

【女性が活躍するための取組み（ポジティブ・アクション）】

（24）女性従業員の配置方針 【設問24】

女性従業員の配置方針については、「男女の別なく能力、適性、希望などに応じて配置をする」と回答した事業所の割合が73.2%と最も高くなっている。

図20 女性従業員の配置方針（全体 N=496）

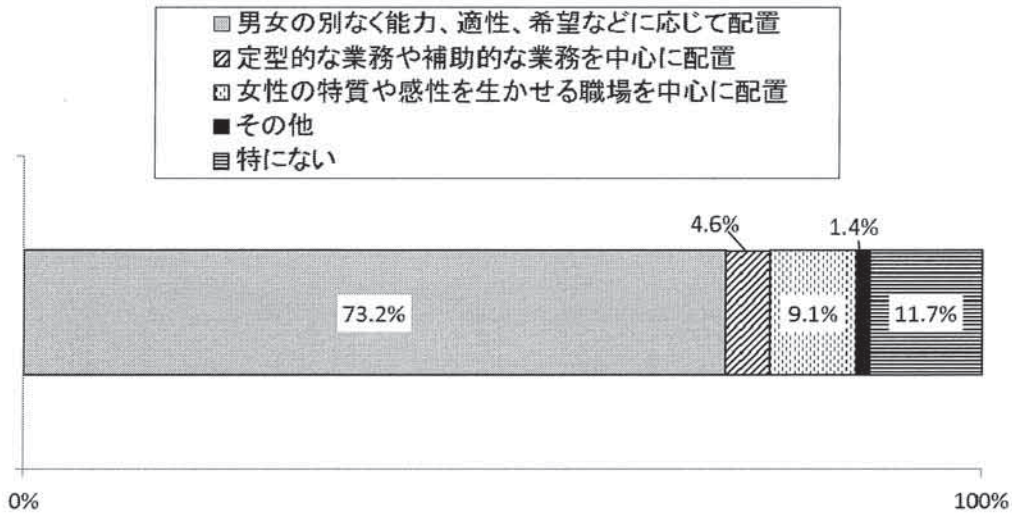


表15 女性従業員の配置方針

	有効回答 事業所数	男女の別なく能力、 適性、希望 などに応じて配置	定型的な 業務や補助的な 業務を中心に配置	女性の特質や感 性を生かせる職場 を中心に配置	その他	特にない	計
全体	496	73.2%	4.6%	9.1%	1.4%	11.7%	100.0%
10～29人	137	59.1%	5.8%	13.1%	1.5%	20.4%	100.0%
30～49人	58	72.4%	1.7%	6.9%	3.4%	15.5%	100.0%
50～99人	51	68.6%	7.8%	11.8%	0.0%	11.8%	100.0%
100～299人	95	76.8%	6.3%	10.5%	2.1%	4.2%	100.0%
300～999人	58	84.5%	3.4%	5.2%	0.0%	6.9%	100.0%
1,000人以上	86	89.5%	1.2%	2.3%	1.2%	5.8%	100.0%
建設業	39	66.7%	10.3%	2.6%	0.0%	20.5%	100.0%
製造業	111	64.0%	7.2%	13.5%	2.7%	12.6%	100.0%
運輸業・通信業	33	66.7%	6.1%	12.1%	3.0%	12.1%	100.0%
卸売・小売業	97	74.2%	6.2%	12.4%	1.0%	6.2%	100.0%
金融・保険業	15	86.7%	0.0%	0.0%	6.7%	6.7%	100.0%
飲食店・宿泊業	29	69.0%	0.0%	10.3%	0.0%	20.7%	100.0%
医療、福祉	88	85.2%	1.1%	2.3%	1.1%	10.2%	100.0%
教育、学習支援業	10	90.0%	0.0%	10.0%	0.0%	0.0%	100.0%
サービス業	74	74.3%	2.7%	9.5%	0.0%	13.5%	100.0%
労働組合がある	134	79.1%	4.5%	7.5%	2.2%	6.7%	100.0%
労働組合がない	360	71.1%	4.7%	9.7%	1.1%	13.3%	100.0%

(25) 女性が活躍するための取組み 【設問25】

女性が活躍するために実施している取組みについては、「スキルアップの機会を男女同様に与えること」が56.7%と最も高く、次いで「セクシュアルハラスメント防止など職場環境の整備」が54.9%となっている。現在は実施していないが、今後実施したい取組みについては、「女性のモチベーションや職業意識を高めるための研修などの実施」が28.5%と最も高く、次いで「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を促進させる取組み」と「女性の活躍の必要性についての理解促進」が26.9%となっている。

