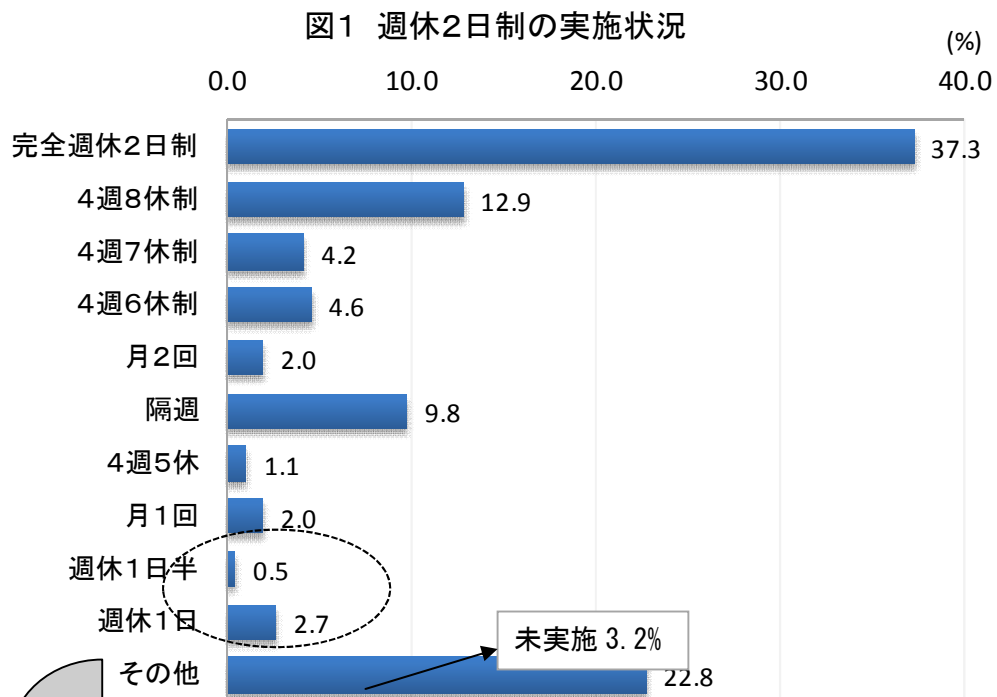


Ⅱ 調査結果の概要

1 週休2日制

(1) 週休2日制の実施状況

完全週休2日制もしくは4週8休制を実施している事業所が約半数の50.2%となっている一方、週休1日～1日半の事業所は3.2%であった。なお、「その他」を選択した事業所の多くは、年間カレンダー等、独自のカレンダーにより休日を定めていた。



※「その他」の回答例

- ・日曜・祝日を含むカレンダーによる年間85日の休日
- ・休日の年間合計日数を各月に均等に割り振って計画的に定めた日
- ・5月～9月完全週休2日制・10月～4月隔週で週休2日制
- ・管理部門：完全週休2日制。事業部門：変形労働時間制

