

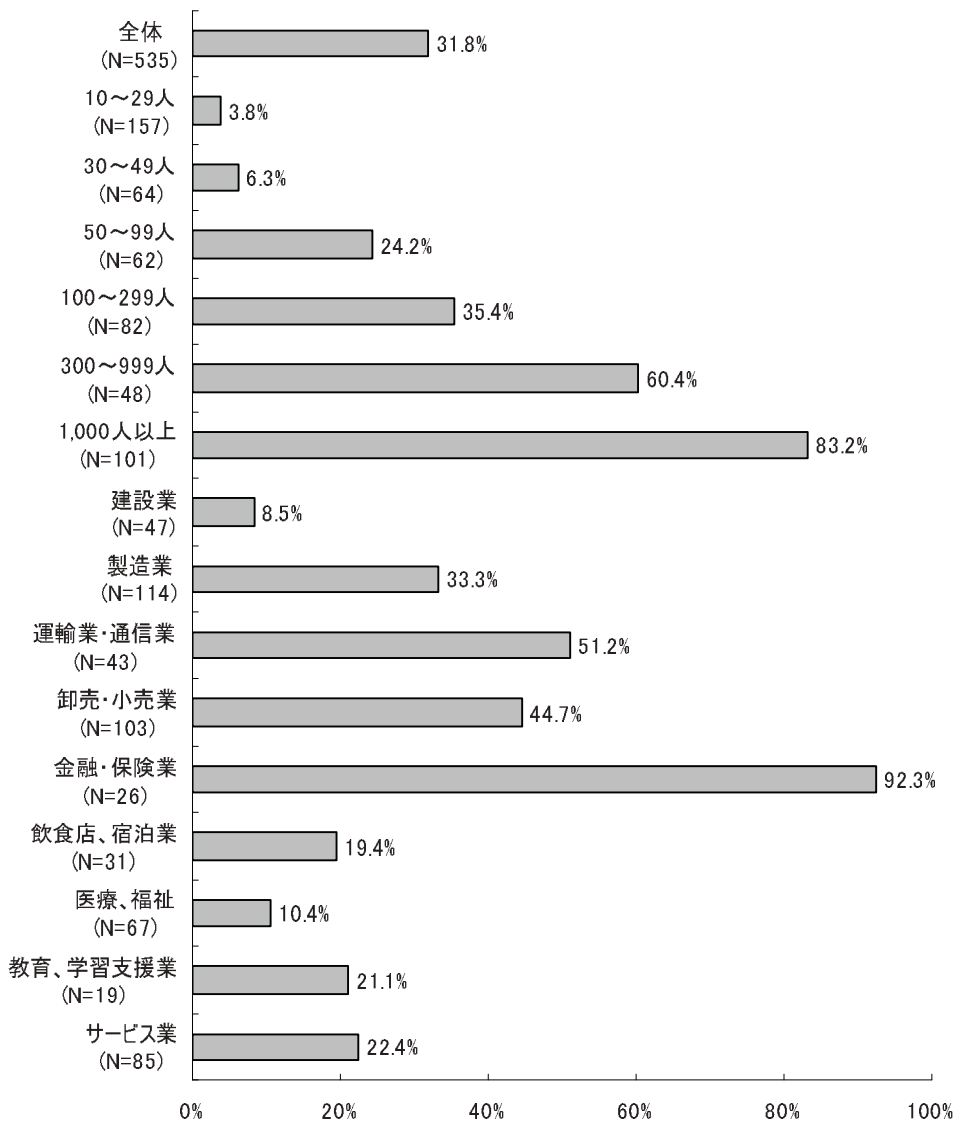
II. 調 査 結 果

【労働組合】

(1) 労働組合の有無

労働組合がある事業所の割合は 31.8%であり、平成 22 年の同様の調査を 10.5 ポイント上回っている。

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）

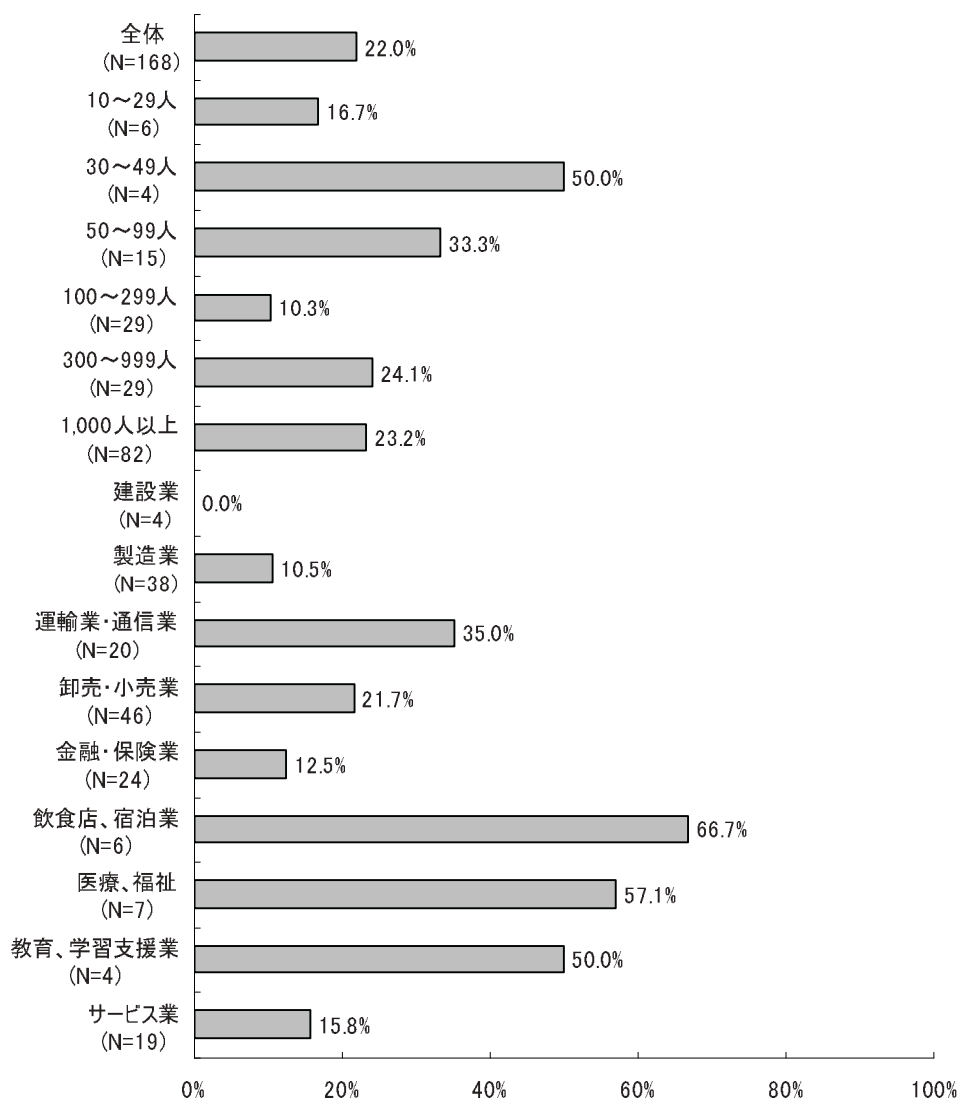


※図内の N は、有効回答事業所数を表す

(2) 労働組合への非正規社員・職員の加入状況

(1) で労働組合が「ある」と回答した事業所の中で、非正規労働者も労働組合へ加入している事業所の割合は 22.0%となっている。

図 2 労働組合へ非正規労働者が加入している事業所の割合（全体・企業規模別・産業別）



※図内の N は、有効回答事業所数を表す

【休日・休暇制度】

(3) 週休制の形態

週休制の形態については、「完全週休2日制」または「その他の週休2日制」を採用している事業所が全体の83.7%を占める。

図3 週休制の形態（全体）

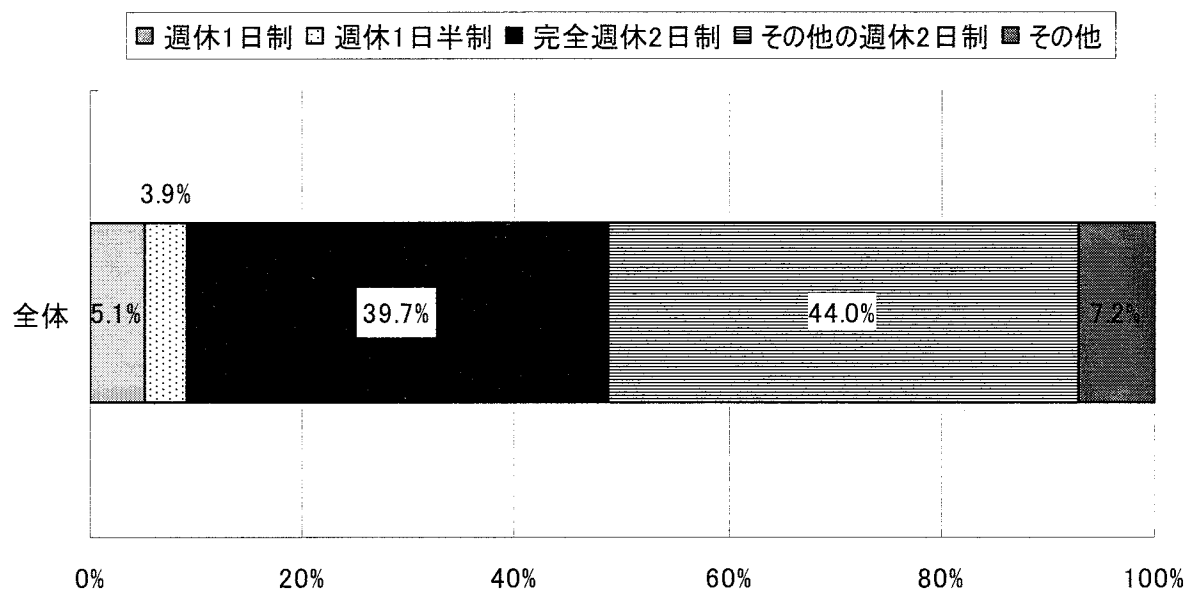


表1 週休制の形態

	有効回答数	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	511	5.1%	3.9%	39.7%	44.0%	7.2%	100.0%
10～29人	145	11.0%	5.5%	31.0%	47.6%	4.8%	100.0%
30～49人	62	3.2%	6.5%	29.0%	53.2%	8.1%	100.0%
50～99人	61	3.3%	4.9%	32.8%	52.5%	6.6%	100.0%
100～299人	81	3.7%	1.2%	45.7%	39.5%	9.9%	100.0%
300～999人	47	0.0%	4.3%	44.7%	46.8%	4.3%	100.0%
1,000人以上	100	1.0%	1.0%	54.0%	34.0%	10.0%	100.0%
建設業	45	6.7%	2.2%	33.3%	51.1%	6.7%	100.0%
製造業	111	0.0%	2.7%	44.1%	48.6%	4.5%	100.0%
運輸業・通信業	43	2.3%	4.7%	20.9%	58.1%	14.0%	100.0%
卸売・小売業	96	9.4%	0.0%	22.9%	62.5%	5.2%	100.0%
金融・保険業	26	0.0%	0.0%	92.3%	7.7%	0.0%	100.0%
飲食店、宿泊業	28	17.9%	14.3%	10.7%	46.4%	10.7%	100.0%
医療、福祉	65	1.5%	12.3%	56.9%	20.0%	9.2%	100.0%
教育、学習支援業	18	0.0%	0.0%	55.6%	38.9%	5.6%	100.0%
サービス業	79	8.9%	2.5%	43.0%	35.4%	10.1%	100.0%
労働組合がある	168	0.6%	2.4%	51.2%	36.9%	8.9%	100.0%
労働組合がない	341	7.3%	4.7%	34.0%	47.8%	6.2%	100.0%

(4) 年間休日総数

年間休日総数についてみると、「100日～109日」が25.8%と最も高く、次いで「120日～129日」が24.7%、「110日～119日」の23.3%となっている。

図4 年間休日総数（全体）

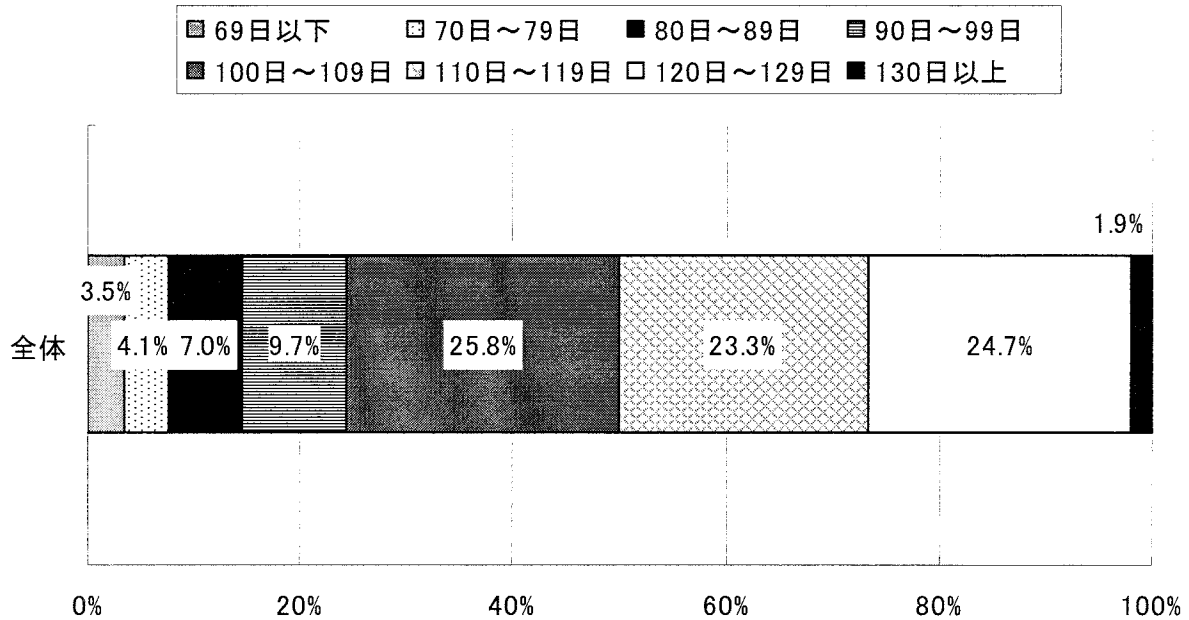


表2 年間休日総数

	有効回答数	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	515	3.5%	4.1%	7.0%	9.7%	25.8%	23.3%	24.7%	1.9%	100.0%
10～29人	147	7.5%	6.8%	13.6%	14.3%	21.8%	17.0%	16.3%	2.7%	100.0%
30～49人	62	3.2%	4.8%	17.7%	19.4%	19.4%	16.1%	19.4%	0.0%	100.0%
50～99人	61	4.9%	6.6%	1.6%	9.8%	37.7%	21.3%	18.0%	0.0%	100.0%
100～299人	82	0.0%	2.4%	1.2%	6.1%	37.8%	28.0%	23.2%	1.2%	100.0%
300～999人	47	0.0%	2.1%	4.3%	2.1%	29.8%	27.7%	34.0%	0.0%	100.0%
1,000人以上	101	1.0%	0.0%	0.0%	1.0%	19.8%	33.7%	39.6%	5.0%	100.0%
建設業	47	0.0%	8.5%	19.1%	23.4%	19.1%	14.9%	12.8%	2.1%	100.0%
製造業	113	0.0%	0.9%	3.5%	8.8%	28.3%	29.2%	27.4%	1.8%	100.0%
運輸業・通信業	43	0.0%	4.7%	7.0%	11.6%	32.6%	30.2%	14.0%	0.0%	100.0%
卸売・小売業	97	8.2%	5.2%	5.2%	9.3%	34.0%	28.9%	7.2%	2.1%	100.0%
金融・保険業	26	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%	11.5%	76.9%	3.8%	100.0%
飲食店、宿泊業	28	17.9%	7.1%	17.9%	7.1%	32.1%	10.7%	3.6%	3.6%	100.0%
医療、福祉	64	1.6%	7.8%	1.6%	10.9%	23.4%	20.3%	31.3%	3.1%	100.0%
教育、学習支援業	18	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%	22.2%	16.7%	44.4%	5.6%	100.0%
サービス業	79	5.1%	2.5%	8.9%	7.6%	19.0%	21.5%	35.4%	0.0%	100.0%
労働組合がある	169	0.6%	1.2%	1.8%	3.0%	24.9%	32.5%	34.3%	1.8%	100.0%
労働組合がない	344	4.9%	5.5%	9.6%	13.1%	26.5%	18.6%	20.1%	1.7%	100.0%

(5) 年次有給休暇の付与および取得の状況

企業規模 30 人以上の事業所における年次有給休暇の「平均付与日数（繰越分除く）」、「平均取得日数」および「平均取得率」は平成 22 年を上回っている（H22：平均付与日数 18.0 日、平均取得日数 8.9 日、平均取得率 49.3%）

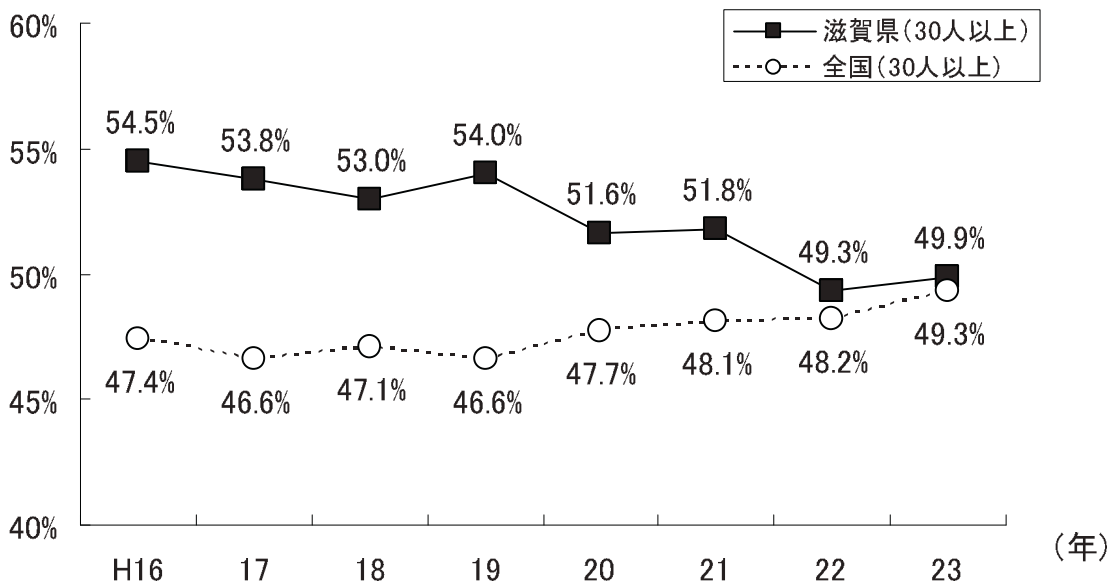
表 3 労働者 1 人あたりの年次有給休暇の付与日数および取得日数

	有効回答 事業所数	1労働者あたりの 平均付与日数 (繰越分除く)	1労働者あたりの 平均取得日数	1労働者あたりの 平均取得率
全体	480	18.4	9.1	49.6%
30人以上	343	18.6	9.3	49.9%
10～29人	137	15.9	7.3	46.0%
30～49人	59	16.1	7.4	45.8%
50～99人	55	15.1	7.7	51.1%
100～299人	79	17.3	7.6	44.1%
300～999人	47	17.7	8.0	45.2%
1,000人以上	95	20.3	10.8	53.2%
建設業	42	16.5	6.5	39.2%
製造業	107	19.6	11.4	58.0%
運輸業・通信業	39	16.5	8.7	53.0%
卸売・小売業	89	17.1	4.8	28.3%
金融・保険業	25	19.0	8.2	43.0%
飲食店、宿泊業	25	10.9	5.6	51.7%
医療、福祉	64	15.0	7.3	48.4%
教育、学習支援業	18	19.9	7.0	35.2%
サービス業	71	17.5	8.2	46.7%
労働組合がある	158	19.6	10.3	52.6%
労働組合がない	320	16.7	7.4	44.4%