図 21 女性が活躍するために実施している取組みや今後実施したい取組み（全体）

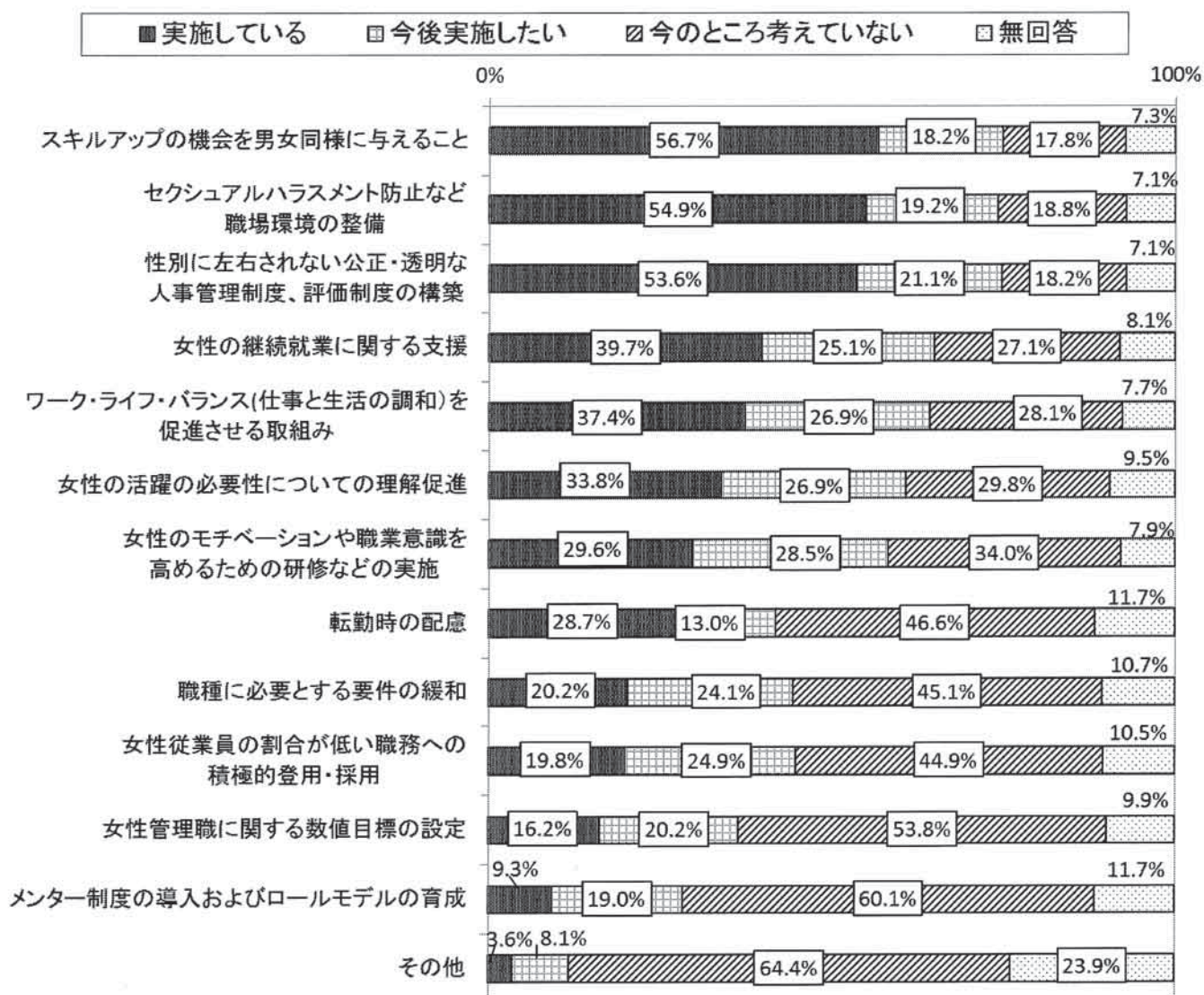


表 16-1 女性が活躍するために実施している取組み（複数回答）

実施している	全事業所数	女性の継続就業に関する支援	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を促進させる取組み	女性のモチベーションや職業意識を高めるための研修などの実施	女性従業員の割合が低い職場への積極的登用・採用	スキルアップの機会を男女同様に与えること	女性管理職に関する数値目標の設定	メンター制度の導入およびロールモデルの育成	セクシュアルハラスメント防止など職場環境の整備	女性の活躍の必要性についての理解促進	性別に左右されない公正・透明な人事管理制度、評価制度の構築	職種に必要なとする要件の緩和	転勤時の配慮	その他
全体	506	39.7%	37.4%	29.6%	19.8%	56.7%	16.2%	9.3%	54.9%	33.8%	53.6%	20.2%	28.7%	3.6%
10～29人	144	25.7%	26.4%	12.5%	11.8%	33.3%	6.3%	5.6%	27.1%	22.2%	31.3%	14.6%	9.0%	1.4%
30～49人	59	33.9%	32.2%	22.0%	16.9%	40.7%	13.6%	1.7%	37.3%	23.7%	40.7%	18.6%	11.9%	0.0%
50～99人	51	39.2%	33.3%	25.5%	19.6%	62.7%	11.8%	9.8%	52.9%	31.4%	58.8%	17.6%	33.3%	2.0%
100～299人	95	47.4%	35.8%	36.8%	13.7%	73.7%	9.5%	6.3%	72.6%	27.4%	62.1%	15.8%	41.1%	4.2%
300～999人	58	48.3%	43.1%	34.5%	32.8%	69.0%	27.6%	10.3%	75.9%	43.1%	70.7%	25.9%	41.4%	12.1%
1,000人以上	88	53.4%	60.2%	56.8%	34.1%	78.4%	37.5%	22.7%	84.1%	60.2%	77.3%	33.0%	48.9%	3.4%
建設業	39	30.8%	46.2%	23.1%	25.6%	51.3%	15.4%	7.7%	35.9%	33.3%	35.9%	12.8%	10.3%	2.6%
製造業	112	33.9%	30.4%	17.0%	13.4%	45.5%	15.2%	6.3%	50.9%	21.4%	46.4%	17.9%	25.0%	1.8%
運輸業・通信業	34	41.2%	29.4%	29.4%	23.5%	61.8%	17.6%	8.8%	58.8%	44.1%	55.9%	20.6%	26.5%	2.9%
卸売・小売業	99	46.5%	35.4%	39.4%	22.2%	56.6%	19.2%	9.1%	56.6%	40.4%	59.6%	21.2%	33.3%	1.0%
金融・保険業	15	66.7%	53.3%	53.3%	46.7%	86.7%	26.7%	33.3%	93.3%	53.3%	80.0%	13.3%	26.7%	6.7%
飲食店、宿泊業	31	22.6%	19.4%	19.4%	19.4%	29.0%	12.9%	3.2%	41.9%	35.5%	38.7%	29.0%	29.0%	0.0%
医療、福祉	90	46.7%	46.7%	35.6%	16.7%	72.2%	10.0%	10.0%	56.7%	33.3%	61.1%	17.8%	27.8%	5.6%
教育、学習支援業	10	70.0%	70.0%	60.0%	10.0%	80.0%	40.0%	10.0%	80.0%	60.0%	60.0%	30.0%	40.0%	0.0%
サービス業	76	32.9%	38.2%	27.6%	21.1%	57.9%	17.1%	11.8%	59.2%	31.6%	55.3%	25.0%	38.2%	9.2%
労働組合がある	138	49.3%	50.0%	50.0%	29.7%	76.1%	27.5%	15.9%	81.9%	47.8%	73.9%	30.4%	47.1%	8.0%
労働組合がない	365	36.2%	32.6%	22.2%	15.9%	49.9%	11.8%	6.8%	45.2%	28.5%	46.3%	16.4%	21.9%	1.9%

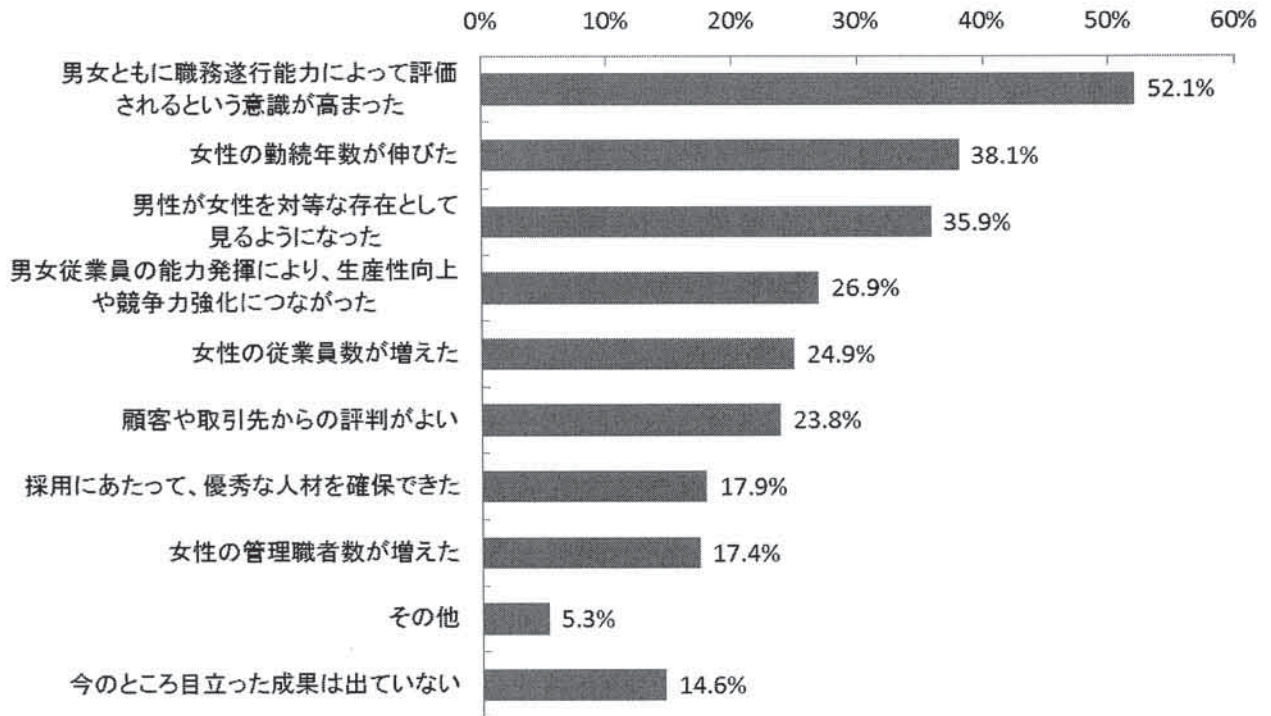
表 16-2 女性が活躍するために今後実施したい取組み（複数回答）

今後実施したい	全事業所数	女性の継続就業に関する支援	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を促進させる取組み	女性のモチベーションや職業意識を高めるための研修などの実施	女性従業員の割合が低い職場への積極的登用・採用	スキルアップの機会を男女同様に与えること	女性管理職に関する数値目標の設定	メンター制度の導入およびロールモデルの育成	セクシュアルハラスメント防止など職場環境の整備	女性の活躍の必要性についての理解促進	性別に左右されない公正・透明な人事管理制度、評価制度の構築	職種に必要なとする要件の緩和	転勤時の配慮	その他
全体	506	25.1%	26.9%	28.5%	24.9%	18.2%	20.2%	19.0%	19.2%	26.9%	21.1%	24.1%	13.0%	8.1%
10～29人	144	27.1%	24.3%	27.1%	19.4%	26.4%	17.4%	11.8%	25.7%	26.4%	27.1%	20.8%	8.3%	5.6%
30～49人	59	20.3%	22.0%	25.4%	13.6%	25.4%	20.3%	20.3%	30.5%	23.7%	27.1%	20.3%	15.3%	6.8%
50～99人	51	27.5%	27.5%	31.4%	15.7%	17.6%	17.6%	15.7%	25.5%	27.5%	19.6%	25.5%	11.8%	3.9%
100～299人	95	24.2%	31.6%	31.6%	33.7%	11.6%	28.4%	23.2%	14.7%	34.7%	18.9%	30.5%	13.7%	9.5%
300～999人	58	25.9%	36.2%	34.5%	24.1%	12.1%	22.4%	19.0%	12.1%	25.9%	17.2%	27.6%	17.2%	12.1%
1,000人以上	88	23.9%	22.7%	21.6%	37.5%	10.2%	14.8%	26.1%	6.8%	22.7%	12.5%	20.5%	14.8%	9.1%
建設業	39	30.8%	17.9%	33.3%	20.5%	15.4%	20.5%	12.8%	23.1%	25.6%	25.6%	25.6%	17.9%	10.3%
製造業	112	25.9%	25.9%	29.5%	23.2%	28.6%	18.8%	14.3%	23.2%	34.8%	27.7%	25.0%	8.9%	3.6%
運輸業・通信業	34	32.4%	41.2%	47.1%	29.4%	14.7%	23.5%	23.5%	17.6%	26.5%	20.6%	41.2%	26.5%	14.7%
卸売・小売業	99	25.3%	33.3%	23.2%	34.3%	18.2%	23.2%	21.2%	21.2%	27.3%	20.2%	28.3%	13.1%	11.1%
金融・保険業	15	6.7%	6.7%	20.0%	6.7%	6.7%	13.3%	0.0%	0.0%	6.7%	13.3%	0.0%	0.0%	0.0%
飲食店、宿泊業	31	25.8%	35.5%	25.8%	25.8%	29.0%	25.8%	19.4%	16.1%	19.4%	22.6%	19.4%	19.4%	0.0%
医療、福祉	90	23.3%	25.6%	26.7%	18.9%	11.1%	17.8%	22.2%	18.9%	22.2%	14.4%	16.7%	10.0%	10.0%
教育、学習支援業	10	20.0%	30.0%	20.0%	30.0%	20.0%	20.0%	50.0%	20.0%	10.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%
サービス業	76	23.7%	19.7%	28.9%	25.0%	11.8%	18.4%	19.7%	14.5%	30.3%	19.7%	27.6%	15.8%	10.5%
労働組合がある	138	22.5%	26.8%	23.9%	30.4%	8.7%	17.4%	22.5%	5.1%	26.1%	10.9%	24.6%	11.6%	10.1%
労働組合がない	365	26.3%	27.1%	30.1%	23.0%	21.6%	21.4%	17.5%	24.4%	27.4%	24.9%	23.8%	13.7%	7.4%

