

【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 73.6%、女性が 26.4%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 63.2%、女性が 36.8%となっており、事務職以外における男女の割合は、男性が 76.5%、女性が 23.5%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	73.6% (15,818)	26.4% (5,679)	100.0% (21,497)	63.2% (2,947)	36.8% (1,717)	100.0% (4,664)	76.5% (12,871)	23.5% (3,962)	100.0% (16,833)
30人以上*	74.3% (14,838)	25.7% (5,128)	100.0% (19,966)	65.3% (2,797)	34.7% (1,486)	100.0% (4,283)	76.8% (12,041)	23.2% (3,642)	100.0% (15,683)
10～29人	64.1% (911)	35.9% (511)	100.0% (1,422)	41.0% (145)	59.0% (209)	100.0% (354)	71.7% (766)	28.3% (302)	100.0% (1,068)
30～49人	61.3% (750)	38.7% (474)	100.0% (1,224)	45.1% (162)	54.9% (197)	100.0% (359)	68.0% (588)	32.0% (277)	100.0% (865)
50～99人	65.6% (1,092)	34.4% (572)	100.0% (1,664)	51.2% (213)	48.8% (203)	100.0% (416)	70.4% (879)	29.6% (369)	100.0% (1,248)
100～299人	65.2% (2,481)	34.8% (1,323)	100.0% (3,804)	59.2% (495)	40.8% (341)	100.0% (836)	66.9% (1,986)	33.1% (982)	100.0% (2,968)
300～999人	70.4% (3,390)	29.6% (1,426)	100.0% (4,816)	69.8% (787)	30.2% (341)	100.0% (1,128)	70.6% (2,603)	29.4% (1,085)	100.0% (3,688)
1,000人以上	84.2% (7,125)	15.8% (1,333)	100.0% (8,458)	73.8% (1,140)	26.2% (404)	100.0% (1,544)	86.6% (5,985)	13.4% (929)	100.0% (6,914)
建設業	77.5% (481)	22.5% (140)	100.0% (621)	34.7% (51)	65.3% (96)	100.0% (147)	90.7% (430)	9.3% (44)	100.0% (474)
製造業	85.9% (10,671)	14.1% (1,756)	100.0% (12,427)	70.5% (1,561)	29.5% (654)	100.0% (2,215)	89.2% (9,110)	10.8% (1,102)	100.0% (10,212)
運輸・ 通信業	83.4% (1,215)	16.6% (242)	100.0% (1,457)	70.8% (501)	29.2% (207)	100.0% (708)	95.3% (714)	4.7% (35)	100.0% (749)
卸売・ 小売業	70.6% (933)	29.4% (389)	100.0% (1,322)	64.1% (243)	35.9% (136)	100.0% (379)	73.2% (690)	26.8% (253)	100.0% (943)
金融・ 保険業	52.9% (137)	47.1% (122)	100.0% (259)	53.5% (77)	46.5% (67)	100.0% (144)	52.2% (60)	47.8% (55)	100.0% (115)
飲食店、 宿泊業	68.2% (178)	31.8% (83)	100.0% (261)	41.4% (12)	58.6% (17)	100.0% (29)	71.6% (166)	28.4% (66)	100.0% (232)
医療、 福祉	27.6% (863)	72.4% (2,266)	100.0% (3,129)	39.0% (140)	61.0% (219)	100.0% (359)	26.1% (723)	73.9% (2,047)	100.0% (2,770)
教育、 学習支援業	51.2% (144)	48.8% (137)	100.0% (281)	63.5% (73)	36.5% (42)	100.0% (115)	42.8% (71)	57.2% (95)	100.0% (166)
サービス業	68.7% (1,196)	31.3% (544)	100.0% (1,740)	50.9% (289)	49.1% (279)	100.0% (568)	77.4% (907)	22.6% (265)	100.0% (1,172)

※ () 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34.5%、女性が65.5%となっている。また、派遣労働者においては、男性が72.0%、女性が28.0%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	34.5% (2,873)	65.5% (5,443)	100.0% (8,316)	72.0% (1,469)	28.0% (572)	100.0% (2,041)
30人以上*	34.6% (2,527)	65.4% (4,766)	100.0% (7,293)	71.7% (1,412)	28.3% (557)	100.0% (1,969)
10～29人	33.7% (313)	66.3% (617)	100.0% (930)	76.7% (46)	23.3% (14)	100.0% (60)
30～49人	29.1% (155)	70.9% (377)	100.0% (532)	57.7% (15)	42.3% (11)	100.0% (26)
50～99人	37.0% (297)	63.0% (506)	100.0% (803)	69.4% (59)	30.6% (26)	100.0% (85)
100～299人	30.9% (480)	69.1% (1,073)	100.0% (1,553)	63.8% (169)	36.2% (96)	100.0% (265)
300～999人	40.5% (684)	59.5% (1,006)	100.0% (1,690)	70.3% (460)	29.7% (194)	100.0% (654)
1,000人以上	33.6% (911)	66.4% (1,804)	100.0% (2,715)	75.5% (709)	24.5% (230)	100.0% (939)
建設業	34.8% (16)	65.2% (30)	100.0% (46)	50.0% (3)	50.0% (3)	100.0% (6)
製造業	54.1% (873)	45.9% (741)	100.0% (1,614)	78.1% (1,293)	21.9% (362)	100.0% (1,655)
運輸・ 通信業	56.0% (357)	44.0% (280)	100.0% (637)	70.5% (55)	29.5% (23)	100.0% (78)
卸売・ 小売業	26.9% (687)	73.1% (1,867)	100.0% (2,554)	52.4% (54)	47.6% (49)	100.0% (103)
金融・ 保険業	9.2% (7)	90.8% (69)	100.0% (76)	0.0% (0)	100.0% (18)	100.0% (18)
飲食店、 宿泊業	33.4% (210)	66.6% (419)	100.0% (629)	0.0% (0)	100.0% (2)	100.0% (2)
医療、 福祉	19.6% (383)	80.4% (1,573)	100.0% (1,956)	13.7% (14)	86.3% (88)	100.0% (102)
教育、 学習支援業	31.2% (93)	68.8% (205)	100.0% (298)	0.0% (0)	100.0% (2)	100.0% (2)
サービス業	48.8% (247)	51.2% (259)	100.0% (506)	66.7% (50)	33.3% (25)	100.0% (75)

※ () 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85.2%、女性が14.8%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88.6%、女性が11.4%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	85.2% (2,347)	14.8% (408)	76.2% (532)	23.8% (166)	88.5% (540)	11.5% (70)	88.1% (1,275)	11.9% (172)	86.3% (1,891)	13.7% (299)
30人以上*	88.6% (2,001)	11.4% (258)	83.3% (343)	16.7% (69)	90.0% (467)	10.0% (52)	89.7% (1,191)	10.3% (137)	86.8% (1,816)	13.2% (275)
10～29人	69.1% (309)	30.9% (138)	65.7% (163)	34.3% (85)	78.6% (66)	21.4% (18)	69.6% (80)	30.4% (35)	77.3% (75)	22.7% (22)
30～49人	80.6% (228)	19.4% (55)	75.6% (90)	24.4% (29)	87.1% (54)	12.9% (8)	82.4% (84)	17.6% (18)	73.8% (79)	26.2% (28)
50～99人	81.6% (258)	18.4% (58)	81.8% (99)	18.2% (22)	80.0% (60)	20.0% (15)	82.5% (99)	17.5% (21)	81.5% (110)	18.5% (25)
100～299人	88.1% (435)	11.9% (59)	88.0% (66)	12.0% (9)	87.0% (114)	13.0% (17)	88.5% (255)	11.5% (33)	78.0% (291)	22.0% (82)
300～999人	88.9% (499)	11.1% (62)	94.4% (67)	5.6% (4)	94.1% (127)	5.9% (8)	85.9% (305)	14.1% (50)	81.9% (340)	18.1% (75)
1,000人以上	96.0% (581)	4.0% (24)	80.8% (21)	19.2% (5)	96.6% (112)	3.4% (4)	96.8% (448)	3.2% (15)	93.9% (996)	6.1% (65)
建設業	84.9% (163)	15.1% (29)	77.3% (58)	22.7% (17)	96.4% (53)	3.6% (2)	83.9% (52)	16.1% (10)	89.7% (52)	10.3% (6)
製造業	94.8% (1,288)	5.2% (71)	83.9% (224)	16.1% (43)	98.4% (303)	1.6% (5)	97.1% (761)	2.9% (23)	94.7% (1,329)	5.3% (75)
運輸・通信業	92.8% (193)	7.2% (15)	81.1% (30)	18.9% (7)	91.4% (32)	8.6% (3)	96.3% (131)	3.7% (5)	93.5% (158)	6.5% (11)
卸売・小売業	85.3% (191)	14.7% (33)	67.6% (46)	32.4% (22)	91.7% (33)	8.3% (3)	93.3% (112)	6.7% (8)	88.8% (151)	11.2% (19)
金融・保険業	87.8% (36)	12.2% (5)	75.0% (3)	25.0% (1)	100.0% (11)	0.0% (0)	84.6% (22)	15.4% (4)	71.9% (23)	28.1% (9)
飲食店、宿泊業	79.0% (49)	21.0% (13)	72.0% (18)	28.0% (7)	76.9% (10)	23.1% (3)	87.5% (21)	12.5% (3)	100.0% (31)	0.0% (0)
医療、福祉	53.2% (214)	46.8% (188)	62.7% (79)	37.3% (47)	50.0% (49)	50.0% (49)	48.3% (86)	51.7% (92)	37.6% (86)	62.4% (143)
教育、学習支援業	71.4% (40)	28.6% (16)	82.4% (14)	17.6% (3)	63.6% (7)	36.4% (4)	67.9% (19)	32.1% (9)	83.3% (15)	16.7% (3)
サービス業	82.0% (173)	18.0% (38)	75.9% (60)	24.1% (19)	97.7% (42)	2.3% (1)	79.8% (71)	20.2% (18)	58.2% (46)	41.8% (33)

※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

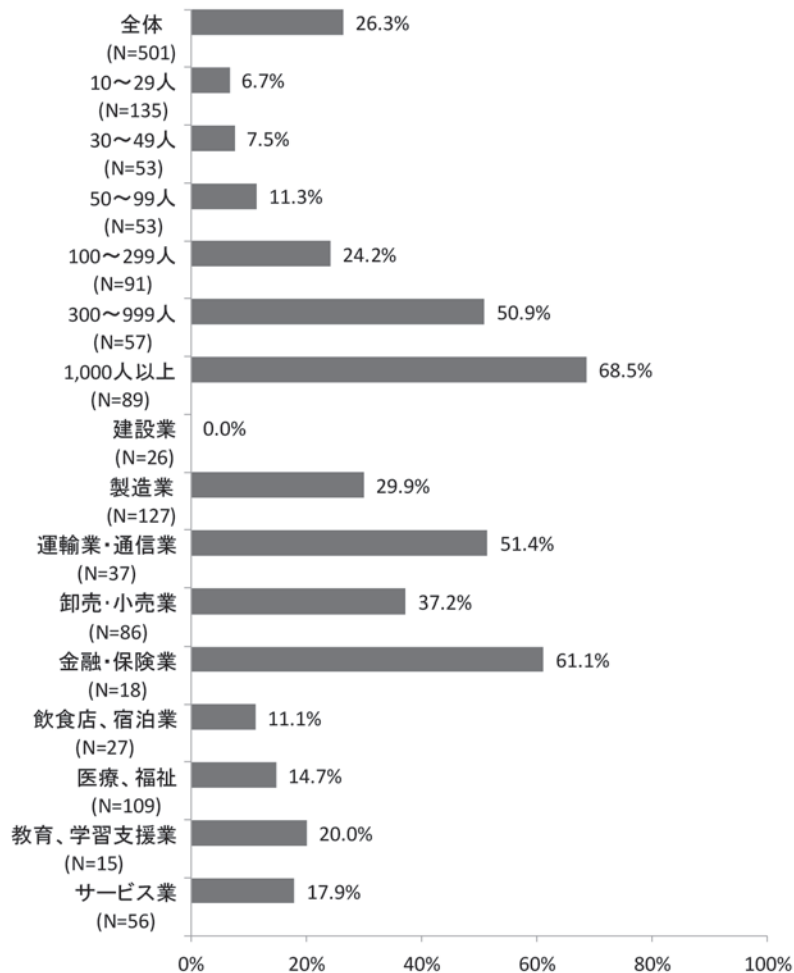
*企業規模30人以上

【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26.3%で、前年の28.1%に対し、1.8ポイント下回っている。

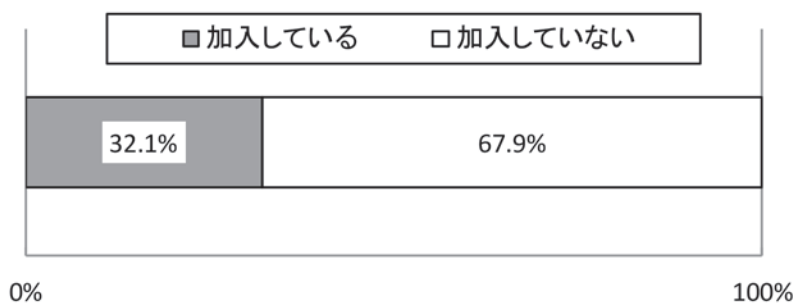
図1 労働組合がある事業所の割合（全体・企業規模別・産業別）



(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32.1%であり、前年の24.1%に対し、8.0ポイント上回っている。

図2 労働組合への非正規社員の加入状況（全体 N=131）



【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46.6%と最も高く、次いで「その他の週休2日制」が37.4%となっている。

図3 週休制の形態（全体 N=487）

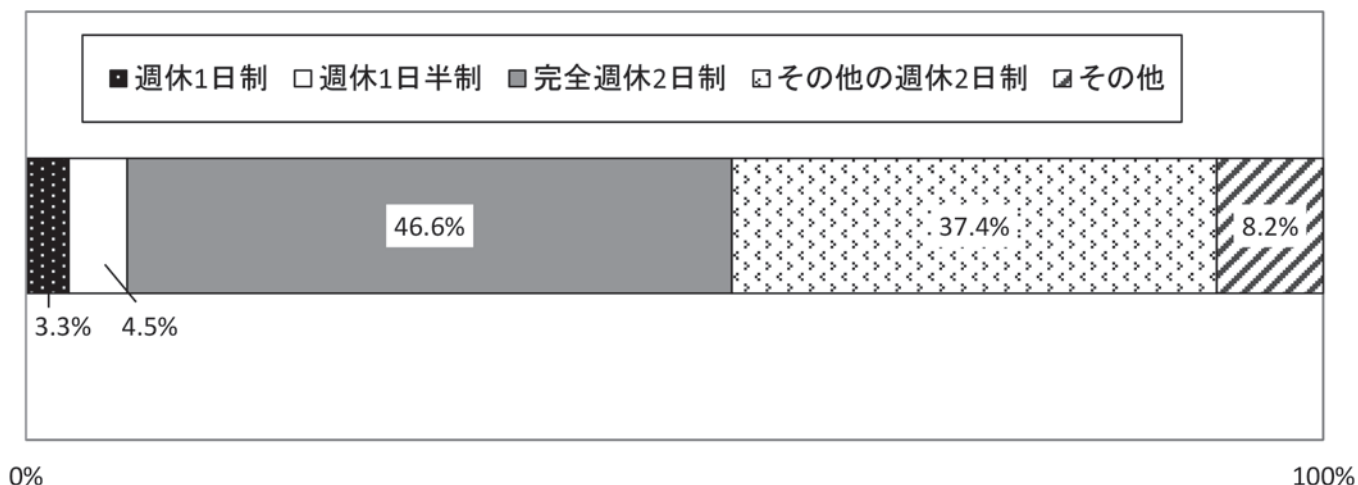


表4 週休制の形態

	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	487	3.3%	4.5%	46.6%	37.4%	8.2%	100.0%
10～29人	125	6.4%	7.2%	40.0%	40.0%	6.4%	100.0%
30～49人	53	3.8%	9.4%	43.4%	34.0%	9.4%	100.0%
50～99人	53	1.9%	5.7%	49.1%	37.7%	5.7%	100.0%
100～299人	91	1.1%	2.2%	46.2%	45.1%	5.5%	100.0%
300～999人	53	1.9%	0.0%	56.6%	32.1%	9.4%	100.0%
1,000人以上	87	2.3%	0.0%	50.6%	31.0%	16.1%	100.0%
建設業	26	11.5%	3.8%	26.9%	50.0%	7.7%	100.0%
製造業	128	0.8%	2.3%	45.3%	46.9%	4.7%	100.0%
運輸業・通信業	37	2.7%	5.4%	37.8%	51.4%	2.7%	100.0%
卸売・小売業	78	5.1%	5.1%	35.9%	39.7%	14.1%	100.0%
金融・保険業	19	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
飲食店、宿泊業	24	20.8%	16.7%	20.8%	37.5%	4.2%	100.0%
医療、福祉	105	1.0%	3.8%	58.1%	21.9%	15.2%	100.0%
教育、学習支援業	14	0.0%	7.1%	78.6%	14.3%	0.0%	100.0%
サービス業	56	1.8%	5.4%	42.9%	44.6%	5.4%	100.0%
労働組合がある	130	0.8%	1.5%	53.8%	32.3%	11.5%	100.0%
労働組合がない	355	4.2%	5.4%	43.9%	39.4%	7.0%	100.0%

(7) 年間休日総数 【設問07】

年間休日総数についてみると、「110日～119日」が29.4%と最も高く、次いで「120日～129日」が28.1%、「100日～109日」が25.4%となっている。

図4 年間休日総数（全体 N=480）

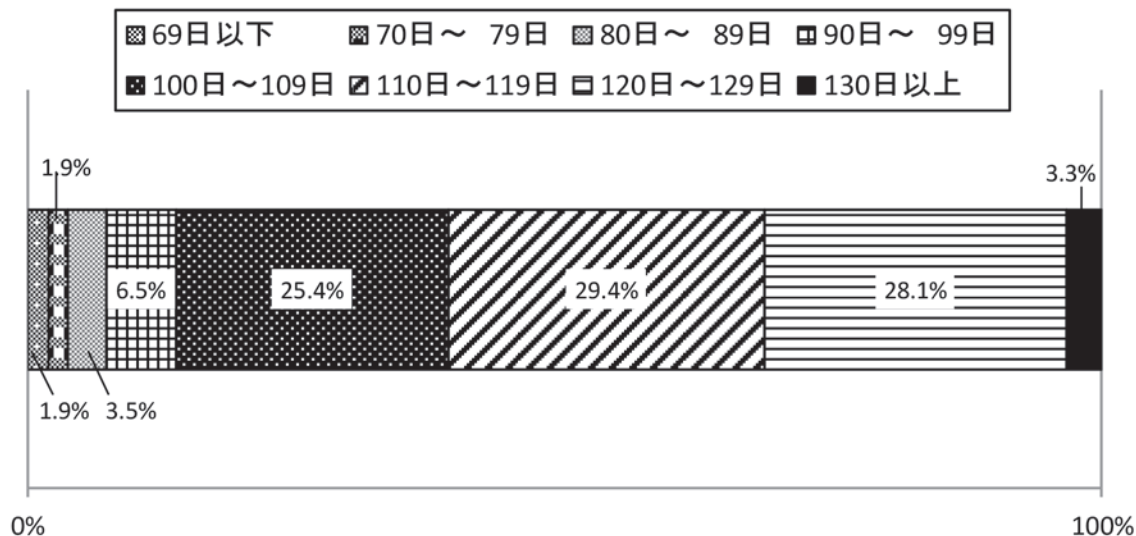


表5 年間休日総数

	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	480	1.9%	1.9%	3.5%	6.5%	25.4%	29.4%	28.1%	3.3%	100.0%
10～29人	124	3.2%	4.0%	4.8%	9.7%	25.8%	20.2%	25.0%	7.3%	100.0%
30～49人	52	3.8%	0.0%	5.8%	5.8%	32.7%	26.9%	25.0%	0.0%	100.0%
50～99人	51	2.0%	0.0%	3.9%	9.8%	39.2%	23.5%	21.6%	0.0%	100.0%
100～299人	90	1.1%	2.2%	1.1%	5.6%	21.1%	35.6%	31.1%	2.2%	100.0%
300～999人	53	1.9%	1.9%	1.9%	1.9%	11.3%	32.1%	49.1%	0.0%	100.0%
1,000人以上	87	0.0%	0.0%	0.0%	1.1%	21.8%	44.8%	26.4%	5.7%	100.0%
建設業	25	0.0%	4.0%	20.0%	8.0%	32.0%	16.0%	8.0%	12.0%	100.0%
製造業	128	1.6%	0.0%	0.8%	7.8%	21.9%	29.7%	36.7%	1.6%	100.0%
運輸業・通信業	36	0.0%	2.8%	2.8%	11.1%	16.7%	36.1%	27.8%	2.8%	100.0%
卸売・小売業	77	5.2%	2.6%	3.9%	7.8%	23.4%	44.2%	13.0%	0.0%	100.0%
金融・保険業	19	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	31.6%	52.6%	15.8%	100.0%
飲食店・宿泊業	24	8.3%	8.3%	20.8%	16.7%	33.3%	4.2%	8.3%	0.0%	100.0%
医療、福祉	102	0.0%	1.0%	1.0%	0.0%	31.4%	31.4%	29.4%	5.9%	100.0%
教育、学習支援業	14	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7.1%	28.6%	57.1%	7.1%	100.0%
サービス業	55	1.8%	3.6%	1.8%	9.1%	38.2%	16.4%	29.1%	0.0%	100.0%
労働組合がある	129	0.0%	0.8%	0.0%	2.3%	13.2%	45.0%	34.9%	3.9%	100.0%
労働組合がない	349	2.6%	2.3%	4.6%	8.0%	30.1%	23.8%	25.5%	3.2%	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）」、「平均取得日数」および「平均取得率」すべてにおいて、前年を上回っている（R1 全体：平均付与日数 17.8 日、平均取得日数 10.2 日、平均取得率 57.3%）。

