

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 69.8%、女性が 30.2%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 64.3%、女性が 35.7%となっており、事務職以外における男女の割合は、男性が 72.0%、女性が 28.0%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	69.8% (15,564)	30.2% (6,723)	100.0% (22,287)	64.3% (4,056)	35.7% (2,249)	100.0% (6,305)	72.0% (11,508)	28.0% (4,474)	100.0% (15,982)
30人以上*	70.3% (14,586)	29.7% (6,164)	100.0% (20,750)	65.9% (3,966)	34.1% (2,054)	100.0% (6,020)	72.1% (10,620)	27.9% (4,110)	100.0% (14,730)
10～29人	64.8% (903)	35.2% (491)	100.0% (1,394)	32.6% (86)	67.4% (178)	100.0% (264)	72.3% (817)	27.7% (313)	100.0% (1,130)
30～49人	66.6% (850)	33.4% (427)	100.0% (1,277)	40.4% (99)	59.6% (146)	100.0% (245)	72.8% (751)	27.2% (281)	100.0% (1,032)
50～99人	63.8% (1,144)	36.2% (649)	100.0% (1,793)	45.9% (183)	54.1% (216)	100.0% (399)	68.9% (961)	31.1% (433)	100.0% (1,394)
100～299人	71.4% (2,338)	28.6% (938)	100.0% (3,276)	55.0% (405)	45.0% (331)	100.0% (736)	76.1% (1,933)	23.9% (607)	100.0% (2,540)
300～999人	72.5% (1,942)	27.5% (737)	100.0% (2,679)	46.2% (274)	53.8% (319)	100.0% (593)	80.0% (1,668)	20.0% (418)	100.0% (2,086)
1,000人以上	70.9% (8,312)	29.1% (3,413)	100.0% (11,725)	74.3% (3,005)	25.7% (1,042)	100.0% (4,047)	69.1% (5,307)	30.9% (2,371)	100.0% (7,678)
建設業	81.9% (629)	18.1% (139)	100.0% (768)	53.1% (119)	46.9% (105)	100.0% (224)	93.8% (510)	6.3% (34)	100.0% (544)
製造業	81.3% (6,931)	18.7% (1,590)	100.0% (8,521)	76.8% (2,809)	23.2% (850)	100.0% (3,659)	84.8% (4,122)	15.2% (740)	100.0% (4,862)
運輸・ 情報通信業	82.9% (1,074)	17.1% (221)	100.0% (1,295)	51.9% (126)	48.1% (117)	100.0% (243)	90.1% (948)	9.9% (104)	100.0% (1,052)
卸売・ 小売業	71.8% (4,300)	28.2% (1,690)	100.0% (5,990)	55.0% (652)	45.0% (534)	100.0% (1,186)	75.9% (3,648)	24.1% (1,156)	100.0% (4,804)
金融・ 保険業	35.6% (32)	64.4% (58)	100.0% (90)	31.0% (22)	69.0% (49)	100.0% (71)	52.6% (10)	47.4% (9)	100.0% (19)
飲食サービス・ 宿泊業	54.9% (135)	45.1% (111)	100.0% (246)	36.7% (11)	63.3% (19)	100.0% (30)	57.4% (124)	42.6% (92)	100.0% (216)
医療・ 福祉	28.5% (913)	71.5% (2,294)	100.0% (3,207)	27.7% (130)	72.3% (339)	100.0% (469)	28.6% (783)	71.4% (1,955)	100.0% (2,738)
教育・ 学習支援業	62.3% (248)	37.7% (150)	100.0% (398)	48.2% (40)	51.8% (43)	100.0% (83)	66.0% (208)	34.0% (107)	100.0% (315)
サービス業	73.5% (1,302)	26.5% (470)	100.0% (1,772)	43.2% (147)	56.8% (193)	100.0% (340)	80.7% (1,155)	19.3% (277)	100.0% (1,432)

※ () 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26.1%、女性が73.9%となっている。また、派遣労働者においては、男性が53.3%、女性が46.7%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	26.1% (7,751)	73.9% (21,895)	100.0% (29,646)	53.3% (1,477)	46.7% (1,294)	100.0% (2,771)
30人以上*	26.1% (7,423)	73.9% (20,974)	100.0% (28,397)	53.1% (1,461)	46.9% (1,290)	100.0% (2,751)
10～29人	26.2% (301)	73.8% (849)	100.0% (1,150)	80.0% (16)	20.0% (4)	100.0% (20)
30～49人	33.2% (239)	66.8% (480)	100.0% (719)	55.7% (54)	44.3% (43)	100.0% (97)
50～99人	35.0% (424)	65.0% (786)	100.0% (1,210)	49.3% (37)	50.7% (38)	100.0% (75)
100～299人	40.2% (629)	59.8% (934)	100.0% (1,563)	53.5% (69)	46.5% (60)	100.0% (129)
300～999人	30.8% (638)	69.2% (1,431)	100.0% (2,069)	37.5% (162)	62.5% (270)	100.0% (432)
1,000人以上	24.1% (5,493)	75.9% (17,343)	100.0% (22,836)	56.4% (1,139)	43.6% (879)	100.0% (2,018)
建設業	50.0% (57)	50.0% (57)	100.0% (114)	5.9% (1)	94.1% (16)	100.0% (17)
製造業	34.5% (645)	65.5% (1,226)	100.0% (1,871)	48.4% (495)	51.6% (527)	100.0% (1,022)
運輸・ 通信業	57.4% (413)	42.6% (307)	100.0% (720)	73.9% (82)	26.1% (29)	100.0% (111)
卸売・ 小売業	22.9% (4,857)	77.1% (16,344)	100.0% (21,201)	58.1% (856)	41.9% (617)	100.0% (1,473)
金融・ 保険業	4.0% (1)	96.0% (24)	100.0% (25)	- (0)	- (0)	- (0)
飲食サービス・ 宿泊業	27.8% (227)	72.2% (590)	100.0% (817)	0.0% (0)	100.0% (4)	100.0% (4)
医療・ 福祉	28.1% (528)	71.9% (1,352)	100.0% (1,880)	12.7% (7)	87.3% (48)	100.0% (55)
教育・ 学習支援業	47.9% (296)	52.1% (322)	100.0% (618)	42.9% (3)	57.1% (4)	100.0% (7)
サービス業	30.3% (727)	69.7% (1,673)	100.0% (2,400)	40.2% (33)	59.8% (49)	100.0% (82)

※ () 内は人数

* 企業規模 30人以上

(参考) 常用雇用者における正規社員と非正規社員(派遣労働者除く)の割合

常用雇用者における正規社員と非正規社員(派遣労働者除く)の割合は、全体では、正規社員が42.9%、非正規社員が57.1%となっている。

	常用雇用者における 正規社員と非正規社員の割合					
	男性		女性		全体	
	正規社員	非正規社員	正規社員	非正規社員	正規社員	非正規社員
全体	66.8%	33.2%	23.5%	76.5%	42.9%	57.1%
30人以上*	66.3%	33.7%	22.7%	77.3%	42.2%	57.8%
10～29人	75.0%	25.0%	36.6%	63.4%	54.8%	45.2%
30～49人	78.1%	21.9%	47.1%	52.9%	64.0%	36.0%
50～99人	73.0%	27.0%	45.2%	54.8%	59.7%	40.3%
100～299人	78.8%	21.2%	50.1%	49.9%	67.7%	32.3%
300～999人	75.3%	24.7%	34.0%	66.0%	56.4%	43.6%
1,000人以上	60.2%	39.8%	16.4%	83.6%	33.9%	66.1%
建設業	91.7%	8.3%	70.9%	29.1%	87.1%	12.9%
製造業	91.5%	8.5%	56.5%	43.5%	82.0%	18.0%
運輸・通信業	72.2%	27.8%	41.9%	58.1%	64.3%	35.7%
卸売・小売業	47.0%	53.0%	9.4%	90.6%	22.0%	78.0%
金融・保険業	97.0%	3.0%	70.7%	29.3%	78.3%	21.7%
飲食サービス・宿泊業	37.3%	62.7%	15.8%	84.2%	23.1%	76.9%
医療・福祉	63.4%	36.6%	62.9%	37.1%	63.0%	37.0%
教育・学習支援業	45.6%	54.4%	31.8%	68.2%	39.2%	60.8%
サービス業	64.2%	35.8%	21.9%	78.1%	42.5%	57.5%

* 企業規模 30 人以上

(3) 管理職者の男女の割合 【設問03】

管理職者の男女の割合は、男性が85.7%、女性が14.3%となっている。企業規模30人以上の事業所においては、男性が88.6%、女性が11.4%となっている。

表3 管理職者の男女の割合

	管理職全体における男女の割合		役員における男女の割合		部長相当職における男女の割合		課長相当職における男女の割合		係長相当職における男女の割合	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
全体	85.7% (2,888)	14.3% (482)	77.1% (602)	22.9% (179)	87.4% (647)	12.6% (93)	88.6% (1,639)	11.4% (210)	84.2% (1,762)	15.8% (330)
30人以上*	88.6% (2,491)	11.4% (322)	82.6% (365)	17.4% (77)	90.3% (584)	9.7% (63)	89.4% (1,542)	10.6% (182)	85.1% (1,671)	14.9% (292)
10～29人	72.6% (366)	27.4% (138)	70.7% (212)	29.3% (88)	70.2% (59)	29.8% (25)	79.2% (95)	20.8% (25)	70.7% (87)	29.3% (36)
30～49人	74.4% (206)	25.6% (71)	70.6% (77)	29.4% (32)	77.2% (44)	22.8% (13)	76.6% (85)	23.4% (26)	58.4% (59)	41.6% (42)
50～99人	82.9% (343)	17.1% (71)	79.9% (111)	20.1% (28)	88.9% (72)	11.1% (9)	82.5% (160)	17.5% (34)	79.2% (145)	20.8% (38)
100～299人	90.2% (541)	9.8% (59)	89.3% (108)	10.7% (13)	88.2% (150)	11.8% (20)	91.6% (283)	8.4% (26)	81.1% (292)	18.9% (68)
300～999人	93.9% (352)	6.1% (23)	92.3% (36)	7.7% (3)	92.6% (87)	7.4% (7)	94.6% (229)	5.4% (13)	89.1% (261)	10.9% (32)
1,000人以上	91.5% (1,049)	8.5% (98)	97.1% (33)	2.9% (1)	94.3% (231)	5.7% (14)	90.4% (785)	9.6% (83)	89.1% (914)	10.9% (112)
建設業	88.5% (230)	11.5% (30)	75.8% (72)	24.2% (23)	95.8% (46)	4.2% (2)	95.7% (112)	4.3% (5)	94.8% (146)	5.2% (8)
製造業	93.8% (1,144)	6.2% (75)	82.6% (142)	17.4% (30)	96.8% (300)	3.2% (10)	95.3% (702)	4.7% (35)	89.2% (777)	10.8% (94)
運輸・通信業	89.6% (129)	10.4% (15)	79.7% (47)	20.3% (12)	100.0% (23)	0.0% (0)	95.2% (59)	4.8% (3)	93.6% (88)	6.4% (6)
卸売・小売業	90.9% (708)	9.1% (71)	81.1% (116)	18.9% (27)	87.9% (94)	12.1% (13)	94.1% (498)	5.9% (31)	90.2% (499)	9.8% (54)
金融・保険業	66.7% (14)	33.3% (7)	100.0% (2)	0.0% (0)	77.8% (7)	22.2% (2)	50.0% (5)	50.0% (5)	33.3% (5)	66.7% (10)
飲食サービス・宿泊業	76.8% (53)	23.2% (16)	63.4% (26)	36.6% (15)	90.0% (9)	10.0% (1)	100.0% (18)	0.0% (0)	66.7% (20)	33.3% (10)
医療・福祉	56.3% (267)	43.7% (207)	63.6% (82)	36.4% (47)	64.1% (91)	35.9% (51)	46.3% (94)	53.7% (109)	33.3% (56)	66.7% (112)
教育・学習支援業	77.3% (58)	22.7% (17)	71.4% (15)	28.6% (6)	78.9% (15)	21.1% (4)	80.0% (28)	20.0% (7)	73.3% (22)	26.7% (8)
サービス業	86.6% (285)	13.4% (44)	84.0% (100)	16.0% (19)	86.1% (62)	13.9% (10)	89.1% (123)	10.9% (15)	84.2% (149)	15.8% (28)

※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

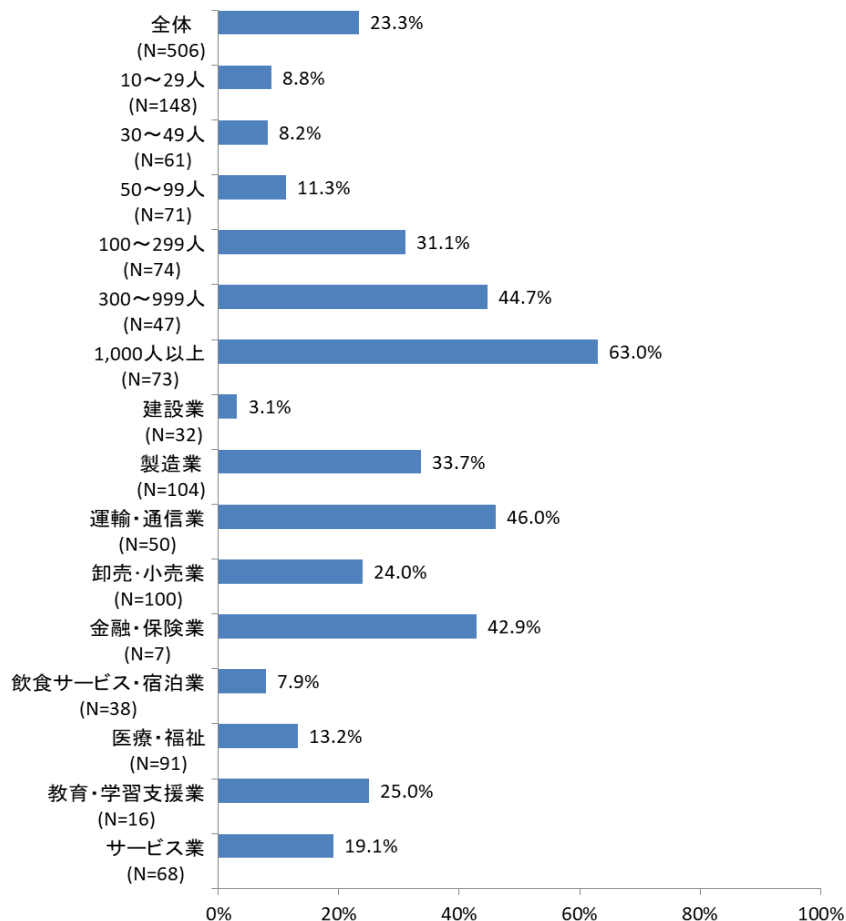
* 企業規模30人以上

【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 23.3%で、前年の 24.6%に対し、1.3 ポイント下回っている。

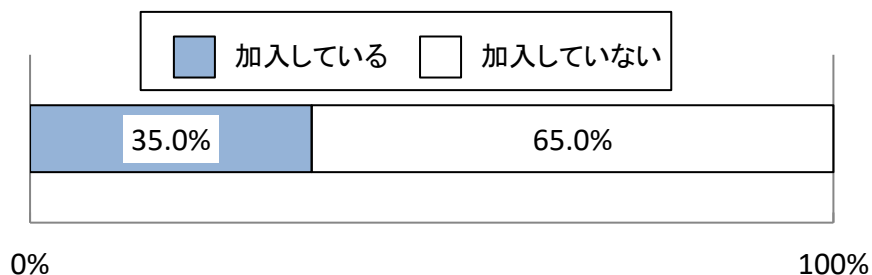
図 1 労働組合がある事業所の割合（全体・企業規模別・産業別）



（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 35.0%であり、前年の 29.3%に対し、5.7 ポイント上回っている。

図 2 労働組合への非正規社員の加入状況（全体 N=117）



【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、「その他の週休2日制(週休2日制を月3回、隔週、月2回、月1回のいずれかで行っているもの)」を採用している事業所が44.3%と最も高く、次いで「完全週休2日制」が40.0%となっている。

図3 週休制の形態 (全体 N=490)

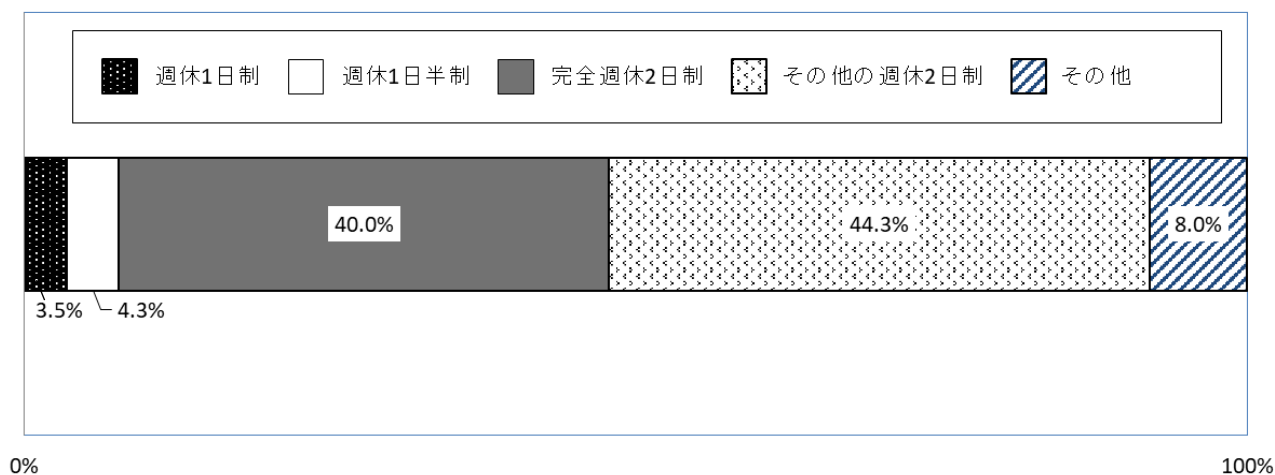


表4 週休制の形態

	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	490	3.5%	4.3%	40.0%	44.3%	8.0%	100.0%
10～29人	144	4.2%	8.3%	41.0%	41.0%	5.6%	100.0%
30～49人	60	5.0%	8.3%	31.7%	46.7%	8.3%	100.0%
50～99人	67	7.5%	1.5%	32.8%	49.3%	9.0%	100.0%
100～299人	76	2.6%	1.3%	43.4%	50.0%	2.6%	100.0%
300～999人	46	0.0%	2.2%	45.7%	39.1%	13.0%	100.0%
1,000人以上	72	0.0%	0.0%	47.2%	38.9%	13.9%	100.0%
建設業	33	6.1%	6.1%	15.2%	66.7%	6.1%	100.0%
製造業	102	2.0%	2.0%	45.1%	43.1%	7.8%	100.0%
運輸・情報通信業	50	4.0%	4.0%	30.0%	52.0%	10.0%	100.0%
卸売・小売業	94	5.3%	2.1%	33.0%	50.0%	9.6%	100.0%
金融・保険業	7	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
飲食サービス・宿泊業	35	5.7%	11.4%	20.0%	60.0%	2.9%	100.0%
医療・福祉	88	0.0%	3.4%	61.4%	26.1%	9.1%	100.0%
教育・学習支援業	15	0.0%	13.3%	46.7%	33.3%	6.7%	100.0%
サービス業	66	6.1%	6.1%	36.4%	43.9%	7.6%	100.0%
労働組合がある	117	0.0%	4.3%	46.2%	38.5%	11.1%	100.0%
労働組合がない	368	4.6%	4.3%	38.0%	45.9%	7.1%	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、「110日～119日」が29.8%と最も高く、次いで「120日～129日」が29.0%、「100日～109日」が22.0%となっている。

図4 年間休日総数 (全体 N=490)

