

II. 調查結果

【労働者、管理職者の男女の割合】

(1) 正規社員の男女の割合 【設問02】

正規社員における男女の割合は、男性が 75.6%、女性が 24.4%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 65.3%、女性が 34.7%となっており、事務職以外における男女の割合は、男性が 78.5%、女性が 21.5%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	75.6% (20,069)	24.4% (6,486)	100.0% (26,555)	65.3% (3,777)	34.7% (2,007)	100.0% (5,784)	78.5% (16,292)	21.5% (4,454)	100.0% (20,746)
30人以上*	76.1% (19,045)	23.9% (5,969)	100.0% (25,014)	67.0% (3,677)	33.0% (1,807)	100.0% (5,484)	78.7% (15,368)	21.3% (4,149)	100.0% (19,517)
10～29人	67.3% (997)	32.7% (484)	100.0% (1,481)	34.4% (99)	65.6% (189)	100.0% (288)	76.0% (898)	24.0% (283)	100.0% (1,181)
30～49人	59.7% (608)	40.3% (411)	100.0% (1,019)	37.0% (67)	63.0% (114)	100.0% (181)	64.6% (541)	35.4% (297)	100.0% (838)
50～99人	64.7% (847)	35.3% (463)	100.0% (1,310)	52.0% (153)	48.0% (141)	100.0% (294)	68.3% (694)	31.7% (322)	100.0% (1,016)
100～299人	67.4% (2,134)	32.6% (1,034)	100.0% (3,168)	47.8% (277)	52.2% (303)	100.0% (580)	71.8% (1,857)	28.2% (731)	100.0% (2,588)
300～999人	70.9% (2,690)	29.1% (1,104)	100.0% (3,794)	62.7% (681)	37.3% (405)	100.0% (1,086)	74.3% (2,009)	25.7% (696)	100.0% (2,705)
1,000人以上	81.2% (12,766)	18.8% (2,957)	100.0% (15,723)	74.8% (2,499)	25.2% (844)	100.0% (3,343)	83.0% (10,267)	17.0% (2,103)	100.0% (12,370)
建設業	84.3% (601)	15.7% (112)	100.0% (713)	40.7% (48)	59.3% (70)	100.0% (118)	92.9% (553)	7.1% (42)	100.0% (595)
製造業	81.5% (14,586)	18.5% (3,308)	100.0% (17,894)	74.1% (2,811)	25.9% (983)	100.0% (3,794)	83.5% (11,775)	16.5% (2,325)	100.0% (14,100)
運輸・ 情報通信業	81.0% (966)	19.0% (226)	100.0% (1,192)	58.1% (216)	41.9% (156)	100.0% (372)	91.5% (750)	8.5% (70)	100.0% (820)
卸売・ 小売業	72.2% (1,008)	27.8% (388)	100.0% (1,396)	38.4% (129)	61.6% (207)	100.0% (336)	83.8% (879)	16.2% (170)	100.0% (1,049)
金融・ 保険業	55.5% (182)	44.5% (146)	100.0% (328)	49.0% (103)	51.0% (107)	100.0% (210)	68.7% (79)	31.3% (36)	100.0% (115)
飲食サービス・ 宿泊業	74.7% (443)	25.3% (150)	100.0% (593)	75.7% (78)	24.3% (25)	100.0% (103)	74.5% (365)	25.5% (125)	100.0% (490)
医療・ 福祉	28.7% (608)	71.3% (1,512)	100.0% (2,120)	36.6% (115)	63.4% (199)	100.0% (314)	27.5% (493)	72.5% (1,302)	100.0% (1,795)
教育・ 学習支援業	59.3% (326)	40.7% (224)	100.0% (550)	64.2% (115)	35.8% (64)	100.0% (179)	56.9% (211)	43.1% (160)	100.0% (371)
サービス業	76.3% (1,349)	23.7% (420)	100.0% (1,769)	45.3% (162)	54.7% (196)	100.0% (358)	84.1% (1,187)	15.9% (224)	100.0% (1,411)

※ () 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36.6%、女性が63.4%となっている。また、派遣労働者においては、男性が61.2%、女性が38.8%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	36.6% (5,497)	63.4% (9,539)	100.0% (15,036)	61.2% (3,086)	38.8% (1,960)	100.0% (5,046)
30人以上*	37.0% (5,135)	63.0% (8,726)	100.0% (13,861)	61.2% (3,075)	38.8% (1,950)	100.0% (5,025)
10～29人	31.9% (350)	68.1% (748)	100.0% (1,098)	52.4% (11)	47.6% (10)	100.0% (21)
30～49人	24.3% (174)	75.7% (543)	100.0% (717)	59.1% (26)	40.9% (18)	100.0% (44)
50～99人	31.5% (309)	68.5% (673)	100.0% (982)	57.7% (56)	42.3% (41)	100.0% (97)
100～299人	32.7% (750)	67.3% (1,547)	100.0% (2,297)	57.4% (139)	42.6% (103)	100.0% (242)
300～999人	48.9% (1,481)	51.1% (1,546)	100.0% (3,027)	41.2% (214)	58.8% (306)	100.0% (520)
1,000人以上	35.4% (2,421)	64.6% (4,417)	100.0% (6,838)	64.0% (2,640)	36.0% (1,482)	100.0% (4,122)
建設業	60.0% (36)	40.0% (24)	100.0% (60)	75.0% (6)	25.0% (2)	100.0% (8)
製造業	46.4% (1,071)	53.6% (1,235)	100.0% (2,306)	61.9% (2,931)	38.1% (1,802)	100.0% (4,733)
運輸・ 通信業	53.0% (150)	47.0% (133)	100.0% (283)	65.6% (61)	34.4% (32)	100.0% (93)
卸売・ 小売業	45.5% (1,046)	54.5% (1,253)	100.0% (2,299)	75.8% (25)	24.2% (8)	100.0% (33)
金融・ 保険業	30.9% (21)	69.1% (47)	100.0% (68)	14.3% (1)	85.7% (6)	100.0% (7)
飲食サービス・ 宿泊業	31.1% (1,913)	68.9% (4,240)	100.0% (6,153)	- (0)	- (0)	- (0)
医療・ 福祉	15.4% (243)	84.6% (1,331)	100.0% (1,574)	14.8% (8)	85.2% (46)	100.0% (54)
教育・ 学習支援業	42.4% (302)	57.6% (410)	100.0% (712)	- (0)	- (0)	- (0)
サービス業	45.2% (715)	54.8% (866)	100.0% (1,581)	45.8% (54)	54.2% (64)	100.0% (118)

※ () 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88.4%、女性が11.6%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91.1%、女性が8.9%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	88.4% (3,586)	11.6% (469)	76.3% (580)	23.7% (180)	91.4% (850)	8.6% (80)	91.2% (2,156)	8.8% (209)	86.7% (2,220)	13.3% (340)
30人以上*	91.1% (3,211)	8.9% (314)	84.1% (361)	15.9% (68)	92.6% (773)	7.4% (62)	91.9% (2,077)	8.1% (184)	87.2% (2,158)	12.8% (318)
10～29人	71.0% (355)	29.0% (145)	66.1% (203)	33.9% (104)	82.4% (75)	17.6% (16)	75.5% (77)	24.5% (25)	73.5% (61)	26.5% (22)
30～49人	72.5% (187)	27.5% (71)	72.3% (86)	27.7% (33)	76.4% (42)	23.6% (13)	70.2% (59)	29.8% (25)	66.3% (61)	33.7% (31)
50～99人	82.6% (232)	17.4% (49)	77.8% (70)	22.2% (20)	84.3% (59)	15.7% (11)	85.1% (103)	14.9% (18)	70.7% (106)	29.3% (44)
100～299人	87.5% (419)	12.5% (60)	86.7% (78)	13.3% (12)	87.0% (127)	13.0% (19)	88.1% (214)	11.9% (29)	79.8% (193)	20.2% (49)
300～999人	91.9% (491)	8.1% (43)	97.8% (90)	2.2% (2)	94.7% (126)	5.3% (7)	89.0% (275)	11.0% (34)	83.4% (286)	16.6% (57)
1,000人以上	95.4% (1,882)	4.6% (91)	97.4% (37)	2.6% (1)	97.2% (419)	2.8% (12)	94.8% (1,426)	5.2% (78)	91.7% (1,512)	8.3% (137)
建設業	84.2% (139)	15.8% (26)	73.8% (62)	26.2% (22)	97.6% (40)	2.4% (1)	92.5% (37)	7.5% (3)	100.0% (36)	0.0% (0)
製造業	94.6% (2,264)	5.4% (129)	82.1% (165)	17.9% (36)	96.7% (531)	3.3% (18)	95.4% (1,568)	4.6% (75)	92.7% (1,535)	7.3% (121)
運輸・通信業	89.7% (157)	10.3% (18)	81.6% (40)	18.4% (9)	95.0% (38)	5.0% (2)	91.9% (79)	8.1% (7)	87.5% (112)	12.5% (16)
卸売・小売業	86.0% (258)	14.0% (42)	79.6% (90)	20.4% (23)	92.9% (52)	7.1% (4)	88.5% (116)	11.5% (15)	82.1% (110)	17.9% (24)
金融・保険業	81.8% (81)	18.2% (18)	91.7% (11)	8.3% (1)	82.4% (14)	17.6% 3	80.0% (56)	20.0% (14)	66.7% (38)	33.3% (19)
飲食サービス・宿泊業	91.5% (107)	8.5% (10)	73.7% (14)	26.3% (5)	96.4% (27)	3.6% (1)	94.3% (66)	5.7% (4)	87.8% (187)	12.2% (26)
医療・福祉	54.1% (185)	45.9% (157)	61.5% (83)	38.5% (52)	53.3% (48)	46.7% (42)	46.2% (54)	53.8% (63)	36.3% (58)	63.8% (102)
教育・学習支援業	74.2% (69)	25.8% (24)	78.6% (22)	21.4% (6)	78.3% (18)	21.7% (5)	69.0% (29)	31.0% (13)	61.9% (13)	38.1% (8)
サービス業	87.9% (326)	12.1% (45)	78.2% (93)	21.8% (26)	95.3% (82)	4.7% (4)	91.0% (151)	9.0% (15)	84.5% (131)	15.5% (24)

※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

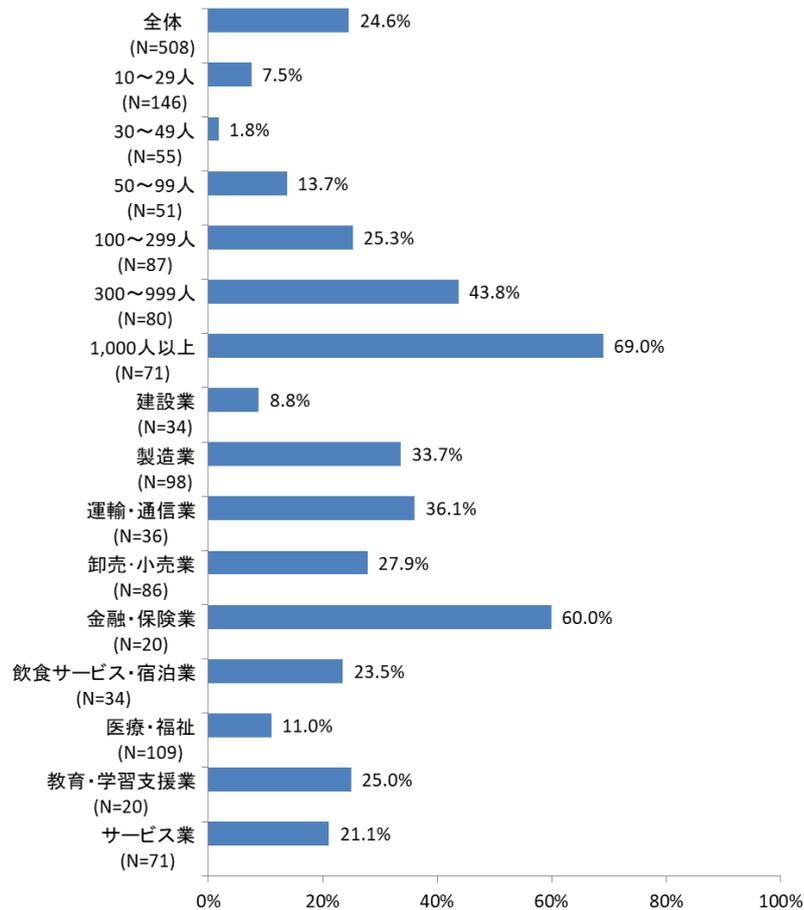
*企業規模30人以上

【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 24.6%で、前年の 26.3%に対し、1.7 ポイント下回っている。

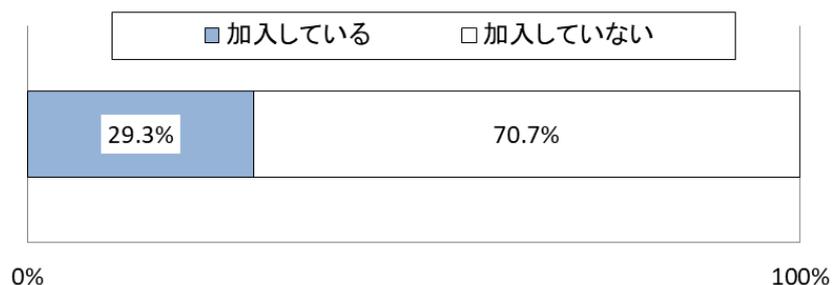
図1 労働組合がある事業所の割合（全体・企業規模別・産業別）



(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 29.3%であり、前年の 32.1%に対し、2.8 ポイント下回っている。

図2 労働組合への非正規社員の加入状況（全体 N=123）



【休日・休暇制度】

(6) 週休制の形態 【設問06】

週休制の形態については、「完全週休2日制」を採用している事業所が48.2%と最も高く、次いで「その他の週休2日制」が36.3%となっている。

図3 週休制の形態（全体 N=488）

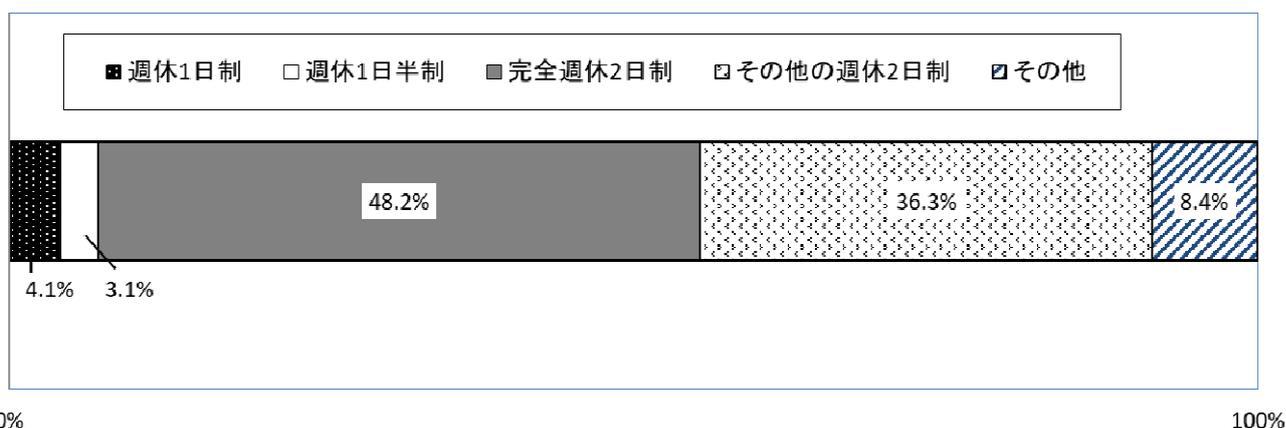


表4 週休制の形態

	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	488	4.1%	3.1%	48.2%	36.3%	8.4%	100.0%
10～29人	142	7.7%	7.0%	40.1%	36.6%	8.5%	100.0%
30～49人	53	3.8%	1.9%	39.6%	43.4%	11.3%	100.0%
50～99人	52	3.8%	1.9%	40.4%	48.1%	5.8%	100.0%
100～299人	85	2.4%	0.0%	51.8%	38.8%	7.1%	100.0%
300～999人	75	0.0%	1.3%	64.0%	28.0%	6.7%	100.0%
1,000人以上	67	1.5%	0.0%	61.2%	25.4%	11.9%	100.0%
建設業	35	2.9%	5.7%	34.3%	54.3%	2.9%	100.0%
製造業	100	0.0%	1.0%	61.0%	34.0%	4.0%	100.0%
運輸・情報通信業	36	8.3%	0.0%	25.0%	50.0%	16.7%	100.0%
卸売・小売業	74	9.5%	0.0%	36.5%	40.5%	13.5%	100.0%
金融・保険業	20	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
飲食サービス・宿泊業	33	9.1%	9.1%	27.3%	45.5%	9.1%	100.0%
医療・福祉	103	3.9%	3.9%	50.5%	30.1%	11.7%	100.0%
教育・学習支援業	20	5.0%	0.0%	65.0%	30.0%	0.0%	100.0%
サービス業	67	1.5%	7.5%	47.8%	35.8%	7.5%	100.0%
労働組合がある	118	1.7%	2.5%	55.1%	35.6%	5.1%	100.0%
労働組合がない	365	4.7%	3.0%	46.6%	36.4%	9.3%	100.0%

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

【(7) 年間休日総数 【設問07】】

年間休日総数についてみると、「120日～129日」が31.3%と最も高く、次いで「110日～119日」が27.8%、「100日～109日」が23.7%となっている。

図4 年間休日総数 (全体 N=486)

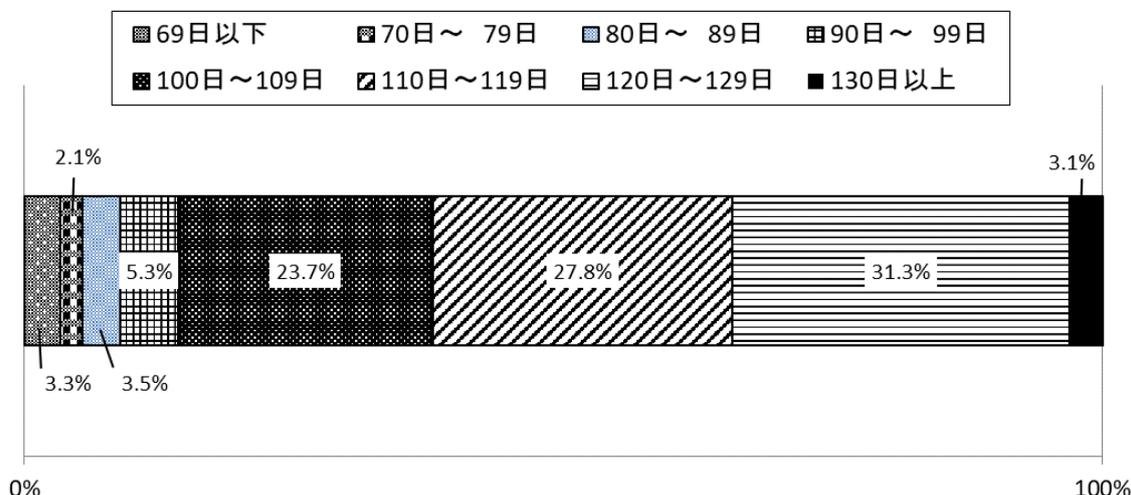


表5 年間休日総数

	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	486	3.3%	2.1%	3.5%	5.3%	23.7%	27.8%	31.3%	3.1%	100.0%
10～29人	142	7.7%	4.2%	6.3%	9.9%	25.4%	19.0%	22.5%	4.9%	100.0%
30～49人	53	1.9%	3.8%	5.7%	5.7%	26.4%	37.7%	18.9%	0.0%	100.0%
50～99人	51	3.9%	0.0%	2.0%	2.0%	31.4%	37.3%	23.5%	0.0%	100.0%
100～299人	85	0.0%	1.2%	1.2%	4.7%	24.7%	34.1%	34.1%	0.0%	100.0%
300～999人	74	0.0%	0.0%	0.0%	1.4%	23.0%	29.7%	44.6%	1.4%	100.0%
1,000人以上	67	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	14.9%	26.9%	50.7%	7.5%	100.0%
建設業	35	2.9%	0.0%	20.0%	20.0%	22.9%	17.1%	17.1%	0.0%	100.0%
製造業	100	0.0%	0.0%	0.0%	3.0%	20.0%	35.0%	41.0%	1.0%	100.0%
運輸・通信業	36	0.0%	0.0%	2.8%	2.8%	33.3%	27.8%	33.3%	0.0%	100.0%
卸売・小売業	74	8.1%	1.4%	2.7%	4.1%	33.8%	37.8%	10.8%	1.4%	100.0%
金融・保険業	20	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.0%	80.0%	15.0%	100.0%
飲食サービス・宿泊業	33	12.1%	9.1%	6.1%	12.1%	36.4%	18.2%	3.0%	3.0%	100.0%
医療・福祉	101	2.0%	3.0%	0.0%	3.0%	21.8%	30.7%	34.7%	5.0%	100.0%
教育・学習支援業	20	5.0%	0.0%	0.0%	0.0%	15.0%	30.0%	45.0%	5.0%	100.0%
サービス業	67	3.0%	4.5%	7.5%	7.5%	19.4%	17.9%	35.8%	4.5%	100.0%
労働組合がある	118	1.7%	0.8%	0.8%	1.7%	11.0%	33.9%	45.8%	4.2%	100.0%
労働組合がない	363	3.6%	2.5%	4.1%	6.6%	27.8%	25.6%	27.0%	2.8%	100.0%

(8) 年次有給休暇の付与および取得の状況 【設問08】

年次有給休暇の「平均付与日数（繰越分除く）」は前年を0.1ポイント下回っているが、「平均取得日数」および「平均取得率」においては、共に前年を上回っている（R2 全体：平均付与日数18.5日、平均取得日数11.5日、平均取得率62.2%）。