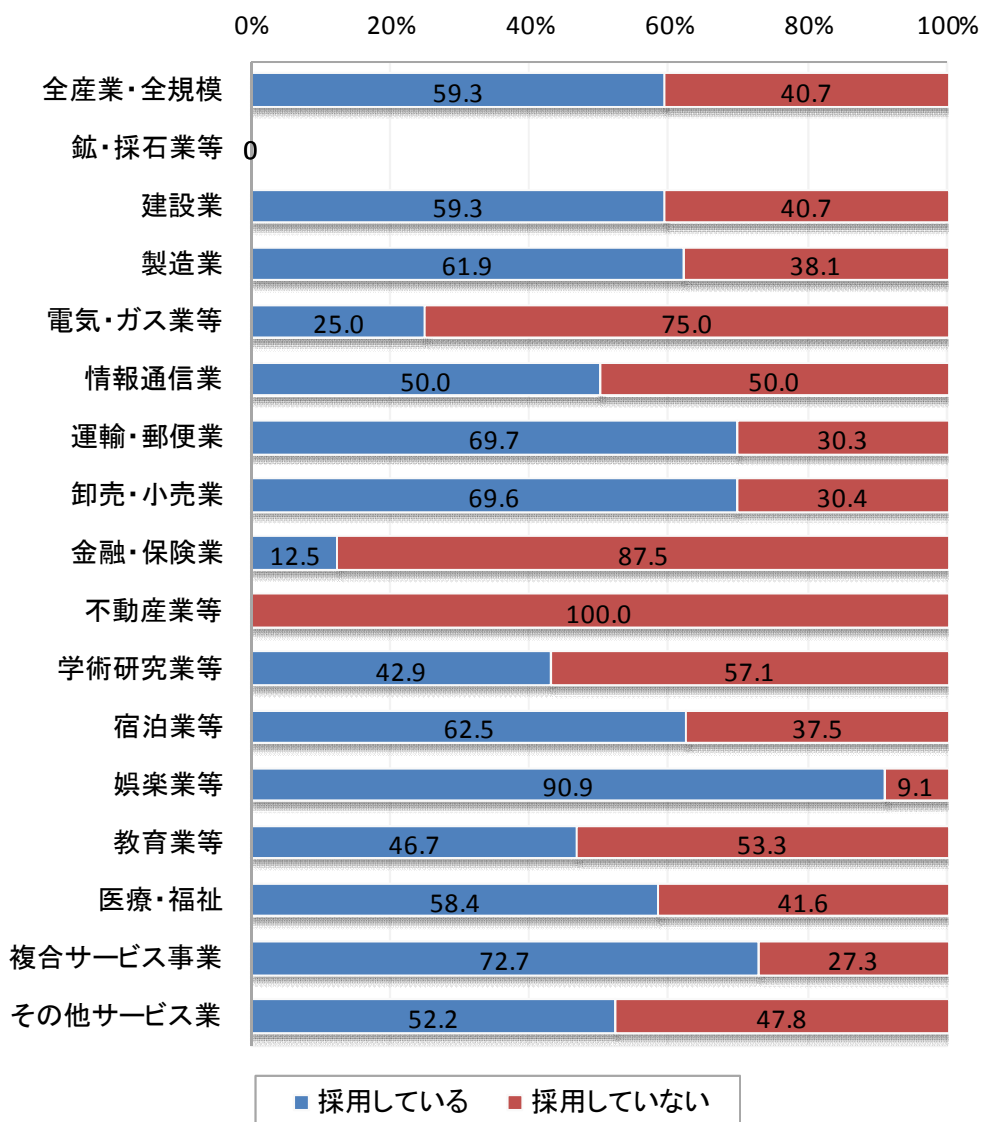
2 変形労働時間制

(1) 変形労働時間制の採用状況

何らかの変形労働時間制を採用している事業所割合は59.3%であった。

産業別では、「娯楽業等」と「複合サービス業」が70%を超え、「電気・ガス業等」と「金融・保険業」が30%を下回った。

図2-1 産業分類別・変形労働時間制

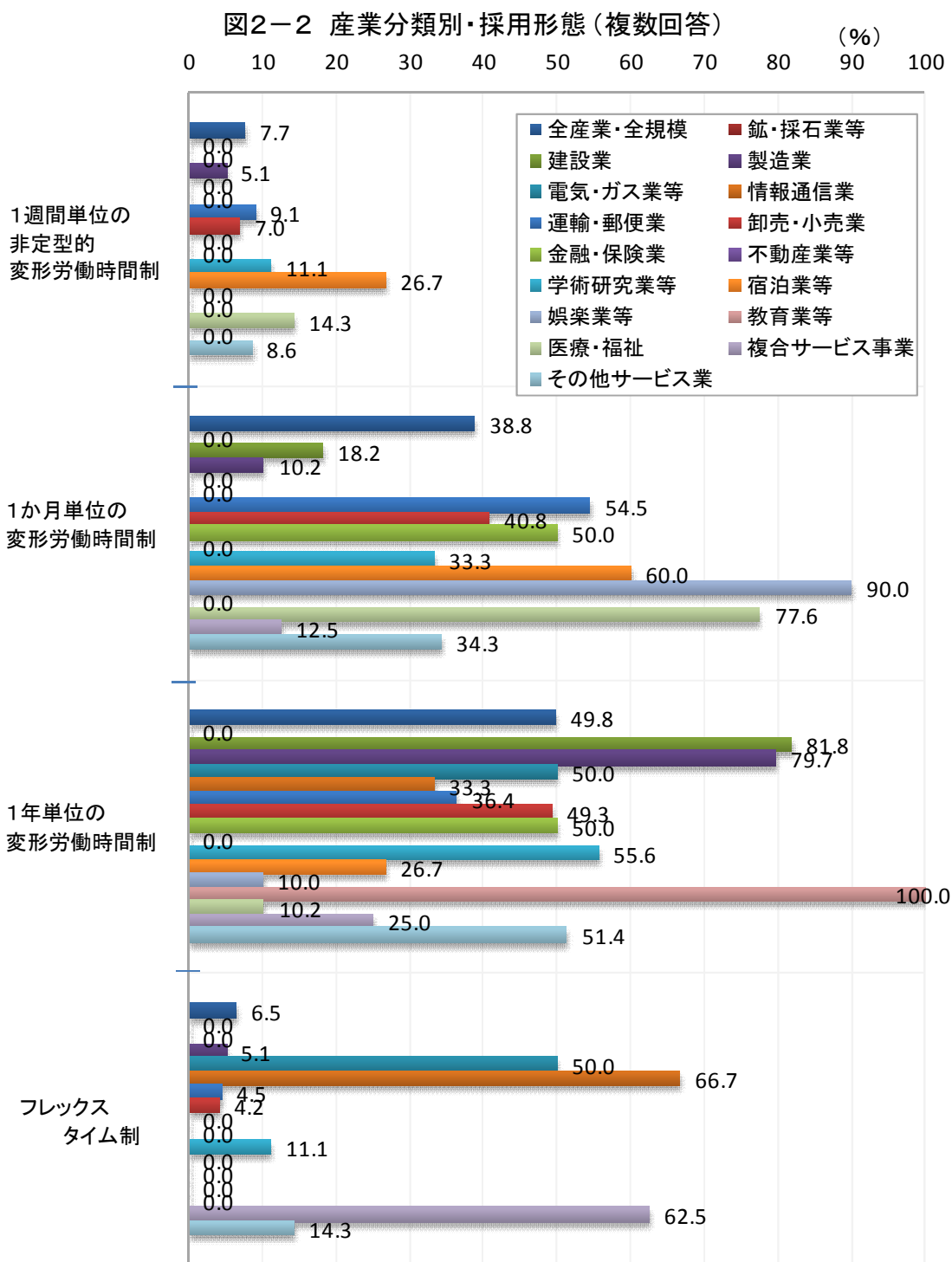


(2) 変形労働時間制の採用形態

変形労働時間制を採用している事業所のうち、「1か月単位」を実施している事業所割合が54.5%、「1年単位」を実施している事業所割合が49.8%であった。

産業別では、「娯楽業等」と「医療・福祉」で「1か月単位」を実施している事業所割合が高く、「建設業」「製造業」「教育業等」で「1年単位」を実施している事業所の割合が高い。

フレックスタイム制を実施している事業所割合は、産業全体で6.5%であった。



3 年次有給休暇

(1) 年次有給休暇の取得状況

年次有給休暇の付与日数は、労働者1人平均15.6日、そのうち労働者が取得した日数は7.0日で、取得率は44.9%、また、「取得率20%未満」の事業所は44.3%であった。

産業別では、「卸売・小売業」と「宿泊業等」について、「取得率20%未満」の事業所割合が60%を超えている。

企業規模別では、「1,000人以上」の事業所では、「取得率20%未満」の割合は26.5%、「取得率80%以上」の割合が20.6%となっている。

図3-1 産業分類別・年次有給休暇取得状況

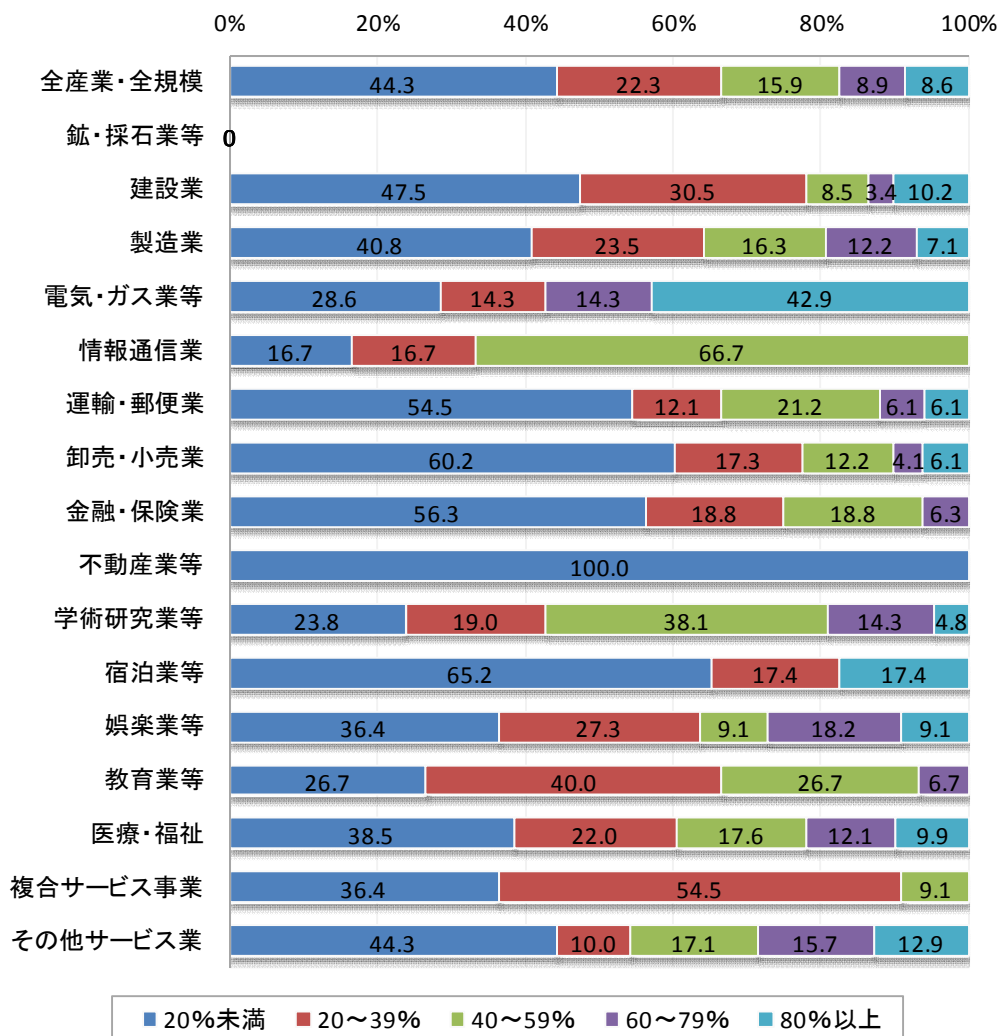


図3-2 企業規模別・年次有給休暇取得状況

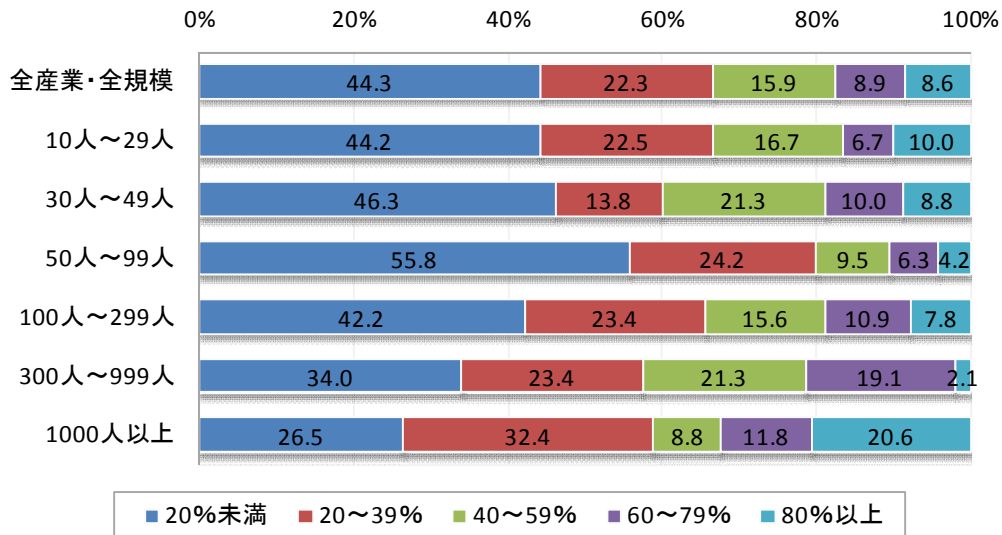
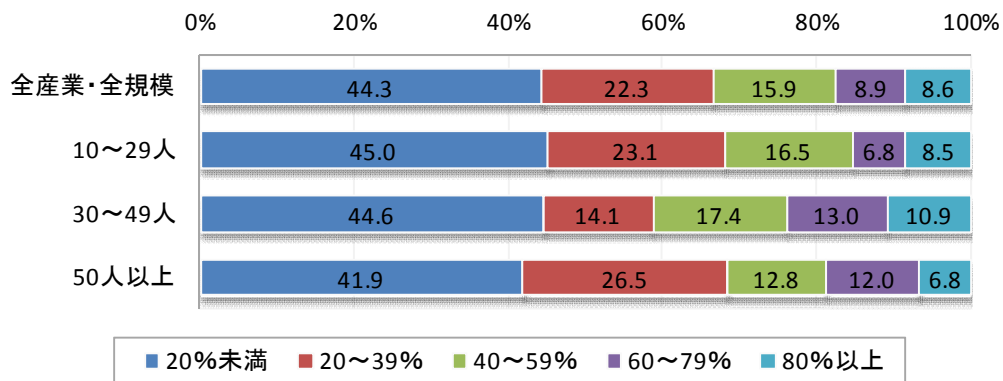


