

II. 調 查 結 果

【労働者、管理職者の男女の割合】

(1) 正規社員の男女の割合 【設問02】

正規社員における男女の割合は、男性が 69.3%、女性が 30.7%となっている。正規社員のうち、事務職における男女の割合は、男性が 52.6%、女性が 47.4%となっており、事務職以外における男女の割合は、男性が 73.1%、女性が 26.9%となっている。

表1 正規社員における男女の割合

	正規社員における 男女の割合			事務職			事務職以外		
	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計
全体	69.3% (14,796)	30.7% (6,543)	100.0% (21,339)	52.6% (2,069)	47.4% (1,867)	100.0% (3,936)	73.1% (12,727)	26.9% (4,676)	100.0% (17,403)
30人以上*	69.9% (13,656)	30.1% (5,892)	100.0% (19,548)	54.3% (1,887)	45.7% (1,591)	100.0% (3,478)	73.2% (11,769)	26.8% (4,301)	100.0% (16,070)
10～29人	63.6% (1,094)	36.4% (625)	100.0% (1,719)	40.3% (180)	59.7% (267)	100.0% (447)	71.9% (914)	28.1% (358)	100.0% (1,272)
30～49人	63.5% (798)	36.5% (458)	100.0% (1,256)	35.5% (92)	64.5% (167)	100.0% (259)	70.8% (706)	29.2% (291)	100.0% (997)
50～99人	66.0% (1,159)	34.0% (597)	100.0% (1,756)	45.2% (197)	54.8% (239)	100.0% (436)	72.9% (962)	27.1% (358)	100.0% (1,320)
100～299人	62.8% (2,191)	37.2% (1,298)	100.0% (3,489)	51.5% (380)	48.5% (358)	100.0% (738)	65.8% (1,811)	34.2% (940)	100.0% (2,751)
300～999人	64.7% (1,812)	35.3% (987)	100.0% (2,799)	49.5% (300)	50.5% (306)	100.0% (606)	68.9% (1,512)	31.1% (681)	100.0% (2,193)
1,000人以上	75.1% (7,696)	24.9% (2,552)	100.0% (10,248)	63.8% (918)	36.2% (521)	100.0% (1,439)	76.9% (6,778)	23.1% (2,031)	100.0% (8,809)
建設業	75.2% (872)	24.8% (287)	100.0% (1,159)	33.9% (80)	66.1% (156)	100.0% (236)	85.8% (792)	14.2% (131)	100.0% (923)
製造業	80.4% (8,587)	19.6% (2,096)	100.0% (10,683)	58.8% (771)	41.2% (540)	100.0% (1,311)	83.4% (7,816)	16.6% (1,556)	100.0% (9,372)
運輸・ 情報通信業	85.5% (1,032)	14.5% (175)	100.0% (1,207)	66.0% (126)	34.0% (65)	100.0% (191)	89.2% (906)	10.8% (110)	100.0% (1,016)
卸売・ 小売業	73.8% (1,363)	26.2% (485)	100.0% (1,848)	61.8% (541)	38.2% (335)	100.0% (876)	84.6% (822)	15.4% (150)	100.0% (972)
金融・ 保険業	53.4% (174)	46.6% (152)	100.0% (326)	42.7% (61)	57.3% (82)	100.0% (143)	61.7% (113)	38.3% (70)	100.0% (183)
飲食サービス・ 宿泊業	73.2% (164)	26.8% (60)	100.0% (224)	62.3% (33)	37.7% (20)	100.0% (53)	76.6% (131)	23.4% (40)	100.0% (171)
医療・ 福祉	30.2% (1,129)	69.8% (2,608)	100.0% (3,737)	29.6% (188)	70.4% (448)	100.0% (636)	30.3% (941)	69.7% (2,160)	100.0% (3,101)
教育・ 学習支援業	63.8% (248)	36.2% (141)	100.0% (389)	53.9% (48)	46.1% (41)	100.0% (89)	66.7% (200)	33.3% (100)	100.0% (300)
サービス業	69.5% (1,227)	30.5% (539)	100.0% (1,766)	55.1% (221)	44.9% (180)	100.0% (401)	73.7% (1,006)	26.3% (359)	100.0% (1,365)

※ () 内は人数

* 企業規模 30 人以上

(2) 非正規社員および派遣労働者の男女の割合 【設問02】

非正規社員では、男性が35.8%、女性が64.2%となっている。また、派遣労働者においては、男性が50.8%、女性が49.2%となっている。

表2 非正規社員と派遣労働者における男女の割合

	非正規社員における 男女の割合			派遣労働者における 男女の割合		
	男性	女性	計	男性	女性	計
全体	35.8% (3,513)	64.2% (6,312)	100.0% (9,825)	50.8% (891)	49.2% (863)	100.0% (1,754)
30人以上*	36.5% (3,187)	63.5% (5,539)	100.0% (8,726)	50.7% (871)	49.3% (846)	100.0% (1,717)
10～29人	29.5% (312)	70.5% (747)	100.0% (1,059)	54.1% (20)	45.9% (17)	100.0% (37)
30～49人	28.9% (197)	71.1% (485)	100.0% (682)	44.1% (15)	55.9% (19)	100.0% (34)
50～99人	33.9% (345)	66.1% (674)	100.0% (1,019)	50.9% (86)	49.1% (83)	100.0% (169)
100～299人	30.0% (617)	70.0% (1,440)	100.0% (2,057)	59.4% (171)	40.6% (117)	100.0% (288)
300～999人	39.8% (1,289)	60.2% (1,948)	100.0% (3,237)	46.9% (160)	53.1% (181)	100.0% (341)
1,000人以上	42.7% (739)	57.3% (992)	100.0% (1,731)	49.6% (439)	50.4% (446)	100.0% (885)
建設業	39.8% (33)	60.2% (50)	100.0% (83)	42.9% (9)	57.1% (12)	100.0% (21)
製造業	46.0% (839)	54.0% (986)	100.0% (1,825)	55.7% (661)	44.3% (525)	100.0% (1,186)
運輸・ 通信業	31.4% (259)	68.6% (566)	100.0% (825)	53.4% (79)	46.6% (69)	100.0% (148)
卸売・ 小売業	35.8% (516)	64.2% (924)	100.0% (1,440)	16.1% (5)	83.9% (26)	100.0% (31)
金融・ 保険業	41.4% (29)	58.6% (41)	100.0% (70)	0.0% (0)	100.0% (7)	100.0% (7)
飲食サービス・ 宿泊業	27.4% (275)	72.6% (728)	100.0% (1,003)	50.0% (1)	50.0% (1)	100.0% (2)
医療・ 福祉	19.2% (451)	80.8% (1,896)	100.0% (2,347)	13.0% (17)	87.0% (114)	100.0% (131)
教育・ 学習支援業	46.6% (293)	53.4% (336)	100.0% (629)	100.0% (4)	0.0% (0)	100.0% (4)
サービス業	51.0% (818)	49.0% (785)	100.0% (1,603)	51.3% (115)	48.7% (109)	100.0% (224)

※ () 内は人数

*企業規模30人以上

(3) 管理職者の男女の割合 【設問03】

管理職者の男女の割合は、男性が84.6%、女性が15.4%となっている。企業規模30人以上の事業所においては、男性が87.4%、女性が12.6%となっている。

表3 管理職者の男女の割合

	管理職全体における男女の割合		役員における男女の割合		部長相当職における男女の割合		課長相当職における男女の割合		係長相当職における男女の割合	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
全体	84.6% (2,887)	15.4% (526)	74.6% (608)	25.4% (207)	88.9% (756)	11.1% (94)	87.1% (1,523)	12.9% (225)	76.1% (1,611)	23.9% (505)
30人以上*	87.4% (2,443)	12.6% (351)	79.7% (369)	20.3% (94)	90.2% (673)	9.8% (73)	88.4% (1,401)	13.9% (184)	76.5% (1,542)	23.5% (475)
10～29人	71.1% (424)	28.9% (172)	67.0% (223)	33.0% (110)	79.2% (80)	20.8% (21)	74.7% (121)	25.3% (41)	69.1% (67)	30.9% (30)
30～49人	77.2% (237)	22.8% (70)	73.6% (92)	26.4% (33)	80.0% (72)	20.0% (18)	79.3% (73)	20.7% (19)	56.0% (51)	44.0% (40)
50～99人	84.3% (344)	15.7% (64)	79.1% (106)	20.9% (28)	85.3% (81)	14.7% (14)	87.7% (157)	12.3% (22)	74.4% (131)	25.6% (45)
100～299人	88.9% (550)	11.1% (69)	81.0% (94)	19.0% (22)	92.7% (165)	7.3% (13)	89.5% (291)	10.5% (34)	67.3% (249)	32.7% (121)
300～999人	84.3% (328)	15.7% (61)	84.5% (49)	15.5% (9)	86.5% (83)	13.5% (13)	83.4% (196)	16.6% (39)	72.9% (237)	27.1% (88)
1,000人以上	91.9% (984)	8.1% (87)	93.3% (28)	6.7% (2)	94.8% (272)	5.2% (15)	90.7% (684)	9.3% (70)	82.8% (874)	17.2% (181)
建設業	87.4% (312)	12.6% (45)	74.4% (87)	25.6% (30)	92.0% (81)	8.0% (7)	94.7% (144)	5.3% (8)	85.4% (88)	14.6% (15)
製造業	93.4% (1,354)	6.6% (95)	79.7% (181)	20.3% (46)	97.4% (333)	2.6% (9)	95.5% (840)	4.5% (40)	89.4% (987)	10.6% (117)
運輸・通信業	92.4% (122)	7.6% (10)	84.2% (32)	15.8% (6)	96.7% (29)	3.3% (1)	95.3% (61)	4.7% (3)	80.3% (61)	19.7% (15)
卸売・小売業	89.7% (314)	10.3% (36)	75.8% (72)	24.2% (23)	93.5% (86)	6.5% (6)	95.7% (156)	4.3% (7)	85.5% (124)	14.5% (21)
金融・保険業	80.2% (69)	19.8% (17)	91.7% (11)	8.3% (1)	85.0% (17)	15.0% (3)	75.9% (41)	24.1% (13)	67.3% (33)	32.7% (16)
飲食サービス・宿泊業	85.0% (68)	15.0% (12)	71.4% (20)	28.6% (8)	91.7% (22)	8.3% (2)	92.9% (26)	7.1% (2)	70.0% (28)	30.0% (12)
医療・福祉	55.2% (312)	44.8% (253)	62.5% (110)	37.5% (66)	63.7% (100)	36.3% (57)	44.0% (102)	56.0% (130)	33.8% (126)	66.2% (247)
教育・学習支援業	76.2% (48)	23.8% (15)	68.4% (13)	31.6% (6)	100.0% (14)	0.0% (0)	70.0% (21)	30.0% (9)	76.1% (35)	23.9% (11)
サービス業	87.8% (288)	12.2% (40)	79.6% (82)	20.4% (21)	92.5% (74)	7.5% (6)	91.0% (132)	9.0% (13)	71.7% (129)	28.3% (51)

※ここでは、管理職は課長相当職以上のことをいう

※（）内は人数

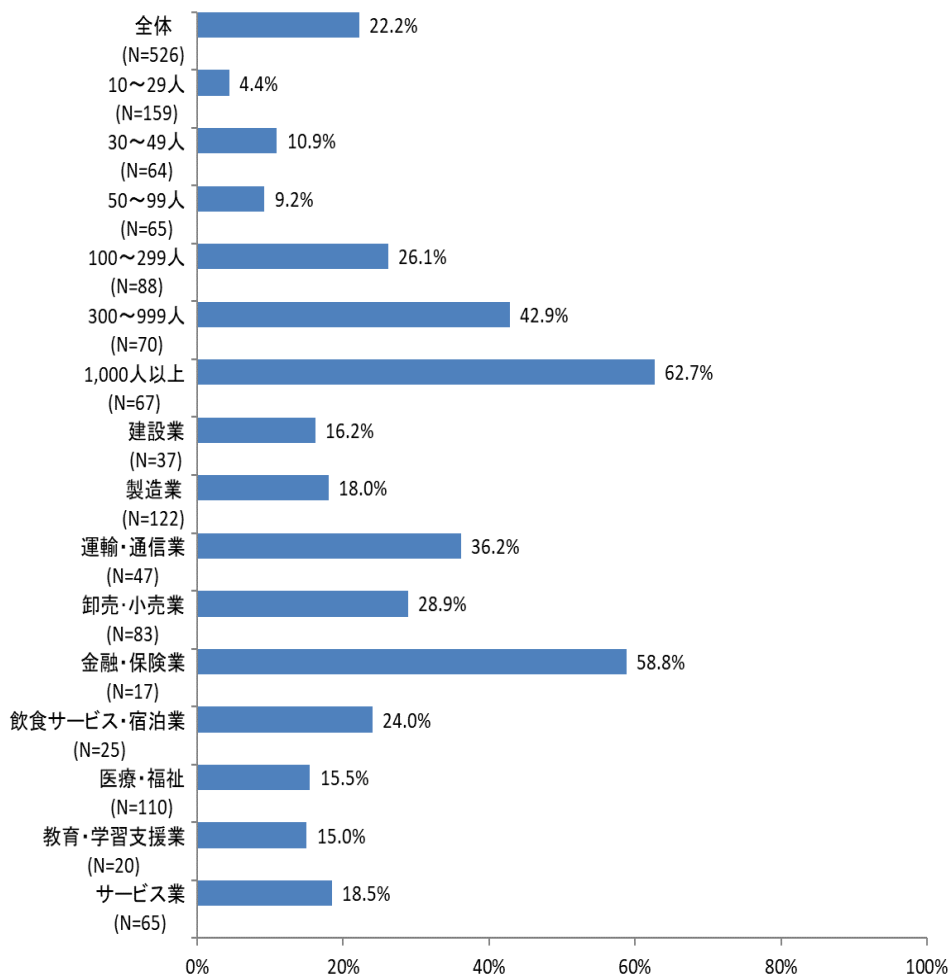
*企業規模30人以上

【労働組合】

(4) 労働組合の有無 【設問04】

労働組合がある事業所の割合は 22.2%で、前年の 23.3%に対し、1.1 ポイント下回っている。

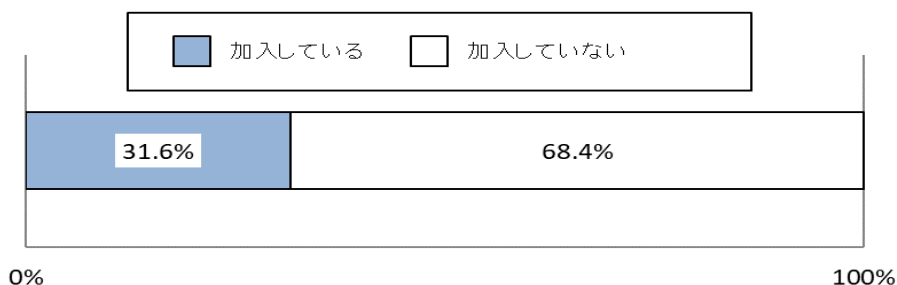
図1 労働組合がある事業所の割合（全体・企業規模別・産業別）



(5) 労働組合への非正規社員の加入状況 【設問05】

(4) で労働組合が「ある」と回答した事業所の中で、非正規社員も労働組合へ加入している事業所の割合は 31.6%であり、前年の 35.0%に対し、3.4 ポイント下回っている。

図2 労働組合への非正規社員の加入状況（全体 N=114）



【休日・休暇制度】

(6) 週休制の形態 【設問06】

週休制の形態については、「完全週休2日制」を採用している事業所が48.9%と最も高く、次いで「その他の週休2日制(週休2日制を月3回、隔週、月2回、月1回のいずれかで行っているもの)」が38.5%となっている。

図3 週休制の形態 (全体 N=509)

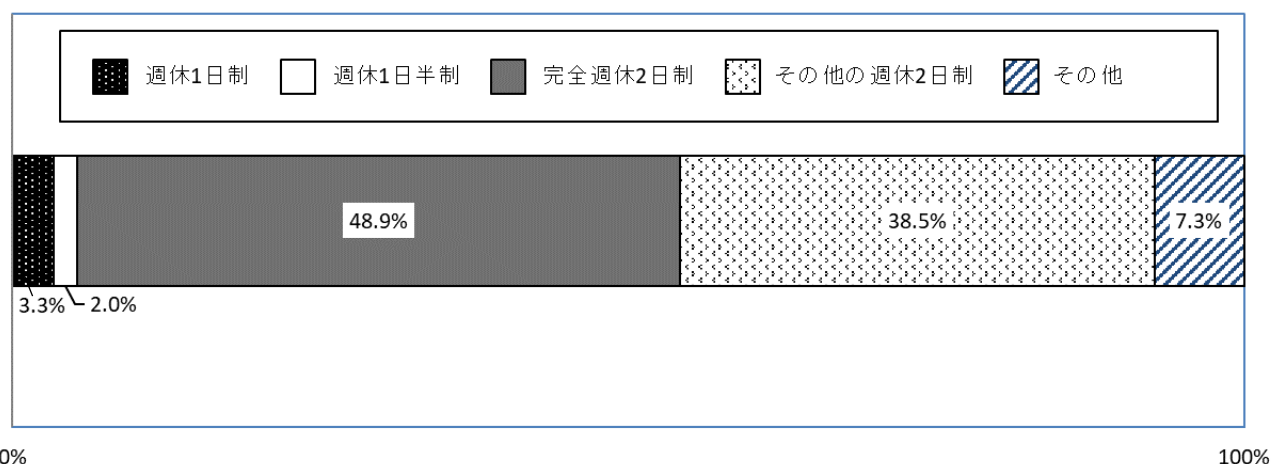


表4 週休制の形態

	有効回答 事業所数	週休 1日制	週休 1日半制	完全週休 2日制	その他の 週休2日制	その他*	計
全体	509	3.3%	2.0%	48.9%	38.5%	7.3%	100.0%
10～29人	152	7.2%	1.3%	49.3%	36.8%	5.3%	100.0%
30～49人	63	3.2%	1.6%	55.6%	34.9%	4.8%	100.0%
50～99人	65	0.0%	6.2%	30.8%	58.5%	4.6%	100.0%
100～299人	84	3.6%	1.2%	50.0%	36.9%	8.3%	100.0%
300～999人	68	0.0%	0.0%	52.9%	33.8%	13.2%	100.0%
1,000人以上	64	0.0%	0.0%	57.8%	32.8%	9.4%	100.0%
建設業	37	10.8%	0.0%	54.1%	32.4%	2.7%	100.0%
製造業	121	0.8%	0.0%	57.0%	40.5%	1.7%	100.0%
運輸・情報通信業	46	4.3%	4.3%	28.3%	58.7%	4.3%	100.0%
卸売・小売業	71	4.2%	2.8%	32.4%	49.3%	11.3%	100.0%
金融・保険業	17	0.0%	0.0%	94.1%	0.0%	5.9%	100.0%
飲食サービス・宿泊業	23	4.3%	8.7%	13.0%	60.9%	13.0%	100.0%
医療・福祉	111	0.9%	1.8%	49.5%	35.1%	12.6%	100.0%
教育・学習支援業	19	0.0%	5.3%	78.9%	15.8%	0.0%	100.0%
サービス業	64	7.8%	1.6%	54.7%	26.6%	9.4%	100.0%
労働組合がある	115	1.7%	0.0%	53.9%	33.0%	11.3%	100.0%
労働組合がない	390	3.8%	2.6%	47.7%	40.0%	5.9%	100.0%

*月1回以上週休3日制、3勤3休、3勤4休など実質的に完全週休2日制より休日日数が多いもの

(7) 年間休日総数 【設問07】

年間休日総数についてみると、「120日～129日」が33.5%と最も高く、次いで「110日～119日」が28.0%、「100日～109日」が23.7%となっている。

図4 年間休日総数（全体 N=507）

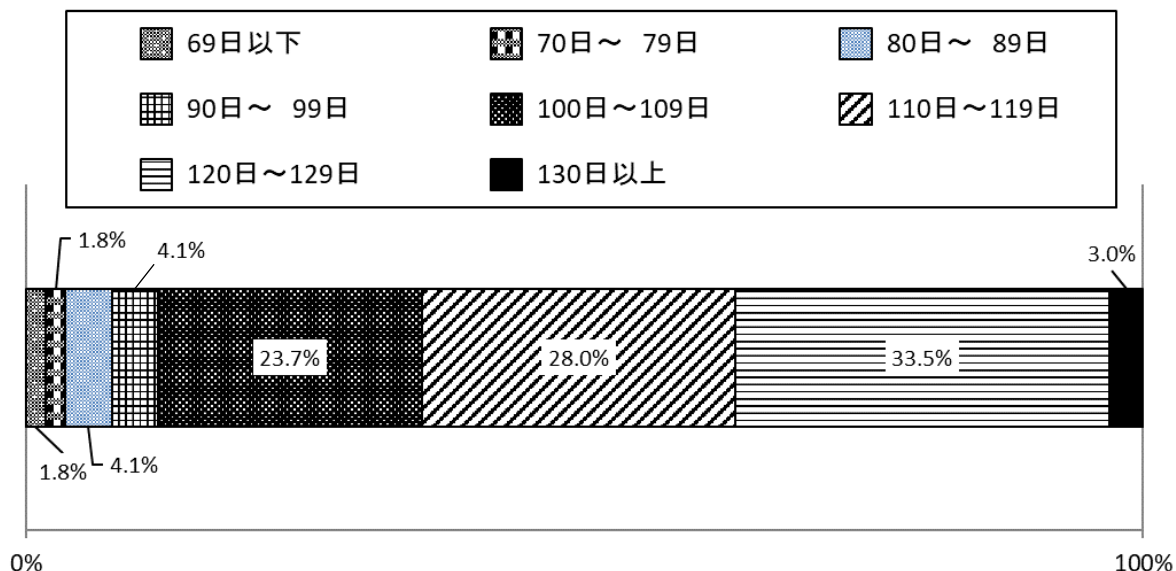


表5 年間休日総数

	有効回答 事業所数	69日 以下	70日 ～ 79日	80日 ～ 89日	90日 ～ 99日	100日 ～ 109日	110日 ～ 119日	120日 ～ 129日	130日 以上	計
全体	507	1.8%	1.8%	4.1%	4.1%	23.7%	28.0%	33.5%	3.0%	100.0%
10～29人	151	4.0%	3.3%	7.3%	4.0%	23.8%	22.5%	31.1%	4.0%	100.0%
30～49人	63	1.6%	3.2%	3.2%	3.2%	30.2%	19.0%	38.1%	1.6%	100.0%
50～99人	65	0.0%	0.0%	4.6%	3.1%	35.4%	36.9%	18.5%	1.5%	100.0%
100～299人	84	0.0%	1.2%	2.4%	10.7%	20.2%	27.4%	34.5%	3.6%	100.0%
300～999人	68	1.5%	0.0%	1.5%	2.9%	22.1%	30.9%	36.8%	4.4%	100.0%
1,000人以上	64	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10.9%	40.6%	48.4%	0.0%	100.0%
建設業	36	2.8%	5.6%	13.9%	0.0%	22.2%	30.6%	22.2%	2.8%	100.0%
製造業	120	0.0%	0.8%	1.7%	1.7%	19.2%	34.2%	41.7%	0.8%	100.0%
運輸・通信業	46	0.0%	4.3%	2.2%	4.3%	32.6%	21.7%	30.4%	4.3%	100.0%
卸売・小売業	71	2.8%	0.0%	5.6%	9.9%	32.4%	32.4%	15.5%	1.4%	100.0%
金融・保険業	17	5.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	17.6%	76.5%	0.0%	100.0%
飲食サービス・宿泊業	23	0.0%	4.3%	26.1%	13.0%	21.7%	17.4%	13.0%	4.3%	100.0%
医療・福祉	111	1.8%	1.8%	0.0%	1.8%	28.8%	27.9%	33.3%	4.5%	100.0%
教育・学習支援業	19	5.3%	0.0%	0.0%	5.3%	15.8%	36.8%	31.6%	5.3%	100.0%
サービス業	64	3.1%	1.6%	4.7%	6.3%	17.2%	18.8%	43.8%	4.7%	100.0%
労働組合がある	115	0.0%	0.9%	0.0%	2.6%	12.2%	35.7%	47.0%	1.7%	100.0%
労働組合がない	388	2.3%	2.1%	5.4%	4.6%	26.8%	26.0%	29.6%	3.1%	100.0%

