

3 調査結果の詳細

3. 調査結果の詳細

3-1. 基本属性

事業所 【問】 業種

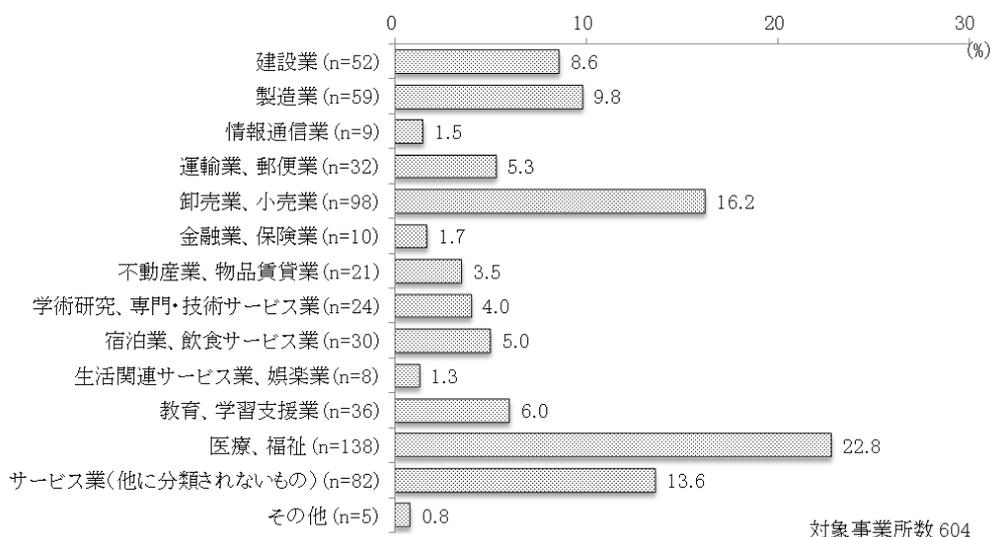
従業員 【Q3】 あなたの職場(事業所)の業種をお答えください。(回答は1つ)

<【事業所調査】事業所の業種>

職場(事業所)の業種については、「医療、福祉」の割合が22.8%と最も高く、次いで「卸売業、小売業」が16.2%、「サービス業(他に分類されないもの)」が13.6%、「製造業」が9.8%となっている。

なお、事業所調査においては、この業種のデータを基本のクロス軸とし「業種別」分析を行っている。

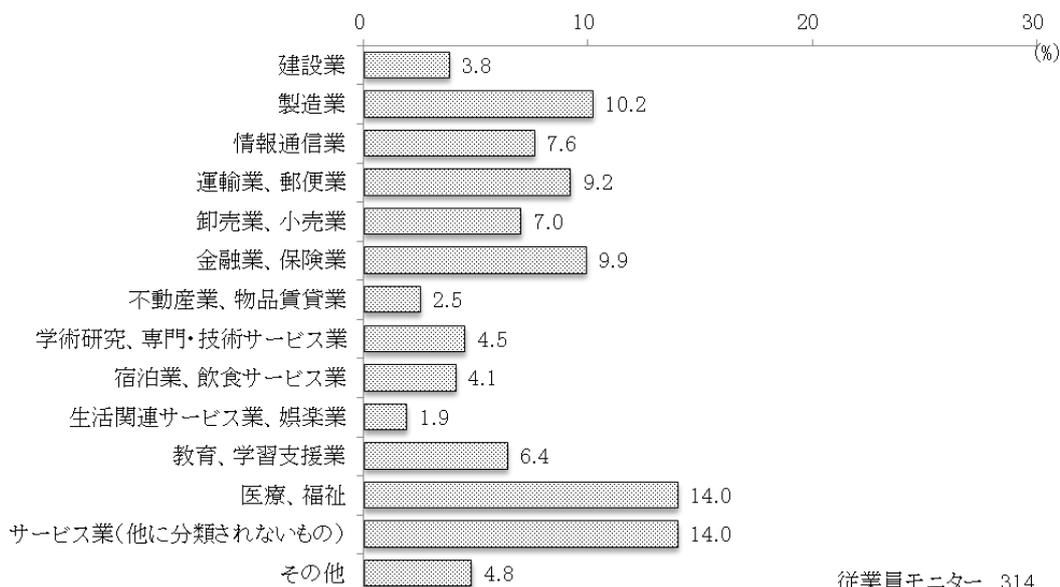
図 3-1 【事業所調査】事業所の業種(単一回答)



<【従業員調査】事業所の業種>

勤めている事業所の業種としては、「医療・福祉」と「サービス業(他に分類されないもの)」の割合がともに14.0%で最も高い。

図 3-2 【従業員調査】事業所の業種(単一回答)



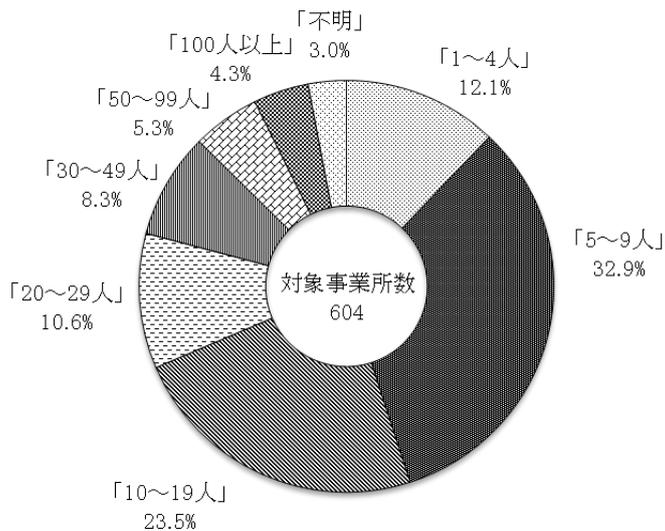
事業所	【問】 事業所の常用労働者数
従業員	【Q4】 あなたの職場の従業員数をお答えください。(回答は1つ) ※会社全体ではなく、あなた自身の職場についてお答えください。

<【事業所調査】事業所の常用労働者数>

事業所の常用労働者数については、「5～9人」の割合が32.9%と最も高く、次いで「10～19人」が23.5%、「1～4人」が12.1%となっている。

なお、事業所調査においては、この常用労働者数のデータも基本のクロス軸として「従業員規模別」分析を行っている。

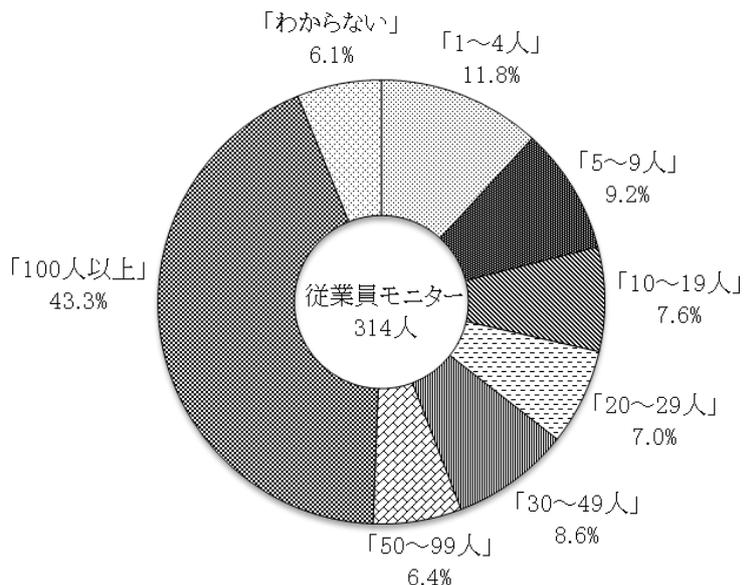
図 3-3 【事業所調査】事業所の常用労働者数(単一回答)



<【従業員調査】事業所の常用労働者数>

勤めている事業所の従業員規模としては、「100人以上」の割合が43.3%と最も高い。次いで「1～4人」が11.8%で続く。

図 3-4 【従業員調査】事業所の常用労働者数(単一回答)

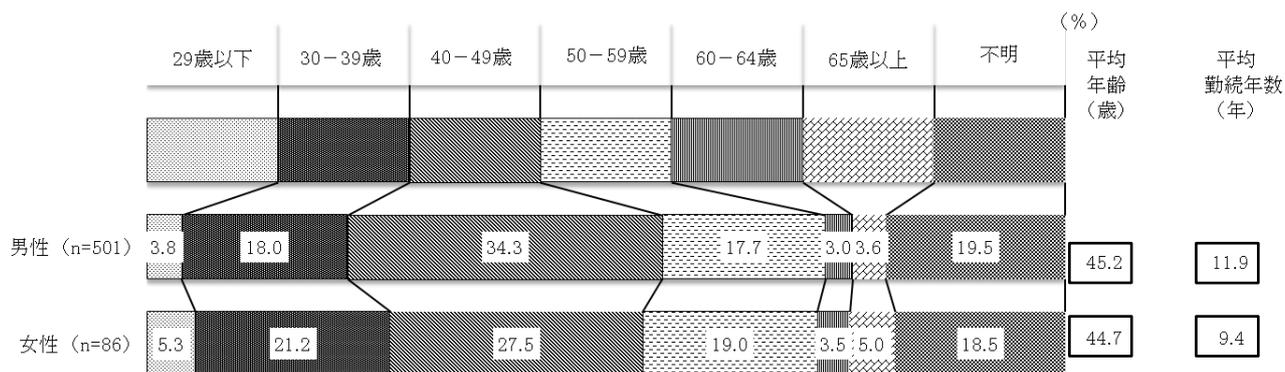


事業所 【問】 常用労働者数の雇用管理状況(平均年齢・平均勤続年数)
<【事業所調査】常用労働者数の男女別年齢層と平均年齢・平均勤続年数>

男性の平均年齢は「45.2歳」、女性は「44.7歳」である。

また、平均勤続年数は、男性が「11.9年」、女性が「9.4年」である。

図 3-5 【事業所調査】常用労働者の男女別年齢層と平均年齢・平均勤続年数



事業所 【問】 事業所の常用労働者数に占める女性の割合及び

係長相当職以上の役職に占める女性の割合

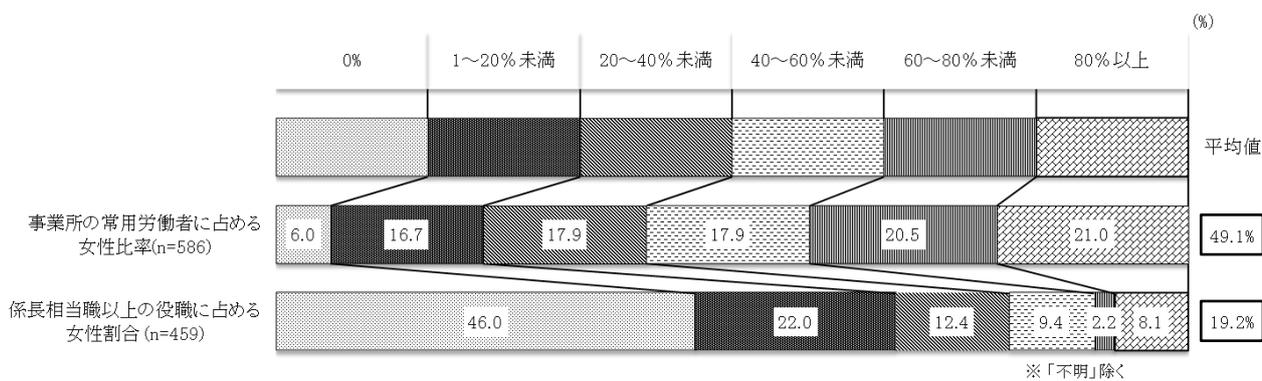
＜【事業所調査】事業所の常用労働者数に占める女性の割合及び

係長相当職以上の役職に占める女性の割合＞

事業所の常用労働者に占める女性の割合の平均は、49.1%である。「80%以上」の割合が21.0%で最も高く、次いで「60～80%未満」が20.5%で続く。

一方、係長相当職以上の役職に占める女性の割合の平均は、19.2%である。「0%」の割合が46.0%で最も高く、次いで「1～20%」未満が22.0%、「20～40%未満」が12.4%となっている。

図 3-6 【事業所調査】事業所の常用労働者数に占める女性の割合及び
係長相当職以上の役職に占める女性の割合(不明除く)



類似比較＜【類似調査との比較】係長相当職以上の役職に占める女性の割合＞

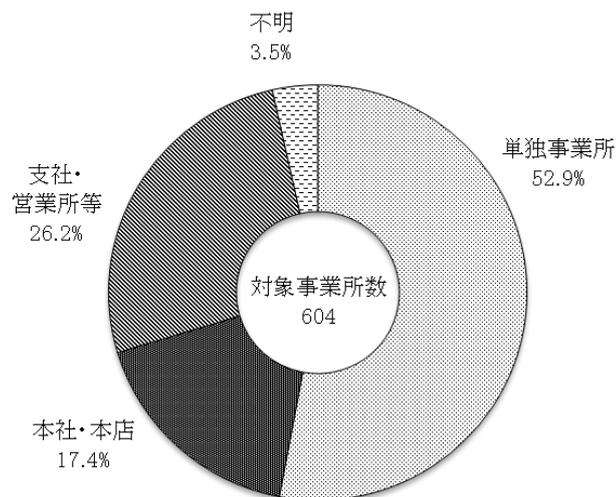
東京都、町田市、世田谷区の調査と比較してみると、三鷹市の係長相当職以上の役職に占める女性の割合は、東京都全体よりも高い。一方、町田市や世田谷区と比べ、大きな差はみられない。

図 3-7 【類似調査との比較】係長相当職以上の役職に占める女性の割合(不明除く)

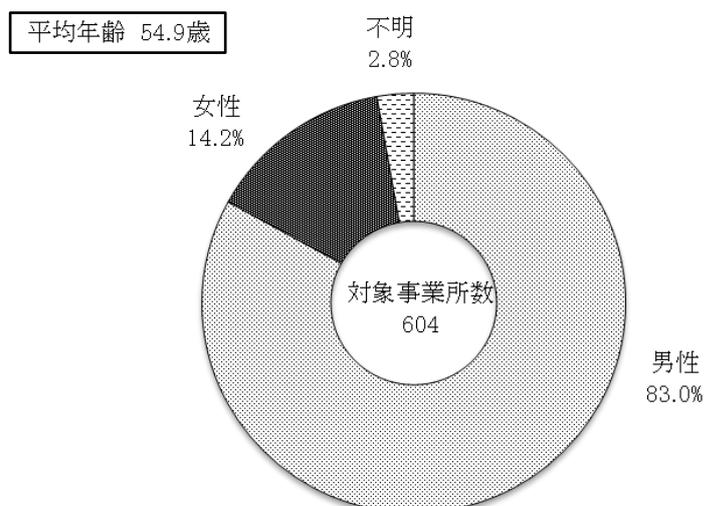
	三鷹市	東京都	町田市	世田谷区
係長相当職以上の役職に占める女性の割合	19.2%	12.1%	19.6%	21.4%

事業所 【問】 事業所の性格
<【事業所調査】事業所の性格(単一回答)>

事業所の性格としては、「単独事業所」の割合が52.9%で最も高く、次いで「支社・営業所等」が26.2%、「本社・本店」は17.4%である。

図 3-8 【事業所調査】事業所の性格(単一回答)

事業所 【問】 経営者の性別・年齢
<【事業所調査】事業所経営者(責任者)の性別と年齢>

事業所の責任者は「男性」が83.0%、「女性」が14.2%である。また、平均年齢は全体で54.9歳である。

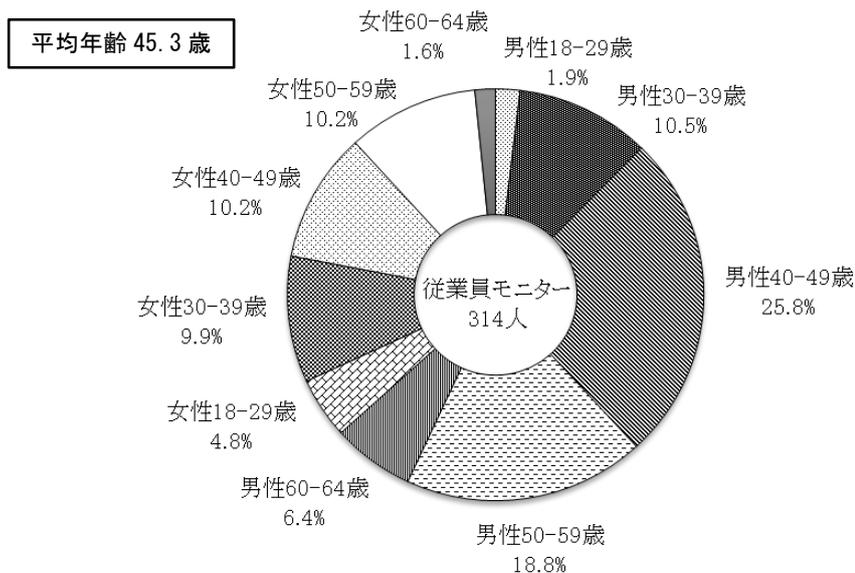
図 3-9 【事業所調査】事業所経営者(責任者)の性別(単一回答)と年齢


従業員 【事前 Q1】 あなたの性別をお答えください。(回答は1つ)
従業員 【事前 Q2】 あなたの年齢をお答えください。(回答は半角数字で入力)

<【従業員調査】回答者の性別・年代別>

回答を得た 314 人のうち、「男性」が 63.4% (199 人)、「女性」が 36.7% (115 人) である。40 歳代を中心としており、平均年齢は 45.3 歳である。

図 3-10 【従業員調査】回答者の性別・年代(単一回答)

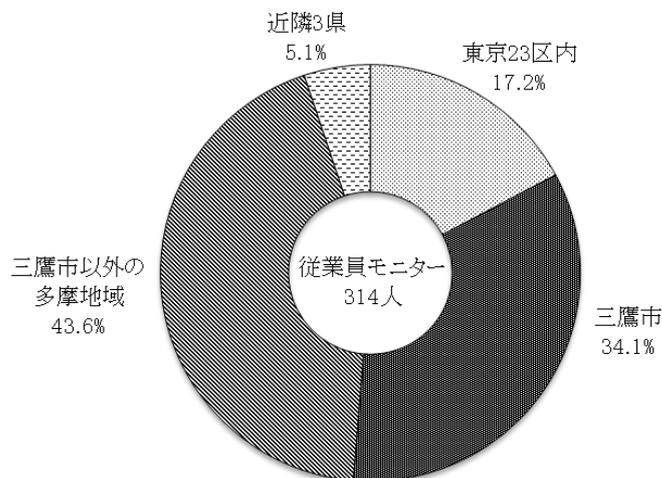


従業員 【事前 Q3】 あなたのお住まいの地域をお答えください。(回答は1つ)

<【従業員調査】お住まいの地域>

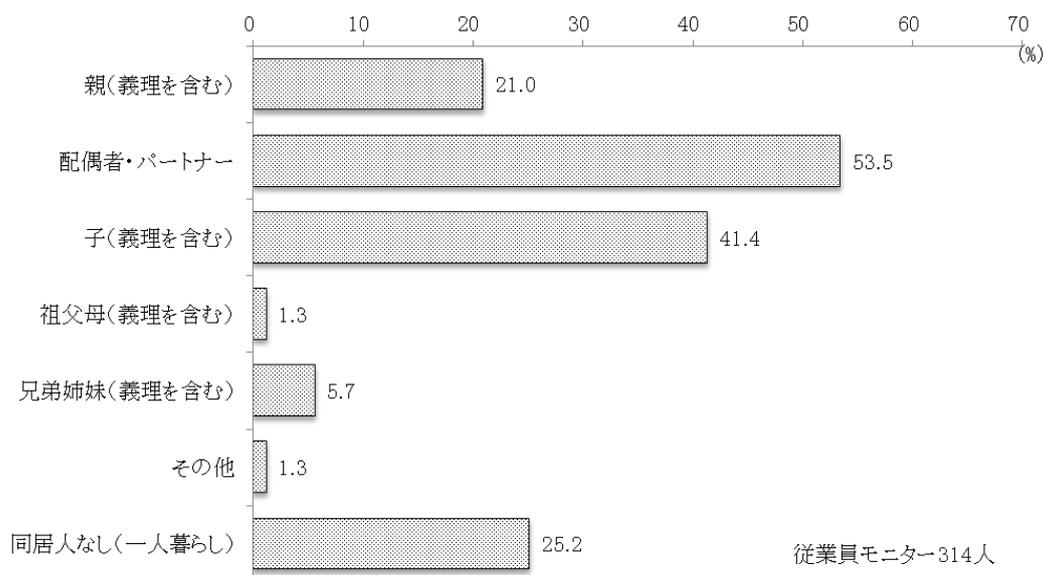
回答者の 4 割強 (43.6%) は「三鷹市以外の多摩地域」から通勤している。「三鷹市」は 34.1%、「東京 23 区内」が 17.2%となっている。

図 3-11 【従業員調査】お住まいの地域(単一回答)

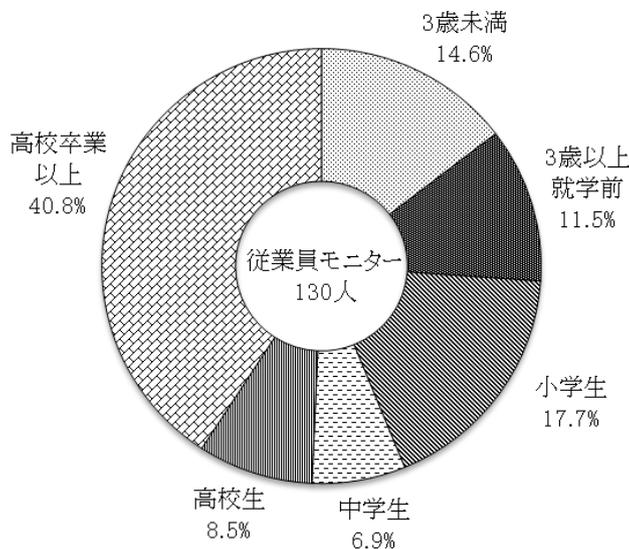


従業員 【事前 Q4】 あなたが現在同居している方はどなたですか。(回答はいくつでも)
<【従業員調査】同居家族>

「配偶者・パートナー」の割合が最も高く、53.5%となっている。次いで、「子（義理を含む）」が41.4%、「同居人なし（一人暮らし）」が25.2%となっている。

図 3-12 【従業員調査】同居家族(複数回答)

従業員 【事前 Q5】 あなたが現在同居しているお子さんのうち、一番下のお子さんの年代は次のどれにあてはまりますか。(回答は1つ)
<【従業員調査】末子年齢>

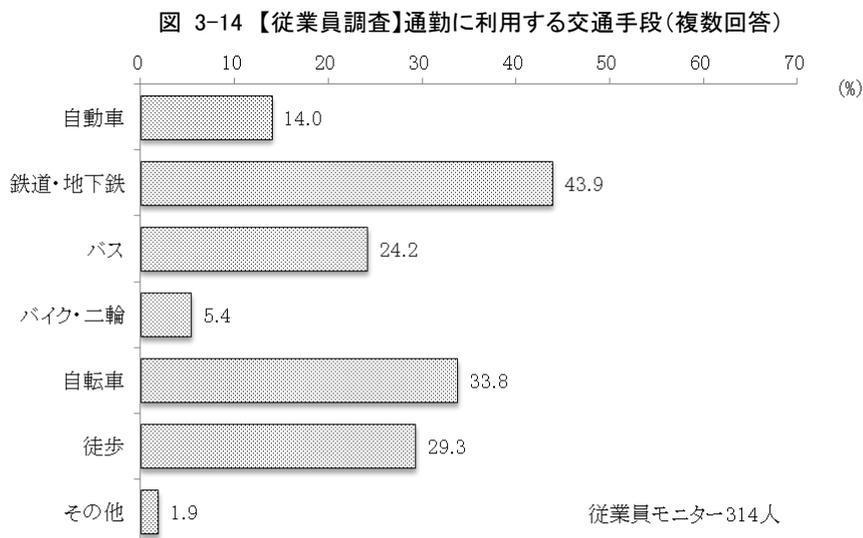
「高校卒業以上」の割合が最も高く、40.8%となっている。次いで、「小学生」が17.7%、「3歳未満」が14.6%となっている。

