

仕事と家庭の両立支援に関する雇用環境調査

— 結果報告書 —



えひめ仕事と家庭の両立応援企業認証マーク



まじめみきゃん

令和2年3月

愛媛県経済労働部産業雇用局労政雇用課

目 次

第1章 調査の概要	2
第2章 調査結果の概要	3
第3章 調査結果	
I 調査対象事業所の概要に関する事項	5
II 企業としての意識に関する事項	
1 従業員の仕事と家庭の両立についての意識	6
III 仕事と育児の両立支援に関する事項	
1 育児休業制度の規定の有無、内容	7
2 育児休業制度の利用状況	8
3 育児に関する目的のために利用できる休暇制度の規定の有無	10
4 育児に関する目的のために利用できる休暇制度の利用状況	11
5 育児のための短時間勤務制度等の有無	12
6 育児のための短時間勤務制度等の利用状況	13
7 子の看護休暇制度の規定の有無	14
8 子の看護休暇制度の利用状況	15
IV 仕事と介護の両立支援に関する事項	
1 介護休業制度の規定の有無、内容	16
2 介護休業制度の利用状況	17
3 介護休暇制度の規定の有無	18
4 介護休暇制度の利用状況	18
5 介護のための短時間勤務制度等の有無	19
6 介護のための短時間勤務制度等の利用状況	20
7 介護を理由とした離職の状況	21
V 働き方改革等に関する事項	
1 働き方改革等の取組状況	23
2 職場における各種ハラスメントの防止に向けた取組状況	26
3 えひめ仕事と家庭の両立応援企業認証制度について	28
4 年次有給休暇の取得状況	28
付属統計表	29
調査票	42

第1章 「仕事と家庭の両立支援に関する雇用環境調査」の概要

1 調査の目的

本調査は、県内民間事業所における仕事と家庭の両立支援に関する雇用環境の実態を把握し、施策の検討の基礎資料を得るために実施しているものである。

2 調査対象

常用労働者が5人以上の県内民間事業所(事業所母集団データベースー平成30年次フレーム(速報))から無作為に抽出した2,000事業所

3 調査基準日

令和元年10月1日

(実施期間：令和元年10月25日～令和元年11月25日)

4 調査項目

- I 事業所の概要に関する事項
- II 企業としての意識に関する事項
- III 仕事と育児の両立支援に関する事項
- IV 仕事と介護の両立支援に関する事項
- V 働き方改革等に関する事項

5 調査方法

郵送配布及び郵送回収によるアンケート調査

6 調査機関

愛媛県

(調査票の発送・集計は外部委託)

7 回収結果

調査票発送件数 2,000事業所

有効回収数 712事業所(回収率 35.6%)

(利用上の注意)

※構成比率は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも100にはならない。

第2章 「仕事と家庭の両立支援に関する雇用環境調査」結果の概要

1 従業員の仕事と家庭の両立についての意識について

- ・従業員の仕事と家庭の両立について、重要性や必要性を感じている企業は9割を超えており、「取り組んでいる」及び「今後取り組んでいきたい」と回答した企業は合わせて79.0%に上る一方、「特に対応を考えていない」企業も15.9%あった。

2 育児休業制度について

- ・「規定あり」と回答した事業所は71.6%(平成29年度調査70.5%)であり、従業員規模が大きいほど規定がある事業所の割合が高くなっている。
- ・育児休業の取得率については、女性が88.8%(平成29年度調査91.7%)、男性が4.3%(同4.8%)であった。

3 育児に関する目的のために利用できる休暇制度について

- ・「規定あり」と回答した事業所は54.9%であった。
- ・制度の利用率は、女性が23.5%、男性が15.3%であった。

4 育児のための短時間勤務制度等について

- ・育児のための短時間勤務制度等、育児を理由に利用できる何らかの支援制度を設けている事業所は65.0%(平成29年度調査59.2%)であった。
- ・各種制度のうち、導入割合が多かったものは「短時間勤務制度」の60.0%(平成29年度調査54.2%)、次いで「所定外労働の制限」の57.0%(同51.4%)であった。
- ・制度の利用者がいた事業所の割合が多かったものは、「フレックスタイム制度」の26.3%(平成29年度調査13.2%)、次いで「育児に要する経費の援助措置」の23.1%(同11.1%)であった。

5 子の看護休暇制度について

- ・「規定あり」と回答した事業所は52.8%(平成29年度調査52.3%)であり、従業員規模が大きいほど規定のある事業所の割合が高くなっている。
- ・小学校就学前までの子を持つ常用労働者がいる事業所のうち、休暇取得者がいた事業所の割合は24.4%(平成29年度調査26.5%)であり、休暇取得者の割合は女性23.7%(同33.5%)、男性4.2%(10.8%)であった。

6 介護休業制度について

- ・「規定あり」と回答した事業所は67.8%(平成29年度調査66.1%)であり、従業員規模が大きいほど規定のある事業所の割合が高くなっている。
- ・休業取得者がいた事業所の割合は2.5%(平成29年度調査2.4%)で、常用労働者に占める休業取得者の割合は女性0.30%(同0.14%)、男性0.04%(同0.07%)であった。

7 介護休暇制度について

- ・「規定あり」と回答した事業所は60.5%(平成29年度調査52.1%)であった。
- ・休暇取得者がいた事業所の割合は3.8%(平成29年度調査3.1%)で、常用労働者に占める休暇取得者の割合は女性0.46%(同0.35%)、男性0.18%(同0.15%)であった。

8 介護のための短時間勤務制度等の措置について

- ・介護のための短時間勤務制度等、介護を理由に利用できる何らかの支援制度を設けている事業所は58.7%(平成29年度調査49.8%)であった。
- ・各種制度のうち、導入割合が多かったものは「短時間勤務制度」の54.9%(平成29年度調査45.1%)、次いで「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」の31.7%(同22.7%)であった。
- ・制度の利用者がいた事業所の割合が多かったものは、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」の8.4%(平成29年度調査2.3%)、次いで「介護に関する経費の援助措置」が7.4%(同0.0%)であった。

9 介護を理由とした離職の状況について

- ・介護を理由とした離職者がいた事業所は2.9%(平成29年度調査2.8%)で、常用労働者数に占める離職者の割合は女性0.25%(同0.19%)、男性0.07%(同0.09%)であった。
- ・離職者の年齢で最も多かったのは、女性では「50～59歳」で全体の36.4%、男性では「60歳以上」で全体の44.4%、男女計では「50～59歳」で全体の35.5%を占めた。

10 働き方改革等の取組状況について

- ・働き方改革等に関する取組みのうち、「取り組んでいる」と回答した事業所の割合は、「年次有給休暇の取得促進」が77.1%(平成29年度調査43.2%)で最も多く、以下「高齢人材の活用」48.6%(同43.4%)、「所定外労働時間の短縮」47.3%(37.3%)と続いた。
- ・「今後取り組みたい」と回答した事業所の割合は、「仕事の進め方の見直し」が35.5%(平成29年度調査37.3%)と最も多く、以下「休暇取得者のフォロー体制整備」34.7%(同33.7%)、「育児休業、介護休業の取得促進」31.5%(同29.9%)の順となった。

11 職場における各種ハラスメントの防止に向けた取組状況について

- ・「取り組んでいる」項目が1つ以上あった事業所の割合は、「セクシュアルハラスメント」が66.2%、「パワーハラスメント」が60.1%、「妊娠、出産、育児・介護休業等に関するハラスメント」が56.3%となっており、取り組んでいる内容は、いずれのハラスメントも「就業規則等に禁止を規定」が最も多かった。

12 えひめ仕事と家庭の両立応援企業認証制度について

- ・えひめ仕事と家庭の両立応援企業認証制度を「知っている」と回答した事業所は18.5%、「聞いたことはある」事業所を合わせると5割を超える一方、「知らない」と回答した事業所も43.5%あった。

13 年次有給休暇の取得状況について

- ・労働者1人当たりの年次有給休暇付与日数は15.6日(平成29年度調査15.0日)、取得日数は8.4日(同6.6日)であり、取得率は53.9%(同44.3%)であった。

第3章 「仕事と家庭の両立支援に関する雇用環境調査」結果

I 調査対象事業所の概要に関する事項

調査対象 2,000 事業所中、712 事業所（35.6%）から有効回答があった。

区 分		事業所数		構成比	
規 模 別	500人以上	5	(5)	0.7%	(0.9%)
	100人以上499人以下	31	(15)	4.4%	(2.6%)
	30人以上99人以下	100	(91)	14.0%	(15.8%)
	10人以上29人以下	292	(249)	41.0%	(43.2%)
	5人以上9人以下	217	(180)	30.5%	(31.3%)
	5人未満	50	(29)	7.0%	(5.0%)
	不明・無回答	17	(7)	2.4%	(1.2%)
産 業 別	鉱業・採石業・砂利採取業	1	(1)	0.1%	(0.2%)
	建設業	63	(49)	8.8%	(8.5%)
	製造業	80	(58)	11.2%	(10.1%)
	電気・ガス・熱供給・水道業	14	(6)	2.0%	(1.0%)
	情報通信業	5	(7)	0.7%	(1.2%)
	運輸業・郵便業	39	(27)	5.5%	(4.7%)
	卸売業・小売業	113	(96)	15.9%	(16.7%)
	金融業・保険業	41	(34)	5.8%	(5.9%)
	不動産業・物品賃貸業	4	(4)	0.6%	(0.7%)
	学術研究、専門・技術サービス業	15	(10)	2.1%	(1.7%)
	飲食サービス業、宿泊業	32	(29)	4.5%	(5.0%)
	生活関連サービス業、娯楽業	10	(4)	1.4%	(0.7%)
	教育、学習支援業	17	(13)	2.4%	(2.3%)
	医療、福祉	172	(117)	24.2%	(20.3%)
	複合サービス事業	2	(6)	0.3%	(1.0%)
	サービス業	43	(52)	6.0%	(9.0%)
	その他	42	(41)	5.9%	(7.1%)
不明・無回答	19	(22)	2.7%	(3.8%)	
地 域 別	東予地方局管内	264	(202)	37.1%	(35.1%)
	中予地方局管内	316	(263)	44.4%	(45.7%)
	南予地方局管内	132	(110)	18.5%	(19.1%)
	不明・無回答	0	(1)	0.0%	(0.2%)
労 働 組 合	有	153	(109)	21.5%	(18.9%)
	無	547	(456)	76.8%	(79.2%)
	無回答	12	(11)	1.7%	(0.2%)
合 計		712	(576)	100%	(100%)

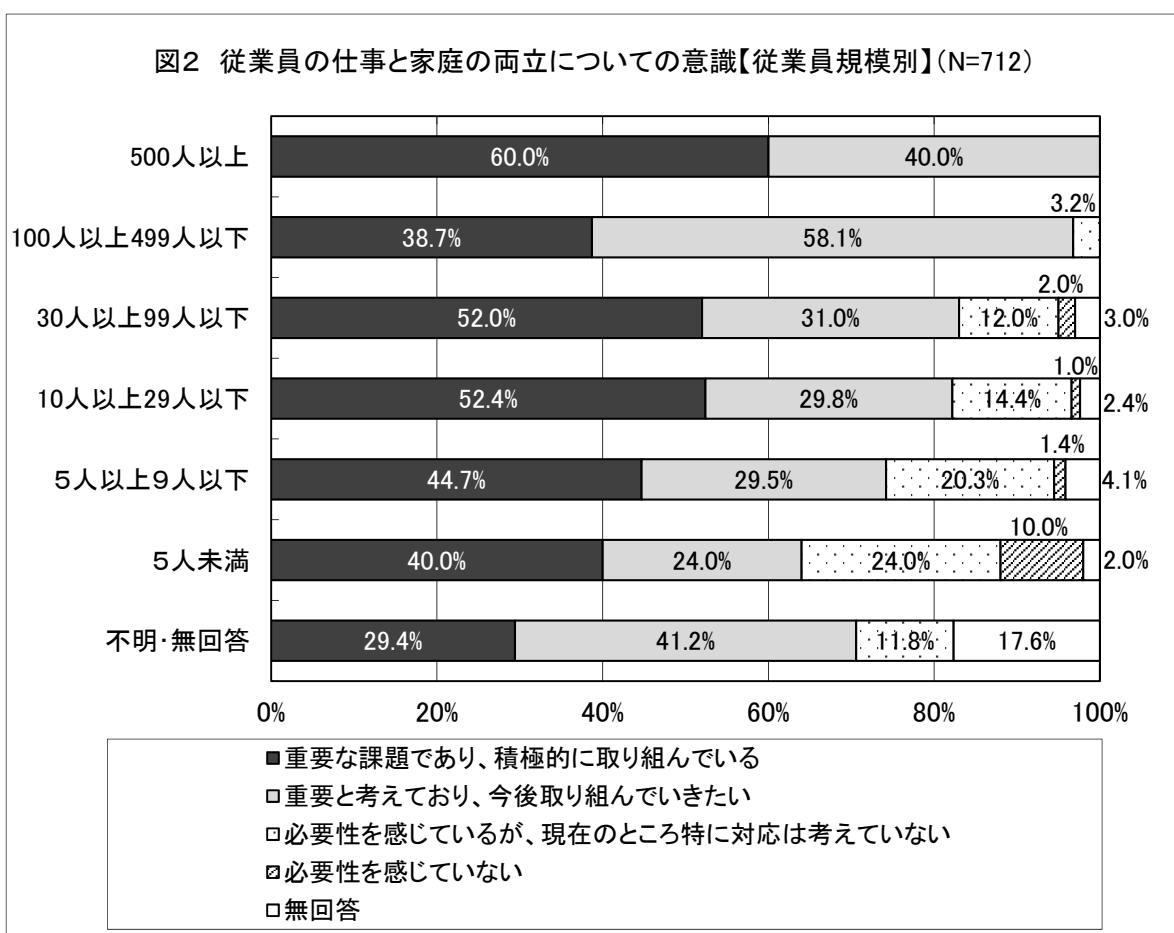
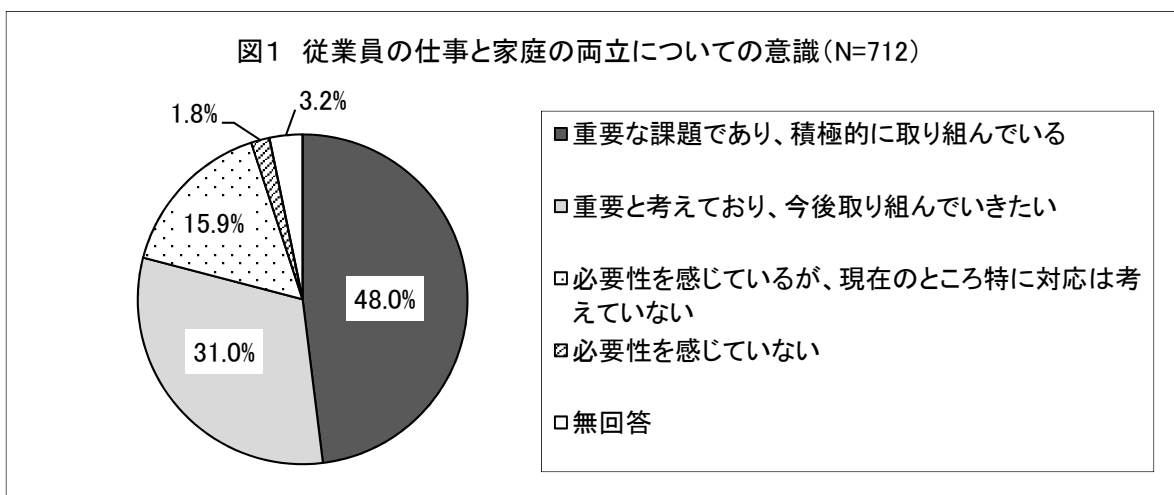
※()は前回(H29)調査時

