

いわき市男女共同参画センター
男女共同参画プラン改定にかかる
事業所実態・意識調査

報告書

令和2年2月

いわき市

目次

【 いわき市男女共同参画センター 男女共同参画プラン改定にかかる事業所実態・意識調査 】

1. 調査概要 -----	1
1-1. 調査の目的	1
1-2. 調査実施概要	1
2. 回答事業所の概要 -----	2
2-1. 回答事業所の業種	2
2-2. 回答事業所の性格	4
2-3. 経営者（事業主）の性別	6
2-4. 就業規則の有無	8
2-5. 労働組合の有無	10
2-6. 常用従業員数	12
2-7. 従業員の雇用形態	15
2-8. 管理職等の人数	22
2-9. 正規従業員の新規採用者	28
3. 労働時間や有給休暇取得状況について -----	33
3-1. 1人当たりの平均残業時間	33
3-2. 所定労働時間が発生する要因	38
3-3. 長時間労働の是正や解消の取組み	48
3-4. 長時間労働の是正や解消の取組み例	52
3-5. 年次有給休暇の取得率	67
3-6. 有給休暇取得促進の取組みの有無	72
3-7. 有給休暇取得促進の取組み例	76
4. 育児・介護支援制度について -----	87
4-1. 各種制度の就業規則への規定	87
4-2. 休業・休暇制度の利用状況	105
4-3. 一般事業主行動計画の策定の有無	121
4-4. 育児や介護を行う従業員支援の取組みの有無	125
4-5. 育児や介護を行う従業員支援の取組み例	129
5. 女性活躍推進について -----	142
5-1. 女性従業員の働き方の実態	142
5-2. 女性登用に関する取組みの有無	152
5-3. 女性活用の取組み例	156
5-4. 女性の活用・登用にあたる課題	167

6. ワーク・ライフ・バランスの取組みについて -----	177
6-1. ワーク・ライフ・バランスの理解度	177
6-2. ワーク・ライフ・バランスの推進にかかる取組みの有無	181
6-3. ワーク・ライフ・バランスの取組み	185
6-4. ワーク・ライフ・バランスの取組みにより期待される効果	205
6-5. ワーク・ライフ・バランスに関連した経営上の困った経験	221
6-6. ワーク・ライフ・バランスの推進への意識	223
6-7. ワーク・ライフ・バランスを推進する理由	228
6-8. ワーク・ライフ・バランスを実行しがたい理由	237
7. 市に対する意見・要望について -----	247
7-1. 市（行政）へ希望する支援内容	247
7-2. ご意見やご要望	256
巻末資料 -----	257
調査票	257

※本書の利用にあたって

- 本文及び図表中の回答者の比率は、百分比（％）で表し、小数点以下第 2 位を四捨五入してある。そのため個々の比率の合計が 100%にならない場合がある。また、複数回答の質問では比率の合計が 100%を超える。
- 図表中の「n」は回答者数（該当者だけが回答する質問の場合は該当者数）のことで、100%が何人に相当するかを示す比率算出の基数である。
- 本文や図表中の選択肢表記の一部には、語句を短縮・簡略化しているものもある。

第 1 章

調査概要

1. 調査概要

1-1. 調査の目的

本調査は、平成 28 年 3 月に策定した「第三次いわき市男女共同参画プラン」の計画期間が令和 2 年度で終了することに伴い、令和元年度から 2 年度にかけて新しいプランを策定することとしており、市内事業所の男女共同参画に対する意識を把握し、プラン策定に反映させることを目的として実施した。

1-2. 調査実施概要

本調査では、総務省統計局より提供を受けた従業者 30 人以上の民営事業所を対象に、郵送式アンケートを実施した。

調査条件	総務省統計局より提供を受けた従業者 30 人以上の民営事業所
対象事業所数	882 事業所
有効配布数	859 事業所
回収数	251 通（回収率 29.2%） ※有効票 247 通、無効票 4 通
調査期間	令和元年 12 月 4 日（水）～ 令和元年 12 月 25 日（水）
調査方法	郵送調査
調査期間 調査場所	<p>[合計 35 問]</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 事業所の概要（計 8 問） ② 労働時間や有給休暇取得状況について（計 7 問） ③ 育児・介護支援制度について（計 5 問） ④ 女性活躍推進について（計 4 問） ⑤ ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の取組みについて（計 10 問） ⑥ ご意見・ご要望（計 1 問）

第2章

回答事業所の概要

2-1. 回答事業所の業種

①全体

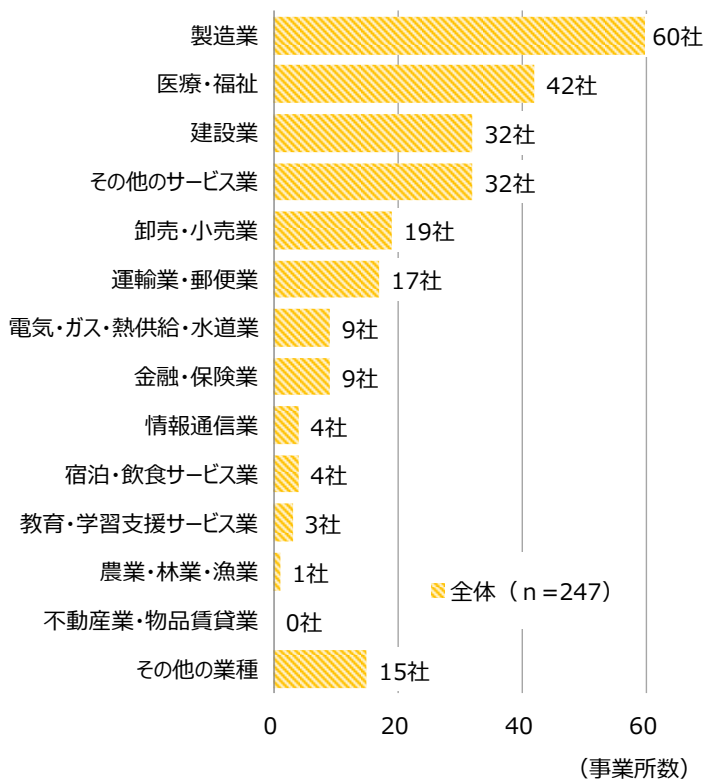
◆業種について、「製造業」24.3%、「医療・福祉」17.0%、「建設業」及び「その他のサービス業」13.0%と続く。

■回答者全数は、247社。

■業種について、最も多いのは「製造業」60社(24.3%)である。次いで「医療・福祉」42社(17.0%)、「建設業」及び「その他のサービス業」が32社(13.0%)、「卸売・小売業」19社(7.7%)、「運輸業・郵便業」17社(6.9%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」及び「金融・保険業」が9社(3.6%)と続く。

■「その他の業種」としては、「専門・技術サービス業」「倉庫業」「旅行業」等があげられた。

« 業種 » (全体：n=247) (単回答)



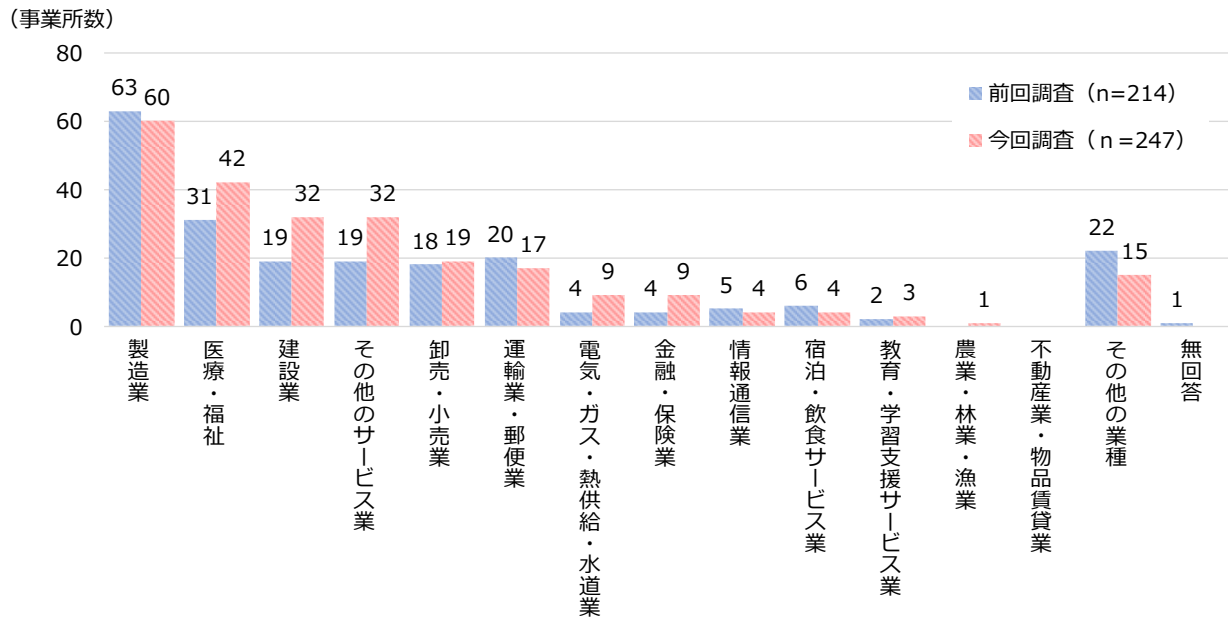
業種	全体 (n=247)	
	回答数	割合
製造業	60	24.3%
医療・福祉	42	17.0%
建設業	32	13.0%
その他のサービス業	32	13.0%
卸売・小売業	19	7.7%
運輸業・郵便業	17	6.9%
電気・ガス・熱供給・水道業	9	3.6%
金融・保険業	9	3.6%
情報通信業	4	1.6%
宿泊・飲食サービス業	4	1.6%
教育・学習支援サービス業	3	1.2%
農業・林業・漁業	1	0.4%
不動産業・物品賃貸業	0	0.0%
その他の業種	15	6.1%
無回答	0	0.0%
合計	247	100.0%

② 前回調査時（平成 27 年度）との比較

◆業種について、前回調査時と比較すると、「医療・福祉」「建設業」「その他サービス業」の回答が増加している。

« 業種 » (単回答)

(前回調査：n=214、今回調査：n=247)



« 業種 » (単回答)

(前回調査：n=214、今回調査：n=247)

業種	前回調査 (n=214)		今回調査 (n=247)	
	回答数	割合	回答数	割合
製造業	63	29.4%	60	24.3%
医療・福祉	31	14.5%	42	17.0%
建設業	19	8.9%	32	13.0%
その他のサービス業	19	8.9%	32	13.0%
卸売・小売業	18	8.4%	19	7.7%
運輸業・郵便業	20	9.3%	17	6.9%
電気・ガス・熱供給・水道業	4	1.9%	9	3.6%
金融・保険業	4	1.9%	9	3.6%
情報通信業	5	2.3%	4	1.6%
宿泊・飲食サービス業	6	2.8%	4	1.6%
教育・学習支援サービス業	2	0.9%	3	1.2%
農業・林業・漁業	0	0.0%	1	0.4%
不動産業・物品賃貸業	0	0.0%	0	0.0%
その他の業種	22	10.3%	15	6.1%
無回答	1	0.5%	0	0.0%
合計	214	100.0%	247	100.0%

2-2. 回答事業所の性格

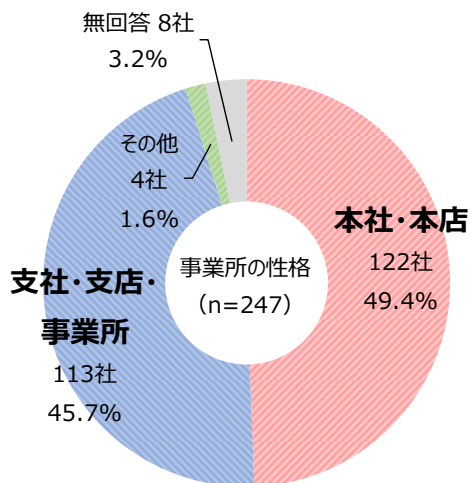
①全体

◆事業所の性格について、「本社・本店」49.4%、「支社・支店・事業所」45.7%、「その他」1.6%である。

■事業所の性格について、「本社・本店」122 社(49.4%)、「支社・支店・事業所」113 社(45.7%)、「その他」4 社(1.6%)である。無回答は 3.2%である。

■「その他の性格」としては、「工場」「仮本社」「物流センター」等があげられた。

« 事業所の性格 » (全体 : n=247) (単回答)



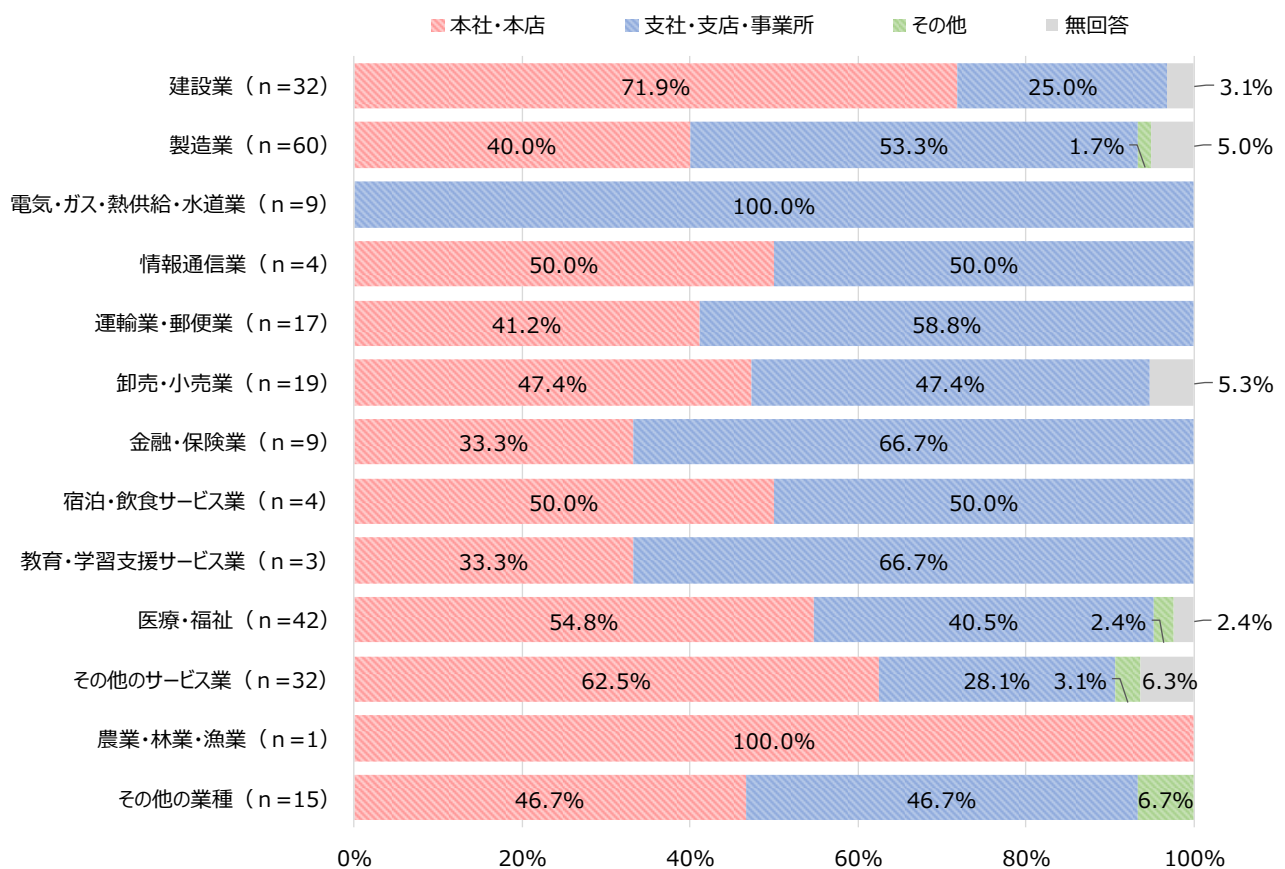
事業所の性格	全体 (n=247)	
	回答数	割合
本社・本店	122	49.4%
支社・支店・事業所	113	45.7%
その他	4	1.6%
無回答	8	3.2%
合計	247	99.9%

②業種別

◆事業所の性格について、業種別にみると、「建設業」「医療・福祉」「その他サービス業」「農業・林業・漁業」においては「本社・本店」の割合が高い。

■事業所の性格について、業種別にみると、事業所数が最も多い「製造業(60社)」については「支社・支店・事業所」の割合が高い。次いで事業所数が多い「医療・福祉(42社)」については「本社・本店」の割合が高い。

◀ 事業所の性格 ▶ (業種別) (単回答)



事業所の性格	本社・本店		支社・支店・事業所		その他		無回答		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
建設業 (n=32)	23	71.9%	8	25.0%	0	0.0%	1	3.1%	32	100.0%
製造業 (n=60)	24	40.0%	32	53.3%	1	1.7%	3	5.0%	60	100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業 (n=9)	0	0.0%	9	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	9	100.0%
情報通信業 (n=4)	2	50.0%	2	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	100.0%
運輸業・郵便業 (n=17)	7	41.2%	10	58.8%	0	0.0%	0	0.0%	17	100.0%
卸売・小売業 (n=19)	9	47.4%	9	47.4%	0	0.0%	1	5.3%	19	100.1%
金融・保険業 (n=9)	3	33.3%	6	66.7%	0	0.0%	0	0.0%	9	100.0%
宿泊・飲食サービス業 (n=4)	2	50.0%	2	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	100.0%
教育・学習支援サービス業 (n=3)	1	33.3%	2	66.7%	0	0.0%	0	0.0%	3	100.0%
医療・福祉 (n=42)	23	54.8%	17	40.5%	1	2.4%	1	2.4%	42	100.1%
その他のサービス業 (n=32)	20	62.5%	9	28.1%	1	3.1%	2	6.3%	32	100.0%
農業・林業・漁業 (n=1)	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%
その他の業種 (n=15)	7	46.7%	7	46.7%	1	6.7%	0	0.0%	15	100.1%

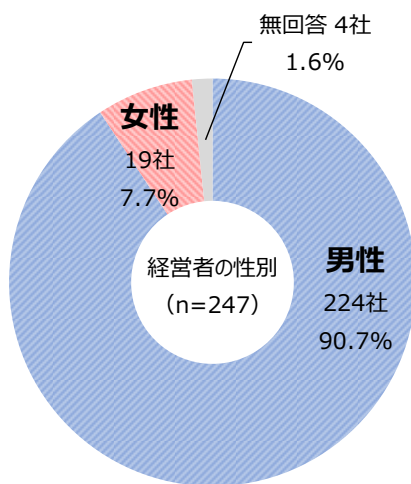
2-3. 経営者（事業主）の性別

①全体

◆経営者（事業主）の性別について、「男性」90.7%、「女性」7.7%である。

■経営者（事業主）の性別について、「男性」224社(90.7%)、「女性」19社(7.7%)であり、「男性経営者」の方が205社(83.0%)多い。無回答は4社(1.6%)である。

◀ 経営者（事業主）の性別 ▶（全体：n=247）（単回答）



経営者の性別	全体 (n=247)	
	回答数	割合
男性	224	90.7%
女性	19	7.7%
無回答	4	1.6%
合計	247	100.0%

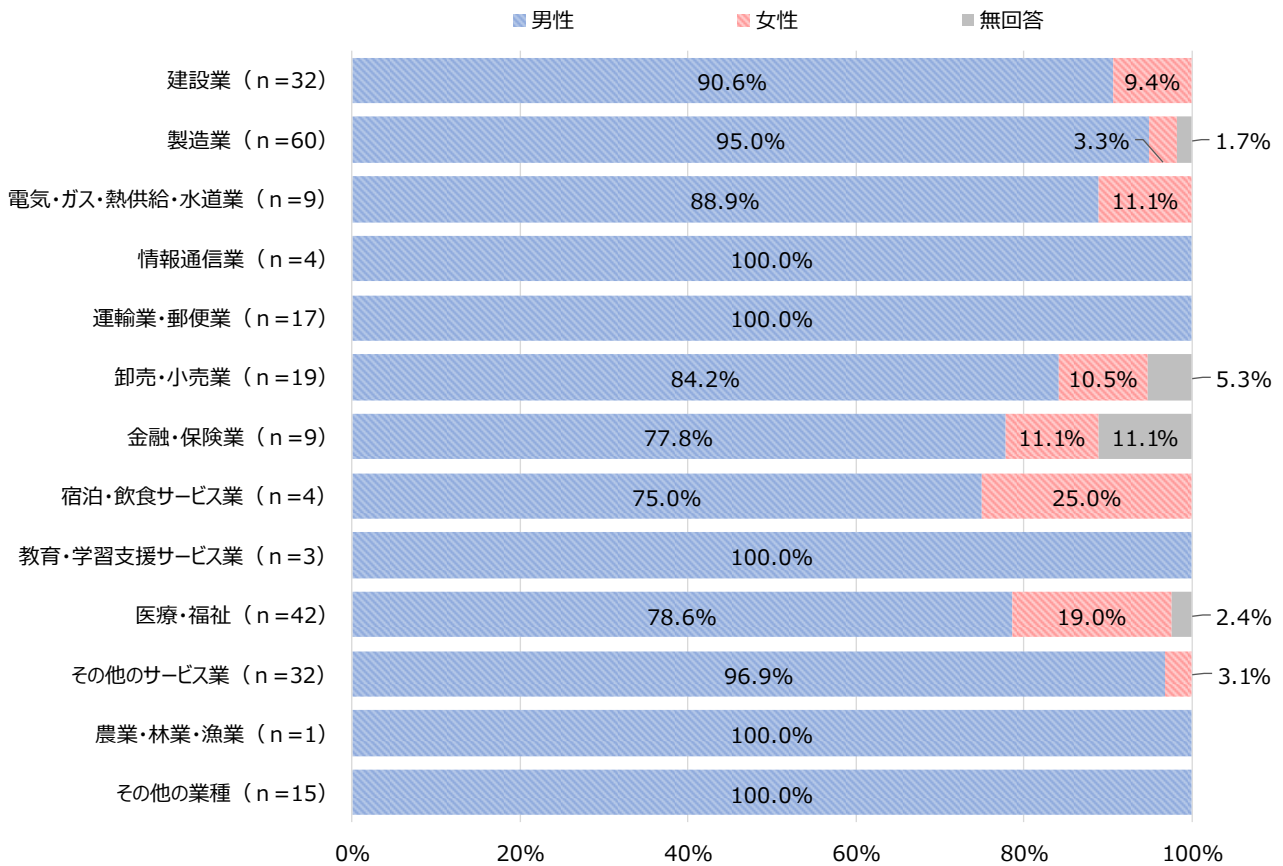
②業種別

◆経営者（事業主）の性別について、業種別にみると、全ての業種において「男性」の割合が高い。

■経営者（事業主）の性別について、業種別にみると、全ての業種において「男性」の割合が高い。

■最も「女性」の割合が高いのは「宿泊・飲食サービス業」で25.0%である。次いで「医療・福祉」で19.0%と続く。

◀ 経営者（事業主）の性別 ▶（業種別）（単回答）



経営者の性別	男性		女性		無回答		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
建設業 (n=32)	29	90.6%	3	9.4%	0	0.0%	32	100.0%
製造業 (n=60)	57	95.0%	2	3.3%	1	1.7%	60	100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業 (n=9)	8	88.9%	1	11.1%	0	0.0%	9	100.0%
情報通信業 (n=4)	4	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	100.0%
運輸業・郵便業 (n=17)	17	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	17	100.0%
卸売・小売業 (n=19)	16	84.2%	2	10.5%	1	5.3%	19	100.0%
金融・保険業 (n=9)	7	77.8%	1	11.1%	1	11.1%	9	100.0%
宿泊・飲食サービス業 (n=4)	3	75.0%	1	25.0%	0	0.0%	4	100.0%
教育・学習支援サービス業 (n=3)	3	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	100.0%
医療・福祉 (n=42)	33	78.6%	8	19.0%	1	2.4%	42	100.0%
その他のサービス業 (n=32)	31	96.9%	1	3.1%	0	0.0%	32	100.0%
農業・林業・漁業 (n=1)	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%
その他の業種 (n=15)	15	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	15	100.0%

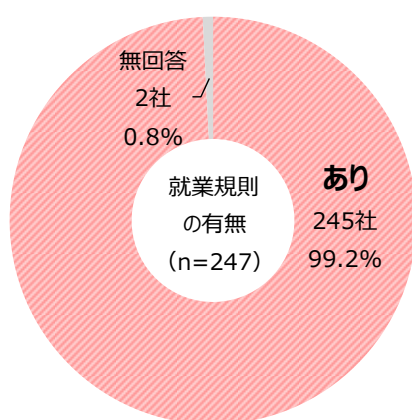
2-4. 就業規則の有無

①全体

◆就業規則の有無について、「あり」が99.2%である。

■就業規則の有無について、「あり」245社(99.2%)である。「なし」とした事業所はみられなかった。無回答は2社(0.8%)である。

« 就業規則の有無 » (全体：n=247) (単回答)



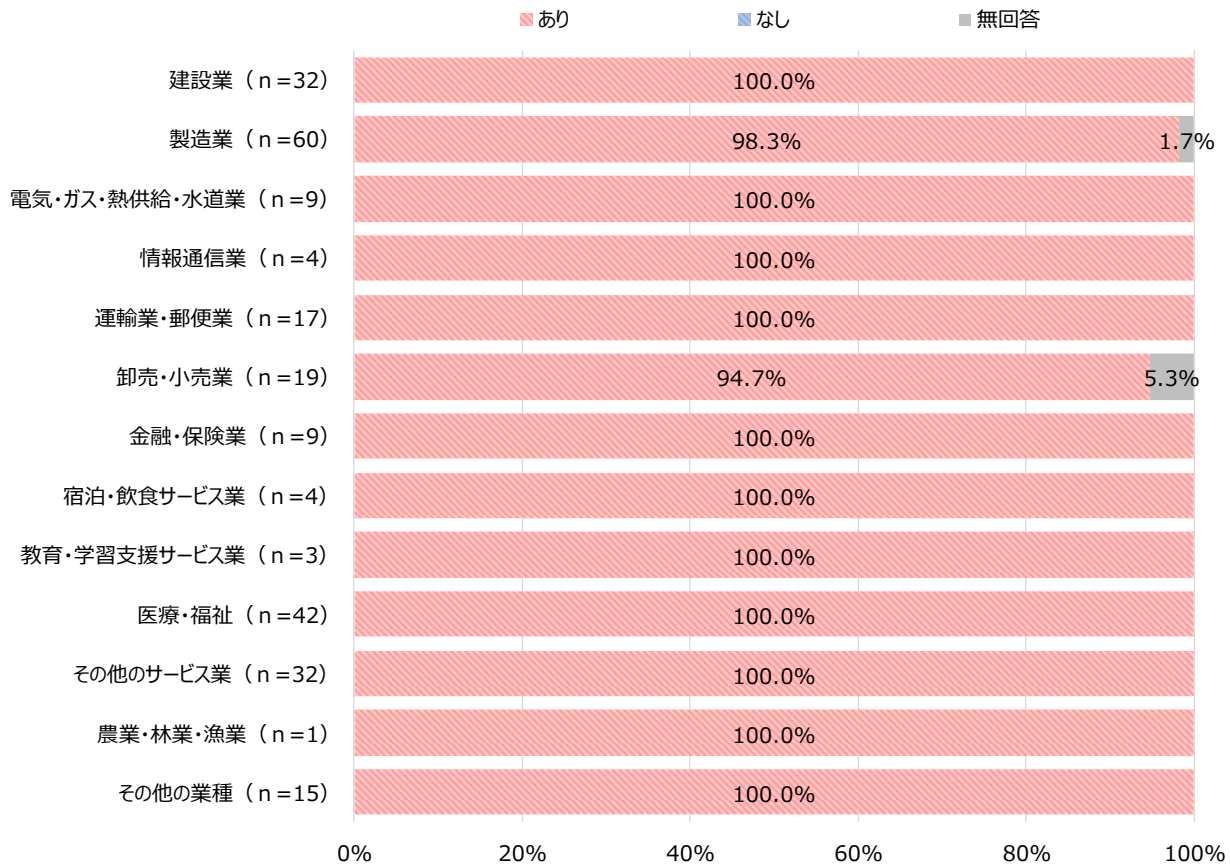
就業規則の有無	全体 (n=247)	
	回答数	割合
あり	245	99.2%
なし	0	0.0%
無回答	2	0.8%
合計	247	100.0%

②業種別

◆就業規則の有無について、業種別にみると、全ての業種において「あり」が90%以上を占めている。

■就業規則の有無について、業種別にみると、全ての業種において「あり」が90%以上を占めており、「なし」とする事業所はみられなかった。

◀ 就業規則の有無 ▶ (業種別) (単回答)



就業規則の有無	あり		なし		無回答		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
建設業 (n=32)	32	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	32	100.0%
製造業 (n=60)	59	98.3%	0	0.0%	1	1.7%	60	100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業 (n=9)	9	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	9	100.0%
情報通信業 (n=4)	4	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	100.0%
運輸業・郵便業 (n=17)	17	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	17	100.0%
卸売・小売業 (n=19)	18	94.7%	0	0.0%	1	5.3%	19	100.0%
金融・保険業 (n=9)	9	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	9	100.0%
宿泊・飲食サービス業 (n=4)	4	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	100.0%
教育・学習支援サービス業 (n=3)	3	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	100.0%
医療・福祉 (n=42)	42	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	42	100.0%
その他のサービス業 (n=32)	32	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	32	100.0%
農業・林業・漁業 (n=1)	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%
その他の業種 (n=15)	15	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	15	100.0%

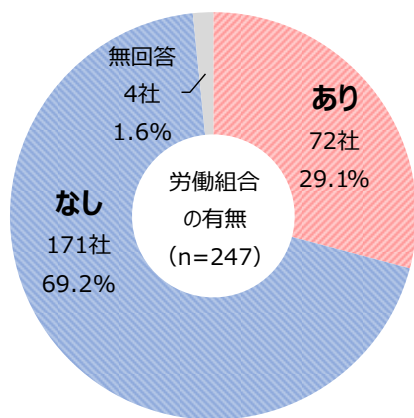
2-5. 労働組合の有無

①全体

◆労働組合の有無について、「あり」29.1%、「なし」69.2%である。

■労働組合の有無について、「あり」72社(29.1%)、「なし」171社(69.2%)であり、「なし」の方が99社(40.1%)多い。無回答は4社(1.6%)である。

« 労働組合の有無 » (全体：n=247) (単回答)



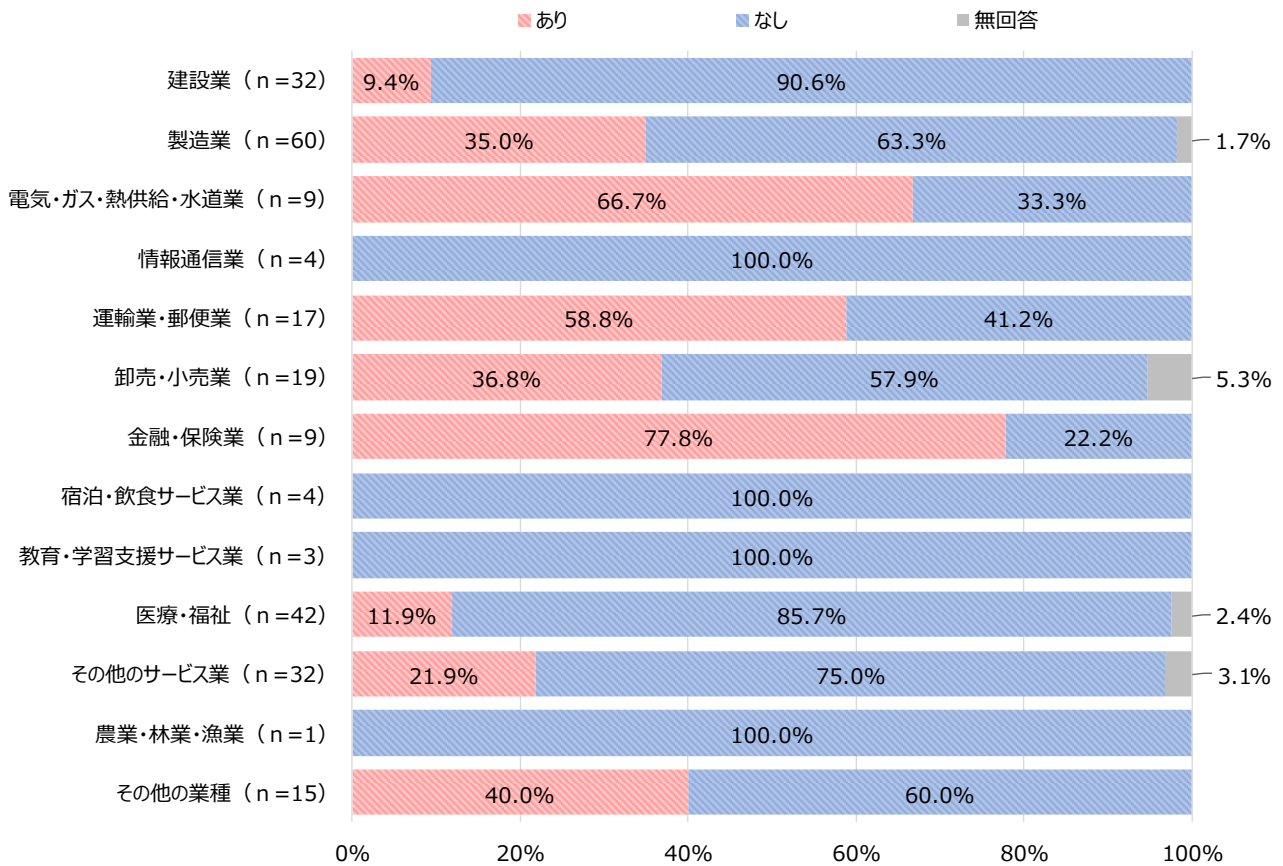
労働組合の有無	全体 (n=247)	
	回答数	割合
あり	72	29.1%
なし	171	69.2%
無回答	4	1.6%
合計	247	99.9%

②業種別

◆労働組合の有無について、業種別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」「運輸業・郵便業」「金融・保険業」においては「ある」とした割合が高い。

■労働組合の有無について、業種別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」「運輸業・郵便業」「金融・保険業」においては「ある」とした割合が高いが、そのほかの業種においては「なし」とした割合が高い。

◀ 労働組合の有無 ▶（業種別）（単回答）



労働組合の有無	あり		なし		無回答		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
建設業 (n=32)	3	9.4%	29	90.6%	0	0.0%	32	100.0%
製造業 (n=60)	21	35.0%	38	63.3%	1	1.7%	60	100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業 (n=9)	6	66.7%	3	33.3%	0	0.0%	9	100.0%
情報通信業 (n=4)	0	0.0%	4	100.0%	0	0.0%	4	100.0%
運輸業・郵便業 (n=17)	10	58.8%	7	41.2%	0	0.0%	17	100.0%
卸売・小売業 (n=19)	7	36.8%	11	57.9%	1	5.3%	19	100.0%
金融・保険業 (n=9)	7	77.8%	2	22.2%	0	0.0%	9	100.0%
宿泊・飲食サービス業 (n=4)	0	0.0%	4	100.0%	0	0.0%	4	100.0%
教育・学習支援サービス業 (n=3)	0	0.0%	3	100.0%	0	0.0%	3	100.0%
医療・福祉 (n=42)	5	11.9%	36	85.7%	1	2.4%	42	100.0%
その他のサービス業 (n=32)	7	21.9%	24	75.0%	1	3.1%	32	100.0%
農業・林業・漁業 (n=1)	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	1	100.0%
その他の業種 (n=15)	6	40.0%	9	60.0%	0	0.0%	15	100.0%

2-6. 常用従業員数

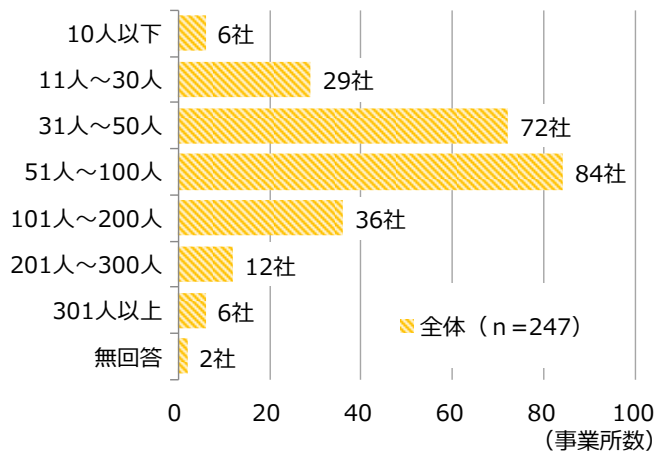
①全体

◆常用従業員数について、「51～100人」34.0%、「31～50人」29.1%、「101～200人」14.6%である。

■常用従業員数について、「51～100人」84社(34.0%)、「31～50人」72社(29.1%)、「101～200人」36社(14.6%)、「11～30人」29社(11.7%)、「201～300人」12社(4.9%)、「10人以下」及び「301人以上」が6社(2.4%)と続く。無回答は2社(0.8%)である。

■尚、調査対象は従業者規模30人以上の市内事業所であったが、経営状況の変化等により、回答には従業者規模30人以下の事業所も含まれている。

◀ 常用従業員数 ▶ (全体：n=247)



常用従業員数	全体 (n=247)	
	回答数	割合
10人以下	6	2.4%
11人～30人	29	11.7%
31人～50人	72	29.1%
51人～100人	84	34.0%
101人～200人	36	14.6%
201人～300人	12	4.9%
301人以上	6	2.4%
無回答	2	0.8%
合計	247	99.9%

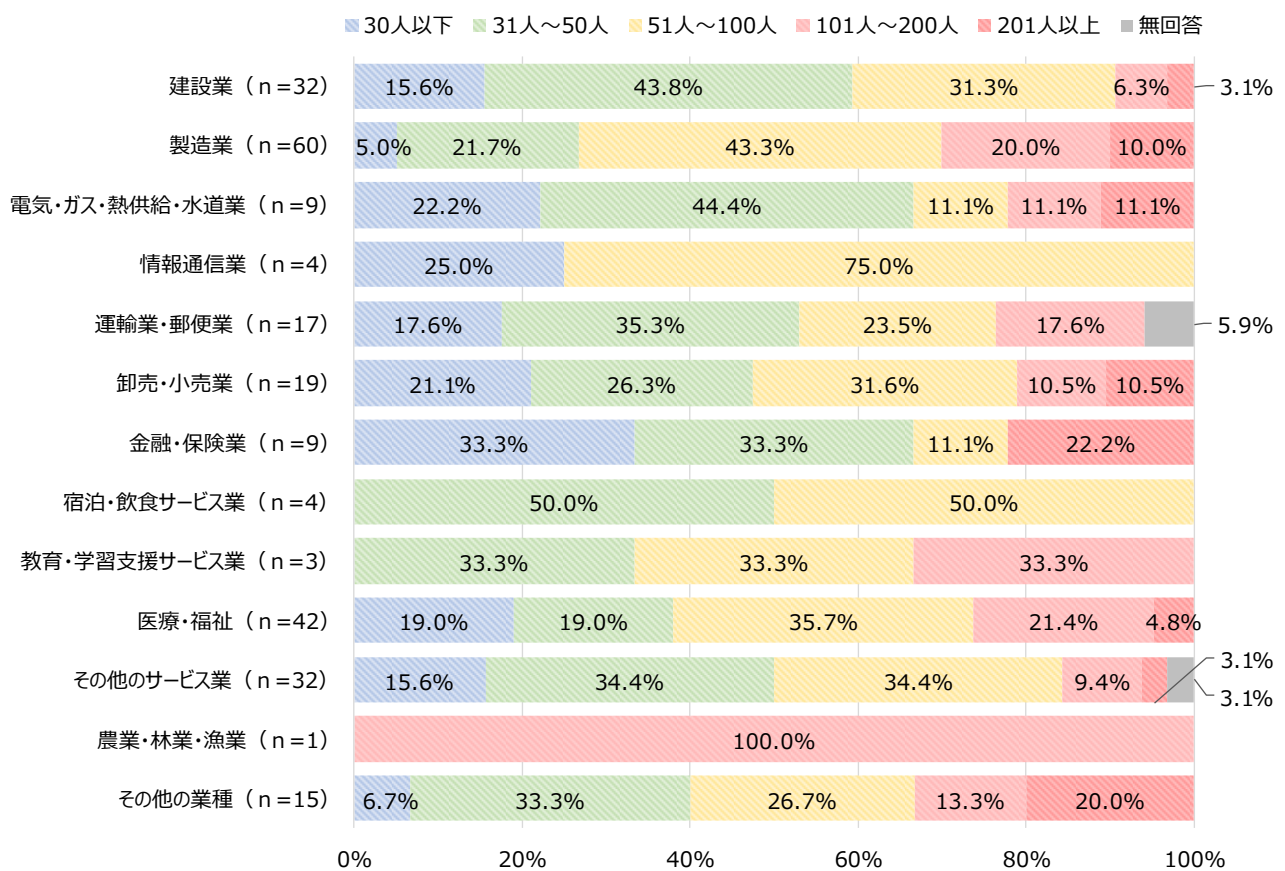
②業種別

◆常用従業員数について、事業所数が最も多い「製造業(60社)」については「51～100人」の割合が高い。

■常用従業員数について、事業所数が最も多い「製造業(60社)」については「51～100人」の割合が高い。次いで事業所数が多い「医療・福祉(42社)」についても「51～100人」の割合が高い。

■1社あたりの平均従業員数を見ると、最も多いのは「卸売・小売業」で306.9人/社である。次いで「農業・林業・漁業」154.0人/社、「製造業」106.1人/社と続く。

« 常用従業員数 » (業種別)



≪ 常用従業員数 ≫ (業種別)

常用従業員数 回答数	1社あたりの 平均従業員数	30人以下	31人～50人	51人～100人	101人～200人	201人以上	無回答	合計
建設業 (n=32)	63.6人/社	5	14	10	2	1	0	32
製造業 (n=60)	106.1人/社	3	13	26	12	6	0	60
電気・ガス・熱供給・水道業 (n=9)	76.6人/社	2	4	1	1	1	0	9
情報通信業 (n=4)	67.8人/社	1	0	3	0	0	0	4
運輸業・郵便業 (n=17)	56.5人/社	3	6	4	3	0	1	17
卸売・小売業 (n=19)	306.9人/社	4	5	6	2	2	0	19
金融・保険業 (n=9)	74.0人/社	3	3	1	0	2	0	9
宿泊・飲食サービス業 (n=4)	51.0人/社	0	2	2	0	0	0	4
教育・学習支援サービス業 (n=3)	86.7人/社	0	1	1	1	0	0	3
医療・福祉 (n=42)	89.1人/社	8	8	15	9	2	0	42
その他のサービス業 (n=32)	64.7人/社	5	11	11	3	1	1	32
農業・林業・漁業 (n=1)	154.0人/社	0	0	0	1	0	0	1
その他の業種 (n=15)	100.6人/社	1	5	4	2	3	0	15

常用従業員数 割合	1社あたりの 平均従業員数	30人以下	31人～50人	51人～100人	101人～200人	201人以上	無回答	合計
建設業 (n=32)	63.6人/社	15.6%	43.8%	31.3%	6.3%	3.1%	0.0%	100.1%
製造業 (n=60)	106.1人/社	5.0%	21.7%	43.3%	20.0%	10.0%	0.0%	100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業 (n=9)	76.6人/社	22.2%	44.4%	11.1%	11.1%	11.1%	0.0%	99.9%
情報通信業 (n=4)	67.8人/社	25.0%	0.0%	75.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
運輸業・郵便業 (n=17)	56.5人/社	17.6%	35.3%	23.5%	17.6%	0.0%	5.9%	99.9%
卸売・小売業 (n=19)	306.9人/社	21.1%	26.3%	31.6%	10.5%	10.5%	0.0%	100.0%
金融・保険業 (n=9)	74.0人/社	33.3%	33.3%	11.1%	0.0%	22.2%	0.0%	99.9%
宿泊・飲食サービス業 (n=4)	51.0人/社	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
教育・学習支援サービス業 (n=3)	86.7人/社	0.0%	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	99.9%
医療・福祉 (n=42)	89.1人/社	19.0%	19.0%	35.7%	21.4%	4.8%	0.0%	99.9%
その他のサービス業 (n=32)	64.7人/社	15.6%	34.4%	34.4%	9.4%	3.1%	3.1%	100.0%
農業・林業・漁業 (n=1)	154.0人/社	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
その他の業種 (n=15)	100.6人/社	6.7%	33.3%	26.7%	13.3%	20.0%	0.0%	100.0%

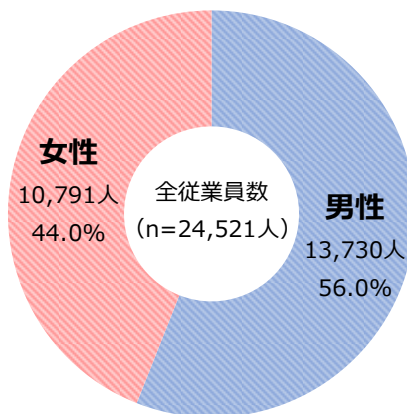
2-7. 従業員の雇用形態

①全体

◆従業員の雇用形態について、「正規従業員」64.0%、「非正規従業員」36.0%である。

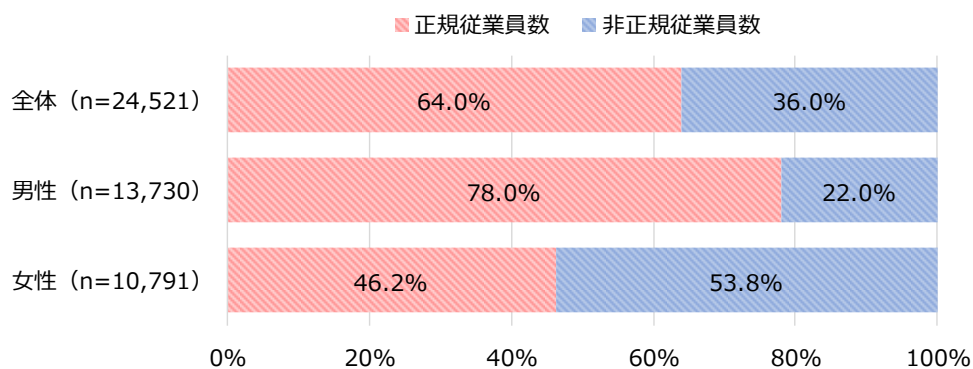
- 常用従業員数の男女比について、男性が56.0%、女性が44.0%であり、男性の割合の方が12.0%高い。
- 常用従業員数について、「正規従業員」64.0%、「非正規従業員」36.0%である。
- 男女別にみると、「正規従業員」は男性が78.0%であるが、女性は46.2%であり、男女間で雇用形態に差が見られる。

◀ 従業員数の男女比 ▶ (従業員全数：n=24,521)



◀ 従業員の雇用形態 ▶

(従業員全数：n=24,521、男性従業員：n=13,730、女性従業員：n=10,791)



◀ 従業員の雇用形態 ▶

(従業員全数：n=24,521、男性従業員：n=13,730、女性従業員：n=10,791)

常用従業員数	全体従業員		男性従業員		女性従業員	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
常用従業員総数	24,521	100.0%	13,730	100.0%	10,791	100.0%
正規従業員数	15,703	64.0%	10,713	78.0%	4,990	46.2%
非正規従業員数	8,818	36.0%	3,017	22.0%	5,801	53.8%

②業種別

◆従業員の雇用形態について、業種別にみると、「非正規従業員」の割合が多いのは「卸売・小売業」及び「宿泊・飲食サービス業」である。

■常用従業員数の男女比について、業種別にみると、男性の割合が高いのは「建設業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「運輸業・郵便業」で8割を超える。女性の割合が高いのは「医療・福祉」及び「農業・林業・漁業」で6割を超える。

■常用従業員数について、「正規従業員」の割合が高いのは「情報通信業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「建設業」であり8割を超える。「非正規従業員」の割合が高いのは「卸売・小売業」及び「宿泊・飲食サービス業」で6割を超える。

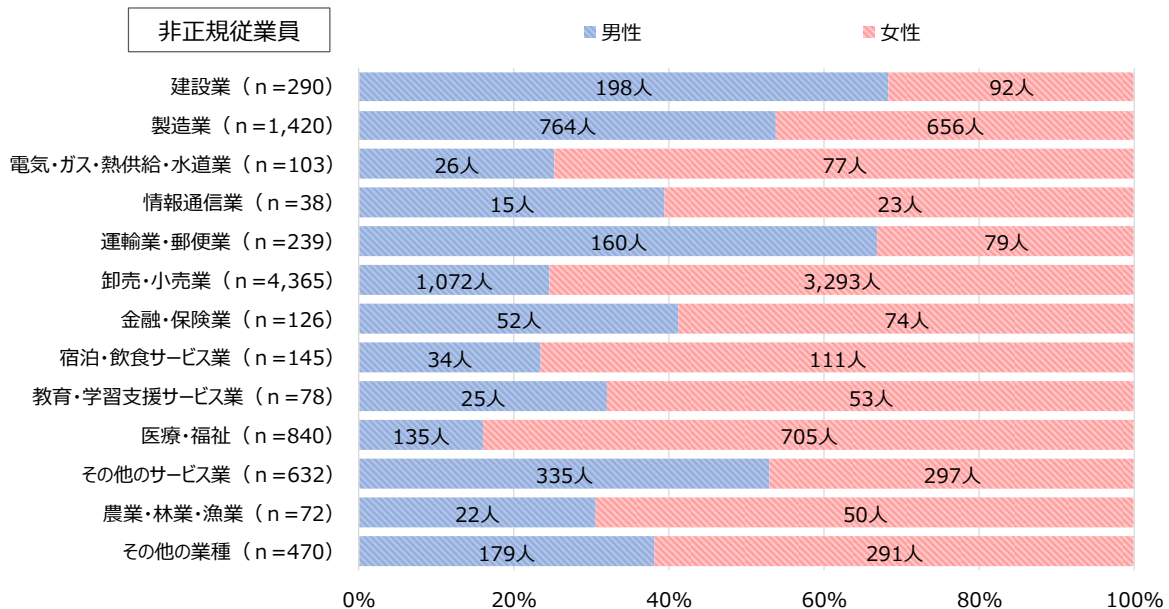
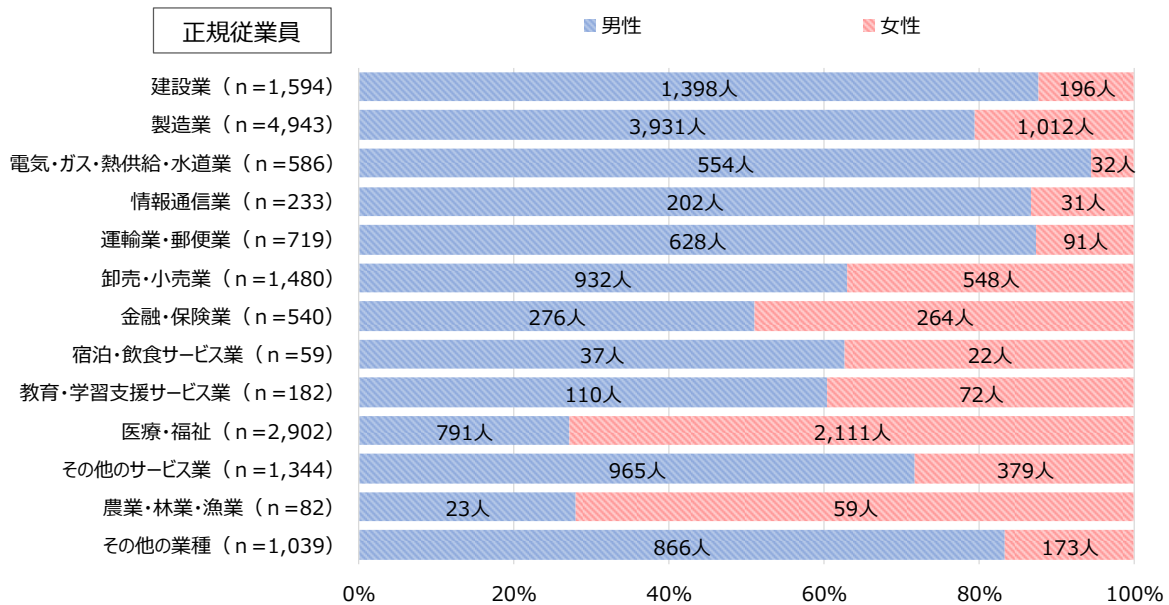
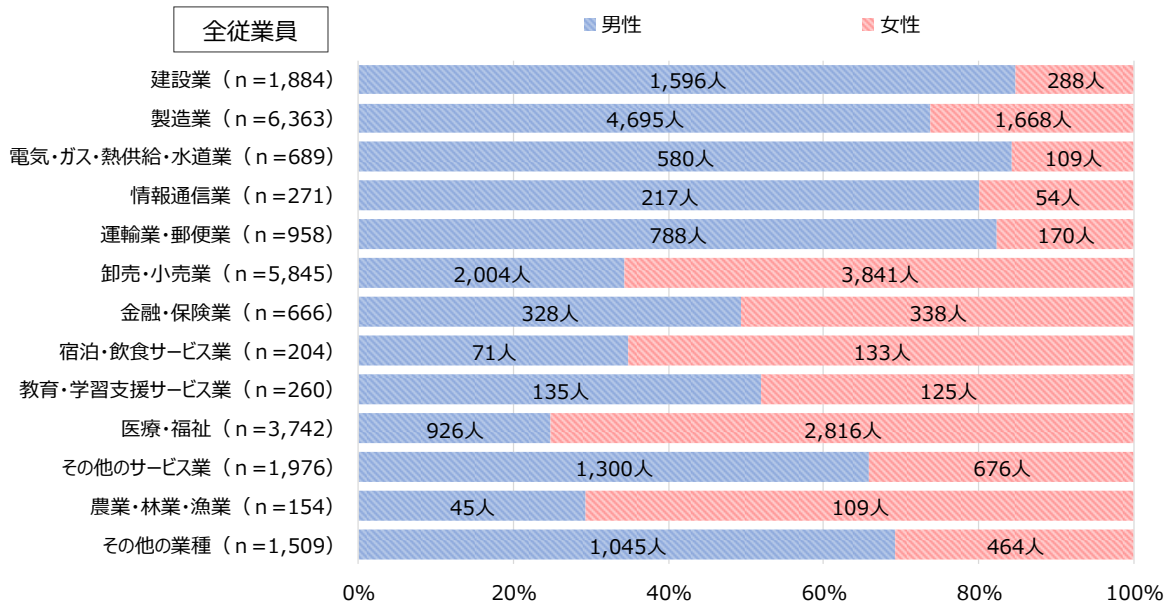
■男女別にみると、男性の場合「非正規従業員」の割合が高いのは「卸売・小売業」「宿泊・飲食サービス業」「農業・林業・漁業」で4割を超える。女性の場合「非正規従業員」の割合が高いのは「卸売・小売業」「宿泊・飲食サービス業」「電気・ガス・熱供給・水道業」で6割を超える。

■業種間及び男女間において雇用形態に差が見られる。

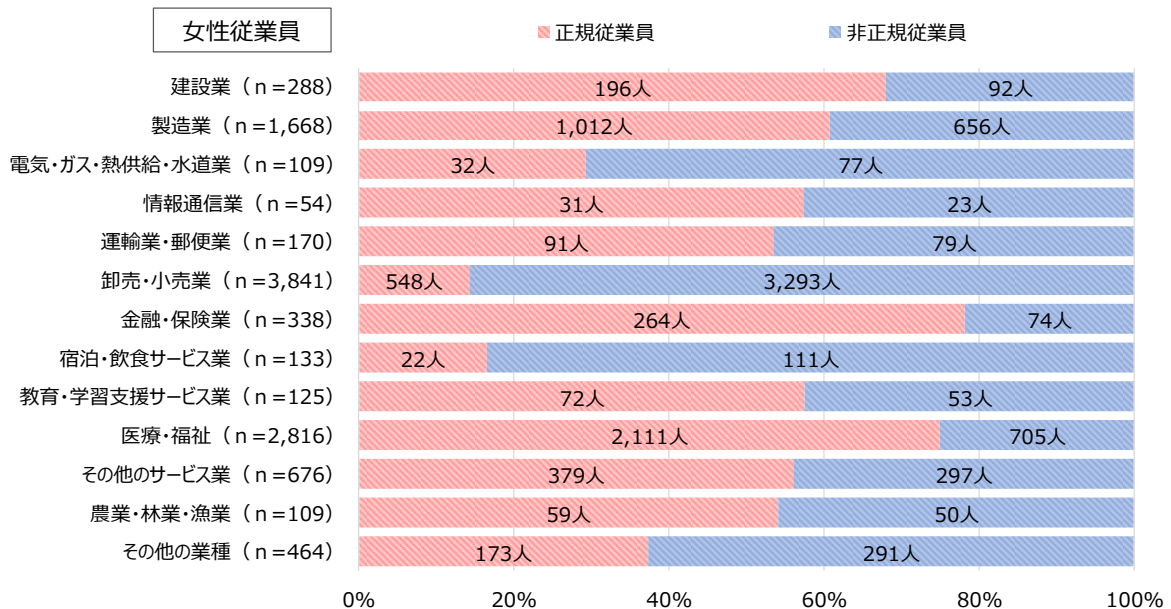
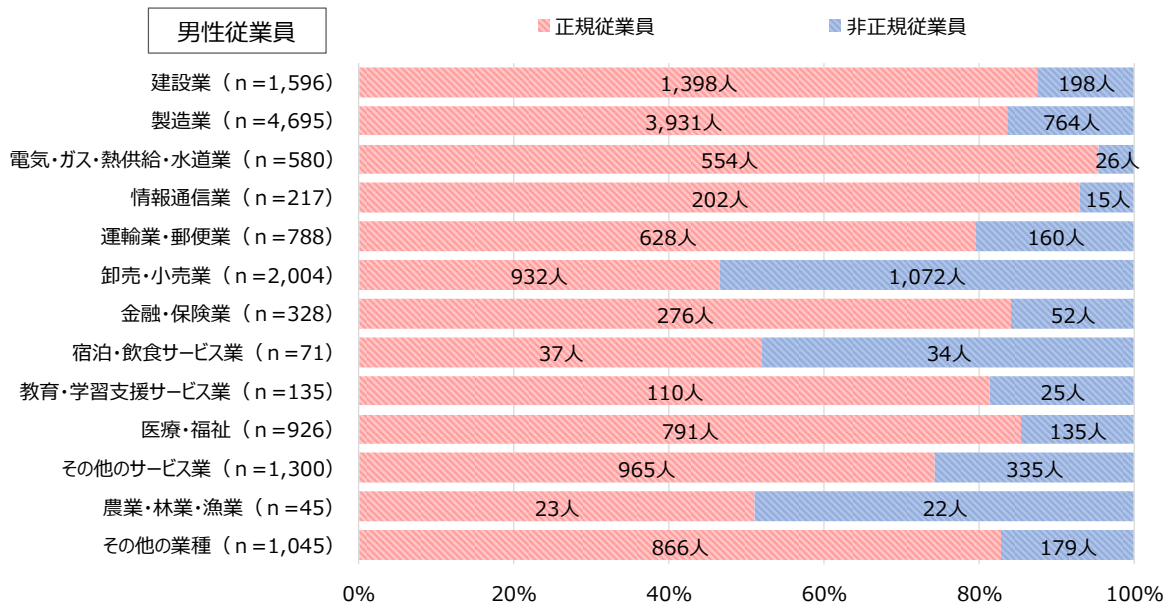
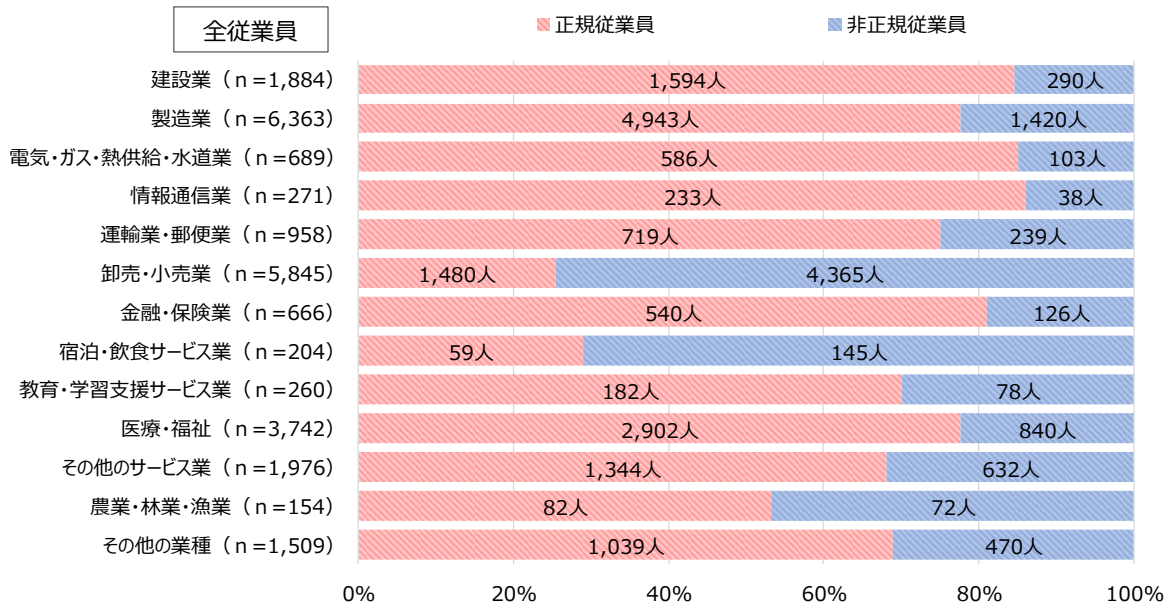
≪ 従業員の雇用形態 ≫ (業種別)

従業員数 (※nは全従業員数)	全体従業員			正規従業員			非正規従業員		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
建設業 (n=1,884)	1,596	288	1,884	1,398	196	1,594	198	92	290
製造業 (n=6,363)	4,695	1,668	6,363	3,931	1,012	4,943	764	656	1,420
電気・ガス・熱供給・水道業 (n=689)	580	109	689	554	32	586	26	77	103
情報通信業 (n=271)	217	54	271	202	31	233	15	23	38
運輸業・郵便業 (n=958)	788	170	958	628	91	719	160	79	239
卸売・小売業 (n=5,845)	2,004	3,841	5,845	932	548	1,480	1,072	3,293	4,365
金融・保険業 (n=666)	328	338	666	276	264	540	52	74	126
宿泊・飲食サービス業 (n=204)	71	133	204	37	22	59	34	111	145
教育・学習支援サービス業 (n=260)	135	125	260	110	72	182	25	53	78
医療・福祉 (n=3,742)	926	2,816	3,742	791	2,111	2,902	135	705	840
その他のサービス業 (n=1,976)	1,300	676	1,976	965	379	1,344	335	297	632
農業・林業・漁業 (n=154)	45	109	154	23	59	82	22	50	72
その他の業種 (n=1,509)	1,045	464	1,509	866	173	1,039	179	291	470

◀ 従業員数の男女比 ▶ (業種別)



≪ 従業員の雇用形態 ≫ (業種別)



③従業員規模別

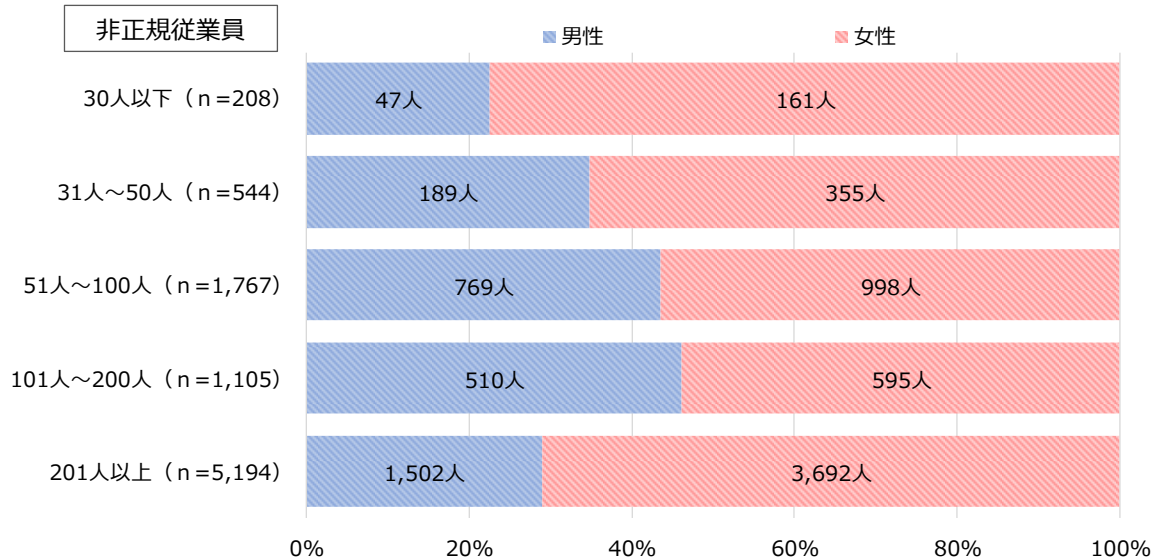
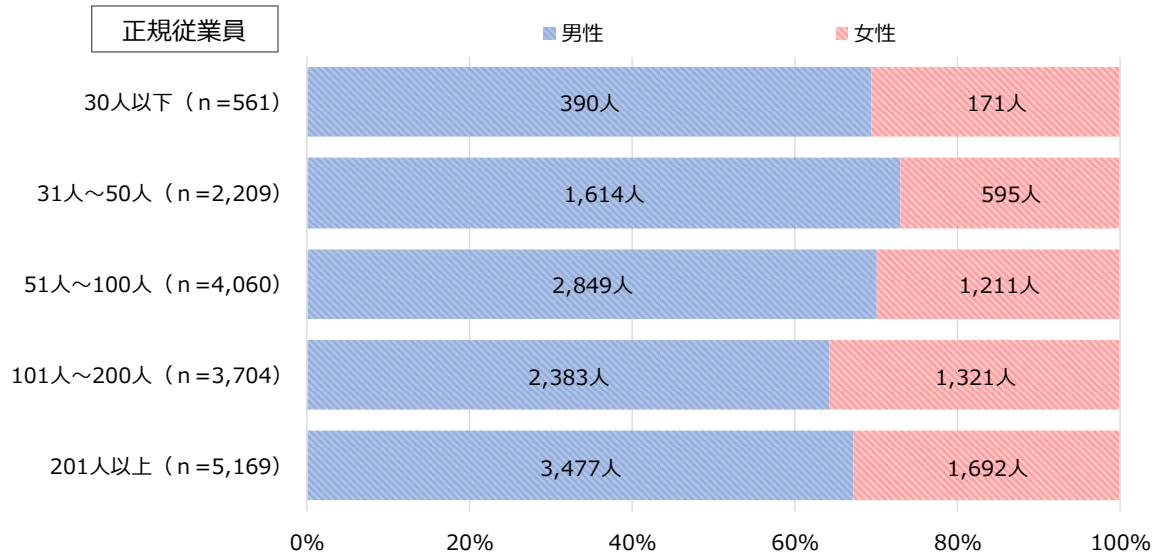
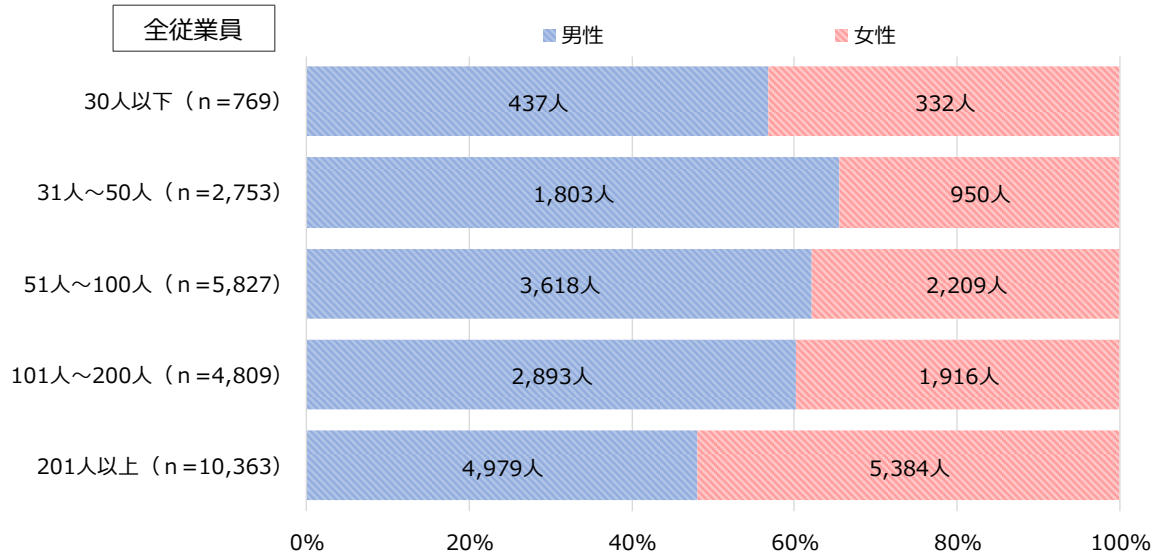
◆従業員の雇用形態について、従業員規模別にみると、「正規従業員」の割合が高いのは「31～50 人」、「非正規従業員」の割合が最も多いのは「201 人以上」である。

- 常用従業員数の男女比について、従業員規模別にみると、男性の割合が高いのは「31～50 人」、女性の割合が高いのは「201 人以上」である。
- 常用従業員数について、「正規従業員」の割合が高いのは「31～50 人」であり、「非正規従業員」の割合が高いのは「201 人以上」である。
- 男女別にみると、男女とも「非正規従業員」の割合が高いのは「201 人以上」である。
- 従業員規模間及び男女間において雇用形態に差が見られる。

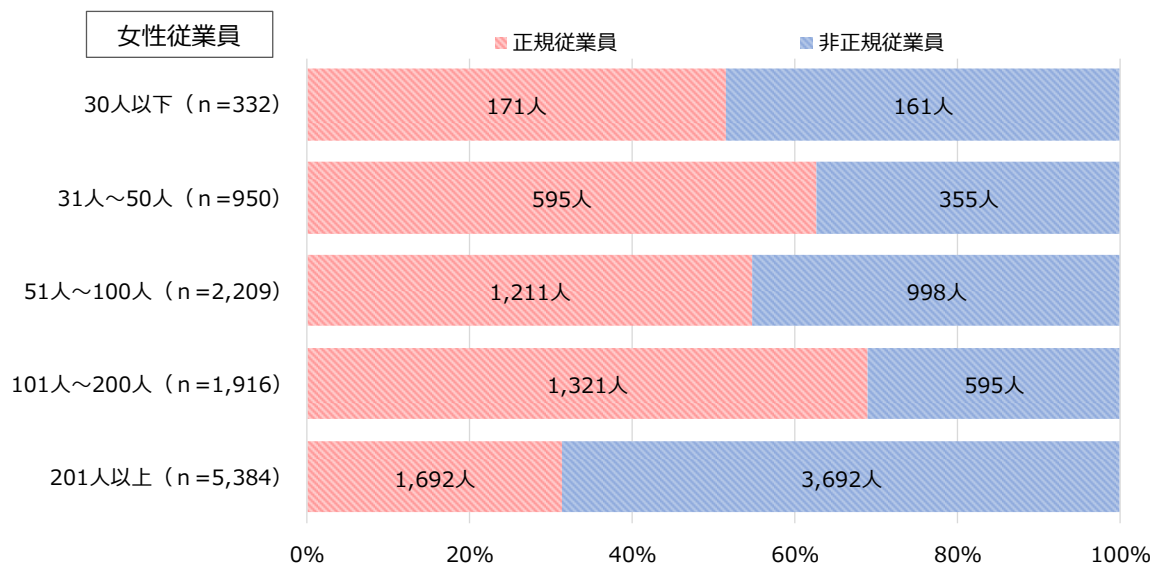
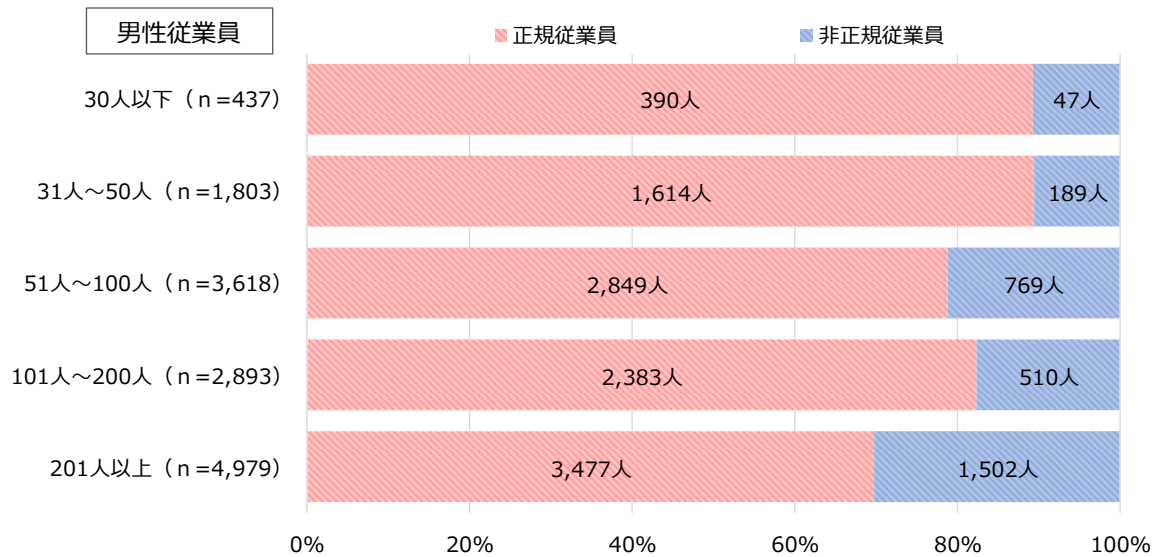
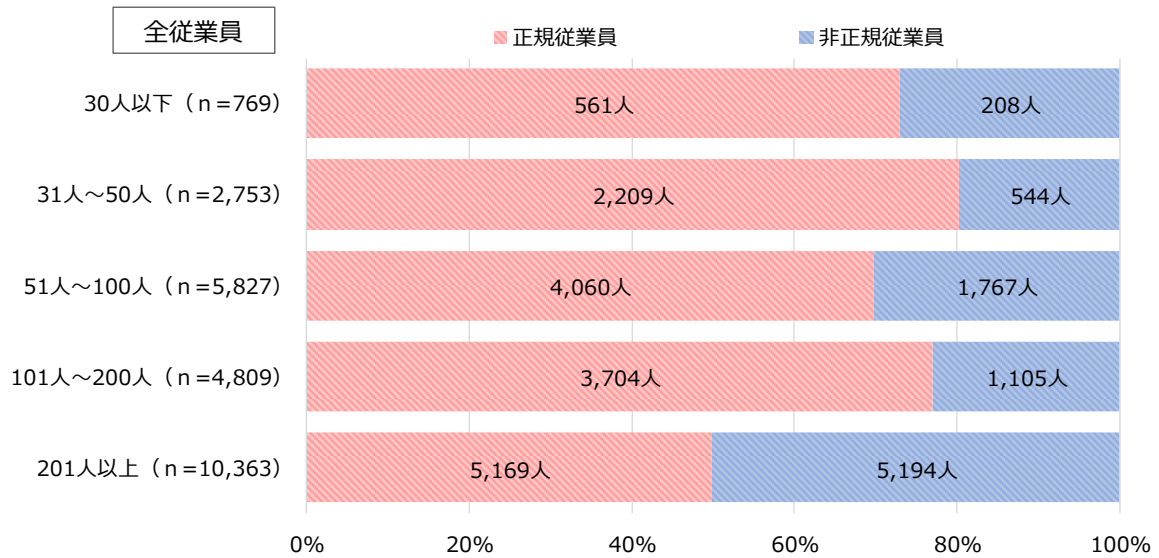
≪ 従業員の雇用形態 ≫ (従業員規模別)

従業員数 (※ nは全従業員数)	全体従業員			正規従業員			非正規従業員		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
30人以下 (n=769)	437	332	769	390	171	561	47	161	208
31人～50人 (n=2,753)	1,803	950	2,753	1,614	595	2,209	189	355	544
51人～100人 (n=5,827)	3,618	2,209	5,827	2,849	1,211	4,060	769	998	1,767
101人～200人 (n=4,809)	2,893	1,916	4,809	2,383	1,321	3,704	510	595	1,105
201人以上 (n=10,363)	4,979	5,384	10,363	3,477	1,692	5,169	1,502	3,692	5,194

≪ 従業員数の男女比 ≫ (従業員規模別)



≪ 従業員の雇用形態 ≫ (従業員規模別)



2-8. 管理職等の人数

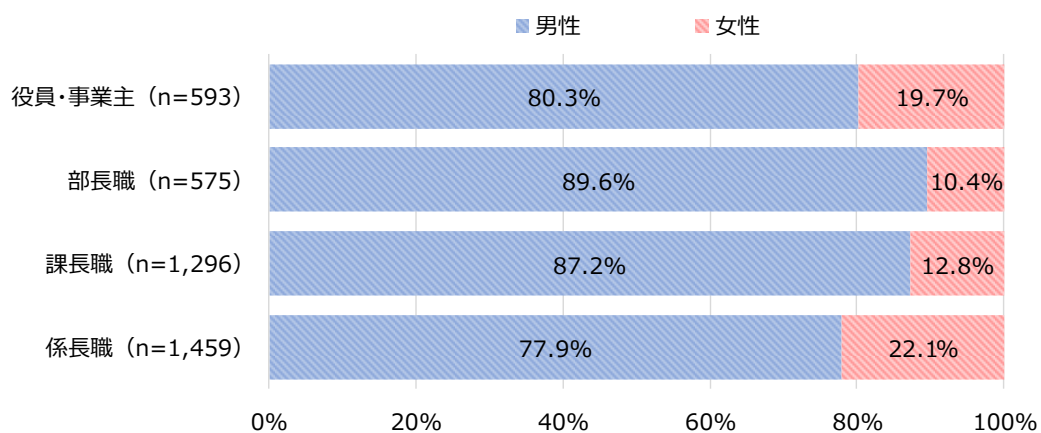
①全体

◆管理職等の人数について、『役員・事業主』は「男性」80.3%、「女性」19.7%、『部長職』は「男性」89.6%、「女性」10.4%、『課長職』は「男性」87.2%、「女性」12.8%、『係長職』は「男性」77.9%、「女性」22.1%である。

- 管理職等の人数について、『役員・事業主』は「男性」80.3%、「女性」19.7%であり、「男性」の割合の方が60.6%高い。
- 『部長職』は「男性」89.6%、「女性」10.4%であり、他の管理職と比較して男性の割合が最も高い。
- 『課長職』は「男性」87.2%、「女性」12.8%である。
- 『係長職』は「男性」77.9%、「女性」22.1%であり、他の管理職と比較して女性の割合が最も高い。部長職と比較し、女性の割合が約2倍に増えている。
- 女性の管理職の割合は部長職が10.4%、課長職が12.8%であり、男性と比較してまだまだ低い傾向がある。

« 管理職等の人数 »

(役員・事業主：n=593、部長職：n=575、課長職：n=1,296、係長職：n=1,459)



« 管理職等の人数 »

(役員・事業主：n=593、部長職：n=575、課長職：n=1,296、係長職：n=1,459)

管理職の人数	役員・事業主 (n=593)		部長職 (n=575)		課長職 (n=1,296)		係長職 (n=1,459)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
男性	476	80.3%	515	89.6%	1,130	87.2%	1,137	77.9%
女性	117	19.7%	60	10.4%	166	12.8%	322	22.1%
合計	593	100.0%	575	100.0%	1,296	100.0%	1,459	100.0%

②業種別

◆管理職等の人数について、業種別にみると、女性の『役員・事業主』の割合が最も高いのは「宿泊・飲食サービス業」で40.0%である。

■管理職等の人数について、業種別にみると、女性の『役員・事業主』の割合が最も高いのは「宿泊・飲食サービス業」である。

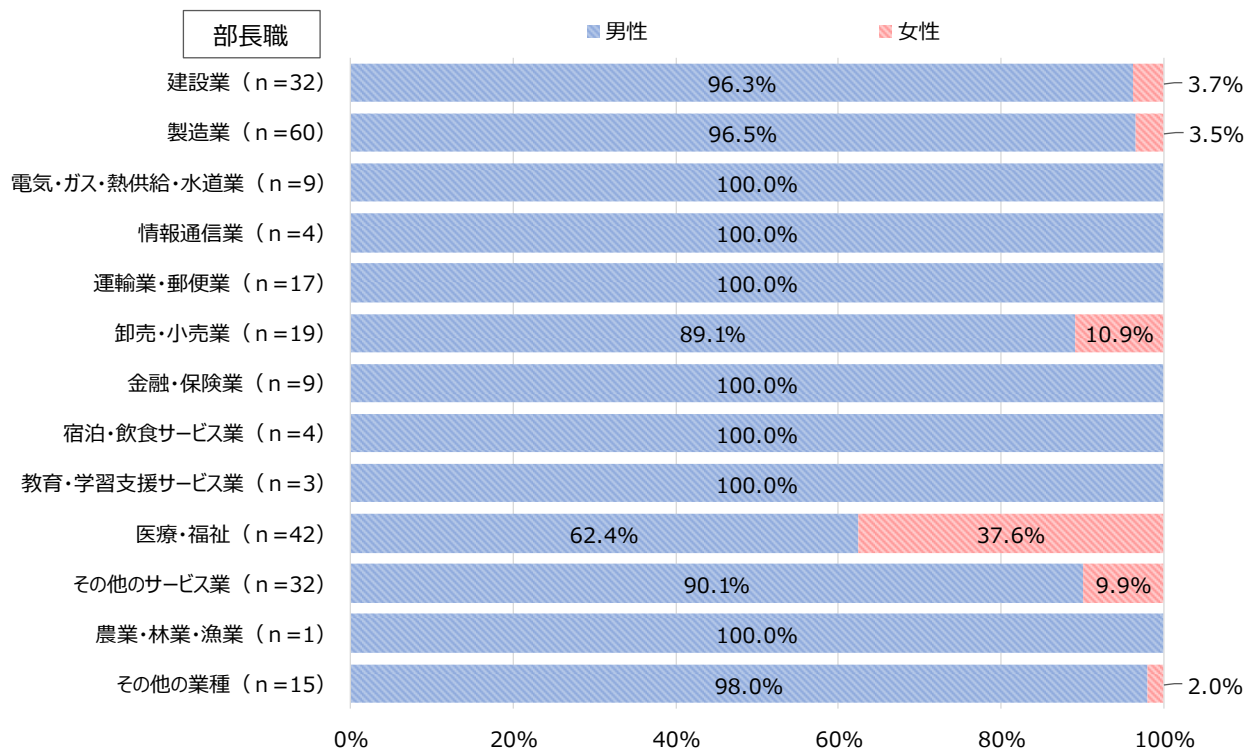
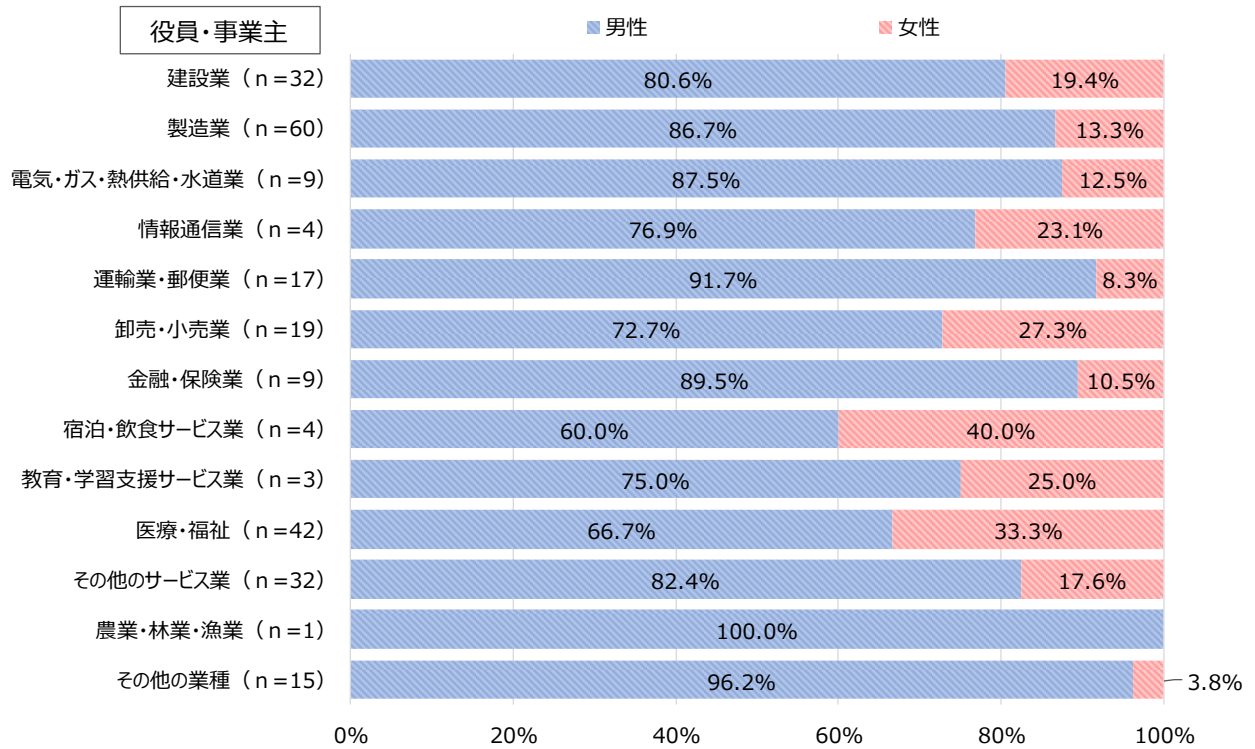
■女性の『部長職』『課長職』『係長職』の割合が最も高いのは「医療・福祉」である。

« 管理職等の人数 » (業種別)

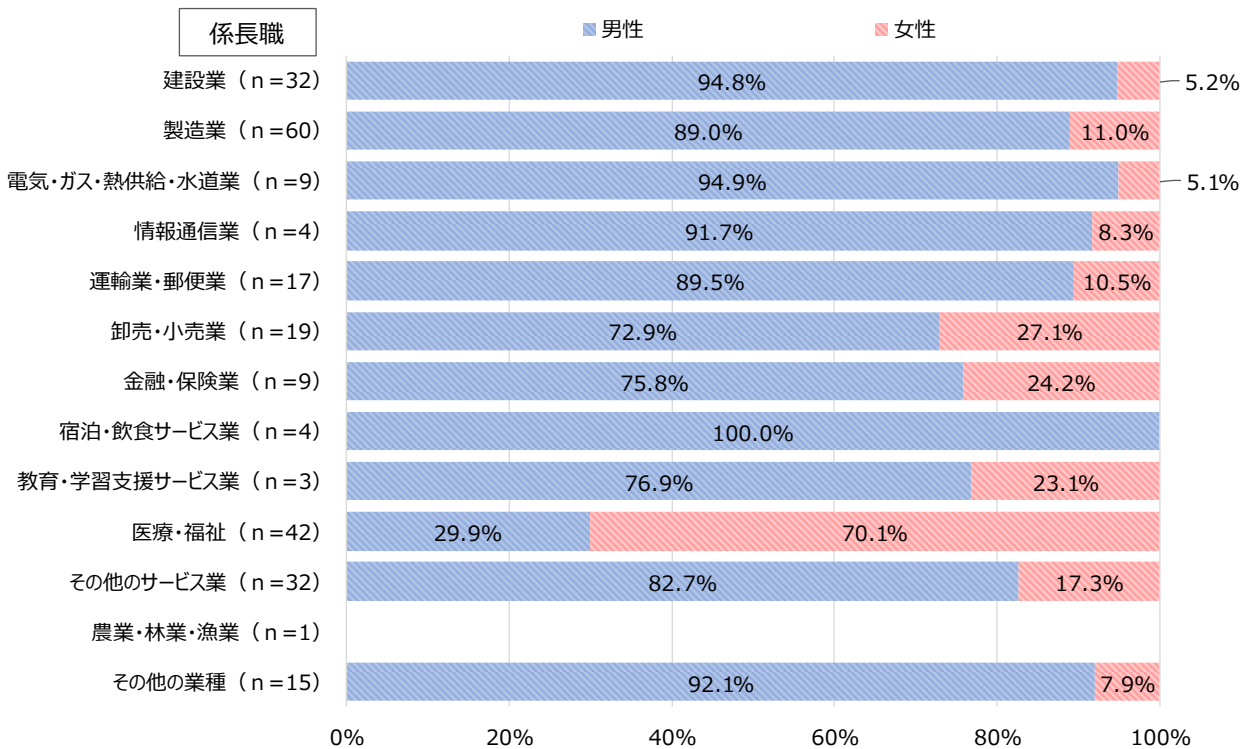
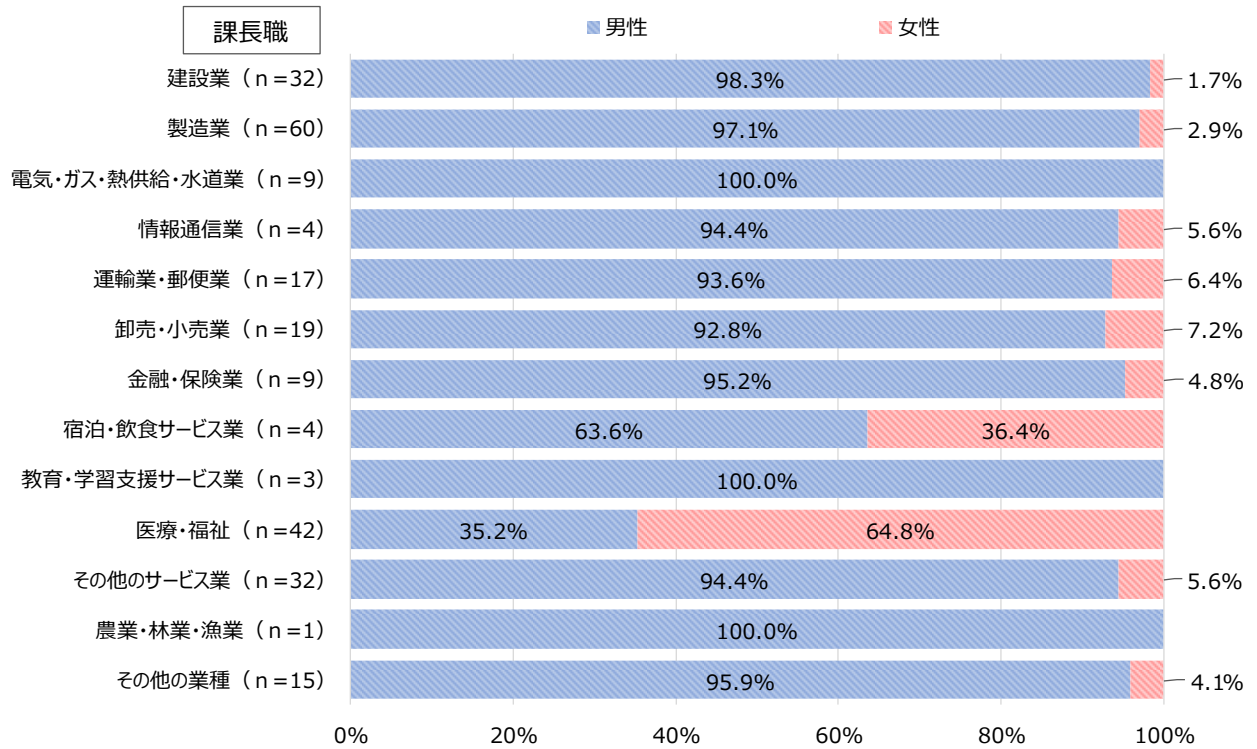
管理職の人数 (※nは事業所数)	役員・事業主			部長職			課長職			係長職		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
建設業 (n=32)	104	25	129	103	4	107	175	3	178	165	9	174
製造業 (n=60)	91	14	105	110	4	114	305	9	314	332	41	373
電気・ガス・熱供給・水道業 (n=9)	7	1	8	13	0	13	47	0	47	75	4	79
情報通信業 (n=4)	10	3	13	11	0	11	17	1	18	22	2	24
運輸業・郵便業 (n=17)	22	2	24	33	0	33	44	3	47	34	4	38
卸売・小売業 (n=19)	48	18	66	49	6	55	167	13	180	140	52	192
金融・保険業 (n=9)	17	2	19	17	0	17	60	3	63	75	24	99
宿泊・飲食サービス業 (n=4)	3	2	5	2	0	2	7	4	11	3	0	3
教育・学習支援サービス業 (n=3)	3	1	4	1	0	1	2	0	2	20	6	26
医療・福祉 (n=42)	60	30	90	63	38	101	64	118	182	63	148	211
その他のサービス業 (n=32)	84	18	102	64	7	71	119	7	126	115	24	139
農業・林業・漁業 (n=1)	2	0	2	1	0	1	6	0	6	0	0	0
その他の業種 (n=15)	25	1	26	48	1	49	117	5	122	93	8	101

管理職の男女比 (※nは事業所数)	役員・事業主			部長職			課長職			係長職		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
建設業 (n=32)	80.6%	19.4%	100.0%	96.3%	3.7%	100.0%	98.3%	1.7%	100.0%	94.8%	5.2%	100.0%
製造業 (n=60)	86.7%	13.3%	100.0%	96.5%	3.5%	100.0%	97.1%	2.9%	100.0%	89.0%	11.0%	100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業 (n=9)	87.5%	12.5%	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%	94.9%	5.1%	100.0%
情報通信業 (n=4)	76.9%	23.1%	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%	94.4%	5.6%	100.0%	91.7%	8.3%	100.0%
運輸業・郵便業 (n=17)	91.7%	8.3%	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%	93.6%	6.4%	100.0%	89.5%	10.5%	100.0%
卸売・小売業 (n=19)	72.7%	27.3%	100.0%	89.1%	10.9%	100.0%	92.8%	7.2%	100.0%	72.9%	27.1%	100.0%
金融・保険業 (n=9)	89.5%	10.5%	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%	95.2%	4.8%	100.0%	75.8%	24.2%	100.0%
宿泊・飲食サービス業 (n=4)	60.0%	40.0%	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%	63.6%	36.4%	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%
教育・学習支援サービス業 (n=3)	75.0%	25.0%	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%	76.9%	23.1%	100.0%
医療・福祉 (n=42)	66.7%	33.3%	100.0%	62.4%	37.6%	100.0%	35.2%	64.8%	100.0%	29.9%	70.1%	100.0%
その他のサービス業 (n=32)	82.4%	17.6%	100.0%	90.1%	9.9%	100.0%	94.4%	5.6%	100.0%	82.7%	17.3%	100.0%
農業・林業・漁業 (n=1)	100.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%	-	-	-
その他の業種 (n=15)	96.2%	3.8%	100.0%	98.0%	2.0%	100.0%	95.9%	4.1%	100.0%	92.1%	7.9%	100.0%

「管理職等の人数」(業種別)



「管理職等の人数」(業種別)



③従業員規模別

◆管理職等の人数について、従業員規模別にみると、女性の『役員・事業主』の割合が最も高いのは「30人以下」で35.1%である。

■管理職等の人数について、従業員規模別にみると、女性の『役員・事業主』及び『部長職』の割合が最も高いのは「30人以下」である。

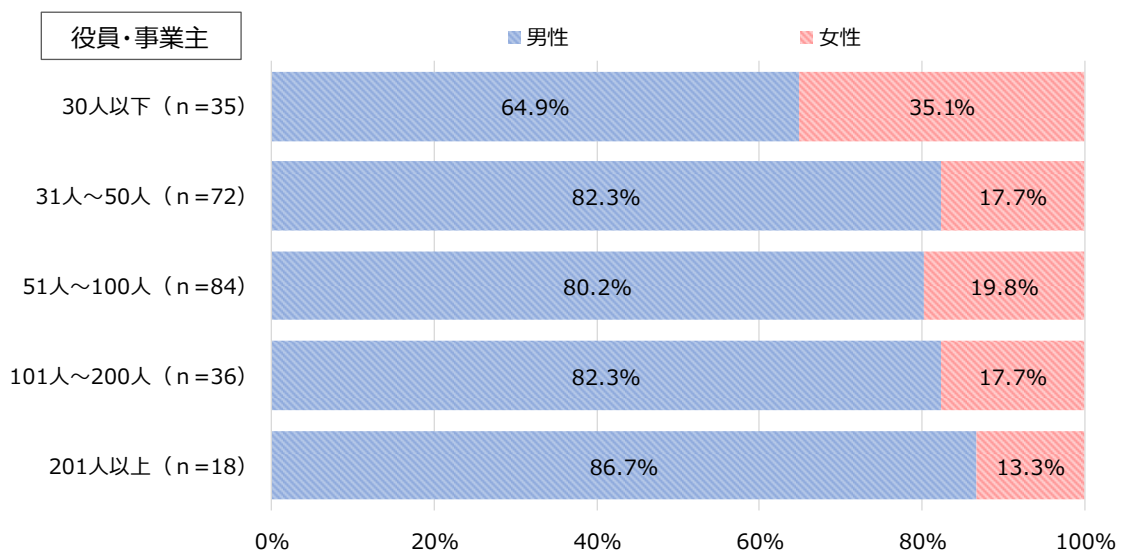
■女性の『課長職』『係長職』の割合が最も高いのは「201人以上」である。

≪ 管理職等の人数 ≫ (従業員規模別)

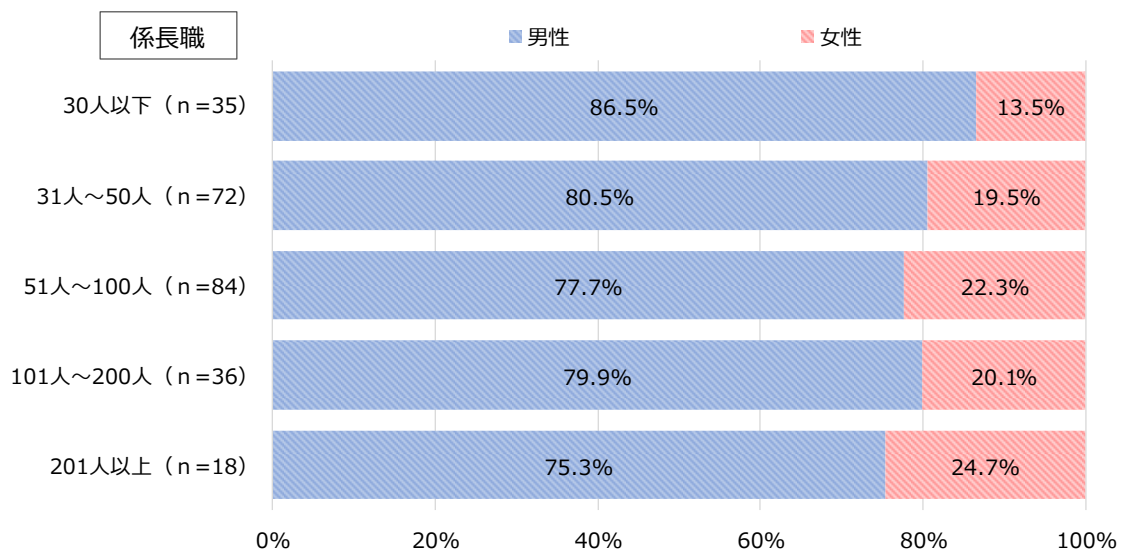
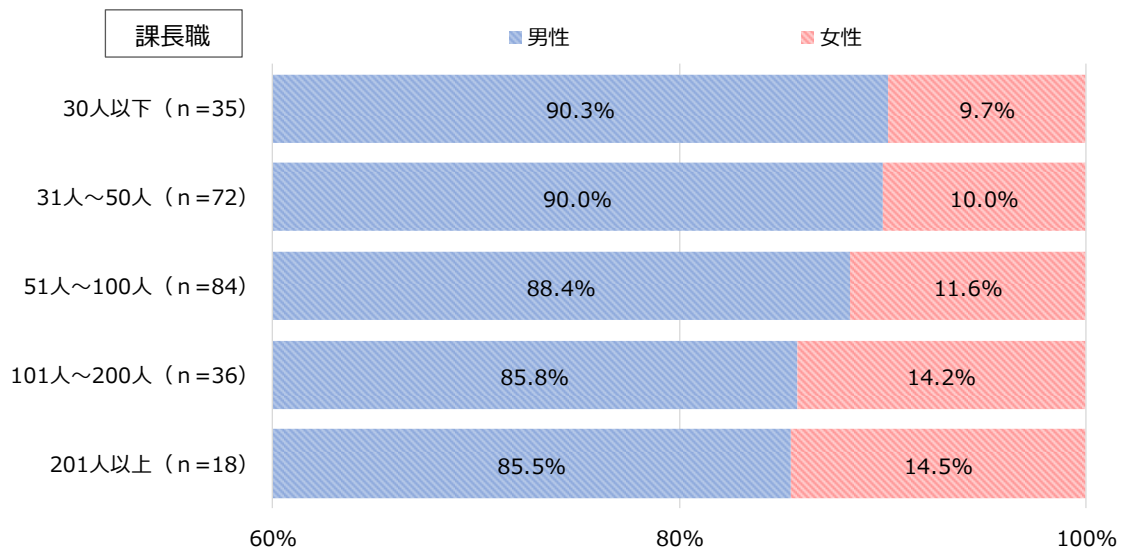
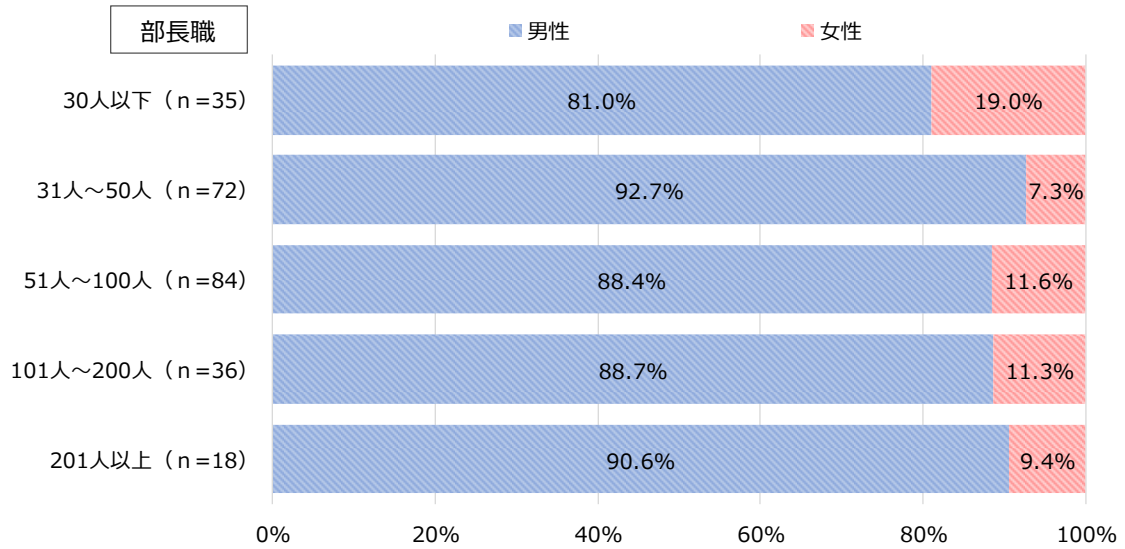
管理職の人数 (※nは事業所数)	役員・事業主			部長職			課長職			係長職		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
30人以下 (n=35)	48	26	74	17	4	21	28	3	31	32	5	37
31人～50人 (n=72)	107	23	130	89	7	96	181	20	201	153	37	190
51人～100人 (n=84)	138	34	172	153	20	173	291	38	329	285	82	367
101人～200人 (n=36)	102	22	124	133	17	150	284	47	331	270	68	338
201人以上 (n=18)	78	12	90	115	12	127	341	58	399	397	130	527

管理職の男女比 (※nは事業所数)	役員・事業主			部長職			課長職			係長職		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
30人以下 (n=35)	64.9%	35.1%	100.0%	81.0%	19.0%	100.0%	90.3%	9.7%	100.0%	86.5%	13.5%	100.0%
31人～50人 (n=72)	82.3%	17.7%	100.0%	92.7%	7.3%	100.0%	90.0%	10.0%	100.0%	80.5%	19.5%	100.0%
51人～100人 (n=84)	80.2%	19.8%	100.0%	88.4%	11.6%	100.0%	88.4%	11.6%	100.0%	77.7%	22.3%	100.0%
101人～200人 (n=36)	82.3%	17.7%	100.0%	88.7%	11.3%	100.0%	85.8%	14.2%	100.0%	79.9%	20.1%	100.0%
201人以上 (n=18)	86.7%	13.3%	100.0%	90.6%	9.4%	100.0%	85.5%	14.5%	100.0%	75.3%	24.7%	100.0%

≪ 管理職等の人数 ≫ (従業員規模別)



≪ 管理職等の人数 ≫ (従業員規模別)



2-9. 正規従業員の新規採用者

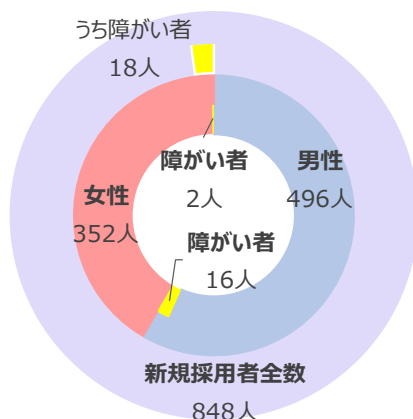
①全体

◆正規従業員の新規採用者数について、「男性」58.5%、「女性」41.5%であり、うち障がい者数は「男性」3.2%、「女性」0.6%である。

- 令和元年度に正規従業員を採用した事業所は 180 社であり、全事業所の 73.2%である。
- 1 事業所当たりの新規採用者数について、最も多いのは「1～4 人」が 50.0%である。次いで「5～9 人」16.3%、「10～19 人」4.9%、「20 人以上」2.0%と続く。「採用していない」は 24.4%である。
- 令和元年度の正規従業員の新規採用者数について、新規採用者全数は 848 人である。「男性」496 人（58.5%）、「女性」352 人（41.5%）であり、「男性」の方が 144 人（17.0%）高い。
- 新規採用のうち、障がい者採用を実施した事業所は 4.9%。新規採用者における障がい者の割合は、「男性」16 人（対男性割合 3.2%）、「女性」2 人（対女性割合 0.6%）であり、全体的に採用割合は低い傾向がある。

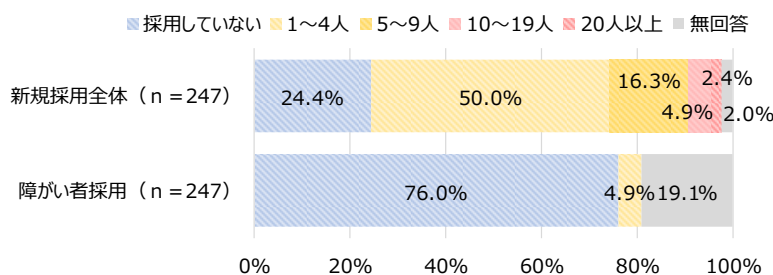
◀ 正規従業員の新規採用者数 ▶

（新規採用者全数：n=848、男性新規採用者：n=496、女性新規採用者：n=352）



新規採用者数	新規採用者		うち障がい者	
	回答数	割合	回答数	割合
男性	496	58.5%	16	3.2%
女性	352	41.5%	2	0.6%
合計	848	100.0%	18	2.1%

◀ 1 事業所当たりの正規従業員の新規採用者数 ▶（全体：n=247）



正規従業員の 新規採用者数	全体 (n=247)			
	新規採用全体		障がい者採用	
	回答数	割合	回答数	割合
採用していない	60	24.4%	187	76.0%
1～4人	123	50.0%	12	4.9%
5～9人	40	16.3%	0	0.0%
10～19人	12	4.9%	0	0.0%
20人以上	5	2.0%	0	0.0%
無回答	6	2.4%	47	19.1%
合計	246	100.0%	246	100.0%

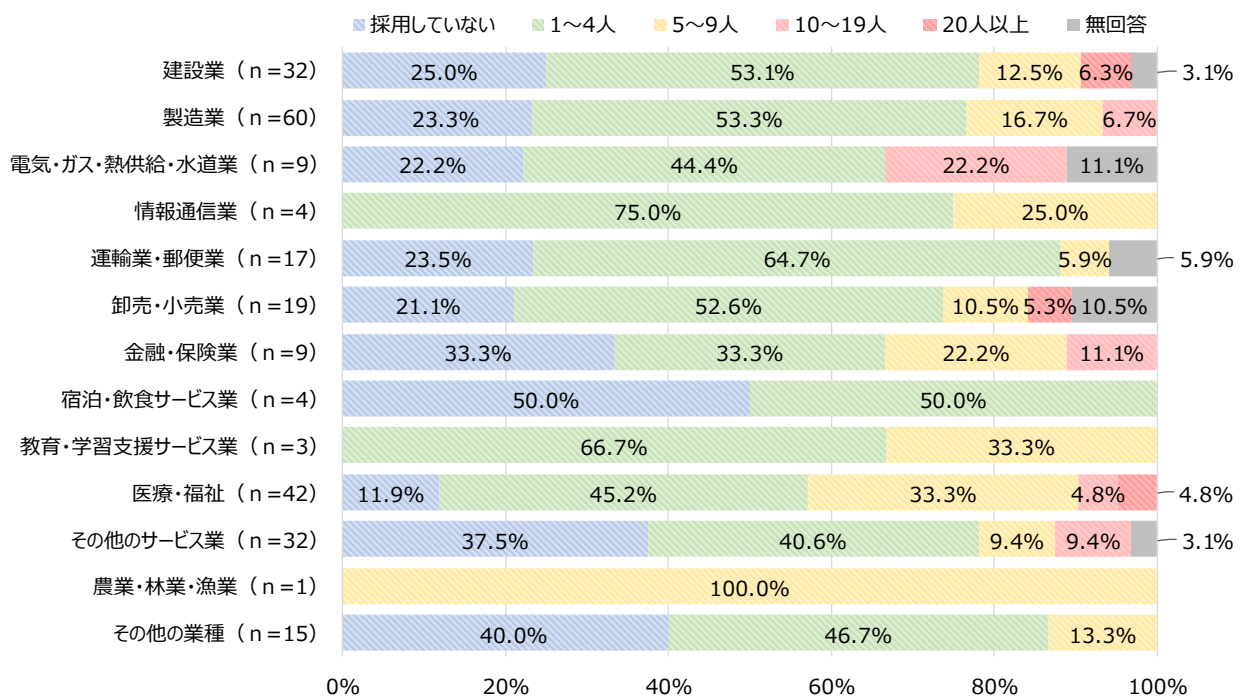
②業種別

◆正規従業員の新規採用者数について、業種別にみると、「採用していない」割合が最も高いのは「宿泊・飲食サービス業」である。

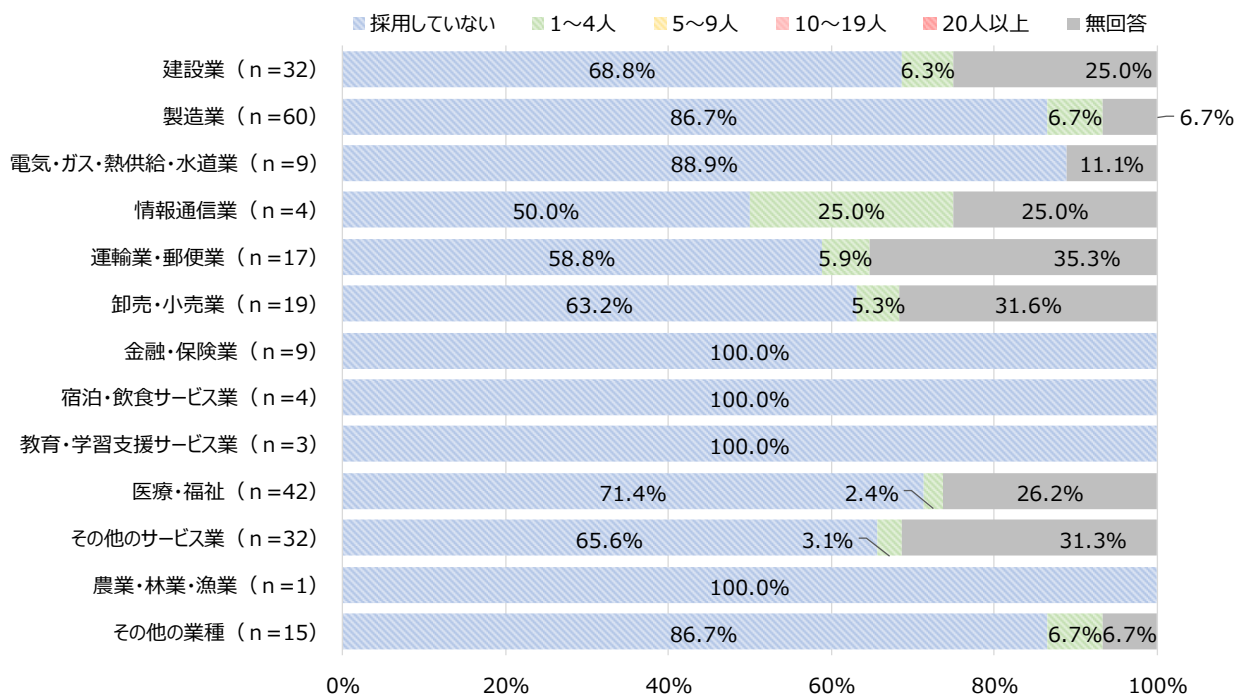
■1社あたりの正規従業員の新規採用者の平均人数を見ると、最も多いのは「農業・林業・漁業」で8.0人/社である。次いで「医療・福祉」5.3人/社、「教育・学習支援サービス業」4.3人/社と続く。

■新規採用のうち、障がい者採用を実施した割合が最も高いのは「情報通信業」25.0%であるが、全体的に採用割合は低い傾向がある。

◀ 正規従業員の新規採用者数 ▶ (業種別)



◀ 障がい者の新規採用者数 ▶ (業種別)



≪ 正規従業員の新規採用者数 ≫ (業種別)

正規従業員の新規採用者数 回答数	1社あたりの 平均採用人数	採用して いない	1~4人	5~9人	10~19人	20人以上	無回答	合計
建設業 (n=32)	3.7人/社	8	17	4	0	2	1	32
製造業 (n=60)	3.2人/社	14	32	10	4	0	0	60
電気・ガス・熱供給・水道業 (n=9)	3.1人/社	2	4	0	2	0	1	9
情報通信業 (n=4)	4.0人/社	0	3	1	0	0	0	4
運輸業・郵便業 (n=17)	2.1人/社	4	11	1	0	0	1	17
卸売・小売業 (n=19)	4.2人/社	4	10	2	0	1	2	19
金融・保険業 (n=9)	3.6人/社	3	3	2	1	0	0	9
宿泊・飲食サービス業 (n=4)	1.3人/社	2	2	0	0	0	0	4
教育・学習支援サービス業 (n=3)	4.3人/社	0	2	1	0	0	0	3
医療・福祉 (n=42)	5.3人/社	5	19	14	2	2	0	42
その他のサービス業 (n=32)	2.5人/社	12	13	3	3	0	1	32
農業・林業・漁業 (n=1)	8.0人/社	0	0	1	0	0	0	1
その他の業種 (n=15)	1.9人/社	6	7	2	0	0	0	15

正規従業員の新規採用者数 割合	1社あたりの 平均採用人数	採用して いない	1~4人	5~9人	10~19人	20人以上	無回答	合計
建設業 (n=32)	3.7人/社	25.0%	53.1%	12.5%	0.0%	6.3%	3.1%	100.0%
製造業 (n=60)	3.2人/社	23.3%	53.3%	16.7%	6.7%	0.0%	0.0%	100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業 (n=9)	3.1人/社	22.2%	44.4%	0.0%	22.2%	0.0%	11.1%	99.9%
情報通信業 (n=4)	4.0人/社	0.0%	75.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
運輸業・郵便業 (n=17)	2.1人/社	23.5%	64.7%	5.9%	0.0%	0.0%	5.9%	100.0%
卸売・小売業 (n=19)	4.2人/社	21.1%	52.6%	10.5%	0.0%	5.3%	10.5%	100.0%
金融・保険業 (n=9)	3.6人/社	33.3%	33.3%	22.2%	11.1%	0.0%	0.0%	99.9%
宿泊・飲食サービス業 (n=4)	1.3人/社	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
教育・学習支援サービス業 (n=3)	4.3人/社	0.0%	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
医療・福祉 (n=42)	5.3人/社	11.9%	45.2%	33.3%	4.8%	4.8%	0.0%	100.0%
その他のサービス業 (n=32)	2.5人/社	37.5%	40.6%	9.4%	9.4%	0.0%	3.1%	100.0%
農業・林業・漁業 (n=1)	8.0人/社	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
その他の業種 (n=15)	1.9人/社	40.0%	46.7%	13.3%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%

≪ 障がい者の新規採用者数 ≫ (業種別)

障がい者の正規従業員新規採用者数 回答数	採用して いない	1~4人	5~9人	10~19人	20人以上	無回答	合計
建設業 (n=32)	22	2	0	0	0	8	32
製造業 (n=60)	52	4	0	0	0	4	60
電気・ガス・熱供給・水道業 (n=9)	8	0	0	0	0	1	9
情報通信業 (n=4)	2	1	0	0	0	1	4
運輸業・郵便業 (n=17)	10	1	0	0	0	6	17
卸売・小売業 (n=19)	12	1	0	0	0	6	19
金融・保険業 (n=9)	9	0	0	0	0	0	9
宿泊・飲食サービス業 (n=4)	4	0	0	0	0	0	4
教育・学習支援サービス業 (n=3)	3	0	0	0	0	0	3
医療・福祉 (n=42)	30	1	0	0	0	11	42
その他のサービス業 (n=32)	21	1	0	0	0	10	32
農業・林業・漁業 (n=1)	1	0	0	0	0	0	1
その他の業種 (n=15)	13	1	0	0	0	1	15

障がい者の正規従業員新規採用者数 割合	採用して いない	1~4人	5~9人	10~19人	20人以上	無回答	合計
建設業 (n=32)	68.8%	6.3%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	100.1%
製造業 (n=60)	86.7%	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	6.7%	100.1%
電気・ガス・熱供給・水道業 (n=9)	88.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	100.0%
情報通信業 (n=4)	50.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	100.0%
運輸業・郵便業 (n=17)	58.8%	5.9%	0.0%	0.0%	0.0%	35.3%	100.0%
卸売・小売業 (n=19)	63.2%	5.3%	0.0%	0.0%	0.0%	31.6%	100.1%
金融・保険業 (n=9)	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
宿泊・飲食サービス業 (n=4)	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
教育・学習支援サービス業 (n=3)	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
医療・福祉 (n=42)	71.4%	2.4%	0.0%	0.0%	0.0%	26.2%	100.0%
その他のサービス業 (n=32)	65.6%	3.1%	0.0%	0.0%	0.0%	31.3%	100.0%
農業・林業・漁業 (n=1)	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
その他の業種 (n=15)	86.7%	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	6.7%	100.1%