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

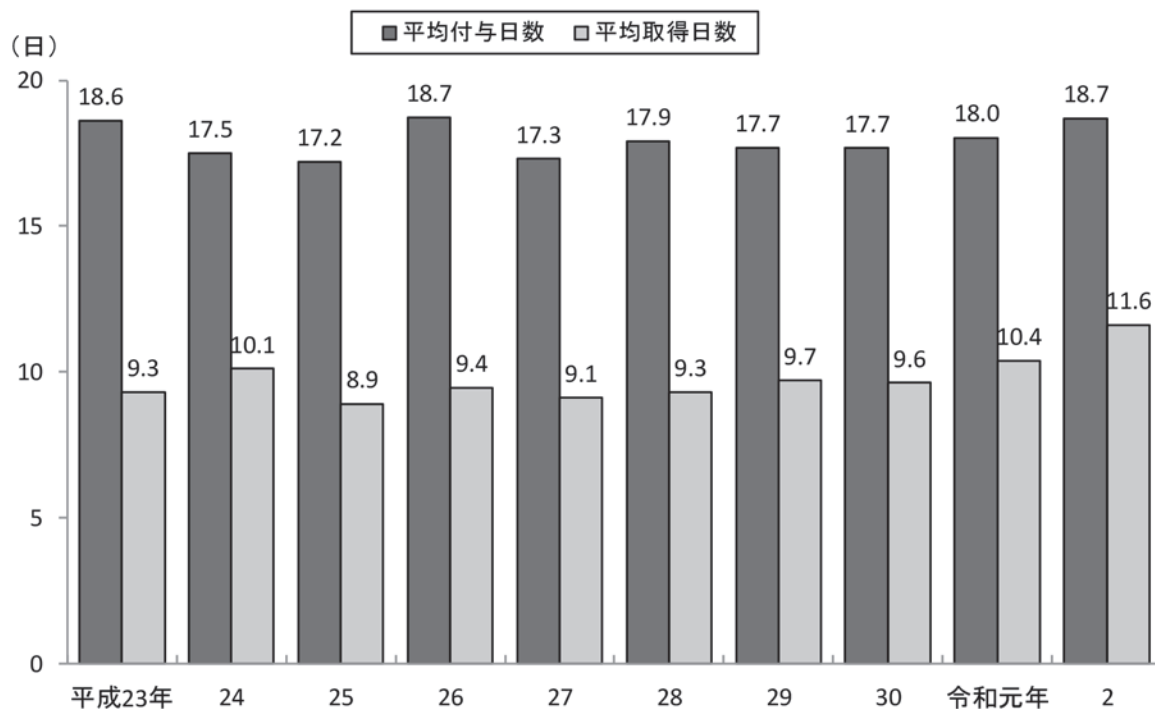
	有効回答 事業所数	労働者1人あたりの 平均付与日数 (繰越分除く)	労働者1人あたりの 平均取得日数	労働者1人あたりの 平均取得率
全体	474	18.5	11.5	62.2%
30人以上*	327	18.7	11.6	62.3%
10～29人	123	15.8	9.7	61.3%
30～49人	49	14.3	8.8	61.8%
50～99人	50	16.7	9.9	59.1%
100～299人	91	17.4	10.4	59.7%
300～999人	51	18.5	10.1	54.3%
1,000人以上	86	20.4	13.9	67.9%
建設業	25	14.8	10.2	68.7%
製造業	127	19.7	13.6	69.0%
運輸業・通信業	36	19.3	8.3	43.0%
卸売・小売業	77	15.4	7.4	48.4%
金融・保険業	19	20.8	10.8	51.8%
飲食店、宿泊業	22	24.1	7.3	30.2%
医療、福祉	101	16.2	9.1	56.1%
教育、学習支援業	13	18.6	7.8	42.1%
サービス業	54	15.9	8.6	54.2%
労働組合がある	129	20.0	12.7	63.6%
労働組合がない	343	16.1	9.6	59.6%

※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

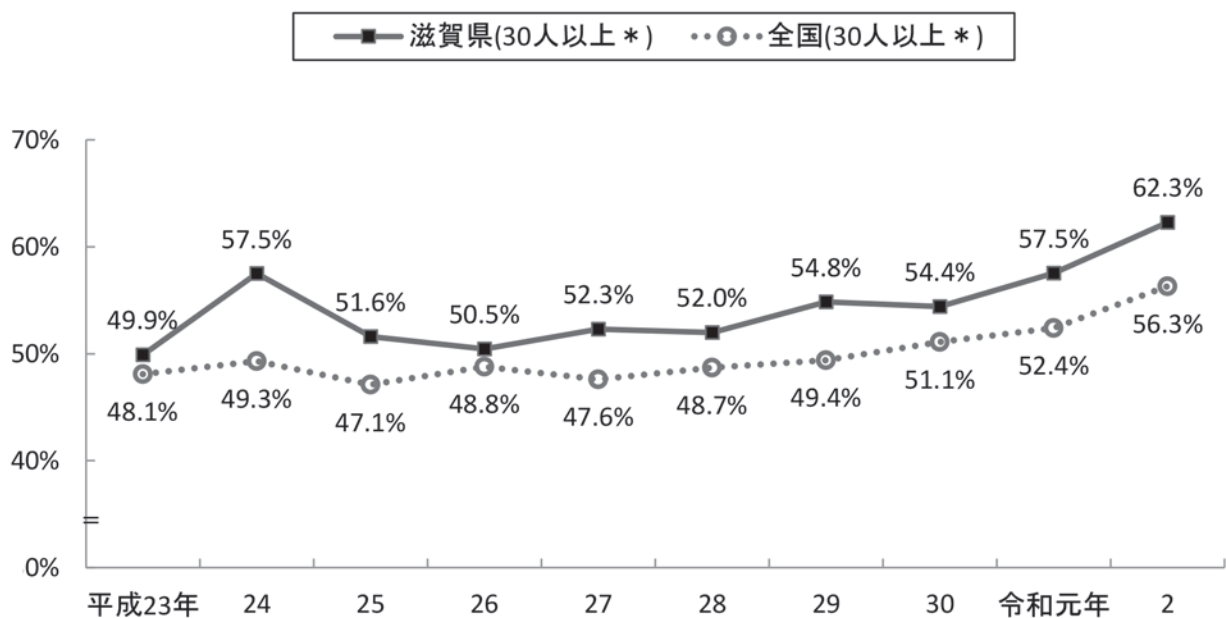
※「平均取得率」は端数処理前の「平均取得日数」を「平均付与日数」で除したものである

*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54.9%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=486）

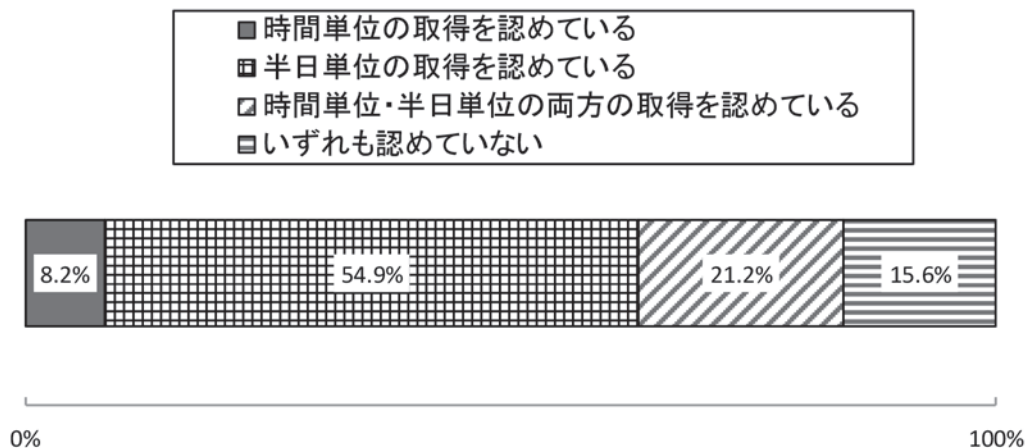


表7 年次有給休暇の取得単位

	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	486	8.2%	54.9%	21.2%	15.6%	100.0%
10～29人	127	10.2%	53.5%	18.1%	18.1%	100.0%
30～49人	52	11.5%	59.6%	17.3%	11.5%	100.0%
50～99人	52	5.8%	57.7%	17.3%	19.2%	100.0%
100～299人	91	11.0%	50.5%	23.1%	15.4%	100.0%
300～999人	53	0.0%	58.5%	35.8%	5.7%	100.0%
1,000人以上	87	4.6%	60.9%	21.8%	12.6%	100.0%
建設業	26	0.0%	57.7%	19.2%	23.1%	100.0%
製造業	128	7.0%	71.1%	14.1%	7.8%	100.0%
運輸業・通信業	36	0.0%	50.0%	22.2%	27.8%	100.0%
卸売・小売業	79	8.9%	59.5%	11.4%	20.3%	100.0%
金融・保険業	19	10.5%	52.6%	31.6%	5.3%	100.0%
飲食店、宿泊業	24	4.2%	25.0%	12.5%	58.3%	100.0%
医療、福祉	104	13.5%	43.3%	33.7%	9.6%	100.0%
教育、学習支援業	14	28.6%	28.6%	42.9%	0.0%	100.0%
サービス業	56	5.4%	55.4%	23.2%	16.1%	100.0%
労働組合がある	130	3.8%	61.5%	26.2%	8.5%	100.0%
労働組合がない	354	9.6%	52.8%	19.5%	18.1%	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80.6%と最も高く、次いで「配偶者出産休暇」が46.1%、「夏季休暇」が36.8%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=484）

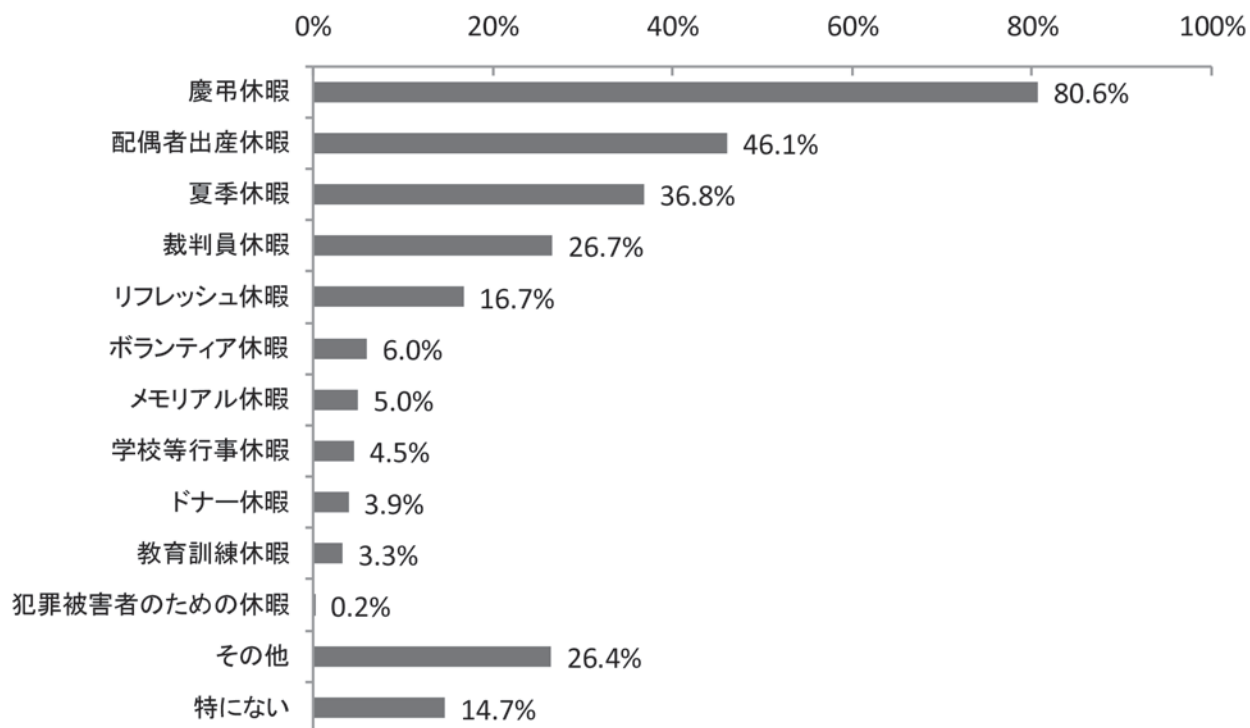


表8 年次有給休暇以外の有給休暇制度（複数回答）

	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	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	484	16.7%	6.0%	5.0%	36.8%	3.3%	4.5%	46.1%	80.6%	26.7%	3.9%	0.2%	26.4%	14.7%
10～29人	126	9.5%	3.2%	2.4%	46.0%	4.8%	7.9%	34.9%	68.3%	14.3%	1.6%	0.0%	15.9%	24.6%
30～49人	53	5.7%	1.9%	3.8%	35.8%	0.0%	1.9%	34.0%	75.5%	15.1%	0.0%	0.0%	30.2%	18.9%
50～99人	53	5.7%	3.8%	0.0%	43.4%	0.0%	1.9%	45.3%	84.9%	20.8%	1.9%	0.0%	24.5%	9.4%
100～299人	91	12.1%	2.2%	5.5%	37.4%	2.2%	2.2%	48.4%	84.6%	31.9%	3.3%	0.0%	33.0%	11.0%
300～999人	52	38.5%	3.8%	9.6%	32.7%	5.8%	7.7%	67.3%	92.3%	38.5%	1.9%	0.0%	23.1%	5.8%
1,000人以上	86	36.0%	20.9%	10.5%	24.4%	3.5%	4.7%	65.1%	93.0%	50.0%	14.0%	1.2%	41.9%	4.7%
建設業	26	11.5%	0.0%	7.7%	65.4%	3.8%	3.8%	26.9%	76.9%	7.7%	0.0%	0.0%	26.9%	11.5%
製造業	126	18.3%	3.2%	3.2%	41.3%	4.0%	4.0%	53.2%	83.3%	31.7%	3.2%	0.8%	23.0%	13.5%
運輸業・通信業	35	22.9%	11.4%	5.7%	34.3%	5.7%	2.9%	40.0%	82.9%	34.3%	0.0%	0.0%	34.3%	8.6%
卸売・小売業	79	17.7%	1.3%	3.8%	24.1%	0.0%	1.3%	54.4%	74.7%	26.6%	3.8%	0.0%	30.4%	24.1%
金融・保険業	19	52.6%	47.4%	31.6%	26.3%	5.3%	15.8%	78.9%	89.5%	52.6%	15.8%	0.0%	57.9%	10.5%
飲食店、宿泊業	24	12.5%	0.0%	4.2%	20.8%	4.2%	4.2%	29.2%	66.7%	12.5%	4.2%	0.0%	16.7%	29.2%
医療、福祉	105	13.3%	4.8%	1.0%	36.2%	4.8%	2.9%	31.4%	80.0%	21.0%	3.8%	0.0%	24.8%	9.5%
教育、学習支援業	14	14.3%	0.0%	7.1%	35.7%	0.0%	28.6%	71.4%	100.0%	28.6%	0.0%	0.0%	21.4%	0.0%
サービス業	56	7.1%	10.7%	7.1%	44.6%	1.8%	5.4%	48.2%	82.1%	26.8%	7.1%	0.0%	21.4%	17.9%
労働組合がある	128	35.9%	17.2%	10.2%	33.6%	1.6%	5.5%	69.5%	94.5%	55.5%	10.9%	0.8%	40.6%	3.1%
労働組合がない	355	9.9%	2.0%	3.1%	38.0%	3.9%	4.2%	37.7%	75.8%	16.3%	1.4%	0.0%	21.4%	18.6%

【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76.7%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54.4%、「変形労働時間制の導入・活用」が36.3%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=498）

