

II 調査結果の概要

1 事業所の状況

(1) 就業規則の有無

就業規則が制定されている事業所の割合は前年度と同じく95.7%である。

(単位：事業所数・%)

	回答事業所 計	ある	ない	作成中
28年度	654 (100.0)	626 (95.7)	22 (3.4)	6 (0.9)
27年度	(100.0)	(95.7)	(3.3)	(1.0)

※ () の数字は、回答事業所を100とした場合の構成比(以下同じ)。

※ 構成比は、少数点第2位を四捨五入しているため、各項目の構成比の合計が100.0とならないことがある。

2 休日・休暇

(1) 週休制の形態

何らかの週休2日制以上が導入されている事業所の割合は68.4%で、前年度と比べて2.6ポイント低下している。

(単位：事業所数・%)

	回答事業所 計	週休 1日制	週休 1日半制	何らかの週休2日制以上			その他	
				完全 週休2日 制	その他の 週休2日 制	週休 3日以上		
28年度	647 (100)	70 (10.8)	64 (9.9)	443 (68.4)	193 (29.8)	250 (38.6)	0 (0.0)	70 (10.8)
27年度	(100)	(10.8)	(6.3)	(71.0)	(31.8)	(38.2)	(1.0)	(12.0)

(2) 年次有給休暇の取得状況

年次有給休暇の平均付与日数(繰越日数は除く)は14.6日、平均取得日数は6.7日、取得率は45.9%で、前年度と比べて0.1ポイント上昇している。

(単位：事業所数・日数)

	回答事業所計	平均付与日数	平均取得日数	取得率(%)
28年度	574	14.6	6.7	45.9
27年度	515	15.5	7.1	45.8

(3) 年次有給休暇取得促進のための取組状況等

年次有給休暇取得促進のための取組として既に実施しているものは、前年度と同じく「残余日数を示す」が最も多く、次いで「時間・半日単位での分割付与」である。今後実施してもよいものは、「年(月)の初めに休暇取得計画を作成」が最も多い。

(単位：事業所数)

	回答事業所計	残余日数を示す			時間・半日単位での分割付与			年(月)の初めに休暇取得計画を作成		
		実施している	今後実施してもよい	実施予定なし・不明	実施している	今後実施してもよい	実施予定なし・不明	実施している	今後実施してもよい	実施予定なし・不明
28年度	609	367	105	137	347	77	185	156	146	299
27年度	541	357	84	100	333	64	139	154	119	262

3 退職金制度

退職金制度がある事業所の割合は76.8%となっており、退職金制度の形態は「退職一時金のみ」が最も多くなっている。

(単位：事業所数・%)

	回答事業所 計	ある	退職金制度の形態				ない
			退職一時金のみ	退職年金のみ	両方の併用	どちらか一方を選択	
28年度	654 (100.0)	502 (76.8)	370	15	86	26	152 (23.2)
		<100.0>	<73.7>	<3.0>	<17.1>	<5.2>	
27年度	(100.0)	(81.2)	<72.6>	<4.0>	<19.2>	<3.2>	(18.8)

※ <の数字は、退職金制度のある事業所を100とした場合の構成比

4 ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の両立支援）

仕事と家庭の両立支援のための各種制度のうち、導入している制度は「短時間勤務制度」が43.7%と最も多く、次いで「配偶者の出産休暇制度」が43.6%となっている。

(単位：%)

	短時間勤務制度	配偶者の出産休暇制度	所定外労働(残業等)の免除	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	フレックスタイム制	育児に関する経費の援助	在宅勤務制度	事業所内託児所
28年度	43.7	43.6	36.8	28.1	10.0	8.5	3.3	1.0
27年度	46.8	45.5	41.1	31.3	13.6	11.3	2.7	2.2

※ 項目ごとに回答事業所を100とした場合の構成比

5 育児・介護休業制度

(1) 育児・介護休業制度の規定の有無

育児休業制度を就業規則等で規定している事業所の割合は74.8%で前年度と比べて4.1ポイント低下しており、介護休業は66.4%で前年度と比べて8.8ポイント低下している。

