションが向上した」の割合は高い傾向にある。



※その他では、「会社内の雰囲気良くなった」、「休暇取得の意識づけが図られてきた」、「離職率が下がった」などの回答が見られた。

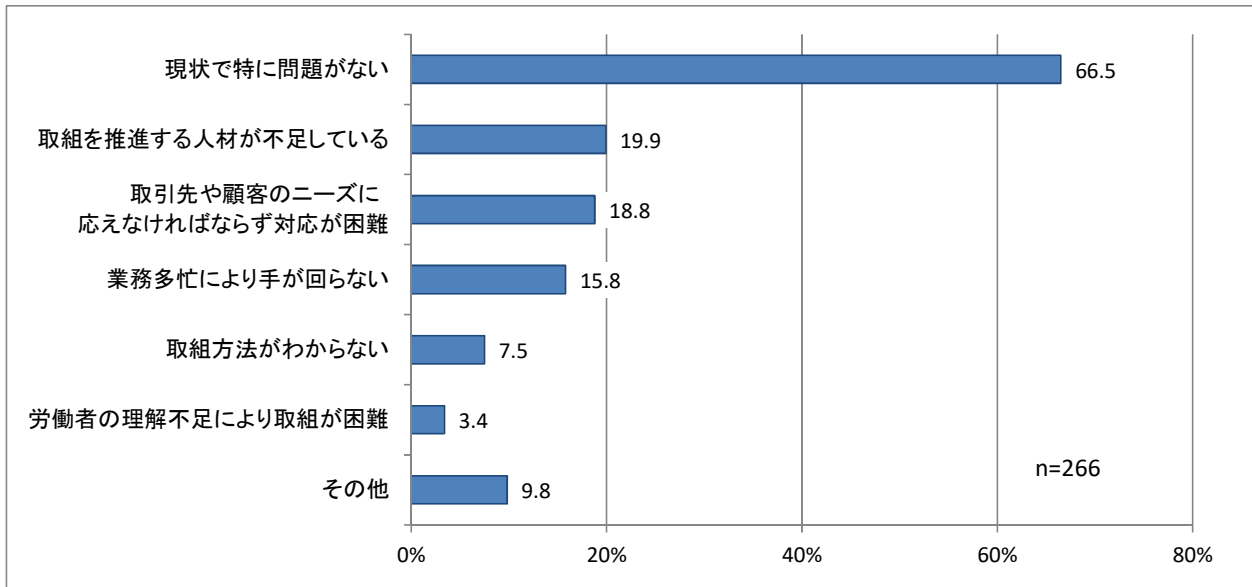
<業種、従業員規模別>

	調査数	優秀な人材 を獲得できた	多様な人材 の活用がで きた	労働者のモ チベーション が向上した	労働者の健 康が保たれ た	業務効率が 上がった	売上が上 がった	法令遵守が できた	コストが削減 できた	新商品の開 発や新規事 業の創設な ど新たな価 値が生まれ た	その他	上段:実数 下段:割合		
全 体	220	35	27	128	96	60	5	36	27	1	13			
	100.0	15.9	12.3	58.2	43.6	27.3	2.3	16.4	12.3	0.5	5.9			
業 種 別	建設業	33	7	4	14	17	4	0	4	0	4			
		100.0	21.2	12.1	42.4	51.5	12.1	0.0	12.1	0.0	0.0		12.1	
	製造業	28	0	2	18	7	14	1	4	6	0	1		
		100.0	0.0	7.1	64.3	25.0	50.0	3.6	14.3	21.4	0.0	3.6		
	情報通信業	5	1	2	3	2	2	0	2	0	0	0		
		100.0	20.0	40.0	60.0	40.0	40.0	0.0	40.0	0.0	0.0	0.0		
	運輸業、郵便業	10	2	2	6	4	4	2	3	2	0	0		
		100.0	20.0	20.0	60.0	40.0	40.0	20.0	30.0	20.0	0.0	0.0		
	卸売業、小売業	32	0	1	21	15	10	1	6	5	1	1		
		100.0	0.0	3.1	65.6	46.9	31.3	3.1	18.8	15.6	3.1	3.1		
	金融業、保険業	6	2	2	3	3	3	0	0	1	0	0		
		100.0	33.3	33.3	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0		
	不動産業、物品賃貸業	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0		
		100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
	学術研究、専門・技術 サービス業	5	1	0	2	2	2	0	1	1	0	0		
		100.0	20.0	0.0	40.0	40.0	40.0	0.0	20.0	20.0	0.0	0.0		
	宿泊業、飲食サービス業	3	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0		
	100.0	0.0	0.0	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0			
生活関連サービス業、娯 楽業	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0			
	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0			
教育、学習支援業	3	2	2	2	3	1	0	0	0	0	0			
	100.0	66.7	66.7	66.7	100.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0			
医療、福祉	40	10	5	26	19	7	1	9	3	0	2			
	100.0	25.0	12.5	65.0	47.5	17.5	2.5	22.5	7.5	0.0	5.0			
農業、林業、漁業	6	0	1	5	3	2	0	1	1	0	0			
	100.0	0.0	16.7	83.3	50.0	33.3	0.0	16.7	16.7	0.0	0.0			
サービス業(他に分類され ないもの)	18	5	2	9	9	5	0	3	5	0	3			
	100.0	27.8	11.1	50.0	50.0	27.8	0.0	16.7	27.8	0.0	16.7			
その他	19	3	2	12	5	3	0	3	2	0	1			
	100.0	15.8	10.5	63.2	26.3	15.8	0.0	15.8	10.5	0.0	5.3			
従 業 員 規 模 別	5～9人	71	11	10	42	34	15	9	9	1	4			
		100.0	15.5	14.1	59.2	47.9	21.1	1.4	12.7	12.7	1.4	5.6		
	10～19人	63	12	8	37	24	19	1	8	8	0	2		
		100.0	19.0	12.7	58.7	38.1	30.2	1.6	12.7	12.7	0.0	3.2		
	20～29人	30	3	3	21	17	8	2	6	5	0	4		
		100.0	10.0	10.0	70.0	56.7	26.7	6.7	20.0	16.7	0.0	13.3		
	30～49人	21	4	3	7	8	7	0	5	2	0	1		
		100.0	19.0	14.3	33.3	38.1	33.3	0.0	23.8	9.5	0.0	4.8		
	50～99人	14	1	1	9	4	3	0	5	2	0	0		
	100.0	7.1	7.1	64.3	28.6	21.4	0.0	35.7	14.3	0.0	0.0			
100～199人	8	3	1	7	7	2	1	0	0	0	0			
	100.0	37.5	12.5	87.5	87.5	25.0	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0			
200～299人	5	0	0	1	1	0	0	2	1	0	2			
	100.0	0.0	0.0	20.0	20.0	0.0	0.0	40.0	20.0	0.0	40.0			
300人以上	3	1	0	1	1	3	0	0	0	0	0			
	100.0	33.3	0.0	33.3	33.3	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0			

## ②-2 取組む予定はない場合、その理由

「現状で特に問題がない」の割合（66.5%）が、他の項目に比べて突出して高くなっている。業種別（調査数10未満を除く）にみると、全ての業種において「現状で特に問題がない」の割合が最も高くなっている。

従業員規模別（調査数10未満を除く）をみると、全ての従業員規模において「現状で特に問題がない」の割合は高くなっている。



※その他では、「親会社に追従の予定」、「職種的に難しい」などの回答が見られた。

<業種、従業員規模別>

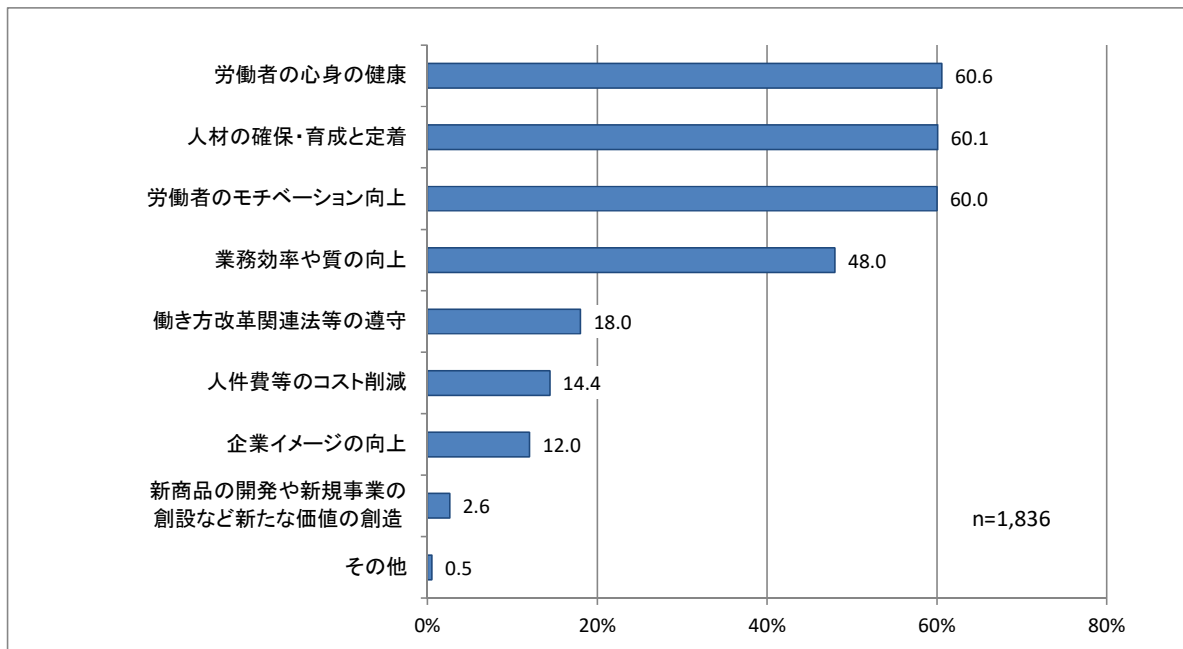
		調査数	業務多忙により手が回らない	取組を推進する人材が不足している	取組方法がわからない	取引先や顧客のニーズに応えなければならず対応が困難	労働者の理解不足により取組が困難	現状で特に問題がない	その他
		上段:実数 下段:割合							
全体		266 100.0	42 15.8	53 19.9	20 7.5	50 18.8	9 3.4	177 66.5	26 9.8
業種別	建設業	82 100.0	10 12.2	16 19.5	8 9.8	21 25.6	2 2.4	57 69.5	5 6.1
	製造業	31 100.0	5 16.1	8 25.8	-	7 22.6	3 9.7	21 67.7	4 12.9
	情報通信業	3 100.0	-	1 33.3	1 33.3	-	-	1 33.3	1 33.3
	運輸業、郵便業	9 100.0	-	4 44.4	-	2 22.2	-	4 44.4	1 11.1
	卸売業、小売業	44 100.0	9 20.5	9 20.5	3 6.8	6 13.6	2 4.5	31 70.5	5 11.4
	金融業、保険業	2 100.0	-	-	-	-	-	2 100.0	-
	不動産業、物品賃貸業	5 100.0	-	-	-	-	-	4 80.0	1 20.0
	学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	1 20.0	-	-	-	-	4 80.0	-
	宿泊業、飲食サービス業	5 100.0	3 60.0	2 40.0	1 20.0	2 40.0	-	2 40.0	-
	生活関連サービス業、娯楽業	2 100.0	-	-	-	-	-	1 50.0	1 50.0
	教育、学習支援業	2 100.0	1 50.0	1 50.0	-	-	-	1 50.0	-
	医療、福祉	19 100.0	3 15.8	5 26.3	1 5.3	1 5.3	1 5.3	12 63.2	2 10.5
	農業、林業、漁業	7 100.0	1 14.3	-	2 28.6	2 28.6	-	3 42.9	1 14.3
	サービス業(他に分類されないもの)	15 100.0	4 26.7	3 20.0	1 6.7	3 20.0	-	8 53.3	1 6.7
	その他	24 100.0	1 4.2	2 8.3	2 8.3	2 8.3	2 8.3	1 4.2	20 83.3
従業員規模別	5～9人	170 100.0	26 15.3	29 17.1	12 7.1	28 16.5	2 1.2	118 69.4	14 8.2
	10～19人	61 100.0	12 19.7	17 27.9	5 8.2	14 23.0	4 6.6	33 54.1	8 13.1
	20～29人	17 100.0	1 5.9	2 11.8	2 11.8	4 23.5	-	13 76.5	2 11.8
	30～49人	9 100.0	2 22.2	4 44.4	1 11.1	3 33.3	2 22.2	6 66.7	-
	50～99人	5 100.0	-	-	-	1 20.0	-	5 100.0	1 20.0
	100～199人	4 100.0	1 25.0	1 25.0	-	-	1 25.0	2 50.0	1 25.0
	200～299人	-	-	-	-	-	-	-	-
	300人以上	-	-	-	-	-	-	-	-

### ③- 1 働き方改革に取り組むときに、重視する目的

重視する目的としては、「労働者の心身の健康」、「人材の確保・育成と定着」及び「労働者のモチベーション向上」の割合が、いずれも6割程度となっている。

業種別にみると、人手不足が顕著な業種（「建設業」、「運輸業、郵便業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「医療、福祉」など）では、「人材の確保・育成と定着」の割合は高い傾向となっている。

従業員規模別にみると、「300人以上」では、「労働者のモチベーション向上」の割合（87.5%）が、他の項目と比べて突出して高くなっている。「50～99人」及び「5～9人」では、「労働者の心身の健康」の割合が高くなっている。それ以外の規模では、「人材の確保・育成と定着」の割合が高くなっている。



※その他では、「賃金の向上」、「家庭の幸福度向上」などの回答が見られた。

<業種、従業員規模別>

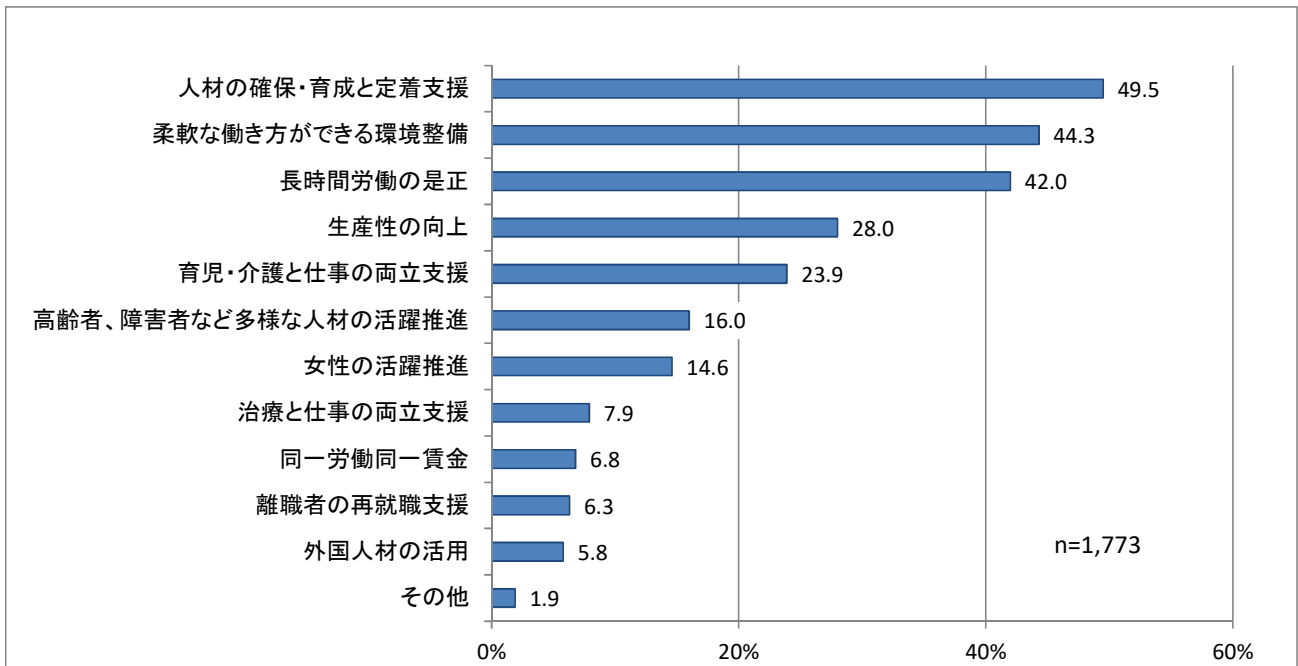
	調査数	労働者のモチベーション向上	人材の確保・育成と定着	労働者の心身の健康	業務効率や質の向上	企業イメージの向上	働き方改革関連法等の遵守	人件費等のコスト削減	新商品の開発や新規事業の創設など新たな価値の創造	その他	
	上段:実数 下段:割合										
全体	1836 100.0	1101 60.0	1103 60.1	1112 60.6	882 48.0	220 12.0	330 18.0	264 14.4	48 2.6	9 0.5	
業種別	建設業	437 100.0	238 54.5	274 62.7	253 57.9	182 41.6	52 11.9	64 14.6	52 11.9	1 0.2	1 0.2
	製造業	248 100.0	153 61.7	139 56.0	139 56.0	134 54.0	34 13.7	55 22.2	40 16.1	14 5.6	2 0.8
	情報通信業	21 100.0	12 57.1	14 66.7	16 76.2	15 71.4	6 28.6	6 28.6	3 14.3	2 9.5	0 0.0
	運輸業、郵便業	76 100.0	39 51.3	48 63.2	39 51.3	26 34.2	7 9.2	16 21.1	6 7.9	0 0.0	0 0.0
	卸売業、小売業	282 100.0	172 61.0	141 50.0	168 59.6	133 47.2	35 12.4	49 17.4	50 17.7	9 3.2	1 0.4
	金融業、保険業	24 100.0	21 87.5	15 62.5	18 75.0	14 58.3	3 12.5	5 20.8	1 4.2	3 12.5	0 0.0
	不動産業、物品賃貸業	13 100.0	6 46.2	7 53.8	6 46.2	5 38.5	0 0.0	2 15.4	2 15.4	0 0.0	1 7.7
	学術研究、専門・技術サービス業	42 100.0	20 47.6	24 57.1	27 64.3	23 54.8	4 9.5	3 7.1	8 19.0	0 0.0	0 0.0
	宿泊業、飲食サービス業	31 100.0	22 71.0	25 80.6	15 48.4	11 35.5	5 16.1	4 12.9	7 22.6	2 6.5	0 0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	20 100.0	15 75.0	10 50.0	14 70.0	6 30.0	4 20.0	6 30.0	5 25.0	0 0.0	0 0.0
	教育、学習支援業	34 100.0	23 67.6	21 61.8	22 64.7	22 64.7	4 11.8	6 17.6	10 29.4	0 0.0	0 0.0
	医療、福祉	225 100.0	156 69.3	169 75.1	152 67.6	106 47.1	26 11.6	42 18.7	36 16.0	8 3.6	0 0.0
	農業、林業、漁業	56 100.0	35 62.5	37 66.1	29 51.8	31 55.4	2 3.6	11 19.6	6 10.7	0 0.0	0 0.0
	サービス業(他に分類されないもの)	125 100.0	77 61.6	72 57.6	82 65.6	72 57.6	15 12.0	30 24.0	18 14.4	4 3.2	1 0.8
	その他	111 100.0	61 55.0	58 52.3	72 64.9	57 51.4	16 14.4	18 16.2	9 8.1	3 2.7	2 1.8
	従業員規模別	5～9人	704 100.0	392 55.7	372 52.8	408 58.0	308 43.8	59 8.4	81 11.5	96 13.6	20 2.8
10～19人		527 100.0	322 61.1	327 62.0	318 60.3	251 47.6	56 10.6	74 14.0	70 13.3	9 1.7	1 0.2
20～29人		202 100.0	122 60.4	132 65.3	123 60.9	108 53.5	28 13.9	42 20.8	36 17.8	6 3.0	0 0.0
30～49人		166 100.0	104 62.7	107 64.5	104 62.7	76 45.8	32 19.3	45 27.1	26 15.7	5 3.0	2 1.2
50～99人		106 100.0	69 65.1	74 69.8	78 73.6	59 55.7	22 20.8	36 34.0	10 9.4	2 1.9	0 0.0
100～199人		63 100.0	42 66.7	49 77.8	44 69.8	39 61.9	10 15.9	21 33.3	11 17.5	0 0.0	0 0.0
200～299人		22 100.0	15 68.2	16 72.7	12 54.5	10 45.5	4 18.2	10 45.5	7 31.8	1 4.5	0 0.0
300人以上		16 100.0	14 87.5	9 56.3	8 50.0	12 75.0	4 25.0	8 50.0	6 37.5	1 6.3	0 0.0

### ③- 2 働き方改革の具体的な取組

具体的な取組としては、「人材の確保・育成と定着支援」(49.5%)が最も高く、次いで「柔軟な働き方ができる環境整備」(44.3%)と続いている。

業種別にみると、所定外労働時間が多い業種(「情報通信業」、「運輸業、郵便業」など)では、「長時間労働の是正」の割合が高い傾向にある。

従業員規模別にみると、「50人以上」では、「長時間労働の是正」の割合が高くなっている。「49人以下」(「5～9人」を除く)では、「人材の確保・育成と定着支援」の割合が高くなっている。「5～9人」では、「柔軟な働き方ができる環境整備」の割合が高くなっている。