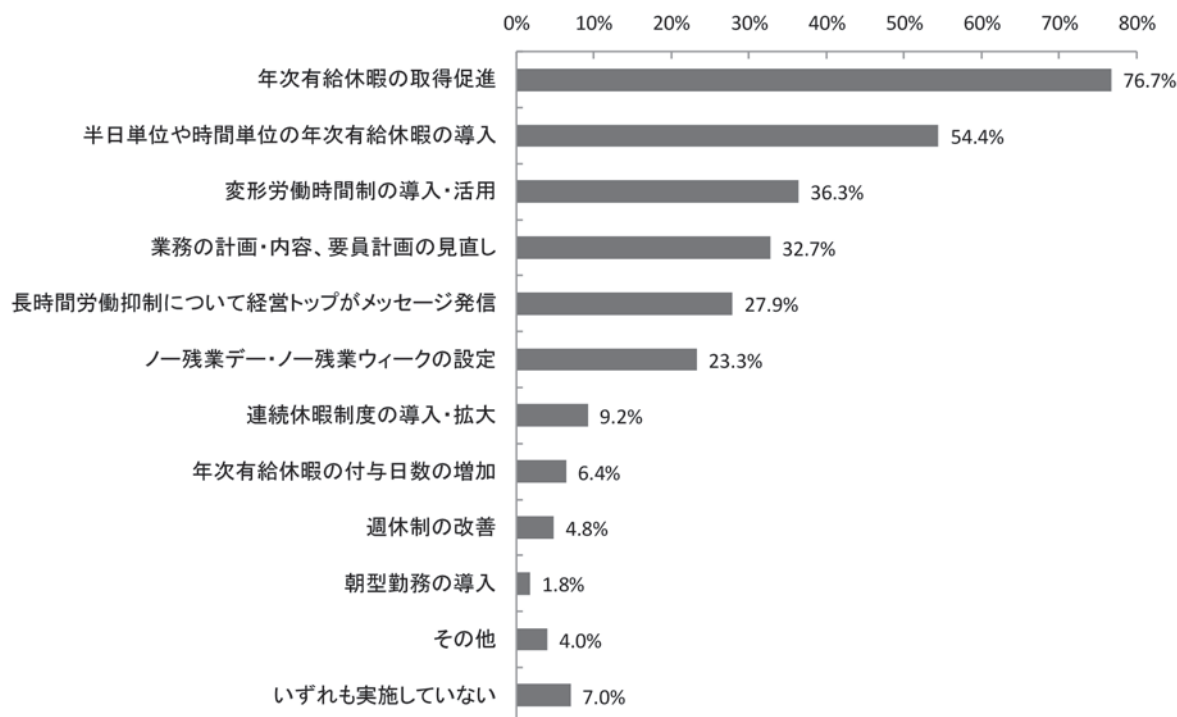


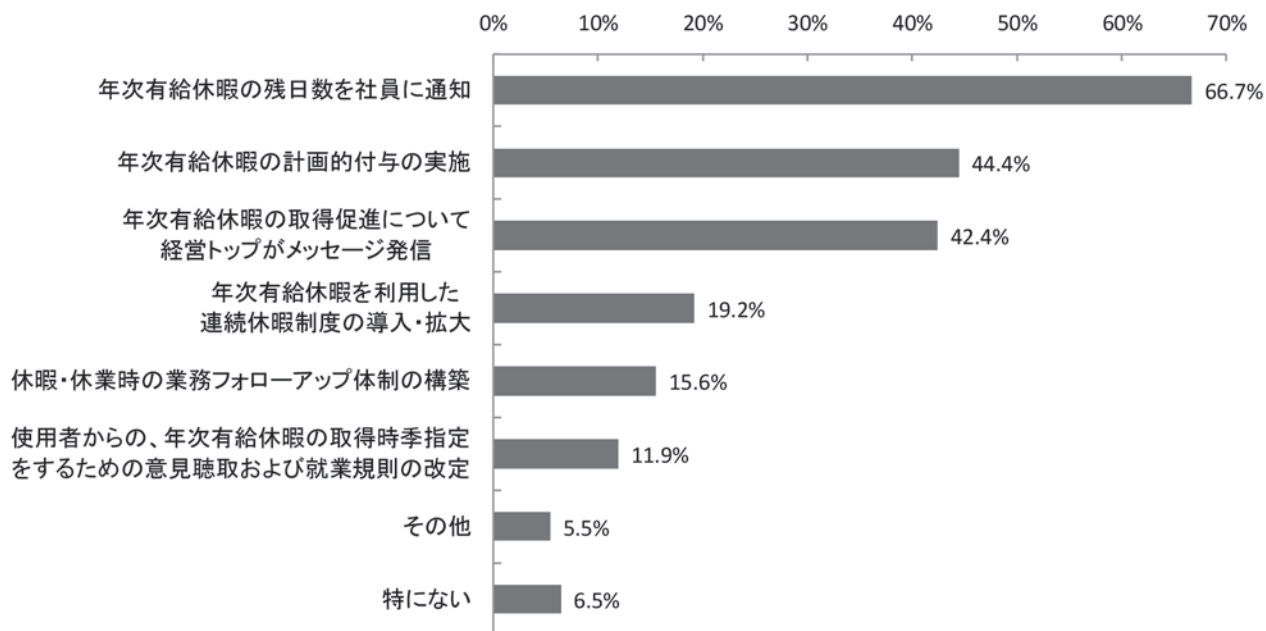
表9 労働時間短縮のための取組み（複数回答）

	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	498	76.7%	6.4%	54.4%	9.2%	36.3%	4.8%	1.8%	27.9%	23.3%	32.7%	4.0%	7.0%
10～29人	133	59.4%	8.3%	45.9%	3.8%	26.3%	8.3%	2.3%	22.6%	15.8%	23.3%	3.8%	13.5%
30～49人	53	81.1%	1.9%	56.6%	7.5%	28.3%	3.8%	3.8%	18.9%	22.6%	26.4%	1.9%	7.5%
50～99人	53	75.5%	1.9%	54.7%	1.9%	32.1%	9.4%	1.9%	32.1%	15.1%	30.2%	3.8%	5.7%
100～299人	90	84.4%	7.8%	56.7%	8.9%	40.0%	2.2%	0.0%	36.7%	22.2%	33.3%	3.3%	2.2%
300～999人	57	91.2%	10.5%	52.6%	10.5%	36.8%	3.5%	1.8%	26.3%	40.4%	38.6%	7.0%	0.0%
1,000人以上	88	94.3%	5.7%	71.6%	22.7%	60.2%	0.0%	2.3%	33.0%	34.1%	48.9%	5.7%	1.1%
建設業	26	76.9%	7.7%	42.3%	3.8%	23.1%	7.7%	0.0%	11.5%	26.9%	23.1%	0.0%	11.5%
製造業	126	79.4%	6.3%	62.7%	7.1%	38.9%	2.4%	4.0%	27.0%	31.7%	29.4%	4.8%	4.8%
運輸業・通信業	37	78.4%	8.1%	54.1%	5.4%	45.9%	13.5%	2.7%	27.0%	8.1%	40.5%	5.4%	2.7%
卸売・小売業	85	68.2%	4.7%	52.9%	18.8%	45.9%	5.9%	1.2%	23.5%	20.0%	40.0%	1.2%	15.3%
金融・保険業	19	84.2%	10.5%	73.7%	36.8%	36.8%	0.0%	5.3%	52.6%	78.9%	26.3%	5.3%	10.5%
飲食店・宿泊業	26	69.2%	7.7%	23.1%	0.0%	50.0%	7.7%	0.0%	26.9%	7.7%	34.6%	3.8%	7.7%
医療、福祉	108	79.6%	7.4%	53.7%	6.5%	32.4%	2.8%	0.9%	33.3%	13.0%	36.1%	3.7%	4.6%
教育、学習支援業	15	80.0%	13.3%	86.7%	0.0%	13.3%	6.7%	0.0%	26.7%	40.0%	26.7%	6.7%	6.7%
サービス業	56	76.8%	1.8%	44.6%	7.1%	23.2%	5.4%	0.0%	26.8%	21.4%	25.0%	7.1%	3.6%
労働組合がある	132	90.2%	9.8%	70.5%	18.9%	49.2%	3.0%	2.3%	31.1%	38.6%	43.9%	4.5%	2.3%
労働組合がない	365	72.1%	5.2%	48.8%	5.8%	31.8%	5.5%	1.6%	26.8%	17.8%	28.8%	3.8%	8.5%

(12) 年5日の年次有給休暇の確実な取得のための取組み 【設問12】

年5日の年次有給休暇の確実な取得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66.7%で最も高く、次いで「年次有給休暇の計画的付与の実施」が44.4%となっている。

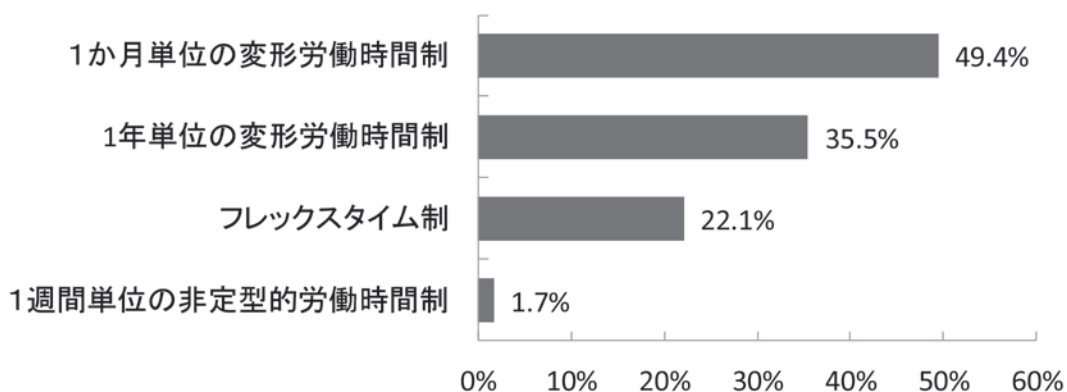
図9 年5日の年次有給休暇の確実な取得のための取組み（複数回答・全体 N=495）



(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49.4%で最も高くなっている。

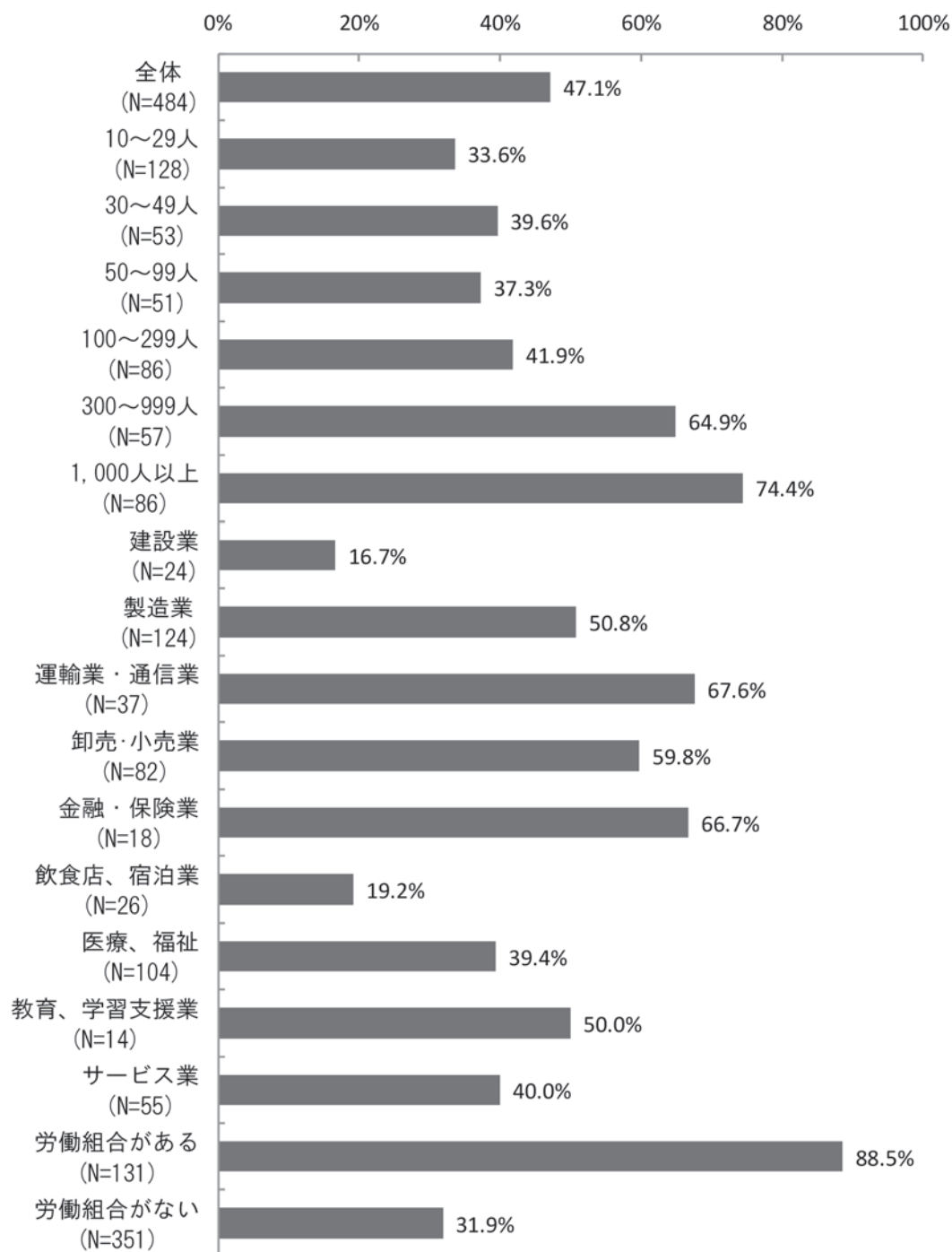
図10 変形労働時間制の内容（複数回答・全体 N=172）



(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47.1%となり、前年の43.7%に対し、3.4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（平成31年4月1日～令和2年3月31日）の出産における育児休業取得率

【設問15】

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、女性においては93.8%となり、前年の97.2%に対し、3.4ポイント下回っている。男性においては14.5%となり、前年の3.8%に対し、10.7ポイント上回っている。

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	241	93.8%	463	(※1) 14.5%
30人以上*	166	94.6%	392	(※2) 14.5%
10～29人	27	85.2%	17	11.8%
30～49人	18	94.4%	24	4.2%
50～99人	17	100.0%	21	0.0%
100～299人	61	88.5%	65	6.2%
300～999人	70	98.6%	169	4.7%
1,000人以上	47	95.7%	166	31.3%
建設業	5	100.0%	6	0.0%
製造業	61	98.4%	284	19.4%
運輸業・通信業	11	100.0%	35	11.4%
卸売・小売業	31	74.2%	46	2.2%
金融・保険業	8	100.0%	4	25.0%
飲食店、宿泊業	11	81.8%	6	16.7%
医療、福祉	96	95.8%	35	5.7%
教育、学習支援業	7	100.0%	5	60.0%
サービス業	11	100.0%	42	0.0%
労働組合がある	114	91.2%	311	17.7%
労働組合がない	127	96.1%	152	7.9%

*事業所規模 30人以上

突出したデータを除いた場合の参考値 (※1) 6.7% (※2) 5.2%

(注) 【設問15】において、調査結果に大きな影響を与える回答があったため、当該データを除いた値を参考値として算出している。

図 12-1 育児休業取得率の推移（女性）

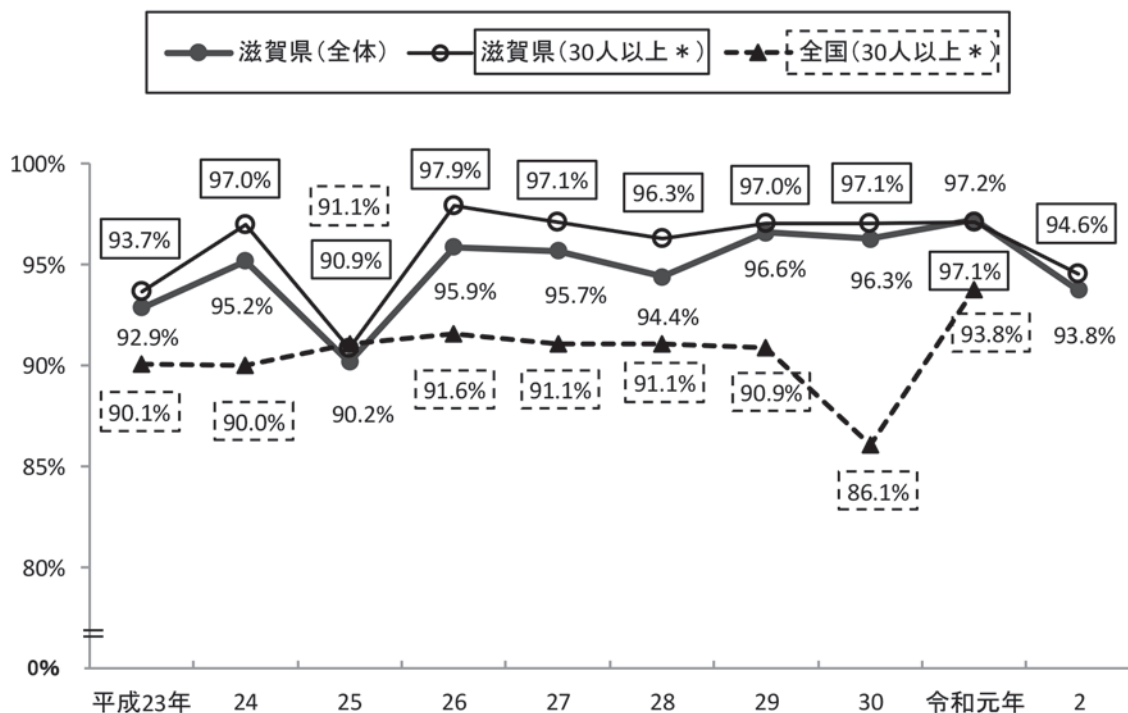
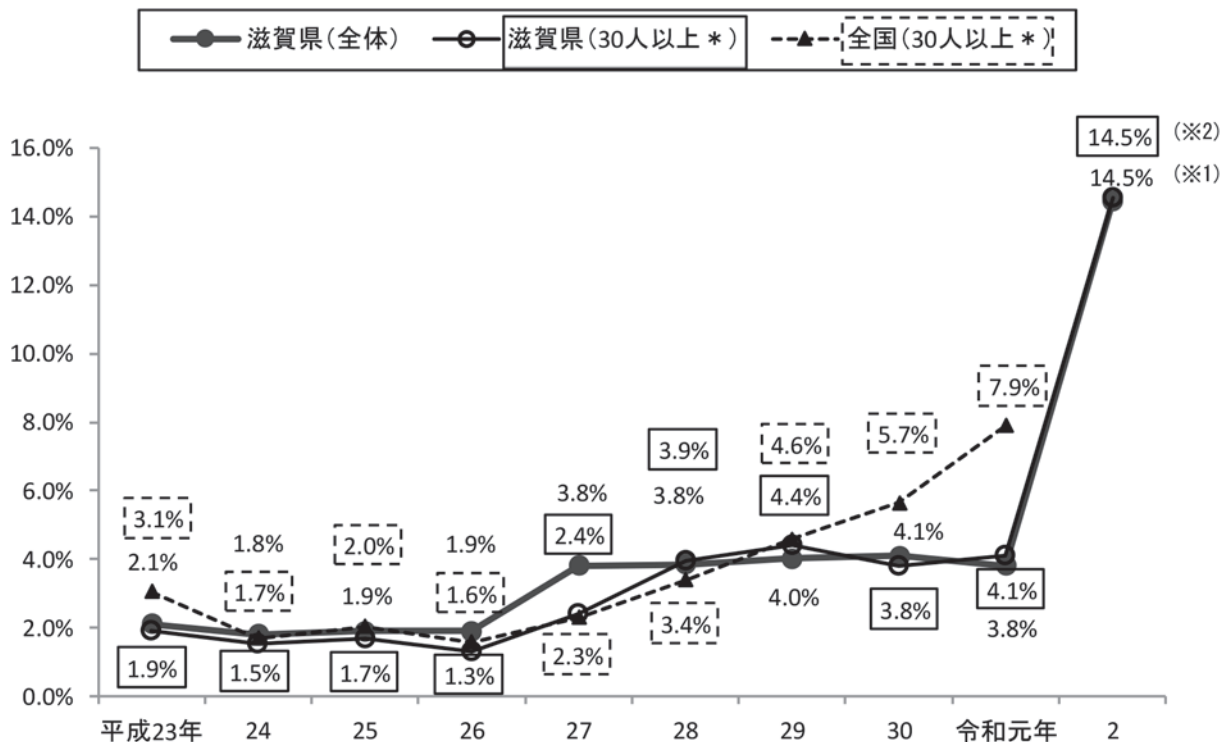


図 12-2 育児休業取得率の推移（男性）



※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

突出したデータを除いた場合の参考値 (※1) 6.7% (※2) 5.2%

(注) 【設問 15】において、調査結果に大きな影響を与える回答があったため、当該データを除いた値を参考値として算出している。

(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88.2%となり、前年の85.8%に対し、2.4ポイント上回っている。