図 3-13 【従業員調査】末子年齢(単一回答)


従業員 【事前 Q7】 あなたが通勤の際に利用している交通手段をお答えください。(回答はいくつでも)

<【従業員調査】通勤に利用する交通手段>

「鉄道・地下鉄（路面電車・モノレールを含む）」の割合が最も高く、43.9%となっている。次いで、「自転車」が33.8%、「徒歩」が29.3%となっている。



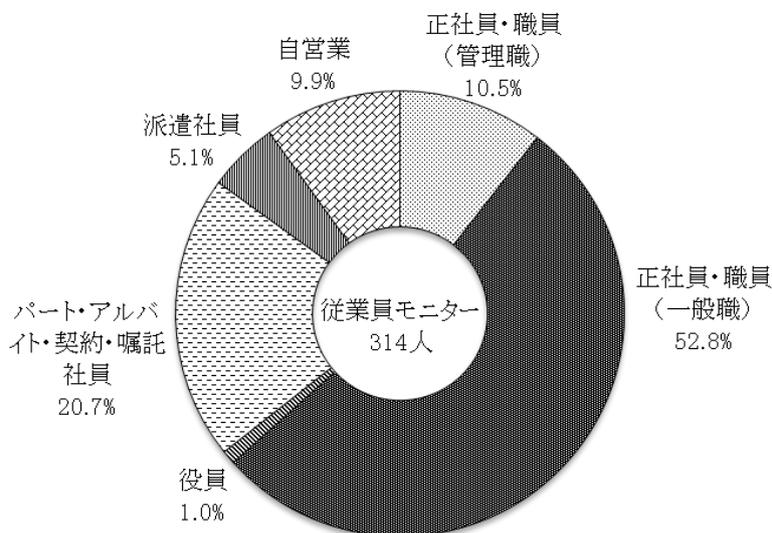
従業員 【事前 Q8】 あなたの就業の形態をお答えください。(回答は1つ)

※複数のお仕事を掛け持ちしている場合は、主な職場についてお答えください。

<【従業員調査】回答者の就業実態>

回答者の就業形態については、「正社員・職員（一般職）」の割合が52.8%と最も高く、次いで「パート・アルバイト・契約・嘱託社員」が20.7%、「正社員・職員（管理職）」が10.5%となっている。

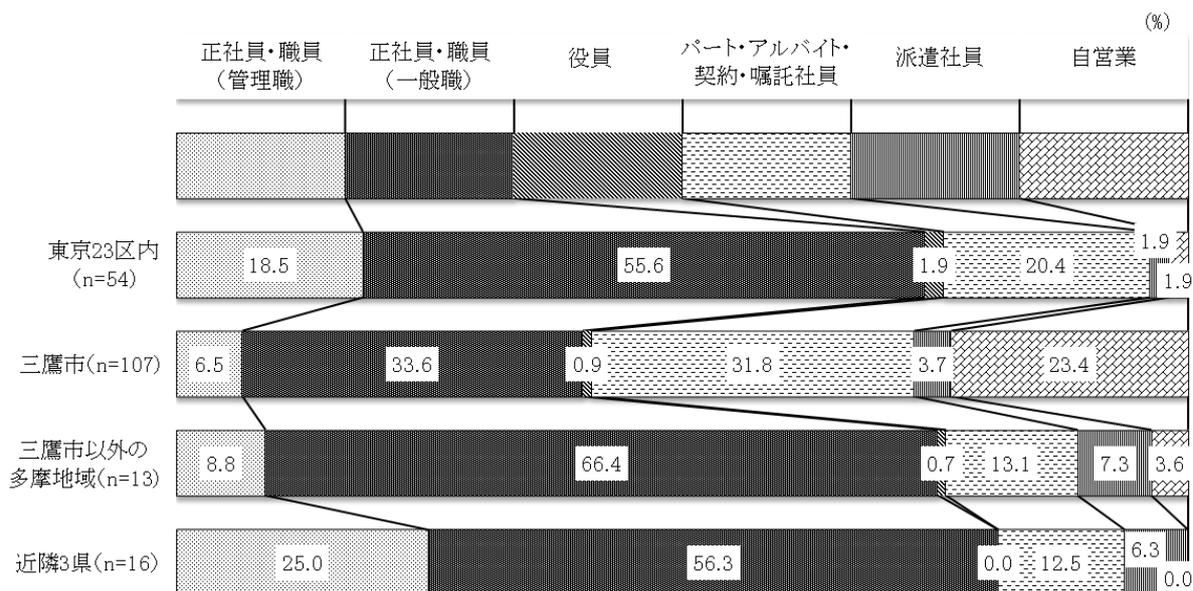
図 3-15 【従業員調査】回答者の就業実態(単一回答)



設問間クロス<【従業員調査】回答者の就業実態(居住地別)>

回答者の就業形態を居住地別にみると、三鷹市内から通勤している人は「パート・アルバイト・契約・嘱託社員」や「自営業」の割合が高くなっている。

図 3-16 【従業員調査】回答者の就業実態(居住地別)(単一回答)



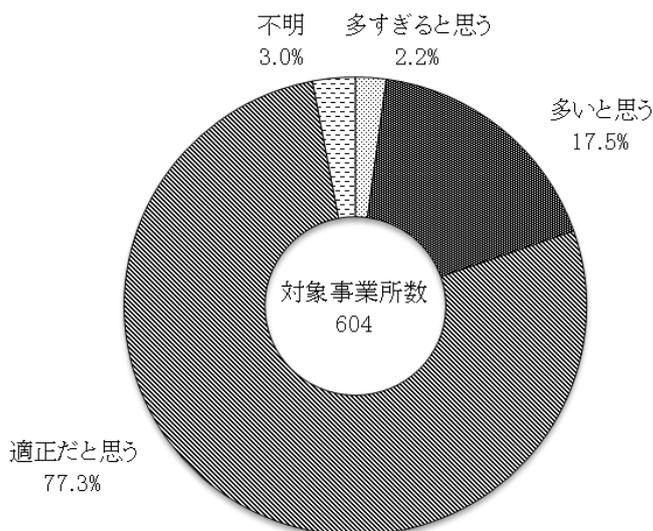
3-2. 労働時間・年次有給休暇

事業所 【問1】 貴事業所の残業時間についてどのようにお感じですか。(回答はあてはまるもの1つ)

<【事業所調査】残業時間の実感>

残業時間の実感については、全体の約8割(77.3%)が「適正だと思う」と答えている。一方、「多いと思う」は17.5%、「多すぎると思う」と答えた事業所は2.2%となっている。

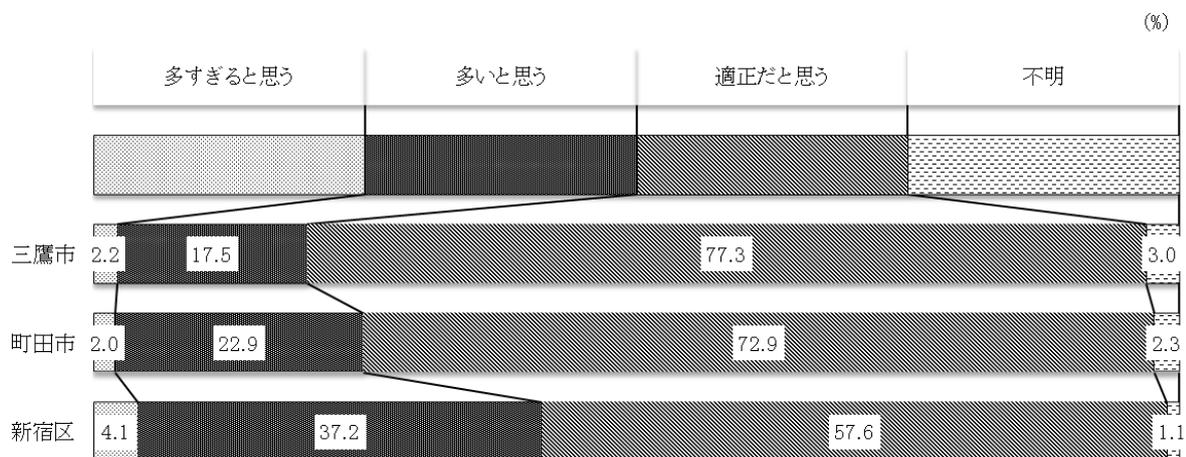
図 3-17 【事業所調査】残業時間の実感(単一回答)



類似比較<【類似調査との比較】残業時間の実感>

町田市、新宿区の調査と比較してみると、「適正だと思う」と答えた事業所の割合は、三鷹市が最も高いことがわかる。

図 3-18 【類似調査との比較】残業時間の実感(単一回答)



基本クロス<【事業所調査】残業時間の実感(業種別)>

残業時間の実感について業種別にみると、いずれの業種も「適正だと思う」と答えた割合が最も高くなっている。

図 3-19 【事業所調査】残業時間の実感(単一回答)／業種別

(単位 %)	多すぎると 思う	多いと 思う	適正だと 思う	不明
建設業(n=52)	0.0	13.5	82.7	3.8
製造業(n=59)	3.4	23.7	69.5	3.4
情報通信業(n=9)	0.0	11.1	88.9	0.0
運輸業、郵便業(n=32)	6.3	28.1	62.5	3.1
卸売業、小売業(n=98)	1.0	19.4	76.5	3.1
金融業、保険業(n=10)	0.0	20.0	80.0	0.0
不動産業、物品賃貸業(n=21)	0.0	14.3	81.0	4.8
学術研究、専門・技術サービス業(n=24)	0.0	12.5	79.2	8.3
宿泊業、飲食サービス業(n=30)	6.7	30.0	63.3	0.0
生活関連サービス業、娯楽業(n=8)	0.0	12.5	87.5	0.0
教育、学習支援業(n=36)	2.8	8.3	83.3	5.6
医療、福祉(n=138)	2.9	13.8	81.9	1.4
その他サービス業*(n=82)	1.2	17.1	78.0	3.7
その他(n=5)	0.0	40.0	60.0	0.0

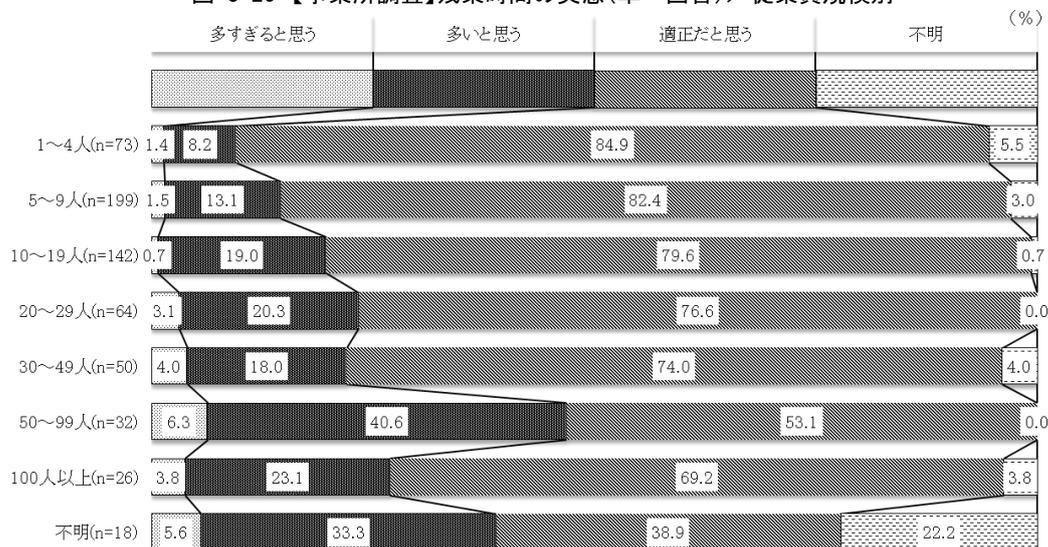
※本調査票及び日本標準産業分類の大分類では「サービス業(他に分類されないもの)」と表記しているが、本報告書の表内では、以降、「その他サービス業」と略して表記している。

基本クロス<【事業所調査】残業時間の実感(従業員規模別)>

従業員規模別にみると、残業時間が「適正だと思う」と回答した事業所の割合は、10人未満では8割を超えており、10人以上の事業所に比べて高い。残業時間が「多すぎると思う」あるいは「多いと思う」と回答した事業所の割合は、従業員規模が大きくなるにつれ高くなる傾向にある。

サンプル数が少ないため参考値ではあるが、「50～99人」の従業員規模の事業所では「多いと思う」の割合が高くなっている。

図 3-20 【事業所調査】残業時間の実感(単一回答)／従業員規模別



事業所 【問2】 貴事業所の正社員において、先月*の平均残業時間をお答えください。

(回答はあてはまるもの1つ)

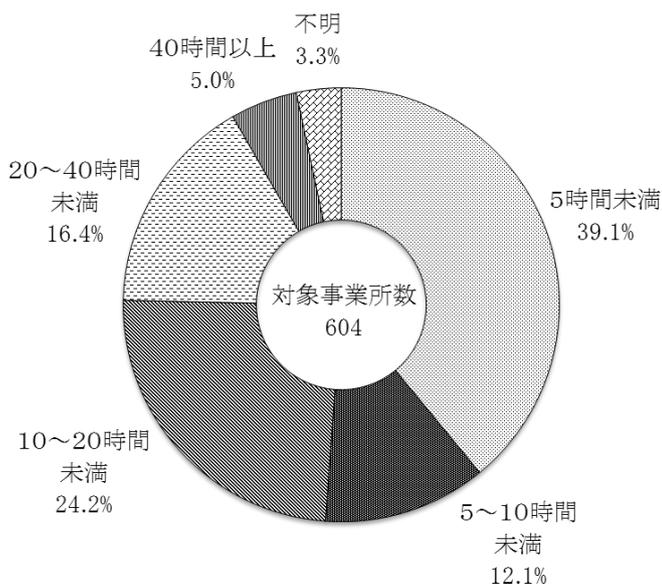
従業員 【Q6】 先月の残業時間を教えてください。(回答は1つ)

※「先月」とは、調査回答時の前の月のことを指している。

<【事業所調査】先月の平均残業時間>

先月の平均残業時間については、「5時間未満」の割合が39.1%で最も高く、次いで「10～20時間未満」が24.2%となっている。

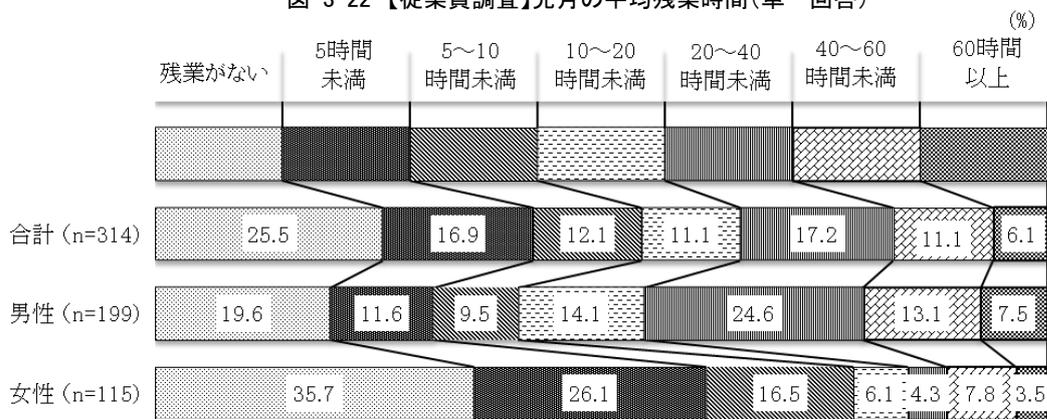
図 3-21 【事業所調査】先月の平均残業時間(単一回答)



<【従業員調査】先月の平均残業時間>

4人に1人(25.5%)は「残業がない」と答えている。女性では特にその割合は35.7%と高くなっており、「5時間未満」も26.1%を占めている。一方、男性は40時間以上の残業と答えた割合は20.6%となっている。

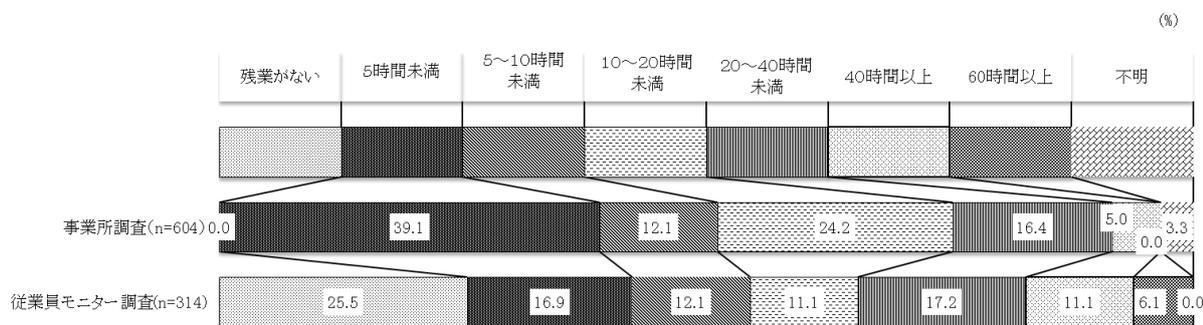
図 3-22 【従業員調査】先月の平均残業時間(単一回答)



<【事業所調査】【従業員調査】先月の平均残業時間(再掲比較)>

「5時間未満」の回答は、従業員モニターの回答に比べて事業所の割合が高い一方で、従業員モニターの4人に1人は「残業がない」と答えている。

図 3-23 【事業所調査】【従業員調査】先月の平均残業時間(単一回答)



※ 選択肢「残業がない」は従業員モニター調査のみ聴取。「不明」は事業所調査のみ。

基本クロス<【事業所調査】先月の平均残業時間(業種別)>

先月の平均残業時間について業種別にみると、建設業では、「10～20 時間未満」が 38.5%と最も高く、次いで「5 時間未満」が 32.7%、「20～40 時間未満」が 11.5%となっている。製造業では、「5 時間未満」が 30.5%と最も高く、次いで「20～40 時間未満」が 28.8%、「10～20 時間未満」が 23.7%となっている。卸売業・小売業では、「5 時間未満」が 31.6%と最も高く、次いで「10～20 時間未満」が 22.4%、「20～40 時間未満」が 18.4%となっている。医療・福祉では、「5 時間未満」が 46.4%と最も高く、次いで「10～20 時間未満」が 22.5%、「5～10 時間未満」が 17.4%となっている。一方、サンプル数が少ないため参考値ではあるが、運輸業・郵便業と宿泊業・飲食サービス業では「40 時間以上」が 10%を超えている。

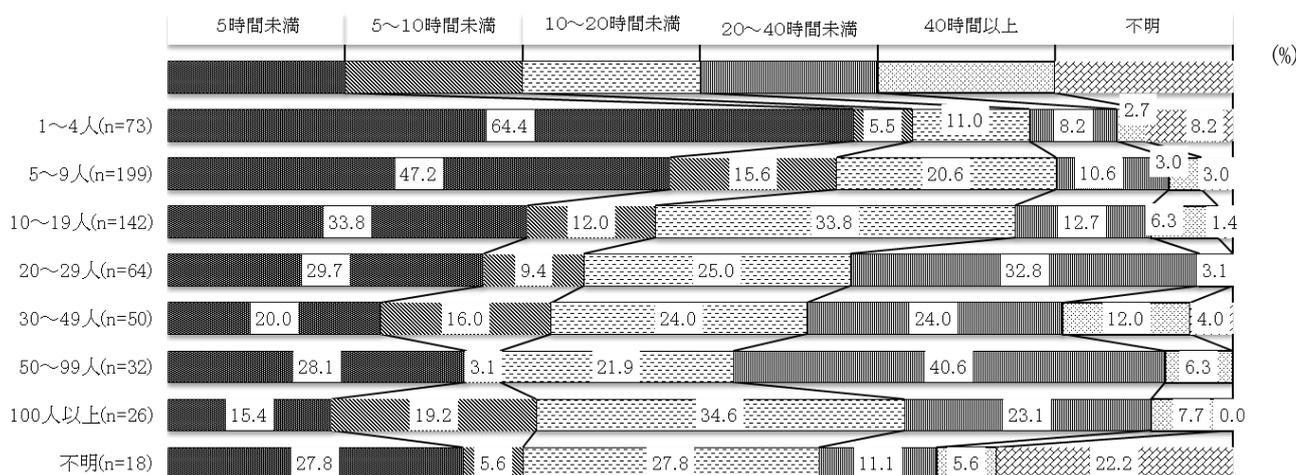
図 3-24 【事業所調査】先月の平均残業時間(単一回答)／業種別

(単位 %)	5時間未満	5～10時間未満	10～20時間未満	20～40時間未満	40時間以上	不明
建設業(n=52)	32.7	7.7	38.5	11.5	5.8	3.8
製造業(n=59)	30.5	10.2	23.7	28.8	3.4	3.4
情報通信業(n=9)	44.4	33.3	11.1	11.1	0.0	0.0
運輸業、郵便業(n=32)	25.0	6.3	12.5	37.5	15.6	3.1
卸売業、小売業(n=98)	31.6	15.3	22.4	18.4	9.2	3.1
金融業、保険業(n=10)	0.0	50.0	30.0	20.0	0.0	0.0
不動産業、物品賃貸業(n=21)	76.2	9.5	0.0	4.8	4.8	4.8
学術研究、専門・技術サービス業(n=24)	29.2	4.2	50.0	12.5	0.0	4.2
宿泊業、飲食サービス業(n=30)	46.7	6.7	3.3	23.3	13.3	6.7
生活関連サービス業、娯楽業(n=8)	62.5	0.0	0.0	25.0	0.0	12.5
教育、学習支援業(n=36)	44.4	8.3	36.1	2.8	0.0	8.3
医療、福祉(n=138)	46.4	17.4	22.5	10.9	1.4	1.4
その他サービス業 (n=82)	41.5	7.3	26.8	17.1	4.9	2.4
その他(n=5)	40.0	0.0	60.0	0.0	0.0	0.0

基本クロス<【事業所調査】先月の平均残業時間(従業員規模別)>

従業員規模別にみると、先月の平均残業時間が「5 時間未満」と特に少ない事業所の割合は、「1～4 人」では 64.4%、「5～9 人」では 47.2%である。また、従業員規模が小さくなるにつれ、平均残業時間が少なくなる傾向がみられる。なお、「40 時間以上」と残業時間が多い事業所の割合が 1 割を超えているのは、「30～49 人」(12.0%) である。