※その他では、「仕事の効率性向上」、「定年後の継続雇用の推進」などの回答が見られた。



<業種、従業員規模別>

		調査数	長時間労働の是正	柔軟な働き方ができる環境整備	同一労働同一賃金	外国人材の活用	女性の活躍推進	育児・介護と仕事の両立支援	人材の確保・育成と定着支援	離職者の再就職支援	生産性の向上	高齢者、障害者など多様な人材の活躍推進	治療と仕事の両立支援	その他	
		上段:実数 下段:割合													
業種別	全体	1773 100.0	744 42.0	785 44.3	121 6.8	103 5.8	258 14.6	423 23.9	877 49.5	112 6.3	496 28.0	283 16.0	140 7.9	33 1.9	
	建設業	414 100.0	148 35.7	188 45.4	17 4.1	27 6.5	33 8.0	62 15.0	213 51.4	32 7.7	118 28.5	61 14.7	38 9.2	5 1.2	
	製造業	241 100.0	99 41.1	88 36.5	15 6.2	27 11.2	30 12.4	37 15.4	112 46.5	10 4.1	126 52.3	42 17.4	19 7.9	4 1.7	
	情報通信業	20 100.0	14 70.0	13 65.0	2 10.0	2 10.0	4 20.0	9 45.0	10 50.0	1 5.0	6 30.0	3 15.0	2 10.0	1 5.0	
	運輸業、郵便業	74 100.0	42 56.8	31 41.9	3 4.1	-	12 16.2	6 8.1	36 48.6	8 10.8	13 17.6	5 6.8	4 5.4	2 2.7	
	卸売業、小売業	275 100.0	130 47.3	124 45.1	16 5.8	12 4.4	51 18.5	63 22.9	111 40.4	12 4.4	76 27.6	41 14.9	16 5.8	4 1.5	
	金融業、保険業	24 100.0	12 50.0	15 62.5	2 8.3	-	9 37.5	9 37.5	13 54.2	2 8.3	5 20.8	4 16.7	4 16.7	1 4.2	
	不動産業、物品賃貸業	12 100.0	5 41.7	4 33.3	4 33.3	-	1 8.3	1 8.3	6 50.0	-	2 16.7	1 8.3	-	1 8.3	
	学術研究、専門・技術サービス業	41 100.0	22 53.7	14 34.1	2 4.9	1 2.4	1 2.4	7 17.1	22 53.7	-	16 39.0	5 12.2	3 7.3	1 2.4	
	宿泊業、飲食サービス業	30 100.0	18 60.0	19 63.3	-	3 10.0	9 30.0	6 20.0	15 50.0	4 13.3	6 20.0	4 13.3	-	-	
	生活関連サービス業、娯楽業	20 100.0	6 30.0	12 60.0	-	-	2 10.0	9 45.0	14 70.0	1 5.0	4 20.0	2 10.0	-	-	
	教育、学習支援業	32 100.0	16 50.0	12 37.5	2 6.3	1 3.1	4 12.5	15 46.9	12 37.5	1 3.1	6 18.8	4 12.5	2 6.3	4 12.5	
	医療、福祉	222 100.0	73 32.9	110 49.5	23 10.4	14 6.3	36 16.2	115 51.8	145 65.3	23 10.4	29 13.1	54 24.3	25 11.3	1 0.5	
	農業、林業、漁業	56 100.0	23 41.1	18 32.1	6 10.7	10 17.9	8 14.3	6 10.7	30 53.6	1 1.8	22 39.3	7 12.5	1 1.8	1 1.8	
	サービス業(他に分類されないもの)	123 100.0	61 49.6	60 48.8	15 12.2	2 1.6	24 19.5	35 28.5	57 46.3	8 6.5	33 26.8	22 17.9	12 9.8	2 1.6	
	その他	102 100.0	33 32.4	37 36.3	9 8.8	1 1.0	24 23.5	21 20.6	47 46.1	6 5.9	18 17.6	14 13.7	5 4.9	5 4.9	
	従業員規模別	5～9人	671 100.0	207 30.8	323 48.1	36 5.4	26 3.9	79 11.8	122 18.2	293 43.7	36 5.4	159 23.7	73 10.9	49 7.3	15 2.2
		10～19人	510 100.0	199 39.0	227 44.5	29 5.7	22 4.3	60 11.8	101 19.8	257 50.4	35 6.9	159 31.2	77 15.1	41 8.0	12 2.4
		20～29人	196 100.0	87 44.4	89 45.4	11 5.6	13 6.6	34 17.3	55 28.1	97 49.5	15 7.7	59 30.1	38 19.4	20 10.2	3 1.5
		30～49人	162 100.0	92 56.8	58 35.8	13 8.0	17 10.5	30 18.5	50 30.9	97 59.9	7 4.3	45 27.8	27 16.7	10 6.2	1 0.6
50～99人		106 100.0	69 65.1	42 39.6	11 10.4	11 10.4	20 18.9	36 34.0	64 60.4	7 6.6	35 33.0	29 27.4	10 9.4	1 0.9	
100～199人		62 100.0	41 66.1	20 32.3	12 19.4	8 12.9	12 19.4	30 48.4	37 59.7	5 8.1	16 25.8	18 29.0	4 6.5	-	
200～299人		20 100.0	13 65.0	9 45.0	2 10.0	3 15.0	4 20.0	11 55.0	11 55.0	1 5.0	5 25.0	7 35.0	3 15.0	-	
300人以上		16 100.0	13 81.3	6 37.5	6 37.5	1 6.3	8 50.0	9 56.3	9 56.3	3 18.8	8 50.0	5 31.3	2 12.5	-	

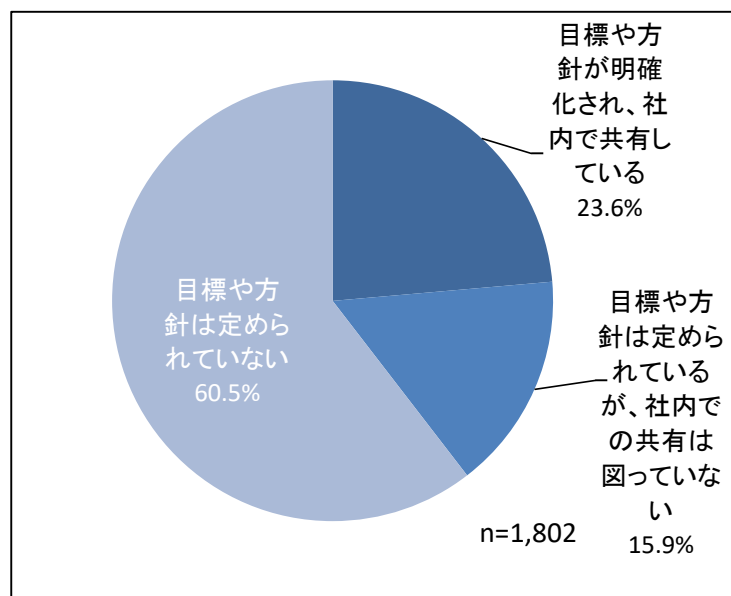
## (2) 働き方改革の取組状況

### ①企業の目標・方針の明確化・共有化

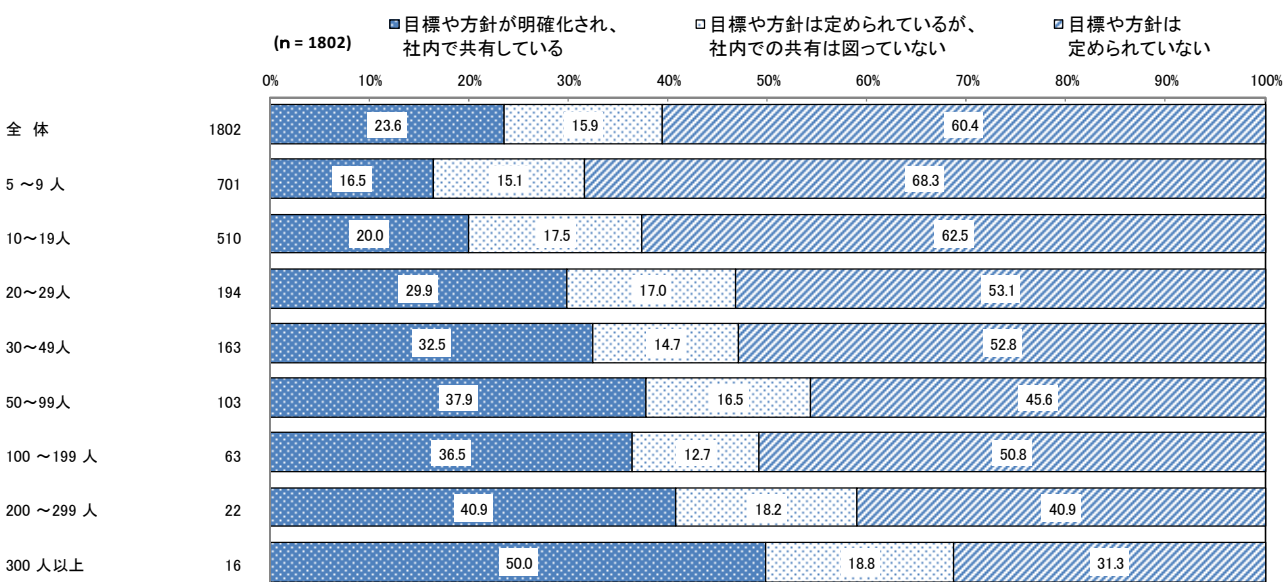
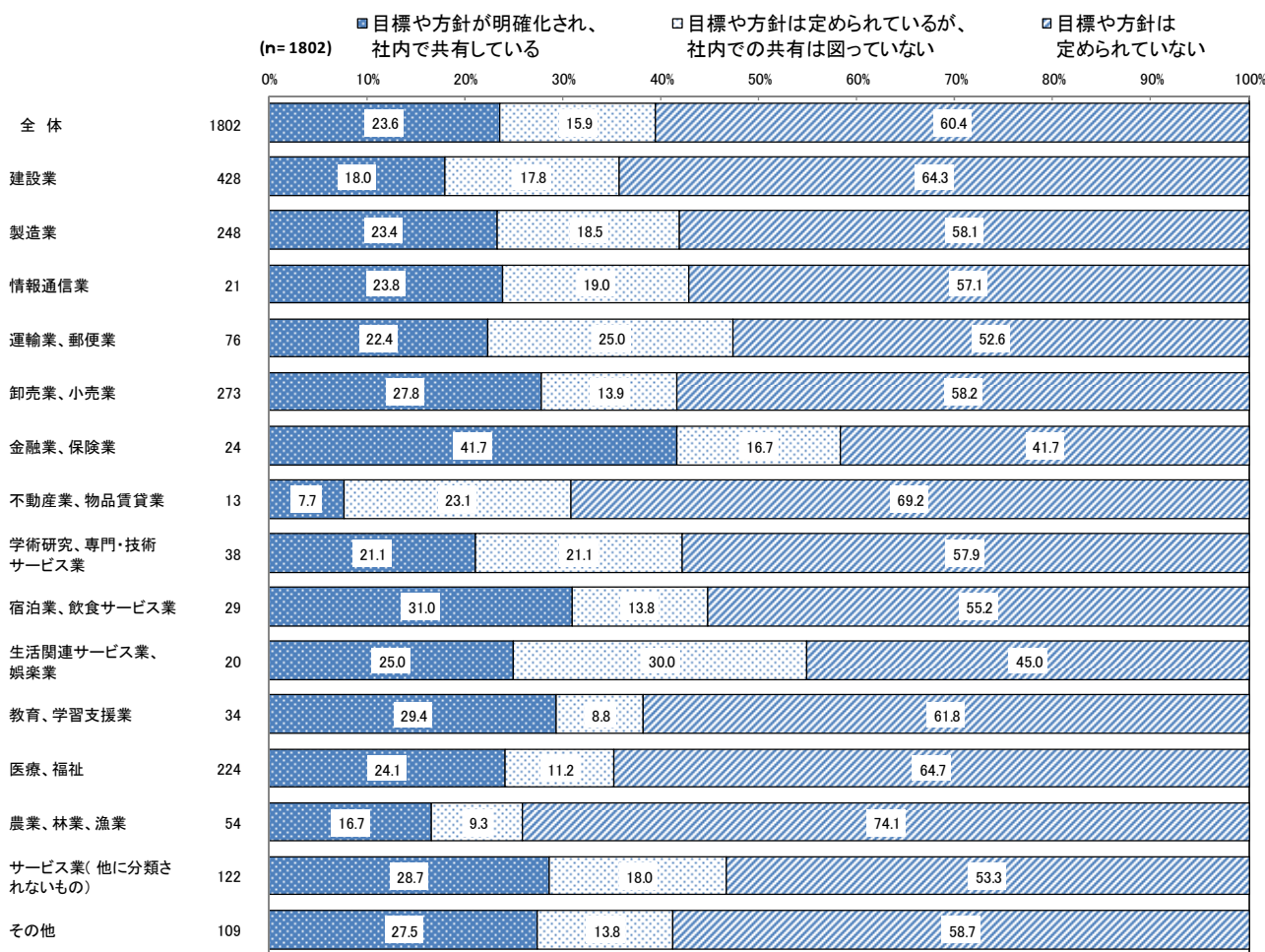
「目標や方針は定められていない」(60.5%)が最も高く、次いで「目標や方針が明確化され、社内で共有している」(23.6%)と続いている。

業種別にみると、全ての業種において、「目標や方針は定められていない」の割合が最も高くなっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるにしたがって、「目標や方針が明確化され、社内で共有している」の割合は高い傾向にある。



<業種、従業員規模別>

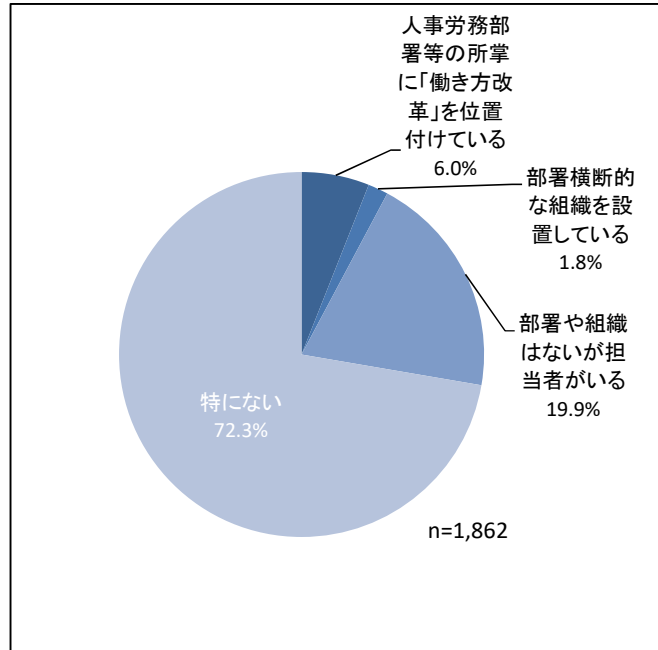


## ②企業内の推進体制

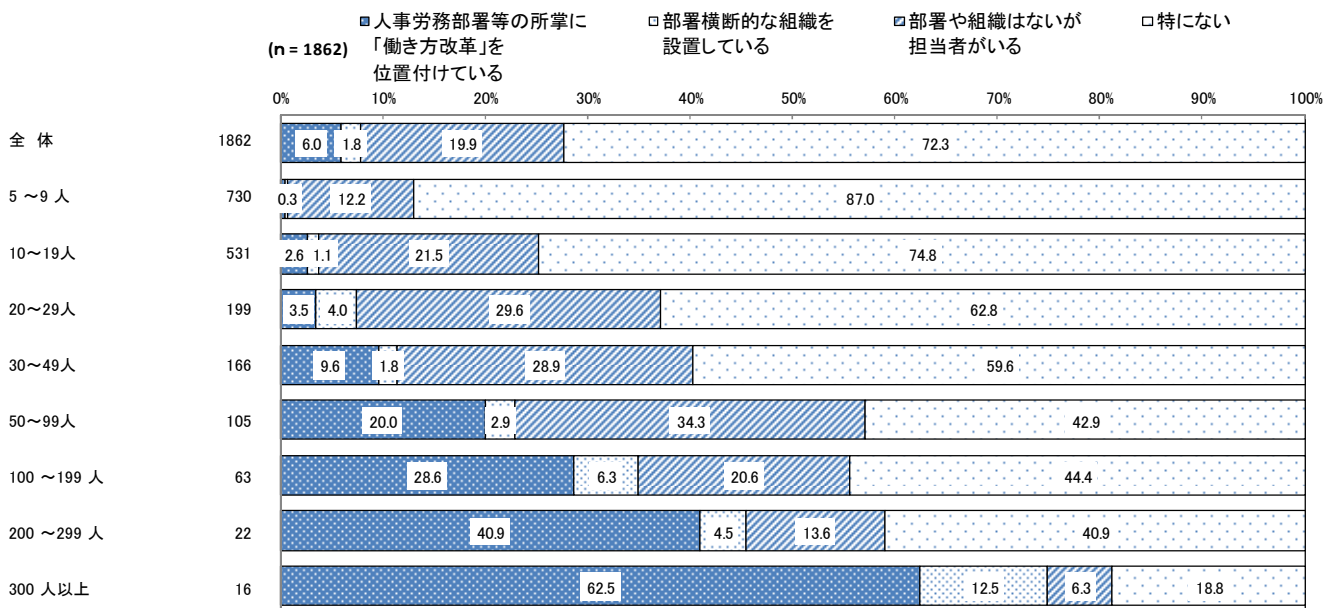
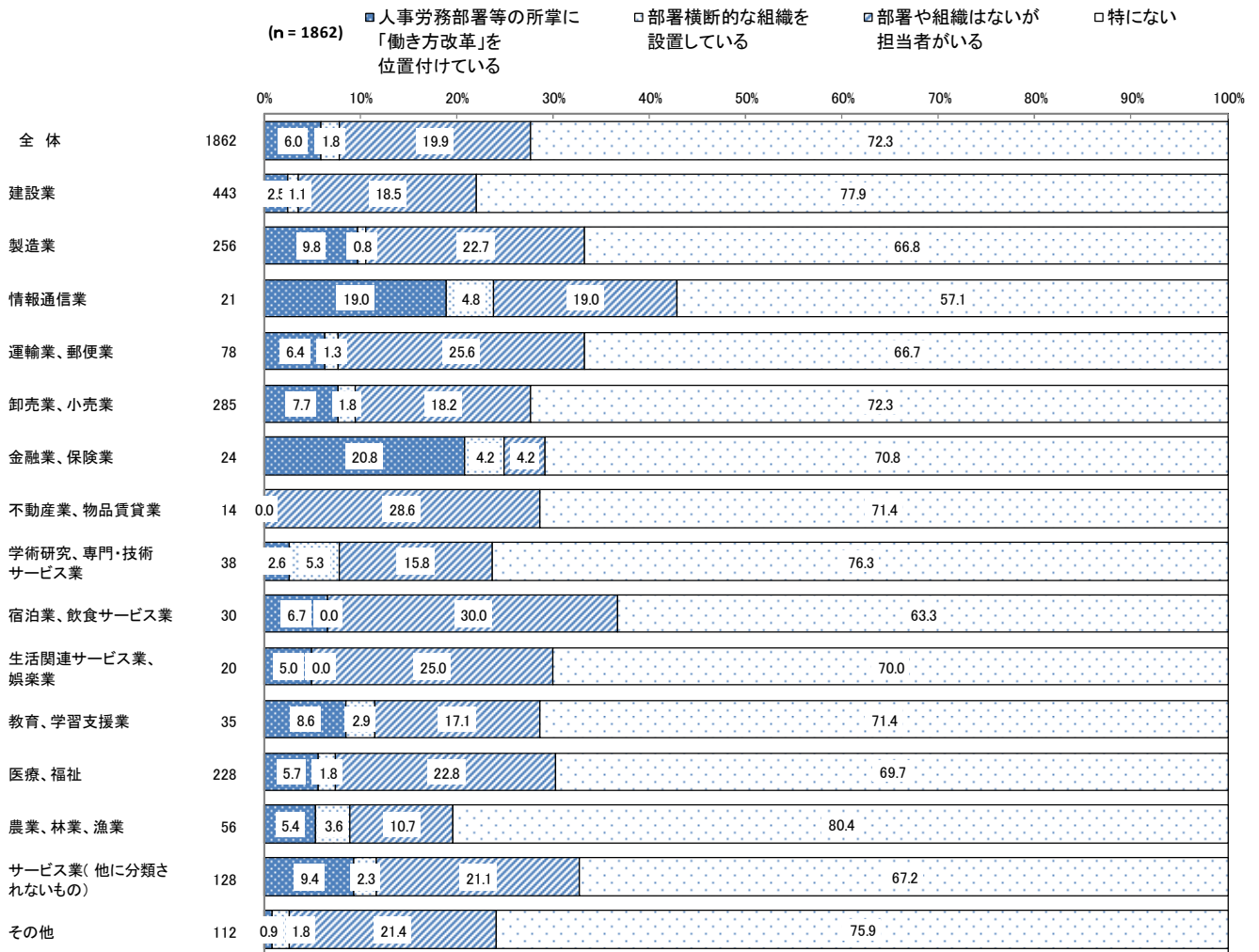
働き方改革を推進する組織や担当者は「特にない」の割合が72.3%で最も高くなっている。

業種別にみると、全ての業種で「特にない」の割合が最も高くなっているが、「情報通信業」(19.0%)や「金融業、保険業」(20.8%)では、他の業種に比べて、「人事労務部署等の所掌に「働き方改革」を位置付けている」の割合が高い傾向にある。