※平均付与日数と平均取得日数は一般労働者数で加重平均している。

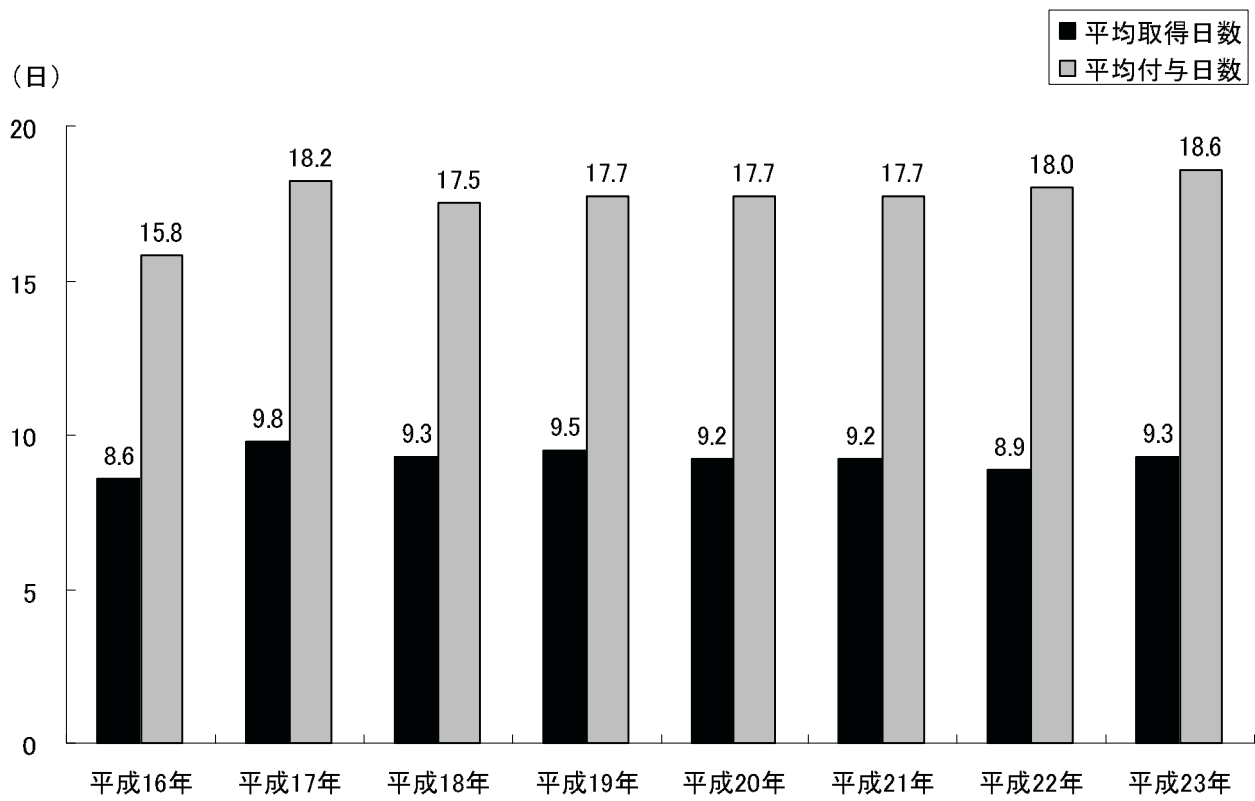
※「平均取得率」は端数処理前の「平均取得日数」を「平均付与日数」で除したものである。

図 5-1 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」

図 5-2 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・30人以上）



(6) 年次有給休暇の取得単位

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55.0%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）

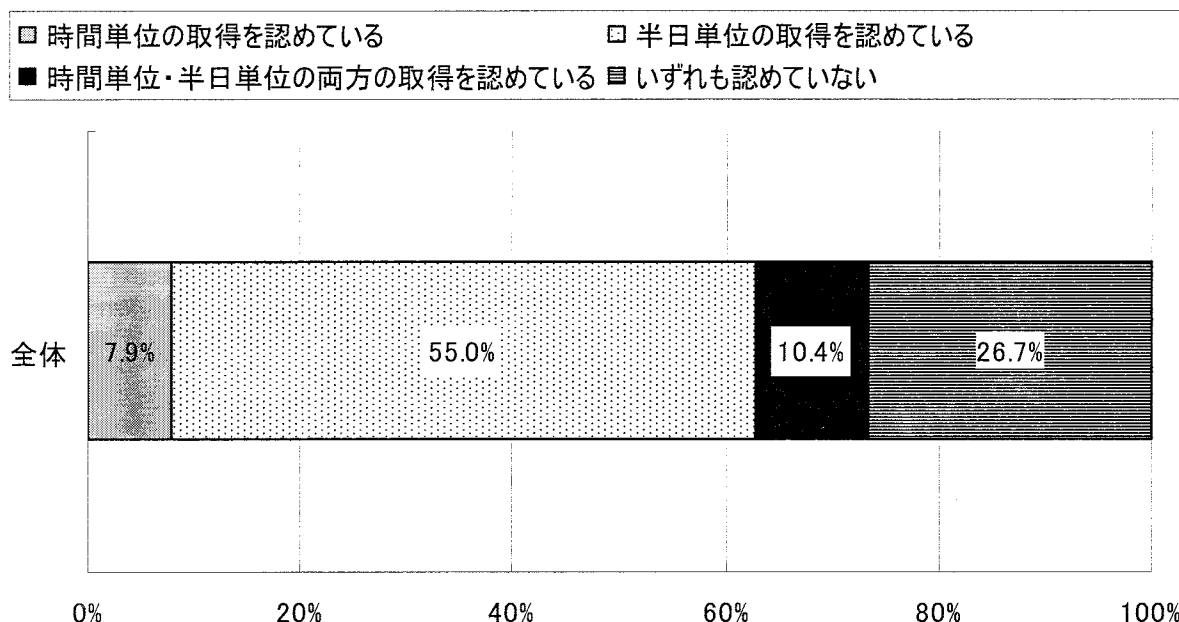


表4 年次有給休暇の取得単位

	有効回答数	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	509	7.9%	55.0%	10.4%	26.7%	100.0%
10～29人	148	11.5%	52.0%	10.8%	25.7%	100.0%
30～49人	60	3.3%	58.3%	13.3%	25.0%	100.0%
50～99人	60	10.0%	48.3%	15.0%	26.7%	100.0%
100～299人	80	3.8%	63.8%	7.5%	25.0%	100.0%
300～999人	46	13.0%	63.0%	6.5%	17.4%	100.0%
1,000人以上	100	6.0%	52.0%	8.0%	34.0%	100.0%
建設業	46	4.3%	65.2%	2.2%	28.3%	100.0%
製造業	113	2.7%	69.9%	8.0%	19.5%	100.0%
運輸業・通信業	41	0.0%	58.5%	7.3%	34.1%	100.0%
卸売・小売業	96	8.3%	46.9%	7.3%	37.5%	100.0%
金融・保険業	26	7.7%	53.8%	11.5%	26.9%	100.0%
飲食店・宿泊業	27	11.1%	44.4%	11.1%	33.3%	100.0%
医療、福祉	65	20.0%	41.5%	29.2%	9.2%	100.0%
教育、学習支援業	17	5.9%	41.2%	11.8%	41.2%	100.0%
サービス業	78	10.3%	53.8%	7.7%	28.2%	100.0%
労働組合がある	165	8.5%	59.4%	8.5%	23.6%	100.0%
労働組合がない	341	7.6%	52.8%	11.1%	28.4%	100.0%

(7) 年次有給休暇以外の有給休暇制度

年次有給休暇以外の有給休暇制度については「妻が出産した場合の夫の休暇」がある事業所の割合が44.0%と最も高く、次いで「夏季休暇」が38.2%、「リフレッシュ休暇」が18.5%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）

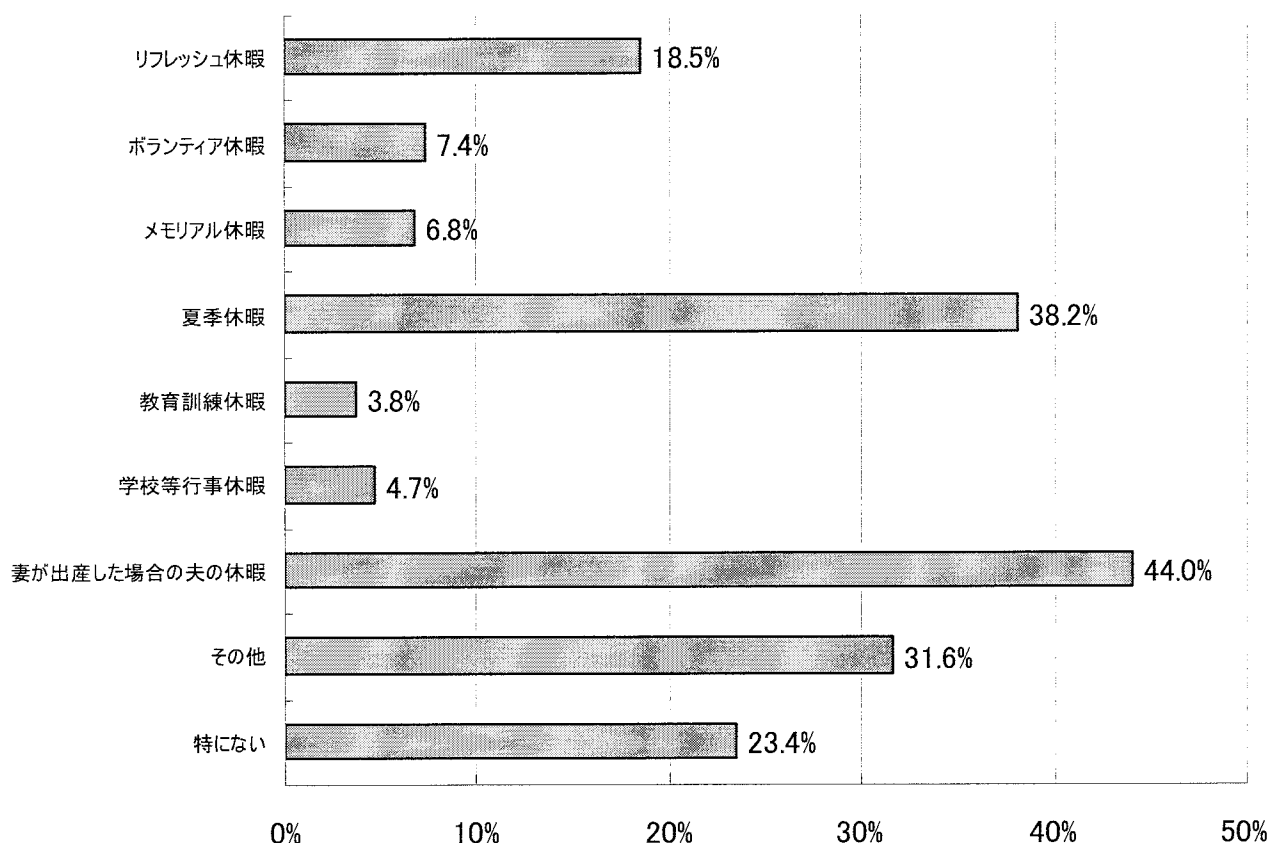


表5 年次有給休暇以外の有給休暇制度（複数回答）

	有効 回答数	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	妻が出産 した場合の 夫の休暇	その他	特にない
全体	529	18.5%	7.4%	6.8%	38.2%	3.8%	4.7%	44.0%	31.6%	23.4%
10～29人	155	5.8%	3.9%	2.6%	39.4%	7.7%	9.0%	32.9%	23.9%	30.3%
30～49人	63	7.9%	4.8%	1.6%	34.9%	4.8%	4.8%	36.5%	28.6%	30.2%
50～99人	59	8.5%	10.2%	10.2%	42.4%	1.7%	5.1%	42.4%	37.3%	27.1%
100～299人	81	13.6%	2.5%	6.2%	42.0%	0.0%	0.0%	53.1%	39.5%	23.5%
300～999人	46	37.0%	15.2%	4.3%	54.3%	0.0%	8.7%	54.3%	28.3%	8.7%
1,000人以上	101	48.5%	14.9%	16.8%	26.7%	4.0%	0.0%	59.4%	38.6%	13.9%
建設業	46	13.0%	4.3%	2.2%	54.3%	4.3%	2.2%	41.3%	34.8%	26.1%
製造業	112	21.4%	7.1%	5.4%	39.3%	6.3%	4.5%	45.5%	29.5%	26.8%
運輸業・通信業	39	25.6%	15.4%	2.6%	35.9%	0.0%	0.0%	43.6%	17.9%	28.2%
卸売・小売業	102	14.7%	2.9%	5.9%	23.5%	2.0%	2.0%	44.1%	22.5%	22.5%
金融・保険業	26	65.4%	3.8%	50.0%	38.5%	3.8%	0.0%	65.4%	65.4%	0.0%
飲食店・宿泊業	32	9.4%	0.0%	12.5%	18.8%	3.1%	3.1%	15.6%	34.4%	37.5%
医療・福祉	68	8.8%	8.8%	1.5%	51.5%	5.9%	10.3%	36.8%	36.8%	23.5%
教育、学習支援業	19	5.3%	15.8%	5.3%	52.6%	5.3%	15.8%	63.2%	36.8%	15.8%
サービス業	85	18.8%	11.8%	3.5%	40.0%	2.4%	7.1%	49.4%	32.9%	20.0%
労働組合がある	167	41.9%	15.0%	11.4%	30.5%	2.4%	4.2%	62.9%	37.1%	13.2%
労働組合がない	359	7.5%	3.9%	4.5%	41.5%	4.5%	5.0%	35.4%	28.7%	28.4%

【労働時間】

(8) 変形労働時間制の実施形態

変形労働時間制については、「1か月単位の変形労働時間制」を採用している事業所の割合が29.2%と最も高く、ついで「1年単位の変形労働時間制」が22.7%となっている。

図8 変形労働時間制の実施形態（複数回答）

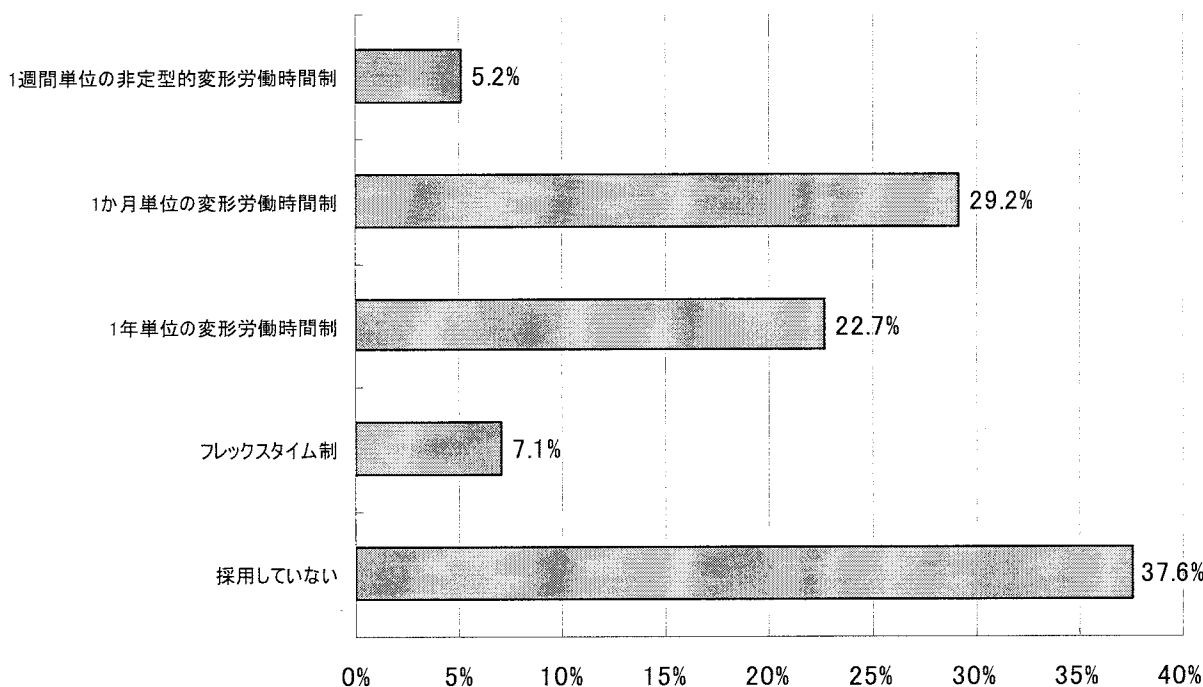


表6 変形労働時間制の実施形態（複数回答）

	有効 回答数	1週間単位 の非定型的 変形労働 時間制	1か月単位 の変形労働 時間制	1年単位の変形労働 時間制	フレックス タイム制	採用 していない
全体	524	5.2%	29.2%	22.7%	7.1%	37.6%
10～29人	151	8.6%	16.6%	16.6%	4.6%	48.3%
30～49人	60	6.7%	20.0%	33.3%	5.0%	40.0%
50～99人	61	4.9%	27.9%	37.7%	3.3%	29.5%
100～299人	82	3.7%	31.7%	26.8%	9.8%	35.4%
300～999人	46	0.0%	50.0%	19.6%	6.5%	30.4%
1,000人以上	100	3.0%	49.0%	20.0%	14.0%	26.0%
建設業	46	0.0%	10.9%	28.3%	2.2%	58.7%
製造業	110	1.8%	12.7%	39.1%	11.8%	40.9%
運輸業・通信業	42	4.8%	35.7%	33.3%	7.1%	28.6%
卸売・小売業	100	7.0%	47.0%	17.0%	3.0%	25.0%
金融・保険業	26	0.0%	26.9%	7.7%	11.5%	57.7%
飲食店、宿泊業	32	12.5%	46.9%	28.1%	9.4%	12.5%
医療、福祉	66	10.6%	40.9%	9.1%	1.5%	34.8%
教育、学習支援業	19	0.0%	36.8%	31.6%	5.3%	26.3%
サービス業	83	6.0%	19.3%	10.8%	10.8%	49.4%
労働組合がある	166	1.2%	39.8%	23.5%	13.9%	31.3%
労働組合がない	355	6.8%	24.2%	22.5%	3.9%	40.6%

(9) 労働時間短縮のための取組み

労働時間短縮のための取組みについては、「所定外労働時間の削減」に取り組んでいると回答した事業所の割合が最も高く36.2%となっている。次いで「ノー残業デー・ノー残業ウィークの設定」が27.1%、「変形労働時間制の導入・活用」が22.2%となっている。

