

「平成 30 年労働条件実態調査」 結果概要

1. 労働組合

- ・労働組合のある事業所の割合は 26.4%（前年 27.4%）。
- ・労働組合のある事業所の中で、非正規社員も労働組合へ加入している事業所の割合は 27.8%（前年 32.6%）。

2. 休日・休暇制度

- ・週休制の形態については、「その他の週休 2 日制」を採用している事業所の割合が 42.2%で最も高い。

週休 1 日制	週休 1 日半制	完全週休 2 日制	その他の週休 2 日制	その他
3.2%	3.5%	40.5%	42.2%	10.6%

(N=462)

- ・年間休日総数については、「100 日～109 日」が 28.5%と最も高く、次いで「120 日～129 日」が 27.2%となっている。

69 日以下	70 日～ 79 日	80 日～ 89 日	90 日～ 99 日	100 日～ 109 日	110 日～ 119 日	120 日～ 129 日	130 日 以上
3.1%	3.3%	5.0%	8.1%	28.5%	21.9%	27.2%	2.9%

(N=456)

- ・年次有給休暇の平均取得率は 53.9%（前年 54.6%）。

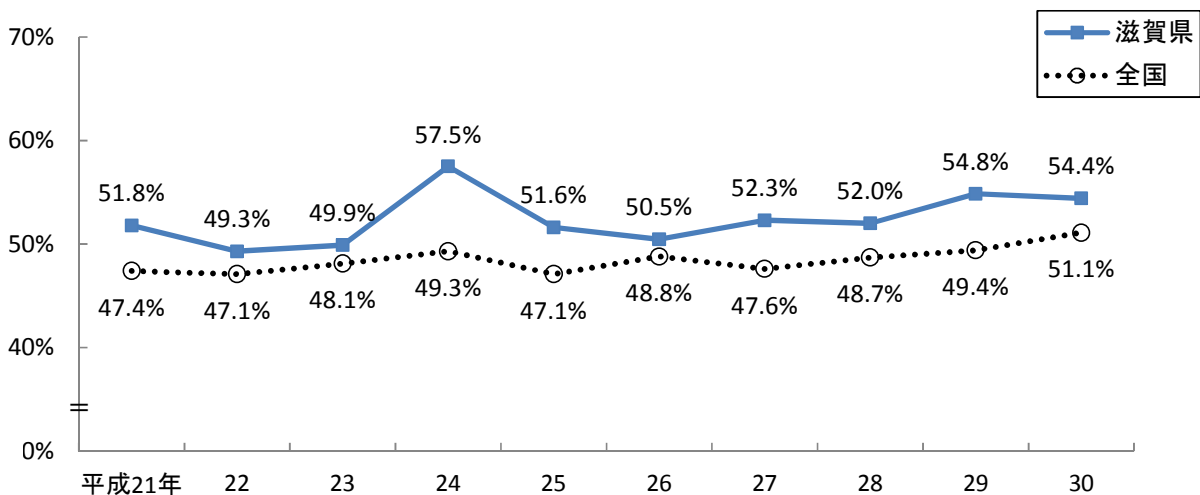
	平均付与日数 ※繰越し分を除く	平均取得日数	平均取得率
平成 30 年	17.5 日 (17.7 日)	9.4 日 (9.6 日)	53.9% (54.4%)
平成 29 年	17.6 日 (17.7 日)	9.6 日 (9.7 日)	54.6% (54.8%)

※ 表中 () 内は企業規模 30 人以上の事業所における状況。

※ 数値は従業員 1 人あたりの加重平均。

※ 「平均取得率」は端数処理前の「平均取得日数」を「平均付与日数」で除している。

(参考) 過去 10 年間の年次有給休暇取得率の推移 (企業規模 30 人以上)



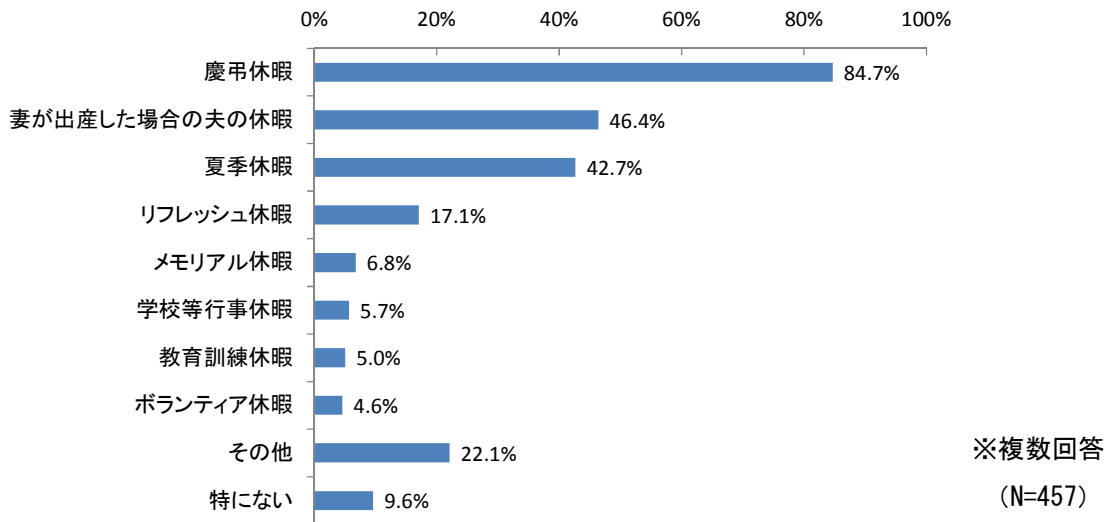
※全国は厚生労働省「就労条件総合調査」。平成 27 年調査から「複合サービス事業」を調査対象に含む。

- ・年次有給休暇の取得単位については、「半日単位の取得を認めている」とした事業所の割合が50.3%で最も高い。

時間単位の取得を認めている	半日単位の取得を認めている	時間単位・半日単位の両方の取得を認めている	いずれも認めていない
10.4%	50.3%	20.1%	19.2%