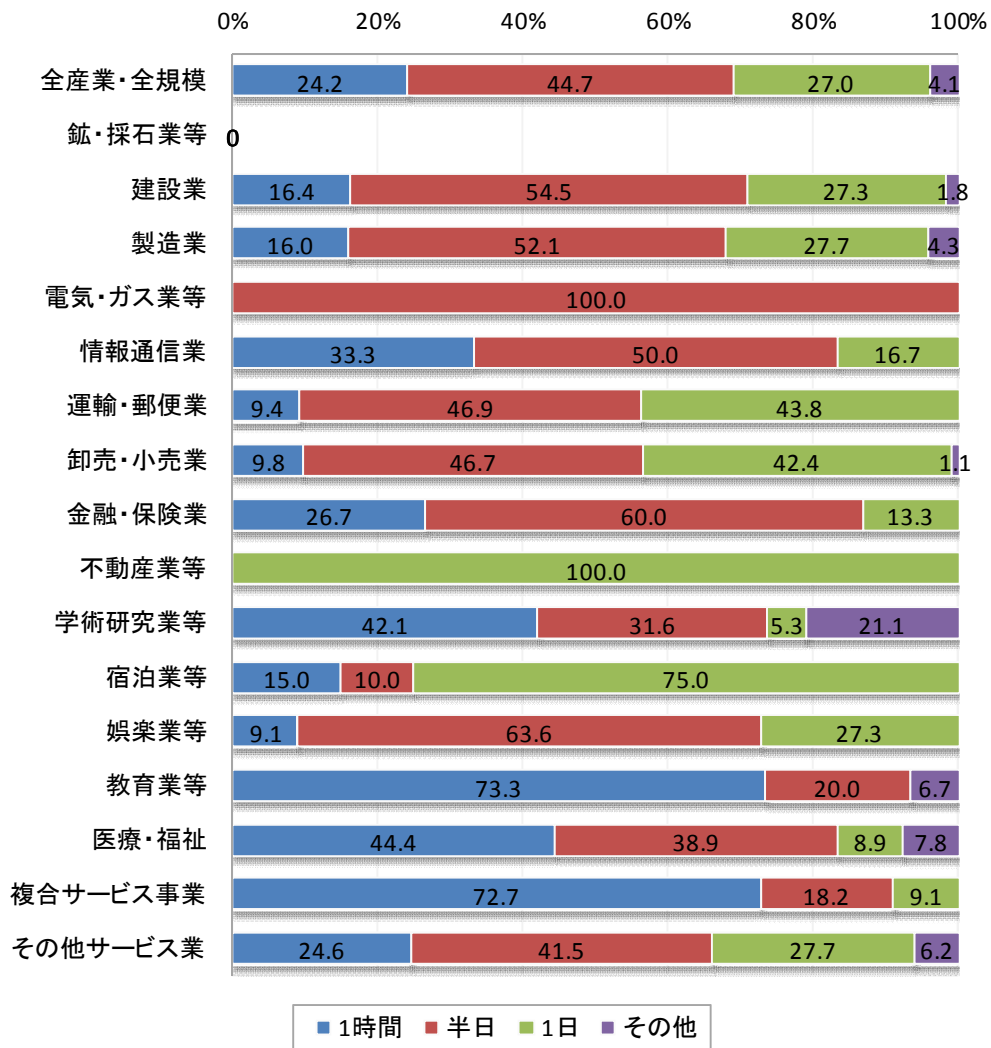
図3-3 事業所規模規模別・年次有給休暇取得状況



(2) 年次有給休暇の付与単位

年次有給休暇について、「1時間」単位で取得できる制度がある事業所割合は24.2%となっている。産業別では、「教育業等」と「複合サービス事業」の事業所割合が70%を超えている。

図3-4 産業分類別・年次有給休暇付与単位

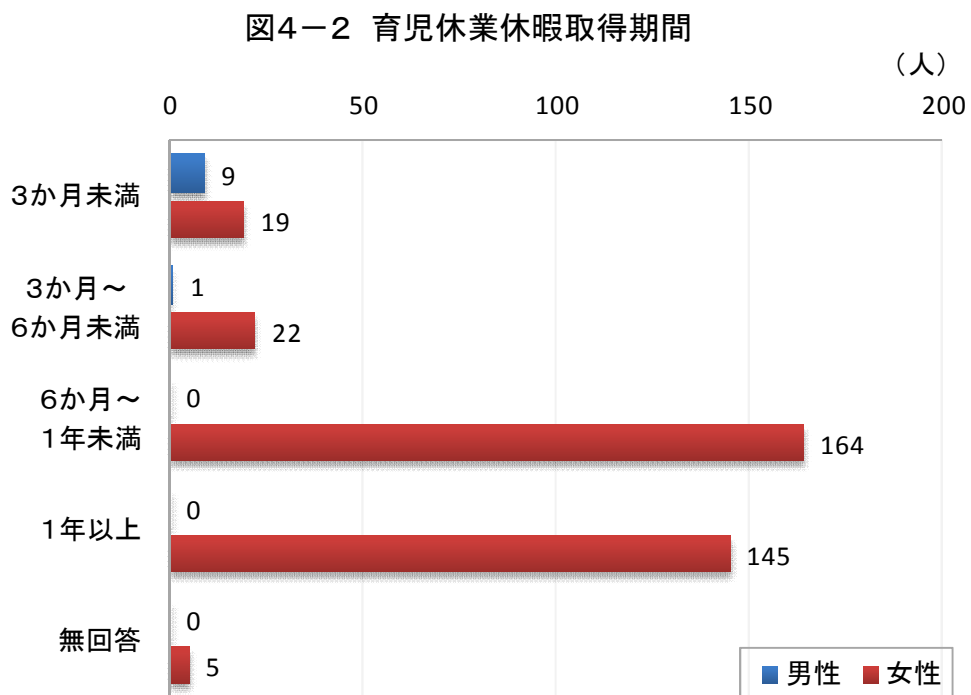
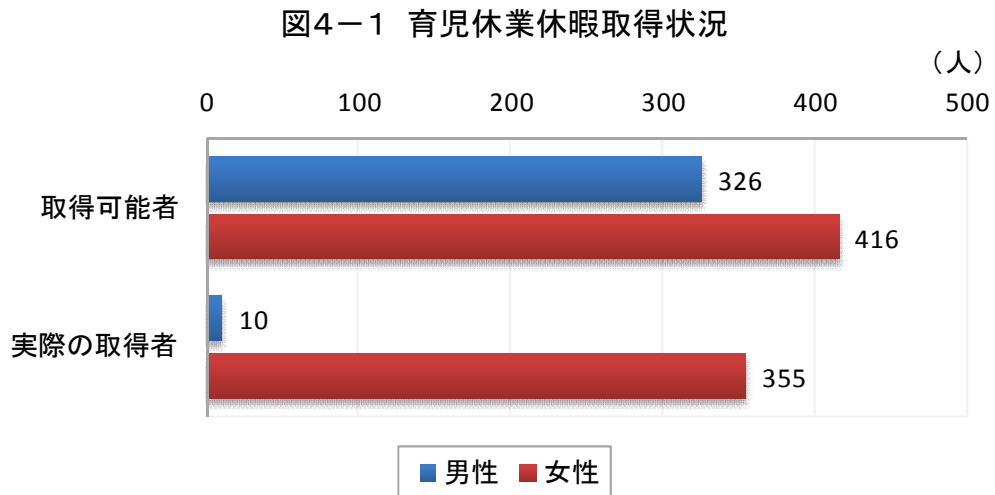