図9 労働時間短縮のための取組み（複数回答）

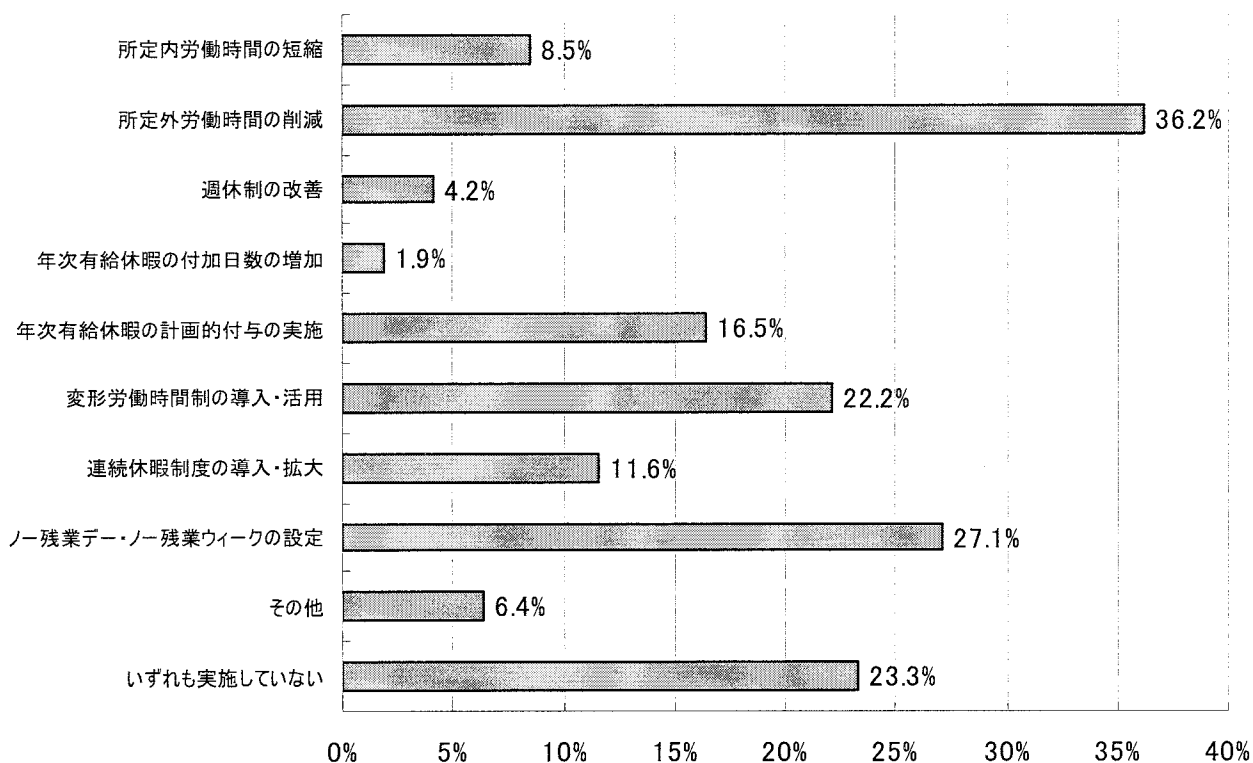


表7 労働時間短縮のための取組み（複数回答）

	有効 回答数	所定内 労働時間の 短縮	所定外 労働時間の 削減	週休制の 改善	年次有給 休暇の付加 日数の増加	年次有給休暇 の計画的付与 の実施	変形労働 時間制の 導入・活用	連続休暇 制度の 導入・拡大	ノー残業デー・ ノー残業ウィーク の設定	その他	いずれも実施し ていない
全体	528	8.5%	36.2%	4.2%	1.9%	16.5%	22.2%	11.6%	27.1%	6.4%	23.3%
10～29人	156	12.2%	21.8%	6.4%	1.3%	9.0%	13.5%	3.8%	9.0%	4.5%	38.5%
30～49人	61	11.5%	36.1%	8.2%	0.0%	11.5%	23.0%	9.8%	11.5%	8.2%	23.0%
50～99人	59	5.1%	35.6%	1.7%	0.0%	15.3%	28.8%	10.2%	22.0%	5.1%	28.8%
100～299人	82	3.7%	41.5%	2.4%	2.4%	14.6%	28.0%	6.1%	25.6%	13.4%	19.5%
300～999人	47	2.1%	46.8%	0.0%	0.0%	21.3%	19.1%	14.9%	48.9%	6.4%	12.8%
1,000人以上	100	11.0%	54.0%	2.0%	5.0%	35.0%	32.0%	30.0%	62.0%	4.0%	5.0%
建設業	45	0.0%	26.7%	11.1%	2.2%	11.1%	13.3%	8.9%	17.8%	6.7%	26.7%
製造業	111	8.1%	39.6%	5.4%	0.9%	21.6%	18.0%	6.3%	28.8%	2.7%	26.1%
運輸業・通信業	42	14.3%	50.0%	2.4%	4.8%	11.9%	38.1%	7.1%	14.3%	4.8%	16.7%
卸売・小売業	102	7.8%	36.3%	3.9%	2.9%	12.7%	32.4%	13.7%	33.3%	10.8%	19.6%
金融・保険業	25	4.0%	64.0%	0.0%	0.0%	56.0%	8.0%	60.0%	92.0%	4.0%	4.0%
飲食店、宿泊業	30	20.0%	40.0%	6.7%	3.3%	6.7%	23.3%	6.7%	20.0%	3.3%	16.7%
医療、福祉	68	10.3%	19.1%	4.4%	1.5%	14.7%	25.0%	5.9%	10.3%	7.4%	30.9%
教育、学習支援業	19	0.0%	36.8%	0.0%	5.3%	15.8%	26.3%	21.1%	47.4%	15.8%	10.5%
サービス業	86	9.3%	33.7%	1.2%	0.0%	12.8%	12.8%	9.3%	20.9%	5.8%	30.2%
労働組合がある	167	7.2%	53.3%	1.8%	3.0%	33.5%	28.7%	23.4%	52.7%	5.4%	9.0%
労働組合がない	358	8.7%	28.5%	5.3%	1.4%	8.7%	19.3%	6.1%	15.4%	7.0%	29.9%

【多様な働き方】

(10) 雇用形態の転換制度

非正規社員・職員から正規社員・職員への転換について、制度または実際例のいずれかがある企業は 72.5%であるのに対し、正規社員・職員から非正規社員・職員への転換では 56.1%となっている。

図 10 雇用形態の転換制度と実際例の有無

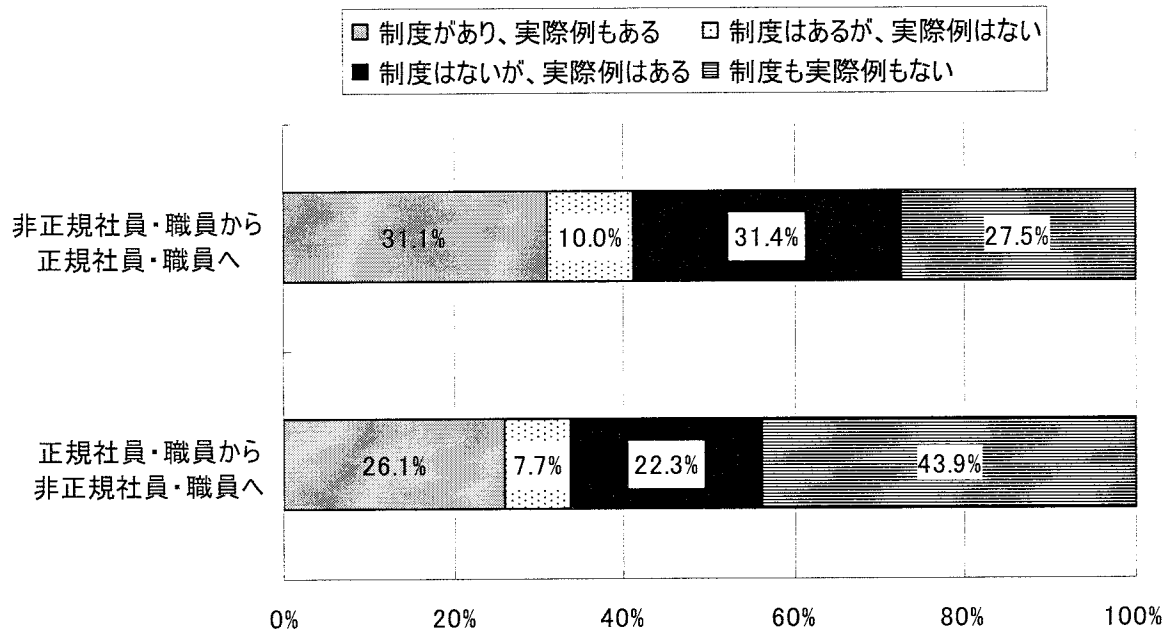


表 8-1 雇用形態の転換制度と実際例の有無（非正規社員・職員から正規社員・職員へ）

非正規から正規へ	有効回答数	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
全体	528	31.1%	10.0%	31.4%	27.5%
10～29人	153	19.6%	4.6%	28.8%	47.1%
30～49人	64	18.8%	9.4%	48.4%	23.4%
50～99人	60	30.0%	3.3%	48.3%	18.3%
100～299人	82	32.9%	8.5%	43.9%	14.6%
300～999人	48	45.8%	14.6%	16.7%	22.9%
1,000人以上	101	51.5%	22.8%	11.9%	13.9%
建設業	45	24.4%	4.4%	31.1%	40.0%
製造業	113	25.7%	7.1%	38.9%	28.3%
運輸業・通信業	42	47.6%	4.8%	23.8%	23.8%
卸売・小売業	101	28.7%	23.8%	20.8%	26.7%
金融・保険業	25	60.0%	12.0%	8.0%	20.0%
飲食店、宿泊業	31	48.4%	9.7%	22.6%	19.4%
医療、福祉	67	34.3%	1.5%	53.7%	10.4%
教育、学習支援業	19	26.3%	0.0%	42.1%	31.6%
サービス業	85	20.0%	11.8%	28.2%	40.0%
労働組合がある	169	43.2%	16.0%	18.9%	21.9%
労働組合がない	356	25.3%	7.3%	37.4%	30.1%

表 8-2 雇用形態の転換制度と実際例の有無（正規社員・職員から非正規社員・職員へ）

正規から非正規へ	有効回答数	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
全体	506	26.1%	7.7%	22.3%	43.9%
10～29人	146	11.6%	6.2%	18.5%	63.7%
30～49人	61	32.8%	4.9%	27.9%	34.4%
50～99人	57	28.1%	5.3%	29.8%	36.8%
100～299人	79	26.6%	6.3%	31.6%	35.4%
300～999人	47	31.9%	2.1%	19.1%	46.8%
1,000人以上	96	41.7%	18.8%	13.5%	26.0%
建設業	45	17.8%	6.7%	15.6%	60.0%
製造業	109	32.1%	2.8%	21.1%	44.0%
運輸業・通信業	36	33.3%	5.6%	16.7%	44.4%
卸売・小売業	98	17.3%	21.4%	19.4%	41.8%
金融・保険業	25	52.0%	0.0%	32.0%	16.0%
飲食店、宿泊業	28	35.7%	10.7%	14.3%	39.3%
医療、福祉	67	20.9%	6.0%	43.3%	29.9%
教育、学習支援業	18	27.8%	0.0%	27.8%	44.4%
サービス業	80	22.5%	3.8%	15.0%	58.8%
労働組合がある	161	36.6%	9.9%	21.7%	31.7%
労働組合がない	342	21.3%	6.7%	22.8%	49.1%

【育児・介護休業制度】

(11) 育児休業取得率

全調査対象事業所における常用労働者の育児休業取得率は、女性で92.9%となり平成22年の同様の調査より5.5ポイント上昇している。また男性においては2.1%となり0.8ポイント上昇している。

表 9 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	411	92.9%	1102	2.1%
30人以上	382	93.7%	1036	2.2%
10～29人	27	81.5%	64	0.0%
30～49人	37	94.6%	58	0.0%
50～99人	30	93.3%	49	0.0%
100～299人	63	96.8%	146	0.0%
300～999人	58	94.8%	127	2.4%
1,000人以上	194	92.3%	654	2.8%
建設業	8	100.0%	48	0.0%
製造業	142	90.8%	600	2.8%
運輸業・通信業	11	81.8%	114	0.9%
卸売・小売業	25	100.0%	92	3.3%
金融・保険業	36	100.0%	68	1.5%
飲食店、宿泊業	7	100.0%	12	8.3%
医療、福祉	72	95.8%	32	0.0%
教育、学習支援業	79	89.9%	46	0.0%
サービス業	31	90.3%	90	0.0%
労働組合がある	198	93.9%	776	3.0%
労働組合がない	213	92.0%	324	0.0%

図 11-1 育児休業取得率の推移（女性）

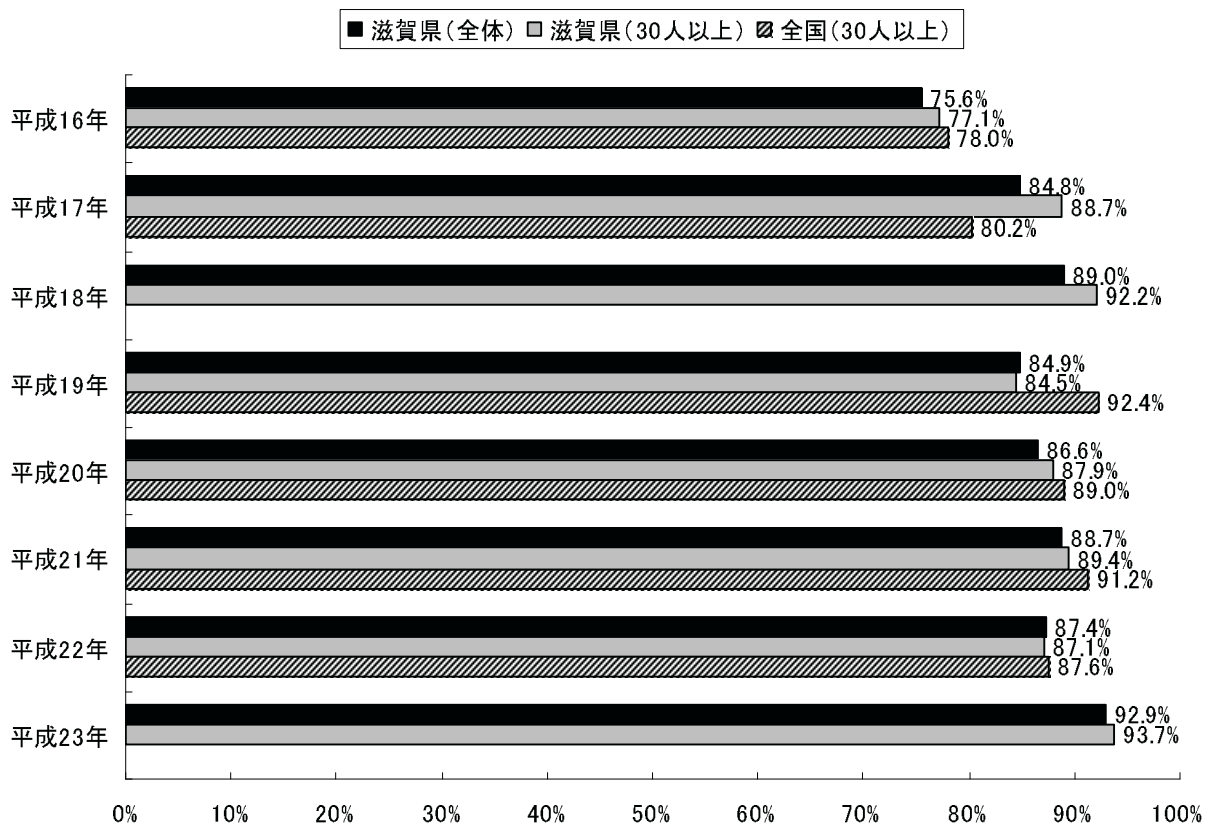
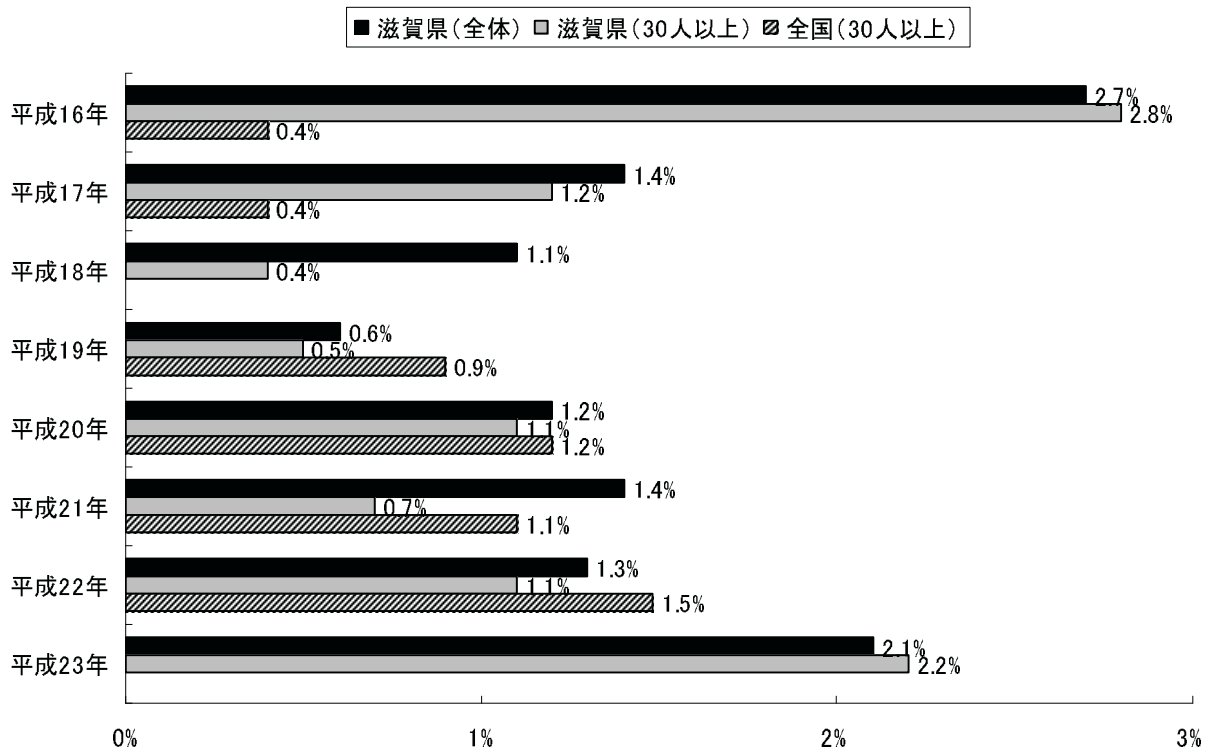