(8) 年次有給休暇の付与および取得の状況 【設問08】

年次有給休暇の「平均付与日数（繰越分除く）」は前年を0.6ポイント上回っており、「平均取得日数」および「平均取得率」においても、共に前年を上回っている（R4 全体：平均付与日数16.6日、平均取得日数9.9日、平均取得率59.8%）。

表6 労働者1人あたりの年次有給休暇の付与日数および取得日数

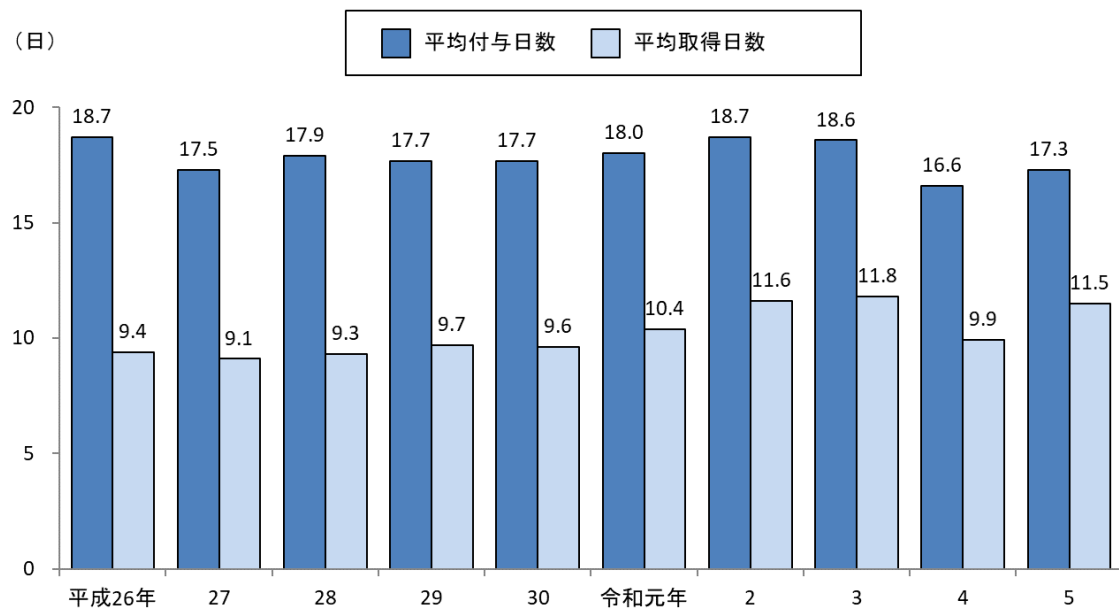
	有効回答 事業所数	労働者1人あたりの 平均付与日数 (繰越分除く)	労働者1人あたりの 平均取得日数	労働者1人あたりの 平均取得率
全体	498	17.2	11.4	66.2%
30人以上*	323	17.3	11.5	66.4%
10～29人	149	16.1	10.2	63.5%
30～49人	61	15.5	10.2	65.9%
50～99人	62	16.0	11.0	68.6%
100～299人	84	17.0	11.3	66.4%
300～999人	67	16.3	10.7	65.7%
1,000人以上	62	18.0	11.9	66.4%
建設業	37	16.5	10.4	62.7%
製造業	118	19.8	14.6	73.4%
運輸業・通信業	46	16.5	9.2	56.0%
卸売・小売業	69	17.5	9.1	52.2%
金融・保険業	17	21.0	10.8	51.4%
飲食サービス・宿泊業	23	11.4	6.3	55.2%
医療・福祉	107	10.1	7.3	71.8%
教育・学習支援業	18	17.6	9.5	54.0%
サービス業	63	16.7	10.7	64.3%
労働組合がある	113	19.8	13.1	66.1%
労働組合がない	382	14.0	9.3	66.4%

※平均付与日数と平均取得日数は労働者数で加重平均している

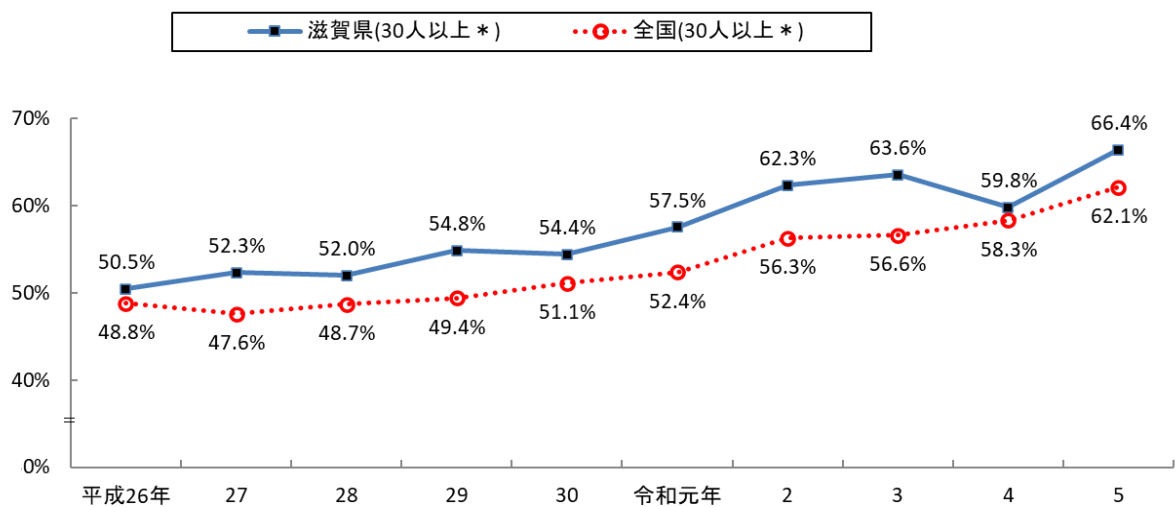
※「平均取得率」は端数処理前の「平均取得日数」を「平均付与日数」で除したものである

*企業規模30人以上

図5 年次有給休暇の平均取得日数および平均付与日数の推移（滋賀県・企業規模30人以上）



(参考) 年次有給休暇取得率の推移



※全国の数値は厚生労働省「就労条件総合調査」平成27年調査から「複合サービス事業」を調査対象に含む

*企業規模30人以上

(9) 年次有給休暇の取得単位 【設問09】

年次有給休暇の取得単位については、「半日単位の取得を認めている」とした事業所の割合が55.5%と最も高くなっている。

図6 年次有給休暇の取得単位（全体 N=508）

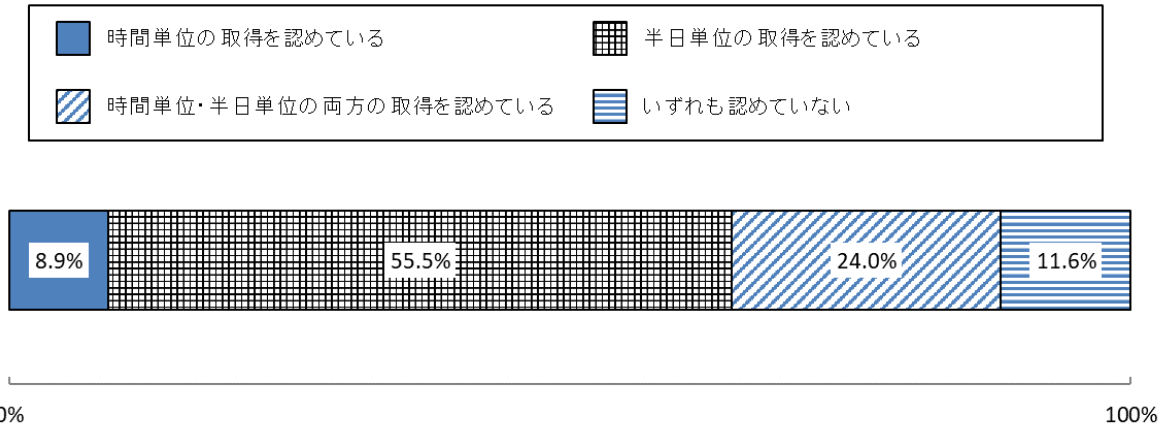


表7 年次有給休暇の取得単位

	有効回答事業所数	時間単位の取得を認めている	半日単位の取得を認めている	時間単位・半日単位の両方の取得を認めている	いずれも認めていない	計
全体	508	8.9%	55.5%	24.0%	11.6%	100.0%
10～29人	151	7.3%	59.6%	22.5%	10.6%	100.0%
30～49人	63	6.3%	55.6%	23.8%	14.3%	100.0%
50～99人	65	12.3%	56.9%	16.9%	13.8%	100.0%
100～299人	83	10.8%	50.6%	27.7%	10.8%	100.0%
300～999人	69	7.2%	59.4%	23.2%	10.1%	100.0%
1,000人以上	64	12.5%	48.4%	31.3%	7.8%	100.0%
建設業	37	16.2%	64.9%	13.5%	5.4%	100.0%
製造業	121	9.1%	66.9%	16.5%	7.4%	100.0%
運輸・通信業	47	4.3%	61.7%	6.4%	27.7%	100.0%
卸売・小売業	71	9.9%	54.9%	16.9%	18.3%	100.0%
金融・保険業	17	17.6%	41.2%	41.2%	0.0%	100.0%
飲食サービス・宿泊業	22	0.0%	45.5%	13.6%	40.9%	100.0%
医療・福祉	110	11.8%	43.6%	39.1%	5.5%	100.0%
教育・学習支援業	19	5.3%	26.3%	57.9%	10.5%	100.0%
サービス業	64	3.1%	60.9%	28.1%	7.8%	100.0%
労働組合がある	116	9.5%	54.3%	29.3%	6.9%	100.0%
労働組合がない	389	8.7%	55.8%	22.6%	12.9%	100.0%

(10) 年次有給休暇以外の有給休暇制度 【設問10】

年次有給休暇以外の有給休暇制度については「慶弔休暇」がある事業所の割合が82.0%と最も高く、次いで「配偶者出産休暇」が38.9%、「夏季休暇」が37.6%となっている。

図7 年次有給休暇以外の有給休暇制度（複数回答・全体 N=511）

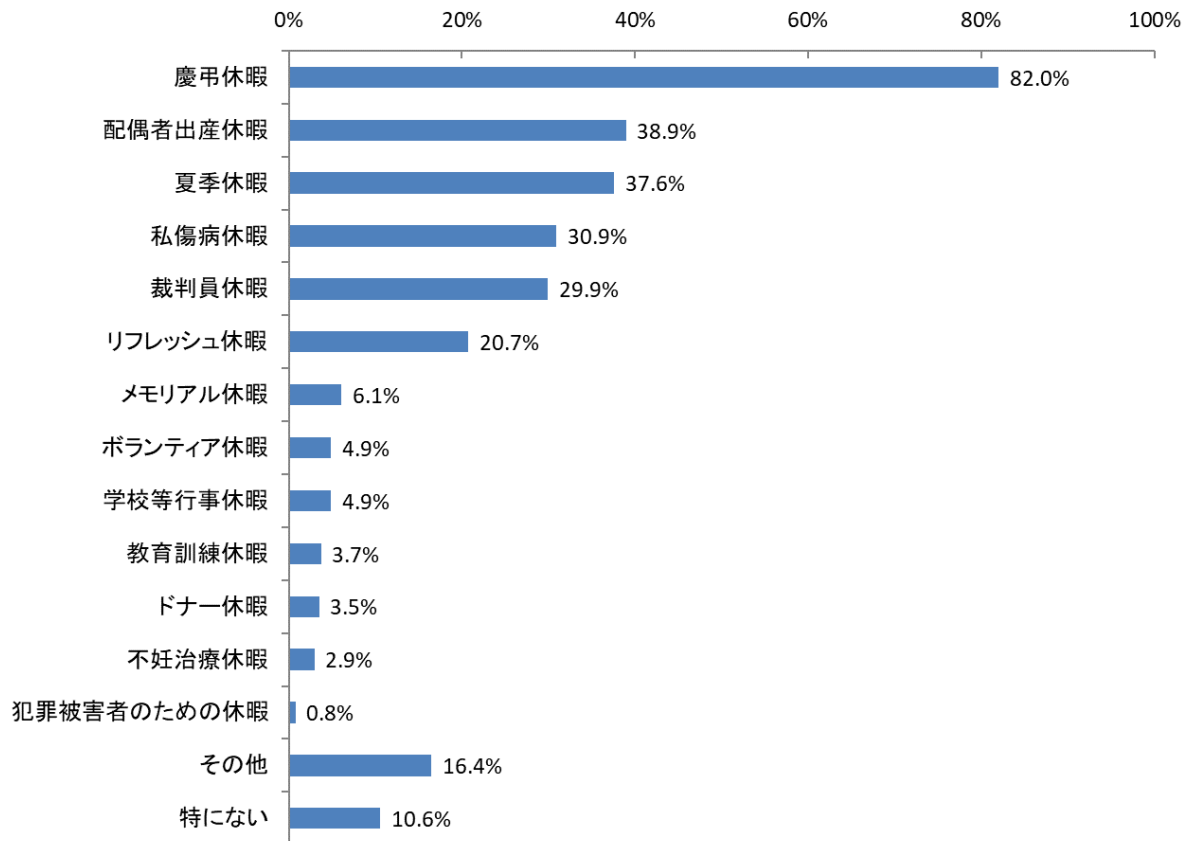


表8 年次有給休暇以外の有給休暇制度（複数回答）

	有効回答 事業所数	リフレッシュ 休暇	ボランティア 休暇	メモリアル 休暇	夏季休暇	教育訓練 休暇	学校等 行事休暇	配偶者出産 休暇	不妊治療 休暇	私傷病休暇	慶弔休暇	裁判員 休暇	ドナー 休暇	犯罪被害 者のための 休暇	その他	特にない
全体	511	20.7%	4.9%	6.1%	37.6%	3.7%	4.9%	38.9%	2.9%	30.9%	82.0%	29.9%	3.5%	0.8%	16.4%	10.6%
10～29人	152	9.2%	2.6%	2.0%	45.4%	5.3%	5.9%	25.7%	2.0%	26.3%	76.3%	22.4%	2.0%	1.3%	13.8%	15.8%
30～49人	63	15.9%	3.2%	1.6%	38.1%	7.9%	7.9%	30.2%	1.6%	25.4%	77.8%	14.3%	3.2%	0.0%	17.5%	14.3%
50～99人	65	10.8%	3.1%	4.6%	33.8%	0.0%	1.5%	44.6%	1.5%	24.6%	89.2%	20.0%	1.5%	0.0%	15.4%	6.2%
100～299人	85	23.5%	3.5%	8.2%	36.5%	4.7%	2.4%	49.4%	2.4%	25.9%	82.4%	32.9%	2.4%	0.0%	22.4%	7.1%
300～999人	69	30.4%	5.8%	7.2%	42.0%	1.4%	4.3%	43.5%	2.9%	40.6%	91.3%	46.4%	5.8%	0.0%	11.6%	2.9%
1,000人以上	64	50.0%	14.1%	17.2%	20.3%	0.0%	6.3%	57.8%	6.3%	50.0%	89.1%	53.1%	7.8%	1.6%	23.4%	7.8%
建設業	37	2.7%	2.7%	2.7%	51.4%	2.7%	5.4%	40.5%	2.7%	18.9%	70.3%	24.3%	0.0%	0.0%	24.3%	18.9%
製造業	121	24.0%	5.0%	2.5%	36.4%	5.0%	3.3%	50.4%	1.7%	23.1%	85.1%	28.1%	3.3%	0.8%	20.7%	9.1%
運輸・通信業	47	10.6%	4.3%	4.3%	34.0%	2.1%	4.3%	34.0%	0.0%	25.5%	80.9%	27.7%	0.0%	0.0%	12.8%	10.6%
卸売・小売業	71	22.5%	4.2%	5.6%	29.6%	5.6%	5.6%	36.6%	4.2%	42.3%	80.3%	43.7%	1.4%	1.4%	9.9%	7.0%
金融・保険業	17	52.9%	17.6%	41.2%	47.1%	0.0%	17.6%	64.7%	11.8%	64.7%	88.2%	47.1%	0.0%	0.0%	17.6%	0.0%
飲食サービス・宿泊業	24	33.3%	0.0%	0.0%	8.3%	0.0%	4.2%	16.7%	0.0%	16.7%	70.8%	20.8%	0.0%	0.0%	4.2%	25.0%
医療・福祉	111	17.1%	3.6%	5.4%	37.8%	3.6%	2.7%	31.5%	1.8%	29.7%	84.7%	22.5%	4.5%	0.0%	18.9%	9.0%
教育・学習支援業	19	26.3%	10.5%	15.8%	47.4%	5.3%	10.5%	42.1%	15.8%	36.8%	68.4%	26.3%	15.8%	5.3%	21.1%	21.1%
サービス業	64	21.9%	6.3%	7.8%	48.4%	3.1%	6.3%	35.9%	3.1%	40.6%	87.5%	35.9%	7.8%	1.6%	12.5%	9.4%
労働組合がある	116	38.8%	11.2%	11.2%	37.9%	0.9%	7.8%	54.3%	6.9%	45.7%	90.5%	54.3%	8.6%	0.9%	17.2%	2.6%
労働組合がない	391	15.3%	3.1%	4.6%	37.1%	4.3%	4.1%	34.8%	1.8%	26.6%	79.8%	23.0%	2.0%	0.8%	16.4%	13.0%

【労働時間】

(11) 労働時間短縮のための取組み 【設問11】

労働時間短縮のための取組みについては、「年次有給休暇の取得促進」に取り組んでいると回答した事業所の割合が74.9%と最も高くなっている。次いで「半日単位や時間単位の年次有給休暇の導入」が58.0%、「変形労働時間制の導入・活用」が33.1%となっている。