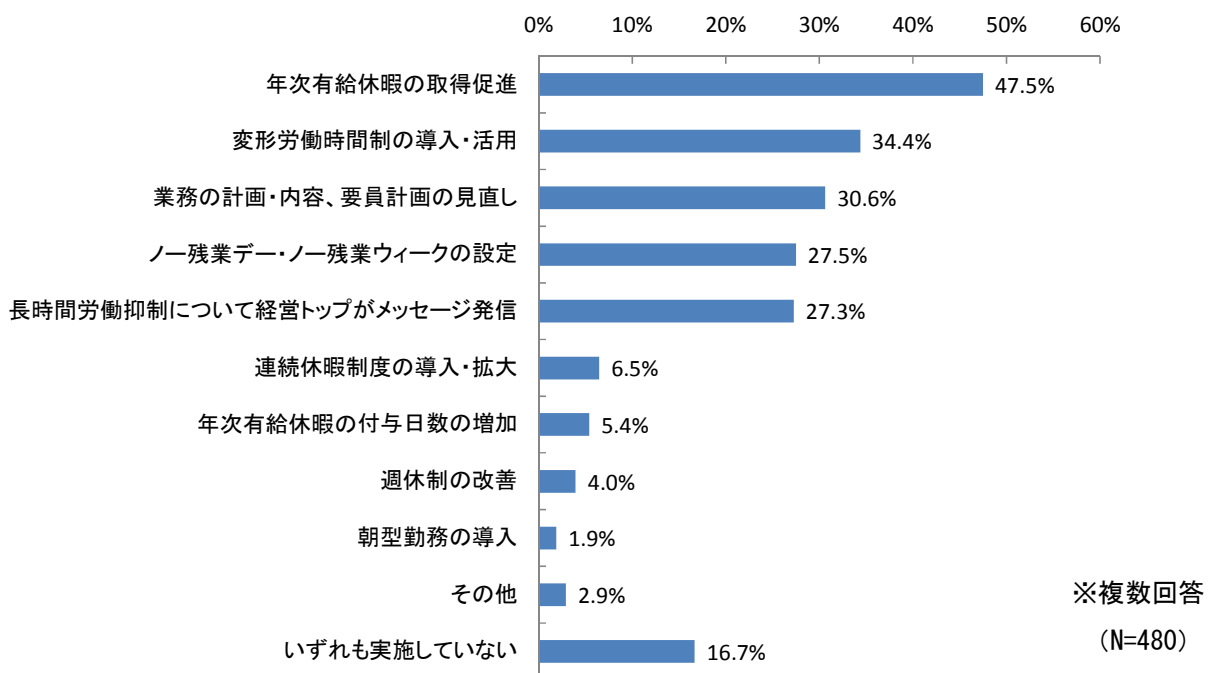
(N=453)

- ・年次有給休暇以外の有給休暇制度については「慶弔休暇」がある事業所の割合が84.7%と最も高く、次いで「妻が出産した場合の夫の休暇」が46.4%となっている。

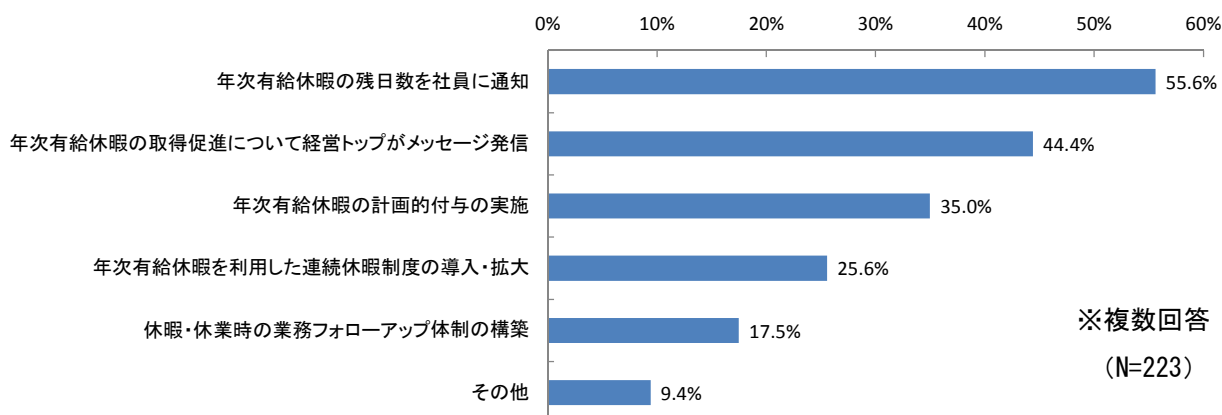


3. 労働時間

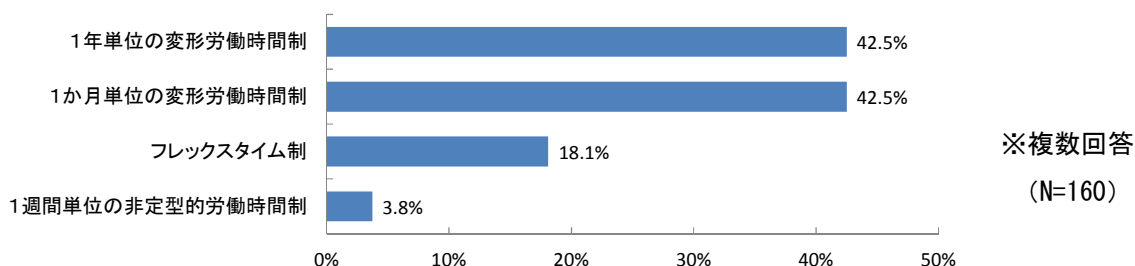
- ・労働時間短縮のための取組を実施している事業所の割合は83.3%、実施していないのは16.7%となっている。取組の内容は、「年次有給休暇の取得促進」と回答した事業所の割合が47.5%で最も高く、次いで「変形労働時間制の導入・活用」が34.4%となっている。



- ・「年次有給休暇の取得促進」の具体的な取組内容では、「年次有給休暇の残日数を社員に通知」が55.6%で最も高く、次いで「年次有給休暇の取得促進について経営トップがメッセージ発信」が44.4%となっている。



- ・「変形労働時間制の導入・活用」を行っている事業所のうち、「1年単位の変形労働時間制」と「1か月単位の変形労働時間制」を導入している事業所の割合が42.5%で最も高い。