事業所の常用労働者数	男 性	女 性	合 計
(回答のあった712事業所の合計) (令和元年10月1日現在)	12,556人 (59.1%)	8,700人 (40.9%)	21,256人 (100.0%)

II 企業としての意識に関する事項

1 従業員の仕事と家庭の両立についての意識（問1）

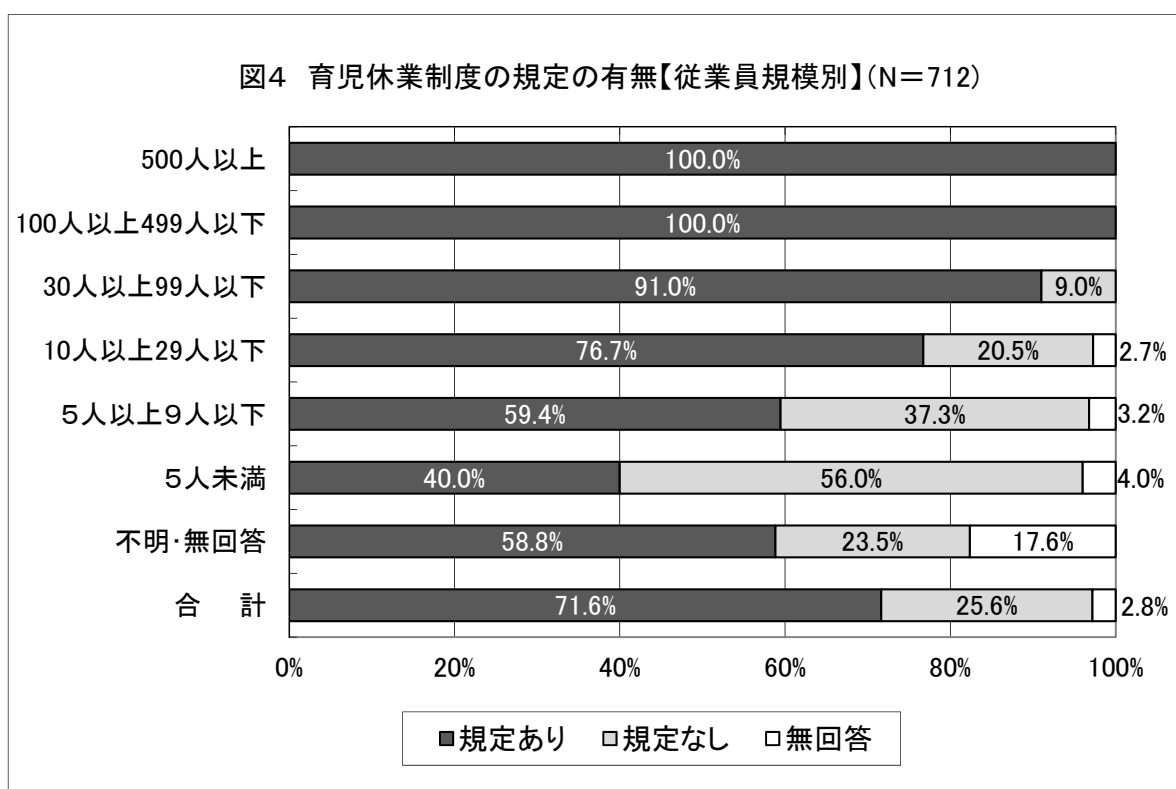
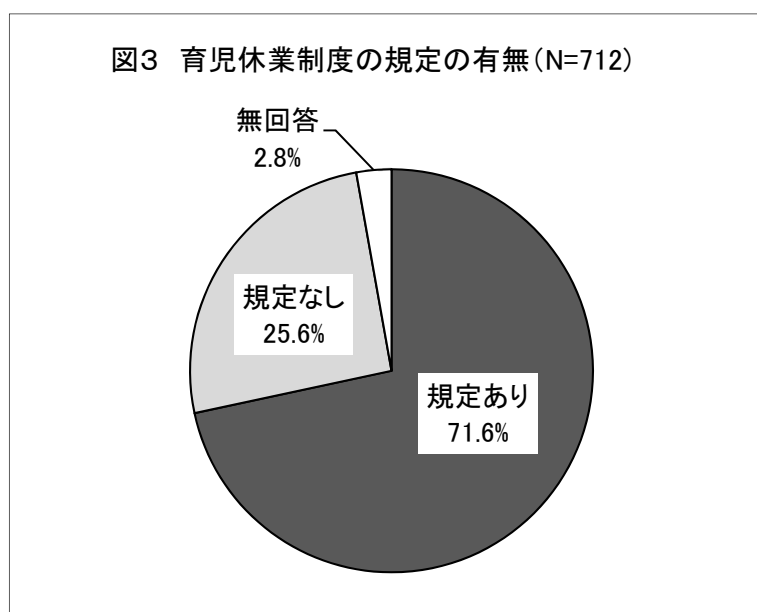
- ・従業員の仕事と家庭の両立について、「重要」「必要性を感じる」と考える企業は合わせて94.9%であった。
- ・このうち、「積極的に取り組んでいる」と答えた企業は48.0%、「今後取り組んでいきたい」と答えた企業は31.0%で、合わせて約8割に上る一方、特に対応を考えていない企業も15.9%あった（図1、2）。



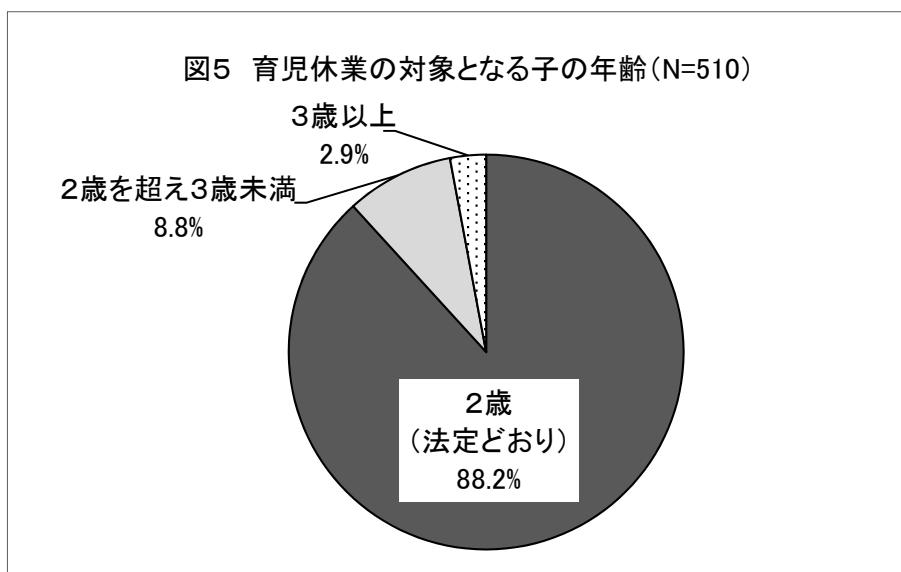
Ⅲ 仕事と育児の両立支援に関する事項

1 育児休業制度の規定の有無、内容（問2）

- ・ 育児休業制度について、「規定あり」と回答した事業所は 71.6%となっている（図3）。
- ・ 「規定あり」と回答した事業所の割合を従業員規模別にみると、100人以上の事業所では100%、30人以上99人以下では91.0%、10人以上29人以下では76.7%、5人以上9人以下では59.4%、5人未満では40.0%となっており、従業員規模が大きいほど、規定整備が進んでいる（図4）。



- ・育児休業制度の「規定あり」と回答した 510 事業所に対して、子が何歳になるまで育児休業を取得することができるか質問したところ、「2歳（法定どおり）」と答えた事業所が 88.2%と最も多く、育児・介護休業法の水準を上回る「2歳～3歳未満」は8.8%、「3歳以上」は2.9%となっている（図5）。



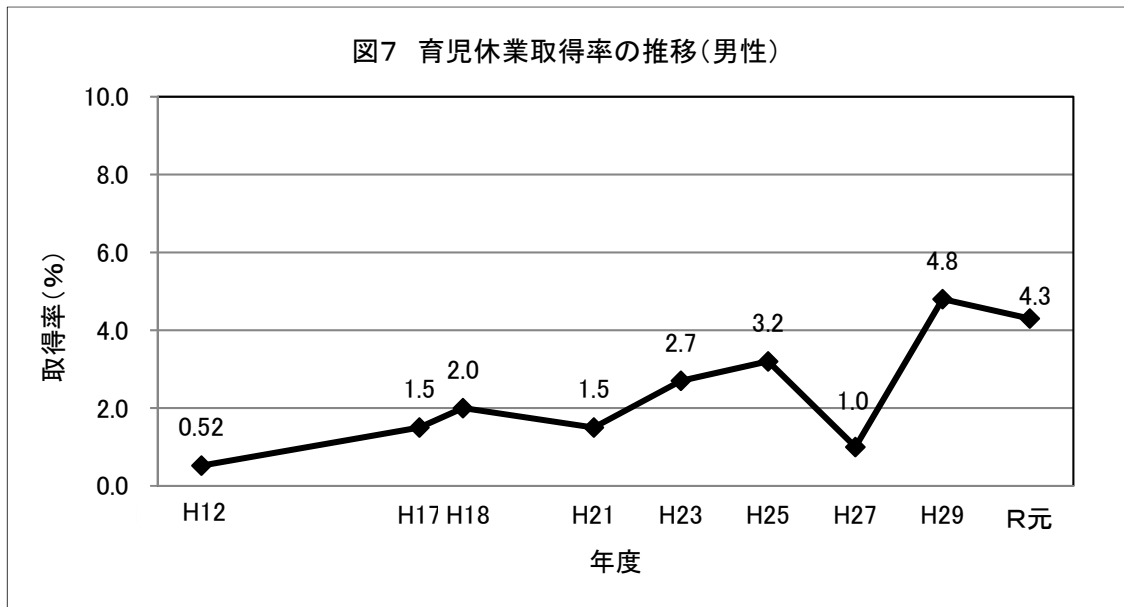
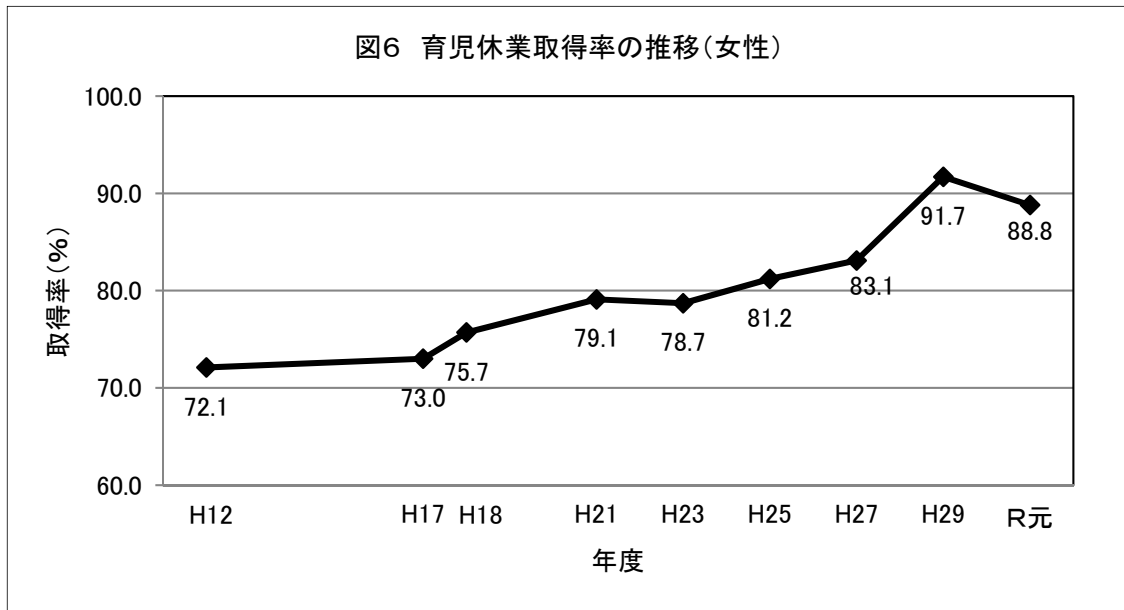
2 育児休業制度の利用状況（問3）

- ・育児休業取得率（平成29年10月1日から平成30年9月30日までの出産者（男性の場合は、配偶者が出産した者）のうち令和元年10月1日までの間に育児休業を開始した者の割合）は、女性が88.8%、男性が4.3%となっている（表1）。
- ・平成29年度調査と比較すると、女性は2.9ポイント低下、男性は0.5ポイント低下している（図6、7）。

