

I. 事業所の概要

1. 回答事業所の状況（統計表 I）

① 回答事業所の産業及び規模

有効回答 676 事業所の産業別割合をみると、「卸売業、小売業」（24.7%）が最も多く、次いで「医療、福祉」（24.4%）、「建設業」（9.8%）となっている。

規模別では、雇用者数「5～29人」の事業所が 79.0%を占めている。（図1、図2、表1）

図1 回答事業所の産業別割合

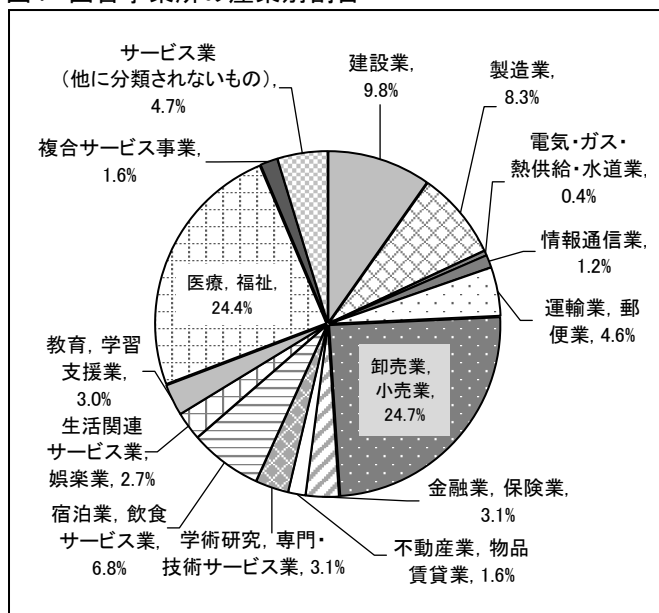
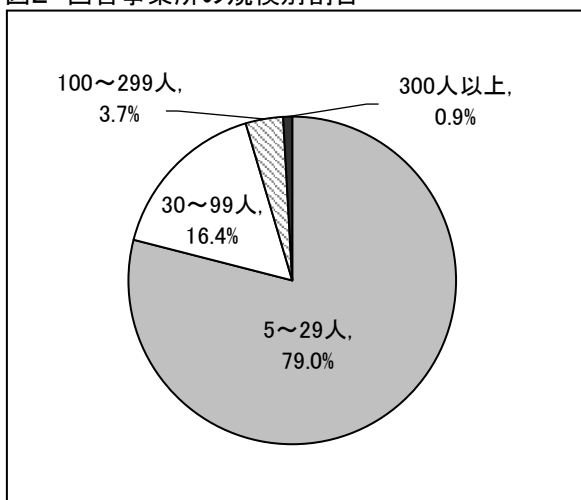


表1 回答事業所の産業別割合

産業別	割合
建設業	9.8%
製造業	8.3%
電気・ガス・熱供給・水道業	0.4%
情報通信業	1.2%
運輸業、郵便業	4.6%
卸売業、小売業	24.7%
金融業、保険業	3.1%
不動産業、物品賃貸業	1.6%
学術研究、専門・技術サービス業	3.1%
宿泊業、飲食サービス業	6.8%
生活関連サービス業、娯楽業	2.7%
教育、学習支援業	3.0%
医療、福祉	24.4%
複合サービス事業	1.6%
サービス業(他に分類されないもの)	4.7%

図2 回答事業所の規模別割合

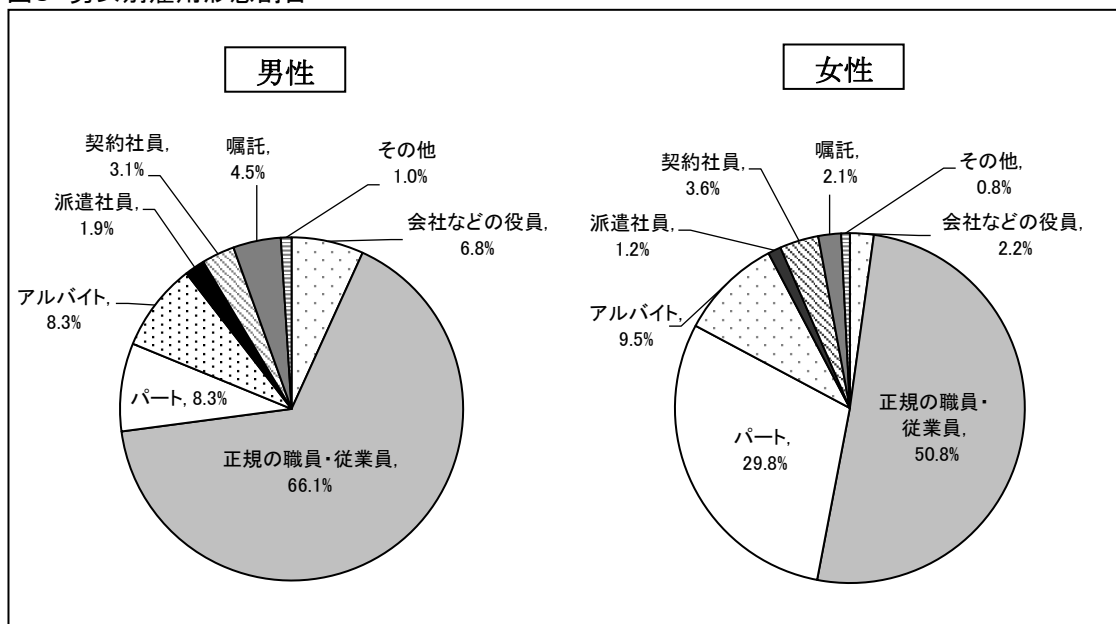


② 雇用者数

雇用者数は18,662人で、うち男性は8,695人(46.6%)、女性は9,967人(53.4%)となっている。

雇用形態別でみると、男性の「正規の職員・従業員」の割合は66.1%であるのに対し、女性の割合は50.8%で、女性は男性よりもパートなど非正規雇用の割合が多くなっている。(図3)

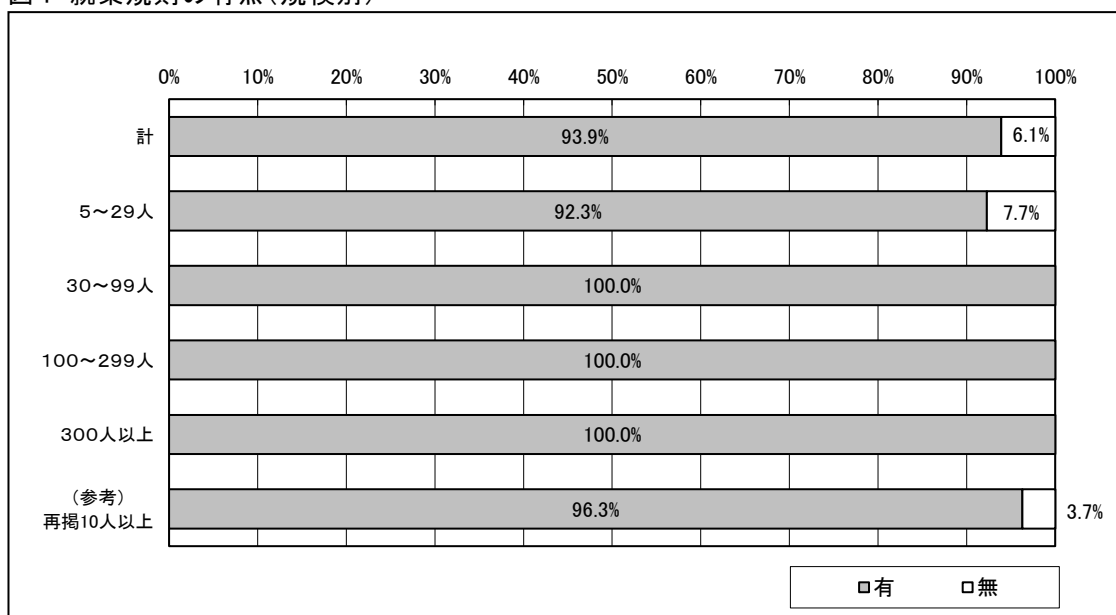
図3 男女別雇用形態割合



③ 就業規則

就業規則の有無について、「有」と回答した事業所は93.9%となっている。(図4)

図4 就業規則の有無(規模別)



Ⅱ. 雇用と取組

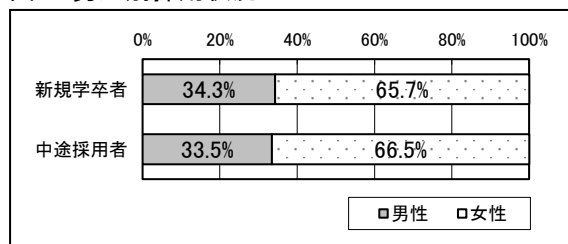
1. 採用状況（統計表Ⅱ－２）

① 男女別採用状況

回答事業所における令和5年4月の採用者数は720人となっている。

そのうち「新規学卒者」は230人で、男女別割合は、男性79人（34.3%）、女性151人（65.7%）となっており、「中途採用者」は490人で、うち男性は164人（33.5%）、女性は326人（66.5%）となっている。（図5）

図5 男女別採用状況

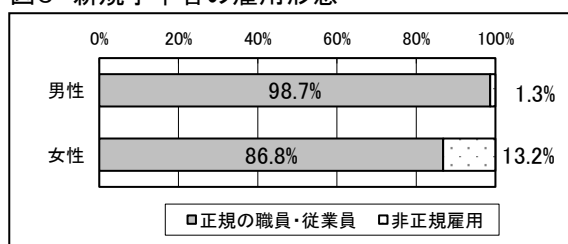


② 雇用形態

ア. 新規学卒者

新規学卒者の雇用形態は男女共に「正規の職員・従業員」の割合が多く、男性は78人（98.7%）、女性は131人（86.8%）となっている。（図6）

図6 新規学卒者の雇用形態

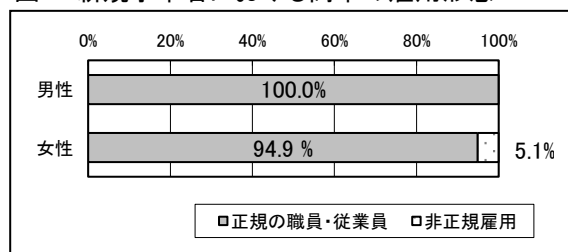


イ. 新規学卒者のうち高卒の割合

新規学卒者のうち高卒の割合は32.6%で、男性の高卒の割合は36人（45.6%）、女性は39人（25.8%）となっている。

これを雇用形態別にみると、「正規の職員・従業員」は、男性は36人（100%）で女性は37人（94.9%）となっている。（図7）

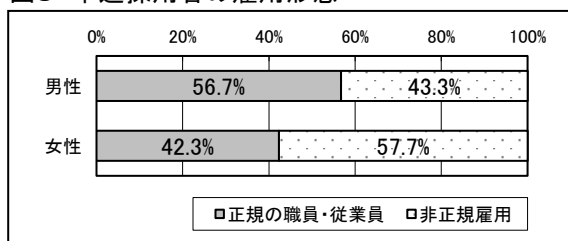
図7 新規学卒者における高卒の雇用形態



ウ. 中途採用者

中途採用者490人の雇用形態は、男性においては「正規の職員・従業員」が93人（56.7%）と多くなっているが、女性においては「非正規雇用」が188人（57.7%）と多くなっている。（図8）

図8 中途採用者の雇用形態

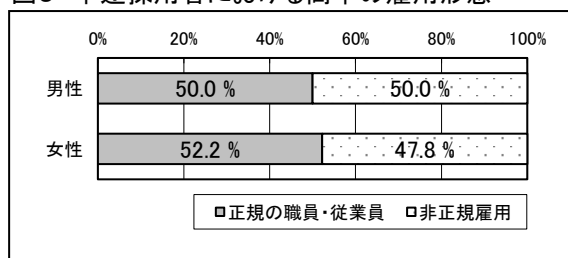


エ. 中途採用者のうち高卒の割合

中途採用者のうち高卒の割合は22.2%で、男性の高卒の割合は40人（24.4%）、女性は69人（21.2%）となっている。

これを雇用形態別にみると、「正規の職員・従業員」は、男性20人（50.0%）で女性は36人（52.2%）となっている。（図9）

図9 中途採用者における高卒の雇用形態



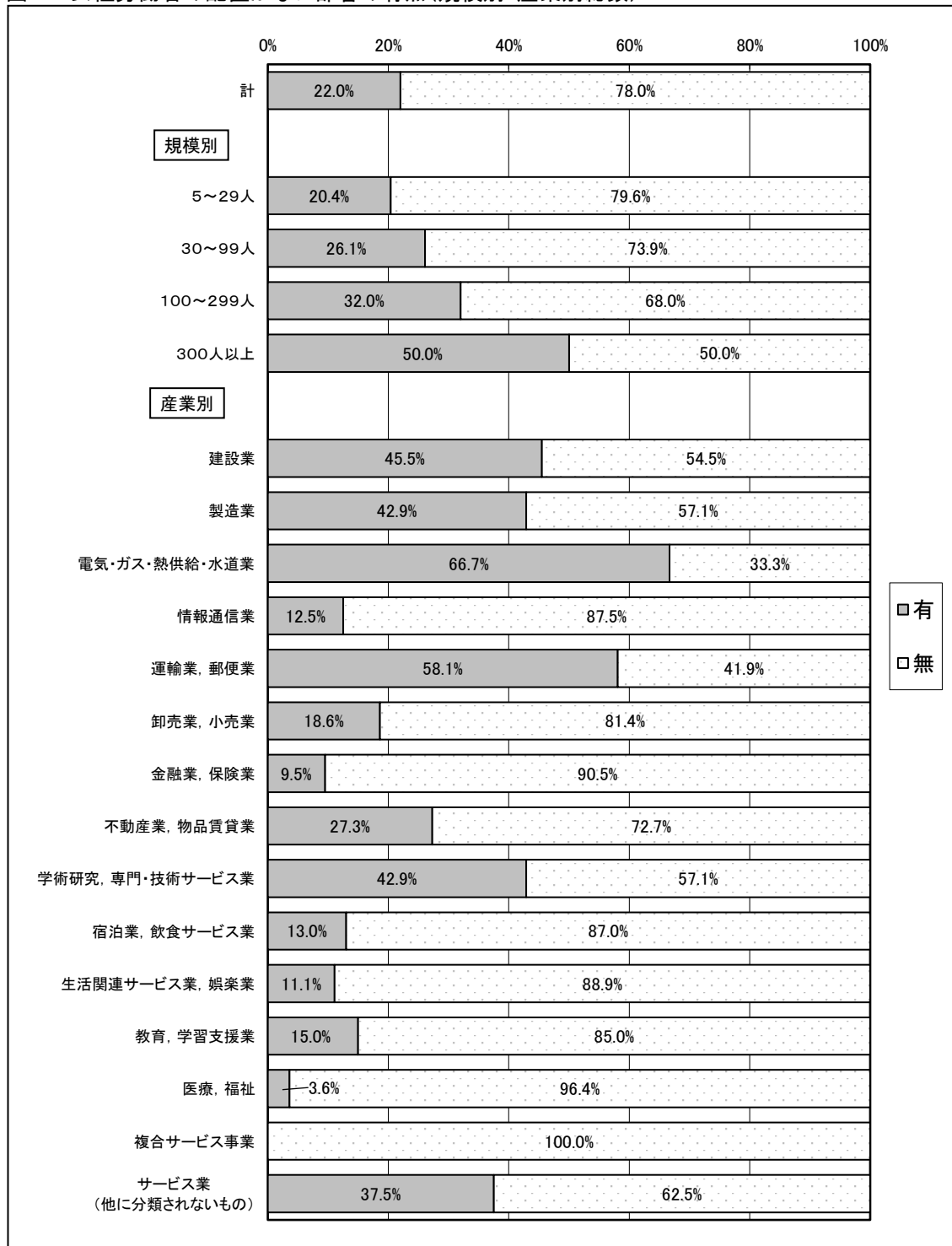
2. 配置状況（統計表Ⅱ－3）

① 女性労働者の配置がない部署の割合

女性労働者の配置がない部署が「有」と回答した事業所の割合は22.0%となっている。事業所の規模が大きくなるとともに、その割合が高くなる傾向にある。

業種別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」（66.7%）が最も多く、次いで「運輸業・郵便業」（58.1%）、「建設業」（45.5%）となっている。（図10）

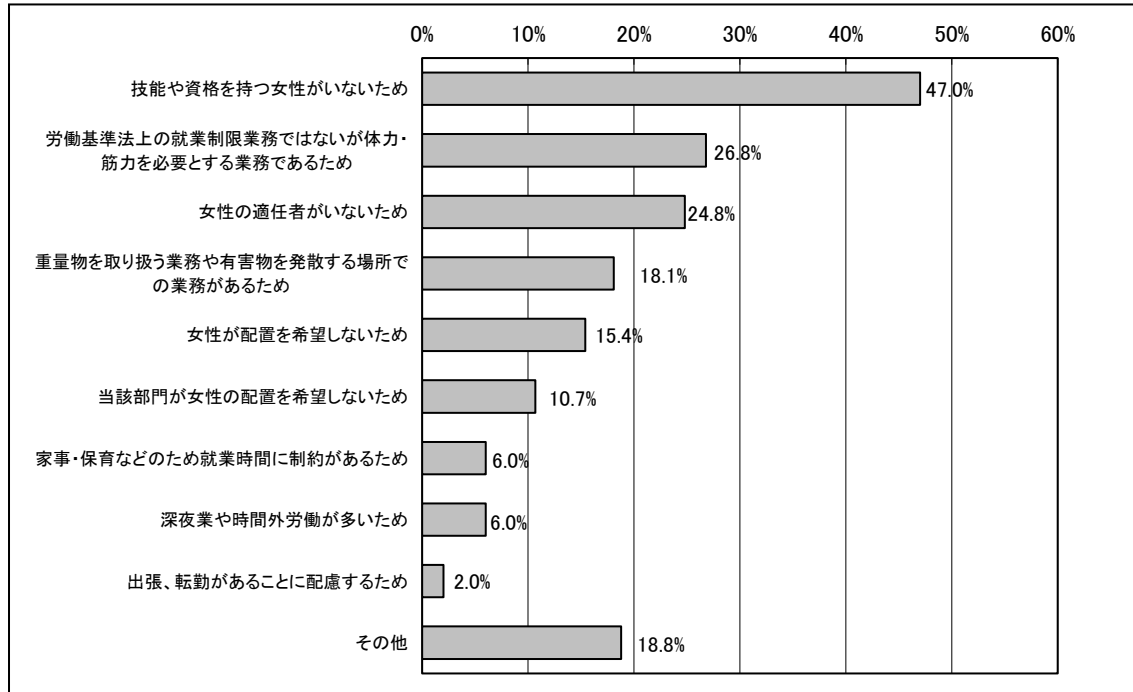
図10 女性労働者の配置がない部署の有無（規模別・産業別総数）



② 女性労働者の配置がない部署がある理由（複数回答）

女性労働者の配置がない部署がある理由は、「技能や資格を持つ女性がないため」（47.0%）が最も多く、次いで「労働基準法上の就業制限業務ではないが体力・筋力を必要とする業務であるため」（26.8%）、「女性の適任者がいないため」（24.8%）となっている。（図11）