- ・労働時間や休日などについて、労使間で話し合いの機会を設けている事業所の割合は39.4%（前年44.2%）。

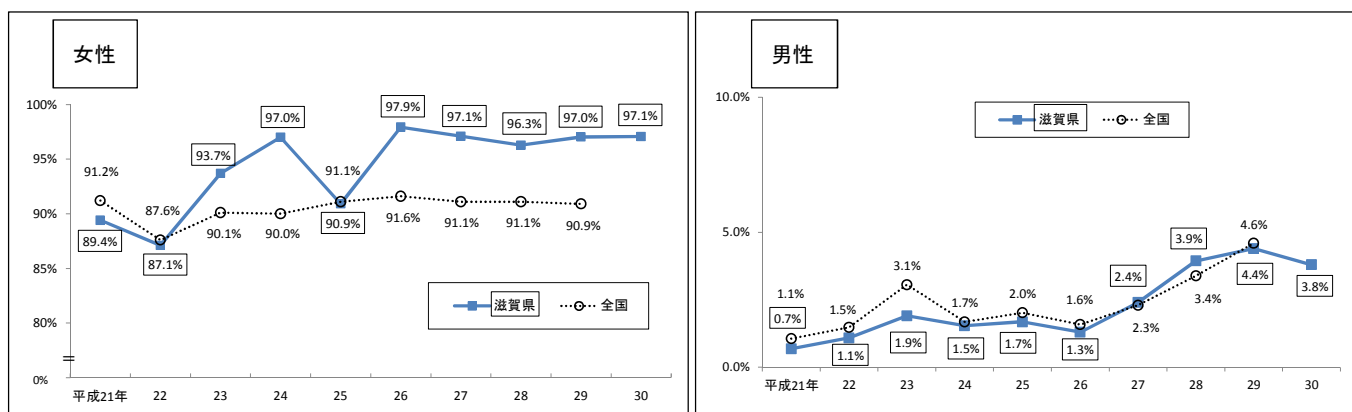
4. 育児・介護休業制度

- ・育児休業の取得状況は、女性では96.3%（前年96.6%）、男性では4.1%（前年4.0%）。

	女性育休取得者の割合	男性育休取得者の割合
平成30年	96.3% (97.1%)	4.1% (3.8%)
平成29年	96.6% (97.0%)	4.0% (4.4%)