従業員別にみると、従業員規模が大きくなるにしたがって、「人事労務部署等の所掌に「働き方改革」を位置付けている」の割合は高くなっている。



<業種、従業員規模別>

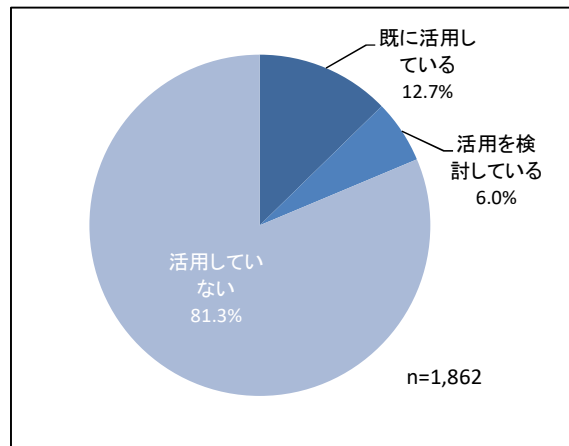


### ③外部専門家の活用

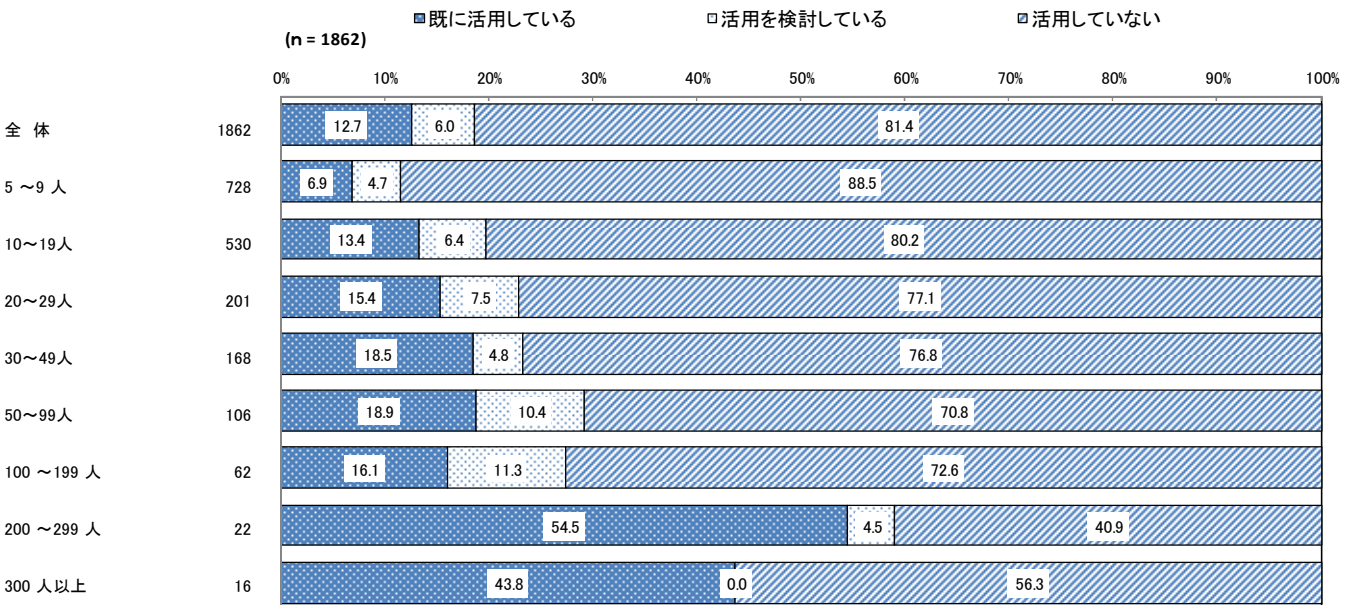
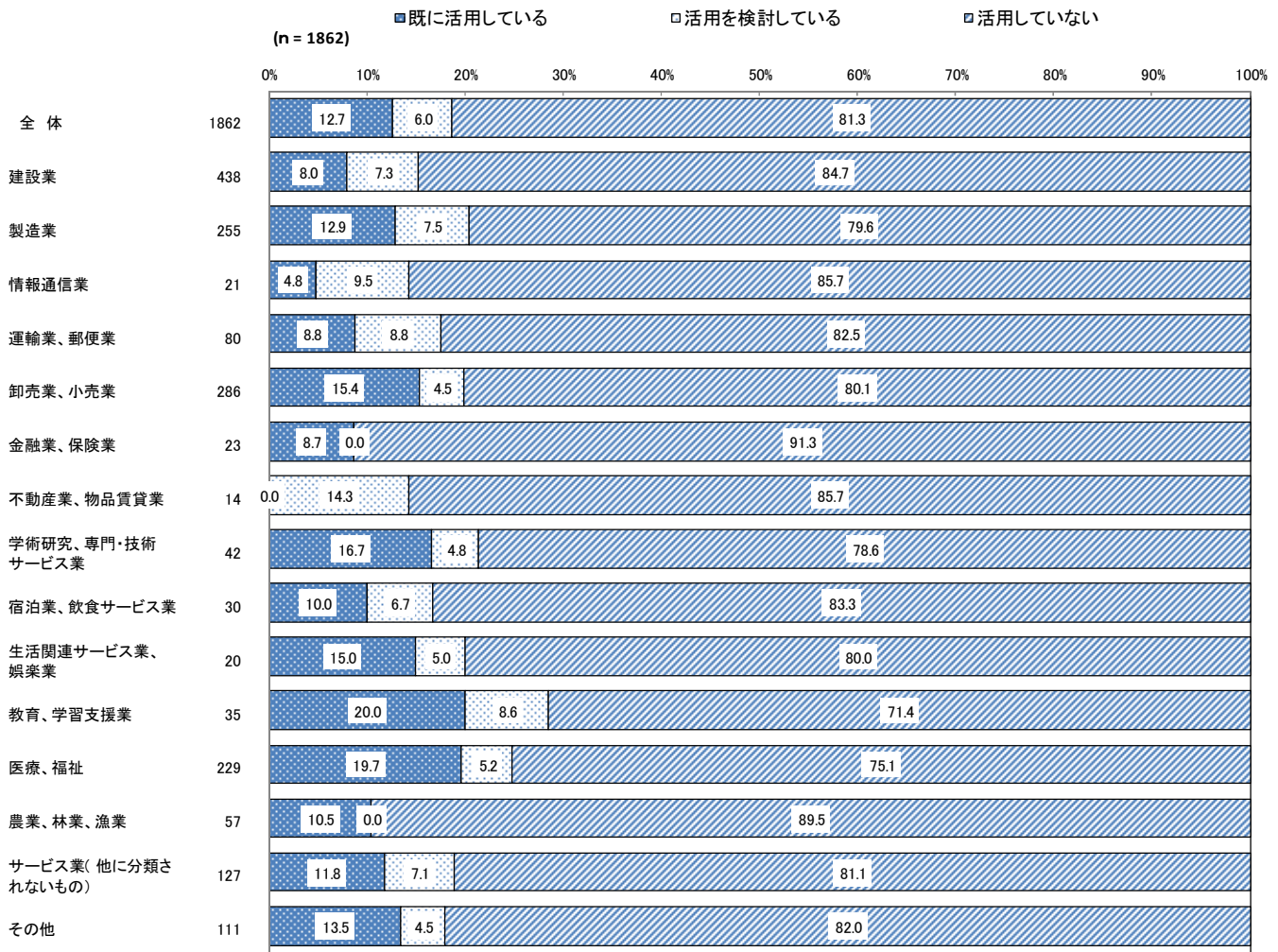
外部専門家を「活用していない」の割合が81.3%で最も高くなっている。

業種別にみると、全ての業種で「活用していない」の割合が最も高く、特に「金融業、保険業」(91.3%)で最も高くなっている。また、「既に活用している」の割合が、最も高い「教育、学習支援業」でも、20.0%となっている。

従業員別にみると、従業員規模が大きくなるにしたがって、「既に活用している」の割合は高い傾向にある。



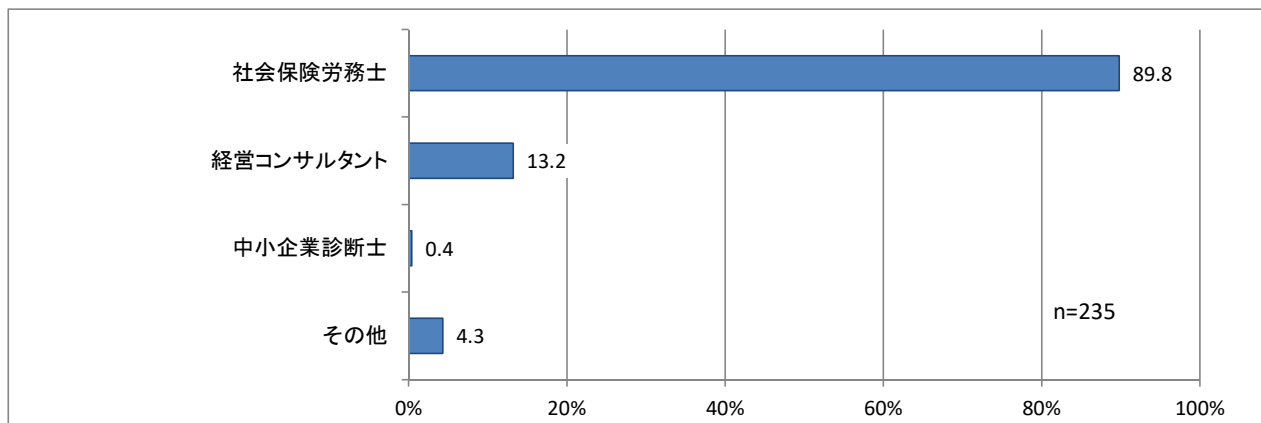
<業種、従業員規模別>



#### ④活用している場合、活用している専門家

既に活用している専門家としては、労働関係法令の専門家である「社会保険労務士」の割合が89.8%と、突出して高くなっている。

業種別（調査数10未満を除く）、従業員規模別ともに、全ての業種で「社会保険労務士」の割合が最も高くなっている。



※その他では、「高知県働き方改革推進支援センター」、「産業医」、「税理士」などの回答が見られた。



<業種、従業員規模別>

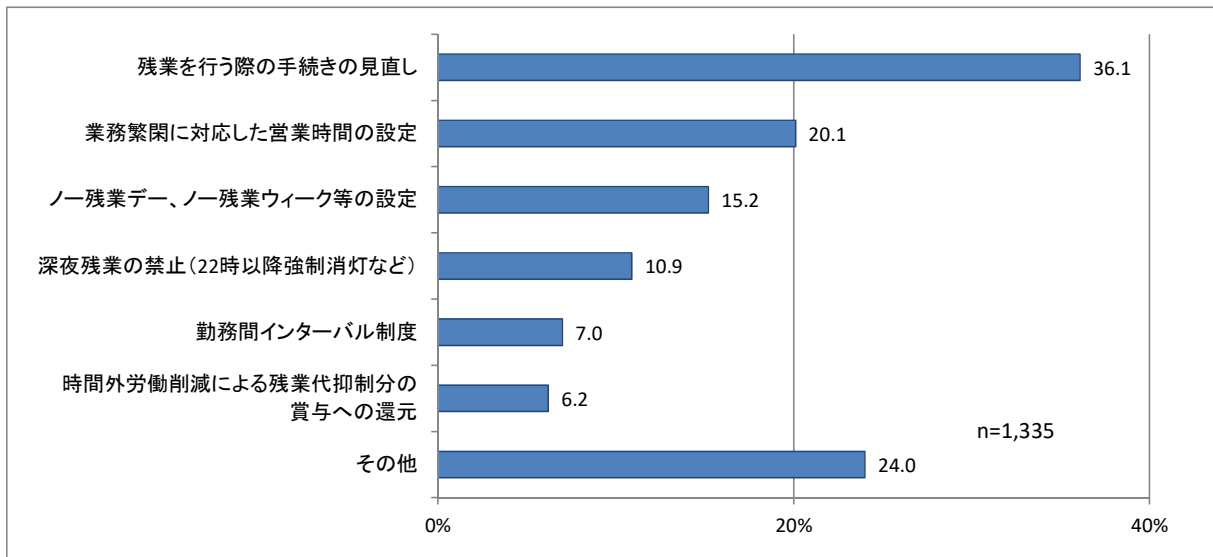
		調査数	社会保険労務士	経営コンサルタント	中小企業診断士	その他
上段:実数 下段:割合						
全体		235 100.0	211 89.8	31 13.2	1 0.4	10 4.3
業種別	建設業	35 100.0	30 85.7	5 14.3	-	3 8.6
	製造業	32 100.0	29 90.6	3 9.4	-	-
	情報通信業	1 100.0	1 100.0	-	-	-
	運輸業、郵便業	7 100.0	7 100.0	-	-	-
	卸売業、小売業	44 100.0	40 90.9	5 11.4	-	1 2.3
	金融業、保険業	2 100.0	1 50.0	1 50.0	-	-
	不動産業、物品賃貸業	-	-	-	-	-
	学術研究、専門・技術サービス業	7 100.0	6 85.7	2 28.6	-	-
	宿泊業、飲食サービス業	3 100.0	3 100.0	-	-	-
	生活関連サービス業、娯楽業	3 100.0	3 100.0	-	-	-
	教育、学習支援業	7 100.0	6 85.7	3 42.9	-	-
	医療、福祉	45 100.0	40 88.9	5 11.1	1 2.2	4 8.9
	農業、林業、漁業	6 100.0	5 83.3	1 16.7	-	-
	サービス業(他に分類されないもの)	15 100.0	14 93.3	1 6.7	-	2 13.3
	その他	15 100.0	15 100.0	1 6.7	-	-
	従業員規模別	5～9人	50 100.0	46 92.0	7 14.0	-
10～19人		71 100.0	65 91.5	9 12.7	1 1.4	3 4.2
20～29人		31 100.0	31 100.0	-	-	-
30～49人		31 100.0	27 87.1	5 16.1	-	2 6.5
50～99人		19 100.0	16 84.2	2 10.5	-	2 10.5
100～199人		10 100.0	8 80.0	3 30.0	-	1 10.0
200～299人		12 100.0	10 83.3	2 16.7	-	-
300人以上		7 100.0	5 71.4	2 28.6	-	1 14.3

### ⑤労働時間削減に向けた取組

労働時間削減に向けた取組としては、「残業を行う際の手続きの見直し」の割合が36.1%で最も高くなっている。

業種別（調査数10未満を除く）にみると、「建設業」をはじめとする大半の業種では、「残業を行う際の手続きの見直し」の割合が最も高くなっている。また、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」及び「農業、林業、漁業」では、「業務繁閑に対応した営業時間の設定」の割合が高くなっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるにしたがって、「残業を行う際の手続きの見直し」の割合は高い傾向にある。



※その他では、「2交代制による効率化」、「就業時間の短縮」、「ワークシェアリング」、「業務の繁閑と労働者のニーズとのすり合わせ、調整」などの回答が見られた。

<業種、従業員規模別>

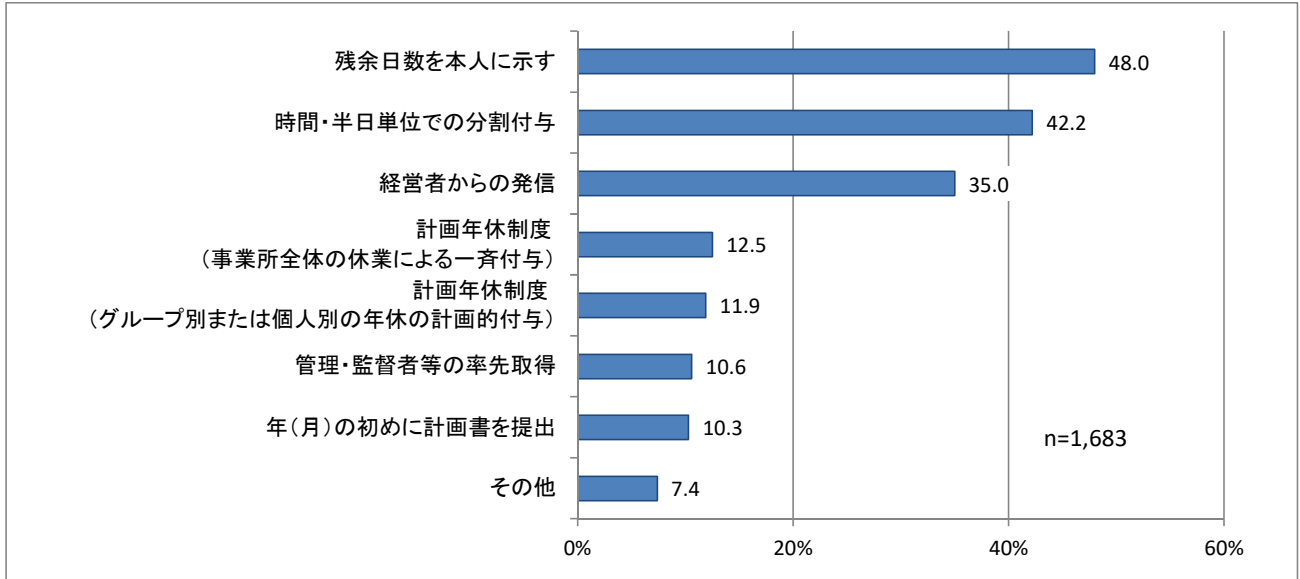
		調査数	残業を行う際 の手續きの 見直し	ノー残業 デー、ノー残 業ウィーク等 の設定	深夜残業の 禁止(22時 以降強制消 灯など)	業務繁忙に 対応した営 業時間の設 定	勤務間イン ターバル制 度	時間外労働 削減による 残業代抑制 分の賞与へ の還元	その他
		上段: 実数 下段: 割合							
全 体		1335 100.0	482 36.1	203 15.2	146 10.9	269 20.1	93 7.0	83 6.2	321 24.0
業 種 別	建設業	298 100.0	88 29.5	41 13.8	32 10.7	64 21.5	19 6.4	28 9.4	73 24.5
	製造業	188 100.0	70 37.2	36 19.1	32 17.0	37 19.7	17 9.0	7 3.7	35 18.6
	情報通信業	14 100.0	9 64.3	3 21.4	-	-	1 7.1	-	3 21.4
	運輸業、郵便業	53 100.0	23 43.4	1 1.9	4 7.5	16 30.2	12 22.6	6 11.3	10 18.9
	卸売業、小売業	207 100.0	79 38.2	35 16.9	15 7.2	45 21.7	9 4.3	13 6.3	48 23.2
	金融業、保険業	18 100.0	8 44.4	5 27.8	4 22.2	-	1 5.6	-	5 27.8
	不動産業、物品賃貸業	9 100.0	3 33.3	1 11.1	-	2 22.2	-	-	4 44.4
	学術研究、専門・技術 サービス業	35 100.0	10 28.6	7 20.0	7 20.0	4 11.4	2 5.7	3 8.6	10 28.6
	宿泊業、飲食サービス業	23 100.0	8 34.8	2 8.7	2 8.7	14 60.9	3 13.0	1 4.3	3 13.0
	生活関連サービス業、娯 楽業	13 100.0	3 23.1	3 23.1	-	6 46.2	1 7.7	-	2 15.4
	教育、学習支援業	24 100.0	12 50.0	6 25.0	5 20.8	4 16.7	1 4.2	-	4 16.7
	医療、福祉	162 100.0	68 42.0	21 13.0	9 5.6	16 9.9	7 4.3	11 6.8	53 32.7
	農業、林業、漁業	46 100.0	11 23.9	4 8.7	3 6.5	16 34.8	4 8.7	2 4.3	11 23.9
	サービス業(他に分類され ないもの)	104 100.0	41 39.4	18 17.3	15 14.4	18 17.3	5 4.8	5 4.8	27 26.0
	その他	78 100.0	27 34.6	8 10.3	13 16.7	15 19.2	5 6.4	4 5.1	20 25.6
従 業 員 規 模 別	5～9人	497 100.0	128 25.8	67 13.5	60 12.1	129 26.0	33 6.6	30 6.0	133 26.8
	10～19人	376 100.0	130 34.6	46 12.2	47 12.5	63 16.8	30 8.0	25 6.6	90 23.9
	20～29人	149 100.0	62 41.6	21 14.1	15 10.1	32 21.5	6 4.0	15 10.1	34 22.8
	30～49人	122 100.0	57 46.7	19 15.6	9 7.4	24 19.7	12 9.8	10 8.2	28 23.0
	50～99人	80 100.0	49 61.3	17 21.3	3 3.8	8 10.0	4 5.0	1 1.3	17 21.3
	100～199人	52 100.0	26 50.0	11 21.2	4 7.7	7 13.5	4 7.7	-	10 19.2
	200～299人	19 100.0	12 63.2	5 26.3	2 10.5	2 10.5	1 5.3	-	3 15.8
	300人以上	14 100.0	7 50.0	9 64.3	1 7.1	-	1 7.1	1 7.1	2 14.3

### ⑥年次有給休暇の取得促進のための取組

年次有給休暇の取得促進のための取組としては、「残余日数を本人に示す」(48.0%)が最も高く、次いで「時間・半日単位での分割付与」(42.2%)、「経営者からの発信」(35.0%)と続いている。

業種別にみると、大半の業種で、「残余日数を本人に示す」の割合が最も高くなっている。

従業員規模別にみると、「199人以下」では、「残余日数を本人に示す」の割合が最も高くなっている。また、「200人以上」では、「時間・半日単位での分割付与」の割合が最も高くなっている。



※その他では、「取得しやすい雰囲気をつくる」、「災害等による突発的な業務量の偏りにより取得困難となることが多いので、閑散期に取得することを推奨している」、「人事総務担当者からの声かけ」などの回答が見られた。