表1 育児休業制度の利用状況

性別	出産者	育休取得者	育休取得率
女性	152人	135人	88.8%
男性	278人	12人	4.3%
合計	430人	147人	34.2%

※男性の出産者は、配偶者が出産した者

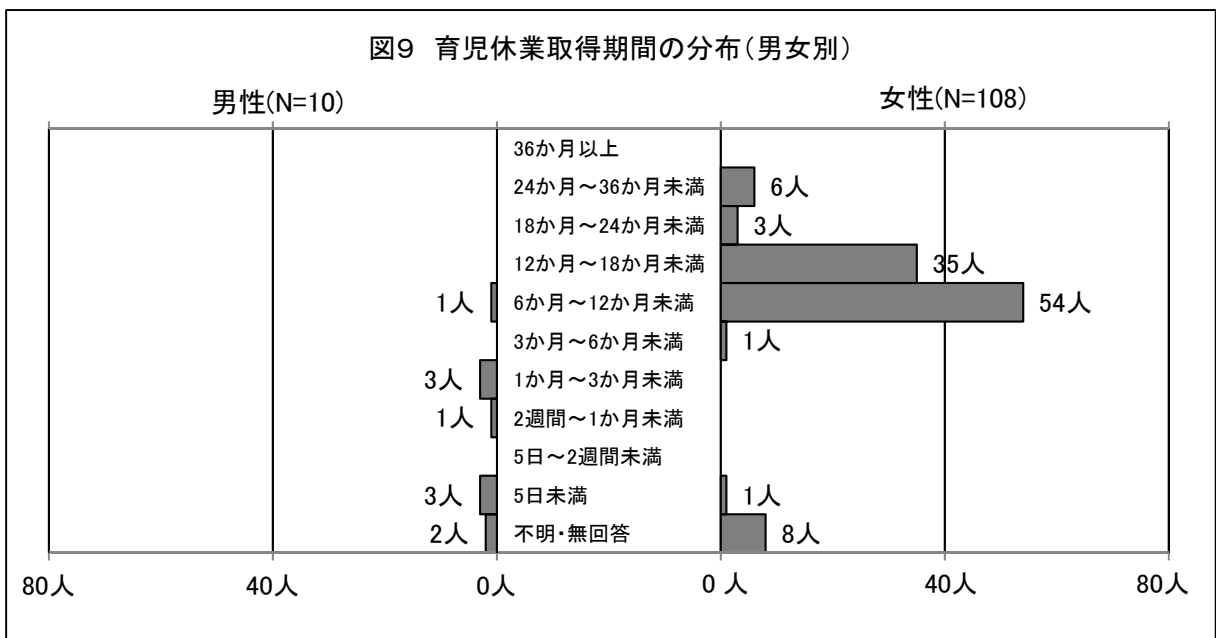
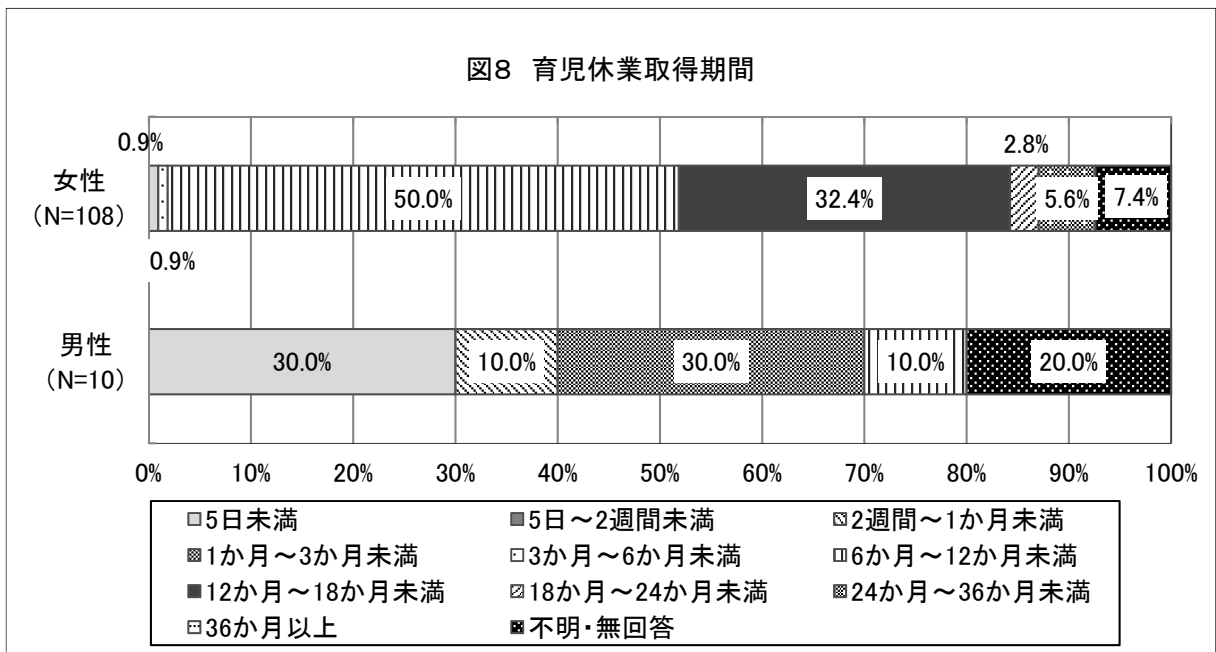


- ・ 育児休業後の復職状況

平成30年4月1日から平成31年3月31日までの間に育児休業から復職予定だった者のうち、実際に復職した女性は93.1%、退職した女性は6.9%であった。男性については、該当者全員が復職していた。

- ・ 育児休業の取得期間

平成30年4月1日から平成31年3月31日までの間に育児休業から復職した者の育児休業期間は、女性は「6か月～12か月未満」が50.0%で最も多く、次いで「12か月～18か月未満」が32.4%となっている。男性は、「5日未満」と「1か月～3か月未満」がそれぞれ30.0%を占め最も多かった(図8、9)。



3 育児に関する目的のために利用できる休暇制度の規定の有無 (問4)

- ・配偶者の出産時や入園式、卒園式などの行事参加など、育児に関する目的のために利用できる休暇制度について、「規定あり」と回答した事業所は 54.9%、「規定なし」と回答した事業所は 42.6%となっている (図 10)。
- ・「規定あり」と回答した事業所の割合を従業員規模別にみると、500 人以上の企業が 100.0%、100 人以上 499 人以下で 83.9%、30 人以上 99 人以下では 75.0%、10 人以上 29 人以下では 59.2%、5 人以上 9 人以下では 41.9%、5 人未満では 32.0%となっており、従業員規模が大きいほど、育児参加のための休暇制度の規定整備が進んでいる (図 11)。

図10 育児に関する目的のために利用できる休暇制度の有無(N=712)

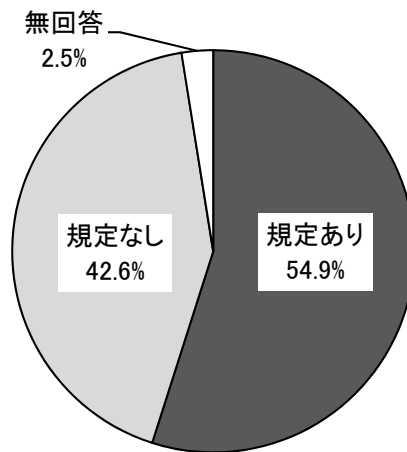
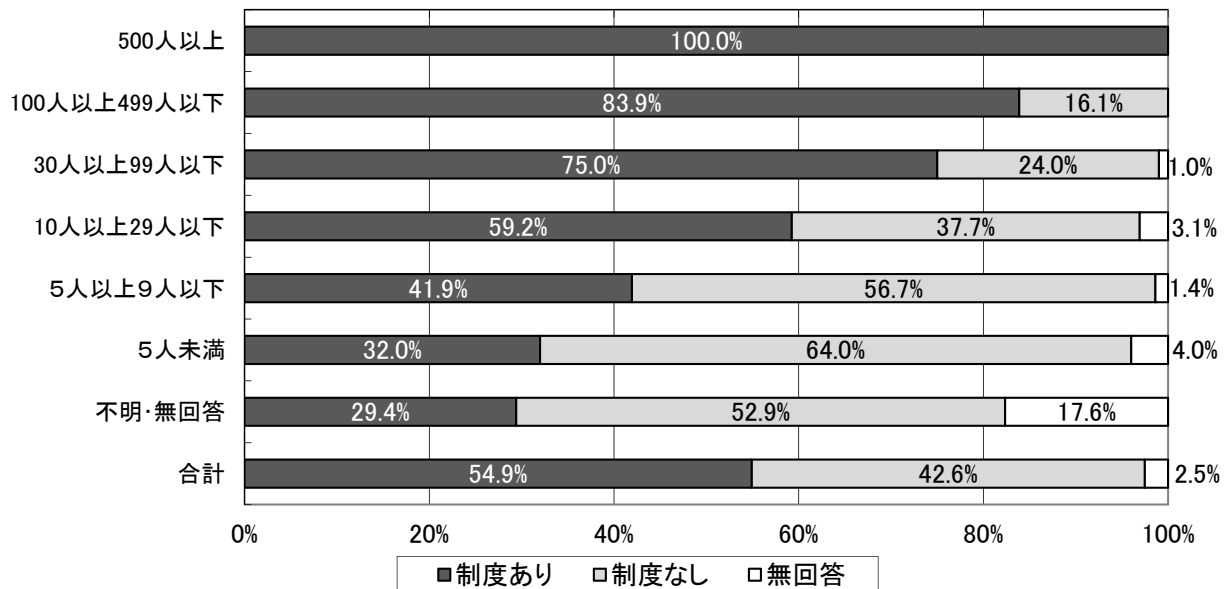


図11 育児に関する目的のために利用できる休暇制度の有無【従業員規模別】(N=712)



4 育児に関する目的のために利用できる休暇制度の利用状況（問5）

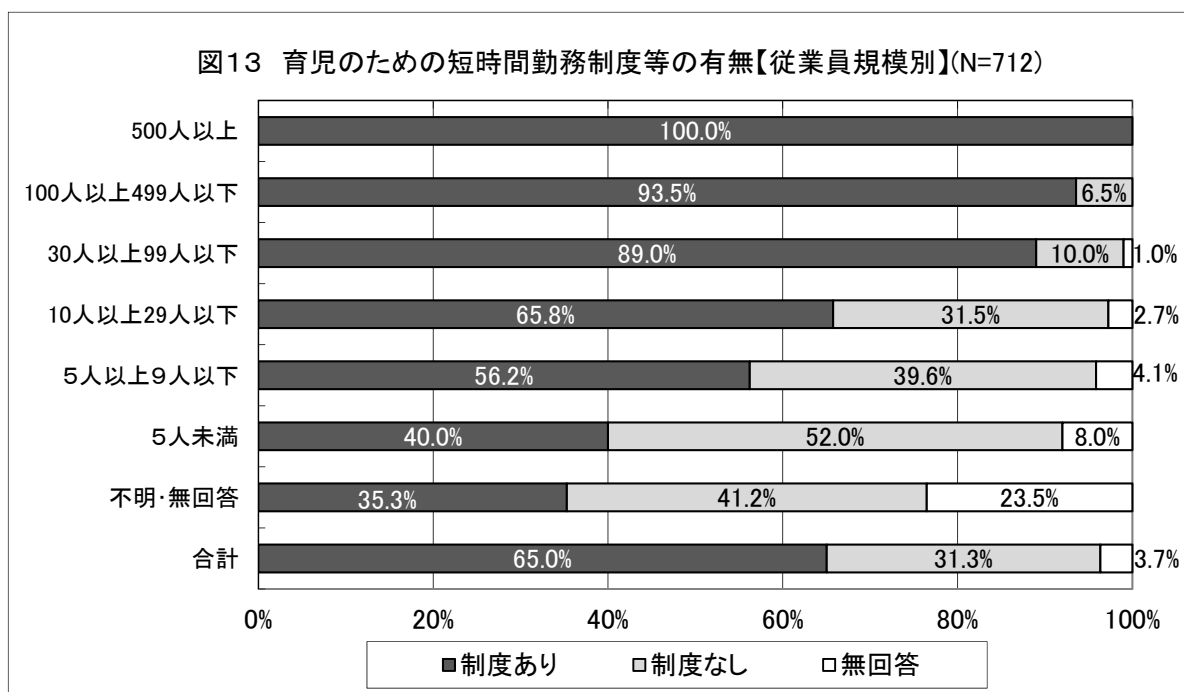
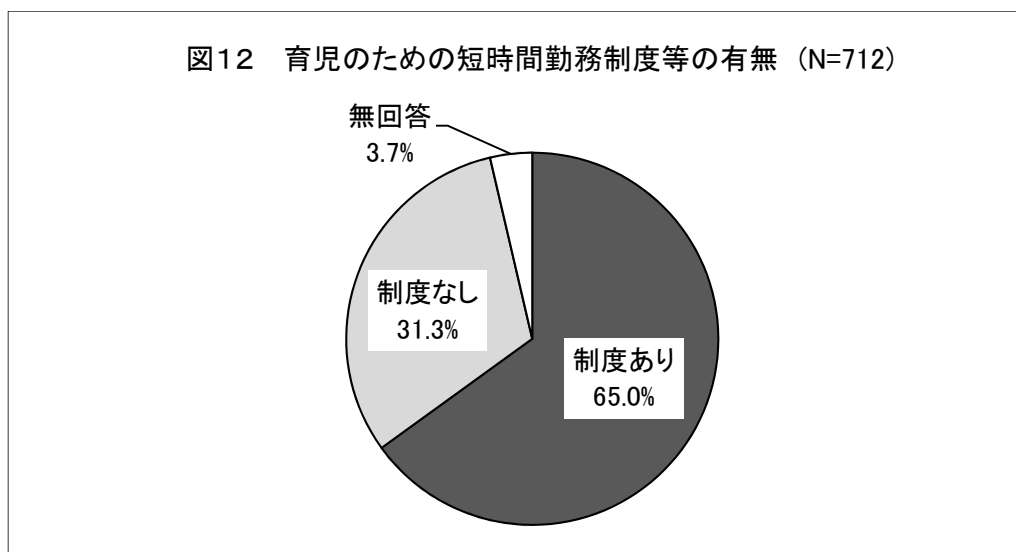
- ・ 標記の休暇の取得率（平成31年3月31日現在、小学校就学前の子を持つ労働者のうち平成30年4月1日から平成31年3月31日までの間に標記の休暇制度を利用した者の割合）は、女性が23.5%、男性が15.3%となっている（表2）。

表2 育児に関する目的のために利用できる休暇制度の利用状況

性別	小学校就学前の子を持つ労働者	休暇利用者	休暇利用率
女性	422人	99人	23.5%
男性	1,069人	164人	15.3%
合計	1,491人	263人	17.6%

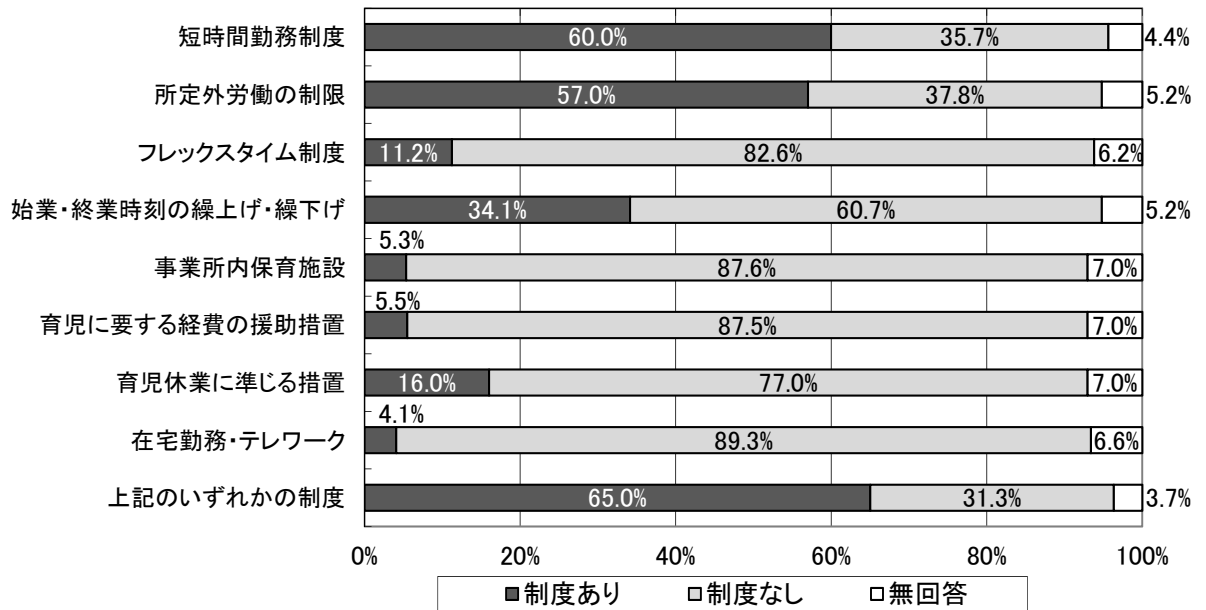
5 育児のための短時間勤務制度等の有無（問6）

- ・ 育児を理由に利用できる短時間勤務制度等を設けている事業所の割合は 65.0%となっている（図12）。
- ・ 従業員規模別にみると、500人以上の規模の事業所は100%、100人以上499人以下は93.5%、30人以上99人以下は89.0%、10人以上29人以下は65.8%、5人以上9人以下は56.2%、5人未満は40.0%で、従業員規模が大きい事業所ほど、育児のための支援制度の整備が進んでいる（図13）。



