

I. 調査概要

1 調査の目的

この調査は、道内の民間事業所における勤労者の就業環境の実態と動向を把握し、今後の就業環境改善施策を推進するための基礎資料を得ることを目的として実施したものである。

2 調査時点

令和元年（2019年）7月1日

3 調査対象

日本標準産業分類による、建設業(D)、製造業(E)、情報通信業(G)、運輸業、郵便業(H)、卸売業、小売業(I)、金融業、保険業(J)、不動産業、物品賃貸業(K)、学術研究、専門・技術サービス業(L)、宿泊業、飲食サービス業(M)、生活関連サービス業、娯楽業(N)、教育、学習支援業(O)、医療、福祉(P)、サービス業（他に分類されないもの）(R)の13業種に属する道内の民間事業所（単独若しくは本所・本社・本店）のうち、従業員規模が5人以上の事業所を対象とした。

4 調査項目

- | | |
|----------------|-----------------------|
| (1) 事業所の概要 | (7) 非正規雇用労働者 |
| (2) 労働時間制度 | (8) ハラスメント防止対策 |
| (3) 労働時間短縮 | (9) 心の健康対策(メンタルヘルスケア) |
| (4) 休日・休暇制度 | (10) 人手不足等の状況 |
| (5) 仕事と家庭の両立支援 | (11) 働き方について |
| (6) 女性の活躍促進 | (12) 働き方改革関連法について |

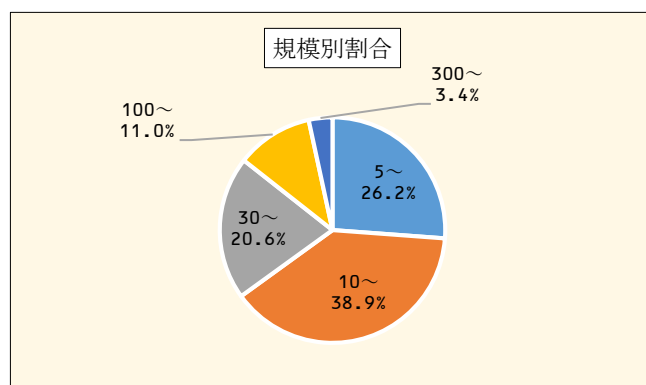
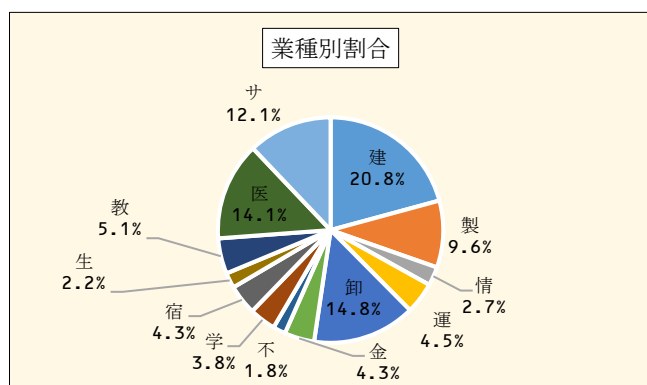
5 調査方法

調査票を事業所に郵送して実施した。なお、回収した調査票で記載内容が不明なものについては、電話で聞き取りして、補正・修正している。

6 調査票の回収状況

調査対象51,502事業所から1,400事業所を抽出（調査年度毎に事業所を抽出）し調査票を送付。そのうち、回答のあった事業所は447事業所で、回答率は31.9%であった。

集計有効事業所数内訳



7 調査実施機関

北海道経済部労働政策局雇用労政課

8 調査結果利用上の注意

- (1) 統計表における「集計有効調査票数」は、集計の対象とした設問ごとの有効回答数であるため、「集計有効事業所数」とは必ずしも一致しない。
- (2) 構成割合を示す百分率の算出に当たっては、選択肢ごとに端数処理をし、小数点第2位を四捨五入し小数点第1位の表示とした（合計が100.0%とならない場合もある。）。
- (3) 調査結果における全道計は、調査結果の単純な集計値であり、業種や規模の構成比率等による補正は行っていないため、過去の結果と比較する場合は、この点に留意が必要。

〈参考〉

ア 業種別割合

区 分	調査対象事業所		調査抽出事業所		調査回答事業所		H30調査(参考)	
	事業所数	構成比	事業所数	構成比	事業所数	構成比	回答事業所数	構成比
建設業	9,166	17.8%	214	15.3%	93	20.8%	87	16.2%
製造業	4,687	9.1%	120	8.6%	43	9.6%	42	7.8%
情報通信業	685	1.3%	50	3.6%	12	2.7%	28	5.2%
運輸業、郵便業	2,293	4.5%	73	5.2%	20	4.5%	19	3.5%
卸売業、小売業	10,831	21.0%	283	20.2%	66	14.8%	76	14.2%
金融業、保険業	467	0.9%	50	3.6%	19	4.3%	26	4.9%
不動産業、物品賃貸業	1,469	2.9%	60	4.3%	8	1.8%	23	4.3%
学術研究、専門技術サービス業	2,034	4.0%	50	3.6%	17	3.8%	28	5.2%
宿泊業、飲食サービス業	6,194	12.0%	164	11.7%	19	4.3%	25	4.7%
生活関連サービス業、娯楽業	2,137	4.2%	73	5.2%	10	2.2%	22	4.1%
教育、学習支援業	990	1.9%	50	3.6%	23	5.1%	36	6.7%
医療、福祉	6,908	13.4%	136	9.7%	63	14.1%	74	13.8%
サービス業	3,641	7.1%	77	5.5%	54	12.1%	50	9.3%
計	51,502	100.0%	1,400	100.0%	447	31.9%	536	100.0%

イ 規模別割合

区分	調査対象事業所		調査抽出事業所		調査回答事業所		H30調査(参考)	
	事業所数	構成比	事業所数	構成比	事業所数	構成比	回答事業所数	構成比
5～9人	26,623	51.7%	468	33.4%	117	26.2%	128	23.9%
10～29人	18,751	36.4%	576	41.1%	174	38.9%	208	38.8%
30～99人	5,137	10.0%	245	17.5%	92	20.6%	130	24.3%
100～299人	846	1.6%	81	5.8%	49	11.0%	61	11.4%
300人以上	145	0.3%	30	2.1%	15	3.4%	9	1.7%
計	51,502	100.0%	1,400	99.9%	447	100.0%	536	100.0%

- 注) 1 調査対象事業所は政府統計共同利用システムにおける事業所母集団データベースシステム「平成29年次フレーム」のうち、道内に単独若しくは本所・本社・本店を有する調査対象13業種の従業員規模5人以上の事業所。
- 2 調査対象事業所と調査抽出事業所の従業員数規模は経済センサスの人数、調査回答事業所は、調査票に記載された人数で区分していることから、調査抽出事業所と調査回答事業所数は一致しない場合がある。

【調査結果の概要におけるグラフの略記について】

調査結果の概要において、グラフの項目は次のとおり略記している。

〈業種〉

項目	略記
建設業	建
製造業	製
情報通信業	情
運輸業、郵便業	運
卸売業、小売業	卸
金融業、保険業	金
不動産業、物品賃貸業	不

項目	略記
学術研究、専門・技術サービス業	学
宿泊業、飲食サービス業	宿
生活関連サービス業、娯楽業	生
教育、学習支援業	教
医療、福祉	医
サービス業	サ

〈規模〉

項目	略記
5～9人	5～
10～29人	10～
30～99人	30～
100～299人	100～
300人以上	300～

Ⅱ. 調査結果の概要

1. 労働組合・就業規則・退職金制度の有無と労働者の内訳

【統計表 1-1、1-2 (P43~46)】

労働組合のある事業所は 9.8% (H30 調査 12.9%、▲3.1 ㊦)
 就業規則を定めている事業所は 93.5% (H30 調査 93.8%、▲0.3 ㊦)
 退職金制度のある事業所は 80.5% (H30 調査 81.8%、▲1.3 ㊦)
 全労働者のうち、正規雇用労働者は 68.6% (H30 調査 58.4%、+10.2 ㊦)、
 非正規雇用労働者 (正規雇用労働者以外) は 31.4% (H30 調査 41.6%、▲10.2 ㊦)

◆ 労働組合がある回答事業所の割合は 9.8%で、前回調査 (H30 12.9%) から 3.1 ポイント低くなっている。
 業種別では「金融業、保険業」の 36.8%が最も高くなっている。規模別では、規模が大きくなるほど労働組合がある事業所の割合が高くなっており、「300人以上」の 46.7%が最も高くなっている。

◆ 就業規則がある回答事業所の割合は 93.5%で、前回調査 (H30 93.8%) から 0.3 ポイント低くなっている。

◆ 退職金制度がある回答事業所の割合は 80.5%で、前回調査 (H30 81.8%) から 1.3 ポイント低くなっている。

業種別では「教育、学習支援業」の 95.7%が最も高く、以下「金融業、保険業」の 94.7%、「学術研究、専門・技術サービス業」の 94.1%、「情報通信業」の 91.7%となっている。

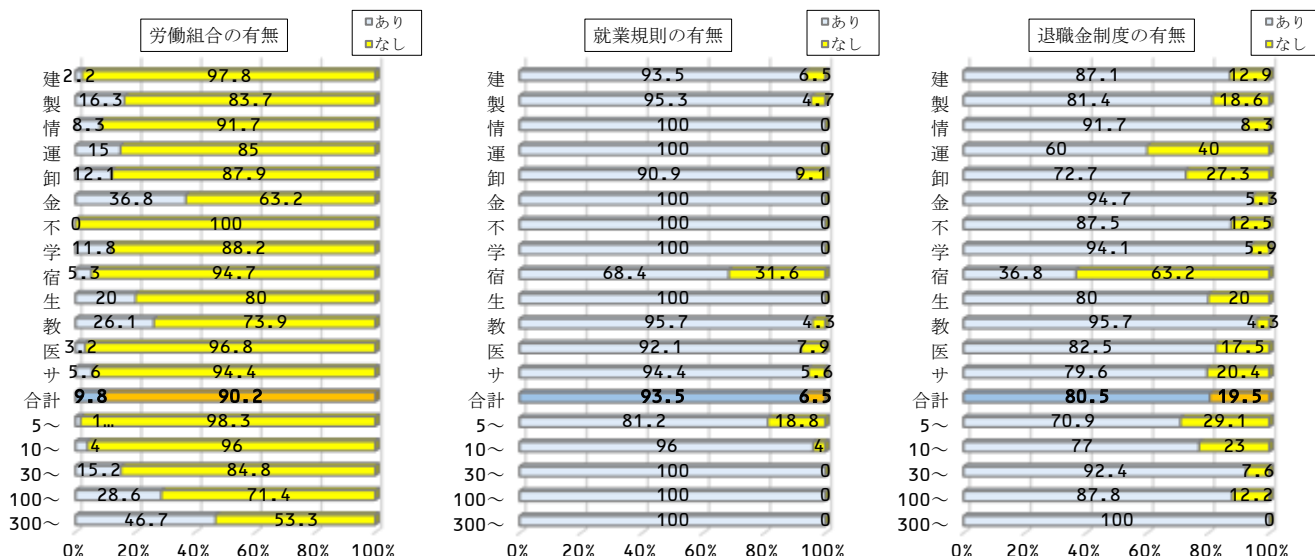
一方、「宿泊業、飲食サービス業」の 36.8%が最も低く、続いて「運輸業、郵便業」の 60.0%、「卸売業、小売業」の 72.7%となっている。

規模別では、「300人以上」の 100.0%が最も高くなっている。

◆ 全労働者のうち、正規雇用労働者は 68.6%、非正規雇用労働者 (正規雇用労働者以外) は 31.4%となっている。

業種別で非正規雇用労働者 (正規雇用労働者以外) の割合が高いのは、「生活関連サービス業、娯楽業」の 56.5%が最も高く、以下「宿泊業、飲食サービス業」の 53.1%、「サービス業」の 45.6%となっている。

一方、非正規雇用労働者 (正規雇用労働者以外) の割合が低いのは、「金融業、保険業」の 14.8%が最も低く、続いて「情報通信業」の 18.3%、「運輸業、郵便業」の 21.4%となっている。

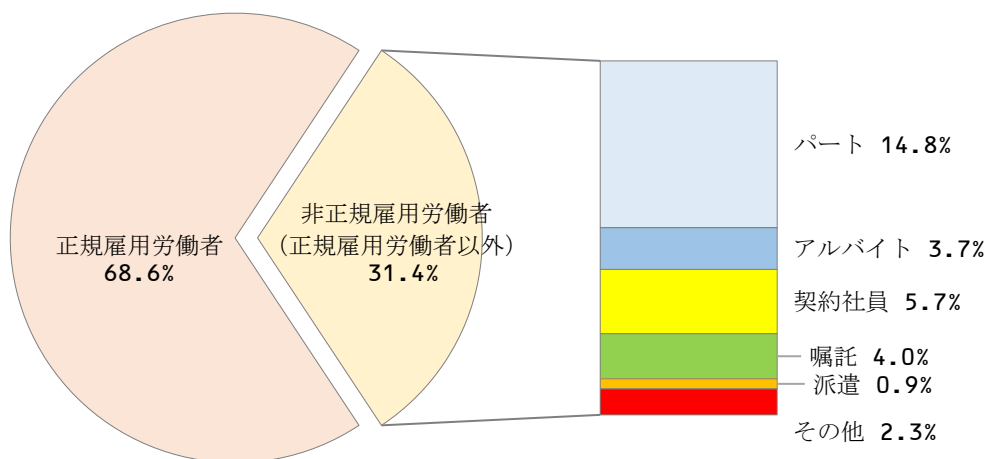


【全労働者の内訳】

(単位：%)

区 分	正規労働者	非正規雇用労働者						
		パート	アルバイト	契約社員	嘱託職員	その他	派遣労働者	
合計	68.6	31.4	14.8	3.7	5.7	4.0	2.3	0.9
建設	78.4	21.6	2.5	1.5	4.6	6.4	6.5	0.3
製造	64.1	35.9	13.7	4.3	8.6	3.0	1.9	4.4
情報通信	81.7	18.3	11.3	2.3	2.1	2.3	0.2	0.2
運輸郵便	78.6	21.4	9.0	0.4	0.1	11.6	0.4	0.0
卸売小売	69.5	30.5	14.5	4.9	7.2	3.2	0.4	0.4
金融保険	85.2	14.8	7.1	0.6	2.0	4.8	0.1	0.1
不動産	78.0	22.0	12.2	3.7	0.0	0.0	4.9	1.2
学術研究	66.3	33.7	13.0	4.6	8.8	5.1	0.3	2.0
宿泊飲食	46.9	53.1	30.6	17.7	3.3	0.2	0.4	0.9
生活関連	43.5	56.5	21.9	7.3	11.6	0.7	14.3	0.6
教育学習	58.2	41.8	20.7	7.0	11.1	2.1	0.0	0.9
医療福祉	67.2	32.8	21.1	0.9	5.4	4.2	0.9	0.3
サービス	54.4	45.6	28.0	5.4	4.7	2.5	2.8	2.2
5～9人	73.7	26.3	15.7	4.4	1.5	2.0	2.5	0.2
10～29人	65.9	34.1	20.7	4.5	5.2	1.6	1.8	0.4
30～99人	64.1	35.9	18.7	3.2	7.6	2.6	2.7	1.1
100～299人	66.1	33.9	15.2	3.9	6.1	4.0	3.8	0.8
300人～	76.0	24.0	8.2	3.4	4.4	6.5	0.0	1.4

全労働者の内訳（合計）



2-(1). 労働時間制度 ～1週間当たりの所定労働時間～

【統計表2-1 (P47)】

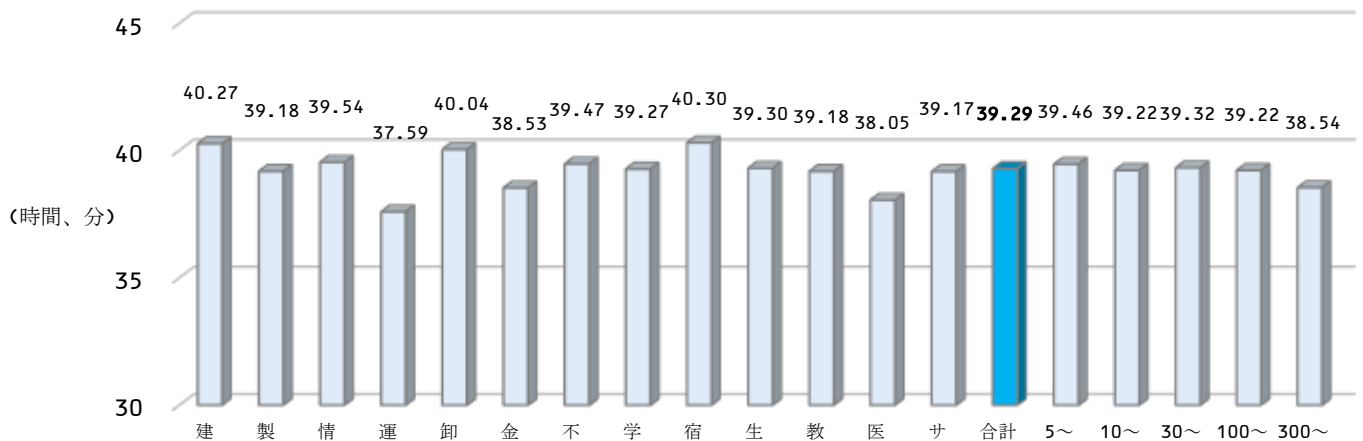
1週間当たりの平均所定労働時間は 39時間29分 (H30 調査 39時間03分、+26分)

1週間当たりの所定労働時間「40時間以内」達成事業所は 89.0%

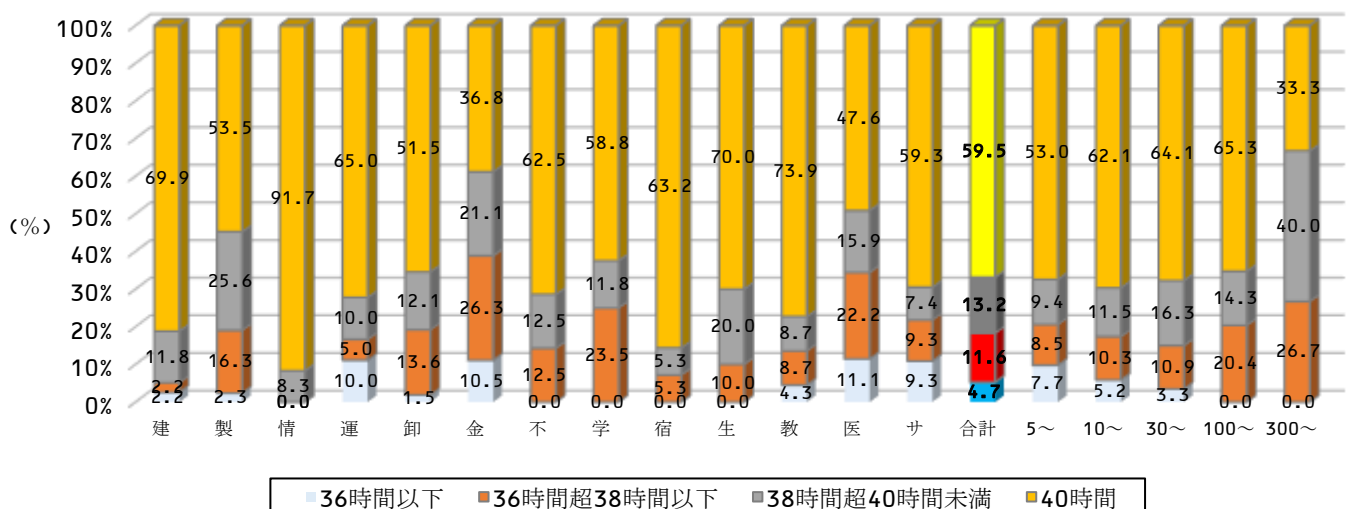
(H30 調査 92.7%、▲3.7ポイント)

- ◆ 1週間当たりの平均所定労働時間は39時間29分で、前回調査(H30 39時間03分)より26分増加している。1週間当たりの所定労働時間「40時間以内」を達成している事業所の割合は89.0%で、前回調査(H30 92.7%)より3.7ポイント低くなっている。
- ◆ 業種別では、1週間当たりの平均所定労働時間は「運輸業、郵便業」の37時間59分が最も短くなっており、一方「宿泊業、飲食サービス業」の40時間30分が最も長く、以下「建設業」の40時間27分、「卸売業、小売業」の40時間4分となっている。
- ◆ 規模別では、「300人以上」の38時間54分が最も短く、「5人～9人」の39時間46分が最も長くなっている。

1週間当たりの所定労働時間



週40時間以内労働達成事業所



■ 36時間以下 ■ 36時間超38時間以下 ■ 38時間超40時間未満 ■ 40時間

2-(2). 労働時間制度 ～1年間(H30.4.1～H31.3.31)の1人当たりの所定外労働時間～

【統計表2-2 (P48)】

所定外労働がある事業所は 71.2% (H30調査 68.9%、+2.3ポイント)

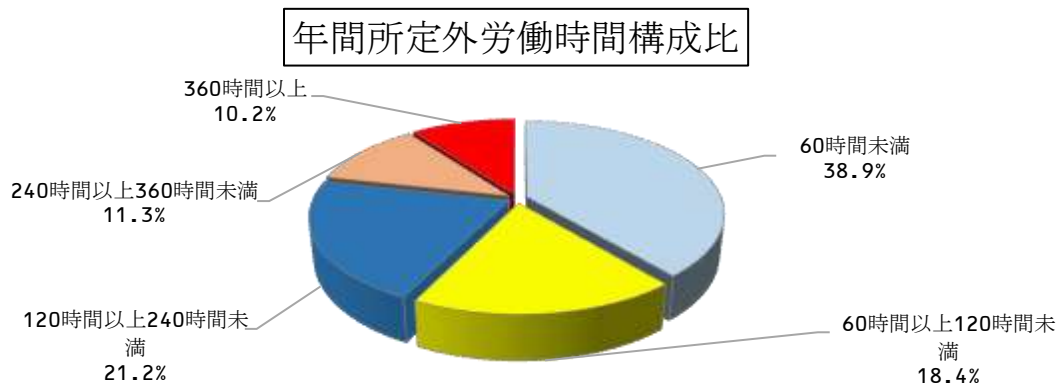
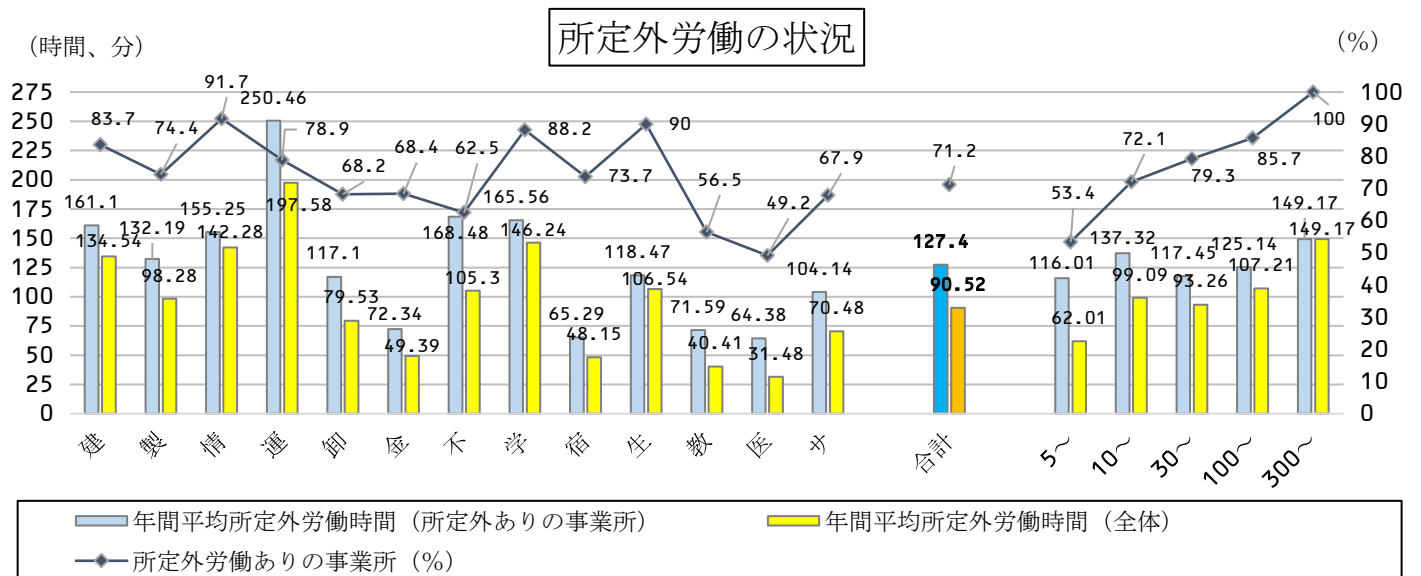
所定外労働がある事業所の年間平均所定外労働時間は 127時間40分

(H30調査 126時間54分、+46分)

事業所全体の年間平均所定外労働時間は 90時間52分

(H30調査 87時間23分、+3時間29分)

- ◆ 所定外労働がある事業所の割合は71.2%で、前回調査(H30 68.9%)より2.3ポイント高くなっている。
所定外労働がある事業所の年間平均所定外労働時間は127時間40分で、所定外労働がない事業所を含めた全体では90時間52分となっている。
- ◆ 所定外労働時間の構成比は、「60時間未満」の38.9%が最も高く、「360時間以上」の10.2%が最も低くなっている。
- ◆ 業種別では、所定外労働がある事業所の割合は「情報通信業」の91.7%が最も高く、以下「生活関連サービス業、娯楽業」の90.0%、「学術研究、専門・技術サービス業」の88.2%となっており、一方「医療、福祉」の49.2%が最も低く、続いて「教育、学習支援業」の56.5%となっている。
- ◆ 業種別の事業所の年間平均所定外労働時間は、「運輸業、郵便業」の197時間58分が最も長く、次いで「学術研究、専門・技術サービス業」の146時間24分となっており、「医療、福祉」の31時間48分が最も短くなっている。



