

【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 68.8%、女性が 31.2%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 59.1%、女性が 40.9%となっており、事務職以外における男女の割合は、男性が 71.4%、女性が 28.6%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	68.8% (13,768)	31.2% (6,238)	100.0% (20,006)	59.1% (2,442)	40.9% (1,692)	100.0% (4,134)	71.4% (11,326)	28.6% (4,546)	100.0% (15,872)
30人以上*	69.2% (12,834)	30.8% (5,700)	100.0% (18,534)	61.3% (2,312)	38.7% (1,461)	100.0% (3,773)	71.3% (10,522)	28.7% (4,239)	100.0% (14,761)
10～29人	64.1% (922)	35.9% (516)	100.0% (1,438)	36.1% (129)	63.9% (228)	100.0% (357)	73.4% (793)	26.6% (288)	100.0% (1,081)
30～49人	67.8% (766)	32.2% (363)	100.0% (1,129)	32.7% (71)	67.3% (146)	100.0% (217)	76.2% (695)	23.8% (217)	100.0% (912)
50～99人	59.4% (796)	40.6% (545)	100.0% (1,341)	47.8% (187)	52.2% (204)	100.0% (391)	64.1% (609)	35.9% (341)	100.0% (950)
100～299人	67.1% (2,269)	32.9% (1,111)	100.0% (3,380)	58.7% (498)	41.3% (351)	100.0% (849)	70.0% (1,771)	30.0% (760)	100.0% (2,531)
300～999人	60.5% (1,828)	39.5% (1,194)	100.0% (3,022)	58.5% (370)	41.5% (262)	100.0% (632)	61.0% (1,458)	39.0% (932)	100.0% (2,390)
1,000人以上	74.3% (7,175)	25.7% (2,487)	100.0% (9,662)	70.4% (1,186)	29.6% (498)	100.0% (1,684)	75.1% (5,989)	24.9% (1,989)	100.0% (7,978)
建設業	78.9% (412)	21.1% (110)	100.0% (522)	41.9% (52)	58.1% (72)	100.0% (124)	90.5% (360)	9.5% (38)	100.0% (398)
製造業	81.4% (6,936)	18.6% (1,590)	100.0% (8,526)	66.2% (1,266)	33.8% (647)	100.0% (1,913)	85.7% (5,670)	14.3% (943)	100.0% (6,613)
運輸・ 情報通信業	82.6% (1,156)	17.4% (243)	100.0% (1,399)	60.7% (176)	39.3% (114)	100.0% (290)	88.4% (980)	11.6% (129)	100.0% (1,109)
卸売・ 小売業	67.3% (3,202)	32.7% (1,554)	100.0% (4,756)	60.8% (570)	39.2% (368)	100.0% (938)	68.9% (2,632)	31.1% (1,186)	100.0% (3,818)
金融・ 保険業	54.1% (92)	45.9% (78)	100.0% (170)	45.5% (50)	54.5% (60)	100.0% (110)	70.0% (42)	30.0% (18)	100.0% (60)
飲食サービス・ 宿泊業	65.3% (132)	34.7% (70)	100.0% (202)	67.3% (37)	32.7% (18)	100.0% (55)	64.6% (95)	35.4% (52)	100.0% (147)
医療・ 福祉	29.9% (915)	70.1% (2,149)	100.0% (3,064)	25.9% (82)	74.1% (234)	100.0% (316)	30.3% (833)	69.7% (1,915)	100.0% (2,748)
教育・ 学習支援業	56.5% (183)	43.5% (141)	100.0% (324)	55.6% (35)	44.4% (28)	100.0% (63)	56.7% (148)	43.3% (113)	100.0% (261)
サービス業	70.9% (740)	29.1% (303)	100.0% (1,043)	53.5% (174)	46.5% (151)	100.0% (325)	78.8% (566)	21.2% (152)	100.0% (718)

※（）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 26.3%、女性が 73.7%となっている。また、派遣労働者においては、男性が 60.1%、女性が 39.9%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	26.3% (7,686)	73.7% (21,507)	100.0% (29,193)	60.1% (2,571)	39.9% (1,706)	100.0% (4,277)
30人以上*	26.1% (7,375)	73.9% (20,870)	100.0% (28,245)	60.5% (2,466)	39.5% (1,612)	100.0% (4,078)
10～29人	30.8% (276)	69.2% (620)	100.0% (896)	53.1% (104)	46.9% (92)	100.0% (196)
30～49人	32.2% (213)	67.8% (449)	100.0% (662)	35.0% (14)	65.0% (26)	100.0% (40)
50～99人	33.4% (356)	66.6% (711)	100.0% (1,067)	25.8% (54)	74.2% (155)	100.0% (209)
100～299人	28.4% (611)	71.6% (1,541)	100.0% (2,152)	48.0% (120)	52.0% (130)	100.0% (250)
300～999人	47.0% (824)	53.0% (928)	100.0% (1,752)	68.9% (294)	31.1% (133)	100.0% (427)
1,000人以上	23.8% (5,371)	76.2% (17,241)	100.0% (22,612)	62.9% (1,984)	37.1% (1,168)	100.0% (3,152)
建設業	32.3% (31)	67.7% (65)	100.0% (96)	48.1% (25)	51.9% (27)	100.0% (52)
製造業	41.1% (1,024)	58.9% (1,470)	100.0% (2,494)	66.2% (1,448)	33.8% (739)	100.0% (2,187)
運輸・ 通信業	40.1% (371)	59.9% (554)	100.0% (925)	68.5% (115)	31.5% (53)	100.0% (168)
卸売・ 小売業	23.2% (4,929)	76.8% (16,337)	100.0% (21,266)	58.4% (847)	41.6% (603)	100.0% (1,450)
金融・ 保険業	25.0% (12)	75.0% (36)	100.0% (48)	0.0% (0)	100.0% (9)	100.0% (9)
飲食サービス・ 宿泊業	27.4% (240)	72.6% (635)	100.0% (875)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)
医療・ 福祉	21.0% (449)	79.0% (1,686)	100.0% (2,135)	10.9% (14)	89.1% (114)	100.0% (128)
教育・ 学習支援業	49.8% (262)	50.2% (264)	100.0% (526)	33.3% (6)	66.7% (12)	100.0% (18)
サービス業	44.4% (368)	55.6% (460)	100.0% (828)	43.8% (116)	56.2% (149)	100.0% (265)

※（）内は人数

*企業規模 30 人以上

(3) 管理職者の男女の割合 【設問03】

管理職者の男女の割合は、男性が85.9%、女性が14.1%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88.0%、女性が12.0%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	85.9%	14.1%	79.3%	20.7%	89.0%	11.0%	87.5%	12.5%	80.4%	19.6%
	(2,718)	(445)	(572)	(149)	(599)	(74)	(1,547)	(222)	(1,760)	(429)
30人以上*	88.0%	12.0%	84.5%	15.5%	90.5%	9.5%	87.9%	14.9%	80.9%	19.1%
	(2,320)	(317)	(339)	(62)	(514)	(54)	(1,467)	(201)	(1,684)	(397)
10～29人	75.8%	24.2%	73.1%	26.9%	81.0%	19.0%	79.0%	21.0%	70.8%	29.2%
	(389)	(124)	(225)	(83)	(85)	(20)	(79)	(21)	(75)	(31)
30～49人	81.8%	18.2%	81.9%	18.1%	80.0%	20.0%	83.3%	16.7%	73.8%	26.2%
	(207)	(46)	(77)	(17)	(60)	(15)	(70)	(14)	(76)	(27)
50～99人	78.9%	21.1%	81.5%	18.5%	79.2%	20.8%	77.0%	23.0%	70.0%	30.0%
	(239)	(64)	(75)	(17)	(57)	(15)	(107)	(32)	(112)	(48)
100～299人	88.5%	11.5%	85.7%	14.3%	93.6%	6.4%	87.6%	12.4%	72.6%	27.4%
	(564)	(73)	(108)	(18)	(132)	(9)	(324)	(46)	(267)	(101)
300～999人	79.1%	20.9%	85.1%	14.9%	88.2%	11.8%	74.2%	25.8%	78.3%	21.7%
	(254)	(67)	(40)	(7)	(67)	(9)	(147)	(51)	(202)	(56)
1,000人以上	94.0%	6.0%	92.9%	7.1%	97.1%	2.9%	93.4%	6.6%	86.2%	13.8%
	(1,056)	(67)	(39)	(3)	(198)	(6)	(819)	(58)	(1,027)	(165)
建設業	84.4%	15.6%	73.6%	26.4%	92.5%	7.5%	90.9%	9.1%	74.2%	25.8%
	(152)	(28)	(53)	(19)	(49)	(4)	(50)	(5)	(49)	(17)
製造業	93.2%	6.8%	80.7%	19.3%	96.6%	3.4%	94.8%	5.2%	88.0%	12.0%
	(1,222)	(89)	(151)	(36)	(280)	(10)	(791)	(43)	(965)	(132)
運輸・通信業	89.7%	10.3%	86.5%	13.5%	95.7%	4.3%	88.7%	11.3%	88.2%	11.8%
	(175)	(20)	(45)	(7)	(44)	(2)	(86)	(11)	(82)	(11)
卸売・小売業	89.0%	11.0%	75.0%	25.0%	89.9%	10.1%	92.5%	7.5%	88.0%	12.0%
	(518)	(64)	(78)	(26)	(80)	(9)	(360)	(29)	(431)	(59)
金融・保険業	94.2%	5.8%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	86.4%	13.6%	52.2%	47.8%
	(49)	(3)	(14)	(0)	(16)	(0)	(19)	(3)	(12)	(11)
飲食サービス・宿泊業	90.3%	9.7%	100.0%	0.0%	89.5%	10.5%	88.9%	11.1%	66.7%	33.3%
	(65)	(7)	(8)	(0)	(17)	(2)	(40)	(5)	(30)	(15)
医療・福祉	55.0%	45.0%	69.8%	30.2%	55.7%	44.3%	45.2%	54.8%	38.8%	61.2%
	(226)	(185)	(88)	(38)	(49)	(39)	(89)	(108)	(90)	(142)
教育・学習支援業	86.5%	13.5%	85.7%	14.3%	100.0%	0.0%	78.3%	21.7%	80.0%	20.0%
	(45)	(7)	(12)	(2)	(15)	(0)	(18)	(5)	(16)	(4)
サービス業	87.2%	12.8%	85.4%	14.6%	90.7%	9.3%	87.9%	12.1%	69.1%	30.9%
	(266)	(39)	(123)	(21)	(49)	(5)	(94)	(13)	(85)	(38)

※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

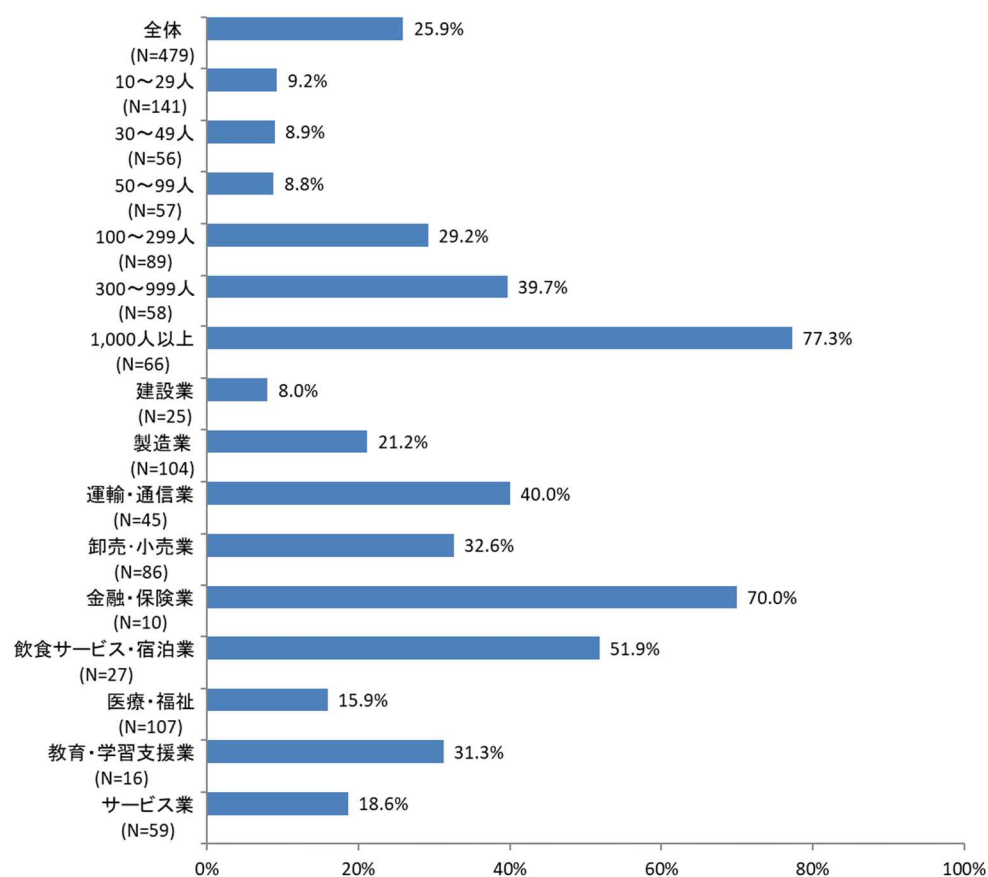
*企業規模30人以上

【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 25.9%で、前年（22.2%）を 3.7 ポイント上回っている。

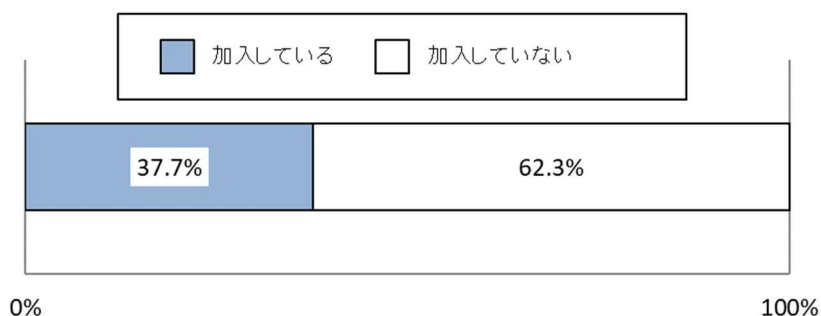
図１ 労働組合がある事業所の割合（全体・企業規模別・産業別）



（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 37.7%であり、前年の 31.6%に対し、6.1 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=122）



【休日・休暇制度】

（６）週休制の形態 【設問０６】

週休制の形態については、「完全週休２日制」を採用している事業所が 47.9%と最も高く、次いで「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回のいずれかでやっているもの)」が 38.0%となっている。

図３ 週休制の形態（全体 N=455）

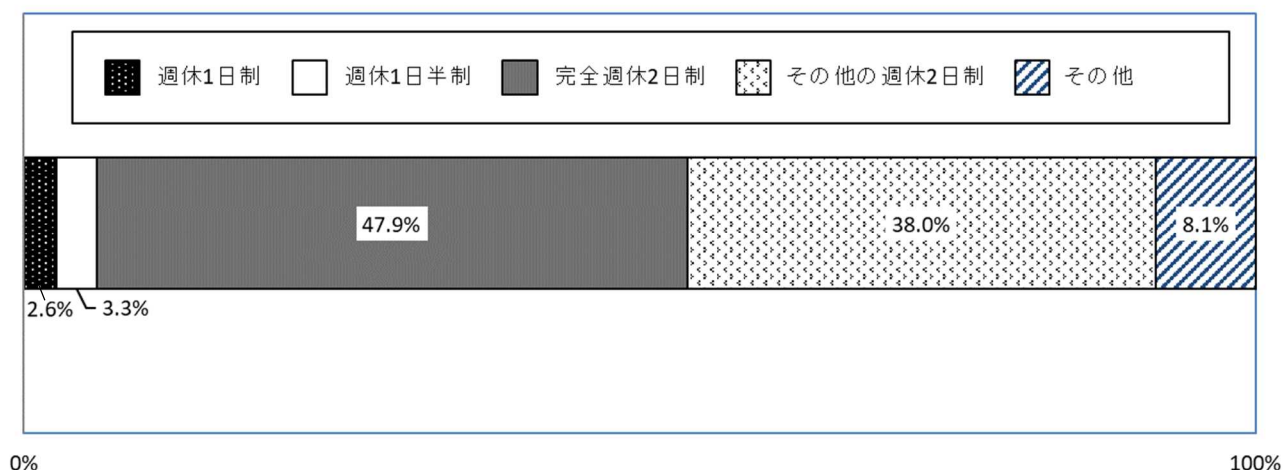


表４ 週休制の形態

	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	455	2.6%	3.3%	47.9%	38.0%	8.1%	100.0%
10～29人	128	2.3%	3.9%	45.3%	40.6%	7.8%	100.0%
30～49人	56	3.6%	8.9%	48.2%	33.9%	5.4%	100.0%
50～99人	55	3.6%	0.0%	40.0%	45.5%	10.9%	100.0%
100～299人	87	3.4%	2.3%	47.1%	41.4%	5.7%	100.0%
300～999人	57	0.0%	1.8%	47.4%	45.6%	5.3%	100.0%
1,000人以上	63	0.0%	3.2%	60.3%	20.6%	15.9%	100.0%
建設業	25	4.0%	0.0%	40.0%	48.0%	8.0%	100.0%
製造業	104	0.0%	1.9%	51.9%	41.3%	4.8%	100.0%
運輸・情報通信業	45	0.0%	4.4%	40.0%	48.9%	6.7%	100.0%
卸売・小売業	76	6.6%	2.6%	39.5%	40.8%	10.5%	100.0%
金融・保険業	10	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
飲食サービス・宿泊業	21	4.8%	4.8%	42.9%	42.9%	4.8%	100.0%
医療・福祉	103	1.9%	3.9%	46.6%	35.0%	12.6%	100.0%
教育・学習支援業	14	0.0%	0.0%	50.0%	35.7%	14.3%	100.0%
サービス業	57	5.3%	7.0%	56.1%	26.3%	5.3%	100.0%
労働組合がある	119	2.5%	2.5%	52.1%	34.5%	8.4%	100.0%
労働組合がない	332	2.7%	3.6%	45.8%	39.8%	8.1%	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、「120日～129日」が37.2%と最も高く、次いで「110日～119日」が26.3%、「100日～109日」が22.8%となっている。

図4 年間休日総数（全体 N=452）

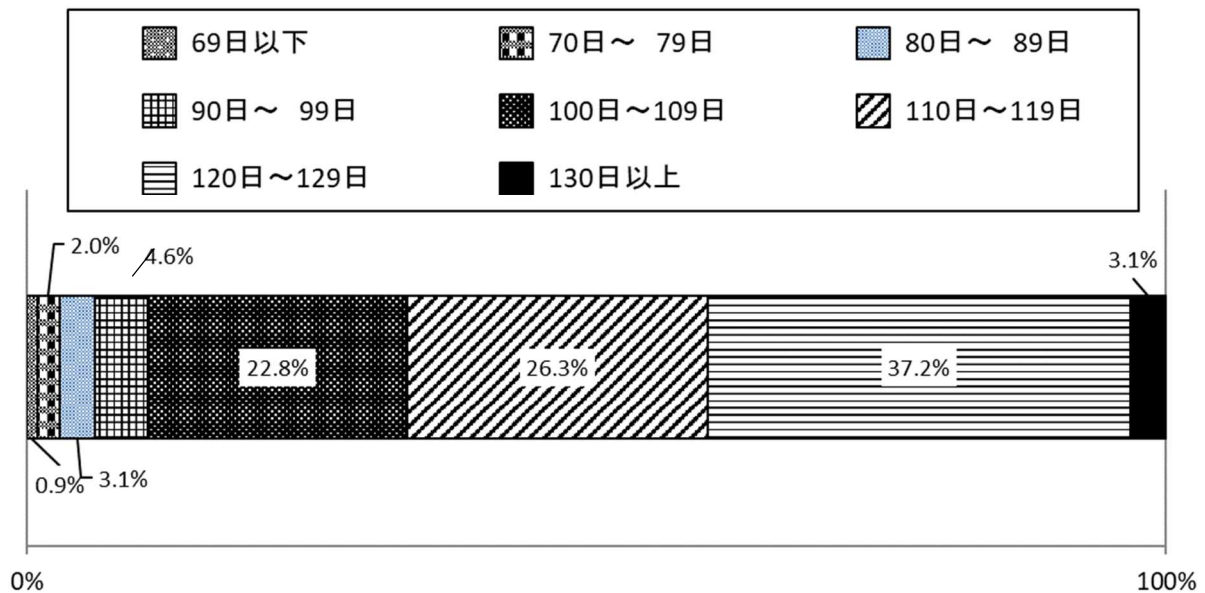


表5 年間休日総数

	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	452	0.9%	2.0%	3.1%	4.6%	22.8%	26.3%	37.2%	3.1%	100.0%
10～29人	128	0.0%	3.9%	5.5%	10.9%	18.8%	19.5%	35.2%	6.3%	100.0%
30～49人	56	0.0%	0.0%	8.9%	7.1%	26.8%	12.5%	42.9%	1.8%	100.0%
50～99人	54	3.7%	0.0%	1.9%	1.9%	38.9%	31.5%	20.4%	1.9%	100.0%
100～299人	86	0.0%	2.3%	1.2%	2.3%	25.6%	33.7%	34.9%	0.0%	100.0%
300～999人	56	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	23.2%	35.7%	41.1%	0.0%	100.0%
1,000人以上	63	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	31.7%	50.8%	6.3%	100.0%
建設業	25	0.0%	0.0%	12.0%	28.0%	12.0%	24.0%	20.0%	4.0%	100.0%
製造業	102	1.0%	0.0%	1.0%	3.9%	17.6%	20.6%	53.9%	2.0%	100.0%
運輸・通信業	45	0.0%	2.2%	6.7%	0.0%	31.1%	24.4%	31.1%	4.4%	100.0%
卸売・小売業	76	2.6%	5.3%	2.6%	2.6%	26.3%	31.6%	27.6%	1.3%	100.0%
金融・保険業	10	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	30.0%	60.0%	10.0%	100.0%
飲食サービス・宿泊業	21	0.0%	9.5%	4.8%	14.3%	14.3%	33.3%	23.8%	0.0%	100.0%
医療・福祉	103	0.0%	1.9%	1.0%	1.0%	29.1%	31.1%	31.1%	4.9%	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	56	1.8%	0.0%	5.4%	7.1%	19.6%	21.4%	42.9%	1.8%	100.0%
労働組合がある	119	0.8%	0.8%	0.0%	0.8%	14.3%	38.7%	42.0%	2.5%	100.0%
労働組合がない	329	0.9%	2.4%	4.3%	6.1%	26.1%	21.9%	35.6%	2.7%	100.0%