(単位：事業所数・%)

	回答事業所 計	育児休業		回答事業所 計	介護休業	
		あり	なし		あり	なし
28年度	648 (100.0)	485 (74.8)	163 (25.2)	637 (100.0)	423 (66.4)	214 (33.6)
27年度	(100.0)	(78.9)	(21.1)	(100.0)	(75.2)	(24.8)

(2) 育児休業制度の導入および運用における問題点

育児休業制度の導入及び運用における問題点は、前年度と同じく「代替要員の人材確保が難しい」が最も多くなっている。

(単位：事業所数・%)

	回答事業所 計	「問題点がある」とした事業所	回答（複数回答）							「問題点はない」とした事業所
			代替要員の確保が難しい	利用する者が少ない	退職者が復職した場合の代替要員の処遇が難しくなる	企業の経済的負担が大きくなる	企業の生産力が低下する	休業取得後、復職する者が少ない	復職時における退職者の能力が低下している	
28年度	609 (100.0)	(87.0)	387	237	175	130	109	40	29	95 (15.6)
		<87.0>	<73.0>	<44.7>	<33.0>	<24.5>	<20.6>	<7.5>	<5.5>	
27年度	(100.0)	(83.9)	<75.2>	<40.7>	<40.9>	<30.7>	昨年度質問項目なし	<9.8>	<7.4>	(17.7)

※ <の数字は、「問題点がある」とした事業所を100とした場合の構成比

(3) 育児休業制度の利用状況

最近1年間の育児休業対象者のうち、平成28年8月31日までに育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む。）の割合は男性が0.7%で前年度と比べて6.2ポイント低下しており、女性は90.7%で前年度と比べて0.7ポイント低下している。

(単位：人)

	男性			女性		
	最近1年間に配偶者が出産した者	平成28年8月31日までに育児休業を開始した者	育児休業取得率(%)	最近1年間に出産した者	平成28年8月31日までに育児休業を開始した者	育児休業取得率(%)
平成28年	296	2	0.7	204	185	90.7
平成27年	289	20	6.9	256	234	91.4

※「育児休業取得率」＝ $\frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数}}{\text{最近1年間の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$

(4) 子の看護休暇の取得状況

最近1年間に子の看護休暇を取得した従業員がいる事業所の割合は6.7%となっている。

また、看護休暇を取得した従業員は男性が42名、女性が123名であった。

(単位：事業所数・人・%)

	回答事業所 計	看護休暇を取得した従業員の有無		看護休暇を取得した従業員数	
		いる	いない	男性	女性
平成28年	628 (100.0)	42 (6.7)	586 (93.3)	42 (6.7)	123 (19.6)
平成27年	(100.0)	(7.4)	(92.6)	(2.8)	(13.5)

6 心の健康対策（メンタルヘルスケア）

(1) 心の健康対策（メンタルヘルスケア）の取組状況

心の健康対策に取り組んでいる事業所の割合は40.9%で前年度と比べて6.3ポイント低下している。

また、心の健康対策に取り組んでいる事業所のうち、具体的な取組内容をみると

「定期健康診断における問診」が最も多くなっている。

(単位：事業所数・%)

	回答事業所 計	「取り組んでいる」とした事業所	回答（複数回答）						「問題点はない」とした事業所
			定期健康診断における問診	労働者への教育研修、情報提供	カウンセリングの実施	外部機関を活用した対策の実施	職場環境の改善	心の健康に関する調査の実施	
平成28年	653 (100.0)	267 (40.9)	148 <55.4>	115 <43.1>	100 <37.5>	100 <37.5>	88 <33.0>	84 <31.5>	386 (59.1)
平成27年	(100.0)	(47.2)	<49.3>	<47.4>	<39.4>	<32.5>	<38.0>	<21.5>	(52.8)

(2) 心の健康対策

心の健康対策に取り組んでいない事業所について、取り組んでいない理由をみると、「必要性を感じない」とする事業所の割合が34.3%と最も多くなっている。

(単位：事業所数・人・%)