4 育児休業制度およびその他育児に関する支援体制

(1) 育児休業制度の利用状況

育児休業の取得率は、女性 85.3%（取得可能者 416 名、実際の取得者 355 名）、男性 3.1%（取得可能者 326 名、実際の取得者 10 名）であった。

実際に育児休業を取得した男性労働者の 90%は、取得期間 3 か月未満であった。

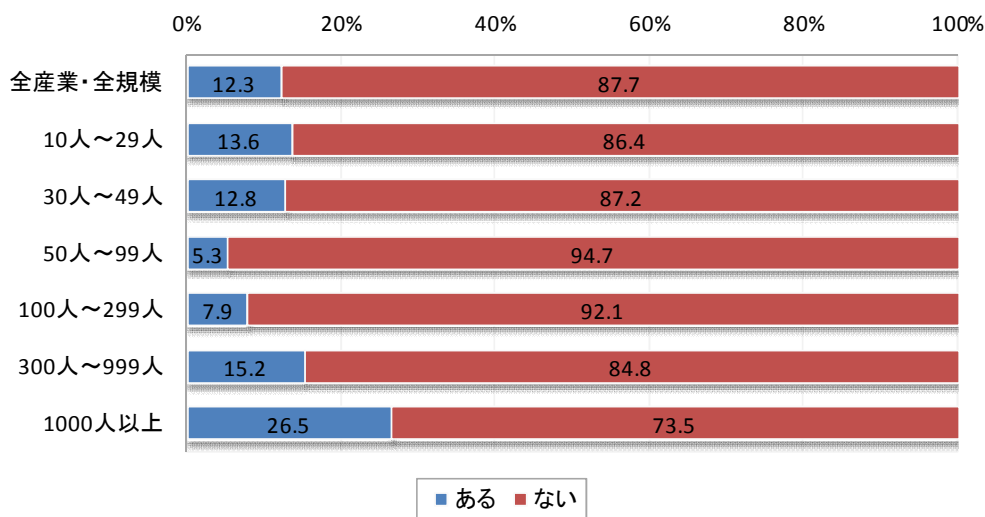


(2) 育児休業中の賃金等（手当、給与、一時金など）の取扱い

育児休業中の賃金等について、「支給あり」の事業所割合は12.3%となっている。

企業規模別「1,000人以上」の事業所では、「支給あり」の割合が26.5%となっている。

図4-3 企業規模別・育児休業中の賃金支給

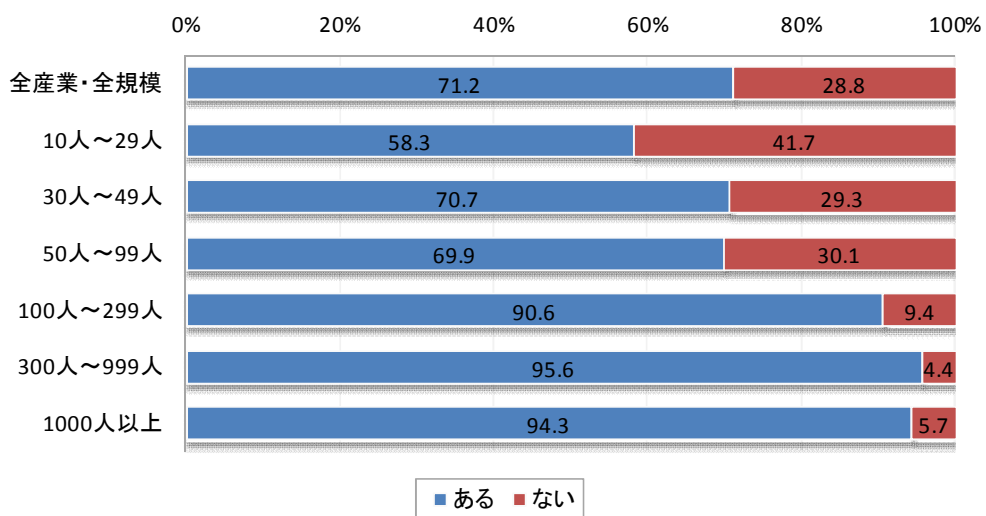


(3) 育児休業制度以外の支援制度の採用状況

育児に関して、育児休業制度以外の支援制度がある事業所割合は71.2%であった。

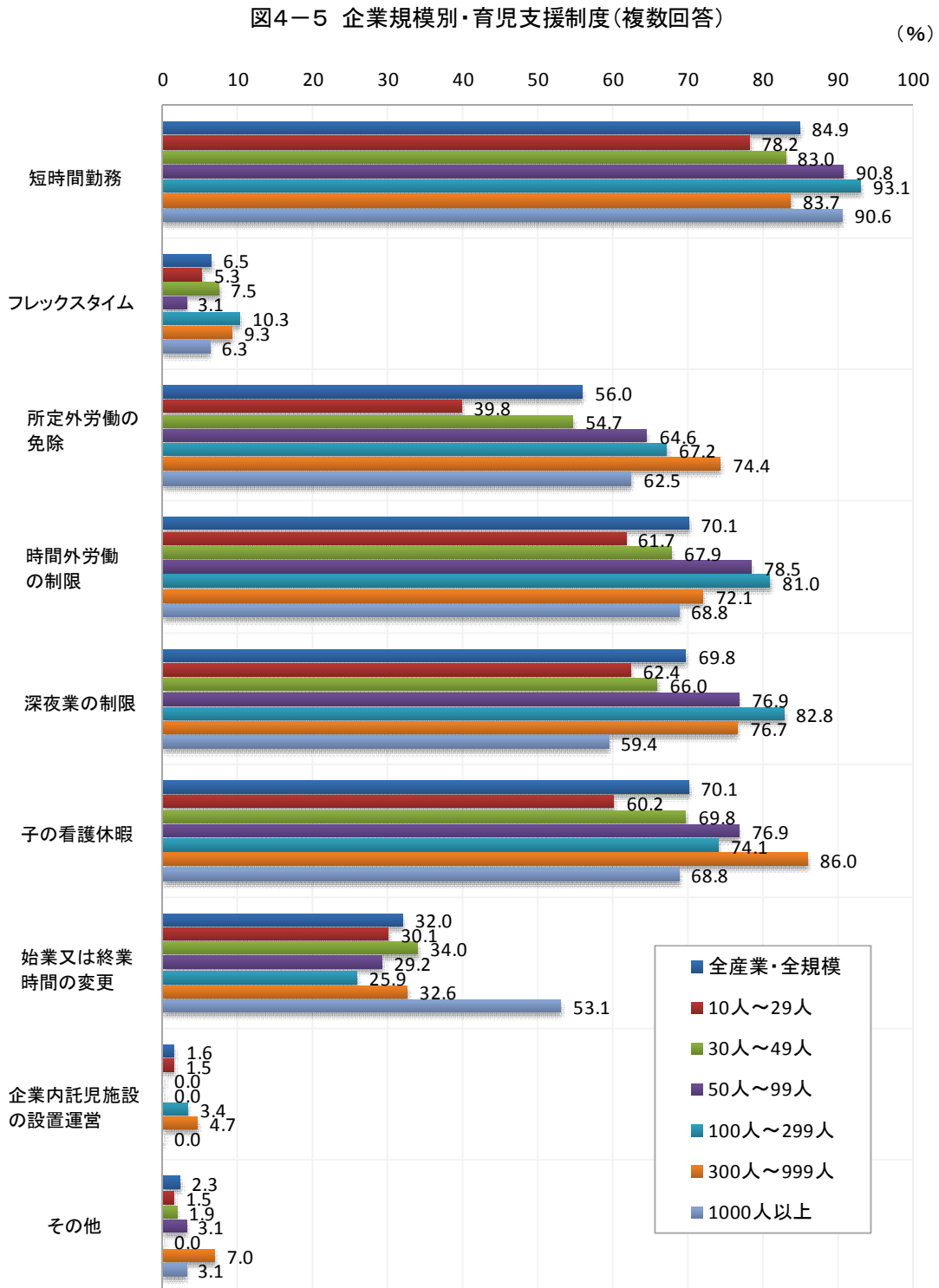
企業規模別では、「100人以上」で制度がある事業所割合が高くなっている。

図4-4 企業規模別・育児休業制度以外の支援制度



(4) 育児休業制度以外の支援制度の採用形態

育児休業制度以外の育児支援制度として採用割合が高いのは、「短時間勤務」84.9%、「時間外労働の制限」と「子の看護休暇」70.1%、「深夜業の制限」69.8%であった。