図11 女性労働者の配置がない部署がある理由（複数回答）

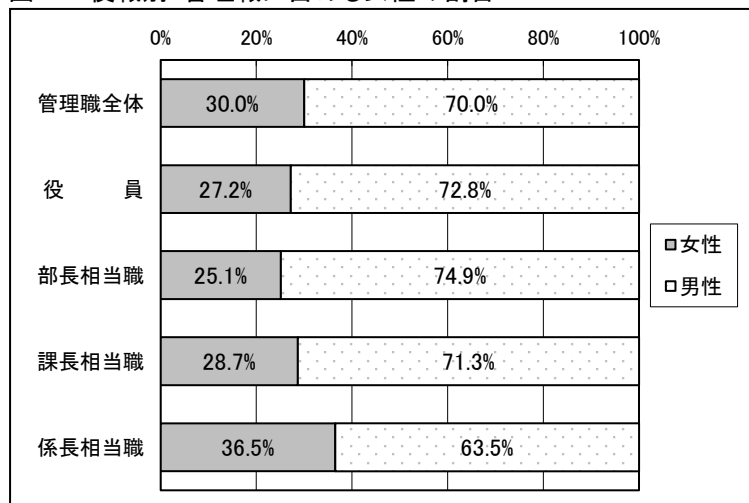


3. 管理職の配置状況（統計表Ⅱ－4）

① 管理職に占める女性の割合

管理職 3,144 人のうち女性は 942 人（30.0%）となっている。
 役職別の女性管理職の割合は、「役員」（27.2%）、「部長相当職」（25.1%）、「課長相当職」（28.7%）、「係長相当職」（36.5%）となっている。（図12）

図12 役職別・管理職に占める女性の割合



※ここでの「管理職」とは、

- ・企業の組織系列の各部署において、配下の係員等を指揮監督する役職のほか、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含みます。
- ・部長・課長等の役職名を採用していない場合などは、事業所の実態によりどの管理職区分に該当するか適宜判断としています。
- ・係長相当職には主任クラスを含みます。

規模別でみると、「300人以上」(42.7%)が最も多くなっている。(図13)
 産業別でみると、「医療、福祉」(52.8%)が最も多くなっており、次いで「宿泊業、
 飲食サービス業」(46.4%)、「金融業、保険業」(41.1%)となっている。(図14)

図13 女性管理職の割合(規模別)

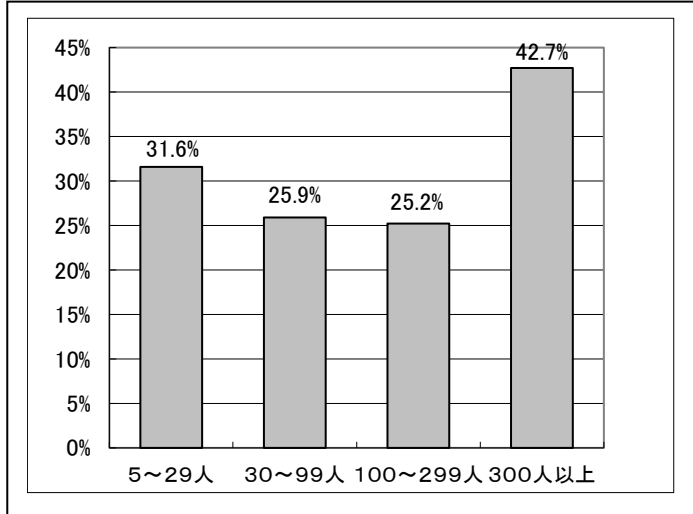
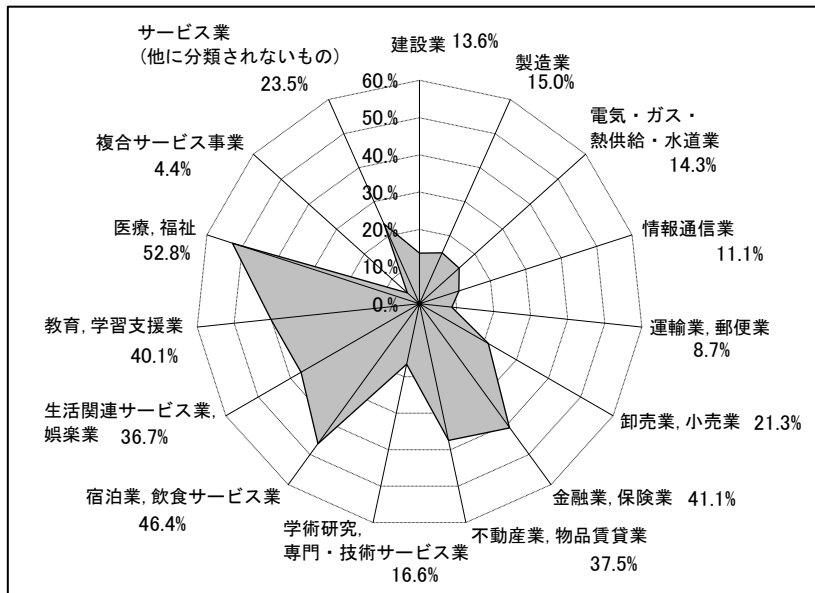


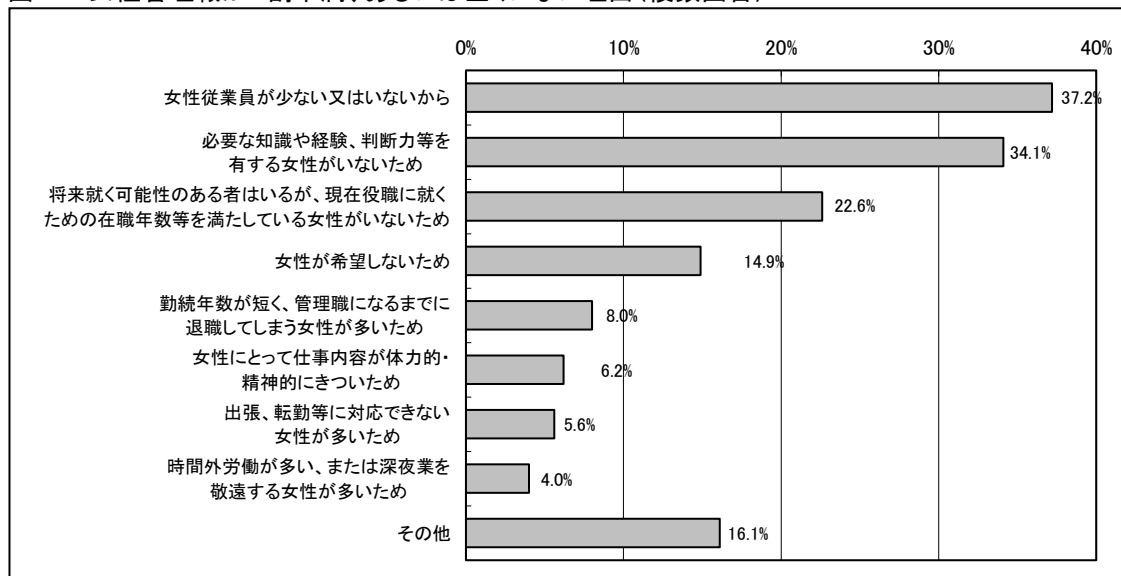
図14 女性管理職の割合(産業別)



② 女性管理職が1割未満、あるいは全くいない理由(複数回答)

回答事業所676事業所のうち、女性管理職が1割未満、あるいは全くいない管理区分があると回答した事業所は323事業所(47.8%)あり、その理由としては「女性従業員が少ない又はいないから」(37.2%)が最も多く、次いで「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいなため」(34.1%)、「将来就く可能性のある者はいるが、現在役職に就くための在職年数等を満たしている女性がいなため」(22.6%)となっている。(図15)

図15 女性管理職が1割未満、あるいは全くいない理由(複数回答)



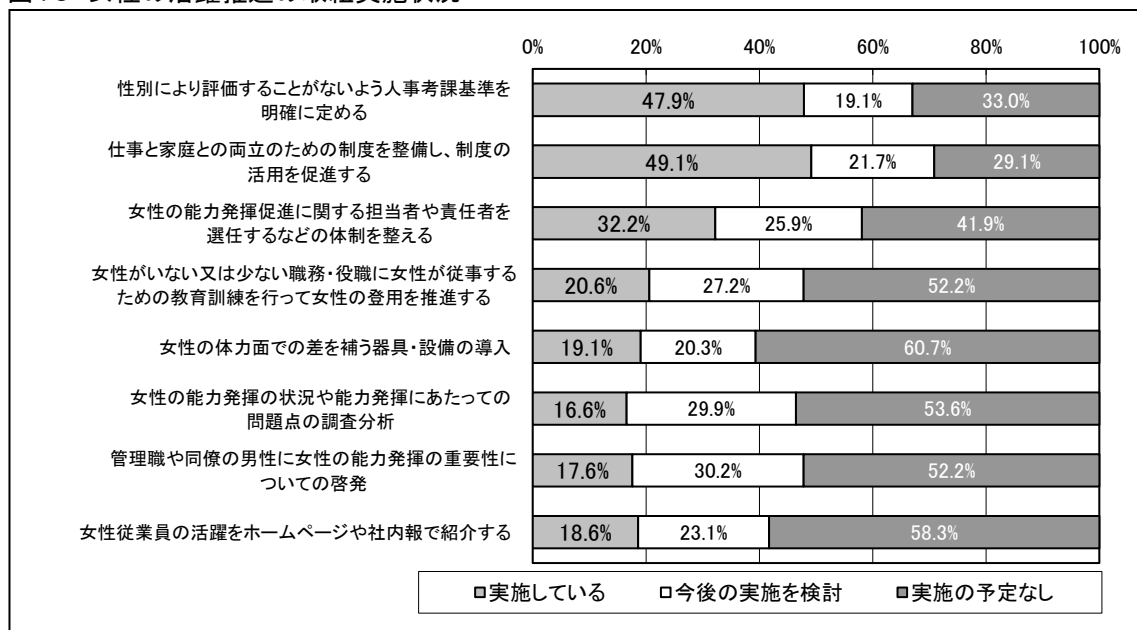
4. 女性の活躍の推進状況 (統計表Ⅱ-5)

① 取組実施状況

女性の活躍推進のための取組について「実施している」と回答のあった項目では、「仕事と家庭との両立のための制度を整備し、制度の活用を促進する」(49.1%)が最も多く、次いで、「性別により評価することがないよう人事考課基準を明確に定める」(47.9%)、「女性の能力発揮促進に関する担当者や責任者を選任するなどの体制を整備する」(32.2%)となっている。

「今後の実施を検討する」と回答があった項目では、「管理職や同僚の男性に女性の能力発揮の重要性について啓発を行う」(30.2%)、「女性の能力発揮の状況や能力発揮にあたっての問題点の調査分析」(29.9%)、「女性がいない又は少ない職務・役職に女性が従事するための教育訓練を行って女性の登用を推進する」(27.2%)の割合が高くなっている。(図16)

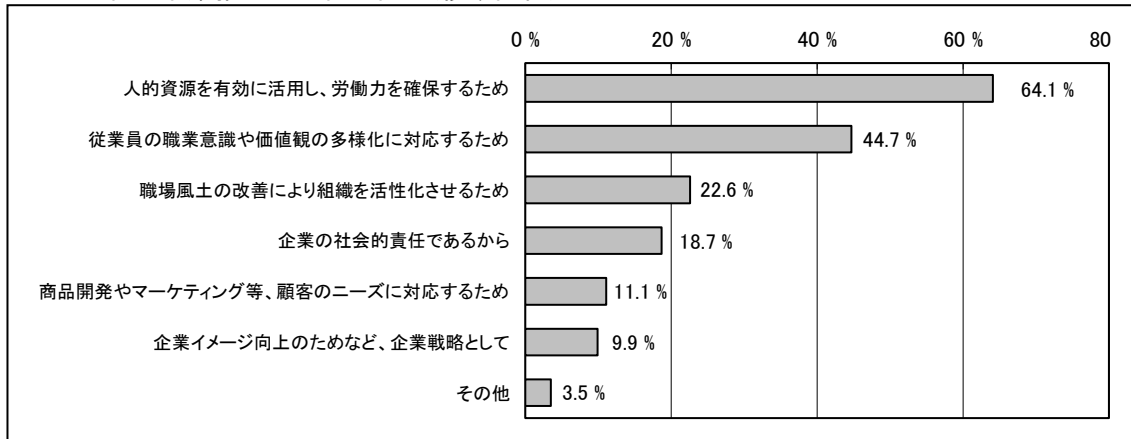
図16 女性の活躍推進の取組実施状況



② 取組の目的（複数回答）

女性の活躍推進の取組の目的は、「人的資源を有効に活用し、労働力を確保するため」(64.1%) が最も多く、次いで「従業員の職場意識や価値観の多様化に対応するため」(44.7%) となっている。(図 17)

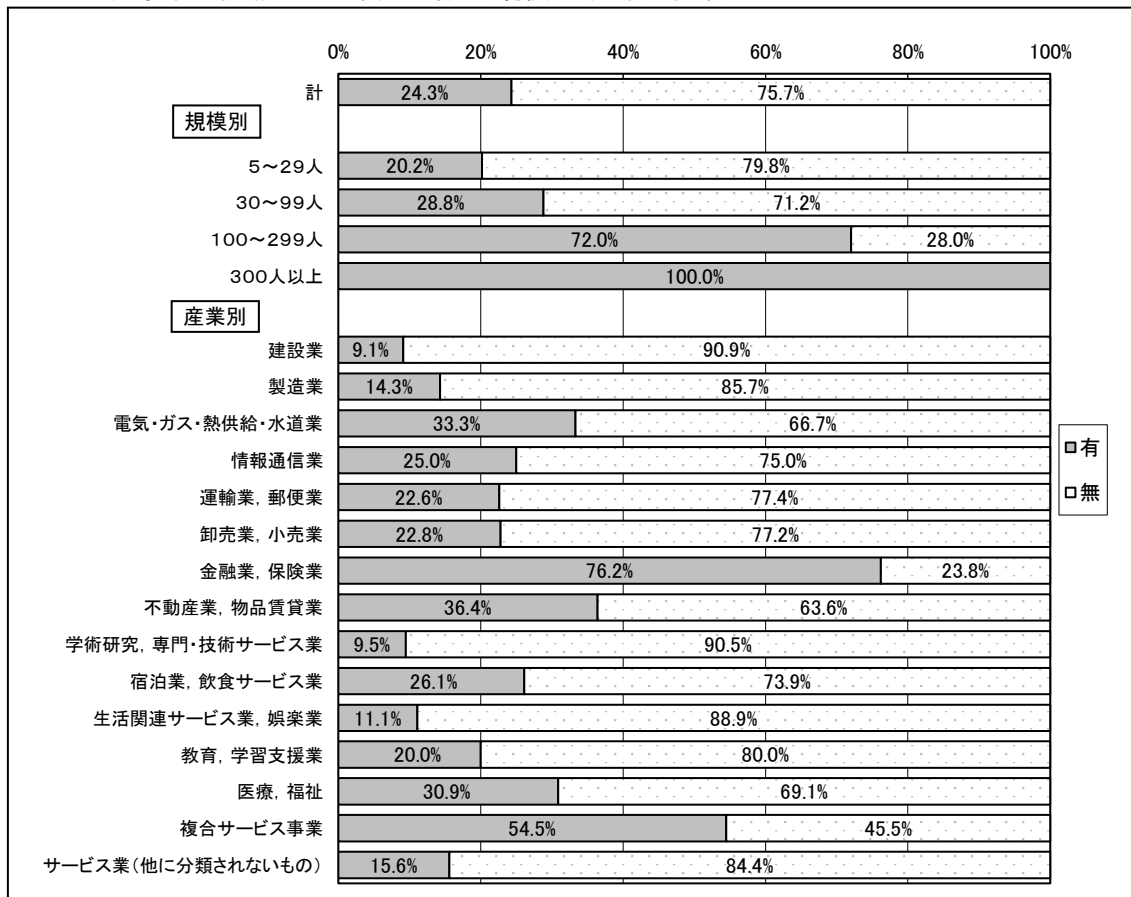
図17 女性の活躍推進の取組の目的(複数回答)



③ 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定の割合

一般事業主行動計画を策定していると回答した事業所の割合は24.3%となっている。業種別にみると、「金融業、保険業」(76.2%)が最も多く、次いで「複合サービス事業」(54.5%)、「不動産業、物品賃貸業」(36.4%)となっている。(図 18)

図18 一般事業主行動計画の策定の有無(規模別・産業別総数)

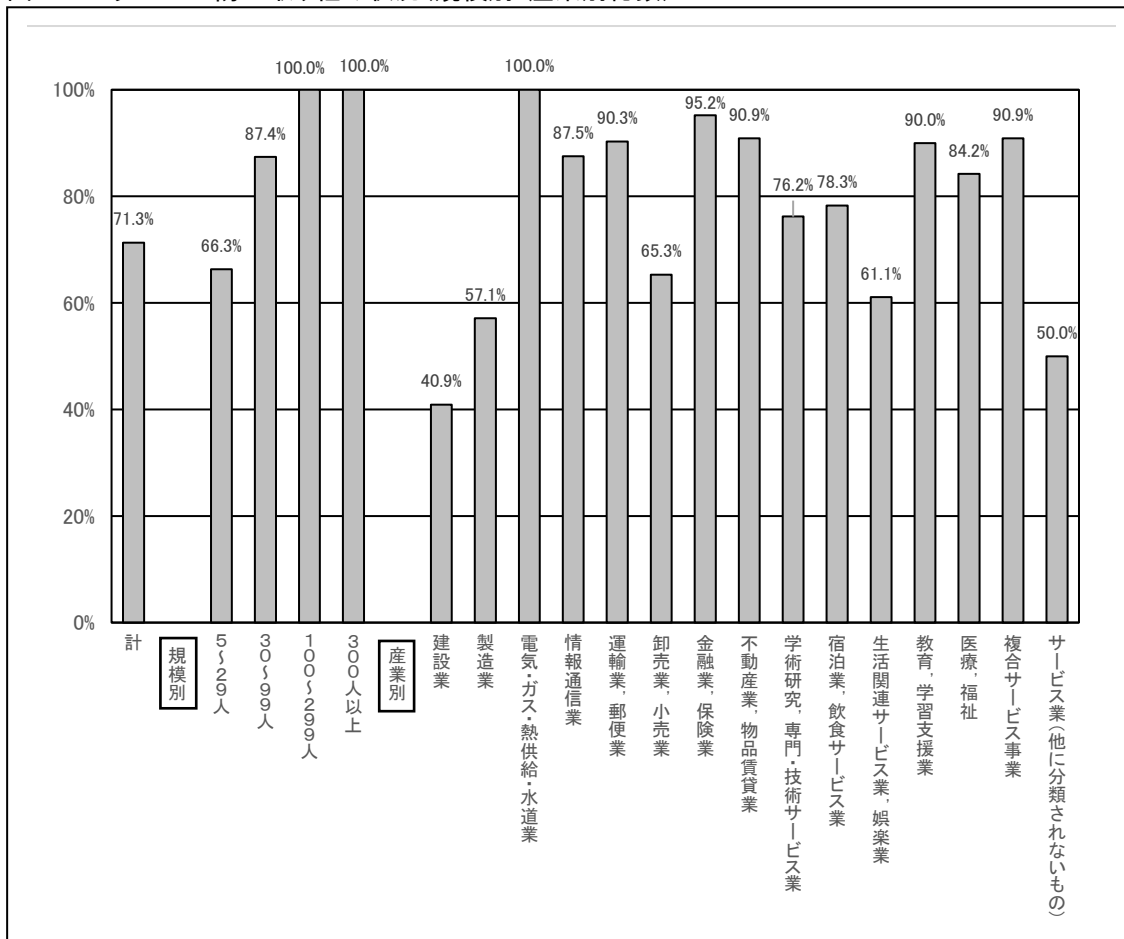


5. 職場におけるハラスメント防止対策（統計表Ⅱ－6）

① 取組状況

職場におけるハラスメントの防止対策に「取り組んでいる」と回答した事業所の割合は71.3%となっている。（図19）

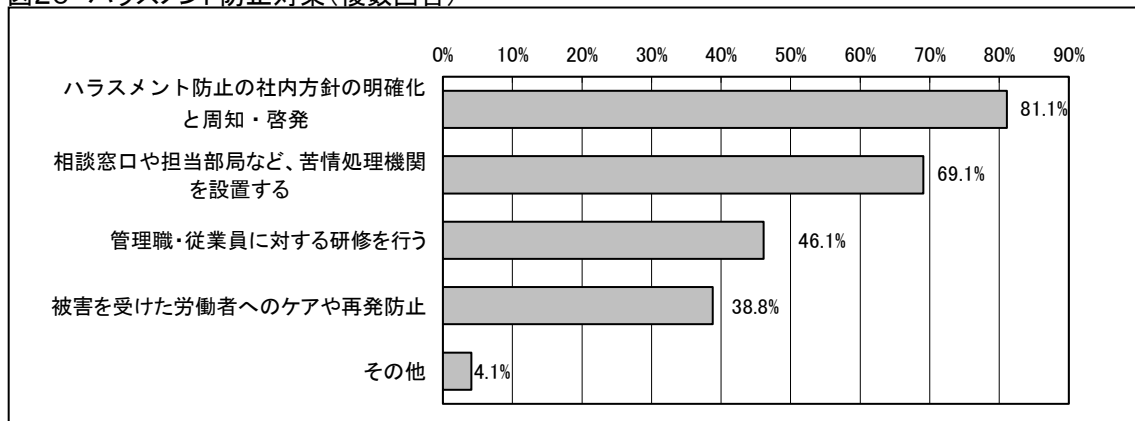
図19 ハラスメント防止取り組み状況（規模別・産業別総数）



② 取組内容（複数回答）

職場におけるハラスメントの防止対策に「取り組んでいる」と回答のあった事業所の取組内容は、「ハラスメント防止の社内方針の明確化と周知・啓発」（81.1%）が最も多く、次いで「相談窓口や担当部局など苦情処理機関を設置する」（69.1%）、「管理職・従業員に対する研修を行う」（46.1%）となっている。（図20）