※表中（）内は事業所規模30人以上における状況。

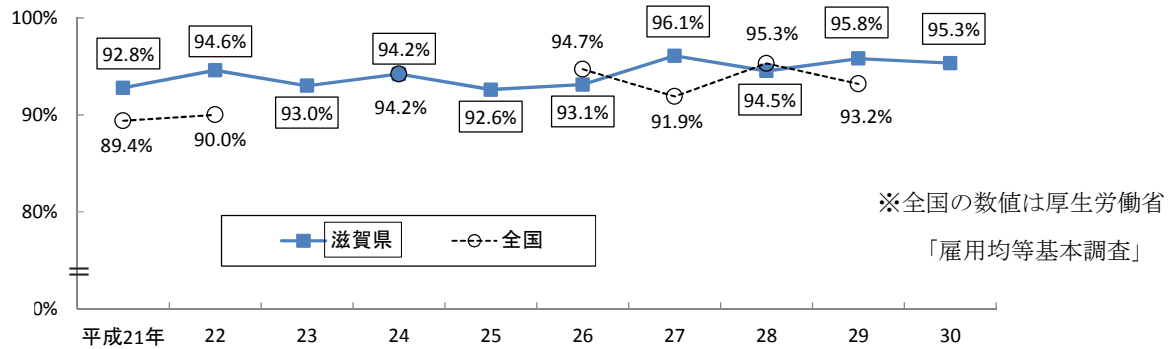
（参考）過去10年間の育児休業取得率の推移（事業所規模30人以上）



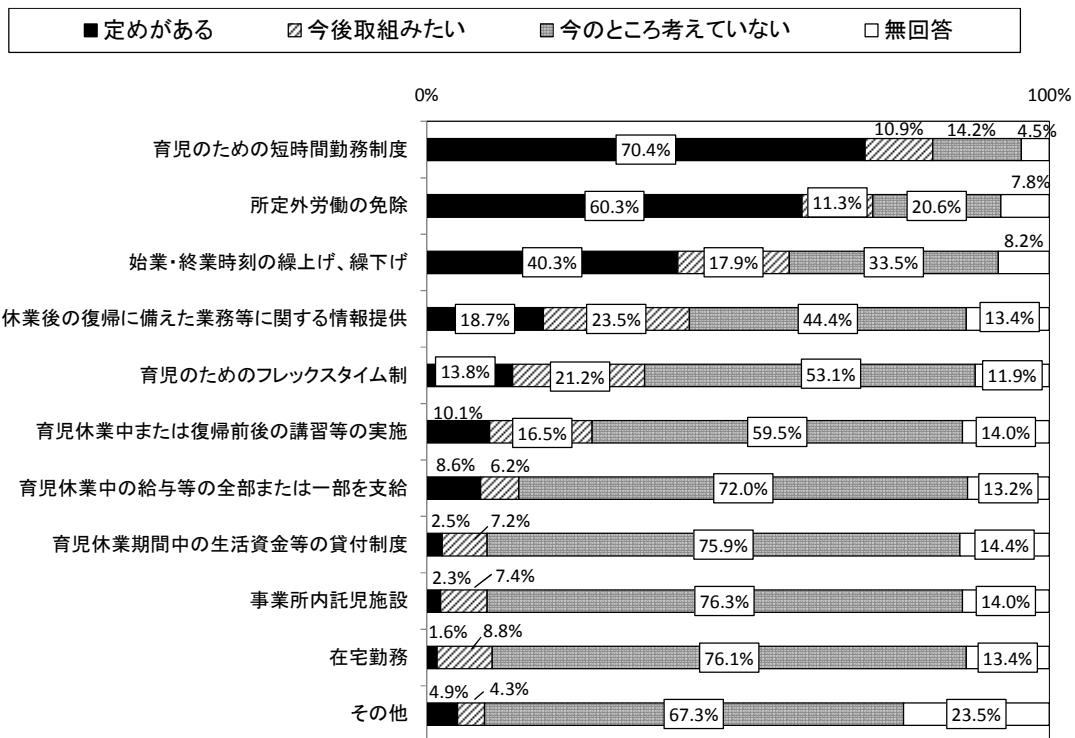
※全国の数値は厚生労働省「雇用均等基本調査」

・育児休業制度の定めがある事業所の割合は 88.1%（前年 87.6%）。事業所規模 30 人以上の事業所では 95.3%（前年 95.8%）。

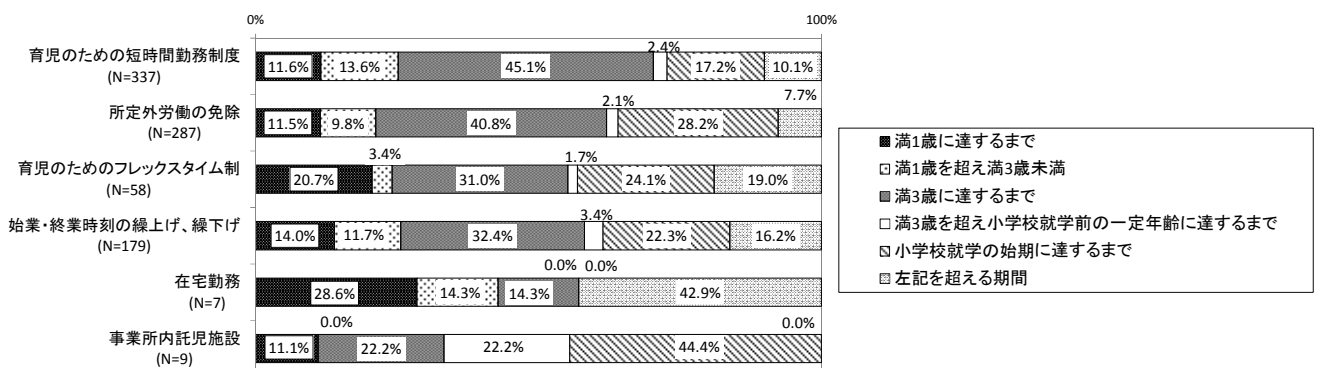
（参考）過去 10 年間の育児休業制度の定めがある事業所の割合の推移（事業所規模 30 人以上）



・育児休業制度以外で育児のために就業規則等で定めている制度については、「育児のための短時間勤務制度」が 70.4%と最も高い。また、現在就業規則等に定めがなく、今後取り組みたい制度については、「休業後の復帰に備えた業務等に関する情報提供」が 23.5%と最も高い。

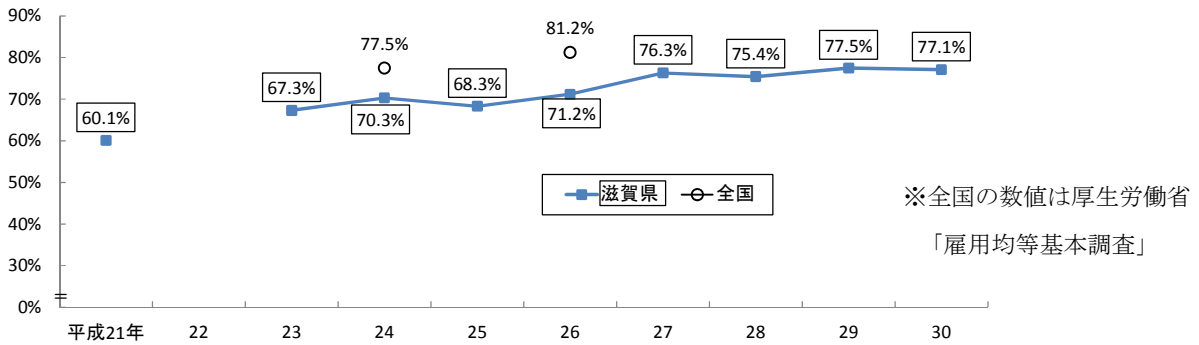


・育児のための短時間勤務制度等の最長取得期間については、「育児のための短時間勤務制度」、「所定外労働の免除」「育児のためのフレックスタイム制」および「始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ」について、いずれも子どもが「満3歳に達するまで」と回答した事業所の割合が最も高い。



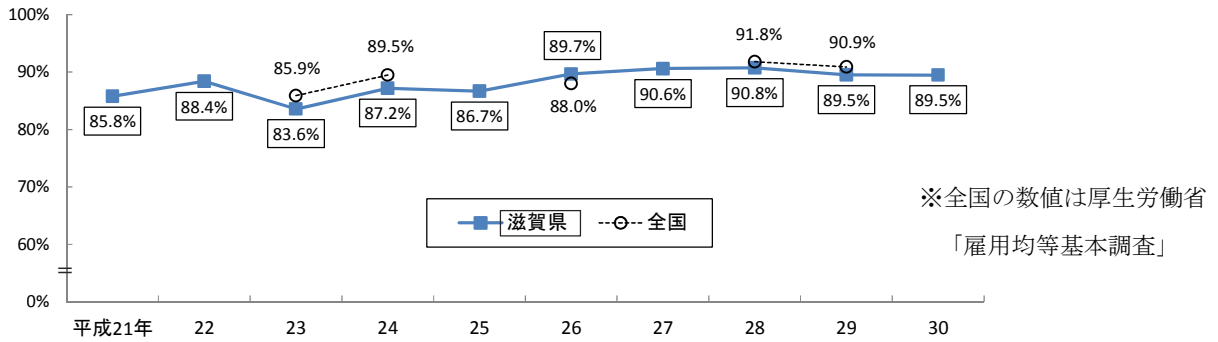
- ・子の看護休暇制度の定めが「ある」と回答した事業所の割合は **63.5%**（前年 **67.3%**）。事業所規模 30 人以上の事業所では **77.1%**（前年 **77.5%**）。

（参考）過去 10 年間の子の看護休暇制度がある事業所の割合の推移（事業所規模 30 人以上）



- ・介護休業制度の定めがある事業所の割合は **79.6%**（前年 **79.0%**）。事業所規模 30 人以上の事業所では **89.5%**（前年 **89.5%**）。

（参考）介護休業制度の定めがある事業所の割合の推移（事業所規模 30 人以上）

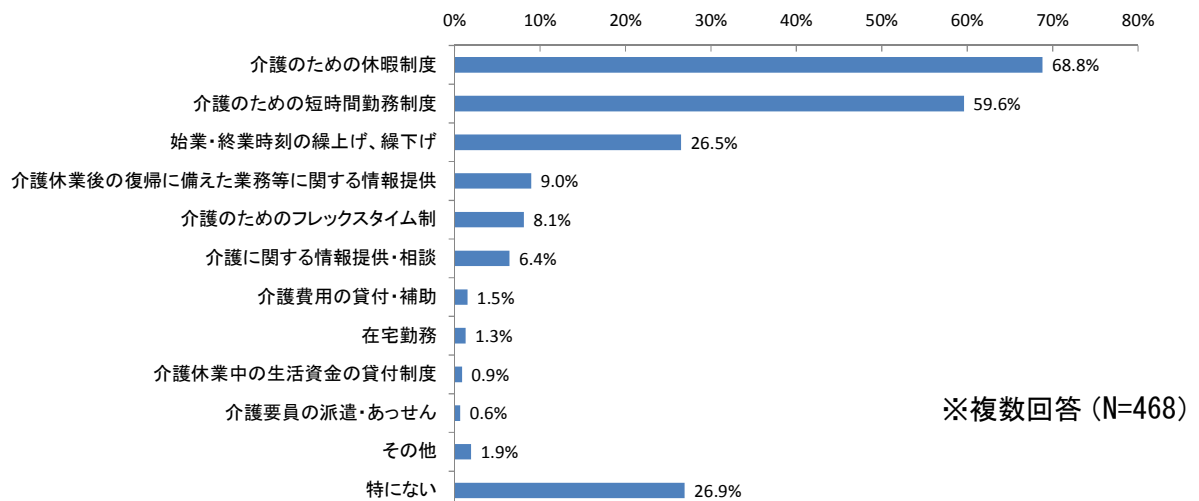


- ・過去 1 年間（平成 29 年 4 月 1 日～平成 30 年 3 月 31 日）における介護休業制度の利用実績については「利用実績あり」の事業所の割合が **9.9%**（前年 **7.4%**）。