図8 労働時間短縮のための取組（複数回答・全体 N=529）

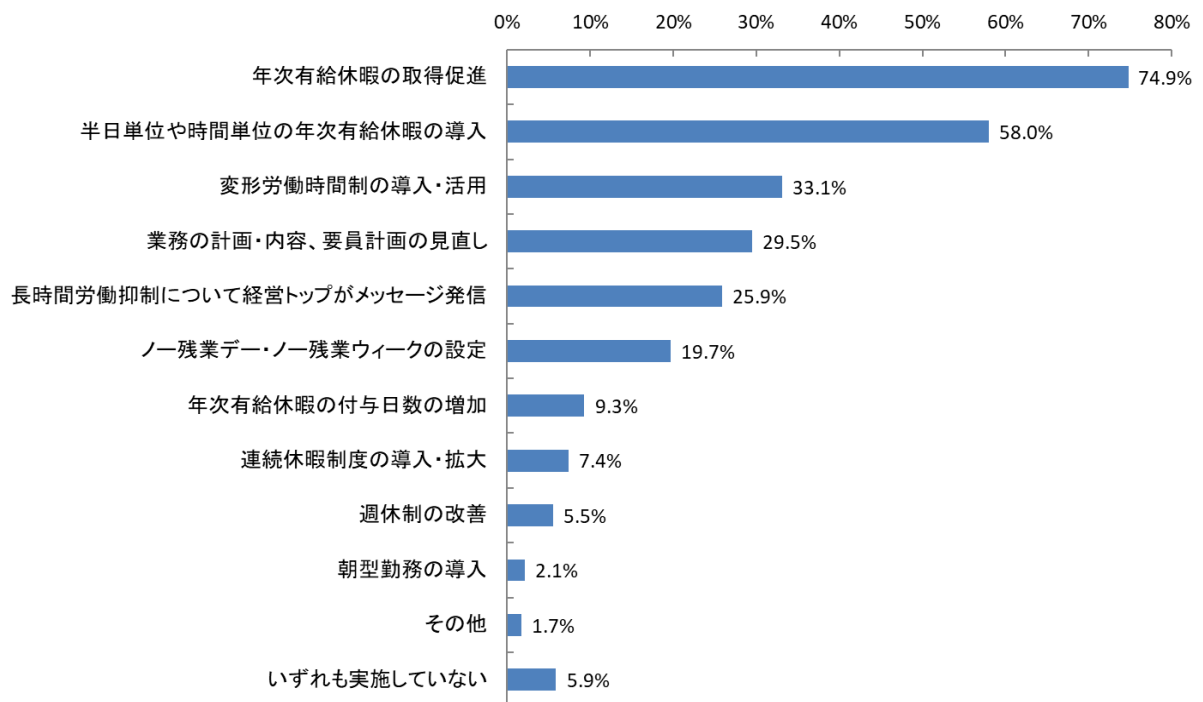


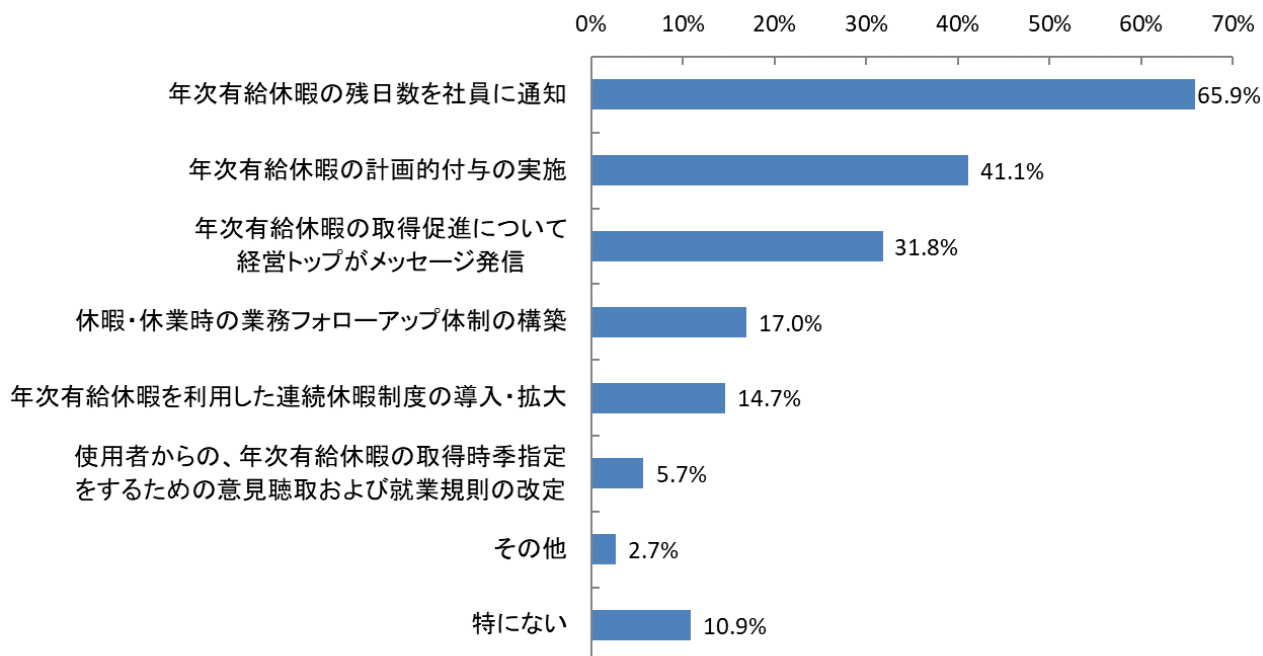
表9 労働時間短縮のための取組み（複数回答）

	有効回答事業所数	年次有給休暇の取得促進	年次有給休暇の付与日数の増加	半日単位や時間単位の年次有給休暇の導入	連続休暇制度の導入・拡大	変形労働時間制の導入・活用	週休制の改善	朝型勤務の導入	長時間労働抑制について経営トップがメッセージ発信	ノー残業デー・ノー残業ウィークの設定	業務の計画・内容、要員計画の見直し	その他	いずれも実施していない
全体	529	74.9%	9.3%	58.0%	7.4%	33.1%	5.5%	2.1%	25.9%	19.7%	29.5%	1.7%	5.9%
10～29人	161	62.7%	9.9%	52.2%	4.3%	19.3%	8.7%	2.5%	19.9%	14.3%	24.8%	2.5%	10.6%
30～49人	64	67.2%	7.8%	54.7%	6.3%	31.3%	7.8%	1.6%	23.4%	14.1%	31.3%	3.1%	6.3%
50～99人	64	81.3%	3.1%	60.9%	3.1%	42.2%	1.6%	4.7%	26.6%	7.8%	26.6%	0.0%	3.1%
100～299人	88	85.2%	6.8%	62.5%	11.4%	35.2%	3.4%	2.3%	31.8%	23.9%	29.5%	1.1%	2.3%
300～999人	71	81.7%	9.9%	59.2%	8.5%	40.8%	2.8%	0.0%	28.2%	28.2%	28.2%	1.4%	2.8%
1,000人以上	67	91.0%	19.4%	71.6%	13.4%	53.7%	3.0%	1.5%	37.3%	37.3%	44.8%	0.0%	0.0%
建設業	37	81.1%	10.8%	70.3%	5.4%	16.2%	0.0%	2.7%	35.1%	21.6%	29.7%	5.4%	2.7%
製造業	123	75.6%	4.1%	65.0%	5.7%	35.8%	11.4%	3.3%	21.1%	30.1%	30.1%	1.6%	5.7%
運輸・通信業	47	76.6%	14.9%	46.8%	2.1%	46.8%	4.3%	0.0%	25.5%	6.4%	25.5%	0.0%	8.5%
卸売・小売業	83	66.3%	8.4%	43.4%	8.4%	27.7%	7.2%	2.4%	31.3%	13.3%	37.3%	0.0%	7.2%
金融・保険業	17	94.1%	5.9%	58.8%	17.6%	41.2%	0.0%	0.0%	17.6%	58.8%	23.5%	0.0%	0.0%
飲食サービス・宿泊業	25	56.0%	16.0%	24.0%	20.0%	40.0%	4.0%	8.0%	20.0%	16.0%	36.0%	8.0%	8.0%
医療・福祉	112	78.6%	11.6%	68.8%	4.5%	32.1%	3.6%	0.9%	26.8%	8.0%	25.0%	1.8%	2.7%
教育・学習支援業	20	75.0%	10.0%	65.0%	10.0%	30.0%	5.0%	0.0%	20.0%	25.0%	40.0%	5.0%	0.0%
サービス業	65	75.4%	9.2%	56.9%	10.8%	32.3%	1.5%	1.5%	27.7%	26.2%	24.6%	0.0%	12.3%
労働組合がある	117	86.3%	11.1%	59.8%	6.8%	43.6%	2.6%	0.0%	31.6%	31.6%	35.0%	1.7%	2.6%
労働組合がない	408	72.3%	8.6%	57.8%	7.4%	30.4%	6.4%	2.7%	24.5%	16.4%	27.9%	1.7%	6.6%

(12) 年次有給休暇の取得促進のための取組み 【設問12】

年次有給休暇の取得促進のための取組みについては、「年次有給休暇の残日数を社員に通知」が65.9%で最も高く、次いで「年次有給休暇の計画的付与の実施」が41.1%となっている。

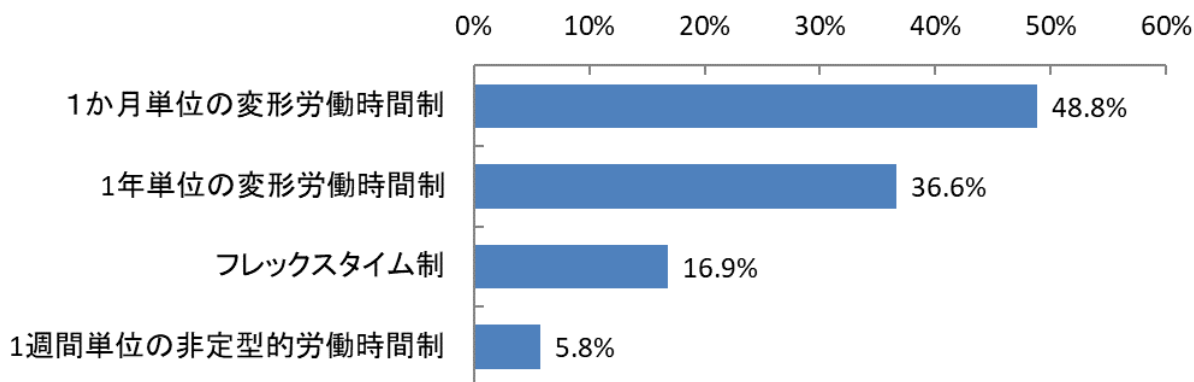
図9 年次有給休暇の取得促進のための取組み（複数回答・全体 N=525）



(13) 変形労働時間制の内容 【設問13】

(11)で「変形労働時間制の導入・活用」を選んだ事業所で導入している変形労働時間制では「1か月単位の変形労働時間制」が48.8%で最も高くなっている。

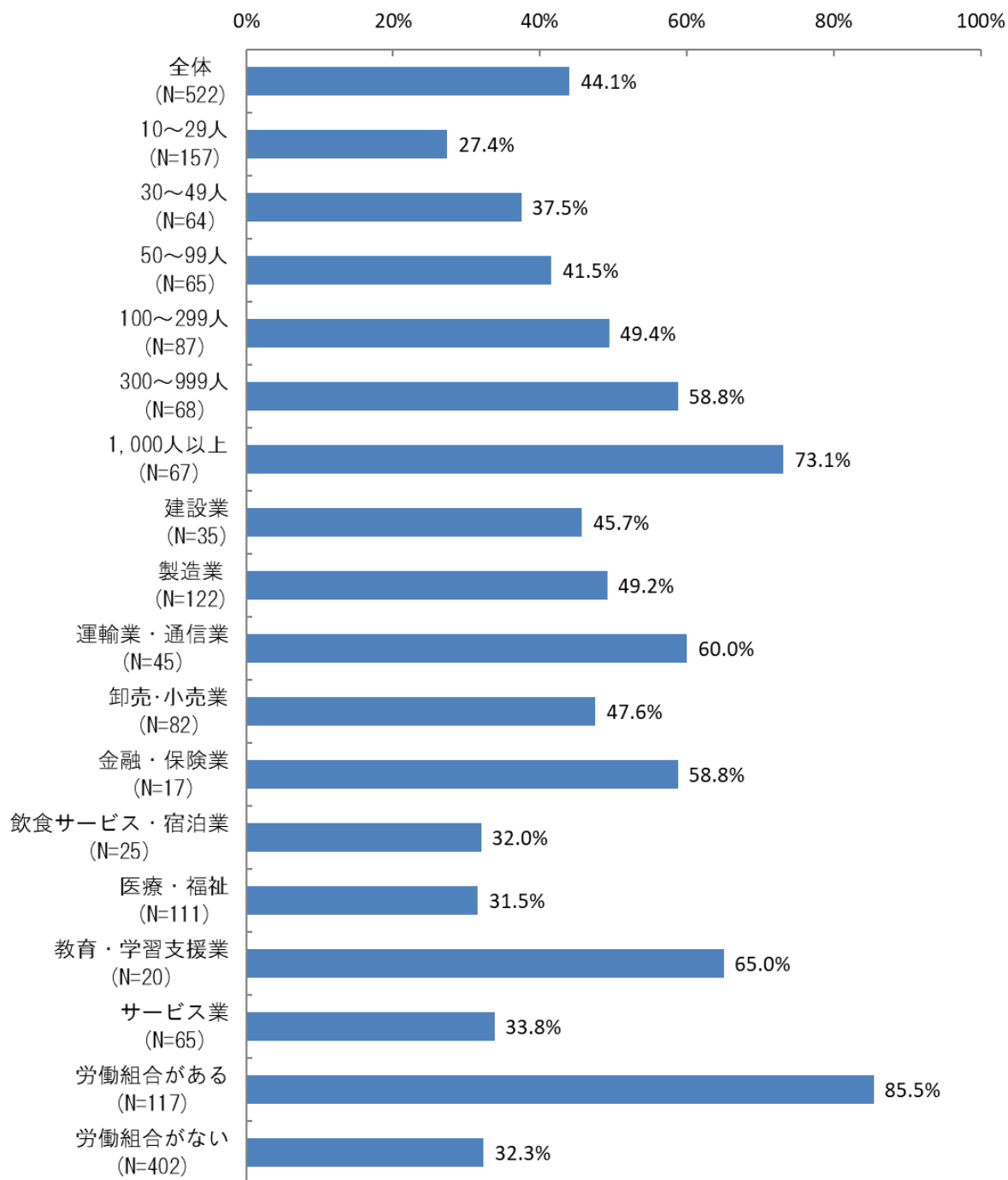
図10 変形労働時間制の内容（複数回答・全体 N=172）



(14) 労使間の話し合いの機会の有無 【設問14】

労働時間や休日などについて、労使間で話し合いの機会を設けている事業所の割合は44.1%となり、前年の41.2%に対し、2.9ポイント上回っている。

図11 労使間の話し合いの機会を設け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）



【育児・介護休業制度】

(15) 過去1年間（令和4年4月1日～令和5年3月31日）の出産における育児休業取得状況

【設問15】

調査対象事業所における、過去1年間（令和4年4月1日～令和5年3月31日）の出産において令和5年6月30日までに育児休業を開始した常用労働者の育児休業取得率は、女性においては97.6%となり、前年の97.9%に対し、0.3ポイント下回っている。男性においては34.8%となり、前年の21.8%に対し、13.0ポイント上回っている。

また、そのうち男性が取得した育児休業日数は、「1ヵ月～3ヵ月未満」の割合が26.5%と最も高く、次いで「2週間～1ヵ月未満」が21.3%となっている。

表10 育児休業取得率

	女性		男性	
	出産した 女性労働者数	育休取得者の 割合	配偶者が 出産した 男性労働者数	育休取得者 の割合
全体	332	97.6%	446	34.8%
30人以上*	256	98.8%	375	36.3%
10～29人	29	86.2%	25	28.0%
30～49人	25	96.0%	23	34.8%
50～99人	24	100.0%	30	33.3%
100～299人	78	98.7%	62	24.2%
300～999人	88	97.7%	59	44.1%
1,000人以上	86	100.0%	243	35.4%
建設業	13	92.3%	26	34.6%
製造業	92	97.8%	279	32.6%
運輸・通信業	8	100.0%	19	15.8%
卸売・小売業	18	100.0%	23	26.1%
金融・保険業	9	100.0%	19	10.5%
飲食サービス・宿泊業	4	100.0%	2	0.0%
医療・福祉	154	97.4%	47	59.6%
教育・学習支援業	7	100.0%	3	0.0%
サービス業	27	96.3%	28	57.1%
労働組合がある	107	100.0%	284	34.5%
労働組合がない	225	96.4%	161	35.4%

*事業所規模 30人以上

図 12-1 育児休業取得率の推移（女性）

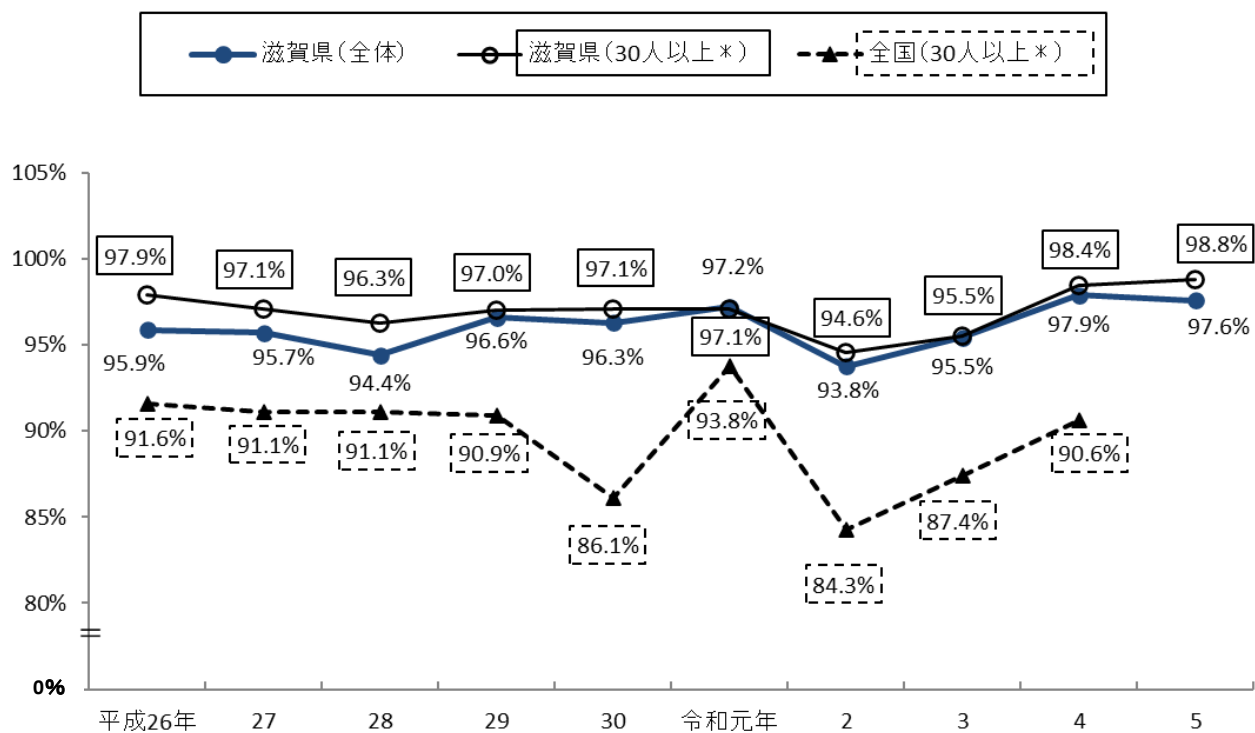
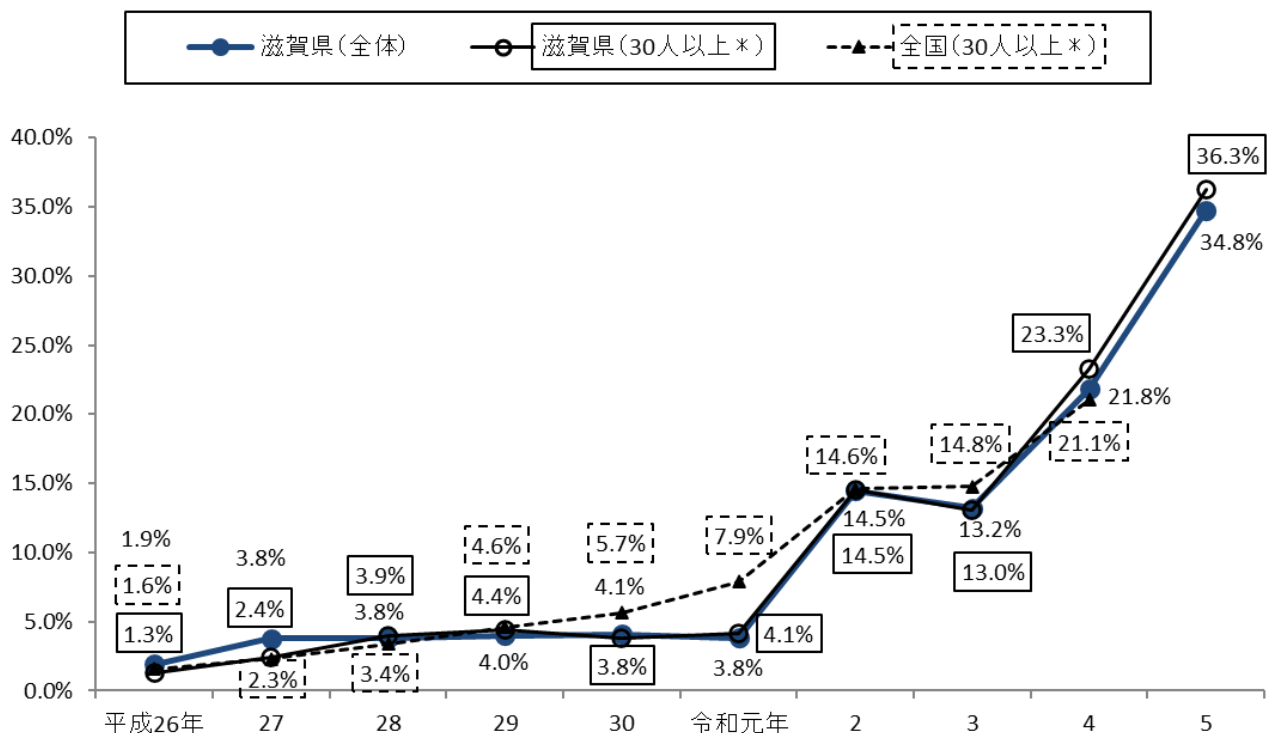


図 12-2 育児休業取得率の推移（男性）



※男性、女性とも全国の数値は厚生労働省「雇用均等基本調査」
 * 事業所規模 30 人以上

図 13 男性が取得した育児休業日数の内訳（全体 N=155）

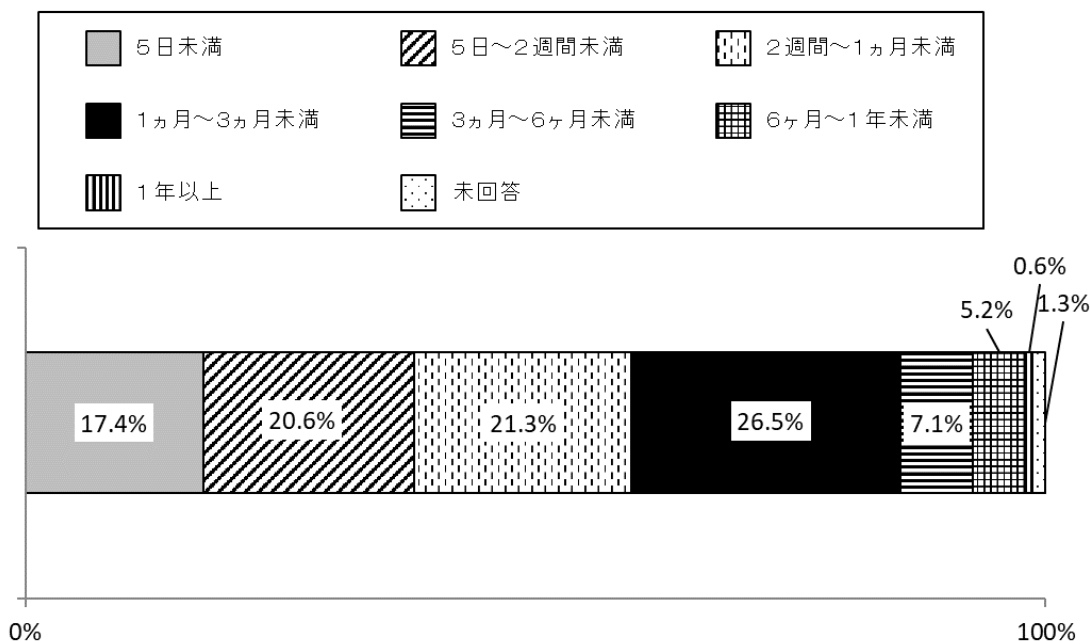


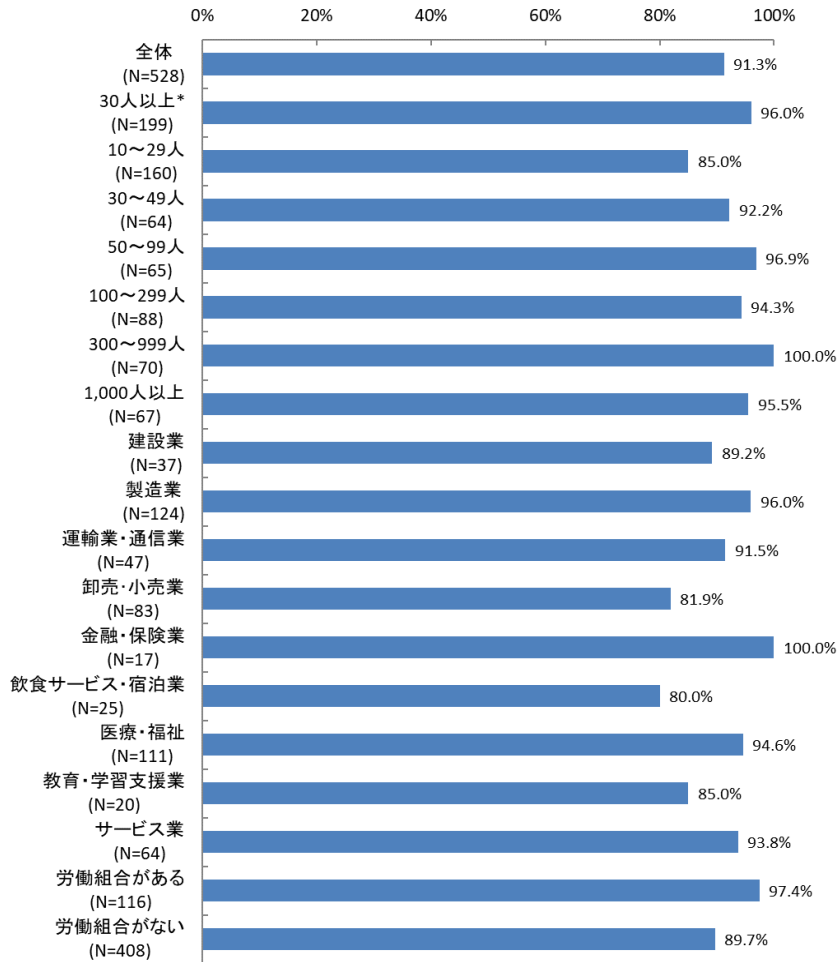
表 11 男性が取得した育児休業日数の内訳

	男性の 取得者数	5日未満	5日～ 2週間未満	2週間～ 1ヵ月未満	1ヵ月～ 3ヵ月未満	3ヵ月～ 6ヶ月未満	6ヶ月～ 1年未満	1年以上	未回答	計
全体	155	17.4%	20.6%	21.3%	26.5%	7.1%	5.2%	0.6%	1.3%	100.0%
10～29人	7	42.9%	14.3%	14.3%	28.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
30～49人	8	25.0%	12.5%	25.0%	25.0%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
50～99人	10	20.0%	30.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	10.0%	0.0%	100.0%
100～299人	15	0.0%	33.3%	13.3%	26.7%	13.3%	6.7%	0.0%	6.7%	100.0%
300～999人	26	19.2%	11.5%	23.1%	23.1%	7.7%	15.4%	0.0%	0.0%	100.0%
1,000人以上	86	16.3%	22.1%	20.9%	29.1%	7.0%	3.5%	0.0%	1.2%	100.0%
建設業	9	11.1%	44.4%	22.2%	22.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
製造業	91	22.0%	19.8%	20.9%	25.3%	8.8%	3.3%	0.0%	0.0%	100.0%
運輸・通信業	3	0.0%	0.0%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	100.0%
卸売・小売業	6	33.3%	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
金融・保険業	2	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%
飲食サービス・宿泊業	0	—	—	—	—	—	—	—	—	—
医療・福祉	28	7.1%	21.4%	17.9%	35.7%	7.1%	7.1%	0.0%	3.6%	100.0%
教育・学習支援業	0	—	—	—	—	—	—	—	—	—
サービス業	16	12.5%	25.0%	18.8%	18.8%	6.3%	12.5%	6.3%	0.0%	100.0%
労働組合がある	98	18.4%	24.5%	19.4%	26.5%	7.1%	4.1%	0.0%	0.0%	100.0%
労働組合がない	57	15.8%	14.0%	24.6%	26.3%	7.0%	7.0%	1.8%	3.5%	100.0%

