

平成29年度

三重県内事業所労働条件等実態調査  
概要報告書

三重県雇用経済部 雇用対策課

# 調査の説明

## 1 調査の目的

県内の企業のうち調査対象とする規模の事業所における福利厚生・休暇制度を始め労働条件や職場における労働環境を調査し、事業所に提供することにより、労使間における労働問題の解決への支援とするとともに、勤労福祉行政の推進に係る基礎資料を得ることを目的とする。

## 2 調査の対象等

### (1) 対象事業所

県内に所在する日本標準産業分類（平成25年10月改定）の大分類が、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、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、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの）に属し、常用従業者数10人以上300人未満の事業所

（ただし、経営組織が個人経営、独立行政法人、法人でない団体を除く。）

### (2) 対象事業所数

2,000事業所

### (3) 調査方法

郵送による

### (4) 調査項目

- ① 事業所の現況等について
- ② 常用従業者の状況について
- ③ 労働時間・休日休暇、研修制度等について
- ④ 新規学卒者の採用について
- ⑤ 定年制・退職金制度等について
- ⑥ 仕事と家庭の両立支援について
- ⑦ ワーク・ライフ・バランスの取組について
- ⑧ 男女共同参画の取組について
- ⑨ メンタルヘルス対策への取組について
- ⑩ 有期雇用契約社員（フルタイム労働者とパートタイム労働者）について

### (5) 調査時点

平成29年7月31日現在

## 3 調査票集計状況

回収数 893事業所（回収率44.6%）

集計数（有効回答数） 806事業所（有効回答率40.3%）

## 4 利用上の注意

### (1) 地域区分

#### ① 北勢地域

桑名市・四日市市・鈴鹿市・亀山市・いなべ市・桑名郡・員弁郡・三重郡

#### ② 中南勢地域

津市・松阪市・多気郡

#### ③ 伊勢志摩地域

伊勢市・鳥羽市・志摩市・度会郡

#### ④ 伊賀地域

伊賀市・名張市

#### ⑤ 東紀州地域

尾鷲市・熊野市・北牟婁郡・南牟婁郡

### (2) 主な用語の説明

#### ① 常用従業者

次のいずれかに該当する者で、事業主は除く。

- ・期間を決めず、又は1ヶ月を超える期間を決めて雇われている者。
- ・日々、又は1ヶ月以内の期間に限って雇われた人のうち、前2ヶ月の各月にそれぞれ18日以上雇われた者。
- ・事業主の家族で、その事業所に常時勤務して毎月給与の支払いを受けている者。
- ・取締役、理事などの役員のうち、常時勤務して毎月給与の支払いを受けている者。

#### ② パートタイム労働者

1週間の所定労働時間が同一の事業所において同種の業務に従事する通常の労働者よりも短い労働者。

#### ③ 所定労働時間

事業所の就業規則等で定められた労働時間で始業時刻と終業時刻の間から休憩時間を除いた時間

#### ④ 所定外労働時間

早出、残業、臨時の呼び出し、休日出勤等、所定労働時間を超えた労働時間

#### ⑤ リフレッシュ休暇制度

週休、夏季休暇、その他毎年付与する休暇以外で、職業生涯の節目節目に従業員の心身のリフレッシュを図ることを目的とした有給の休暇

#### ⑥ ボランティア休暇制度

社会貢献の一環として、従業員がボランティア活動を行う際に付与される休暇

#### ⑦ 夏季特別休暇

従業員を一斉に休ませる夏季休業とは異なり、夏季の一定期間に取得できる有給の休暇

⑧ 配偶者特別休暇

配偶者が出産した場合に、男性従業員が配偶者の出産時の付き添いや出生届など出産に伴う諸般の行為を行うために取得できる有給の休暇

⑨ 教育訓練休暇

事業所が従業員の資格取得や技術を身につけることを目的として付与する有給の休暇

⑩ 勤務延長制度

定年年齢に達した者をただちに退職させることなく、引き続き雇用する制度

⑪ 再雇用制度

定年年齢に達した者をいったん退職させ、あらためて雇用する制度

⑫ 初任給

通常の勤務をした新規学卒採用者（新卒扱いを含む）の所定内賃金から通勤手当を除いた額で、4月以降に賃金改定を行い、初任給もさかのぼって改定された場合は改定後の額。日給の場合は各事業所の平均的な勤務日数により月額に換算したもの。

⑬ 中小企業退職金共済制度

中小企業退職金共済法に基づく退職金制度

⑭ 特定退職金共済制度

市区町村（特別区を含む）、商工会議所、商工会、退職金共済事業を主たる目的とする公益法人等が、税務署長の承認を受けて行う共済制度

⑮ フレックスタイム制度

日、週、月等の一定期間の総労働時間を定めておき、労働者が各日の始業及び終業時刻を選択して働くことを可能にする制度

⑯ 在宅勤務制度

情報通信機器を活用して在宅形態で自営的に行われる働き方のうち、請負的にサービス提供を行うもの等をいう。

⑰ 短時間勤務制度

通常の所定労働時間より短い所定労働時間を設定することをいい、労働基準法に規定する「育児時間」の利用は含まない。

⑱ 変形労働時間制

就業規則等により一定期間における1日の労働時間と平均週労働時間が法定労働時間（1日8時間、週40時間）を超えなければ、特定の日、特定の週の所定労働時間が法定労働時間の枠を超えていても、法定労働時間の枠を超えたとの取扱いをしない制度

⑲ 裁量労働制

業務の性質上、その遂行方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるため、業務遂行の手段や時間配分の決定などについて、使用者が具体的な指示をしない就業形態

⑩ポジティブアクション

過去の雇用慣行や性別による役割分担などが原因で男女労働者間に事実上生じている格差の是正を目的として行う措置

(3) その他

- ・百分率で表したものは、合計が100%にならない場合があります。
- ・本調査は、報告を義務付けた指定統計調査と異なり、事業所からの任意回答に基づいていること、調査対象事業所の規模等に変動があること等から、集計対象事業所は前年度の調査と同一ではありません。

## 調査結果の概要

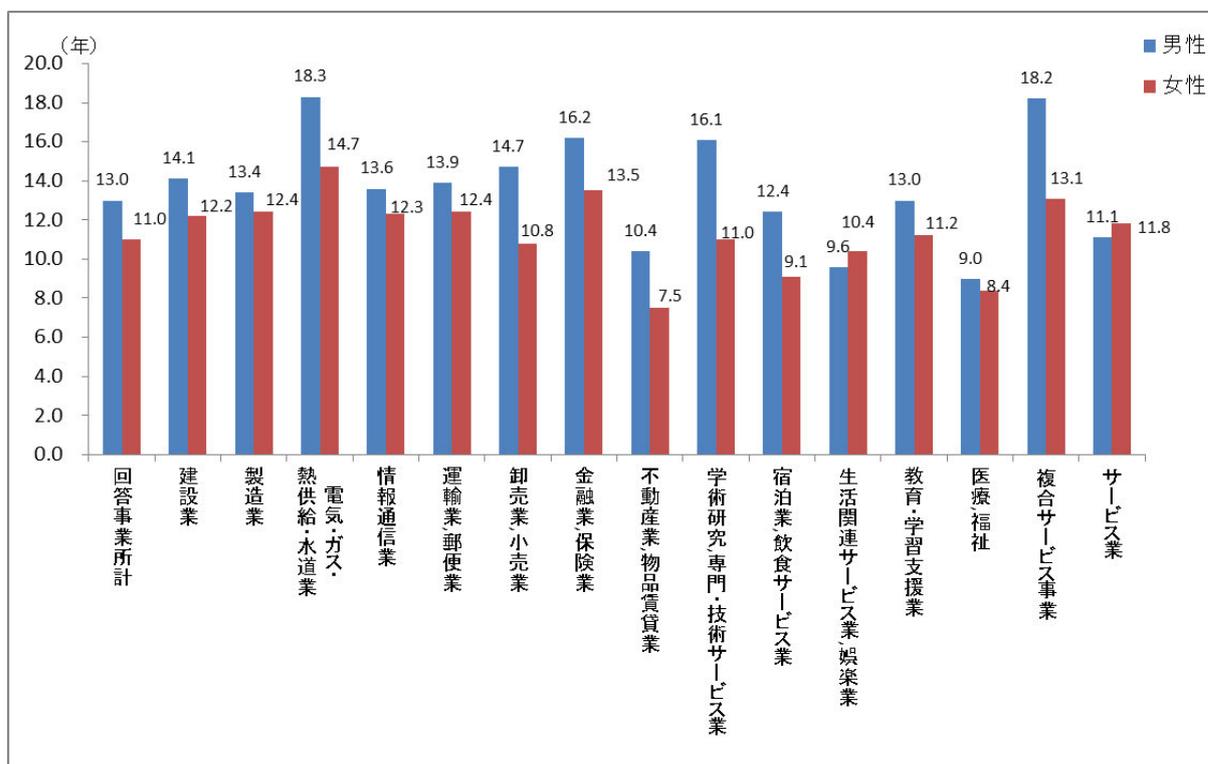
### 1. 勤続年数・労働時間・休日休暇、研修制度等について

#### (1) 勤続年数（正社員）

勤続年数は、1事業所平均で、男性13年、女性11.0年となっており、前年度と比べ少し長くなった。

また、平均勤続年数を業種別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業が男性18.3年、女性14.7年と全体平均よりかなり長くなっている。一方、不動産業、物品賃貸業が男性10.4年、女性7.5年、宿泊業、飲食サービス業が男性12.4年、女性9.1年、生活関連サービス業、娯楽業が男性9.6年、女性10.4年、医療、福祉が男性9.0年、女性8.4年と全体平均よりかなり短くなっている。