図13-1 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）

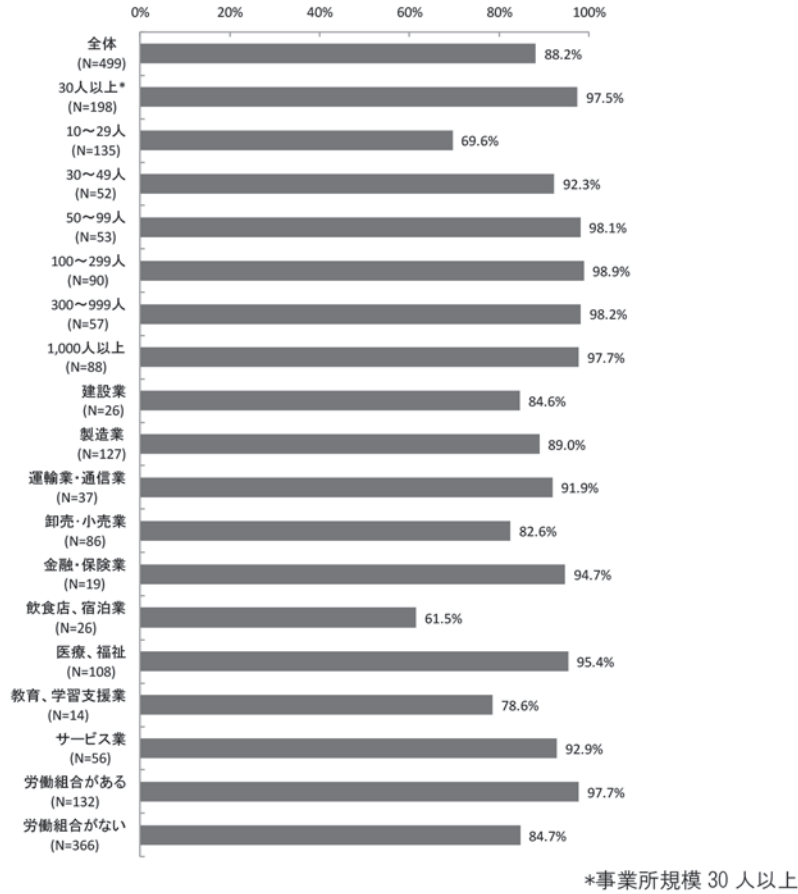
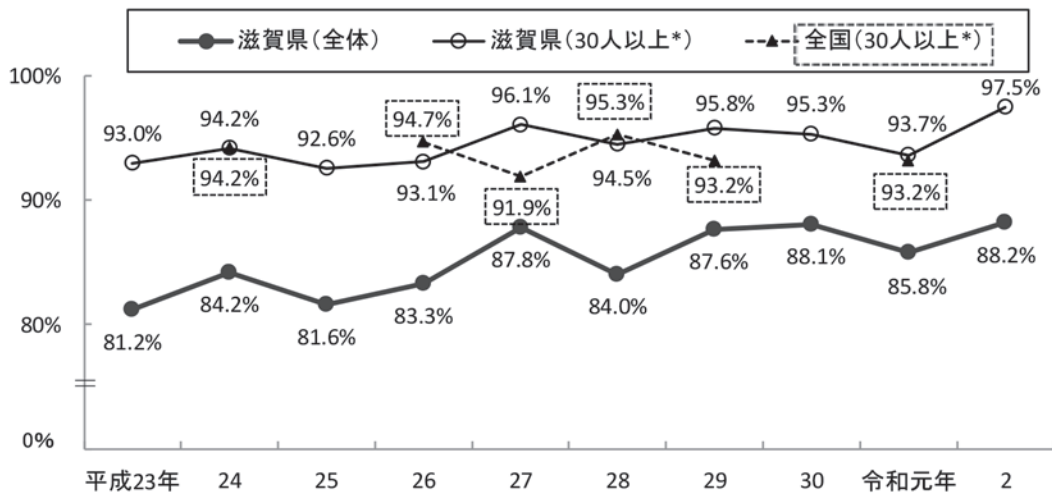


図13-2 育児休業制度の定めがある事業所の割合の推移



※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73.0%と最も高く、次いで「所定外労働の免除」が60.8%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30.4%と最も高く、次いで「育児のためのフレックスタイム制」が21.3%となっている。

図14 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）

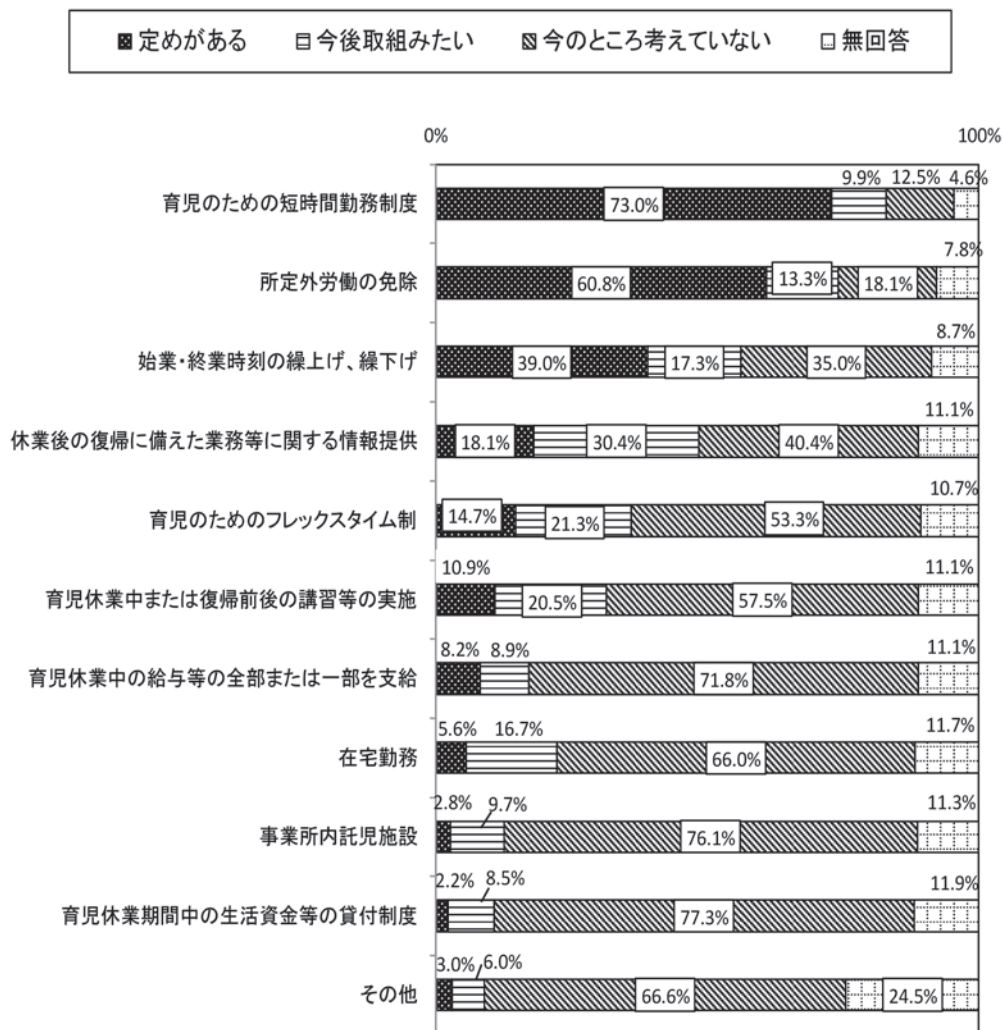


表 11-1 育児のために就業規則等で定めている制度（複数回答）

	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	503	73.0%	60.8%	14.7%	39.0%	5.6%	2.8%	18.1%	10.9%	8.2%	2.2%	3.0%
10～29人	135	49.6%	38.5%	14.1%	28.1%	3.0%	0.0%	16.3%	8.1%	7.4%	0.7%	3.7%
30～49人	53	69.8%	52.8%	5.7%	28.3%	3.8%	3.8%	13.2%	9.4%	7.5%	3.8%	0.0%
50～99人	53	75.5%	64.2%	17.0%	37.7%	1.9%	1.9%	18.9%	7.5%	5.7%	0.0%	0.0%
100～299人	91	86.8%	73.6%	19.8%	46.2%	2.2%	2.2%	19.8%	11.0%	3.3%	0.0%	3.3%
300～999人	57	93.0%	82.5%	8.8%	42.1%	1.8%	5.3%	12.3%	8.8%	8.8%	5.3%	3.5%
1,000人以上	89	93.3%	79.8%	20.2%	59.6%	20.2%	6.7%	28.1%	22.5%	15.7%	5.6%	5.6%
建設業	26	57.7%	50.0%	7.7%	26.9%	3.8%	0.0%	3.8%	3.8%	0.0%	0.0%	0.0%
製造業	128	72.7%	64.8%	18.0%	42.2%	9.4%	1.6%	18.8%	11.7%	11.7%	1.6%	2.3%
運輸業・通信業	37	70.3%	51.4%	13.5%	24.3%	2.7%	0.0%	8.1%	10.8%	8.1%	2.7%	0.0%
卸売・小売業	86	67.4%	64.0%	10.5%	36.0%	4.7%	2.3%	7.0%	5.8%	4.7%	1.2%	3.5%
金融・保険業	19	89.5%	63.2%	31.6%	68.4%	21.1%	15.8%	57.9%	47.4%	31.6%	21.1%	10.5%
飲食店・宿泊業	27	55.6%	44.4%	14.8%	33.3%	0.0%	0.0%	3.7%	3.7%	7.4%	0.0%	3.7%
医療、福祉	109	79.8%	60.6%	15.6%	37.6%	0.9%	5.5%	22.0%	9.2%	3.7%	0.9%	3.7%
教育、学習支援業	15	80.0%	66.7%	13.3%	53.3%	6.7%	0.0%	20.0%	6.7%	6.7%	6.7%	6.7%
サービス業	56	78.6%	64.3%	10.7%	42.9%	7.1%	1.8%	32.1%	16.1%	10.7%	1.8%	1.8%
労働組合がある	132	91.7%	81.1%	22.0%	61.4%	15.2%	6.1%	25.8%	16.7%	17.4%	6.1%	3.8%
労働組合がない	369	66.7%	53.9%	12.2%	31.2%	2.2%	1.6%	15.4%	8.9%	4.9%	0.8%	2.7%

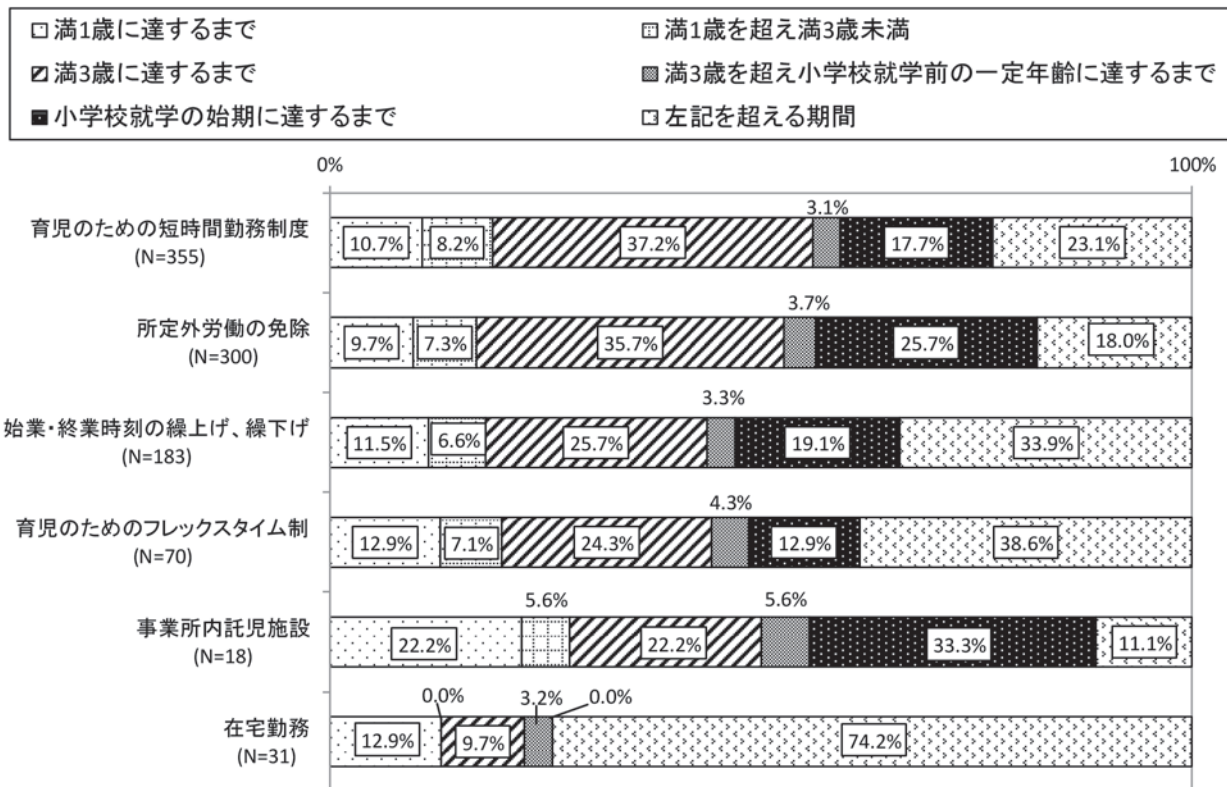
表 11-2 育児のために今後取組みたい制度（複数回答）

	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	503	9.9%	13.3%	21.3%	17.3%	16.7%	9.7%	30.4%	20.5%	8.9%	8.5%	6.0%
10～29人	135	17.0%	17.8%	21.5%	18.5%	14.1%	9.6%	21.5%	16.3%	11.1%	11.1%	6.7%
30～49人	53	13.2%	18.9%	26.4%	22.6%	13.2%	7.5%	34.0%	22.6%	7.5%	9.4%	5.7%
50～99人	53	7.5%	17.0%	17.0%	24.5%	22.6%	5.7%	34.0%	28.3%	3.8%	7.5%	1.9%
100～299人	91	6.6%	12.1%	25.3%	19.8%	17.6%	11.0%	38.5%	27.5%	8.8%	8.8%	11.0%
300～999人	57	1.8%	5.3%	17.5%	5.3%	28.1%	7.0%	31.6%	22.8%	12.3%	10.5%	7.0%
1,000人以上	89	3.4%	4.5%	14.6%	10.1%	12.4%	15.7%	31.5%	14.6%	7.9%	3.4%	2.2%
建設業	26	19.2%	15.4%	26.9%	23.1%	11.5%	15.4%	46.2%	23.1%	11.5%	11.5%	11.5%
製造業	128	7.0%	8.6%	18.8%	10.2%	12.5%	4.7%	23.4%	15.6%	6.3%	5.5%	3.9%
運輸業・通信業	37	13.5%	18.9%	29.7%	29.7%	21.6%	5.4%	24.3%	13.5%	8.1%	10.8%	5.4%
卸売・小売業	86	11.6%	10.5%	12.8%	18.6%	12.8%	18.6%	34.9%	16.3%	7.0%	8.1%	5.8%
金融・保険業	19	5.3%	5.3%	5.3%	5.3%	21.1%	5.3%	21.1%	15.8%	5.3%	5.3%	5.3%
飲食店・宿泊業	27	18.5%	25.9%	29.6%	25.9%	33.3%	11.1%	29.6%	29.6%	18.5%	29.6%	14.8%
医療、福祉	109	8.3%	14.7%	19.3%	16.5%	13.8%	8.3%	36.7%	29.4%	9.2%	5.5%	3.7%
教育、学習支援業	15	6.7%	26.7%	26.7%	13.3%	13.3%	20.0%	6.7%	13.3%	6.7%	0.0%	6.7%
サービス業	56	8.9%	14.3%	35.7%	23.2%	28.6%	8.9%	33.9%	23.2%	14.3%	12.5%	8.9%
労働組合がある	132	3.8%	7.6%	20.5%	10.6%	22.7%	17.4%	35.6%	26.5%	13.6%	11.4%	7.6%
労働組合がない	369	11.9%	15.2%	21.4%	19.5%	14.4%	7.0%	28.7%	18.4%	7.3%	7.6%	5.4%

(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「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。

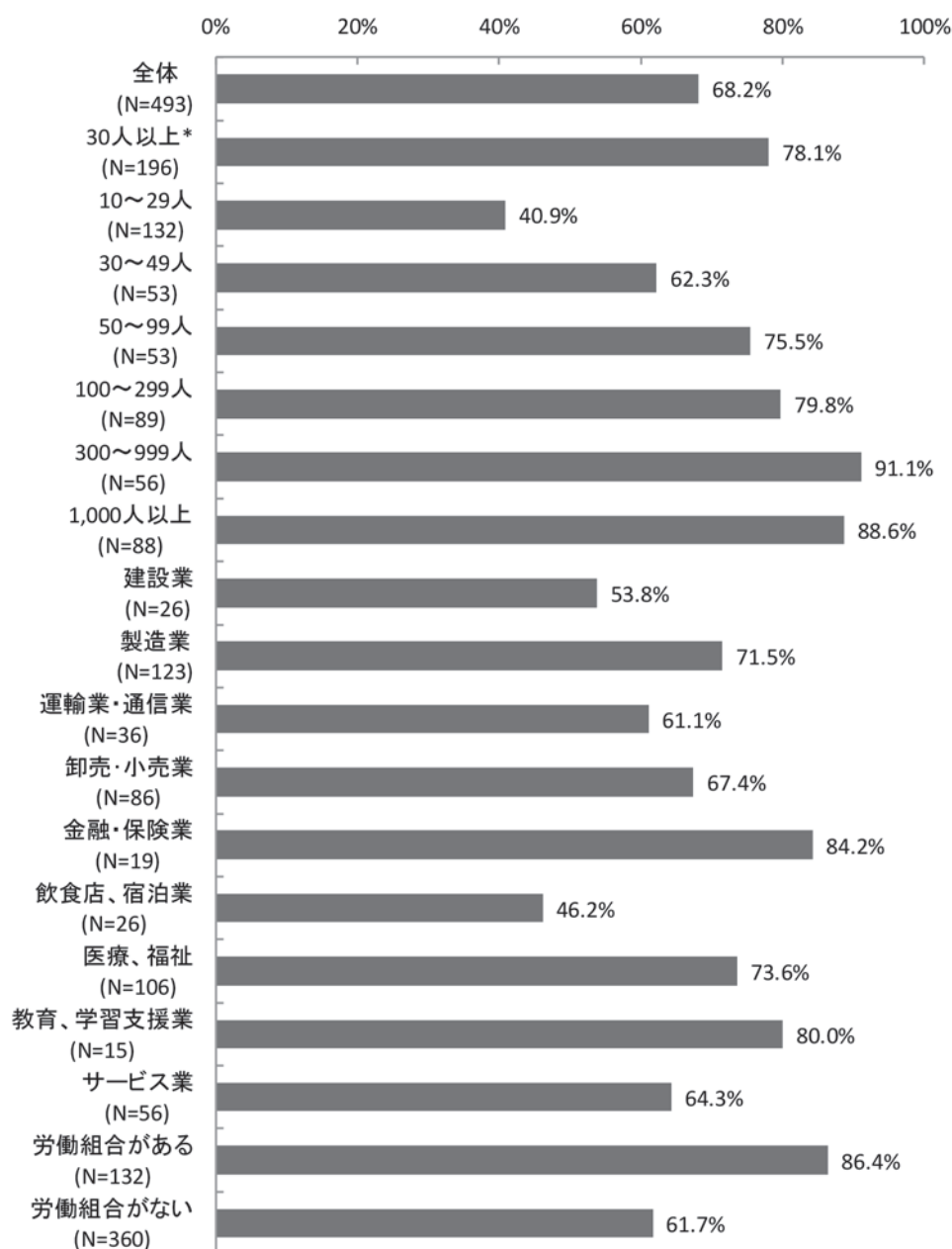
図15 育児のための短時間勤務制度等（勤務時間短縮等の措置）の最長取得期間（全体）



(19) 子の看護休暇制度の有無 【設問19】

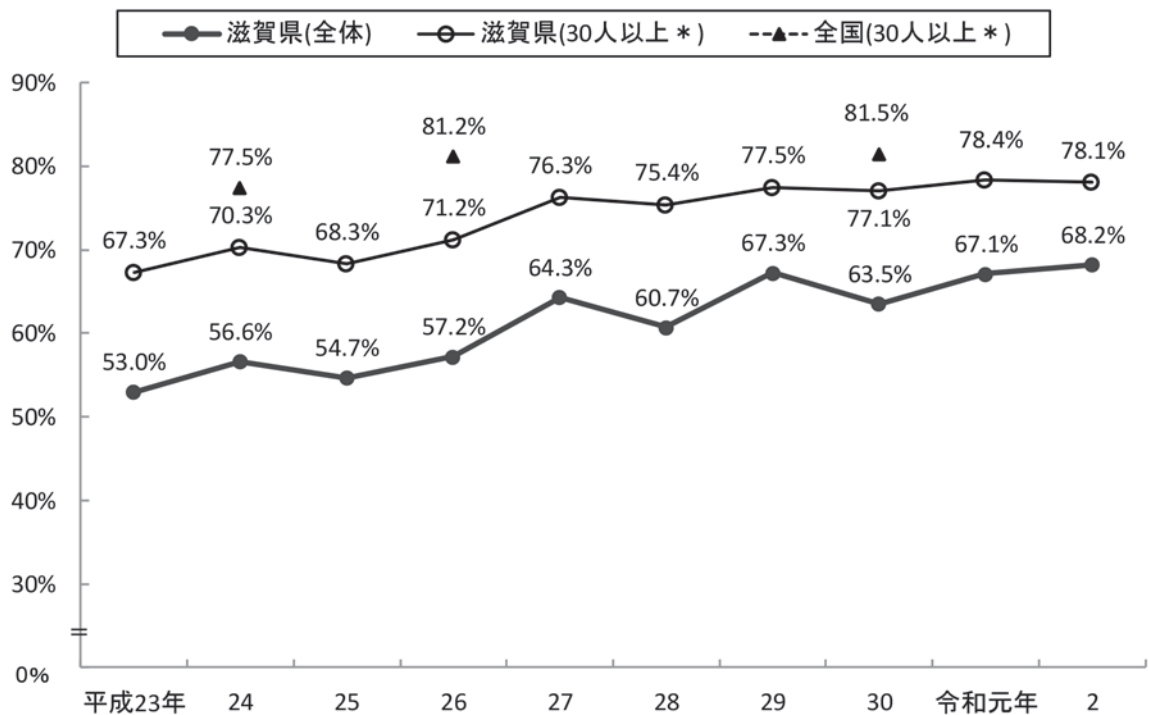
就業規則等に子の看護休暇制度の定めが「ある」と回答した事業所の割合は全体で 68.2%となり、前年の 67.1%に対し、1.1 ポイント上回っている。事業所規模 30 人以上の事業所においても 78.1%で、前年の 78.4%を 0.3 ポイント下回っている。

