

## 【女性が活躍するための取組み（ポジティブ・アクション）】

### (25) 女性従業員の配置方針 【設問 25】

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73.0%と最も高くなっている。

図 21 女性従業員の配置方針

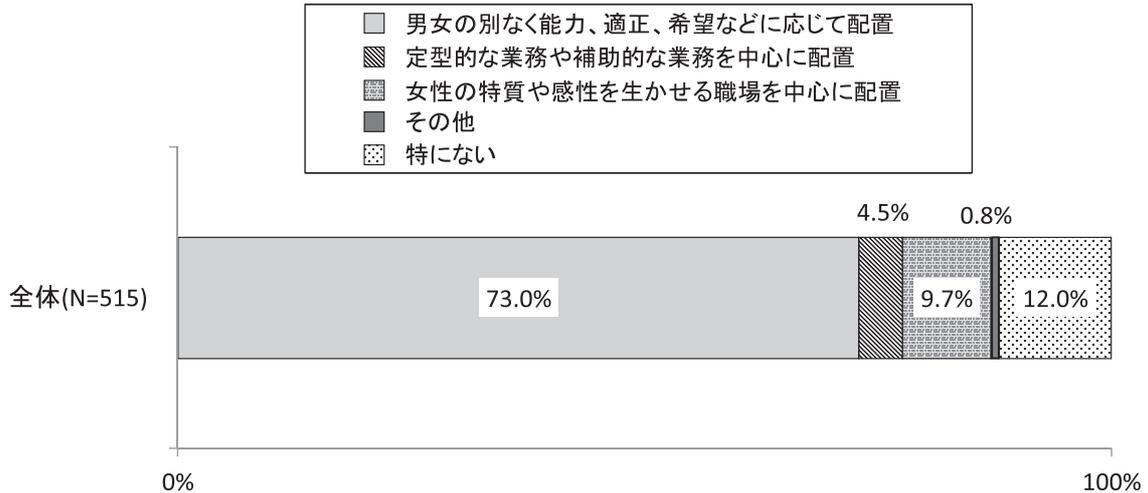


表 15 女性従業員の配置方針

	有効回答 事業所数	男女の別なく能力、適正、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	515	73.0%	4.5%	9.7%	0.8%	12.0%	100.0%
10～29人	166	58.4%	4.2%	13.3%	2.4%	21.7%	100.0%
30～49人	55	74.5%	1.8%	10.9%	0.0%	12.7%	100.0%
50～99人	70	80.0%	5.7%	7.1%	0.0%	7.1%	100.0%
100～299人	79	78.5%	5.1%	11.4%	0.0%	5.1%	100.0%
300～999人	68	80.9%	5.9%	10.3%	0.0%	2.9%	100.0%
1,000人以上	67	86.6%	3.0%	1.5%	0.0%	9.0%	100.0%
建設業	28	64.3%	7.1%	14.3%	0.0%	14.3%	100.0%
製造業	113	64.6%	8.8%	12.4%	0.0%	14.2%	100.0%
運輸業・通信業	42	73.8%	9.5%	4.8%	4.8%	7.1%	100.0%
卸売・小売業	102	65.7%	2.9%	15.7%	0.0%	15.7%	100.0%
金融・保険業	16	87.5%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	100.0%
飲食店、宿泊業	29	89.7%	3.4%	3.4%	0.0%	3.4%	100.0%
医療、福祉	98	84.7%	0.0%	3.1%	2.0%	10.2%	100.0%
教育、学習支援業	14	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
サービス業	73	68.5%	4.1%	13.7%	0.0%	13.7%	100.0%
労働組合がある	132	84.8%	0.8%	8.3%	0.0%	6.1%	100.0%
労働組合がない	379	68.9%	5.8%	10.3%	1.1%	14.0%	100.0%

(26) 女性が活躍するための取組み 【設問26】

女性が活躍するために実施している取組みについては、「スキルアップの機会を男女同様に与えること」が53.9%と最も高く、次いで「セクシュアルハラスメント防止など職場環境の整備」が49.3%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、「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」が29.6%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29.3%となっている。