図1-1 業種別の平均勤続年数



#### (2) 所定労働時間（1日及び1週）（正社員）

1日の所定労働時間は、1事業所平均で7時間47分となっており、前年度と比べやや長くなった。また、1日の所定労働時間を区分毎にみると、8時間未満の事業所が前年度の47.0%より少し増加し、48.3%であった。

1週の所定労働時間は、1事業所平均39時間11分と、前年度と全く同じであった。

図1-2 1日の所定労働時間（事業所数割合） 図1-3 1週の所定労働時間（事業所数割合）

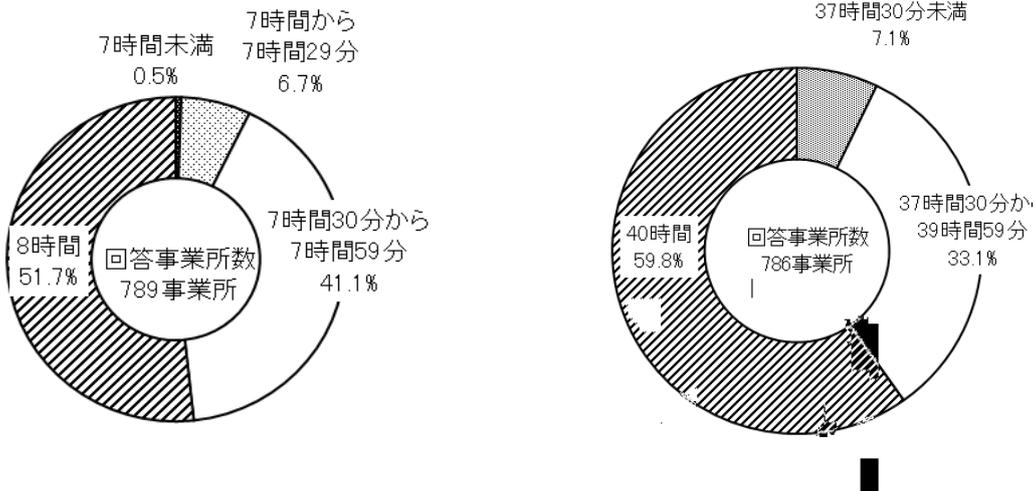


表1-1 1日の所定労働時間の状況（日平均所定労働時間別事業所数割合）

区分	回答事業所数	平均所定労働時間	7時間未満	7時間から7時間29分	7時間30分から7時間59分	8時間
平成28年度	751	7:31	1.1	7.6	38.3	53.0
<b>平成29年度</b>	<b>789</b>	<b>7:47</b>	<b>0.5</b>	<b>6.7</b>	<b>41.1</b>	<b>51.7</b>

表1-2 1週の所定労働時間の状況（週平均所定労働時間別事業所数割合）

区分	回答事業所数	平均所定労働時間	37時間30分未満	37時間30分から39時間59分	40時間
平成28年度	735	39:11	6.5	33.1	60.4
<b>平成29年度</b>	<b>786</b>	<b>39:11</b>	<b>7.1</b>	<b>33.1</b>	<b>59.8</b>

(3) 月平均所定外労働時間（正社員）

三重県内の事業所の月平均所定外労働時間は13時間47分となっており、前年度と比べ2時間程度長くなっている。

また、月平均所定外労働時間を業種別にみると、運輸、郵便業が22時間2分と全体平均よりかなり、長くなっている。

表1-3 月平均所定外労働時間の状況（月平均所定外労働時間別事業所数割合）

区分	回答事業所数	一事業所平均所定外労働時間	10時間未満	10時間から20時間未満	20時間から30時間未満	30時間から50時間未満	50時間から80時間未満	80時間以上
			%	%	%	%	%	%
平成27年度	702	11:44	44.9	26.4	17.4	9.7	1.4	0.2
<b>平成28年度</b>	<b>762</b>	<b>13:47</b>	<b>47.2</b>	<b>26.0</b>	<b>14.7</b>	<b>11.0</b>	<b>0.9</b>	<b>0.1</b>

図1-4 月平均所定外労働時間（事業所数割合）

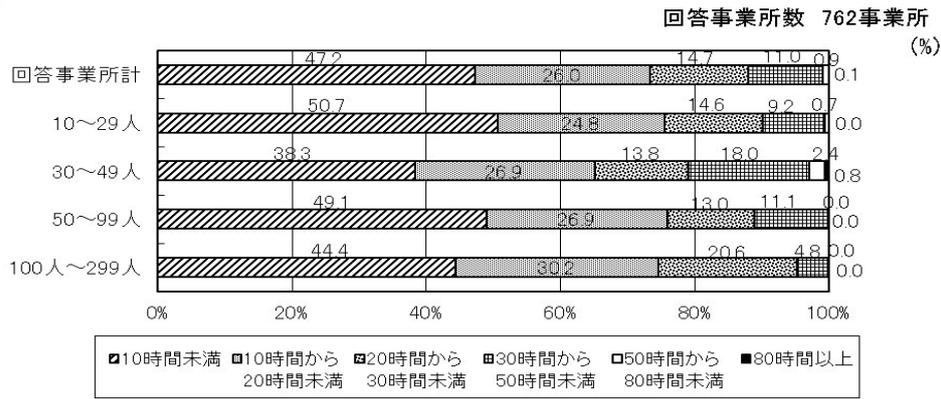
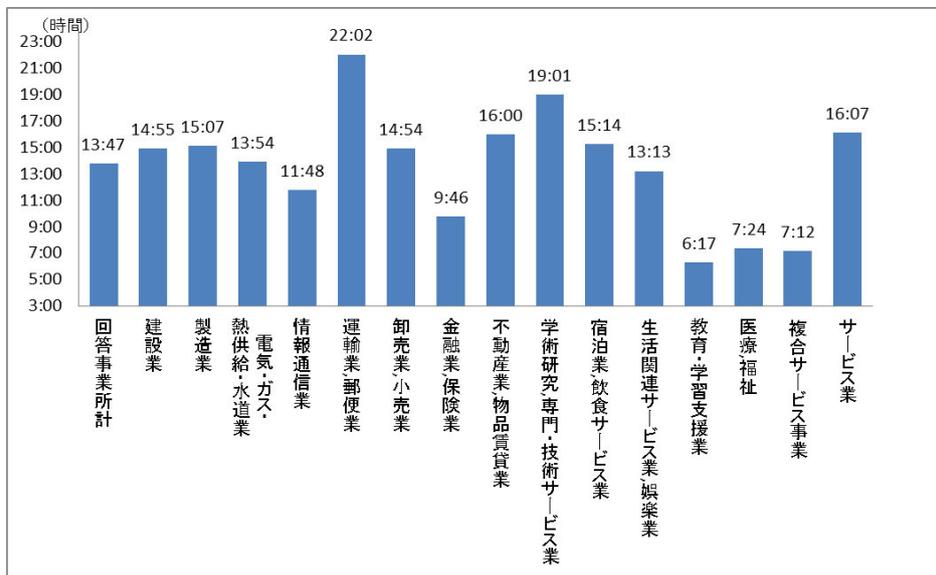