図 16-1 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 16-2 子の看護休暇制度の定めがある事業所の割合の推移



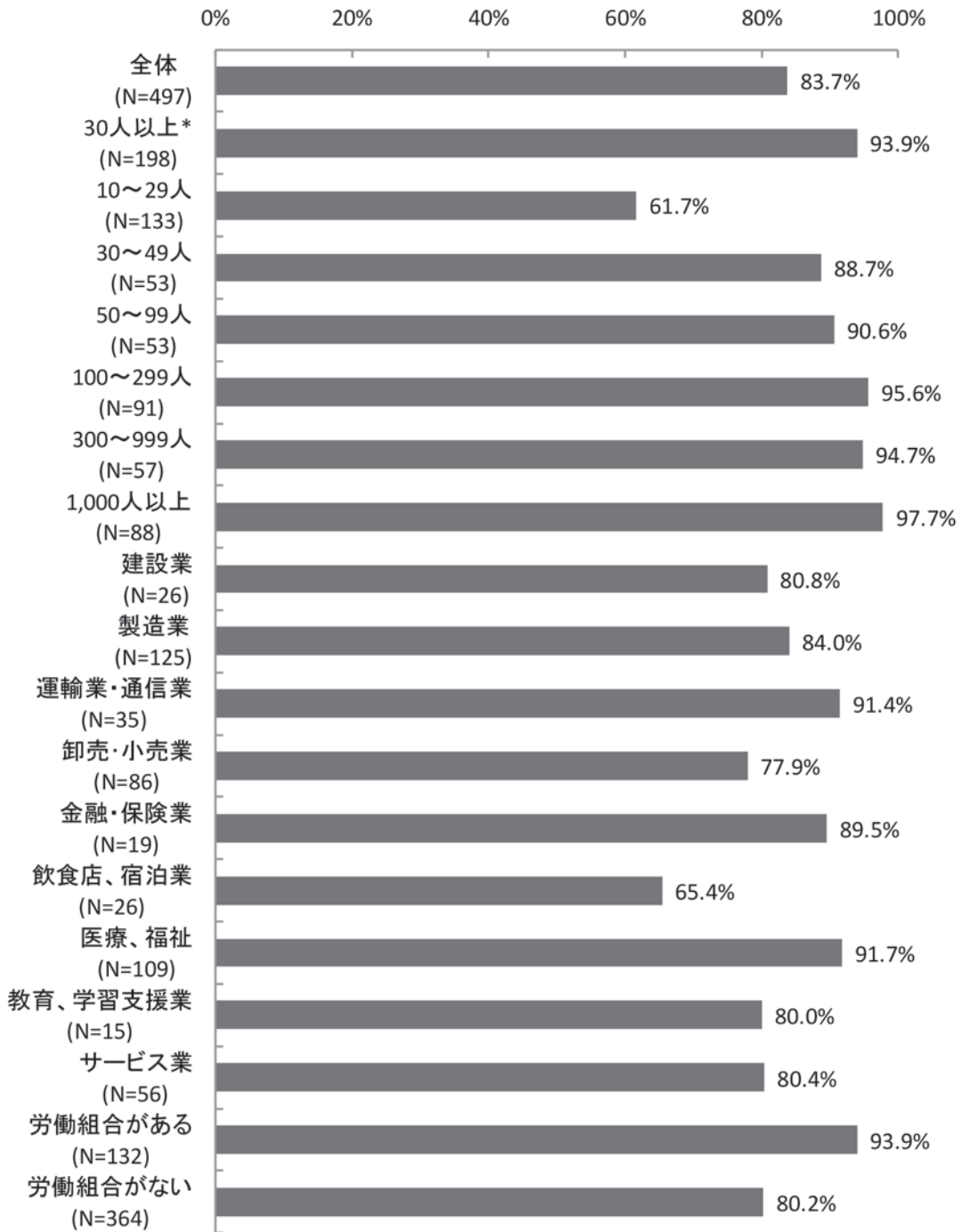
※全国の数値は厚生労働省「雇用均等基本調査」

*事業所規模 30人以上

(20) 介護休業制度の有無 【設問20】

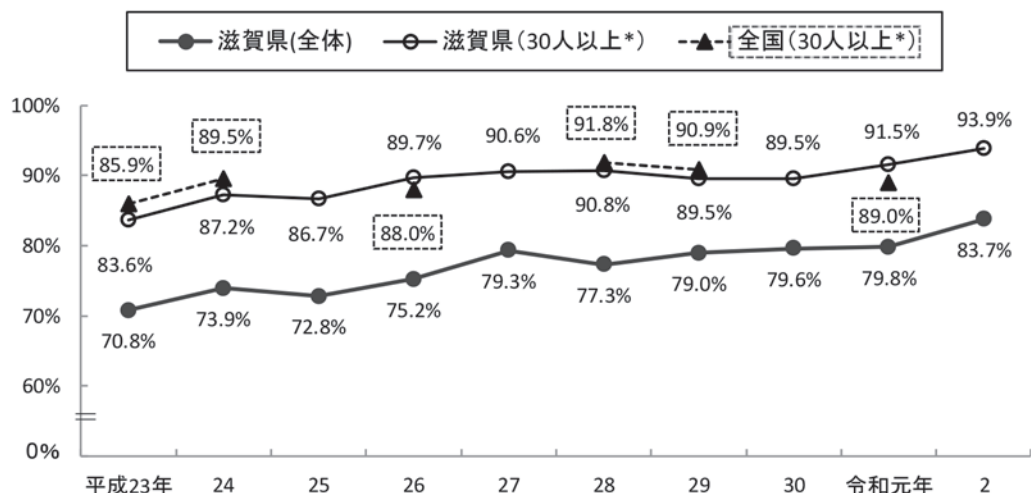
就業規則等に介護休業制度の定めがある事業所の割合は全体で 83.7%となり、前年の 79.8% に対し、3.9 ポイント上回っている。事業所規模 30 人以上の事業所においては 93.9%で、前年の 91.5%に対し、2.4 ポイント上回っている。

図 17-1 介護休業制度の定めがある事業所の割合（全体・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 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（平成31年4月1日～令和2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90.4%となっている。利用実績があったとした事業所の中では、「男女とも利用実績あり」が1.8%となっている。

表 12 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	498	90.4%	7.0%	0.8%	1.8%	100.0%
10～29人	133	90.2%	8.3%	1.5%	0.0%	100.0%
30～49人	53	92.5%	5.7%	1.9%	0.0%	100.0%
50～99人	53	94.3%	5.7%	0.0%	0.0%	100.0%
100～299人	90	90.0%	10.0%	0.0%	0.0%	100.0%
300～999人	57	89.5%	5.3%	1.8%	3.5%	100.0%
1,000人以上	88	85.2%	6.8%	0.0%	8.0%	100.0%
建設業	26	88.5%	3.8%	3.8%	3.8%	100.0%
製造業	127	86.6%	7.9%	1.6%	3.9%	100.0%
運輸業・通信業	36	91.7%	8.3%	0.0%	0.0%	100.0%
卸売・小売業	85	89.4%	8.2%	1.2%	1.2%	100.0%
金融・保険業	19	89.5%	10.5%	0.0%	0.0%	100.0%
飲食店・宿泊業	26	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
医療、福祉	109	93.6%	6.4%	0.0%	0.0%	100.0%
教育、学習支援業	15	86.7%	13.3%	0.0%	0.0%	100.0%
サービス業	55	90.9%	5.5%	0.0%	3.6%	100.0%
労働組合がある	132	87.9%	7.6%	0.0%	4.5%	100.0%
労働組合がない	365	91.2%	6.8%	1.1%	0.8%	100.0%

(22) 介護のために就業規則等で定めている制度 【設問22】

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73.2%と最も高く、次いで「介護のための短時間勤務制度」が60.3%、「始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ」が25.2%となっている。

図18 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=489）

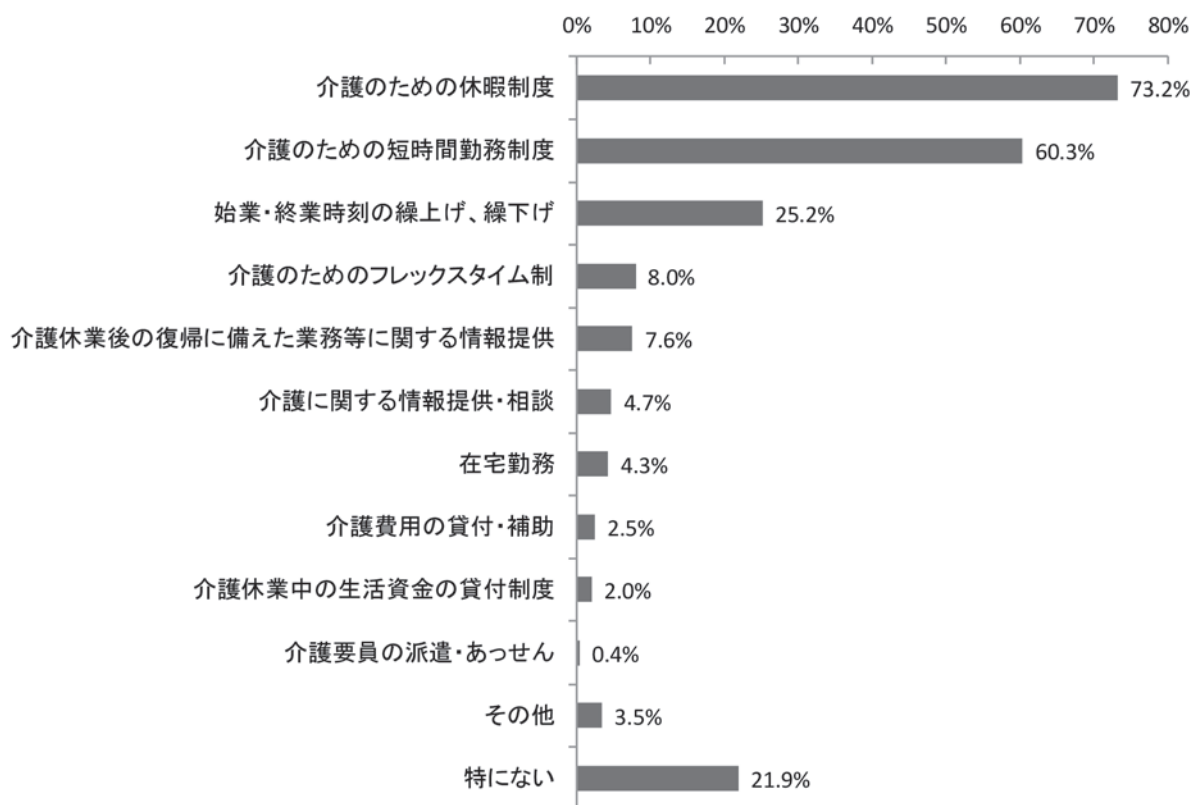


表13 介護のために就業規則等で定めている制度（複数回答）

	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・あつせん	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	特になし
全体	489	73.2%	60.3%	8.0%	25.2%	4.3%	0.4%	7.6%	4.7%	2.5%	2.0%	3.5%	21.9%
10～29人	132	51.5%	42.4%	5.3%	19.7%	0.8%	0.0%	3.0%	2.3%	0.0%	0.8%	4.5%	41.7%
30～49人	52	71.2%	59.6%	5.8%	21.2%	1.9%	0.0%	9.6%	3.8%	0.0%	3.8%	3.8%	23.1%
50～99人	49	65.3%	61.2%	6.1%	28.6%	4.1%	0.0%	6.1%	4.1%	0.0%	0.0%	0.0%	18.4%
100～299人	90	88.9%	74.4%	7.8%	18.9%	1.1%	0.0%	8.9%	2.2%	0.0%	0.0%	5.6%	10.0%
300～999人	56	89.3%	78.6%	7.1%	30.4%	1.8%	0.0%	7.1%	3.6%	5.4%	1.8%	3.6%	8.9%
1,000人以上	87	93.1%	70.1%	16.1%	41.4%	16.1%	2.3%	13.8%	12.6%	10.3%	5.7%	2.3%	4.6%
建設業	26	69.2%	53.8%	7.7%	26.9%	3.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%	23.1%
製造業	124	75.8%	66.9%	8.9%	24.2%	4.8%	0.8%	8.1%	7.3%	1.6%	1.6%	3.2%	17.7%
運輸業・通信業	37	67.6%	56.8%	10.8%	32.4%	2.7%	0.0%	8.1%	2.7%	2.7%	2.7%	0.0%	24.3%
卸売・小売業	85	70.6%	55.3%	7.1%	29.4%	3.5%	0.0%	2.4%	1.2%	3.5%	2.4%	3.5%	25.9%
金融・保険業	18	88.9%	61.1%	16.7%	22.2%	22.2%	0.0%	27.8%	11.1%	16.7%	16.7%	0.0%	11.1%
飲食店・宿泊業	25	60.0%	52.0%	4.0%	16.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.0%	40.0%
医療、福祉	105	80.0%	61.9%	9.5%	22.9%	2.9%	1.0%	7.6%	6.7%	1.9%	1.0%	2.9%	18.1%
教育、学習支援業	14	57.1%	71.4%	7.1%	28.6%	7.1%	0.0%	7.1%	7.1%	0.0%	0.0%	7.1%	21.4%
サービス業	55	69.1%	56.4%	1.8%	23.6%	3.6%	0.0%	14.5%	3.6%	1.8%	1.8%	5.5%	25.5%
労働組合がある	129	88.4%	67.4%	14.0%	39.5%	12.4%	1.6%	10.9%	8.5%	7.8%	4.7%	3.1%	7.8%
労働組合がない	359	68.0%	57.9%	5.8%	20.1%	1.4%	0.0%	6.4%	3.3%	0.6%	1.1%	3.6%	26.7%

(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64.6%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27.6%と最も高くなっている。

図19 再雇用制度の有無（複数回答・全体 N=478）

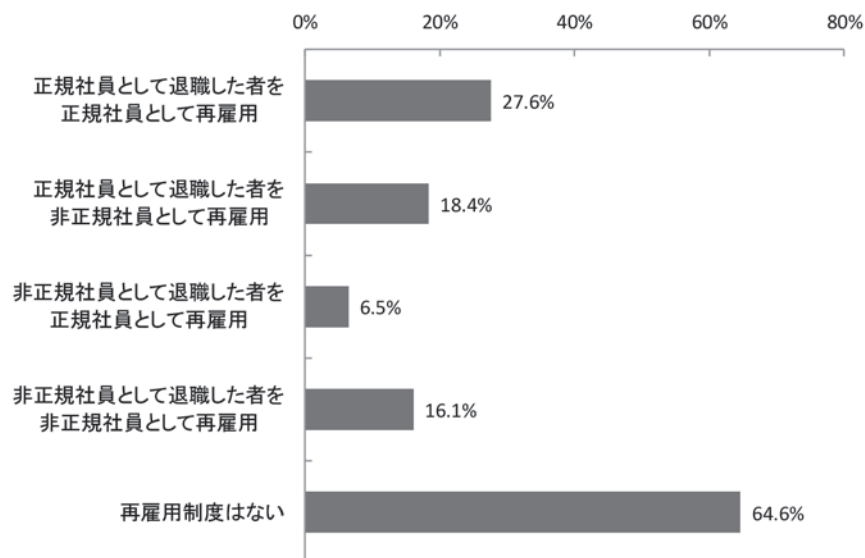


表14 再雇用制度の有無（複数回答）

	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	478	27.6%	18.4%	6.5%	16.1%	64.6%
10～29人	127	21.3%	16.5%	5.5%	17.3%	63.8%
30～49人	50	18.0%	12.0%	4.0%	10.0%	74.0%
50～99人	51	31.4%	15.7%	11.8%	21.6%	66.7%
100～299人	85	23.5%	18.8%	5.9%	16.5%	69.4%
300～999人	56	25.0%	21.4%	8.9%	17.9%	71.4%
1,000人以上	86	47.7%	25.6%	4.7%	12.8%	46.5%
建設業	25	32.0%	0.0%	0.0%	4.0%	68.0%
製造業	122	18.0%	9.0%	2.5%	7.4%	77.0%
運輸業・通信業	34	35.3%	20.6%	8.8%	20.6%	61.8%
卸売・小売業	85	29.4%	20.0%	1.2%	15.3%	61.2%
金融・保険業	18	50.0%	22.2%	11.1%	5.6%	50.0%
飲食店、宿泊業	23	43.5%	21.7%	17.4%	34.8%	52.2%
医療、福祉	102	28.4%	27.5%	12.7%	25.5%	61.8%
教育、学習支援業	14	21.4%	28.6%	21.4%	28.6%	57.1%
サービス業	55	25.5%	21.8%	3.6%	14.5%	60.0%
労働組合がある	129	32.6%	20.9%	4.7%	12.4%	60.5%
労働組合がない	348	25.9%	17.5%	7.2%	17.5%	66.1%

【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 2 4】

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 72.5%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=499）

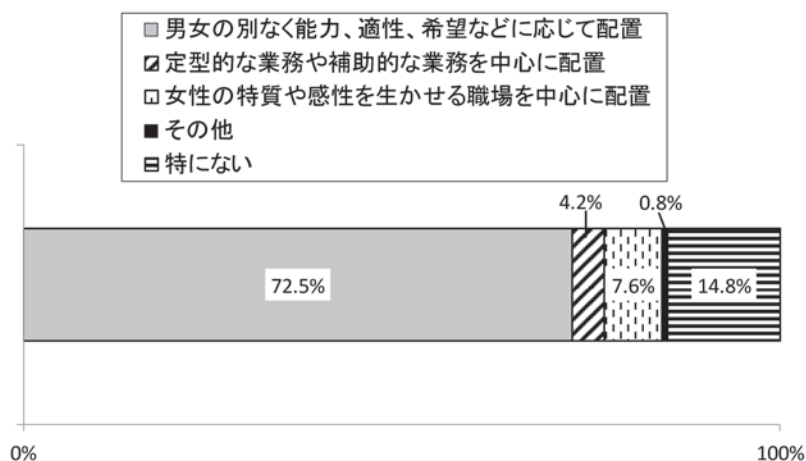


表 15 女性従業員の配置方針

	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	499	72.5%	4.2%	7.6%	0.8%	14.8%	100.0%
10～29人	133	54.9%	6.8%	15.0%	0.8%	22.6%	100.0%
30～49人	53	69.8%	5.7%	7.5%	1.9%	15.1%	100.0%
50～99人	53	77.4%	7.5%	1.9%	1.9%	11.3%	100.0%
100～299人	91	73.6%	4.4%	9.9%	0.0%	12.1%	100.0%
300～999人	57	82.5%	0.0%	5.3%	1.8%	10.5%	100.0%
1,000人以上	88	93.2%	0.0%	1.1%	0.0%	5.7%	100.0%
建設業	26	46.2%	19.2%	19.2%	0.0%	15.4%	100.0%
製造業	127	64.6%	6.3%	8.7%	0.8%	19.7%	100.0%
運輸業・通信業	36	75.0%	2.8%	2.8%	0.0%	19.4%	100.0%
卸売・小売業	86	74.4%	4.7%	7.0%	0.0%	14.0%	100.0%
金融・保険業	19	89.5%	0.0%	5.3%	0.0%	5.3%	100.0%
飲食店、宿泊業	26	76.9%	0.0%	3.8%	0.0%	19.2%	100.0%
医療、福祉	109	80.7%	0.0%	4.6%	2.8%	11.9%	100.0%
教育、学習支援業	14	85.7%	0.0%	7.1%	0.0%	7.1%	100.0%
サービス業	56	71.4%	5.4%	12.5%	0.0%	10.7%	100.0%
労働組合がある	131	87.0%	0.8%	4.6%	0.8%	6.9%	100.0%
労働組合がない	367	67.3%	5.4%	8.7%	0.8%	17.7%	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、「セクシュアルハラスメント防止など職場環境の整備」が65.4%と最も高く、次いで「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」が63.0%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、「男性従業員の意識改革のための研修などの実施」が39.4%と最も高く、次いで「女性の活躍の必要性についての理解促進」が33.2%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）