図 11-2 育児休業取得率の推移（男性）

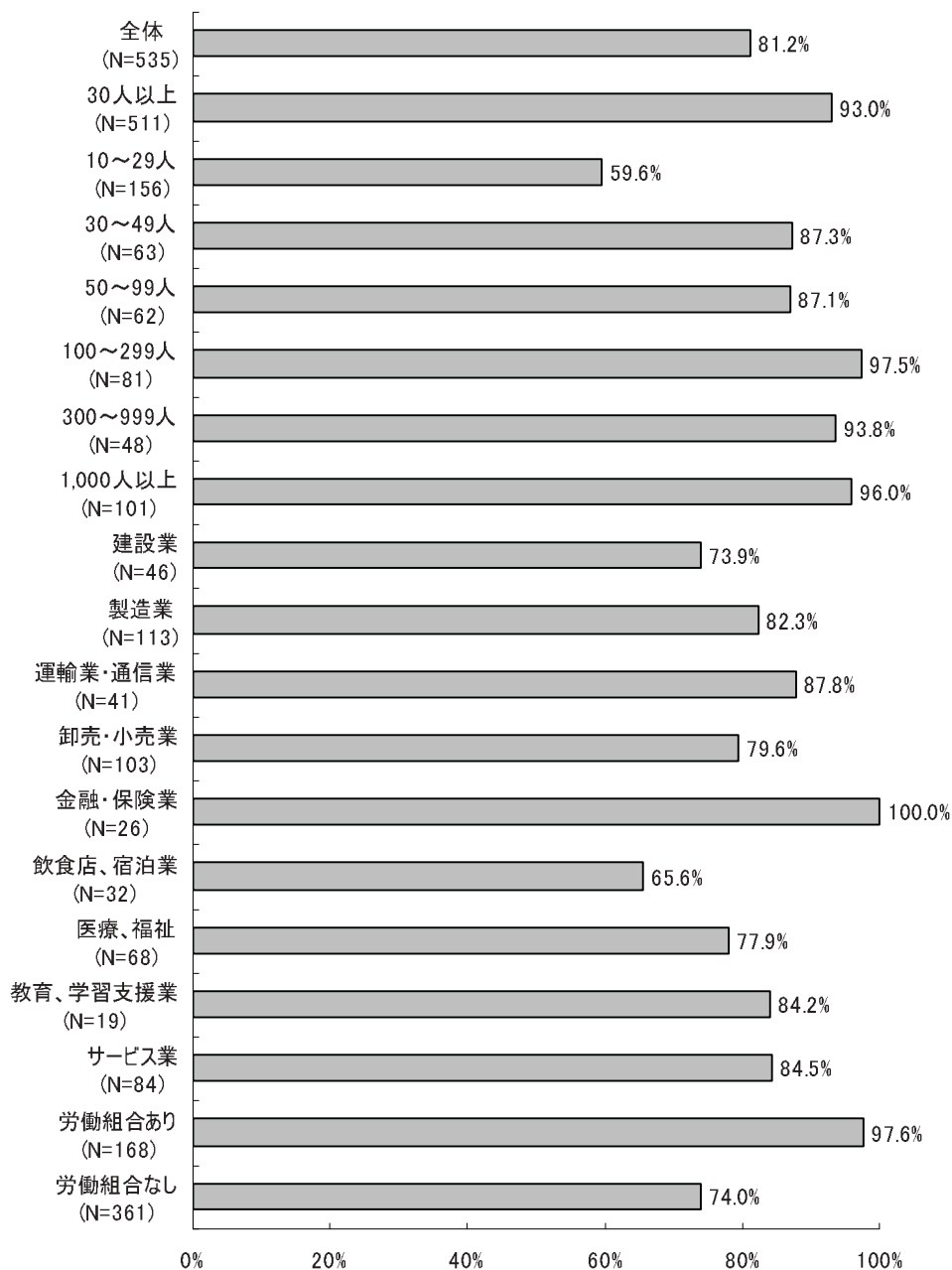


※男性、女性とも全国の数値は厚生労働省「雇用均等基本調査」

(12) 育児休業制度の有無

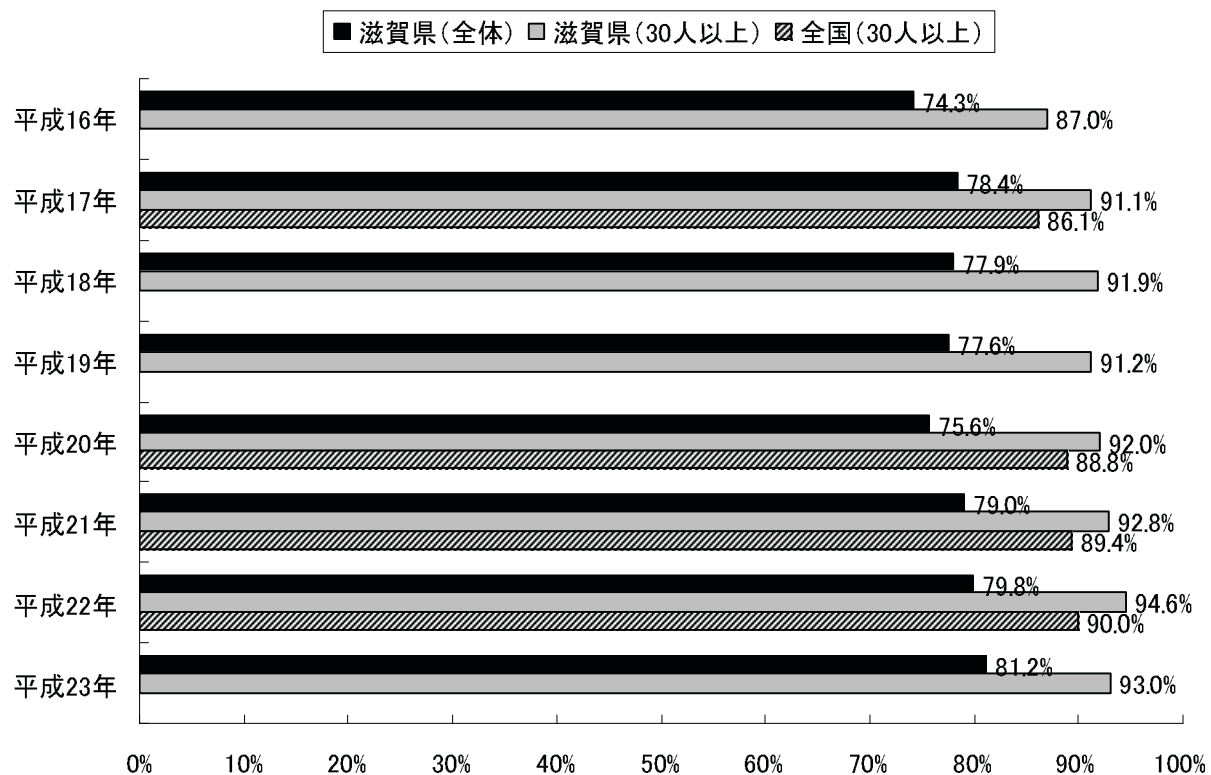
全調査対象事業所における育児休業制度が「ある」事業所の割合は81.2%となり、平成22年の同様の調査を1.4ポイント上回っている。

図 12-1 育児休業制度の定めがある事業所の割合（全体・企業規模 30 人以上の事業所・企業規模別・産業別・労働組合の有無別）



※図内の N は、有効回答事業所数を表す

図 12-2 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」

(13) 育児のために就業規則等で定めている制度

その他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」を導入している企業の割合が正規社員・職員で 63.5%、非正規社員・職員で 48.3%となり、両者において最も高くなっている。

図 13 育児のために就業規則等で定めている制度（複数回答）

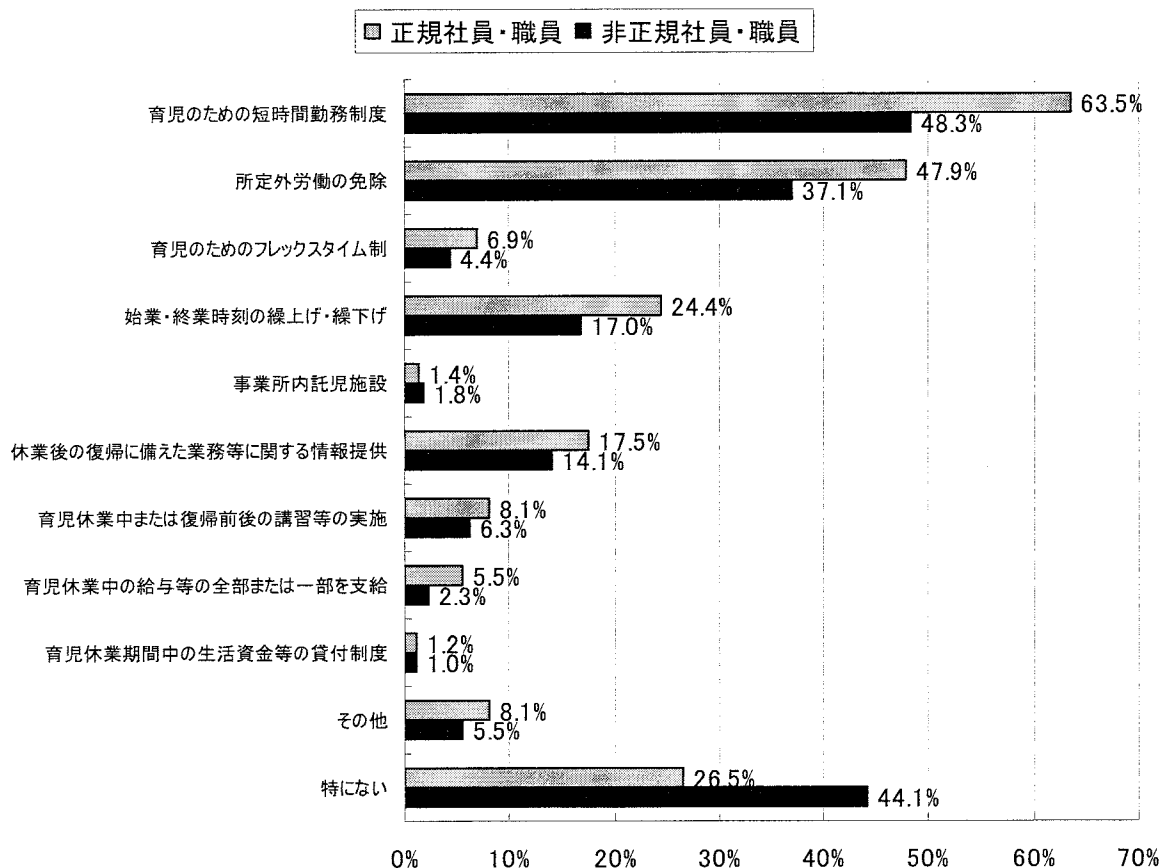


表 10-1 育児のために就業規則等で定めている制度【正規社員・職員】（複数回答）

正規社員・職員	有効回答数	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	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	特になし
全体	491	63.5%	47.9%	6.9%	24.4%	1.4%	17.5%	8.1%	5.5%	1.2%	8.1%	26.5%
10～29人	137	34.3%	21.9%	5.1%	14.6%	0.7%	9.5%	1.5%	2.9%	0.0%	5.1%	52.6%
30～49人	61	65.6%	39.3%	6.6%	23.0%	0.0%	24.6%	4.9%	1.6%	0.0%	1.6%	29.5%
50～99人	55	74.5%	52.7%	7.3%	29.1%	1.8%	7.3%	9.1%	7.3%	1.8%	16.4%	16.4%
100～299人	81	71.6%	60.5%	9.9%	30.9%	0.0%	16.0%	14.8%	4.9%	1.2%	16.0%	12.3%
300～999人	47	83.0%	61.7%	8.5%	38.3%	6.4%	21.3%	4.3%	8.5%	0.0%	6.4%	12.8%
1,000人以上	96	85.4%	74.0%	7.3%	27.1%	1.0%	31.3%	16.7%	10.4%	3.1%	6.3%	7.3%
建設業	42	45.2%	33.3%	7.1%	23.8%	0.0%	9.5%	9.5%	7.1%	0.0%	4.8%	47.6%
製造業	110	69.1%	50.0%	8.2%	24.5%	0.0%	20.9%	8.2%	4.5%	0.9%	6.4%	21.8%
運輸業・通信業	36	63.9%	44.4%	8.3%	25.0%	0.0%	8.3%	8.3%	11.1%	8.3%	5.6%	25.0%
卸売・小売業	95	64.2%	50.5%	3.2%	30.5%	0.0%	9.5%	3.2%	4.2%	0.0%	8.4%	23.2%
金融・保険業	25	96.0%	92.0%	0.0%	16.0%	0.0%	68.0%	36.0%	8.0%	0.0%	12.0%	0.0%
飲食店・宿泊業	25	48.0%	20.0%	8.0%	16.0%	0.0%	8.0%	0.0%	8.0%	0.0%	8.0%	48.0%
医療・福祉	64	57.8%	46.9%	7.8%	21.9%	9.4%	20.3%	7.8%	1.6%	3.1%	9.4%	28.1%
教育・学習支援業	17	64.7%	52.9%	11.8%	52.9%	5.9%	11.8%	5.9%	11.8%	0.0%	29.4%	23.5%
サービス業	77	63.6%	45.5%	9.1%	18.2%	0.0%	16.9%	7.8%	5.2%	0.0%	6.5%	27.3%
労働組合がある	160	82.5%	70.6%	7.5%	29.4%	1.3%	24.4%	13.1%	10.0%	2.5%	10.0%	8.8%
労働組合がない	330	54.5%	37.0%	6.7%	22.1%	1.5%	14.2%	5.8%	3.3%	0.6%	7.0%	35.2%

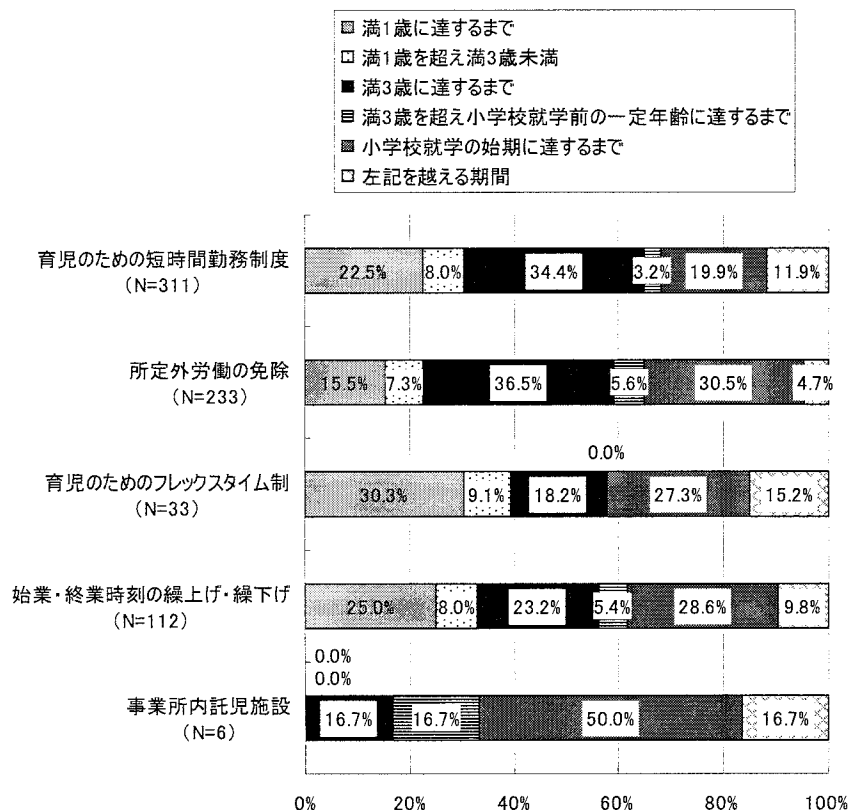
表 10-2 育児のために就業規則等で定めている制度【非正規社員・職員】（複数回答）

非正規社員・職員	有効 回答数	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	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	特にな い
全体	383	48.3%	37.1%	4.4%	17.0%	1.8%	14.1%	6.3%	2.3%	1.0%	5.5%	44.1%
10～29人	114	20.2%	12.3%	2.6%	8.8%	1.8%	10.5%	0.0%	0.9%	0.9%	2.6%	71.1%
30～49人	41	36.6%	26.8%	2.4%	9.8%	0.0%	17.1%	2.4%	0.0%	0.0%	2.4%	61.0%
50～99人	42	59.5%	38.1%	4.8%	23.8%	2.4%	4.8%	7.1%	2.4%	0.0%	7.1%	35.7%
100～299人	65	58.5%	55.4%	9.2%	24.6%	0.0%	16.9%	12.3%	3.1%	1.5%	13.8%	27.7%
300～999人	32	68.8%	53.1%	9.4%	31.3%	6.3%	21.9%	3.1%	3.1%	0.0%	3.1%	25.0%
1,000人以上	78	74.4%	59.0%	2.6%	19.2%	1.3%	17.9%	14.1%	5.1%	1.3%	3.8%	19.2%
建設業	26	23.1%	26.9%	0.0%	11.5%	0.0%	3.8%	3.8%	0.0%	0.0%	0.0%	73.1%
製造業	91	58.2%	44.0%	7.7%	18.7%	1.1%	16.5%	6.6%	3.3%	2.2%	4.4%	35.2%
運輸業・通信業	21	33.3%	23.8%	4.8%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	9.5%	0.0%	9.5%	57.1%
卸売・小売業	69	43.5%	39.1%	0.0%	17.4%	0.0%	8.7%	2.9%	2.9%	0.0%	8.7%	43.5%
金融・保険業	21	95.2%	66.7%	0.0%	9.5%	0.0%	47.6%	38.1%	0.0%	0.0%	4.8%	4.8%
飲食店、宿泊業	23	34.8%	13.0%	0.0%	4.3%	0.0%	4.3%	0.0%	0.0%	0.0%	8.7%	65.2%
医療、福祉	55	36.4%	29.1%	3.6%	16.4%	9.1%	18.2%	5.5%	0.0%	3.6%	7.3%	45.5%
教育、学習支援業	13	61.5%	38.5%	7.7%	46.2%	7.7%	7.7%	0.0%	7.7%	0.0%	15.4%	38.5%
サービス業	64	51.6%	39.1%	9.4%	18.8%	0.0%	15.6%	6.3%	1.6%	0.0%	0.0%	46.9%
労働組合がある	126	71.4%	59.5%	4.8%	20.6%	1.6%	18.3%	10.3%	4.8%	1.6%	7.9%	20.6%
労働組合がない	257	37.0%	26.1%	4.3%	15.2%	1.9%	12.1%	4.3%	1.2%	0.8%	4.3%	55.6%

(14) 育児のための短時間勤務制度等の最長取得期間

「育児のための短時間勤務制度」、「所定外労働の免除」については子どもが「満3歳に達するまで」、「育児のためのフレックスタイム制」では「満1歳に達するまで」、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」と「事業所内託児施設」では「小学校就学の始期に達するまで」と回答した企業の割合が最も高くなっている。