図 22 女性が活躍するために実施している取組みや今後実施したい取組み（全体）

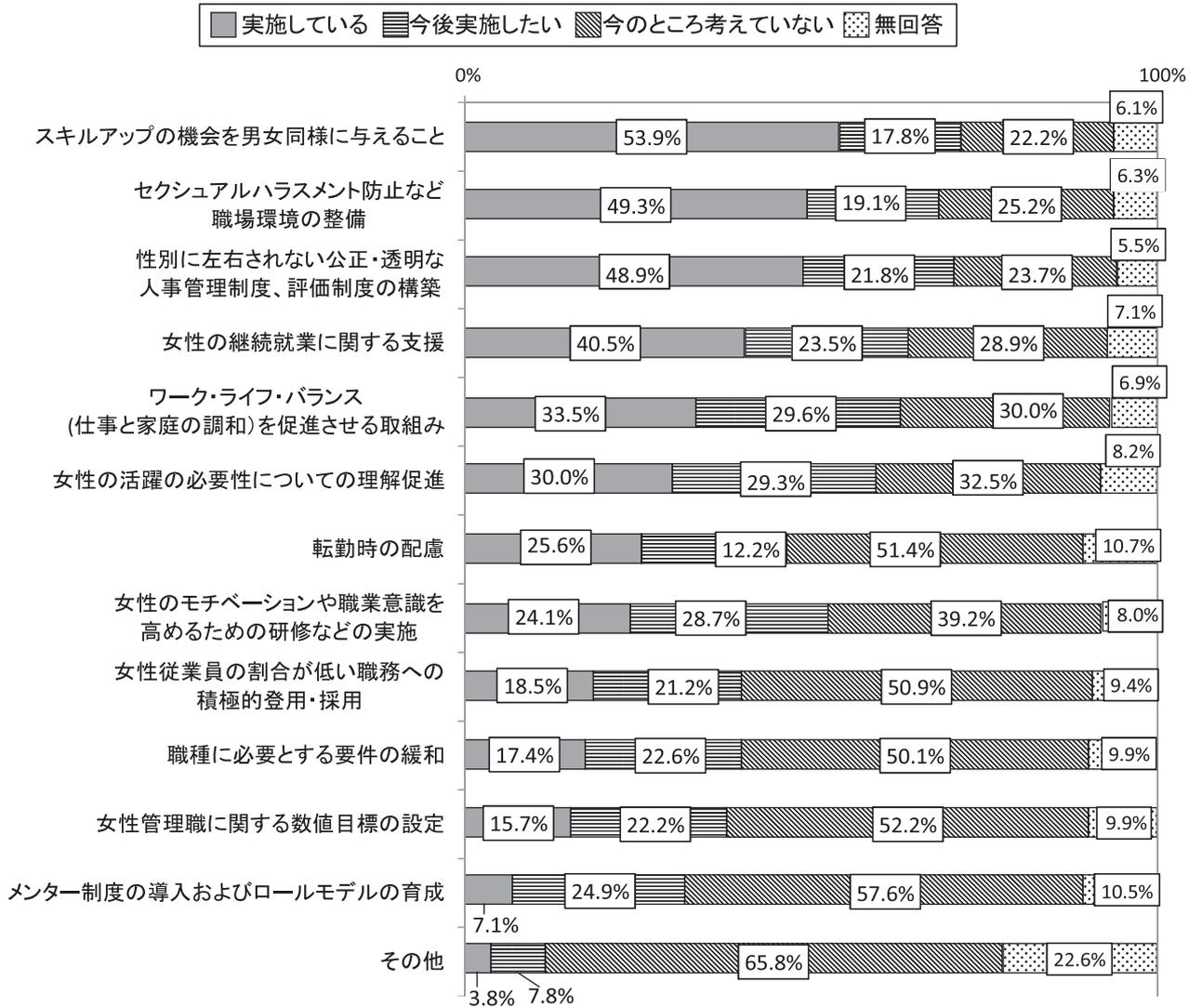


表 16-1 女性が活躍するために実施している取組み（複数回答）

実施している	全事業所数	女性の継続就業に関する支援	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を促進させる取組み	女性のモチベーションや職業意識を高めるための研修などの実施	女性従業員の割合が低い職務への積極的登用・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	メンター制度の導入およびロールモデルの育成	セクシュアルハラスメント防止など職場環境の整備	女性の活躍の必要性についての理解促進	性別に左右されない公正・透明な人事管理制度・評価制度の構築	職種に必要なとする要件の緩和	転勤時の配慮	その他
全体	523	40.5%	33.5%	24.1%	18.5%	53.9%	15.7%	7.1%	49.3%	30.0%	48.9%	17.4%	25.6%	3.8%
10～29人	172	30.2%	27.9%	14.5%	8.7%	29.7%	5.8%	2.9%	22.7%	19.2%	29.1%	11.6%	7.0%	2.3%
30～49人	56	37.5%	30.4%	25.0%	16.1%	46.4%	8.9%	5.4%	50.0%	26.8%	42.9%	12.5%	19.6%	1.8%
50～99人	70	50.0%	34.3%	25.7%	21.4%	64.3%	11.4%	7.1%	54.3%	32.9%	60.0%	25.7%	35.7%	5.7%
100～299人	80	53.8%	31.3%	33.8%	15.0%	65.0%	10.0%	7.5%	52.5%	35.0%	61.3%	18.8%	35.0%	3.8%
300～999人	68	41.2%	41.2%	26.5%	30.9%	70.6%	29.4%	8.8%	76.5%	38.2%	55.9%	14.7%	48.5%	2.9%
1,000人以上	67	46.3%	46.3%	34.3%	35.8%	85.1%	43.3%	17.9%	86.6%	46.3%	74.6%	28.4%	37.3%	9.0%
建設業	31	38.7%	32.3%	16.1%	12.9%	25.8%	9.7%	3.2%	32.3%	19.4%	41.9%	22.6%	9.7%	0.0%
製造業	114	42.1%	28.1%	20.2%	13.2%	50.9%	10.5%	5.3%	48.2%	26.3%	50.9%	10.5%	24.6%	1.8%
運輸業・通信業	42	38.1%	35.7%	16.7%	19.0%	38.1%	21.4%	7.1%	47.6%	23.8%	42.9%	19.0%	19.0%	7.1%
卸売・小売業	103	32.0%	33.0%	24.3%	23.3%	55.3%	22.3%	7.8%	54.4%	30.1%	49.5%	20.4%	31.1%	5.8%
金融・保険業	16	68.8%	50.0%	56.3%	43.8%	87.5%	25.0%	31.3%	93.8%	56.3%	81.3%	25.0%	50.0%	6.3%
飲食店、宿泊業	30	36.7%	33.3%	20.0%	16.7%	60.0%	26.7%	10.0%	53.3%	20.0%	50.0%	30.0%	36.7%	10.0%
医療、福祉	99	55.6%	41.4%	31.3%	16.2%	63.6%	9.1%	9.1%	44.4%	37.4%	47.5%	17.2%	23.2%	3.0%
教育、学習支援業	14	50.0%	42.9%	14.3%	14.3%	71.4%	35.7%	7.1%	71.4%	50.0%	64.3%	14.3%	42.9%	0.0%
サービス業	74	25.7%	25.7%	24.3%	21.6%	51.4%	12.2%	1.4%	43.2%	28.4%	43.2%	14.9%	20.3%	2.7%
労働組合がある	135	45.2%	37.0%	36.3%	23.7%	71.9%	23.7%	11.1%	78.5%	33.3%	64.4%	18.5%	32.6%	5.9%
労働組合がない	384	38.8%	32.3%	19.8%	16.9%	47.9%	13.0%	5.7%	38.8%	28.6%	44.0%	17.2%	23.4%	3.1%

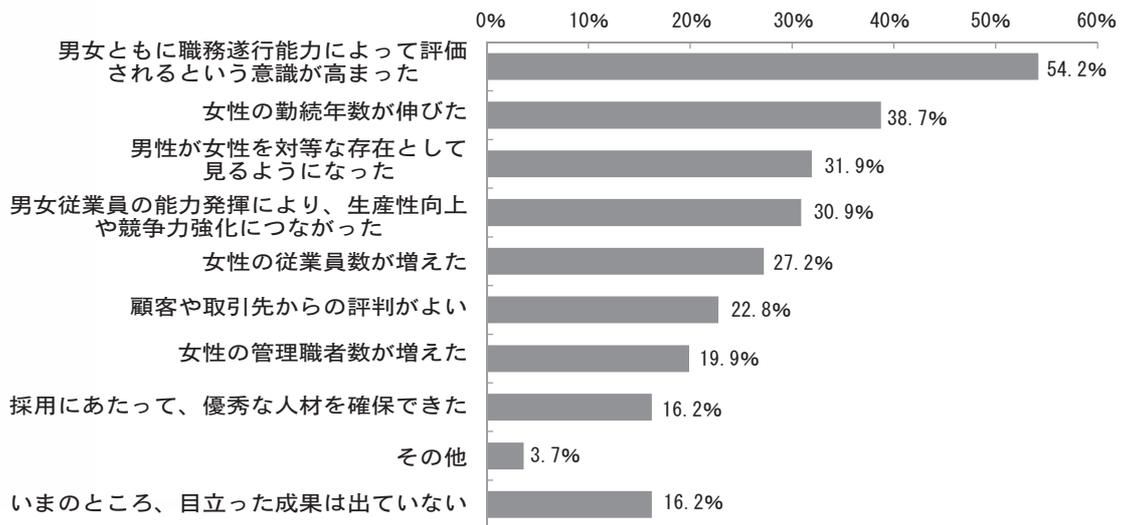
表 16-2 女性が活躍するために今後実施したい取組み（複数回答）

今後実施したい	全事業所数	女性の継続就業に関する支援	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を促進させる取組み	女性のモチベーションや職業意識を高めるための研修などの実施	女性従業員の割合が低い職務への積極的登用・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	メンター制度の導入およびロールモデルの育成	セクシュアルハラスメント防止など職場環境の整備	女性の活躍の必要性についての理解促進	性別に左右されない公正・透明な人事管理制度・評価制度の構築	職種に必要なとする要件の緩和	転勤時の配慮	その他
全体	523	23.5%	29.6%	28.7%	21.2%	17.8%	22.2%	24.9%	19.1%	29.3%	21.8%	22.6%	12.2%	7.8%
10～29人	172	17.4%	22.1%	21.5%	16.3%	23.3%	15.1%	11.6%	23.3%	25.0%	22.7%	19.2%	10.5%	7.0%
30～49人	56	23.2%	26.8%	21.4%	16.1%	17.9%	21.4%	25.0%	16.1%	26.8%	25.0%	25.0%	14.3%	8.9%
50～99人	70	21.4%	28.6%	32.9%	22.9%	18.6%	24.3%	28.6%	21.4%	30.0%	18.6%	17.1%	10.0%	4.3%
100～299人	80	20.0%	35.0%	32.5%	26.3%	15.0%	26.3%	20.0%	21.3%	35.0%	17.5%	21.3%	12.5%	7.5%
300～999人	68	39.7%	41.2%	41.2%	30.9%	22.1%	38.2%	50.0%	19.1%	39.7%	33.8%	39.7%	14.7%	10.3%
1,000人以上	67	28.4%	35.8%	32.8%	17.9%	3.0%	19.4%	35.8%	6.0%	23.9%	14.9%	19.4%	14.9%	9.0%
建設業	31	25.8%	29.0%	22.6%	32.3%	29.0%	16.1%	12.9%	19.4%	35.5%	19.4%	16.1%	9.7%	9.7%
製造業	114	21.9%	28.9%	28.9%	20.2%	21.1%	25.4%	16.7%	21.1%	29.8%	21.1%	23.7%	14.0%	7.0%
運輸業・通信業	42	28.6%	33.3%	33.3%	40.5%	31.0%	23.8%	35.7%	21.4%	40.5%	31.0%	21.4%	19.0%	11.9%
卸売・小売業	103	37.9%	43.7%	38.8%	27.2%	24.3%	25.2%	36.9%	20.4%	41.7%	28.2%	30.1%	12.6%	8.7%
金融・保険業	16	12.5%	12.5%	6.3%	6.3%	0.0%	12.5%	12.5%	0.0%	6.3%	6.3%	12.5%	12.5%	6.3%
飲食店、宿泊業	30	20.0%	23.3%	26.7%	16.7%	13.3%	16.7%	20.0%	20.0%	40.0%	20.0%	16.7%	3.3%	3.3%
医療、福祉	99	11.1%	20.2%	26.3%	16.2%	5.1%	21.2%	26.3%	20.2%	15.2%	17.2%	14.1%	10.1%	9.1%
教育、学習支援業	14	7.1%	21.4%	42.9%	7.1%	7.1%	21.4%	50.0%	14.3%	7.1%	21.4%	35.7%	7.1%	0.0%
サービス業	74	25.7%	29.7%	20.3%	13.5%	16.2%	20.3%	17.6%	16.2%	25.7%	20.3%	27.0%	13.5%	6.8%
労働組合がある	135	33.3%	45.2%	34.1%	29.6%	14.8%	30.4%	34.1%	10.4%	41.5%	24.4%	25.9%	20.0%	14.1%
労働組合がない	384	19.8%	24.2%	26.8%	18.0%	18.8%	19.0%	21.4%	22.4%	25.0%	20.6%	21.1%	8.9%	5.7%