2-(3). 労働時間制度 ～変形労働時間制の導入状況～

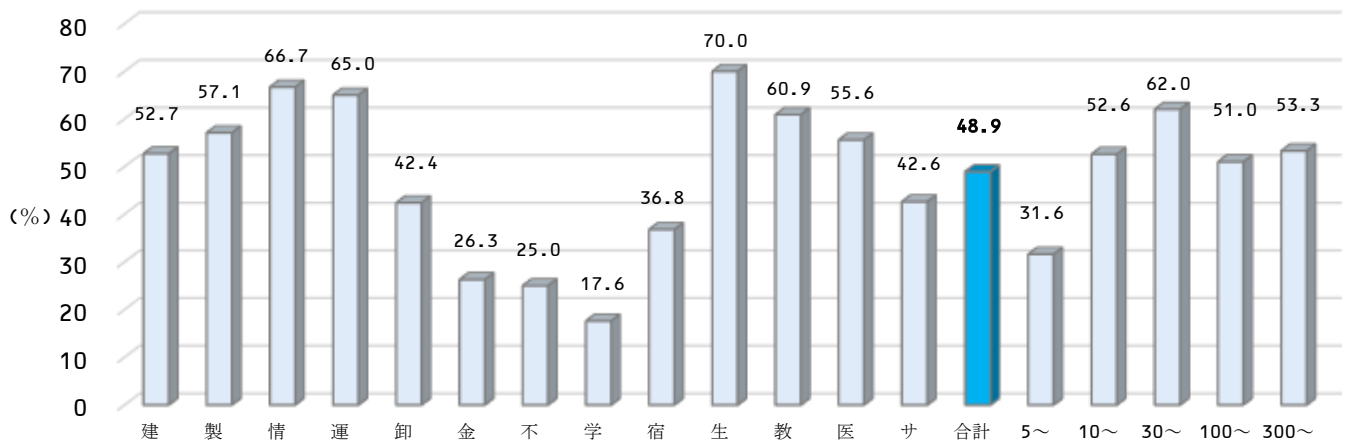
【統計表 2-3、2-4 (P49~P50)】

変形労働時間制を導入している事業所は 48.9% (H30 調査 39.8%、+9.1 ポイント)

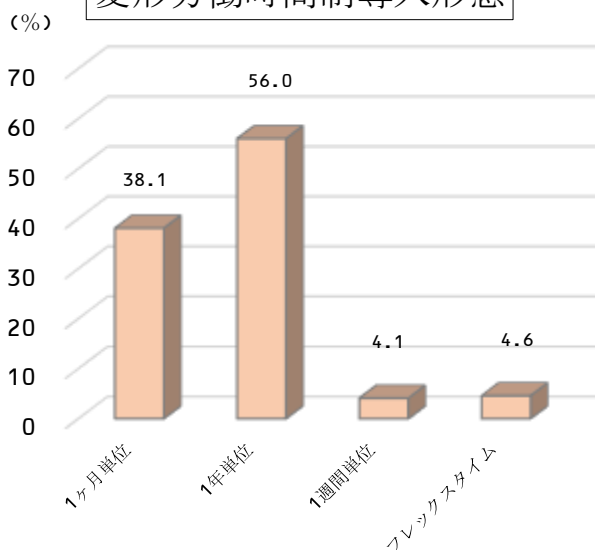
導入形態は「1年単位」が最多で 56.0% (H30 調査 54.7%、+1.3 ポイント)

- ◆ 変形労働時間制を「導入している」事業所の割合は48.9%で、前回調査（H30 39.8%）より9.1ポイント高くなっている。導入を「検討中」の事業所の割合は4.9%で、前回調査（H30 4.9%）と同じ割合となっている。
- ◆ 業種別では、「生活関連サービス業、娯楽業」の70.0%が最も高く、以下「情報通信業」の66.7%、「運輸業、郵便業」の65.0%、「教育、学習支援業」の60.9%となっている。
- ◆ 規模別では、「30～99人以上」の62.0%が最も高くなっている。
- ◆ 導入している事業所での変形労働時間制の導入形態は、「1年単位」の56.0%が最も高くなっている。
- ◆ 「勤務間インターバル制度」を導入又は導入を検討している事業所の割合は全体の12.0%で、前回調査（H30 8.1%）より3.9ポイント高くなっており、勤務間インターバル時間は「9時間未満」の34.0%が最も高くなっている。

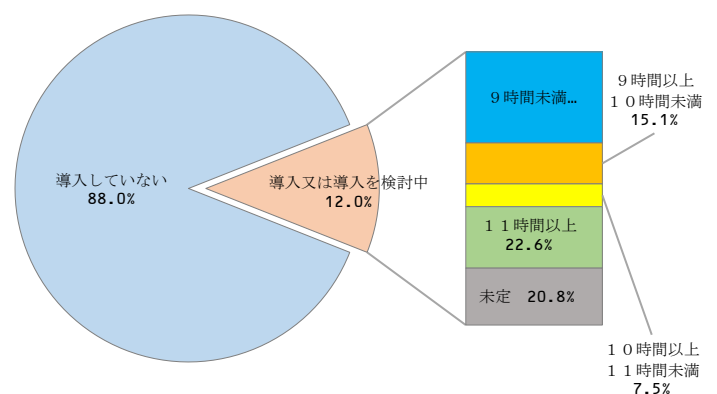
変形労働時間制導入状況



変形労働時間制導入形態



勤務間インターバルの導入状況



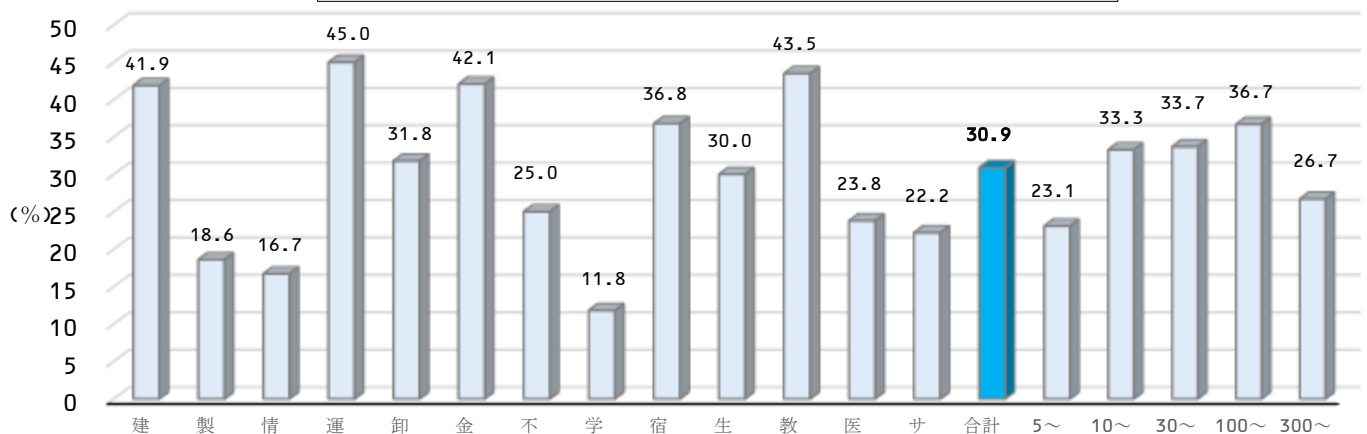
3-(1). 労働時間短縮 ～過去3年間における労働時間短縮実施の有無、短縮方法～

【統計表3-1 (P51)】

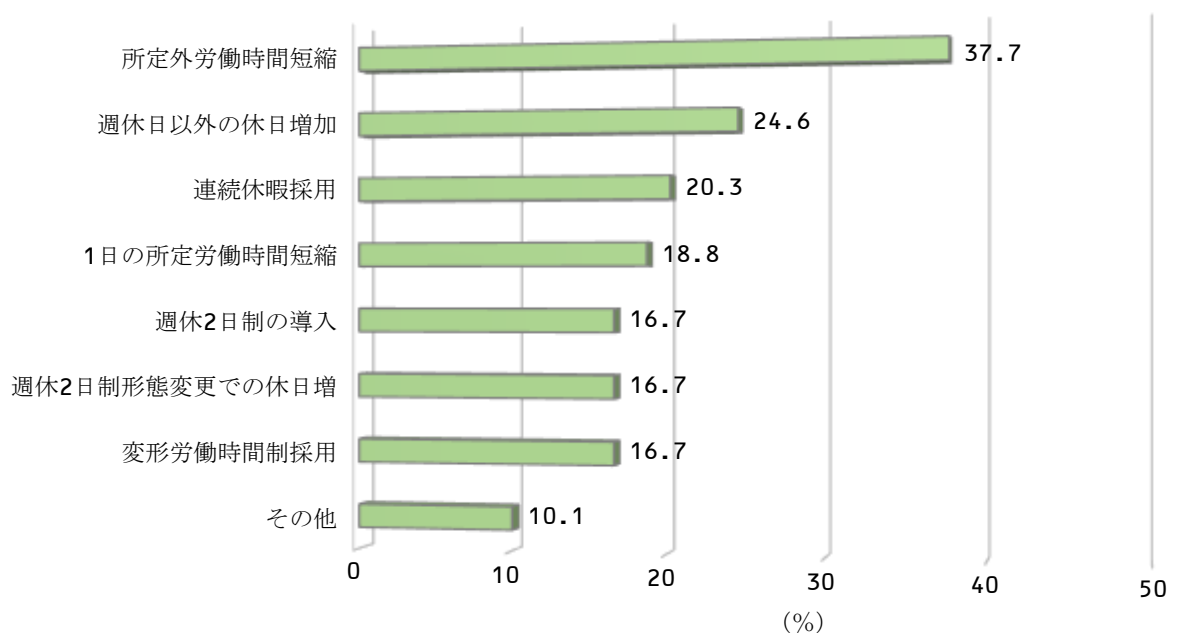
過去3年間に労働時間の短縮を実施した事業所は 30.9% (H30調査 22.8%、+8.1ポイント)
 労働時間の短縮方法は「所定外労働時間短縮」が最多で 37.7%

- ◆ 過去3年間に労働時間の短縮を実施した事業所の割合は30.9%で、前回調査 (H30 22.8%) より8.1ポイント高くなっている。
 労働時間の短縮方法では、「所定外労働時間短縮」の37.7%が最も高く、次いで「週休日以外の休日増加」が24.6%となっている。
- ◆ 業種別では「運輸業、郵便業」の45.0%が最も高く、次いで「教育、学習支援業」の43.5%となっており、「学術研究、専門・技術サービス業」の11.8%が最も低く、続いて「情報通信業」の16.7%となっている。
- ◆ 規模別では、「100～299人以上」で36.7%と最も高く、「5～9人」で23.1%と最も低くなっている。

過去3年間に労働時間の短縮を実施した事業所



労働時間短縮方法 (複数回答可)



3-(2). 労働時間短縮 ～労働時間短縮効果、労働時間の短縮をしなかった理由～

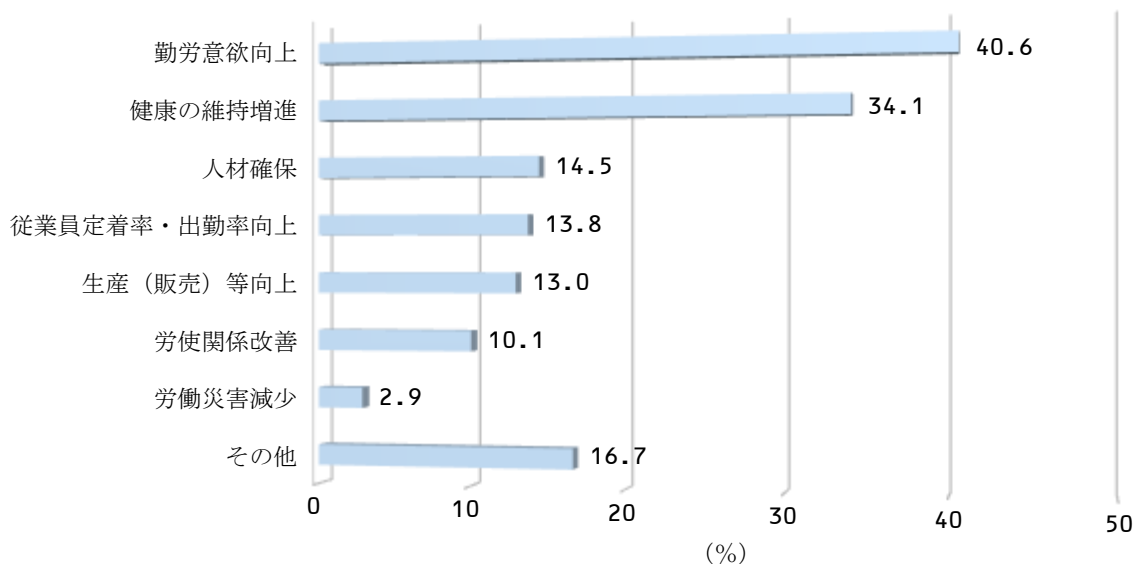
【統計表 3-2、3-3 (P52~53)】

過去3年間の労働時間の短縮効果は「勤労意欲向上」が最多で 40.6%

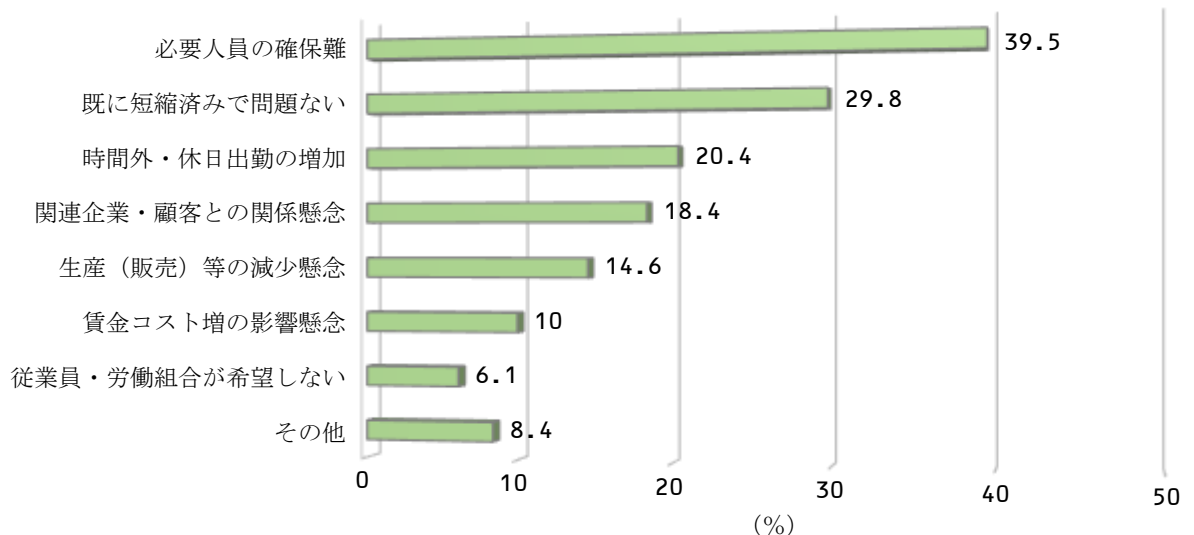
労働時間短縮を実施しなかった理由は「時間短縮に伴う必要人員の確保難」が最多で 39.5%

- ◆ 過去3年間に労働時間を短縮した事業所の効果では、「勤労意欲向上」の40.6%が最も高く、次いで「健康の維持増進に役立った」の34.1%となっており、一方「労働災害減少」の2.9%が最も低く、続いて「労使関係改善」の10.1%となっている。
- ◆ 労働時間の短縮を実施しなかった事業所の理由では、「必要人員の確保難」の39.5%が最も高く、次いで「既に短縮済みで問題ない」の29.8%となっている。
- ◆ 労働時間の短縮を実施しなかった事業所のうち、今後「短縮する計画がある」又は「検討中」の事業所の割合は26.1%となっている。

労働時間短縮効果（複数回答可）



労働時間の短縮を実施しなかった理由（複数回答可）



4-(1). 休日・休暇制度 ～週休2日制の現状～

【統計表4-1～3 (P54～56)】

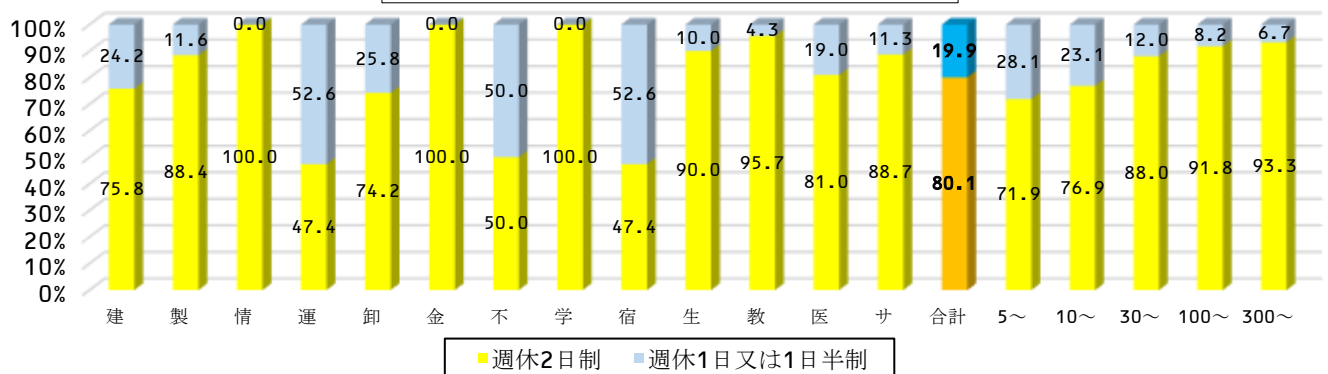
週休制の形態で、何らかの週休2日制を導入している事業所の割合は 80.1%
 (H30調査 84.6%、▲4.5ポイント)

完全週休2日制の事業所は 38.1% (H30調査 49.8%、▲11.7ポイント)

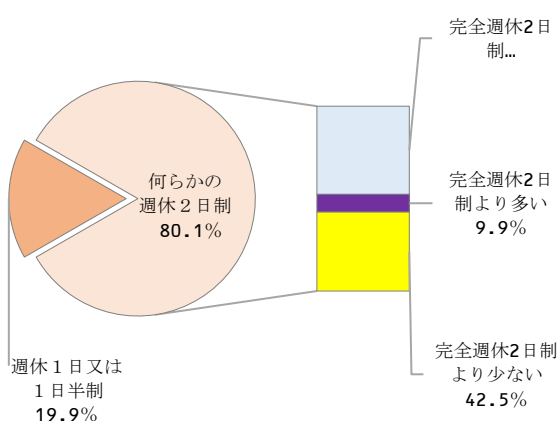
週休2日制を実施していない理由は「業務・業態の都合」が最多で 72.7%
 (H30調査 72.0%、+0.7ポイント)

- ◆ 週休制の形態のうち、何らかの週休2日制を導入している事業所の割合は80.1%で、前回調査(H30 84.6%)より4.5ポイント低くなっている。
- ◆ 週休2日制実施率について、業種別では、「情報通信業」、「金融業、保険業」、「学術研究、専門・技術サービス業」の100.0%が最も高く、以下「教育、学習支援業」の95.7%、「生活関連サービス業、娯楽業」の90.0%、「サービス業」の88.7%となっており、「運輸業、郵便業」、「宿泊業、飲食サービス業」の47.4%が最も低くなっている。
 規模別では、「300人以上」の93.3%が最も高く、次いで「100～299人」の91.8%となっている。
- ◆ 週休2日制の形態については、4週間で8日以上の日がある「完全週休2日制」が47.6%、「完全週休2日制より多い」が9.9%となっているほか、勤務不要日に加え、月3回、隔週、月2回、月1回の休日がある「その他の週休2日制」が42.5%となっている。
- ◆ 週休2日制を実施していない理由は、「業務・業態の都合」の72.7%が最も高くなっている。
- ◆ 週休1日又は1日半制の事業所のうち、週休2日制を実施する予定の事業所は44.3%となっている。

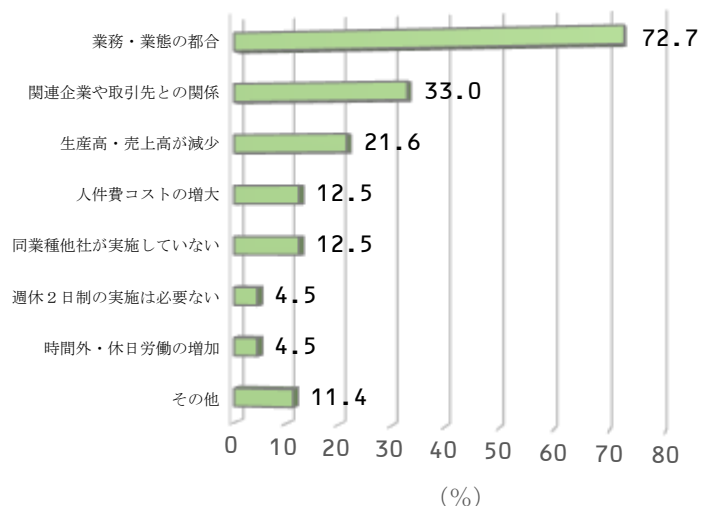
週休制の形態（業種別・規模別）



週休制の形態



週休2日制を実施していない理由（複数回答可）



4-(2). 休日・休暇制度 ～年次有給休暇の取得状況～

【統計表 4-4 (P57)】

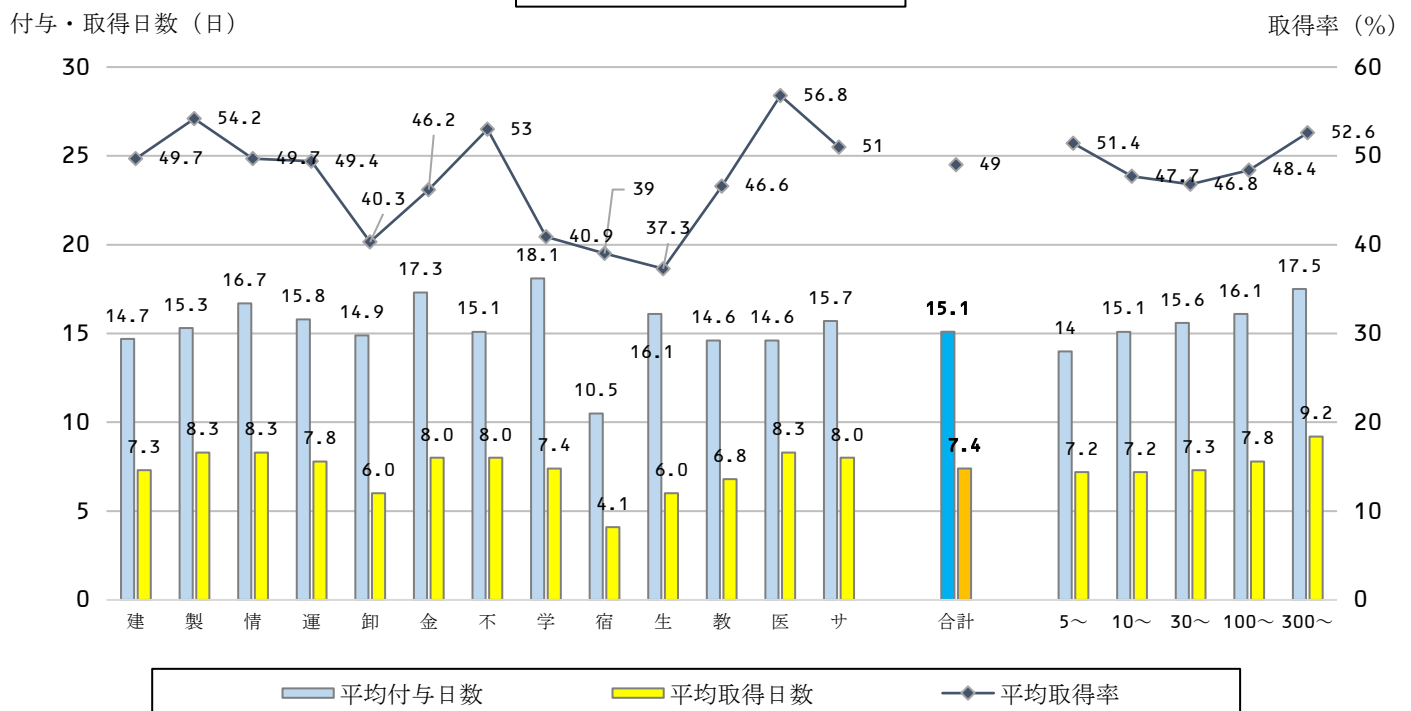
年次有給休暇の平均付与日数は 15.1 日 (H30 調査 16.1 日、▲1.0 日)

平均取得日数は 7.4 日 (H30 調査 7.9 日、▲0.5 日)

平均取得率は 49.0% (H30 調査 49.1%、▲0.1 ポイント)

- ◆ 年次有給休暇の平均付与日数は 15.1 日、平均取得日数は 7.4 日、平均取得率は 49.0%となっている。
- ◆ 平均付与日数について、業種別では、「学術研究、専門・技術サービス業」の 18.1 日が最も多く、以下「金融業、保険業」の 17.3 日、「情報通信業」の 16.7 日となっており、「宿泊業、飲食サービス業」の 10.5 日が最も少なくなっている。
規模別では、「300 人以上」の 17.5 日が最も多く、以下「100～299 人」の 16.1 日、「30～99 人」の 15.6 日となっている。
- ◆ 平均取得日数について、業種別では「医療、福祉」、「製造業」、「情報通信業」の 8.3 日が最も多く、一方「宿泊業、飲食サービス業」の 4.1 日が最も少なく、続いて「生活関連サービス業、娯楽業」、「卸売業、小売業」の 6.0 日となっている。
規模別では、規模が大きくなるほど平均取得日数が多い傾向にあり、「300 人以上」で 9.2 日となっている。
- ◆ 平均取得率について、業種別では、「医療、福祉」の 56.8%が最も高くなっており、一方「生活関連サービス業、娯楽業」の 37.3%が最も低く、続いて「宿泊業、飲食サービス業」の 39.0%となっている。
規模別では、「300 人以上」で 52.6%と最も高くなっている。