(26) 女性が活躍するための取組みの効果 【設問26】

(25) で何らかの取組みをしていると回答した事業所での、女性が活躍するための取組みによる効果としては、「男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識が高まった」と回答した事業所の割合が 52.1%と最も高く、次いで「女性の勤続年数が伸びた」が 38.1%となっている。

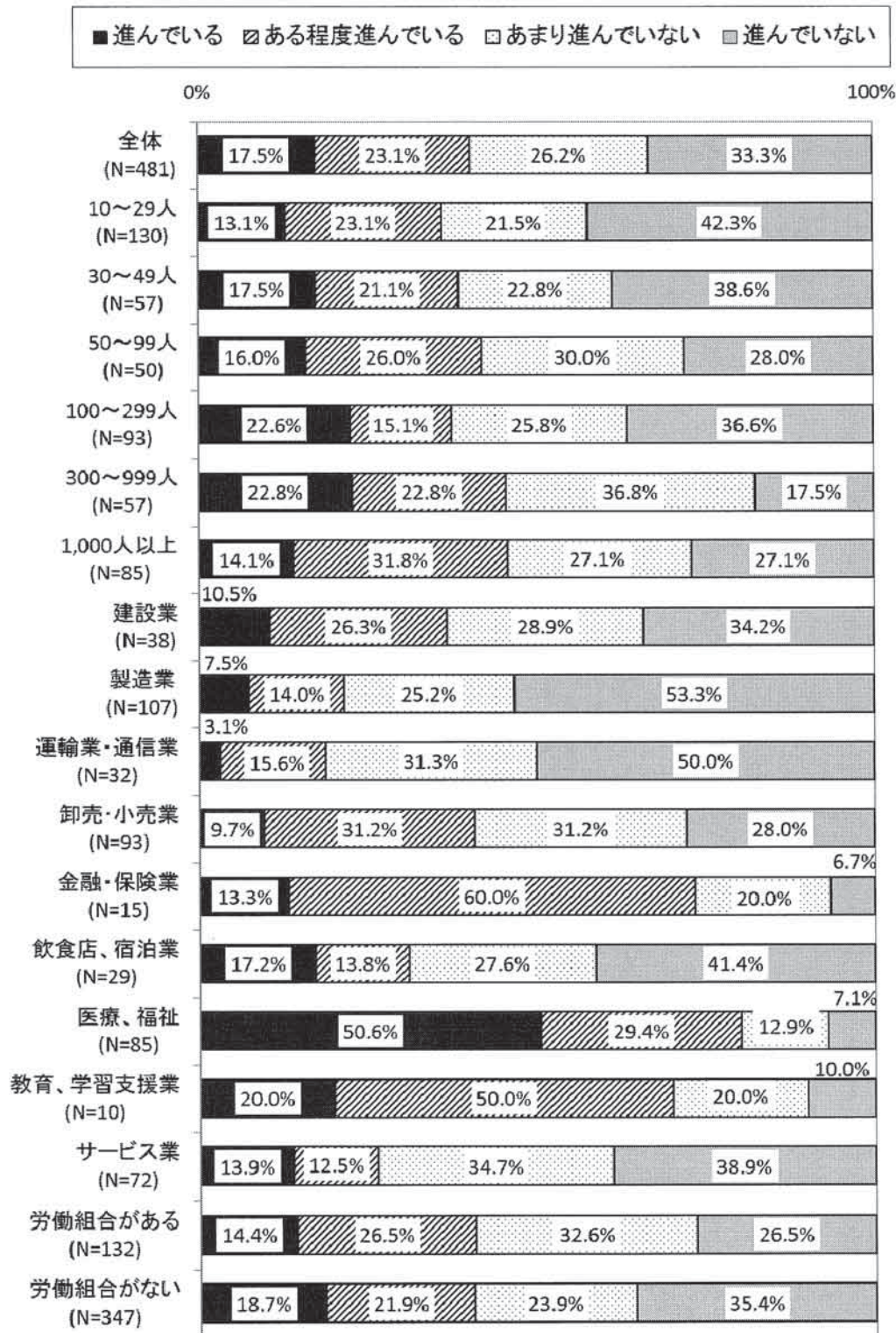
図 22 女性が活躍するための取組みの効果（複数回答・全体 N= 357）



(27) 女性の管理職登用の状況 【設問27】

女性の管理職登用の状況については、「進んでいる」または「ある程度進んでいる」と回答した事業所が40.5%となっている一方、「進んでいない」または「あまり進んでいない」と回答した事業所が59.5%となっている。

図23 女性の管理職登用の状況（全体、企業規模別、産業別、労働組合の有無別）



【多様な働き方】

(28) 雇用形態の転換制度 【設問28】

非正規社員から正規社員への転換について、制度がある事業所の割合は46.2%、実際例があるのは71.3%であるのに対し、正規社員から非正規社員への転換では、制度がある事業所の割合は32.8%、実際例があるのは49.6%となっている。

図 24 雇用形態の転換制度と実際例の有無（全体）

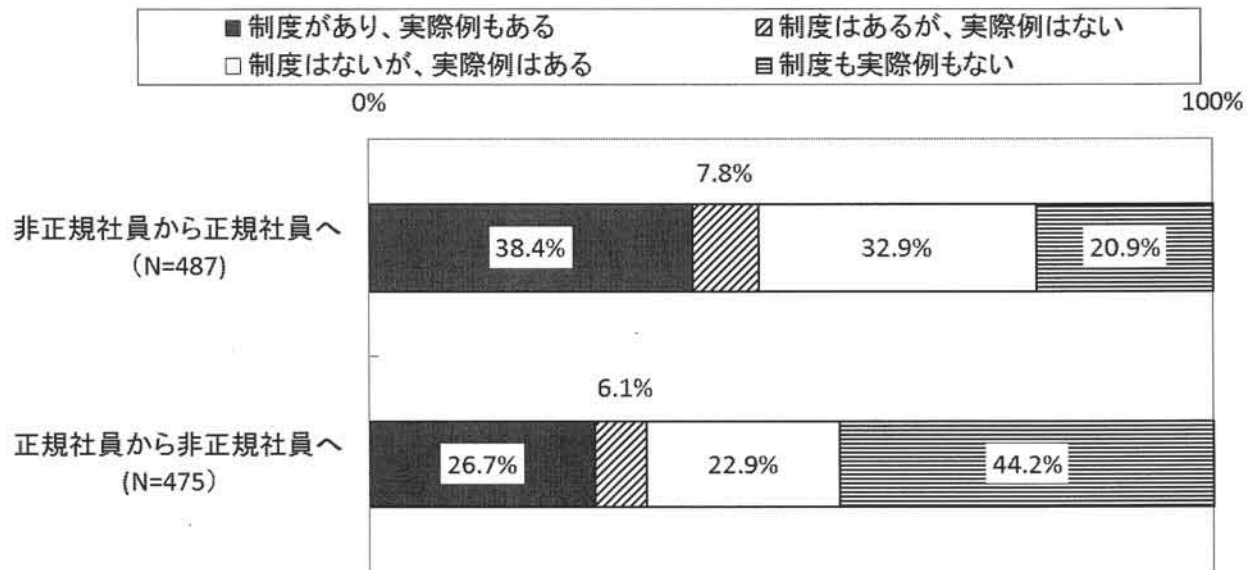


表 17-1 雇用形態の転換制度と実際例の有無（非正規社員から正規社員へ）

非正規から正規へ	有効回答 事業所数	制度があり、 実際例もある	制度はあるが、 実際例はない	制度はないが、 実際例はある	制度も実際例も ない	計
全体	487	38.4%	7.8%	32.9%	20.9%	100.0%
10～29人	132	19.7%	9.1%	39.4%	31.8%	100.0%
30～49人	57	24.6%	7.0%	45.6%	22.8%	100.0%
50～99人	51	35.3%	5.9%	45.1%	13.7%	100.0%
100～299人	95	45.3%	4.2%	33.7%	16.8%	100.0%
300～999人	57	61.4%	8.8%	21.1%	8.8%	100.0%
1,000人以上	84	60.7%	11.9%	13.1%	14.3%	100.0%
建設業	37	24.3%	8.1%	35.1%	32.4%	100.0%
製造業	107	28.0%	7.5%	39.3%	25.2%	100.0%
運輸業・通信業	33	33.3%	6.1%	39.4%	21.2%	100.0%
卸売・小売業	96	35.4%	8.3%	35.4%	20.8%	100.0%
金融・保険業	14	50.0%	7.1%	14.3%	28.6%	100.0%
飲食店、宿泊業	29	41.4%	10.3%	27.6%	20.7%	100.0%
医療、福祉	89	55.1%	4.5%	33.7%	6.7%	100.0%
教育、学習支援業	10	40.0%	0.0%	20.0%	40.0%	100.0%
サービス業	72	43.1%	12.5%	22.2%	22.2%	100.0%
労働組合がある	133	51.9%	8.3%	21.1%	18.8%	100.0%
労働組合がない	352	33.2%	7.7%	37.5%	21.6%	100.0%