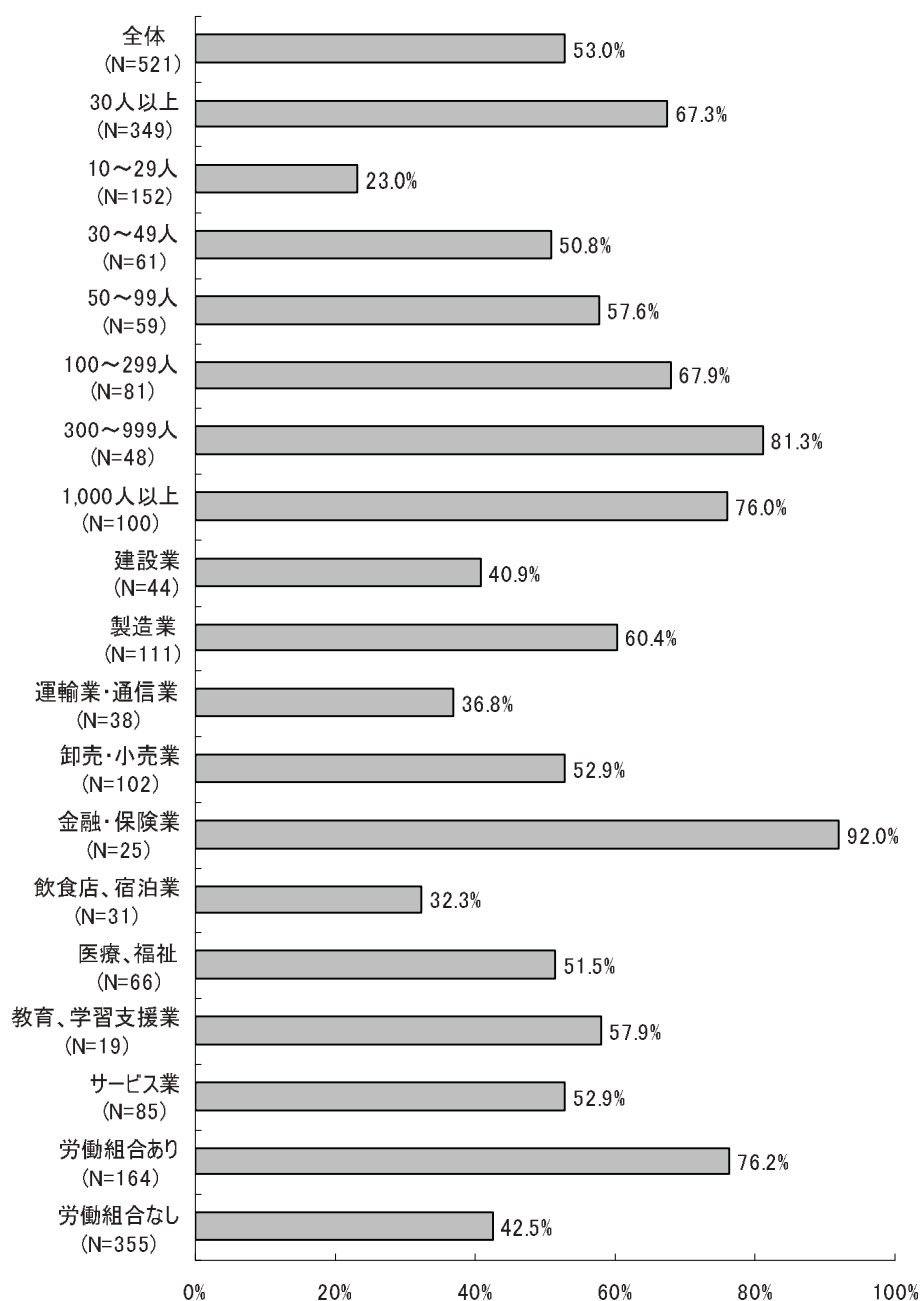
図 14 育児のための短時間勤務制度等（勤務時間短縮等の措置）の最長取得期間



(15) 子の看護休暇制度の有無

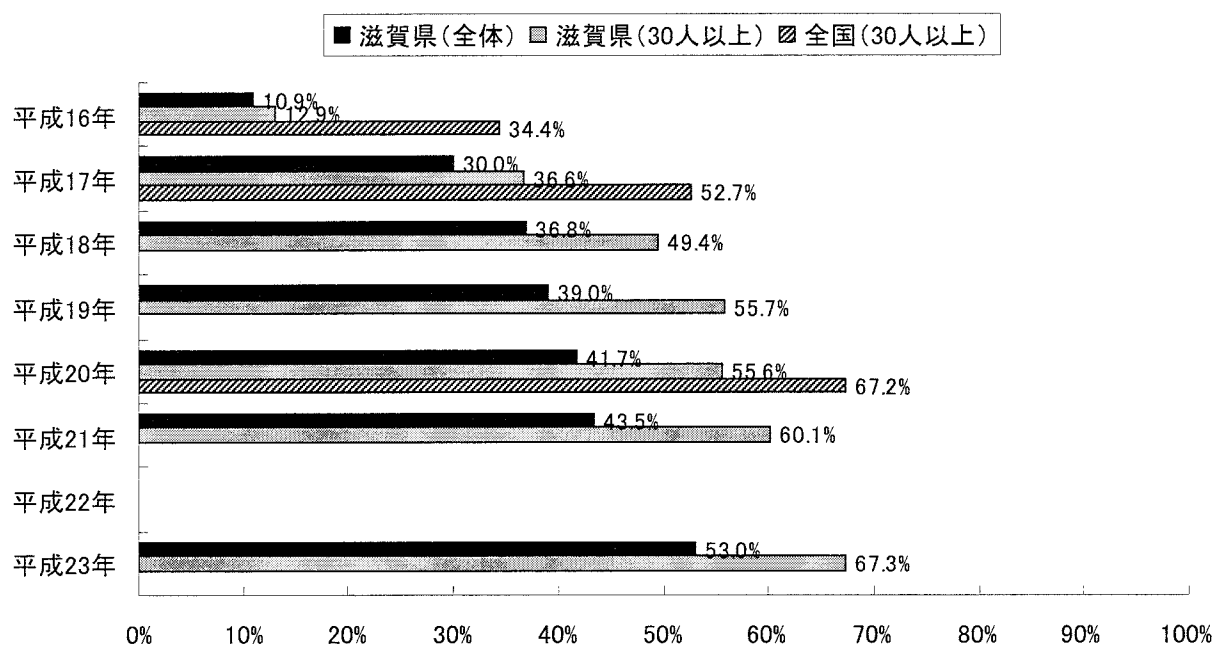
子の看護休暇制度が「ある」と回答した事業所の割合は全体で 53.0%となり、平成 21 年調査を 9.5 ポイント上回っている。企業規模 30 人以上の事業所においては 67.3%となり、平成 21 年より 7.2 ポイント の上昇となっている。

図 15-1 子の看護休暇制度の定めがある事業所の割合（全体・企業規模 30 人以上の事業所・企業規模別・産業別・労働組合の有無別）



※図内の N は、有効回答事業所数を表す

図 15-2 子の看護休暇制度の定めがある事業所の割合の推移

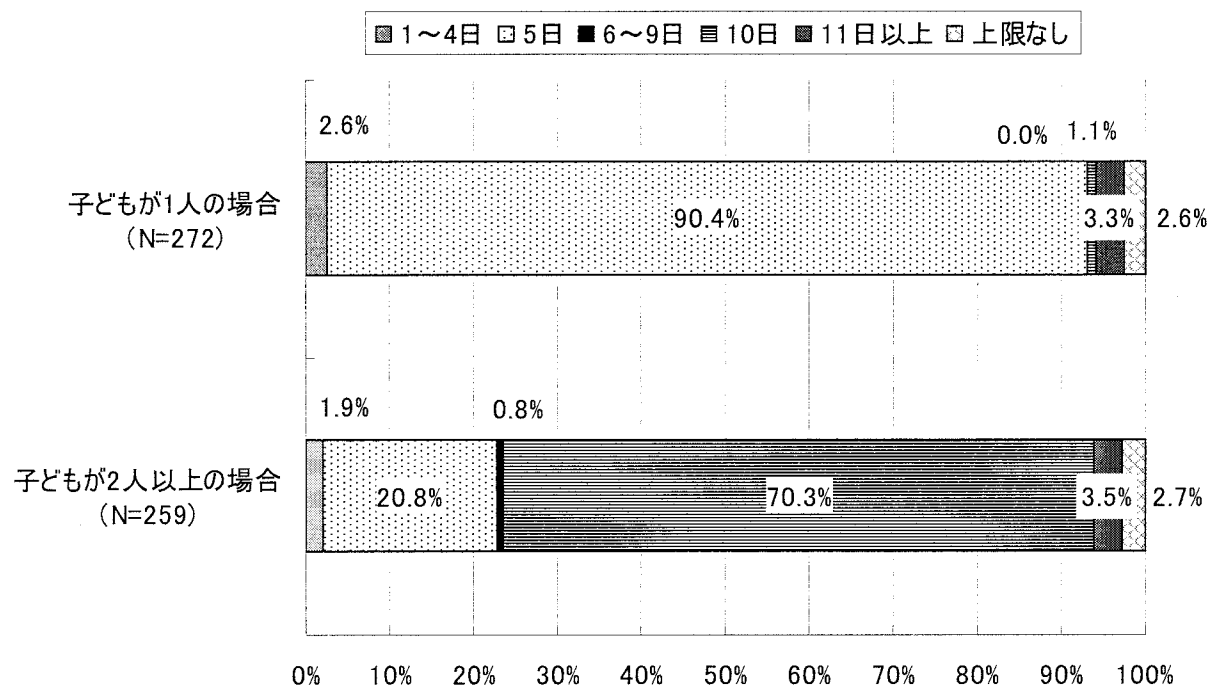


※全国の数値は厚生労働省「雇用均等基本調査」

(16) 子の看護休暇制度の年間利用可能日数

(15) で子の看護休暇制度が「ある」と回答した事業所において、労働者一人あたりの子の看護休暇制度の年間利用可能日数については子どもが1人の場合で「5日」が90.4%、子どもが2人以上の場合で「10日」が70.3%となり、最も高くなっている。

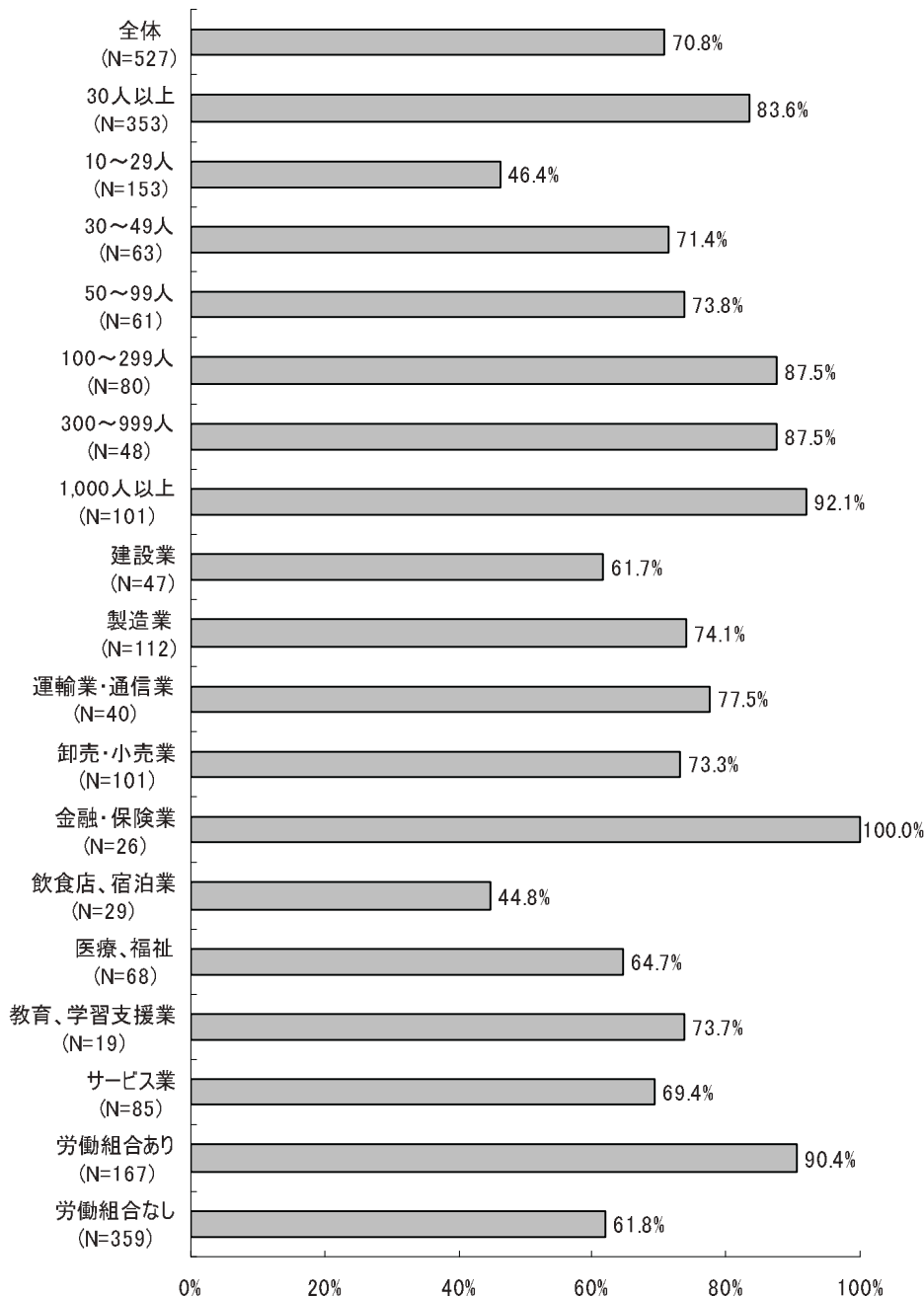
図 16 子の看護休暇制度の年間利用可能日数（労働者1人あたり）



(17) 介護休業制度の有無

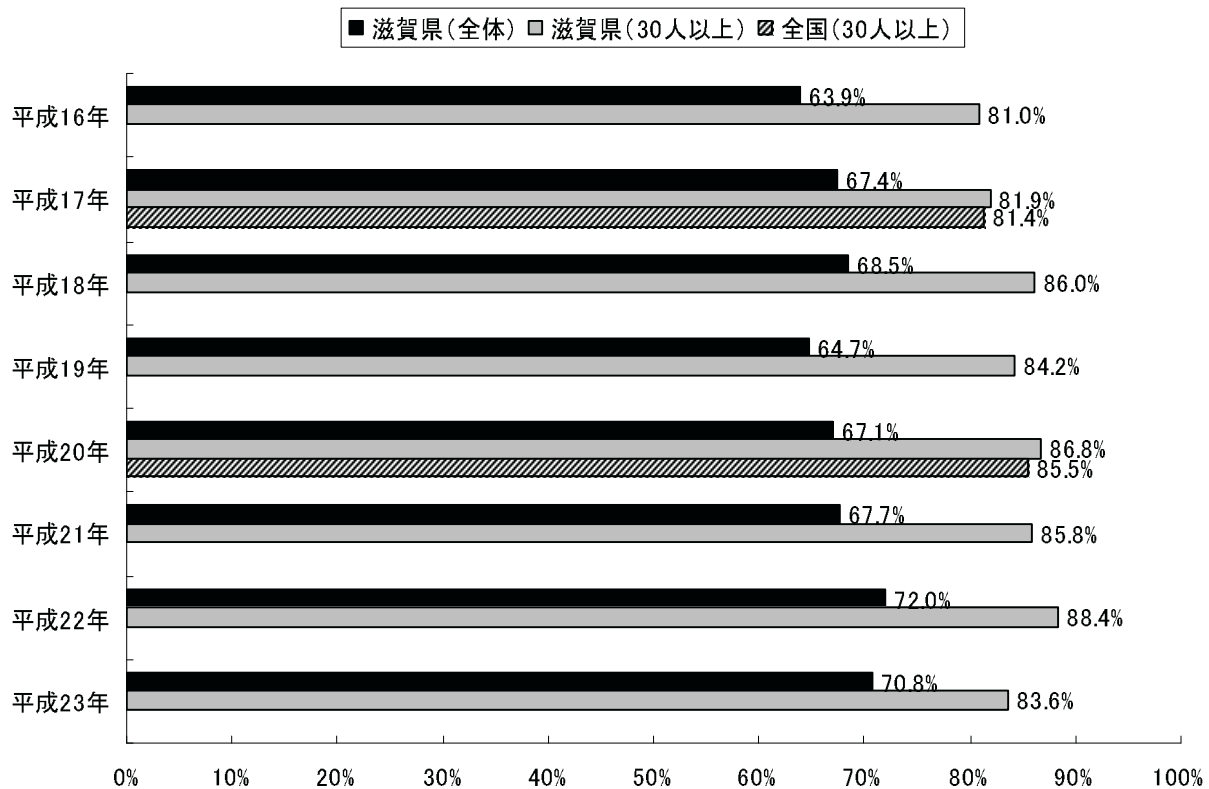
介護休業制度がある事業所の割合は全体で 70.8%となり、平成 22 年の同様の調査を 1.2 ポイント下回っている。企業規模 30 人以上の事業所においては 83.6%となり、平成 22 年から 4.8 ポイントの減少となっている。

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



※図内の N は、有効回答事業所数を表す

図 17-2 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」

(18) 過去2年間（平成21年4月1日～平成23年3月31日）における介護休業制度の利用実績

介護休業制度の利用実績においては、「利用実績無し」とした事業所の割合が全体の92.3%である。次いで「女性のみ利用実績あり」が5.2%、「男女とも利用実績あり」が2.4%となっている。

表 11 介護休業制度の男女別利用実績の有無

	有効回答数	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	504	92.3%	5.2%	0.2%	2.4%	100.0%
10～29人	140	94.3%	5.0%	0.0%	0.7%	100.0%
30～49人	62	91.9%	6.5%	0.0%	1.6%	100.0%
50～99人	58	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
100～299人	80	91.3%	7.5%	0.0%	1.3%	100.0%
300～999人	47	87.2%	12.8%	0.0%	0.0%	100.0%
1,000人以上	98	87.8%	2.0%	1.0%	9.2%	100.0%
建設業	40	95.0%	5.0%	0.0%	0.0%	100.0%
製造業	112	92.0%	6.3%	0.9%	0.9%	100.0%
運輸業・通信業	38	92.1%	5.3%	0.0%	2.6%	100.0%
卸売・小売業	98	98.0%	2.0%	0.0%	0.0%	100.0%
金融・保険業	26	61.5%	15.4%	0.0%	23.1%	100.0%
飲食店、宿泊業	26	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
医療、福祉	63	92.1%	7.9%	0.0%	0.0%	100.0%
教育、学習支援業	18	83.3%	11.1%	0.0%	5.6%	100.0%
サービス業	83	94.0%	2.4%	0.0%	3.6%	100.0%
労働組合がある	165	90.3%	4.2%	0.6%	4.8%	100.0%
労働組合がない	338	93.2%	5.6%	0.0%	1.2%	100.0%

(19) その他介護のために就業規則等で定めている制度

その他介護のために就業規則等で定めている制度については、「介護のための短時間勤務制度」が50.0%と最も高く、次いで「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が15.4%、「介護休業後の復帰に備えた業務等に関する情報提供」が6.1%となっている。