<業種、従業員規模別>

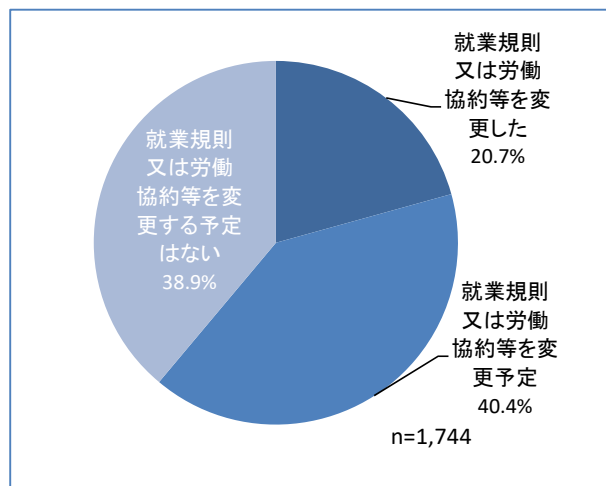
		調査数	年(月)の初めに計画書を提出	計画年休制度(事業所全体の休業による一斉付与)	計画年休制度(グループ別または個人別の年休の計画的付与)	残余日数を本人に示す	時間・半日単位での分割付与	経営者からの発信	管理・監督者等の率先取得	その他
		上段: 実数 下段: 割合								
全体		1683 100.0	174 10.3	210 12.5	201 11.9	808 48.0	711 42.2	589 35.0	179 10.6	125 7.4
業種別	建設業	384 100.0	25 6.5	65 16.9	24 6.3	153 39.8	122 31.8	172 44.8	24 6.3	32 8.3
	製造業	236 100.0	15 6.4	46 19.5	15 6.4	138 58.5	109 46.2	54 22.9	16 6.8	16 6.8
	情報通信業	20 100.0	- -	4 20.0	2 10.0	11 55.0	9 45.0	7 35.0	3 15.0	3 15.0
	運輸業、郵便業	65 100.0	8 12.3	7 10.8	7 10.8	22 33.8	14 21.5	20 30.8	7 10.8	6 9.2
	卸売業、小売業	255 100.0	34 13.3	31 12.2	43 16.9	101 39.6	93 36.5	98 38.4	32 12.5	16 6.3
	金融業、保険業	20 100.0	4 20.0	2 10.0	3 15.0	6 30.0	8 40.0	10 50.0	2 10.0	2 10.0
	不動産業、物品賃貸業	11 100.0	- -	- -	3 27.3	4 36.4	3 27.3	3 27.3	1 9.1	2 18.2
	学術研究、専門・技術サービス業	37 100.0	2 5.4	6 16.2	1 2.7	17 45.9	13 35.1	12 32.4	4 10.8	3 8.1
	宿泊業、飲食サービス業	25 100.0	3 12.0	1 4.0	8 32.0	14 56.0	6 24.0	7 28.0	3 12.0	1 4.0
	生活関連サービス業、娯楽業	18 100.0	2 11.1	- -	2 11.1	12 66.7	7 38.9	8 44.4	- -	- -
	教育、学習支援業	35 100.0	6 17.1	8 22.9	4 11.4	22 62.9	20 57.1	8 22.9	4 11.4	- -
	医療、福祉	222 100.0	40 18.0	11 5.0	43 19.4	140 63.1	142 64.0	64 28.8	35 15.8	12 5.4
	農業、林業、漁業	50 100.0	1 2.0	4 8.0	2 4.0	26 52.0	26 52.0	23 46.0	5 10.0	5 10.0
	サービス業(他に分類されないもの)	118 100.0	18 15.3	13 11.0	20 16.9	54 45.8	53 44.9	34 28.8	16 13.6	8 6.8
その他	103 100.0	8 7.8	7 6.8	14 13.6	46 44.7	46 44.7	34 33.0	20 19.4	13 12.6	
従業員規模別	5～9人	605 100.0	34 5.6	71 11.7	45 7.4	229 37.9	216 35.7	229 37.9	48 7.9	64 10.6
	10～19人	491 100.0	53 10.8	65 13.2	51 10.4	246 50.1	208 42.4	179 36.5	43 8.8	38 7.7
	20～29人	191 100.0	23 12.0	27 14.1	26 13.6	107 56.0	88 46.1	64 33.5	25 13.1	8 4.2
	30～49人	163 100.0	20 12.3	21 12.9	23 14.1	96 58.9	74 45.4	49 30.1	16 9.8	5 3.1
	50～99人	104 100.0	18 17.3	13 12.5	21 20.2	59 56.7	54 51.9	34 32.7	20 19.2	5 4.8
	100～199人	61 100.0	10 16.4	5 8.2	16 26.2	36 59.0	31 50.8	13 21.3	8 13.1	2 3.3
	200～299人	22 100.0	2 9.1	1 4.5	5 22.7	12 54.5	18 81.8	5 22.7	4 18.2	1 4.5
	300人以上	16 100.0	4 25.0	2 12.5	3 18.8	7 43.8	14 87.5	4 25.0	3 18.8	- -

⑦働き方改革関連法の改正に対する対応

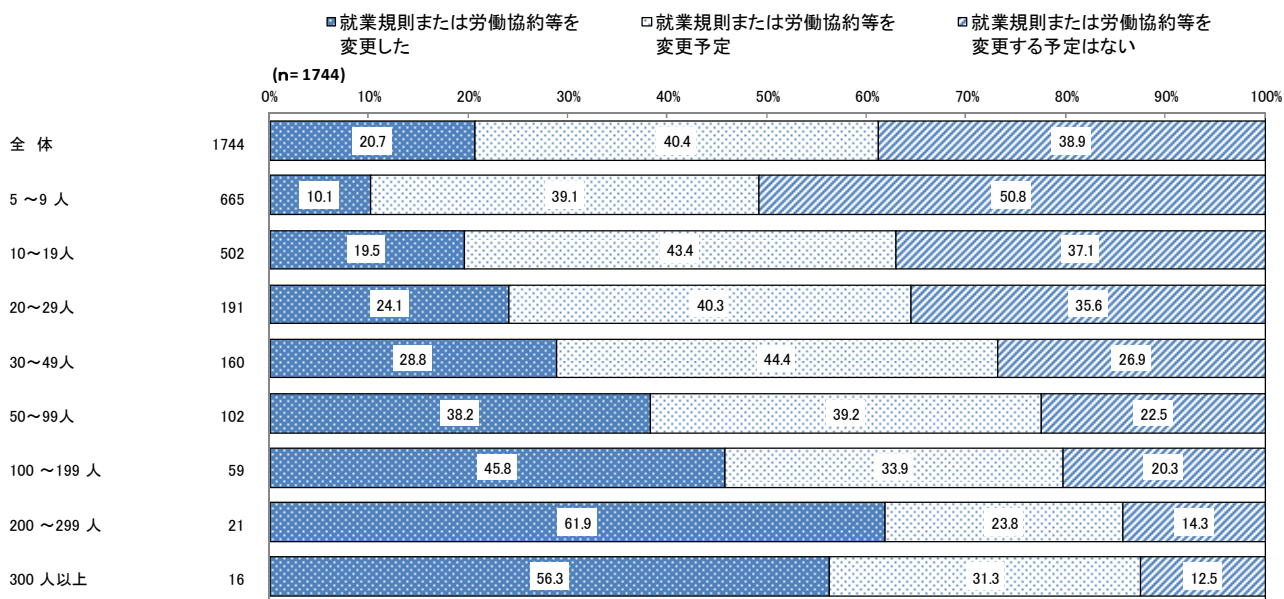
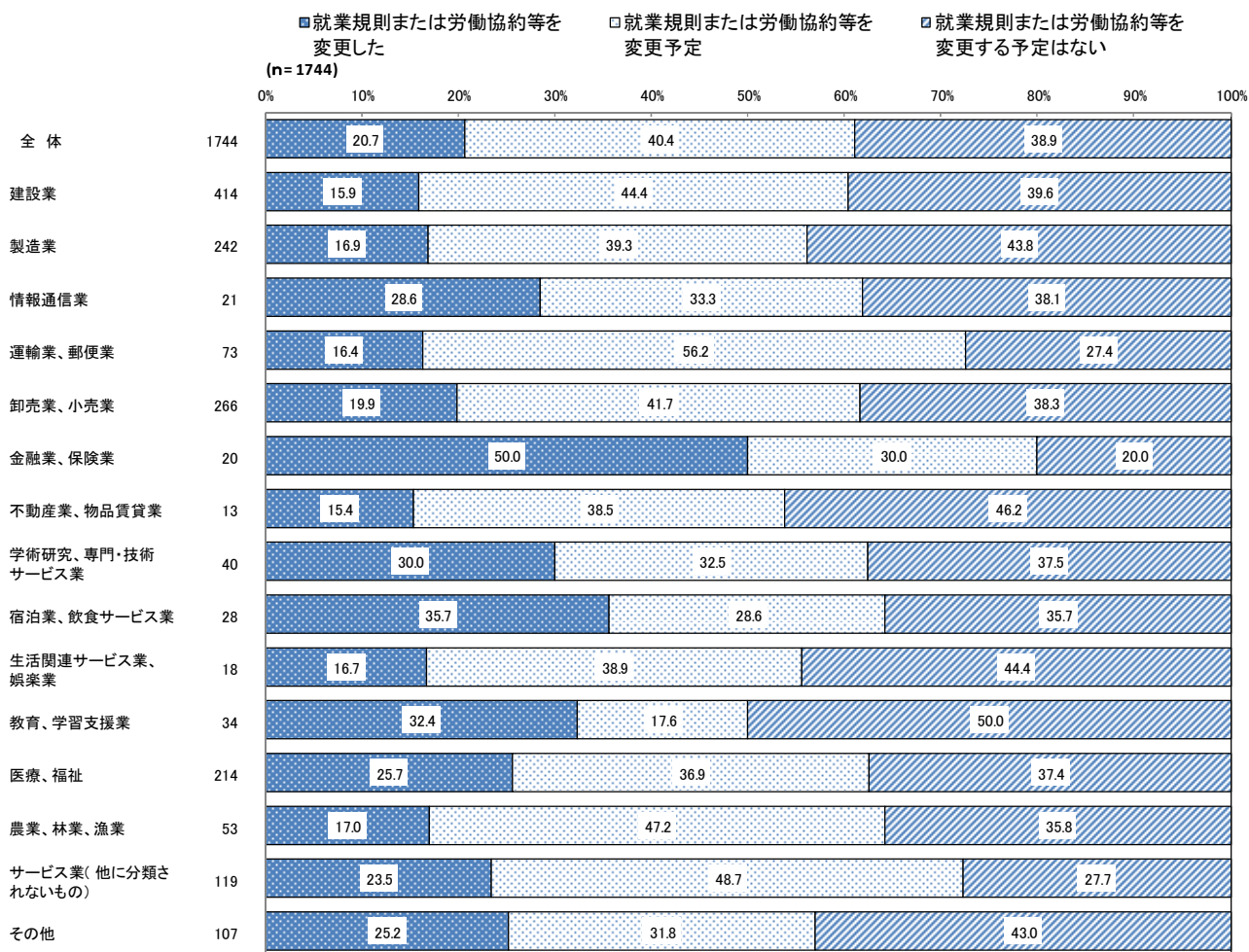
働き方改革関連法の改正に対する対応としては、「就業規則又は労働協約等を変更予定」(40.4%)が最も高く、次いで「就業規則又は労働協約等を変更する予定はない」(38.9%)と続いている。

業種別にみると、「金融業、保険業」では、「就業規則又は労働協約等を変更した」の割合(50.0%)が、他の業種と比べて高くなっている。「運輸業、郵便業」では、「就業規則又は労働協約等を変更予定」の割合(56.2%)が、他の業種と比べて高くなっている。一方、「教育、学習支援業」(50.0%)や「生活関連サービス業、娯楽業」(44.4%)等では、「就業規則又は労働協約等を変更する予定はない」の割合が、他の業種と比べて高くなっている。

従業員規模別にみると、「就業規則又は労働協約等を変更予定」の割合が「200～299」人の23.8%が最低で、その他の規模では30%～40%台となるなど相対的に高い傾向にある。一方、従業員規模が小さくなるにしたがって、「就業規則又は労働協約等を変更する予定はない」の割合が高く、特に「5～9人」では50.8%と、突出して高くなっている。



<業種、従業員規模別>



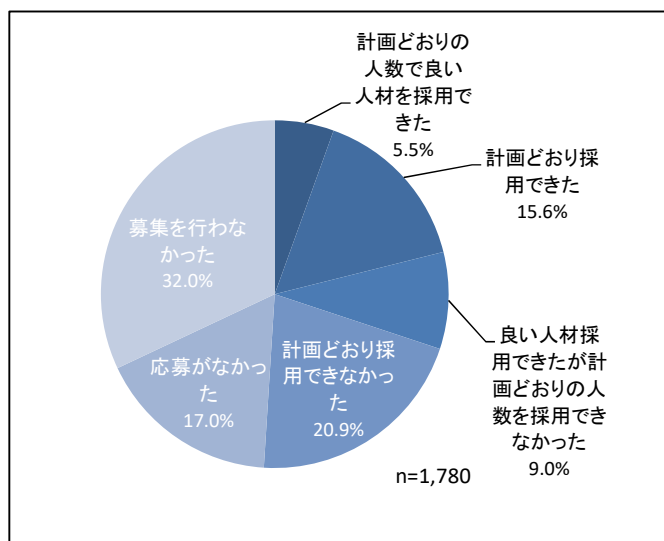
### (3) 企業の取組状況と各指標との関係

#### ①従業員の充足度

従業員の採用状況としては、「募集を行わなかった」(32.0%)が最も高く、次いで「計画どおり採用できなかった」(20.9%)と続いている。

業種別にみると、「計画どおりの人数で良い人材を含め採用できた」及び「計画どおり採用できた」を合わせた割合が、最も高い「教育、学習支援業」でも38.2%となっている。一方、「応募がなかった」の割合が、最も高い「生活関連サービス業、娯楽業」でも30.0%となっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるにしたがって、「計画どおりの人数で良い人材を採用できた」や「計画どおり採用できた」の割合が、高い傾向にある。一方、従業員規模が小さくなるにしたがって、「募集を行わなかった」の割合が高くなっている。

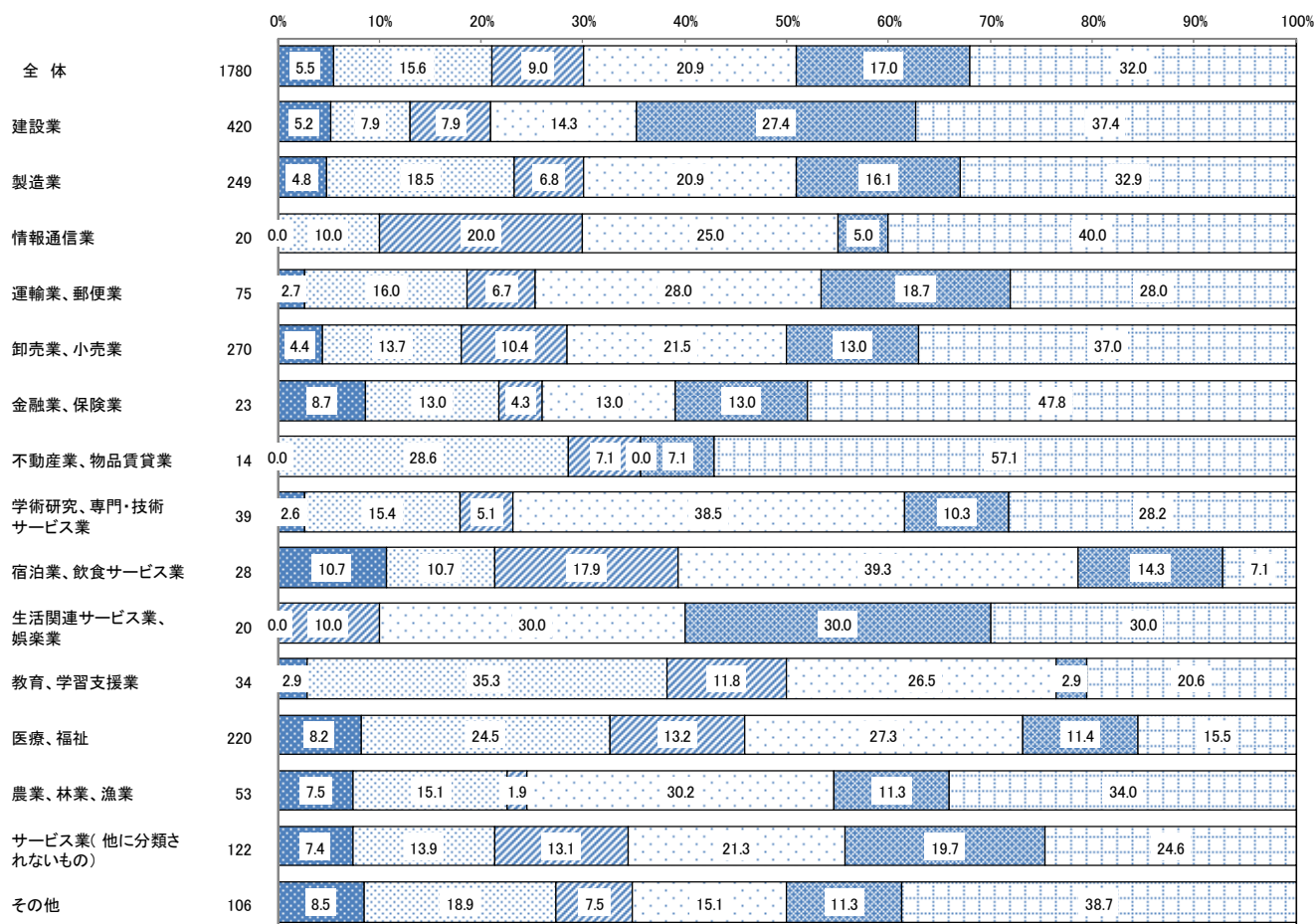




<業種、従業員規模別>

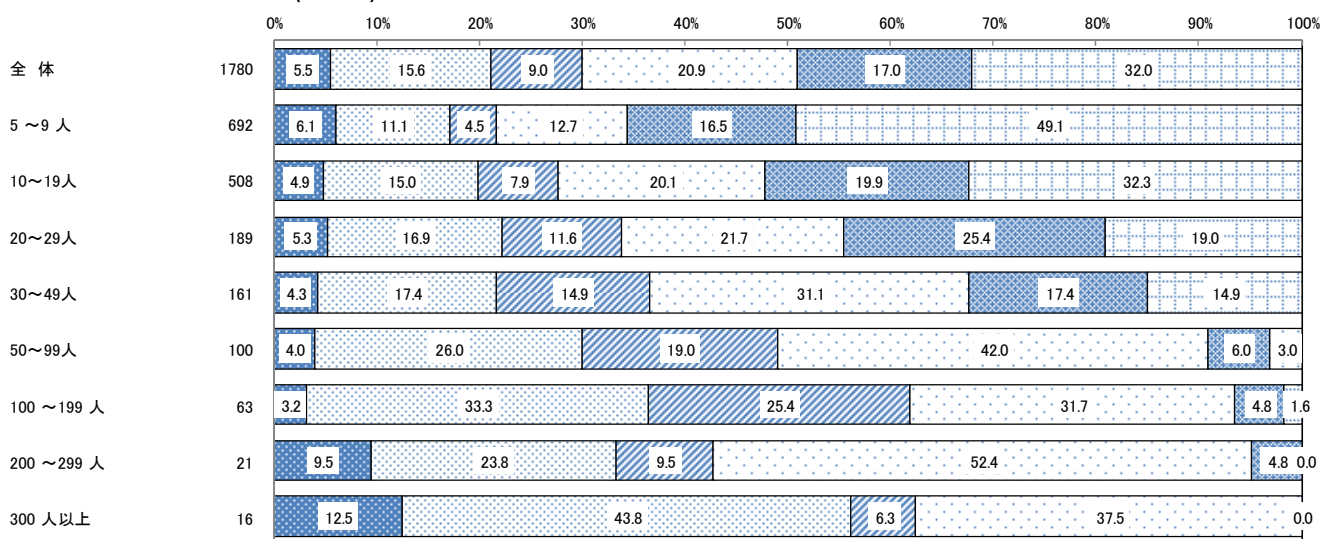
計画どおりの人数で良い人材を採用できた
  計画どおり採用できた
  良い人材採用できたが計画どおりの人数を採用できなかった
  計画どおり採用できなかった
  応募がなかった
  募集を行わなかった

(n = 1780)



計画どおりの人数で良い人材を採用できた
  計画どおり採用できた
  良い人材採用できたが計画どおりの人数を採用できなかった
  計画どおり採用できなかった
  応募がなかった
  募集を行わなかった

(n = 1780)

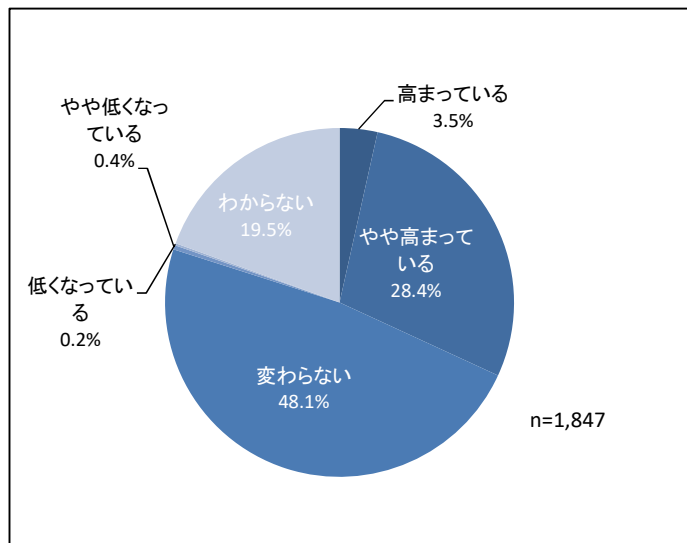


## ②働き方改革に関する労働者の意識

働き方改革に関する労働者の意識として、「変わらない」(48.1%)が最も高く、次いで「やや高まっている」(28.4%)と続いている。

業種別にみると、全ての業種で「変わらない」の割合が最も高くなっている。また、「高まっている」の割合は、高くても「金融業、保険業」や「宿泊業、飲食サービス業」、「教育、学習支援業」で10%台になっている。

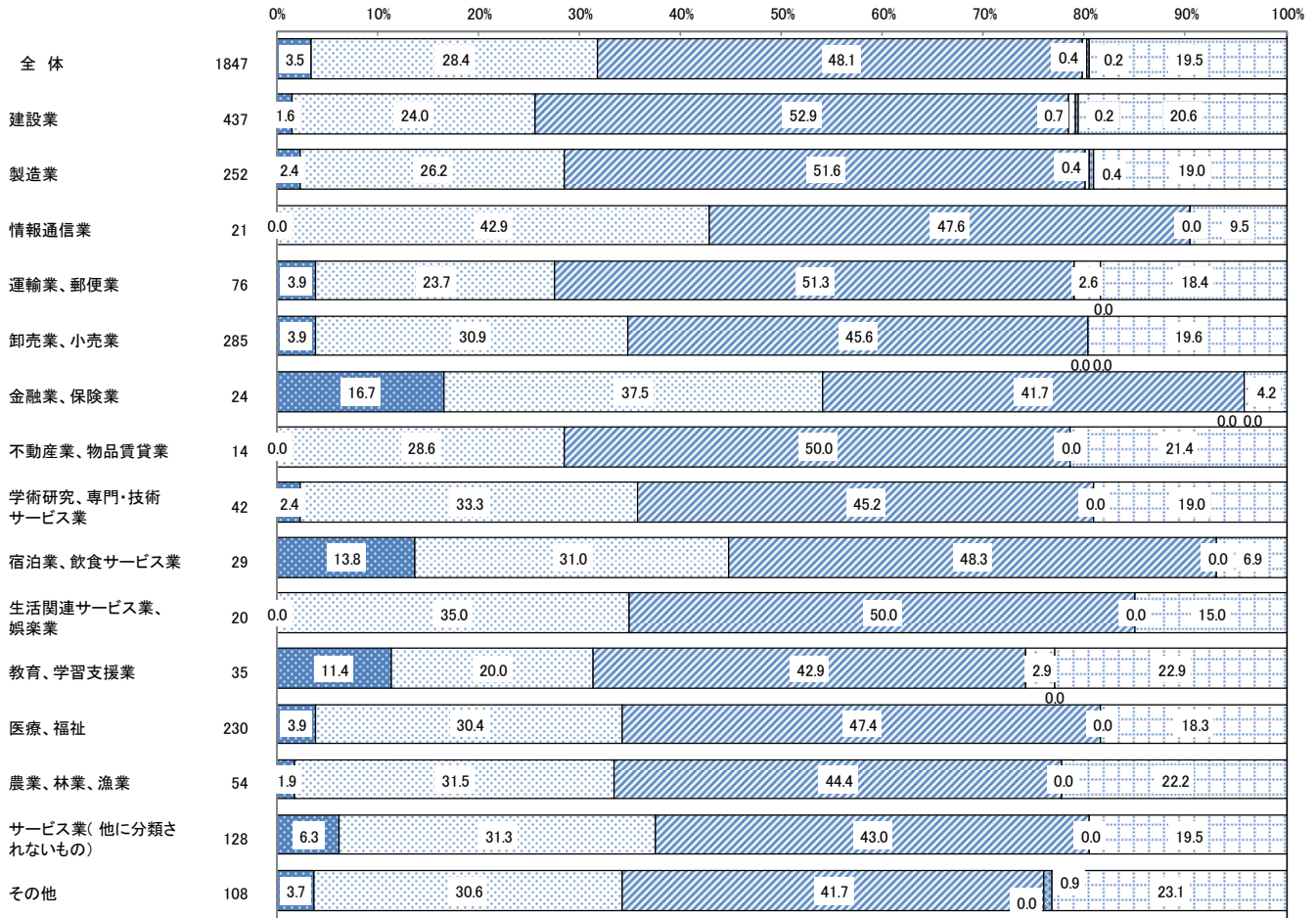
従業員規模別にみると、「5～9人」で「変わらない」の割合が51.8%と、最も高くなっている。また、「300人以上」では、「高まっている」の割合が12.5%であるものの、それ以外の規模では10%未満で低い状況になっている。