図1-5 業種別の月平均所定外労働時間



(4) 休日（正社員）

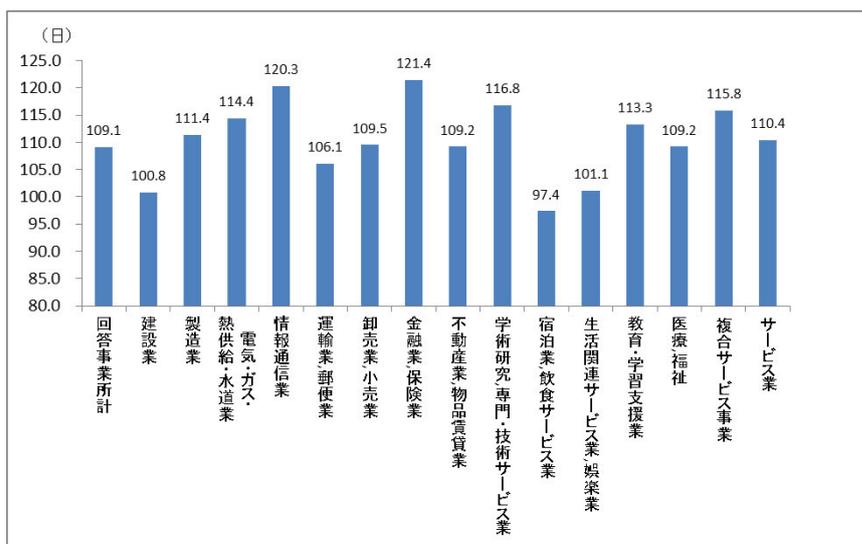
平成28年度の年間総休日日数は、1事業所平均109.1日で、前年度より1.3日長くなった。年間総休日日数が100日以上の事業所は、全体の81.8%と、前年度より2.6ポイント増加している。

業種別の1事業所平均休日日数を見ると、宿泊業、飲食サービス業が97.4日と、全体平均より10日以上少なくなっている。

表1-4 休日日数の状況（事業所数割合）

区分	回答事業所数	年間平均休日日数	年間休日日数別事業所割合							
			60日未満	60日から69日	70日から79日	80日から89日	90日から99日	100日から109日	110日から119日	120日以上
平成27年度	738	107.8	2.3%	0.4%	2.4%	6.6%	9.1%	33.2%	19.8%	26.2%
平成28年度	780	109.1	0.0%	0.8%	1.7%	6.0%	9.6%	31.5%	23.8%	26.5%

図1-6 業種別の平均休日日数の状況



(5) 週休2日制 (正社員)

週休2日制の実施状況をみると、何らかの週休2日制を採用している事業所は72.4%で、完全週休2日制を実施している事業所は48.2%だった。

表1-5 週休制の状況 (事業所数割合)

区分	回答事業所数	計	週休2日制				週休1日制又は週休1日半制	その他
			完全4週8休	月3回	隔週又は月2回	月1回		
平成28年度	745	70.1	46.8	6.6	15.2	1.5	3.4	26.6
<b>平成29年度</b>	<b>778</b>	<b>72.4</b>	<b>48.2</b>	<b>9.0</b>	<b>13.5</b>	<b>1.7</b>	<b>2.7</b>	<b>24.9</b>

(6) 年次有給休暇の取得状況

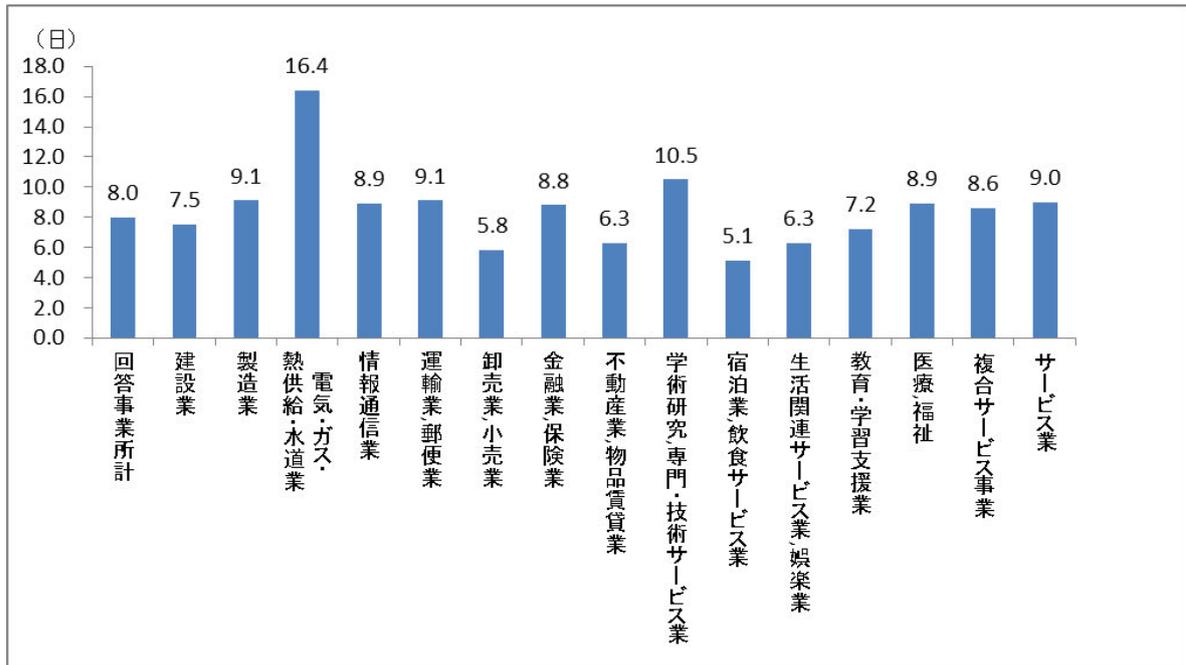
正社員の年次有給休暇の平均取得日数(事業所数平均)は8.0日で前年度より0.1日増加した。一方、平均取得日数割合でみると、15日以下が92.9%で、前年度より0.3ポイント増加している。

業種別にみると、卸売・小売業が5.8日、宿泊業、飲食サービス業が5.1日と全体平均の8.0日よりかなり少なくなっている。

表1-6 正社員の年次有給休暇の取得状況 (事業所数割合)

区分	回答事業所数	年次有給休暇の平均取得日数の平均	年次有給休暇の平均取得日数割合						
			5日以下	6日から10日	11日から15日	16日から20日	21日から25日	26日から30日	31日以上
平成27年度	700	7.9	39.6	32.1	20.9	6.2	0.5	0.3	0.3
<b>平成28年度</b>	<b>752</b>	<b>8.0</b>	<b>37.4</b>	<b>38.3</b>	<b>17.2</b>	<b>6.5</b>	<b>0.4</b>	<b>0.0</b>	<b>0.3</b>

図1-7 業種別の正社員の年次有給休暇の平均取得日数の平均

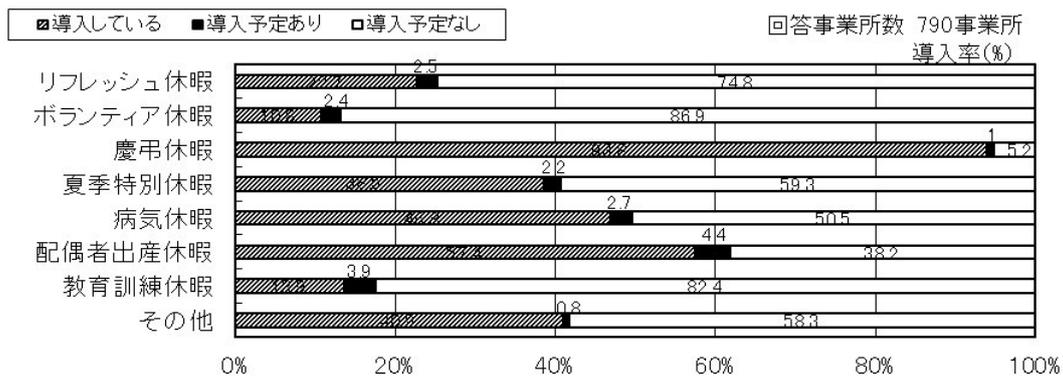


(7) 各種休暇制度

正社員に関して、リフレッシュ休暇制度を導入している事業所は 22.7%で、前年度の 16.4% に比べて 6.3 ポイント増加している。

ボランティア休暇制度を導入している事業所も前年度の 10.2%から 10.8%に増加した一方、導入予定ありの事業所を含めても 13.2%と依然として少なかった。

図1-8 正社員の各種休暇制度の状況 (事業所数割合)