図 18 その他介護のために就業規則等で定めている制度（複数回答）

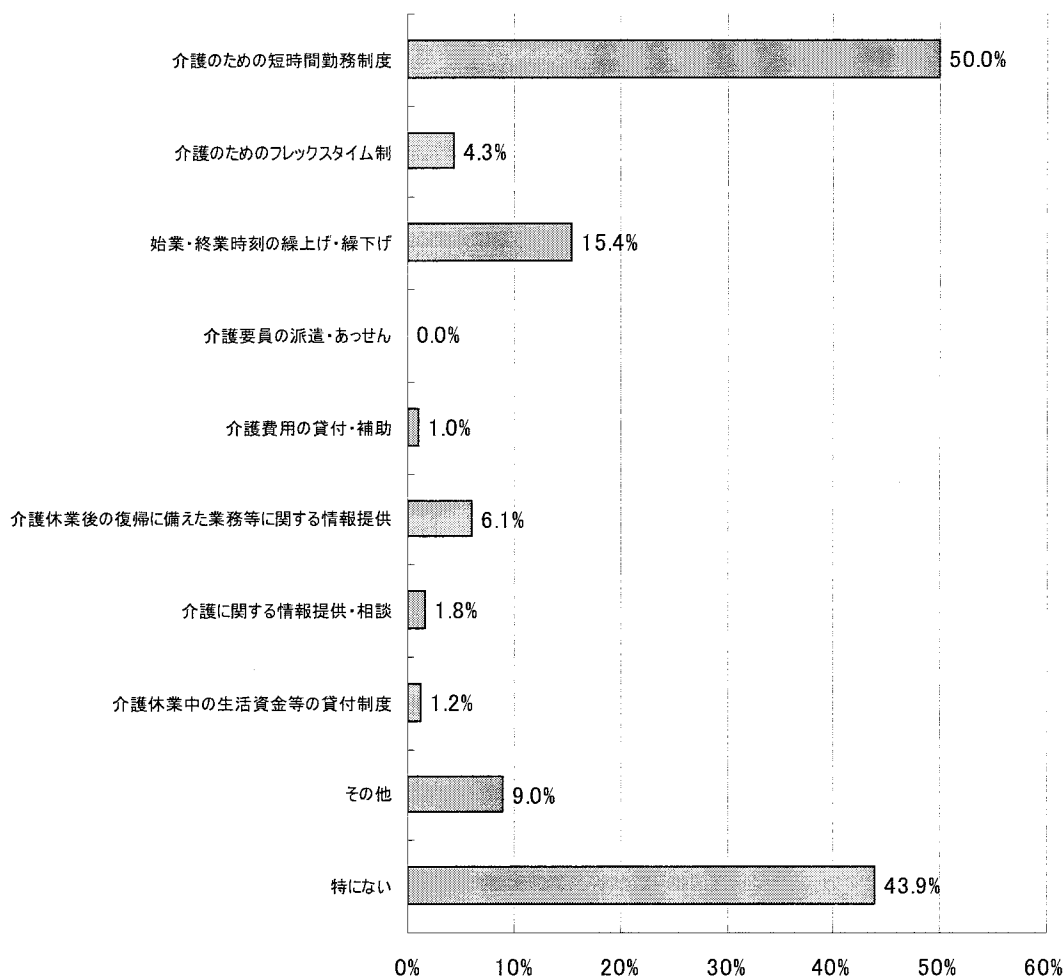


表 12 その他介護のために就業規則等で定めている制度（複数回答）

	有効回答数	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	介護委員の派遣・あつせん	介護費用の貸付・補助	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	介護休業中の生活資金等の貸付制度	その他	特になし
全体	512	50.0%	4.3%	15.4%	0.0%	1.0%	6.1%	1.8%	1.2%	9.0%	43.9%
10～29人	152	26.3%	3.3%	9.9%	0.0%	0.0%	3.3%	1.3%	0.7%	2.6%	68.4%
30～49人	61	52.5%	1.6%	11.5%	0.0%	1.6%	6.6%	0.0%	0.0%	1.6%	45.9%
50～99人	59	57.6%	3.4%	20.3%	0.0%	0.0%	3.4%	1.7%	0.0%	8.5%	37.3%
100～299人	80	63.8%	6.3%	21.3%	0.0%	2.5%	12.5%	1.3%	2.5%	13.8%	26.3%
300～999人	47	63.8%	6.4%	14.9%	0.0%	0.0%	8.5%	2.1%	0.0%	17.0%	27.7%
1,000人以上	93	68.8%	6.5%	21.5%	0.0%	2.2%	5.4%	3.2%	3.2%	16.1%	23.7%
建設業	46	39.1%	4.3%	21.7%	0.0%	0.0%	2.2%	2.2%	0.0%	2.2%	54.3%
製造業	113	52.2%	7.1%	16.8%	0.0%	0.0%	8.0%	0.9%	1.8%	8.8%	40.7%
運輸業・通信業	34	47.1%	11.8%	23.5%	0.0%	2.9%	2.9%	2.9%	8.8%	5.9%	47.1%
卸売・小売業	100	57.0%	1.0%	13.0%	0.0%	1.0%	4.0%	1.0%	0.0%	7.0%	37.0%
金融・保険業	23	73.9%	0.0%	8.7%	0.0%	0.0%	4.3%	0.0%	0.0%	34.8%	26.1%
飲食店・宿泊業	30	30.0%	0.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.7%	66.7%
医療・福祉	65	49.2%	3.1%	9.2%	0.0%	0.0%	12.3%	6.2%	1.5%	10.8%	46.2%
教育、学習支援業	18	44.4%	0.0%	38.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	22.2%	44.4%
サービス業	83	48.2%	6.0%	13.3%	0.0%	1.2%	8.4%	1.2%	0.0%	6.0%	44.6%
労働組合がある	156	63.5%	5.8%	18.6%	0.0%	2.6%	7.1%	1.9%	1.9%	17.9%	26.9%
労働組合がない	354	44.4%	3.7%	14.1%	0.0%	0.3%	5.6%	1.7%	0.8%	5.1%	51.1%

(20) 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

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 68.2%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・職員として退職したものを正規社員・職員として再雇用」の割合が 21.8%と最も高くなっている。

図 19 再雇用制度の有無（複数回答）

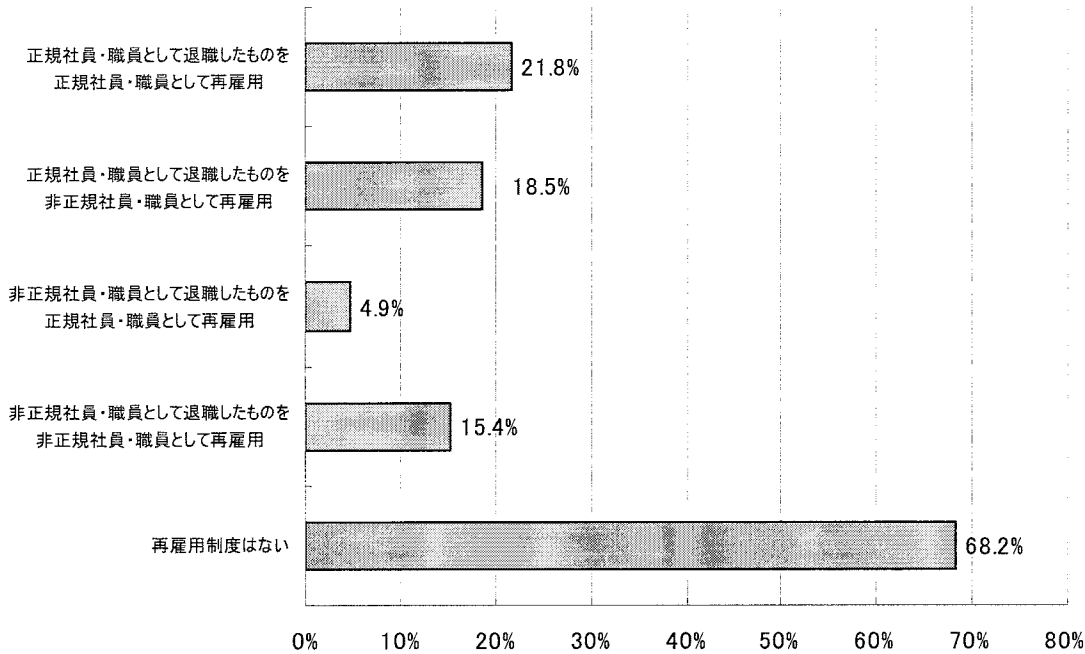


表 13 再雇用制度の有無（複数回答）

	有効回答数	正規社員・職員として退職したものを正規社員・職員として再雇用	正規社員・職員として退職したものを非正規社員・職員として再雇用	非正規社員・職員として退職したものを正規社員・職員として再雇用	非正規社員・職員として退職したものを非正規社員・職員として再雇用	再雇用制度はない
全体	513	21.8%	18.5%	4.9%	15.4%	68.2%
10～29人	149	13.4%	8.1%	2.0%	11.4%	78.5%
30～49人	60	11.7%	21.7%	5.0%	13.3%	71.7%
50～99人	59	20.3%	16.9%	1.7%	11.9%	71.2%
100～299人	80	15.0%	15.0%	2.5%	11.3%	78.8%
300～999人	48	20.8%	12.5%	4.2%	6.3%	77.1%
1,000人以上	96	47.9%	38.5%	12.5%	30.2%	35.4%
建設業	45	13.3%	8.9%	0.0%	4.4%	80.0%
製造業	108	7.4%	12.0%	0.9%	6.5%	79.6%
運輸業・通信業	23	39.1%	13.0%	4.3%	8.7%	95.7%
卸売・小売業	99	31.3%	13.1%	5.1%	23.2%	61.6%
金融・保険業	25	60.0%	60.0%	24.0%	28.0%	28.0%
飲食店、宿泊業	31	19.4%	19.4%	6.5%	29.0%	64.5%
医療、福祉	68	30.9%	30.9%	13.2%	25.0%	57.4%
教育、学習支援業	19	15.8%	26.3%	0.0%	10.5%	73.7%
サービス業	85	15.3%	17.6%	1.2%	11.8%	76.5%
労働組合がある	161	29.8%	24.8%	8.7%	18.6%	58.4%
労働組合がない	350	18.0%	15.4%	3.1%	13.7%	72.9%

【女性が活躍するための取組み（ポジティブ・アクション）】

(21) 女性従業員の配置方針

女性従業員の配置方針については、「男女の別なく能力・適正・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71.5%と最も高くなっている。

図 20 女性従業員の配置方針（複数回答）

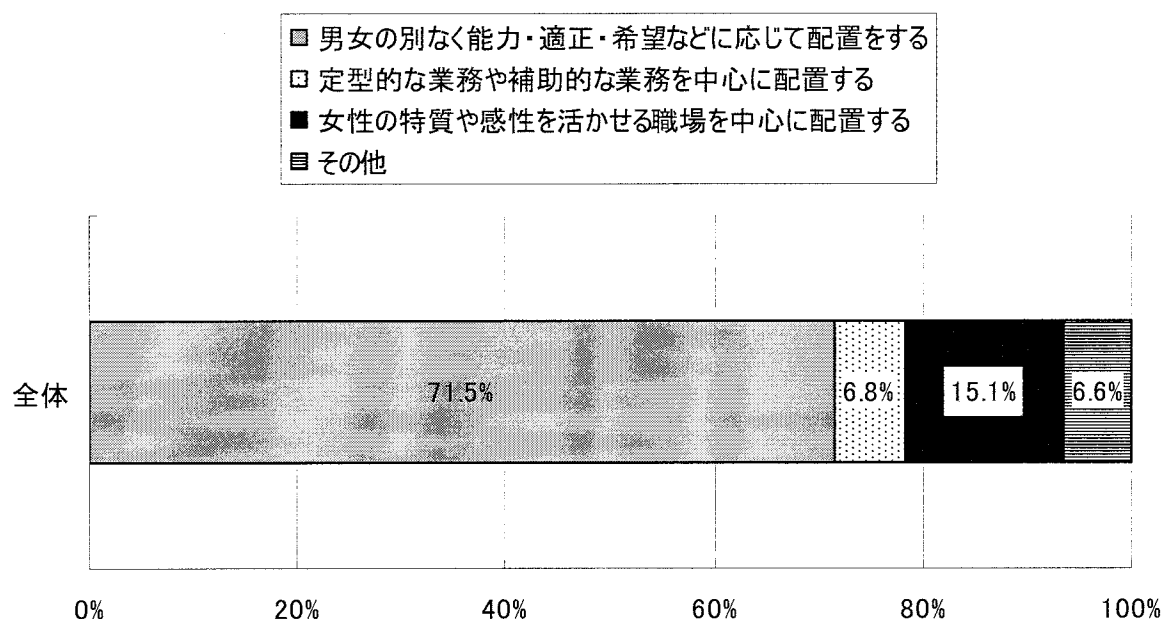


表 14 女性従業員の配置方針

	有効回答数	男女の別なく能力・適正・希望などに応じて配置をする	定型的な業務や補助的な業務を中心に配置する	女性の特質や感性を活かせる職場を中心に配置する	その他	計
全体	504	71.5%	6.8%	15.1%	6.6%	100.0%
10～29人	150	63.3%	8.0%	19.3%	9.3%	100.0%
30～49人	60	63.3%	8.3%	20.0%	8.3%	100.0%
50～99人	61	77.0%	11.5%	6.6%	4.9%	100.0%
100～299人	81	67.9%	6.2%	22.2%	3.7%	100.0%
300～999人	44	81.8%	4.5%	11.4%	2.3%	100.0%
1,000人以上	100	90.0%	0.0%	7.0%	3.0%	100.0%
建設業	45	37.8%	17.8%	26.7%	17.8%	100.0%
製造業	109	67.9%	6.4%	22.0%	3.7%	100.0%
運輸業・通信業	40	65.0%	15.0%	15.0%	5.0%	100.0%
卸売・小売業	98	72.4%	9.2%	13.3%	5.1%	100.0%
金融・保険業	25	88.0%	4.0%	8.0%	0.0%	100.0%
飲食店・宿泊業	32	81.3%	0.0%	15.6%	3.1%	100.0%
医療、福祉	65	84.6%	0.0%	6.2%	9.2%	100.0%
教育、学習支援業	19	94.7%	0.0%	0.0%	5.3%	100.0%
サービス業	83	72.3%	4.8%	14.5%	8.4%	100.0%
労働組合がある	164	83.5%	4.3%	9.1%	3.0%	100.0%
労働組合がない	349	66.2%	8.0%	17.8%	8.0%	100.0%

(22) 女性の管理職

管理職に女性が占める割合は全体で11.2%となり、平成22年の同様の調査に比べ0.3ポイント減少している。役職の中では「役員」において、女性が占める割合が19.3%と最も高くなっている。

図 21 管理職に女性が占める割合

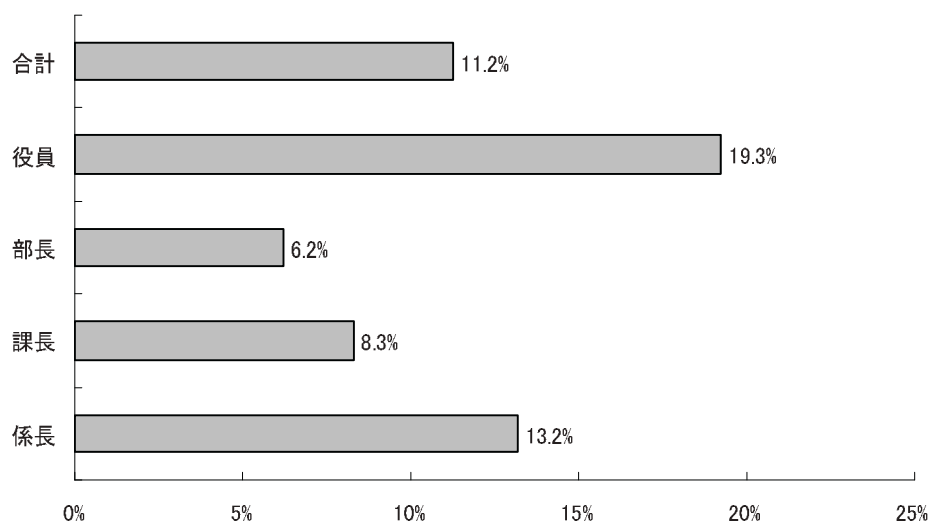


表 15-1 管理職の人数、うち女性数および管理職に女性が占める割合（役職別）

	管理職人数		女性の割合
	計	うち女性	
役員	701	135	19.3%
部長相当職	836	52	6.2%
課長相当職	1895	157	8.3%
係長相当職	2186	288	13.2%
合計	5618	632	11.2%

表 15-2 管理職の人数、うち女性数および管理職に女性が占める割合

	管理職人数		女性の割合
	計	うち女性	
全体	5618	632	11.2%
10～29人	614	142	23.1%
30～49人	418	85	20.3%
50～99人	359	56	15.6%
100～299人	940	112	11.9%
300～999人	683	60	8.8%
1,000人以上	2563	167	6.5%
建設業	366	33	9.0%
製造業	2549	120	4.7%
運輸業・通信業	282	40	14.2%
卸売・小売業	589	57	9.7%
金融・保険業	705	76	10.8%
飲食店、宿泊業	66	30	45.5%
医療、福祉	246	140	56.9%
教育、学習支援業	340	85	25.0%
サービス業	475	51	10.7%
労働組合がある	3516	207	5.9%
労働組合がない	2101	425	20.2%

(23) 女性が活躍するための取組み

事業所で実施している女性が活躍するための取組み内容については、「性別により評価することがないよう、男女同一基準で人事考課基準を定めている」と回答した事業所の割合が63.1%と最も高くなっている。

図 22 女性が活躍するための取組みの内容（複数回答）

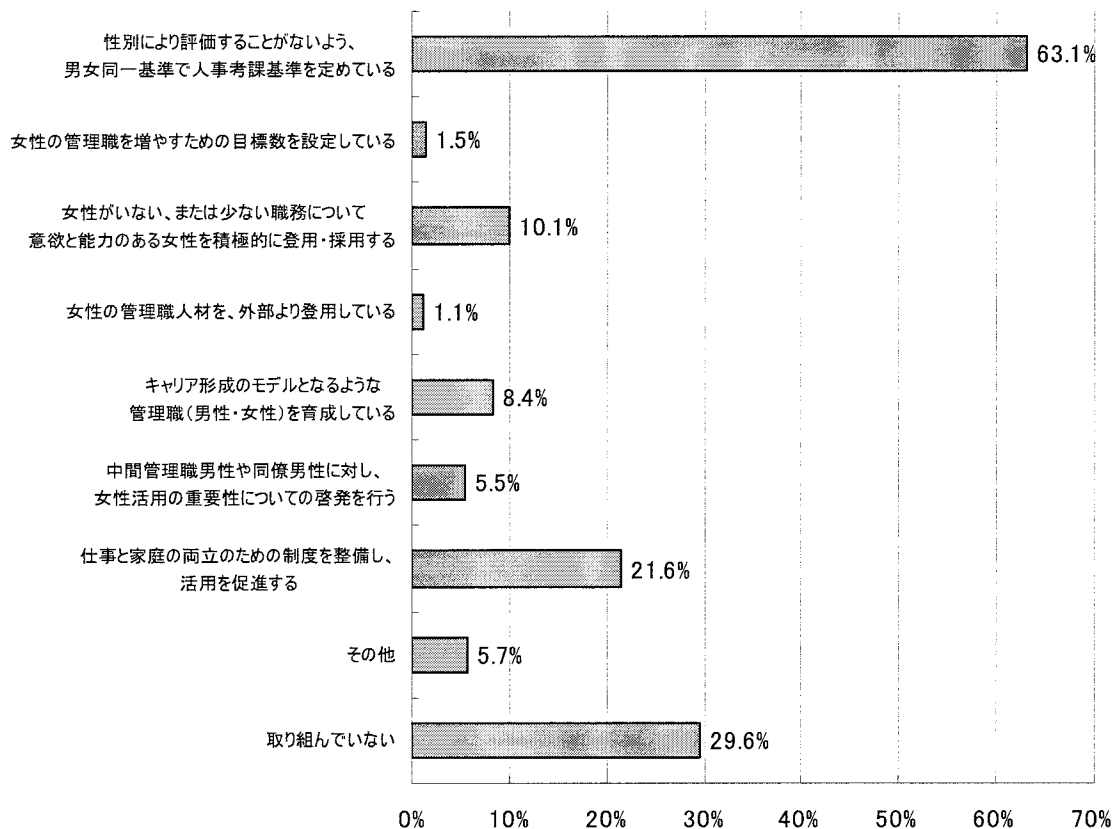


表 16 女性が活躍するための取組み（複数回答）

	有効回答数	性別により評価することがないよう、男女同一基準で人事考課基準を定めている	女性の管理職を増やすための目標数を設定している	女性がいない、または少ない職務について意欲と能力のある女性を積極的に登用・採用する	女性の管理職人材を、外部より登用している	キャリア形成のモデルとなるような管理職(男性・女性)を育成している	中間管理職男性や同僚男性に対し、女性活用の重要性についての啓発を行う	仕事と家庭の両立のための制度を整備し、活用を促進する	その他	取り組んでいない
全体	523	63.1%	1.5%	10.1%	1.1%	8.4%	5.5%	21.6%	5.7%	29.6%
10～29人	152	40.1%	1.3%	4.6%	0.0%	1.3%	2.0%	10.5%	4.6%	47.4%
30～49人	63	55.6%	0.0%	0.0%	1.6%	3.2%	7.9%	14.3%	4.8%	38.1%
50～99人	61	62.3%	1.6%	11.5%	1.6%	6.6%	1.6%	18.0%	8.2%	31.1%
100～299人	81	74.1%	1.2%	9.9%	0.0%	6.2%	2.5%	19.8%	2.5%	19.8%
300～999人	105	82.2%	0.0%	8.9%	2.2%	8.9%	11.1%	17.8%	2.2%	17.8%
1,000人以上	100	93.0%	3.0%	24.0%	3.0%	27.0%	12.0%	51.0%	11.0%	4.0%
建設業	46	45.7%	0.0%	8.7%	0.0%	2.2%	2.2%	15.2%	4.3%	41.3%
製造業	113	57.5%	0.0%	3.5%	0.0%	2.7%	1.8%	23.9%	5.3%	34.5%
運輸業・通信業	39	61.5%	0.0%	2.6%	0.0%	0.0%	2.6%	10.3%	2.6%	35.9%
卸売・小売業	102	71.6%	2.0%	19.6%	0.0%	16.7%	10.8%	23.5%	2.9%	23.5%
金融・保険業	25	96.0%	0.0%	36.0%	0.0%	36.0%	28.0%	68.0%	24.0%	0.0%
飲食店・宿泊業	32	71.9%	12.5%	6.3%	6.3%	18.8%	9.4%	15.6%	6.3%	21.9%
医療・福祉	63	49.2%	1.6%	4.8%	0.0%	4.8%	1.6%	17.5%	9.5%	39.7%
教育・学習支援業	19	73.7%	5.3%	15.8%	0.0%	5.3%	0.0%	26.3%	5.3%	15.8%
サービス業	84	65.5%	0.0%	8.3%	1.2%	4.8%	3.6%	15.5%	3.6%	28.6%
労働組合がある	164	83.5%	1.2%	18.9%	3.0%	14.6%	9.1%	37.2%	5.5%	14.0%
労働組合がない	356	53.7%	1.4%	5.9%	0.0%	5.3%	3.7%	14.3%	5.9%	36.8%