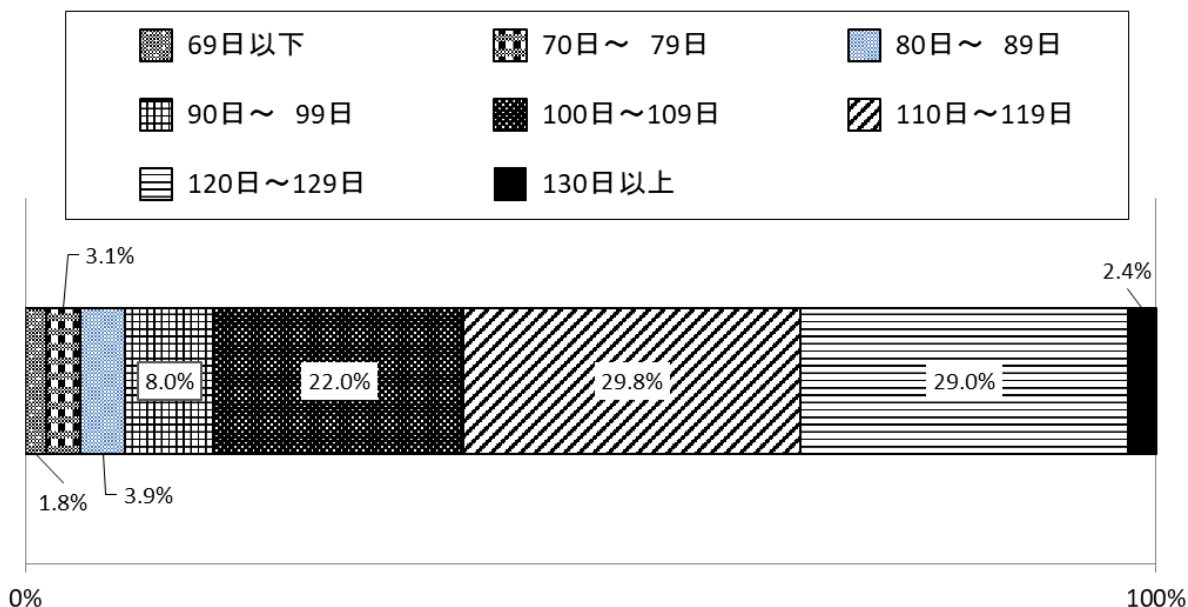


表5 年間休日総数

	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	490	1.8%	3.1%	3.9%	8.0%	22.0%	29.8%	29.0%	2.4%	100.0%
10～29人	145	2.8%	6.9%	2.8%	11.0%	28.3%	21.4%	23.4%	3.4%	100.0%
30～49人	60	3.3%	3.3%	11.7%	8.3%	18.3%	26.7%	25.0%	3.3%	100.0%
50～99人	67	1.5%	0.0%	4.5%	10.4%	32.8%	23.9%	25.4%	1.5%	100.0%
100～299人	76	1.3%	0.0%	3.9%	2.6%	14.5%	40.8%	35.5%	1.3%	100.0%
300～999人	45	2.2%	0.0%	0.0%	6.7%	20.0%	31.1%	37.8%	2.2%	100.0%
1,000人以上	72	0.0%	2.8%	0.0%	2.8%	11.1%	45.8%	36.1%	1.4%	100.0%
建設業	32	0.0%	0.0%	12.5%	15.6%	28.1%	21.9%	18.8%	3.1%	100.0%
製造業	103	0.0%	1.9%	0.0%	5.8%	15.5%	32.0%	42.7%	1.9%	100.0%
運輸・通信業	50	0.0%	4.0%	4.0%	10.0%	24.0%	36.0%	18.0%	4.0%	100.0%
卸売・小売業	94	2.1%	2.1%	4.3%	7.4%	33.0%	34.0%	16.0%	1.1%	100.0%
金融・保険業	7	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	28.6%	71.4%	0.0%	100.0%
飲食サービス・宿泊業	35	8.6%	5.7%	17.1%	20.0%	20.0%	17.1%	11.4%	0.0%	100.0%
医療・福祉	89	2.2%	2.2%	2.2%	1.1%	21.3%	36.0%	31.5%	3.4%	100.0%
教育・学習支援業	15	0.0%	0.0%	0.0%	6.7%	20.0%	20.0%	40.0%	13.3%	100.0%
サービス業	65	3.1%	7.7%	1.5%	10.8%	16.9%	20.0%	38.5%	1.5%	100.0%
労働組合がある	117	0.0%	3.4%	0.9%	1.7%	7.7%	44.4%	37.6%	4.3%	100.0%
労働組合がない	368	2.2%	3.0%	4.9%	9.5%	26.6%	25.3%	26.6%	1.9%	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1.8ポイント下回っており、「平均取得日数」および「平均取得率」においても、共に前年を下回っている（R3 全体：平均付与日数18.4日、平均取得日数11.6日、平均取得率62.9%）。

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

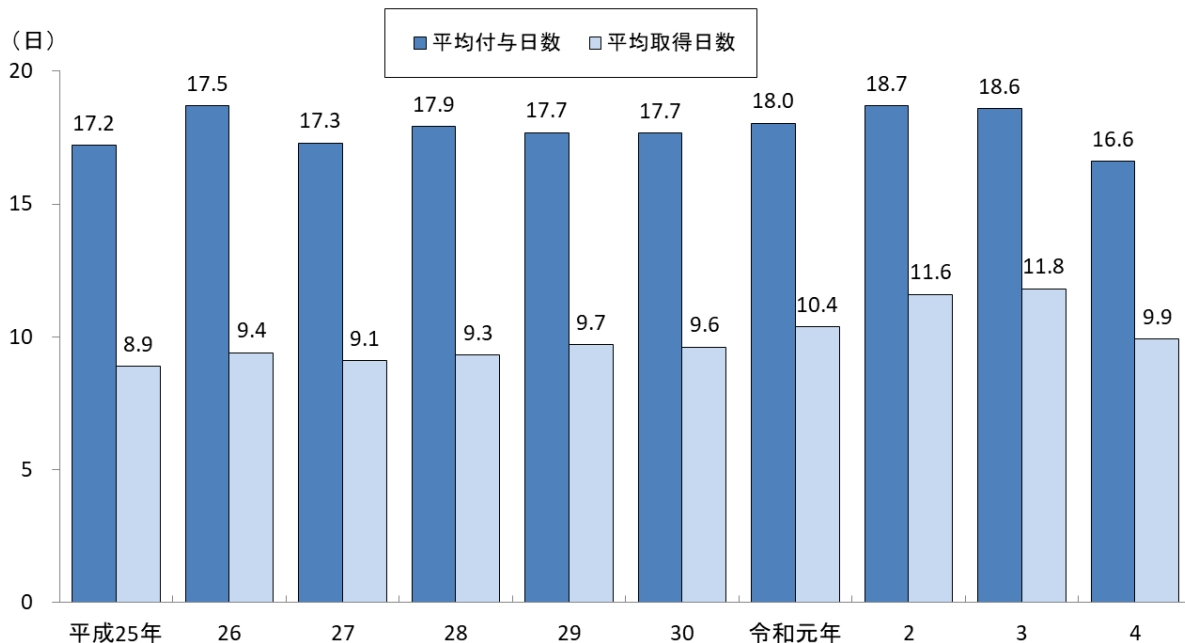
	有効回答 事業所数	労働者1人あたりの 平均付与日数 (繰越分除く)	労働者1人あたりの 平均取得日数	労働者1人あたりの 平均取得率
全体	478	16.6	9.9	59.8%
30人以上*	326	16.6	9.9	59.8%
10～29人	144	17.6	10.6	60.5%
30～49人	60	16.5	9.6	58.4%
50～99人	64	15.9	10.3	64.7%
100～299人	75	18.0	10.6	58.6%
300～999人	45	17.0	9.0	53.1%
1,000人以上	67	16.2	9.9	61.1%
建設業	32	18.1	9.0	49.7%
製造業	102	19.2	12.2	63.7%
運輸業・通信業	49	18.3	12.4	68.0%
卸売・小売業	93	16.9	8.7	51.5%
金融・保険業	6	17.1	9.8	57.4%
飲食サービス・宿泊業	33	13.3	7.6	56.9%
医療・福祉	85	8.8	6.1	68.7%
教育・学習支援業	15	18.3	11.0	60.1%
サービス業	63	15.0	8.5	56.6%
労働組合がある	115	18.8	11.3	60.1%
労働組合がない	359	13.7	8.2	59.4%

※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

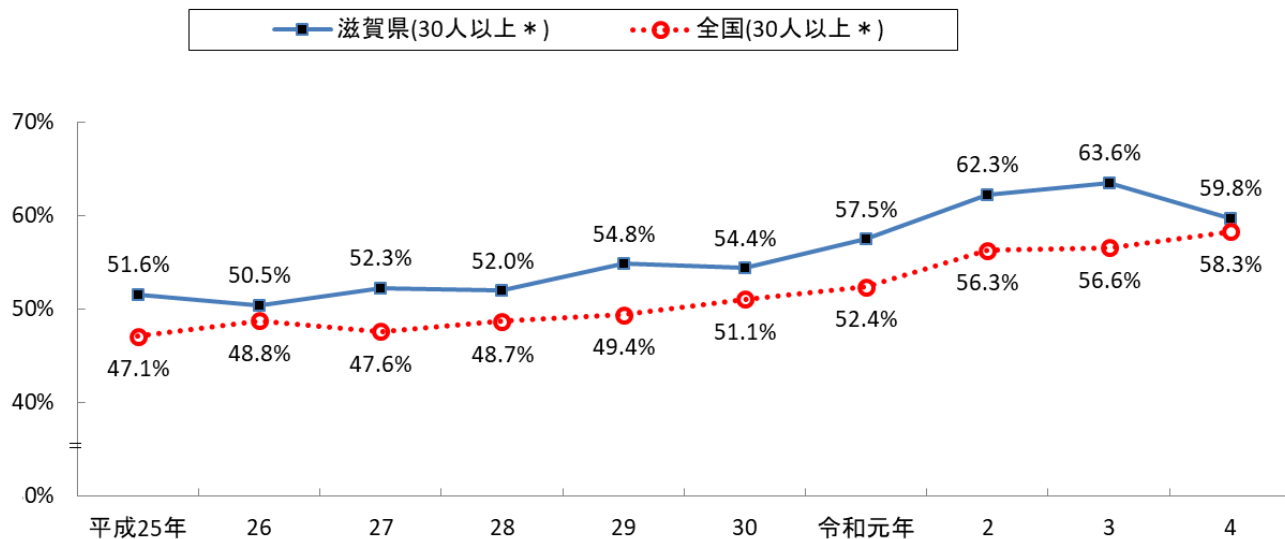
※「平均取得率」は端数処理前の「平均取得日数」を「平均付与日数」で除したものである

*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 N=487）

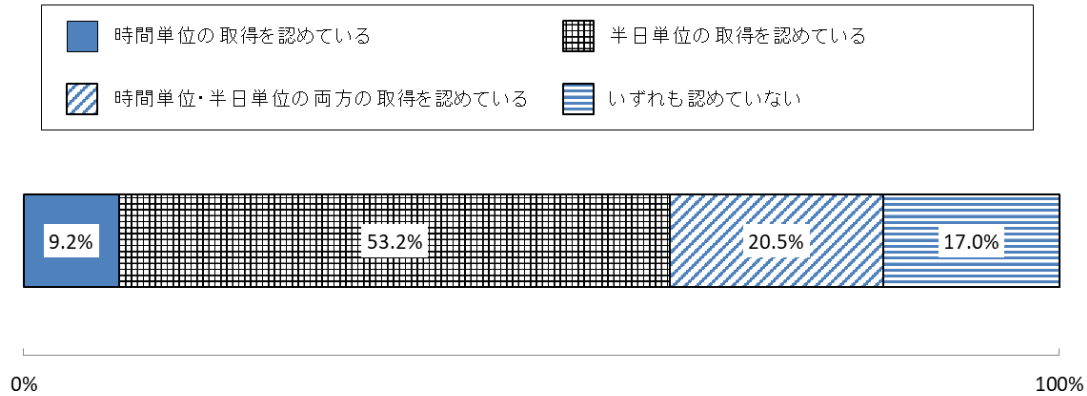


表7 年次有給休暇の取得単位

	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	487	9.2%	53.2%	20.5%	17.0%	100.0%
10～29人	145	9.0%	52.4%	18.6%	20.0%	100.0%
30～49人	59	15.3%	57.6%	10.2%	16.9%	100.0%
50～99人	66	12.1%	51.5%	16.7%	19.7%	100.0%
100～299人	76	7.9%	57.9%	21.1%	13.2%	100.0%
300～999人	45	4.4%	48.9%	37.8%	8.9%	100.0%
1,000人以上	72	5.6%	54.2%	22.2%	18.1%	100.0%
建設業	33	3.0%	60.6%	24.2%	12.1%	100.0%
製造業	103	6.8%	61.2%	21.4%	10.7%	100.0%
運輸・通信業	49	2.0%	55.1%	10.2%	32.7%	100.0%
卸売・小売業	91	6.6%	52.7%	14.3%	26.4%	100.0%
金融・保険業	7	0.0%	28.6%	71.4%	0.0%	100.0%
飲食サービス・宿泊業	35	0.0%	60.0%	5.7%	34.3%	100.0%
医療・福祉	88	21.6%	46.6%	28.4%	3.4%	100.0%
教育・学習支援業	15	26.7%	40.0%	26.7%	6.7%	100.0%
サービス業	66	10.6%	47.0%	24.2%	18.2%	100.0%
労働組合がある	117	10.3%	51.3%	26.5%	12.0%	100.0%
労働組合がない	366	9.0%	53.6%	18.6%	18.9%	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83.3%と最も高く、次いで「配偶者出産休暇」が36.3%、「夏季休暇」が35.8%となっている。

図7 年次有給休暇以外の有給休暇制度（複数回答・全体 N=491）

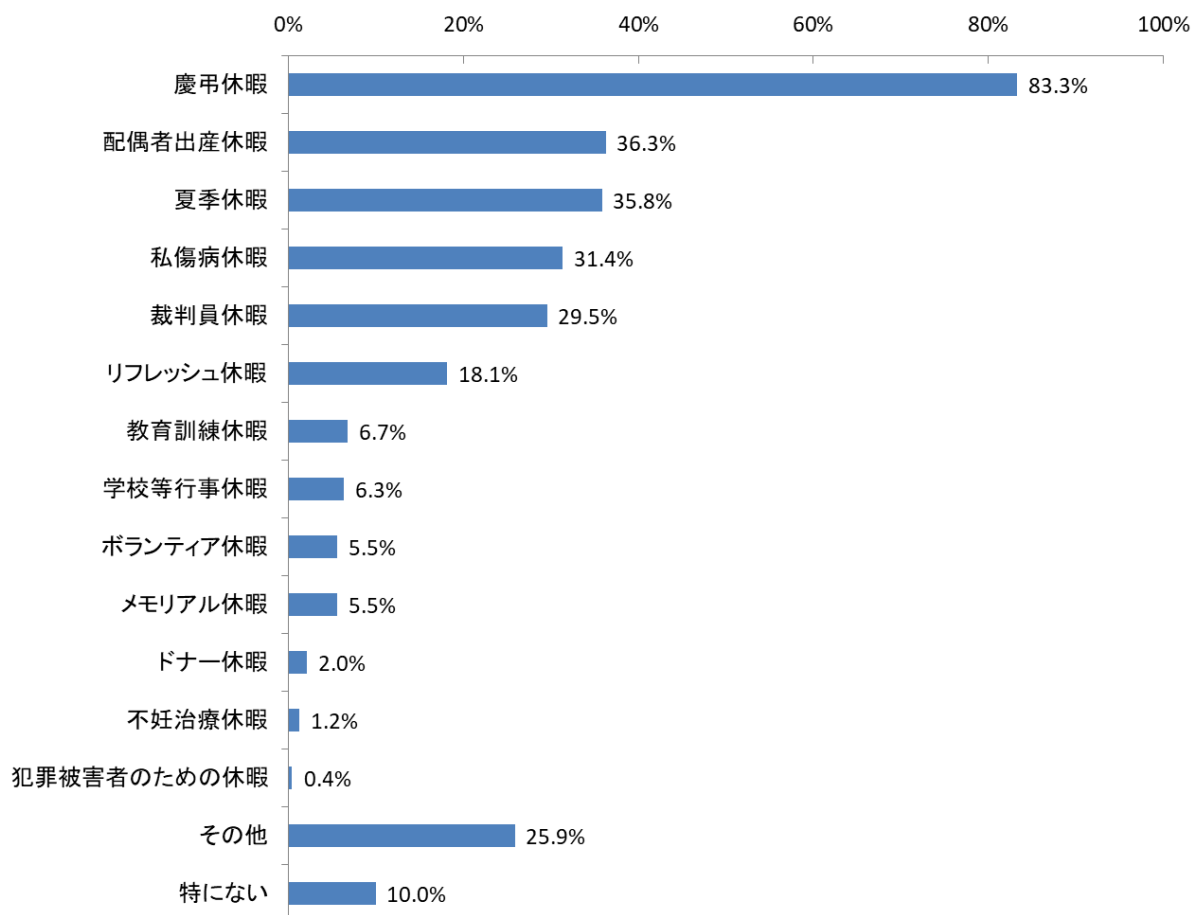


表8 年次有給休暇以外の有給休暇制度（複数回答）

	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	特にない
全体	491	18.1%	5.5%	5.5%	35.8%	6.7%	6.3%	36.3%	1.2%	31.4%	83.3%	29.5%	2.0%	0.4%	25.9%	10.0%
10～29人	146	11.0%	2.7%	2.1%	36.3%	12.3%	11.0%	32.2%	0.7%	37.0%	78.1%	18.5%	0.7%	0.7%	16.4%	13.0%
30～49人	59	16.9%	0.0%	1.7%	40.7%	8.5%	1.7%	27.1%	1.7%	22.0%	78.0%	10.2%	0.0%	0.0%	23.7%	13.6%
50～99人	67	14.9%	6.0%	4.5%	44.8%	1.5%	6.0%	34.3%	1.5%	22.4%	83.6%	26.9%	1.5%	0.0%	22.4%	10.4%
100～299人	76	15.8%	1.3%	9.2%	34.2%	2.6%	2.6%	46.1%	0.0%	31.6%	92.1%	40.8%	3.9%	0.0%	46.1%	3.9%
300～999人	46	34.8%	10.9%	8.7%	39.1%	4.3%	4.3%	52.2%	0.0%	28.3%	87.0%	30.4%	2.2%	0.0%	26.1%	4.3%
1,000人以上	72	30.6%	18.1%	12.5%	22.2%	5.6%	4.2%	40.3%	4.2%	41.7%	93.1%	63.9%	5.6%	1.4%	34.7%	5.6%
建設業	33	18.2%	3.0%	6.1%	54.5%	15.2%	6.1%	30.3%	0.0%	24.2%	81.8%	15.2%	3.0%	0.0%	12.1%	3.0%
製造業	103	22.3%	6.8%	6.8%	44.7%	5.8%	5.8%	54.4%	1.9%	30.1%	85.4%	35.9%	2.9%	0.0%	31.1%	7.8%
運輸・通信業	49	14.3%	16.3%	8.2%	34.7%	8.2%	10.2%	22.4%	2.0%	32.7%	83.7%	53.1%	2.0%	2.0%	24.5%	10.2%
卸売・小売業	94	17.0%	1.1%	4.3%	28.7%	3.2%	5.3%	43.6%	1.1%	27.7%	81.9%	35.1%	0.0%	1.1%	24.5%	11.7%
金融・保険業	7	57.1%	14.3%	57.1%	42.9%	0.0%	28.6%	57.1%	14.3%	71.4%	100.0%	42.9%	0.0%	0.0%	28.6%	0.0%
飲食サービス・宿泊業	35	25.7%	0.0%	0.0%	17.1%	17.1%	0.0%	14.3%	0.0%	28.6%	74.3%	22.9%	0.0%	0.0%	14.3%	20.0%
医療・福祉	89	15.7%	2.2%	4.5%	31.5%	3.4%	5.6%	30.3%	1.1%	25.8%	86.5%	15.7%	4.5%	0.0%	30.3%	6.7%
教育・学習支援業	15	6.7%	0.0%	0.0%	53.3%	6.7%	13.3%	13.3%	0.0%	60.0%	100.0%	20.0%	0.0%	0.0%	53.3%	0.0%
サービス業	66	13.6%	10.6%	3.0%	34.8%	7.6%	6.1%	33.3%	0.0%	39.4%	77.3%	24.2%	1.5%	0.0%	21.2%	16.7%
労働組合がある	116	31.9%	15.5%	11.2%	34.5%	2.6%	4.3%	56.9%	2.6%	44.0%	95.7%	61.2%	6.9%	0.9%	38.8%	1.7%
労働組合がない	370	13.8%	2.4%	3.8%	35.9%	8.1%	7.0%	29.5%	0.8%	26.8%	79.2%	19.7%	0.5%	0.3%	22.2%	12.7%

【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74.2%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51.9%、「変形労働時間制の導入・活用」が39.5%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=511）