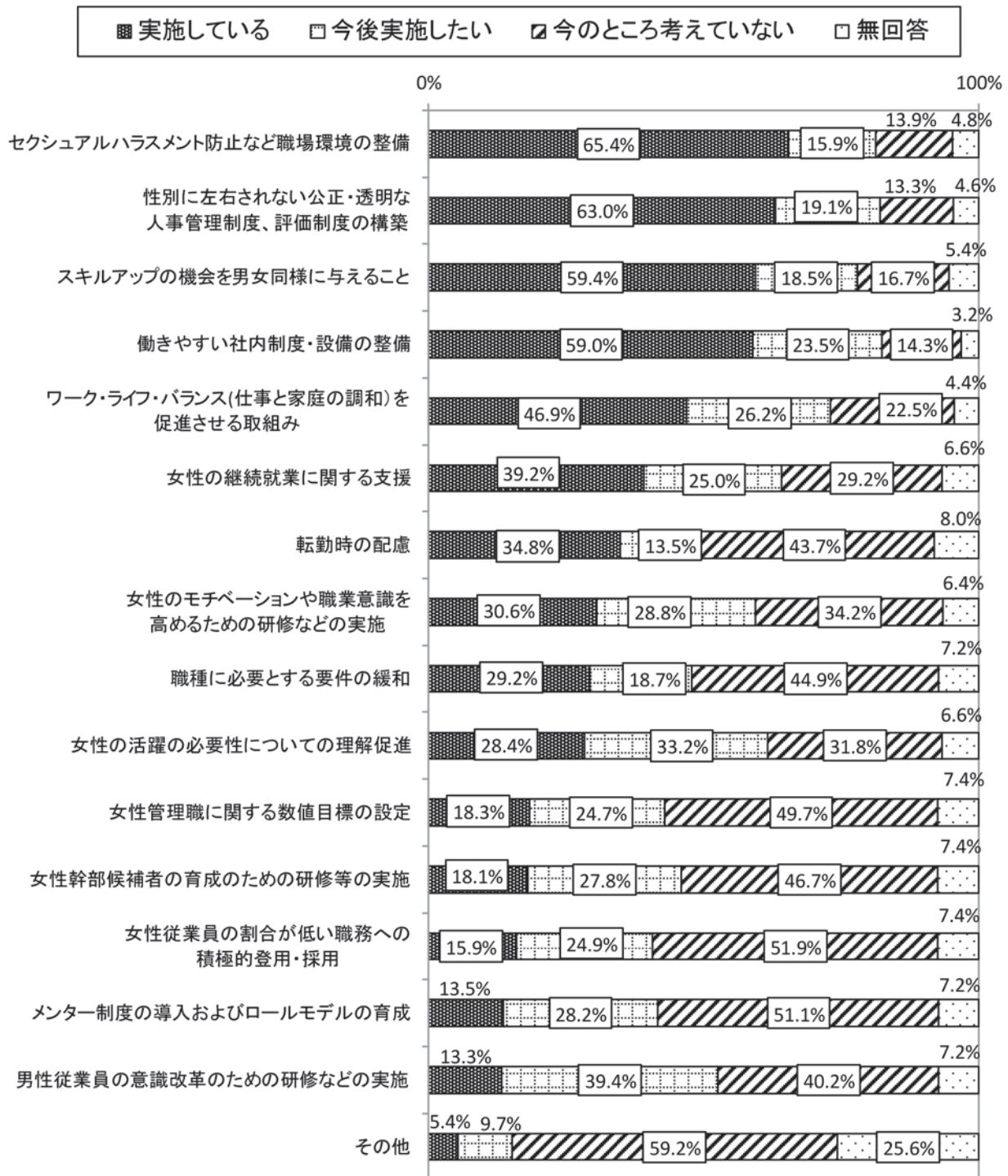


表 16-1 女性が活躍するために実施している取組み（複数回答）

実施している	全事業所数	働きやすい社内制度・設備の整備	セクシュアルハラスメント防止など職場環境の整備	ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の調和）を促進させる取組み	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	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	女性の活躍の必要性についての理解促進	男性従業員の意識改革のための研修などの実施	女性の継続就業に関する支援	メンター制度の導入およびロールモデルの育成	女性従業員の割合が低い職務への積極的登用・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	女性幹部候補者の育成のための研修等の実施	その他
全体	503	59.0%	65.4%	46.9%	63.0%	29.2%	34.8%	30.6%	28.4%	13.3%	39.2%	13.5%	15.9%	59.4%	18.3%	18.1%	5.4%
10～29人	135	46.7%	43.7%	36.3%	41.5%	22.2%	15.6%	20.0%	20.0%	8.1%	31.9%	8.1%	8.1%	36.3%	9.6%	13.3%	2.2%
30～49人	53	54.7%	58.5%	45.3%	69.8%	37.7%	24.5%	22.6%	17.0%	7.5%	35.8%	13.2%	13.2%	56.6%	7.5%	13.2%	5.7%
50～99人	53	54.7%	66.0%	32.1%	45.3%	28.3%	30.2%	22.6%	17.0%	7.5%	34.0%	9.4%	13.2%	56.6%	7.5%	9.4%	5.7%
100～299人	91	57.1%	73.6%	48.4%	68.1%	22.0%	40.7%	34.1%	37.4%	9.9%	40.7%	14.3%	24.2%	65.9%	11.0%	16.5%	8.8%
300～999人	57	71.9%	84.2%	56.1%	86.0%	29.8%	47.4%	33.3%	31.6%	22.8%	40.4%	15.8%	21.1%	84.2%	28.1%	17.5%	5.3%
1,000人以上	89	83.1%	93.3%	71.9%	91.0%	43.8%	65.2%	55.1%	47.2%	28.1%	58.4%	24.7%	20.2%	85.4%	49.4%	39.3%	6.7%
建設業	26	38.5%	34.6%	61.5%	38.5%	19.2%	15.4%	19.2%	23.1%	7.7%	23.1%	3.8%	3.8%	46.2%	7.7%	7.7%	0.0%
製造業	128	52.3%	64.1%	40.6%	57.8%	27.3%	30.5%	21.9%	18.8%	9.4%	30.5%	7.8%	6.3%	50.8%	10.2%	8.6%	4.7%
運輸業・通信業	37	43.2%	59.5%	37.8%	45.9%	24.3%	18.9%	24.3%	27.0%	21.6%	24.3%	5.4%	10.8%	40.5%	13.5%	2.7%	0.0%
卸売・小売業	86	65.1%	69.8%	43.0%	69.8%	32.6%	52.3%	45.3%	37.2%	15.1%	37.2%	7.0%	15.1%	67.4%	33.7%	25.6%	2.3%
金融・保険業	19	84.2%	89.5%	84.2%	78.9%	42.1%	68.4%	73.7%	78.9%	52.6%	73.7%	63.2%	57.9%	89.5%	63.2%	68.4%	21.1%
飲食店、宿泊業	27	37.0%	48.1%	29.6%	51.9%	18.5%	18.5%	14.8%	11.1%	7.4%	22.2%	7.4%	18.5%	48.1%	7.4%	7.4%	3.7%
医療、福祉	109	70.6%	67.9%	55.0%	75.2%	33.0%	39.4%	35.8%	33.0%	12.8%	58.7%	22.0%	26.6%	74.3%	18.3%	29.4%	12.8%
教育、学習支援業	15	66.7%	60.0%	33.3%	66.7%	26.7%	20.0%	26.7%	6.7%	0.0%	33.3%	6.7%	6.7%	26.7%	26.7%	20.0%	0.0%
サービス業	56	62.5%	76.8%	50.0%	62.5%	30.4%	28.6%	21.4%	28.6%	10.7%	39.3%	17.9%	14.3%	60.7%	8.9%	8.9%	0.0%
労働組合がある	132	75.8%	85.6%	65.9%	84.8%	41.7%	58.3%	49.2%	44.7%	25.0%	53.0%	20.5%	20.5%	79.5%	43.9%	28.0%	7.6%
労働組合がない	369	53.4%	58.5%	40.4%	55.6%	24.9%	26.6%	24.1%	22.8%	9.2%	34.4%	11.1%	14.4%	52.6%	9.2%	14.6%	4.6%

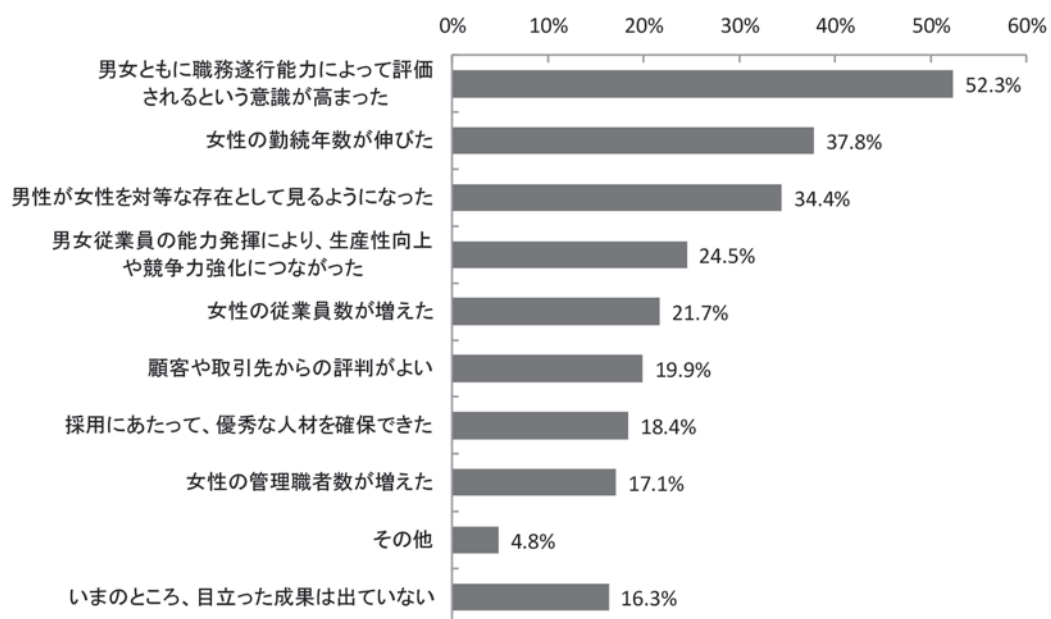
表 16-2 女性が活躍するために今後実施したい取組み（複数回答）

今後実施したい	全事業所数	働きやすい社内制度・設備の整備	セクシュアルハラスメント防止など職場環境の整備	ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の調和）を促進させる取組み	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	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	女性の活躍の必要性についての理解促進	男性従業員の意識改革のための研修などの実施	女性の継続就業に関する支援	メンター制度の導入およびロールモデルの育成	女性従業員の割合が低い職務への積極的登用・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	女性幹部候補者の育成のための研修等の実施	その他
全体	503	23.5%	15.9%	26.2%	19.1%	18.7%	13.5%	28.8%	33.2%	39.4%	25.0%	28.2%	24.9%	18.5%	24.7%	27.8%	9.7%
10～29人	135	27.4%	25.2%	27.4%	25.9%	20.7%	11.9%	29.6%	29.6%	31.1%	25.2%	23.0%	20.0%	23.0%	20.7%	23.0%	11.1%
30～49人	53	28.3%	22.6%	28.3%	20.8%	22.6%	26.4%	35.8%	41.5%	47.2%	35.8%	34.0%	26.4%	26.4%	32.1%	32.1%	11.3%
50～99人	53	30.2%	13.2%	35.8%	37.7%	22.6%	17.0%	32.1%	45.3%	45.3%	34.0%	26.4%	34.0%	24.5%	28.3%	28.3%	3.8%
100～299人	91	25.3%	14.3%	29.7%	19.8%	23.1%	18.7%	26.4%	29.7%	42.9%	24.2%	34.1%	23.1%	18.7%	29.7%	29.7%	9.9%
300～999人	57	17.5%	7.0%	24.6%	5.3%	14.0%	7.0%	24.6%	31.6%	36.8%	21.1%	26.3%	21.1%	7.0%	17.5%	26.3%	5.3%
1,000人以上	89	10.1%	1.1%	11.2%	3.4%	7.9%	6.7%	25.8%	31.5%	43.8%	16.9%	30.3%	29.2%	7.9%	20.2%	29.2%	12.4%
建設業	26	34.6%	26.9%	11.5%	34.6%	34.6%	19.2%	42.3%	30.8%	53.8%	50.0%	26.9%	30.8%	23.1%	30.8%	34.6%	19.2%
製造業	128	25.0%	15.6%	30.5%	21.1%	14.1%	8.6%	28.9%	37.5%	39.8%	26.6%	25.0%	25.8%	22.7%	25.8%	28.1%	4.7%
運輸業・通信業	37	35.1%	21.6%	29.7%	35.1%	32.4%	16.2%	32.4%	43.2%	45.9%	29.7%	18.9%	43.2%	29.7%	27.0%	29.7%	16.2%
卸売・小売業	86	18.6%	15.1%	26.7%	15.1%	16.3%	10.5%	19.8%	30.2%	39.5%	24.4%	33.7%	23.3%	17.4%	18.6%	31.4%	8.1%
金融・保険業	19	10.5%	10.5%	10.5%	15.8%	15.8%	15.8%	15.8%	15.8%	36.8%	15.8%	21.1%	26.3%	10.5%	21.1%	15.8%	10.5%
飲食店、宿泊業	27	33.3%	22.2%	33.3%	22.2%	29.6%	25.9%	37.0%	37.0%	29.6%	33.3%	40.7%	22.2%	22.2%	37.0%	37.0%	14.8%
医療、福祉	109	17.4%	12.8%	24.8%	10.1%	12.8%	12.8%	23.9%	26.6%	34.9%	13.8%	28.4%	16.5%	8.3%	23.9%	21.1%	5.5%
教育、学習支援業	15	13.3%	6.7%	13.3%	6.7%	13.3%	13.3%	33.3%	40.0%	26.7%	20.0%	26.7%	20.0%	13.3%	13.3%	26.7%	26.7%
サービス業	56	28.6%	16.1%	28.6%	23.2%	25.0%	19.6%	42.9%	37.5%	44.6%	30.4%	30.4%	28.6%	23.2%	26.8%	30.4%	16.1%
労働組合がある	132	16.7%	9.1%	18.9%	9.1%	12.9%	10.6%	28.0%	35.6%	48.5%	24.2%	36.4%	31.1%	13.6%	22.7%	33.3%	12.9%
労働組合がない	369	25.7%	18.2%	28.7%	22.5%	20.6%	14.4%	29.0%	32.2%	36.0%	25.2%	25.2%	22.5%	20.1%	25.2%	25.7%	8.4%

(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 52.3%と最も高く、次いで「女性の勤続年数が伸びた」が 37.8%となっている。

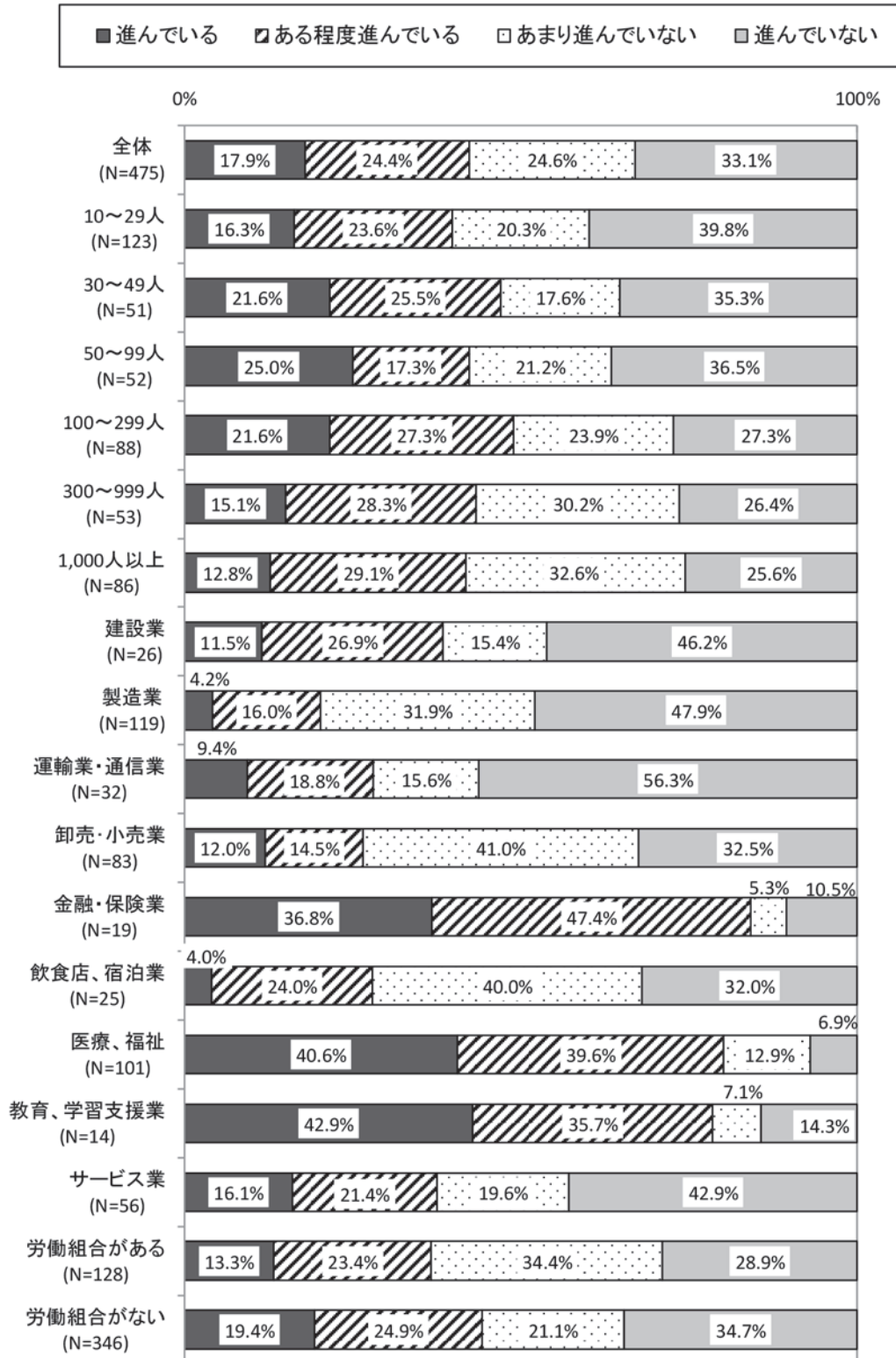
図 22 女性が活躍するための取組みの効果（複数回答・全体 N= 392）



(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 42.3%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 57.7%となっている。

