

【労働者、管理職者の男女の割合】

(1) 労働者の男女の割合 【設問02】

正規社員・職員における男女の割合は、男性が73.1%であるのに対し女性では26.9%となっている一方、非正規社員・職員では、男性が36.9%であるのに対し女性では63.1%となっている。また、派遣労働者においては、男性が62.3%であるのに対し女性では37.7%となっている。

表1 正規社員・職員、非正規社員・職員および派遣労働者における男女の割合

	正規社員・職員 における男女の割合 ()内は人数			非正規社員・職員 における男女の割合 ()内は人数			派遣労働者 における男女の割合 ()内は人数		
	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計
全体	73.1% (12,433)	26.9% (4,566)	100.0% (16,999)	36.9% (3,383)	63.1% (5,774)	100.0% (9,157)	62.3% (877)	37.7% (531)	100.0% (1,408)
30人以上	74.0% (11,365)	26.0% (3,990)	100.0% (15,355)	37.5% (3,064)	62.5% (5,099)	100.0% (8,163)	62.7% (868)	37.3% (516)	100.0% (1,384)
10～29人	66.5% (1,038)	33.5% (523)	100.0% (1,561)	33.0% (301)	67.0% (611)	100.0% (912)	37.5% (9)	62.5% (15)	100.0% (24)
30～49人	72.2% (902)	27.8% (347)	100.0% (1,249)	30.3% (201)	69.7% (462)	100.0% (663)	50.8% (31)	49.2% (30)	100.0% (61)
50～99人	68.5% (1,248)	31.5% (574)	100.0% (1,822)	32.7% (465)	67.3% (956)	100.0% (1,421)	62.6% (87)	37.4% (52)	100.0% (139)
100～299人	64.8% (2,416)	35.2% (1,312)	100.0% (3,728)	29.7% (614)	70.3% (1,451)	100.0% (2,065)	39.5% (51)	60.5% (78)	100.0% (129)
300～999人	69.4% (2,067)	30.6% (911)	100.0% (2,978)	37.1% (474)	62.9% (805)	100.0% (1,279)	59.6% (106)	40.4% (72)	100.0% (178)
1,000人以上	84.8% (4,732)	15.2% (846)	100.0% (5,578)	47.9% (1,310)	52.1% (1,425)	100.0% (2,735)	67.6% (593)	32.4% (284)	100.0% (877)
建設業	84.6% (593)	15.4% (108)	100.0% (701)	57.6% (49)	42.4% (36)	100.0% (85)	88.6% (31)	11.4% (4)	100.0% (35)
製造業	84.1% (7,245)	15.9% (1,366)	100.0% (8,611)	47.4% (862)	52.6% (956)	100.0% (1,818)	66.3% (736)	33.7% (374)	100.0% (1,110)
運輸・ 通信業	86.9% (892)	13.1% (135)	100.0% (1,027)	66.8% (456)	33.2% (227)	100.0% (683)	58.0% (80)	42.0% (58)	100.0% (138)
卸売・ 小売業	72.8% (1,044)	27.2% (390)	100.0% (1,434)	27.3% (639)	72.7% (1,699)	100.0% (2,338)	8.3% (1)	91.7% (11)	100.0% (12)
金融・ 保険業	61.5% (441)	38.5% (276)	100.0% (717)	35.2% (31)	64.8% (57)	100.0% (88)	0.0% (0)	100.0% (3)	100.0% (3)
飲食店、 宿泊業	69.0% (87)	31.0% (39)	100.0% (126)	36.4% (168)	63.6% (293)	100.0% (461)	50.0% (2)	50.0% (2)	100.0% (4)
医療、 福祉	31.8% (795)	68.2% (1,702)	100.0% (2,497)	16.6% (283)	83.4% (1,424)	100.0% (1,707)	0.0% (0)	100.0% (19)	100.0% (19)
教育、 学習支援業	59.7% (241)	40.3% (163)	100.0% (404)	32.3% (74)	67.7% (155)	100.0% (229)	- (0)	- (0)	- (0)
サービス業	73.9% (1,095)	26.1% (387)	100.0% (1,482)	47.0% (821)	53.0% (927)	100.0% (1,748)	31.0% (27)	69.0% (60)	100.0% (87)

(2) 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 86.9%であるのに対し女性が 13.1%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 88.7%であるのに対し女性が 11.3%となっている。

表 2 管理職者の男女の割合

	管理職全体における 男女の割合 ()内は人数		役員における 男女の割合 ()内は人数		部長相当職における 男女の割合 ()内は人数		課長相当職における 男女の割合 ()内は人数		係長相当職における 男女の割合 ()内は人数	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
全体	86.9% (2,224)	13.1% (335)	79.9% (530)	20.1% (133)	91.7% (554)	8.3% (50)	88.2% (1,140)	11.8% (152)	84.2% (1,017)	15.8% (191)
30人以上	88.7% (1,859)	11.3% (237)	84.1% (343)	15.9% (65)	91.9% (474)	8.1% (42)	88.9% (1,042)	11.1% (130)	85.1% (955)	14.9% (167)
10～29人	80.0% (352)	20.0% (88)	74.9% (176)	25.1% (59)	90.7% (78)	9.3% (8)	82.4% (98)	17.6% (21)	72.9% (62)	27.1% (23)
30～49人	82.1% (225)	17.9% (49)	78.1% (89)	21.9% (25)	88.1% (52)	11.9% (7)	83.2% (84)	16.8% (17)	84.7% (94)	15.3% (17)
50～99人	88.3% (326)	11.7% (43)	85.7% (114)	14.3% (19)	88.9% (88)	11.1% (11)	90.5% (124)	9.5% (13)	78.7% (137)	21.3% (37)
100～299人	83.5% (466)	16.5% (92)	82.4% (84)	17.6% (18)	87.8% (130)	12.2% (18)	81.8% (252)	18.2% (56)	79.2% (228)	20.8% (60)
300～999人	88.3% (363)	11.7% (48)	93.0% (40)	7.0% (3)	96.3% (103)	3.7% (4)	84.3% (220)	15.7% (41)	79.1% (182)	20.9% (48)
1,000人以上	99.0% (479)	1.0% (5)	100.0% (16)	0.0% (0)	98.1% (101)	1.9% (2)	99.2% (362)	0.8% (3)	98.4% (314)	1.6% (5)
建設業	91.1% (164)	8.9% (16)	86.1% (62)	13.9% (10)	92.9% (39)	7.1% (3)	95.5% (63)	4.5% (3)	94.4% (67)	5.6% (4)
製造業	95.4% (984)	4.6% (47)	84.4% (152)	15.6% (28)	99.1% (223)	0.9% (2)	97.3% (609)	2.7% (17)	93.2% (538)	6.8% (39)
運輸・ 通信業	90.9% (100)	9.1% (10)	84.3% (43)	15.7% (8)	91.7% (22)	8.3% (2)	100.0% (35)	0.0% (0)	96.2% (51)	3.8% (2)
卸売・ 小売業	90.3% (262)	9.7% (28)	81.0% (64)	19.0% (15)	96.9% (63)	3.1% (2)	92.5% (135)	7.5% (11)	87.9% (94)	12.1% (13)
金融・ 保険業	90.7% (107)	9.3% (11)	100.0% (20)	0.0% (0)	91.8% (45)	8.2% (4)	85.7% (42)	14.3% (7)	66.7% (42)	33.3% (21)
飲食店、 宿泊業	75.0% (30)	25.0% (10)	55.0% (11)	45.0% (9)	100.0% (15)	0.0% (0)	80.0% (4)	20.0% (1)	83.3% (10)	16.7% (2)
医療、 福祉	56.1% (197)	43.9% (154)	69.5% (82)	30.5% (36)	62.5% (50)	37.5% (30)	42.5% (65)	57.5% (88)	45.0% (59)	55.0% (72)
教育、 学習支援業	81.3% (39)	18.8% (9)	83.3% (15)	16.7% (3)	71.4% (10)	28.6% (4)	87.5% (14)	12.5% (2)	56.3% (9)	43.8% (7)
サービス業	87.2% (341)	12.8% (50)	77.1% (81)	22.9% (24)	96.7% (87)	3.3% (3)	88.3% (173)	11.7% (23)	82.6% (147)	17.4% (31)

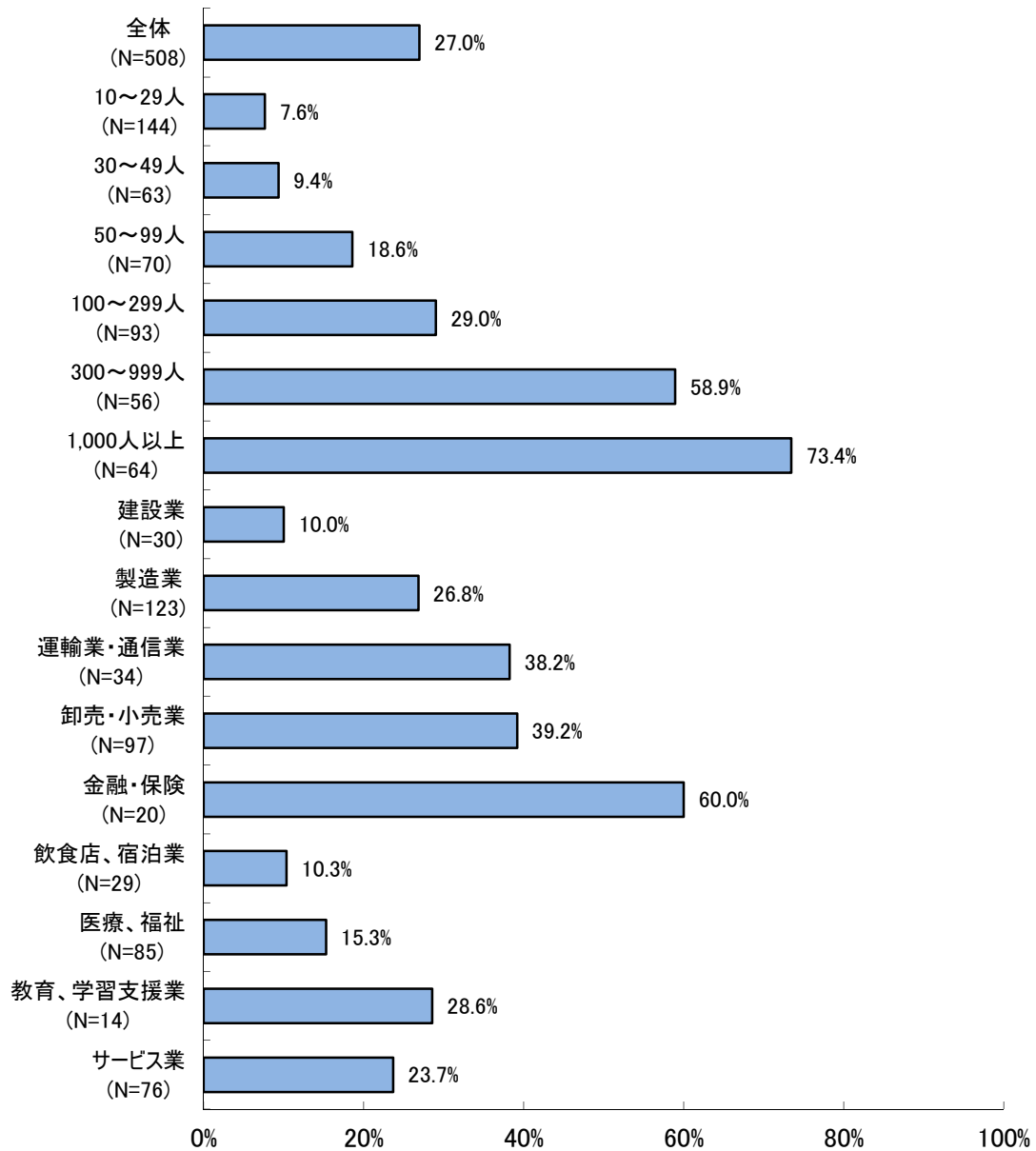
※ここでは、管理職は課長相当職以上のことをいう

【労働組合】

(3) 労働組合の有無 【設問04】

労働組合がある事業所の割合は27.0%で、前年の27.6%に対し、0.6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）

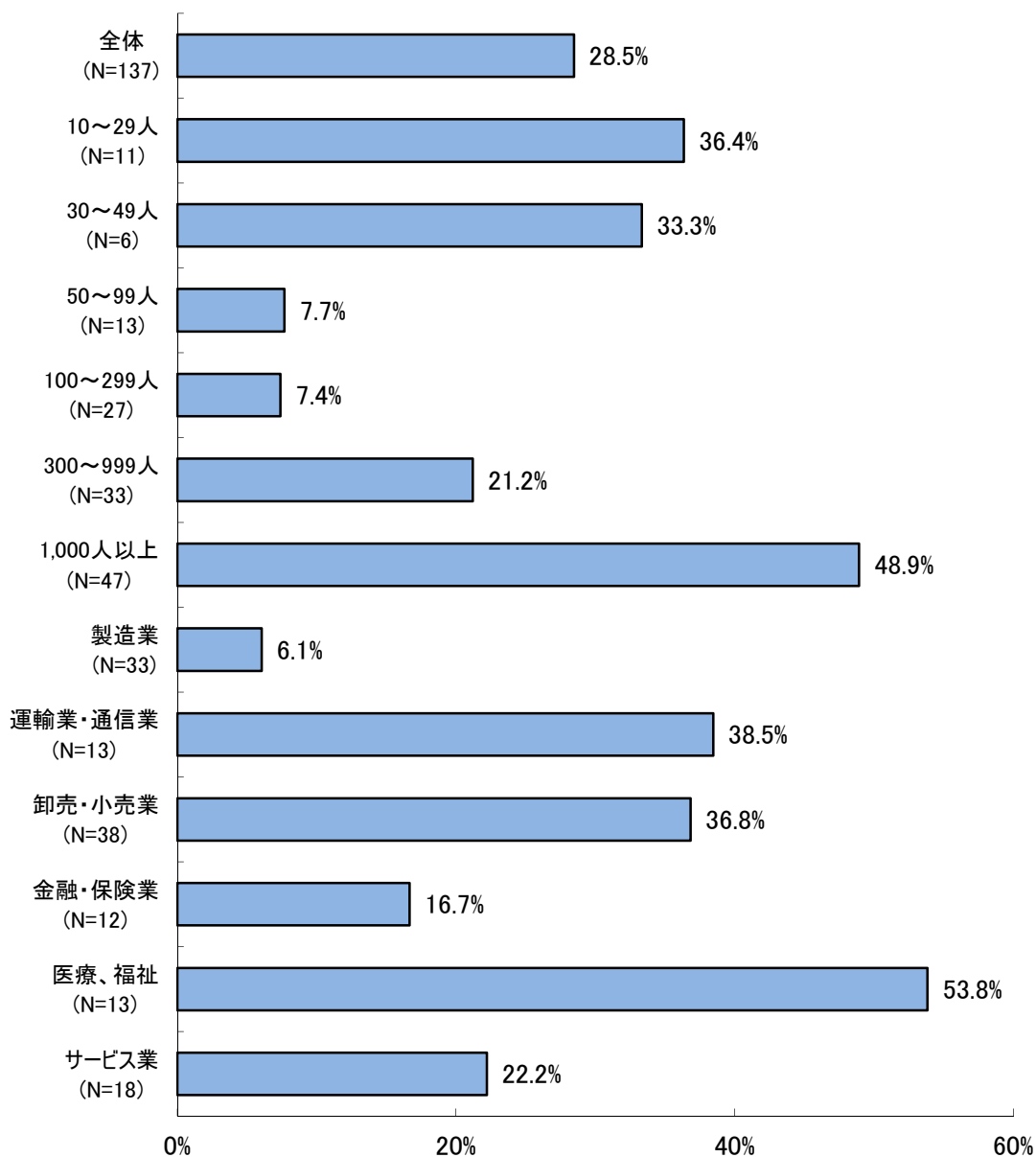


※図内のNは、有効回答事業所数を表す

(4) 労働組合への非正規社員・職員の加入状況【設問05】

(3) で労働組合が「ある」と回答した事業所の中で非正規社員・職員も労働組合へ加入している事業所の割合は28.5%であり、前年の26.2%に対し、2.3ポイント上回っている。

図2 労働組合に非正規社員・職員が加入している事業所の割合（全体・企業規模別・産業別）



※図内のNは、有効回答事業所数を表す

ただし、「建設業」、「飲食店、宿泊業」及び「教育、学習支援業」については有効回答事業所数が少ないため非公表としている

【休日・休暇制度】

(5) 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」または「その他の週休2日制」を採用している事業所が全体の81.0%を占める。

図3 週休制の形態（全体）

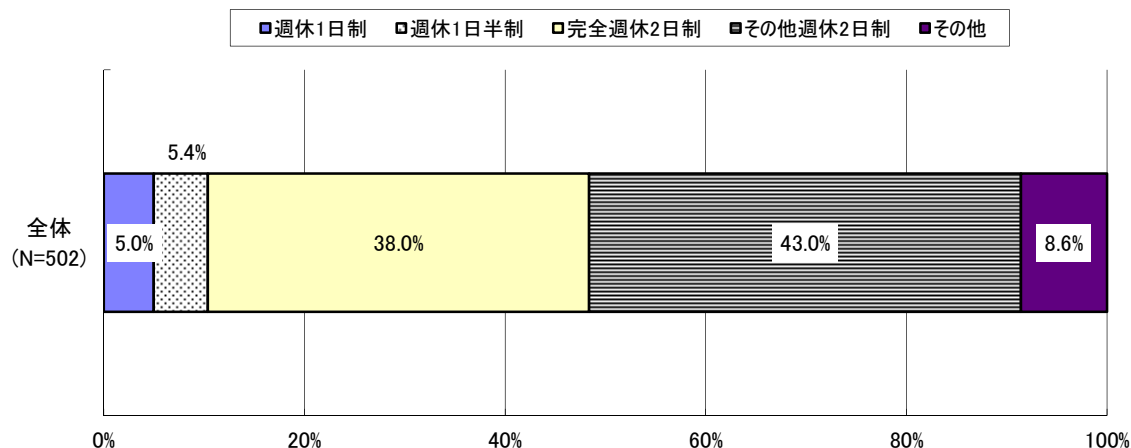


表3 週休制の形態

	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	502	5.0%	5.4%	38.0%	43.0%	8.6%	100.0%
10～29人	142	9.2%	10.6%	31.7%	39.4%	9.2%	100.0%
30～49人	62	3.2%	8.1%	37.1%	48.4%	3.2%	100.0%
50～99人	70	2.9%	0.0%	42.9%	48.6%	5.7%	100.0%
100～299人	93	2.2%	3.2%	34.4%	52.7%	7.5%	100.0%
300～999人	56	1.8%	1.8%	50.0%	41.1%	5.4%	100.0%
1,000人以上	63	1.6%	1.6%	50.8%	27.0%	19.0%	100.0%
建設業	30	6.7%	6.7%	20.0%	60.0%	6.7%	100.0%
製造業	124	2.4%	3.2%	45.2%	46.0%	3.2%	100.0%
運輸業・通信業	34	2.9%	5.9%	17.6%	47.1%	26.5%	100.0%
卸売・小売業	91	4.4%	2.2%	22.0%	61.5%	9.9%	100.0%
金融・保険業	20	0.0%	0.0%	95.0%	5.0%	0.0%	100.0%
飲食店、宿泊業	28	21.4%	21.4%	10.7%	32.1%	14.3%	100.0%
医療、福祉	85	2.4%	2.4%	50.6%	31.8%	12.9%	100.0%
教育、学習支援業	14	0.0%	14.3%	50.0%	28.6%	7.1%	100.0%
サービス業	76	9.2%	9.2%	40.8%	36.8%	3.9%	100.0%
労働組合がある	136	2.2%	5.9%	43.4%	36.8%	11.8%	100.0%
労働組合がない	361	6.1%	5.3%	36.0%	45.2%	7.5%	100.0%

(6) 年間休日総数 【設問07】

年間休日総数についてみると、「100日～109日」が33.7%と最も高く、次いで「120日～129日」が22.2%、「110日～119日」の20.4%となっている。