**(27) 女性が活躍するための取組みの効果 【設問27】**

(26) 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 54.2%と最も高く、次いで「女性の勤続年数が伸びた」が 38.7%となっている。

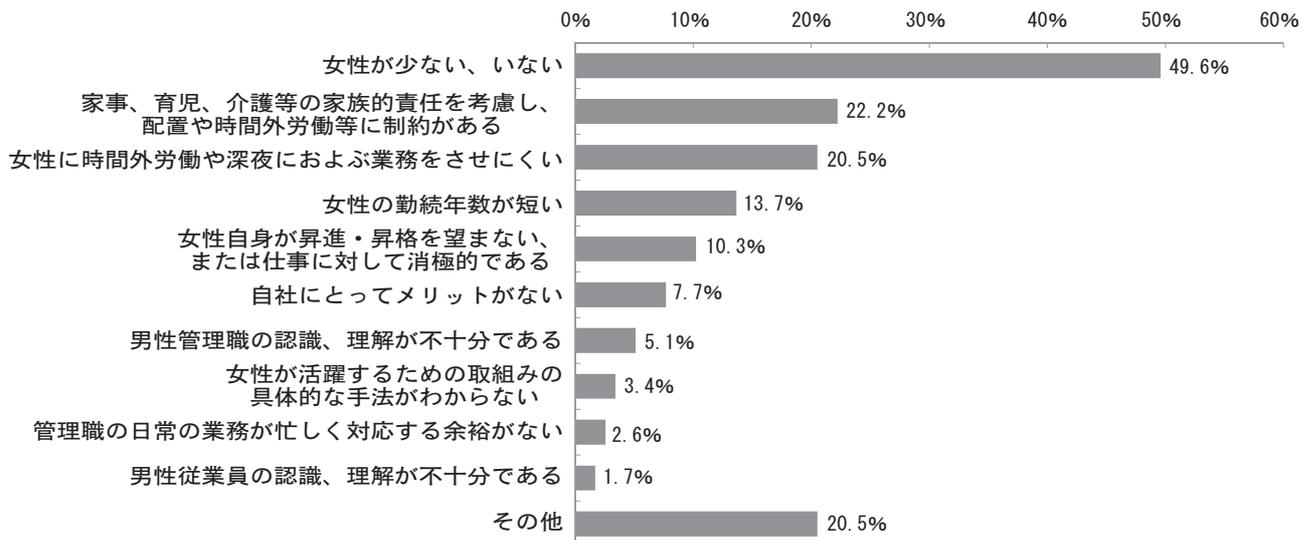
図 23 女性が活躍するための取組みの効果（複数回答・全体 N= 382）



**(28) 女性が活躍するための取組みをしていない理由 【設問28】**

(26) でいずれの取組みも実施していないと回答した事業所での、女性が活躍するための取組みをしていない理由としては、「女性が少ない、いない」と回答した事業所の割合が 49.6%と最も高く、次いで「家事、育児、介護等の家族的責任を考慮し、配置や時間外労働等に制約がある」が 22.2%、「女性に時間外労働や深夜におよぶ業務をさせにくい」が 20.5%となっている。

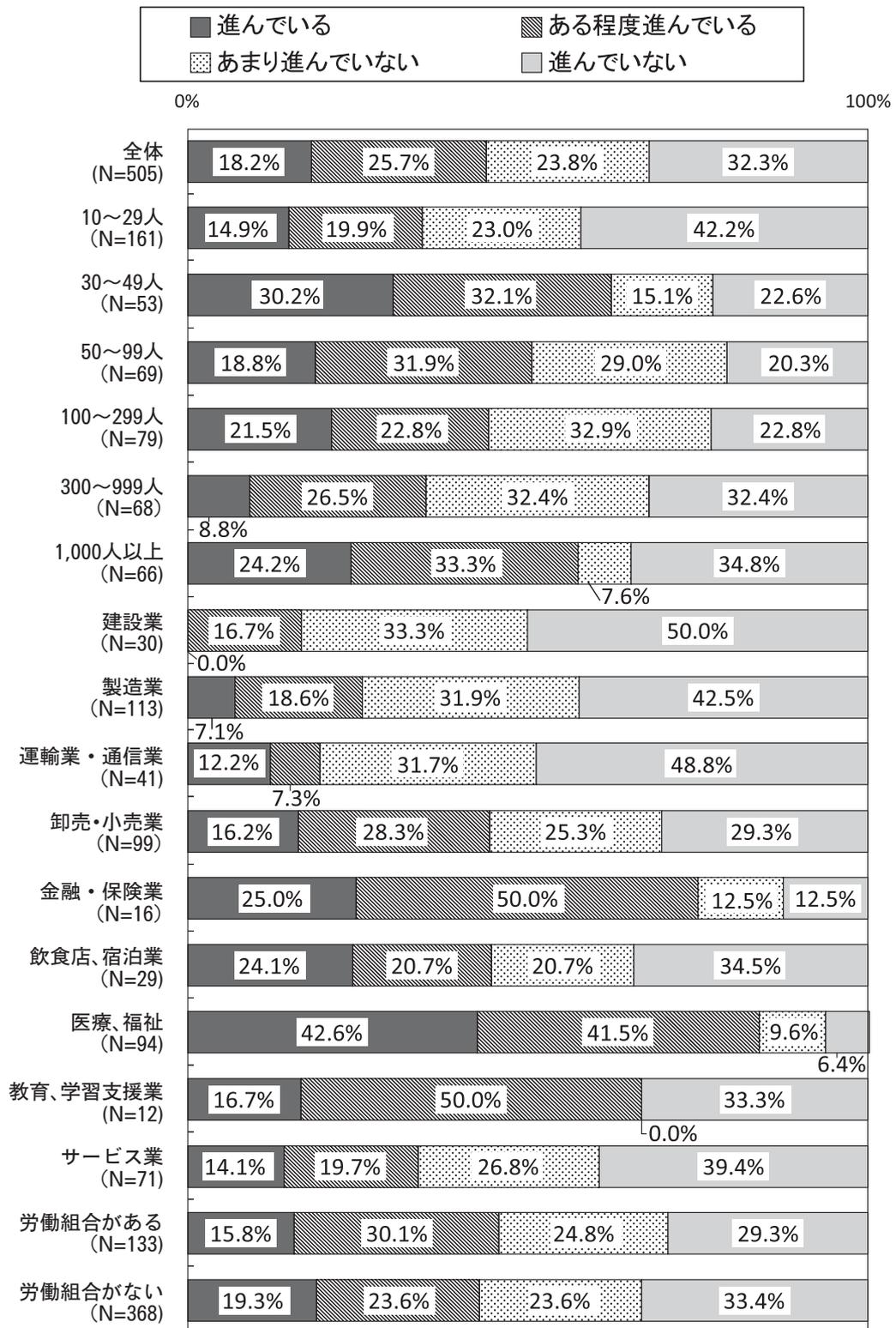
図 24 女性が活躍するための取組みをしていない理由（複数回答・全体 N= 117）



**(29) 女性の管理職登用の状況 【設問29】**

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 43.9%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 56.1%となっている。