利用実績なし	女性のみ 利用実績あり	男性のみ 利用実績あり	男女とも 利用実績あり
90.1%	5.9%	2.5%	1.5%

(N=475)

- ・介護休業制度以外で介護のために就業規則等で定めている制度については、「介護のための休暇制度」が **68.8%**と最も高く、次いで「介護のための短時間勤務制度」が **59.6%**となっている。



- ・妊娠・出産・育児または介護を理由として退職した者に対する再雇用制度については、「再雇用制度はない」と回答した事業所の割合が68.4%で最も高い。

正規社員として退職した者を正規社員として再雇用	正規社員として退職した者を非正規社員として再雇用	非正規社員として退職した者を正規社員として再雇用	非正規社員として退職した者を非正規社員として再雇用	再雇用制度はない
20.8%	14.5%	5.7%	14.9%	68.4%

※複数回答 (N=456)

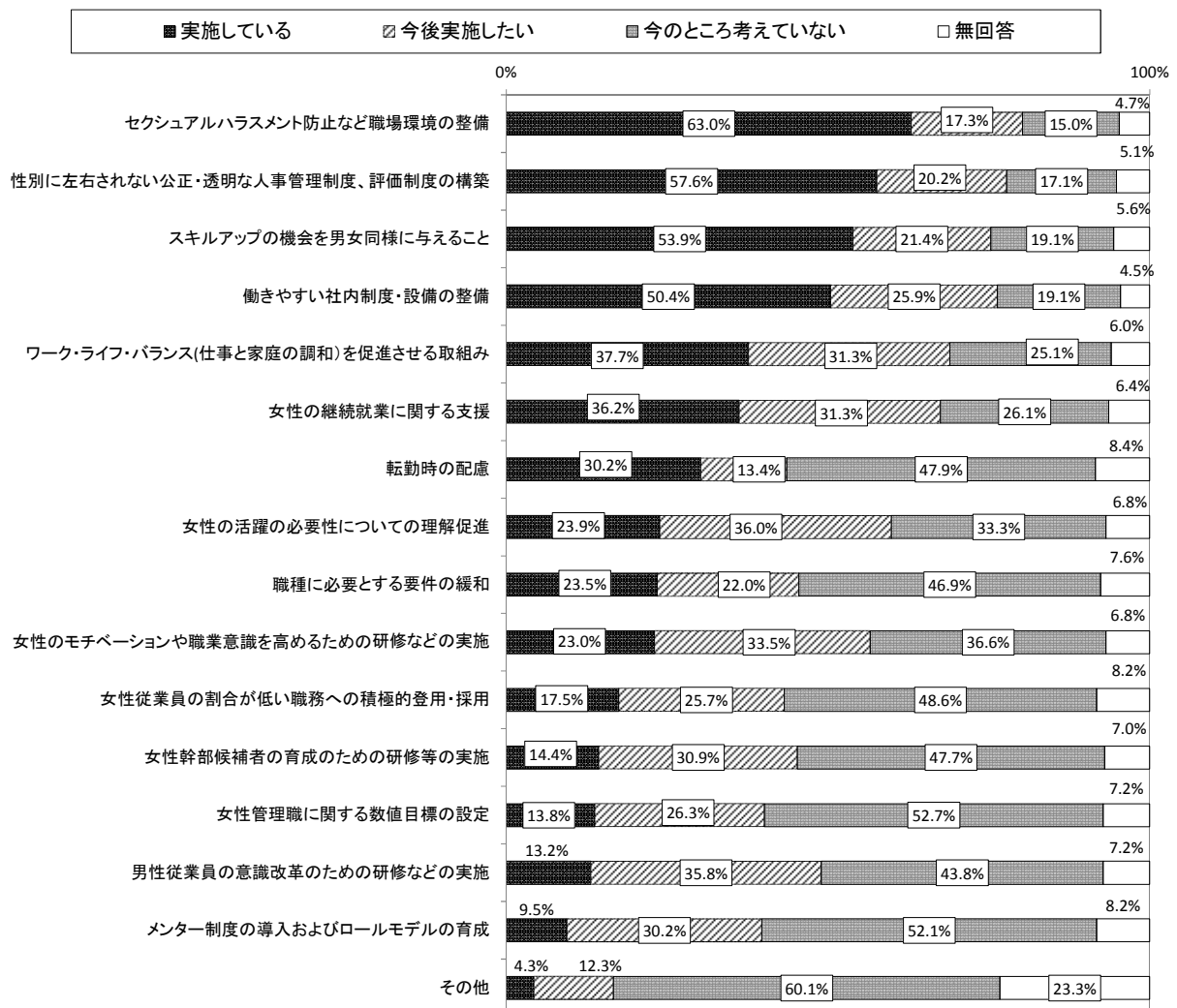
5. 女性が活躍するための取組み (ポジティブ・アクション)