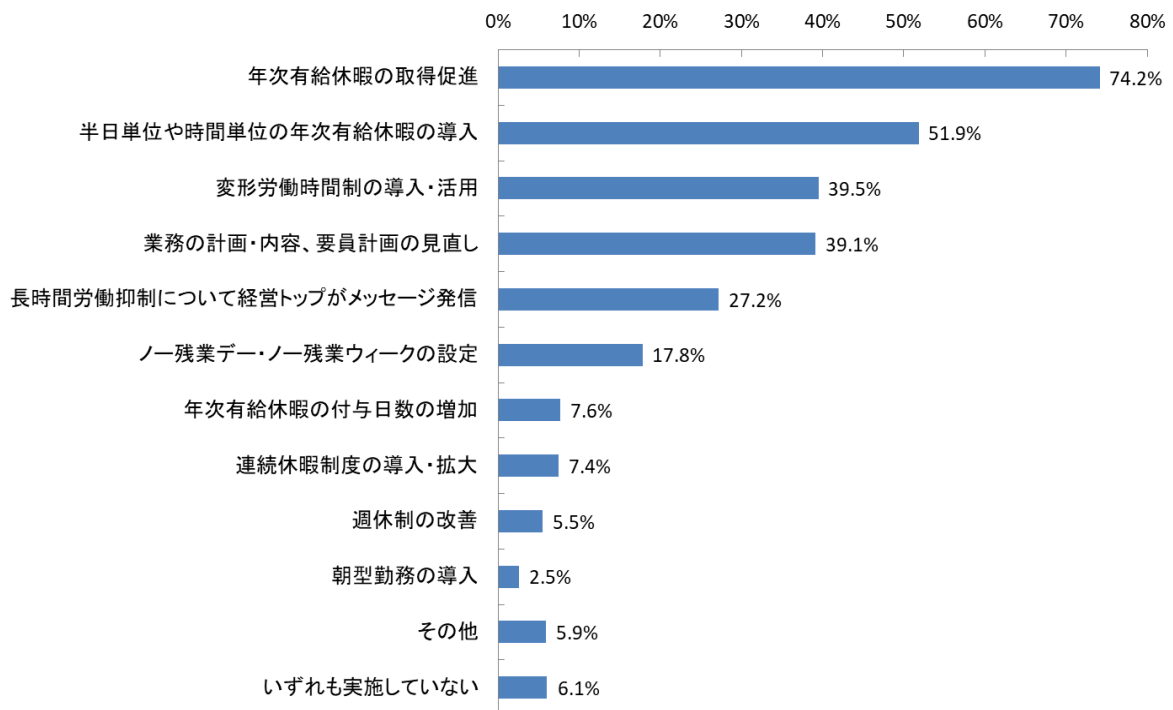


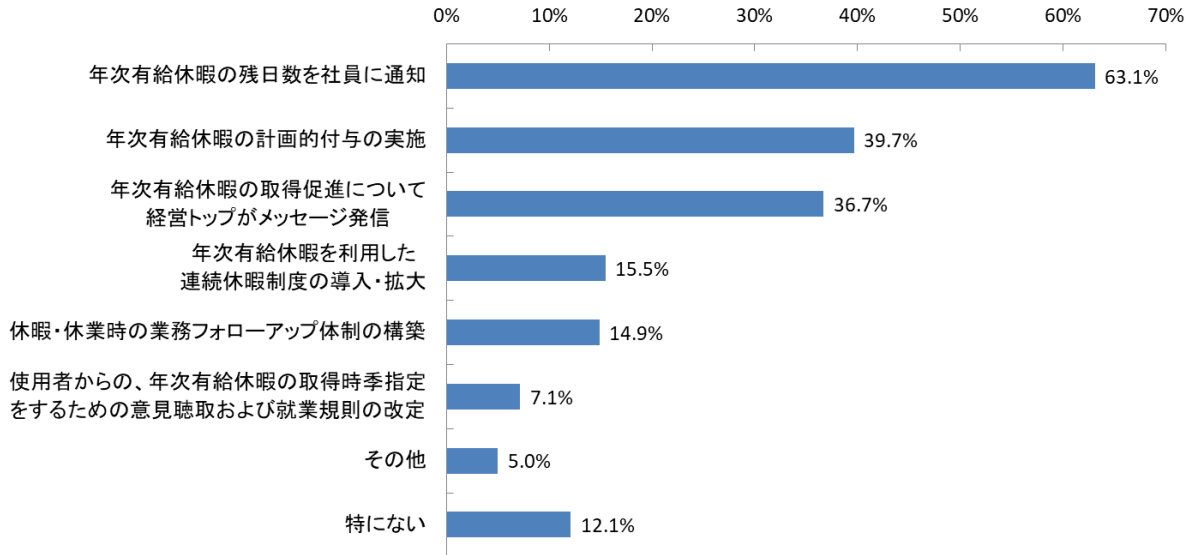
表9 労働時間短縮のための取組み（複数回答）

	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	511	74.2%	7.6%	51.9%	7.4%	39.5%	5.5%	2.5%	27.2%	17.8%	39.1%	5.9%	6.1%
10～29人	151	62.3%	7.3%	47.7%	6.0%	29.8%	10.6%	3.3%	22.5%	8.6%	29.8%	7.9%	13.2%
30～49人	61	72.1%	8.2%	41.0%	8.2%	41.0%	4.9%	3.3%	18.0%	14.8%	32.8%	4.9%	3.3%
50～99人	71	77.5%	7.0%	52.1%	4.2%	42.3%	4.2%	4.2%	23.9%	11.3%	38.0%	5.6%	2.8%
100～299人	76	85.5%	6.6%	57.9%	5.3%	42.1%	2.6%	1.3%	21.1%	25.0%	42.1%	5.3%	1.3%
300～999人	47	85.1%	10.6%	66.0%	10.6%	42.6%	2.1%	0.0%	25.5%	34.0%	38.3%	6.4%	0.0%
1,000人以上	73	86.3%	8.2%	60.3%	16.4%	57.5%	0.0%	0.0%	52.1%	26.0%	60.3%	2.7%	1.4%
建設業	33	69.7%	9.1%	42.4%	3.0%	33.3%	9.1%	6.1%	30.3%	30.3%	18.2%	3.0%	3.0%
製造業	104	82.7%	12.5%	64.4%	3.8%	38.5%	1.9%	3.8%	26.0%	23.1%	39.4%	8.7%	3.8%
運輸・通信業	50	70.0%	12.0%	38.0%	6.0%	48.0%	0.0%	4.0%	32.0%	4.0%	52.0%	10.0%	6.0%
卸売・小売業	101	73.3%	4.0%	41.6%	15.8%	44.6%	7.9%	1.0%	30.7%	19.8%	40.6%	6.9%	6.9%
金融・保険業	7	85.7%	14.3%	42.9%	57.1%	28.6%	0.0%	0.0%	71.4%	71.4%	42.9%	0.0%	0.0%
飲食サービス・宿泊業	40	62.5%	5.0%	27.5%	2.5%	35.0%	12.5%	0.0%	30.0%	12.5%	45.0%	2.5%	10.0%
医療・福祉	92	76.1%	5.4%	69.6%	4.3%	37.0%	6.5%	3.3%	19.6%	10.9%	41.3%	3.3%	3.3%
教育・学習支援業	16	68.8%	6.3%	75.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	31.3%	18.8%	25.0%	6.3%	0.0%
サービス業	68	72.1%	5.9%	48.5%	7.4%	35.3%	5.9%	1.5%	22.1%	17.6%	33.8%	4.4%	13.2%
労働組合がある	118	89.0%	11.0%	61.0%	13.6%	48.3%	1.7%	0.8%	38.1%	26.3%	46.6%	9.3%	0.8%
労働組合がない	388	70.1%	6.7%	49.2%	5.7%	37.4%	5.9%	2.8%	24.0%	15.5%	36.6%	4.9%	7.7%

(12) 年次有給休暇の取得促進のための取組み 【設問12】

年次有給休暇の取得促進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63.1%で最も高く、次いで「年次有給休暇の計画的付与の実施」が39.7%となっている。

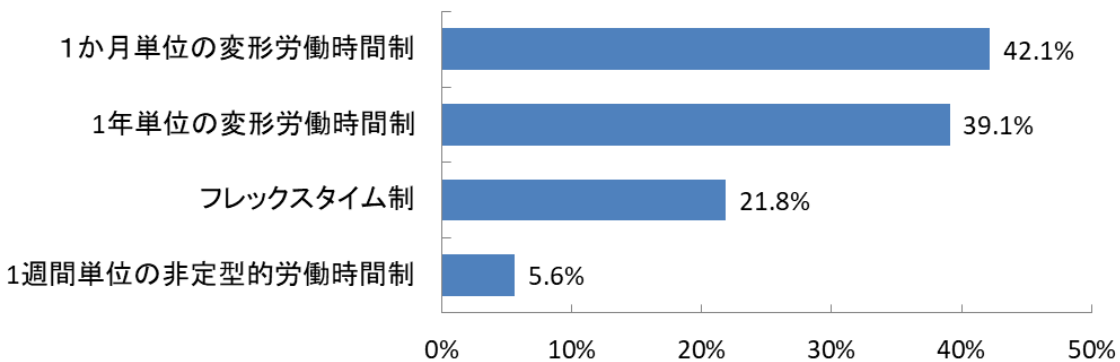
図9 年次有給休暇の取得促進のための取組み（複数回答・全体 N=504）



(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42.1%で最も高くなっている。

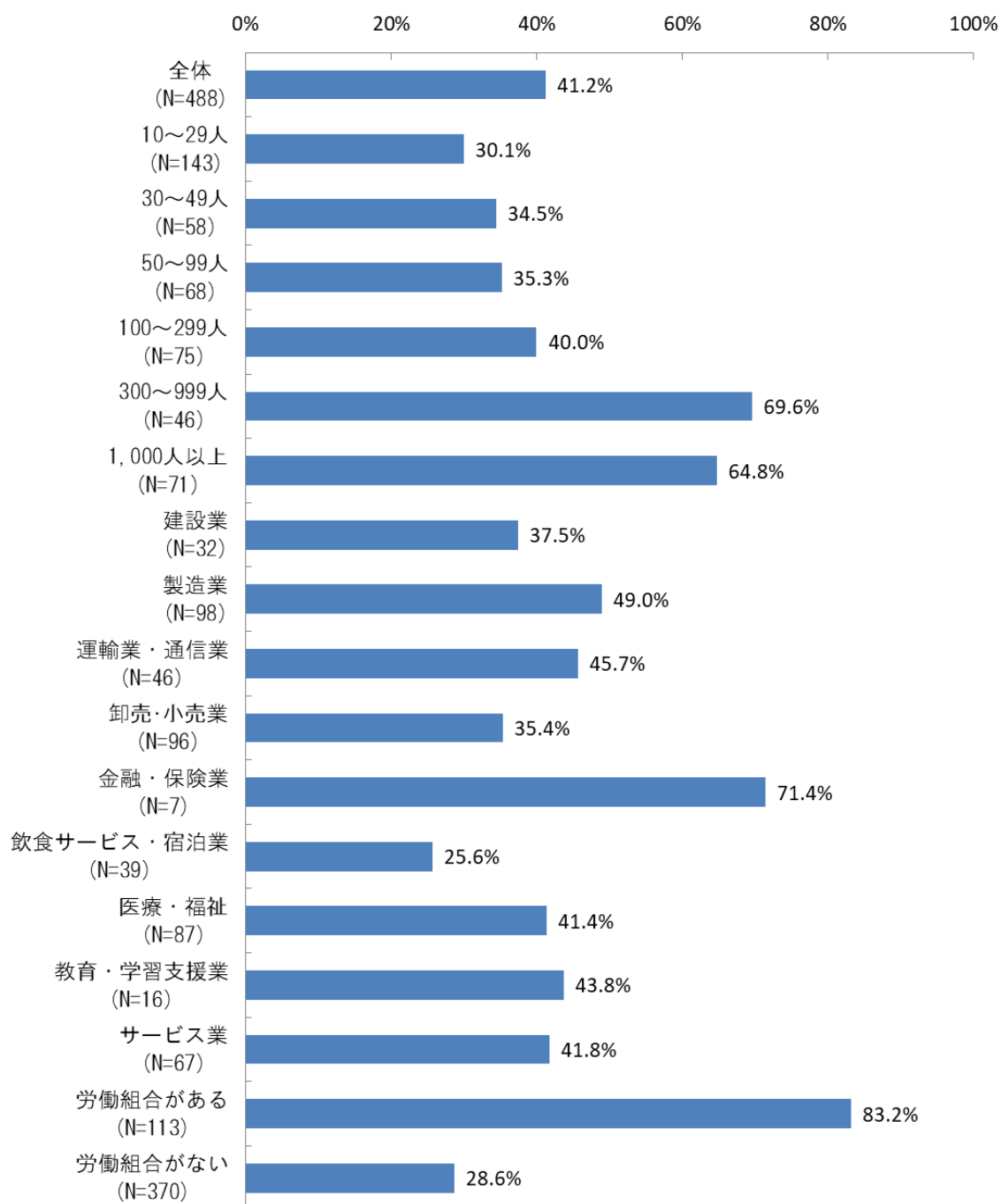
図10 変形労働時間制の内容（複数回答・全体 N=202）



(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41.2%となり、前年の40.1%に対し、1.1ポイント上回っている。

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



【育児・介護休業制度】

(15) 過去1年間（令和3年4月1日～令和4年3月31日）の出産における育児休業取得状況

【設問15】

調査対象事業所における、過去1年間（令和3年4月1日～令和4年3月31日）の出産において令和4年6月30日までに育児休業を開始した常用労働者の育児休業取得率は、女性においては97.9%となり、前年の95.5%に対し、2.4ポイント上回っている。男性においては21.8%となり、前年の13.2%に対し、8.6ポイント上回っている。

また、そのうち男性が取得した育児休業日数は、「5日～2週間未満」の割合が38.5%と最も高く、次いで「1ヵ月～3ヵ月未満」が16.5%となっている。

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	379	97.9%	417	21.8%
30人以上*	319	98.4%	344	23.3%
10～29人	25	92.0%	33	18.2%
30～49人	24	95.8%	23	17.4%
50～99人	36	100.0%	47	19.1%
100～299人	65	96.9%	77	19.5%
300～999人	34	100.0%	43	7.0%
1,000人以上	193	98.4%	193	28.0%
建設業	10	100.0%	24	20.8%
製造業	61	100.0%	181	19.9%
運輸・通信業	12	100.0%	14	21.4%
卸売・小売業	112	98.2%	130	16.2%
金融・保険業	3	100.0%	0	—
飲食サービス・宿泊業	8	100.0%	9	11.1%
医療・福祉	131	96.9%	15	100.0%
教育・学習支援業	14	100.0%	9	55.6%
サービス業	28	92.9%	35	14.3%
労働組合がある	161	98.1%	264	21.2%
労働組合がない	216	97.7%	151	21.2%

*事業所規模 30人以上

図 12-1 育児休業取得率の推移（女性）

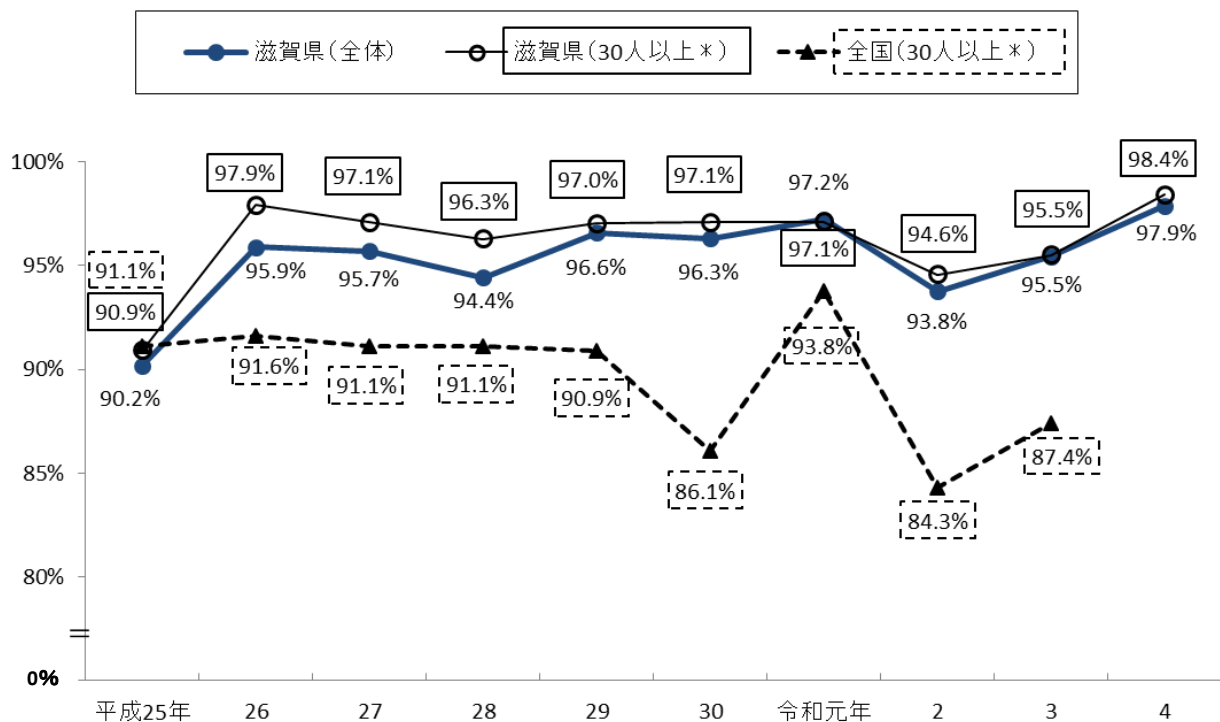
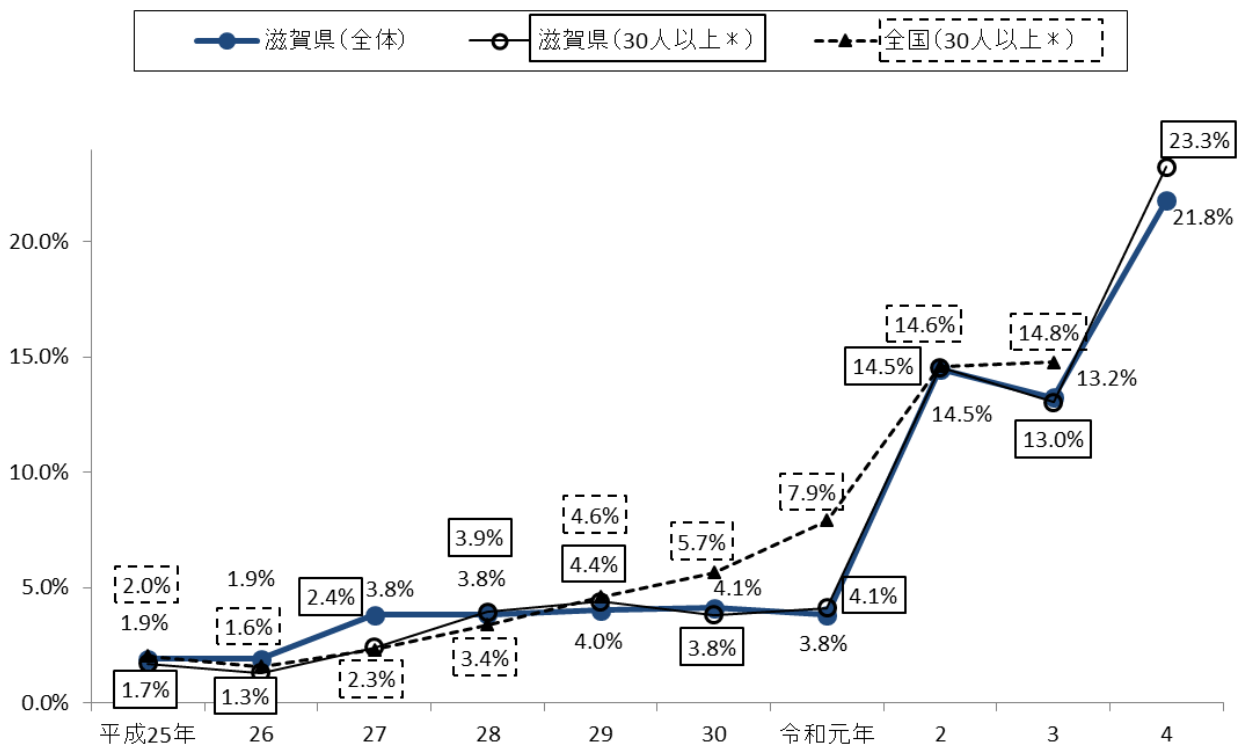


図 12-2 育児休業取得率の推移（男性）



※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

図 13 男性が取得した育児休業日数の内訳（全体 N=91）

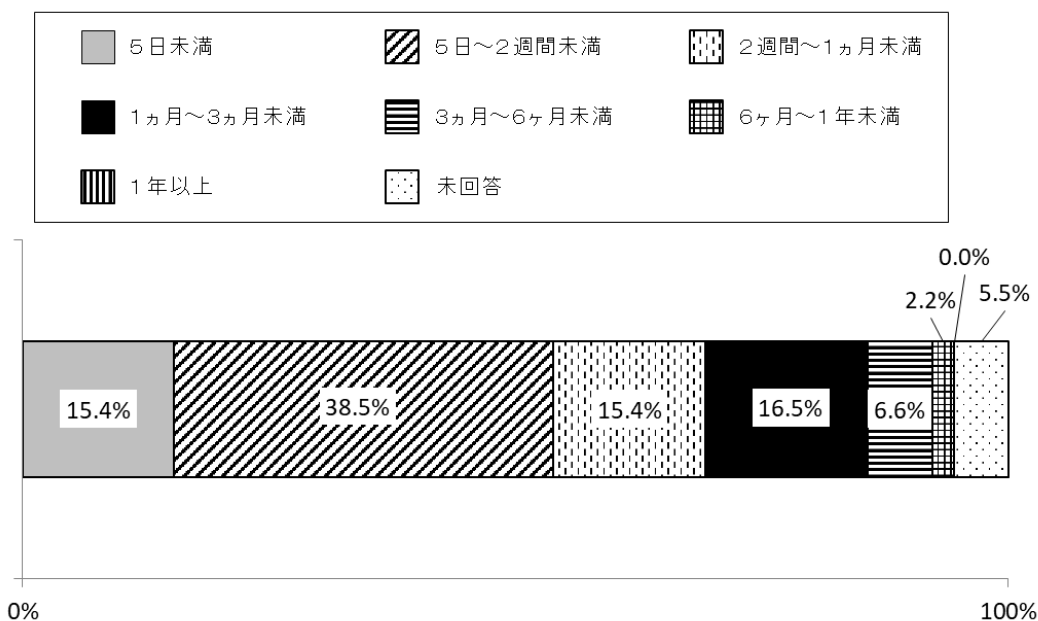


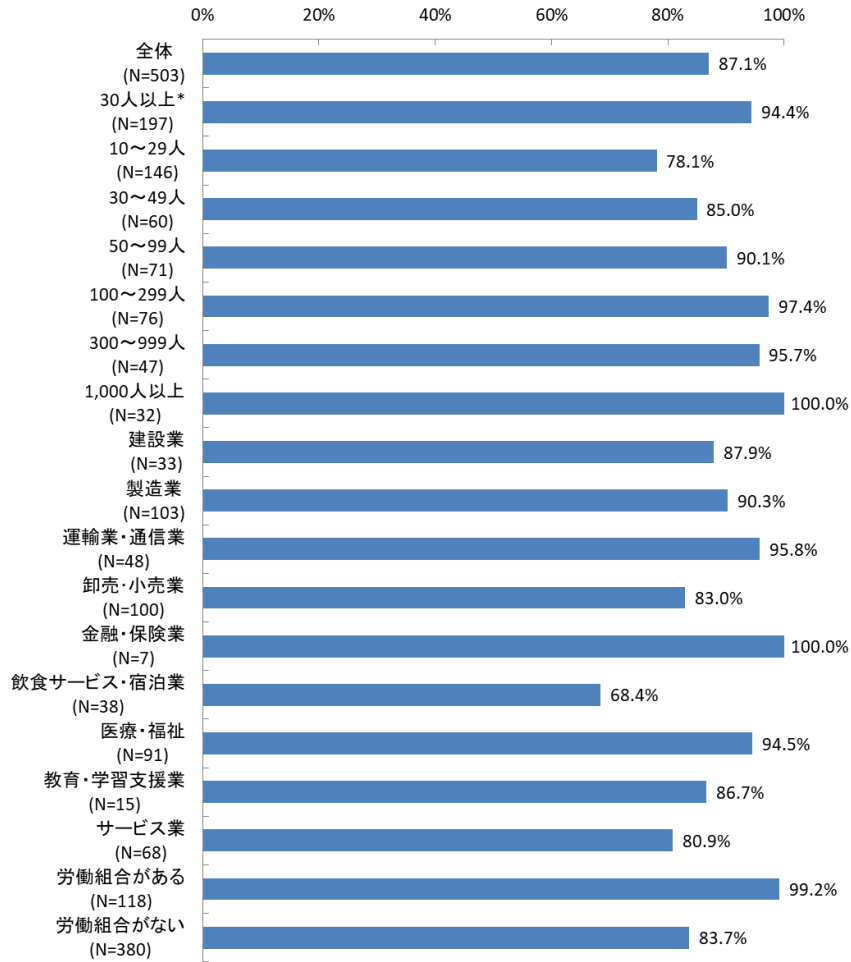
表 11 男性が取得した育児休業日数の内訳

	男性の 取得者数	5日未満	5日～ 2週間未満	2週間～ 1ヵ月未満	1ヵ月～ 3ヵ月未満	3ヵ月～ 6ヶ月未満	6ヶ月～ 1年未満	1年以上	未回答	計
全体	91	15.4%	38.5%	15.4%	16.5%	6.6%	2.2%	0.0%	5.5%	100.0%
10～29人	6	50.0%	0.0%	0.0%	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%	16.7%	100.0%
30～49人	4	25.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	100.0%
50～99人	9	22.2%	44.4%	11.1%	22.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
100～299人	15	20.0%	6.7%	33.3%	6.7%	6.7%	13.3%	0.0%	13.3%	100.0%
300～999人	3	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
1,000人以上	54	9.3%	53.7%	13.0%	18.5%	5.6%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
建設業	5	60.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	100.0%
製造業	36	8.3%	27.8%	25.0%	27.8%	5.6%	2.8%	0.0%	2.8%	100.0%
運輸・通信業	3	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	100.0%
卸売・小売業	21	9.5%	85.7%	0.0%	0.0%	4.8%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
金融・保険業	0	—	—	—	—	—	—	—	—	—
飲食サービス・宿泊業	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
医療・福祉	15	20.0%	6.7%	13.3%	26.7%	20.0%	6.7%	0.0%	6.7%	100.0%
教育・学習支援業	5	40.0%	60.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
サービス業	5	0.0%	20.0%	40.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	100.0%
労働組合がある	56	7.1%	53.6%	16.1%	14.3%	3.6%	0.0%	0.0%	5.4%	100.0%
労働組合がない	34	26.5%	14.7%	14.7%	20.6%	11.8%	5.9%	0.0%	5.9%	100.0%