- ・ 育児のために利用できる支援制度の内容については、導入している事業所の割合が多い順に「短時間勤務制度」60.0%、次いで「所定外労働の制限」57.0%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」34.1%の順となっている（図14）。

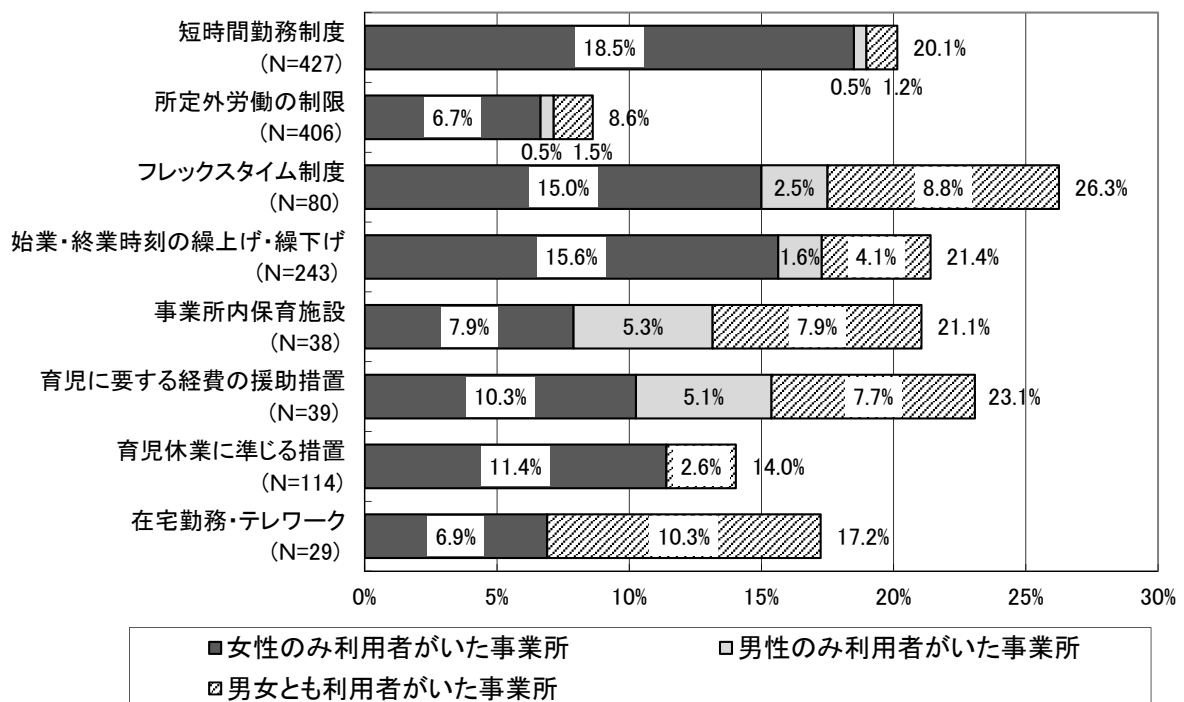
図14 育児のために利用できる支援制度等の整備状況【制度別】(N=712)



6 育児のための短時間勤務制度等の利用状況（問7）

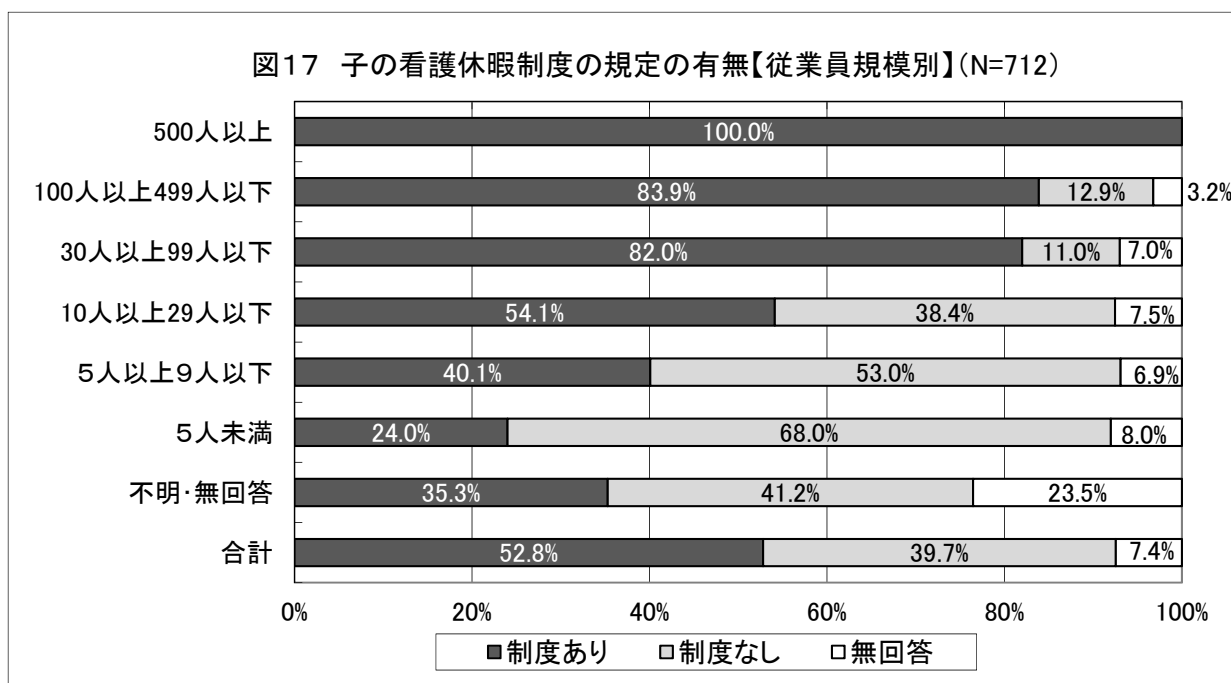
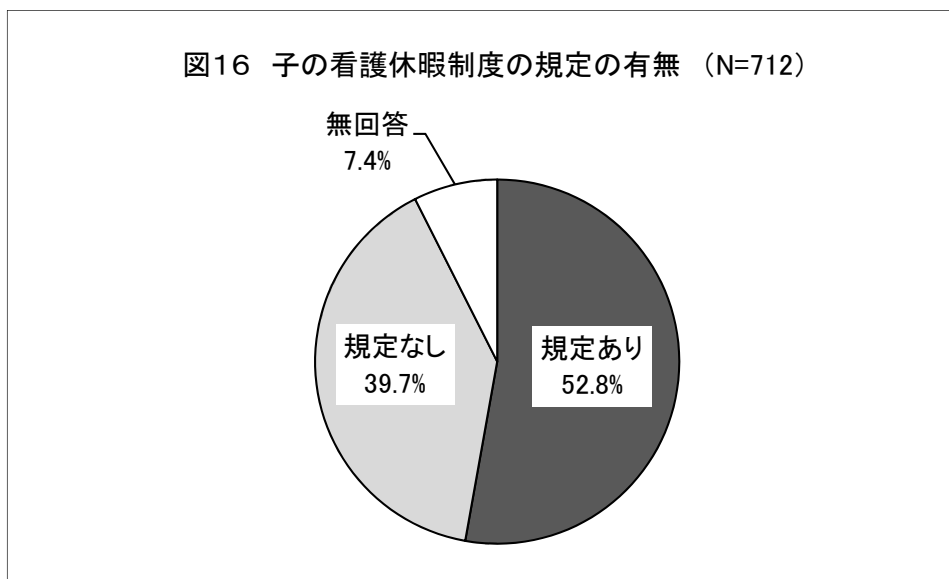
- 各種制度を導入している事業所のうち、制度利用者がいた事業所の割合は、多いものから順に、「フレックスタイム制度」26.3%、「育児に要する経費の援助措置」23.1%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」21.4%、「事業所内保育施設」21.1%、「短時間勤務制度」20.1%、「在宅勤務・テレワーク」17.2%、「育児休業に準じる措置」14.0%、「所定外労働の制限」8.6%となっている。また、利用者の性別に着目すると、男性に比べて女性の利用者がいた事業所が多く見られるが、「在宅勤務・テレワーク」については、男女とも利用者がいた事業所が女性のみ利用者がいた事業所よりも多かった（図15）。

図15 育児のための短時間勤務制度等の利用者がいた事業所の割合



7 子の看護休暇制度の規定の有無（問8）

- ・子の看護休暇制度について、「規定あり」と回答した事業所は 52.8%となっている（図16）。
- ・「規定あり」と回答した事業所を従業員規模別にみると、500人以上が100%、100人以上499人以下が83.9%、30人以上99人以下が82.0%、10人以上29人以下が54.1%、5人以上9人以下が40.1%、5人未満が24.0%と、従業員規模が大きい事業所ほど、子の看護休暇制度の規定が整備されている（図17）。



8 子の看護休暇制度の利用状況（問9）

- 平成30年4月1日から平成31年3月31日までの間に子の看護休暇の利用者がいた事業所は61か所で、就学前までの子を持つ常用労働者がいる事業所（250か所）の24.4%であった（表3）。
- 子の看護休暇を取得した者は164人で、就学前までの子を持つ常用労働者（1,620人）の10.1%であり、男女別では女性23.7%、男性4.2%であった（表3）。

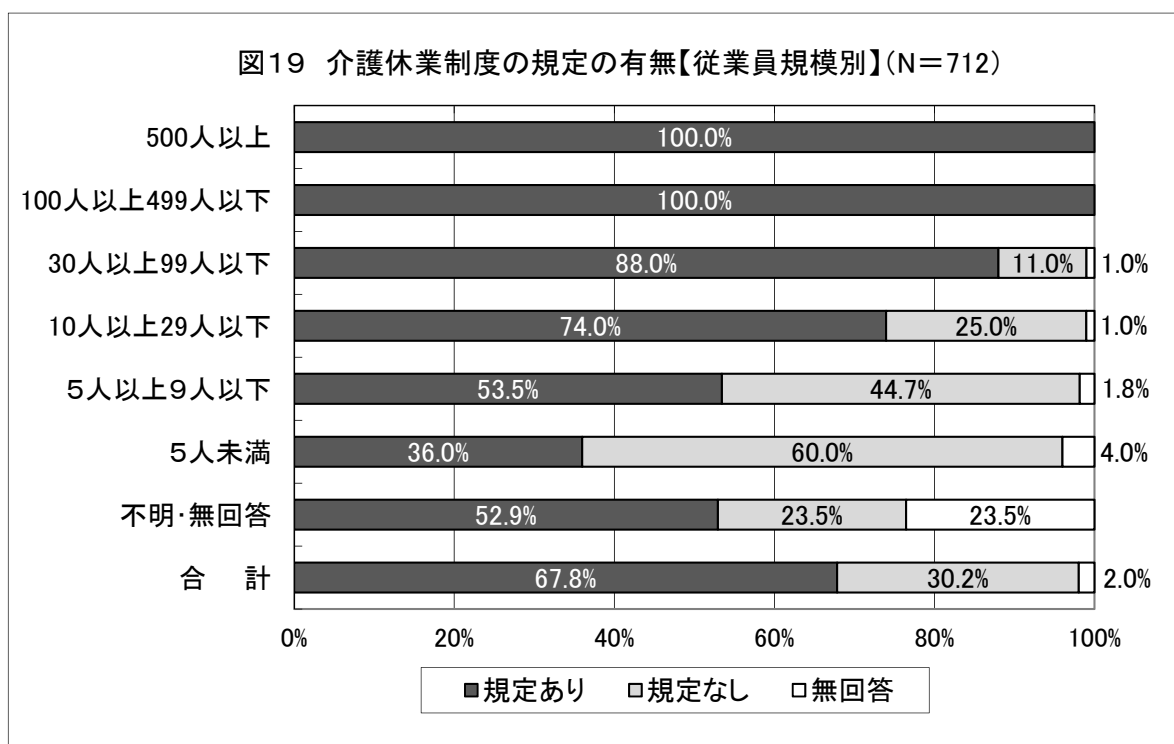
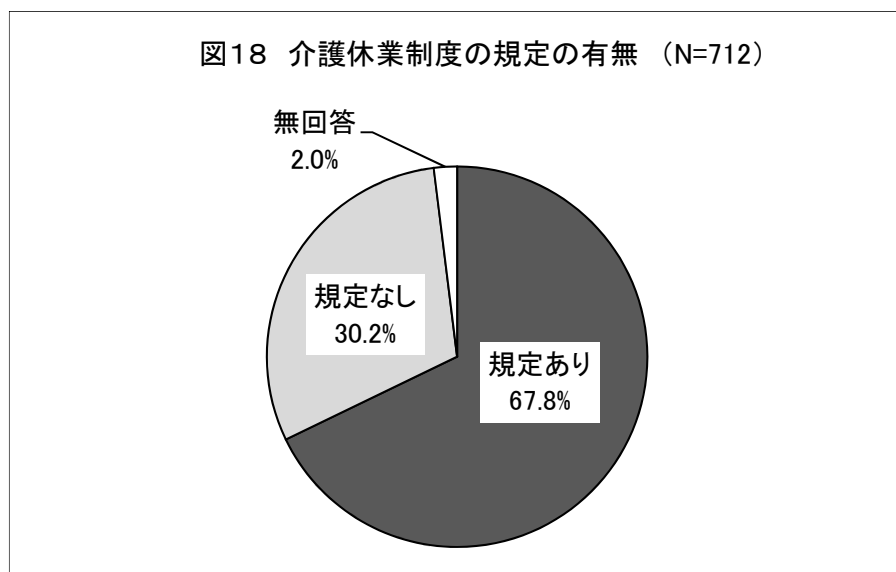
表3 子の看護休暇制度の利用状況