	回答事業所 計	必要性を感じない	取り組み方がわからない	専門スタッフがいない	経費がかかる	その他
平成28年	367 (100.0)	126 (34.3)	90 (24.5)	70 (19.1)	11 (3.0)	70 (19.1)
平成27年	(100.0)	(34.3)	(25.7)	(22.8)	(2.6)	(14.5)

(3) メンタルヘルスケアの理由により休業または退職した従業員の状況

最近1年間にメンタルヘルス上の理由により、連続1か月以上休業又は退職した従業員がいる事業所の割合は5.8%となっている。

また、休業した従業員は34名、退職した従業員は25名となっている。

(単位：事業所数・人・%)

	回答事業所 計	休業又は退職した従業員		休業者	退職者
		いる	いない		
平成28年	637 (100.0)	37 (5.8)	600 (94.2)	34 (57.6)	25 (42.4)
平成27年	(100.0)	(8.4)	(91.6)	(71.1)	(28.9)

7 パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント

(1) パワーハラスメント防止対策取組状況

パワーハラスメントの防止対策に取り組んでいる事業所の割合は46.8%となっている。
防止対策に取り組んでいる事業所のうち、具体的な取組内容をみると「就業規則等に禁止を規定」と「相談窓口等の設置」が最も多くなっている。

(単位：事業所数・%)

	回答事業所計	「取り組んでいる」とした事業所	回答(複数回答)						取り組んでいない
			就業規則等に禁止を規定	相談窓口等の設置	管理職等への研修・講習等の実施	従業員への研修・講習等の実施	社内報や掲示板による広報	防止について定めたマニュアル等の整備	
平成28年	667 (100.0)	312 (46.8)	186 <59.6>	186 <59.6>	160 <51.3>	125 <40.1>	115 <36.9>	88 <28.2>	355 (53.2)
平成27年	(100.0)	(54.4)	<55.9>	<61.3>	<51.9>	<42.2>	<44.4>	<27.5>	(45.6)

※ <>の数字は、「取り組んでいる」とした事業所を100とした場合の構成比

(2) セクシュアルハラスメント防止対策取組状況

セクシュアルハラスメントの防止対策に取り組んでいる事業所の割合は51.0%となっている。
防止対策に取り組んでいる事業所のうち、具体的な取組内容をみると、「就業規則等に禁止を規定」が最も多くなっている。

(単位：事業所数・%)

	回答事業所計	「取り組んでいる」とした事業所	回答(複数回答)						取り組んでいない
			就業規則等に禁止を規定	相談窓口等の設置	管理職等への研修・講習等の実施	従業員への研修・講習等の実施	社内報や掲示板による広報	防止について定めたマニュアル等の整備	
平成28年	667 (100.0)	340 (51.0)	243 <71.5>	200 <58.8>	156 <45.9>	124 <36.5>	122 <35.9>	96 <28.2>	327 (49.0)
平成27年	(100.0)	(58.7)	<70.7>	<61.9>	<49.3>	<44.3>	<40.5>	<29.0>	(45.6)

※ <>の数字は、「取り組んでいる」とした事業所を100とした場合の構成比

(3) マタニティハラスメント防止対策取組状況

マタニティハラスメントの防止対策に取り組んでいる事業所の割合は36.3%となっている。
防止対策に取り組んでいる事業所のうち、具体的な取組内容をみると、「相談窓口等の設置」が最も多くなっている。

(単位：事業所数・%)

	回答事業所計	「取り組んでいる」とした事業所	回答(複数回答)					取り組んでいない	
			相談窓口等の設置	就業規則等に禁止を規定	管理職等への研修・講習等の実施	従業員への研修・講習等の実施	社内報や掲示板による広報		実態把握調査の実施
平成28年	667 (100.0)	242 (36.3)	139 <57.4>	119 <49.2>	116 <47.9>	94 <38.8>	88 <36.4>	62 <25.6>	425 (63.7)

※ <>の数字は、「取り組んでいる」とした事業所を100とした場合の構成比

※ 本年度より項目追加した為、昨年度の実績なし