(16) 育児休業制度の有無 【設問16】

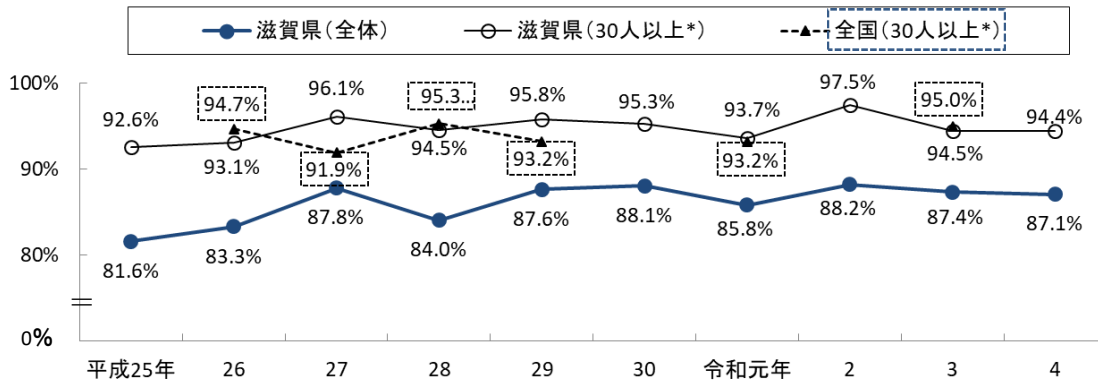
就業規則等に育児休業制度の定めが「ある」事業所の割合は全体で87.1%となり、前年の87.4%に対し、0.3ポイント下回っている。

図14-1 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）



*事業所規模30人以上

図14-2 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61.3%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34.6%と最も高く、次いで「育児のためのフレックスタイム制」が26.0%となっている。

図 15 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）

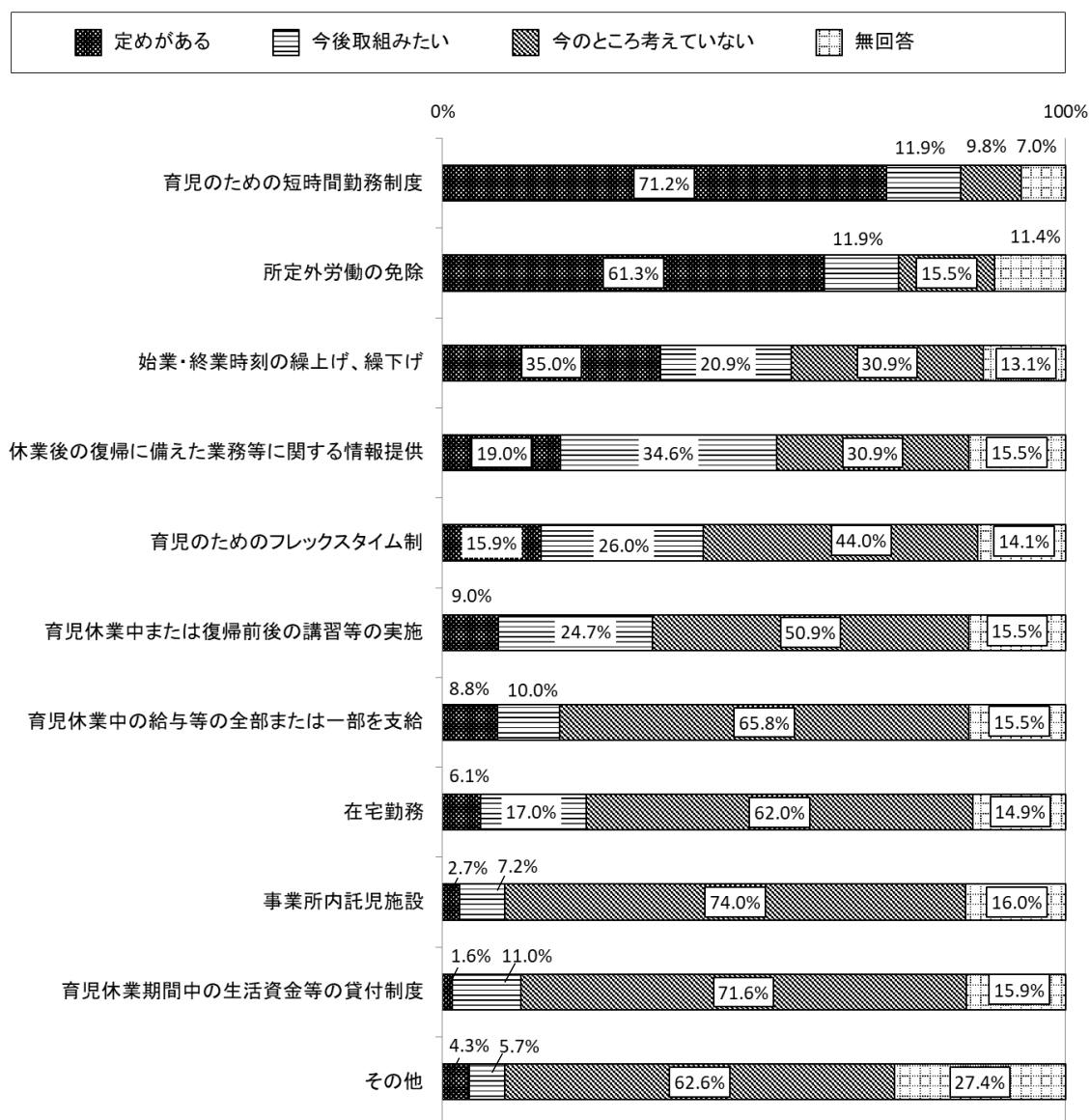


表 12-1 育児のために就業規則等で定めている制度（複数回答）

	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	511	71.2%	61.3%	15.9%	35.0%	6.1%	2.7%	19.0%	9.0%	8.8%	1.6%	4.3%
10～29人	151	54.3%	43.0%	19.9%	29.8%	4.6%	3.3%	10.6%	4.6%	10.6%	0.7%	4.0%
30～49人	61	63.9%	60.7%	16.4%	27.9%	4.9%	3.3%	16.4%	9.8%	13.1%	1.6%	1.6%
50～99人	71	73.2%	64.8%	14.1%	43.7%	5.6%	2.8%	25.4%	4.2%	8.5%	0.0%	4.2%
100～299人	76	93.4%	89.5%	18.4%	44.7%	1.3%	2.6%	31.6%	25.0%	5.3%	3.9%	9.2%
300～999人	47	91.5%	78.7%	6.4%	42.6%	4.3%	0.0%	19.1%	10.6%	10.6%	2.1%	6.4%
1,000人以上	73	90.4%	75.3%	16.4%	38.4%	17.8%	4.1%	21.9%	8.2%	6.8%	2.7%	2.7%
建設業	33	57.6%	48.5%	9.1%	27.3%	6.1%	0.0%	15.2%	3.0%	21.2%	0.0%	0.0%
製造業	104	76.9%	70.2%	19.2%	37.5%	6.7%	1.9%	23.1%	11.5%	8.7%	2.9%	6.7%
運輸・通信業	50	74.0%	64.0%	18.0%	42.0%	10.0%	0.0%	10.0%	10.0%	6.0%	4.0%	0.0%
卸売・小売業	101	68.3%	53.5%	11.9%	29.7%	2.0%	1.0%	22.8%	4.0%	5.9%	1.0%	5.9%
金融・保険業	7	85.7%	71.4%	14.3%	42.9%	14.3%	14.3%	42.9%	28.6%	28.6%	14.3%	14.3%
飲食サービス・宿泊業	40	55.0%	52.5%	22.5%	32.5%	7.5%	5.0%	10.0%	2.5%	5.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	92	79.3%	64.1%	15.2%	38.0%	2.2%	6.5%	21.7%	10.9%	12.0%	0.0%	4.3%
教育・学習支援業	16	81.3%	81.3%	25.0%	50.0%	6.3%	6.3%	12.5%	12.5%	6.3%	0.0%	6.3%
サービス業	68	66.2%	58.8%	13.2%	30.9%	11.8%	1.5%	16.2%	13.2%	5.9%	1.5%	4.4%
労働組合がある	118	95.8%	78.8%	16.9%	48.3%	11.9%	1.7%	29.7%	15.3%	10.2%	3.4%	5.9%
労働組合がない	388	64.2%	55.9%	15.5%	30.9%	4.4%	3.1%	16.0%	7.2%	8.5%	1.0%	3.9%

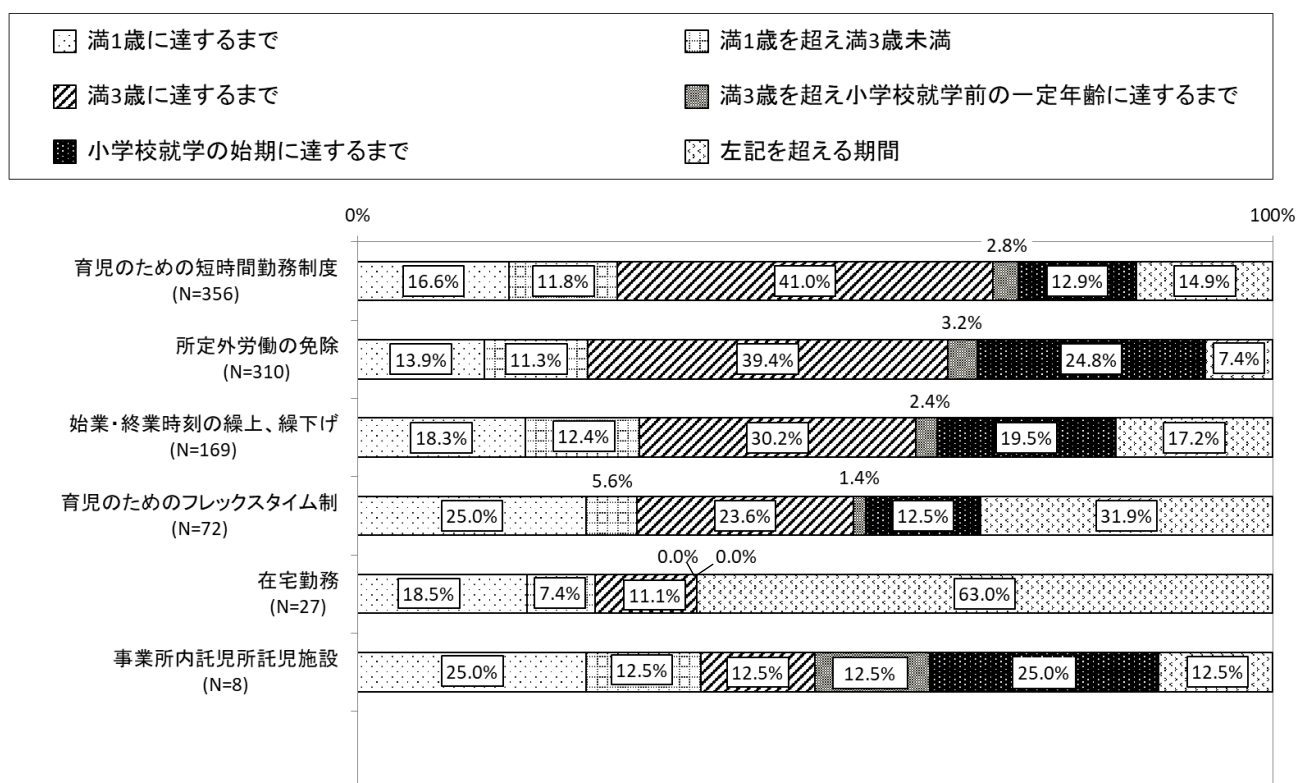
表 12-2 育児のために今後取組みたい制度（複数回答）

	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	511	11.9%	11.9%	26.0%	20.9%	17.0%	7.2%	34.6%	24.7%	10.0%	11.0%	5.7%
10～29人	151	18.5%	17.2%	22.5%	24.5%	14.6%	6.6%	31.8%	20.5%	14.6%	13.9%	6.6%
30～49人	60	18.0%	18.0%	31.1%	29.5%	18.0%	11.5%	42.6%	26.2%	11.5%	16.4%	4.9%
50～99人	71	14.1%	14.1%	29.6%	19.7%	15.5%	2.8%	36.6%	32.4%	7.0%	5.6%	1.4%
100～299人	76	3.9%	3.9%	22.4%	14.5%	17.1%	6.6%	32.9%	22.4%	5.3%	7.9%	6.6%
300～999人	47	0.0%	2.1%	29.8%	17.0%	25.5%	4.3%	44.7%	19.1%	4.3%	8.5%	2.1%
1,000人以上	73	2.7%	4.1%	27.4%	13.7%	19.2%	12.3%	30.1%	30.1%	8.2%	9.6%	11.0%
建設業	33	12.1%	15.2%	36.4%	27.3%	30.3%	12.1%	45.5%	30.3%	18.2%	21.2%	12.1%
製造業	104	12.5%	12.5%	25.0%	22.1%	17.3%	3.8%	34.6%	23.1%	7.7%	8.7%	1.0%
運輸・通信業	50	8.0%	6.0%	26.0%	14.0%	16.0%	14.0%	34.0%	18.0%	8.0%	6.0%	12.0%
卸売・小売業	101	13.9%	14.9%	34.7%	31.7%	20.8%	9.9%	29.7%	28.7%	14.9%	18.8%	8.9%
金融・保険業	7	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	28.6%	14.3%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
飲食サービス・宿泊業	40	17.5%	12.5%	22.5%	17.5%	12.5%	7.5%	30.0%	22.5%	12.5%	10.0%	10.0%
医療・福祉	92	10.9%	14.1%	22.8%	16.3%	8.7%	6.5%	38.0%	28.3%	6.5%	7.6%	3.3%
教育・学習支援業	16	0.0%	0.0%	18.8%	0.0%	31.3%	0.0%	37.5%	25.0%	6.3%	6.3%	0.0%
サービス業	68	13.2%	10.3%	20.6%	20.6%	14.7%	2.9%	36.8%	22.1%	8.8%	8.8%	2.9%
労働組合がある	118	0.8%	4.2%	22.9%	11.0%	18.6%	6.8%	29.7%	22.9%	2.5%	6.8%	5.9%
労働組合がない	388	15.2%	14.2%	27.1%	24.0%	16.5%	7.2%	36.1%	25.3%	12.1%	12.1%	5.4%

(18) 育児のための短時間勤務制度等の最長取得期間 【設問18】

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

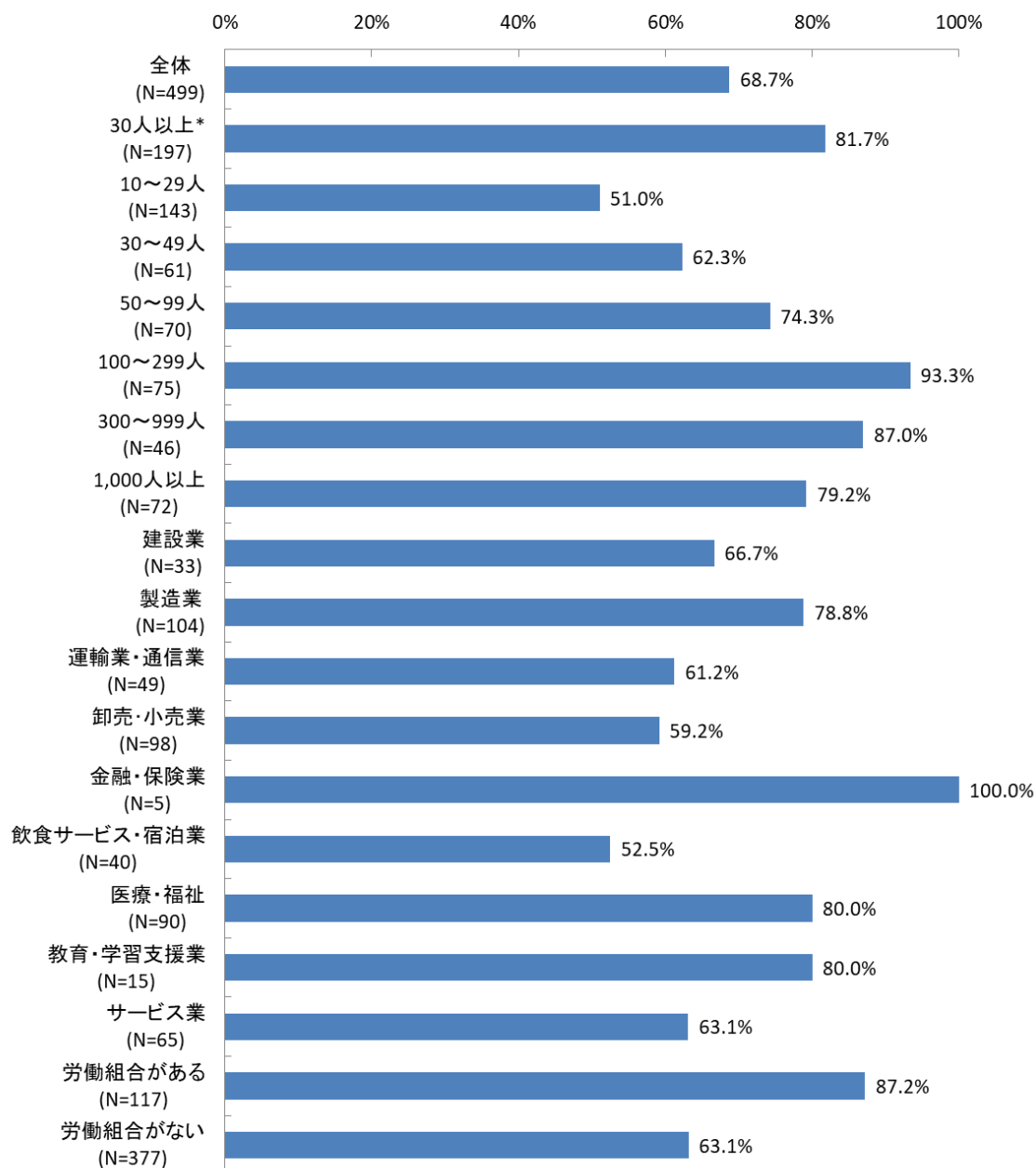
図16 育児のための短時間勤務制度等(勤務時間短縮等の措置)の最長取得期間(全体)



(19) 子の看護休暇制度の有無 【設問19】

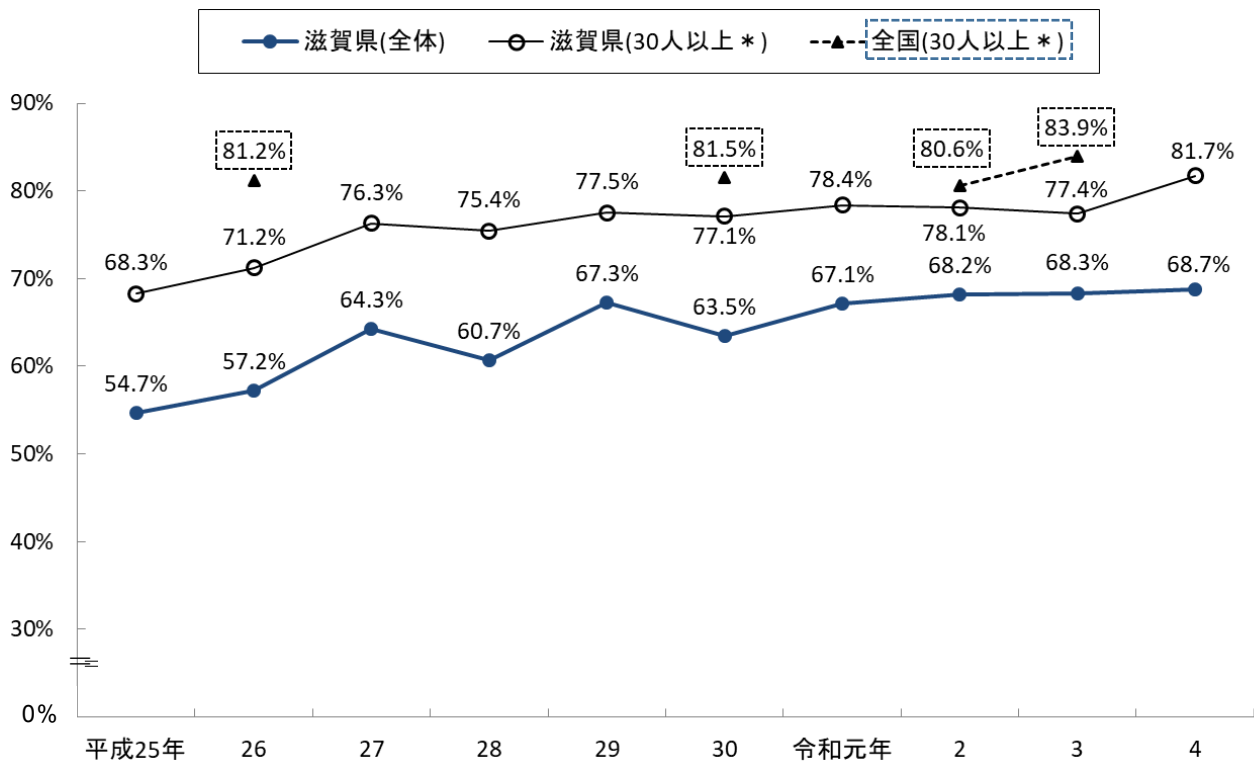
就業規則等に子の看護休暇制度の定めが「ある」と回答した事業所の割合は全体で 68.7%となり、前年の 68.3%に対し、0.4 ポイント上回っている。事業所規模 30 人以上の事業所においては 81.7%で、前年の 77.4%を 4.3 ポイント上回っている。