図4 年間休日総数（全体）

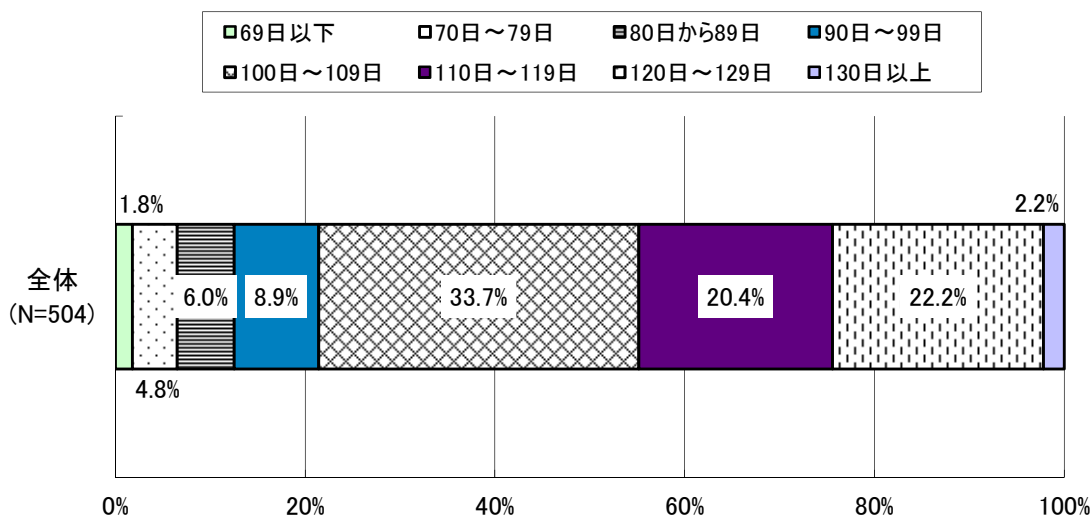


表4 年間休日総数

	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	504	1.8%	4.8%	6.0%	8.9%	33.7%	20.4%	22.2%	2.2%	100.0%
10～29人	143	2.8%	9.1%	14.0%	15.4%	25.2%	13.3%	16.1%	4.2%	100.0%
30～49人	62	1.6%	3.2%	3.2%	8.1%	51.6%	12.9%	19.4%	0.0%	100.0%
50～99人	71	2.8%	4.2%	2.8%	5.6%	36.6%	23.9%	22.5%	1.4%	100.0%
100～299人	93	0.0%	3.2%	4.3%	4.3%	41.9%	26.9%	19.4%	0.0%	100.0%
300～999人	56	0.0%	1.8%	0.0%	10.7%	21.4%	25.0%	41.1%	0.0%	100.0%
1,000人以上	63	0.0%	0.0%	1.6%	0.0%	36.5%	28.6%	30.2%	3.2%	100.0%
建設業	30	0.0%	10.0%	16.7%	10.0%	33.3%	23.3%	6.7%	0.0%	100.0%
製造業	124	0.0%	0.8%	7.3%	6.5%	28.2%	23.4%	33.9%	0.0%	100.0%
運輸業・通信業	34	0.0%	2.9%	8.8%	20.6%	32.4%	17.6%	14.7%	2.9%	100.0%
卸売・小売業	92	4.3%	2.2%	4.3%	9.8%	50.0%	15.2%	10.9%	3.3%	100.0%
金融・保険業	20	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.0%	25.0%	60.0%	10.0%	100.0%
飲食店、宿泊業	29	10.3%	20.7%	10.3%	24.1%	17.2%	13.8%	0.0%	3.4%	100.0%
医療、福祉	85	0.0%	2.4%	0.0%	2.4%	37.6%	30.6%	24.7%	2.4%	100.0%
教育、学習支援業	14	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	28.6%	21.4%	42.9%	7.1%	100.0%
サービス業	76	2.6%	11.8%	7.9%	11.8%	34.2%	11.8%	18.4%	1.3%	100.0%
労働組合がある	136	0.7%	2.2%	1.5%	3.7%	31.6%	26.5%	32.4%	1.5%	100.0%
労働組合がない	363	2.2%	5.8%	7.7%	10.7%	34.4%	18.2%	18.5%	2.5%	100.0%

(7) 年次有給休暇の付与および取得の状況 【設問08】

企業規模 30 人以上の事業所における年次有給休暇の「平均付与日数（繰越分除く）」および「平均取得日数」は前年を上回る一方で、「平均取得率」は下回っている（H25：平均付与日数 17.2 日、平均取得日数 8.9 日、平均取得率 51.6%）。

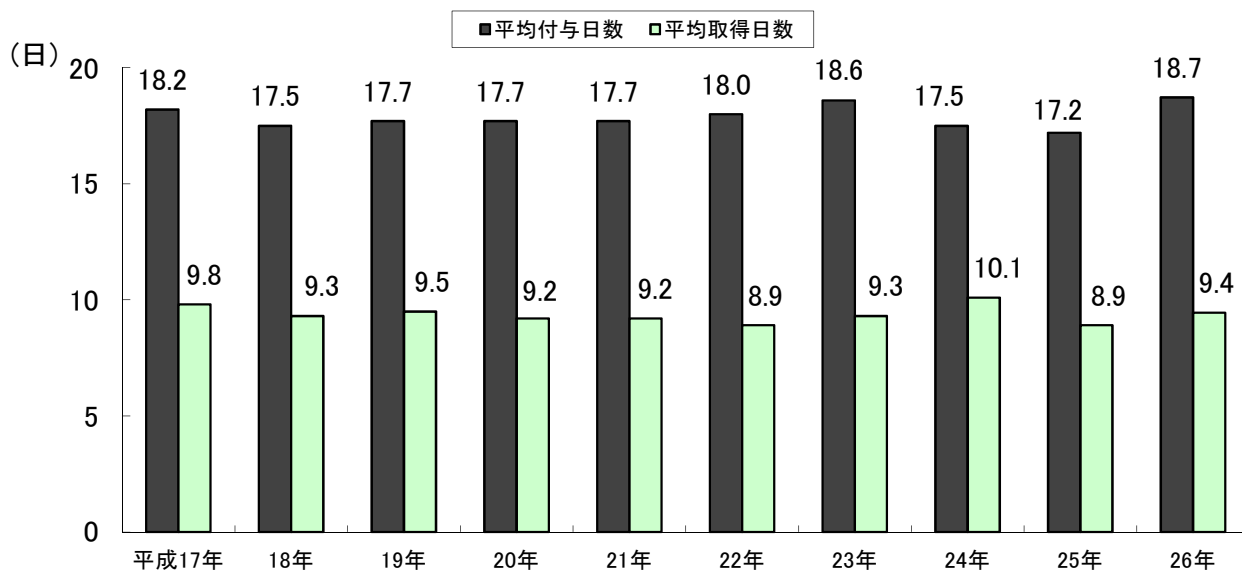
表 5 労働者 1 人あたりの年次有給休暇の付与日数および取得日数

	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	457	18.5	9.3	50.1%
30人以上	325	18.7	9.4	50.5%
10～29人	119	16.2	7.4	45.9%
30～49人	57	16.8	7.6	45.0%
50～99人	68	17.4	7.5	42.8%
100～299人	88	17.3	8.4	48.6%
300～999人	50	18.3	9.0	49.3%
1,000人以上	62	20.6	11.3	54.8%
建設業	25	17.7	6.2	34.9%
製造業	120	19.8	10.9	54.9%
運輸業・通信業	33	17.4	8.0	46.2%
卸売・小売業	79	17.3	6.5	37.6%
金融・保険業	18	18.7	9.1	48.9%
飲食店、宿泊業	23	13.0	3.9	29.9%
医療、福祉	77	15.7	8.0	50.7%
教育、学習支援業	13	19.1	6.7	34.9%
サービス業	69	17.3	7.5	43.4%
労働組合がある	130	20.0	10.4	51.9%
労働組合がない	322	16.5	7.8	47.4%

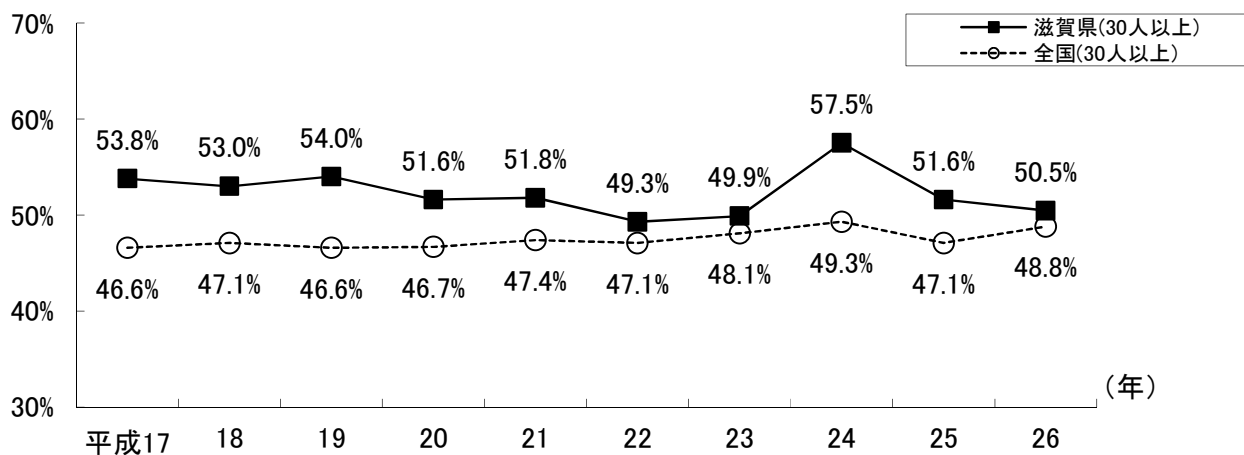
※平均付与日数と平均取得日数は一般労働者数で加重平均している

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

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



(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」

(8) 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53.2%と最も高くなっている。

図6 年次有給休暇の取得単位（全体）

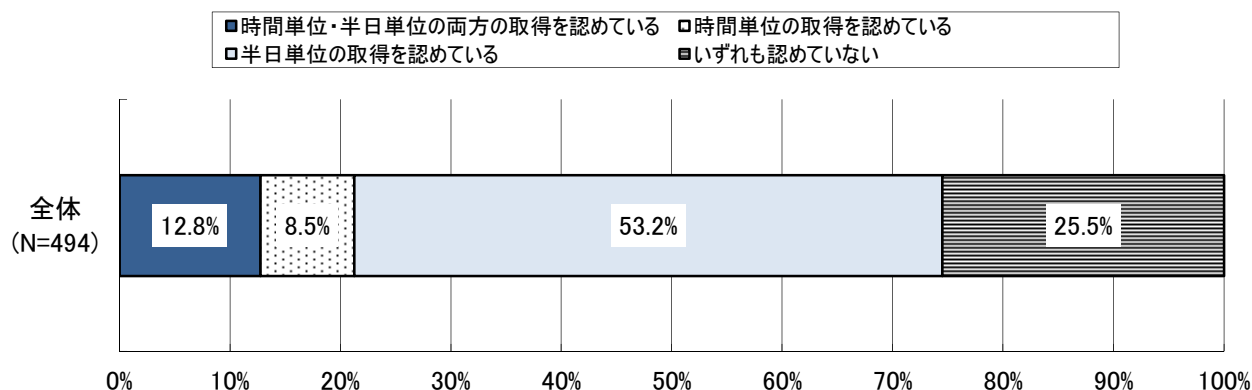


表6 年次有給休暇の取得単位

	有効回答 事業所数	時間単位・ 半日単位の 両方の取得 を認めている	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	いずれも 認めていない	計
全体	494	12.8%	8.5%	53.2%	25.5%	100.0%
10～29人	137	12.4%	9.5%	50.4%	27.7%	100.0%
30～49人	62	9.7%	12.9%	43.5%	33.9%	100.0%
50～99人	70	12.9%	12.9%	58.6%	15.7%	100.0%
100～299人	91	17.6%	3.3%	58.2%	20.9%	100.0%
300～999人	55	12.7%	10.9%	54.5%	21.8%	100.0%
1,000人以上	63	9.5%	4.8%	55.6%	30.2%	100.0%
建設業	30	6.7%	6.7%	73.3%	13.3%	100.0%
製造業	123	7.3%	3.3%	68.3%	21.1%	100.0%
運輸業・通信業	34	5.9%	8.8%	44.1%	41.2%	100.0%
卸売・小売業	86	12.8%	4.7%	46.5%	36.0%	100.0%
金融・保険業	20	30.0%	10.0%	50.0%	10.0%	100.0%
飲食店、宿泊業	28	14.3%	3.6%	39.3%	42.9%	100.0%
医療、福祉	84	23.8%	17.9%	46.4%	11.9%	100.0%
教育、学習支援業	14	14.3%	35.7%	28.6%	21.4%	100.0%
サービス業	75	9.3%	8.0%	50.7%	32.0%	100.0%
労働組合がある	137	10.9%	10.2%	56.2%	22.6%	100.0%
労働組合がない	352	13.6%	7.7%	52.0%	26.7%	100.0%

(9) 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「夏季休暇」がある事業所の割合が41.4%と最も高く、次いで「妻が出産した場合の夫の休暇」が38.6%、「リフレッシュ休暇」が16.4%となっている。

図7 年次有給休暇以外の有給休暇制度（複数回答）

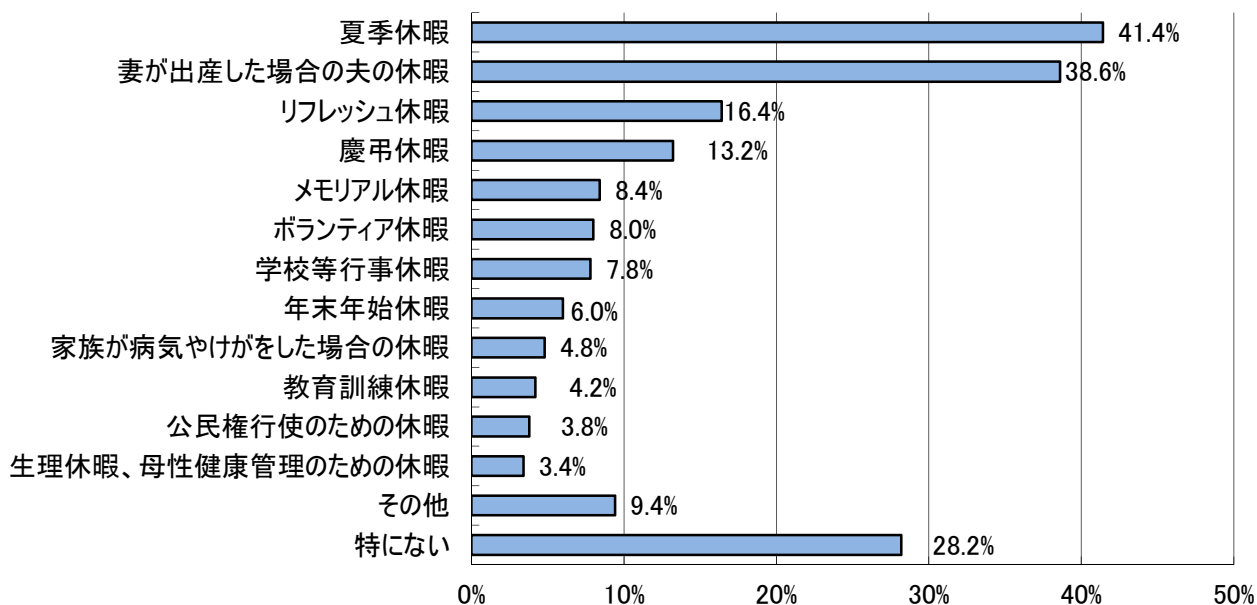


表7 年次有給休暇以外の有給休暇制度（複数回答）

	有効回答事業所数	夏季休暇	妻が出産した場合の夫の休暇	リフレッシュ休暇	慶弔休暇	メモリアル休暇	ボランティア休暇	学校等行事休暇	年末年始休暇	家族が病気やけがをした場合の休暇	教育訓練休暇	公民権行使のための休暇	生理休暇、母性健康管理のための休暇	その他	特にない
全体	500	41.4%	38.6%	16.4%	13.2%	8.4%	8.0%	7.8%	6.0%	4.8%	4.2%	3.8%	3.4%	9.4%	28.2%
10～29人	141	39.0%	28.4%	9.9%	6.4%	4.3%	3.5%	9.9%	4.3%	1.4%	7.1%	0.0%	2.1%	9.2%	41.1%
30～49人	60	43.3%	23.3%	13.3%	10.0%	6.7%	3.3%	8.3%	10.0%	1.7%	5.0%	1.7%	0.0%	0.0%	41.7%
50～99人	71	49.3%	45.1%	15.5%	15.5%	9.9%	12.7%	12.7%	7.0%	4.2%	7.0%	1.4%	5.6%	8.5%	15.5%
100～299人	93	41.9%	43.0%	12.9%	16.1%	5.4%	5.4%	2.2%	6.5%	8.6%	9.7%	4.3%	4.3%	17.2%	15.1%
300～999人	56	44.6%	57.1%	23.2%	26.8%	12.5%	8.9%	8.9%	8.9%	12.5%	0.0%	14.3%	7.1%	14.3%	16.1%
1,000人以上	63	38.1%	54.0%	38.1%	15.9%	19.0%	22.2%	3.2%	3.2%	4.8%	3.2%	7.9%	3.2%	6.3%	20.6%
建設業	30	56.7%	30.0%	3.3%	6.7%	3.3%	0.0%	13.3%	6.7%	0.0%	6.7%	3.3%	3.3%	10.0%	30.0%
製造業	123	42.3%	47.2%	20.3%	13.8%	9.8%	8.1%	8.1%	6.5%	3.3%	2.4%	2.4%	4.1%	6.5%	25.2%
運輸業・通信業	34	38.2%	35.3%	23.5%	20.6%	11.8%	17.6%	5.9%	2.9%	2.9%	2.9%	8.8%	0.0%	2.9%	35.3%
卸売・小売業	90	33.3%	31.1%	11.1%	6.7%	12.2%	1.1%	3.3%	4.4%	1.1%	4.4%	2.2%	0.0%	8.9%	38.9%
金融・保険業	20	65.0%	65.0%	30.0%	15.0%	10.0%	25.0%	15.0%	5.0%	10.0%	0.0%	10.0%	0.0%	35.0%	5.0%
飲食店、宿泊業	29	27.6%	24.1%	6.9%	3.4%	3.4%	0.0%	6.9%	6.9%	3.4%	3.4%	3.4%	0.0%	0.0%	48.3%
医療、福祉	83	43.4%	34.9%	19.3%	16.9%	7.2%	8.4%	7.2%	10.8%	9.6%	7.2%	3.6%	6.0%	16.9%	16.9%
教育、学習支援業	14	57.1%	28.6%	14.3%	28.6%	0.0%	14.3%	21.4%	7.1%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	7.1%	35.7%
サービス業	77	39.0%	42.9%	15.6%	15.6%	6.5%	11.7%	7.8%	2.6%	6.5%	5.2%	5.2%	7.8%	6.5%	26.0%
労働組合がある	137	45.3%	59.9%	35.8%	16.8%	15.3%	17.5%	6.6%	5.8%	7.3%	1.5%	8.8%	3.6%	10.9%	14.6%
労働組合がない	358	39.7%	30.7%	8.9%	11.7%	5.9%	4.5%	8.1%	6.1%	3.9%	5.3%	2.0%	3.1%	8.7%	33.5%

【労働時間】

(10) 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、「所定外労働時間の削減」に取り組んでいると回答した事業所の割合が37.1%と最も高くなっている。次いで「変形労働時間制の導入・活用」が34.3%、「ノー残業デー・ノー残業ウィークの設定」が25.1%となっている。