<業種、従業員規模別>

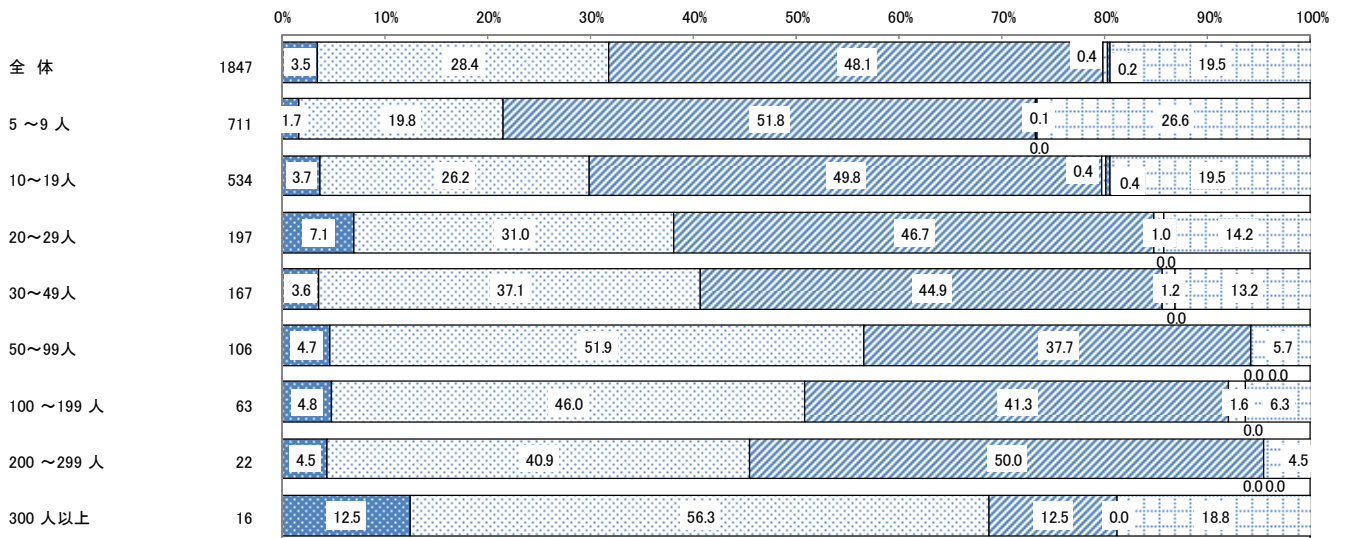
■高まっている □やや高まっている □変わらない □やや低くなっている ■低くなっている □わからない

(n = 1847)



■高まっている □やや高まっている □変わらない □やや低くなっている ■低くなっている □わからない

(n = 1847)

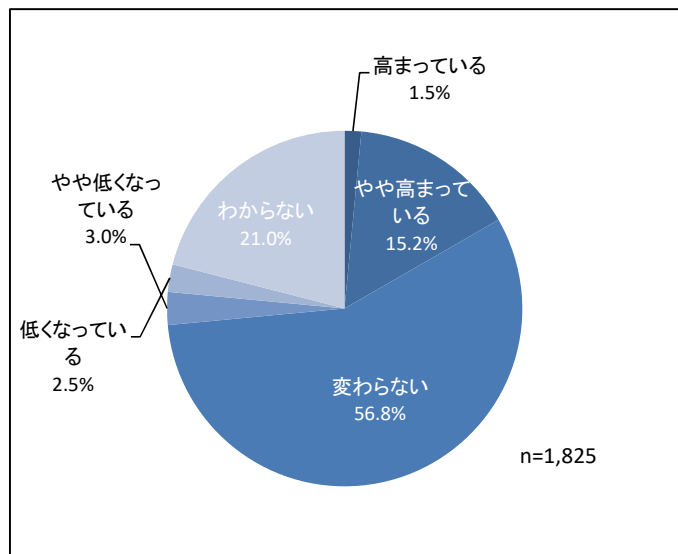


### ③働き方改革の取組による生産性向上

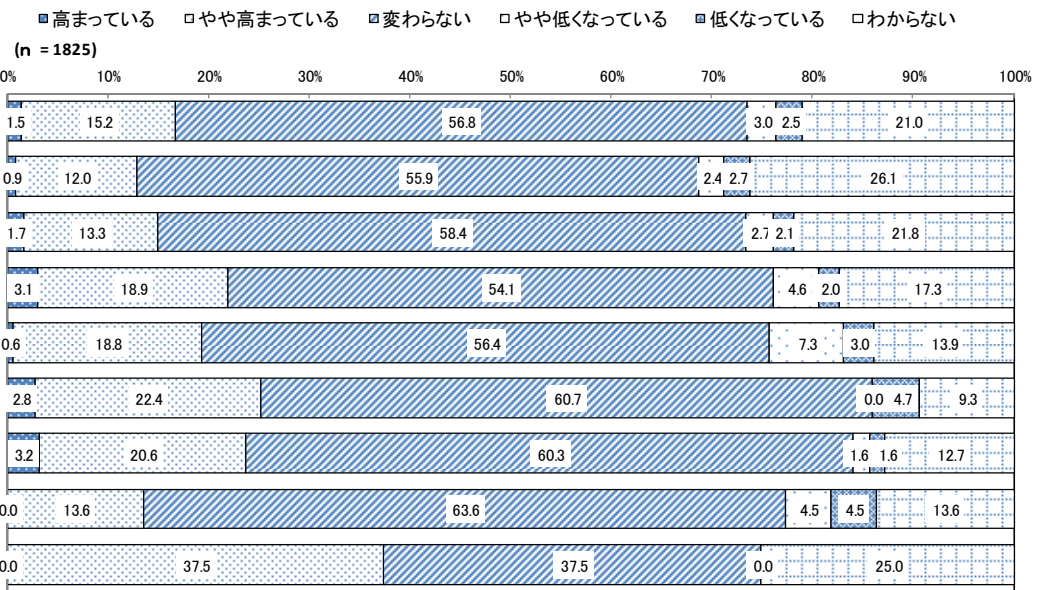
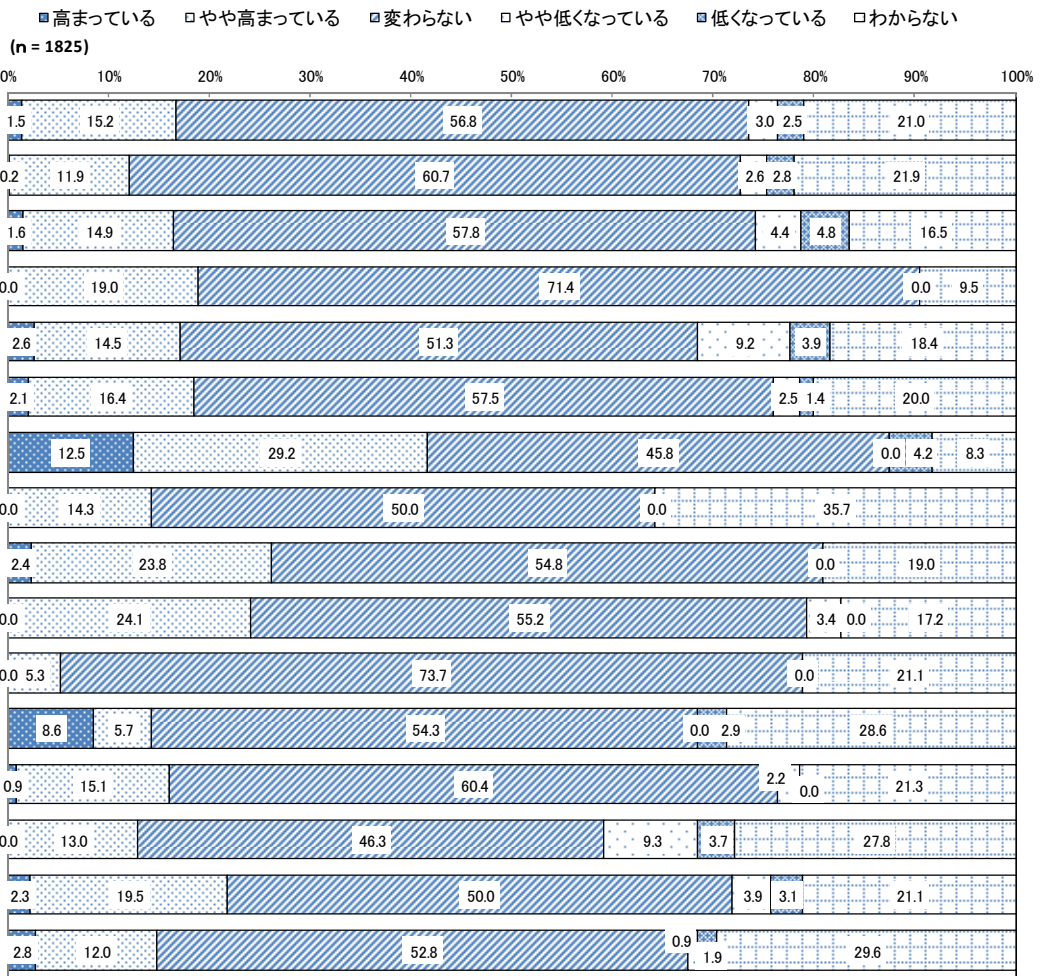
働き方改革の取組による生産性向上の状況としては、「変わらない」(56.8%)が最も高く、次いで「わからない」(21.0%)と続いている。

業種別にみると、全ての業種で「変わらない」の割合が最も高くなっている。また、「高まっている」の割合は、高くても「金融業、保険業」の12.5%で、それ以外の業種では10%未満となっている。

従業員規模別にみると、全ての従業員規模において「変わらない」の割合が最も高くなっている。また、「高まっている」の割合は、200人以上の規模ではゼロ、最も高くても「100~199人」の3.2%で、次いで「20~29人」の3.1%と、低い状況になっている。



<業種、従業員規模別>



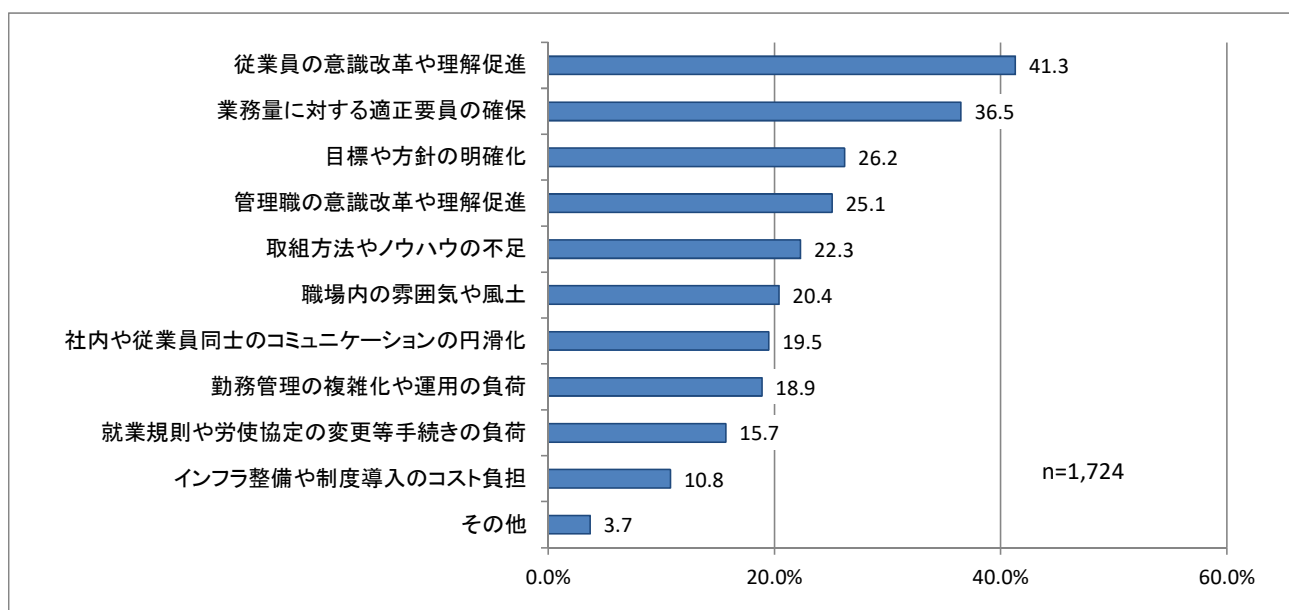
#### (4) 課題認識

##### ①働き方改革に取り組むうえでの課題

働き方改革に取り組むうえでの課題は、「従業員の意識改革や理解促進」(41.3%)で最も高く、次いで「業務量に対する適正要員の確保」(36.5%)、「目標や方針の明確化」(26.2%)と続いている。

業種別にみると、「業務量に対する適正要員の確保」又は「従業員の意識改革や理解促進」の割合が、業種にかかわらず、いずれかが高くなっている。

従業員規模別にみると、「従業員の意識改革や理解促進」の割合が、従業員の規模にかかわらず高い傾向にある。



※その他では、「人件費の増加」、「法令の厳格化にともなう業務負担、業界慣行」、「仕事の仕方に属人的なものがある」などの回答が見られた。

<業種、従業員規模別>

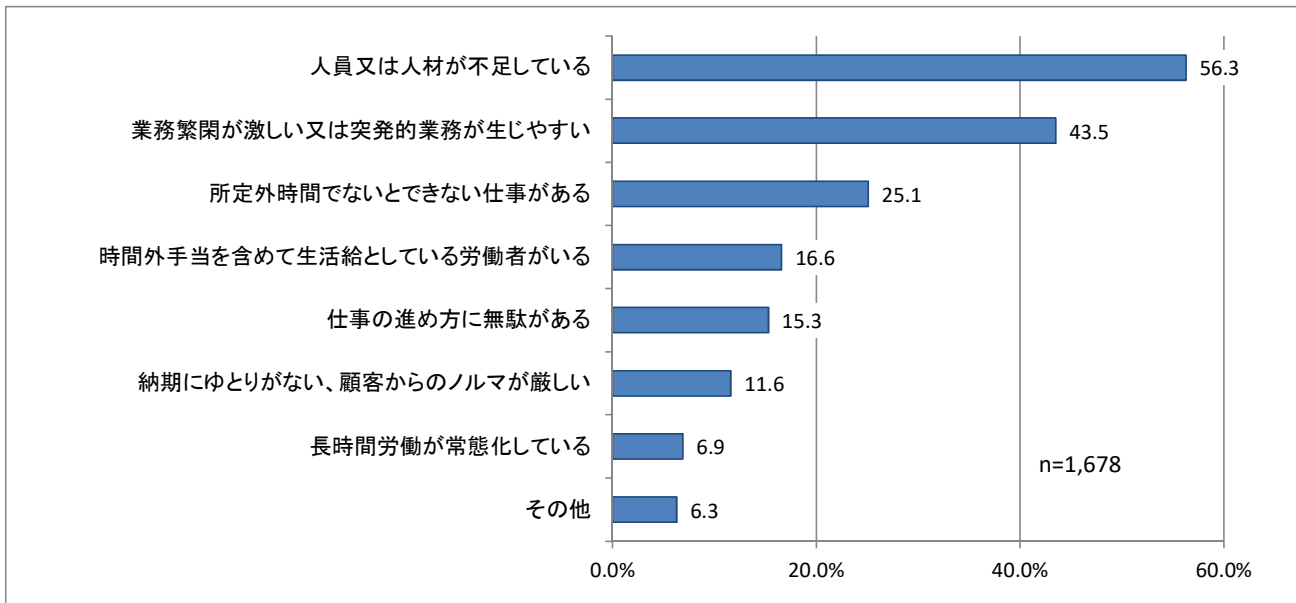
		調査数	目標や方針の明確化	取組方法やノウハウの不足	業務量に対する適正要員の確保	管理職の意識改革や理解促進	従業員の意識改革や理解促進	インフラ整備や制度導入のコスト負担	勤務管理の複雑化や運用の負荷	就業規則や労使協定の変更等手続きの負荷	職場内の雰囲気や風土	社内や従業員同士のコミュニケーションの円滑化	その他
上段:実数 下段:割合													
全体		1724 100.0	452 26.2	385 22.3	630 36.5	432 25.1	712 41.3	186 10.8	325 18.9	271 15.7	351 20.4	337 19.5	63 3.7
業種別	建設業	407 100.0	99 24.3	105 25.8	132 32.4	102 25.1	159 39.1	49 12.0	64 15.7	71 17.4	77 18.9	68 16.7	18 4.4
	製造業	231 100.0	66 28.6	54 23.4	97 42.0	65 28.1	91 39.4	22 9.5	50 21.6	38 16.5	48 20.8	49 21.2	5 2.2
	情報通信業	18 100.0	9 50.0	4 22.2	9 50.0	6 33.3	8 44.4	2 11.1	2 11.1	2 11.1	2 11.1	2 11.1	1 5.6
	運輸業、郵便業	72 100.0	16 22.2	15 20.8	31 43.1	13 18.1	26 36.1	12 16.7	17 23.6	11 15.3	14 19.4	10 13.9	2 2.8
	卸売業、小売業	271 100.0	71 26.2	60 22.1	80 29.5	78 28.8	134 49.4	19 7.0	49 18.1	40 14.8	63 23.2	62 22.9	6 2.2
	金融業、保険業	24 100.0	4 16.7	4 16.7	8 33.3	3 12.5	11 45.8	3 12.5	4 16.7	5 20.8	7 29.2	4 16.7	-
	不動産業、物品賃貸業	11 100.0	2 18.2	1 9.1	4 36.4	1 9.1	2 18.2	1 9.1	2 18.2	-	2 18.2	3 27.3	1 9.1
	学術研究・専門・技術サービス業	41 100.0	13 31.7	7 17.1	14 34.1	6 14.6	13 31.7	3 7.3	11 26.8	2 4.9	8 19.5	8 19.5	2 4.9
	宿泊業、飲食サービス業	28 100.0	1 3.6	9 32.1	13 46.4	10 35.7	9 32.1	6 21.4	8 28.6	3 10.7	5 17.9	13 46.4	-
	生活関連サービス業、娯楽業	18 100.0	1 5.6	3 16.7	8 44.4	3 16.7	6 33.3	2 11.1	3 16.7	3 16.7	4 22.2	2 11.1	-
	教育、学習支援業	34 100.0	9 26.5	6 17.6	15 44.1	9 26.5	15 44.1	3 8.8	9 26.5	5 14.7	12 35.3	4 11.8	1 2.9
	医療、福祉	213 100.0	74 34.7	62 29.1	81 38.0	53 24.9	87 40.8	31 14.6	46 21.6	34 16.0	35 16.4	41 19.2	14 6.6
	農業、林業、漁業	52 100.0	12 23.1	9 17.3	22 42.3	15 28.8	23 44.2	6 11.5	5 9.6	10 19.2	12 23.1	10 19.2	3 5.8
	サービス業(他に分類されないもの)	124 100.0	32 25.8	23 18.5	55 44.4	32 25.8	43 34.7	11 8.9	27 21.8	23 18.5	19 15.3	24 19.4	4 3.2
	その他	99 100.0	21 21.2	12 12.1	25 25.3	22 22.2	51 51.5	8 8.1	14 14.1	17 17.2	27 27.3	23 23.2	3 3.0
	従業員規模別	5～9人	647 100.0	152 23.5	148 22.9	186 28.7	110 17.0	220 34.0	51 7.9	79 12.2	94 14.5	126 19.5	135 20.9
10～19人		492 100.0	137 27.8	109 22.2	178 36.2	114 23.2	205 41.7	54 11.0	76 15.4	82 16.7	97 19.7	93 18.9	11 2.2
20～29人		190 100.0	51 26.8	43 22.6	69 36.3	64 33.7	87 45.8	18 9.5	50 26.3	36 18.9	44 23.2	37 19.5	12 6.3
30～49人		166 100.0	42 25.3	35 21.1	75 45.2	48 28.9	80 48.2	17 10.2	44 26.5	22 13.3	38 22.9	28 16.9	5 3.0
50～99人		105 100.0	33 31.4	26 24.8	56 53.3	38 36.2	57 54.3	21 20.0	29 27.6	15 14.3	20 19.0	23 21.9	2 1.9
100～199人		58 100.0	17 29.3	12 20.7	32 55.2	24 41.4	26 44.8	11 19.0	25 43.1	13 22.4	11 19.0	7 12.1	2 3.4
200～299人		21 100.0	6 28.6	3 14.3	10 47.6	8 38.1	10 47.6	7 33.3	7 33.3	4 19.0	4 19.0	4 19.0	3 14.3
300人以上		16 100.0	5 31.3	4 25.0	9 56.3	9 56.3	12 75.0	3 18.8	6 37.5	2 12.5	5 31.3	3 18.8	1 6.3