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

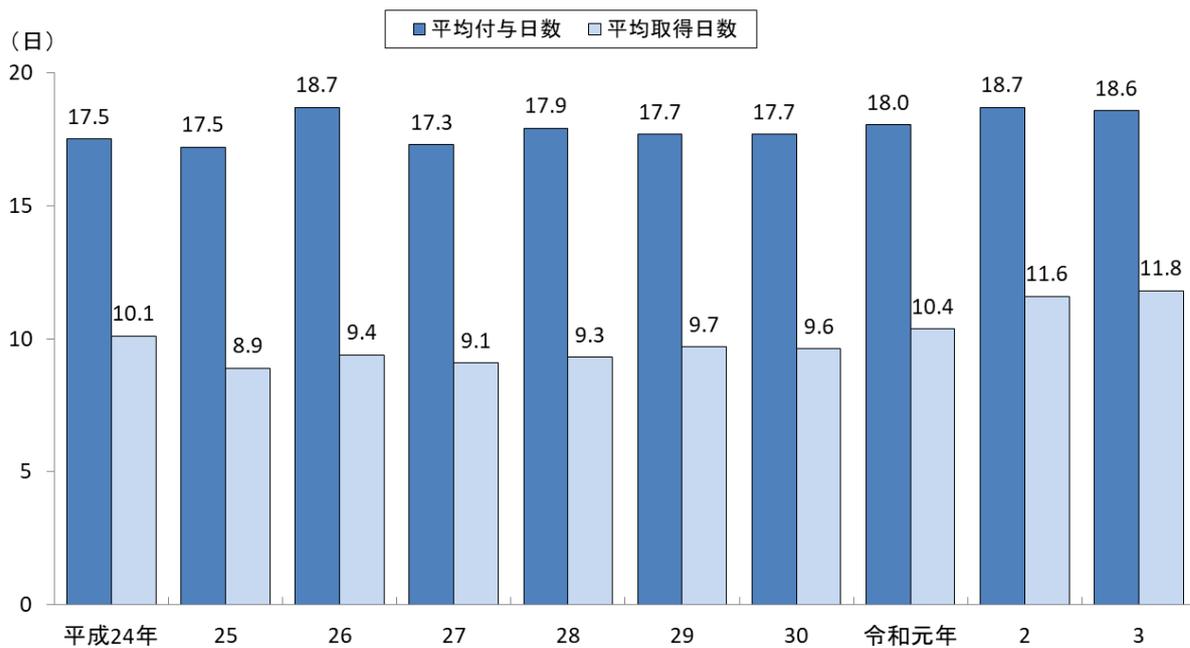
	有効回答 事業所数	労働者1人あたりの 平均付与日数 (繰越分除く)	労働者1人あたりの 平均取得日数	労働者1人あたりの 平均取得率
全体	478	18.4	11.6	62.9%
30人以上*	325	18.6	11.8	63.6%
10～29人	137	15.4	7.7	50.2%
30～49人	53	16.6	9.8	58.8%
50～99人	52	16.2	9.4	58.1%
100～299人	85	16.9	9.7	57.3%
300～999人	72	17.7	9.7	54.6%
1,000人以上	66	19.5	13.1	67.3%
建設業	35	16.8	9.7	57.8%
製造業	99	18.9	12.8	67.6%
運輸業・通信業	36	20.6	9.2	44.7%
卸売・小売業	72	15.7	8.4	53.1%
金融・保険業	18	17.4	7.8	44.7%
飲食店、宿泊業	32	17.5	6.1	34.7%
医療、福祉	100	17.1	11.1	64.5%
教育、学習支援業	20	20.0	8.7	43.3%
サービス業	66	15.8	8.3	52.7%
労働組合がある	116	19.3	12.6	65.4%
労働組合がない	358	16.4	9.4	57.0%

※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

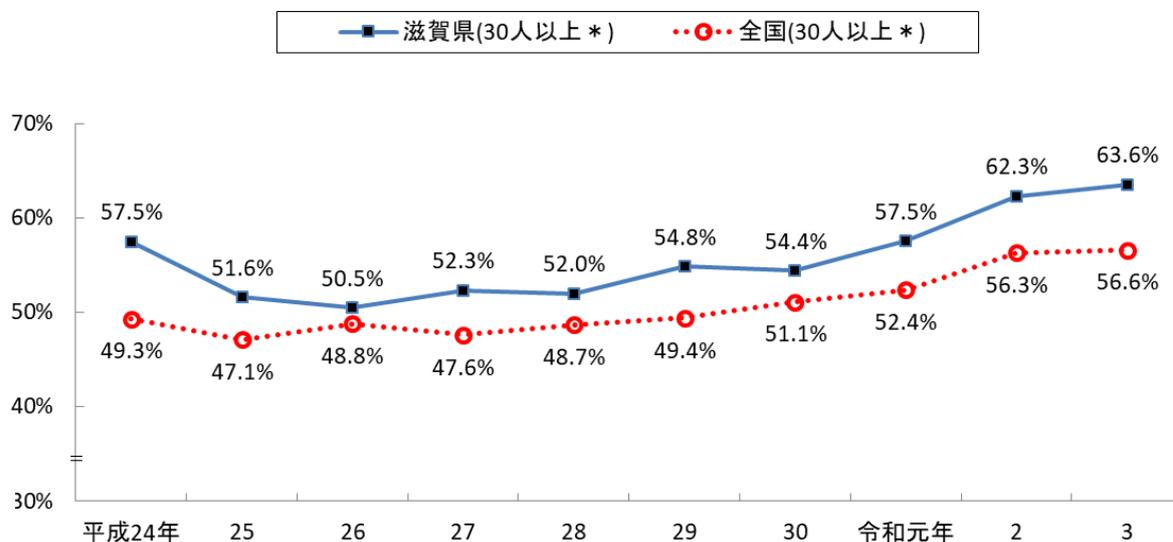
※「平均取得率」は端数処理前の「平均取得日数」を「平均付与日数」で除したものである

*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52.8%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=485）

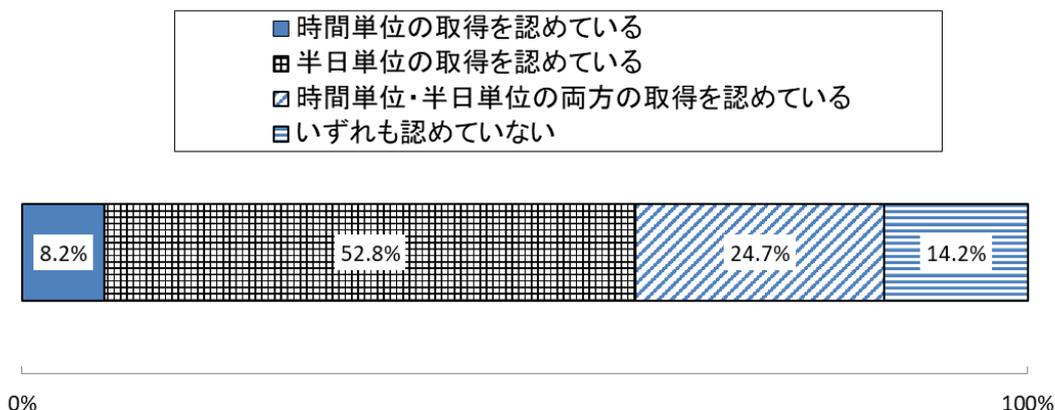


表7 年次有給休暇の取得単位

	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	485	8.2%	52.8%	24.7%	14.2%	100.0%
10～29人	139	7.9%	48.2%	25.2%	18.7%	100.0%
30～49人	52	7.7%	69.2%	15.4%	7.7%	100.0%
50～99人	52	15.4%	51.9%	19.2%	13.5%	100.0%
100～299人	85	5.9%	58.8%	27.1%	8.2%	100.0%
300～999人	75	8.0%	54.7%	25.3%	12.0%	100.0%
1,000人以上	68	7.4%	42.6%	30.9%	19.1%	100.0%
建設業	35	11.4%	60.0%	20.0%	8.6%	100.0%
製造業	100	6.0%	68.0%	14.0%	12.0%	100.0%
運輸・通信業	36	11.1%	63.9%	2.8%	22.2%	100.0%
卸売・小売業	74	4.1%	48.6%	27.0%	20.3%	100.0%
金融・保険業	20	5.0%	50.0%	45.0%	0.0%	100.0%
飲食サービス・宿泊業	31	0.0%	45.2%	12.9%	41.9%	100.0%
医療・福祉	102	12.7%	42.2%	41.2%	3.9%	100.0%
教育・学習支援業	20	30.0%	5.0%	45.0%	20.0%	100.0%
サービス業	67	4.5%	59.7%	20.9%	14.9%	100.0%
労働組合がある	120	8.3%	54.2%	30.8%	6.7%	100.0%
労働組合がない	360	8.3%	52.2%	23.1%	16.4%	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83.9%と最も高く、次いで「夏季休暇」が39.9%、「配偶者出産休暇」が38.6%となっている。

図7 年次有給休暇以外の有給休暇制度（複数回答・全体 N=484）

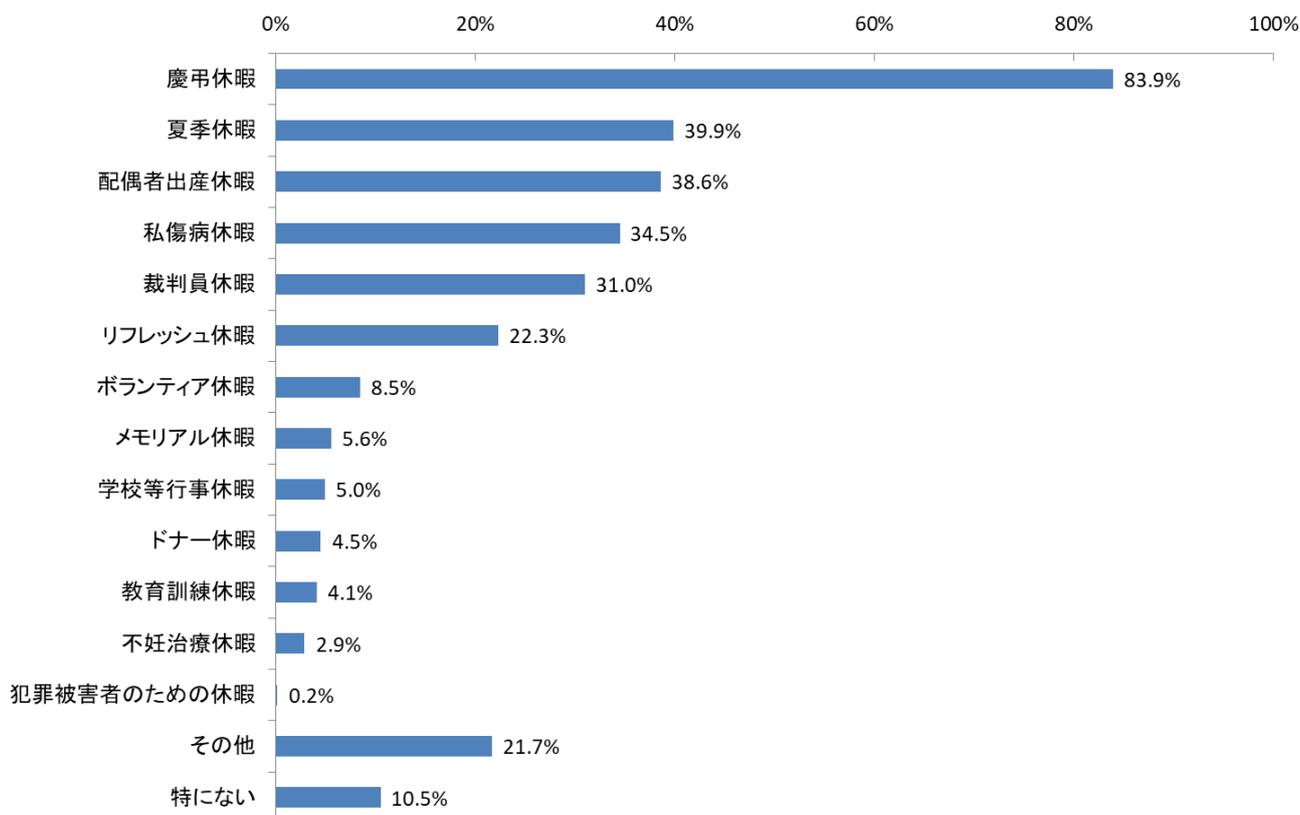


表8 年次有給休暇以外の有給休暇制度（複数回答）

	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	不妊治療休暇	私傷病休暇	慶弔休暇	裁判員休暇	ドナー休暇	犯罪被害者のための休暇	その他	特になし
全体	484	22.3%	8.5%	5.6%	39.9%	4.1%	5.0%	38.6%	2.9%	34.5%	83.9%	31.0%	4.5%	0.2%	21.7%	10.5%
10～29人	141	6.4%	1.4%	1.4%	39.0%	7.1%	7.1%	26.2%	1.4%	27.7%	72.3%	17.0%	2.8%	0.0%	14.9%	21.3%
30～49人	53	17.0%	3.8%	3.8%	39.6%	3.8%	5.7%	24.5%	0.0%	22.6%	79.2%	22.6%	0.0%	1.9%	24.5%	15.1%
50～99人	51	7.8%	0.0%	2.0%	41.2%	3.9%	0.0%	31.4%	2.0%	31.4%	86.3%	23.5%	0.0%	0.0%	15.7%	9.8%
100～299人	85	21.2%	8.2%	1.2%	41.2%	2.4%	1.2%	41.2%	1.2%	41.2%	91.8%	29.4%	0.0%	0.0%	24.7%	5.9%
300～999人	75	41.3%	16.0%	10.7%	37.3%	1.3%	6.7%	65.3%	5.3%	37.3%	94.7%	54.7%	8.0%	0.0%	30.7%	1.3%
1,000人以上	65	53.8%	27.7%	18.5%	40.0%	3.1%	3.1%	55.4%	9.2%	50.8%	87.7%	55.4%	18.5%	0.0%	27.7%	1.5%
建設業	35	17.1%	2.9%	2.9%	48.6%	5.7%	5.7%	31.4%	2.9%	22.9%	68.6%	20.0%	0.0%	0.0%	17.1%	25.7%
製造業	99	26.3%	16.2%	4.0%	47.5%	6.1%	4.0%	42.4%	2.0%	36.4%	86.9%	31.3%	3.0%	0.0%	19.2%	7.1%
運輸・通信業	36	19.4%	5.6%	11.1%	33.3%	2.8%	5.6%	44.4%	8.3%	33.3%	86.1%	36.1%	2.8%	0.0%	19.4%	8.3%
卸売・小売業	74	17.6%	1.4%	2.7%	18.9%	6.8%	4.1%	43.2%	2.7%	35.1%	70.3%	36.5%	1.4%	0.0%	13.5%	18.9%
金融・保険業	20	70.0%	20.0%	15.0%	50.0%	0.0%	0.0%	60.0%	0.0%	25.0%	100.0%	55.0%	5.0%	0.0%	40.0%	0.0%
飲食サービス・宿泊業	32	18.8%	3.1%	9.4%	21.9%	3.1%	9.4%	15.6%	3.1%	28.1%	87.5%	25.0%	3.1%	0.0%	18.8%	12.5%
医療・福祉	102	19.6%	8.8%	4.9%	44.1%	2.9%	2.9%	31.4%	2.0%	40.2%	91.2%	23.5%	5.9%	0.0%	28.4%	8.8%
教育・学習支援業	18	27.8%	16.7%	5.6%	83.3%	0.0%	16.7%	55.6%	0.0%	44.4%	88.9%	38.9%	16.7%	0.0%	16.7%	5.6%
サービス業	68	16.2%	5.9%	5.9%	38.2%	2.9%	5.9%	39.7%	4.4%	32.4%	82.4%	32.4%	8.8%	1.5%	25.0%	5.9%
労働組合がある	117	45.3%	21.4%	12.8%	40.2%	3.4%	6.0%	60.7%	5.1%	52.1%	92.3%	59.0%	12.0%	0.0%	28.2%	3.4%
労働組合がない	362	15.2%	4.4%	3.3%	39.8%	4.4%	4.7%	32.0%	2.2%	29.3%	81.5%	22.4%	2.2%	0.3%	19.9%	12.4%

【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75.9%と最も高くなっている。次いで「半日単位や時間単位の年次有給休暇の導入」が53.5%、「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=510）

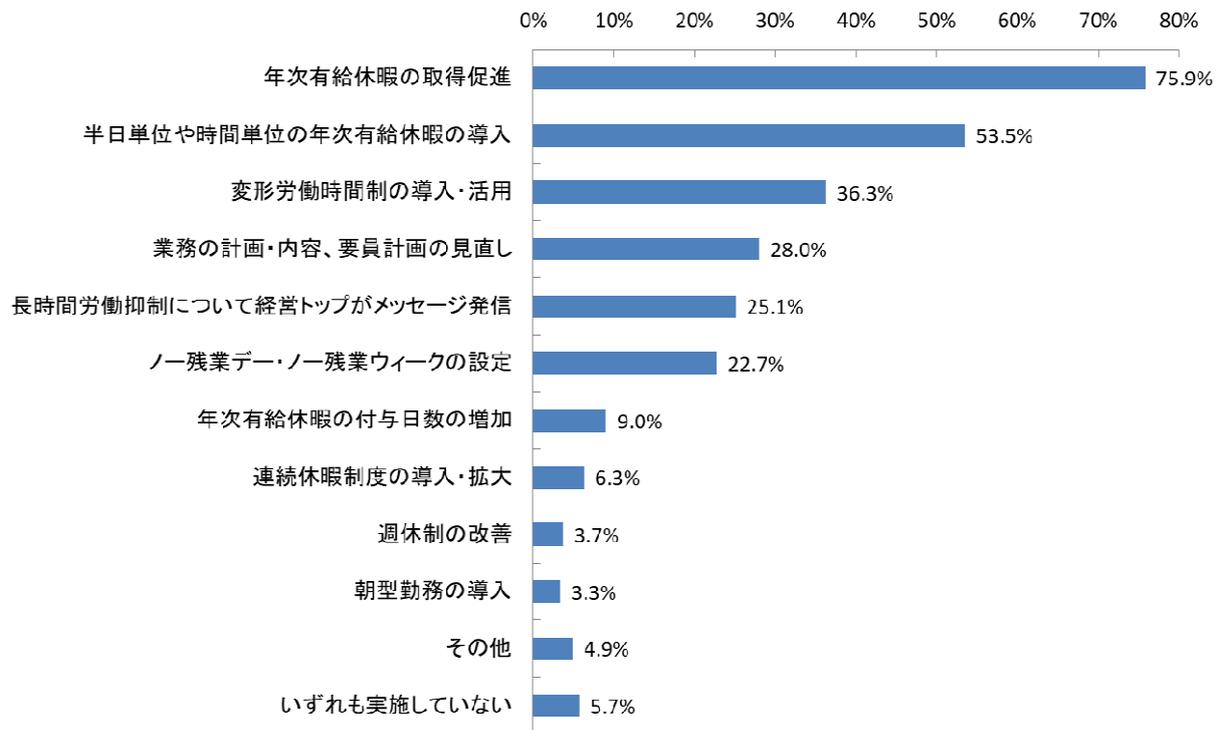


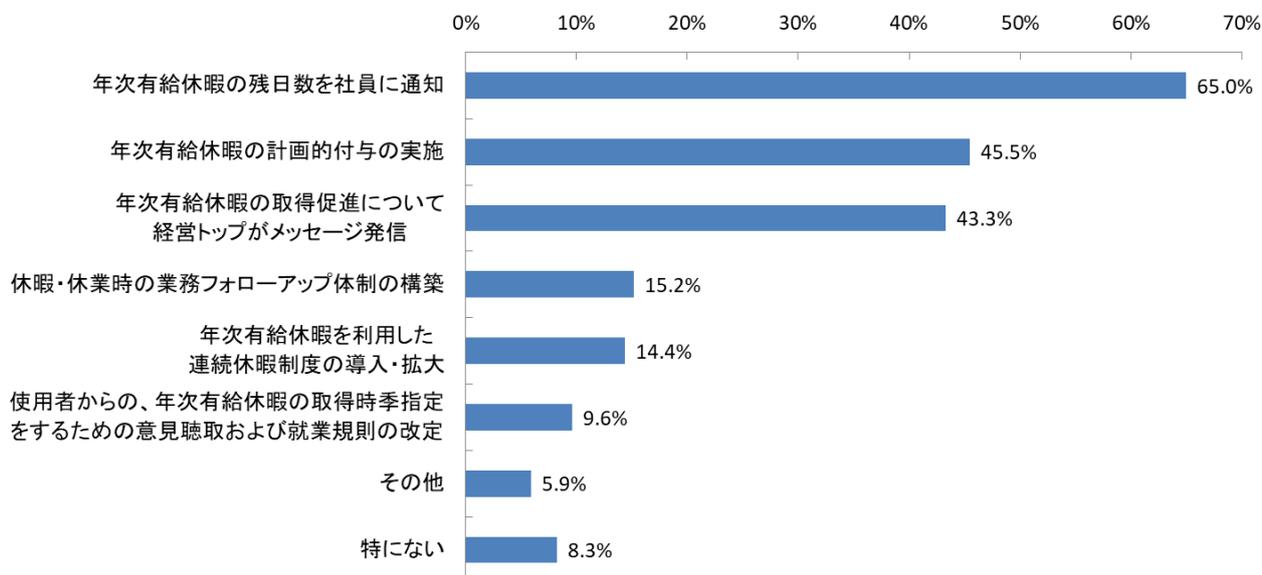
表9 労働時間短縮のための取組み（複数回答）

	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	510	75.9%	9.0%	53.5%	6.3%	36.3%	3.7%	3.3%	25.1%	22.7%	28.0%	4.9%	5.7%
10~29人	147	62.6%	12.2%	45.6%	5.4%	21.1%	4.1%	1.4%	22.4%	11.6%	27.9%	2.7%	10.9%
30~49人	55	70.9%	14.5%	50.9%	1.8%	45.5%	5.5%	1.8%	18.2%	7.3%	27.3%	1.8%	7.3%
50~99人	53	75.5%	3.8%	47.2%	0.0%	35.8%	3.8%	3.8%	15.1%	13.2%	22.6%	1.9%	7.5%
100~299人	87	89.7%	8.0%	72.4%	9.2%	42.5%	2.3%	3.4%	17.2%	28.7%	29.9%	8.0%	1.1%
300~999人	80	91.3%	10.0%	57.5%	2.5%	41.3%	1.3%	5.0%	35.0%	32.5%	26.3%	5.0%	1.3%
1,000人以上	70	88.6%	2.9%	55.7%	18.6%	51.4%	5.7%	4.3%	45.7%	50.0%	34.3%	10.0%	0.0%
建設業	35	60.0%	8.6%	57.1%	0.0%	25.7%	2.9%	0.0%	22.9%	25.7%	28.6%	0.0%	8.6%
製造業	99	75.8%	8.1%	63.6%	7.1%	41.4%	2.0%	2.0%	28.3%	32.3%	31.3%	3.0%	4.0%
運輸・通信業	36	86.1%	13.9%	50.0%	2.8%	33.3%	0.0%	2.8%	30.6%	16.7%	27.8%	11.1%	2.8%
卸売・小売業	85	74.1%	8.2%	40.0%	8.2%	34.1%	5.9%	2.4%	31.8%	23.5%	28.2%	5.9%	12.9%
金融・保険業	20	100.0%	0.0%	80.0%	30.0%	45.0%	0.0%	10.0%	15.0%	65.0%	15.0%	10.0%	0.0%
飲食サービス・宿泊業	36	69.4%	11.1%	22.2%	13.9%	47.2%	13.9%	2.8%	19.4%	8.3%	33.3%	0.0%	11.1%
医療・福祉	108	76.9%	7.4%	63.0%	1.9%	38.0%	2.8%	3.7%	22.2%	14.8%	24.1%	6.5%	3.7%
教育・学習支援業	20	75.0%	10.0%	55.0%	10.0%	25.0%	10.0%	5.0%	15.0%	40.0%	45.0%	0.0%	5.0%
サービス業	71	76.1%	12.7%	49.3%	2.8%	31.0%	1.4%	5.6%	23.9%	12.7%	25.4%	5.6%	1.4%
労働組合がある	124	93.5%	5.6%	63.7%	12.1%	41.9%	2.4%	4.0%	34.7%	47.6%	33.1%	4.0%	0.8%
労働組合がない	381	70.6%	10.2%	50.4%	4.5%	34.9%	3.9%	3.1%	22.0%	15.0%	26.2%	5.2%	7.1%