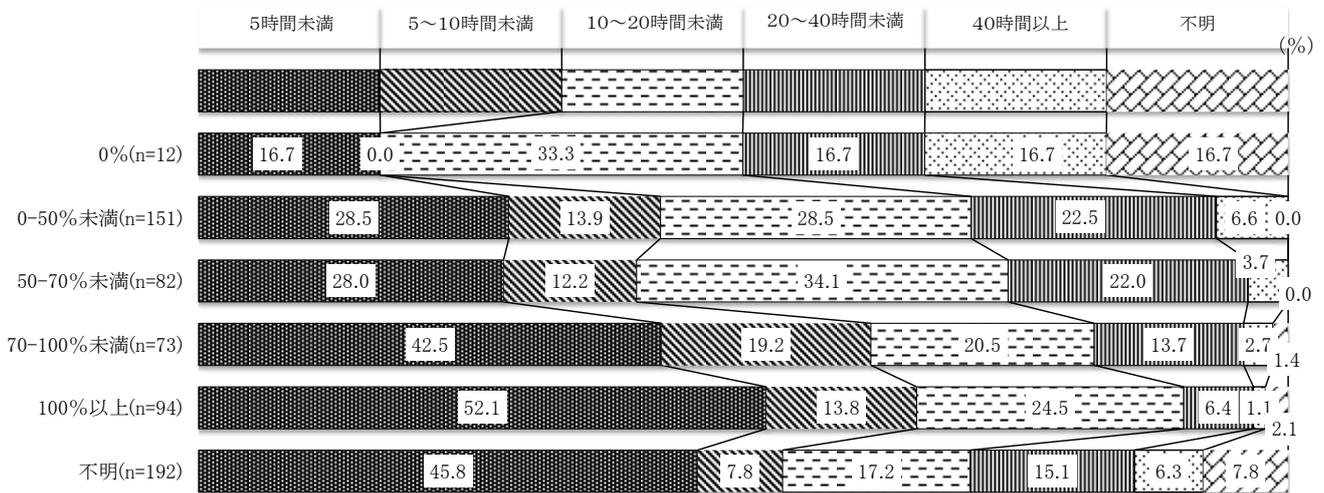
図 3-25 【事業所調査】先月の平均残業時間(単一回答)／従業員規模別



設問間クロス<【事業所調査】先月の平均残業時間(年次有給休暇取得率別)>

年次有給休暇の取得率別にみると、取得率が高くなるにつれ、平均残業時間が「5時間未満」の割合が高くなる傾向がみられる。

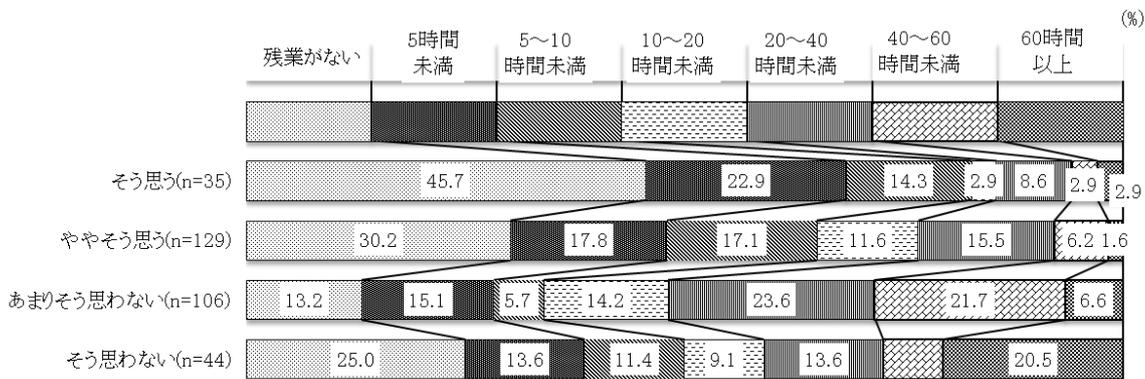
図 3-26 【事業所調査】先月の平均残業時間(単一回答)／年次有給休暇取得率別



設問間クロス<【従業員モニター調査】先月の平均残業時間(LWBがとれていると思う別)>

LWBがとれていると思う人ほど、「残業がない」や「5時間未満」の割合が高くなる傾向がみられる。

図 3-27 【従業員モニター調査】先月の平均残業時間(単一回答)／LWBがとれていると思う別

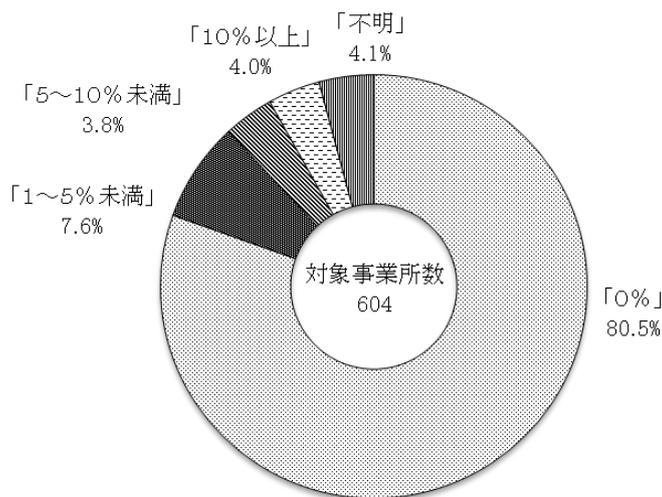


事業所 【問3】 貴事業所の正社員のうち、先月の平均残業時間が60時間以上に達している従業員の割合をお答えください。(回答はあてはまるもの1つ)

<【事業所調査】先月の平均残業時間が 60 時間以上に達している従業員の割合>

先月の平均残業時間が 60 時間以上に達している従業員の割合として、8割（80.5%）の事業所が「0%」と回答している。一方、15.4%の事業所では 60 時間以上に達している従業員が 1 名以上いると答えており、うち 4%の事業所では「10%以上」の従業員が長時間残業となっていることがわかる。

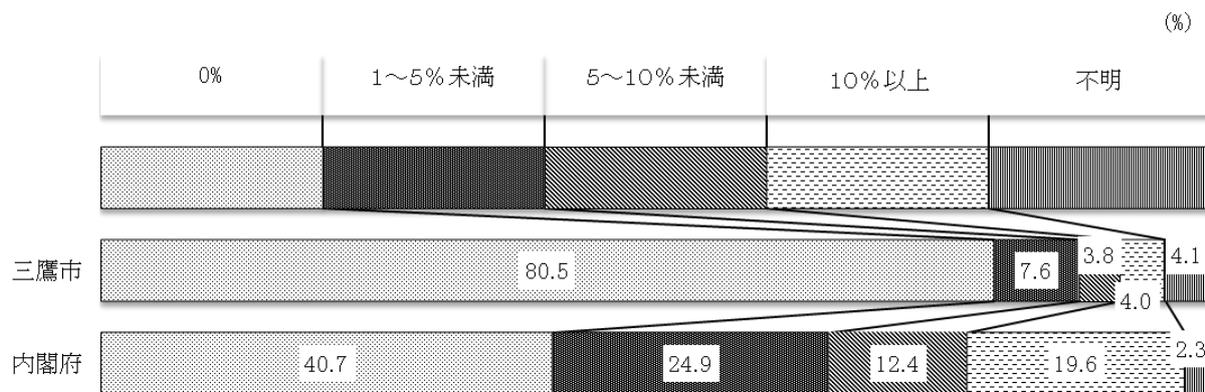
図 3-28 【事業所調査】先月の平均残業時間が 60 時間以上に達している従業員の割合(単一回答)



類似比較<【類似調査との比較】先月の平均残業時間が 60 時間以上に達している従業員の割合>

内閣府の調査と比較してみると、先月の平均残業時間が 60 時間以上に達している従業員がいない(「0%」)事業所の割合は、全国では4割（40.7%）にとどまっているのに対し、三鷹市のその割合（80.5%）は全国の倍と高い水準にあることがわかる。

図 3-29 【類似調査との比較】先月の平均残業時間が 60 時間以上に達している従業員の割合(単一回答)



基本クロス<【事業所調査】先月の平均残業時間が60時間以上に達している従業員の割合(業種別)>

先月の平均残業時間が60時間以上に達している従業員の割合について業種別にみると、サンプル数50以上の4業種のうち「0%」の回答の割合が最も高いのが医療・福祉で約9割(89.1%)となっている。次いで卸売業・小売業78.6%、建設業76.9%、製造業74.6%と続く。

なお、サンプル数が少ないため参考値であるが、不動産業・物品賃貸業では「0%」の回答が90%超となっている。

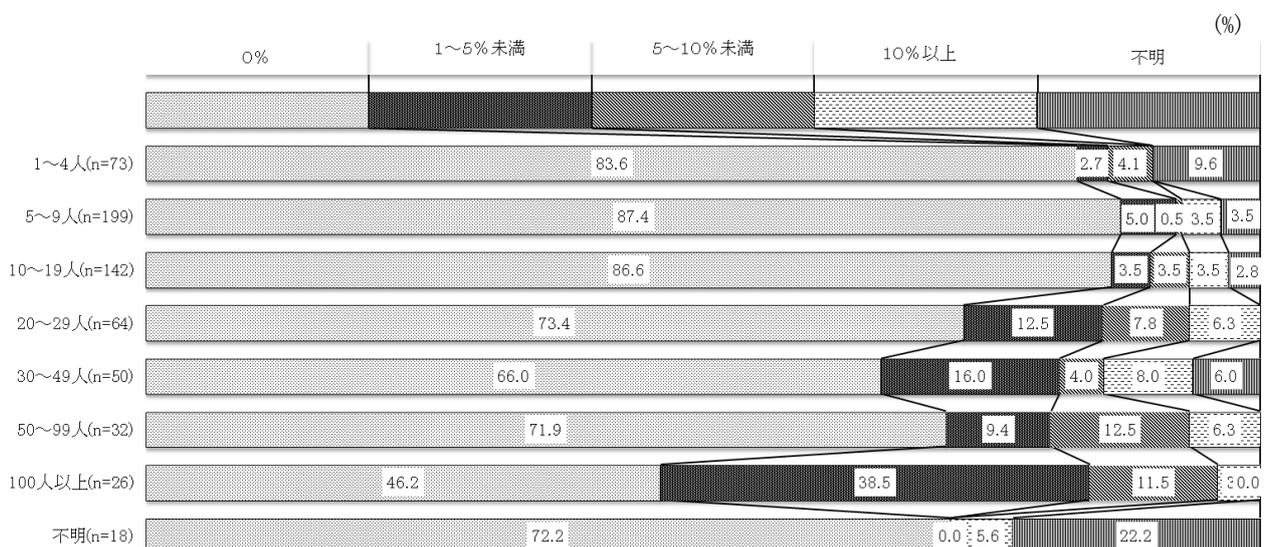
図 3-30 【事業所調査】先月の平均残業時間が60時間以上に達している従業員の割合(単一回答)／業種別

(単位 %)	0%	1~5%未満	5~10%未満	10%以上	不明
建設業(n=52)	76.9	9.6	3.8	3.8	5.8
製造業(n=59)	74.6	5.1	11.9	5.1	3.4
情報通信業(n=9)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
運輸業、郵便業(n=32)	68.8	9.4	9.4	9.4	3.1
卸売業、小売業(n=98)	78.6	7.1	4.1	7.1	3.1
金融業、保険業(n=10)	90.0	0.0	0.0	10.0	0.0
不動産業、物品賃貸業(n=21)	90.5	4.8	0.0	0.0	4.8
学術研究、専門・技術サービス業(n=24)	83.3	8.3	0.0	4.2	4.2
宿泊業、飲食サービス業(n=30)	66.7	10.0	10.0	6.7	6.7
生活関連サービス業、娯楽業(n=8)	87.5	0.0	0.0	0.0	12.5
教育、学習支援業(n=36)	69.4	16.7	2.8	0.0	11.1
医療、福祉(n=138)	89.1	6.5	0.0	1.4	2.9
その他サービス業(n=82)	80.5	8.5	3.7	3.7	3.7
その他(n=5)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0

基本クロス<【事業所調査】先月の平均残業時間が60時間以上に達している従業員の割合(従業員規模別)>

従業員規模別にみると、先月の平均残業時間が60時間以上に達している従業員の割合が「0%」の事業所の割合は、20人未満の事業所では8割を超えている。一方、従業員規模が大きくなるにつれ、60時間以上残業している従業員がいる割合が高くなる傾向にある。

図 3-31 【事業所調査】先月の平均残業時間が60時間以上に達している従業員の割合(単一回答)／従業員規模別



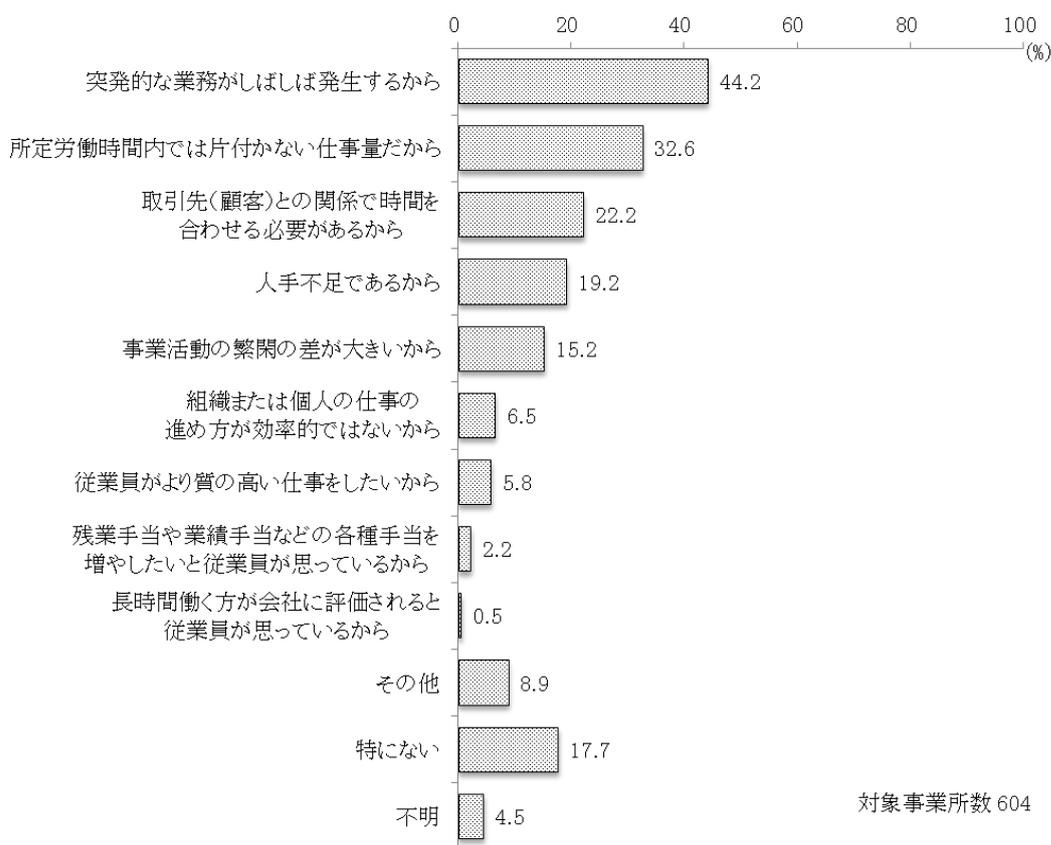
事業所 【問4】 貴事業所で残業が発生する主な要因をお答えください。
 (回答はあてはまるもの3つまで)

従業員 【Q7】 残業が発生する主な要因をお答えください。(回答は3つまで)

<【事業所調査】残業が発生する要因>

残業が発生する要因については、「突発的な業務がしばしば発生するから」の割合が44.2%で最も高く、次いで「所定労働時間内では片付かない仕事量だから」が32.6%となっている。

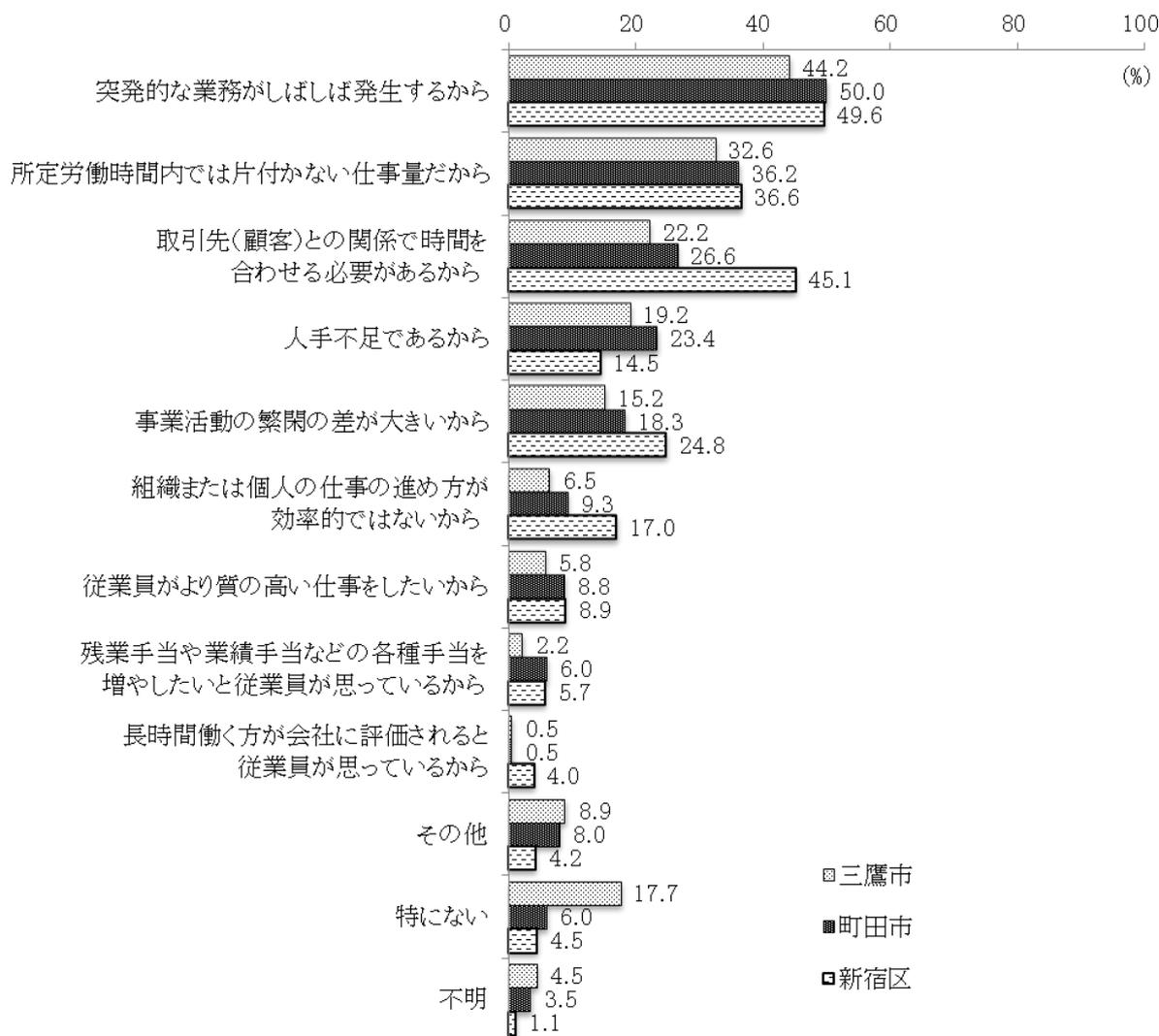
図 3-32 【事業所調査】残業が発生する要因(複数回答)



類似比較<【類似調査との比較】残業が発生する要因>

町田市、新宿区の調査と比較してみると、三鷹市と町田市の傾向に大きな違いはみられない。新宿区では「取引先（顧客）との関係で時間を合わせる必要があるから」の割合が高い傾向にある。

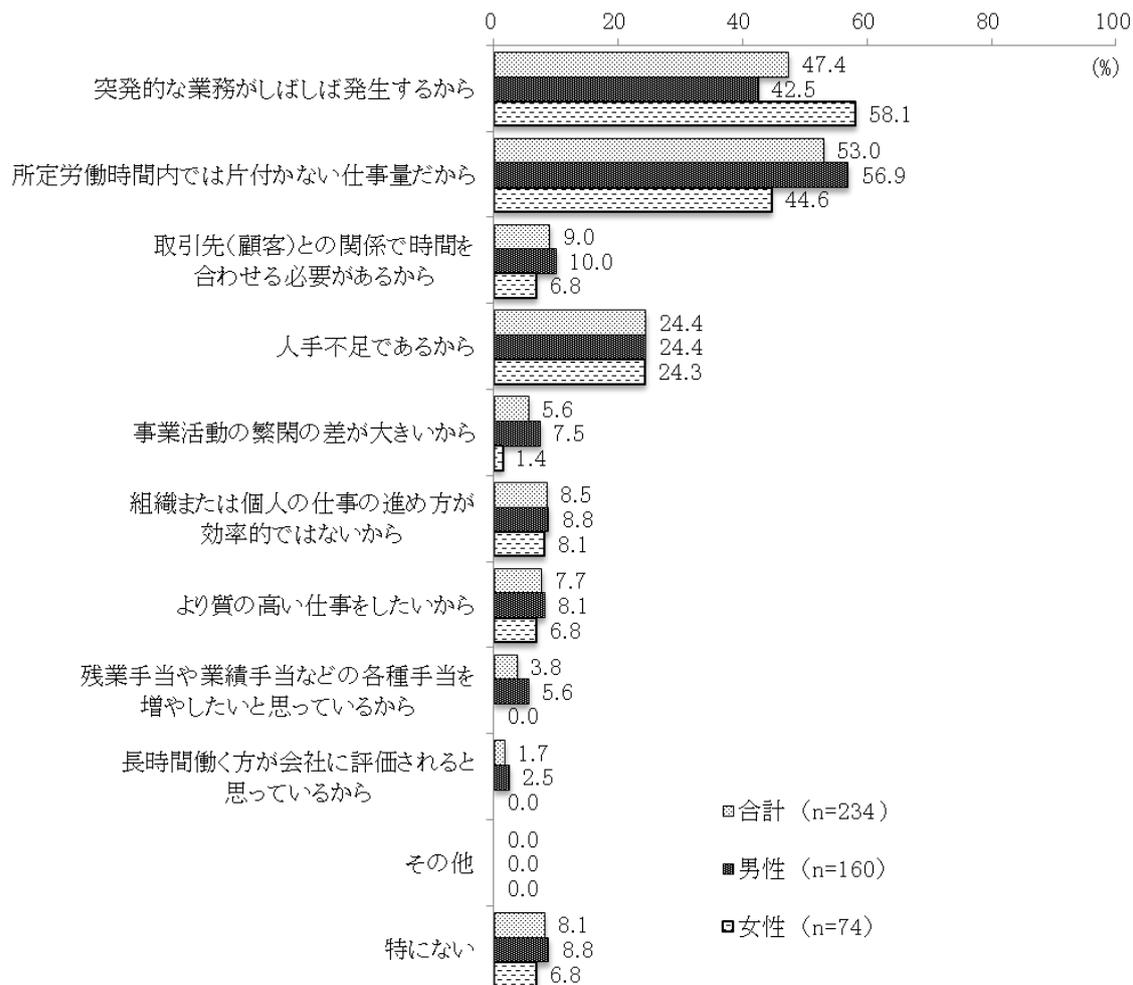
図 3-33 【類似調査との比較】残業が発生する要因（複数回答）



<【従業員調査】残業が発生する要因>

「所定労働時間内では片付かない仕事量だから」と答えた割合が半数を超えて最も高い(53.0%)。性別にみると、男性に比べて女性では「突発的な業務がしばしば発生するから」と答えた割合が58.1%と高くなっている。一方、男性は「所定労働時間内では片付かない仕事量だから」の割合が女性よりも高い。