図20 ハラスメント防止対策（複数回答）



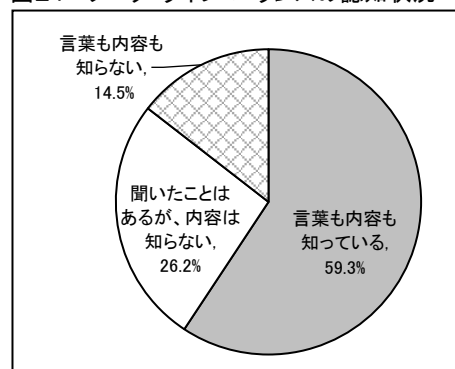
Ⅲ. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

1. ワーク・ライフ・バランス（統計表Ⅲ-7）

① 認知状況

ワーク・ライフ・バランスの認知状況については、「言葉も内容も知っている」（59.3%）が最も多く、次いで「聞いたことはあるが、内容は知らない」（26.2%）、「言葉も内容も知らない」（14.5%）となっている。（図21）

図21 ワーク・ライフ・バランスの認知状況



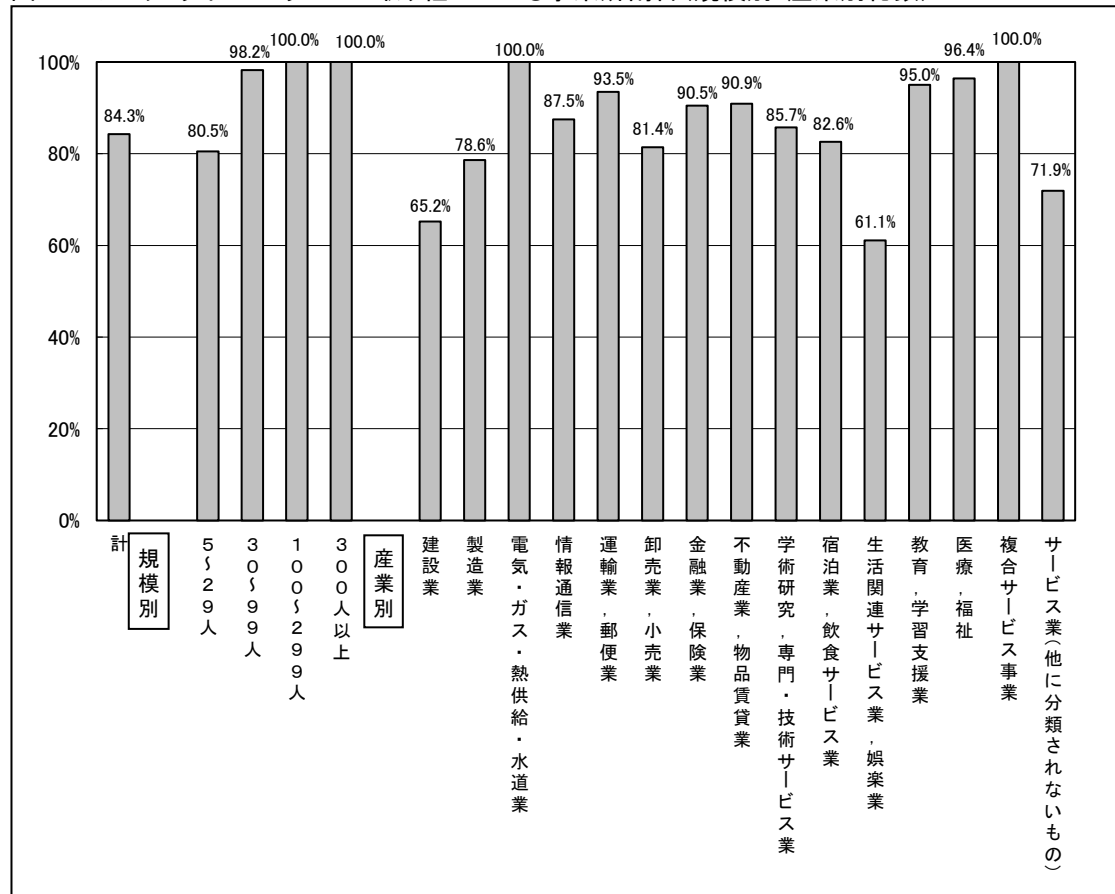
② 取組状況

ワーク・ライフ・バランスの取組状況をたずねたところ、「取り組んでいる」と回答した事業所の割合は、全体で84.3%となっている。

規模別で見ると、「100～299人」と「300人以上」の回答があったすべての事業所で「取り組んでいる」となっている。

産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「複合サービス事業」が100%で最も多く、次いで「医療、福祉」（96.4%）、「教育、学習支援業」（95.0%）となっている。（図22）

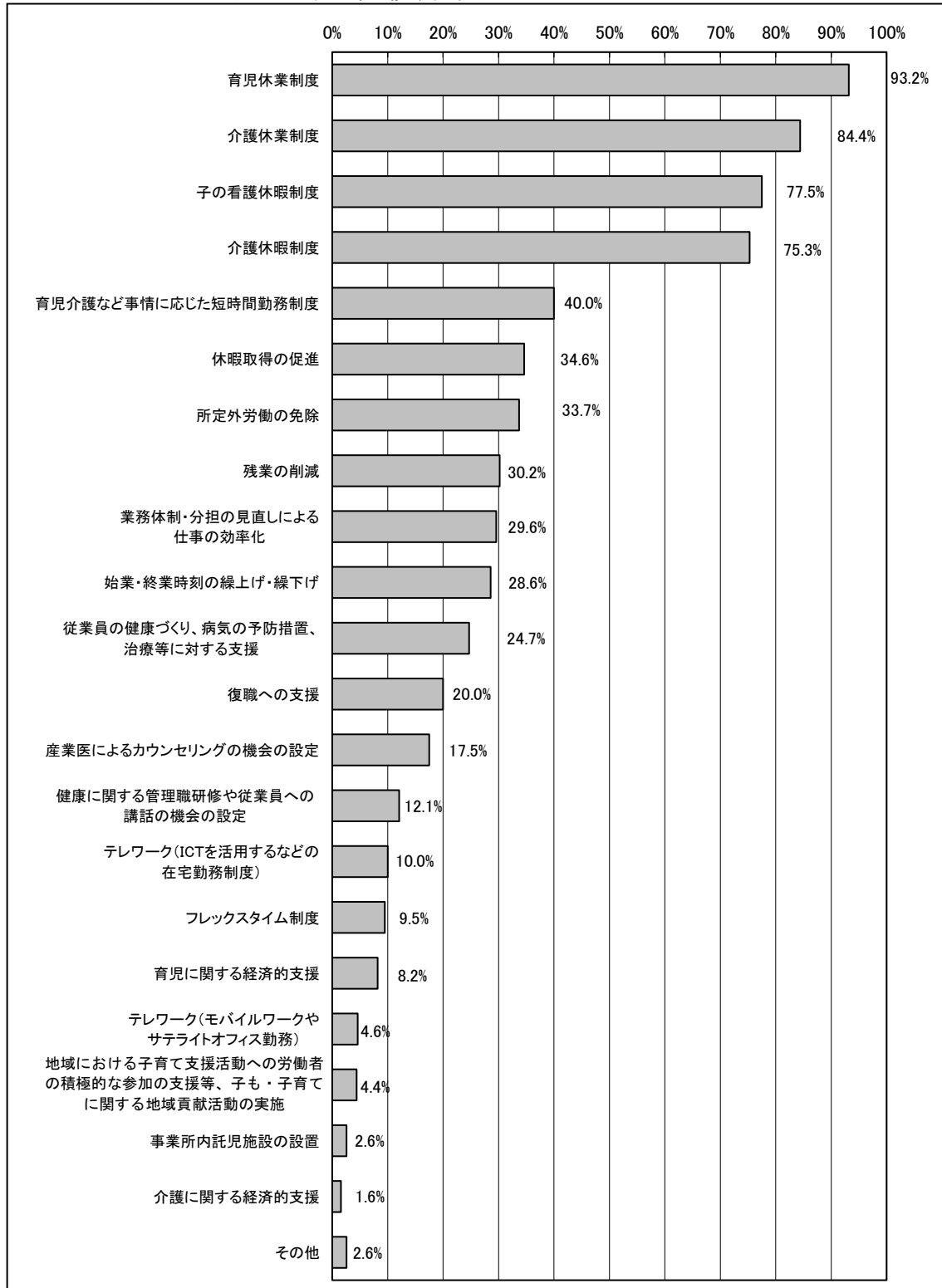
図22 ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる事業所割合（規模別・産業別総数）



③ 取組内容（複数回答）

ワーク・ライフ・バランスに「取り組んでいる」と回答のあった事業所の取組内容をみると、「育児休業制度」（93.2%）、「介護休業制度」（84.4%）、「子の看護休暇制度」（77.5%）の順で高い割合となっている。（図23）

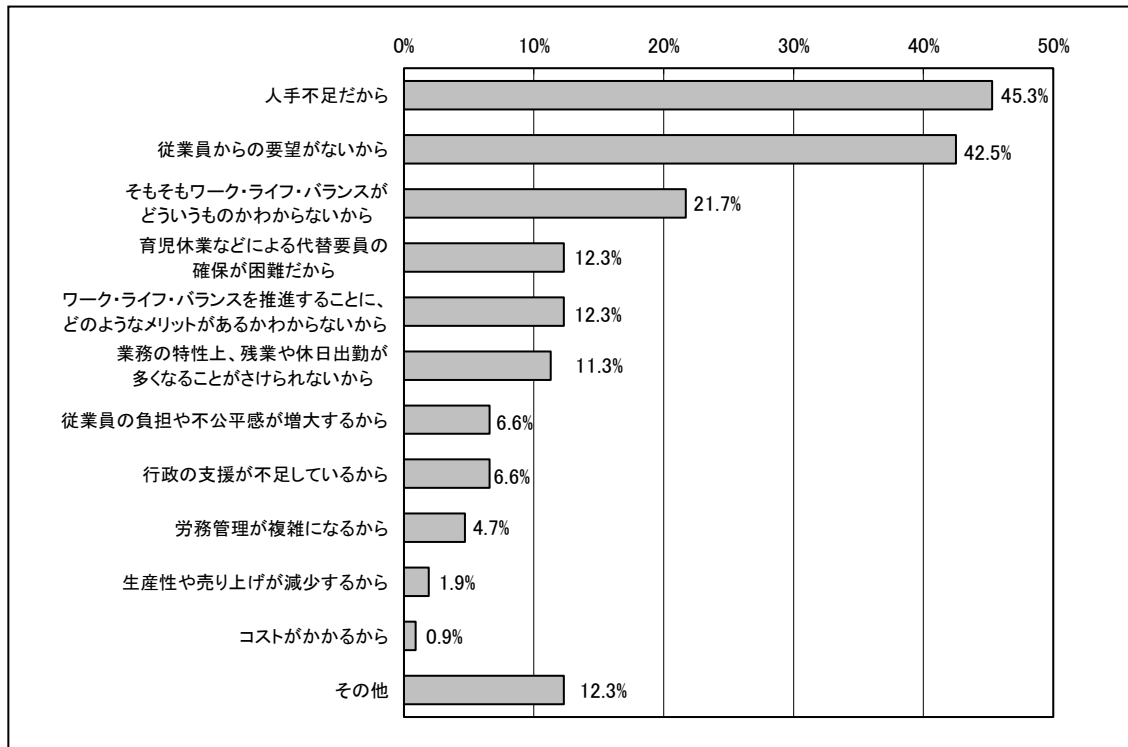
図23 ワーク・ライフ・バランス取組内容（複数回答）



④ 取り組んでいない理由（複数回答）

ワーク・ライフ・バランスに「取り組んでいない」と回答のあった事業所の理由をみると、「人手不足だから」（45.3%）が最も多く、次いで「従業員からの要望がないから」（42.5%）、「そもそもワーク・ライフ・バランスがどういうものかわからないから」（21.7%）となっている。（図24）

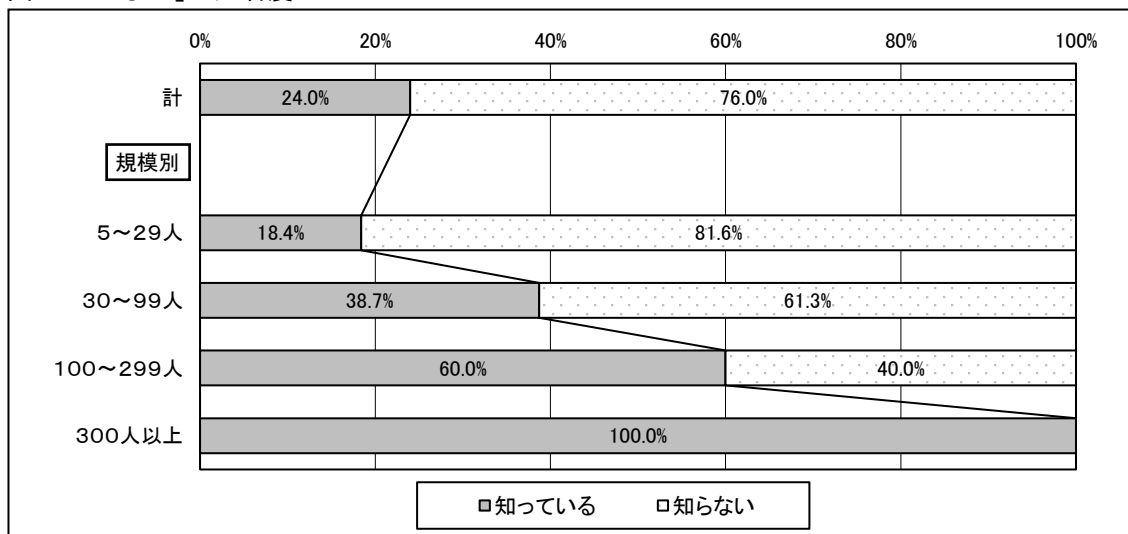
図24 ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいない理由（複数回答）



⑤ 「Nぴか」（長崎県誰もが働きやすい職場づくり実践企業認証制度）の知名度

「Nぴか」（長崎県誰もが働きやすい職場づくり実践企業認証制度）を「知っている」と回答した事業所が24.0%、「知らない」と回答した事業所が76.0%であった。（図25）