## ②労働時間削減に取り組むうえでの課題

労働時間削減に取り組むうえでの課題は「人員又は人材が不足している」(56.3%)で最も高く、次いで「業務繁閑が激しい又は突発的業務が生じやすい」(43.5%)と続いている。

業種別にみると、「学術研究、専門・技術サービス業」(62.5%)及び「金融業、保険業」(38.1%)では「業務繁閑が激しい又は突発的業務が生じやすい」、それ以外の業種では「人員又は人材が不足している」の割合が最も高くなっている。

従業員規模別にみると、「300人以上」では「業務繁閑が激しい又は突発的業務が生じやすい」、それ以外の規模では「人員又は人材が不足している」の割合が最も高くなっている。



※その他では、「従業員の高齢化による業務能力の低下」、「施設基準以上の人員確保による経費の増大」などの回答が見られた。



<業種、従業員規模別>

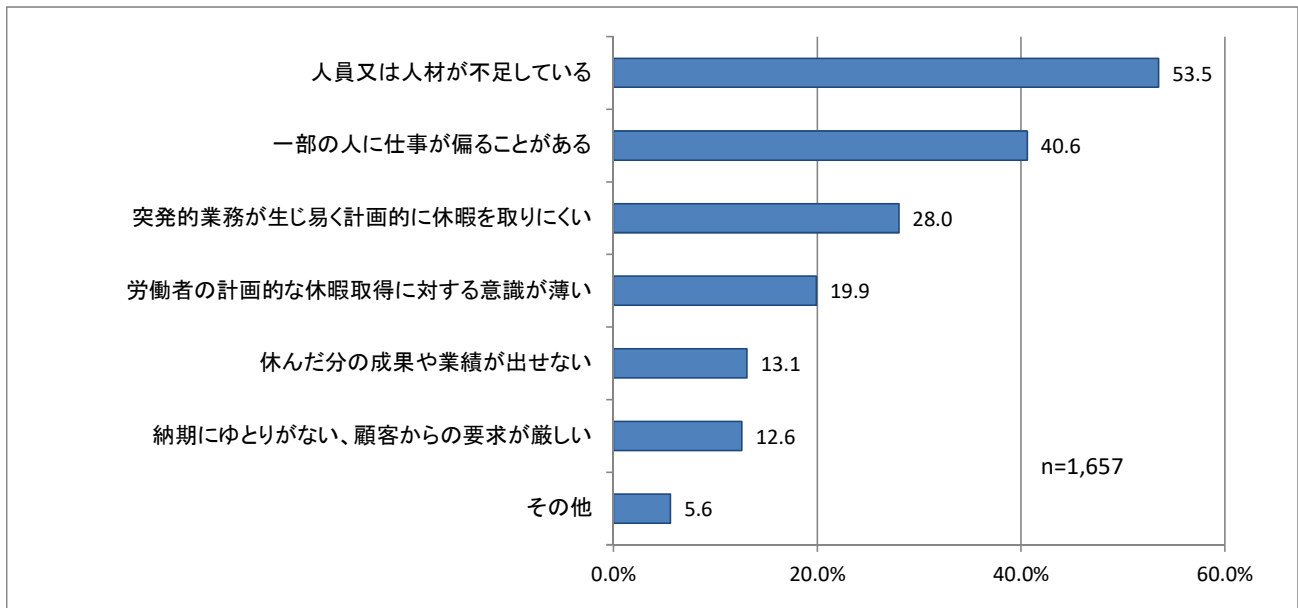
		調査数	人員または 人材が不足 している	業務繁閑が 激しいまたは 突発的業務 が生じやす い	所定外時間 でないとき できない仕事 がある	時間外手当 を含めて生 活給として いる労働者 がいる	長時間労働 が常態化し ている	納期にゆとり がない、顧客 からのノルマ が厳しい	仕事の進め 方に無駄が ある	その他
		上段:実数 下段:割合								
全 体		1678 100.0	944 56.3	730 43.5	421 25.1	279 16.6	115 6.9	194 11.6	256 15.3	106 6.3
業 種 別	建設業	400 100.0	216 54.0	179 44.8	124 31.0	56 14.0	18 4.5	69 17.3	39 9.8	24 6.0
	製造業	238 100.0	129 54.2	128 53.8	40 16.8	53 22.3	14 5.9	57 23.9	29 12.2	12 5.0
	情報通信業	20 100.0	12 60.0	9 45.0	5 25.0	1 5.0	2 10.0	2 10.0	2 10.0	1 5.0
	運輸業、郵便業	75 100.0	47 62.7	31 41.3	27 36.0	31 41.3	6 8.0	5 6.7	4 5.3	4 5.3
	卸売業、小売業	262 100.0	142 54.2	105 40.1	58 22.1	49 18.7	24 9.2	21 8.0	73 27.9	13 5.0
	金融業、保険業	21 100.0	7 33.3	8 38.1	4 19.0	- -	2 9.5	- -	6 28.6	2 9.5
	不動産業、物品賃貸業	11 100.0	5 45.5	4 36.4	2 18.2	3 27.3	- -	- -	1 9.1	1 9.1
	学術研究、専門・技術 サービス業	40 100.0	19 47.5	25 62.5	8 20.0	1 2.5	3 7.5	8 20.0	5 12.5	3 7.5
	宿泊業、飲食サービス業	27 100.0	22 81.5	10 37.0	5 18.5	7 25.9	4 14.8	- -	6 22.2	1 3.7
	生活関連サービス業、娯 楽業	17 100.0	12 70.6	8 47.1	2 11.8	3 17.6	1 5.9	- -	2 11.8	1 5.9
	教育、学習支援業	29 100.0	15 51.7	8 27.6	7 24.1	3 10.3	5 17.2	1 3.4	6 20.7	5 17.2
	医療、福祉	204 100.0	123 60.3	72 35.3	47 23.0	18 8.8	8 3.9	3 1.5	36 17.6	15 7.4
	農業、林業、漁業	50 100.0	35 70.0	25 50.0	14 28.0	7 14.0	6 12.0	1 2.0	8 16.0	3 6.0
	サービス業(他に分類され ないもの)	116 100.0	74 63.8	54 46.6	26 22.4	19 16.4	9 7.8	10 8.6	15 12.9	10 8.6
	その他	92 100.0	43 46.7	36 39.1	27 29.3	16 17.4	5 5.4	7 7.6	15 16.3	4 4.3
	従 業 員 規 模 別	5～9人	622 100.0	307 49.4	264 42.4	161 25.9	68 10.9	25 4.0	60 9.6	77 12.4
10～19人		476 100.0	274 57.6	199 41.8	106 22.3	81 17.0	23 4.8	54 11.3	74 15.5	27 5.7
20～29人		188 100.0	113 60.1	76 40.4	49 26.1	36 19.1	20 10.6	21 11.2	32 17.0	14 7.4
30～49人		159 100.0	93 58.5	75 47.2	43 27.0	42 26.4	10 6.3	23 14.5	29 18.2	6 3.8
50～99人		106 100.0	74 69.8	53 50.0	28 26.4	22 20.8	15 14.2	22 20.8	18 17.0	6 5.7
100～199人		61 100.0	36 59.0	29 47.5	16 26.2	11 18.0	10 16.4	9 14.8	9 14.8	2 3.3
200～299人		22 100.0	16 72.7	12 54.5	3 13.6	8 36.4	4 18.2	2 9.1	4 18.2	1 4.5
300人以上		16 100.0	8 50.0	11 68.8	3 18.8	5 31.3	4 25.0	- -	5 31.3	- -

### ③休暇取得促進に取り組むうえでの課題

休暇取得促進に取り組むうえでの課題としては、「人員又は人材が不足している」(53.5%)で最も高く、次いで「一部の人に仕事が偏ることがある」(40.6%)と続いている。

業種別にみると、「金融業、保険業」では「労働者の計画的な休暇取得に対する意識が薄い」(52.2%)、「教育、学習支援業」では「一部の人に仕事が偏ることがある」(51.8%)、それ以外の業種では「人員又は人材が不足している」の割合が最も高くなっている。

従業員規模別にみると、「100～199人」及び「300人以上」では「一部の人に仕事が偏ることがある」、それ以外の規模では「人員又は人材が不足している」の割合が最も高くなっている。



※その他では、「人員を増やす経済的ゆとりがない」、「従業員の意識改革」などの回答が見られた。

<業種、従業員規模別>

		調査数	人員又は人材が不足している	一部の人の仕事に偏ることがある	突発的業務が生じ易く計画的に休暇を取りにくい	労働者の計画的な休暇取得に対する意識が薄い	納期にゆとりがない、顧客からの要求が厳しい	休んだ分の成果や業績が出せない	その他
		上段:実数 下段:割合							
全体		1657 100.0	886 53.5	673 40.6	464 28.0	329 19.9	208 12.6	217 13.1	93 5.6
業種別	建設業	389 100.0	194 49.9	125 32.1	117 30.1	77 19.8	80 20.6	70 18.0	18 4.6
	製造業	233 100.0	112 48.1	106 45.5	70 30.0	43 18.5	50 21.5	36 15.5	10 4.3
	情報通信業	18 100.0	9 50.0	7 38.9	5 27.8	3 16.7	2 11.1	3 16.7	1 5.6
	運輸業、郵便業	74 100.0	41 55.4	23 31.1	24 32.4	15 20.3	5 6.8	11 14.9	3 4.1
	卸売業、小売業	259 100.0	137 52.9	121 46.7	65 25.1	67 25.9	18 6.9	44 17.0	9 3.5
	金融業、保険業	23 100.0	6 26.1	10 43.5	7 30.4	12 52.2	-	1 4.3	-
	不動産業、物品賃貸業	10 100.0	6 60.0	5 50.0	2 20.0	1 10.0	1 10.0	-	1 10.0
	学術研究、専門・技術サービス業	38 100.0	18 47.4	13 34.2	12 31.6	4 10.5	10 26.3	3 7.9	2 5.3
	宿泊業、飲食サービス業	26 100.0	20 76.9	13 50.0	5 19.2	3 11.5	-	1 3.8	1 3.8
	生活関連サービス業、娯楽業	18 100.0	13 72.2	5 27.8	7 38.9	2 11.1	2 11.1	3 16.7	2 11.1
	教育、学習支援業	31 100.0	15 48.4	16 51.6	5 16.1	9 29.0	1 3.2	3 9.7	4 12.9
	医療、福祉	204 100.0	136 66.7	92 45.1	42 20.6	35 17.2	3 1.5	8 3.9	14 6.9
	農業、林業、漁業	52 100.0	30 57.7	22 42.3	17 32.7	10 19.2	2 3.8	10 19.2	4 7.7
	サービス業(他に分類されないもの)	112 100.0	61 54.5	50 44.6	37 33.0	21 18.8	13 11.6	11 9.8	5 4.5
	その他	92 100.0	43 46.7	36 39.1	24 26.1	17 18.5	13 14.1	6 6.5	10 10.9
従業員規模別	5～9人	619 100.0	303 48.9	191 30.9	198 32.0	89 14.4	63 10.2	78 12.6	51 8.2
	10～19人	475 100.0	253 53.3	203 42.7	109 22.9	101 21.3	66 13.9	79 16.6	23 4.8
	20～29人	179 100.0	109 60.9	73 40.8	46 25.7	38 21.2	21 11.7	29 16.2	7 3.9
	30～49人	158 100.0	83 52.5	78 49.4	48 30.4	41 25.9	24 15.2	15 9.5	4 2.5
	50～99人	102 100.0	66 64.7	51 50.0	30 29.4	22 21.6	18 17.6	10 9.8	3 2.9
	100～199人	58 100.0	31 53.4	36 62.1	19 32.8	15 25.9	11 19.0	3 5.2	1 1.7
	200～299人	22 100.0	16 72.7	12 54.5	3 13.6	7 31.8	1 4.5	1 4.5	3 13.6
	300人以上	16 100.0	8 50.0	12 75.0	6 37.5	7 43.8	-	-	1 6.3

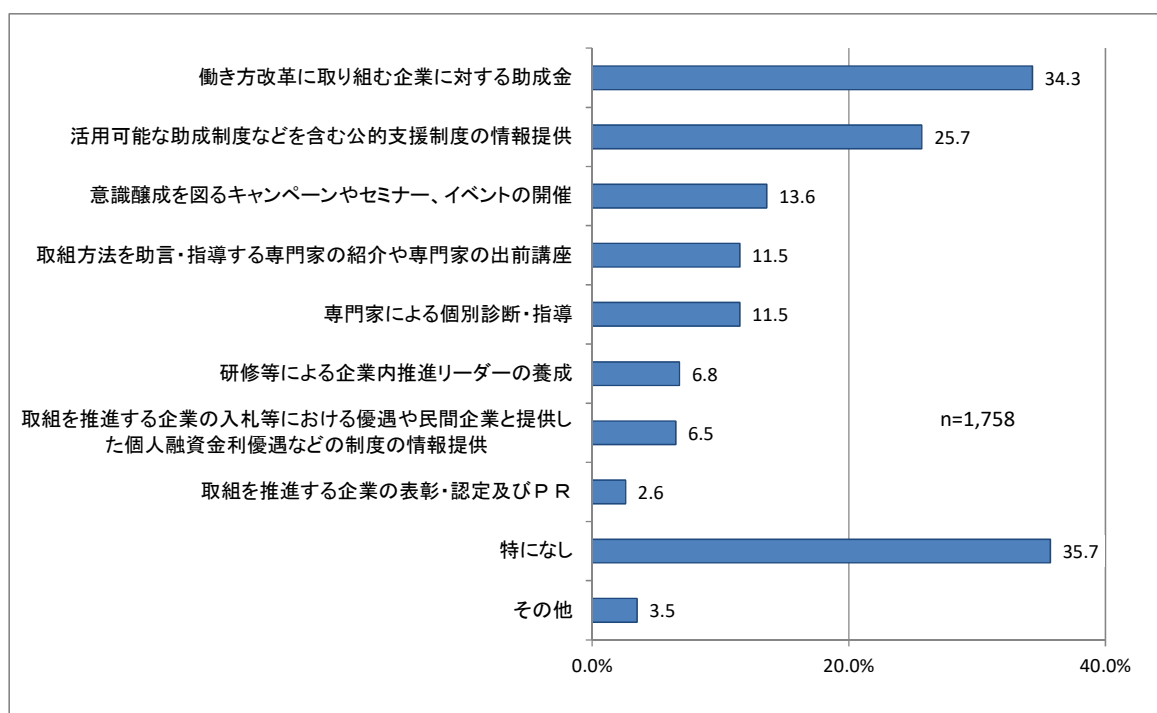
## (5) 行政支援

### ①働き方改革に向けた支援制度について、「働き方改革」の推進に関して行政に求めるもの

働き方改革に向けた支援制度について、「働き方改革」の推進に関して行政に求めるものとしては、「特になし」(35.7%)で最も高く、次いで「働き方改革に取り組む企業に対する助成金」(34.3%)、「活用可能な助成制度などを含む公的支援制度の情報提供」(25.7%)と続いている。

業種別にみると、「建設業」をはじめとする7業種では「働き方改革に取り組む企業に対する助成金」、それ以外で、「情報通信業」及び「教育、学習支援業」では「活用可能な助成制度などを含む公的支援制度の情報提供」、「金融業、保険業」では「意識醸成を図るキャンペーンやセミナー、イベントの開催」の割合が最も高くなっている。

従業員規模別にみると、「5～9人」では「特になし」、「100～199人」では「活用可能な助成制度などを含む公的支援制度の情報提供」、「300人以上」では「意識醸成を図るキャンペーンやセミナー、イベントの開催」と「取組方法を助言・指導する専門家の紹介や専門家の出前講座」、それ以外の規模では「働き方改革に取り組む企業に対する助成金」の割合が最も高くなっている。



※その他では、「働き方改革に取り組む企業の税負担の軽減」、「人材不足解消の支援」、「Web上で成功事例を閲覧」などの回答が見られた。

<業種、従業員規模別>

	調査数 上段:実数 下段:割合	意識醸成を図るキャンペーンやセミナー、イベントの開催	取組方法を助言・指導する専門家を紹介や専門家の出前講座	専門家による個別診断・指導	活用可能な助成制度などを含む公的支援制度の情報提供	研修等による企業内推進リーダーの養成	取組を推進する企業の表彰・認定及びPR	取組を推進する企業への入札等における優遇や民間企業と提供した個人融資金利優遇などの制度の情報提供	働き方改革に取り組む企業に対する助成金	特になし	その他		
全体	1758 100.0	239 13.6	203 11.5	203 11.5	452 25.7	120 6.8	46 2.6	115 6.5	603 34.3	628 35.7	61 3.5		
業種別	建設業	419 100.0	51 12.2	29 6.9	34 8.1	104 24.8	15 3.6	11 2.6	47 11.2	158 37.7	156 37.2	20 4.8	
	製造業	240 100.0	35 14.6	30 12.5	25 10.4	78 32.5	20 8.3	9 3.8	14 5.8	85 35.4	86 35.8	6 2.5	
	情報通信業	20 100.0	4 20.0	3 15.0	4 20.0	7 35.0	4 20.0	2 10.0	2 10.0	4 20.0	5 25.0	-	
	運輸業、郵便業	68 100.0	11 16.2	10 14.7	8 11.8	14 20.6	3 4.4	4 5.9	1 1.5	25 36.8	25 36.8	1 1.5	
	卸売業、小売業	267 100.0	31 11.6	32 12.0	38 14.2	74 27.7	17 6.4	4 1.5	15 5.6	81 30.3	109 40.8	8 3.0	
	金融業、保険業	23 100.0	7 30.4	4 17.4	4 17.4	3 13.0	2 8.7	2 8.7	2 8.7	6 26.1	7 30.4	-	
	不動産業、物品賃貸業	14 100.0	1 7.1	1 7.1	4 28.6	3 21.4	-	-	-	3 21.4	6 42.9	-	
	学術研究、専門・技術サービス業	41 100.0	5 12.2	3 7.3	2 4.9	9 22.0	1 2.4	2 4.9	2 4.9	9 22.0	19 46.3	1 2.4	
	宿泊業、飲食サービス業	28 100.0	3 10.7	3 10.7	4 14.3	7 25.0	1 3.6	1 3.6	1 3.6	13 46.4	10 35.7	-	
	生活関連サービス業、娯楽業	18 100.0	2 11.1	2 11.1	3 16.7	4 22.2	1 5.6	-	-	9 50.0	6 33.3	-	
	教育、学習支援業	32 100.0	5 15.6	3 9.4	2 6.3	12 37.5	5 15.6	-	-	11 34.4	12 37.5	1 3.1	
	医療、福祉	213 100.0	32 15.0	44 20.7	32 15.0	56 26.3	20 9.4	2 0.9	9 4.2	77 36.2	52 24.4	8 3.8	
	農業、林業、漁業	55 100.0	6 10.9	6 10.9	5 9.1	10 18.2	6 10.9	-	2 3.6	23 41.8	16 29.1	3 5.5	
	サービス業(他に分類されないもの)	123 100.0	23 18.7	13 10.6	12 9.8	32 26.0	9 7.3	4 3.3	9 7.3	43 35.0	40 32.5	6 4.9	
	その他	109 100.0	15 13.8	9 8.3	15 13.8	21 19.3	9 8.3	4 3.7	6 5.5	28 25.7	41 37.6	5 4.6	
	従業員規模別	5～9人	678 100.0	73 10.8	63 9.3	61 9.0	151 22.3	25 3.7	8 1.2	33 4.9	200 29.5	300 44.2	23 3.4
		10～19人	502 100.0	60 12.0	49 9.8	53 10.6	127 25.3	32 6.4	12 2.4	40 8.0	196 39.0	171 34.1	13 2.6
20～29人		186 100.0	27 14.5	25 13.4	33 17.7	55 29.6	16 8.6	6 3.2	13 7.0	71 38.2	58 31.2	8 4.3	
30～49人		162 100.0	26 16.0	22 13.6	17 10.5	45 27.8	12 7.4	9 5.6	9 5.6	52 32.1	49 30.2	8 4.9	
50～99人		108 100.0	20 18.5	17 15.7	15 13.9	38 35.2	15 13.9	2 1.9	8 7.4	41 38.0	29 26.9	5 4.6	
100～199人		58 100.0	15 25.9	13 22.4	12 20.7	22 37.9	8 13.8	4 6.9	5 8.6	21 36.2	8 13.8	2 3.4	
200～299人		20 100.0	3 15.0	3 15.0	3 15.0	6 30.0	4 20.0	-	3 15.0	9 45.0	4 20.0	1 5.0	
300人以上		15 100.0	8 53.3	8 53.3	2 13.3	2 13.3	1 6.7	3 20.0	2 13.3	3 20.0	1 6.7	1 6.7	