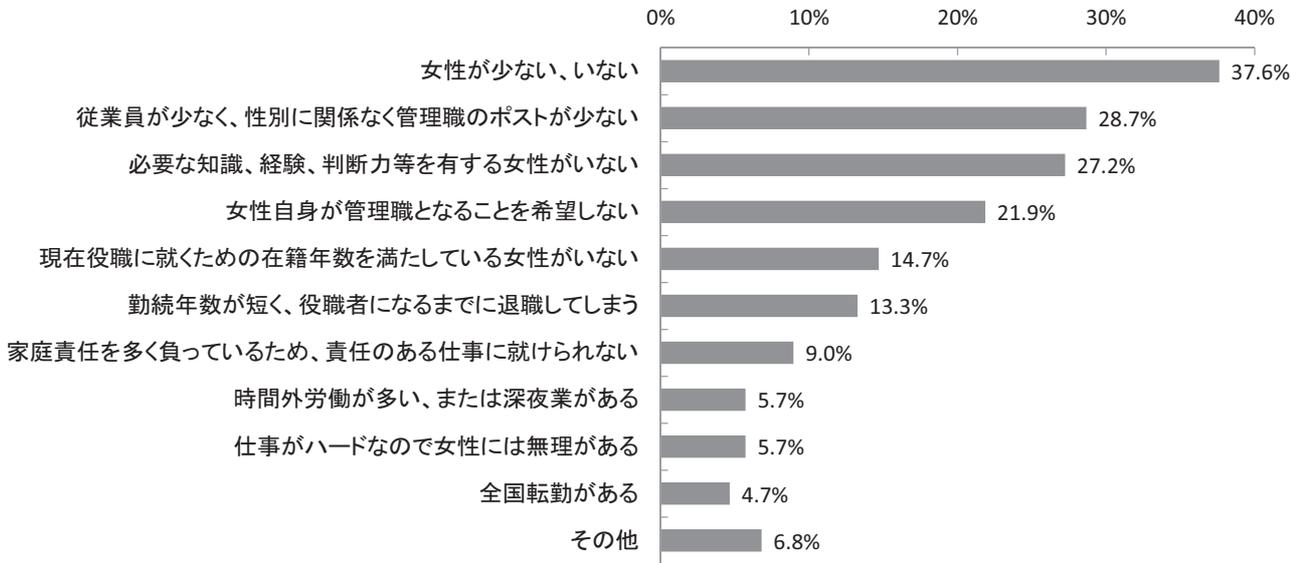
図 25 女性の管理職登用の状況（全体、企業規模別、産業別、労働組合の有無別）



**(30) 女性の管理職登用が進まない理由 【設問30】**

(29) 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 37.6%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 28.7%、「必要な知識、経験、判断力等を有する女性がいない」が 27.2%となっている。

図 26 女性の管理職登用が進まない理由（複数回答・全体 N=279）



**【多様な働き方】**

**(31) 雇用形態の転換制度 【設問31】**

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 50.1%、実際例があるのは 69.4%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 30.4%、実際例があるのは 45.1%となっている。

図 27 雇用形態の転換制度と実際例の有無（全体）

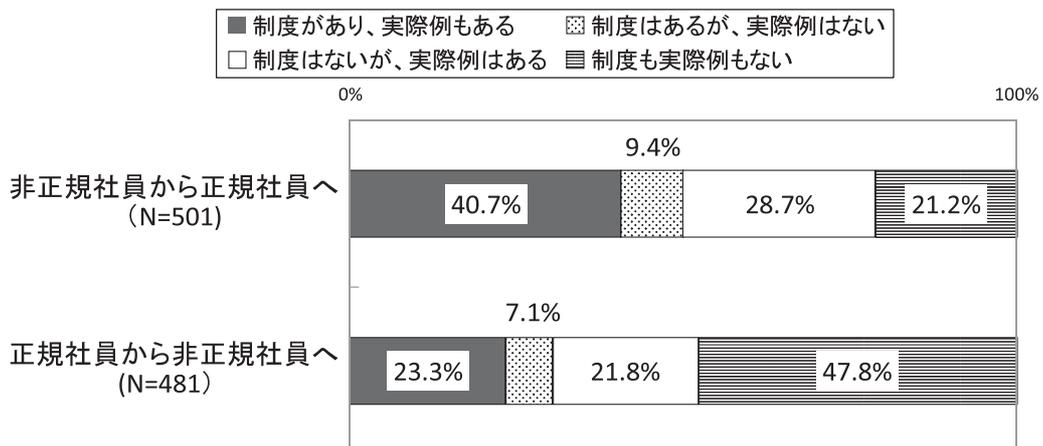


表 17-1 雇用形態の転換制度と実際例の有無（非正規社員から正規社員へ）

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	501	40.7%	9.4%	28.7%	21.2%	100.0%
10～29人	157	23.6%	7.6%	29.3%	39.5%	100.0%
30～49人	53	34.0%	11.3%	30.2%	24.5%	100.0%
50～99人	70	54.3%	5.7%	32.9%	7.1%	100.0%
100～299人	77	37.7%	5.2%	44.2%	13.0%	100.0%
300～999人	68	47.1%	16.2%	27.9%	8.8%	100.0%
1,000人以上	67	70.1%	13.4%	7.5%	9.0%	100.0%
建設業	29	6.9%	10.3%	24.1%	58.6%	100.0%
製造業	113	38.1%	5.3%	30.1%	26.5%	100.0%
運輸業・通信業	36	44.4%	8.3%	16.7%	30.6%	100.0%
卸売・小売業	98	49.0%	6.1%	25.5%	19.4%	100.0%
金融・保険業	16	50.0%	31.3%	12.5%	6.3%	100.0%
飲食店、宿泊業	27	51.9%	18.5%	14.8%	14.8%	100.0%
医療、福祉	97	46.4%	8.2%	38.1%	7.2%	100.0%
教育、学習支援業	13	23.1%	38.5%	30.8%	7.7%	100.0%
サービス業	72	34.7%	8.3%	34.7%	22.2%	100.0%
労働組合がある	135	54.1%	11.1%	20.7%	14.1%	100.0%
労働組合がない	362	35.4%	8.8%	32.0%	23.8%	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	481	23.3%	7.1%	21.8%	47.8%	100.0%
10～29人	151	15.2%	5.3%	17.9%	61.6%	100.0%
30～49人	52	21.2%	11.5%	15.4%	51.9%	100.0%
50～99人	66	31.8%	3.0%	31.8%	33.3%	100.0%
100～299人	74	18.9%	2.7%	37.8%	40.5%	100.0%
300～999人	67	19.4%	11.9%	17.9%	50.7%	100.0%
1,000人以上	63	46.0%	7.9%	12.7%	33.3%	100.0%
建設業	29	10.3%	3.4%	6.9%	79.3%	100.0%
製造業	106	19.8%	3.8%	17.0%	59.4%	100.0%
運輸業・通信業	34	29.4%	2.9%	17.6%	50.0%	100.0%
卸売・小売業	96	28.1%	8.3%	15.6%	47.9%	100.0%
金融・保険業	15	26.7%	13.3%	6.7%	53.3%	100.0%
飲食店、宿泊業	26	34.6%	7.7%	15.4%	42.3%	100.0%
医療、福祉	93	25.8%	5.4%	45.2%	23.7%	100.0%
教育、学習支援業	13	15.4%	38.5%	7.7%	38.5%	100.0%
サービス業	69	17.4%	8.7%	23.2%	50.7%	100.0%
労働組合がある	132	34.1%	6.8%	15.2%	43.9%	100.0%
労働組合がない	347	19.0%	7.2%	24.5%	49.3%	100.0%

**(32) 「多様な正規社員」制度 【設問32】**

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80.4%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12.2%で最も高い。