年次有給休暇取得状況



4- (3). 休日・休暇制度 ～年次有給休暇取得促進の措置状況～

【統計表 4-5 (P58)】

年次有給休暇取得促進措置を実施した事業所は 48.2% (H30 調査 32.9%、+15.3 ポイント)

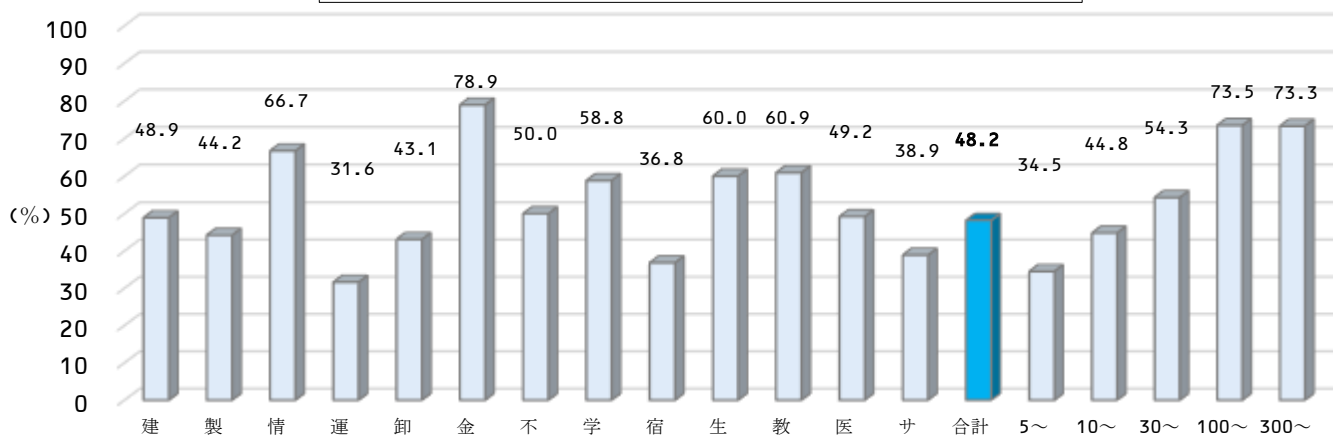
実施方法は「残余日数の本人提示等の普及啓発」が最多で 54.2%

年次有給休暇取得促進措置を実施した事業所の取組前後における有給休暇の取得率は、

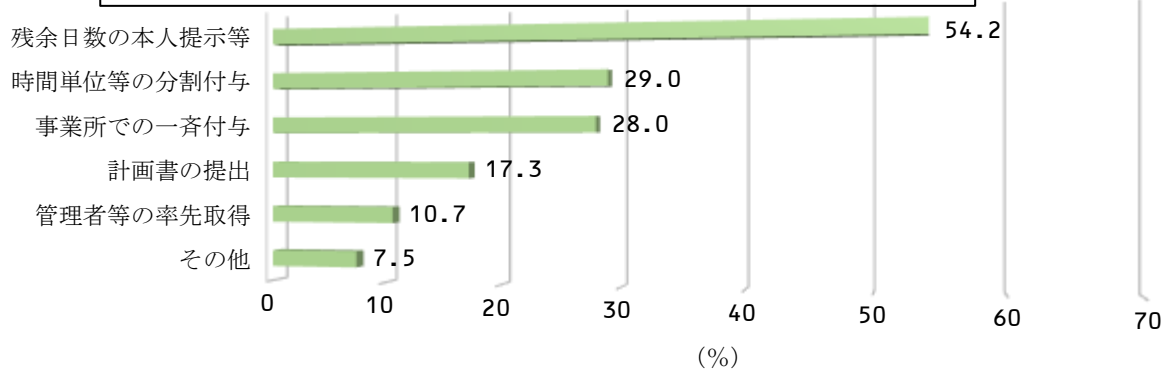
「上がった」が最多で 91.1%

- ◆ 年次有給休暇取得促進措置の実施率は 48.2% となっており、前回調査 (H30 32.9%) より 15.3 ポイント高くなっている。また今後実施する予定と回答した事業所は 24.3% で、前回調査 (H30 19.9%) より 4.4 ポイント高くなっている。
- ◆ 年次有給休暇取得促進措置の実施率は、業種別では、「金融業、保険業」の 78.9% が最も高くなっており、一方「運輸業、郵便業」の 31.6% が最も低く、続いて「宿泊業、飲食サービス業」の 36.8%、「サービス業」の 38.9% となっている。
規模別では、規模が大きくなるほど取得促進措置を実施した事業所の割合は高い傾向にあり、「100～299 人」で 73.5%、「300 人以上」で 73.3% となっている。
- ◆ 年次有給休暇取得促進措置の実施方法は、「残余日数の本人提示等の普及啓発」の 54.2% が最も高くなっている。
- ◆ 取組前後における年次有給休暇の取得率が、「上がった」と回答した事業所の割合は、91.1% となっている。

年次有給休暇取得促進措置を実施した事業所



年次有給休暇取得促進措置実施方法 (複数回答可)



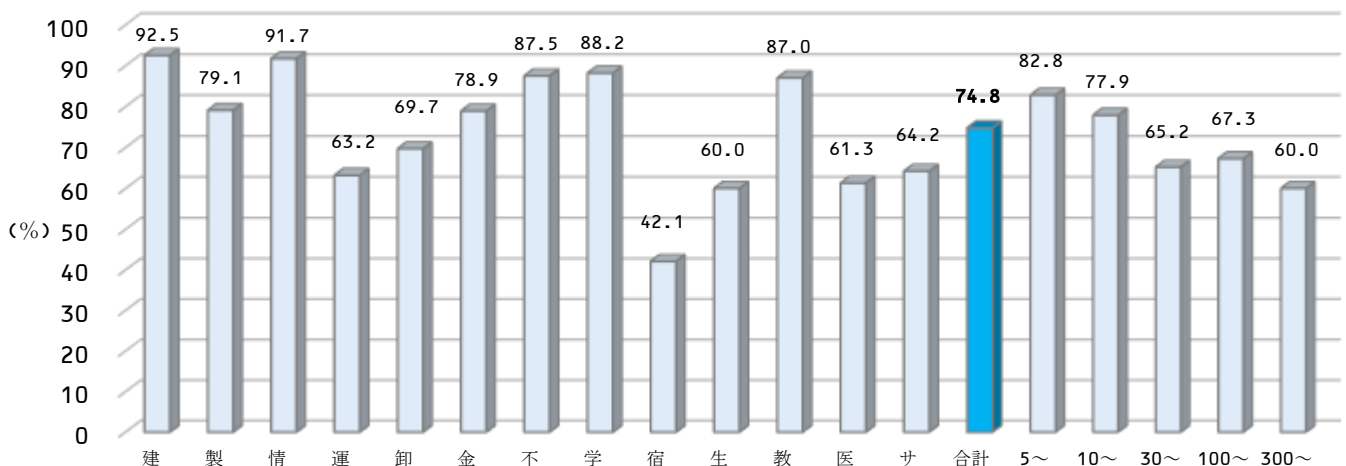
4-(4). 休日・休暇制度 ～3日以上連続休暇の実施状況～

【統計表4-6～10 (P59～63)】

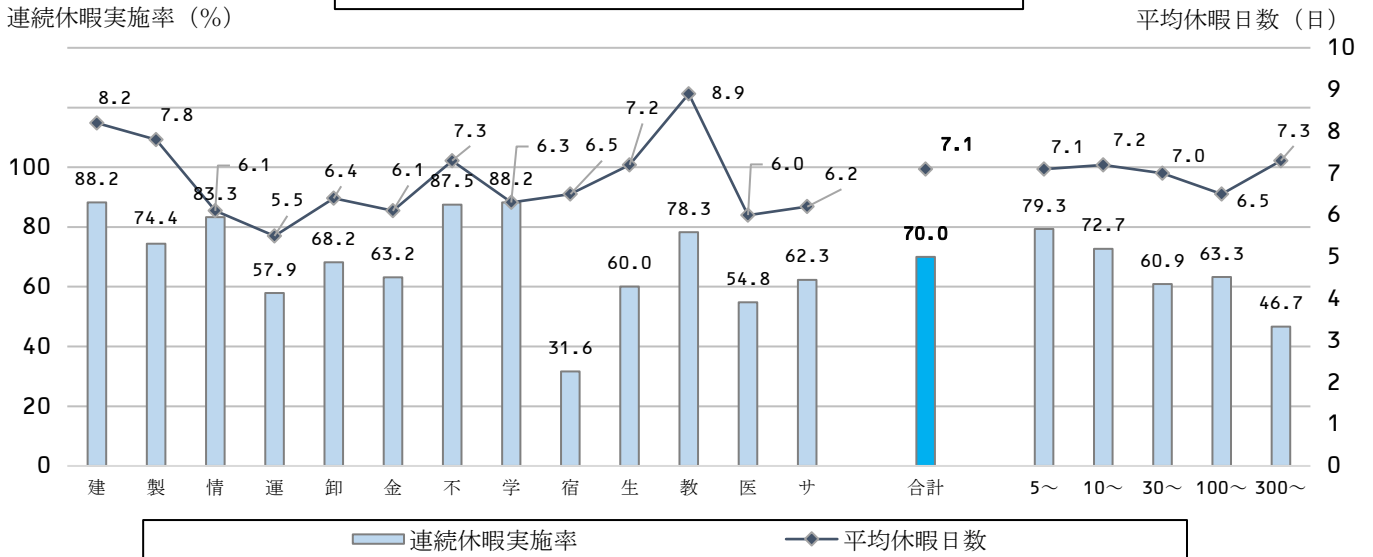
3日以上連続休暇の実施率は	74.8% (H30 調査 71.5%、+3.3 ㊦)
年末年始休暇の実施率は	70.0% (H30 調査 66.4%、+3.6 ㊦)
年末年始休暇の平均日数は	7.1日 (H30 調査 6.4日、+0.7日)
ゴールデンウィーク休暇の実施率は	50.9% (H30 調査 33.8%、+17.1 ㊦)
ゴールデンウィーク休暇の平均日数は	6.8日 (H30 調査 5.3日、+1.5日)
夏季休暇の実施率は	52.9% (H30 調査 49.3%、+3.6 ㊦)
夏期休暇の平均日数は	5.2日 (H30 調査 4.9日、+0.3日)
その他の休暇の実施率は	7.4% (H30 調査 6.5% +0.9%)
その他の休暇の平均日数は	6.0日 (H30 調査 4.8日、+1.2日)

- ◆ 3日以上連続休暇の実施率は74.8%となっており、前回調査（H30 71.5%）より3.3ポイント高くなっている。業種別にみると「建設業」の92.5%が最も高く、次いで「情報通信業」の91.7%となっており、一方「宿泊業、飲食サービス業」の42.1%が最も低く、続いて「生活関連サービス業、娯楽業」の60.0%となっている。
- ◆ 年末・年始休暇の実施率は70.0%で前回調査（H30 66.4%）より3.6ポイント高くなっているほか、実施した事業所における平均日数は7.1日で前回調査（H30 6.4日）より0.7日長くなっている。
- ◆ ゴールデンウィーク休暇の実施率は50.9%で前回調査（H30 33.8%）より17.1ポイント高くなっているほか、実施した事業所における平均日数は6.8日で前回調査（H30 5.3日）より1.5日長くなっている。
- ◆ 夏季休暇の実施率は52.9%で前回調査（H3 49.3%）より3.6ポイント高くなっているほか、平均日数は5.2日で前回調査（H30 4.9日）より0.3日長くなっている。
- ◆ 上記以外の理由による3日以上連続休暇の実施率は、7.4%で前回調査（H30 6.5%）より0.9ポイント高くなっているほか、実施した事業所における平均日数は6.0日で前回調査（H30 4.8日）より1.2日長くなっている。

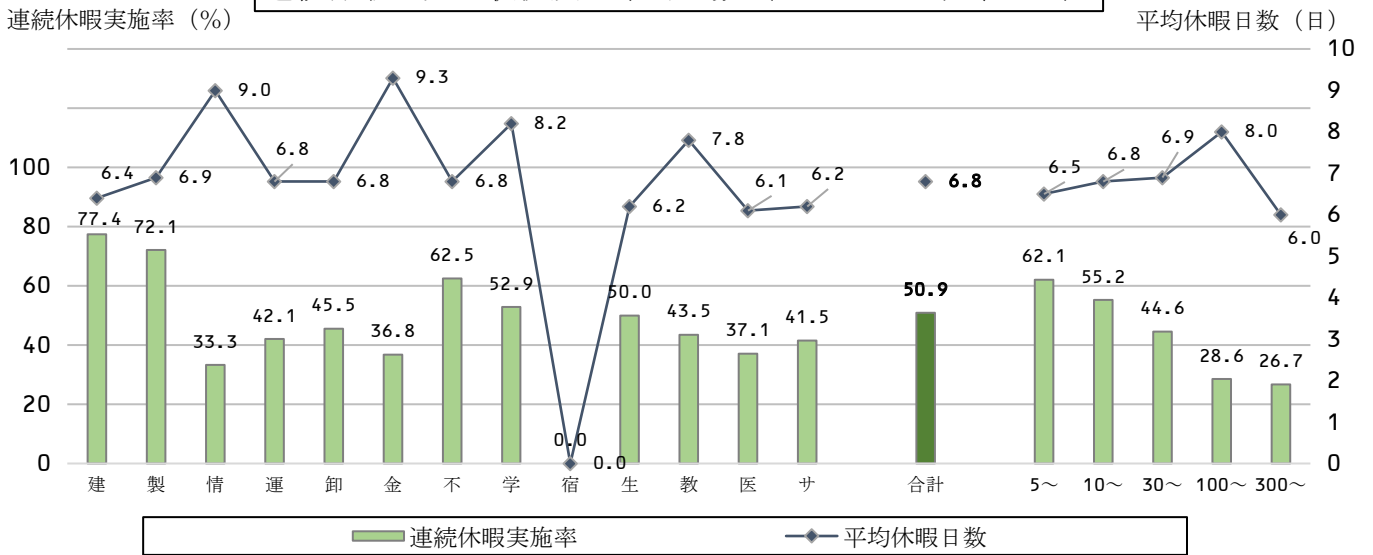
3日以上連続休暇を実施した事業所



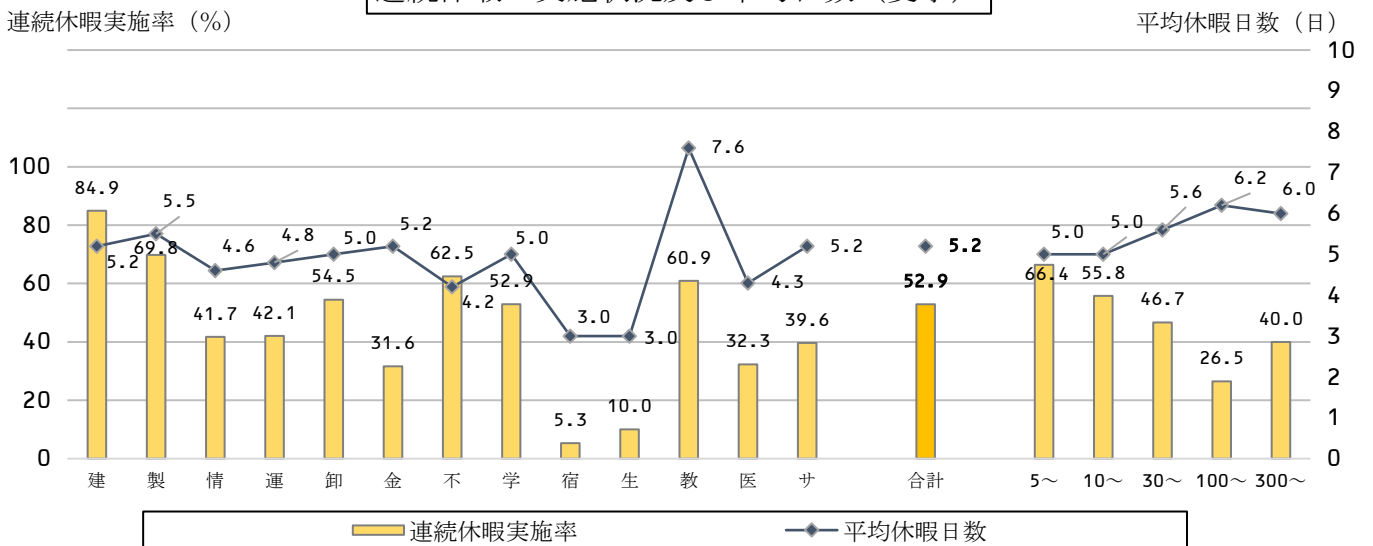
連続休暇の実施状況及び平均日数（年末年始）



連続休暇の実施状況及び平均日数（ゴールデンウィーク）



連続休暇の実施状況及び平均日数（夏季）



5-(1). 仕事と家庭の両立支援 ～育児休業制度～

【統計表5-1、5-2 (P64~65)】

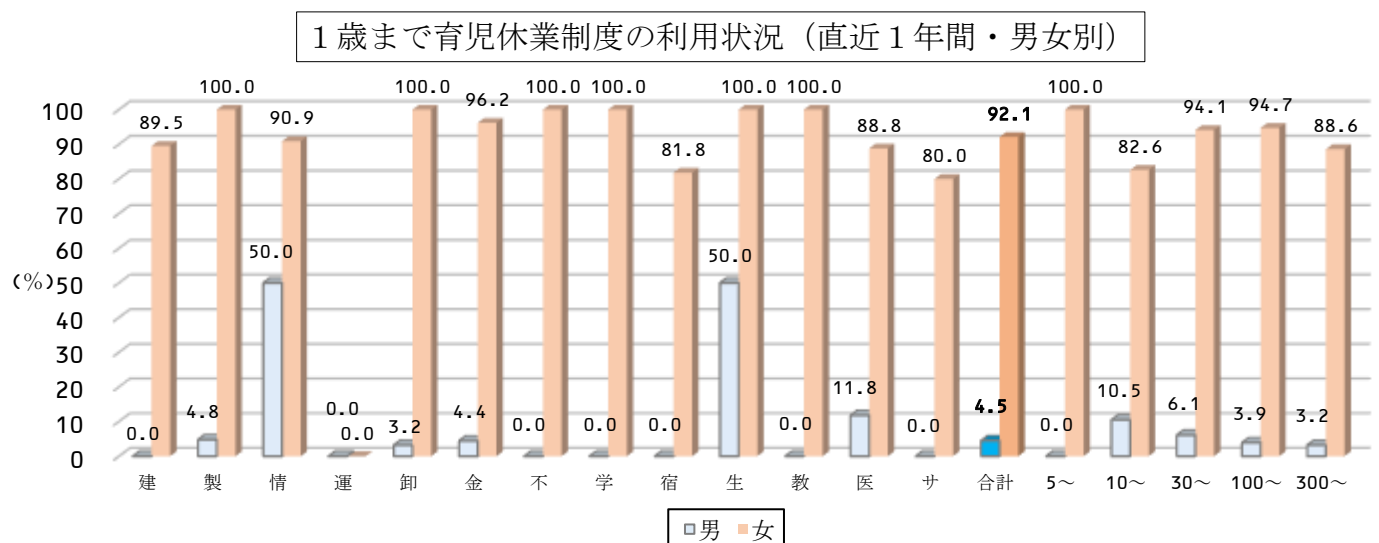
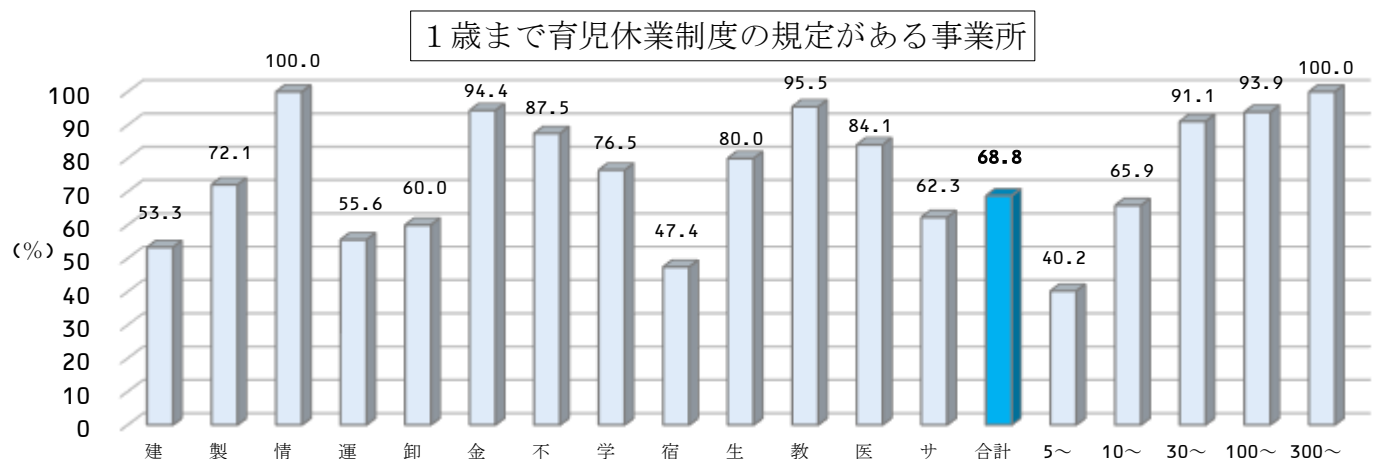
育児休業制度を規定している事業所は 68.8% (H30 調査 71.7%、▲2.9 ㊦)

直近の1年間での育児休業制度の利用率は 49.8% (H30 調査 42.5%、+7.3 ㊦)

男女別では男性 4.5%、女性 92.1% (H30 調査 男性 3.5%、+1.0 ㊦、女性 91.3%、+0.8 ㊦)

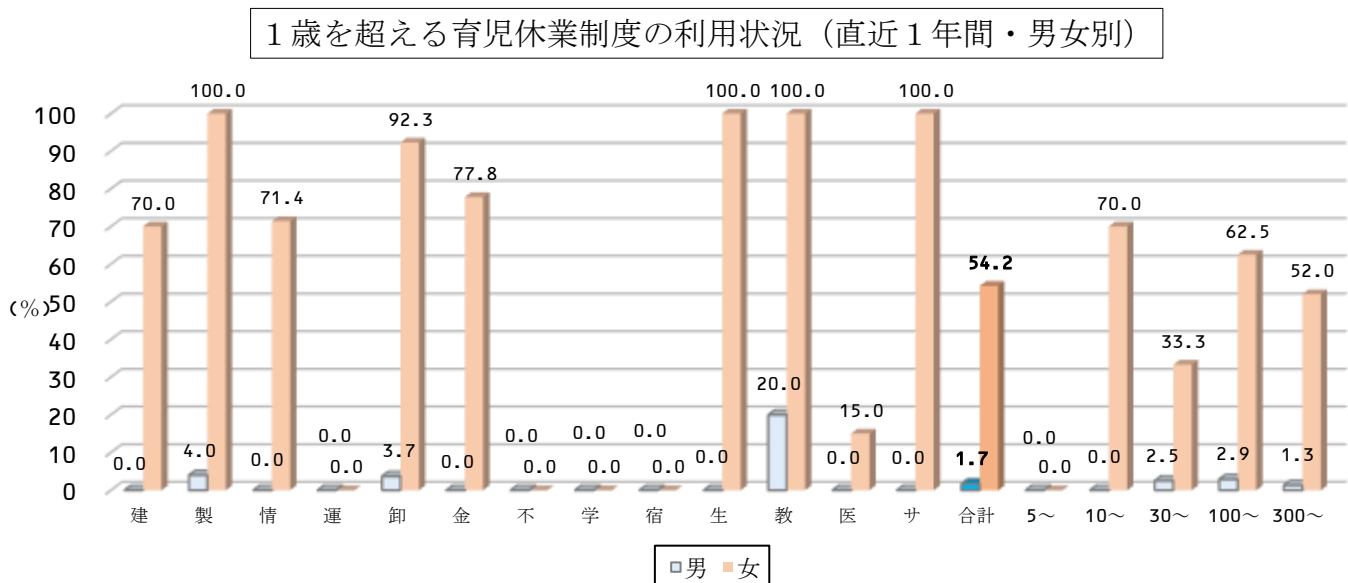
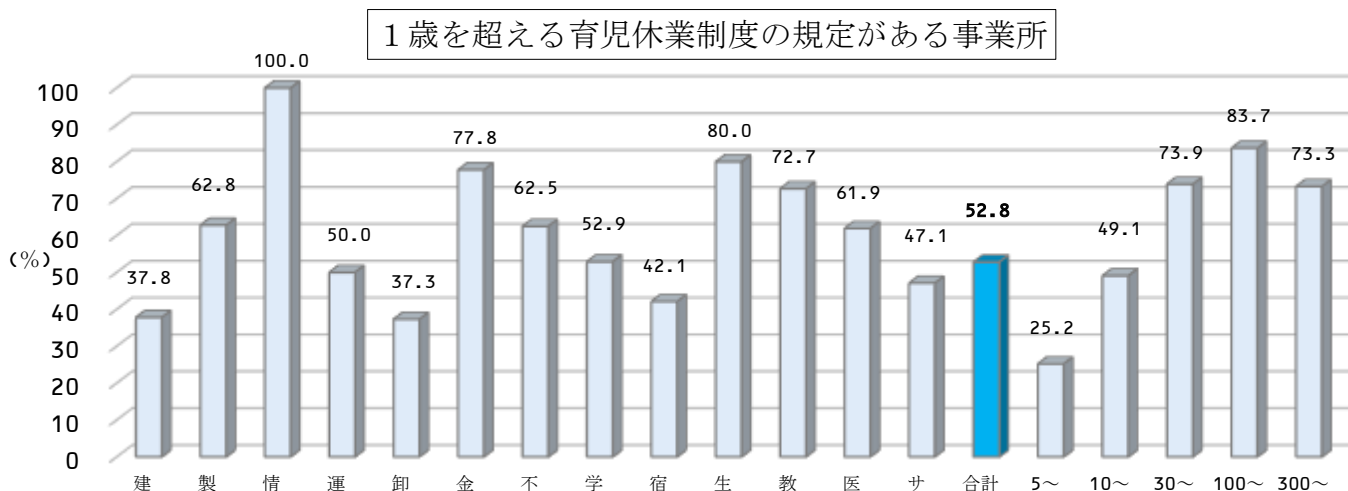
利用者の男女構成比は 男性 4.3%、女性 95.7%