図8 労働時間短縮のための取組み（複数回答）

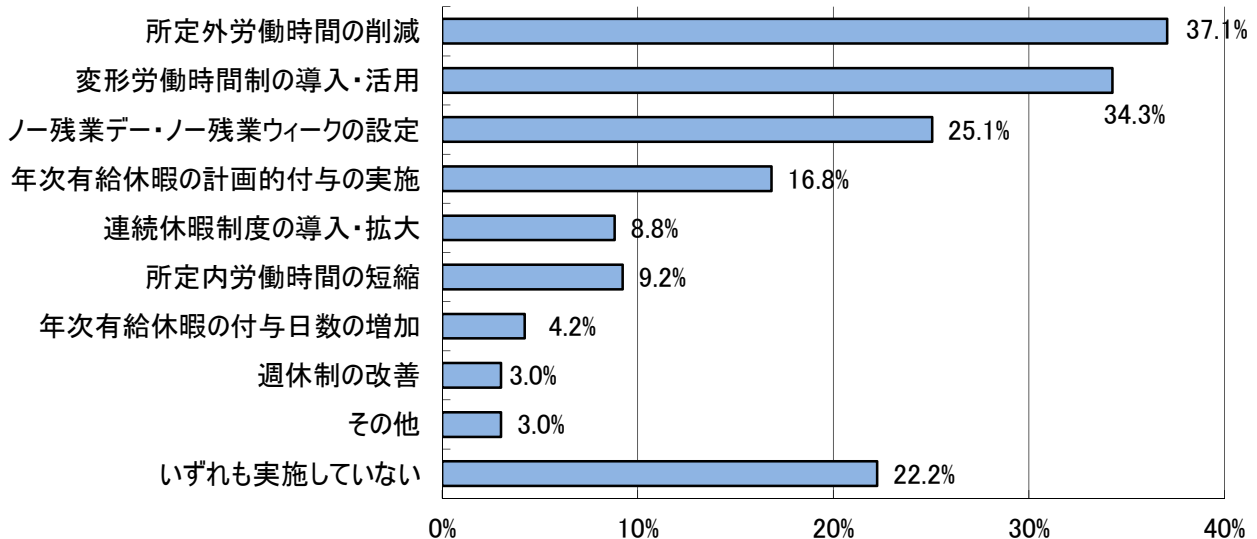


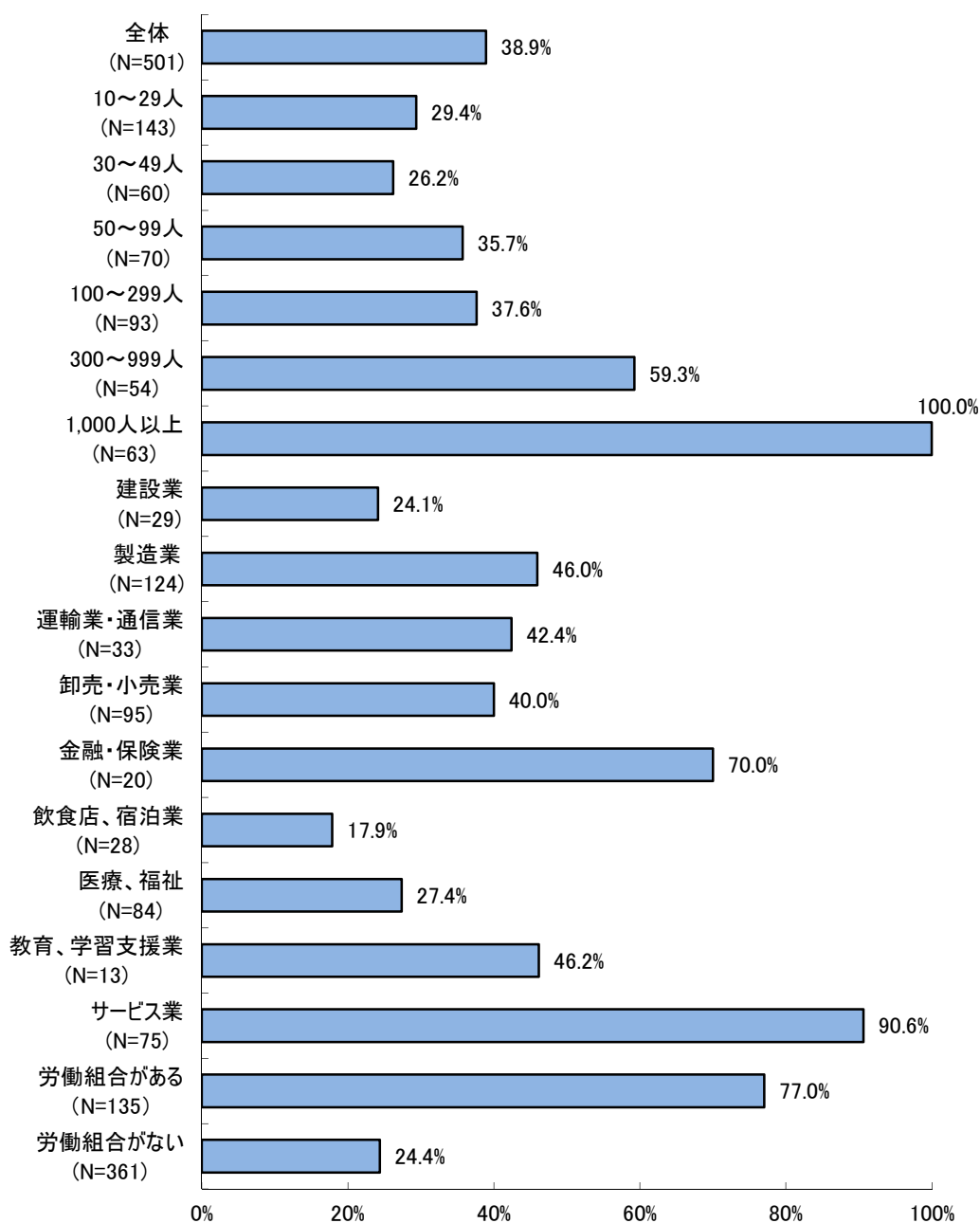
表8 労働時間短縮のための取組み（複数回答）

	有効回答 事業所数	所定外 労働時間 の削減	変形労働 時間制の 導入・活用	ノー残業デー・ ノー残業ウィーク の設定	年次有給休暇 の計画的付与 の実施	所定内 労働時間 の短縮	連続休暇 制度の 導入・拡大	年次有給 休暇の付与 日数の増加	週休制の 改善	その他	いずれも 実施していない
全体	499	37.1%	34.3%	25.1%	16.8%	9.2%	8.8%	4.2%	3.0%	3.0%	22.2%
10～29人	141	24.8%	23.4%	14.9%	7.8%	14.9%	6.4%	3.5%	5.0%	3.5%	35.5%
30～49人	62	27.4%	41.9%	22.6%	12.9%	6.5%	8.1%	4.8%	4.8%	3.2%	24.2%
50～99人	71	38.0%	28.2%	21.1%	14.1%	1.4%	7.0%	1.4%	2.8%	5.6%	23.9%
100～299人	92	41.3%	32.6%	30.4%	22.8%	10.9%	7.6%	3.3%	2.2%	1.1%	15.2%
300～999人	55	56.4%	41.8%	45.5%	34.5%	7.3%	12.7%	7.3%	0.0%	3.6%	9.1%
1,000人以上	62	56.5%	54.8%	33.9%	24.2%	6.5%	14.5%	6.5%	1.6%	1.6%	8.1%
建設業	28	25.0%	25.0%	46.4%	10.7%	7.1%	3.6%	3.6%	0.0%	0.0%	28.6%
製造業	124	43.5%	25.8%	32.3%	18.5%	6.5%	8.1%	4.0%	0.0%	1.6%	21.8%
運輸業・通信業	32	37.5%	53.1%	6.3%	15.6%	12.5%	6.3%	9.4%	3.1%	0.0%	25.0%
卸売・小売業	94	41.5%	47.9%	23.4%	12.8%	9.6%	3.2%	2.1%	1.1%	2.1%	20.2%
金融・保険業	20	35.0%	10.0%	60.0%	15.0%	0.0%	30.0%	5.0%	5.0%	0.0%	20.0%
飲食店・宿泊業	27	18.5%	37.0%	7.4%	7.4%	18.5%	7.4%	3.7%	11.1%	11.1%	25.9%
医療・福祉	82	30.5%	36.6%	20.7%	18.3%	7.3%	11.0%	4.9%	3.7%	2.4%	25.6%
教育・学習支援業	14	28.6%	42.9%	28.6%	21.4%	7.1%	14.3%	7.1%	7.1%	7.1%	28.6%
サービス業	78	41.0%	28.2%	16.7%	23.1%	14.1%	11.5%	3.8%	6.4%	6.4%	16.7%
労働組合がある	134	47.8%	41.8%	44.8%	25.4%	6.0%	13.4%	3.0%	1.5%	2.2%	11.2%
労働組合がない	359	32.6%	31.8%	18.1%	13.6%	10.0%	7.2%	4.7%	3.3%	3.3%	26.7%

(11) 労使間の話し合いの機会の有無 【設問12】

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38.9%となっている。

図9 労使間の話し合いの機会の有無



※図内のNは、有効回答事業所数を表す

【育児・介護休業制度】

(12) 育児休業取得率 【設問13】

全調査対象事業所における常用労働者の育児休業取得率は、女性においては95.9%となり、前年の90.2%に対し、5.7ポイント上回っている。男性においては1.9%となり、前年と同ポイントとなっている。

表9 育児休業取得率

	女性		男性	
	出産した 女性労働者数	育休取得者の 割合	配偶者が 出産した 男性労働者数	育休取得者 の割合
全体	365	95.9%	892	1.9%
30人以上*	289	97.9%	722	1.3%
10～29人	22	77.3%	63	9.5%
30～49人	16	93.8%	59	1.7%
50～99人	53	92.5%	72	1.4%
100～299人	96	99.0%	160	3.1%
300～999人	87	95.4%	156	1.9%
1,000人以上	88	100.0%	380	0.3%
建設業	11	90.9%	38	5.3%
製造業	99	100.0%	537	0.9%
運輸業・通信業	9	88.9%	71	1.4%
卸売・小売業	38	97.4%	59	0.0%
金融・保険業	3	100.0%	15	13.3%
飲食店、宿泊業	2	100.0%	5	0.0%
医療、福祉	159	96.2%	85	7.1%
教育、学習支援業	12	75.0%	17	0.0%
サービス業	32	90.6%	65	1.5%
労働組合がある	169	98.8%	553	1.1%
労働組合がない	196	93.4%	339	3.2%

*事業所規模 30人以上

図 10-1 育児休業取得率の推移（女性）

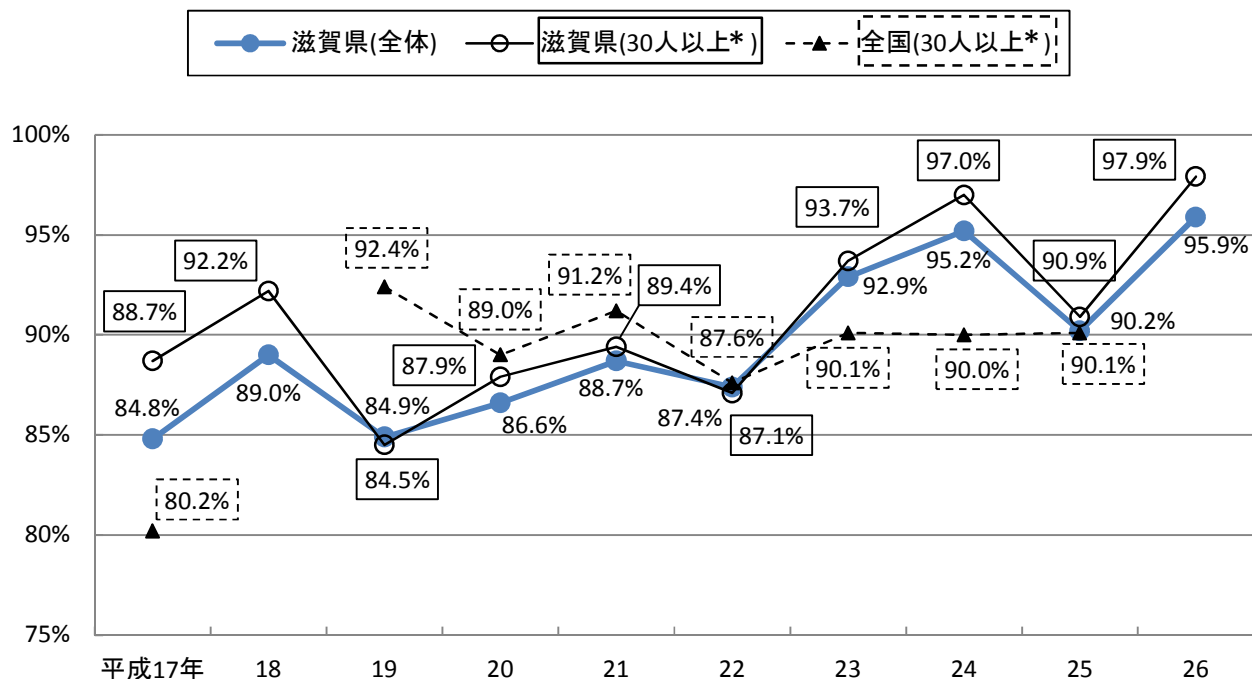
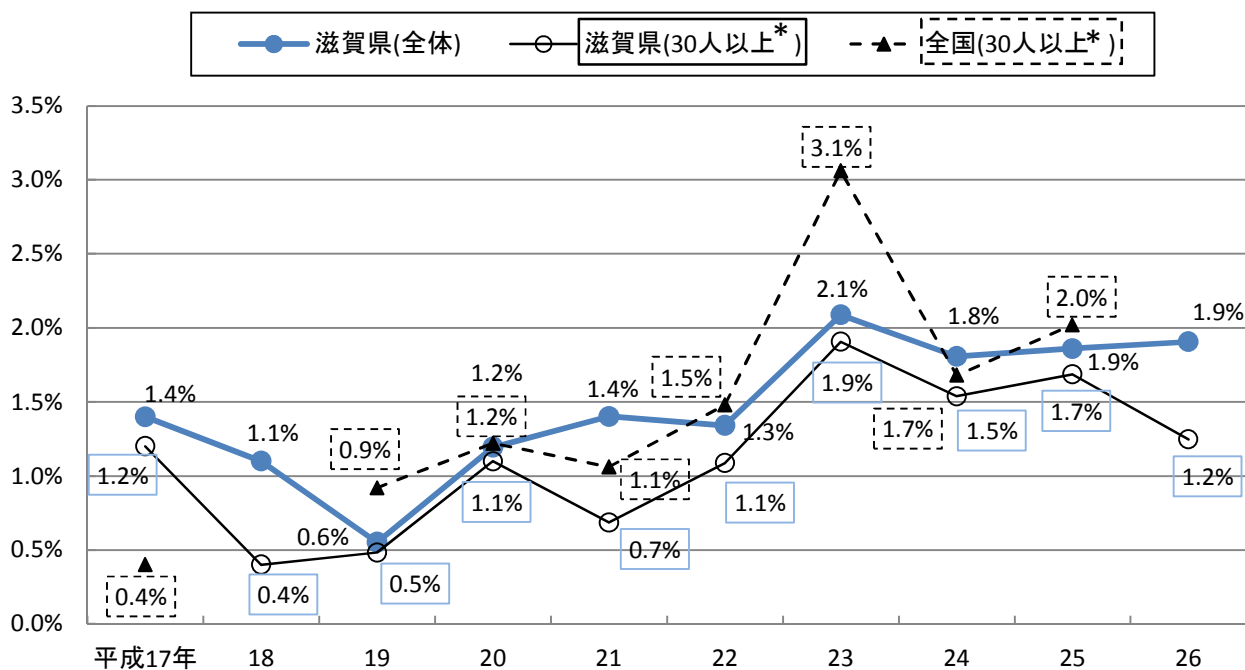


図 10-2 育児休業取得率の推移（男性）

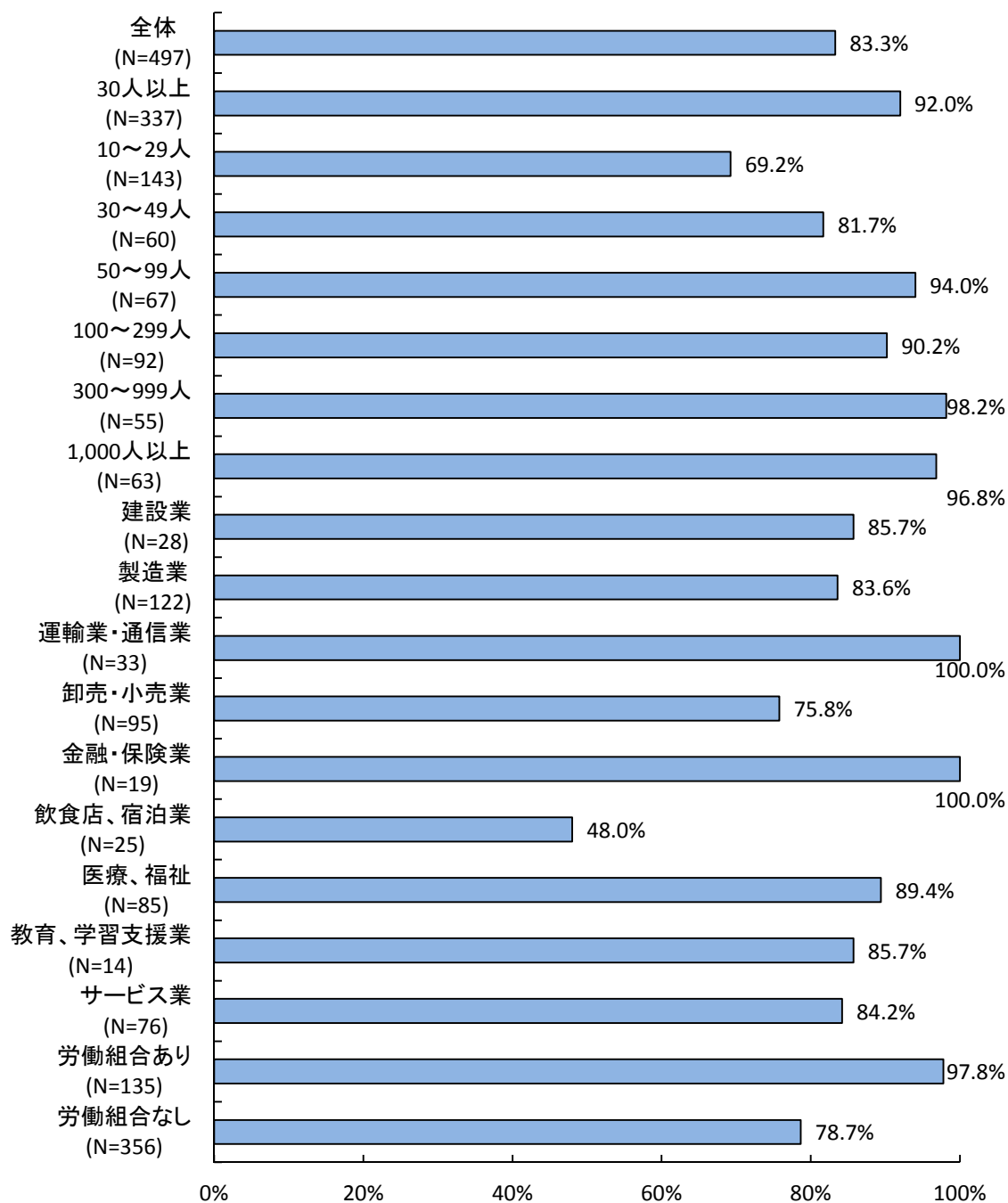


※男性、女性とも全国の数値は厚生労働省「雇用均等基本調査」
* 事業所規模 30 人以上

(13) 育児休業制度の有無 【設問14】

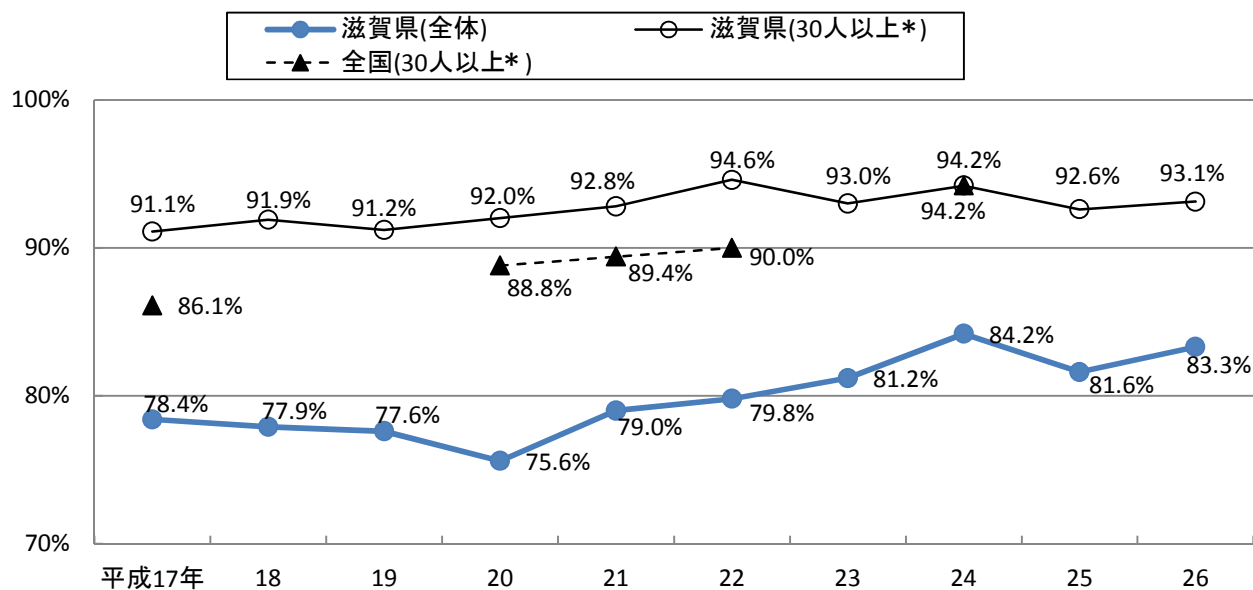
育児休業制度が「ある」事業所の割合は全体で83.3%となり、前年の81.6%に対し、1.7ポイント上回っている。

図 11-1 育児休業制度の定めがある事業所の割合（全体・企業規模30人以上の事業所・企業規模別・産業別・労働組合の有無別）



※図内のNは、有効回答事業所数を表す

図 11-2 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

(14) 育児のために就業規則等で定めている制度 【設問15】

その他育児のために就業規則等で定めている制度については、「育児のための短時間勤務制度」を導入している企業の割合が正規社員・職員で 68.6%、非正規社員・職員で 55.2%となり、両者において最も高くなっている。