小学校就学前の子を持つ労働者がいる事業所	子の看護休暇取得者がいた事業所	子の看護休暇取得者がいた事業所の割合	性別	小学校就学前の子を持つ労働者	子の看護休暇を取得した労働者	子の看護休暇を取得した労働者の割合
250か所	61か所	24.4%	女性	494人	117人	23.7%
			男性	1,126人	47人	4.2%
			合計	1,620人	164人	10.1%

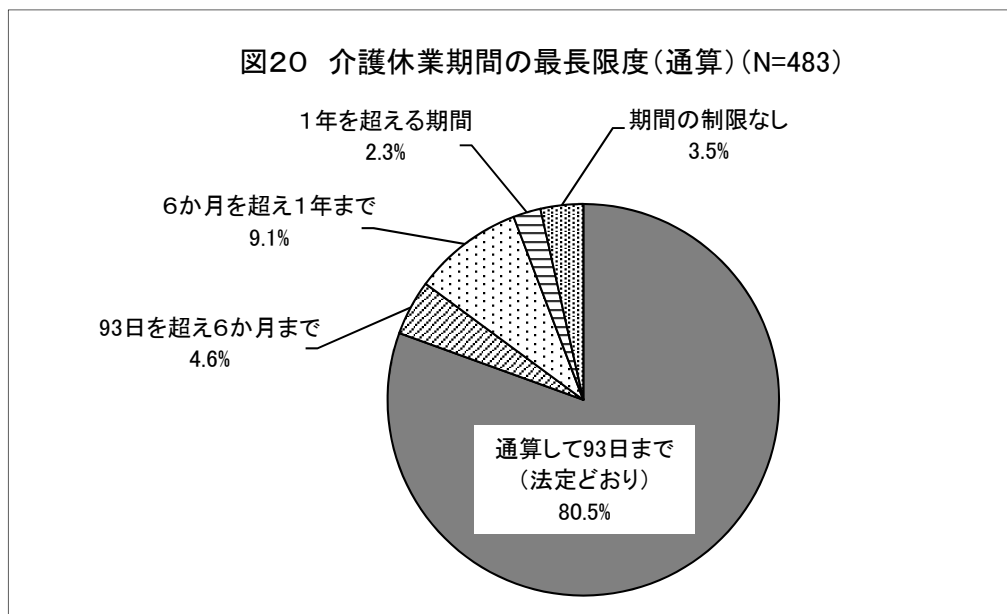
IV 仕事と介護の両立支援に関する事項

1 介護休業制度の規定の有無、内容（問10）

- ・介護休業制度について、「規定あり」と回答した事業所は67.8%となっている（図18）。
- ・「規定あり」と回答した事業所の割合を従業員規模別にみると、500人以上及び100人以上499人以下の規模の事業所が100%、30人以上99人以下が88.0%、10人以上29人以下が74.0%、5人以上9人以下が53.5%、5人未満が36.0%となっており、従業員規模が大きいほど規定整備が進んでいる（図19）。

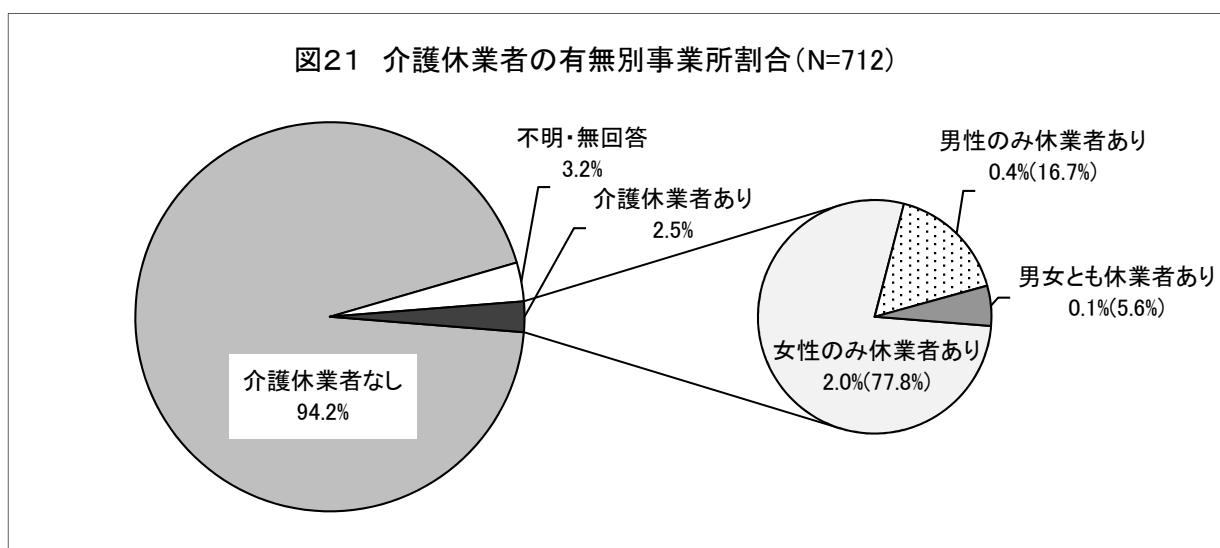


- 介護休業制度の「規定あり」と回答した事業所（483 か所）に対して、介護休業制度の最長限度（通算）を質問したところ、「通算して93日まで（法定どおり）」が80.5%で最も多くなっている（図20）。



2 介護休業制度の利用状況（問11）

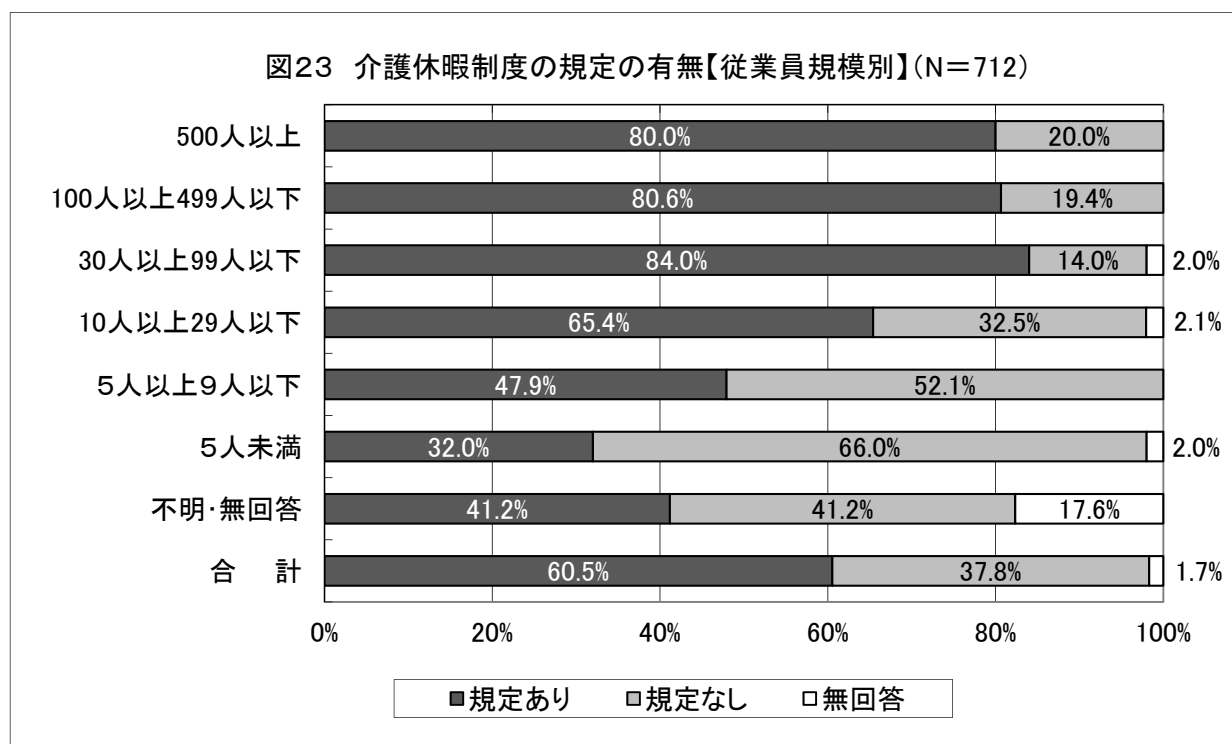
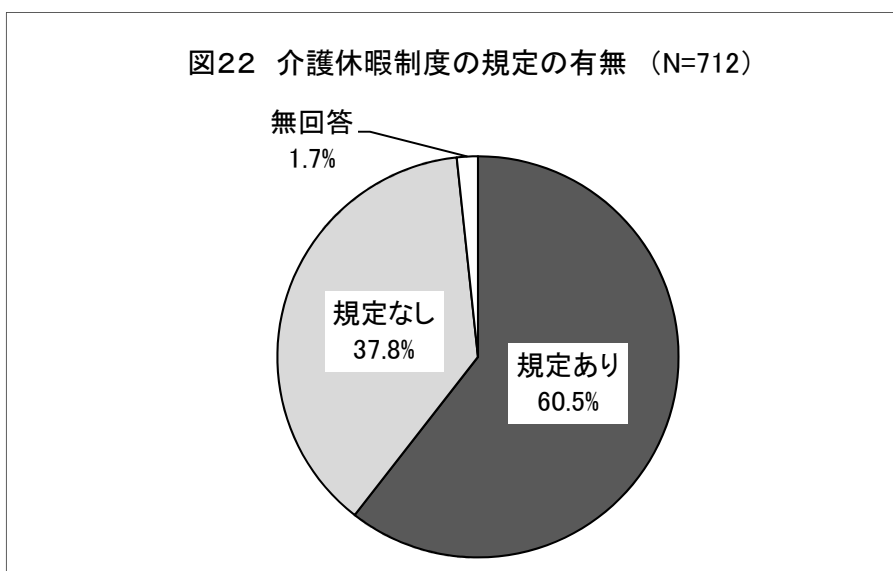
- 平成30年4月1日から平成31年3月31日の間に介護休業を開始した者がいた事業所は18か所で、全事業所（712か所）の2.5%であった。介護休業を開始した者がいた事業所のうち、休業者が女性だけの事業所は77.8%、男性だけの事業所は16.7%、男女ともに休業者がいた事業所は5.6%であった（図21）。



- 常用労働者に占める介護休業取得者の割合は、女性0.30%、男性0.04%、全体0.15%であった。

3 介護休暇制度の規定の有無（問 12）

- ・介護休暇制度について、「規定あり」と回答した事業所は 60.5%となっている（図 22）。
- ・「規定あり」と回答した事業所を従業員規模別にみると、500 人以上が 80.0%、100 人以上 499 人以下が 80.6%、30 人以上 99 人以下が 84.0%、10 人以上 29 人以下が 65.4%、5 人以上 9 人以下が 47.9%、5 人未満が 32.0%となっている（図 23）。

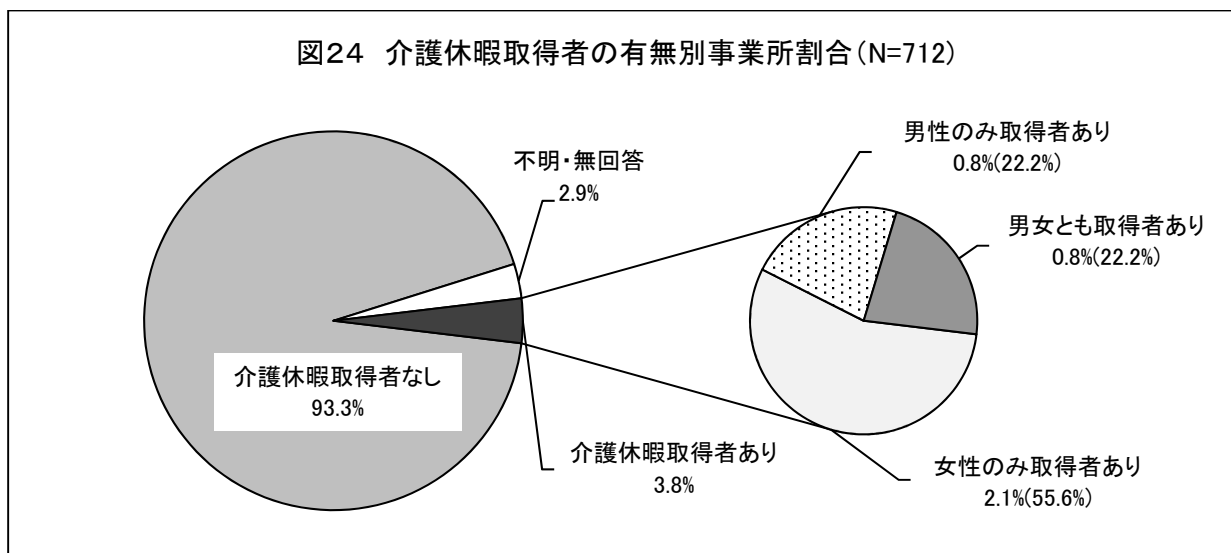


4 介護休暇制度の利用状況（問 13）

- ・平成 30 年 4 月 1 日から平成 31 年 3 月 31 日までの間に介護休暇の利用があった事業所は 27 か所で、全事業所（712 か所）の 3.8%であった。介護休暇を取得した

者がいた事業所のうち、取得者が女性のみ事業所は 55.6%、男性のみ事業所は 22.2%、男女ともに休業者がいた事業所は 22.2%であった（図 24）。

- ・ 常用労働者に占める介護休暇取得者の割合は、女性 0.46%、男性 0.18%、全体 0.30%であった。



5 介護のための短時間勤務制度等の有無（問 14）

- ・ 介護を理由に利用できる勤務時間短縮等の制度を設けている事業所は 58.7%で、従業員規模別にみると、500 人以上の事業所は 100%、100 人以上 499 人以下は 93.5%、30 人以上 99 人以下は 80.0%、10 人以上 29 人以下は 58.6%、5 人以上 9 人以下は 49.8%、5 人未満は 38.0%と、従業員規模が大きい事業所ほど、介護をしながら働く労働者のための支援制度の整備が進んでいる（図 25、26）。