(16) 育児休業制度の有無 【設問16】

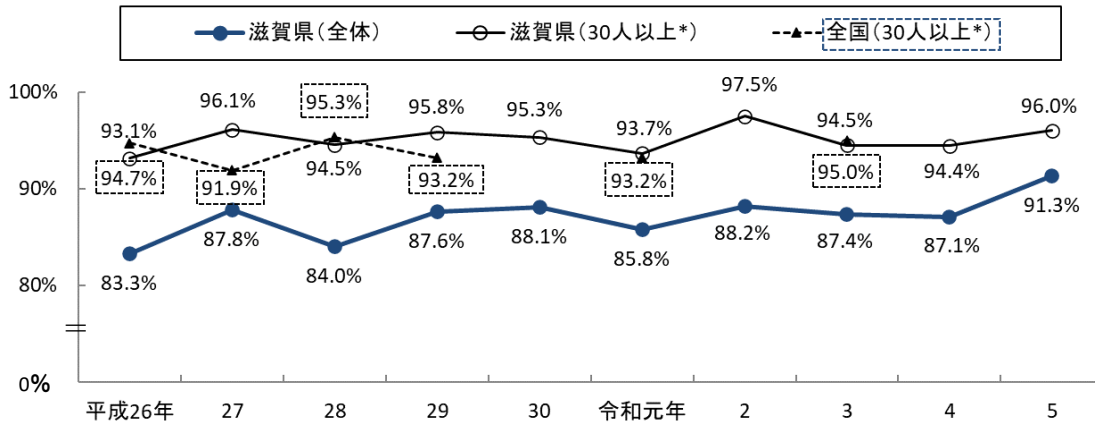
就業規則等に育児休業制度の定めが「ある」事業所の割合は全体で91.3%となり、前年の87.1%に対し、4.2ポイント上回っている。

図 14-1 育児休業制度の定めがある事業所の割合（全体・事業所規模 30 人以上の事業所・企業規模別・産業別・労働組合の有無別）



*事業所規模 30 人以上

図 14-2 育児休業制度の定めがある事業所の割合の推移



※全国の数値は厚生労働省「雇用均等基本調査」

* 事業所規模 30 人以上

(17) 育児のために就業規則等で定めている制度 【設問17】

育児休業制度以外で育児のために就業規則等で定めている制度については、「育児のための短時間勤務制度」が74.8%と最も高く、次いで「所定外労働の免除」が61.4%となっている。現在就業規則等に定めがなく、今後取組みたい制度については、「休業後の復帰に備えた業務等に関する情報提供」が30.1%と最も高く、次いで「育児のためのフレックスタイム制」が24.3%となっている。

図 15 育児のために就業規則等で定めている、または今後取組みたい制度（全体）

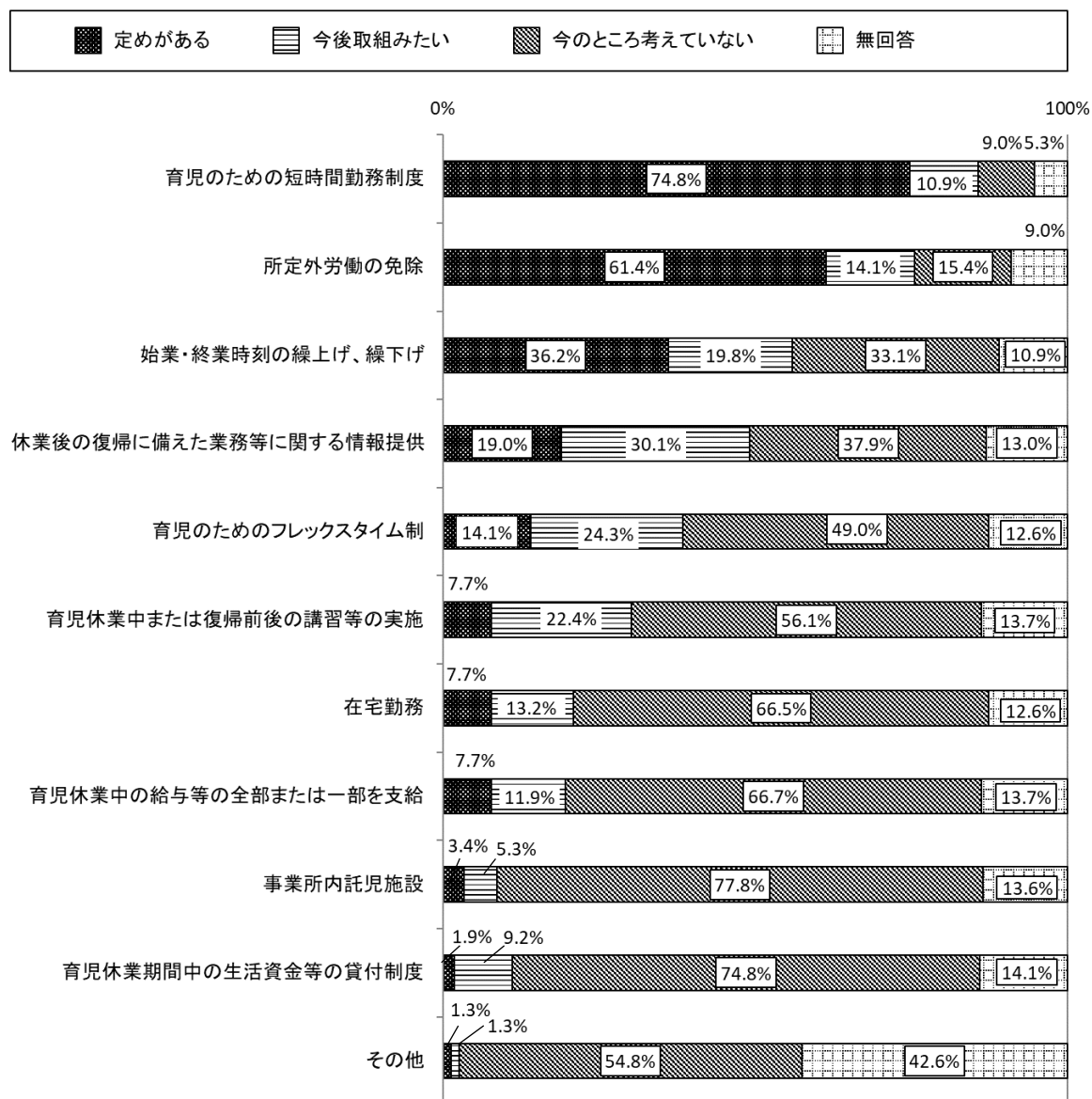


表 12-1 育児のために就業規則等で定めている制度（複数回答）

	全事業所数	育児のための短時間勤務制度	所定外労働の免除	育児のためのフレックスタイム制	始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ	在宅勤務	事業所内託児施設	休業後の復帰に備えた業務等に関する情報提供	育児休業中または復帰前後の講習等の実施	育児休業中の給与等の全部または一部を支給	育児休業期間中の生活資金等の貸付制度	その他
全体	531	74.8%	61.4%	14.1%	36.2%	7.7%	3.4%	19.0%	7.7%	7.7%	1.9%	1.3%
10～29人	161	60.2%	45.3%	16.8%	30.4%	2.5%	2.5%	12.4%	4.3%	4.3%	1.2%	1.2%
30～49人	64	68.8%	59.4%	14.1%	28.1%	9.4%	4.7%	14.1%	7.8%	7.8%	3.1%	1.6%
50～99人	65	75.4%	64.6%	6.2%	29.2%	4.6%	4.6%	16.9%	4.6%	7.7%	0.0%	3.1%
100～299人	89	86.5%	69.7%	11.2%	40.4%	6.7%	2.2%	23.6%	7.9%	6.7%	0.0%	1.1%
300～999人	71	88.7%	74.6%	19.7%	47.9%	14.1%	4.2%	26.8%	11.3%	14.1%	5.6%	1.4%
1,000人以上	67	94.0%	80.6%	14.9%	50.7%	14.9%	3.0%	29.9%	16.4%	11.9%	3.0%	0.0%
建設業	37	62.2%	51.4%	10.8%	32.4%	13.5%	2.7%	16.2%	5.4%	10.8%	2.7%	0.0%
製造業	124	78.2%	62.1%	16.1%	35.5%	9.7%	1.6%	16.1%	4.0%	5.6%	0.8%	2.4%
運輸・通信業	47	76.6%	72.3%	17.0%	44.7%	10.6%	4.3%	23.4%	14.9%	10.6%	4.3%	2.1%
卸売・小売業	84	69.0%	54.8%	19.0%	33.3%	9.5%	3.6%	19.0%	7.1%	8.3%	2.4%	0.0%
金融・保険業	17	100.0%	70.6%	17.6%	52.9%	5.9%	0.0%	47.1%	47.1%	11.8%	11.8%	0.0%
飲食サービス・宿泊業	25	64.0%	44.0%	4.0%	24.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	112	80.4%	65.2%	15.2%	36.6%	0.9%	8.0%	20.5%	8.0%	8.0%	0.9%	0.9%
教育・学習支援業	20	70.0%	60.0%	5.0%	35.0%	10.0%	5.0%	30.0%	10.0%	5.0%	0.0%	5.0%
サービス業	65	70.8%	64.6%	7.7%	36.9%	10.8%	0.0%	16.9%	3.1%	9.2%	1.5%	1.5%
労働組合がある	117	89.7%	75.2%	16.2%	47.0%	15.4%	6.0%	26.5%	14.5%	17.9%	6.8%	0.0%
労働組合がない	409	71.1%	57.9%	13.4%	33.0%	5.6%	2.7%	17.1%	5.9%	4.6%	0.5%	1.7%

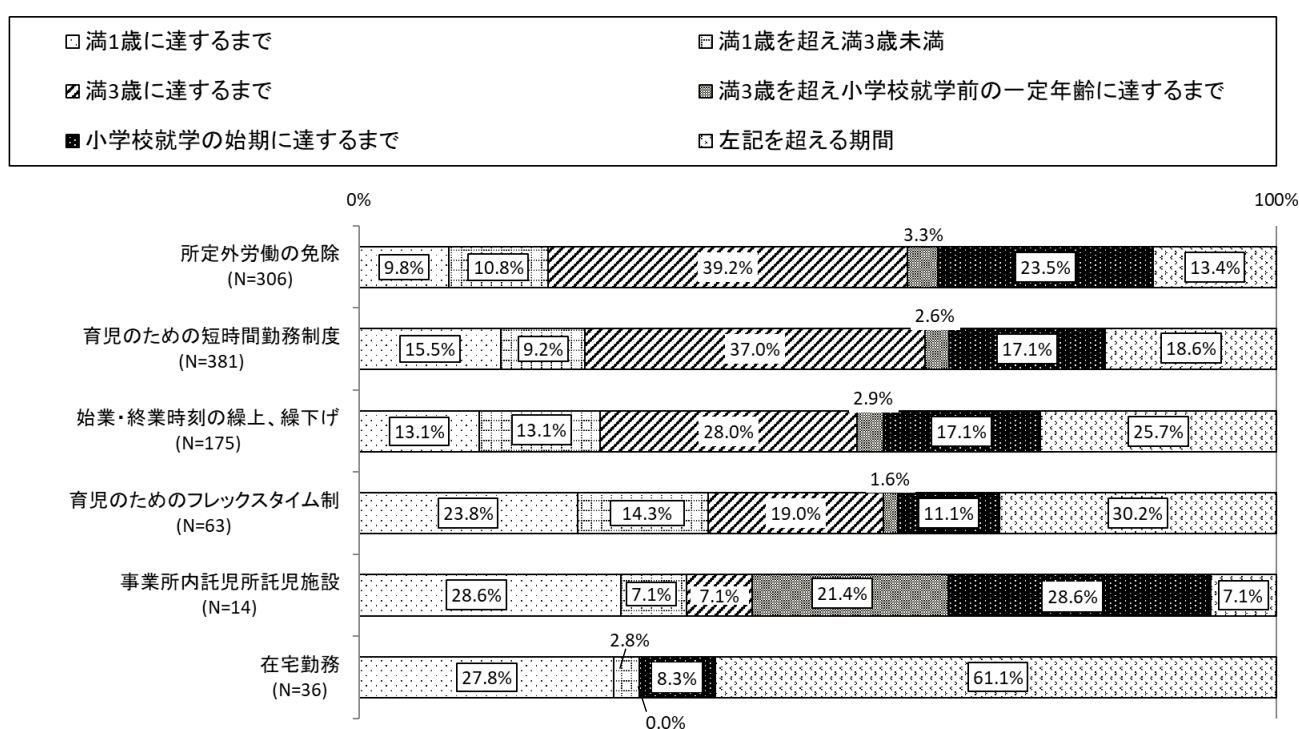
表 12-2 育児のために今後取組みたい制度（複数回答）

	全事業所数	育児のための短時間勤務制度	所定外労働の免除	育児のためのフレックスタイム制	始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ	在宅勤務	事業所内託児施設	休業後の復帰に備えた業務等に関する情報提供	育児休業中または復帰前後の講習等の実施	育児休業中の給与等の全部または一部を支給	育児休業期間中の生活資金等の貸付制度	その他
全体	531	10.9%	14.1%	24.3%	19.8%	13.2%	5.3%	30.1%	22.4%	11.9%	9.2%	1.3%
10～29人	161	16.1%	19.9%	29.8%	25.5%	14.9%	5.6%	29.2%	19.9%	13.0%	11.2%	1.2%
30～49人	64	17.2%	18.8%	31.3%	32.8%	14.1%	4.7%	29.7%	21.9%	10.9%	6.3%	1.6%
50～99人	65	7.7%	9.2%	27.7%	16.9%	9.2%	6.2%	36.9%	26.2%	12.3%	9.2%	0.0%
100～299人	89	9.0%	15.7%	20.2%	18.0%	14.6%	3.4%	31.5%	24.7%	10.1%	10.1%	1.1%
300～999人	71	2.8%	2.8%	15.5%	7.0%	7.0%	5.6%	29.6%	22.5%	5.6%	5.6%	0.0%
1,000人以上	67	3.0%	7.5%	14.9%	10.4%	16.4%	4.5%	25.4%	20.9%	13.4%	7.5%	4.5%
建設業	37	24.3%	18.9%	27.0%	27.0%	16.2%	2.7%	37.8%	27.0%	16.2%	13.5%	2.7%
製造業	124	12.1%	17.7%	31.5%	21.8%	20.2%	3.2%	31.5%	18.5%	10.5%	6.5%	1.6%
運輸・通信業	47	8.5%	14.9%	23.4%	14.9%	14.9%	4.3%	23.4%	17.0%	19.1%	10.6%	4.3%
卸売・小売業	84	10.7%	10.7%	14.3%	17.9%	6.0%	6.0%	29.8%	27.4%	10.7%	9.5%	1.2%
金融・保険業	17	0.0%	0.0%	5.9%	0.0%	5.9%	0.0%	11.8%	11.8%	0.0%	0.0%	0.0%
飲食サービス・宿泊業	25	12.0%	20.0%	36.0%	32.0%	16.0%	12.0%	36.0%	20.0%	16.0%	20.0%	0.0%
医療・福祉	112	6.3%	12.5%	18.8%	19.6%	7.1%	8.0%	32.1%	24.1%	7.1%	6.3%	0.0%
教育・学習支援業	20	15.0%	15.0%	35.0%	15.0%	30.0%	10.0%	30.0%	35.0%	35.0%	15.0%	0.0%
サービス業	65	12.3%	12.3%	29.2%	20.0%	12.3%	3.1%	27.7%	21.5%	10.8%	12.3%	1.5%
労働組合がある	117	4.3%	8.5%	17.1%	11.1%	14.5%	4.3%	29.9%	24.8%	9.4%	9.4%	1.7%
労働組合がない	409	13.0%	15.9%	26.7%	22.5%	13.0%	5.6%	30.6%	22.0%	12.7%	9.3%	1.2%

(18) 育児のための短時間勤務制度等の最長取得期間 【設問18】

(17)で育児のために就業規則等で定めている制度（下記の6つ）が「ある」とした事業所において、それぞれの最長取得期間は「育児のための短時間勤務制度」、「所定外労働の免除」および「始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ」については、子どもが「満3歳に達するまで」と回答した事業所の割合が最も高くなっている。また、「育児のためのフレックスタイム制」および「在宅勤務」は「左記を超える期間」と回答した事業所の割合が最も高く、「事業所内託児施設」については「満1歳に達するまで」および「小学校就学の始期に達するまで」と回答した事業所の割合が高くなっている。

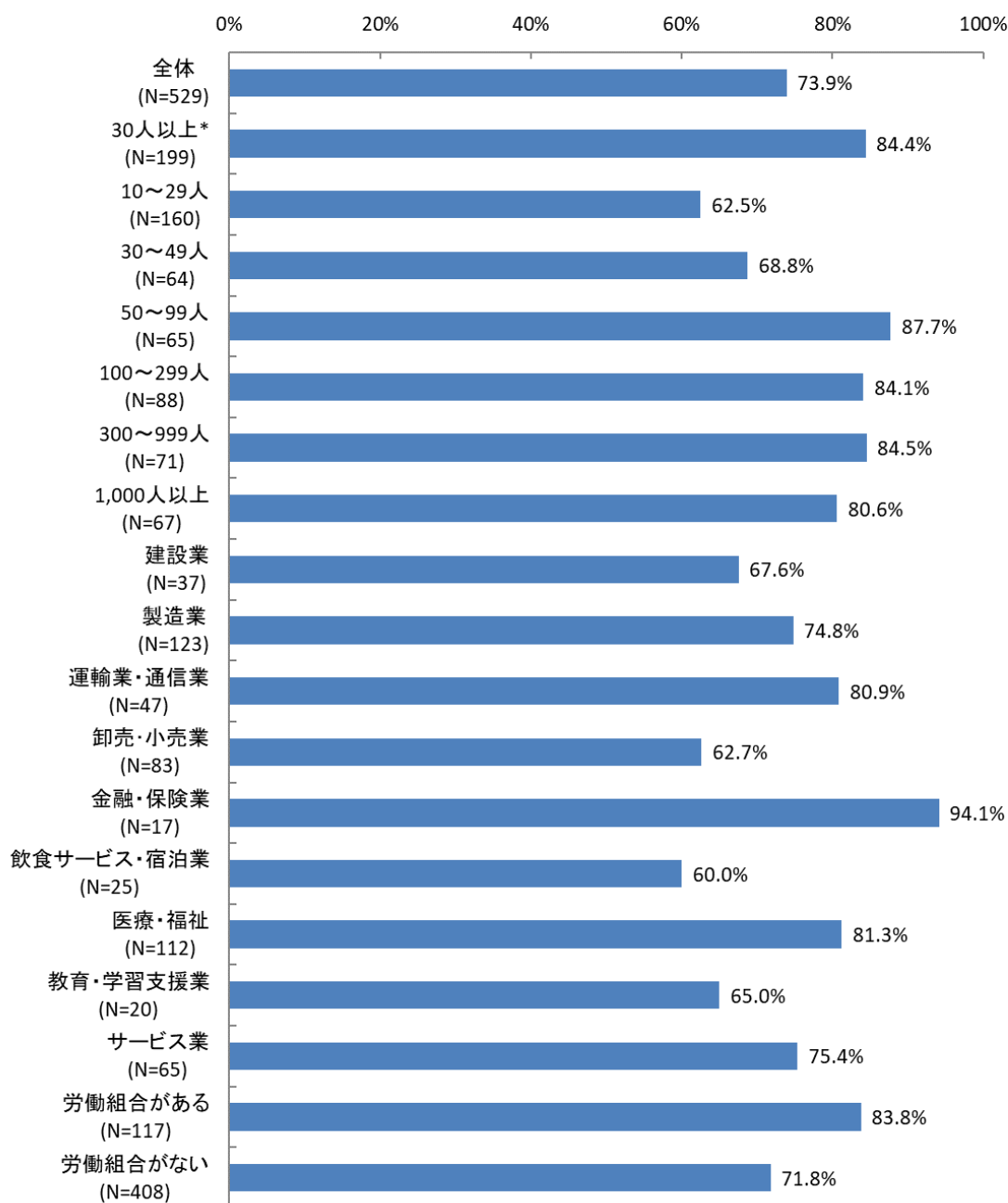
図 16 育児のための短時間勤務制度等（勤務時間短縮等の措置）の最長取得期間（全体）



(19) 子の看護休暇制度の有無 【設問19】

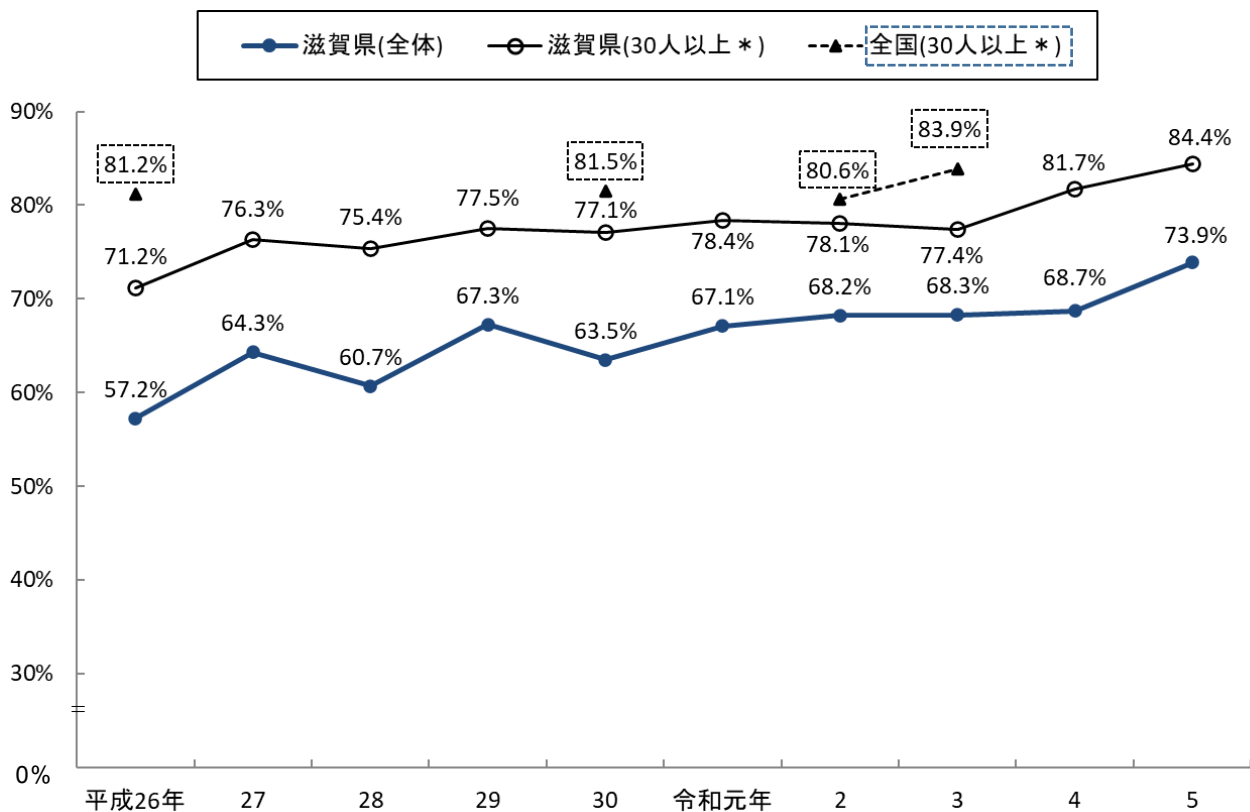
就業規則等に子の看護休暇制度の定めが「ある」と回答した事業所の割合は全体で73.9%となり、前年の68.7%に対し、5.2ポイント上回っている。事業所規模30人以上の事業所においては84.4%で、前年の81.7%を2.7ポイント上回っている。