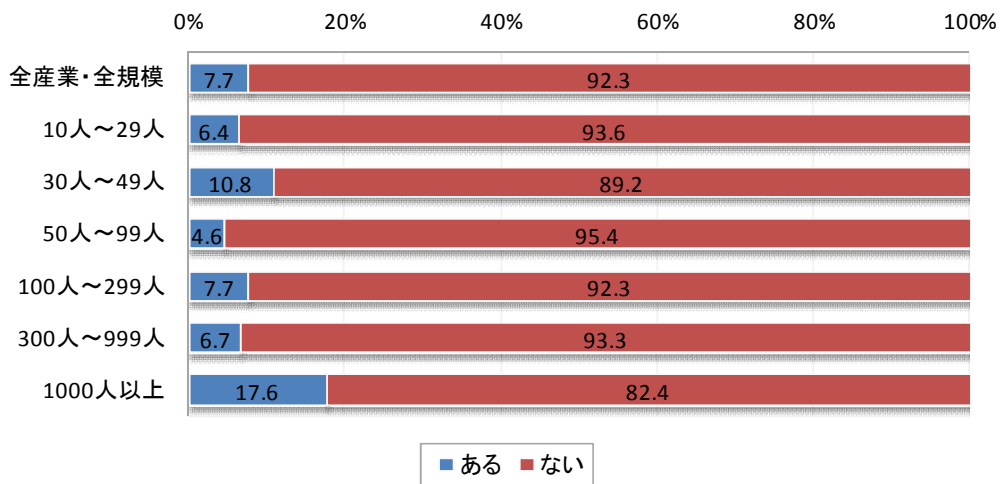


5 介護休業制度およびその他介護に関する支援体制

(1) 介護休業中の賃金等（手当、給与、一時金など）の取扱い

介護休業中の賃金等について、「支給あり」の事業所割合は7.7%となっている。

図5-1 企業規模別・介護休業中の賃金支給

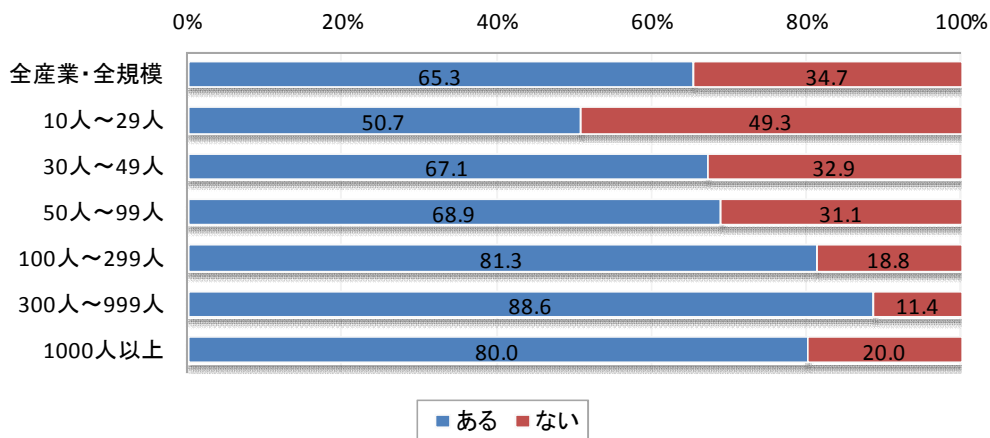


(2) 介護休業制度以外の支援制度の採用状況

介護に関して、介護休業制度以外の支援制度がある事業所割合は65.3%であった。

企業規模別では、「100人以上」制度がある事業所割合が高くなっている。

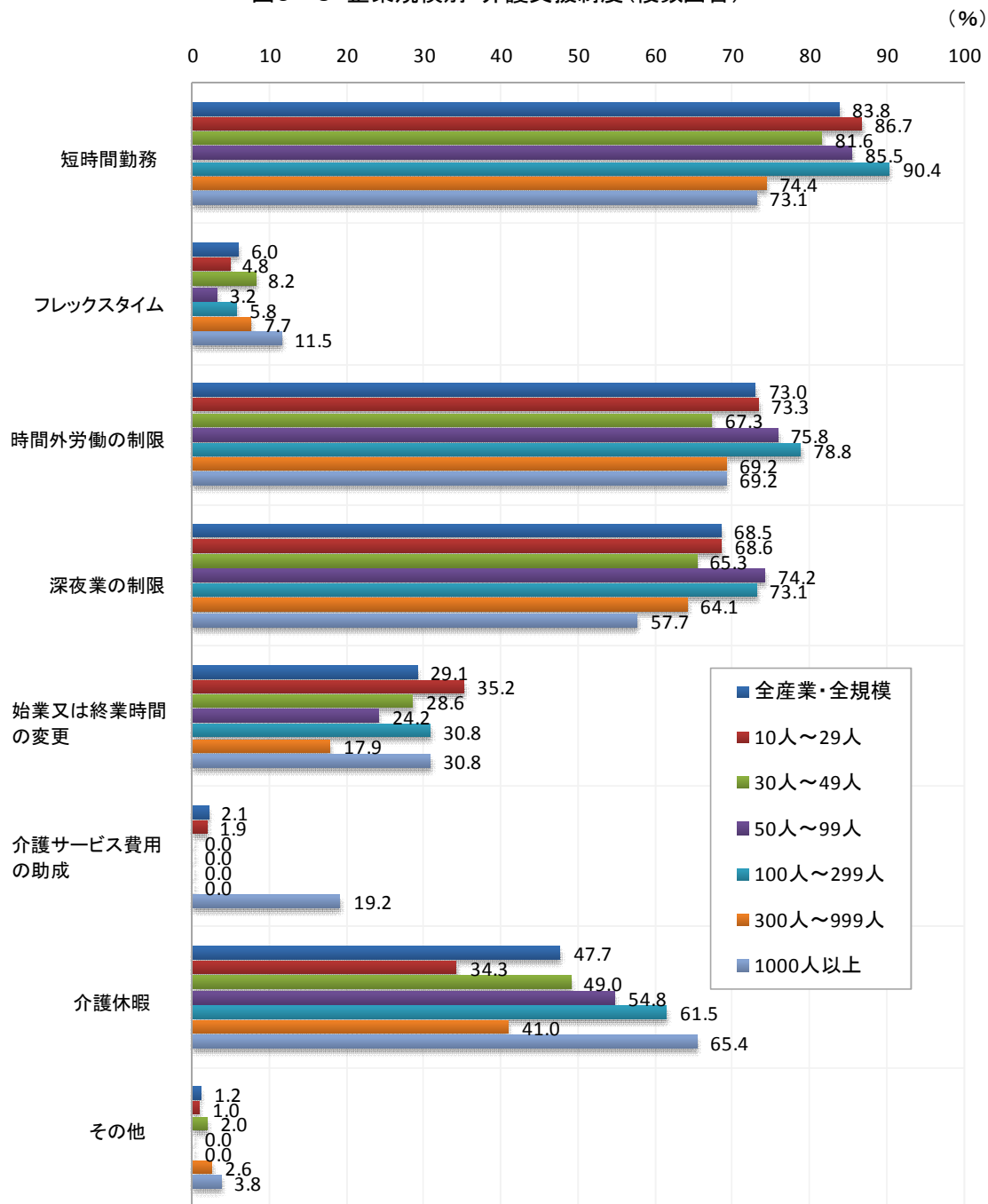
図5-2 企業規模別・介護休業制度以外の支援制度



(3) 介護休業制度以外の支援制度の採用形態

介護休業制度以外の介護支援制度として採用割合が高いのは、「短時間勤務」83.8%、「時間外労働の制限」73.0%、「深夜業の制限」68.5%であった。

図5-3 企業規模別・介護支援制度(複数回答)