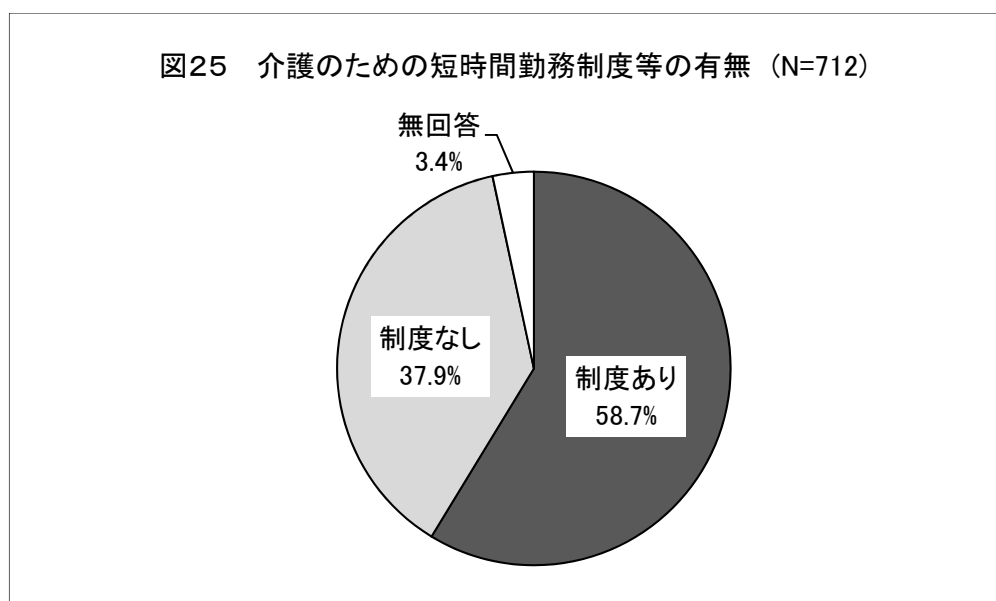
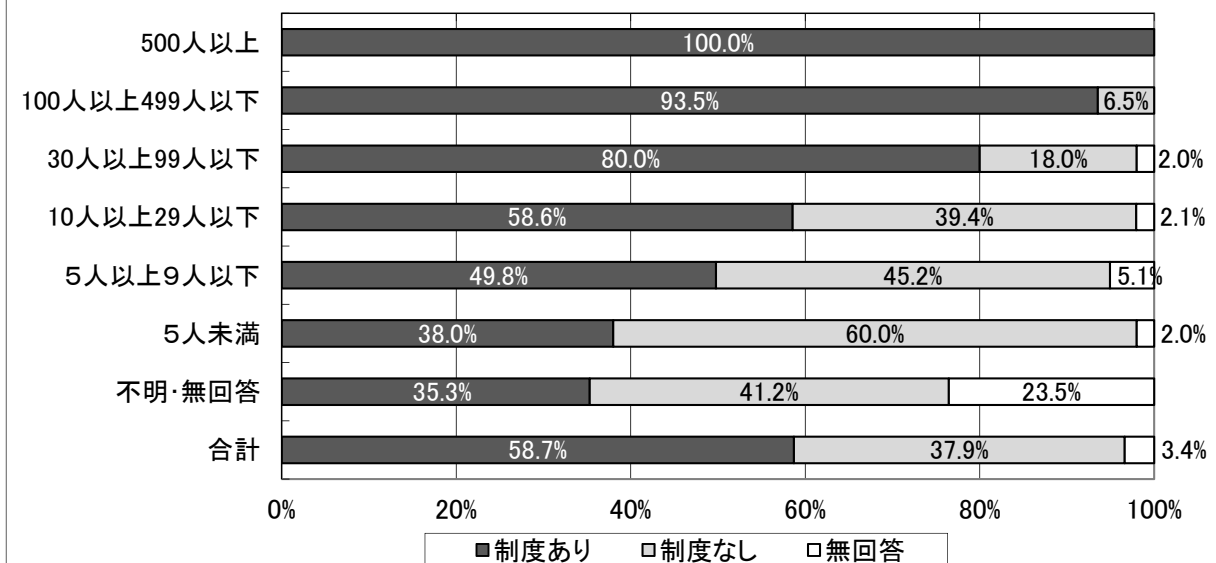
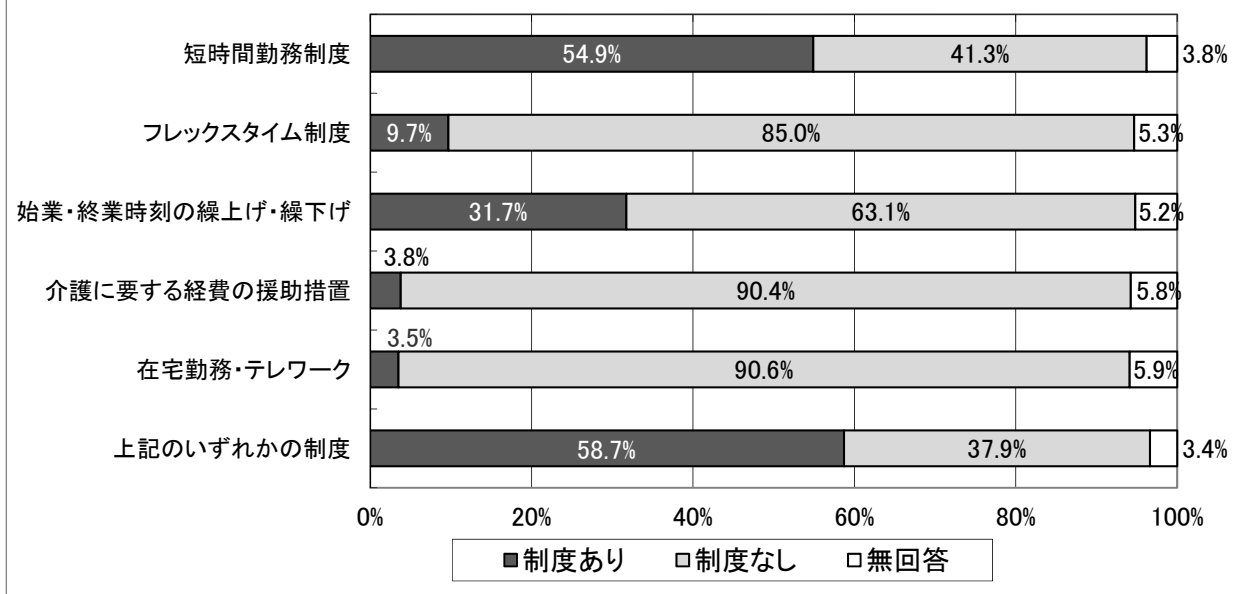


図26 介護のための勤務時間短縮等の措置の有無【従業員規模別】(N=712)



- ・介護の場合に利用できる支援制度の内容については、導入している事業所の割合が多い順に「短時間勤務制度」54.9%、次いで「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」31.7%、「フレックスタイム制度」9.7%の順となっている（図27）。

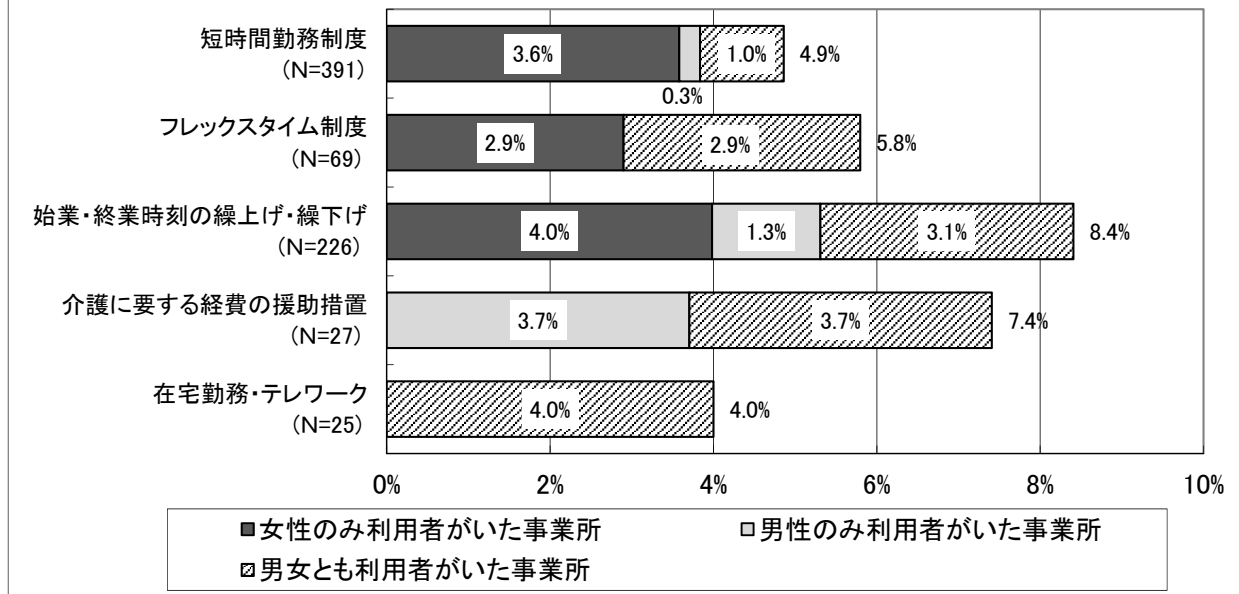
図27 介護のために利用できる支援制度等の整備状況【制度別】(N=712)



6 介護のための短時間勤務制度等の利用状況（問15）

- ・各種制度を導入している事業所のうち、制度利用者がいた事業所の割合は、多いものから順に、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が8.4%、「介護に要する経費の援助措置」が7.4%、「フレックスタイム制度」が5.8%、「短時間勤務制度」が4.9%、「在宅勤務・テレワーク」が4.0%であった。また、利用者の性別では、「短時間勤務制度」、「フレックスタイム制度」、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」において、女性の利用がいた事業所の割合が多くなっている（図28）。

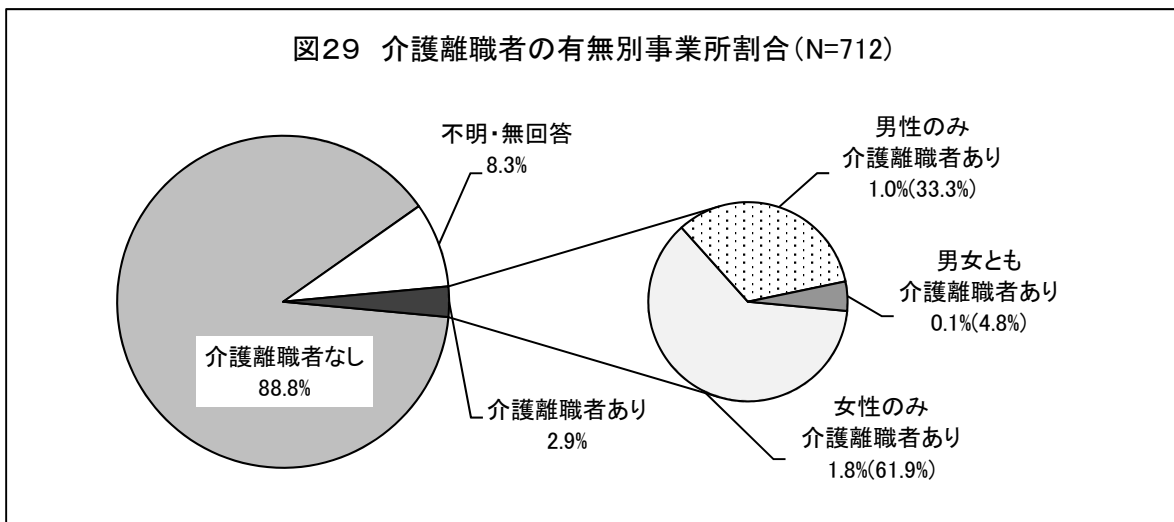
図28 介護ための短時間勤務制度等の利用者がいた事業所の割合



7 介護を理由とした離職の状況（問 16）

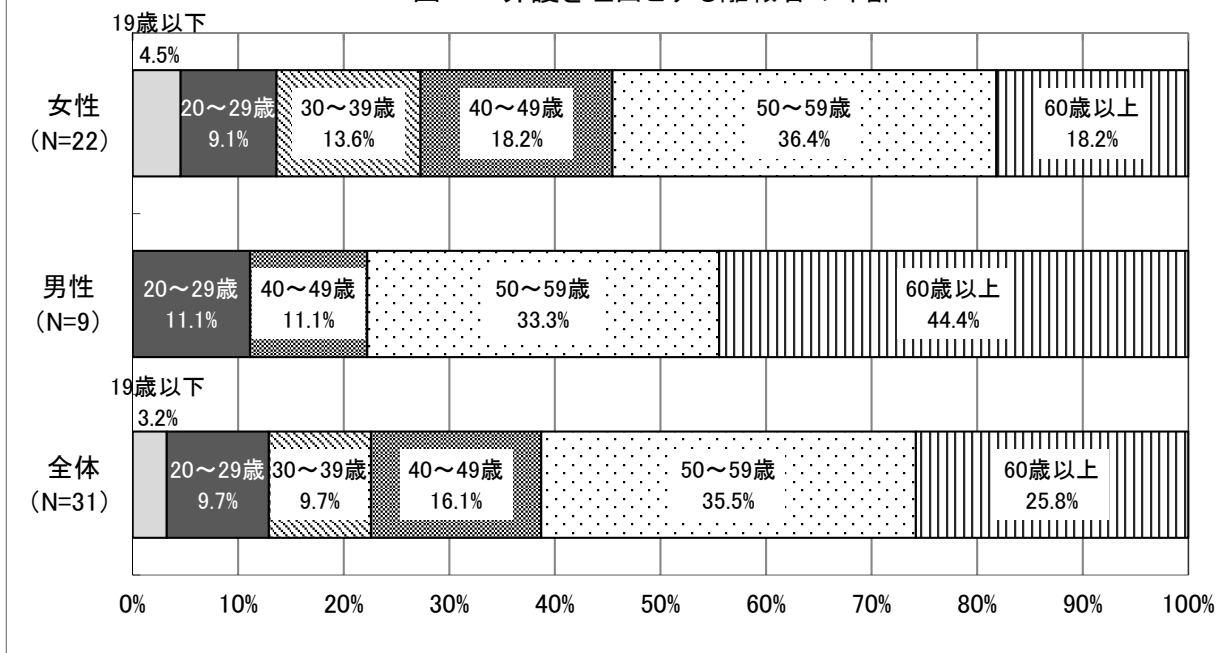
- 平成 30 年 4 月 1 日から平成 31 年 3 月 1 日までの間に介護を理由とする離職者がいた事業所は 21 か所で、全事業所（712 か所）に占める割合は 2.9%であった。介護を理由とする離職者がいた事業所のうち、離職者が女性だけの事業所は 61.9%、男性だけの事業所は 33.3%、男女ともに離職者がいた事業所は 4.8%であった（図 29）。
- 常用労働者に占める介護を理由とする離職者の割合は、女性 0.25%、男性 0.07%、全体で 0.15%であった。

図29 介護離職者の有無別事業所割合 (N=712)



- 介護を理由とする離職者の離職時点の年齢は、女性は「50～59 歳」が 36.4%で最も多く、次いで「40～49 歳」及び「60 歳以上」の 18.2%、「30～39 歳」の 13.6%の順であった。男性は「60 歳以上」の 44.4%が最も多く、次いで「50～59 歳」の 33.3%となっている。全体では「50～59 歳」の 35.5%が最も多かった（図 30）。