図 17-1 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 17-2 子の看護休暇制度の定めがある事業所の割合の推移

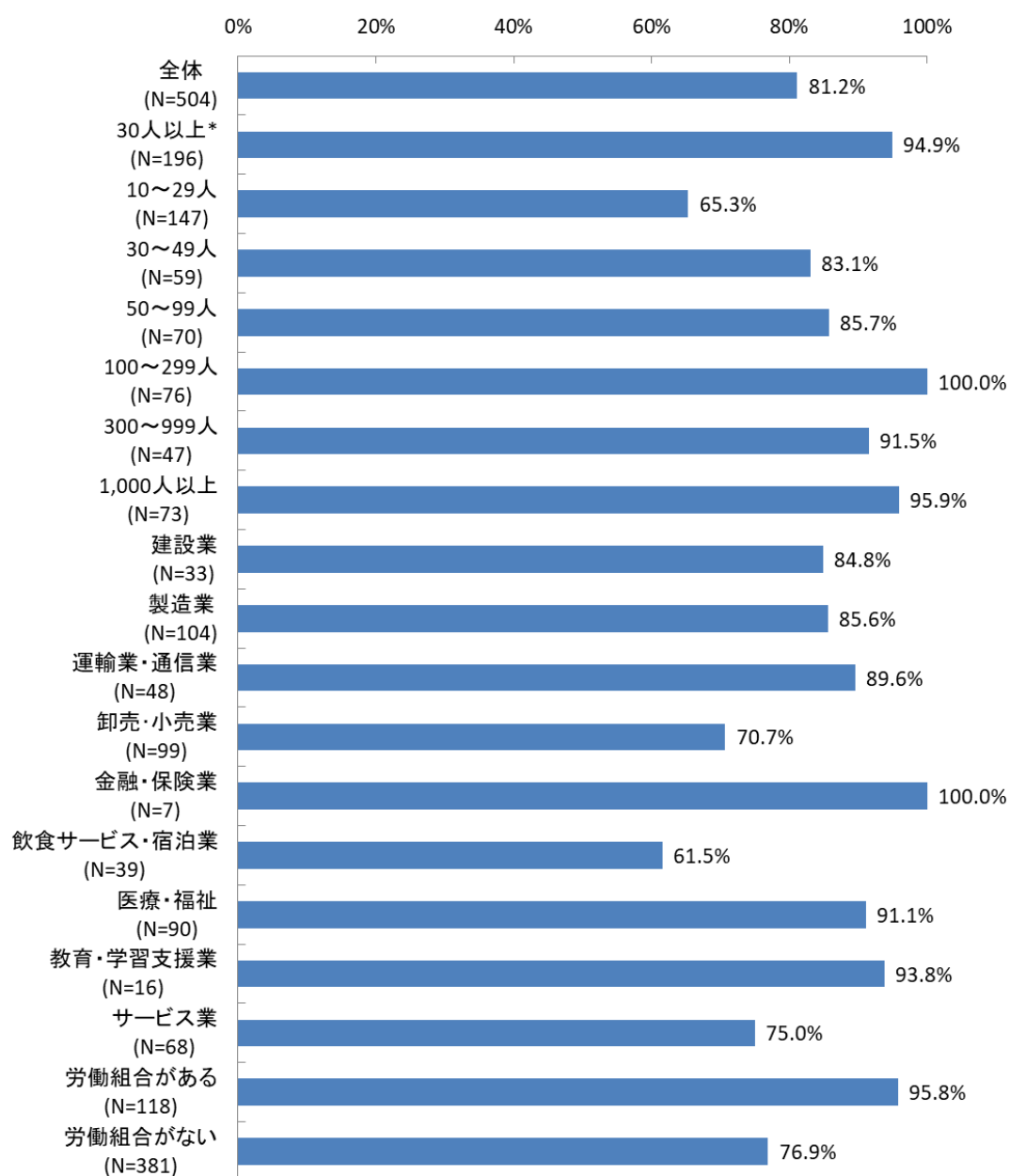


※全国の数値は厚生労働省「雇用均等基本調査」
 * 事業所規模 30人以上

(20) 介護休業制度の有無 【設問20】

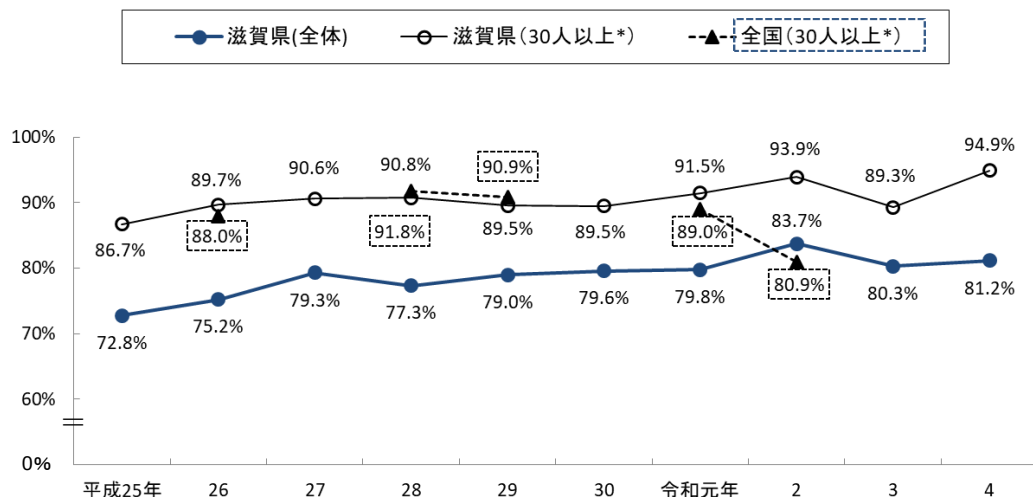
就業規則等に介護休業制度の定めがある事業所の割合は全体で 81.2%となり、前年の 80.3% に対し、0.9 ポイント上回っている。事業所規模 30 人以上の事業所においては 94.9%で、前年の 89.3%に対し、5.6 ポイント上回っている。

図 18-1 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 18-2 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 3 年 4 月 1 日～令和 4 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 91.6%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 2.2%となっている。

表 13 介護休業制度の男女別利用実績の有無

	有効回答 事業所数	利用実績 無し	女性のみ 利用実績あり	男性のみ 利用実績あり	男女とも 利用実績あり	計
全体	498	91.6%	3.8%	2.4%	2.2%	100.0%
10～29人	147	92.5%	2.7%	2.7%	2.0%	100.0%
30～49人	59	89.8%	5.1%	3.4%	1.7%	100.0%
50～99人	70	94.3%	4.3%	1.4%	0.0%	100.0%
100～299人	74	90.5%	4.1%	4.1%	1.4%	100.0%
300～999人	47	91.5%	4.3%	2.1%	2.1%	100.0%
1,000人以上	70	85.7%	5.7%	1.4%	7.1%	100.0%
建設業	33	93.9%	0.0%	6.1%	0.0%	100.0%
製造業	103	88.3%	3.9%	4.9%	2.9%	100.0%
運輸・通信業	47	93.6%	2.1%	4.3%	0.0%	100.0%
卸売・小売業	98	93.9%	1.0%	2.0%	3.1%	100.0%
金融・保険業	7	85.7%	14.3%	0.0%	0.0%	100.0%
飲食サービス・宿泊業	38	89.5%	5.3%	2.6%	2.6%	100.0%
医療・福祉	90	90.0%	7.8%	0.0%	2.2%	100.0%
教育・学習支援業	15	86.7%	6.7%	0.0%	6.7%	100.0%
サービス業	67	95.5%	3.0%	0.0%	1.5%	100.0%
労働組合がある	117	85.5%	5.1%	4.3%	5.1%	100.0%
労働組合がない	377	93.4%	3.4%	1.9%	1.3%	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66.9%と最も高く、次いで「介護のための短時間勤務制度」が57.3%、「始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ」が25.6%となっている。

図19 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=511）

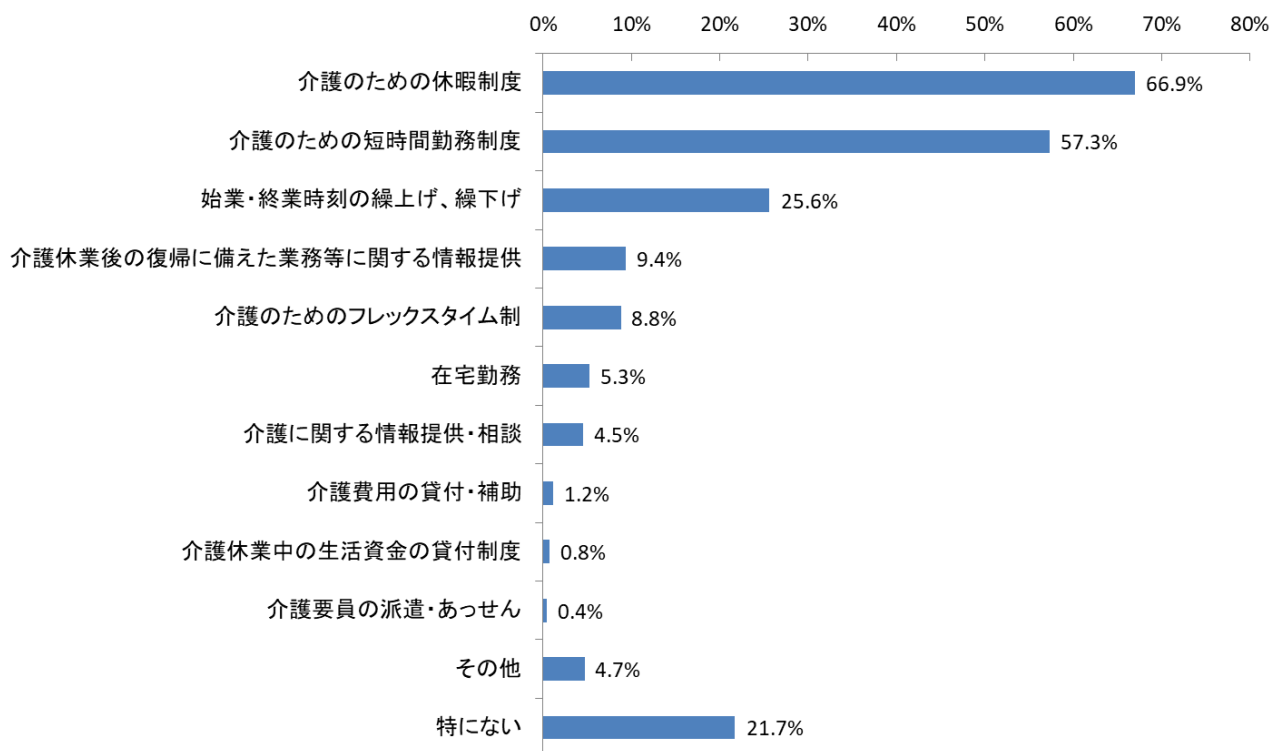


表14 介護のために就業規則等で定めている制度（複数回答）

	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	特にない
全体	511	66.9%	57.3%	8.8%	25.6%	5.3%	0.4%	9.4%	4.5%	1.2%	0.8%	4.7%	21.7%
10～29人	151	53.0%	42.4%	6.6%	20.5%	3.3%	0.0%	5.3%	3.3%	0.0%	0.0%	4.0%	33.8%
30～49人	61	63.9%	54.1%	11.5%	24.6%	3.3%	0.0%	11.5%	1.6%	1.6%	0.0%	1.6%	21.3%
50～99人	71	69.0%	63.4%	9.9%	35.2%	5.6%	1.4%	8.5%	5.6%	0.0%	0.0%	2.8%	21.1%
100～299人	76	88.2%	76.3%	9.2%	31.6%	2.6%	1.3%	17.1%	9.2%	2.6%	1.3%	11.8%	5.3%
300～999人	47	80.9%	76.6%	6.4%	27.7%	4.3%	0.0%	8.5%	0.0%	0.0%	0.0%	6.4%	12.8%
1,000人以上	73	80.8%	69.9%	15.1%	28.8%	16.4%	0.0%	13.7%	8.2%	4.1%	4.1%	4.1%	5.5%
建設業	33	72.7%	51.5%	6.1%	18.2%	18.2%	0.0%	15.2%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	24.2%
製造業	102	76.5%	63.7%	9.8%	28.4%	4.9%	0.0%	10.8%	2.9%	2.9%	1.0%	6.9%	19.6%
運輸・通信業	47	70.2%	66.0%	14.9%	36.2%	12.8%	0.0%	4.3%	6.4%	0.0%	2.1%	0.0%	17.0%
卸売・小売業	94	59.6%	59.6%	8.5%	28.7%	2.1%	0.0%	13.8%	5.3%	1.1%	1.1%	3.2%	33.0%
金融・保険業	7	71.4%	57.1%	14.3%	14.3%	14.3%	0.0%	14.3%	0.0%	14.3%	14.3%	0.0%	28.6%
飲食サービス・宿泊業	38	60.5%	50.0%	15.8%	26.3%	5.3%	2.6%	5.3%	5.3%	0.0%	0.0%	2.6%	21.1%
医療・福祉	87	79.3%	62.1%	5.7%	23.0%	0.0%	0.0%	10.3%	5.7%	0.0%	0.0%	6.9%	14.9%
教育・学習支援業	15	86.7%	73.3%	6.7%	40.0%	0.0%	6.7%	0.0%	13.3%	0.0%	0.0%	20.0%	13.3%
サービス業	65	63.1%	55.4%	7.7%	23.1%	7.7%	0.0%	7.7%	0.0%	1.5%	0.0%	6.2%	29.2%
労働組合がある	116	85.3%	74.1%	11.2%	37.9%	10.3%	0.9%	16.4%	6.9%	1.7%	1.7%	7.8%	8.6%
労働組合がない	367	65.4%	55.9%	8.7%	23.7%	4.1%	0.3%	7.9%	4.1%	1.1%	0.5%	3.8%	27.2%

(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64.1%となっている。再雇用制度がある事業所の中では、「正規社員として退職したものを正規社員として再雇用」の割合が27.8%と最も高くなっている。

図 20 再雇用制度の有無（複数回答・全体 N=493）

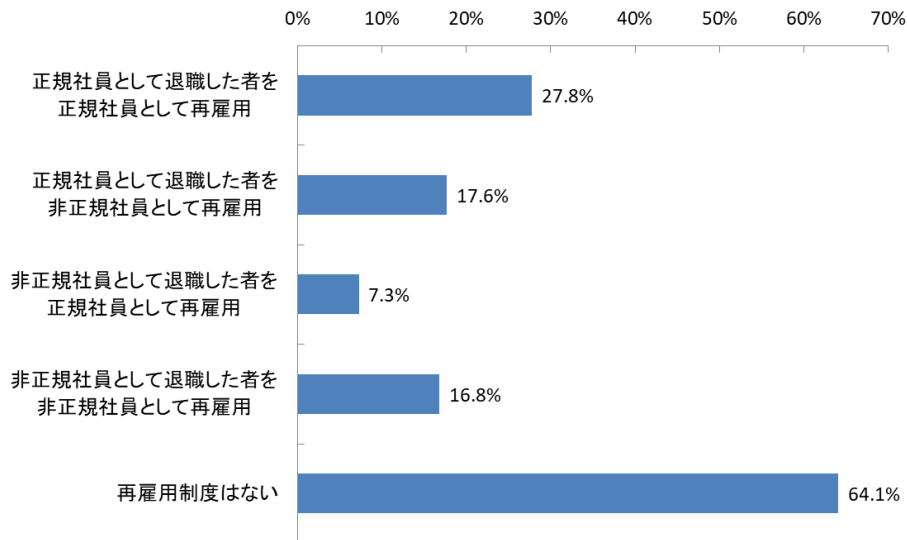


表 15 再雇用制度の有無（複数回答）

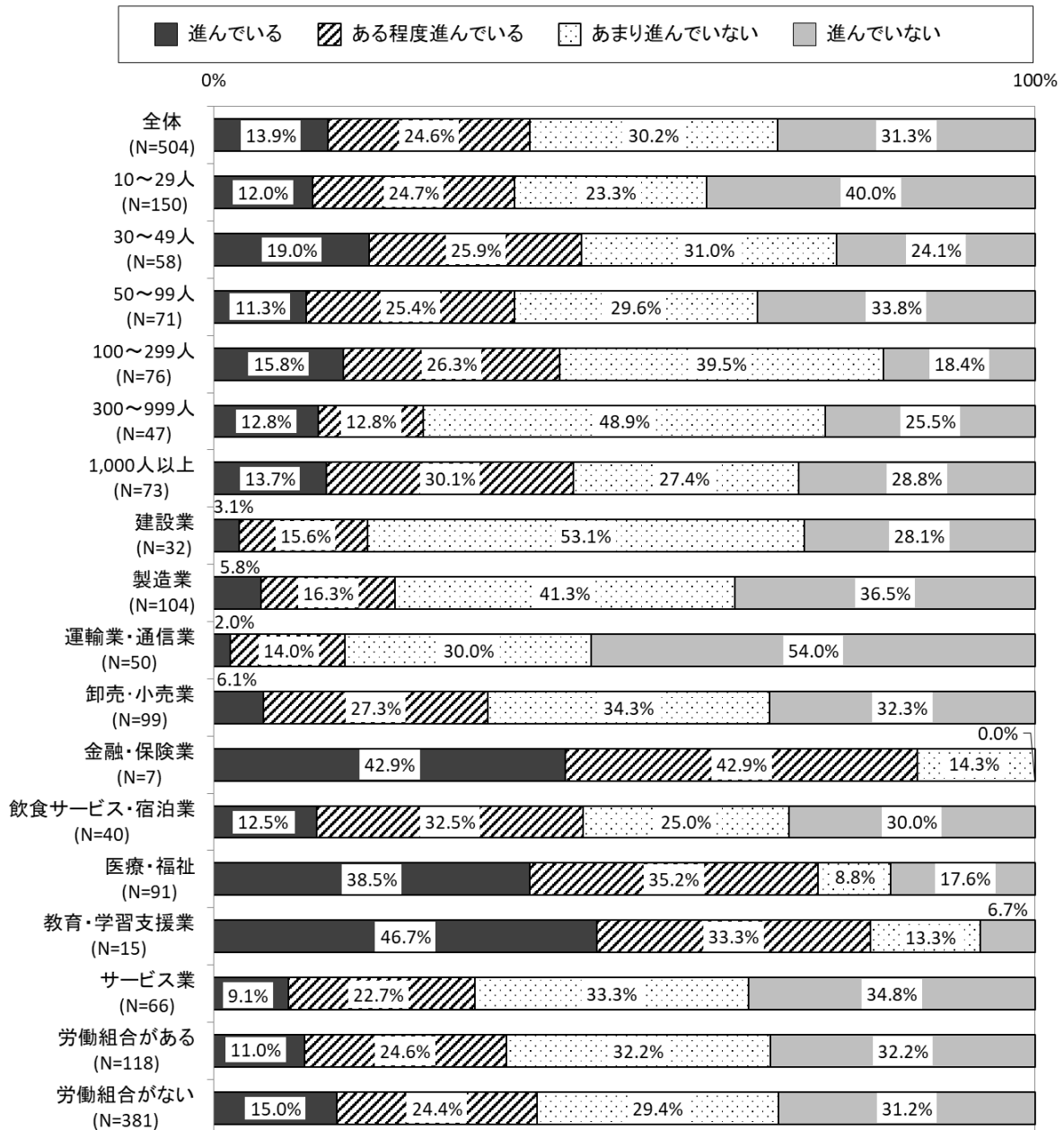
	有効回答 事業所数	正規社員として 退職した者を 正規社員として 再雇用	正規社員として 退職した者を 非正規社員として 再雇用	非正規社員として 退職した者を 正規社員として 再雇用	非正規社員として 退職した者を 非正規社員として 再雇用	再雇用制度 はない
全体	493	27.8%	17.6%	7.3%	16.8%	64.1%
10～29人	143	26.6%	18.9%	7.7%	16.1%	64.3%
30～49人	58	32.8%	13.8%	6.9%	17.2%	60.3%
50～99人	68	23.5%	16.2%	7.4%	16.2%	70.6%
100～299人	75	20.0%	13.3%	8.0%	14.7%	74.7%
300～999人	45	17.8%	22.2%	6.7%	20.0%	68.9%
1,000人以上	72	37.5%	25.0%	4.2%	19.4%	51.4%
建設業	33	42.4%	15.2%	3.0%	9.1%	51.5%
製造業	101	23.8%	7.9%	4.0%	9.9%	72.3%
運輸・通信業	46	23.9%	10.9%	2.2%	6.5%	69.6%
卸売・小売業	97	24.7%	16.5%	5.2%	17.5%	64.9%
金融・保険業	7	14.3%	14.3%	0.0%	0.0%	28.6%
飲食サービス・宿泊業	39	35.9%	23.1%	5.1%	30.8%	48.7%
医療・福祉	89	34.8%	28.1%	18.0%	25.8%	60.7%
教育・学習支援業	15	0.0%	13.3%	0.0%	0.0%	86.7%
サービス業	66	27.3%	24.2%	10.6%	22.7%	60.6%
労働組合がある	115	26.1%	17.4%	4.3%	14.8%	67.0%
労働組合がない	373	27.9%	17.7%	8.3%	17.4%	63.8%