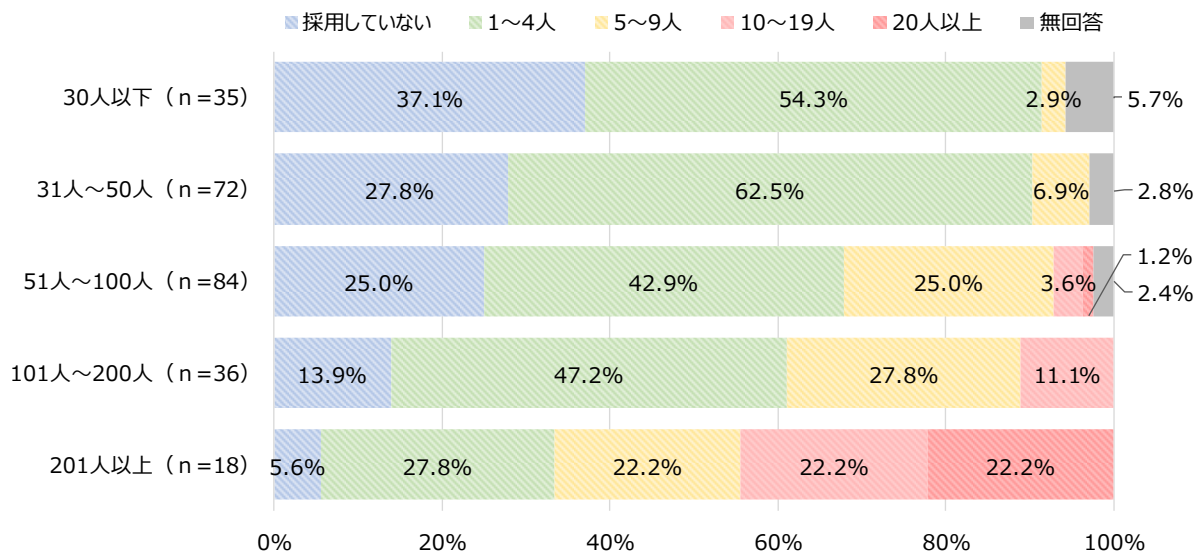
③従業員規模別

◆ 正規従業員の新規採用者数について、従業員規模に反比例して「採用していない」とする割合が減少している。

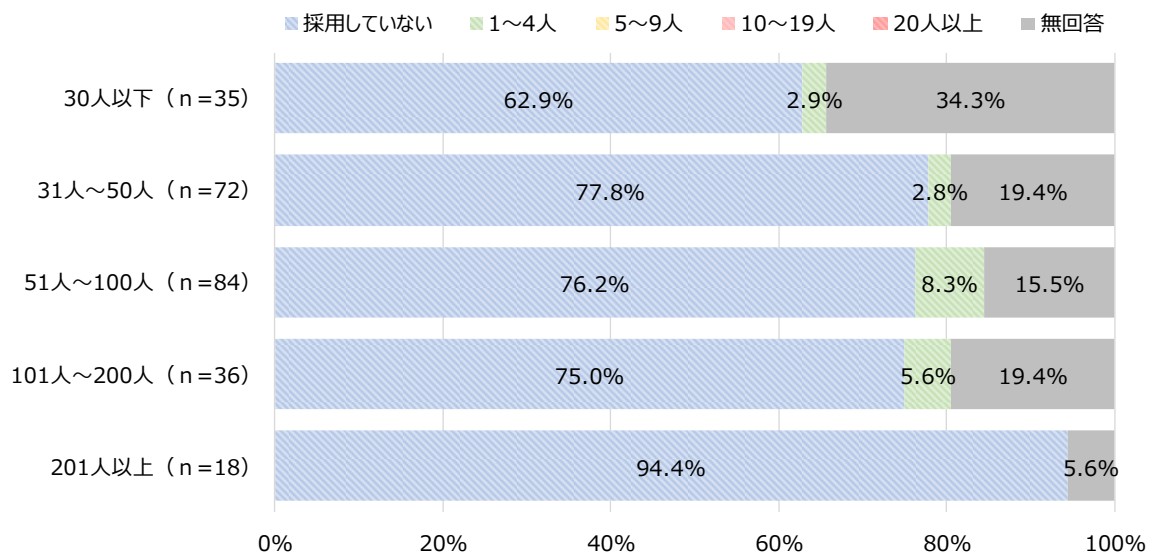
■ 正規従業員の新規採用者数について、従業員規模別にみると、「採用していない」とする割合は従業員規模と反比例して減少している。従業員規模が高いほど採用者数は多い傾向がある。

■ 新規採用のうち、障がい者採用を実施した割合が最も高いのは「51～100人」8.3%である。

◀ 正規従業員の新規採用者数 ▶ (従業員規模別)



◀ 障がい者の新規採用者数 ▶ (従業員規模別)



≪ 正規従業員の新規採用者数 ≫ (従業員規模別)

正規従業員の新規採用者数 回答数	採用して いない	1～4人	5～9人	10～19人	20人以上	無回答	合計
30人以下 (n=35)	13	19	1	0	0	2	35
31人～50人 (n=72)	20	45	5	0	0	2	72
51人～100人 (n=84)	21	36	21	3	1	2	84
101人～200人 (n=36)	5	17	10	4	0	0	36
201人以上 (n=18)	1	5	4	4	4	0	18

正規従業員の新規採用者数 割合	採用して いない	1～4人	5～9人	10～19人	20人以上	無回答	合計
30人以下 (n=35)	37.1%	54.3%	2.9%	0.0%	0.0%	5.7%	100.0%
31人～50人 (n=72)	27.8%	62.5%	6.9%	0.0%	0.0%	2.8%	100.0%
51人～100人 (n=84)	25.0%	42.9%	25.0%	3.6%	1.2%	2.4%	100.1%
101人～200人 (n=36)	13.9%	47.2%	27.8%	11.1%	0.0%	0.0%	100.0%
201人以上 (n=18)	5.6%	27.8%	22.2%	22.2%	22.2%	0.0%	100.0%

≪ 障がい者の新規採用者数 ≫ (従業員規模別)

障がい者の正規従業員新規採用者数 回答数	採用して いない	1～4人	5～9人	10～19人	20人以上	無回答	合計
30人以下 (n=35)	22	1	0	0	0	12	35
31人～50人 (n=72)	56	2	0	0	0	14	72
51人～100人 (n=84)	64	7	0	0	0	13	84
101人～200人 (n=36)	27	2	0	0	0	7	36
201人以上 (n=18)	17	0	0	0	0	1	18

障がい者の正規従業員新規採用者数 割合	採用して いない	1～4人	5～9人	10～19人	20人以上	無回答	合計
30人以下 (n=35)	62.9%	2.9%	0.0%	0.0%	0.0%	34.3%	100.1%
31人～50人 (n=72)	77.8%	2.8%	0.0%	0.0%	0.0%	19.4%	100.0%
51人～100人 (n=84)	76.2%	8.3%	0.0%	0.0%	0.0%	15.5%	100.0%
101人～200人 (n=36)	75.0%	5.6%	0.0%	0.0%	0.0%	19.4%	100.0%
201人以上 (n=18)	94.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.6%	100.0%

第3章

労働時間や有給休暇取得状況について

3-1. 1人当たりの平均残業時間

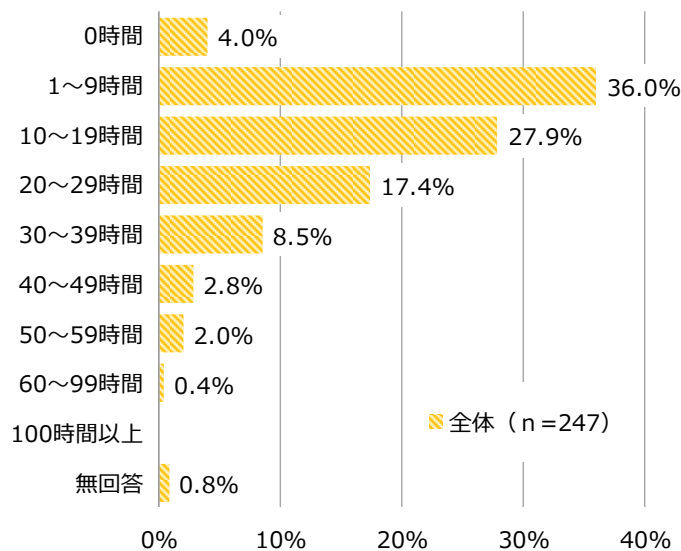
Q2 正規従業員において、把握している直近1ヶ月の1人当たりの平均残業時間は何時間ですか。
【最も近いもの1つだけに○】

①全体

◆1人当たりの平均残業時間は「1～9時間」が36.0%、「10～19時間」が27.9%である。

- 正規従業員1人当たりの平均残業時間について、最も多いのは「1～9時間」が36.0%である。次いで「10～19時間」27.9%、「20～29時間」17.4%、「30～39時間」8.5%と続く。無回答は0.8%である。
- 1人当たりの平均残業時間が「0時間」とした事業所はみられなかった。
- 1人当たりの平均残業時間が「50時間」を超える事業所は2.4%である。
- 1人当たりの平均残業時間が「100時間以上」とした事業所はみられなかった。

« 1人当たりの平均残業時間 » (全体：n=247) (単回答)



1人当たりの平均残業時間	全体 (n=247)	
	回答数	割合
0時間	10	4.0%
1～9時間	89	36.0%
10～19時間	69	27.9%
20～29時間	43	17.4%
30～39時間	21	8.5%
40～49時間	7	2.8%
50～59時間	5	2.0%
60～99時間	1	0.4%
100時間以上	0	0.0%
無回答	2	0.8%
合計	247	99.8%

②業種別

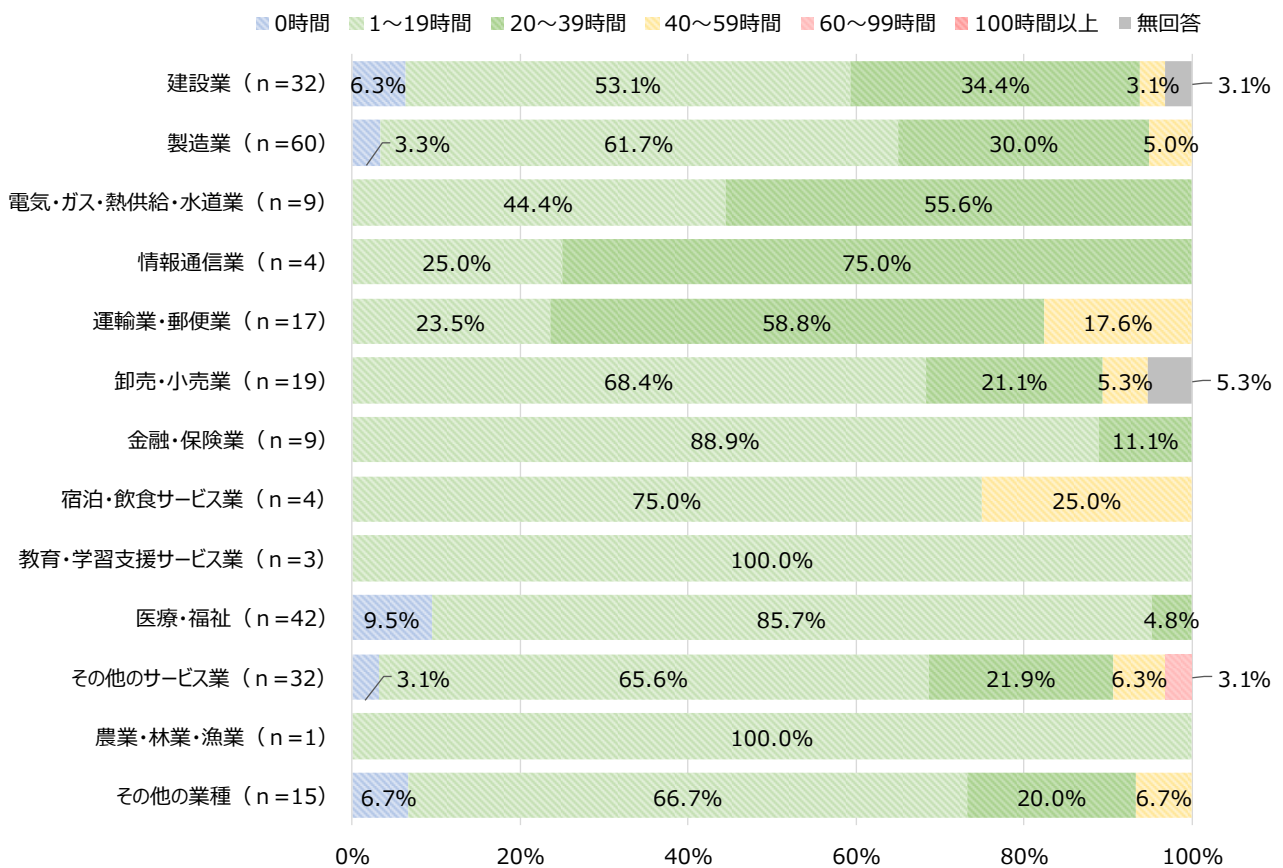
◆1 人あたりの平均残業時間について、業種別にみると、「運輸業・郵便業」において残業時間が多い傾向がある。

■ 正規従業員 1 人当たりの平均残業時間について、業種別にみると、「運輸業・郵便業」においては「20～39 時間」が 58.8%、「40～59 時間」が 17.6%と他の業種と比較して残業時間が多い傾向がある。

■ 「その他のサービス業」においては、「0 時間」及び「60～99 時間」とした割合が 3.1%であり、事業所によって残業時間にばらつきがみられる。

■ 1 人当たりの平均残業時間が「100 時間以上」とした業種はみられなかった。

◀ 1 人当たりの平均残業時間 ▶ (業種別) (単回答)



≪ 1人当たりの平均残業時間 ≫ (業種別) (単回答)

1人当たりの平均残業時間 回答数	0時間	1～19時間	20～39時間	40～59時間	60～99時間	100時間以上	無回答	合計
建設業 (n=32)	2	17	11	1	0	0	1	32
製造業 (n=60)	2	37	18	3	0	0	0	60
電気・ガス・熱供給・水道業 (n=9)	0	4	5	0	0	0	0	9
情報通信業 (n=4)	0	1	3	0	0	0	0	4
運輸業・郵便業 (n=17)	0	4	10	3	0	0	0	17
卸売・小売業 (n=19)	0	13	4	1	0	0	1	19
金融・保険業 (n=9)	0	8	1	0	0	0	0	9
宿泊・飲食サービス業 (n=4)	0	3	0	1	0	0	0	4
教育・学習支援サービス業 (n=3)	0	3	0	0	0	0	0	3
医療・福祉 (n=42)	4	36	2	0	0	0	0	42
その他のサービス業 (n=32)	1	21	7	2	1	0	0	32
農業・林業・漁業 (n=1)	0	1	0	0	0	0	0	1
その他の業種 (n=15)	1	10	3	1	0	0	0	15

1人当たりの平均残業時間 割合	0時間	1～19時間	20～39時間	40～59時間	60～99時間	100時間以上	無回答	合計
建設業 (n=32)	6.3%	53.1%	34.4%	3.1%	0.0%	0.0%	3.1%	100.0%
製造業 (n=60)	3.3%	61.7%	30.0%	5.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業 (n=9)	0.0%	44.4%	55.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
情報通信業 (n=4)	0.0%	25.0%	75.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
運輸業・郵便業 (n=17)	0.0%	23.5%	58.8%	17.6%	0.0%	0.0%	0.0%	99.9%
卸売・小売業 (n=19)	0.0%	68.4%	21.1%	5.3%	0.0%	0.0%	5.3%	100.1%
金融・保険業 (n=9)	0.0%	88.9%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
宿泊・飲食サービス業 (n=4)	0.0%	75.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
教育・学習支援サービス業 (n=3)	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
医療・福祉 (n=42)	9.5%	85.7%	4.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
その他のサービス業 (n=32)	3.1%	65.6%	21.9%	6.3%	3.1%	0.0%	0.0%	100.0%
農業・林業・漁業 (n=1)	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
その他の業種 (n=15)	6.7%	66.7%	20.0%	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	100.1%

③従業員規模別

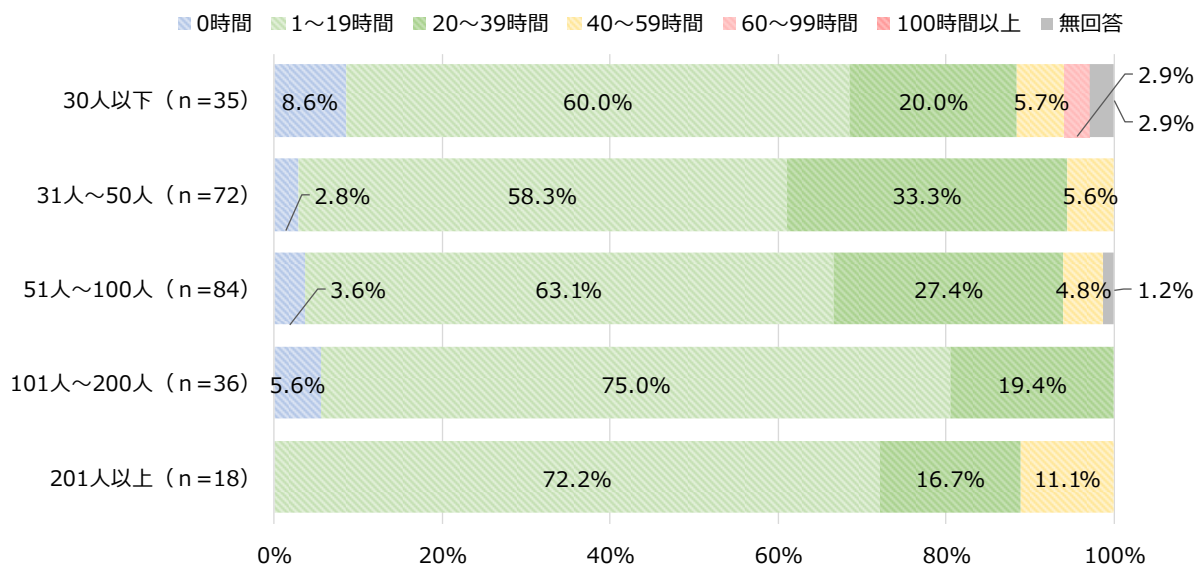
◆1人あたりの平均残業時間について、従業員規模別にみると、「201人以上」においては、残業時間が「0時間」とした事業所がみられなかった。

■正規従業員1人当たりの平均残業時間について、従業員規模別にみると、「201人以上」においては、残業時間が「0時間」とした事業所がみられなかった。

■「30人以下」においては、「0時間」が8.6%と他の従業員規模と比較して最も高いが、「60～99時間」とした割合が2.9%であり、事業所によって残業時間にばらつきがみられる。

■1人当たりの平均残業時間が「100時間以上」とした業種はみられなかった。

◀ 1人当たりの平均残業時間 ▶ (従業員規模別) (単回答)



◀ 1人当たりの平均残業時間 ▶ (従業員規模別) (単回答)

1人当たりの平均残業時間 回答数	0時間	1～19時間	20～39時間	40～59時間	60～99時間	100時間以上	無回答	合計
30人以下 (n=35)	3	21	7	2	1	0	1	35
31人～50人 (n=72)	2	42	24	4	0	0	0	72
51人～100人 (n=84)	3	53	23	4	0	0	1	84
101人～200人 (n=36)	2	27	7	0	0	0	0	36
201人以上 (n=18)	0	13	3	2	0	0	0	18

1人当たりの平均残業時間 割合	0時間	1～19時間	20～39時間	40～59時間	60～99時間	100時間以上	無回答	合計
30人以下 (n=35)	8.6%	60.0%	20.0%	5.7%	2.9%	0.0%	2.9%	100.1%
31人～50人 (n=72)	2.8%	58.3%	33.3%	5.6%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
51人～100人 (n=84)	3.6%	63.1%	27.4%	4.8%	0.0%	0.0%	1.2%	100.1%
101人～200人 (n=36)	5.6%	75.0%	19.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
201人以上 (n=18)	0.0%	72.2%	16.7%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%

④ 前回調査時（平成 27 年度）との比較

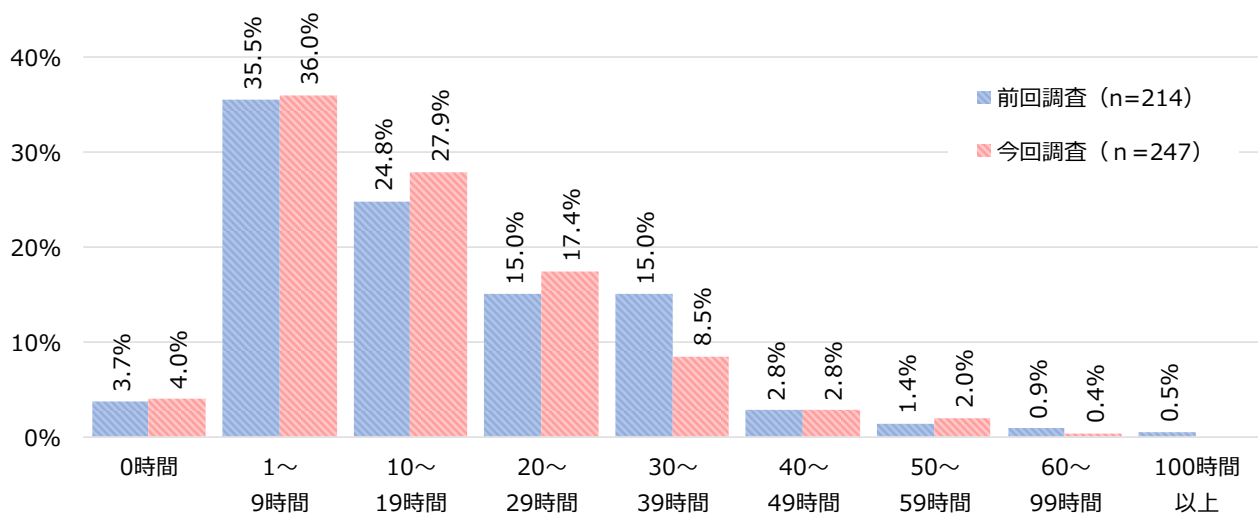
◆ 1人あたりの平均残業時間について、前回調査時と比較すると、「10～29 時間」は増加しているが、「30～39 時間」は減少しており、全体的に残業時間は漸減している傾向がある。

■ 正規従業員 1人当たりの平均残業時間について、前回調査時と比較すると、「10～29 時間」においては 3.1% 増加しているが、「30～39 時間」とした割合は 6.5% 減少している。全体的に残業時間は漸減している傾向がある。

■ 「100 時間以上」とした割合は、前回調査時は 0.5% であるが、今回調査ではみられなかった。

« 1人当たりの平均残業時間 » (単回答)

(前回調査：n=214、今回調査：n=247)



« 1人当たりの平均残業時間 » (単回答)

(前回調査：n=214、今回調査：n=247)

1人当たりの 平均残業時間	前回調査 (n=214)		今回調査 (n=247)	
	回答数	割合	回答数	割合
0時間	8	3.7%	10	4.0%
1～9時間	76	35.5%	89	36.0%
10～19時間	53	24.8%	69	27.9%
20～29時間	32	15.0%	43	17.4%
30～39時間	32	15.0%	21	8.5%
40～49時間	6	2.8%	7	2.8%
50～59時間	3	1.4%	5	2.0%
60～99時間	2	0.9%	1	0.4%
100時間以上	1	0.5%	0	0.0%
無回答	1	0.5%	2	0.8%
合計	214	100.1%	247	99.8%

3-2. 所定外労働時間が発生する要因

Q3 所定外労働時間が発生する場合の要因について、お伺いします。【3つまで〇】

①全体

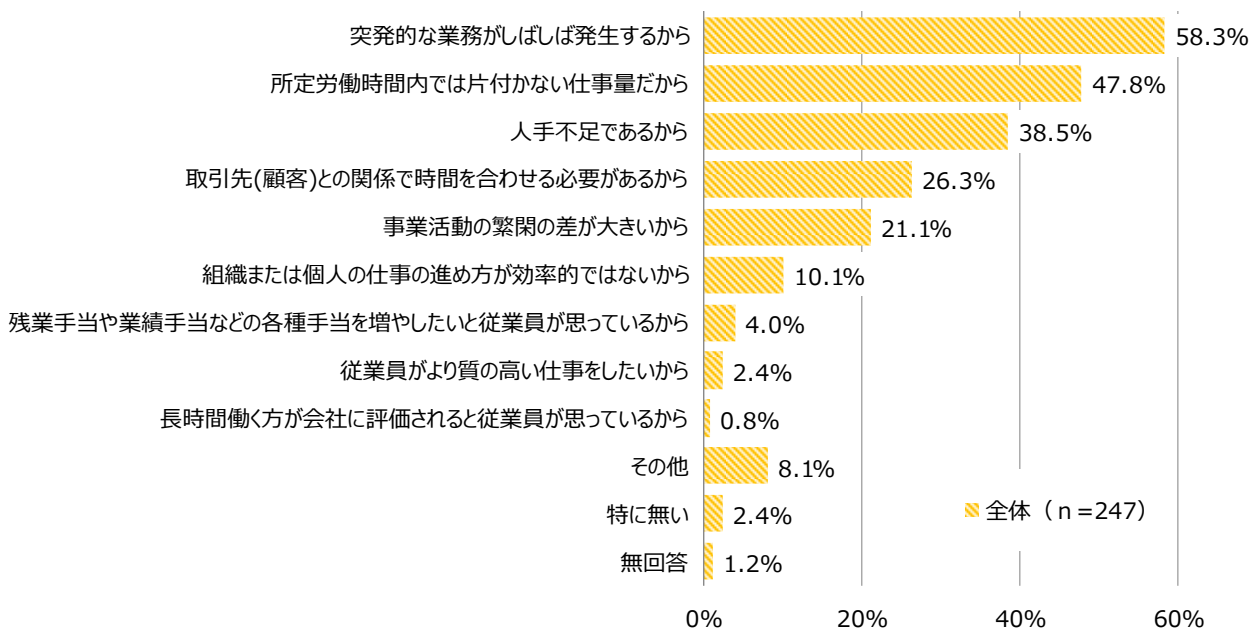
◆所定外労働時間が発生する要因について、「突発的な業務」58.3%、「仕事量の過多」47.8%、「人手不足」38.5%と続く。

■所定外労働時間が発生する要因について、最も多いのは「突発的な業務がしばしば発生するから」が 58.3%である。次いで「所定労働時間内では片付かない仕事量だから」47.8%、「人手不足であるから」38.5%、「取引先（顧客）との関係で時間を合わせる必要があるから」26.3%、「事業活動の繁閑の差が大きいから」21.1%、「組織または個人の仕事の進め方が効率的ではないから」10.1%と続く。無回答は 1.2%である。

■「特にない」は 2.4%である。

■「その他の理由」として挙げられた意見を次頁に記載する。

◀ 所定外労働時間が発生する要因 ▶（全体：n=247）（3つまで選択可）



« 所定外労働時間が発生する要因 » (全体：n=247) (3つまで選択可)

所定外労働時間が発生する要因	全体 (n=247)	
	回答数	割合
突発的な業務がしばしば発生するから	144	58.3%
所定労働時間内では片付かない仕事量だから	118	47.8%
人手不足であるから	95	38.5%
取引先(顧客)との関係で時間を合わせる必要があるから	65	26.3%
事業活動の繁閑の差が大きいから	52	21.1%
組織または個人の仕事の進め方が効率的ではないから	25	10.1%
残業手当や業績手当などの各種手当を増やしたいと従業員が思っているから	10	4.0%
従業員がより質の高い仕事をしたいから	6	2.4%
長時間働く方が会社に評価されると従業員が思っているから	2	0.8%
その他	20	8.1%
特に無い	6	2.4%
無回答	3	1.2%
合計	546	-

■「その他の理由」として挙げられた意見を以下に示す。(原文のまま掲載)

■その他の「所定外労働時間が発生する要因」(計 20 件)	
1	■ 完全週休二日制のため。(建設業)
2	■ 臨時の受注。納期変更によるもの。(製造業)
3	■ 所定労働時間内では片付かない仕事だから。(製造業)
4	■ 交替勤務者が休みの場合に前後の交替者が代番で対応するため。(製造業)
5	■ 製造品の監視業務にて、時間外となる事がある。(製造業)
6	■ 個人の能力。同じ仕事でも、A は定時に終了、B は 2 時間残業など。(運輸業・郵便業)
7	■ 協定書による。(運輸業・郵便業)
8	■ 顧客先業容変化の対応のため。(運輸業・郵便業)
9	■ 突然の休暇・休職・退職。(卸売・小売業)
10	■ 社内研修。(医療・福祉)
11	■ 介護の仕事なので、介助中とか。(医療・福祉)
12	■ 容態急変者への対応や看取り介護者等逝去された場合の対応。(医療・福祉)
13	■ 患者様の来院時間や季節によって変化する。(医療・福祉)
14	■ 台風 19 号、大雨による被災により。(その他のサービス業)
15	■ サービス業の為、その日のお客様によります。(その他のサービス業)
16	■ 時間外のクレーム対応の待機時間がある。(その他のサービス業)
17	■ 地震、大雨、台風等の対応。(その他の業種)
18	■ 台風 19 号・大雨による水害ごみ収集。(その他の業種)
19	■ 行事があるから。(その他の業種)
20	■ 列車等の遅れによる。(その他の業種)

②業種別

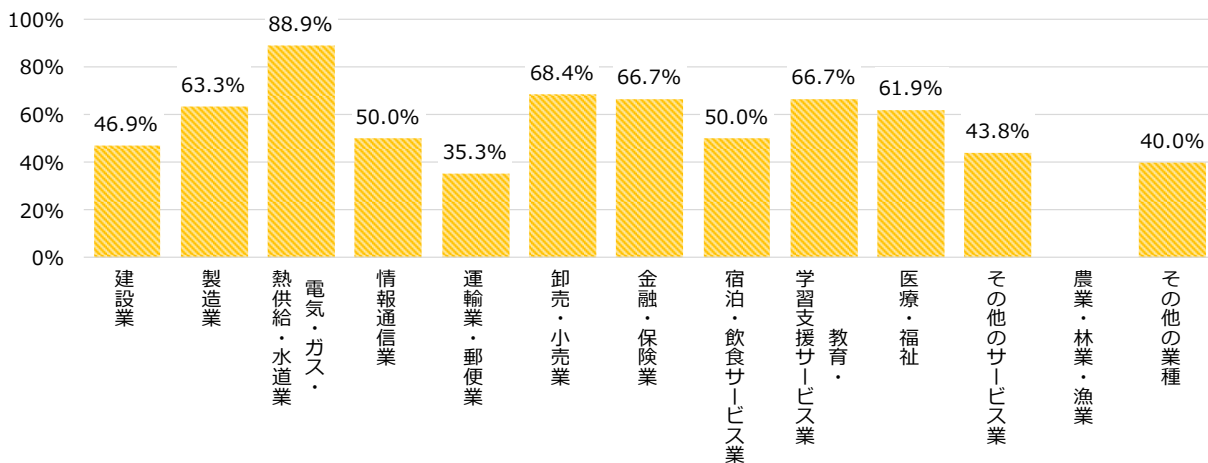
◆所定外労働時間が発生する要因について、業種別の差が大きいのは「人手不足」や「取引先(顧客)との関係で時間を合わせる必要があるから」である。

■所定外労働時間が発生する要因について、「人手不足」や「取引先(顧客)との関係で時間を合わせる必要があるから」において業種による差が大きい傾向がある。

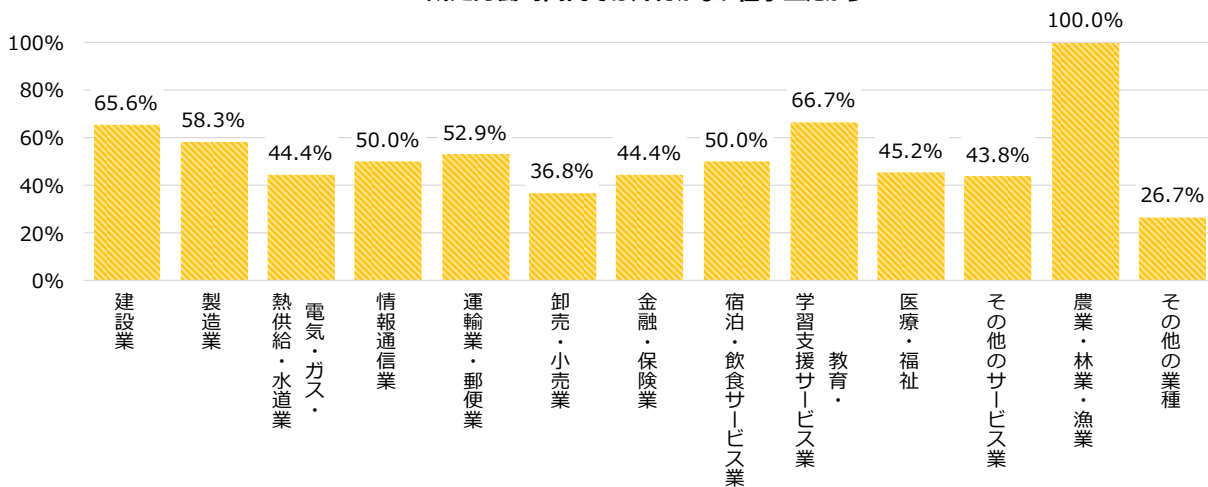
■「電気・ガス・熱供給・水道業」においては、「突発的な業務がしばしば発生するから」とした割合が非常に高い。これは、台風19号及び大雨による災害復旧によるものが影響していると考えられる。

« 所定外労働時間が発生する要因 » (業種別) (3つまで選択可)

突発的な業務がしばしば発生するから

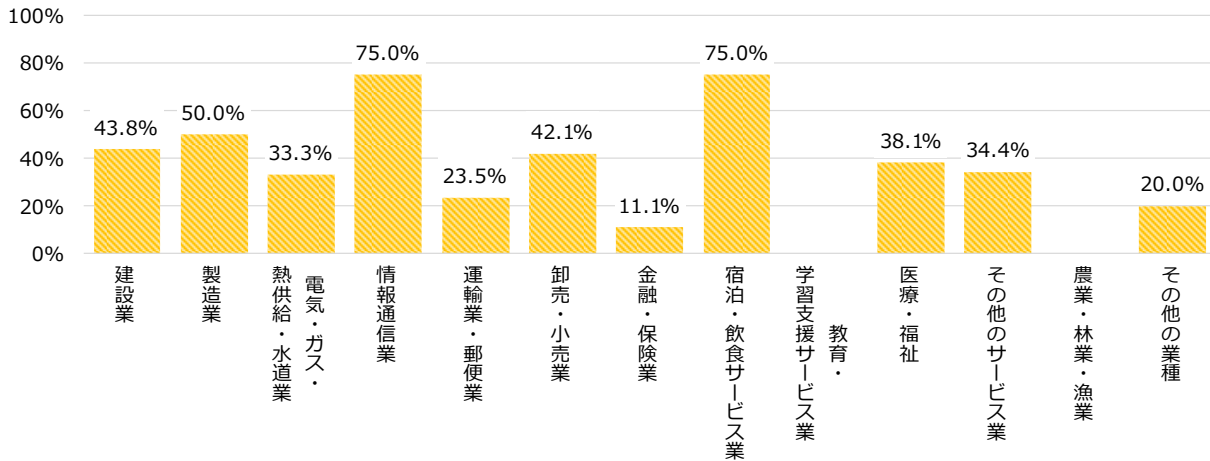


所定労働時間内では片付かない仕事量だから

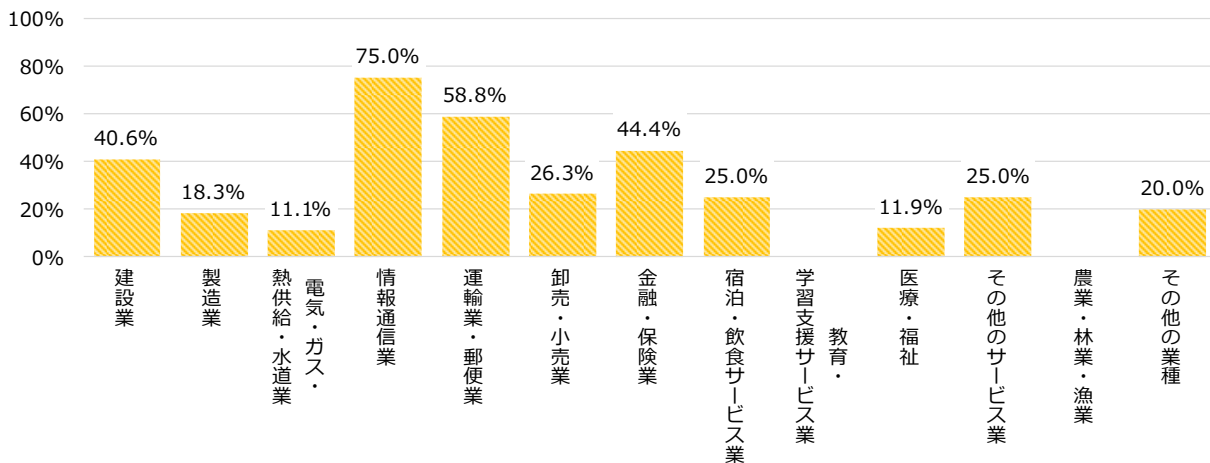


《 所定外労働時間が発生する要因 》（業種別）（3つまで選択可）

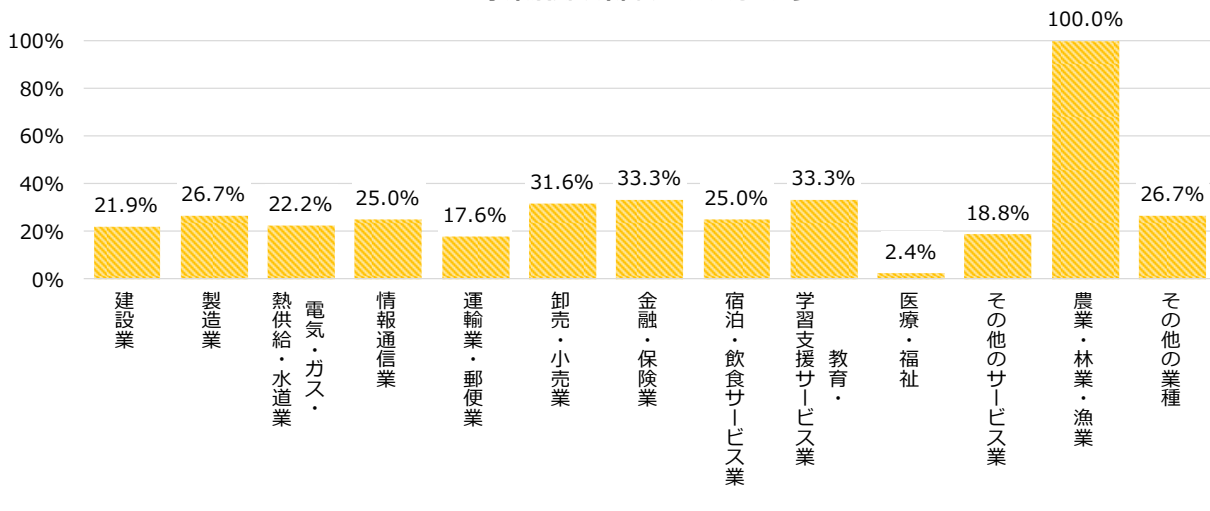
人手不足であるから



取引先(顧客)との関係で時間を合わせる必要があるから

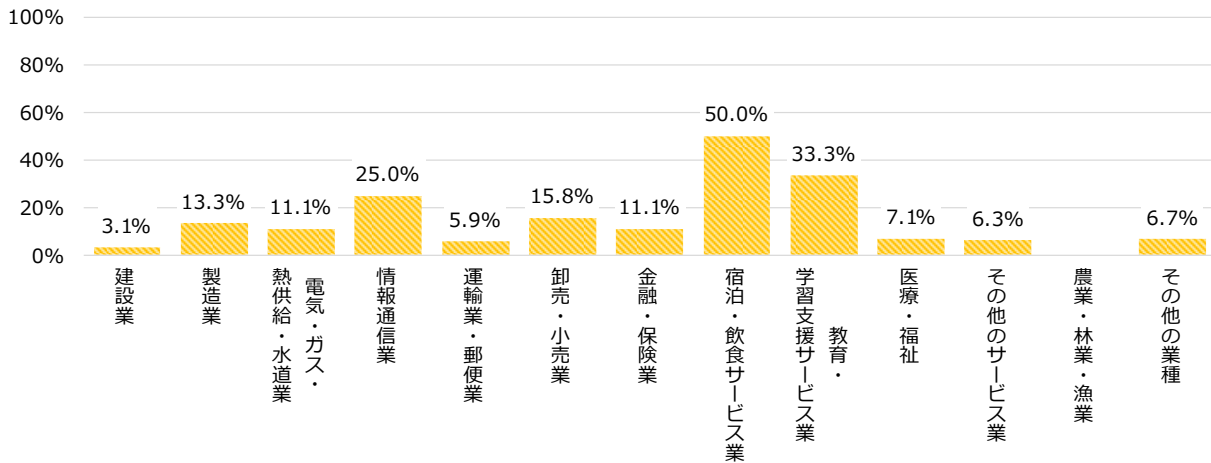


事業活動の繁閑の差が大きいから

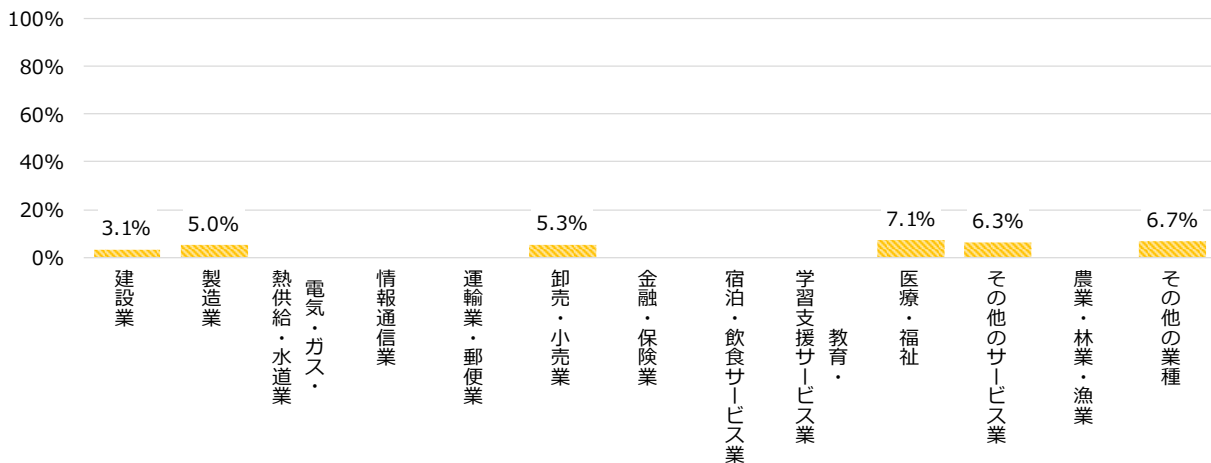


《 所定外労働時間が発生する要因 》（業種別）（3つまで選択可）

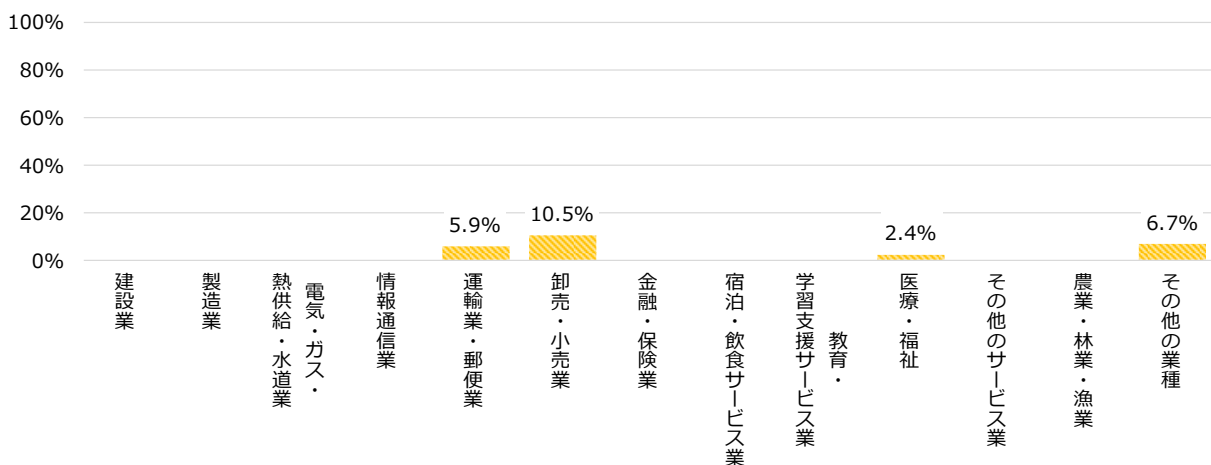
組織または個人の仕事の進め方が効率的ではないから



残業手当や業績手当などの各種手当を増やしたいと従業員が思っているから

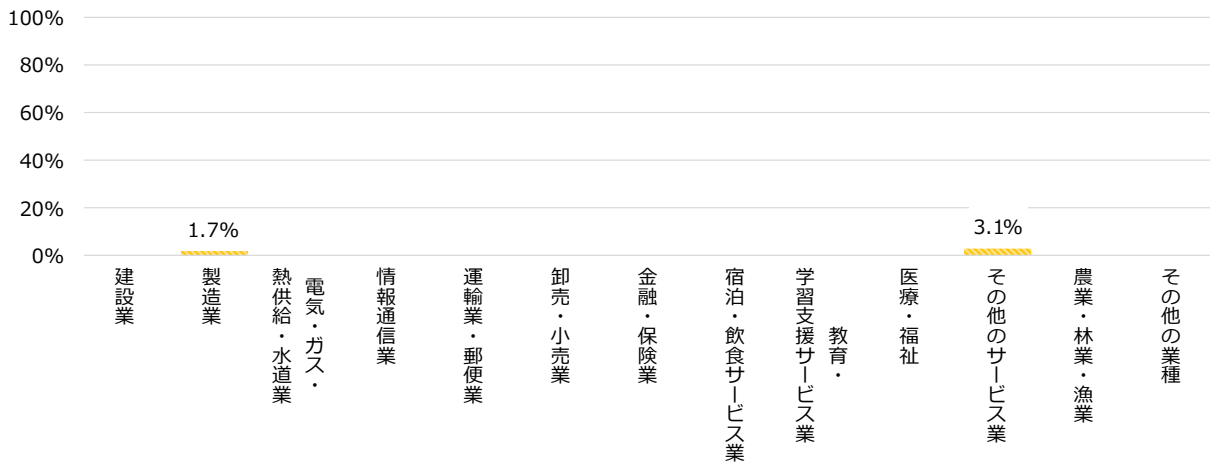


従業員がより質の高い仕事をしたいから



《 所定外労働時間が発生する要因 》（業種別）（3つまで選択可）

長時間働く方が会社に評価されると従業員が思っているから



《 所定外労働時間が発生する要因 》（業種別）（3つまで選択可）

所定外労働時間が発生する要因	建設業 (n=32)		製造業 (n=60)		電気・ガス・熱供給・水道業 (n=9)		情報通信業 (n=4)		運輸業・郵便業 (n=17)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
突発的な業務がしばしば発生するから	15	46.9%	38	63.3%	8	88.9%	2	50.0%	6	35.3%
所定労働時間内では片付かない仕事量だから	21	65.6%	35	58.3%	4	44.4%	2	50.0%	9	52.9%
人手不足であるから	14	43.8%	30	50.0%	3	33.3%	3	75.0%	4	23.5%
取引先(顧客)との関係で時間を合わせる必要があるから	13	40.6%	11	18.3%	1	11.1%	3	75.0%	10	58.8%
事業活動の繁閑の差が大きいから	7	21.9%	16	26.7%	2	22.2%	1	25.0%	3	17.6%
組織または個人の仕事の進め方が効率的ではないから	1	3.1%	8	13.3%	1	11.1%	1	25.0%	1	5.9%
残業手当や業績手当などの各種手当を増やしたいと従業員が思っているから	1	3.1%	3	5.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
従業員がより質の高い仕事をしたいから	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	5.9%
長時間働く方が会社に評価されると従業員が思っているから	0	0.0%	1	1.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
その他	1	3.1%	4	6.7%	0	0.0%	0	0.0%	3	17.6%
特に無い	0	0.0%	1	1.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
無回答	2	6.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	75	-	147	-	19	-	12	-	37	-
所定外労働時間が発生する要因	卸売・小売業 (n=19)		金融・保険業 (n=9)		宿泊・飲食サービス業 (n=4)		教育・学習支援サービス業 (n=3)		医療・福祉 (n=42)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
突発的な業務がしばしば発生するから	13	68.4%	6	66.7%	2	50.0%	2	66.7%	26	61.9%
所定労働時間内では片付かない仕事量だから	7	36.8%	4	44.4%	2	50.0%	2	66.7%	19	45.2%
人手不足であるから	8	42.1%	1	11.1%	3	75.0%	0	0.0%	16	38.1%
取引先(顧客)との関係で時間を合わせる必要があるから	5	26.3%	4	44.4%	1	25.0%	0	0.0%	5	11.9%
事業活動の繁閑の差が大きいから	6	31.6%	3	33.3%	1	25.0%	1	33.3%	1	2.4%
組織または個人の仕事の進め方が効率的ではないから	3	15.8%	1	11.1%	2	50.0%	1	33.3%	3	7.1%
残業手当や業績手当などの各種手当を増やしたいと従業員が思っているから	1	5.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	7.1%
従業員がより質の高い仕事をしたいから	2	10.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	2.4%
長時間働く方が会社に評価されると従業員が思っているから	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
その他	1	5.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	9.5%
特に無い	0	0.0%	1	11.1%	0	0.0%	0	0.0%	4	9.5%
無回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	46	-	20	-	11	-	6	-	82	-
所定外労働時間が発生する要因	その他のサービス業 (n=32)		農業・林業・漁業 (n=1)		その他の業種 (n=15)					
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合				
突発的な業務がしばしば発生するから	14	43.8%	0	0.0%	6	40.0%				
所定労働時間内では片付かない仕事量だから	14	43.8%	1	100.0%	4	26.7%				
人手不足であるから	11	34.4%	0	0.0%	3	20.0%				
取引先(顧客)との関係で時間を合わせる必要があるから	8	25.0%	0	0.0%	3	20.0%				
事業活動の繁閑の差が大きいから	6	18.8%	1	100.0%	4	26.7%				
組織または個人の仕事の進め方が効率的ではないから	2	6.3%	0	0.0%	1	6.7%				
残業手当や業績手当などの各種手当を増やしたいと従業員が思っているから	2	6.3%	0	0.0%	1	6.7%				
従業員がより質の高い仕事をしたいから	0	0.0%	0	0.0%	1	6.7%				
長時間働く方が会社に評価されると従業員が思っているから	1	3.1%	0	0.0%	0	0.0%				
その他	3	9.4%	0	0.0%	4	26.7%				
特に無い	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%				
無回答	1	3.1%	0	0.0%	0	0.0%				
合計	62	-	2	-	27	-				

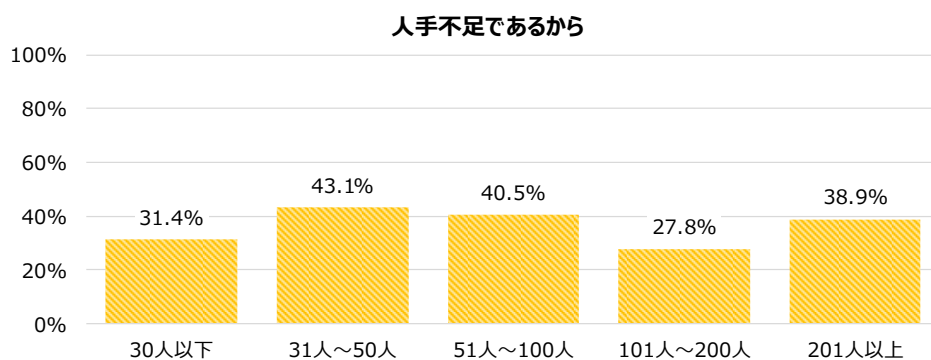
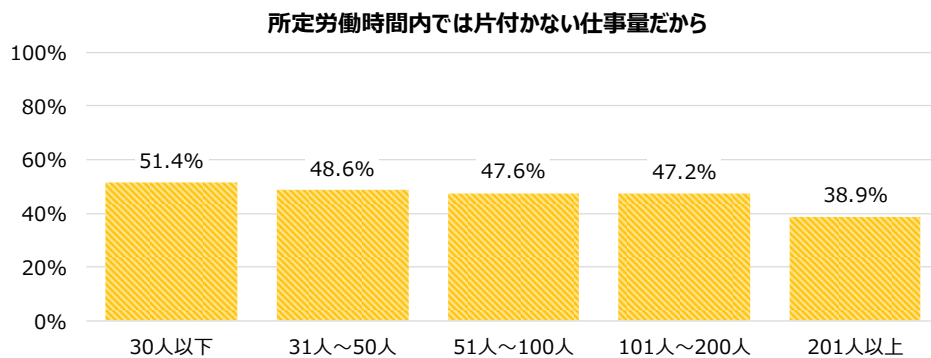
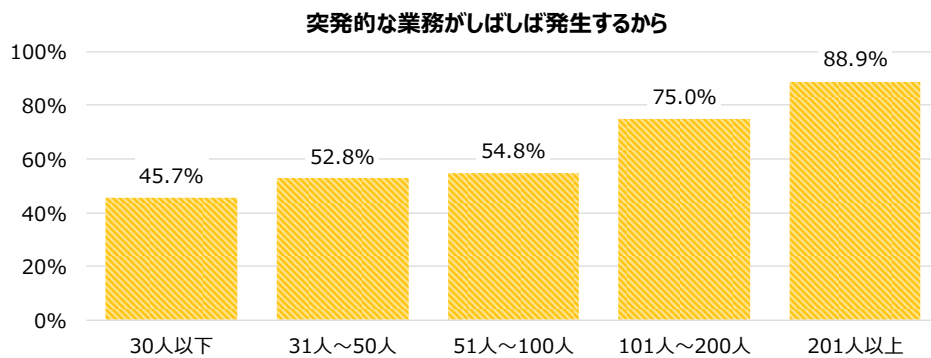
③従業員規模別

◆ 所定外労働時間が発生する要因について、従業員規模別にみると、「突発的な業務がしばしば発生するから」とした割合は、従業員規模に比例して高くなる傾向がある。

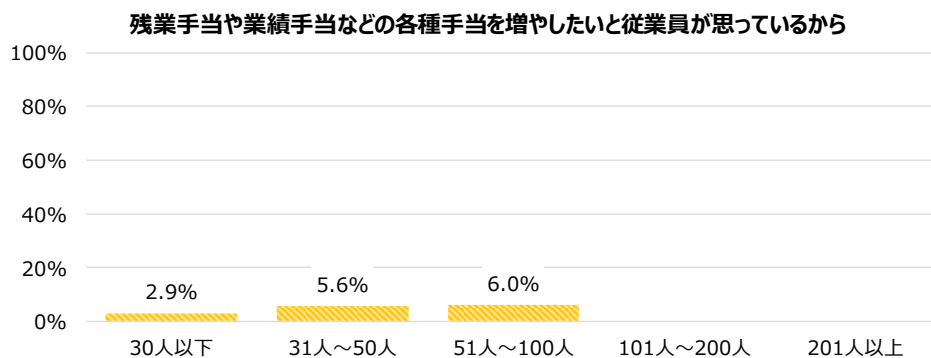
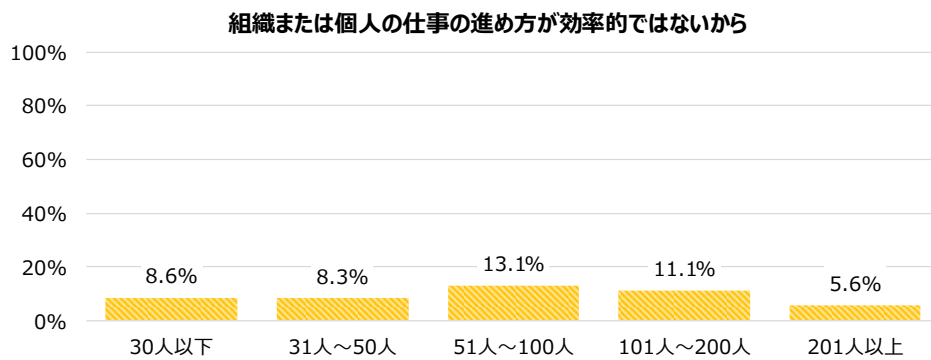
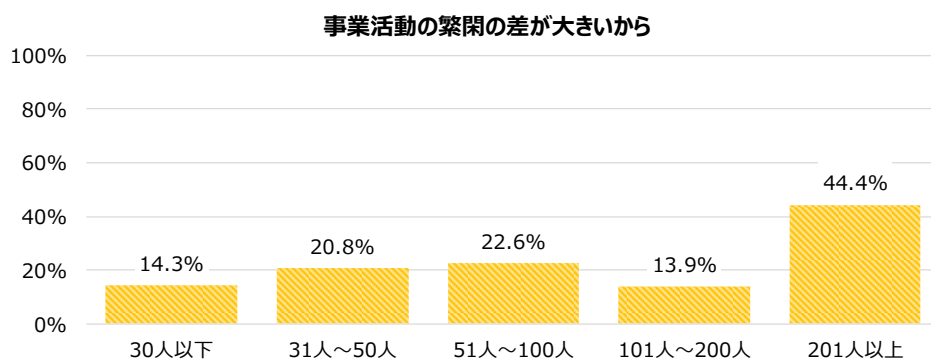
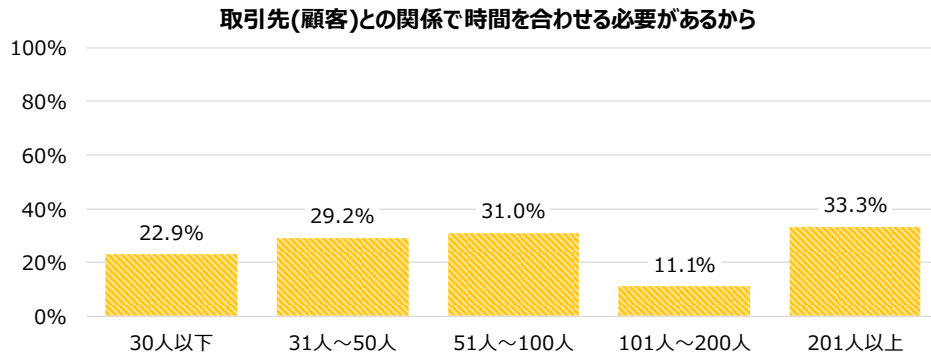
■ 所定外労働時間が発生する要因について、従業員規模別にみると、「突発的な業務がしばしば発生するから」とした割合は、従業員規模に比例して高くなる傾向がある。

■ 反対に「所定労働時間内では片付かない仕事量だから」においては、従業員規模が小さいほど割合が高くなる傾向がある。

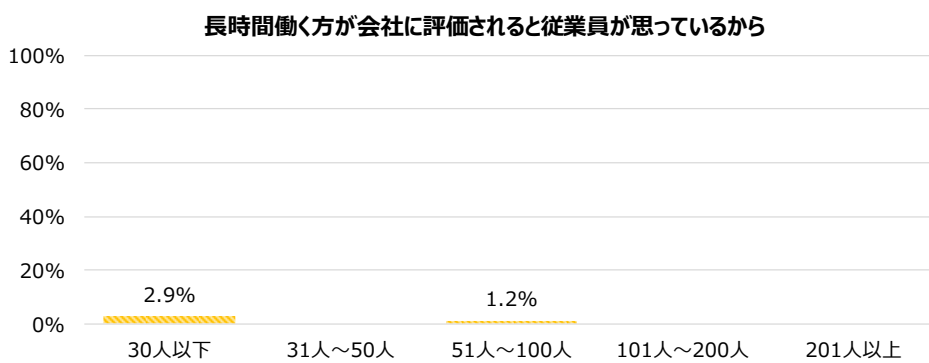
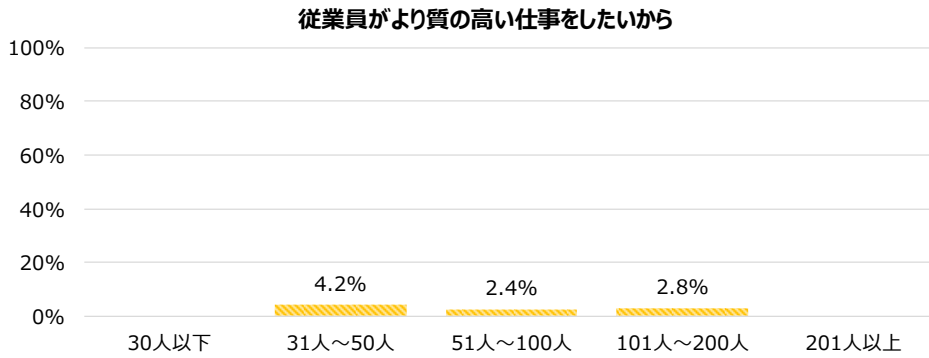
◀ 所定外労働時間が発生する要因 ▶（従業員規模別）（3つまで選択可）



◀ 所定外労働時間が発生する要因 ▶（従業員規模別）（3つまで選択可）



≪ 所定外労働時間が発生する要因 ≫ (従業員規模別) (3つまで選択可)



≪ 所定外労働時間が発生する要因 ≫ (従業員規模別) (3つまで選択可)

所定外労働時間が発生する要因	30人以下 (n=35)		31人~50人 (n=72)		51人~100人 (n=84)		101人~200人 (n=36)		201人以上 (n=18)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
突発的な業務がしばしば発生するから	16	45.7%	38	52.8%	46	54.8%	27	75.0%	16	88.9%
所定労働時間内では片付かない仕事量だから	18	51.4%	35	48.6%	40	47.6%	17	47.2%	7	38.9%
人手不足であるから	11	31.4%	31	43.1%	34	40.5%	10	27.8%	7	38.9%
取引先(顧客)との関係で時間を合わせる必要があるから	8	22.9%	21	29.2%	26	31.0%	4	11.1%	6	33.3%
事業活動の繁閑の差が大きいため	5	14.3%	15	20.8%	19	22.6%	5	13.9%	8	44.4%
組織または個人の仕事の進め方が効率的ではないから	3	8.6%	6	8.3%	11	13.1%	4	11.1%	1	5.6%
残業手当や業績手当などの各種手当を増やしたいと従業員が思っているから	1	2.9%	4	5.6%	5	6.0%	0	0.0%	0	0.0%
従業員がより質の高い仕事をしたいから	0	0.0%	3	4.2%	2	2.4%	1	2.8%	0	0.0%
長時間働く方が会社に評価されると従業員が思っているから	1	2.9%	0	0.0%	1	1.2%	0	0.0%	0	0.0%
その他	3	8.6%	5	6.9%	8	9.5%	3	8.3%	1	5.6%
特に無い	1	2.9%	0	0.0%	2	2.4%	3	8.3%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%	2	2.4%	1	2.8%	0	0.0%
合計	67	-	158	-	196	-	75	-	46	-

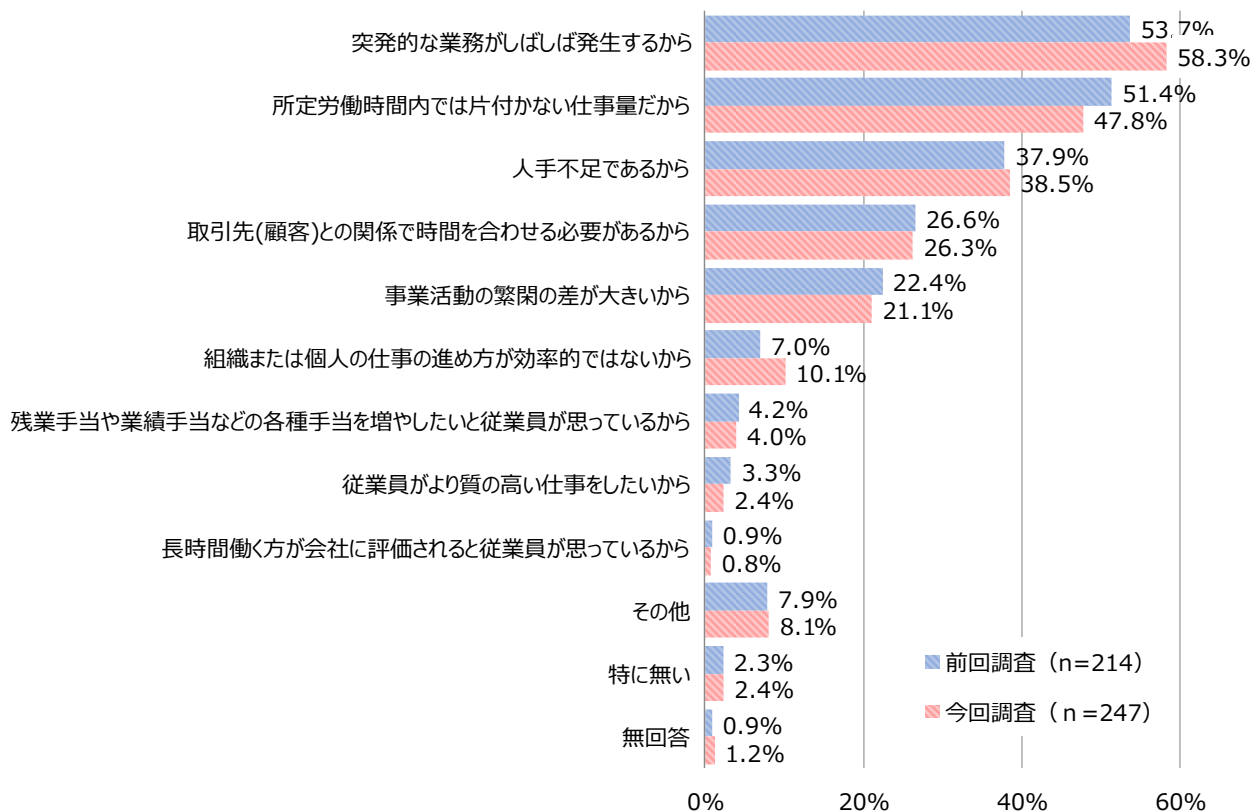
④ 前回調査時（平成 27 年度）との比較

◆ 所定外労働時間が発生する要因について、前回調査時と比較すると、若干の変動はあるが大きな差はない。

■ 所定外労働時間が発生する要因について、前回調査時と比較すると、「突発的な業務がしばしば発生するから」「所定労働時間内では片付かない仕事量だから」「組織または個人の仕事の進め方が効率的ではないから」において若干の増減はあるが、大きな差はみられない。

◀ 所定外労働時間が発生する要因 ▶（3 つまで選択可）

（前回調査：n=214、今回調査：n=247）



所定外労働時間が発生する要因	前回調査 (n=214)		今回調査 (n=247)	
	回答数	割合	回答数	割合
突発的な業務がしばしば発生するから	115	53.7%	144	58.3%
所定労働時間内では片付かない仕事量だから	110	51.4%	118	47.8%
人手不足であるから	81	37.9%	95	38.5%
取引先(顧客)との関係で時間を合わせる必要があるから	57	26.6%	65	26.3%
事業活動の繁閑の差が大きいから	48	22.4%	52	21.1%
組織または個人の仕事の進め方が効率的ではないから	15	7.0%	25	10.1%
残業手当や業績手当などの各種手当を増やしたいと従業員が思っているから	9	4.2%	10	4.0%
従業員がより質の高い仕事をしたいから	7	3.3%	6	2.4%
長時間働く方が会社に評価されると従業員が思っているから	2	0.9%	2	0.8%
その他	17	7.9%	20	8.1%
特に無い	5	2.3%	6	2.4%
無回答	2	0.9%	3	1.2%
合計	468	-	546	-

3-3. 長時間労働の是正や解消の取組み

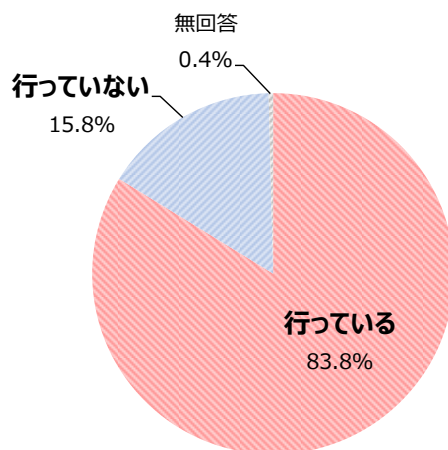
Q4 貴事業所で長時間労働の是正や解消するための取組みを行っていますか。【該当するもの1つに○】

①全体

◆長時間労働の是正や解消の取組みについて、「行っている」83.8%、「行っていない」15.8%である。

- 長時間労働の是正や解消の取組みについて、「行っている」が83.8%、「行っていない」15.8%である。
- 「行っている」とした事業所の方が「行っていない」とした事業所よりも68.0%多い。
- 無回答は0.4%である。

« 長時間労働の是正や解消の取組み » (全体：n=247) (単回答)



長時間労働の 是正や解消の取組み	全体 (n=247)	
	回答数	割合
行っている	207	83.8%
行っていない	39	15.8%
無回答	1	0.4%
合計	247	100.0%

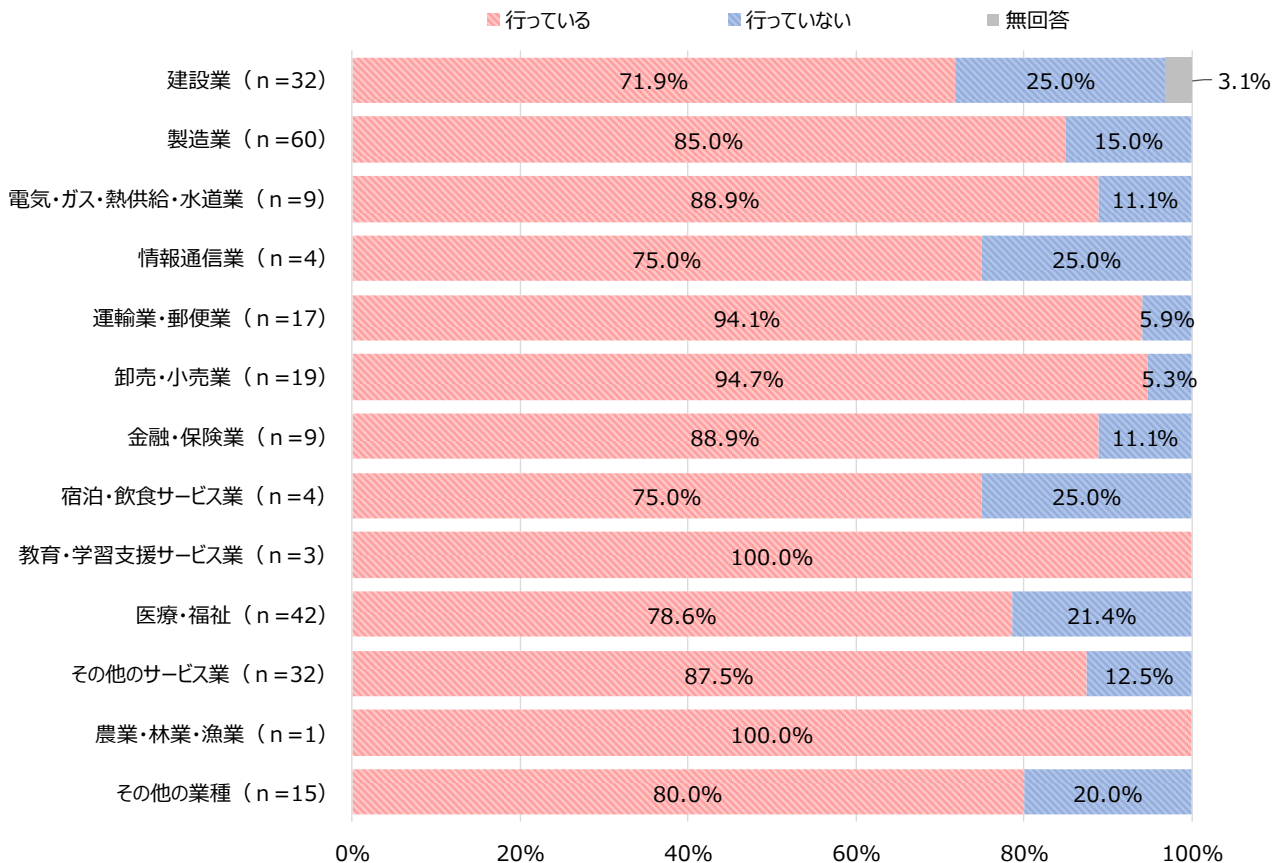
②業種別

◆長時間労働の是正や解消の取組みについて、業種別にみると、全ての業種で「行っている」とした割合が高い。

■長時間労働の是正や解消の取組みについて、業種別にみると、全ての業種において「行っている」が7割を超える。

■「行っていない」とした割合が最も高いのは「建設業」「情報通信業」「宿泊・飲食サービス業」で25.0%である。

≪ 長時間労働の是正や解消の取組み ≫（業種別）（単回答）



長時間労働の 是正や解消の取組み	行っている		行っていない		無回答		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
建設業 (n=32)	23	71.9%	8	25.0%	1	3.1%	32	100.0%
製造業 (n=60)	51	85.0%	9	15.0%	0	0.0%	60	100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業 (n=9)	8	88.9%	1	11.1%	0	0.0%	9	100.0%
情報通信業 (n=4)	3	75.0%	1	25.0%	0	0.0%	4	100.0%
運輸業・郵便業 (n=17)	16	94.1%	1	5.9%	0	0.0%	17	100.0%
卸売・小売業 (n=19)	18	94.7%	1	5.3%	0	0.0%	19	100.0%
金融・保険業 (n=9)	8	88.9%	1	11.1%	0	0.0%	9	100.0%
宿泊・飲食サービス業 (n=4)	3	75.0%	1	25.0%	0	0.0%	4	100.0%
教育・学習支援サービス業 (n=3)	3	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	100.0%
医療・福祉 (n=42)	33	78.6%	9	21.4%	0	0.0%	42	100.0%
その他のサービス業 (n=32)	28	87.5%	4	12.5%	0	0.0%	32	100.0%
農業・林業・漁業 (n=1)	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%
その他の業種 (n=15)	12	80.0%	3	20.0%	0	0.0%	15	100.0%

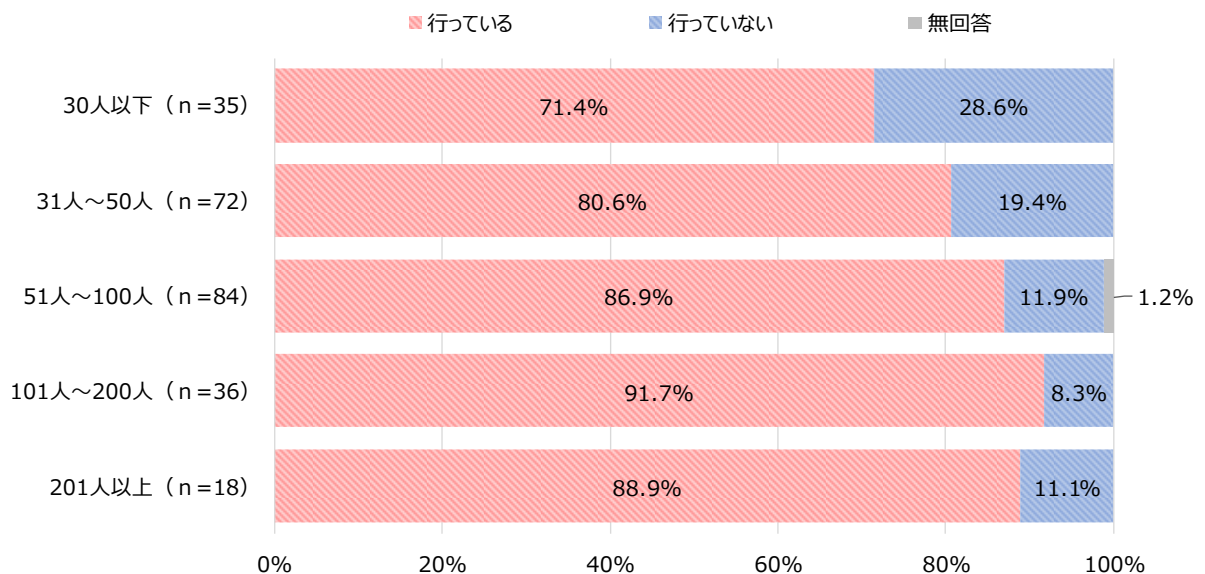
③従業員規模別

◆長時間労働の是正や解消の取組みについて、従業員規模別にみると、全ての従業員規模で「行っている」とした割合が高い。

■長時間労働の是正や解消の取組みについて、業種別にみると、全ての従業員規模において「行っている」が7割を超える。

■「行っていない」とした割合が最も高いのは「30人以下」で28.6%である。次いで「31人～50人」で19.4%であり、従業員規模が小さいほど「行っていない」割合が高い傾向がある。

◀ 長時間労働の是正や解消の取組み ▶（従業員規模別）（単回答）



◀ 長時間労働の是正や解消の取組み ▶（従業員規模別）（単回答）

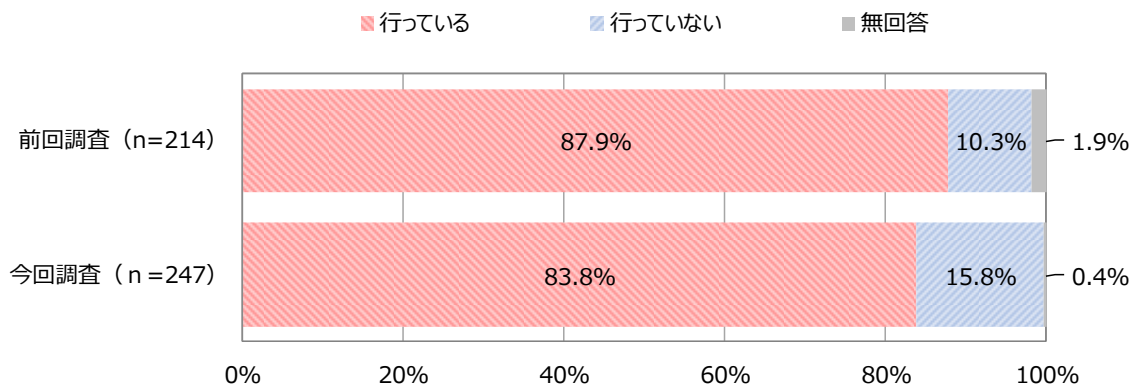
長時間労働の 是正や解消の取組み	行っている		行っていない		無回答		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
30人以下 (n=35)	25	71.4%	10	28.6%	0	0.0%	35	100.0%
31人～50人 (n=72)	58	80.6%	14	19.4%	0	0.0%	72	100.0%
51人～100人 (n=84)	73	86.9%	10	11.9%	1	1.2%	84	100.0%
101人～200人 (n=36)	33	91.7%	3	8.3%	0	0.0%	36	100.0%
201人以上 (n=18)	16	88.9%	2	11.1%	0	0.0%	18	100.0%

④ 前回調査時（平成 27 年度）との比較

- ◆ 長時間労働の是正や解消の取組みについて、前回調査時と比較すると、「行っている」とした割合が若干減少している。
- 長時間労働の是正や解消の取組みについて、前回調査時と比較すると、「行っている」とした割合は前回よりも 4.1% 減少し、「行っていない」とした割合は 5.5% 増加している。

◀ 長時間労働の是正や解消の取組み ▶（単回答）

（前回調査：n=214、今回調査：n=247）



◀ 長時間労働の是正や解消の取組み ▶（単回答）

（前回調査：n=214、今回調査：n=247）

長時間労働の 是正や解消の取組み	前回調査 (n=214)		今回調査 (n=247)	
	回答数	割合	回答数	割合
行っている	188	87.9%	207	83.8%
行っていない	22	10.3%	39	15.8%
無回答	4	1.9%	1	0.4%
合計	214	100.1%	247	100.0%

3-4. 長時間労働の是正や解消の取組み例

Q5 以下は、長時間労働の是正や解消の取組み例です。貴事業所で導入している取組みと導入を検討している取組みについて、お答えください。【あてはまるもの全てに○】

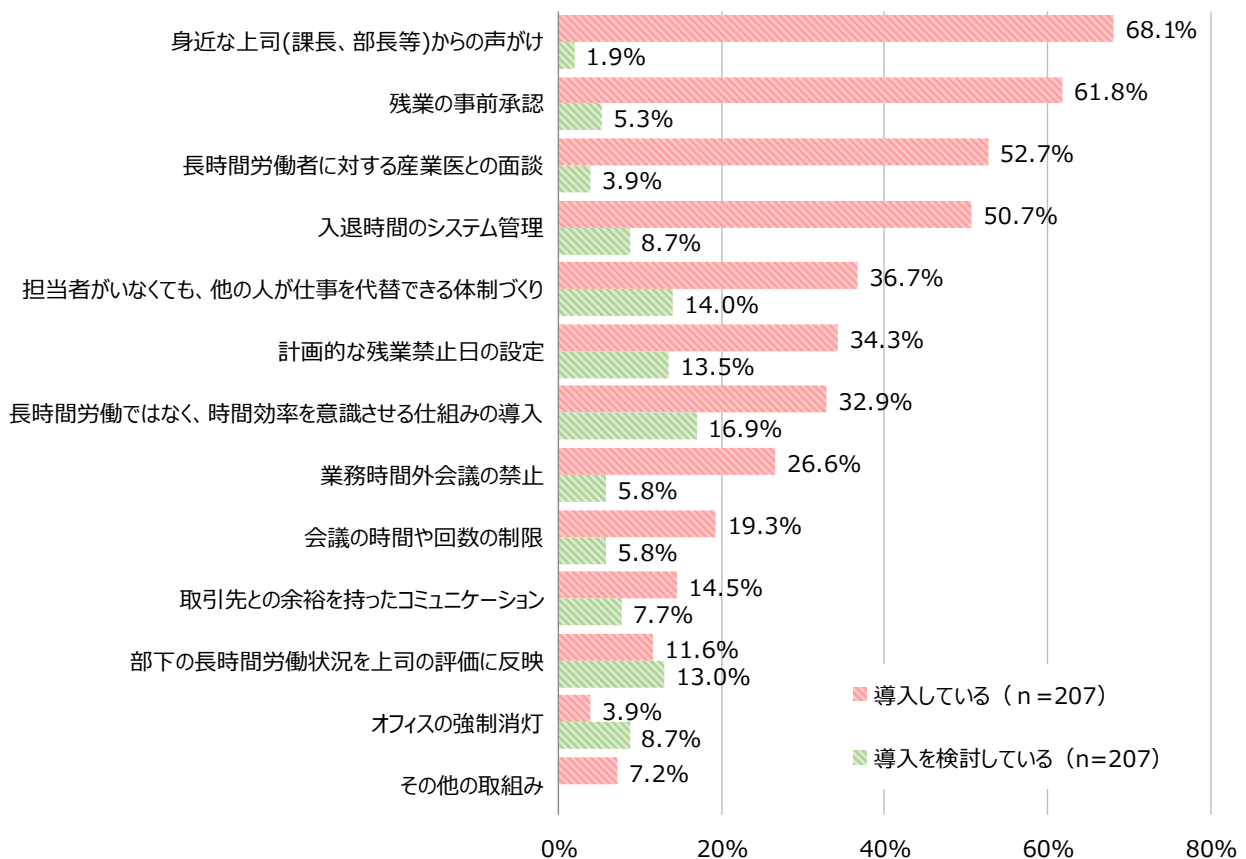
①全体

◆長時間労働の是正や解消の取組みについて、6割以上の事業所が「身近な上司からの声かけ」及び「残業の事前承認」を導入している。

- 長時間労働の是正や解消の取組みを実施している場合、実際に導入している・導入を検討している取組みについて、「導入している」とした割合が最も多いのは、「身近な上司（課長、部長等）からの声かけ」が68.1%である。次いで「残業の事前承認」61.8%、「長時間労働者に対する産業医との面談」52.7%と続く。
- 「導入を検討している」とした割合が最も多いのは、「長時間労働ではなく、時間効率を意識させる仕組みの導入」が16.9%である。次いで「担当者がいなくても、他の人が仕事を代替できる体制づくり」14.0%、「計画的な残業禁止日の設定」13.5%、「部下の長時間労働を上司の評価に反映」13.0%と続く。
- 「その他の取組み」として挙げられた意見を次頁に記載する。

« 長時間労働の是正や解消の取組み »

（長時間労働の是正や解消の取組みを実施している事業所：n=207）（複数回答）



≪ 長時間労働の是正や解消の取組み ≫

(長時間労働の是正や解消の取組みを実施している事業所：n=207) (複数回答)

長時間労働の是正や解消の取組み	全体 (n=207)			
	導入している		導入を検討している	
	回答数	割合	回答数	割合
身近な上司(課長、部長等)からの声かけ	141	68.1%	4	1.9%
残業の事前承認	128	61.8%	11	5.3%
長時間労働者に対する産業医との面談	109	52.7%	8	3.9%
入退時間のシステム管理	105	50.7%	18	8.7%
担当者がいなくても、他の人が仕事を代替できる体制づくり	76	36.7%	29	14.0%
計画的な残業禁止日の設定	71	34.3%	28	13.5%
長時間労働ではなく、時間効率を意識させる仕組みの導入	68	32.9%	35	16.9%
業務時間外会議の禁止	55	26.6%	12	5.8%
会議の時間や回数の制限	40	19.3%	12	5.8%
取引先との余裕を持ったコミュニケーション	30	14.5%	16	7.7%
部下の長時間労働状況を上司の評価に反映	24	11.6%	27	13.0%
オフィスの強制消灯	8	3.9%	18	8.7%
その他の取組み	15	7.2%	0	0.0%
合計	870	-	218	-

■「その他の取組み」として挙げられた意見を以下に示す。(原文のまま掲載)

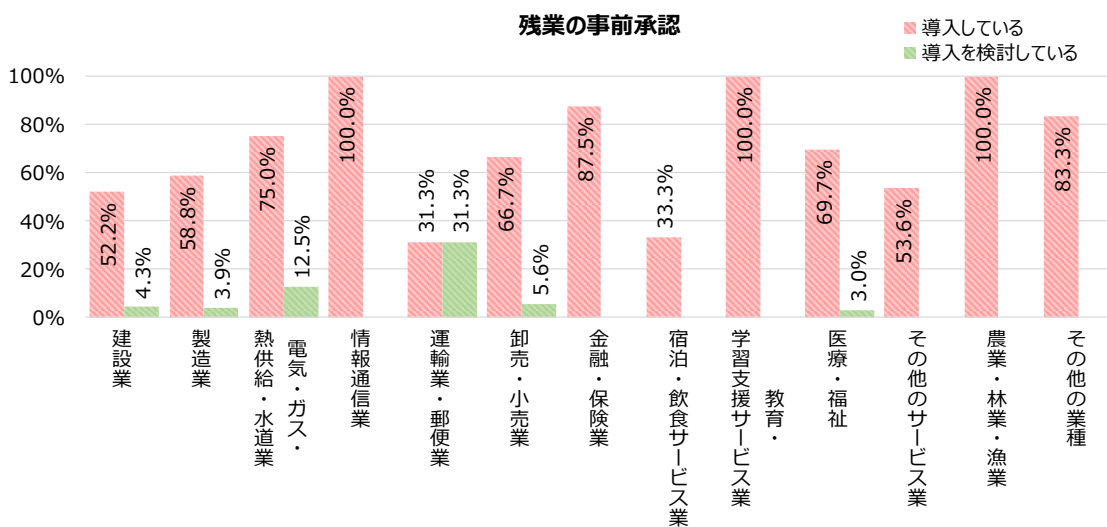
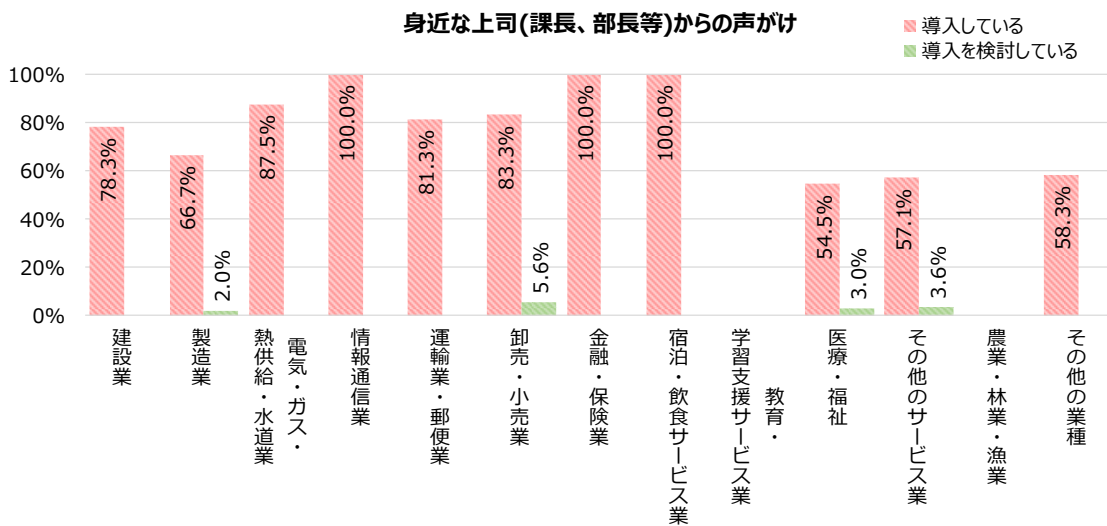
■その他の「長時間労働の是正や解消の取組み」(計 15 件)	
1	■ 超過勤務 TOP3 の時間と連続出勤 7 日以上の人数を安全衛生委員会で発表。(建設業)
2	■ フレックスタイム。(製造業)
3	■ テレワークやフレックスの積極活用。(製造業)
4	■ 休日の振替や代休取得。(製造業)
5	■ 一部業務のアウトソーシング。(製造業)
6	■ 週 1 回の時間外管理。(製造業)
7	■ シフトの組み方。(運輸業・郵便業)
8	■ 人員を増やし、時差出勤。(運輸業・郵便業)
9	■ 月間 30 時間超過者に対する警告。(卸売・小売業)
10	■ フレックスタイム制度。(金融・保険業)
11	■ IT 化。(医療・福祉)
12	■ 長時間労働の状況確認及び長期に及ぶ場合は医師との面談。(その他のサービス業)
13	■ スタッフを増やし、時差出勤させる。(その他のサービス業)
14	■ ノー残業デーの導入。(その他の業種)
15	■ ノー残業デーの設定。(その他の業種)

②業種別

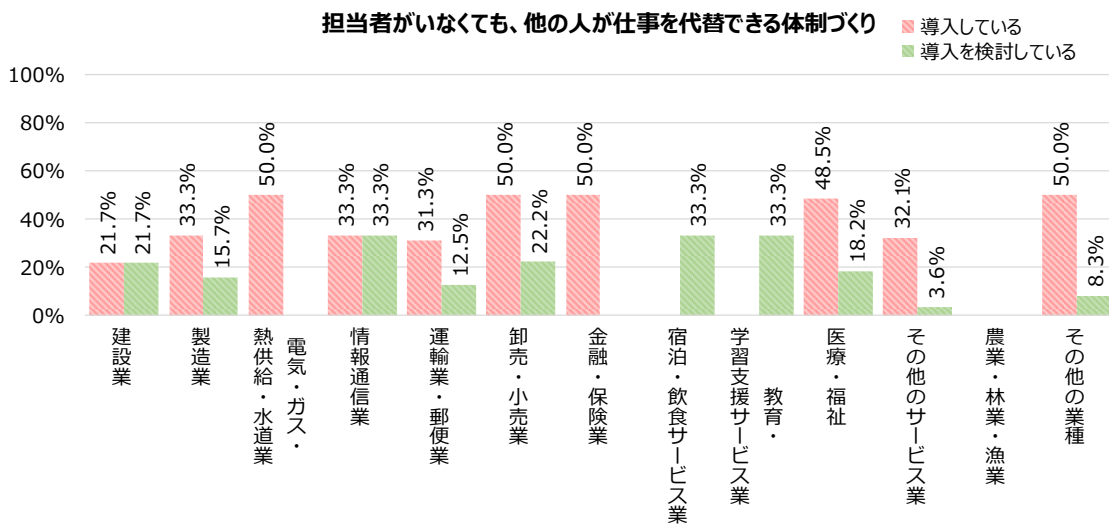
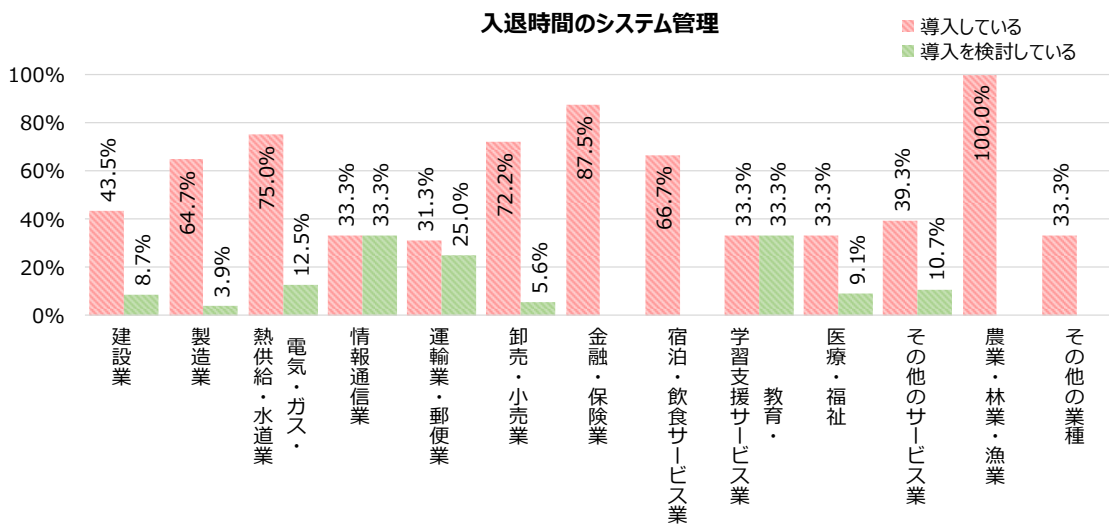
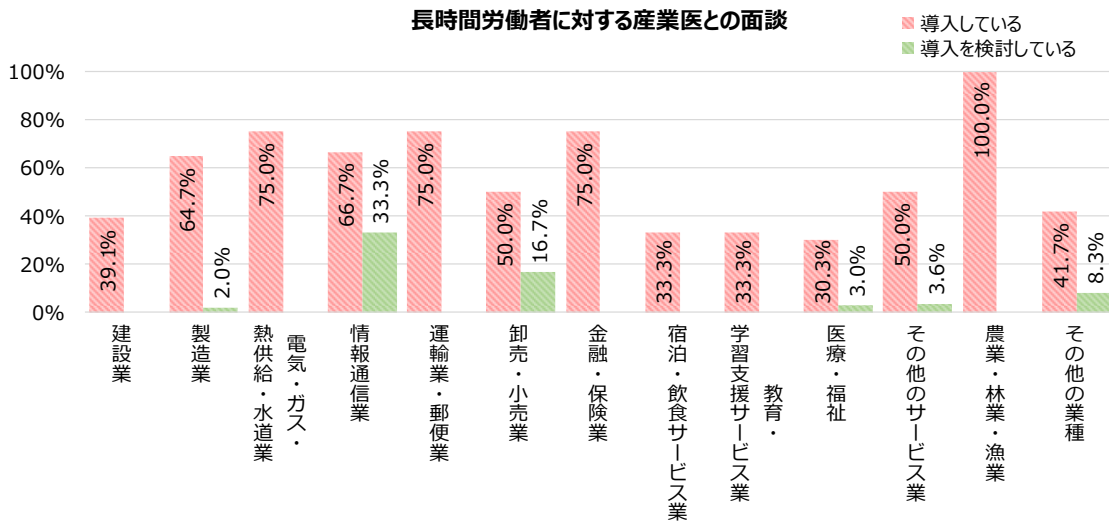
◆長時間労働の是正や解消の取組みについて、業種別にみると、「金融・保険業」においては、導入している取組みが多く、「教育・学習支援サービス業」においては導入している取組みが少ない傾向がある。

■長時間労働の是正や解消の取組みを実施している場合、実際に導入している・導入を検討している取組みについて、業種別にみると、「金融・保険業」においては、導入している取組みが多く、「教育・学習支援サービス業」においては導入している取組みが少ない傾向がある。

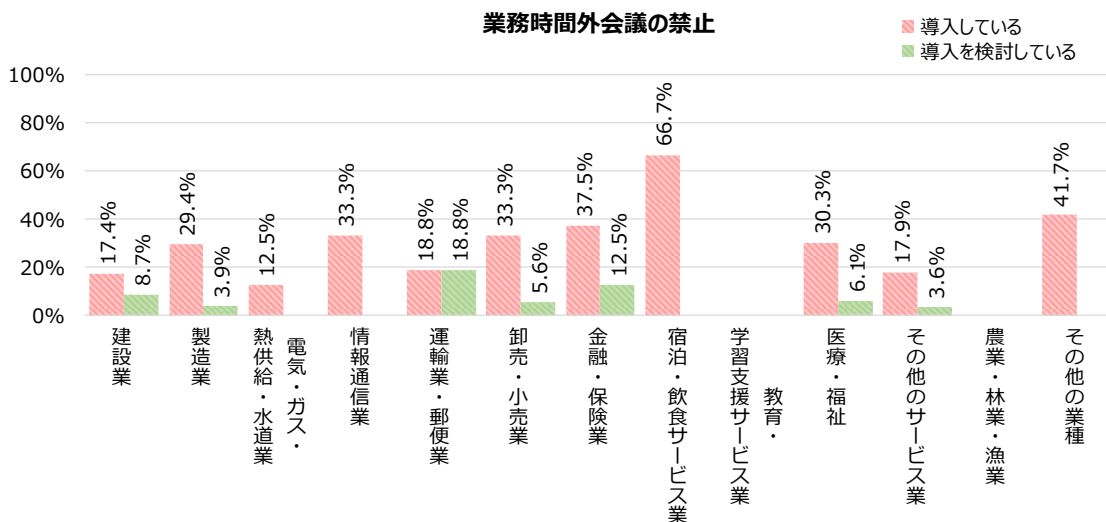
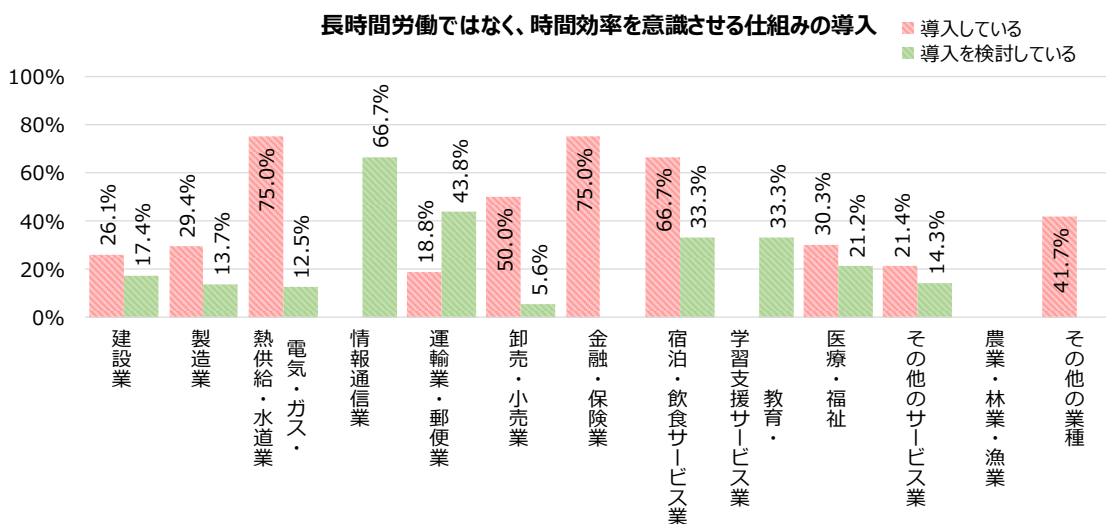
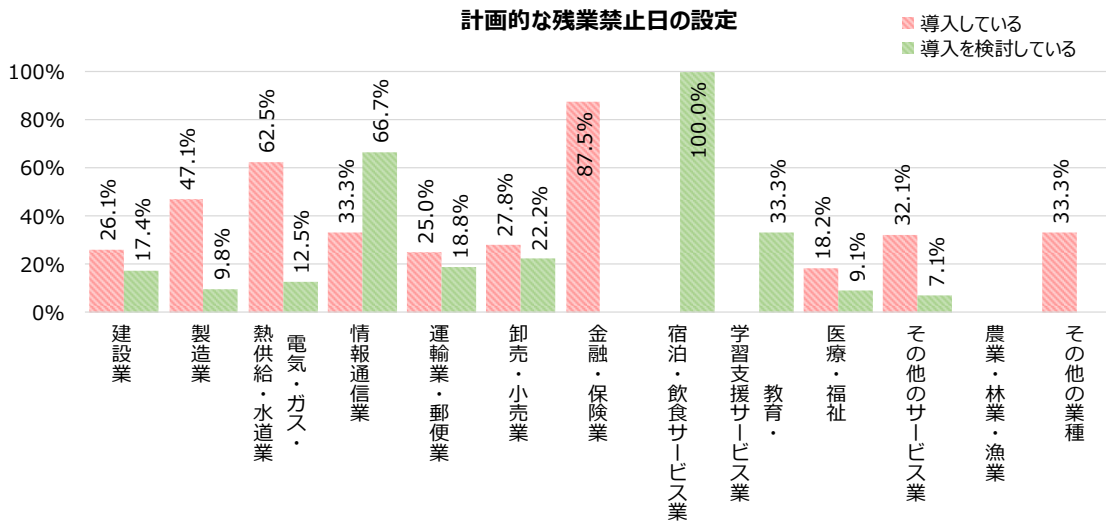
◀ 長時間労働の是正や解消の取組み ▶ (業種別)
(長時間労働の是正や解消の取組みを実施している事業所) (複数回答)



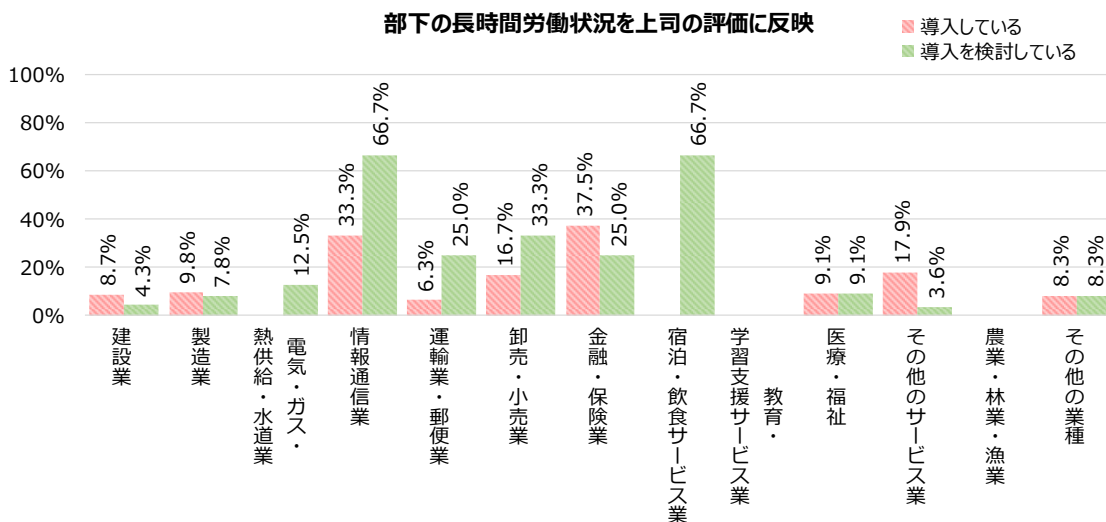
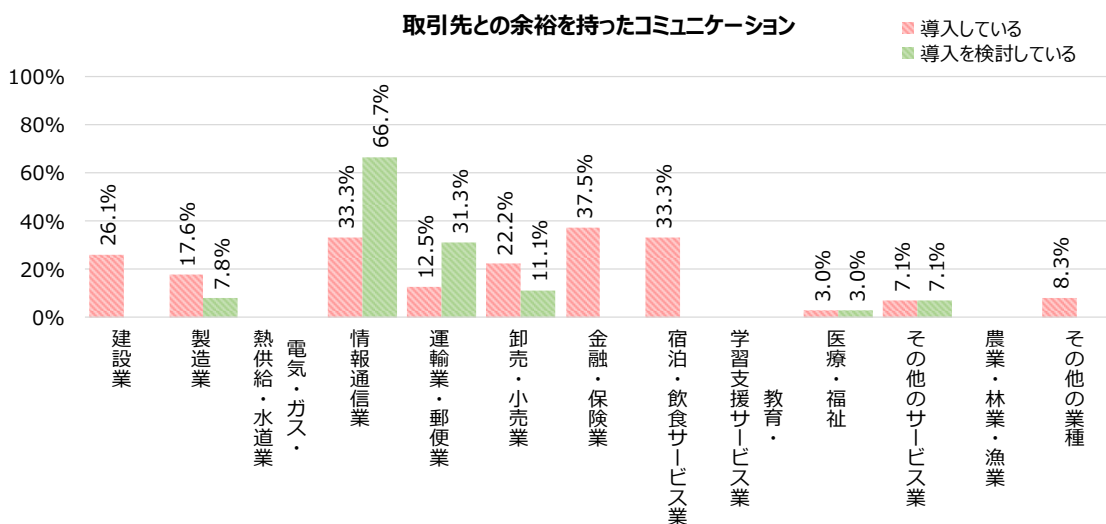
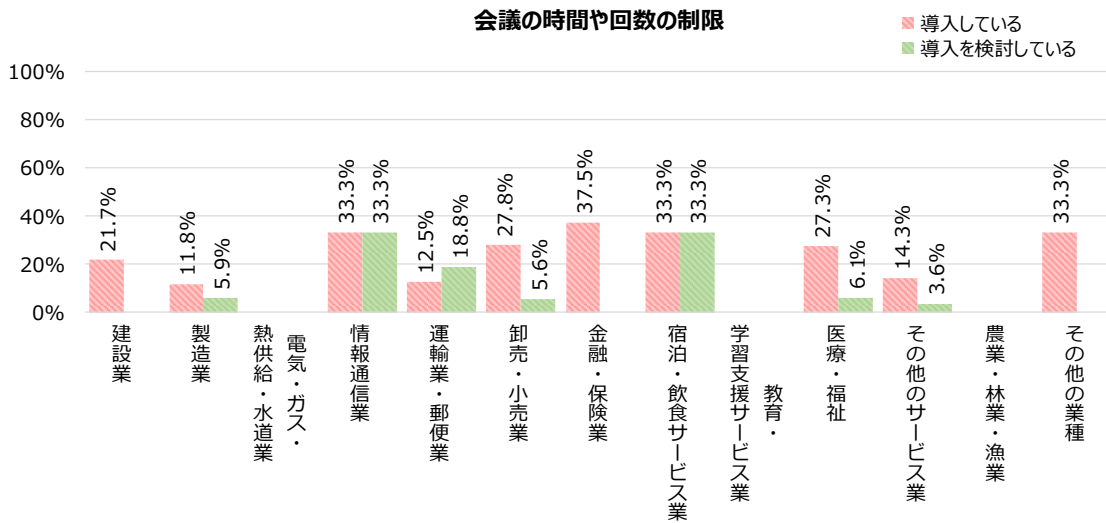
≪ 長時間労働の是正や解消の取組み ≫ (業種別)
 (長時間労働の是正や解消の取組みを実施している事業所) (複数回答)



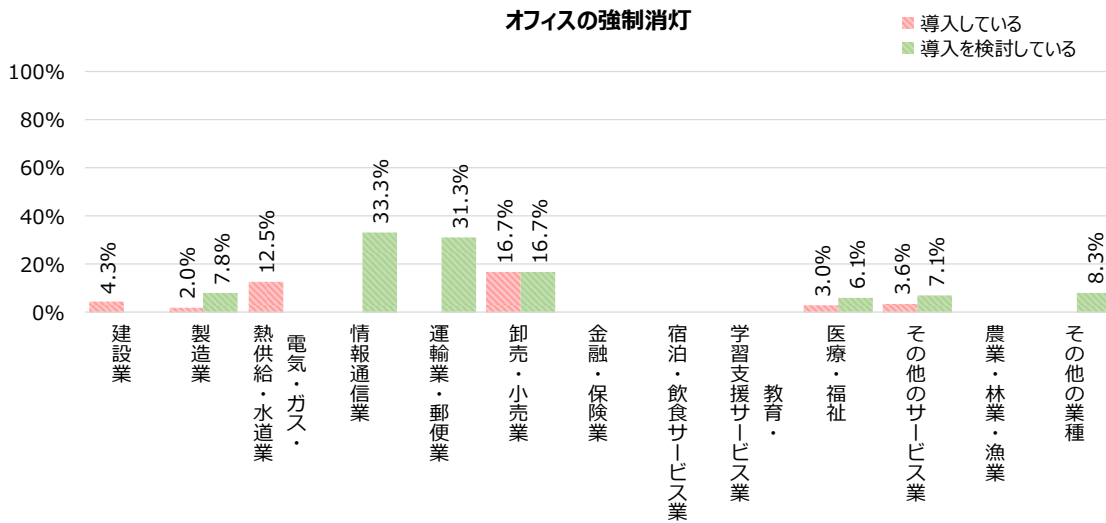
≪ 長時間労働の是正や解消の取組み ≫ (業種別)
 (長時間労働の是正や解消の取組みを実施している事業所) (複数回答)



≪ 長時間労働の是正や解消の取組み ≫ (業種別)
 (長時間労働の是正や解消の取組みを実施している事業所) (複数回答)



≪ 長時間労働の是正や解消の取組み ≫ (業種別)
 (長時間労働の是正や解消の取組みを実施している事業所) (複数回答)



≪ 長時間労働の是正や解消の取組み ≫ (業種別)
 (長時間労働の是正や解消の取組みを実施している事業所) (複数回答)

長時間労働の是正や解消の取組み	建設業 (n=23)				製造業 (n=51)				電気・ガス・熱供給・水道業 (n=8)			
	導入している		導入を検討している		導入している		導入を検討している		導入している		導入を検討している	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
身近な上司(課長、部長等)からの声かけ	18	78.3%	0	0.0%	34	66.7%	1	2.0%	7	87.5%	0	0.0%
残業の事前承認	12	52.2%	1	4.3%	30	58.8%	2	3.9%	6	75.0%	1	12.5%
長時間労働者に対する産業医との面談	9	39.1%	0	0.0%	33	64.7%	1	2.0%	6	75.0%	0	0.0%
入退時間のシステム管理	10	43.5%	2	8.7%	33	64.7%	2	3.9%	6	75.0%	1	12.5%
担当者がいなくても、他の人が仕事を代替できる体制づくり	5	21.7%	5	21.7%	17	33.3%	8	15.7%	4	50.0%	0	0.0%
計画的な残業禁止日の設定	6	26.1%	4	17.4%	24	47.1%	5	9.8%	5	62.5%	1	12.5%
長時間労働ではなく、時間効率を意識させる仕組みの導入	6	26.1%	4	17.4%	15	29.4%	7	13.7%	6	75.0%	1	12.5%
業務時間外会議の禁止	4	17.4%	2	8.7%	15	29.4%	2	3.9%	1	12.5%	0	0.0%
会議の時間や回数の制限	5	21.7%	0	0.0%	6	11.8%	3	5.9%	0	0.0%	0	0.0%
取引先との余裕を持ったコミュニケーション	6	26.1%	0	0.0%	9	17.6%	4	7.8%	0	0.0%	0	0.0%
部下の長時間労働状況を上司の評価に反映	2	8.7%	1	4.3%	5	9.8%	4	7.8%	0	0.0%	1	12.5%
オフィスの強制消灯	1	4.3%	0	0.0%	1	2.0%	4	7.8%	1	12.5%	0	0.0%
その他の取組み	1	4.3%	0	0.0%	5	9.8%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	85	-	19	-	227	-	43	-	42	-	5	-
長時間労働の是正や解消の取組み	情報通信業 (n=3)				運輸業・郵便業 (n=16)				卸売・小売業 (n=18)			
	導入している		導入を検討している		導入している		導入を検討している		導入している		導入を検討している	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
身近な上司(課長、部長等)からの声かけ	3	100.0%	0	0.0%	13	81.3%	0	0.0%	15	83.3%	1	5.6%
残業の事前承認	3	100.0%	0	0.0%	5	31.3%	5	31.3%	12	66.7%	1	5.6%
長時間労働者に対する産業医との面談	2	66.7%	1	33.3%	12	75.0%	0	0.0%	9	50.0%	3	16.7%
入退時間のシステム管理	1	33.3%	1	33.3%	5	31.3%	4	25.0%	13	72.2%	1	5.6%
担当者がいなくても、他の人が仕事を代替できる体制づくり	1	33.3%	1	33.3%	5	31.3%	2	12.5%	9	50.0%	4	22.2%
計画的な残業禁止日の設定	1	33.3%	2	66.7%	4	25.0%	3	18.8%	5	27.8%	4	22.2%
長時間労働ではなく、時間効率を意識させる仕組みの導入	0	0.0%	2	66.7%	3	18.8%	7	43.8%	9	50.0%	1	5.6%
業務時間外会議の禁止	1	33.3%	0	0.0%	3	18.8%	3	18.8%	6	33.3%	1	5.6%
会議の時間や回数の制限	1	33.3%	1	33.3%	2	12.5%	3	18.8%	5	27.8%	1	5.6%
取引先との余裕を持ったコミュニケーション	1	33.3%	2	66.7%	2	12.5%	5	31.3%	4	22.2%	2	11.1%
部下の長時間労働状況を上司の評価に反映	1	33.3%	2	66.7%	1	6.3%	4	25.0%	3	16.7%	6	33.3%
オフィスの強制消灯	0	0.0%	1	33.3%	0	0.0%	5	31.3%	3	16.7%	3	16.7%
その他の取組み	0	0.0%	0	0.0%	2	12.5%	0	0.0%	1	5.6%	0	0.0%
合計	15	-	13	-	57	-	41	-	94	-	28	-

≪ 長時間労働の是正や解消の取組み ≫ (業種別)
 (長時間労働の是正や解消の取組みを実施している事業所) (複数回答)

長時間労働の是正や解消の取組み	金融・保険業 (n=8)				宿泊・飲食サービス業 (n=3)				教育・学習支援サービス業 (n=3)			
	導入している		導入を検討している		導入している		導入を検討している		導入している		導入を検討している	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
身近な上司(課長、部長等)からの声かけ	8	100.0%	0	0.0%	3	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
残業の事前承認	7	87.5%	0	0.0%	1	33.3%	0	0.0%	3	100.0%	0	0.0%
長時間労働者に対する産業医との面談	6	75.0%	0	0.0%	1	33.3%	0	0.0%	1	33.3%	0	0.0%
入退時間のシステム管理	7	87.5%	0	0.0%	2	66.7%	0	0.0%	1	33.3%	1	33.3%
担当者がいなくても、他の人が仕事を代替できる体制づくり	4	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	33.3%	0	0.0%	1	33.3%
計画的な残業禁止日の設定	7	87.5%	0	0.0%	0	0.0%	3	100.0%	0	0.0%	1	33.3%
長時間労働ではなく、時間効率を意識させる仕組みの導入	6	75.0%	0	0.0%	2	66.7%	1	33.3%	0	0.0%	1	33.3%
業務時間外会議の禁止	3	37.5%	1	12.5%	2	66.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
会議の時間や回数の制限	3	37.5%	0	0.0%	1	33.3%	1	33.3%	0	0.0%	0	0.0%
取引先との余裕を持ったコミュニケーション	3	37.5%	0	0.0%	1	33.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
部下の長時間労働状況を上司の評価に反映	3	37.5%	2	25.0%	0	0.0%	2	66.7%	0	0.0%	0	0.0%
オフィスの強制消灯	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
その他の取組み	1	12.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	58	-	3	-	13	-	8	-	5	-	4	-
長時間労働の是正や解消の取組み	医療・福祉 (n=33)				その他のサービス業 (n=28)				農業・林業・漁業 (n=1)			
	導入している		導入を検討している		導入している		導入を検討している		導入している		導入を検討している	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
身近な上司(課長、部長等)からの声かけ	18	54.5%	1	3.0%	16	57.1%	1	3.6%	0	0.0%	0	0.0%
残業の事前承認	23	69.7%	1	3.0%	15	53.6%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%
長時間労働者に対する産業医との面談	10	30.3%	1	3.0%	14	50.0%	1	3.6%	1	100.0%	0	0.0%
入退時間のシステム管理	11	33.3%	3	9.1%	11	39.3%	3	10.7%	1	100.0%	0	0.0%
担当者がいなくても、他の人が仕事を代替できる体制づくり	16	48.5%	6	18.2%	9	32.1%	1	3.6%	0	0.0%	0	0.0%
計画的な残業禁止日の設定	6	18.2%	3	9.1%	9	32.1%	2	7.1%	0	0.0%	0	0.0%
長時間労働ではなく、時間効率を意識させる仕組みの導入	10	30.3%	7	21.2%	6	21.4%	4	14.3%	0	0.0%	0	0.0%
業務時間外会議の禁止	10	30.3%	2	6.1%	5	17.9%	1	3.6%	0	0.0%	0	0.0%
会議の時間や回数の制限	9	27.3%	2	6.1%	4	14.3%	1	3.6%	0	0.0%	0	0.0%
取引先との余裕を持ったコミュニケーション	1	3.0%	1	3.0%	2	7.1%	2	7.1%	0	0.0%	0	0.0%
部下の長時間労働状況を上司の評価に反映	3	9.1%	3	9.1%	5	17.9%	1	3.6%	0	0.0%	0	0.0%
オフィスの強制消灯	1	3.0%	2	6.1%	1	3.6%	2	7.1%	0	0.0%	0	0.0%
その他の取組み	1	3.0%	0	0.0%	2	7.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	119	-	32	-	99	-	19	-	3	-	0	-
長時間労働の是正や解消の取組み	その他の業種 (n=12)											
	導入している		導入を検討している									
	回答数	割合	回答数	割合								
身近な上司(課長、部長等)からの声かけ	7	58.3%	0	0.0%								
残業の事前承認	10	83.3%	0	0.0%								
長時間労働者に対する産業医との面談	5	41.7%	1	8.3%								
入退時間のシステム管理	4	33.3%	0	0.0%								
担当者がいなくても、他の人が仕事を代替できる体制づくり	6	50.0%	1	8.3%								
計画的な残業禁止日の設定	4	33.3%	0	0.0%								
長時間労働ではなく、時間効率を意識させる仕組みの導入	5	41.7%	0	0.0%								
業務時間外会議の禁止	5	41.7%	0	0.0%								
会議の時間や回数の制限	4	33.3%	0	0.0%								
取引先との余裕を持ったコミュニケーション	1	8.3%	0	0.0%								
部下の長時間労働状況を上司の評価に反映	1	8.3%	1	8.3%								
オフィスの強制消灯	0	0.0%	1	8.3%								
その他の取組み	2	16.7%	0	0.0%								
合計	54	-	4	-								