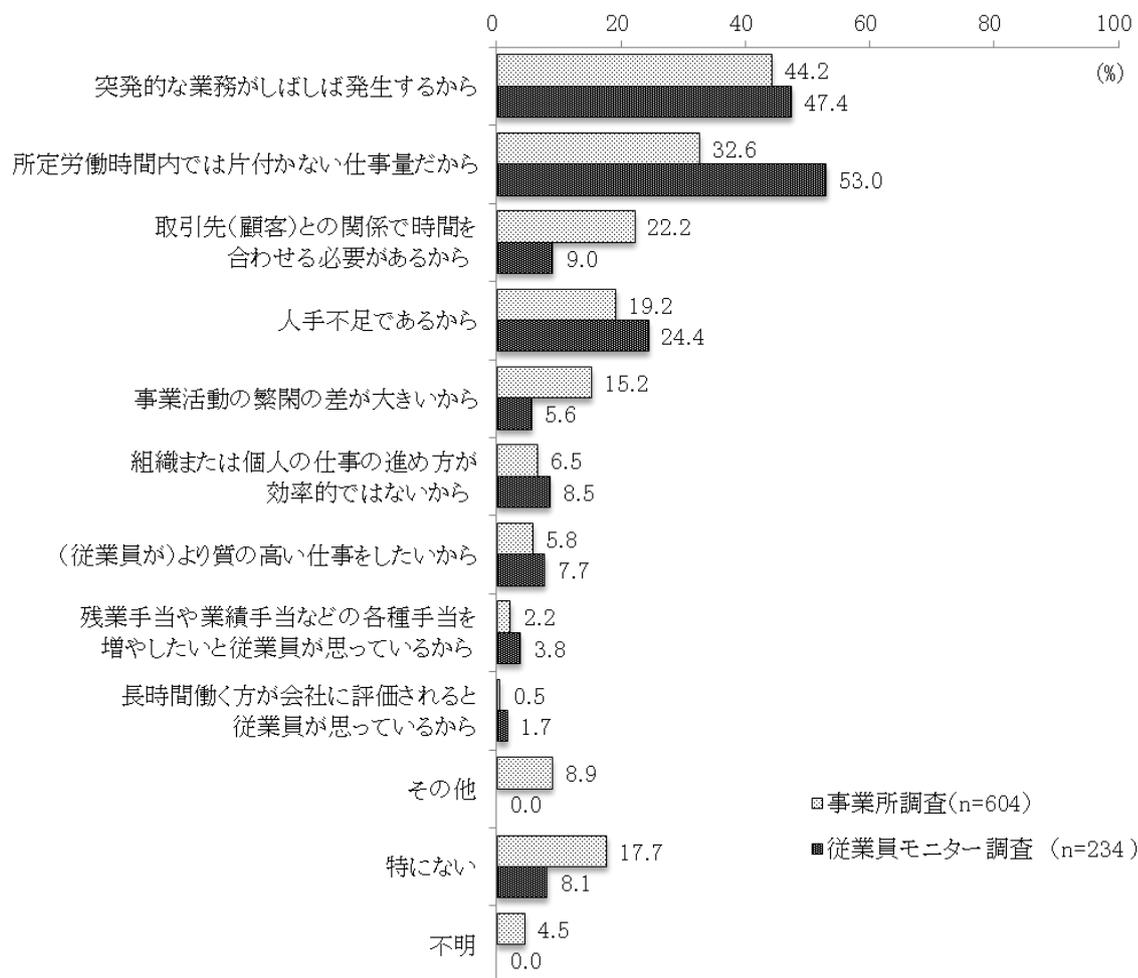
図 3-34 【従業員調査】残業が発生する要因(複数回答)



<【事業所調査】【従業員調査】残業が発生する要因(再掲比較)>

事業所の回答に比べて、「所定労働時間内では片付かない仕事量だから」と回答する割合が従業員モニターで高くなっている。

図 3-35 【事業所調査】【従業員調査】残業が発生する要因(複数回答)



基本クロス<【事業所調査】残業が発生する要因(業種別)>

残業が発生する要因について業種別にみると、建設業では、「突発的な業務がしばしば発生するから」が48.1%と最も高く、次いで「取引先（顧客）との関係で時間を合わせる必要があるから」が36.5%、「所定労働時間内では片付かない仕事量だから」が28.8%となっている。

製造業では、「突発的な業務がしばしば発生するから」が61.0%と最も高く、次いで「所定労働時間内では片付かない仕事量だから」が50.8%、「取引先（顧客）との関係で時間を合わせる必要があるから」が23.7%となっている。

卸売業・小売業では、「突発的な業務がしばしば発生するから」が39.8%と最も高く、次いで「取引先（顧客）との関係で時間を合わせる必要があるから」が31.6%、「所定労働時間内では片付かない仕事量だから」が24.5%となっている。

医療・福祉では、「突発的な業務がしばしば発生するから」が55.8%と最も高く、次いで「所定労働時間内では片付かない仕事量だから」が40.6%、「人手不足であるから」が21.7%となっている。

図 3-36 【事業所調査】残業が発生する要因(複数回答)／業種別

(単位 %)	所定労働時間内では片付かない仕事量だから	突発的な業務がしばしば発生するから	取引先(顧客)との関係で時間を合わせる必要があるから	人手不足であるから	事業活動の繁閑の差が大きいから	組織または個人の仕事の進め方が効率的ではないから	従業員がより質の高い仕事をしたいから	従業員がより質の高い仕事をしたいから	長時間働く方が会社に評価されると従業員が思っているから	残業手当や業績手当などの各種手当を増やしたいと従業員が思っているから	その他	特にない	不明
建設業(n=52)	28.8	48.1	36.5	23.1	13.5	11.5	3.8	1.9	5.8	7.7	25.0	1.9	
製造業(n=59)	50.8	61.0	23.7	15.3	20.3	11.9	6.8	0.0	6.8	3.4	11.9	5.1	
情報通信業(n=9)	44.4	22.2	11.1	0.0	22.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	11.1	
運輸業、郵便業(n=32)	28.1	31.3	28.1	28.1	21.9	3.1	0.0	0.0	6.3	21.9	12.5	3.1	
卸売業、小売業(n=98)	24.5	39.8	31.6	20.4	13.3	7.1	5.1	0.0	2.0	5.1	17.3	5.1	
金融業、保険業(n=10)	40.0	30.0	10.0	20.0	40.0	20.0	0.0	10.0	0.0	0.0	10.0	0.0	
不動産業、物品賃貸業(n=21)	4.8	19.0	28.6	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	9.5	42.9	14.3	
学術研究、専門・技術サービス業(n=24)	20.8	37.5	37.5	8.3	33.3	4.2	8.3	0.0	0.0	12.5	12.5	8.3	
宿泊業、飲食サービス業(n=30)	26.7	33.3	16.7	36.7	13.3	10.0	10.0	0.0	0.0	0.0	26.7	6.7	
生活関連サービス業、娯楽業(n=8)	0.0	12.5	25.0	12.5	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	37.5	0.0	
教育、学習支援業(n=36)	36.1	36.1	2.8	2.8	13.9	5.6	16.7	0.0	2.8	2.8	25.0	2.8	
医療、福祉(n=138)	40.6	55.8	15.9	21.7	10.1	6.5	8.7	0.7	0.0	13.0	10.1	3.6	
その他サービス業(n=82)	29.3	42.7	17.1	17.1	17.1	1.2	1.2	0.0	1.2	13.4	18.3	3.7	
その他(n=5)	80.0	60.0	0.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	

基本クロス<【事業所調査】残業が発生する要因(従業員規模別)>

従業員規模別にみると、残業が発生する要因として「突発的な業務がしばしば発生するから」と回答した事業所の割合は、20人以上の事業所では半数を超えている。また、「所定労働時間内では片付かない仕事量だから」を理由としてあげた事業所の割合は、「30～49人」で52.0%と特に高くなっている。

「人手不足であるから」を理由としてあげた事業所の割合は、「30～49人」「50～99人」で3割以上となっている。

図 3-37 【事業所調査】残業が発生する要因(複数回答)／従業員規模別

(単位 %)	所定労働時間内では片付かない仕事量だから	突発的な業務がしばしば発生するから	取引先(顧客)との関係で時間を合わせる必要があるから	人手不足であるから	事業活動の繁閑の差が大きいから	組織または個人の仕事の進め方が効率的ではないから	従業員がより質の高い仕事をしたいから	長時間働く方が会社に評価されると従業員が思っているから	残業手当や業績手当などの各種手当を増やしたいと従業員が思っているから	その他	特にない	不明
1～4人(n=73)	20.5	24.7	19.2	11.0	9.6	1.4	0.0	0.0	0.0	5.5	43.8	6.8
5～9人(n=199)	27.6	40.7	25.6	16.6	14.6	4.5	4.5	0.5	1.5	8.0	21.6	4.0
10～19人(n=142)	38.0	45.1	24.6	22.5	19.0	5.6	5.6	0.0	2.8	9.9	9.9	4.2
20～29人(n=64)	28.1	54.7	18.8	14.1	9.4	10.9	7.8	1.6	4.7	10.9	14.1	3.1
30～49人(n=50)	52.0	58.0	16.0	30.0	12.0	16.0	20.0	0.0	2.0	6.0	6.0	8.0
50～99人(n=32)	40.6	56.3	25.0	34.4	21.9	12.5	3.1	3.1	6.3	12.5	3.1	0.0
100人以上(n=26)	38.5	53.8	3.8	15.4	26.9	3.8	3.8	0.0	0.0	15.4	11.5	0.0
不明(n=18)	33.3	44.4	27.8	22.2	16.7	5.6	5.6	0.0	0.0	11.1	11.1	11.1

事業所 【問5】 残業を削減するための取組として、貴事業所で導入されている取組をお答えください。
 (回答はあてはまるものすべて)

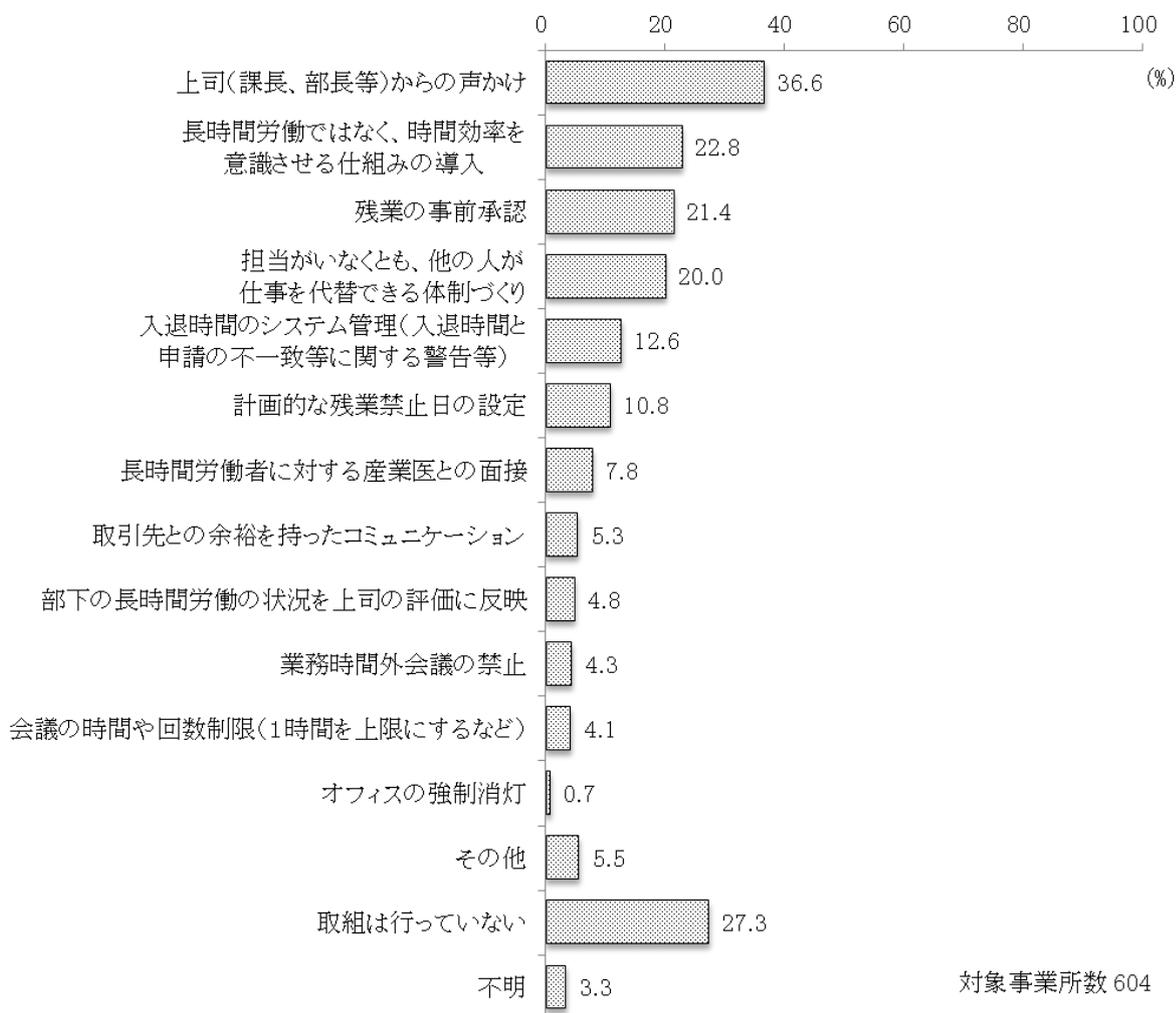
従業員 【Q8】 残業を削減するための取組として、あなたの職場に導入されている取組をお答えください。
 (回答はいくつでも)

<【事業所調査】残業を削減するための取組>

残業を削減するための取組を「行っていない」と回答した事業所(27.3%)と「不明」を除くと、7割(69.4%)の事業所は残業を削減するための何らかの取組を行っていることがわかる。

「上司(課長、部長等)からの声かけ」の割合が36.6%で最も高く、次いで「長時間労働ではなく、時間効率を意識させる仕組みの導入」が22.8%となっている。

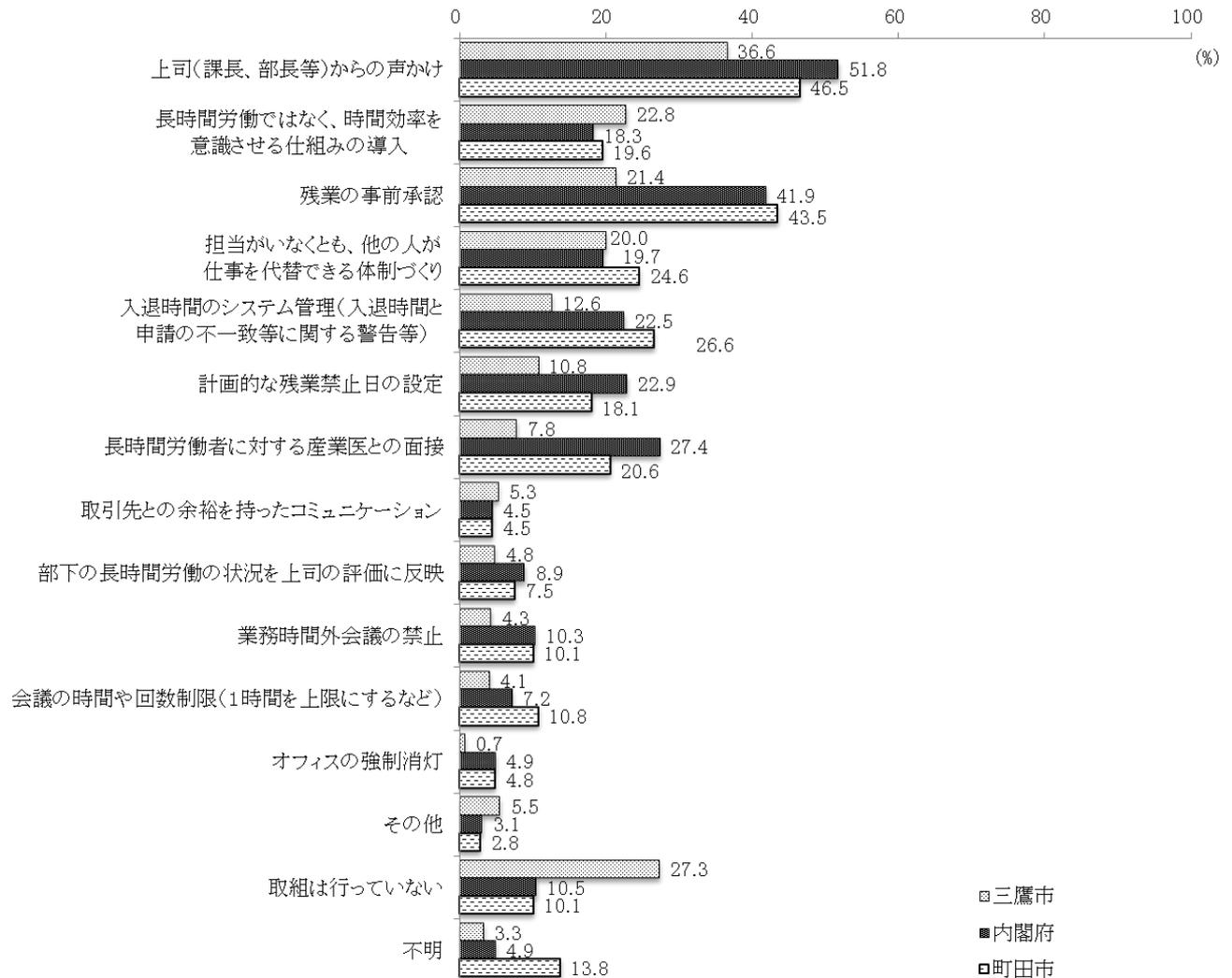
図 3-38 【事業所調査】残業を削減するための取組(複数回答)



類似比較<【類似調査との比較】残業を削減するための取組>

内閣府、町田市の調査と比較してみると、三鷹市では「取組は行っていない」の割合が高い傾向にある。また、「上司（課長、部長等）からの声かけ」「残業の事前承認」「入退時間のシステム管理」「計画的な残業禁止日の設定」「長時間労働者に対する産業医との面接」について、取り組んでいる割合が低くなっている。

図 3-39 【類似調査との比較】残業を削減するための取組（複数回答）

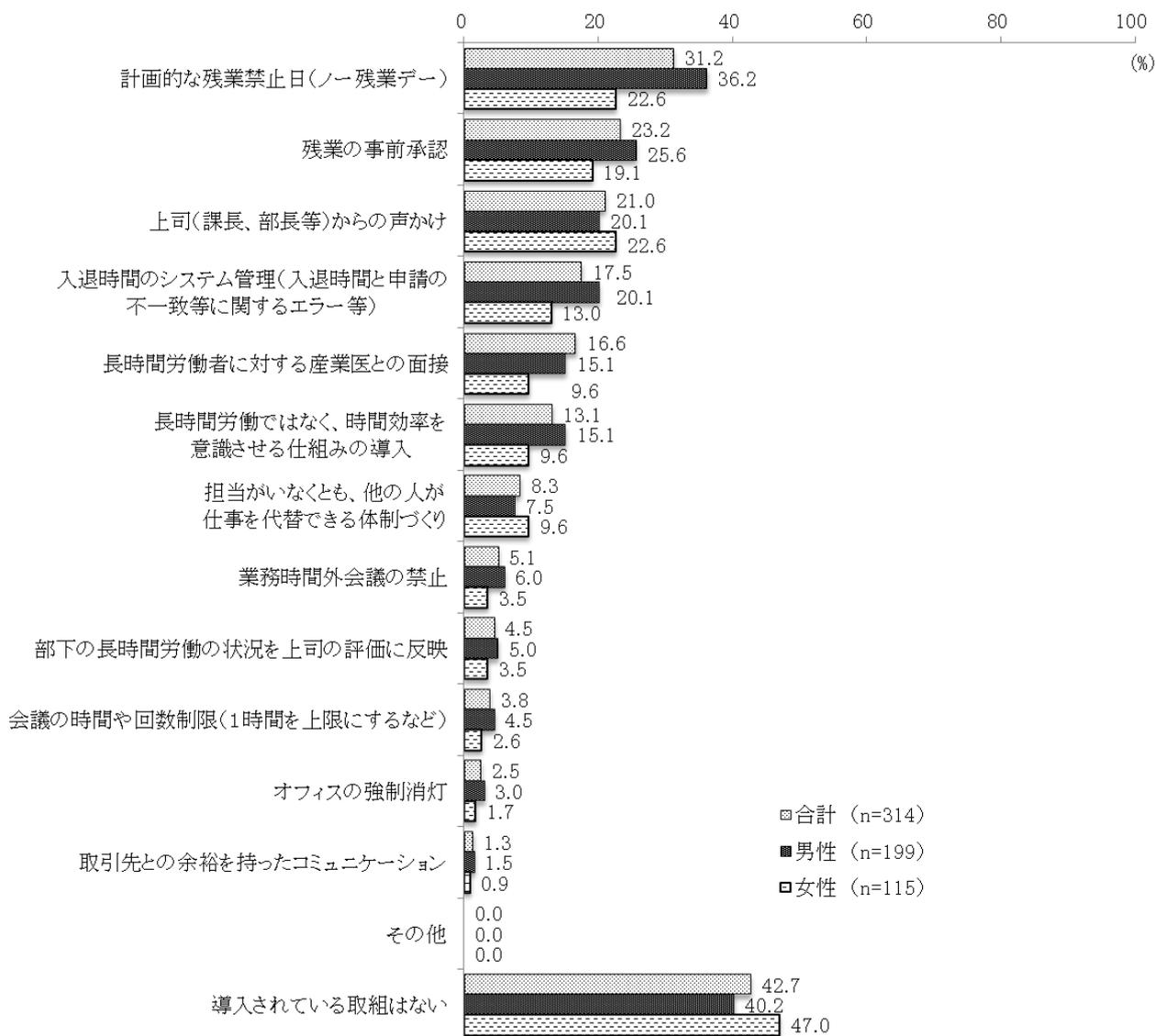


<【従業員調査】残業を削減するための取組>

「導入されている取組はない」と回答した42.7%を除くと6割弱（57.3%）は何らかの残業を削減するための取組があると答えている。

具体的には、「計画的な残業禁止日（ノー残業デー）」が導入されていると答えた割合が31.2%で最も高くなっている。次いで「残業の事前承認」が23.2%、「上司（課長、部長等）からの声かけ」が21.0%と続く。

図 3-40 【従業員調査】残業を削減するための取組（複数回答）

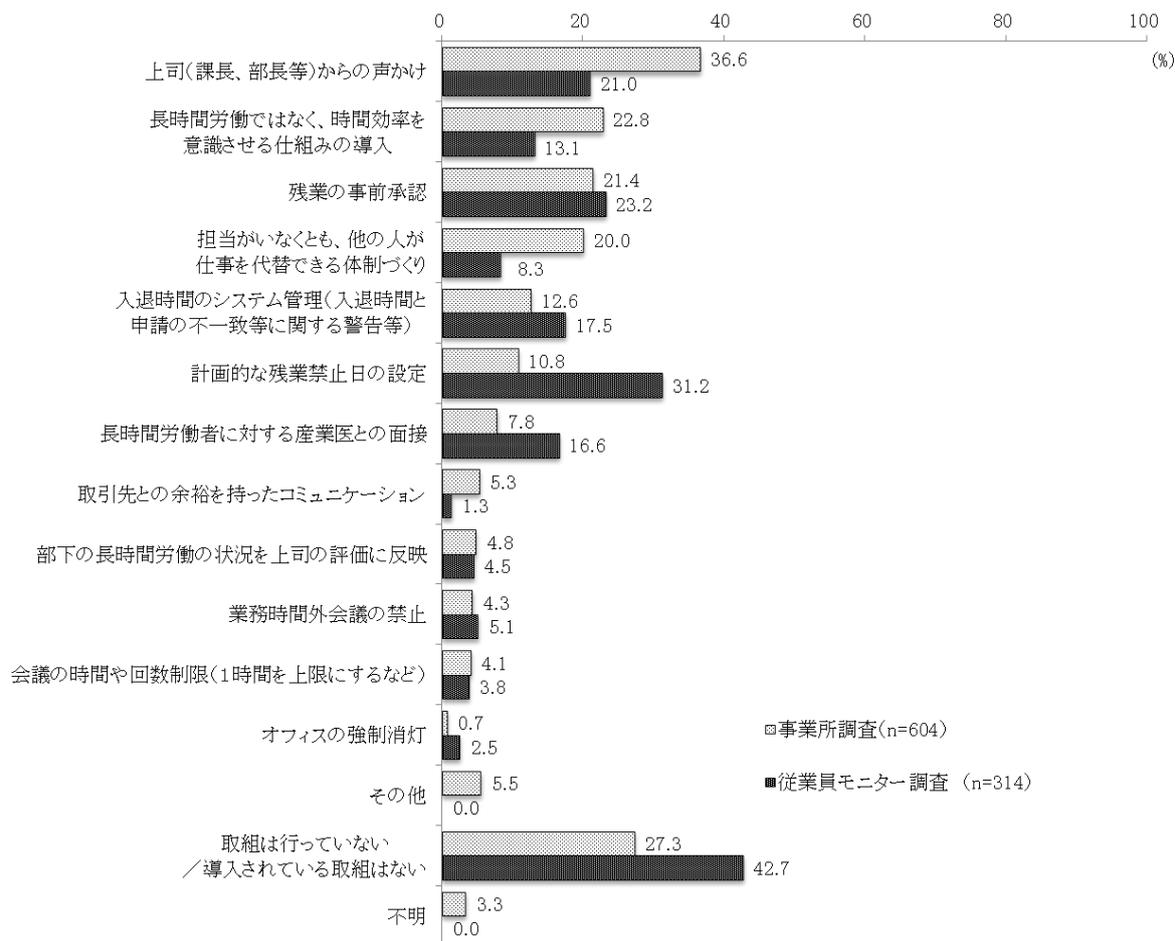


<【事業所調査】【従業員調査】残業を削減するための取組(再掲比較)>

事業所の回答と従業員モニターの回答を比較すると、「上司からの声かけ」「担当がいなくとも、他の人が仕事を代替できる体制づくり」については10ポイント以上事業所の割合が高くなっている。