【女性が活躍するための取組み】

(24) 女性の管理職登用の状況 【設問25】

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 38.5%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 61.5%となっている。

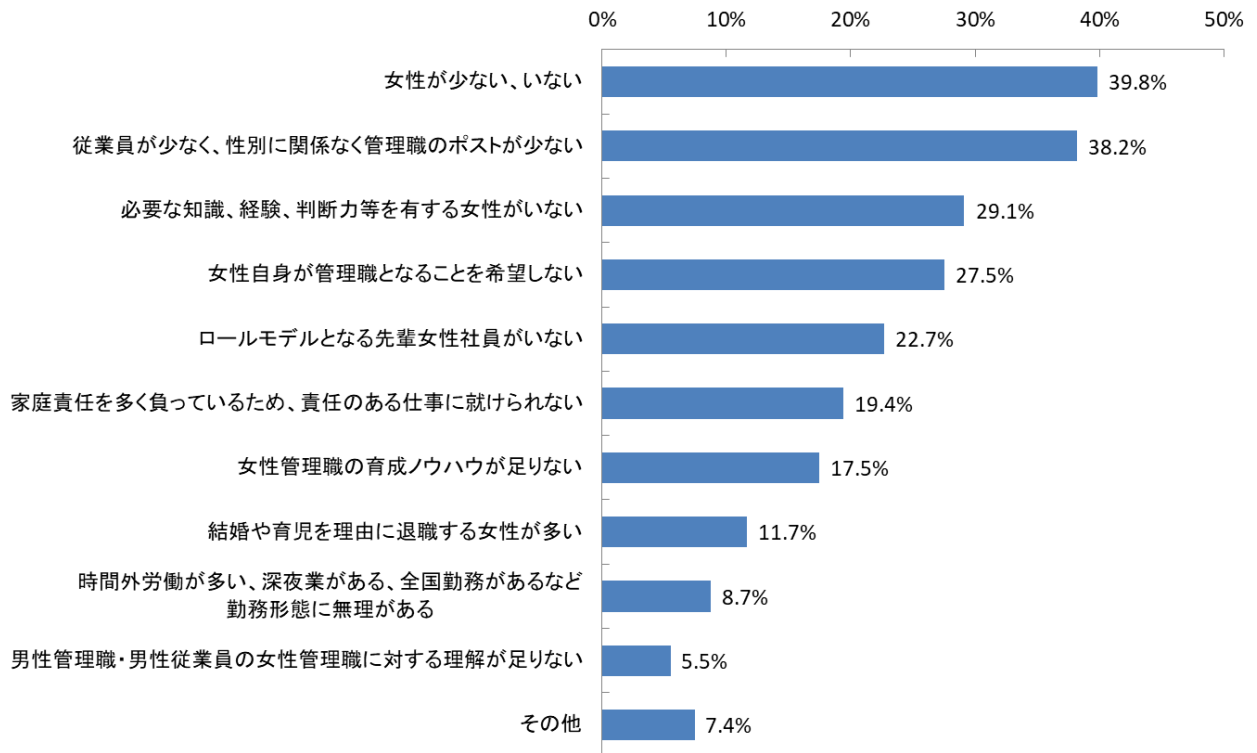
図 21 女性の管理職登用の状況（全体、企業規模別、産業別、労働組合の有無別）



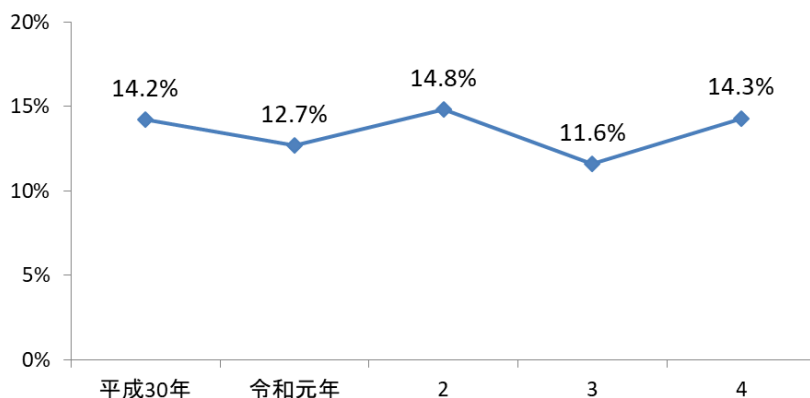
(25) 女性の管理職登用が進まない理由 【設問26】

(24) で「進んでいない」または「あまり進んでいない」と回答した事業所での、女性の管理職登用が進まない理由としては、「女性が少ない、いない」が 39.8%と最も高く、次いで「従業員が少なく、性別に関係なく管理職のポストが少ない」が 38.2%、「必要な知識、経験、判断力等を有する女性がいない」が 29.1%となっている。

図 22 女性の管理職登用が進まない理由（複数回答・全体 N= 309）



(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



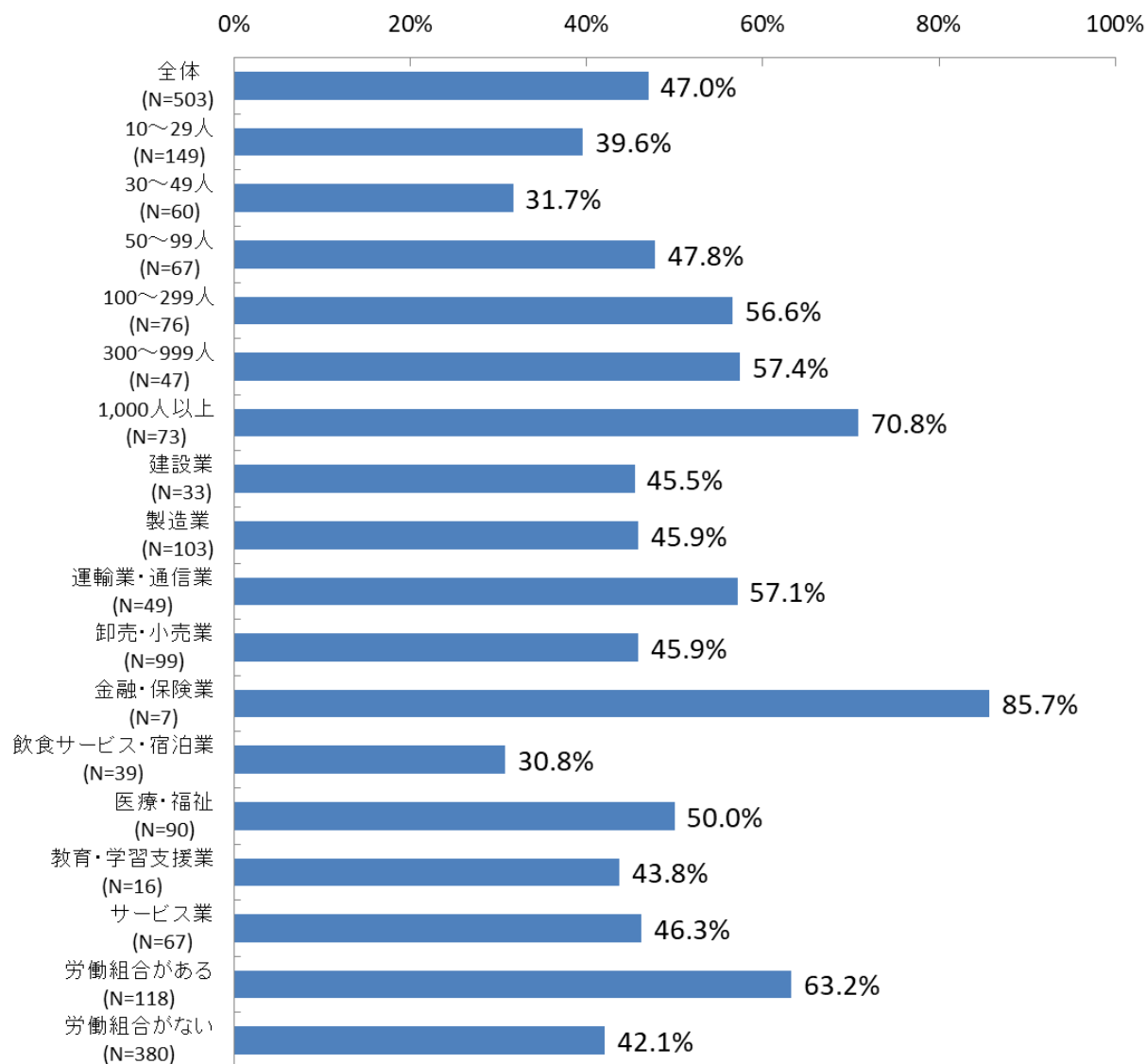
※ここでの「管理職者」は課長相当職以上のことをいう。

(26) 女性特有の健康課題に対する取組みの実施（法令で義務付けられている措置を除く）

【設問27】

女性特有の健康課題に対する取組み（法令で義務付けられている措置を除く）を実施している事業所の割合は全体では47.0%となっている。

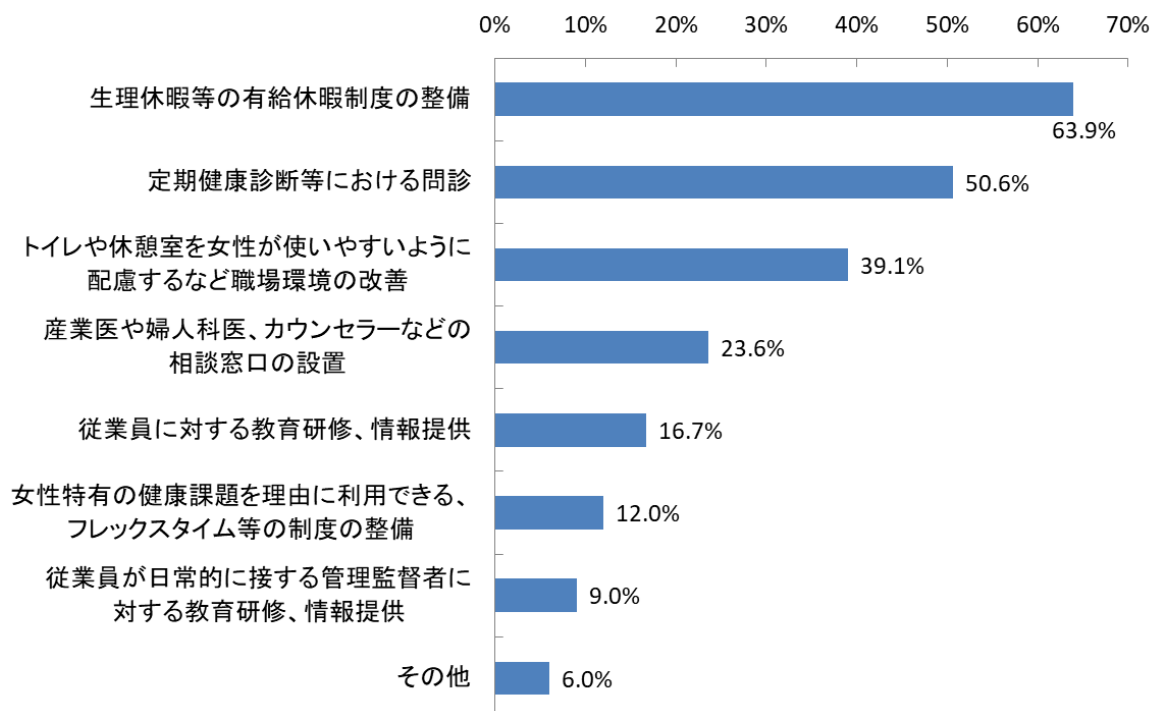
図 23 女性特有の健康課題に対する取組みを実施している事業所の割合



(27) 女性特有の健康課題に対する取組み 【設問 28】

(26) で女性特有の健康課題に対する取組みを「実施している」と回答した事業所での、女性特有の健康課題に対する取組みとしては、「生理休暇等の有給休暇制度の整備」と回答した事業所の割合が 63.9%と最も高く、次いで「定期健康診断等における問診」が 50.6%となっている。

図 24 女性特有の健康課題に対する取組み（複数回答・全体 N=233）



【多様な働き方】

(28) 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制度については、制度がある事業所の割合は 53.6%、実際例がある事業所の割合は 69.9%となっている。正規社員から非正規社員への転換制度については、制度がある事業所の割合は 35.6%、実際例がある事業所の割合は 51.5%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）

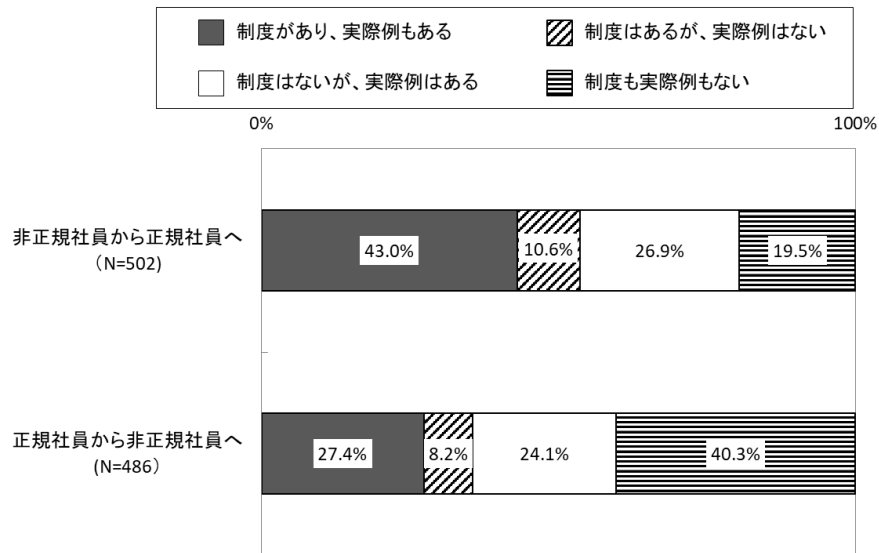


表 16-1 雇用形態の転換制度と実際例の有無（非正規社員から正規社員へ）

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	502	43.0%	10.6%	26.9%	19.5%	100.0%
10~29人	149	30.2%	9.4%	29.5%	30.9%	100.0%
30~49人	59	40.7%	11.9%	30.5%	16.9%	100.0%
50~99人	69	47.8%	11.6%	30.4%	10.1%	100.0%
100~299人	75	46.7%	5.3%	36.0%	12.0%	100.0%
300~999人	46	52.2%	8.7%	21.7%	17.4%	100.0%
1,000人以上	72	63.9%	15.3%	15.3%	5.6%	100.0%
建設業	32	34.4%	9.4%	15.6%	40.6%	100.0%
製造業	103	40.8%	8.7%	32.0%	18.4%	100.0%
運輸・通信業	50	52.0%	14.0%	16.0%	18.0%	100.0%
卸売・小売業	99	34.3%	14.1%	32.3%	19.2%	100.0%
金融・保険業	7	85.7%	0.0%	0.0%	14.3%	100.0%
飲食サービス・宿泊業	40	52.5%	17.5%	15.0%	15.0%	100.0%
医療・福祉	91	49.5%	6.6%	35.2%	8.8%	100.0%
教育・学習支援業	16	37.5%	6.3%	37.5%	18.8%	100.0%
サービス業	64	39.1%	9.4%	20.3%	31.3%	100.0%
労働組合がある	116	56.9%	7.8%	21.6%	13.8%	100.0%
労働組合がない	381	38.8%	11.3%	28.9%	21.0%	100.0%

表 16-2 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	486	27.4%	8.2%	24.1%	40.3%	100.0%
10～29人	144	22.9%	4.9%	22.2%	50.0%	100.0%
30～49人	55	29.1%	14.5%	29.1%	27.3%	100.0%
50～99人	69	29.0%	7.2%	24.6%	39.1%	100.0%
100～299人	73	24.7%	6.8%	34.2%	34.2%	100.0%
300～999人	44	29.5%	13.6%	20.5%	36.4%	100.0%
1,000人以上	72	40.3%	9.7%	19.4%	30.6%	100.0%
建設業	33	9.1%	6.1%	15.2%	69.7%	100.0%
製造業	98	27.6%	5.1%	17.3%	50.0%	100.0%
運輸・通信業	48	16.7%	14.6%	18.8%	50.0%	100.0%
卸売・小売業	94	21.3%	9.6%	23.4%	45.7%	100.0%
金融・保険業	7	57.1%	14.3%	14.3%	14.3%	100.0%
飲食サービス・宿泊業	37	29.7%	21.6%	18.9%	29.7%	100.0%
医療・福祉	90	37.8%	3.3%	41.1%	17.8%	100.0%
教育・学習支援業	16	12.5%	12.5%	43.8%	31.3%	100.0%
サービス業	63	38.1%	4.8%	19.0%	38.1%	100.0%
労働組合がある	114	36.8%	7.9%	21.1%	34.2%	100.0%
労働組合がない	369	24.7%	8.1%	25.2%	42.0%	100.0%

(29) 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13.2%、制度がない事業所の割合は86.8%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11.0%、制度がない事業所の割合は89.0%となっている。

図 26 副業・兼業を認める制度の有無（全体）

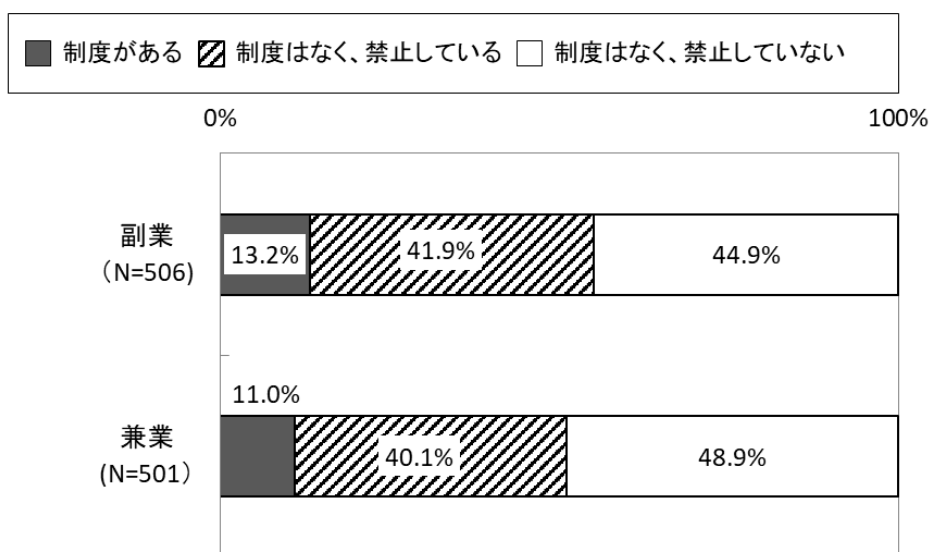


表 17-1 副業制度の有無

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	506	13.2%	41.9%	44.9%	100.0%
10～29人	150	11.3%	32.7%	56.0%	100.0%
30～49人	61	14.8%	29.5%	55.7%	100.0%
50～99人	71	18.3%	31.0%	50.7%	100.0%
100～299人	76	7.9%	59.2%	32.9%	100.0%
300～999人	45	13.3%	64.4%	22.2%	100.0%
1,000人以上	72	22.2%	56.9%	20.8%	100.0%
建設業	32	6.3%	56.3%	37.5%	100.0%
製造業	103	15.5%	45.6%	38.8%	100.0%
運輸・通信業	50	6.0%	60.0%	34.0%	100.0%
卸売・小売業	101	10.9%	49.5%	39.6%	100.0%
金融・保険業	7	28.6%	71.4%	0.0%	100.0%
飲食サービス・宿泊業	40	22.5%	20.0%	57.5%	100.0%
医療・福祉	91	16.5%	28.6%	54.9%	100.0%
教育・学習支援業	16	6.3%	43.8%	50.0%	100.0%
サービス業	66	12.1%	31.8%	56.1%	100.0%
労働組合がある	118	17.8%	61.0%	21.2%	100.0%
労働組合がない	383	11.7%	36.0%	52.2%	100.0%

表 17-2 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	501	11.0%	40.1%	48.9%	100.0%
10～29人	149	10.7%	29.5%	59.7%	100.0%
30～49人	60	10.0%	35.0%	55.0%	100.0%
50～99人	71	11.3%	35.2%	53.5%	100.0%
100～299人	75	6.7%	54.7%	38.7%	100.0%
300～999人	45	11.1%	60.0%	28.9%	100.0%
1,000人以上	72	20.8%	50.0%	29.2%	100.0%
建設業	32	3.1%	53.1%	43.8%	100.0%
製造業	101	9.9%	45.5%	44.6%	100.0%
運輸・通信業	49	2.0%	55.1%	42.9%	100.0%
卸売・小売業	100	10.0%	48.0%	42.0%	100.0%
金融・保険業	6	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
飲食サービス・宿泊業	39	15.4%	20.5%	64.1%	100.0%
医療・福祉	92	16.3%	27.2%	56.5%	100.0%
教育・学習支援業	16	18.8%	31.3%	50.0%	100.0%
サービス業	66	13.6%	28.8%	57.6%	100.0%
労働組合がある	116	15.5%	53.4%	31.0%	100.0%
労働組合がない	381	9.7%	36.0%	54.3%	100.0%

(30)「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75.6%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16.4%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=505）