(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65.0%で最も高く、次いで「年次有給休暇の計画的付与の実施」が45.5%となっている。

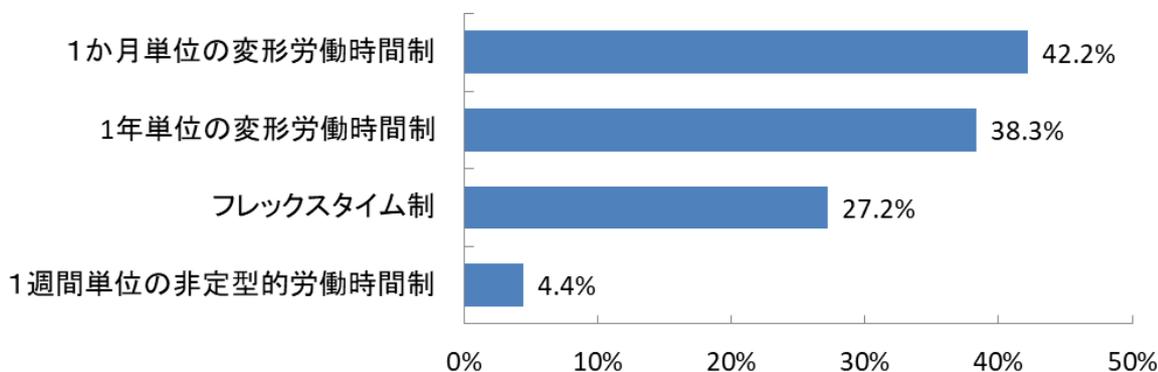
図9 年5日の年次有給休暇の確実な取得のための取組み（複数回答・全体 N=508）



(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42.2%で最も高くなっている。

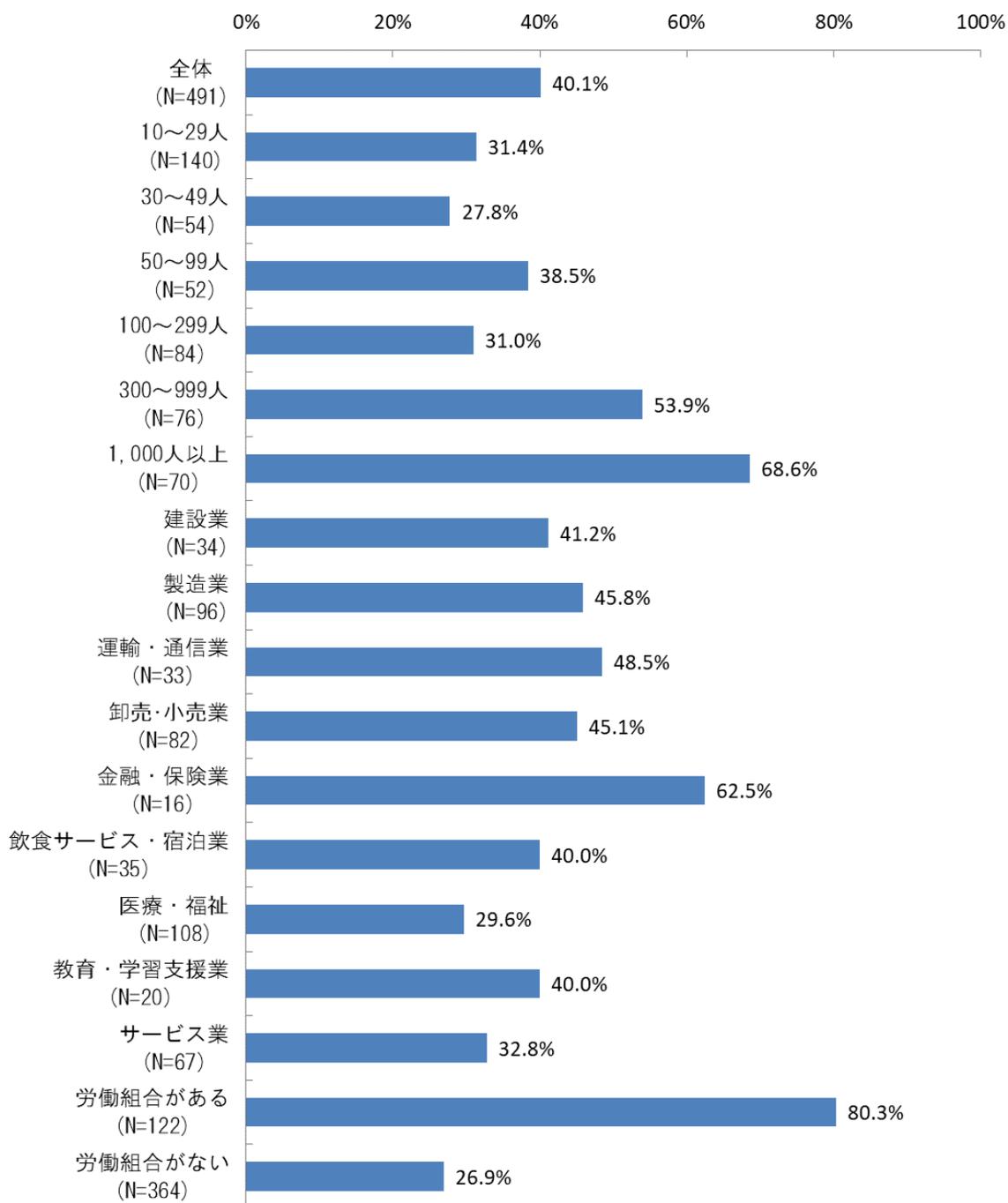
図10 変形労働時間制の内容（複数回答・全体 N=180）



(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40.1%となり、前年の47.1%に対し、7.0ポイント下回っている。

図11 労使間の話し合いの機会を設けている事業所の割合（全体、企業規模別、産業別、労働組合の有無別）



【育児・介護休業制度】

(15) 過去1年間（令和2年4月1日～令和3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95.5%となり、前年の93.8%に対し、1.7ポイント上回っている。男性においては13.2%となり、前年の14.5%（※）に対し、1.3ポイント下回っている。

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	286	95.5%	446	13.2%
30人以上*	267	95.5%	422	13.0%
10～29人	17	94.1%	23	17.4%
30～49人	17	94.1%	13	0.0%
50～99人	27	92.6%	10	0.0%
100～299人	67	100.0%	64	12.5%
300～999人	61	98.4%	86	8.1%
1,000人以上	95	91.6%	249	16.1%
建設業	0	—	11	9.1%
製造業	100	90.0%	293	14.7%
運輸・通信業	11	100.0%	18	27.8%
卸売・小売業	28	96.4%	43	4.7%
金融・保険業	11	100.0%	4	0.0%
飲食サービス・宿泊業	15	100.0%	19	0.0%
医療・福祉	84	98.8%	19	15.8%
教育・学習支援業	13	100.0%	11	9.1%
サービス業	24	95.8%	28	14.3%
労働組合がある	121	91.7%	315	13.3%
労働組合がない	165	98.2%	131	13.0%

*事業所規模 30人以上

※令和2年は、【設問15】において、男性育休取得者の割合における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。

突出したデータを除いた場合の参考値 6.7%（男性育休取得者の割合・全体平均）

図 12-1 育児休業取得率の推移（女性）

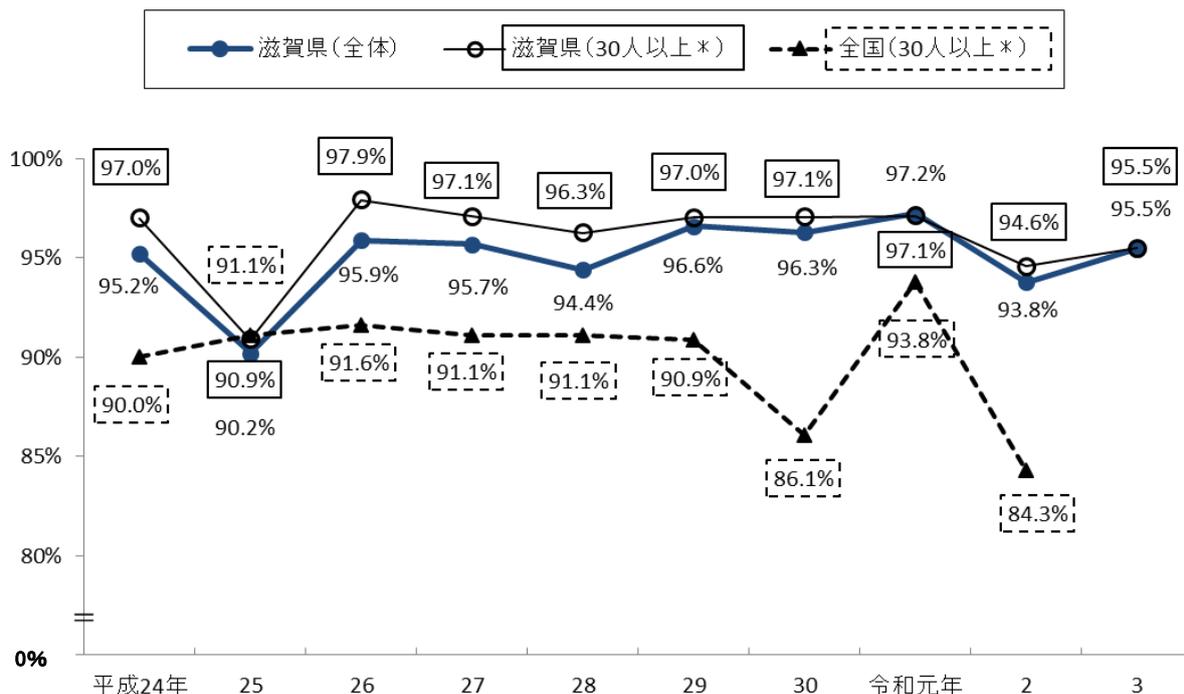
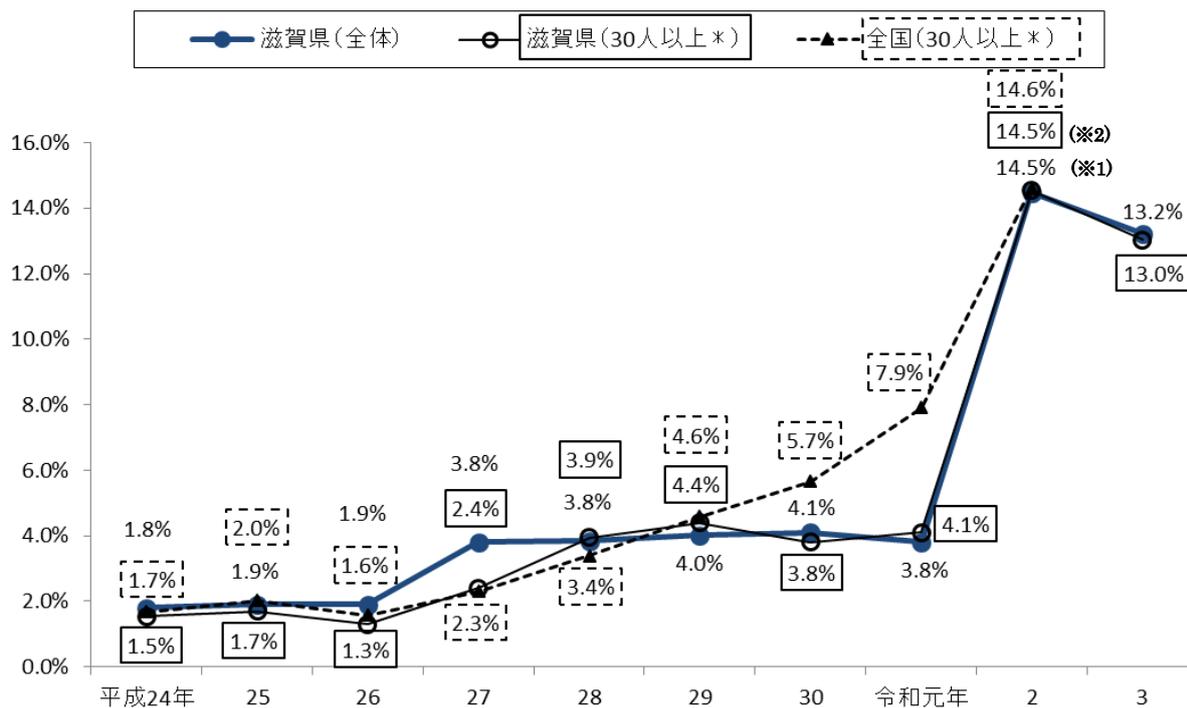


図 12-2 育児休業取得率の推移（男性）



※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

令和2年の調査結果における突出したデータを除いた場合の参考値
 (※1) 6.7% (※2) 5.2%

(注) 令和2年は、【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87.4%となり、前年の88.2%に対し、0.8ポイント下回っている。

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）

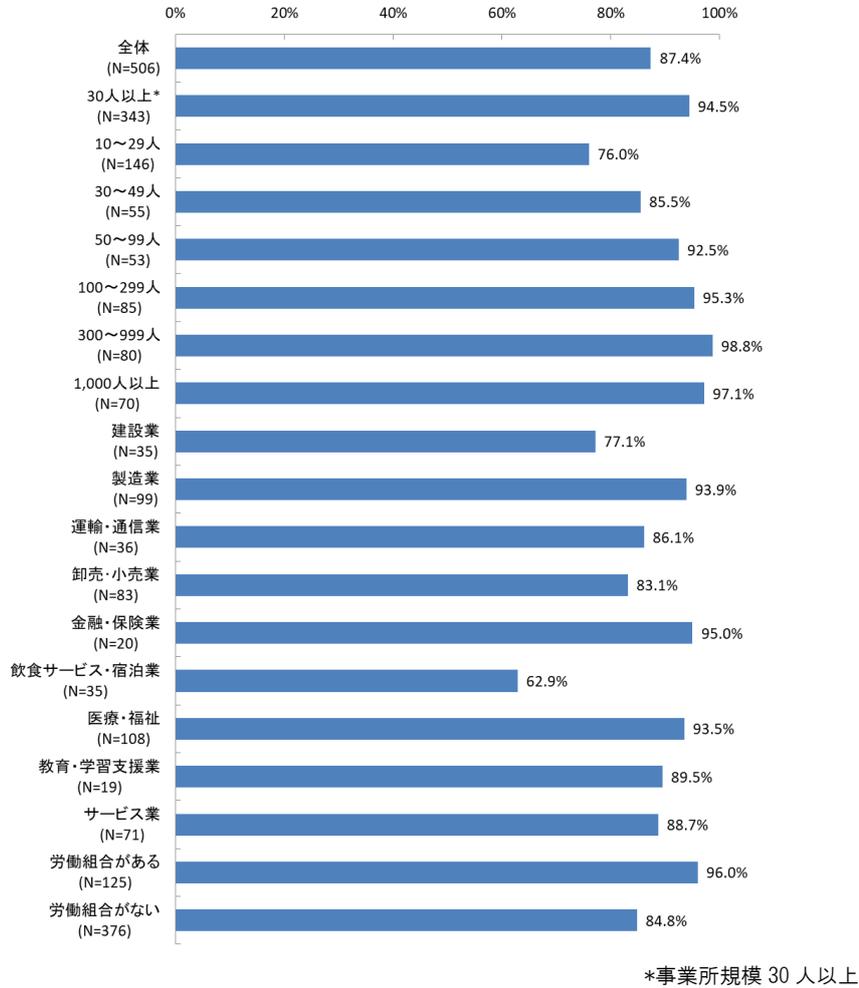
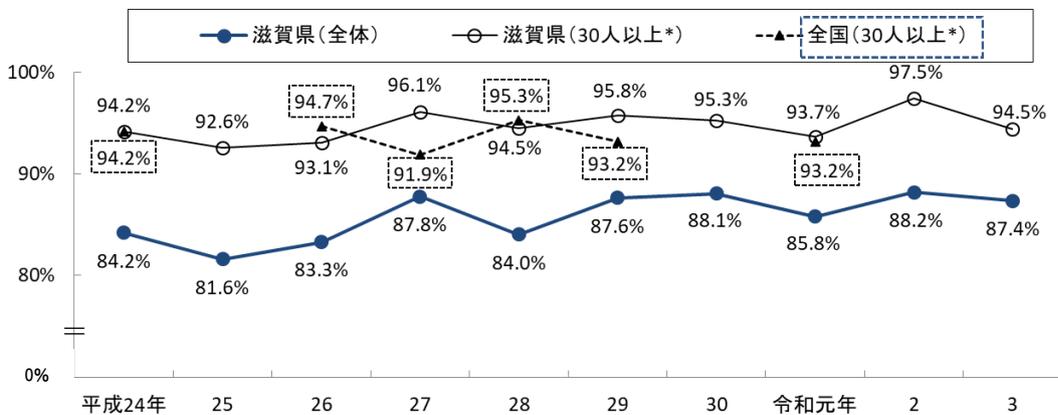


図13-2 育児休業制度の定めがある事業所の割合の推移



※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71.2%と最も高く、次いで「所定外労働の免除」が59.1%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32.7%と最も高く、次いで「育児のためのフレックスタイム制」が22.8%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）

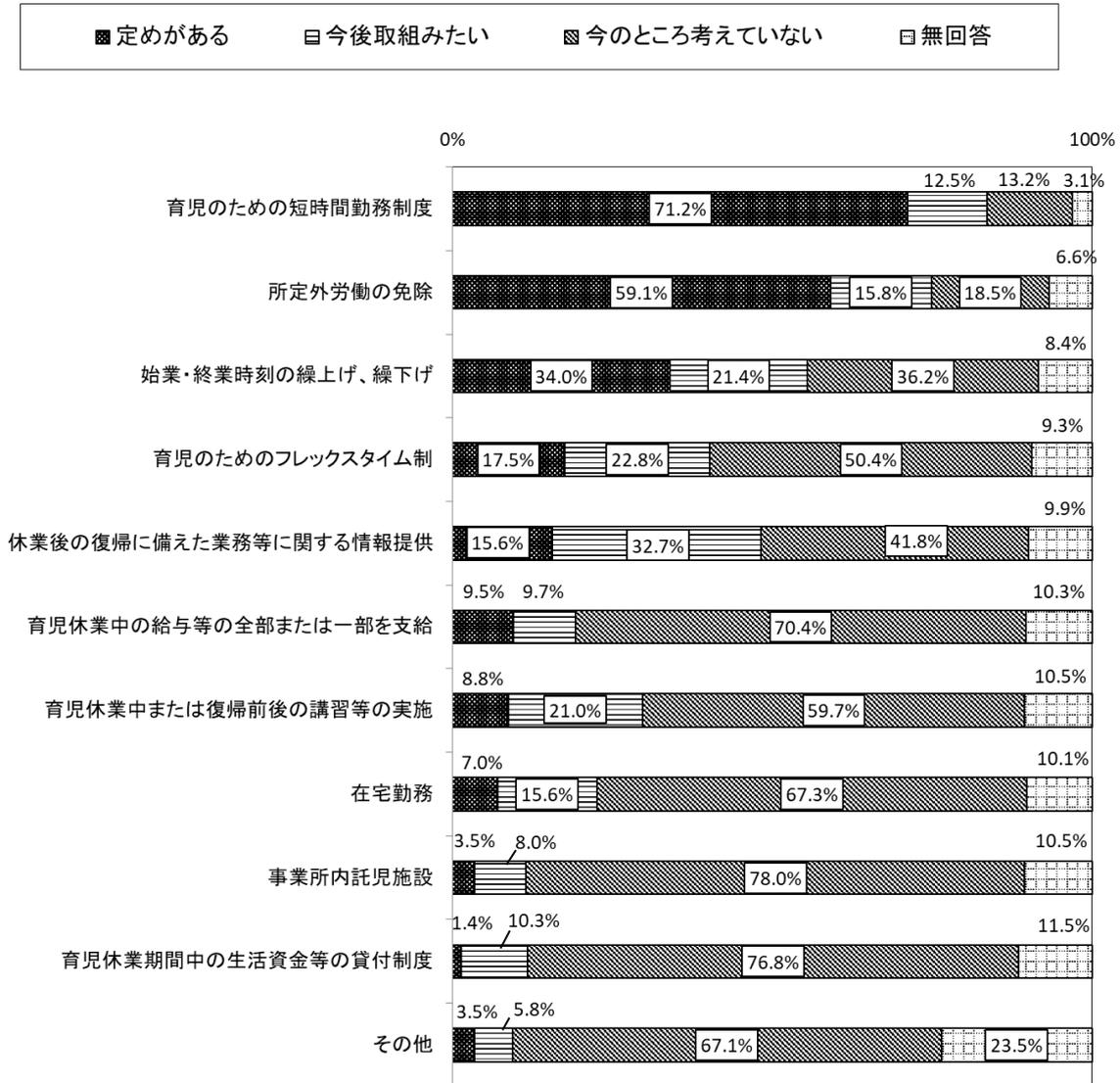


表 11-1 育児のために就業規則等で定めている制度（複数回答）

	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	514	71.2%	59.1%	17.5%	34.0%	7.0%	3.5%	15.6%	8.8%	9.5%	1.4%	3.5%
10～29人	149	52.3%	43.0%	16.8%	24.8%	4.7%	4.0%	12.8%	5.4%	9.4%	1.3%	4.0%
30～49人	55	69.1%	50.9%	14.5%	29.1%	1.8%	0.0%	5.5%	7.3%	9.1%	1.8%	1.8%
50～99人	53	69.8%	54.7%	18.9%	39.6%	3.8%	3.8%	15.1%	3.8%	7.5%	0.0%	3.8%
100～299人	87	85.1%	67.8%	9.2%	35.6%	3.4%	3.4%	18.4%	11.5%	6.9%	1.1%	2.3%
300～999人	80	90.0%	78.8%	22.5%	45.0%	7.5%	3.8%	12.5%	11.3%	7.5%	2.5%	1.3%
1,000人以上	71	91.5%	83.1%	29.6%	47.9%	23.9%	5.6%	32.4%	16.9%	19.7%	1.4%	7.0%
建設業	35	54.3%	42.9%	20.0%	40.0%	8.6%	0.0%	8.6%	8.6%	14.3%	5.7%	2.9%
製造業	100	81.0%	67.0%	23.0%	34.0%	13.0%	3.0%	16.0%	8.0%	13.0%	1.0%	5.0%
運輸・通信業	36	75.0%	55.6%	13.9%	25.0%	2.8%	2.8%	19.4%	13.9%	13.9%	2.8%	0.0%
卸売・小売業	86	62.8%	48.8%	14.0%	37.2%	5.8%	5.8%	15.1%	4.7%	4.7%	1.2%	2.3%
金融・保険業	20	95.0%	80.0%	25.0%	35.0%	15.0%	0.0%	30.0%	30.0%	15.0%	0.0%	5.0%
飲食サービス・宿泊業	36	61.1%	55.6%	22.2%	25.0%	13.9%	2.8%	13.9%	2.8%	11.1%	0.0%	0.0%
医療・福祉	109	77.1%	67.0%	15.6%	41.3%	1.8%	7.3%	18.3%	11.9%	8.3%	0.9%	2.8%
教育・学習支援業	20	75.0%	70.0%	10.0%	45.0%	10.0%	0.0%	20.0%	10.0%	10.0%	5.0%	5.0%
サービス業	72	62.5%	51.4%	15.3%	22.2%	2.8%	0.0%	8.3%	4.2%	5.6%	0.0%	6.9%
労働組合がある	125	88.8%	76.8%	20.0%	40.8%	16.0%	3.2%	28.0%	14.4%	14.4%	0.0%	3.2%
労働組合がない	383	65.8%	54.0%	16.7%	32.1%	3.9%	3.7%	11.5%	7.0%	8.1%	1.8%	3.7%