一方、「計画的な残業禁止日の設定」については、従業員モニターの回答割合が高くなっている。

図 3-41 【事業所調査】【従業員調査】残業を削減するための取組(複数回答)



基本クロス<【事業所調査】残業を削減するための取組(業種別)>

残業を削減するための取組について業種別にみると、サンプル数 50 以上の 4 業種のうち、製造業が何らかの残業削減のための取組を行っている割合が最も高い (74.6%)。次いで、医療・福祉が 73.9%、卸売業・小売業が 70.4%と続く。一方、建設業では、何らかの残業削減のための取組を行っている割合は半数以下 (46.2%) にとどまっており、他の業種に比べて取り組んでいる事業所が少ないことがわかる。

具体的な取組としては、建設業では「長時間労働ではなく、時間効率を意識させる仕組みの導入」の割合が約 3 割 (28.8%) で最も高く、その他の製造業、卸売業・小売業、医療・福祉では「上司 (課長、部長等) からの声かけ」の割合が約 4 割 (37.3%、39.8%、37.7%) で最も高くなっている。

サンプル数が少ないため参考値ではあるが、教育・学習支援業では「上司 (課長、部長等) からの声かけ」の割合が 5 割を超えている。

図 3-42 【事業所調査】残業を削減するための取組 (複数回答) / 業種別

(単位 %)	計画的な残業禁止日の設定	入退時間のシステム管理(入退時間と申請の不一致等に関する警告等)	部下の長時間労働の状況を上司の評価に反映	長時間労働ではなく、時間効率を意識させる仕組みの導入	長時間労働者に対する産業医との面接	上司(課長、部長等)からの声かけ	業務時間外会議の禁止	会議の時間や回数制限(1時間を上限にするなど)	取引先との余裕を持ったコミュニケーション	残業の事前承認	オフィスの強制消灯	担当がいなくとも、他の人が仕事を代替できる体制づくり	その他	取組は行っていない	不明
建設業(n=52)	9.6	9.6	5.8	28.8	1.9	13.5	0.0	5.8	11.5	5.8	0.0	9.6	1.9	51.9	1.9
製造業(n=59)	11.9	6.8	1.7	32.2	6.8	37.3	6.8	3.4	13.6	27.1	0.0	22.0	3.4	23.7	1.7
情報通信業(n=9)	22.2	0.0	11.1	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	11.1	11.1	0.0	22.2	0.0	44.4	0.0
運輸業、郵便業(n=32)	12.5	9.4	3.1	28.1	12.5	34.4	3.1	3.1	12.5	9.4	0.0	9.4	12.5	18.8	3.1
卸売業、小売業(n=98)	7.1	12.2	6.1	24.5	10.2	39.8	0.0	1.0	2.0	19.4	2.0	24.5	3.1	24.5	5.1
金融業、保険業(n=10)	80.0	40.0	10.0	30.0	20.0	80.0	0.0	0.0	0.0	60.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
不動産業、物品賃貸業(n=21)	0.0	4.8	0.0	14.3	4.8	14.3	4.8	4.8	9.5	0.0	0.0	0.0	4.8	66.7	4.8
学術研究、専門・技術サービス業(n=24)	12.5	12.5	8.3	16.7	20.8	50.0	8.3	0.0	4.2	29.2	0.0	20.8	8.3	20.8	4.2
宿泊業、飲食サービス業(n=30)	3.3	26.7	6.7	30.0	6.7	20.0	10.0	13.3	3.3	0.0	0.0	33.3	6.7	33.3	6.7
生活関連サービス業、娯楽業(n=8)	0.0	25.0	0.0	25.0	12.5	50.0	12.5	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	12.5	0.0
教育、学習支援業(n=36)	11.1	5.6	2.8	19.4	5.6	55.6	5.6	0.0	2.8	16.7	0.0	22.2	5.6	25.0	0.0
医療、福祉(n=138)	6.5	13.0	5.8	21.7	4.3	37.7	6.5	8.7	1.4	31.9	0.7	22.5	8.0	22.5	3.6
その他サービス業 (n=82)	17.1	17.1	3.7	15.9	11.0	36.6	3.7	1.2	4.9	25.6	1.2	24.4	6.1	23.2	3.7
その他(n=5)	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	80.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0

基本クロス<【事業所調査】残業を削減するための取組(従業員規模別)>

従業員規模別にみると、従業員規模が小さい事業所よりも大きい事業所の方が、残業削減に向けた何らかの取組を行っている傾向がみられる。「上司(課長、部長等)からの声かけ」や「残業の事前承認」は、従業員規模が小さくなるにつれ低くなる傾向にある。

図 3-43 【事業所調査】残業を削減するための取組(複数回答)／従業員規模別

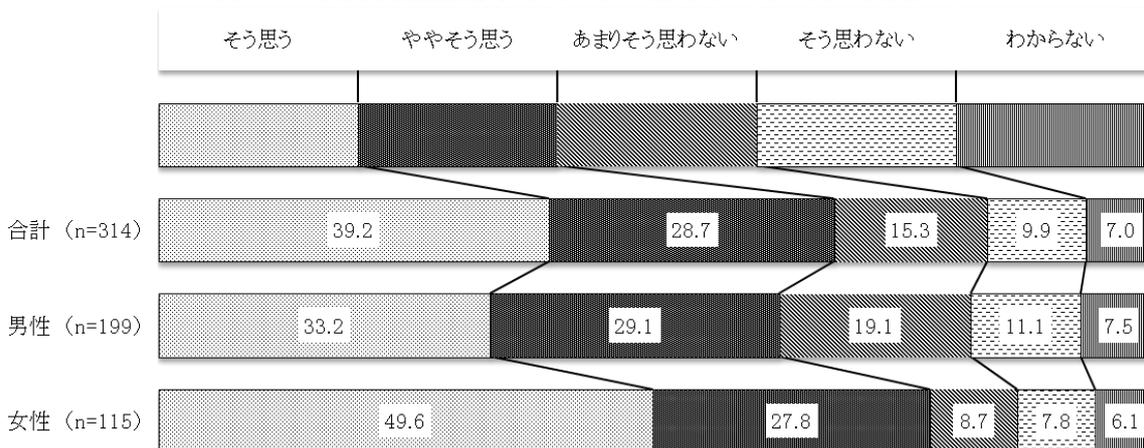
(単位 %)	計画的な残業禁止日の設定	入退時間のシステム管理(入退時間と申請の不一致等に関する警告等)	部下の長時間労働の状況を上司の評価に反映	長時間労働ではなく、時間効率を意欲させる仕組みの導入	長時間労働者に対する産業医との面接	上司(課長、部長等)からの声かけ	業務時間外会議の禁止	会議の時間や回数制限(1時間を上限にするなど)	取引先との余裕を持ったコミュニケーション	残業の事前承認	オフィスの強制消灯	担当がいなくとも、他の人が仕事を代替できる体制づくり	その他	取組は行っていない	不明
1~4人(n=73)	1.4	4.1	0.0	15.1	1.4	17.8	4.1	2.7	8.2	4.1	0.0	6.8	4.1	56.2	6.8
5~9人(n=199)	6.5	7.0	4.5	16.6	1.0	27.1	2.5	3.0	7.0	16.6	1.0	22.6	5.0	35.7	1.5
10~19人(n=142)	14.8	14.8	3.5	26.8	8.5	35.9	4.9	3.5	7.0	23.2	0.7	19.0	4.2	19.0	2.8
20~29人(n=64)	7.8	14.1	6.3	31.3	4.7	46.9	3.1	4.7	3.1	23.4	0.0	21.9	3.1	23.4	4.7
30~49人(n=50)	16.0	16.0	6.0	28.0	22.0	56.0	8.0	8.0	0.0	28.0	0.0	34.0	8.0	10.0	6.0
50~99人(n=32)	9.4	37.5	6.3	28.1	28.1	62.5	6.3	9.4	0.0	43.8	0.0	21.9	15.6	0.0	0.0
100人以上(n=26)	34.6	19.2	7.7	23.1	26.9	53.8	7.7	0.0	0.0	46.2	0.0	7.7	11.5	15.4	0.0
不明(n=18)	27.8	22.2	22.2	38.9	11.1	61.1	5.6	11.1	0.0	27.8	5.6	22.2	0.0	11.1	11.1

従業員 【Q9】 あなたの職場は定時に帰しやすい雰囲気だと思いますか。(回答は1つ)

＜従業員モニター調査】定時に帰しやすい雰囲気かどうか＞

「そう思う」「ややそう思う」を合わせると、全体の7割弱（67.9%）は定時に帰しやすい雰囲気であると答えている。女性で特にその傾向が強い（77.4%）。

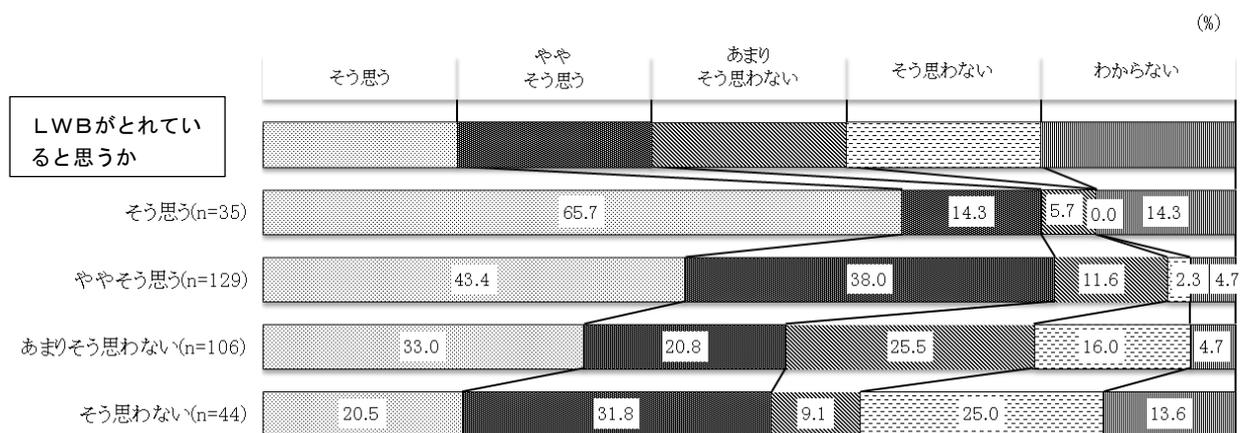
図 3-44 【従業員調査】定時に帰しやすい雰囲気かどうか(単一回答) (%)



設問間クロス＜【従業員調査】定時に帰しやすい雰囲気かどうか(LWBがとれていると思う別)＞

LWBがとれていると思う人ほど、定時に帰しやすいと思うと答える傾向がみられる。

図 3-45 【従業員調査】定時に帰しやすい雰囲気かどうか(単一回答) /LWBがとれているか別

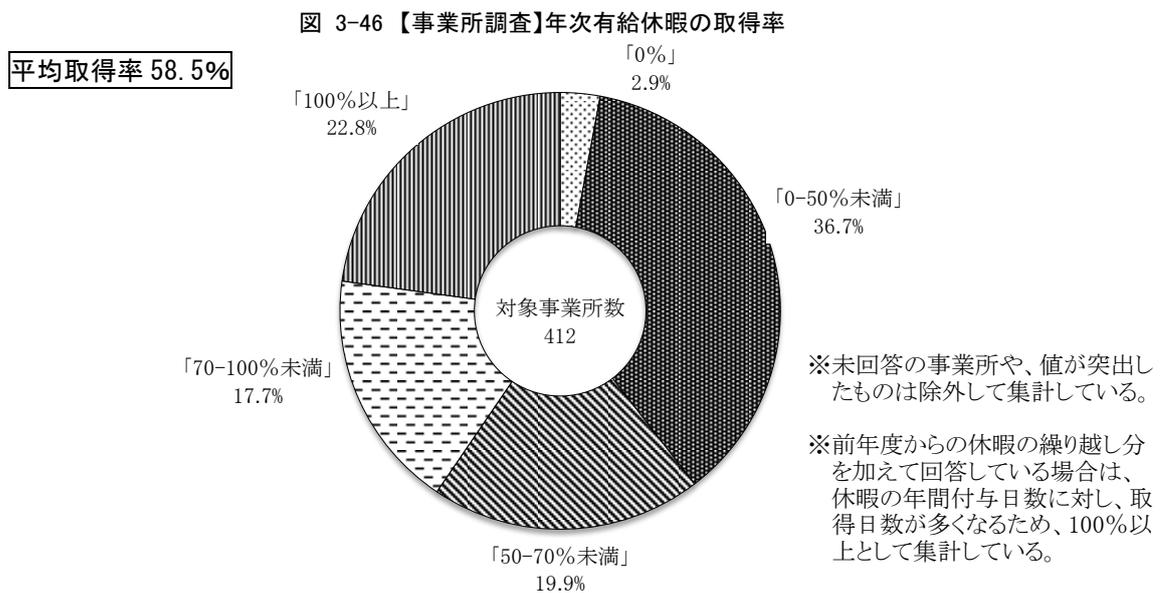


事業所 【問6】 貴事業所の直近の事業年度(または把握できる直近の1年間)における年次有給休暇の状況についてご回答ください。

従業員 【Q10】 あなたの昨年(または昨年度)の年次有給休暇取得状況(付与日数と取得日数)をお答えください。(回答は半角数字で入力)

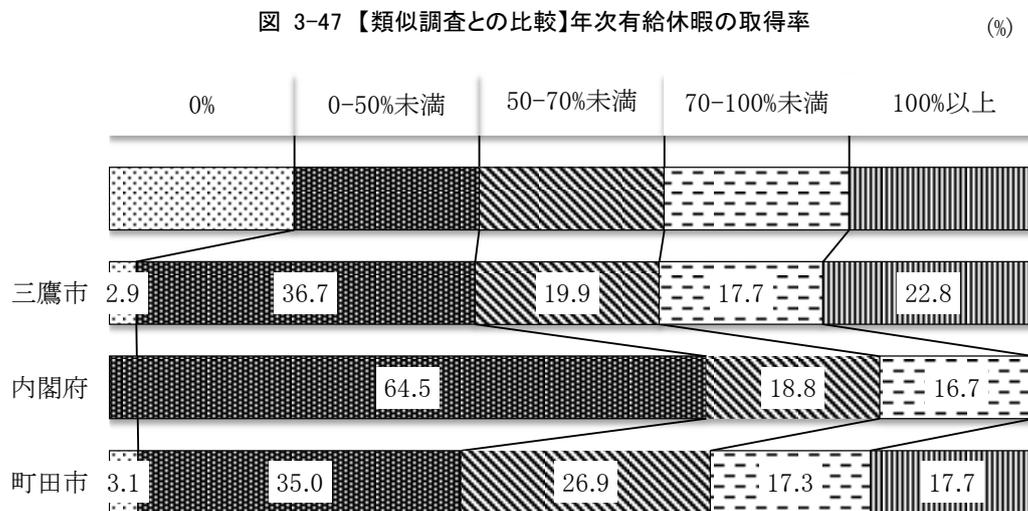
<【事業所調査】年次有給休暇の取得率>

年次有給休暇付与日数が無回答であった事業所を除いて、年次有給休暇の取得率を計算したところ、「0-50%未満」の割合が36.7%で最も高い。平均取得率は58.5%である。なお、国で定めている2020年の目標値である取得率70%を超えている事業所は、全体の4割(40.5%)となっている。



類似比較 <【類似調査との比較】年次有給休暇の取得率>

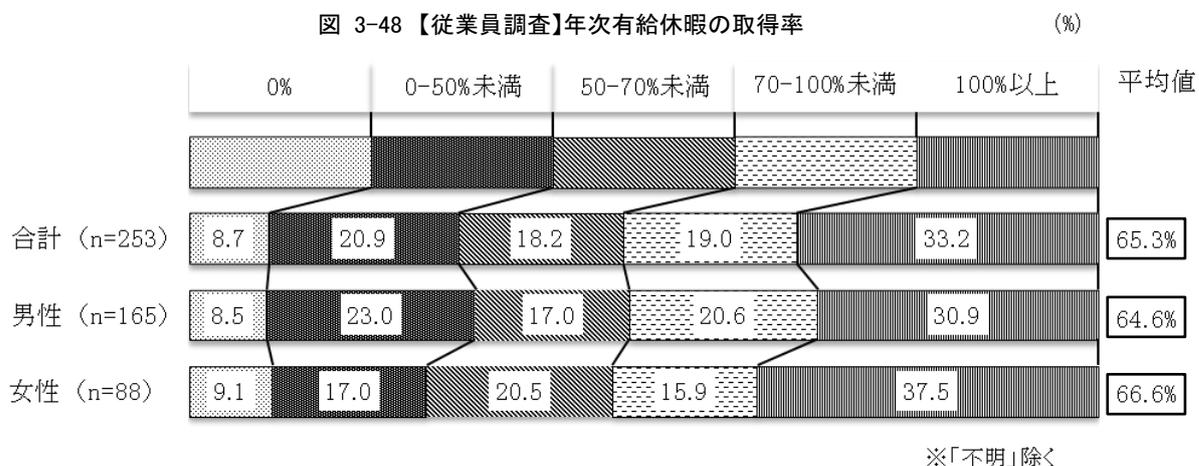
内閣府、町田市の調査と比較してみると、三鷹市の70%以上年次有給休暇を取得している事業所の割合(40.5%)は、内閣府の全国値(16.7%)よりも高いことがわかる。この傾向は町田市も同様である。



※内閣府は、「50%未満」「50-70%未満」「70%以上」の3区分のみ
 ※「不明」除く

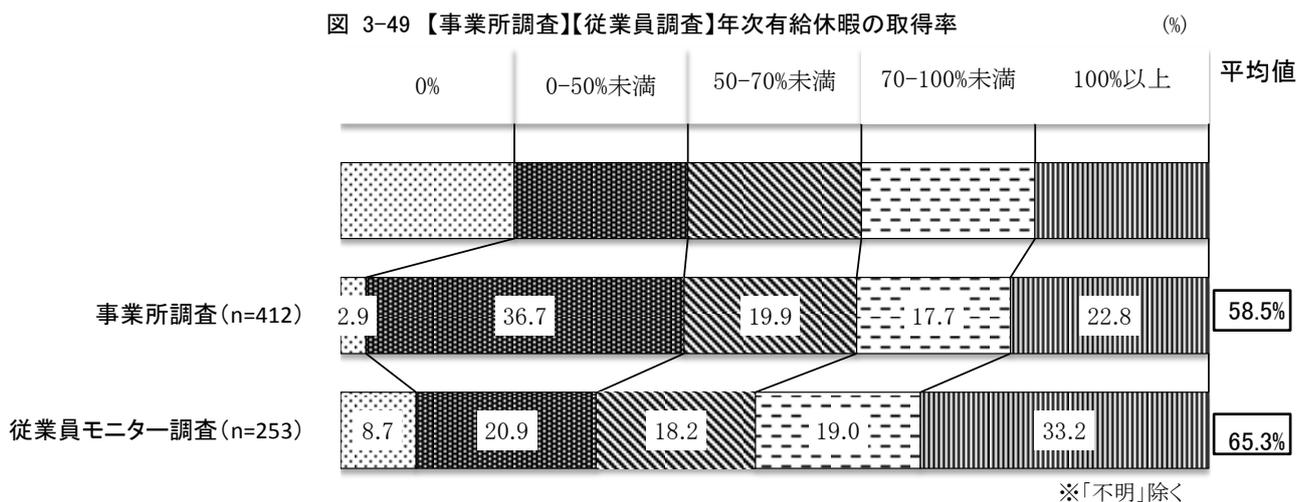
<【従業員調査】年次有給休暇の取得率>

従業員調査全体の年次有給休暇の取得率の平均は65.3%である。70%以上の年次有給休暇を取得できている人の割合に、性別による大きな違いはみられない。



<【事業所調査】【従業員調査】年次有給休暇の取得率(再掲比較)>

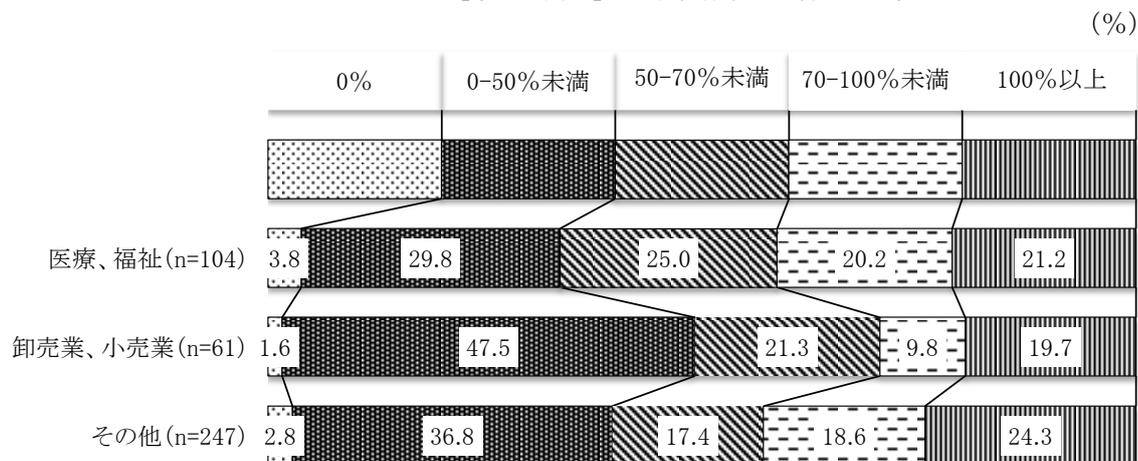
年次有給休暇の取得「0%」の割合は、事業所では2.9%であるが、従業員モニター個人単位で見ると、1割弱(8.7%)みられる。