図25 「Nぴか」の知名度について



IV. 労働時間

1. 年次有給休暇（統計表IV-8）

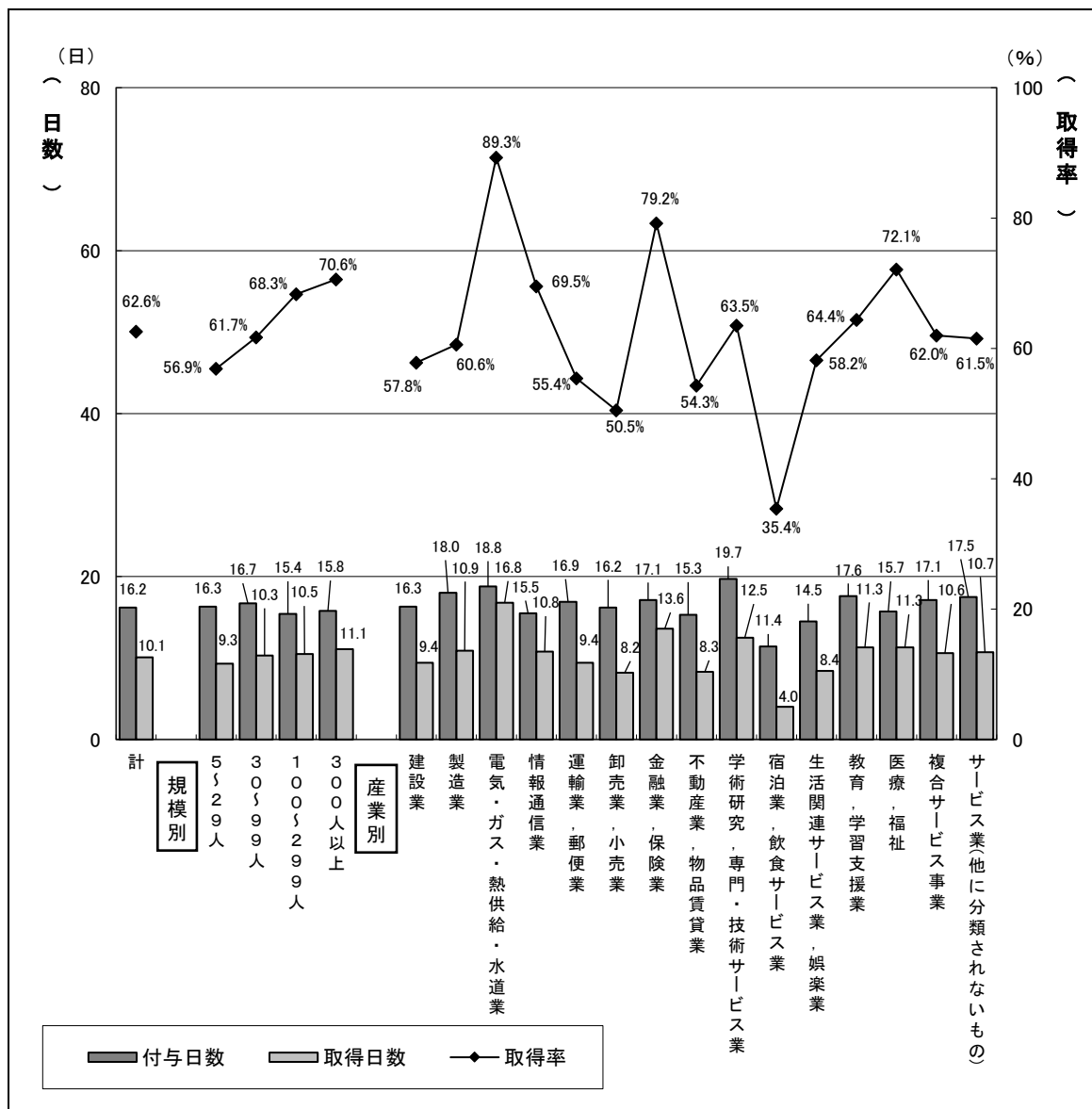
① 取得状況

回答のあった事業所が1年間に付与した年次有給休暇の日数は、労働者1人平均16.2日で、そのうち取得日数は10.1日、取得率は62.6%となっている。

取得率を規模別で見ると、「300人以上」の事業所が70.6%と最も高く、「5～29人」の事業所が56.9%と最も低くなっており、規模別による差が見られた。

産業別で見ると、「電気・ガス・熱供給・水道業」（89.3%）が最も高く、次いで「金融業、保険業」が79.2%となっている。（図26）

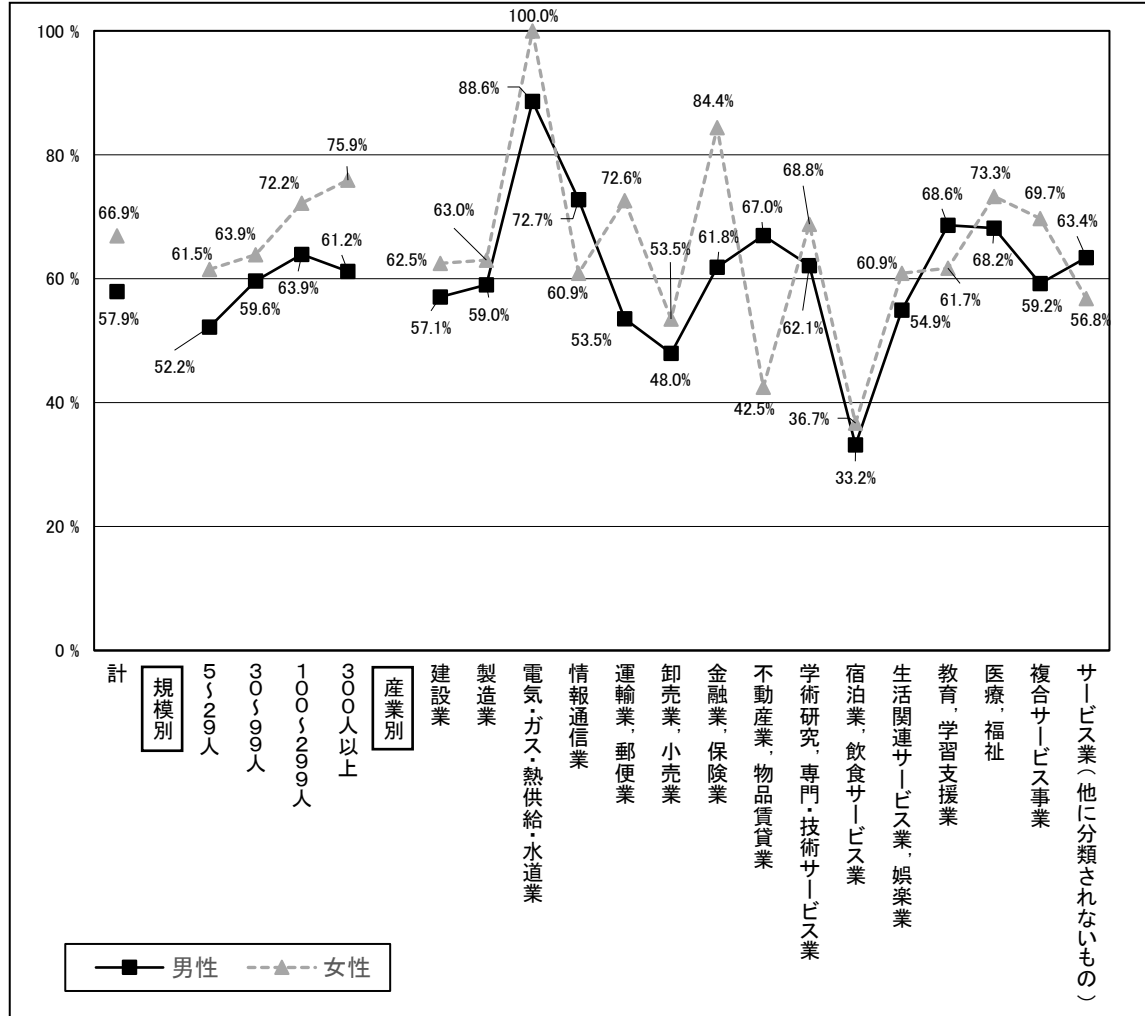
図26 年次有給休暇の取得状況（規模別・産業別総数）



年次有給休暇の取得率を男女別にみると、規模別では、すべての規模で女性の取得率が男性の取得率よりも高くなっている。

産業別では、「不動産業、物品賃貸業」において、男女の取得率に最も大きな差がみられた。(図27)

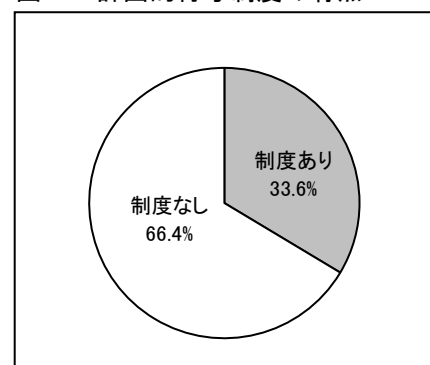
図27 年次有給休暇の男女別取得率(規模別・産業別総数)



② 計画的付与制度

年次有給休暇を計画的に付与する制度について「制度あり」と回答した事業所は33.6%で、「制度なし」は66.4%となっている。(図28)

図28 計画的付与制度の有無



③ 半日または時間単位での取得

年次有給休暇の半日または時間単位での取得について「取得できる」と回答した事業所は76.9%、「取得できない」と回答した事業所は23.1%となっている。(図29)

「取得できる」と回答した事業所における半日または時間単位で取得可能な日数は「10日以上」が70.1%と最も多くなっている。(図30)

図29 半日または時間単位での取得制度の有無

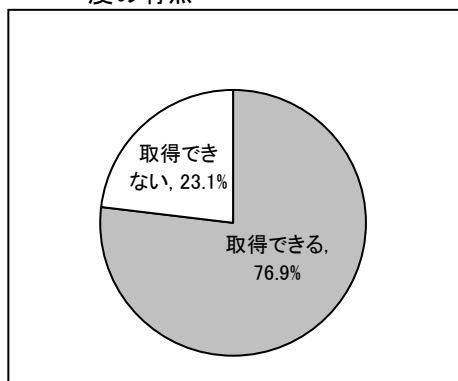
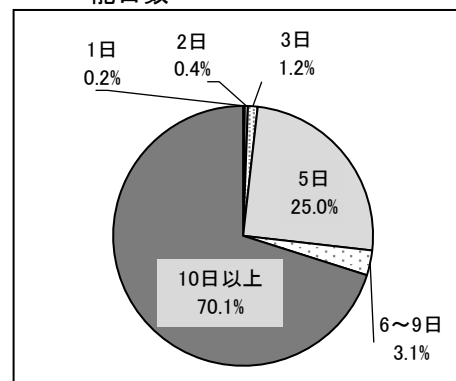


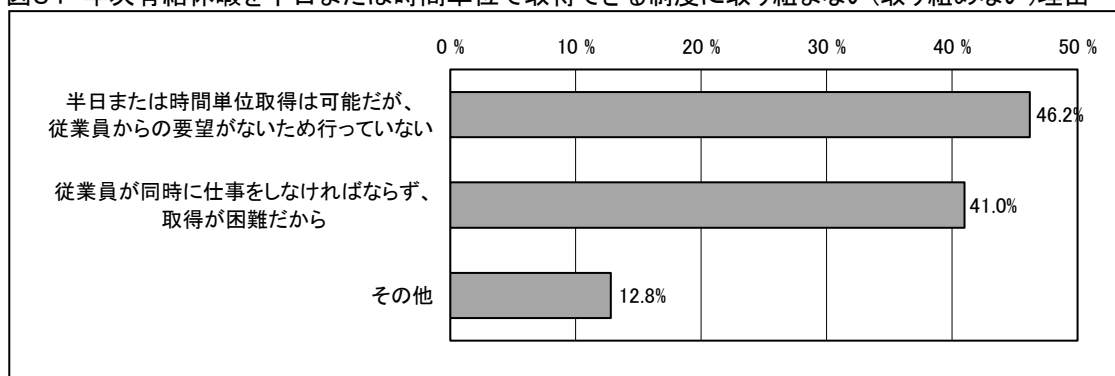
図30 半日または時間単位での取得可能な日数



③-1 年次有給休暇を半日または時間単位で取得できる制度に取り組まない理由

年次有給休暇を半日または時間単位で取得できないと回答した事業所のうち、制度に取り組まない(取り組めない)理由として、「半日または時間単位取得は可能だが、従業員からの要望がないため行っていない」が46.2%と最も多かった。(図31)

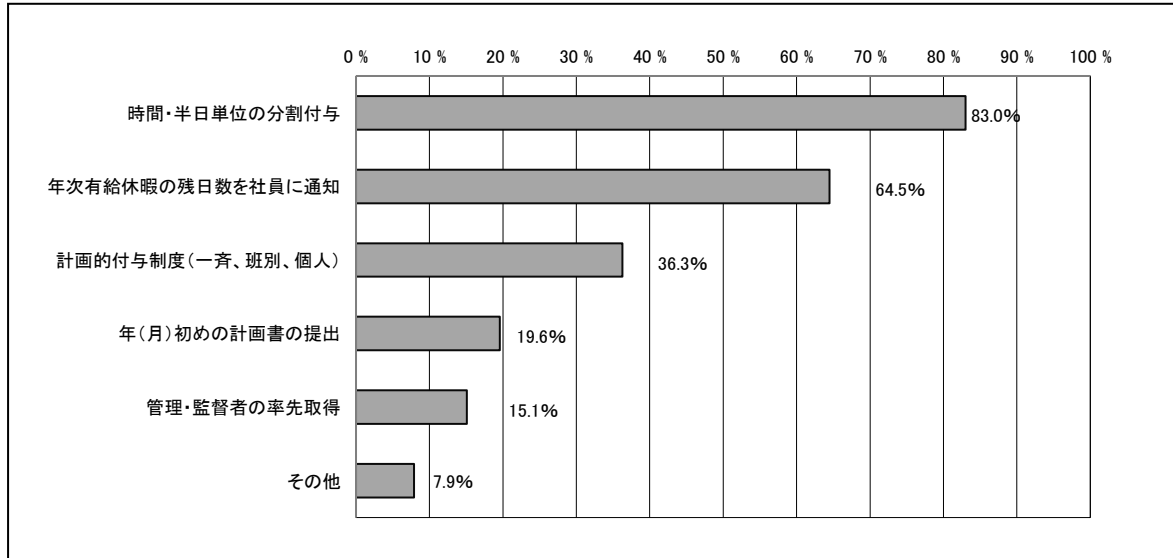
図31 年次有給休暇を半日または時間単位で取得できる制度に取り組まない(取り組めない)理由



④ 年次有給休暇取得促進のための取組

回答事業所 676 事業所のうち、年次有給休暇の取得促進のための取組を実施していると回答した事業所は 623 事業所 (92.2%) で、取組内容を見ると、「時間・半日単位の分割付与」(83.0%) が最も多く、次いで「年次有給休暇の残日数を社員に通知」(64.5%) となっている。(図 32)

図32 年次有給休暇取得促進のための取組(複数回答)



2. 週休制 (統計表Ⅳ-9)

① 週休制の形態

主な週休制^{※)}の事業所割合をみると、「完全週休2日制より休日日数が実質的に少ない」(28.4%)と「完全週休2日制」(46.0%)を合わせた「何らかの週休2日制」を採用している事業所割合は74.4%となっている。(図33)

適用労働者割合でみると、「完全週休2日制より休日日数が実質的に少ない」(30.6%)と「完全週休2日制」(47.5%)を合わせた「何らかの週休2日制」を適用している労働者割合が78.1%となっている。(図34)

※)「主な週休制」とは、事業所において最も多くの労働者に適用される週休制をいう。

図33 主な週休制の事業所割合

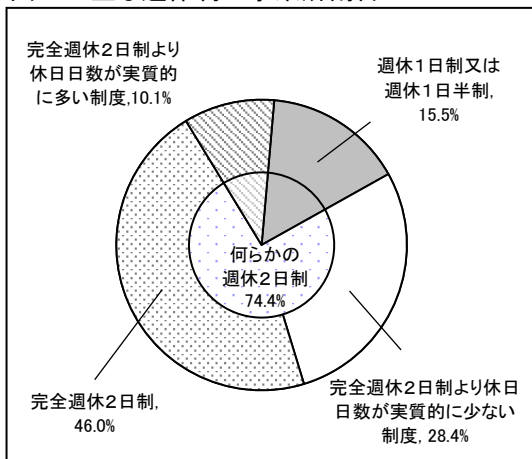
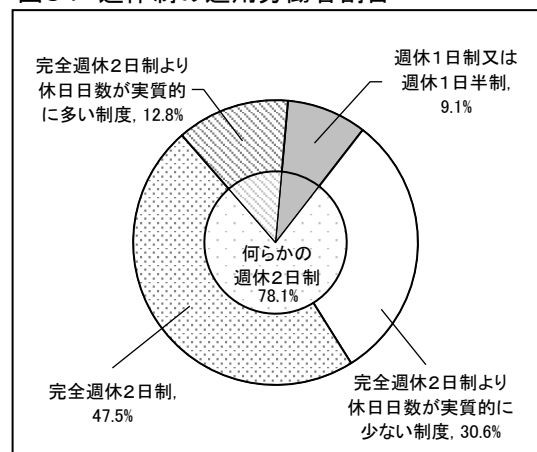


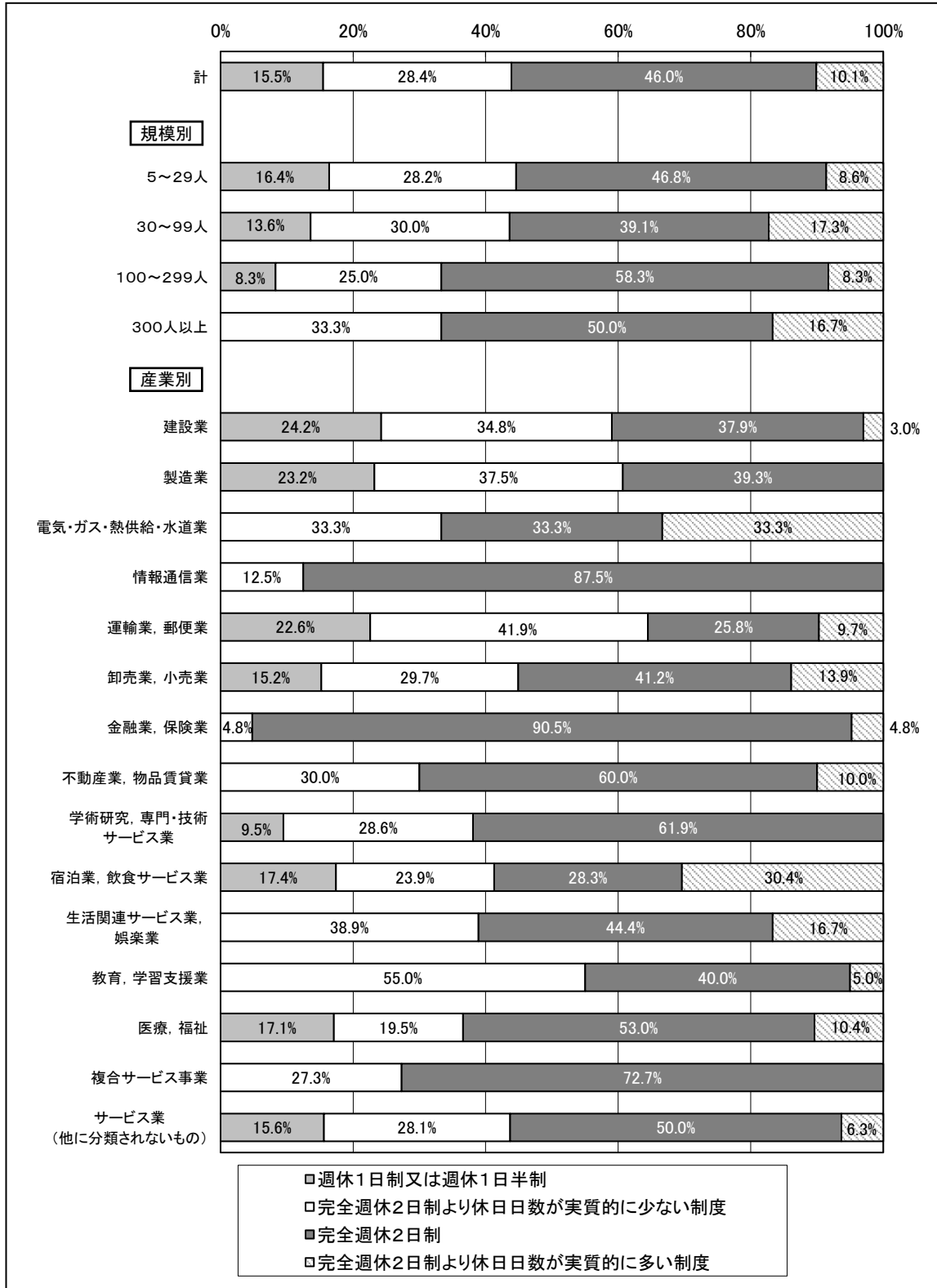
図34 週休制の適用労働者割合



「完全週休2日制」を採用しているまたは「完全週休2日制より多い」を採用している事業所について、規模別にみると、「100～299人」及び「300人以上」の事業所が66.7%と最も多くなっている。

産業別では、「金融業、保険業」(90.5%)、次いで「情報通信業」(87.5%)となっている。(図35)

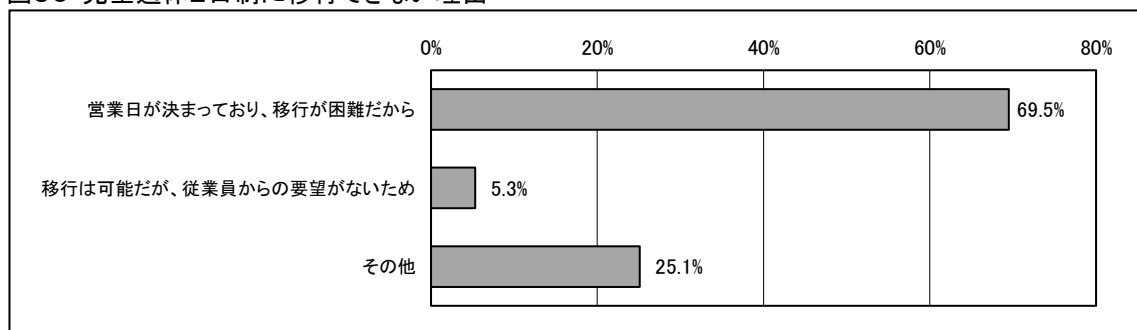
図35 主な週休制の事業所割合(規模別・産業別総数)



② 完全週休2日制に移行できない理由

「週休1日制又は週休1日半制」または「完全週休2日制より休日日数が実質的に少ない制度」の形態をとっている事業所の「完全週休2日制」に移行できない理由は、「営業日が決まっており、移行が困難だから」という回答が69.5%と最も多かった。(図36)

図36 完全週休2日制に移行できない理由

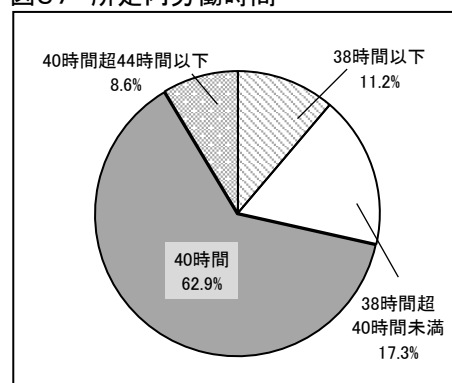


3. 労働時間（統計表Ⅳ－10）

① 所定内労働時間について

回答のあった事業所における1週間の所定労働時間は、「40時間」が62.9%と最も多く、次いで、「38時間超40時間未満」が17.3%であった。(図37)