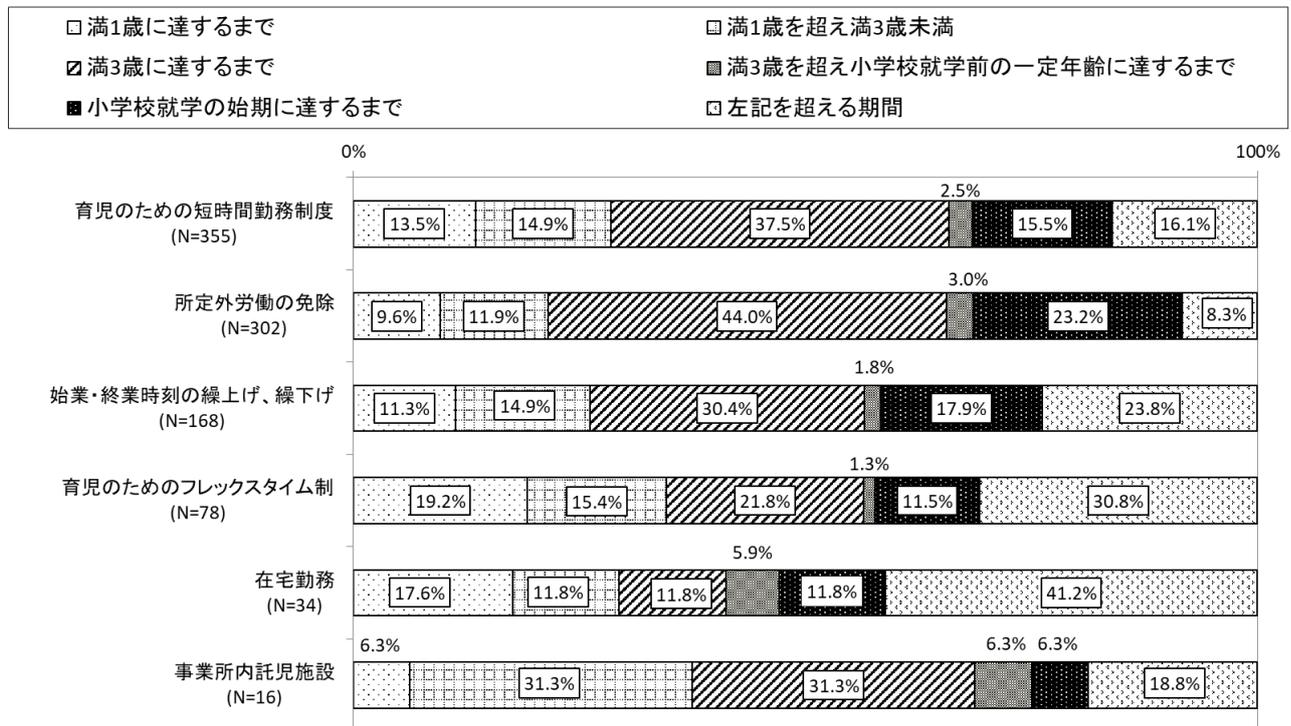
表 11-2 育児のために今後取組みたい制度（複数回答）

	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	514	12.5%	15.8%	22.8%	21.4%	15.6%	8.0%	32.7%	21.0%	9.7%	10.3%	5.8%
10～29人	149	19.5%	22.8%	30.9%	29.5%	13.4%	6.0%	36.2%	21.5%	12.1%	12.1%	5.4%
30～49人	55	14.5%	16.4%	25.5%	27.3%	18.2%	14.5%	27.3%	14.5%	10.9%	14.5%	5.5%
50～99人	53	15.1%	24.5%	20.8%	24.5%	13.2%	11.3%	32.1%	26.4%	11.3%	7.5%	9.4%
100～299人	87	9.2%	11.5%	24.1%	16.1%	16.1%	8.0%	27.6%	21.8%	5.7%	10.3%	3.4%
300～999人	80	2.5%	7.5%	8.8%	12.5%	11.3%	5.0%	45.0%	20.0%	6.3%	8.8%	5.0%
1,000人以上	71	2.8%	5.6%	18.3%	12.7%	22.5%	7.0%	21.1%	18.3%	8.5%	7.0%	7.0%
建設業	35	17.1%	28.6%	34.3%	20.0%	22.9%	5.7%	37.1%	11.4%	11.4%	11.4%	0.0%
製造業	100	10.0%	15.0%	24.0%	24.0%	17.0%	8.0%	29.0%	19.0%	9.0%	13.0%	7.0%
運輸・通信業	36	5.6%	13.9%	8.3%	19.4%	22.2%	5.6%	27.8%	19.4%	5.6%	8.3%	5.6%
卸売・小売業	86	12.8%	19.8%	23.3%	24.4%	17.4%	11.6%	33.7%	24.4%	10.5%	11.6%	7.0%
金融・保険業	20	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	35.0%	20.0%	10.0%	0.0%	5.0%
飲食サービス・宿泊業	36	13.9%	16.7%	27.8%	30.6%	11.1%	5.6%	33.3%	19.4%	13.9%	11.1%	5.6%
医療・福祉	109	14.7%	11.9%	24.8%	19.3%	11.9%	8.3%	40.4%	31.2%	10.1%	10.1%	6.4%
教育・学習支援業	20	15.0%	15.0%	15.0%	20.0%	5.0%	10.0%	25.0%	20.0%	15.0%	10.0%	10.0%
サービス業	72	15.3%	16.7%	25.0%	20.8%	19.4%	8.3%	26.4%	11.1%	6.9%	8.3%	4.2%
労働組合がある	125	4.0%	9.6%	20.0%	16.8%	16.0%	6.4%	28.0%	20.8%	6.4%	6.4%	6.4%
労働組合がない	383	15.1%	17.5%	23.8%	23.0%	15.7%	8.6%	34.5%	21.4%	10.7%	11.7%	5.7%

(18) 育児のための短時間勤務制度等の最長取得期間 【設問18】

(17)で育児のために就業規則等で定めている制度（下記の6つ）が「ある」とした事業所において、それぞれの最長取得期間は「育児のための短時間勤務制度」、「所定外労働の免除」および「始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ」については、子どもが「満3歳に達するまで」と回答した事業所の割合が最も高くなっている。また、「育児のためのフレックスタイム制」および「在宅勤務」は「左記を超える期間」と回答した事業所の割合が最も高く、「事業所内託児施設」については「満1歳を超え満3歳未満」および「満3歳を超え小学校就学前の一定年齢に達するまで」と回答した事業所の割合が高くなっている。

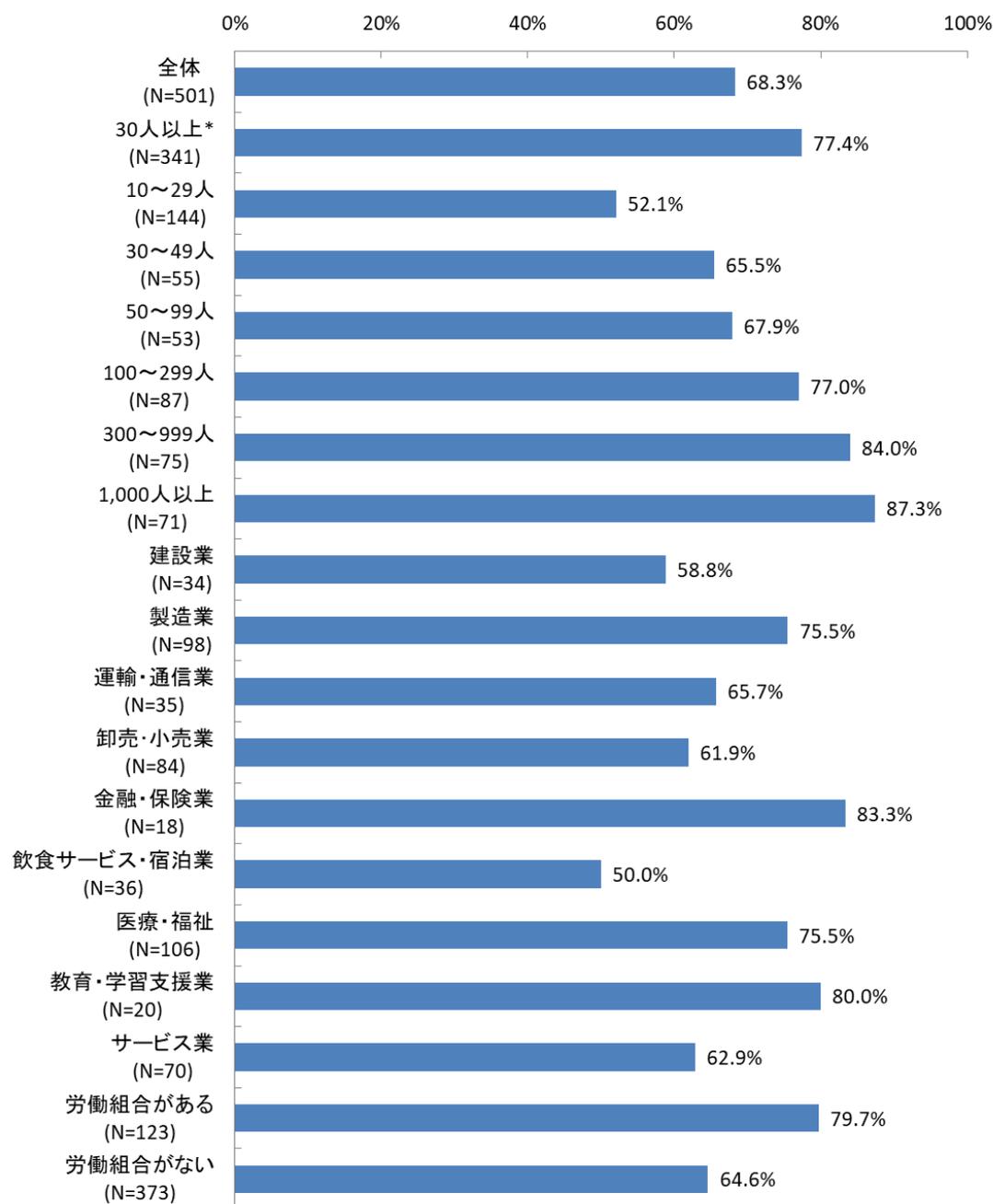
図15 育児のための短時間勤務制度等（勤務時間短縮等の措置）の最長取得期間（全体）



(19) 子の看護休暇制度の有無 【設問19】

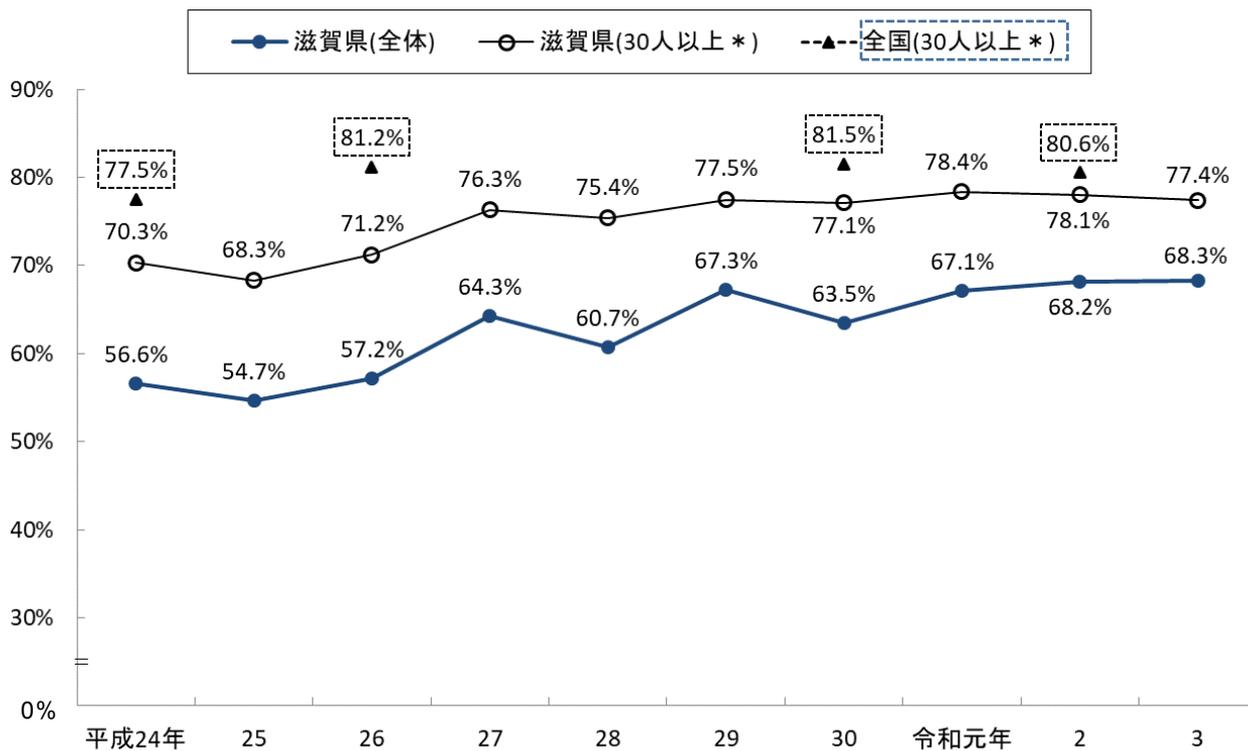
就業規則等に子の看護休暇制度の定めが「ある」と回答した事業所の割合は全体で 68.3%となり、前年の 68.2%に対し、0.1 ポイント上回っている。事業所規模 30 人以上の事業所においては 77.4%で、前年の 78.1%を 0.7 ポイント下回っている。

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

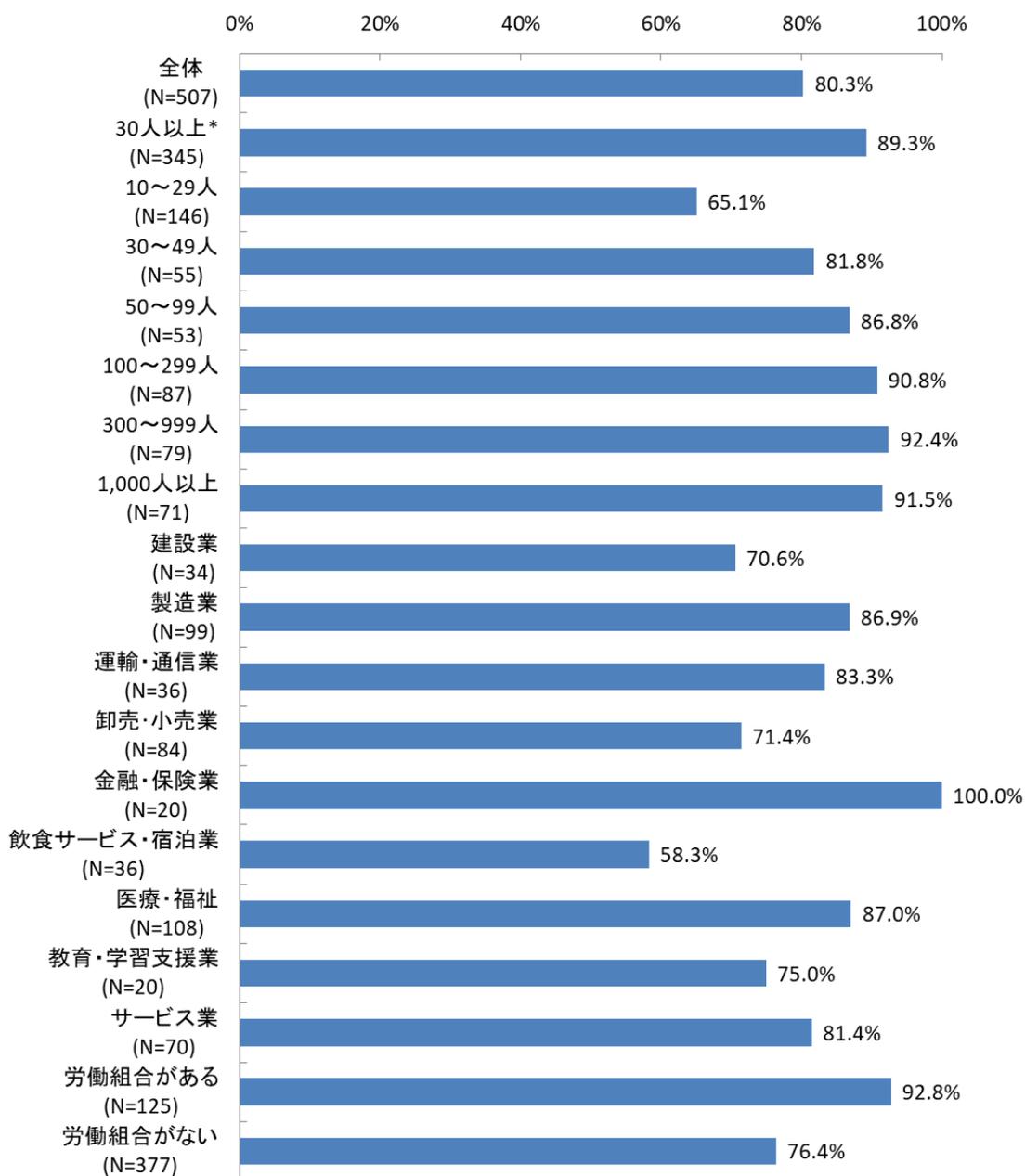


※全国の数値は厚生労働省「雇用均等基本調査」
 * 事業所規模 30 人以上

(20) 介護休業制度の有無 【設問20】

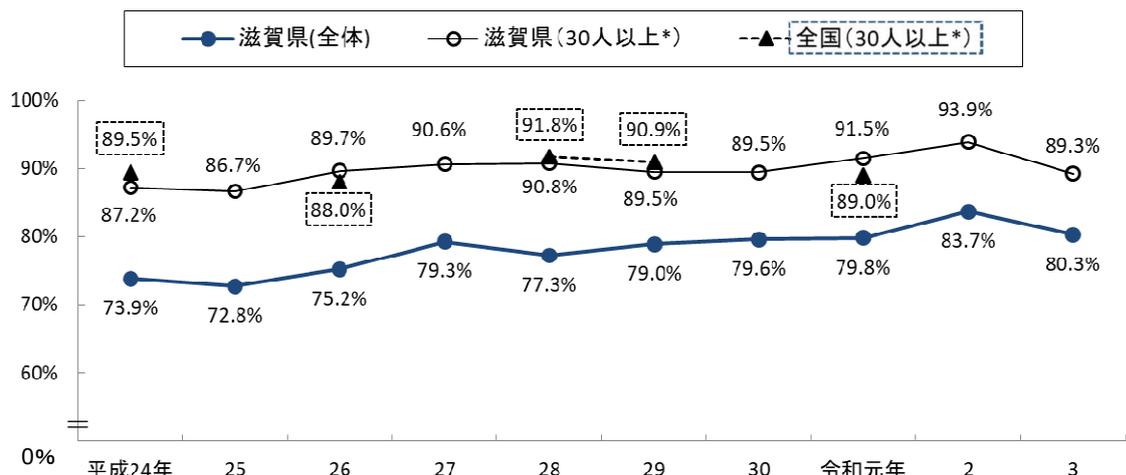
就業規則等に介護休業制度の定めがある事業所の割合は全体で 80.3%となり、前年の 83.7% に対し、3.4 ポイント下回っている。事業所規模 30 人以上の事業所においては 89.3%で、前年の 93.9%に対し、4.6 ポイント下回っている。

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（令和 2 年 4 月 1 日～令和 3 年 3 月 31 日）における介護休業制度の利用実績

【設問 2 1】

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 90.0%となっている。利用実績があるとした事業所の中では、「男女とも利用実績あり」が 1.4%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	501	90.0%	6.8%	1.8%	1.4%	100.0%
10～29人	144	91.0%	7.6%	0.7%	0.7%	100.0%
30～49人	54	85.2%	11.1%	3.7%	0.0%	100.0%
50～99人	52	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
100～299人	86	86.0%	9.3%	3.5%	1.2%	100.0%
300～999人	79	87.3%	8.9%	2.5%	1.3%	100.0%
1,000人以上	70	90.0%	2.9%	1.4%	5.7%	100.0%
建設業	34	91.2%	5.9%	2.9%	0.0%	100.0%
製造業	97	86.6%	5.2%	4.1%	4.1%	100.0%
運輸・通信業	36	91.7%	2.8%	2.8%	2.8%	100.0%
卸売・小売業	84	96.4%	2.4%	0.0%	1.2%	100.0%
金融・保険業	20	95.0%	5.0%	0.0%	0.0%	100.0%
飲食サービス・宿泊業	36	97.2%	2.8%	0.0%	0.0%	100.0%
医療・福祉	105	81.9%	16.2%	1.0%	1.0%	100.0%
教育・学習支援業	20	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
サービス業	69	89.9%	7.2%	2.9%	0.0%	100.0%
労働組合がある	124	89.5%	4.8%	3.2%	2.4%	100.0%
労働組合がない	373	90.1%	7.5%	1.3%	1.1%	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69.9%と最も高く、次いで「介護のための短時間勤務制度」が59.1%、「始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ」が24.6%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=501）