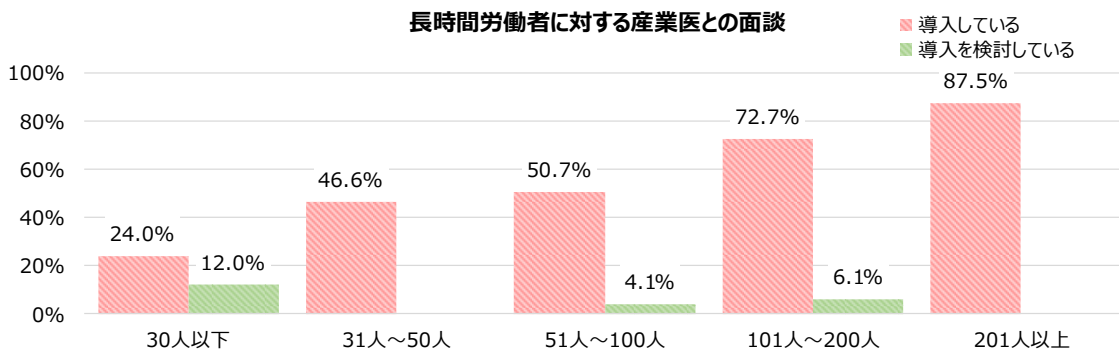
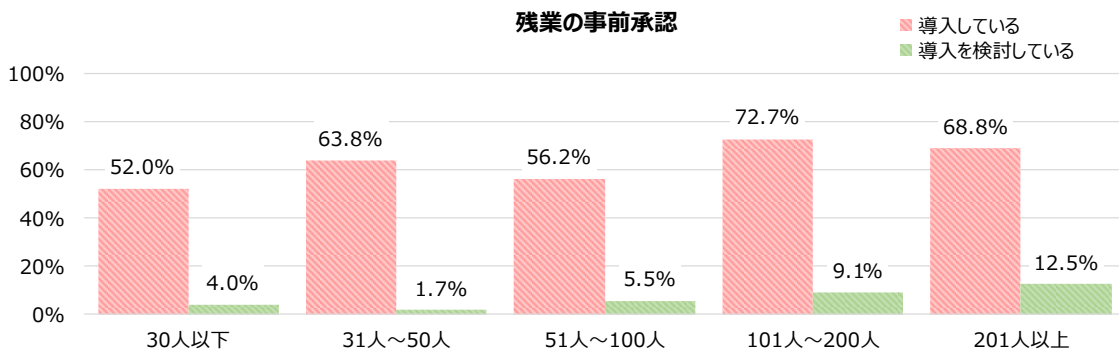
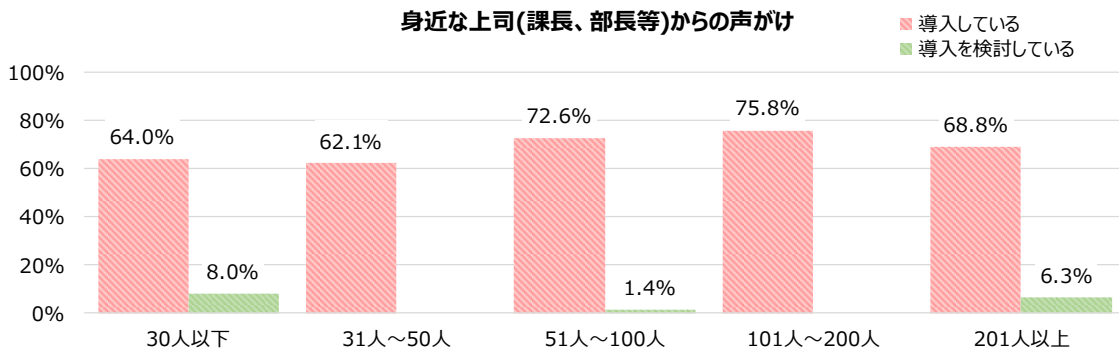
③従業員規模別

◆長時間労働の是正や解消の取組みについて、従業員規模別にみると、従業員規模に比例して導入している取組みが多い傾向がある。

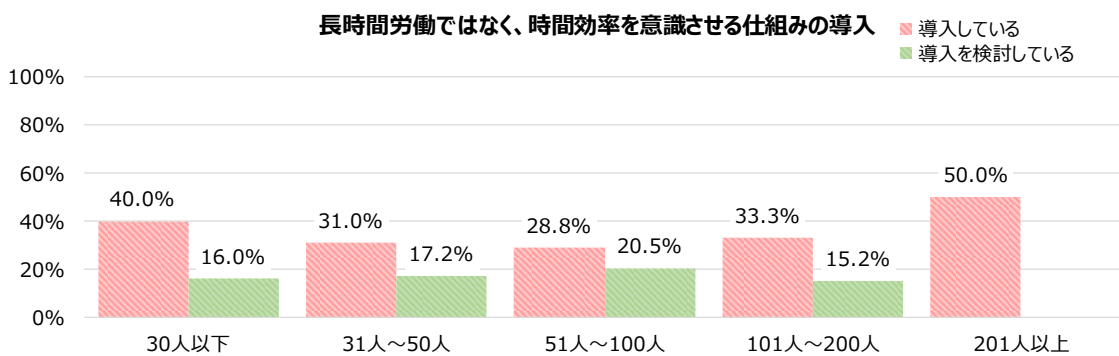
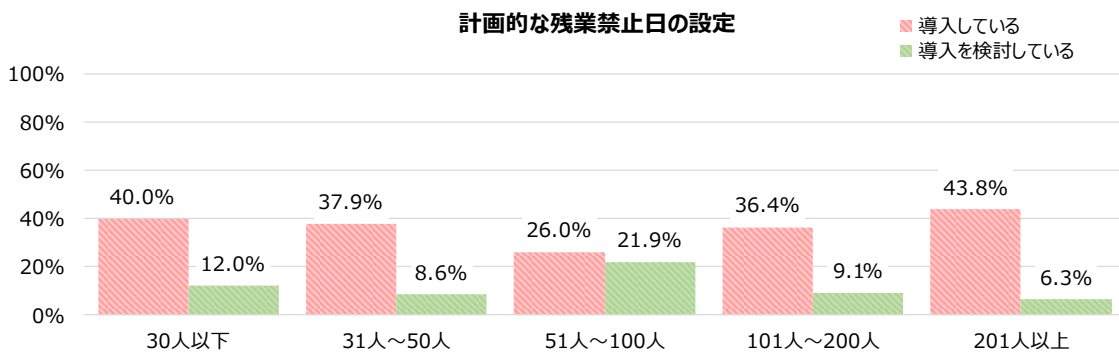
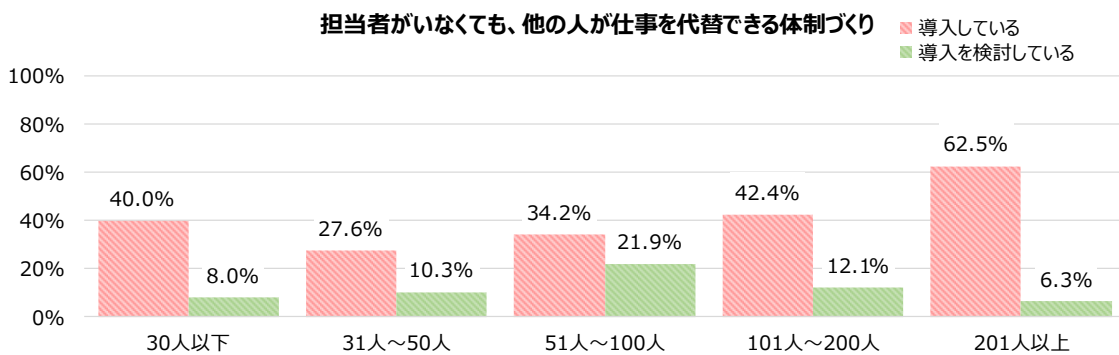
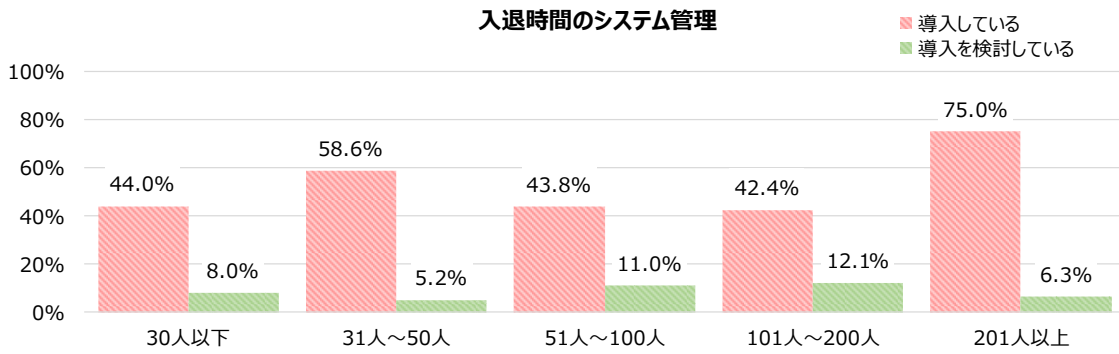
■長時間労働の是正や解消の取組みを実施している場合、実際に導入している・導入を検討している取組みについて、従業員規模別にみると、従業員規模に比例して導入している取組みが多い傾向がある。

■「長時間労働者に対する産業医との面接」「入退時間のシステム管理」においては、従業員規模により導入している割合に差がみられる。

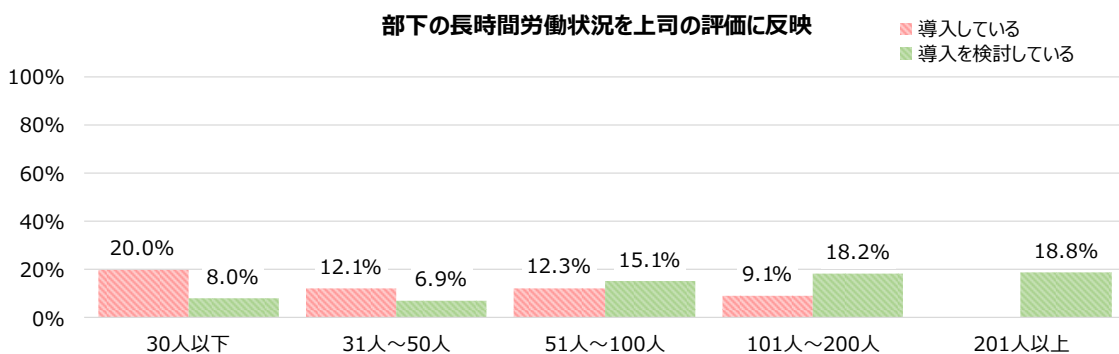
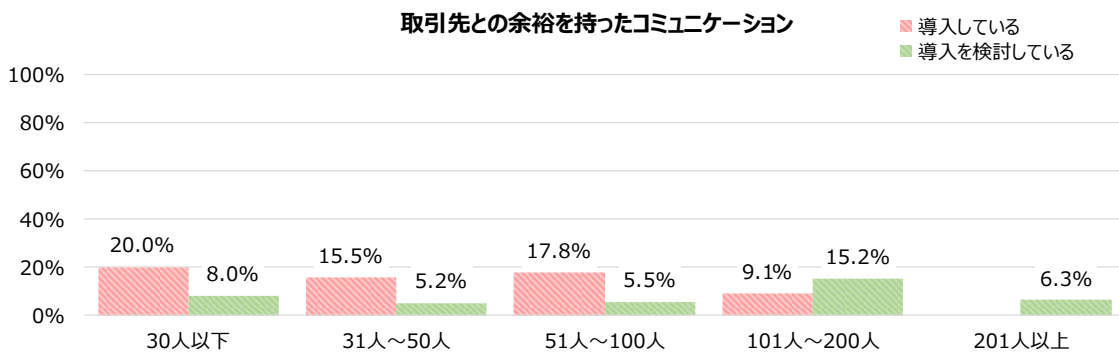
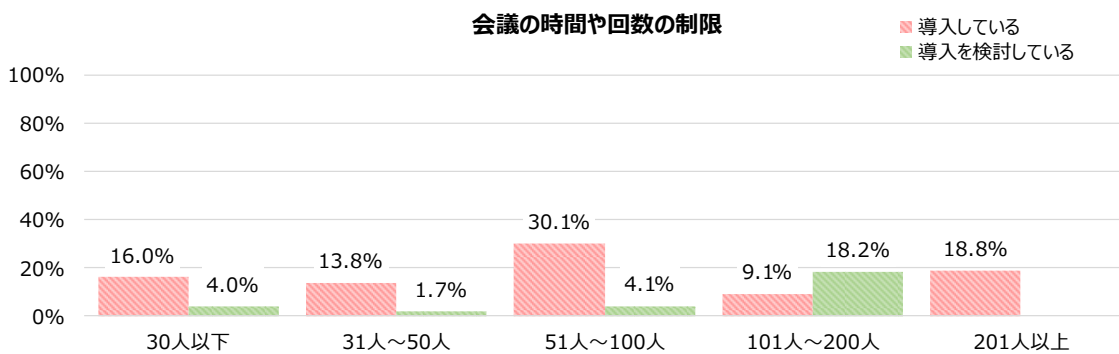
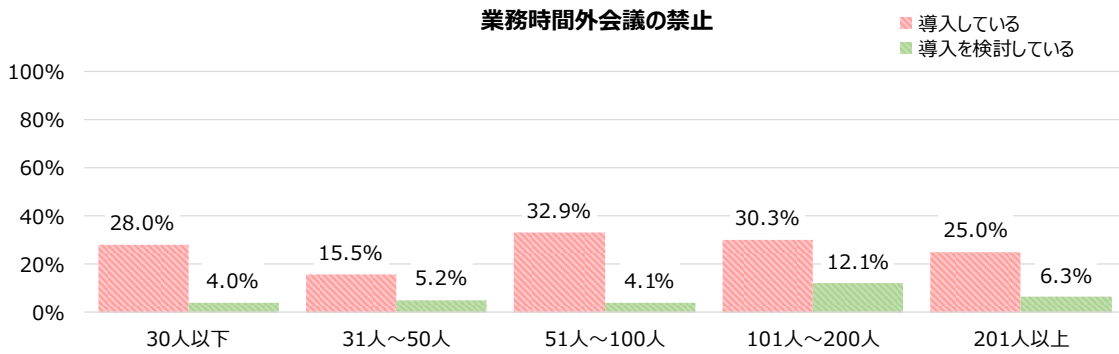
« 長時間労働の是正や解消の取組み » (従業員規模別)
(長時間労働の是正や解消の取組みを実施している事業所) (複数回答)



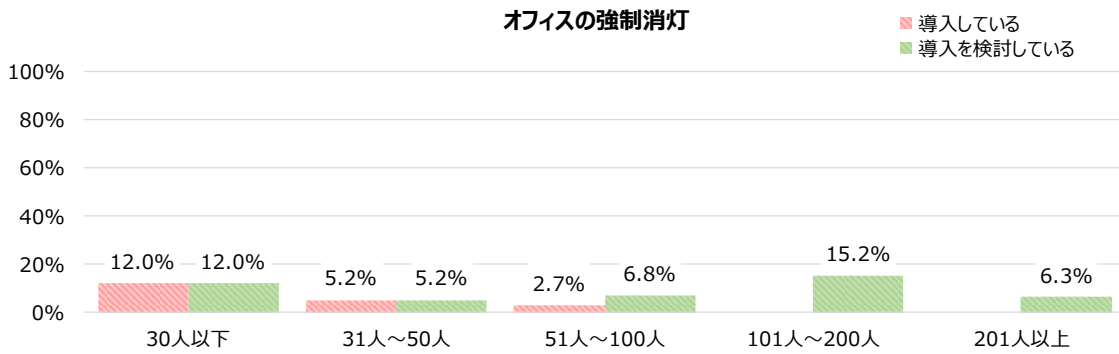
《 長時間労働の是正や解消の取組み 》（従業員規模別）
 （長時間労働の是正や解消の取組みを実施している事業所）（複数回答）



« 長時間労働の是正や解消の取組み » (従業員規模別)
 (長時間労働の是正や解消の取組みを実施している事業所) (複数回答)



« 長時間労働の是正や解消の取組み » (従業員規模別)
 (長時間労働の是正や解消の取組みを実施している事業所) (複数回答)



« 長時間労働の是正や解消の取組み » (従業員規模別)
 (長時間労働の是正や解消の取組みを実施している事業所) (複数回答)

長時間労働の是正や解消の取組み	30人以下 (n=25)				31人~50人 (n=58)				51人~100人 (n=73)			
	導入している		導入を検討している		導入している		導入を検討している		導入している		導入を検討している	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
身近な上司(課長、部長等)からの声かけ	16	64.0%	2	8.0%	36	62.1%	0	0.0%	53	72.6%	1	1.4%
残業の事前承認	13	52.0%	1	4.0%	37	63.8%	1	1.7%	41	56.2%	4	5.5%
長時間労働者に対する産業医との面談	6	24.0%	3	12.0%	27	46.6%	0	0.0%	37	50.7%	3	4.1%
入退時間のシステム管理	11	44.0%	2	8.0%	34	58.6%	3	5.2%	32	43.8%	8	11.0%
担当者がいなくても、他の人が仕事を代替できる体制づくり	10	40.0%	2	8.0%	16	27.6%	6	10.3%	25	34.2%	16	21.9%
計画的な残業禁止日の設定	10	40.0%	3	12.0%	22	37.9%	5	8.6%	19	26.0%	16	21.9%
長時間労働ではなく、時間効率を意識させる仕組みの導入	10	40.0%	4	16.0%	18	31.0%	10	17.2%	21	28.8%	15	20.5%
業務時間外会議の禁止	7	28.0%	1	4.0%	9	15.5%	3	5.2%	24	32.9%	3	4.1%
会議の時間や回数の制限	4	16.0%	1	4.0%	8	13.8%	1	1.7%	22	30.1%	3	4.1%
取引先との余裕を持ったコミュニケーション	5	20.0%	2	8.0%	9	15.5%	3	5.2%	13	17.8%	4	5.5%
部下の長時間労働状況を上司の評価に反映	5	20.0%	2	8.0%	7	12.1%	4	6.9%	9	12.3%	11	15.1%
オフィスの強制消灯	3	12.0%	3	12.0%	3	5.2%	3	5.2%	2	2.7%	5	6.8%
その他の取組み	2	8.0%	0	0.0%	4	6.9%	0	0.0%	4	5.5%	0	0.0%
合計	102	-	26	-	230	-	39	-	302	-	89	-
長時間労働の是正や解消の取組み	101人~200人 (n=33)				201人以上 (n=16)							
	導入している		導入を検討している		導入している		導入を検討している					
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合				
身近な上司(課長、部長等)からの声かけ	25	75.8%	0	0.0%	11	68.8%	1	6.3%				
残業の事前承認	24	72.7%	3	9.1%	11	68.8%	2	12.5%				
長時間労働者に対する産業医との面談	24	72.7%	2	6.1%	14	87.5%	0	0.0%				
入退時間のシステム管理	14	42.4%	4	12.1%	12	75.0%	1	6.3%				
担当者がいなくても、他の人が仕事を代替できる体制づくり	14	42.4%	4	12.1%	10	62.5%	1	6.3%				
計画的な残業禁止日の設定	12	36.4%	3	9.1%	7	43.8%	1	6.3%				
長時間労働ではなく、時間効率を意識させる仕組みの導入	11	33.3%	5	15.2%	8	50.0%	0	0.0%				
業務時間外会議の禁止	10	30.3%	4	12.1%	4	25.0%	1	6.3%				
会議の時間や回数の制限	3	9.1%	6	18.2%	3	18.8%	0	0.0%				
取引先との余裕を持ったコミュニケーション	3	9.1%	5	15.2%	0	0.0%	1	6.3%				
部下の長時間労働状況を上司の評価に反映	3	9.1%	6	18.2%	0	0.0%	3	18.8%				
オフィスの強制消灯	0	0.0%	5	15.2%	0	0.0%	1	6.3%				
その他の取組み	3	9.1%	0	0.0%	2	12.5%	0	0.0%				
合計	146	-	47	-	82	-	12	-				

④ 前回調査時（平成 27 年度）との比較

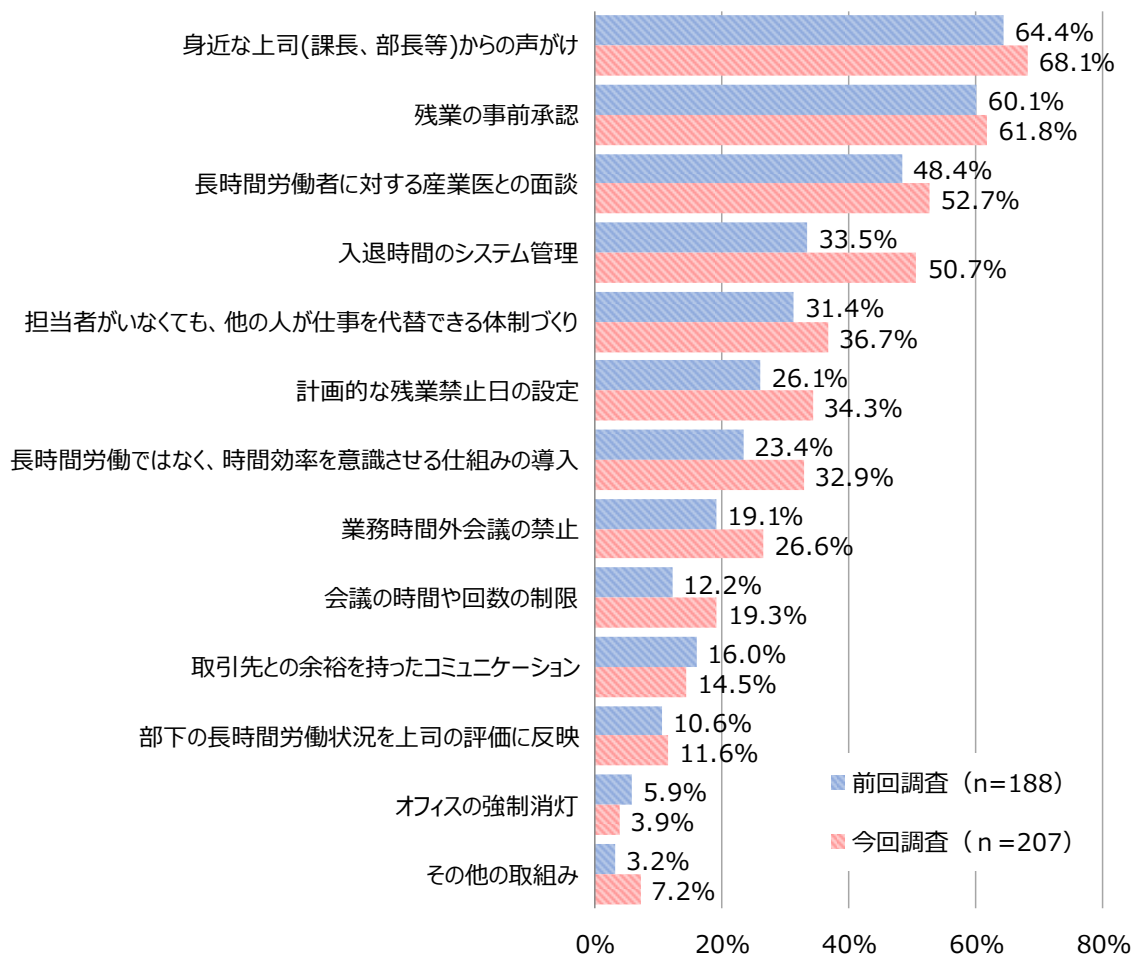
◆ 長時間労働の是正や解消の取組みについて、前回調査時と比較すると、「入退時間のシステム管理」を導入している割合が大きく増加している。

- 長時間労働の是正や解消の取組みを実施している場合、実際に導入している取組みについて、前回調査時と比較すると、最も差が大きいのは「入退時間のシステム管理」で 17.2%増加している。次いで「長時間労働ではなく、時間効率を意識させる仕組みの導入」が 9.5%、「計画的な残業禁止日の設定」が 8.2%増加している。
- 導入を検討している取組みについて、前回調査時と比較すると、最も差が大きいのは「部下の長時間労働状況を上司の評価に反映」で 7.1%増加している。次いで「取引先との余裕を持ったコミュニケーション」が 5.6%増加、「身近な上司(課長、部長等)からの声かけ」が 3.4%減少している。

« 導入している長時間労働の是正や解消の取組み » (複数回答)

(前回調査：n=188、今回調査：n=207)

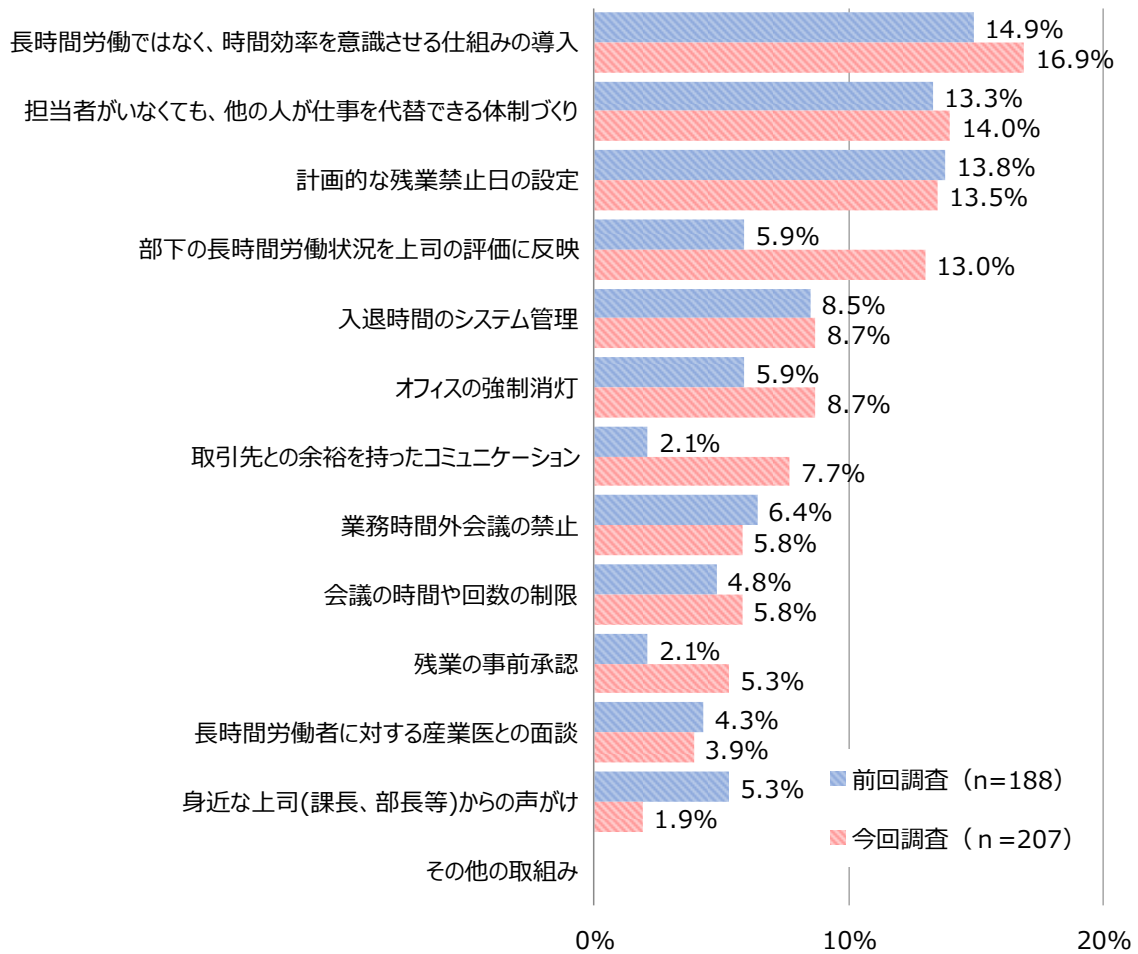
(長時間労働の是正や解消の取組みを実施している事業所)



◀ 導入を検討している長時間労働の是正や解消の取組み ▶ (複数回答)

(前回調査：n=188、今回調査：n=207)

(長時間労働の是正や解消の取組みを実施している事業所)



◀ 導入している長時間労働の是正や解消の取組み ▶ (複数回答)

(前回調査：n=188、今回調査：n=207)

(長時間労働の是正や解消の取組みを実施している事業所)

長時間労働の是正や解消の取組み ◀導入している取組み▶	前回調査 (n=188)		今回調査 (n=207)	
	回答数	割合	回答数	割合
身近な上司(課長、部長等)からの声かけ	121	64.4%	141	68.1%
残業の事前承認	113	60.1%	128	61.8%
長時間労働者に対する産業医との面談	91	48.4%	109	52.7%
入退時間のシステム管理	63	33.5%	105	50.7%
担当者がいなくても、他の人が仕事を代替できる体制づくり	59	31.4%	76	36.7%
計画的な残業禁止日の設定	49	26.1%	71	34.3%
長時間労働ではなく、時間効率を意識させる仕組みの導入	44	23.4%	68	32.9%
業務時間外会議の禁止	36	19.1%	55	26.6%
会議の時間や回数の制限	23	12.2%	40	19.3%
取引先との余裕を持ったコミュニケーション	30	16.0%	30	14.5%
部下の長時間労働状況を上司の評価に反映	20	10.6%	24	11.6%
オフィスの強制消灯	11	5.9%	8	3.9%
その他の取組み	6	3.2%	15	7.2%
合計	666	-	870	-

◀ 導入を検討している長時間労働の是正や解消の取組み ▶ (複数回答)

(前回調査：n=188、今回調査：n=207)

(長時間労働の是正や解消の取組みを実施している事業所)

長時間労働の是正や解消の取組み ◀導入を検討している取組み▶	前回調査 (n=188)		今回調査 (n=207)	
	回答数	割合	回答数	割合
長時間労働ではなく、時間効率を意識させる仕組みの導入	28	14.9%	35	16.9%
担当者がいなくても、他の人が仕事を代替できる体制づくり	25	13.3%	29	14.0%
計画的な残業禁止日の設定	26	13.8%	28	13.5%
部下の長時間労働状況を上司の評価に反映	11	5.9%	27	13.0%
入退時間のシステム管理	16	8.5%	18	8.7%
オフィスの強制消灯	11	5.9%	18	8.7%
取引先との余裕を持ったコミュニケーション	4	2.1%	16	7.7%
業務時間外会議の禁止	12	6.4%	12	5.8%
会議の時間や回数の制限	9	4.8%	12	5.8%
残業の事前承認	4	2.1%	11	5.3%
長時間労働者に対する産業医との面談	8	4.3%	8	3.9%
身近な上司(課長、部長等)からの声かけ	10	5.3%	4	1.9%
その他の取組み	0	0.0%	0	0.0%
合計	164	-	218	-

3-5. 年次有給休暇の取得率

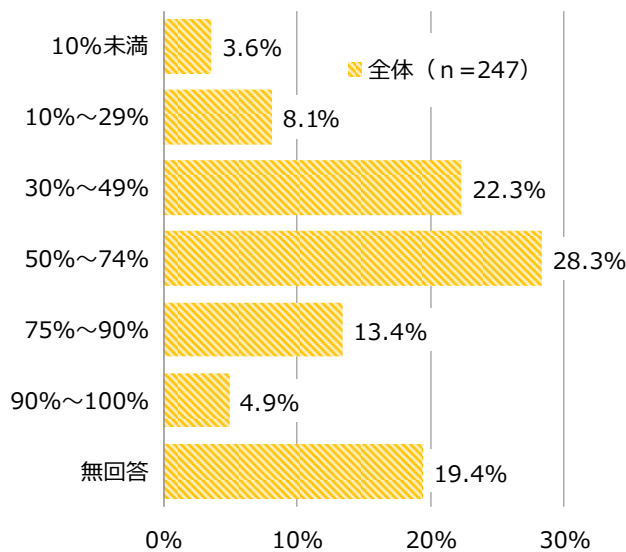
Q6 直近の事業年度（または把握できる直近の1年間）における有給休暇の状況について、お答えください。

①全体

◆年次有給休暇の取得率について、平均値は55.8%である。

- 年次有給休暇の取得率について、最も多いのは「50%～74%」が28.3%である。次いで「30%～49%」22.3%、「75%～90%」13.4%、「10%～29%」8.1%と続く。無回答は19.4%である。
- 「10%未満」は3.6%、「90%～100%」は4.9%である。
- 年間延べ付与日数の合計は294,458.4日、年間延べ取得（消化）日数合計は164,199.0日であり、年次有給休暇取得率の平均値は55.8%である。

◀ 年次有給休暇の取得率 ▶（全体：n=247）（単回答）



年次有給休暇の取得率	全体（n=247）	
	回答数	割合
10%未満	9	3.6%
10%～29%	20	8.1%
30%～49%	55	22.3%
50%～74%	70	28.3%
75%～90%	33	13.4%
90%～100%	12	4.9%
無回答	48	19.4%
合計	247	100.0%
年間延べ付与日数合計	294,458.4日	
年間延べ取得(消化)日数合計	164,199.0日	
有給休暇取得率(平均値)	55.8%	

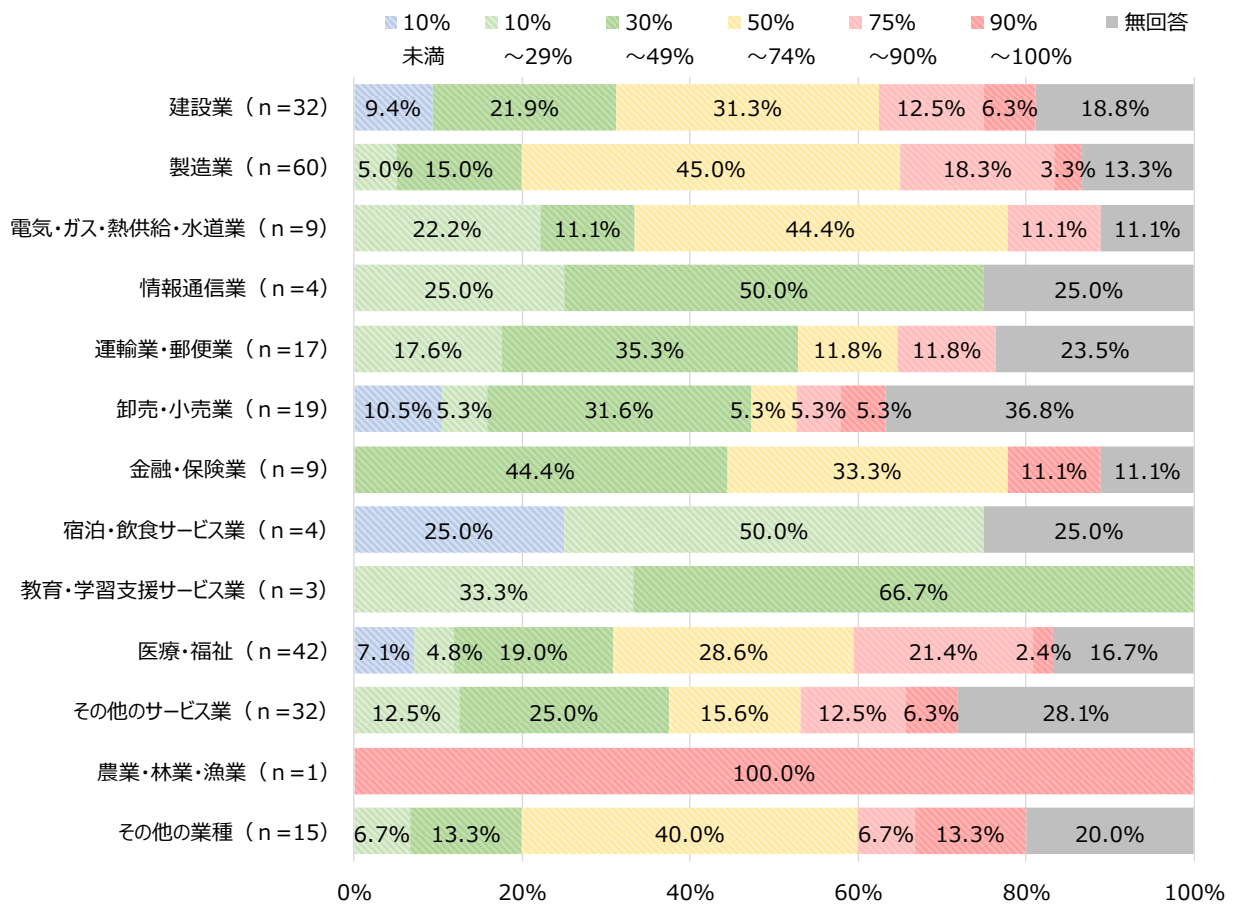
②業種別

◆年次有給休暇の取得率について、業種別にみると、平均値が最も低いのは「宿泊・飲食サービス業」19.0%である。

■年次有給休暇の取得率について、業種別にみると、平均値が最も高いのは「農業・林業・漁業」で 95.7%である。次いで「その他のサービス業」65.4%、「その他の業種」63.5%、「製造業」63.0%である。

■反対に取得率の平均値が最も低いのは「宿泊・飲食サービス業」で 19.0%である。次いで「情報通信業」36.4%、「卸売・小売業」40.5%である。

≪ 年次有給休暇の取得率 ≫（業種別）（単回答）



≪ 年次有給休暇の取得率 ≫ (業種別) (単回答)

年次有給休暇の取得率 回答数	10% 未満	10% ～29%	30% ～49%	50% ～74%	75% ～90%	90% ～100%	無回答	合計	年間延べ 付与日数 合計	年間延べ 取得(消化) 日数合計	有給休暇 取得率 (平均値)
建設業 (n=32)	3	0	7	10	4	2	6	32	13,671.1日	6,788.1日	49.7%
製造業 (n=60)	0	3	9	27	11	2	8	60	84,056.2日	52,981.4日	63.0%
電気・ガス・熱供給・水道業 (n=9)	0	2	1	4	1	0	1	9	10,994.0日	6,448.6日	58.7%
情報通信業 (n=4)	0	1	2	0	0	0	1	4	3,209.0日	1,168.0日	36.4%
運輸業・郵便業 (n=17)	0	3	6	2	2	0	4	17	13,344.0日	6,739.5日	50.5%
卸売・小売業 (n=19)	2	1	6	1	1	1	7	19	64,282.0日	26,014.0日	40.5%
金融・保険業 (n=9)	0	0	4	3	0	1	1	9	10,685.0日	5,483.5日	51.3%
宿泊・飲食サービス業 (n=4)	1	2	0	0	0	0	1	4	927.0日	176.0日	19.0%
教育・学習支援サービス業 (n=3)	0	1	2	0	0	0	0	3	4,135.0日	1,713.0日	41.4%
医療・福祉 (n=42)	3	2	8	12	9	1	7	42	45,109.0日	27,414.4日	60.8%
その他のサービス業 (n=32)	0	4	8	5	4	2	9	32	20,929.1日	13,677.5日	65.4%
農業・林業・漁業 (n=1)	0	0	0	0	0	1	0	1	2,866.0日	2,744.0日	95.7%
その他の業種 (n=15)	0	1	2	6	1	2	3	15	20,251.0日	12,851.0日	63.5%

年次有給休暇の取得率 割合	10% 未満	10% ～29%	30% ～49%	50% ～74%	75% ～90%	90% ～100%	無回答	合計
建設業 (n=32)	9.4%	0.0%	21.9%	31.3%	12.5%	6.3%	18.8%	100.2%
製造業 (n=60)	0.0%	5.0%	15.0%	45.0%	18.3%	3.3%	13.3%	99.9%
電気・ガス・熱供給・水道業 (n=9)	0.0%	22.2%	11.1%	44.4%	11.1%	0.0%	11.1%	99.9%
情報通信業 (n=4)	0.0%	25.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	100.0%
運輸業・郵便業 (n=17)	0.0%	17.6%	35.3%	11.8%	11.8%	0.0%	23.5%	100.0%
卸売・小売業 (n=19)	10.5%	5.3%	31.6%	5.3%	5.3%	5.3%	36.8%	100.1%
金融・保険業 (n=9)	0.0%	0.0%	44.4%	33.3%	0.0%	11.1%	11.1%	99.9%
宿泊・飲食サービス業 (n=4)	25.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	100.0%
教育・学習支援サービス業 (n=3)	0.0%	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
医療・福祉 (n=42)	7.1%	4.8%	19.0%	28.6%	21.4%	2.4%	16.7%	100.0%
その他のサービス業 (n=32)	0.0%	12.5%	25.0%	15.6%	12.5%	6.3%	28.1%	100.0%
農業・林業・漁業 (n=1)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
その他の業種 (n=15)	0.0%	6.7%	13.3%	40.0%	6.7%	13.3%	20.0%	100.0%

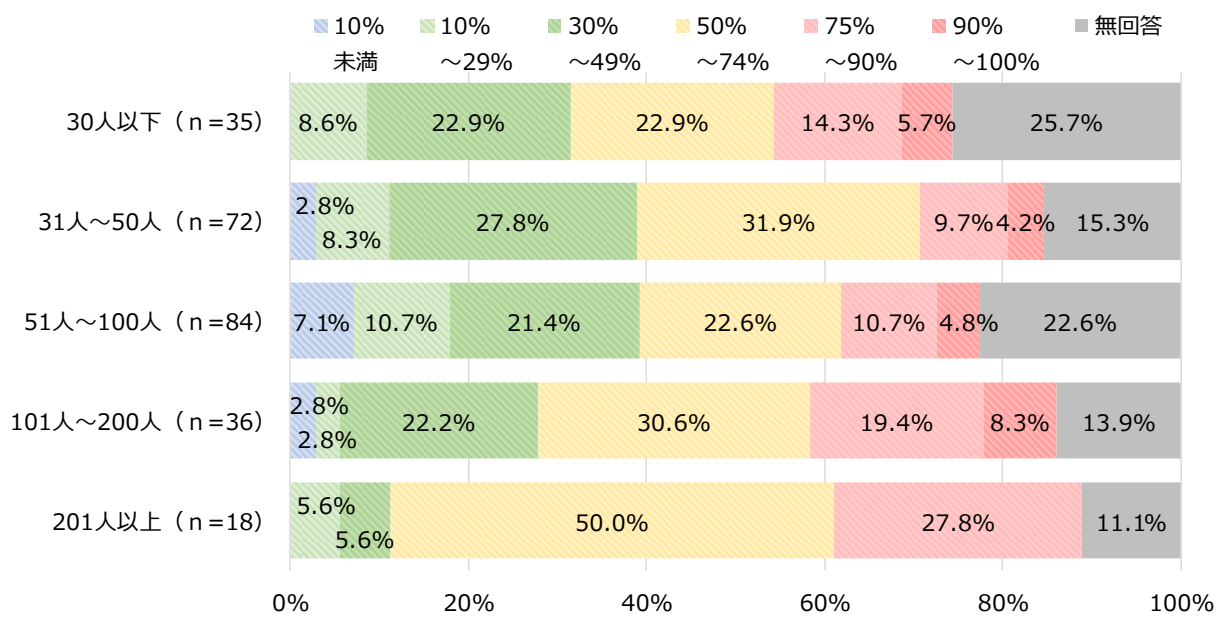
③従業員規模別

◆年次有給休暇の取得率について、従業員規模別にみると、平均値が最も低いのは「30人以下」50.2%である。

■年次有給休暇の取得率について、従業員規模別にみると、平均値が最も高いのは「101～200人」で63.3%である。次いで「201人以上」55.1%である。

■反対に取得率の平均値が最も低いのは「30人以下」で50.2%である。

◀ 年次有給休暇の取得率 ▶ (従業員規模別) (単回答)



◀ 年次有給休暇の取得率 ▶ (従業員規模別) (単回答)

年次有給休暇の取得率 回答数	10%未満	10%～29%	30%～49%	50%～74%	75%～90%	90%～100%	無回答	合計	年間延べ 付与日数 合計	年間延べ 取得(消化) 日数合計	有給休暇 取得率 (平均値)
30人以下 (n=35)	0	3	8	8	5	2	9	35	6,748.0日	3,386.1日	50.2%
31人～50人 (n=72)	2	6	20	23	7	3	11	72	36,926.0日	20,126.8日	54.5%
51人～100人 (n=84)	6	9	18	19	9	4	19	84	59,626.3日	31,070.2日	52.1%
101人～200人 (n=36)	1	1	8	11	7	3	5	36	52,801.1日	33,398.4日	63.3%
201人以上 (n=18)	0	1	1	9	5	0	2	18	138,357.0日	76,217.5日	55.1%

年次有給休暇の取得率 割合	10%未満	10%～29%	30%～49%	50%～74%	75%～90%	90%～100%	無回答	合計
30人以下 (n=35)	0.0%	8.6%	22.9%	22.9%	14.3%	5.7%	25.7%	100.1%
31人～50人 (n=72)	2.8%	8.3%	27.8%	31.9%	9.7%	4.2%	15.3%	100.0%
51人～100人 (n=84)	7.1%	10.7%	21.4%	22.6%	10.7%	4.8%	22.6%	99.9%
101人～200人 (n=36)	2.8%	2.8%	22.2%	30.6%	19.4%	8.3%	13.9%	100.0%
201人以上 (n=18)	0.0%	5.6%	5.6%	50.0%	27.8%	0.0%	11.1%	100.1%

④ 前回調査時（平成 27 年度）との比較

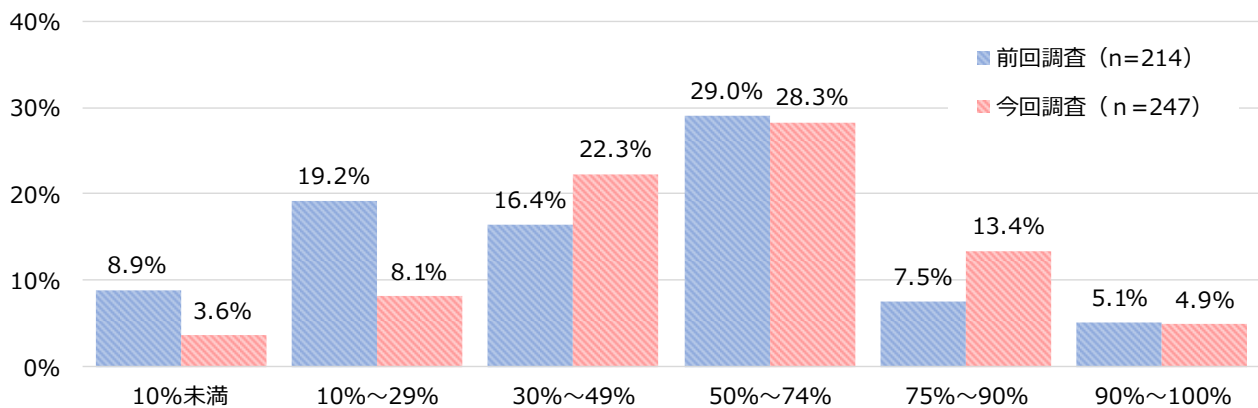
◆ 年次有給休暇の取得率について、前回調査時と比較すると、「10%～29%」の割合が減少し、取得率が若干増加している。

■ 年次有給休暇の取得率について、前回調査時と比較すると、平均値は 53.0%→55.8%へ若干増加している。

■ 「10%～29%」の割合が 11.1%減少し、「75%～90%」の割合が 5.9%増加しており、全体的に有給休暇の取得率が増加している傾向がある。

◀ 年次有給休暇の取得率 ▶（単回答）

（前回調査：n=214、今回調査：n=247）



◀ 年次有給休暇の取得率 ▶（単回答）

（前回調査：n=214、今回調査：n=247）

年次有給休暇の取得率	前回調査 (n=214)		今回調査 (n=247)	
	回答数	割合	回答数	割合
10%未満	19	8.9%	9	3.6%
10%～29%	41	19.2%	20	8.1%
30%～49%	35	16.4%	55	22.3%
50%～74%	62	29.0%	70	28.3%
75%～90%	16	7.5%	33	13.4%
90%～100%	11	5.1%	12	4.9%
無回答	30	14.0%	48	19.4%
合計	214	100.1%	247	100.0%
年間延べ付与日数合計	338,409.0 日		294,458.4 日	
年間延べ取得(消化)日数合計	179,205.0 日		164,199.0 日	
有給休暇取得率(平均値)	53.0%		55.8%	

3-6. 有給休暇取得促進の取組みの有無

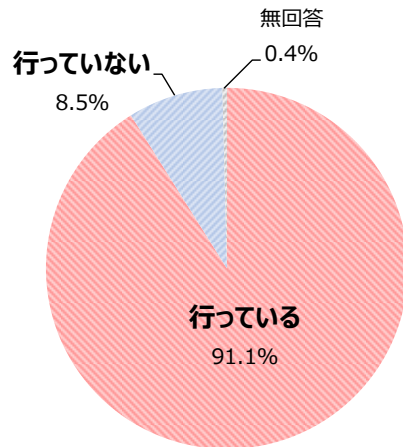
Q7 貴事業所で有給休暇取得を促進するための取組みを行っていますか。【該当するもの1つに○】

①全体

◆有給休暇取得促進の取組みについて、「行っている」91.1%、「行っていない」8.5%である。

- 有給休暇取得促進の取組みについて、「行っている」が91.1%、「行っていない」8.5%である。
- 「行っている」とした事業所の方が「行っていない」とした事業所よりも82.6%多い。
- 無回答は0.4%である。

◀ 有給休暇取得促進の取組みの有無 ▶ (全体：n=247) (単回答)



有給休暇取得促進の取組み	全体 (n=247)	
	回答数	割合
行っている	225	91.1%
行っていない	21	8.5%
無回答	1	0.4%
合計	247	100.0%

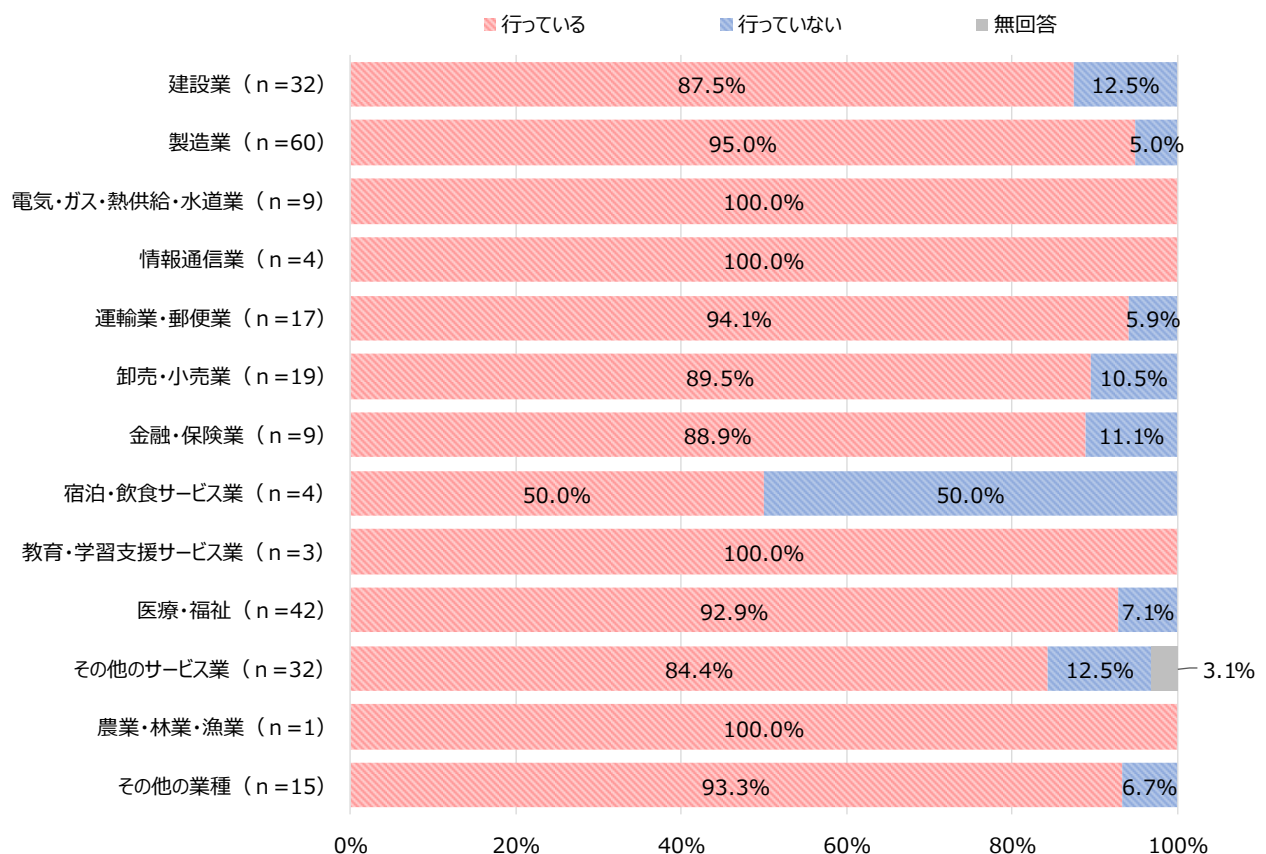
②業種別

◆有給休暇取得促進の取組みについて、業種別にみると、「行っていない」とした割合が最も高いのは「宿泊・飲食サービス業」50.0%である。

■有給休暇取得促進の取組みについて、業種別にみると、「行っていない」とした割合が最も高いのは「宿泊・飲食サービス業」で 50.0%である。

■「宿泊・飲食サービス業」以外の業種においては、「行っている」とした割合が 8 割を超える。

◀ 有給休暇取得促進の取組みの有無 ▶（業種別）（単回答）



有給休暇取得促進の取組み	行っている		行っていない		無回答		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
建設業 (n=32)	28	87.5%	4	12.5%	0	0.0%	32	100.0%
製造業 (n=60)	57	95.0%	3	5.0%	0	0.0%	60	100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業 (n=9)	9	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	9	100.0%
情報通信業 (n=4)	4	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	100.0%
運輸業・郵便業 (n=17)	16	94.1%	1	5.9%	0	0.0%	17	100.0%
卸売・小売業 (n=19)	17	89.5%	2	10.5%	0	0.0%	19	100.0%
金融・保険業 (n=9)	8	88.9%	1	11.1%	0	0.0%	9	100.0%
宿泊・飲食サービス業 (n=4)	2	50.0%	2	50.0%	0	0.0%	4	100.0%
教育・学習支援サービス業 (n=3)	3	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	100.0%
医療・福祉 (n=42)	39	92.9%	3	7.1%	0	0.0%	42	100.0%
その他のサービス業 (n=32)	27	84.4%	4	12.5%	1	3.1%	32	100.0%
農業・林業・漁業 (n=1)	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%
その他の業種 (n=15)	14	93.3%	1	6.7%	0	0.0%	15	100.0%

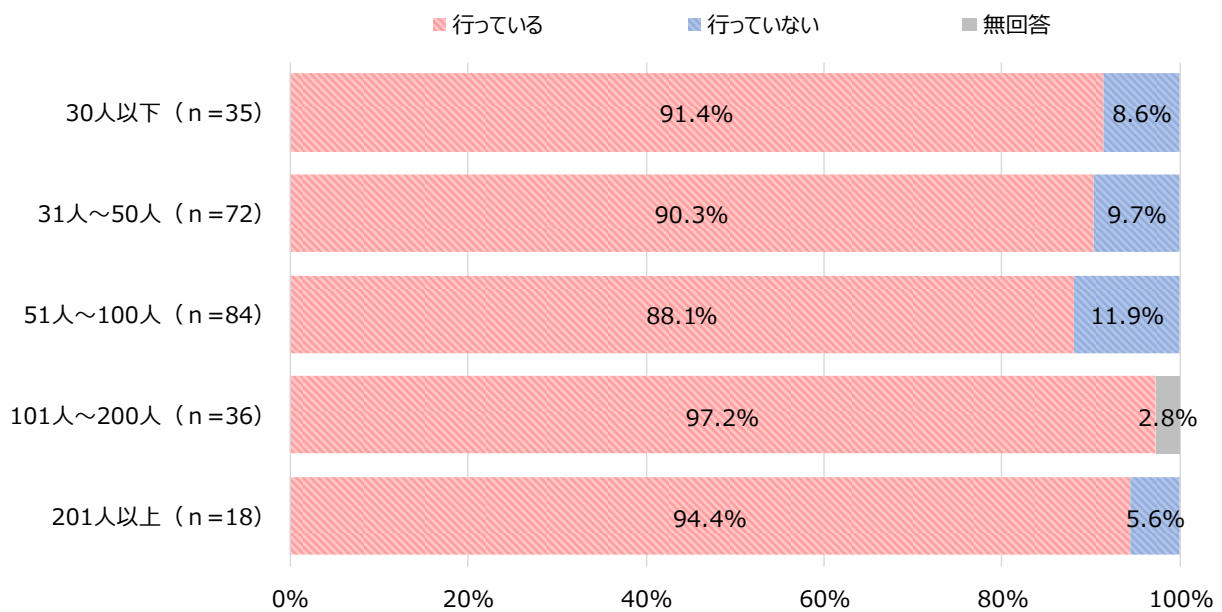
③従業員規模別

◆有給休暇取得促進の取組みについて、従業員規模別にみると、「行っていない」とした割合が最も高いのは「51～100人」11.9%である。

■有給休暇取得促進の取組みについて、従業員規模別にみると、「行っていない」とした割合が最も高いのは「51～100人」で11.9%である。

■全ての従業員規模において、「行っている」とした割合が8割を超え、従業員規模による大きな差はみられない。

◀ 有給休暇取得促進の取組みの有無 ▶（従業員規模別）（単回答）



◀ 有給休暇取得促進の取組みの有無 ▶（従業員規模別）（単回答）

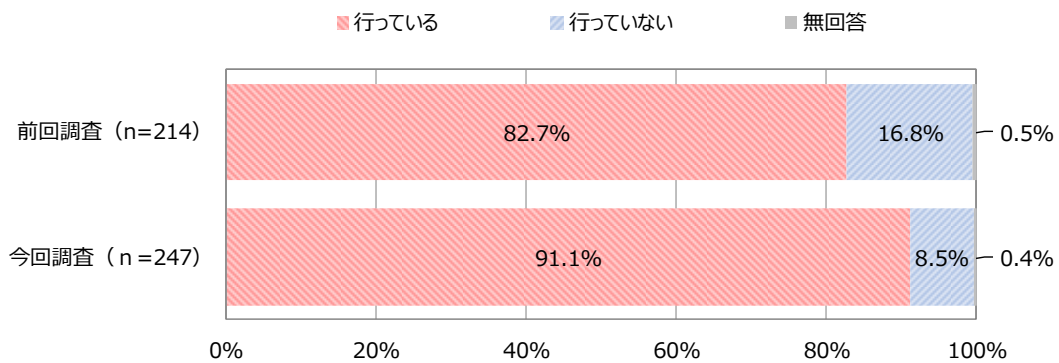
有給休暇取得促進の取組み	行っている		行っていない		無回答		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
30人以下 (n=35)	32	91.4%	3	8.6%	0	0.0%	35	100.0%
31人～50人 (n=72)	65	90.3%	7	9.7%	0	0.0%	72	100.0%
51人～100人 (n=84)	74	88.1%	10	11.9%	0	0.0%	84	100.0%
101人～200人 (n=36)	35	97.2%	0	0.0%	1	2.8%	36	100.0%
201人以上 (n=18)	17	94.4%	1	5.6%	0	0.0%	18	100.0%

④ 前回調査時（平成 27 年度）との比較

◆ 有給休暇取得促進の取組みについて、前回調査時と比較すると、「行っている」とした割合が 8.4%増加している。

■ 有給休暇取得促進の取組みについて、前回調査時と比較すると、「行っている」とした割合が 8.4%増加している。

◀ 有給休暇取得促進の取組みの有無 ▶（単回答）
（前回調査：n=214、今回調査：n=247）



◀ 有給休暇取得促進の取組みの有無 ▶（単回答）
（前回調査：n=214、今回調査：n=247）

有給休暇取得促進の取組み	前回調査 (n=214)		今回調査 (n=247)	
	回答数	割合	回答数	割合
行っている	177	82.7%	225	91.1%
行っていない	36	16.8%	21	8.5%
無回答	1	0.5%	1	0.4%
合計	214	100.0%	247	100.0%

3-7. 有給休暇取得促進の取組み例

Q8 以下は、有給休暇取得を促進するための取組み例です。貴事業所で導入している取組みと導入を検討している取組みについて、お答えください。【あてはまるもの全てに○】

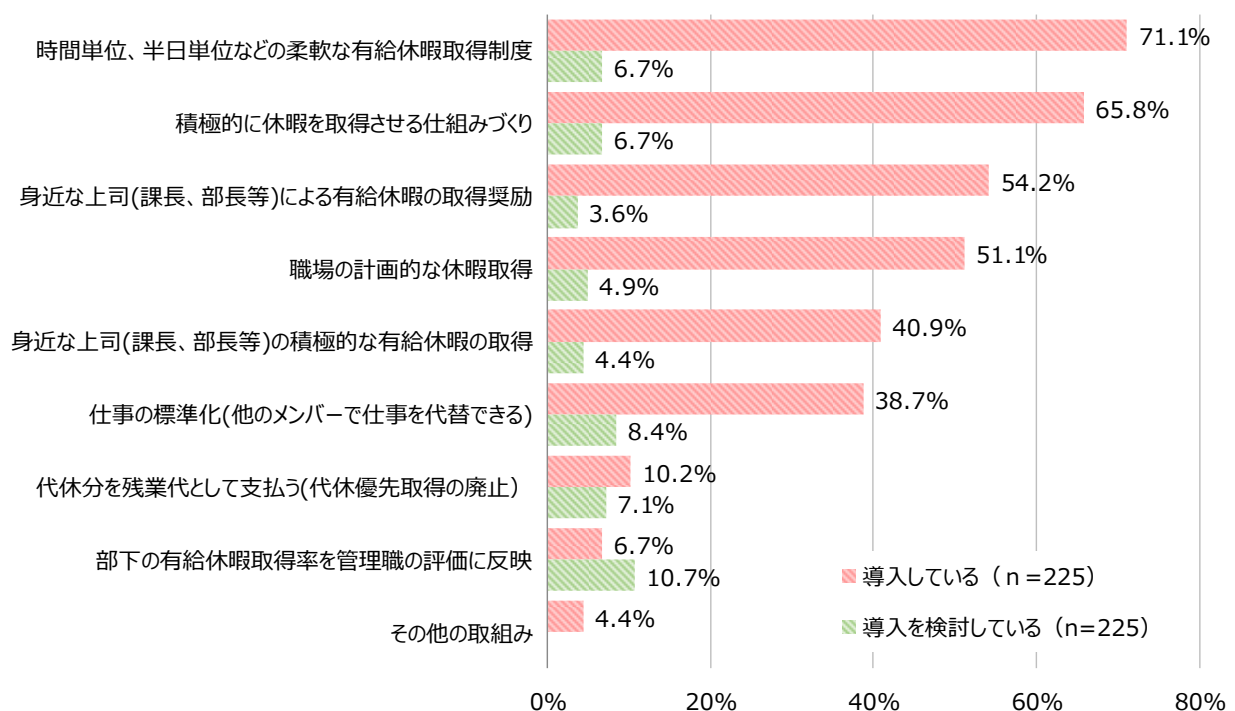
①全体

◆有給休暇取得促進の取組みについて、6割以上の事業所が「時間単位、半日単位などの柔軟な有給休暇取得制度」及び「積極的に休暇を取得させる仕組みづくり」を導入している。

- 有給休暇取得促進の取組みを実施している場合、実際に導入している・導入を検討している取組みについて、「導入している」とした割合が最も多いのは、「時間単位、半日単位などの柔軟な有給休暇取得制度」が71.1%である。次いで「積極的に休暇を取得させる仕組みづくり」65.8%、「身近な上司(課長、部長等)による有給休暇の取得奨励」54.2%、「職場の計画的な休暇取得」51.1%と続く。
- 「導入を検討している」とした割合が最も多いのは、「部下の有給休暇取得率を管理職の評価に反映」が10.7%である。次いで「仕事の標準化(他のメンバーで仕事を代替できる)」8.4%、「代休分を残業代として支払う(代休優先取得の廃止)」7.1%、「時間単位、半日単位などの柔軟な有給休暇取得制度」及び「積極的に休暇を取得させる仕組みづくり」が6.7%と続く。
- 「その他の取組み」として挙げられた意見を次頁に記載する。

◀ 有給休暇取得促進の取組み ▶

(有給休暇取得促進の取組みを実施している事業所：n=225) (複数回答)



≪ 有給休暇取得促進の取組み ≫

(有給休暇取得促進の取組みを実施している事業所：n=225) (複数回答)

有給休暇取得促進の取組み例	全体 (n=225)			
	導入している		導入を検討している	
	回答数	割合	回答数	割合
時間単位、半日単位などの柔軟な有給休暇取得制度	160	71.1%	15	6.7%
積極的に休暇を取得させる仕組みづくり	148	65.8%	15	6.7%
身近な上司(課長、部長等)による有給休暇の取得奨励	122	54.2%	8	3.6%
職場の計画的な休暇取得	115	51.1%	11	4.9%
身近な上司(課長、部長等)の積極的な有給休暇の取得	92	40.9%	10	4.4%
仕事の標準化(他のメンバーで仕事を代替できる)	87	38.7%	19	8.4%
代休分を残業代として支払う(代休優先取得の廃止)	23	10.2%	16	7.1%
部下の有給休暇取得率を管理職の評価に反映	15	6.7%	24	10.7%
その他の取組み	10	4.4%	0	0.0%
合計	772	-	118	-

■「その他の取組み」として挙げられた意見を以下に示す。(原文のまま掲載)

■その他の「有給休暇取得促進の取組み」(計9件)	
1	■有休推奨ポスター作成掲示。(建設業)
2	■年5日間計画取得日の進捗管理。(製造業)
3	■有休奨励日を年5日設けている。(製造業)
4	■リフレッシュ休暇の利用。(製造業)
5	■休日振替の徹底。(情報通信業)
6	■リフレッシュ休暇、アニバーサリー休暇。(金融・保険業)
7	■有休を使った休暇制度の創設。ex.リフレッシュ休暇・旅行休暇・体調管理休暇等々。(医療・福祉)
8	■事後申請の承認。(医療・福祉)
9	■取得しやすい環境づくり。(医療・福祉)

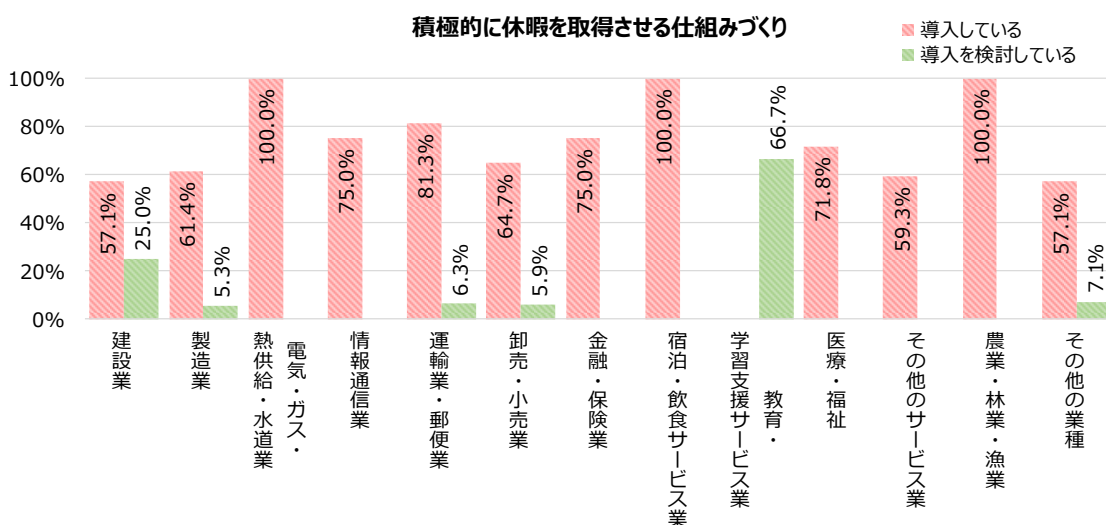
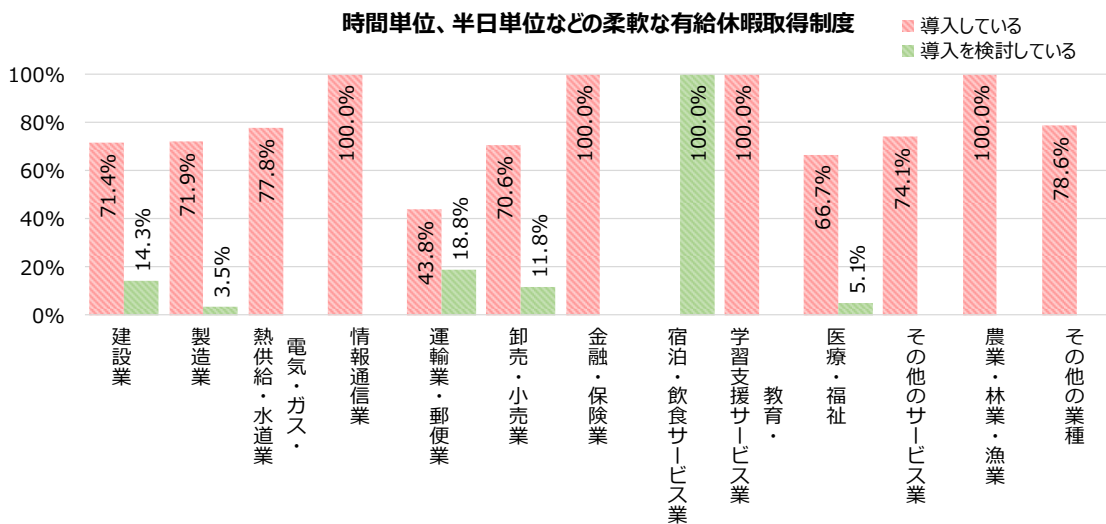
②業種別

◆有給休暇取得促進の取組みについて、業種別にみると、「金融・保険業」においては、導入している取組みが多く、「教育・学習支援サービス業」においては導入している取組みが少ない傾向がある。

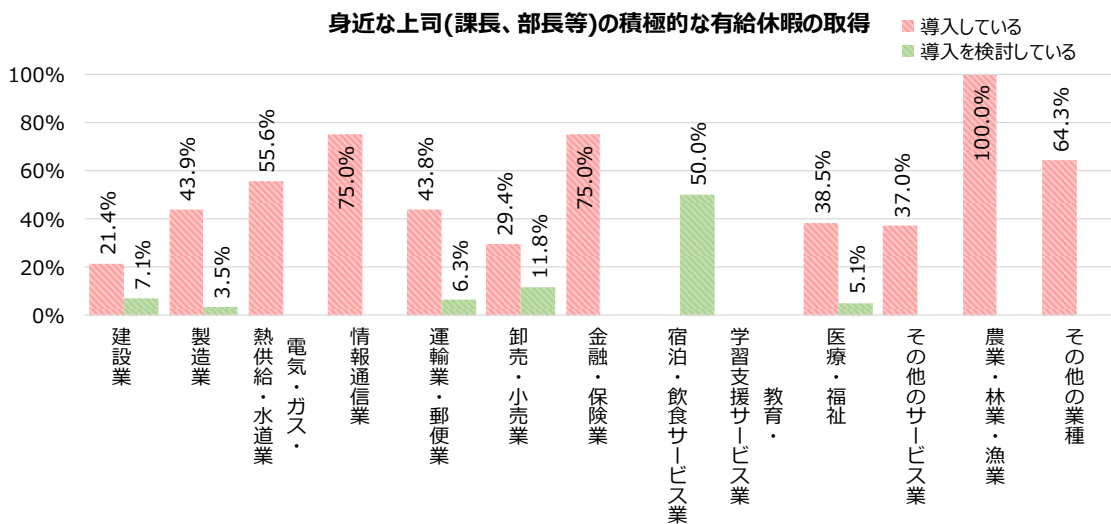
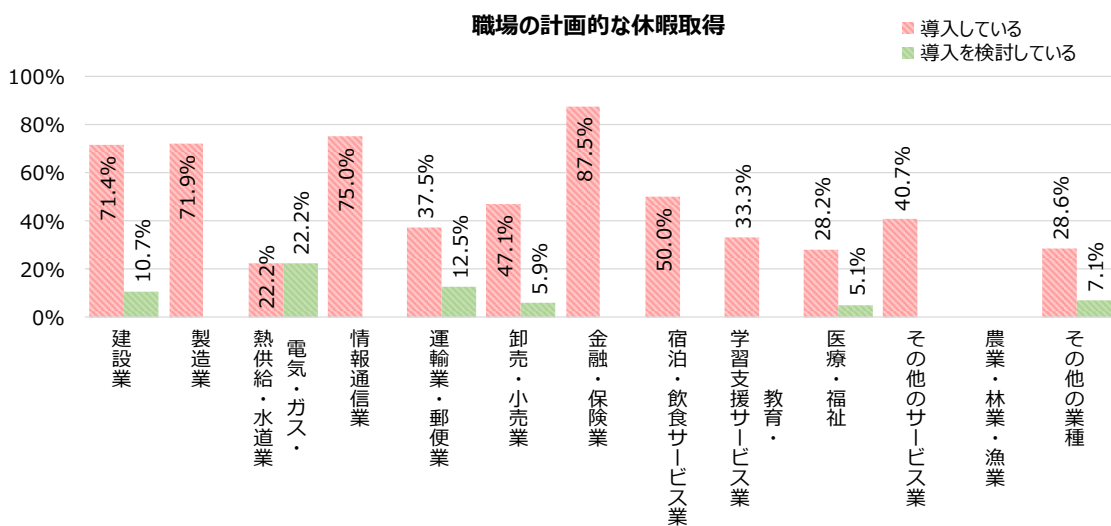
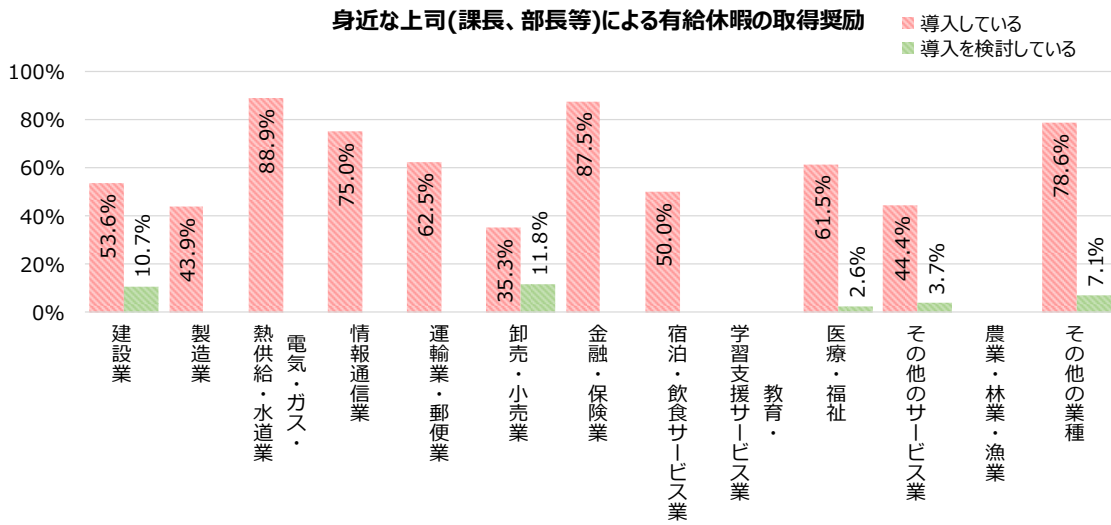
■有給休暇取得促進の取組みを実施している場合、実際に導入している・導入を検討している取組みについて、業種別にみると、「金融・保険業」においては、導入している取組みが多く、「教育・学習支援サービス業」においては導入している取組みが少ない傾向がある。

◀ 有給休暇取得促進の取組み ▶ (業種別)

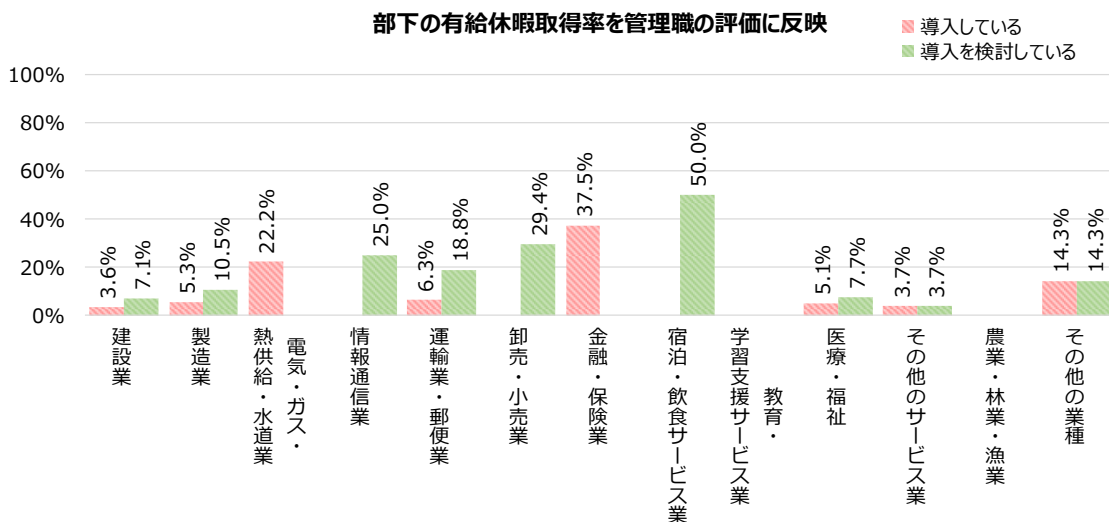
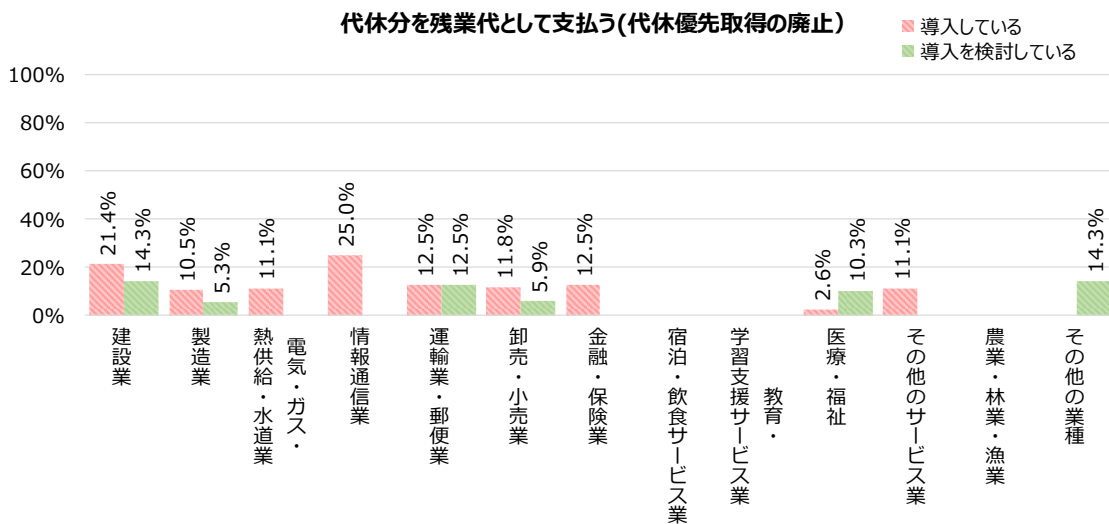
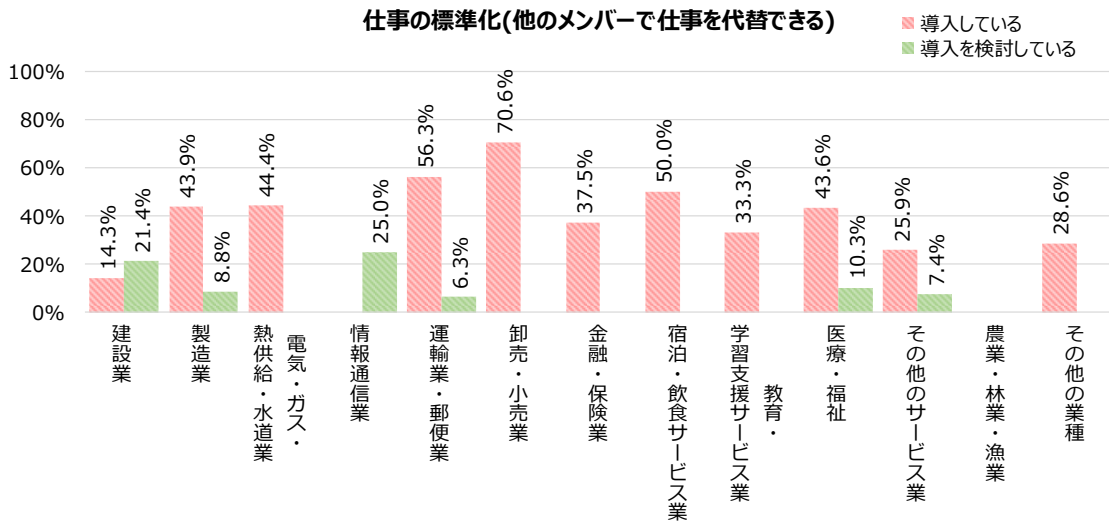
(有給休暇取得促進の取組みを実施している事業所) (複数回答)



《 有給休暇取得促進の取組み 》（業種別）
 （有給休暇取得促進の取組みを実施している事業所）（複数回答）



《 有給休暇取得促進の取組み 》（業種別）
 （有給休暇取得促進の取組みを実施している事業所）（複数回答）



◀ 有給休暇取得促進の取組み ▶ (業種別)
 (有給休暇取得促進の取組みを実施している事業所) (複数回答)

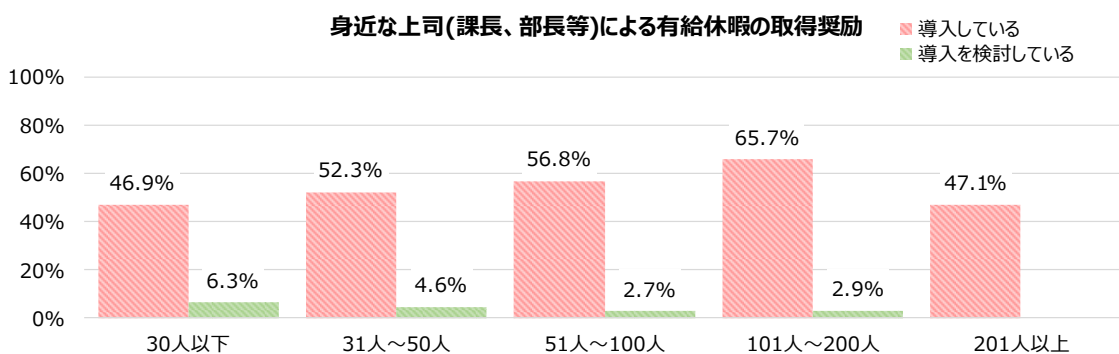
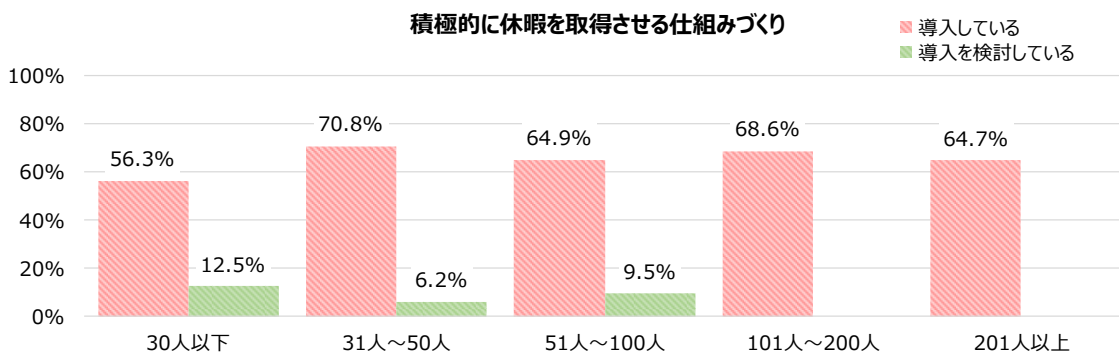
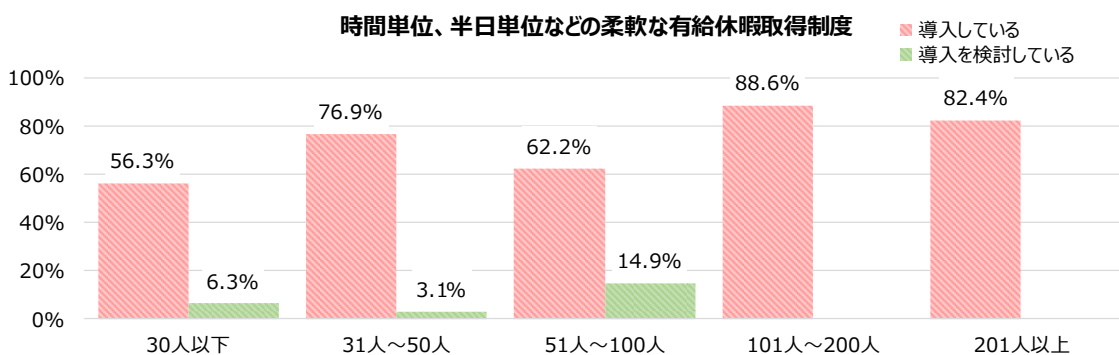
有給休暇取得促進の取組み例	建設業 (n=28)				製造業 (n=57)				電気・ガス・熱供給・水道業 (n=9)			
	導入している		導入を検討している		導入している		導入を検討している		導入している		導入を検討している	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
時間単位、半日単位などの柔軟な有給休暇取得制度	20	71.4%	4	14.3%	41	71.9%	2	3.5%	7	77.8%	0	0.0%
積極的に休暇を取得させる仕組みづくり	16	57.1%	7	25.0%	35	61.4%	3	5.3%	9	100.0%	0	0.0%
身近な上司(課長、部長等)による有給休暇の取得奨励	15	53.6%	3	10.7%	25	43.9%	0	0.0%	8	88.9%	0	0.0%
職場の計画的な休暇取得	20	71.4%	3	10.7%	41	71.9%	0	0.0%	2	22.2%	2	22.2%
身近な上司(課長、部長等)の積極的な有給休暇の取得	6	21.4%	2	7.1%	25	43.9%	2	3.5%	5	55.6%	0	0.0%
仕事の標準化(他のメンバーで仕事を代替できる)	4	14.3%	6	21.4%	25	43.9%	5	8.8%	4	44.4%	0	0.0%
代休分を残業代として支払う(代休優先取得の廃止)	6	21.4%	4	14.3%	6	10.5%	3	5.3%	1	11.1%	0	0.0%
部下の有給休暇取得率を管理職の評価に反映	1	3.6%	2	7.1%	3	5.3%	6	10.5%	2	22.2%	0	0.0%
その他の取組み	1	3.6%	0	0.0%	3	5.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	89	-	31	-	204	-	21	-	38	-	2	-
有給休暇取得促進の取組み例	情報通信業 (n=4)				運輸業・郵便業 (n=16)				卸売・小売業 (n=17)			
	導入している		導入を検討している		導入している		導入を検討している		導入している		導入を検討している	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
時間単位、半日単位などの柔軟な有給休暇取得制度	4	100.0%	0	0.0%	7	43.8%	3	18.8%	12	70.6%	2	11.8%
積極的に休暇を取得させる仕組みづくり	3	75.0%	0	0.0%	13	81.3%	1	6.3%	11	64.7%	1	5.9%
身近な上司(課長、部長等)による有給休暇の取得奨励	3	75.0%	0	0.0%	10	62.5%	0	0.0%	6	35.3%	2	11.8%
職場の計画的な休暇取得	3	75.0%	0	0.0%	6	37.5%	2	12.5%	8	47.1%	1	5.9%
身近な上司(課長、部長等)の積極的な有給休暇の取得	3	75.0%	0	0.0%	7	43.8%	1	6.3%	5	29.4%	2	11.8%
仕事の標準化(他のメンバーで仕事を代替できる)	0	0.0%	1	25.0%	9	56.3%	1	6.3%	12	70.6%	0	0.0%
代休分を残業代として支払う(代休優先取得の廃止)	1	25.0%	0	0.0%	2	12.5%	2	12.5%	2	11.8%	1	5.9%
部下の有給休暇取得率を管理職の評価に反映	0	0.0%	1	25.0%	1	6.3%	3	18.8%	0	0.0%	5	29.4%
その他の取組み	1	25.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	18	-	2	-	55	-	13	-	56	-	14	-
有給休暇取得促進の取組み例	金融・保険業 (n=8)				宿泊・飲食サービス業 (n=2)				教育・学習支援サービス業 (n=3)			
	導入している		導入を検討している		導入している		導入を検討している		導入している		導入を検討している	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
時間単位、半日単位などの柔軟な有給休暇取得制度	8	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	100.0%	3	100.0%	0	0.0%
積極的に休暇を取得させる仕組みづくり	6	75.0%	0	0.0%	2	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	66.7%
身近な上司(課長、部長等)による有給休暇の取得奨励	7	87.5%	0	0.0%	1	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
職場の計画的な休暇取得	7	87.5%	0	0.0%	1	50.0%	0	0.0%	1	33.3%	0	0.0%
身近な上司(課長、部長等)の積極的な有給休暇の取得	6	75.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	50.0%	0	0.0%	0	0.0%
仕事の標準化(他のメンバーで仕事を代替できる)	3	37.5%	0	0.0%	1	50.0%	0	0.0%	1	33.3%	0	0.0%
代休分を残業代として支払う(代休優先取得の廃止)	1	12.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
部下の有給休暇取得率を管理職の評価に反映	3	37.5%	0	0.0%	0	0.0%	1	50.0%	0	0.0%	0	0.0%
その他の取組み	1	12.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	42	-	0	-	5	-	4	-	5	-	2	-
有給休暇取得促進の取組み例	医療・福祉 (n=39)				その他のサービス業 (n=27)				農業・林業・漁業 (n=1)			
	導入している		導入を検討している		導入している		導入を検討している		導入している		導入を検討している	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
時間単位、半日単位などの柔軟な有給休暇取得制度	26	66.7%	2	5.1%	20	74.1%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%
積極的に休暇を取得させる仕組みづくり	28	71.8%	0	0.0%	16	59.3%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%
身近な上司(課長、部長等)による有給休暇の取得奨励	24	61.5%	1	2.6%	12	44.4%	1	3.7%	0	0.0%	0	0.0%
職場の計画的な休暇取得	11	28.2%	2	5.1%	11	40.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
身近な上司(課長、部長等)の積極的な有給休暇の取得	15	38.5%	2	5.1%	10	37.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%
仕事の標準化(他のメンバーで仕事を代替できる)	17	43.6%	4	10.3%	7	25.9%	2	7.4%	0	0.0%	0	0.0%
代休分を残業代として支払う(代休優先取得の廃止)	1	2.6%	4	10.3%	3	11.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
部下の有給休暇取得率を管理職の評価に反映	2	5.1%	3	7.7%	1	3.7%	1	3.7%	0	0.0%	0	0.0%
その他の取組み	4	10.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	128	-	18	-	80	-	4	-	3	-	0	-
有給休暇取得促進の取組み例	その他の業種 (n=14)											
	導入している		導入を検討している									
	回答数	割合	回答数	割合								
時間単位、半日単位などの柔軟な有給休暇取得制度	11	78.6%	0	0.0%								
積極的に休暇を取得させる仕組みづくり	8	57.1%	1	7.1%								
身近な上司(課長、部長等)による有給休暇の取得奨励	11	78.6%	1	7.1%								
職場の計画的な休暇取得	4	28.6%	1	7.1%								
身近な上司(課長、部長等)の積極的な有給休暇の取得	9	64.3%	0	0.0%								
仕事の標準化(他のメンバーで仕事を代替できる)	4	28.6%	0	0.0%								
代休分を残業代として支払う(代休優先取得の廃止)	0	0.0%	2	14.3%								
部下の有給休暇取得率を管理職の評価に反映	2	14.3%	2	14.3%								
その他の取組み	0	0.0%	0	0.0%								
合計	49	-	7	-								

③従業員規模別

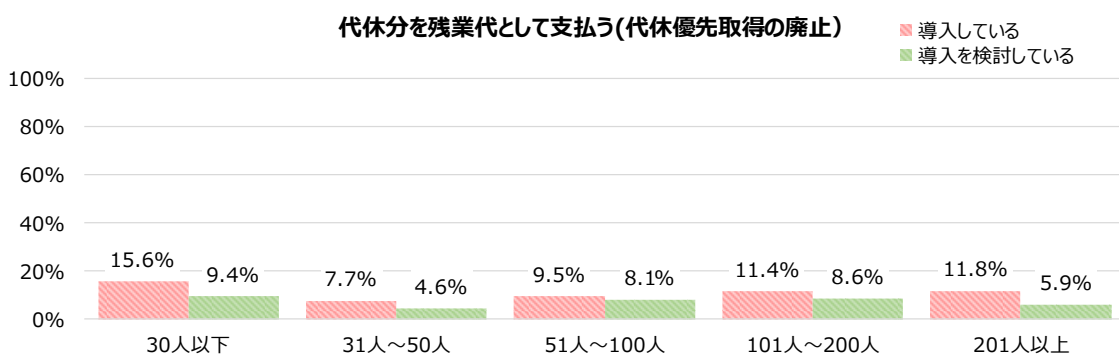
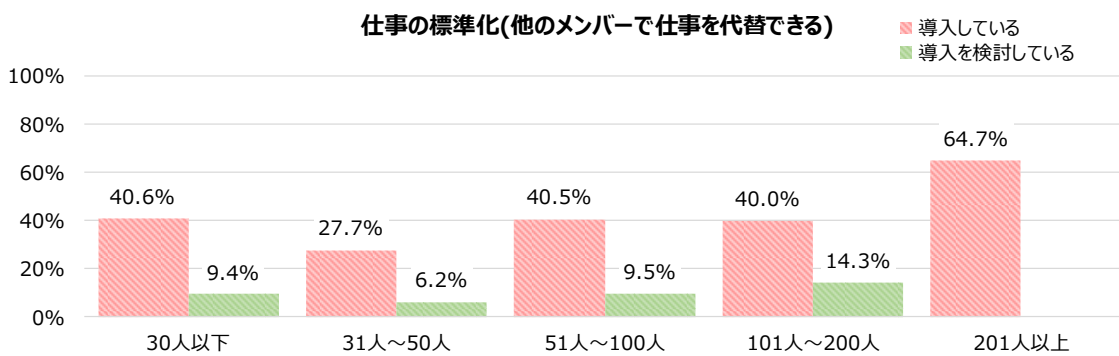
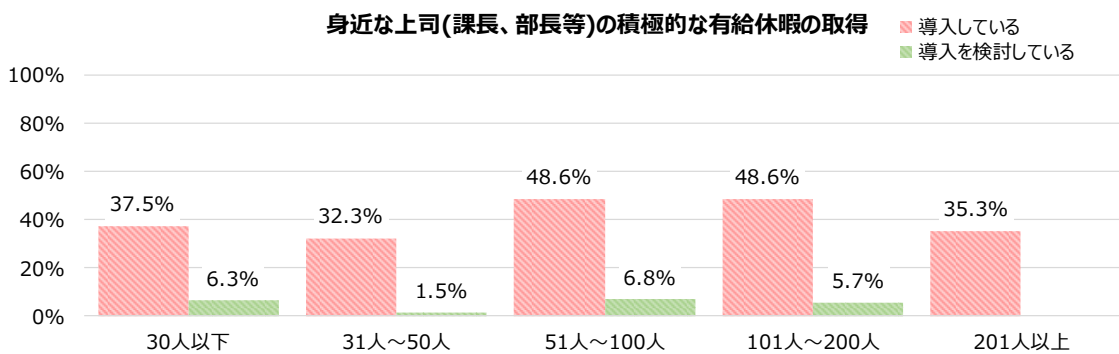
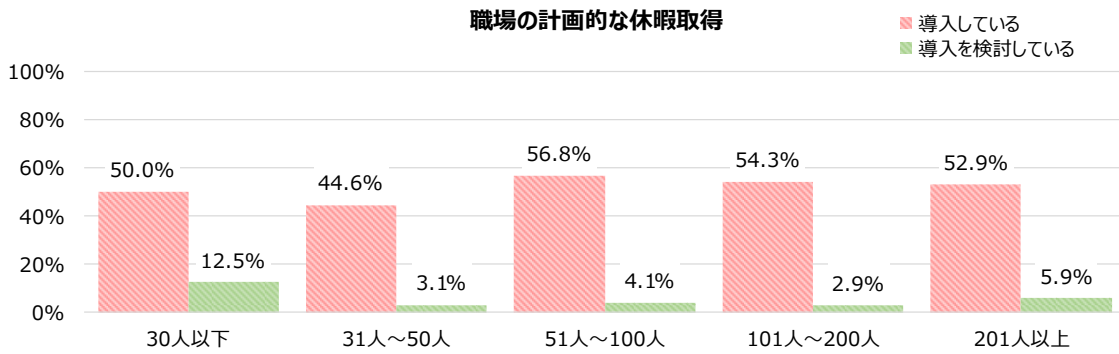
◆有給休暇取得促進の取組みについて、従業員規模別にみると、従業員規模に比例して導入している取組みが多い傾向がある。

■有給休暇取得促進の取組みを実施している場合、実際に導入している・導入を検討している取組みについて、従業員規模別にみると、従業員規模に比例して導入している取組みが多い傾向がある。

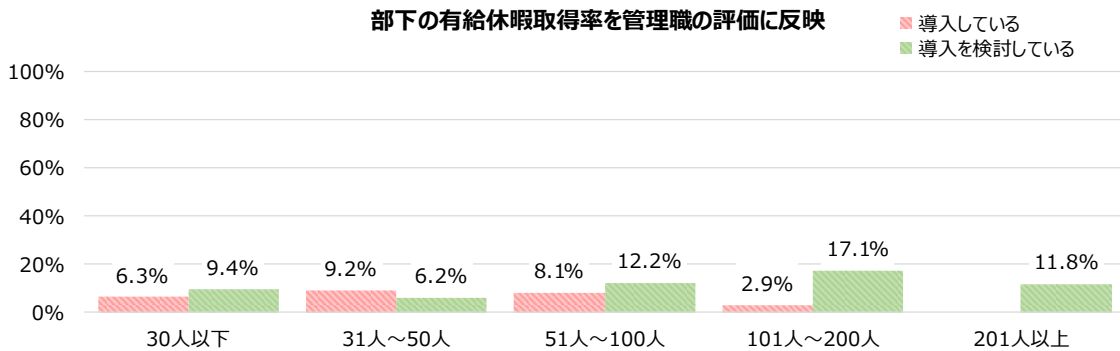
« 有給休暇取得促進の取組み » (従業員規模別)
(有給休暇取得促進の取組みを実施している事業所) (複数回答)



《 有給休暇取得促進の取組み 》（従業員規模別）
 （有給休暇取得促進の取組みを実施している事業所）（複数回答）



「有給休暇取得促進の取組み」(従業員規模別)
 (有給休暇取得促進の取組みを実施している事業所) (複数回答)



「有給休暇取得促進の取組み」(従業員規模別)
 (有給休暇取得促進の取組みを実施している事業所) (複数回答)

有給休暇取得促進の取組み例	30人以下 (n=32)				31人～50人 (n=65)				51人～100人 (n=74)			
	導入している		導入を検討している		導入している		導入を検討している		導入している		導入を検討している	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
時間単位、半日単位などの柔軟な有給休暇取得制度	18	56.3%	2	6.3%	50	76.9%	2	3.1%	46	62.2%	11	14.9%
積極的に休暇を取得させる仕組みづくり	18	56.3%	4	12.5%	46	70.8%	4	6.2%	48	64.9%	7	9.5%
身近な上司(課長、部長等)による有給休暇の取得奨励	15	46.9%	2	6.3%	34	52.3%	3	4.6%	42	56.8%	2	2.7%
職場の計画的な休暇取得	16	50.0%	4	12.5%	29	44.6%	2	3.1%	42	56.8%	3	4.1%
身近な上司(課長、部長等)の積極的な有給休暇の取得	12	37.5%	2	6.3%	21	32.3%	1	1.5%	36	48.6%	5	6.8%
仕事の標準化(他のメンバーで仕事を代替できる)	13	40.6%	3	9.4%	18	27.7%	4	6.2%	30	40.5%	7	9.5%
代休分を残業代として支払う(代休優先取得の廃止)	5	15.6%	3	9.4%	5	7.7%	3	4.6%	7	9.5%	6	8.1%
部下の有給休暇取得率を管理職の評価に反映	2	6.3%	3	9.4%	6	9.2%	4	6.2%	6	8.1%	9	12.2%
その他の取組み	1	3.1%	0	0.0%	1	1.5%	0	0.0%	3	4.1%	0	0.0%
合計	100	-	23	-	210	-	23	-	260	-	50	-

有給休暇取得促進の取組み例	101人～200人 (n=35)				201人以上 (n=17)			
	導入している		導入を検討している		導入している		導入を検討している	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
時間単位、半日単位などの柔軟な有給休暇取得制度	31	88.6%	0	0.0%	14	82.4%	0	0.0%
積極的に休暇を取得させる仕組みづくり	24	68.6%	0	0.0%	11	64.7%	0	0.0%
身近な上司(課長、部長等)による有給休暇の取得奨励	23	65.7%	1	2.9%	8	47.1%	0	0.0%
職場の計画的な休暇取得	19	54.3%	1	2.9%	9	52.9%	1	5.9%
身近な上司(課長、部長等)の積極的な有給休暇の取得	17	48.6%	2	5.7%	6	35.3%	0	0.0%
仕事の標準化(他のメンバーで仕事を代替できる)	14	40.0%	5	14.3%	11	64.7%	0	0.0%
代休分を残業代として支払う(代休優先取得の廃止)	4	11.4%	3	8.6%	2	11.8%	1	5.9%
部下の有給休暇取得率を管理職の評価に反映	1	2.9%	6	17.1%	0	0.0%	2	11.8%
その他の取組み	2	5.7%	0	0.0%	3	17.6%	0	0.0%
合計	135	-	18	-	64	-	4	-

④ 前回調査時（平成 27 年度）との比較

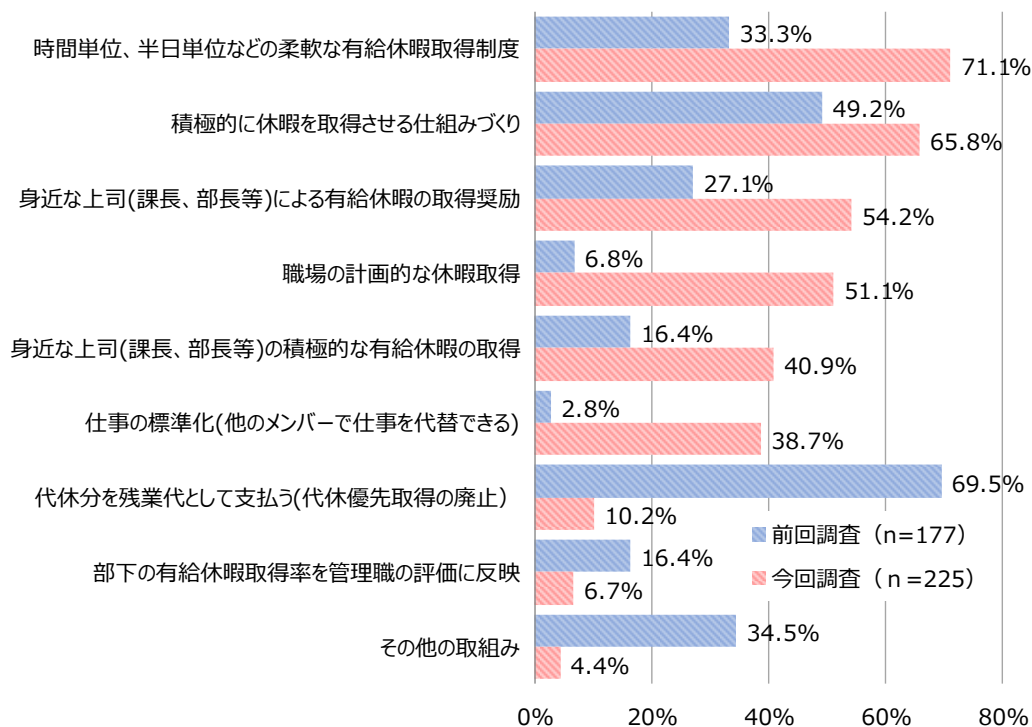
◆ 有給休暇取得促進の取組みについて、前回調査時と比較すると、「職場の計画的な休暇取得」を導入している割合が大きく増加し、「代休分を残業代として支払う(代休優先取得の廃止)」の割合が大きく減少している。

■ 有給休暇取得促進の取組みを実施している場合、実際に導入している取組みについて、前回調査時と比較すると、最も差が大きいのは「代休分を残業代として支払う(代休優先取得の廃止)」で 59.3%減少している。次いで「職場の計画的な休暇取得」が 44.3%、「時間単位、半日単位などの柔軟な有給休暇取得制度」が 37.8%増加している。

■ 導入を検討している取組みについて、前回調査時と比較すると、最も差が大きいのは「積極的に休暇を取得させる仕組みづくり」で 6.3%減少している。次いで「部下の有給休暇取得率を管理職の評価に反映」が 5.1%、「仕事の標準化(他のメンバーで仕事を代替できる)」が 5.0%増加している。

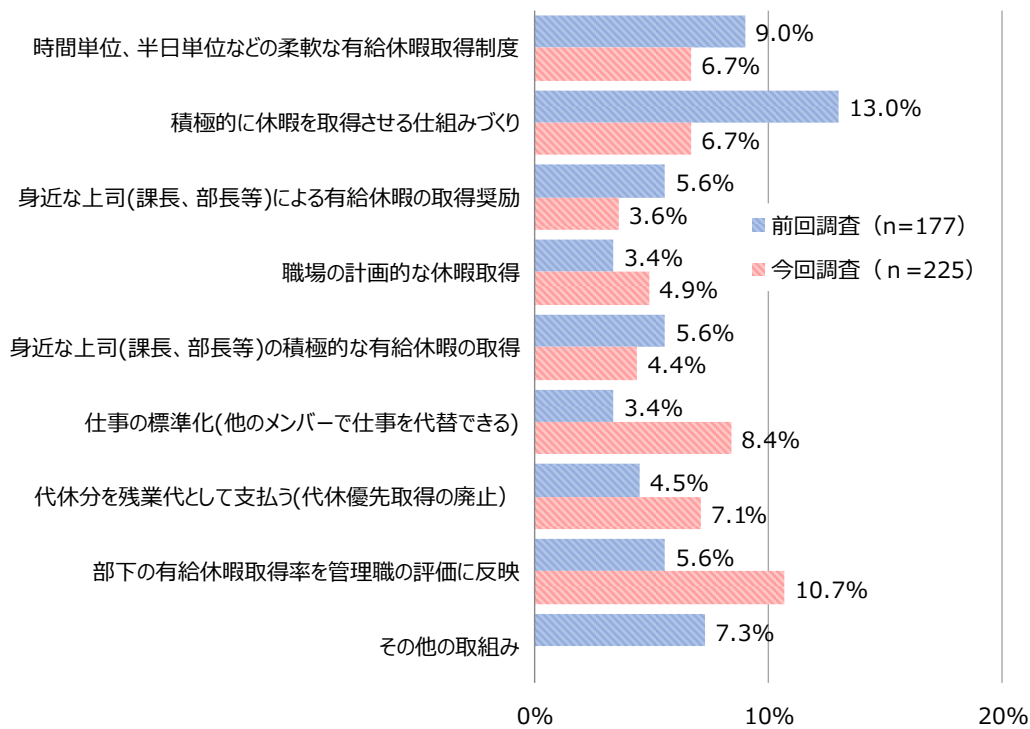
◀ 導入している有給休暇取得促進の取組み ▶（複数回答）

（前回調査：n=177、今回調査：n=225）（有給休暇取得促進の取組みを実施している事業所）



有給休暇取得促進の取組み例 ◀導入している取組み▶	前回調査 (n=177)		今回調査 (n=225)	
	回答数	割合	回答数	割合
時間単位、半日単位などの柔軟な有給休暇取得制度	59	33.3%	160	71.1%
積極的に休暇を取得させる仕組みづくり	87	49.2%	148	65.8%
身近な上司(課長、部長等)による有給休暇の取得奨励	48	27.1%	122	54.2%
職場の計画的な休暇取得	12	6.8%	115	51.1%
身近な上司(課長、部長等)の積極的な有給休暇の取得	29	16.4%	92	40.9%
仕事の標準化(他のメンバーで仕事を代替できる)	5	2.8%	87	38.7%
代休分を残業代として支払う(代休優先取得の廃止)	123	69.5%	23	10.2%
部下の有給休暇取得率を管理職の評価に反映	29	16.4%	15	6.7%
その他の取組み	61	34.5%	10	4.4%
合計	453	-	772	-

« 導入を検討している有給休暇取得促進の取組み » (複数回答)
 (前回調査 : n=177、今回調査 : n=225) (有給休暇取得促進の取組みを実施している事業所)



« 導入を検討している有給休暇取得促進の取組み » (複数回答)
 (前回調査 : n=177、今回調査 : n=225) (有給休暇取得促進の取組みを実施している事業所)

有給休暇取得促進の取組み例 «導入を検討している取組み»	前回調査 (n=177)		今回調査 (n=225)	
	回答数	割合	回答数	割合
時間単位、半日単位などの柔軟な有給休暇取得制度	16	9.0%	15	6.7%
積極的に休暇を取得させる仕組みづくり	23	13.0%	15	6.7%
身近な上司(課長、部長等)による有給休暇の取得奨励	10	5.6%	8	3.6%
職場の計画的な休暇取得	6	3.4%	11	4.9%
身近な上司(課長、部長等)の積極的な有給休暇の取得	10	5.6%	10	4.4%
仕事の標準化(他のメンバーで仕事を代替できる)	6	3.4%	19	8.4%
代休分を残業代として支払う(代休優先取得の廃止)	8	4.5%	16	7.1%
部下の有給休暇取得率を管理職の評価に反映	10	5.6%	24	10.7%
その他の取組み	13	7.3%	0	0.0%
合計	102	-	118	-

第4章

育児・介護支援制度について

4-1. 各種制度の就業規則への規定

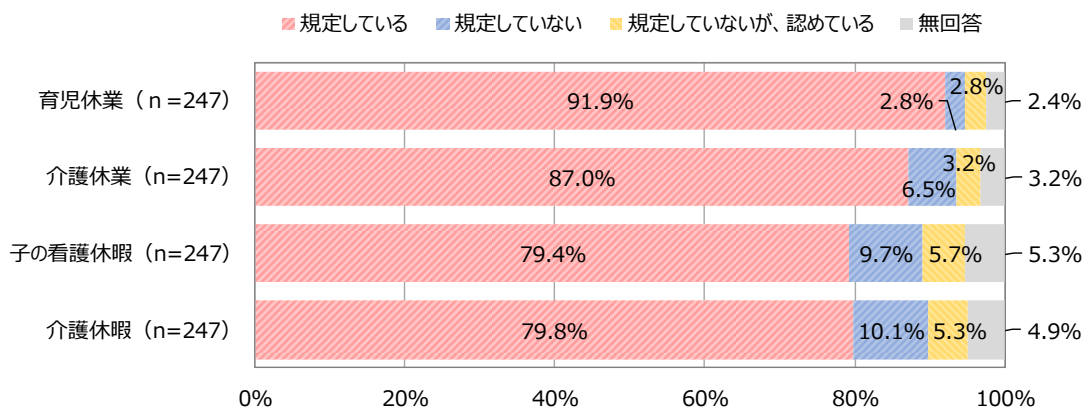
Q9 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」に基づく「育児休業」、
「介護休業」並びに「子の看護休暇」、「介護休暇」の制度について、就業規則等に規定していますか。
【項目ごとに1つだけ数字を選んで○】

①全体

◆「育児休業」「介護休業」「子の看護休暇」「介護休暇」について、いずれも7割以上が就業規則に「規定している」としている。

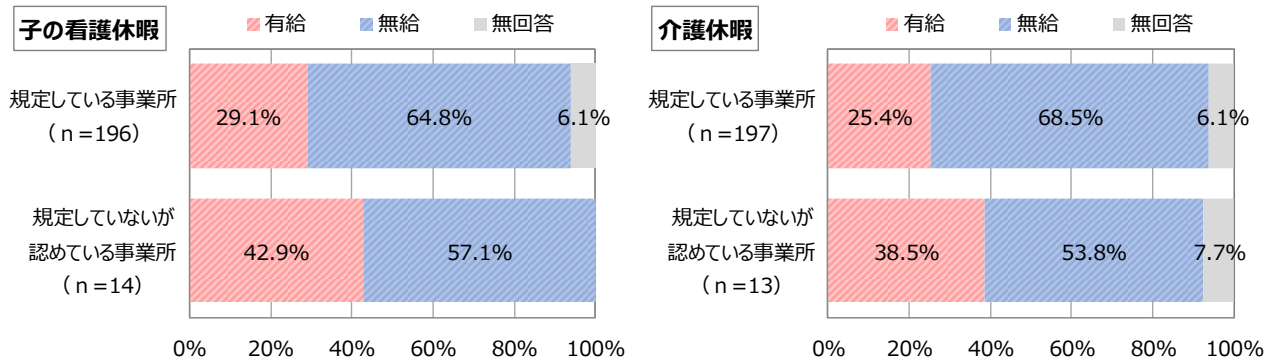
- 「育児休業」の就業規則への規定について、「規定している」91.9%、「規定していない」2.8%、「規定していないが、認めている」2.8%である。無回答は2.4%である。
- 「介護休業」の就業規則への規定について、「規定している」87.0%、「規定していない」6.5%、「規定していないが、認めている」3.2%である。無回答は3.2%である。
- 「子の看護休暇」の就業規則への規定について、「規定している」79.4%、「規定していない」9.7%、「規定していないが、認めている」5.7%である。無回答は5.3%である。また、その取扱いについて、「有給」としている事業所は、「規定している」場合は29.1%、「規定していないが、認めている」場合は42.9%である。
- 「介護休暇」の就業規則への規定について、「規定している」79.8%、「規定していない」10.1%、「規定していないが、認めている」5.3%である。無回答は4.9%である。また、その取扱いについて、「有給」としている事業所は、「規定している」場合は25.4%、「規定していないが、認めている」場合は38.5%である。

◀ 就業規則への規定 ▶ (全体：n=247) (単回答)



≪ 「子の看護休暇」及び「介護休暇」の取扱い ≫

(就業規則に「規定している」若しくは「規定していないが認めている」とした事業所) (単回答)



≪ 就業規則への規定 ≫ (全体：n=247) (単回答)

就業規則への規定	育児休業 (n=247)		介護休業 (n=247)		子の看護休暇 (n=247)		介護休暇 (n=247)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
規定している	227	91.9%	215	87.0%	196	79.4%	197	79.8%
規定していない	7	2.8%	16	6.5%	24	9.7%	25	10.1%
規定していないが、認めている	7	2.8%	8	3.2%	14	5.7%	13	5.3%
無回答	6	2.4%	8	3.2%	13	5.3%	12	4.9%
合計	247	99.9%	247	99.9%	247	100.1%	247	100.1%

≪ 「子の看護休暇」及び「介護休暇」の取扱い ≫

(就業規則に「規定している」若しくは「規定していないが認めている」とした事業所) (単回答)

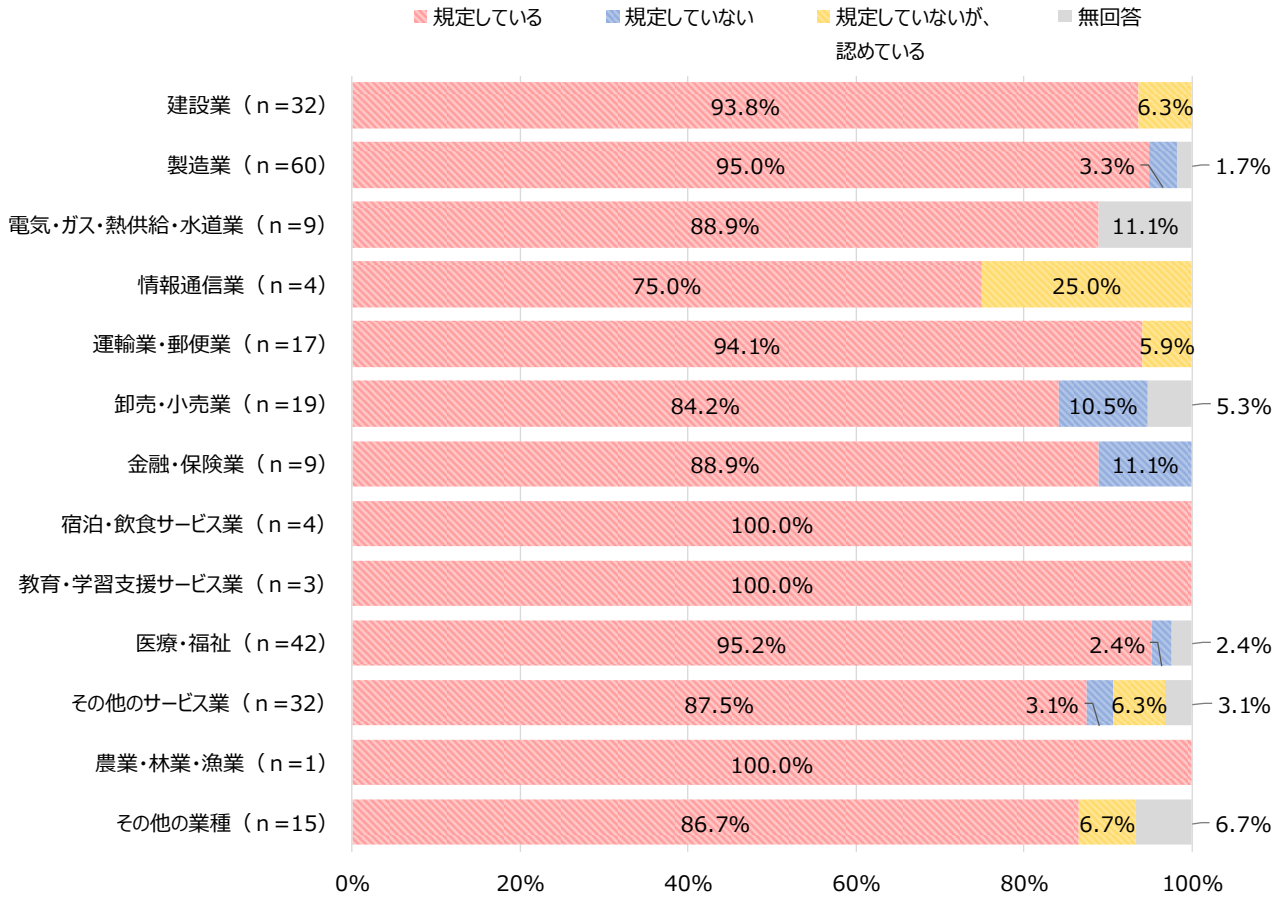
休暇の取扱い	子の看護休暇				介護休暇			
	規定している事業所 (n=196)		規定していないが、認めている事業所 (n=14)		規定している事業所 (n=197)		規定していないが、認めている事業所 (n=13)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
有給	57	29.1%	6	42.9%	50	25.4%	5	38.5%
無給	127	64.8%	8	57.1%	135	68.5%	7	53.8%
無回答	12	6.1%	0	0.0%	12	6.1%	1	7.7%
合計	196	100.0%	14	100.0%	197	100.0%	13	100.0%

②業種別

◆「育児休業」「介護休業」「子の看護休暇」「介護休暇」について、業種別にみると、「規定している」割合は高い傾向があるが、各種休暇の有給・無給の取扱いについては業種により差がみられる。