表 17-2 雇用形態の転換制度と実際例の有無（正規社員から非正規社員へ）

正規から非正規へ	有効回答 事業所数	制度があり、 実際例もある	制度はあるが、 実際例はない	制度はないが、 実際例はある	制度も実際例も ない	計
全体	475	26.7%	6.1%	22.9%	44.2%	100.0%
10～29人	128	18.8%	3.9%	21.1%	56.3%	100.0%
30～49人	53	24.5%	7.5%	26.4%	41.5%	100.0%
50～99人	48	25.0%	2.1%	25.0%	47.9%	100.0%
100～299人	94	33.0%	5.3%	28.7%	33.0%	100.0%
300～999人	56	28.6%	7.1%	26.8%	37.5%	100.0%
1,000人以上	85	35.3%	10.6%	16.5%	37.6%	100.0%
建設業	36	13.9%	8.3%	5.6%	72.2%	100.0%
製造業	104	17.3%	6.7%	18.3%	57.7%	100.0%
運輸業・通信業	32	21.9%	9.4%	21.9%	46.9%	100.0%
卸売・小売業	91	30.8%	4.4%	23.1%	41.8%	100.0%
金融・保険業	14	28.6%	0.0%	7.1%	64.3%	100.0%
飲食店、宿泊業	29	34.5%	0.0%	20.7%	44.8%	100.0%
医療、福祉	86	36.0%	4.7%	40.7%	18.6%	100.0%
教育、学習支援業	10	40.0%	0.0%	20.0%	40.0%	100.0%
サービス業	73	27.4%	11.0%	21.9%	39.7%	100.0%
労働組合がある	132	31.1%	8.3%	18.9%	41.7%	100.0%
労働組合がない	341	24.9%	5.3%	24.6%	45.2%	100.0%

(29) 「多様な正規社員」制度 【設問29】

従来の正規社員に比べて配置転換や転勤、仕事内容、勤務時間などの範囲が限定されている「多様な正規社員」制度について、「あてはまる制度はない」と回答した事業所の割合が77.2%と最も高い。「多様な正規社員」制度を設けている事業所の中では、「勤務地限定の正規社員」制度がある事業所の割合が16.4%で最も高い。

図 25 「多様な正規社員」制度について（複数回答・全体 N=495）

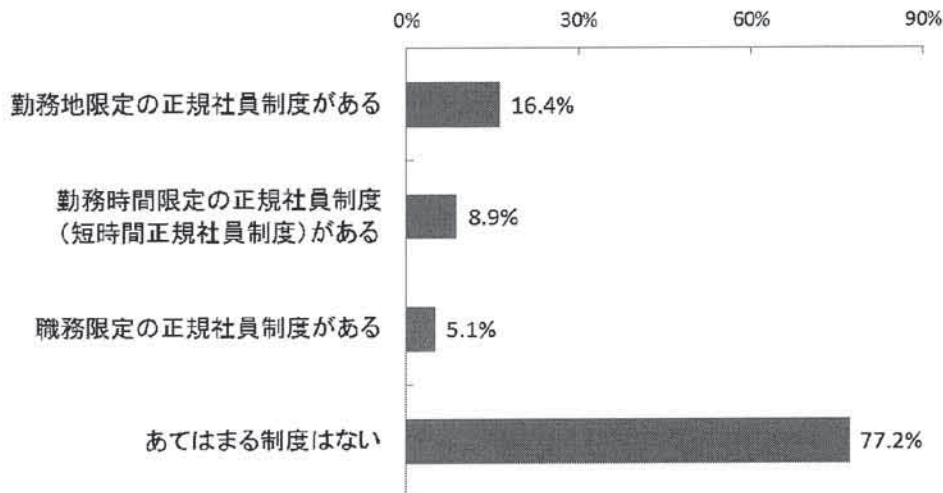


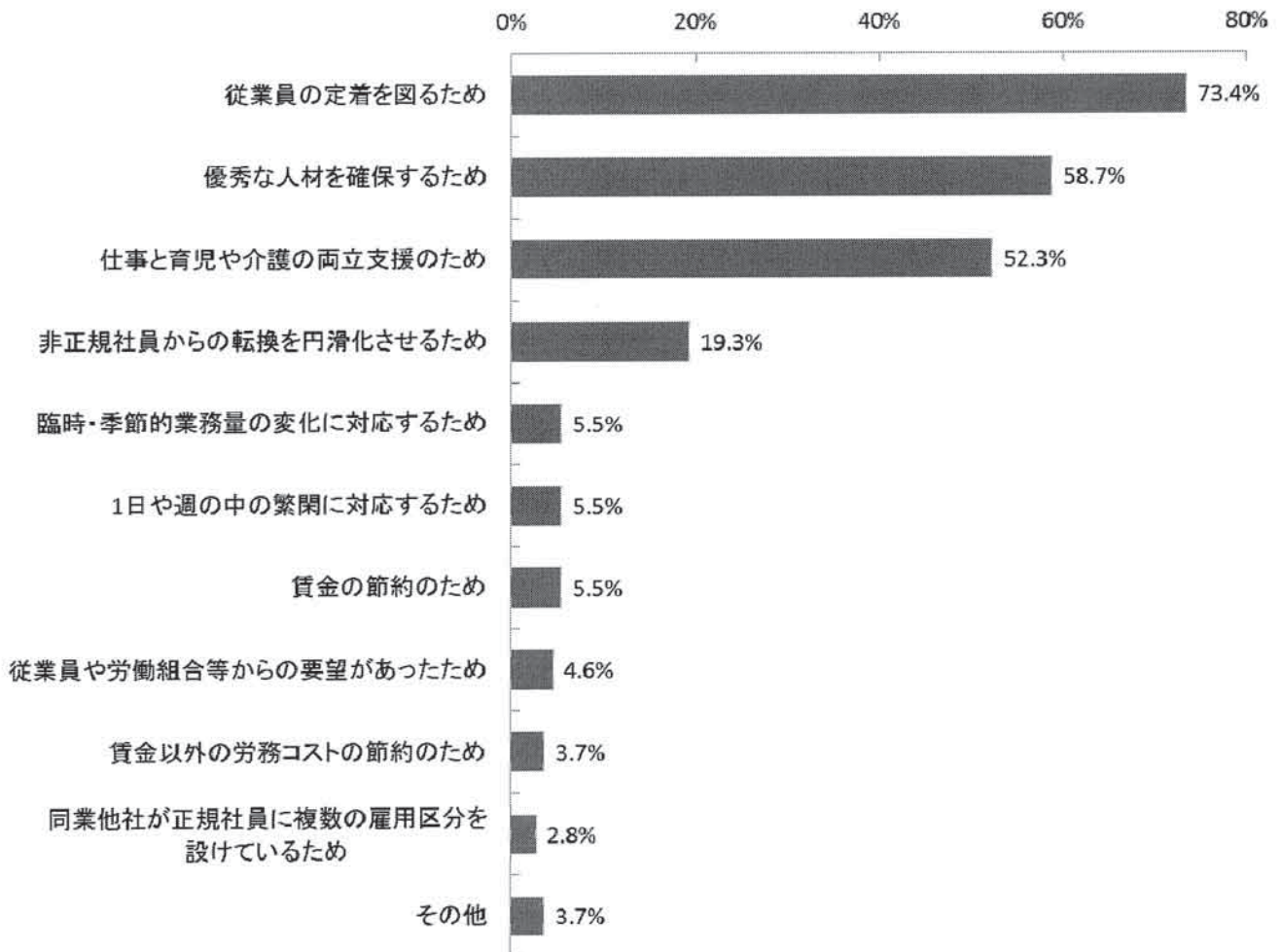
表 18 「多様な正規社員」制度について（複数回答）

	有効回答 事業所数	勤務地限定の正規 社員制度がある	職務限定の正規社 員制度がある	勤務時間限定の正 規社員制度(短時 間正規社員制度) がある	あてはまる 制度はない
全体	495	16.4%	5.1%	8.9%	77.2%
10～29人	138	5.8%	2.2%	7.2%	89.1%
30～49人	58	3.4%	3.4%	5.2%	89.7%
50～99人	51	11.8%	5.9%	7.8%	80.4%
100～299人	94	12.8%	5.3%	10.6%	77.7%
300～999人	57	17.5%	1.8%	8.8%	77.2%
1,000人以上	87	49.4%	12.6%	13.8%	44.8%
建設業	39	12.8%	5.1%	5.1%	84.6%
製造業	109	17.4%	1.8%	3.7%	80.7%
運輸業・通信業	34	29.4%	11.8%	5.9%	64.7%
卸売・小売業	96	14.6%	2.1%	9.4%	81.3%
金融・保険業	15	26.7%	13.3%	13.3%	66.7%
飲食店、宿泊業	29	31.0%	10.3%	17.2%	69.0%
医療、福祉	89	7.9%	6.7%	13.5%	77.5%
教育、学習支援業	10	10.0%	20.0%	0.0%	80.0%
サービス業	74	16.2%	2.7%	10.8%	73.0%
労働組合がある	134	32.8%	8.2%	11.2%	63.4%
労働組合がない	359	10.0%	3.9%	8.1%	82.5%