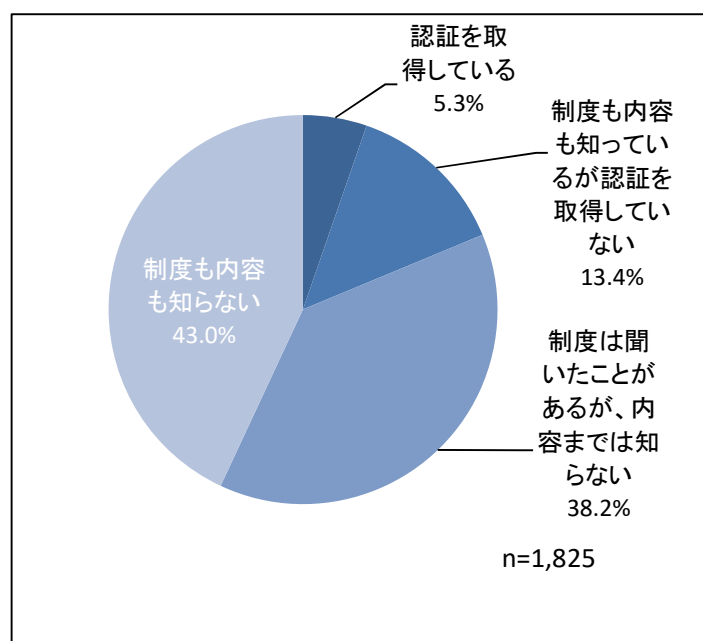
## 7. ワークライフバランス推進企業認証制度

### ワークライフバランス推進企業認証制度の認知と認証取得の有無

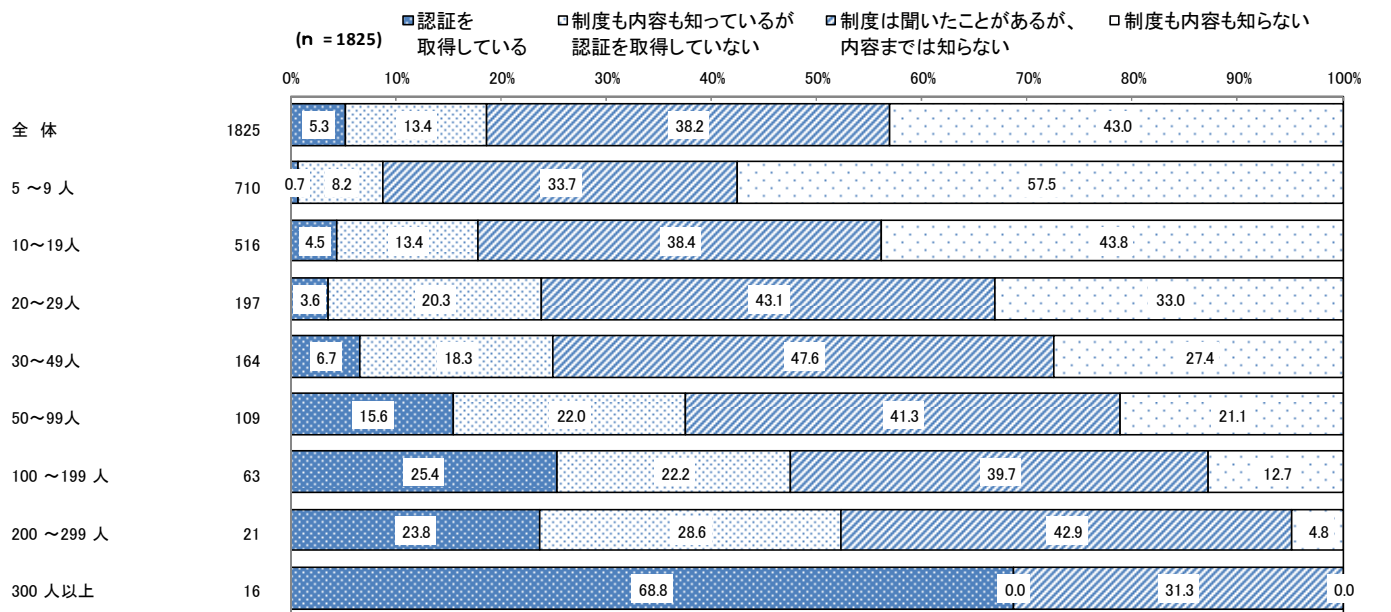
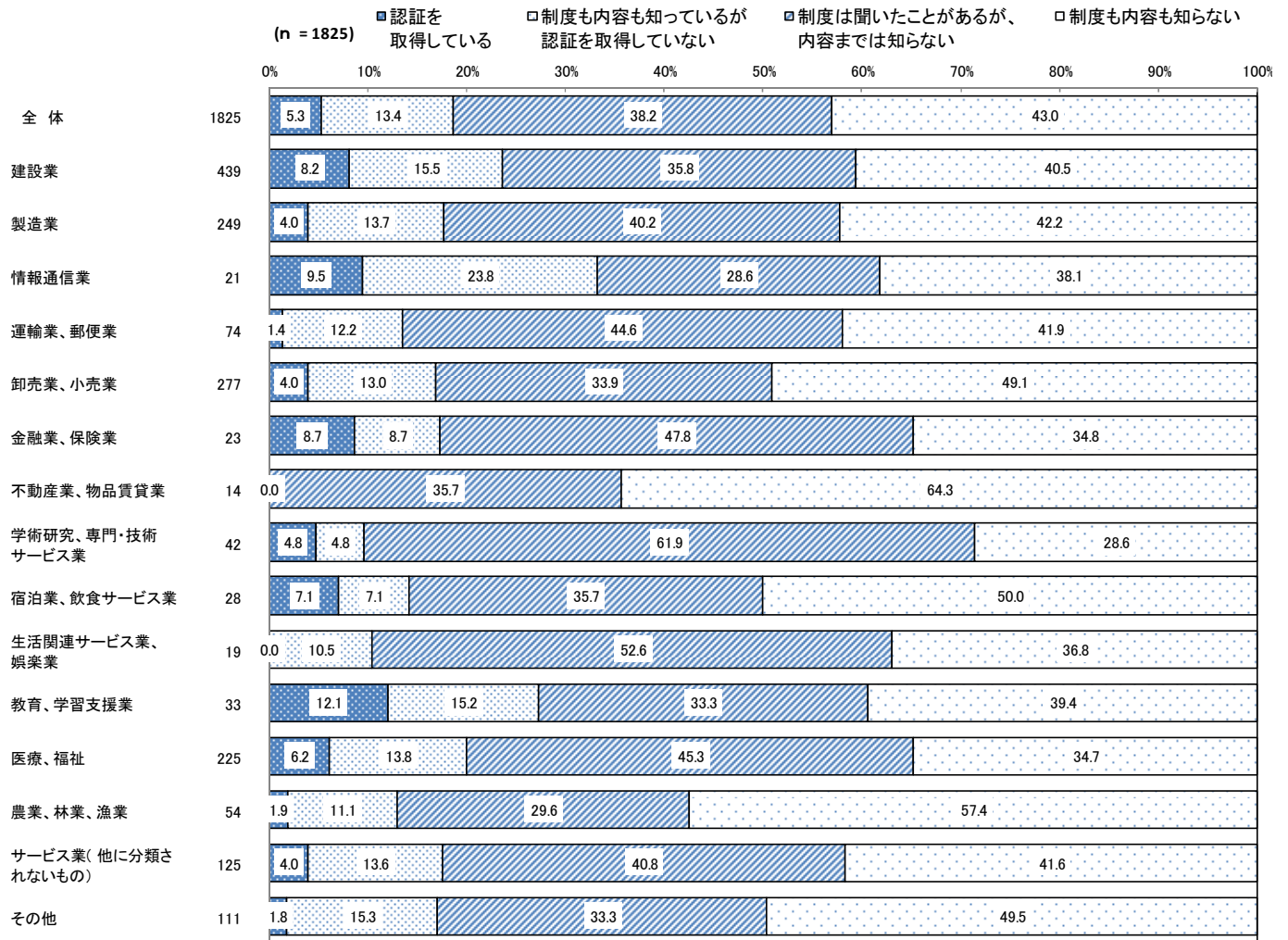
ワークライフバランス推進企業認証制度の認知と認証取得について、「制度も内容も知らない」(43.0%)で最も高く、次いで「制度は聞いたことがあるが、内容までは知らない」(38.2%)、「制度も内容も知っているが認証を取得していない」(13.4%)、「認証を取得している」(5.3%)と続いている。

業種別にみると、「制度も内容も知らない」の割合は、「不動産業、物品賃貸業」(64.3%)で最も高く、次いで「農業、林業、漁業」(57.4%)、「宿泊業、飲食サービス業」(50.0%)と続いている。また、「認証を取得している」の割合は、最も高くても「教育、学習支援業」の12.1%となっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるにしたがって、「認証を取得している」の割合が高い傾向にある。また、従業員規模が小さくなるにしたがって、「制度も内容も知らない」の割合が高くなっている。



<業種、従業員規模別>



### Ⅲ. 特徴的な調査結果

#### 1. 就業規則への制度の導入状況

就業規則に整備している制度等（半日単位・時間単位の有給休暇制度、子の看護休暇制度、介護休暇制度、産前産後休業制度、育児休業制度、育児短時間勤務制度、所定外労働の制限、介護休業制度）の数の割合は、「8制度」が最も高く25.4%となり、「7制度」と「8制度」と「9制度」を合わせた『7制度以上』は約6割となっている。一方、「1規則」と「2規則」と「3規則」を合わせた『3規則以下』は、約2割となっている。

業種別にみると、「運輸業、郵便業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」及び「生活関連サービス業、娯楽業」では「7制度」、「情報通信業」及び「教育、学習支援業」では「9制度」、それ以外の業種では「8制度」の割合が最も高くなっている（「サービス業」では、「7制度」と「8制度」の割合が同率のため、便宜上、それ以外の業種に含めた記載となっている。）。

従業員規模別をみると、従業員規模が大きくなるにしたがって、就業規則に整備される制度の数の割合も、多くなる傾向にある。

<業種、従業員規模別>

		上段:実数 下段:割合	調査数	1規則	2規則	3規則	4規則	5規則	6規則	7規則	8規則	9規則
全体			1717	137	122	90	83	106	133	338	436	272
			100.0	8.0	7.1	5.2	4.8	6.2	7.7	19.7	25.4	15.8
業種	建設業		389	41	40	28	17	31	40	68	70	54
			100.0	10.5	10.3	7.2	4.4	8.0	10.3	17.5	18.0	13.9
	製造業		241	25	15	10	15	16	14	48	76	22
			100.0	10.4	6.2	4.1	6.2	6.6	5.8	19.9	31.5	9.1
	情報通信業		20	-	1	1	1	-	1	1	5	10
			100.0	-	5.0	5.0	5.0	-	5.0	5.0	25.0	50.0
	運輸業、郵便業		78	9	8	3	3	9	5	28	10	3
			100.0	11.5	10.3	3.8	3.8	11.5	6.4	35.9	12.8	3.8
	卸売業、小売業		259	21	18	10	20	18	25	59	67	21
			100.0	8.1	6.9	3.9	7.7	6.9	9.7	22.8	25.9	8.1
	金融業、保険業		21	1	2	-	-	-	3	5	6	4
			100.0	4.8	9.5	-	-	-	14.3	23.8	28.6	19.0
	不動産業、物品賃貸業		11	1	-	-	-	-	2	1	5	2
			100.0	9.1	-	-	-	-	18.2	9.1	45.5	18.2
	学術研究、専門・技術サービス業		39	3	2	-	1	1	3	13	10	6
			100.0	7.7	5.1	-	2.6	2.6	7.7	33.3	25.6	15.4
	宿泊業、飲食サービス業		27	2	3	2	1	2	2	10	5	-
			100.0	7.4	11.1	7.4	3.7	7.4	7.4	37.0	18.5	-
	生活関連サービス業、娯楽業		17	-	2	-	1	1	1	6	4	2
		100.0	-	11.8	-	5.9	5.9	5.9	35.3	23.5	11.8	
教育、学習支援業		34	-	-	1	-	-	1	6	11	15	
		100.0	-	-	2.9	-	-	2.9	17.6	32.4	44.1	
医療、福祉		230	5	4	6	6	8	10	33	85	73	
		100.0	2.2	1.7	2.6	2.6	3.5	4.3	14.3	37.0	31.7	
農業、林業、漁業		45	3	1	4	3	3	4	8	14	5	
		100.0	6.7	2.2	8.9	6.7	6.7	8.9	17.8	31.1	11.1	
サービス業(他に分類されないもの)		121	9	8	11	7	10	8	25	25	18	
		100.0	7.4	6.6	9.1	5.8	8.3	6.6	20.7	20.7	14.9	
その他		102	6	7	10	4	5	8	14	27	21	
		100.0	5.9	6.9	9.8	3.9	4.9	7.8	13.7	26.5	20.6	
従業員規模別	5～9人		594	89	77	45	35	49	49	110	81	59
			100.0	15.0	13.0	7.6	5.9	8.2	8.2	18.5	13.6	9.9
	10～19人		509	39	37	30	29	32	47	94	121	80
			100.0	7.7	7.3	5.9	5.7	6.3	9.2	18.5	23.8	15.7
	20～29人		202	6	5	7	6	9	15	54	64	36
			100.0	3.0	2.5	3.5	3.0	4.5	7.4	26.7	31.7	17.8
	30～49人		170	1	3	7	9	9	16	41	56	28
			100.0	0.6	1.8	4.1	5.3	5.3	9.4	24.1	32.9	16.5
	50～99人		109	1	-	1	2	5	2	16	52	30
			100.0	0.9	-	0.9	1.8	4.6	1.8	14.7	47.7	27.5
100～199人		64	-	-	-	-	-	1	2	11	34	
		100.0	-	-	-	-	-	1.6	3.1	17.2	53.1	
200～299人		22	-	-	-	-	-	-	2	2	6	
		100.0	-	-	-	-	-	-	9.1	9.1	27.3	
300人以上		16	-	-	-	-	-	-	-	1	8	
		100.0	-	-	-	-	-	-	-	6.3	50.0	



## 2. 年次有給休暇の取得率等

### (1) 「年次有給休暇の取得促進に向けた取組数」と「年次有給休暇の平均取得率」との関連性

雇用形態を問わず、取組の数が増えるにしたがって年次有給休暇の平均取得率が高い傾向にある。

		一般労働者		パートタイム労働者	
		調査数	有給休暇取得率(%)	調査数	有給休暇取得率(%)
全 体		1435	56.1	571	52.1
年次有給休暇取得のための取組	1 取組	582	54.7	202	46.1
	2 取組	460	56.8	210	53.5
	3 取組	215	54.7	100	57.3
	4 取組	63	61.9	24	59.4
	5 取組	9	61.4	5	62.7
	6 取組	5	77.4	4	78.1
	7 取組	-	-	-	-
	8 取組	-	-	-	-

### (2) 「年次有給休暇の平均付与日数」と「従業員規模別」との関連性

「5～9人」では、一般労働者及びパートタイム労働者ともに、年次有給休暇の平均付与日数が、他の規模と比べて著しく少ない状況となっている。

		一般労働者		パートタイム労働者	
		調査数	有給休暇付与日数(日)	調査数	有給休暇付与日数(日)
全 体		1851	12.2	969	6.8
従業員規模別	5～9人	695	9.4	309	4.7
	10～19人	537	12.2	258	6.8
	20～29人	206	14.3	118	6.9
	30～49人	173	14.8	102	8.8
	50～99人	109	16.7	86	10.0
	100～199人	64	19.5	47	8.2
	200～299人	21	13.9	18	8.2
	300人以上	15	13.2	14	8.2

(3) 「年次有給休暇の平均取得日数」と「従業員規模別」との関連性

一般労働者、パートタイム労働者ともに、従業員規模が大きくなるにしたがって、年次有給休暇の平均取得日数が多い傾向にある。ただし、「300人以上」では、一般労働者の年次有給休暇の平均取得日数は、三番目に少ない状況となっている（「30～49人」と同日数である）。

		一般労働者		パートタイム労働者	
		調査数	有給休暇取得日数(日)	調査数	有給休暇取得日数(日)
全 体		1851	5.8	969	3.3
従業員規模別	5～9人	695	4.8	309	2.0
	10～19人	537	5.6	258	3.0
	20～29人	206	7.5	118	3.5
	30～49人	173	6.6	102	4.9
	50～99人	109	7.3	86	4.2
	100～199人	64	7.4	47	4.4
	200～299人	21	9.0	18	5.6
	300人以上	15	6.6	14	6.6

(4) 「年次有給休暇の取得率」と「従業員規模別」との関連性

規模別の「5～9人」では、一般労働者の年次有給休暇の平均取得率が58.5%で三番目に高いものの、年次有給休暇の平均取得日数では一番低い状況となっている。

同様に、パートタイム労働者の年次有給休暇取得率が50.4%で四番目に高いものの、年次有給休暇の平均取得日数では一番低い状況となっている。

		一般労働者		パートタイム労働者	
		調査数	有給休暇取得率(%)	調査数	有給休暇取得率(%)
全体		1435	56.1	571	52.1
従業員規模別	5～9人	492	58.5	139	50.4
	10～19人	415	56.1	140	49.7
	20～29人	169	59.1	68	50.0
	30～49人	150	54.4	76	56.0
	50～99人	98	48.9	71	48.9
	100～199人	57	44.5	39	50.0
	200～299人	18	67.0	14	69.1
	300人以上	12	53.7	11	77.2

(5) 「年次有給休暇の取得促進に向けた取組」と「年次有給休暇の取得率」との関連性

年次有給休暇の取得促進に向けた組の項目数が多いほど、一般労働者、パートタイム労働者ともに、年次有給休暇取得率が高い傾向にある。

		一般労働者		パートタイム労働者	
		調査数	有給休暇取得率(%)	調査数	有給休暇取得率(%)
全体		1435	56.1	571	52.1
年次有給休暇取得のための取組	1取組	582	54.7	202	46.1
	2取組	460	56.8	210	53.5
	3取組	215	54.7	100	57.3
	4取組	63	61.9	24	59.4
	5取組	9	61.4	5	62.7
	6取組	5	77.4	4	78.1
	7取組	-	-	-	-
	8取組	-	-	-	-

### 3. 労働時間削減のための取組

#### (1) 「労働時間削減に向けた取組」と「所定外労働時間」との関連性

労働時間の削減に向けた取組の中で、「ノー残業デー、ノー残業ウィーク等の設定」に取り組んでいる企業では、一般労働者一人あたりの年間所定外労働時間が一番少なくなっている。

一方、「時間外労働削減による残業代抑制分の賞与への還元」二取り組んでいる企業では、一般労働者一人あたりの年間所定外労働時間が一番高くなっている。

また、パートタイム労働者においても、一般労働者と同様の傾向である。

#### 【全体（一般労働者）】

		調査数	所定外労働時間(年間)	所定外労働時間(月間)
単位:時間				
全 体		1480	180.0	15.0
労働時間削減のための取組	残業を行う際の手続きの見直し	400	174.2	14.5
	ノー残業デー、ノー残業ウィーク等の設定	150	140.4	11.7
	深夜残業の禁止(22時以降強制消灯など)	113	183.7	15.3
	業務繁忙に対応した営業時間の設定	200	244.6	20.4
	勤務間インターバル制度	72	294.6	24.5
	時間外労働削減による残業代抑制分の賞与への還元	63	457.8	38.2
	その他	261	163.1	13.6

#### 【全体（パートタイム労働者）】

		調査数	年間の所定外労働時間(時間)	月間の所定外労働時間(時間)
全 体		867	49.9	4.2
労働時間削減のための取組	残業を行う際の手続きの見直し	260	47.3	3.9
	ノー残業デー、ノー残業ウィーク等の設定	93	42.0	3.5
	深夜残業の禁止(22時以降強制消灯など)	62	43.6	3.6
	業務繁忙に対応した営業時間の設定	116	55.9	4.7
	勤務間インターバル制度	36	48.5	4.0
	時間外労働削減による残業代抑制分の賞与への還元	34	127.7	10.6
	その他	155	57.9	4.8
無回答		237	38.9	3.2

## 4. 従業員充足度

### (1) 「従業員の充足度」と「年間の所定外労働時間」との関連性

「計画どおりの人数で良い人材を採用できた」あるいは「計画どおり採用できた」の従業員の充足度が高い企業ほど、年間の所定外労働時間（平均）が少なくなっている。

#### 【一般労働者】

		調査数	平均所定外労働時間 (年間)	平均所定外労働時間 (月間)
全 体		1480	180.0	15.0
従業員 の 充 足 度	計画どおりの人数で良い人材を採用できた	79	121.0	10.1
	計画どおり採用できた	229	155.9	13.0
	良い人材採用できたが計画どおりの人数を採用できなかった	140	214.9	17.9
	計画どおり採用できなかった	293	172.3	14.4
	応募がなかった	231	202.0	16.8
	募集を行わなかった	414	229.5	19.1

#### 【パートタイム労働者】

		調査数	平均所定外労働時間 (年間)	平均所定外労働時間 (月間)
全 体		867	49.9	4.2
従業員 の 充 足 度	計画どおりの人数で良い人材を採用できた	52	52.2	4.3
	計画どおり採用できた	148	54.6	4.5
	良い人材採用できたが計画どおりの人数を採用できなかった	91	52.0	4.3
	計画どおり採用できなかった	191	27.3	2.3
	応募がなかった	128	62.9	5.2
	募集を行わなかった	208	91.5	7.6

## 5. 働き方改革

★働き方改革の取組状況に関する問いの回答から、事業所・団体をA～D企業に分類して集計する	
「既に取り組んでおり、効果が出ている」・・・	A：働き方改革実施企業（効果あり）
「既に取り組んでいるが、まだ効果は出ていない」・・・	B：働き方改革実施企業（効果まだ）
「今後取り組む予定」、「取り組むか検討中」・・・	C：働き方改革未実施企業
「取り組む予定はない」・・・	D：働き方改革未認知企業

### (1) 「働き方改革の取組状況」と「働き方改革の意義」との関連性

働き方改革に取り組んでいる企業ほど、働き方改革の意義を感じている傾向にある。

		上段:実数 下段:割合	調査数	大いにある と思う	少しはある と思う	ないと思う	わからない
全 体			1881	541	928	109	303
			100.0	28.8	49.3	5.8	16.1
A S D 企 業	A企業		223	145	66	5	7
			100.0	65.0	29.6	2.2	3.1
	B企業		557	210	291	17	39
			100.0	37.7	52.2	3.1	7.0
C企業			788	157	472	25	134
			100.0	19.9	59.9	3.2	17.0
D企業			264	22	79	58	105
			100.0	8.3	29.9	22.0	39.8

### (2) 「働き方改革の取組状況」と「企業内の推進体制」との関連性

働き方改革に取り組んでいる企業ほど、働き方改革の要となる推進体制（組織の設置や担当者の配置）を整備している割合が高くなっている。

		上段:実数 下段:割合	調査数	人事労務部 署等の所掌 に「働き方 改革」を位 置付けてい る	部署横断的 な組織を設 置している	部署や組織 はないが担 当者がいる	特にな い
全 体			1862	112	33	370	1347
			100.0	6.0	1.8	19.9	72.3
A S D 企 業	A企業		223	25	8	73	117
			100.0	11.2	3.6	32.7	52.5
	B企業		555	64	23	187	281
			100.0	11.5	4.1	33.7	50.6
C企業			778	22	2	99	655
			100.0	2.8	0.3	12.7	84.2
D企業			254	1	-	9	244
			100.0	0.4	-	3.5	96.1