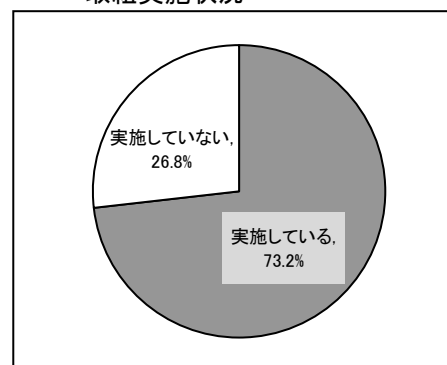
図37 所定内労働時間



② 所定内労働時間短縮のための取組実施状況

所定内労働時間短縮のための取組を「実施している」と回答した事業所は、495事業所で全体の73.2%となっている。(図38)

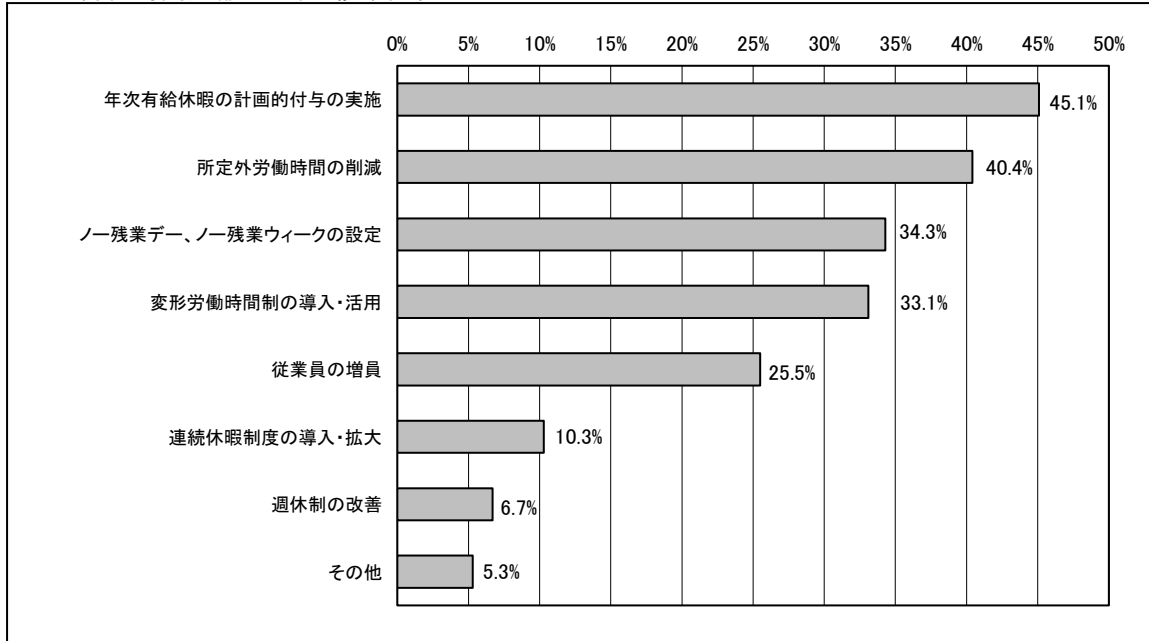
図38 所定内労働時間短縮のための取組実施状況



③ 労働時間短縮のための取組内容（複数回答）

労働時間短縮のための取組を「実施している」と回答した495事業所で、労働時間短縮のために最も実施されている取組は、「年次有給休暇の計画的付与の実施」(45.1%)で、次いで「所定外労働時間の削減」(40.4%)、「ノー残業デー、ノー残業ウィークの設定」(34.3%)となっている。(図39)

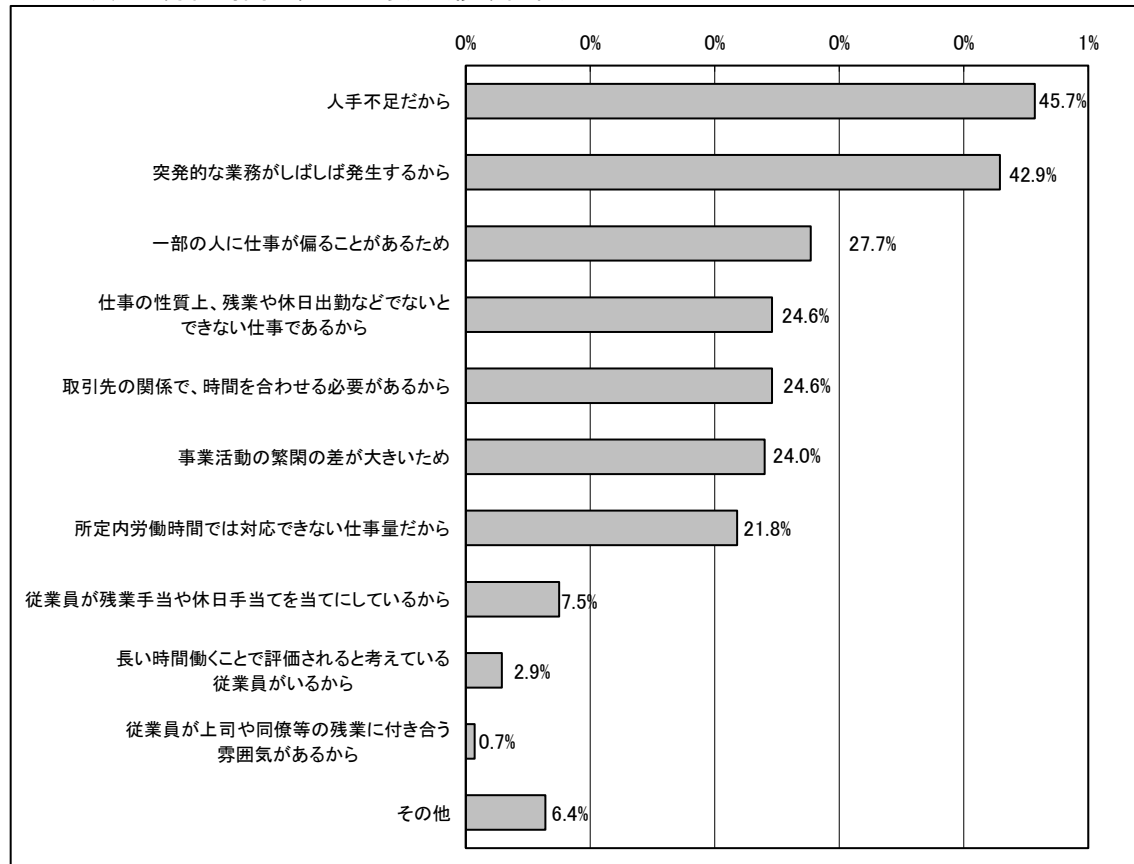
図39 労働時間短縮の取組(複数回答)



④ 所定外労働時間が長くなる要因(複数回答)

所定外労働時間が長くなる要因は、「人手不足だから」(45.7%)が最も多く、次いで「突発的な業務がしばしば発生するから」(42.9%)、「一部の人に仕事が偏ることがあるため」(27.7%)となっている。(図40)

図40 所定外労働時間が長くなる要因(複数回答)



V. 育児休業制度・子の看護休暇制度

1. 育児休業制度（統計表V-11）

① 規定の有無

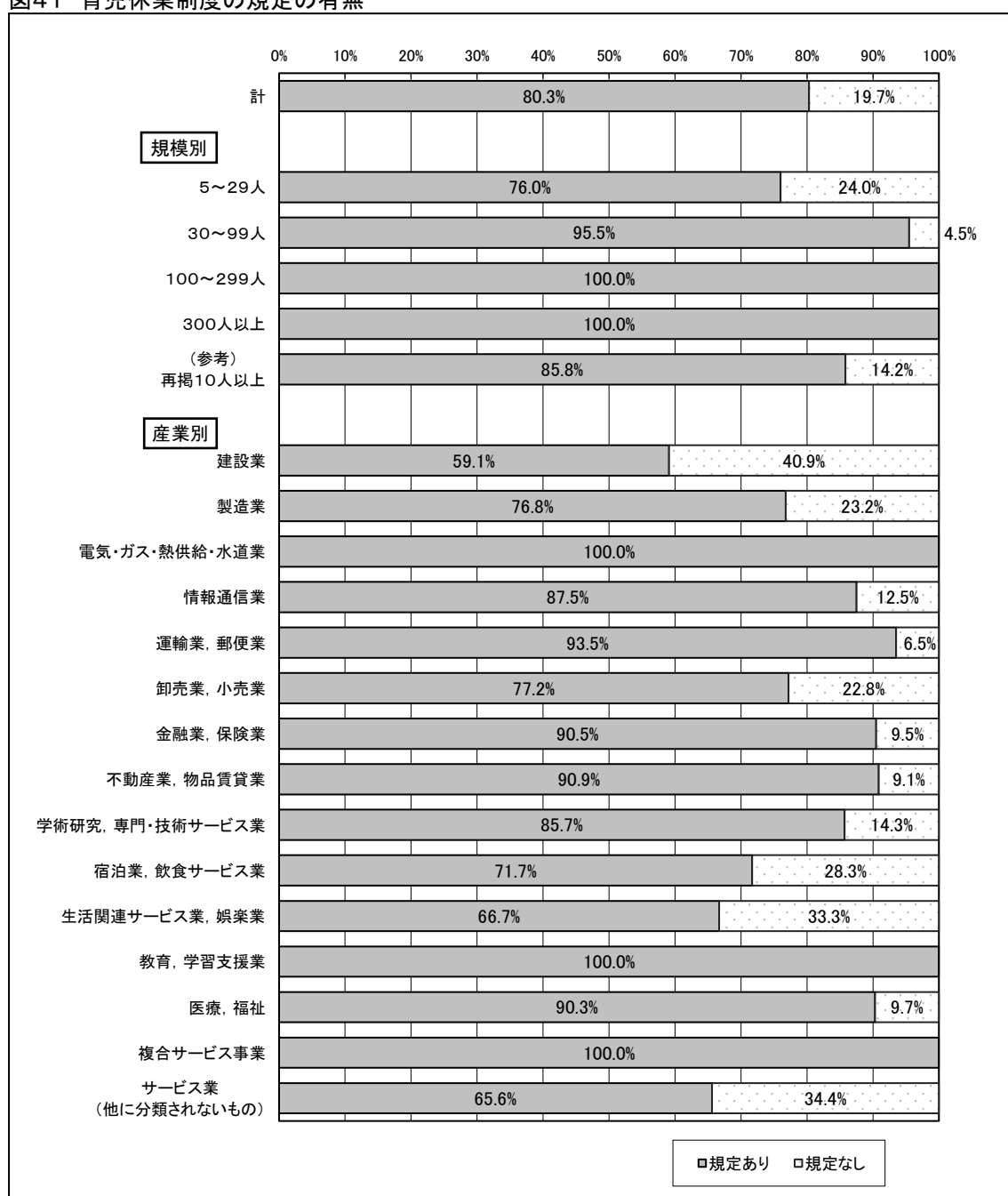
育児休業制度について、事業所が定める就業規則に「規定あり」と回答した事業所の割合は80.3%であった。

規模別でみると、事業所の規模が大きくなるにつれて育児休業にかかる規定が整えられ、「100～299人」、「300人以上」のすべての事業所で「規定あり」となっている。

産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「教育、学習支援業」、「複合サービス事業」のすべての事業所では「規定あり」（100%）となっており、次いで「運輸業、郵便業」（93.5%）、「不動産業、物品賃貸業」（90.9%）となっている。

（図41）

図41 育児休業制度の規定の有無

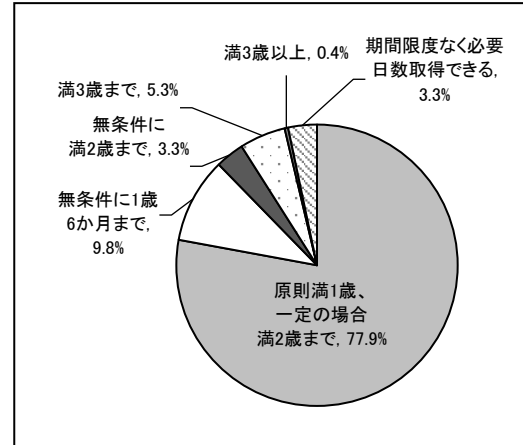


② 取得可能期間

育児休業の「規定あり」と回答した事業所のうち、取得することができる期間は、「原則満1歳、一定の場合2歳まで」が77.9%と最も多くなっている。(図42)

※育児休業制度とは、育児・介護休業法に基づき、労働者が事業主に申し出ることにより、子が1歳に達するまで(両親とも取得の場合は子が1歳2か月に達するまでの間に1年間)、最長で子が2歳に達するまで育児休業をすることができる制度です。

図42 育児休業取得可能期間



2. 育児休業の利用状況 (統計表V-12)

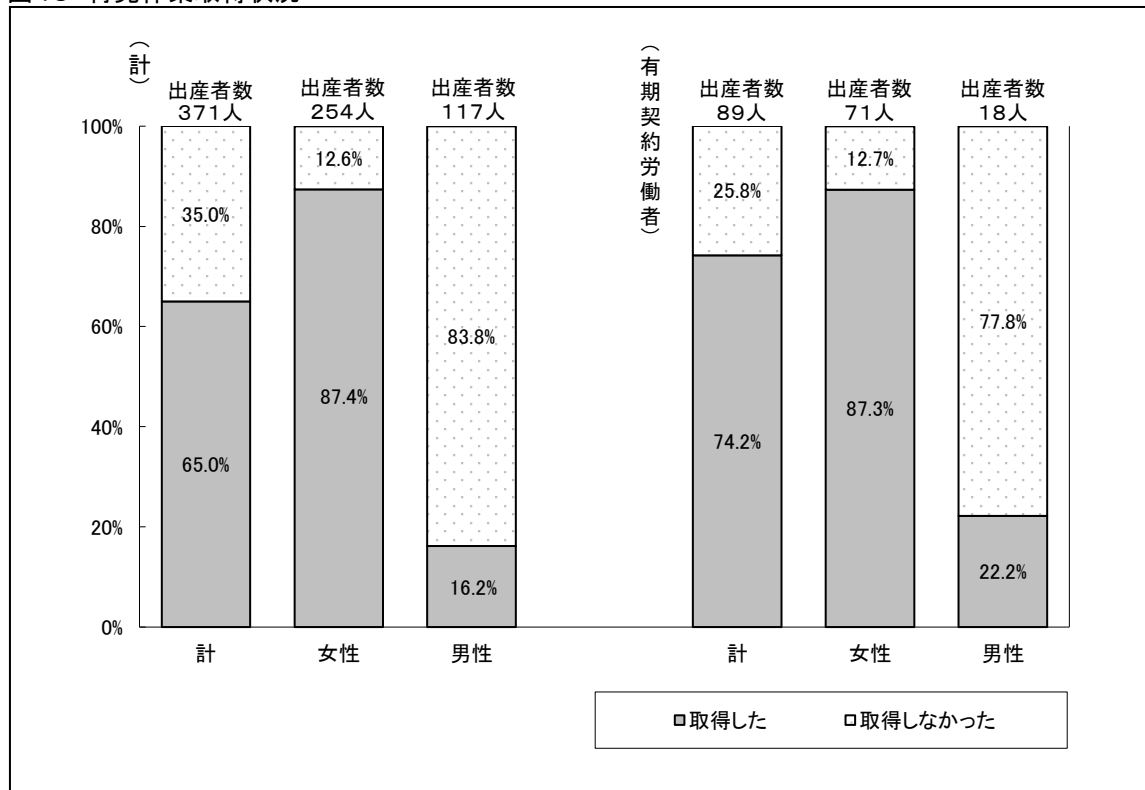
① 取得率

回答事業所において、令和3年7月1日から令和4年6月30日までの間の出産者数(男性の場合は、配偶者が出産した者の数)は371人で、うち令和5年6月30日までに育児休業を開始した者(調査時点で育児休業開始予定の申出をしているものを含む)は241人(取得率65.0%)となっている。

このうち女性は出産者数254人、育児休業取得者数222人(取得率87.4%)、男性は配偶者の出産者数117人、育児休業取得者数19人(取得率16.2%)となっている。

育児休業を開始した者のうち、有期契約労働者における育児休業取得率は、全体で74.2%となっており、そのうち女性は87.3%、男性は22.2%であった。(図43)

図43 育児休業取得状況



② 取得期間

①で育児休業を取得した者の取得期間は、女性では「6か月～1年未満」(48.0%)が最も多く、次いで「1年～1年半未満」(40.4%)となっている。(図44)

男性では取得者が延べ19人で、取得期間別人数は、「1週間未満」、「1週間～1か月未満」が7人、「1か月～3か月未満」が4人、「3か月～6か月未満」が1人だった。(図45)

図44 育児休業の取得期間(女性)

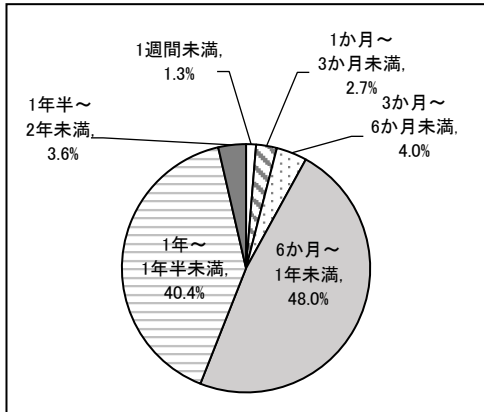
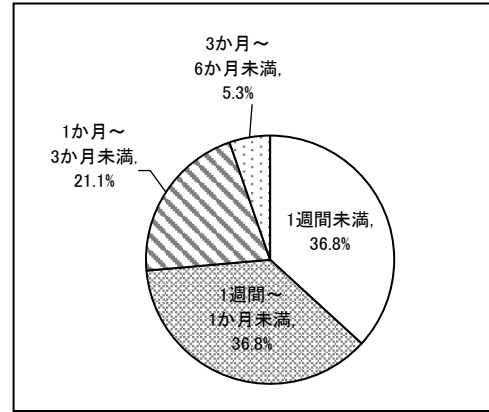


図45 育児休業の取得期間(男性)



③ 育児休業時及び復職時の対応

育児休業が生じた際の対応は、「代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した」(56.7%)が最も多く、次いで「派遣労働者やアルバイトなどを代替要員として雇用した」(16.4%)となっている。(図46)

復職時の対応は、「原則として休業前と同等の職場・職種に復帰させた」(93.3%)が最も多くなっている。(図47)

図46 育児休業時の対応

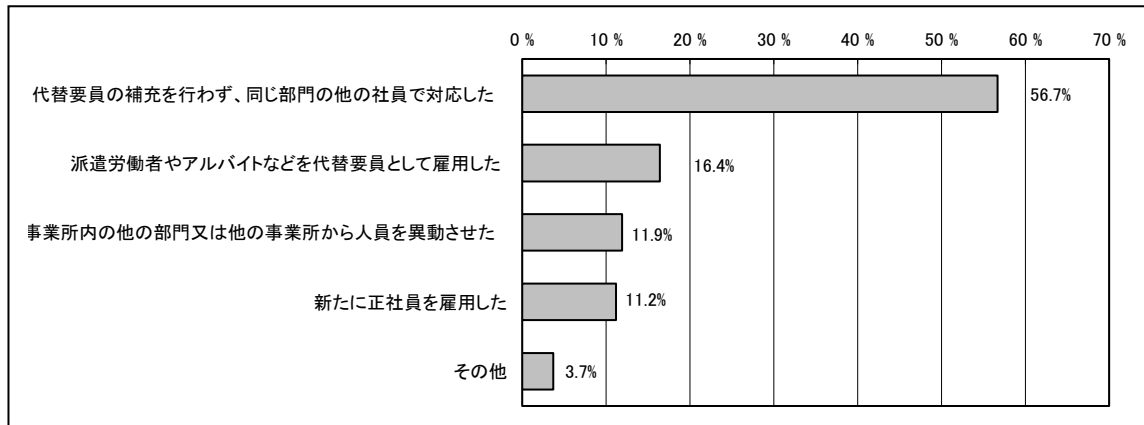
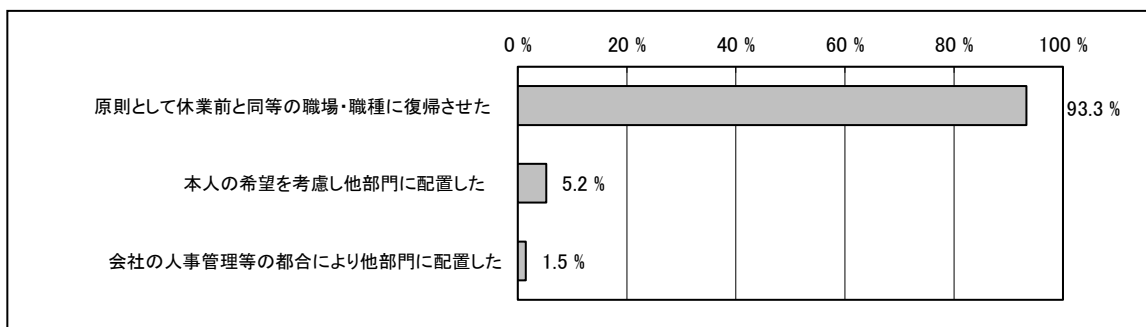