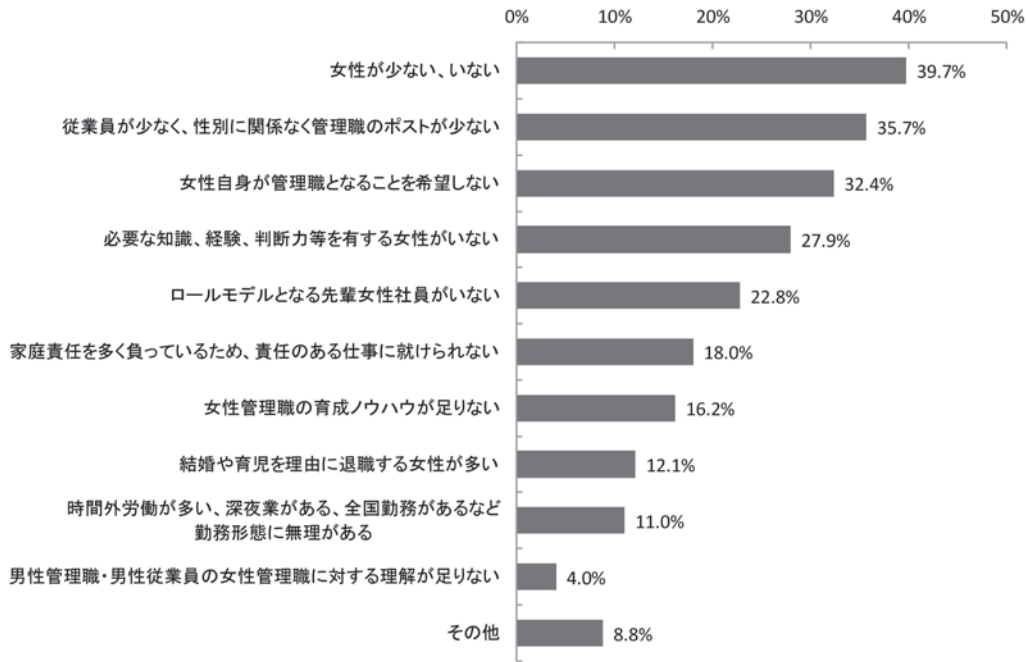
図 23 女性の管理職登用の状況（全体、企業規模別、産業別、労働組合の有無別）



(28) 女性の管理職登用が進まない理由 【設問28】

(27) 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 39.7%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 35.7%、「女性自身が管理職となることを希望しない」が 32.4%となっている。

図 24 女性の管理職登用が進まない理由（複数回答・全体 N=272）



【多様な働き方】

(29) 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について、制度がある事業所の割合は 55.3%、実際例があるのは 72.9%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 37.4%、実際例があるのは 52.6%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）

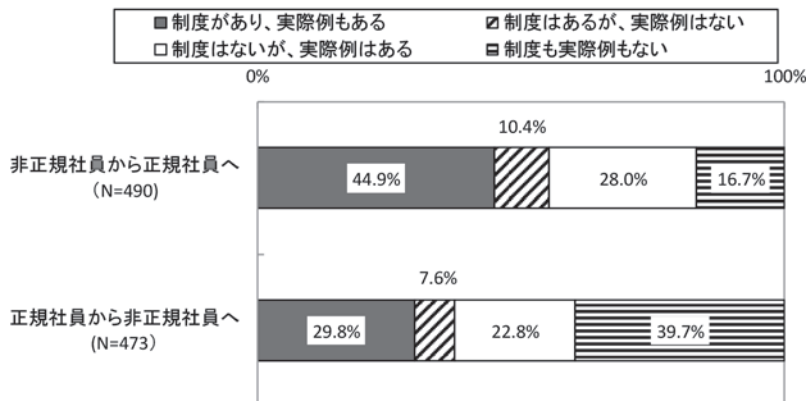


表 17-1 雇用形態の転換制度と実際例の有無（非正規社員から正規社員へ）

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	490	44.9%	10.4%	28.0%	16.7%	100.0%
10～29人	128	26.6%	8.6%	30.5%	34.4%	100.0%
30～49人	52	38.5%	7.7%	44.2%	9.6%	100.0%
50～99人	52	42.3%	7.7%	34.6%	15.4%	100.0%
100～299人	90	46.7%	13.3%	27.8%	12.2%	100.0%
300～999人	57	63.2%	10.5%	17.5%	8.8%	100.0%
1,000人以上	87	66.7%	12.6%	17.2%	3.4%	100.0%
建設業	26	19.2%	0.0%	23.1%	57.7%	100.0%
製造業	121	38.0%	9.1%	37.2%	15.7%	100.0%
運輸業・通信業	34	50.0%	17.6%	17.6%	14.7%	100.0%
卸売・小売業	85	49.4%	11.8%	27.1%	11.8%	100.0%
金融・保険業	19	57.9%	15.8%	5.3%	21.1%	100.0%
飲食店、宿泊業	27	51.9%	25.9%	14.8%	7.4%	100.0%
医療、福祉	109	54.1%	8.3%	28.4%	9.2%	100.0%
教育、学習支援業	14	28.6%	7.1%	50.0%	14.3%	100.0%
サービス業	55	40.0%	7.3%	25.5%	27.3%	100.0%
労働組合がある	129	60.5%	12.4%	19.4%	7.8%	100.0%
労働組合がない	360	39.2%	9.7%	31.1%	20.0%	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	473	29.8%	7.6%	22.8%	39.7%	100.0%
10～29人	119	20.2%	4.2%	22.7%	52.9%	100.0%
30～49人	52	23.1%	1.9%	25.0%	50.0%	100.0%
50～99人	50	24.0%	8.0%	36.0%	32.0%	100.0%
100～299人	89	28.1%	7.9%	29.2%	34.8%	100.0%
300～999人	57	35.1%	10.5%	12.3%	42.1%	100.0%
1,000人以上	86	50.0%	12.8%	17.4%	19.8%	100.0%
建設業	24	8.3%	0.0%	16.7%	75.0%	100.0%
製造業	119	24.4%	3.4%	21.8%	50.4%	100.0%
運輸業・通信業	34	41.2%	14.7%	8.8%	35.3%	100.0%
卸売・小売業	79	31.6%	11.4%	20.3%	36.7%	100.0%
金融・保険業	19	42.1%	15.8%	21.1%	21.1%	100.0%
飲食店、宿泊業	25	40.0%	16.0%	16.0%	28.0%	100.0%
医療、福祉	104	34.6%	7.7%	33.7%	24.0%	100.0%
教育、学習支援業	14	21.4%	7.1%	42.9%	28.6%	100.0%
サービス業	55	25.5%	3.6%	18.2%	52.7%	100.0%
労働組合がある	127	39.4%	10.2%	18.1%	32.3%	100.0%
労働組合がない	345	26.4%	6.7%	24.6%	42.3%	100.0%

(30)「多様な正規社員」制度 【設問30】

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73.4%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17.4%で最も高い。

図 26 「多様な正規社員」制度について（複数回答・全体 N=493）

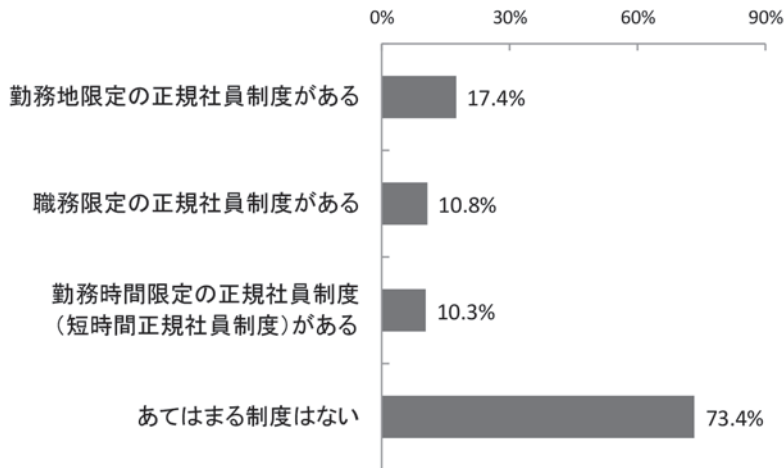


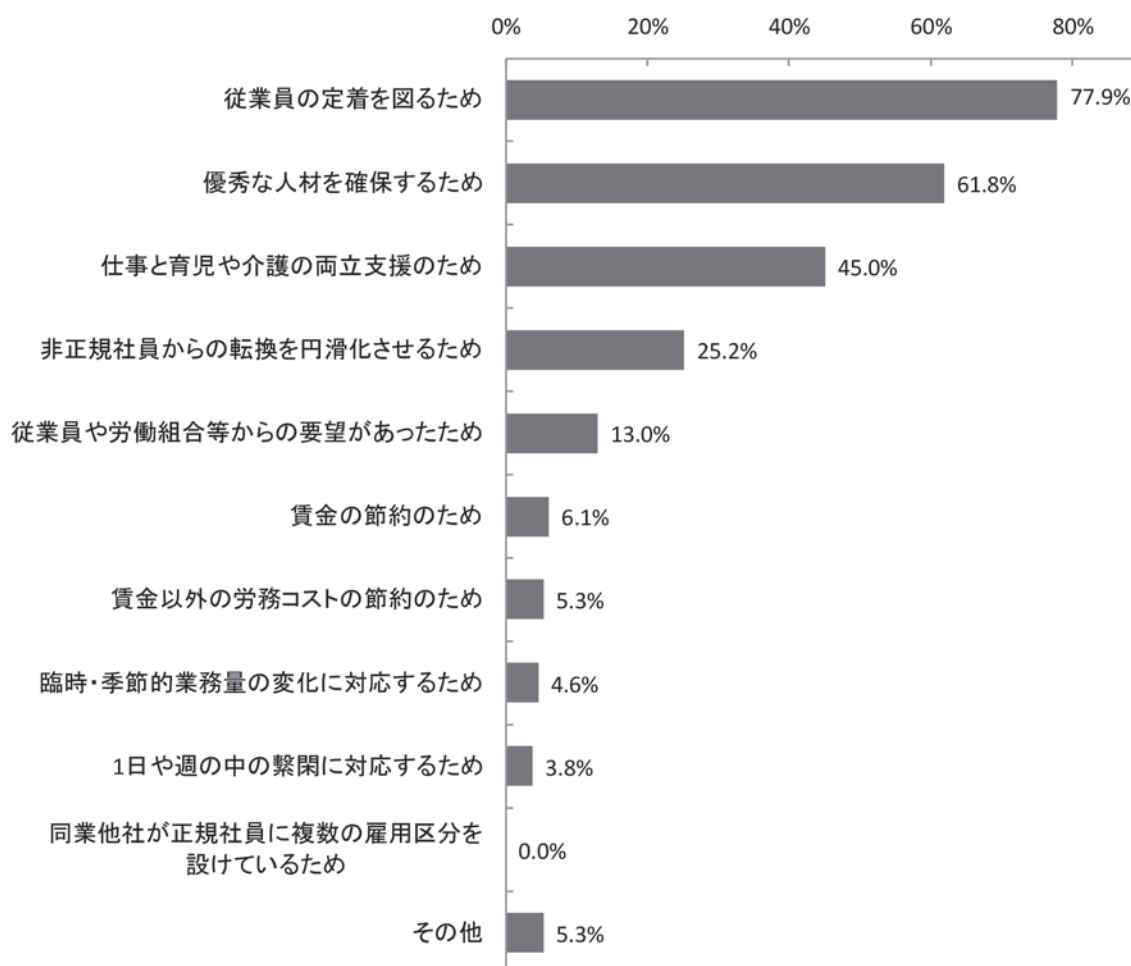
表 18 「多様な正規社員」制度について（複数回答）

	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	493	17.4%	10.8%	10.3%	73.4%
10～29人	132	6.8%	7.6%	7.6%	84.8%
30～49人	53	7.5%	7.5%	5.7%	84.9%
50～99人	51	9.8%	3.9%	5.9%	88.2%
100～299人	90	7.8%	8.9%	5.6%	81.1%
300～999人	56	23.2%	14.3%	5.4%	62.5%
1,000人以上	88	53.4%	23.9%	29.5%	35.2%
建設業	26	7.7%	0.0%	0.0%	92.3%
製造業	125	15.2%	8.0%	3.2%	79.2%
運輸業・通信業	35	31.4%	14.3%	17.1%	60.0%
卸売・小売業	84	27.4%	6.0%	11.9%	67.9%
金融・保険業	19	36.8%	47.4%	26.3%	26.3%
飲食店、宿泊業	26	23.1%	15.4%	15.4%	69.2%
医療、福祉	107	11.2%	14.0%	11.2%	74.8%
教育、学習支援業	15	13.3%	6.7%	20.0%	80.0%
サービス業	56	7.1%	7.1%	12.5%	82.1%
労働組合がある	131	36.6%	19.1%	17.6%	54.2%
労働組合がない	361	10.5%	7.8%	7.8%	80.3%

(31) 「多様な正規社員」制度の導入理由 【設問31】

(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77.9%で最も高く、次いで「優秀な人材を確保するため」が61.8%、「仕事と育児や介護の両立支援のため」が45.0%となっている。

図 27 「多様な正規社員」制度の導入理由（複数回答・全体 N=131）



(32) テレワークの導入 【設問32】

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82.0%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16.0%で最も高い。

図 28 テレワークの導入について（複数回答・全体 N=494）

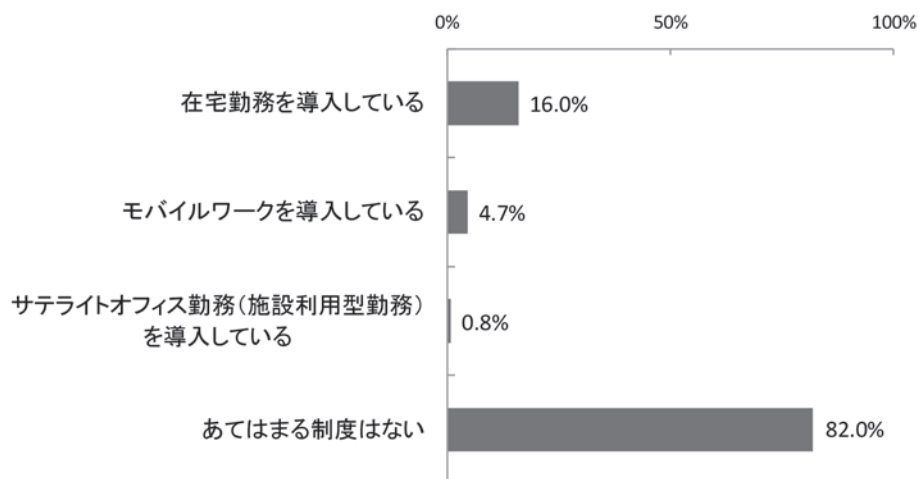


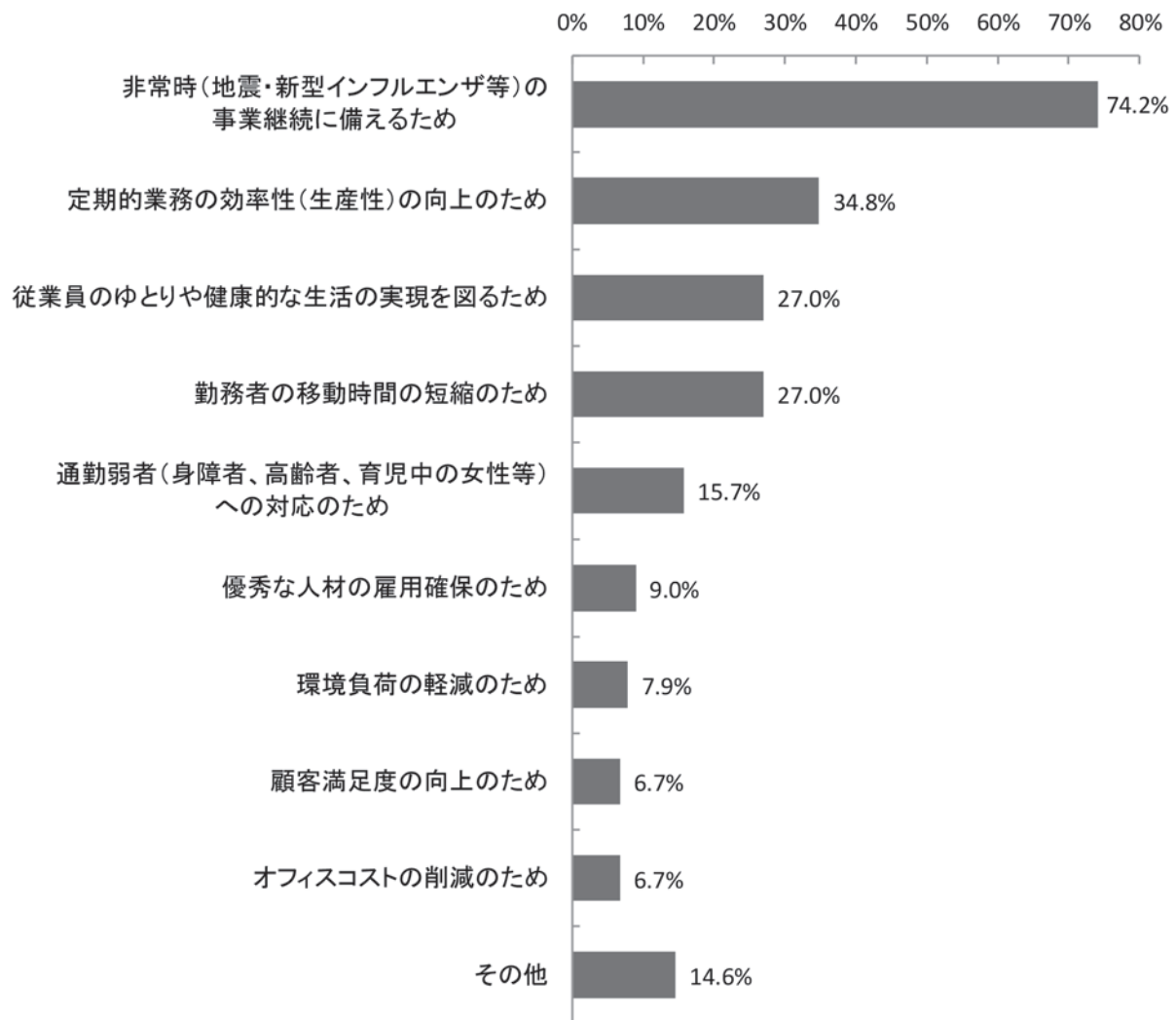
表 19 テレワークの導入について（複数回答）

	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	494	16.0%	4.7%	0.8%	82.0%
10～29人	131	10.7%	3.1%	0.8%	88.5%
30～49人	53	13.2%	9.4%	1.9%	81.1%
50～99人	53	11.3%	0.0%	0.0%	88.7%
100～299人	90	11.1%	4.4%	0.0%	86.7%
300～999人	56	14.3%	3.6%	1.8%	82.1%
1,000人以上	87	36.8%	8.0%	1.1%	60.9%
建設業	26	15.4%	3.8%	0.0%	80.8%
製造業	127	18.1%	7.1%	0.8%	78.0%
運輸業・通信業	36	19.4%	2.8%	2.8%	77.8%
卸売・小売業	83	20.5%	0.0%	0.0%	79.5%
金融・保険業	19	31.6%	31.6%	5.3%	63.2%
飲食店、宿泊業	26	3.8%	0.0%	0.0%	96.2%
医療、福祉	106	7.5%	1.9%	0.9%	91.5%
教育、学習支援業	15	13.3%	0.0%	0.0%	86.7%
サービス業	56	19.6%	7.1%	0.0%	78.6%
労働組合がある	131	30.5%	7.6%	3.1%	66.4%
労働組合がない	362	10.5%	3.3%	0.0%	87.8%

(33) テレワークの導入理由 【設問33】

(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、「非常時（地震・新型インフルエンザ等）の事業継続に備えるため」が74.2%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34.8%、「従業員のゆとりや健康的な生活の実現を図るため」が27.0%となっている。