図17-1 子の看護休暇制度の定めがある事業所の割合（全体・事業所規模30人以上の事業所・企業規模別・産業別・労働組合の有無別）



* 事業所規模30人以上

図 17-2 子の看護休暇制度の定めがある事業所の割合の推移



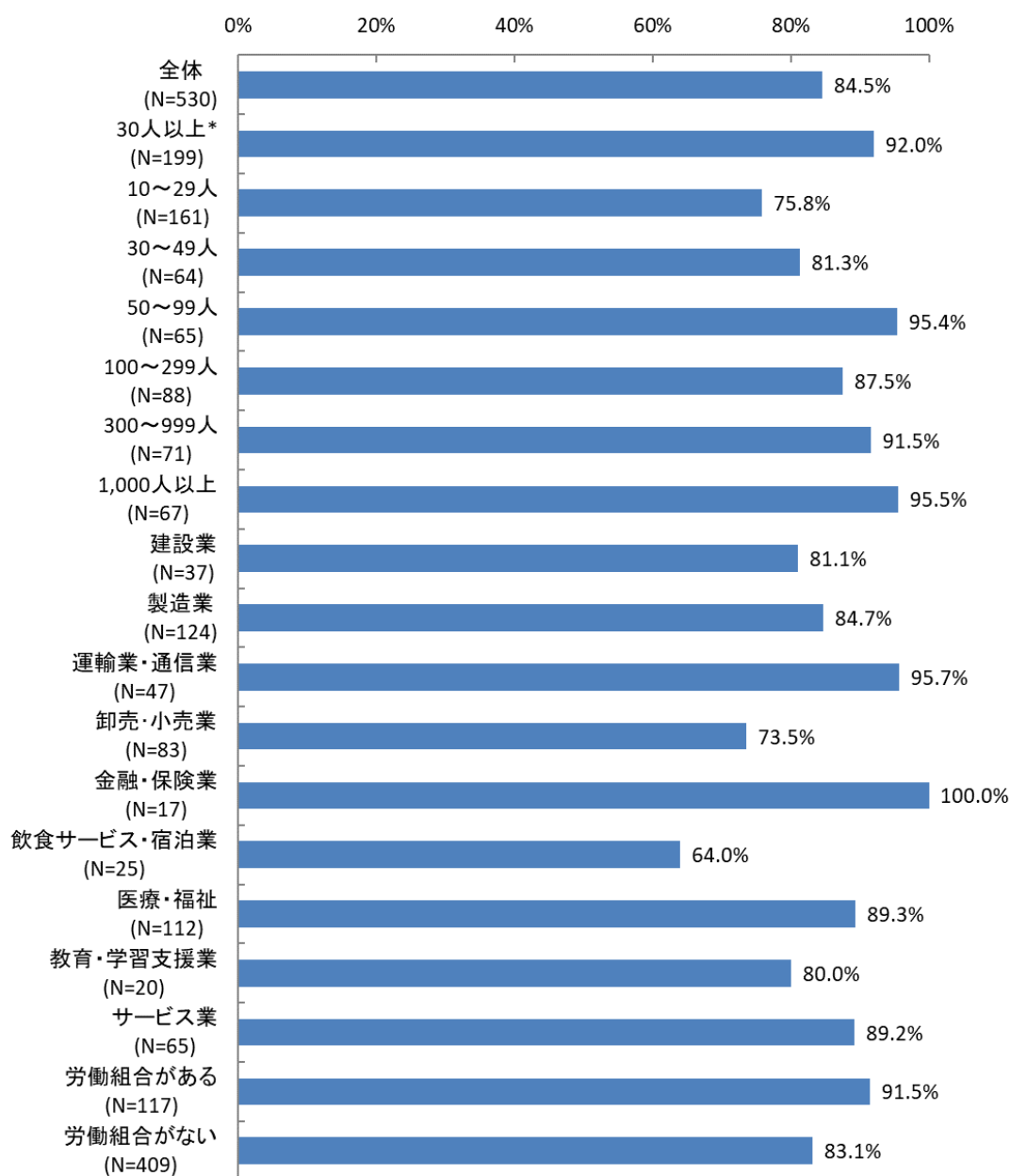
※全国の数値は厚生労働省「雇用均等基本調査」

* 事業所規模 30人以上

(20) 介護休業制度の有無 【設問20】

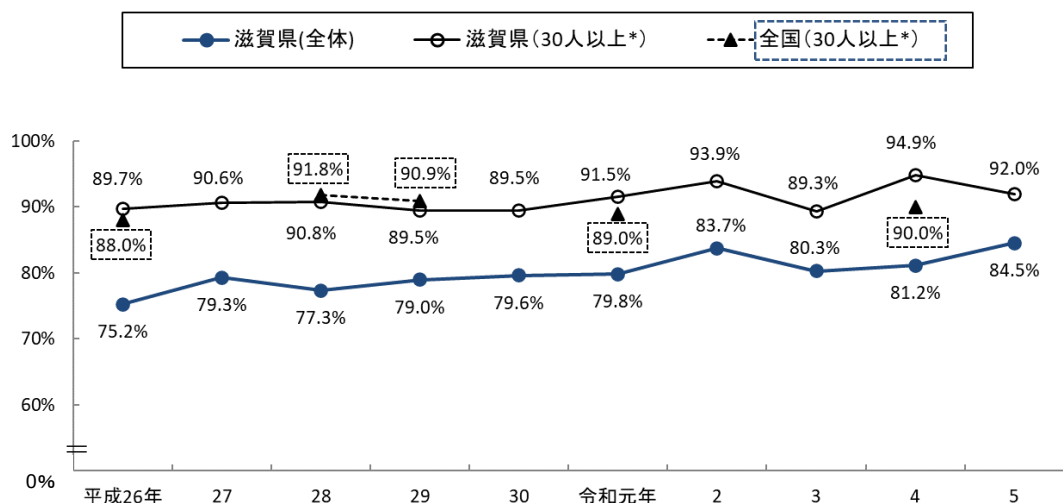
就業規則等に介護休業制度の定めがある事業所の割合は全体で 84.5%となり、前年の 81.2% に対し、3.3 ポイント上回っている。事業所規模 30 人以上の事業所においては 92.0%で、前年の 94.9%に対し、2.9 ポイント下回っている。

図 18-1 介護休業制度の定めがある事業所の割合（全体・事業所規模 30 人以上の事業所・企業規模別・産業別・労働組合の有無別）



* 事業所規模 30 人以上

図 18-2 介護休業制度の定めがある事業所の割合の推移



※全国の数値は厚生労働省「雇用均等基本調査」

*事業所規模 30人以上

(21) 過去1年間（令和4年4月1日～令和5年3月31日）における介護休業制度の利用実績

【設問21】

介護休業制度の利用実績においては、「利用実績無し」と回答した事業所の割合が 89.0%となっている。利用実績があるとした事業所の中では、「男女とも利用実績あり」が 2.5%となっている。

表 13 介護休業制度の男女別利用実績の有無

	有効回答 事業所数	利用実績 無し	女性のみ 利用実績あり	男性のみ 利用実績あり	男女とも 利用実績あり	計
全体	528	89.0%	6.6%	1.9%	2.5%	100.0%
10～29人	160	93.1%	6.3%	0.6%	0.0%	100.0%
30～49人	64	93.8%	3.1%	1.6%	1.6%	100.0%
50～99人	65	90.8%	3.1%	3.1%	3.1%	100.0%
100～299人	88	85.2%	11.4%	2.3%	1.1%	100.0%
300～999人	71	87.3%	8.5%	1.4%	2.8%	100.0%
1,000人以上	66	78.8%	7.6%	4.5%	9.1%	100.0%
建設業	37	86.5%	8.1%	2.7%	2.7%	100.0%
製造業	123	89.4%	5.7%	2.4%	2.4%	100.0%
運輸・通信業	47	91.5%	4.3%	2.1%	2.1%	100.0%
卸売・小売業	83	92.8%	4.8%	0.0%	2.4%	100.0%
金融・保険業	17	76.5%	0.0%	11.8%	11.8%	100.0%
飲食サービス・宿泊業	25	96.0%	4.0%	0.0%	0.0%	100.0%
医療・福祉	112	83.0%	13.4%	0.9%	2.7%	100.0%
教育・学習支援業	20	95.0%	0.0%	0.0%	5.0%	100.0%
サービス業	64	92.2%	4.7%	3.1%	0.0%	100.0%
労働組合がある	117	84.6%	6.8%	4.3%	4.3%	100.0%
労働組合がない	407	90.2%	6.6%	1.2%	2.0%	100.0%

(22) 介護のために就業規則等で定めている制度 【設問 2 2】

介護休業制度以外で介護のために就業規則等で定めている制度については、「介護のための休暇制度」が72.7%と最も高く、次いで「介護のための短時間勤務制度」が62.3%、「始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ」が25.0%となっている。

図 19 介護のために就業規則等で定めている制度（複数回答・全体 N=520）

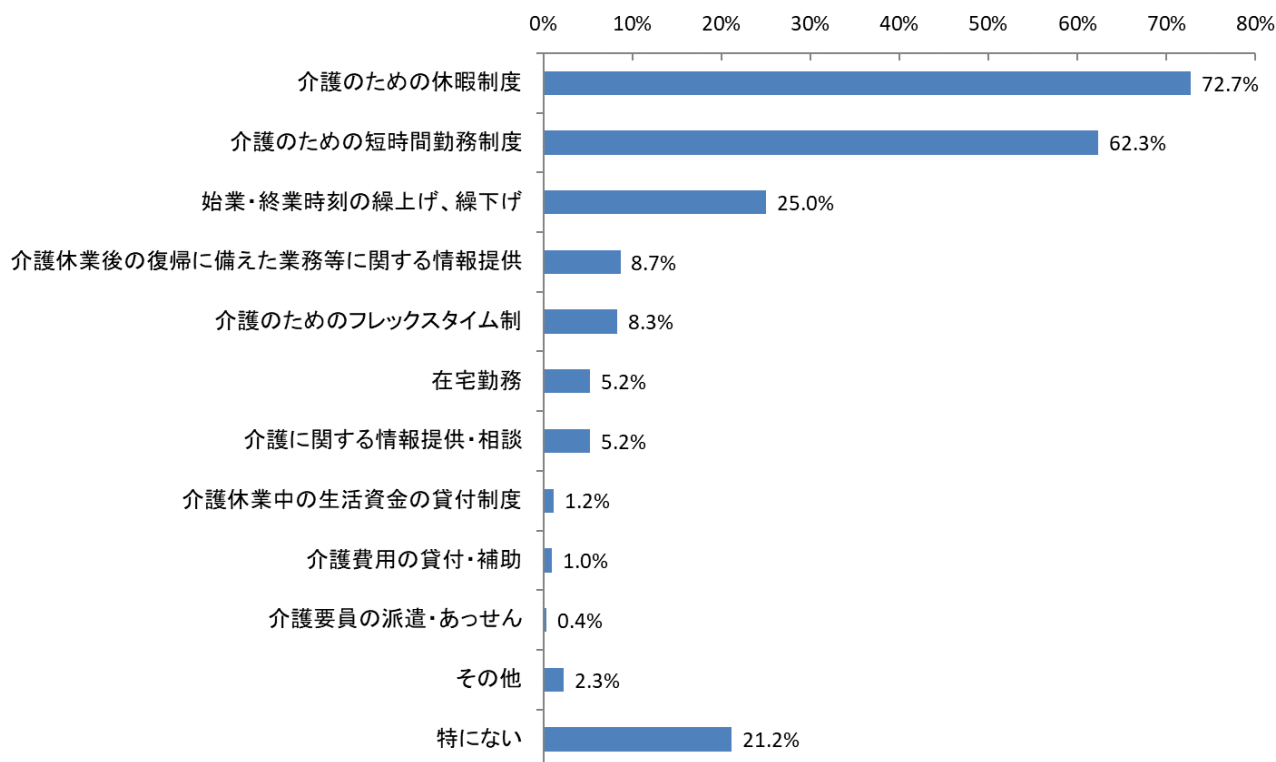


表 14 介護のために就業規則等で定めている制度（複数回答）

	有効回答 事業所数	介護のための 休暇制度	介護のための 短時間勤務制度	介護のための フレックスタイム制	始業・終業 時刻の繰上 げ、繰下げ	在宅勤務	介護要員の 派遣・あっせん	介護休業後の 復帰に備えた業 務等に関する 情報提供	介護に関する 情報提供・ 相談	介護費用の 貸付・補助	介護休業中の 生活資金等の 貸付制度	その他	特にない
全体	520	72.7%	62.3%	8.3%	25.0%	5.2%	0.4%	8.7%	5.2%	1.0%	1.2%	2.3%	21.2%
10～29人	154	64.3%	48.1%	7.8%	15.6%	1.3%	0.6%	6.5%	3.9%	1.3%	1.9%	1.9%	31.8%
30～49人	64	68.8%	57.8%	14.1%	25.0%	7.8%	1.6%	7.8%	6.3%	1.6%	3.1%	4.7%	28.1%
50～99人	63	69.8%	66.7%	0.0%	19.0%	1.6%	0.0%	7.9%	6.3%	0.0%	0.0%	3.2%	20.6%
100～299人	88	80.7%	64.8%	6.8%	25.0%	4.5%	0.0%	8.0%	4.5%	0.0%	0.0%	1.1%	14.8%
300～999人	70	78.6%	74.3%	7.1%	35.7%	7.1%	0.0%	10.0%	4.3%	0.0%	0.0%	0.0%	7.1%
1,000人以上	67	89.6%	86.6%	13.4%	43.3%	14.9%	0.0%	14.9%	9.0%	3.0%	1.5%	4.5%	4.5%
建設業	36	63.9%	44.4%	8.3%	27.8%	2.8%	0.0%	2.8%	0.0%	2.8%	0.0%	2.8%	33.3%
製造業	122	70.5%	66.4%	10.7%	28.7%	7.4%	0.0%	8.2%	5.7%	0.8%	1.6%	3.3%	22.1%
運輸・通信業	46	87.0%	73.9%	15.2%	34.8%	8.7%	2.2%	10.9%	10.9%	2.2%	2.2%	0.0%	10.9%
卸売・小売業	83	56.6%	50.6%	6.0%	19.3%	2.4%	0.0%	3.6%	4.8%	0.0%	1.2%	0.0%	32.5%
金融・保険業	17	88.2%	88.2%	5.9%	29.4%	5.9%	0.0%	23.5%	5.9%	0.0%	5.9%	5.9%	0.0%
飲食サービス・宿泊業	25	52.0%	44.0%	0.0%	20.0%	4.0%	0.0%	4.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	36.0%
医療・福祉	109	80.7%	67.0%	7.3%	18.3%	0.0%	0.9%	10.1%	5.5%	0.0%	0.0%	2.8%	16.5%
教育・学習支援業	20	80.0%	75.0%	10.0%	50.0%	5.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.0%	15.0%
サービス業	62	80.6%	59.7%	6.5%	21.0%	12.9%	0.0%	8.1%	6.5%	3.2%	1.6%	3.2%	14.5%
労働組合がある	115	83.5%	78.3%	11.3%	37.4%	10.4%	0.9%	13.0%	7.8%	2.6%	2.6%	0.9%	7.8%
労働組合がない	402	69.7%	58.0%	7.5%	21.6%	3.7%	0.2%	7.5%	4.2%	0.5%	0.7%	2.7%	24.9%

(23) 妊娠・出産・育児または介護を理由として退職した者に対する再雇用制度 【設問23】

妊娠・出産・育児または介護を理由として退職した者に対する再雇用制度については、「再雇用制度はない」と回答した事業所の割合が67.1%となっている。再雇用制度がある事業所の中では、「正規社員として退職したものを正規社員として再雇用」の割合が25.1%と最も高くなっている。

図 20 再雇用制度の有無（複数回答・全体 N=517）

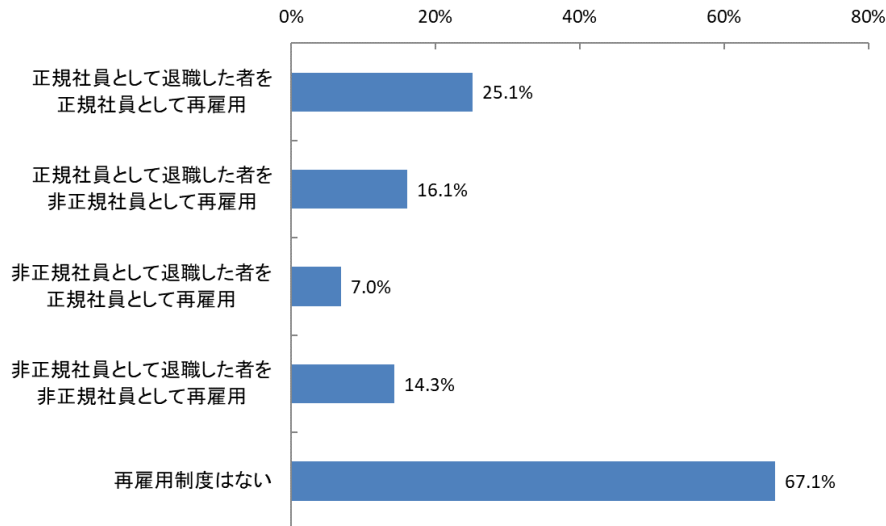


表 15 再雇用制度の有無（複数回答）

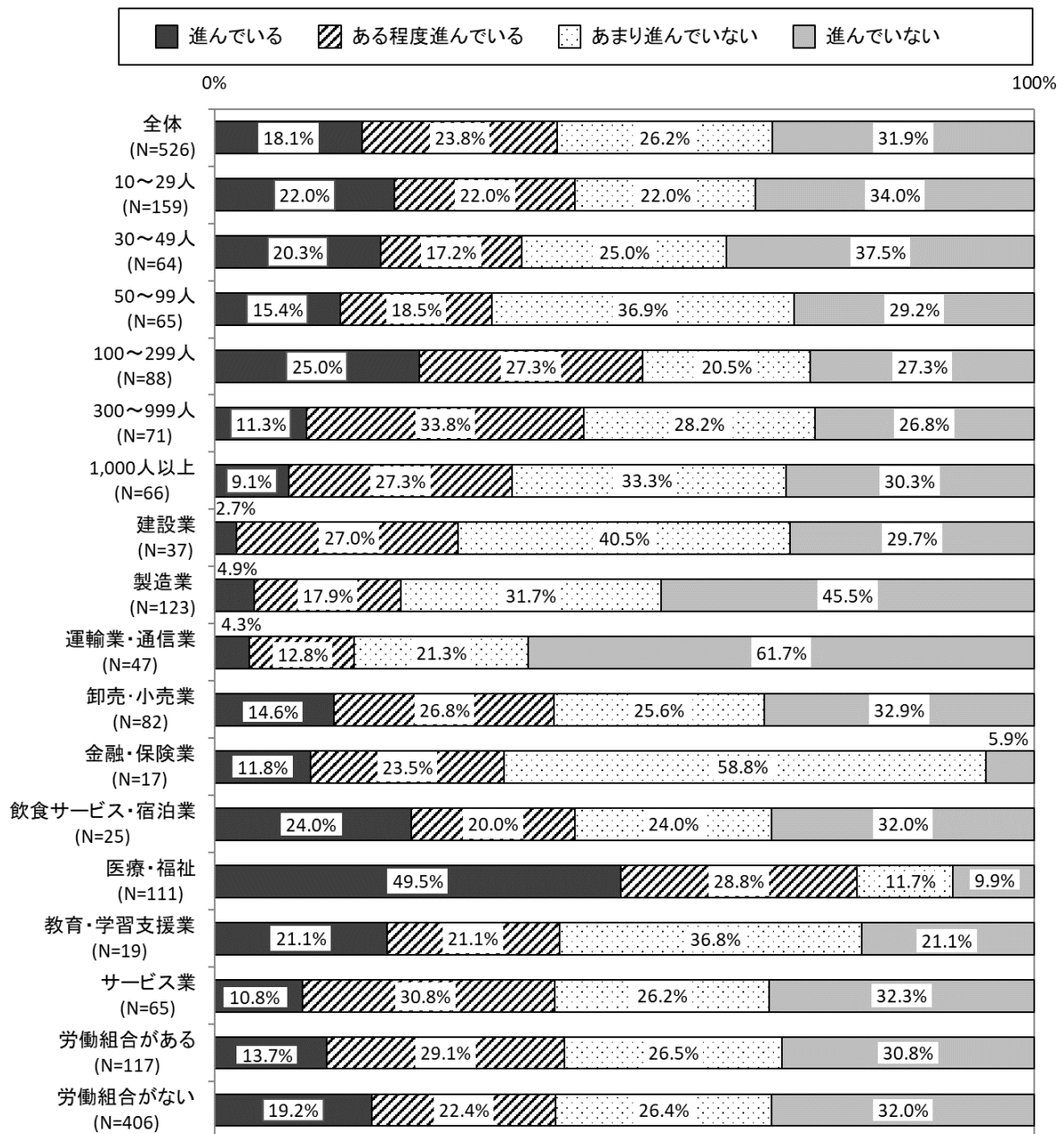
	有効回答 事業所数	正規社員として 退職した者を 正規社員として 再雇用	正規社員として 退職した者を 非正規社員として 再雇用	非正規社員として 退職した者を 正規社員として 再雇用	非正規社員として 退職した者を 非正規社員として 再雇用	再雇用制度 はない
全体	517	25.1%	16.1%	7.0%	14.3%	67.1%
10～29人	154	24.7%	16.2%	8.4%	18.2%	63.6%
30～49人	63	14.3%	9.5%	1.6%	11.1%	77.8%
50～99人	62	11.3%	12.9%	9.7%	11.3%	85.5%
100～299人	88	23.9%	11.4%	6.8%	12.5%	71.6%
300～999人	69	24.6%	18.8%	2.9%	10.1%	68.1%
1,000人以上	67	50.7%	25.4%	10.4%	16.4%	44.8%
建設業	37	18.9%	13.5%	5.4%	13.5%	73.0%
製造業	120	16.7%	10.8%	4.2%	6.7%	78.3%
運輸・通信業	45	31.1%	17.8%	4.4%	4.4%	62.2%
卸売・小売業	83	21.7%	15.7%	3.6%	16.9%	62.7%
金融・保険業	17	47.1%	23.5%	5.9%	11.8%	47.1%
飲食サービス・宿泊業	25	48.0%	16.0%	8.0%	28.0%	48.0%
医療・福祉	109	28.4%	22.0%	15.6%	25.7%	64.2%
教育・学習支援業	18	38.9%	11.1%	5.6%	11.1%	61.1%
サービス業	63	20.6%	15.9%	4.8%	9.5%	71.4%
労働組合がある	116	29.3%	19.8%	5.2%	10.3%	64.7%
労働組合がない	398	23.6%	15.1%	7.5%	15.6%	68.1%