- 「育児休業」の就業規則への規定について、業種別にみると、いずれも7割以上が「規定している」としている。「規定している」とした割合が最も高いのは「宿泊・飲食サービス業」「教育・学習支援サービス業」「農業・林業・漁業」で100.0%、反対に「規定していない」とした割合が最も高いのは「金融・保険業」で11.1%である。「規定していないが、認めている」とした割合が最も高いのは「情報通信業」で25.0%である。
- 「介護休業」の就業規則への規定について、業種別にみると、「宿泊・飲食サービス業」以外の業種においてはいずれも7割以上が「規定している」としている。「規定している」とした割合が最も高いのは「教育・学習支援サービス業」及び「農業・林業・漁業」で100.0%、反対に「規定していない」とした割合が最も高いのは「宿泊・飲食サービス業」で25.0%である。「規定していないが、認めている」とした割合が最も高いのは「情報通信業」及び「宿泊・飲食サービス業」で25.0%である。
- 「子の看護休暇」の就業規則への規定について、業種別にみると、「宿泊・飲食サービス業」以外の業種においてはいずれも6割以上が「規定している」としている。「規定している」とした割合が最も高いのは「情報通信業」「教育・学習支援サービス業」「農業・林業・漁業」で100.0%、反対に「規定していない」とした割合が最も高いのは「宿泊・飲食サービス業」で50.0%である。「規定していないが、認めている」とした割合が最も高いのは「建設業」で15.6%である。また、その取扱いについて、「有給」としている割合が最も高いのは「ガス・熱供給・水道業」で75.0%、反対に最も低いのは「農業・林業・漁業」で0%である。
- 「介護休暇」の就業規則への規定について、業種別にみると、「宿泊・飲食サービス業」以外の業種においてはいずれも6割以上が「規定している」としている。「規定している」とした割合が最も高いのは「情報通信業」「教育・学習支援サービス業」「農業・林業・漁業」で100.0%、反対に「規定していない」とした割合が最も高いのは「宿泊・飲食サービス業」で50.0%である。「規定していないが、認めている」とした割合が最も高いのは「その他の業種」で13.3%である。また、その取扱いについて、「有給」としている割合が最も高いのは「ガス・熱供給・水道業」で75.0%、反対に最も低いのは「農業・林業・漁業」で0%である。
- 「子の看護休暇」及び「介護休暇」の取扱いについて、業種により大きな差がみられる。

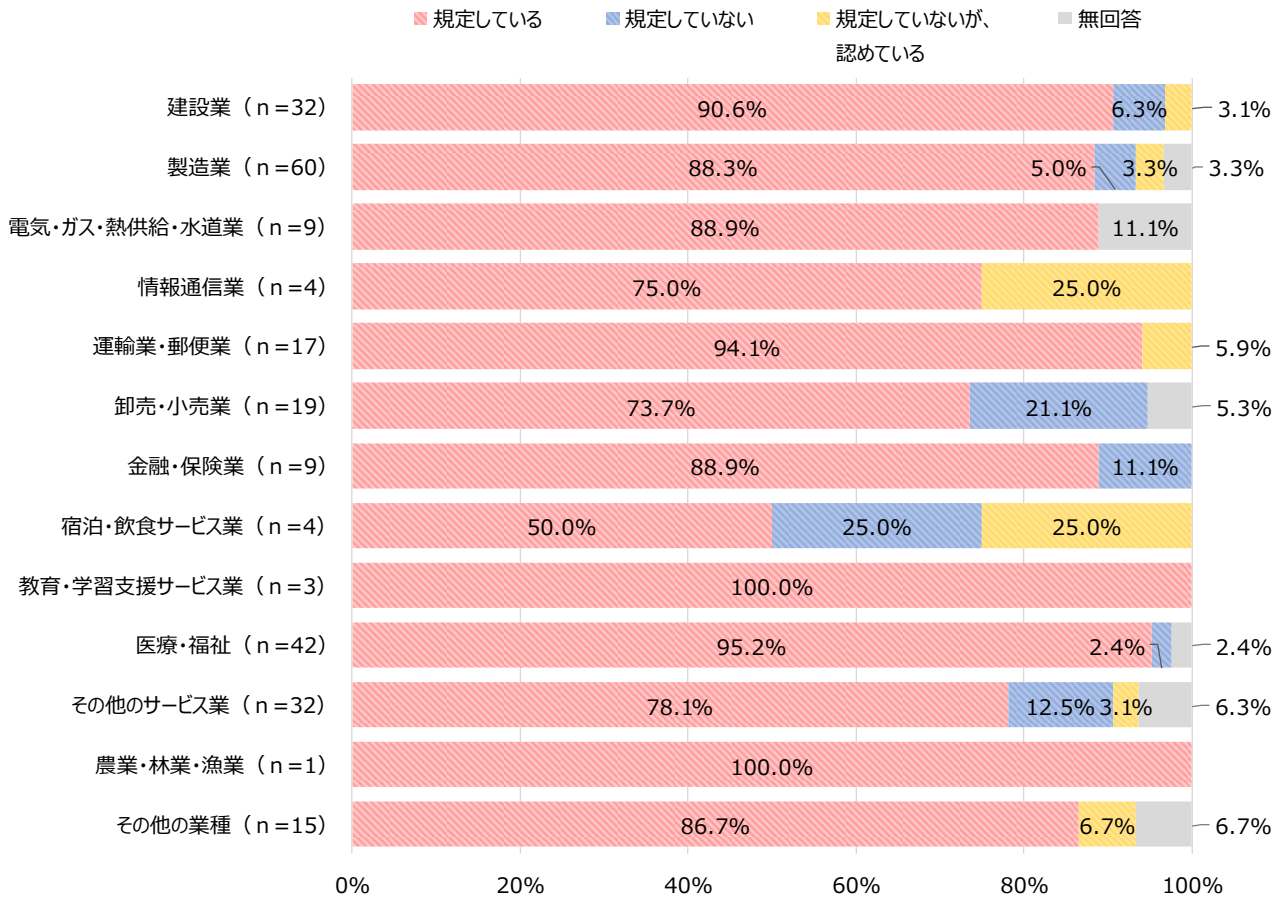
« 『育児休業』の就業規則への規定 » (業種別) (単回答)



« 『育児休業』の就業規則への規定 » (業種別) (単回答)

「育児休業」の就業規則への規定	規定している		規定していない		規定していないが、認めている		無回答		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
建設業 (n=32)	30	93.8%	0	0.0%	2	6.3%	0	0.0%	32	100.1%
製造業 (n=60)	57	95.0%	2	3.3%	0	0.0%	1	1.7%	60	100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業 (n=9)	8	88.9%	0	0.0%	0	0.0%	1	11.1%	9	100.0%
情報通信業 (n=4)	3	75.0%	0	0.0%	1	25.0%	0	0.0%	4	100.0%
運輸業・郵便業 (n=17)	16	94.1%	0	0.0%	1	5.9%	0	0.0%	17	100.0%
卸売・小売業 (n=19)	16	84.2%	2	10.5%	0	0.0%	1	5.3%	19	100.0%
金融・保険業 (n=9)	8	88.9%	1	11.1%	0	0.0%	0	0.0%	9	100.0%
宿泊・飲食サービス業 (n=4)	4	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	100.0%
教育・学習支援サービス業 (n=3)	3	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	100.0%
医療・福祉 (n=42)	40	95.2%	1	2.4%	0	0.0%	1	2.4%	42	100.0%
その他のサービス業 (n=32)	28	87.5%	1	3.1%	2	6.3%	1	3.1%	32	100.0%
農業・林業・漁業 (n=1)	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%
その他の業種 (n=15)	13	86.7%	0	0.0%	1	6.7%	1	6.7%	15	100.1%

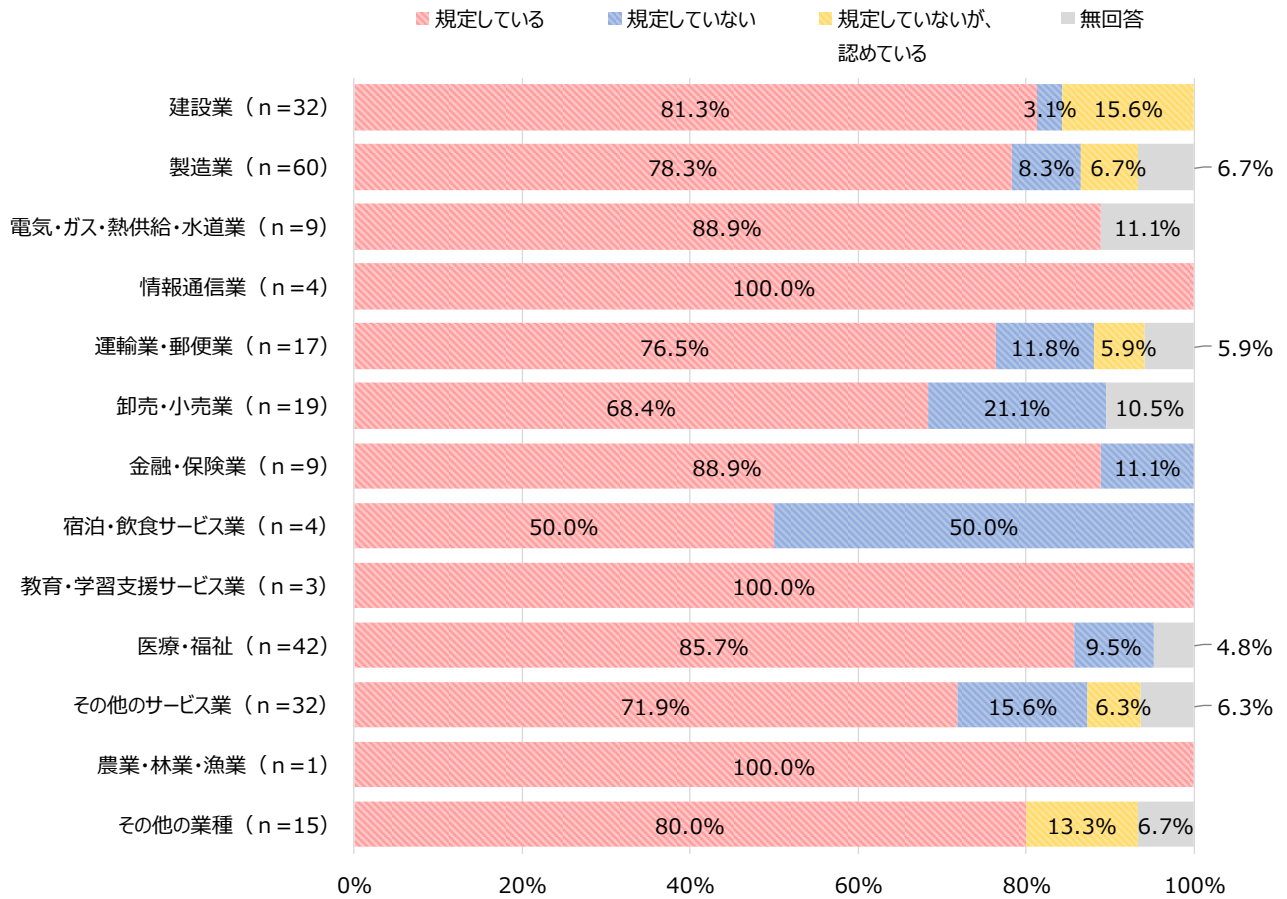
« 『介護休業』の就業規則への規定 » (業種別) (単回答)



« 『介護休業』の就業規則への規定 » (業種別) (単回答)

「介護休業」の就業規則への規定	規定している		規定していない		規定していないが、認めている		無回答		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
建設業 (n=32)	29	90.6%	2	6.3%	1	3.1%	0	0.0%	32	100.0%
製造業 (n=60)	53	88.3%	3	5.0%	2	3.3%	2	3.3%	60	99.9%
電気・ガス・熱供給・水道業 (n=9)	8	88.9%	0	0.0%	0	0.0%	1	11.1%	9	100.0%
情報通信業 (n=4)	3	75.0%	0	0.0%	1	25.0%	0	0.0%	4	100.0%
運輸業・郵便業 (n=17)	16	94.1%	0	0.0%	1	5.9%	0	0.0%	17	100.0%
卸売・小売業 (n=19)	14	73.7%	4	21.1%	0	0.0%	1	5.3%	19	100.1%
金融・保険業 (n=9)	8	88.9%	1	11.1%	0	0.0%	0	0.0%	9	100.0%
宿泊・飲食サービス業 (n=4)	2	50.0%	1	25.0%	1	25.0%	0	0.0%	4	100.0%
教育・学習支援サービス業 (n=3)	3	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	100.0%
医療・福祉 (n=42)	40	95.2%	1	2.4%	0	0.0%	1	2.4%	42	100.0%
その他のサービス業 (n=32)	25	78.1%	4	12.5%	1	3.1%	2	6.3%	32	100.0%
農業・林業・漁業 (n=1)	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%
その他の業種 (n=15)	13	86.7%	0	0.0%	1	6.7%	1	6.7%	15	100.1%

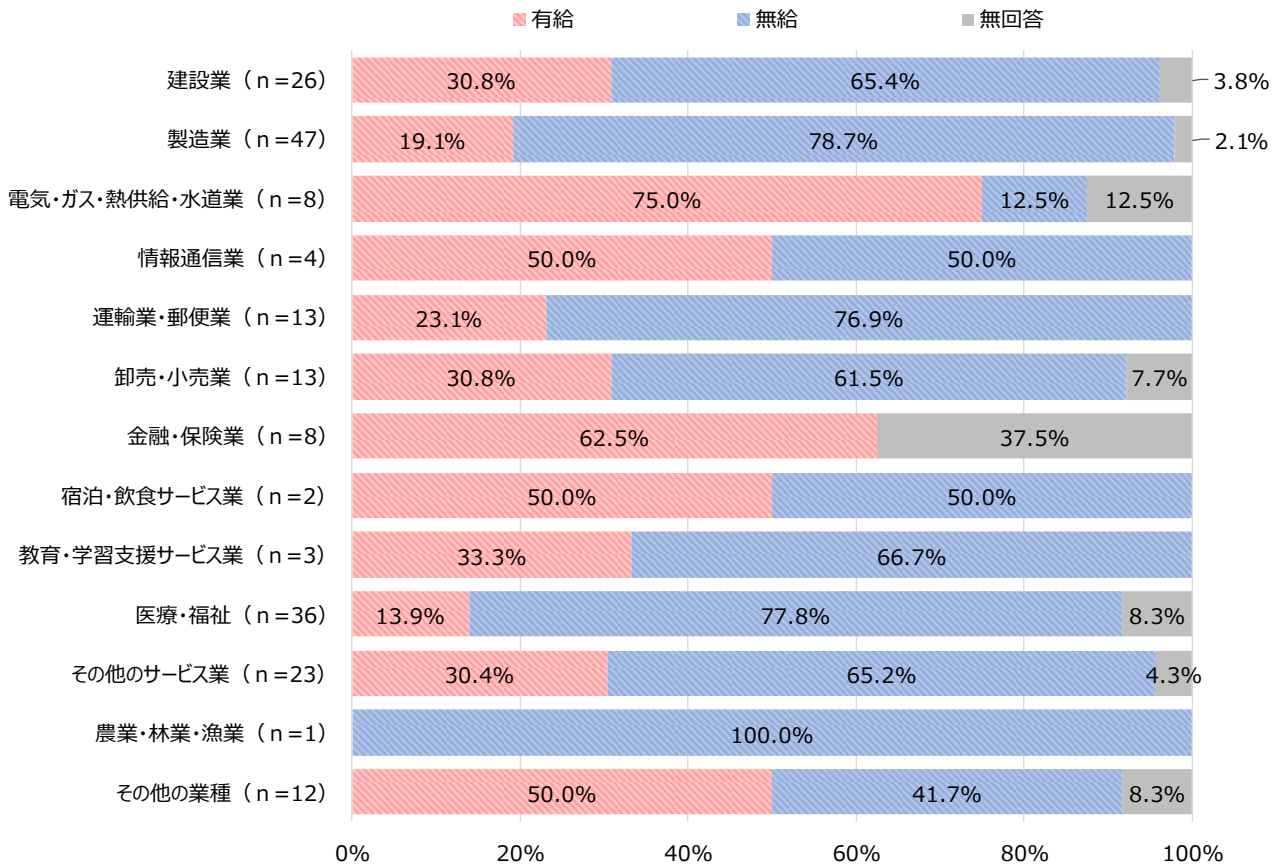
≪ 『子の看護休暇』の就業規則への規定 ≫ (業種別) (単回答)



≪ 『子の看護休暇』の就業規則への規定 ≫ (業種別) (単回答)

「看護休暇」の就業規則への規定	規定している		規定していない		規定していないが、認めている		無回答		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
建設業 (n=32)	26	81.3%	1	3.1%	5	15.6%	0	0.0%	32	100.0%
製造業 (n=60)	47	78.3%	5	8.3%	4	6.7%	4	6.7%	60	100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業 (n=9)	8	88.9%	0	0.0%	0	0.0%	1	11.1%	9	100.0%
情報通信業 (n=4)	4	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	100.0%
運輸業・郵便業 (n=17)	13	76.5%	2	11.8%	1	5.9%	1	5.9%	17	100.1%
卸売・小売業 (n=19)	13	68.4%	4	21.1%	0	0.0%	2	10.5%	19	100.0%
金融・保険業 (n=9)	8	88.9%	1	11.1%	0	0.0%	0	0.0%	9	100.0%
宿泊・飲食サービス業 (n=4)	2	50.0%	2	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	100.0%
教育・学習支援サービス業 (n=3)	3	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	100.0%
医療・福祉 (n=42)	36	85.7%	4	9.5%	0	0.0%	2	4.8%	42	100.0%
その他のサービス業 (n=32)	23	71.9%	5	15.6%	2	6.3%	2	6.3%	32	100.1%
農業・林業・漁業 (n=1)	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%
その他の業種 (n=15)	12	80.0%	0	0.0%	2	13.3%	1	6.7%	15	100.0%

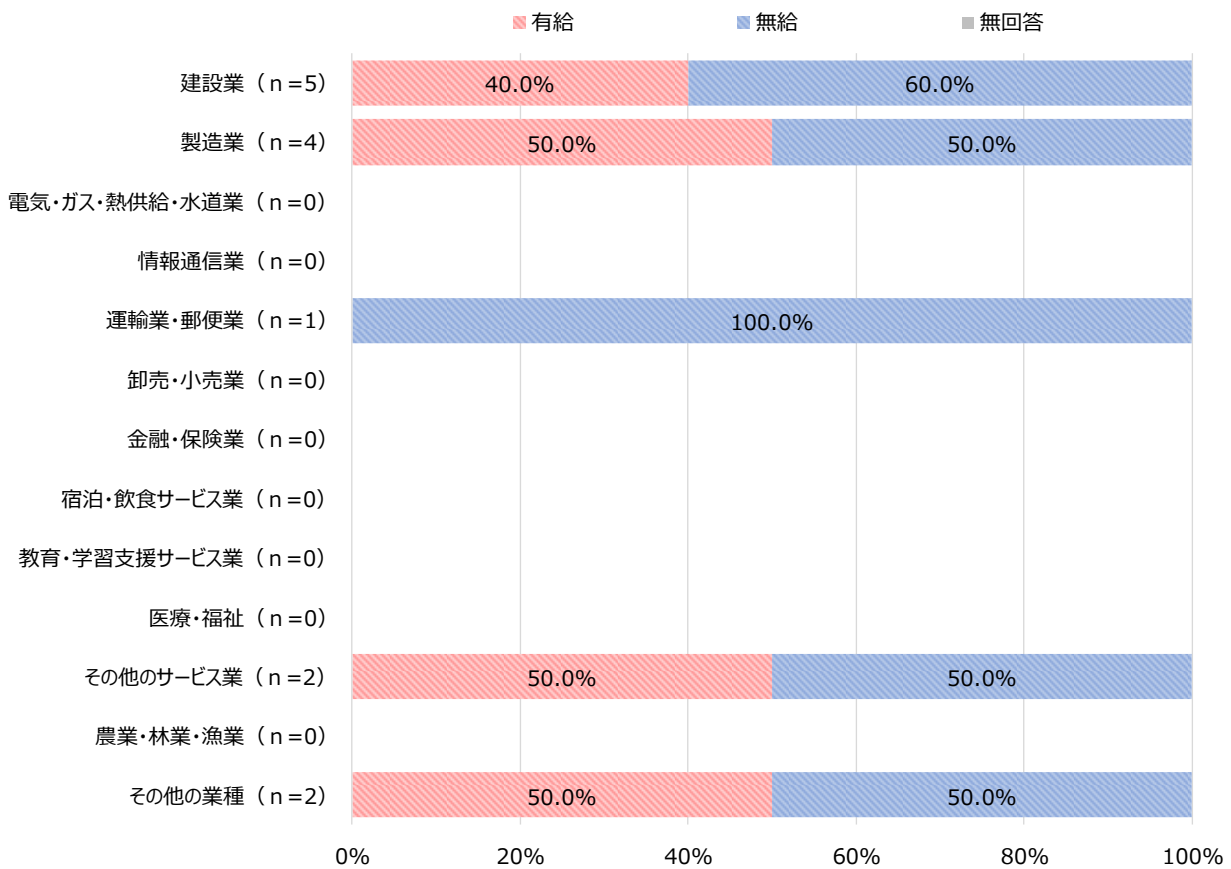
« 『子の看護休暇』の取扱い » (業種別)
 (就業規則に「規定している」とした事業所) (単回答)



« 『子の看護休暇』の取扱い » (業種別)
 (就業規則に「規定している」とした事業所) (単回答)

看護休暇の取扱い 「就業規則に規定している」 とした事業所	有給		無給		無回答		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
建設業 (n=26)	8	30.8%	17	65.4%	1	3.8%	26	100.0%
製造業 (n=47)	9	19.1%	37	78.7%	1	2.1%	47	99.9%
電気・ガス・熱供給・水道業 (n=8)	6	75.0%	1	12.5%	1	12.5%	8	100.0%
情報通信業 (n=4)	2	50.0%	2	50.0%	0	0.0%	4	100.0%
運輸業・郵便業 (n=13)	3	23.1%	10	76.9%	0	0.0%	13	100.0%
卸売・小売業 (n=13)	4	30.8%	8	61.5%	1	7.7%	13	100.0%
金融・保険業 (n=8)	5	62.5%	0	0.0%	3	37.5%	8	100.0%
宿泊・飲食サービス業 (n=2)	1	50.0%	1	50.0%	0	0.0%	2	100.0%
教育・学習支援サービス業 (n=3)	1	33.3%	2	66.7%	0	0.0%	3	100.0%
医療・福祉 (n=36)	5	13.9%	28	77.8%	3	8.3%	36	100.0%
その他のサービス業 (n=23)	7	30.4%	15	65.2%	1	4.3%	23	99.9%
農業・林業・漁業 (n=1)	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	1	100.0%
その他の業種 (n=12)	6	50.0%	5	41.7%	1	8.3%	12	100.0%

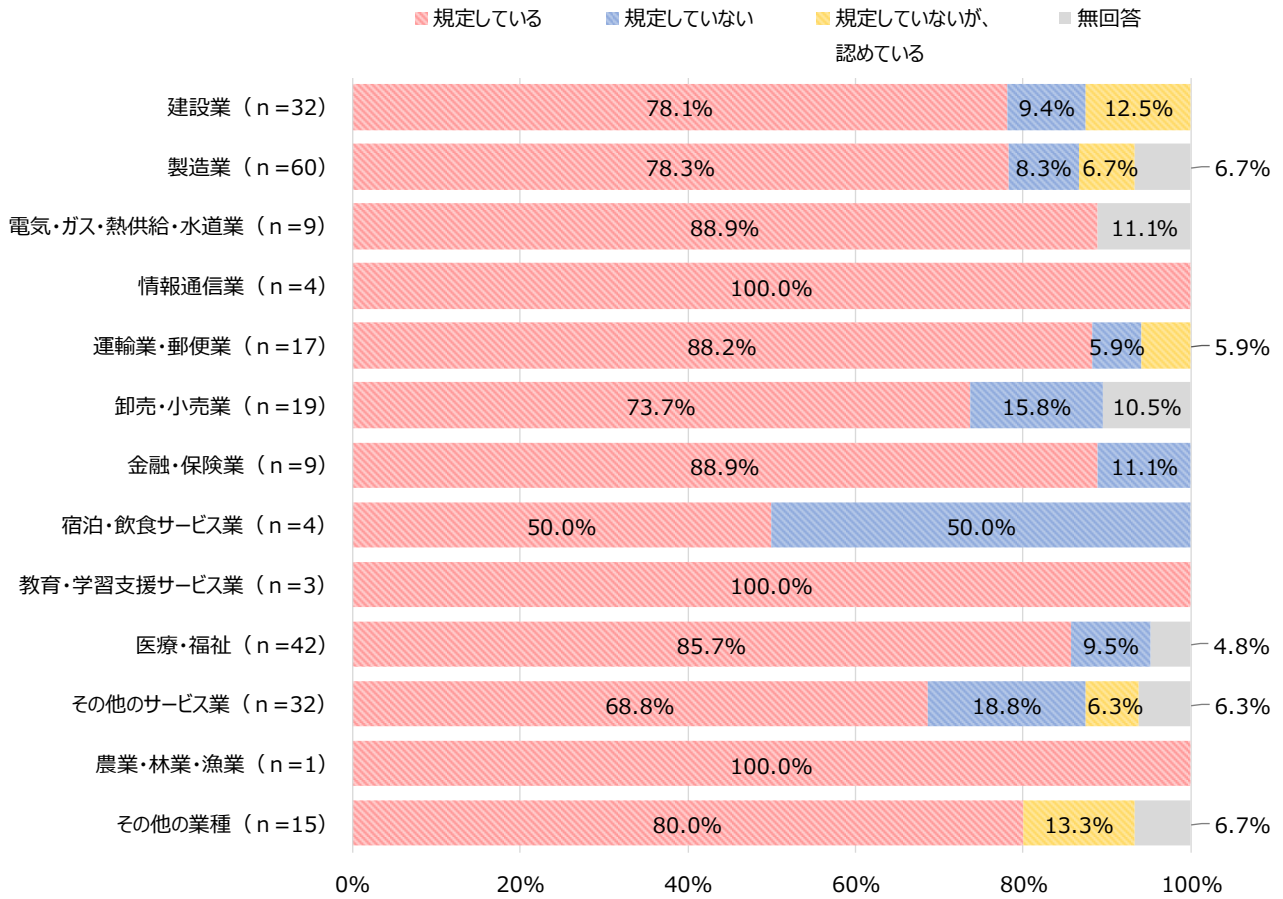
« 『子の看護休暇』の取扱い » (業種別)
 (就業規則に「規定していないが認めている」とした事業所) (単回答)



« 『子の看護休暇』の取扱い » (業種別)
 (就業規則に「規定していないが認めている」とした事業所) (単回答)

看護休暇の取扱い 「就業規則に規定していないが 認めている」とした事業所	有給		無給		無回答		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
建設業 (n=5)	2	40.0%	3	60.0%	0	0.0%	5	100.0%
製造業 (n=4)	2	50.0%	2	50.0%	0	0.0%	4	100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業 (n=0)	0	—	0	—	0	—	0	—
情報通信業 (n=0)	0	—	0	—	0	—	0	—
運輸業・郵便業 (n=1)	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	1	100.0%
卸売・小売業 (n=0)	0	—	0	—	0	—	0	—
金融・保険業 (n=0)	0	—	0	—	0	—	0	—
宿泊・飲食サービス業 (n=0)	0	—	0	—	0	—	0	—
教育・学習支援サービス業 (n=0)	0	—	0	—	0	—	0	—
医療・福祉 (n=0)	0	—	0	—	0	—	0	—
その他のサービス業 (n=2)	1	50.0%	1	50.0%	0	0.0%	2	100.0%
農業・林業・漁業 (n=0)	0	—	0	—	0	—	0	—
その他の業種 (n=2)	1	50.0%	1	50.0%	0	0.0%	2	100.0%

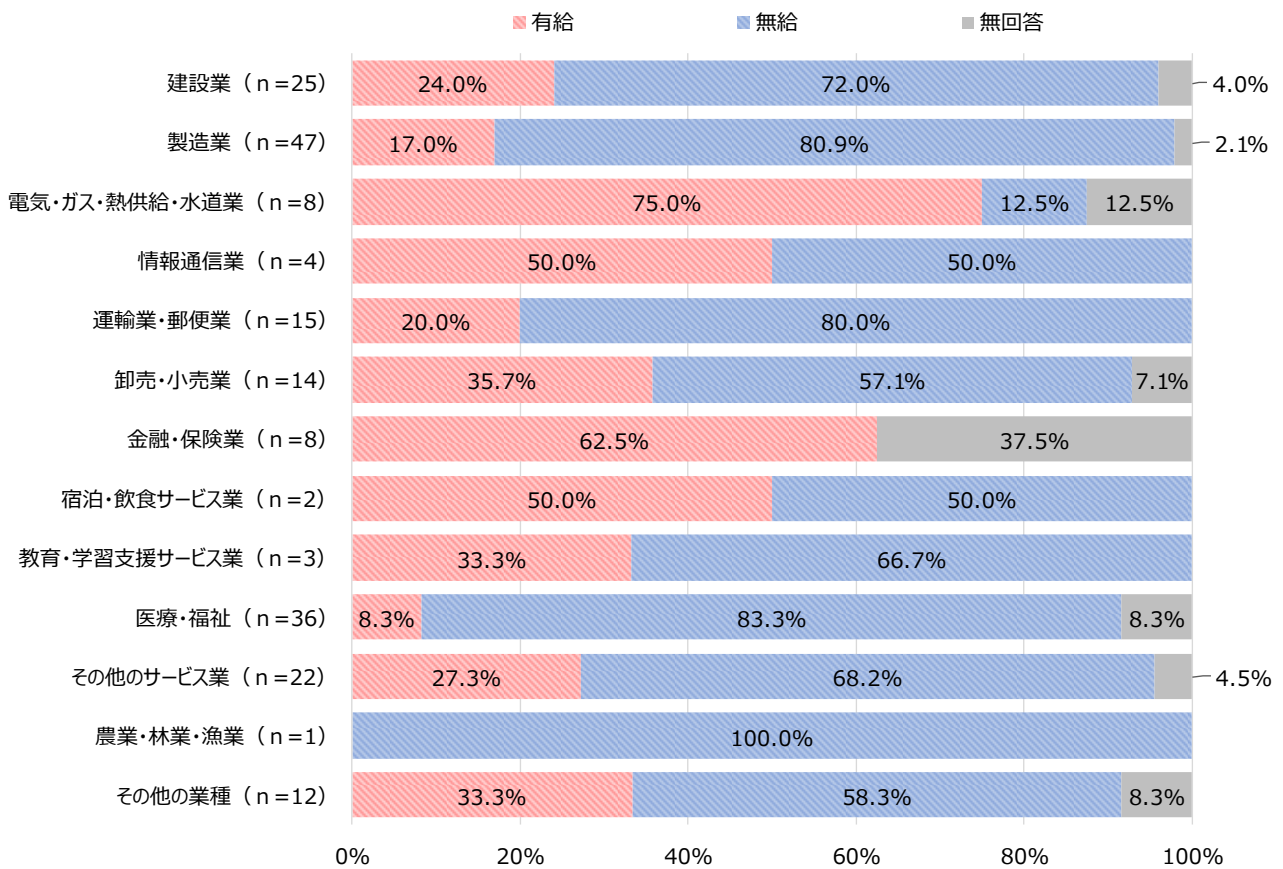
« 『介護休暇』の就業規則への規定 » (業種別) (単回答)



« 『介護休暇』の就業規則への規定 » (業種別) (単回答)

「介護休暇」の就業規則への規定	規定している		規定していない		規定していないが、認めている		無回答		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
建設業 (n=32)	25	78.1%	3	9.4%	4	12.5%	0	0.0%	32	100.0%
製造業 (n=60)	47	78.3%	5	8.3%	4	6.7%	4	6.7%	60	100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業 (n=9)	8	88.9%	0	0.0%	0	0.0%	1	11.1%	9	100.0%
情報通信業 (n=4)	4	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	100.0%
運輸業・郵便業 (n=17)	15	88.2%	1	5.9%	1	5.9%	0	0.0%	17	100.0%
卸売・小売業 (n=19)	14	73.7%	3	15.8%	0	0.0%	2	10.5%	19	100.0%
金融・保険業 (n=9)	8	88.9%	1	11.1%	0	0.0%	0	0.0%	9	100.0%
宿泊・飲食サービス業 (n=4)	2	50.0%	2	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	100.0%
教育・学習支援サービス業 (n=3)	3	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	100.0%
医療・福祉 (n=42)	36	85.7%	4	9.5%	0	0.0%	2	4.8%	42	100.0%
その他のサービス業 (n=32)	22	68.8%	6	18.8%	2	6.3%	2	6.3%	32	100.2%
農業・林業・漁業 (n=1)	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%
その他の業種 (n=15)	12	80.0%	0	0.0%	2	13.3%	1	6.7%	15	100.0%

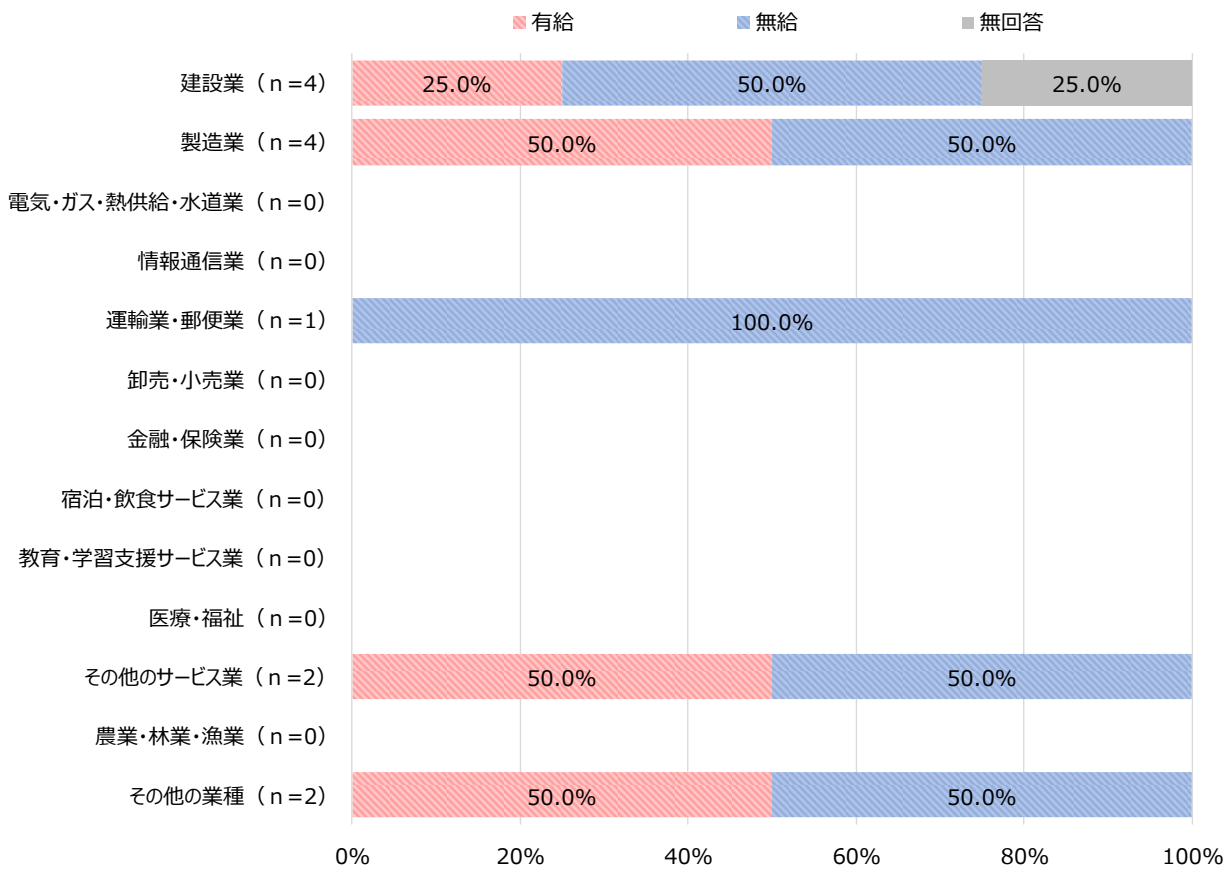
« 『介護休暇』の取扱い » (業種別)
 (就業規則に「規定している」とした事業所) (単回答)



« 『介護休暇』の取扱い » (業種別)
 (就業規則に「規定している」とした事業所) (単回答)

介護休暇の取扱い 「就業規則に規定している」 とした事業所	有給		無給		無回答		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
建設業 (n=25)	6	24.0%	18	72.0%	1	4.0%	25	100.0%
製造業 (n=47)	8	17.0%	38	80.9%	1	2.1%	47	100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業 (n=8)	6	75.0%	1	12.5%	1	12.5%	8	100.0%
情報通信業 (n=4)	2	50.0%	2	50.0%	0	0.0%	4	100.0%
運輸業・郵便業 (n=15)	3	20.0%	12	80.0%	0	0.0%	15	100.0%
卸売・小売業 (n=14)	5	35.7%	8	57.1%	1	7.1%	14	99.9%
金融・保険業 (n=8)	5	62.5%	0	0.0%	3	37.5%	8	100.0%
宿泊・飲食サービス業 (n=2)	1	50.0%	1	50.0%	0	0.0%	2	100.0%
教育・学習支援サービス業 (n=3)	1	33.3%	2	66.7%	0	0.0%	3	100.0%
医療・福祉 (n=36)	3	8.3%	30	83.3%	3	8.3%	36	99.9%
その他のサービス業 (n=22)	6	27.3%	15	68.2%	1	4.5%	22	100.0%
農業・林業・漁業 (n=1)	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	1	100.0%
その他の業種 (n=12)	4	33.3%	7	58.3%	1	8.3%	12	99.9%

« 『介護休暇』の取扱い » (業種別)
 (就業規則に「規定していないが認めている」とした事業所) (単回答)



« 『介護休暇』の取扱い » (業種別)
 (就業規則に「規定していないが認めている」とした事業所) (単回答)

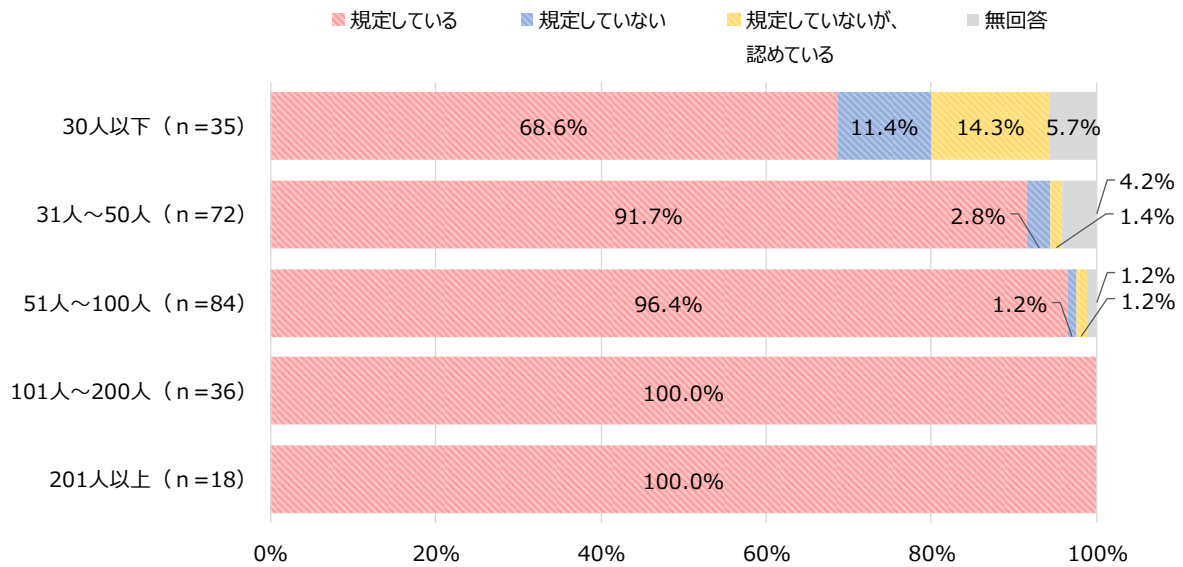
介護休暇の取扱い 「就業規則に規定していないが 認めている」とした事業所	有給		無給		無回答		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
建設業 (n=4)	1	25.0%	2	50.0%	1	25.0%	4	100.0%
製造業 (n=4)	2	50.0%	2	50.0%	0	0.0%	4	100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業 (n=0)	0	—	0	—	0	—	0	—
情報通信業 (n=0)	0	—	0	—	0	—	0	—
運輸業・郵便業 (n=1)	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	1	100.0%
卸売・小売業 (n=0)	0	—	0	—	0	—	0	—
金融・保険業 (n=0)	0	—	0	—	0	—	0	—
宿泊・飲食サービス業 (n=0)	0	—	0	—	0	—	0	—
教育・学習支援サービス業 (n=0)	0	—	0	—	0	—	0	—
医療・福祉 (n=0)	0	—	0	—	0	—	0	—
その他のサービス業 (n=2)	1	50.0%	1	50.0%	0	0.0%	2	100.0%
農業・林業・漁業 (n=0)	0	—	0	—	0	—	0	—
その他の業種 (n=2)	1	50.0%	1	50.0%	0	0.0%	2	100.0%

③従業員規模別

◆「育児休業」「介護休業」「子の看護休暇」「介護休暇」について、従業員規模別にみると、従業員規模に比例して「規定している」割合が高い。「30人以下」においてはいずれの休暇・休業も「規定している」割合が低い。

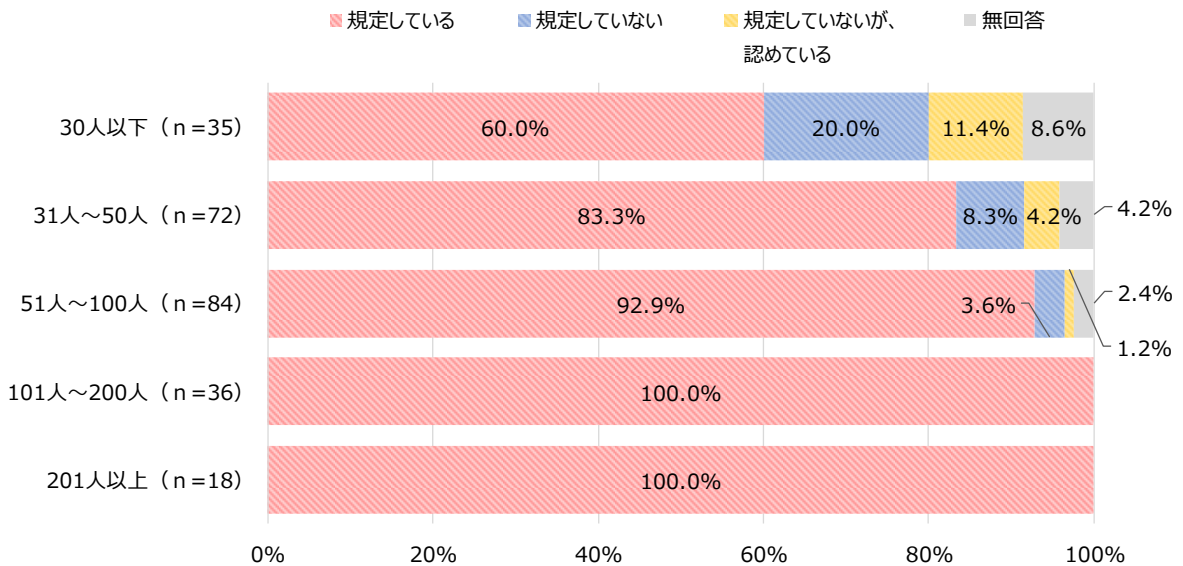
- 「育児休業」の就業規則への規定について、従業員規模別にみると、「30人以下」以外はいずれも9割以上が「規定している」としている。「30人以下」においては、「規定している」が68.6%、「規定していない」が11.4%、「規定していないが、認めている」が14.3%であり、他の従業員規模と比較して差がみられる。
- 「介護休業」の就業規則への規定について、従業員規模別にみると、「30人以下」以外はいずれも8割以上が「規定している」としている。「30人以下」においては、「規定している」が60.0%、「規定していない」が20.0%、「規定していないが、認めている」が11.4%であり、他の従業員規模と比較して差がみられる。
- 「子の看護休暇」の就業規則への規定について、従業員規模別にみると、「30人以下」以外はいずれも7割以上が「規定している」としている。「30人以下」においては、「規定している」が48.6%、「規定していない」が22.9%、「規定していないが、認めている」が14.3%であり、他の従業員規模と比較して差がみられる。また、「規定している」場合の休暇の取扱いについて、「有給」としている割合が最も高いのは「30人以下」及び「201人以上」で41.2%、反対に最も低いのは「31～50人」で22.6%である。
- 「介護休暇」の就業規則への規定について、従業員規模別にみると、「30人以下」以外はいずれも7割以上が「規定している」としている。「30人以下」においては、「規定している」が48.6%、「規定していない」が22.9%、「規定していないが、認めている」が14.3%であり、他の従業員規模と比較して差がみられる。また、「規定している」場合の休暇の取扱いについて、「有給」としている割合が最も高いのは「30人以下」で41.2%、反対に最も低いのは「31～50人」で20.4%である。

≪ 『育児休業』の就業規則への規定 ≫ (従業員規模別) (単回答)



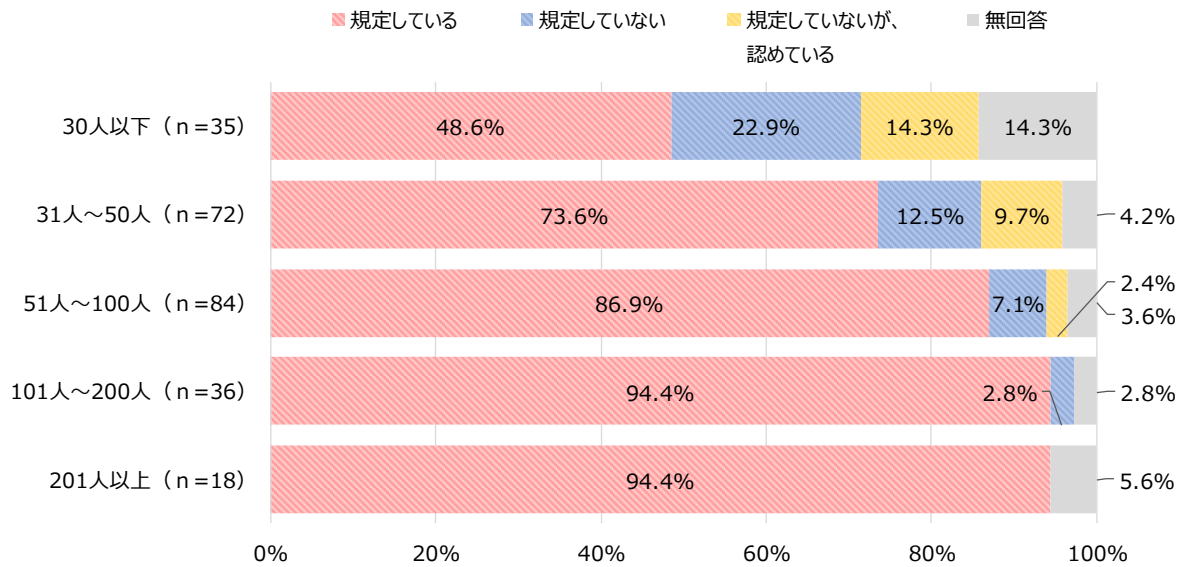
「育児休業」の就業規則への規定	規定している		規定していない		規定していないが、認めている		無回答		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
30人以下 (n=35)	24	68.6%	4	11.4%	5	14.3%	2	5.7%	35	100.0%
31人~50人 (n=72)	66	91.7%	2	2.8%	1	1.4%	3	4.2%	72	100.1%
51人~100人 (n=84)	81	96.4%	1	1.2%	1	1.2%	1	1.2%	84	100.0%
101人~200人 (n=36)	36	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	36	100.0%
201人以上 (n=18)	18	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	18	100.0%

≪ 『介護休業』の就業規則への規定 ≫ (従業員規模別) (単回答)



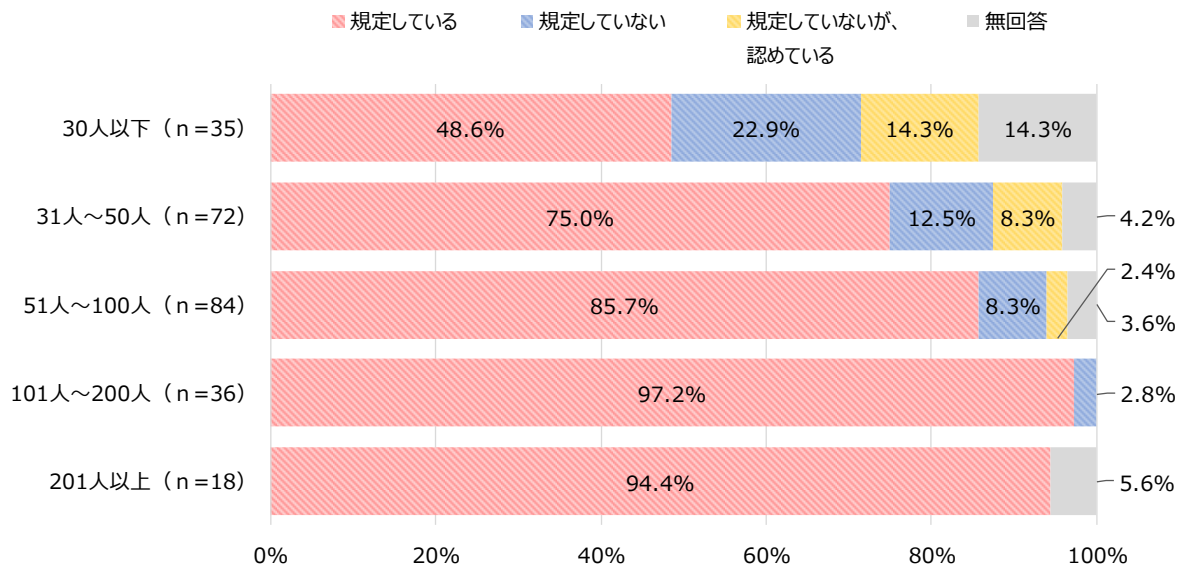
「介護休業」の就業規則への規定	規定している		規定していない		規定していないが、認めている		無回答		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
30人以下 (n=35)	21	60.0%	7	20.0%	4	11.4%	3	8.6%	35	100.0%
31人~50人 (n=72)	60	83.3%	6	8.3%	3	4.2%	3	4.2%	72	100.0%
51人~100人 (n=84)	78	92.9%	3	3.6%	1	1.2%	2	2.4%	84	100.1%
101人~200人 (n=36)	36	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	36	100.0%
201人以上 (n=18)	18	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	18	100.0%

《『子の看護休暇』の就業規則への規定》（従業員規模別）（単回答）



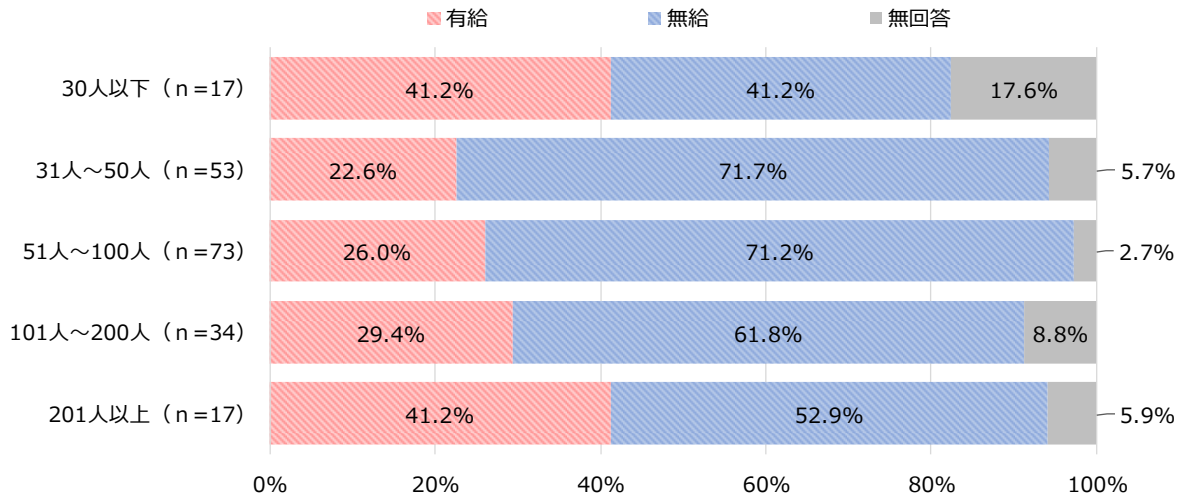
「看護休暇」の就業規則への規定	規定している		規定していない		規定していないが、認めている		無回答		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
30人以下 (n=35)	17	48.6%	8	22.9%	5	14.3%	5	14.3%	35	100.1%
31人~50人 (n=72)	53	73.6%	9	12.5%	7	9.7%	3	4.2%	72	100.0%
51人~100人 (n=84)	73	86.9%	6	7.1%	2	2.4%	3	3.6%	84	100.0%
101人~200人 (n=36)	34	94.4%	1	2.8%	0	0.0%	1	2.8%	36	100.0%
201人以上 (n=18)	17	94.4%	0	0.0%	0	0.0%	1	5.6%	18	100.0%

《『介護休暇』の就業規則への規定》（従業員規模別）（単回答）



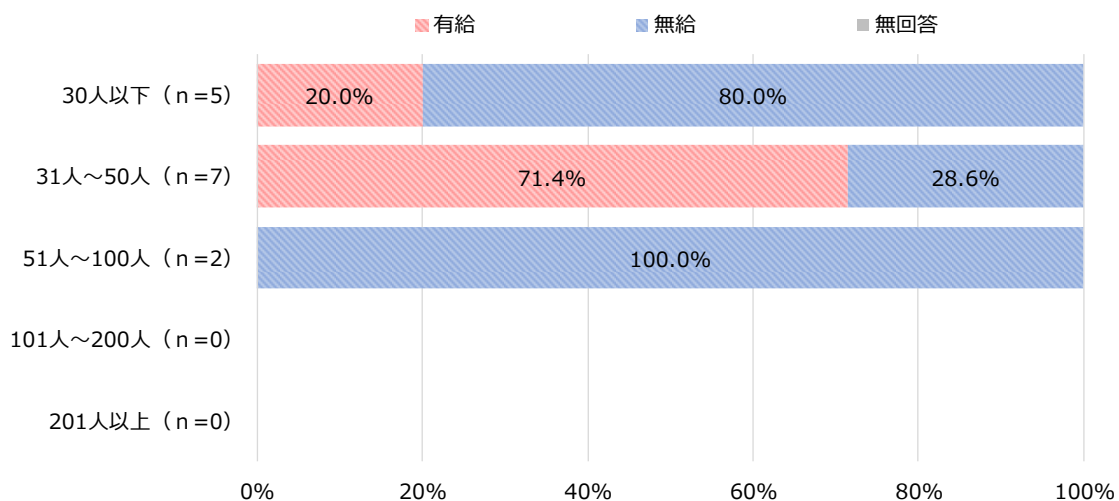
「介護休暇」の就業規則への規定	規定している		規定していない		規定していないが、認めている		無回答		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
30人以下 (n=35)	17	48.6%	8	22.9%	5	14.3%	5	14.3%	35	100.1%
31人~50人 (n=72)	54	75.0%	9	12.5%	6	8.3%	3	4.2%	72	100.0%
51人~100人 (n=84)	72	85.7%	7	8.3%	2	2.4%	3	3.6%	84	100.0%
101人~200人 (n=36)	35	97.2%	1	2.8%	0	0.0%	0	0.0%	36	100.0%
201人以上 (n=18)	17	94.4%	0	0.0%	0	0.0%	1	5.6%	18	100.0%

≪ 『子の看護休暇』の取扱い ≫ (従業員規模別)
 (就業規則に「規定している」とした事業所) (単回答)



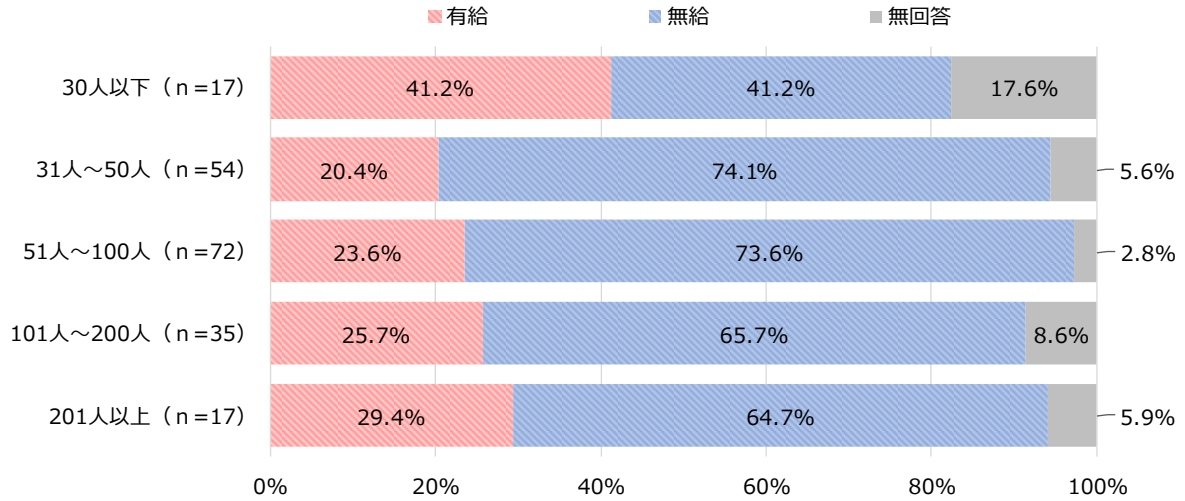
看護休暇の取扱い 「就業規則に規定している」 とした事業所	有給		無給		無回答		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
30人以下 (n=17)	7	41.2%	7	41.2%	3	17.6%	17	100.0%
31人~50人 (n=53)	12	22.6%	38	71.7%	3	5.7%	53	100.0%
51人~100人 (n=73)	19	26.0%	52	71.2%	2	2.7%	73	99.9%
101人~200人 (n=34)	10	29.4%	21	61.8%	3	8.8%	34	100.0%
201人以上 (n=17)	7	41.2%	9	52.9%	1	5.9%	17	100.0%

≪ 『子の看護休暇』の取扱い ≫ (従業員規模別)
 (就業規則に「規定していないが認めている」とした事業所) (単回答)



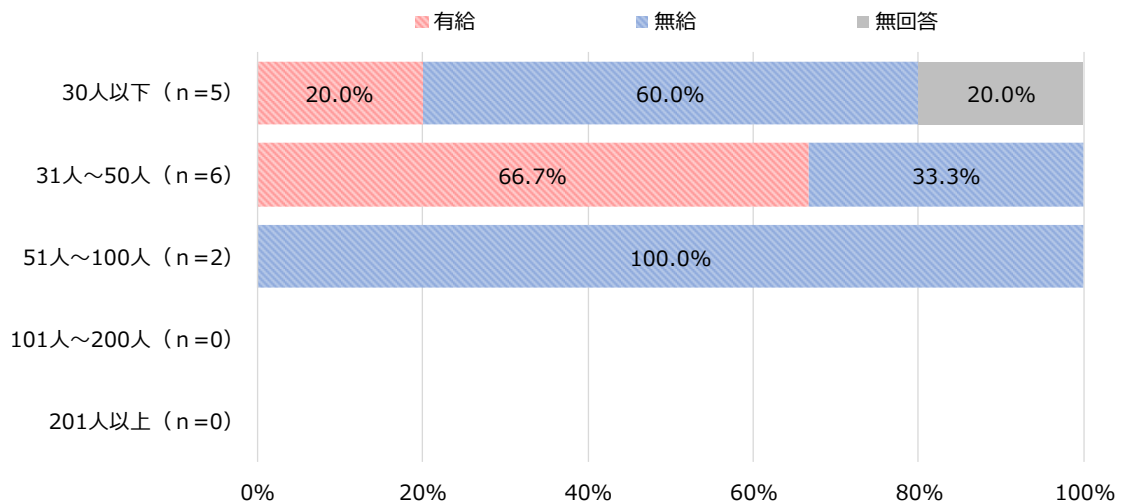
看護休暇の取扱い 「就業規則に規定していないが 認めている」とした事業所	有給		無給		無回答		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
30人以下 (n=5)	1	20.0%	4	80.0%	0	0.0%	5	100.0%
31人~50人 (n=7)	5	71.4%	2	28.6%	0	0.0%	7	100.0%
51人~100人 (n=2)	0	0.0%	2	100.0%	0	0.0%	2	100.0%
101人~200人 (n=0)	0	-	0	-	0	-	0	-
201人以上 (n=0)	0	-	0	-	0	-	0	-

« 『介護休暇』の取扱い » (従業員規模別)
 (就業規則に「規定している」とした事業所) (単回答)



介護休暇の取扱い 「就業規則に規定している」 とした事業所	有給		無給		無回答		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
30人以下 (n=17)	7	41.2%	7	41.2%	3	17.6%	17	100.0%
31人~50人 (n=54)	11	20.4%	40	74.1%	3	5.6%	54	100.1%
51人~100人 (n=72)	17	23.6%	53	73.6%	2	2.8%	72	100.0%
101人~200人 (n=35)	9	25.7%	23	65.7%	3	8.6%	35	100.0%
201人以上 (n=17)	5	29.4%	11	64.7%	1	5.9%	17	100.0%

« 『介護休暇』の取扱い » (従業員規模別)
 (就業規則に「規定していないが認めている」とした事業所) (単回答)



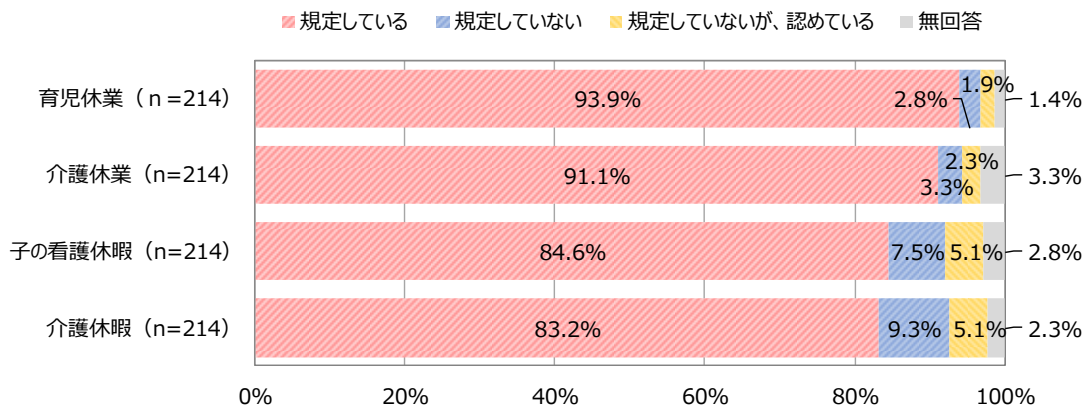
介護休暇の取扱い 「就業規則に規定していないが 認めている」とした事業所	有給		無給		無回答		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
30人以下 (n=5)	1	20.0%	3	60.0%	1	20.0%	5	100.0%
31人~50人 (n=6)	4	66.7%	2	33.3%	0	0.0%	6	100.0%
51人~100人 (n=2)	0	0.0%	2	100.0%	0	0.0%	2	100.0%
101人~200人 (n=0)	0	-	0	-	0	-	0	-
201人以上 (n=0)	0	-	0	-	0	-	0	-

④ 前回調査時（平成 27 年度）との比較

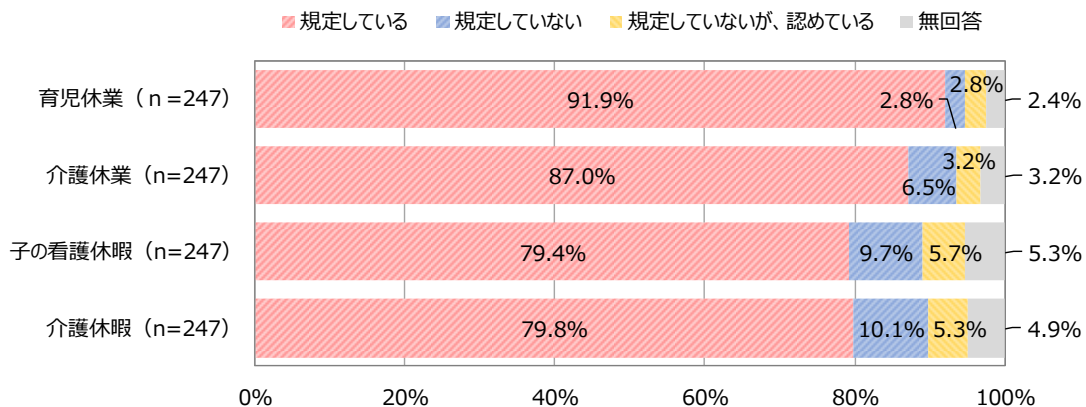
◆「育児休業」「介護休業」「子の看護休暇」「介護休暇」について、前回調査時と比較すると、「規定している」とした割合はいずれも若干減少しているが、大きな差はみられない。

- 「育児休業」の就業規則への規定について、前回調査時と比較すると、「規定している」とした割合は 2.0%減少している。
- 「介護休業」の就業規則への規定について、前回調査時と比較すると、「規定している」とした割合は 4.1%減少している。
- 「子の看護休暇」の就業規則への規定について、前回調査時と比較すると、「規定している」とした割合は 5.2%減少している。また、その取扱いについて、「有給」としている割合は、「規定している」場合は減少し、「規定していないが、認めている」場合は増加している。
- 「介護休暇」の就業規則への規定について、前回調査時と比較すると、「規定している」とした割合は 3.4%減少している。また、その取扱いについて、「有給」としている割合は、「規定している」場合は減少し、「規定していないが、認めている」場合は増加している

◀ 就業規則への規定 ▶（前回調査：n=214）（単回答）

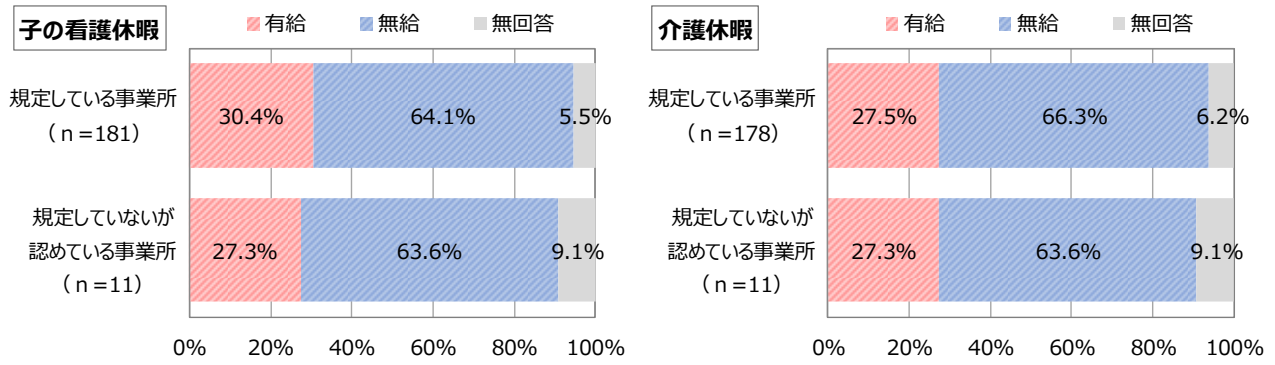


◀ 就業規則への規定 ▶（今回調査：n=247）（単回答）



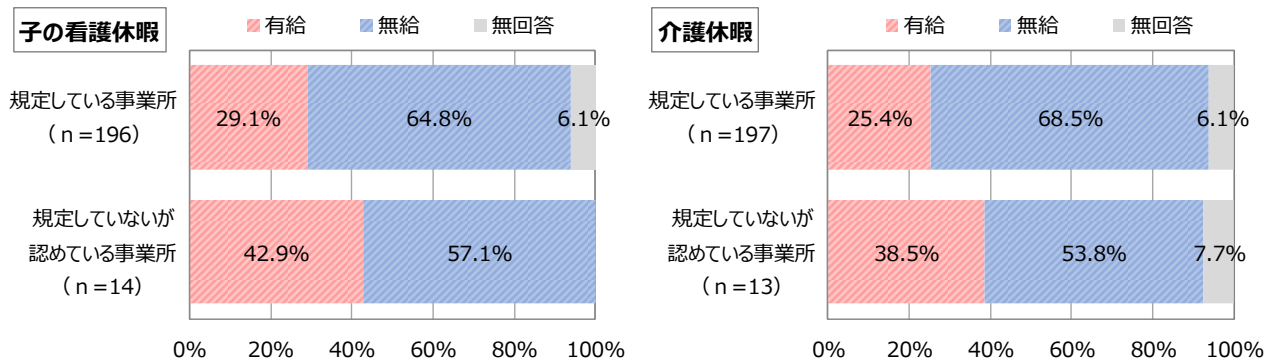
« 「子の看護休暇」及び「介護休暇」の取扱い » (前回調査)

(就業規則に「規定している」若しくは「規定していないが認めている」とした事業所) (単回答)



« 「子の看護休暇」及び「介護休暇」の取扱い » (今回調査)

(就業規則に「規定している」若しくは「規定していないが認めている」とした事業所) (単回答)



« 就業規則への規定 » (前回調査 : n=214) (単回答)

就業規則への規定 <前回調査時>	育児休業 (n=214)		介護休業 (n=214)		子の看護休暇 (n=214)		介護休暇 (n=214)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
規定している	201	93.9%	195	91.1%	181	84.6%	178	83.2%
規定していない	6	2.8%	7	3.3%	16	7.5%	20	9.3%
規定していないが、認めている	4	1.9%	5	2.3%	11	5.1%	11	5.1%
無回答	3	1.4%	7	3.3%	6	2.8%	5	2.3%
合計	214	100.0%	214	100.0%	214	100.0%	214	99.9%

« 「子の看護休暇」及び「介護休暇」の取扱い » (前回調査)

(就業規則に「規定している」若しくは「規定していないが認めている」とした事業所) (単回答)

休暇の取扱い <前回調査時>	子の看護休暇				介護休暇			
	規定している事業所 (n=181)		規定していないが、 認めている事業所 (n=11)		規定している事業所 (n=178)		規定していないが、 認めている事業所 (n=11)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
有給	55	30.4%	3	27.3%	49	27.5%	3	27.3%
無給	116	64.1%	7	63.6%	118	66.3%	7	63.6%
無回答	10	5.5%	1	9.1%	11	6.2%	1	9.1%
合計	181	100.0%	11	100.0%	178	100.0%	11	100.0%

4-2. 休業・休暇制度の利用状況

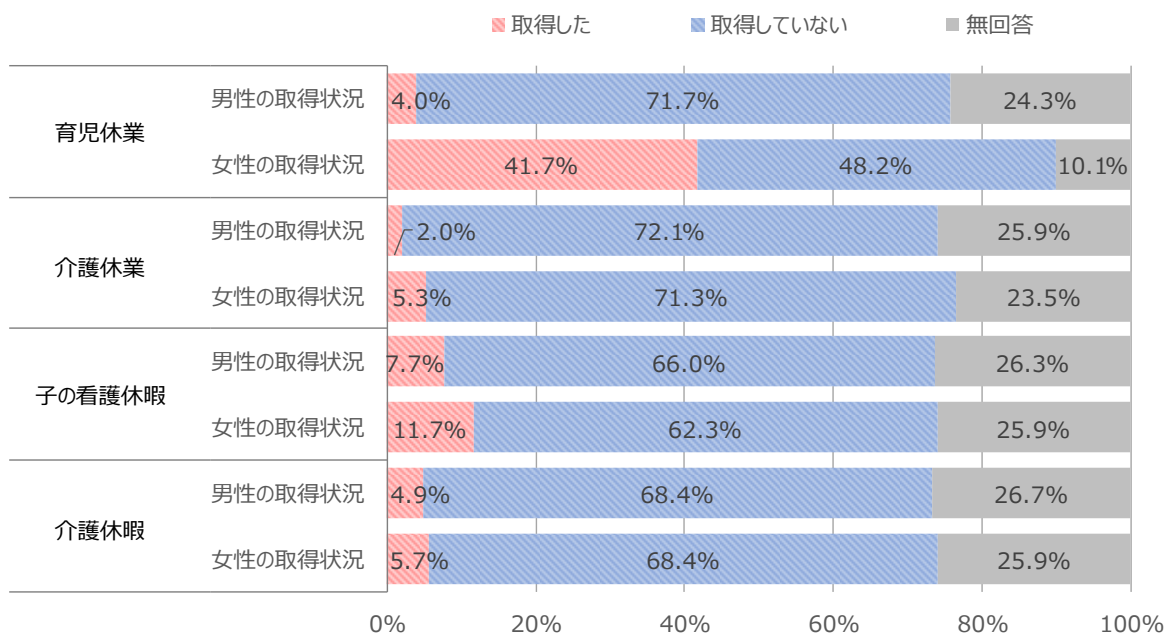
Q10 過去1年間（平成30年1月1日～平成30年12月31日）における、「育児休業」や「介護休業」、「子の看護休暇」、「介護休暇」の利用者はどのくらいいますか。

①全体

◆休業・休暇制度の利用状況について、利用者が最も多いのは、男性は「子の看護休暇」7.7%、女性は「育児休業」41.7%である。

- 「育児休業」の利用状況について、男性が取得した事業所は4.0%、女性が取得した事業所は41.7%であり、男女間の差が大きい。
- 「介護休業」の利用状況について、男性が取得した事業所は2.0%、女性が取得した事業所は5.3%であり、他の制度と比較して、男女とも利用者が最も少ない。
- 「子の看護休暇」の利用状況について、男性が取得した事業所は7.7%、女性が取得した事業所は11.7%であり、男性の場合は最も利用者が多い。
- 「介護休暇」の利用状況について、男性が取得した事業所は4.9%、女性が取得した事業所は5.7%であり、男女とも利用者が少ない傾向がある。
- いずれの休業・休暇制度においても、男性の利用者は少ない状況にある。
- 女性の場合、育児休業以外の休業・休暇においては利用者が少ない状況にある。

◀ 休業・休暇制度の利用状況 ▶（全体：n=247）（単回答）



≪ 休業・休暇制度の利用状況 ≫ (全体：n=247) (単回答)

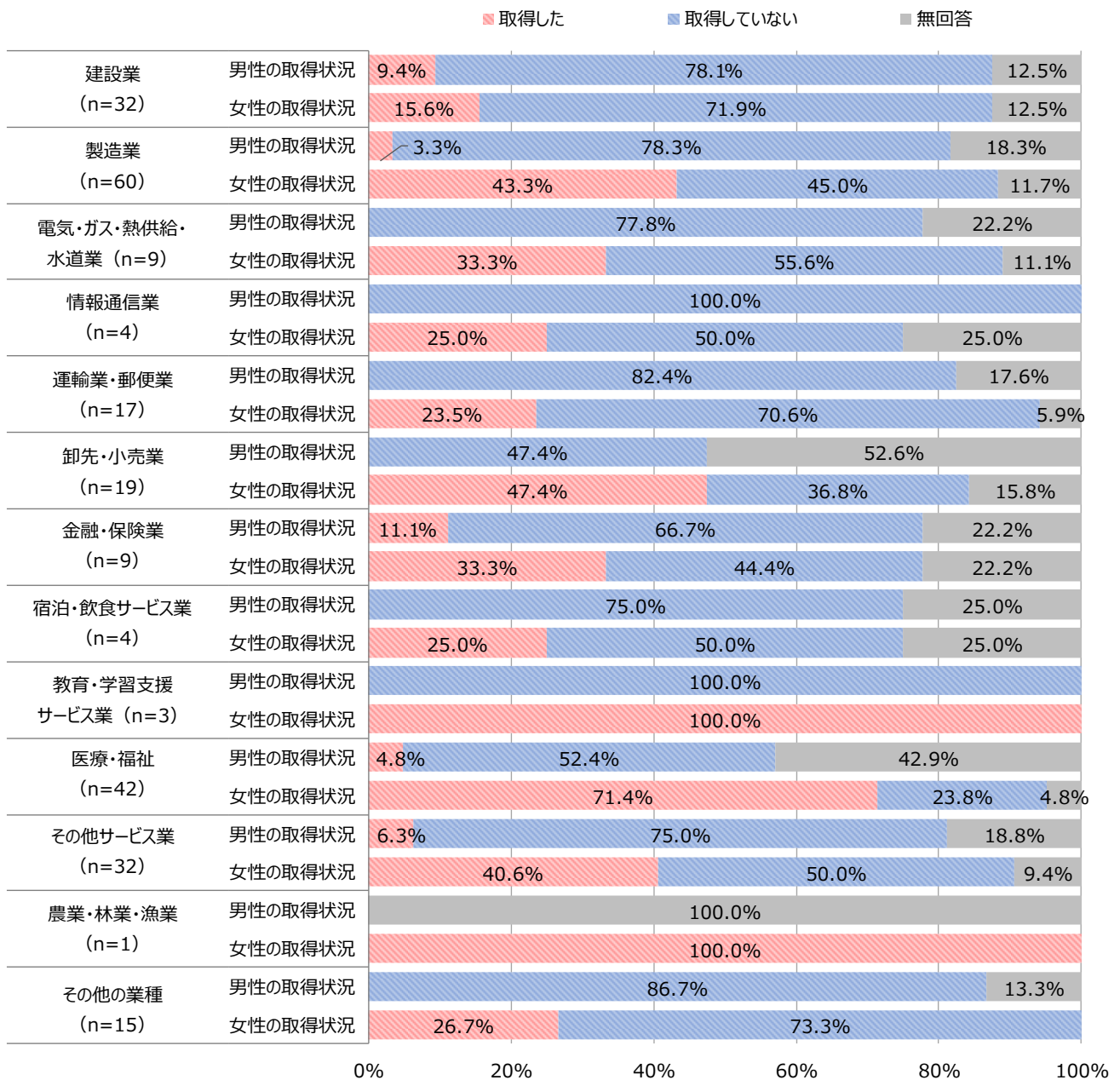
休業・休暇制度の 利用状況 ※(カッコ)内は取得人数	育児休業 (n=247)				介護休業 (n=247)			
	男性の取得状況		女性の取得状況		男性の取得状況		女性の取得状況	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
取得した	10(16)	4.0%	103(271)	41.7%	5(5)	2.0%	13(20)	5.3%
取得していない	177	71.7%	119	48.2%	178	72.1%	176	71.3%
無回答	60	24.3%	25	10.1%	64	25.9%	58	23.5%
合計	247	100.0%	247	100.0%	247	100.0%	247	100.1%
休業・休暇制度の 利用状況 ※(カッコ)内は取得人数	子の看護休暇 (n=247)				介護休暇 (n=247)			
	男性の取得状況		女性の取得状況		男性の取得状況		女性の取得状況	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
取得した	19(108)	7.7%	29(166)	11.7%	12(38)	4.9%	14(32)	5.7%
取得していない	163	66.0%	154	62.3%	169	68.4%	169	68.4%
無回答	65	26.3%	64	25.9%	66	26.7%	64	25.9%
合計	247	100.0%	247	99.9%	247	100.0%	247	100.0%

②業種別

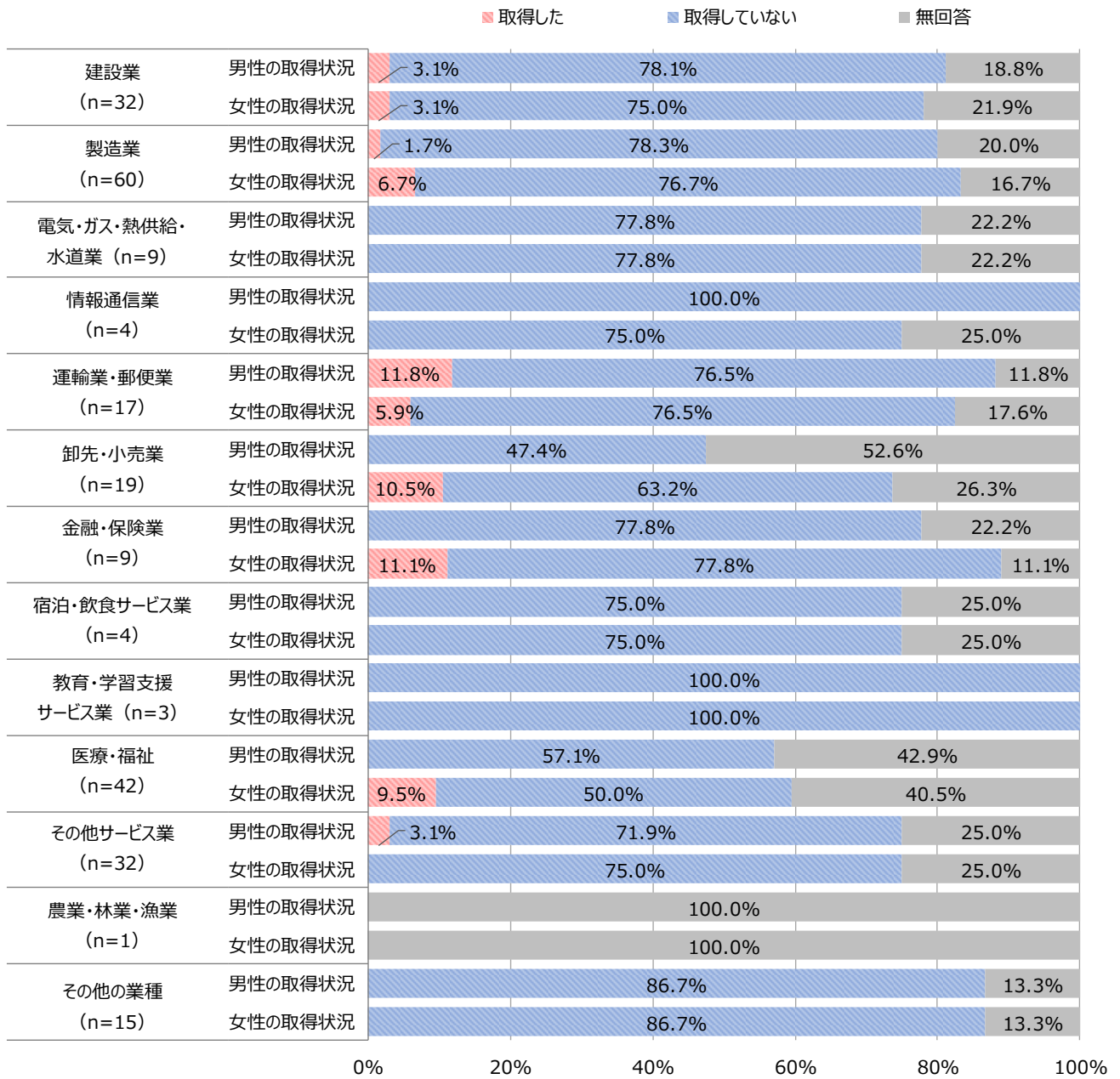
◆休業・休暇制度の利用状況について、業種別にみると、業種により取得状況に差がみられる。

- 「育児休業」の利用状況について、男性が取得した割合が最も高いのは「金融・保険業」11.1%、女性が取得した割合が最も高いのは「教育・学習支援サービス業」及び「農業・林業・漁業」が100.0%であり、男女間の差が大きい。
- 「介護休業」の利用状況について、男性が取得した割合が最も高いのは「運輸業・郵便業」11.8%、女性が取得した割合が最も高いのは「金融・保険業」11.1%である。「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「宿泊・飲食サービス業」「教育・学習支援サービス業」「その他の業種」においては、男女とも取得した事業所がみられず、全体的に取得率は非常に低い。
- 「子の看護休暇」の利用状況について、男性が取得した割合が最も高いのは「電気・ガス・熱供給・水道業」及び「教育・学習支援サービス業」が33.3%、女性が取得した割合が最も高いのは「金融・保険業」及び「教育・学習支援サービス業」が33.3%である。「運輸業・郵便業」及び「宿泊・飲食サービス業」においては、男女とも取得した事業所がみられなかった。
- 「介護休暇」の利用状況について、男性が取得した割合が最も高いのは「教育・学習支援サービス業」33.3%、女性が取得した割合が最も高いのは「情報通信業」25.0%である。「宿泊・飲食サービス業」及び「その他サービス業」においては、男女とも取得した事業所がみられなかった。

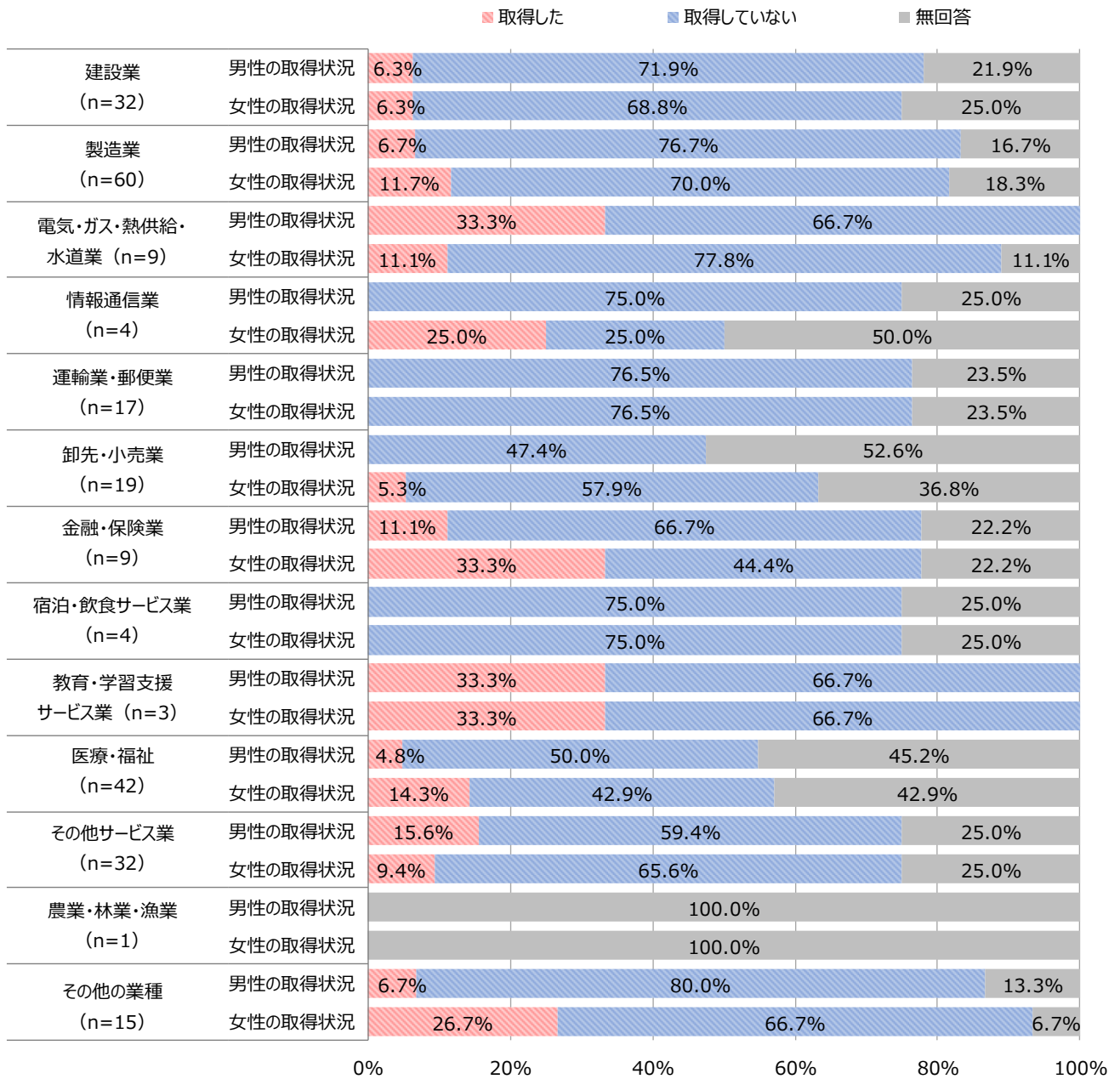
≪ 『育児休業』の利用状況 ≫ (業種別) (単回答)



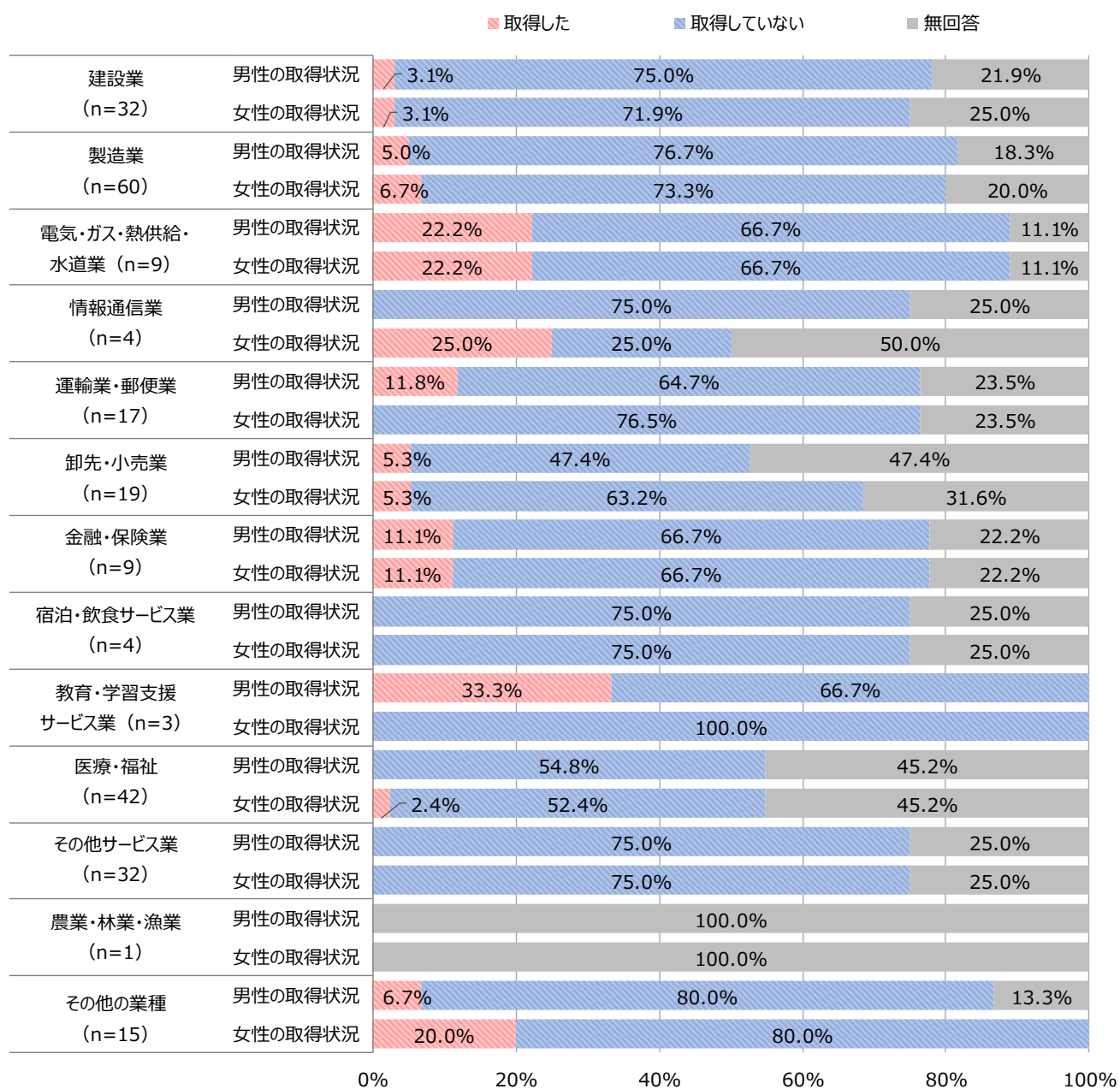
≪ 『介護休業』の利用状況 ≫ (業種別) (単回答)



≪ 『子の看護休暇』の利用状況 ≫ (業種別) (単回答)



≪ 『介護休暇』の利用状況 ≫ (業種別) (単回答)



≪ 『育児休業』の利用状況 ≫ (業種別) (単回答)

「育児休業」の利用状況		取得した		取得していない		無回答		合計	
		回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
建設業	男性の取得状況 (n=32)	3	9.4%	25	78.1%	4	12.5%	32	100.0%
	女性の取得状況 (n=32)	5	15.6%	23	71.9%	4	12.5%	32	100.0%
製造業	男性の取得状況 (n=60)	2	3.3%	47	78.3%	11	18.3%	60	99.9%
	女性の取得状況 (n=60)	26	43.3%	27	45.0%	7	11.7%	60	100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	男性の取得状況 (n=9)	0	0.0%	7	77.8%	2	22.2%	9	100.0%
	女性の取得状況 (n=9)	3	33.3%	5	55.6%	1	11.1%	9	100.0%
情報通信業	男性の取得状況 (n=4)	0	0.0%	4	100.0%	0	0.0%	4	100.0%
	女性の取得状況 (n=4)	1	25.0%	2	50.0%	1	25.0%	4	100.0%
運輸業・郵便業	男性の取得状況 (n=17)	0	0.0%	14	82.4%	3	17.6%	17	100.0%
	女性の取得状況 (n=17)	4	23.5%	12	70.6%	1	5.9%	17	100.0%
卸売・小売業	男性の取得状況 (n=19)	0	0.0%	9	47.4%	10	52.6%	19	100.0%
	女性の取得状況 (n=19)	9	47.4%	7	36.8%	3	15.8%	19	100.0%
金融・保険業	男性の取得状況 (n=9)	1	11.1%	6	66.7%	2	22.2%	9	100.0%
	女性の取得状況 (n=9)	3	33.3%	4	44.4%	2	22.2%	9	99.9%
宿泊・飲食サービス業	男性の取得状況 (n=4)	0	0.0%	3	75.0%	1	25.0%	4	100.0%
	女性の取得状況 (n=4)	1	25.0%	2	50.0%	1	25.0%	4	100.0%
教育・学習支援サービス業	男性の取得状況 (n=3)	0	0.0%	3	100.0%	0	0.0%	3	100.0%
	女性の取得状況 (n=3)	3	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	100.0%
医療・福祉	男性の取得状況 (n=42)	2	4.8%	22	52.4%	18	42.9%	42	100.1%
	女性の取得状況 (n=42)	30	71.4%	10	23.8%	2	4.8%	42	100.0%
その他のサービス業	男性の取得状況 (n=32)	2	6.3%	24	75.0%	6	18.8%	32	100.1%
	女性の取得状況 (n=32)	13	40.6%	16	50.0%	3	9.4%	32	100.0%
農業・林業・漁業	男性の取得状況 (n=1)	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	1	100.0%
	女性の取得状況 (n=1)	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%
その他の業種	男性の取得状況 (n=15)	0	0.0%	13	86.7%	2	13.3%	15	100.0%
	女性の取得状況 (n=15)	4	26.7%	11	73.3%	0	0.0%	15	100.0%

≪ 『介護休業』の利用状況 ≫ (業種別) (単回答)

「介護休業」の利用状況		取得した		取得していない		無回答		合計	
		回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
建設業	男性の取得状況 (n=32)	1	3.1%	25	78.1%	6	18.8%	32	100.0%
	女性の取得状況 (n=32)	1	3.1%	24	75.0%	7	21.9%	32	100.0%
製造業	男性の取得状況 (n=60)	1	1.7%	47	78.3%	12	20.0%	60	100.0%
	女性の取得状況 (n=60)	4	6.7%	46	76.7%	10	16.7%	60	100.1%
電気・ガス・熱供給・水道業	男性の取得状況 (n=9)	0	0.0%	7	77.8%	2	22.2%	9	100.0%
	女性の取得状況 (n=9)	0	0.0%	7	77.8%	2	22.2%	9	100.0%
情報通信業	男性の取得状況 (n=4)	0	0.0%	4	100.0%	0	0.0%	4	100.0%
	女性の取得状況 (n=4)	0	0.0%	3	75.0%	1	25.0%	4	100.0%
運輸業・郵便業	男性の取得状況 (n=17)	2	11.8%	13	76.5%	2	11.8%	17	100.1%
	女性の取得状況 (n=17)	1	5.9%	13	76.5%	3	17.6%	17	100.0%
卸売・小売業	男性の取得状況 (n=19)	0	0.0%	9	47.4%	10	52.6%	19	100.0%
	女性の取得状況 (n=19)	2	10.5%	12	63.2%	5	26.3%	19	100.0%
金融・保険業	男性の取得状況 (n=9)	0	0.0%	7	77.8%	2	22.2%	9	100.0%
	女性の取得状況 (n=9)	1	11.1%	7	77.8%	1	11.1%	9	100.0%
宿泊・飲食サービス業	男性の取得状況 (n=4)	0	0.0%	3	75.0%	1	25.0%	4	100.0%
	女性の取得状況 (n=4)	0	0.0%	3	75.0%	1	25.0%	4	100.0%
教育・学習支援サービス業	男性の取得状況 (n=3)	0	0.0%	3	100.0%	0	0.0%	3	100.0%
	女性の取得状況 (n=3)	0	0.0%	3	100.0%	0	0.0%	3	100.0%
医療・福祉	男性の取得状況 (n=42)	0	0.0%	24	57.1%	18	42.9%	42	100.0%
	女性の取得状況 (n=42)	4	9.5%	21	50.0%	17	40.5%	42	100.0%
その他のサービス業	男性の取得状況 (n=32)	1	3.1%	23	71.9%	8	25.0%	32	100.0%
	女性の取得状況 (n=32)	0	0.0%	24	75.0%	8	25.0%	32	100.0%
農業・林業・漁業	男性の取得状況 (n=1)	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	1	100.0%
	女性の取得状況 (n=1)	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	1	100.0%
その他の業種	男性の取得状況 (n=15)	0	0.0%	13	86.7%	2	13.3%	15	100.0%
	女性の取得状況 (n=15)	0	0.0%	13	86.7%	2	13.3%	15	100.0%

≪ 『子の看護休暇』の利用状況 ≫ (業種別) (単回答)

「子の看護休暇」の利用状況		取得した		取得していない		無回答		合計	
		回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
建設業	男性の取得状況 (n=32)	2	6.3%	23	71.9%	7	21.9%	32	100.1%
	女性の取得状況 (n=32)	2	6.3%	22	68.8%	8	25.0%	32	100.1%
製造業	男性の取得状況 (n=60)	4	6.7%	46	76.7%	10	16.7%	60	100.1%
	女性の取得状況 (n=60)	7	11.7%	42	70.0%	11	18.3%	60	100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	男性の取得状況 (n=9)	3	33.3%	6	66.7%	0	0.0%	9	100.0%
	女性の取得状況 (n=9)	1	11.1%	7	77.8%	1	11.1%	9	100.0%
情報通信業	男性の取得状況 (n=4)	0	0.0%	3	75.0%	1	25.0%	4	100.0%
	女性の取得状況 (n=4)	1	25.0%	1	25.0%	2	50.0%	4	100.0%
運輸業・郵便業	男性の取得状況 (n=17)	0	0.0%	13	76.5%	4	23.5%	17	100.0%
	女性の取得状況 (n=17)	0	0.0%	13	76.5%	4	23.5%	17	100.0%
卸売・小売業	男性の取得状況 (n=19)	0	0.0%	9	47.4%	10	52.6%	19	100.0%
	女性の取得状況 (n=19)	1	5.3%	11	57.9%	7	36.8%	19	100.0%
金融・保険業	男性の取得状況 (n=9)	1	11.1%	6	66.7%	2	22.2%	9	100.0%
	女性の取得状況 (n=9)	3	33.3%	4	44.4%	2	22.2%	9	99.9%
宿泊・飲食サービス業	男性の取得状況 (n=4)	0	0.0%	3	75.0%	1	25.0%	4	100.0%
	女性の取得状況 (n=4)	0	0.0%	3	75.0%	1	25.0%	4	100.0%
教育・学習支援サービス業	男性の取得状況 (n=3)	1	33.3%	2	66.7%	0	0.0%	3	100.0%
	女性の取得状況 (n=3)	1	33.3%	2	66.7%	0	0.0%	3	100.0%
医療・福祉	男性の取得状況 (n=42)	2	4.8%	21	50.0%	19	45.2%	42	100.0%
	女性の取得状況 (n=42)	6	14.3%	18	42.9%	18	42.9%	42	100.1%
その他のサービス業	男性の取得状況 (n=32)	5	15.6%	19	59.4%	8	25.0%	32	100.0%
	女性の取得状況 (n=32)	3	9.4%	21	65.6%	8	25.0%	32	100.0%
農業・林業・漁業	男性の取得状況 (n=1)	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	1	100.0%
	女性の取得状況 (n=1)	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	1	100.0%
その他の業種	男性の取得状況 (n=15)	1	6.7%	12	80.0%	2	13.3%	15	100.0%
	女性の取得状況 (n=15)	4	26.7%	10	66.7%	1	6.7%	15	100.1%

≪ 『介護休暇』の利用状況 ≫ (業種別) (単回答)

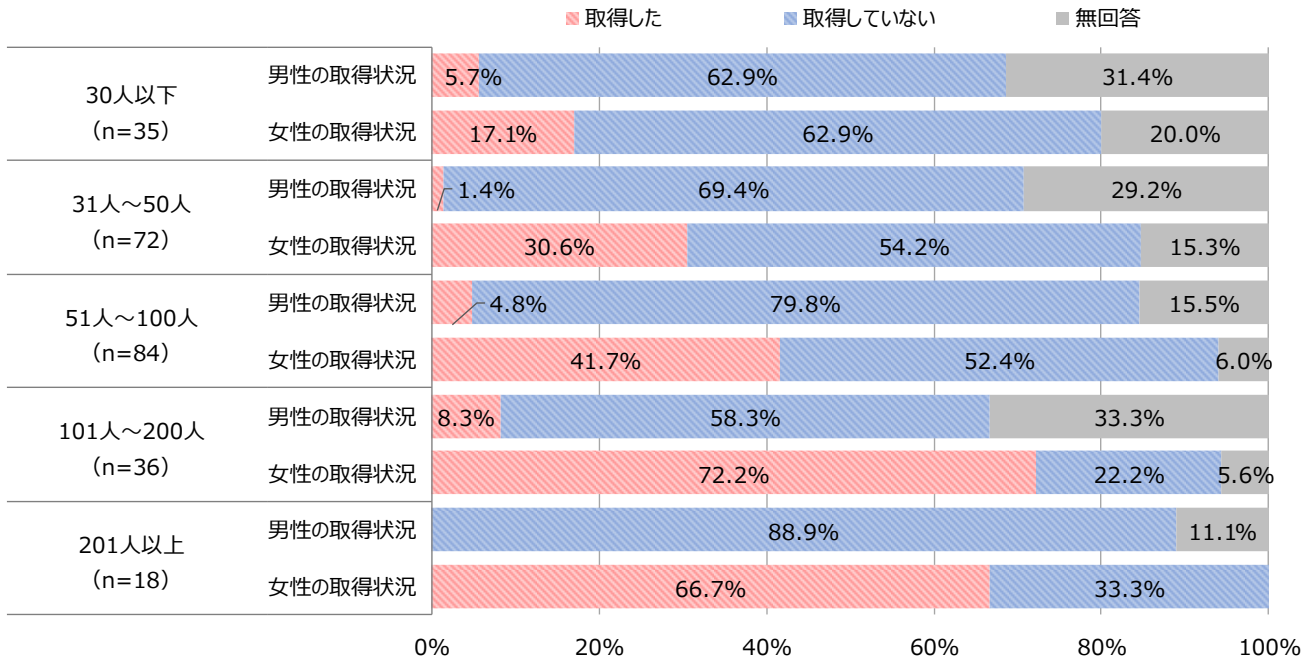
「介護休暇」の利用状況		取得した		取得していない		無回答		合計	
		回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
建設業	男性の取得状況 (n=32)	1	3.1%	24	75.0%	7	21.9%	32	100.0%
	女性の取得状況 (n=32)	1	3.1%	23	71.9%	8	25.0%	32	100.0%
製造業	男性の取得状況 (n=60)	3	5.0%	46	76.7%	11	18.3%	60	100.0%
	女性の取得状況 (n=60)	4	6.7%	44	73.3%	12	20.0%	60	100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	男性の取得状況 (n=9)	2	22.2%	6	66.7%	1	11.1%	9	100.0%
	女性の取得状況 (n=9)	2	22.2%	6	66.7%	1	11.1%	9	100.0%
情報通信業	男性の取得状況 (n=4)	0	0.0%	3	75.0%	1	25.0%	4	100.0%
	女性の取得状況 (n=4)	1	25.0%	1	25.0%	2	50.0%	4	100.0%
運輸業・郵便業	男性の取得状況 (n=17)	2	11.8%	11	64.7%	4	23.5%	17	100.0%
	女性の取得状況 (n=17)	0	0.0%	13	76.5%	4	23.5%	17	100.0%
卸売・小売業	男性の取得状況 (n=19)	1	5.3%	9	47.4%	9	47.4%	19	100.1%
	女性の取得状況 (n=19)	1	5.3%	12	63.2%	6	31.6%	19	100.1%
金融・保険業	男性の取得状況 (n=9)	1	11.1%	6	66.7%	2	22.2%	9	100.0%
	女性の取得状況 (n=9)	1	11.1%	6	66.7%	2	22.2%	9	100.0%
宿泊・飲食サービス業	男性の取得状況 (n=4)	0	0.0%	3	75.0%	1	25.0%	4	100.0%
	女性の取得状況 (n=4)	0	0.0%	3	75.0%	1	25.0%	4	100.0%
教育・学習支援サービス業	男性の取得状況 (n=3)	1	33.3%	2	66.7%	0	0.0%	3	100.0%
	女性の取得状況 (n=3)	0	0.0%	3	100.0%	0	0.0%	3	100.0%
医療・福祉	男性の取得状況 (n=42)	0	0.0%	23	54.8%	19	45.2%	42	100.0%
	女性の取得状況 (n=42)	1	2.4%	22	52.4%	19	45.2%	42	100.0%
その他のサービス業	男性の取得状況 (n=32)	0	0.0%	24	75.0%	8	25.0%	32	100.0%
	女性の取得状況 (n=32)	0	0.0%	24	75.0%	8	25.0%	32	100.0%
農業・林業・漁業	男性の取得状況 (n=1)	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	1	100.0%
	女性の取得状況 (n=1)	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	1	100.0%
その他の業種	男性の取得状況 (n=15)	1	6.7%	12	80.0%	2	13.3%	15	100.0%
	女性の取得状況 (n=15)	3	20.0%	12	80.0%	0	0.0%	15	100.0%

③従業員規模別

◆休業・休暇制度の利用状況について、従業員規模別にみると、従業員規模が大きい方が比較的取得状況の高い傾向がある。

- 「育児休業」の利用状況について、男性が取得した割合が最も高いのは「101～200 人」8.3%、女性が取得した割合が最も高いのは「101～200 人」72.2%であり、男女間の差が大きい。女性の場合、従業員規模が大きい方が取得状況の高い傾向がある。
- 「介護休業」の利用状況について、男性が取得した割合が最も高いのは「31～50 人」2.8%、女性が取得した割合が最も高いのは「201 人以上」16.7%であるが、全体的に取得率は非常に低い。
- 「子の看護休暇」の利用状況について、男性が取得した割合が最も高いのは「201 人以上」が 27.8%、女性が取得した割合が最も高いのは「201 人以上」が 38.9%である。従業員規模が大きい方が取得状況の高い傾向がある。
- 「介護休暇」の利用状況について、男性が取得した割合が最も高いのは「201 人以上」が 22.2%、女性が取得した割合が最も高いのは「201 人以上」が 22.2%である。従業員規模が大きい方が取得状況の高い傾向がある。

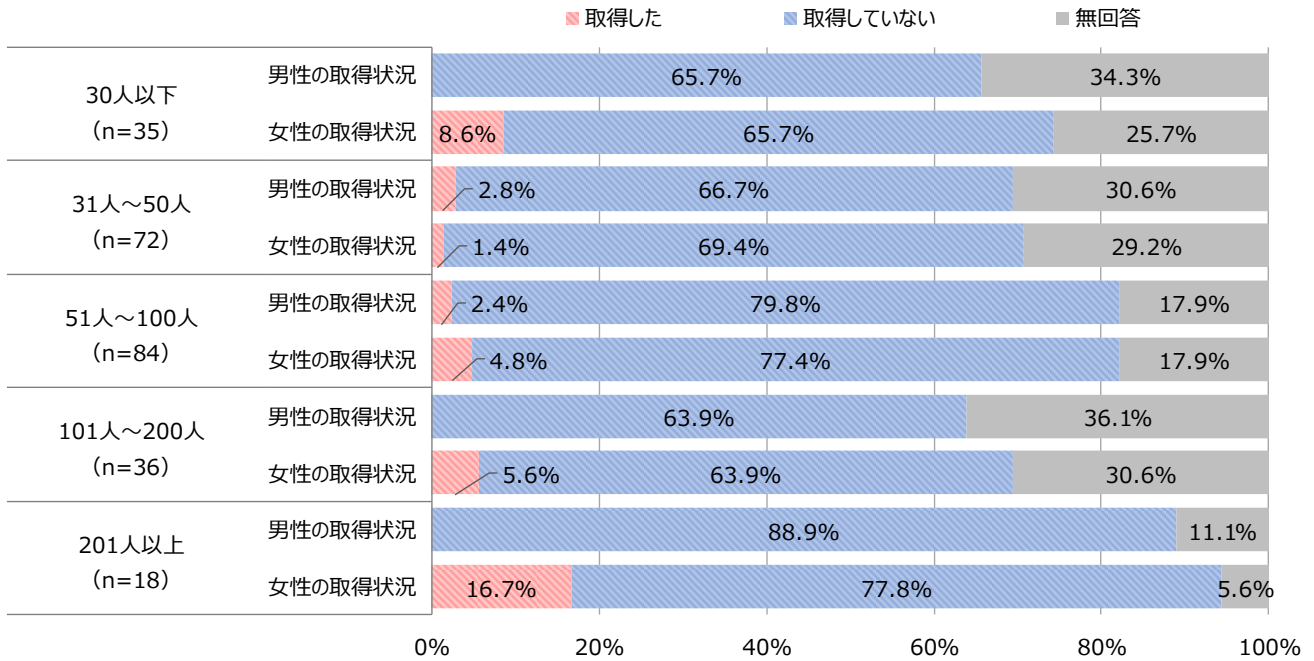
≪ 『育児休業』の利用状況 ≫ (従業員規模別) (単回答)



≪ 『育児休業』の利用状況 ≫ (従業員規模別) (単回答)

「育児休業」の利用状況		取得した		取得していない		無回答		合計	
		回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
30人以下	男性の取得状況 (n=35)	2	5.7%	22	62.9%	11	31.4%	35	100.0%
	女性の取得状況 (n=35)	6	17.1%	22	62.9%	7	20.0%	35	100.0%
31人~50人	男性の取得状況 (n=72)	1	1.4%	50	69.4%	21	29.2%	72	100.0%
	女性の取得状況 (n=72)	22	30.6%	39	54.2%	11	15.3%	72	100.1%
51人~100人	男性の取得状況 (n=84)	4	4.8%	67	79.8%	13	15.5%	84	100.1%
	女性の取得状況 (n=84)	35	41.7%	44	52.4%	5	6.0%	84	100.1%
101人~200人	男性の取得状況 (n=36)	3	8.3%	21	58.3%	12	33.3%	36	99.9%
	女性の取得状況 (n=36)	26	72.2%	8	22.2%	2	5.6%	36	100.0%
201人以上	男性の取得状況 (n=18)	0	0.0%	16	88.9%	2	11.1%	18	100.0%
	女性の取得状況 (n=18)	12	66.7%	6	33.3%	0	0.0%	18	100.0%

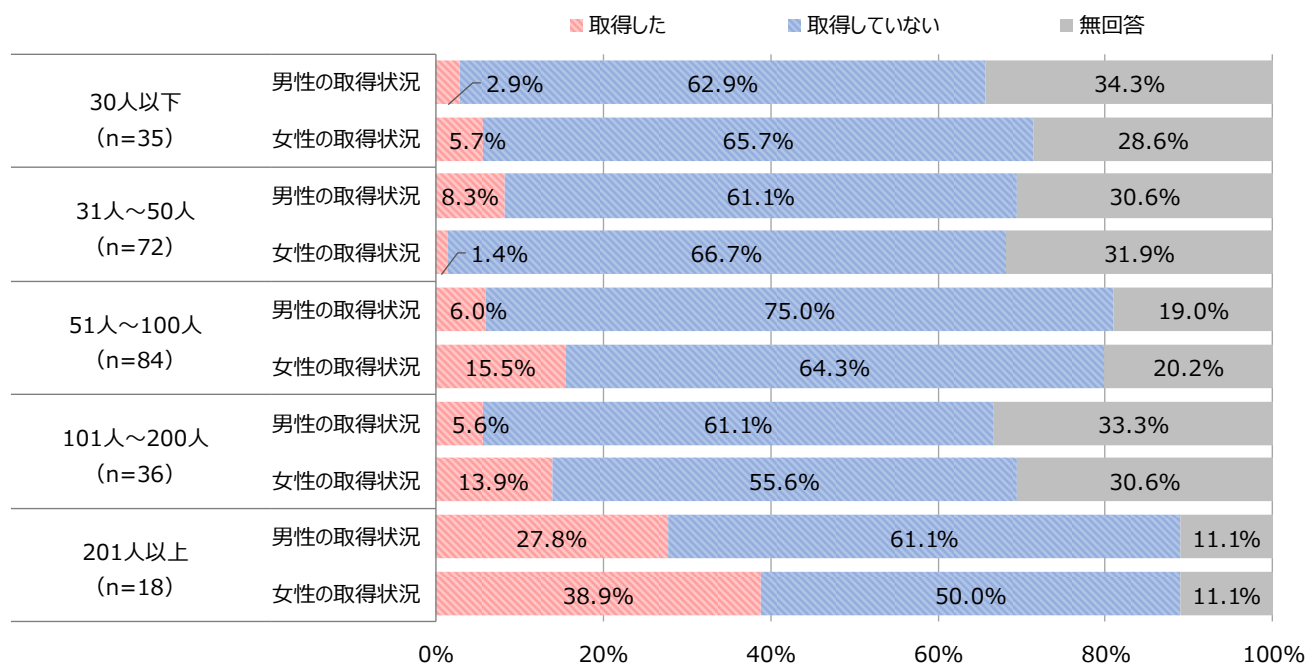
≪ 『介護休業』の利用状況 ≫ (従業員規模別) (単回答)



≪ 『介護休業』の利用状況 ≫ (従業員規模別) (単回答)

「介護休業」の利用状況		取得した		取得していない		無回答		合計	
		回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
30人以下	男性の取得状況 (n=35)	0	0.0%	23	65.7%	12	34.3%	35	100.0%
	女性の取得状況 (n=35)	3	8.6%	23	65.7%	9	25.7%	35	100.0%
31人~50人	男性の取得状況 (n=72)	2	2.8%	48	66.7%	22	30.6%	72	100.1%
	女性の取得状況 (n=72)	1	1.4%	50	69.4%	21	29.2%	72	100.0%
51人~100人	男性の取得状況 (n=84)	2	2.4%	67	79.8%	15	17.9%	84	100.1%
	女性の取得状況 (n=84)	4	4.8%	65	77.4%	15	17.9%	84	100.1%
101人~200人	男性の取得状況 (n=36)	0	0.0%	23	63.9%	13	36.1%	36	100.0%
	女性の取得状況 (n=36)	2	5.6%	23	63.9%	11	30.6%	36	100.1%
201人以上	男性の取得状況 (n=18)	0	0.0%	16	88.9%	2	11.1%	18	100.0%
	女性の取得状況 (n=18)	3	16.7%	14	77.8%	1	5.6%	18	100.1%

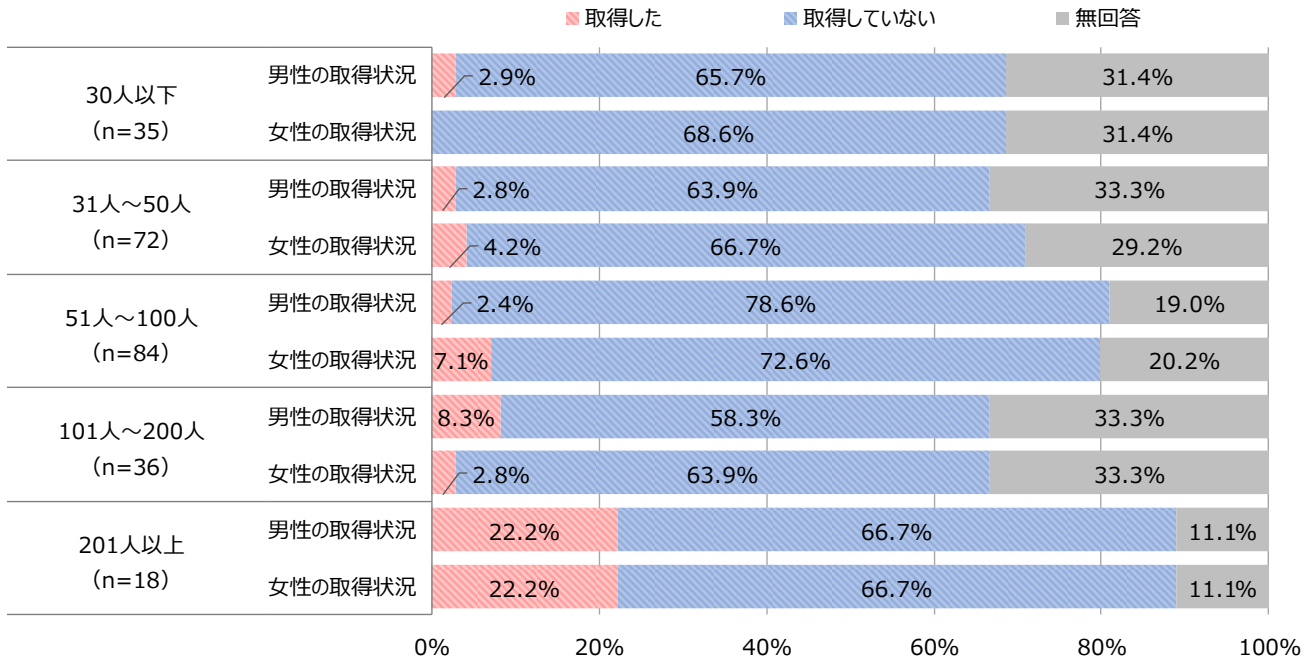
≪ 『子の看護休暇』の利用状況 ≫ (従業員規模別) (単回答)



≪ 『子の看護休暇』の利用状況 ≫ (従業員規模別) (単回答)

『子の看護休暇』の利用状況		取得した		取得していない		無回答		合計	
		回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
30人以下	男性の取得状況 (n=35)	1	2.9%	22	62.9%	12	34.3%	35	100.1%
	女性の取得状況 (n=35)	2	5.7%	23	65.7%	10	28.6%	35	100.0%
31人~50人	男性の取得状況 (n=72)	6	8.3%	44	61.1%	22	30.6%	72	100.0%
	女性の取得状況 (n=72)	1	1.4%	48	66.7%	23	31.9%	72	100.0%
51人~100人	男性の取得状況 (n=84)	5	6.0%	63	75.0%	16	19.0%	84	100.0%
	女性の取得状況 (n=84)	13	15.5%	54	64.3%	17	20.2%	84	100.0%
101人~200人	男性の取得状況 (n=36)	2	5.6%	22	61.1%	12	33.3%	36	100.0%
	女性の取得状況 (n=36)	5	13.9%	20	55.6%	11	30.6%	36	100.1%
201人以上	男性の取得状況 (n=18)	5	27.8%	11	61.1%	2	11.1%	18	100.0%
	女性の取得状況 (n=18)	7	38.9%	9	50.0%	2	11.1%	18	100.0%