図 28 「多様な正規社員」制度について（複数回答・全体 N=509）

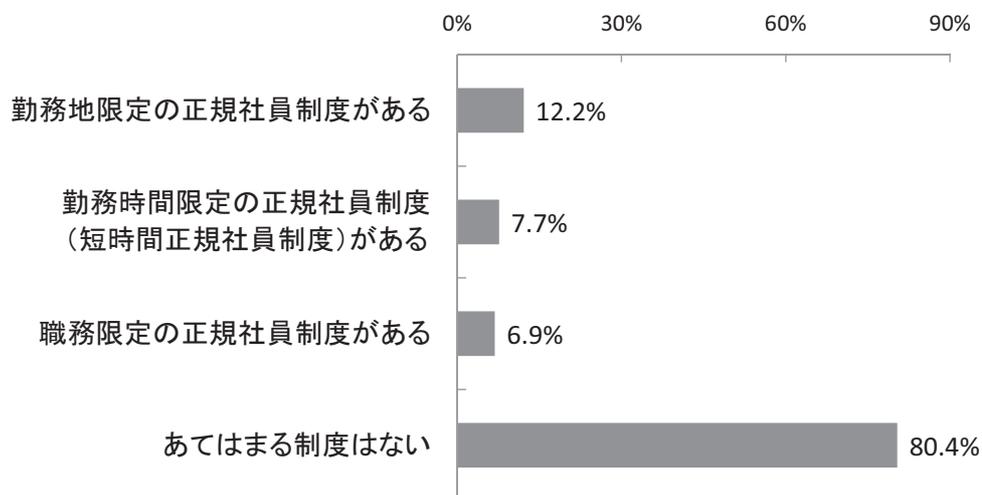


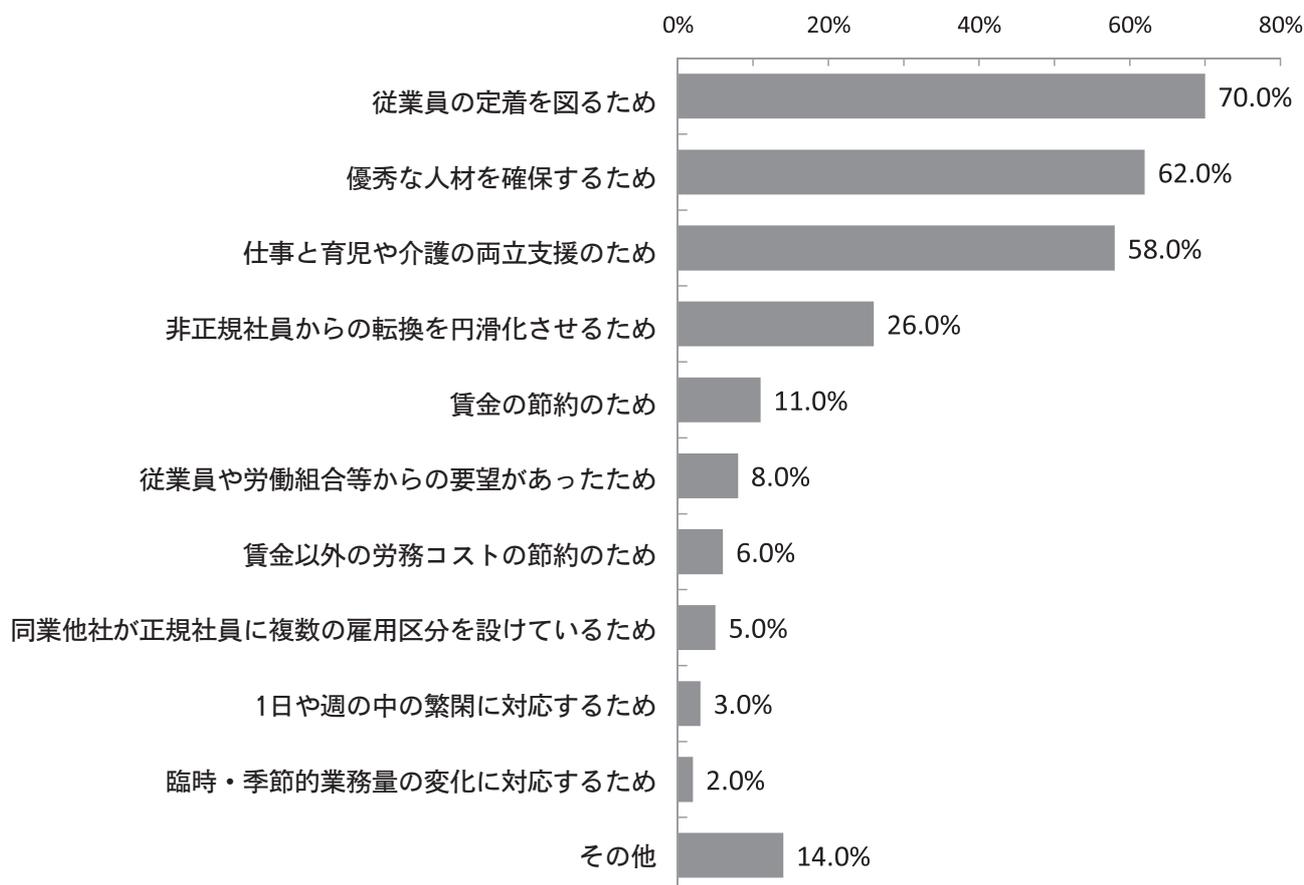
表 18 「多様な正規社員」制度について（複数回答）

	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	509	12.2%	6.9%	7.7%	80.4%
10～29人	163	4.3%	4.3%	6.7%	89.0%
30～49人	54	9.3%	5.6%	14.8%	79.6%
50～99人	69	5.8%	7.2%	13.0%	81.2%
100～299人	79	10.1%	7.6%	5.1%	84.8%
300～999人	67	14.9%	9.0%	4.5%	76.1%
1,000人以上	67	41.8%	11.9%	6.0%	55.2%
建設業	30	6.7%	3.3%	6.7%	90.0%
製造業	113	15.0%	7.1%	3.5%	80.5%
運輸業・通信業	42	9.5%	9.5%	4.8%	83.3%
卸売・小売業	101	12.9%	4.0%	8.9%	79.2%
金融・保険業	16	18.8%	12.5%	0.0%	68.8%
飲食店、宿泊業	29	34.5%	6.9%	20.7%	62.1%
医療、福祉	95	5.3%	7.4%	11.6%	82.1%
教育、学習支援業	13	7.7%	7.7%	0.0%	84.6%
サービス業	70	10.0%	8.6%	7.1%	82.9%
労働組合がある	133	24.8%	9.8%	5.3%	71.4%
労働組合がない	372	7.8%	5.4%	8.6%	83.9%

**(33) 「多様な正規社員」制度の導入理由 【設問33】**

(32)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70.0%で最も高く、次いで「優秀な人材を確保するため」が62.0%、「仕事と育児や介護の両立支援のため」が58.0%となっている。

図 29 「多様な正規社員」制度の導入理由（複数回答・全体 N= 100）



**(34) テレワークの導入 【設問34】**

在宅勤務やサテライトオフィス勤務等のテレワーク（情報通信技術を活用した場所にとらわれない柔軟な働き方）の導入について、「あてはまる制度はない」と回答した事業所の割合が96.1%と最も高い。テレワークを導入している事業所の中では、「在宅勤務を導入している」と回答した事業所の割合が2.7%で最も高い。