(30) 「多様な正規社員」制度の導入理由 【設問30】

(29)で「多様な正規社員」制度を導入していると回答した事業所での、導入理由については、「従業員の定着を図るため」が73.4%で最も高く、次いで「優秀な人材を確保するため」が58.7%、「仕事と育児や介護の両立支援のため」が52.3%となっている。

図 26 「多様な正規社員」制度の導入理由（複数回答・全体 N=109）



(31) テレワークの導入 【設問31】

在宅勤務やサテライトオフィス勤務等のテレワーク（情報通信技術を活用した場所にとらわれない柔軟な働き方）の導入について、「あてはまる制度はない」と回答した事業所の割合が96.3%と最も高い。テレワークを導入している事業所の中では、「在宅勤務を導入している」と回答した事業所の割合が2.7%で最も高い。

図27 テレワークの導入について（複数回答・全体 N=490）

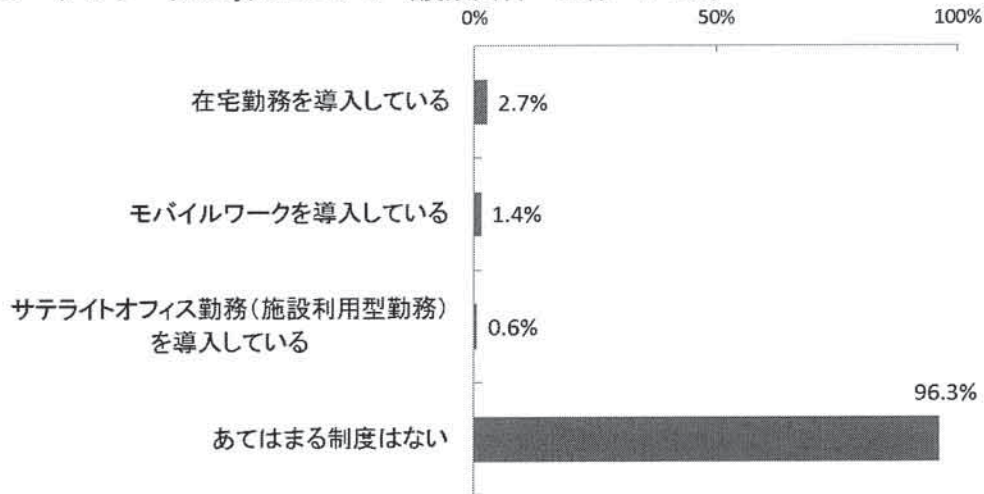


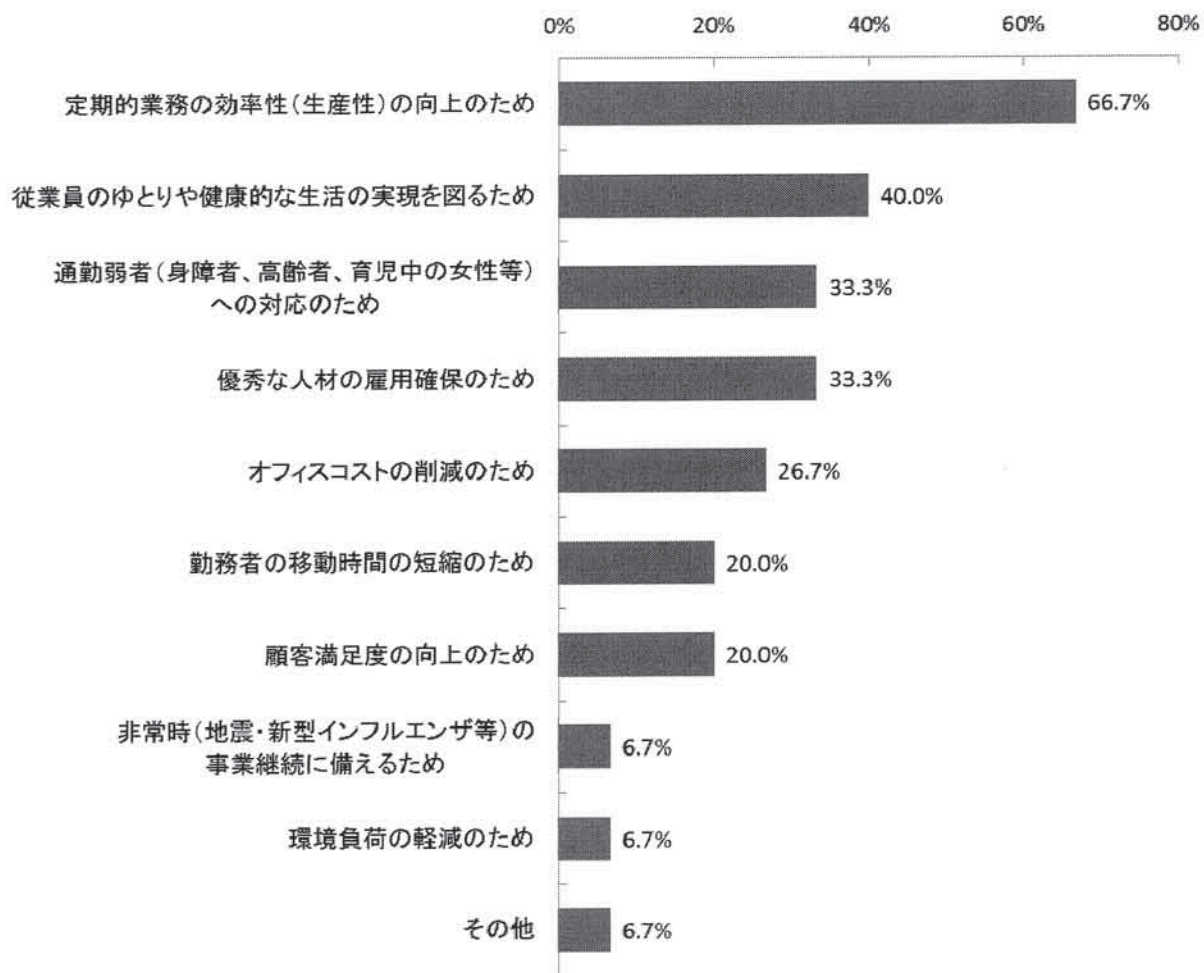
表19 テレワークの導入について（複数回答）

	有効回答事業所数	在宅勤務を導入している	モバイルワークを導入している	サテライトオフィス勤務(施設利用型勤務)を導入している	あてはまる制度はない
全体	490	2.7%	1.4%	0.6%	96.3%
10～29人	135	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
30～49人	56	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
50～99人	51	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
100～299人	94	1.1%	0.0%	1.1%	97.9%
300～999人	56	1.8%	1.8%	0.0%	96.4%
1,000人以上	88	12.5%	6.8%	2.3%	84.1%
建設業	38	2.6%	0.0%	0.0%	97.4%
製造業	109	2.8%	2.8%	1.8%	95.4%
運輸業・通信業	33	3.0%	0.0%	0.0%	97.0%
卸売・小売業	94	1.1%	1.1%	1.1%	97.9%
金融・保険業	15	6.7%	0.0%	0.0%	93.3%
飲食店、宿泊業	28	7.1%	0.0%	0.0%	92.9%
医療、福祉	88	0.0%	1.1%	0.0%	98.9%
教育、学習支援業	10	30.0%	0.0%	0.0%	70.0%
サービス業	75	1.3%	2.7%	0.0%	97.3%
労働組合がある	135	5.2%	4.4%	2.2%	91.9%
労働組合がない	353	1.7%	0.3%	0.0%	98.0%

(32) テレワークの導入理由 【設問32】

(31)でテレワークを導入していると回答した事業所での、導入理由については、「定期的業務の効率性(生産性)の向上のため」が66.7%で最も高く、次いで「従業員のゆとりや健康的な生活の実現を図るため」が40.0%となっている。

図28 テレワークの導入理由(複数回答・全体 N=15)



【ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）経営】

(33) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に関する取組み 【設問33】

ワーク・ライフ・バランスに関して実施している取組みについては、「労働時間削減の取組み」が48.6%と最も高く、次いで「年次有給休暇取得推進」が47.6%となっている。現在は実施していないが、今後実施したい取組みについては、「従業員の自己啓発支援」が31.6%と最も高く、次いで「年次有給休暇取得推進」が30.0%となっている。