基本クロス<【事業所調査】年次有給休暇の取得率(業種別)>

業種別に見ると、卸売業・小売業で「0-50%未満」の割合が半数弱（47.5%）と高くなっている。

図 3-50 【事業所調査】年次有給休暇の取得率／業種別

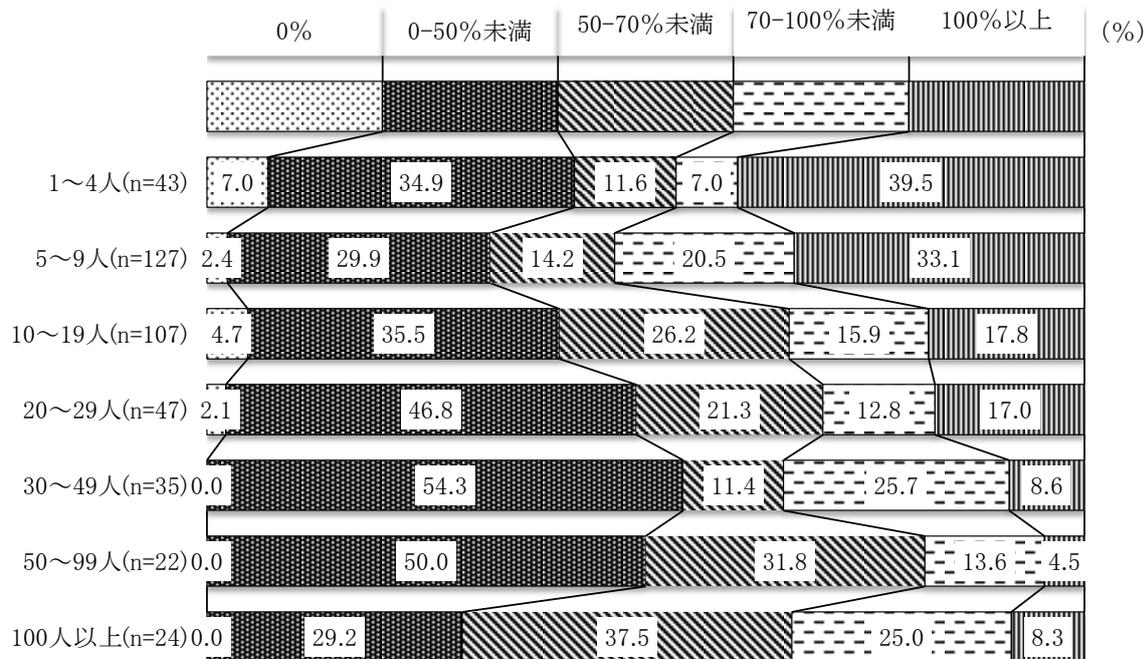


※「不明」を集計対象から除いたことで、医療・福祉と卸売業・小売業以外の業種の有効回答数が少なくなったため、「その他」としてまとめている。

基本クロス<【事業所調査】年次有給休暇の取得率(従業員規模別)>

従業員規模が小さくなるにつれ、年次有給休暇取得率が高くなる傾向がみられる。

図 3-51 【事業所調査】年次有給休暇の取得率／従業員規模別



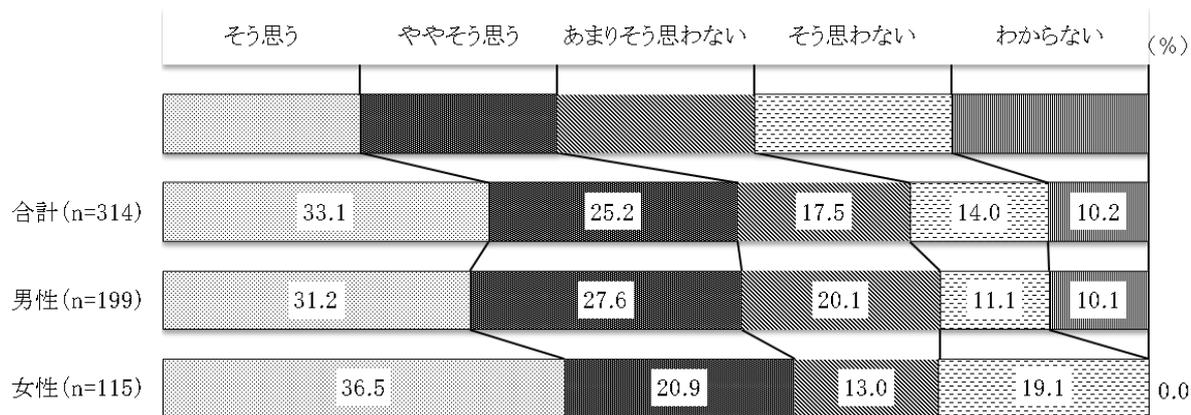
※「不明」除く

従業員 【Q11】 あなたの職場は年次有給休暇を取りやすい雰囲気だと思いますか。(回答は1つ)

＜【従業員調査】年次有給休暇を取得しやすい雰囲気かどうか＞

「そう思う」と「ややそう思う」を合わせると約6割（58.3%）は、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気であると回答している。

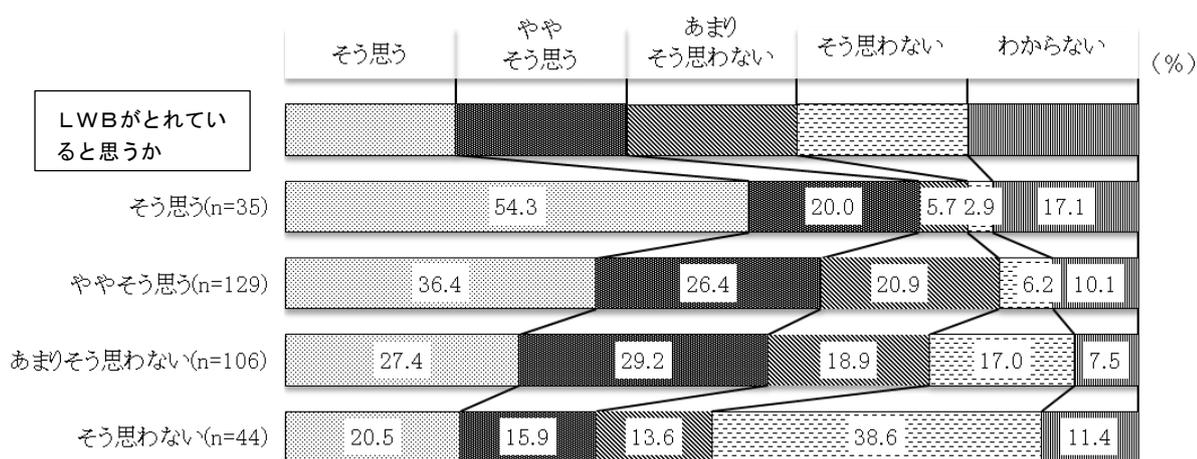
図 3-52 【従業員調査】年次有給休暇を取得しやすい雰囲気かどうか(単一回答)



設問間クロス＜【従業員調査】年次有給休暇を取得しやすい雰囲気かどうか(LWBがとれていると思う別)＞

LWBがとれていると思う人ほど、年次有給休暇を取得しやすいと答える傾向がみられる。

図 3-53 【従業員調査】年次有給休暇を取得しやすい雰囲気かどうか(単一回答) /LWBがとれているか別



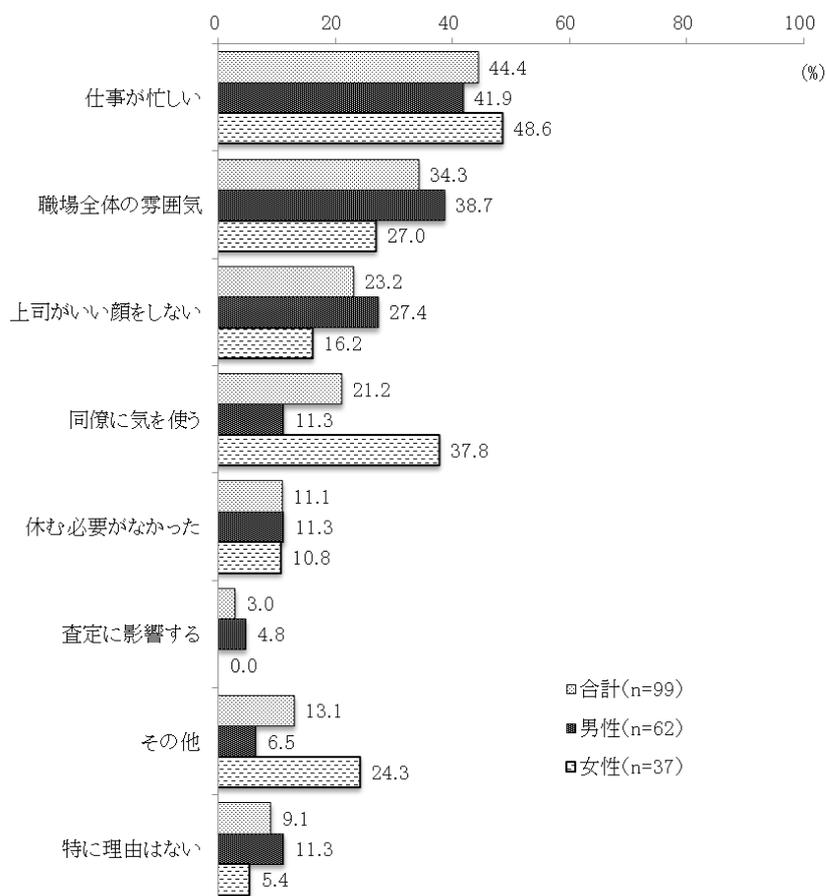
Q11で「あまりそう思わない」「そう思わない」と回答した方におうかがいします。

従業員 【Q12】 あなたの職場が年次有給休暇を取りにくい雰囲気であるのは、どのような理由からですか。(回答はいくつでも)

<【従業員調査】年次有給休暇を取得しにくい雰囲気の原因の理由>

全体では、「仕事が忙しい」の割合が44.4%で最も高くなっている。性別にみると、女性では「同僚に気を使う」をあげる割合が37.8%と高くなっている。一方、男性は女性に比べ、「上司がいい顔をしない」の割合が高くなっている。

図 3-54 【従業員調査】年次有給休暇を取得しにくい雰囲気の原因の理由(複数回答)



事業所 【問7】有給休暇の取得を促進するための取組として、貴事業所で導入している取組をお答えください。(回答はあてはまるものすべて)

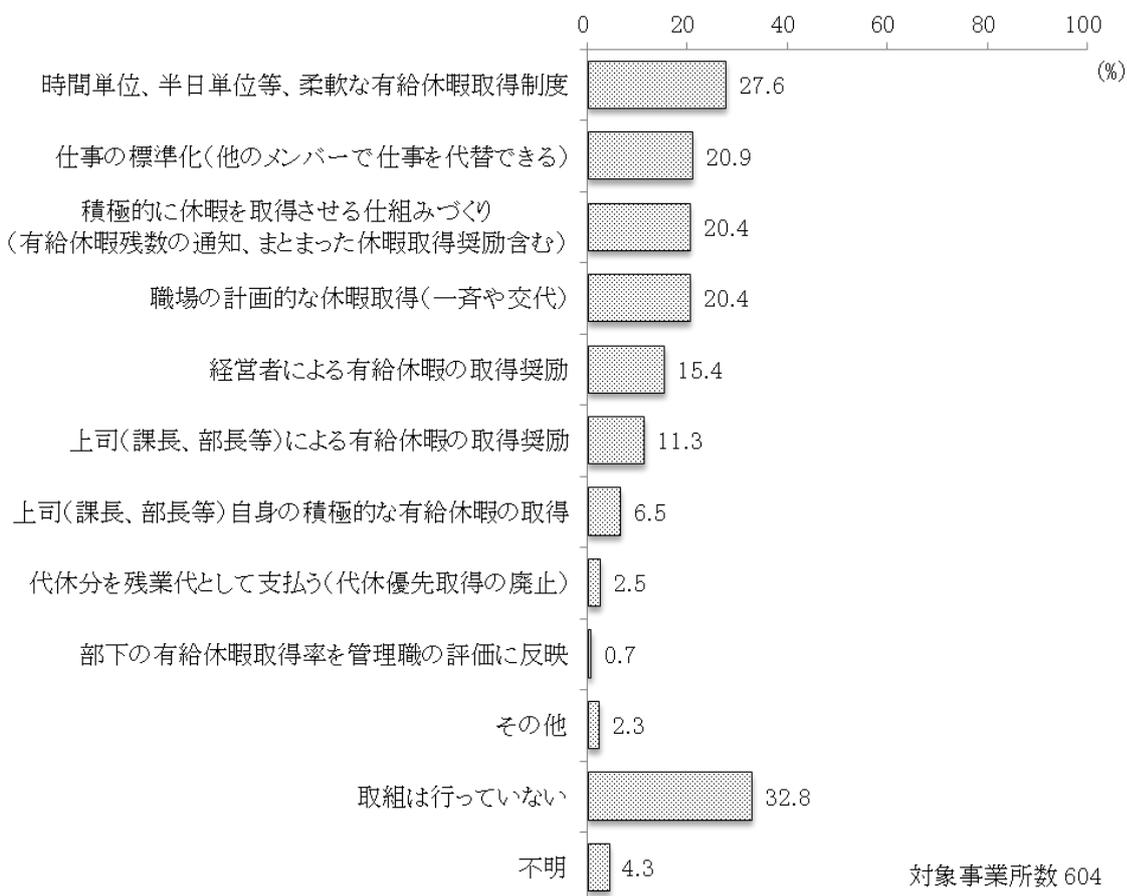
従業員 【Q13】有給休暇の取得を促進するための取組として、あなたの職場で導入されている取組をお答えください。(回答はいくつでも)

<【事業所調査】有給休暇取得促進のための取組>

有給休暇取得を促進するための取組を「行っていない」と回答した事業所は32.8%となっている。一方、「行っていない」と「不明」を除くと、6割(62.9%)の事業所は有給休暇取得を促進するための何らかの取組を行っていることがわかる。

具体的な取組としては、「時間単位、半日単位等、柔軟な有給休暇取得制度」の割合が27.6%で最も高く、次いで「仕事の標準化(他のメンバーで仕事を代替できる)」が20.9%となっている。

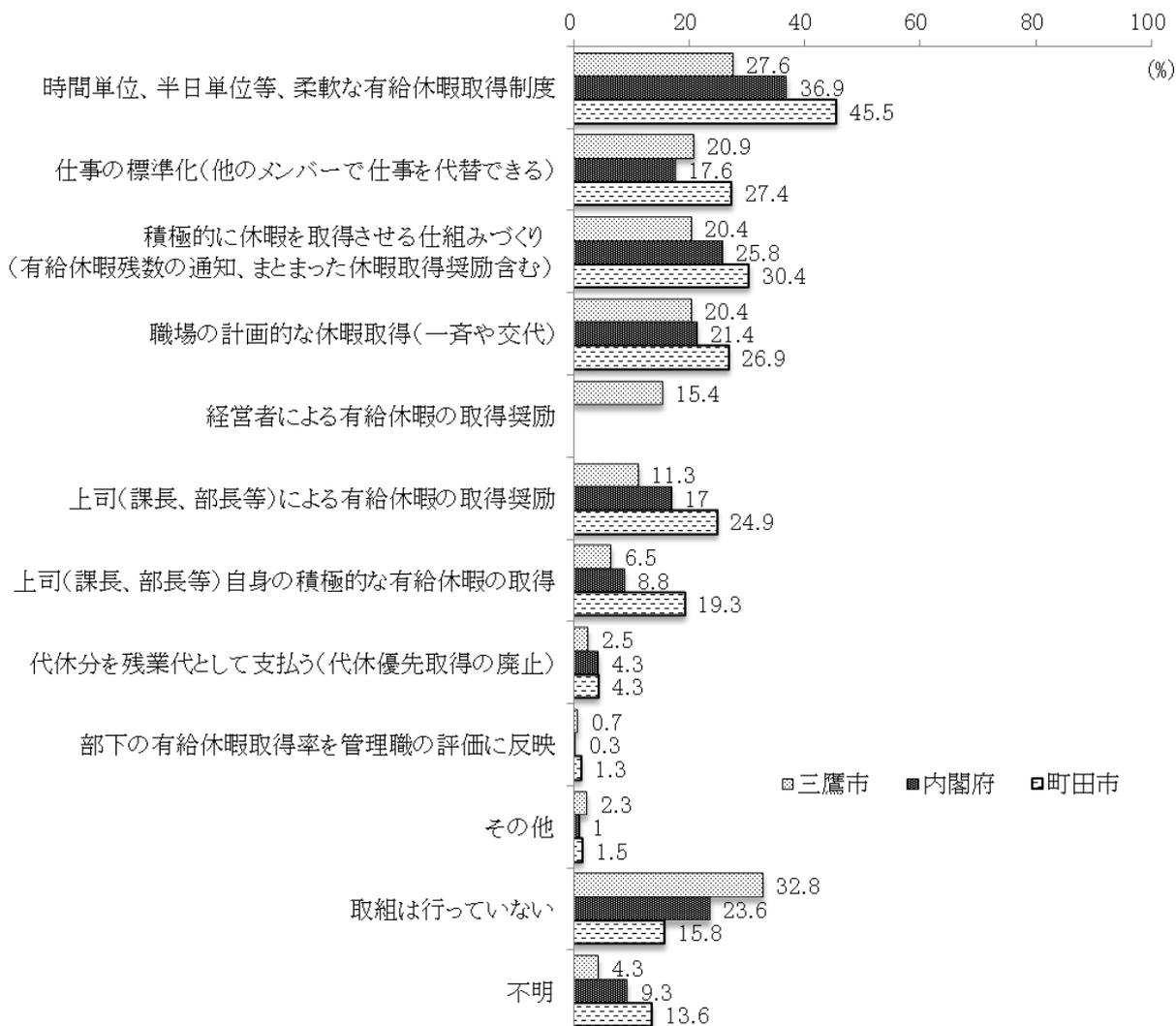
図 3-55 【事業所調査】有給休暇取得促進のための取組(複数回答)



類似比較<【類似調査との比較】有給休暇取得促進のための取組>

内閣府、町田市の調査と比較してみると、「取組は行っていない」と回答した割合が三鷹市では高い傾向にある。「時間単位、半日単位等、柔軟な有給休暇取得制度」「積極的に休暇を取得させる仕組みづくり」「上司による有給休暇の取得奨励」「上司自身の積極的な有給休暇の取得」においては、町田市に比べ10ポイント以上低くなっている。

図 3-56 【類似調査との比較】有給休暇取得促進のための取組(複数回答)

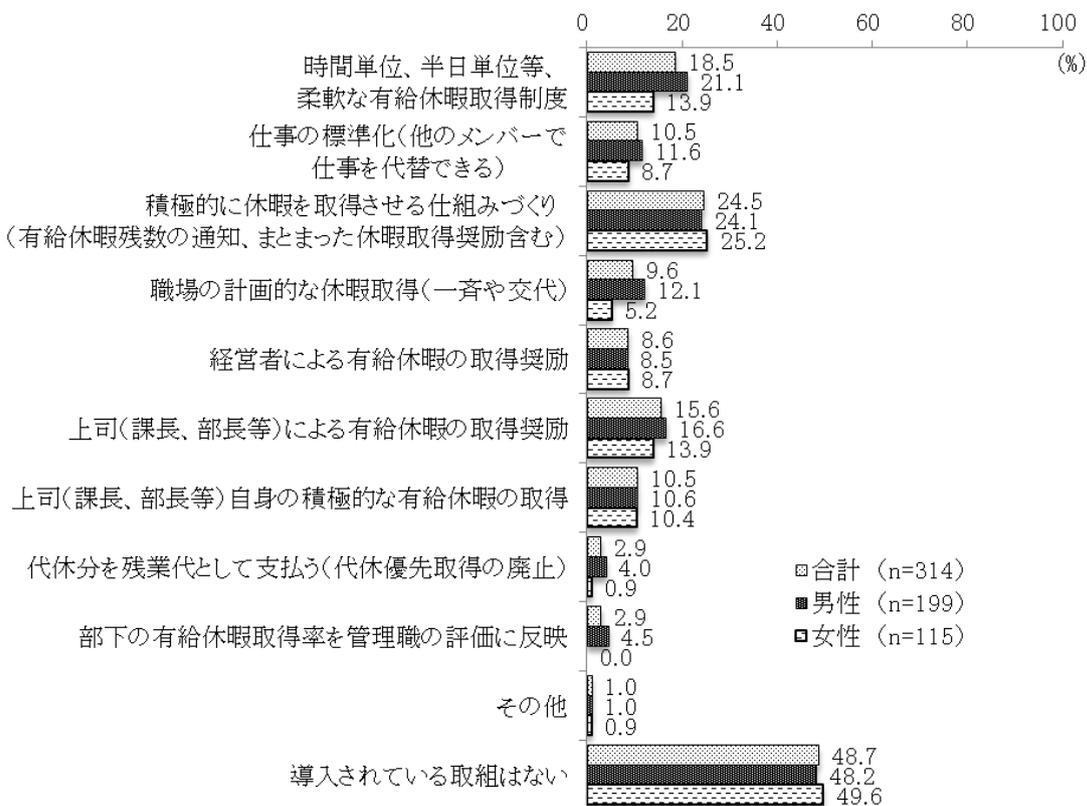


※内閣府・町田市では、「経営者による有給休暇の取得奨励」を聴取していない

<【従業員調査】有給休暇取得促進のための取組>

「導入されている取組はない」の回答が約半数（48.7%）となっている。一方、具体的な取組としては、「積極的に休暇を取得させる仕組みづくり（有給休暇残数の通知、まとまった休暇取得奨励含む）」の割合が24.5%で最も高く、性別による違いはみられない。

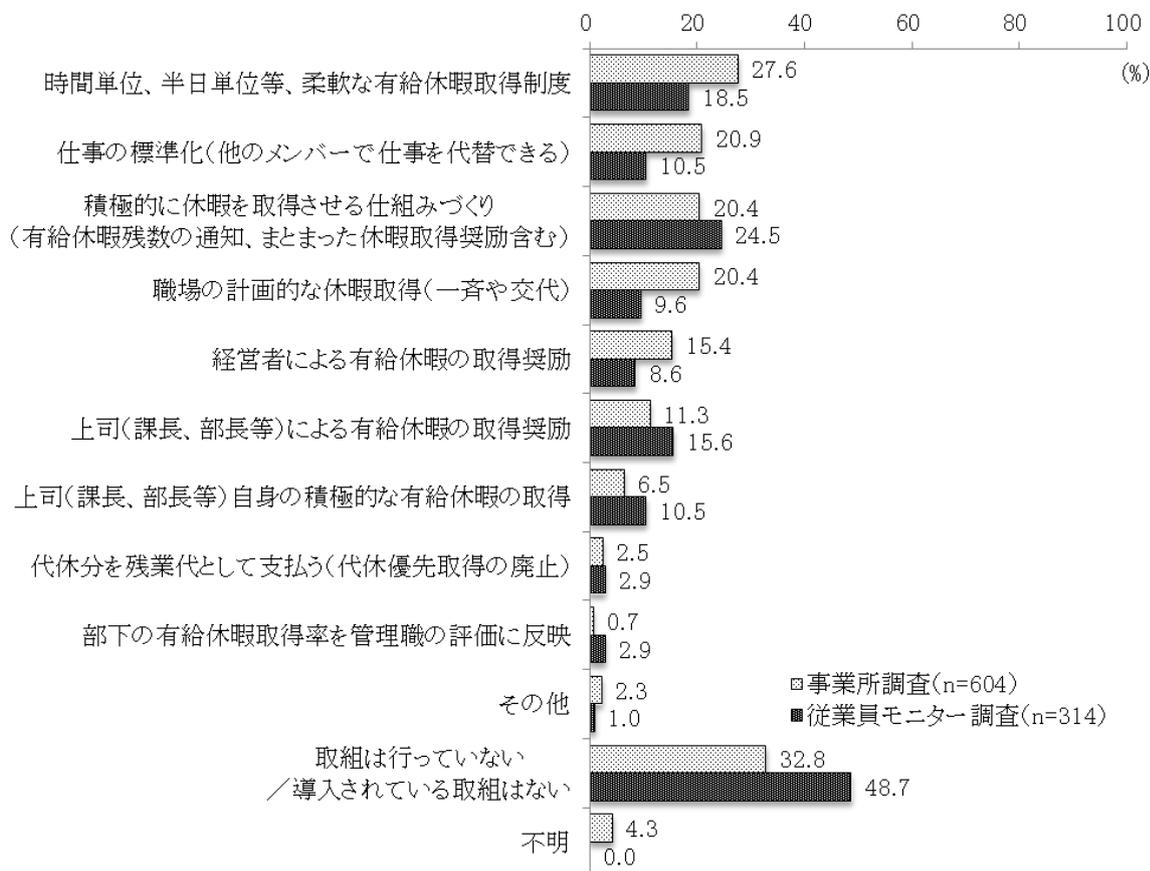
図 3-57 【従業員調査】有給休暇取得促進のための取組（複数回答）



<【事業所調査】【従業員調査】有給休暇取得促進のための取組(再掲比較)>

全体として、事業所の行っているとする項目と、従業員モニターが職場で導入されていると回答した項目の割合に、ややばらつきがみられる。

図 3-58 【事業所調査】【従業員調査】有給休暇取得促進のための取組(複数回答)