一方、有期雇用契約社員は、リフレッシュ休暇及びボランティア休暇とも、正社員に比べて導入率は低くなっている。

図1-9 有期雇用契約社員（フルタイム労働者）の各種休暇制度の状況（事業所数割合）

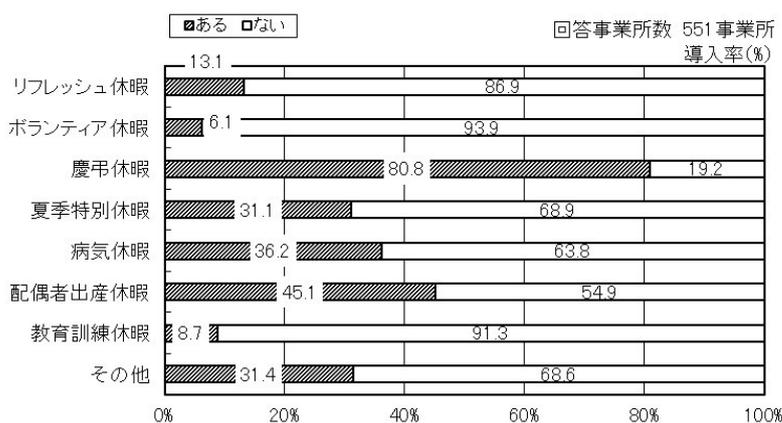
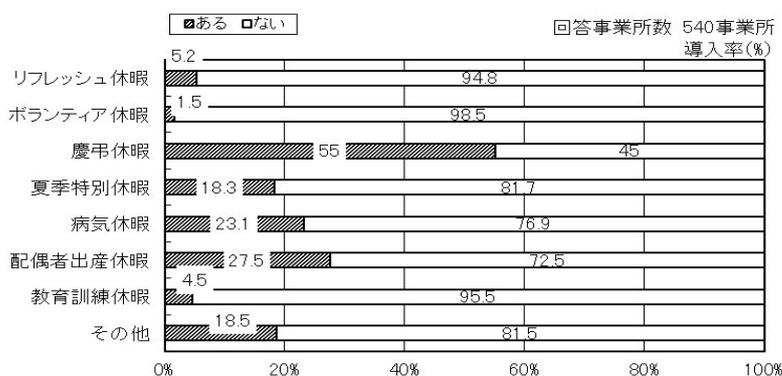


図1-10 有期雇用契約社員（パートタイム労働者）の各種休暇制度の状況（事業所数割合）



(8) 手当等の支給状況

手当等の支給状況に関して、正社員と有期雇用契約社員の支給状況を比べると、いずれの項目に関しても正社員の支給率が上回っており、正社員と非正社員の格差が大きいことがわかる。

図1-11 正社員に対する手当等の支給状況（事業所数割合）（複数回答）

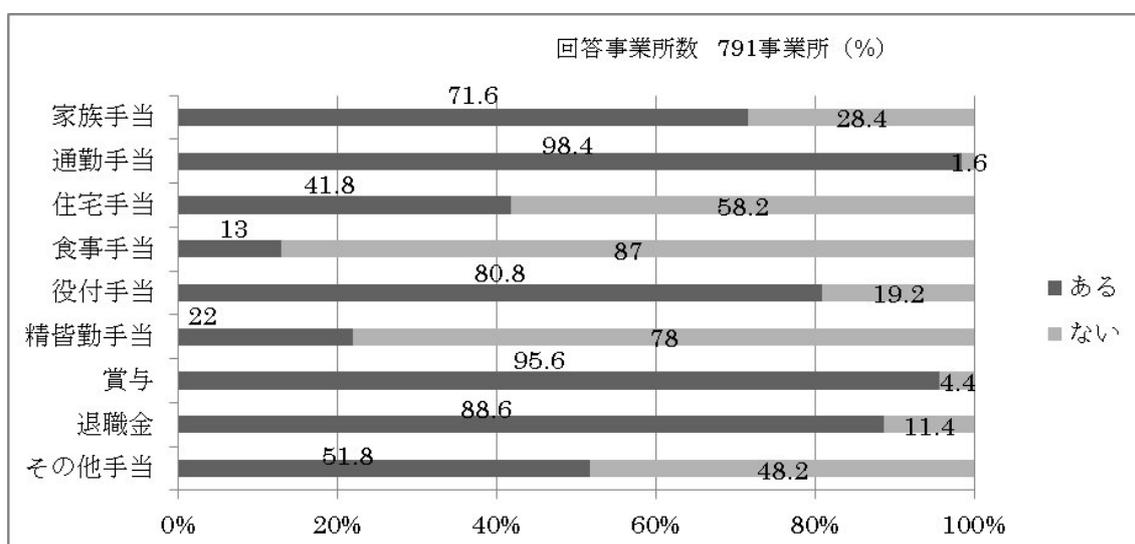
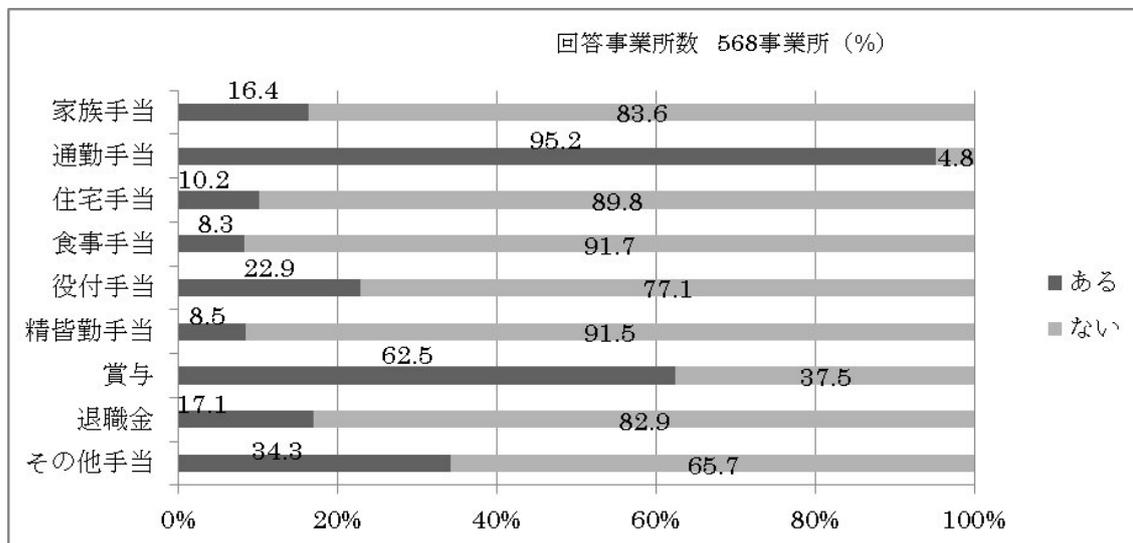


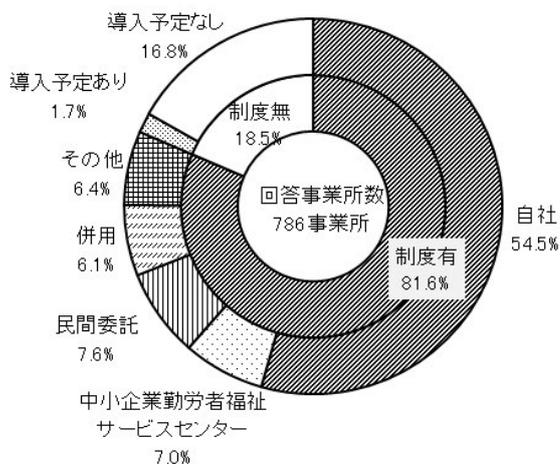
図1-12 有期雇用契約社員（フルタイム労働者及びパートタイム労働者）に対する手当等の支給状況（事業所数割合）（複数回答）



(9) 福利厚生制度（正社員）

正社員に対して、福利厚生制度を採用している事業所は、81.6%であった。また、福利厚生制度の内容は、「自社」が2/3を占め、その他の項目が6%~7%位で、ほぼ同様の割合であった。