(24) 女性が活躍するための取組みの効果

(23) でなん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の効果としては、「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56.3%と最も高くなっている。

図 23 女性が活躍するための取組みの効果（複数回答）

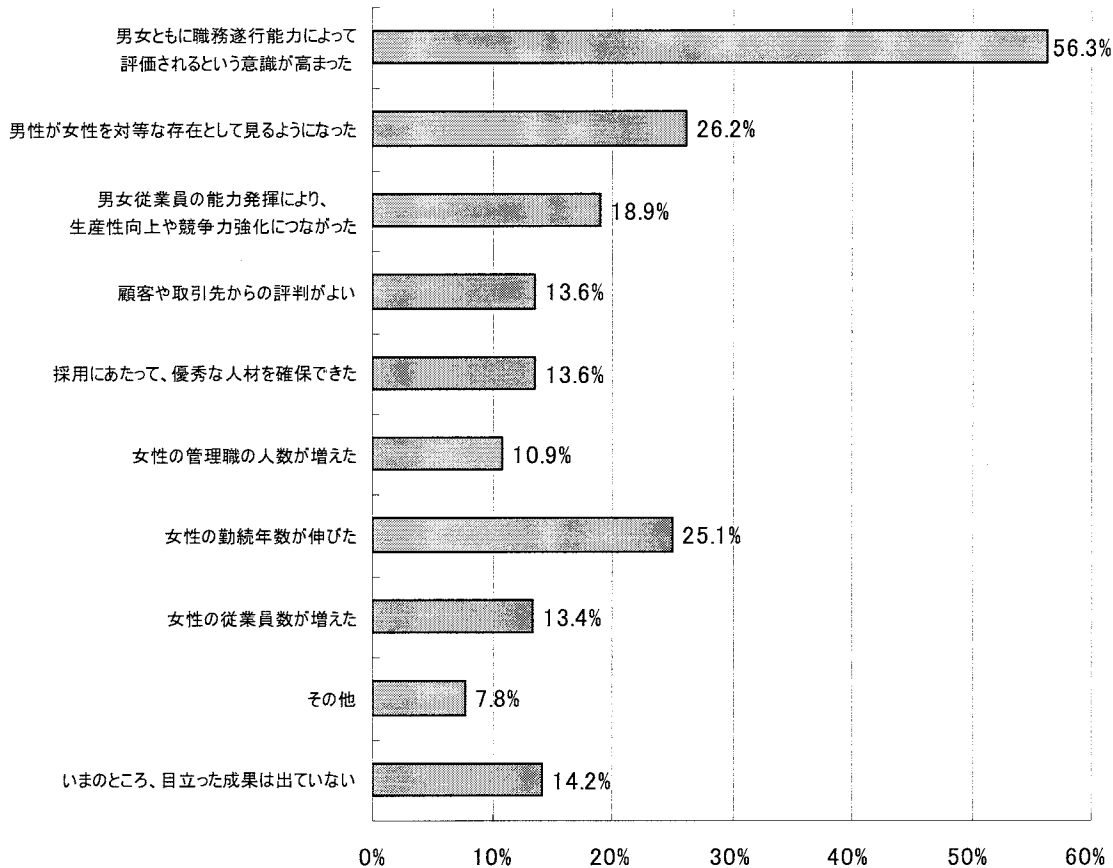


表 17 女性が活躍するための取組みの効果（複数回答）

	有効回答数	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	男性が女性を対等な存在として見るようになった	男女従業員の能力発揮により、生産性向上や競争力強化につながった	顧客や取引先からの評判がよい	採用にあたって、優秀な人材を確保できた	女性の管理職の人数が増えた	女性の勤続年数が伸びた	女性の従業員数が増えた	その他	いまのところ、目立った成果は出ていない
全体	359	56.3%	26.2%	18.9%	13.6%	13.6%	10.9%	25.1%	13.4%	7.8%	14.2%
10～29人	78	46.2%	25.6%	14.1%	23.1%	14.1%	7.7%	25.6%	15.4%	7.7%	15.4%
30～49人	38	52.6%	18.4%	15.8%	13.2%	7.9%	5.3%	31.6%	10.5%	10.5%	5.3%
50～99人	42	40.5%	28.6%	11.9%	9.5%	19.0%	4.8%	28.6%	16.7%	14.3%	14.3%
100～299人	65	46.2%	15.4%	13.8%	7.7%	6.2%	6.2%	18.5%	12.3%	6.2%	26.2%
300～999人	36	61.1%	22.2%	27.8%	11.1%	22.2%	22.2%	25.0%	11.1%	2.8%	13.9%
1,000人以上	91	79.1%	37.4%	27.5%	9.9%	15.4%	17.6%	24.2%	11.0%	5.5%	8.8%
建設業	27	59.3%	18.5%	3.7%	18.5%	3.7%	0.0%	14.8%	3.7%	7.4%	14.8%
製造業	74	48.6%	17.6%	21.6%	6.8%	9.5%	6.8%	20.3%	14.9%	8.1%	17.6%
運輸業・通信業	23	73.9%	30.4%	8.7%	26.1%	4.3%	0.0%	4.3%	0.0%	4.3%	8.7%
卸売・小売業	78	56.4%	28.2%	19.2%	12.8%	12.8%	10.3%	34.6%	15.4%	2.6%	16.7%
金融・保険業	25	80.0%	48.0%	56.0%	8.0%	32.0%	36.0%	24.0%	8.0%	0.0%	8.0%
飲食店・宿泊業	23	56.5%	65.2%	21.7%	30.4%	39.1%	34.8%	52.2%	30.4%	4.3%	8.7%
医療・福祉	37	45.9%	5.4%	18.9%	13.5%	13.5%	8.1%	16.2%	10.8%	24.3%	16.2%
教育・学習支援業	16	56.3%	12.5%	6.3%	6.3%	18.8%	25.0%	43.8%	12.5%	6.3%	12.5%
サービス業	56	53.6%	28.6%	12.5%	14.3%	8.9%	3.6%	21.4%	16.1%	10.7%	12.5%
労働組合がある	137	68.6%	30.7%	22.6%	6.6%	16.1%	15.3%	21.2%	12.4%	4.4%	15.3%
労働組合がない	220	48.2%	23.2%	15.9%	17.3%	11.8%	7.7%	27.3%	13.6%	10.0%	13.6%

【ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）経営】

(25) 対応すべき経営課題

対応すべき経営課題としては、「優秀な人材の確保が困難である」と回答した事業所の割合が41.4%と最も高く、次いで「仕事の生産性が低い」が23.8%、「従業員の心身の健康」が20.9%となっている。

図 24 対応すべき経営課題（複数回答）

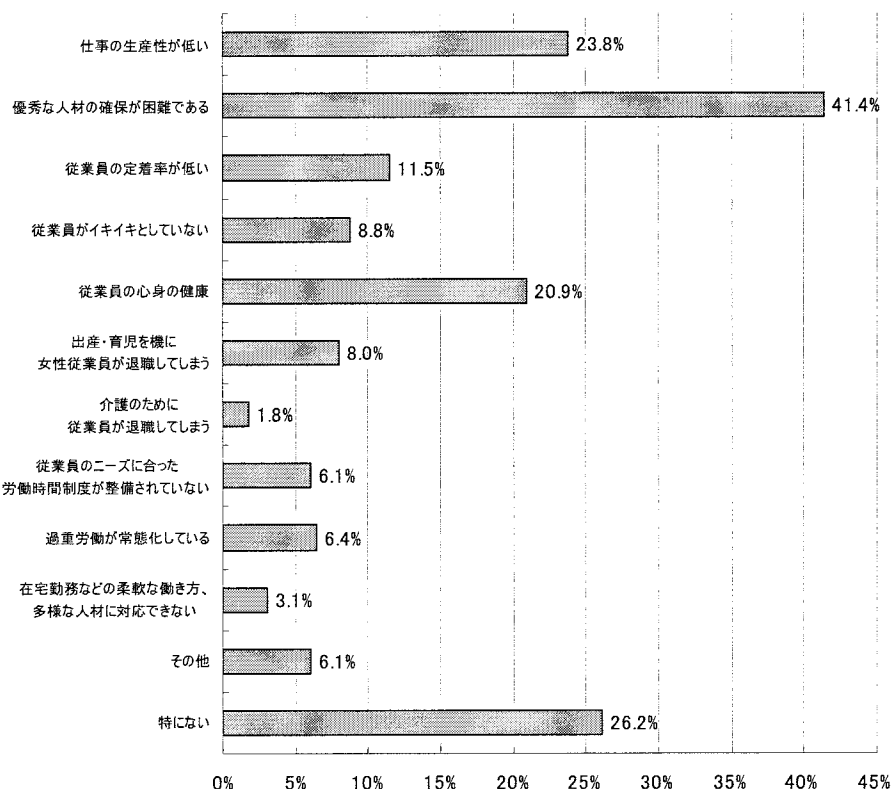


表 18 対応すべき経営課題（複数回答）

	有効回答数	仕事の生産性が低い	優秀な人材の確保が困難である	従業員の定着率が低い	従業員がイキイキとしていない	従業員の心身の健康	出産・育児を機に女性従業員が退職してしまう	介護のために従業員が退職してしまう	従業員のニーズに合った労働時間制度が整備されていない	過重労働が常態化している	在宅勤務などの柔軟な働き方、多様な人材に対応できない	その他	特になし
全体	512	23.8%	41.4%	11.5%	8.8%	20.9%	8.0%	1.8%	6.1%	6.4%	3.1%	6.1%	26.2%
10～29人	151	25.8%	42.4%	10.6%	8.6%	13.2%	7.3%	0.7%	3.3%	3.3%	2.6%	5.3%	29.8%
30～49人	61	29.5%	54.1%	9.8%	13.1%	18.0%	4.9%	4.9%	8.2%	6.6%	1.6%	9.8%	19.7%
50～99人	58	20.7%	50.0%	17.2%	5.2%	19.0%	8.6%	1.7%	3.4%	10.3%	6.9%	6.9%	19.0%
100～299人	81	23.5%	46.9%	21.0%	13.6%	19.8%	9.9%	2.5%	9.9%	9.9%	4.9%	9.9%	21.0%
300～999人	46	15.2%	28.3%	4.3%	15.2%	32.6%	10.9%	2.2%	2.2%	6.5%	0.0%	2.2%	39.1%
1,000人以上	91	22.0%	28.6%	6.6%	3.3%	31.9%	7.7%	1.1%	11.0%	7.7%	3.3%	2.2%	27.5%
建設業	42	28.6%	40.5%	11.9%	11.9%	26.2%	7.1%	2.4%	7.1%	4.8%	0.0%	11.9%	28.6%
製造業	110	30.0%	39.1%	10.0%	11.8%	24.5%	6.4%	0.9%	5.5%	8.2%	1.8%	3.6%	25.5%
運輸業・通信業	37	24.3%	45.9%	10.8%	2.7%	10.8%	2.7%	2.7%	5.4%	5.4%	2.7%	2.7%	35.1%
卸売・小売業	100	30.0%	34.0%	10.0%	5.0%	13.0%	11.0%	2.0%	10.0%	3.0%	5.0%	4.0%	26.0%
金融・保険業	25	16.0%	32.0%	8.0%	16.0%	60.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.0%	16.0%
飲食店・宿泊業	29	10.3%	55.2%	27.6%	6.9%	13.8%	3.4%	0.0%	3.4%	13.8%	6.9%	3.4%	31.0%
医療・福祉	67	10.4%	58.2%	13.4%	0.0%	20.9%	13.4%	3.0%	3.0%	3.0%	3.0%	9.0%	14.9%
教育・学習支援業	19	21.1%	26.3%	10.5%	10.5%	26.3%	15.8%	0.0%	5.3%	31.6%	0.0%	5.3%	31.6%
サービス業	83	24.1%	39.8%	9.6%	15.7%	16.9%	7.2%	2.4%	7.2%	6.0%	4.8%	9.6%	31.3%
労働組合がある	160	24.4%	28.1%	6.3%	6.9%	31.9%	6.3%	1.3%	8.1%	6.9%	4.4%	4.4%	24.4%
労働組合がない	350	23.4%	47.1%	14.0%	9.7%	16.0%	8.9%	2.0%	5.1%	6.0%	2.6%	6.9%	27.1%

(26) 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

ワーク・ライフ・バランスに関する取組みの内容について、「実施している」取組みの中では「労働時間削減の取組み」が46.1%、「今後、実施したい」取組みの中では「年次有給休暇取得促進」が30.4%と最も高くなっている。

図 25 実施している、または実施したいワーク・ライフ・バランスに関する取組み（複数回答）

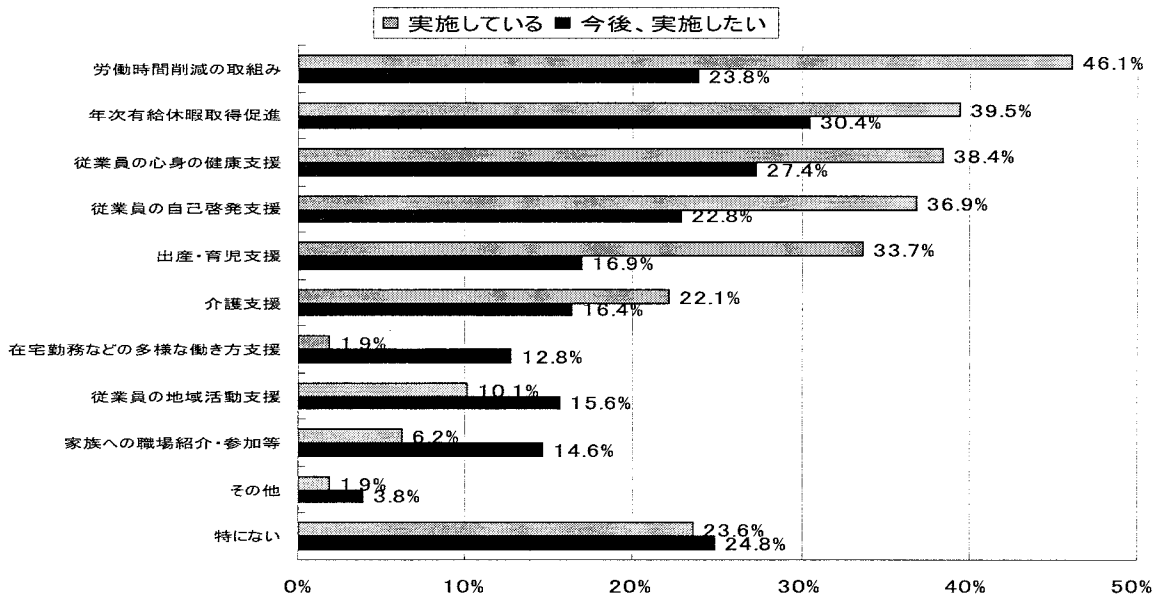


表 19-1 ワーク・ライフ・バランスに関する取組み【実施している】（複数回答）

実施している	有効回答数	労働時間削減の取組み	年次有給休暇取得促進	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	特になし
全体	466	46.1%	39.5%	38.4%	36.9%	33.7%	22.1%	1.9%	10.1%	6.2%	1.9%	23.6%
10～29人	122	28.7%	22.1%	28.7%	24.6%	14.8%	4.9%	1.6%	4.9%	4.9%	1.6%	40.2%
30～49人	53	41.5%	35.8%	30.2%	32.1%	28.3%	9.4%	1.9%	9.4%	17.0%	3.8%	26.4%
50～99人	53	32.1%	35.8%	32.1%	41.5%	35.8%	15.1%	0.0%	9.4%	5.7%	3.8%	22.6%
100～299人	76	42.1%	31.6%	32.9%	31.6%	31.6%	22.4%	0.0%	9.2%	5.3%	1.3%	15.8%
300～999人	45	64.4%	42.2%	48.9%	51.1%	44.4%	31.1%	4.4%	15.6%	0.0%	0.0%	13.3%
1,000人以上	100	75.0%	71.0%	60.0%	51.0%	58.0%	51.0%	3.0%	15.0%	6.0%	2.0%	9.0%
建設業	39	43.6%	30.8%	28.2%	41.0%	20.5%	10.3%	2.6%	10.3%	5.1%	2.6%	20.5%
製造業	101	38.6%	38.6%	45.5%	33.7%	28.7%	22.8%	1.0%	12.9%	4.0%	2.0%	25.7%
運輸業・通信業	39	48.7%	23.1%	41.0%	30.8%	30.8%	17.9%	5.1%	7.7%	5.1%	2.6%	30.8%
卸売・小売業	86	52.3%	45.3%	34.9%	27.9%	31.4%	24.4%	0.0%	1.2%	3.5%	0.0%	25.6%
金融・保険業	24	79.2%	79.2%	75.0%	83.3%	87.5%	75.0%	0.0%	45.8%	8.3%	0.0%	0.0%
飲食店・宿泊業	29	44.8%	37.9%	24.1%	27.6%	13.8%	6.9%	6.9%	6.9%	13.8%	0.0%	31.0%
医療・福祉	58	32.8%	36.2%	31.0%	43.1%	46.6%	15.5%	3.4%	8.6%	8.6%	5.2%	17.2%
教育・学習支援業	18	61.1%	50.0%	44.4%	38.9%	50.0%	33.3%	0.0%	16.7%	11.1%	0.0%	16.7%
サービス業	72	45.8%	34.7%	34.7%	36.1%	27.8%	18.1%	1.4%	6.9%	6.9%	2.8%	27.8%
労働組合がある	159	65.4%	61.0%	50.9%	48.4%	50.3%	40.9%	1.3%	14.5%	5.7%	1.3%	10.7%
労働組合がない	304	35.9%	28.3%	31.9%	30.9%	25.0%	12.2%	2.0%	7.6%	6.6%	2.3%	30.3%