≪ 『介護休暇』の利用状況 ≫ (従業員規模別) (単回答)



≪ 『介護休暇』の利用状況 ≫ (従業員規模別) (単回答)

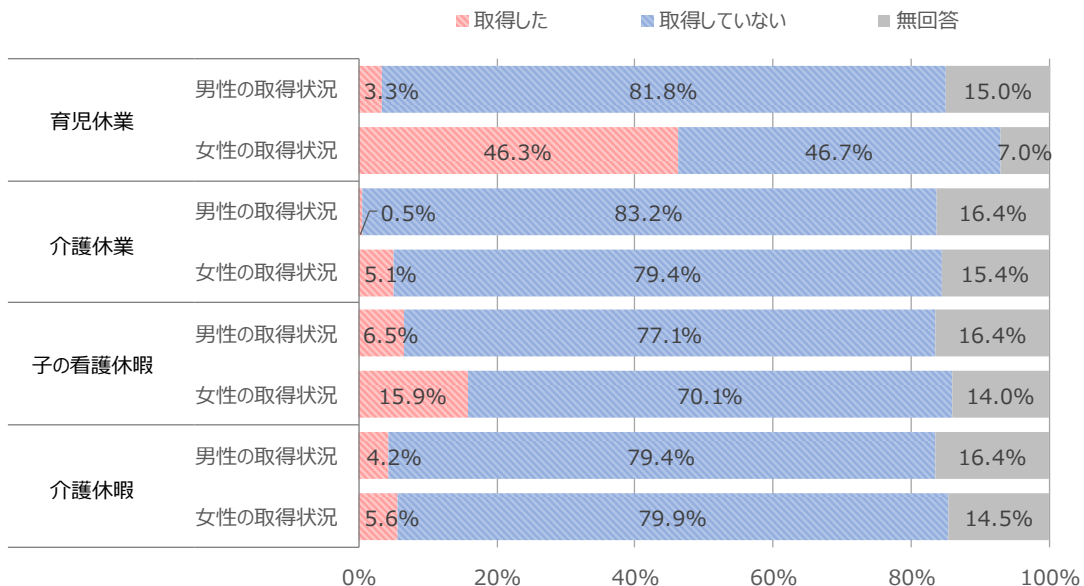
「介護休暇」の利用状況		取得した		取得していない		無回答		合計	
		回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
30人以下	男性の取得状況 (n=35)	1	2.9%	23	65.7%	11	31.4%	35	100.0%
	女性の取得状況 (n=35)	0	0.0%	24	68.6%	11	31.4%	35	100.0%
31人~50人	男性の取得状況 (n=72)	2	2.8%	46	63.9%	24	33.3%	72	100.0%
	女性の取得状況 (n=72)	3	4.2%	48	66.7%	21	29.2%	72	100.1%
51人~100人	男性の取得状況 (n=84)	2	2.4%	66	78.6%	16	19.0%	84	100.0%
	女性の取得状況 (n=84)	6	7.1%	61	72.6%	17	20.2%	84	99.9%
101人~200人	男性の取得状況 (n=36)	3	8.3%	21	58.3%	12	33.3%	36	99.9%
	女性の取得状況 (n=36)	1	2.8%	23	63.9%	12	33.3%	36	100.0%
201人以上	男性の取得状況 (n=18)	4	22.2%	12	66.7%	2	11.1%	18	100.0%
	女性の取得状況 (n=18)	4	22.2%	12	66.7%	2	11.1%	18	100.0%

④ 前回調査時（平成 27 年度）との比較

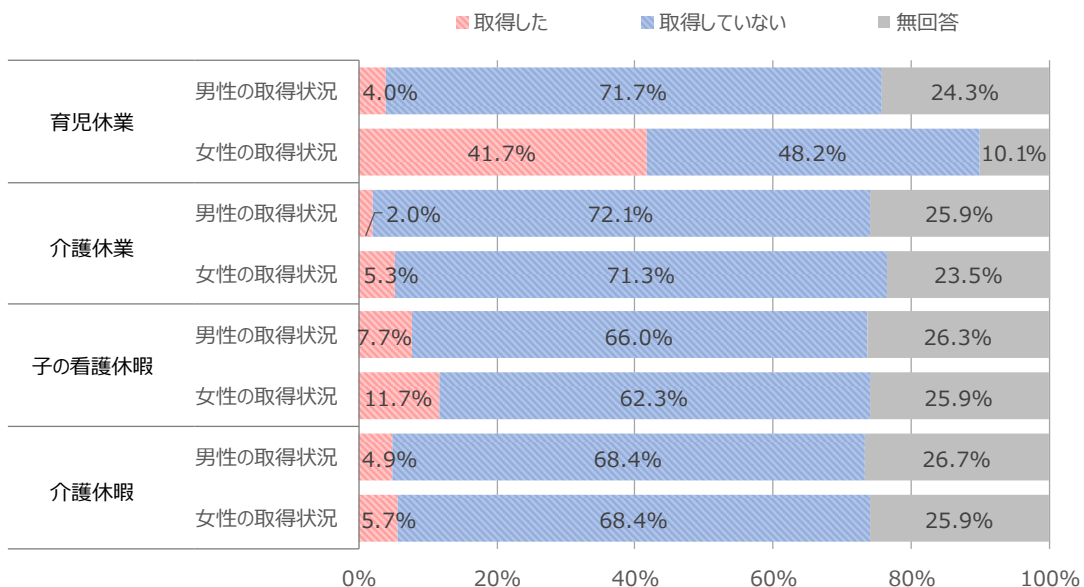
◆ 休業・休暇制度の利用状況について、前回調査時と比較すると、男性の取得状況は若干増加しているが、大きな差はみられない。

- 「育児休業」の利用状況について、前回調査時と比較すると、男性が 0.7%増加、女性が 4.6%減少している。
- 「介護休業」の利用状況について、前回調査時と比較すると、男性が 1.5%増加、女性が 0.2%増加している。
- 「子の看護休暇」の利用状況について、前回調査時と比較すると、男性が 1.2%増加、女性が 4.2%減少している。
- 「介護休暇」の利用状況について、前回調査時と比較すると、男性が 0.7%増加、女性が 0.1%増加している。
- 前回調査時と比較すると、多少の増減はあるものの大きな差はみられない。

◀ 休業・休暇制度の利用状況 ▶（前回調査：n=214）（単回答）



◀ 休業・休暇制度の利用状況 ▶（今回調査：n=247）（単回答）



« 休業・休暇制度の利用状況 » (前回調査：n=214) (単回答)

休業・休暇制度の 利用状況 ※(カッコ内は取得人数)	育児休業 (n=247)				介護休業 (n=247)			
	男性の取得状況		女性の取得状況		男性の取得状況		女性の取得状況	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
取得した	10(16)	4.0%	103(271)	41.7%	5(5)	2.0%	13(20)	5.3%
取得していない	177	71.7%	119	48.2%	178	72.1%	176	71.3%
無回答	60	24.3%	25	10.1%	64	25.9%	58	23.5%
合計	247	100.0%	247	100.0%	247	100.0%	247	100.1%
休業・休暇制度の 利用状況 ※(カッコ内は取得人数)	子の看護休暇 (n=247)				介護休暇 (n=247)			
	男性の取得状況		女性の取得状況		男性の取得状況		女性の取得状況	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
取得した	19(108)	7.7%	29(166)	11.7%	12(38)	4.9%	14(32)	5.7%
取得していない	163	66.0%	154	62.3%	169	68.4%	169	68.4%
無回答	65	26.3%	64	25.9%	66	26.7%	64	25.9%
合計	247	100.0%	247	99.9%	247	100.0%	247	100.0%

4-3. 一般事業主行動計画の策定の有無

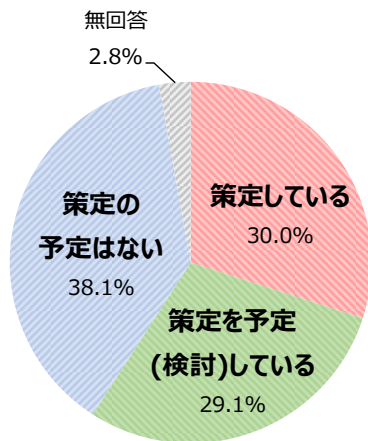
Q11 次世代育成支援対策推進法第12条に規定される一般事業主行動計画の策定をしていますか。
【該当するもの1つに○】

①全体

◆一般事業主行動計画の策定について、「策定している」とした事業所は3割である。

■一般事業主行動計画の策定について、「策定している」30.0%、「策定を予定（検討）している」29.1%、「策定の予定はない」38.1%である。

« 一般事業主行動計画の策定の有無 » (全体：n=247) (単回答)



一般事業主行動計画 の策定の有無	全体 (n=247)	
	回答数	割合
策定している	74	30.0%
策定を予定(検討)している	72	29.1%
策定の予定はない	94	38.1%
無回答	7	2.8%
合計	247	100.0%

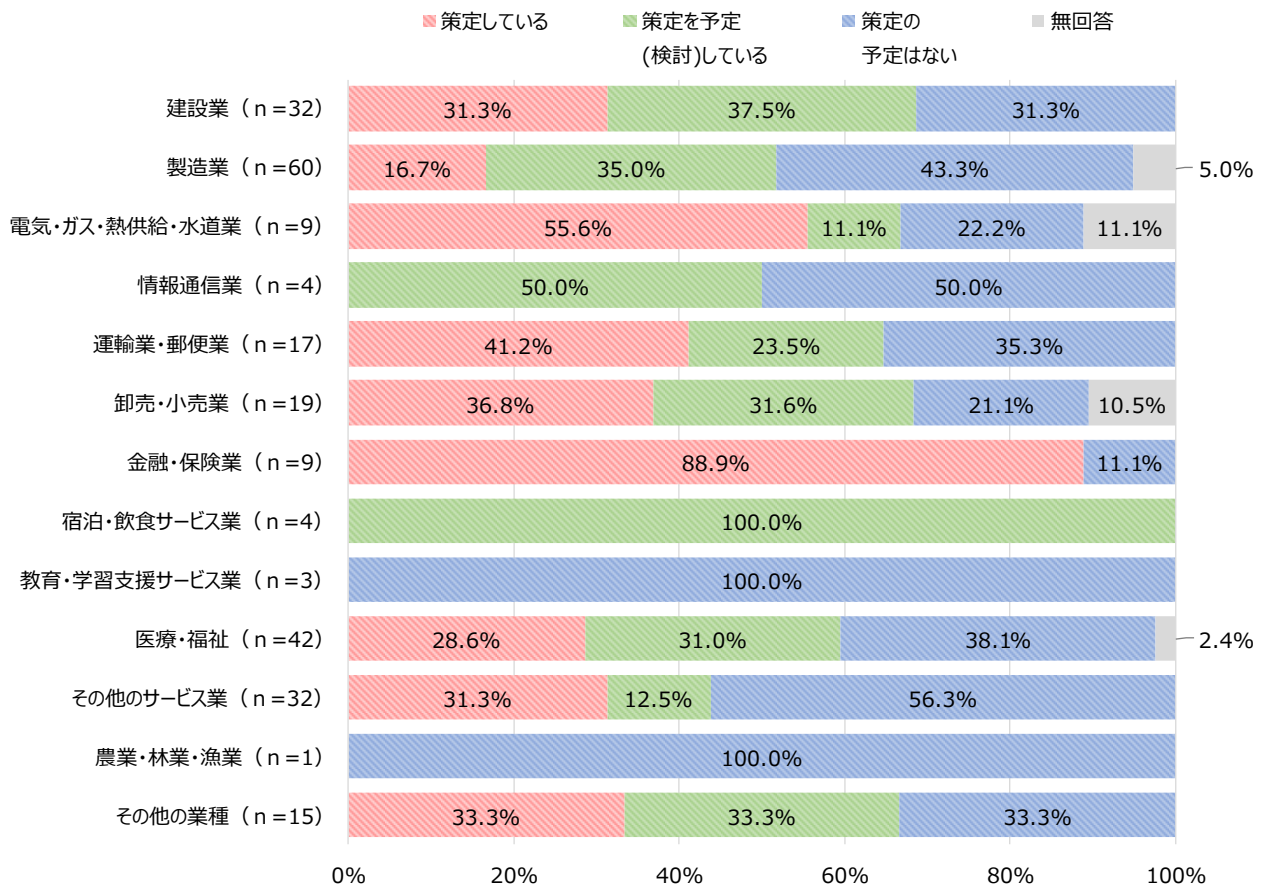
②業種別

◆一般事業主行動計画の策定について、業種別にみると、「金融・保険業」においては約 9 割、「電気・ガス・熱供給・水道業」においては約 5 割が「策定している」としているが、他の業種においては半数以下である。

■一般事業主行動計画の策定について、業種別にみると、「策定している」とした割合が最も高いのは「金融・保険業」で 88.9%である。次いで「電気・ガス・熱供給・水道業」55.6%、「運輸業・郵便業」41.2%である。

■一般事業主行動計画の策定の有無については、業種により大きな差がみられる。

◀ 一般事業主行動計画の策定の有無 ▶ (業種別) (単回答)

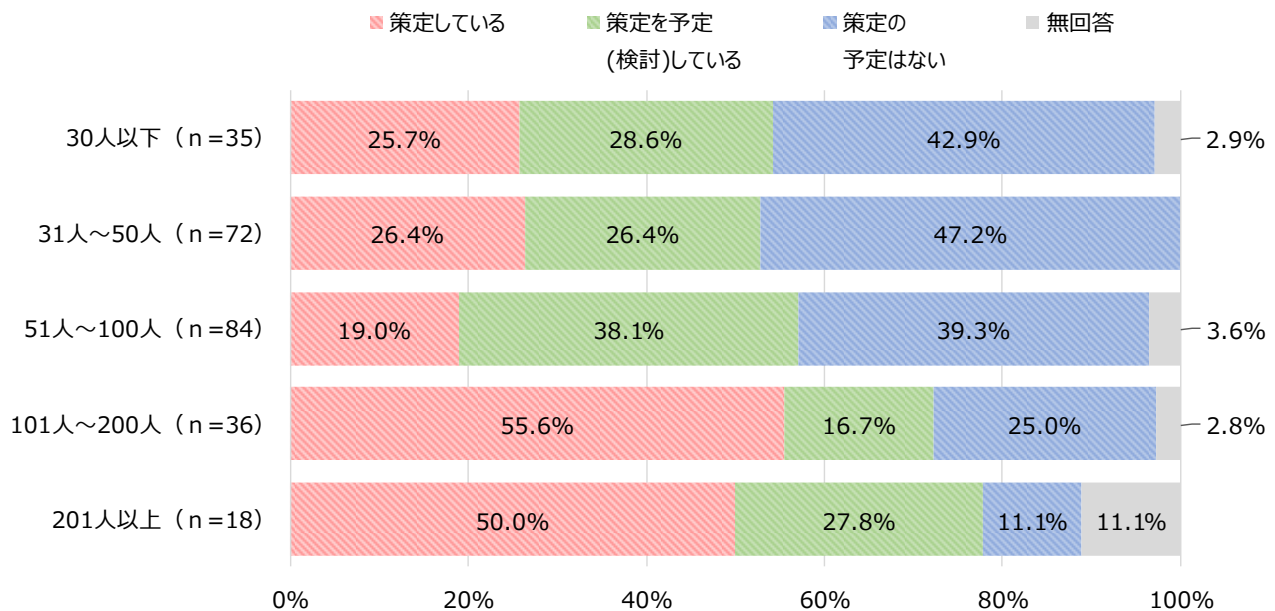


一般事業主行動計画の策定の有無	策定している		策定を予定 (検討)している		策定の予定はない		無回答		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
建設業 (n=32)	10	31.3%	12	37.5%	10	31.3%	0	0.0%	32	100.1%
製造業 (n=60)	10	16.7%	21	35.0%	26	43.3%	3	5.0%	60	100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業 (n=9)	5	55.6%	1	11.1%	2	22.2%	1	11.1%	9	100.0%
情報通信業 (n=4)	0	0.0%	2	50.0%	2	50.0%	0	0.0%	4	100.0%
運輸業・郵便業 (n=17)	7	41.2%	4	23.5%	6	35.3%	0	0.0%	17	100.0%
卸売・小売業 (n=19)	7	36.8%	6	31.6%	4	21.1%	2	10.5%	19	100.0%
金融・保険業 (n=9)	8	88.9%	0	0.0%	1	11.1%	0	0.0%	9	100.0%
宿泊・飲食サービス業 (n=4)	0	0.0%	4	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	100.0%
教育・学習支援サービス業 (n=3)	0	0.0%	0	0.0%	3	100.0%	0	0.0%	3	100.0%
医療・福祉 (n=42)	12	28.6%	13	31.0%	16	38.1%	1	2.4%	42	100.1%
その他のサービス業 (n=32)	10	31.3%	4	12.5%	18	56.3%	0	0.0%	32	100.1%
農業・林業・漁業 (n=1)	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	1	100.0%
その他の業種 (n=15)	5	33.3%	5	33.3%	5	33.3%	0	0.0%	15	99.9%

③従業員規模別

- ◆一般事業主行動計画の策定について、従業員規模別にみると、従業員規模が大きい方が「策定している」とした割合が高い傾向がある。
- 一般事業主行動計画の策定について、従業員規模別にみると、「策定している」とした割合が最も高いのは「101～200人」で55.6%である。次いで「201人以上」50.0%であり、従業員規模が大きい方が「策定している」とした割合が高い傾向がある。
- 一般事業主行動計画の策定の有無については、従業員規模により大きな差がみられる。

◀ 一般事業主行動計画の策定の有無 ▶（従業員規模別）（単回答）



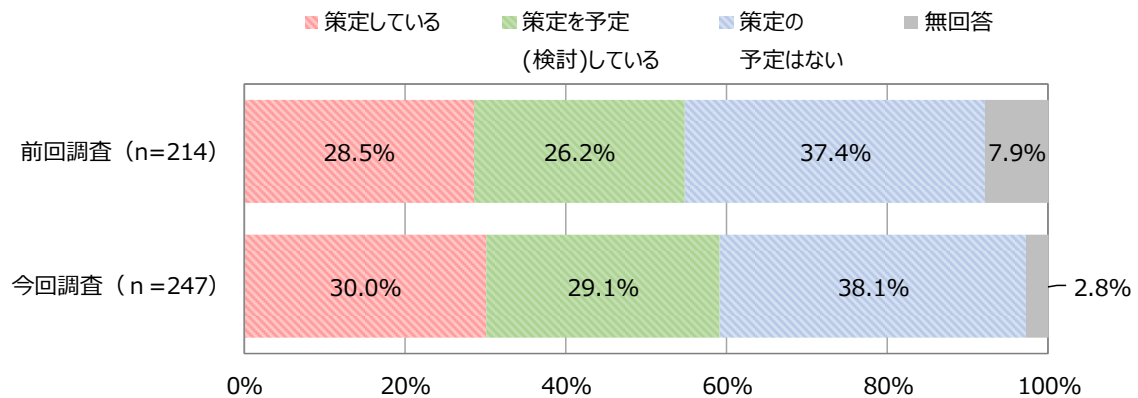
◀ 一般事業主行動計画の策定の有無 ▶（従業員規模別）（単回答）

一般事業主行動計画 の策定の有無	策定している		策定を予定 (検討)している		策定の 予定はない		無回答		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
30人以下 (n=35)	9	25.7%	10	28.6%	15	42.9%	1	2.9%	35	100.1%
31人～50人 (n=72)	19	26.4%	19	26.4%	34	47.2%	0	0.0%	72	100.0%
51人～100人 (n=84)	16	19.0%	32	38.1%	33	39.3%	3	3.6%	84	100.0%
101人～200人 (n=36)	20	55.6%	6	16.7%	9	25.0%	1	2.8%	36	100.1%
201人以上 (n=18)	9	50.0%	5	27.8%	2	11.1%	2	11.1%	18	100.0%

④ 前回調査時（平成 27 年度）との比較

- ◆ 一般事業主行動計画の策定について、前回調査時と比較すると、「策定している」及び「策定を予定(検討)している」とした割合は微増傾向にあるが、大きな差はみられない。
- 一般事業主行動計画の策定について、前回調査時と比較すると、「策定している」及び「策定を予定(検討)している」とした割合は微増傾向にあるが、大きな差はみられない。

« 一般事業主行動計画の策定の有無 » (単回答)
(前回調査：n=214、今回調査：n=247)



« 一般事業主行動計画の策定の有無 » (単回答)
(前回調査：n=214、今回調査：n=247)

一般事業主行動計画 の策定の有無	前回調査 (n=214)		今回調査 (n=247)	
	回答数	割合	回答数	割合
策定している	61	28.5%	74	30.0%
策定を予定(検討)している	56	26.2%	72	29.1%
策定の予定はない	80	37.4%	94	38.1%
無回答	17	7.9%	7	2.8%
合計	214	100.0%	247	100.0%

4-4. 育児や介護を行う従業員支援の取組みの有無

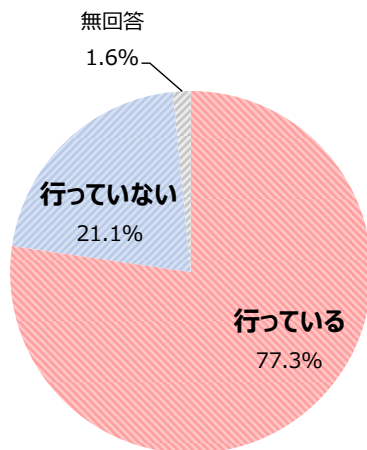
Q12 貴事業所で育児や介護を行う従業員の支援を行う取組みを行っていますか。
【該当するもの1つに○】

①全体

◆ 育児や介護を行う従業員支援の取組みについて、「行っている」とした事業所は約8割である。

■ 育児や介護を行う従業員支援の取組みについて、「行っている」77.3%、「行っていない」21.1%である。

◀ 育児や介護を行う従業員支援の取組みの有無 ▶ (全体：n=247) (単回答)



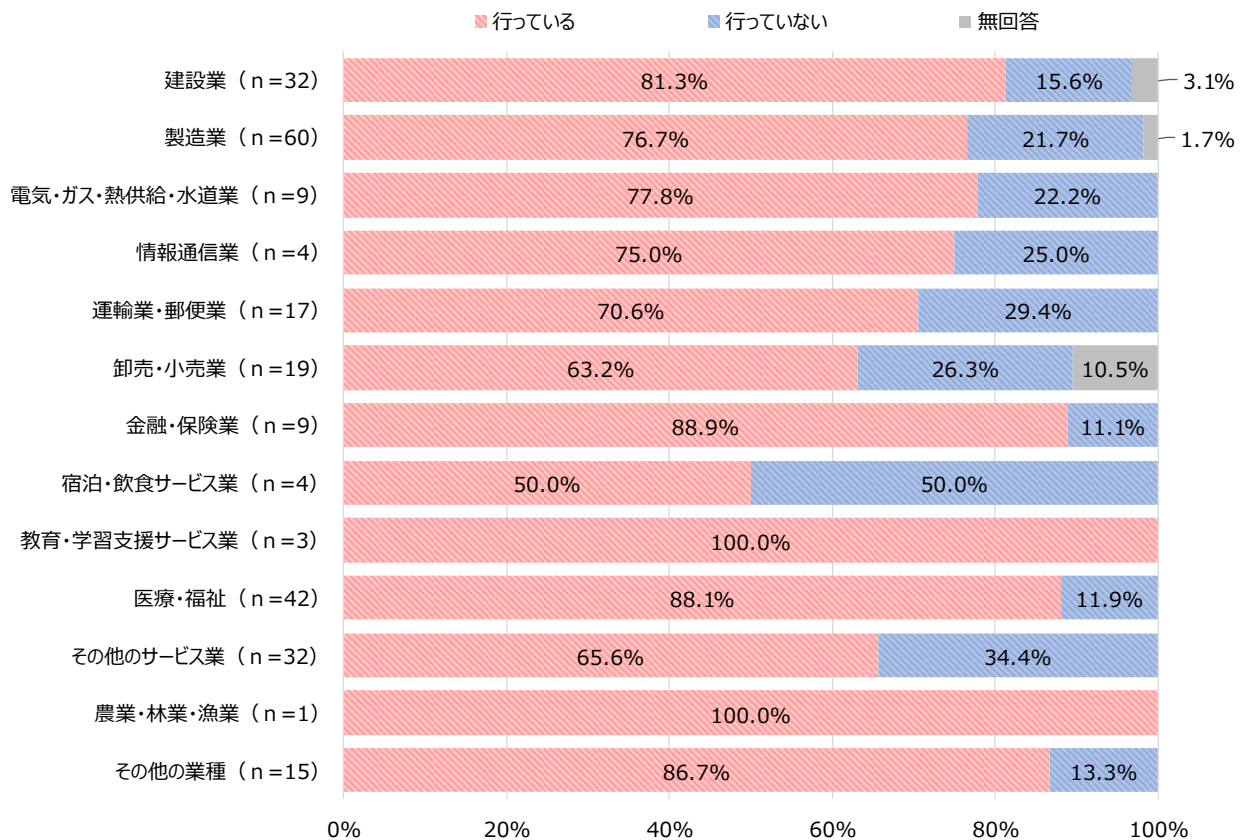
育児や介護の支援の取組み	全体 (n=247)	
	回答数	割合
行っている	191	77.3%
行っていない	52	21.1%
無回答	4	1.6%
合計	247	100.0%

②業種別

◆ 育児や介護を行う従業員支援の取組みについて、業種により取組みの有無に差がみられる。

- 育児や介護を行う従業員支援の取組みについて、業種別にみると、「行っている」とした割合が最も高いのは「教育・学習支援サービス業」及び「農業・林業・漁業」で 100.0%である。次いで「金融・保険業」88.9%、「医療・福祉」88.1%、「その他の業種」86.7%である。
- 「行っていない」とした割合が最も高いのは「宿泊・飲食サービス業」で 50.0%である。次いで「その他のサービス業」34.4%、「運輸業・郵便業」29.4%である。

◀ 育児や介護を行う従業員支援の取組みの有無 ▶（業種別）（単回答）



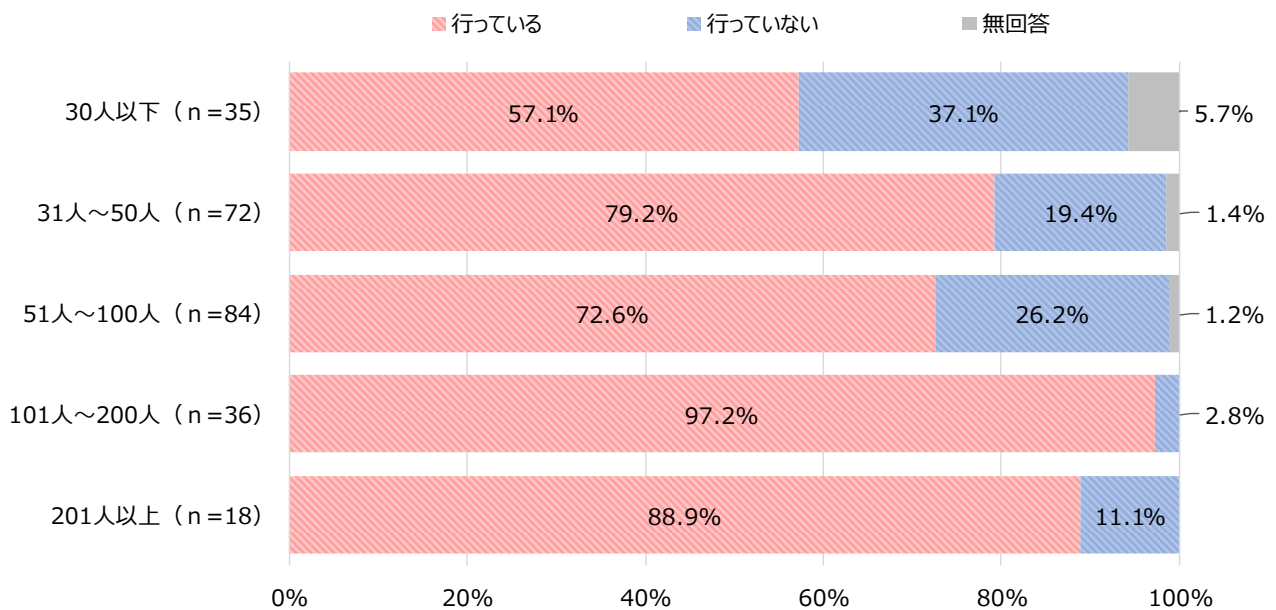
育児や介護の支援の取組み	行っている		行っていない		無回答		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
建設業 (n=32)	26	81.3%	5	15.6%	1	3.1%	32	100.0%
製造業 (n=60)	46	76.7%	13	21.7%	1	1.7%	60	100.1%
電気・ガス・熱供給・水道業 (n=9)	7	77.8%	2	22.2%	0	0.0%	9	100.0%
情報通信業 (n=4)	3	75.0%	1	25.0%	0	0.0%	4	100.0%
運輸業・郵便業 (n=17)	12	70.6%	5	29.4%	0	0.0%	17	100.0%
卸売・小売業 (n=19)	12	63.2%	5	26.3%	2	10.5%	19	100.0%
金融・保険業 (n=9)	8	88.9%	1	11.1%	0	0.0%	9	100.0%
宿泊・飲食サービス業 (n=4)	2	50.0%	2	50.0%	0	0.0%	4	100.0%
教育・学習支援サービス業 (n=3)	3	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	100.0%
医療・福祉 (n=42)	37	88.1%	5	11.9%	0	0.0%	42	100.0%
その他のサービス業 (n=32)	21	65.6%	11	34.4%	0	0.0%	32	100.0%
農業・林業・漁業 (n=1)	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%
その他の業種 (n=15)	13	86.7%	2	13.3%	0	0.0%	15	100.0%

③従業員規模別

◆ 育児や介護を行う従業員支援の取組みについて、従業員規模により取組みの有無に差がみられる。

- 育児や介護を行う従業員支援の取組みについて、従業員規模別にみると、「行っている」とした割合が最も高いのは「101～200人」で97.2%、次いで「201人以上」が88.9%であり、従業員規模が大きい方が従業員支援に取り組んでいる割合が高い傾向がある。
- 「行っていない」とした割合が最も高いのは「30人以下」で37.1%であり、他の従業員規模と比較して割合が高い。

◀ 育児や介護を行う従業員支援の取組みの有無 ▶（従業員規模別）（単回答）



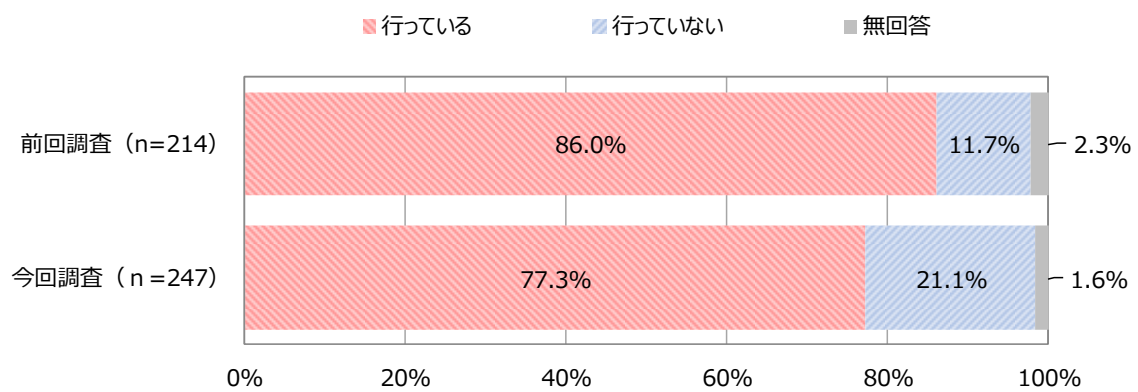
◀ 育児や介護を行う従業員支援の取組みの有無 ▶（従業員規模別）（単回答）

育児や介護の 支援の取組み	行っている		行っていない		無回答		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
30人以下 (n=35)	20	57.1%	13	37.1%	2	5.7%	35	99.9%
31人～50人 (n=72)	57	79.2%	14	19.4%	1	1.4%	72	100.0%
51人～100人 (n=84)	61	72.6%	22	26.2%	1	1.2%	84	100.0%
101人～200人 (n=36)	35	97.2%	1	2.8%	0	0.0%	36	100.0%
201人以上 (n=18)	16	88.9%	2	11.1%	0	0.0%	18	100.0%

④ 前回調査時（平成 27 年度）との比較

- ◆ 育児や介護を行う従業員支援の取組みについて、前回調査時と比較すると、「行っている」とした割合が減少し、「行っていない」とした割合が増加している。
- 育児や介護を行う従業員支援の取組みについて、前回調査時と比較すると、「行っている」とした割合が 8.7%減少し、「行っていない」とした割合が 9.4%増加している。

« 育児や介護を行う従業員支援の取組みの有無 »（単回答）
（前回調査：n=214、今回調査：n=247）



« 育児や介護を行う従業員支援の取組みの有無 »（単回答）
（前回調査：n=214、今回調査：n=247）

育児や介護の支援の取組み	前回調査 (n=214)		今回調査 (n=247)	
	回答数	割合	回答数	割合
行っている	184	86.0%	191	77.3%
行っていない	25	11.7%	52	21.1%
無回答	5	2.3%	4	1.6%
合計	214	100.0%	247	100.0%

4-5. 育児や介護を行う従業員支援の取組み例

Q13 以下は、育児や介護を行う従業員の支援を行うための取組み例です。貴事業所で導入している取組みと導入を検討している取組みについて、お答えください。【あてはまるもの全てに○】

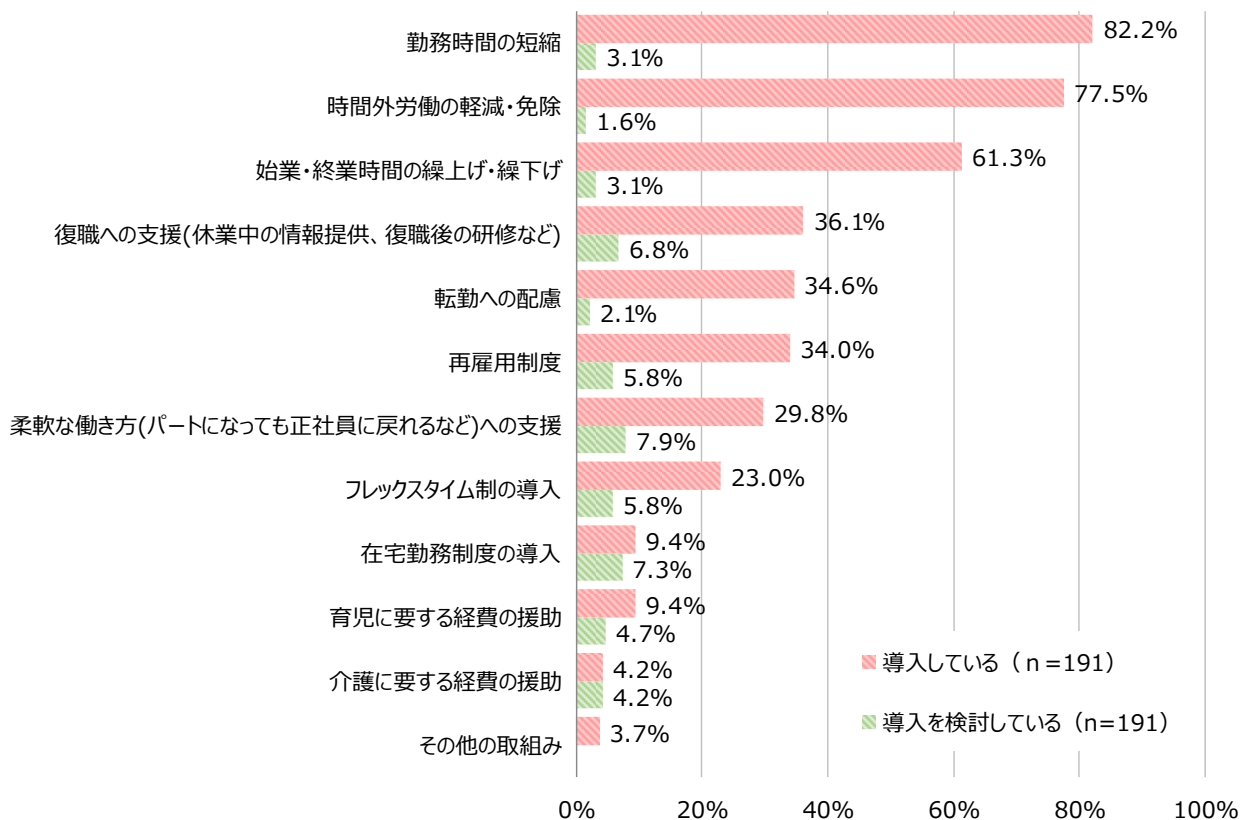
①全体

◆育児や介護を行う従業員支援の取組みについて、約 8 割の事業所が「勤務時間の短縮」及び「時間外労働の軽減・免除」を導入している。

- 育児や介護を行う従業員支援の取組みを実施している場合、実際に導入している・導入を検討している取組みについて、「導入している」とした割合が最も多いのは、「勤務時間の短縮」が 82.2%である。次いで「時間外労働の軽減・免除」77.5%、「始業・終業時間の繰上げ・繰下げ」61.3%、「復職への支援(休業中の情報提供、復職後の研修など)」36.1%、「転勤への配慮」34.6%、「再雇用制度」34.0%と続く。
- 「導入を検討している」とした割合が最も多いのは、「柔軟な働き方(パートになっても正社員に戻れるなど)への支援」が 7.9%である。次いで「在宅勤務制度の導入」7.3%、「復職への支援(休業中の情報提供、復職後の研修など)」6.8%、「再雇用制度」5.8%と続く。
- 「その他の取組み」として挙げられた意見を次頁に記載する。

◀ 育児や介護を行う従業員支援の取組み ▶

(育児や介護を行う従業員支援の取組みを実施している事業所：n=191) (複数回答)



≪ 育児や介護を行う従業員支援の取組み ≫

(育児や介護を行う従業員支援の取組みを実施している事業所：n=191) (複数回答)

育児や介護を行う従業員支援の取組み	全体 (n=191)			
	導入している		導入を検討している	
	回答数	割合	回答数	割合
勤務時間の短縮	157	82.2%	6	3.1%
時間外労働の軽減・免除	148	77.5%	3	1.6%
始業・終業時間の繰上げ・繰下げ	117	61.3%	6	3.1%
復職への支援(休業中の情報提供、復職後の研修など)	69	36.1%	13	6.8%
転勤への配慮	66	34.6%	4	2.1%
再雇用制度	65	34.0%	11	5.8%
柔軟な働き方(パートになっても正社員に戻れるなど)への支援	57	29.8%	15	7.9%
フレックスタイム制の導入	44	23.0%	11	5.8%
在宅勤務制度の導入	18	9.4%	14	7.3%
育児に要する経費の援助	18	9.4%	9	4.7%
介護に要する経費の援助	8	4.2%	8	4.2%
その他の取組み	7	3.7%	0	0.0%
合計	774	-	100	-

■「その他の取組み」として挙げられた意見を以下に示す。(原文のまま掲載)

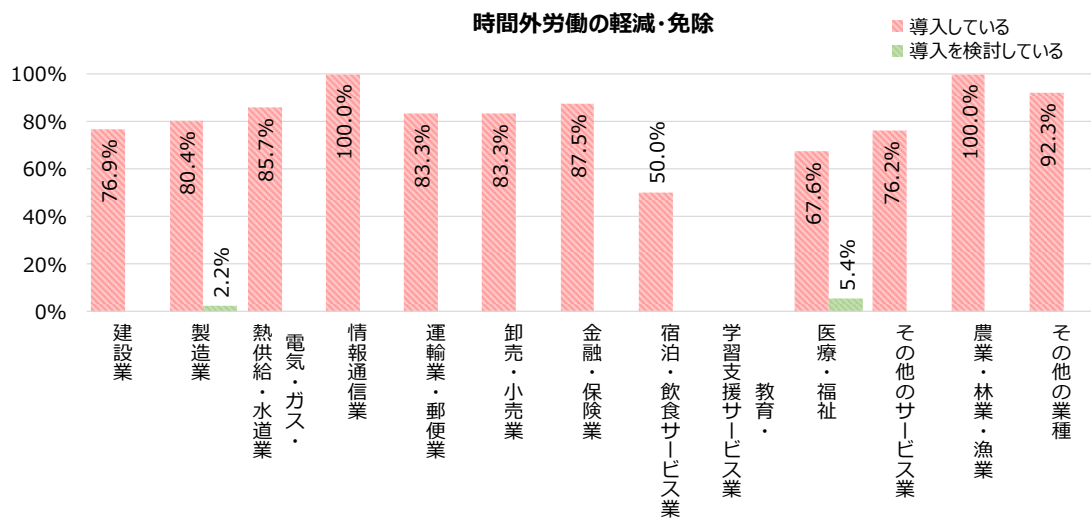
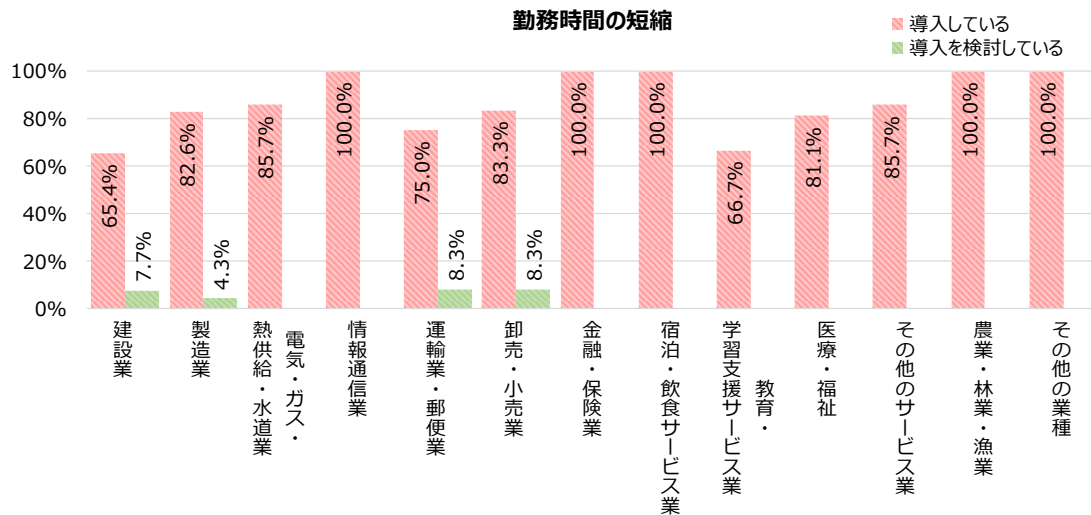
■その他の「育児や介護を行う従業員支援の取組み」(計7件)	
1	■配偶者の出産時給特別休暇や出産祝金。(建設業)
2	■介護離職防止対策アドバイザーの配置。(製造業)
3	■出産祝金、おむつの提供、グーンすくすく休暇導入(家族(本人含む)が出産した社員に、5日間の有給休暇を付与)。(製造業)
4	■育児・介護休暇取得の奨励。(電気・ガス・熱供給・水道業)
5	■職員の意見を反映させたシフト作り。(医療・福祉)
6	■子どもを職場に連れてきてOK。(医療・福祉)
7	■深夜業の制限。(医療・福祉)

②業種別

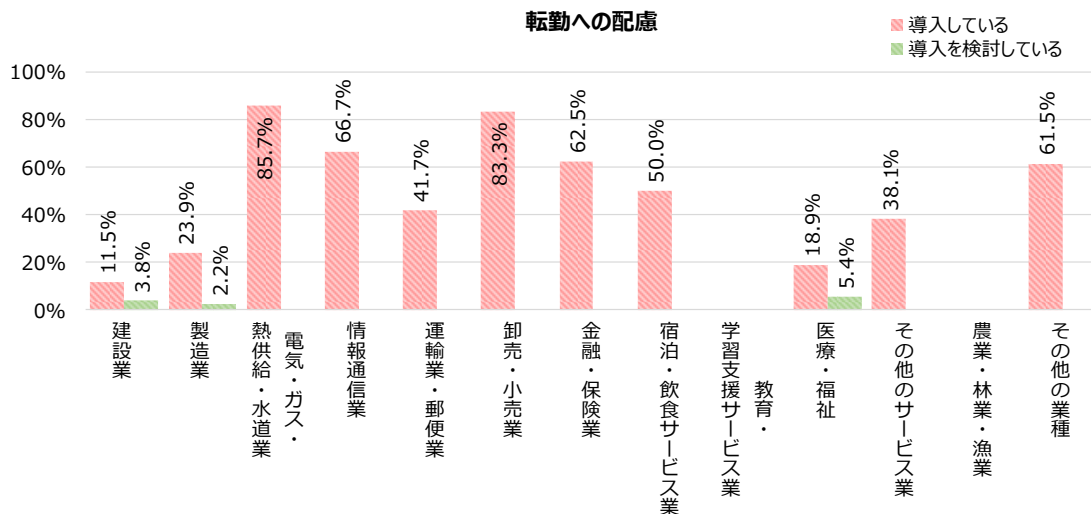
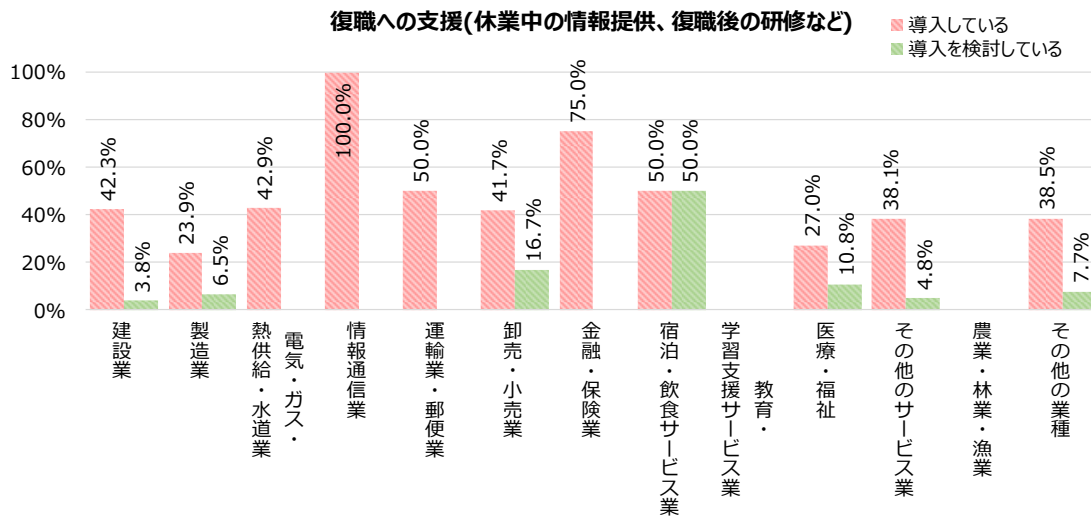
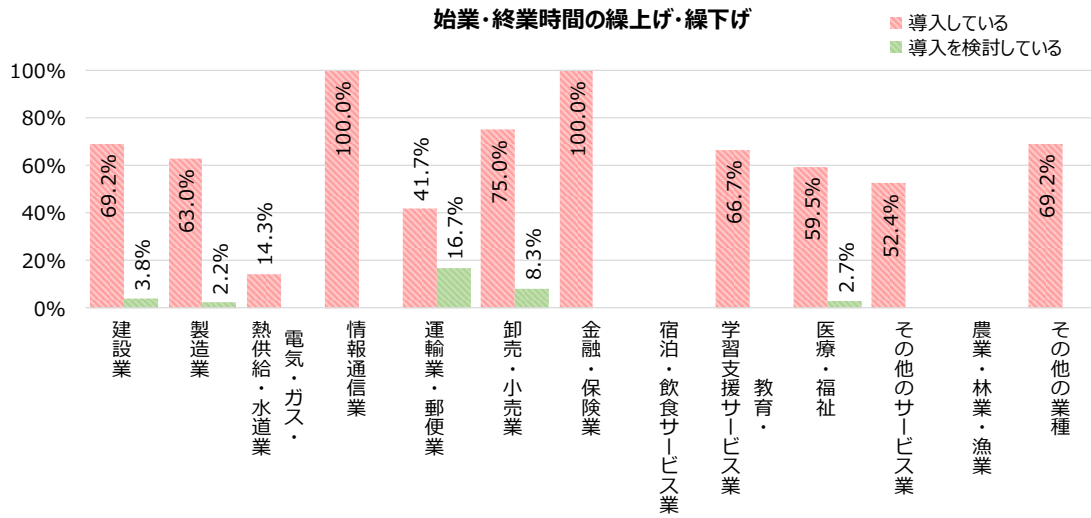
◆ 育児や介護を行う従業員支援の取組みについて、業種別にみると、「金融・保険業」においては、導入している取組みが多く、「農業・林業・漁業」においては導入している取組みが少ない傾向がある。

■ 育児や介護を行う従業員支援の取組みを実施している場合、実際に導入している・導入を検討している取組みについて、業種別にみると、「金融・保険業」においては、導入している取組みが多く、「農業・林業・漁業」においては導入している取組みが少ない傾向がある。

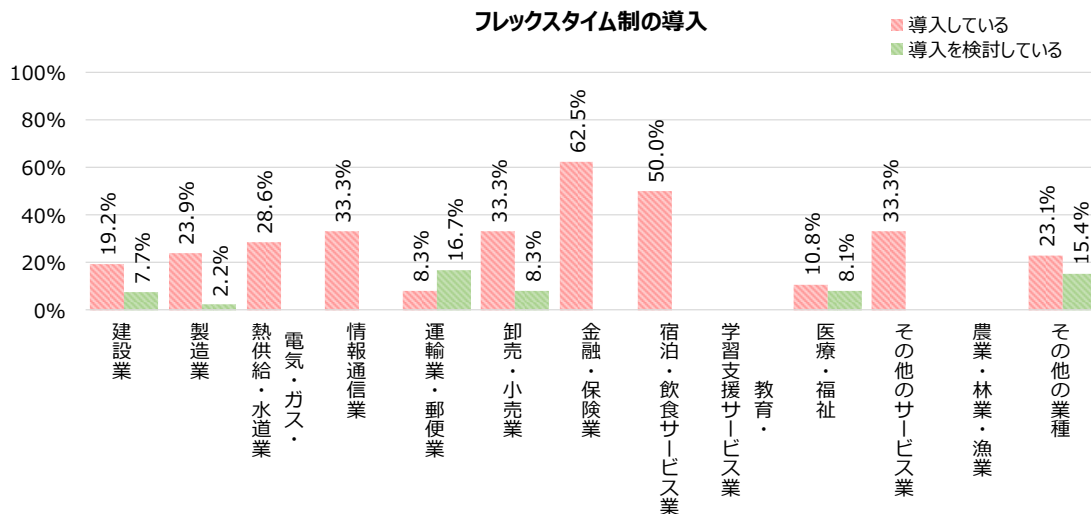
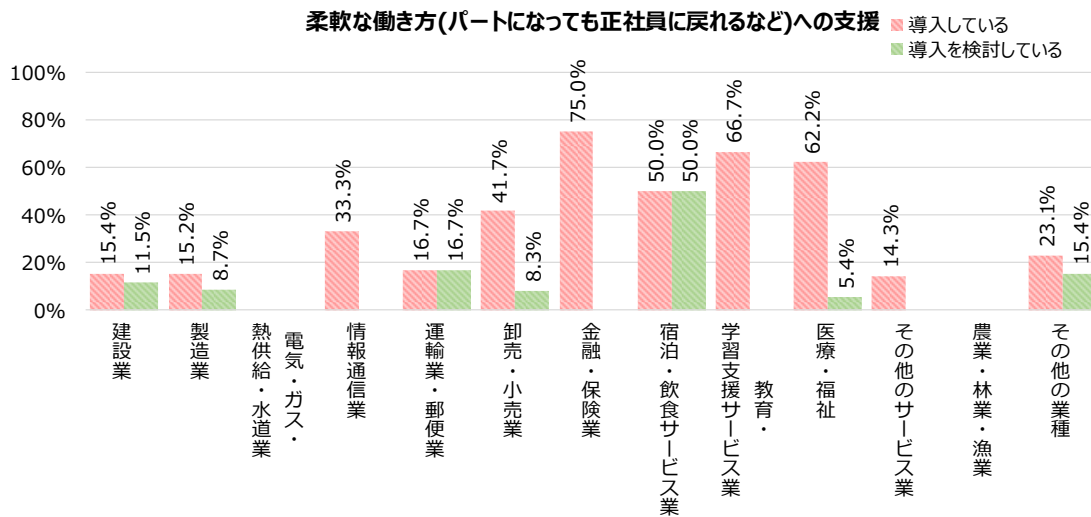
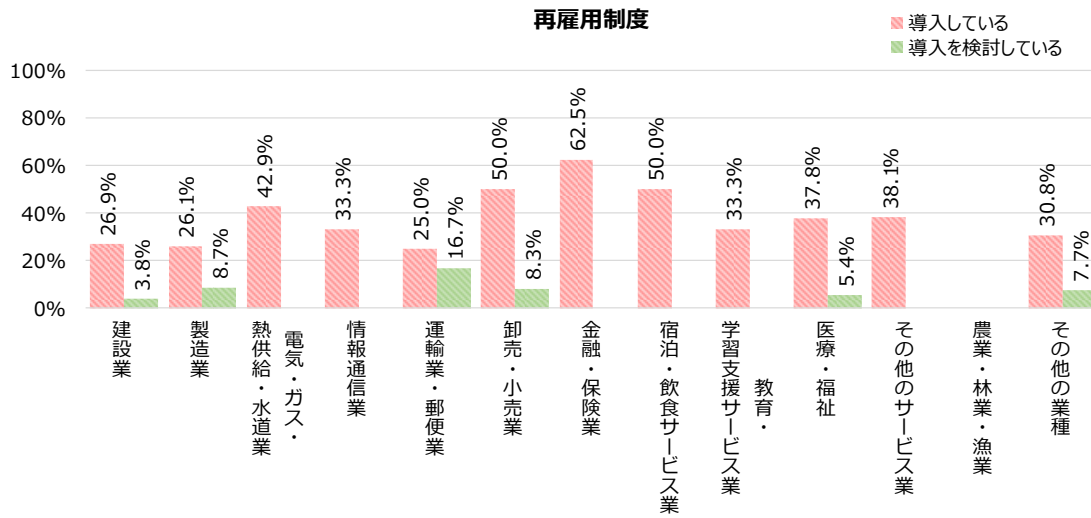
◀ 育児や介護を行う従業員支援の取組み ▶ (業種別)
(育児や介護を行う従業員支援の取組みを実施している事業所) (複数回答)



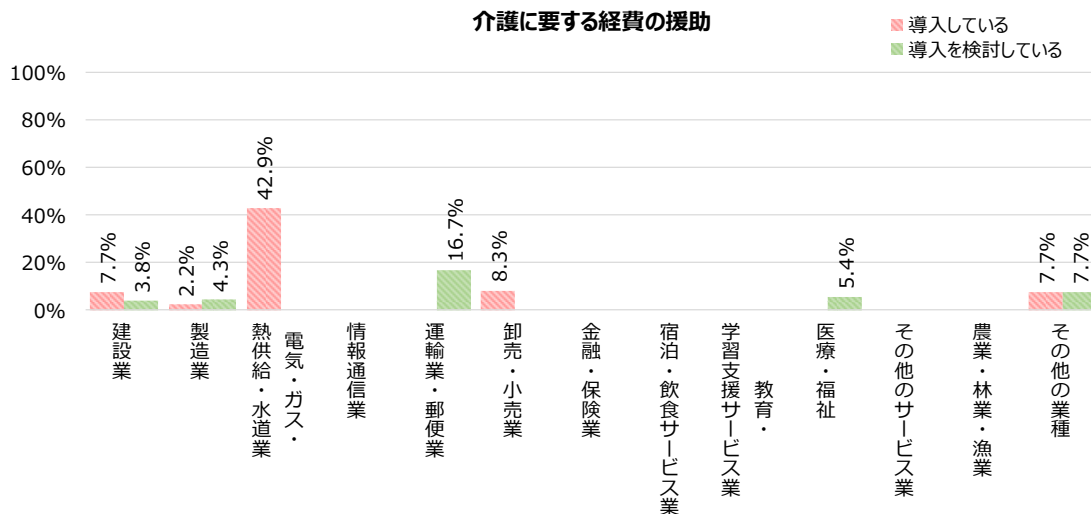
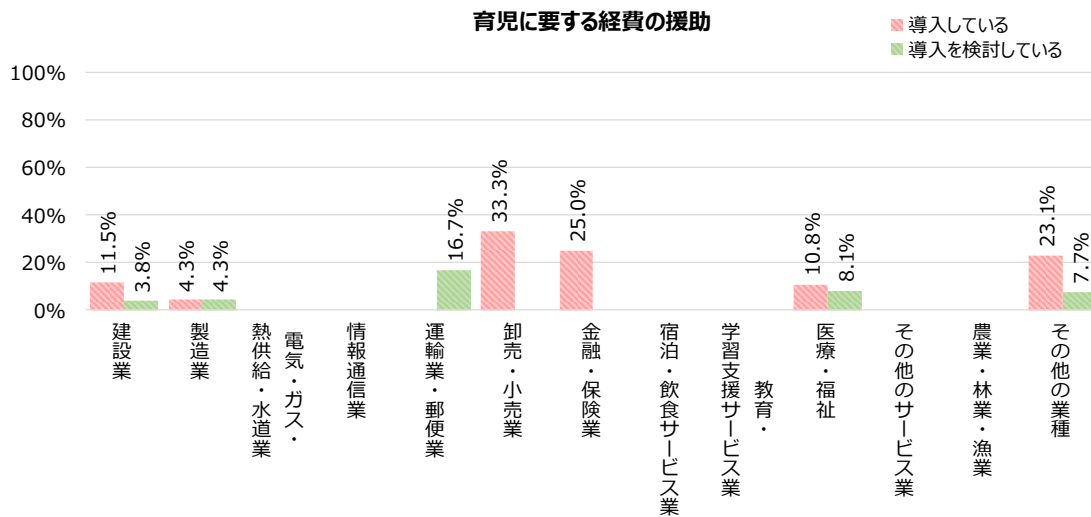
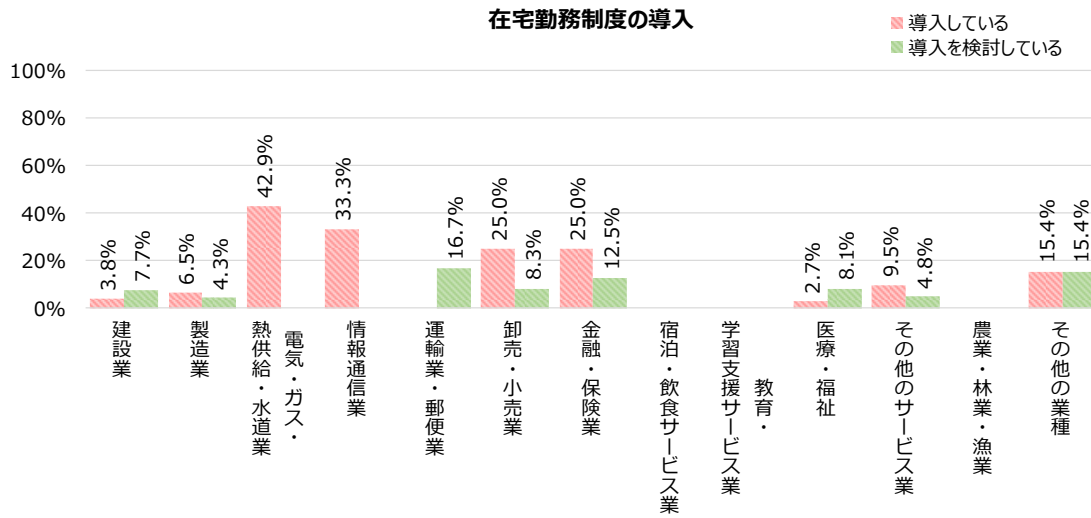
「育児や介護を行う従業員支援の取組み」(業種別)
 (育児や介護を行う従業員支援の取組みを実施している事業所) (複数回答)



「育児や介護を行う従業員支援の取組み」(業種別)
 (育児や介護を行う従業員支援の取組みを実施している事業所) (複数回答)



「 育児や介護を行う従業員支援の取組み 」 (業種別)
 (育児や介護を行う従業員支援の取組みを実施している事業所) (複数回答)



「 育児や介護を行う従業員支援の取組み 」 (業種別)
 (育児や介護を行う従業員支援の取組みを実施している事業所) (複数回答)

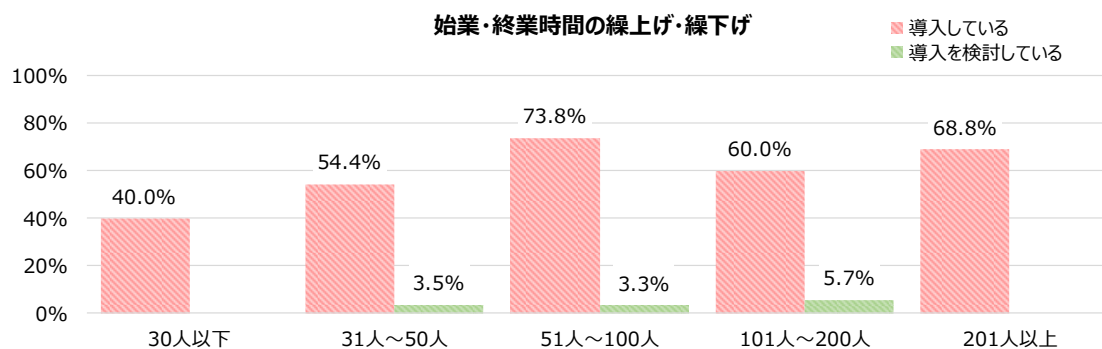
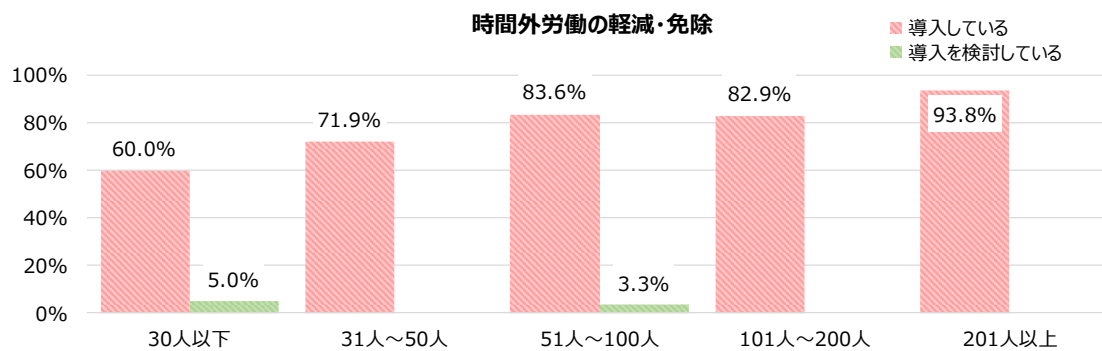
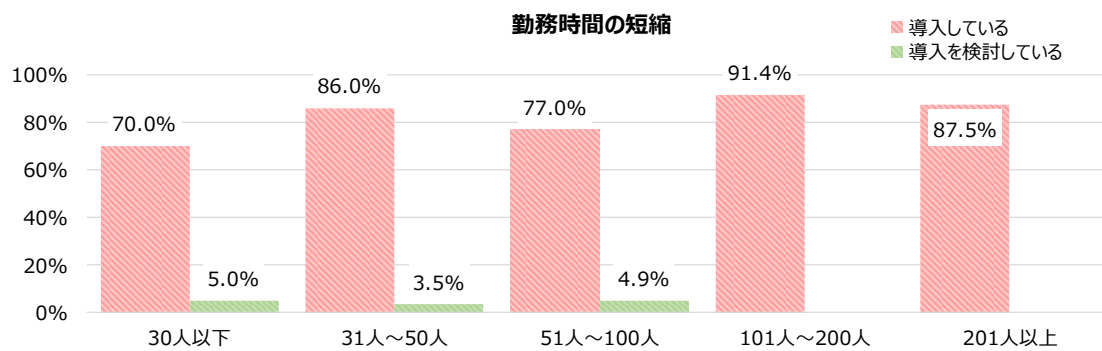
育児や介護を行う従業員支援の取組み	建設業 (n=26)				製造業 (n=46)				電気・ガス・熱供給・水道業 (n=7)			
	導入している		導入を検討している		導入している		導入を検討している		導入している		導入を検討している	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
勤務時間の短縮	17	65.4%	2	7.7%	38	82.6%	2	4.3%	6	85.7%	0	0.0%
時間外労働の軽減・免除	20	76.9%	0	0.0%	37	80.4%	1	2.2%	6	85.7%	0	0.0%
始業・終業時間の繰上げ・繰下げ	18	69.2%	1	3.8%	29	63.0%	1	2.2%	1	14.3%	0	0.0%
復職への支援(休業中の情報提供、復職後の研修など)	11	42.3%	1	3.8%	11	23.9%	3	6.5%	3	42.9%	0	0.0%
転勤への配慮	3	11.5%	1	3.8%	11	23.9%	1	2.2%	6	85.7%	0	0.0%
再雇用制度	7	26.9%	1	3.8%	12	26.1%	4	8.7%	3	42.9%	0	0.0%
柔軟な働き方(パートになっても正社員に戻れるなど)への支援	4	15.4%	3	11.5%	7	15.2%	4	8.7%	0	0.0%	0	0.0%
フレックスタイム制の導入	5	19.2%	2	7.7%	11	23.9%	1	2.2%	2	28.6%	0	0.0%
在宅勤務制度の導入	1	3.8%	2	7.7%	3	6.5%	2	4.3%	3	42.9%	0	0.0%
育児に要する経費の援助	3	11.5%	1	3.8%	2	4.3%	2	4.3%	0	0.0%	0	0.0%
介護に要する経費の援助	2	7.7%	1	3.8%	1	2.2%	2	4.3%	3	42.9%	0	0.0%
その他の取組み	1	3.8%	0	0.0%	2	4.3%	0	0.0%	1	14.3%	0	0.0%
合計	92	-	15	-	164	-	23	-	34	-	0	-
育児や介護を行う従業員支援の取組み	情報通信業 (n=3)				運輸業・郵便業 (n=12)				卸売・小売業 (n=12)			
	導入している		導入を検討している		導入している		導入を検討している		導入している		導入を検討している	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
勤務時間の短縮	3	100.0%	0	0.0%	9	75.0%	1	8.3%	10	83.3%	1	8.3%
時間外労働の軽減・免除	3	100.0%	0	0.0%	10	83.3%	0	0.0%	10	83.3%	0	0.0%
始業・終業時間の繰上げ・繰下げ	3	100.0%	0	0.0%	5	41.7%	2	16.7%	9	75.0%	1	8.3%
復職への支援(休業中の情報提供、復職後の研修など)	3	100.0%	0	0.0%	6	50.0%	0	0.0%	5	41.7%	2	16.7%
転勤への配慮	2	66.7%	0	0.0%	5	41.7%	0	0.0%	10	83.3%	0	0.0%
再雇用制度	1	33.3%	0	0.0%	3	25.0%	2	16.7%	6	50.0%	1	8.3%
柔軟な働き方(パートになっても正社員に戻れるなど)への支援	1	33.3%	0	0.0%	2	16.7%	2	16.7%	5	41.7%	1	8.3%
フレックスタイム制の導入	1	33.3%	0	0.0%	1	8.3%	2	16.7%	4	33.3%	1	8.3%
在宅勤務制度の導入	1	33.3%	0	0.0%	0	0.0%	2	16.7%	3	25.0%	1	8.3%
育児に要する経費の援助	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	16.7%	4	33.3%	0	0.0%
介護に要する経費の援助	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	16.7%	1	8.3%	0	0.0%
その他の取組み	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	18	-	0	-	41	-	15	-	67	-	8	-
育児や介護を行う従業員支援の取組み	金融・保険業 (n=8)				宿泊・飲食サービス業 (n=2)				教育・学習支援サービス業 (n=3)			
	導入している		導入を検討している		導入している		導入を検討している		導入している		導入を検討している	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
勤務時間の短縮	8	100.0%	0	0.0%	2	100.0%	0	0.0%	2	66.7%	0	0.0%
時間外労働の軽減・免除	7	87.5%	0	0.0%	1	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
始業・終業時間の繰上げ・繰下げ	8	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	66.7%	0	0.0%
復職への支援(休業中の情報提供、復職後の研修など)	6	75.0%	0	0.0%	1	50.0%	1	50.0%	0	0.0%	0	0.0%
転勤への配慮	5	62.5%	0	0.0%	1	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
再雇用制度	5	62.5%	0	0.0%	1	50.0%	0	0.0%	1	33.3%	0	0.0%
柔軟な働き方(パートになっても正社員に戻れるなど)への支援	6	75.0%	0	0.0%	1	50.0%	1	50.0%	2	66.7%	0	0.0%
フレックスタイム制の導入	5	62.5%	0	0.0%	1	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
在宅勤務制度の導入	2	25.0%	1	12.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
育児に要する経費の援助	2	25.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
介護に要する経費の援助	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
その他の取組み	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	54	-	1	-	8	-	2	-	7	-	0	-
育児や介護を行う従業員支援の取組み	医療・福祉 (n=37)				その他のサービス業 (n=21)				農業・林業・漁業 (n=1)			
	導入している		導入を検討している		導入している		導入を検討している		導入している		導入を検討している	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
勤務時間の短縮	30	81.1%	0	0.0%	18	85.7%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%
時間外労働の軽減・免除	25	67.6%	2	5.4%	16	76.2%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%
始業・終業時間の繰上げ・繰下げ	22	59.5%	1	2.7%	11	52.4%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
復職への支援(休業中の情報提供、復職後の研修など)	10	27.0%	4	10.8%	8	38.1%	1	4.8%	0	0.0%	0	0.0%
転勤への配慮	7	18.9%	2	5.4%	8	38.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
再雇用制度	14	37.8%	2	5.4%	8	38.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
柔軟な働き方(パートになっても正社員に戻れるなど)への支援	23	62.2%	2	5.4%	3	14.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
フレックスタイム制の導入	4	10.8%	3	8.1%	7	33.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
在宅勤務制度の導入	1	2.7%	3	8.1%	2	9.5%	1	4.8%	0	0.0%	0	0.0%
育児に要する経費の援助	4	10.8%	3	8.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
介護に要する経費の援助	0	0.0%	2	5.4%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
その他の取組み	3	8.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	143	-	24	-	81	-	2	-	2	-	0	-
育児や介護を行う従業員支援の取組み	その他の業種 (n=13)											
	導入している		導入を検討している									
	回答数	割合	回答数	割合								
勤務時間の短縮	13	100.0%	0	0.0%								
時間外労働の軽減・免除	12	92.3%	0	0.0%								
始業・終業時間の繰上げ・繰下げ	9	69.2%	0	0.0%								
復職への支援(休業中の情報提供、復職後の研修など)	5	38.5%	1	7.7%								
転勤への配慮	8	61.5%	0	0.0%								
再雇用制度	4	30.8%	1	7.7%								
柔軟な働き方(パートになっても正社員に戻れるなど)への支援	3	23.1%	2	15.4%								
フレックスタイム制の導入	3	23.1%	2	15.4%								
在宅勤務制度の導入	2	15.4%	2	15.4%								
育児に要する経費の援助	3	23.1%	1	7.7%								
介護に要する経費の援助	1	7.7%	1	7.7%								
その他の取組み	0	0.0%	0	0.0%								
合計	63	-	10	-								

③従業員規模別

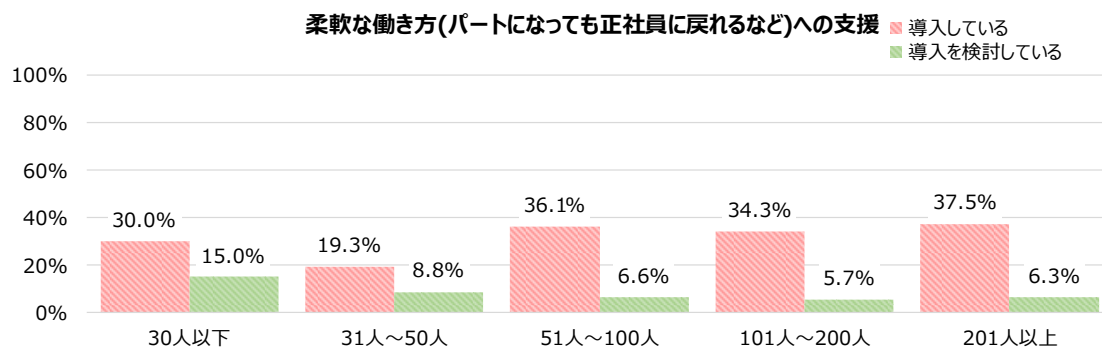
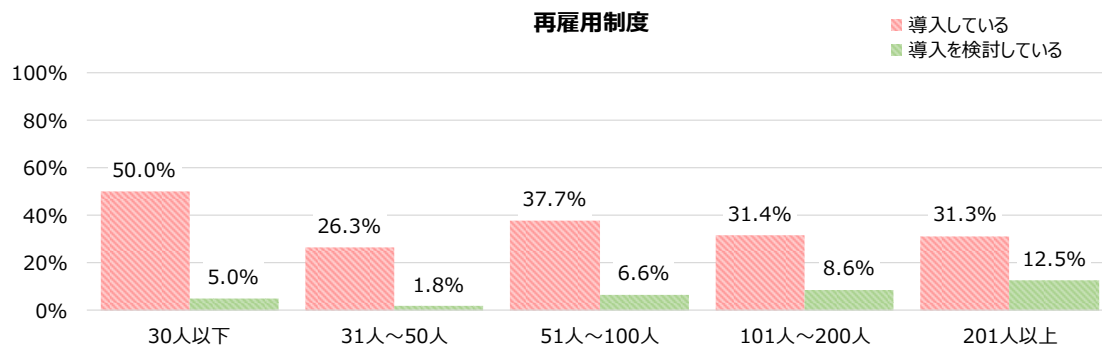
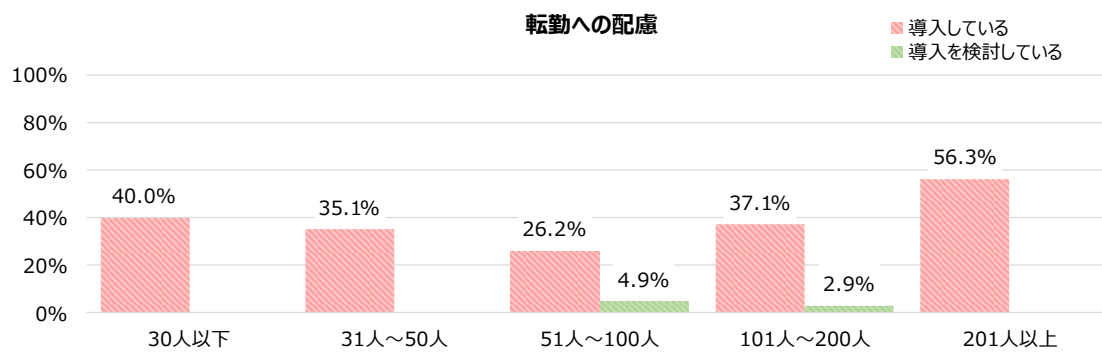
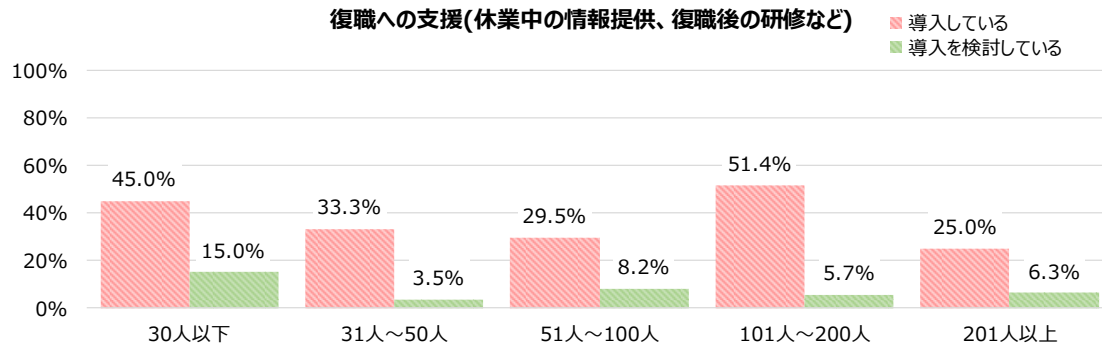
◆ 育児や介護を行う従業員支援の取組みについて、従業員規模別にみると、従業員規模が大きい方が導入している取組みが多い傾向がある。

■ 育児や介護を行う従業員支援の取組みを実施している場合、実際に導入している・導入を検討している取組みについて、従業員規模別にみると、従業員規模が大きい方が導入している取組みが多い傾向がある。

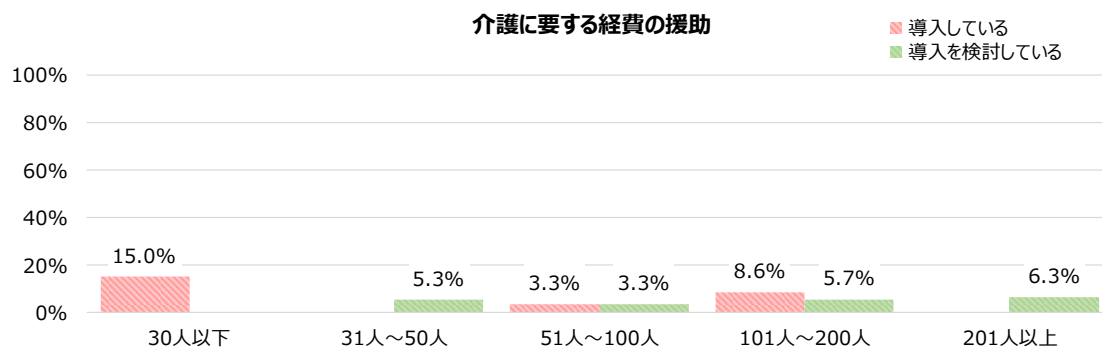
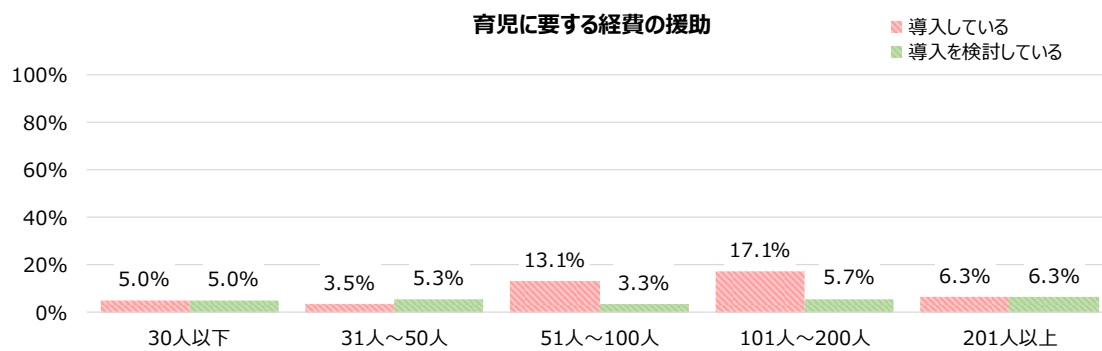
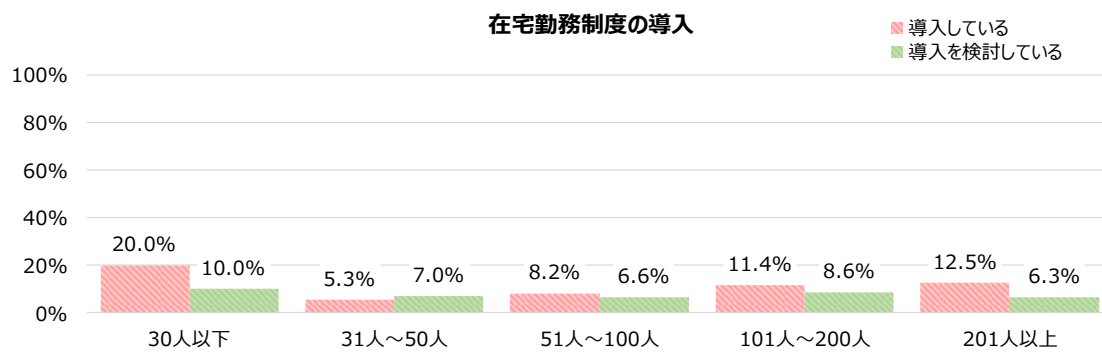
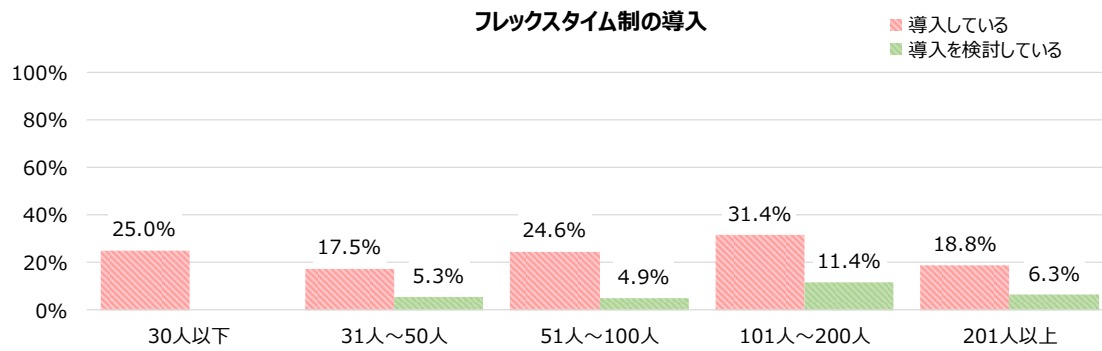
« 育児や介護を行う従業員支援の取組み » (従業員規模別)
(育児や介護を行う従業員支援の取組みを実施している事業所) (複数回答)



« 育児や介護を行う従業員支援の取組み » (従業員規模別)
 (育児や介護を行う従業員支援の取組みを実施している事業所) (複数回答)



« 育児や介護を行う従業員支援の取組み » (従業員規模別)
 (育児や介護を行う従業員支援の取組みを実施している事業所) (複数回答)



≪ 育児や介護を行う従業員支援の取組み ≫ (従業員規模別)
 (育児や介護を行う従業員支援の取組みを実施している事業所) (複数回答)

育児や介護を行う従業員支援の取組み	30人以下 (n=20)				31人~50人 (n=57)				51人~100人 (n=61)			
	導入している		導入を検討している		導入している		導入を検討している		導入している		導入を検討している	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
勤務時間の短縮	14	70.0%	1	5.0%	49	86.0%	2	3.5%	47	77.0%	3	4.9%
時間外労働の軽減・免除	12	60.0%	1	5.0%	41	71.9%	0	0.0%	51	83.6%	2	3.3%
始業・終業時間の繰上げ・繰下げ	8	40.0%	0	0.0%	31	54.4%	2	3.5%	45	73.8%	2	3.3%
復職への支援(休業中の情報提供、復職後の研修など)	9	45.0%	3	15.0%	19	33.3%	2	3.5%	18	29.5%	5	8.2%
転勤への配慮	8	40.0%	0	0.0%	20	35.1%	0	0.0%	16	26.2%	3	4.9%
再雇用制度	10	50.0%	1	5.0%	15	26.3%	1	1.8%	23	37.7%	4	6.6%
柔軟な働き方(パートになっても正社員に戻れるなど)への支援	6	30.0%	3	15.0%	11	19.3%	5	8.8%	22	36.1%	4	6.6%
フレックスタイム制の導入	5	25.0%	0	0.0%	10	17.5%	3	5.3%	15	24.6%	3	4.9%
在宅勤務制度の導入	4	20.0%	2	10.0%	3	5.3%	4	7.0%	5	8.2%	4	6.6%
育児に要する経費の援助	1	5.0%	1	5.0%	2	3.5%	3	5.3%	8	13.1%	2	3.3%
介護に要する経費の援助	3	15.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	5.3%	2	3.3%	2	3.3%
その他の取組み	1	5.0%	0	0.0%	3	5.3%	0	0.0%	1	1.6%	0	0.0%
合計	81	-	12	-	204	-	25	-	253	-	34	-
育児や介護を行う従業員支援の取組み	101人~200人 (n=35)				201人以上 (n=16)							
	導入している		導入を検討している		導入している		導入を検討している					
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合				
勤務時間の短縮	32	91.4%	0	0.0%	14	87.5%	0	0.0%				
時間外労働の軽減・免除	29	82.9%	0	0.0%	15	93.8%	0	0.0%				
始業・終業時間の繰上げ・繰下げ	21	60.0%	2	5.7%	11	68.8%	0	0.0%				
復職への支援(休業中の情報提供、復職後の研修など)	18	51.4%	2	5.7%	4	25.0%	1	6.3%				
転勤への配慮	13	37.1%	1	2.9%	9	56.3%	0	0.0%				
再雇用制度	11	31.4%	3	8.6%	5	31.3%	2	12.5%				
柔軟な働き方(パートになっても正社員に戻れるなど)への支援	12	34.3%	2	5.7%	6	37.5%	1	6.3%				
フレックスタイム制の導入	11	31.4%	4	11.4%	3	18.8%	1	6.3%				
在宅勤務制度の導入	4	11.4%	3	8.6%	2	12.5%	1	6.3%				
育児に要する経費の援助	6	17.1%	2	5.7%	1	6.3%	1	6.3%				
介護に要する経費の援助	3	8.6%	2	5.7%	0	0.0%	1	6.3%				
その他の取組み	2	5.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%				
合計	162	-	21	-	70	-	8	-				

④ 前回調査時（平成 27 年度）との比較

◆ 育児や介護を行う従業員支援の取組みについて、前回調査時と比較すると、「始業・終業時間の繰上げ・繰下げ」や「転勤への配慮」を導入している割合が 1 割以上増加している。

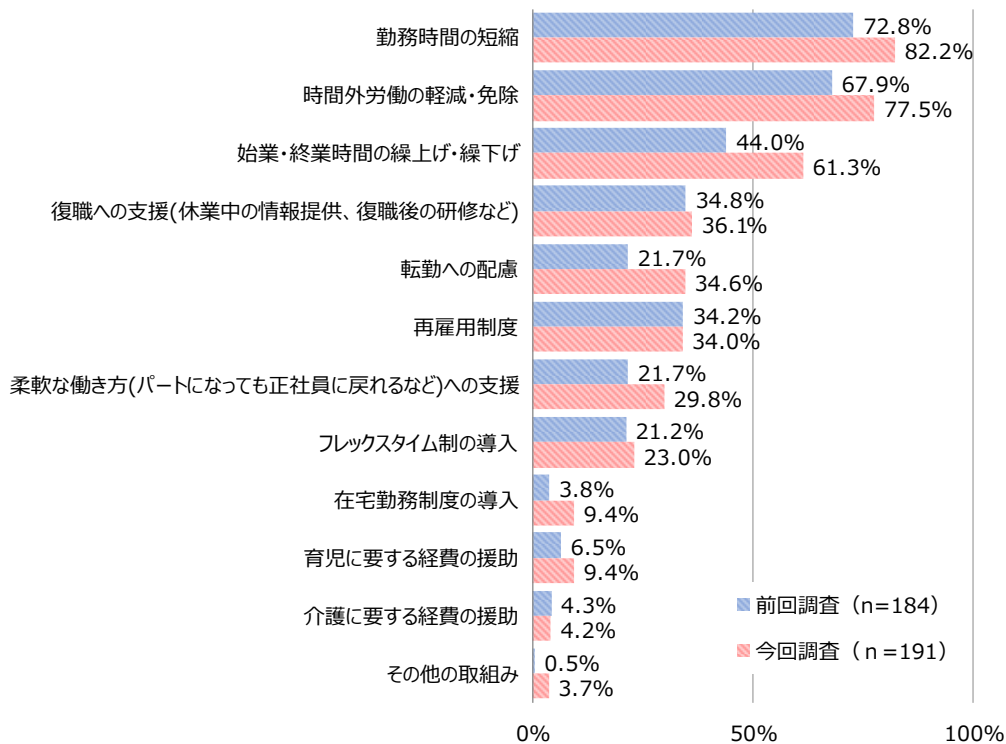
■ 育児や介護を行う従業員支援の取組みを実施している場合、実際に導入している取組みについて、前回調査時と比較すると、最も差が大きいのは「始業・終業時間の繰上げ・繰下げ」で 17.3%増加している。次いで「転勤への配慮」が 12.9%、「時間外労働の軽減・免除」が 9.6%増加している。

■ 導入を検討している取組みについて、前回調査時と比較すると、最も差が大きいのは「時間外労働の軽減・免除」が 4.9%減少しているが、大きな差はみられない。

≪ 導入している育児や介護を行う従業員支援の取組み ≫

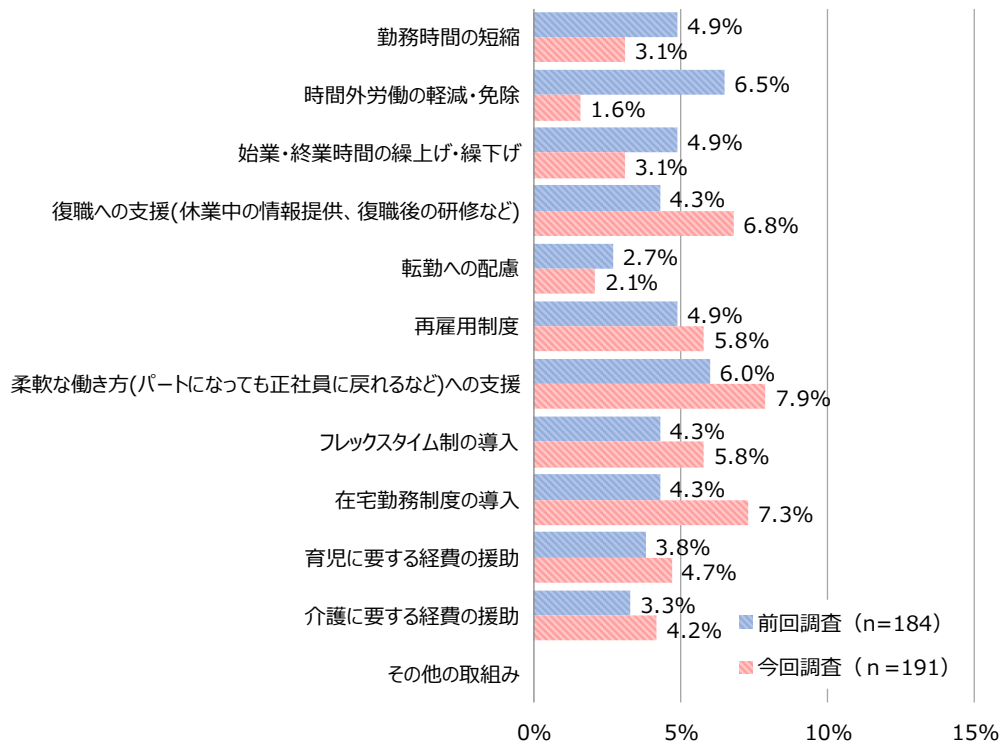
(前回調査：n=184、今回調査：n=191)

(育児や介護を行う従業員支援の取組みを実施している事業所) (複数回答)



育児や介護を行う従業員支援の取組み ≪導入している取組み≫	前回調査 (n=184)		今回調査 (n=191)	
	回答数	割合	回答数	割合
勤務時間の短縮	134	72.8%	157	82.2%
時間外労働の軽減・免除	125	67.9%	148	77.5%
始業・終業時間の繰上げ・繰下げ	81	44.0%	117	61.3%
復職への支援(休業中の情報提供、復職後の研修など)	64	34.8%	69	36.1%
転勤への配慮	40	21.7%	66	34.6%
再雇用制度	63	34.2%	65	34.0%
柔軟な働き方(パートになっても正社員に戻れるなど)への支援	40	21.7%	57	29.8%
フレックスタイム制の導入	39	21.2%	44	23.0%
在宅勤務制度の導入	7	3.8%	18	9.4%
育児に要する経費の援助	12	6.5%	18	9.4%
介護に要する経費の援助	8	4.3%	8	4.2%
その他の取組み	1	0.5%	7	3.7%
合計	614	-	774	-

≪ 導入を検討している育児や介護を行う従業員支援の取組み ≫
 (前回調査：n=184、今回調査：n=191)
 (育児や介護を行う従業員支援の取組みを実施している事業所) (複数回答)



育児や介護を行う従業員支援の取組み ≪導入を検討している取組み≫	前回調査 (n=184)		今回調査 (n=191)	
	回答数	割合	回答数	割合
勤務時間の短縮	9	4.9%	6	3.1%
時間外労働の軽減・免除	12	6.5%	3	1.6%
始業・終業時間の繰上げ・繰下げ	9	4.9%	6	3.1%
復職への支援(休業中の情報提供、復職後の研修など)	8	4.3%	13	6.8%
転勤への配慮	5	2.7%	4	2.1%
再雇用制度	9	4.9%	11	5.8%
柔軟な働き方(パートになっても正社員に戻れるなど)への支援	11	6.0%	15	7.9%
フレックスタイム制の導入	8	4.3%	11	5.8%
在宅勤務制度の導入	8	4.3%	14	7.3%
育児に要する経費の援助	7	3.8%	9	4.7%
介護に要する経費の援助	6	3.3%	8	4.2%
その他の取組み	0	0.0%	0	0.0%
合計	92	-	100	-

第5章

女性活躍推進について

5-1. 女性従業員の働き方の実態

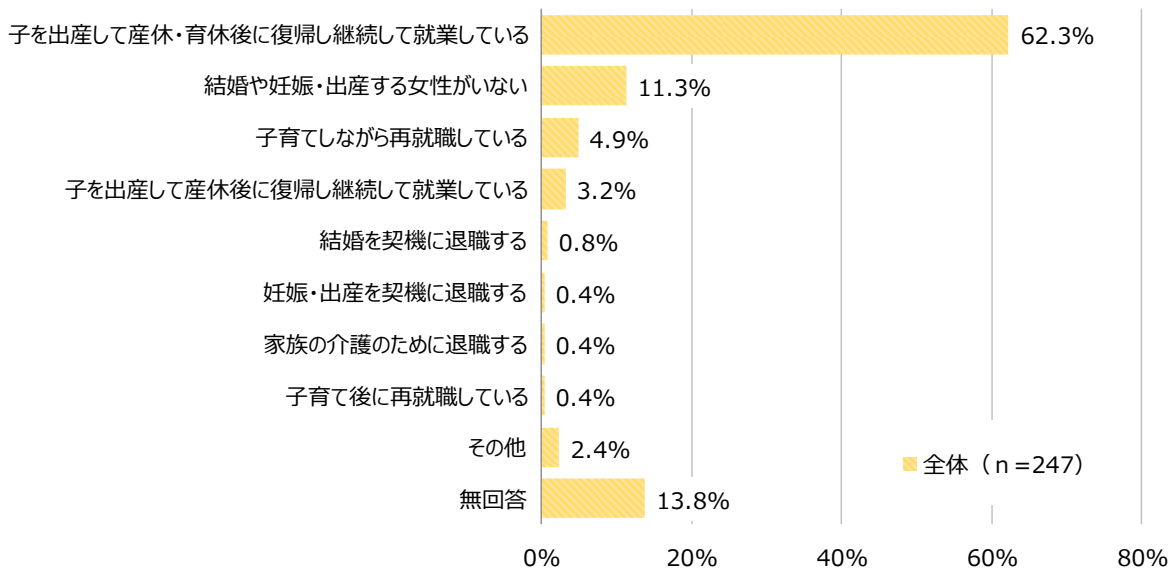
Q14 女性従業員（正規従業員）の働き方として、どのような実態にありますか。【該当するもの1つに○】

①全体

◆女性従業員の働き方の実態について、6割以上が「子を出産して産休・育休後に復帰し継続して就業している」としている。

- 女性従業員（正規従業員）の働き方の実態について、最も多いのは「子を出産して産休・育休後に復帰し継続して就業している」62.3%である。次いで「結婚や妊娠・出産する女性がない」11.3%、「子育てしながら再就職している」4.9%、「子を出産して産休後に復帰し継続して就業している」3.2%と続く。無回答は13.8%である。
- 「結婚」「妊娠・出産」「家族の介護」を理由として退職する割合は、いずれも1%未満である。
- 「その他の働き方の実態」として挙げられた意見を次頁に記載する。

◀ 女性従業員の働き方の実態 ▶（全体：n=247）（単回答）



≪ 女性従業員の働き方の実態 ≫ (全体：n=247) (単回答)

女性従業員の働き方の実態	全体 (n=247)	
	回答数	割合
子を出産して産休・育休後に復帰し継続して就業している	154	62.3%
結婚や妊娠・出産する女性がない	28	11.3%
子育てしながら再就職している	12	4.9%
子を出産して産休後に復帰し継続して就業している	8	3.2%
結婚を契機に退職する	2	0.8%
妊娠・出産を契機に退職する	1	0.4%
家族の介護のために退職する	1	0.4%
子育て後に再就職している	1	0.4%
その他	6	2.4%
無回答	34	13.8%
合計	247	99.9%

■「その他の働き方の実態」として挙げられた意見を以下に示す。(原文のまま掲載)

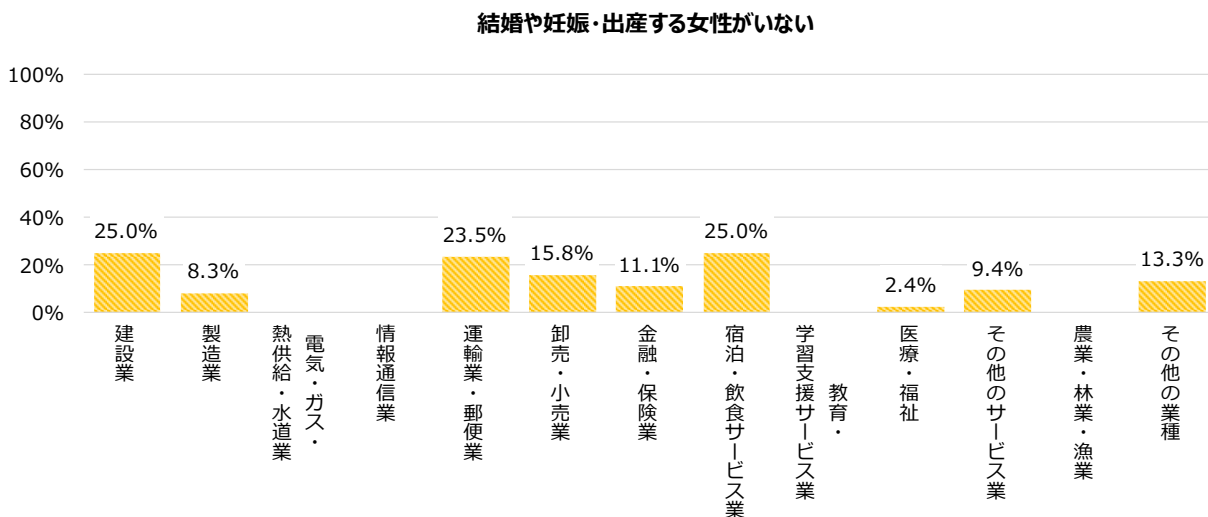
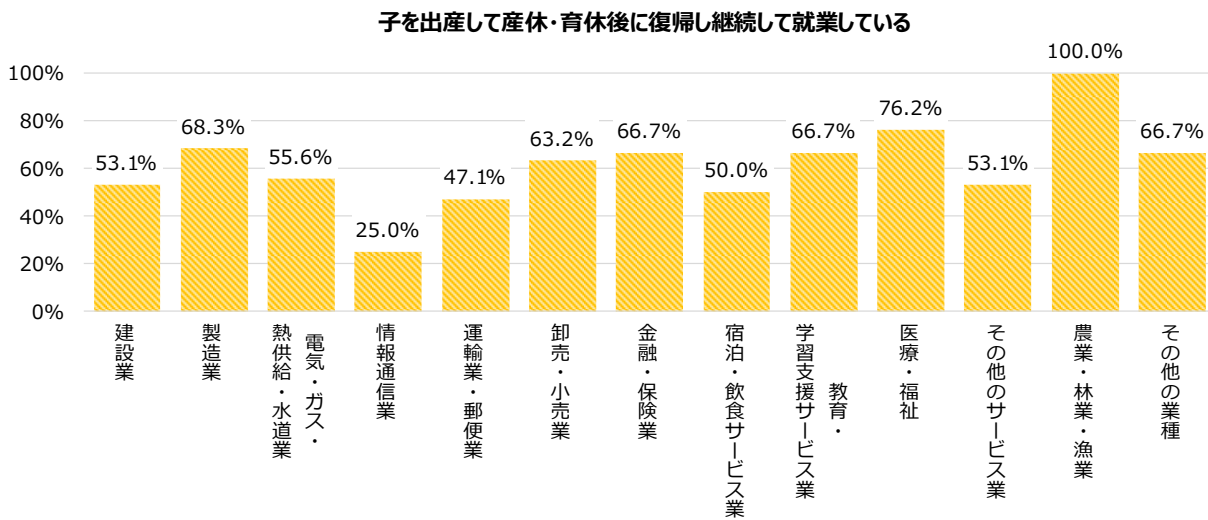
■その他の「女性従業員の働き方の実態」(計6件)	
1	■ 定年まで在職している。(製造業)
2	■ 女性社員がない。(電気・ガス・熱供給・水道業)
3	■ 女性従業員がない。(電気・ガス・熱供給・水道業)
4	■ 該当する方がいません。(宿泊・飲食サービス業)
5	■ 個人ごとにケースバイケースで対応。(その他のサービス業)
6	■ 正規従業員がない。(その他のサービス業)

②業種別

◆女性従業員の働き方の実態について、業種別にみると、全ての業種において「子を出産して産休・育休後に復帰し継続して就業している」とした割合が最も高い。

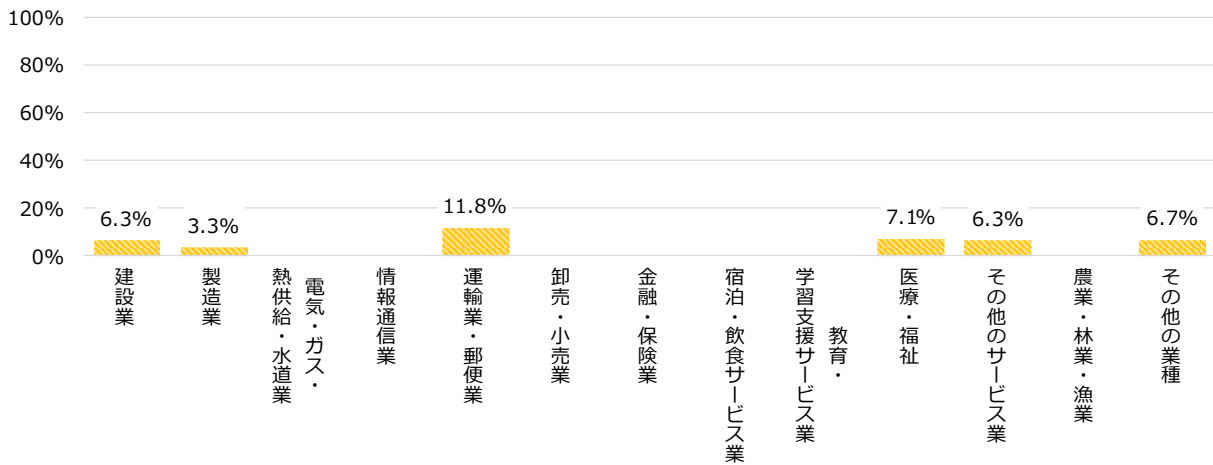
■女性従業員（正規従業員）の働き方の実態について、業種別にみると、全ての業種において「子を出産して産休・育休後に復帰し継続して就業している」とした割合が最も高い。

≪ 女性従業員の働き方の実態 ≫（業種別）（単回答）

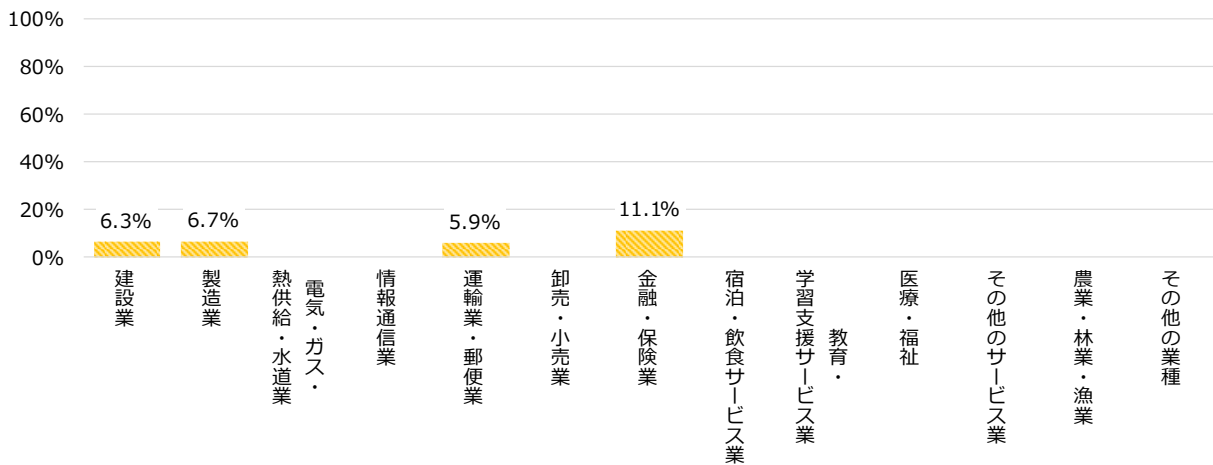


≪ 女性従業員の働き方の実態 ≫ (業種別) (単回答)

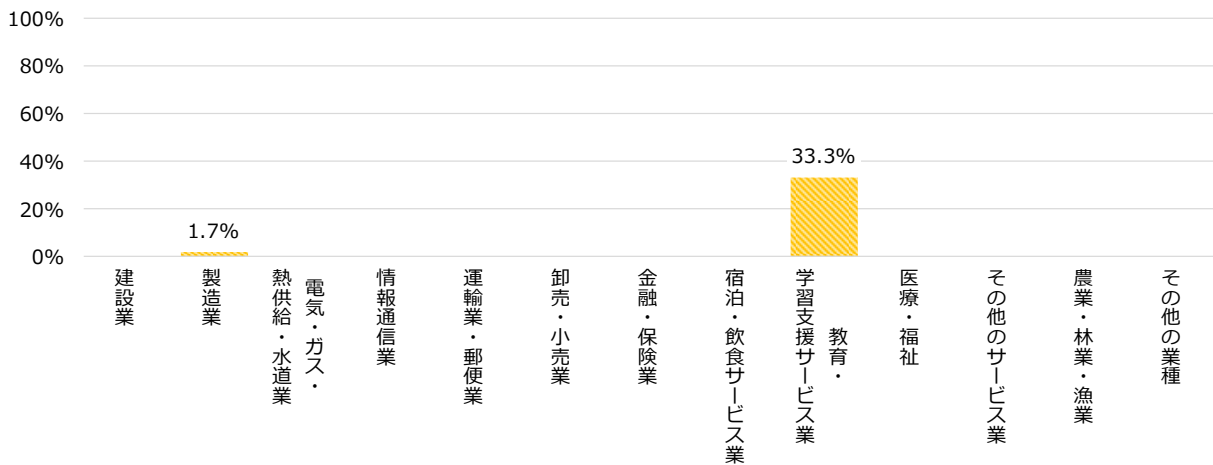
子育てしながら再就職している



子を出産して産休後に復帰し継続して就業している

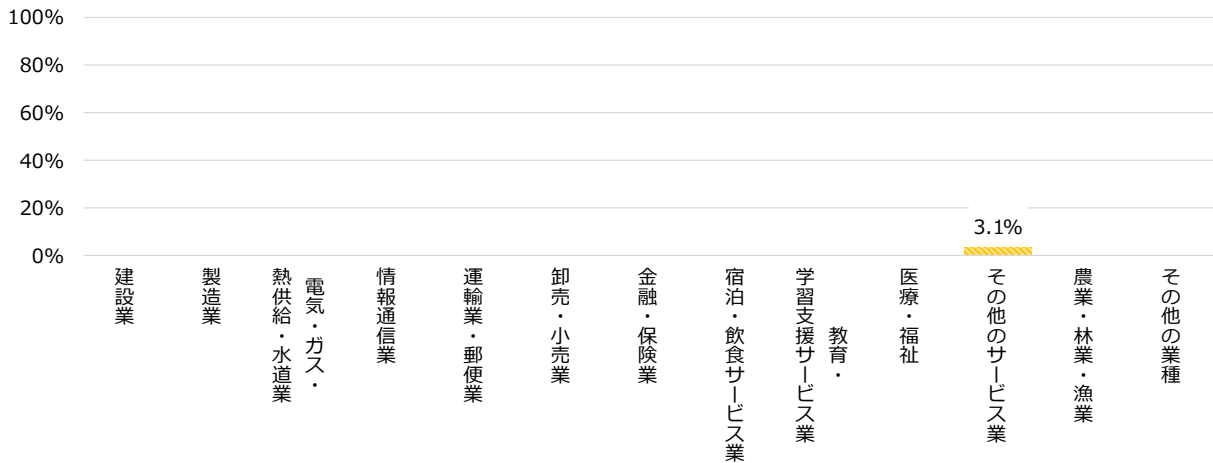


結婚を契機に退職する

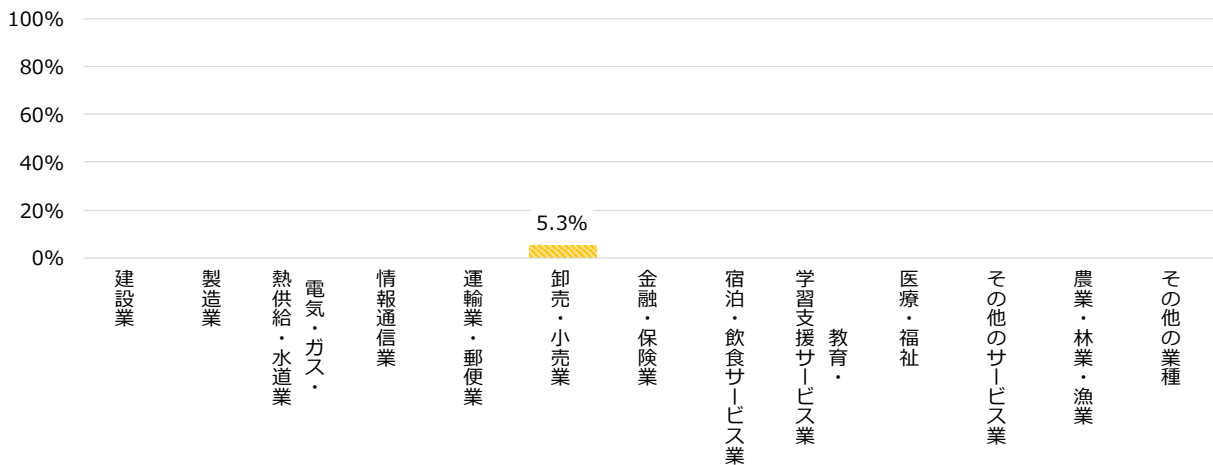


≪ 女性従業員の働き方の実態 ≫ (業種別) (単回答)

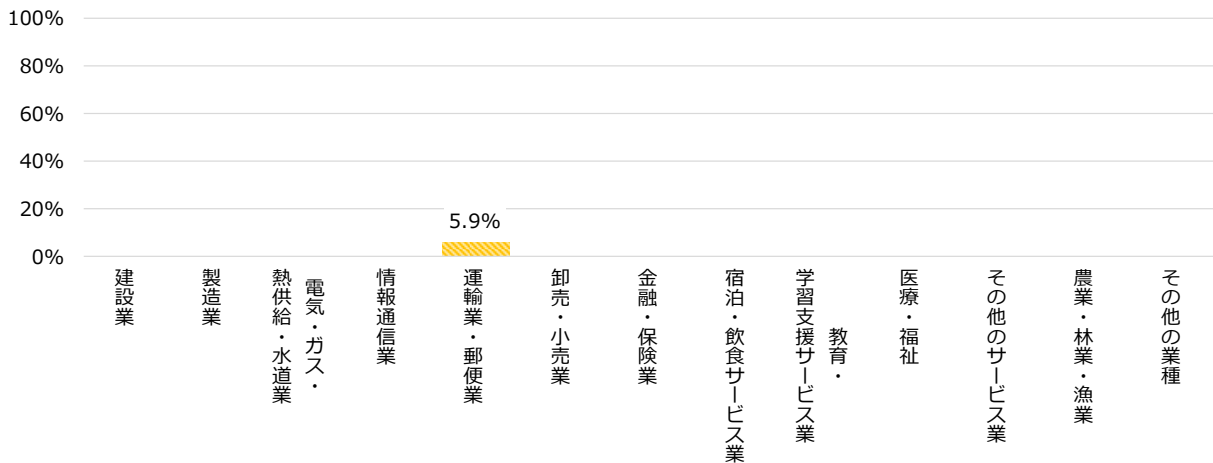
妊娠・出産を契機に退職する



家族の介護のために退職する



子育て後に再就職している



≪ 女性従業員の働き方の実態 ≫ (業種別) (単回答)

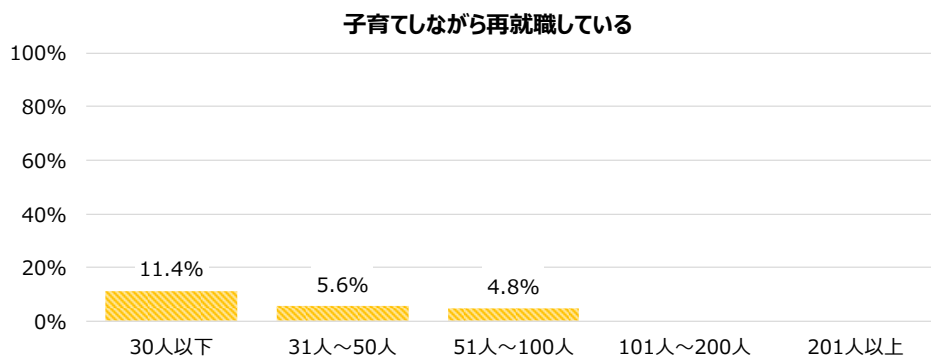
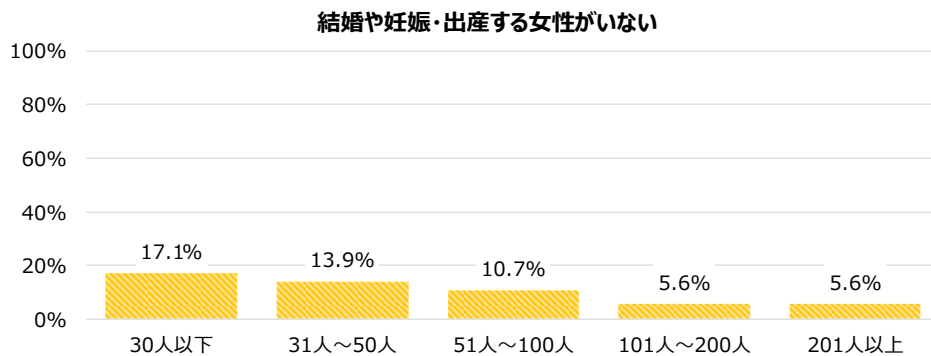
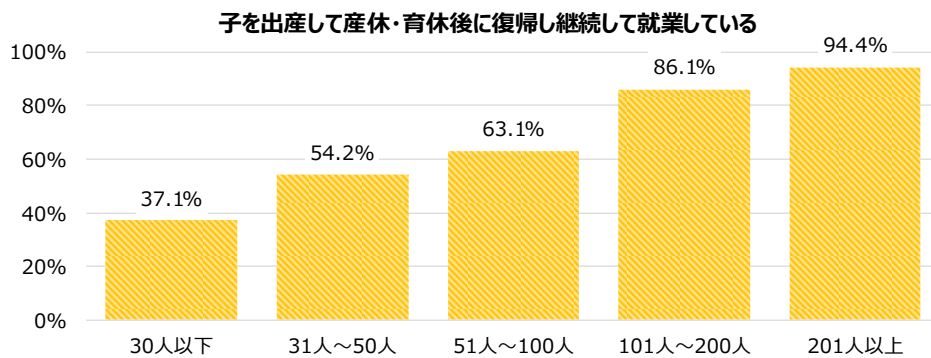
女性従業員の働き方の実態	建設業 (n=32)		製造業 (n=60)		電気・ガス・熱供給・水道業 (n=9)		情報通信業 (n=4)		運輸業・郵便業 (n=17)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
子を出産して産休・育休後に復帰し継続して就業している	17	53.1%	41	68.3%	5	55.6%	1	25.0%	8	47.1%
結婚や妊娠・出産する女性がない	8	25.0%	5	8.3%	0	0.0%	0	0.0%	4	23.5%
子育てしながら再就職している	2	6.3%	2	3.3%	0	0.0%	0	0.0%	2	11.8%
子を出産して産休後に復帰し継続して就業している	2	6.3%	4	6.7%	0	0.0%	0	0.0%	1	5.9%
結婚を契機に退職する	0	0.0%	1	1.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
妊娠・出産を契機に退職する	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
家族の介護のために退職する	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
子育て後に再就職している	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	5.9%
特に無い	0	0.0%	1	1.7%	2	22.2%	0	0.0%	0	0.0%
無回答	3	9.4%	6	10.0%	2	22.2%	3	75.0%	1	5.9%
合計	32	100.1%	60	100.0%	9	100.0%	4	100.0%	17	100.1%
女性従業員の働き方の実態	卸売・小売業 (n=19)		金融・保険業 (n=9)		宿泊・飲食サービス業 (n=4)		教育・学習支援サービス業 (n=3)		医療・福祉 (n=42)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
子を出産して産休・育休後に復帰し継続して就業している	12	63.2%	6	66.7%	2	50.0%	2	66.7%	32	76.2%
結婚や妊娠・出産する女性がない	3	15.8%	1	11.1%	1	25.0%	0	0.0%	1	2.4%
子育てしながら再就職している	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	7.1%
子を出産して産休後に復帰し継続して就業している	0	0.0%	1	11.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
結婚を契機に退職する	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	33.3%	0	0.0%
妊娠・出産を契機に退職する	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
家族の介護のために退職する	1	5.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
子育て後に再就職している	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
特に無い	0	0.0%	0	0.0%	1	25.0%	0	0.0%	0	0.0%
無回答	3	15.8%	1	11.1%	0	0.0%	0	0.0%	6	14.3%
合計	19	100.1%	9	100.0%	4	100.0%	3	100.0%	42	100.0%
女性従業員の働き方の実態	その他のサービス業 (n=32)		農業・林業・漁業 (n=1)		その他の業種 (n=15)					
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合				
子を出産して産休・育休後に復帰し継続して就業している	17	53.1%	1	100.0%	10	66.7%				
結婚や妊娠・出産する女性がない	3	9.4%	0	0.0%	2	13.3%				
子育てしながら再就職している	2	6.3%	0	0.0%	1	6.7%				
子を出産して産休後に復帰し継続して就業している	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%				
結婚を契機に退職する	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%				
妊娠・出産を契機に退職する	1	3.1%	0	0.0%	0	0.0%				
家族の介護のために退職する	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%				
子育て後に再就職している	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%				
特に無い	2	6.3%	0	0.0%	0	0.0%				
無回答	7	21.9%	0	0.0%	2	13.3%				
合計	32	100.1%	1	100.0%	15	100.0%				