- ・女性従業員の配置方針については、「男女の別なく能力、適性、希望などに応じて配置をする」と回答した事業所の割合が71.5%で最も高い。

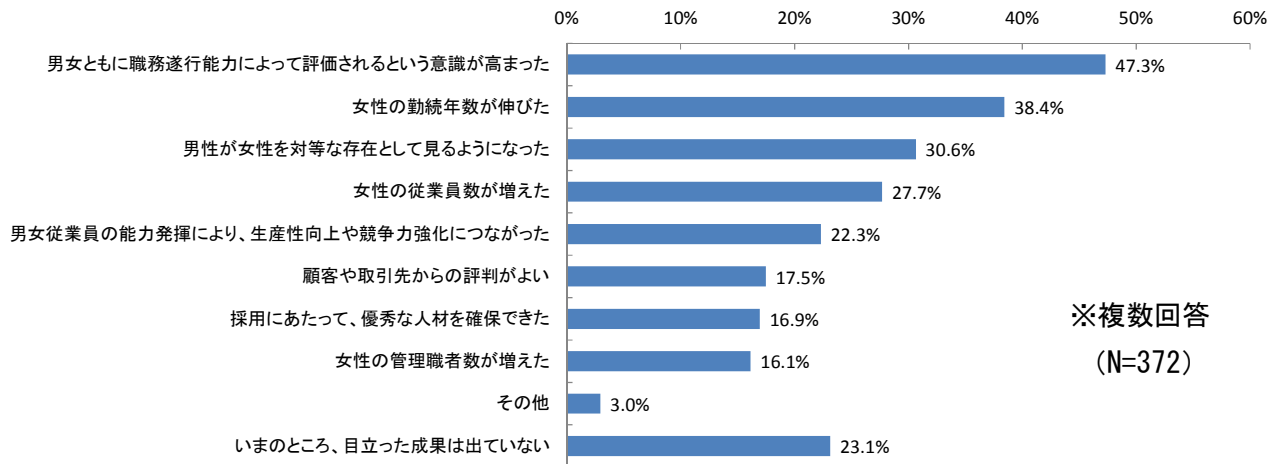
男女の別なく能力、適性、希望などに応じて配置	定型的な業務や補助的な業務を中心に配置	女性の特質や感性を生かせる職場を中心に配置	その他	特にない
71.5%	4.0%	8.0%	1.0%	15.5%

(N=477)

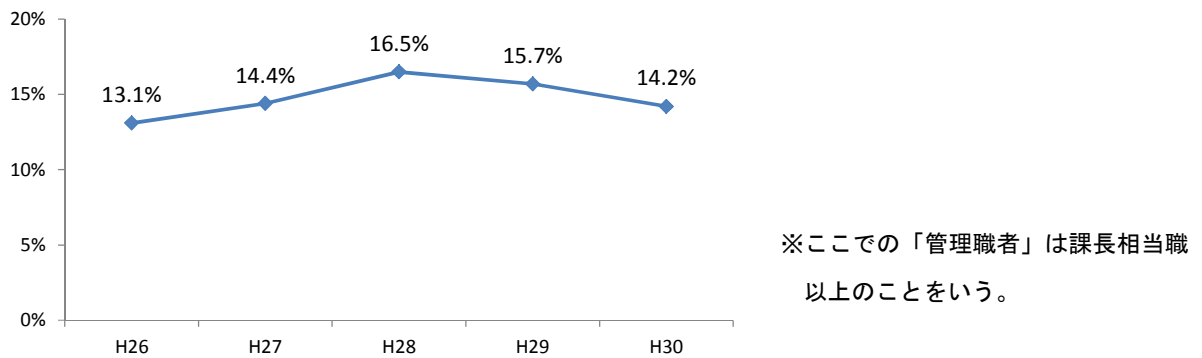
- ・女性が活躍するために実施している取組みについては、「セクシャルハラスメント防止など職場環境の整備」が63.0%と最も高い。現在は実施していないが、今後実施したい取組みについては、「女性の活躍の必要性についての理解促進」が36.0%と最も高い。



- ・女性が活躍するための取組みによる効果としては、「男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識が高まった」と回答した事業所の割合が47.3%と最も高く、次いで「女性の勤続年数が伸びた」が38.4%となっている。



- ・管理職者に占める女性の割合は14.2%（前年15.7%）。
（参考）当調査における過去5年間の管理職者に占める女性の割合の推移

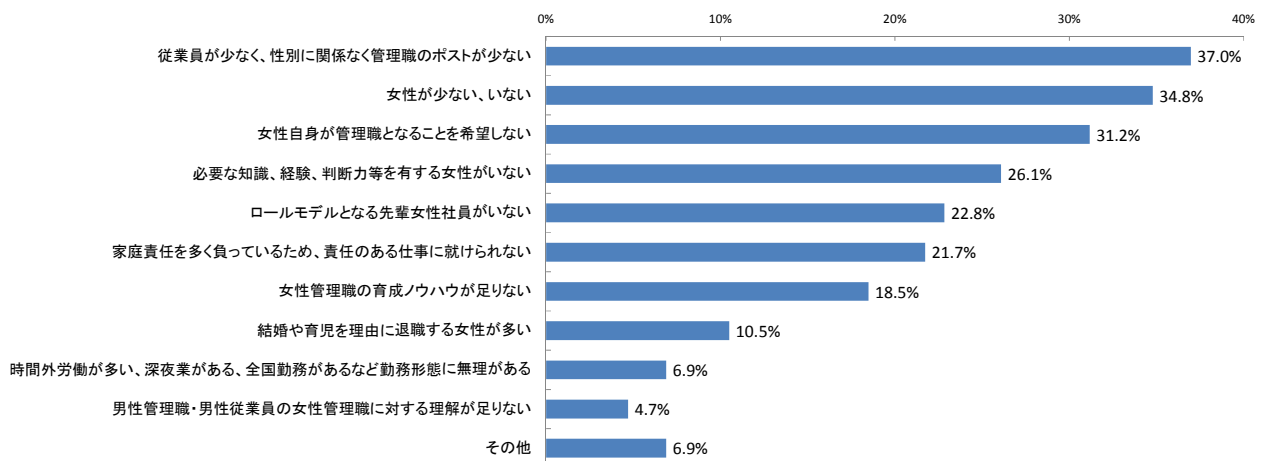


- ・女性の管理職登用の状況については、「進んでいる」または「ある程度進んでいる」と回答した事業所の割合が38.8%となっている。

進んでいる	ある程度進んでいる	あまり進んでいない	進んでいない
16.0%	22.8%	29.1%	32.2%

(N=457)

- ・女性の管理職登用が進まない理由としては、「従業員が少なく、性別に関係なく管理職のポストが少ない」が37.0%と最も高く、次いで「女性が少ない、いない」が34.8%となっている。