図 12 育児のために就業規則等で定めている制度（複数回答）

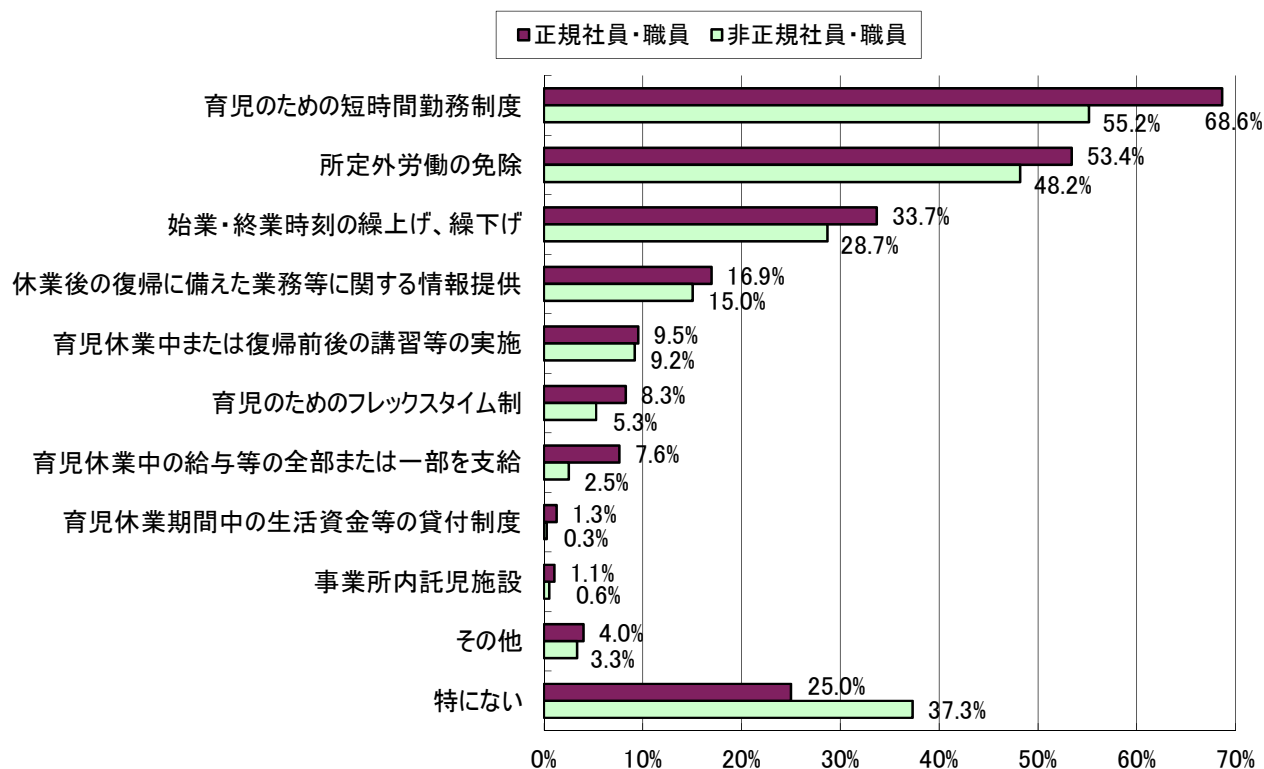


表 10-1 育児のために就業規則等で定めている制度【正規社員・職員】（複数回答）

正規社員・職員	有効回答事業所数	育児のための短時間勤務制度	所定外労働の免除	始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ	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	育児のためのフレックスタイム制	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	事業所内託児施設	その他	特にない
全体	472	68.6%	53.4%	33.7%	16.9%	9.5%	8.3%	7.6%	1.3%	1.1%	4.0%	25.0%
10～29人	126	47.6%	29.4%	20.6%	4.8%	8.3%	6.3%	13.5%	0.8%	0.8%	3.2%	44.4%
30～49人	57	63.2%	50.9%	35.1%	8.8%	13.9%	10.5%	10.3%	0.0%	0.0%	3.5%	29.8%
50～99人	68	77.9%	55.9%	32.4%	25.0%	11.3%	5.9%	7.9%	1.5%	0.0%	2.9%	20.6%
100～299人	91	78.0%	64.8%	31.9%	22.0%	22.5%	2.2%	8.5%	2.2%	2.2%	5.5%	13.2%
300～999人	55	85.5%	67.3%	45.5%	29.1%	14.9%	10.9%	13.5%	3.6%	0.0%	0.0%	9.1%
1,000人以上	60	91.7%	83.3%	53.3%	25.0%	9.1%	20.0%	26.0%	0.0%	1.7%	10.0%	6.7%
建設業	29	62.1%	37.9%	17.2%	13.8%	3.4%	0.0%	10.3%	0.0%	0.0%	3.4%	31.0%
製造業	115	65.2%	49.6%	29.6%	12.2%	7.8%	11.3%	9.6%	2.6%	1.7%	1.7%	29.6%
運輸業・通信業	32	71.9%	65.6%	46.9%	9.4%	12.5%	9.4%	12.5%	0.0%	0.0%	3.1%	21.9%
卸売・小売業	86	70.9%	59.3%	47.7%	18.6%	11.5%	4.7%	5.9%	0.0%	0.0%	5.8%	25.6%
金融・保険業	20	85.0%	75.0%	25.0%	20.0%	23.5%	15.0%	40.0%	5.0%	5.0%	10.0%	0.0%
飲食店・宿泊業	24	25.0%	20.8%	16.7%	4.2%	33.3%	0.0%	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%
医療・福祉	80	81.3%	67.5%	35.0%	28.8%	17.5%	10.0%	3.8%	0.0%	1.3%	3.8%	12.5%
教育・学習支援業	12	66.7%	41.7%	25.0%	8.3%	0.0%	8.3%	16.7%	0.0%	0.0%	8.3%	16.7%
サービス業	74	68.9%	44.6%	32.4%	18.9%	5.4%	9.5%	2.7%	2.7%	1.4%	5.4%	24.3%
労働組合がある	133	87.2%	75.2%	45.9%	21.1%	14.3%	12.0%	14.3%	0.8%	0.8%	4.5%	9.0%
労働組合がない	337	61.7%	45.1%	29.1%	15.4%	7.7%	6.8%	5.0%	1.5%	1.2%	3.9%	30.9%

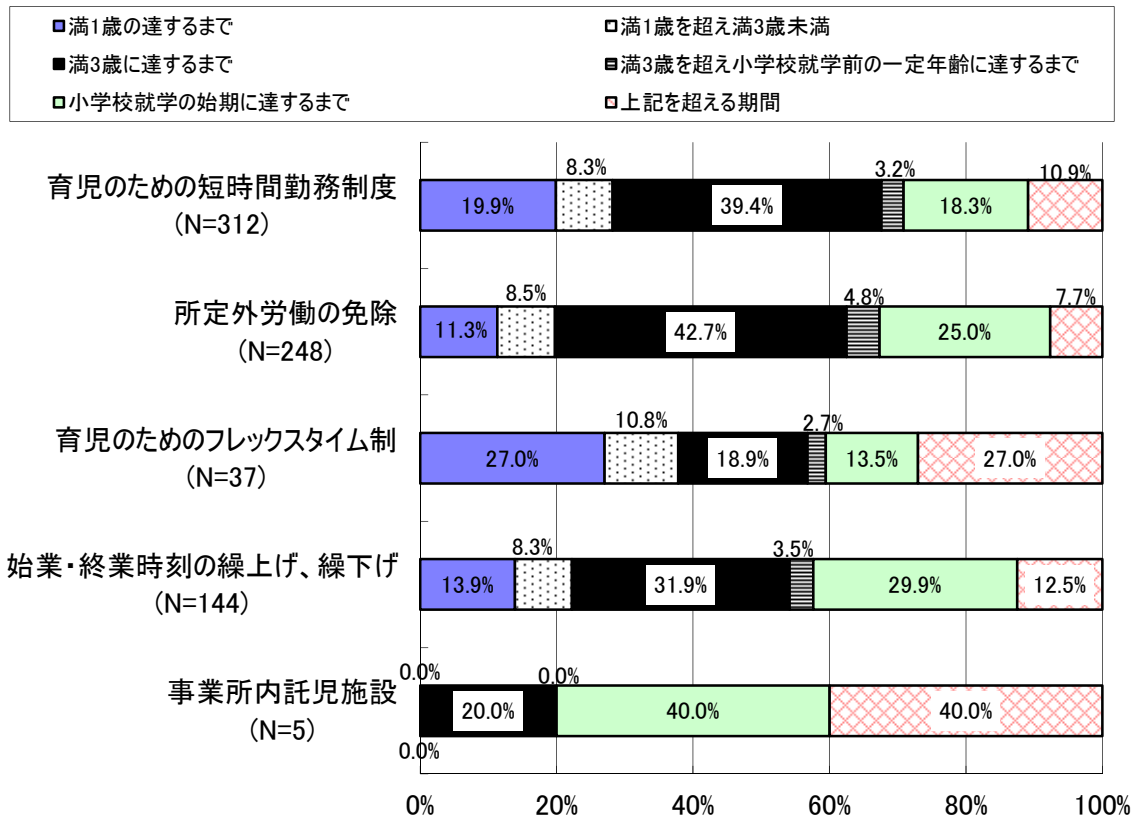
表 10-2 育児のために就業規則等で定めている制度【非正規社員・職員】（複数回答）

非正規社員・職員	有効回答事業所数	育児のための短時間勤務制度	所定外労働の免除	始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ	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	育児のためのフレックスタイム制	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	事業所内託児施設	その他	特にない
全体	359	55.2%	48.2%	28.7%	15.0%	9.2%	5.3%	2.5%	0.3%	0.6%	3.3%	37.3%
10～29人	96	26.0%	18.8%	18.8%	5.2%	4.2%	3.1%	0.0%	0.0%	0.0%	4.2%	65.6%
30～49人	37	51.4%	43.2%	29.7%	8.1%	10.8%	13.5%	2.7%	0.0%	0.0%	0.0%	43.2%
50～99人	55	67.3%	45.5%	23.6%	18.2%	9.1%	5.5%	1.8%	0.0%	0.0%	0.0%	30.9%
100～299人	68	72.1%	69.1%	27.9%	26.5%	19.1%	2.9%	0.0%	1.5%	2.9%	5.9%	20.6%
300～999人	47	68.1%	68.1%	42.6%	23.4%	8.5%	6.4%	6.4%	0.0%	0.0%	0.0%	19.1%
1,000人以上	43	79.1%	81.4%	44.2%	14.0%	4.7%	7.0%	9.3%	0.0%	0.0%	9.3%	11.6%
建設業	16	50.0%	37.5%	12.5%	18.8%	6.3%	0.0%	6.3%	0.0%	0.0%	6.3%	37.5%
製造業	87	48.3%	43.7%	21.8%	6.9%	4.6%	4.6%	1.1%	1.1%	0.0%	2.3%	46.0%
運輸業・通信業	25	68.0%	68.0%	52.0%	12.0%	16.0%	8.0%	8.0%	0.0%	0.0%	4.0%	28.0%
卸売・小売業	72	56.9%	48.6%	38.9%	15.3%	8.3%	4.2%	2.8%	0.0%	0.0%	4.2%	34.7%
金融・保険業	11	72.7%	72.7%	18.2%	27.3%	27.3%	9.1%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	18.2%
飲食店・宿泊業	18	16.7%	11.1%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	77.8%
医療・福祉	67	76.1%	61.2%	31.3%	26.9%	16.4%	11.9%	0.0%	0.0%	1.5%	1.5%	17.9%
教育・学習支援業	6	16.7%	50.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%
サービス業	57	47.4%	40.4%	26.3%	17.5%	7.0%	1.8%	3.5%	0.0%	1.8%	7.0%	43.9%
労働組合がある	91	74.7%	69.2%	38.5%	16.5%	13.2%	5.5%	6.6%	0.0%	0.0%	4.4%	20.9%
労働組合がない	267	48.7%	41.2%	25.5%	14.6%	7.9%	5.2%	1.1%	0.4%	0.7%	3.0%	42.7%

(15) 育児のための短時間勤務制度等の最長取得期間 【設問16】

「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。「育児のためのフレックスタイム制」については「満1歳に達するまで」と「上記を超える期間」で、「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「上記を超える期間」でそれぞれ回答が割れている。

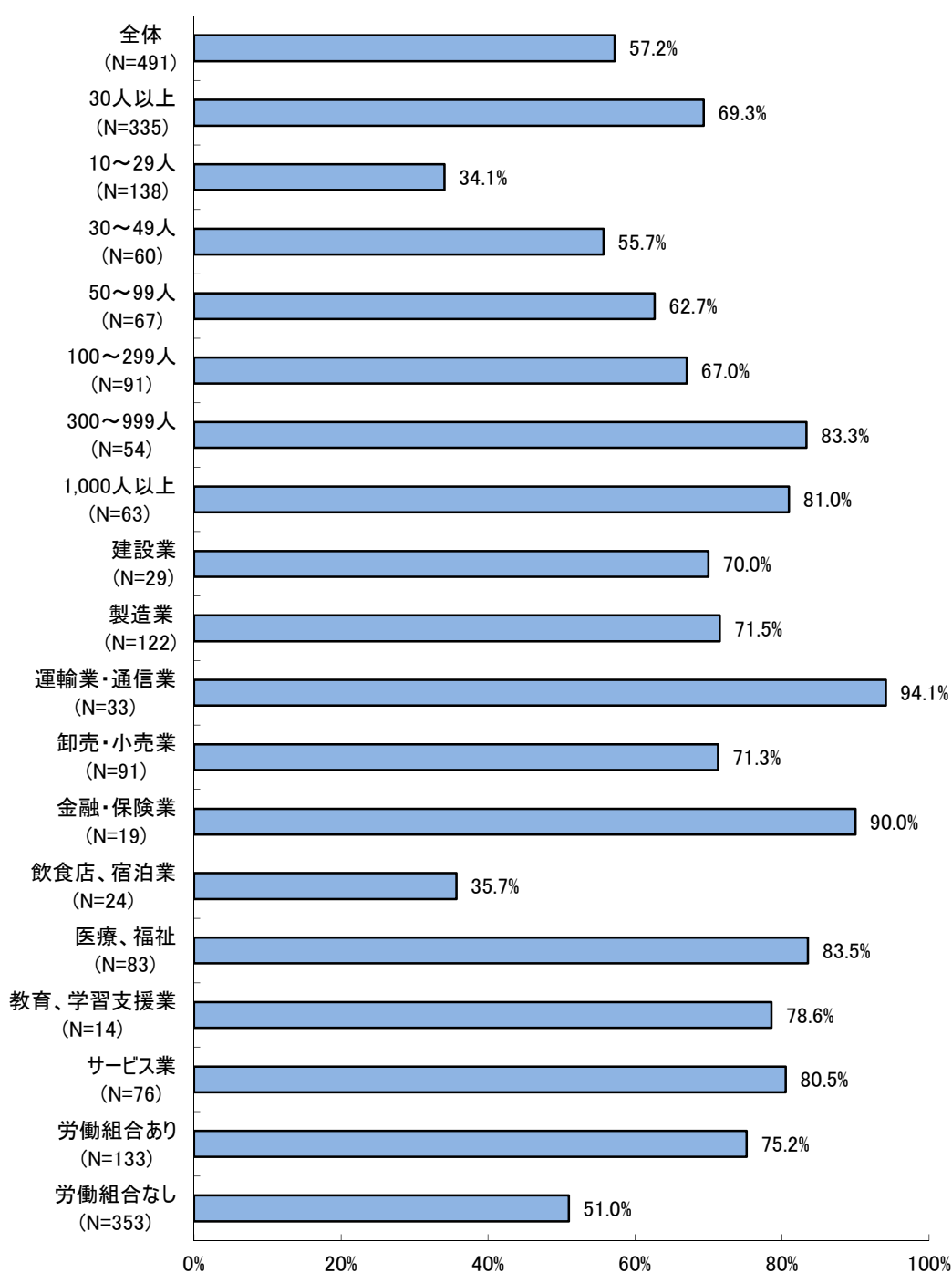
図 13 育児のための短時間勤務制度等（勤務時間短縮等の措置）の最長取得期間



(16) 子の看護休暇制度の有無 【設問17】

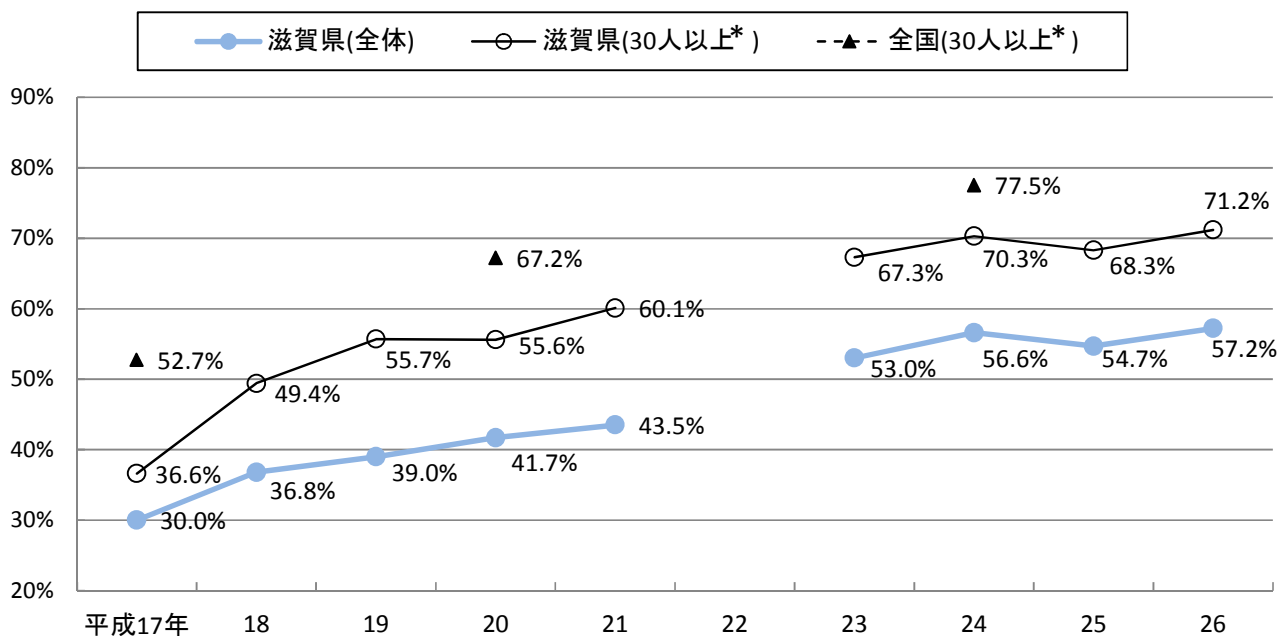
子の看護休暇制度が「ある」と回答した事業所の割合は全体で 57.2%となり、前年の 54.7% に対し、2.5 ポイント上回っている。企業規模 30 人以上の事業所においても前年の 68.3%を 1.0 ポイント上回る 69.3%となっている。

図 14-1 子の看護休暇制度の定めがある事業所の割合（全体・企業規模 30 人以上の事業所・企業規模別・産業別・労働組合の有無別）



※図内の N は、有効回答事業所数を表す

図 14-2 子の看護休暇制度の定めがある事業所の割合の推移

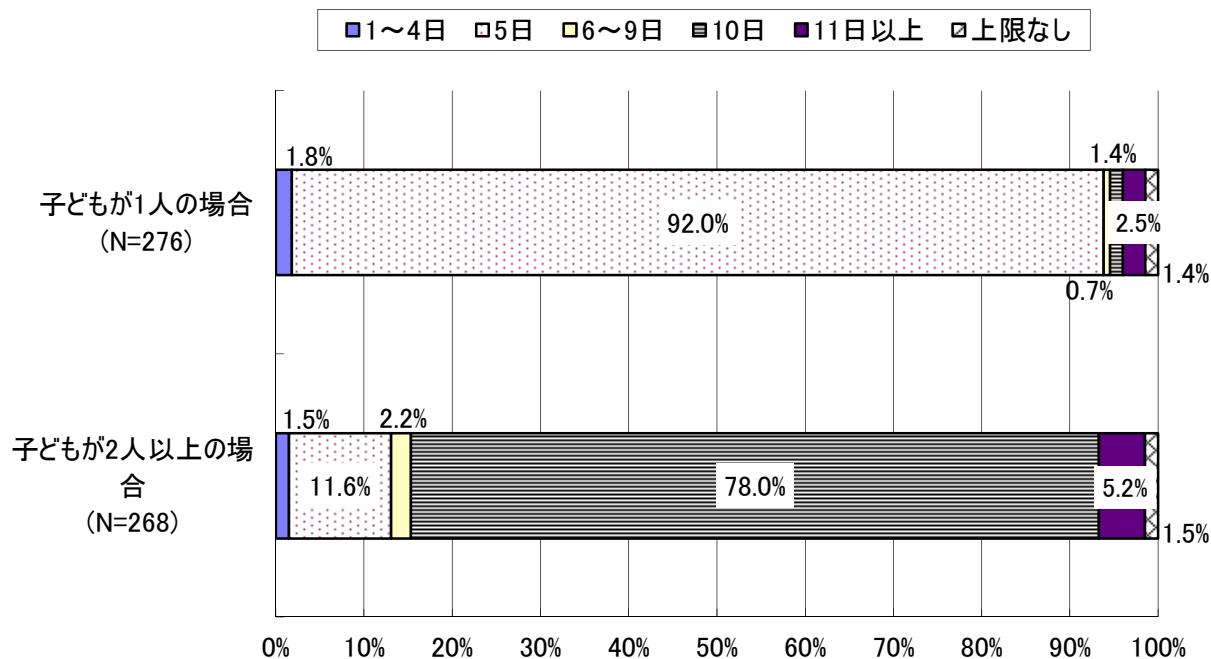


※全国の数値は厚生労働省「雇用均等基本調査」
 ※平成 22 年においては本設問を取り扱っていない。
 *事業所規模 30 人以上

(17) 子の看護休暇制度の年間利用可能日数 【設問 18】

(16) で子の看護休暇制度が「ある」と回答した事業所において、労働者 1 人あたりの子の看護休暇制度の年間利用可能日数については、子どもが 1 人の場合で「5 日」が 92.0%、子どもが 2 人以上の場合で「10 日」が 78.0%となり、最も高くなっている。