図 29 ワーク・ライフ・バランスに関して実施している取組みや今後実施したい取組み（全体）

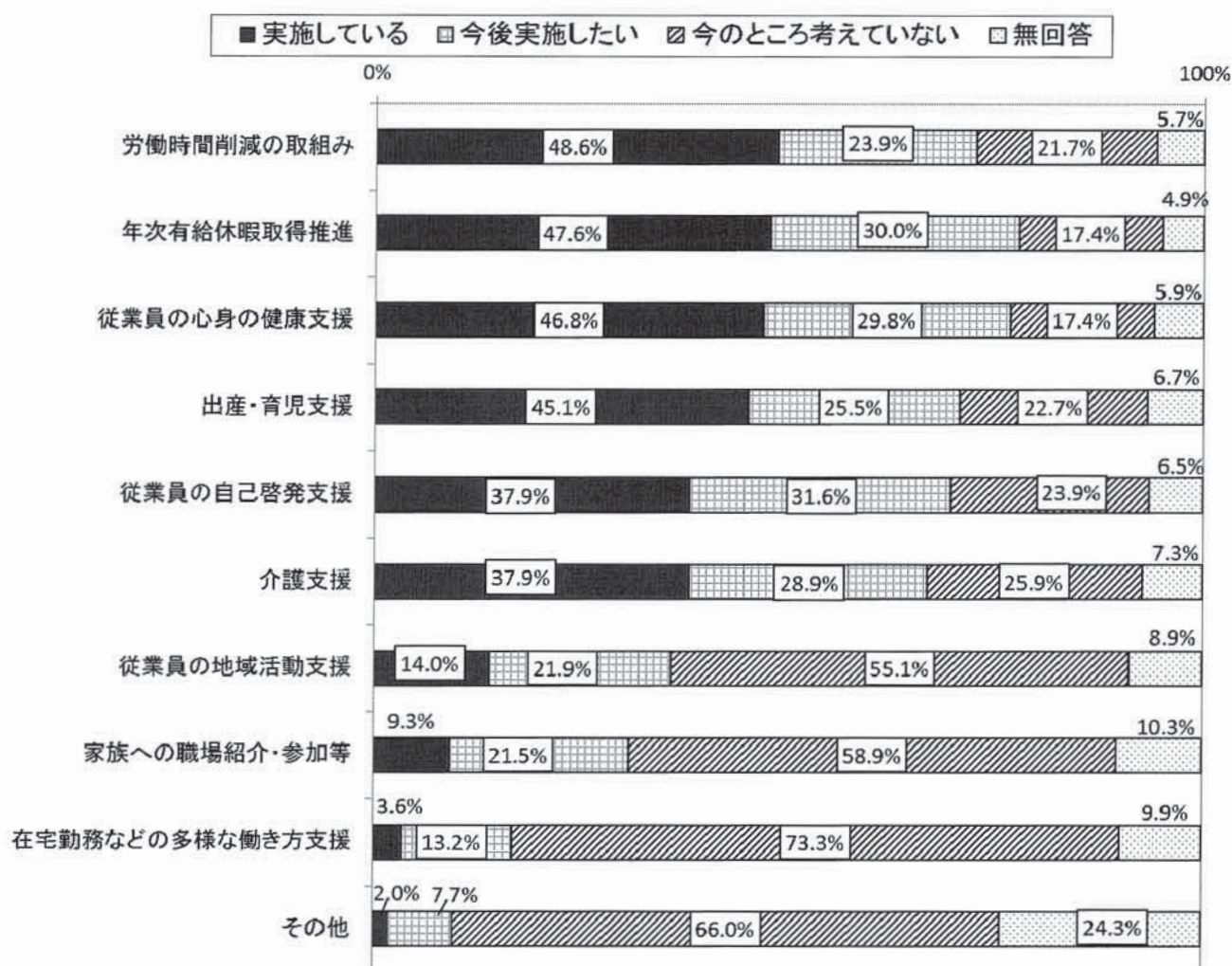


表 20-1 ワーク・ライフ・バランスに関して実施している取組み（複数回答）

実施している	全事業所数	労働時間削減の取組み	年次有給休暇取得推進	従業員の心身の健康支援	従業員の自己啓発支援	出産・育児支援	介護支援	在宅勤務などの多様な働き方支援	従業員の地域活動支援	家族への職場紹介・参加等	その他
全体	506	48.6%	47.6%	46.8%	37.9%	45.1%	37.9%	3.6%	14.0%	9.3%	2.0%
10～29人	144	27.1%	32.6%	33.3%	17.4%	26.4%	24.3%	1.4%	7.6%	5.6%	0.7%
30～49人	59	42.4%	35.6%	30.5%	27.1%	32.2%	15.3%	0.0%	6.8%	8.5%	0.0%
50～99人	51	39.2%	49.0%	47.1%	39.2%	51.0%	33.3%	2.0%	7.8%	2.0%	0.0%
100～299人	95	51.6%	57.9%	46.3%	42.1%	53.7%	43.2%	0.0%	15.8%	4.2%	0.0%
300～999人	58	72.4%	56.9%	65.5%	56.9%	60.3%	58.6%	1.7%	24.1%	10.3%	6.9%
1,000人以上	88	78.4%	64.8%	68.2%	64.8%	63.6%	60.2%	14.8%	23.9%	23.9%	4.5%
建設業	39	30.8%	30.8%	38.5%	28.2%	41.0%	33.3%	0.0%	15.4%	7.7%	0.0%
製造業	112	50.9%	52.7%	50.0%	34.8%	47.3%	41.1%	5.4%	16.1%	8.0%	1.8%
運輸業・通信業	34	58.8%	61.8%	55.9%	35.3%	32.4%	32.4%	5.9%	11.8%	11.8%	2.9%
卸売・小売業	99	56.6%	41.4%	38.4%	35.4%	35.4%	28.3%	1.0%	9.1%	10.1%	0.0%
金融・保険業	15	80.0%	60.0%	93.3%	80.0%	86.7%	73.3%	6.7%	33.3%	26.7%	6.7%
飲食店、宿泊業	31	41.9%	12.9%	12.9%	12.9%	12.9%	12.9%	6.5%	3.2%	6.5%	0.0%
医療、福祉	90	37.8%	52.2%	47.8%	44.4%	52.2%	44.4%	0.0%	12.2%	5.6%	0.0%
教育、学習支援業	10	50.0%	80.0%	80.0%	70.0%	90.0%	70.0%	30.0%	50.0%	40.0%	0.0%
サービス業	76	48.7%	52.6%	52.6%	42.1%	52.6%	42.1%	3.9%	15.8%	7.9%	7.9%
労働組合がある	138	71.7%	63.8%	66.7%	56.5%	60.1%	57.2%	7.2%	19.6%	15.9%	6.5%
労働組合がない	365	40.3%	41.6%	39.7%	31.2%	39.5%	30.7%	2.2%	12.1%	6.8%	0.3%