【女性が活躍するための取組み】

(24) 女性の管理職登用の状況 【設問25】

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 41.9%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 58.1%となっている。

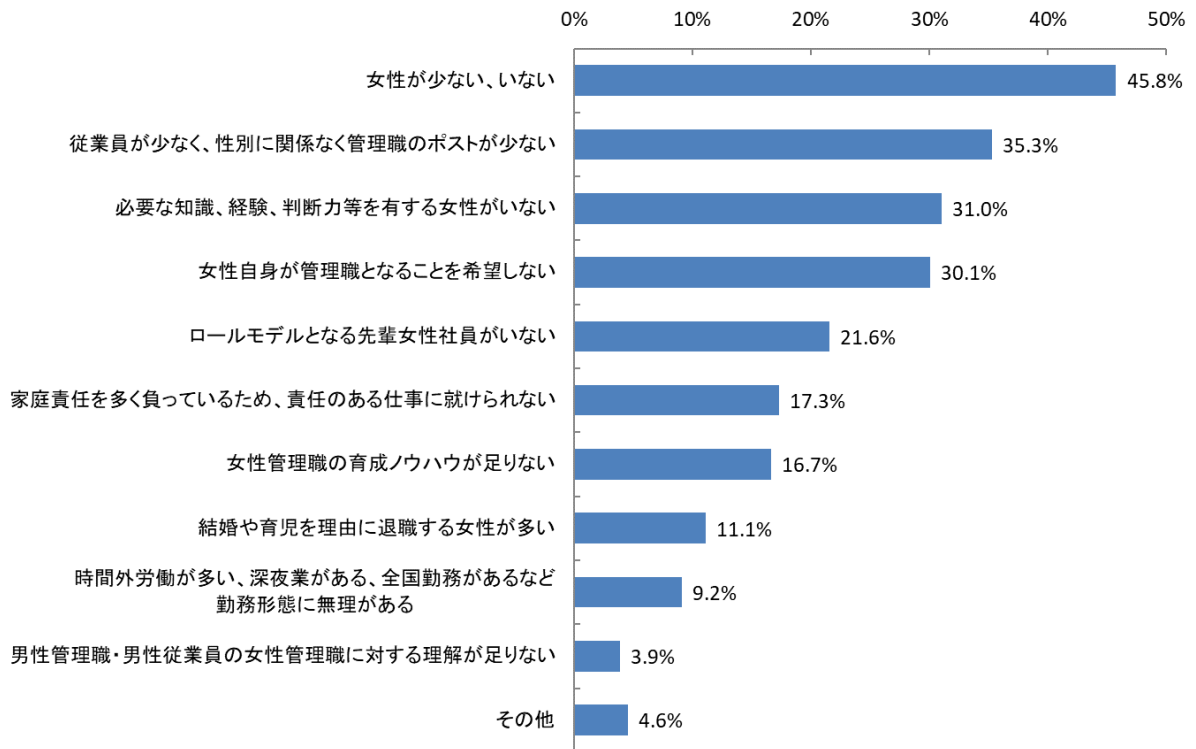
図 21 女性の管理職登用の状況（全体、企業規模別、産業別、労働組合の有無別）



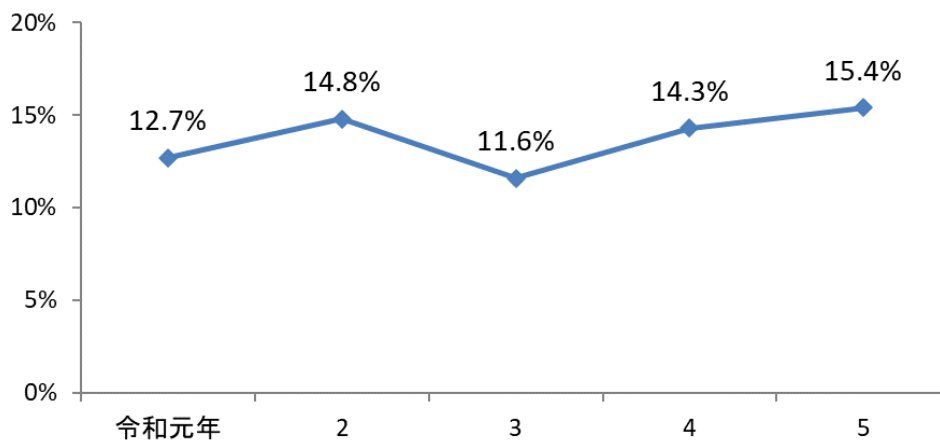
(25) 女性の管理職登用が進まない理由 【設問26】

(24) で「進んでいない」または「あまり進んでいない」と回答した事業所での、女性の管理職登用が進まない理由としては、「女性が少ない、いない」が 45.8%と最も高く、次いで「従業員が少なく、性別に関係なく管理職のポストが少ない」が 35.3%、「必要な知識、経験、判断力等を有する女性がいない」が 31.0%となっている。

図 22 女性の管理職登用が進まない理由（複数回答・全体 N= 306）



(参考) 当調査における過去5年間の管理職者に占める女性の割合の推移



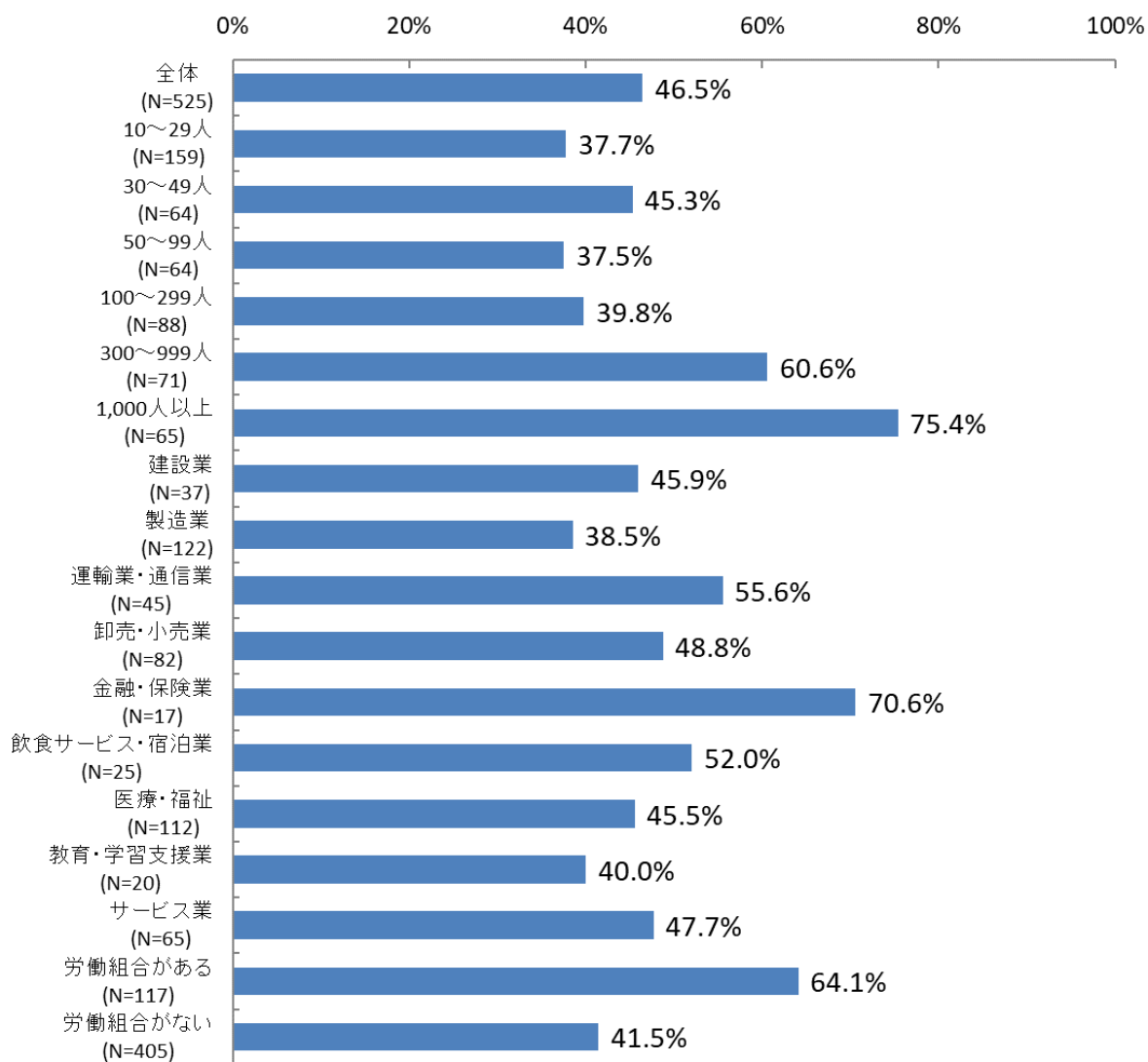
※ここでの「管理職者」は課長相当職以上のことをいう。

(26) 女性特有の健康課題に対する取組みの実施（法令で義務付けられている措置を除く）

【設問27】

女性特有の健康課題に対する取組み（法令で義務付けられている措置を除く）を実施している事業所の割合は全体では46.5%となっている。

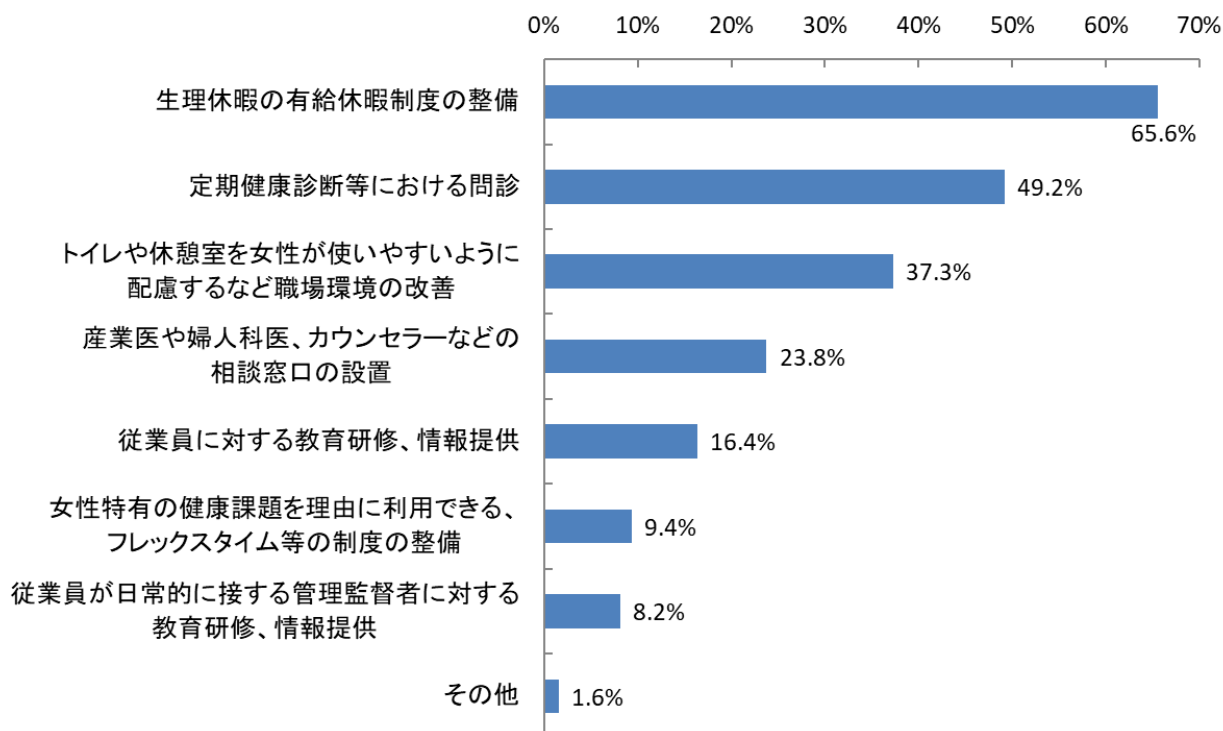
図 23 女性特有の健康課題に対する取組みを実施している事業所の割合



(27) 女性特有の健康課題に対する取組み 【設問 28】

(26) で女性特有の健康課題に対する取組みを「実施している」と回答した事業所での、女性特有の健康課題に対する取組みとしては、「生理休暇の有給休暇制度の整備」と回答した事業所の割合が 65.6%と最も高く、次いで「定期健康診断等における問診」が 49.2%となっている。

図 24 女性特有の健康課題に対する取組み（複数回答・全体 N=244）



【多様な働き方】

(28) 雇用形態の転換制度 【設問29】

非正規社員から正規社員への転換制度については、制度がある事業所の割合は52.3%、実際例がある事業所の割合は70.9%となっている。正規社員から非正規社員への転換制度については、制度がある事業所の割合は38.7%、実際例がある事業所の割合は54.7%となっている。

図 25 雇用形態の転換制度と実際例の有無（全体）

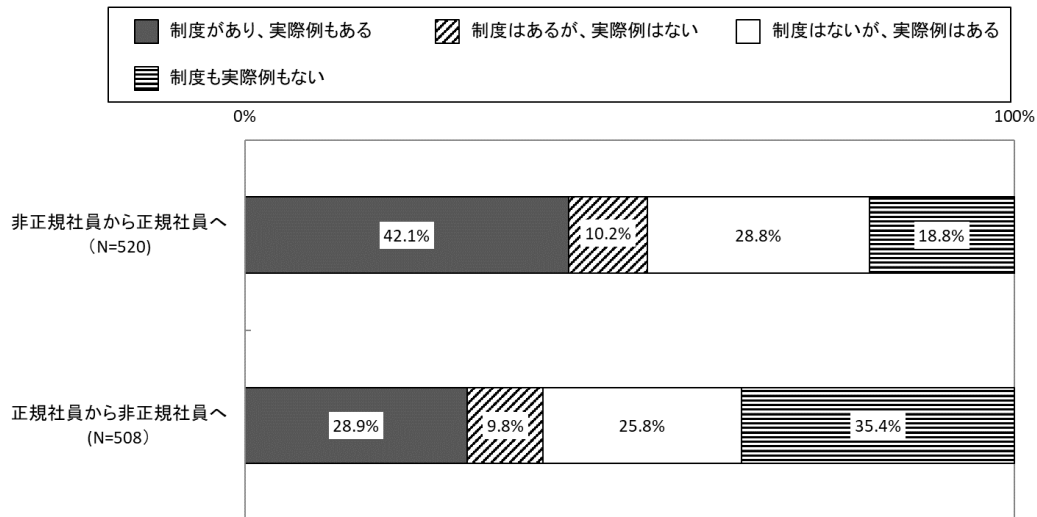


表 16-1 雇用形態の転換制度と実際例の有無（非正規社員から正規社員へ）

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	520	42.1%	10.2%	28.8%	18.8%	100.0%
10～29人	157	28.0%	11.5%	29.9%	30.6%	100.0%
30～49人	63	30.2%	14.3%	38.1%	17.5%	100.0%
50～99人	62	45.2%	6.5%	35.5%	12.9%	100.0%
100～299人	88	55.7%	5.7%	28.4%	10.2%	100.0%
300～999人	71	56.3%	9.9%	23.9%	9.9%	100.0%
1,000人以上	65	55.4%	13.8%	15.4%	15.4%	100.0%
建設業	37	24.3%	5.4%	29.7%	40.5%	100.0%
製造業	122	36.1%	6.6%	35.2%	22.1%	100.0%
運輸・通信業	46	37.0%	13.0%	26.1%	23.9%	100.0%
卸売・小売業	81	42.0%	17.3%	22.2%	18.5%	100.0%
金融・保険業	17	70.6%	11.8%	5.9%	11.8%	100.0%
飲食サービス・宿泊業	25	52.0%	24.0%	16.0%	8.0%	100.0%
医療・福祉	111	55.9%	9.0%	29.7%	5.4%	100.0%
教育・学習支援業	20	20.0%	5.0%	45.0%	30.0%	100.0%
サービス業	61	39.3%	6.6%	31.1%	23.0%	100.0%
労働組合がある	114	55.3%	11.4%	20.2%	13.2%	100.0%
労働組合がない	403	38.5%	9.9%	31.5%	20.1%	100.0%

表 16-2 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	508	28.9%	9.8%	25.8%	35.4%	100.0%
10～29人	153	21.6%	11.1%	23.5%	43.8%	100.0%
30～49人	62	17.7%	9.7%	25.8%	46.8%	100.0%
50～99人	64	35.9%	7.8%	34.4%	21.9%	100.0%
100～299人	85	30.6%	5.9%	34.1%	29.4%	100.0%
300～999人	67	34.3%	9.0%	25.4%	31.3%	100.0%
1,000人以上	63	44.4%	14.3%	12.7%	28.6%	100.0%
建設業	35	20.0%	14.3%	11.4%	54.3%	100.0%
製造業	121	19.8%	9.9%	22.3%	47.9%	100.0%
運輸・通信業	43	30.2%	9.3%	11.6%	48.8%	100.0%
卸売・小売業	78	28.2%	11.5%	23.1%	37.2%	100.0%
金融・保険業	16	31.3%	0.0%	18.8%	50.0%	100.0%
飲食サービス・宿泊業	24	37.5%	25.0%	20.8%	16.7%	100.0%
医療・福祉	107	41.1%	7.5%	41.1%	10.3%	100.0%
教育・学習支援業	20	25.0%	10.0%	30.0%	35.0%	100.0%
サービス業	64	28.1%	6.3%	29.7%	35.9%	100.0%
労働組合がある	113	35.4%	11.5%	20.4%	32.7%	100.0%
労働組合がない	393	27.2%	9.4%	27.5%	35.9%	100.0%

(29) 副業・兼業制度 【設問30】

副業について、認める制度がある事業所の割合は 17.5%、制度がない事業所の割合は 82.5%となっている。兼業については、認める制度がある事業所の割合は 14.3%、制度がない事業所の割合は 85.7%となっている。

図 26 副業・兼業を認める制度の有無（全体）

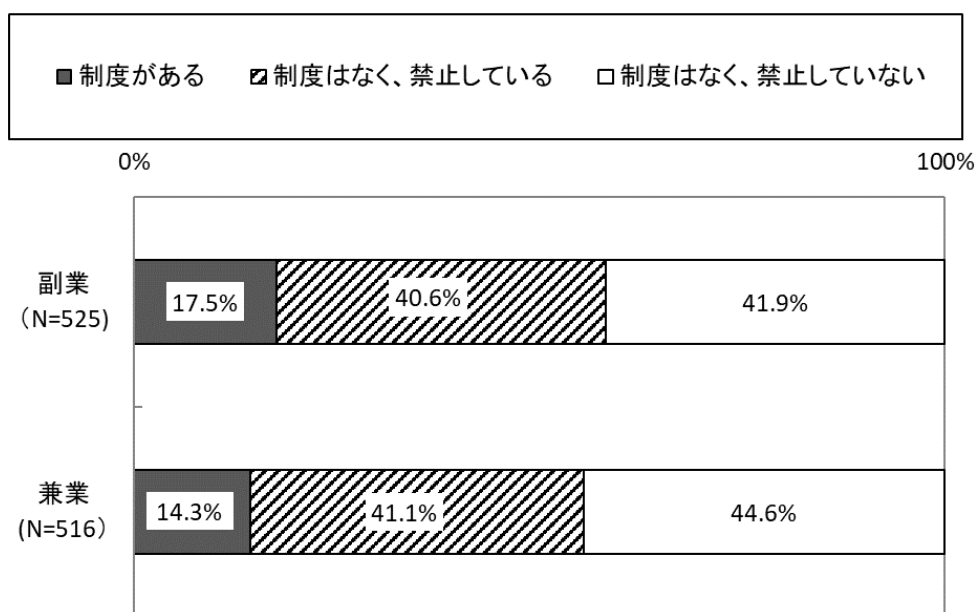


表 17-1 副業制度の有無

副業	有効回答 事業所数	制度がある	制度はなく、禁止 している	制度はなく、禁止 していない	計
全体	525	17.5%	40.6%	41.9%	100.0%
10～29人	158	12.7%	31.0%	56.3%	100.0%
30～49人	63	7.9%	41.3%	50.8%	100.0%
50～99人	65	9.2%	40.0%	50.8%	100.0%
100～299人	88	29.5%	36.4%	34.1%	100.0%
300～999人	70	18.6%	58.6%	22.9%	100.0%
1,000人以上	67	28.4%	55.2%	16.4%	100.0%
建設業	37	5.4%	43.2%	51.4%	100.0%
製造業	123	13.8%	39.0%	47.2%	100.0%
運輸・通信業	47	14.9%	57.4%	27.7%	100.0%
卸売・小売業	82	24.4%	40.2%	35.4%	100.0%
金融・保険業	17	35.3%	47.1%	17.6%	100.0%
飲食サービス・宿泊業	25	20.0%	44.0%	36.0%	100.0%
医療・福祉	109	20.2%	27.5%	52.3%	100.0%
教育・学習支援業	20	20.0%	45.0%	35.0%	100.0%
サービス業	65	13.8%	47.7%	38.5%	100.0%
労働組合がある	116	20.7%	54.3%	25.0%	100.0%
労働組合がない	405	16.8%	36.5%	46.7%	100.0%

表 17-2 兼業制度の有無

兼業	有効回答 事業所数	制度がある	制度はなく、禁止 している	制度はなく、禁止 していない	計
全体	516	14.3%	41.1%	44.6%	100.0%
10～29人	154	11.7%	31.2%	57.1%	100.0%
30～49人	63	7.9%	42.9%	49.2%	100.0%
50～99人	65	12.3%	36.9%	50.8%	100.0%
100～299人	87	23.0%	40.2%	36.8%	100.0%
300～999人	67	16.4%	49.3%	34.3%	100.0%
1,000人以上	66	13.6%	65.2%	21.2%	100.0%
建設業	37	5.4%	54.1%	40.5%	100.0%
製造業	121	6.6%	42.1%	51.2%	100.0%
運輸・通信業	45	8.9%	60.0%	31.1%	100.0%
卸売・小売業	82	19.5%	43.9%	36.6%	100.0%
金融・保険業	16	37.5%	37.5%	25.0%	100.0%
飲食サービス・宿泊業	24	12.5%	41.7%	45.8%	100.0%
医療・福祉	107	17.8%	25.2%	57.0%	100.0%
教育・学習支援業	20	40.0%	30.0%	30.0%	100.0%
サービス業	64	12.5%	45.3%	42.2%	100.0%
労働組合がある	114	16.7%	52.6%	30.7%	100.0%
労働組合がない	400	13.8%	38.0%	48.3%	100.0%