図47 復職時の対応



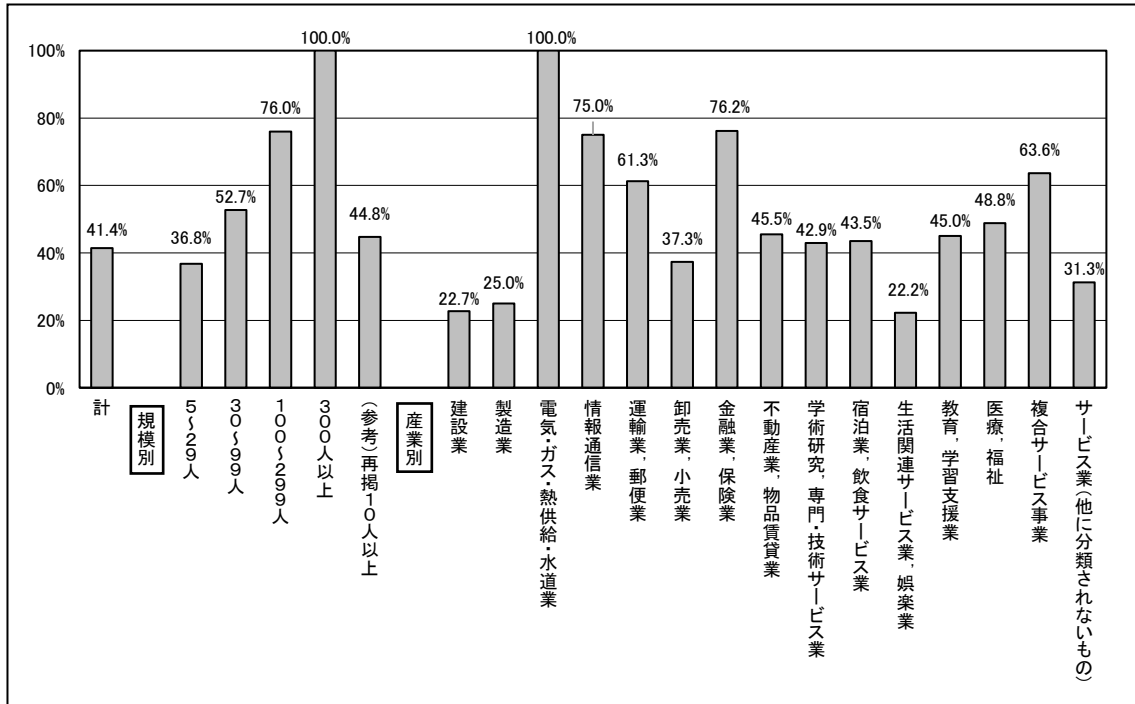
3. 男性の育児休業取得について（統計表V-13）

① 取組状況

男性の育児休業取得の取組状況を「取り組んでいる」と回答した事業所の割合は、全体で41.4%となっている。

規模別では、「300人以上」の事業所がすべて「取り組んでいる」となっている。産業別でみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」（100%）が最も多く、次いで「金融業、保険業」（76.2%）、「情報通信業」（75.0%）、となっている。（図48）

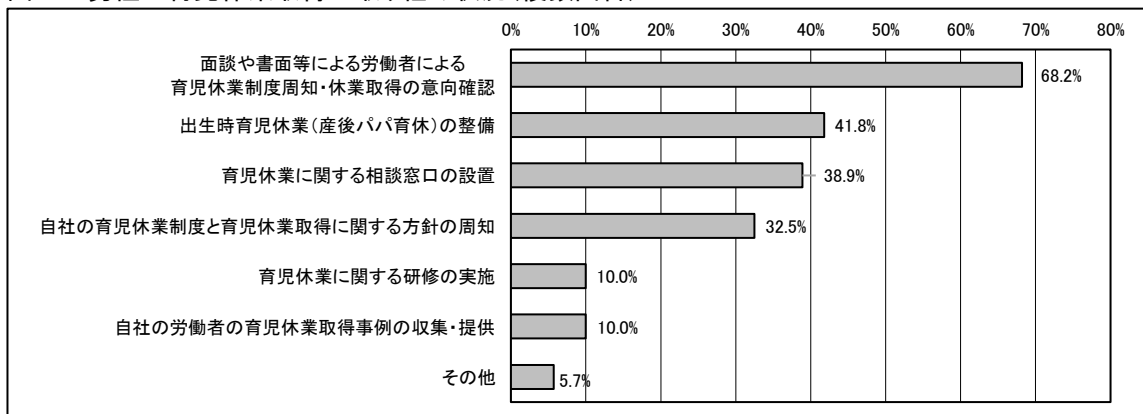
図48 男性の育児休業事業所割合（規模別・産業別総数）



② 男性の育児休業取得促進の取組内容

男性の育児休業取得の取組内容は、「面談書面による労働者による育児休業制度周知・休業取得の意向確認」（68.2%）が最も多く、次いで「出生時育児休業（産後パパ育休）の整備」（41.8%）、「育児休業に関する相談窓口の設置」（38.9%）となっている。（図49）

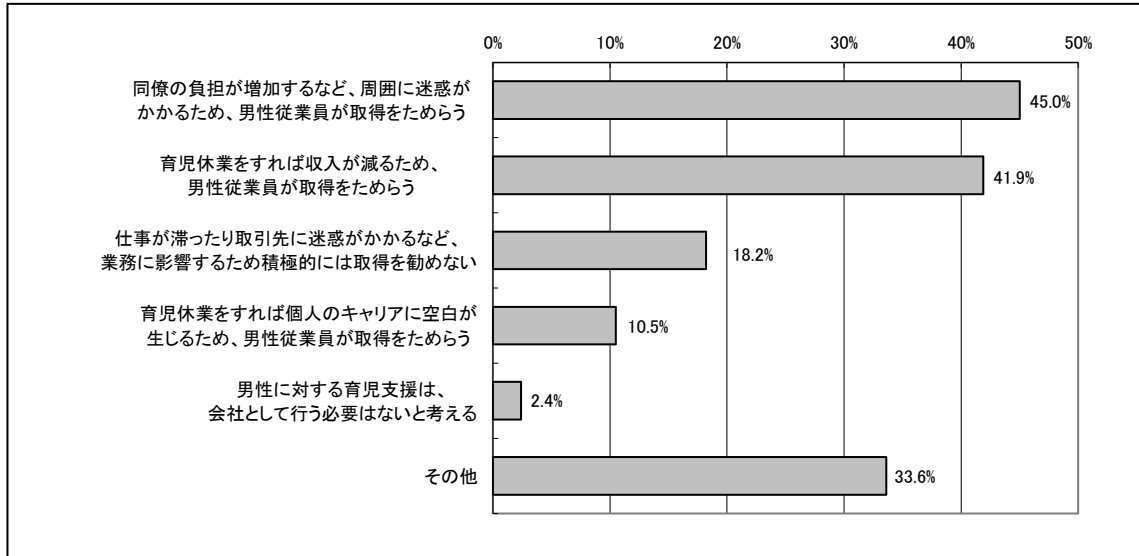
図49 男性の育児休業取得の取り組み状況（複数回答）



③ 男性の育児休業に対する考え方

男性の育児休業に対する事業所の状況や考え方については、「同僚の負担が増加するなど、周囲に迷惑がかかるため、男性従業員が取得をためらう」(45.0%)、次いで「育児休業をすれば収入が減るため、男性従業員が取得をためらう」(41.9%)の割合が高くなっている。(図50)

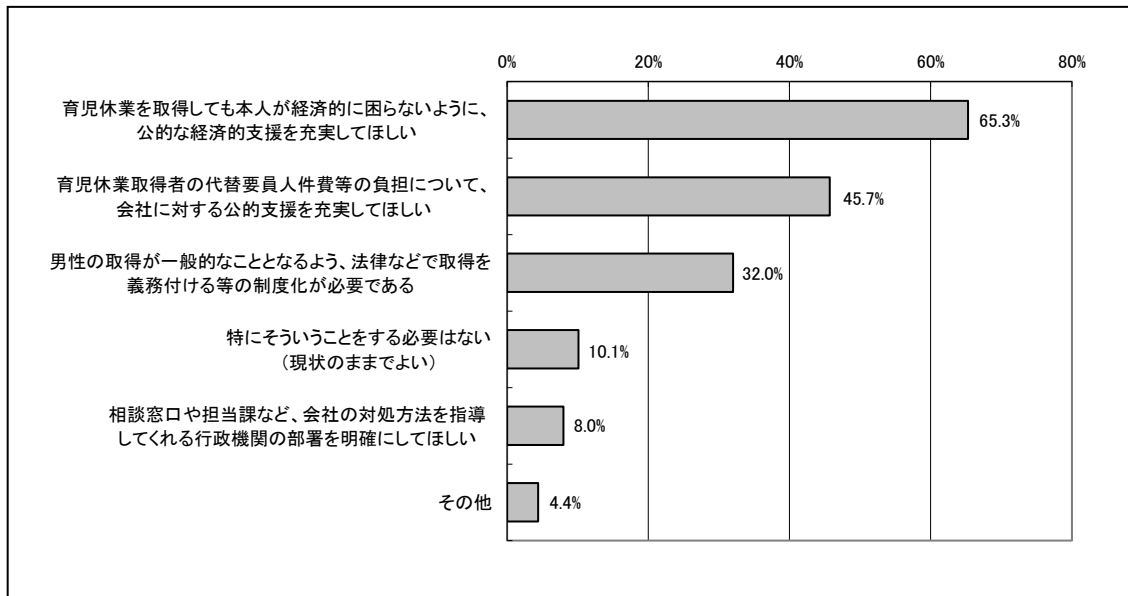
図50 男性の育児休業に対する考え方(複数回答)



④ 取得促進について

男性の育児休業の取得促進についての考え方として、「育児休業を取得しても本人が経済的に困らないように、公的な経済的支援を充実してほしい」(65.3%)が最も多く、次いで「育児休業取得者の代替要員人件費等の負担について、会社に対する公的支援を充実してほしい」(45.7%)となっている。(図51)

図51 男性の育児休業の取得促進について(複数回答)



4. 子の看護休暇制度（統計表V-11）

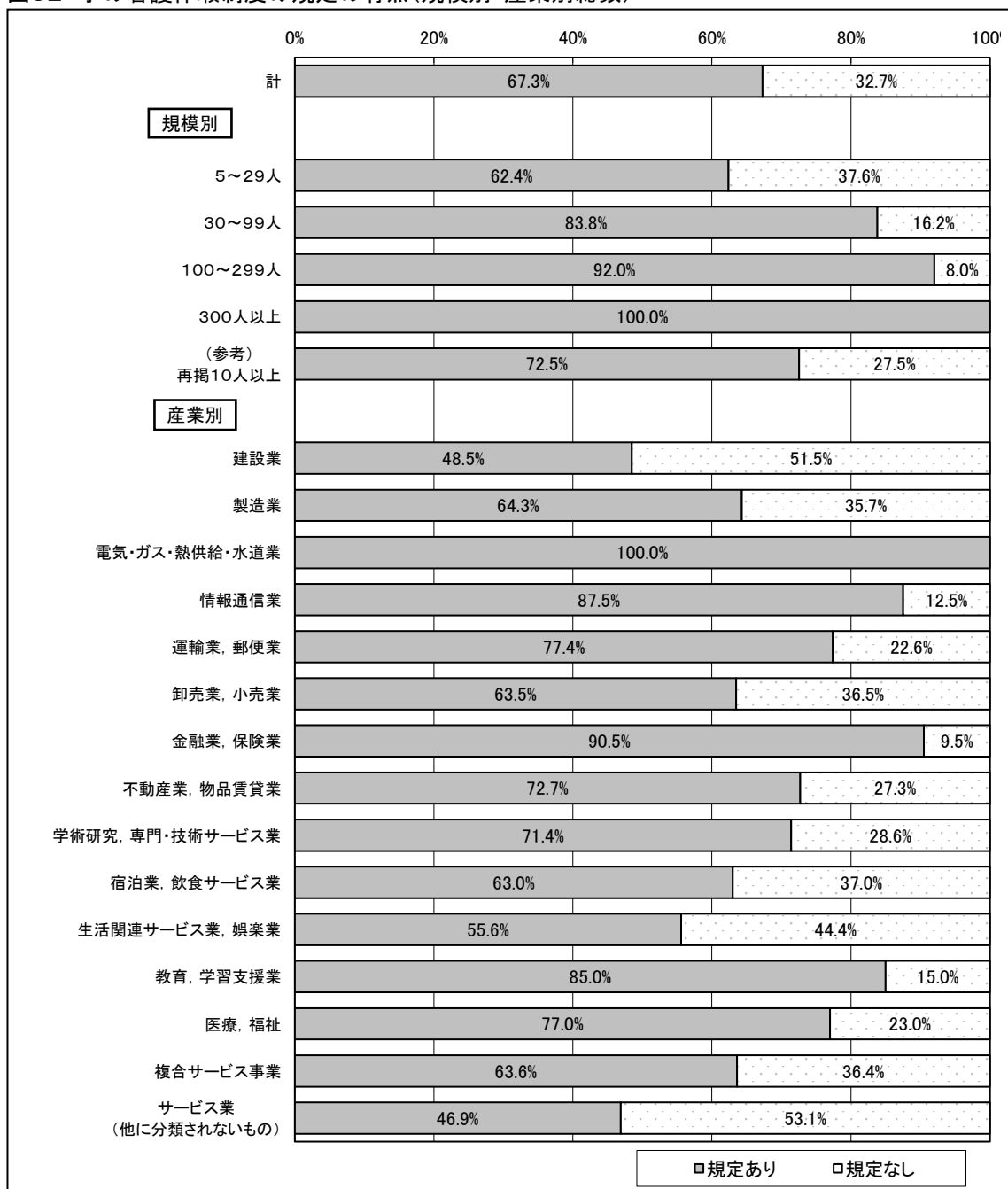
① 規定の有無

子の看護休暇制度について、事業所が定める就業規則に「規定あり」と回答した事業所は全体の67.3%となっている。

規模別にみると、「300人以上」の事業所では100%となっている一方、「5～29人」の事業所では（62.4%）と最も低くなっている。

産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」（100%）が最も多く、次いで「金融業・保険業」（90.5%）となっている。（図52）

図52 子の看護休暇制度の規定の有無(規模別・産業別総数)



② 取得日数の限度等

子の看護休暇制度について「規定あり」と回答した事業所における取得可能日数の限度は「5日まで（2人以上は10日まで）」（93.0%）、取得可能な子の年齢は「小学校就学前」（88.4%）と、法定の範囲内としている事業所が最も多くなっている。（図53、54）

また、時間単位の取得が「できる」と回答した事業所は69.0%、半日単位の取得が「できる」と回答した事業所は77.8%となっている。（図55、56）

図53 取得日数限度

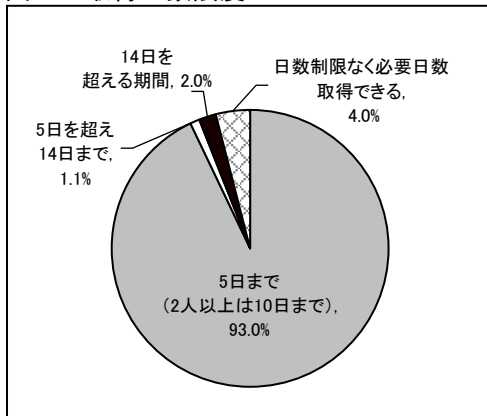


図54 利用可能な子の年齢

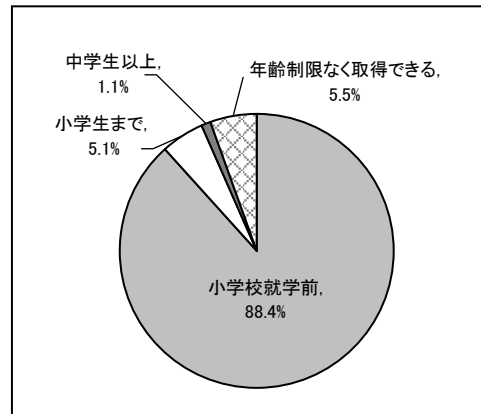


図55 時間単位の取得

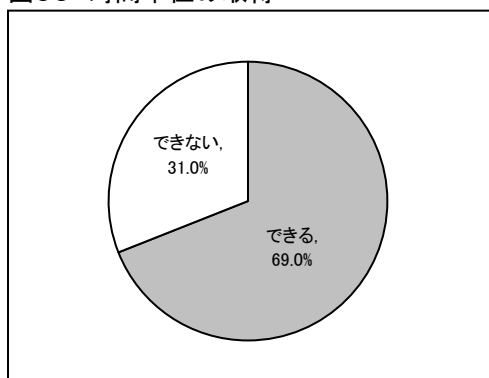
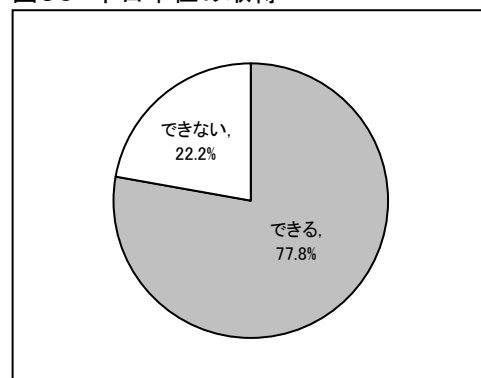