図 30 テレワークの導入について（複数回答・全体 N=512）

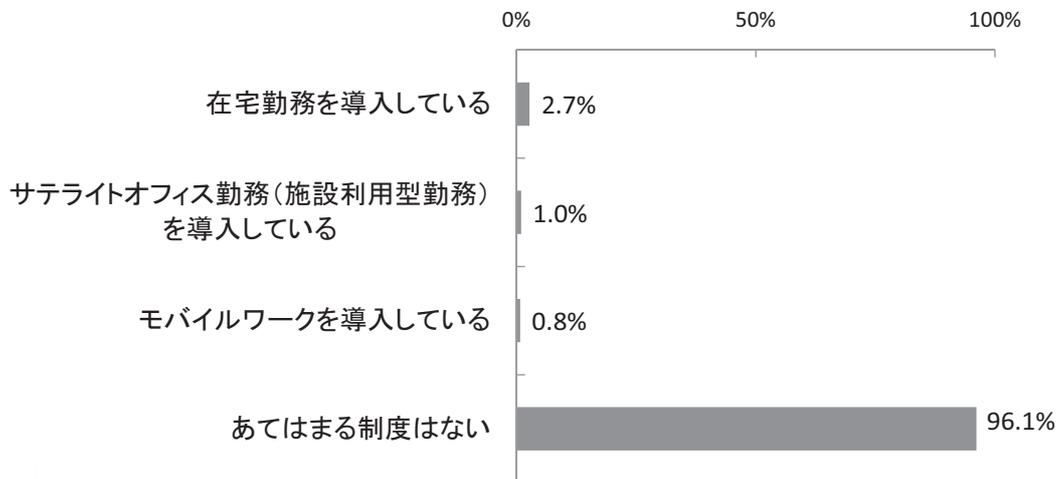


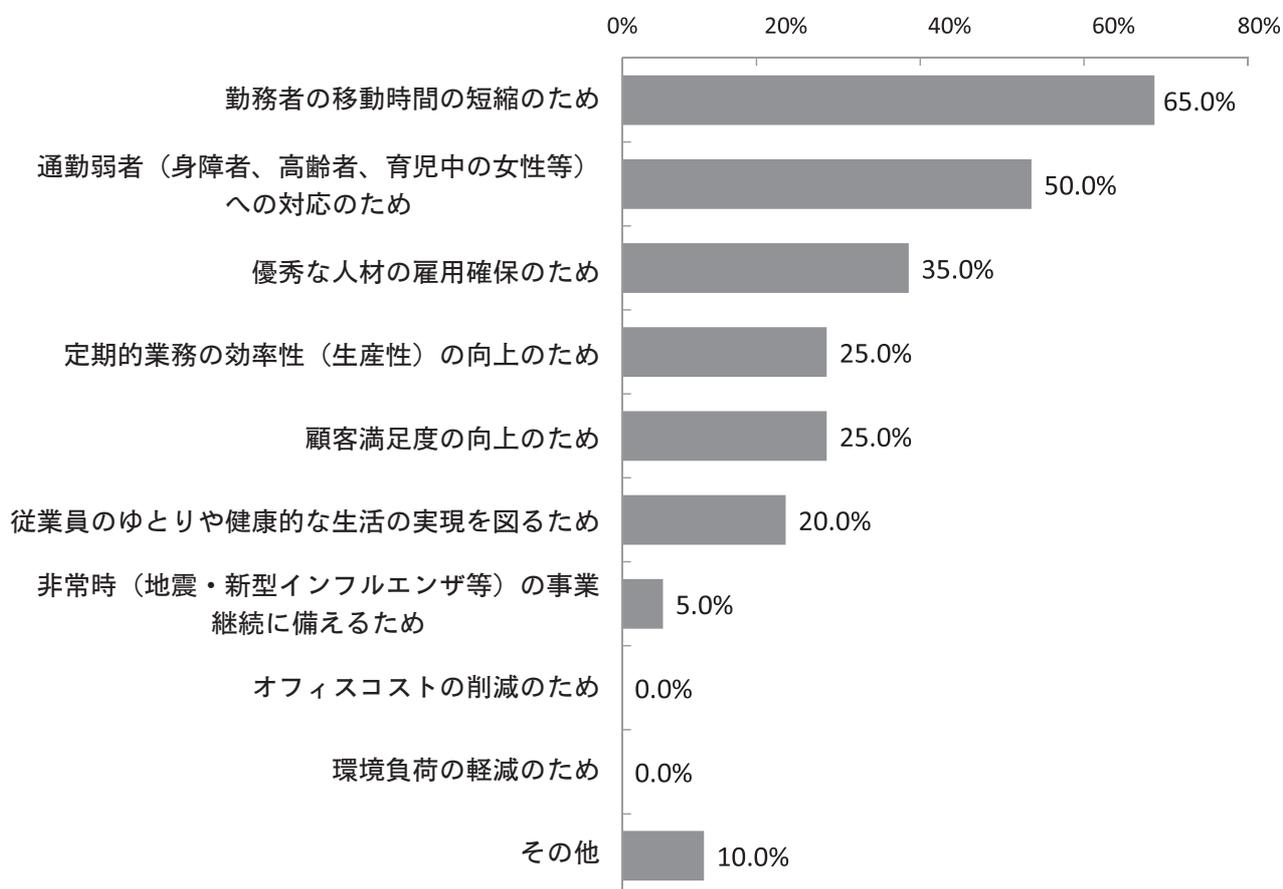
表 19 テレワークの導入について（複数回答）

	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	512	2.7%	0.8%	1.0%	96.1%
10～29人	166	0.6%	0.6%	0.0%	98.8%
30～49人	54	5.6%	0.0%	5.6%	90.7%
50～99人	69	2.9%	0.0%	1.4%	95.7%
100～299人	80	0.0%	0.0%	1.3%	98.8%
300～999人	67	3.0%	0.0%	0.0%	97.0%
1,000人以上	66	9.1%	4.5%	0.0%	89.4%
建設業	31	0.0%	3.2%	0.0%	96.8%
製造業	114	6.1%	0.0%	1.8%	92.1%
運輸業・通信業	40	2.5%	2.5%	0.0%	97.5%
卸売・小売業	102	1.0%	0.0%	0.0%	99.0%
金融・保険業	16	6.3%	6.3%	0.0%	93.8%
飲食店、宿泊業	29	3.4%	0.0%	0.0%	96.6%
医療、福祉	95	0.0%	1.1%	2.1%	96.8%
教育、学習支援業	14	14.3%	0.0%	7.1%	85.7%
サービス業	71	1.4%	0.0%	0.0%	98.6%
労働組合がある	133	3.0%	1.5%	1.5%	95.5%
労働組合がない	376	2.7%	0.5%	0.8%	96.3%

### (35) テレワークの導入理由 【設問35】

(34)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、「勤務者の移動時間の短縮のため」が65.0%で最も高く、次いで「通勤弱者（身障者、高齢者、育児中の女性等）への対応のため」が50.0%、「優秀な人材の雇用確保のため」が35.0%となっている。

図 31 テレワークの導入理由（複数回答・全体 N=20）



## 【ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）経営】

### (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【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、「従業員の心身の健康支援」が48.0%と最も高く、次いで「出産・育児支援」が47.0%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、「従業員の心身の健康支援」が31.0%と最も高く、次いで「年次有給休暇取得推進」が30.4%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）