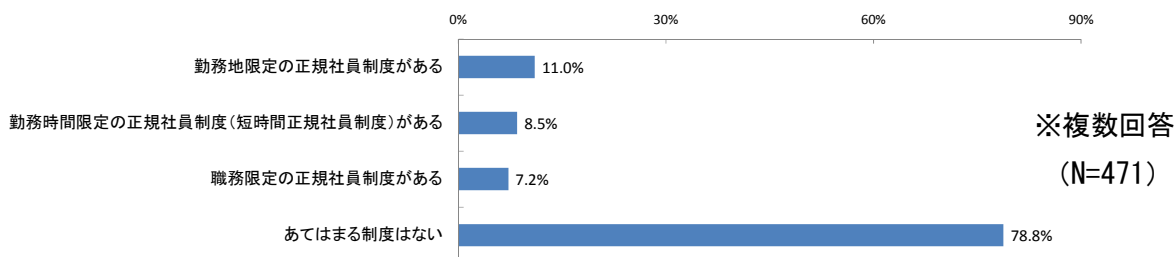


6. 多様な働き方

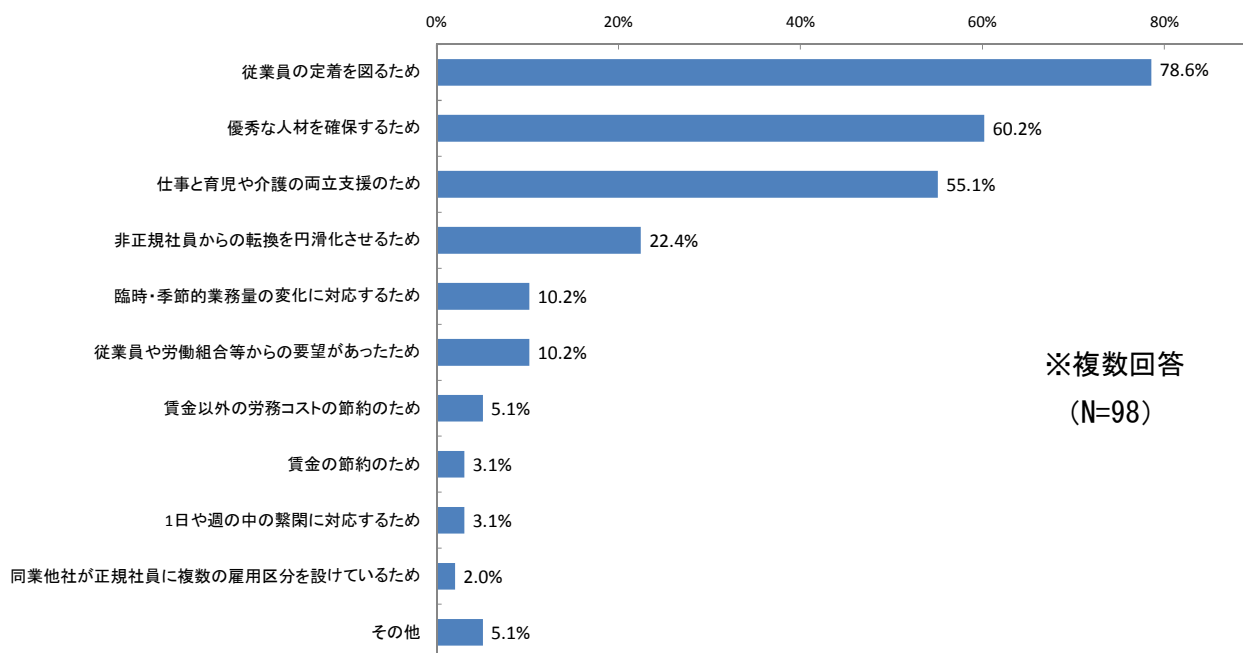
- 雇用形態の転換制度と実際例の有無については、非正規社員から正規社員への転換について、制度がある事業所の割合は 53.3%、実際例があるのは 72.2%となっている。正規社員から非正規社員への転換については、制度がある事業所の割合は 31.9%、実際例があるのは 46.6%となっている。

	制度があり、 実際例もある	制度はあるが、 実際例はない	制度はないが、 実際例はある	制度も 実際例もない
非正規社員から正規社員へ (N=465)	44.5%	8.8%	27.7%	18.9%
正規社員から 非正規社員へ (N=457)	23.6%	8.3%	23.0%	45.1%

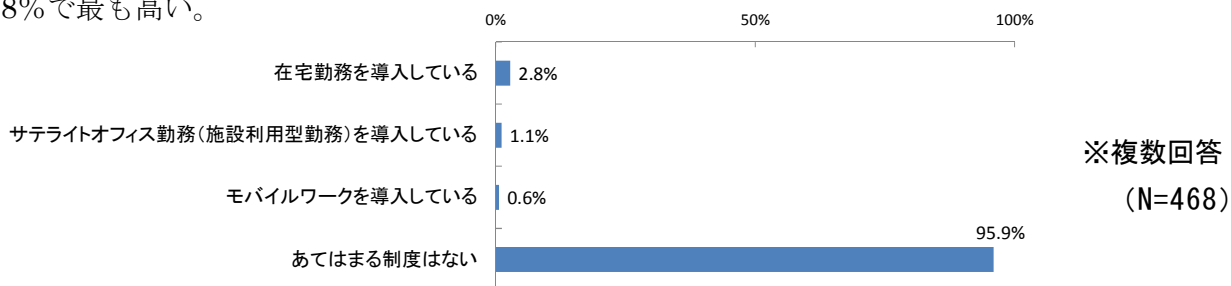
- 従来の正規社員に比べて配置転換や転勤、仕事内容、勤務時間などの範囲が限定されている「多様な正規社員」制度を導入しているのは 21.2%で、「あてはまる制度がない」とした事業所の割合は 78.8%となっている。導入されている制度の内容では、「勤務地限定の正規社員」制度が 11.0%で最も高い。



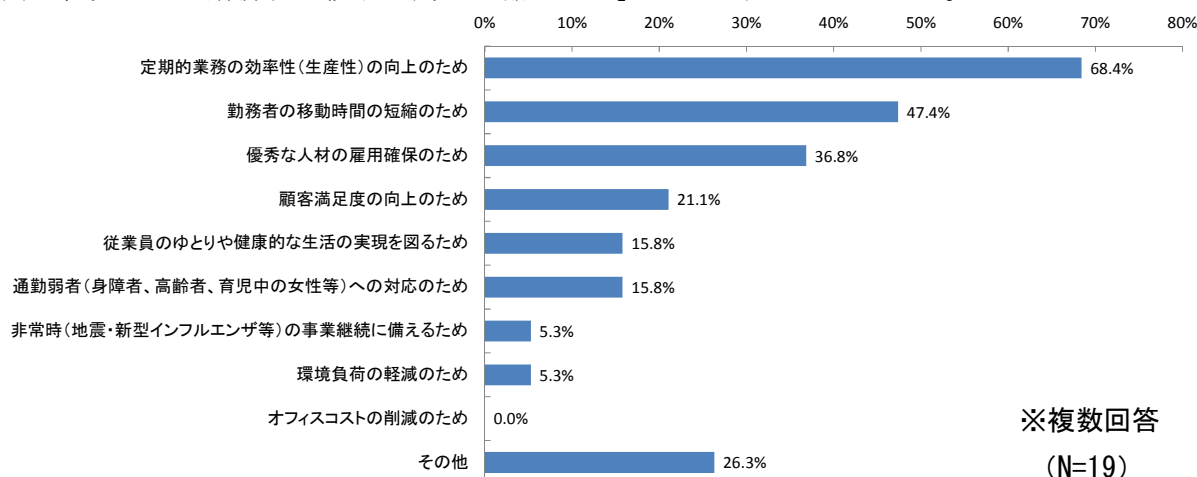
- 「多様な正規社員」制度の導入理由については、「従業員の定着を図るため」が 78.6%で最も高く、次いで「優秀な人材を確保するため」が 60.2%となっている。