（８）年次有給休暇の付与および取得の状況 【設問０８】

年次有給休暇の「平均付与日数（繰越分除く）」は前年を 0.9 ポイント上回っており、「平均取得日数」においても前年を上回っているが、「平均取得率」においては前年を 1.6 ポイント下回っている（R5 全体：平均付与日数 17.2 日、平均取得日数 11.4 日、平均取得率 66.2%）。

表 6 労働者 1 人あたりの年次有給休暇の付与日数および取得日数

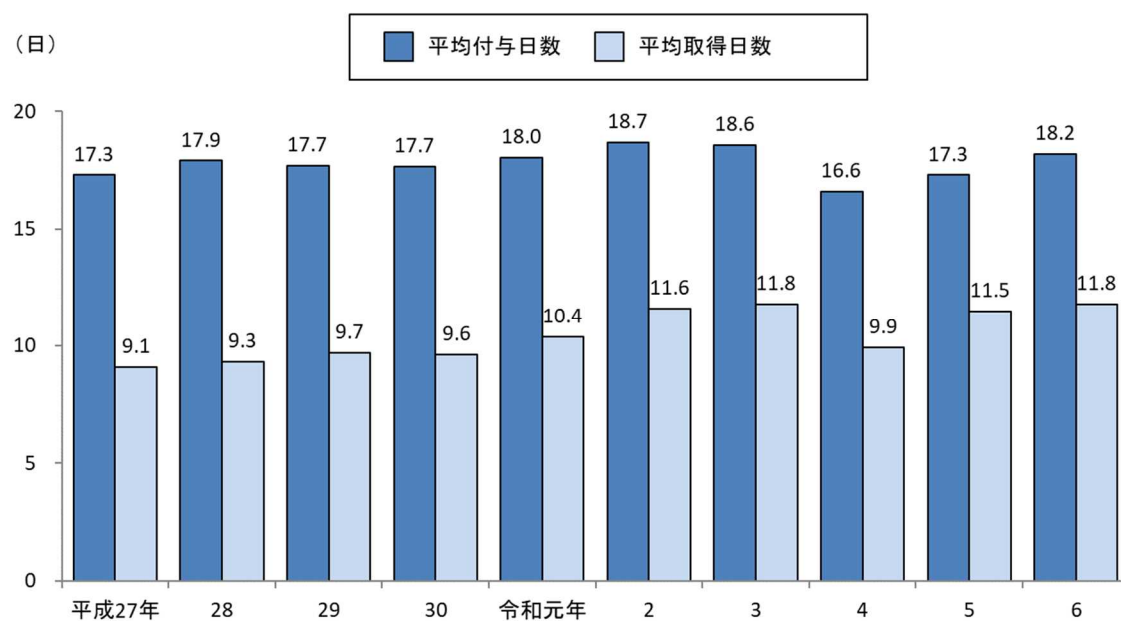
	有効回答 事業所数	労働者1人あたりの 平均付与日数 (繰越分除く)	労働者1人あたりの 平均取得日数	労働者1人あたりの 平均取得率
全体	434	18.1	11.7	64.6%
30人以上 *	326	18.2	11.8	64.8%
10～29人	118	16.3	10.1	62.1%
30～49人	56	16.6	11.2	67.7%
50～99人	53	17.2	11.7	68.3%
100～299人	86	18.3	11.4	62.4%
300～999人	56	16.9	11.7	69.6%
1,000人以上	59	18.9	12.0	63.5%
建設業	26	17.5	10.0	57.2%
製造業	103	18.3	14.0	76.1%
運輸業・通信業	45	16.3	12.0	73.4%
卸売・小売業	69	17.6	8.3	47.3%
金融・保険業	10	19.6	12.0	61.2%
飲食サービス・宿泊業	15	15.8	7.4	46.7%
医療・福祉	98	15.9	11.5	72.4%
教育・学習支援業	13	50.6	10.3	20.3%
サービス業	55	17.1	10.4	60.6%
労働組合がある	115	18.5	12.1	65.8%
労働組合がない	315	17.4	10.9	62.4%

※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

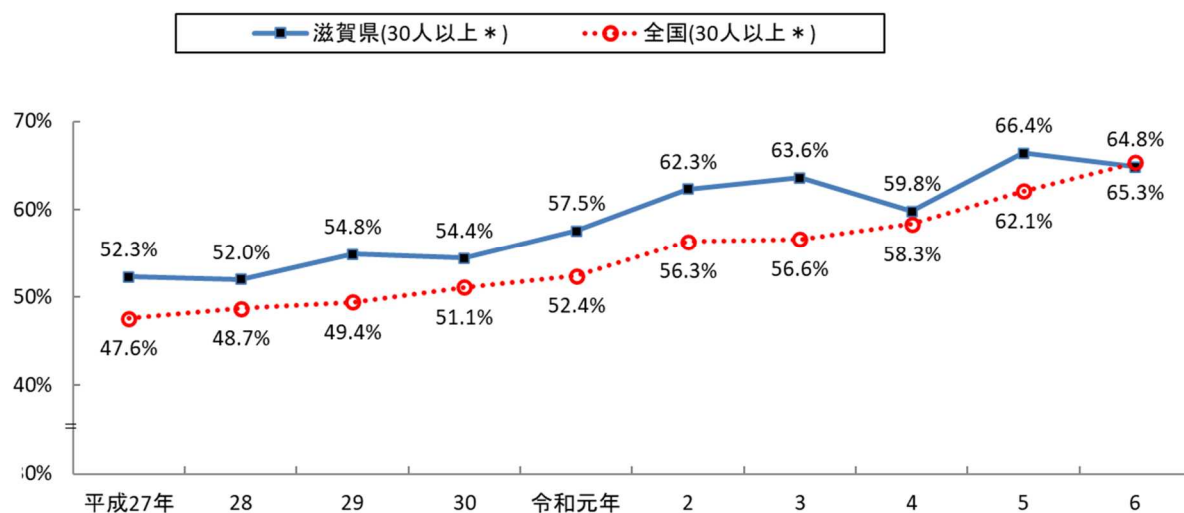
※「平均取得率」は端数処理前の「平均取得日数」を「平均付与日数」で除したものである

*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49.8%と最も高くなっている。

図 6 年次有給休暇の取得単位（全体 N=452）

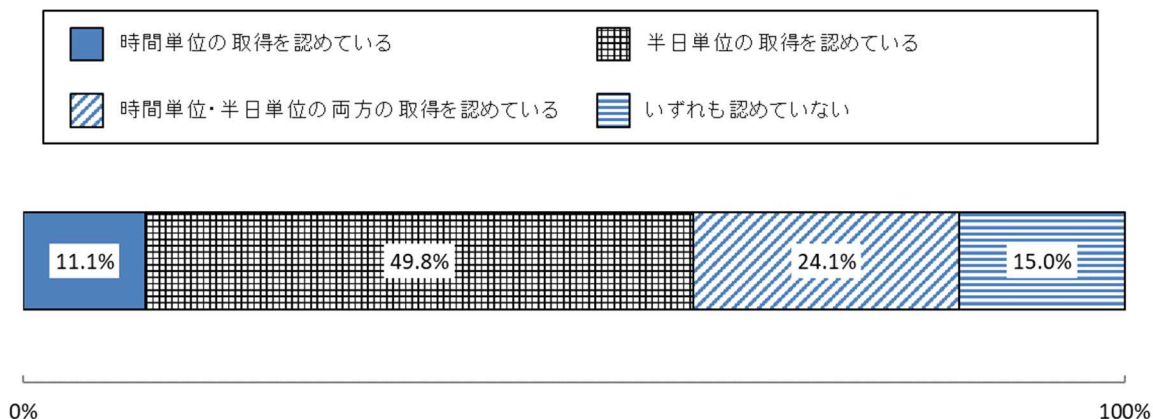


表 7 年次有給休暇の取得単位

	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	452	11.1%	49.8%	24.1%	15.0%	100.0%
10～29人	129	12.4%	41.9%	23.3%	22.5%	100.0%
30～49人	56	16.1%	57.1%	16.1%	10.7%	100.0%
50～99人	53	7.5%	54.7%	26.4%	11.3%	100.0%
100～299人	87	9.2%	52.9%	21.8%	16.1%	100.0%
300～999人	57	5.3%	56.1%	31.6%	7.0%	100.0%
1,000人以上	61	16.4%	42.6%	29.5%	11.5%	100.0%
建設業	26	7.7%	46.2%	30.8%	15.4%	100.0%
製造業	104	8.7%	57.7%	21.2%	12.5%	100.0%
運輸・通信業	45	8.9%	48.9%	11.1%	31.1%	100.0%
卸売・小売業	76	3.9%	60.5%	19.7%	15.8%	100.0%
金融・保険業	10	20.0%	20.0%	60.0%	0.0%	100.0%
飲食サービス・宿泊業	19	10.5%	42.1%	5.3%	42.1%	100.0%
医療・福祉	103	17.5%	43.7%	31.1%	7.8%	100.0%
教育・学習支援業	12	8.3%	33.3%	41.7%	16.7%	100.0%
サービス業	57	15.8%	45.6%	26.3%	12.3%	100.0%
労働組合がある	118	14.4%	38.1%	38.1%	9.3%	100.0%
労働組合がない	330	9.7%	54.2%	19.1%	17.0%	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82.9%と最も高く、次いで「配偶者出産休暇」が40.1%、「夏季休暇」が37.9%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=451）

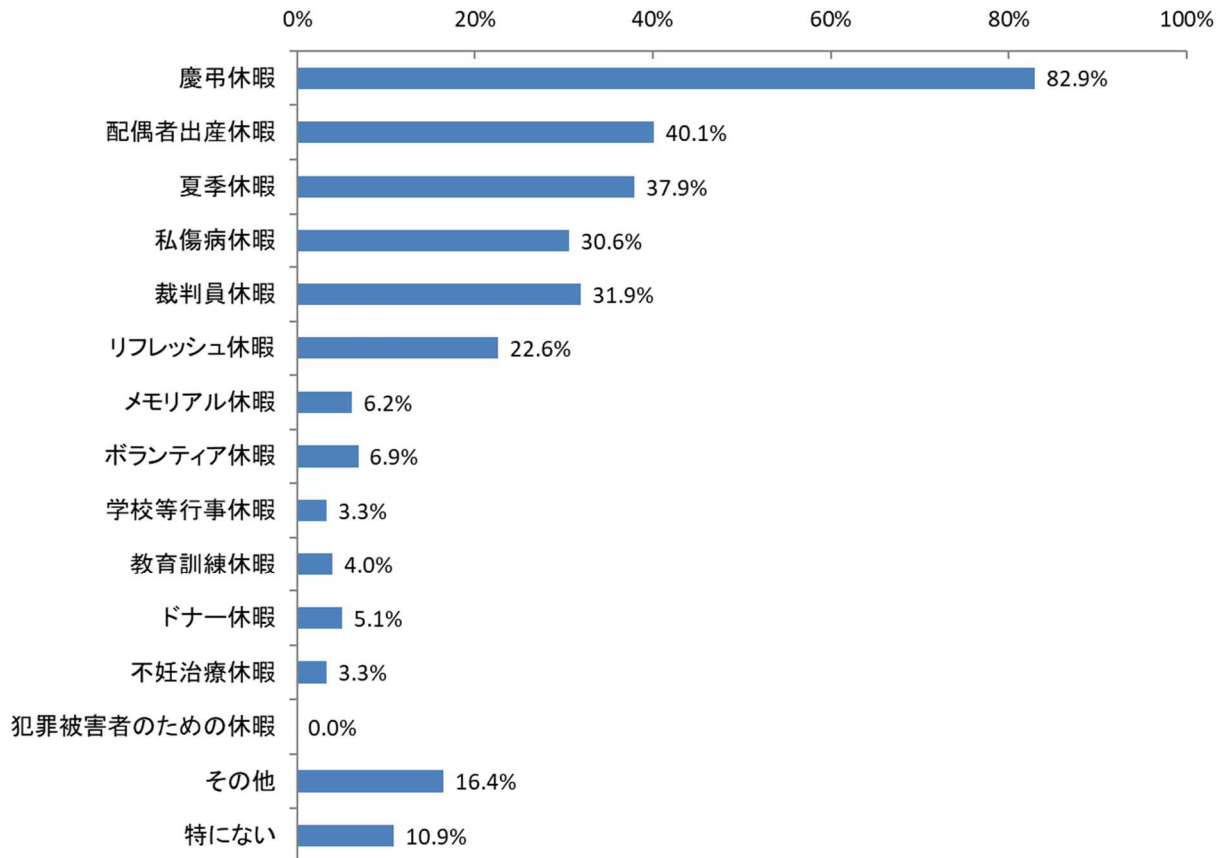


表8 年次有給休暇以外の有給休暇制度（複数回答）

	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	451	22.6%	6.9%	6.2%	37.9%	4.0%	3.3%	40.1%	3.3%	30.6%	82.9%	31.9%	5.1%	0.0%	16.4%	10.9%
10～29人	127	11.0%	3.1%	1.6%	38.6%	7.1%	6.3%	33.1%	0.8%	26.8%	69.3%	15.0%	3.9%	0.0%	11.0%	18.1%
30～49人	55	20.0%	1.8%	7.3%	40.0%	1.8%	0.0%	27.3%	1.8%	21.8%	80.0%	18.2%	1.8%	0.0%	3.6%	14.5%
50～99人	55	12.7%	3.6%	1.8%	45.5%	5.5%	1.8%	27.3%	0.0%	21.8%	85.5%	25.5%	3.6%	0.0%	20.0%	9.1%
100～299人	86	20.9%	7.0%	5.8%	33.7%	4.7%	1.2%	45.3%	1.2%	29.1%	87.2%	37.2%	7.0%	0.0%	25.6%	10.5%
300～999人	57	33.3%	12.3%	5.3%	36.8%	0.0%	7.0%	54.4%	7.0%	29.8%	94.7%	50.9%	8.8%	0.0%	21.1%	1.8%
1,000人以上	62	53.2%	17.7%	21.0%	37.1%	1.6%	1.6%	59.7%	12.9%	61.3%	98.4%	59.7%	6.5%	0.0%	21.0%	0.0%
建設業	24	4.2%	0.0%	0.0%	58.3%	12.5%	4.2%	50.0%	0.0%	20.8%	79.2%	29.2%	0.0%	0.0%	8.3%	12.5%
製造業	104	22.1%	6.7%	5.8%	41.3%	4.8%	1.9%	42.3%	1.9%	32.7%	90.4%	34.6%	1.0%	0.0%	13.5%	6.7%
運輸・通信業	44	27.3%	13.6%	13.6%	43.2%	11.4%	4.5%	43.2%	6.8%	34.1%	84.1%	45.5%	9.1%	0.0%	15.9%	6.8%
卸売・小売業	75	21.3%	5.3%	4.0%	29.3%	2.7%	1.3%	41.3%	1.3%	32.0%	78.7%	33.3%	1.3%	0.0%	17.3%	14.7%
金融・保険業	10	70.0%	20.0%	20.0%	60.0%	0.0%	0.0%	70.0%	10.0%	70.0%	80.0%	60.0%	0.0%	0.0%	30.0%	0.0%
飲食サービス・宿泊業	20	35.0%	0.0%	25.0%	20.0%	0.0%	5.0%	30.0%	20.0%	40.0%	80.0%	35.0%	5.0%	0.0%	15.0%	20.0%
医療・福祉	103	19.4%	3.9%	3.9%	35.9%	2.9%	2.9%	35.0%	1.9%	28.2%	87.4%	23.3%	7.8%	0.0%	15.5%	6.8%
教育・学習支援業	14	21.4%	14.3%	0.0%	42.9%	0.0%	14.3%	42.9%	7.1%	21.4%	71.4%	21.4%	14.3%	0.0%	35.7%	21.4%
サービス業	57	22.8%	10.5%	3.5%	35.1%	0.0%	5.3%	35.1%	1.8%	22.8%	71.9%	28.1%	10.5%	0.0%	19.3%	19.3%
労働組合がある	118	39.8%	18.6%	15.3%	41.5%	2.5%	5.1%	70.3%	9.3%	45.8%	94.9%	62.7%	13.6%	0.0%	24.6%	0.8%
労働組合がない	329	16.4%	2.7%	3.0%	36.2%	4.6%	2.4%	29.5%	1.2%	25.2%	78.7%	21.0%	2.1%	0.0%	13.7%	14.6%

【労働時間】

(11) 労働時間短縮のための取組み 【設問 11】

労働時間短縮のための取組みについては、「年次有給休暇の取得促進」に取り組んでいると回答した事業所の割合が 71.2%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 57.8%、「業務の計画・内容、要員計画の見直し」が 35.9%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=479）

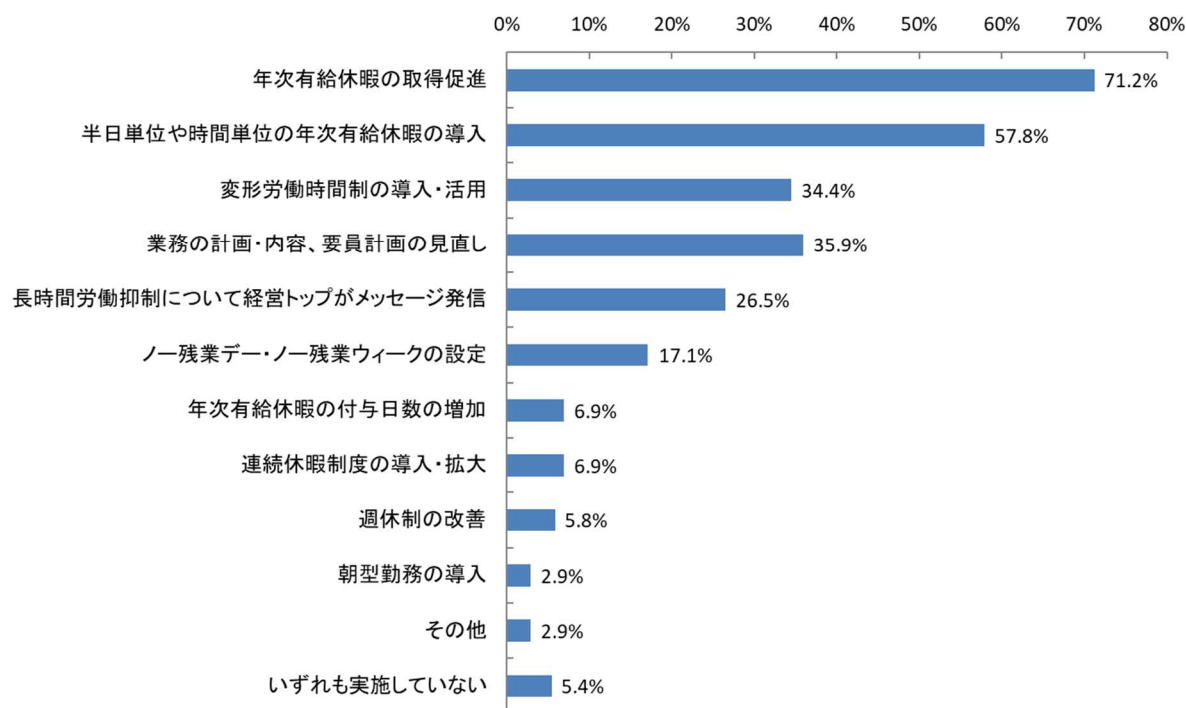


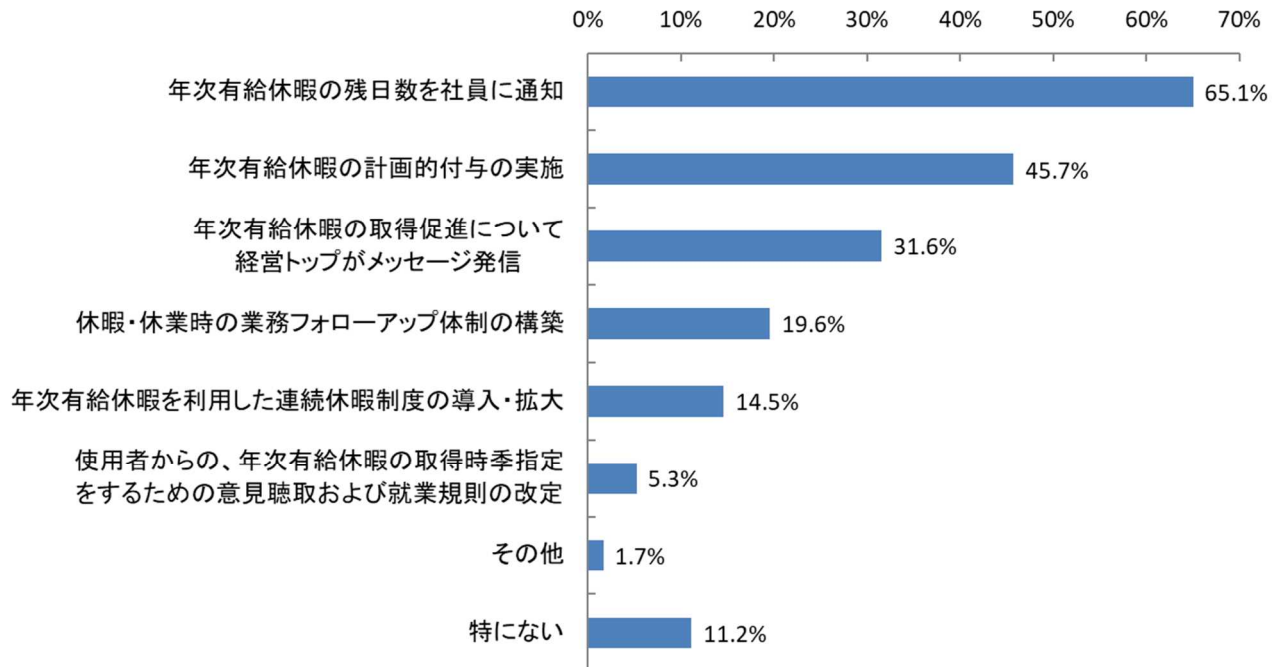
表 9 労働時間短縮のための取組み（複数回答）

	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	479	71.2%	6.9%	57.8%	6.9%	34.4%	5.8%	2.9%	26.5%	17.1%	35.9%	2.9%	5.4%
10～29人	143	59.4%	5.6%	49.0%	0.0%	25.9%	8.4%	2.8%	25.2%	13.3%	28.0%	3.5%	10.5%
30～49人	56	71.4%	5.4%	57.1%	3.6%	25.0%	5.4%	5.4%	21.4%	14.3%	32.1%	1.8%	1.8%
50～99人	57	63.2%	10.5%	57.9%	5.3%	29.8%	5.3%	0.0%	21.1%	8.8%	26.3%	3.5%	12.3%
100～299人	89	75.3%	5.6%	62.9%	7.9%	37.1%	4.5%	1.1%	24.7%	14.6%	42.7%	3.4%	1.1%
300～999人	57	82.5%	7.0%	68.4%	7.0%	49.1%	5.3%	5.3%	28.1%	28.1%	38.6%	3.5%	0.0%
1,000人以上	65	89.2%	9.2%	66.2%	24.6%	52.3%	3.1%	3.1%	43.1%	32.3%	55.4%	1.5%	1.5%
建設業	26	69.2%	7.7%	57.7%	0.0%	34.6%	26.9%	0.0%	19.2%	23.1%	15.4%	3.8%	11.5%
製造業	105	74.3%	8.6%	61.9%	9.5%	35.2%	4.8%	2.9%	33.3%	16.2%	34.3%	1.0%	3.8%
運輸・通信業	46	71.7%	8.7%	41.3%	10.9%	34.8%	4.3%	6.5%	19.6%	15.2%	45.7%	4.3%	2.2%
卸売・小売業	85	70.6%	4.7%	52.9%	9.4%	32.9%	5.9%	3.5%	38.8%	21.2%	38.8%	3.5%	7.1%
金融・保険業	10	100.0%	10.0%	100.0%	40.0%	50.0%	0.0%	10.0%	20.0%	70.0%	60.0%	0.0%	0.0%
飲食サービス・宿泊業	26	65.4%	3.8%	46.2%	7.7%	38.5%	7.7%	0.0%	26.9%	7.7%	30.8%	7.7%	7.7%
医療・福祉	108	66.7%	7.4%	63.0%	2.8%	35.2%	3.7%	0.9%	21.3%	13.0%	38.9%	1.9%	6.5%
教育・学習支援業	16	75.0%	6.3%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	18.8%	6.3%	50.0%	12.5%	0.0%
サービス業	57	71.9%	5.3%	61.4%	1.8%	24.6%	5.3%	5.3%	17.5%	17.5%	24.6%	1.8%	5.3%
労働組合がある	122	86.9%	6.6%	66.4%	14.8%	44.3%	4.9%	4.1%	33.6%	26.2%	45.1%	2.5%	0.8%
労働組合がない	353	65.7%	6.8%	54.7%	4.0%	31.2%	6.2%	2.5%	23.8%	14.2%	32.9%	3.1%	7.1%