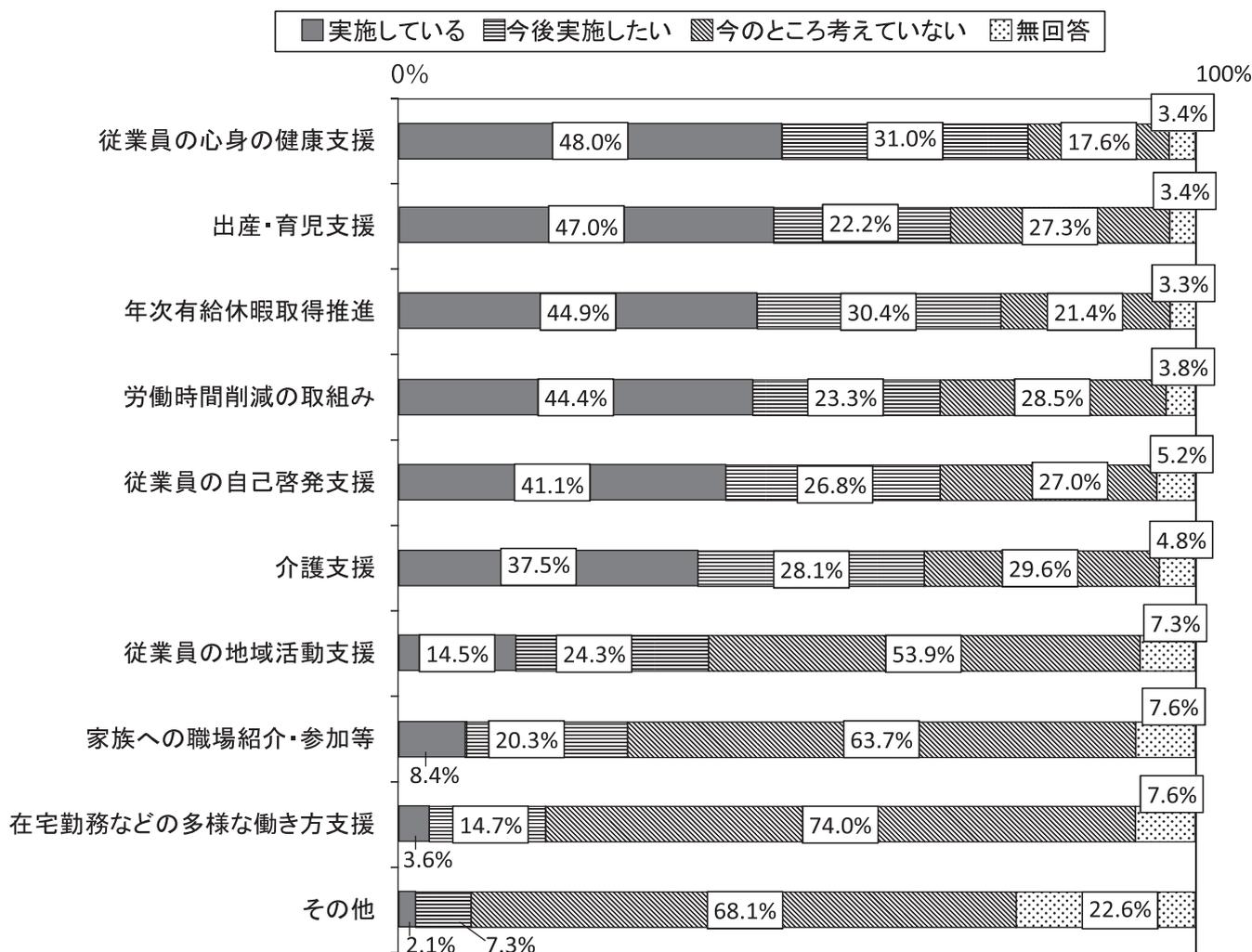


表 20-1 ワーク・ライフ・バランスに関して実施している取組み（複数回答）

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	523	44.4%	44.9%	48.0%	41.1%	47.0%	37.5%	3.6%	14.5%	8.4%	2.1%
10～29人	172	30.2%	33.7%	36.6%	23.3%	30.8%	20.3%	2.3%	13.4%	5.2%	1.2%
30～49人	56	39.3%	41.1%	48.2%	33.9%	37.5%	35.7%	7.1%	14.3%	8.9%	3.6%
50～99人	70	32.9%	40.0%	41.4%	42.9%	42.9%	35.7%	4.3%	5.7%	10.0%	0.0%
100～299人	80	47.5%	50.0%	48.8%	46.3%	60.0%	46.3%	1.3%	15.0%	10.0%	2.5%
300～999人	68	61.8%	60.3%	60.3%	63.2%	63.2%	50.0%	2.9%	23.5%	5.9%	2.9%
1,000人以上	67	77.6%	61.2%	70.1%	64.2%	71.6%	64.2%	7.5%	17.9%	16.4%	4.5%
建設業	31	22.6%	38.7%	41.9%	25.8%	38.7%	35.5%	0.0%	25.8%	9.7%	3.2%
製造業	114	47.4%	46.5%	46.5%	42.1%	48.2%	39.5%	7.0%	9.6%	9.6%	1.8%
運輸業・通信業	42	42.9%	40.5%	52.4%	40.5%	28.6%	23.8%	7.1%	11.9%	7.1%	4.8%
卸売・小売業	103	47.6%	37.9%	41.7%	34.0%	42.7%	34.0%	1.9%	12.6%	4.9%	2.9%
金融・保険業	16	75.0%	68.8%	75.0%	68.8%	75.0%	75.0%	6.3%	50.0%	31.3%	0.0%
飲食店・宿泊業	30	56.7%	26.7%	40.0%	33.3%	33.3%	30.0%	3.3%	10.0%	13.3%	3.3%
医療、福祉	99	39.4%	54.5%	55.6%	48.5%	65.7%	50.5%	1.0%	13.1%	9.1%	1.0%
教育、学習支援業	14	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	14.3%	14.3%	42.9%	0.0%	7.1%
サービス業	74	39.2%	45.9%	45.9%	41.9%	39.2%	29.7%	1.4%	12.2%	5.4%	0.0%
労働組合がある	135	58.5%	54.1%	60.7%	59.3%	60.7%	54.1%	3.0%	17.8%	11.1%	3.7%
労働組合がない	384	39.6%	41.9%	43.2%	35.2%	42.7%	32.0%	3.6%	13.5%	7.6%	1.6%

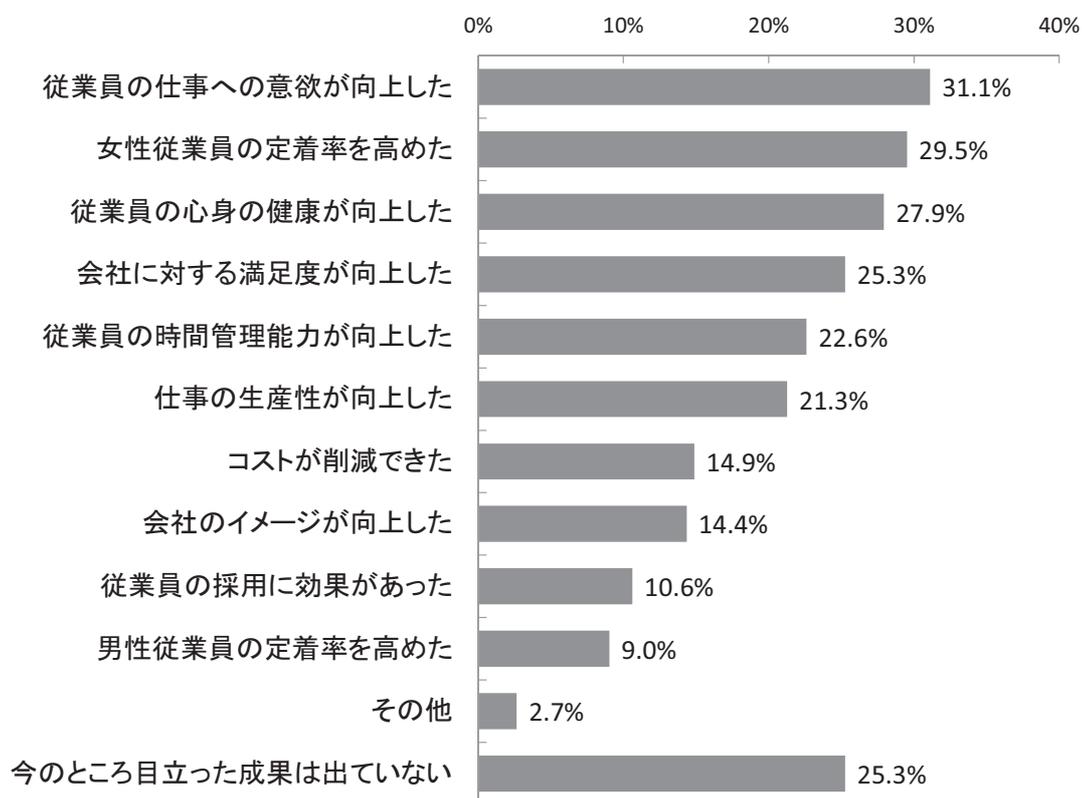
表 20-2 ワーク・ライフ・バランスに関して今後実施したい取組み（複数回答）

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	523	23.3%	30.4%	31.0%	26.8%	22.2%	28.1%	14.7%	24.3%	20.3%	7.3%
10～29人	172	21.5%	27.9%	26.2%	25.6%	22.1%	31.4%	10.5%	14.0%	14.0%	5.8%
30～49人	56	23.2%	26.8%	26.8%	30.4%	26.8%	23.2%	16.1%	35.7%	16.1%	7.1%
50～99人	70	32.9%	45.7%	41.4%	31.4%	32.9%	34.3%	14.3%	40.0%	21.4%	5.7%
100～299人	80	33.8%	33.8%	41.3%	35.0%	21.3%	27.5%	16.3%	23.8%	31.3%	8.8%
300～999人	68	19.1%	27.9%	32.4%	19.1%	22.1%	32.4%	16.2%	27.9%	26.5%	5.9%
1,000人以上	67	10.4%	23.9%	22.4%	16.4%	7.5%	13.4%	20.9%	19.4%	19.4%	10.4%
建設業	31	25.8%	35.5%	29.0%	32.3%	25.8%	22.6%	22.6%	19.4%	19.4%	9.7%
製造業	114	17.5%	23.7%	32.5%	25.4%	22.8%	27.2%	15.8%	20.2%	17.5%	6.1%
運輸業・通信業	42	35.7%	35.7%	35.7%	35.7%	33.3%	42.9%	19.0%	23.8%	26.2%	11.9%
卸売・小売業	103	29.1%	41.7%	35.0%	35.0%	27.2%	34.0%	14.6%	27.2%	23.3%	10.7%
金融・保険業	16	6.3%	12.5%	25.0%	6.3%	0.0%	0.0%	18.8%	6.3%	12.5%	0.0%
飲食店・宿泊業	30	16.7%	43.3%	36.7%	33.3%	20.0%	16.7%	16.7%	30.0%	20.0%	16.7%
医療、福祉	99	25.3%	24.2%	28.3%	25.3%	16.2%	24.2%	8.1%	29.3%	19.2%	4.0%
教育、学習支援業	14	21.4%	35.7%	21.4%	14.3%	14.3%	42.9%	28.6%	21.4%	42.9%	0.0%
サービス業	74	20.3%	25.7%	25.7%	16.2%	21.6%	28.4%	12.2%	24.3%	16.2%	4.1%
労働組合がある	135	20.0%	31.9%	29.6%	21.5%	20.0%	23.0%	16.3%	22.2%	23.7%	10.4%
労働組合がない	384	24.2%	29.7%	31.5%	28.4%	22.7%	29.7%	14.3%	24.7%	18.5%	6.3%

**(37) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に関する取組みの効果 【設問37】**

(36) 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「女性従業員の定着率を高めた」が29.5%、「従業員の心身の健康が向上した」が27.9%となっている。