表 19-2 ワーク・ライフ・バランスに関する取組み【実施したい】（複数回答）

実施したい	有効回答数	労働時間削減の取組み	年次有給休暇取得促進	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	特になし
全体	391	23.8%	30.4%	27.4%	22.8%	16.9%	16.4%	12.8%	15.6%	14.6%	3.8%	24.8%
10～29人	126	20.6%	31.0%	25.4%	20.6%	18.3%	17.5%	7.9%	17.5%	7.9%	3.2%	30.2%
30～49人	50	24.0%	28.0%	18.0%	20.0%	20.0%	22.0%	12.0%	12.0%	8.0%	8.0%	34.0%
50～99人	47	29.8%	27.7%	34.0%	29.8%	12.8%	19.1%	17.0%	14.9%	17.0%	2.1%	14.9%
100～299人	60	20.0%	36.7%	41.7%	36.7%	18.3%	16.7%	13.3%	16.7%	11.7%	0.0%	15.0%
300～999人	32	37.5%	43.8%	28.1%	18.8%	9.4%	12.5%	12.5%	18.8%	25.0%	3.1%	12.5%
1,000人以上	59	16.9%	23.7%	25.4%	16.9%	15.3%	10.2%	20.3%	11.9%	30.5%	8.5%	23.7%
建設業	33	24.2%	36.4%	39.4%	27.3%	30.3%	24.2%	12.1%	33.3%	18.2%	9.1%	15.2%
製造業	87	17.2%	24.1%	28.7%	20.7%	10.3%	14.9%	13.8%	13.8%	17.2%	2.3%	29.9%
運輸業・通信業	28	28.6%	42.9%	21.4%	25.0%	17.9%	21.4%	10.7%	10.7%	14.3%	7.1%	25.0%
卸売・小売業	78	20.5%	32.1%	28.2%	21.8%	11.5%	14.1%	12.8%	12.8%	17.9%	5.1%	20.5%
金融・保険業	13	15.4%	23.1%	15.4%	7.7%	0.0%	0.0%	15.4%	23.1%	15.4%	0.0%	46.2%
飲食店・宿泊業	25	24.0%	28.0%	28.0%	20.0%	16.0%	12.0%	12.0%	16.0%	16.0%	0.0%	20.0%
医療・福祉	56	33.9%	30.4%	21.4%	30.4%	25.0%	19.6%	10.7%	12.5%	8.9%	3.6%	21.4%
教育・学習支援業	13	23.1%	46.2%	30.8%	30.8%	7.7%	7.7%	7.7%	15.4%	7.7%	0.0%	23.1%
サービス業	58	27.6%	27.6%	27.6%	19.0%	24.1%	19.0%	15.5%	15.5%	10.3%	3.4%	29.3%
労働組合がある	110	21.8%	30.0%	30.0%	16.4%	13.6%	12.7%	17.3%	10.9%	20.9%	4.5%	20.9%
労働組合がない	279	24.4%	30.1%	26.2%	25.1%	17.9%	17.9%	11.1%	17.6%	12.2%	3.6%	26.5%

(27) 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

(26) でなんらかの取組みをしていると回答した事業所での、ワーク・ライフ・バランスに関する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（向上する）」と回答した事業所の割合が 43.9%と最も高く、ついで「会社に対する満足度が向上した（向上する）」が 35.9%、「従業員の心身の健康が向上した（向上する）」が 35.6%となっている。

図 26 効果がある、または効果があると思うワーク・ライフ・バランスに関する取組みの効果（複数回答）

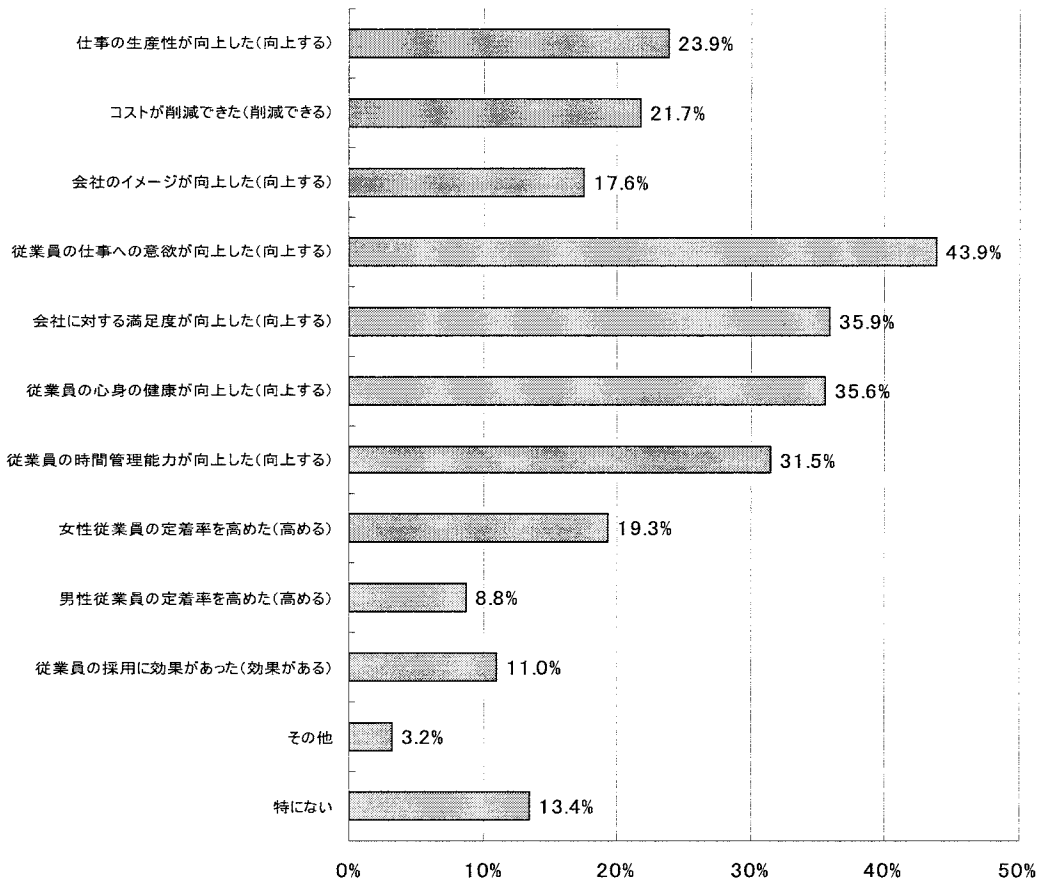


表 20 効果がある、または効果があると思うワーク・ライフ・バランスに関する取組みの効果（複数回答）

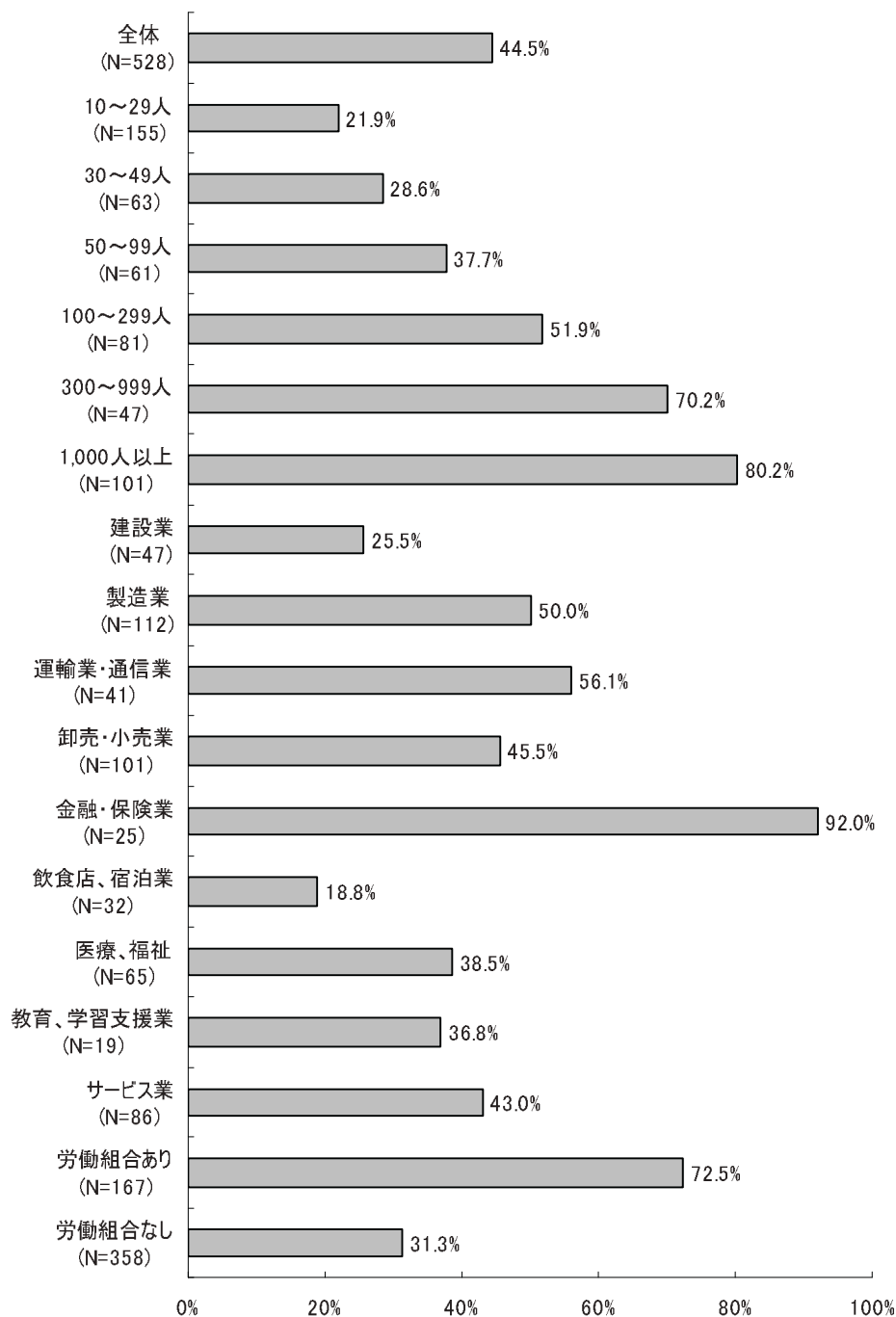
	有効回答数	仕事の生産性が向上した(向上する)	コストが削減できた(削減できる)	会社のイメージが向上した(向上する)	従業員の仕事への意欲が向上した(向上する)	会社に対する満足度が向上した(向上する)	従業員の心身の健康が向上した(向上する)	従業員の時間管理能力が向上した(向上する)	女性従業員の定着率を高めた(高める)	男性従業員の定着率を高めた(高める)	従業員の採用に効果があった(効果がある)	その他	特にない
全体	410	23.9%	21.7%	17.6%	43.9%	35.9%	35.6%	31.5%	19.3%	8.8%	11.0%	3.2%	13.4%
10～29人	102	23.5%	12.7%	16.7%	44.1%	24.5%	28.4%	18.6%	16.7%	8.8%	12.7%	2.0%	14.7%
30～49人	44	25.0%	25.0%	11.4%	45.5%	27.3%	25.0%	29.5%	15.9%	9.1%	9.1%	6.8%	13.6%
50～99人	50	10.0%	28.0%	16.0%	44.0%	42.0%	30.0%	22.0%	12.0%	6.0%	18.0%	6.0%	12.0%
100～299人	71	26.8%	21.1%	21.1%	33.8%	36.6%	39.4%	31.0%	22.5%	4.2%	5.6%	1.4%	18.3%
300～999人	40	42.5%	40.0%	15.0%	50.0%	42.5%	40.0%	25.0%	15.0%	5.0%	5.0%	2.5%	5.0%
1,000人以上	93	20.4%	21.5%	20.4%	48.4%	47.3%	48.4%	55.9%	26.9%	15.1%	12.9%	2.2%	11.8%
建設業	39	23.1%	15.4%	20.5%	30.8%	17.9%	20.5%	20.5%	10.3%	2.6%	2.6%	0.0%	23.1%
製造業	86	34.9%	20.9%	18.6%	37.2%	24.4%	33.7%	29.1%	17.4%	4.7%	4.7%	4.7%	18.6%
運輸業・通信業	31	16.1%	32.3%	9.7%	38.7%	32.3%	38.7%	22.6%	12.9%	6.5%	12.9%	0.0%	12.9%
卸売・小売業	78	25.6%	23.1%	12.8%	46.2%	44.9%	41.0%	33.3%	14.1%	9.0%	7.7%	2.6%	20.5%
金融・保険業	24	4.2%	4.2%	37.5%	70.8%	66.7%	70.8%	75.0%	41.7%	33.3%	33.3%	0.0%	4.2%
飲食店・宿泊業	21	23.8%	38.1%	19.0%	61.9%	38.1%	28.6%	33.3%	14.3%	4.8%	23.8%	0.0%	14.3%
医療・福祉	55	18.2%	18.2%	14.5%	52.7%	32.7%	34.5%	25.5%	30.9%	9.1%	18.2%	7.3%	0.0%
教育・学習支援業	14	14.3%	21.4%	7.1%	57.1%	57.1%	14.3%	21.4%	21.4%	14.3%	7.1%	0.0%	0.0%
サービス業	62	25.8%	24.2%	21.0%	33.9%	38.7%	33.9%	33.9%	19.4%	9.7%	9.7%	4.8%	9.7%
労働組合がある	146	24.0%	24.7%	19.2%	49.3%	45.2%	45.2%	44.5%	22.6%	11.6%	9.6%	1.4%	13.7%
労働組合がない	261	23.0%	19.9%	16.5%	40.2%	30.7%	30.3%	23.8%	17.2%	6.9%	11.1%	4.2%	13.4%

【メンタルヘルスケア（心の健康対策）】

(28) メンタルヘルスケア（心の健康対策）の実施の有無

メンタルヘルスケアを実施している事業所の割合は 44.5%となり、平成 21 年の調査結果より 1.3 ポイントの減少となっている。

図 27 メンタルヘルスケアを実施している事業所の割合（全体）



※図内の N は、有効回答事業所数を表す

(29) メンタルヘルスケア（心の健康対策）の実施方法

(28) 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「定期健康診断における問診」と回答した事業所の割合が 69.5%と最も高く、次いで「従業員に対する教育研修、情報提供」が 48.9%、「専門家によるカウンセリング」が 37.8%となっている。

図 28 メンタルヘルスケアの実施方法（複数回答）

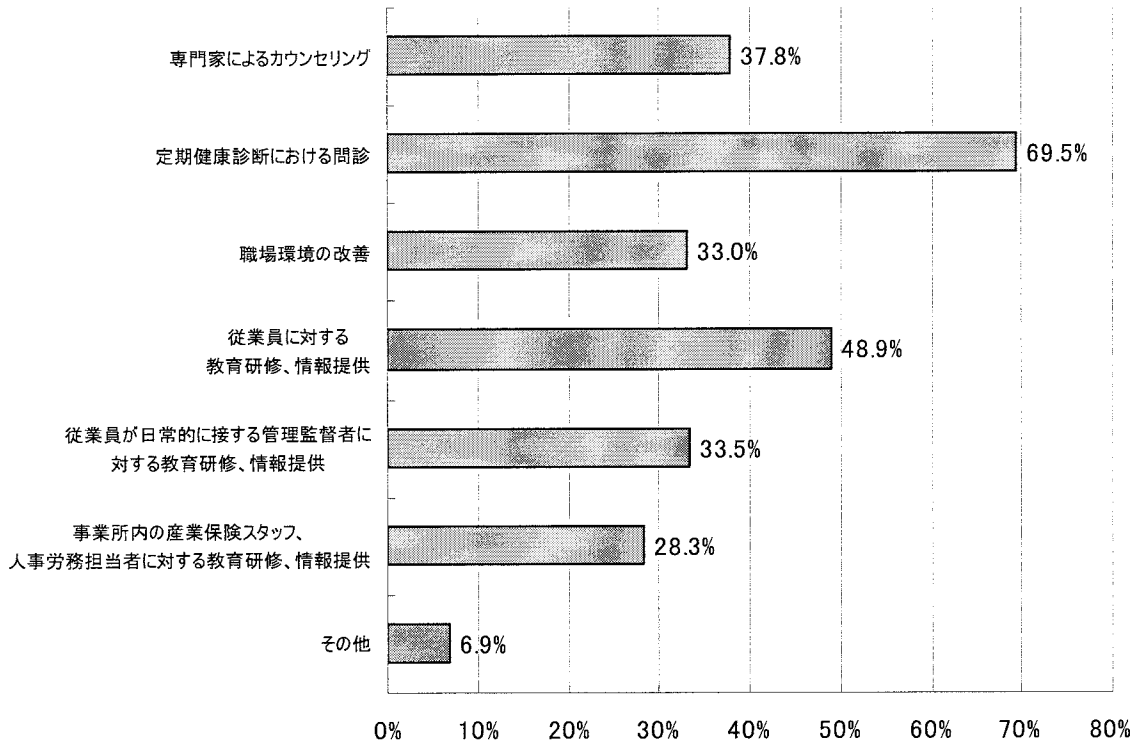


表 21 メンタルヘルスケアの実施方法（複数回答）

	有効回答数	専門家によるカウンセリング	定期健康診断における問診	職場環境の改善	従業員に対する教育研修、情報提供	従業員が日常的に接する管理監督者に対する教育研修、情報提供	事業所内の産業保険スタッフ、人事労務担当者に対する教育研修、情報提供	その他
全体	233	37.8%	69.5%	33.0%	48.9%	33.5%	28.3%	6.9%
10～29人	34	5.9%	64.7%	44.1%	35.3%	11.8%	8.8%	11.8%
30～49人	18	33.3%	66.7%	44.4%	50.0%	44.4%	11.1%	0.0%
50～99人	23	17.4%	56.5%	39.1%	52.2%	34.8%	30.4%	8.7%
100～299人	41	31.7%	75.6%	26.8%	39.0%	14.6%	24.4%	0.0%
300～999人	33	42.4%	72.7%	15.2%	36.4%	33.3%	36.4%	9.1%
1,000人以上	80	61.3%	71.3%	35.0%	65.0%	50.0%	38.8%	7.5%
建設業	12	33.3%	83.3%	16.7%	41.7%	41.7%	25.0%	0.0%
製造業	56	35.7%	76.8%	42.9%	41.1%	32.1%	26.8%	3.6%
運輸業・通信業	22	31.8%	63.6%	31.8%	31.8%	9.1%	31.8%	9.1%
卸売・小売業	46	47.8%	73.9%	34.8%	65.2%	43.5%	39.1%	6.5%
金融・保険業	22	50.0%	81.8%	18.2%	59.1%	45.5%	36.4%	0.0%
飲食店、宿泊業	6	50.0%	50.0%	83.3%	50.0%	33.3%	16.7%	33.3%
医療、福祉	25	12.0%	48.0%	32.0%	48.0%	36.0%	24.0%	20.0%
教育、学習支援業	7	57.1%	71.4%	14.3%	42.9%	0.0%	28.6%	14.3%
サービス業	37	37.8%	62.2%	27.0%	48.6%	32.4%	16.2%	2.7%
労働組合がある	119	52.1%	71.4%	31.1%	55.5%	42.0%	37.8%	6.7%
労働組合がない	112	22.3%	67.9%	34.8%	42.0%	23.2%	17.9%	6.3%