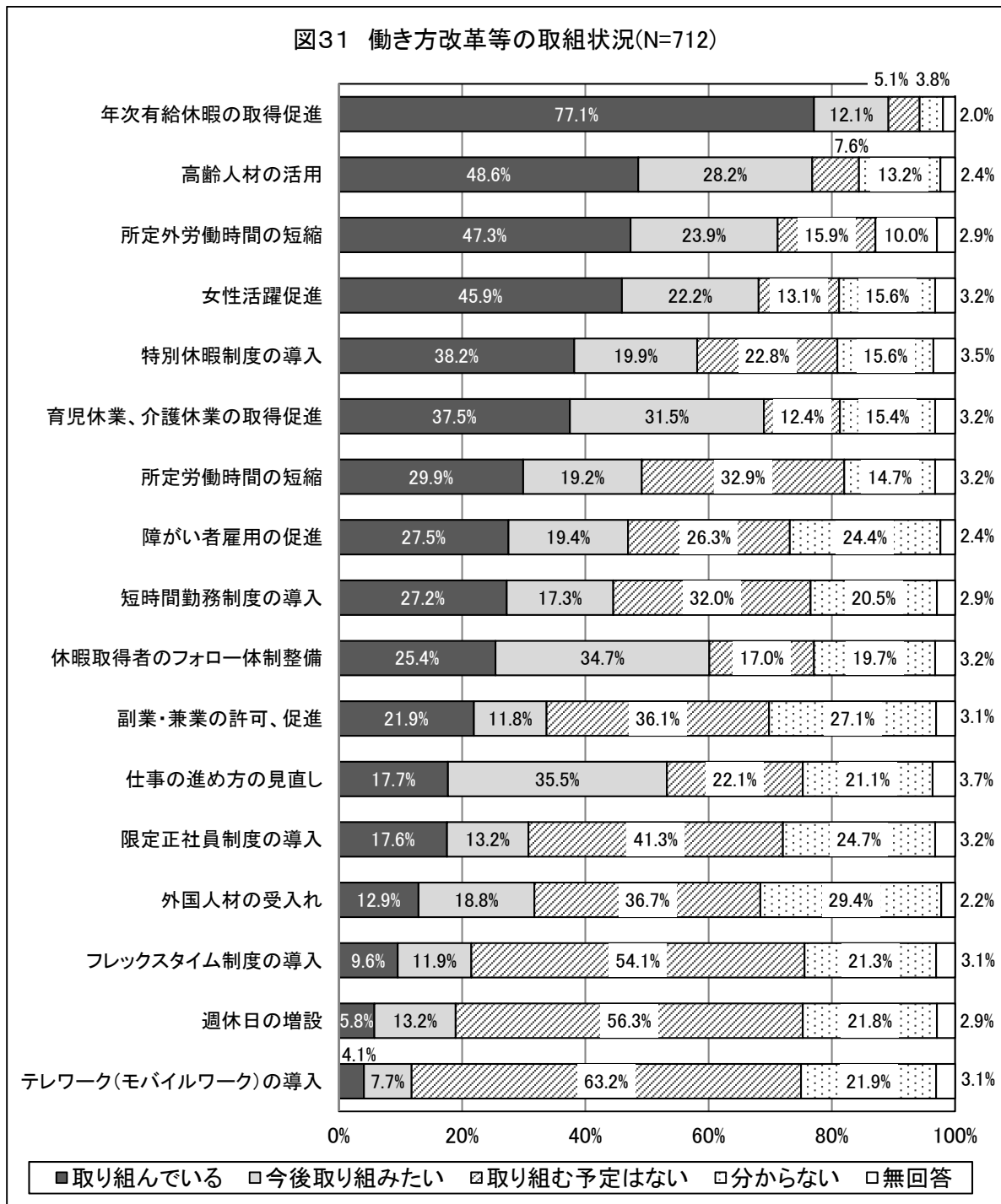
図30 介護を理由とする離職者の年齢



V 働き方改革等に関する事項

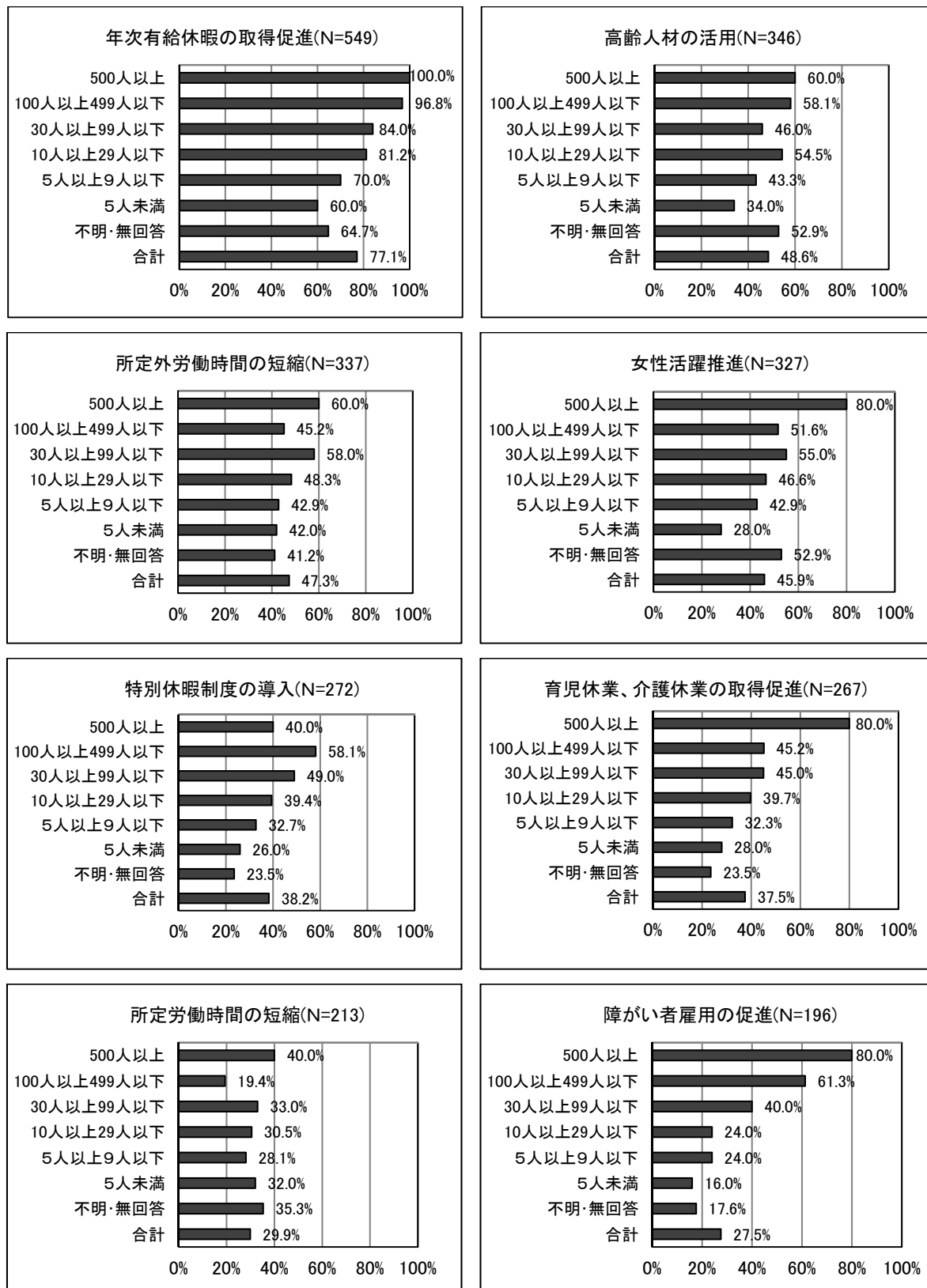
1 働き方改革等の取組状況（問17）

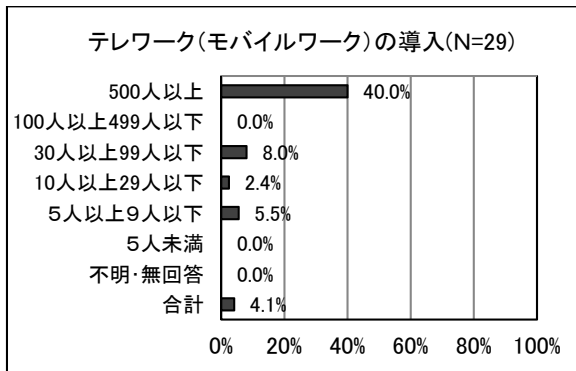
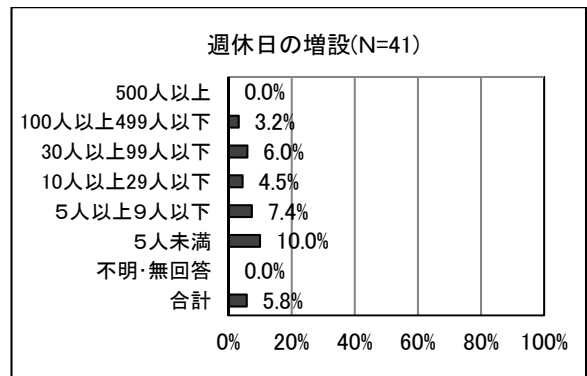
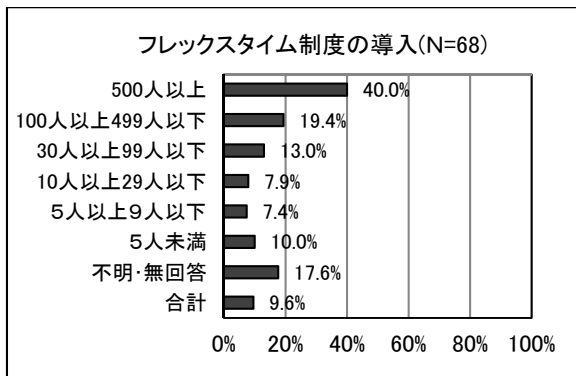
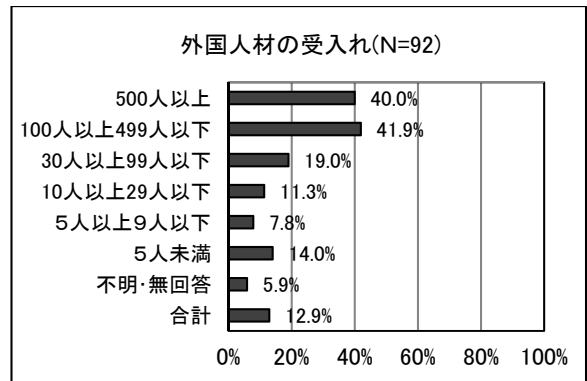
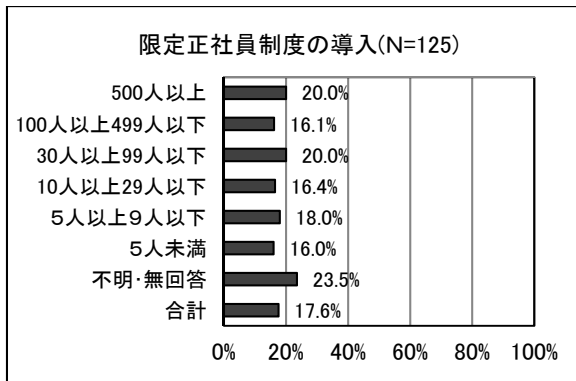
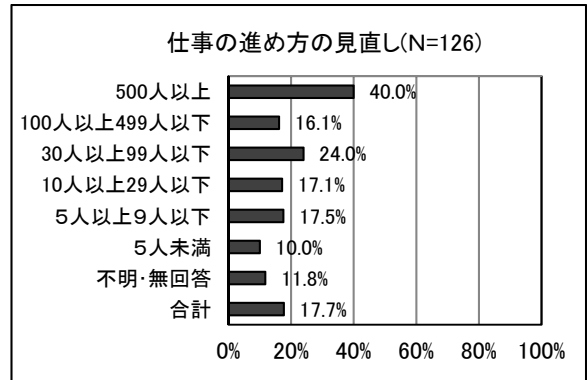
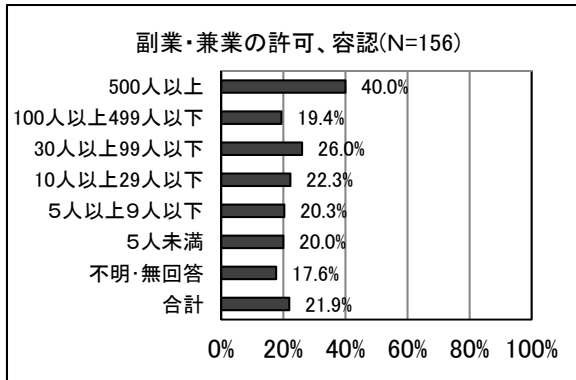
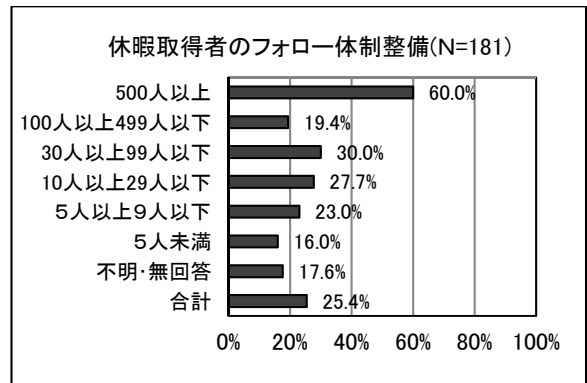
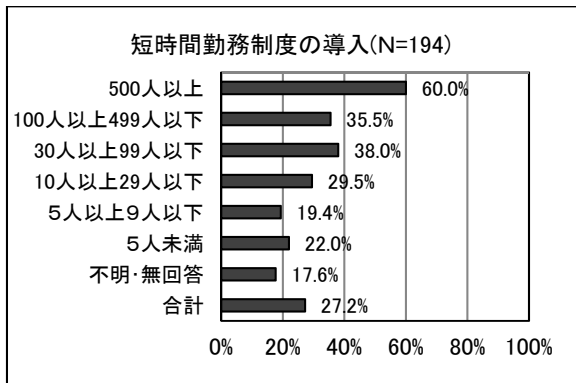
- 働き方改革等に関する取組状況について、「取り組んでいる」と回答した事業所の割合が最も多かった内容は、「年次有給休暇の取得促進」の77.1%で、以下「高齢人材の活用」48.6%、「所定外労働時間の短縮」47.3%、「女性活躍促進」45.9%などとなっている。また、「今後取り組みたい」と回答した事業所の割合が多かった内容は、「仕事の進め方の見直し」の35.5%が最も多く、以下「休暇取得者のフォロー体制整備」34.7%、「育児休業、介護休業の取得促進」31.5%などとなっている。



- ・各項目に「取り組んでいる」事業所の割合を従業員規模別にみると、おおむね従業員規模が大きいほど、「取り組んでいる」企業の割合が多くなっているが、「所定労働時間の短縮」や「限定正社員制度の導入」については従業員規模による差は小さく、「週休日の増設」については従業員規模が小さな事業所の方が取り組んでいる事業所が多くなっている（図 32）。