(12) 年次有給休暇の取得促進のための取組み 【設問 1 2】

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 65.1%で最も高く、次いで「年次有給休暇の計画的付与の実施」が 45.7%となっている。

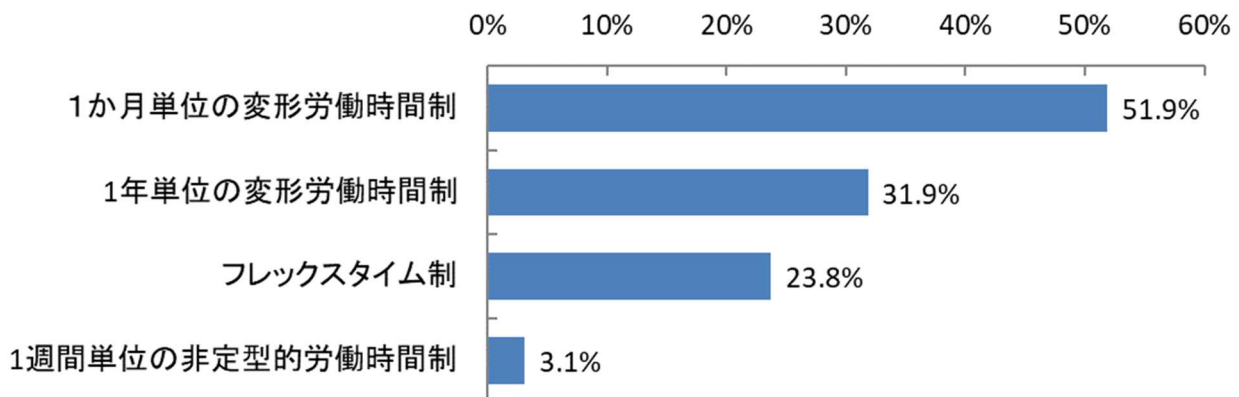
図 9 年次有給休暇の取得促進のための取組み（複数回答・全体 N=475）



(13) 変形労働時間制の内容 【設問 1 3】

(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 51.9%で最も高くなっている。

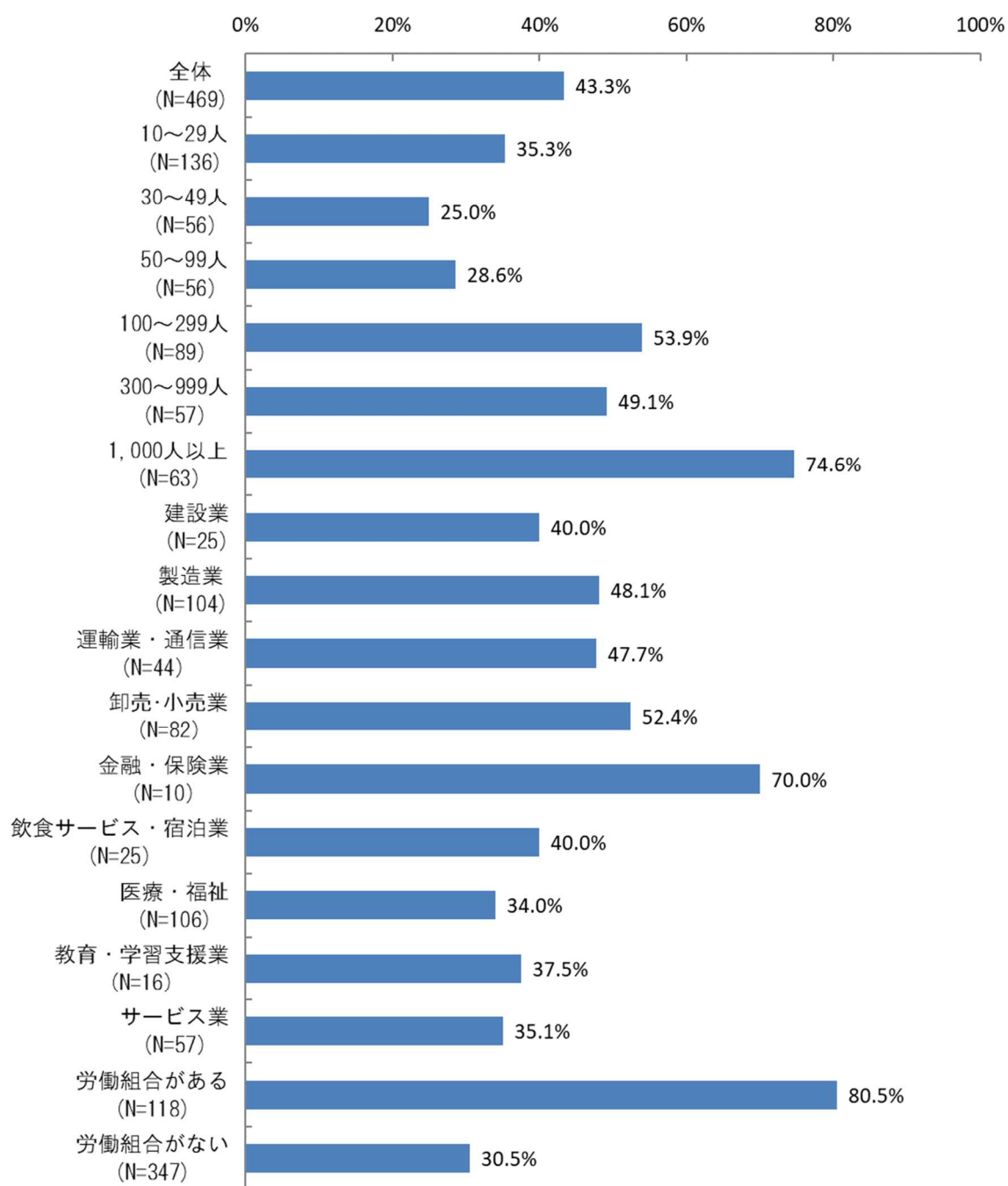
図 10 変形労働時間制の内容（複数回答・全体 N=160）



(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43.3%となり、前年の44.1%に対し、0.8ポイント下回っている。

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



【育児・介護休業制度】

(15) 過去1年間（令和5年4月1日～令和6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5年4月1日～令和6年3月31日）の出産において令和6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99.0%となり、前年の97.6%に対し、1.4ポイント上回っている。男性においては52.0%となり、前年の34.8%に対し、17.2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36.5%と最も高く、次いで「1ヵ月～3ヵ月未満」が25.1%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	394	99.0%	406	52.0%
30人以上*	326	99.1%	333	55.6%
10～29人	29	96.6%	34	35.3%
30～49人	17	100.0%	23	39.1%
50～99人	42	97.6%	24	66.7%
100～299人	52	100.0%	54	37.0%
300～999人	67	100.0%	70	64.3%
1,000人以上	187	98.9%	201	54.2%
建設業	5	100.0%	12	25.0%
製造業	111	100.0%	157	40.8%
運輸・通信業	8	87.5%	47	31.9%
卸売・小売業	107	97.2%	94	78.7%
金融・保険業	16	100.0%	5	0.0%
飲食サービス・宿泊業	3	100.0%	3	33.3%
医療・福祉	118	100.0%	48	68.8%
教育・学習支援業	8	100.0%	13	61.5%
サービス業	18	100.0%	27	48.1%
労働組合がある	238	99.2%	259	54.4%
労働組合がない	156	98.7%	146	47.3%

*事業所規模 30人以上

図 12-1 育児休業取得率の推移（女性）

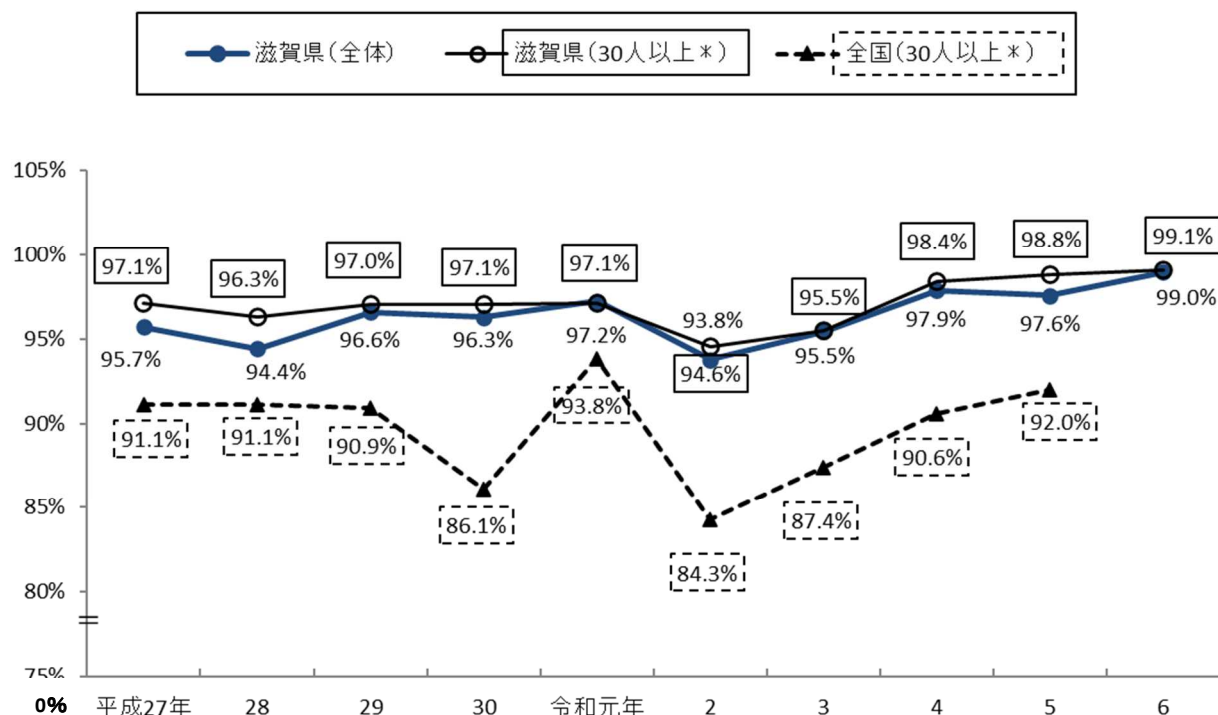
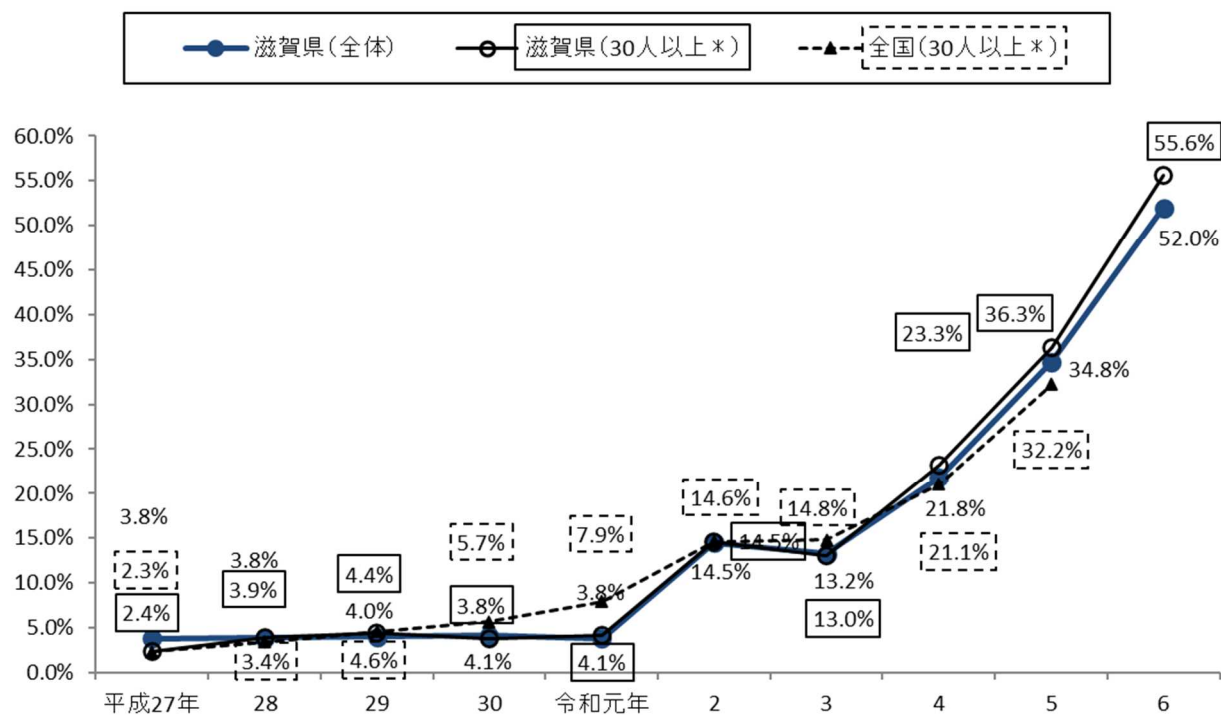


図 12-2 育児休業取得率の推移（男性）



※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=211）

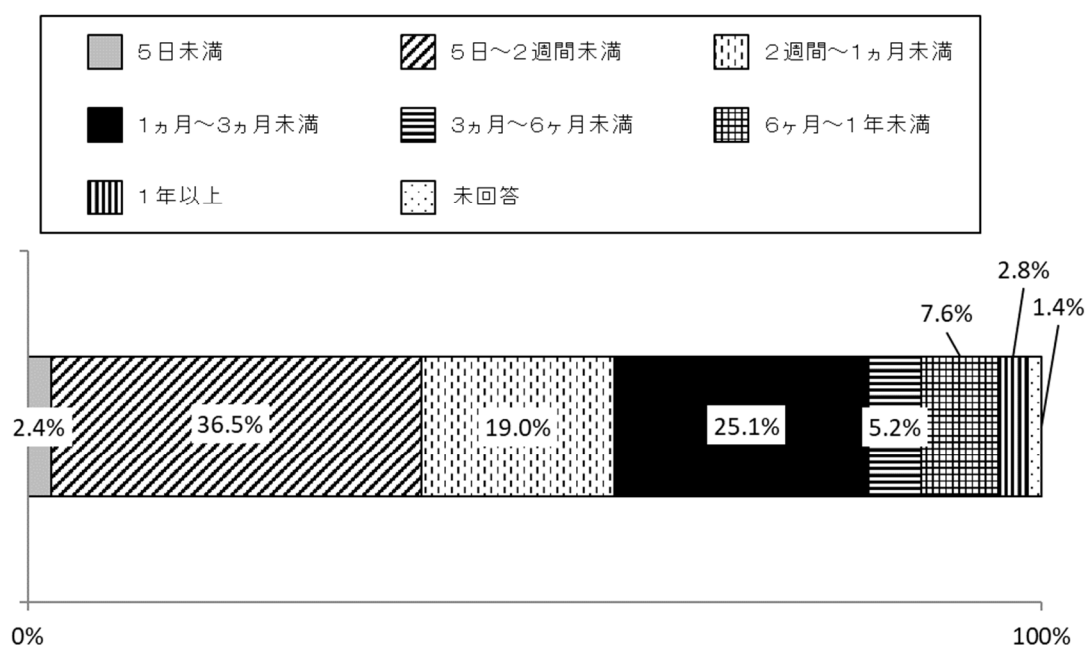


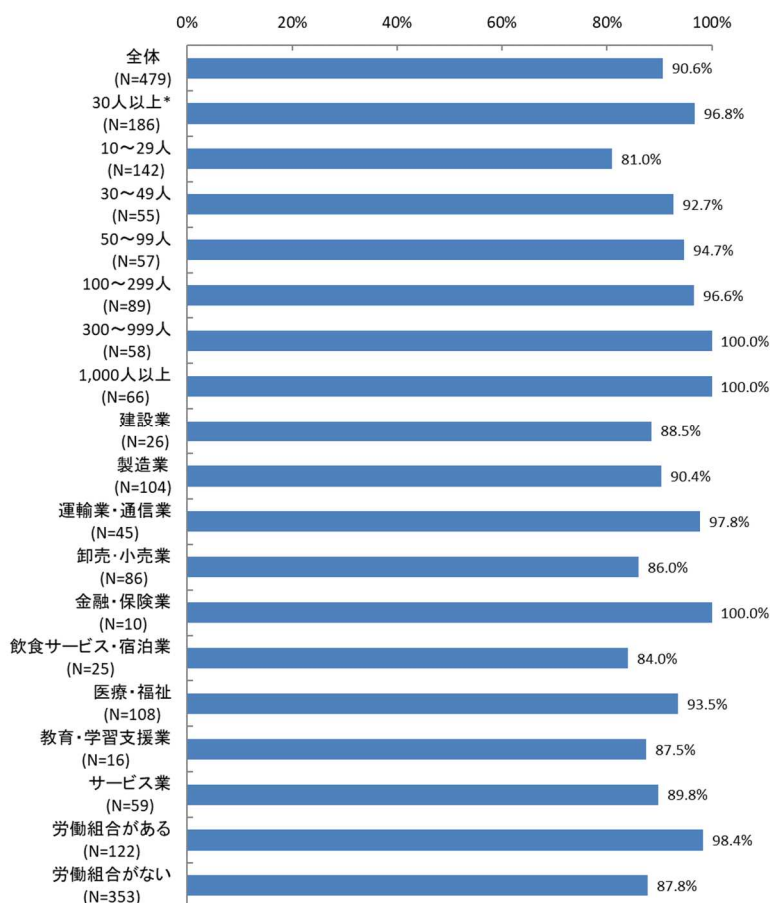
表 11 男性が取得した育児休業日数の内訳

	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ヵ月未満	6ヵ月～ 1年未満	1年以上	未回答	計
全体	211	2.4%	36.5%	19.0%	25.1%	5.2%	7.6%	2.8%	1.4%	100.0%
10～29人	12	8.3%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	8.3%	16.7%	0.0%	100.0%
30～49人	9	11.1%	33.3%	33.3%	22.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
50～99人	16	6.3%	37.5%	25.0%	18.8%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
100～299人	20	5.0%	15.0%	25.0%	40.0%	0.0%	15.0%	0.0%	0.0%	100.0%
300～999人	45	0.0%	6.7%	24.4%	37.8%	11.1%	13.3%	4.4%	2.2%	100.0%
1,000人以上	109	0.9%	53.2%	11.9%	21.1%	3.7%	5.5%	1.8%	1.8%	100.0%
建設業	3	0.0%	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
製造業	64	0.0%	15.6%	26.6%	42.2%	4.7%	6.3%	3.1%	1.6%	100.0%
運輸・通信業	15	0.0%	26.7%	26.7%	33.3%	13.3%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
卸売・小売業	74	2.7%	78.4%	1.4%	6.8%	4.1%	5.4%	1.4%	0.0%	100.0%
金融・保険業	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
飲食サービス・宿泊業	1	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
医療・福祉	33	9.1%	6.1%	24.2%	27.3%	9.1%	15.2%	3.0%	6.1%	100.0%
教育・学習支援業	8	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	25.0%	25.0%	0.0%	100.0%
サービス業	13	0.0%	15.4%	61.5%	15.4%	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%	100.0%
労働組合がある	141	1.4%	42.6%	16.3%	24.8%	4.3%	7.1%	2.1%	1.4%	100.0%
労働組合がない	69	4.3%	23.2%	24.6%	26.1%	7.2%	8.7%	4.3%	1.4%	100.0%