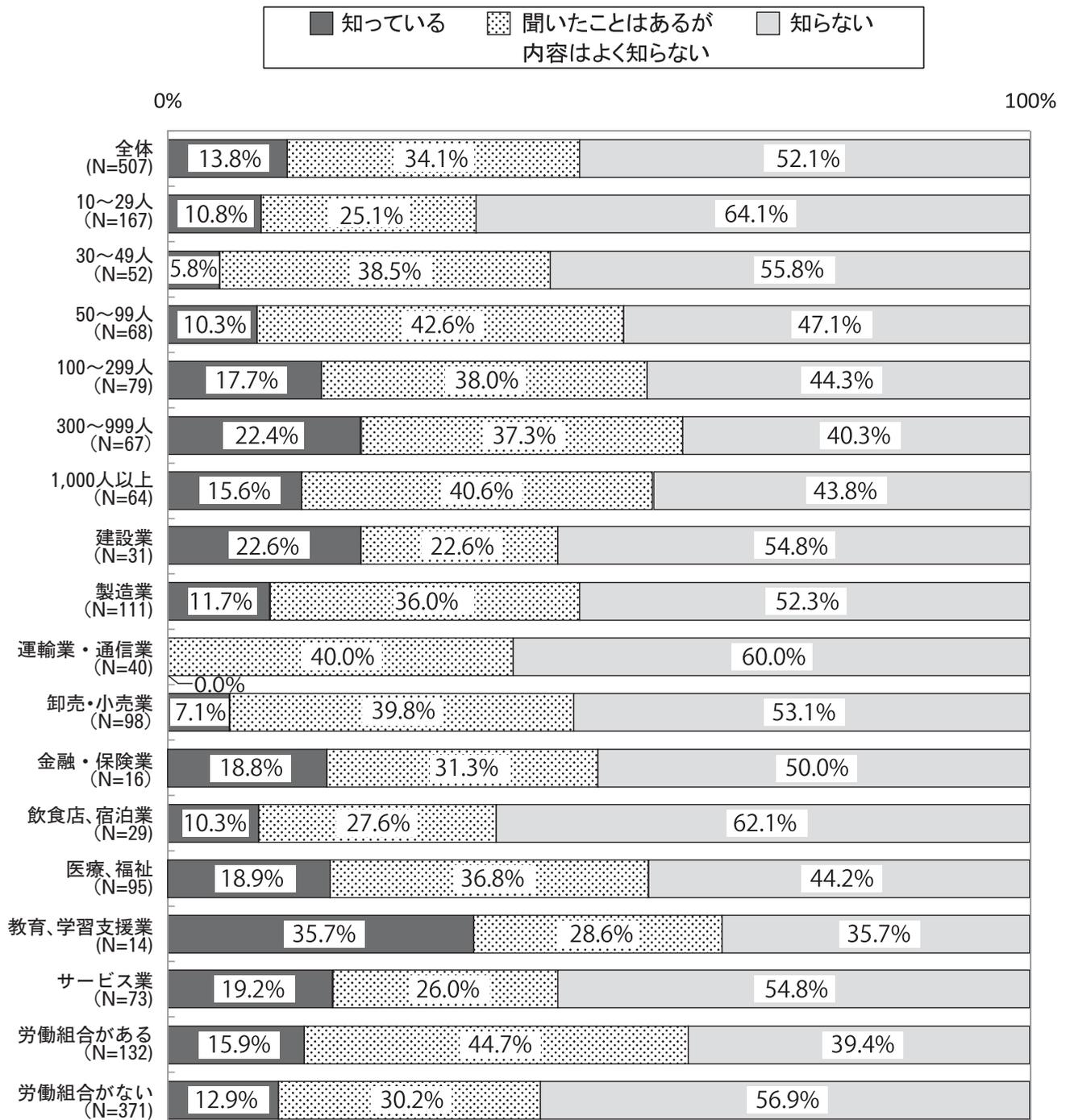
図 33 ワーク・ライフ・バランスに関する取組みの効果（複数回答・全体 N=376）



(38) 「滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業」登録制度の認知 【設問40】

滋賀県が行っている「滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業」登録制度について、「知っている」と回答した事業所の割合は13.8%であったのに対し、「聞いたことはあるが内容はよく知らない」が34.1%、「知らない」が52.1%となっている。

図34 「滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業」登録制度の認知（全体、企業規模別、産業別、労働組合の有無別）

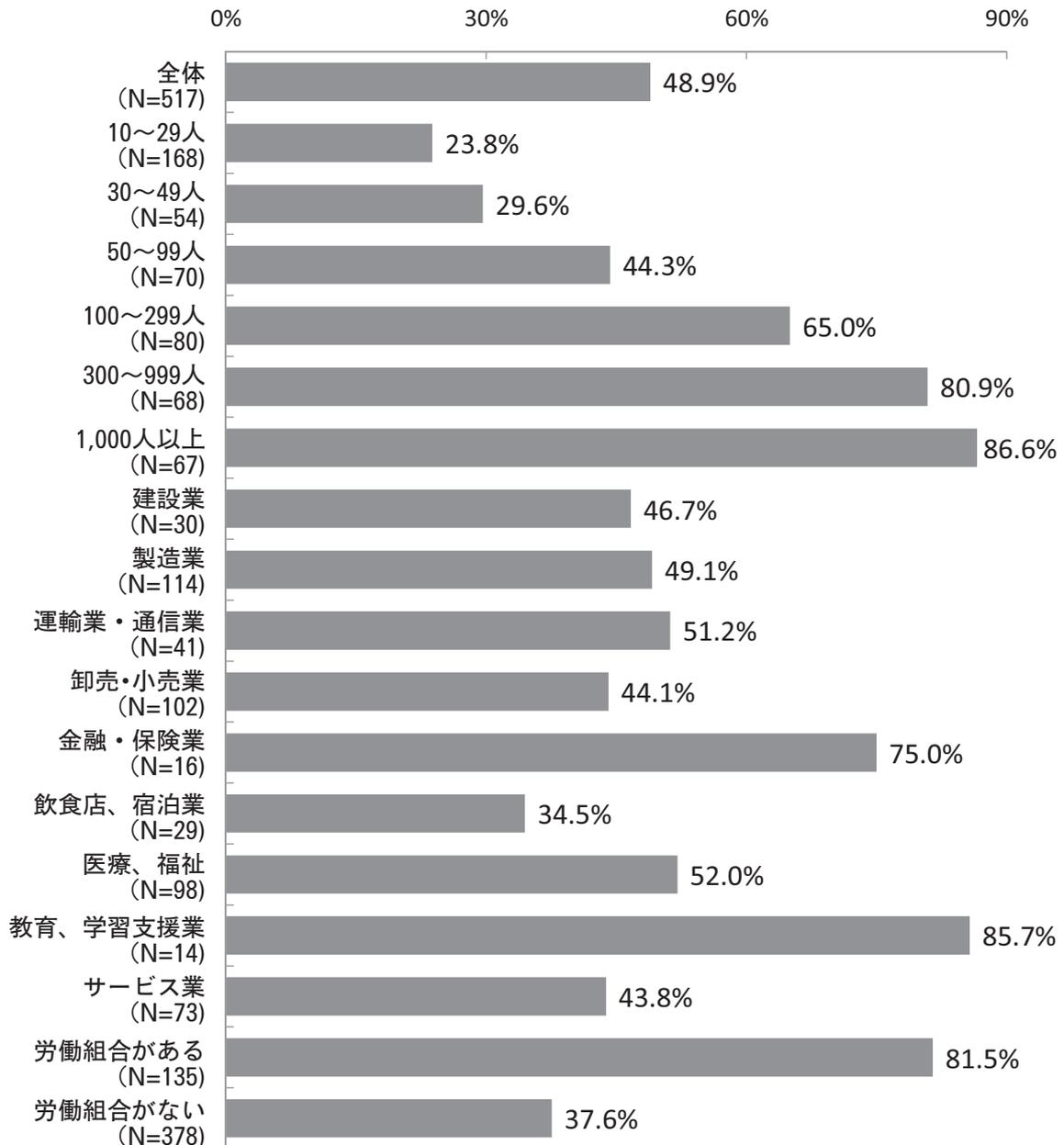


## 【メンタルヘルスケア（心の健康対策）】

### (39) 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 48.9%となり、前年の 43.3%に対し、5.6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）



**(40) メンタルヘルスケア（心の健康対策）の実施方法 【設問42】**

(41) 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 66.7%と最も高く、次いで「ストレスチェックの実施」が 56.0%、「従業員に対する教育研修、情報提供」が 43.3%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=252）