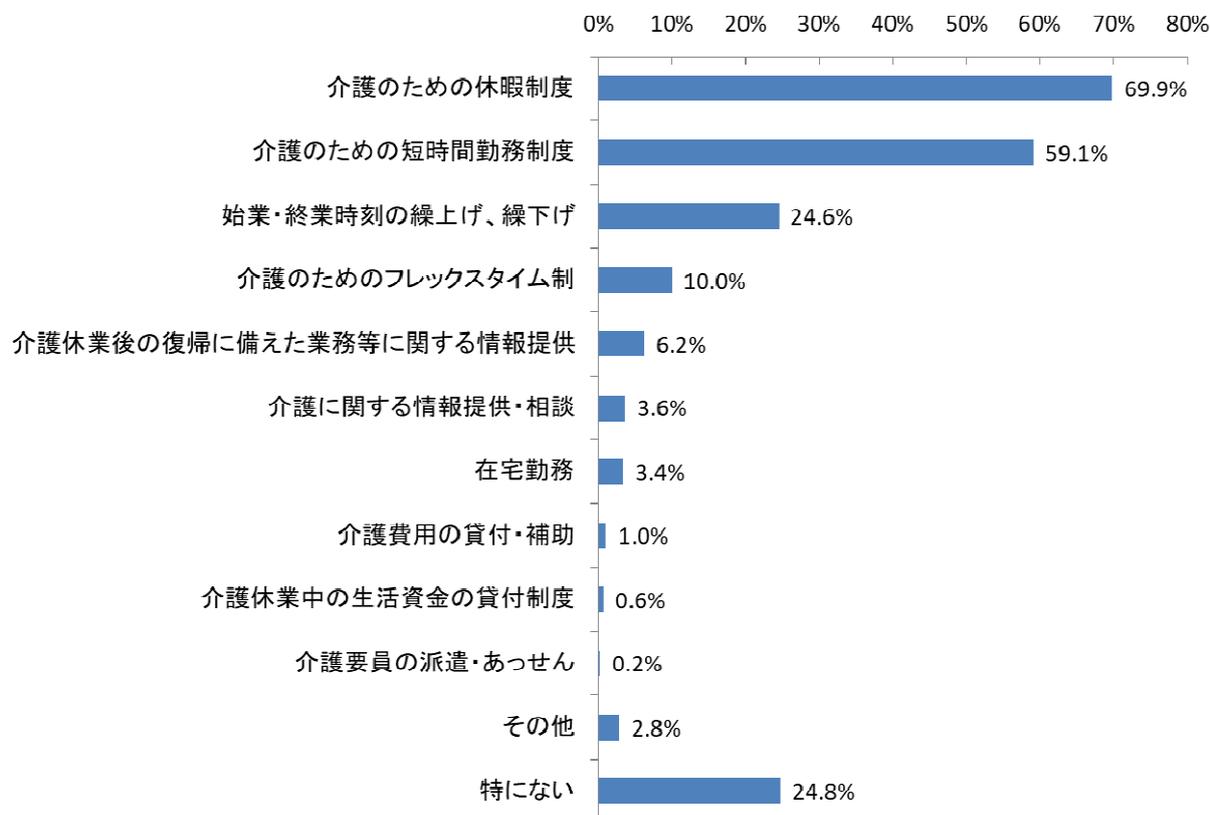


表13 介護のために就業規則等で定めている制度（複数回答）

	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・あっせん	介護休業後の復帰に備えた業務等に関する情報提供	介護に関する情報提供・相談	介護費用の貸付・補助	介護休業中の生活資金等の貸付制度	その他	特になし
全体	501	69.9%	59.1%	10.0%	24.6%	3.4%	0.2%	6.2%	3.6%	1.0%	0.6%	2.8%	24.8%
10～29人	143	58.7%	49.7%	9.8%	20.3%	1.4%	0.0%	6.3%	2.8%	0.7%	0.0%	0.7%	35.7%
30～49人	55	69.1%	56.4%	10.9%	18.2%	0.0%	0.0%	7.3%	3.6%	0.0%	1.8%	3.6%	27.3%
50～99人	53	73.6%	50.9%	3.8%	13.2%	0.0%	0.0%	3.8%	3.8%	0.0%	0.0%	0.0%	20.8%
100～299人	85	78.8%	64.7%	4.7%	24.7%	2.4%	0.0%	5.9%	2.4%	1.2%	1.2%	5.9%	16.5%
300～999人	78	76.9%	78.2%	12.8%	30.8%	1.3%	0.0%	5.1%	1.3%	1.3%	1.3%	5.1%	12.8%
1,000人以上	71	83.1%	69.0%	19.7%	43.7%	16.9%	1.4%	8.5%	9.9%	2.8%	0.0%	2.8%	14.1%
建設業	33	63.6%	57.6%	18.2%	42.4%	6.1%	0.0%	6.1%	3.0%	3.0%	3.0%	0.0%	30.3%
製造業	98	78.6%	64.3%	14.3%	23.5%	9.2%	1.0%	4.1%	4.1%	1.0%	1.0%	4.1%	15.3%
運輸・通信業	36	72.2%	69.4%	8.3%	22.2%	2.8%	0.0%	11.1%	2.8%	5.6%	2.8%	2.8%	22.2%
卸売・小売業	81	58.0%	44.4%	7.4%	19.8%	2.5%	0.0%	2.5%	4.9%	1.2%	0.0%	1.2%	32.1%
金融・保険業	20	75.0%	80.0%	15.0%	35.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	15.0%
飲食サービス・宿泊業	36	47.2%	47.2%	5.6%	27.8%	2.8%	0.0%	2.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%
医療・福祉	107	73.8%	63.6%	11.2%	21.5%	0.0%	0.0%	13.1%	4.7%	0.0%	0.0%	4.7%	20.6%
教育・学習支援業	20	75.0%	65.0%	0.0%	30.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%
サービス業	70	75.7%	55.7%	5.7%	22.9%	2.9%	0.0%	5.7%	1.4%	0.0%	0.0%	4.3%	24.3%
労働組合がある	123	80.5%	72.4%	13.0%	35.8%	10.6%	0.8%	7.3%	5.7%	2.4%	0.0%	0.8%	13.8%
労働組合がない	373	66.8%	55.0%	9.1%	20.9%	0.8%	0.0%	5.9%	2.9%	0.5%	0.8%	3.5%	28.2%

(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64.9%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23.1%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=490）

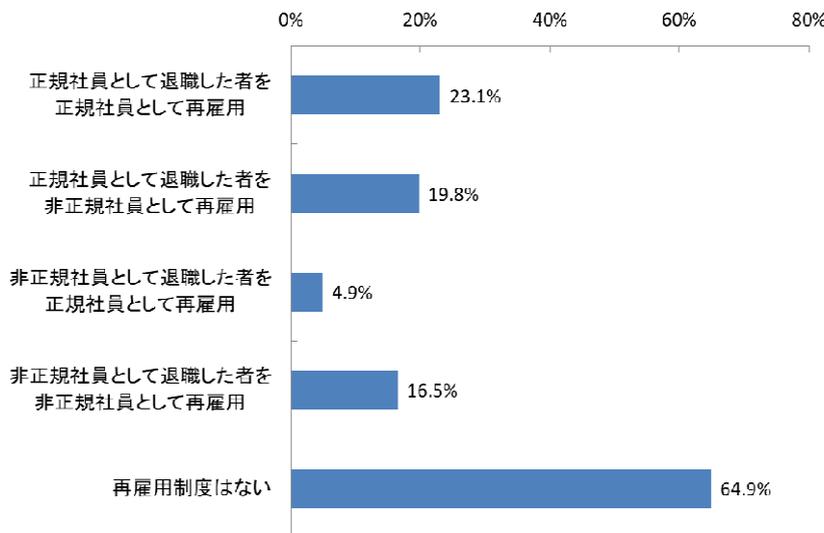


表14 再雇用制度の有無（複数回答）

	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	490	23.1%	19.8%	4.9%	16.5%	64.9%
10～29人	146	23.3%	17.8%	5.5%	19.2%	61.0%
30～49人	55	18.2%	18.2%	3.6%	20.0%	65.5%
50～99人	51	17.6%	21.6%	7.8%	15.7%	68.6%
100～299人	80	20.0%	16.3%	3.8%	12.5%	76.3%
300～999人	74	17.6%	18.9%	5.4%	12.2%	71.6%
1,000人以上	68	41.2%	30.9%	2.9%	16.2%	48.5%
建設業	35	42.9%	14.3%	2.9%	2.9%	48.6%
製造業	97	13.4%	12.4%	0.0%	8.2%	75.3%
運輸・通信業	35	20.0%	14.3%	2.9%	8.6%	77.1%
卸売・小売業	82	25.6%	12.2%	3.7%	14.6%	63.4%
金融・保険業	16	31.3%	43.8%	0.0%	18.8%	43.8%
飲食サービス・宿泊業	35	28.6%	22.9%	2.9%	14.3%	65.7%
医療・福祉	104	28.8%	32.7%	13.5%	32.7%	55.8%
教育・学習支援業	19	15.8%	10.5%	0.0%	10.5%	78.9%
サービス業	67	13.4%	20.9%	6.0%	19.4%	68.7%
労働組合がある	120	25.8%	24.2%	5.8%	16.7%	61.7%
労働組合がない	366	22.1%	18.6%	4.6%	16.7%	65.8%

【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74.3%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=506）

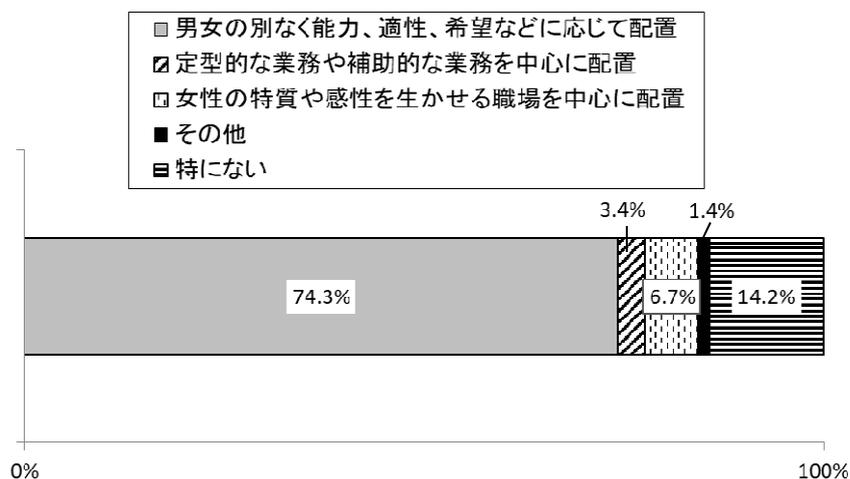


表 15 女性従業員の配置方針

	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	506	74.3%	3.4%	6.7%	1.4%	14.2%	100.0%
10～29人	148	68.2%	3.4%	7.4%	0.7%	20.3%	100.0%
30～49人	53	56.6%	5.7%	7.5%	7.5%	22.6%	100.0%
50～99人	53	69.8%	3.8%	13.2%	1.9%	11.3%	100.0%
100～299人	87	86.2%	3.4%	3.4%	0.0%	6.9%	100.0%
300～999人	78	80.8%	1.3%	5.1%	1.3%	11.5%	100.0%
1,000人以上	69	87.0%	1.4%	5.8%	0.0%	5.8%	100.0%
建設業	35	71.4%	5.7%	0.0%	2.9%	20.0%	100.0%
製造業	100	64.0%	6.0%	11.0%	0.0%	19.0%	100.0%
運輸・通信業	35	65.7%	2.9%	5.7%	0.0%	25.7%	100.0%
卸売・小売業	83	73.5%	4.8%	9.6%	0.0%	12.0%	100.0%
金融・保険業	18	94.4%	0.0%	5.6%	0.0%	0.0%	100.0%
飲食サービス・宿泊業	36	83.3%	0.0%	5.6%	2.8%	8.3%	100.0%
医療・福祉	108	82.4%	0.9%	2.8%	3.7%	10.2%	100.0%
教育・学習支援業	20	95.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.0%	100.0%
サービス業	71	67.6%	4.2%	9.9%	1.4%	16.9%	100.0%
労働組合がある	123	80.5%	4.1%	4.9%	0.0%	10.6%	100.0%
労働組合がない	378	72.5%	2.9%	7.4%	1.9%	15.3%	100.0%

(25) 女性が活躍するための取組み 【設問25】

女性が活躍するために実施している取組みについては、「セクシュアルハラスメント防止など職場環境の整備」が69.1%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60.5%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37.4%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36.6%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）

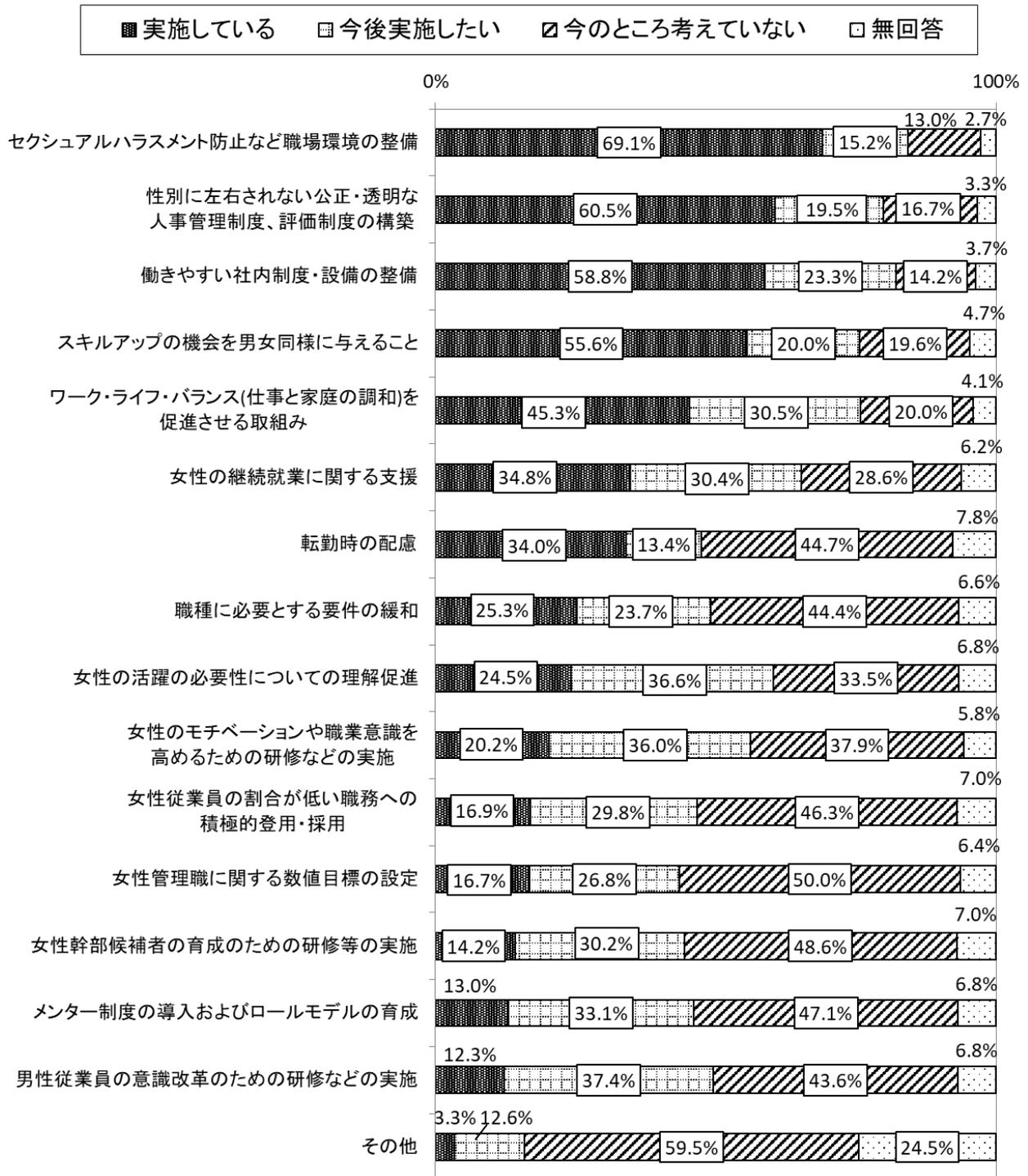


表 16-1 女性が活躍するために実施している取組み（複数回答）

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場への積極的登用・採用	スキルアップの機会を男女同様に与えること	女性管理職に関する数値目標の設定	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	514	58.8%	69.1%	45.3%	60.5%	25.3%	34.0%	20.2%	24.5%	12.3%	34.8%	13.0%	16.9%	55.6%	16.7%	14.2%	3.3%
10～29人	149	50.3%	50.3%	37.6%	45.0%	25.5%	18.8%	12.1%	18.8%	8.7%	30.9%	8.1%	14.8%	38.3%	8.1%	9.4%	0.7%
30～49人	55	54.5%	50.9%	30.9%	47.3%	29.1%	18.2%	16.4%	29.1%	7.3%	34.5%	7.3%	18.2%	45.5%	10.9%	14.5%	7.3%
50～99人	53	54.7%	66.0%	30.2%	50.9%	22.6%	35.8%	13.2%	20.8%	7.5%	30.2%	9.4%	9.4%	52.8%	9.4%	11.3%	1.9%
100～299人	87	57.5%	82.8%	42.5%	72.4%	20.7%	43.7%	17.2%	19.5%	12.6%	31.0%	9.2%	16.1%	67.8%	12.6%	10.3%	2.3%
300～999人	80	73.8%	90.0%	60.0%	75.0%	26.3%	55.0%	27.5%	26.3%	17.5%	46.3%	18.8%	16.3%	71.3%	32.5%	17.5%	5.0%
1,000人以上	71	77.5%	95.8%	77.5%	91.5%	32.4%	50.7%	43.7%	43.7%	23.9%	45.1%	32.4%	32.4%	80.3%	36.6%	29.6%	7.0%
建設業	35	51.4%	45.7%	51.4%	37.1%	11.4%	11.4%	11.4%	14.3%	8.6%	25.7%	14.3%	11.4%	22.9%	8.6%	5.7%	0.0%
製造業	100	63.0%	76.0%	41.0%	57.0%	27.0%	34.0%	21.0%	27.0%	17.0%	32.0%	10.0%	20.0%	54.0%	15.0%	15.0%	2.0%
運輸・通信業	36	55.6%	66.7%	33.3%	66.7%	33.3%	44.4%	25.0%	16.7%	16.7%	33.3%	11.1%	22.2%	55.6%	25.0%	13.9%	5.6%
卸売・小売業	86	51.2%	67.4%	41.9%	61.6%	30.2%	30.2%	14.0%	31.4%	7.0%	32.6%	11.6%	19.8%	52.3%	17.4%	11.6%	4.7%
金融・保険業	20	75.0%	95.0%	95.0%	100.0%	20.0%	50.0%	35.0%	40.0%	35.0%	45.0%	25.0%	15.0%	90.0%	55.0%	40.0%	20.0%
飲食サービス・宿泊業	36	61.1%	75.0%	47.2%	63.9%	33.3%	36.1%	22.2%	25.0%	13.9%	25.0%	16.7%	25.0%	52.8%	11.1%	5.6%	0.0%
医療・福祉	109	63.3%	74.3%	47.7%	68.8%	23.9%	44.0%	27.5%	29.4%	9.2%	48.6%	16.5%	14.7%	72.5%	19.3%	21.1%	3.7%
教育・学習支援業	20	75.0%	70.0%	60.0%	70.0%	15.0%	35.0%	20.0%	10.0%	5.0%	30.0%	15.0%	10.0%	65.0%	10.0%	10.0%	0.0%
サービス業	72	50.0%	55.6%	36.1%	44.4%	22.2%	23.6%	12.5%	13.9%	11.1%	29.2%	8.3%	11.1%	41.7%	8.3%	8.3%	1.4%
労働組合がある	125	73.6%	88.0%	69.6%	80.0%	29.6%	44.8%	35.2%	33.6%	20.8%	38.4%	22.4%	20.8%	64.8%	32.8%	23.2%	2.4%
労働組合がない	383	54.3%	63.4%	37.9%	54.6%	24.3%	31.1%	15.4%	21.7%	9.4%	33.9%	9.9%	15.7%	53.3%	11.5%	11.2%	3.7%