(16) 育児休業制度の有無 【設問16】

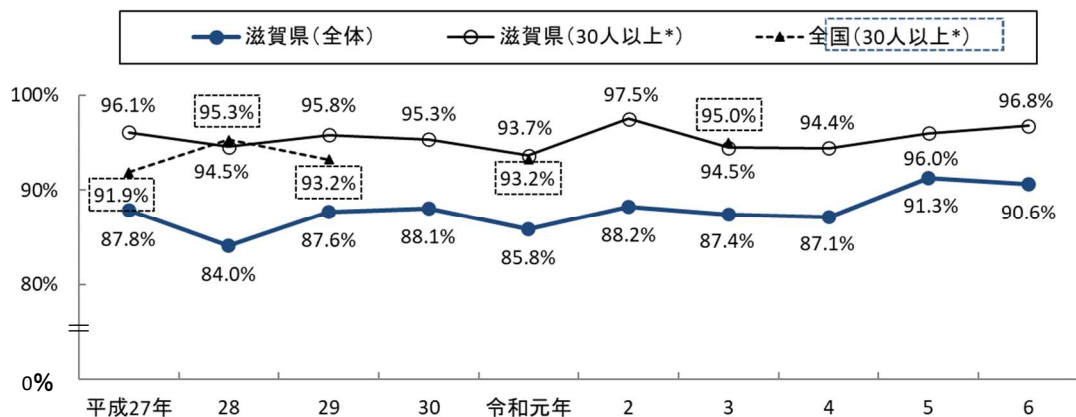
就業規則等に育児休業制度の定めが「ある」事業所の割合は全体で 90.6% となり、前年の 91.3% に対し、0.7 ポイント下回っている。

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76.4%と最も高く、次いで「所定外労働の免除」が65.2%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31.9%と最も高く、次いで「育児休業中または復帰前後の講習等の実施」が22.2%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）

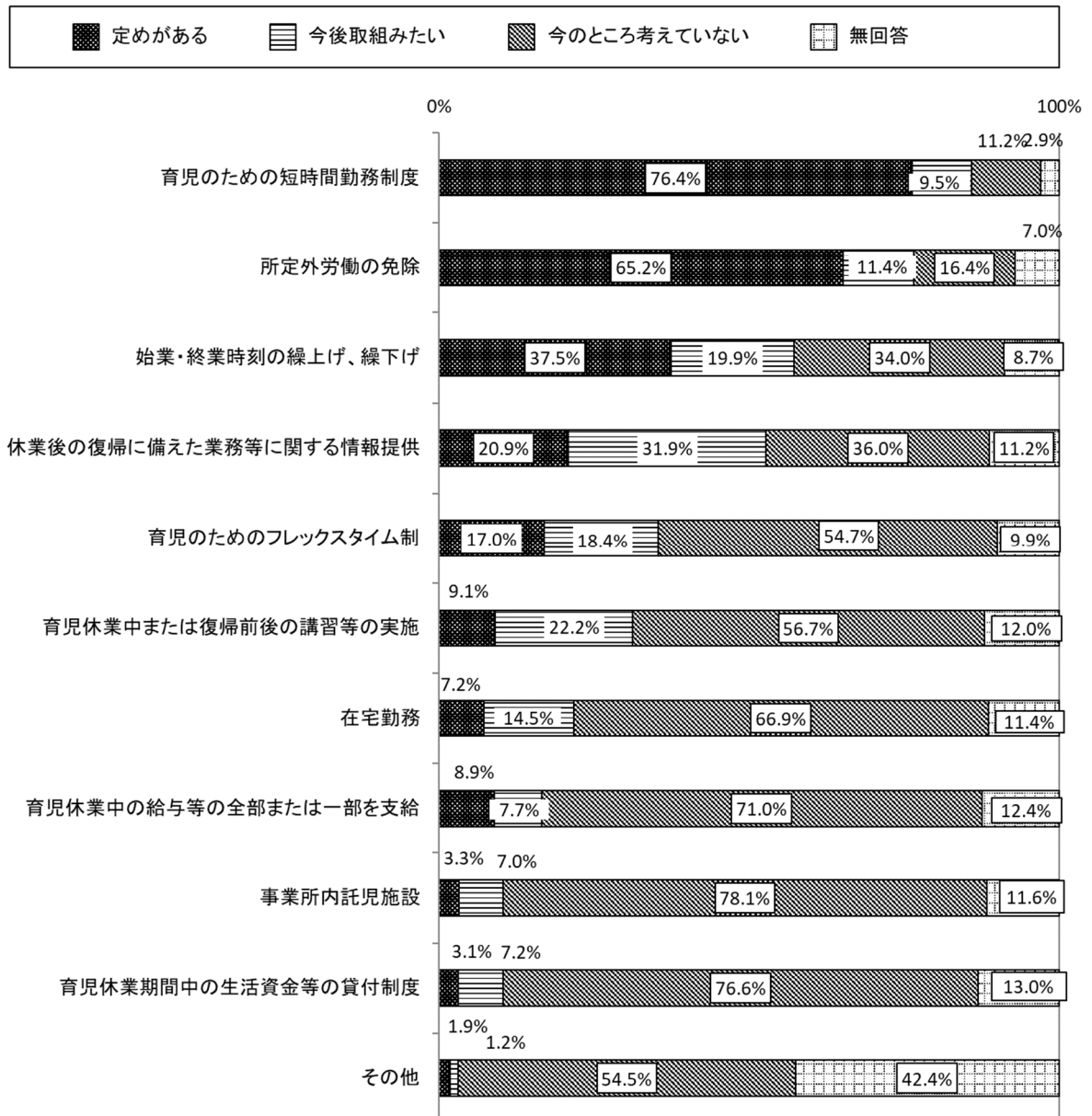


表 12-1 育児のために就業規則等で定めている制度（複数回答）

	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	483	76.4%	65.2%	17.0%	37.5%	7.2%	3.3%	20.9%	9.1%	8.9%	3.1%	1.9%
10～29人	144	57.6%	43.8%	14.6%	27.8%	4.2%	1.4%	12.5%	7.6%	8.3%	3.5%	0.7%
30～49人	56	78.6%	66.1%	14.3%	39.3%	3.6%	3.6%	14.3%	5.4%	10.7%	3.6%	0.0%
50～99人	57	84.2%	70.2%	14.0%	33.3%	1.8%	1.8%	22.8%	8.8%	5.3%	1.8%	1.8%
100～299人	89	88.8%	86.5%	14.6%	37.1%	5.6%	3.4%	31.5%	12.4%	3.4%	0.0%	3.4%
300～999人	58	94.8%	81.0%	15.5%	48.3%	8.6%	6.9%	24.1%	6.9%	8.6%	3.4%	5.2%
1,000人以上	67	86.6%	73.1%	31.3%	55.2%	23.9%	6.0%	28.4%	13.4%	19.4%	7.5%	1.5%
建設業	26	65.4%	46.2%	26.9%	46.2%	7.7%	3.8%	19.2%	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%
製造業	105	75.2%	69.5%	15.2%	38.1%	9.5%	0.0%	16.2%	5.7%	6.7%	4.8%	1.9%
運輸・通信業	46	82.6%	71.7%	26.1%	45.7%	17.4%	4.3%	23.9%	13.0%	10.9%	8.7%	2.2%
卸売・小売業	86	72.1%	64.0%	16.3%	32.6%	8.1%	2.3%	23.3%	7.0%	8.1%	1.2%	1.2%
金融・保険業	10	100.0%	80.0%	20.0%	70.0%	20.0%	10.0%	30.0%	20.0%	40.0%	20.0%	0.0%
飲食サービス・宿泊業	27	48.1%	40.7%	22.2%	33.3%	7.4%	0.0%	18.5%	14.8%	11.1%	0.0%	0.0%
医療・福祉	108	81.5%	65.7%	15.7%	38.0%	0.9%	7.4%	29.6%	14.8%	9.3%	0.9%	4.6%
教育・学習支援業	16	87.5%	68.8%	6.3%	31.3%	0.0%	6.3%	18.8%	12.5%	6.3%	0.0%	0.0%
サービス業	59	81.4%	69.5%	11.9%	30.5%	5.1%	1.7%	8.5%	3.4%	6.8%	3.4%	0.0%
労働組合がある	124	87.1%	77.4%	24.2%	44.4%	12.9%	4.8%	29.0%	12.9%	12.9%	4.8%	2.4%
労働組合がない	355	72.7%	61.4%	14.4%	35.2%	5.1%	2.8%	18.3%	7.9%	7.6%	2.5%	1.7%

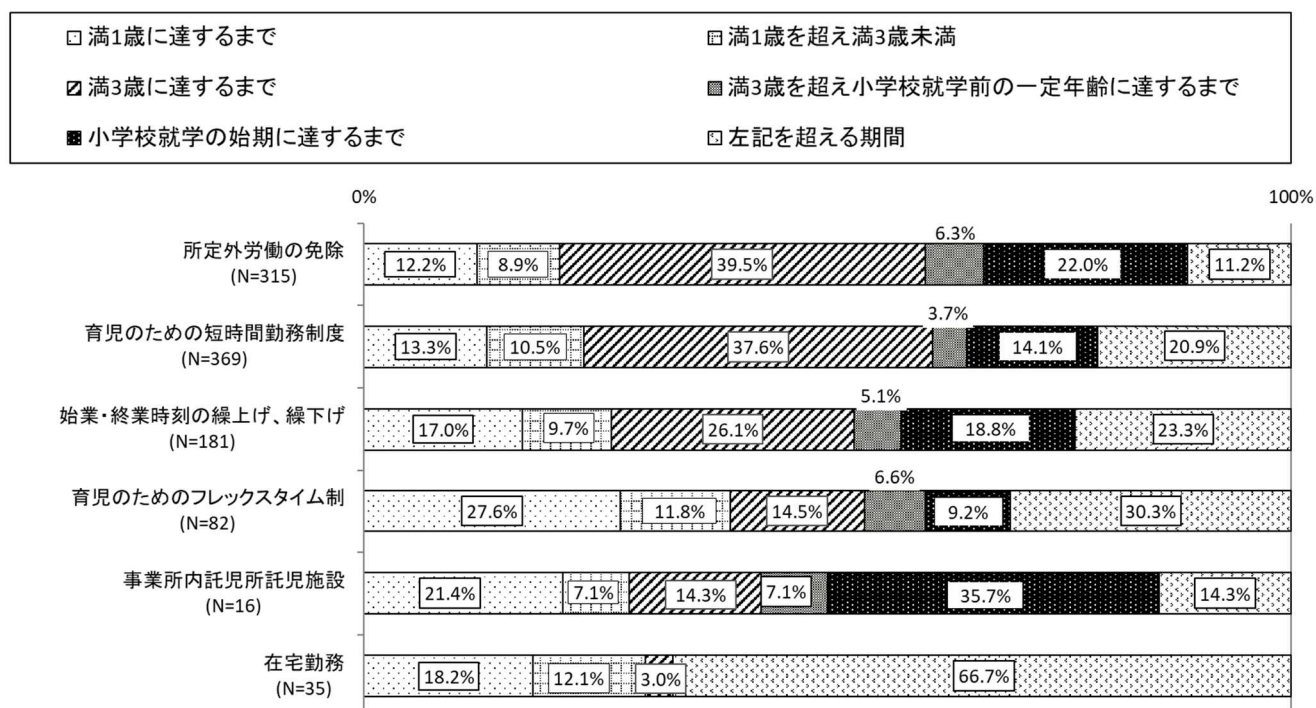
表 12-2 育児のために今後取組みたい制度（複数回答）

	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	483	9.5%	11.4%	18.4%	19.9%	14.5%	7.0%	31.9%	22.2%	7.7%	7.2%	1.2%
10～29人	144	14.6%	17.4%	21.5%	24.3%	16.0%	5.6%	34.0%	22.2%	9.0%	5.6%	2.8%
30～49人	56	12.5%	12.5%	14.3%	19.6%	16.1%	7.1%	33.9%	19.6%	10.7%	12.5%	1.8%
50～99人	57	8.8%	10.5%	21.1%	22.8%	12.3%	10.5%	29.8%	28.1%	8.8%	8.8%	1.8%
100～299人	89	5.6%	5.6%	12.4%	19.1%	13.5%	1.1%	33.7%	15.7%	4.5%	4.5%	0.0%
300～999人	58	1.7%	5.2%	27.6%	17.2%	12.1%	8.6%	32.8%	29.3%	5.2%	5.2%	0.0%
1,000人以上	67	7.5%	9.0%	14.9%	11.9%	16.4%	14.9%	28.4%	25.4%	9.0%	11.9%	0.0%
建設業	26	19.2%	26.9%	15.4%	15.4%	30.8%	0.0%	26.9%	11.5%	11.5%	7.7%	3.8%
製造業	105	9.5%	9.5%	19.0%	22.9%	14.3%	3.8%	37.1%	22.9%	8.6%	5.7%	0.0%
運輸・通信業	46	4.3%	6.5%	15.2%	15.2%	17.4%	6.5%	26.1%	13.0%	13.0%	8.7%	2.2%
卸売・小売業	86	3.5%	8.1%	18.6%	15.1%	15.1%	8.1%	26.7%	19.8%	3.5%	7.0%	2.3%
金融・保険業	10	0.0%	0.0%	10.0%	10.0%	10.0%	0.0%	60.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
飲食サービス・宿泊業	27	25.9%	29.6%	22.2%	25.9%	7.4%	7.4%	37.0%	25.9%	0.0%	14.8%	0.0%
医療・福祉	108	8.3%	8.3%	16.7%	18.5%	6.5%	7.4%	26.9%	23.1%	5.6%	4.6%	0.9%
教育・学習支援業	16	0.0%	0.0%	18.8%	6.3%	6.3%	6.3%	18.8%	18.8%	12.5%	6.3%	0.0%
サービス業	59	16.9%	18.6%	23.7%	32.2%	25.4%	15.3%	42.4%	28.8%	13.6%	11.9%	1.7%
労働組合がある	124	7.3%	8.1%	16.1%	16.9%	17.7%	8.9%	36.3%	27.4%	5.6%	7.3%	0.0%
労働組合がない	355	10.1%	12.4%	19.2%	20.8%	13.2%	6.2%	30.4%	20.3%	8.2%	7.0%	1.7%

(18) 育児のための短時間勤務制度等の最長取得期間 【設問18】

(17)で育児のために就業規則等で定めている制度(下記の6つ)が「ある」とした事業所において、それぞれの最長取得期間は「所定外労働の免除」、「育児のための短時間勤務制度」、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、「事業所内託児所託児施設」については「小学校就学の始期に達するまで」と回答した事業所の割合が高くなっている。

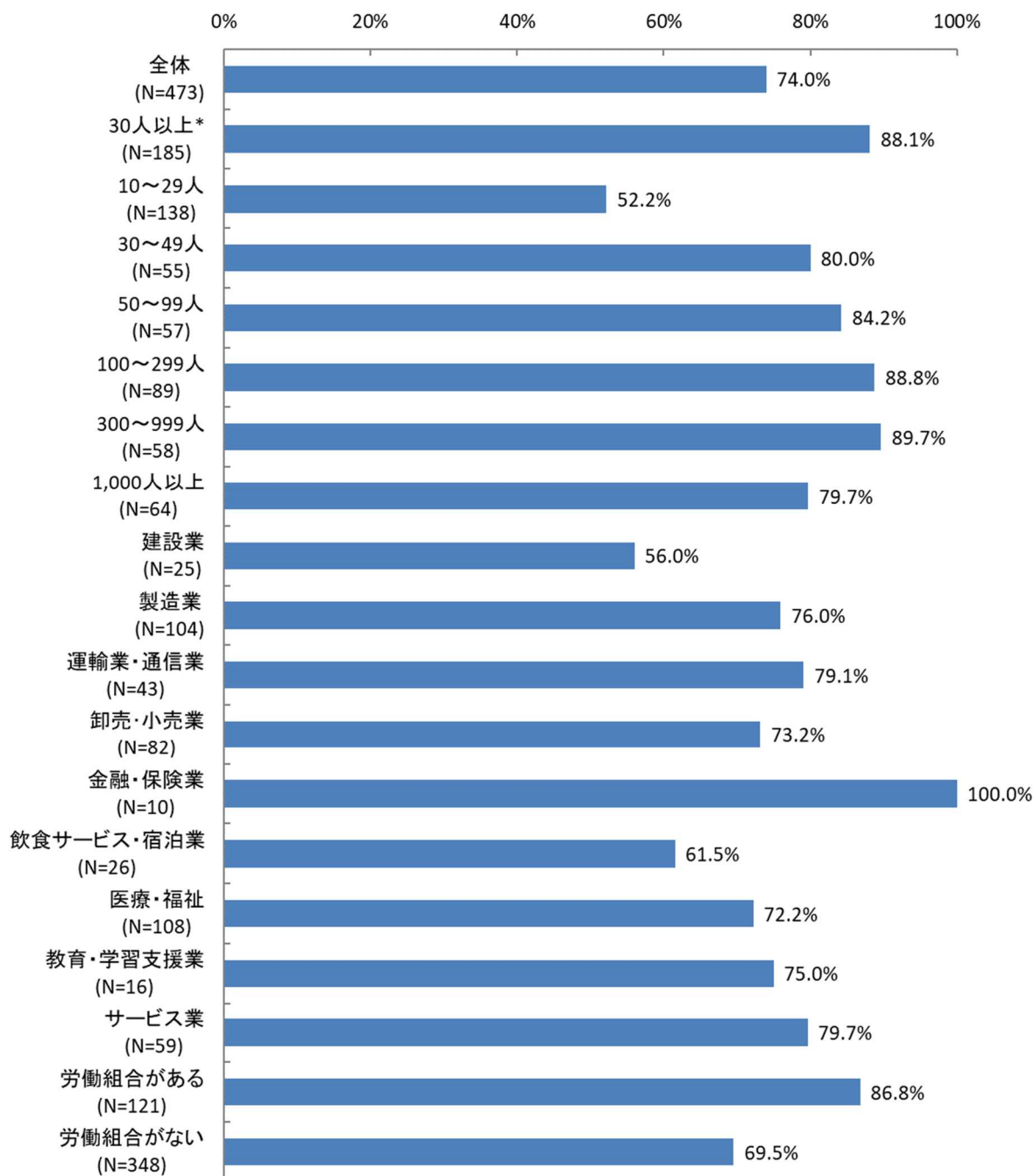
図16 育児のための短時間勤務制度等(勤務時間短縮等の措置)の最長取得期間(全体)



(19) 子の看護休暇制度の有無 【設問19】

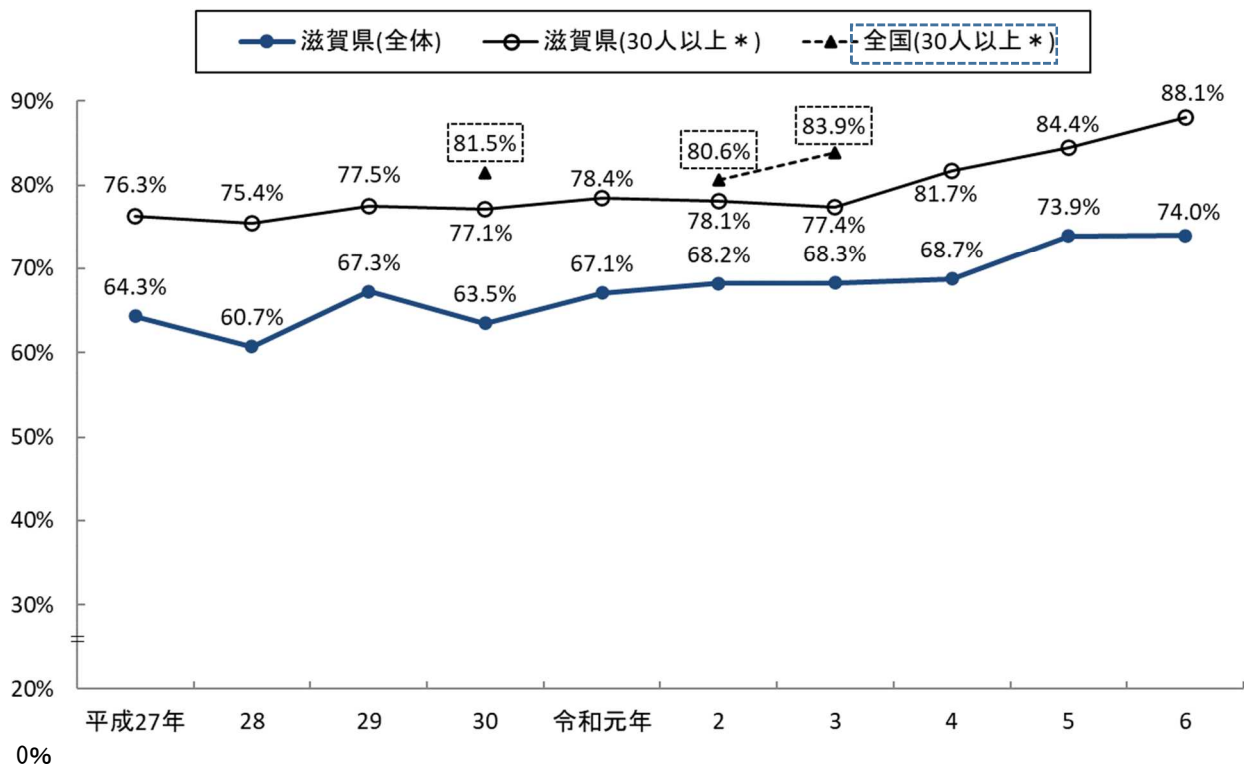
就業規則等に子の看護休暇制度の定めが「ある」と回答した事業所の割合は全体で 74.0%となり、前年の 73.9%に対し、0.1 ポイント上回っている。事業所規模 30 人以上の事業所においては 88.1%で、前年の 84.4%を 3.7 ポイント上回っている。