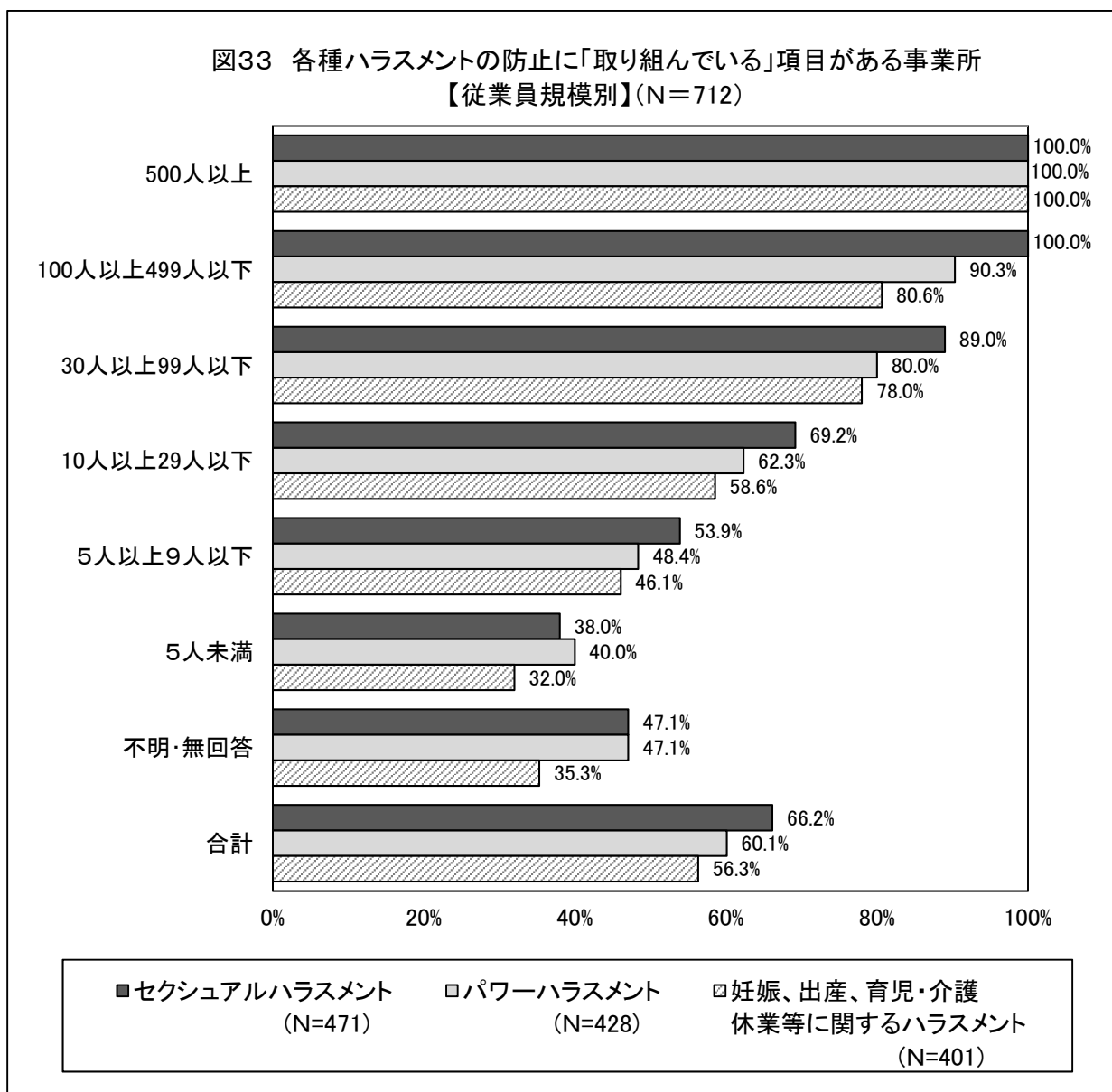
図 32 働き方改革等に「取り組んでいる」と回答した事業所の割合【従業員規模別】





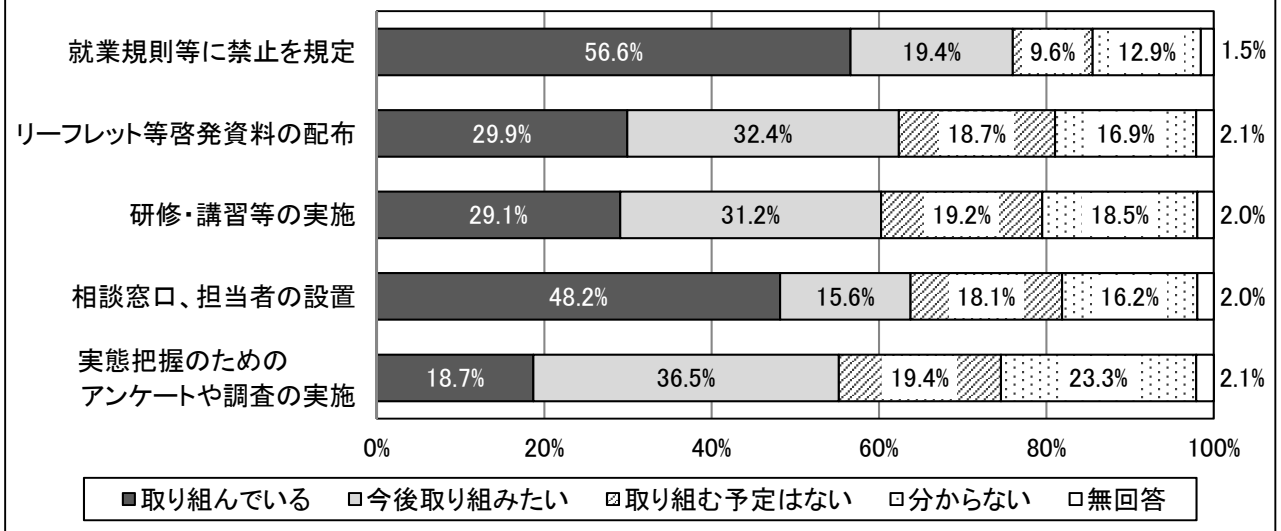
2 職場における各種ハラスメントの防止に向けた取組状況（問 18）

- ・「セクシュアルハラスメント」、「パワーハラスメント」、「妊娠、出産、育児・介護休業等に関するハラスメント」の防止に向けた取組について、「取り組んでいる」と回答した項目があった事業所の割合は、従業員規模の大きな事業所ほど高くなっている。また、ハラスメントの種別では、概ね「取り組んでいる」事業所の割合が高い方から、「セクシュアルハラスメント」「パワーハラスメント」「妊娠、出産、育児・介護休業等に関するハラスメント」の順になっている（図 33）。



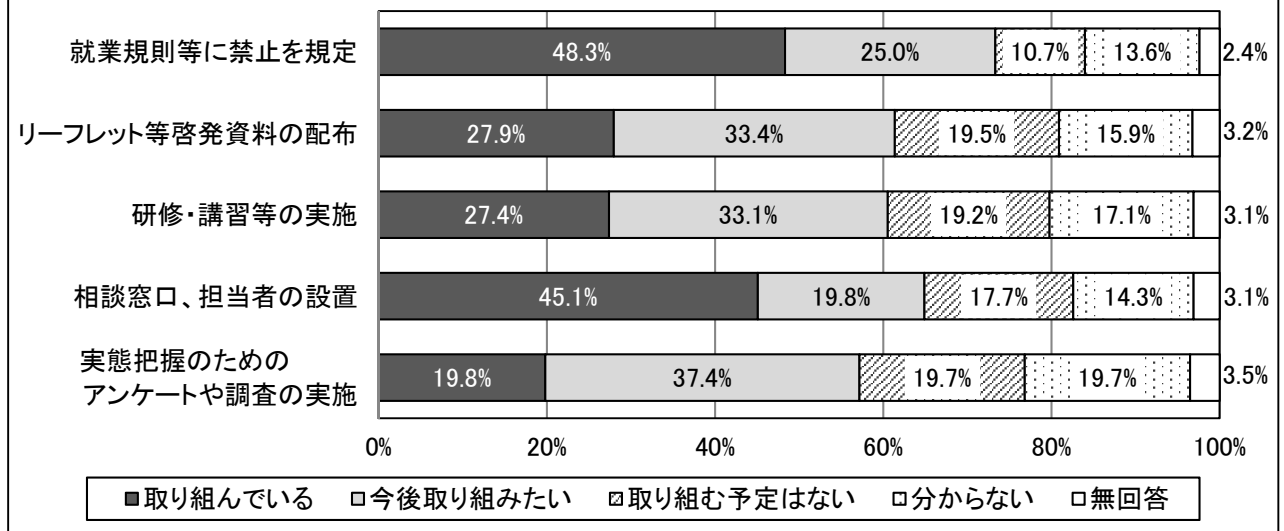
- ・セクシュアルハラスメントの防止に向けた取組のうち、「取り組んでいる」事業所の割合が最も多いのは「就業規則等に禁止を規定」で 56.6%、次いで「相談窓口、担当者の設置」で 48.2%となっている（図 34）。

図34 セクシャルハラスメントの防止に向けた取組状況(N=712)



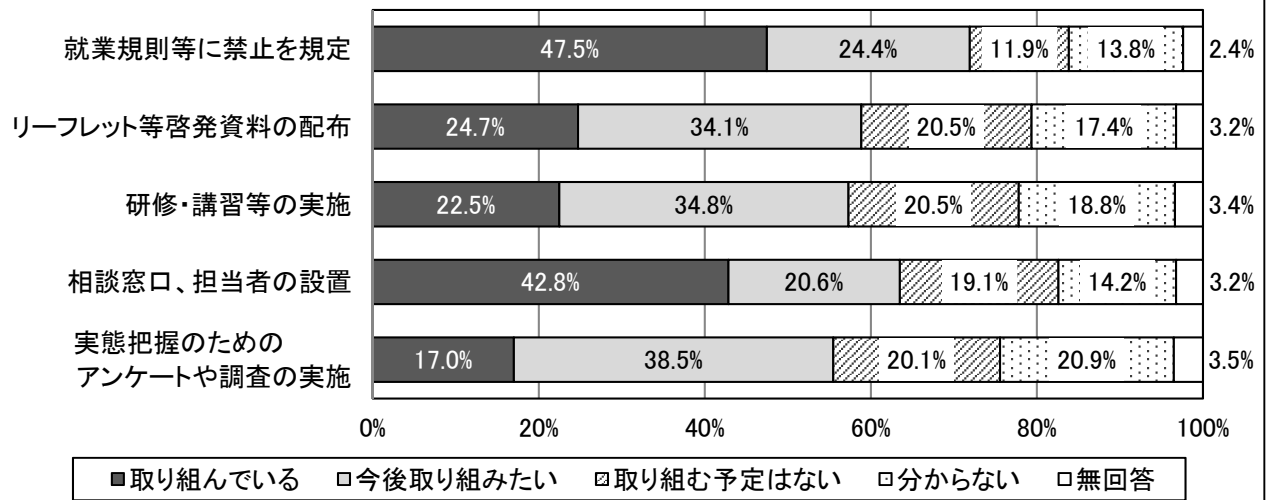
- ・パワーハラスメントの防止に向けた取組のうち、「取り組んでいる」事業所の割合が最も多いのは「就業規則等に禁止を規定」で48.3%、次いで「相談窓口、担当者の設置」で45.1%となっている（図35）。

図35 パワーハラスメントの防止に向けた取組状況(N=712)



- ・妊娠、出産、育児・介護休業等に関するハラスメントの防止に向けた取組のうち、「取り組んでいる」事業所の割合が最も多いのは「就業規則等に禁止を規定」で47.5%、次いで「相談窓口、担当者の設置」で42.8%となっている（図36）。

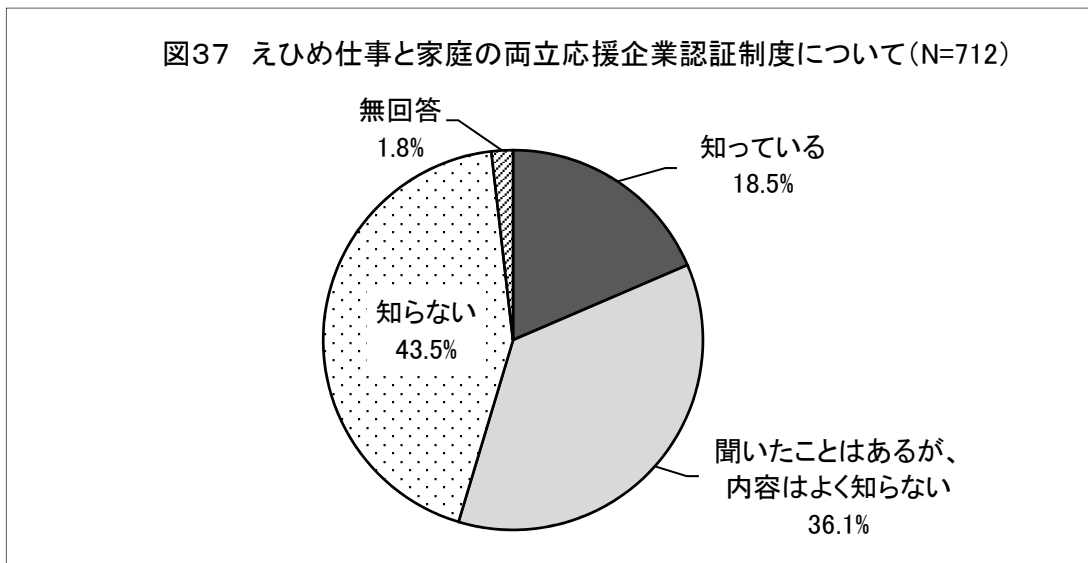
図36 妊娠、出産、育児・介護休業等に関するハラスメントの防止に向けた取組状況(N=712)



3 えひめ仕事と家庭の両立応援企業認証制度について（問 19）

- 仕事と育児や介護等の家庭生活の両立支援に取り組む県内中小企業を認証する、「えひめ仕事と家庭の両立応援企業認証制度」については、「知っている」は 18.5%、「聞いたことはあるが、内容はよく知らない」は 36.1%、「知らない」は 43.5%となっている（図 37）。

図37 えひめ仕事と家庭の両立応援企業認証制度について(N=712)



4 年次有給休暇の取得状況（問 20）

- 各事業所の直近 1 事業年度（平成 30 年又は平成 30 年度）※における年次有給休暇取得状況は、労働者 1 人当たり付与日数 15.6 日、取得日数 8.4 日、取得率 53.9%となっている（表 4）。

※働き方改革関連法の施行前

表 4 労働者 1 人当たりの年次有給休暇取得状況

付与日数	取得日数	取得率
15.6	8.4	53.9%