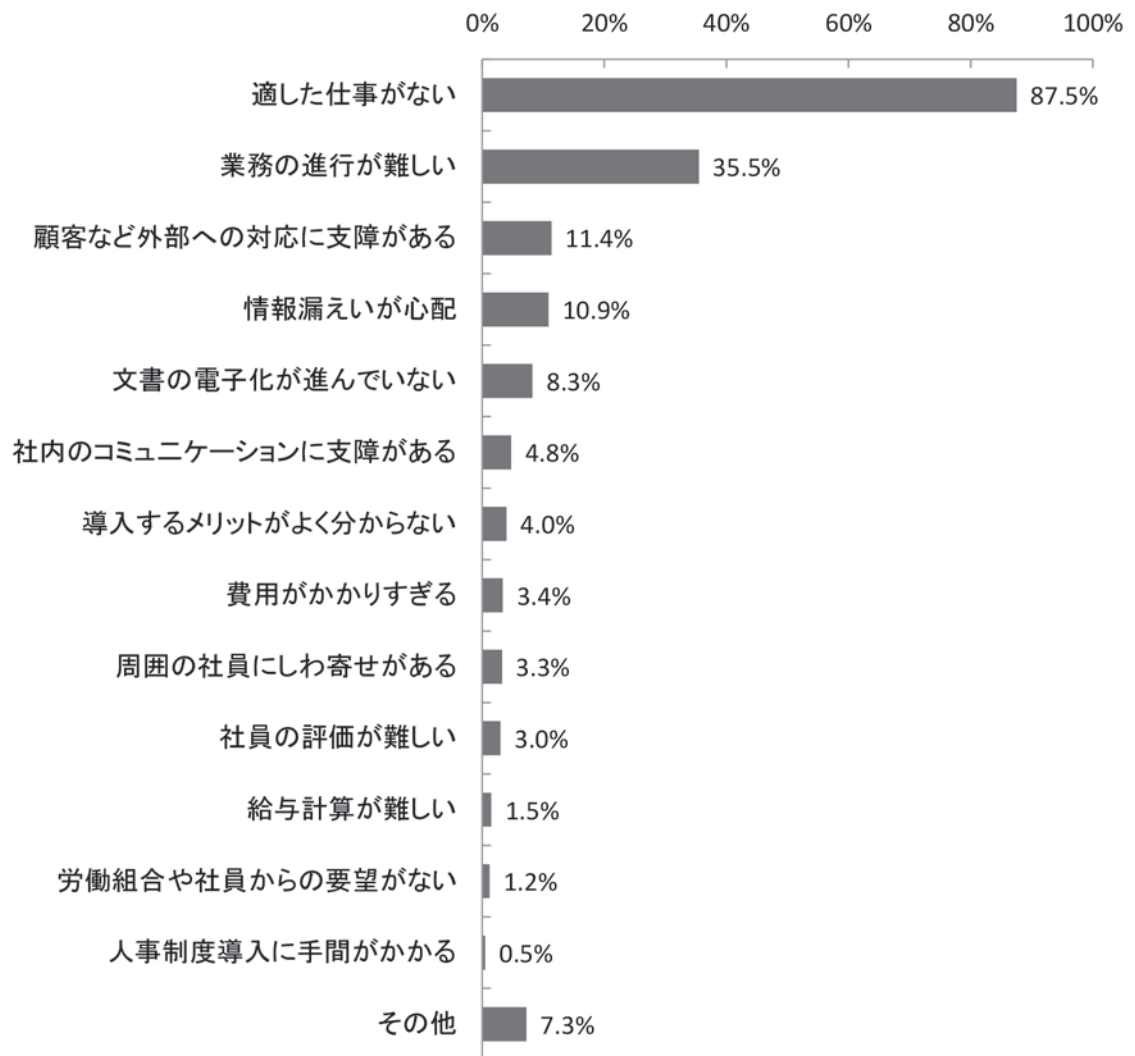
図 29 テレワークの導入理由（複数回答・全体 N=89）



(34) テレワークの未導入理由 【設問34】

(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87.5%で最も高く、次いで「業務の進行が難しい」が35.5となっている。

図 30 テレワークの未導入理由（複数回答・全体 N=400）



【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35】

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75.7%と最も高く、次いで「労働時間削減の取組み」が57.5%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については、「従業員の自己啓発支援」が30.2%と最も高く、次いで「従業員の地域活動支援」が29.2%となっている。

図31 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）

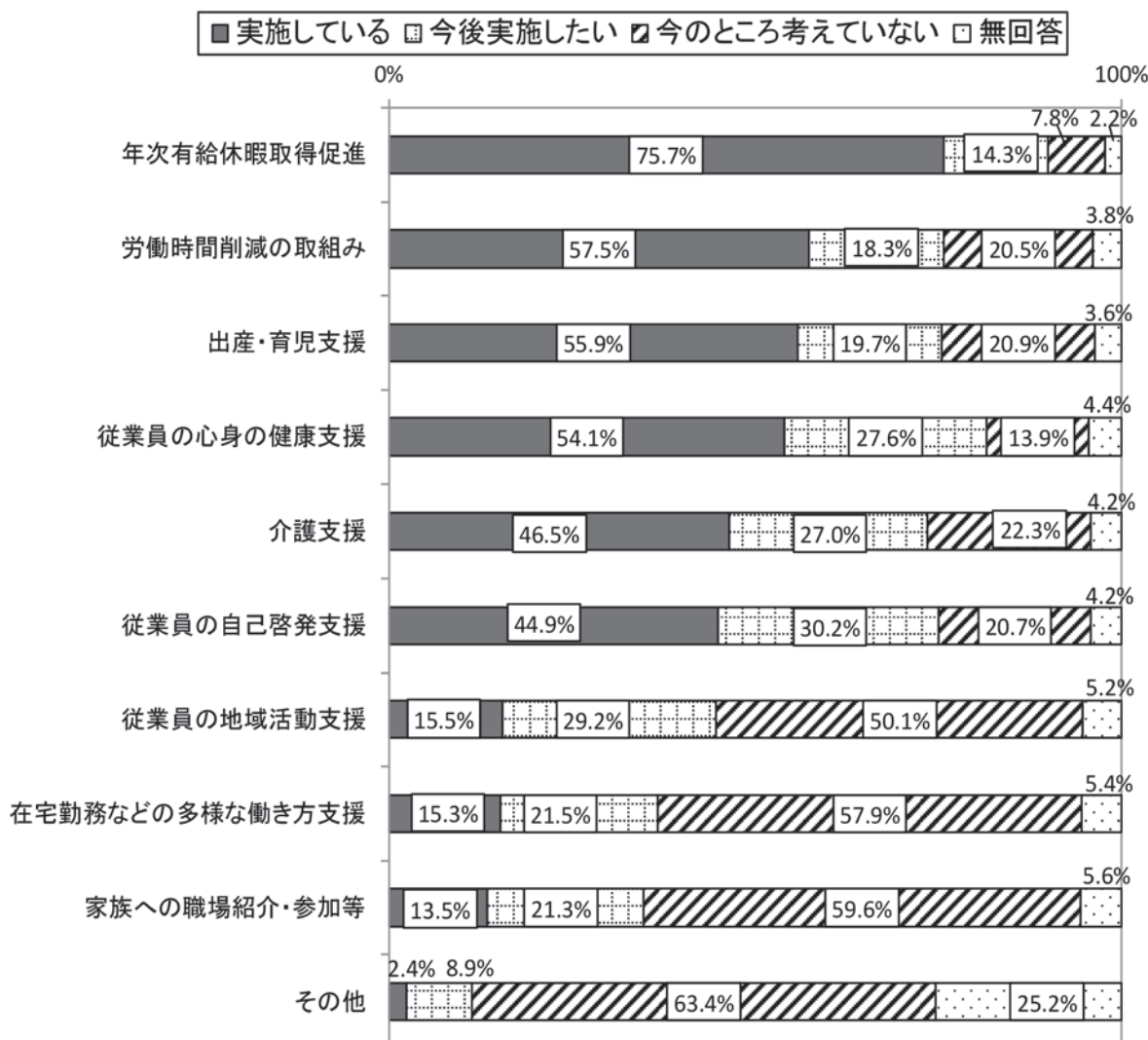


表 20-1 ワーク・ライフ・バランスに関して実施している取組み（複数回答）

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	503	57.5%	75.7%	54.1%	44.9%	55.9%	46.5%	15.3%	15.5%	13.5%	2.4%
10～29人	135	43.7%	54.8%	37.0%	25.9%	31.1%	22.2%	5.9%	12.6%	7.4%	0.7%
30～49人	53	49.1%	83.0%	49.1%	43.4%	60.4%	50.9%	13.2%	13.2%	13.2%	1.9%
50～99人	53	49.1%	77.4%	47.2%	35.8%	52.8%	39.6%	7.5%	9.4%	20.8%	1.9%
100～299人	91	59.3%	86.8%	57.1%	39.6%	67.0%	54.9%	9.9%	14.3%	15.4%	4.4%
300～999人	57	71.9%	91.2%	77.2%	70.2%	68.4%	57.9%	17.5%	21.1%	19.3%	3.5%
1,000人以上	89	86.5%	94.4%	76.4%	75.3%	79.8%	76.4%	43.8%	22.5%	16.9%	3.4%
建設業	26	50.0%	76.9%	42.3%	23.1%	42.3%	26.9%	15.4%	26.9%	7.7%	0.0%
製造業	128	55.5%	77.3%	57.8%	41.4%	53.9%	45.3%	18.0%	18.0%	18.0%	2.3%
運輸業・通信業	37	62.2%	81.1%	54.1%	43.2%	43.2%	43.2%	13.5%	8.1%	10.8%	0.0%
卸売・小売業	86	60.5%	74.4%	44.2%	46.5%	54.7%	45.3%	25.6%	9.3%	11.6%	4.7%
金融・保険業	19	73.7%	84.2%	84.2%	84.2%	84.2%	73.7%	26.3%	63.2%	5.3%	5.3%
飲食店、宿泊業	27	48.1%	55.6%	37.0%	25.9%	37.0%	25.9%	3.7%	3.7%	11.1%	0.0%
医療、福祉	109	61.5%	80.7%	63.3%	55.0%	67.9%	54.1%	3.7%	15.6%	17.4%	3.7%
教育、学習支援業	15	40.0%	60.0%	46.7%	46.7%	53.3%	60.0%	13.3%	6.7%	13.3%	0.0%
サービス業	56	53.6%	71.4%	48.2%	37.5%	53.6%	44.6%	19.6%	10.7%	7.1%	0.0%
労働組合がある	132	78.8%	90.9%	70.5%	64.4%	75.8%	70.5%	34.8%	22.7%	15.2%	3.0%
労働組合がない	369	50.1%	70.7%	48.5%	38.2%	49.1%	38.2%	8.4%	13.0%	13.0%	2.2%

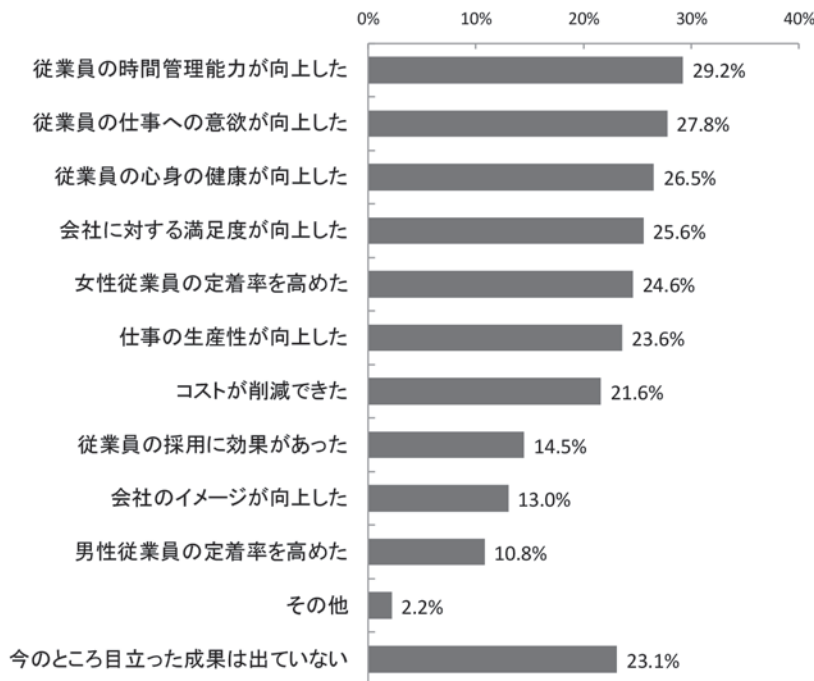
表 20-2 ワーク・ライフ・バランスに関して今後実施したい取組み（複数回答）

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	503	18.3%	14.3%	27.6%	30.2%	19.7%	27.0%	21.5%	29.2%	21.3%	8.9%
10～29人	135	25.2%	25.2%	38.5%	43.0%	28.9%	39.3%	17.8%	25.9%	17.8%	9.6%
30～49人	53	28.3%	11.3%	30.2%	32.1%	24.5%	30.2%	18.9%	30.2%	18.9%	9.4%
50～99人	53	24.5%	11.3%	32.1%	39.6%	28.3%	35.8%	18.9%	30.2%	22.6%	1.9%
100～299人	91	14.3%	9.9%	24.2%	29.7%	14.3%	26.4%	27.5%	33.0%	18.7%	11.0%
300～999人	57	3.5%	3.5%	14.0%	19.3%	12.3%	15.8%	24.6%	26.3%	17.5%	5.3%
1,000人以上	89	7.9%	4.5%	15.7%	11.2%	4.5%	4.5%	21.3%	33.7%	32.6%	12.4%
建設業	26	30.8%	15.4%	30.8%	46.2%	26.9%	38.5%	26.9%	23.1%	26.9%	11.5%
製造業	128	17.2%	11.7%	26.6%	30.5%	20.3%	26.6%	20.3%	26.6%	21.9%	5.5%
運輸業・通信業	37	21.6%	13.5%	27.0%	29.7%	18.9%	27.0%	29.7%	29.7%	18.9%	8.1%
卸売・小売業	86	17.4%	12.8%	34.9%	24.4%	18.6%	24.4%	14.0%	26.7%	19.8%	5.8%
金融・保険業	19	15.8%	10.5%	10.5%	10.5%	5.3%	15.8%	42.1%	21.1%	21.1%	10.5%
飲食店、宿泊業	27	29.6%	29.6%	33.3%	40.7%	33.3%	40.7%	29.6%	44.4%	25.9%	18.5%
医療、福祉	109	11.9%	13.8%	23.9%	29.4%	14.7%	25.7%	18.3%	31.2%	17.4%	8.3%
教育、学習支援業	15	26.7%	26.7%	20.0%	20.0%	26.7%	13.3%	6.7%	26.7%	20.0%	20.0%
サービス業	56	19.6%	14.3%	30.4%	37.5%	23.2%	30.4%	26.8%	33.9%	26.8%	14.3%
労働組合がある	132	9.1%	6.8%	21.2%	20.5%	11.4%	15.9%	30.3%	33.3%	33.3%	11.4%
労働組合がない	369	21.4%	16.8%	29.8%	33.6%	22.5%	30.9%	18.2%	27.6%	16.8%	7.9%

(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36】

(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、「従業員の時間管理能力が向上した」が 29.2%と最も高く、次いで「従業員の仕事への意欲が向上した」が 27.8%となっている。

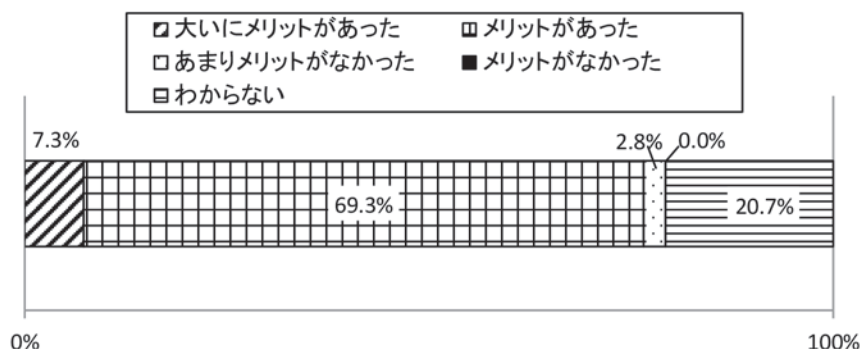
図 32 ワーク・ライフ・バランスに関する取組みの効果（複数回答・全体 N=407）



(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37】

(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 76.6%となっている。

図 33 ワーク・ライフ・バランスに関する取組のメリット（全体 N=179）

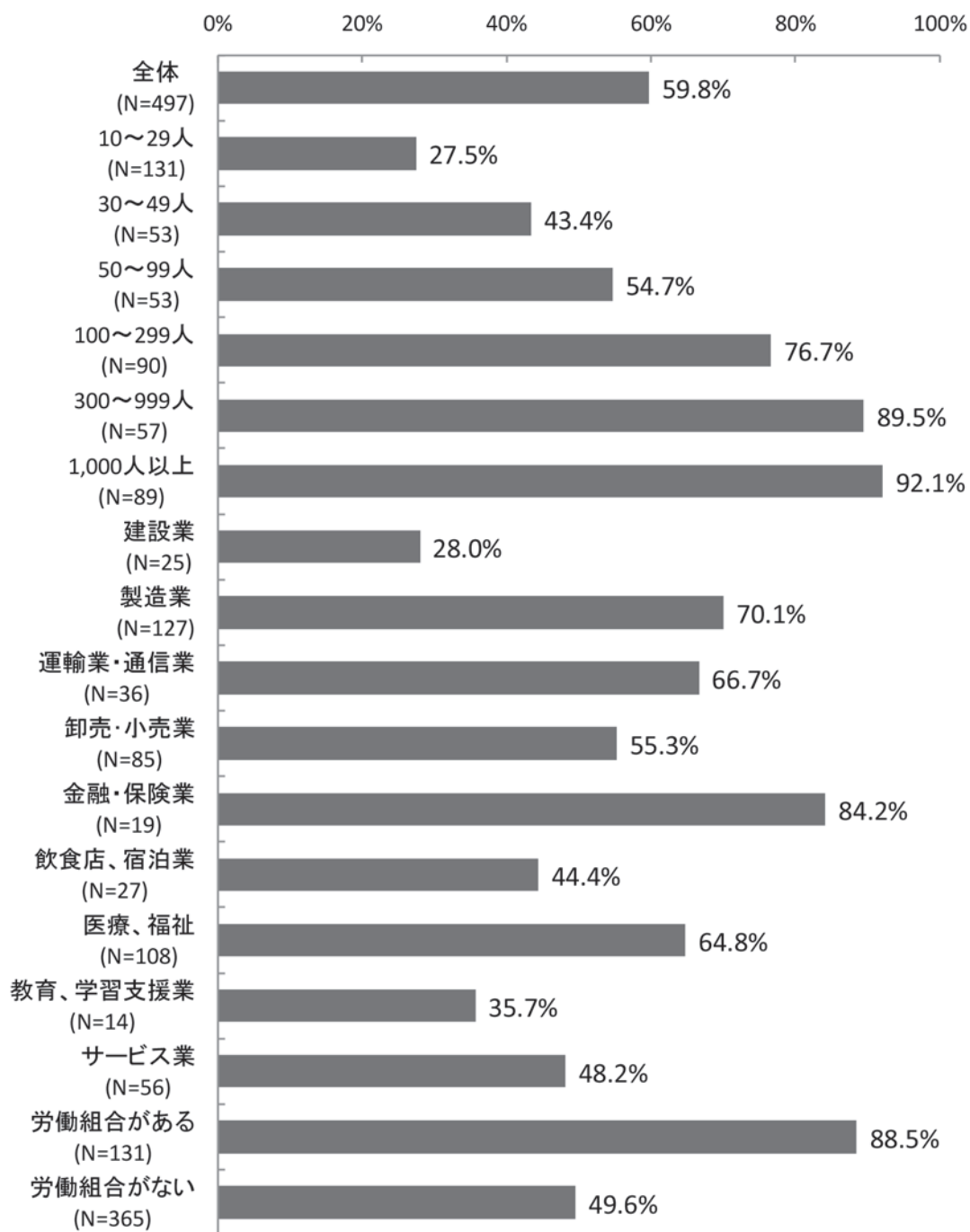


【メンタルヘルスケア（心の健康対策）】

(38) メンタルヘルスケア（心の健康対策）の実施の有無 【設問40】

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 59.8%となり、前年の 53.9%に対し、5.9ポイント上回っている。

図 34 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41】

(39) 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70.7%と最も高く、次いで「定期健康診断における問診」が57.9%、「従業員に対する教育研修、情報提供」が36.0%となっている。

図 35 メンタルヘルスケアの実施方法（複数回答・全体 N=297）