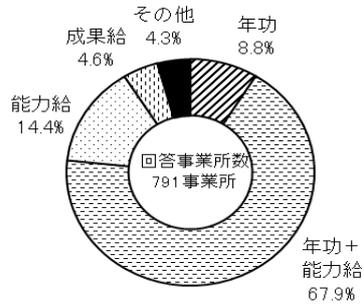
図1-13 正社員に対する福利厚生制度の状況（事業所数割合）



(10) 賃金決定について（正社員）

正社員の賃金決定について、回答のあった791事業所のうち年功及び能力給の両方を賃金決定に反映させている事業所が67.9%と最も多かった。

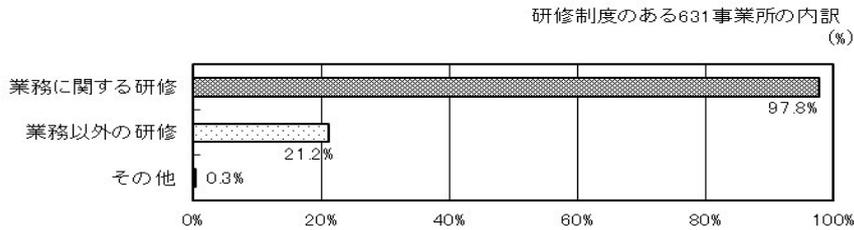
図1-14 正社員の賃金決定状況（事業所数割合）



(11) 研修制度の状況（正社員）

研修制度のある事業所は、回答のあった788事業所の80.1%であった。

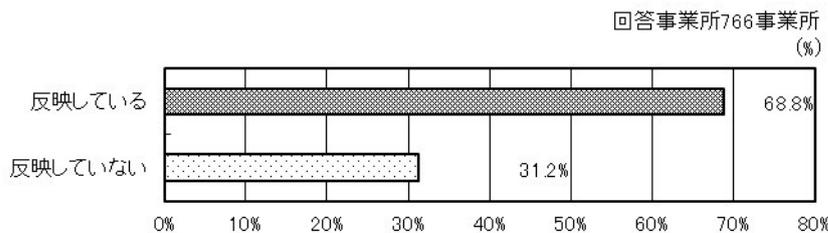
図1-15 研修制度がある場合の正社員のための研修内容（事業所数割合）（複数回答）



(12) 資格取得や研修受講等による能力向上の賃金決定への寄与（正社員）

資格取得や研修受講等による能力向上を賃金決定に反映させている事業所は、回答のあった766事業所の68.8%だった。

図1-16 資格取得、研修受講した場合の正社員の賃金決定の反映状況（事業所数割合）



## 2. 新規学卒者の採用について

回答のあった796事業所のうち、平成29年4月時点において新規学卒者（卒業後3年以内の既卒者（新卒扱い）を含む）を採用した事業所は35.4%であり、採用事業所の平均採用人数は4.2人であった。

業種別では、「複合サービス事業」、「金融業、保険業」、「情報通信業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「医療、福祉」、「卸売業、小売業」が、それぞれ88.9%、57.9%、50.0%、50.0%、42.0%、41.9%と高い値を示しており、新規学卒者を採用している事業所の割合が高い。

また、地域別では、「東紀州地域」が16.3%の事業所しか新規学卒者を採用しておらず、他の地域に比べて低くなっている。

新規学卒者の初任給は、高校卒及び大学卒の「事務・技術等」、「生産・現業等」のいずれの区分においても、全て前年に比べて高くなっている。

表2-1 新規学卒者の採用状況（事業所数割合、平均採用人数）

区分	回答事業所数	新規学卒者採用企業の事業所数割合	採用事業所の採用人数の平均
平成28年度	755	32.1%	3.6人
<b>平成29年度</b>	<b>796</b>	<b>35.4%</b>	<b>4.2</b>

図2-1 業種別の新規学卒者の採用状況（事業所割合）

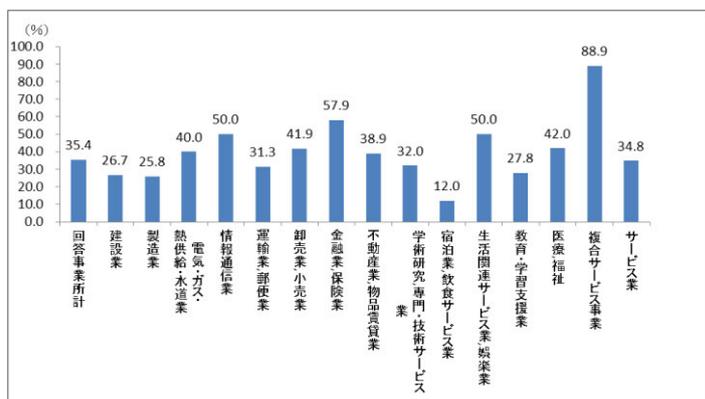


図2-2 地域別の新規学卒者の採用状況（事業所割合）

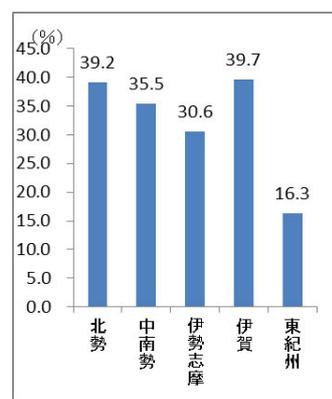


表2-2 新規学卒者の初任給（単純平均額）

区分	高校卒		大学卒	
	事務・技術等	生産・現業等	事務・技術等	生産・現業等
平成28年度	円	円	円	円
平成29年度	161,291	164,794	187,879	184,559
	<b>161,995</b>	<b>166,613</b>	<b>190,937</b>	<b>195,055</b>

### 3. 定年制、退職金制度等について

#### (1) 定年制等（正社員）

##### ① 定年制

一律定年制を定めている事業所は89.9%の716事業所であり、そのうち定年年齢を60歳とする事業所が81.5%と最も多かった。平成29年は、一律定年制を定めている事業所が前年の88.6%より1.3ポイント増加し、定年制なしの事業所は前年より0.9ポイント減少した。

図3-1 定年制の実施状況（事業所数割合）

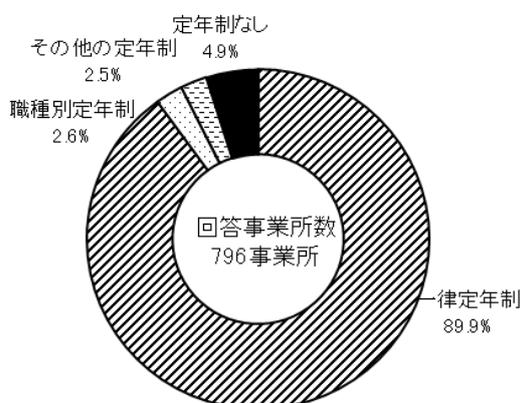


表3-1 一律定年制ありの場合の定年年齢（事業所数割合）

区分	回答事業所数	一律定年制	一律定年制の場合の定年年齢					定年の平均年齢	職種別定年制	その他の定年制	定年制なし
			55歳以下	56歳から59歳	60歳	61歳から64歳	65歳以上				
平成28年	756	88.6	0.5	-	78.4	2.0	19.2	61.1	1.9	3.7	5.8
<b>平成29年</b>	<b>796</b>	<b>89.9</b>	-	-	<b>81.5</b>	<b>2.9</b>	<b>15.5</b>	<b>60.9</b>	<b>2.6</b>	<b>2.5</b>	<b>4.9</b>

##### ② 勤務延長制度

勤務延長制度については、導入している事業所が40.2%であった。その場合の雇用可能な年齢の上限は、65歳とする事業所が54.4%で最も多く、70歳未満は59.9%であった。平成29年は、勤務延長制度を導入している事業所が前年の39.5%より0.7%増加した。

図3-2 勤務延長制度の導入状況（事業所数割合）

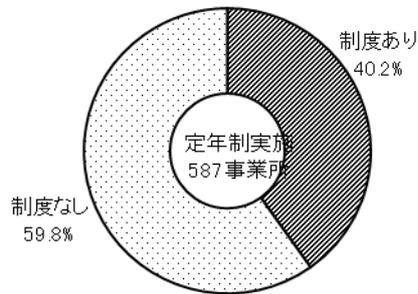


表3-2 勤務延長制度の雇用可能な年齢の上限（事業所数割合）

区分	定年制実施事業所数	導入状況		雇用可能な年齢の上限								雇用可能な年齢の上限の平均 歳
		制度あり	制度なし	～59歳	60歳	61～64歳	65歳	66～69歳	70歳	71歳～	定めなし	
平成28年	542	39.5	60.5	0.6	0.6	3.1	56.6	4.4	25.8	7.5	1.3	67.5
<b>平成29年</b>	<b>587</b>	<b>40.2</b>	<b>59.8</b>	-	-	<b>3.3</b>	<b>54.4</b>	<b>2.2</b>	<b>25.8</b>	<b>4.9</b>	<b>9.3</b>	<b>67.6</b>