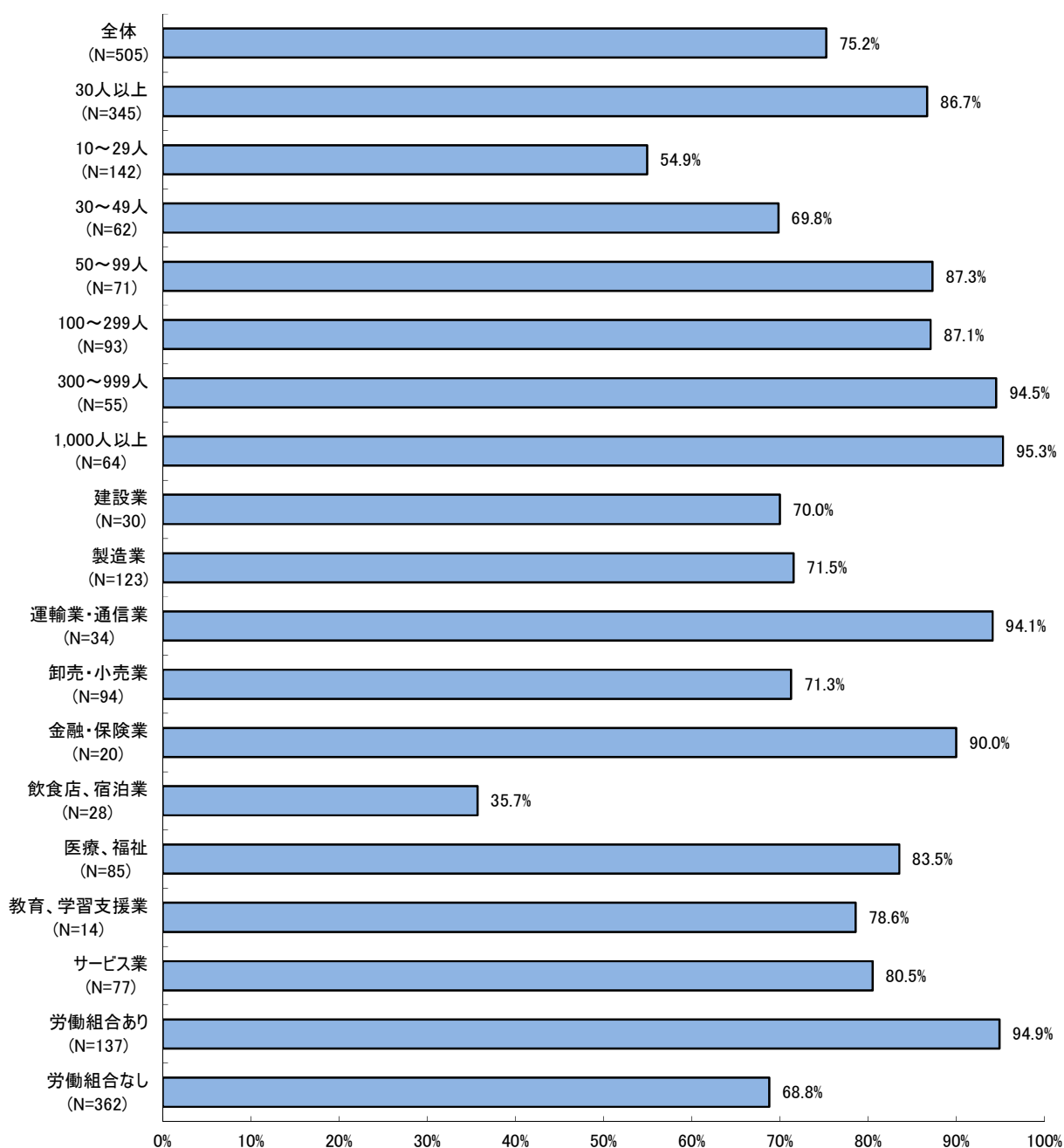
図 15 子の看護休暇制度の年間利用可能日数（労働者 1 人あたり）



(18) 介護休業制度の有無 【設問19】

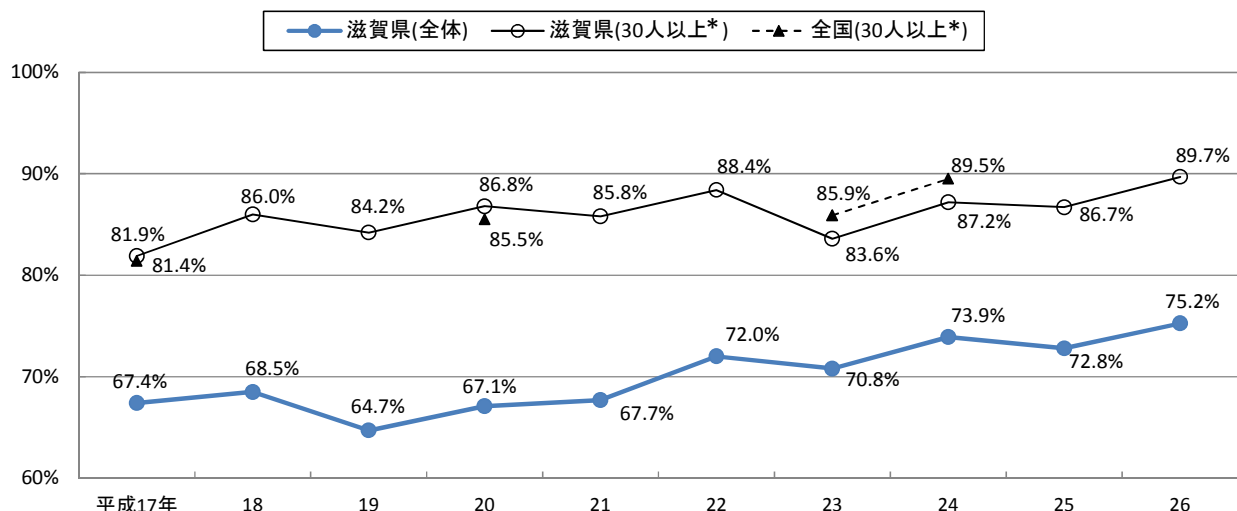
介護休業制度がある事業所の割合は全体で 75.2% となり、前年の 72.8% に対し、2.4 ポイント上回っている。企業規模 30 人以上の事業所においては 86.7% となり、前年と同ポイントとなっている。

図 16-1 介護休業制度の定めがある事業所の割合（全体・企業規模 30 人以上の事業所・企業規模別・産業別・労働組合の有無別）



※図内のNは、有効回答事業所数を表す

図 16-2 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

(19) 過去2年間（平成24年4月1日～平成26年3月31日）における介護休業制度の利用実績

【設問20】

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93.1%となっている。利用実績があったとした事業所の中では「女性のみ利用実績あり」が4.8%、「男性のみ利用実績あり」が1.5%となっている。

表 11 介護休業制度の男女別利用実績の有無

	有効回答 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	481	93.1%	4.8%	1.5%	0.6%	100.0%
10～29人	132	94.7%	3.8%	0.8%	0.8%	100.0%
30～49人	59	96.6%	3.4%	0.0%	0.0%	100.0%
50～99人	71	92.9%	4.3%	2.9%	0.0%	100.0%
100～299人	90	92.2%	5.6%	1.1%	1.1%	100.0%
300～999人	52	88.5%	7.7%	3.8%	0.0%	100.0%
1,000人以上	63	90.5%	6.3%	1.6%	1.6%	100.0%
建設業	30	93.3%	0.0%	3.3%	3.3%	100.0%
製造業	116	92.2%	5.2%	2.6%	0.0%	100.0%
運輸業・通信業	34	94.1%	5.9%	0.0%	0.0%	100.0%
卸売・小売業	86	95.3%	3.5%	0.0%	1.2%	100.0%
金融・保険業	18	88.9%	5.6%	5.6%	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	84	90.5%	9.5%	0.0%	0.0%	100.0%
教育、学習支援業	14	91.7%	8.3%	0.0%	0.0%	100.0%
サービス業	75	93.3%	2.7%	2.7%	1.3%	100.0%
労働組合がある	130	88.1%	8.2%	3.0%	0.7%	100.0%
労働組合がない	350	95.0%	3.5%	0.9%	0.6%	100.0%

(20) その他介護のために就業規則等で定めている制度 【設問21】

その他介護のために就業規則等で定めている制度については、「介護のための短時間勤務制度」が58.7%と最も高く、次いで「始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ」が24.4%、「介護休業後の復帰に備えた業務等に関する情報提供」が10.7%となっている。

図17 その他介護のために就業規則等で定めている制度（複数回答）

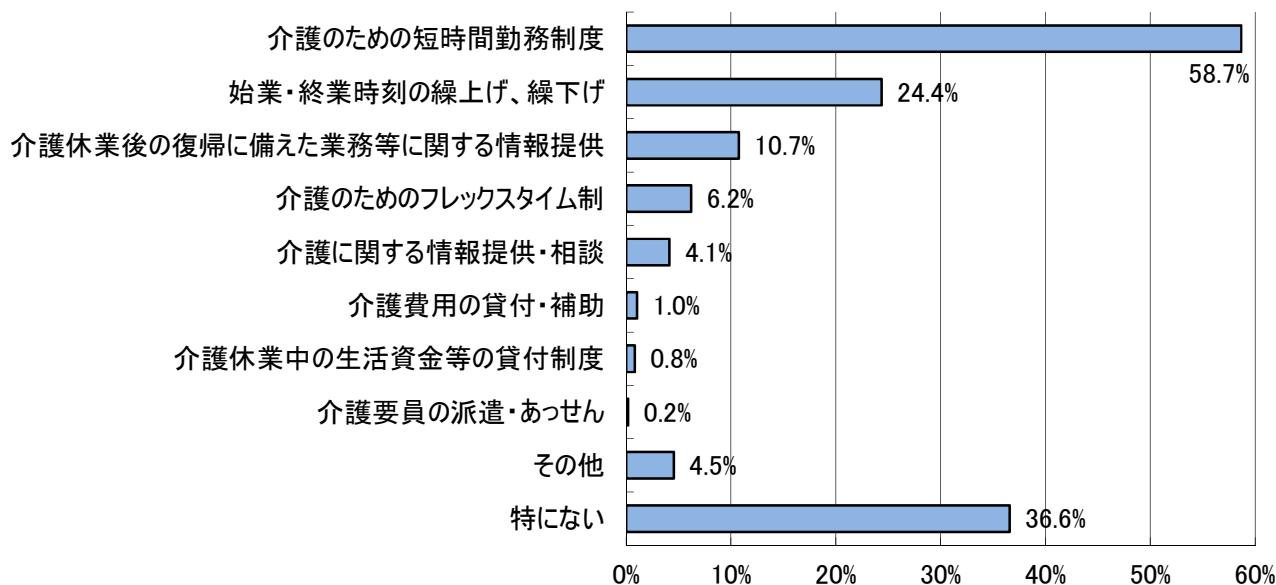


表12 その他介護のために就業規則等で定めている制度（複数回答）

	有効回答事業所数	介護のための短時間勤務制度	始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ	介護休業後の復帰に備えた業務等に関する情報提供	介護のためのフレックスタイム制	介護に関する情報提供・相談	介護休業中の生活資金の貸付制度	介護費用の貸付・補助	介護要員の派遣・あっせん	その他	特にない
全体	484	58.7%	24.4%	10.7%	6.2%	4.1%	0.8%	1.0%	0.2%	4.5%	36.6%
10～29人	131	41.2%	16.8%	3.8%	3.8%	0.8%	0.0%	0.0%	0.0%	2.3%	58.0%
30～49人	63	57.1%	27.0%	9.5%	9.5%	4.8%	0.0%	1.6%	0.0%	4.8%	36.5%
50～99人	70	67.1%	25.7%	17.1%	10.0%	4.3%	1.4%	1.4%	1.4%	4.3%	28.6%
100～299人	89	68.5%	20.2%	13.5%	3.4%	3.4%	2.2%	1.1%	0.0%	3.4%	28.1%
300～999人	54	75.9%	33.3%	20.4%	5.6%	7.4%	1.9%	3.7%	0.0%	9.3%	14.8%
1,000人以上	60	75.0%	38.3%	10.0%	10.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.3%	16.7%
建設業	30	56.7%	16.7%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	40.0%
製造業	117	52.1%	23.1%	5.1%	9.4%	5.1%	2.6%	1.7%	0.0%	5.1%	41.0%
運輸業・通信業	31	71.0%	41.9%	9.7%	6.5%	3.2%	0.0%	0.0%	0.0%	6.5%	22.6%
卸売・小売業	91	60.4%	31.9%	13.2%	6.6%	4.4%	0.0%	1.1%	0.0%	4.4%	33.0%
金融・保険業	17	82.4%	11.8%	11.8%	0.0%	5.9%	5.9%	0.0%	0.0%	0.0%	17.6%
飲食店・宿泊業	26	15.4%	11.5%	3.8%	7.7%	0.0%	0.0%	3.8%	0.0%	3.8%	76.9%
医療・福祉	83	63.9%	19.3%	16.9%	6.0%	6.0%	0.0%	1.2%	1.2%	6.0%	31.3%
教育・学習支援業	13	38.5%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%	61.5%
サービス業	76	69.7%	28.9%	14.5%	5.3%	3.9%	0.0%	0.0%	0.0%	3.9%	30.3%
労働組合がある	130	73.8%	36.2%	14.6%	8.5%	10.0%	0.8%	2.3%	0.0%	6.2%	19.2%
労働組合がない	350	52.2%	19.8%	9.2%	5.3%	2.0%	0.8%	0.6%	0.3%	3.9%	41.6%

(21) 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22】

妊娠・出産・育児または介護を理由として退職した者に対する再雇用制度については、「再雇用制度はない」と回答した事業所の割合が67.8%となっている。再雇用制度がある事業所の中では、「正規社員・職員として退職したものを正規社員・職員として再雇用」の割合が23.4%と最も高くなっている。

図 18 再雇用制度の有無（複数回答）

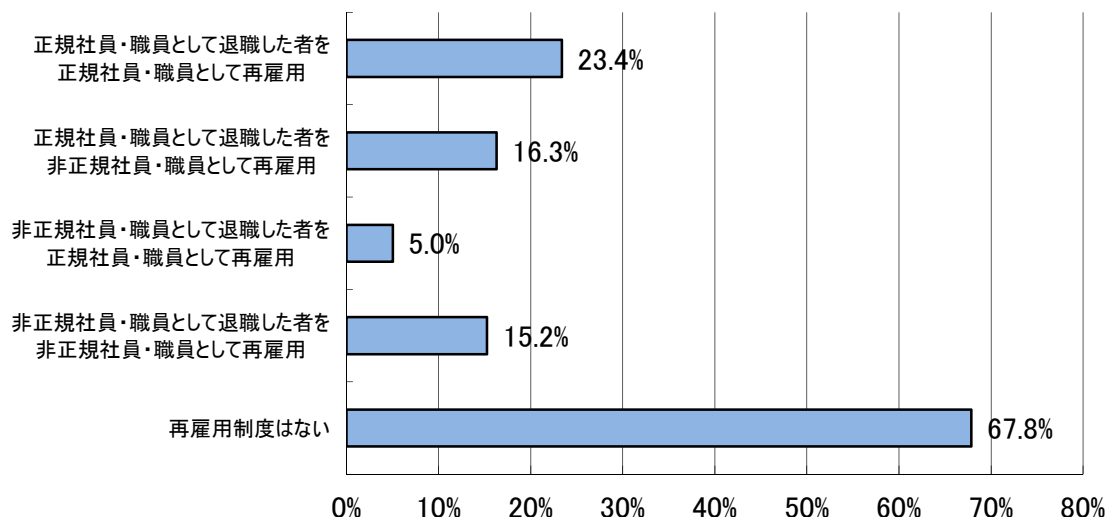


表 13 再雇用制度の有無（複数回答）

	有効回答事業所数	正規社員・職員として退職した者を正規社員・職員として再雇用	正規社員・職員として退職した者を非正規社員・職員として再雇用	非正規社員・職員として退職した者を正規社員・職員として再雇用	非正規社員・職員として退職した者を非正規社員・職員として再雇用	再雇用制度はない
全体	479	23.4%	16.3%	5.0%	15.2%	67.8%
10～29人	131	23.7%	16.8%	4.6%	11.5%	63.4%
30～49人	60	31.7%	16.7%	6.7%	16.7%	61.7%
50～99人	70	24.3%	24.3%	4.3%	22.9%	67.1%
100～299人	89	20.2%	13.5%	7.9%	12.4%	75.3%
300～999人	52	7.9%	7.9%	1.1%	5.6%	47.2%
1,000人以上	62	27.4%	12.9%	1.6%	21.0%	62.9%
建設業	27	29.6%	7.4%	11.1%	7.4%	66.7%
製造業	119	20.2%	11.8%	1.7%	10.9%	73.1%
運輸業・通信業	31	12.9%	9.7%	3.2%	16.1%	77.4%
卸売・小売業	90	24.4%	14.4%	6.7%	16.7%	67.8%
金融・保険業	18	27.8%	11.1%	0.0%	0.0%	66.7%
飲食店・宿泊業	26	30.8%	11.5%	7.7%	26.9%	57.7%
医療・福祉	79	29.1%	29.1%	8.9%	26.6%	58.2%
教育・学習支援業	14	21.4%	14.3%	0.0%	7.1%	71.4%
サービス業	75	20.0%	21.3%	4.0%	12.0%	69.3%
労働組合がある	131	20.6%	17.6%	3.8%	15.3%	70.2%
労働組合がない	344	24.4%	16.0%	5.5%	15.4%	66.9%

【女性が活躍するための取組み（ポジティブ・アクション）】

(22) 女性従業員の配置方針 【設問 23】

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69.1%と最も高くなっている。

図 19 女性従業員の配置方針

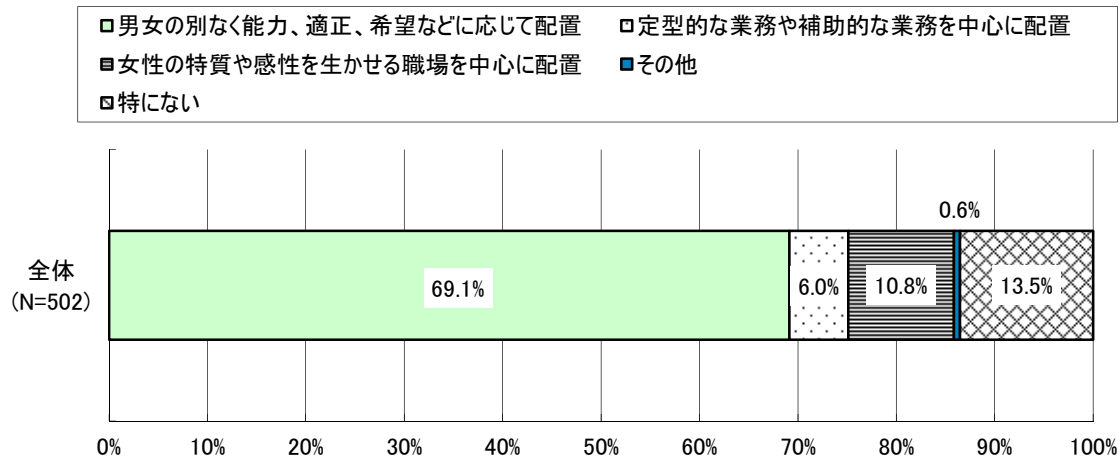


表 14 女性従業員の配置方針

	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	502	69.1%	6.0%	10.8%	0.6%	13.5%	100.0%
10～29人	142	57.0%	8.5%	12.0%	1.4%	21.1%	100.0%
30～49人	63	63.5%	6.3%	15.9%	0.0%	14.3%	100.0%
50～99人	70	77.1%	2.9%	10.0%	0.0%	10.0%	100.0%
100～299人	92	71.7%	7.6%	9.8%	0.0%	10.9%	100.0%
300～999人	55	80.0%	3.6%	9.1%	0.0%	7.3%	100.0%
1,000人以上	63	88.9%	4.8%	4.8%	0.0%	1.6%	100.0%
建設業	30	53.3%	10.0%	6.7%	0.0%	30.0%	100.0%
製造業	124	58.9%	5.6%	16.9%	0.0%	18.5%	100.0%
運輸業・通信業	33	48.5%	15.2%	12.1%	0.0%	24.2%	100.0%
卸売・小売業	92	81.5%	3.3%	8.7%	1.1%	5.4%	100.0%
金融・保険業	20	90.0%	5.0%	5.0%	0.0%	0.0%	100.0%
飲食店・宿泊業	28	71.4%	3.6%	14.3%	0.0%	10.7%	100.0%
医療・福祉	85	83.5%	4.7%	4.7%	2.4%	4.7%	100.0%
教育、学習支援業	14	57.1%	0.0%	14.3%	0.0%	28.6%	100.0%
サービス業	76	65.8%	7.9%	10.5%	0.0%	15.8%	100.0%
労働組合がある	136	75.7%	5.9%	6.6%	0.0%	11.8%	100.0%
労働組合がない	360	66.4%	6.1%	12.5%	0.8%	14.2%	100.0%

(23) 女性が活躍するための取組み 【設問24】

女性が活躍のための取組みの内容について、「必要と考えている」取組みの中では「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56.2%、「実施している」取組みの中では「スキルアップの機会を男女同様に与えること」が37.6%と最も高くなっている。