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



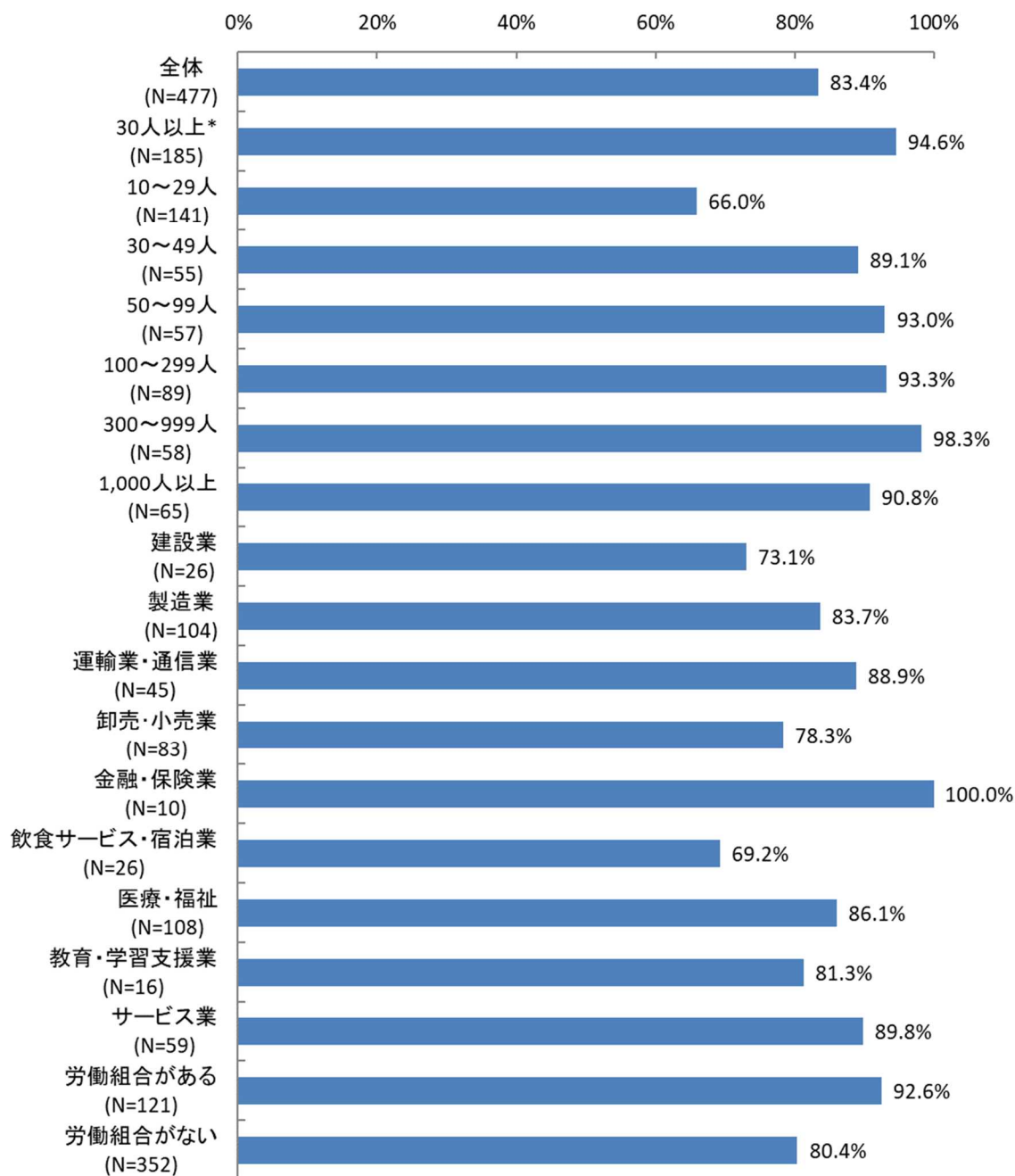
※全国の数値は厚生労働省「雇用均等基本調査」

* 事業所規模 30 人以上

(20) 介護休業制度の有無 【設問20】

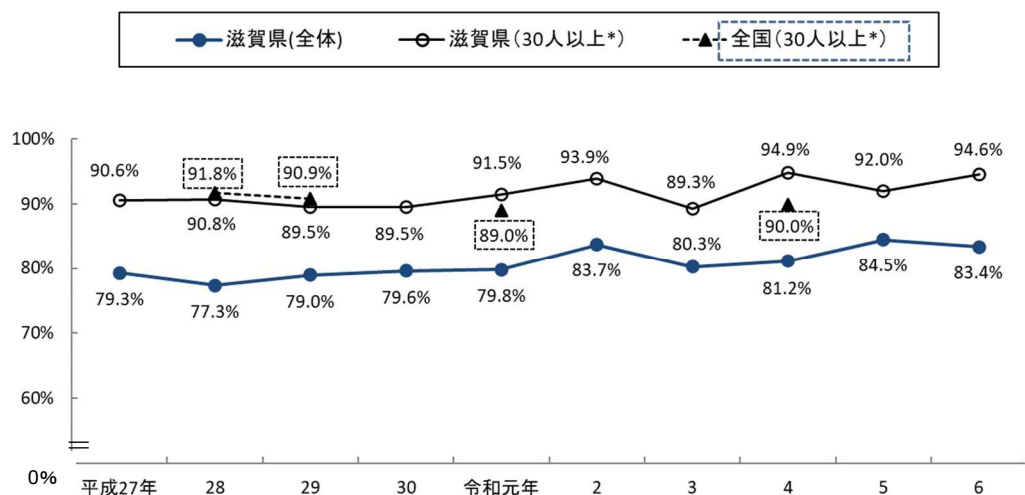
就業規則等に介護休業制度の定めがある事業所の割合は全体で 83.4%となり、前年の 84.5% に対し、1.1 ポイント下回っている。事業所規模 30 人以上の事業所においては 94.6%で、前年の 92.0%に対し、2.6 ポイント上回っている。

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5年4月1日～令和6年3月31日）における介護休業制度の利用実績

【設問21】

介護休業制度の利用実績においては、「利用実績なし」と回答した事業所の割合が 89.4%となっている。利用実績があるとした事業所の中では、「男女とも利用実績あり」が 1.5%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 なし	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	473	89.4%	7.4%	1.7%	1.5%	100.0%
10～29人	140	91.4%	5.7%	0.7%	2.1%	100.0%
30～49人	55	90.9%	7.3%	1.8%	0.0%	100.0%
50～99人	57	89.5%	5.3%	3.5%	1.8%	100.0%
100～299人	87	89.7%	8.0%	2.3%	0.0%	100.0%
300～999人	58	79.3%	17.2%	3.4%	0.0%	100.0%
1,000人以上	64	92.2%	3.1%	0.0%	4.7%	100.0%
建設業	26	92.3%	7.7%	0.0%	0.0%	100.0%
製造業	104	84.6%	11.5%	2.9%	1.0%	100.0%
運輸・通信業	45	97.8%	2.2%	0.0%	0.0%	100.0%
卸売・小売業	80	92.5%	2.5%	1.3%	3.8%	100.0%
金融・保険業	10	70.0%	20.0%	10.0%	0.0%	100.0%
飲食サービス・宿泊業	25	96.0%	4.0%	0.0%	0.0%	100.0%
医療・福祉	108	85.2%	13.0%	0.9%	0.9%	100.0%
教育・学習支援業	16	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
サービス業	59	91.5%	1.7%	3.4%	3.4%	100.0%
労働組合がある	121	88.4%	7.4%	0.8%	3.3%	100.0%
労働組合がない	348	89.7%	7.5%	2.0%	0.9%	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 71.2%と最も高く、次いで「介護のための短時間勤務制度」が 60.5%、「始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ」が 25.7%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=483）

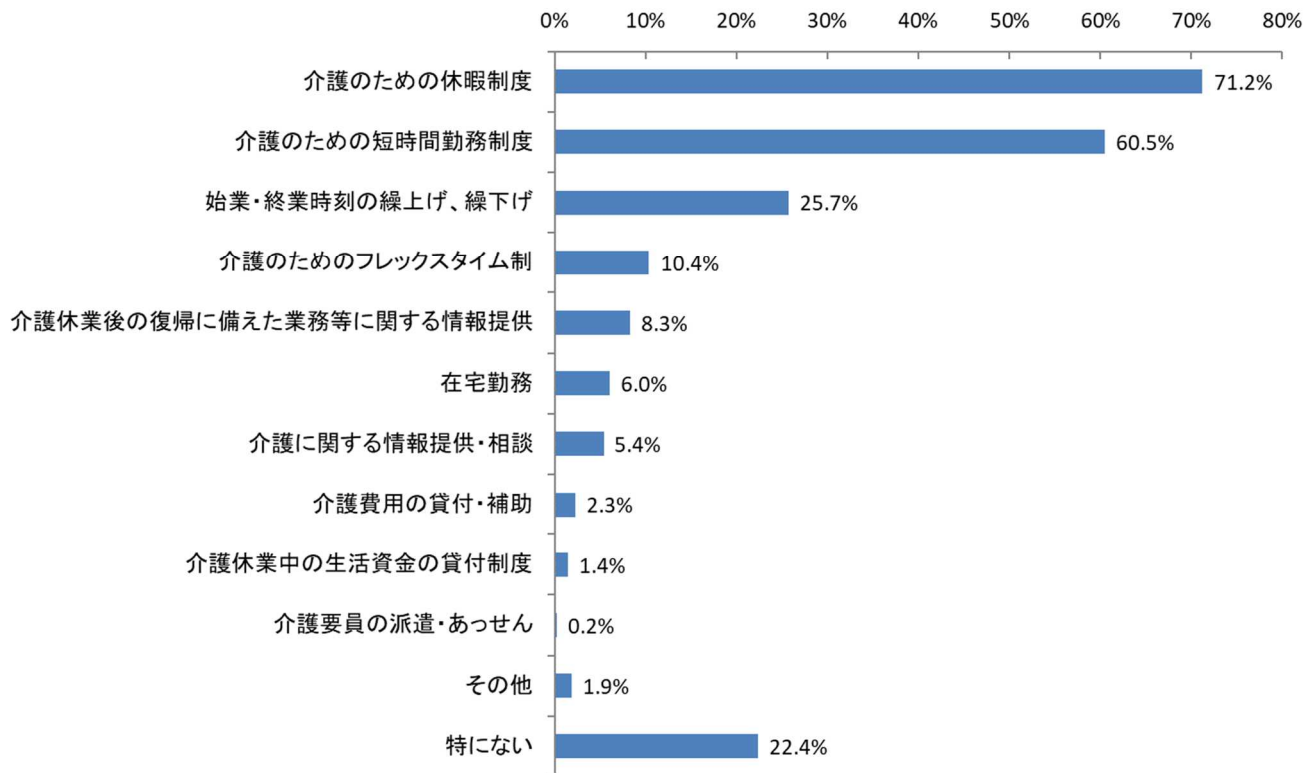


表 14 介護のために就業規則等で定めている制度（複数回答）

	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	特になし
全体	483	71.2%	60.5%	10.4%	25.7%	6.0%	0.2%	8.3%	5.4%	2.3%	1.4%	1.9%	22.4%
10～29人	144	58.3%	45.1%	11.1%	22.9%	2.8%	0.0%	4.9%	6.9%	1.4%	1.4%	1.4%	36.1%
30～49人	56	69.6%	57.1%	5.4%	23.2%	5.4%	0.0%	8.9%	3.6%	0.0%	0.0%	1.8%	26.8%
50～99人	57	84.2%	70.2%	10.5%	19.3%	1.8%	0.0%	8.8%	3.5%	1.8%	1.8%	1.8%	12.3%
100～299人	89	76.4%	70.8%	7.9%	28.1%	4.5%	1.1%	12.4%	4.5%	1.1%	1.1%	4.5%	13.5%
300～999人	58	84.5%	67.2%	5.2%	22.4%	5.2%	0.0%	6.9%	6.9%	1.7%	0.0%	0.0%	6.9%
1,000人以上	67	80.6%	74.6%	20.9%	41.8%	20.9%	0.0%	11.9%	6.0%	9.0%	4.5%	1.5%	13.4%
建設業	26	69.2%	42.3%	19.2%	34.6%	3.8%	0.0%	3.8%	0.0%	3.8%	3.8%	3.8%	26.9%
製造業	105	71.4%	63.8%	10.5%	27.6%	8.6%	0.0%	8.6%	7.6%	3.8%	1.0%	1.0%	21.0%
運輸・通信業	46	80.4%	69.6%	15.2%	28.3%	10.9%	0.0%	8.7%	6.5%	2.2%	2.2%	2.2%	15.2%
卸売・小売業	86	65.1%	60.5%	7.0%	26.7%	7.0%	0.0%	14.0%	3.5%	0.0%	0.0%	1.2%	27.9%
金融・保険業	10	100.0%	100.0%	20.0%	60.0%	20.0%	0.0%	20.0%	0.0%	10.0%	10.0%	0.0%	0.0%
飲食サービス・宿泊業	27	55.6%	55.6%	18.5%	22.2%	0.0%	3.7%	3.7%	3.7%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%
医療・福祉	108	71.3%	54.6%	8.3%	22.2%	0.9%	0.0%	6.5%	8.3%	1.9%	1.9%	2.8%	23.1%
教育・学習支援業	16	68.8%	56.3%	6.3%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%
サービス業	59	76.3%	62.7%	6.8%	20.3%	8.5%	0.0%	6.8%	3.4%	3.4%	1.7%	3.4%	16.9%
労働組合がある	124	79.8%	71.0%	15.3%	33.9%	12.9%	0.0%	10.5%	9.7%	3.2%	1.6%	2.4%	12.1%
労働組合がない	355	68.2%	56.6%	8.5%	22.8%	3.4%	0.3%	7.6%	3.9%	2.0%	1.4%	1.7%	25.9%

(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64.8%となっている。再雇用制度がある事業所の中では、「正規社員として退職したものを正規社員として再雇用」の割合が26.9%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=472）

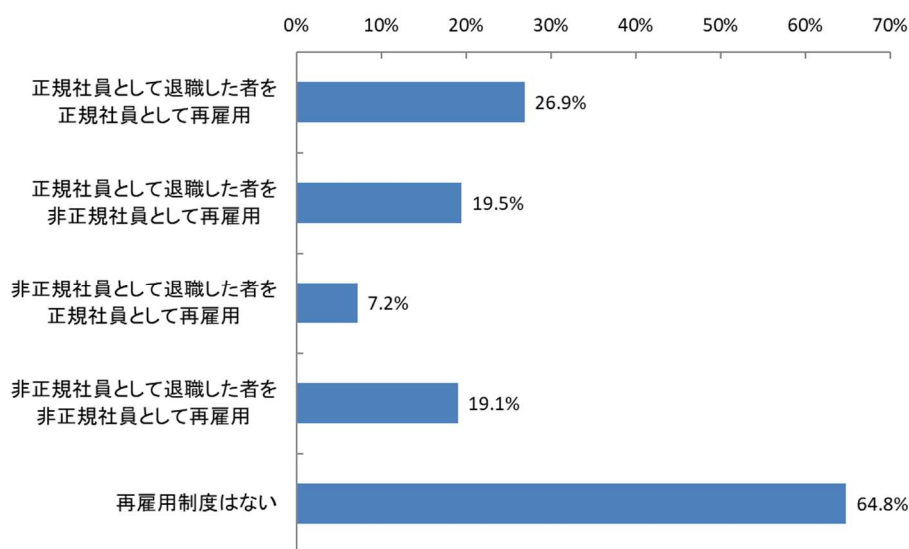


表 15 再雇用制度の有無（複数回答）

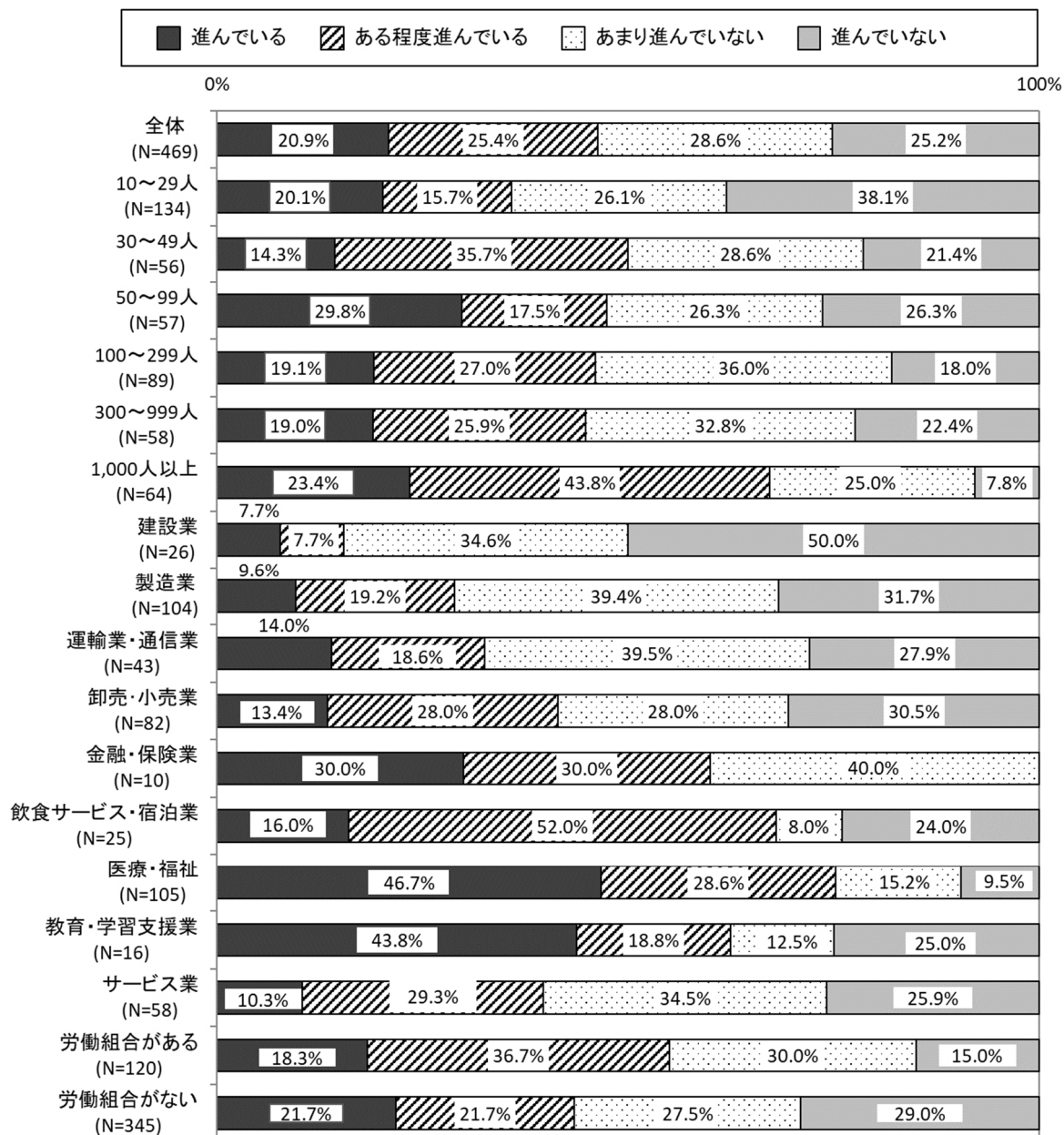
	有効回答 事業所数	正規社員として 退職した者を 正規社員として 再雇用	正規社員として 退職した者を 非正規社員として 再雇用	非正規社員として 退職した者を 正規社員として 再雇用	非正規社員として 退職した者を 非正規社員として 再雇用	再雇用制度 はない
全体	472	26.9%	19.5%	7.2%	19.1%	64.8%
10～29人	139	25.9%	17.3%	5.8%	15.1%	64.0%
30～49人	56	25.0%	19.6%	8.9%	17.9%	69.6%
50～99人	56	16.1%	16.1%	7.1%	14.3%	73.2%
100～299人	88	23.9%	19.3%	4.5%	17.0%	65.9%
300～999人	56	32.1%	19.6%	12.5%	25.0%	64.3%
1,000人以上	65	40.0%	29.2%	7.7%	32.3%	52.3%
建設業	26	26.9%	3.8%	3.8%	7.7%	73.1%
製造業	105	20.0%	11.4%	6.7%	12.4%	71.4%
運輸・通信業	43	44.2%	18.6%	16.3%	20.9%	55.8%
卸売・小売業	84	25.0%	17.9%	4.8%	22.6%	65.5%
金融・保険業	10	30.0%	30.0%	10.0%	10.0%	70.0%
飲食サービス・宿泊業	25	28.0%	28.0%	4.0%	28.0%	60.0%
医療・福祉	105	33.3%	29.5%	12.4%	25.7%	59.0%
教育・学習支援業	16	6.3%	31.3%	0.0%	18.8%	68.8%
サービス業	58	22.4%	17.2%	0.0%	15.5%	65.5%
労働組合がある	121	32.2%	23.1%	5.8%	24.8%	60.3%
労働組合がない	348	25.0%	18.4%	7.8%	17.2%	66.4%

【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 46.3%となっている一方、「進んでいない」または「あまり進んでいない」と回答した事業所が 53.8%となっている。