③従業員規模別

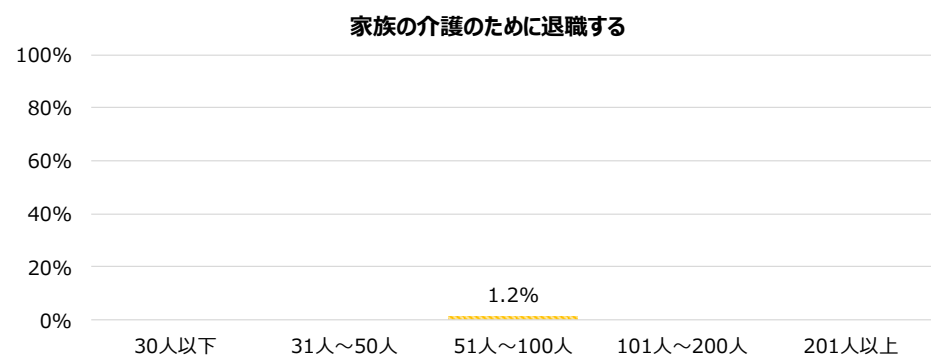
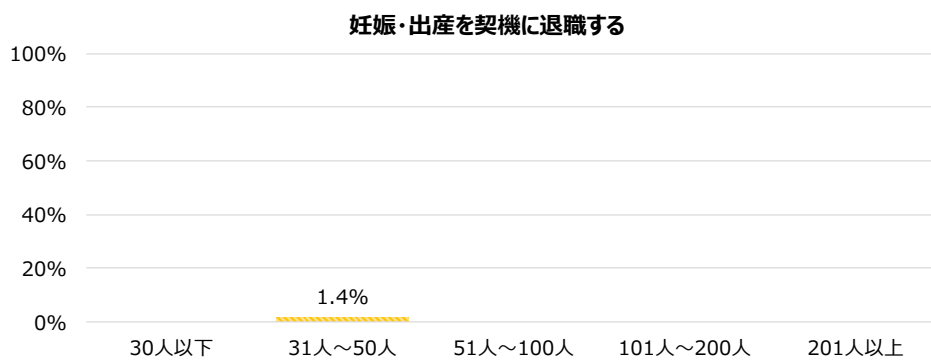
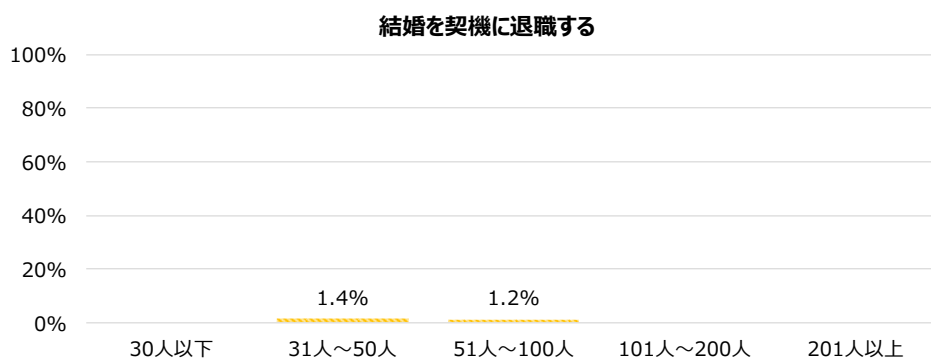
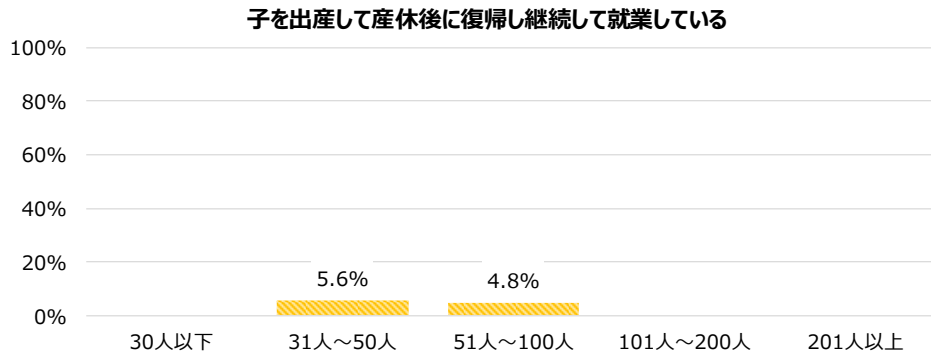
◆女性従業員の働き方の実態について、従業員規模別にみると、全ての従業員規模において「子を出産して産休・育休後に復帰し継続して就業している」とした割合が最も高く、従業員規模に比例して割合が高い。

■女性従業員（正規従業員）の働き方の実態について、業種別にみると、全ての従業員規模において「子を出産して産休・育休後に復帰し継続して就業している」とした割合が最も高い。さらに従業員規模に比例して割合が高い。

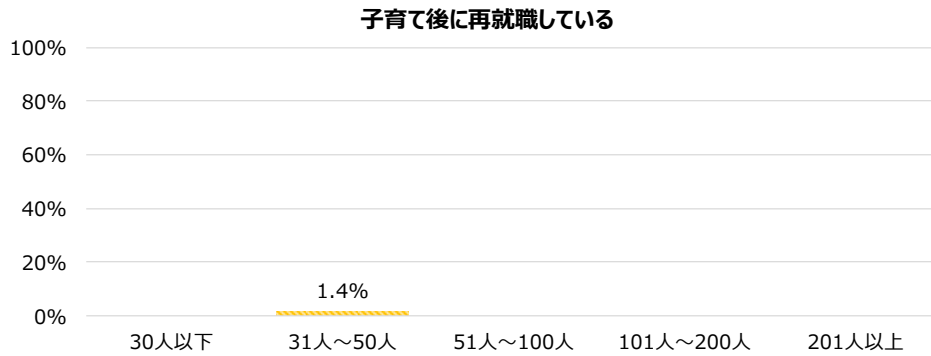
« 女性従業員の働き方の実態 »（従業員規模別）（単回答）



≪ 女性従業員の働き方の実態 ≫ (従業員規模別) (単回答)



≪ 女性従業員の働き方の実態 ≫ (従業員規模別) (単回答)



≪ 女性従業員の働き方の実態 ≫ (従業員規模別) (単回答)

女性従業員の働き方の実態	30人以下 (n=35)		31人~50人 (n=72)		51人~100人 (n=84)		101人~200人 (n=36)		201人以上 (n=18)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
子を出産して産休・育休後に復帰し継続して就業している	13	37.1%	39	54.2%	53	63.1%	31	86.1%	17	94.4%
結婚や妊娠・出産する女性がない	6	17.1%	10	13.9%	9	10.7%	2	5.6%	1	5.6%
子育てしながら再就職している	4	11.4%	4	5.6%	4	4.8%	0	0.0%	0	0.0%
子を出産して産休後に復帰し継続して就業している	0	0.0%	4	5.6%	4	4.8%	0	0.0%	0	0.0%
結婚を契機に退職する	0	0.0%	1	1.4%	1	1.2%	0	0.0%	0	0.0%
妊娠・出産を契機に退職する	0	0.0%	1	1.4%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
家族の介護のために退職する	0	0.0%	0	0.0%	1	1.2%	0	0.0%	0	0.0%
子育て後に再就職している	0	0.0%	1	1.4%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
特に無い	2	5.7%	2	2.8%	2	2.4%	0	0.0%	0	0.0%
無回答	10	28.6%	10	13.9%	10	11.9%	3	8.3%	0	0.0%
合計	35	99.9%	72	100.2%	84	100.1%	36	100.0%	18	100.0%

④ 前回調査時（平成 27 年度）との比較

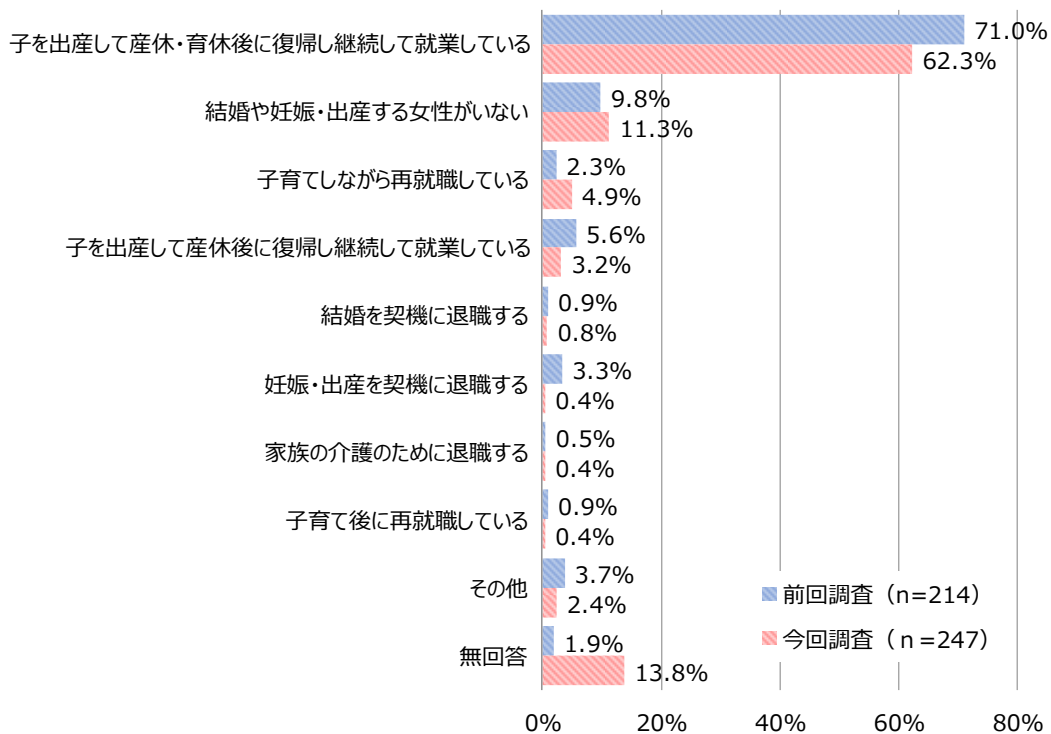
◆ 女性従業員の働き方の実態について、前回調査時と比較すると、「子を出産して産休・育休後に復帰し継続して就業している」とした割合が減少している。

■ 女性従業員（正規従業員）の働き方の実態について、前回調査時と比較すると、「子を出産して産休・育休後に復帰し継続して就業している」とした割合が 8.7%減少しているが、そのほかの項目においては大きな差はみられない。

■ 「妊娠・出産」を理由とした退職については、2.9%と若干ではあるが減少傾向にある。

◀ 女性従業員の働き方の実態 ▶（単回答）

（前回調査：n=214、今回調査：n=247）



女性従業員の働き方の実態	前回調査 (n=214)		今回調査 (n=247)	
	回答数	割合	回答数	割合
子を出産して産休・育休後に復帰し継続して就業している	152	71.0%	154	62.3%
結婚や妊娠・出産する女性がない	21	9.8%	28	11.3%
子育てしながら再就職している	5	2.3%	12	4.9%
子を出産して産休後に復帰し継続して就業している	12	5.6%	8	3.2%
結婚を契機に退職する	2	0.9%	2	0.8%
妊娠・出産を契機に退職する	7	3.3%	1	0.4%
家族の介護のために退職する	1	0.5%	1	0.4%
子育て後に再就職している	2	0.9%	1	0.4%
その他	8	3.7%	6	2.4%
無回答	4	1.9%	34	13.8%
合計	214	99.9%	247	99.9%

5-2. 女性の登用に関する取組みの有無

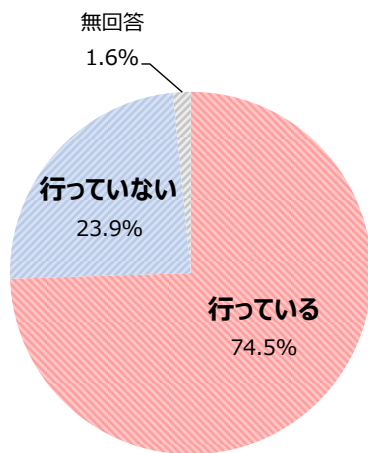
Q15 貴事業所で女性の登用に関する取組みを行っていますか。【該当するもの1つに○】

①全体

◆女性の登用に関する取組みについて、「行っている」とした事業所は約7割である。

■女性の登用に関する取組みについて、「行っている」74.5%、「行っていない」23.9%である。

« 女性の登用に関する取組みの有無 » (全体：n=247) (単回答)



女性登用の取組み	全体 (n=247)	
	回答数	割合
行っている	184	74.5%
行っていない	59	23.9%
無回答	4	1.6%
合計	247	100.0%

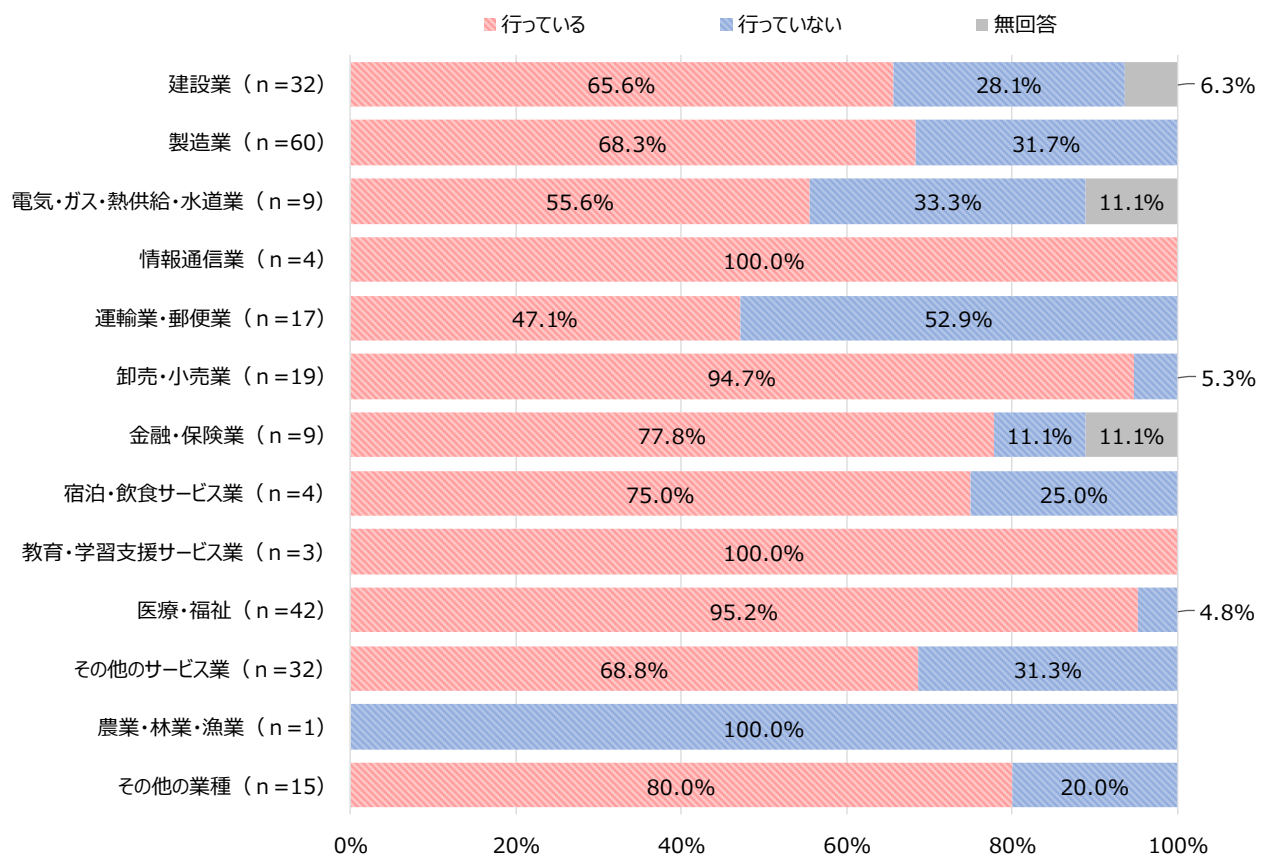
②業種別

◆女性の登用に関する取組みについて、業種別にみると、「行っていない」とした割合が最も高いのは「農業・林業・漁業」100.0%、次いで「運輸業・郵便業」52.9%である。

■女性の登用に関する取組みについて、業種別にみると、「行っていない」とした割合が最も高いのは「農業・林業・漁業」100.0%である。次いで「運輸業・郵便業」52.9%、「電気・ガス・熱供給・水道業」33.3%である。

■「農業・林業・漁業」及び「運輸業・郵便業」「電気・ガス・熱供給・水道業」以外の業種においては、「行っている」とした割合が6割を超える。

◀ 女性の登用に関する取組みの有無 ▶（業種別）（単回答）



女性登用の取組み	行っている		行っていない		無回答		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
建設業 (n=32)	21	65.6%	9	28.1%	2	6.3%	32	100.0%
製造業 (n=60)	41	68.3%	19	31.7%	0	0.0%	60	100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業 (n=9)	5	55.6%	3	33.3%	1	11.1%	9	100.0%
情報通信業 (n=4)	4	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	100.0%
運輸業・郵便業 (n=17)	8	47.1%	9	52.9%	0	0.0%	17	100.0%
卸売・小売業 (n=19)	18	94.7%	1	5.3%	0	0.0%	19	100.0%
金融・保険業 (n=9)	7	77.8%	1	11.1%	1	11.1%	9	100.0%
宿泊・飲食サービス業 (n=4)	3	75.0%	1	25.0%	0	0.0%	4	100.0%
教育・学習支援サービス業 (n=3)	3	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	100.0%
医療・福祉 (n=42)	40	95.2%	2	4.8%	0	0.0%	42	100.0%
その他のサービス業 (n=32)	22	68.8%	10	31.3%	0	0.0%	32	100.1%
農業・林業・漁業 (n=1)	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	1	100.0%
その他の業種 (n=15)	12	80.0%	3	20.0%	0	0.0%	15	100.0%

③従業員規模別

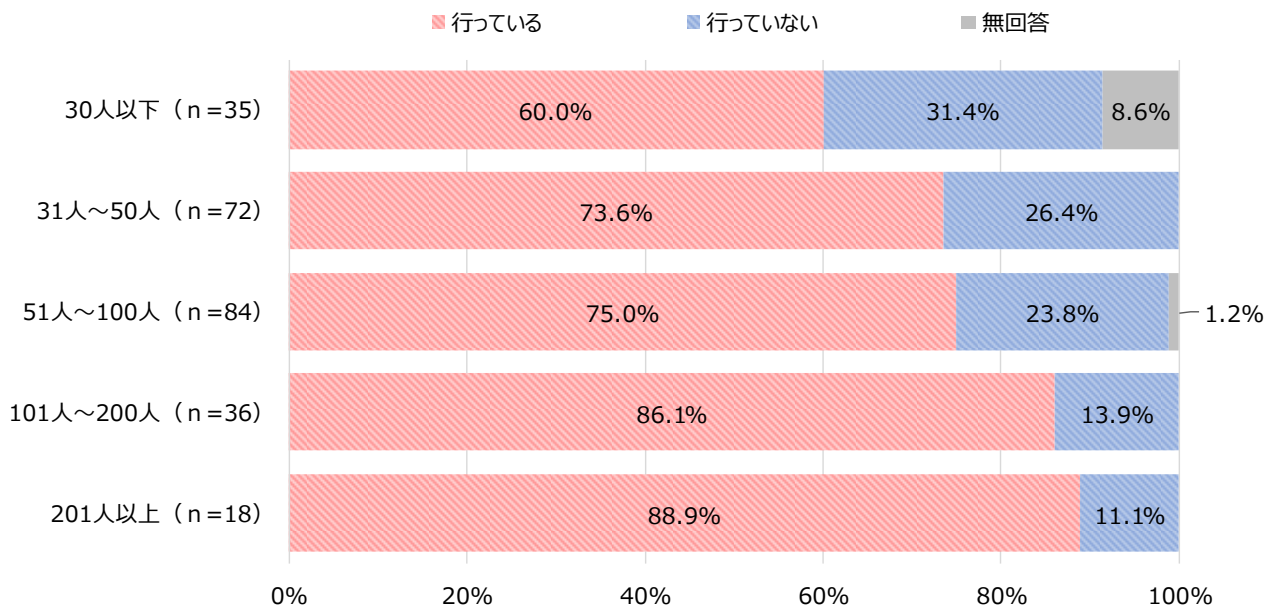
◆女性の登用に関する取組みについて、従業員規模別にみると、従業員規模に比例して「行っている」とした割合が高い傾向がある。

■女性の登用に関する取組みについて、従業員規模別にみると、「行っている」とした割合が最も高いのは「201人以上」で88.9%、次いで「101～200人」で86.1%である。

■「行っていない」とした割合が最も高いのは「30人以下」で31.4%、次いで「31～50人」で26.4%である。

■従業員規模に比例して「行っている」とした割合が高い傾向がある。

◀ 女性の登用に関する取組みの有無 ▶（従業員規模別）（単回答）



◀ 女性の登用に関する取組みの有無 ▶（従業員規模別）（単回答）

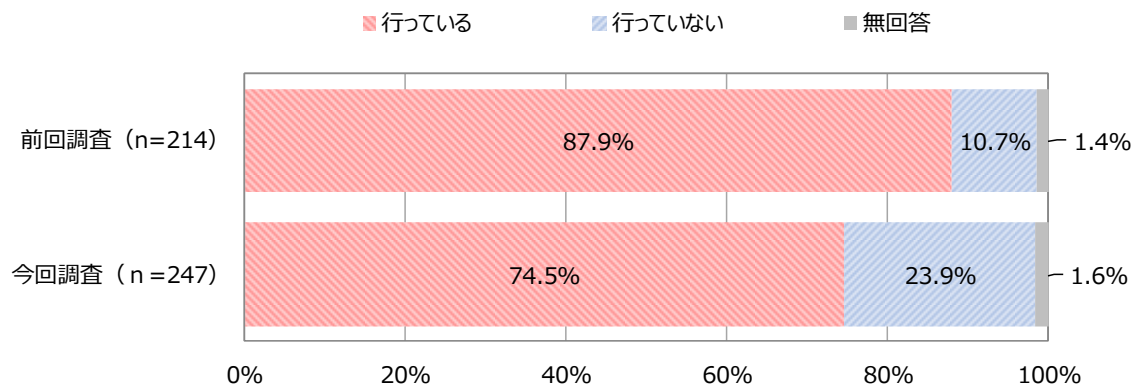
女性登用の取組み	行っている		行っていない		無回答		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
30人以下 (n=35)	21	60.0%	11	31.4%	3	8.6%	35	100.0%
31人～50人 (n=72)	53	73.6%	19	26.4%	0	0.0%	72	100.0%
51人～100人 (n=84)	63	75.0%	20	23.8%	1	1.2%	84	100.0%
101人～200人 (n=36)	31	86.1%	5	13.9%	0	0.0%	36	100.0%
201人以上 (n=18)	16	88.9%	2	11.1%	0	0.0%	18	100.0%

④ 前回調査時（平成 27 年度）との比較

◆ 女性の登用に関する取組みについて、前回調査時と比較すると、「行っている」とした割合が 13.4%減少している。

■ 女性の登用に関する取組みについて、前回調査時と比較すると、「行っている」とした割合が 13.4%減少している。

◀ 女性の登用に関する取組みの有無 ▶（単回答）
（前回調査：n=214、今回調査：n=247）



◀ 女性の登用に関する取組みの有無 ▶（単回答）
（前回調査：n=214、今回調査：n=247）

女性登用の取組み	前回調査 (n=214)		今回調査 (n=247)	
	回答数	割合	回答数	割合
行っている	188	87.9%	184	74.5%
行っていない	23	10.7%	59	23.9%
無回答	3	1.4%	4	1.6%
合計	214	100.0%	247	100.0%

5-3. 女性活用の取組み例

Q16 以下は、女性の活用の取組み例です。貴事業所で導入している取組みと導入を検討している取組みについて、お答えください。【あてはまるもの全てに○】

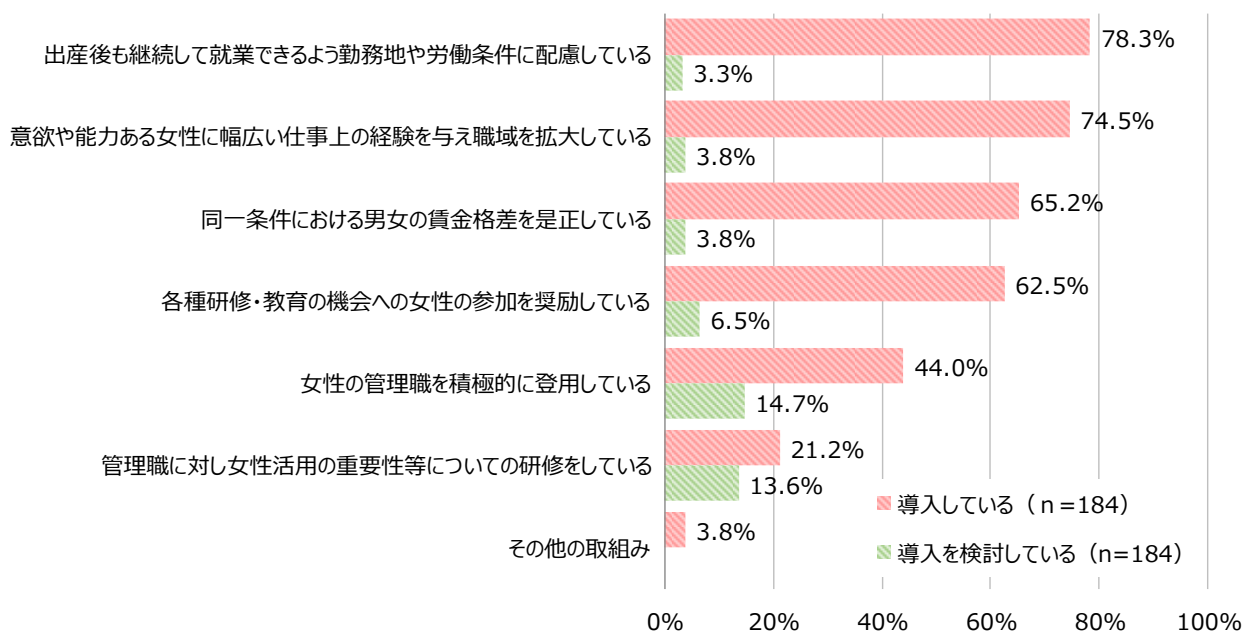
①全体

◆女性活用の取組みについて、7割以上の事業所が「出産後も継続して就業できるよう勤務地や労働条件に配慮している」及び「意欲や能力ある女性に幅広い仕事上の経験を与え職域を拡大している」を導入している。

- 女性活用の取組みを実施している場合、実際に導入している・導入を検討している取組みについて、「導入している」とした割合が最も多いのは、「出産後も継続して就業できるよう勤務地や労働条件に配慮している」が78.3%である。次いで「意欲や能力ある女性に幅広い仕事上の経験を与え職域を拡大している」74.5%、「同一条件における男女の賃金格差を是正している」65.2%と続く。
- 「導入を検討している」とした割合が最も多いのは、「女性の管理職を積極的に登用している」が14.7%である。次いで「管理職に対し女性活用の重要性等についての研修をしている」13.6%、「各種研修・教育の機会への女性の参加を奨励している」6.5%と続く。
- 「その他の取組み」として挙げられた意見を次頁に記載する。

◀ 女性活用の取組み ▶

(女性の登用に関する取組みを実施している事業所：n=184) (複数回答)



≪ 女性活用の取組み ≫

(女性の登用に関する取組みを実施している事業所：n=184) (複数回答)

女性活用の取組み例	全体 (n=184)			
	導入している		導入を検討している	
	回答数	割合	回答数	割合
出産後も継続して就業できるよう勤務地や労働条件に配慮している	144	78.3%	6	3.3%
意欲や能力ある女性に幅広い仕事上の経験を与え職域を拡大している	137	74.5%	7	3.8%
同一条件における男女の賃金格差を是正している	120	65.2%	7	3.8%
各種研修・教育の機会への女性の参加を奨励している	115	62.5%	12	6.5%
女性の管理職を積極的に登用している	81	44.0%	27	14.7%
管理職に対し女性活用の重要性等についての研修をしている	39	21.2%	25	13.6%
その他の取組み	7	3.8%	0	0.0%
合計	643	-	84	-

■「その他の取組み」として挙げられた意見を以下に示す。(原文のまま掲載)

■その他の「女性活用の取組み」(計6件)	
1	■資格取得を奨励し、会社で費用負担を行っている。(建設業)
2	■正規社員への登用。(製造業)
3	■育児期社員向けの研修。(電気・ガス・熱供給・水道業)
4	■育児期社員向けの研修を実施している。(電気・ガス・熱供給・水道業)
5	■女性活躍推進委員会の設置。(金融・保険業)
6	■教員公募の際、応募者の業績等が同等と認められる場合、女性応募者を優先している。(教育・学習支援サービス業)

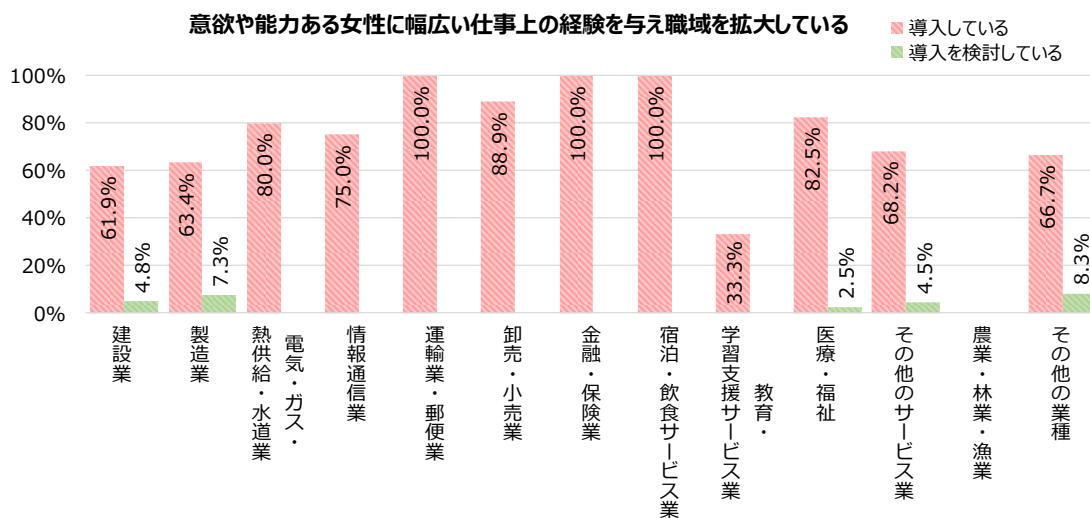
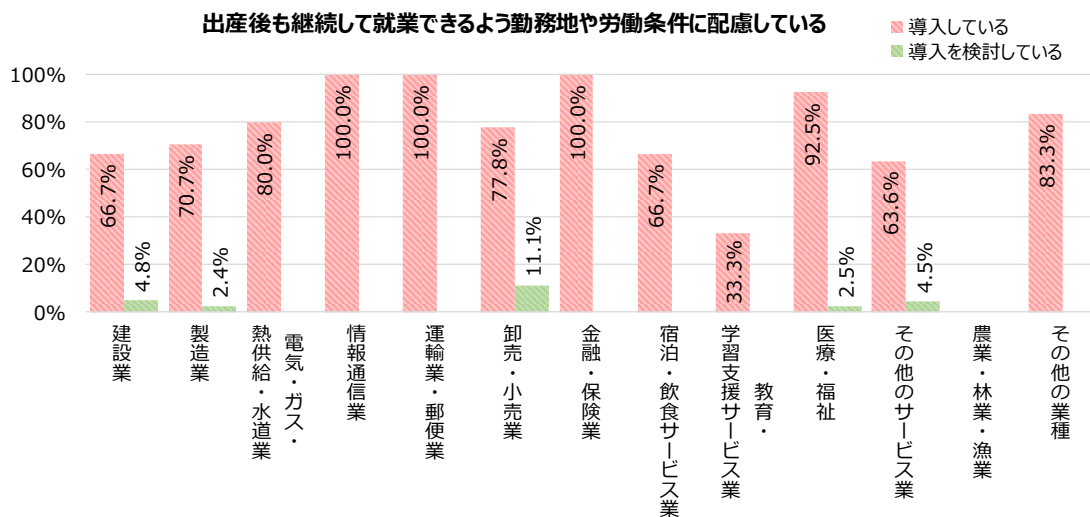
②業種別

◆女性活用の取組みについて、業種別にみると、「金融・保険業」においては、導入している取組みが多く、「教育・学習支援サービス業」においては導入している取組みが少ない傾向がある。

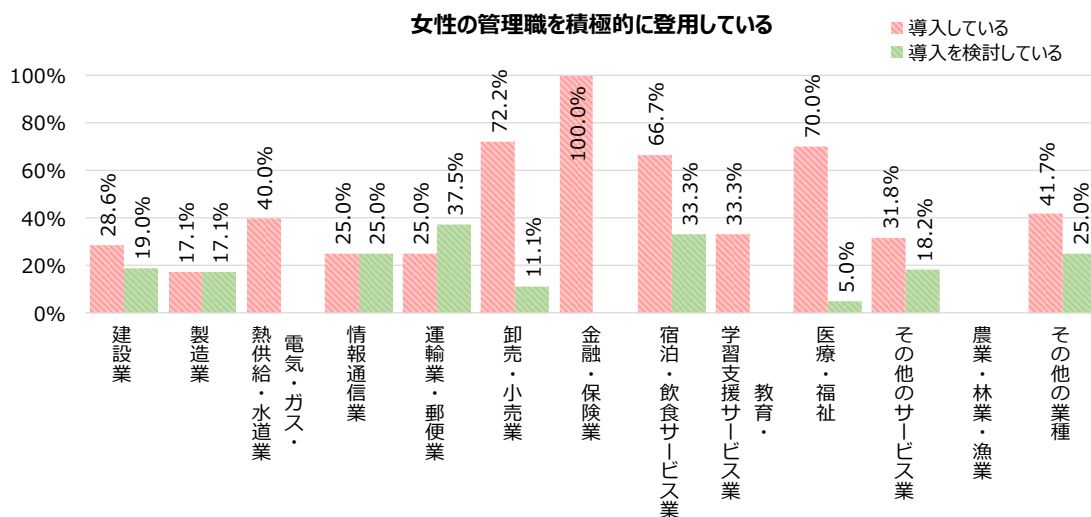
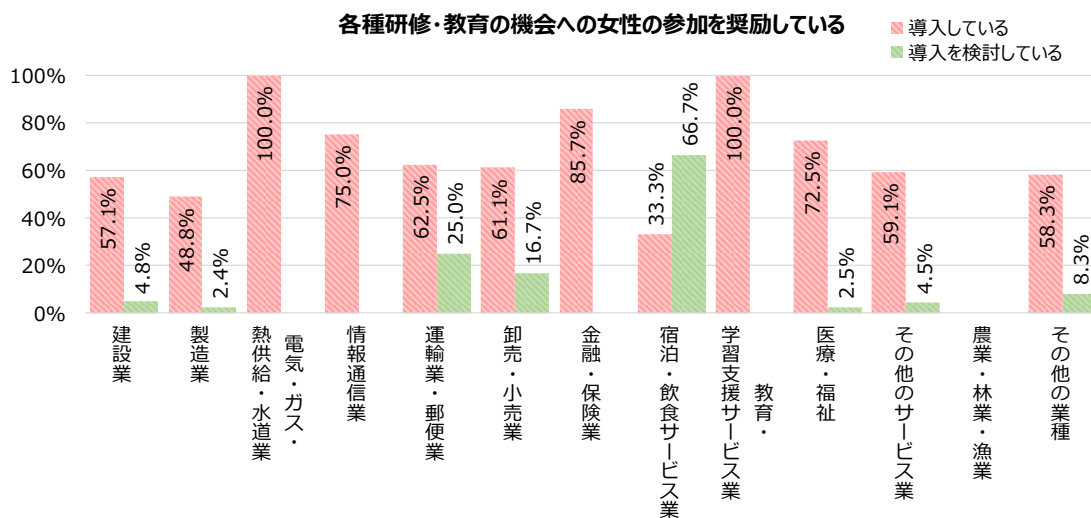
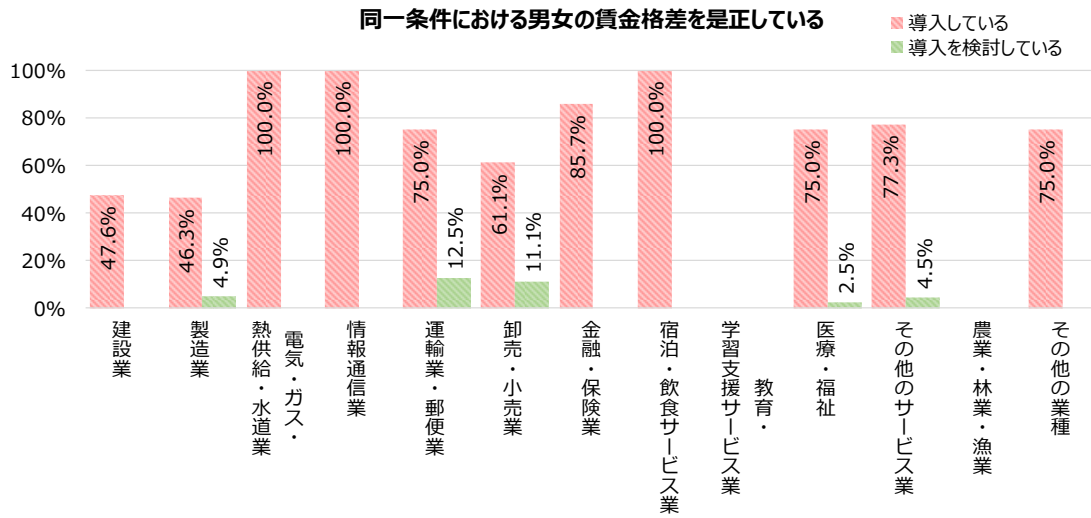
■女性活用の取組みを実施している場合、実際に導入している・導入を検討している取組みについて、業種別にみると、「金融・保険業」においては、導入している取組みが多く、「教育・学習支援サービス業」においては導入している取組みが少ない傾向がある。

◀ 女性活用の取組み ▶ (業種別)

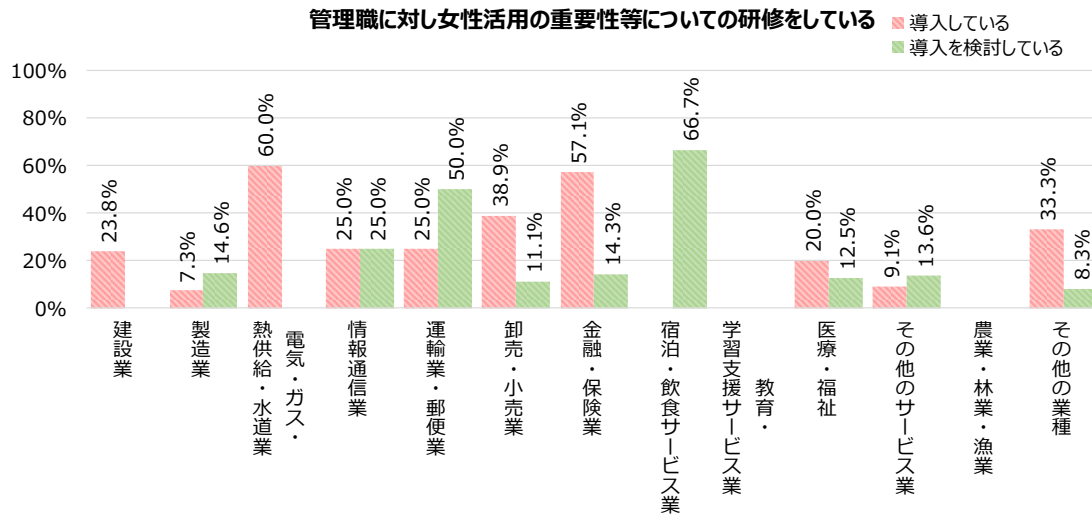
(女性の登用に関する取組みを実施している事業所) (複数回答)



≪ 女性活用の取組み ≫ (業種別)
 (女性の登用に関する取組みを実施している事業所) (複数回答)



≪ 女性活用の取組み ≫ (業種別)
 (女性の登用に関する取組みを実施している事業所) (複数回答)



≪ 女性活用の取組み ≫ (業種別)
 (女性の登用に関する取組みを実施している事業所) (複数回答)

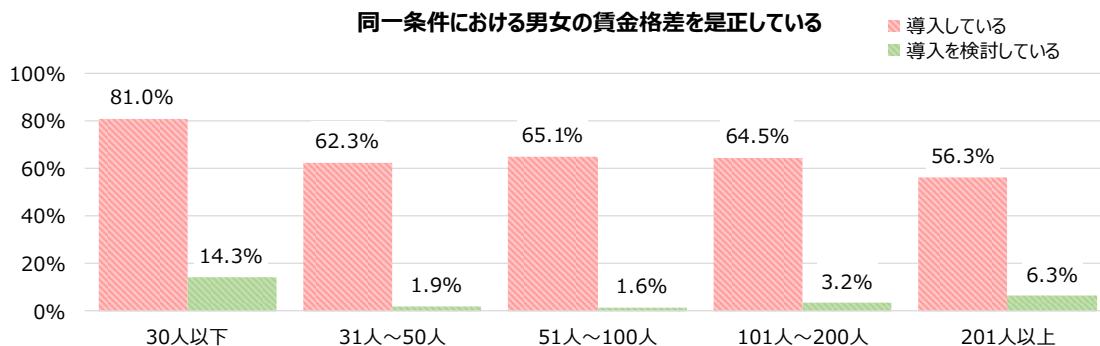
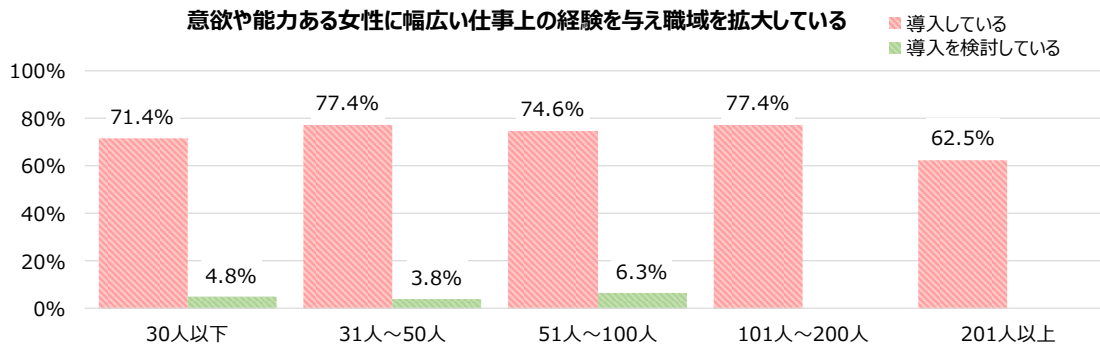
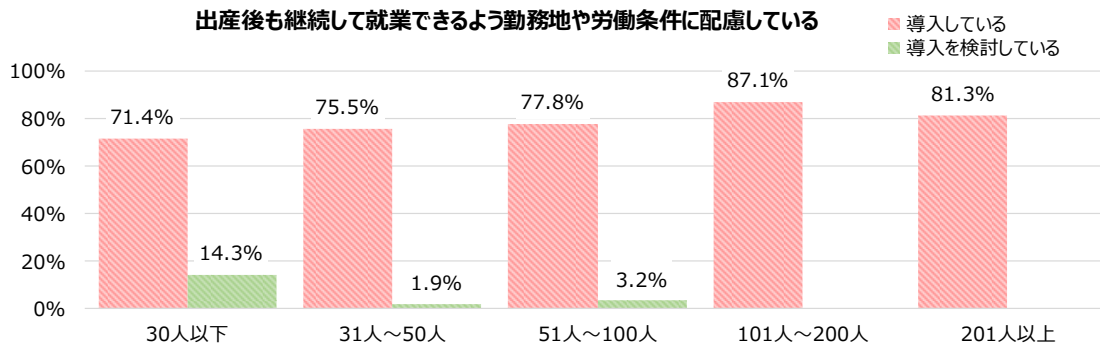
女性活用の取組み例	建設業 (n=21)				製造業 (n=41)				電気・ガス・熱供給・水道業 (n=5)			
	導入している		導入を検討している		導入している		導入を検討している		導入している		導入を検討している	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
出産後も継続して就業できるような勤務地や労働条件に配慮している	14	66.7%	1	4.8%	29	70.7%	1	2.4%	4	80.0%	0	0.0%
意欲や能力ある女性に幅広い仕事上の経験を与え職域を拡大している	13	61.9%	1	4.8%	26	63.4%	3	7.3%	4	80.0%	0	0.0%
同一条件における男女の賃金格差を是正している	10	47.6%	0	0.0%	19	46.3%	2	4.9%	5	100.0%	0	0.0%
各種研修・教育の機会への女性の参加を奨励している	12	57.1%	1	4.8%	20	48.8%	1	2.4%	5	100.0%	0	0.0%
女性の管理職を積極的に登用している	6	28.6%	4	19.0%	7	17.1%	7	17.1%	2	40.0%	0	0.0%
管理職に対し女性活用の重要性等についての研修をしている	5	23.8%	0	0.0%	3	7.3%	6	14.6%	3	60.0%	0	0.0%
その他の取組み	1	4.8%	0	0.0%	1	2.4%	0	0.0%	2	40.0%	0	0.0%
合計	61	-	7	-	105	-	20	-	25	-	0	-
女性活用の取組み例	情報通信業 (n=4)				運輸業・郵便業 (n=8)				卸売・小売業 (n=18)			
	導入している		導入を検討している		導入している		導入を検討している		導入している		導入を検討している	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
出産後も継続して就業できるような勤務地や労働条件に配慮している	4	100.0%	0	0.0%	8	100.0%	0	0.0%	14	77.8%	2	11.1%
意欲や能力ある女性に幅広い仕事上の経験を与え職域を拡大している	3	75.0%	0	0.0%	8	100.0%	0	0.0%	16	88.9%	0	0.0%
同一条件における男女の賃金格差を是正している	4	100.0%	0	0.0%	6	75.0%	1	12.5%	11	61.1%	2	11.1%
各種研修・教育の機会への女性の参加を奨励している	3	75.0%	0	0.0%	5	62.5%	2	25.0%	11	61.1%	3	16.7%
女性の管理職を積極的に登用している	1	25.0%	1	25.0%	2	25.0%	3	37.5%	13	72.2%	2	11.1%
管理職に対し女性活用の重要性等についての研修をしている	1	25.0%	1	25.0%	2	25.0%	4	50.0%	7	38.9%	2	11.1%
その他の取組み	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	16	-	2	-	31	-	10	-	72	-	11	-
女性活用の取組み例	金融・保険業 (n=7)				宿泊・飲食サービス業 (n=3)				教育・学習支援サービス業 (n=3)			
	導入している		導入を検討している		導入している		導入を検討している		導入している		導入を検討している	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
出産後も継続して就業できるような勤務地や労働条件に配慮している	7	100.0%	0	0.0%	2	66.7%	0	0.0%	1	33.3%	0	0.0%
意欲や能力ある女性に幅広い仕事上の経験を与え職域を拡大している	7	100.0%	0	0.0%	3	100.0%	0	0.0%	1	33.3%	0	0.0%
同一条件における男女の賃金格差を是正している	6	85.7%	0	0.0%	3	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
各種研修・教育の機会への女性の参加を奨励している	6	85.7%	0	0.0%	1	33.3%	2	66.7%	3	100.0%	0	0.0%
女性の管理職を積極的に登用している	7	100.0%	0	0.0%	2	66.7%	1	33.3%	1	33.3%	0	0.0%
管理職に対し女性活用の重要性等についての研修をしている	4	57.1%	1	14.3%	0	0.0%	2	66.7%	0	0.0%	0	0.0%
その他の取組み	1	14.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	33.3%	0	0.0%
合計	38	-	1	-	11	-	5	-	7	-	0	-
女性活用の取組み例	医療・福祉 (n=40)				その他のサービス業 (n=22)				農業・林業・漁業 (n=0)			
	導入している		導入を検討している		導入している		導入を検討している		導入している		導入を検討している	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
出産後も継続して就業できるような勤務地や労働条件に配慮している	37	92.5%	1	2.5%	14	63.6%	1	4.5%	0	-	0	-
意欲や能力ある女性に幅広い仕事上の経験を与え職域を拡大している	33	82.5%	1	2.5%	15	68.2%	1	4.5%	0	-	0	-
同一条件における男女の賃金格差を是正している	30	75.0%	1	2.5%	17	77.3%	1	4.5%	0	-	0	-
各種研修・教育の機会への女性の参加を奨励している	29	72.5%	1	2.5%	13	59.1%	1	4.5%	0	-	0	-
女性の管理職を積極的に登用している	28	70.0%	2	5.0%	7	31.8%	4	18.2%	0	-	0	-
管理職に対し女性活用の重要性等についての研修をしている	8	20.0%	5	12.5%	2	9.1%	3	13.6%	0	-	0	-
その他の取組み	1	2.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	-	0	-
合計	166	-	11	-	68	-	11	-	0	-	0	-
女性活用の取組み例	その他の業種 (n=12)											
	導入している		導入を検討している									
	回答数	割合	回答数	割合								
出産後も継続して就業できるような勤務地や労働条件に配慮している	10	83.3%	0	0.0%								
意欲や能力ある女性に幅広い仕事上の経験を与え職域を拡大している	8	66.7%	1	8.3%								
同一条件における男女の賃金格差を是正している	9	75.0%	0	0.0%								
各種研修・教育の機会への女性の参加を奨励している	7	58.3%	1	8.3%								
女性の管理職を積極的に登用している	5	41.7%	3	25.0%								
管理職に対し女性活用の重要性等についての研修をしている	4	33.3%	1	8.3%								
その他の取組み	0	0.0%	0	0.0%								
合計	43	-	6	-								

③従業員規模別

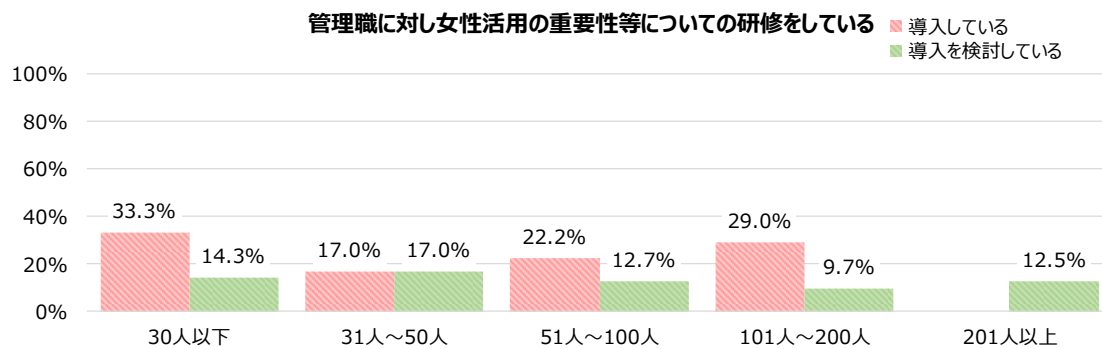
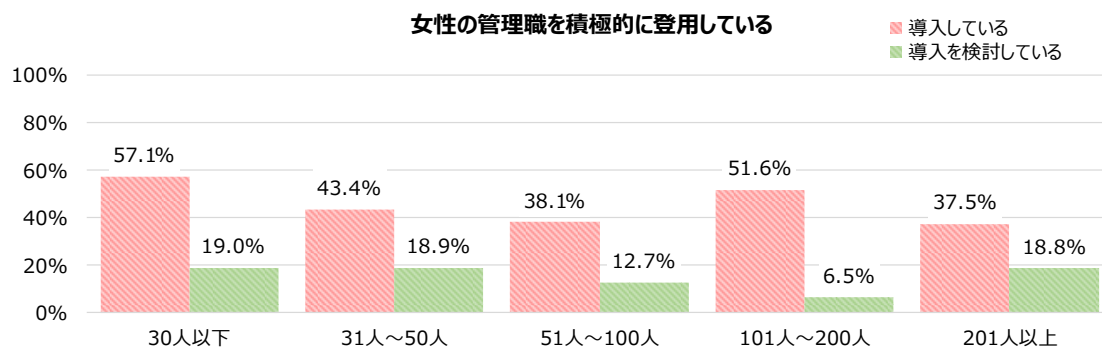
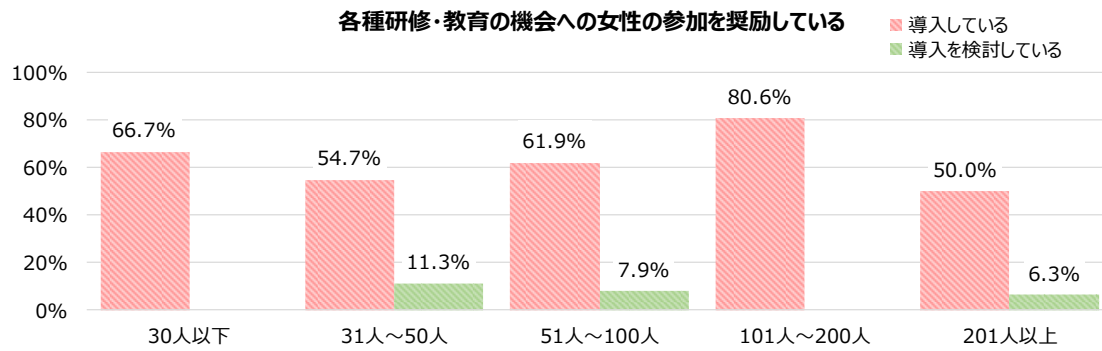
◆女性活用の取組みについて、従業員規模別にみると、「101～200人」においては、導入している取組みが多く、「201人以上」においては導入している取組みが少ない傾向がある。

■女性活用の取組みを実施している場合、実際に導入している・導入を検討している取組みについて、従業員規模別にみると、「101～200人」においては、導入している取組みが多く、「201人以上」においては導入している取組みが少ない傾向がある。

◀ 女性活用の取組み ▶ (従業員規模別)
(女性の登用に関する取組みを実施している事業所) (複数回答)



« 女性活用の取組み » (従業員規模別)
 (女性の登用に関する取組みを実施している事業所) (複数回答)



« 女性活用の取組み » (従業員規模別)
 (女性の登用に関する取組みを実施している事業所) (複数回答)

女性活用の取組み例	30人以下 (n=21)				31人~50人 (n=53)				51人~100人 (n=63)			
	導入している		導入を検討している		導入している		導入を検討している		導入している		導入を検討している	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
出産後も継続して就業できるよう勤務地や労働条件に配慮している	15	71.4%	3	14.3%	40	75.5%	1	1.9%	49	77.8%	2	3.2%
意欲や能力ある女性に幅広い仕事上の経験を与え職域を拡大している	15	71.4%	1	4.8%	41	77.4%	2	3.8%	47	74.6%	4	6.3%
同一条件における男女の賃金格差を是正している	17	81.0%	3	14.3%	33	62.3%	1	1.9%	41	65.1%	1	1.6%
各種研修・教育の機会への女性の参加を奨励している	14	66.7%	0	0.0%	29	54.7%	6	11.3%	39	61.9%	5	7.9%
女性の管理職を積極的に登用している	12	57.1%	4	19.0%	23	43.4%	10	18.9%	24	38.1%	8	12.7%
管理職に対し女性活用の重要性等についての研修をしている	7	33.3%	3	14.3%	9	17.0%	9	17.0%	14	22.2%	8	12.7%
その他の取組み	1	4.8%	0	0.0%	1	1.9%	0	0.0%	2	3.2%	0	0.0%
合計	81	-	14	-	176	-	29	-	216	-	28	-
女性活用の取組み例	101人~200人 (n=31)				201人以上 (n=16)							
	導入している		導入を検討している		導入している		導入を検討している					
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合				
出産後も継続して就業できるよう勤務地や労働条件に配慮している	27	87.1%	0	0.0%	13	81.3%	0	0.0%				
意欲や能力ある女性に幅広い仕事上の経験を与え職域を拡大している	24	77.4%	0	0.0%	10	62.5%	0	0.0%				
同一条件における男女の賃金格差を是正している	20	64.5%	1	3.2%	9	56.3%	1	6.3%				
各種研修・教育の機会への女性の参加を奨励している	25	80.6%	0	0.0%	8	50.0%	1	6.3%				
女性の管理職を積極的に登用している	16	51.6%	2	6.5%	6	37.5%	3	18.8%				
管理職に対し女性活用の重要性等についての研修をしている	9	29.0%	3	9.7%	0	0.0%	2	12.5%				
その他の取組み	2	6.5%	0	0.0%	1	6.3%	0	0.0%				
合計	123	-	6	-	47	-	7	-				

④ 前回調査時（平成 27 年度）との比較

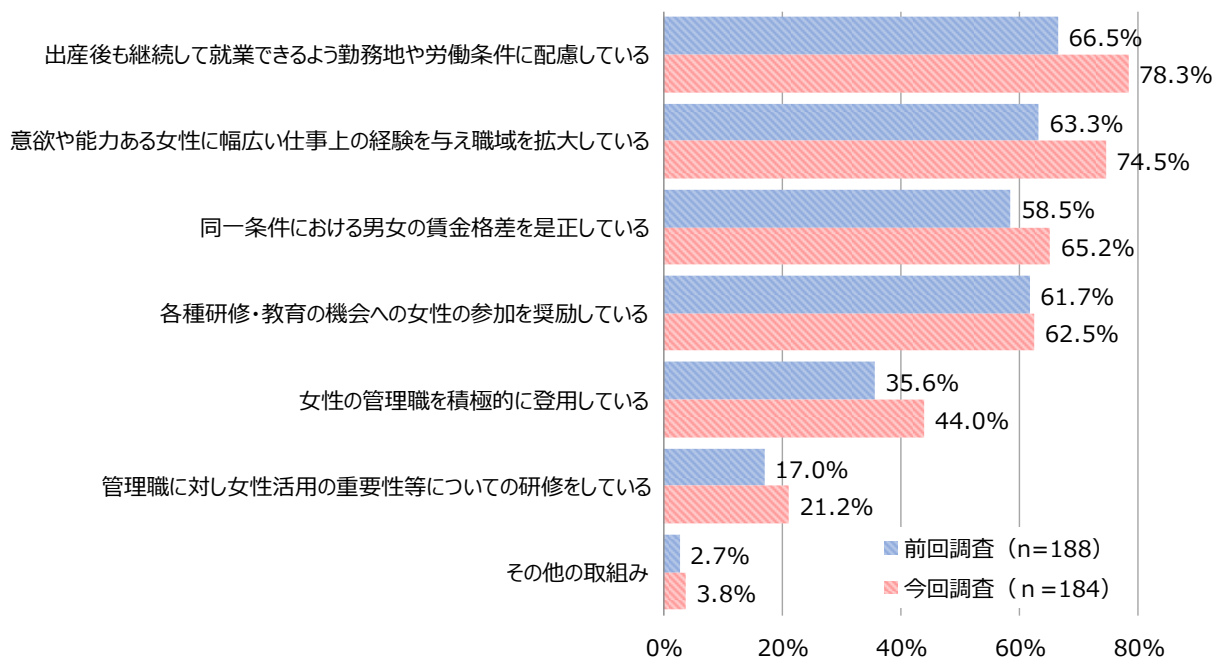
◆ 女性活用の取組みについて、前回調査時と比較すると、「出産後も継続して就業できるよう勤務地や労働条件に配慮している」及び「意欲や能力ある女性に幅広い仕事上の経験を与え職域を拡大している」を導入している割合が約 1 割増加している。

■ 女性活用の取組みを実施している場合、実際に導入している取組みについて、前回調査時と比較すると、最も差が大きいのは「出産後も継続して就業できるよう勤務地や労働条件に配慮している」で 11.8%増加している。次いで「意欲や能力ある女性に幅広い仕事上の経験を与え職域を拡大している」が 11.2%、「女性の管理職を積極的に登用している」が 8.4%増加している。

■ 導入を検討している取組みについて、前回調査時と比較すると、最も差が大きいのは「意欲や能力ある女性に幅広い仕事上の経験を与え職域を拡大している」で 5.6%増加している。次いで「女性の管理職を積極的に登用している」が 3.0%増加している。

« 導入している女性活用の取組み »（複数回答）

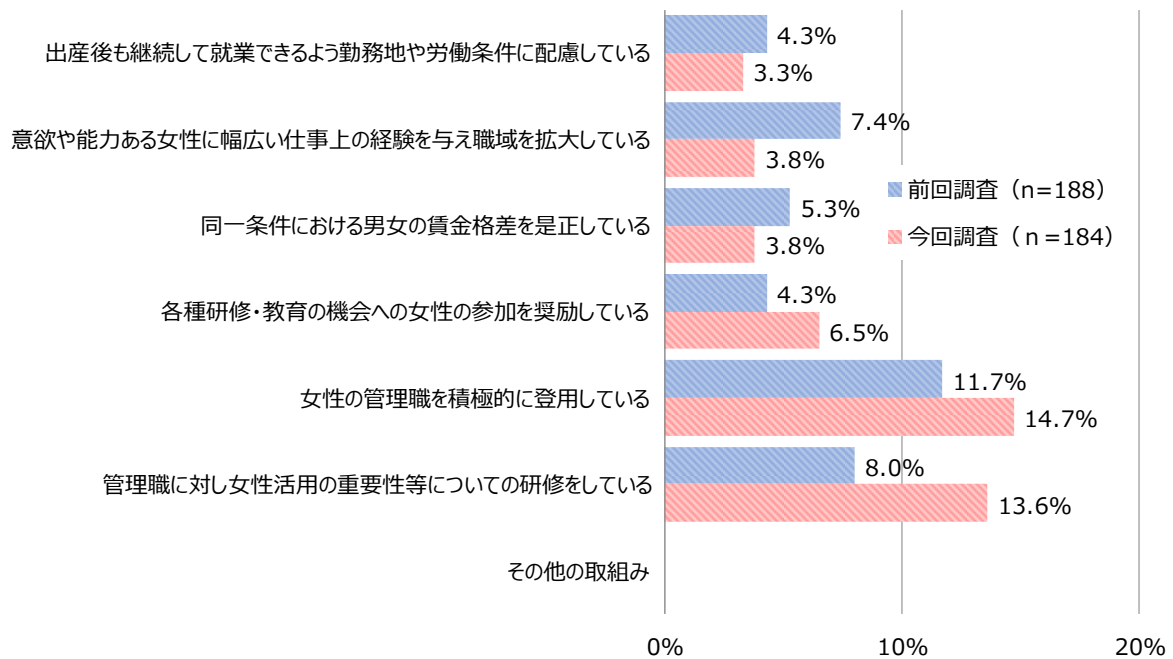
（前回調査：n=188、今回調査：n=184）（女性の登用に関する取組みを実施している事業所）



女性活用の取組み例 «導入している取組み»	前回調査 (n=188)		今回調査 (n=184)	
	回答数	割合	回答数	割合
出産後も継続して就業できるよう勤務地や労働条件に配慮している	125	66.5%	144	78.3%
意欲や能力ある女性に幅広い仕事上の経験を与え職域を拡大している	119	63.3%	137	74.5%
同一条件における男女の賃金格差を是正している	110	58.5%	120	65.2%
各種研修・教育の機会への女性の参加を奨励している	116	61.7%	115	62.5%
女性の管理職を積極的に登用している	67	35.6%	81	44.0%
管理職に対し女性活用の重要性等についての研修をしている	32	17.0%	39	21.2%
その他の取組み	5	2.7%	7	3.8%
合計	574	-	643	-

「導入を検討している女性活用の取組み」(複数回答)

(前回調査：n=188、今回調査：n=184) (女性の登用に関する取組みを実施している事業所)



「導入している女性活用の取組み」(複数回答)

(前回調査：n=188、今回調査：n=184) (女性の登用に関する取組みを実施している事業所)

女性活用の取組み例 «導入を検討している取組み»	前回調査 (n=188)		今回調査 (n=184)	
	回答数	割合	回答数	割合
出産後も継続して就業できるよう勤務地や労働条件に配慮している	8	4.3%	6	3.3%
意欲や能力ある女性に幅広い仕事上の経験を与え職域を拡大している	14	7.4%	7	3.8%
同一条件における男女の賃金格差を是正している	10	5.3%	7	3.8%
各種研修・教育の機会への女性の参加を奨励している	8	4.3%	12	6.5%
女性の管理職を積極的に登用している	22	11.7%	27	14.7%
管理職に対し女性活用の重要性等についての研修をしている	15	8.0%	25	13.6%
その他の取組み	0	0.0%	0	0.0%
合計	77	-	84	-

5-4. 女性の活用・登用にあたる課題

Q17 女性の活用・登用にあたっての課題について、お伺いします。【該当するもの全てに○】

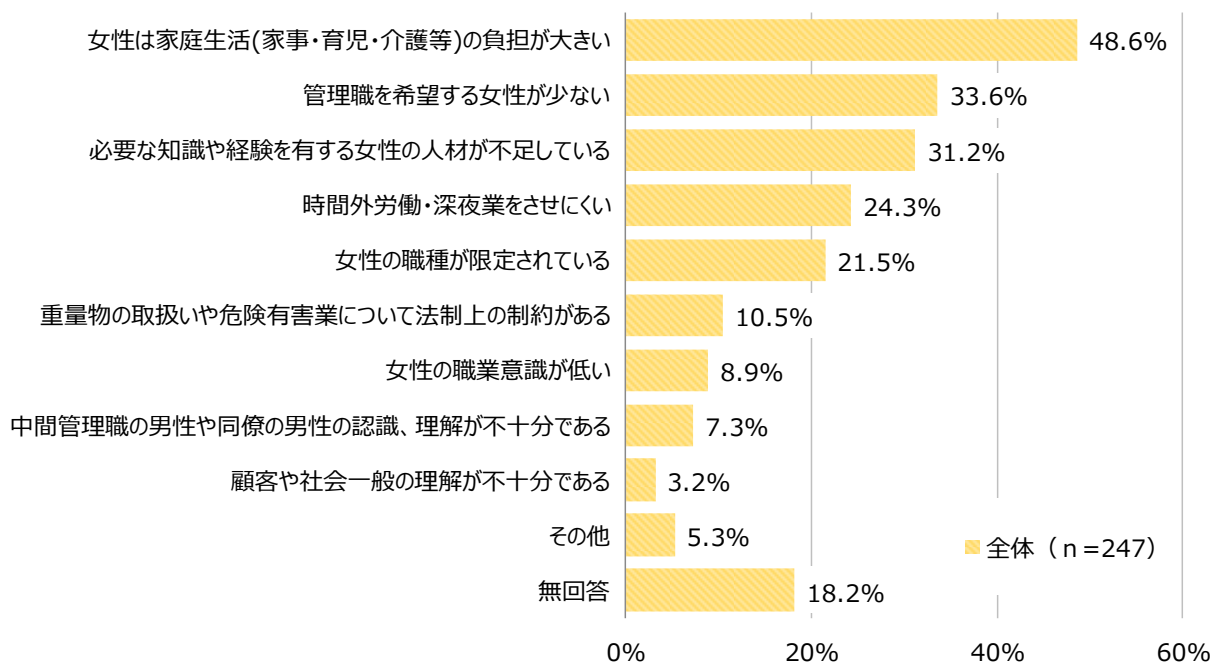
①全体

◆女性の活用・登用にあたる課題について、約5割が「女性は家庭生活(家事・育児・介護等)の負担が大きい」としている。

■女性の活用・登用にあたる課題について、最も多いのは「女性は家庭生活(家事・育児・介護等)の負担が大きい」が48.6%である。次いで「管理職を希望する女性が少ない」33.6%、「必要な知識や経験を有する女性の人材が不足している」31.2%、「時間外労働・深夜業をさせにくい」24.3%、「女性の職種が限定されている」21.5%と続く。無回答は18.2%である。

■「その他の課題」として挙げられた意見を次頁に記載する。

◀ 女性の活用・登用にあたる課題 ▶ (全体：n=247) (複数回答)



≪ 女性の活用・登用にあたる課題 ≫ (全体：n=247) (複数回答)

女性の活用・登用にあたる課題	全体 (n=247)	
	回答数	割合
女性は家庭生活(家事・育児・介護等)の負担が大きい	120	48.6%
管理職を希望する女性が少ない	83	33.6%
必要な知識や経験を有する女性の人材が不足している	77	31.2%
時間外労働・深夜業をさせにくい	60	24.3%
女性の職種が限定されている	53	21.5%
重量物の取扱いや危険有害業について法制上の制約がある	26	10.5%
女性の職業意識が低い	22	8.9%
中間管理職の男性や同僚の男性の認識、理解が不十分である	18	7.3%
顧客や社会一般の理解が不十分である	8	3.2%
その他	13	5.3%
無回答	45	18.2%
合計	525	-

■「その他の課題」として挙げられた意見を以下に示す。(原文のまま掲載)

■その他の「女性の活用・登用にあたる課題」(計 13 件)	
1	■ 職場環境、現場での体力、工事にかかる異動の必然性。(建設業)
2	■ 建設業だと現場作業の応募がない。(建設業)
3	■ 建設業は女性の現場作業者が圧倒的に少ない。(建設業)
4	■ 女性社員がいない。(電気・ガス・熱供給・水道業)
5	■ そもそも女性社員数(母数)が少ない。(電気・ガス・熱供給・水道業)
6	■ 女性社員が少ない。(電気・ガス・熱供給・水道業)
7	■ 登用にあたっての課題はない。今後女性社員に関わらず、優秀な社員を登用する事もある。(運輸業・郵便業)
8	■ たまたま女性が配属されていない。(金融・保険業)
9	■ 全て専門職であり、今まで学習の機会もなく、管理能力が不足気味。施設として外部研修に参加させ、習得してもらっている最中。(医療・福祉)
10	■ 男性は管理職にさせやすい、女性は定年まで一般社員といった風潮をそもそも無くす。「男性だから管理職」ではなく、きちんと能力で判断して欲しい。(その他のサービス業)
11	■ 社員枠に空きがない。(農業・林業・漁業)
12	■ 特になし。(その他の業種)
13	■ 女性社員自身の意識改革。(その他の業種)

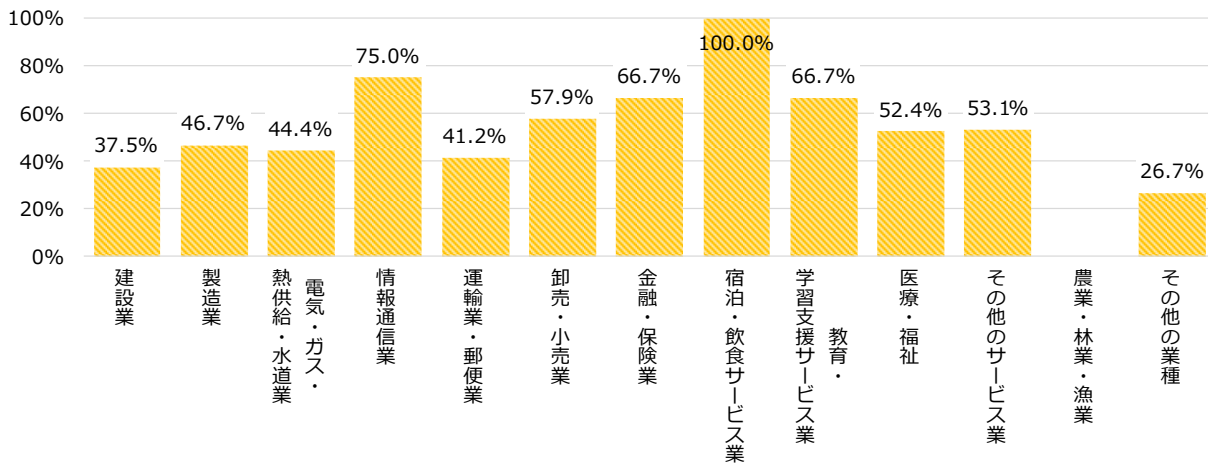
②業種別

◆女性の活用・登用にあたる課題について、業種別の差が大きいのは「女性は家庭生活(家事・育児・介護等)の負担が大きい」「管理職を希望する女性が少ない」「時間外労働・深夜業をさせにくい」である。

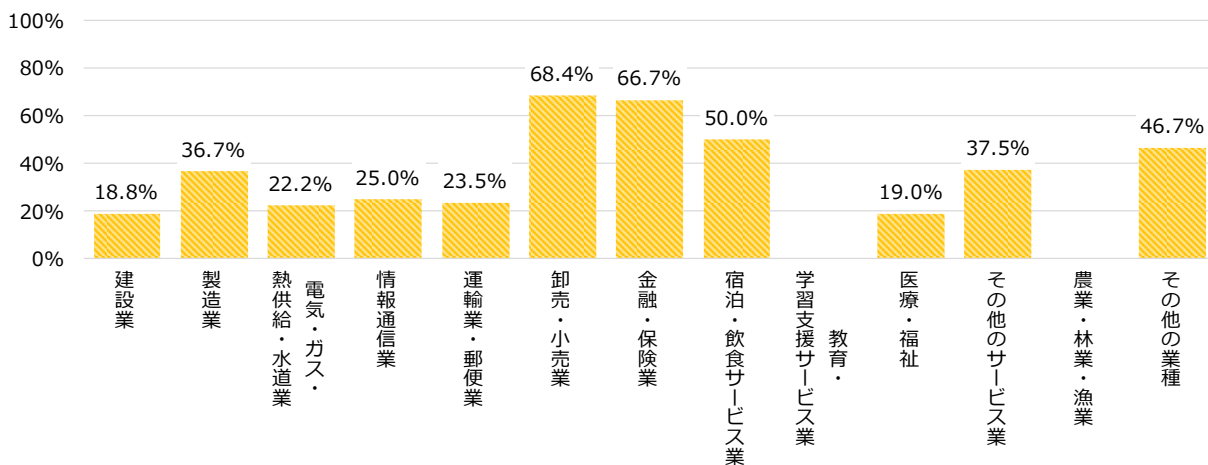
■女性の活用・登用にあたる課題について、業種別にみると、「女性は家庭生活(家事・育児・介護等)の負担が大きい」「管理職を希望する女性が少ない」「時間外労働・深夜業をさせにくい」において業種による差が大きい傾向がある。

◀ 女性の活用・登用にあたる課題 ▶ (業種別) (複数回答)

女性は家庭生活(家事・育児・介護等)の負担が大きい

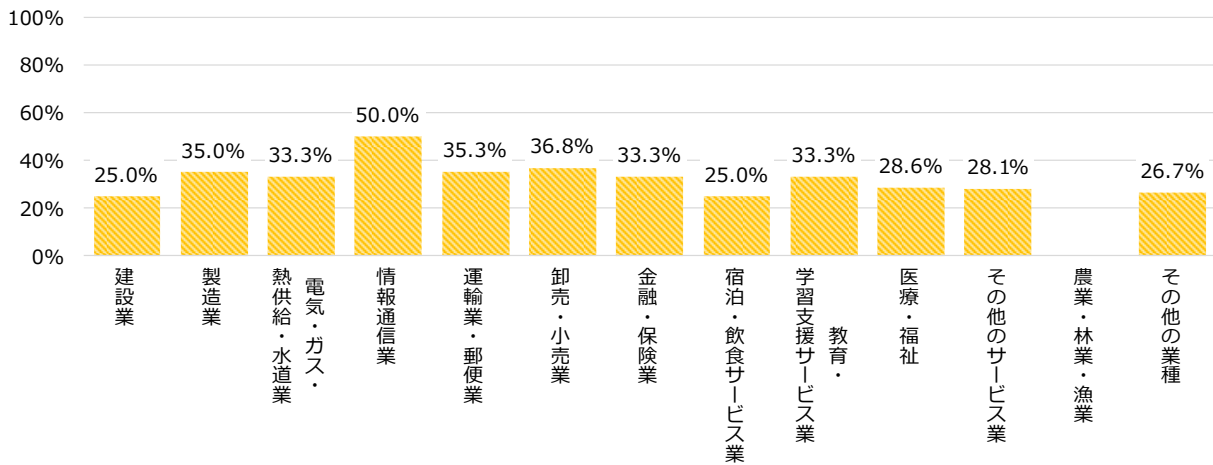


管理職を希望する女性が少ない

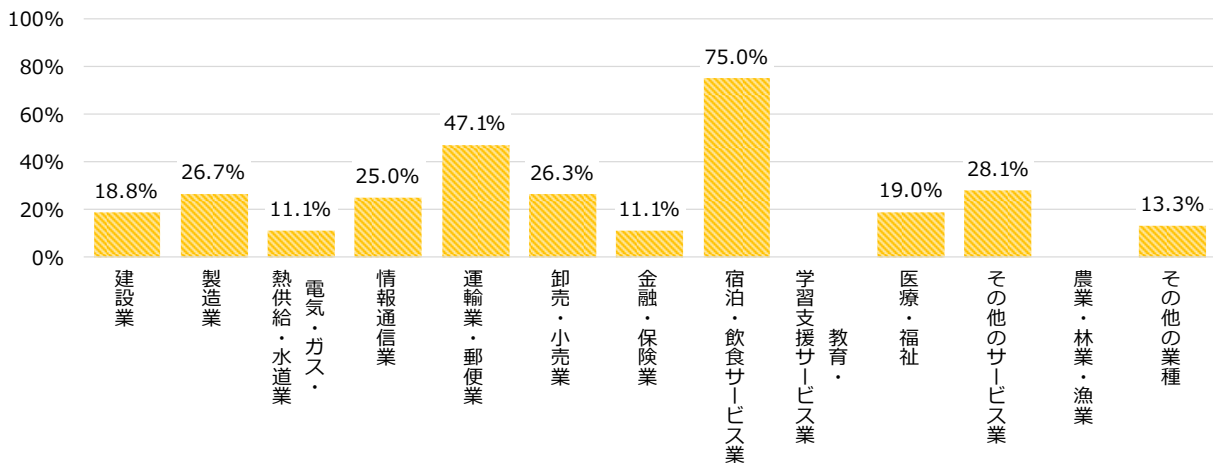


≪ 女性の活用・登用にあたる課題 ≫ (業種別) (複数回答)

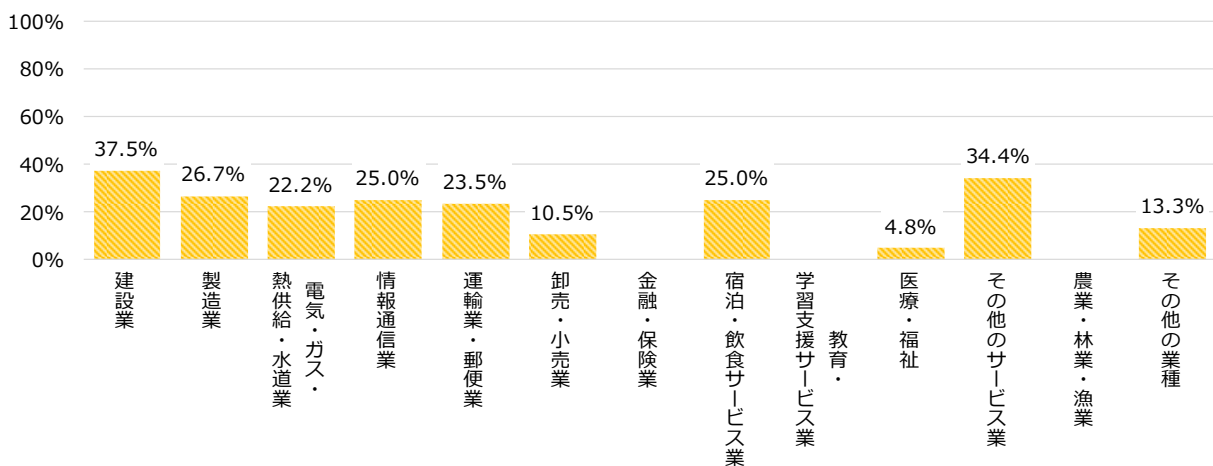
必要な知識や経験を有する女性の人材が不足している



時間外労働・深夜業をさせにくい

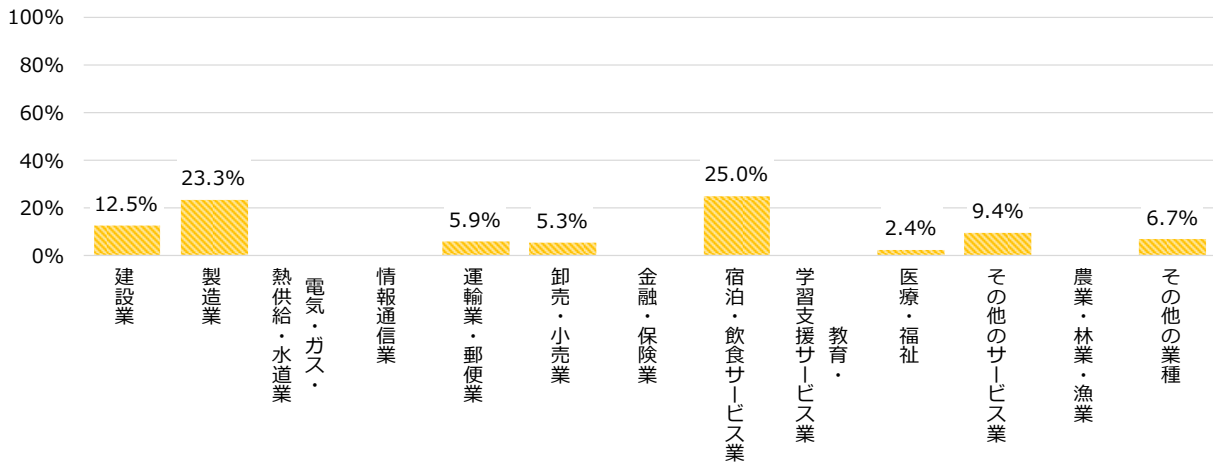


女性の職種が限定されている

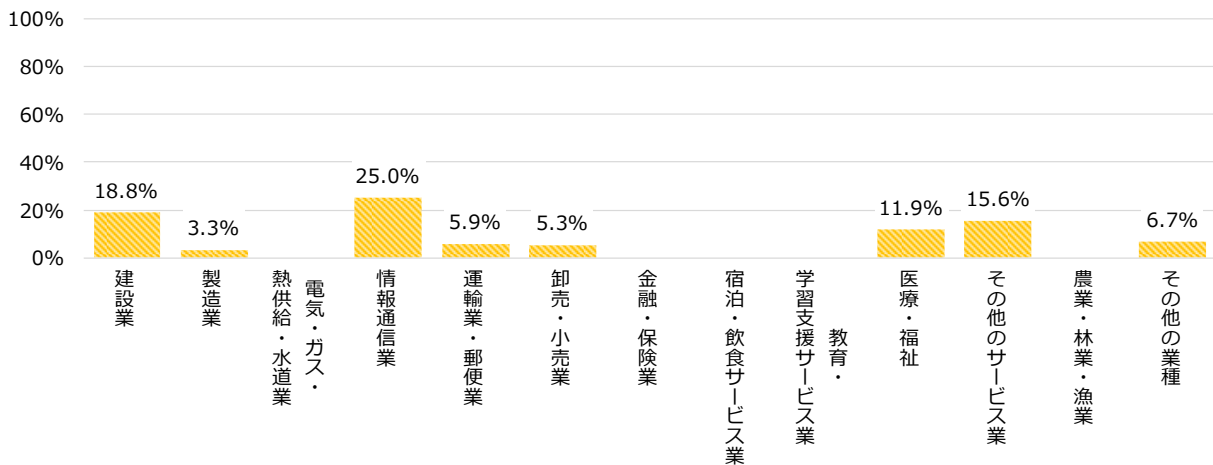


≪ 女性の活用・登用にあたる課題 ≫ (業種別) (複数回答)

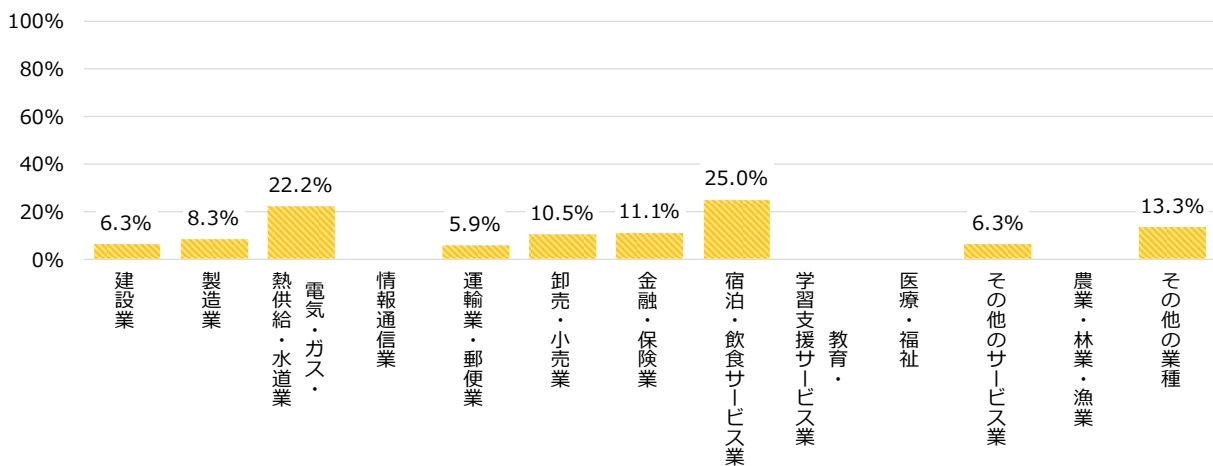
重量物の取扱いや危険有害業について法制上の制約がある



女性の職業意識が低い

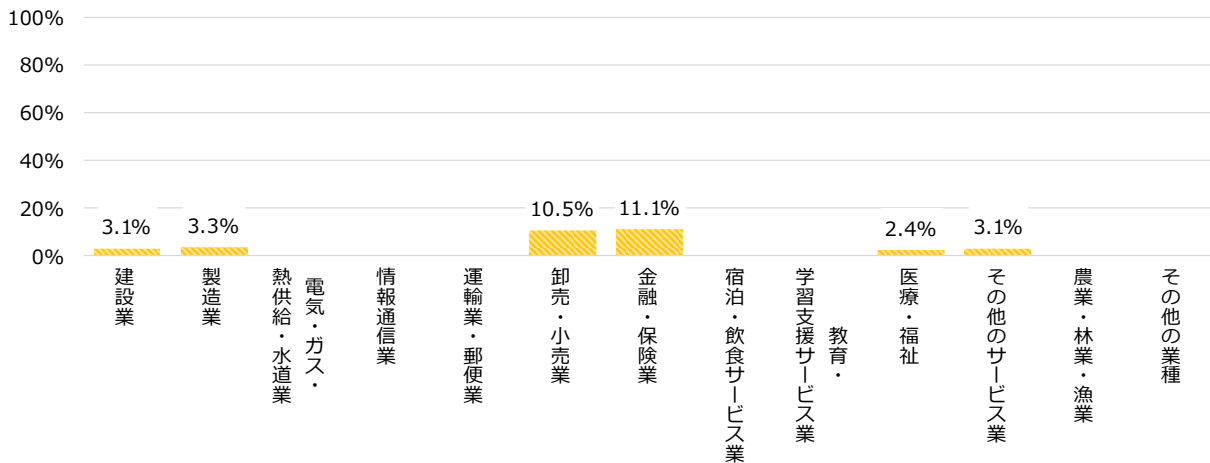


中間管理職の男性や同僚の男性の認識、理解が不十分である



≪ 女性の活用・登用にあたる課題 ≫ (業種別) (複数回答)

顧客や社会一般の理解が不十分である



≪ 女性の活用・登用にあたる課題 ≫ (業種別) (複数回答)

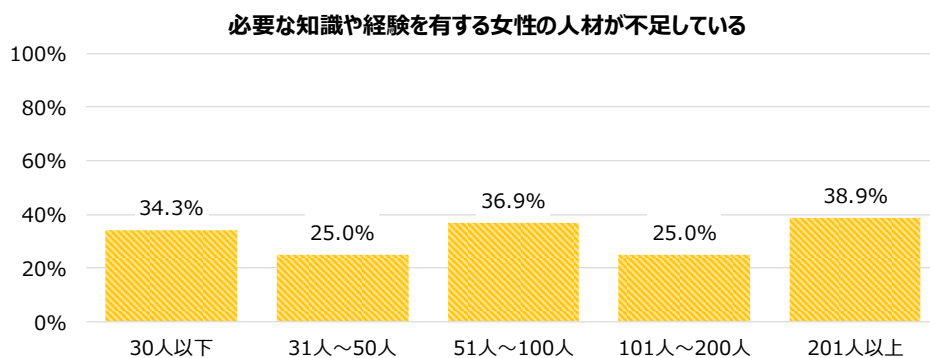
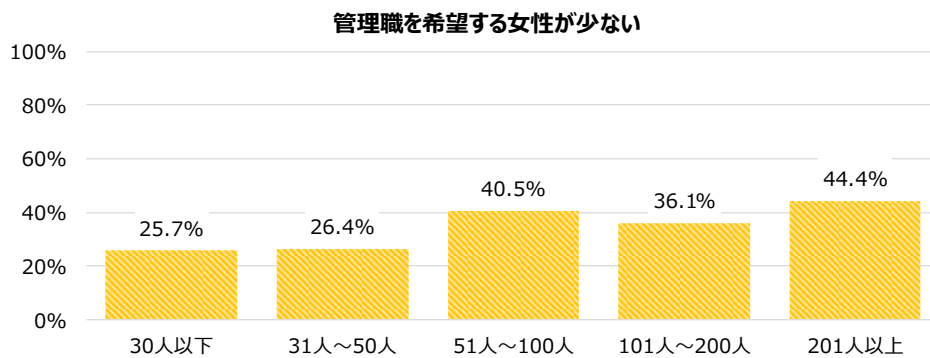
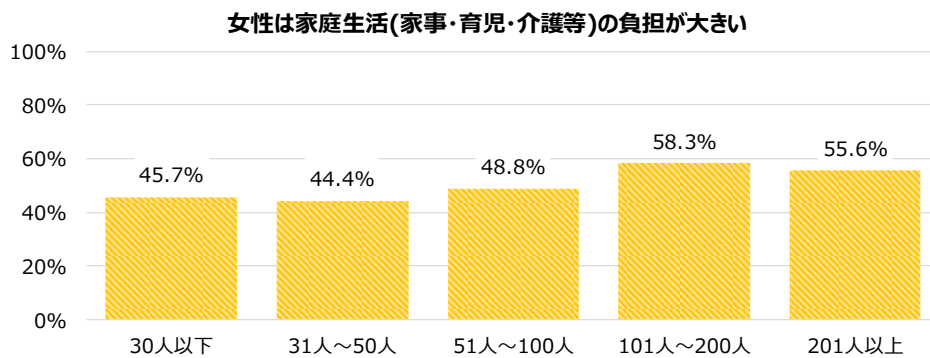
女性の活用・登用にあたる課題	建設業 (n=32)		製造業 (n=60)		電気・ガス・熱供給・水道業 (n=9)		情報通信業 (n=4)		運輸業・郵便業 (n=17)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
女性は家庭生活(家事・育児・介護等)の負担が大きい	12	37.5%	28	46.7%	4	44.4%	3	75.0%	7	41.2%
管理職を希望する女性が少ない	6	18.8%	22	36.7%	2	22.2%	1	25.0%	4	23.5%
必要な知識や経験を有する女性の人材が不足している	8	25.0%	21	35.0%	3	33.3%	2	50.0%	6	35.3%
時間外労働・深夜業をさせにくい	6	18.8%	16	26.7%	1	11.1%	1	25.0%	8	47.1%
女性の職種が限定されている	12	37.5%	16	26.7%	2	22.2%	1	25.0%	4	23.5%
重量物の取扱いや危険有害業について法制上の制約がある	4	12.5%	14	23.3%	0	0.0%	0	0.0%	1	5.9%
女性の職業意識が低い	6	18.8%	2	3.3%	0	0.0%	1	25.0%	1	5.9%
中間管理職の男性や同僚の男性の認識、理解が不十分である	2	6.3%	5	8.3%	2	22.2%	0	0.0%	1	5.9%
顧客や社会一般の理解が不十分である	1	3.1%	2	3.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
その他	3	9.4%	0	0.0%	3	33.3%	0	0.0%	1	5.9%
無回答	8	25.0%	9	15.0%	2	22.2%	1	25.0%	2	11.8%
合計	68	-	135	-	19	-	10	-	35	-
女性の活用・登用にあたる課題	卸売・小売業 (n=19)		金融・保険業 (n=9)		宿泊・飲食サービス業 (n=4)		教育・学習支援サービス業 (n=3)		医療・福祉 (n=42)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
女性は家庭生活(家事・育児・介護等)の負担が大きい	11	57.9%	6	66.7%	4	100.0%	2	66.7%	22	52.4%
管理職を希望する女性が少ない	13	68.4%	6	66.7%	2	50.0%	0	0.0%	8	19.0%
必要な知識や経験を有する女性の人材が不足している	7	36.8%	3	33.3%	1	25.0%	1	33.3%	12	28.6%
時間外労働・深夜業をさせにくい	5	26.3%	1	11.1%	3	75.0%	0	0.0%	8	19.0%
女性の職種が限定されている	2	10.5%	0	0.0%	1	25.0%	0	0.0%	2	4.8%
重量物の取扱いや危険有害業について法制上の制約がある	1	5.3%	0	0.0%	1	25.0%	0	0.0%	1	2.4%
女性の職業意識が低い	1	5.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	5	11.9%
中間管理職の男性や同僚の男性の認識、理解が不十分である	2	10.5%	1	11.1%	1	25.0%	0	0.0%	0	0.0%
顧客や社会一般の理解が不十分である	2	10.5%	1	11.1%	0	0.0%	0	0.0%	1	2.4%
その他	0	0.0%	1	11.1%	0	0.0%	0	0.0%	1	2.4%
無回答	2	10.5%	1	11.1%	0	0.0%	1	33.3%	11	26.2%
合計	46	-	20	-	13	-	4	-	71	-
女性の活用・登用にあたる課題	その他のサービス業 (n=32)		農業・林業・漁業 (n=1)		その他の業種 (n=15)					
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合				
女性は家庭生活(家事・育児・介護等)の負担が大きい	17	53.1%	0	0.0%	4	26.7%				
管理職を希望する女性が少ない	12	37.5%	0	0.0%	7	46.7%				
必要な知識や経験を有する女性の人材が不足している	9	28.1%	0	0.0%	4	26.7%				
時間外労働・深夜業をさせにくい	9	28.1%	0	0.0%	2	13.3%				
女性の職種が限定されている	11	34.4%	0	0.0%	2	13.3%				
重量物の取扱いや危険有害業について法制上の制約がある	3	9.4%	0	0.0%	1	6.7%				
女性の職業意識が低い	5	15.6%	0	0.0%	1	6.7%				
中間管理職の男性や同僚の男性の認識、理解が不十分である	2	6.3%	0	0.0%	2	13.3%				
顧客や社会一般の理解が不十分である	1	3.1%	0	0.0%	0	0.0%				
その他	1	3.1%	1	100.0%	2	13.3%				
無回答	5	15.6%	0	0.0%	3	20.0%				
合計	75	-	1	-	28	-				

③従業員規模別

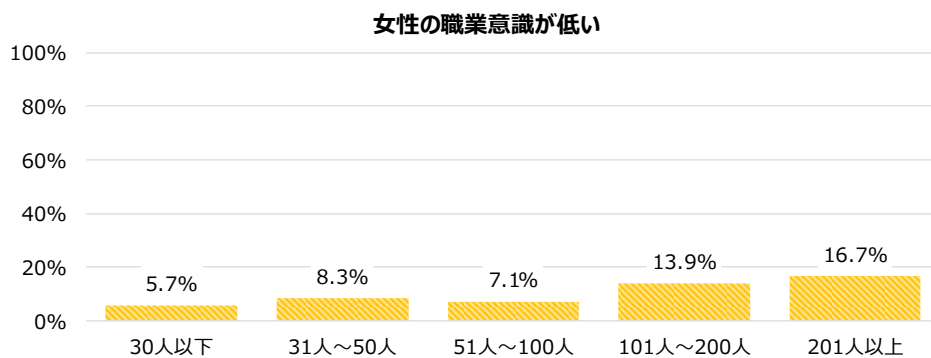
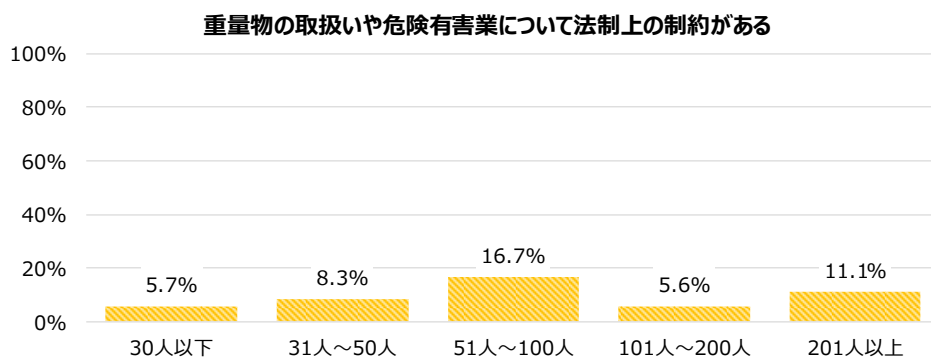
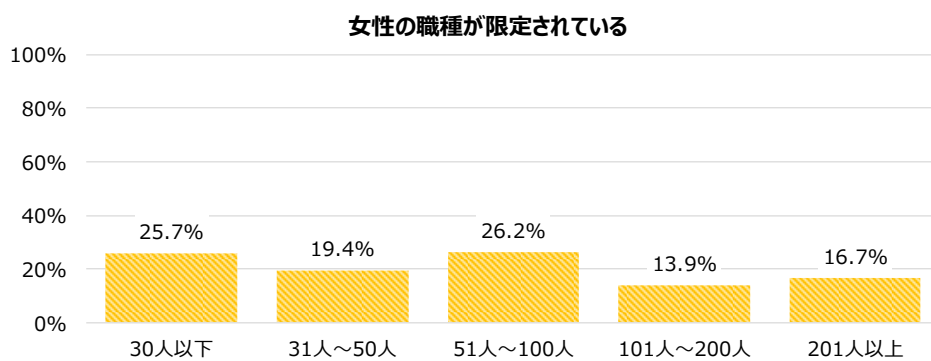
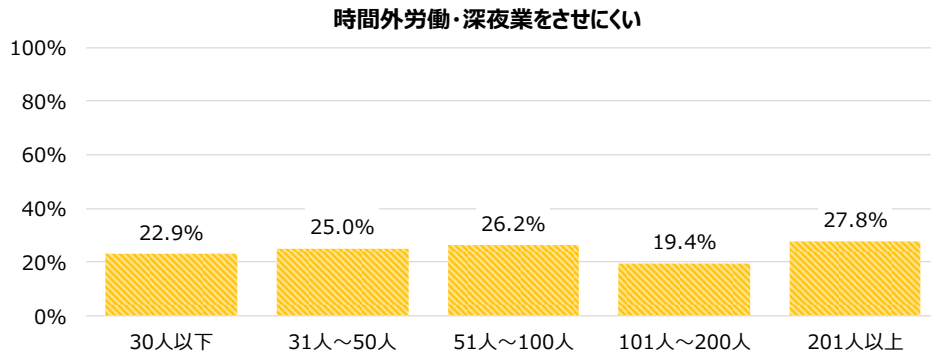
◆女性の活用・登用にあたる課題について、従業員規模別にみると、「女性は家庭生活(家事・育児・介護等)の負担が大きい」や「管理職を希望する女性が少ない」において、従業員規模が大きい方が課題とする割合が高い傾向がある。

■女性の活用・登用にあたる課題について、従業員規模別にみると、「女性は家庭生活(家事・育児・介護等)の負担が大きい」や「管理職を希望する女性が少ない」においては、従業員規模が大きいほど課題とする割合が高い傾向がある。

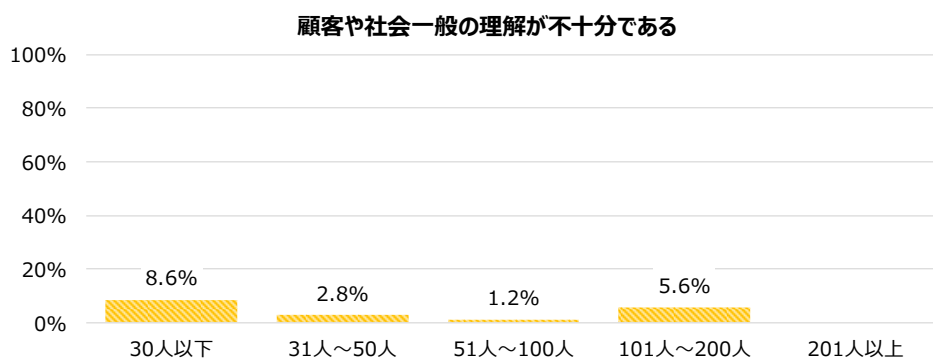
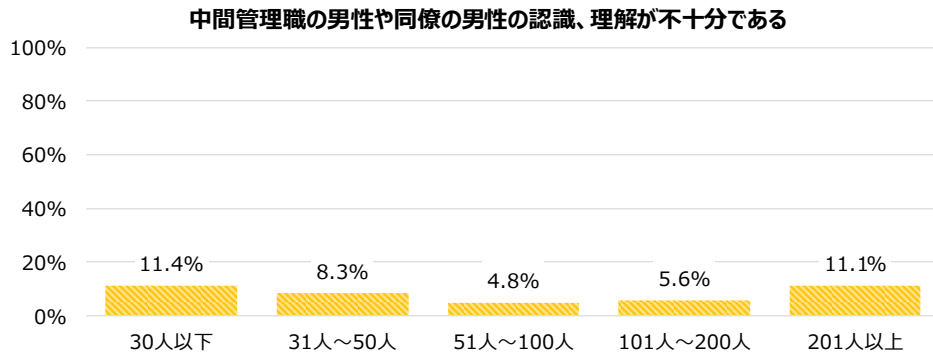
◀ 女性の活用・登用にあたる課題 ▶ (従業員規模別) (複数回答)



≪ 女性の活用・登用にあたる課題 ≫ (従業員規模別) (複数回答)



≪ 女性の活用・登用にあたる課題 ≫ (従業員規模別) (複数回答)



≪ 女性の活用・登用にあたる課題 ≫ (従業員規模別) (複数回答)

女性の活用・登用にあたる課題	30人以下 (n=35)		31人~50人 (n=72)		51人~100人 (n=84)		101人~200人 (n=36)		201人以上 (n=18)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
女性は家庭生活(家事・育児・介護等)の負担が大きい	16	45.7%	32	44.4%	41	48.8%	21	58.3%	10	55.6%
管理職を希望する女性が少ない	9	25.7%	19	26.4%	34	40.5%	13	36.1%	8	44.4%
必要な知識や経験を有する女性の人材が不足している	12	34.3%	18	25.0%	31	36.9%	9	25.0%	7	38.9%
時間外労働・深夜業をさせにくい	8	22.9%	18	25.0%	22	26.2%	7	19.4%	5	27.8%
女性の職種が限定されている	9	25.7%	14	19.4%	22	26.2%	5	13.9%	3	16.7%
重量物の取扱いや危険有害業について法制上の制約がある	2	5.7%	6	8.3%	14	16.7%	2	5.6%	2	11.1%
女性の職業意識が低い	2	5.7%	6	8.3%	6	7.1%	5	13.9%	3	16.7%
中間管理職の男性や同僚の男性の認識、理解が不十分である	4	11.4%	6	8.3%	4	4.8%	2	5.6%	2	11.1%
顧客や社会一般の理解が不十分である	3	8.6%	2	2.8%	1	1.2%	2	5.6%	0	0.0%
その他	2	5.7%	5	6.9%	1	1.2%	3	8.3%	1	5.6%
無回答	10	28.6%	15	20.8%	13	15.5%	4	11.1%	2	11.1%
合計	77	-	141	-	189	-	73	-	43	-

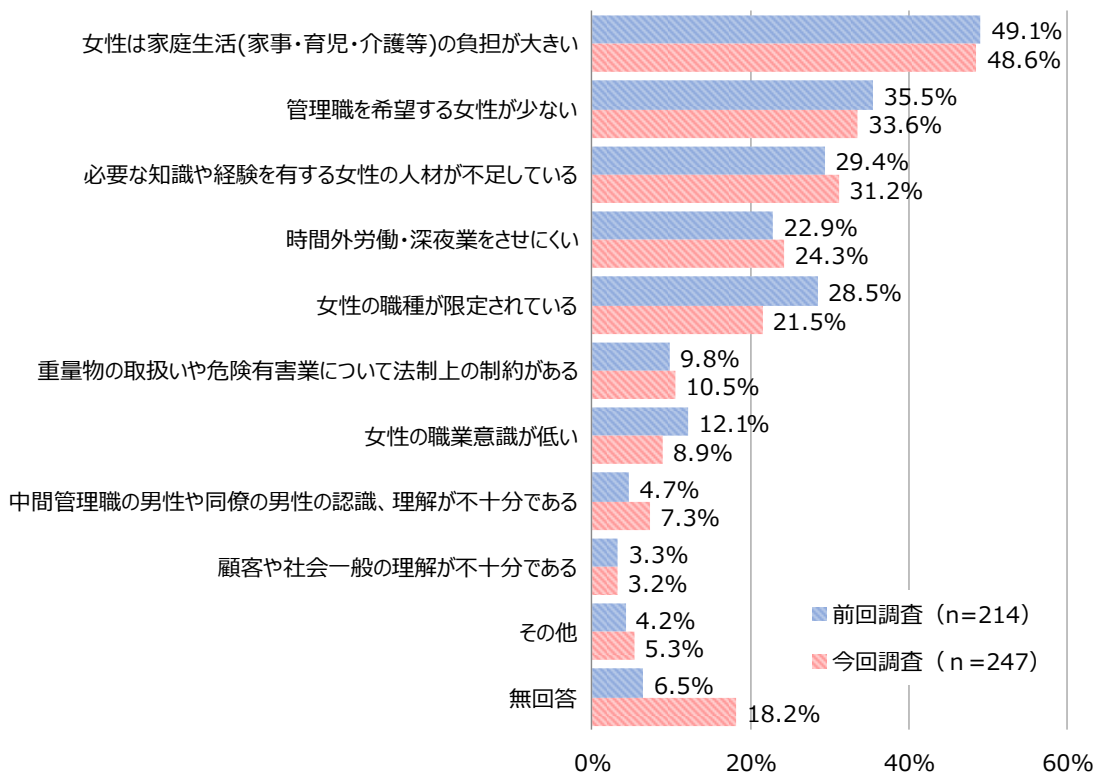
④ 前回調査時（平成 27 年度）との比較

◆ 女性の活用・登用にあたる課題について、前回調査時と比較すると、若干の変動はあるが大きな差はない。

■ 女性の活用・登用にあたる課題について、前回調査時と比較すると、「女性の職種が限定されている」においては 7.0%減少しているが、その他の項目について大きな差はみられない。

◀ 女性の活用・登用にあたる課題 ▶（複数回答）

（前回調査：n=214、今回調査：n=247）



女性の活用・登用にあたる課題	前回調査 (n=214)		今回調査 (n=247)	
	回答数	割合	回答数	割合
女性は家庭生活(家事・育児・介護等)の負担が大きい	105	49.1%	120	48.6%
管理職を希望する女性が少ない	76	35.5%	83	33.6%
必要な知識や経験を有する女性の人材が不足している	63	29.4%	77	31.2%
時間外労働・深夜業をさせにくい	49	22.9%	60	24.3%
女性の職種が限定されている	61	28.5%	53	21.5%
重量物の取扱いや危険有害業について法制上の制約がある	21	9.8%	26	10.5%
女性の職業意識が低い	26	12.1%	22	8.9%
中間管理職の男性や同僚の男性の認識、理解が不十分である	10	4.7%	18	7.3%
顧客や社会一般の理解が不十分である	7	3.3%	8	3.2%
その他	9	4.2%	13	5.3%
無回答	14	6.5%	45	18.2%
合計	441	-	525	-

第6章

ワーク・ライフ・バランスの取組みについて

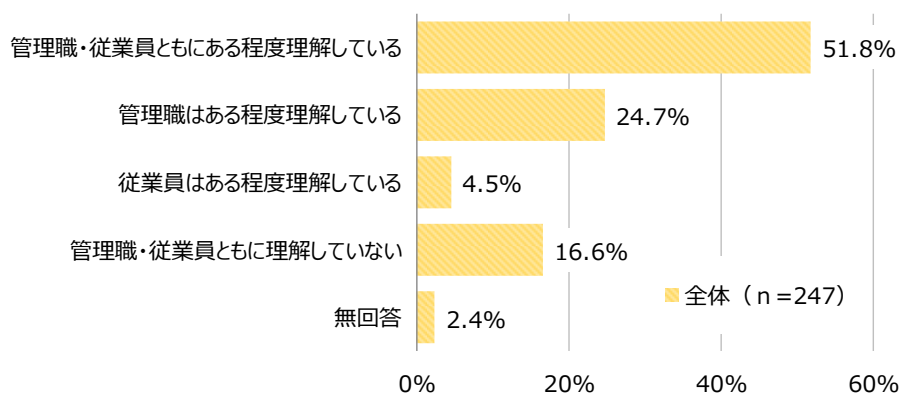
6-1. ワーク・ライフ・バランスの理解度

Q18 「ワーク・ライフ・バランス」について、理解度はどのようになっていると思いますか。【該当するもの1つに○】

①全体

- ◆ワーク・ライフ・バランスの理解度について、半数以上が「管理職・従業員ともにある程度理解している」としている。
- ワーク・ライフ・バランスの理解度について、最も多いのは「管理職・従業員ともにある程度理解している」51.8%である。次いで「管理職はある程度理解している」24.7%、「管理職・従業員ともに理解していない」16.6%、「従業員はある程度理解している」4.5%と続く。無回答は2.4%である。

« ワーク・ライフ・バランスの理解度 » (全体：n=247) (単回答)



« ワーク・ライフ・バランスの理解度 » (全体：n=247) (単回答)

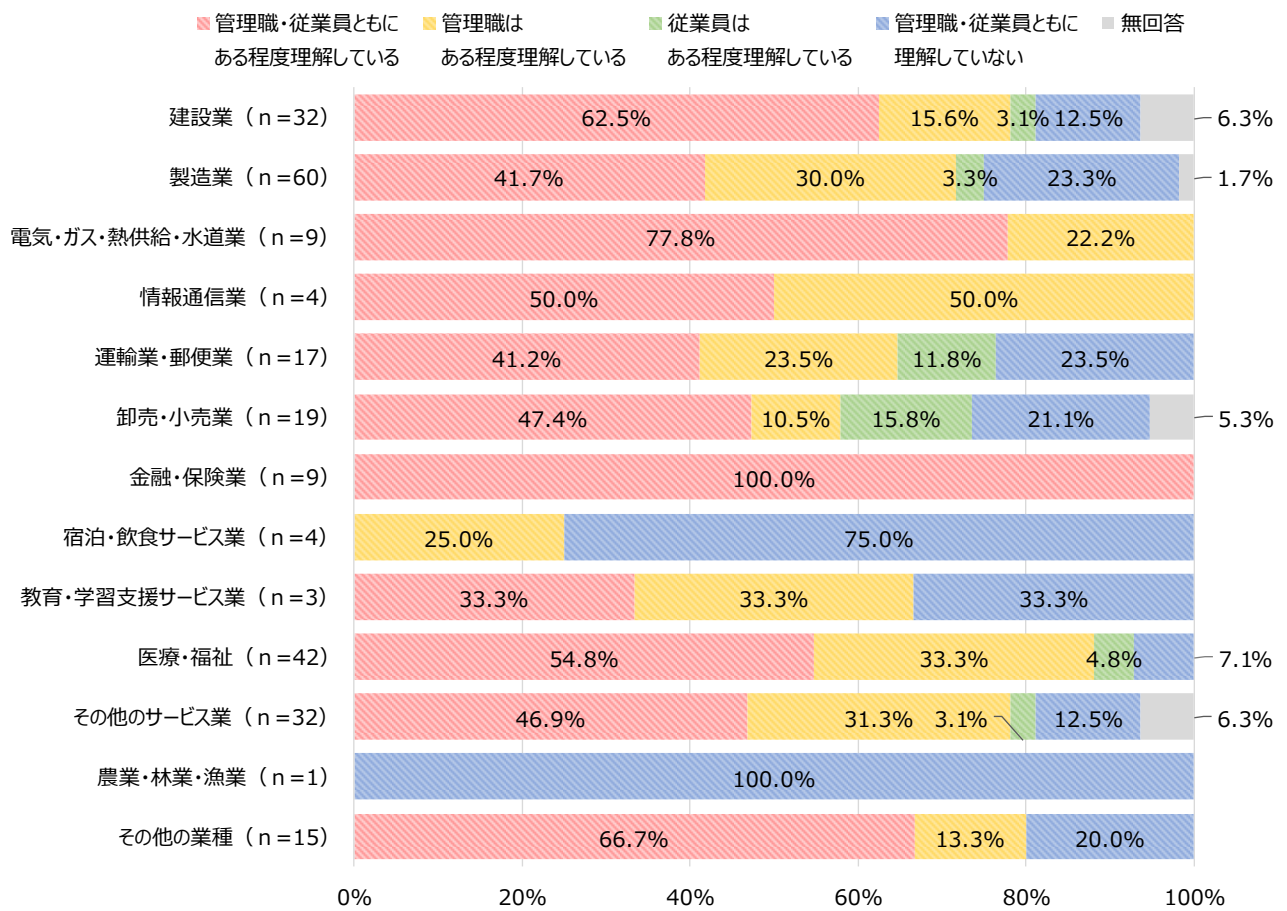
「ワーク・ライフ・バランス」の理解度	全体 (n=247)	
	回答数	割合
管理職・従業員ともにある程度理解している	128	51.8%
管理職はある程度理解している	61	24.7%
従業員はある程度理解している	11	4.5%
管理職・従業員ともに理解していない	41	16.6%
無回答	6	2.4%
合計	247	100.0%

②業種別

◆ワーク・ライフ・バランスの理解度について、業種別にみると、「金融・保険業」「電気・ガス・熱供給・水道業」は理解度が高く、「宿泊・飲食サービス業」「農業・林業・漁業」は理解度が低い傾向がある。

■ワーク・ライフ・バランスの理解度について、業種別にみると、「金融・保険業」「電気・ガス・熱供給・水道業」は理解度が高く、「宿泊・飲食サービス業」「農業・林業・漁業」は理解度が低い傾向がある。

《 ワーク・ライフ・バランスの理解度 》（業種別）（単回答）



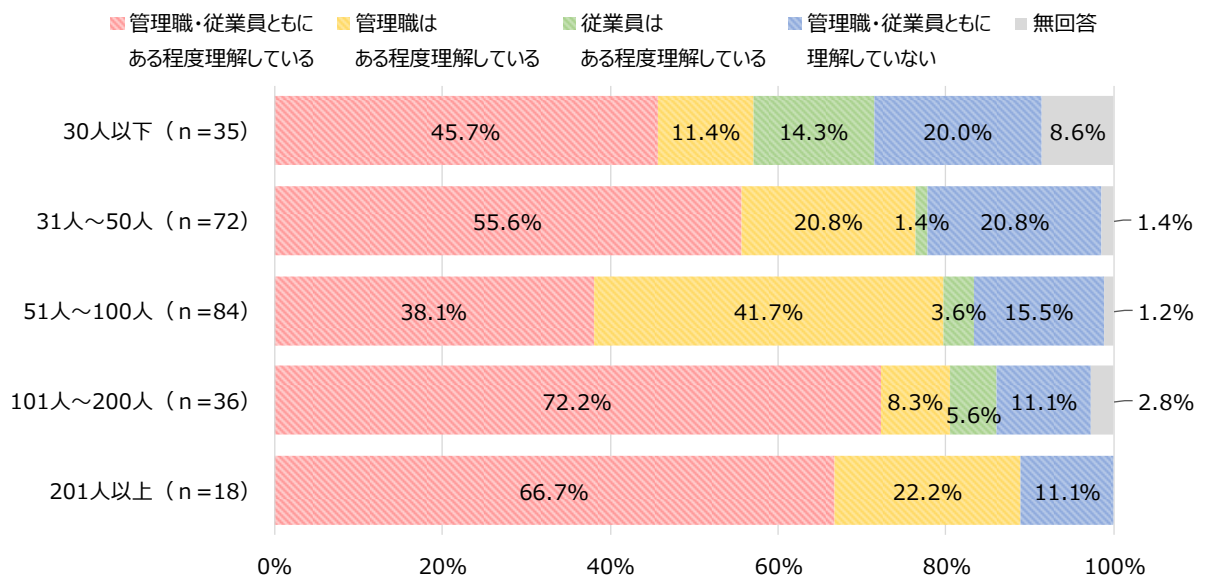
「ワーク・ライフ・バランス」の理解度	管理職・従業員ともにある程度理解している		管理職はある程度理解している		従業員はある程度理解している		管理職・従業員ともに理解していない		無回答		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
建設業 (n=32)	20	62.5%	5	15.6%	1	3.1%	4	12.5%	2	6.3%	32	100.0%
製造業 (n=60)	25	41.7%	18	30.0%	2	3.3%	14	23.3%	1	1.7%	60	100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業 (n=9)	7	77.8%	2	22.2%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	9	100.0%
情報通信業 (n=4)	2	50.0%	2	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	100.0%
運輸業・郵便業 (n=17)	7	41.2%	4	23.5%	2	11.8%	4	23.5%	0	0.0%	17	100.0%
卸売・小売業 (n=19)	9	47.4%	2	10.5%	3	15.8%	4	21.1%	1	5.3%	19	100.1%
金融・保険業 (n=9)	9	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	9	100.0%
宿泊・飲食サービス業 (n=4)	0	0.0%	1	25.0%	0	0.0%	3	75.0%	0	0.0%	4	100.0%
教育・学習支援サービス業 (n=3)	1	33.3%	1	33.3%	0	0.0%	1	33.3%	0	0.0%	3	99.9%
医療・福祉 (n=42)	23	54.8%	14	33.3%	2	4.8%	3	7.1%	0	0.0%	42	100.0%
その他のサービス業 (n=32)	15	46.9%	10	31.3%	1	3.1%	4	12.5%	2	6.3%	32	100.1%
農業・林業・漁業 (n=1)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	1	100.0%
その他の業種 (n=15)	10	66.7%	2	13.3%	0	0.0%	3	20.0%	0	0.0%	15	100.0%

③従業員規模別

◆ワーク・ライフ・バランスの理解度について、従業員規模別にみると、従業員規模が小さいほど管理職・従業員の理解度が低い傾向がある。

■ワーク・ライフ・バランスの理解度について、従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど理解度が高く、従業員規模が小さいほど理解度が低い傾向がある。

◀ ワーク・ライフ・バランスの理解度 ▶（従業員規模別）（単回答）



◀ ワーク・ライフ・バランスの理解度 ▶（従業員規模別）（単回答）

「ワーク・ライフ・バランス」の理解度	管理職・従業員ともにある程度理解している		管理職はある程度理解している		従業員はある程度理解している		管理職・従業員ともに理解していない		無回答		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
30人以下 (n=35)	16	45.7%	4	11.4%	5	14.3%	7	20.0%	3	8.6%	35	100.0%
31人～50人 (n=72)	40	55.6%	15	20.8%	1	1.4%	15	20.8%	1	1.4%	72	100.0%
51人～100人 (n=84)	32	38.1%	35	41.7%	3	3.6%	13	15.5%	1	1.2%	84	100.1%
101人～200人 (n=36)	26	72.2%	3	8.3%	2	5.6%	4	11.1%	1	2.8%	36	100.0%
201人以上 (n=18)	12	66.7%	4	22.2%	0	0.0%	2	11.1%	0	0.0%	18	100.0%