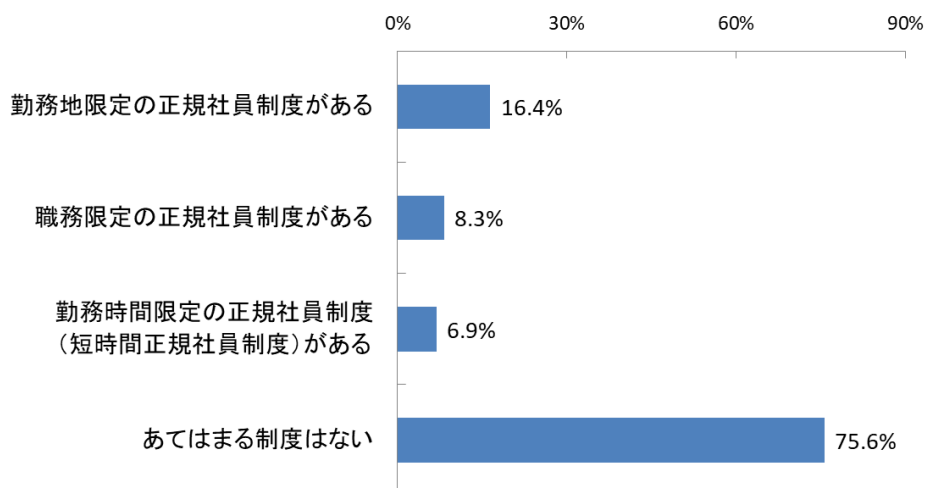


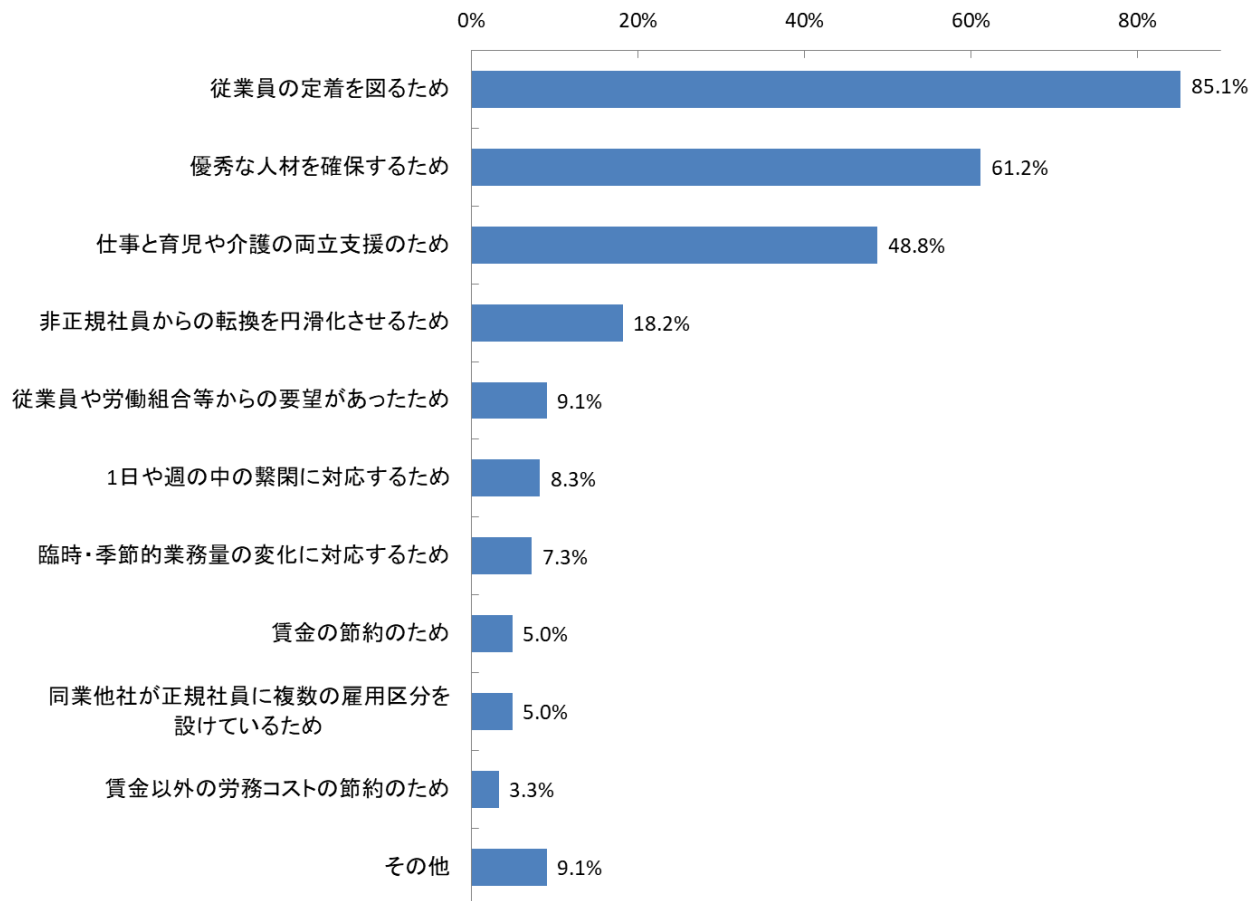
表18 「多様な正規社員」制度について（複数回答）

	有効回答 事業所数	勤務地限定の正規 社員制度がある	職務限定の正規社 員制度がある	勤務時間限定の正 規社員制度(短時 間正規社員制度) がある	あてはまる 制度はない
全体	505	16.4%	8.3%	6.9%	75.6%
10～29人	149	6.7%	4.7%	7.4%	85.2%
30～49人	61	13.1%	9.8%	13.1%	77.0%
50～99人	70	10.0%	4.3%	5.7%	82.9%
100～299人	76	17.1%	13.2%	1.3%	77.6%
300～999人	46	13.0%	13.0%	4.3%	76.1%
1,000人以上	72	51.4%	12.5%	12.5%	38.9%
建設業	33	12.1%	6.1%	6.1%	84.8%
製造業	104	11.5%	1.9%	1.9%	85.6%
運輸・通信業	48	20.8%	8.3%	10.4%	68.8%
卸売・小売業	101	26.7%	11.9%	5.0%	69.3%
金融・保険業	7	14.3%	14.3%	0.0%	71.4%
飲食サービス・宿泊業	40	27.5%	12.5%	5.0%	65.0%
医療・福祉	91	8.8%	11.0%	15.4%	72.5%
教育・学習支援業	15	13.3%	13.3%	6.7%	86.7%
サービス業	66	12.1%	6.1%	6.1%	78.8%
労働組合がある	118	28.8%	10.2%	7.6%	61.9%
労働組合がない	382	12.3%	7.9%	6.8%	80.1%

(31) 「多様な正規社員」制度の導入理由 【設問32】

(30)で「多様な正規社員」制度を導入していると回答した事業所での、導入理由については、「従業員の定着を図るため」が85.1%で最も高く、次いで「優秀な人材を確保するため」が61.2%、「仕事と育児や介護の両立支援のため」が48.8%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=121）



(32) 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の割合は全体の23.3%で、前年の21.1%を2.2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76.7%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21.5%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=502）

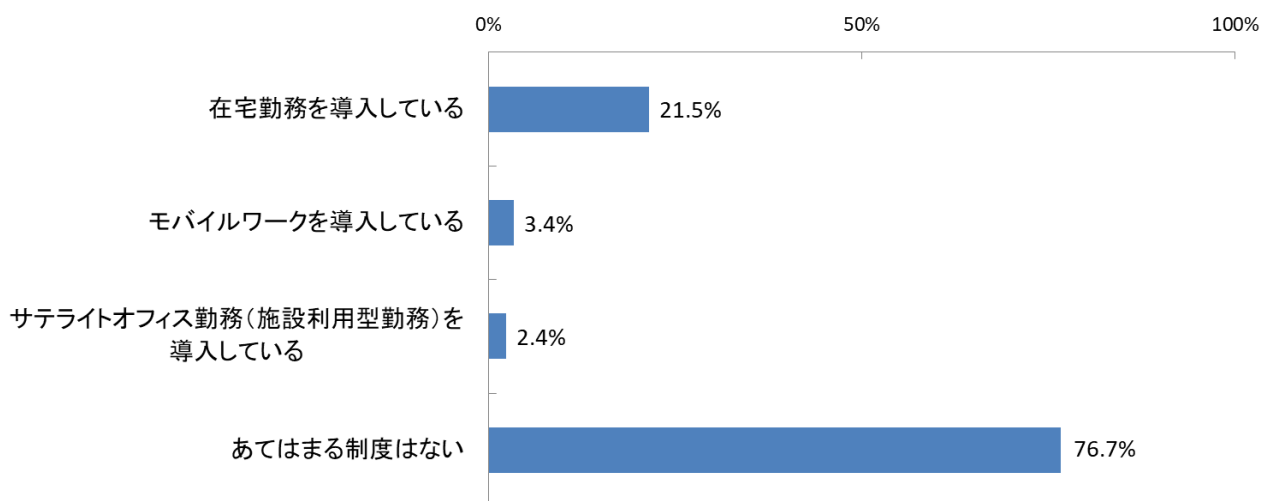
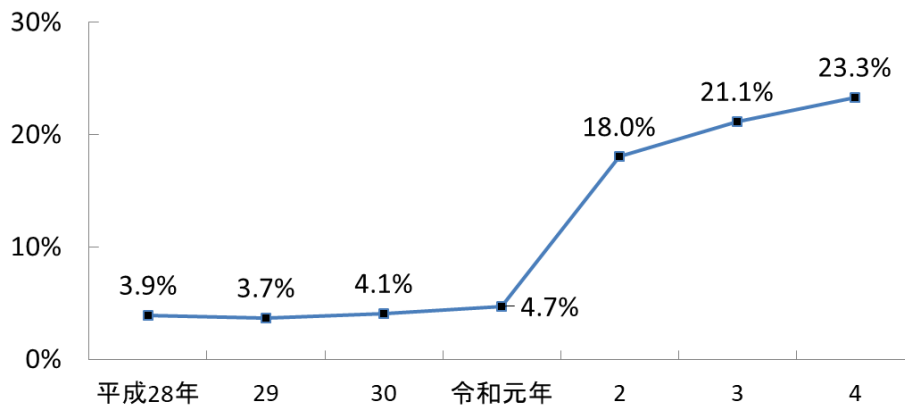


表 19 テレワークの導入について（複数回答）

	有効回答事業所数	在宅勤務を導入している	モバイルワークを導入している	サテライトオフィス勤務(施設利用型勤務)を導入している	あてはまる制度はない	(参考) 左記いずれかのテレワークを導入している
全体	502	21.5%	3.4%	2.4%	76.7%	23.3%
10～29人	145	11.0%	1.4%	0.7%	86.9%	13.1%
30～49人	61	19.7%	4.9%	1.6%	78.7%	21.3%
50～99人	69	15.9%	2.9%	1.4%	84.1%	15.9%
100～299人	76	26.3%	2.6%	1.3%	73.7%	26.3%
300～999人	46	23.9%	6.5%	6.5%	69.6%	30.4%
1,000人以上	73	46.6%	6.8%	6.8%	50.7%	49.3%
建設業	33	18.2%	12.1%	0.0%	75.8%	24.2%
製造業	103	35.9%	3.9%	3.9%	64.1%	35.9%
運輸・通信業	48	27.1%	2.1%	2.1%	68.8%	31.3%
卸売・小売業	100	18.0%	3.0%	2.0%	80.0%	20.0%
金融・保険業	7	57.1%	0.0%	14.3%	42.9%	57.1%
飲食サービス・宿泊業	38	18.4%	2.6%	2.6%	81.6%	18.4%
医療・福祉	90	5.6%	0.0%	1.1%	93.3%	6.7%
教育・学習支援業	16	37.5%	0.0%	0.0%	62.5%	20.9%
サービス業	67	17.9%	6.0%	3.0%	79.1%	43.1%
労働組合がある	116	39.7%	5.2%	6.9%	56.9%	43.1%
労働組合がない	381	16.0%	2.9%	1.0%	82.7%	17.3%

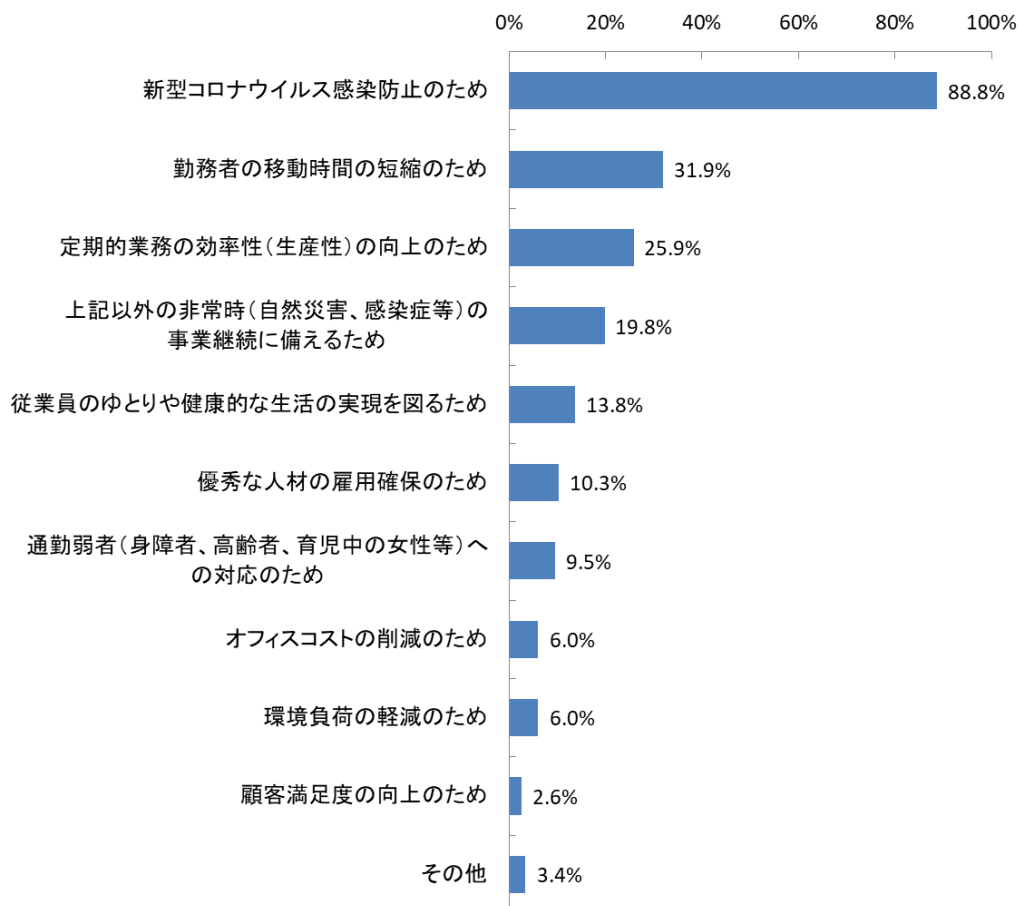
(参考) 当調査における在宅勤務やサテライトオフィス勤務等のテレワーク導入率の推移(全体)



(33) テレワークの導入理由 【設問34】

(32)でテレワークを導入していると回答した事業所での、導入理由については、「新型コロナウイルス感染防止のため」が88.8%で最も高く、次いで「勤務者の移動時間の短縮のため」が31.9%、「定期的業務の効率性(生産性)の向上のため」が25.9%となっている。

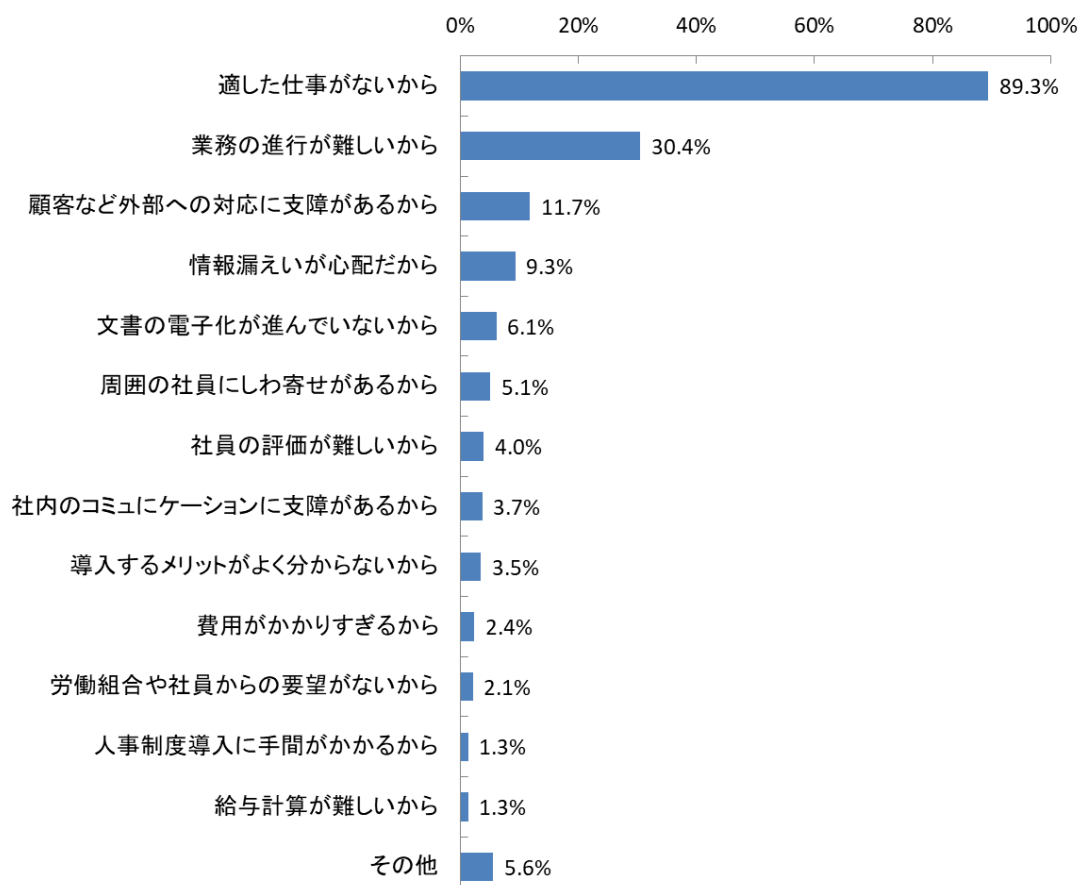
図30 テレワークの導入理由(複数回答・全体 N=116)



(34) テレワークの未導入理由 【設問35】

(32)で「あてはまる制度はない」と回答した事業所での、テレワークを導入していない理由については、「適した仕事がない」が89.3%で最も高く、次いで「業務の進行が難しい」が30.4%、「顧客など外部への対応に支障があるから」が11.7%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=375）



【ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）経営】

(35) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に関する取組み 【設問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73.0%と最も高く、次いで「労働時間削減の取組み」が58.7%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」が29.4%と最も高く、次いで「従業員の心身の健康支援」が27.2%となっている。

図 32 ワーク・ライフ・バランスに関して実施している取組みや今後実施したい取組み（全体）

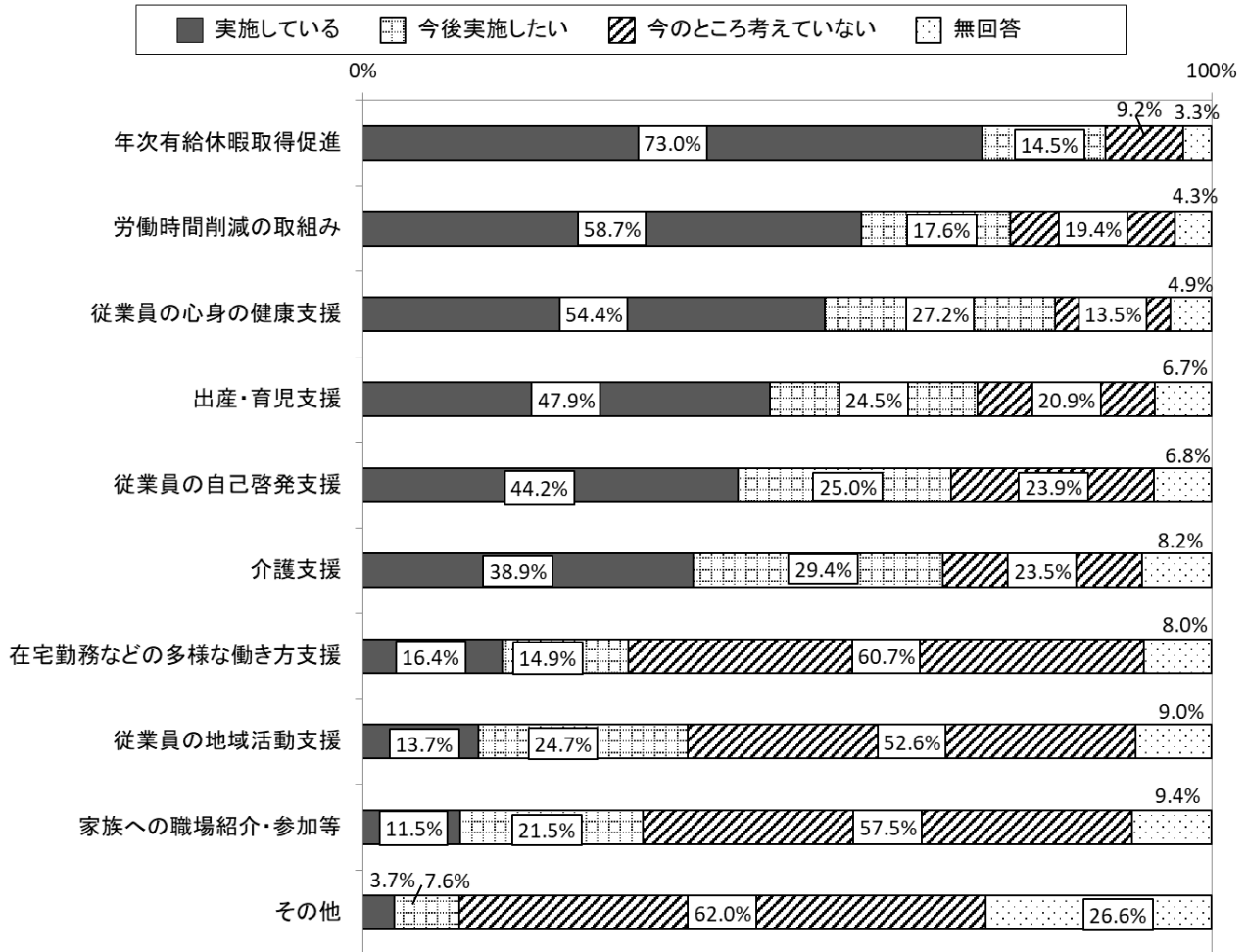


表 20-1 ワーク・ライフ・バランスに関して実施している取組み（複数回答）

実施している	全事業所数	労働時間削減の取組み	年次有給休暇取得推進	従業員の心身の健康支援	従業員の自己啓発支援	出産・育児支援	介護支援	在宅勤務などの多様な働き方支援	従業員の地域活動支援	家族への職場紹介・参加等	その他
全体	511	58.7%	73.0%	54.4%	44.2%	47.9%	38.9%	16.4%	13.7%	11.5%	3.7%
10～29人	151	44.4%	60.9%	48.3%	35.1%	33.1%	28.5%	7.9%	9.9%	6.6%	4.6%
30～49人	61	59.0%	67.2%	44.3%	31.1%	45.9%	34.4%	16.4%	13.1%	8.2%	1.6%
50～99人	71	52.1%	73.2%	45.1%	35.2%	53.5%	40.8%	14.1%	16.9%	16.9%	2.8%
100～299人	76	73.7%	84.2%	72.4%	65.8%	67.1%	53.9%	17.1%	23.7%	10.5%	3.9%
300～999人	47	76.6%	78.7%	57.4%	48.9%	44.7%	31.9%	14.9%	6.4%	6.4%	0.0%
1,000人以上	73	78.1%	91.8%	79.5%	61.6%	67.1%	60.3%	38.4%	15.1%	23.3%	8.2%
建設業	33	60.6%	81.8%	48.5%	39.4%	39.4%	33.3%	18.2%	21.2%	6.1%	0.0%
製造業	104	62.5%	78.8%	60.6%	50.0%	48.1%	43.3%	22.1%	15.4%	19.2%	1.0%
運輸・通信業	50	68.0%	74.0%	60.0%	42.0%	46.0%	44.0%	24.0%	8.0%	14.0%	2.0%
卸売・小売業	101	61.4%	69.3%	50.5%	37.6%	45.5%	25.7%	14.9%	11.9%	4.0%	2.0%
金融・保険業	7	57.1%	100.0%	57.1%	42.9%	57.1%	57.1%	42.9%	42.9%	28.6%	28.6%
飲食サービス・宿泊業	40	47.5%	55.0%	37.5%	20.0%	27.5%	22.5%	12.5%	17.5%	12.5%	7.5%
医療・福祉	92	47.8%	71.7%	54.3%	57.6%	59.8%	47.8%	8.7%	9.8%	9.8%	6.5%
教育・学習支援業	16	68.8%	81.3%	56.3%	56.3%	75.0%	68.8%	12.5%	18.8%	12.5%	18.8%
サービス業	68	60.3%	72.1%	58.8%	42.6%	45.6%	39.7%	14.7%	13.2%	11.8%	1.5%
労働組合がある	118	76.3%	89.0%	71.2%	63.6%	61.9%	58.5%	29.7%	16.1%	16.1%	3.4%
労働組合がない	388	53.6%	68.6%	49.7%	38.7%	44.1%	33.5%	12.6%	12.9%	10.3%	3.9%