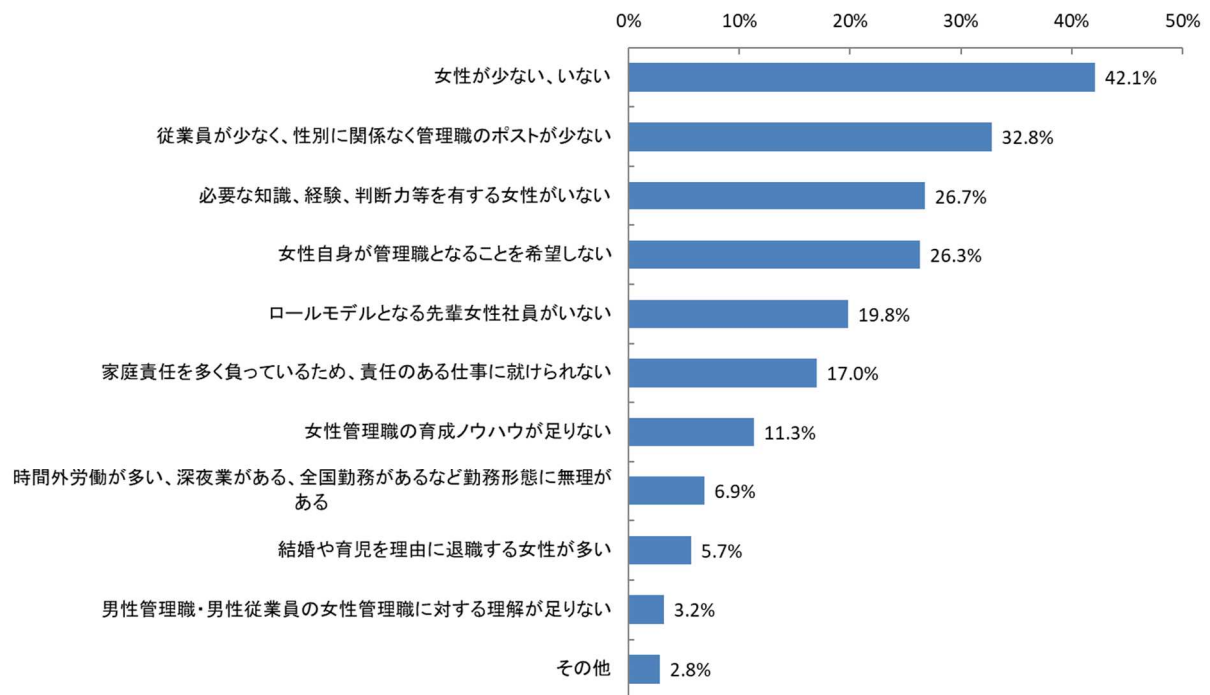
図 21 女性の管理職登用の状況（全体、企業規模別、産業別、労働組合の有無別）



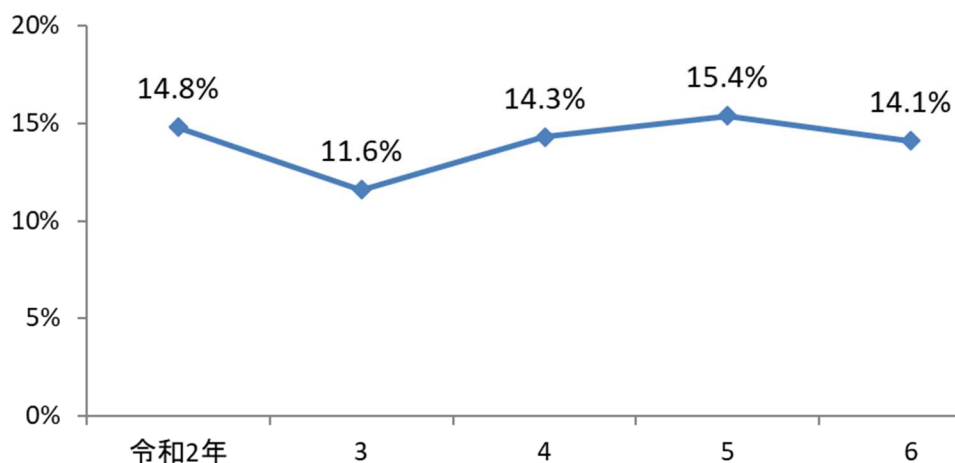
(25) 女性の管理職登用が進まない理由 【設問26】

(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 42.1%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 32.8%、「必要な知識、経験、判断力等を有する女性がいない」が 26.7%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= 247）



（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



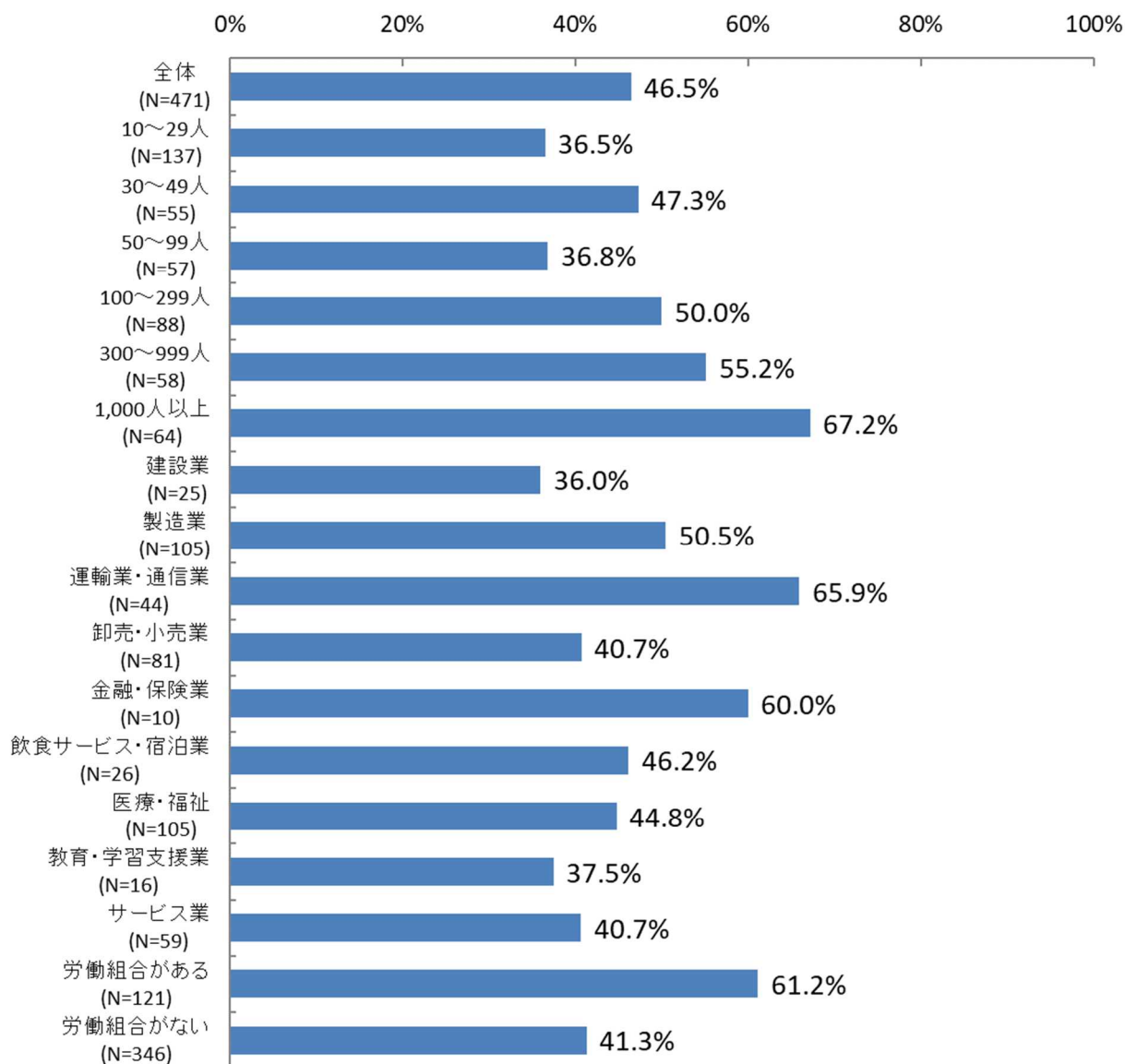
※ここでの「管理職者」は課長相当職以上のことをいう。

(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 46.5%となっている。

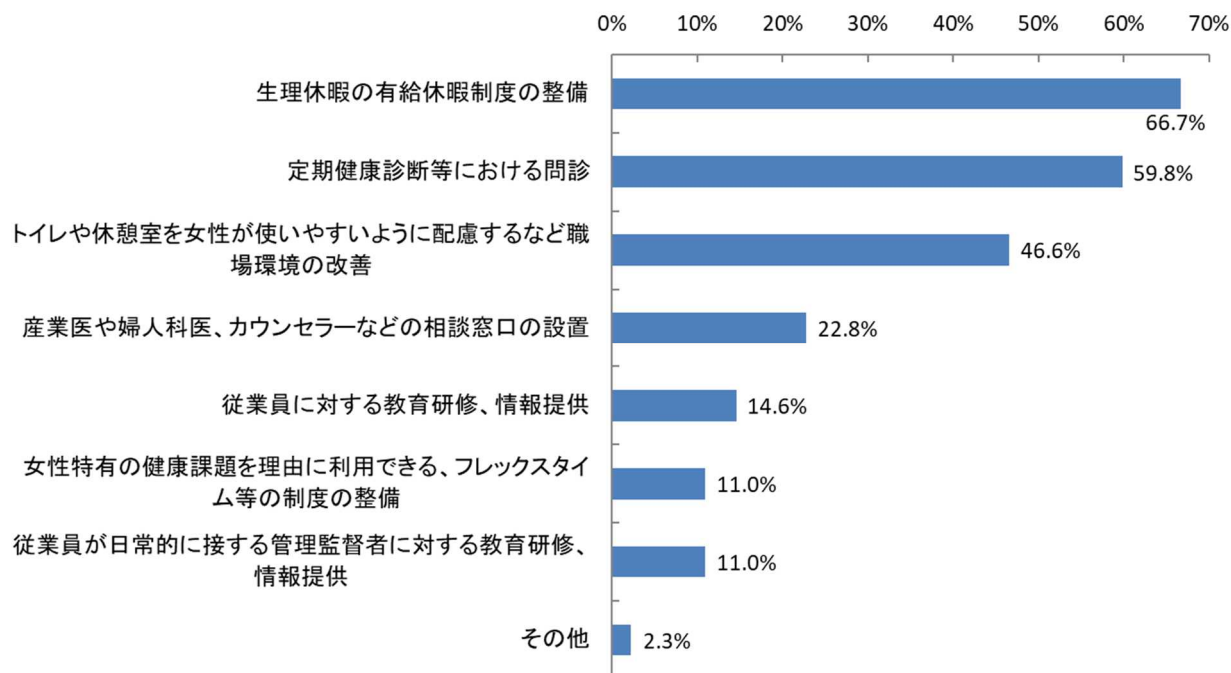
図 23 女性特有の健康課題に対する取組みを実施している事業所の割合



(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、「生理休暇の有給休暇制度の整備」と回答した事業所の割合が 66.7%と最も高く、次いで「定期健康診断等における問診」が 59.8%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=219）



【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 58.0%、実際例がある事業所の割合は 73.2%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 38.0%、実際例がある事業所の割合は 54.3%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）

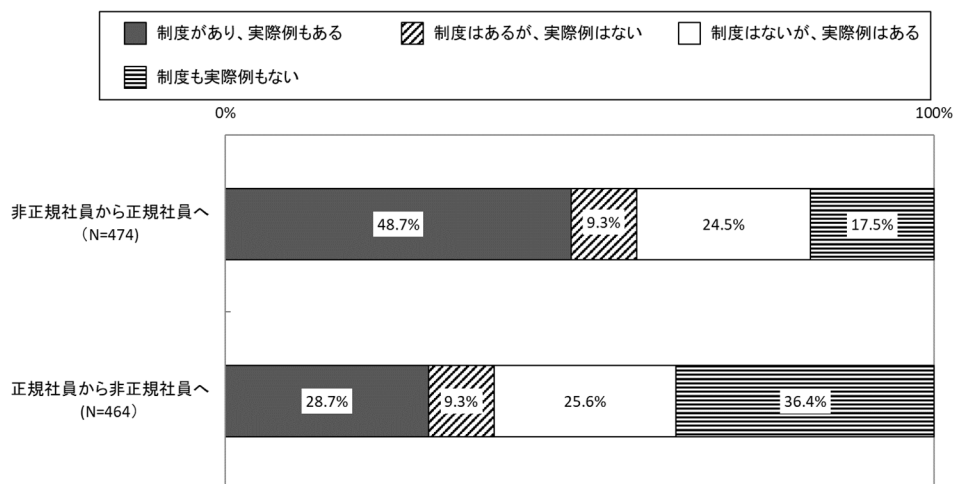


表 16-1 雇用形態の転換制度と実際例の有無（非正規社員から正規社員へ）

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	474	48.7%	9.3%	24.5%	17.5%	100.0%
10～29人	139	29.5%	12.9%	27.3%	30.2%	100.0%
30～49人	56	48.2%	7.1%	26.8%	17.9%	100.0%
50～99人	56	46.4%	3.6%	30.4%	19.6%	100.0%
100～299人	89	55.1%	4.5%	30.3%	10.1%	100.0%
300～999人	56	66.1%	10.7%	16.1%	7.1%	100.0%
1,000人以上	66	74.2%	12.1%	7.6%	6.1%	100.0%
建設業	26	30.8%	3.8%	30.8%	34.6%	100.0%
製造業	101	43.6%	6.9%	30.7%	18.8%	100.0%
運輸・通信業	45	53.3%	11.1%	17.8%	17.8%	100.0%
卸売・小売業	85	43.5%	15.3%	23.5%	17.6%	100.0%
金融・保険業	10	70.0%	10.0%	0.0%	20.0%	100.0%
飲食サービス・宿泊業	26	73.1%	7.7%	7.7%	11.5%	100.0%
医療・福祉	107	61.7%	7.5%	22.4%	8.4%	100.0%
教育・学習支援業	16	25.0%	6.3%	43.8%	25.0%	100.0%
サービス業	58	37.9%	10.3%	27.6%	24.1%	100.0%
労働組合がある	121	57.9%	11.6%	17.4%	13.2%	100.0%
労働組合がない	349	46.1%	8.6%	26.4%	18.9%	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	464	28.7%	9.3%	25.6%	36.4%	100.0%
10～29人	132	17.4%	12.1%	22.0%	48.5%	100.0%
30～49人	55	21.8%	7.3%	29.1%	41.8%	100.0%
50～99人	55	20.0%	9.1%	30.9%	40.0%	100.0%
100～299人	89	32.6%	6.7%	33.7%	27.0%	100.0%
300～999人	58	46.6%	6.9%	17.2%	29.3%	100.0%
1,000人以上	65	44.6%	10.8%	24.6%	20.0%	100.0%
建設業	23	13.0%	4.3%	17.4%	65.2%	100.0%
製造業	101	21.8%	7.9%	23.8%	46.5%	100.0%
運輸・通信業	44	31.8%	13.6%	20.5%	34.1%	100.0%
卸売・小売業	82	23.2%	14.6%	23.2%	39.0%	100.0%
金融・保険業	10	40.0%	0.0%	20.0%	40.0%	100.0%
飲食サービス・宿泊業	26	34.6%	15.4%	34.6%	15.4%	100.0%
医療・福祉	106	45.3%	6.6%	28.3%	19.8%	100.0%
教育・学習支援業	15	6.7%	13.3%	53.3%	26.7%	100.0%
サービス業	57	22.8%	5.3%	24.6%	47.4%	100.0%
労働組合がある	122	35.2%	9.0%	27.0%	28.7%	100.0%
労働組合がない	340	26.5%	9.4%	25.0%	39.1%	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 18.9%、制度がない事業所の割合は 81.0% 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 16.9%、制度がない事業所の割合は 83.1%となっている。

図 26 副業・兼業を認める制度の有無（全体）

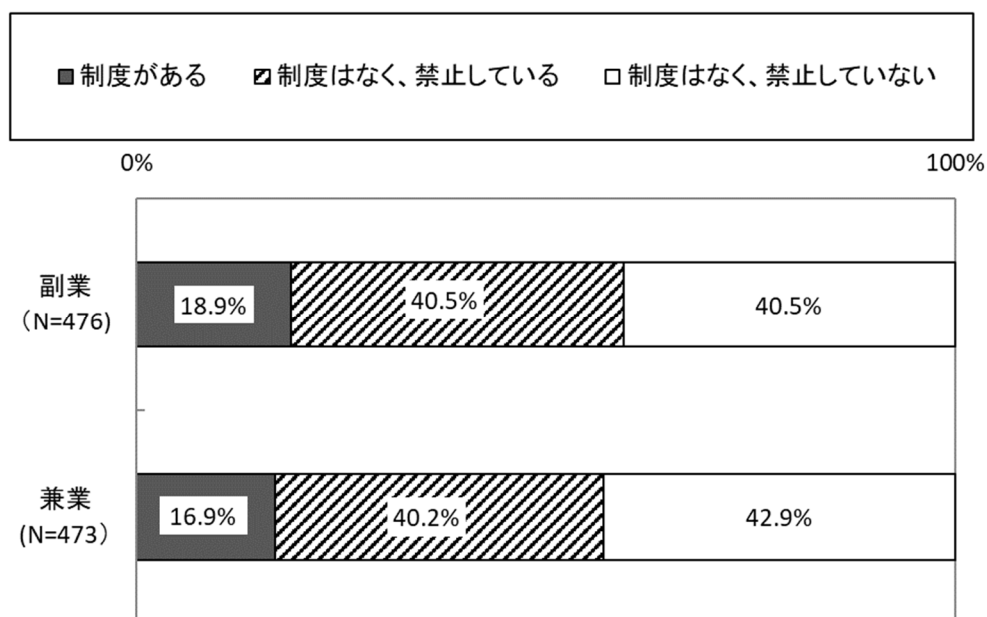


表 17-1 副業制度の有無

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	476	18.9%	40.5%	40.5%	100.0%
10～29人	140	10.7%	30.7%	58.6%	100.0%
30～49人	55	18.2%	36.4%	45.5%	100.0%
50～99人	57	21.1%	33.3%	45.6%	100.0%
100～299人	89	24.7%	46.1%	29.2%	100.0%
300～999人	58	17.2%	58.6%	24.1%	100.0%
1,000人以上	65	30.8%	55.4%	13.8%	100.0%
建設業	24	8.3%	50.0%	41.7%	100.0%
製造業	104	14.4%	44.2%	41.3%	100.0%
運輸・通信業	46	13.0%	47.8%	39.1%	100.0%
卸売・小売業	85	17.6%	41.2%	41.2%	100.0%
金融・保険業	10	40.0%	60.0%	0.0%	100.0%
飲食サービス・宿泊業	26	26.9%	30.8%	42.3%	100.0%
医療・福祉	107	22.4%	30.8%	46.7%	100.0%
教育・学習支援業	16	31.3%	18.8%	50.0%	100.0%
サービス業	58	20.7%	48.3%	31.0%	100.0%
労働組合がある	121	26.4%	57.0%	16.5%	100.0%
労働組合がない	351	16.5%	35.0%	48.4%	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	473	16.9%	40.2%	42.9%	100.0%
10～29人	138	10.9%	31.9%	57.2%	100.0%
30～49人	54	20.4%	33.3%	46.3%	100.0%
50～99人	56	21.4%	37.5%	41.1%	100.0%
100～299人	89	19.1%	44.9%	36.0%	100.0%
300～999人	58	15.5%	53.4%	31.0%	100.0%
1,000人以上	66	22.7%	54.5%	22.7%	100.0%
建設業	23	8.7%	52.2%	39.1%	100.0%
製造業	103	12.6%	41.7%	45.6%	100.0%
運輸・通信業	46	13.0%	45.7%	41.3%	100.0%
卸売・小売業	84	11.9%	45.2%	42.9%	100.0%
金融・保険業	10	60.0%	40.0%	0.0%	100.0%
飲食サービス・宿泊業	26	15.4%	23.1%	61.5%	100.0%
医療・福祉	107	19.6%	34.6%	45.8%	100.0%
教育・学習支援業	16	37.5%	12.5%	50.0%	100.0%
サービス業	58	20.7%	46.6%	32.8%	100.0%
労働組合がある	122	24.6%	52.5%	23.0%	100.0%
労働組合がない	347	14.4%	36.0%	49.6%	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75.7%と最も高い。「多様な正規社員」制度を設けている事業所の中では、「勤務地限定の正規社員制度がある」事業所の割合が18.4%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=474）