図 20-1 女性が活躍するための取組み【必要と考える取組み】（複数回答）

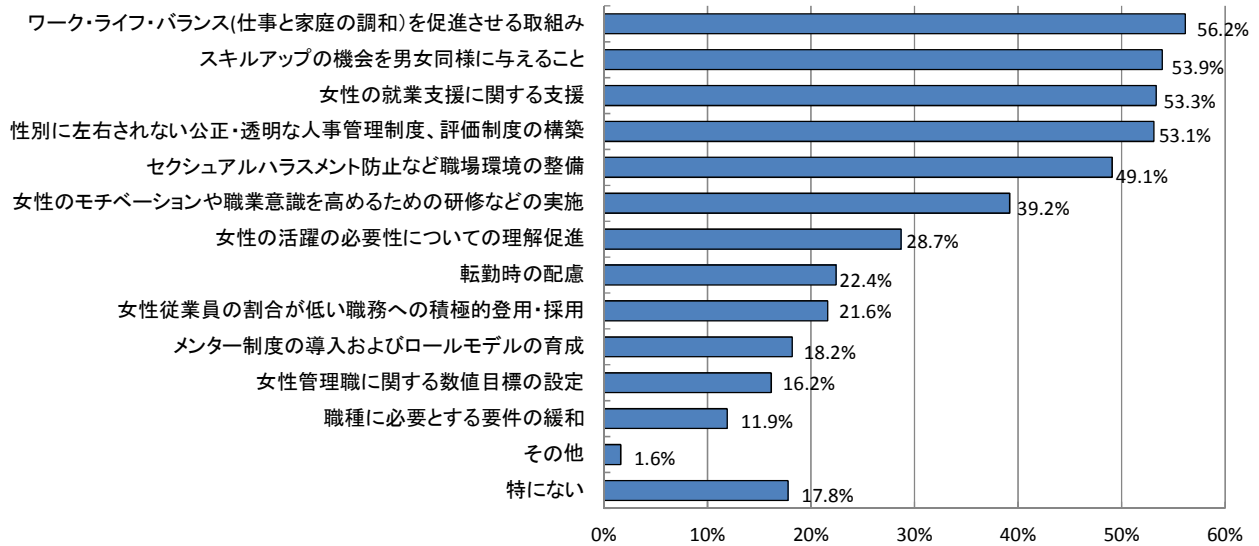


図 20-2 女性が活躍するための取組み【実施している取組み】（複数回答）

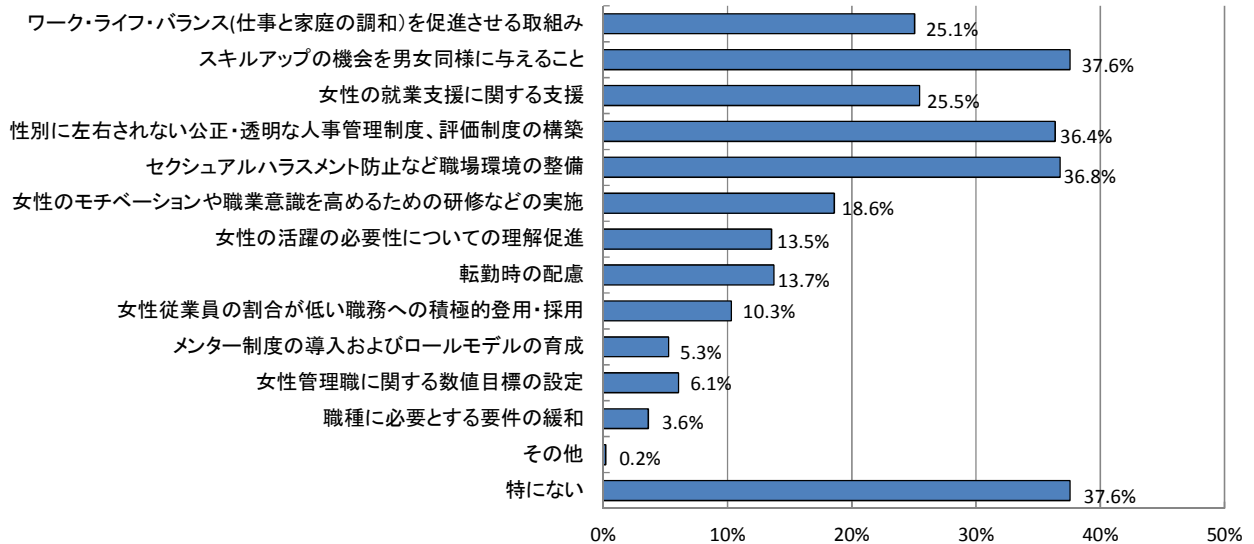


表 15-1 女性が活躍するための取組み【必要と考える取組み】（複数回答）

必要と考える	有効回答事業所数	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	スキルアップの機会を男女同様に与えること	女性の就業支援に関する支援	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	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	転勤時の配慮	女性従業員の割合が低い職場への積極的登用・採用	メンター制度の導入およびロールモデルの育成	女性管理職に関する数値目標の設定	職種に必要な要件の緩和	その他	特にない
全体	495	56.2%	53.9%	53.3%	53.1%	49.1%	39.2%	28.7%	22.4%	21.6%	18.2%	16.2%	11.9%	1.6%	17.8%
10～29人	138	38.4%	37.7%	40.6%	34.1%	29.0%	23.9%	17.4%	8.0%	13.8%	8.7%	9.4%	8.7%	1.4%	34.8%
30～49人	60	56.7%	56.7%	51.7%	50.0%	40.0%	40.0%	33.3%	11.7%	20.0%	10.0%	15.0%	13.3%	1.7%	10.0%
50～99人	70	61.4%	54.3%	57.1%	58.6%	44.3%	41.4%	32.9%	25.7%	27.1%	21.4%	15.7%	15.7%	5.7%	12.9%
100～299人	93	57.0%	60.2%	58.1%	61.3%	63.4%	45.2%	31.2%	34.4%	24.7%	24.7%	23.7%	11.8%	1.1%	11.8%
300～999人	55	69.1%	65.5%	65.5%	67.3%	70.9%	49.1%	27.3%	32.7%	30.9%	20.0%	14.5%	7.3%	0.0%	10.9%
1,000人以上	62	82.3%	74.2%	62.9%	74.2%	75.8%	53.2%	45.2%	37.1%	24.2%	32.3%	24.2%	19.4%	0.0%	1.6%
建設業	30	50.0%	33.3%	46.7%	33.3%	33.3%	36.7%	13.3%	20.0%	16.7%	10.0%	16.7%	6.7%	3.3%	30.0%
製造業	123	46.3%	52.0%	49.6%	47.2%	41.5%	30.1%	27.6%	13.8%	23.6%	15.4%	13.0%	11.4%	2.4%	24.4%
運輸業・通信業	33	57.6%	45.5%	45.5%	42.4%	54.5%	30.3%	24.2%	18.2%	30.3%	15.2%	15.2%	9.1%	0.0%	30.3%
卸売・小売業	92	62.0%	58.7%	50.0%	58.7%	50.0%	39.1%	30.4%	29.3%	23.9%	18.5%	19.6%	13.0%	3.3%	10.9%
金融・保険業	20	75.0%	75.0%	85.0%	85.0%	90.0%	65.0%	60.0%	30.0%	25.0%	35.0%	25.0%	15.0%	0.0%	0.0%
飲食店、宿泊業	27	48.1%	40.7%	37.0%	40.7%	37.0%	33.3%	14.8%	14.8%	18.5%	14.8%	14.8%	7.4%	0.0%	29.6%
医療、福祉	81	70.4%	72.8%	71.6%	67.9%	58.0%	56.8%	39.5%	33.3%	27.2%	33.3%	22.2%	18.5%	0.0%	6.2%
教育、学習支援業	13	38.5%	38.5%	46.2%	38.5%	38.5%	38.5%	15.4%	15.4%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	23.1%
サービス業	76	52.6%	44.7%	48.7%	51.3%	50.0%	35.5%	23.7%	21.1%	10.5%	11.8%	10.5%	1.3%	1.3%	17.1%
労働組合がある	135	63.0%	66.7%	56.3%	60.0%	65.9%	45.2%	39.3%	31.9%	29.6%	25.9%	20.7%	14.8%	1.5%	9.6%
労働組合がない	355	53.5%	49.6%	52.4%	50.7%	43.1%	37.2%	24.8%	18.9%	18.6%	15.2%	14.4%	10.7%	1.4%	20.8%

表 15-2 女性が活躍するための取組み【実施している取組み】（複数回答）

実施している	有効回答事業所数	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	スキルアップの機会を男女同様に与えること	女性の就業支援に関する支援	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	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	転勤時の配慮	女性従業員の割合が低い職場への積極的登用・採用	メンター制度の導入およびロールモデルの育成	女性管理職に関する数値目標の設定	職種に必要な要件の緩和	その他	特にない
全体	495	25.1%	37.6%	25.5%	36.4%	36.8%	18.6%	13.5%	13.7%	10.3%	5.3%	6.1%	3.6%	0.2%	37.6%
10～29人	138	15.9%	21.0%	16.7%	17.4%	15.9%	8.7%	7.2%	5.1%	4.3%	1.4%	2.9%	2.9%	0.7%	60.1%
30～49人	60	21.7%	31.7%	20.0%	30.0%	20.0%	20.0%	8.3%	6.7%	11.7%	1.7%	5.0%	1.7%	0.0%	36.7%
50～99人	70	22.9%	34.3%	25.7%	42.9%	35.7%	21.4%	21.4%	12.9%	12.9%	5.7%	4.3%	4.3%	0.0%	34.3%
100～299人	93	24.7%	47.3%	28.0%	41.9%	47.3%	20.4%	12.9%	20.4%	12.9%	11.8%	8.6%	4.3%	0.0%	25.8%
300～999人	55	40.0%	58.2%	38.2%	52.7%	67.3%	23.6%	14.5%	27.3%	14.5%	0.0%	9.1%	1.8%	0.0%	16.4%
1,000人以上	63	38.1%	57.1%	38.1%	60.3%	66.7%	30.2%	25.4%	20.6%	12.7%	12.7%	11.1%	7.9%	0.0%	20.6%
建設業	30	40.0%	23.3%	20.0%	26.7%	23.3%	16.7%	10.0%	16.7%	3.3%	0.0%	6.7%	3.3%	0.0%	43.3%
製造業	123	22.8%	33.3%	25.2%	31.7%	29.3%	17.9%	15.4%	8.9%	10.6%	6.5%	4.9%	2.4%	0.8%	46.3%
運輸業・通信業	33	24.2%	33.3%	27.3%	21.2%	42.4%	21.2%	3.0%	15.2%	12.1%	0.0%	3.0%	3.0%	0.0%	48.5%
卸売・小売業	92	23.9%	38.0%	17.4%	46.7%	38.0%	14.1%	15.2%	14.1%	12.0%	5.4%	8.7%	4.3%	0.0%	32.6%
金融・保険業	20	60.0%	70.0%	50.0%	60.0%	85.0%	45.0%	25.0%	25.0%	20.0%	25.0%	15.0%	10.0%	0.0%	5.0%
飲食店、宿泊業	27	18.5%	29.6%	18.5%	18.5%	25.9%	18.5%	3.7%	7.4%	11.1%	3.7%	3.7%	0.0%	0.0%	48.1%
医療、福祉	80	27.5%	53.8%	35.0%	46.3%	37.5%	28.8%	18.8%	18.8%	12.5%	7.5%	6.3%	7.5%	0.0%	27.5%
教育、学習支援業	13	30.8%	30.8%	23.1%	38.5%	38.5%	15.4%	7.7%	15.4%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	46.2%
サービス業	77	14.3%	29.9%	23.4%	31.2%	40.3%	7.8%	10.4%	13.0%	5.2%	1.3%	5.2%	1.3%	0.0%	36.4%
労働組合がある	135	29.6%	51.9%	28.9%	48.1%	58.5%	25.2%	21.5%	20.7%	17.0%	10.4%	10.4%	5.9%	0.0%	25.2%
労働組合がない	355	23.4%	32.7%	24.5%	32.1%	29.0%	16.3%	10.7%	11.3%	7.9%	3.4%	4.5%	2.8%	0.3%	42.0%

(24) 女性が活躍するための取組みの効果 【設問25】

(23) 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45.4%と最も高く、次いで「女性の勤続年数が伸びた」が34.2%、「男性が女性を対等な存在として見るようになった」が30.4%、「男性が女性を対等な存在として見るようになった」が30.4%となっている。

図21 女性が活躍するための取組みの効果（複数回答）

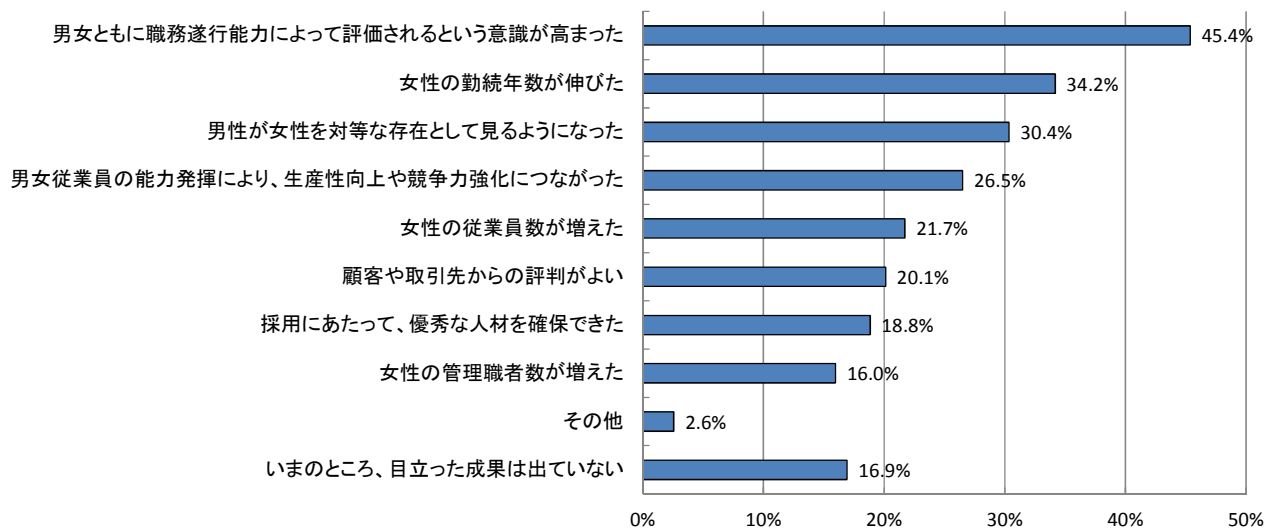


表16 女性が活躍するための取組みの効果（複数回答）

	有効回答事業所数	男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識が高まった	女性の勤続年数が伸びた	男性が女性を対等な存在として見るようになった	男女従業員の能力発揮により、生産性向上や競争力強化につながった	女性の従業員数が増えた	顧客や取引先からの評判がよい	採用にあたって、優秀な人材を確保できた	女性の管理職者数が増えた	その他	いまのところ、目立った成果は出ていない
全体	313	45.4%	34.2%	30.4%	26.5%	21.7%	20.1%	18.8%	16.0%	2.6%	16.9%
10～29人	56	32.1%	39.3%	37.5%	30.4%	16.1%	28.6%	14.3%	8.9%	1.8%	16.1%
30～49人	41	39.0%	26.8%	22.0%	31.7%	19.5%	26.8%	7.3%	7.3%	4.9%	14.6%
50～99人	44	50.0%	34.1%	25.0%	18.2%	29.5%	15.9%	9.1%	13.6%	6.8%	22.7%
100～299人	70	51.4%	38.6%	27.1%	22.9%	20.0%	18.6%	20.0%	18.6%	1.4%	14.3%
300～999人	45	48.9%	31.1%	35.6%	24.4%	28.9%	17.8%	26.7%	28.9%	0.0%	20.0%
1,000人以上	52	48.1%	30.8%	32.7%	30.8%	19.2%	11.5%	28.8%	19.2%	1.9%	15.4%
建設業	16	31.3%	43.8%	18.8%	25.0%	12.5%	31.3%	25.0%	12.5%	0.0%	25.0%
製造業	67	44.8%	29.9%	26.9%	29.9%	23.9%	16.4%	16.4%	6.0%	1.5%	22.4%
運輸業・通信業	20	15.0%	30.0%	10.0%	30.0%	30.0%	25.0%	25.0%	10.0%	0.0%	25.0%
卸売・小売業	62	48.4%	43.5%	25.8%	25.8%	22.6%	19.4%	19.4%	22.6%	3.2%	4.8%
金融・保険業	20	50.0%	35.0%	50.0%	25.0%	5.0%	20.0%	5.0%	35.0%	0.0%	10.0%
飲食店・宿泊業	16	50.0%	25.0%	37.5%	25.0%	12.5%	25.0%	31.3%	6.3%	0.0%	25.0%
医療・福祉	58	56.9%	32.8%	41.4%	27.6%	20.7%	19.0%	20.7%	27.6%	5.2%	24.1%
教育・学習支援業	6	16.7%	16.7%	50.0%	0.0%	50.0%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	0.0%
サービス業	48	45.8%	33.3%	27.1%	25.0%	25.0%	20.8%	16.7%	6.3%	2.1%	12.5%
労働組合がある	104	42.3%	36.5%	28.8%	23.1%	21.2%	18.3%	23.1%	21.2%	1.0%	16.3%
労働組合がない	206	46.6%	33.5%	31.6%	28.6%	22.3%	20.9%	17.0%	13.6%	3.4%	17.5%

(25) 女性が活躍するための取組みが進まない理由 【設問26】

(23) で実施している取組みは特に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が進んで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 39.5%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 30.7%、「女性に時間外労働や深夜におよぶ業務をさせにくい」が 20.2%となっている。

図 22 女性が活躍するための取組みが進まない理由（複数回答）

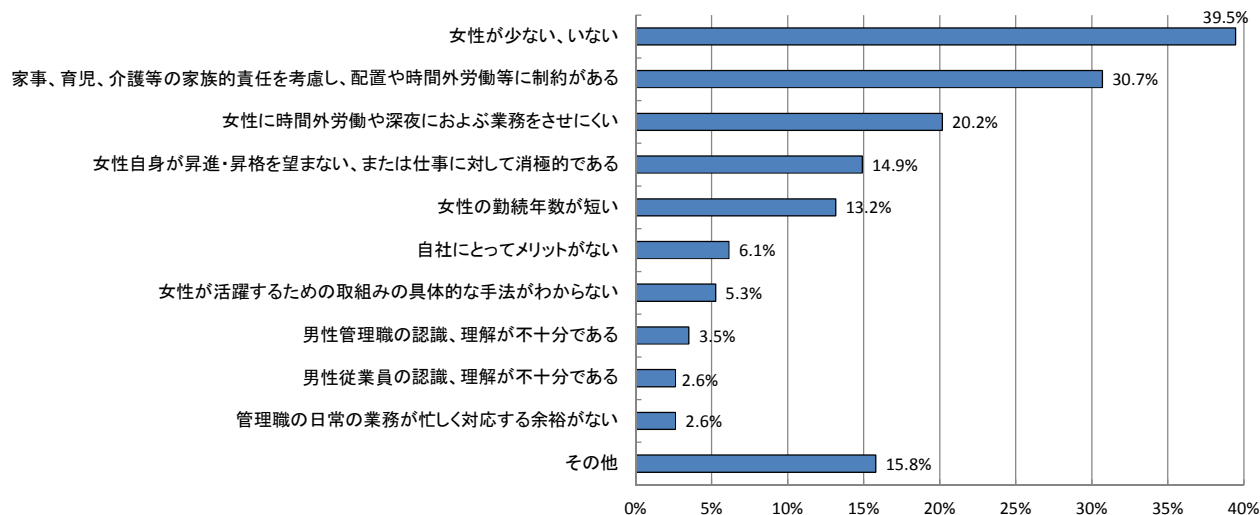


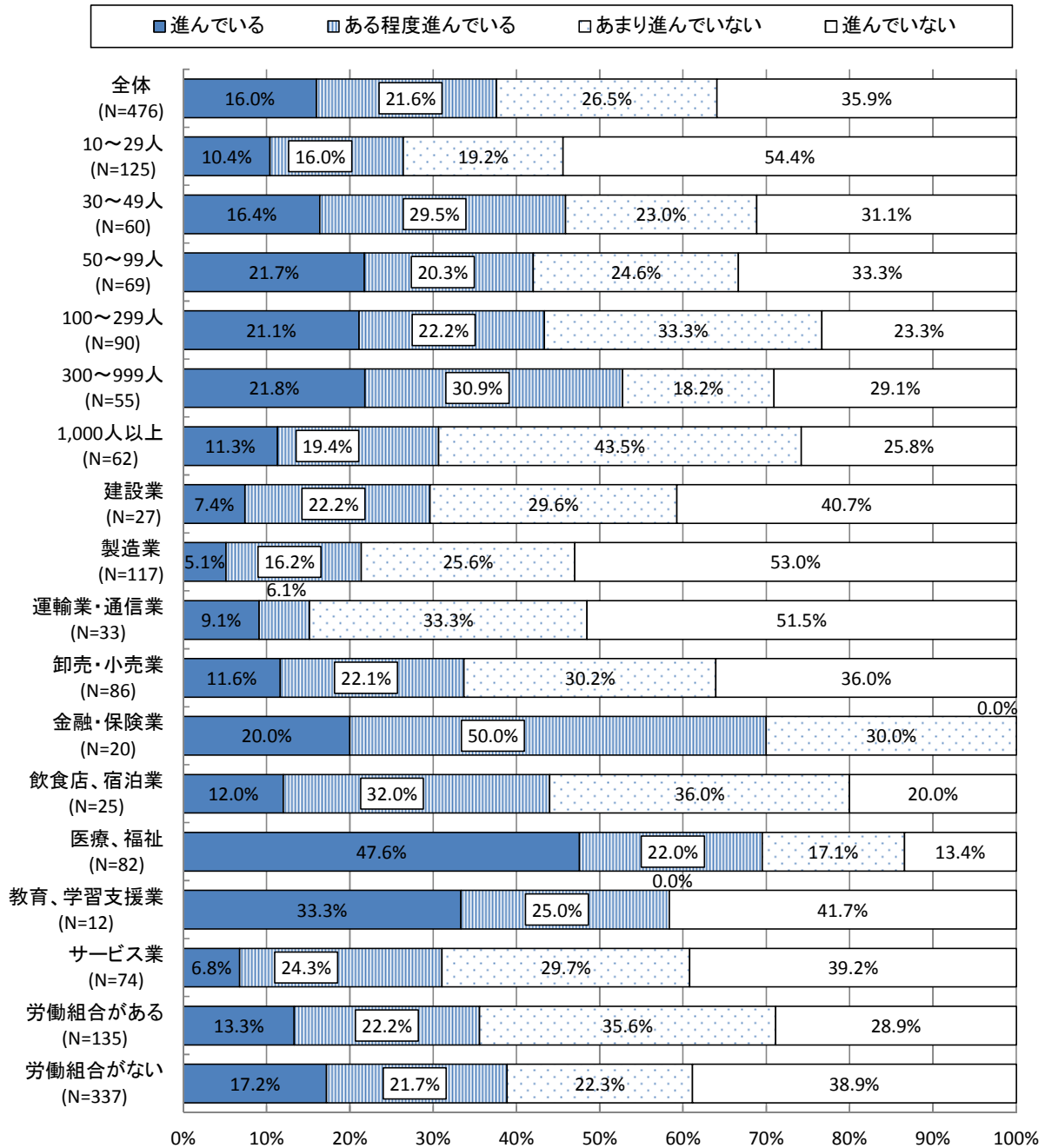
表 17 女性が活躍するための取組みが進まない理由（複数回答）

	有効回答事業所数	女性が少ない、いない	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	女性に時間外労働や深夜におよぶ業務をさせにくい	女性自身が昇進・昇格を望まない、または仕事に対して消極的である	女性の勤続年数が短い	自社にとってメリットがない	女性が活躍するための取組みの具体的な手法がわからない	男性管理職の認識、理解が不十分である	男性従業員の認識、理解が不十分である	管理職の日常の業務が忙しく対応する余裕がない	その他
全体	114	39.5%	30.7%	20.2%	14.9%	13.2%	6.1%	5.3%	3.5%	2.6%	2.6%	15.8%
10～29人	53	45.3%	20.8%	18.9%	5.7%	7.5%	7.5%	3.8%	1.9%	0.0%	1.9%	15.1%
30～49人	10	10.0%	40.0%	10.0%	10.0%	10.0%	0.0%	20.0%	10.0%	20.0%	0.0%	30.0%
50～99人	15	46.7%	53.3%	40.0%	33.3%	13.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.7%	13.3%
100～299人	15	53.3%	40.0%	33.3%	33.3%	13.3%	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	13.3%
300～999人	11	36.4%	27.3%	0.0%	27.3%	18.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	18.2%
1,000人以上	5	20.0%	40.0%	20.0%	0.0%	20.0%	0.0%	20.0%	40.0%	20.0%	20.0%	0.0%
建設業	4	100.0%	25.0%	25.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
製造業	46	37.0%	41.3%	30.4%	26.1%	15.2%	13.0%	4.3%	2.2%	0.0%	4.3%	6.5%
運輸業・通信業	12	58.3%	25.0%	33.3%	25.0%	16.7%	8.3%	16.7%	16.7%	16.7%	8.3%	8.3%
卸売・小売業	16	25.0%	25.0%	6.3%	6.3%	12.5%	0.0%	6.3%	6.3%	0.0%	0.0%	31.3%
金融・保険業	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
飲食店、宿泊業	6	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	50.0%
医療、福祉	7	0.0%	42.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	42.9%
教育、学習支援業	3	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%
サービス業	20	0.0%	4.2%	0.0%	0.0%	8.3%	6.3%	0.0%	0.0%	22.9%	0.0%	6.3%
労働組合がある	24	41.7%	37.5%	16.7%	20.8%	16.7%	4.2%	0.0%	4.2%	0.0%	0.0%	12.5%
労働組合がない	88	39.8%	29.5%	20.5%	13.6%	12.5%	5.7%	6.8%	3.4%	3.4%	3.4%	17.0%