図56 半日単位の取得



VI. 介護休業制度・介護休暇制度

1. 介護休業制度（統計表VI-14）

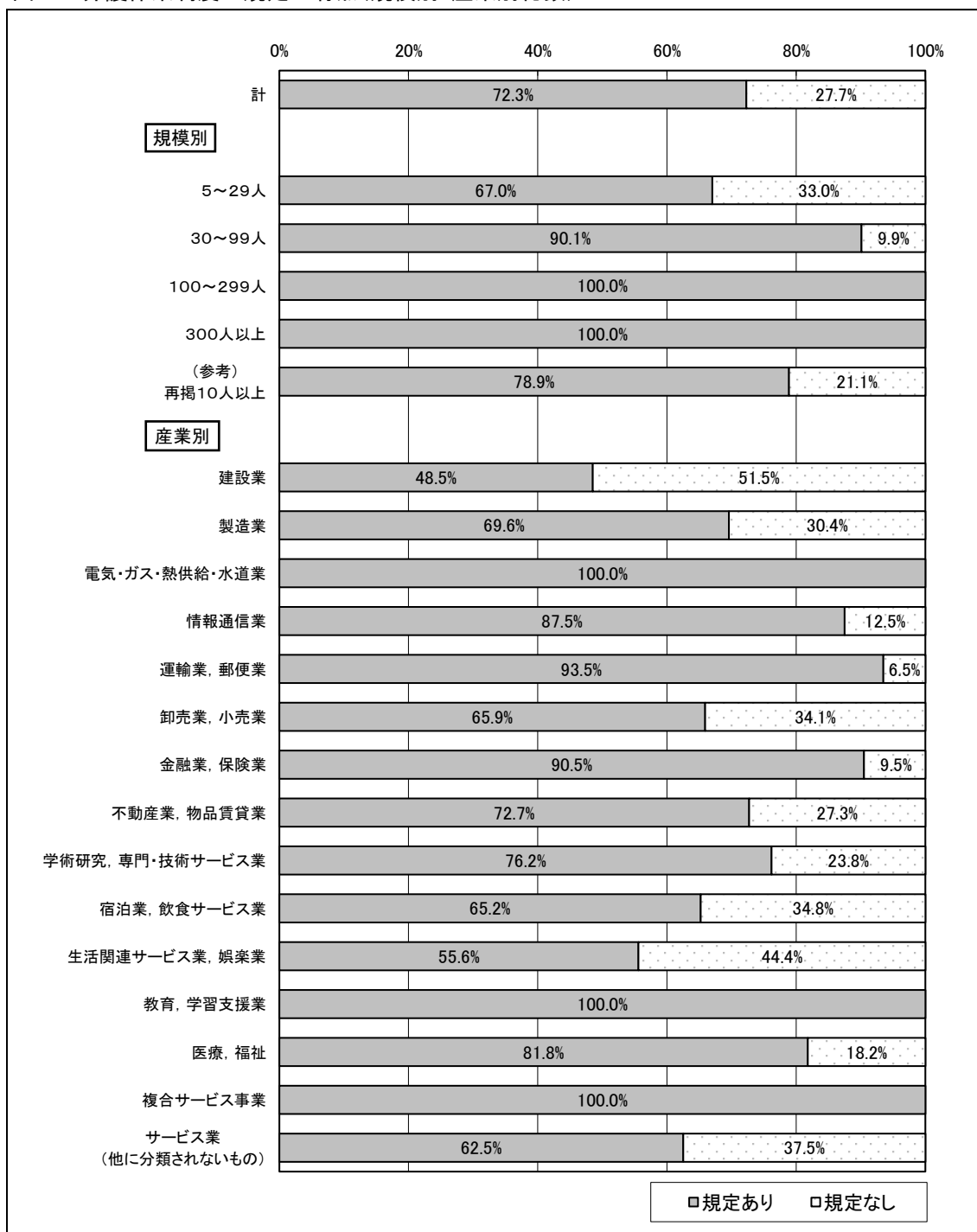
① 規定の有無

介護休業制度について、事業所が定める就業規則に「規定あり」と回答した事業所は72.3%となっている。

規模別で見ると、「100人～299人」「300人以上」のすべての事業所で「規定あり」となっており、次いで「30～99人」（90.1%）となっている。

産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」「教育、学習支援業」「複合サービス事業」のすべての事業所で「規定あり」となっている一方で「建設業」（48.5%）では半数を下回っている。（図57）

図57 介護休業制度の規定の有無（規模別・産業別総数）

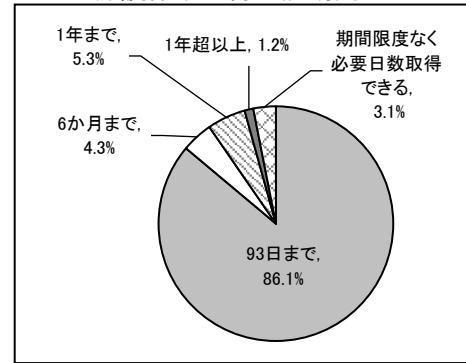


② 取得可能期間

介護休業制度がある事業所に取得可能期間をたずねたところ、法定期間である「93日まで」と回答した事業所が86.1%と最も多くなっている。(図58)

※介護休業制度とは、育児・介護休業法に基づき、労働者が事業主に申し出ることにより、対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として分割して介護休業を取得することができる制度です。

図58 介護休業取得可能期間



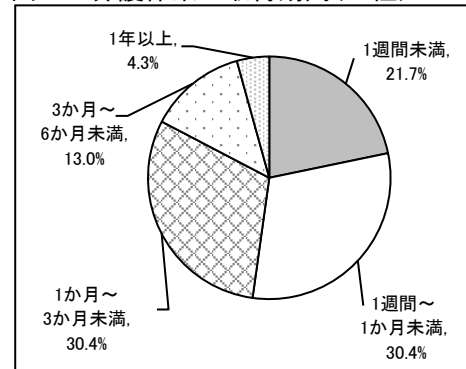
2. 介護休業の利用状況 (統計表VI-15)

① 取得期間

回答事業所で介護休業取得期間は、女性では「1週間～1か月未満」、「1か月～3か月未満」(30.4%)が最も多く、次いで「1週間未満」(21.7%)となっている。(図59)

男性では、介護休業を取得したのは5人で、「1週間未満」(60.0%)が最も多くなっている。

図59 介護休業の取得期間(女性)



② 介護休業時及び復職時の対応

介護休業者が生じた際の対応は、「代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した」(81.0%)が最も多くなっている。(図60)

復職時の対応は、「原則として休業前と同等の職場・職種に復帰させた」(95.2%)となっている。(図61)

図60 介護休業者が生じた際の対応

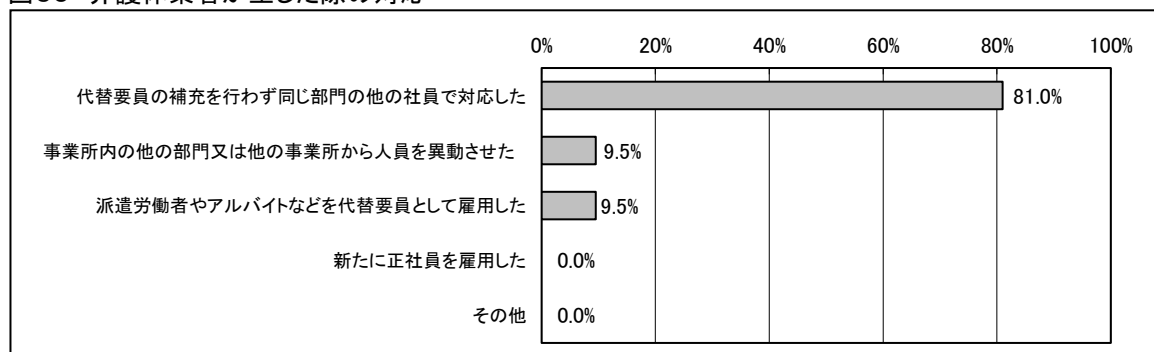
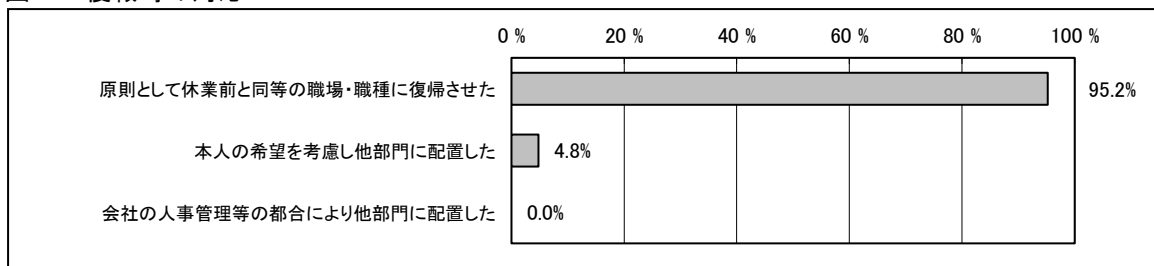


図61 復職時の対応



3. 介護休暇制度（統計表VI-14）

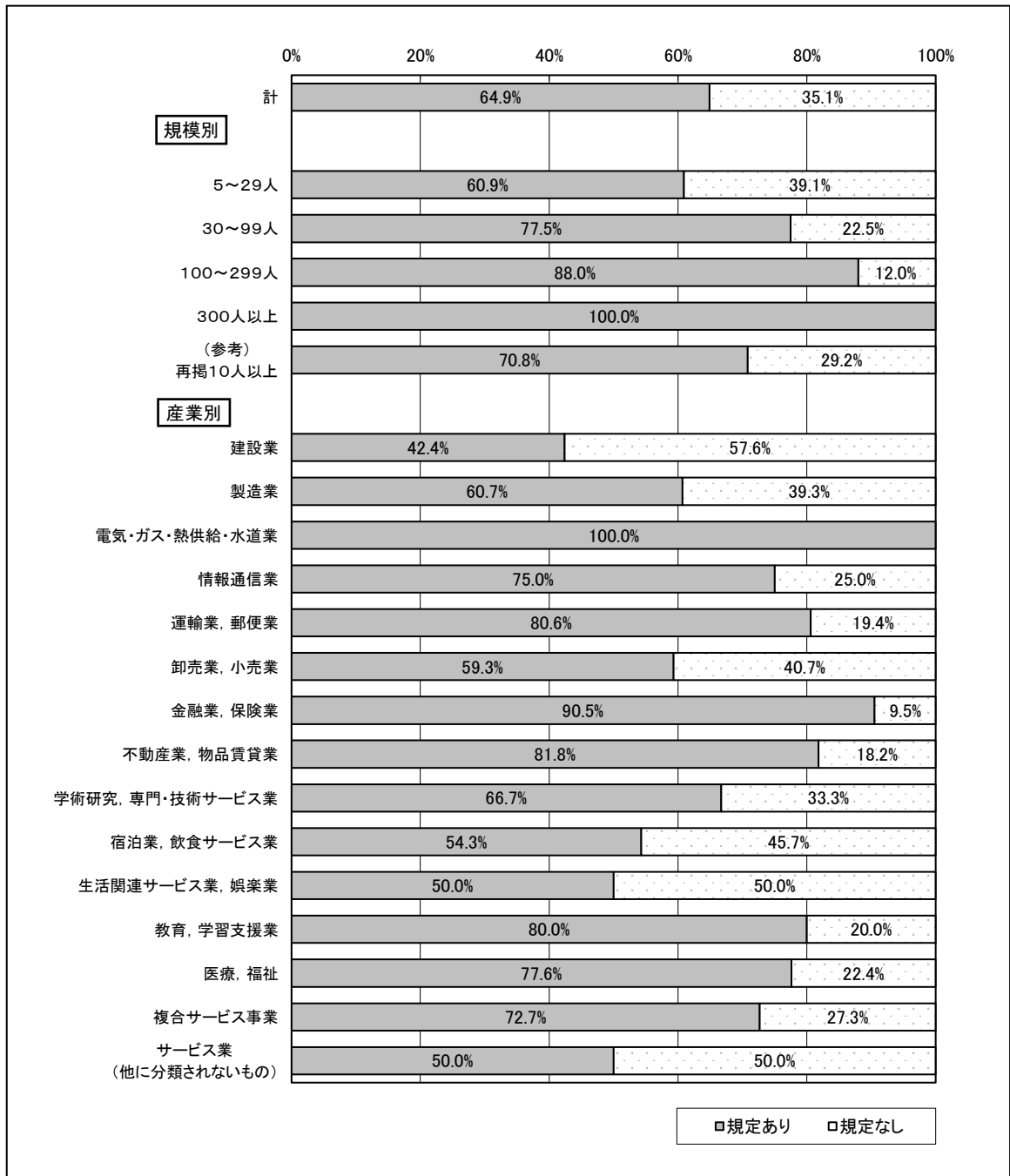
① 規定の有無

介護休暇制度について、事業所が定める就業規則に「規定あり」と回答した事業所は全体の64.9%となっている。

規模別でみると、「300人以上」のすべての事業所で「規定あり」となっており、「5～29人」の事業所は60.9%と最も低くなっている。

産業別でみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」（100%）が最も多く、次いで「金融業、保険業」（90.5%）、「不動産業、物品賃貸業」（81.8%）となっている。（図62）

図62 介護休暇制度の規定の有無（規模別・産業別総数）



② 取得日数の限度等

介護休暇制度について、「規定あり」と回答した事業所における取得日数の限度は、「5日まで（2人以上は10日まで）」（93.4%）となっており、法定の範囲内としている事業所が最も多くなっている。（図63）

また、時間単位の取得が「できる」と回答した事業所は69.0%、半日単位の取得が「できる」と回答した事業所は78.4%となっている。（図64、65）

図63 介護休暇取得日数限度

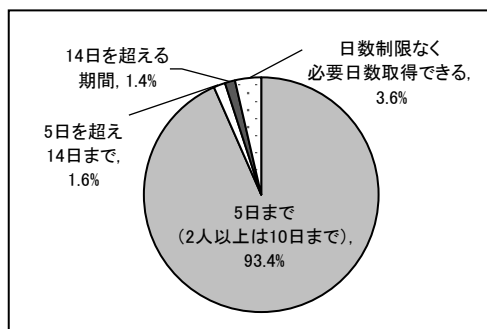


図64 介護休暇の時間単位の取得

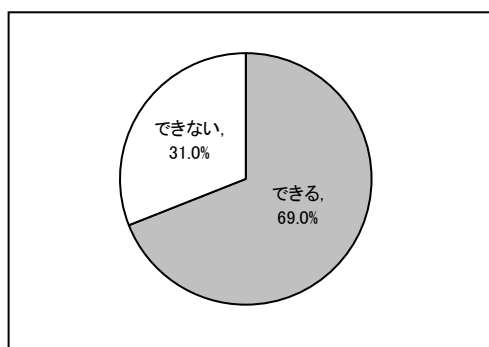
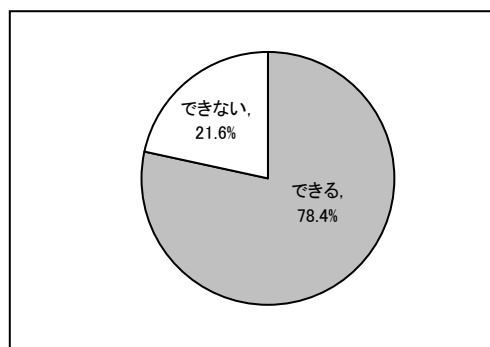


図65 介護休暇の半日単位の取得



4. 従業員のケアラー支援にかかる取組内容について（統計表VI-16）

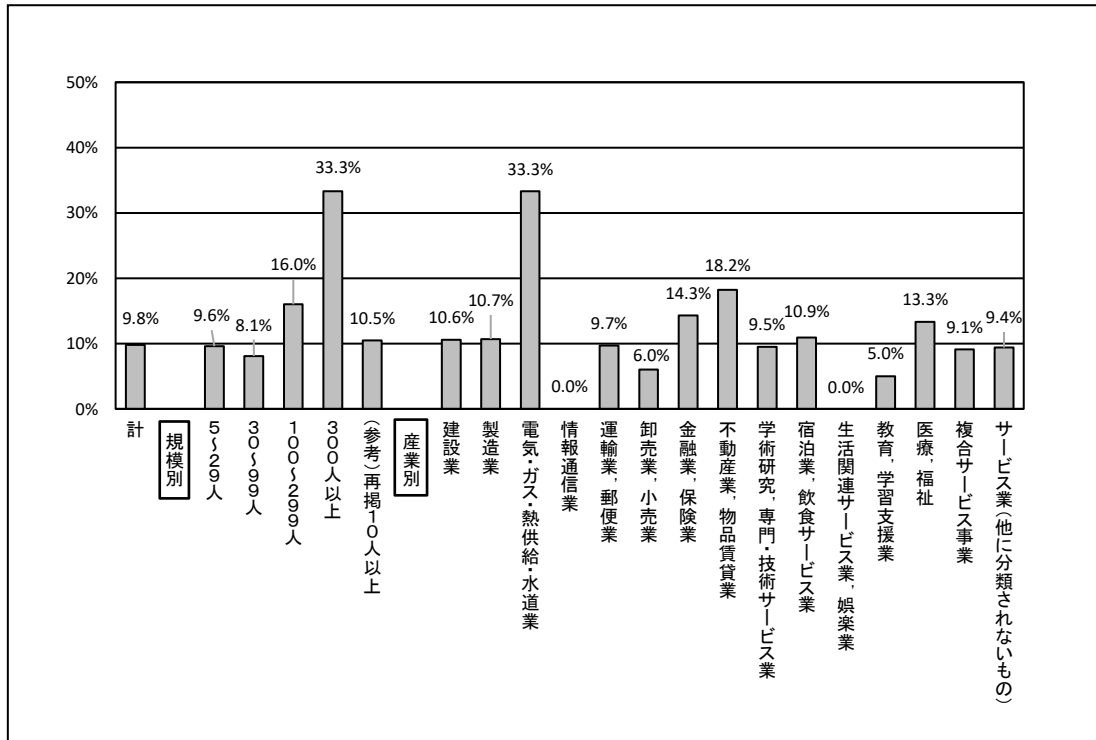
① 取組状況

職場における従業員のケアラー支援に「取り組んでいる」と回答した事業所の割合は9.8%となっている。

規模別にみると、「300人以上」（33.3%）が最も多く、次いで「100～299人」（16.0%）となっている。

産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」（33.3%）が最も多く、次いで「不動産業、物品賃貸業」（18.2%）、「金融業、保険業」（14.3%）となっている。（図66）

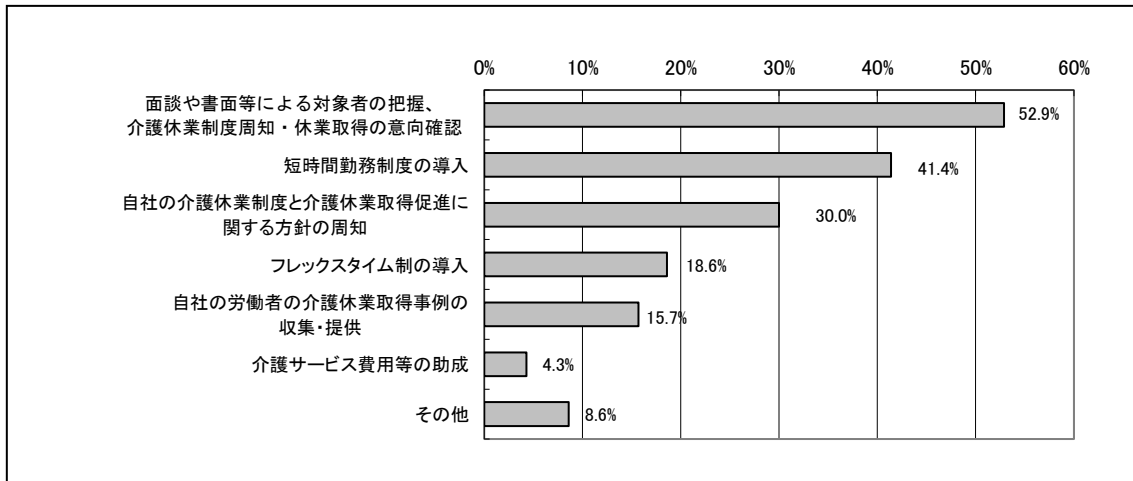
図66 従業員のケアラー支援取り組み状況(規模別・産業別総数)



② 取組内容(複数回答)

従業員へのケアラー支援に「取り組んでいる」と回答のあった事業所の取組内容は、「面談や書面等による対象者の把握、介護休業制度周知・休業取得の意向確認」(52.9%)が最も多く、次いで「短時間勤務制度の導入」(41.4%)、「自社の介護休業制度と介護休業取得促進に関する方針の周知」(30.0%)となっている。(図67)

図67 取組内容(複数回答)



Ⅶ. 高齢者の雇用状況

1. 高齢者雇用の概況について（統計表Ⅶ－１７）

① 高齢者の雇用者数

回答のあった事業所における60歳以上の雇用者数を年齢別にみると、「60～64歳」（8.5%）が最も多く、次いで「65～69歳」（5.3%）、「70歳以上」（4.0%）となっている。（表2）