- ◆ 育児休業制度を就業規則等に規定している事業所の比率は 68.8%で、前回調査 (H30 71.7%) より 2.9ポイント低くなっている。
- ◆ 直近の1年間での育児休業制度の利用率は 49.8%で、前回調査 (H30 42.5%) より 7.3ポイント高くなっている。男女別では、男性が 4.5%、女性が 92.1%であり、前回調査 (H30 男性 3.5%、女性 91.3%) より男性で 1.0ポイント、女性では 0.8ポイント高くなっている。また、利用者の男女の構成比は、男性が 4.3%、女性が 95.7%となっている。
- ◆ 業種別の育児休業制度に係る規定の整備率は、「情報通信業」の 100.0%が最も高く、以下「教育、学習支援業」の 95.5%、「金融業、保険業」の 94.4%となっており、一方「宿泊業、飲食サービス業」の 47.4%が最も低くなっている。
- ◆ 規模別では、規模が大きくなるほど規定の整備率が高くなる傾向にあり、「300人以上」の事業所で 100.0%となっている。



1歳を超える育児休業制度を規定している事業所は 52.8% (H30 調査 55.6%、▲2.8ポイント)
 直近の1年間での1歳を超える育児休業制度の利用率は 20.3% (H30 調査 17.8%、+2.5ポイント)
 男女別では男性 1.7%、女性 54.2% (H30 調査 男性 1.2%、+0.5ポイント、女性 53.3%、+0.9ポイント)
 利用者の男女構成比は 男性 5.5%、女性 94.5%

- ◆ 1歳を超える育児休業制度を就業規則に規定している事業所の比率は52.8%で、前回調査(H30 55.6%)より2.8ポイント低くなっている。
- ◆ 直近の1年間での育児休業制度の利用率は20.3%で、前回調査(H30 17.8%)より2.5ポイント高くなっている。男女別では、男性が1.7%、女性が54.2%であり、前回調査(H30 男性 1.2%、女性 53.3%)より男性で0.5ポイント高くなっており、女性で0.9ポイント高くなっている。また、利用者の男女の構成比は、男性が5.5%、女性が94.5%となっている。
- ◆ 業種別の育児休業制度に係る規定の整備率は、「情報通信業」の100.0%が最も高く、以下「生活関連サービス業、娯楽業」の80.0%、「金融業、保険業」の77.8%となっており、「卸売業、小売業」の37.3%が最も低くなっている。
- ◆ 規模別では、「100～299人」で83.7%となっており、最も高くなっている。



5-2. 仕事と家庭の両立支援 ～子の看護・育児のための措置～

【統計表5-3、5-4 (P66~67)】

子の看護休暇制度を規定している事業所は 55.2% (H30 調査 59.9%、▲4.7 ㊦)

直近の1年間での子の看護休暇制度の利用率は 13.9% (H30 調査 20.8%、▲6.9 ㊦)

男女別では男性 5.4%、女性 34.0%
(H30 調査 男性 10.5%、▲5.1 ㊦、女性 42.6%、▲8.6 ㊦)

利用者の男女構成比は男性 27.2%、女性 72.8%

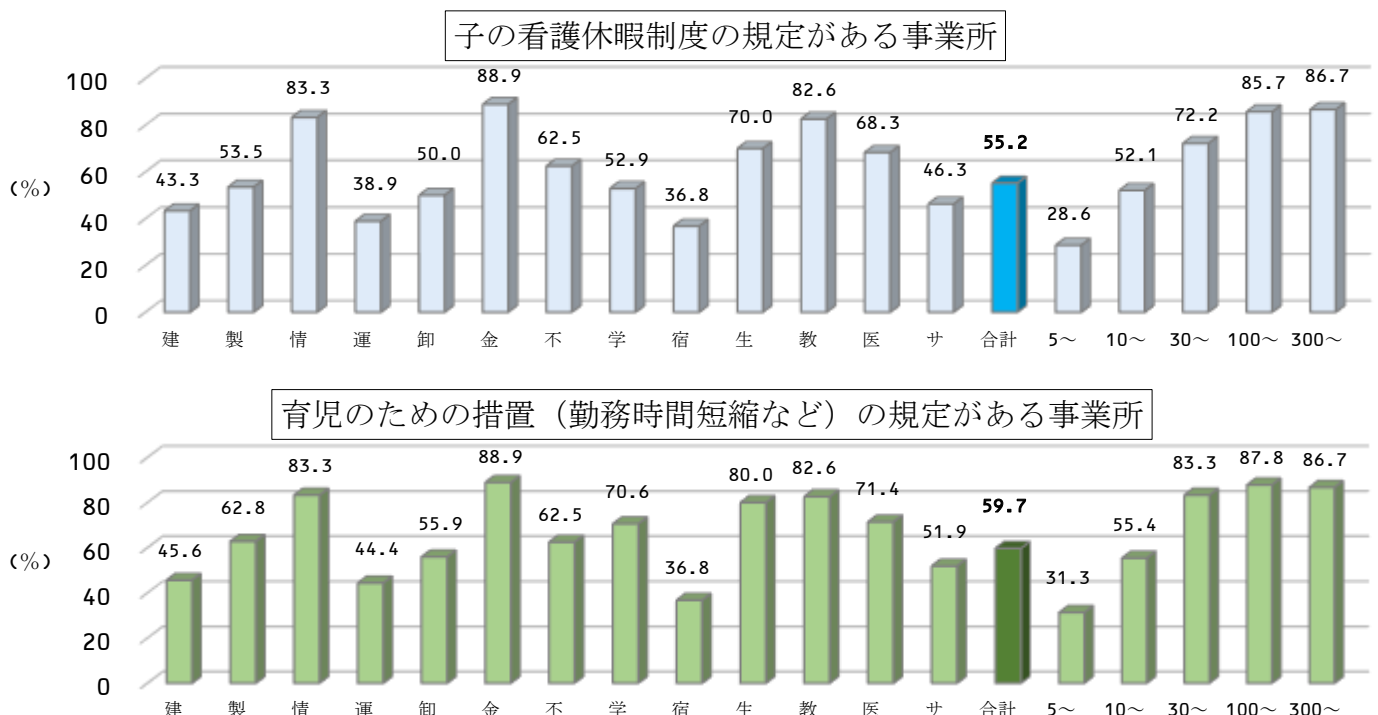
育児のための措置を規定している事業所は 59.7% (H30 調査 65.2%、▲5.5 ㊦)

直近の1年間での育児のための措置の利用率は 17.9% (H30 調査 15.4%、+2.5 ㊦)

男女別では男性 1.6%、女性 45.2% (H30 調査 男性 0.9%、+0.7 ㊦、女性 40.4%、+4.8 ㊦)

利用者の男女構成比は男性 5.7%、女性 94.3%

- ◆ 子の看護休暇制度を就業規則等の規定に整備している事業所は 55.2%で、前回調査(H30 59.9%)より 4.7ポイント低くなっている。
- ◆ 直近の1年間での子の看護休暇制度の利用率は 13.9%となっている。男女別では、男性が 5.4%、女性が 34.0%で、利用者の男女の構成比は、男性 27.2%、女性 72.8%となっている。
- ◆ 規模別で子の看護休暇制度に係る規定の整備率は、「300人以上」の 86.7%が最も高く、「5～9人」の 28.6%が最も低くなっている。
- ◆ 育児のための勤務時間短縮等の措置を就業規則等の規定に整備している事業所は 59.7%で、前回調査(H30 65.2%)より 5.5ポイント低くなっている。
- ◆ 直近の1年間での育児のための措置の利用率は 17.9%で、前回調査(H30 15.4%)より 2.5ポイント高くなっている。男女別では、男性が 1.6%、女性が 45.2%で、利用者の男女の構成比は、男性 5.7%、女性 94.3%となっている。
- ◆ 規模別では、規模が大きくなるほど規定の整備率が高くなる傾向にあり、「100～299人」で 87.8%、「300人以上」で 86.7%となっている。



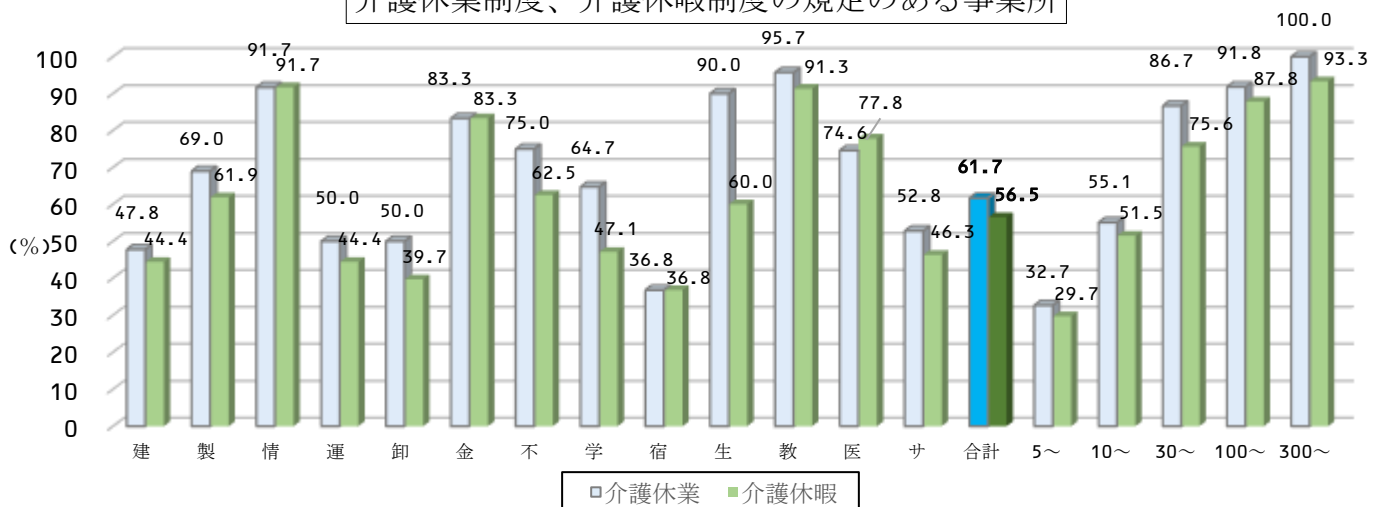
5 - (3). 仕事と家庭の両立支援～ 介護休業制度、育児・介護を理由に退職した労働者の再雇用制度 ～

【統計表 5 - 5 ~ 8 (P68~71)】

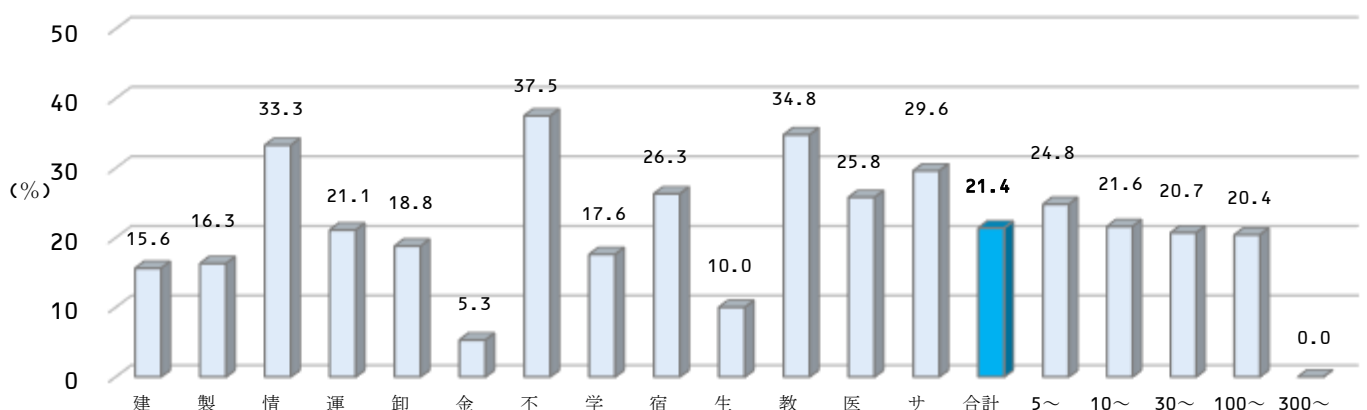
介護休業制度を規定している事業所は	61.7%	(H30 調査 65.5%、▲3.8 ㊦)
介護休暇制度を規定している事業所は	56.5%	(H30 調査 62.1%、▲5.6 ㊦)
育児・介護を理由に退職した労働者の再雇用制度を規定している事業所は	21.4%	(H30 調査 14.9%、+6.5 ㊦)

- ◆ 介護休業制度を就業規則等の規定に整備している事業所は61.7%で、前回調査（H30 65.5%）より、3.8ポイント低くなっている。直近1年間に介護休業制度を利用した男女別の構成比は、男性 32.0%、女性 68.0%となっている。
- ◆ 介護休業制度に係る規定の整備率について、業種別では、「教育、学習支援業」の 95.7%が最も高く、以下「情報通信業」の 91.7%、「生活関連サービス業、娯楽業」の 90.0%、「金融業、保険業」の 83.3%となっており、一方「宿泊業、飲食サービス業」の 36.8%が最も低くなっている。
- ◆ 規模別では、規模が大きくなるほど規定の整備率が高くなる傾向にあり、「300人以上」で 100.0%となっている。
- ◆ 介護休暇制度を就業規則等の規定に整備している事業所は 56.5%で、前回調査（H30 62.1%）より、5.6ポイント低くなっている。直近1年間に介護休暇制度を利用した男女別の構成比は、男性 45.0%、女性 55.0%となっている。
- ◆ 介護休暇制度に係る規定の整備率について、業種別では、「情報通信業」の 91.7%が最も高く、以下「教育、学習支援業」の 91.3%、「金融業、保険業」の 83.3%、「医療、福祉」の 77.8%となっており、一方「宿泊業、飲食サービス業」の 36.8%が最も低くなっている。
- ◆ 育児・介護を理由に退職した労働者の再雇用制度を就業規則等に規定している事業所は 21.4%で、前回調査（H30 14.9%）より、6.5ポイント高くなっている。

介護休業制度、介護休暇制度の規定のある事業所



育児・介護を理由に退職した労働者の再雇用制度の規定のある事業所



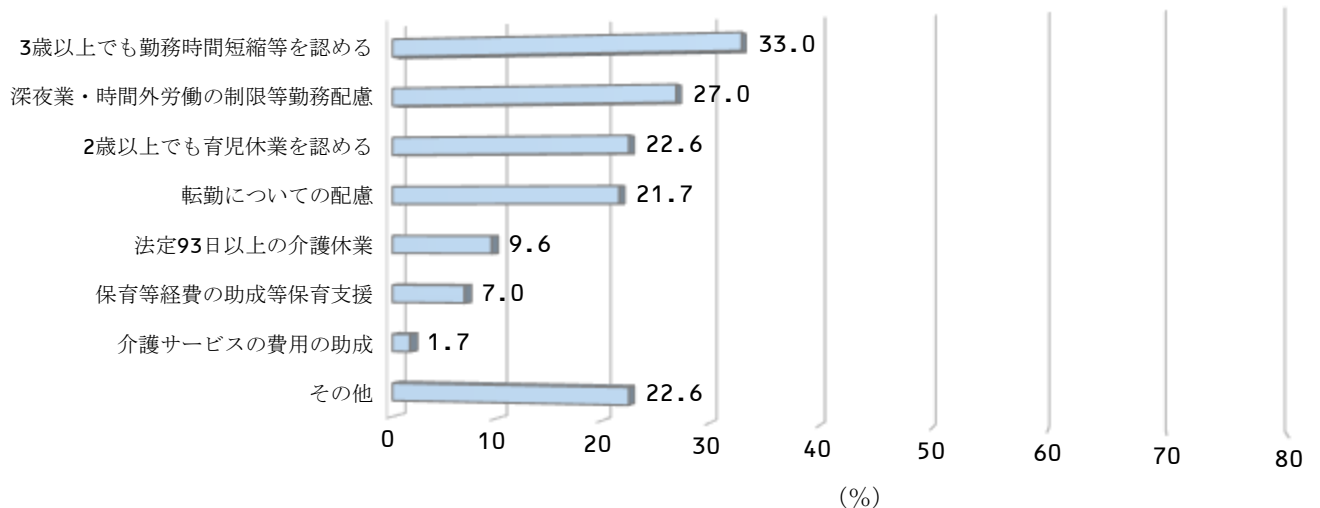
5 - (4). 仕事と家庭の両立支援 ～育児・介護制度以外の両立支援の取組

【統計表 5 - 9、5 - 10 (P72~73)】

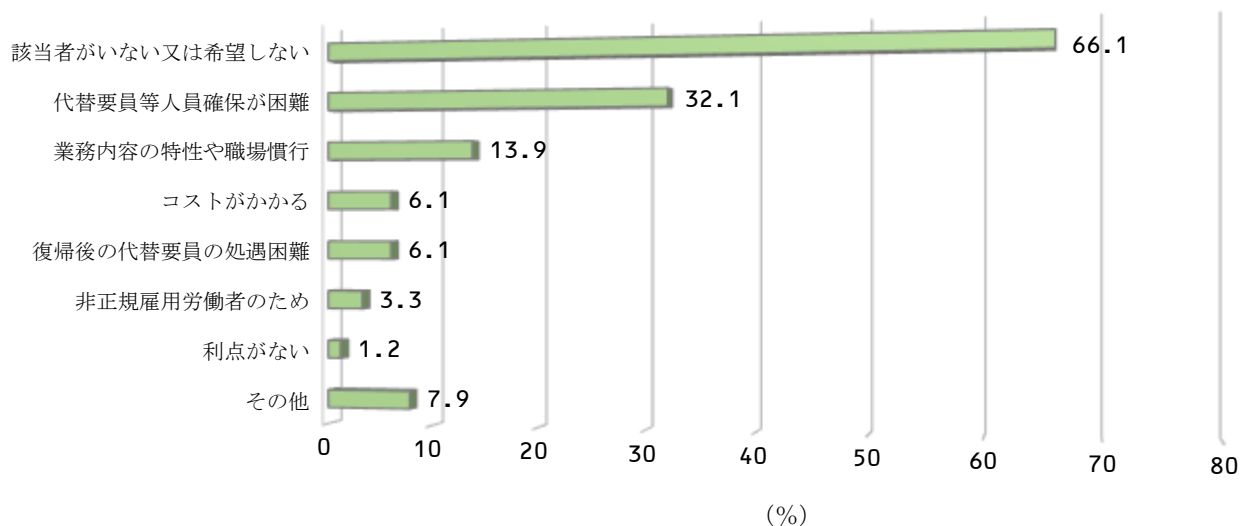
育児・介護制度以外の両立支援の取組を実施している事業所は 25.8% (H30 調査 25.3%、+0.5 ポイント)
 取組内容では「3歳以上でも勤務時間短縮等を認める」が最多で 33.0%
 両立支援を行っていない理由では「該当者がいない、又は希望しない」が最多で 66.1%

- ◆ 育児のための勤務時間短縮などの措置や、育児を理由に退職した労働者の再雇用制度のほかに、育児・介護制度以外の両立支援の取組の実施率は 25.8% となっており、前回調査 (H30 調査 25.3%) より 0.5 ポイント高くなっている。
- ◆ 規模別で両立支援の取組を実施している事業所の割合は、規模が大きくなるほど高くなる傾向にあり、「300人以上」で 60.0% となっている。
- ◆ 取組内容では、「3歳以上でも勤務時間短縮等を認める」が 33.0% と最も高く、次いで「深夜業・時間外労働の制限等勤務配慮」の 27.0% となっている。
- ◆ 両立支援を行っていない理由では、「該当者がいない、又は希望しない」が 66.1% と最も高くなっている。

育児・介護制度以外の両立支援の取組内容 (複数回答可)



両立支援を行っていない理由 (複数回答可)



6. 女性の活躍促進

【統計表6-1~5 (P75~80)】

事業所の新規採用正規雇用労働者のうち女性社員の割合は 52.0% (H30 調査 44.3%、+7.7 ㊦)

女性の活躍促進の取組内容は「女性の積極的な採用」の 58.5% が最も高く、次いで「男女間の賃金格差解消」の 43.1% となっている。

事業所の管理職（役員を除く）のうち女性の割合は 10.5% (H30 調査 11.1%、▲0.6 ㊦)

事業所の非管理職役職者のうち女性の割合は 31.2% (H30 調査 28.9% +2.3 ㊦)

女性の役職登用の取組内容は「女性の積極的な採用」の 65.1% が最も高く、次いで「女性従業員への教育・研修機会の拡大」の 42.2% となっている。

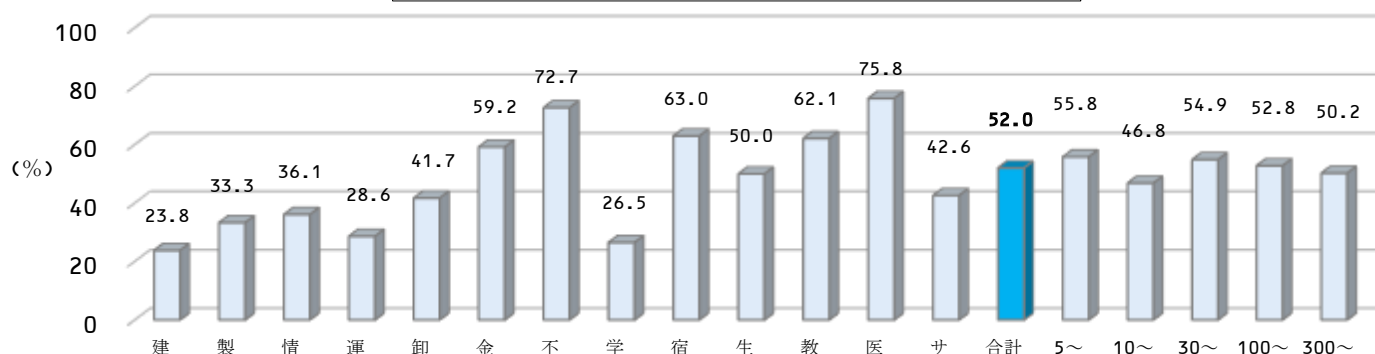
- ◆ 事業所の直近1年間に新規採用した正規雇用労働者のうち女性の割合は52.0%で、前回調査(H30 44.3%)より7.7ポイント高くなっている。

業種別では、「医療、福祉」の75.8%が最も高く、一方「建設業」の23.8%が最も低く、続いて「学術研究、専門・技術サービス業」の26.5%、「運輸業、郵便業」の28.6%となっている。

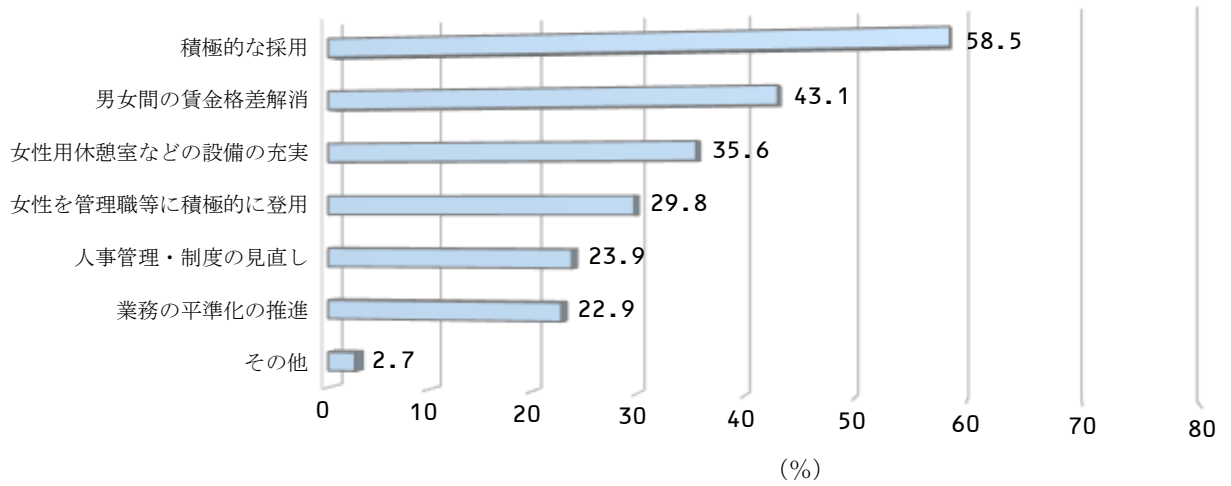
規模別では、「5~9人」の55.8%が最も高く、次いで「30~99人」の54.9%となっている。

- ◆ 女性の活躍促進のために事業所で行っている取組は、「女性の積極的な採用」の58.5%が最も高く、次いで「男女間の賃金格差解消」の43.1%となっている。
- ◆ 女性の活躍促進のための取組を特にしていない事業所の理由は、「いまのところ必要性を感じない」の50.0%が最も高く、次いで「女性が多数の職場である」の21.4%となっている。
- ◆ 管理職のうち女性の割合は10.5%で、前回調査(H30 11.1%)より0.6ポイント低くなっている。
業種別では、「医療、福祉」の56.3%が最も高く、次いで「教育、学習支援業」の32.0%となっており、一方「建設業」の2.3%が最も低く、続いて「金融業、保険業」の4.4%、「卸売業、小売業」の4.6%、「製造業」の5.0%、「学術研究、専門・技術サービス業」の6.1%となっている。
規模別では、「30~99人」で19.0%と最も高くなっている。
- ◆ 非管理職役職者のうち女性の割合は31.2%で、業種別では、「医療、福祉」の61.4%が最も高くなっており、一方「サービス業」の14.6%が最も低く、続いて「建設業」、「不動産業、物品賃貸業」の16.0%となっている。
規模別では、規模が小さいほど女性役職者の割合は高い傾向にあり、「5~9人」で53.9%となっている。
- ◆ 女性管理職登用のために事業所で行っている取組は、「女性の積極的な採用」の65.1%が最も高く、以下「女性従業員への教育・研修機会の拡大」の42.2%、「昇進・昇格の基準の明確化」の26.5%となっている。
- ◆ 女性管理職登用のための取組を特にしていない事業所の理由は、「適任者がいない」の37.8%が最も高く、次いで「女性が多数の職場である」の19.0%となっている。