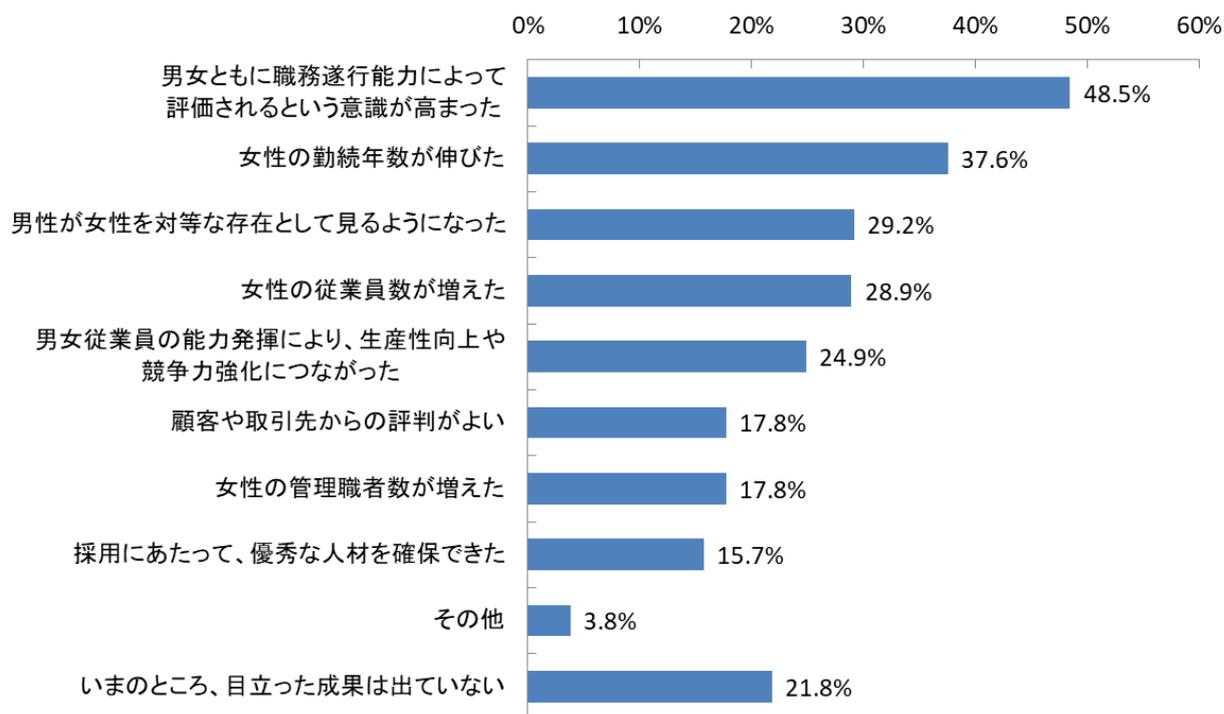
表 16-2 女性が活躍するために今後実施したい取組み（複数回答）

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場への積極的登用・採用	スキルアップの機会を男女同様に与えること	女性管理職に関する数値目標の設定	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	514	23.3%	15.2%	30.5%	19.5%	23.7%	13.4%	36.0%	36.6%	37.4%	30.4%	33.1%	29.8%	20.0%	26.8%	30.2%	12.6%
10～29人	149	26.8%	24.2%	31.5%	25.5%	28.9%	12.8%	33.6%	36.2%	33.6%	30.2%	32.9%	26.8%	28.9%	28.9%	29.5%	12.1%
30～49人	55	20.0%	20.0%	36.4%	25.5%	14.5%	9.1%	43.6%	38.2%	47.3%	32.7%	36.4%	27.3%	25.5%	32.7%	34.5%	10.9%
50～99人	53	28.3%	18.9%	45.3%	26.4%	26.4%	17.0%	45.3%	41.5%	43.4%	39.6%	37.7%	34.0%	20.8%	28.3%	34.0%	15.1%
100～299人	87	28.7%	14.9%	40.2%	19.5%	28.7%	17.2%	33.3%	36.8%	36.8%	29.9%	33.3%	32.2%	17.2%	24.1%	28.7%	12.6%
300～999人	80	16.3%	2.5%	23.8%	12.5%	23.8%	12.5%	42.5%	47.5%	43.8%	32.5%	40.0%	45.0%	13.8%	28.8%	38.8%	12.5%
1,000人以上	71	14.1%	1.4%	9.9%	2.8%	12.7%	11.3%	25.4%	22.5%	29.6%	19.7%	21.1%	16.9%	5.6%	21.1%	21.1%	14.1%
建設業	35	34.3%	22.9%	17.1%	40.0%	40.0%	25.7%	34.3%	48.6%	48.6%	28.6%	20.0%	40.0%	40.0%	22.9%	28.6%	11.4%
製造業	100	23.0%	14.0%	38.0%	22.0%	29.0%	14.0%	35.0%	40.0%	37.0%	32.0%	41.0%	34.0%	24.0%	33.0%	35.0%	14.0%
運輸・通信業	36	25.0%	19.4%	30.6%	16.7%	19.4%	11.1%	22.2%	30.6%	25.0%	19.4%	22.2%	27.8%	22.2%	25.0%	27.8%	5.6%
卸売・小売業	86	27.9%	16.3%	32.6%	15.1%	27.9%	20.9%	47.7%	36.0%	51.2%	39.5%	34.9%	30.2%	19.8%	37.2%	40.7%	17.4%
金融・保険業	20	5.0%	0.0%	0.0%	0.0%	15.0%	10.0%	40.0%	40.0%	25.0%	25.0%	35.0%	50.0%	5.0%	10.0%	15.0%	15.0%
飲食サービス・宿泊業	36	25.0%	13.9%	36.1%	13.9%	13.9%	8.3%	38.9%	33.3%	33.3%	41.7%	33.3%	22.2%	25.0%	22.2%	22.2%	11.1%
医療・福祉	109	22.0%	11.9%	33.0%	16.5%	19.3%	10.1%	33.0%	33.0%	33.9%	22.9%	34.9%	22.0%	9.2%	22.9%	25.7%	8.3%
教育・学習支援業	20	5.0%	10.0%	10.0%	10.0%	15.0%	0.0%	35.0%	40.0%	35.0%	25.0%	30.0%	20.0%	10.0%	15.0%	25.0%	15.0%
サービス業	72	23.6%	20.8%	31.9%	27.8%	22.2%	11.1%	33.3%	34.7%	33.3%	31.9%	29.2%	31.9%	25.0%	25.0%	29.2%	15.3%
労働組合がある	125	17.6%	5.6%	16.0%	7.2%	20.0%	12.0%	35.2%	36.0%	39.2%	31.2%	32.0%	34.4%	16.8%	30.4%	34.4%	16.8%
労働組合がない	383	25.3%	18.3%	35.5%	23.5%	25.1%	13.8%	36.6%	37.1%	37.1%	30.3%	33.7%	28.5%	21.1%	25.8%	29.0%	11.2%

(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48.5%と最も高く、次いで「女性の勤続年数が伸びた」が37.6%となっている。

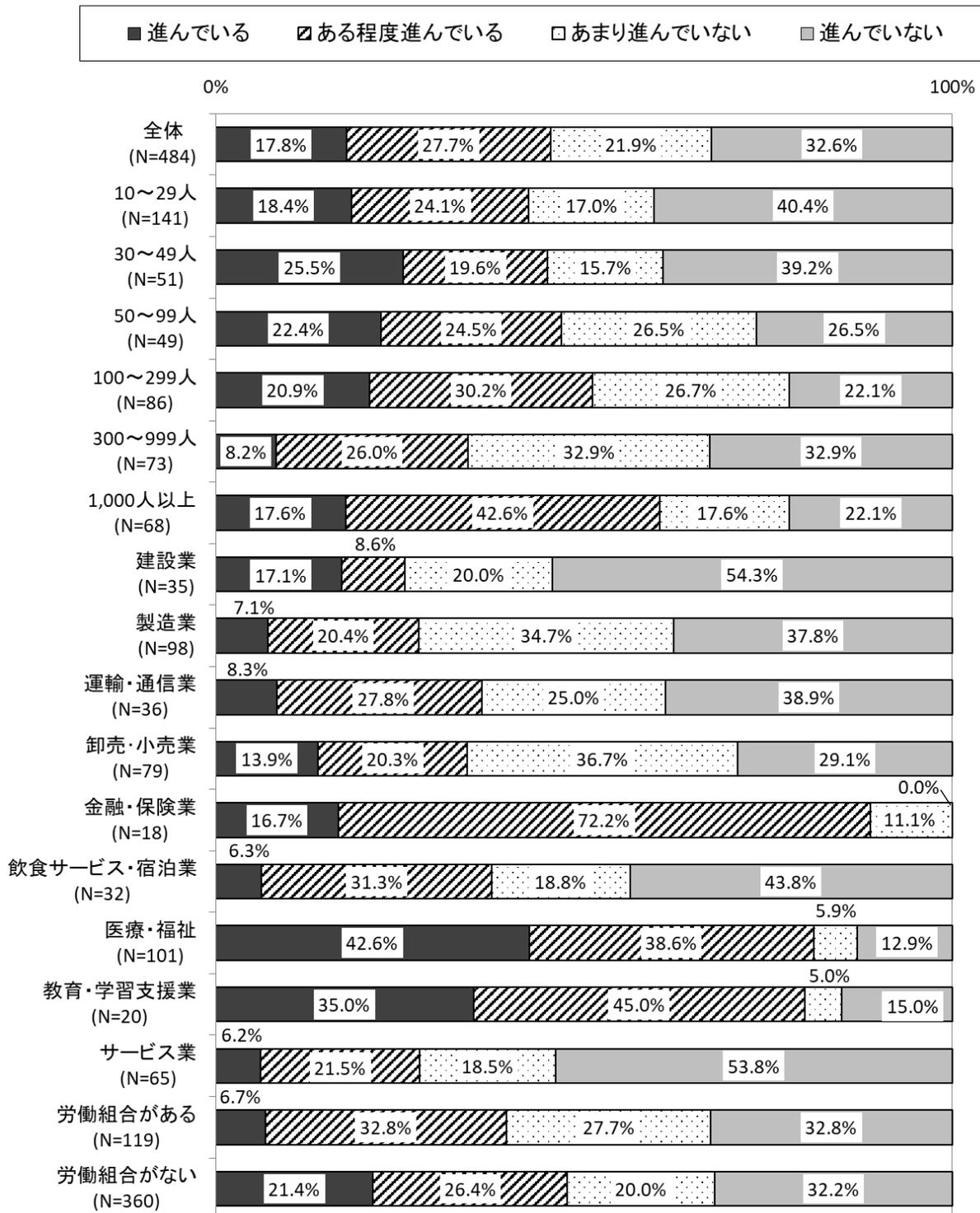
図 22 女性が活躍するための取組みの効果（複数回答・全体 N= 394）



(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 45.5%となっている一方、「進んでいない」または「あまり進んでいない」と回答した事業所が 54.5%となっている。

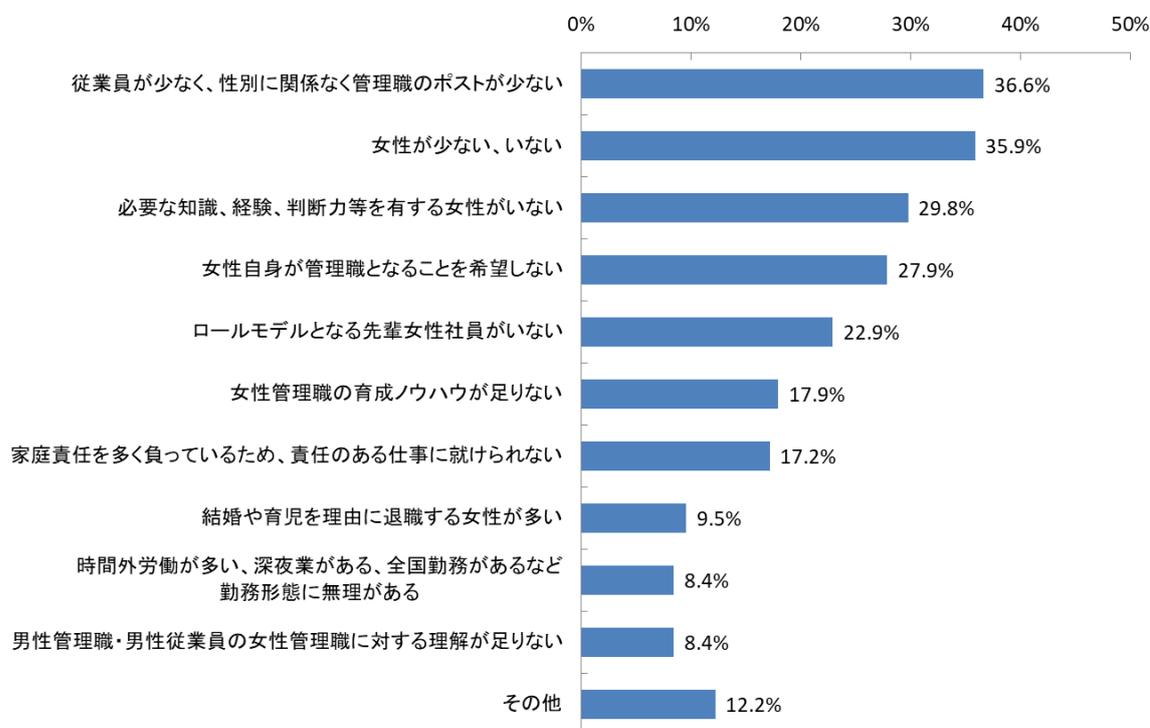
図 23 女性の管理職登用の状況（全体、企業規模別、産業別、労働組合の有無別）



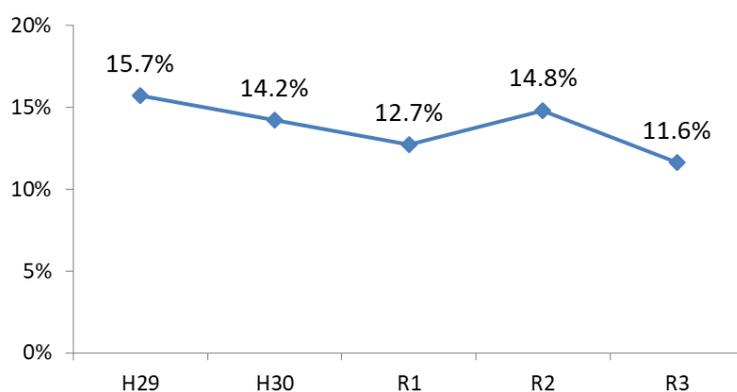
(28) 女性の管理職登用が進まない理由 【設問28】

(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、「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36.6%と最も高く、次いで「女性が少ない、いない」が35.9%、「必要な知識、経験、判断力等を有する女性がいない」が29.8%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=262）



(参考) 当調査における過去5年間の管理職者に占める女性の割合の推移



※ここでの「管理職者」は課長相当職以上のことをいう。

【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58.7%、実際例があるのは70.7%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39.3%、実際例があるのは54.1%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）

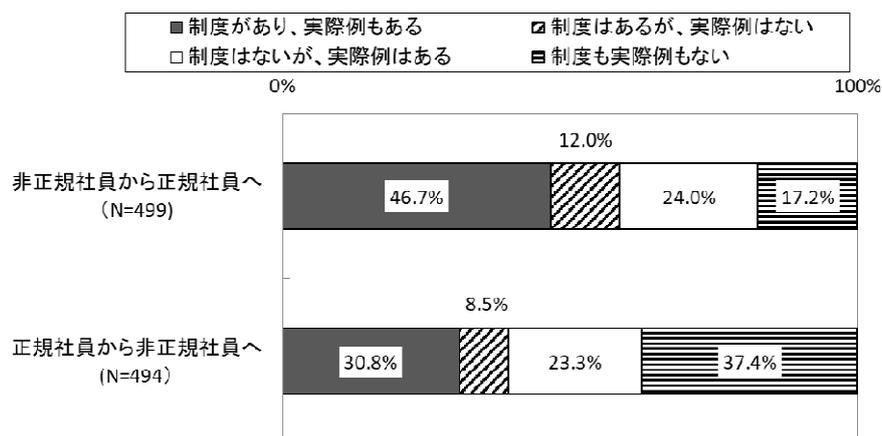


表 17-1 雇用形態の転換制度と実際例の有無（非正規社員から正規社員へ）

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	499	46.7%	12.0%	24.0%	17.2%	100.0%
10～29人	144	24.3%	14.6%	27.8%	33.3%	100.0%
30～49人	51	37.3%	11.8%	31.4%	19.6%	100.0%
50～99人	52	57.7%	9.6%	23.1%	9.6%	100.0%
100～299人	85	44.7%	12.9%	37.6%	4.7%	100.0%
300～999人	80	70.0%	5.0%	16.3%	8.8%	100.0%
1,000人以上	71	73.2%	15.5%	8.5%	2.8%	100.0%
建設業	35	25.7%	22.9%	11.4%	40.0%	100.0%
製造業	97	43.3%	15.5%	30.9%	10.3%	100.0%
運輸・通信業	36	41.7%	16.7%	25.0%	16.7%	100.0%
卸売・小売業	83	53.0%	9.6%	21.7%	15.7%	100.0%
金融・保険業	20	65.0%	20.0%	15.0%	0.0%	100.0%
飲食サービス・宿泊業	36	55.6%	5.6%	22.2%	16.7%	100.0%
医療・福祉	109	55.0%	9.2%	23.9%	11.9%	100.0%
教育・学習支援業	19	36.8%	5.3%	36.8%	21.1%	100.0%
サービス業	64	35.9%	9.4%	23.4%	31.3%	100.0%
労働組合がある	122	60.7%	8.2%	23.0%	8.2%	100.0%
労働組合がない	372	42.5%	12.9%	24.7%	19.9%	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	494	30.8%	8.5%	23.3%	37.4%	100.0%
10～29人	142	19.0%	11.3%	18.3%	51.4%	100.0%
30～49人	52	28.8%	3.8%	25.0%	42.3%	100.0%
50～99人	52	34.6%	5.8%	23.1%	36.5%	100.0%
100～299人	85	34.1%	5.9%	31.8%	28.2%	100.0%
300～999人	79	34.2%	7.6%	26.6%	31.6%	100.0%
1,000人以上	69	49.3%	11.6%	17.4%	21.7%	100.0%
建設業	34	11.8%	17.6%	8.8%	61.8%	100.0%
製造業	96	35.4%	6.3%	13.5%	44.8%	100.0%
運輸・通信業	36	25.0%	8.3%	22.2%	44.4%	100.0%
卸売・小売業	78	28.2%	7.7%	26.9%	37.2%	100.0%
金融・保険業	20	30.0%	15.0%	25.0%	30.0%	100.0%
飲食サービス・宿泊業	35	28.6%	11.4%	25.7%	34.3%	100.0%
医療・福祉	108	45.4%	3.7%	29.6%	21.3%	100.0%
教育・学習支援業	20	15.0%	15.0%	30.0%	40.0%	100.0%
サービス業	67	22.4%	10.4%	26.9%	40.3%	100.0%
労働組合がある	120	33.3%	5.8%	25.0%	35.8%	100.0%
労働組合がない	369	30.4%	9.2%	23.0%	37.4%	100.0%

(30) 副業・兼業制度 【設問30】

副業について、認める制度がある事業所の割合は 15.4%、制度がない事業所の割合は 84.6%となっている。兼業については、認める制度がある事業所の割合は 12.0%、制度がない事業所の割合は 88.0%となっている。

図 26 副業・兼業を認める制度の有無（全体）

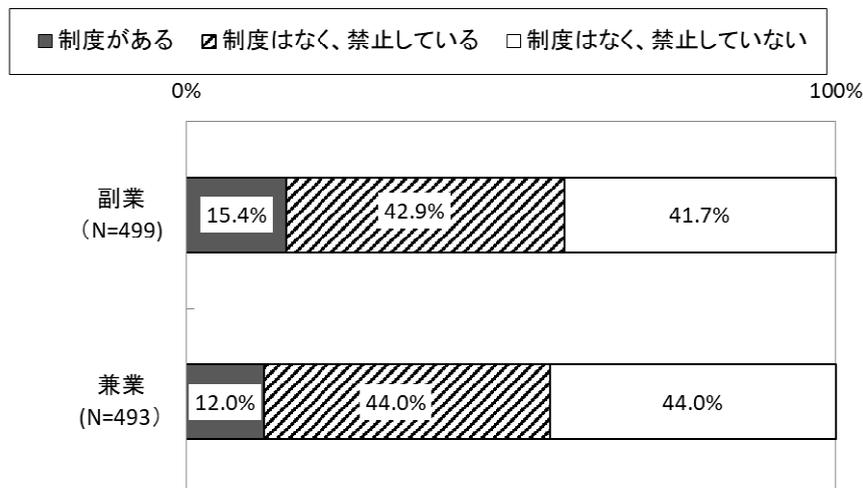


表 18-1 副業制度の有無

副業	有効回答 事業所数	制度がある	制度はなく、禁 止している	制度はなく、禁 止していない	計
全体	499	15.4%	42.9%	41.7%	100.0%
10～29人	146	9.6%	26.0%	64.4%	100.0%
30～49人	53	11.3%	37.7%	50.9%	100.0%
50～99人	50	10.0%	44.0%	46.0%	100.0%
100～299人	86	14.0%	48.8%	37.2%	100.0%
300～999人	77	23.4%	61.0%	15.6%	100.0%
1,000人以上	71	28.2%	59.2%	12.7%	100.0%
建設業	34	8.8%	38.2%	52.9%	100.0%
製造業	98	12.2%	52.0%	35.7%	100.0%
運輸・通信業	35	11.4%	62.9%	25.7%	100.0%
卸売・小売業	84	15.5%	53.6%	31.0%	100.0%
金融・保険業	18	44.4%	50.0%	5.6%	100.0%
飲食サービス・宿泊業	36	16.7%	36.1%	47.2%	100.0%
医療・福祉	105	20.0%	25.7%	54.3%	100.0%
教育・学習支援業	19	10.5%	36.8%	52.6%	100.0%
サービス業	70	11.4%	38.6%	50.0%	100.0%
労働組合がある	123	20.3%	60.2%	19.5%	100.0%
労働組合がない	372	14.0%	37.1%	48.9%	100.0%

表 18-2 兼業制度の有無

兼業	有効回答 事業所数	制度がある	制度はなく、禁 止している	制度はなく、禁 止していない	計
全体	493	12.0%	44.0%	44.0%	100.0%
10～29人	146	8.9%	28.1%	63.0%	100.0%
30～49人	52	7.7%	42.3%	50.0%	100.0%
50～99人	50	12.0%	48.0%	40.0%	100.0%
100～299人	85	7.1%	48.2%	44.7%	100.0%
300～999人	76	18.4%	55.3%	26.3%	100.0%
1,000人以上	68	20.6%	63.2%	16.2%	100.0%
建設業	34	8.8%	38.2%	52.9%	100.0%
製造業	96	10.4%	55.2%	34.4%	100.0%
運輸・通信業	34	8.8%	58.8%	32.4%	100.0%
卸売・小売業	83	8.4%	51.8%	39.8%	100.0%
金融・保険業	18	33.3%	55.6%	11.1%	100.0%
飲食サービス・宿泊業	36	8.3%	41.7%	50.0%	100.0%
医療・福祉	104	13.5%	30.8%	55.8%	100.0%
教育・学習支援業	19	26.3%	31.6%	42.1%	100.0%
サービス業	69	11.6%	36.2%	52.2%	100.0%
労働組合がある	120	19.2%	52.5%	28.3%	100.0%
労働組合がない	369	9.8%	41.2%	49.1%	100.0%

(31)「多様な正規社員」制度 【設問31】

従来の正規社員に比べて配置転換や転勤、仕事内容、勤務時間などの範囲が限定されている「多様な正規社員」制度について、「あてはまる制度はない」と回答した事業所の割合が76.7%と最も高い。「多様な正規社員」制度を設けている事業所の中では、「勤務地限定の正規社員」制度がある事業所の割合が14.6%で最も高い。