④ 前回調査時（平成 27 年度）との比較

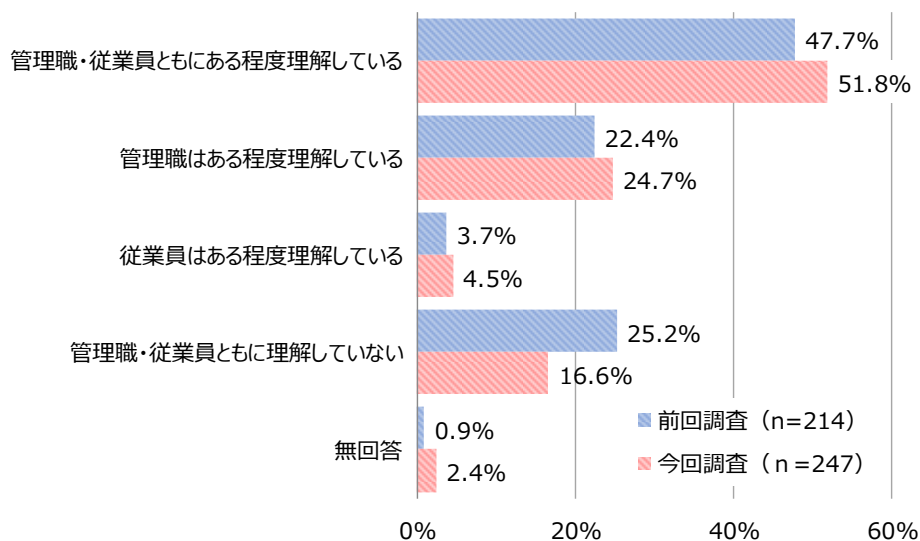
◆ワーク・ライフ・バランスの理解度について、前回調査時と比較すると、「管理職・従業員ともに理解していない」とした割合が減少している。

■ワーク・ライフ・バランスの理解度について、前回調査時と比較すると、「管理職・従業員ともにある程度理解している」とした割合が 4.1%増加している。

■「管理職はある程度理解している」とした割合は 2.3%、「従業員はある程度理解している」とした割合は 0.8%増加している。

■「管理職・従業員ともに理解していない」とした割合は 8.6%減少しており、前回調査時よりもワーク・ライフ・バランスの理解度が深まっている傾向がある。

◀ ワーク・ライフ・バランスの理解度 ▶（単回答）
（前回調査：n=214、今回調査：n=247）



◀ ワーク・ライフ・バランスの理解度 ▶（単回答）
（前回調査：n=214、今回調査：n=247）

「ワーク・ライフ・バランス」の理解度	前回調査 (n=214)		今回調査 (n=247)	
	回答数	割合	回答数	割合
管理職・従業員ともにある程度理解している	102	47.7%	128	51.8%
管理職はある程度理解している	48	22.4%	61	24.7%
従業員はある程度理解している	8	3.7%	11	4.5%
管理職・従業員ともに理解していない	54	25.2%	41	16.6%
無回答	2	0.9%	6	2.4%
合計	214	-	247	-

6-2. ワーク・ライフ・バランスの推進にかかる取組みの有無

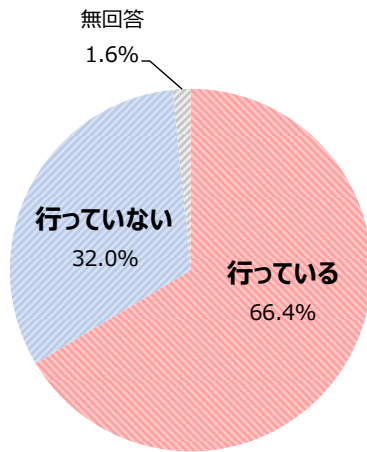
Q19 貴事業所でワーク・ライフ・バランスの推進にかかる取組みを行っていますか。【該当するもの1つに○】

①全体

◆ワーク・ライフ・バランスの推進にかかる取組みについて、6割以上の事業所が「行っている」としている。

■ワーク・ライフ・バランスの推進にかかる取組みについて、「行っている」66.4%、「行っていない」32.0%である。

« ワーク・ライフ・バランスの推進にかかる取組みの有無 » (全体：n=247) (単回答)



ワーク・ライフ・バランス 推進の取組	全体 (n=247)	
	回答数	割合
行っている	164	66.4%
行っていない	79	32.0%
無回答	4	1.6%
合計	247	100.0%

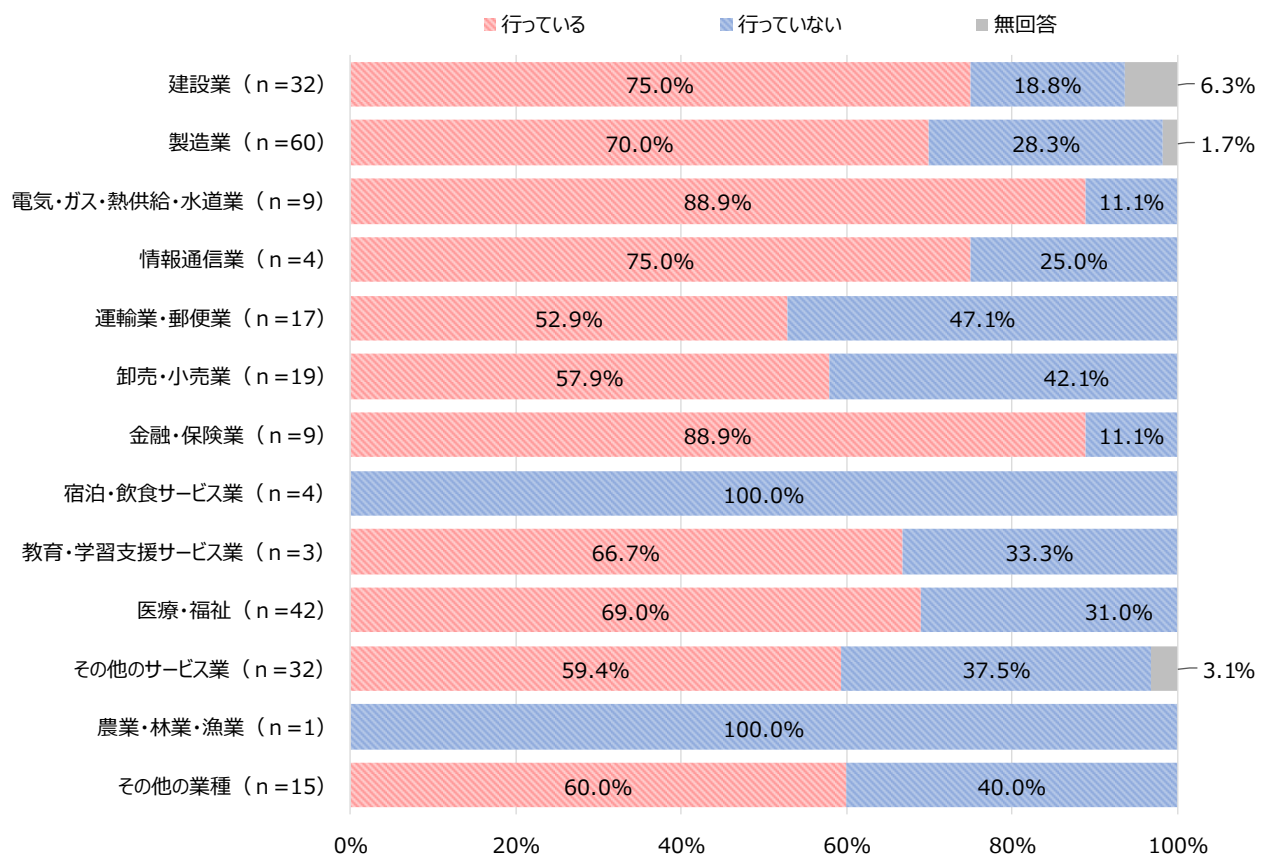
②業種別

◆ワーク・ライフ・バランスの推進にかかる取組みについて、業種別にみると、「宿泊・飲食サービス業」及び「農業・林業・漁業」においては、「行っている」とした事業所はみられなかった。

■ワーク・ライフ・バランスの推進にかかる取組みについて、「行っている」とした割合が最も高いのは「電気・ガス・熱供給・水道業」及び「金融・保険業」で 88.9%である。

■「行っていない」とした割合が最も高いのは「宿泊・飲食サービス業」及び「農業・林業・漁業」で 100.0%である。

« ワーク・ライフ・バランスの推進にかかる取組みの有無 » (業種別) (単回答)



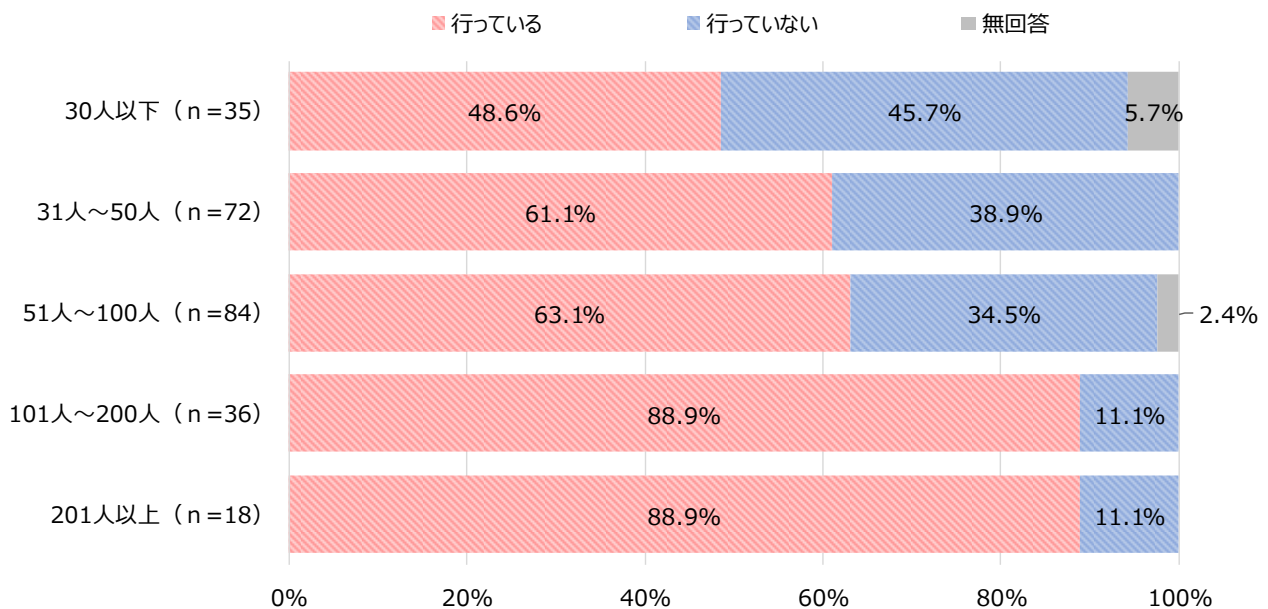
ワーク・ライフ・バランス 推進の取組	行っている		行っていない		無回答		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
建設業 (n=32)	24	75.0%	6	18.8%	2	6.3%	32	100.1%
製造業 (n=60)	42	70.0%	17	28.3%	1	1.7%	60	100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業 (n=9)	8	88.9%	1	11.1%	0	0.0%	9	100.0%
情報通信業 (n=4)	3	75.0%	1	25.0%	0	0.0%	4	100.0%
運輸業・郵便業 (n=17)	9	52.9%	8	47.1%	0	0.0%	17	100.0%
卸売・小売業 (n=19)	11	57.9%	8	42.1%	0	0.0%	19	100.0%
金融・保険業 (n=9)	8	88.9%	1	11.1%	0	0.0%	9	100.0%
宿泊・飲食サービス業 (n=4)	0	0.0%	4	100.0%	0	0.0%	4	100.0%
教育・学習支援サービス業 (n=3)	2	66.7%	1	33.3%	0	0.0%	3	100.0%
医療・福祉 (n=42)	29	69.0%	13	31.0%	0	0.0%	42	100.0%
その他のサービス業 (n=32)	19	59.4%	12	37.5%	1	3.1%	32	100.0%
農業・林業・漁業 (n=1)	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	1	100.0%
その他の業種 (n=15)	9	60.0%	6	40.0%	0	0.0%	15	100.0%

③従業員規模別

◆ワーク・ライフ・バランスの推進にかかる取組みについて、従業員規模別にみると、従業員規模が大きい方が「行っている」とした割合が高い傾向がある。

- ワーク・ライフ・バランスの推進にかかる取組みについて、「行っている」とした割合が最も高いのは「101～200人」及び「201人以上」で88.9%である。
- 「行っていない」とした割合が最も高いのは「30人以下」で45.7%である。
- 従業員規模が大きい方がワーク・ライフ・バランスの推進にかかる取組みを実施している割合が高い。

◀ ワーク・ライフ・バランスの推進にかかる取組みの有無 ▶（従業員規模別）（単回答）



◀ ワーク・ライフ・バランスの推進にかかる取組みの有無 ▶（従業員規模別）（単回答）

ワーク・ライフ・バランス 推進の取組	行っている		行っていない		無回答		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
30人以下 (n=35)	17	48.6%	16	45.7%	2	5.7%	35	100.0%
31人～50人 (n=72)	44	61.1%	28	38.9%	0	0.0%	72	100.0%
51人～100人 (n=84)	53	63.1%	29	34.5%	2	2.4%	84	100.0%
101人～200人 (n=36)	32	88.9%	4	11.1%	0	0.0%	36	100.0%
201人以上 (n=18)	16	88.9%	2	11.1%	0	0.0%	18	100.0%

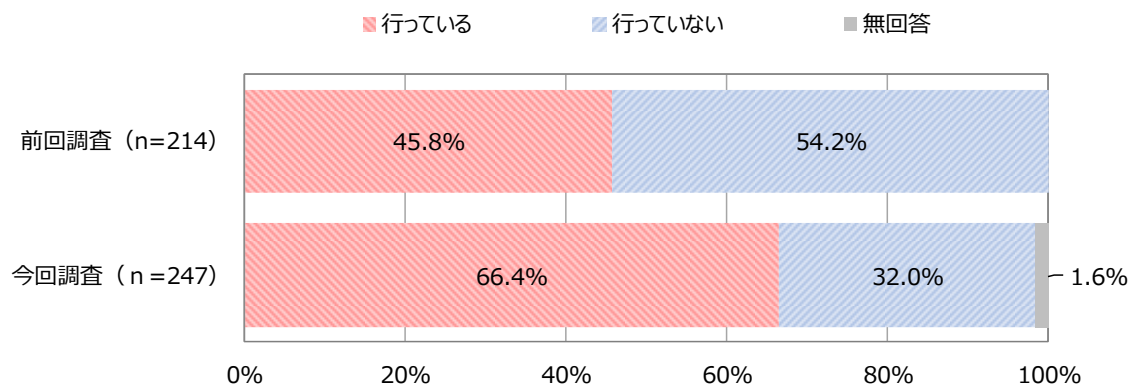
④ 前回調査時（平成 27 年度）との比較

◆ワーク・ライフ・バランスの推進にかかる取組みについて、前回調査時と比較すると、「行っている」とした割合が大きく増加している。

■ワーク・ライフ・バランスの推進にかかる取組みについて、前回調査時と比較すると、「行っている」とした割合が 20.6%増加している。

■「行っていない」とした割合は 22.2%減少している。

« ワーク・ライフ・バランスの推進にかかる取組みの有無 »（単回答）
（前期調査：n=214、今回調査：n=247）



« ワーク・ライフ・バランスの推進にかかる取組みの有無 »（単回答）
（前期調査：n=214、今回調査：n=247）

ワーク・ライフ・バランス 推進の取組	前回調査 (n=214)		今回調査 (n=247)	
	回答数	割合	回答数	割合
行っている	98	45.8%	164	66.4%
行っていない	116	54.2%	79	32.0%
無回答	0	0.0%	4	1.6%
合計	214	100.0%	247	100.0%

6-3. ワーク・ライフ・バランスの取組み

Q20(1) ワーク・ライフ・バランスの実施について、どのような取組みをしていますか。【該当するもの全てに○】

①全体

◆ワーク・ライフ・バランスについて、「休業・休暇の取得促進」や「所定外時間外労働の削減」といった労働時間関係の取組みを実施している事業所が多くみられる。

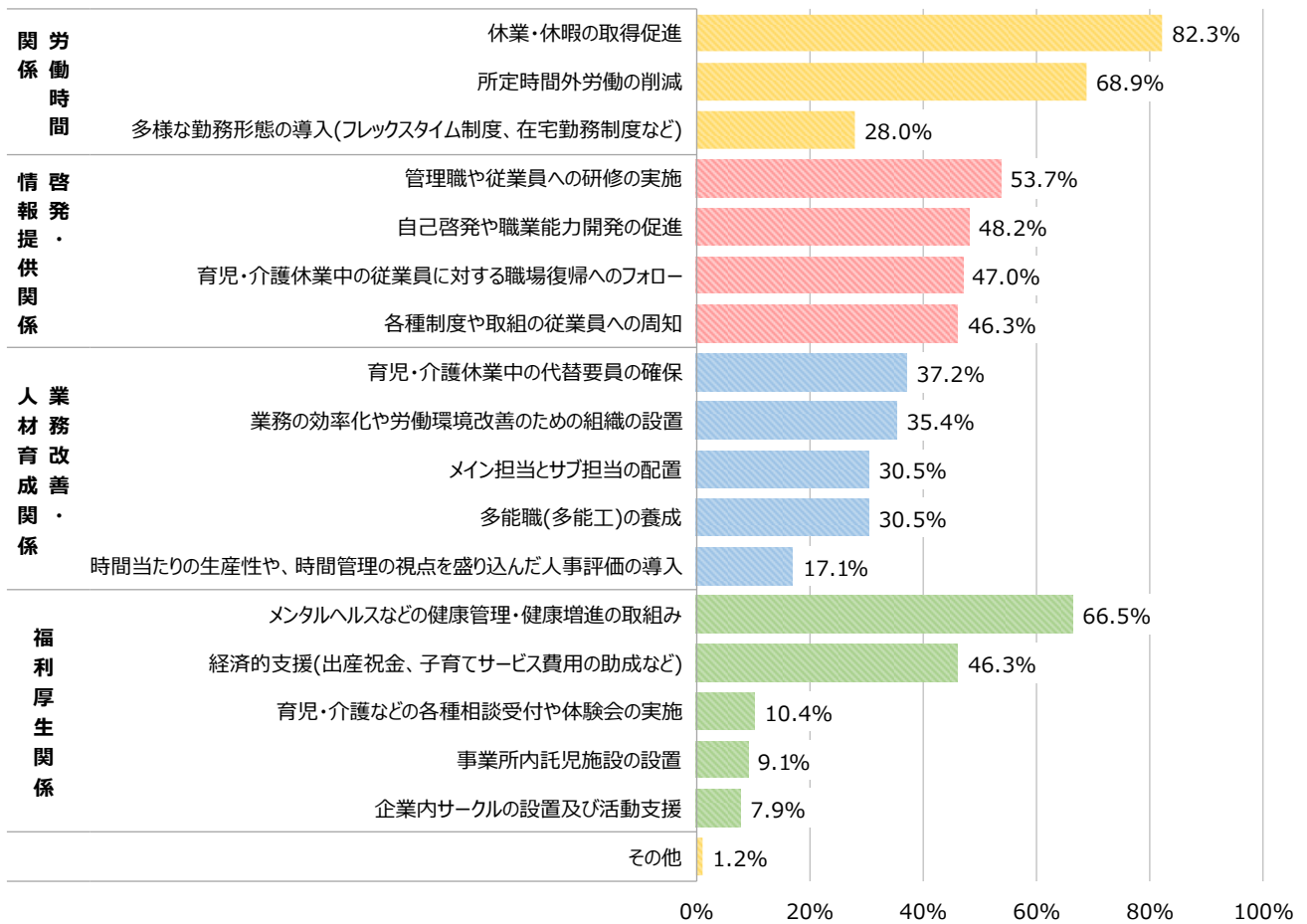
- ワーク・ライフ・バランスの取組みについて、最も多いのは「休業・休暇の取得促進」が82.3%である。次いで「所定時間外労働の削減」68.9%、「メンタルヘルスなどの健康管理・健康増進の取組み」66.5%、「管理職や従業員への研修の実施」53.7%、「自己啓発や職業能力開発の促進」48.2%と続く。
- 『労働時間関係』の取組みについて、「休業・休暇の取得促進」や「所定外時間外労働の削減」については積極的な取組み実態がみられるが、「多様な勤務形態の導入」については3割未満にとどまった。
- 『啓発・情報提供関係』の取組みについて、いずれの取組みも4割強～5割が実施している。
- 『業務改善・人材育成関係』の取組みについて、「時間当たりの生産性や、時間管理の視点を盛り込んだ人事評価の導入」については2割未満にとどまった。
- 『福利厚生』の取組みについて、「メンタルヘルスなどの健康管理・健康増進の取組み」や「経済的支援(出産祝金、子育てサービス費用の助成など)」については積極的な取組み実態がみられるが、「育児・介護などの各種相談受付や体験会の実施」「事業所内託児施設の設置」「企業内サークルの設置及び活動支援」については1割程度にとどまった。
- 「その他の取組み」として挙げられた意見を以下に記載する。

■「その他の取組み」として挙げられた意見を以下に示す。(原文のまま掲載)

■その他の「ワーク・ライフ・バランスの取組み」(計2件)	
1	■①休暇制度の充実。リフレッシュ休暇・旅行休暇・体調管理休暇・夜勤明け3連休等。②産業医と連携をもった衛生委員会の活動。(医療・福祉)
2	■専任カウンセラー(外部)の配置。(医療・福祉)

「ワーク・ライフ・バランスの取組み」

(ワーク・ライフ・バランスの推進にかかる取組みを実施している事業所：n=164) (複数回答)



ワーク・ライフ・バランスの取組み		全体 (n=164)	
		回答数	割合
労働時間関係	休業・休暇の取得促進	135	82.3%
	所定時間外労働の削減	113	68.9%
	多様な勤務形態の導入(フレックスタイム制度、在宅勤務制度など)	46	28.0%
啓発・情報提供関係	管理職や従業員への研修の実施	88	53.7%
	自己啓発や職業能力開発の促進	79	48.2%
	育児・介護休業中の従業員に対する職場復帰へのフォロー	77	47.0%
	各種制度や取組の従業員への周知	76	46.3%
業務改善・人材育成関係	育児・介護休業中の代替要員の確保	61	37.2%
	業務の効率化や労働環境改善のための組織の設置	58	35.4%
	メイン担当とサブ担当の配置	50	30.5%
	多能職(多能工)の養成	50	30.5%
	時間当たりの生産性や、時間管理の視点を盛り込んだ人事評価の導入	28	17.1%
福利厚生関係	メンタルヘルスなどの健康管理・健康増進の取組み	109	66.5%
	経済的支援(出産祝金、子育てサービス費用の助成など)	76	46.3%
	育児・介護などの各種相談受付や体験会の実施	17	10.4%
	事業所内託児施設の設置	15	9.1%
	企業内サークルの設置及び活動支援	13	7.9%
その他		2	1.2%
無回答		0	0.0%
合計		1,093	-

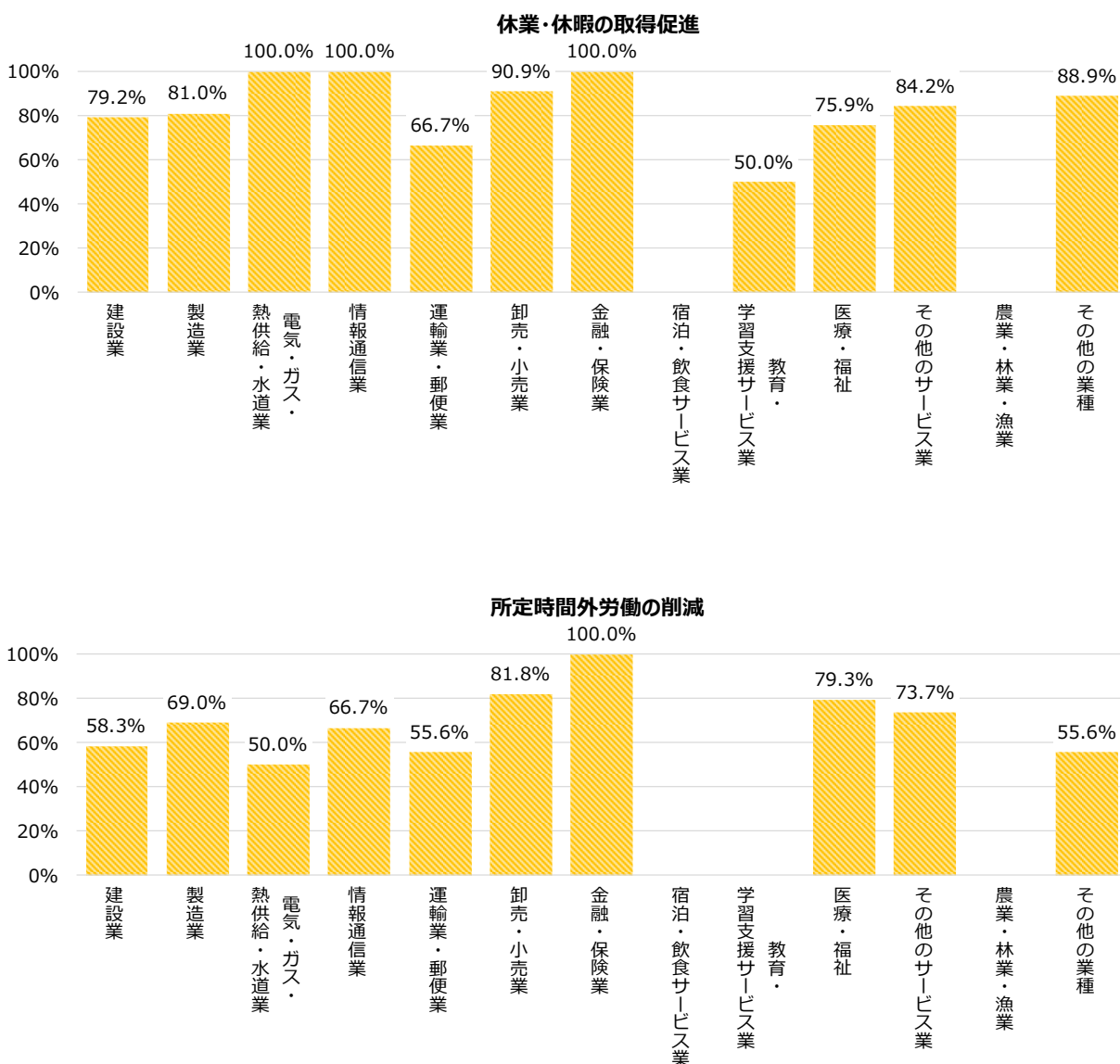
②業種別

◆ワーク・ライフ・バランスの取組みについて、業種別にみると、「情報通信業」及び「金融・保険業」においては、実施している取組みが多く、「教育・学習支援サービス業」においては実施している取組みが少ない傾向がある。

■ワーク・ライフ・バランスの取組みについて、業種別にみると、「情報通信業」及び「金融・保険業」においては、実施している取組みが多く、「教育・学習支援サービス業」においては実施している取組みが少ない傾向がある。

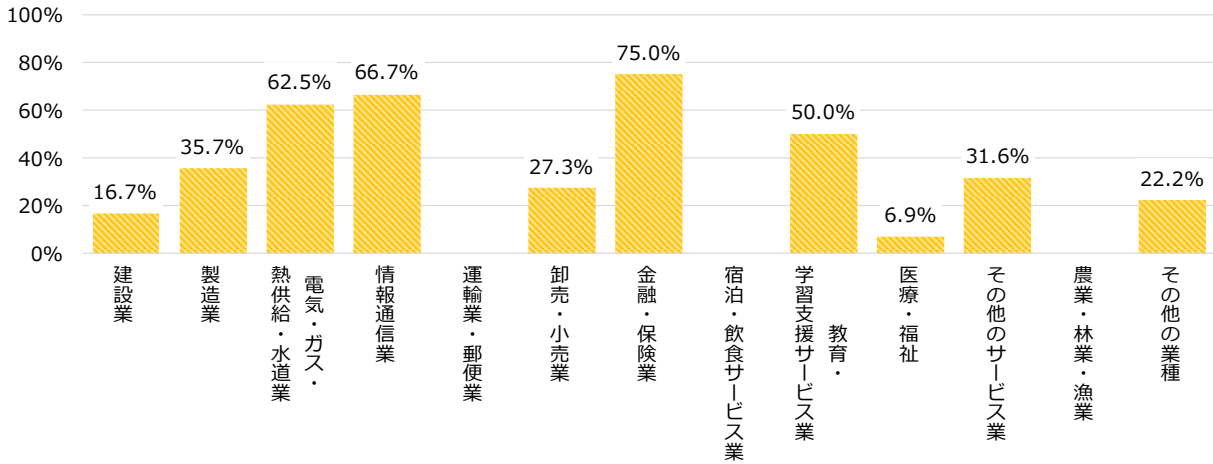
◀ ワーク・ライフ・バランスの取組み ▶（業種別）

（ワーク・ライフ・バランスの推進にかかる取組みを実施している事業所）（複数回答）

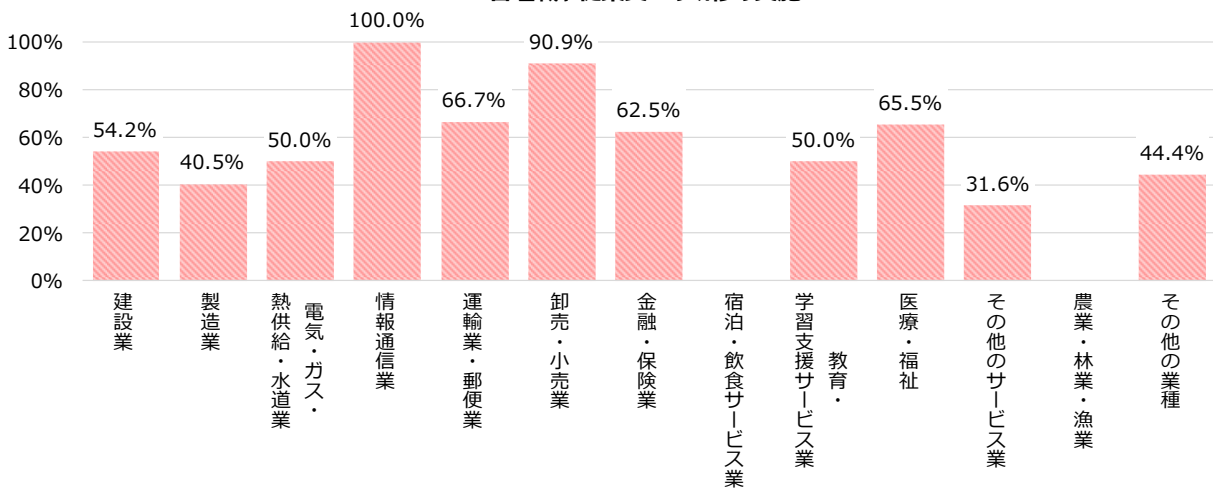


《 ワーク・ライフ・バランスの取組み 》（業種別）
 （ワーク・ライフ・バランスの推進にかかる取組みを実施している事業所）（複数回答）

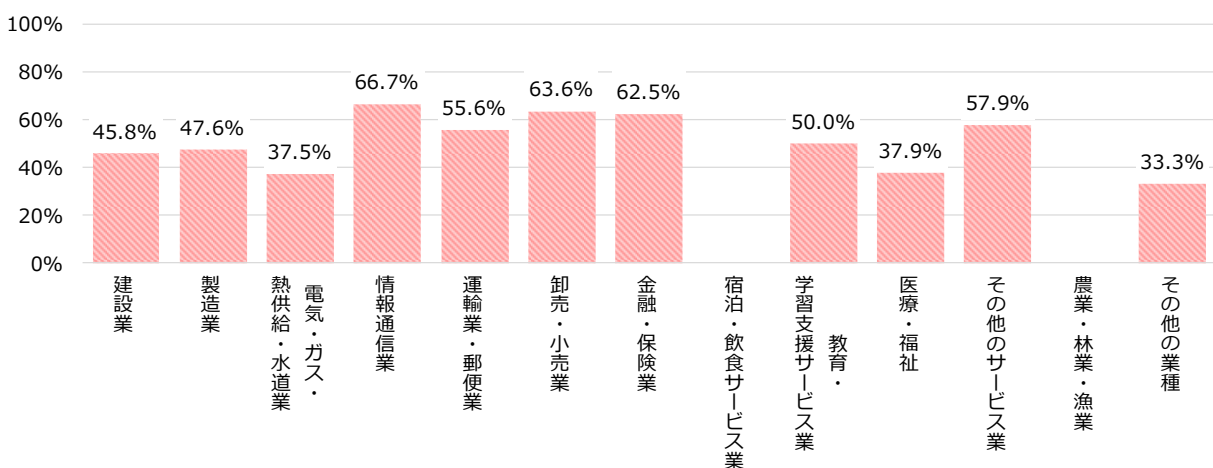
多様な勤務形態の導入(フレックスタイム制度、在宅勤務制度など)



管理職や従業員への研修の実施

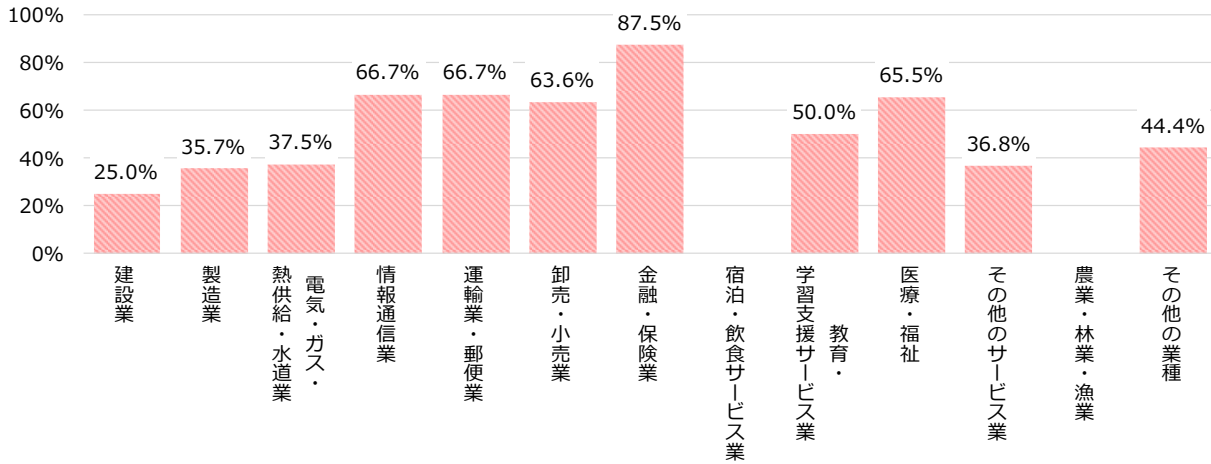


自己啓発や職業能力開発の促進

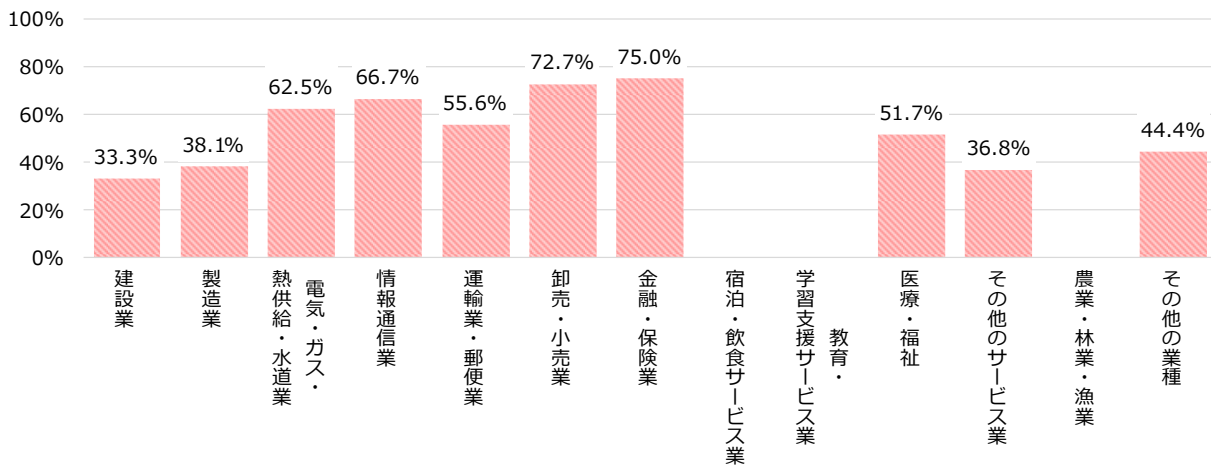


《 ワーク・ライフ・バランスの取組み 》（業種別）
 （ワーク・ライフ・バランスの推進にかかる取組みを実施している事業所）（複数回答）

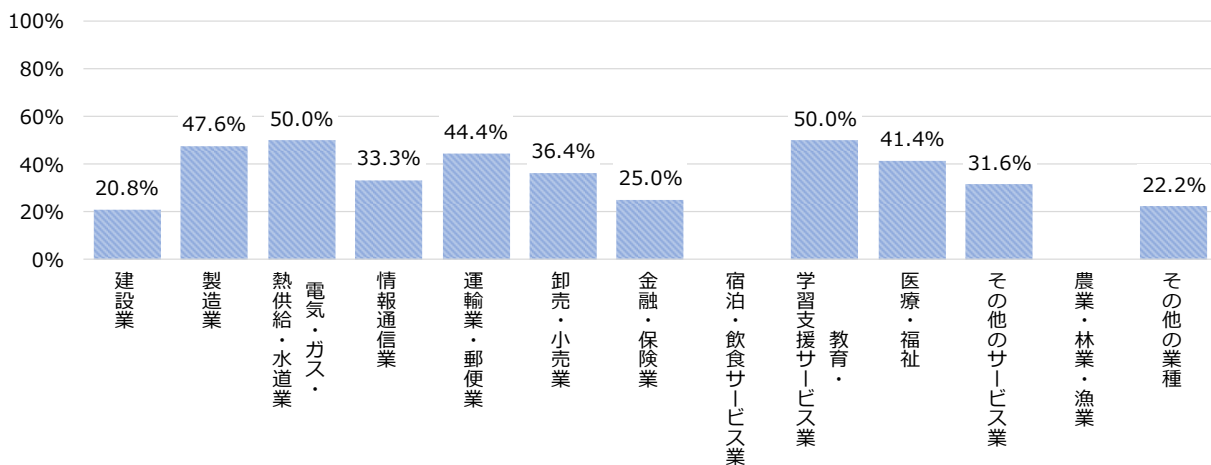
育児・介護休業中の従業員に対する職場復帰へのフォロー



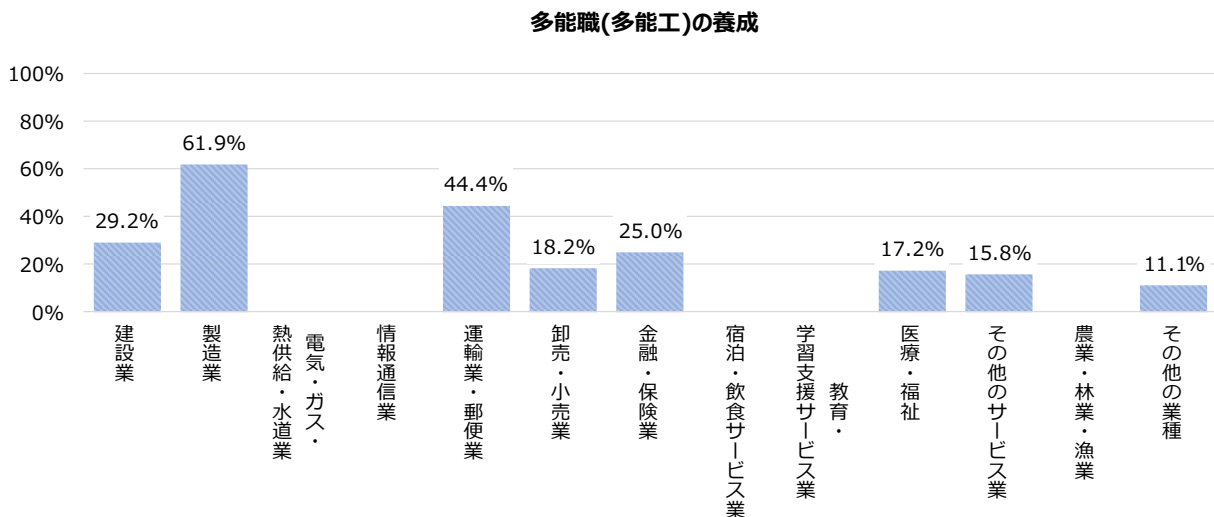
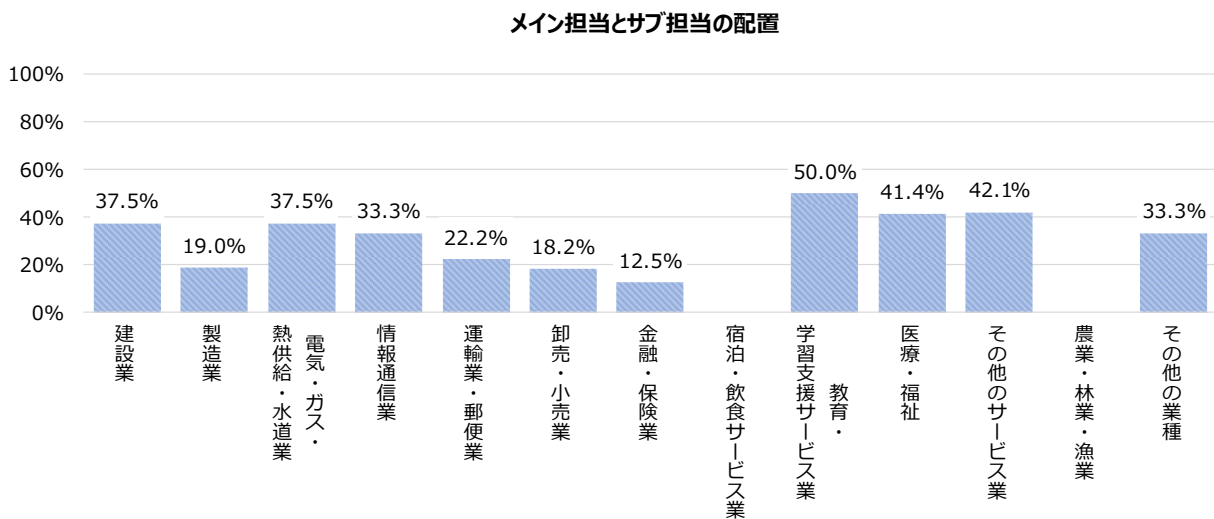
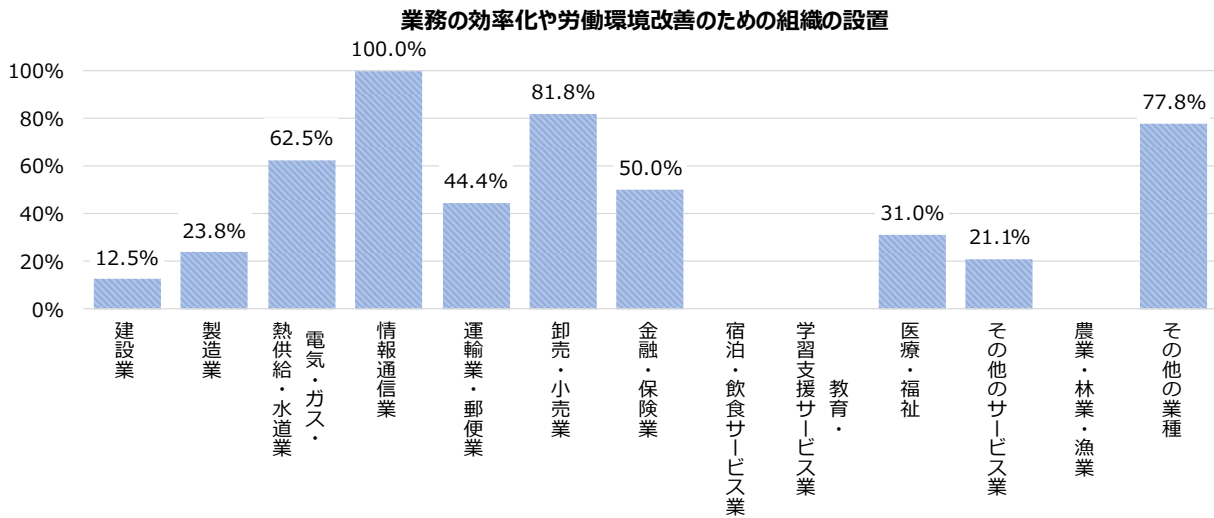
各種制度や取組の従業員への周知



育児・介護休業中の代替要員の確保

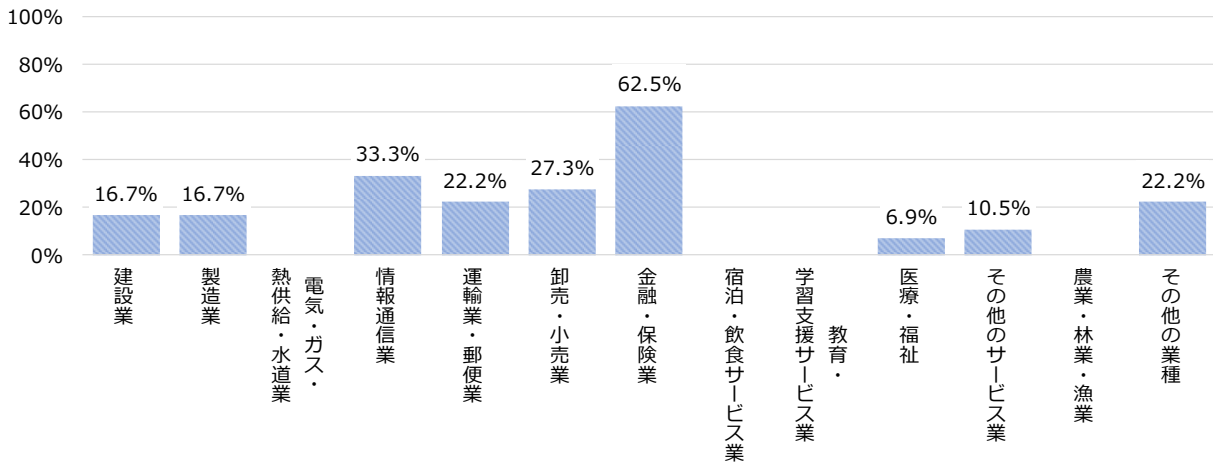


《 ワーク・ライフ・バランスの取組み 》（業種別）
 （ワーク・ライフ・バランスの推進にかかる取組みを実施している事業所）（複数回答）

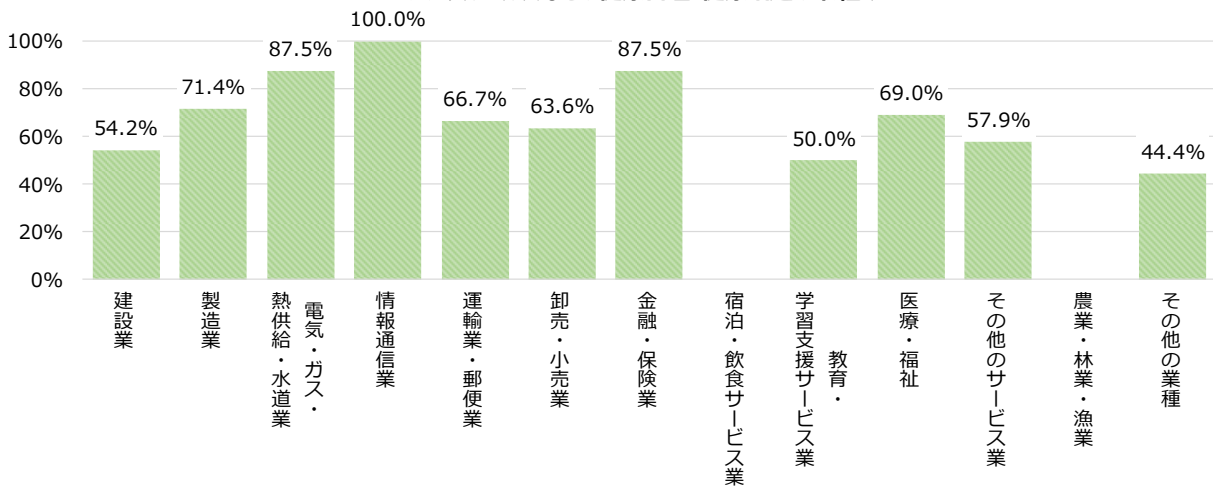


《 ワーク・ライフ・バランスの取組み 》（業種別）
 （ワーク・ライフ・バランスの推進にかかる取組みを実施している事業所）（複数回答）

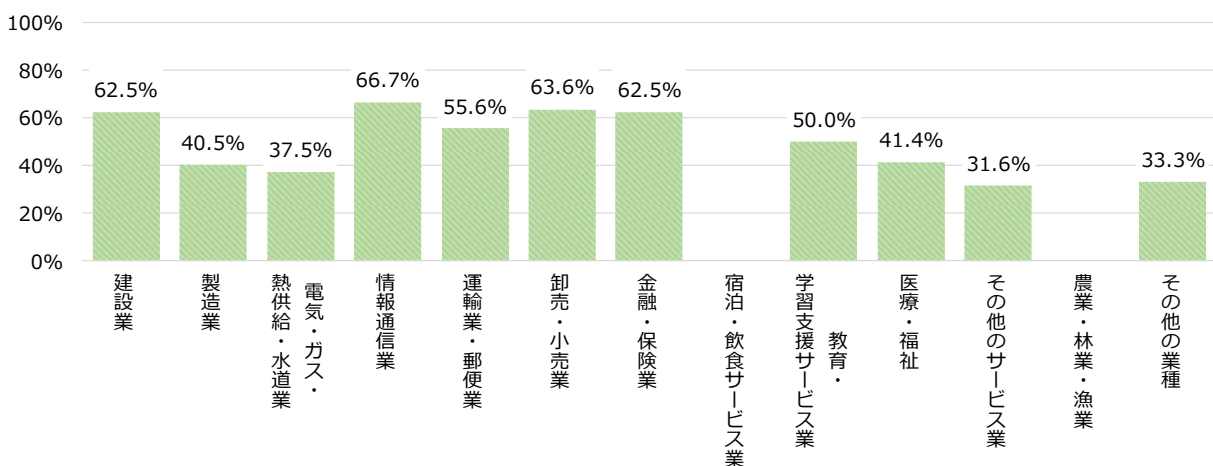
時間当たりの生産性や、時間管理の視点を盛り込んだ人事評価の導入



メンタルヘルスなどの健康管理・健康増進の取組み

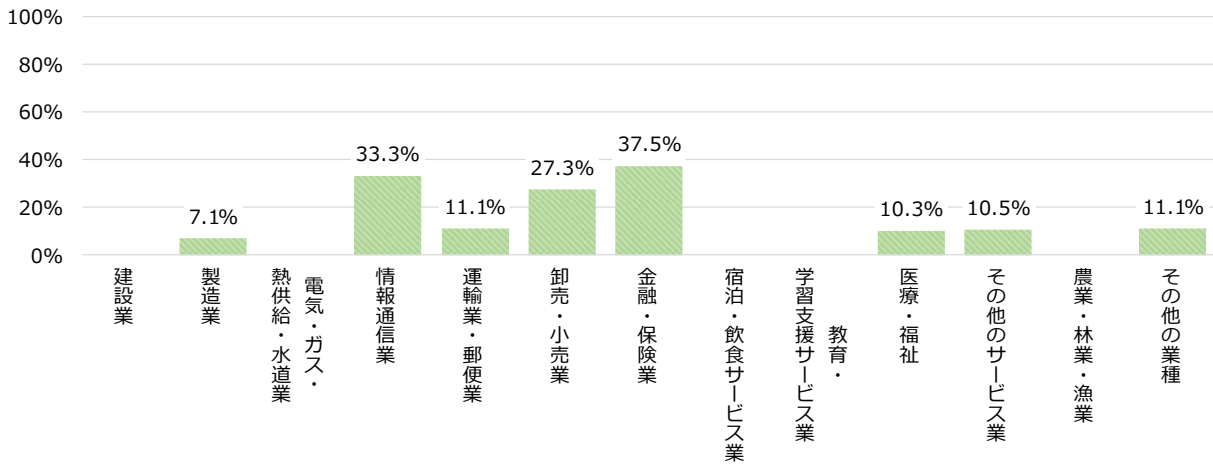


経済的支援(出産祝金、子育てサービス費用の助成など)

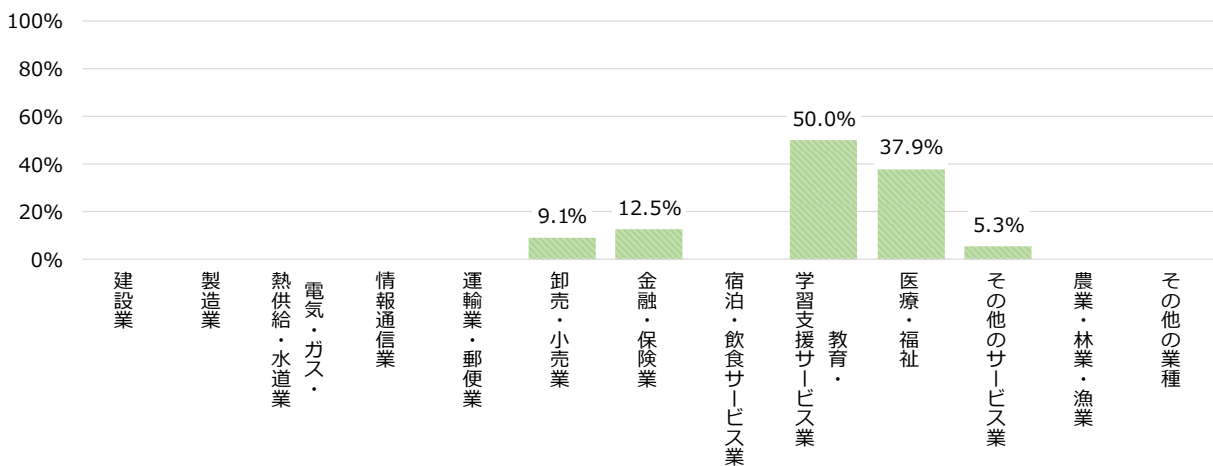


《 ワーク・ライフ・バランスの取組み 》（業種別）
 （ワーク・ライフ・バランスの推進にかかる取組みを実施している事業所）（複数回答）

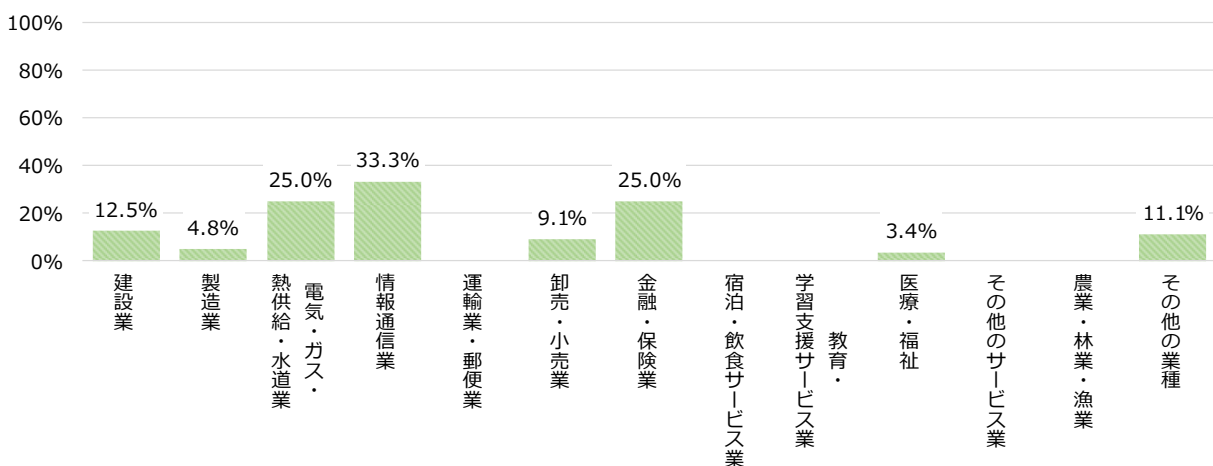
育児・介護などの各種相談受付や体験会の実施



事業所内託児施設の設置



企業内サークルの設置及び活動支援



≪ ワーク・ライフ・バランスの取組み ≫ (業種別)
 (ワーク・ライフ・バランスの推進にかかる取組みを実施している事業所) (複数回答)

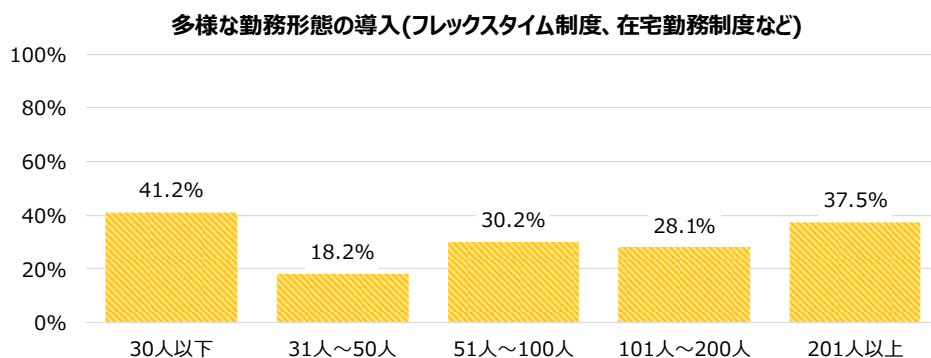
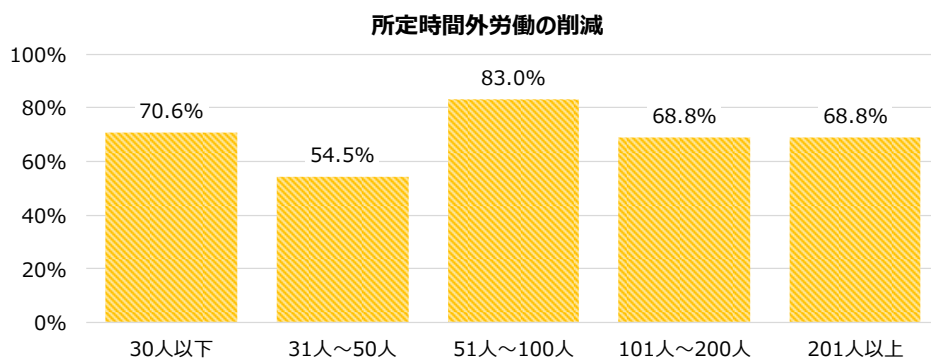
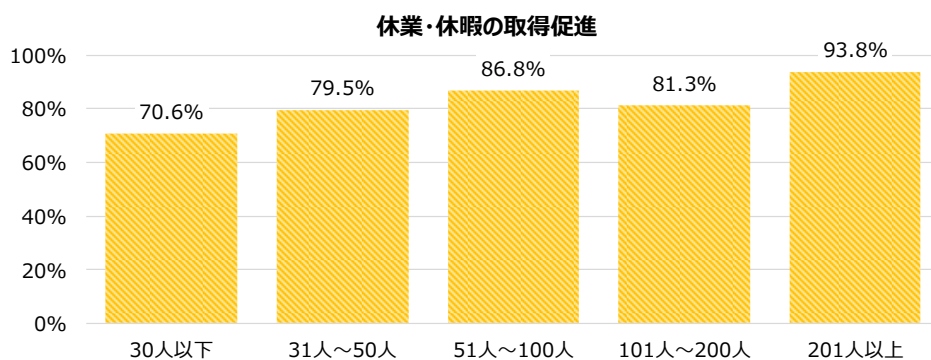
ワーク・ライフ・バランスの取組み		建設業 (n=24)		製造業 (n=42)		電気・ガス・熱供給・水道業 (n=8)		情報通信業 (n=3)		運輸業・郵便業 (n=9)	
		回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
労働時間関係	休業・休暇の取得促進	19	79.2%	34	81.0%	8	100.0%	3	100.0%	6	66.7%
	所定時間外労働の削減	14	58.3%	29	69.0%	4	50.0%	2	66.7%	5	55.6%
	多様な勤務形態の導入(フレックスタイム制度、在宅勤務制度など)	4	16.7%	15	35.7%	5	62.5%	2	66.7%	0	0.0%
啓発・ 情報提供関係	管理職や従業員への研修の実施	13	54.2%	17	40.5%	4	50.0%	3	100.0%	6	66.7%
	自己啓発や職業能力開発の促進	11	45.8%	20	47.6%	3	37.5%	2	66.7%	5	55.6%
	育児・介護休業中の従業員に対する職場復帰へのフォロー	6	25.0%	15	35.7%	3	37.5%	2	66.7%	6	66.7%
	各種制度や取組の従業員への周知	8	33.3%	16	38.1%	5	62.5%	2	66.7%	5	55.6%
業務改善・ 人材育成関係	育児・介護休業中の代替要員の確保	5	20.8%	20	47.6%	4	50.0%	1	33.3%	4	44.4%
	業務の効率化や労働環境改善のための組織の設置	3	12.5%	10	23.8%	5	62.5%	3	100.0%	4	44.4%
	メイン担当とサブ担当の配置	9	37.5%	8	19.0%	3	37.5%	1	33.3%	2	22.2%
	多能職(多能工)の養成	7	29.2%	26	61.9%	0	0.0%	0	0.0%	4	44.4%
	時間当たりの生産性や、時間管理の視点を盛り込んだ人事評価の導入	4	16.7%	7	16.7%	0	0.0%	1	33.3%	2	22.2%
福利厚生関係	メンタルヘルスなどの健康管理・健康増進の取組み	13	54.2%	30	71.4%	7	87.5%	3	100.0%	6	66.7%
	経済的支援(出産祝金、子育てサービス費用の助成など)	15	62.5%	17	40.5%	3	37.5%	2	66.7%	5	55.6%
	育児・介護などの各種相談受付や体験会の実施	0	0.0%	3	7.1%	0	0.0%	1	33.3%	1	11.1%
	事業所内託児施設の設置	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
企業内サークルの設置及び活動支援	3	12.5%	2	4.8%	2	25.0%	1	33.3%	0	0.0%	
その他	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
無回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
合計		134	-	269	-	56	-	29	-	61	-
ワーク・ライフ・バランスの取組み		卸売・小売業 (n=11)		金融・保険業 (n=8)		宿泊・飲食サービス業 (n=0)		教育・学術支援サービス業 (n=2)		医療・福祉 (n=29)	
		回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
労働時間関係	休業・休暇の取得促進	10	90.9%	8	100.0%	0	-	1	50.0%	22	75.9%
	所定時間外労働の削減	9	81.8%	8	100.0%	0	-	0	0.0%	23	79.3%
	多様な勤務形態の導入(フレックスタイム制度、在宅勤務制度など)	3	27.3%	6	75.0%	0	-	1	50.0%	2	6.9%
啓発・ 情報提供関係	管理職や従業員への研修の実施	10	90.9%	5	62.5%	0	-	1	50.0%	19	65.5%
	自己啓発や職業能力開発の促進	7	63.6%	5	62.5%	0	-	1	50.0%	11	37.9%
	育児・介護休業中の従業員に対する職場復帰へのフォロー	7	63.6%	7	87.5%	0	-	1	50.0%	19	65.5%
	各種制度や取組の従業員への周知	8	72.7%	6	75.0%	0	-	0	0.0%	15	51.7%
業務改善・ 人材育成関係	育児・介護休業中の代替要員の確保	4	36.4%	2	25.0%	0	-	1	50.0%	12	41.4%
	業務の効率化や労働環境改善のための組織の設置	9	81.8%	4	50.0%	0	-	0	0.0%	9	31.0%
	メイン担当とサブ担当の配置	2	18.2%	1	12.5%	0	-	1	50.0%	12	41.4%
	多能職(多能工)の養成	2	18.2%	2	25.0%	0	-	0	0.0%	5	17.2%
	時間当たりの生産性や、時間管理の視点を盛り込んだ人事評価の導入	3	27.3%	5	62.5%	0	-	0	0.0%	2	6.9%
福利厚生関係	メンタルヘルスなどの健康管理・健康増進の取組み	7	63.6%	7	87.5%	0	-	1	50.0%	20	69.0%
	経済的支援(出産祝金、子育てサービス費用の助成など)	7	63.6%	5	62.5%	0	-	1	50.0%	12	41.4%
	育児・介護などの各種相談受付や体験会の実施	3	27.3%	3	37.5%	0	-	0	0.0%	3	10.3%
	事業所内託児施設の設置	1	9.1%	1	12.5%	0	-	1	50.0%	11	37.9%
企業内サークルの設置及び活動支援	1	9.1%	2	25.0%	0	-	0	0.0%	1	3.4%	
その他	0	0.0%	0	0.0%	0	-	0	0.0%	2	6.9%	
無回答	0	0.0%	0	0.0%	0	-	0	0.0%	0	0.0%	
合計		93	-	77	-	0	-	10	-	200	-
ワーク・ライフ・バランスの取組み		その他のサービス業 (n=19)		農業・林業・漁業 (n=0)		その他の業種 (n=9)					
		回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合				
労働時間関係	休業・休暇の取得促進	16	84.2%	0	-	8	88.9%				
	所定時間外労働の削減	14	73.7%	0	-	5	55.6%				
	多様な勤務形態の導入(フレックスタイム制度、在宅勤務制度など)	6	31.6%	0	-	2	22.2%				
啓発・ 情報提供関係	管理職や従業員への研修の実施	6	31.6%	0	-	4	44.4%				
	自己啓発や職業能力開発の促進	11	57.9%	0	-	3	33.3%				
	育児・介護休業中の従業員に対する職場復帰へのフォロー	7	36.8%	0	-	4	44.4%				
	各種制度や取組の従業員への周知	7	36.8%	0	-	4	44.4%				
業務改善・ 人材育成関係	育児・介護休業中の代替要員の確保	6	31.6%	0	-	2	22.2%				
	業務の効率化や労働環境改善のための組織の設置	4	21.1%	0	-	7	77.8%				
	メイン担当とサブ担当の配置	8	42.1%	0	-	3	33.3%				
	多能職(多能工)の養成	3	15.8%	0	-	1	11.1%				
	時間当たりの生産性や、時間管理の視点を盛り込んだ人事評価の導入	2	10.5%	0	-	2	22.2%				
福利厚生関係	メンタルヘルスなどの健康管理・健康増進の取組み	11	57.9%	0	-	4	44.4%				
	経済的支援(出産祝金、子育てサービス費用の助成など)	6	31.6%	0	-	3	33.3%				
	育児・介護などの各種相談受付や体験会の実施	2	10.5%	0	-	1	11.1%				
	事業所内託児施設の設置	1	5.3%	0	-	0	0.0%				
企業内サークルの設置及び活動支援	0	0.0%	0	-	1	11.1%					
その他	0	0.0%	0	-	0	0.0%					
無回答	0	0.0%	0	-	0	0.0%					
合計		110	-	0	-	54	-				

③従業員規模別

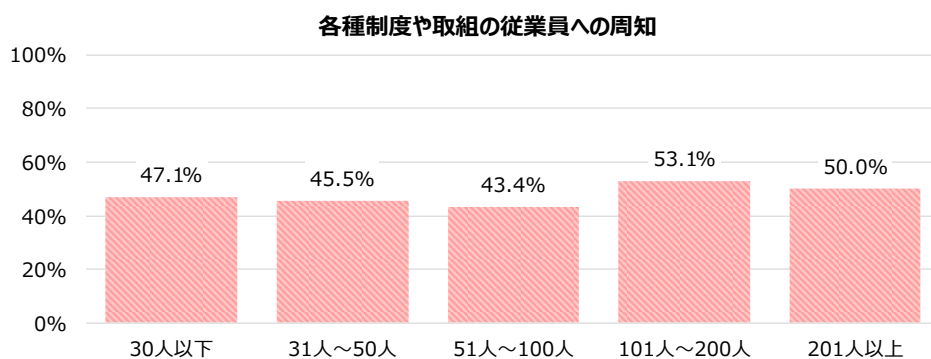
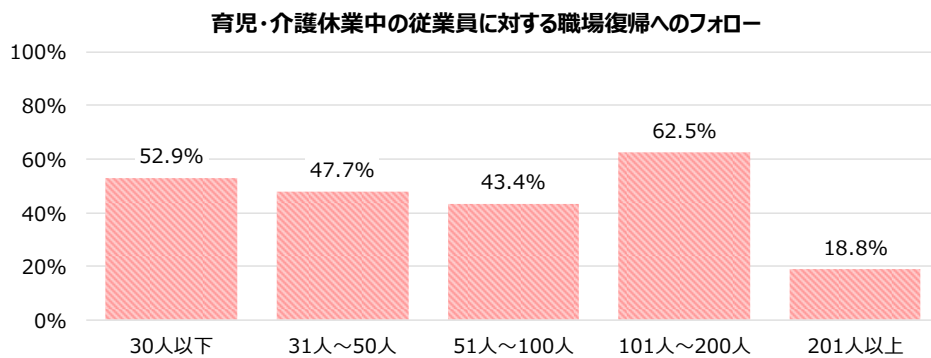
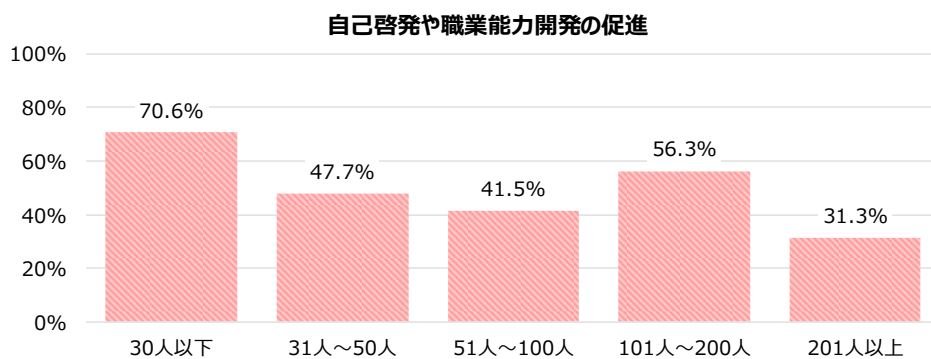
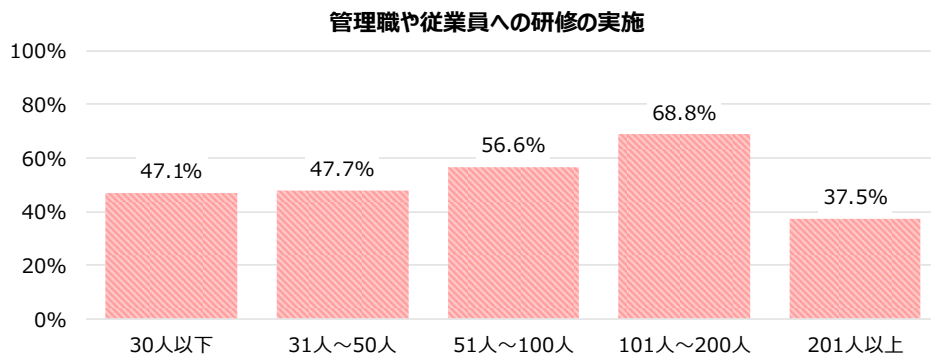
◆ワーク・ライフ・バランスの取組みについて、従業員規模別にみると、福利厚生関係の取組みについては従業員規模が大きい方が実施している割合が高い傾向がある。

■ワーク・ライフ・バランスの取組みについて、従業員規模別にみると、「メンタルヘルスなどの健康管理・健康増進の取組み」や「経済的支援(出産祝金、子育てサービス費用の助成など)」の福利厚生関係の取組みについては従業員規模が大きい方が実施している割合が高い傾向がある。

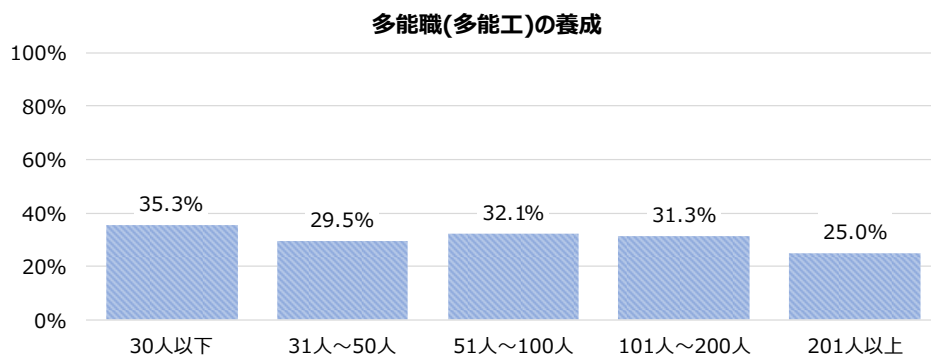
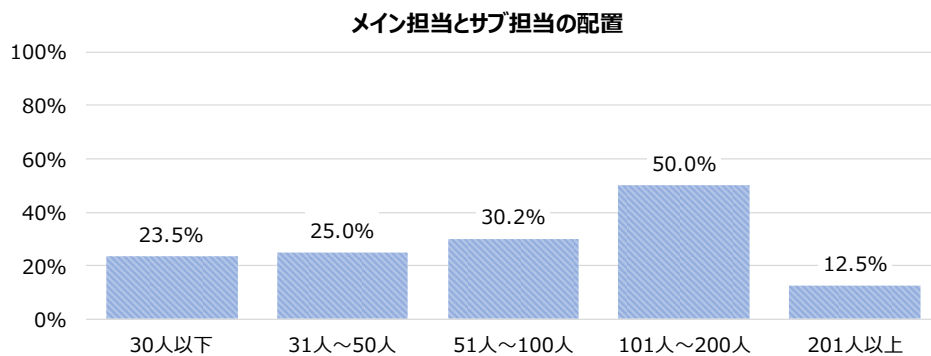
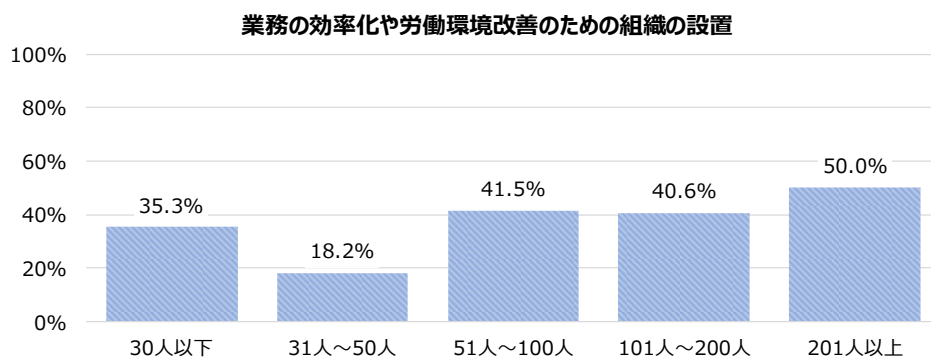
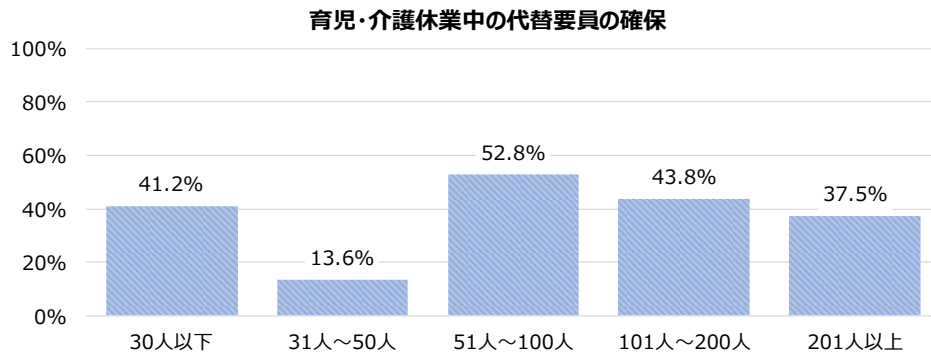
« ワーク・ライフ・バランスの取組み » (従業員規模別)
(ワーク・ライフ・バランスの推進にかかる取組みを実施している事業所) (複数回答)



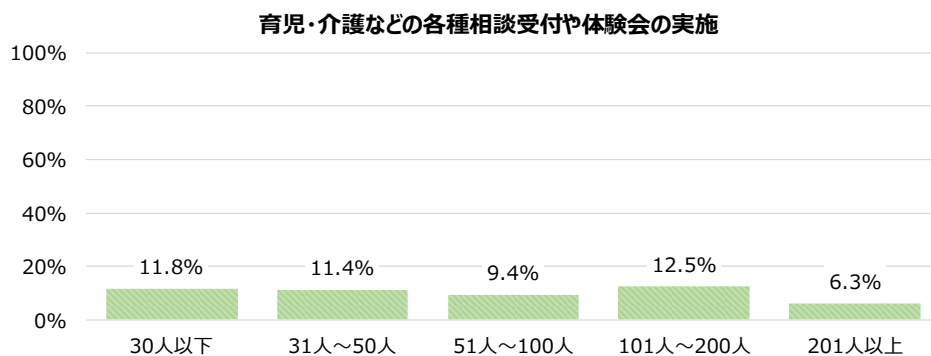
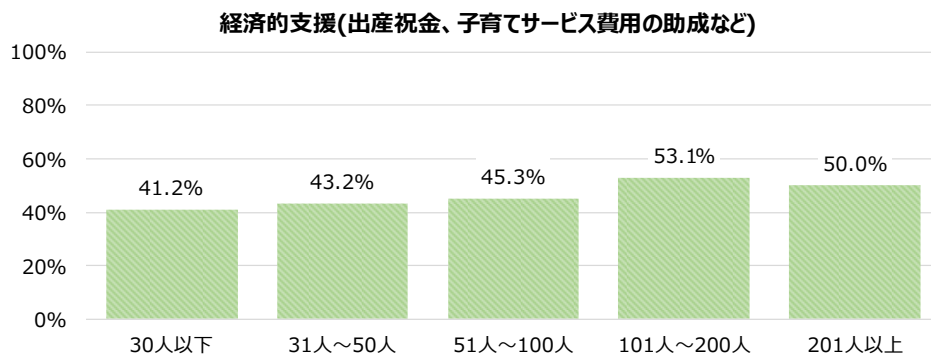
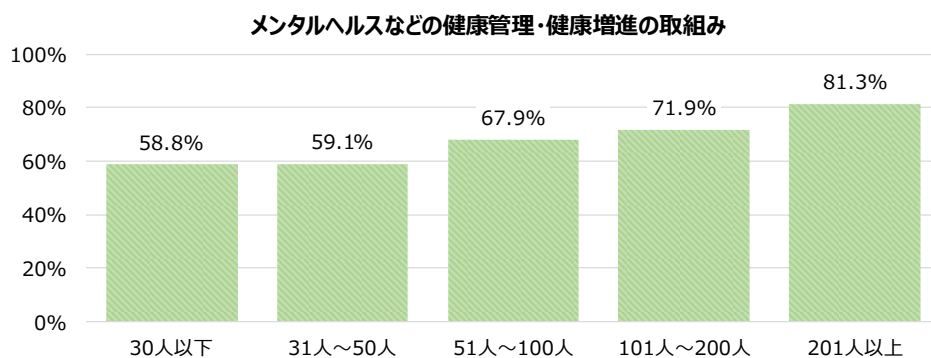
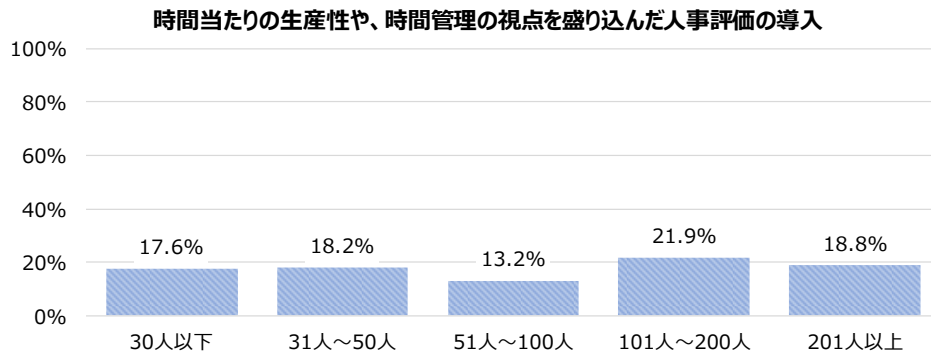
« ワーク・ライフ・バランスの取組み » (従業員規模別)
 (ワーク・ライフ・バランスの推進にかかる取組みを実施している事業所) (複数回答)



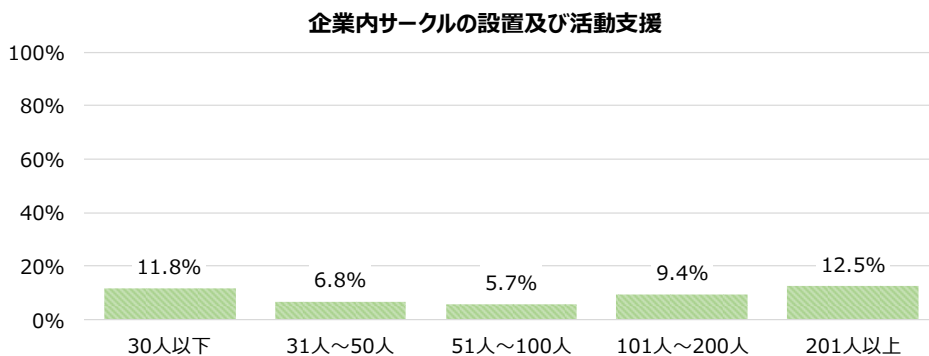
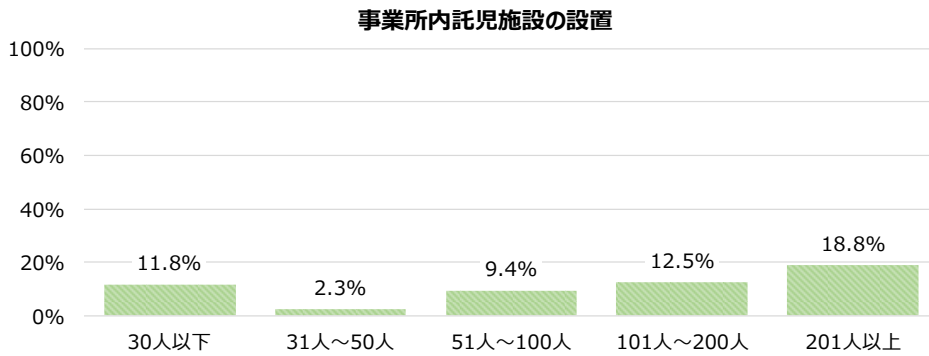
« ワーク・ライフ・バランスの取組み » (従業員規模別)
 (ワーク・ライフ・バランスの推進にかかる取組みを実施している事業所) (複数回答)



「ワーク・ライフ・バランスの取組み」(従業員規模別)
 (ワーク・ライフ・バランスの推進にかかる取組みを実施している事業所) (複数回答)



「ワーク・ライフ・バランスの取組み」(従業員規模別)
 (ワーク・ライフ・バランスの推進にかかる取組みを実施している事業所) (複数回答)



「ワーク・ライフ・バランスの取組み」(従業員規模別)
 (ワーク・ライフ・バランスの推進にかかる取組みを実施している事業所) (複数回答)

ワーク・ライフ・バランスの取組み		30人以下 (n=17)		31人~50人 (n=44)		51人~100人 (n=53)		101人~200人 (n=32)		201人以上 (n=16)	
		回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
労働時間関係	休業・休暇の取得促進	12	70.6%	35	79.5%	46	86.8%	26	81.3%	15	93.8%
	所定時間外労働の削減	12	70.6%	24	54.5%	44	83.0%	22	68.8%	11	68.8%
	多様な勤務形態の導入(フレックスタイム制度、在宅勤務制度など)	7	41.2%	8	18.2%	16	30.2%	9	28.1%	6	37.5%
啓発・情報提供関係	管理職や従業員への研修の実施	8	47.1%	21	47.7%	30	56.6%	22	68.8%	6	37.5%
	自己啓発や職業能力開発の促進	12	70.6%	21	47.7%	22	41.5%	18	56.3%	5	31.3%
	育児・介護休業中の従業員に対する職場復帰へのフォロー	9	52.9%	21	47.7%	23	43.4%	20	62.5%	3	18.8%
業務改善・人材育成関係	各種制度や取組の従業員への周知	8	47.1%	20	45.5%	23	43.4%	17	53.1%	8	50.0%
	育児・介護休業中の代替要員の確保	7	41.2%	6	13.6%	28	52.8%	14	43.8%	6	37.5%
	業務の効率化や労働環境改善のための組織の設置	6	35.3%	8	18.2%	22	41.5%	13	40.6%	8	50.0%
	メイン担当とサブ担当の配置	4	23.5%	11	25.0%	16	30.2%	16	50.0%	2	12.5%
	多能職(多能工)の養成	6	35.3%	13	29.5%	17	32.1%	10	31.3%	4	25.0%
時間当たりの生産性や、時間管理の視点を盛り込んだ人事評価の導入	3	17.6%	8	18.2%	7	13.2%	7	21.9%	3	18.8%	
福利厚生関係	メンタルヘルスなどの健康管理・健康増進の取組み	10	58.8%	26	59.1%	36	67.9%	23	71.9%	13	81.3%
	経済的支援(出産祝金、子育てサービス費用の助成など)	7	41.2%	19	43.2%	24	45.3%	17	53.1%	8	50.0%
	育児・介護などの各種相談受付や体験会の実施	2	11.8%	5	11.4%	5	9.4%	4	12.5%	1	6.3%
	事業所内託児施設の設置	2	11.8%	1	2.3%	5	9.4%	4	12.5%	3	18.8%
企業内サークルの設置及び活動支援	2	11.8%	3	6.8%	3	5.7%	3	9.4%	2	12.5%	
その他	0	0.0%	0	0.0%	1	1.9%	0	0.0%	1	6.3%	
無回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
合計		117	-	250	-	368	-	245	-	105	-

④ 前回調査時（平成 27 年度）との比較

◆ワーク・ライフ・バランスの取組みについて、前回調査時と比較すると、「休業・休暇の取得促進」を実施している割合が大きく増加している。

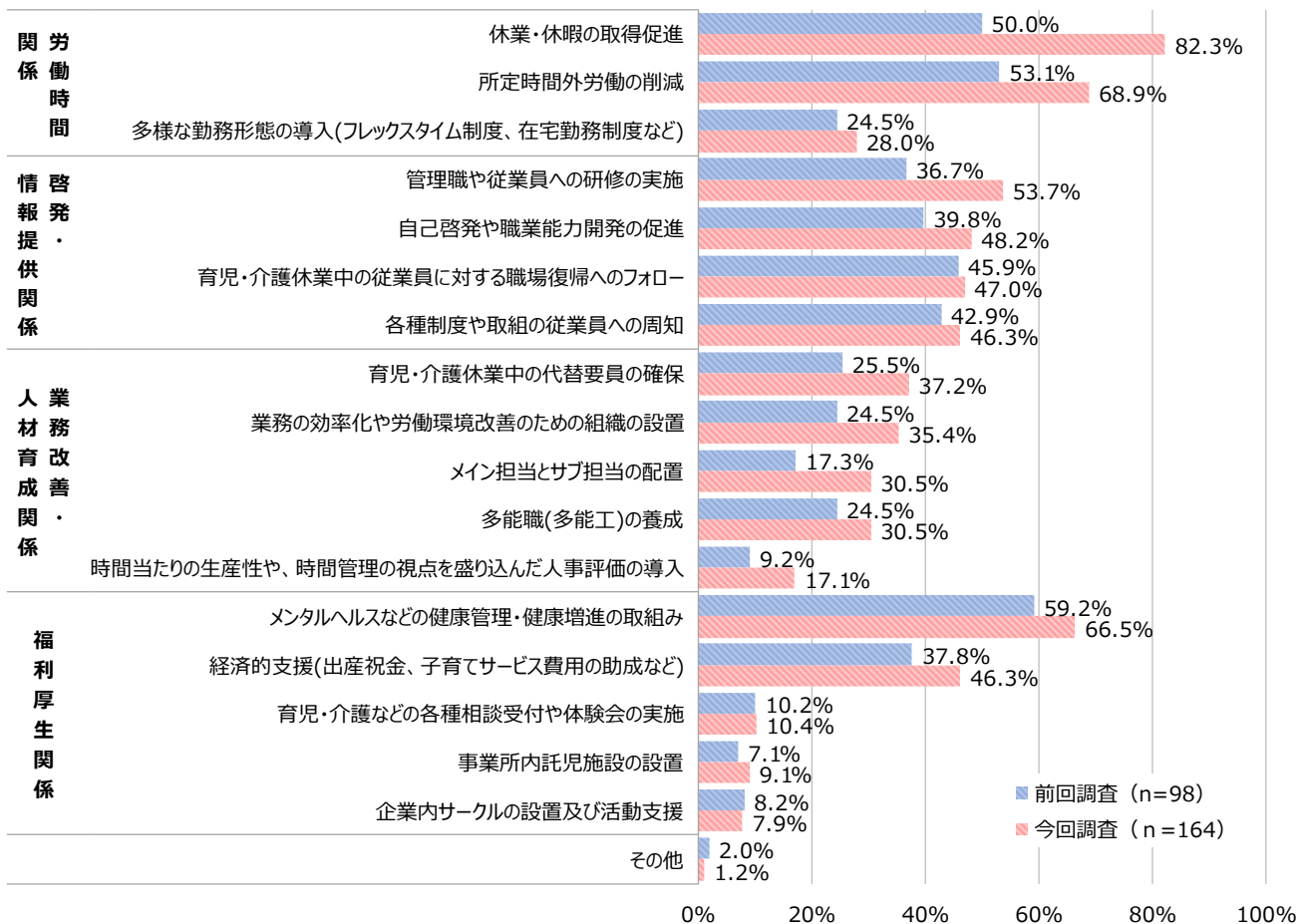
■ワーク・ライフ・バランスの取組みについて、前回調査時と比較すると、最も差が大きいのは「休業・休暇の取得促進」で 32.3%増加している。次いで「管理職や従業員への研修の実施」が 17.0%、「所定時間外労働の削減」が 15.8%、「メイン担当とサブ担当の配置」が 13.2%増加している。

■「企業内サークルの設置及び活動支援」以外の取組みについては、実施している割合が増加しており、前回調査時よりも積極的に取り組んでいることがうかがえる。

« ワーク・ライフ・バランスの取組み »（複数回答）

（前回調査：n=98、今回調査：n=164）

（ワーク・ライフ・バランスの推進にかかる取組みを実施している事業所）



« ワーク・ライフ・バランスの取組み » (複数回答)

(前回調査 : n=98、今回調査 : n=164)

(ワーク・ライフ・バランスの推進にかかる取組みを実施している事業所)

ワーク・ライフ・バランスの取組み		前回調査 (n=98)		今回調査 (n=164)	
		回答数	割合	回答数	割合
労働時間関係	休業・休暇の取得促進	49	50.0%	135	82.3%
	所定時間外労働の削減	52	53.1%	113	68.9%
	多様な勤務形態の導入(フレックスタイム制度、在宅勤務制度など)	24	24.5%	46	28.0%
啓発・ 情報提供関係	管理職や従業員への研修の実施	36	36.7%	88	53.7%
	自己啓発や職業能力開発の促進	39	39.8%	79	48.2%
	育児・介護休業中の従業員に対する職場復帰へのフォロー	45	45.9%	77	47.0%
	各種制度や取組の従業員への周知	42	42.9%	76	46.3%
業務改善・ 人材育成関係	育児・介護休業中の代替要員の確保	25	25.5%	61	37.2%
	業務の効率化や労働環境改善のための組織の設置	24	24.5%	58	35.4%
	メイン担当とサブ担当の配置	17	17.3%	50	30.5%
	多能職(多能工)の養成	24	24.5%	50	30.5%
	時間当たりの生産性や、時間管理の視点を盛り込んだ人事評価の導入	9	9.2%	28	17.1%
福利厚生関係	メンタルヘルスなどの健康管理・健康増進の取組み	58	59.2%	109	66.5%
	経済的支援(出産祝金、子育てサービス費用の助成など)	37	37.8%	76	46.3%
	育児・介護などの各種相談受付や体験会の実施	10	10.2%	17	10.4%
	事業所内託児施設の設置	7	7.1%	15	9.1%
	企業内サークルの設置及び活動支援	8	8.2%	13	7.9%
その他		2	2.0%	2	1.2%
無回答		4	4.1%	0	0.0%
合計		512	-	1,093	-

Q20(2) 上記で○をつけたもののうちで、特色があるまたは効果がある取組みの具体的な内容を教えてください。

- ワーク・ライフ・バランスの取組みのうち特色があるまたは効果がある取組みの具体的な内容として挙げられた意見を以下に示す。(原文のまま掲載)
- 多項目記載の場合は、1項目のみ掲載する。

①ノー残業デーの設定 (計 27 件)	
1	■ 毎週水曜日をノー残業デーにして、実行できなかった人はマイナー残業デーとして週 1 回設定することとしています。(建設業)
2	■ ①各部毎のノー残業デーの実施。②男性社員の育児休業 14 日以上の実施。③現場工期終了後の集中休暇(一週間程度)。(建設業)
3	■ 各グループ毎にノー残業デーを実施している。(製造業)
4	■ ①毎週水曜日をノー残業デーにしている。②所定時間外には会議をしない。③19 時前に退社するよう呼びかけ。(製造業)
5	■ ①毎週、水曜木曜をノー残業デーにしている。②残業の事前承認制を導入。③出産時に紙おむつの提供。④保存年次休(失効年次休を積み立て活用)制度。永年勤続のリフレッシュ休暇として利用できる。長期休業時に利用できる。(製造業)
6	■ 毎週水曜日をノー残業デーにしている。(製造業)
7	■ ①毎週木曜日をノー残業デーにしている。②原則 16:00 以降の会議を予定しない。③夜間 20 時以降の強制消灯。④サービス残業撲滅のため、週次で全員のパソコン ON・OFF のログをチェックしている。(電気・ガス・熱供給・水道業)
8	■ ①毎週水曜日をノー残業デーにしている。②プレミアムフライデーの推奨をしている。(電気・ガス・熱供給・水道業)
9	■ ①毎週水曜日をノー残業デーにしている。②業務予定表に休暇の計画を入力し、業務スケジュールを調整している。③休暇取得の見える化と声かけを行っている。(電気・ガス・熱供給・水道業)
10	■ ノー残業デー。時間外が続いている人の産業医面談。(電気・ガス・熱供給・水道業)
11	■ 毎週水曜日を"健康日"と称して残業なしにしている。(情報通信業)
12	■ ①本社は毎週木曜日ノー残業デー実施。店舗は取得しやすい様に週 1 回任意の日。②残業の事前申請承認。(卸売・小売業)
13	■ 毎週水曜日をノー残業デーとしております。(金融・保険業)
14	■ ①毎週水曜日はノー残業デー。②月の内 6 日をノー残業デーとする。(金融・保険業)
15	■ 1 回/月にノー残業デーを設定している。(医療・福祉)
16	■ 毎月第 3 金曜日をノー残業デーにしている。(医療・福祉)
17	■ ①毎月第 4 金曜日はノー残業デーにしている。②お盆の時は、業務に支障がない場合は有休を取得するように声掛けしている。③経済的支援として、結婚祝金、出産祝金、小学・中学入学祝金を支給している。(医療・福祉)
18	■ 毎週水曜日をノー残業デーにしている。(その他のサービス業)
19	■ ①第 2 金曜日にノー残業デー。効果はあまりない。②長期連休が取得できるように、有給休暇奨励日を設定。(その他のサービス業)
20	■ 毎週水曜日をノー残業デーに設定している。(その他のサービス業)

21	■ 毎週水曜日をノー残業デーにしている。(その他のサービス業)
22	■ 毎週水曜日をノー残業デーにしている。(その他のサービス業)
23	■ 毎週水・金曜日をノー残業デーにしている。(その他のサービス業)
24	■ ①毎週水曜日をノー残業デーにし、電話ガイダンスやメールにて取組んでいることを対外的にアピールし、理解を求めている。②連休、年末年始休暇に合わせて連続して休日が取れるように会社指定の有休消化日を不定期に設けている。(その他の業種)
25	■ 毎週水曜日を定時退勤日にしている。(その他の業種)
26	■ ①会社一斉定時退社日及びプレミアムフライデーの推奨(各部、各グループの定時退社含む)。②連続休暇取得の推奨(夏休に加え、秋休みやクリスマス休暇等、定期的イベントにからめて休暇を取りやすくする)。(その他の業種)
27	■ 毎週水曜日をノー残業デーにしている。(その他の業種)

②労働時間関係(計25件)	
1	■ 休業・休暇の取得促進の取組みにおいては業務とプライベートのメリハリができ、現場の雰囲気や作業に良い影響を与えている。(建設業)
2	■ ①労働時間関係⇒効率的な業務による労働時間の削減。②啓発・情報提供関係⇒業務連絡網を活用し、従業員への周知徹底。③業務改善・人材育成関係⇒突発的な状況でも対応出来るような体制づくりの構築を行うことで、いつでも休暇を取得できる環境整備。④福利厚生関係⇒健康診断以外にメンタルヘルスクエアを行い、心身とも健康になるために実施。(建設業)
3	■ 日報予定を月毎に作成し、残業を管理している。(建設業)
4	■ ①有給休暇の取得促進のために、計画的付与、取得勤奨日、半日・時間単位取得を設けた。②残業削減のために、許可制の導入とIT化により、労働時間の確認を早めに行えるようにした。(建設業)
5	■ ①無理のない施工計画を立てることにより所定時間外労働の削減を図る。②資格取得の推進と援助をしている。③年1回の健康診断とストレスチェックの実施をしている。(建設業)
6	■ 4日間/年を有休消化日としている。(製造業)
7	■ 残業時間の短縮など。(製造業)
8	■ ①計画年休の導入。②長時間労働削減チームを編成し毎月会議を開催。③月曜日の残業なし。④4勤2休職場の新設。⑤多能工化の推進。(製造業)
9	■ フレックスタイム制、有給休暇促進活動で、多様な勤務形態が可能となり良い内容です。(製造業)
10	■ ①テレワーク制度の利用。②フレックス勤務の活用。③会議ガイドラインの策定。④休日メールの禁止。⑤適正な労働時間管理説明会の開催。(製造業)
11	■ ①計画有休日の設定。②会社指定の一斉有休日の設定。(製造業)
12	■ 休業・休暇を自由に取得できる環境にしている。(製造業)
13	■ フレックスタイム制度を導入したことで、従業員一人一人の生活パターンやプライベートの用事への対応等、各自の働き方に合わせて細かな対応が可能となった。(電気・ガス・熱供給・水道業)
14	■ 残業時間、有給休暇の実績を月単位で各部門長に報告、及び、対応等の状況確認を行っている。(情報通信業)
15	■ ①オフィスの強制消灯、②パソコンの強制シャットダウン、③リフレッシュ休暇(9日以上の連続休暇)の取得促進。(卸売・小売業)
16	■ 半日有休の導入により、学校行事への参加が可能に。(卸売・小売業)

17	■ ①フレックスタイム制度の導入。②勤務間インターバル制度の導入。③毎週水・金曜日を早帰り日に設定。④早帰り日以外を19時退行を目標に設定。(金融・保険業)
18	■ 毎月1回、終業時間を繰り上げ、就業時間の短縮を図れるようにしている。(金融・保険業)
19	■ 有給休暇や時間給を積極的に取得している。(医療・福祉)
20	■ ①残業は届出制にしている。②管理職による各課のラウンド時、帰宅を促している。(医療・福祉)
21	■ 多様な勤務形態の導入により離職の防止を図る。(医療・福祉)
22	■ 所定時間外労働をゼロにしている。(医療・福祉)
23	■ 所定時間外労働をゼロにしている。(医療・福祉)
24	■ 終業後、すみやかな退社を促進している。(その他のサービス業)
25	■ ①プレミアムフライデーを含めた定時退社日を4日/月設けている。②年未年始、GW等に付加した連続休暇の推奨。(その他のサービス業)

③業務改善・人材育成関係 (計10件)	
1	■ 資格取得など積極的に取り組んでいる。(製造業)
2	■ 資格取得への積極的なバックアップ。例えば業務時間内での研修参加や資格取得にかかる全額費用負担。(製造業)
3	■ 業務を前向きな意識(文化)にし、生産性を上げ生き活きた個人・会社とするため、①非管理職主任のプロジェクトチームによる取組み、②年2回の外部講師によるメンタルヘルス研修を行っている。(製造業)
4	■ 既存の業務についても、常に疑問を持って効率化しようとする姿勢が身についてきているように思う。(電気・ガス・熱供給・水道業)
5	■ 労働環境における会議(改善会議)を実施。(卸売・小売業)
6	■ 所定時間外労働を削減するために、管理者側と本人が累計の時間外労働時間数がわかるツールの導入。時間外労働時間がすぐに見える状態とした。(卸売・小売業)
7	■ 業務改善:2020年上期に効率を上げる為の機械導入予定。(卸売・小売業)
8	■ ①勤務時間外には会議・打合せをしない。②持ち帰りの仕事を作らない。(教育・学習支援サービス業)
9	■ 業務の細分化により担当をメインとサブに分けている。(医療・福祉)
10	■ ①会議の時間を短縮するよう指示。②定時にストレッチの実施。(その他の業種)

④福利厚生関係 (計9件)	
1	■ 継続的なストレスチェック。(製造業)
2	■ メンタルヘルスアンケートを実施し、事業所の環境整備の参考としている。(製造業)
3	■ 不妊治療時の休暇取得及び休職制度の導入。(卸売・小売業)
4	■ 企業内保育園の設置。(卸売・小売業)
5	■ ①新年会・慰労会など会社のイベントの際に、子供同伴での出席を奨励している。②外部福利厚生(リロクラブ)への会社負担での入会。(医療・福祉)
6	■ 毎月、産業医の健康管理。(医療・福祉)
7	■ ①子の看護休暇を有給としている。②休業明けの職員に対して復帰支援研修を実施している。③メンタルサポ

	ートホットライン（電話相談）の開設を毎月実施している。（医療・福祉）
8	■総合福利厚生サービス（ベネフィット・ワン）を提供している。（その他のサービス業）
9	■レク活動の推進。（その他の業種）

⑤啓発・情報提供関係（計7件）

1	■OJT教育、スキルアップ（新規入職者）による新入社員自身の力量把握。（建設業）
2	■月1回、安全衛生協議会開催時、合わせて工程会議を行い、他作業現場の進捗を共有することにより、人員の配置転換等により、時間外労働を発生しないようにしている。（建設業）
3	■毎月の安全衛生委員会で所定時間労働の多い上位3名の時間や連続勤務7日以上的人数、ノー残業デーの達成状況等を36協定に照らし報告し、各部に持ち帰り周知している。（建設業）
4	■毎月、管理職会議にて時間外状況を確認している。（製造業）
5	■①月次安全衛生委員会の報告事項に、時間外労働の実績推移を説明。②従業員教育活動として、外部研修制度を活用。年間計画として取組。（製造業）
6	■社内・社外研修により能力向上。（運輸業・郵便業）
7	■法人事務局と事業所が同住所にあることで、役職会議を中心に休暇取得の声かけや情報周知に心がけている。（医療・福祉）

⑥その他（計1件）

1	■2017年4月にイクボス宣言。（卸売・小売業）
---	--------------------------

6-4. ワーク・ライフ・バランスの取組みにより期待される効果

Q21(1) ワーク・ライフ・バランスの取組みを実施したことで、どのような成果が期待できると思いますか。

①全体

◆ワーク・ライフ・バランスの取組みを実施したことで期待される成果について、約 6 割の事業所が「従業員の時間管理意識が向上する」「無駄な業務・作業の見直しにより、生産性・業務効率が向上する」としている。

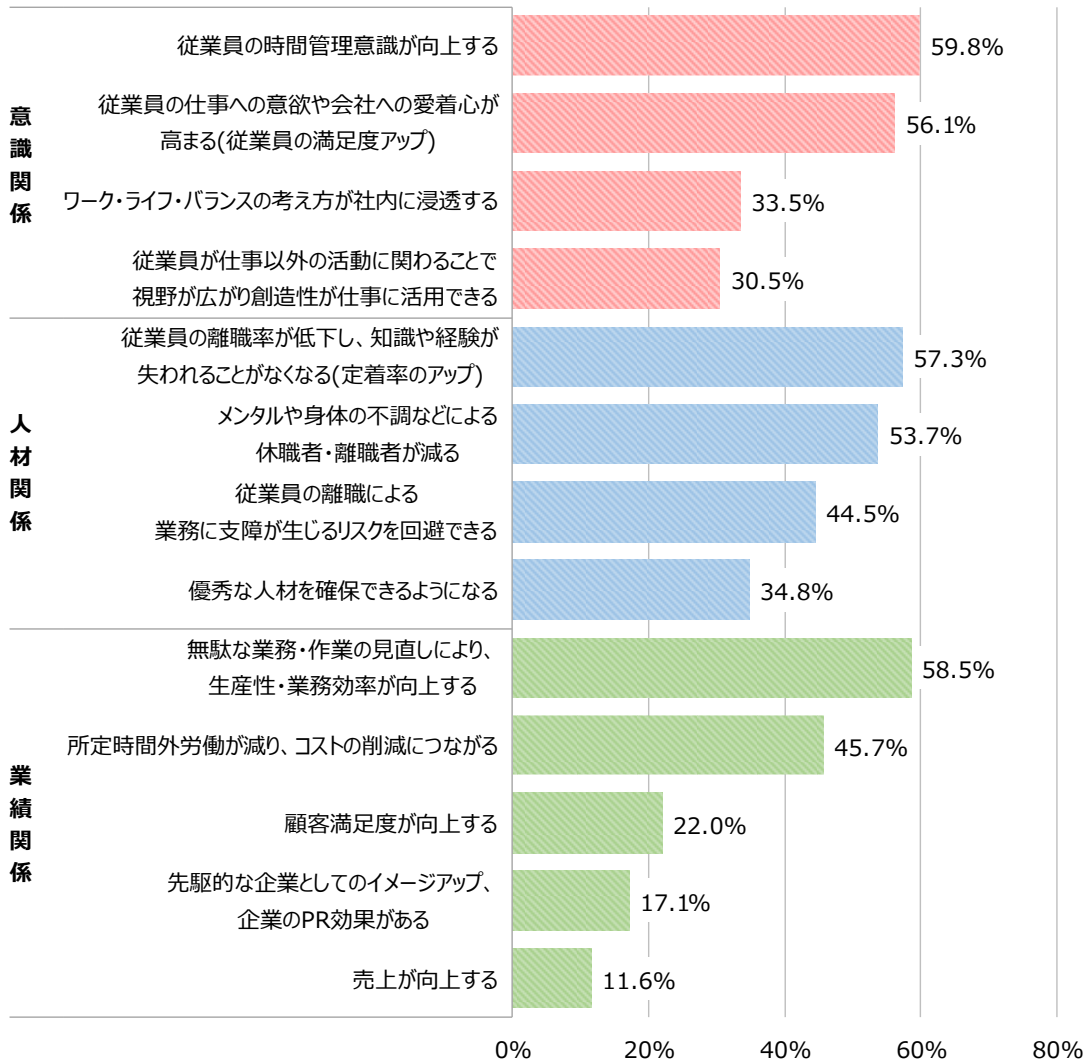
- ワーク・ライフ・バランスの取組みを実施したことで期待される成果について、最も多いのは「従業員の時間管理意識が向上する」が 59.8%である。次いで「無駄な業務・作業の見直しにより、生産性・業務効率が向上する」58.5%、「従業員の離職率が低下し、知識や経験が失われることがなくなる(定着率のアップ)」57.3%、「従業員の仕事への意欲や会社への愛着心が高まる(従業員の満足度アップ)」56.1%と続く。
- 『意識関係』の成果について、「時間管理意識の向上」や「従業員の満足度アップ」における期待値は高いが、「ワーク・ライフ・バランスの考え方の浸透」や「創造性の仕事への活用」については 3 割程度にとどまった。
- 『人材関係』の成果について、「定着率のアップ」や「休職者・離職者の減少」における期待値が高い。
- 『業績関係』の成果について、「生産性・業務効率の向上」や「コスト削減」における期待値は高いが、「顧客満足度の向上」「企業の PR 効果」「売上の向上」については期待値が低い。
- 「その他の取組みによる成果」として挙げられた意見を以下に記載する。

■「その他の取組みによる成果」として挙げられた意見を以下に示す。(原文のまま掲載)

■その他の「ワーク・ライフ・バランスの取組みによる成果」(計 1 件)	
1	■ 適度な休息をとることで、健康増進につながり、質の高い仕事ができる。(建設業)

« ワーク・ライフ・バランスの取組みにより期待される成果 »

(ワーク・ライフ・バランスの推進にかかる取組みを実施している事業所：n=164) (複数回答)



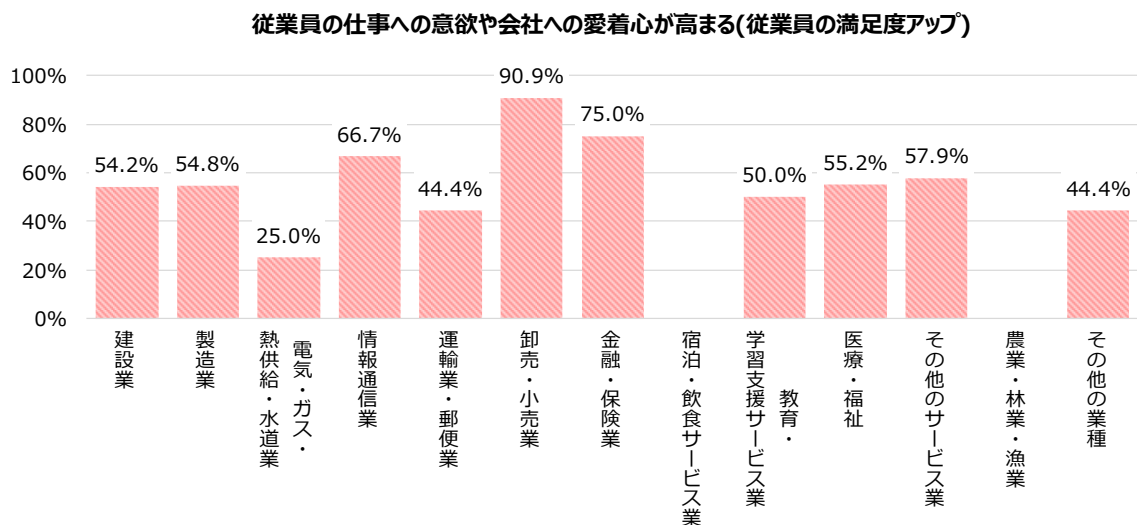
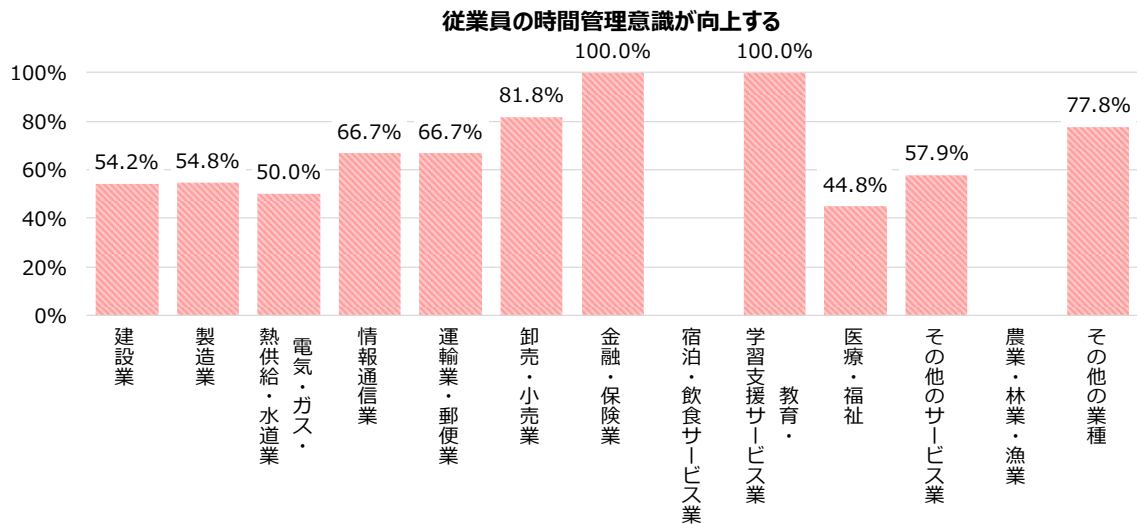
ワーク・ライフ・バランスの取組みにより期待される成果		全体 (n=164)	
		回答数	割合
意識関係	従業員の時間管理意識が向上する	98	59.8%
	従業員の仕事への意欲や会社への愛着心が高まる(従業員の満足度アップ)	92	56.1%
	ワーク・ライフ・バランスの考え方が社内に浸透する	55	33.5%
	従業員が仕事以外の活動に関わることで視野が広がり創造性が仕事に活用できる	50	30.5%
人材関係	従業員の離職率が低下し、知識や経験が失われることがなくなる(定着率のアップ)	94	57.3%
	メンタルや体の不調などによる休職者・離職者が減る	88	53.7%
	従業員の離職による業務に支障が生じるリスクを回避できる	73	44.5%
	優秀な人材を確保できるようになる	57	34.8%
業績関係	無駄な業務・作業の見直しにより、生産性・業務効率が向上する	96	58.5%
	所定時間外労働が減り、コストの削減につながる	75	45.7%
	顧客満足度が向上する	36	22.0%
	先駆的な企業としてのイメージアップ、企業のPR効果がある	28	17.1%
	売上が向上する	19	11.6%
無回答		5	3.0%
合計		866	-

②業種別

◆ワーク・ライフ・バランスの取組みを実施したことで期待される成果について、「金融・保険業」及び「卸売・小売業」においては期待する項目が多く、「医療・福祉」及び「その他のサービス業」には少ない傾向がある。

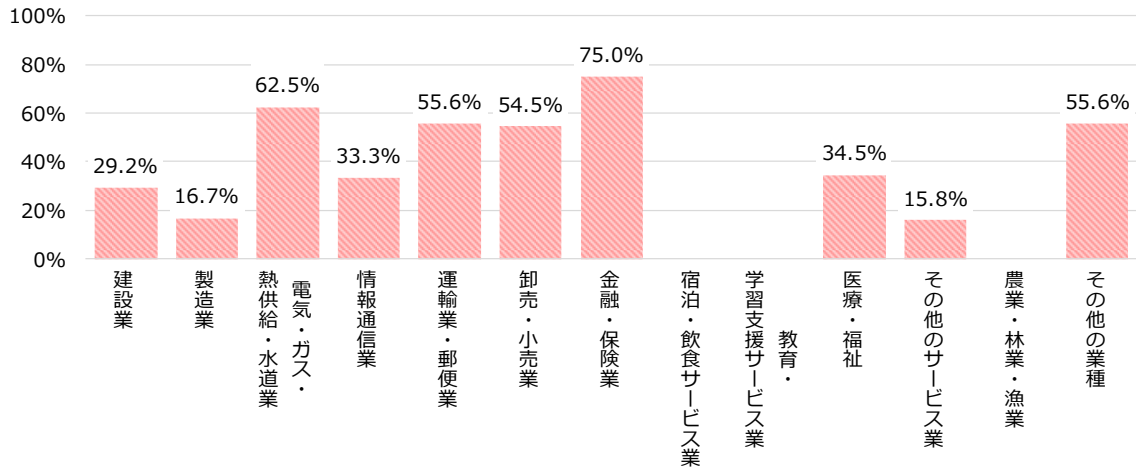
■ワーク・ライフ・バランスの取組みを実施したことで期待される成果について、業種別にみると、業種により回答にばらつきはあるが、「金融・保険業」及び「卸売・小売業」においては期待する項目が多く、「医療・福祉」及び「その他のサービス業」には少ない傾向がある。

« ワーク・ライフ・バランスの取組みにより期待される成果 » (業種別)
(ワーク・ライフ・バランスの推進にかかる取組みを実施している事業所) (複数回答)

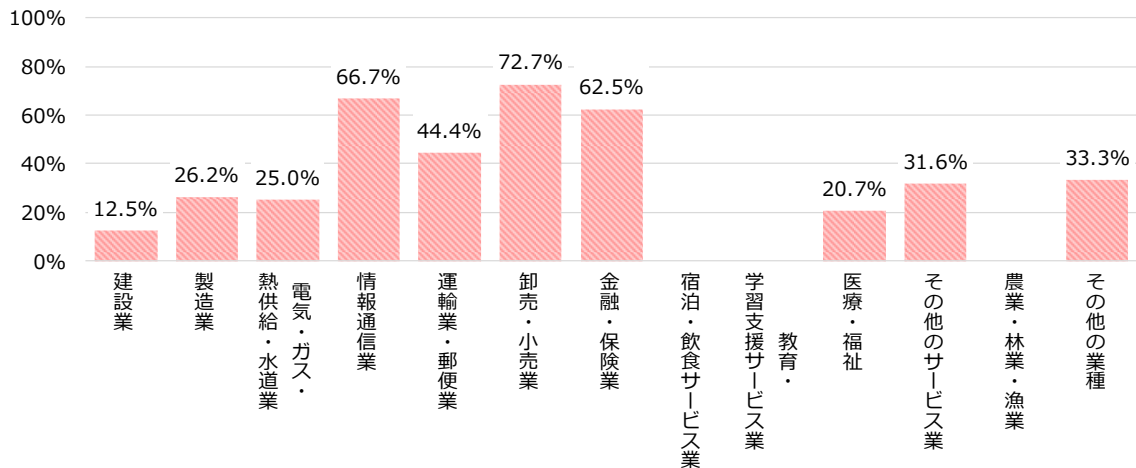


《 ワーク・ライフ・バランスの取組みにより期待される成果 》（業種別）
 （ワーク・ライフ・バランスの推進にかかる取組みを実施している事業所）（複数回答）

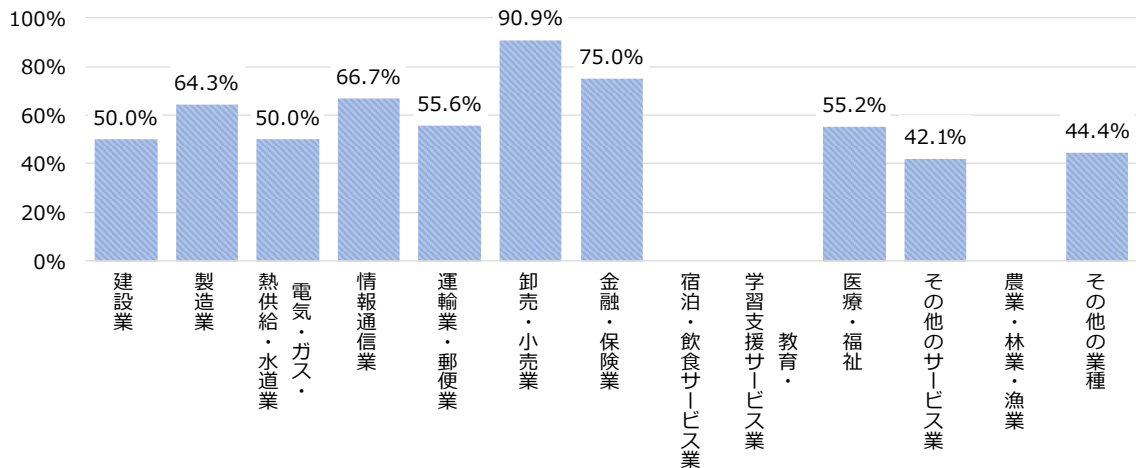
ワーク・ライフ・バランスの考え方が社内に浸透する



従業員が仕事以外の活動に関わることで視野が広がり創造性が仕事に活用できる

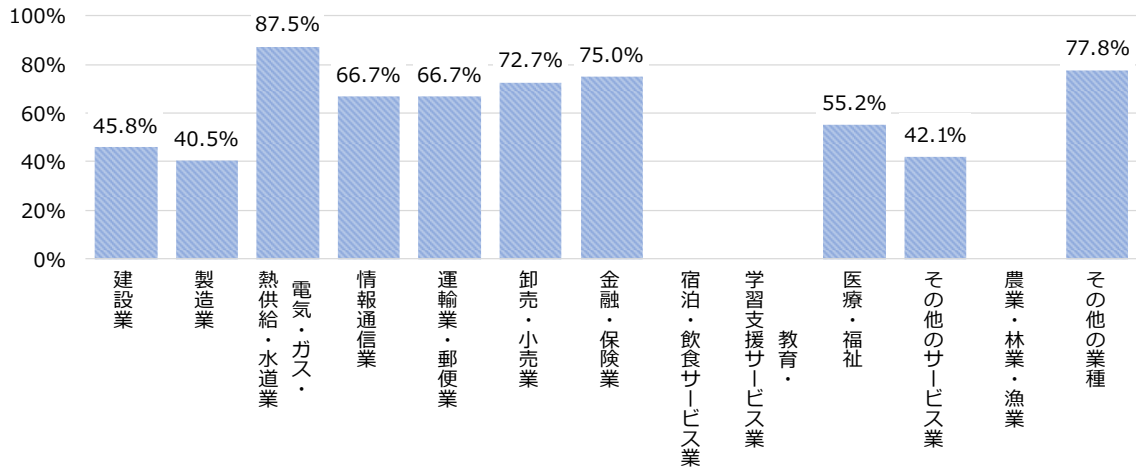


従業員の離職率が低下し、知識や経験が失われることがなくなる(定着率のアップ)