(注) 比率(%)は、勤務延長制度の有無については、定年制実施事業所に対してのもの。雇用可能な年齢の上限については、勤務延長制度実施事業所に対してのもの。

### ③ 再雇用制度

再雇用制度については、導入している事業所が92.9%であり、勤務延長制度より導入率が大きい。その場合の雇用可能な年齢の上限は、65歳とする事業所が78.3%で最も多く、70歳未満は81.5%であった。

図3-3 再雇用制度の導入状況（事業所数割合）

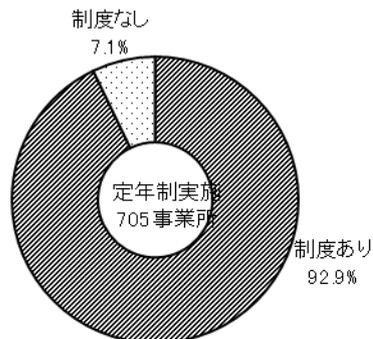


表3-3 再雇用制度の雇用可能な年齢の上限（事業所数割合）

区 分	定年制 実 施 事業所 数	導入状況		雇用可能な年齢の上限								平均雇 用可能 年齢の 上限 歳
		制度 あり	制度 なし	～59 歳	60 歳	61～ 64歳	65 歳	66～ 69歳	70歳	71歳 ～	定め なし	
平成28年	事業所 647	% 90.9	% 9.1	% 0.2	% 0.4	% 0.8	% 80.8	% 1.9	% 13.6	% 1.9	% 0.4	66.0
<b>平成29年</b>	<b>705</b>	<b>92.9</b>	<b>7.1</b>	-	<b>0.3</b>	<b>1.4</b>	<b>78.3</b>	<b>1.5</b>	<b>11.9</b>	<b>2.5</b>	<b>4.1</b>	<b>66.0</b>

(注) 比率(%)は、再雇用制度の有無については、定年制実施事業所に対してのもの。雇用可能な年齢の上限については、再雇用制度実施事業所に対してのもの。

(2) 退職金制度（正社員）

退職金制度については、回答のあった795事業所のうち92.5%の735事業所で実施している。

表3-4 退職金制度の状況（事業所数割合）

区 分	回 答 事業所数	退職金制度を有する 事業所		退職金の形態			
				一時金の み	年金のみ	併用	選択
平成28年	事業所 763	事業所 688	% 90.2	% 68.1	% 2.6	% 17.9	% 11.3
<b>平成29年</b>	<b>795</b>	<b>735</b>	<b>92.5</b>	<b>62.2</b>	<b>5.3</b>	<b>19.0</b>	<b>13.4</b>

4. 仕事と家庭の両立支援について

(1) 育児休業制度（正社員）

過去一年の育児休業を取得した従業員数は、292人で、うち男性の育児休業取得者は18人だった。

表4-1 過去一年の育児休業を取得した従業員

区 分	回答事業所数	出産のあった従業員数			うち育児休業の未取得者		
		育児休業取得者数			職場復帰の有無		
			女性	男性	あり	なし	
	事業所	人(%)	人(%)	人(%)	人(%)	人(%)	人(%)
平成27年度	279	578 (100)	257 (94.5)	12 (3.9)	15 (5.5)	4 (1.5)	9 (3.3)
<b>平成28年度</b>	<b>303</b>	<b>646</b> <b>(100)</b>	<b>274</b> <b>(95.8)</b>	<b>18</b> <b>(5.0)</b>	<b>12</b> <b>(3.9)</b>	<b>2</b> <b>(0.7)</b>	<b>6</b> <b>(2.0)</b>

図4-1 育児休業期間の状況  
(事業所数割合)

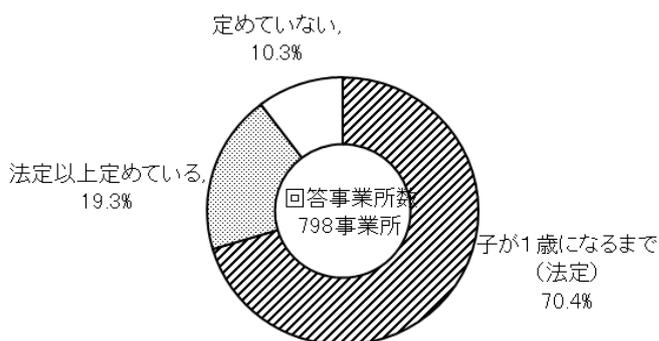
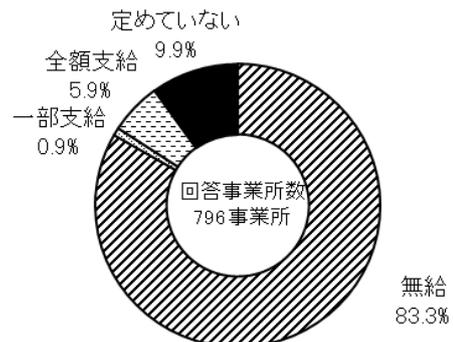


図4-2 育児休業期間中の賃金の規定  
(事業所数割合)



(2) 仕事と子育ての両立支援制度

回答があった784事業所のうち、79.0%の619事業所が、何らかの仕事と子育ての両立支援制度を採用しており、短時間勤務制度を採用している事業所が69.5%と最も多かった。

図4-3 仕事と子育ての両立支援制度の有無（事業所数割合）

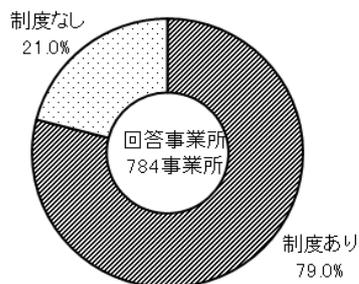


表4-2 仕事と子育ての両立支援制度の状況（事業所数割合）（複数回答）

区分	制度有 事業所	制度内容						
		所定外労働 をさせない 制度	短時間勤 務制度 *	育児看護 休暇等の 制度 *	在宅勤務 制度 *	育児に関 する経費 の援助	事業所内託 児施設の設 置・運営	その他
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
平成28年	400	85				7.7	4.3	20.6
平成29年	619	56.3	69.5	61.4	2.0	2.6	2.3	2.2

\*は平成29年度からの追加調査項目

(3) 介護休業制度（正社員）

平成28年度に介護休業を取得しはじめた従業者数は40人で、女性が24人、男性が16人であり、前年度に比べ、31人増えている。

表4-3 過去一年の介護休業の開始従業員数

区分	回答 事業所数	計	男性	女性
平成27年度	事業所 711	人 9	人 4	人 5
平成28年度	748	40	16	24

図4-4 介護休業制度上の最長休業期間  
(事業所数割合)

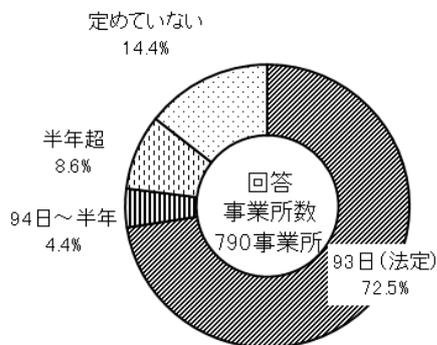
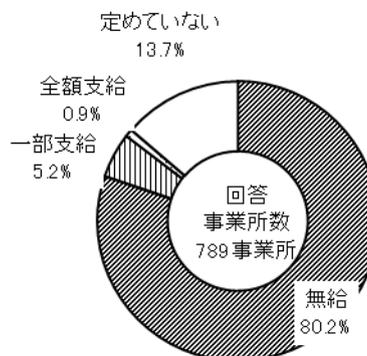


図4-5 介護休業期間中の賃金の規定  
(事業所数割合)



(4) 介護休暇制度 (正社員)

介護休暇制度について回答のあった784事業所のうち、就業規則等に規定があると答えた事業所は24.4%であった。

また、平成28年度に介護休暇を取得した従業員数は33人で、女性が19人、男性が14人であり、前年度に比べ、11人増えている。

図4-6 介護休暇制度の有無 (事業所数割合)

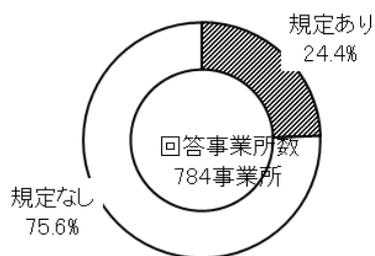


表4-4 過去一年に介護休暇を取得した従業員数

区分	回答事業所数	計	男性	女性
平成27年度	704	22	14	8
<b>平成28年度</b>	<b>784</b>	<b>33</b>	<b>14</b>	<b>19</b>