6 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）

(1) ワーク・ライフ・バランス（WLB）への理解と取組状況

全体の77.7%の事業所で理解はできているものの、「内容までよく理解して推進している」事業所割合は17.2%であった。

理解して推進している割合が高い産業分類は、「情報通信業」50.0%、「金融・保険業」43.8%、割合が高い企業規模は、「1,000人以上」44.1%となっている。

図6-1 産業分類別・WLB取組状況

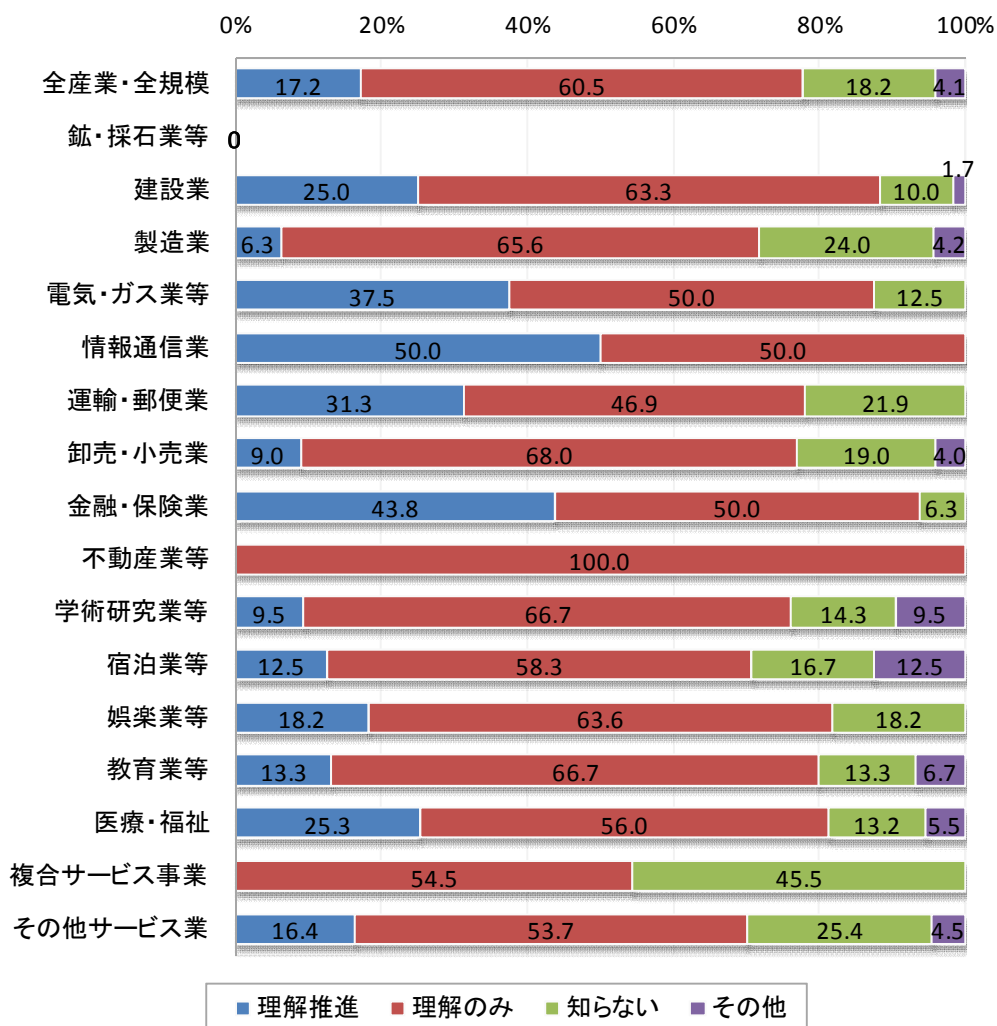


図6-2 企業規模別・WLB取組状況

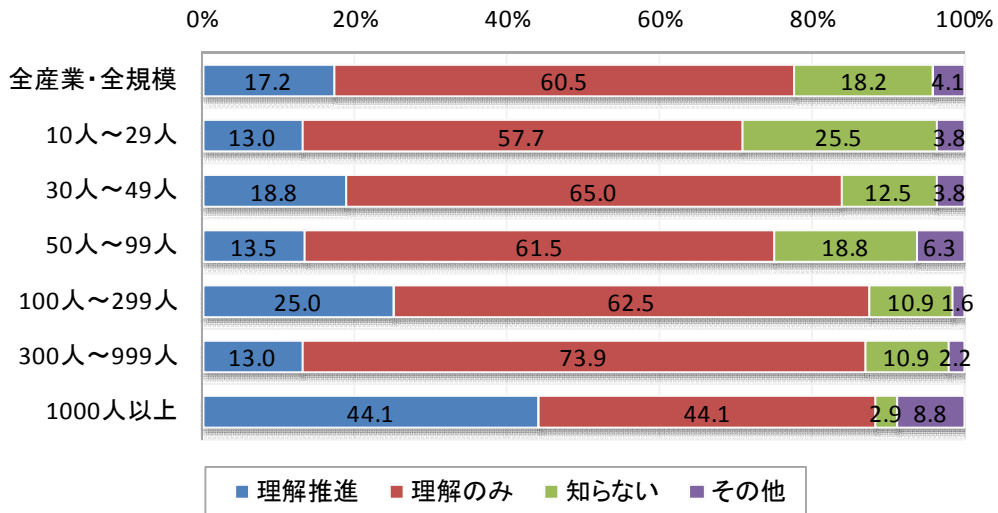
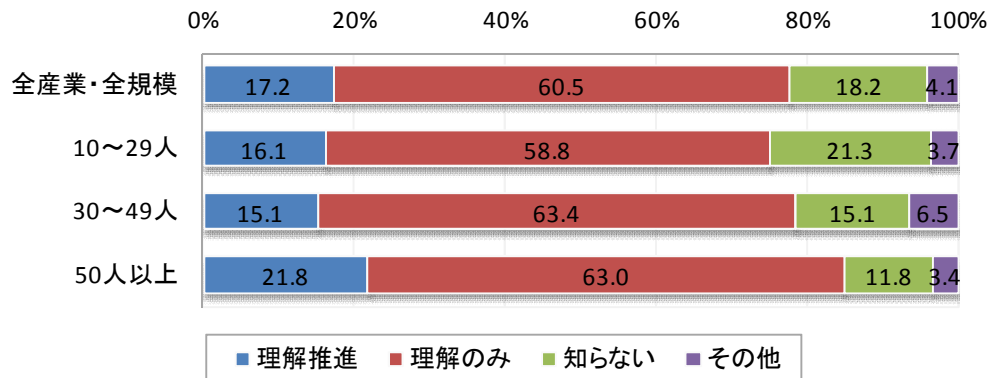