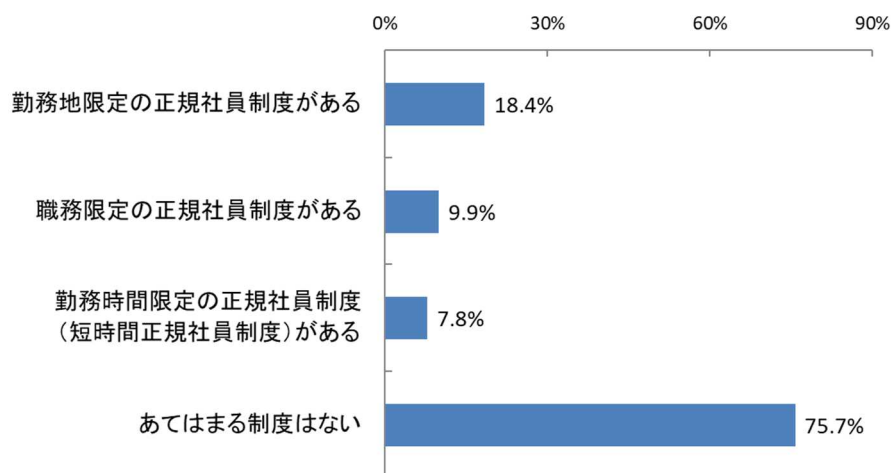


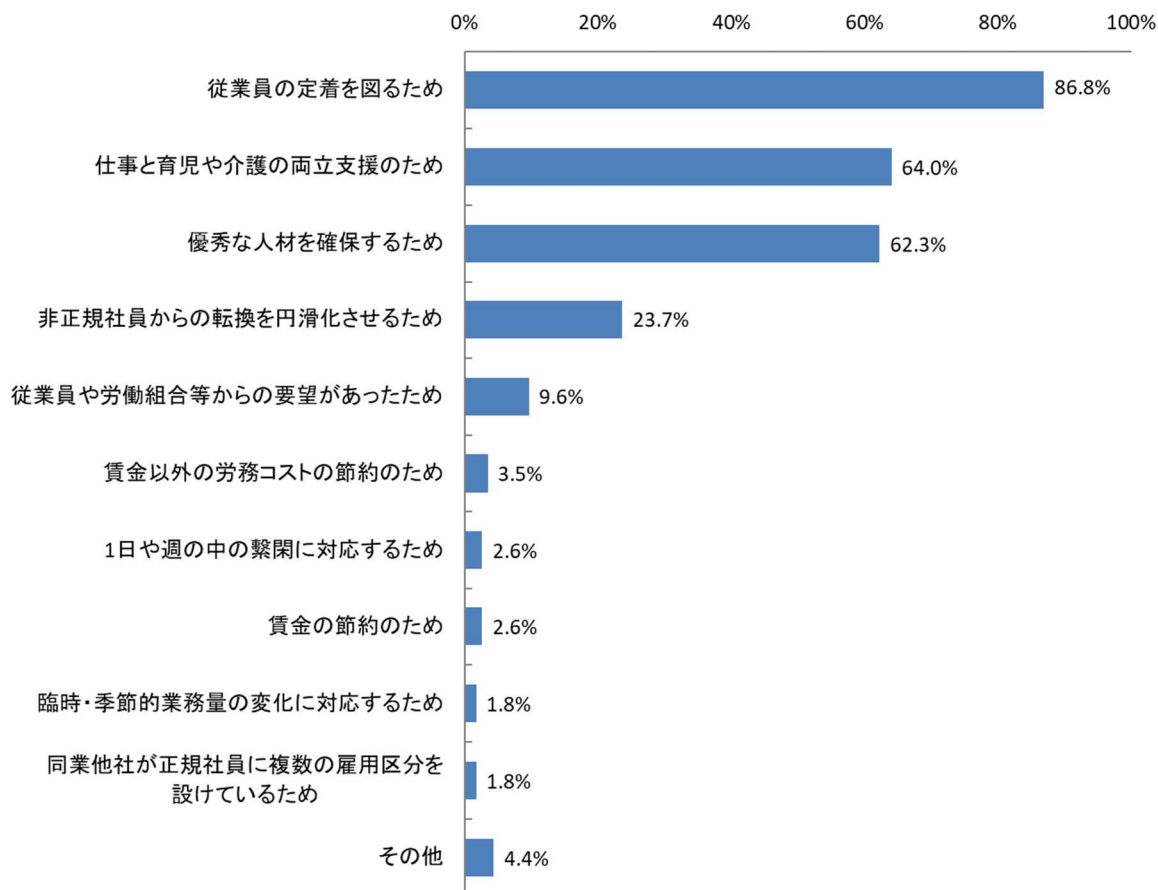
表 18 「多様な正規社員」制度について（複数回答）

	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	474	18.4%	9.9%	7.8%	75.7%
10～29人	144	6.3%	6.9%	5.6%	84.7%
30～49人	51	13.7%	3.9%	9.8%	90.2%
50～99人	56	8.9%	3.6%	5.4%	89.3%
100～299人	89	15.7%	13.5%	7.9%	76.4%
300～999人	58	25.9%	13.8%	6.9%	63.8%
1,000人以上	65	56.9%	20.0%	13.8%	38.5%
建設業	26	15.4%	11.5%	0.0%	84.6%
製造業	103	14.6%	6.8%	7.8%	78.6%
運輸・通信業	44	22.7%	13.6%	11.4%	68.2%
卸売・小売業	84	21.4%	7.1%	4.8%	76.2%
金融・保険業	10	30.0%	50.0%	0.0%	50.0%
飲食サービス・宿泊業	26	57.7%	19.2%	23.1%	42.3%
医療・福祉	108	10.2%	8.3%	11.1%	81.5%
教育・学習支援業	16	6.3%	12.5%	6.3%	81.3%
サービス業	57	17.5%	7.0%	1.8%	78.9%
労働組合がある	121	37.2%	20.7%	9.9%	55.4%
労働組合がない	349	12.0%	6.3%	6.9%	82.8%

(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86.8%で最も高く、次いで「仕事と育児や介護の両立支援のため」が64.0%、「優秀な人材を確保するため」が62.3%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=114）



(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 19.8%で、前年の 21.4%を 1.6 ポイント下回っている。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 80.2%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 18.7%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=470）

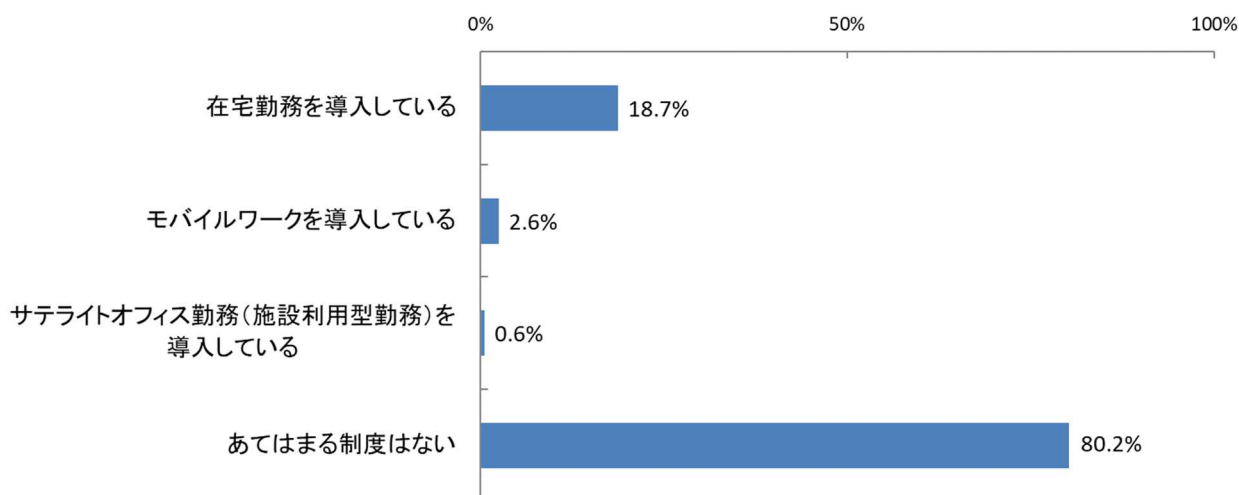
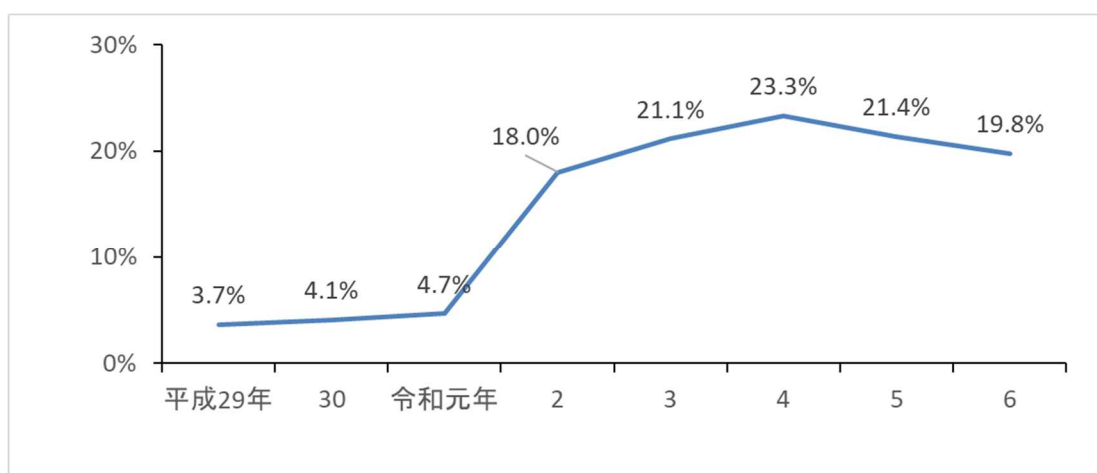


表 19 テレワークの導入について（複数回答）

	有効回答 事業所数	在宅勤務を導入し ている	モバイルワークを導入 している	サテライトオフィス勤務 (施設利用型勤務)を導入している	あてはまる 制度はない
全体	470	18.7%	2.6%	0.6%	80.2%
10～29人	136	15.4%	0.7%	0.0%	84.6%
30～49人	55	16.4%	5.5%	0.0%	81.8%
50～99人	57	10.5%	3.5%	0.0%	87.7%
100～299人	88	12.5%	2.3%	1.1%	85.2%
300～999人	58	25.9%	3.4%	0.0%	72.4%
1,000人以上	64	40.6%	3.1%	3.1%	59.4%
建設業	26	23.1%	0.0%	0.0%	76.9%
製造業	103	25.2%	2.9%	1.0%	71.8%
運輸・通信業	44	20.5%	2.3%	0.0%	79.5%
卸売・小売業	82	19.5%	4.9%	1.2%	78.0%
金融・保険業	10	20.0%	10.0%	10.0%	80.0%
飲食サービス・宿泊業	26	19.2%	0.0%	0.0%	80.8%
医療・福祉	106	5.7%	1.9%	0.0%	94.3%
教育・学習支援業	15	13.3%	0.0%	0.0%	86.7%
サービス業	58	27.6%	1.7%	0.0%	72.4%
労働組合がある	121	28.9%	4.1%	1.7%	69.4%
労働組合がない	345	14.8%	2.0%	0.3%	84.3%

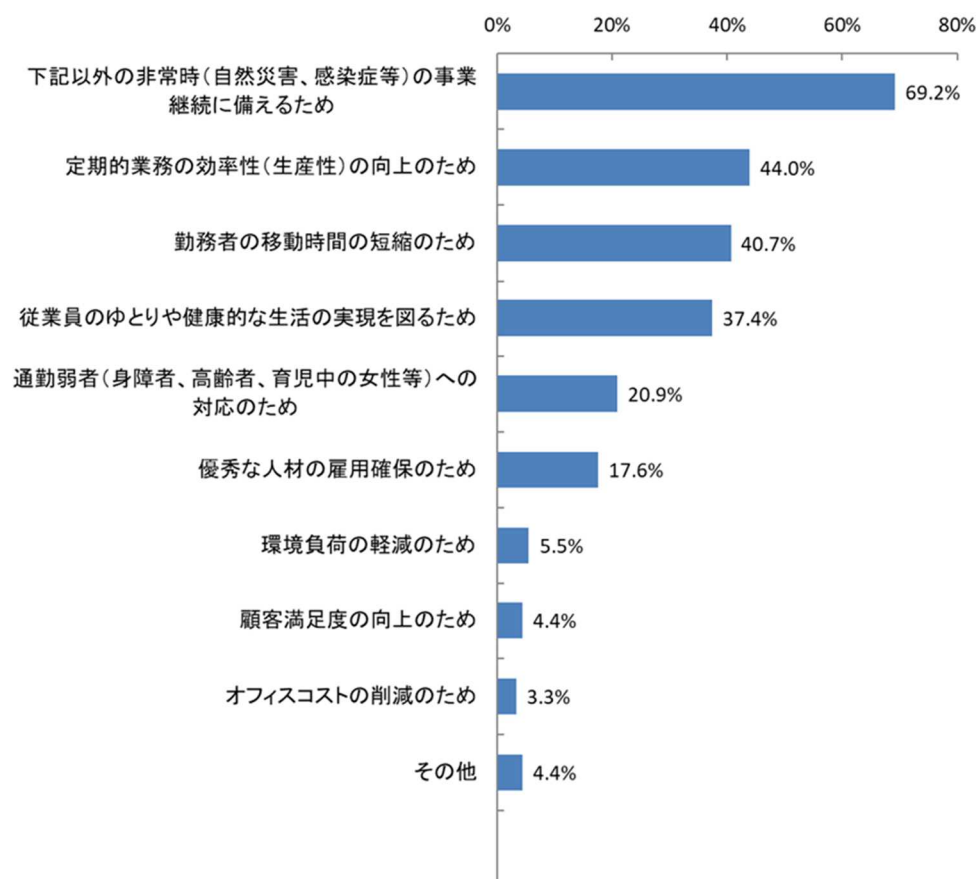
(参考) 当調査における在宅勤務やサテライトオフィス勤務等のテレワーク導入率の推移(全体)



(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、「下記以外の非常時(自然災害、感染症等)の事業継続に備えるため」が69.2%で最も高く、次いで「定期的業務の効率性(生産性)の向上のため」が44.0%、「勤務者の移動時間の短縮のため」が40.7%となっている。

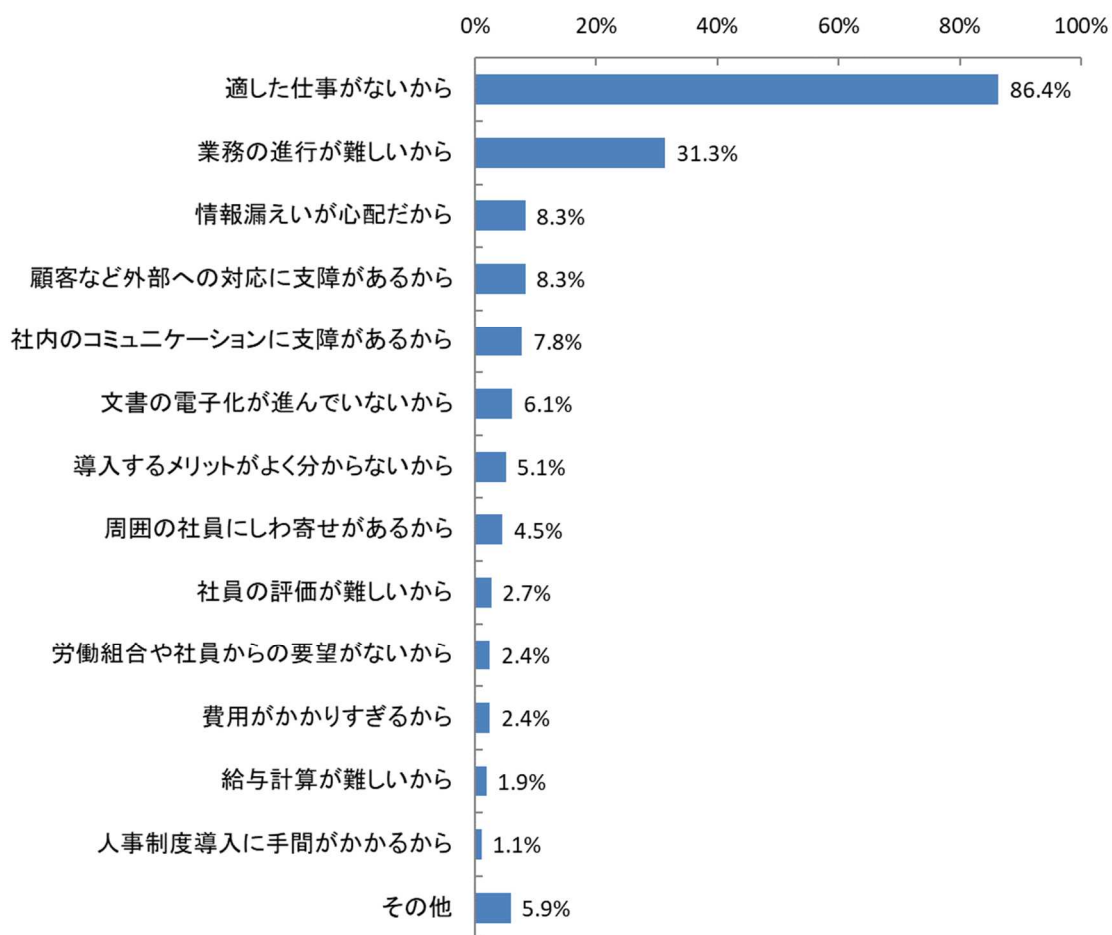
図30 テレワークの導入理由(複数回答・全体 N=91)



(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、「適した仕事がないから」が86.4%で最も高く、次いで「業務の進行が難しいから」が31.3%、「情報漏えいが心配だから」および「顧客など外部への対応に支障があるから」が8.3%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=374）



【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71.2%と最も高く、次いで「労働時間削減の取組み」が58.0%となっている。現在は実施していないが、今後実施したい取組みについては、「従業員の心身の健康支援」が25.9%と最も高く、次いで「従業員の地域活動支援」が25.3%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）

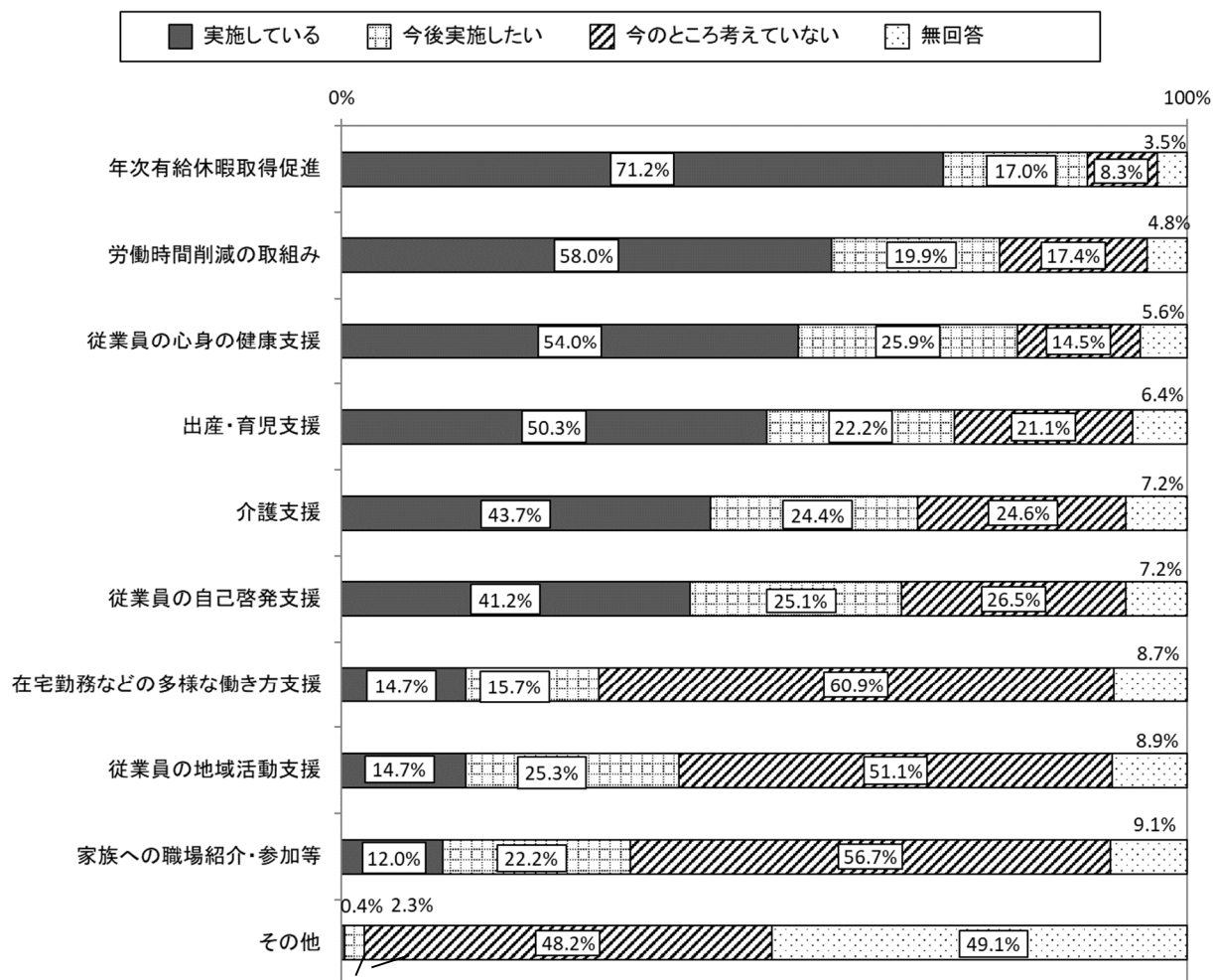


表 20-1 ワーク・ライフ・バランスに関して実施している取組み（複数回答）

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	483	58.0%	71.2%	54.0%	41.2%	50.3%	43.7%	14.7%	14.7%	12.0%	0.4%
10～29人	144	49.3%	59.0%	44.4%	24.3%	37.5%	28.5%	9.7%	13.9%	10.4%	1.4%
30～49人	56	53.6%	71.4%	39.3%	35.7%	37.5%	30.4%	12.5%	7.1%	10.7%	0.0%
50～99人	57	47.4%	68.4%	40.4%	33.3%	49.1%	42.1%	8.8%	10.5%	10.5%	0.0%
100～299人	89	62.9%	79.8%	59.6%	50.6%	58.4%	53.9%	9.0%	19.1%	13.5%	0.0%
300～999人	58	70.7%	79.3%	70.7%	60.3%	65.5%	56.9%	19.0%	15.5%	6.9%	0.0%
1,000人以上	67	76.1%	86.6%	82.1%	65.7%	71.6%	68.7%	38.8%	22.4%	20.9%	0.0%
建設業	26	57.7%	76.9%	42.3%	38.5%	46.2%	30.8%	19.2%	15.4%	11.5%	3.8%
製造業	105	58.1%	70.5%	60.0%	40.0%	54.3%	46.7%	16.2%	14.3%	14.3%	0.0%
運輸・通信業	46	78.3%	71.7%	73.9%	52.2%	50.0%	43.5%	19.6%	19.6%	17.4%	0.0%
卸売・小売業	86	61.6%	69.8%	46.5%	31.4%	39.5%	32.6%	15.1%	11.6%	5.8%	0.0%
金融・保険業	10	90.0%	100.0%	90.0%	80.0%	80.0%	80.0%	20.0%	40.0%	10.0%	0.0%
飲食サービス・宿泊業	27	51.9%	63.0%	40.7%	14.8%	18.5%	14.8%	11.1%	7.4%	7.4%	0.0%
医療・福祉	108	44.4%	67.6%	55.6%	50.0%	60.2%	52.8%	6.5%	17.6%	13.0%	0.9%
教育・学習支援業	16	68.8%	87.5%	43.8%	31.3%	50.0%	37.5%	12.5%	6.3%	12.5%	0.0%
サービス業	59	55.9%	72.9%	44.1%	42.4%	52.5%	52.5%	22.0%	11.9%	13.6%	0.0%
労働組合がある	124	74.2%	85.5%	75.8%	58.1%	65.3%	58.1%	24.2%	22.6%	13.7%	0.0%
労働組合がない	355	52.1%	66.2%	46.2%	35.5%	45.4%	39.2%	11.0%	11.8%	11.0%	0.6%