(30)「多様な正規社員」制度 【設問31】

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77.7%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14.7%で最も高い。

図 27 「多様な正規社員」制度について（複数回答・全体 N=525）

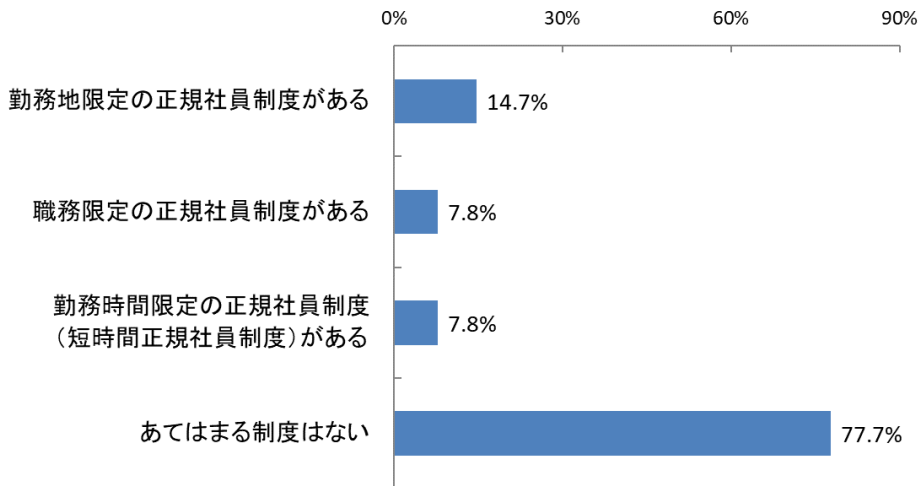


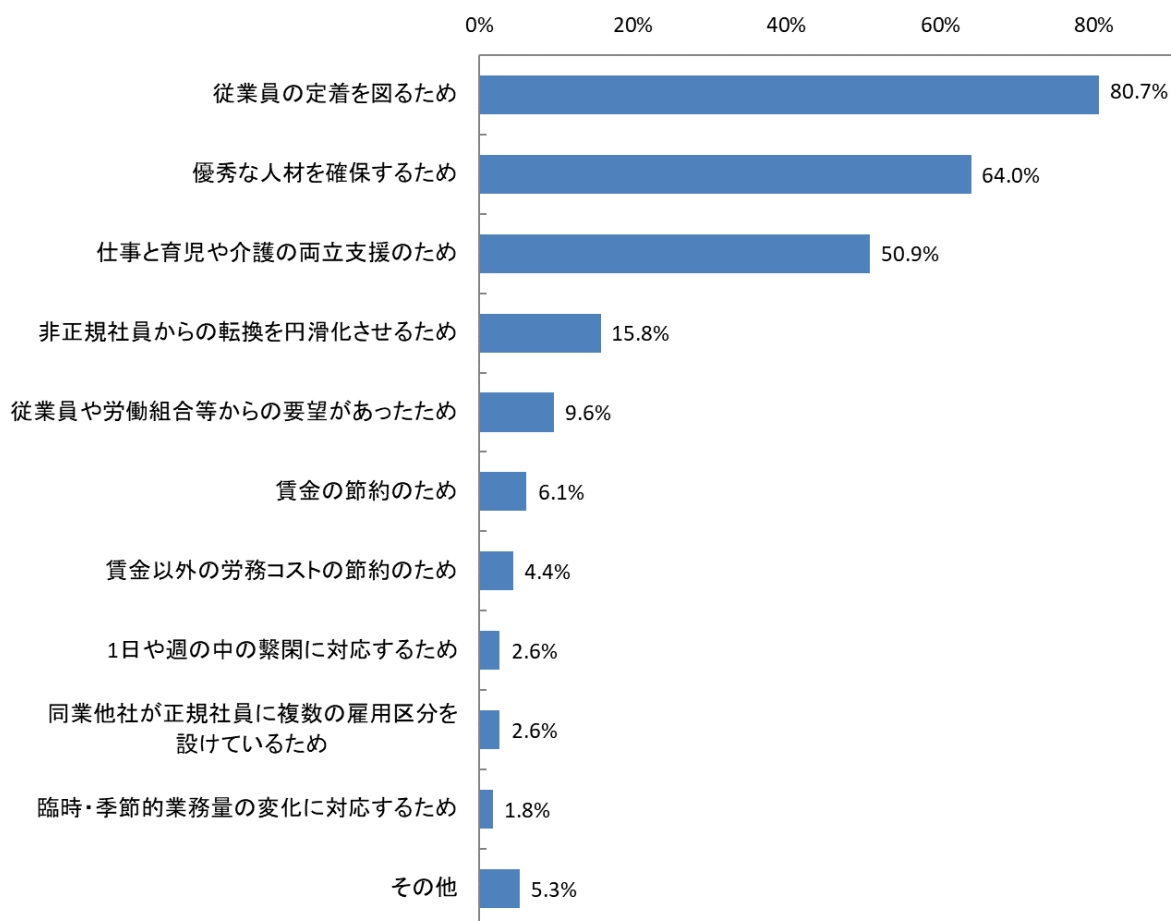
表 18 「多様な正規社員」制度について（複数回答）

	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	525	14.7%	7.8%	7.8%	77.7%
10～29人	161	4.3%	7.5%	5.0%	85.7%
30～49人	64	7.8%	7.8%	9.4%	82.8%
50～99人	65	4.6%	1.5%	7.7%	87.7%
100～299人	88	11.4%	6.8%	8.0%	80.7%
300～999人	71	26.8%	5.6%	5.6%	69.0%
1,000人以上	65	47.7%	20.0%	15.4%	44.6%
建設業	37	13.5%	8.1%	10.8%	78.4%
製造業	123	12.2%	4.1%	3.3%	86.2%
運輸・通信業	46	19.6%	10.9%	6.5%	73.9%
卸売・小売業	82	24.4%	13.4%	4.9%	68.3%
金融・保険業	17	17.6%	17.6%	0.0%	76.5%
飲食サービス・宿泊業	24	33.3%	0.0%	25.0%	50.0%
医療・福祉	112	7.1%	7.1%	11.6%	79.5%
教育・学習支援業	19	5.3%	10.5%	5.3%	89.5%
サービス業	65	12.3%	6.2%	9.2%	80.0%
労働組合がある	116	36.2%	12.9%	8.6%	56.9%
労働組合がない	406	8.6%	6.4%	7.6%	83.5%

(31) 「多様な正規社員」制度の導入理由 【設問32】

(30)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80.7%で最も高く、次いで「優秀な人材を確保するため」が64.0%、「仕事と育児や介護の両立支援のため」が50.9%となっている。

図 28 「多様な正規社員」制度の導入理由（複数回答・全体 N=114）



(32) テレワークの導入 【設問33】

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）を導入している事業所の割合は全体の 21.4%で、前年の 23.3%を 1.9 ポイント下回っている。一方で「あてはまる制度はない」と回答した事業所の割合は 78.6%となっている。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 20.1%で最も高い。

図 29 テレワークの導入について（複数回答・全体 N=523）

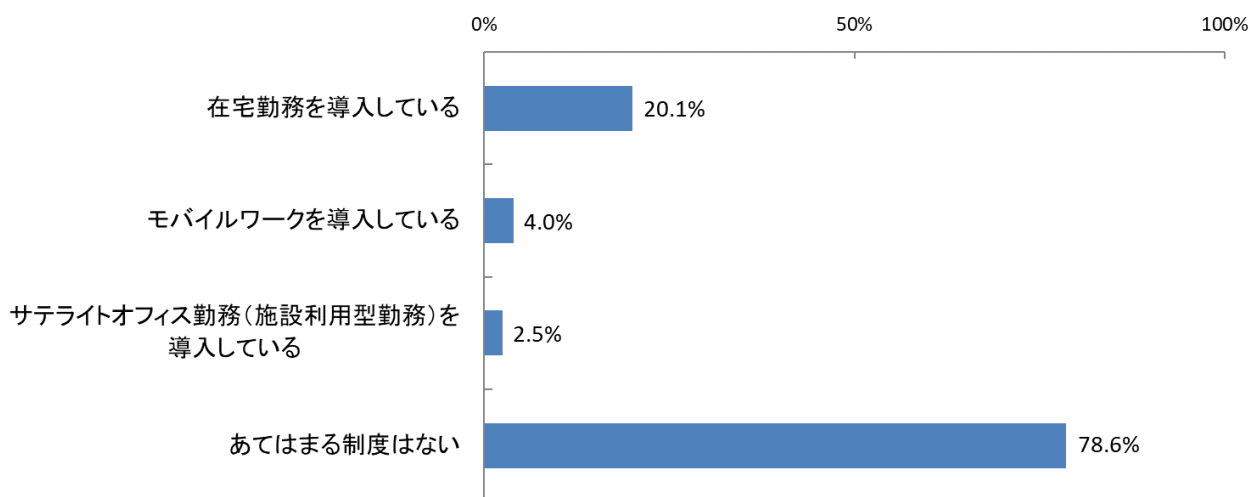
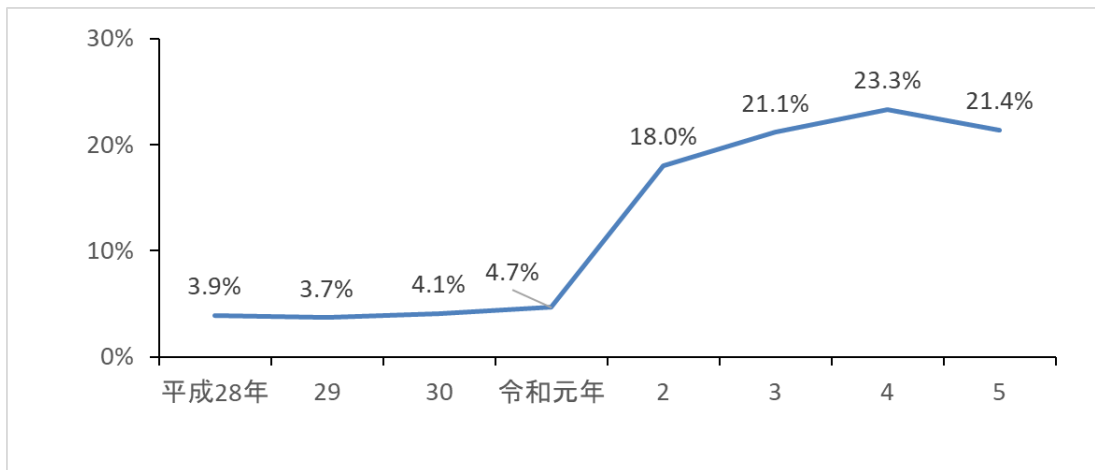


表 19 テレワークの導入について（複数回答）

	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	(参考) 左記いずれかのテレワークを導入している
全体	523	20.1%	4.0%	2.5%	78.6%	21.4%
10～29人	158	11.4%	1.3%	0.0%	88.6%	11.4%
30～49人	63	14.3%	3.2%	1.6%	84.1%	15.9%
50～99人	65	16.9%	3.1%	1.5%	83.1%	16.9%
100～299人	87	20.7%	4.6%	3.4%	77.0%	23.0%
300～999人	70	31.4%	2.9%	2.9%	67.1%	32.9%
1,000人以上	67	37.3%	11.9%	7.5%	58.2%	41.8%
建設業	37	27.0%	10.8%	0.0%	70.3%	29.7%
製造業	121	26.4%	5.8%	4.1%	72.7%	27.3%
運輸・通信業	45	15.6%	4.4%	4.4%	84.4%	15.6%
卸売・小売業	83	18.1%	1.2%	1.2%	81.9%	18.1%
金融・保険業	17	35.3%	0.0%	5.9%	58.8%	41.2%
飲食サービス・宿泊業	25	4.0%	12.0%	0.0%	84.0%	16.0%
医療・福祉	110	7.3%	0.0%	0.9%	91.8%	8.2%
教育・学習支援業	20	30.0%	5.0%	5.0%	70.0%	30.8%
サービス業	65	30.8%	4.6%	3.1%	69.2%	33.6%
労働組合がある	116	29.3%	8.6%	3.4%	66.4%	33.6%
労働組合がない	405	17.5%	2.7%	2.2%	82.0%	18.0%

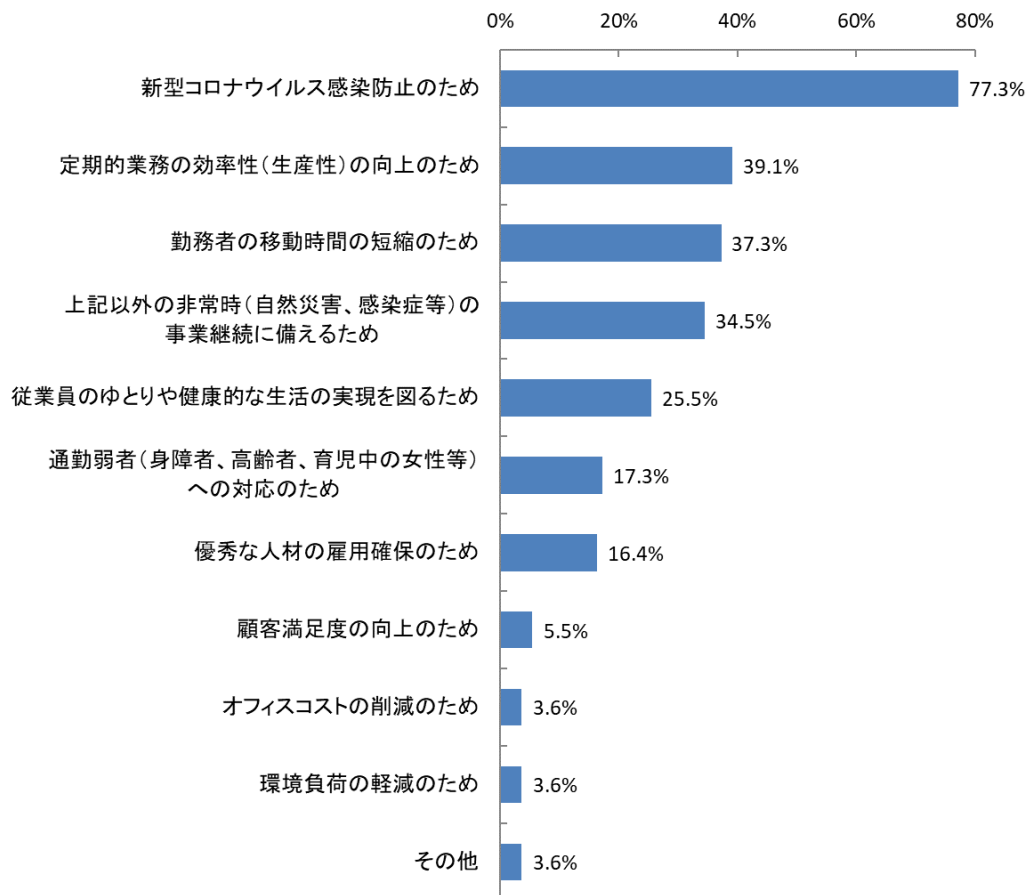
(参考) 当調査における在宅勤務やサテライトオフィス勤務等のテレワーク導入率の推移(全体)



(33) テレワークの導入理由 【設問34】

(32)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、「新型コロナウイルス感染防止のため」が77.3%で最も高く、次いで「定期的業務の効率性(生産性)の向上のため」が39.1%、「勤務者の移動時間の短縮のため」が37.3%となっている。

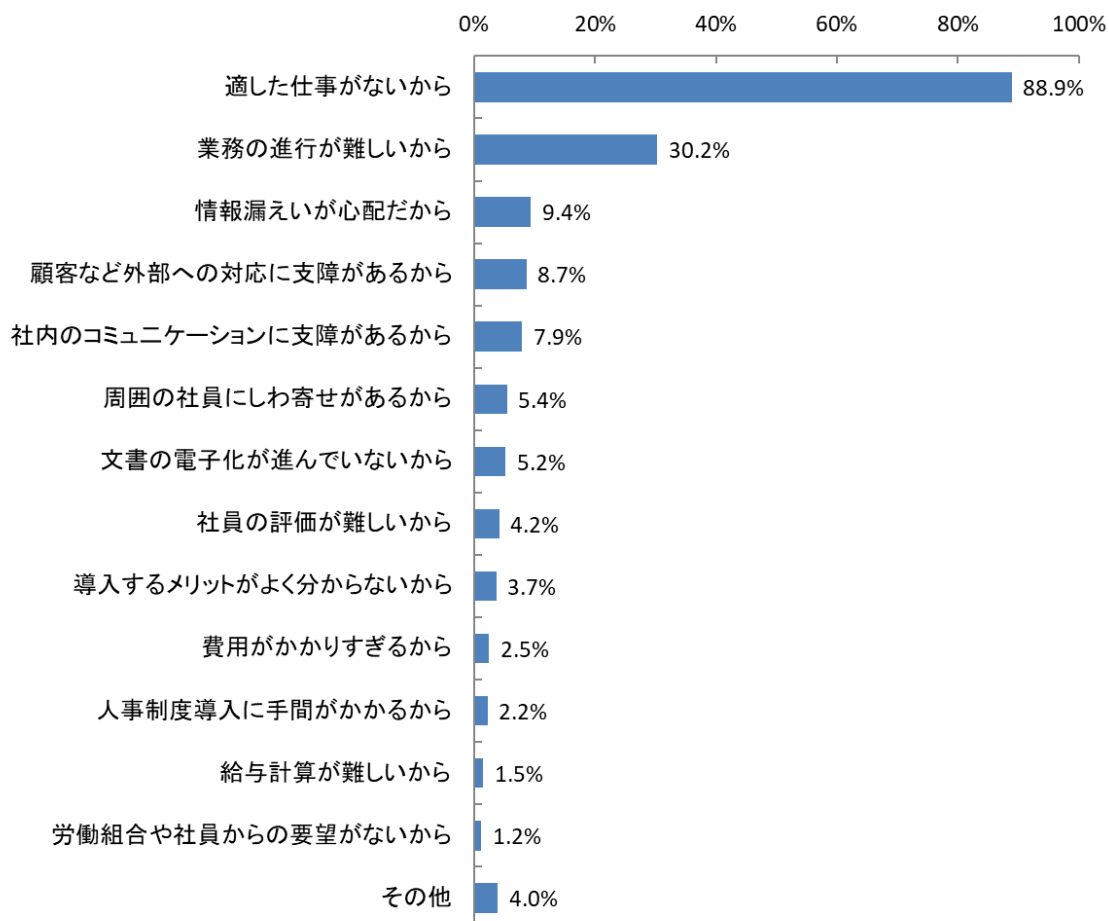
図30 テレワークの導入理由(複数回答・全体 N=110)



(34) テレワークの未導入理由 【設問35】

(32)で「あてはまる制度はない」と回答した事業所での、テレワークを導入していない理由については、「適した仕事がない」が88.9%で最も高く、次いで「業務の進行が難しい」が30.2%、「情報漏えいが心配だから」が9.4%となっている。

図 31 テレワークの未導入理由（複数回答・全体 N=404）



【ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）経営】

(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 【設問36】

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、「年次有給休暇取得促進」が75.0%と最も高く、次いで「労働時間削減の取組み」が58.6%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、「介護支援」が32.6%と最も高く、次いで「従業員の自己啓発支援」が26.6%となっている。

図 32 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）

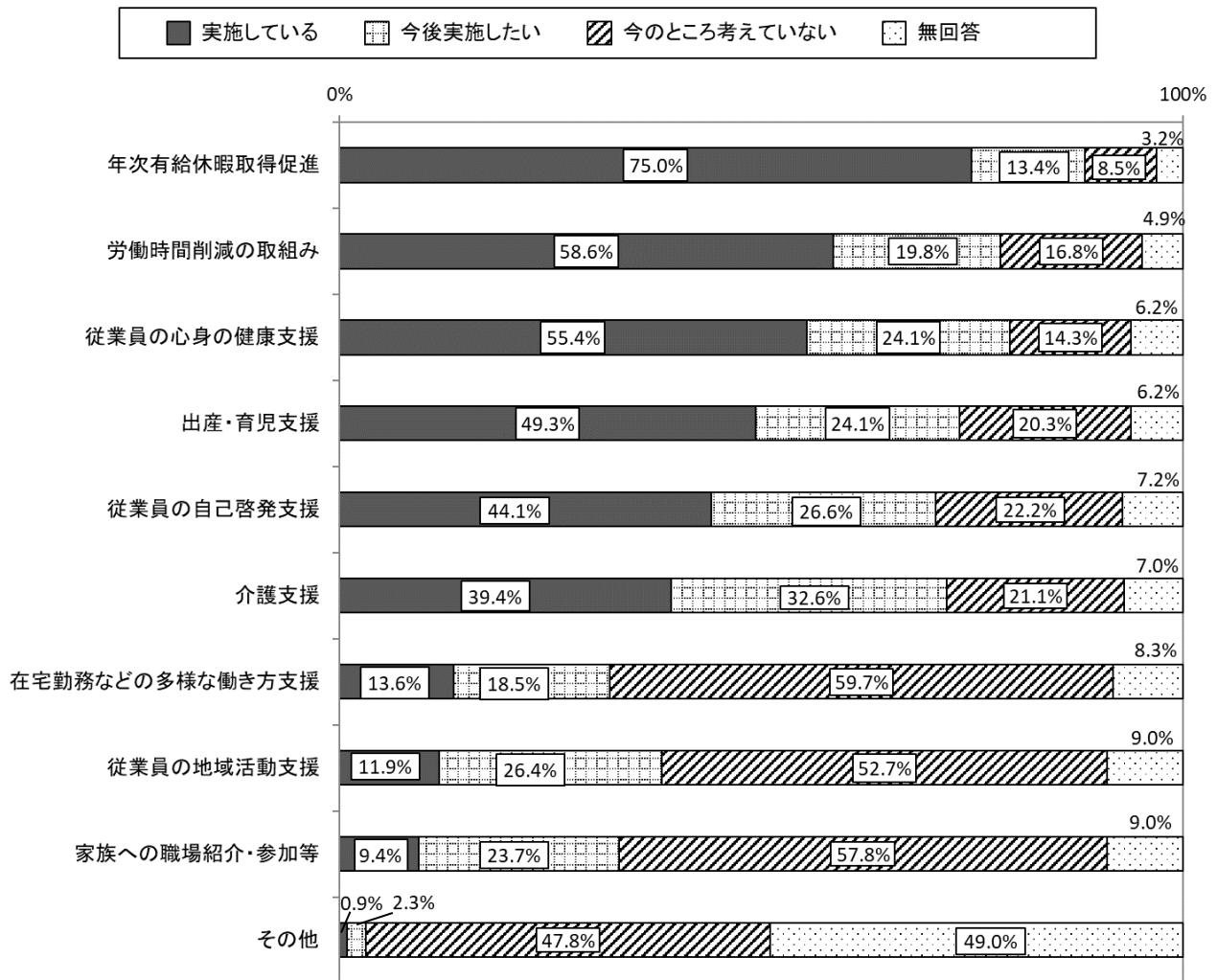


表 20-1 ワーク・ライフ・バランスに関して実施している取組み（複数回答）

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	531	58.6%	75.0%	55.4%	44.1%	49.3%	39.4%	13.6%	11.9%	9.4%	0.9%
10～29人	161	50.3%	65.2%	45.3%	34.8%	34.2%	26.7%	9.3%	13.7%	9.9%	1.9%
30～49人	64	43.8%	68.8%	43.8%	34.4%	48.4%	31.3%	10.9%	10.9%	10.9%	0.0%
50～99人	65	53.8%	72.3%	49.2%	41.5%	44.6%	32.3%	7.7%	9.2%	6.2%	0.0%
100～299人	89	66.3%	79.8%	59.6%	51.7%	61.8%	52.8%	11.2%	10.1%	4.5%	2.2%
300～999人	71	69.0%	90.1%	69.0%	52.1%	53.5%	42.3%	19.7%	11.3%	4.2%	0.0%
1,000人以上	67	82.1%	94.0%	79.1%	61.2%	74.6%	71.6%	31.3%	16.4%	22.4%	0.0%
建設業	37	59.5%	83.8%	54.1%	59.5%	43.2%	29.7%	18.9%	13.5%	5.4%	2.7%
製造業	124	62.1%	68.5%	51.6%	40.3%	44.4%	37.9%	21.0%	8.9%	9.7%	0.8%
運輸・通信業	47	70.2%	78.7%	57.4%	34.0%	42.6%	42.6%	8.5%	12.8%	12.8%	0.0%
卸売・小売業	84	60.7%	73.8%	51.2%	39.3%	42.9%	26.2%	8.3%	11.9%	9.5%	0.0%
金融・保険業	17	94.1%	100.0%	76.5%	70.6%	70.6%	70.6%	23.5%	35.3%	23.5%	5.9%
飲食サービス・宿泊業	25	44.0%	48.0%	44.0%	16.0%	28.0%	16.0%	4.0%	4.0%	4.0%	0.0%
医療・福祉	112	47.3%	80.4%	58.0%	56.3%	65.2%	50.9%	6.3%	12.5%	6.3%	1.8%
教育・学習支援業	20	55.0%	65.0%	70.0%	30.0%	35.0%	30.0%	15.0%	10.0%	15.0%	0.0%
サービス業	65	56.9%	78.5%	56.9%	43.1%	55.4%	46.2%	20.0%	12.3%	10.8%	0.0%
労働組合がある	117	73.5%	86.3%	70.9%	59.0%	67.5%	61.5%	20.5%	14.5%	10.3%	0.0%
労働組合がない	409	54.5%	72.1%	51.3%	40.1%	44.3%	33.0%	11.5%	11.0%	9.0%	1.0%