図 27 「多様な正規社員」制度について（複数回答・全体 N=506）

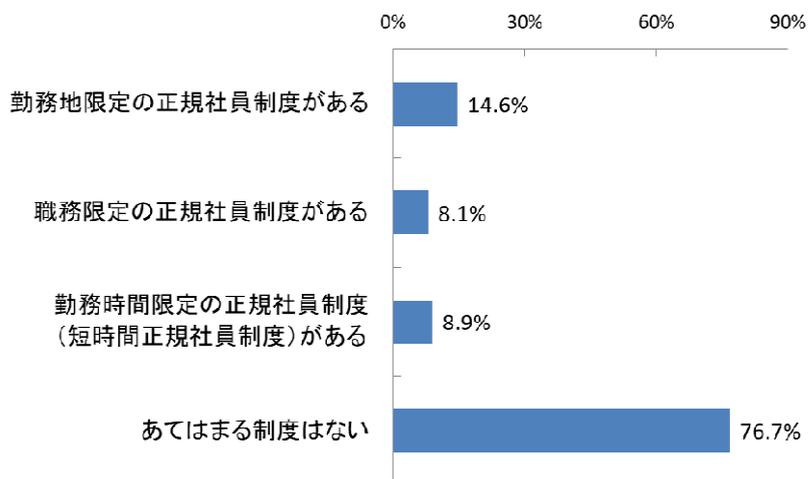


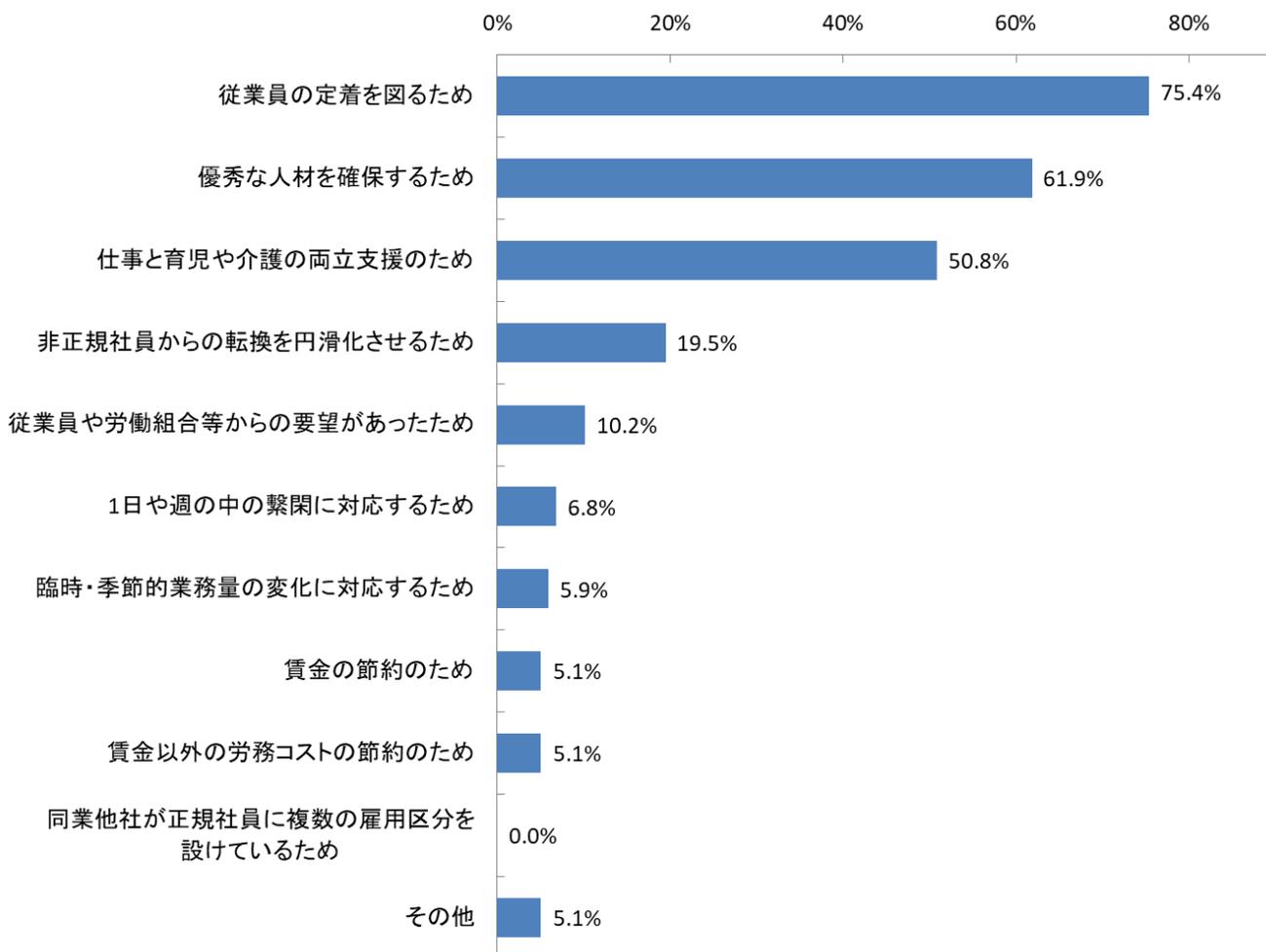
表 19 「多様な正規社員」制度について（複数回答）

	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	506	14.6%	8.1%	8.9%	76.7%
10～29人	146	3.4%	2.7%	4.8%	93.2%
30～49人	55	0.0%	5.5%	10.9%	87.3%
50～99人	52	5.8%	3.8%	9.6%	84.6%
100～299人	87	12.6%	4.6%	10.3%	75.9%
300～999人	79	22.8%	15.2%	10.1%	64.6%
1,000人以上	71	52.1%	22.5%	14.1%	38.0%
建設業	34	14.7%	8.8%	8.8%	76.5%
製造業	99	18.2%	6.1%	6.1%	76.8%
運輸・通信業	36	19.4%	13.9%	8.3%	72.2%
卸売・小売業	84	14.3%	8.3%	7.1%	78.6%
金融・保険業	20	20.0%	25.0%	10.0%	60.0%
飲食サービス・宿泊業	36	33.3%	5.6%	11.1%	63.9%
医療・福祉	108	5.6%	6.5%	15.7%	81.5%
教育・学習支援業	19	10.5%	0.0%	5.3%	84.2%
サービス業	70	11.4%	8.6%	4.3%	78.6%
労働組合がある	125	34.4%	16.0%	11.2%	56.0%
労働組合がない	376	8.2%	5.6%	8.0%	83.5%

(32) 「多様な正規社員」制度の導入理由 【設問32】

(31)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75.4%で最も高く、次いで「優秀な人材を確保するため」が61.9%、「仕事と育児や介護の両立支援のため」が50.8%となっている。

図 28 「多様な正規社員」制度の導入理由（複数回答・全体 N=118）



(33) テレワークの導入 【設問33】

在宅勤務やサテライトオフィス勤務等のテレワーク（情報通信技術を活用した場所にとらわれない柔軟な働き方）を導入している事業所は全体の 21.1%で、前年の 18.0%を 3.1 ポイント上回っている。一方で「あてはまる制度はない」と回答した事業所の割合は 78.9%となっている。テレワークを導入している事業所の中では、「在宅勤務を導入している」と回答した事業所の割合が 20.2%で最も高い。

図 29 テレワークの導入について（複数回答・全体 N=506）

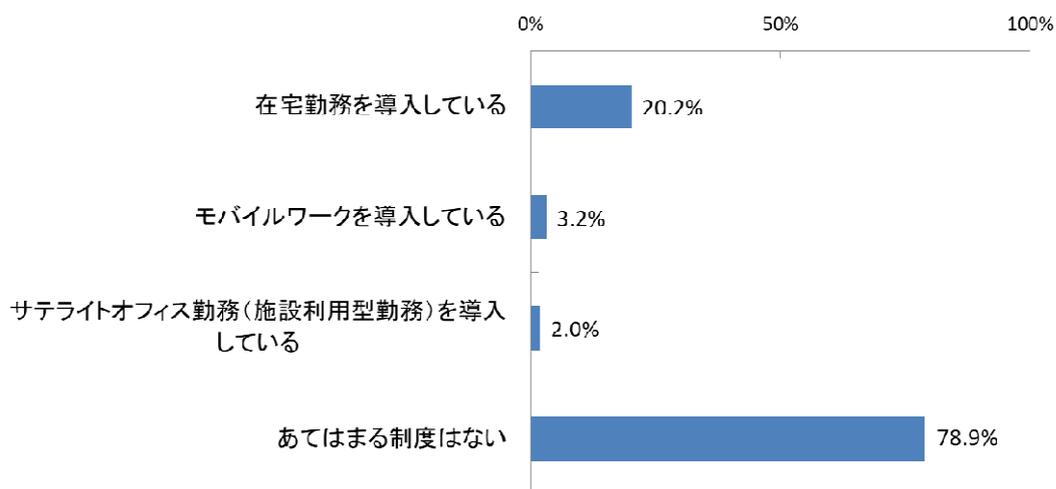


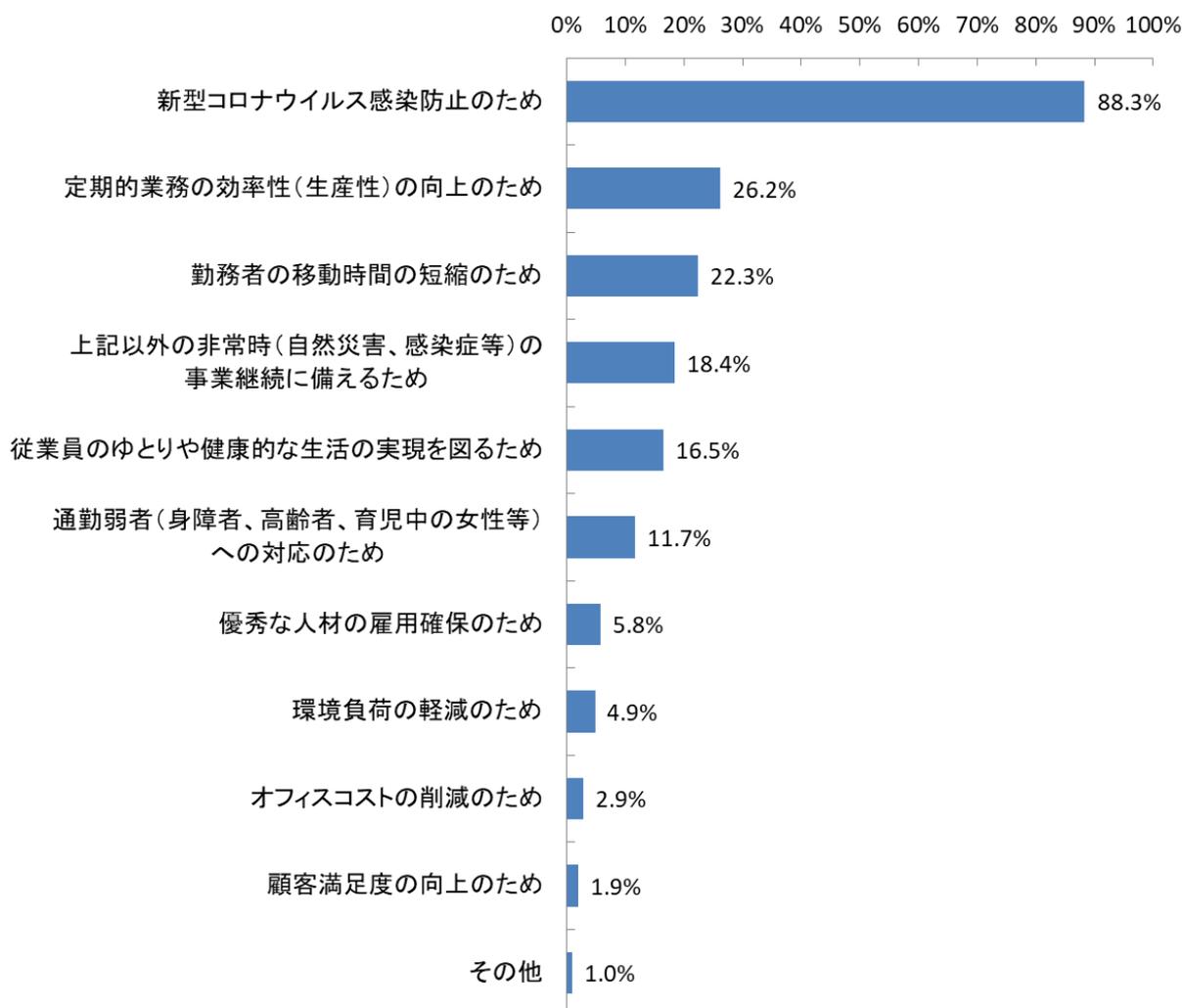
表 20 テレワークの導入について（複数回答）

	有効回答事業所数	在宅勤務を導入している	モバイルワークを導入している	サテライトオフィス勤務(施設利用型勤務)を導入している	あてはまる制度はない	(参考) 左記いずれかのテレワークを導入している
全体	506	20.2%	3.2%	2.0%	78.9%	21.1%
10～29人	147	9.5%	2.0%	1.4%	89.8%	10.2%
30～49人	55	9.1%	0.0%	0.0%	90.9%	9.1%
50～99人	52	11.5%	0.0%	0.0%	88.5%	11.5%
100～299人	87	14.9%	4.6%	1.1%	83.9%	16.1%
300～999人	80	33.8%	1.3%	2.5%	65.0%	35.0%
1,000人以上	69	52.2%	11.6%	7.2%	44.9%	55.1%
建設業	34	35.3%	0.0%	2.9%	61.8%	38.2%
製造業	99	30.3%	5.1%	5.1%	68.7%	31.3%
運輸・通信業	35	25.7%	5.7%	2.9%	71.4%	28.6%
卸売・小売業	84	11.9%	2.4%	2.4%	86.9%	13.1%
金融・保険業	19	42.1%	5.3%	5.3%	57.9%	42.1%
飲食サービス・宿泊業	36	19.4%	5.6%	0.0%	80.6%	19.4%
医療・福祉	109	9.2%	1.8%	0.0%	90.8%	9.2%
教育・学習支援業	20	20.0%	0.0%	0.0%	80.0%	20.0%
サービス業	70	17.1%	2.9%	0.0%	81.4%	18.6%
労働組合がある	124	35.5%	10.5%	7.3%	61.3%	38.7%
労働組合がない	377	15.1%	0.8%	0.3%	84.6%	15.4%

(34) テレワークの導入理由 【設問34】

(33)でテレワークを導入していると回答した事業所での、導入理由については、「新型コロナウイルス感染防止のため」が88.3%で最も高く、次いで「定期的業務の効率性（生産性）の向上のため」が26.2%、「勤務者の移動時間の短縮のため」が22.3%となっている。

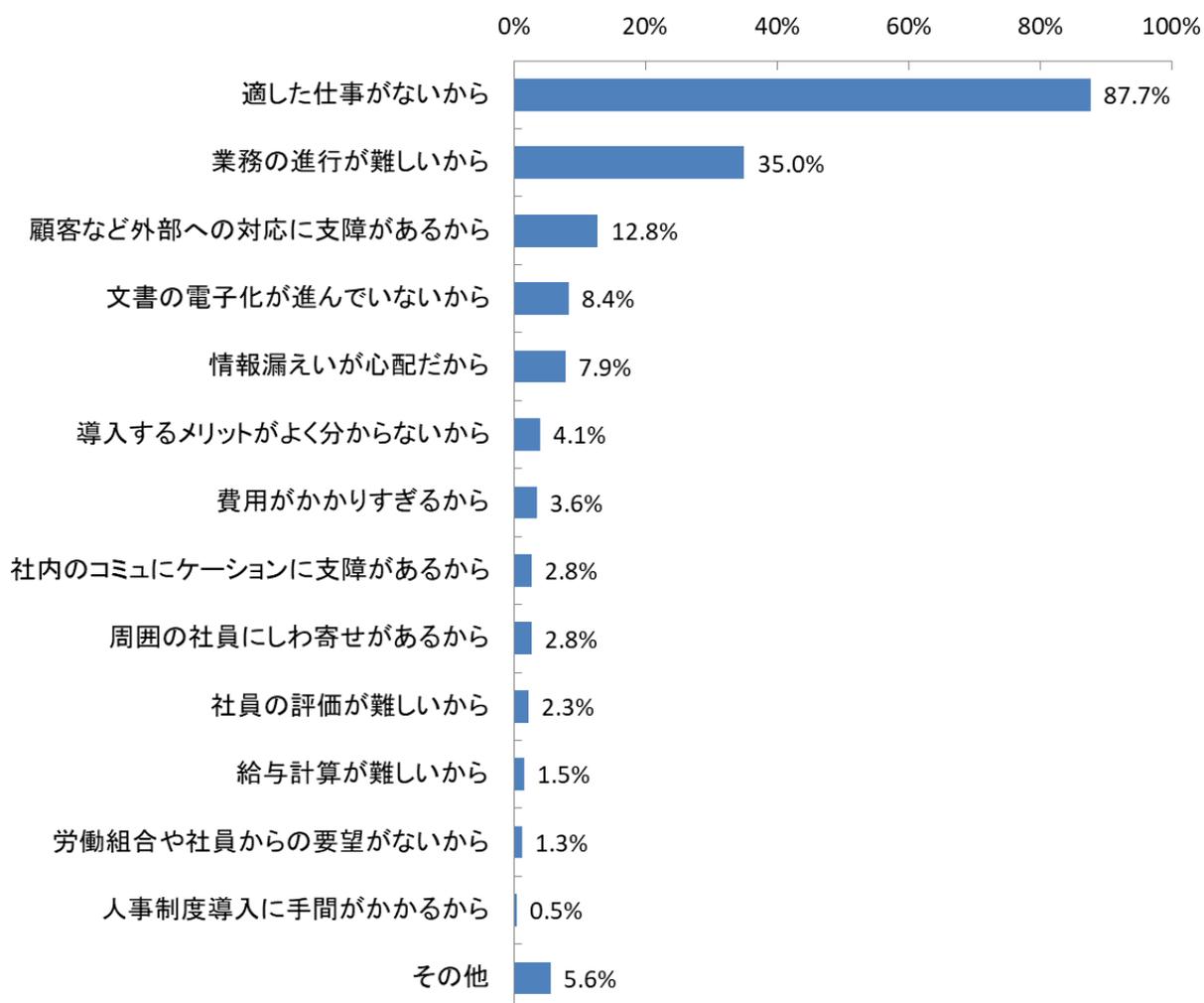
図 30 テレワークの導入理由（複数回答・全体 N=103）



(35) テレワークの未導入理由 【設問35】

(33)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87.7%で最も高く、次いで「業務の進行が難しい」が35.0%、「顧客など外部への対応に支障があるから」が12.8%となっている。

図 31 テレワークの未導入理由（複数回答・全体 N=391）



【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、「年次有給休暇取得促進」が75.9%と最も高く、次いで「労働時間削減の取組み」が56.2%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、「介護支援」と「従業員の自己啓発支援」が共に30.2%と最も高く、次いで「従業員の地域活動支援」が28.8%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）

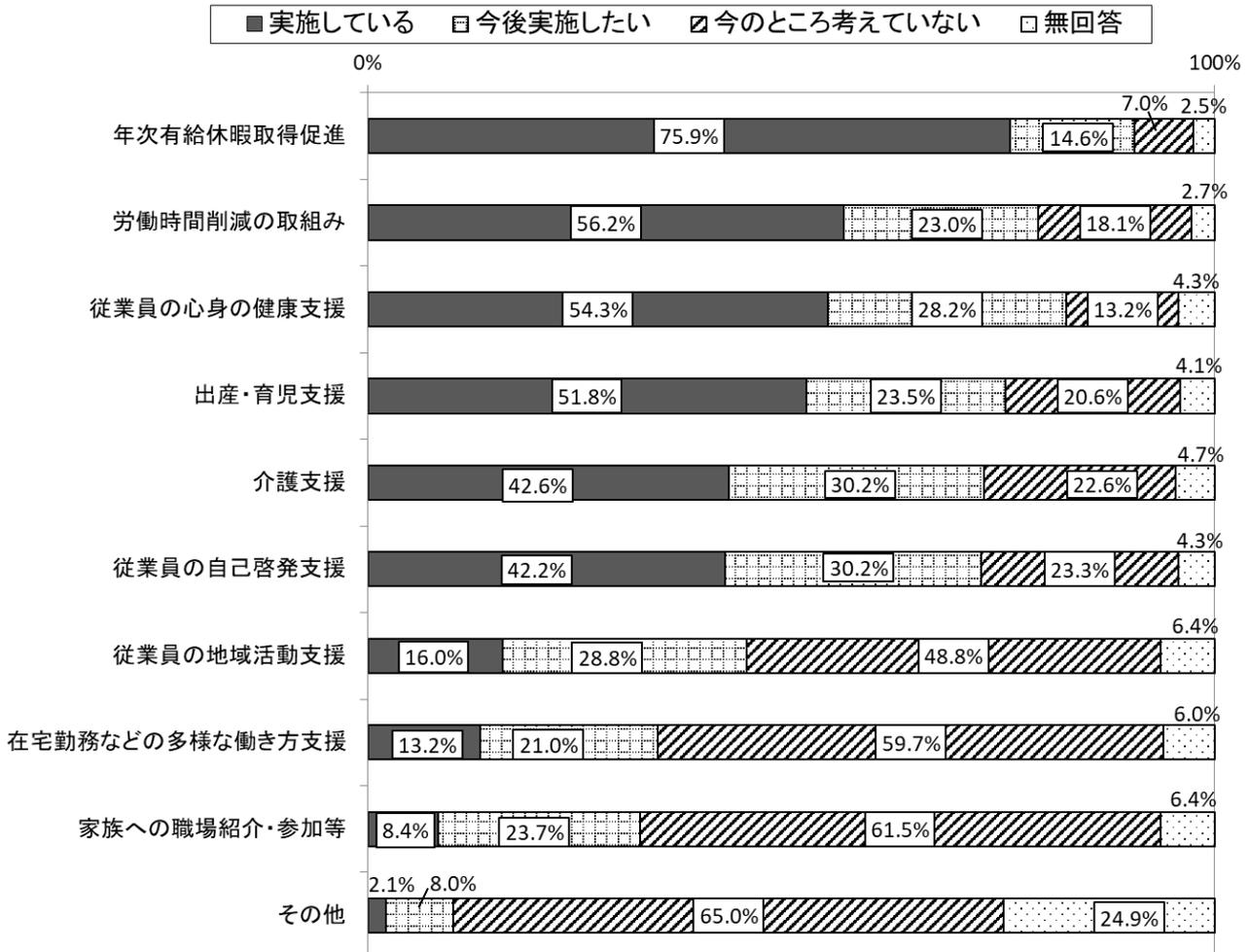


表 21-1 ワーク・ライフ・バランスに関して実施している取組み（複数回答）

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	514	56.2%	75.9%	54.3%	42.2%	51.8%	42.6%	13.2%	16.0%	8.4%	2.1%
10～29人	149	38.9%	61.7%	45.0%	25.5%	34.2%	28.9%	8.7%	17.4%	6.0%	1.3%
30～49人	55	47.3%	65.5%	52.7%	27.3%	43.6%	36.4%	5.5%	14.5%	3.6%	0.0%
50～99人	53	41.5%	81.1%	50.9%	28.3%	50.9%	37.7%	3.8%	13.2%	5.7%	1.9%
100～299人	87	64.4%	85.1%	51.7%	57.5%	60.9%	52.9%	9.2%	14.9%	4.6%	2.3%
300～999人	80	76.3%	92.5%	67.5%	60.0%	71.3%	56.3%	11.3%	12.5%	10.0%	2.5%
1,000人以上	71	85.9%	94.4%	74.6%	66.2%	71.8%	62.0%	42.3%	22.5%	21.1%	4.2%
建設業	35	48.6%	71.4%	48.6%	37.1%	40.0%	37.1%	31.4%	28.6%	11.4%	0.0%
製造業	100	60.0%	80.0%	62.0%	48.0%	57.0%	49.0%	21.0%	19.0%	9.0%	3.0%
運輸・通信業	36	55.6%	86.1%	55.6%	33.3%	52.8%	38.9%	13.9%	16.7%	2.8%	0.0%
卸売・小売業	86	60.5%	74.4%	46.5%	33.7%	39.5%	26.7%	7.0%	10.5%	5.8%	1.2%
金融・保険業	20	95.0%	100.0%	60.0%	70.0%	75.0%	55.0%	15.0%	15.0%	5.0%	10.0%
飲食サービス・宿泊業	36	58.3%	69.4%	52.8%	27.8%	22.2%	19.4%	13.9%	0.0%	13.9%	0.0%
医療・福祉	109	43.1%	77.1%	54.1%	47.7%	70.6%	59.6%	4.6%	23.9%	9.2%	1.8%
教育・学習支援業	20	70.0%	80.0%	70.0%	50.0%	65.0%	55.0%	10.0%	10.0%	5.0%	0.0%
サービス業	72	54.2%	62.5%	50.0%	40.3%	40.3%	36.1%	13.9%	9.7%	9.7%	4.2%
労働組合がある	125	83.2%	92.0%	71.2%	62.4%	68.8%	59.2%	28.0%	19.2%	13.6%	3.2%
労働組合がない	383	48.0%	71.3%	49.3%	36.0%	46.7%	37.6%	8.4%	14.9%	6.5%	1.8%