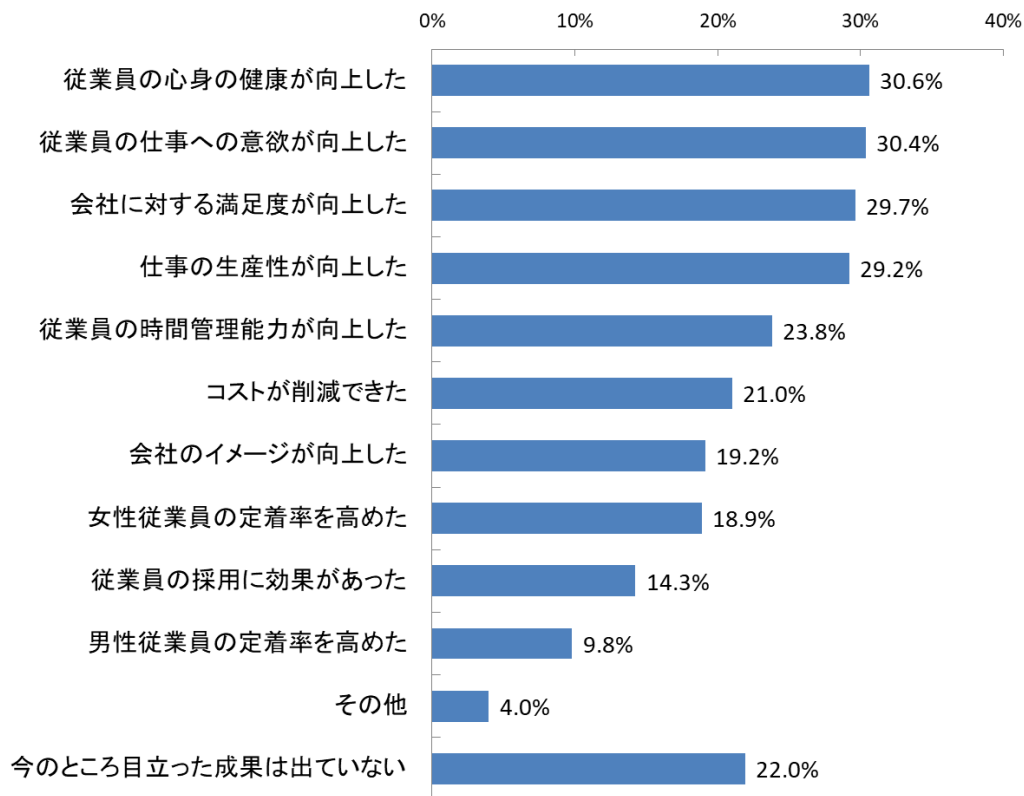
表 20-2 ワーク・ライフ・バランスに関して今後実施したい取組み（複数回答）

今後実施したい	全事業所数	労働時間削減の取組み	年次有給休暇取得推進	従業員の心身の健康支援	従業員の自己啓発支援	出産・育児支援	介護支援	在宅勤務などの多様な働き方支援	従業員の地域活動支援	家族への職場紹介・参加等	その他
全体	511	17.6%	14.5%	27.2%	25.0%	24.5%	29.4%	14.9%	24.7%	21.5%	7.6%
10～29人	151	23.2%	19.2%	27.2%	24.5%	27.2%	29.1%	11.3%	25.2%	21.2%	7.3%
30～49人	61	18.0%	16.4%	41.0%	37.7%	36.1%	41.0%	13.1%	31.1%	34.4%	11.5%
50～99人	71	19.7%	19.7%	38.0%	32.4%	22.5%	31.0%	14.1%	28.2%	21.1%	8.5%
100～299人	76	14.5%	9.2%	18.4%	18.4%	17.1%	25.0%	18.4%	23.7%	19.7%	6.6%
300～999人	47	10.6%	10.6%	25.5%	29.8%	29.8%	38.3%	21.3%	23.4%	17.0%	4.3%
1,000人以上	73	6.8%	2.7%	6.8%	11.0%	9.6%	12.3%	13.7%	13.7%	15.1%	5.5%
建設業	33	18.2%	3.0%	36.4%	27.3%	33.3%	27.3%	15.2%	21.2%	30.3%	9.1%
製造業	104	20.2%	9.6%	21.2%	25.0%	26.0%	27.9%	17.3%	27.9%	23.1%	5.8%
運輸・通信業	50	14.0%	8.0%	22.0%	26.0%	16.0%	22.0%	6.0%	10.0%	16.0%	2.0%
卸売・小売業	101	14.9%	18.8%	28.7%	25.7%	28.7%	38.6%	11.9%	28.7%	21.8%	5.0%
金融・保険業	7	0.0%	0.0%	14.3%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%	14.3%	14.3%
飲食サービス・宿泊業	40	27.5%	25.0%	30.0%	27.5%	25.0%	25.0%	12.5%	17.5%	25.0%	10.0%
医療・福祉	92	17.4%	20.7%	33.7%	25.0%	22.8%	30.4%	12.0%	27.2%	20.7%	13.0%
教育・学習支援業	16	12.5%	12.5%	31.3%	18.8%	18.8%	18.8%	37.5%	25.0%	6.3%	0.0%
サービス業	68	17.6%	13.2%	23.5%	23.5%	23.5%	30.9%	23.5%	27.9%	22.1%	10.3%
労働組合がある	118	8.5%	5.1%	11.9%	11.9%	13.6%	14.4%	11.0%	16.9%	12.7%	5.1%
労働組合がない	388	19.8%	17.3%	31.4%	28.9%	27.3%	33.5%	15.7%	27.1%	24.0%	8.0%

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

(35) でワーク・ライフ・バランスの実現に向けて何らかの取組みを実施していると回答した事業所での取組みの効果としては、「従業員の心身の健康が向上した」が 30.6%と最も高く、次いで「従業員の仕事への意欲が向上した」が 30.4%となっている。

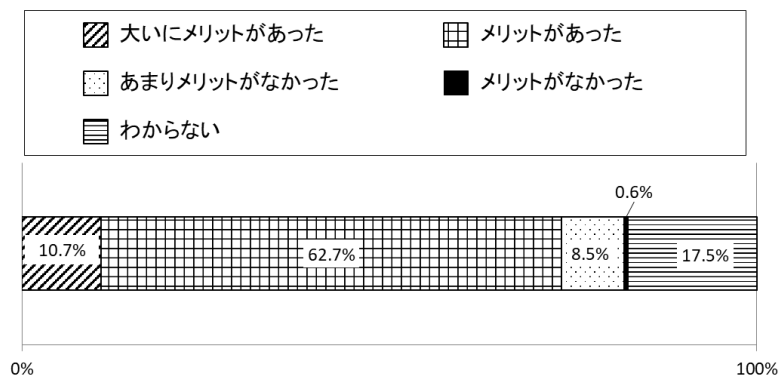
図 33 ワーク・ライフ・バランスに関する取組みの効果（複数回答・全体 N=428）



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

(35) でワーク・ライフ・バランスの実現に向けての取組みを5項目以上実施していると回答した事業所での、ワーク・ライフ・バランスの取組みが事業所の経営に関してメリットがあったかについては、「大いにメリットがあった」または「メリットがあった」と回答した事業所の割合が 73.4%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=177）

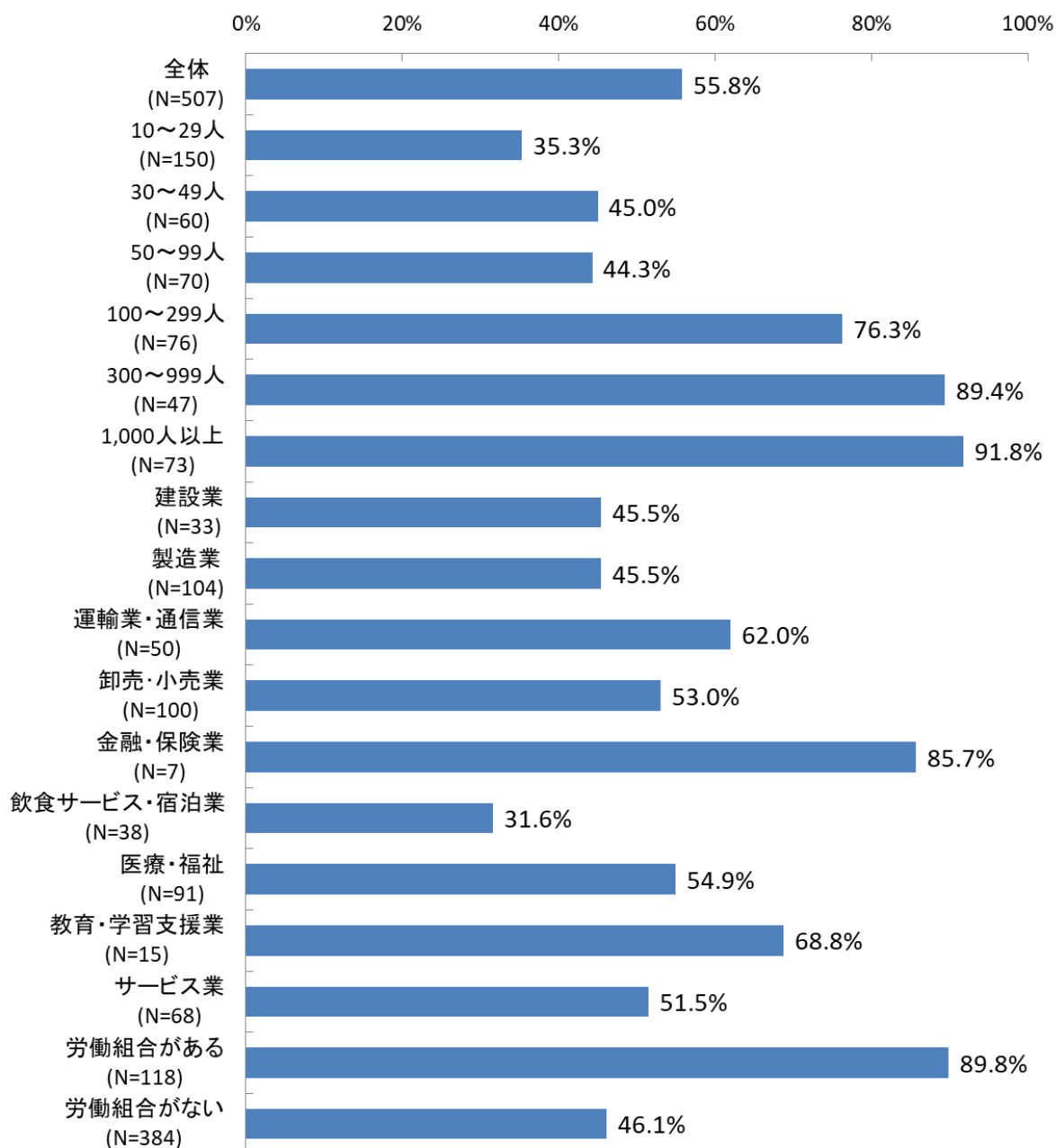


【メンタルヘルスケア（心の健康対策）】

(38) メンタルヘルスケア（心の健康対策）の実施の有無 【設問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 55.8%となり、前年の 57.5%に対し、1.7ポイント下回っている。

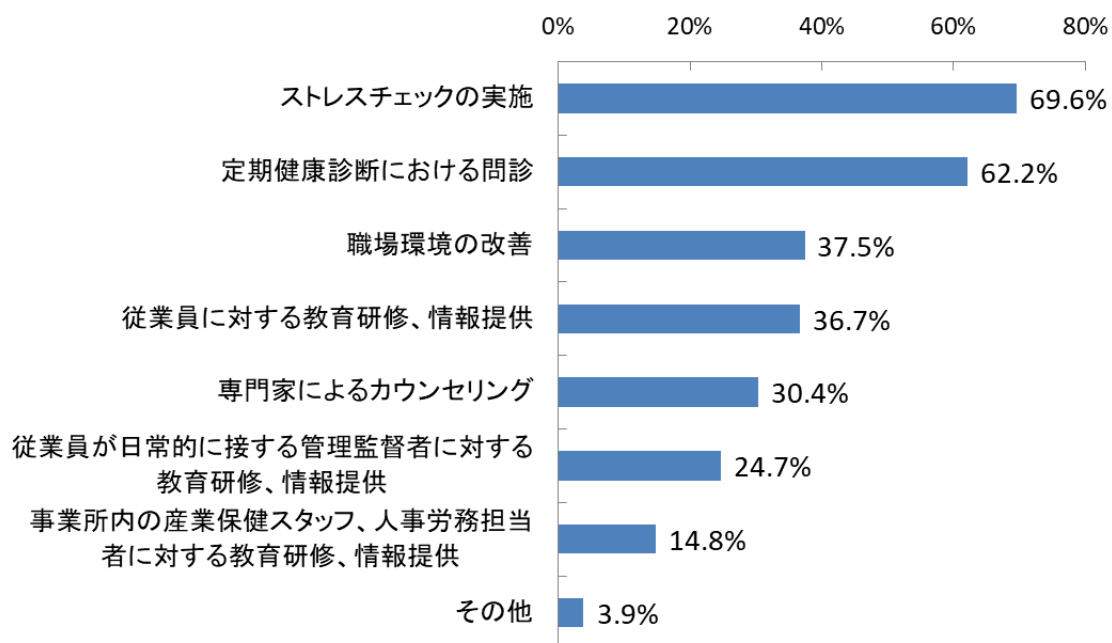
図 35 メンタルヘルスケアを実施している事業所の割合（全体、企業規模別、産業別、労働組合の有無別）



(39) メンタルヘルスケア（心の健康対策）の実施方法 【設問42】

(38) 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69.6%と最も高く、次いで「定期健康診断における問診」が62.2%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=283）

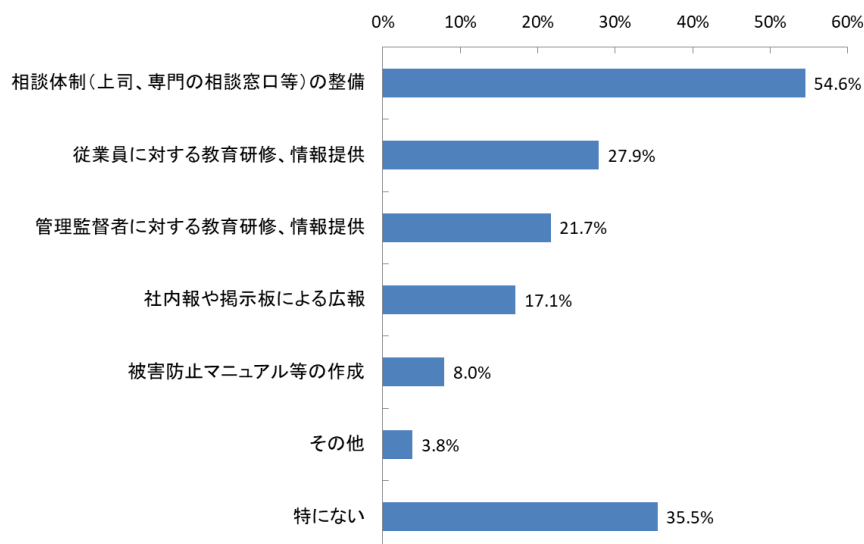


【ハラスメント防止措置】

(40) 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54.6%と最も高く、次いで「従業員に対する教育研修、情報提供」が27.9%、「管理監督者に対する教育研修、情報提供」が21.7%となっている。

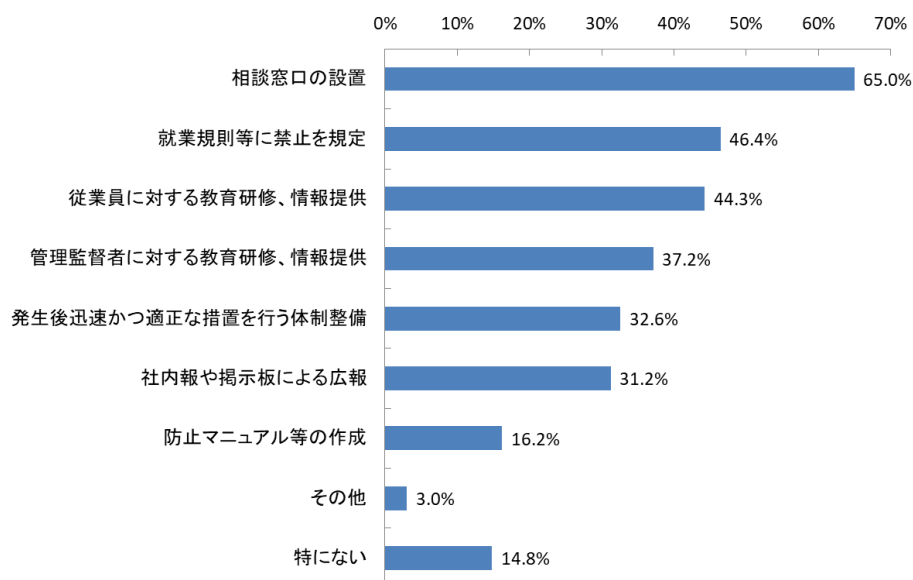
図 37 カスタマーハラスメントに対する取組み（複数回答・全体 N=502）



(41) 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65.0%と最も高く、次いで「就業規則等に禁止を規定」が46.4%、「従業員に対する教育研修、情報提供」が44.3%となっている。

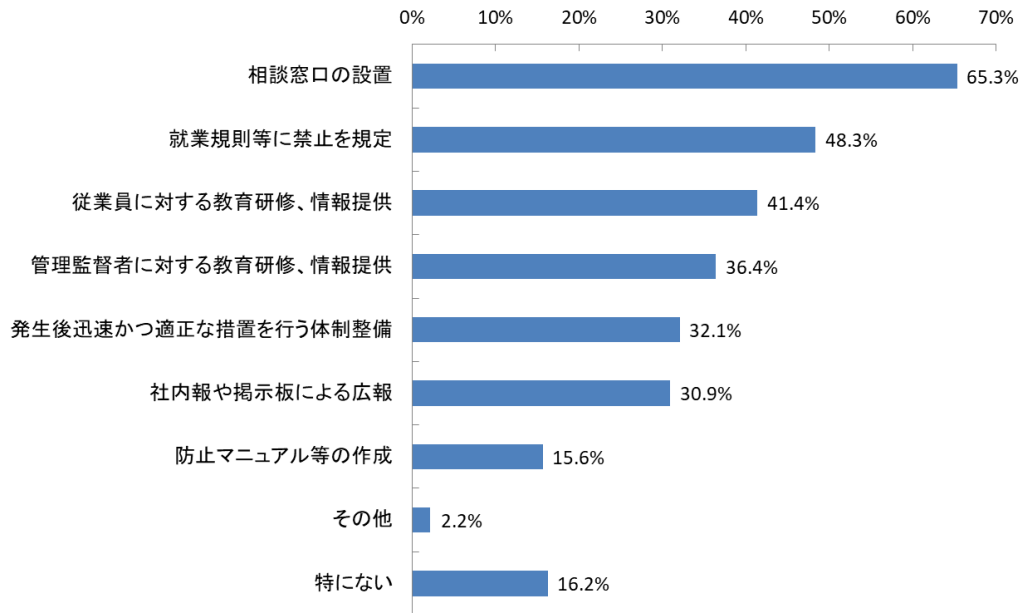
図 38 パワーハラスメントに対する取組み（複数回答・全体 N=506）



(42) 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65.3%と最も高く、次いで「就業規則等に禁止を規定」が48.3%、「従業員に対する教育研修、情報提供」が41.4%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=505）



(43) 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60.0%と最も高く、次いで「就業規則等に禁止を規定」が40.2%、「従業員に対する教育研修、情報提供」が34.5%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=505）