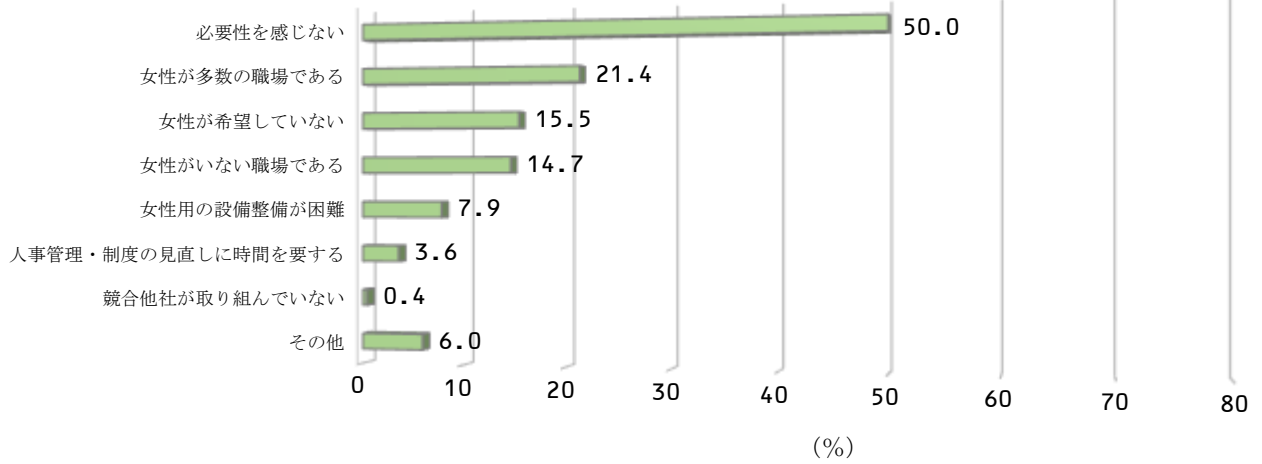
採用社員のうち女性社員の割合（直近1年間）



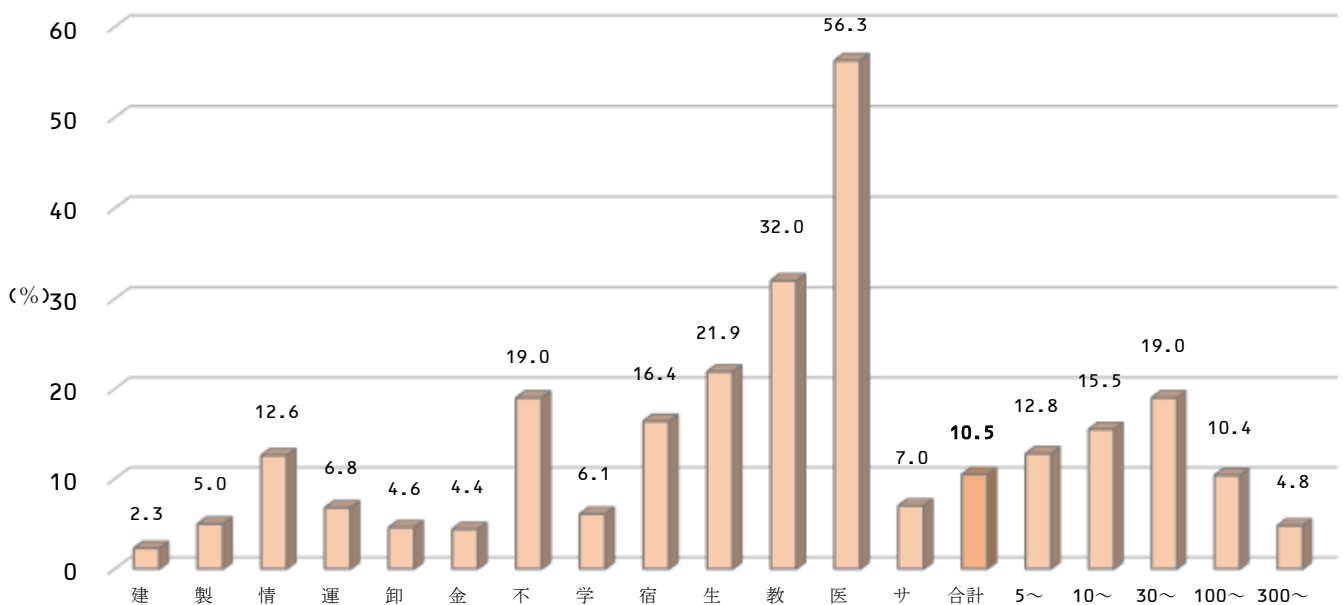
女性活躍推進の取組内容（複数回答可）



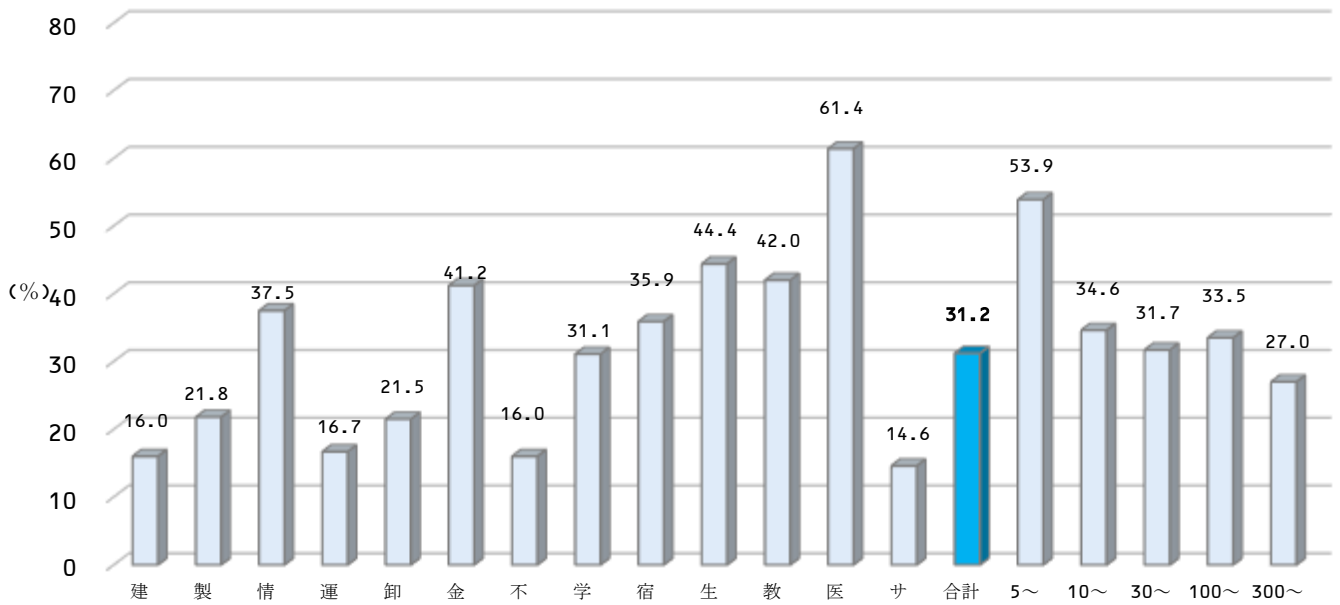
女性活躍推進に特に取り組んでいない理由（複数回答可）



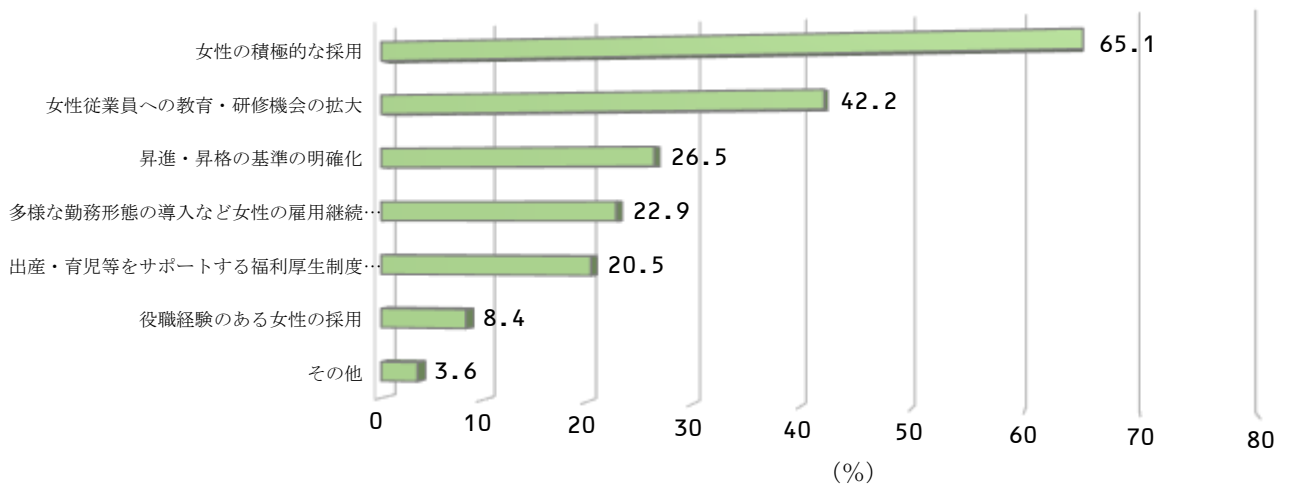
女性管理職（役員を除く）の割合



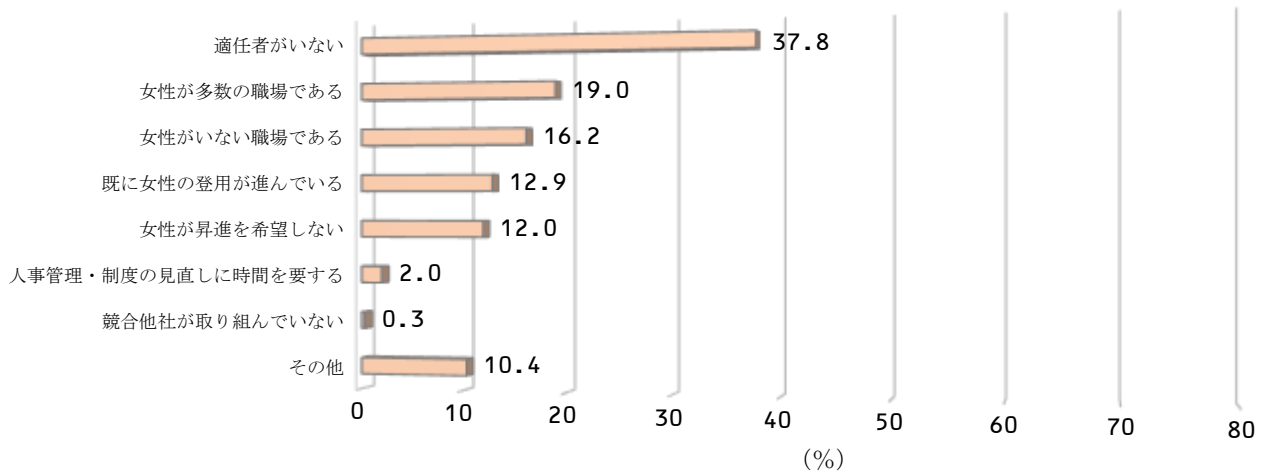
女性役職者（役員及び管理職を除く）の割合



女性の役職者登用の取組内容（複数回答可）



女性の役職者登用に特に取り組んでいない理由（複数回答可）



7- (1). 非正規雇用労働者 ～非正規雇用労働者（派遣労働者を含む）の状況（雇用）～

【統計表7-1 (P81～82)】

非正規雇用労働者（派遣労働者を含む）を雇用している事業所は

81.2% (H30調査84.0%、▲2.8ポイント)

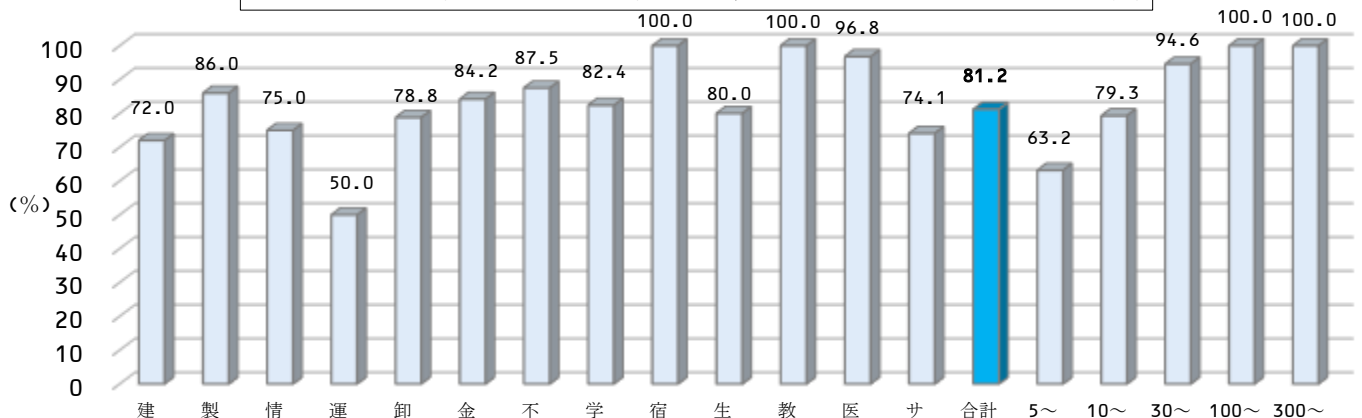
非正規雇用労働者を雇用する理由は「高齢者、女性の活用」が最多で32.2%

非正規雇用労働者の仕事内容は「正規雇用労働者より軽易な仕事」が最多で62.3%

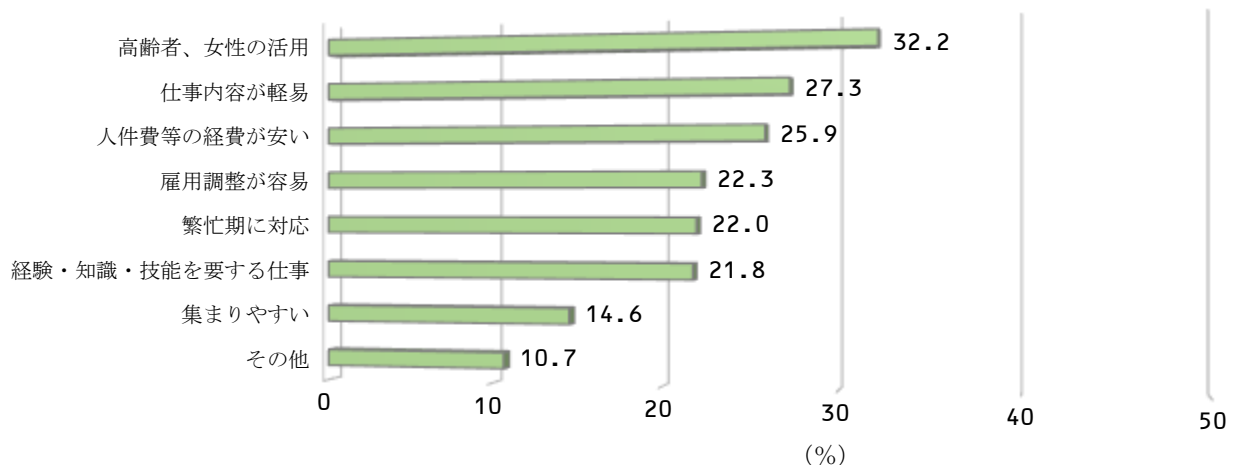
今後の非正規雇用労働者の雇用予定は「変わらない」が54.1%

- ◆ 非正規雇用労働者（派遣労働者を含む）を雇用している事業所は81.2%で、前回調査（H30 84.0%）より2.8ポイント低くなっている。
- ◆ 非正規雇用労働者（派遣労働者を含む）を雇用している理由は、「高齢者、女性の活用」の32.2%が最も高く、以下「仕事内容が軽易」の27.3%、「人件費等の経費が割安」の25.9%、「雇用調整が容易」の22.3%となっている。
- ◆ 非正規雇用労働者（派遣労働者を含む）の仕事内容は、「正規雇用労働者より軽易な仕事」の62.3%が最も高くなっており、規模別では規模が大きいほど正規雇用労働者より軽易な仕事を行っているとした事業所の割合は高くなる傾向にあり、「300人以上」で100%となっている。
- ◆ 今後の非正規雇用労働者（派遣労働者を含む）の雇用予定は、「変わらない」の54.1%が最も高くなっている。
- ◆ 非正規雇用労働者（派遣労働者を含む）の正規雇用労働者への転換制度については、「制度なし・実績なし」の40.4%が最も高く、前回調査（H30 40.4%）と同じとなっており、次いで、「制度あり・実績あり」が27.1%で、前回調査（H30 30.5%）より3.4ポイント低くなっている。

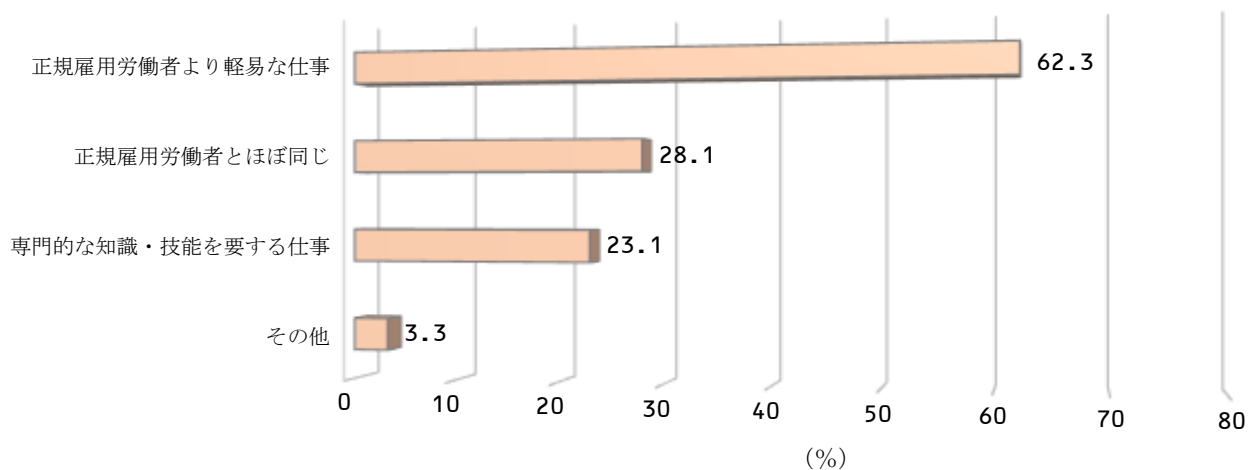
非正規雇用労働者（派遣労働者を含む）を雇用している事業所



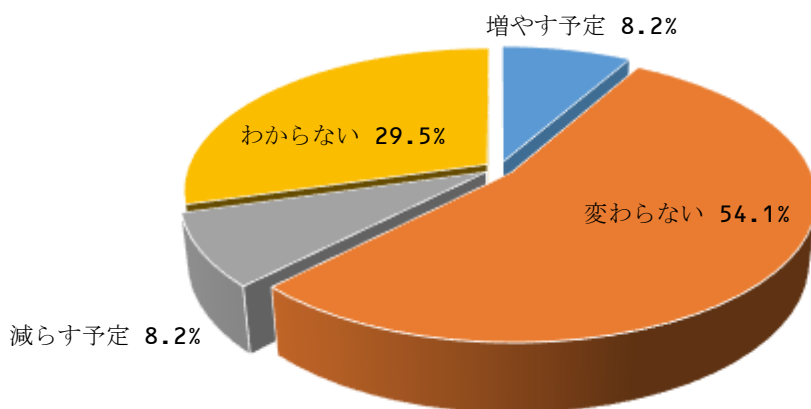
非正規雇用労働者を雇用している理由（複数回答可）



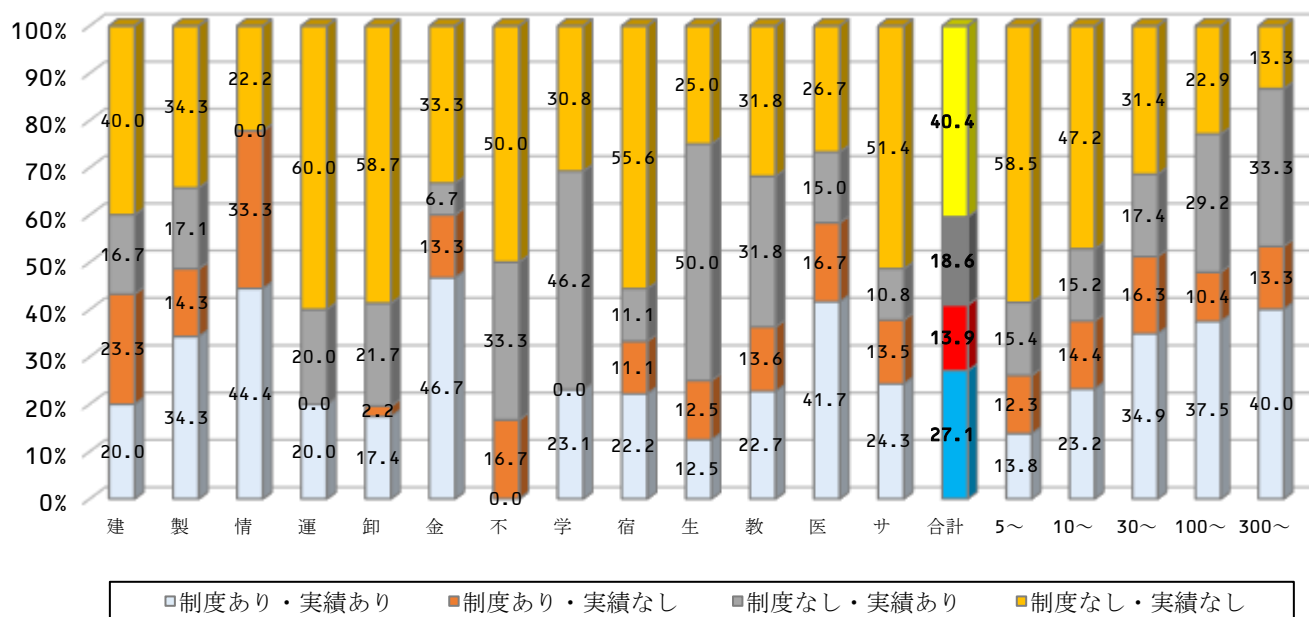
非正規雇用労働者の仕事（複数回答可）



今後の非正規雇用労働者の雇用予定



正規雇用労働者への転換制度の有無、実績



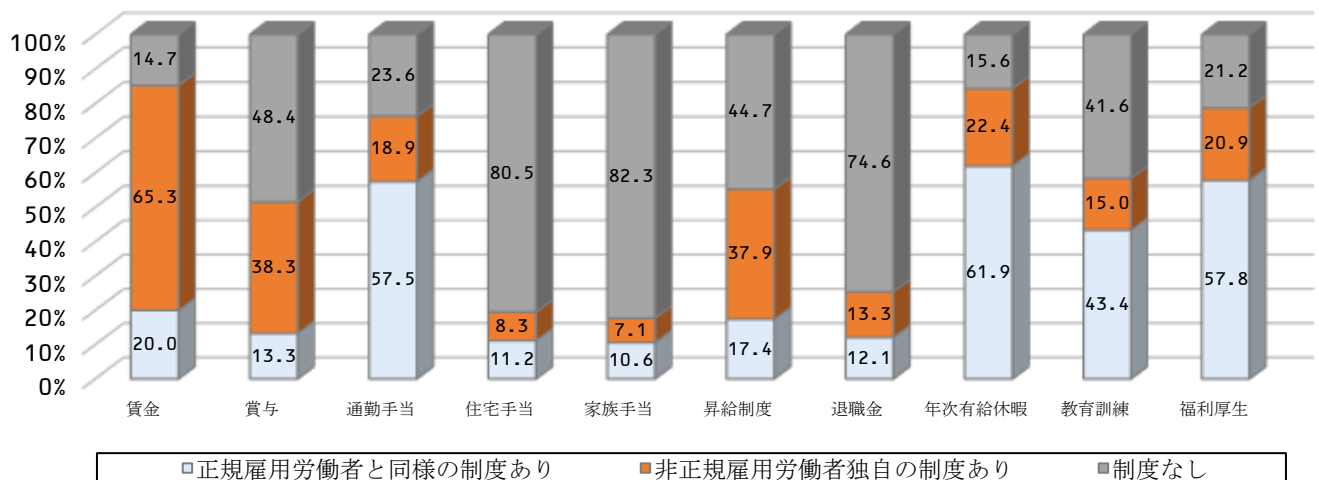
7-(2). 非正規雇用労働者 ～非正規雇用労働者（派遣労働者を除く）の状況（各種制度）～