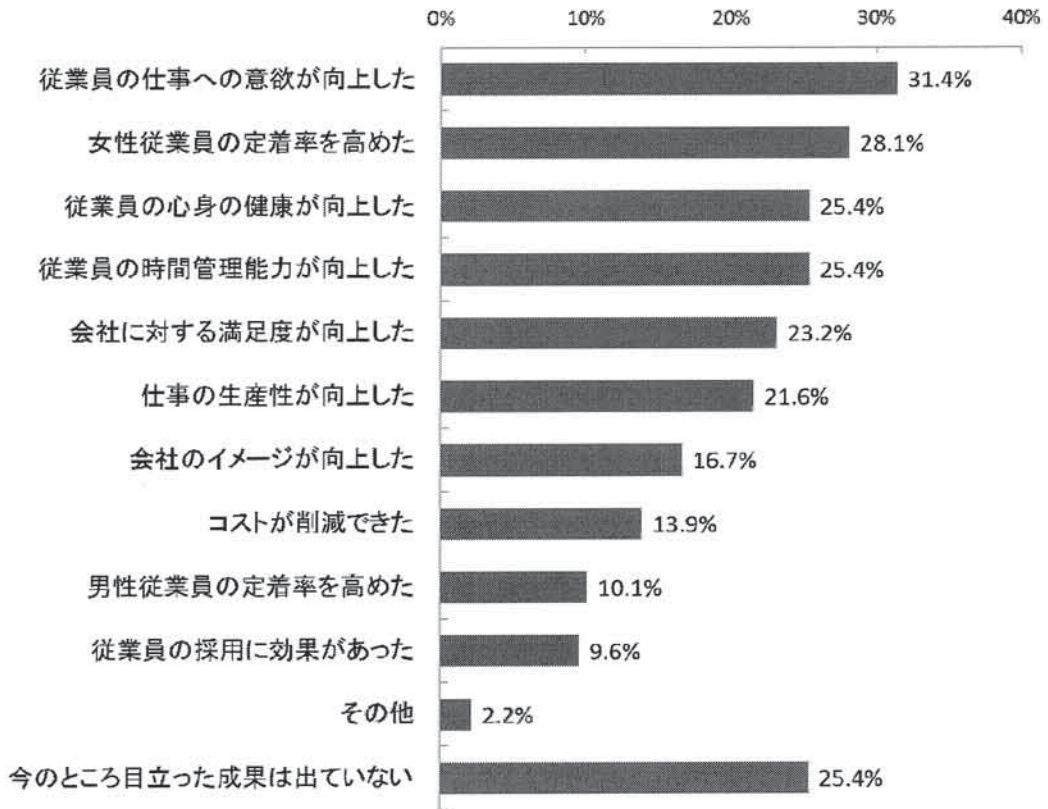
表 20-2 ワーク・ライフ・バランスに関して今後実施したい取組み（複数回答）

今後実施したい	全事業所数	労働時間削減の取組み	年次有給休暇取得推進	従業員の心身の健康支援	従業員の自己啓発支援	出産・育児支援	介護支援	在宅勤務などの多様な働き方支援	従業員の地域活動支援	家族への職場紹介・参加等	その他
全体	506	23.9%	30.0%	29.8%	31.6%	25.5%	28.9%	13.2%	21.9%	21.5%	7.7%
10～29人	144	29.2%	30.6%	31.3%	38.2%	26.4%	25.0%	13.9%	20.1%	15.3%	4.9%
30～49人	59	27.1%	35.6%	37.3%	39.0%	28.8%	35.6%	10.2%	27.1%	15.3%	8.5%
50～99人	51	23.5%	25.5%	27.5%	31.4%	21.6%	35.3%	11.8%	27.5%	29.4%	5.9%
100～299人	95	26.3%	27.4%	36.8%	32.6%	25.3%	32.6%	12.6%	17.9%	30.5%	11.6%
300～999人	58	22.4%	36.2%	20.7%	29.3%	24.1%	25.9%	6.9%	19.0%	13.8%	5.2%
1,000人以上	88	10.2%	27.3%	22.7%	14.8%	25.0%	25.0%	19.3%	25.0%	25.0%	9.1%
建設業	39	35.9%	35.9%	30.8%	33.3%	17.9%	23.1%	20.5%	28.2%	25.6%	12.8%
製造業	112	23.2%	23.2%	25.0%	29.5%	25.0%	27.7%	14.3%	18.8%	21.4%	5.4%
運輸業・通信業	34	14.7%	20.6%	35.3%	44.1%	38.2%	35.3%	14.7%	26.5%	29.4%	14.7%
卸売・小売業	99	24.2%	38.4%	38.4%	37.4%	32.3%	36.4%	15.2%	30.3%	22.2%	6.1%
金融・保険業	15	6.7%	13.3%	6.7%	0.0%	6.7%	13.3%	6.7%	6.7%	13.3%	0.0%
飲食店、宿泊業	31	22.6%	41.9%	41.9%	41.9%	41.9%	38.7%	9.7%	9.7%	16.1%	6.5%
医療、福祉	90	25.6%	30.0%	30.0%	31.1%	21.1%	24.4%	7.8%	21.1%	20.0%	8.9%
教育、学習支援業	10	30.0%	20.0%	10.0%	20.0%	10.0%	10.0%	20.0%	20.0%	10.0%	0.0%
サービス業	76	23.7%	30.3%	25.0%	25.0%	19.7%	27.6%	13.2%	19.7%	22.4%	9.2%
労働組合がある	138	12.3%	26.1%	21.0%	19.6%	21.0%	22.5%	13.8%	21.7%	16.7%	9.4%
労働組合がない	365	28.2%	31.8%	33.2%	36.4%	27.4%	31.5%	13.2%	22.2%	23.6%	7.1%

(34) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に関する取組みの効果 【設問34】

(33) でワーク・ライフ・バランスの実現に向けて何らかの取組みを実施していると回答した事業所での取組みの効果としては、「従業員の仕事への意欲が向上した」が 31.4%と最も高く、次いで「女性従業員の定着率を高めた」が 28.1%となっている。

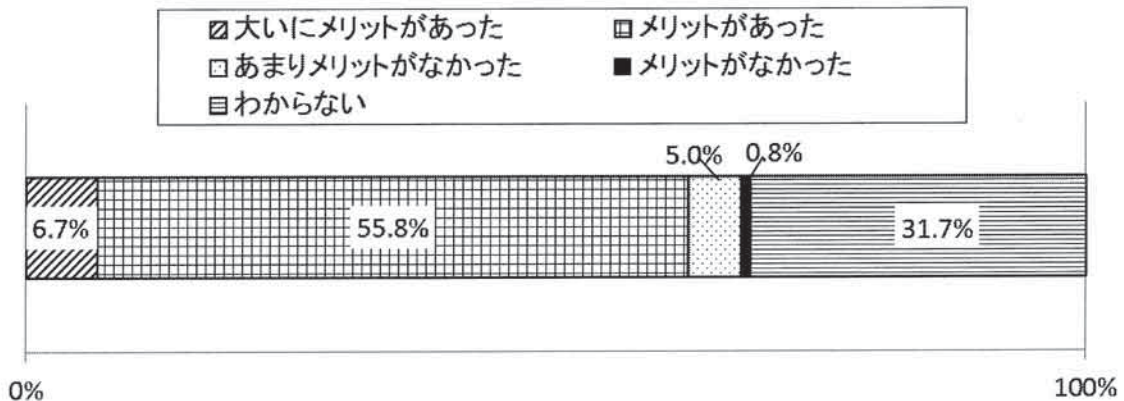
図 30 ワーク・ライフ・バランスに関する取組みの効果（複数回答・全体 N=366）



(35) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に関する取組みのメリット 【設問35】

(33) でワーク・ライフ・バランスの実現に向けての取組みを5項目以上実施していると回答した事業所での、ワーク・ライフ・バランスの取組みが事業所の経営に関してメリットがあったかについては、「大いにメリットがあった」または「メリットがあった」と回答した事業所の割合が 62.5%となっている。

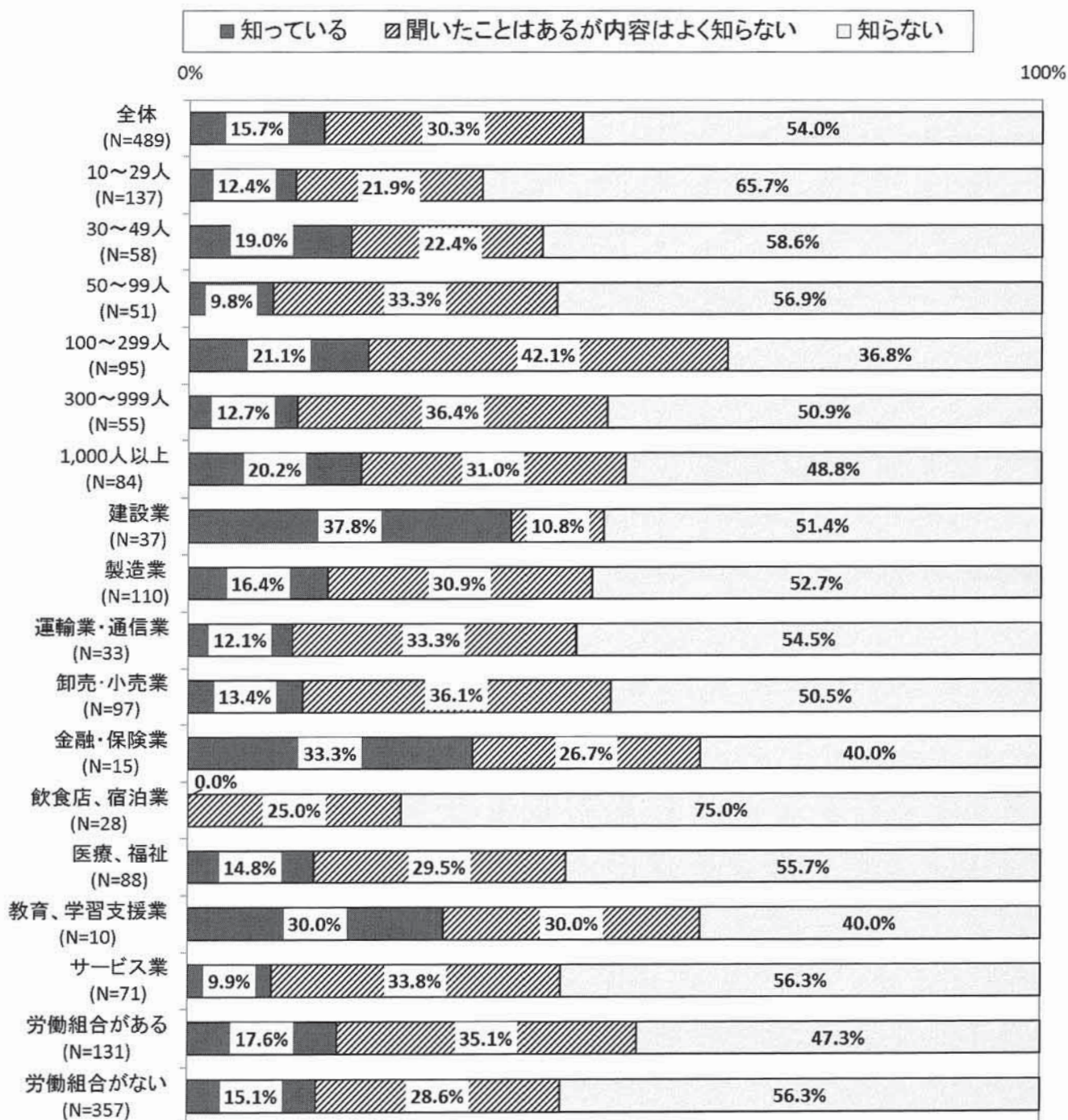
図 31 ワーク・ライフ・バランスに関する取組みのメリット（全体 N=120）



(36)「滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業」登録制度の認知 【設問38】

滋賀県が行っている「滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業」登録制度について、「知っている」と回答した事業所の割合は15.7%であったのに対し、「聞いたことはあるが内容はよく知らない」が30.3%、「知らない」が54.0%となっている。