### (3) 「働き方改革の取組状況」と「従業員の充足度」との関連性

働き方改革に取り組んでいる企業ほど、「計画どおりの人数で良い人材を採用できた」あるいは「計画どおり採用できた」の割合が高くなっている。

		調査数	計画どおりの人数で良い人材を採用できた	計画どおりの人数を採用できた	良い人材採用できたが計画どおりの人数を採用できなかった	計画どおり採用できなかった	応募がなかった	募集を行わなかった
上段:実数 下段:割合								
全 体		1780 100.0	98 5.5	278 15.6	161 9.0	372 20.9	302 17.0	569 32.0
A S D 企業	A企業	211 100.0	25 11.8	50 23.7	26 12.3	36 17.1	22 10.4	52 24.6
	B企業	534 100.0	26 4.9	95 17.8	72 13.5	134 25.1	96 18.0	111 20.8
	C企業	740 100.0	33 4.5	104 14.1	53 7.2	161 21.8	133 18.0	256 34.6
	D企業	244 100.0	11 4.5	22 9.0	10 4.1	29 11.9	40 16.4	132 54.1

### (4) 「働き方改革の取組状況」と「労働者の働き方改革への意識」との関連性

働き方改革に取り組んでいる企業ほど、労働者の働き方改革への意識の向上につながっている割合が高くなっている。

		調査数	高まっている	やや高まっている	変わらない	やや低くなっている	低くなっている	わからない
上段:実数 下段:割合								
全 体		1847 100.0	65 3.5	524 28.4	888 48.1	7 0.4	3 0.2	360 19.5
A S D 企業	A企業	222 100.0	33 14.9	117 52.7	55 24.8	- -	- -	17 7.7
	B企業	557 100.0	17 3.1	250 44.9	232 41.7	4 0.7	1 0.2	53 9.5
	C企業	765 100.0	12 1.6	139 18.2	430 56.2	3 0.4	1 0.1	180 23.5
	D企業	252 100.0	1 0.4	14 5.6	141 56.0	- -	1 0.4	95 37.7

(5) 「働き方改革の取組状況」と「働き方改革の取組による生産性向上」との関連性

働き方改革に取り組んでいる企業ほど、労働者の働き方改革に対する生産性の向上につながっている割合が高くなっている。

		調査数	高まっている	やや高まっている	変わらない	やや低くなっている	低くなっている	わからない
上段:実数 下段:割合								
全 体		1825 100.0	28 1.5	277 15.2	1036 56.8	55 3.0	46 2.5	383 21.0
A S D 企 業	A企業	221 100.0	19 8.6	95 43.0	82 37.1	6 2.7	3 1.4	16 7.2
	B企業	552 100.0	5 0.9	109 19.7	320 58.0	30 5.4	20 3.6	68 12.3
	C企業	757 100.0	4 0.5	62 8.2	469 62.0	16 2.1	16 2.1	190 25.1
	D企業	245 100.0	- -	9 3.7	131 53.5	3 1.2	6 2.4	96 39.2

(6) 「働き方改革の取組状況」と「就業規則への制度の導入状況」との関連性

働き方改革に取り組んでいる企業ほど、就業規則へ導入されている制度の数が多い傾向にある。

		調査数	1規則	2規則	3規則	4規則	5規則	6規則	7規則	8規則	9規則
上段:実数 下段:割合											
全 体		1717 100.0	137 8.0	122 7.1	90 5.2	83 4.8	106 6.2	133 7.7	338 19.7	436 25.4	272 15.8
A S D 企 業	A企業	211 100.0	6 2.8	7 3.3	3 1.4	5 2.4	14 6.6	17 8.1	50 23.7	65 30.8	44 20.9
	B企業	550 100.0	19 3.5	23 4.2	21 3.8	14 2.5	35 6.4	34 6.2	109 19.8	182 33.1	113 20.5
	C企業	700 100.0	76 10.9	57 8.1	41 5.9	41 5.9	39 5.6	64 9.1	144 20.6	154 22.0	84 12.0
	D企業	179 100.0	21 11.7	31 17.3	20 11.2	16 8.9	8 4.5	14 7.8	24 13.4	23 12.8	22 12.3



(7) 「働き方改革の取組状況」と「年間の所定外労働時間」との関連性

雇用形態や性別を問わず、働き方改革に取り組んでいる企業の年間の所定外労働時間は、働き方改革に取り組んでいない企業よりも比較的少ない傾向になる。

		年間の所定外労働時間					
		全 体 (一般労働者) n=1,480	全 体 (パートタイム 労働者) n=867	男 性 (一般労働者) n=1555	男 性 (パートタイム 労働者) n=717	女 性 (一般労働者) n=1,404	女 性 (パートタイム 労働者) n=811
全 体		180.0	49.9	229.9	54.7	143.4	54.3
A S D 企 業	A企業	165.9	47.1	242.7	66.6	113.5	46.0
	B企業	142.6	33.5	187.0	38.5	109.6	36.1
	C企業	234.7	67.0	295.1	68.6	161.1	69.9
	D企業	306.5	156.3	214.7	142.9	470.6	221.4

(8) 「働き方改革に取り組む予定はないの理由」と「年間の所定外労働時間」との関連性

働き方改革に取り組む予定はないの理由を、「現状で特に問題がない」とした企業では、雇用形態を問わず、他の項目に比べて年間の所定外労働時間が多くなっている。

		調査数	年間の所定外労働		月間の所定外労働	
			一般労働者 n=176	パートタイム 労働者 n=91	一般労働者 n=176	パートタイム 労働者 n=91
全 体		176	263.3	127.4	21.9	10.6
「 取 組 む 予 定 は な い 」 と し た	業務多忙により手が回らない	23	163.7	2.5	13.6	0.2
	取組を推進する人材が不足している	35	259.5	18.0	21.6	1.5
	取組方法がわからない	11	68.8	157.3	5.7	13.1
	取引先や顧客のニーズに応えなければならず 対応が困難	29	191.1	28.5	15.9	2.4
	労働者の理解不足により取組が困難	7	45.2	2.4	3.8	0.2
	現状で特に問題がない	124	291.2	218.6	24.3	18.2
	その他	17	190.3	73.7	15.9	6.1

## IV. 調査票

### 令和元年 高知県労働環境等実態調査

#### 1. 事業所の概要

事業所の概要を記入してください。

事業所名						
業種 (主な業種に ひとつだけ○) ※	1	建設業	2	製造業	3	情報通信業
	4	運輸業、郵便業	5	卸売業、小売業	6	金融業、保険業
	7	不動産業、物品賃貸業	8	学術研究、 専門・技術サービス業	9	宿泊業、飲食サービス業
	10	生活関連サービス業、 娯楽業	11	教育、学習支援業	12	医療、福祉
	13	農業、林業、漁業	14	サービス業 (他に分類されないもの)	15	その他
ご記入者	所属部署			氏名		
	電話番号					

※複数の業種に該当する場合は売上が最も大きな割合を占める業種を選んでください。

**以降の設問では、特にことわりのない限り、令和元年6月1日時点で記入してください。**

#### 2. 労働者数等

##### (1) 労働者の数

平成31年3月31日時点での貴事業所の労働者数について記入してください。

		一般労働者	パートタイム労働者	合計
男性		人	人	人
	うち65歳以上	人	人	人
女性		人	人	人
	うち65歳以上	人	人	人
合計		人	人	人
	うち65歳以上	人	人	人

※一般労働者とは、常用労働者（「期間を定めずに雇われている者」又は「1か月以上の期間を定めて雇われている者」のことをいう）のうちパートタイム労働者を除いた労働者のことをいいます。

※パートタイム労働者とは、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者又は一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者のことをいいます。

##### (2) 管理職等の人数

平成31年3月31日時点での貴事業所の管理職等の人数について記入してください。

	役職に就いている人数	
	全体	うち女性
役員	人	人
管理職	人	人

※管理職には企業の組織系列の各部署において、配下の係員等を指揮・監督する役職のほか、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含みます。

### 3. 労働時間

#### (1) 週の所定内労働時間

1 週間の従業員 1 人あたりの所定内労働時間を記入してください。

性別	一般労働者			パートタイム労働者		
男性			時間			時間
女性			時間			時間

※所定内労働時間とは就業規則等で定められた始業時刻から終業時刻までの時間から、休憩時間を差し引いた労働時間をいう。

※労働者によって所定内労働時間が異なる場合には、最も多くの労働者に適用されるものを当該企業の所定内労働時間とし、変形労働時間制を採用している場合には、平均時間を記入してください。

※30 分未満は切り捨て、30 分以上は切り上げて記入してください。

#### (2) 年間の所定外労働時間

平成 30 年 4 月 1 日から平成 31 年 3 月 31 日までの 1 年間の所定外労働時間の総数を記入してください。

性別	一般労働者の総数							パートタイム労働者の総数							
男性							時間								時間
女性							時間								時間
全体							時間								時間

※所定外労働時間とは、早出、残業、臨時の呼び出し、休日出勤などの労働時間をいいます。

#### (3) 週労働時間 60 時間以上の常用労働者の数

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、勤務日数が 200 日以上(年休等除く)の労働者(会社などの役員を除く)の実人数をご記入ください。

	人
--	---

上記のうち、1 週間の労働時間が年平均(年間の労働時間÷52 週)で 60 時間を超えた労働者の実人数をご記入ください。

	人
--	---

## 4. 休暇制度

### (1) 年次有給休暇

#### ①平成 30 年度の 1 年間の年次有給休暇の実績

平成 30 年度（又は平成 30 会計年度）の 1 年間の年次有給休暇について、一般労働者とパートタイム労働者それぞれ全員の合計した年間延べ付与日数と年間延べ取得日数について記入してください。

※時間単位で取得した分は、合計して日数に換算し、端数は四捨五入してください。

労働者の区分		年間延べ付与日数	年間延べ取得日数
常用労働者	一般労働者	日	日
	パートタイム労働者	日	日

#### ②半日又は時間単位の有給休暇制度の導入の有無

半日又は時間単位の有給休暇制度の有給休暇制度就業規則または労働協約上への定め及び実績がある場合はあてはまる項目に○をつけてください。実績は平成 30 年度（又は平成 30 会計年度）の 1 年間を対象としてください。また、現在制度を導入していなくても、運用実績がある場合には実績有の欄に○をお願いします。

##### ◆半日単位の有給休暇制度

半日単位の有給休暇	導入		実績	
	済み	検討中	有	無
一般労働者	1	2	1	2
パートタイム労働者	1	2	1	2

##### ◆時間単位の有給休暇制度

時間単位の有給休暇	導入		実績	
	済み	検討中	有	無
一般労働者	1	2	1	2
パートタイム労働者	1	2	1	2

→【②半日又は時間単位の有給休暇制度の導入で 1 つでも 2（[検討中]・[無]）を選んだ方にお伺いします。】

③半日又は時間単位の有給休暇制度を導入していない・運用実績がない理由についてあてはまるものを選んでください（複数回答可）。

1. 管理が煩雑であるため
2. 管理システムを導入する費用がないため
3. 業種の特性や給与体系により導入することができないため
4. 導入の必要性を感じていない
5. その他（ )

(2) 子の看護休暇制度

①小学校就学前の子の看護休暇制度を就業規則又は労働協約上に定めていますか。あてはまるものに○をつけてください。

1. 定めている	2. 定めていない
----------	-----------

※「子の看護休暇制度」・・・育児・介護休業法により、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員から子の看護等をするために申出があった場合には事業主は原則として休暇を取得させなければなりません。

②看護休暇制度の利用状況

平成 30 年 4 月 1 日から平成 31 年 3 月 31 日までの間に看護休暇制度を利用した従業員はいましたか。あてはまるものに○をつけてください。

1. いた	2. いなかった
-------	----------

(3) 介護休暇制度

①介護休暇制度を就業規則又は労働協約上に定めていますか。あてはまるものに○をつけてください。

1. 定めている	2. 定めていない
----------	-----------

※「介護休暇制度」・・・育児・介護休業法により、従業員から要介護状態にある対象家族を介護するため休暇の申出があった場合には、事業主は原則として休暇を取得させなければならない。

②介護休暇制度の利用状況

平成 30 年 4 月 1 日から平成 31 年 3 月 31 日までの間に介護休暇制度を利用した従業員はいましたか。あてはまるものに○をつけてください。

1. いた	2. いなかった
-------	----------

(4) 就業規則で定められている年次有給休暇以外の有給休暇制度

貴事業所の就業規則で定められている、年次有給休暇以外の有給休暇制度にあてはまるものを選んでください（複数回答可）。

1. 夏季休暇	2. 結婚休暇	3. 育児休暇
4. 病気休暇	5. ボランティア休暇	6. リフレッシュ休暇
7. 忌引	8. その他 ( )	



(3) 育児短時間勤務制度等

①育児短時間勤務制度を就業規則又は労働協約上に定めていますか。また、平成30年4月1日から平成31年3月31日までの間に利用実績はありますか。あてはまるものに○をつけてください。

<就業規則又は労働協約上>

1. 定めている	2. 定めていない
----------	-----------

<利用実績>

1. 有	2. 無
------	------

※「育児短時間勤務制度」・・・育児・介護休業法により、3歳に満たない子を養育する労働者から申出があった場合には、事業主は1日の所定労働時間を原則として6時間に短縮する措置を講じなければなりません。短時間勤務制度を講ずることが困難な事業主については、フレックスタイム制度、始業・終業時刻の繰上・繰下、事業所内保育施設の設置のいずれかの措置を講じなければなりません。

②育児短時間勤務制度を講ずることができない場合の措置として、下記制度を就業規則または労働協約上に定めていますか。また、平成30年4月1日から平成31年3月31日までの間に利用実績はありますか。あてはまるものに○をつけてください。

	制度		利用実績	
	定めている	定めていない	有	無
フレックスタイム制	1	2	1	2
始業/終業時間の繰上・繰下	1	2	1	2
事業所内保育施設の設置	1	2	1	2

③所定外労働の制限を就業規則又は労働協約上に定めていますか。また、平成30年4月1日から平成31年3月31日までの間に利用実績はありますか。あてはまるものに○をつけてください。

<就業規則又は労働協約上>

1. 定めている	2. 定めていない
----------	-----------

<利用実績>

1. 有	2. 無
------	------

※「所定外労働の制限」・・・育児・介護休業法により3歳に満たない子を養育する従業員から子を養育するために申出があった場合には、事業主は所定外労働をさせてはなりません。

(4) 介護休業制度

①介護休業制度を就業規則又は労働協約上に定めていますか。あてはまるものに○をつけてください。

1. 定めている	2. 定めていない
----------	-----------

※「介護休業制度」・・・育児・介護休業法により、従業員から要介護状態にある対象家族を介護するため休業の申出があった場合には、事業主は原則として休業させなければなりません。

②介護休業制度の利用状況

平成30年4月1日から平成31年3月31日までの間に介護休業制度を利用した従業員はいましたか。該当する方あてはまるものに○をつけてください。

1. いた	2. いなかった
-------	----------

## 6. 働き方改革

※「働き方改革」とは、様々な職場において、生産性の向上と、個々人の暮らしの充実を目指し、自律的で多様な働き方を選択できる職場環境整備の推進や、業務の効率化等による長時間労働の抑制、休暇取得の促進などに取り組むことです。

### (1) 経営者の意識

#### ①働き方改革の意義

「働き方改革」に取り組む意義はあると思いますか。あてはまるものを1つだけ選んでください。

- |             |             |
|-------------|-------------|
| 1. 大いにあると思う | 2. 少しはあると思う |
| 3. ないと思う    | 4. わからない    |

#### ②取組に関する意向

働き方改革の取組状況についてお伺いします。あてはまるものを1つだけ選んでください。

- |                           |
|---------------------------|
| 1. 既に取り組んでおり、効果が現れている     |
| 2. 既に取り組んでいるが、まだ効果は現れていない |
| 3. 現在取り組んでいないが、今後取り組む予定   |
| 4. 取り組むか検討中               |
| 5. 取り組む予定はない              |

#### → a 【1. 既に取り組んでおり、効果が現れている」と回答した方にお伺いします。】

「既に取り組んでおり、効果が現れている」場合、どのような効果がありましたか。あてはまるものを選んでください。  
(複数回答可)

- |                               |
|-------------------------------|
| 1. 優秀な人材を獲得できた                |
| 2. 多様な人材の活用ができた               |
| 3. 労働者のモチベーションが向上した           |
| 4. 労働者の健康が保たれた                |
| 5. 業務効率が上がった                  |
| 6. 売上が上がった                    |
| 7. 法令遵守（コンプライアンス）ができた         |
| 8. コストが削減できた                  |
| 9. 新商品の開発や新規事業の創設など新たな価値が生まれた |
| 10. その他 ( )                   |

#### → b 【5. 取り組む予定はない」と回答した方にお伺いします。】

「取り組む予定はない」とした理由についてあてはまるものを選んでください（複数回答可）。

- |                              |
|------------------------------|
| 1. 業務多忙により手が回らない             |
| 2. 取組を推進する人材が不足している          |
| 3. 取組方法がわからない                |
| 4. 取引先や顧客のニーズに応えなければならず対応が困難 |
| 5. 労働者の理解不足により取組が困難          |
| 6. 現状で特に問題がない                |
| 7. その他 ( )                   |







⑥年次有給休暇取得促進のための取組

年次有給休暇の取得促進のためにどのような取組をしていますか。あてはまるものを選んでください（複数回答可）。

1. 年（月）の初めに計画書を提出
2. 計画年休制度（事業所全体の休業による一斉付与）
3. 計画年休制度（グループ別または個人別の年休の計画的付与）
4. 残余日数を本人に示す
5. 時間・半日単位での分割付与
6. 経営者からの発信
7. 管理・監督者等の率先取得
8. その他（ ）

⑦働き方改革関連法の改正に対する対応

働き方改革関連法が2019年4月から順次適用開始されていますが、対応はとれていますか。あてはまるものを1つだけ選んでください。

1. 就業規則又は労働協約等を変更した
2. 就業規則又は労働協約等を変更予定
3. 就業規則又は労働協約等を変更する予定はない

(3) 企業の取組状況と各指標との関係

①従業員の充足度

採用の状況についてあてはまるものを1つだけ選んでください。

1. 計画どおりの人数で良い人材を採用できた
2. 計画どおり採用できた
3. 良い人材採用できたが計画どおりの人数を採用できなかった
4. 計画どおり採用できなかった
5. 応募がなかった
6. 募集を行わなかった

②働き方改革に関する労働者の意識

働き方改革に関する労働者の意識状況についてあてはまるものを1つだけ選んでください。

- |              |             |          |
|--------------|-------------|----------|
| 1. 高まっている    | 2. やや高まっている | 3. 変わらない |
| 4. やや低くなっている | 5. 低くなっている  | 6. わからない |

③働き方改革の取組による生産性向上

働き方改革の取組による生産性の向上についてあてはまるものを1つだけ選んでください。

- |              |             |          |
|--------------|-------------|----------|
| 1. 高まっている    | 2. やや高まっている | 3. 変わらない |
| 4. やや低くなっている | 5. 低くなっている  | 6. わからない |

(4) 課題認識

①働き方改革に取り組むうえでの課題

働き方改革を促進するうえでの課題・問題点としてあてはまるものを選んでください。(複数回答可)

1. の明確化
2. 取組方法やノウハウの不足
3. 業務量に対する適正要因の確保
4. 管理職の意識改革や理解促進
5. 従業員の意識改革や理解促進
6. インフラ整備や制度導入のコスト負担(予算確保)
7. 勤務管理の複雑化や運用の負荷
8. 就業規則や労使協定の変更等手続きの負荷
9. 職場内の雰囲気や風土
10. 社内や従業員同士のコミュニケーションの円滑化
11. その他 ( )

②労働時間削減に取り組むうえでの課題

労働時間削減に取り組むうえでの課題・問題点にあてはまるものを選んでください。(複数回答可)

1. 人員または人材が不足している
2. 業務繁閑が激しい又は突発的業務が生じやすい
3. 所定外時間でないとできない仕事がある
4. 時間外手当を含めて生活給としている労働者がいる
5. 長時間労働が常態化している
6. 納期にゆとりがない、顧客からのノルマが厳しい
7. 仕事の進め方に無駄がある
8. その他 ( )

③休暇取得促進に取り組むうえでの課題

休暇取得促進に取り組むうえでの課題・問題点にあてはまるものを選んでください。(複数回答可)

1. 人員または人材が不足している
2. 一部の人に仕事が偏ることがある
3. 突発的業務が生じ易く計画的に休暇を取りにくい
4. 労働者の計画的な休暇取得に対する意識が薄い
5. 納期にゆとりがない、顧客からの要求が厳しい
6. 休んだ分の成果や業績が出せない
7. その他 ( )

## (5) 行政支援

### ①働き方改革に向けた支援制度

「働き方改革」の推進に関して行政に求めるものを選んでください。(複数回答可)

1. 意識醸成を図るキャンペーンやセミナー、イベントの開催  
(先進的な取組を行う企業の情報提供や取組事例の紹介、交流会等)
2. 取組方法を助言・指導する専門家の紹介や専門家の出前講座
3. 専門家による個別診断・指導
4. 活用可能な助成制度などを含む公的支援制度の情報提供
5. 研修等による企業内推進リーダーの養成
6. 取組を推進する企業の表彰・認定及びP R
7. 取組を推進する企業の入札等における優遇や民間企業と提供した個人融資金利優遇などの制度の情報提供
8. 働き方改革に取り組む企業に対する助成金
9. 特になし
10. その他 ( )

## 7. ワークライフバランス推進企業認証制度

ワークライフバランス推進企業認証制度の認知と認証取得の有無

「ワークライフバランス推進企業認証制度(※)」についてお聞きます。あてはまるものを1つだけ選んでください。

1. 認証を取得している
2. 制度も内容も知っているが認証を取得していない
3. 制度は聞いたことがあるが、内容までは知らない
4. 制度も内容も知らない

※ワークライフバランス推進企業認証制度・・・男女が共に働きやすく、仕事と家庭の両立の推進などの職場環境づくりに積極的に取り組んでいる企業を県が認証する制度

ご協力ありがとうございました。

調査票は、返信用の封筒に入れて、お近くの郵便ポストへ投函してください。