【統計表7-2、7-3（P83～85）】

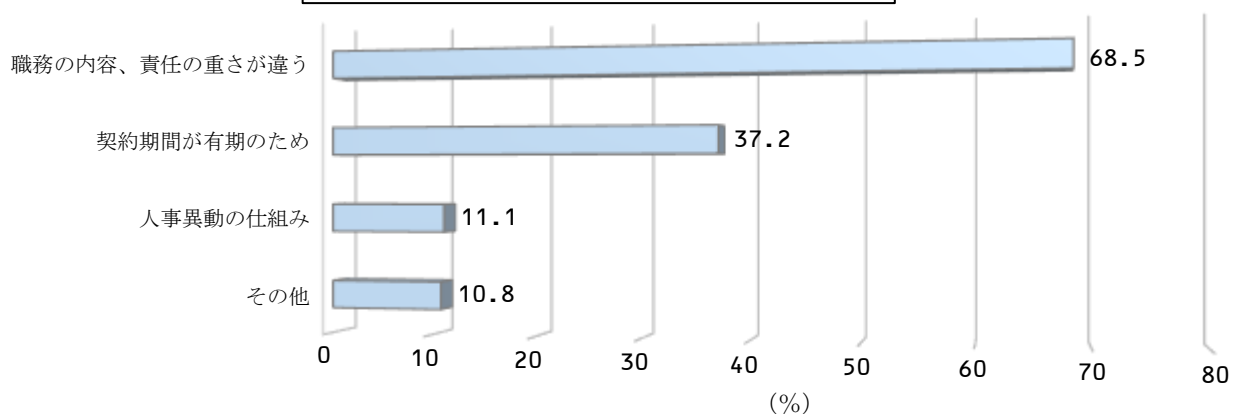
正規雇用労働者と同様の制度となっているのは「年次有給休暇」が最多で 61.9%
 非正規雇用労働者（派遣労働者を除く）独自の制度となっているのは「賃金」が最多で 65.3%
 非正規雇用労働者を対象とした制度がないのは「家族手当」が最多で 82.3%

- ◆ 非正規雇用労働者（派遣労働者を除く）を対象とした各種制度について、正規雇用労働者と同様の制度となっているのは、「年次有給休暇」の61.9%が最も高く、以下「福利厚生」の57.8%、「通勤手当」の57.5%となっており、一方「家族手当」の10.6%が最も低く、続いて「住宅手当」の11.2%、「退職金」の12.1%となっている。
- ◆ 非正規雇用労働者（派遣労働者を除く）独自の制度となっているのは、「賃金」の65.3%が最も高く、以下「賞与」の38.3%、「昇給制度」の37.9%となっており、一方「家族手当」の7.1%が最も低く、続いて「住宅手当」の8.3%、「退職金」の13.3%となっている。
- ◆ 非正規雇用労働者（派遣労働者を除く）を対象とした制度がないのは、「家族手当」の82.3%が最も高く、以下「住宅手当」の80.5%、「退職金」の74.6%となっている。
- ◆ 各種制度について「非正規雇用労働者独自の制度があり」又は「非正規雇用労働者を対象とした制度はなし」とした事業所における理由は、「職務内容、責任の重さが違う」の68.5%が最も高く、次いで「有期契約のため」の37.2%となっている。

非正規雇用労働者（派遣労働者除く）の各種制度



各種制度に差がある理由（複数回答可）

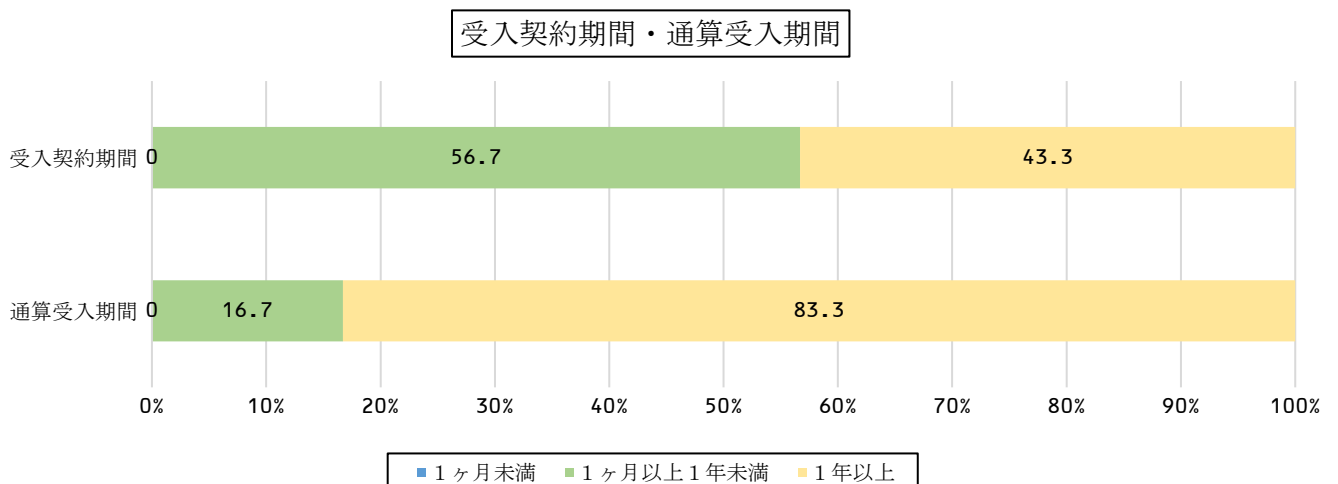
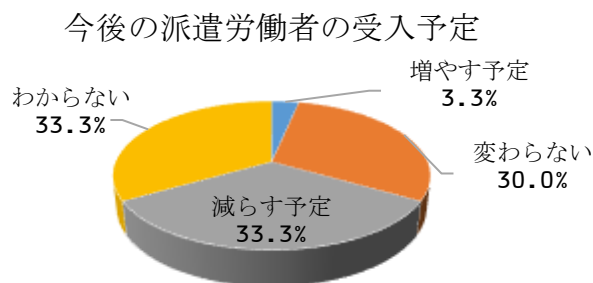
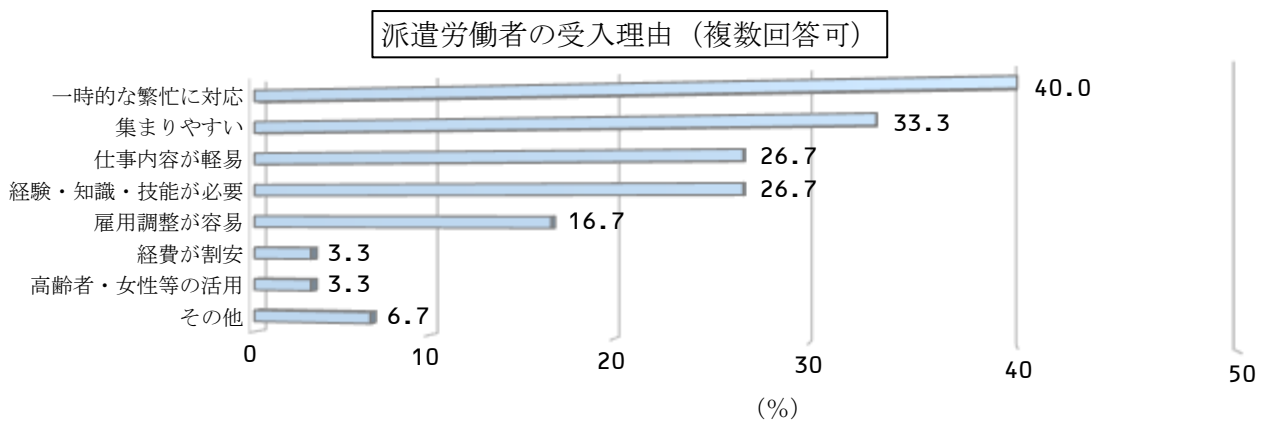


7-(3). 非正規雇用労働者 ～派遣労働者の状況～

【統計表7-4 (P86)】

派遣労働者の受入理由は「一時的な繁忙に対応」が最多で 40.0%
 派遣労働者の今後の受入予定は「減らす予定」「分からない」が最多で 33.3%
 受入契約期間は「1か月以上1年未満」が最多で 56.7%
 通算受入期間は「1年以上」が最多で 83.3%

- ◆ 派遣労働者の受入理由は「一時的な繁忙に対応」の40.0%が最も高く、次いで「集まりやすい」の33.3%となっている。
- ◆ 派遣労働者の今後の受入予定は「減らす予定」、「分からない」の33.3%が最も高くなっている。
- ◆ 受入契約期間は、「1か月以上1年未満」の56.7%が最も高くなっている。
- ◆ 通算受入期間は、「1年以上」の83.3%が最も高くなっている。



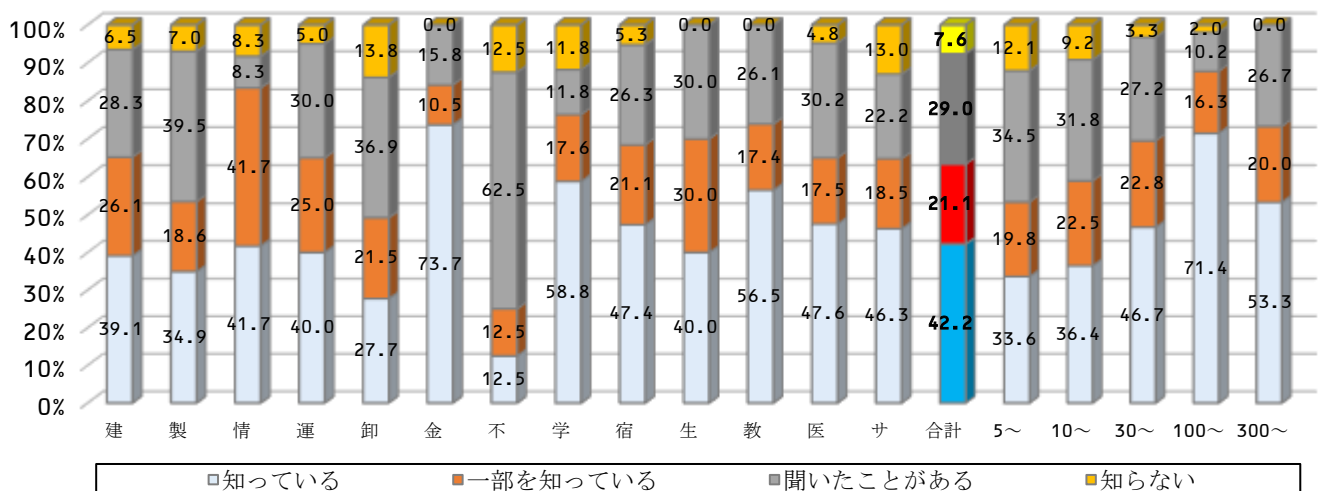
8. ハラスメント防止対策

【統計表8-1~5 (P87~91)】

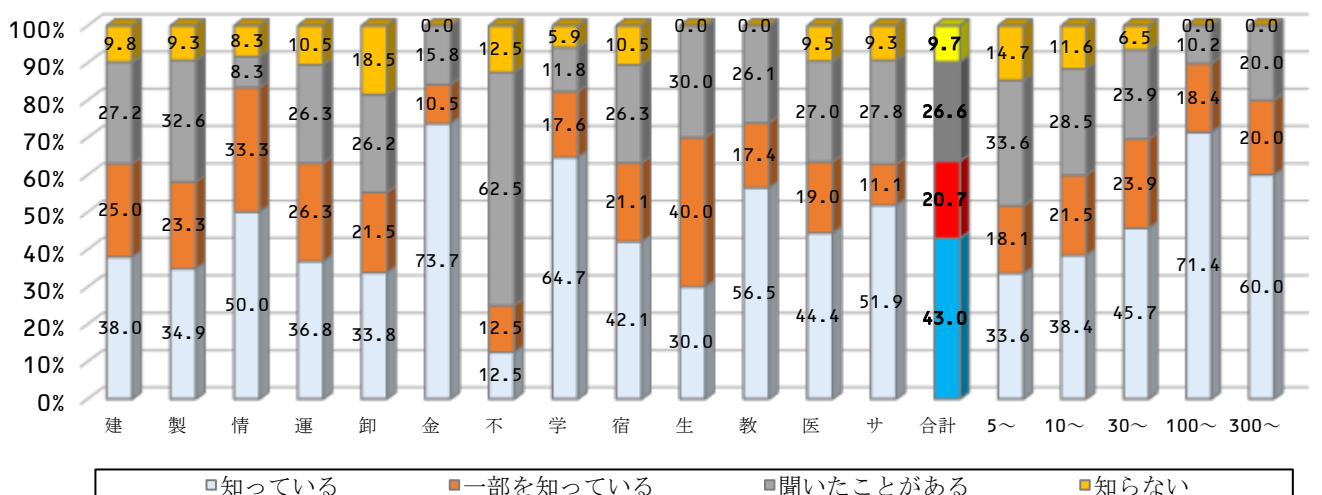
令和元年(2019年)6月5日に公布された「改正労働施策総合推進法」に関して、事業主の義務となる雇用管理上必要な措置について知っている事業所は 42.2% (R1 新規調査項目)
 防止対策の強化について知っている事業所は 43.0% (R1 新規調査項目)

- ◆ 令和元年(2019年)6月5日に公布された「改正労働施策総合推進法」に関して、事業主の義務となる雇用管理上必要な措置について、「知っている」とした事業所は42.2%、「一部を知っている」とした事業所は21.1%、「聞いたことがある」とした事業所は29.0%となっており、一方「知らない」とした事業所は7.6%となっている。
- ◆ 労働者のハラスメント相談に対する不利益な取扱いが禁止されるなど、防止対策が強化されたことについて、「知っている」とした事業所は43.0%、「一部を知っている」とした事業所は20.7%、「聞いたことがある」とした事業所は26.6%となっており、一方「知らない」とした事業所は9.7%となっている。

事業主に対する雇用管理上必要な措置



ハラスメント防止対策の強化



セクハラ防止対策を実施した事業所は 44.6% (H30 調査 48.7%、▲4.1 ポイント)

実施方法は「就業規則等に禁止を明文化」が 61.3%

マタハラ防止対策を実施した事業所は 34.6% (H30 調査 36.2%、▲1.6 ポイント)

実施方法は「就業規則等に禁止を明文化」が 55.3%

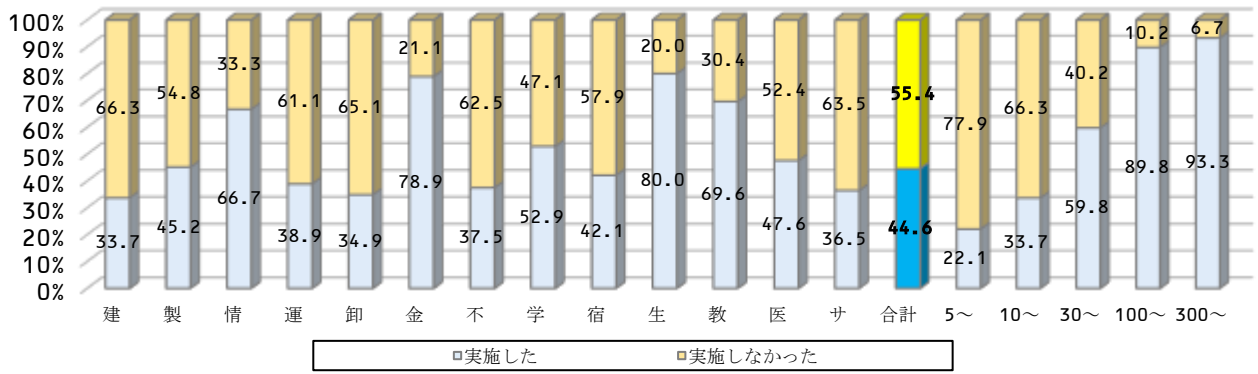
パワハラ防止対策を実施した事業所は 43.7% (H30 調査 45.7%、▲2.0 ポイント)

実施方法は「就業規則等に禁止を明文化」が 53.7%

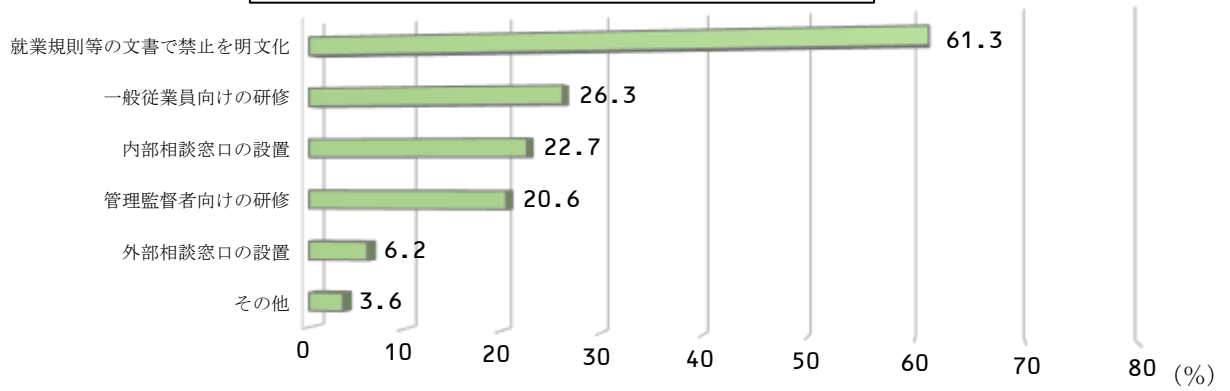
ハラスメント防止対策を進める上での課題は、
「必要な指導とハラスメントの線引きが難しい」が最多で 41.2%

- ◆ セクハラ防止対策を実施した事業所の割合は、44.6%で、前回調査(H30 48.7%)より4.1ポイント低くなっている。
業種別では、「生活関連サービス業、娯楽業」の80.0%が最も高くなっており、一方「建設業」の33.7%が最も低くなっている。
実施方法は、「就業規則等に禁止を明文化」が61.3%と最も高くなっており、以下「一般従業員向け研修」の26.3%、「内部相談窓口の設置」の22.7%となっている。
- ◆ マタハラ防止対策を実施した事業所の割合は、34.6%で、前回調査(H30 36.2%)より1.6ポイント低くなっている。
業種別では、「生活関連サービス業、娯楽業」の80.0%が最も高くなっており、一方「運輸業、郵便業」の16.7%が最も低くなっている。
実施方法は、「就業規則等に禁止を明文化」が55.3%と最も高くなっており、以下「一般従業員向け研修」の28.7%となっている。
- ◆ パワハラ防止対策を実施した事業所の割合は、43.7%で、前回調査(H30 45.7%)より2.0ポイント低くなっている。
業種別では、「生活関連サービス業、娯楽業」の90.0%が最も高くなっており、一方「不動産業、物品賃貸業」の25.0%が最も低くなっている。
実施方法は、「就業規則等に禁止を明文化」が53.7%と最も高くなっており、以下「一般従業員向け研修」の28.4%、「管理監督者向け研修」の25.8%となっている。
- ◆ ハラスメント防止対策を進める上での課題については、「必要な指導とハラスメントの線引きが難しい」の41.2%が最も高くなっており、以下「特に課題はない」の34.8%、「何をしたらよいかわからない」の13.3%となっている。

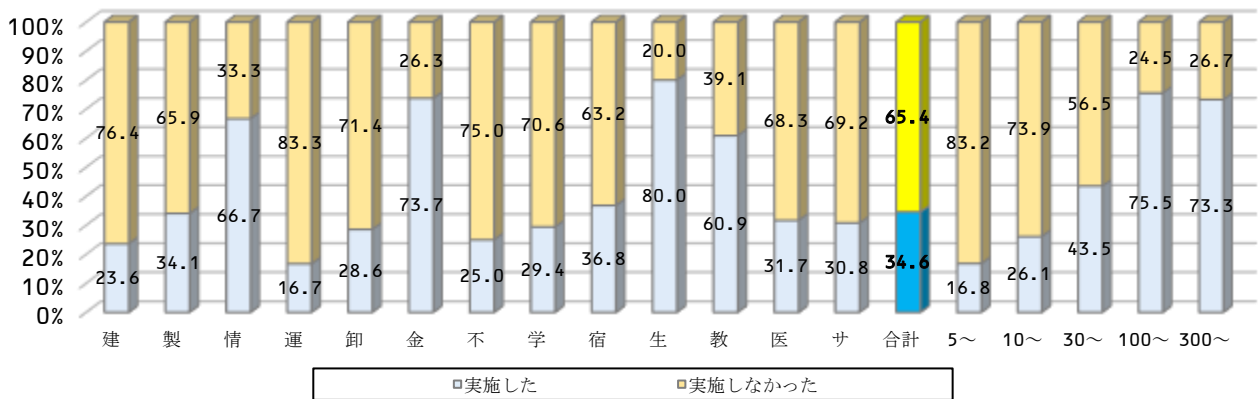
セクハラ防止対策



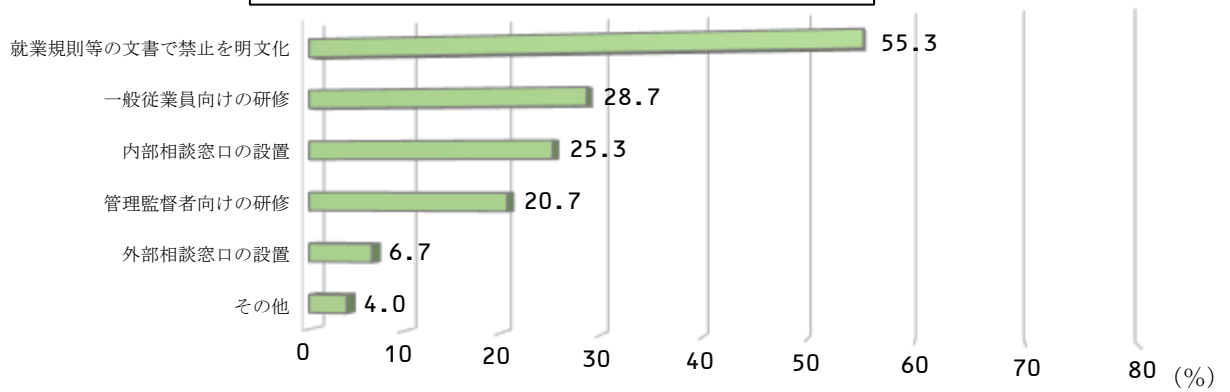
セクハラ防止対策実施内容（複数回答可）



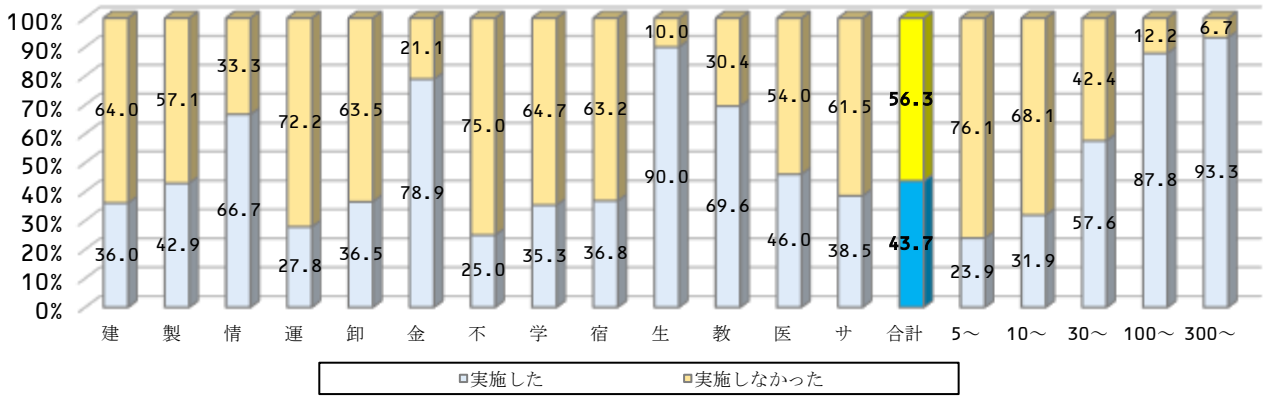
マタハラ防止対策



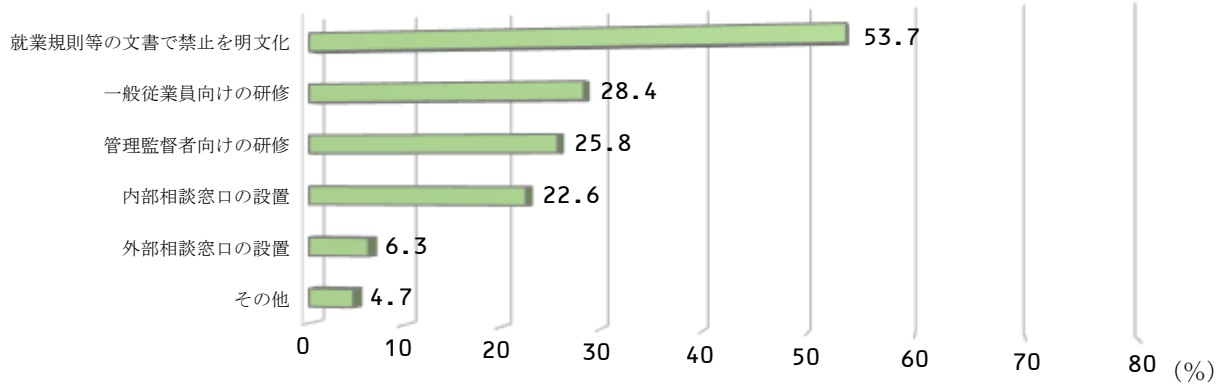
マタハラ防止対策実施内容（複数回答可）



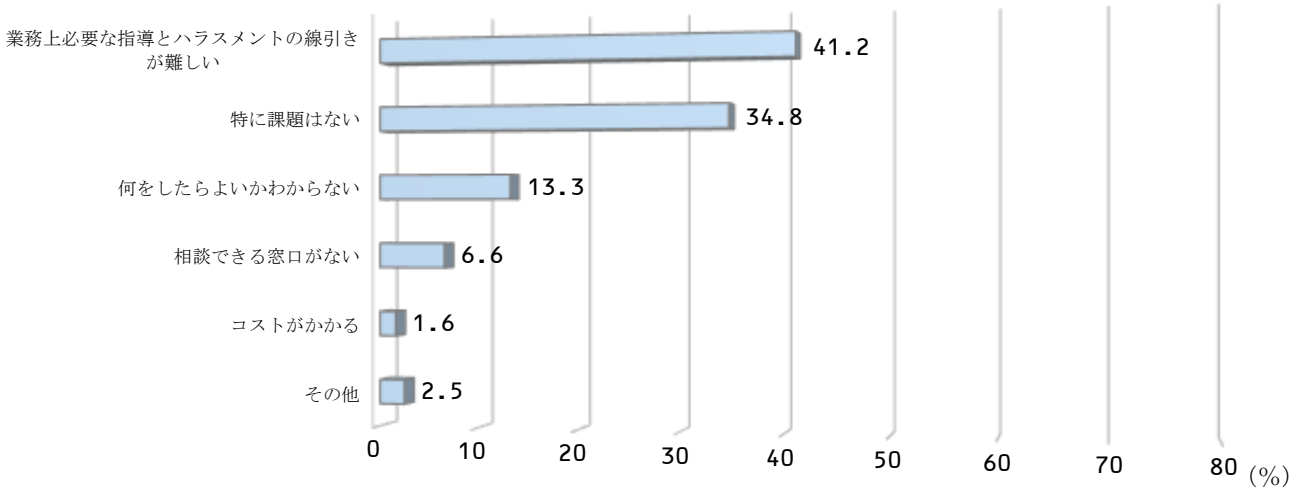
パワハラ防止対策



パワハラ防止対策実施内容（複数回答可）



ハラスメント防止対策を進める上での課題（複数回答可）



9. 心の健康対策（メンタルヘルスケア）

【統計表9-1~2 (P92~93)】

従業員のストレスチェック実施の義務化を知っている事業所は

71.0% (H30 調査 77.9%、▲6.9 ㊦)