図 32 「滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業」登録制度の認知（全体、企業規模別、産業別、労働組合の有無別）

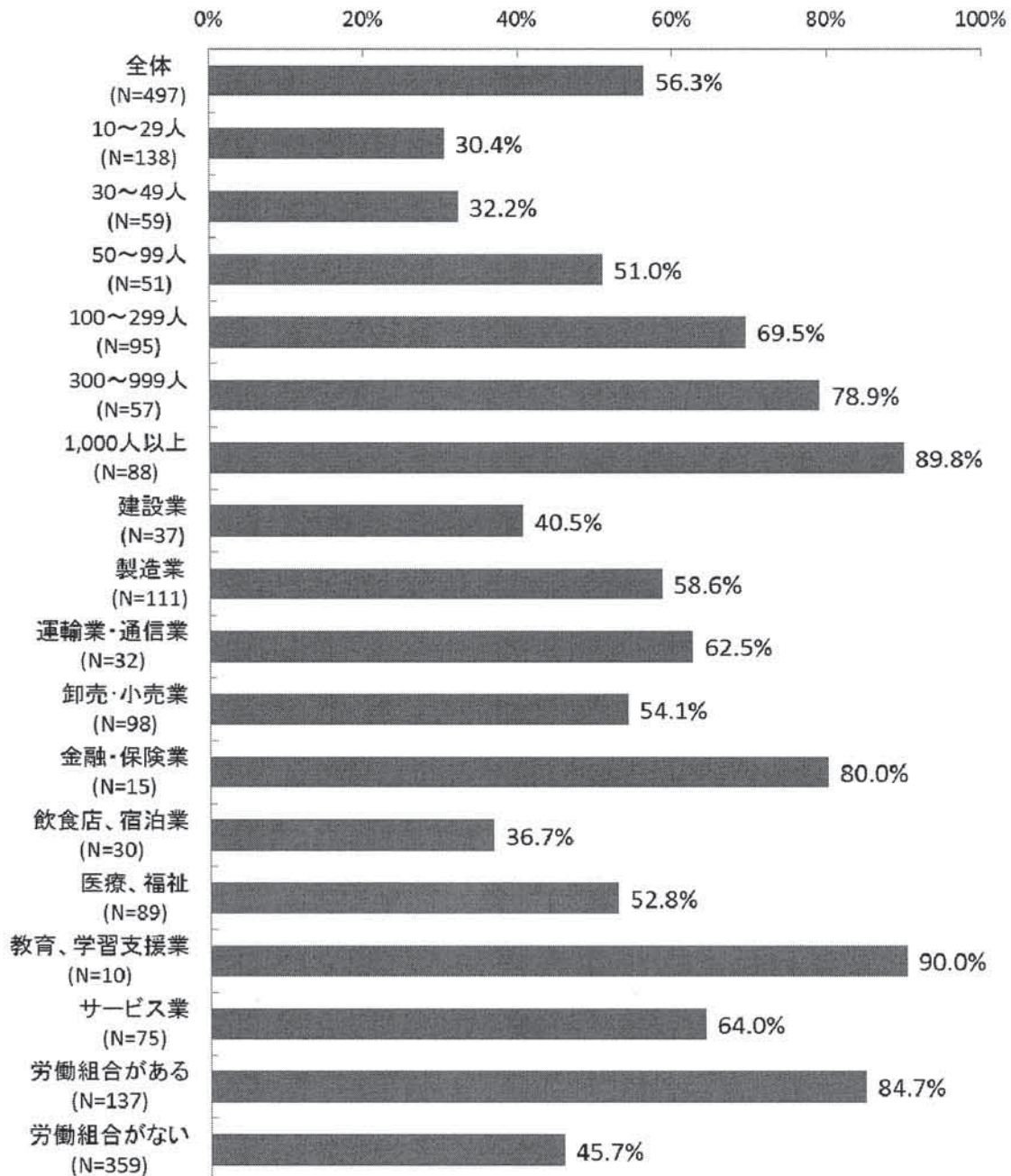


【メンタルヘルスケア（心の健康対策）】

(37) メンタルヘルスケア（心の健康対策）の実施の有無 【設問39】

メンタルヘルスケアを実施している事業所の割合は全体では 56.3%となり、前年の 48.9%に対し、7.4ポイント上回っている。

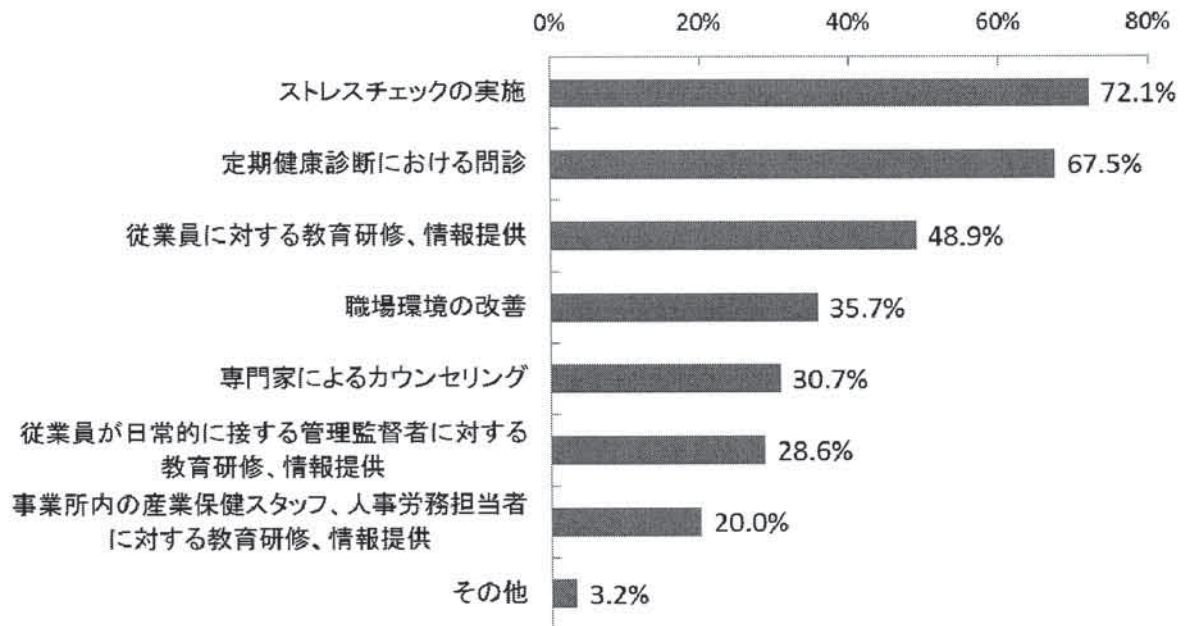
図 33 メンタルヘルスケアを実施している事業所の割合（全体、企業規模別、産業別、労働組合の有無別）



(38) メンタルヘルスケア（心の健康対策）の実施方法 【設問40】

(37) でメンタルヘルスケアを「実施している」と回答した事業所での、メンタルヘルスケアの実施方法としては、「ストレスチェックの実施」と回答した事業所の割合が72.1%と最も高く、次いで「定期健康診断における問診」が67.5%、「従業員に対する教育研修、情報提供」が48.9%となっている。

図34 メンタルヘルスケアの実施方法（複数回答・全体 N=280）

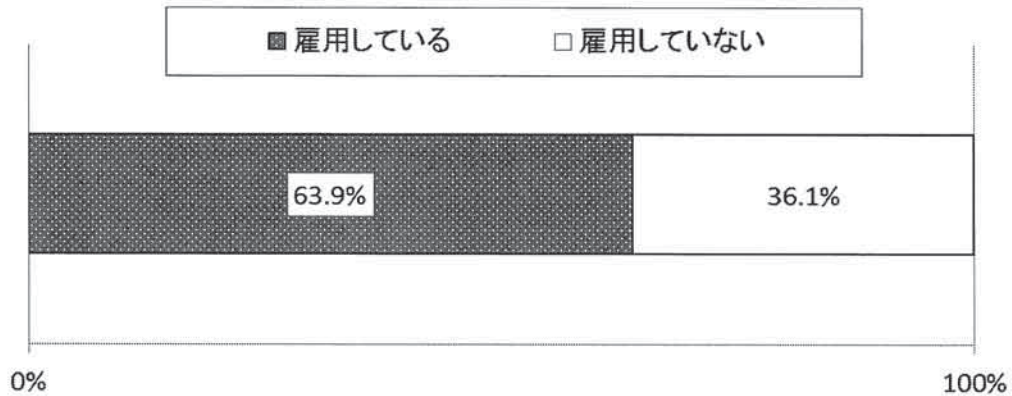


【無期転換ルールへの対応方針】

(39) 有期契約労働者の雇用の有無 【設問4 1】

有期契約労働者を雇用している事業所の割合は全体では63.9%となっている。

図 35 有期契約労働者の雇用について（全体 N=501）



(40) 無期転換ルールへの対応方針 【設問4 2】

(39) で有期契約労働者を「雇用している」と回答した事業所での、無期転換ルールへの対応方針としては、「通算5年を超える有期労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り換えていく」と回答した事業所の割合が46.4%と最も高く、次いで「対応方針は未定・分からない」が28.8%となっている。

図 36 無期転換ルールへの対応方針（全体 N=319）