- 在宅勤務やサテライトオフィス勤務等のテレワーク（情報通信技術を活用した場所にとらわれない柔軟な働き方）を導入しているのは4.1%で、「あてはまる制度がない」とした事業所の割合は95.9%となっている。導入されている制度の内容では、「在宅勤務」と回答した事業所の割合が2.8%で最も高い。

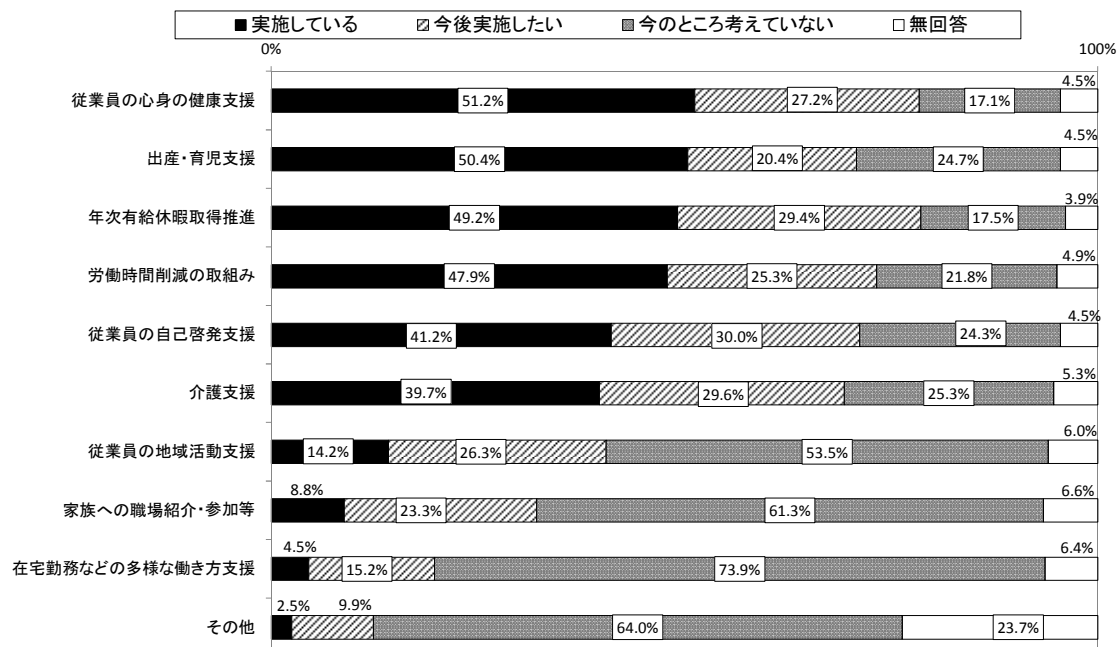


- テレワークの導入理由については、「定期的業務の効率性（生産性）の向上のため」が68.4%で最も高く、次いで「勤務者の移動時間の短縮のため」が47.4%となっている。

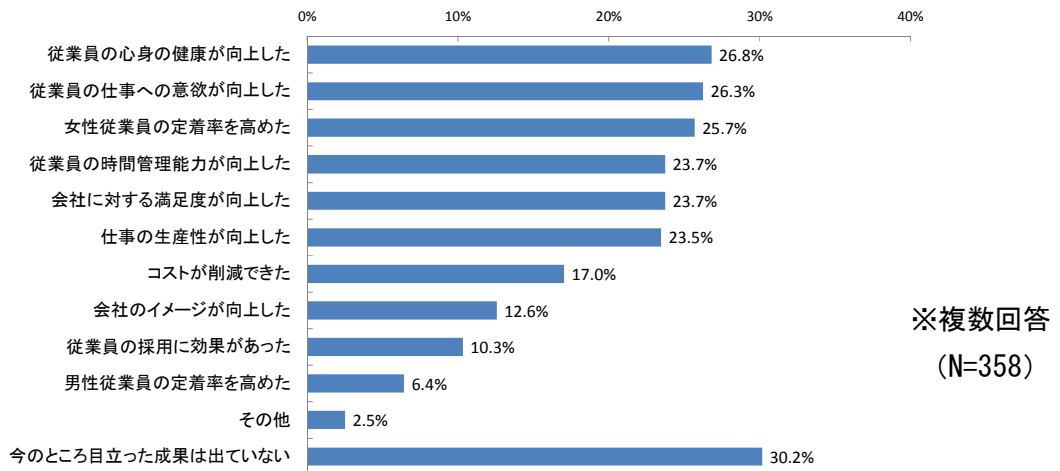


7. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）経営

- ワーク・ライフ・バランスに関して実施している取組みについては、「従業員の心身の健康支援」が51.2%と最も高い。現在は実施していないが、今後実施したい取組みについては「従業員の自己啓発支援」が30.0%と最も高い。



- ワーク・ライフ・バランスに関する取組みの効果としては、「従業員の心身の健康が向上した」が26.8%と最も高く、次いで「従業員の仕事への意欲が向上した」が26.3%となっている。



- ワーク・ライフ・バランスの実現に向けての取組みを5項目以上実施していると回答した事業所でのワーク・ライフ・バランスの取組みが事業所の経営に関してメリットがあったかについては、「大いにメリットがあった」または「メリットがあった」と回答した事業所の割合が68.6%となっている。

大いにメリットがあった	メリットがあった	あまりメリットがなかった	メリットがなかった	わからない
8.9%	59.7%	3.2%	0.0%	28.2%

(N=124)

- 滋賀県が行っている「滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業」登録制度について、「知っている」と回答した事業所の割合は15.0%となっている。

知っている	聞いたことはあるが内容はよく知らない	知らない
15.0%	32.2%	52.8%

(N=466)

8. メンタルヘルスケア（心の健康対策）

- メンタルヘルスケアを実施している事業所の割合は55.4%（前年56.3%）。
- メンタルヘルスケアの実施方法としては、「ストレスチェックの実施」と回答した事業所の割合が70.0%と最も高く、次いで「定期健康診断における問診」が62.7%となっている。