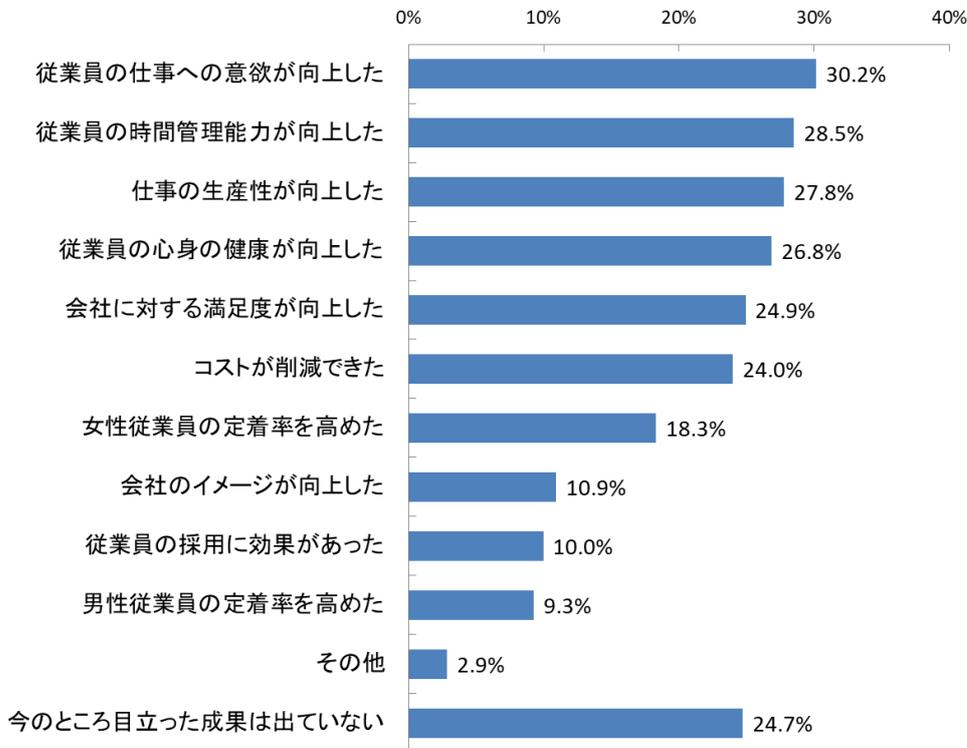
表 21-2 ワーク・ライフ・バランスに関して今後実施したい取組み（複数回答）

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	514	23.0%	14.6%	28.2%	30.2%	23.5%	30.2%	21.0%	28.8%	23.7%	8.0%
10～29人	149	31.5%	23.5%	35.6%	38.3%	33.6%	40.3%	17.4%	29.5%	31.5%	10.7%
30～49人	55	27.3%	25.5%	29.1%	43.6%	30.9%	34.5%	20.0%	29.1%	21.8%	9.1%
50～99人	53	26.4%	7.5%	35.8%	41.5%	20.8%	34.0%	13.2%	34.0%	18.9%	9.4%
100～299人	87	25.3%	12.6%	32.2%	20.7%	21.8%	20.7%	20.7%	26.4%	23.0%	2.3%
300～999人	80	16.3%	2.5%	22.5%	23.8%	13.8%	25.0%	38.8%	35.0%	26.3%	8.8%
1,000人以上	71	4.2%	2.8%	8.5%	14.1%	11.3%	18.3%	16.9%	19.7%	12.7%	4.2%
建設業	35	28.6%	11.4%	31.4%	28.6%	28.6%	37.1%	11.4%	22.9%	28.6%	2.9%
製造業	100	23.0%	8.0%	22.0%	28.0%	21.0%	25.0%	21.0%	26.0%	31.0%	5.0%
運輸・通信業	36	22.2%	11.1%	22.2%	27.8%	13.9%	22.2%	19.4%	16.7%	19.4%	5.6%
卸売・小売業	86	25.6%	18.6%	37.2%	40.7%	27.9%	38.4%	29.1%	31.4%	18.6%	9.3%
金融・保険業	20	5.0%	0.0%	15.0%	20.0%	20.0%	35.0%	35.0%	20.0%	10.0%	5.0%
飲食サービス・宿泊業	36	19.4%	16.7%	36.1%	33.3%	44.4%	41.7%	19.4%	36.1%	25.0%	19.4%
医療・福祉	109	25.7%	15.6%	30.3%	32.1%	13.8%	20.2%	14.7%	32.1%	24.8%	5.5%
教育・学習支援業	20	20.0%	20.0%	20.0%	15.0%	20.0%	35.0%	15.0%	20.0%	15.0%	0.0%
サービス業	72	20.8%	22.2%	26.4%	25.0%	30.6%	34.7%	25.0%	34.7%	23.6%	15.3%
労働組合がある	125	12.0%	4.8%	17.6%	18.4%	13.6%	19.2%	21.6%	20.8%	16.8%	4.0%
労働組合がない	383	26.6%	17.8%	31.9%	34.2%	26.9%	33.9%	20.9%	31.6%	26.1%	9.1%

(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 30.2%と最も高く、次いで「従業員の時間管理能力が向上した」が 28.5%となっている。

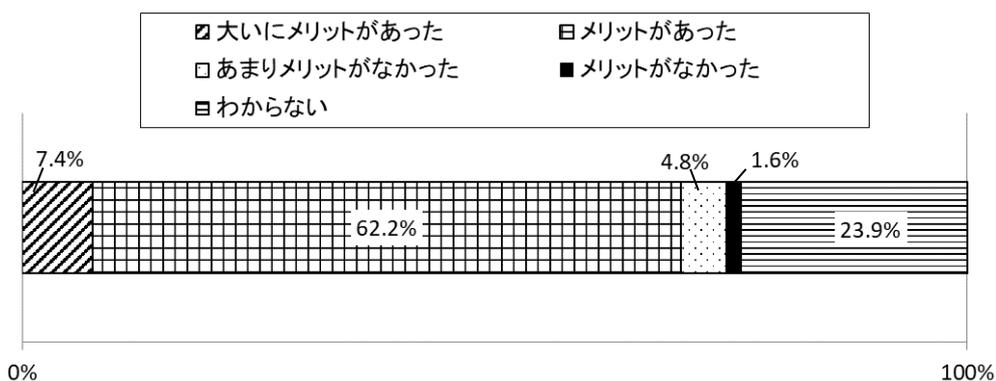
図 33 ワーク・ライフ・バランスに関する取組みの効果（複数回答・全体 N=421）



(38) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に関する取組みのメリット 【設問38】

(36) 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 69.6%となっている。

図 34 ワーク・ライフ・バランスに関する取組のメリット（全体 N=188）

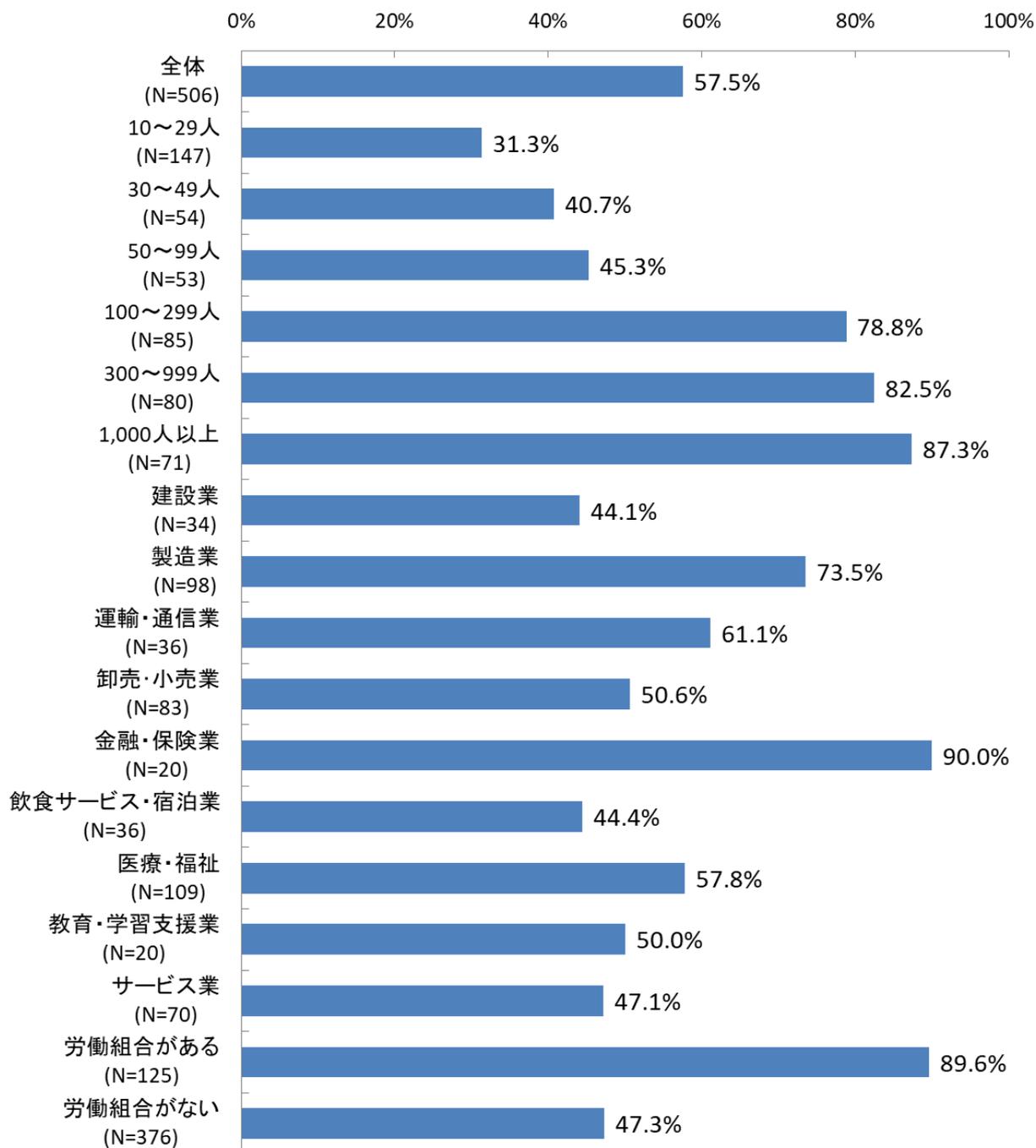


【メンタルヘルスケア（心の健康対策）】

(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 57.5%となり、前年の 59.8%に対し、2.3ポイント下回っている。

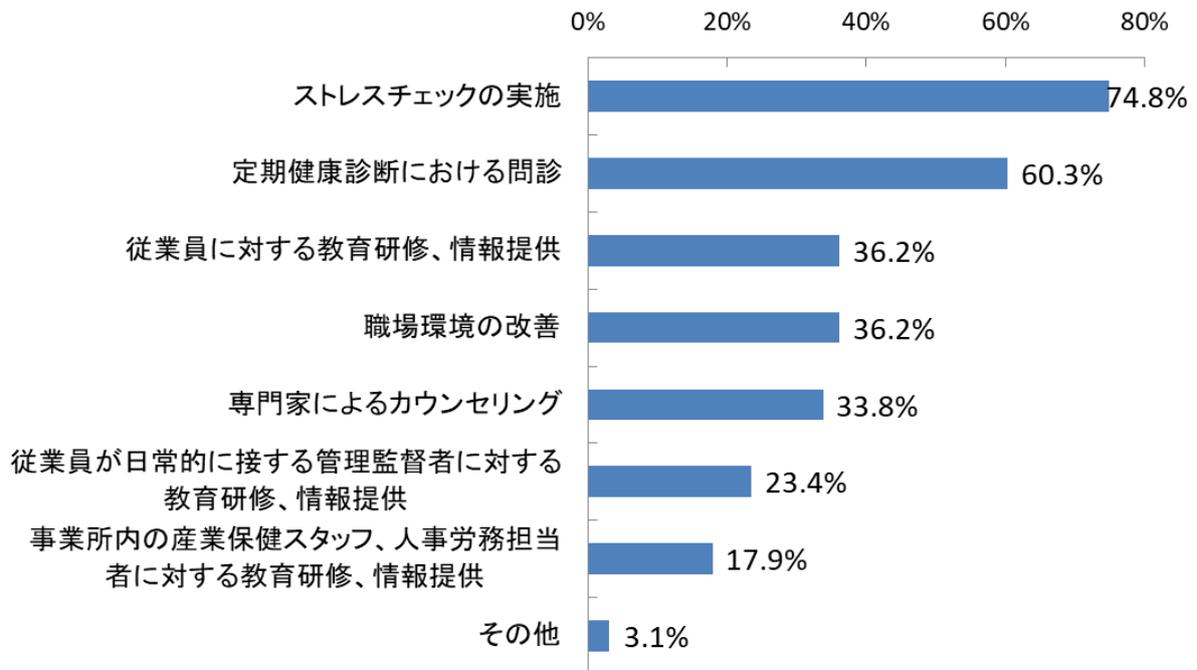
図 35 メンタルヘルスケアを実施している事業所の割合（全体、企業規模別、産業別、労働組合の有無別）



(40) メンタルヘルスケア（心の健康対策）の実施方法 【設問42】

(40) 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74.8%と最も高く、次いで「定期健康診断における問診」が60.3%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=290）

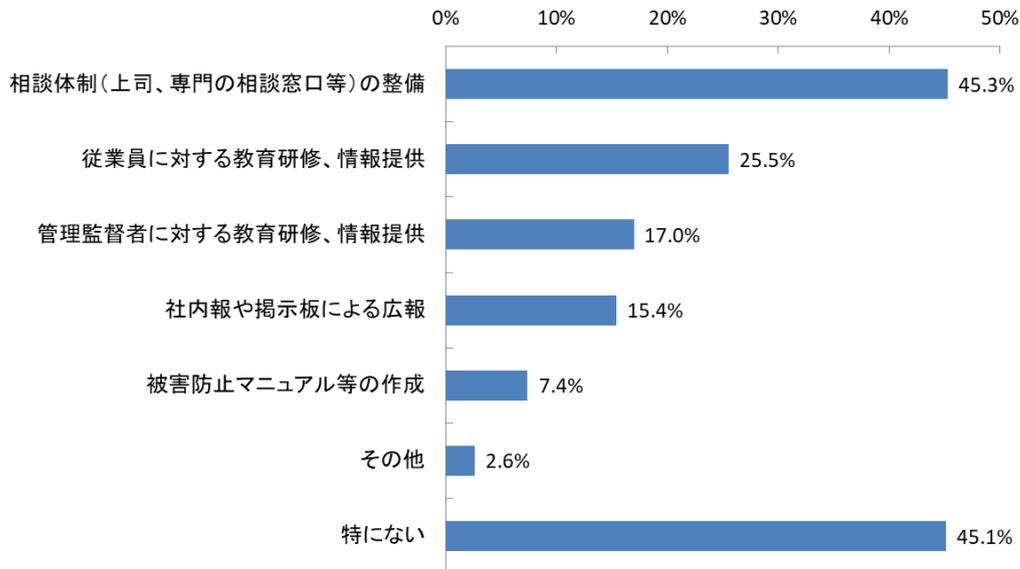


【ハラスメント防止措置】

(41) カスタマーハラスメントに対する取組み 【設問4-3-①】

カスタマーハラスメントに対する取組みとしては、「相談体制（上司、専門の相談窓口等）の整備」と回答した事業所の割合が45.3%と最も高く、次いで「従業員に対する教育研修、情報提供」が25.5%、「管理監督者に対する教育研修、情報提供」が17.0%となっている。

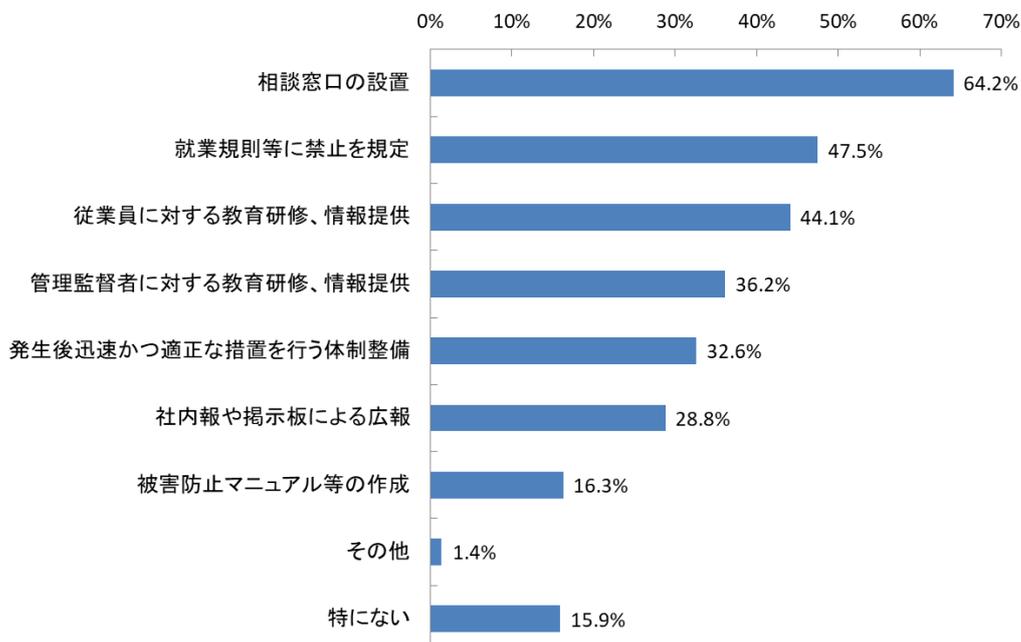
図 37 カスタマーハラスメントに対する取組み（複数回答・全体 N=501）



(42) パワーハラスメントに対する取組み 【設問4-3-②】

パワーハラスメントに対する取組みとしては、「相談窓口の設置」と回答した事業所の割合が64.2%と最も高く、次いで「就業規則等に禁止を規定」が47.5%、「従業員に対する教育研修、情報提供」が44.1%となっている。

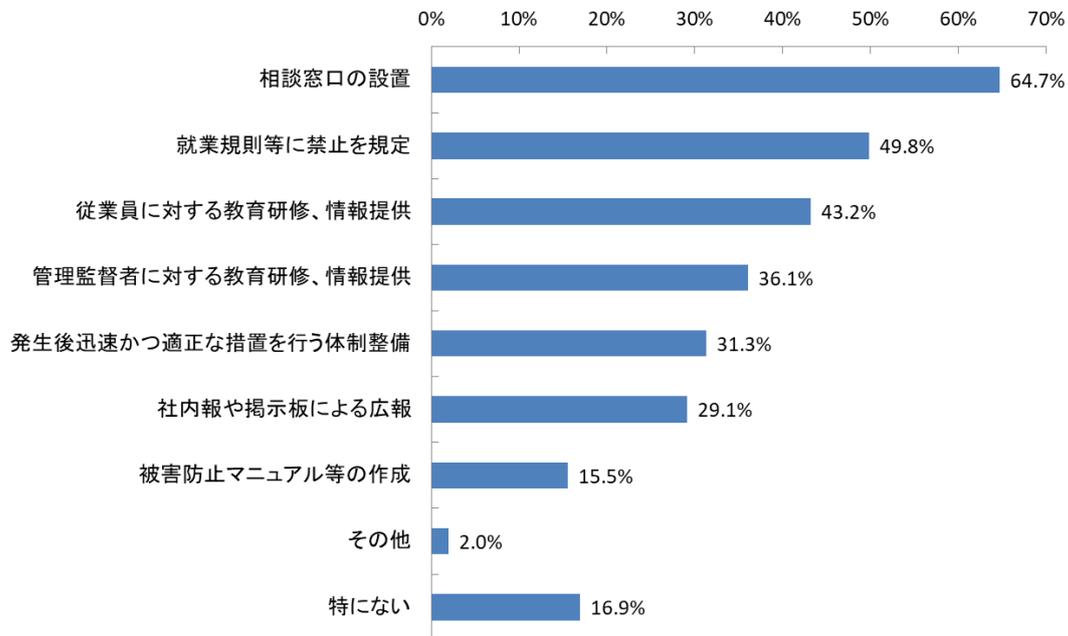
図 38 パワーハラスメントに対する取組み（複数回答・全体 N=503）



(43) セクシャルハラスメントに対する取組み 【設問43-③】

セクシャルハラスメントに対する取組みとしては、「相談窓口の設置」と回答した事業所の割合が64.7%と最も高く、次いで「就業規則等に禁止を規定」が49.8%、「従業員に対する教育研修、情報提供」が43.2%となっている。

図 39 セクシャルハラスメントに対する取組み（複数回答・全体 N=502）



(44) マタニティハラスメントに対する取組み 【設問43-④】

マタニティハラスメントに対する取組みとしては、「相談窓口の設置」と回答した事業所の割合が58.6%と最も高く、次いで「就業規則等に禁止を規定」が37.1%、「従業員に対する教育研修、情報提供」が35.7%となっている。

図 40 マタニティハラスメントに対する取組み（複数回答・全体 N=502）