5. ワーク・ライフ・バランスの取組について

(1) ワーク・ライフ・バランスの取組

① ワーク・ライフ・バランス促進への取組状況

ワーク・ライフ・バランス促進のための取組について回答事業所数 789 事業所のうち、何らかの取組を行っているとは回答した事業所は 66.9%（「特に行っていない」と回答した事業所は 33.1%）となり、前年に比べて 7.5 ポイント上がっている。

また、昨年と比べると、「年休等の取得促進」、「推進のための人材や組織の設置」などの取組が広がっている。

表5-1 ワーク・ライフ・バランス推進の取組状況（事業所数割合）（複数回答）

区分	回答事業所数	ノー残業デーの実施など労働時間の削減に取り組んでいる	年休の計画的取得や記念日休暇など休暇の取得促進に取り組んでいる	社内方針等に、ワーク・ライフ・バランスを掲げている	会議等でワーク・ライフ・バランスが議題に上がった	ワーク・ライフ・バランス推進のため、社内に中心となる人材や組織が設置されている	その他ワーク・ライフ・バランスに向けた取組を行っている	特に行っていない
平成 28 年	事業所 753	% 37.6	% 32.4	% 13.3	% 15.9	% 5.4	% 10.6	% 40.6
<b>平成 29 年</b>	<b>789</b>	<b>41.1</b>	<b>37.3</b>	<b>15.8</b>	<b>21.8</b>	<b>9.1</b>	<b>13.8</b>	<b>33.1</b>
<b>増減</b>	<b>36</b>	<b>3.5</b>	<b>4.9</b>	<b>2.5</b>	<b>5.9</b>	<b>3.7</b>	<b>3.2</b>	<b>-7.5</b>

(2) ワーク・ライフ・バランスの取組の実施状況

回答事業所数 679 事業所のうち、長時間労働の解消に対する施策については「長時間労働者への助言・相談」が 48.3%と最も多く、全ての項目において前年より実施割合が増えている。有給休暇取得促進のための施策については「半日年休制度の実施」が 58.3%と最も多く、平成 29 年度からの追加の質問項目である「時間単位年休制度の実施」についても 25.3%と約 1/4 の事業所が実施している。

また、昨年と比べると長時間労働者への「助言・相談」や「健康診断等」の取組が進んでいる。

表5-2 ワーク・ライフ・バランスの取組の実施状況（事業所数割合）（複数回答）

区分	回答事業所数	長時間労働対策					有給休暇の取得促進						
		ノー残業デーの実施	退勤時間の呼びかけ	長時間労働者への助言・相談	長時間労働者への指導	長時間労働者に対する健康診断等	取得率を経営管理指標としている	取得の日数が少ない者への声かけ	管理職層の理解促進の取組	一斉年休の実施	半日年休制度の実施	時間単位年休制度の実施	個人別年休の計画的取得方式の実施
平成 28 年	事業所 621	% 34.9	% 38.5	% 41.2	% 37.5	% 24.6	% 8.1	% 27.9	% 15.6	% 15.0	% 54.1	%	% 14.7
<b>平成 29 年</b>	<b>679</b>	<b>37.3</b>	<b>41.5</b>	<b>48.3</b>	<b>42.4</b>	<b>31.8</b>	<b>10.8</b>	<b>29.3</b>	<b>15.6</b>	<b>16.3</b>	<b>58.3</b>	<b>25.3</b>	<b>17.1</b>
<b>増減</b>	<b>58</b>	<b>2.4</b>	<b>3.0</b>	<b>7.1</b>	<b>4.9</b>	<b>7.2</b>	<b>2.7</b>	<b>1.4</b>	<b>0.0</b>	<b>1.3</b>	<b>4.2</b>		<b>2.4</b>

(3) 多様な就労形態の導入状況

多様な就労形態の導入状況について「いずれかの制度を導入している」と回答した事業所が、回答事業所数 800 事業所のうち 72.8%となり、前年に比べて 5.8 ポイント増えている。

「変形労働時間制（1年・1カ月・1週間単位）」を全社的あるいは一部分導入している事業所が、回答事業所全体の 56.7%と最も多く、「短時間勤務制度」が 35.7%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が 30.1%と続いている。

また、テレワークを除いた「在宅勤務制度」が 3.1%、「テレワーク制度」が 2.0%と導入割合が極めて低い現状がある。

図5-1 多様な就労形態の導入状況（事業所数割合）

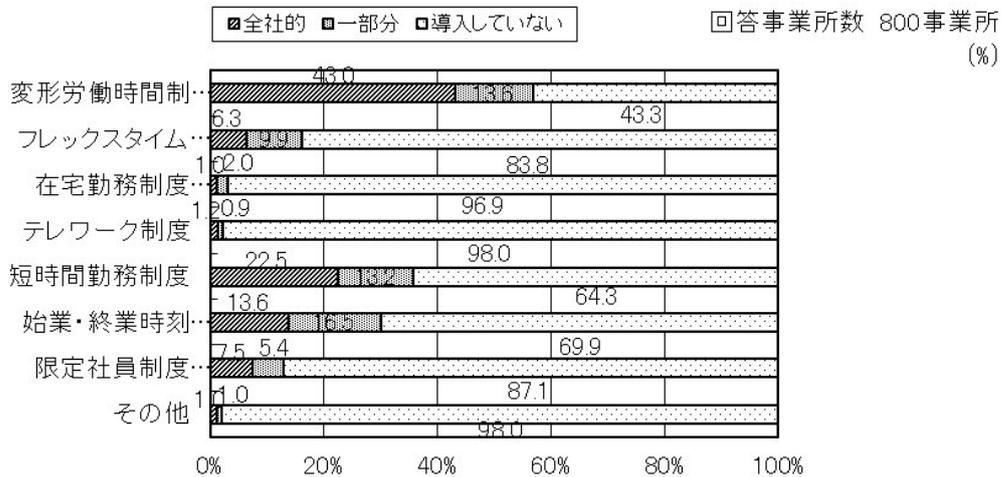


表5-3 多様な就業形態の導入状況（事業所数割合）

区分	回答事業所数	変形労働時間制（1年・1カ月・1週間単位）	フレックスタイム制度	在宅勤務制度（テレワークを除く）	テレワーク制度	短時間勤務制度	始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ	限定社員制度（勤務地限定、職務限定）	その他
	事業	%	%	%	%	%	%	%	%
平成 28 年	795	54.0	14.1	2.6	2.0	28.4	27.9	9.9	0.5
<b>平成 29 年</b>	<b>800</b>	<b>56.7</b>	<b>16.2</b>	<b>3.1</b>	<b>2.0</b>	<b>35.7</b>	<b>30.1</b>	<b>12.9</b>	<b>2.0</b>

※回答事業所数は、多様な就業形態を「全社的」又は「一部分」で導入していると回答した事業所の数です。

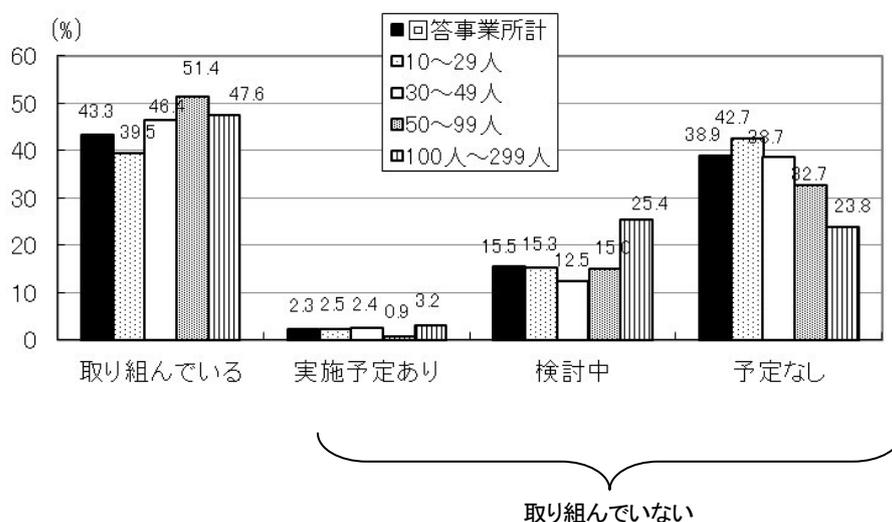
## 6. 男女共同参画の取組について

### (1) ポジティブアクションへの取組状況

女性の能力発揮促進のための事業所の積極的取組（ポジティブアクション）について、回答のあった781事業所のうち43.3%の事業所が取り組んでいると回答しており、前年の35.5%より7.8ポイント増加した。