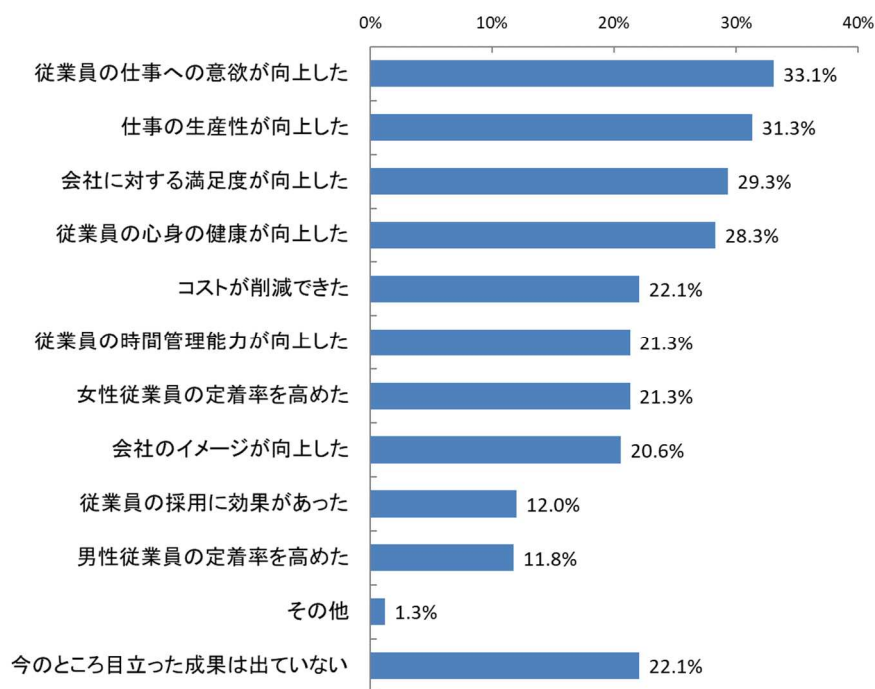
表 20-2 ワーク・ライフ・バランスに関して今後実施したい取組み（複数回答）

今後実施したい	全事業所数	労働時間削減の取組み	年次有給休暇取得推進	従業員の心身の健康支援	従業員の自己啓発支援	出産・育児支援	介護支援	在宅勤務などの多様な働き方支援	従業員の地域活動支援	家族への職場紹介・参加等	その他
全体	483	19.9%	17.0%	25.9%	25.1%	22.2%	24.4%	15.7%	25.3%	22.2%	2.3%
10～29人	144	24.3%	25.0%	30.6%	30.6%	25.7%	27.8%	19.4%	24.3%	21.5%	2.8%
30～49人	56	12.5%	16.1%	28.6%	25.0%	28.6%	30.4%	16.1%	21.4%	14.3%	1.8%
50～99人	57	29.8%	19.3%	40.4%	36.8%	28.1%	29.8%	12.3%	28.1%	26.3%	3.5%
100～299人	89	19.1%	10.1%	21.3%	16.9%	16.9%	18.0%	13.5%	27.0%	20.2%	1.1%
300～999人	58	19.0%	17.2%	24.1%	22.4%	19.0%	24.1%	17.2%	27.6%	27.6%	3.4%
1,000人以上	67	13.4%	9.0%	10.4%	17.9%	16.4%	16.4%	13.4%	26.9%	26.9%	1.5%
建設業	26	15.4%	11.5%	26.9%	19.2%	30.8%	26.9%	26.9%	34.6%	23.1%	7.7%
製造業	105	20.0%	16.2%	21.9%	20.0%	20.0%	19.0%	18.1%	21.0%	22.9%	1.9%
運輸・通信業	46	8.7%	19.6%	15.2%	19.6%	19.6%	28.3%	15.2%	21.7%	19.6%	2.2%
卸売・小売業	86	15.1%	15.1%	26.7%	32.6%	20.9%	29.1%	16.3%	27.9%	17.4%	3.5%
金融・保険業	10	10.0%	0.0%	0.0%	20.0%	10.0%	10.0%	10.0%	10.0%	10.0%	0.0%
飲食サービス・宿泊業	27	37.0%	25.9%	44.4%	51.9%	51.9%	44.4%	14.8%	29.6%	33.3%	3.7%
医療・福祉	108	21.3%	17.6%	25.9%	19.4%	18.5%	22.2%	8.3%	25.9%	25.0%	0.9%
教育・学習支援業	16	12.5%	0.0%	31.3%	31.3%	25.0%	31.3%	0.0%	6.3%	6.3%	0.0%
サービス業	59	30.5%	23.7%	33.9%	27.1%	20.3%	18.6%	25.4%	32.2%	25.4%	1.7%
労働組合がある	124	16.9%	12.1%	15.3%	23.4%	21.8%	25.8%	17.7%	27.4%	24.2%	1.6%
労働組合がない	355	21.1%	18.6%	29.6%	25.6%	22.3%	23.7%	15.2%	24.8%	21.4%	2.5%

(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、「従業員の仕事への意欲が向上した」が 33.1%と最も高く、次いで「仕事の生産性が向上した」が 31.3%となっている。

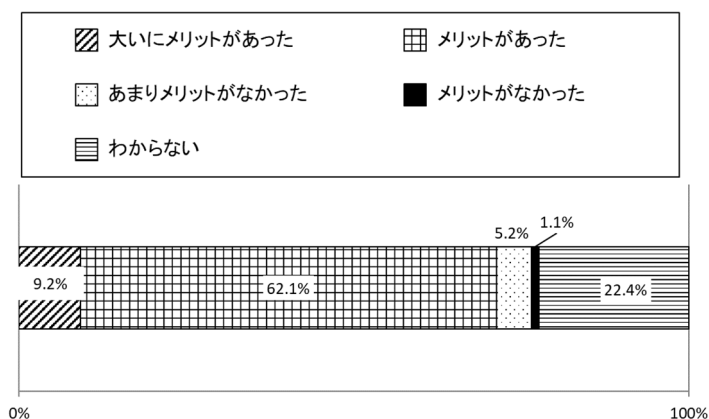
図 33 ワーク・ライフ・バランスに関する取組みの効果（複数回答・全体 N=399）



(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 71.3%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=174）

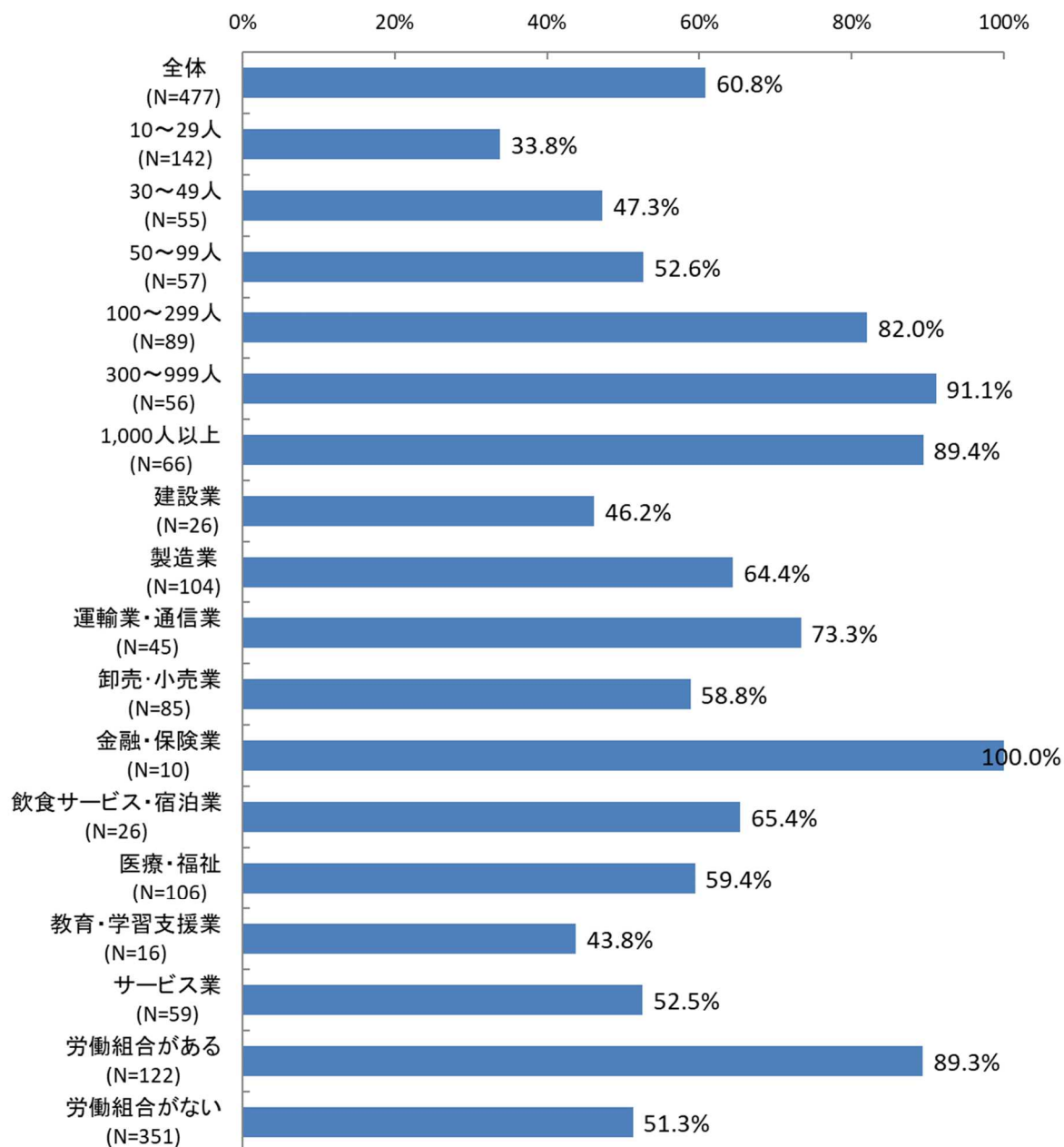


【メンタルヘルスケア（心の健康対策）】

(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 60.8%となり、前年の 62.6%に対し、1.8 ポイント下回っている。

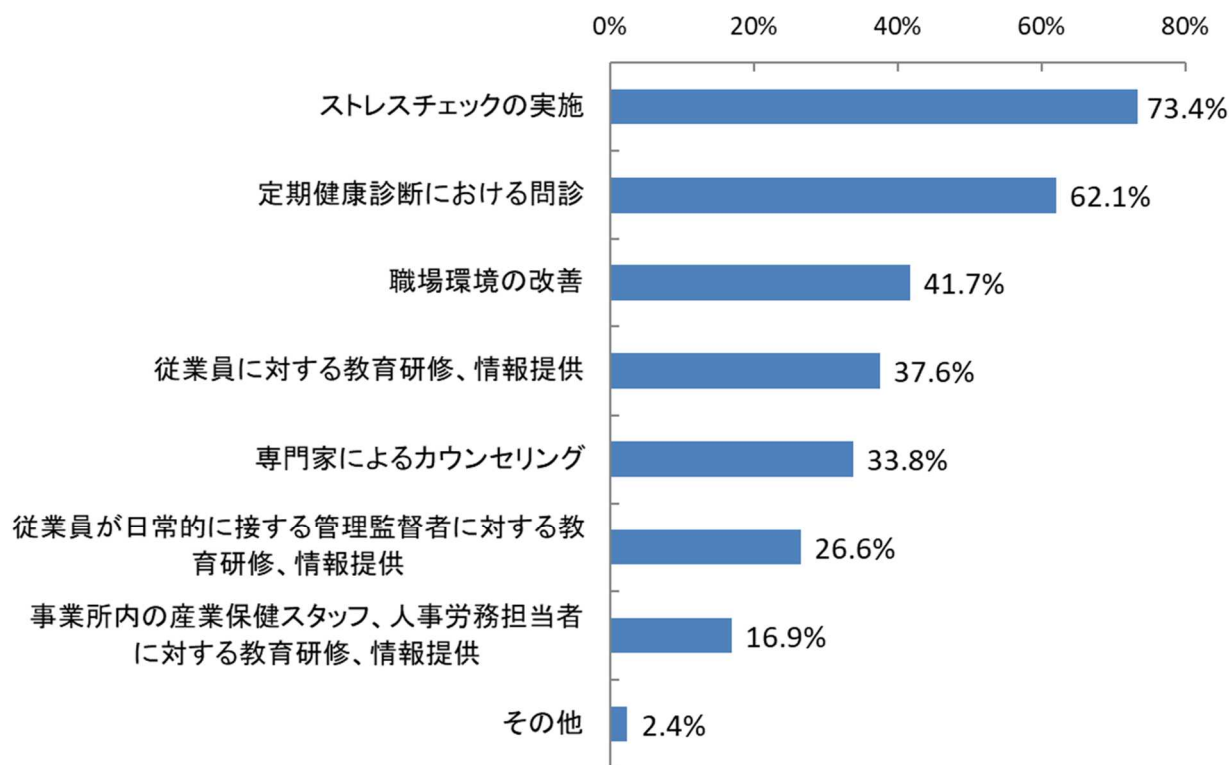
図 35 メンタルヘルスケアを実施している事業所の割合（全体、企業規模別、産業別、労働組合の有無別）



(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73.4%と最も高く、次いで「定期健康診断における問診」が62.1%となっている。

図 36 メンタルヘルスケアの実施方法（複数回答・全体 N=290）

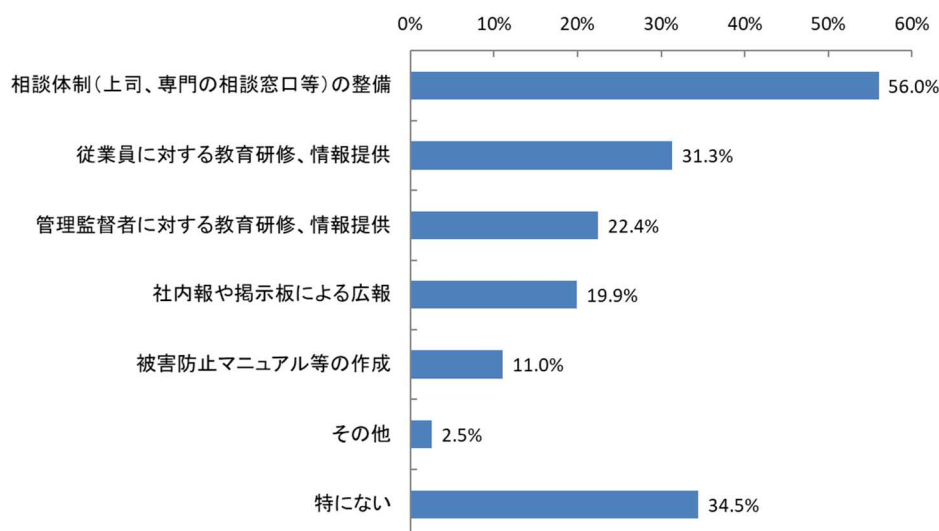


【ハラスメント防止措置】

(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 56.0%と最も高く、次いで「従業員に対する教育研修、情報提供」が 31.3%、「管理監督者に対する教育研修、情報提供」が 22.4%となっている。

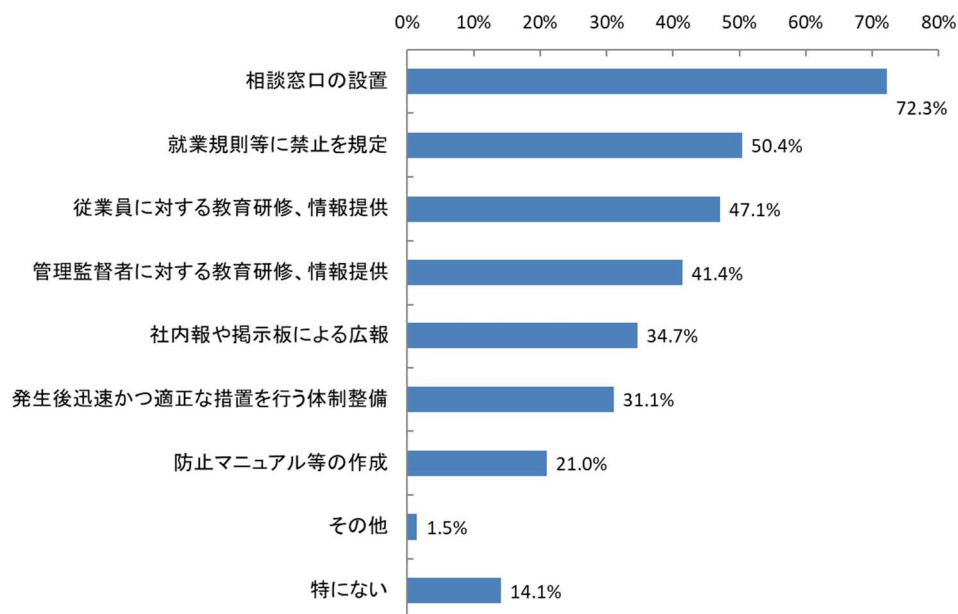
図 37 カスタマーハラスメントに対する取組み（複数回答・全体 N=473）



(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 72.3%と最も高く、次いで「就業規則等に禁止を規定」が 50.4%、「従業員に対する教育研修、情報提供」が 47.1%となっている。

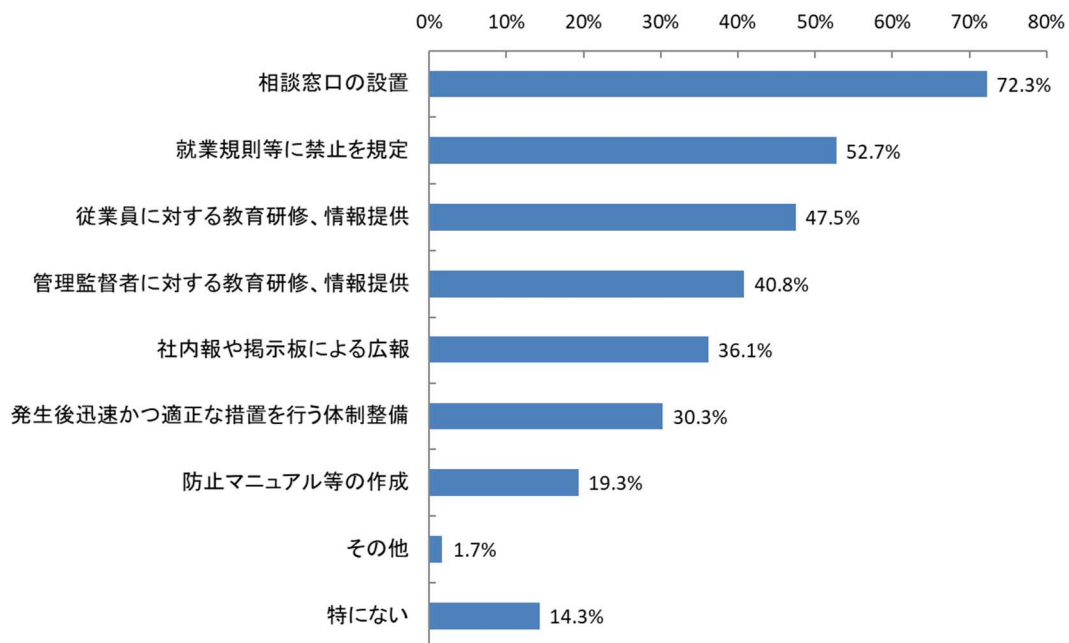
図 38 パワーハラスメントに対する取組み（複数回答・全体 N=476）



(42) セクシャルハラスメントに対する取組み 【設問4 3-③】

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72.3%と最も高く、次いで「就業規則等に禁止を規定」が52.7%、「従業員に対する教育研修、情報提供」が47.5%となっている。

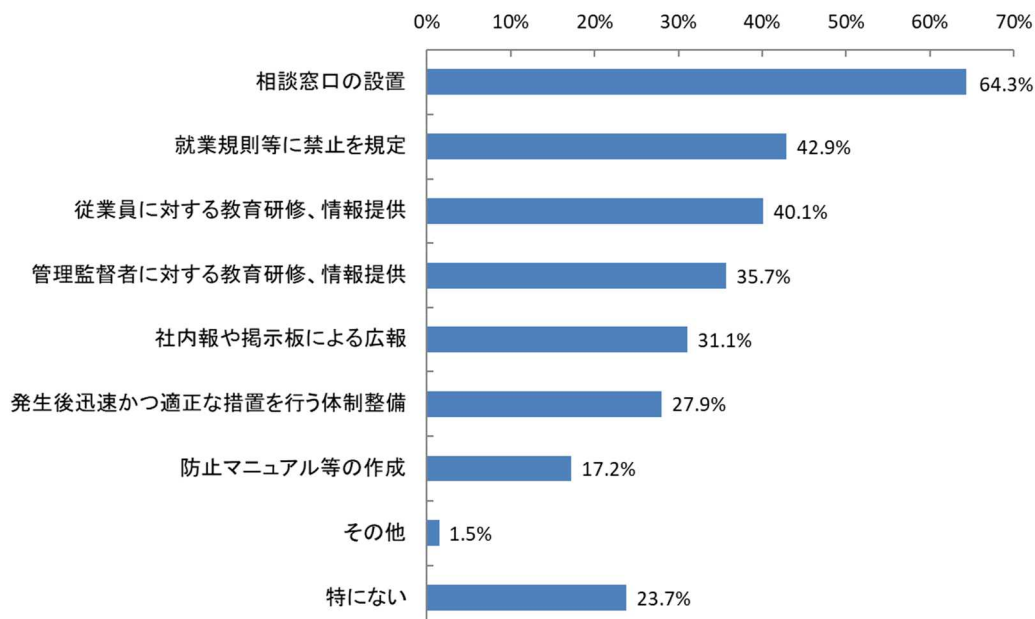
図 39 セクシャルハラスメントに対する取組み（複数回答・全体 N=476）



(43) マタニティハラスメントに対する取組み 【設問4 3-④】

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64.3%と最も高く、次いで「就業規則等に禁止を規定」が42.9%、「従業員に対する教育研修、情報提供」が40.1%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=476）



(44) パタニティハラスメントに対する取組み 【設問43-⑤】

パ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54.9%と最も高く、次いで「従業員に対する教育研修、情報提供」が33.4%、「就業規則等に禁止を規定」が30.6%となっている。

図 41 パタニティハラスメントに対する取組み（複数回答・全体 N=470）