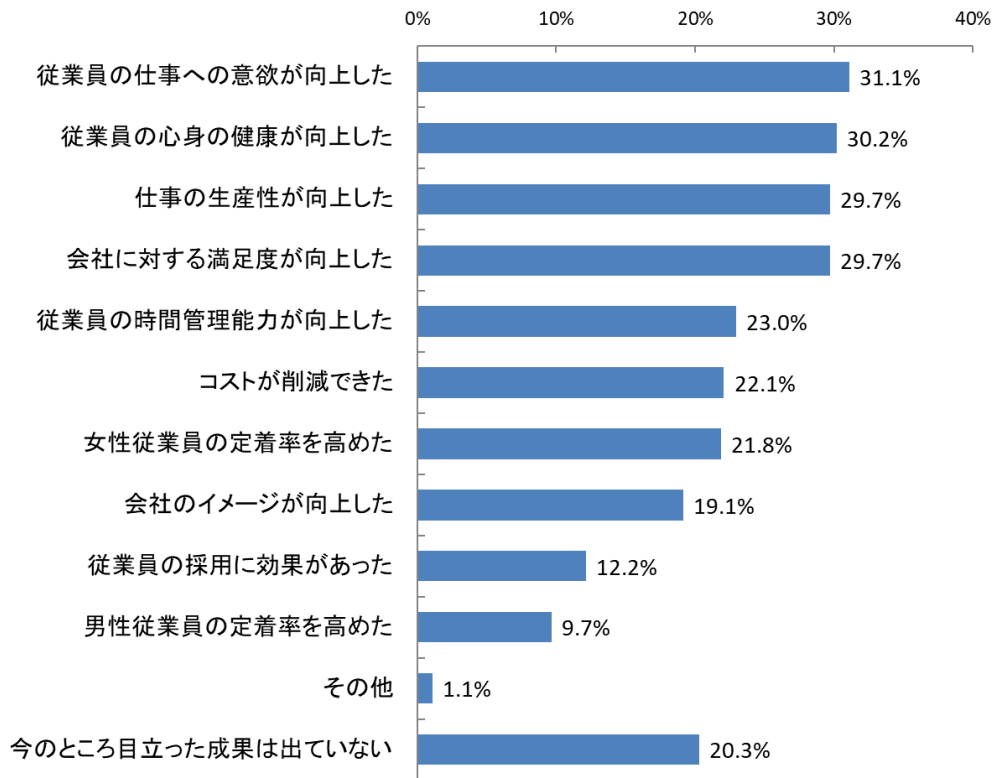
表 20-2 ワーク・ライフ・バランスに関して今後実施したい取組み（複数回答）

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	531	19.8%	13.4%	24.1%	26.6%	24.1%	32.6%	18.5%	26.4%	23.7%	2.3%
10～29人	161	21.1%	17.4%	27.3%	31.7%	25.5%	38.5%	16.1%	26.7%	23.0%	2.5%
30～49人	64	26.6%	15.6%	34.4%	35.9%	29.7%	39.1%	23.4%	32.8%	32.8%	4.7%
50～99人	65	23.1%	15.4%	29.2%	26.2%	24.6%	35.4%	18.5%	35.4%	29.2%	3.1%
100～299人	89	18.0%	13.5%	23.6%	19.1%	21.3%	23.6%	19.1%	21.3%	25.8%	1.1%
300～999人	71	19.7%	7.0%	16.9%	28.2%	29.6%	38.0%	18.3%	28.2%	19.7%	1.4%
1,000人以上	67	9.0%	4.5%	10.4%	13.4%	10.4%	10.4%	14.9%	14.9%	13.4%	1.5%
建設業	37	10.8%	0.0%	21.6%	21.6%	21.6%	40.5%	27.0%	24.3%	18.9%	0.0%
製造業	124	24.2%	16.9%	31.5%	32.3%	29.0%	36.3%	22.6%	29.8%	30.6%	3.2%
運輸・通信業	47	14.9%	12.8%	25.5%	36.2%	27.7%	27.7%	21.3%	21.3%	14.9%	2.1%
卸売・小売業	84	17.9%	13.1%	23.8%	25.0%	25.0%	39.3%	15.5%	20.2%	17.9%	1.2%
金融・保険業	17	0.0%	0.0%	0.0%	5.9%	0.0%	0.0%	11.8%	11.8%	11.8%	0.0%
飲食サービス・宿泊業	25	40.0%	44.0%	40.0%	36.0%	48.0%	52.0%	28.0%	36.0%	36.0%	12.0%
医療・福祉	112	23.2%	12.5%	22.3%	22.3%	18.8%	28.6%	13.4%	32.1%	29.5%	1.8%
教育・学習支援業	20	15.0%	15.0%	20.0%	25.0%	40.0%	50.0%	25.0%	30.0%	25.0%	5.0%
サービス業	65	15.4%	7.7%	15.4%	23.1%	13.8%	18.5%	12.3%	21.5%	15.4%	0.0%
労働組合がある	117	16.2%	9.4%	16.2%	17.1%	20.5%	23.9%	24.8%	29.9%	23.1%	2.6%
労働組合がない	409	21.0%	14.7%	26.4%	29.3%	25.4%	35.5%	16.9%	25.4%	24.2%	2.2%

(36) 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37】

(35) 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 31.1%と最も高く、次いで「従業員の心身の健康が向上した」が 30.2%となっている。

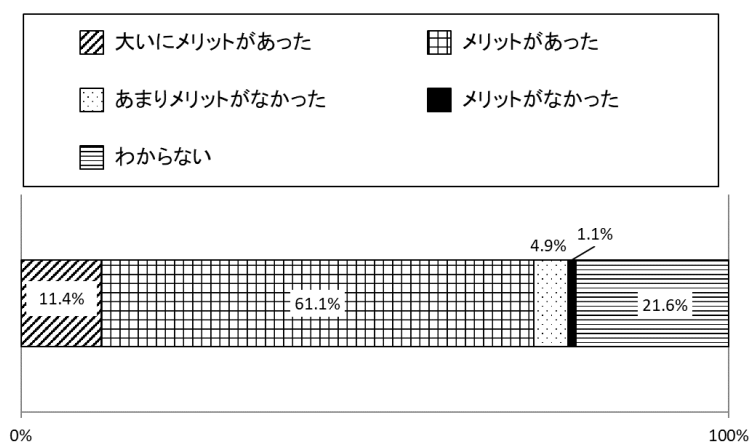
図 33 ワーク・ライフ・バランスに関する取組みの効果（複数回答・全体 N=444）



(37) 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38】

(35) 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 72.5%となっている。

図 34 ワーク・ライフ・バランスに関する取組のメリット（全体 N=185）

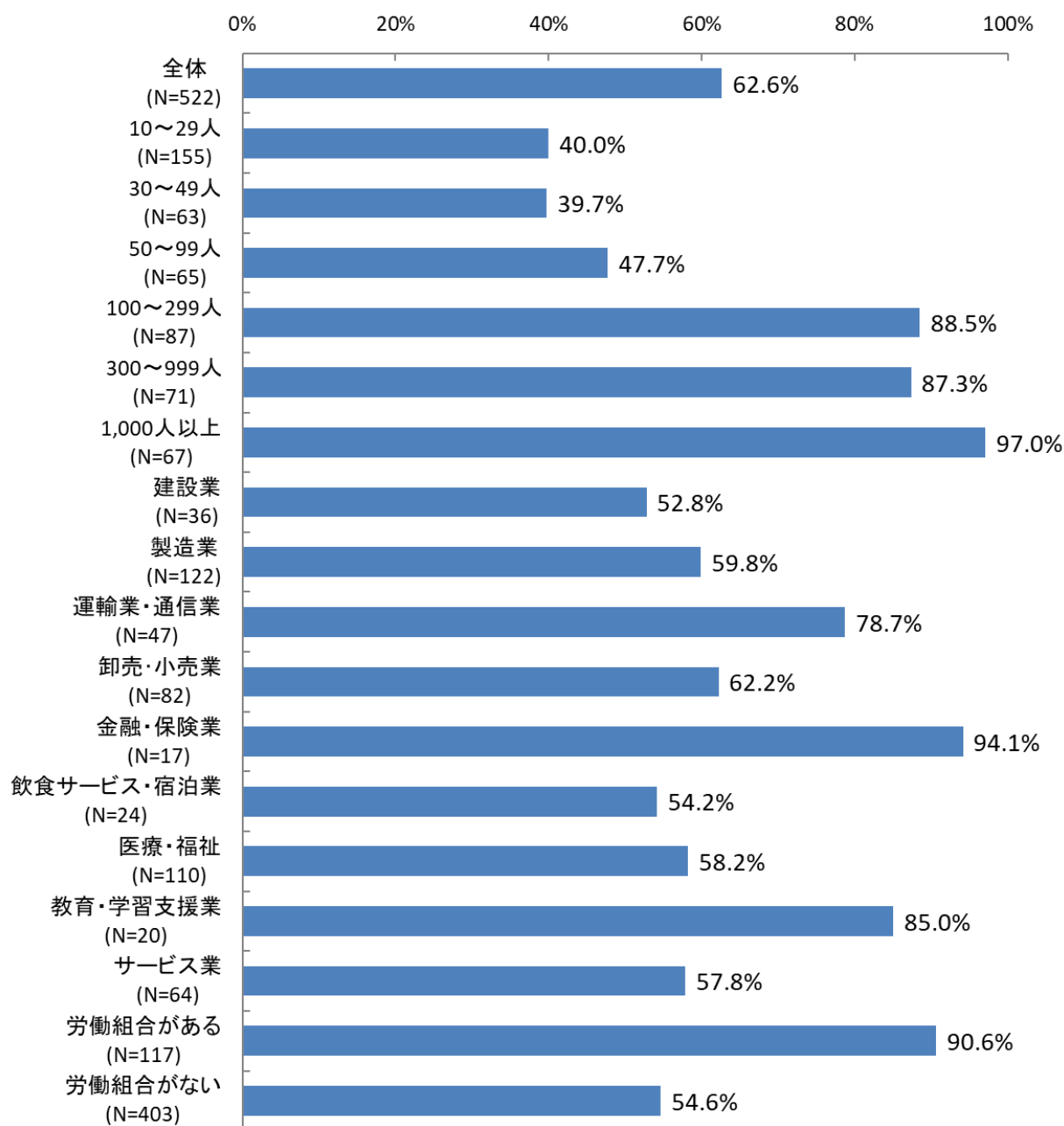


【メンタルヘルスケア（心の健康対策）】

(38) メンタルヘルスケア（心の健康対策）の実施の有無 【設問41】

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 62.6%となり、前年の 55.8%に対し、6.8ポイント上回っている。

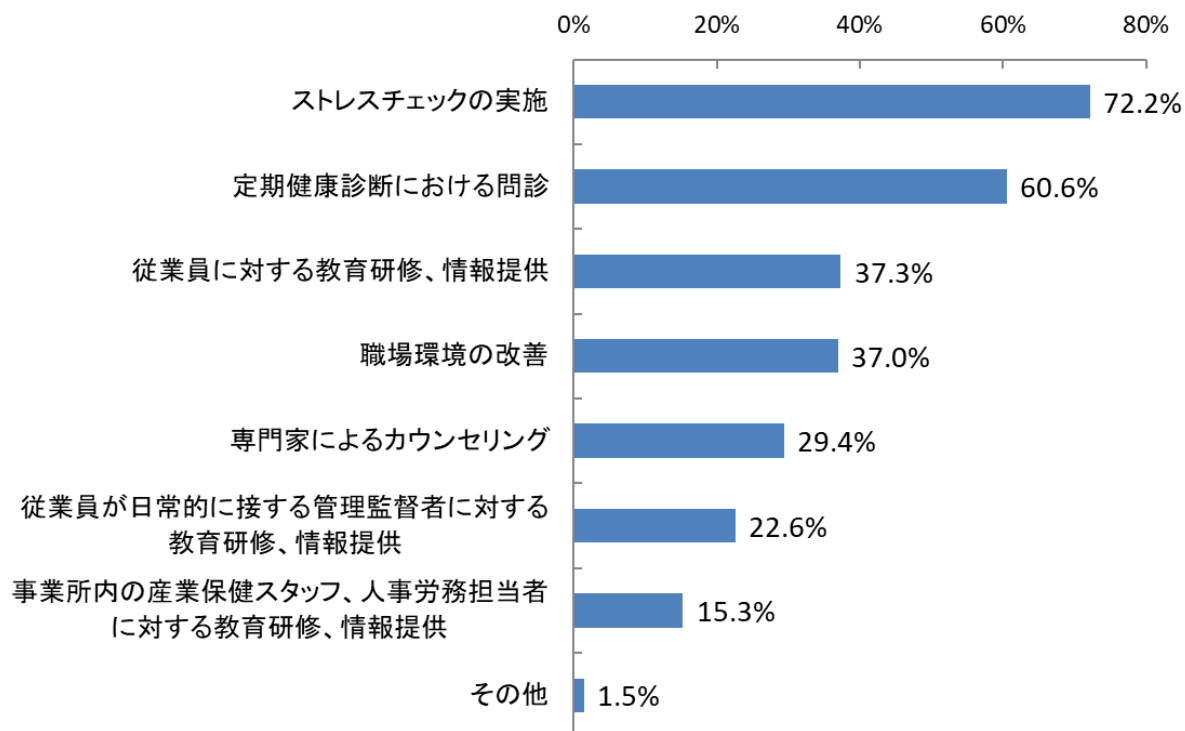
図 35 メンタルヘルスケアを実施している事業所の割合（全体、企業規模別、産業別、労働組合の有無別）



(39) メンタルヘルスケア（心の健康対策）の実施方法 【設問42】

(38) 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72.2%と最も高く、次いで「定期健康診断における問診」が60.6%となっている。

図 36 メンタルヘルスケアの実施方法（複数回答・全体 N=327）

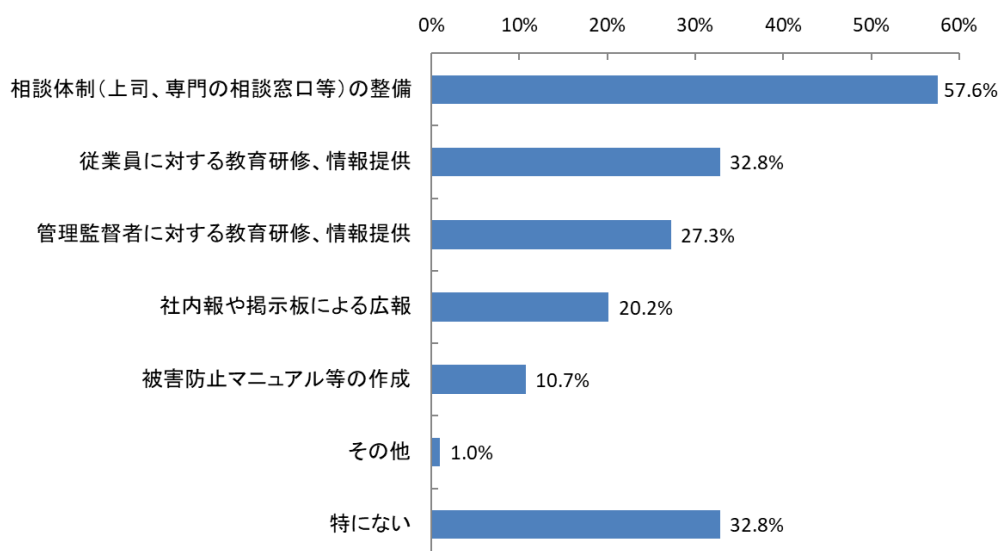


【ハラスメント防止措置】

(40) カスタマーハラスメントに対する取組み 【設問4-3-①】

カスタマーハラスメントに対する取組みとしては、「相談体制（上司、専門の相談窓口等）の整備」と回答した事業所の割合が57.6%と最も高く、次いで「従業員に対する教育研修、情報提供」が32.8%、「管理監督者に対する教育研修、情報提供」が27.3%となっている。

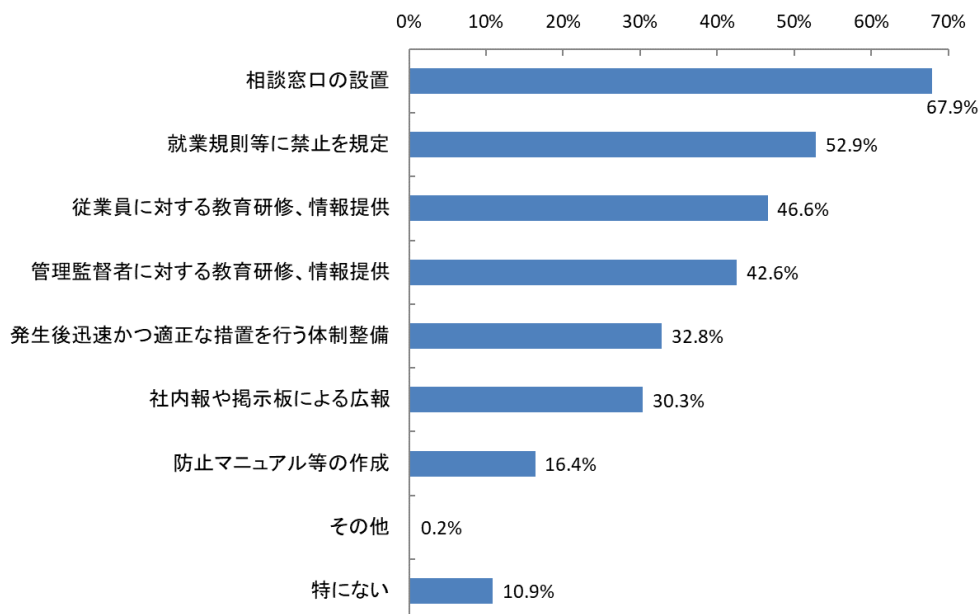
図 37 カスタマーハラスメントに対する取組み（複数回答・全体 N=521）



(41) パワーハラスメントに対する取組み 【設問4-3-②】

パワーハラスメントに対する取組みとしては、「相談窓口の設置」と回答した事業所の割合が67.9%と最も高く、次いで「就業規則等に禁止を規定」が52.9%、「従業員に対する教育研修、情報提供」が46.6%となっている。

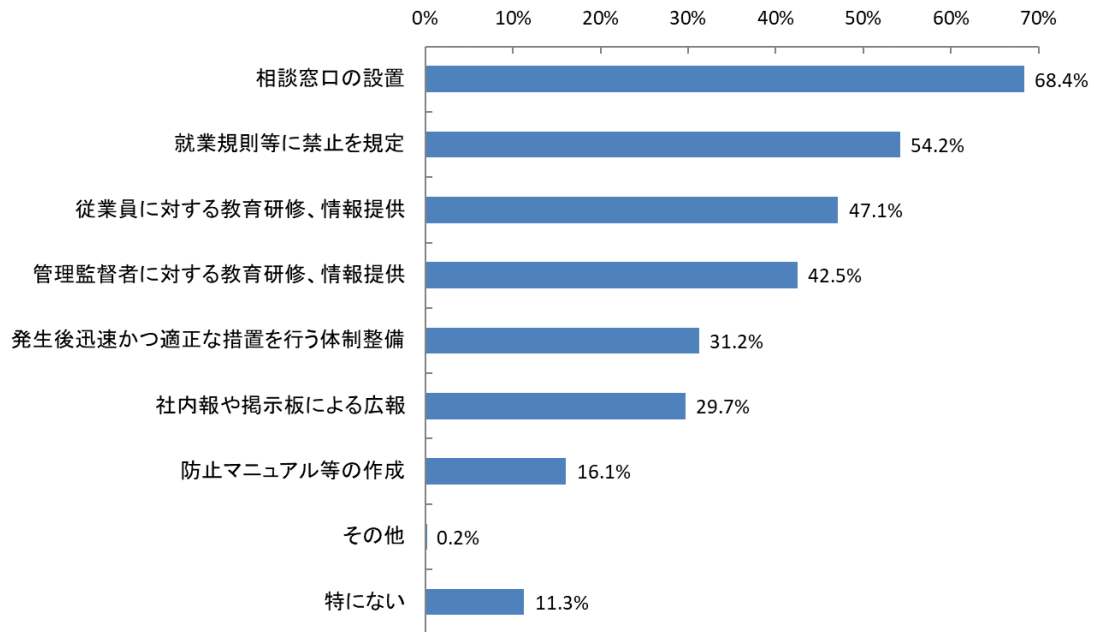
図 38 パワーハラスメントに対する取組み（複数回答・全体 N=524）



(42) セクシャルハラスメントに対する取組み 【設問43-③】

セクシャルハラスメントに対する取組みとしては、「相談窓口の設置」と回答した事業所の割合が68.4%と最も高く、次いで「就業規則等に禁止を規定」が54.2%、「従業員に対する教育研修、情報提供」が47.1%となっている。

図 39 セクシャルハラスメントに対する取組み（複数回答・全体 N=522）



(43) マタニティハラスメントに対する取組み 【設問43-④】

マタニティハラスメントに対する取組みとしては、「相談窓口の設置」と回答した事業所の割合が64.2%と最も高く、次いで「就業規則等に禁止を規定」が44.6%、「従業員に対する教育研修、情報提供」が40.6%となっている。

図 40 マタニティハラスメントに対する取組み（複数回答・全体 N=520）