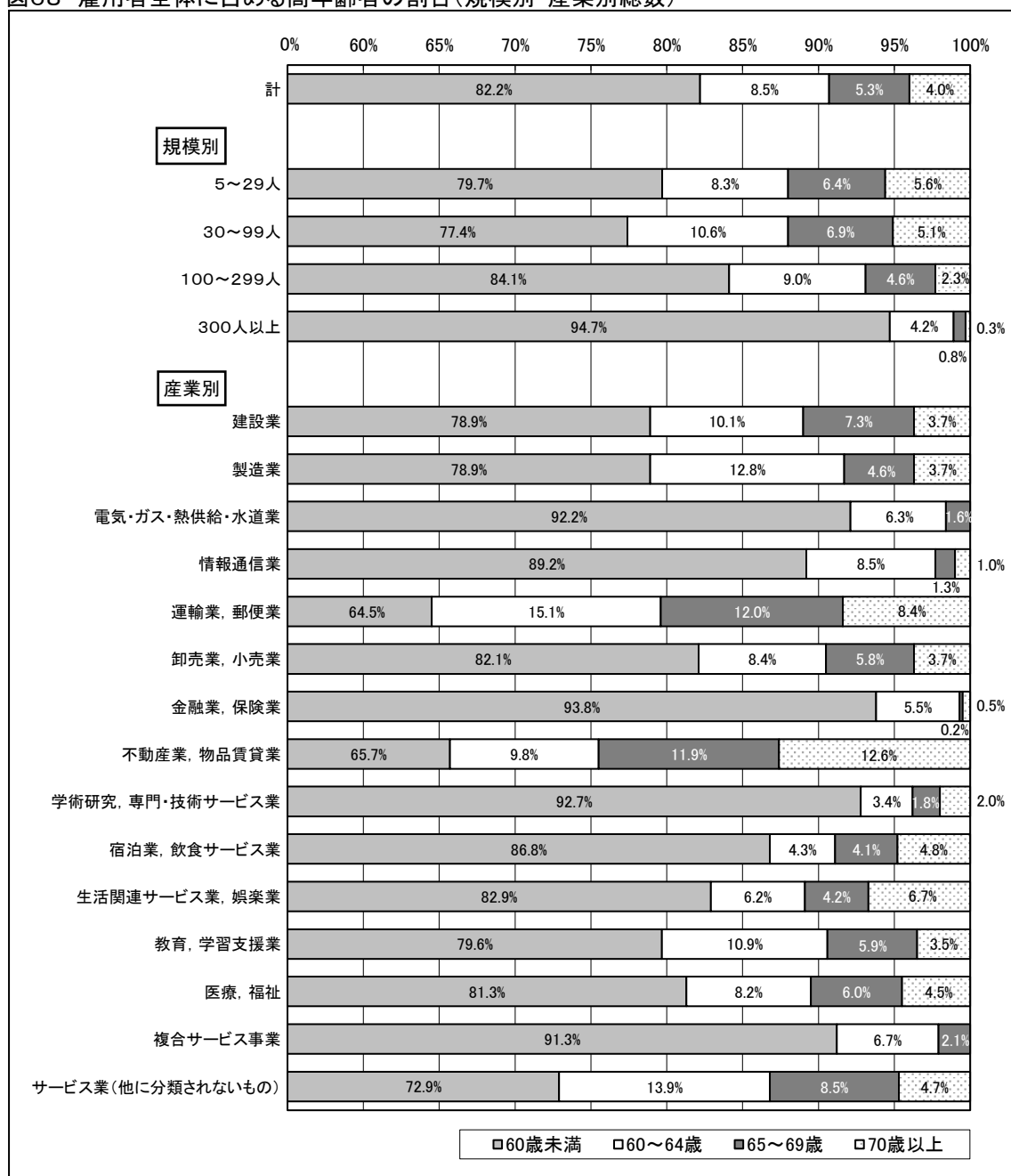
表2 雇用者全体に占める高齢者の割合

年齢	雇用者数	割合
雇用者全体	18,662	100.0%
60～64歳	1,583	8.5%
65～69歳	995	5.3%
70歳以上	748	4.0%
計	3,326	17.8%

規模別にみると、「30～99人」の事業所で60歳以上の雇用者の割合が22.6%と最も多く、次いで、「5～29人」が20.3%となっている。

産業別にみると、「運輸業、郵便業」（35.5%）が最も多く、次いで「不動産業、物品賃貸業」（34.3%）、「サービス業（他に分類されないもの）」（27.1%）となっている。（図68）

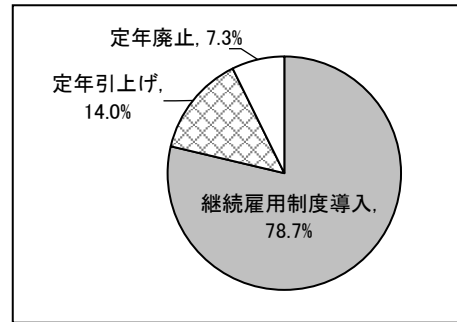
図68 雇用者全体に占める高齢者の割合（規模別・産業別総数）



② 改正高齢者雇用安定法への対応

改正高齢者雇用安定法への対応済の事業所においては、「継続雇用制度導入」(78.7%)が最も多く、次いで「定年引上げ」(14.0%)、「定年廃止」(7.3%)となっている。(図69)

図69 改正高齢者雇用安定法への対応



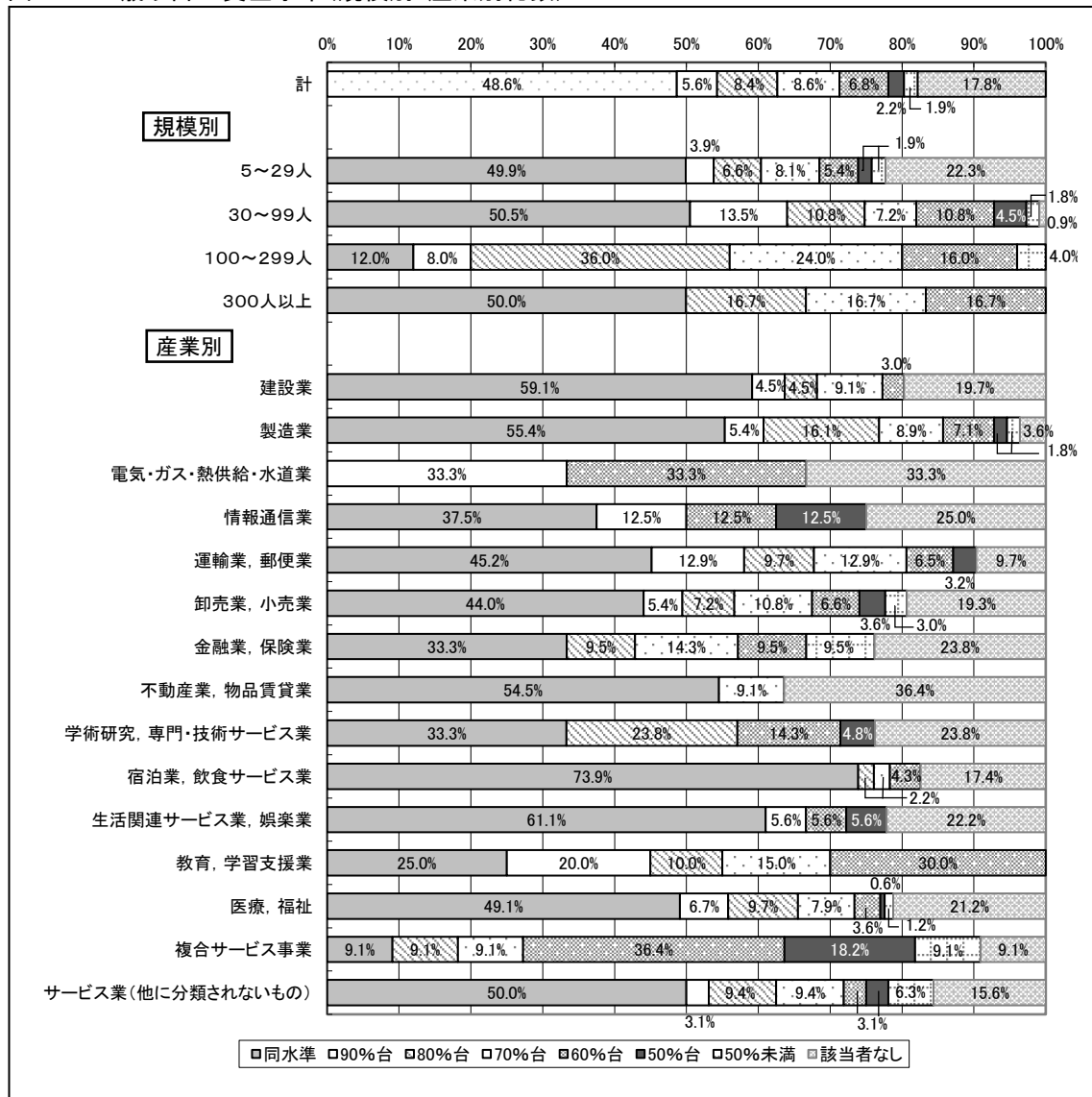
③ 60歳以降の賃金水準

事業所における60歳以降の賃金水準は、60歳到達時と比べ「同水準」(48.6%)が最も多く、次いで「70%台」(8.6%)、「80%台」(8.4%)となっている。

規模別にみると、「30~99人」の「同水準」が最も高く、50.5%となっている。

産業別にみると、60歳以降の賃金水準を「同水準」としているのは、「宿泊業、飲食サービス業」(73.9%)が最も多く、次いで、「生活関連サービス業、娯楽業」(61.1%)、「建設業」(59.1%)となっている。(図70)

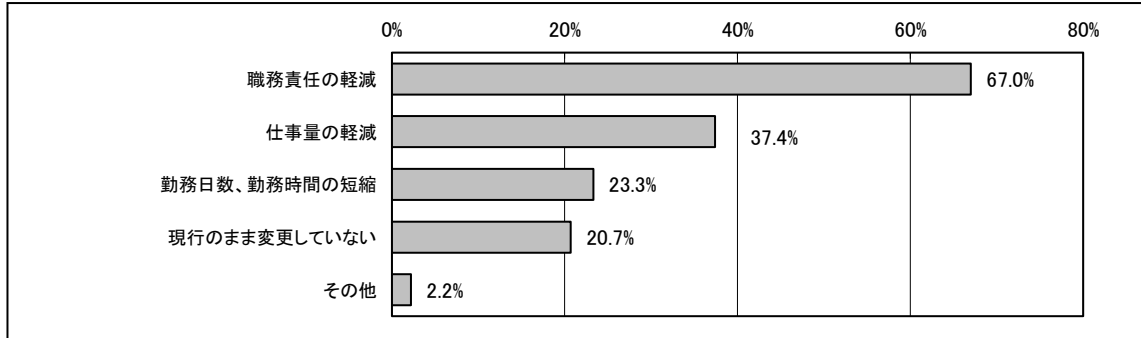
図70 60歳以降の賃金水準(規模別・産業別総数)



④ 賃金引下げ時の労働条件等の変更内容（複数回答）

③で「同水準」及び「該当者なし」と回答した事業所以外に、労働条件等で変更したものがあつたところ、「職務責任の軽減」(67.0%)が最も多く、次いで「仕事量の軽減」(37.4%)、「勤務日数、勤務時間の短縮」(23.3%)となっている。また、「現行のまま変更していない」という事業所も20.7%あつた。(図71)

図71 賃金引下げ時の労働条件等の変更内容(複数回答)

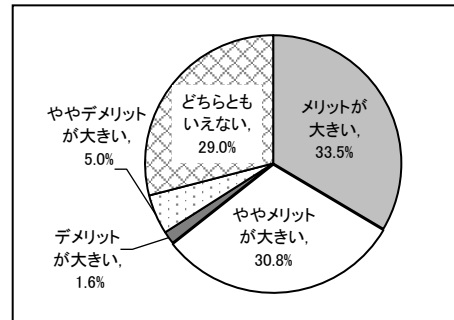


⑤ 高齢者の雇用維持への評価

事業所における高齢者の雇用維持への評価について、「メリットが大きい」・「ややメリットが大きい」と回答した事業所は合わせて64.3%で、「デメリットが大きい」・「ややデメリットが大きい」を合わせた6.6%を上回っている。

このほか、「どちらともいえない」と回答した事業所も29.0%あつた。(図72)

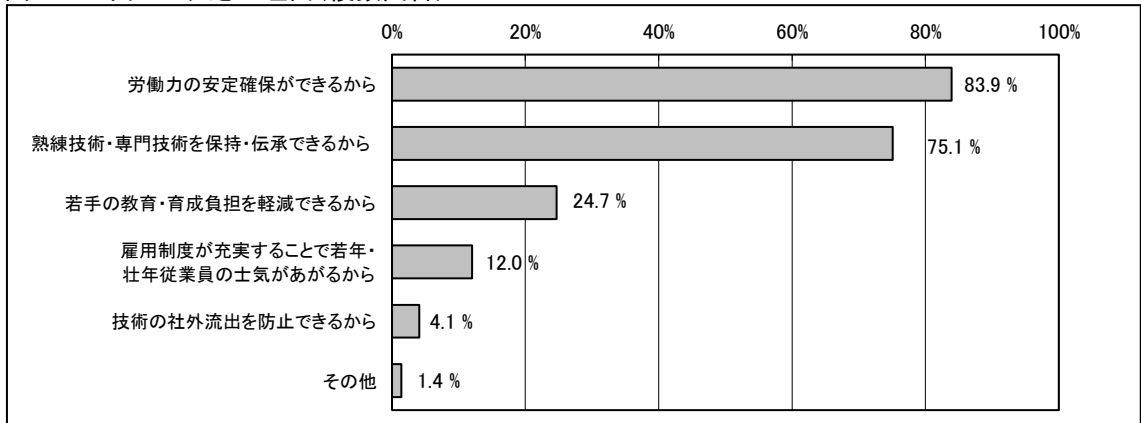
図72 高齢者の雇用維持への評価



⑥ メリットが大きい理由（複数回答）

⑤で「メリットが大きい」・「ややメリットが大きい」と回答した理由は、「労働力の安定確保ができるから」(83.9%)が最も多く、次いで「熟練技術・専門技術を保持・伝承できるから」(75.1%)、「若手の教育・育成負担を軽減できるから」(24.7%)となっている。(図73)

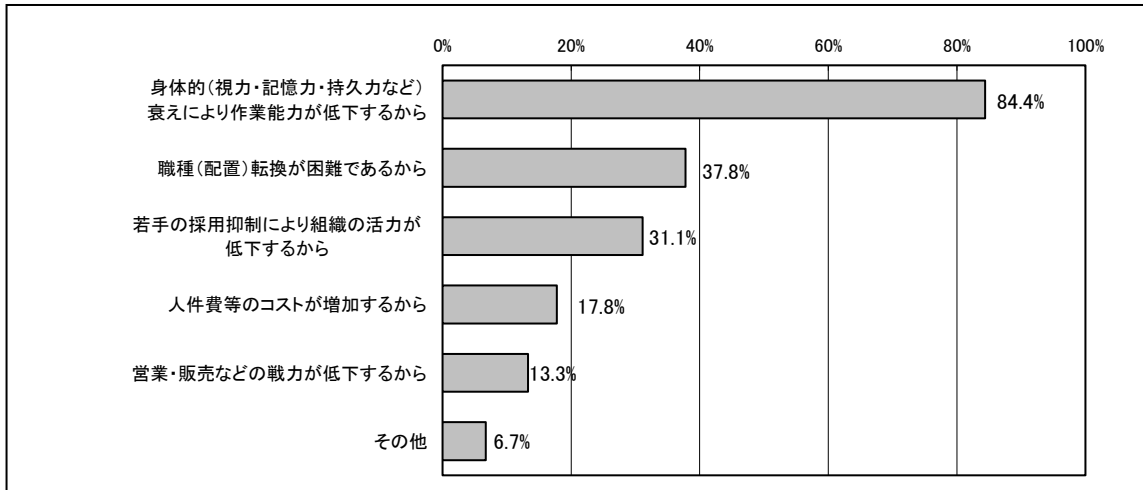
図73 メリットが大きい理由(複数回答)



⑦ デメリットが大きい理由（複数回答）

⑤で「デメリットが大きい」・「ややデメリットが大きい」と回答した理由は、「身体的（視力・記憶力・持久力など）な衰えにより作業能力が低下するから」（84.4%）が最も多く、次いで「職種（配置）転換が困難であるから」（37.8%）、「若手の採用抑制により組織の活力が低下するから」（31.1%）となっている。（図74）

図74 デメリットが大きい理由（複数回答）

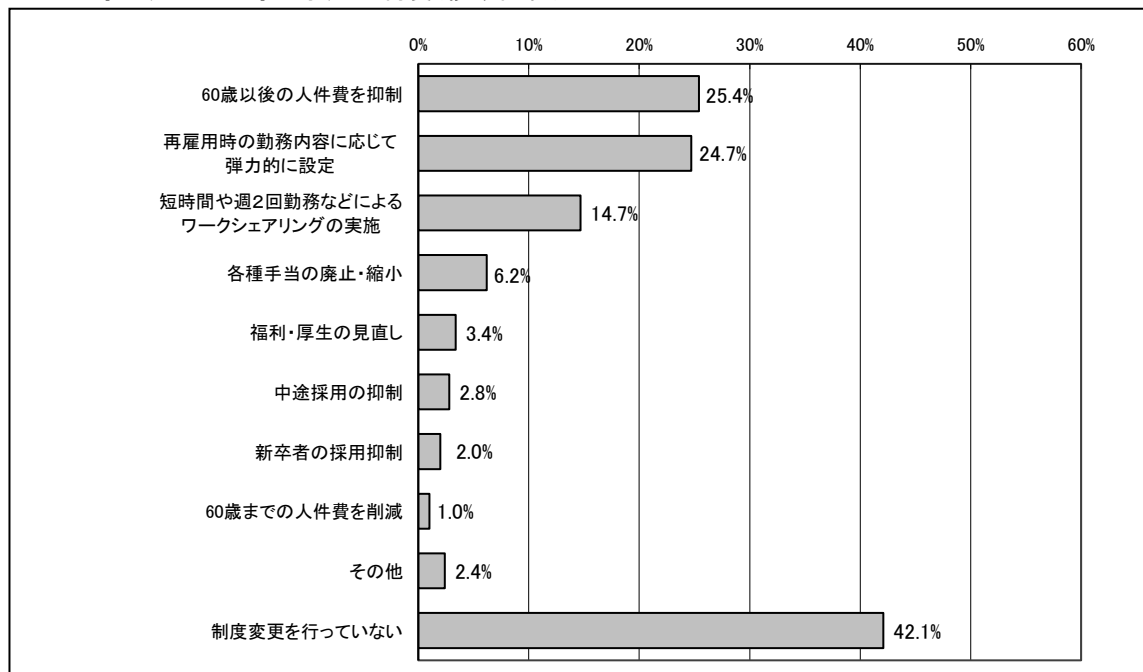


2. 高齢者雇用に関する制度等について（統計表Ⅶ－18）

① 導入済または導入予定の制度等（複数回答）

高齢者を雇用する上で、事業所において導入済または導入予定の制度等は、「60歳以後の人件費を抑制」（25.4%）が最も多く、次いで「再雇用時の勤務内容に応じて弾力的に設定」（24.7%）、「短時間や週2回勤務などによるワークシェアリングの実施」（14.7%）となっている。（図75）

図75 導入済または導入予定の制度（複数回答）



② 高齢者の雇用維持のための必要な支援（複数回答）

社会全体で高齢者の雇用を維持するために必要だと考える支援は、「高齢者の活用を進めるための人件費等の経費助成」（49.9%）が最も多く、次いで「年齢に関わりなく働ける社会の実現に向けた啓発活動」（29.2%）、「職場環境の整備に関する支援」（24.2%）となっている。（図76）

図76 雇用維持のための必要な支援（複数回答）