基本クロス<【事業所調査】有給休暇取得促進のための取組(業種別)>

有給休暇取得促進のための取組について業種別にみると、サンプル数 50 以上の 4 業種のうち医療・福祉では 7 割以上 (73.9%) の事業所が何らかの取組を行っており、他に比べて高い割合であることがわかる (製造業 61.0%、卸売業・小売業 58.2%、建設業 50.0%)。

具体的な取組をみると、製造業と医療・福祉では 4 割 (40.7%、39.1%) が「時間単位、半日単位等、柔軟な有給休暇取得制度」に取り組んでいる一方で、同取組は卸売業・小売業では 25.5%、建設業では 11.5% にとどまっている。

図 3-59 【事業所調査】有給休暇取得促進のための取組(複数回答)／業種別

(単位 %)	積極的に休暇を取得させる仕組みづくり(有給休暇残数の通知、まとまった休暇取得奨励含む)	経営者による有給休暇の取得奨励	上司(課長、部長等)による有給休暇の取得奨励	上司(課長、部長等)自身の積極的な有給休暇の取得	部下の有給休暇取得率を管理職の評価に反映	仕事の標準化(他のメンバーで仕事を代替できる)	時間単位、半日単位等、柔軟な有給休暇取得制度	代休分を残業代として支払う(代休優先取得の廃止)	職場の計画的な休暇取得(一斉や交代)	その他	取組は行っていない	不明
建設業(n=52)	15.4	15.4	7.7	1.9	3.8	15.4	11.5	3.8	15.4	3.8	44.2	5.8
製造業(n=59)	23.7	11.9	3.4	6.8	0.0	13.6	40.7	5.1	27.1	3.4	35.6	3.4
情報通信業(n=9)	33.3	11.1	11.1	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	22.2	11.1	22.2	11.1
運輸業、郵便業(n=32)	18.8	3.1	21.9	6.3	0.0	18.8	15.6	0.0	25.0	0.0	43.8	3.1
卸売業、小売業(n=98)	16.3	13.3	11.2	9.2	1.0	25.5	25.5	2.0	18.4	1.0	35.7	6.1
金融業、保険業(n=10)	50.0	40.0	10.0	10.0	0.0	10.0	20.0	0.0	30.0	0.0	10.0	0.0
不動産業、物品賃貸業(n=21)	0.0	19.0	0.0	4.8	4.8	4.8	9.5	4.8	14.3	4.8	42.9	9.5
学術研究、専門・技術サービス業(n=24)	20.8	29.2	16.7	8.3	0.0	16.7	45.8	0.0	25.0	0.0	25.0	4.2
宿泊業、飲食サービス業(n=30)	16.7	6.7	10.0	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0	23.3	6.7	46.7	10.0
生活関連サービス業、娯楽業(n=8)	37.5	0.0	0.0	12.5	0.0	12.5	12.5	0.0	37.5	0.0	50.0	0.0
教育、学習支援業(n=36)	13.9	16.7	8.3	11.1	0.0	38.9	33.3	0.0	19.4	5.6	27.8	2.8
医療、福祉(n=138)	24.6	18.1	12.3	5.8	0.0	24.6	39.1	3.6	19.6	0.7	23.2	2.9
その他サービス業(n=82)	23.2	18.3	15.9	7.3	0.0	22.0	24.4	2.4	15.9	2.4	31.7	2.4
その他(n=5)	0.0	0.0	40.0	0.0	0.0	20.0	40.0	0.0	40.0	0.0	20.0	0.0

基本クロス<【事業所調査】有給休暇取得促進のための取組(従業員規模別)>

従業員規模別にみると、「時間単位、半日単位等、柔軟な有給休暇取得制度」を導入している事業所の割合は、30人以上の事業所では4割を超えている。また、「積極的に休暇を取得させる仕組みづくり（有給休暇残数の通知、まとまった休暇取得奨励含む）」については、5人未満の事業所を除いていずれも2割以上が導入しており、従業員規模による大きな違いはみられない。一方、有給休暇取得促進のための「取組は行っていない」と回答した事業所は、「1～4人」の事業所では53.4%と半数を超えている。

図 3-60 【事業所調査】有給休暇取得促進のための取組(複数回答)／従業員規模別

(単位 %)	積極的に休暇を取得させる仕組みづくり(有給休暇残数の通知、まとまった休暇取得奨励含む)	経営者による有給休暇の取得奨励	上司(課長、部長等)による有給休暇の取得奨励	上司(課長、部長等)自身の積極的な有給休暇の取得	部下の有給休暇取得率を管理職の評価に反映	仕事の標準化(他のメンバーで仕事を代替できる)	時間単位、半日単位等、柔軟な有給休暇取得制度	代休分を残業代として支払う(代休優先取得の廃止)	職場の計画的な休暇取得(一斉や交代)	その他	取組は行っていない	不明
1～4人(n=73)	6.8	13.7	5.5	4.1	1.4	11.0	13.7	1.4	11.0	1.4	53.4	4.1
5～9人(n=199)	20.1	13.1	10.6	7.5	1.0	24.1	20.1	3.5	24.1	1.0	35.7	3.0
10～19人(n=142)	20.4	21.8	7.0	4.2	0.0	14.1	26.8	2.1	19.0	3.5	31.0	3.5
20～29人(n=64)	25.0	14.1	10.9	4.7	0.0	20.3	26.6	3.1	23.4	0.0	29.7	9.4
30～49人(n=50)	26.0	12.0	18.0	8.0	0.0	28.0	42.0	0.0	16.0	4.0	28.0	6.0
50～99人(n=32)	28.1	15.6	25.0	3.1	0.0	28.1	65.6	3.1	28.1	6.3	3.1	0.0
100人以上(n=26)	26.9	19.2	23.1	19.2	0.0	34.6	57.7	0.0	19.2	7.7	26.9	0.0
不明(n=18)	22.2	5.6	16.7	11.1	5.6	27.8	27.8	5.6	16.7	0.0	16.7	16.7

3-3. 育児・介護に関する休業制度・休暇制度

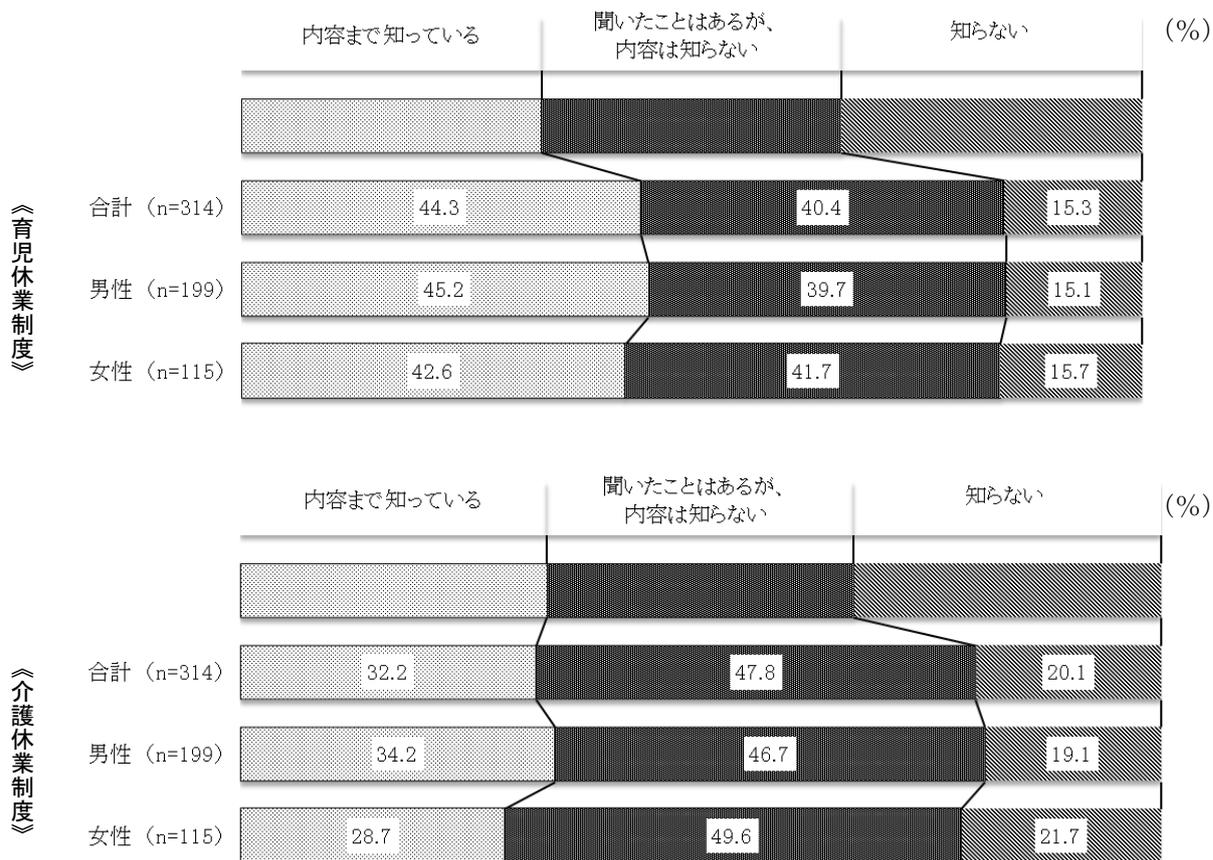
従業員 【Q15】 育児や家族の介護を行うために、法律に基づき育児休業や介護休業を取得できる制度があります。あなたはこれらの制度を知っていますか。(回答は1つ)

<【従業員調査】育児・介護休業の制度の認知>

育児休業制度を「内容まで知っている」と答えた人の割合は44.3%となっている。「聞いたことはあるが、内容は知らない(40.4%)」までを合わせると、8割以上(84.7%)の人が育児休業を取得できる制度があることを認知していることがわかる。

また、介護休業制度を「内容まで知っている」と答えた人の割合は32.2%となっている。「聞いたことはあるが、内容は知らない(47.8%)」までを合わせると、8割(80.0%)の人が介護休業を取得できる制度があることを認知していることがわかる。

図 3-61 【従業員調査】育児・介護休業の制度の認知(それぞれ単一回答)



事業所 【問8】 貴事業所では就業規則等で【育児休業】や【介護休業】の制度、また【子の看護休暇】や【介護休暇】の制度がありますか。(回答はそれぞれあてはまるもの1つ)

＜【事業所調査】育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇の制度の有無と取得状況＞

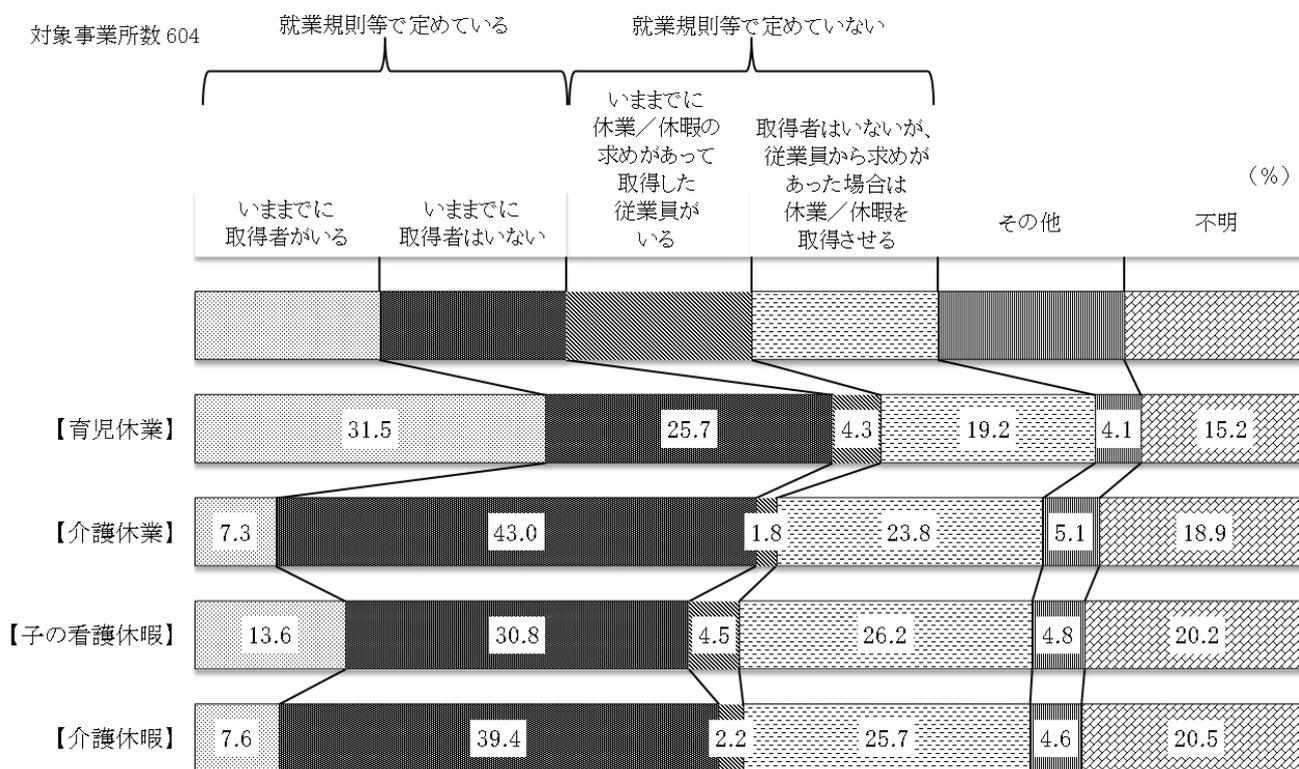
育児休業制度の有無と取得状況については、「就業規則等で定めていて、いままでに取得者がいる」の割合が31.5%で最も高く、次いで「就業規則等で定めているが、いままでに取得者はいない」が25.7%となっている。

介護休業の有無と取得状況については、「就業規則等で定めているが、いままでに取得者はいない」が43.0%で最も高く、次いで「就業規則等で定めておらず、取得者はいないが、従業員から求めがあった場合は休業／休暇を取得させる」が23.8%となっている。

子の看護休暇の有無と取得状況については、「就業規則等で定めているが、いままでに取得者はいない」が30.8%で最も高く、次いで「就業規則等で定めておらず、取得者はいないが、従業員から求めがあった場合は休業／休暇を取得させる」が26.2%となっている。

介護休暇の有無と取得状況については、「就業規則等で定めているが、いままでに取得者はいない」が39.4%で最も高く、次いで「就業規則等で定めておらず、取得者はいないが、従業員から求めがあった場合は休業／休暇を取得させる」が25.7%となっている。

図 3-62 【事業所調査】育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇の制度の有無と取得状況(それぞれ単一回答)



基本クロス<【事業所調査】育児休業の制度の有無と取得状況(業種別)>

育児休業の制度について業種別にみると、建設業では、「就業規則等で定めておらず、取得者はいないが、従業員から求めがあった場合は休業／休暇を取得させる」が32.7%と最も高く、次いで「就業規則等で定めているが、いままでに取得者はいない」が26.9%、「就業規則等で定めていて、いままでに取得者がいる」が5.8%となっている。

製造業では、「就業規則等で定めていて、いままでに取得者がいる」「就業規則等で定めておらず、取得者はいないが、従業員から求めがあった場合は休業／休暇を取得させる」がそれぞれ30.5%と最も高く、次いで「就業規則等で定めているが、いままでに取得者はいない」が20.3%となっている。

卸売業・小売業では、「就業規則等で定めていて、いままでに取得者がいる」が30.6%と最も高く、次いで「就業規則等で定めているが、いままでに取得者はいない」が27.6%、「就業規則等で定めておらず、取得者はいないが、従業員から求めがあった場合は休業／休暇を取得させる」が16.3%となっている。

医療・福祉では、「就業規則等で定めていて、いままでに取得者がいる」が44.9%と最も高く、次いで「就業規則等で定めているが、いままでに取得者はいない」が24.6%、「就業規則等で定めておらず、取得者はいないが、従業員から求めがあった場合は休業／休暇を取得させる」が13.0%となっている。

サンプル数が少ないため参考値ではあるが、教育・学習支援業では「就業規則等で定めていて、いままでに取得者がいる」の割合が5割と比較的高くなっている。

図 3-63 【事業所調査】育児休業の制度の有無と取得状況(単一回答)／業種別

	就業規則等で定めていて、いままでに取得者がいる	就業規則等で定めているが、いままでに取得者はいない	就業規則等で定めていないが、いままでに休業／休暇の求めがあった従業員が取得した従業員がいる	就業規則等で定めておらず、取得者はいないが、従業員から求めがあった場合は休業／休暇を取得させる	その他	不明
(単位 %)						
建設業(n=52)	5.8	26.9	0.0	32.7	5.8	28.8
製造業(n=59)	30.5	20.3	3.4	30.5	6.8	8.5
情報通信業(n=9)	22.2	11.1	0.0	44.4	0.0	22.2
運輸業、郵便業(n=32)	31.3	34.4	0.0	12.5	3.1	18.8
卸売業、小売業(n=98)	30.6	27.6	4.1	16.3	5.1	16.3
金融業、保険業(n=10)	50.0	40.0	0.0	0.0	0.0	10.0
不動産業、物品賃貸業(n=21)	4.8	9.5	4.8	33.3	14.3	33.3
学術研究、専門・技術サービス業(n=24)	25.0	29.2	12.5	25.0	0.0	8.3
宿泊業、飲食サービス業(n=30)	10.0	33.3	6.7	16.7	3.3	30.0
生活関連サービス業、娯楽業(n=8)	37.5	25.0	0.0	25.0	0.0	12.5
教育、学習支援業(n=36)	50.0	19.4	8.3	11.1	2.8	8.3
医療、福祉(n=138)	44.9	24.6	5.8	13.0	2.9	8.7
その他サービス業 (n=82)	30.5	29.3	3.7	18.3	2.4	15.9
その他(n=5)	80.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0

基本クロス<【事業所調査】介護休業の制度の有無と取得状況(業種別)>

介護休業の制度について業種別にみると、建設業では、「就業規則等で定めておらず、取得者はいないが、従業員から求めがあった場合は休業／休暇を取得させる」が30.8%と最も高く、次いで「就業規則等で定めているが、いままでに取得者はいない」が28.8%となっている。

製造業では、「就業規則等で定めているが、いままでに取得者はいない」が37.3%と最も高く、次いで「就業規則等で定めておらず、取得者はいないが、従業員から求めがあった場合は休業／休暇を取得させる」が32.2%、「就業規則等で定めていないが、いままでに休業／休暇の求めがあって取得した従業員がいる」が3.4%となっている。

卸売業・小売業では、「就業規則等で定めているが、いままでに取得者はいない」が49.0%と最も高く、次いで「就業規則等で定めておらず、取得者はいないが、従業員から求めがあった場合は休業／休暇を取得させる」が18.4%、「就業規則等で定めていて、いままでに取得者がいる」が3.1%となっている。

医療・福祉では、「就業規則等で定めているが、いままでに取得者はいない」が52.2%と最も高く、次いで「就業規則等で定めておらず、取得者はいないが、従業員から求めがあった場合は休業／休暇を取得させる」が21.7%、「就業規則等で定めていて、いままでに取得者がいる」が11.6%となっている。

サンプル数が少ないため参考値ではあるが、教育・学習支援業では「就業規則等で定めていて、いままでに取得者がいる」の割合が22.2%と比較的高くなっている。

図 3-64 【事業所調査】介護休業の制度の有無と取得状況(単一回答)／業種別

	就業規則等で定めていて、いままでに取得者がいる	就業規則等で定めているが、いままでに取得者はいない	就業規則等で定めていないが、いままでに休業／休暇の求めがあって取得した従業員がいる	就業規則等で定めておらず、取得者はいないが、従業員から求めがあった場合は休業／休暇を取得させる	その他	不明
(単位 %)						
建設業(n=52)	0.0	28.8	0.0	30.8	5.8	34.6
製造業(n=59)	1.7	37.3	3.4	32.2	5.1	20.3
情報通信業(n=9)	11.1	11.1	11.1	44.4	0.0	22.2
運輸業、郵便業(n=32)	9.4	46.9	3.1	12.5	3.1	25.0
卸売業、小売業(n=98)	3.1	49.0	0.0	18.4	7.1	22.4
金融業、保険業(n=10)	10.0	80.0	0.0	0.0	0.0	10.0
不動産業、物品賃貸業(n=21)	0.0	14.3	0.0	38.1	14.3	33.3
学術研究、専門・技術サービス業(n=24)	8.3	50.0	0.0	33.3	0.0	8.3
宿泊業、飲食サービス業(n=30)	0.0	40.0	0.0	20.0	6.7	33.3
生活関連サービス業、娯楽業(n=8)	0.0	62.5	12.5	25.0	0.0	0.0
教育、学習支援業(n=36)	22.2	33.3	5.6	16.7	5.6	16.7
医療、福祉(n=138)	11.6	52.2	1.4	21.7	5.1	8.0
その他サービス業 (n=82)	11.0	37.8	2.4	28.0	3.7	17.1
その他(n=5)	0.0	80.0	0.0	0.0	0.0	20.0

基本クロス<【事業所調査】子の看護休暇の制度の有無と取得状況(業種別)>

子の看護休暇の制度について業種別にみると、建設業では、「就業規則等で定めておらず、取得者はいないが、従業員から求めがあった場合は休業／休暇を取得させる」が34.6%と最も高く、次いで「就業規則等で定めているが、いままでに取得者はいない」が23.1%となっている。

製造業では、「就業規則等で定めておらず、取得者はいないが、従業員から求めがあった場合は休業／休暇を取得させる」が37.3%と最も高く、次いで「就業規則等で定めているが、いままでに取得者はいない」が22.0%、「就業規則等で定めていて、いままでに取得者がいる」「就業規則等で定めていないが、いままでに休業／休暇の求めがあって取得した従業員がいる」がそれぞれ6.8%となっている。

卸売業・小売業では、「就業規則等で定めているが、いままでに取得者はいない」が27.6%と最も高く、次いで「就業規則等で定めておらず、取得者はいないが、従業員から求めがあった場合は休業／休暇を取得させる」が24.5%、「就業規則等で定めていて、いままでに取得者がいる」が16.3%となっている。

医療・福祉では、「就業規則等で定めているが、いままでに取得者はいない」が37.7%と最も高く、次いで「就業規則等で定めておらず、取得者はいないが、従業員から求めがあった場合は休業／休暇を取得させる」が23.2%、「就業規則等で定めていて、いままでに取得者がいる」が18.8%となっている。

サンプル数が少ないため参考値ではあるが、教育・学習支援業では「就業規則等で定めていて、いままでに取得者がいる」の割合が27.8%と比較的高くなっている。

図 3-65 【事業所調査】子の看護休暇の制度の有無と取得状況(単一回答)／業種別

	就業規則等で定めていて、いままでに取得者がいる	就業規則等で定めているが、いままでに取得者はいない	就業規則等で定めていないが、いままでに休業／休暇の求めがあって取得した従業員がいる	就業規則等で定めておらず、取得者はいないが、従業員から求めがあった場合は休業／休暇を取得させる	その他	不明
(単位 %)						
建設業(n=52)	0.0	23.1	0.0	34.6	5.8	36.5
製造業(n=59)	6.8	22.0	6.8	37.3	5.1	22.0
情報通信業(n=9)	0.0	22.2	11.1	44.4	0.0	22.2
運輸業、郵便業(n=32)	15.6	46.9	0.0	12.5	3.1	21.9
卸売業、小売業(n=98)	16.3	27.6	2.0	24.5	8.2	21.4
金融業、保険業(n=10)	20.0	60.0	0.0	0.0	0.0	20.0
不動産業、物品賃貸業(n=21)	4.8	9.5	0.0	38.1	14.3	33.3
学術研究、専門・技術サービス業(n=24)	16.7	37.5	4.2	33.3	0.0	8.3
宿泊業、飲食サービス業(n=30)	0.0	33.3	3.3	23.3	6.7	33.3
生活関連サービス業、娯楽業(n=8)	12.5	50.0	12.5	25.0	0.0	0.0
教育、学習支援業(n=36)	27.8	2.8	13.9	19.4	5.6	30.6
医療、福祉(n=138)	18.8	37.7	7.2	23.2	2.9	10.1
その他サービス業 (n=82)	13.4	37.8	2.4	26.8	3.7	15.9
その他(n=5)	40.0	40.0	0.0	0.0	0.0	20.0