(26) 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 37.6%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 62.4%となっている。

図 23 女性の管理職登用の状況



(27) 女性の管理職登用が進まない理由（複数回答） 【設問28】

(26) 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、「必要な知識、経験、判断力等を有する女性が少ない」が31.0%と最も高く、次いで「女性自身が管理職となることを希望しない」が27.7%、「女性が少ない、いない」が27.1%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）

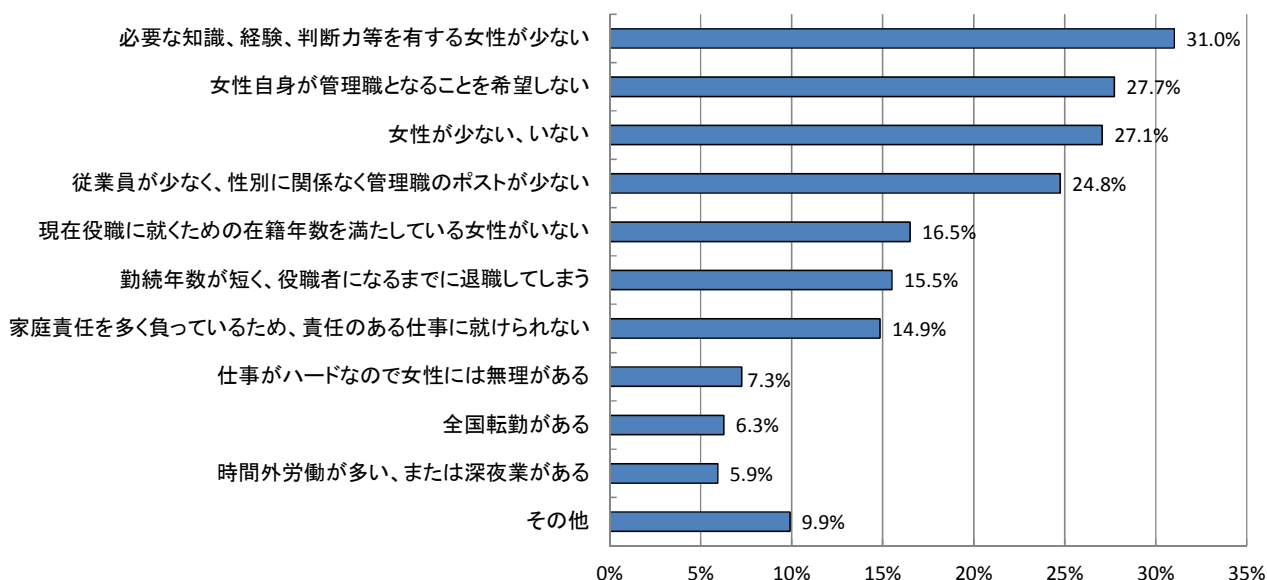


表18 女性の管理職登用が進まない理由（複数回答）

	有効回答事業所数	必要な知識、経験、判断力等を有する女性が少ない	女性自身が管理職となることを希望しない	女性が少ない、いない	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	現在役職に就くための在籍年数を満たしている女性が少ない	勤続年数が短く、役職者になるまでに退職してしまう	家庭責任を多く負っているため、責任のある仕事に就けられない	仕事がハードなので女性には無理がある	全国転勤がある	時間外労働が多い、または深夜業がある	その他
全体	303	31.0%	27.7%	27.1%	24.8%	16.5%	15.5%	14.9%	7.3%	6.3%	5.9%	9.9%
10~29人	96	15.6%	17.7%	32.3%	42.7%	12.5%	7.3%	13.5%	9.4%	1.0%	4.2%	10.4%
30~49人	33	36.4%	24.2%	18.2%	27.3%	12.1%	15.2%	18.2%	6.1%	0.0%	9.1%	0.0%
50~99人	43	37.2%	34.9%	20.9%	20.9%	20.9%	11.6%	27.9%	4.7%	0.0%	4.7%	0.0%
100~299人	50	46.0%	26.0%	32.0%	10.0%	18.0%	20.0%	8.0%	10.0%	2.0%	12.0%	0.0%
300~999人	27	44.4%	25.9%	29.6%	14.8%	33.3%	29.6%	14.8%	0.0%	7.4%	0.0%	0.0%
1,000人以上	43	32.6%	48.8%	23.3%	7.0%	11.6%	23.3%	11.6%	7.0%	34.9%	7.0%	0.0%
建設業	21	23.8%	14.3%	52.4%	14.3%	9.5%	4.8%	19.0%	9.5%	0.0%	4.8%	14.3%
製造業	93	31.2%	31.2%	28.0%	30.1%	28.0%	11.8%	22.6%	6.5%	7.5%	3.2%	6.5%
運輸業・通信業	28	28.6%	17.9%	42.9%	21.4%	7.1%	14.3%	28.6%	17.9%	21.4%	10.7%	10.7%
卸売・小売業	58	29.3%	39.7%	19.0%	15.5%	13.8%	31.0%	10.3%	5.2%	3.4%	6.9%	17.2%
金融・保険業	6	33.3%	66.7%	16.7%	0.0%	16.7%	33.3%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	16.7%
飲食店・宿泊業	14	28.6%	14.3%	7.1%	28.6%	0.0%	14.3%	7.1%	21.4%	7.1%	28.6%	7.1%
医療、福祉	25	32.0%	24.0%	0.0%	48.0%	4.0%	16.0%	4.0%	0.0%	0.0%	4.0%	12.0%
教育、学習支援業	5	40.0%	0.0%	60.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%
サービス業	53	35.8%	22.6%	32.1%	24.5%	17.0%	9.4%	7.5%	5.7%	3.8%	3.8%	3.8%
労働組合がある	88	39.8%	39.8%	29.5%	10.2%	18.2%	28.4%	12.5%	5.7%	13.6%	5.7%	5.7%
労働組合がない	210	28.1%	22.9%	26.7%	31.0%	15.2%	10.0%	15.7%	8.1%	3.3%	5.7%	11.9%

【多様な働き方】

(28) 雇用形態の転換制度 【設問29】

非正規社員・職員から正規社員・職員への転換について、制度または実際例のいずれかがある企業は76.1%であるのに対し、正規社員・職員から非正規社員・職員への転換では57.6%となっている。

図25 雇用形態の転換制度と実際例の有無

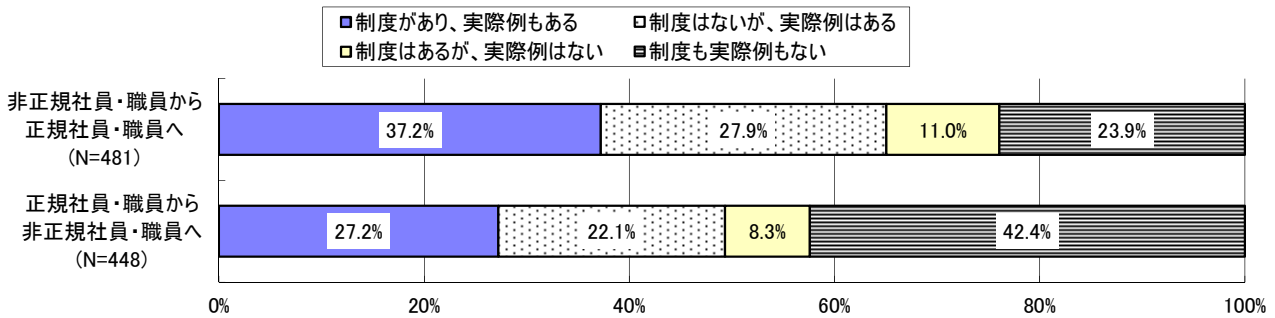


表19-1 雇用形態の転換制度と実際例の有無（非正規社員・職員から正規社員・職員へ）

非正規から正規へ	有効回答事業所数	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	37.2%	11.0%	27.9%	23.9%	100.0%
10～29人	132	21.2%	9.1%	28.0%	41.7%	100.0%
30～49人	60	36.7%	16.7%	30.0%	16.7%	100.0%
50～99人	70	32.9%	10.0%	37.1%	20.0%	100.0%
100～299人	89	40.4%	9.0%	36.0%	14.6%	100.0%
300～999人	55	58.2%	12.7%	16.4%	12.7%	100.0%
1,000人以上	61	59.0%	13.1%	14.8%	13.1%	100.0%
建設業	29	20.7%	6.9%	34.5%	37.9%	100.0%
製造業	119	34.5%	11.8%	22.7%	31.1%	100.0%
運輸業・通信業	30	50.0%	3.3%	20.0%	26.7%	100.0%
卸売・小売業	90	36.7%	16.7%	26.7%	20.0%	100.0%
金融・保険業	19	52.6%	10.5%	0.0%	36.8%	100.0%
飲食店・宿泊業	27	40.7%	18.5%	25.9%	14.8%	100.0%
医療、福祉	80	46.3%	3.8%	47.5%	2.5%	100.0%
教育、学習支援業	14	21.4%	7.1%	28.6%	42.9%	100.0%
サービス業	73	31.5%	13.7%	24.7%	30.1%	100.0%
労働組合がある	133	48.1%	9.8%	20.3%	21.8%	100.0%
労働組合がない	344	32.8%	11.3%	30.8%	25.0%	100.0%

表19-2 雇用形態の転換制度と実際例の有無（正規社員・職員から非正規社員・職員へ）

正規から非正規へ	有効回答事業所数	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	448	27.2%	8.3%	22.1%	42.4%	100.0%
10～29人	121	18.2%	9.1%	14.9%	57.9%	100.0%
30～49人	52	26.9%	11.5%	17.3%	44.2%	100.0%
50～99人	64	29.7%	9.4%	25.0%	35.9%	100.0%
100～299人	85	36.5%	5.9%	32.9%	24.7%	100.0%
300～999人	52	30.8%	3.8%	21.2%	44.2%	100.0%
1,000人以上	60	31.7%	8.3%	25.0%	35.0%	100.0%
建設業	27	18.5%	3.7%	14.8%	63.0%	100.0%
製造業	106	19.8%	6.6%	15.1%	58.5%	100.0%
運輸業・通信業	31	45.2%	0.0%	12.9%	41.9%	100.0%
卸売・小売業	85	18.8%	12.9%	31.8%	36.5%	100.0%
金融・保険業	18	55.6%	5.6%	5.6%	33.3%	100.0%
飲食店・宿泊業	26	23.1%	19.2%	23.1%	34.6%	100.0%
医療、福祉	71	38.0%	1.4%	42.3%	18.3%	100.0%
教育、学習支援業	13	15.4%	15.4%	23.1%	46.2%	100.0%
サービス業	71	29.6%	12.7%	11.3%	46.5%	100.0%
労働組合がある	130	30.0%	6.9%	25.4%	37.7%	100.0%
労働組合がない	315	26.0%	8.6%	20.6%	44.8%	100.0%

【ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）経営】

(29) 対応すべき経営課題 【設問30】

対応すべき経営課題としては、「優秀な人材の確保が困難である」と回答した事業所の割合が53.2%と最も高く、次いで「従業員の心身の健康」が23.3%、「仕事の生産性が低い」が19.1%となっている。

図 26 対応すべき経営課題（複数回答）

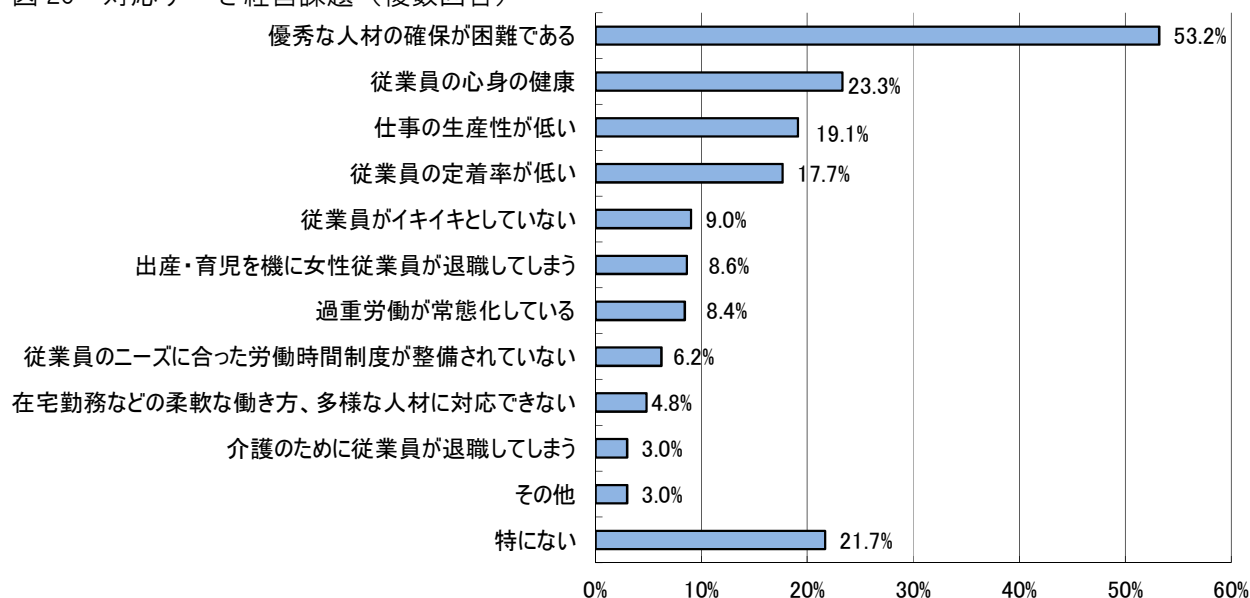


表 20 対応すべき経営課題（複数回答）

	有効回答事業所数	優秀な人材の確保が困難である	従業員の心身の健康	仕事の生産性が低い	従業員の定着率が低い	従業員がイキイキとしていない	出産・育児を機に女性従業員が退職してしまう	過重労働が常態化している	従業員のニーズに合った労働時間制度が整備されていない	在宅勤務などの柔軟な働き方、多様な人材に対応できない	介護のために従業員が退職してしまう	その他	特になし
全体	498	53.2%	23.3%	19.1%	17.7%	9.0%	8.6%	8.4%	6.2%	4.8%	3.0%	3.0%	21.7%
10～29人	141	53.9%	12.1%	16.3%	13.5%	7.8%	7.1%	7.1%	5.0%	4.3%	1.4%	1.4%	27.0%
30～49人	63	50.8%	22.2%	23.8%	14.3%	12.7%	14.3%	6.3%	3.2%	3.2%	0.0%	4.8%	12.7%
50～99人	69	59.4%	27.5%	18.8%	21.7%	8.7%	7.2%	10.1%	5.8%	7.2%	4.3%	2.9%	18.8%
100～299人	92	55.4%	30.4%	19.6%	22.8%	10.9%	12.0%	9.8%	7.6%	1.1%	7.6%	2.2%	16.3%
300～999人	55	54.5%	25.5%	12.7%	9.1%	7.3%	7.3%	9.1%	12.7%	7.3%	0.0%	1.8%	25.5%
1,000人以上	62	41.9%	35.5%	14.5%	21.0%	8.1%	4.8%	9.7%	3.2%	8.1%	1.6%	4.8%	24.2%
建設業	30	56.7%	26.7%	10.0%	6.7%	10.0%	0.0%	10.0%	3.3%	6.7%	0.0%	0.0%	26.7%
製造業	124	51.6%	25.8%	19.4%	12.9%	10.5%	4.8%	4.8%	0.0%	5.6%	3.2%	4.8%	21.8%
運輸業・通信業	32	71.9%	18.8%	15.6%	31.3%	9.4%	0.0%	12.5%	15.6%	6.3%	0.0%	0.0%	6.3%
卸売・小売業	93	40.9%	18.3%	22.6%	8.6%	6.5%	15.1%	5.4%	10.8%	1.1%	3.2%	1.1%	30.1%
金融・保険業	20	30.0%	40.0%	20.0%	5.0%	15.0%	5.0%	10.0%	0.0%	5.0%	0.0%	5.0%	30.0%
飲食店、宿泊業	27	70.4%	14.8%	22.2%	33.3%	7.4%	11.1%	11.1%	7.4%	7.4%	7.4%	0.0%	18.5%
医療、福祉	82	69.5%	31.7%	17.1%	34.1%	13.4%	18.3%	14.6%	7.3%	6.1%	3.7%	6.1%	9.8%
教育、学習支援業	14	42.9%	7.1%	7.1%	14.3%	0.0%	21.4%	7.1%	0.0%	0.0%	7.1%	7.1%	28.6%
サービス業	76	46.1%	18.4%	17.1%	15.8%	5.3%	1.3%	7.9%	9.2%	5.3%	2.6%	1.3%	26.3%
労働組合がある	133	45.1%	33.8%	21.8%	7.5%	8.3%	6.0%	9.0%	6.8%	6.8%	0.8%	3.0%	19.5%
労働組合がない	360	56.1%	19.7%	16.9%	21.7%	9.2%	9.7%	8.3%	5.8%	4.2%	3.9%	3.1%	22.5%

(30) 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 3 1】

ワーク・ライフ・バランスに関する取組みの内容について、「実施している」取組みの中では「労働時間削減の取組み」が 39.7%、「今後、実施したい」取組みの中では「従業員の心身の健康支援」が 28.1%と最も高くなっている。