ストレスチェックを実施した事業所は 25.2% (H30 調査 24.0%、+1.2 ㊦)

ストレスチェック以外の心の健康対策を実施した事業所は 17.6% (H30 調査 20.6%、▲3.0 ㊦)

・実施方法は「定期検診における問診・専門医の紹介（外部）」が最多で 37.7%

・実施しなかった事業所において、「対策必要あり」の回答は 63.3%

- ◆ 平成27年12月1日から常時使用する従業員に対して、年1回、心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を実施することが事業者には義務付けられたことを知っている事業所は71.0%で、前回調査（H30 77.9%）より6.9ポイント低くなっている。

業種別では「生活関連サービス業、娯楽業」の100.0%が最も高くなっており、以下「金融業、保険業」の89.5%、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」の83.3%となっており、一方「宿泊業、飲食サービス業」の42.1%が最も低くなっている。

規模別では規模が大きくなるほど認識率が高くなっており、「300人以上」で100.0%となっている。

- ◆ ストレスチェックを実施した事業所は25.2%にとどまっているが、「実施を予定」が4.8%、「実施を検討中」が37.2%となっている。一方、実施しない事業所は31.7%で、前回調査（H30 33.4%）より1.7ポイント低くなっている。

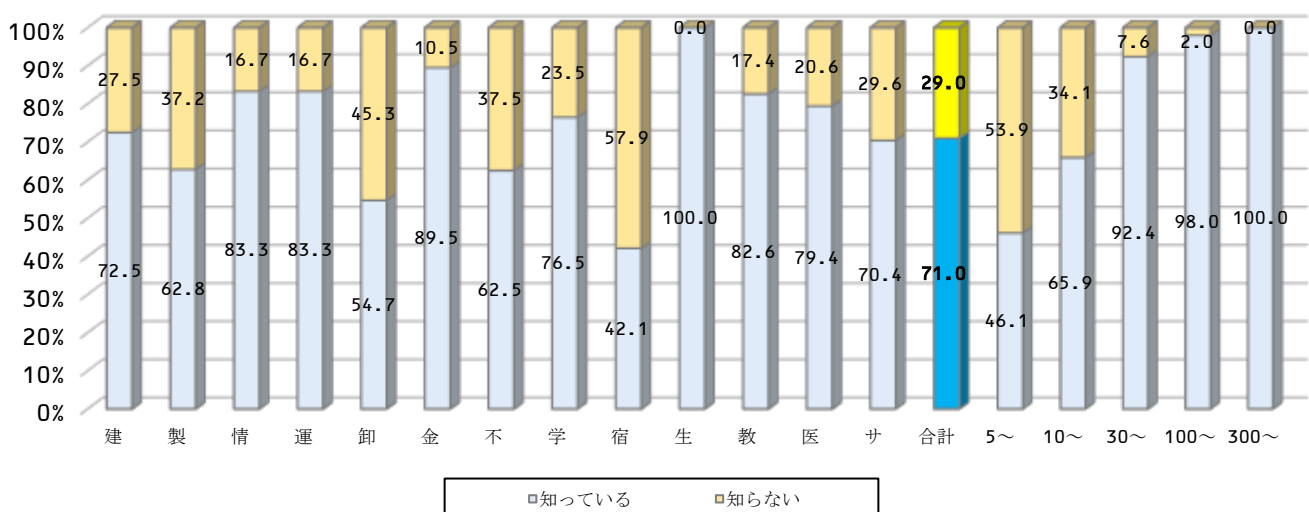
- ◆ ストレスチェック以外の心の健康対策の実施率は17.6%で、前回調査（H30 20.6%）より3.0ポイント低くなっている。

業種別では「金融業、保険業」の42.1%が最も高くなっており、一方「宿泊業、飲食サービス業」の5.3%が最も低く、続いて「卸売業、小売業」の10.9%、「サービス業」の11.5%となっている。

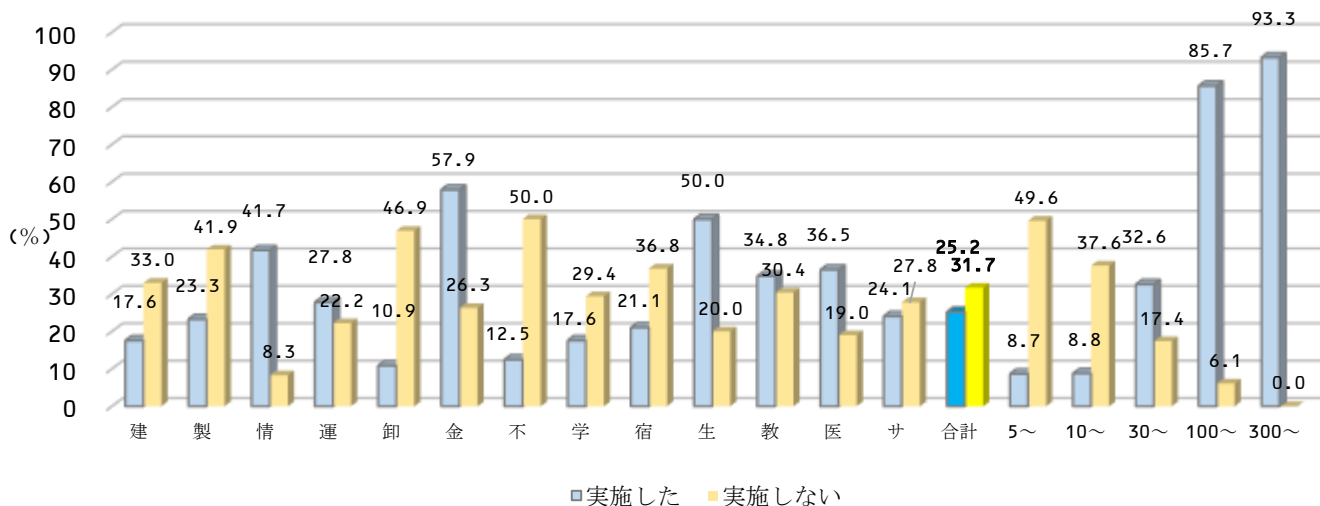
規模別では規模が大きくなるほど実施率が高くなっており、「300人以上」で60.0%となっている。

- ◆ 実施方法は、「定期検診における問診・専門医の紹介（外部）」の37.7%が最も高くなっている。
- ◆ 心の健康対策を実施しなかった事業所において、今後、対策が必要と考えている事業所は63.3%となっている。

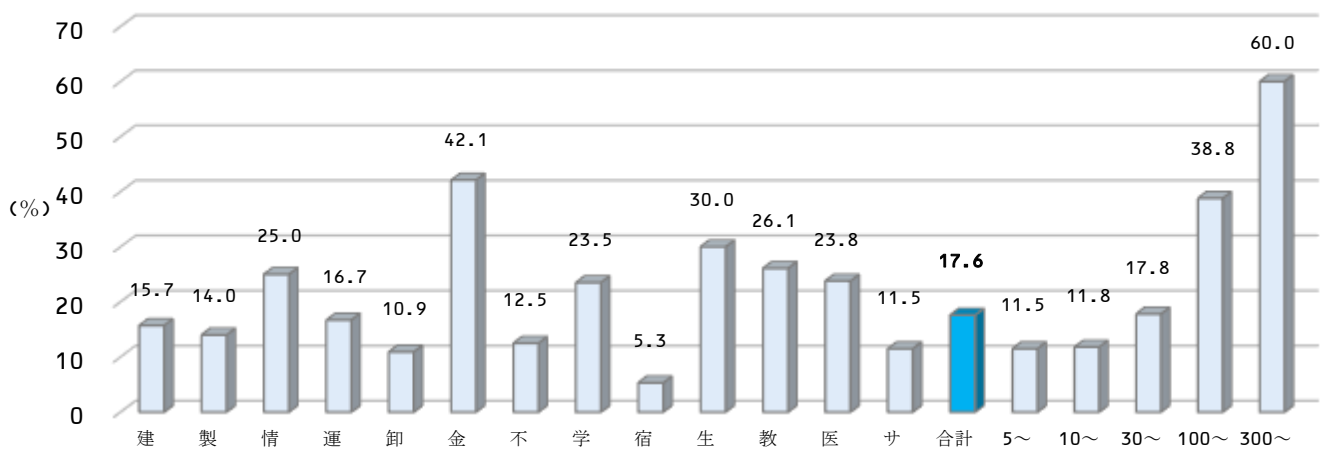
ストレスチェック実施の義務化



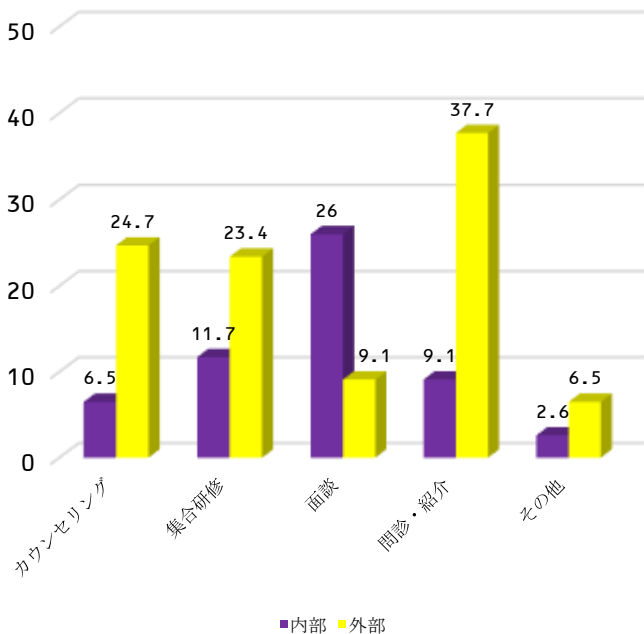
ストレスチェックの実施



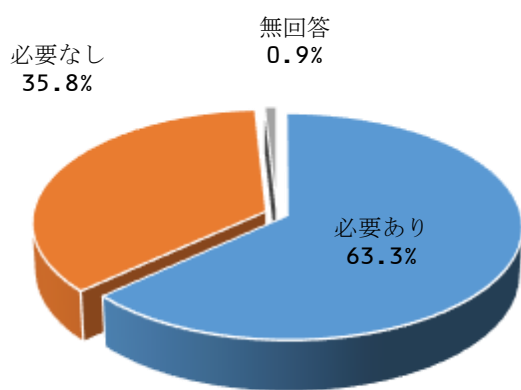
心の健康対策実施事業所



実施方法 (複数回答可)



実施しなかった事業所の今後の対策



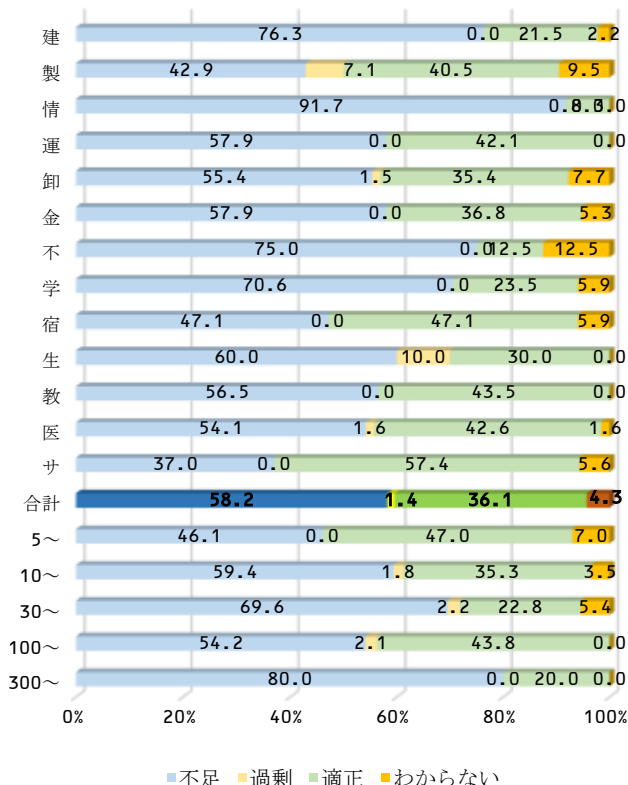
10. 人手不足等の状況

【統計表10-1~2 (P94~95)】

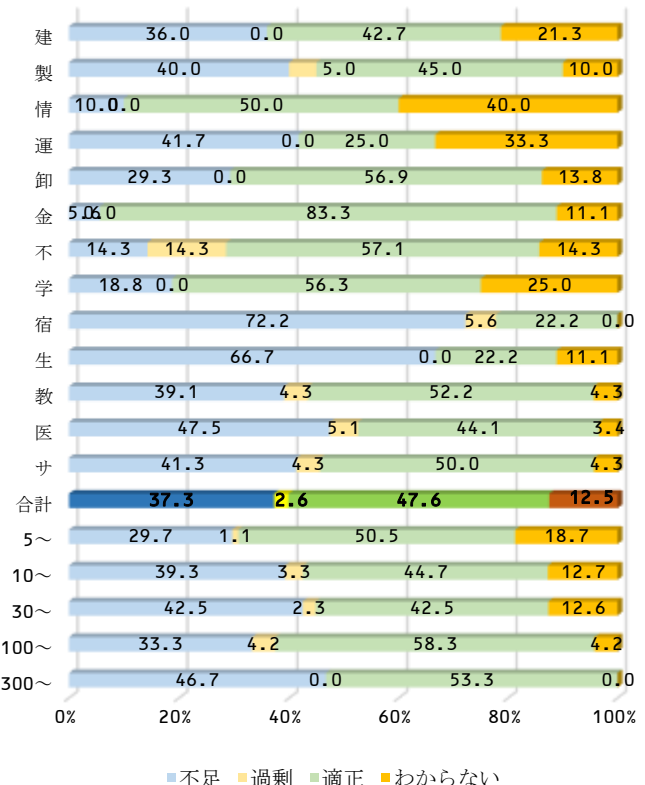
常用の正規雇用労働者が不足としている事業所は 58.2% (H30 調査 50.5%、+7.7^{ポイント})
 常用の非正規雇用労働者が不足としている事業所は 37.3% (H30 調査 33.6%、+3.7^{ポイント})
 人手不足対策のための具体的取組は
 「未経験者・未就業者の積極的採用」が最多で 46.2%

- ◆ 常用の正規雇用労働者が不足としている事業所は、58.2%となっている。
業種別では、「情報通信業」の91.7%が最も高く、以下、「建設業」の76.3%、「不動産業、物品貸借業」の75.0%となっており、一方、「サービス業」の37.0%が最も低く、続いて「製造業」の42.9%、「宿泊業、飲食サービス業」の47.1%となっている。
- ◆ 常用の非正規雇用労働者が不足としている事業所は、37.3%となっている。
業種別では、「宿泊業、飲食サービス業」の72.2%が最も高く、以下「生活関連サービス業、娯楽業」66.7%、「医療、福祉」の47.5%となっており、一方「金融業、保険業」の5.6%が最も低く、続いて「情報通信業」の10.0%、「不動産業、物品貸借業」の14.3%となっている。
- ◆ 人手不足による事業への影響は、「影響は出ているが対処可能」の38.7%が最も高く、次いで「今後影響が出てくる」の32.0%となっている。
- ◆ 人手不足による具体的な影響は、「個人の負担増加」の30.8%が最も高く、次いで「社員の高齢化」の28.7%となっている。
- ◆ 人手不足解消のための取組は、「未経験者・未就業者の積極的採用」の46.2%が最も高く、以下、「定年の延長、定年退職者の継続雇用」の44.6%、「正規雇用労働者の募集時賃金の引上げ」の36.2%となっている。

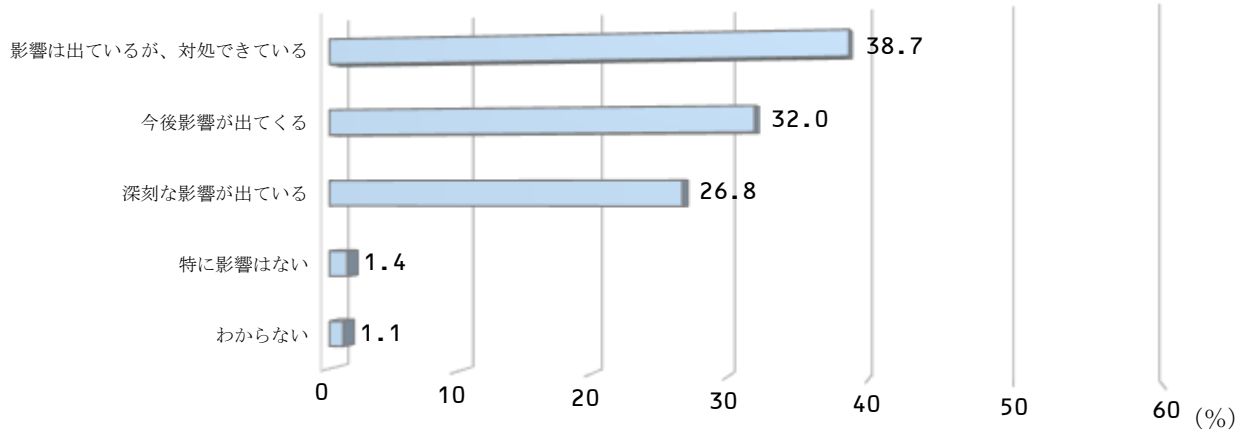
常用の正規雇用労働者の過不足の状況



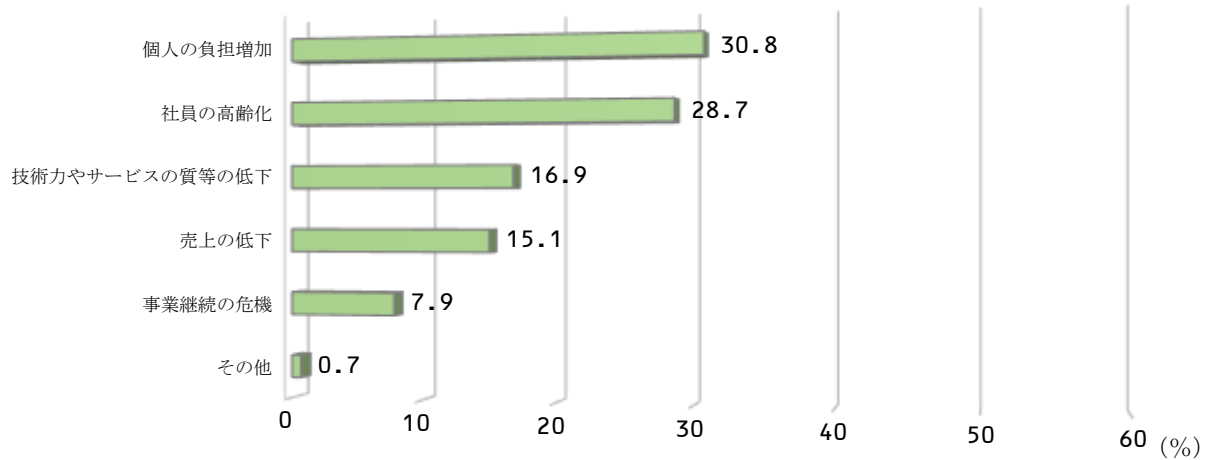
常用の非正規雇用労働者の過不足の状況



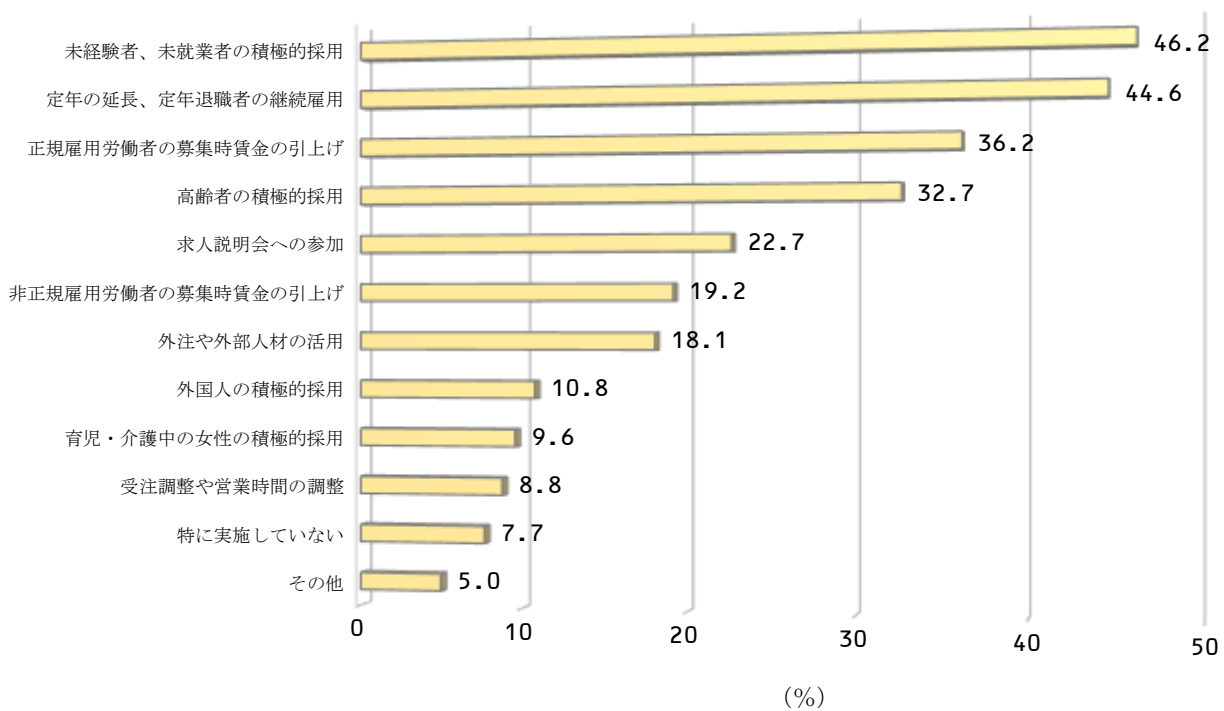
人手不足の事業への影響



人手不足の具体的影響（複数回答可）



人手不足対策の取組内容（複数回答可）



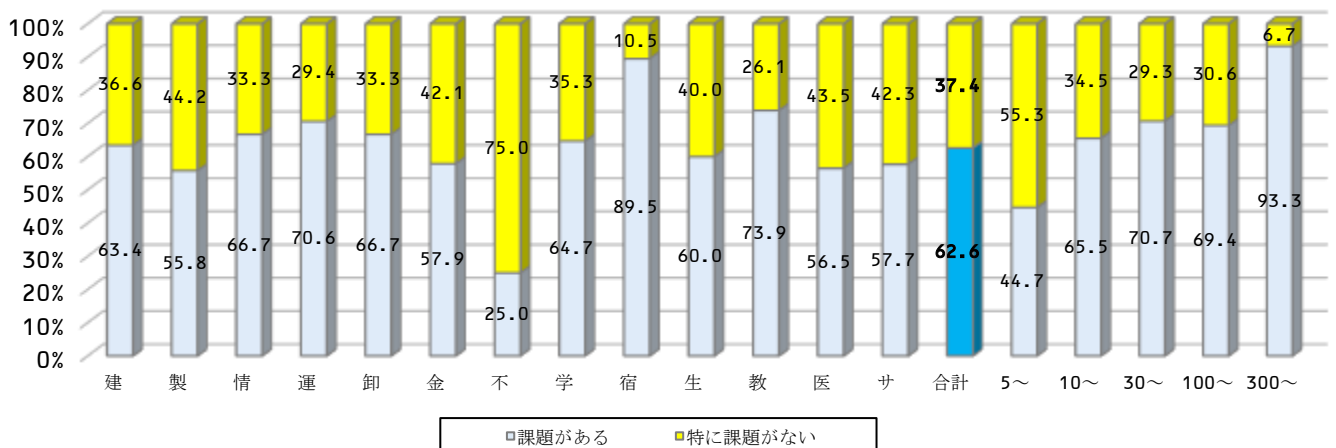
1.1. 働き方について

【統計表 11-1~5 (P96~100)】

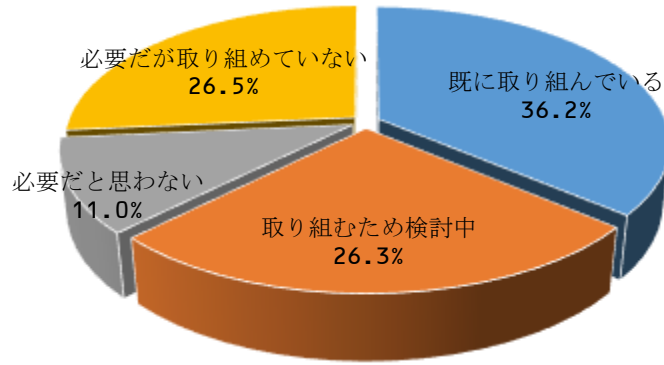
従業員の働き方に課題があるとしている事業所は	62.6% (H30 調査 61.8%、+0.8 ポイント)
働き方改革に「既に取り組んでいる」又は「取組を検討中」としている事業所は	62.4% (H30 調査 49.4%、+13.0 ポイント)
働き方改革の経営への影響で「プラスの影響があった」としている事業所は	44.4% (H30 調査 41.2%、+3.2 ポイント)