基本クロス<【事業所調査】介護休暇の制度の有無と取得状況(業種別)>

介護休暇の制度について業種別にみると、建設業では、「就業規則等で定めておらず、取得者はいないが、従業員から求めがあった場合は休業／休暇を取得させる」が30.8%と最も高く、次いで「就業規則等で定めているが、いままでに取得者はいない」が23.1%、「就業規則等で定めていて、いままでに取得者がいる」が1.9%となっている。

製造業では、「就業規則等で定めておらず、取得者はいないが、従業員から求めがあった場合は休業／休暇を取得させる」が32.2%と最も高く、次いで「就業規則等で定めているが、いままでに取得者はいない」が28.8%、「就業規則等で定めていて、いままでに取得者がいる」が6.8%となっている。

卸売業・小売業では、「就業規則等で定めているが、いままでに取得者はいない」が40.8%と最も高く、次いで「就業規則等で定めておらず、取得者はいないが、従業員から求めがあった場合は休業／休暇を取得させる」が22.4%、「就業規則等で定めていて、いままでに取得者がいる」が7.1%となっている。

医療・福祉では、「就業規則等で定めているが、いままでに取得者はいない」が52.2%と最も高く、次いで「就業規則等で定めておらず、取得者はいないが、従業員から求めがあった場合は休業／休暇を取得させる」が25.4%、「就業規則等で定めていて、いままでに取得者がいる」が8.0%となっている。

サンプル数が少ないため参考値ではあるが、教育・学習支援業では「就業規則等で定めていて、いままでに取得者がいる」の割合が19.4%と比較的高くなっている。

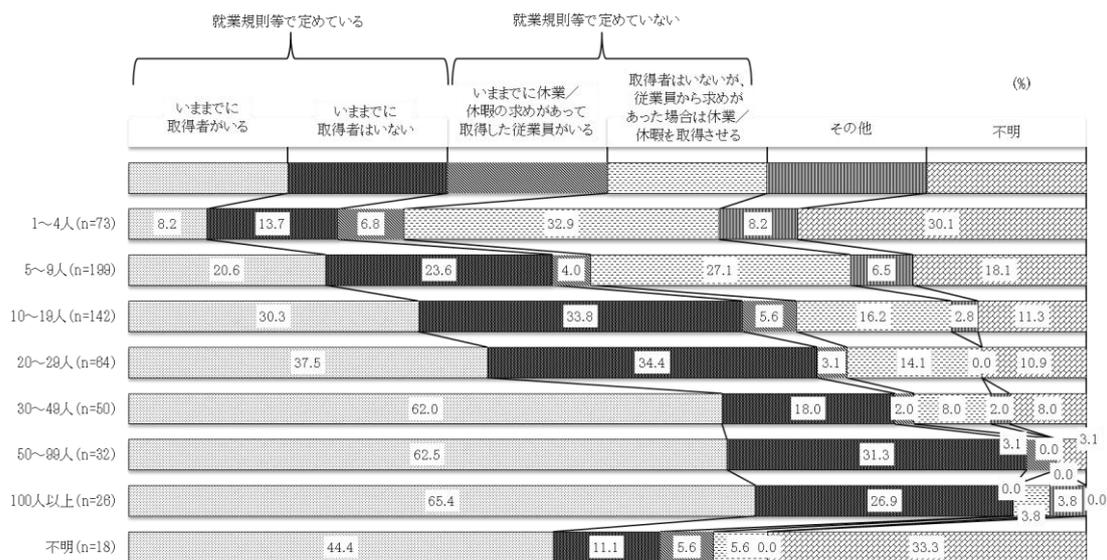
図 3-66 【事業所調査】介護休暇の制度の有無と取得状況(単一回答)／業種別

(単位 %)	就業規則等で定めていて、いままでに取得者がいる	就業規則等で定めているが、いままでに取得者はいない	就業規則等で定めていないが、いままでに休業／休暇の求めがあった従業員が取得した従業員がいる	就業規則等で定めておらず、取得者はいないが、従業員から求めがあった場合は休業／休暇を取得させる	その他	不明
建設業(n=52)	1.9	23.1	0.0	30.8	5.8	38.5
製造業(n=59)	6.8	28.8	5.1	32.2	5.1	22.0
情報通信業(n=9)	0.0	22.2	0.0	55.6	0.0	22.2
運輸業、郵便業(n=32)	9.4	46.9	6.3	12.5	3.1	21.9
卸売業、小売業(n=98)	7.1	40.8	2.0	22.4	7.1	20.4
金融業、保険業(n=10)	20.0	60.0	0.0	0.0	0.0	20.0
不動産業、物品賃貸業(n=21)	0.0	14.3	0.0	42.9	14.3	28.6
学術研究、専門・技術サービス業(n=24)	8.3	45.8	0.0	33.3	0.0	12.5
宿泊業、飲食サービス業(n=30)	0.0	36.7	0.0	23.3	6.7	33.3
生活関連サービス業、娯楽業(n=8)	0.0	62.5	0.0	25.0	0.0	12.5
教育、学習支援業(n=36)	19.4	19.4	8.3	16.7	2.8	33.3
医療、福祉(n=138)	8.0	52.2	1.4	25.4	3.6	9.4
その他サービス業 (n=82)	11.0	40.2	1.2	26.8	3.7	17.1
その他(n=5)	0.0	80.0	0.0	0.0	0.0	20.0

基本クロス<【事業所調査】育児休業の制度の有無と取得状況(従業員規模別)>

育児休業制度について従業員規模別にみると、育児休業の制度を就業規則等で定めている(「いままでに取得者がいる」+「いままでに取得者はいない」と回答した事業所の割合は、従業員規模が大きくなるにつれ高くなる傾向にあり、50人以上の事業所では9割を超えている。一方、就業規則等で定めていない(「いままでに休業/休暇の求めがあって取得した従業員がいる」+「取得者はいないが、従業員から求めがあった場合は休業/休暇を取得させる」と回答した事業所の割合は、従業員規模が小さくなるにつれ高くなる傾向にある。

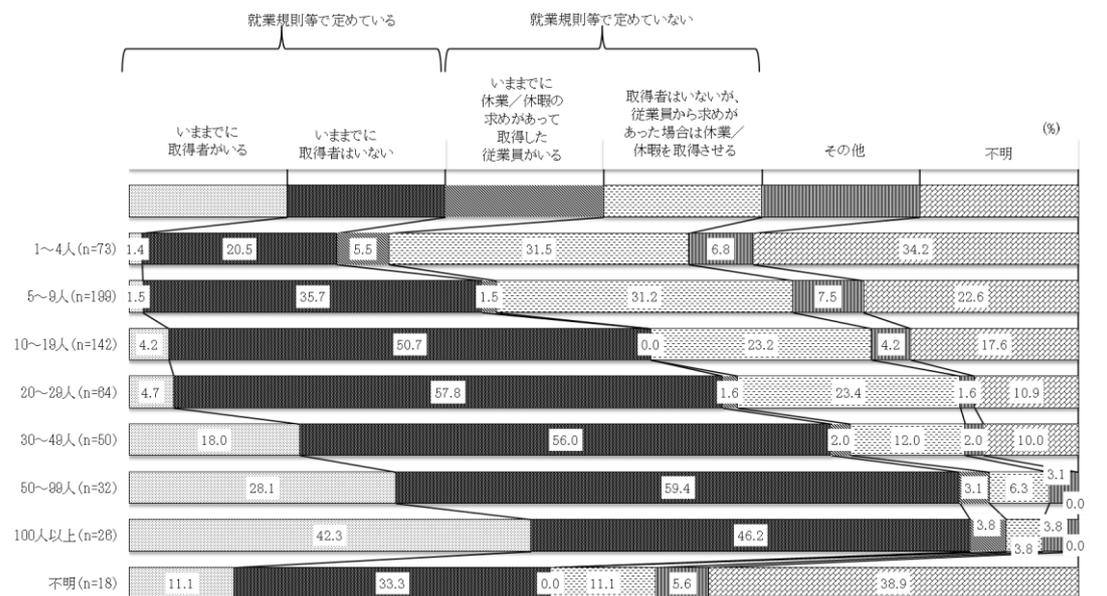
図 3-67 【事業所調査】育児休業の制度の有無と取得状況(単一回答)/従業員規模別



基本クロス<【事業所調査】介護休業の制度の有無と取得状況(従業員規模別)>

介護休業の制度について従業員規模別にみると、「就業規則等で定めていて、いままでに取得者がいる」割合は、従業員規模が大きくなるにつれ高くなる。

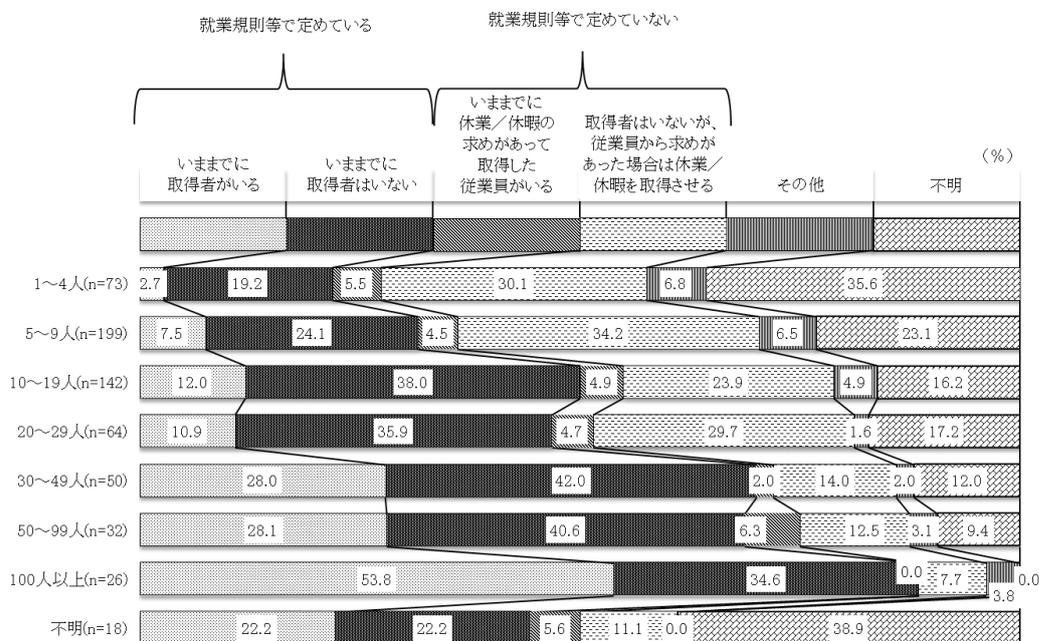
図 3-68 【事業所調査】介護休業の制度の有無と取得状況(単一回答)/従業員規模別



基本クロス<【事業所調査】子の看護休暇の制度の有無と取得状況(従業員規模別)>

子の看護休暇の制度について従業員規模別にみると、「就業規則等で定めていて、いままでに取得者がいる」割合は、従業員規模が大きくなるにつれ高くなる傾向にある。

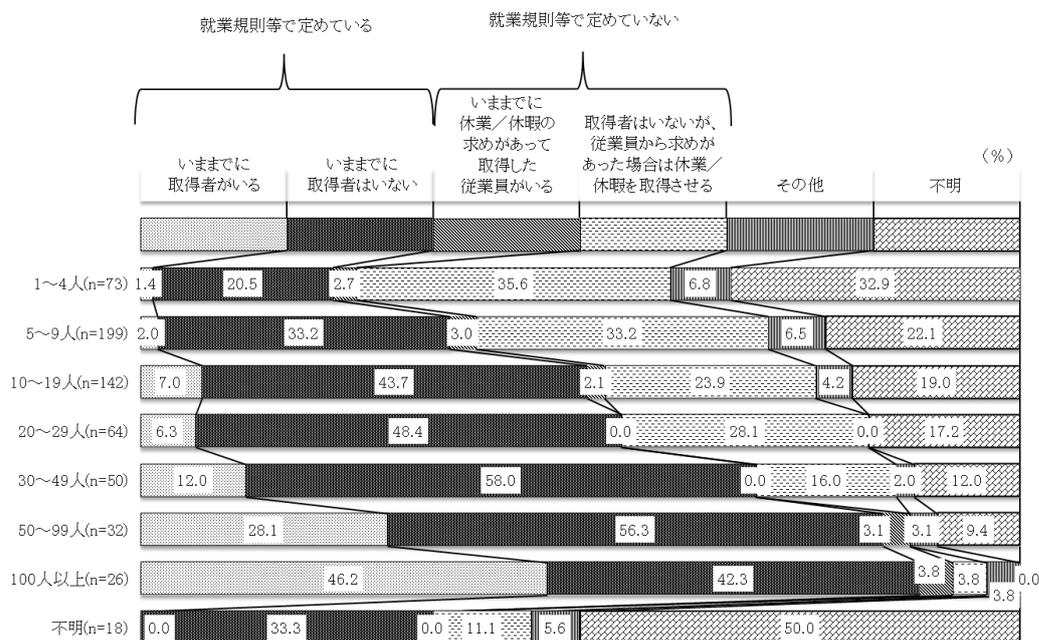
図 3-69 【事業所調査】子の看護休暇の制度の有無と取得状況(単一回答)/従業員規模別



基本クロス<【事業所調査】介護休暇の制度の有無と取得状況(従業員規模別)>

介護休暇の制度について従業員規模別にみると、「就業規則等で定めていて、いままでに取得者がいる」割合は、従業員規模が大きくなるにつれ高くなる。

図 3-70 【事業所調査】介護休暇の制度の有無と取得状況(単一回答)/従業員規模別



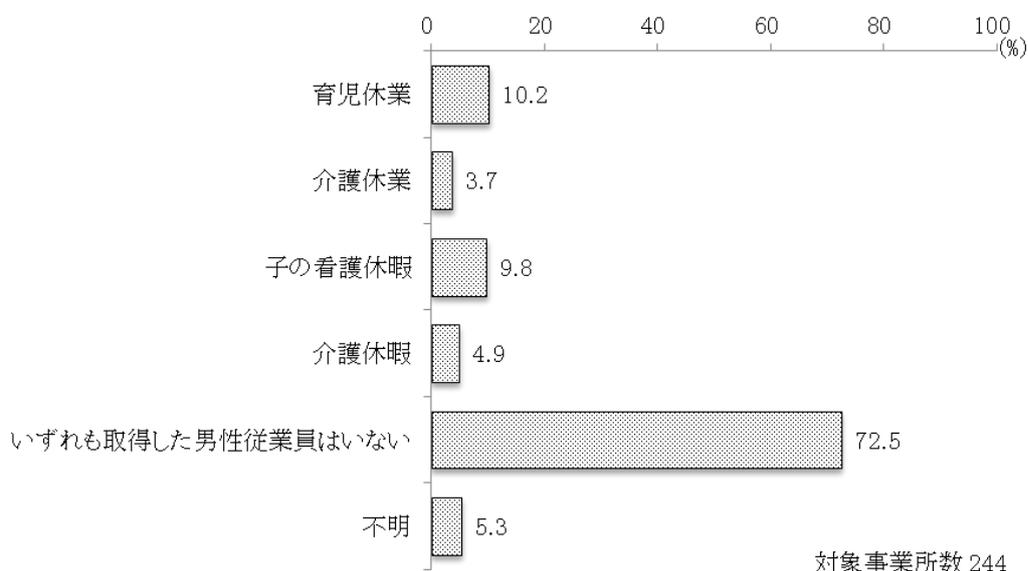
問8のいずれかの休業／休暇において、いままでに取得者がいると回答した事業所のみお答えください。

事業所 【問8-1】 貴事業所では、過去2年間(平成26年10月1日～平成28年9月30日)に【育児休業】【介護休業】【子の看護休暇】【介護休暇】、いずれかを取得した男性従業員がいますか。
(回答はあてはまるものすべて)

<【事業所調査】過去2年間の男性従業員の取得の有無>

いずれかの休業／休暇の取得者がいままでにいると回答した事業所のうち「いずれも取得した男性従業員はいない」と答えた事業所は72.5%を占めており、「不明」も除くと、過去2年間に男性従業員がいずれかの休業／休暇を取得した事業所は2割(22.2%)にとどまっていることがわかる。なお、男性従業員が取得した項目の割合が最も高いのは、「育児休業」で10.2%となっている。

図 3-71 【事業所調査】過去2年間の男性従業員の取得の有無(複数回答)



※回答事業所が限定されているため、業種別、従業員規模別の分析は非掲載とした。

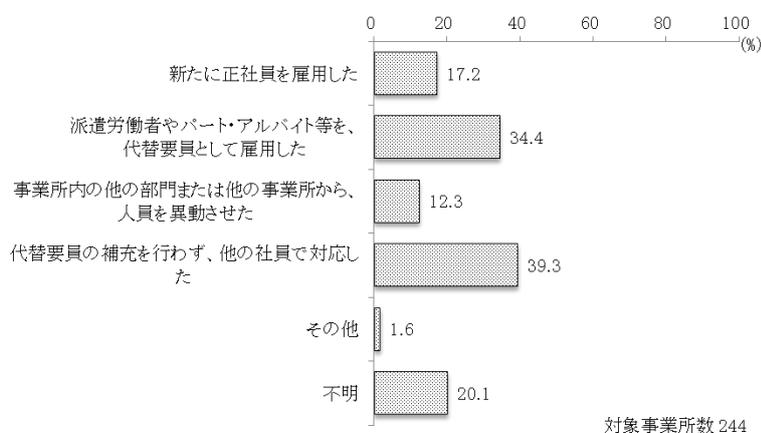
問8のいずれかの休業／休暇において、いままでに取得者がいると回答した事業所のみお答えください。

事業所 【問8-2】 貴事業所では、育児・介護休業中の社員の業務について、通常どのように対応していますか。(回答はあてはまるものすべて)

<【事業所調査】育児・介護休業中の社員の業務への対応>

育児・介護休業中の社員の業務への対応については、「代替要員の補充を行わず、他の社員で対応した」割合が39.3%で最も高く、次いで「派遣労働者やパート・アルバイト等を、代替要員として雇用了」が34.4%となっている。

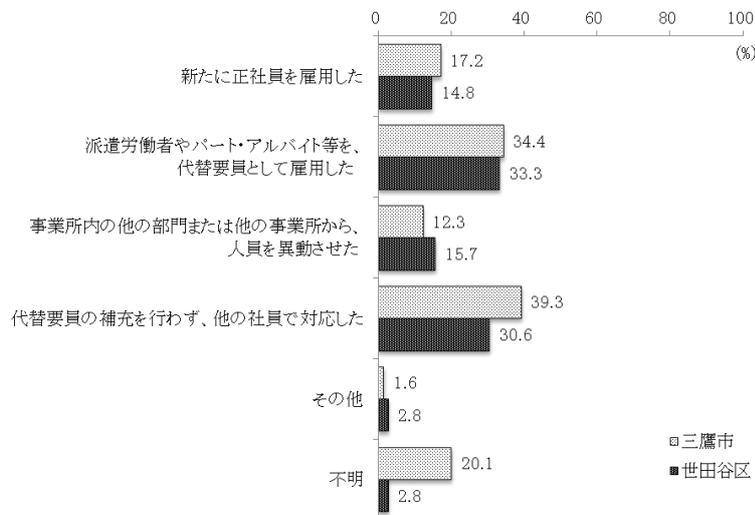
図 3-72 【事業所調査】育児・介護休業中の社員の業務への対応(複数回答)



類似比較 <【類似調査との比較】育児・介護休業中の社員の業務への対応>

世田谷区の調査と比較してみると、「代替要員の補充を行わず、他の社員で対応した」と答えた割合が、三鷹市ではやや高くなっている。

図 3-73 【類似調査との比較】育児・介護休業中の社員の業務への対応(複数回答)



※回答事業所が限定されているため、業種別、従業員規模別の分析は非掲載とした。

Q15で「内容まで知っている」と回答した方におうかがいします。

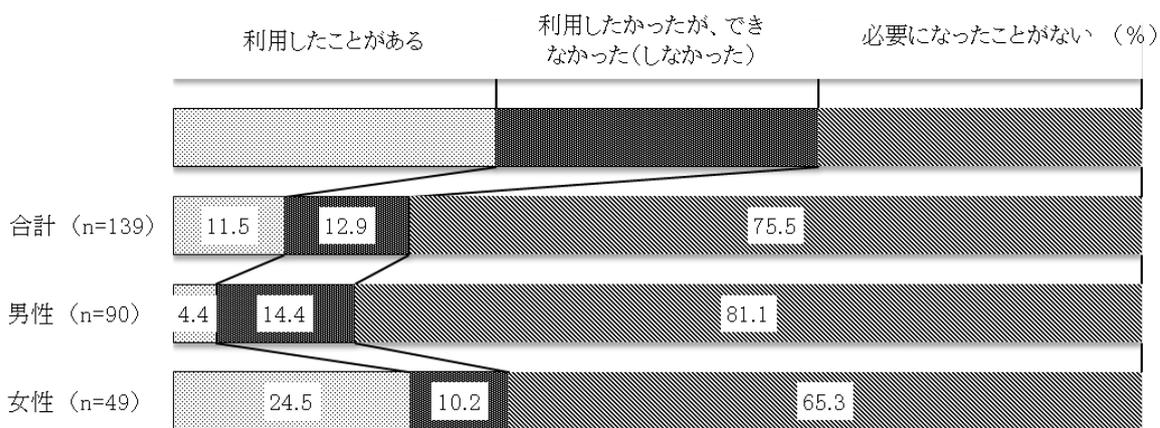
従業員 【Q16】 育児休業制度や介護休業制度を利用したことがありますか。(回答は1つ)

<【従業員調査】育児・介護休業の制度の利用有無>

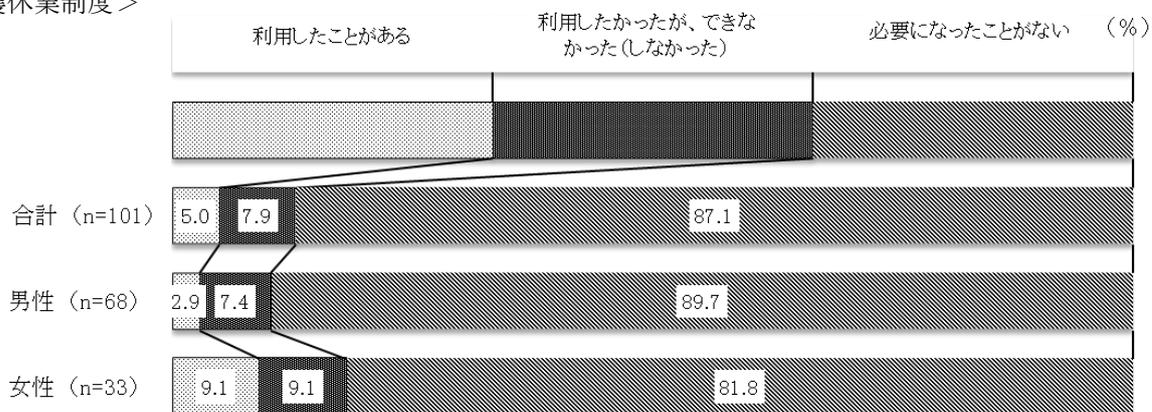
事業所調査と同様に、育児休業制度に比べて介護休業制度の利用経験者は少ない。いずれの制度においても、男性の取得者は女性に比べて少ない。

図 3-74 【従業員調査】育児・介護休業の制度の利用有無(単一回答)

<育児休業制度>



<介護休業制度>



QQ16で「利用しなかったが、できなかった(しなかった)」と回答した方におうかがいします。

従業員 【Q17】 利用できなかった(しなかった)理由は何ですか。(回答はいくつでも)

<【従業員調査】育児・介護休業を利用しなかった理由>

以下のデータは、回答数が少ないため、参考値として掲載する。

図 3-75 【従業員調査】育児・介護休業を利用しなかった理由(複数回答)