規模別にみると、「50～99人」の事業所が51.4%と最も高く、次いで「100～299人」の事業所が47.6%となっている。

図6-1 男女格差是正への取り組み状況（事業所数割合）



女性が長く働ける環境づくりへの取組状況について、回答のあった780事業所のうち「積極的に取り組みたい」が31.7%、「無理のない範囲で取り組みたい」が51.3%で、両方を合わせた「取り組みたい」が83.0%と前年の80.3%より2.7ポイント増加した。

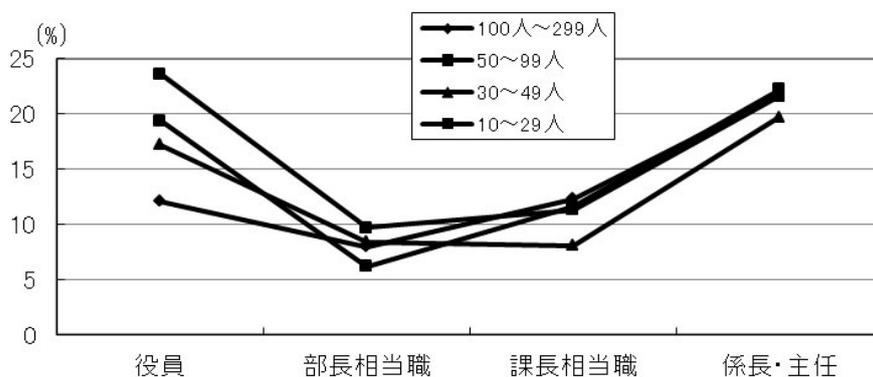
規模別にみると「100～299人」の事業所が、「積極的に取り組みたい」が38.1%、「無理のない範囲で取り組みたい」が54.0%と、両方とも最も高かった。

### (2) 管理職等に占める女性の割合

管理職等に占める女性の割合は、回答事業所全体でみると16.9%であり、前年の16.5%より僅かに増加した。

規模別でみると、「10～29人」規模の事業所が、役員及び部長相当職において他の規模より高い割合を示している。

図6-2 管理職等に占める女性の割合



(3) セクシュアルハラスメント防止への取組

セクシュアルハラスメント防止に取り組んでいる事業所は全体のうち82.2%と前年より7ポイント増加している。規模別でみると、「100~299人」規模では全事業所で取り組まれているが、「10~29人」規模では76.8%にとどまっている。また、それぞれの対策の取組割合についても、概ね事業所の規模が大きくなるに従って高くなる傾向がみられる。

表6-1 セクシュアルハラスメント防止への取組状況（事業所数割合）（複数回答）

区分 規模別		回答 事業所数	取り組んでいる					特に何もし ていない	
			許さない という方 針をたて 周知して いる	就業規則 等で防止 対策措置 を規定し ている	研修等を 行っている	相談窓口を もうけてい る	その他の 対策に取 り組んで いる		
回答 事業所計		785	82.2	55.7	59.2	23.9	49.4	13.9	17.8
規模別	10~29人	444	76.8	53.4	54.7	18.5	42.8	14.4	23.2
	30~49人	167	81.4	52.1	56.9	22.8	47.9	13.2	18.6
	50~99人	110	94.5	59.1	67.3	36.4	60.0	12.7	5.5
	100~299人	64	100.0	75.0	82.8	43.8	81.3	14.1	-

7. メンタルヘルス対策への取組について（平成29年度からの追加調査項目）

(1) メンタルヘルス対策への取組

① 職場のメンタルヘルス対策への取組状況

職場のメンタルヘルス対策に「取り組んでいる」と回答した事業所が、回答事業所数 775 事業所のうち 61.7%の 478 事業所であった。

取組内容としては「ストレスチェックを実施している」が 74.2%と最も多く、「計画を策定、実施している」が 58.7%と続いている。

表7-1 職場のメンタルヘルス対策への取組状況（事業所数割合）（複数回答）

区分	回答事業所数	計画を策定、実施している	実務担当者を選任している	労働者への教育研修等を実施している	管理監督者への教育研修等を実施している	ストレスチェックを実施している	職場環境等の評価及び改善	相談窓口の設置	医療機関を活用した対策	他の外部機関活用した対策	その他
平成29年	事業所 478	% 58.7	% 39.6	% 27.7	% 30.4	% 74.2	% 18.2	% 41.3	% 28.3	% 19.1	% 3.4

(2) 職場のメンタルヘルス対策に取り組んでいない理由

「職場のメンタルヘルス対策に取り組んでいない」と回答した事業所 286 事業所のうち、取り組んでいない理由としては「専門のスタッフがいない」が 33.9%と最も多く、「必要性を感じない」が 29.7%と続いている。

表7-2 職場のメンタルヘルス対策に取り組んでいない理由（事業所数割合）（複数回答）

区分	回答事業所数	必要性を感じない	取り組み方が分からない	経費がかかる	労働者の関心がない	専門のスタッフがいない	その他
平成29年	事業所 286	% 29.7	% 22.4	% 6.6	% 20.3	% 33.9	% 20.3

(3) 過去一年に心の健康（メンタルヘルス）上の理由で、休業又は退職した労働者数

過去一年にメンタルヘルスにより休業又は退職した労働者がいると回答した事業所が、回答事業所数 787 事業所のうち 12.2%の 96 事業所であった。

平成28年度にメンタルヘルスにより、連続1か月以上休業した労働者数は111人で、男性が62人、女性が49人であった。

表7-3 過去一年に連続1か月以上休業した労働者数

区 分	回答 事業所数	計	男性	女性
平成28年度	事業所 85	人 111	人 62	人 49

平成28年度にメンタルヘルスにより、退職した労働者数は158人で、男性が75人、女性が83人であった。

表7-4 過去一年に退職した労働者数

区 分	回答 事業所数	計	男性	女性
平成28年度	事業所 75	人 158	人 75	人 83

8. 有期雇用契約社員（フルタイム労働者とパートタイム労働者）について

(1) 平均労働時間

フルタイム労働者とパートタイム労働者1人あたりの平成29年7月の1日の平均労働時間は、それぞれ6.2時間（男性5.9時間、女性6.5時間）、3.8時間（男性3.8時間、女性3.8時間）であった。

(2) 平均賃金支給額

フルタイム労働者とパートタイム労働者1人あたりの平成29年7月の1日の平均賃金支給額は、それぞれ7,506円（男性8,097円、女性6,897円）、3,855円（男性3,951円、女性3,829円）であった。

フルタイム労働者、パートタイム労働者ともに、1日1人当たり平均賃金支給額の時給換算額が前年に比べて上昇しているのにも関わらず、1日1人当たり平均賃金支給額が減っているのは1日1人当たり平均労働時間が前年に比べて減少しているためである。

表7-1 フルタイム労働者の平均労働時間及び平均賃金

区 分	雇用 事業所数	1日1人当たり平均労働時間			1日1人当たり平均賃金支給額 (時給換算額)		
		男女計	男性	女性	男女計	男性	女性
平成28年	事業所 298	時間 7.8	時間 7.9	時間 7.8	円 9,031	円 10,271	円 7,842
					(1,155)	(1,305)	(1,010)
<b>平成29年</b>	<b>402</b>	<b>6.2</b>	<b>5.9</b>	<b>6.5</b>	<b>7,506</b>	<b>8,097</b>	<b>6,897</b>
					(1,212)	(1,377)	(1,059)

表7-2 パートタイム労働者の平均労働時間及び平均賃金

区 分	雇用 事業所数	1日1人当たり平均労働時間			1日1人当たり平均賃金支給額 (時間換算額)		
		男女計	男性	女性	男女計	男性	女性
平成28年	事業所 402	時間 5.3	時間 5.7	時間 5.1	円 5,032	円 5,753	円 4,807
					(958)	(1,018)	(937)
<b>平成29年</b>	<b>585</b>	<b>3.8</b>	<b>3.8</b>	<b>3.8</b>	<b>3,855</b>	<b>3,951</b>	<b>3,829</b>
					(1,011)	(1,041)	(1,002)

### 9. 労働組合の有無について

労働組合の有無について回答のあった 766 事業所のうち、労働組合が「ある」と答えた事業所は 24.7%にとどまっている。

規模別にみると、「100～299 人」の事業所で 50 %と半数の事業所に労働組合が有るものの、「10～29 人」、「30～49 人」の事業所で 20.7%、21.8%と 2割程度となっている。

図 8-1 労働組合の有無（事業所数割合）