- ◆ 従業員の働き方に課題があるとしている事業所は、62.6%となっており、業種別では、「不動産業、物品賃貸業」を除き、50%を超えており、「宿泊業、飲食サービス業」の89.5%が最も高くなっている。
規模別では、規模が大きくなるほど課題があるとする傾向にあり、「300人以上」では93.3%となっている。
- ◆ 働き方改革に「既に取り組んでいる」又は「取り組むため検討中である」とした事業所は、62.4%となっており、その取組内容としては、「時間外労働の事前申告制」の50.0%が最も高く、次いで「半日単位・時間単位の年次有給休暇の付与」の46.6%となっている。
- ◆ 働き方改革の経営への影響は、「特に変わらない」の46.4%が最も高く、次いで「プラスの影響があった」の44.4%となっている。
- ◆ プラスの影響は、「労働環境の改善」の70.6%が最も高く、次いで「労働意欲の向上」の47.1%となっている。
- ◆ 長時間労働の削減や年次有給休暇の取得促進といった働き方改革に取り組む上での課題は、「従業員の意識改革」の49.9%が最も高く、次いで「管理職の意識改革」の38.8%となっている。
また、「従業員の意識改革」及び「管理職の意識改革」を課題としている事業所の割合は、規模が大きくなるほど高い傾向にあり、「従業員の意識改革」については、「300人以上」で66.7%、「100~299人」で73.5%となっているほか、「管理職の意識改革」についても、「300人以上」で66.7%、「100~299人」で59.2%となっている。
「特に課題はない」としている事業所の割合は、「5~9人」の24.6%が最も高くなっている一方、「300人以上」では0.0%となっている。
- ◆ 働き方改革を進めるために行政に求める支援は、「特にない」の38.9%が最も高く、以下「優遇制度・助成制度の導入」の33.6%、「制度等の情報提供」の24.1%、「セミナー・研修会等の実施」の19.9%となっている。

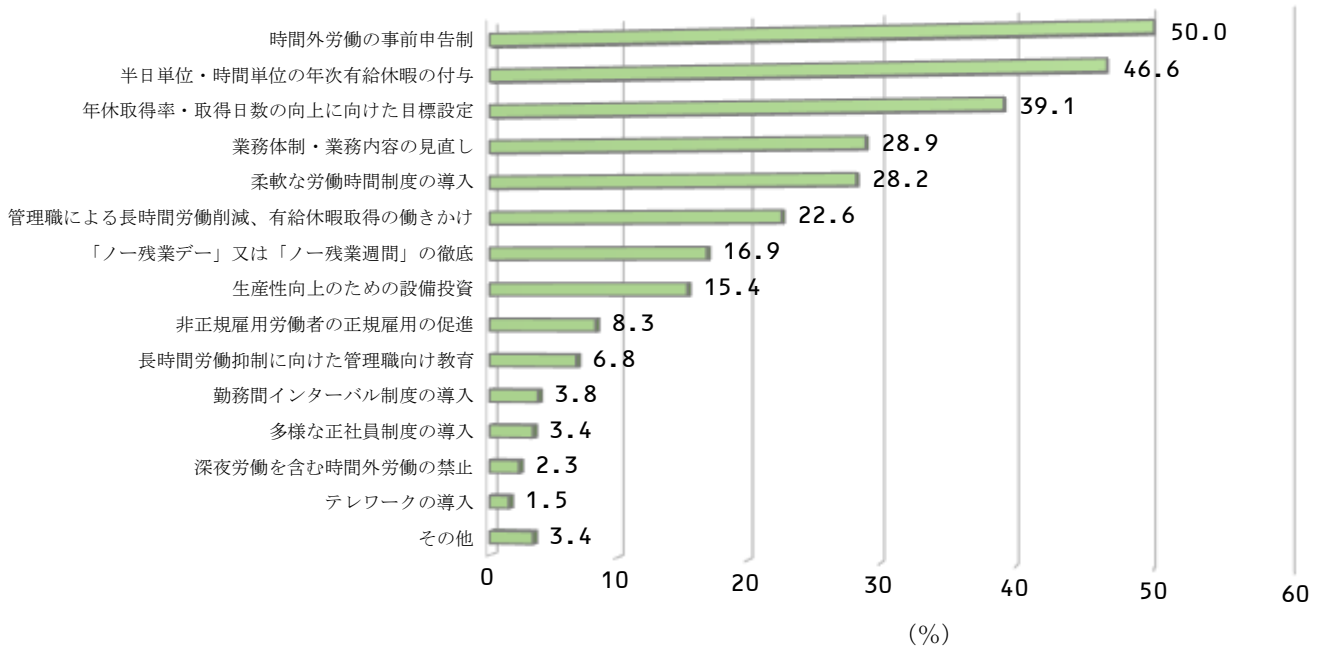
働き方についての課題



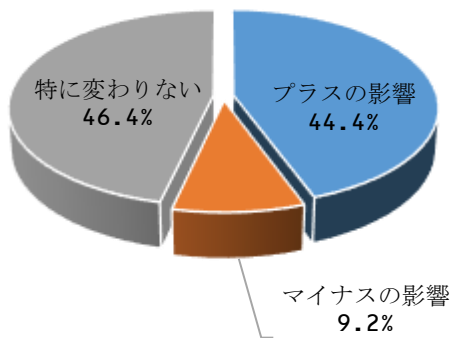
働き方改革の取組状況



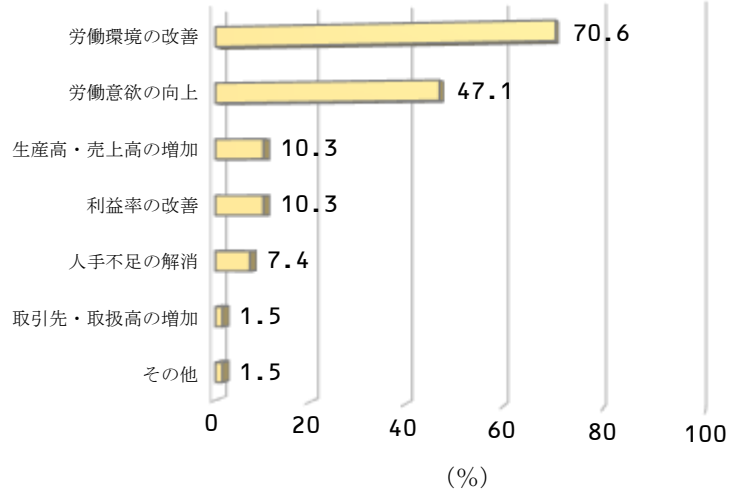
働き方改革の取組内容（複数回答可）



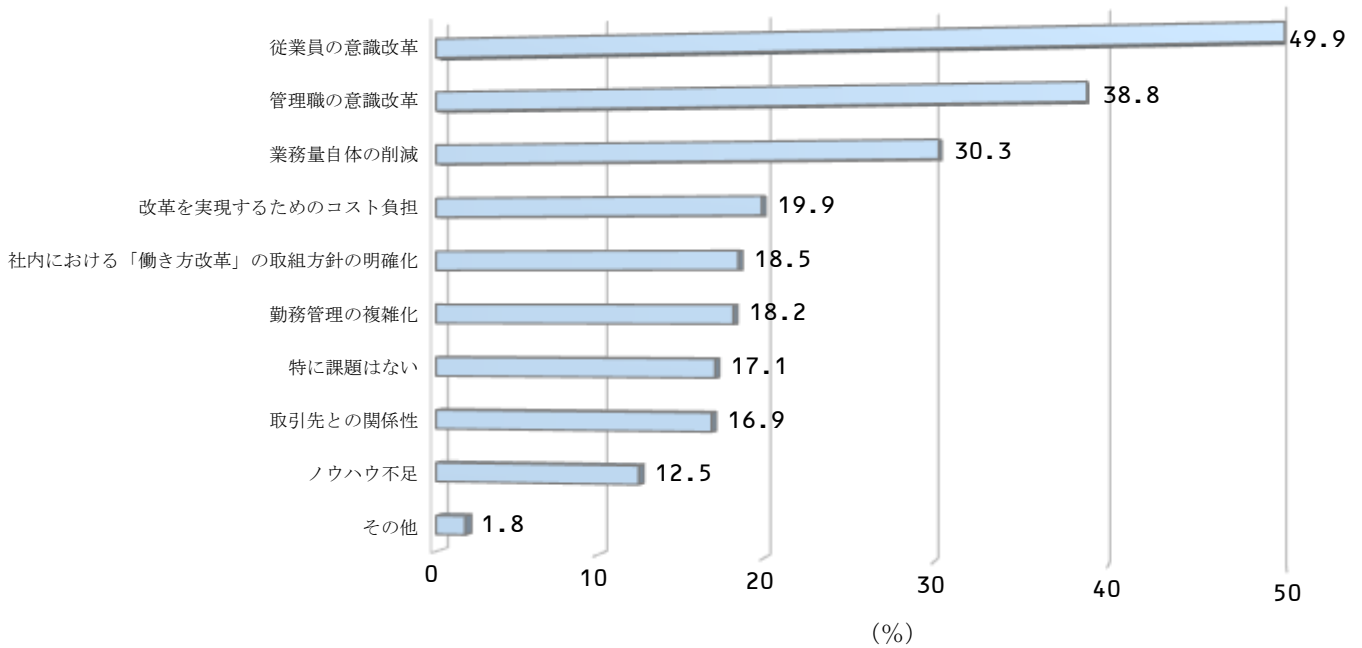
働き方改革の経営への影響



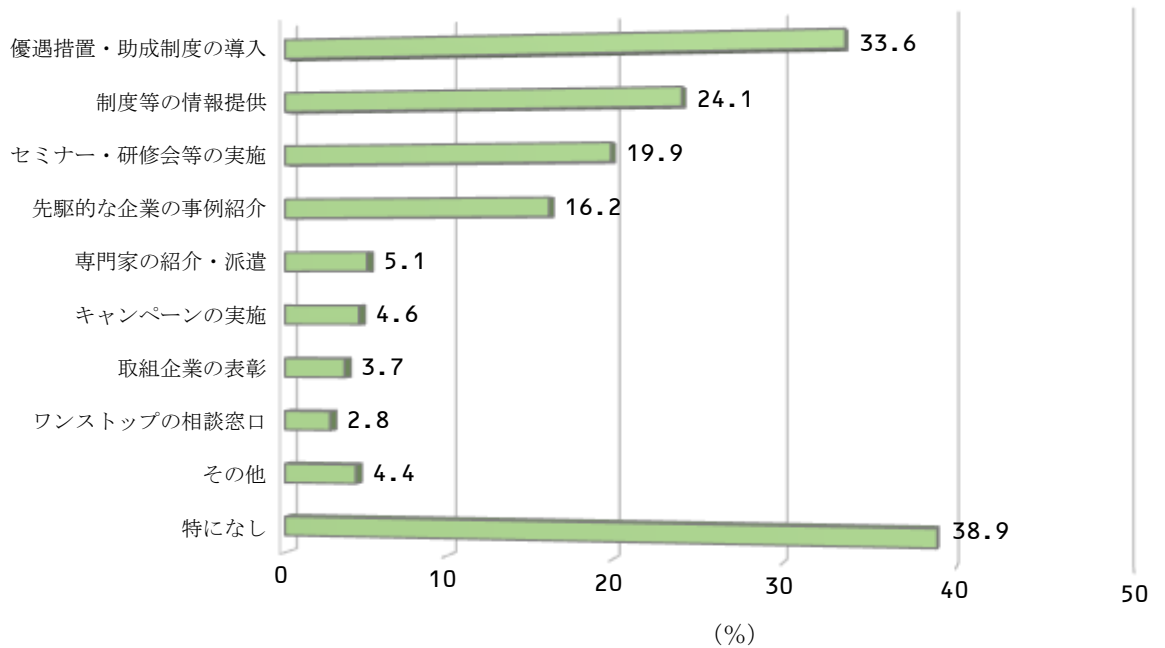
プラスの影響の具体的影響（複数回答可）



働き方改革に取り組む上での課題（複数回答可）



働き方改革に取り組むために行政に求める支援（複数回答可）



1.2. 働き方改革関連法について

【統計表 12-1~4 (P101~104)】

働き方改革関連法のうち、

- ・ 時間外労働の上限規制について、大企業で「対応している」の回答は 89.7%
中小企業で「知っている」の回答は 59.1%、「対応している」の回答は 45.9%
- ・ 同一労働同一賃金について、「知っている」の回答は 53.4%
「対応している」の回答は 24.8%
- ・ 年次有給休暇の取得義務化について、「知っている」の回答は 87.0%
「対応している」の回答は 72.0%

- ◆ 時間外労働の上限規制について、平成31年4月1日から適用となっている大企業の対応状況は、「対応している」が89.7%、「今後対応予定」が10.3%となっている。

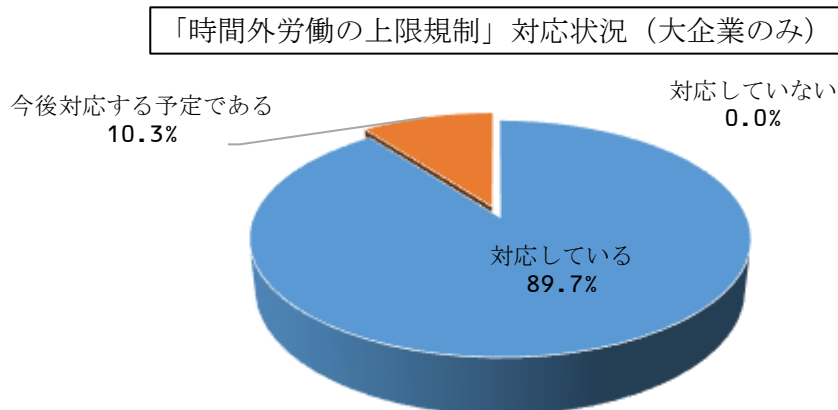
時間外労働の上限規制について、令和2年4月1日から適用となる中小企業のうち、制度について「知っている」の回答は59.1%、「一部を知っている」の回答は17.0%、「聞いたことがある」の回答は13.8%となっており、「知らない」が10.1%となっている。

時間外労働の上限規制の中小企業における対応状況については、「対応している」が45.9%、「一部対応している」が11.7%、「今後対応する予定である」が27.8%、「対応していない」が14.6%となっている。

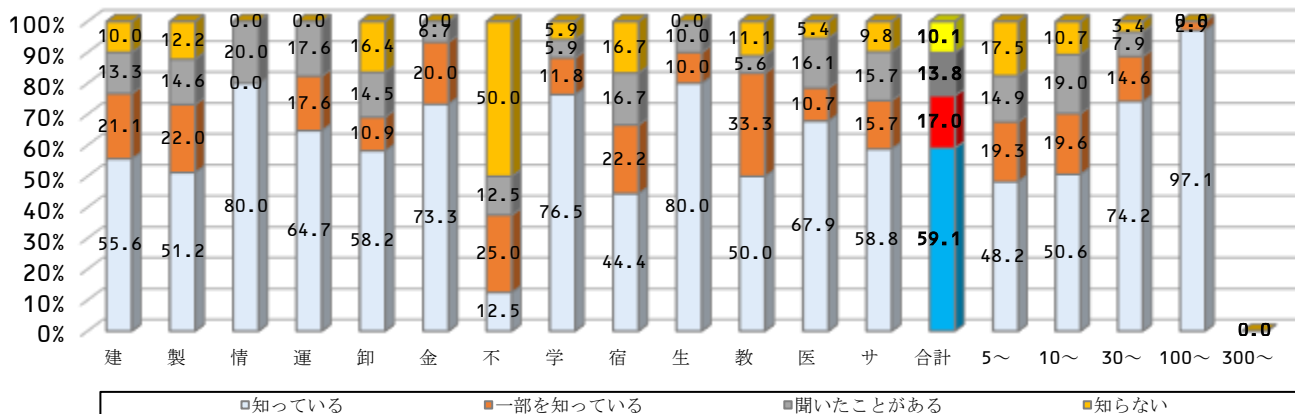
【参考】大企業と中小企業の定義は、次のとおり。(中小企業基本法による)

業種	大企業	中小企業
① 製造業、建設業、運輸業、その他の業種(②~④を除く)	常時雇用する従業員の数が301人以上	常時雇用する従業員の数が300人以下
② 卸売業	常時雇用する従業員の数が101人以上	常時雇用する従業員の数が100人以下
③ サービス業	常時雇用する従業員の数が101人以上	常時雇用する従業員の数が100人以下
④ 小売業	常時雇用する従業員の数が51人以上	常時雇用する従業員の数が50人以下

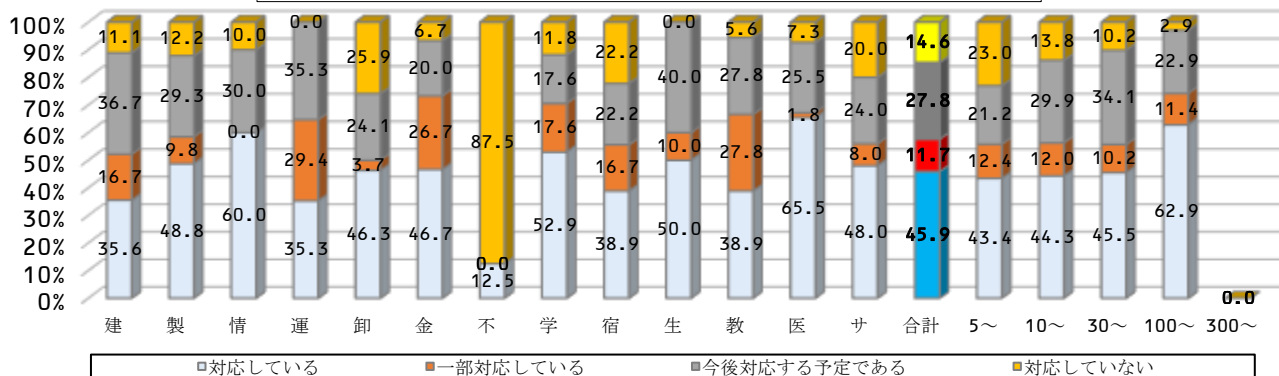
- ◆ 同一労働同一賃金について、「知っている」と回答した事業所は、53.4%となっている。
規模別では、「知っている」のは「100~299人」の91.7%が最も高く、一方「5~9人」では38.7%と最も低くなっている。「100~299人」及び「300人以上」では、「知らない」との回答はなかった。
- ◆ 年次有給休暇の取得義務化について、「知っている」と回答した事業所は、87.0%となっており、規模別では、規模が大きくなるほど「知っている」傾向にあり、「30~99人」、「100~299人」及び「300人以上」では、「知らない」との回答はなかった。



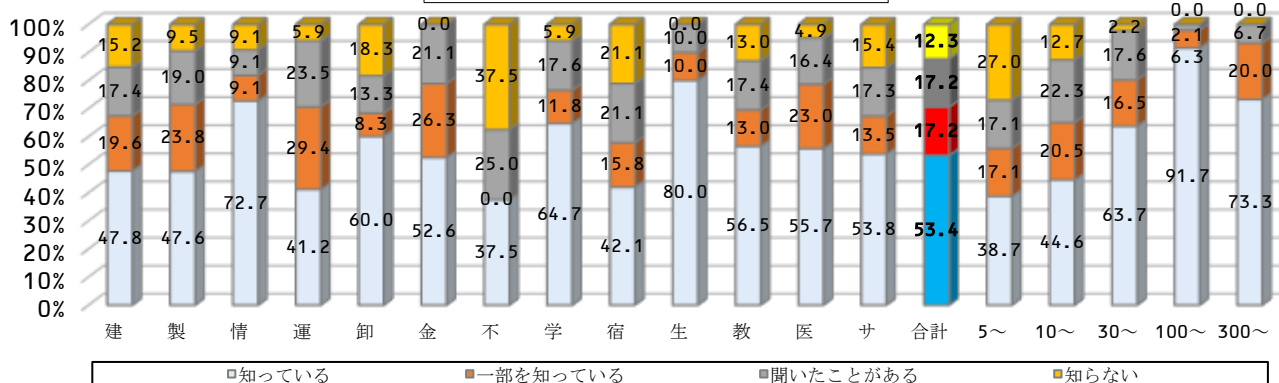
「時間外労働の上限規制」について（中小企業のみ）



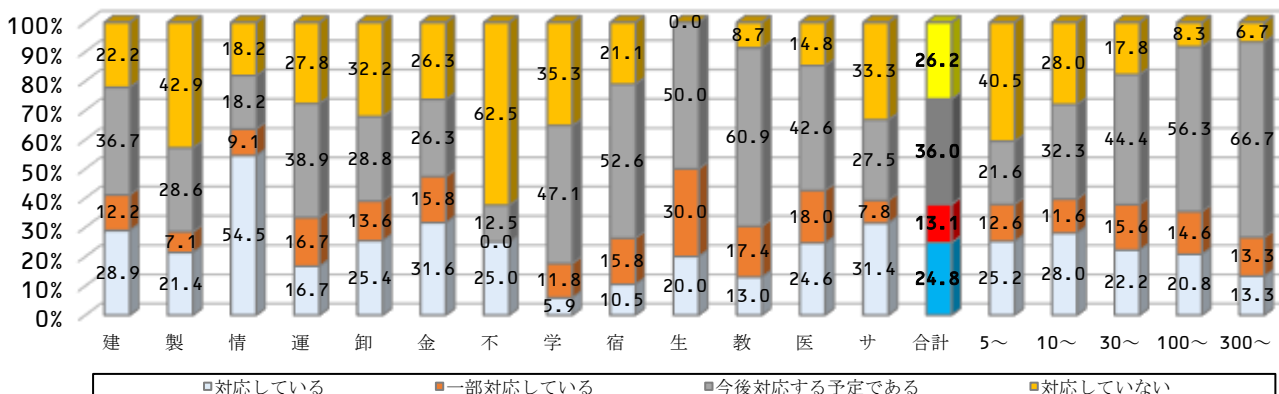
「時間外労働の上限規制」対応状況（中小企業のみ）



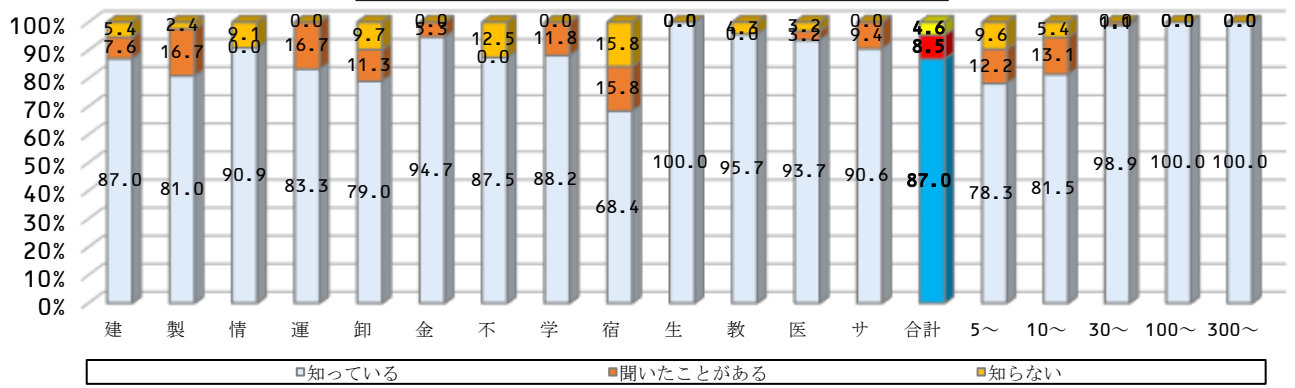
「同一労働同一賃金」について



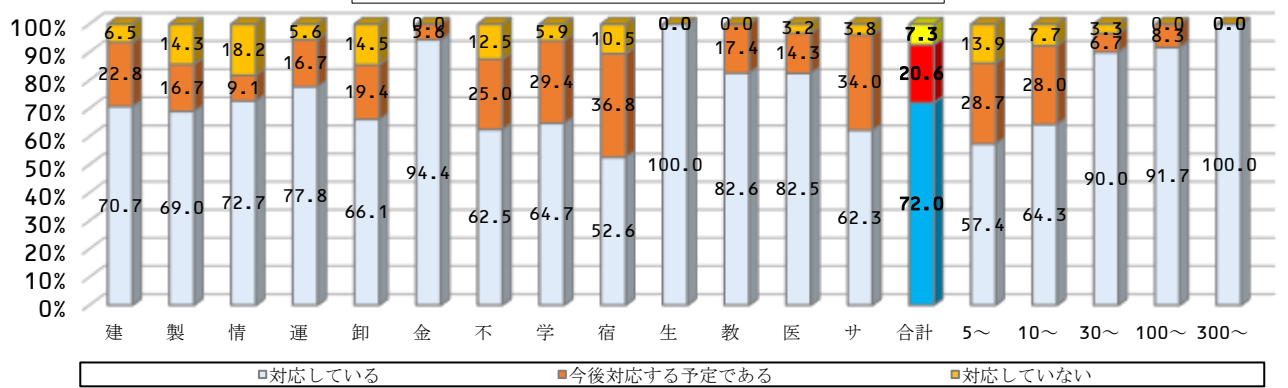
「同一労働同一賃金」対応状況



「年次有給休暇の取得義務化」について



「年次有給休暇の取得義務化」対応状況



働き方改革関連法への対応で行政に求める支援（複数回答可）