図6-3 事業所規模別・WLB取組状況

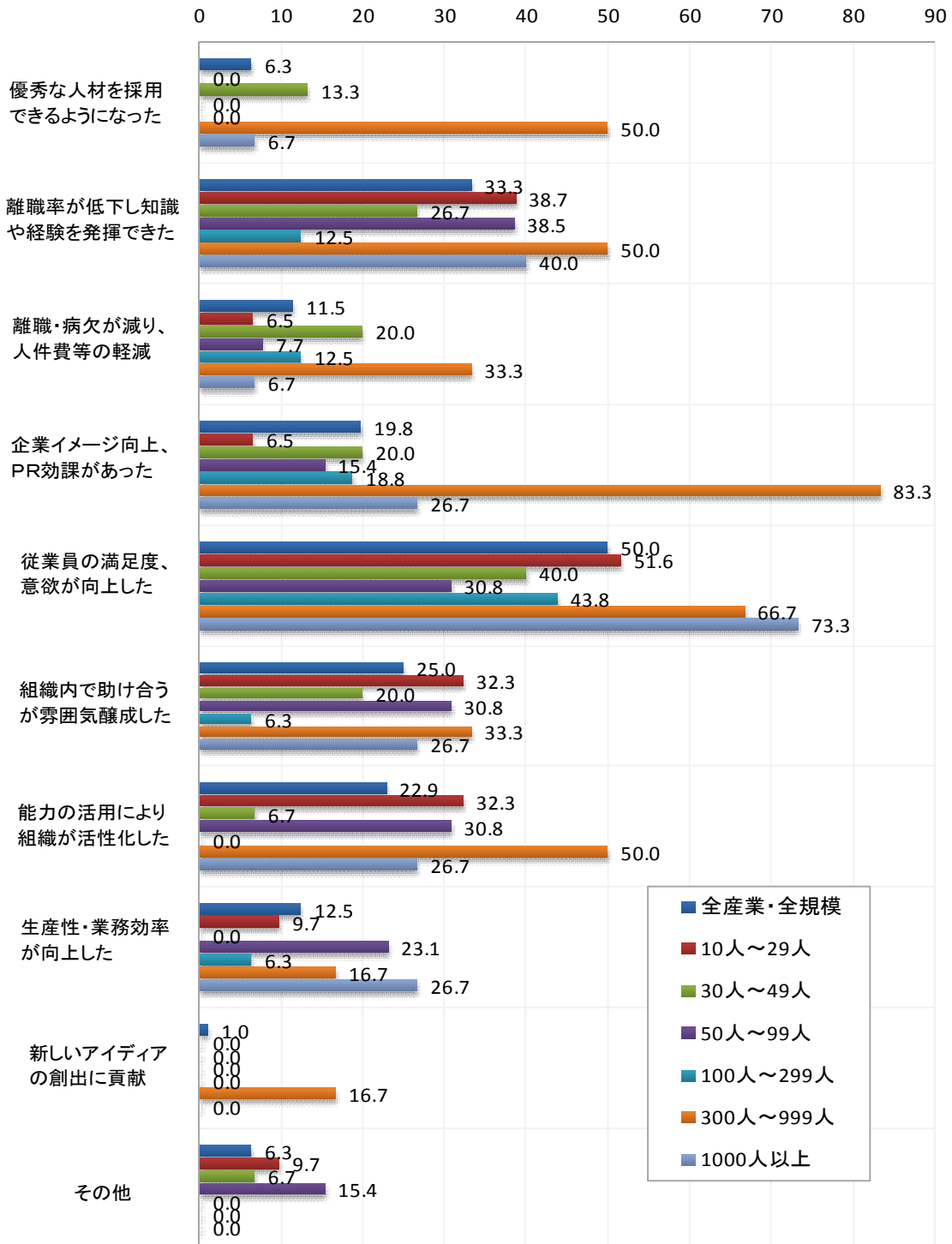


(2) ワーク・ライフ・バランス推進のメリット

ワーク・ライフ・バランスについて「内容までよく理解して推進している」事業所の、ワーク・ライフ・バランス推進によって得られたメリットは、「従業員の抱える様々なニーズに応えることにより、従業員の満足度や仕事への意欲が高まった」が50.0%と最も高くなっている。

図6-4 企業規模別・WLBメリット(複数回答)

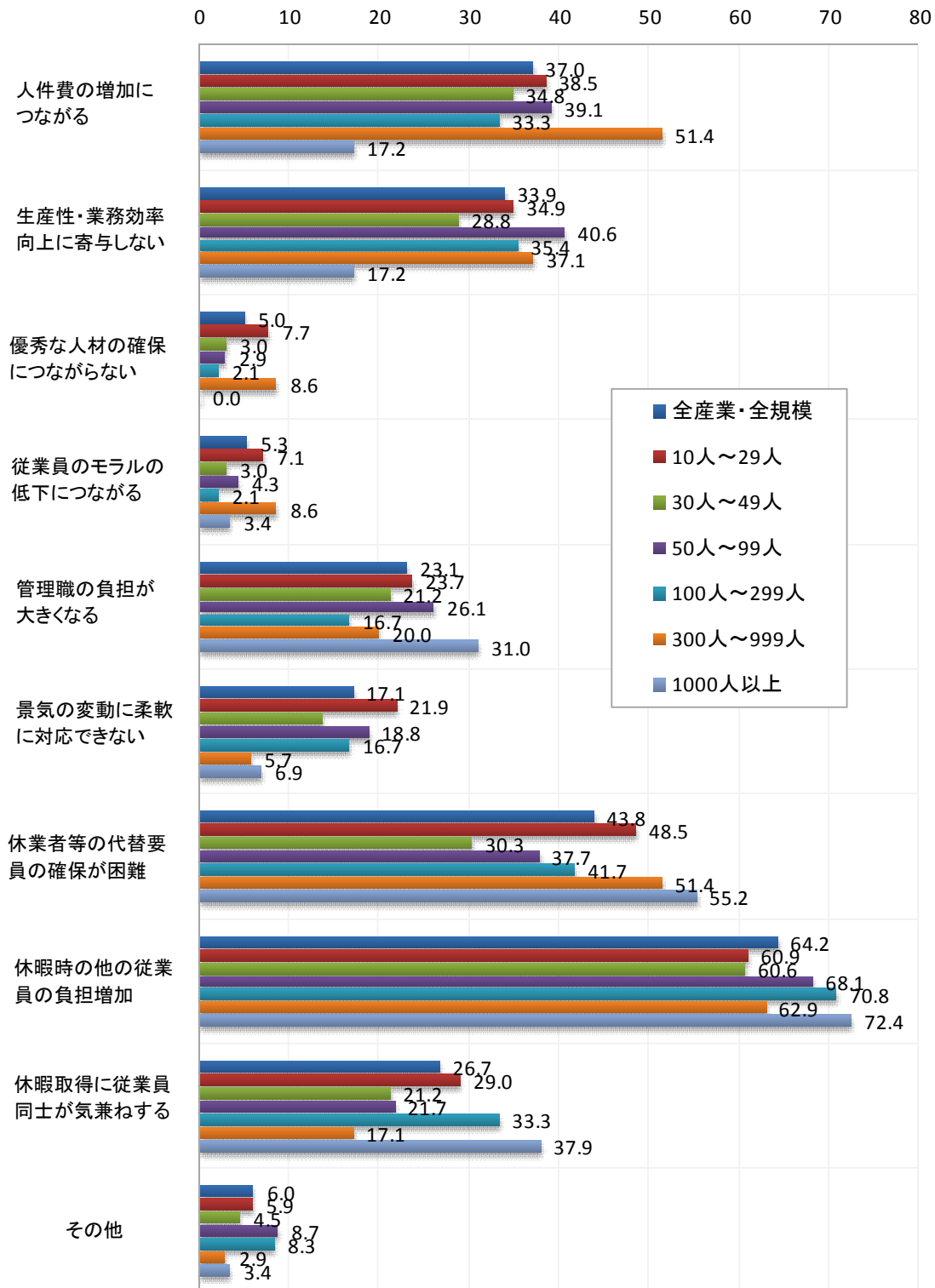
(%)



(3) ワーク・ライフ・バランス推進のデメリット

ワーク・ライフ・バランスを推進するうえで支障となると思われることは、「休暇をとる場合、業務の引継ぎや業務分担の変更など、他の従業員の負担増になる」が64.2%と最も高くなっている。

図6-5 企業規模別・WLBデメリット(複数回答) (%)

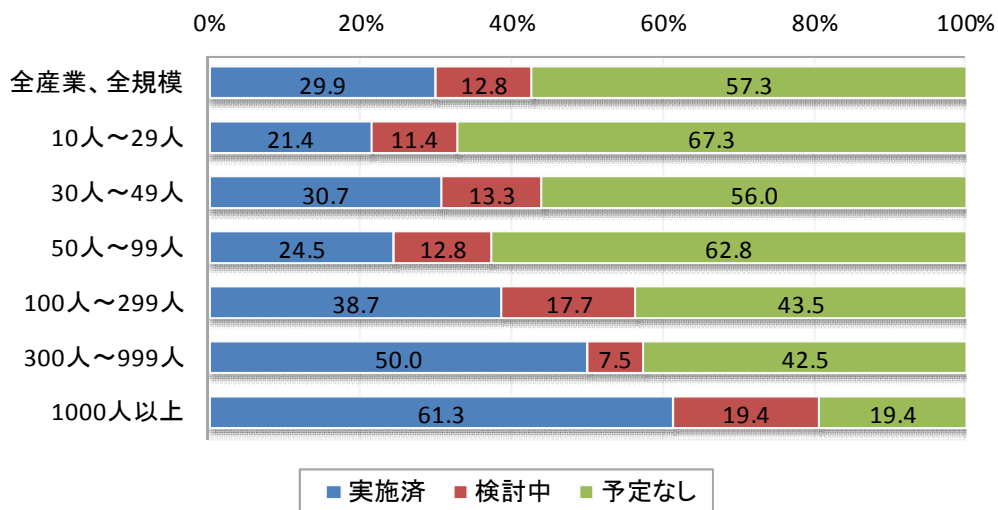


7 ポジティブアクションの推進状況

(1) 女性の採用拡大

「実施済」とする事業所割合を企業規模別にみると、「1,000人以上」規模で61.3%、「300人～999人」で50.0%と、規模が大きい企業でその割合が高くなっている。