図 27 実施している、または実施したいワーク・ライフ・バランスに関する取組み（複数回答）

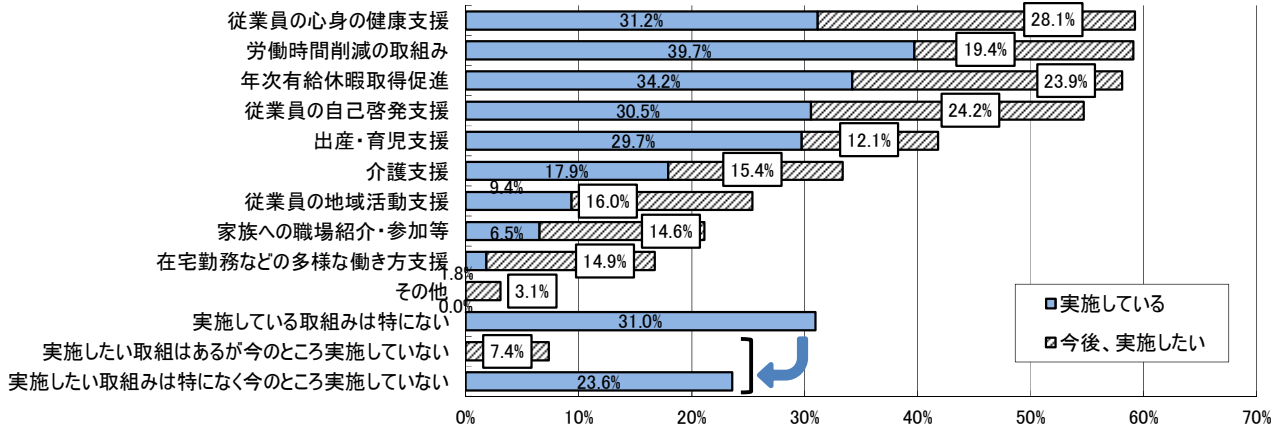


表 21-1 ワーク・ライフ・バランスに関する取組み【実施している】（複数回答）

実施している	有効回答事業所数	従業員の心身の健康支援	労働時間削減の取組み	年次有給休暇取得促進	従業員の自己啓発支援	出産・育児支援	介護支援	従業員の地域活動支援	家族への職場紹介・参加等	在宅勤務などの多様な働き方支援	その他	特になし
全体	491	31.2%	39.7%	34.2%	30.5%	29.7%	17.9%	9.4%	6.5%	1.8%	0.0%	31.0%
10～29人	137	19.7%	22.6%	20.4%	15.3%	15.3%	8.8%	5.8%	5.8%	2.9%	0.0%	49.6%
30～49人	59	22.0%	37.3%	23.7%	25.4%	22.0%	13.6%	6.8%	5.1%	0.0%	0.0%	35.6%
50～99人	70	27.1%	32.9%	32.9%	38.6%	32.9%	17.1%	8.6%	7.1%	1.4%	0.0%	28.6%
100～299人	91	35.2%	47.3%	42.9%	31.9%	34.1%	11.0%	3.3%	4.4%	0.0%	0.0%	18.7%
300～999人	55	43.6%	52.7%	49.1%	38.2%	43.6%	36.4%	20.0%	5.5%	1.8%	0.0%	16.4%
1,000人以上	62	58.1%	71.0%	58.1%	58.1%	51.6%	40.3%	21.0%	14.5%	3.2%	0.0%	6.5%
建設業	30	30.0%	40.0%	33.3%	33.3%	30.0%	13.3%	10.0%	3.3%	3.3%	0.0%	33.3%
製造業	121	33.1%	41.3%	29.8%	34.7%	28.1%	17.4%	10.7%	10.7%	3.3%	0.0%	33.1%
運輸業・通信業	32	40.6%	37.5%	34.4%	31.3%	0.0%	12.5%	15.6%	12.5%	0.0%	0.0%	34.4%
卸売・小売業	89	32.6%	50.6%	28.1%	29.2%	29.2%	18.0%	2.2%	4.5%	2.2%	0.0%	28.1%
金融・保険業	20	45.0%	65.0%	50.0%	45.0%	40.0%	35.0%	30.0%	0.0%	0.0%	0.0%	15.0%
飲食店・宿泊業	26	15.4%	30.8%	7.7%	15.4%	7.7%	3.8%	3.8%	0.0%	0.0%	0.0%	46.2%
医療、福祉	85	34.1%	24.7%	48.2%	31.8%	41.2%	24.7%	14.1%	8.2%	0.0%	0.0%	27.1%
教育、学習支援業	13	23.1%	38.5%	53.8%	30.8%	30.8%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	38.5%
サービス業	75	22.7%	38.7%	34.7%	24.0%	25.3%	17.3%	5.3%	4.0%	2.7%	0.0%	30.7%
労働組合がある	133	48.1%	60.9%	47.4%	46.6%	41.4%	33.1%	17.3%	9.0%	1.5%	0.0%	9.8%
労働組合がない	353	24.9%	31.7%	29.7%	24.6%	25.8%	12.5%	6.5%	5.7%	2.0%	0.0%	38.8%

表 21-2 ワーク・ライフ・バランスに関する取組み【実施したい】（複数回答）

実施したい	有効回答事業所数	従業員の心身の健康支援	労働時間削減の取組み	年次有給休暇取得促進	従業員の自己啓発支援	出産・育児支援	介護支援	従業員の地域活動支援	家族への職場紹介・参加等	在宅勤務などの多様な働き方支援	その他	特になし
全体	356	28.1%	19.4%	23.9%	24.2%	12.1%	15.4%	16.0%	14.6%	14.9%	3.1%	23.6%
10～29人	108	24.1%	14.8%	13.9%	21.3%	10.2%	13.9%	13.9%	6.5%	9.3%	4.6%	39.8%
30～49人	46	34.8%	23.9%	28.3%	37.0%	17.4%	15.2%	19.6%	15.2%	10.9%	4.3%	10.9%
50～99人	50	36.0%	20.0%	32.0%	22.0%	12.0%	22.0%	26.0%	22.0%	22.0%	6.0%	20.0%
100～299人	66	33.3%	19.7%	27.3%	24.2%	21.2%	18.2%	19.7%	13.6%	13.6%	0.0%	12.1%
300～999人	34	44.1%	29.4%	23.5%	38.2%	2.9%	5.9%	8.8%	35.3%	17.6%	2.9%	5.9%
1,000人以上	36	5.6%	25.0%	38.9%	8.3%	8.3%	19.4%	8.3%	16.7%	33.3%	0.0%	8.3%
建設業	20	30.0%	30.0%	15.0%	25.0%	10.0%	15.0%	25.0%	20.0%	15.0%	10.0%	15.0%
製造業	89	27.0%	15.7%	22.5%	21.3%	11.2%	13.5%	10.1%	11.2%	18.0%	3.4%	25.8%
運輸業・通信業	21	28.6%	14.3%	23.8%	19.0%	4.8%	23.8%	4.8%	9.5%	4.8%	0.0%	38.1%
卸売・小売業	69	20.3%	20.3%	34.8%	26.1%	10.1%	13.0%	17.4%	10.1%	15.9%	1.4%	17.4%
金融・保険業	11	45.5%	18.2%	27.3%	18.2%	9.1%	0.0%	18.2%	27.3%	27.3%	0.0%	18.2%
飲食店・宿泊業	20	15.0%	25.0%	25.0%	25.0%	20.0%	20.0%	5.0%	20.0%	5.0%	5.0%	40.0%
医療、福祉	64	37.5%	18.8%	20.3%	34.4%	15.6%	21.9%	28.1%	23.4%	18.8%	3.1%	18.8%
教育、学習支援業	8	25.0%	0.0%	12.5%	12.5%	25.0%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	0.0%	50.0%
サービス業	54	29.6%	24.1%	20.4%	18.5%	11.1%	13.0%	14.8%	11.1%	9.3%	3.7%	22.2%
労働組合がある	79	24.1%	24.1%	41.8%	21.5%	10.1%	12.7%	15.2%	19.0%	30.4%	1.3%	8.9%
労働組合がない	273	28.9%	17.6%	18.7%	24.5%	12.5%	16.1%	16.1%	13.2%	10.3%	3.3%	27.8%

(31) 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32】

(30) で何らかの取組みをしていると回答した事業所での、ワーク・ライフ・バランスに関する取組みの効果としては、「従業員の仕事への意欲が向上した」と回答した事業所の割合が 27.9%と最も高く、次いで「従業員の時間管理能力が向上した」が 24.0%、「女性従業員の定着率を高めた」が 22.6%となっている。

図 28 ワーク・ライフ・バランスに関する取組みの効果（複数回答）

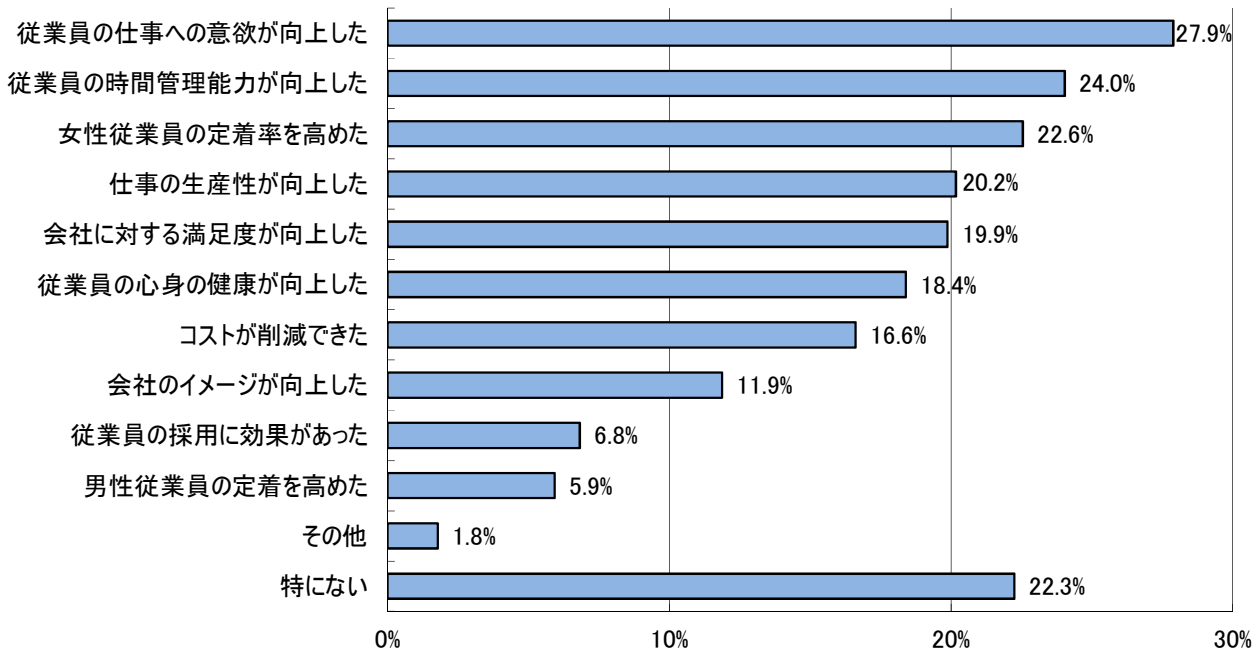


表 22 ワーク・ライフ・バランスに関する取組みの効果（複数回答）

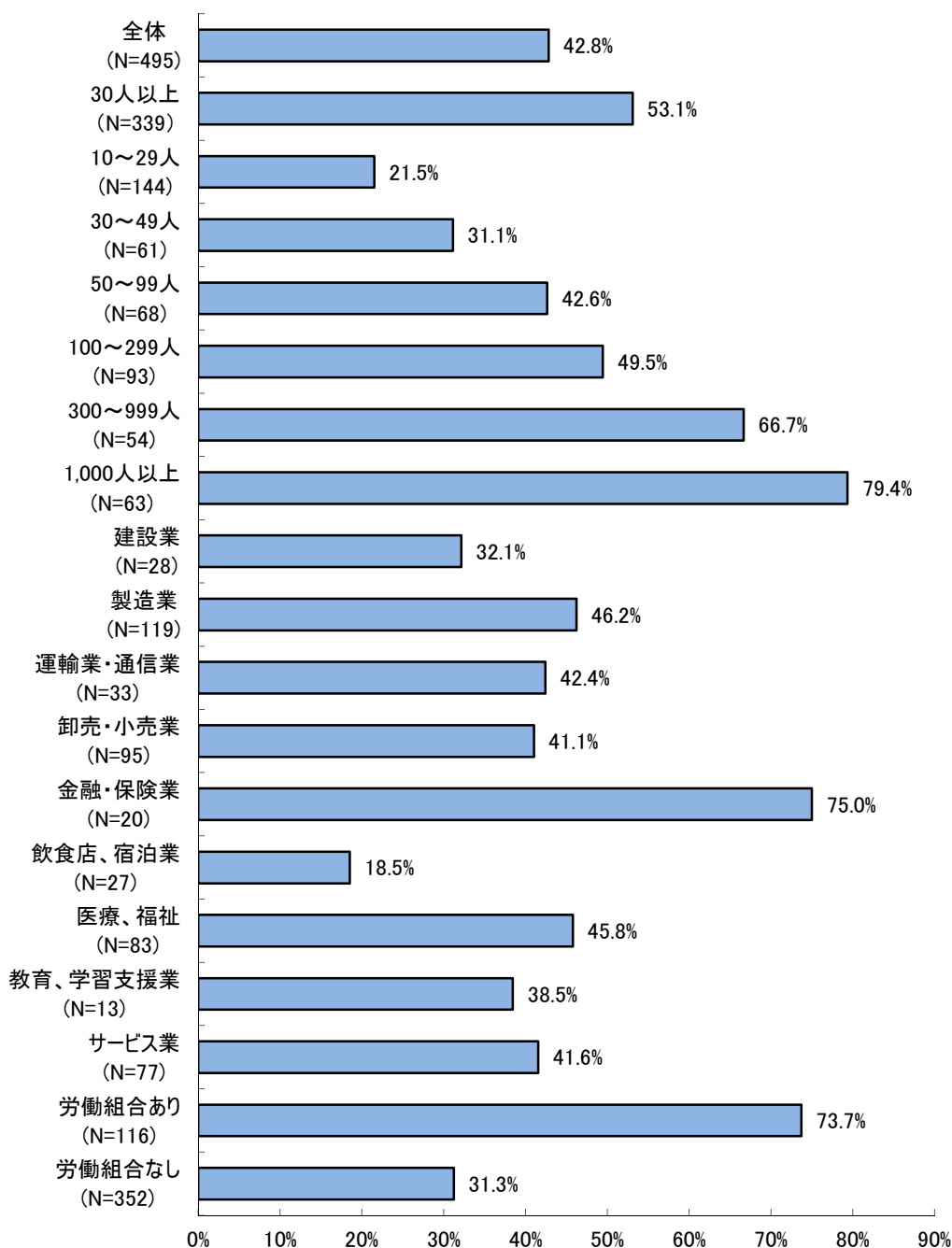
	有効回答事業所数	従業員の仕事への意欲が向上した	従業員の時間管理能力が向上した	女性従業員の定着率を高めた	仕事の生産性が向上した	会社に対する満足度が向上した	従業員の心身の健康が向上した	コストが削減できた	会社のイメージが向上した	従業員の採用に効果があった	男性従業員の定着率を高めた	その他	特にない
全体	337	27.9%	24.0%	22.6%	20.2%	19.9%	18.4%	16.6%	11.9%	6.8%	5.9%	1.8%	22.3%
10～29人	72	25.0%	22.2%	16.7%	15.3%	19.4%	18.1%	9.7%	5.6%	6.9%	6.9%	2.8%	22.2%
30～49人	39	30.8%	23.1%	28.2%	12.8%	15.4%	20.5%	2.6%	17.9%	5.1%	2.6%	0.0%	20.5%
50～99人	49	34.7%	24.5%	24.5%	20.4%	20.4%	8.2%	0.0%	18.4%	6.1%	6.1%	2.0%	20.4%
100～299人	72	25.0%	22.2%	29.2%	19.4%	19.4%	20.8%	16.7%	5.6%	2.8%	8.3%	0.0%	23.6%
300～999人	45	33.3%	33.3%	15.6%	28.9%	15.6%	11.1%	28.9%	13.3%	8.9%	4.4%	2.2%	22.2%
1,000人以上	55	20.0%	21.8%	20.0%	21.8%	25.5%	25.5%	18.2%	18.2%	9.1%	3.6%	0.0%	25.5%
建設業	20	20.0%	10.0%	15.0%	20.0%	25.0%	10.0%	5.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	35.0%
製造業	81	22.2%	24.7%	23.5%	16.0%	19.8%	22.2%	18.5%	13.6%	7.4%	9.9%	4.9%	17.3%
運輸業・通信業	21	19.0%	42.9%	19.0%	38.1%	9.5%	23.8%	19.0%	23.8%	14.3%	4.8%	0.0%	19.0%
卸売・小売業	64	31.3%	25.0%	18.8%	20.3%	14.1%	7.8%	23.4%	12.5%	6.3%	4.7%	0.0%	26.6%
金融・保険業	15	20.0%	33.3%	26.7%	20.0%	26.7%	26.7%	26.7%	26.7%	13.3%	6.7%	0.0%	26.7%
飲食店・宿泊業	13	23.1%	15.4%	23.1%	15.4%	23.1%	15.4%	7.7%	7.7%	7.7%	0.0%	0.0%	38.5%
医療・福祉	61	37.7%	16.4%	34.4%	19.7%	23.0%	16.4%	11.5%	4.9%	8.2%	9.8%	3.3%	21.3%
教育・学習支援業	8	37.5%	37.5%	25.0%	0.0%	37.5%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%
サービス業	54	29.6%	25.9%	14.8%	24.1%	20.4%	27.8%	16.7%	11.1%	3.7%	1.9%	0.0%	18.5%
労働組合がある	116	23.3%	30.2%	18.1%	20.7%	16.4%	15.5%	19.8%	13.8%	5.2%	4.3%	1.7%	25.9%
労働組合がない	218	29.8%	21.1%	25.2%	20.2%	22.0%	20.2%	14.7%	11.0%	7.8%	6.9%	1.8%	20.6%

【メンタルヘルスケア（心の健康対策）】

(32) メンタルヘルスケア（心の健康対策）の実施の有無 【設問33】

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 42.8%となり、前年の 44.8%に対し、2.0ポイント下回っている。企業規模 30 人以上の事業所においても前年の 53.6%を 0.5ポイント下回る 53.1%となっている。

図 29 メンタルヘルスケアを実施している事業所の割合（全体）



※図内のNは、有効回答事業所数を表す

(33) メンタルヘルスケア（心の健康対策）の実施方法 【設問34】

(32) 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 57.5%と最も高く、次いで「従業員に対する教育研修、情報提供」が 42.0%、「専門家によるカウンセリング」が 36.8%となっている。

図 30 メンタルヘルスケアの実施方法（複数回答）

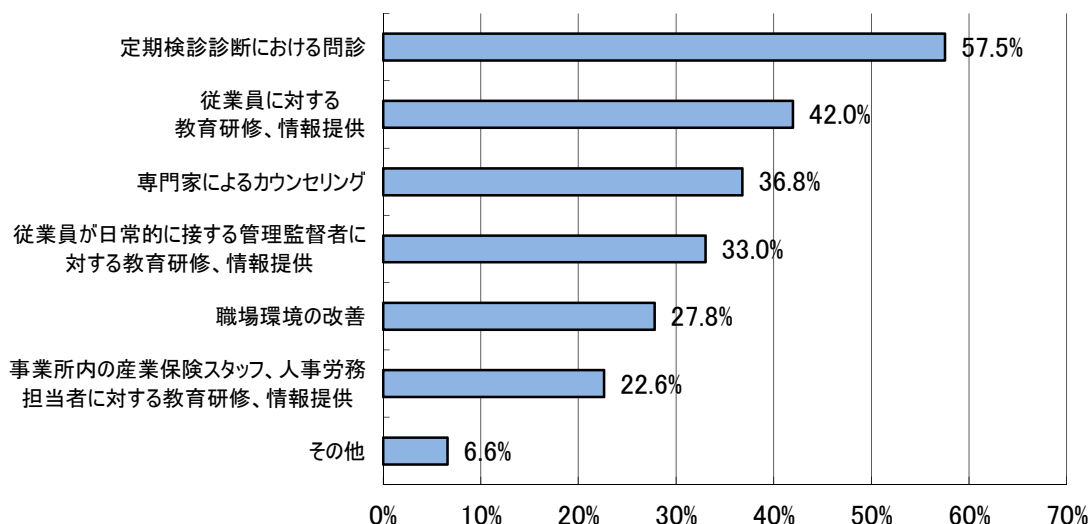


表 23 メンタルヘルスケアの実施方法（複数回答）

	有効回答事業所数	定期健康診断における問診	従業員に対する教育研修、情報提供	専門家によるカウンセリング	従業員が日常的に接する管理監督者に対する教育研修、情報提供	職場環境の改善	事業所内の産業保険スタッフ、人事労務担当者に対する教育研修、情報提供	その他
全体	212	57.5%	42.0%	36.8%	33.0%	27.8%	22.6%	6.6%
10～29人	31	61.3%	32.3%	22.6%	22.6%	35.5%	6.5%	0.0%
30～49人	19	73.7%	47.4%	26.3%	36.8%	26.3%	15.8%	0.0%
50～99人	29	62.1%	37.9%	24.1%	13.8%	31.0%	10.3%	13.8%
100～299人	46	63.0%	39.1%	26.1%	21.7%	26.1%	23.9%	8.7%
300～999人	36	52.8%	55.6%	44.4%	41.7%	30.6%	36.1%	5.6%
1,000人以上	50	44.0%	42.0%	62.0%	54.0%	22.0%	32.0%	8.0%
建設業	9	88.9%	55.6%	22.2%	55.6%	33.3%	22.2%	11.1%
製造業	55	67.3%	45.5%	41.8%	29.1%	30.9%	25.5%	5.5%
運輸業・通信業	14	71.4%	21.4%	28.6%	28.6%	35.7%	35.7%	7.1%
卸売・小売業	39	41.0%	35.9%	43.6%	43.6%	23.1%	17.9%	2.6%
金融・保険業	15	53.3%	40.0%	33.3%	40.0%	20.0%	26.7%	20.0%
飲食店、宿泊業	5	60.0%	20.0%	20.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%
医療、福祉	38	60.5%	63.2%	21.1%	31.6%	36.8%	34.2%	7.9%
教育、学習支援業	5	80.0%	40.0%	40.0%	20.0%	40.0%	0.0%	20.0%
サービス業	32	40.6%	28.1%	50.0%	28.1%	15.6%	9.4%	3.1%
労働組合がある	101	48.5%	44.6%	49.5%	46.5%	26.7%	26.7%	5.9%
労働組合がない	110	66.4%	40.0%	24.5%	20.9%	29.1%	19.1%	7.3%