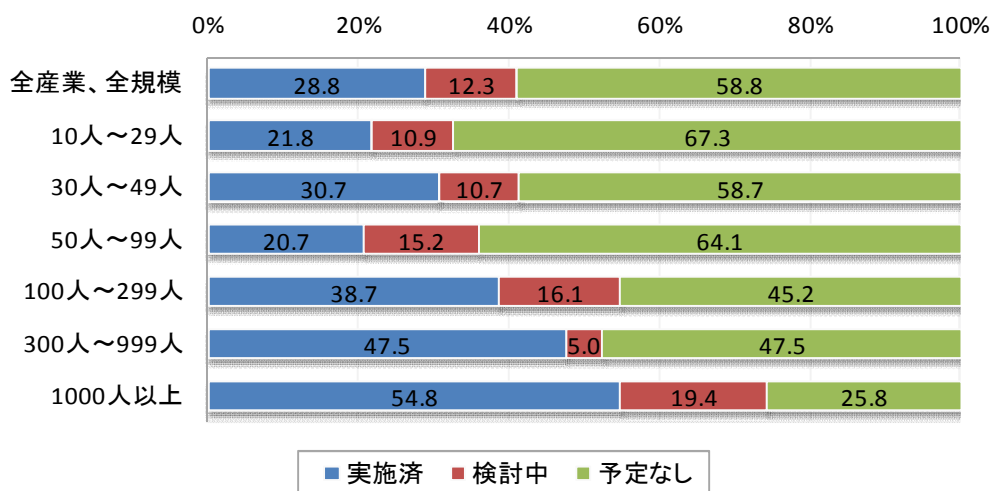
図7-1 企業規模別・女性の採用拡大



(2) 女性の職域拡大

「実施済」とする事業所割合を企業規模別にみると、「1,000人以上」規模で54.8%、「300人～999人」で47.5%と、規模が大きい企業でその割合が高くなっている。

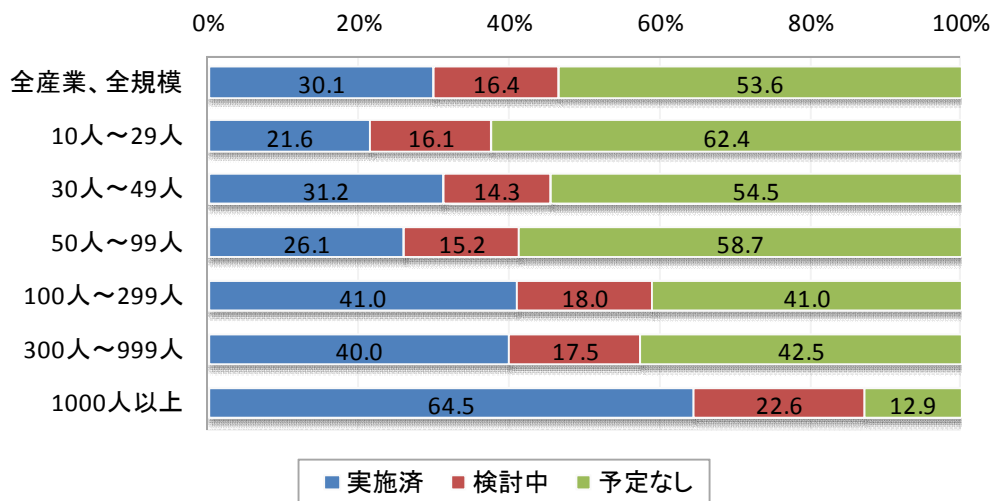
図7-2 企業規模別・女性の職域拡大



(3) 女性管理職の増加

「実施済」とする事業所割合を企業規模別にみると、「1,000人以上」規模で64.5%、「300人～999人」で40.0%、「100人～299人」で41.0%と、規模が大きい企業でその割合が高くなっている。

図7-3 企業規模別・女性管理職の増加

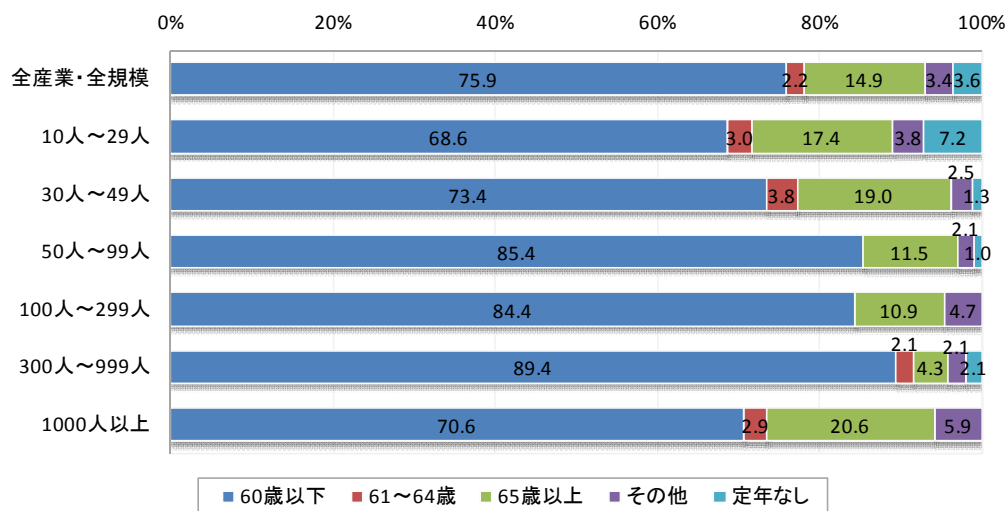


8 高齢者の雇用確保措置

(1) 定年制

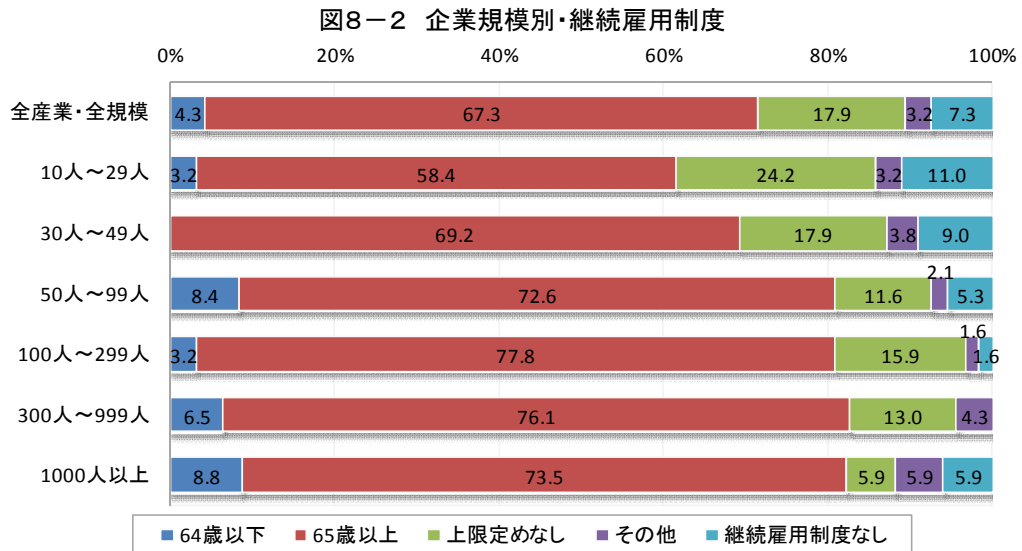
定年の年齢を「65歳以上」としている事業所の割合は14.9%、「定年なし」の事業所の割合は3.6%であった。

図8-1 企業規模別・定年制



(2) 継続雇用制度

定年制を採用している事業所のうち、継続雇用制度を設けている事業所の割合は92.7%であった。企業規模「10人～29人」の事業所では11.0%の事業所が設けていなかった。



(3) 継続雇用制度の制度対象者

継続雇用制度を採用している事業所のうち、希望者全員が制度対象者となっている事業所の割合は63.1%であった。企業規模が大きくなるほど「希望者全員が制度対象者となっていない」事業所の割合が高くなっている。