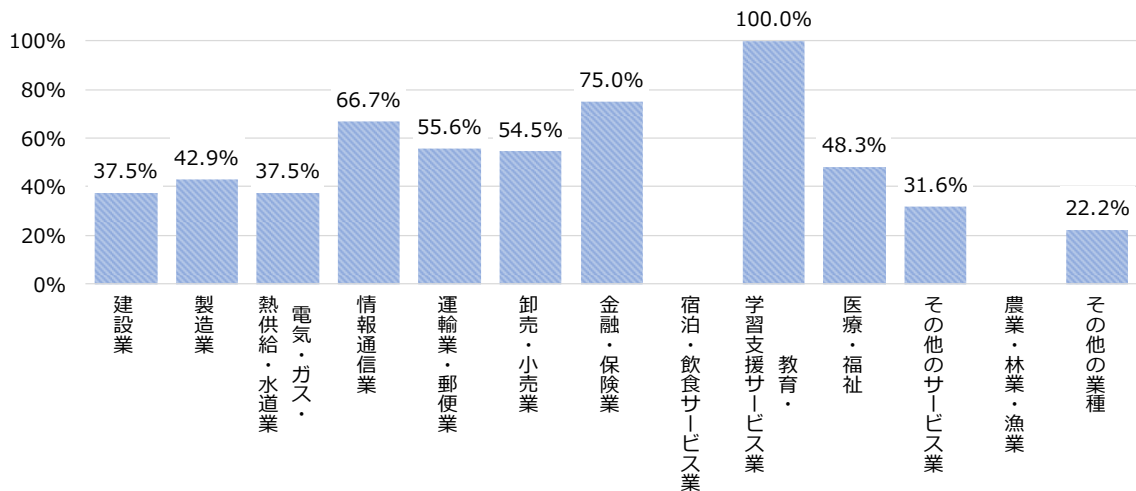


« ワーク・ライフ・バランスの取組みにより期待される成果 » (業種別)
 (ワーク・ライフ・バランスの推進にかかる取組みを実施している事業所) (複数回答)

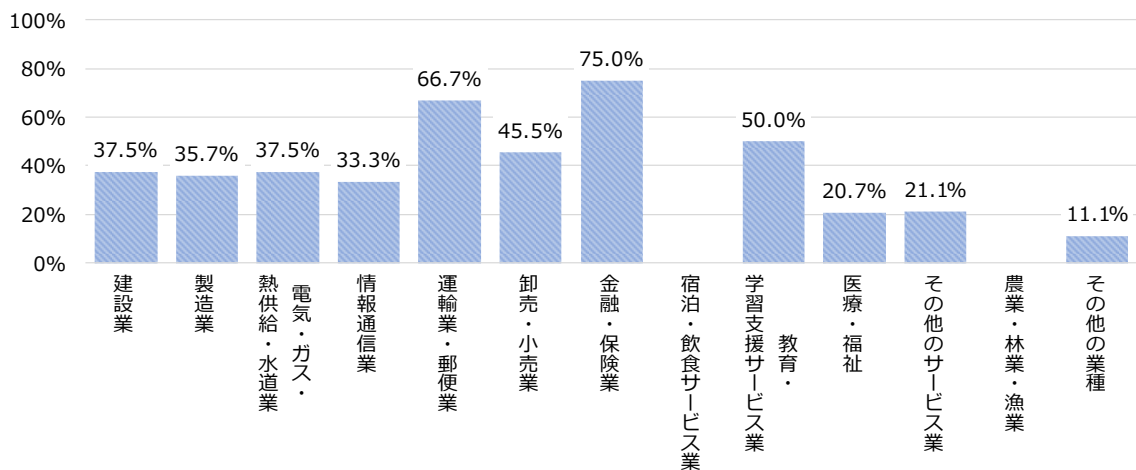
メンタルや身体の不調などによる休職者・離職者が減る



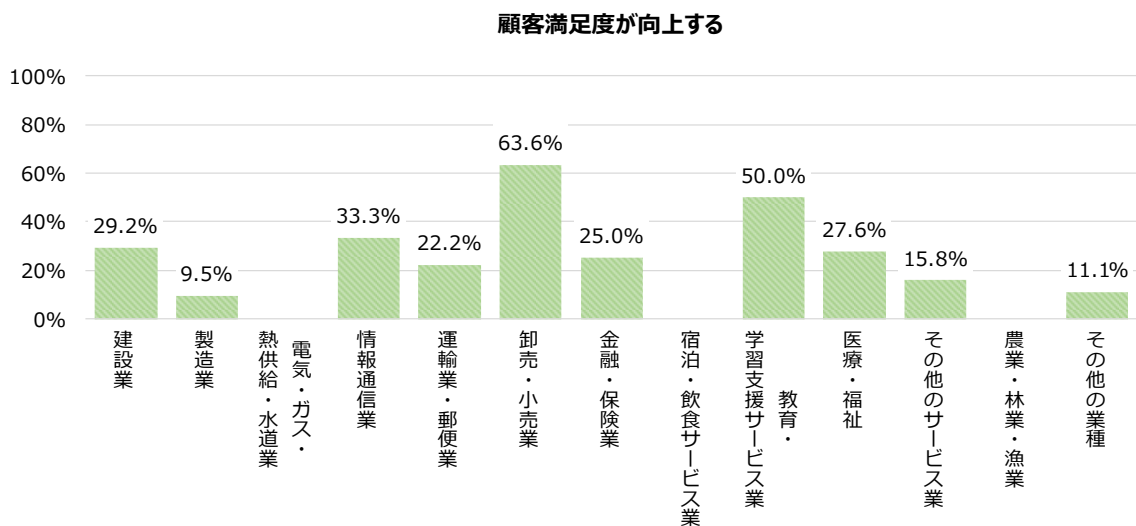
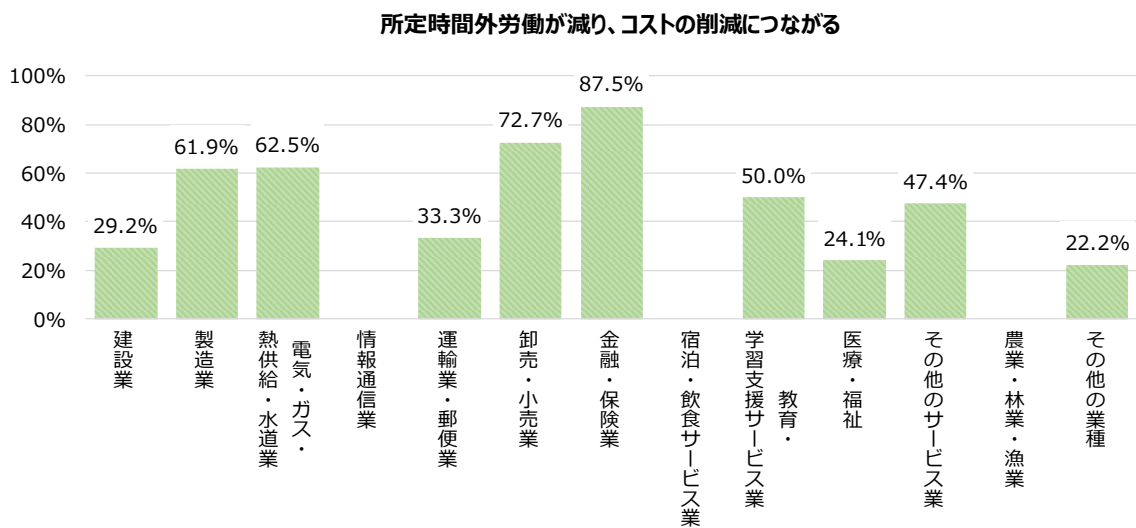
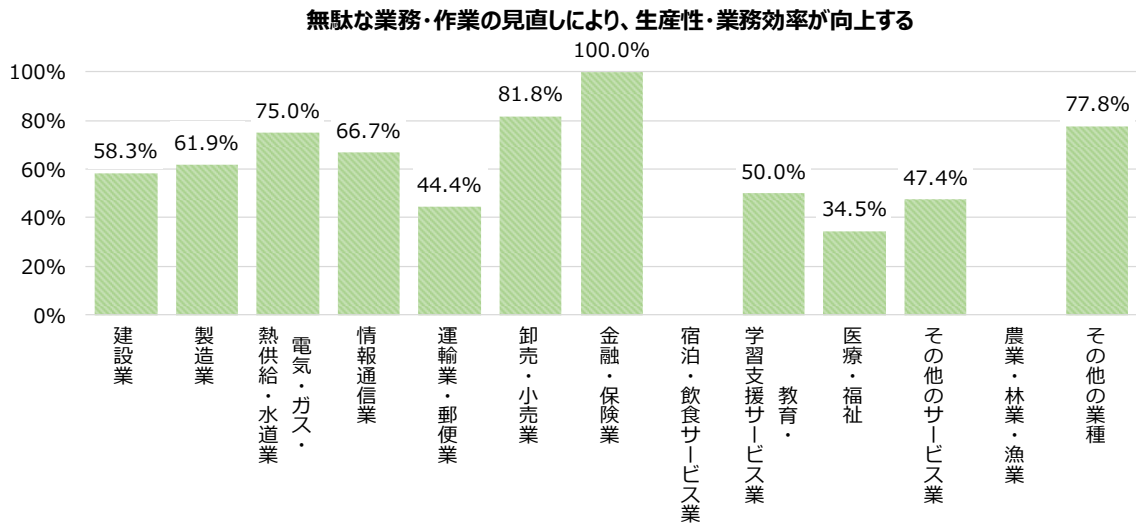
従業員の離職による業務に支障が生じるリスクを回避できる



優秀な人材を確保できるようになる

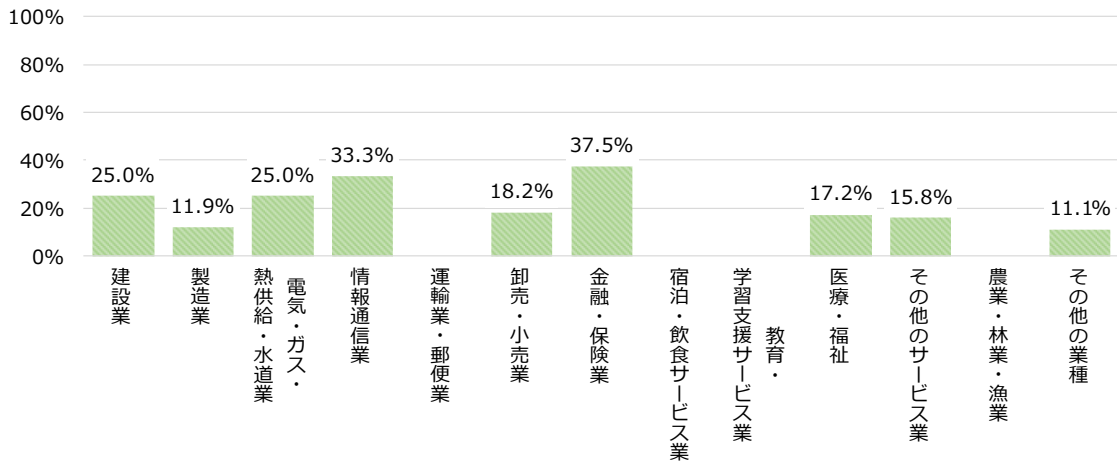


« ワーク・ライフ・バランスの取組みにより期待される成果 » (業種別)
 (ワーク・ライフ・バランスの推進にかかる取組みを実施している事業所) (複数回答)

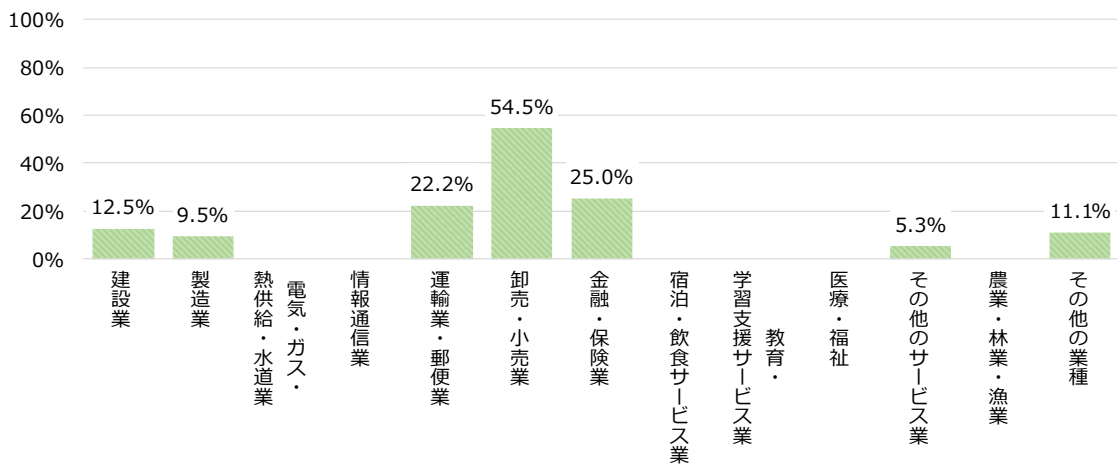


« ワーク・ライフ・バランスの取組みにより期待される成果 » (業種別)
 (ワーク・ライフ・バランスの推進にかかる取組みを実施している事業所) (複数回答)

先駆的な企業としてのイメージアップ、企業のPR効果がある



売上が向上する



「ワーク・ライフ・バランスの取組みにより期待される成果」(業種別)
 (ワーク・ライフ・バランスの推進にかかる取組みを実施している事業所) (複数回答)

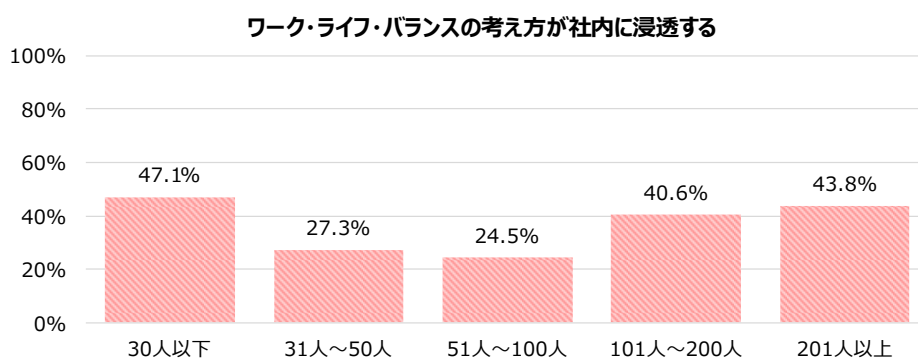
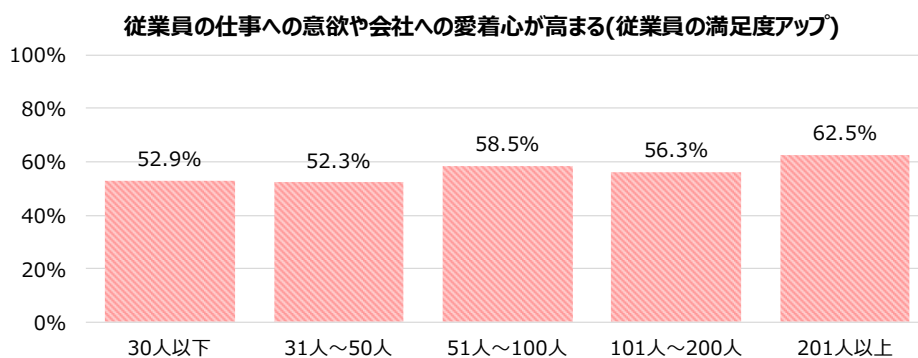
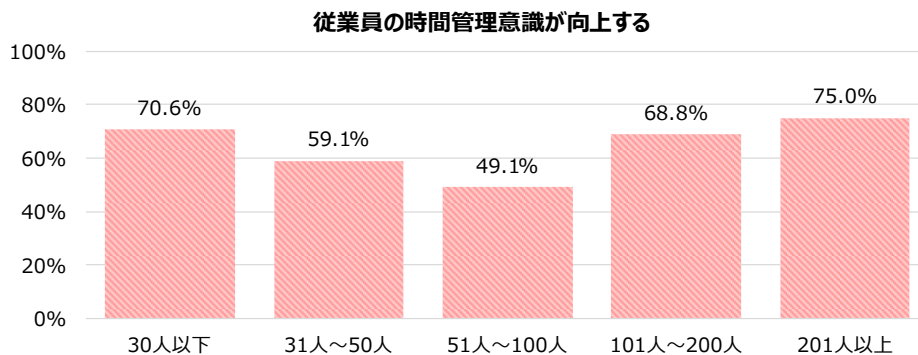
ワーク・ライフ・バランスの取組みにより期待される成果		建設業 (n=24)		製造業 (n=42)		電気・ガス・熱供給・水道業 (n=8)		情報通信業 (n=3)		運輸業・郵便業 (n=9)	
		回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
意識関係	従業員の時間管理意識が向上する	13	54.2%	23	54.8%	4	50.0%	2	66.7%	6	66.7%
	従業員の仕事への意欲や会社への愛着心が高まる(従業員の満足度アップ)	13	54.2%	23	54.8%	2	25.0%	2	66.7%	4	44.4%
	ワーク・ライフ・バランスの考え方が社内に浸透する	7	29.2%	7	16.7%	5	62.5%	1	33.3%	5	55.6%
	従業員が仕事以外の活動に関わることで視野が広がり創造性が仕事に活用できる	3	12.5%	11	26.2%	2	25.0%	2	66.7%	4	44.4%
人材関係	従業員の離職率が低下し、知識や経験が失われることがなくなる(定着率のアップ)	12	50.0%	27	64.3%	4	50.0%	2	66.7%	5	55.6%
	メンタルや身体の不調などによる休職者・離職者が減る	11	45.8%	17	40.5%	7	87.5%	2	66.7%	6	66.7%
	従業員の離職による業務に支障が生じるリスクを回避できる	9	37.5%	18	42.9%	3	37.5%	2	66.7%	5	55.6%
	優秀な人材を確保できるようになる	9	37.5%	15	35.7%	3	37.5%	1	33.3%	6	66.7%
業績関係	無駄な業務・作業の見直しにより、生産性・業務効率が向上する	14	58.3%	26	61.9%	6	75.0%	2	66.7%	4	44.4%
	所定時間外労働が減り、コストの削減につながる	7	29.2%	26	61.9%	5	62.5%	0	0.0%	3	33.3%
	顧客満足度が向上する	7	29.2%	4	9.5%	0	0.0%	1	33.3%	2	22.2%
	先駆的な企業としてのイメージアップ、企業のPR効果がある	6	25.0%	5	11.9%	2	25.0%	1	33.3%	0	0.0%
売上が向上する	3	12.5%	4	9.5%	0	0.0%	0	0.0%	2	22.2%	
無回答	0	0.0%	2	4.8%	1	12.5%	0	0.0%	0	0.0%	
合計		114	4.8	208	5.0	44	5.5	18	6.0	52	5.8
ワーク・ライフ・バランスの取組みにより期待される成果		卸売・小売業 (n=11)		金融・保険業 (n=8)		宿泊・飲食サービス業 (n=0)		教育・学習支援サービス業 (n=2)		医療・福祉 (n=29)	
		回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
意識関係	従業員の時間管理意識が向上する	9	81.8%	8	100.0%	0	-	2	100.0%	13	44.8%
	従業員の仕事への意欲や会社への愛着心が高まる(従業員の満足度アップ)	10	90.9%	6	75.0%	0	-	1	50.0%	16	55.2%
	ワーク・ライフ・バランスの考え方が社内に浸透する	6	54.5%	6	75.0%	0	-	0	0.0%	10	34.5%
	従業員が仕事以外の活動に関わることで視野が広がり創造性が仕事に活用できる	8	72.7%	5	62.5%	0	-	0	0.0%	6	20.7%
人材関係	従業員の離職率が低下し、知識や経験が失われることがなくなる(定着率のアップ)	10	90.9%	6	75.0%	0	-	0	0.0%	16	55.2%
	メンタルや身体の不調などによる休職者・離職者が減る	8	72.7%	6	75.0%	0	-	0	0.0%	16	55.2%
	従業員の離職による業務に支障が生じるリスクを回避できる	6	54.5%	6	75.0%	0	-	2	100.0%	14	48.3%
	優秀な人材を確保できるようになる	5	45.5%	6	75.0%	0	-	1	50.0%	6	20.7%
業績関係	無駄な業務・作業の見直しにより、生産性・業務効率が向上する	9	81.8%	8	100.0%	0	-	1	50.0%	10	34.5%
	所定時間外労働が減り、コストの削減につながる	8	72.7%	7	87.5%	0	-	1	50.0%	7	24.1%
	顧客満足度が向上する	7	63.6%	2	25.0%	0	-	1	50.0%	8	27.6%
	先駆的な企業としてのイメージアップ、企業のPR効果がある	2	18.2%	3	37.5%	0	-	0	0.0%	5	17.2%
売上が向上する	6	54.5%	2	25.0%	0	-	0	0.0%	0	0.0%	
無回答	0	0.0%	0	0.0%	0	-	0	0.0%	1	3.4%	
合計		94	8.5	71	8.9	0	-	9	4.5	128	4.4
ワーク・ライフ・バランスの取組みにより期待される成果		その他のサービス業 (n=19)		農業・林業・漁業 (n=0)		その他の業種 (n=9)					
		回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合				
意識関係	従業員の時間管理意識が向上する	11	57.9%	0	-	7	77.8%				
	従業員の仕事への意欲や会社への愛着心が高まる(従業員の満足度アップ)	11	57.9%	0	-	4	44.4%				
	ワーク・ライフ・バランスの考え方が社内に浸透する	3	15.8%	0	-	5	55.6%				
	従業員が仕事以外の活動に関わることで視野が広がり創造性が仕事に活用できる	6	31.6%	0	-	3	33.3%				
人材関係	従業員の離職率が低下し、知識や経験が失われることがなくなる(定着率のアップ)	8	42.1%	0	-	4	44.4%				
	メンタルや身体の不調などによる休職者・離職者が減る	8	42.1%	0	-	7	77.8%				
	従業員の離職による業務に支障が生じるリスクを回避できる	6	31.6%	0	-	2	22.2%				
	優秀な人材を確保できるようになる	4	21.1%	0	-	1	11.1%				
業績関係	無駄な業務・作業の見直しにより、生産性・業務効率が向上する	9	47.4%	0	-	7	77.8%				
	所定時間外労働が減り、コストの削減につながる	9	47.4%	0	-	2	22.2%				
	顧客満足度が向上する	3	15.8%	0	-	1	11.1%				
	先駆的な企業としてのイメージアップ、企業のPR効果がある	3	15.8%	0	-	1	11.1%				
売上が向上する	1	5.3%	0	-	1	11.1%					
無回答	1	5.3%	0	-	0	0.0%					
合計		83	4.4	0	-	45	5.0				

③従業員規模別

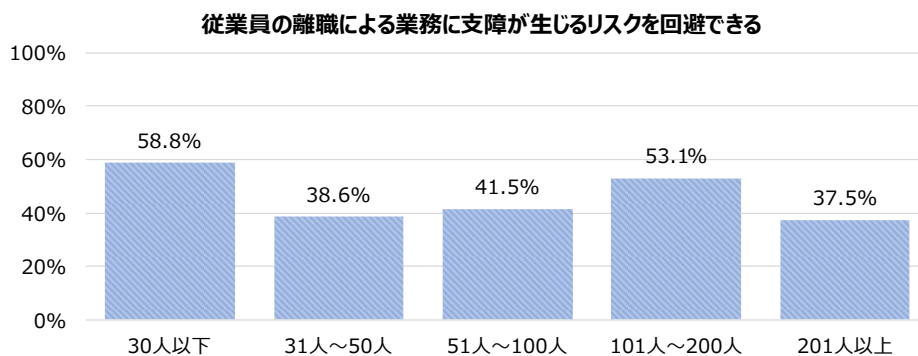
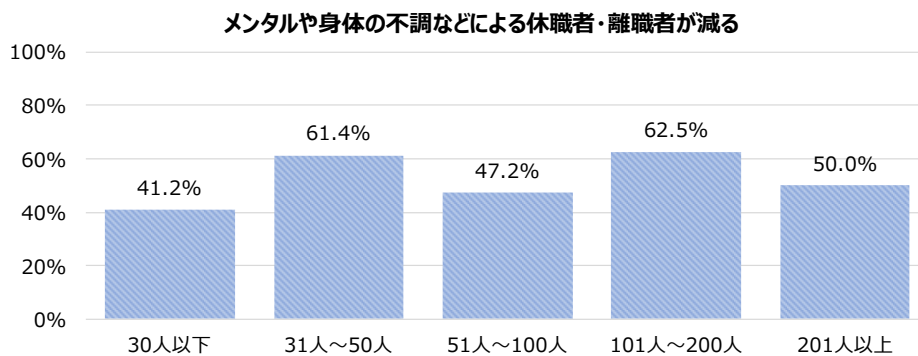
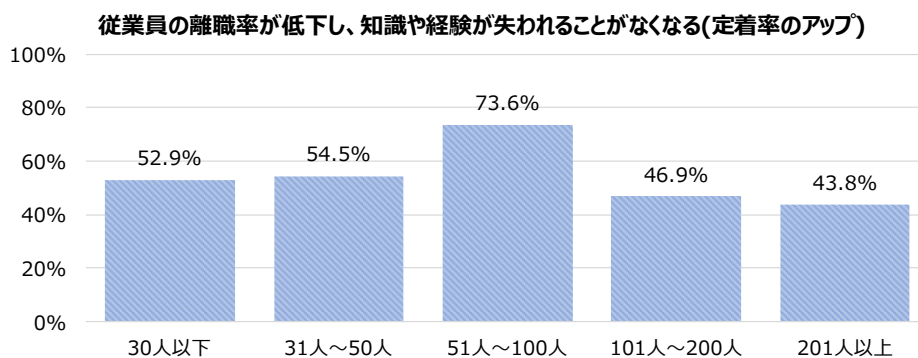
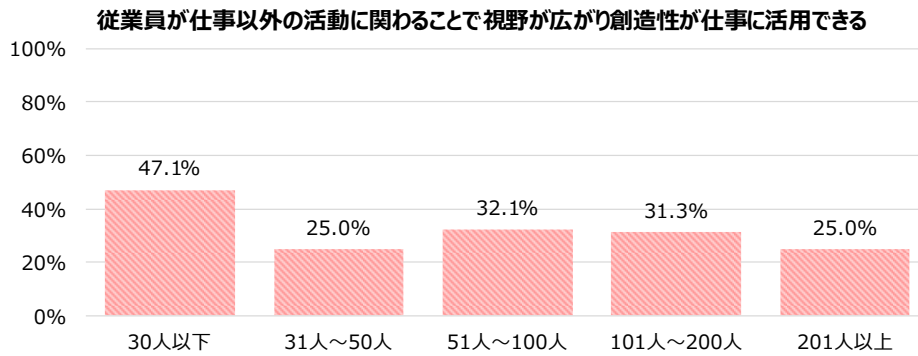
◆ワーク・ライフ・バランスの取組みを実施したことで期待される成果について、従業員規模別にみると、「従業員の仕事への意欲や会社への愛着心が高まる(従業員の満足度アップ)」や「無駄な業務・作業の見直しにより、生産性・業務効率が向上する」においては従業員規模が大きい方が割合の高い傾向がある。

■ワーク・ライフ・バランスの取組みを実施したことで期待される成果について、従業員規模別にみると、「従業員の仕事への意欲や会社への愛着心が高まる(従業員の満足度アップ)」や「無駄な業務・作業の見直しにより、生産性・業務効率が向上する」においては従業員規模が大きい方が割合の高い傾向がある。

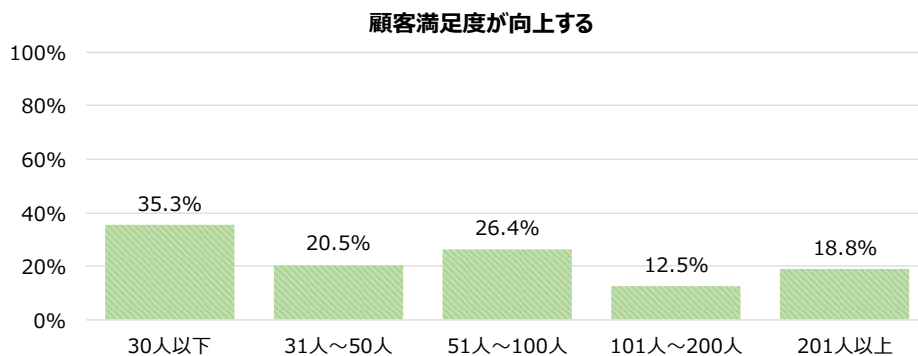
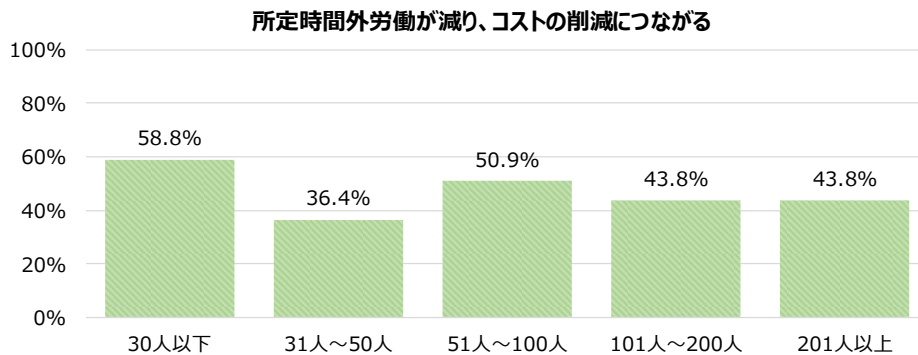
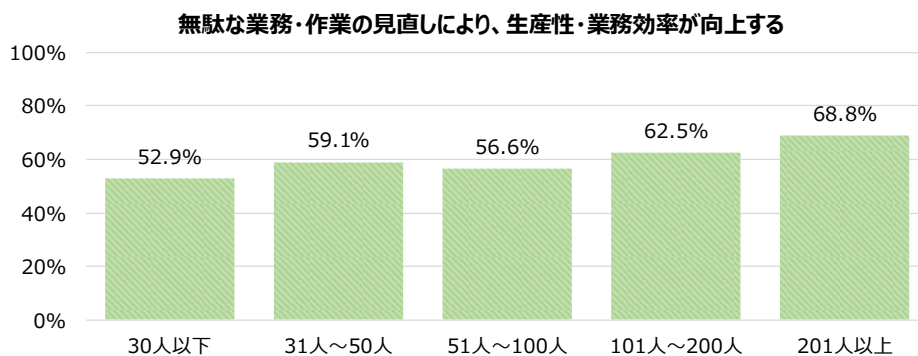
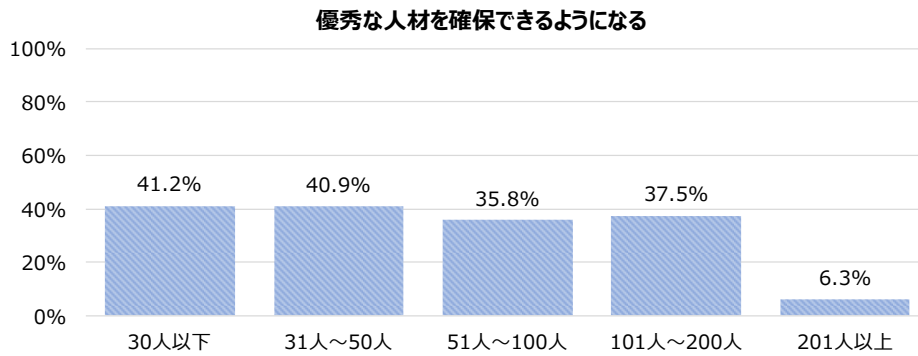
« ワーク・ライフ・バランスの取組みにより期待される成果 » (従業員規模別)
(ワーク・ライフ・バランスの推進にかかる取組みを実施している事業所) (複数回答)



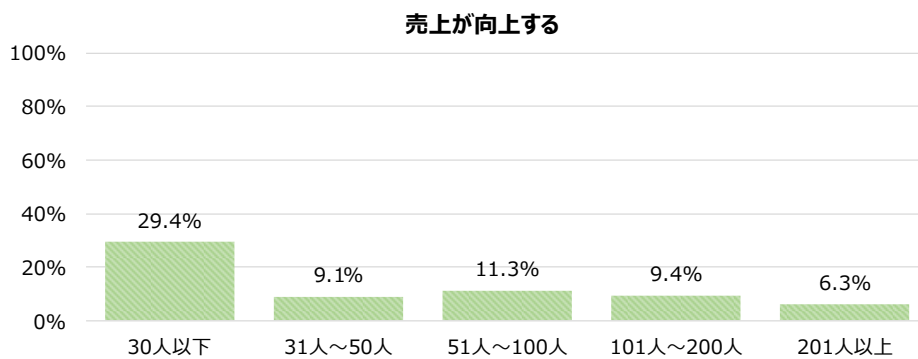
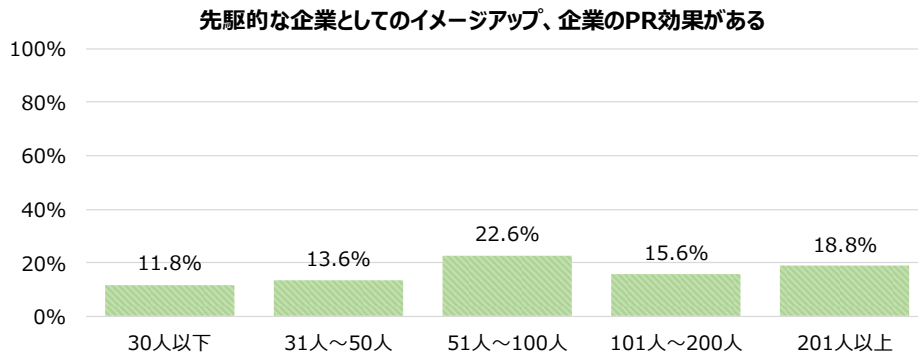
« ワーク・ライフ・バランスの取組みにより期待される成果 » (従業員規模別)
 (ワーク・ライフ・バランスの推進にかかる取組みを実施している事業所) (複数回答)



« ワーク・ライフ・バランスの取組みにより期待される成果 » (従業員規模別)
 (ワーク・ライフ・バランスの推進にかかる取組みを実施している事業所) (複数回答)



« ワーク・ライフ・バランスの取組みにより期待される成果 » (従業員規模別)
 (ワーク・ライフ・バランスの推進にかかる取組みを実施している事業所) (複数回答)



« ワーク・ライフ・バランスの取組みにより期待される成果 » (従業員規模別)
 (ワーク・ライフ・バランスの推進にかかる取組みを実施している事業所) (複数回答)

ワーク・ライフ・バランスの取組みにより期待される成果		30人以下 (n=17)		31人~50人 (n=44)		51人~100人 (n=53)		101人~200人 (n=32)		201人以上 (n=16)	
		回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
意識関係	従業員の時間管理意識が向上する	12	70.6%	26	59.1%	26	49.1%	22	68.8%	12	75.0%
	従業員の仕事への意欲や会社への愛着心が高まる(従業員の満足度アップ)	9	52.9%	23	52.3%	31	58.5%	18	56.3%	10	62.5%
	ワーク・ライフ・バランスの考え方が社内に浸透する	8	47.1%	12	27.3%	13	24.5%	13	40.6%	7	43.8%
	従業員が仕事以外の活動に関わることで視野が広がり創造性が仕事に活用できる	8	47.1%	11	25.0%	17	32.1%	10	31.3%	4	25.0%
人材関係	従業員の離職率が低下し、知識や経験が失われることなく(定着率のアップ)	9	52.9%	24	54.5%	39	73.6%	15	46.9%	7	43.8%
	メンタルや身体の不調などによる休職者・離職者が減る	7	41.2%	27	61.4%	25	47.2%	20	62.5%	8	50.0%
	従業員の離職による業務に支障が生じるリスクを回避できる	10	58.8%	17	38.6%	22	41.5%	17	53.1%	6	37.5%
	優秀な人材を確保できるようになる	7	41.2%	18	40.9%	19	35.8%	12	37.5%	1	6.3%
業績関係	無駄な業務・作業の見直しにより、生産性・業務効率が向上する	9	52.9%	26	59.1%	30	56.6%	20	62.5%	11	68.8%
	所定時間外労働が減り、コストの削減につながる	10	58.8%	16	36.4%	27	50.9%	14	43.8%	7	43.8%
	顧客満足度が向上する	6	35.3%	9	20.5%	14	26.4%	4	12.5%	3	18.8%
	先駆的な企業としてのイメージアップ、企業のPR効果がある	2	11.8%	6	13.6%	12	22.6%	5	15.6%	3	18.8%
	売上が向上する	5	29.4%	4	9.1%	6	11.3%	3	9.4%	1	6.3%
無回答	0	0.0%	1	2.3%	3	5.7%	1	3.1%	0	0.0%	
合計		102	-	220	-	284	-	174	-	80	-

④ 前回調査時（平成 27 年度）との比較

◆ワーク・ライフ・バランスの取組みを実施したことで期待される成果について、前回調査時と比較すると、最も差が大きいのは「従業員の仕事への意欲や会社への愛着心が高まる(従業員の満足度アップ)」であり、13.2%増加している。

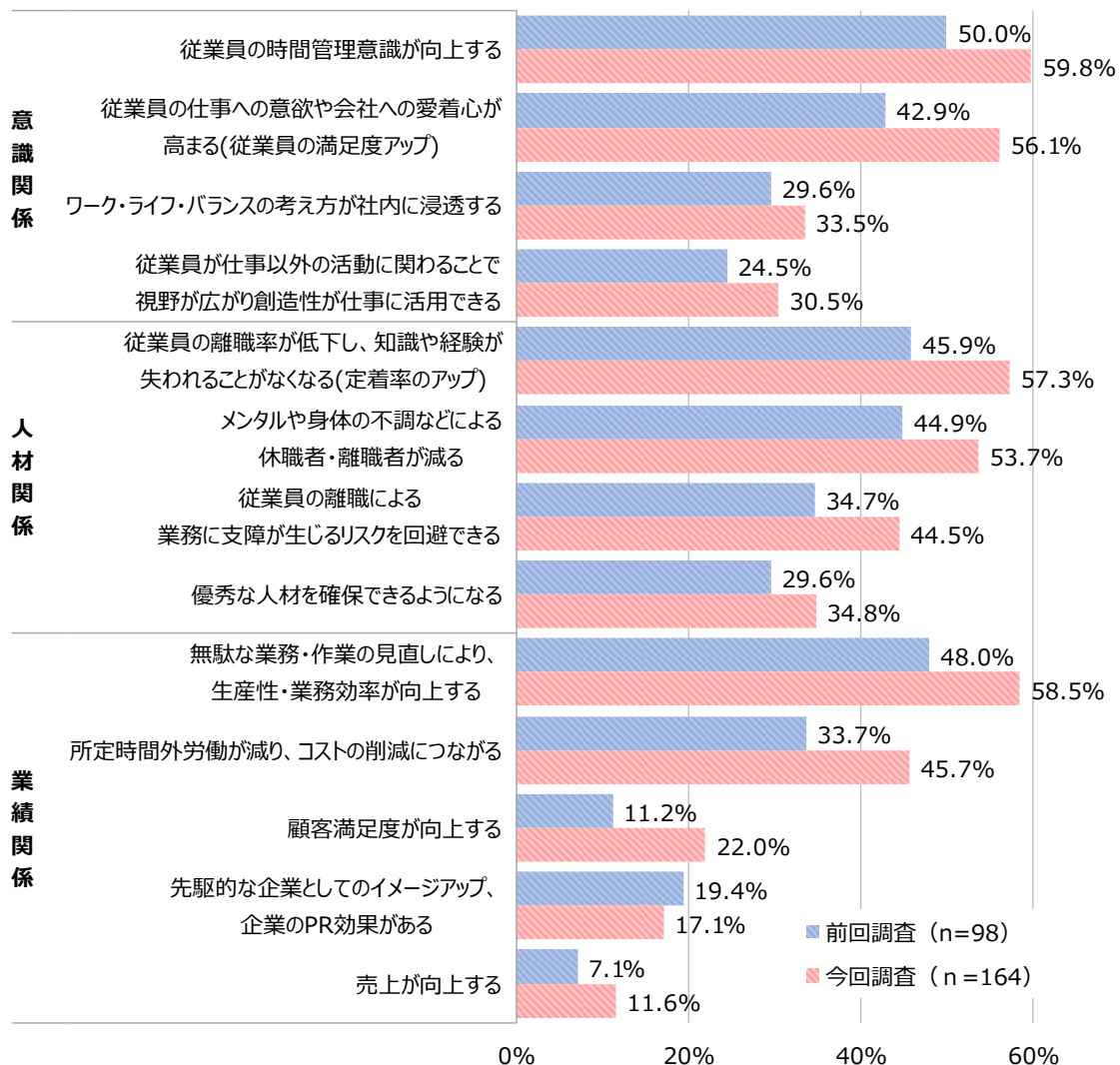
■ワーク・ライフ・バランスの取組みを実施したことで期待される成果について、前回調査時と比較すると、最も差が大きいのは「従業員の仕事への意欲や会社への愛着心が高まる(従業員の満足度アップ)」で 13.2%増加している。次いで「所定時間外労働が減り、コストの削減につながる」が 12.0%、「従業員の離職率が低下し、知識や経験が失われることがなくなる(定着率のアップ)」が 11.4%増加している。

■「先駆的な企業としてのイメージアップ、企業の PR 効果がある」以外の成果について期待する割合が増加しており、前回調査時よりもワーク・ライフ・バランスの取組みによる成果の期待値が高い。

« ワーク・ライフ・バランスの取組みにより期待される成果 »（複数回答）

（前回調査：n=98、今回調査：n=164）

（ワーク・ライフ・バランスの推進にかかる取組みを実施している事業所）



« ワーク・ライフ・バランスの取組みにより期待される成果 » (複数回答)

(前回調査：n=98、今回調査：n=164)

(ワーク・ライフ・バランスの推進にかかる取組みを実施している事業所)

ワーク・ライフ・バランスの取組みにより期待される成果		前回調査 (n=98)		今回調査 (n=164)	
		回答数	割合	回答数	割合
意識関係	従業員の時間管理意識が向上する	49	50.0%	98	59.8%
	従業員の仕事への意欲や会社への愛着心が高まる(従業員の満足度アップ)	42	42.9%	92	56.1%
	ワーク・ライフ・バランスの考え方が社内に浸透する	29	29.6%	55	33.5%
	従業員が仕事以外の活動に関わることで視野が広がり創造性が仕事に活用できる	24	24.5%	50	30.5%
人材関係	従業員の離職率が低下し、知識や経験が失われることがなくなる(定着率のアップ)	45	45.9%	94	57.3%
	メンタルや身体の不調などによる休職者・離職者が減る	44	44.9%	88	53.7%
	従業員の離職による業務に支障が生じるリスクを回避できる	34	34.7%	73	44.5%
	優秀な人材を確保できるようになる	29	29.6%	57	34.8%
業績関係	無駄な業務・作業の見直しにより、生産性・業務効率が向上する	47	48.0%	96	58.5%
	所定時間外労働が減り、コストの削減につながる	33	33.7%	75	45.7%
	顧客満足度が向上する	11	11.2%	36	22.0%
	先駆的な企業としてのイメージアップ、企業のPR効果がある	19	19.4%	28	17.1%
	売上が向上する	7	7.1%	19	11.6%
無回答		1	1.0%	5	3.0%
合計		414	-	866	-

Q21(2) 上記で○をつけたもののうちで貴事業所において効果があったと思われるものについて、具体的な内容を教えてください。

- ワーク・ライフ・バランスの取組みにより期待できる成果の具体的な内容として挙げられた意見を以下に示す。（原文のまま掲載）
- 多項目記載の場合は、1項目のみ掲載する。

①業績関係（計 17 件）	
1	■働き方改革の推進もあり、残業時間はほぼなくなった。（建設業）
2	■残業時間、休日出勤が減った。（建設業）
3	■毎年継続的にワーク・ライフ・バランスのセミナーを開催しているが、社内はもとより、下請会社にも理解されてきたようで、アンケートを見ると、聞きたい話題など希望が増えている。（建設業）
4	■閑散期の定時退社と休暇取得を積極的に推進しています。（建設業）
5	■2019年4月以降、生産量は維持しながら時間外労働は2019年3月より約9%削減されました。働き方改革による時間外労働削減の効果。（製造業）
6	■仕事には繁忙期があり、時間を費やす事が避けられない場合があります。一方閑散期もあり、その時期に時間を代用できることはメリットが高い。（製造業）
7	■効率的な生産活動。（製造業）
8	■所定時間外労働削減により、プライベートな時間を充実させることができ、心身ともに健康増進となり、結果増益にも繋がった。（製造業）
9	■業務の見直しによる生産性・業務効率の向上（コア業務への労働力投入）。企業のイメージアップ、企業のPR効果。（製造業）
10	■各職場毎、メンバー毎の所定時間外・休日労働時間のフィードバックを行うことで、業務の効率化と長時間労働の抑制を促している。（電気・ガス・熱供給・水道業）
11	■疲労の蓄積が軽減され生産性が向上。労働災害も昨年2件発生したが今年は0件。（卸売・小売業）
12	■残業の減少。（金融・保険業）
13	■作業効率を上げることにより、定時で帰れる日が増えた。（教育・学習支援サービス業）
14	■①時間内で所定業務が達成できるようになってきている。②先輩の顔色を窺い、帰宅できない職員が無くなった。（医療・福祉）
15	■女性従業員の離職が減った。（その他のサービス業）
16	■①所定労働時間の減少。②休暇取得の増加。（その他のサービス業）
17	■所定時間外労働が減り、人件費削減となっている。例：予定12時間/月→5～0時間/月。（その他の業種）

②意識関係（計 13 件）	
1	■スキルアップにより、若手社員の自覚（やる気）が高くなった。（建設業）
2	■有給休暇取得に対する意識が変わり、取得率が上がった。（建設業）
3	■労働環境改善活動により、安全意識が高まった。（製造業）
4	■①従業員の満足度アップ、②生産性、業務効率の向上。（製造業）

5	■ 社員の業務遂行上の問題意識の持ち方におけるレベル向上。(電気・ガス・熱供給・水道業)
6	■ 裁量労働制廃止に伴い全社員の残業時間管理意識が向上した。(情報通信業)
7	■ 時間意識が向上した。(運輸業・郵便業)
8	■ 従業員の満足度アップ、アンケート実施。(卸売・小売業)
9	■ 労働時間がメリハリがついた。ダラダラ付合い残業の減。(卸売・小売業)
10	■ ワーク・ライフ・バランスの取組みにより、有給休暇取得や時間外勤務について、管理職を含め全体の意識が上がった。(金融・保険業)
11	■ 勤務時間内に仕事を終わらせる為、協力し合う。(医療・福祉)
12	■ 年休を取得しやすい職場であり、そのことが仕事と育児・介護のバランスをうまくとっている。(医療・福祉)
13	■ 勤務時間内に仕事を終わらせる為、協力し合う。(医療・福祉)

③人材関係 (計 10 件)	
1	■ ①直近 2 年間の新入社員の離職が 0 になった。②直近数年間継続的に安定した高卒採用ができるようになった。(建設業)
2	■ 通信教育を毎年実施しており、従業員の能力が上がった。(製造業)
3	■ 親の介護の必要な社員の離職を防ぐ事ができた。(製造業)
4	■ 完全週休二日制で若手従業員の離職者が無くなった。(製造業)
5	■ 勤務時間の短縮により、求人・定着率が向上。(製造業)
6	■ 離職率の低下、時間外労働の削減。(金融・保険業)
7	■ 新規に雇い入れた職員に対してのフロアリーダー・管理者及び本人との 3 者面談を月に 1 回以上行うようにし、誰もが安心して勤務できるよう取り計らっている。それにより短期退職者が減少した。(医療・福祉)
8	■ 年々、離職者の数が減少している。(医療・福祉)
9	■ ①出産後の職場復帰が 100%になった。②採用応募者の志望理由にワーク・ライフ・バランスの取組みを評価するといった声が多く聞かれるようになった。(医療・福祉)
10	■ 定着率が向上。(その他のサービス業)

④その他 (計 7 件)	
1	■ 始終業時間の見直しで、育児(保育所)、病院への対応がしやすくなった。(製造業)
2	■ 様々な取り組みが有機的に結びついて効果が生じると考えているため、一つの施策毎に個別に効果を測定していない。(製造業)
3	■ 今のところ、特段の効果は数値としては確認できていない。(製造業)
4	■ ①休暇取得について声がけを行う。②業務の均平化を行っている。(電気・ガス・熱供給・水道業)
5	■ 弊社は一律の勤務制度等を導入しているから、事業所ごとに効果を把握することは困難である。(運輸業・郵便業)
6	■ まだまだ効果はでていない。(卸売・小売業)
7	■ まだ効果は出ていない。数字としては。(医療・福祉)

6-5. ワーク・ライフ・バランスに関連した経営上の困った経験

Q22 ワーク・ライフ・バランスに関連して、貴事業所の経営上困った経験などがありましたか。
あれば自由にご記入ください。

- ワーク・ライフ・バランスに関連した経営上の困った経験などの具体的な内容として挙げられた意見を以下に示す。
(原文のまま掲載)
- 多項目記載の場合は、1項目のみ掲載する。

①人材の確保・人手不足 (計 13 件)	
1	■ 入退社 (入れ替わり) が激しく人材が安定しない点もある。(建設業)
2	■ 求人に応募が少なく、欠員補充や増員が困難で、休暇を増やそうとしても、結局は時間外労働の増加につながってしまう。(製造業)
3	■ 交替勤務者の代替要員の確保。(製造業)
4	■ 時間外労働の多い部署で人の離職が増加した。(製造業)
5	■ 高齢化が進み、深夜早朝の勤務者が減った。(運輸業・郵便業)
6	■ 人手不足。管理業務が不得手の従業員が多く、役職者の業務が多くなり、就業時間が長くなる。(卸売・小売業)
7	■ 人手不足。(卸売・小売業)
8	■ 職場の離職者が多く、職員の確保に苦慮している。(医療・福祉)
9	■ ワーク・ライフ・バランスを重視すると、人手不足が生じることがある。(医療・福祉)
10	■ 人員不足で、取組みはするが、法人内の調整協力で難しいことがある。(医療・福祉)
11	■ 人手不足により、個人への負担が増し、結果的に長時間勤務になってしまう。(その他のサービス業)
12	■ 人手不足と経営上の2点でなかなか実現できない。(その他のサービス業)
13	■ 退職による人手不足に陥り、全体的にオーバーワーク。(その他の業種)

②介護や育児のための退職・休暇 (計 8 件)	
1	■ 介護のため、ベテランの社員が休職し、業務が滞り社外に迷惑がかかった。(建設業)
2	■ 共働きが多く、学校行事や病院等への用事で、子どもや親の介護のため急に休むことが多くなり、業務に支障をきたす事が多い。(製造業)
3	■ 介護のため、ベテランの社員が退職してしまい、業務が滞り社内外に迷惑がかかった。(運輸業・郵便業)
4	■ 介護他により、ベテラン社員が退職し、十分な業務引継ぎが出来ず、業務が滞った。(卸売・小売業)
5	■ 介護のための早期退職。(卸売・小売業)
6	■ 介護の為、従業員が退職してしまい人員不足となっている。(卸売・小売業)
7	■ 介護のため、ベテランの社員が退職してしまい、業務が滞り社内外に迷惑がかかった。(医療・福祉)
8	■ 親や子供の介護、入院のため社員が退職又は短時間パートになり業務が滞り、他の従業員がオーバーワークに

	なった。人員不足や経験不足もあり。(医療・福祉)
--	--------------------------

③社員間の業務負荷格差の発生 (計 5 件)	
1	■忙しい現場の社員の総労働時間が、そうでない社員との格差が広がった。(建設業)
2	■若干ではあるが、子育て世代を過ぎた管理職への負担増になっている部分がある。(製造業)
3	■入院・育児休業等で一定期間社員が減少し、他の社員の業務負荷が増大した。(電気・ガス・熱供給・水道業)
4	■入所施設のため夜勤があるが、ベテランの職員が介護休業を取得した際、他の職員の夜勤の回数が増えた。(医療・福祉)
5	■業務量が多く、生活に支障をきたしている社員がいるが、社内調整が図れていない。(その他の業種)

④業績・生産効率の悪化 (計 3 件)	
1	■休暇が多くなり、生産性が下がった。(製造業)
2	■社員 1 人当たりの業務量を適正に保つため人材の増員をはかったため、施設における人件費が高騰し施設運営を圧迫し始めている。(医療・福祉)
3	■職員が自由に有給休暇を取得できる一方、事業所としてはシフトでの働く体制が厳しい。(医療・福祉)

⑤従業員の意識問題 (計 2 件)	
1	■インターネットなどで得た知識で権利主張を行うスタッフが年々増えて来たような気がします。常にスタッフの方が売り手市場の業界故でしょうか。(医療・福祉)
2	■自分自身の業務だけすればよいという考え方に偏り、チームのため・会社のため・お客様のためという意識の低下が見られる。スタッフも出てしまっている感じがする。利他の心が失われはじめている。(その他のサービス業)

⑥その他 (計 4 件)	
1	■社員の生活→仕事の確保。受注した仕事の完成(人手不足の中で)の課題が有り、ワーク・ライフ・バランスを制度的に実現できる環境にない。社員の生活を安定した仕事の上にはじめて考えられる事であると思われる。(建設業)
2	■そもそも就労時間はほとんど所定内であり、残業や休日出勤等所定外労働は少ないし、有給休暇や本人都合の休業も理由を問わず付与しているので、ワーク・ライフ・バランスについて事業所としての取り組みは行っていない。(建設業)
3	■ワーク・ライフ・バランスそのものを把握理解できていない。(宿泊・飲食サービス業)
4	■女子職員の人員減少のため、十分な支援ができない。(医療・福祉)

6-6. ワーク・ライフ・バランスの推進への意識

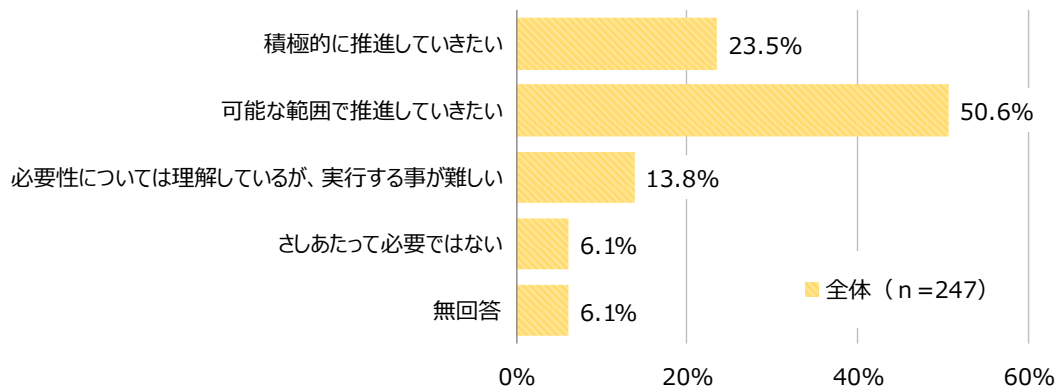
Q23 「ワーク・ライフ・バランス」に関する取組みを貴事業所で推進することについて、どのようにお考えですか。
【該当するもの1つに○】

①全体

◆ワーク・ライフ・バランスの推進への意識について、7割以上が「推進していきたい」としている。

- ワーク・ライフ・バランスの推進への意識について、最も多いのは「可能な範囲で推進していきたい」50.6%である。次いで「積極的に推進していきたい」23.5%であり、合わせると74.1%が「推進していきたい」としている。
- 「必要性については理解しているが、実行する事が難しい」は13.8%、「さしあたって必要ではない」は6.1%であり、合わせると19.9%が「実行しがたい」としている。
- 無回答は6.1%である。

« ワーク・ライフ・バランスの推進への意識 »
(全体：n=247) (単回答)



« ワーク・ライフ・バランスの推進への意識 »
(全体：n=247) (単回答)

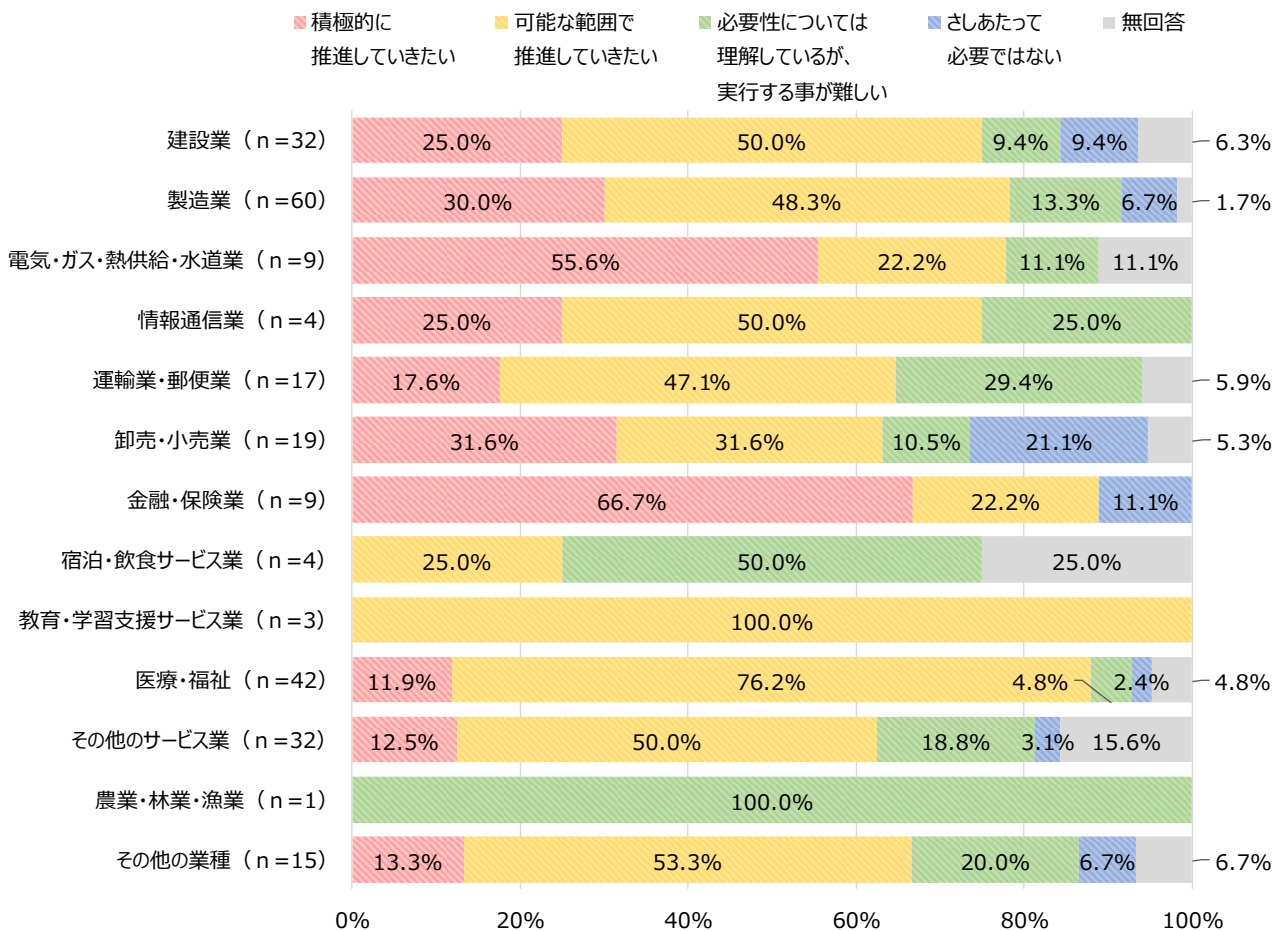
ワーク・ライフ・バランスの推進への意識	全体 (n=247)	
	回答数	割合
積極的に推進していきたい	58	23.5%
可能な範囲で推進していきたい	125	50.6%
必要性については理解しているが、実行する事が難しい	34	13.8%
さしあたって必要ではない	15	6.1%
無回答	15	6.1%
合計	247	100.1%

②業種別

◆ワーク・ライフ・バランスの推進への意識について、業種別にみると、推進の可否に大きな差がみられる。

- ワーク・ライフ・バランスの推進への意識について、業種別にみると、「積極的に推進していきたい」とした割合が最も高いのは「金融・保険業」66.7%である。次いで「電気・ガス・熱供給・水道業」55.6%、「製造業」30.0%である。
- 「必要性については理解しているが、実行する事が難しい」とした割合が最も高いのは「農業・林業・漁業」で100.0%である。次いで「宿泊・飲食サービス業」50.0%、「運輸業・郵便業」29.4%である。
- 「さしあたって必要ではない」とした割合が最も高いのは「卸売・小売業」で21.1%である。次いで「金融・保険業」11.1%、「建設業」9.4%である。

« ワーク・ライフ・バランスの推進への意識 » (業種別) (単回答)



≪ ワーク・ライフ・バランスの推進への意識 ≫ (業種別) (単回答)

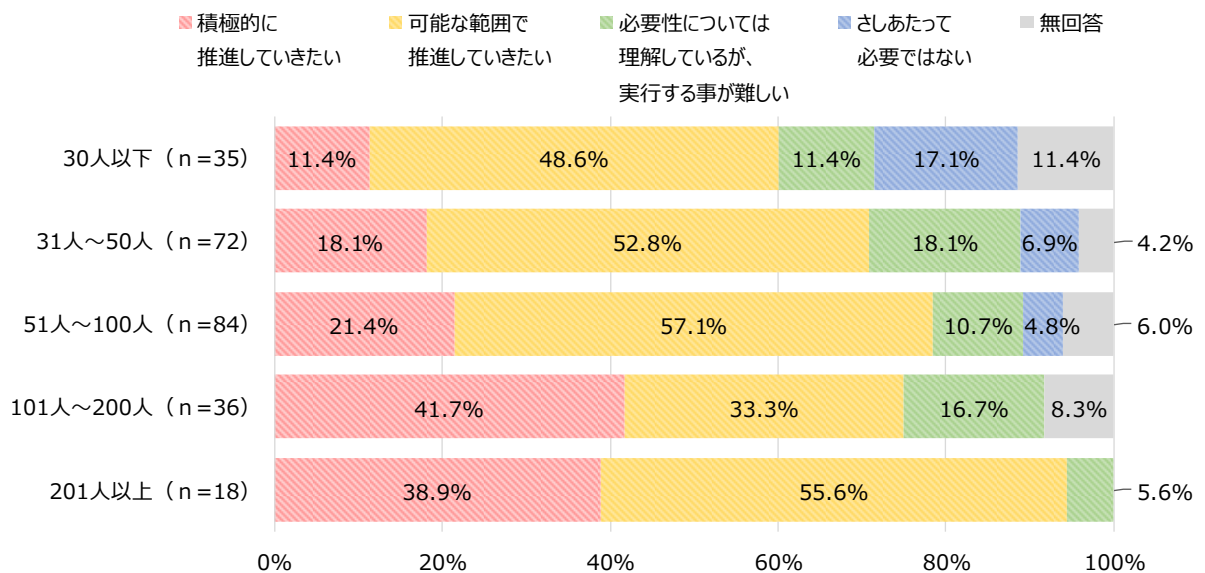
ワーク・ライフ・バランスの 推進への意識	積極的に 推進していきたい		可能な範囲で 推進していきたい		必要性については 理解しているが、 実行する事が難しい		さしあたって 必要ではない		無回答		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
建設業 (n=32)	8	25.0%	16	50.0%	3	9.4%	3	9.4%	2	6.3%	32	100.1%
製造業 (n=60)	18	30.0%	29	48.3%	8	13.3%	4	6.7%	1	1.7%	60	100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業 (n=9)	5	55.6%	2	22.2%	1	11.1%	0	0.0%	1	11.1%	9	100.0%
情報通信業 (n=4)	1	25.0%	2	50.0%	1	25.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	100.0%
運輸業・郵便業 (n=17)	3	17.6%	8	47.1%	5	29.4%	0	0.0%	1	5.9%	17	100.0%
卸売・小売業 (n=19)	6	31.6%	6	31.6%	2	10.5%	4	21.1%	1	5.3%	19	100.1%
金融・保険業 (n=9)	6	66.7%	2	22.2%	0	0.0%	1	11.1%	0	0.0%	9	100.0%
宿泊・飲食サービス業 (n=4)	0	0.0%	1	25.0%	2	50.0%	0	0.0%	1	25.0%	4	100.0%
教育・学習支援サービス業 (n=3)	0	0.0%	3	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	100.0%
医療・福祉 (n=42)	5	11.9%	32	76.2%	2	4.8%	1	2.4%	2	4.8%	42	100.1%
その他のサービス業 (n=32)	4	12.5%	16	50.0%	6	18.8%	1	3.1%	5	15.6%	32	100.0%
農業・林業・漁業 (n=1)	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%
その他の業種 (n=15)	2	13.3%	8	53.3%	3	20.0%	1	6.7%	1	6.7%	15	100.0%

③従業員規模別

◆ワーク・ライフ・バランスの推進への意識について、従業員規模別にみると、従業員規模が大きい方が推進への意識が高い傾向がある。

- ワーク・ライフ・バランスの推進への意識について、従業員規模別にみると、「積極的に推進していきたい」とした割合が最も高いのは「101～200人」41.7%である。次いで「201人以上」38.9%である。
- 「さしあたって必要ではない」とした割合が最も高いのは「30人以下」で17.1%である。次いで「31～50人」6.9%である。

◀ ワーク・ライフ・バランスの推進への意識 ▶（従業員規模別）（単回答）



◀ ワーク・ライフ・バランスの推進への意識 ▶（従業員規模別）（単回答）

ワーク・ライフ・バランスの推進への意識	積極的に推進していきたい		可能な範囲で推進していきたい		必要性については理解しているが、実行する事が難しい		さしあたって必要ではない		無回答		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
30人以下 (n=35)	4	11.4%	17	48.6%	4	11.4%	6	17.1%	4	11.4%	35	99.9%
31人～50人 (n=72)	13	18.1%	38	52.8%	13	18.1%	5	6.9%	3	4.2%	72	100.1%
51人～100人 (n=84)	18	21.4%	48	57.1%	9	10.7%	4	4.8%	5	6.0%	84	100.0%
101人～200人 (n=36)	15	41.7%	12	33.3%	6	16.7%	0	0.0%	3	8.3%	36	100.0%
201人以上 (n=18)	7	38.9%	10	55.6%	1	5.6%	0	0.0%	0	0.0%	18	100.1%

④ 前回調査時（平成 27 年度）との比較

◆ワーク・ライフ・バランスの推進への意識について、前回調査時と比較すると、「積極的に推進していきたい」とする割合が 13.7%増加している。

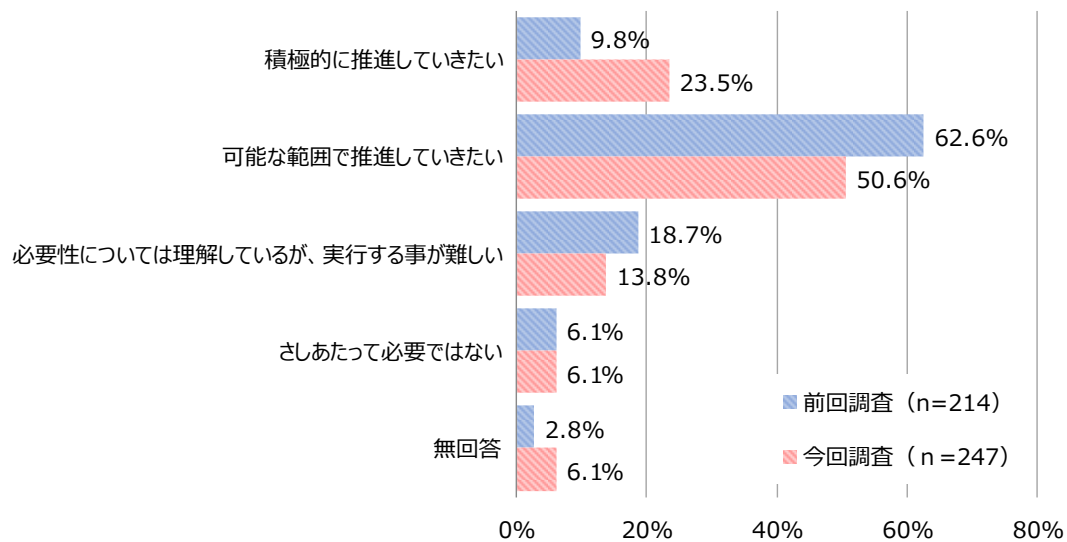
■ワーク・ライフ・バランスの推進への意識について、前回調査時と比較すると、「積極的に推進していきたい」とする割合が 13.7%増加している。

■「必要性については理解しているが、実行する事が難しい」とする割合は 4.9%減少している。

■「さしあたって必要ではない」とする割合は同率である。

« ワーク・ライフ・バランスの推進への意識 »（単回答）

（前回調査：n=214、今回調査：n=247）



« ワーク・ライフ・バランスの推進への意識 »（単回答）

（前回調査：n=214、今回調査：n=247）

ワーク・ライフ・バランスの推進への意識	前回調査 (n=214)		今回調査 (n=247)	
	回答数	割合	回答数	割合
積極的に推進していきたい	21	9.8%	58	23.5%
可能な範囲で推進していきたい	134	62.6%	125	50.6%
必要性については理解しているが、実行する事が難しい	40	18.7%	34	13.8%
さしあたって必要ではない	13	6.1%	15	6.1%
無回答	6	2.8%	15	6.1%
合計	214	100.0%	247	100.1%

6-7. ワーク・ライフ・バランスを推進する理由

Q24 問 23 で「①積極的に推進していきたい」、「②可能な範囲で推進していきたい」と回答された方にお伺いします。その理由を教えてください。【該当するものすべてに○】

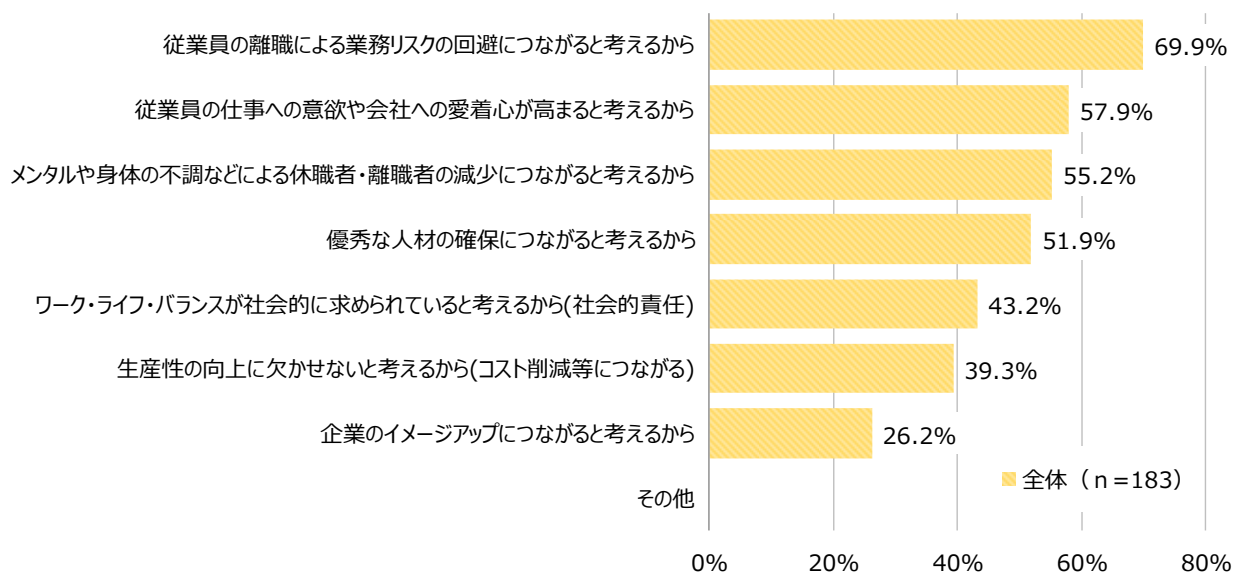
①全体

◆ワーク・ライフ・バランスを推進する理由について、約 7 割が「従業員の離職による業務リスクの回避につながると考えるから」としている。

■ワーク・ライフ・バランスを推進する理由について、最も多いのは「従業員の離職による業務リスクの回避につながると考えるから」69.9%である。次いで「従業員の仕事への意欲や会社への愛着心が高まると考えるから」57.9%、「メンタルや身体の不調などによる休職者・離職者の減少につながると考えるから」55.2%、「優秀な人材の確保につながると考えるから」51.9%、「ワーク・ライフ・バランスが社会的に求められていると考えるから(社会的責任)」43.2%と続く。

◀ ワーク・ライフ・バランスを推進する理由 ▶

(ワーク・ライフ・バランスを「推進していきたい」とした事業所：n=183) (複数回答)



ワーク・ライフ・バランスの取組みを推進する理由	全体 (n=183)	
	回答数	割合
従業員の離職による業務リスクの回避につながると考えるから	128	69.9%
従業員の仕事への意欲や会社への愛着心が高まると考えるから	106	57.9%
メンタルや身体の不調などによる休職者・離職者の減少につながると考えるから	101	55.2%
優秀な人材の確保につながると考えるから	95	51.9%
ワーク・ライフ・バランスが社会的に求められていると考えるから(社会的責任)	79	43.2%
生産性の向上に欠かせないと考えるから(コスト削減等につながる)	72	39.3%
企業のイメージアップにつながると考えるから	48	26.2%
その他	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	629	-

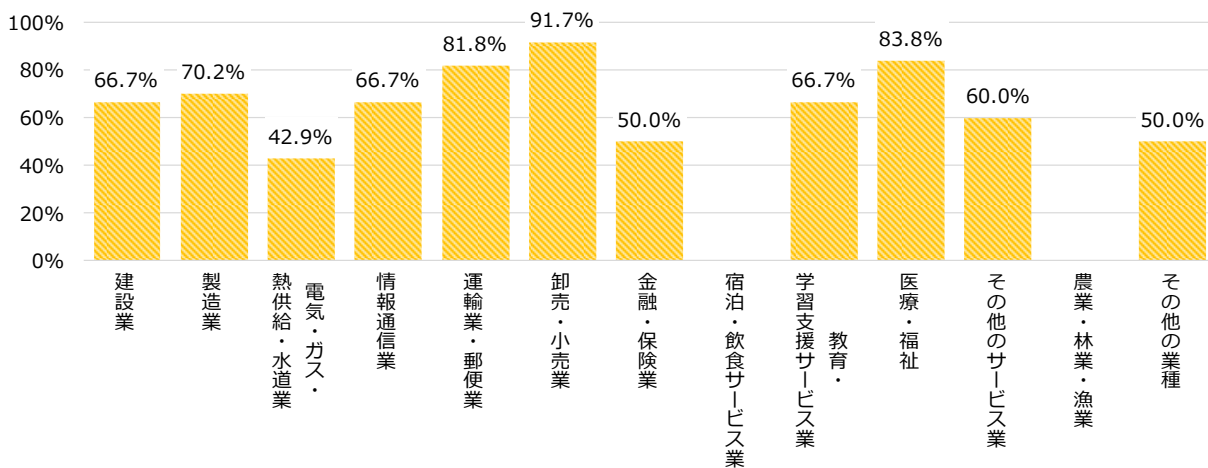
②業種別

◆ワーク・ライフ・バランスを推進する理由について、業種により差はみられるが、「従業員の離職による業務リスクの回避につながる」と考えるから「従業員の仕事への意欲や会社への愛着心が高まると考えるから」とする割合が比較的高い傾向がある。

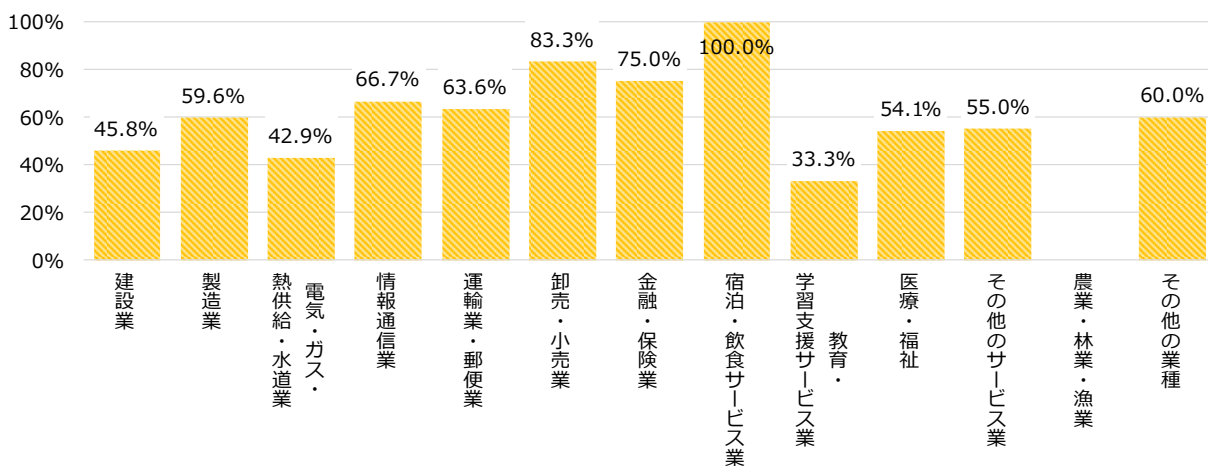
■ワーク・ライフ・バランスを推進する理由について、業種により差はみられるが、「従業員の離職による業務リスクの回避につながる」と考えるから「従業員の仕事への意欲や会社への愛着心が高まると考えるから」「メンタルや身体の不調などによる休職者・離職者の減少につながる」と考える割合が比較的高い傾向がある。

« ワーク・ライフ・バランスを推進する理由 » (業種別)
(ワーク・ライフ・バランスを「推進していきたい」とした事業所) (複数回答)

従業員の離職による業務リスクの回避につながるから

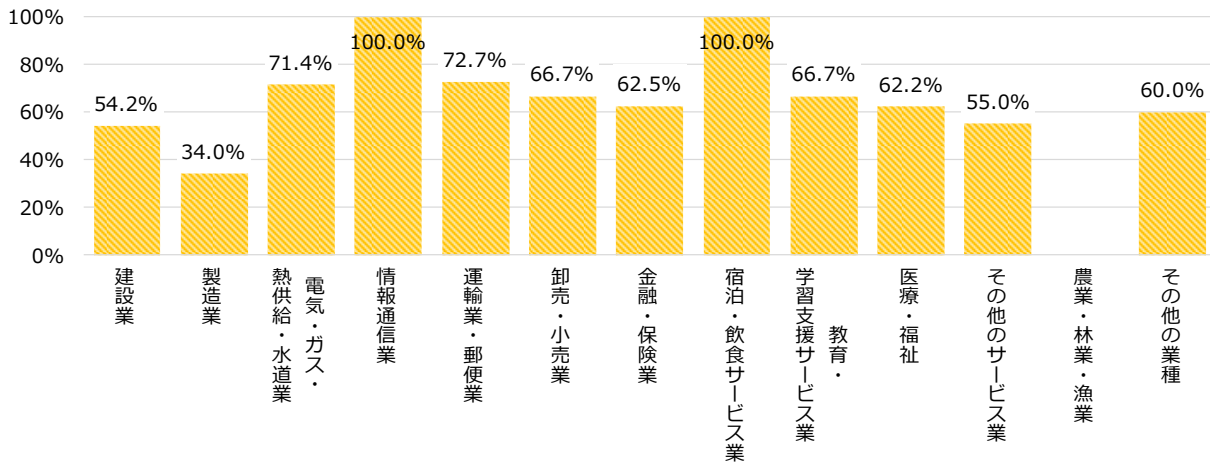


従業員の仕事への意欲や会社への愛着心が高まると考えるから

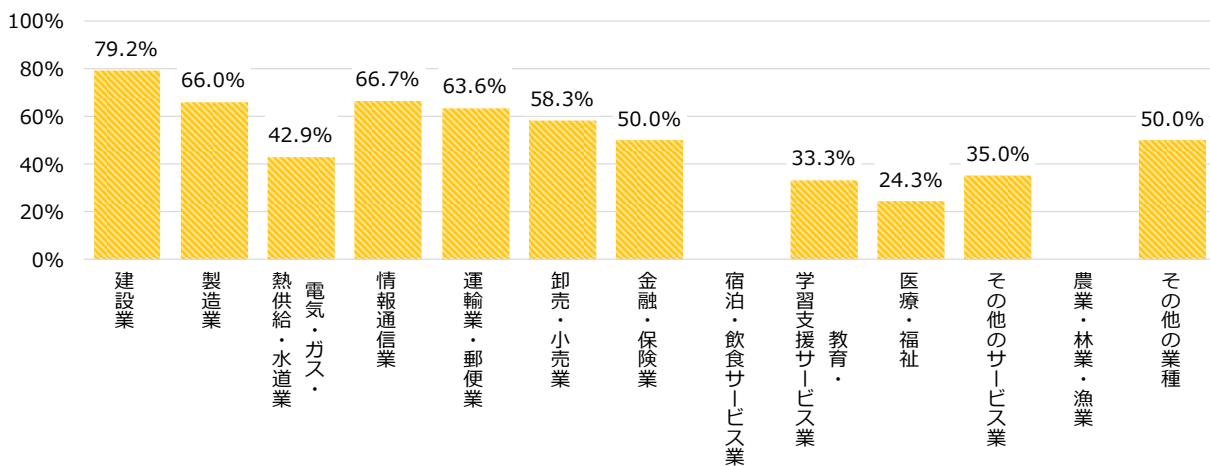


《 ワーク・ライフ・バランスを推進する理由 》（業種別）
 （ワーク・ライフ・バランスを「推進していきたい」とした事業所）（複数回答）

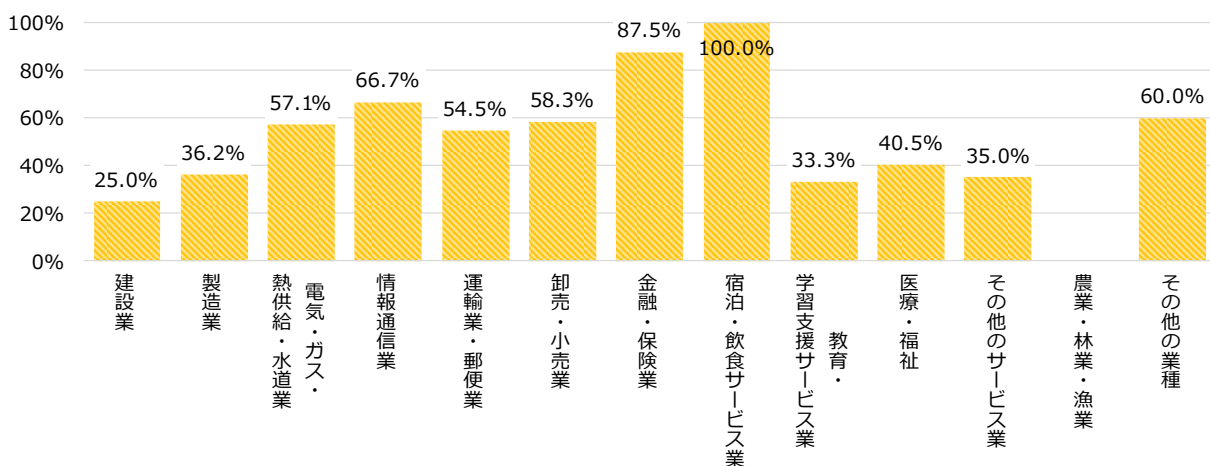
メンタルや身体の不調などによる休職者・離職者の減少につながるから



優秀な人材の確保につながるから

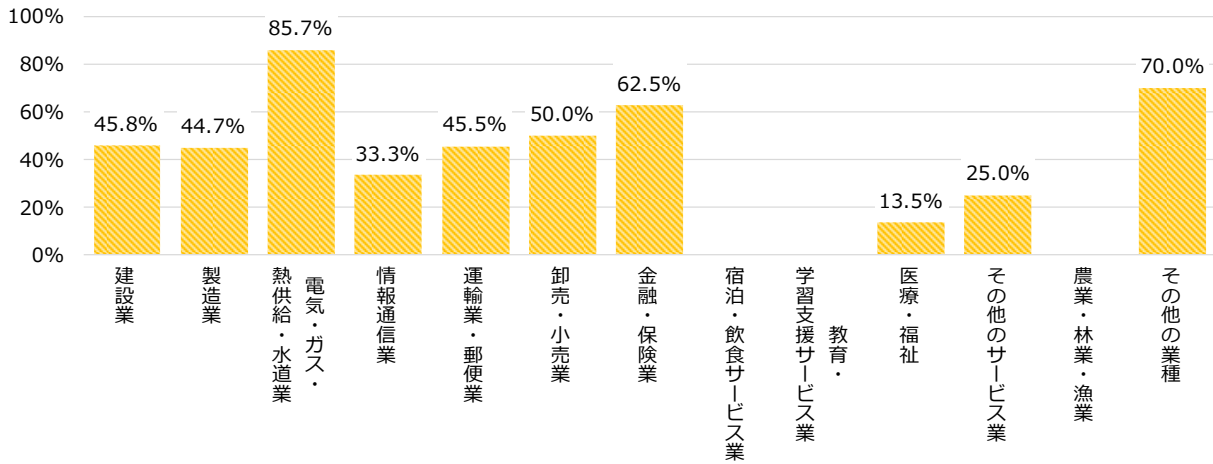


ワーク・ライフ・バランスが社会的に求められているから(社会的責任)

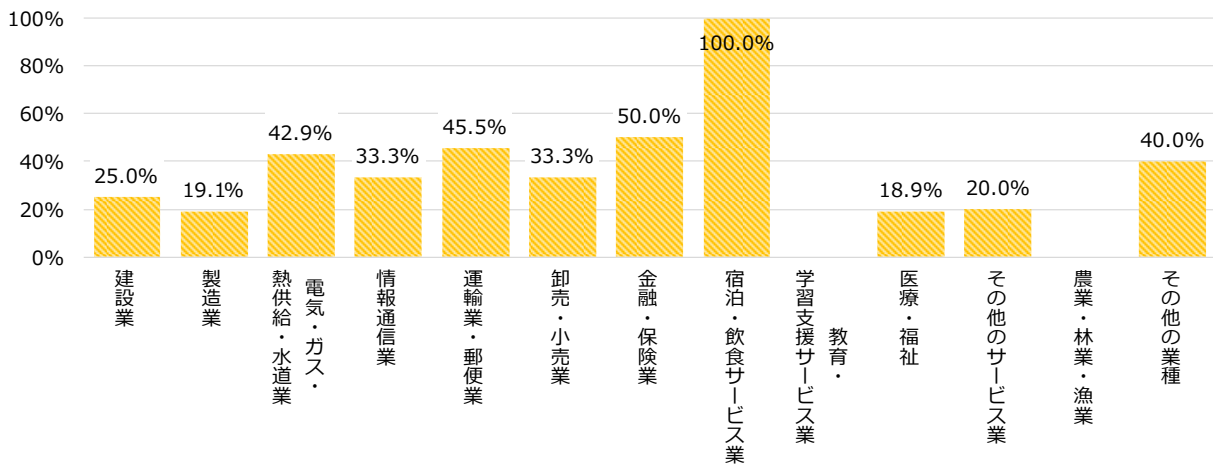


« ワーク・ライフ・バランスを推進する理由 » (業種別)
 (ワーク・ライフ・バランスを「推進していきたい」とした事業所) (複数回答)

生産性の向上に欠かせないと考えるから(コスト削減等につながる)



企業のイメージアップにつながるから



« ワーク・ライフ・バランスを推進する理由 » (業種別)
 (ワーク・ライフ・バランスを「推進していきたい」とした事業所) (複数回答)

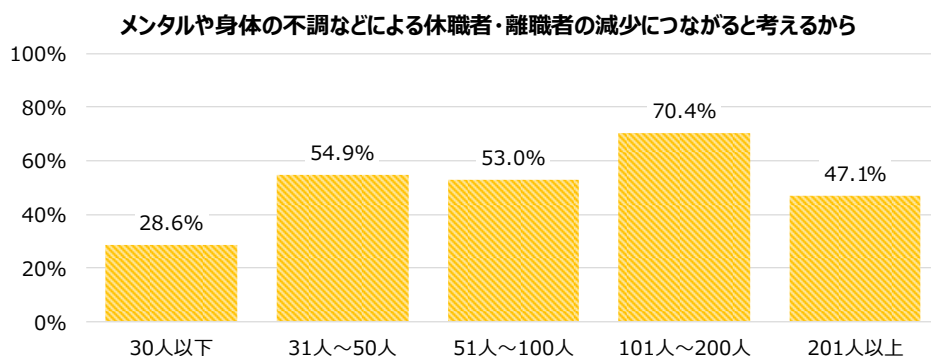
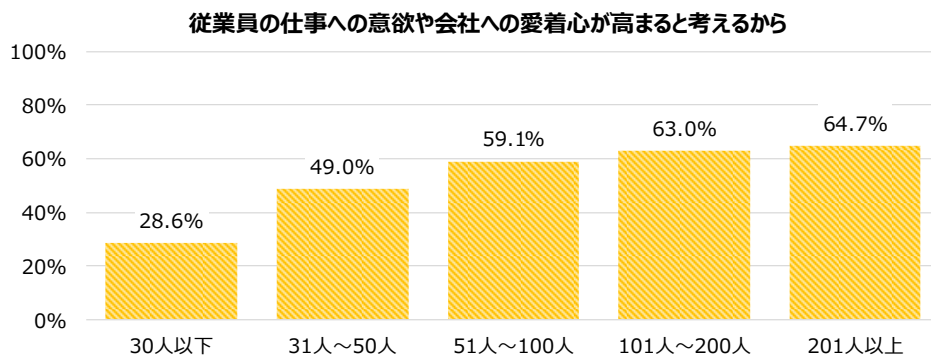
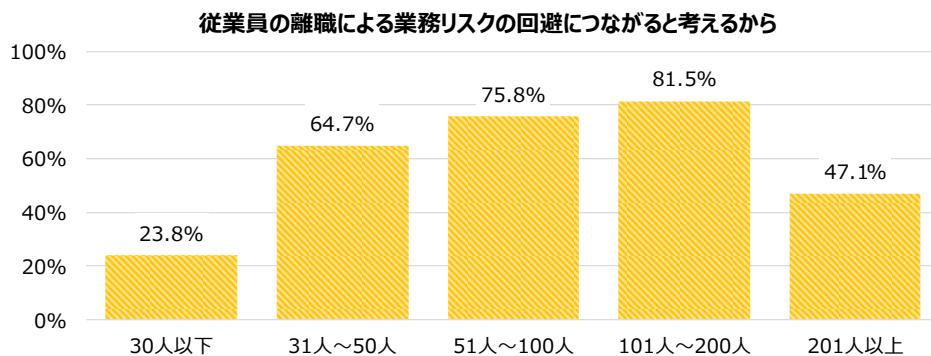
ワーク・ライフ・バランスの取組みを推進する理由	建設業 (n=24)		製造業 (n=47)		電気・ガス・熱供給・水道業 (n=7)		情報通信業 (n=3)		運輸業・郵便業 (n=11)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
従業員の離職による業務リスクの回避につながるから	16	66.7%	33	70.2%	3	42.9%	2	66.7%	9	81.8%
従業員の仕事への意欲や会社への愛着心が高まると考えるから	11	45.8%	28	59.6%	3	42.9%	2	66.7%	7	63.6%
メンタルや身体の不調などによる休職者・離職者の減少につながるから	13	54.2%	16	34.0%	5	71.4%	3	100.0%	8	72.7%
優秀な人材の確保につながるから	19	79.2%	31	66.0%	3	42.9%	2	66.7%	7	63.5%
ワーク・ライフ・バランスが社会的に求められていると考えるから(社会的責任)	6	25.0%	17	36.2%	4	57.1%	2	66.7%	6	54.5%
生産性の向上に欠かせないと考えるから(コスト削減等につながる)	11	45.8%	21	44.7%	6	85.7%	1	33.3%	5	45.5%
企業のイメージアップにつながるから	6	25.0%	9	19.1%	3	42.9%	1	33.3%	5	45.5%
その他	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	82	-	155	-	27	-	13	-	47	-
ワーク・ライフ・バランスの取組みを推進する理由	卸売・小売業 (n=12)		金融・保険業 (n=8)		宿泊・飲食サービス業 (n=1)		教育・学習支援サービス業 (n=3)		医療・福祉 (n=37)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
従業員の離職による業務リスクの回避につながるから	11	91.7%	4	50.0%	0	0.0%	2	66.7%	31	83.8%
従業員の仕事への意欲や会社への愛着心が高まると考えるから	10	83.3%	6	75.0%	1	100.0%	1	33.3%	20	54.1%
メンタルや身体の不調などによる休職者・離職者の減少につながるから	8	66.7%	5	62.5%	1	100.0%	2	66.7%	23	62.2%
優秀な人材の確保につながるから	7	58.3%	4	50.0%	0	0.0%	1	33.3%	9	24.3%
ワーク・ライフ・バランスが社会的に求められていると考えるから(社会的責任)	7	58.3%	7	87.5%	1	100.0%	1	33.3%	15	40.5%
生産性の向上に欠かせないと考えるから(コスト削減等につながる)	6	50.0%	5	62.5%	0	0.0%	0	0.0%	5	13.5%
企業のイメージアップにつながるから	4	33.3%	4	50.0%	1	100.0%	0	0.0%	7	18.9%
その他	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	53	-	35	-	4	-	7	-	110	-
ワーク・ライフ・バランスの取組みを推進する理由	その他のサービス業 (n=20)		農業・林業・漁業 (n=0)		その他の業種 (n=10)					
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合				
従業員の離職による業務リスクの回避につながるから	12	60.0%	0	-	5	50.0%				
従業員の仕事への意欲や会社への愛着心が高まると考えるから	11	55.0%	0	-	6	60.0%				
メンタルや身体の不調などによる休職者・離職者の減少につながるから	11	55.0%	0	-	6	60.0%				
優秀な人材の確保につながるから	7	35.0%	0	-	5	50.0%				
ワーク・ライフ・バランスが社会的に求められていると考えるから(社会的責任)	7	35.0%	0	-	6	60.0%				
生産性の向上に欠かせないと考えるから(コスト削減等につながる)	5	25.0%	0	-	7	70.0%				
企業のイメージアップにつながるから	4	20.0%	0	-	4	40.0%				
その他	0	0.0%	0	-	0	0.0%				
無回答	0	0.0%	0	-	0	0.0%				
合計	57	-	0	-	39	-				

③従業員規模別

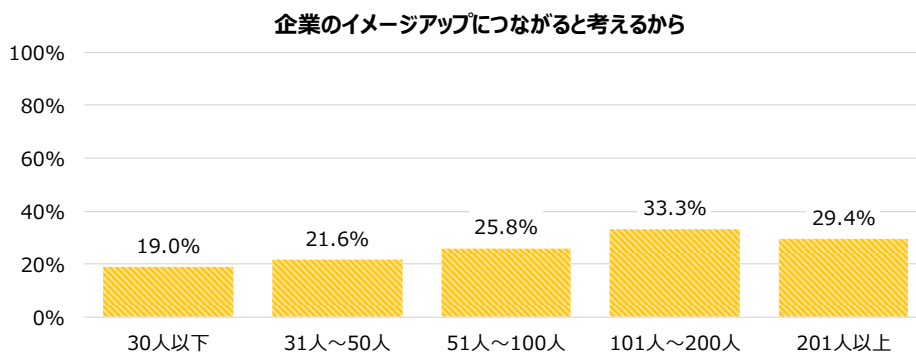
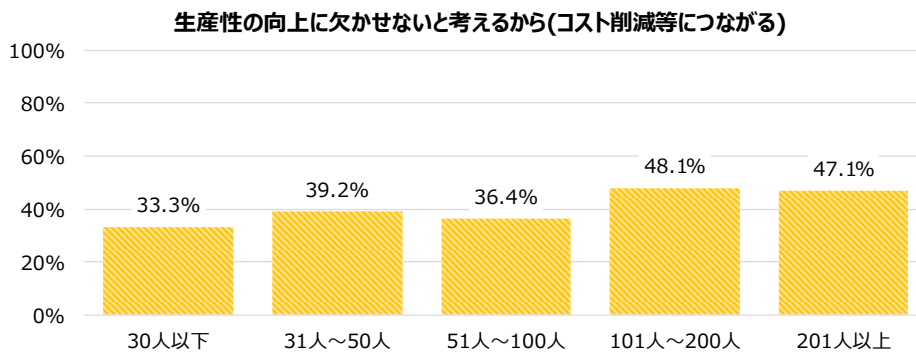
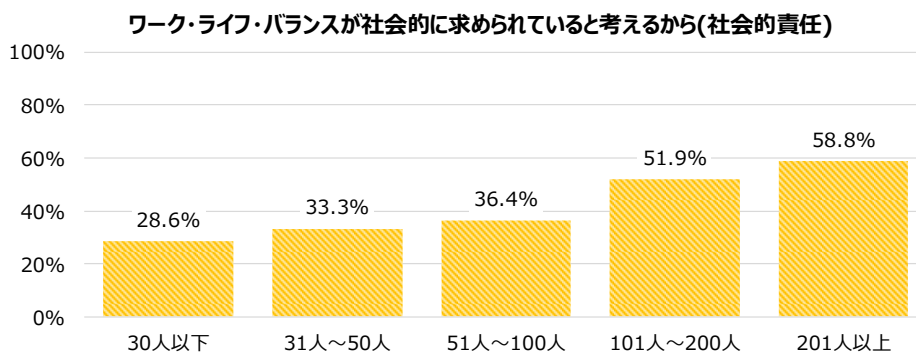
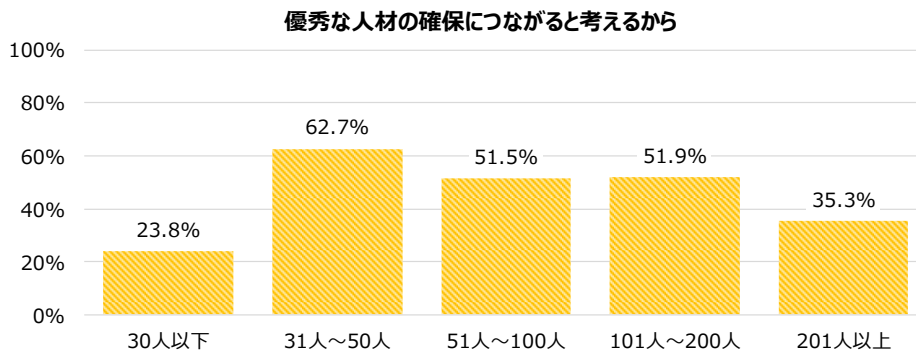
◆ワーク・ライフ・バランスを推進する理由について、従業員規模別にみると、「従業員の仕事への意欲や会社への愛着心が高まると考えるから」「ワーク・ライフ・バランスが社会的に求められていると考えるから(社会的責任)」とする割合は、従業員規模が大きいほど高い傾向がある。

■ワーク・ライフ・バランスを推進する理由について、従業員規模別にみると、「従業員の仕事への意欲や会社への愛着心が高まると考えるから」「ワーク・ライフ・バランスが社会的に求められていると考えるから(社会的責任)」とする割合は、従業員規模が大きいほど高い傾向がある。

« ワーク・ライフ・バランスを推進する理由 » (従業員規模別)
(ワーク・ライフ・バランスを「推進していきたい」とした事業所) (複数回答)



« ワーク・ライフ・バランスを推進する理由 » (従業員規模別)
 (ワーク・ライフ・バランスを「推進していきたい」とした事業所) (複数回答)



« ワーク・ライフ・バランスを推進する理由 » (従業員規模別)
 (ワーク・ライフ・バランスを「推進していきたい」とした事業所) (複数回答)

ワーク・ライフ・バランスの取組みを推進する理由	30人以下 (n=21)		31人~50人 (n=51)		51人~100人 (n=66)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
従業員の離職による業務リスクの回避につながると考えるから	5	23.8%	33	64.7%	50	75.8%
従業員の仕事への意欲や会社への愛着心が高まると考えるから	6	28.6%	25	49.0%	39	59.1%
メンタルや身体の不調などによる休職者・離職者の減少につながると考えるから	6	28.6%	28	54.9%	35	53.0%
優秀な人材の確保につながると考えるから	5	23.8%	32	62.7%	34	51.5%
ワーク・ライフ・バランスが社会的に求められていると考えるから(社会的責任)	6	28.6%	17	33.3%	24	36.4%
生産性の向上に欠かせないと考えるから(コスト削減等につながる)	7	33.3%	20	39.2%	24	36.4%
企業のイメージアップにつながると考えるから	4	19.0%	11	21.6%	17	25.8%
その他	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	39	-	166	-	223	-
ワーク・ライフ・バランスの取組みを推進する理由	101人~200人 (n=27)		201人以上 (n=17)			
	回答数	割合	回答数	割合		
従業員の離職による業務リスクの回避につながると考えるから	22	81.5%	8	47.1%		
従業員の仕事への意欲や会社への愛着心が高まると考えるから	17	63.0%	11	64.7%		
メンタルや身体の不調などによる休職者・離職者の減少につながると考えるから	19	70.4%	8	47.1%		
優秀な人材の確保につながると考えるから	14	51.9%	6	35.3%		
ワーク・ライフ・バランスが社会的に求められていると考えるから(社会的責任)	14	51.9%	10	58.8%		
生産性の向上に欠かせないと考えるから(コスト削減等につながる)	13	48.1%	8	47.1%		
企業のイメージアップにつながると考えるから	9	33.3%	5	29.4%		
その他	0	0.0%	0	0.0%		
無回答	0	0.0%	0	0.0%		
合計	108	-	56	-		

④ 前回調査時（平成 27 年度）との比較

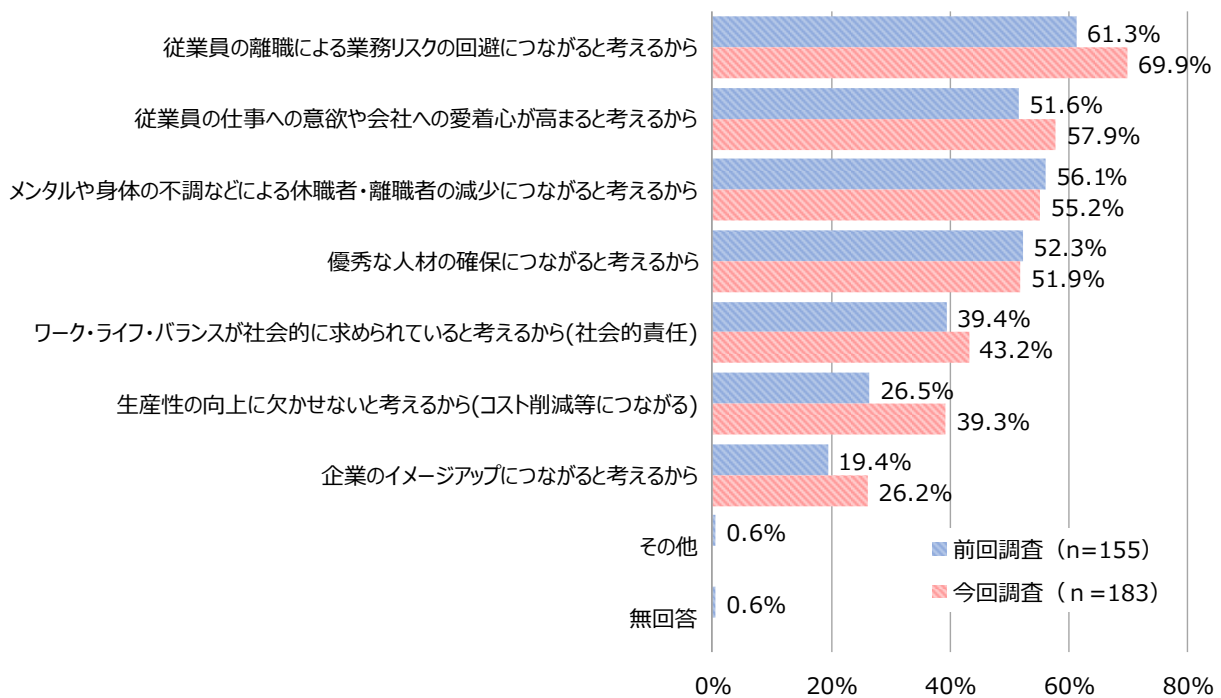
◆ワーク・ライフ・バランスを推進する理由について、前回調査時と比較すると、最も差が大きいのは「生産性の向上に欠かせないと考えるから(コスト削減等につながる)」で 12.8%増加している。

■ワーク・ライフ・バランスを推進する理由について、前回調査時と比較すると、最も差が大きいのは「生産性の向上に欠かせないと考えるから(コスト削減等につながる)」で 12.8%増加している。次いで「従業員の離職による業務リスクの回避につながる」と考えるから」が 8.6%、「企業のイメージアップにつながる」と考えるから」が 6.8%増加している。

◀ ワーク・ライフ・バランスを推進する理由 ▶（複数回答）

（前回調査：n=155、今回調査：n=183）

（ワーク・ライフ・バランスを「推進していきたい」とした事業所）



ワーク・ライフ・バランスの取組みを推進する理由	前回調査 (n=155)		今回調査 (n=183)	
	回答数	割合	回答数	割合
従業員の離職による業務リスクの回避につながる	95	61.3%	128	69.9%
従業員の仕事への意欲や会社への愛着心が高まると考える	80	51.6%	106	57.9%
メンタルや身体の不調などによる休職者・離職者の減少につながる	87	56.1%	101	55.2%
優秀な人材の確保につながる	81	52.3%	95	51.9%
ワーク・ライフ・バランスが社会的に求められていると考える(社会的責任)	61	39.4%	79	43.2%
生産性の向上に欠かせないと考える(コスト削減等につながる)	41	26.5%	72	39.3%
企業のイメージアップにつながる	30	19.4%	48	26.2%
その他	1	0.6%	0	0.0%
無回答	1	0.6%	0	0.0%
合計	477	-	629	-

6-8. ワーク・ライフ・バランスを実行しがたい理由

Q25 問 23 で「③必要性については理解しているが、実行することがむずかしい」、「④さしあたって必要ではない」と回答された方にお伺いします。その理由を教えてください。【該当するものすべてに○】

①全体

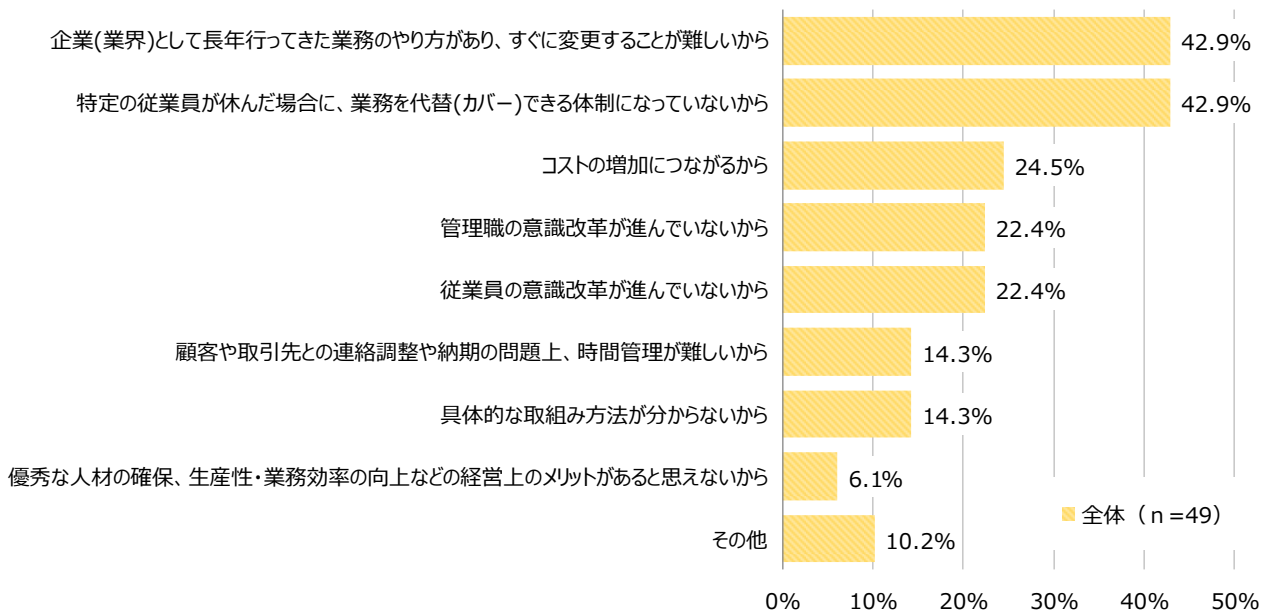
◆ワーク・ライフ・バランスを実行しがたい理由について、約 4 割が「企業(業界)として長年行ってきた業務のやり方があり、すぐに変更することが難しいから」及び「特定の従業員が休んだ場合に、業務を代替(カバー)できる体制になっていないから」としている。

■ワーク・ライフ・バランスを実行しがたい理由について、最も多いのは「企業(業界)として長年行ってきた業務のやり方があり、すぐに変更することが難しいから」及び「特定の従業員が休んだ場合に、業務を代替(カバー)できる体制になっていないから」が 42.9%である。次いで「コストの増加につながるから」24.5%、「管理職の意識改革が進んでいないから」及び「従業員の意識改革が進んでいないから」が 22.4%と続く。「その他」は 10.2%である。

■「その他の実行しがたい理由」として挙げられた意見を次頁に記載する。

◀ ワーク・ライフ・バランスを実行しがたい理由 ▶

(ワーク・ライフ・バランスを「実行しがたい」とした事業所：n=49) (複数回答)



« ワーク・ライフ・バランスを実行しがたい理由 »
 (ワーク・ライフ・バランスを「実行しがたい」とした事業所：n=49) (複数回答)

ワーク・ライフ・バランスを実行しがたい理由	全体 (n=49)	
	回答数	割合
企業(業界)として長年行ってきた業務のやり方があり、すぐに変更することが難しいから	21	42.9%
特定の従業員が休んだ場合に、業務を代替(カバー)できる体制になっていないから	21	42.9%
コストの増加につながるから	12	24.5%
管理職の意識改革が進んでいないから	11	22.4%
従業員の意識改革が進んでいないから	11	22.4%
顧客や取引先との連絡調整や納期の問題上、時間管理が難しいから	7	14.3%
具体的な取組み方法が分からないから	7	14.3%
優秀な人材の確保、生産性・業務効率の向上などの経営上のメリットがあると思えないから	3	6.1%
その他	5	10.2%
無回答	0	0.0%
合計	98	-

■「その他の実行しがたい理由」として挙げられた意見を以下に示す。(原文のまま掲載)

■その他の「ワーク・ライフ・バランスを実行しがたい理由」(計5件)	
1	■採用難の為、余裕を持った人員配置が困難。(製造業)
2	■雇用者が集まらず、現在の人員で勤務をしているため。(医療・福祉)
3	■必要な人がいない。(金融・保険業)
4	■被災からの早期復旧。(その他のサービス業)
5	■特になし。(その他の業種)

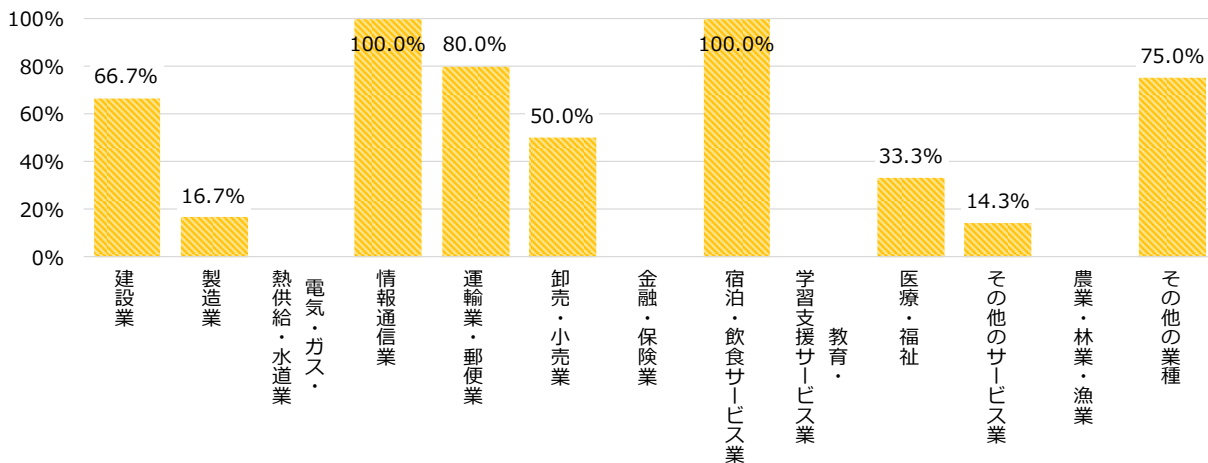
②業種別

◆ワーク・ライフ・バランスを実行しがたい理由について、業種により差はみられるが、「企業(業界)として長年行ってきた業務のやり方があり、すぐに変更することが難しいから」及び「特定の従業員が休んだ場合に、業務を代替(カバー)できる体制になっていないから」とする割合が比較的高い傾向がある。

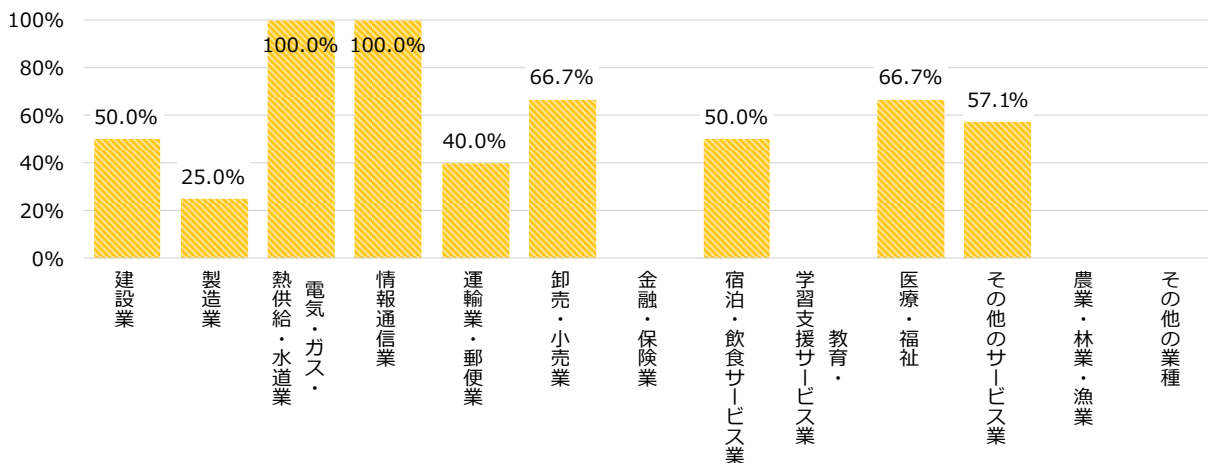
■ワーク・ライフ・バランスを実行しがたい理由について、業種により差はみられるが、「企業(業界)として長年行ってきた業務のやり方があり、すぐに変更することが難しいから」及び「特定の従業員が休んだ場合に、業務を代替(カバー)できる体制になっていないから」とする割合が比較的高い傾向がある。

« ワーク・ライフ・バランスを実行しがたい理由 » (業種別)
(ワーク・ライフ・バランスを「実行しがたい」とした事業所) (複数回答)

企業(業界)として長年行ってきた業務のやり方があり、すぐに変更することが難しいから

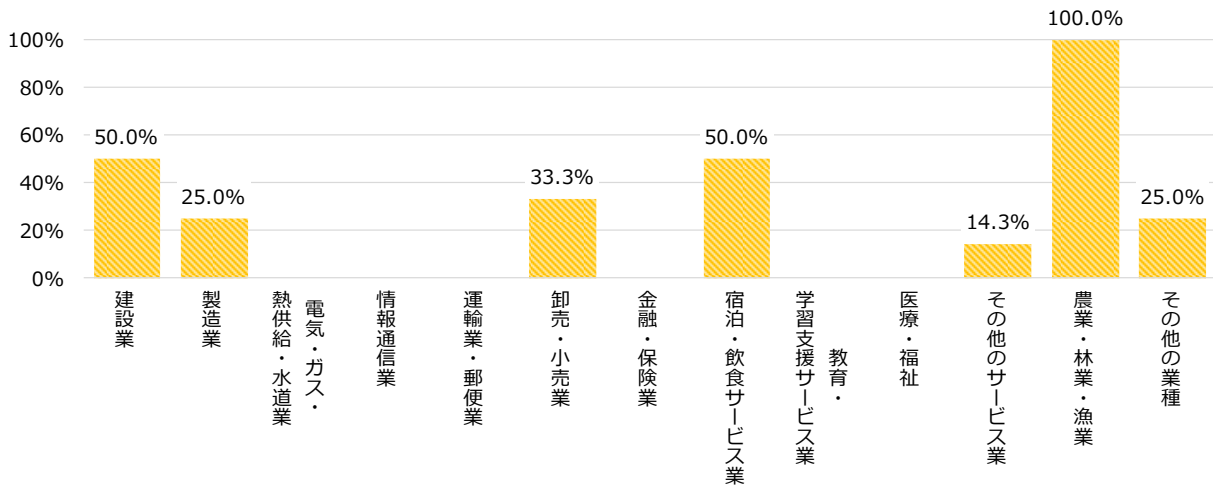


特定の従業員が休んだ場合に、業務を代替(カバー)できる体制になっていないから

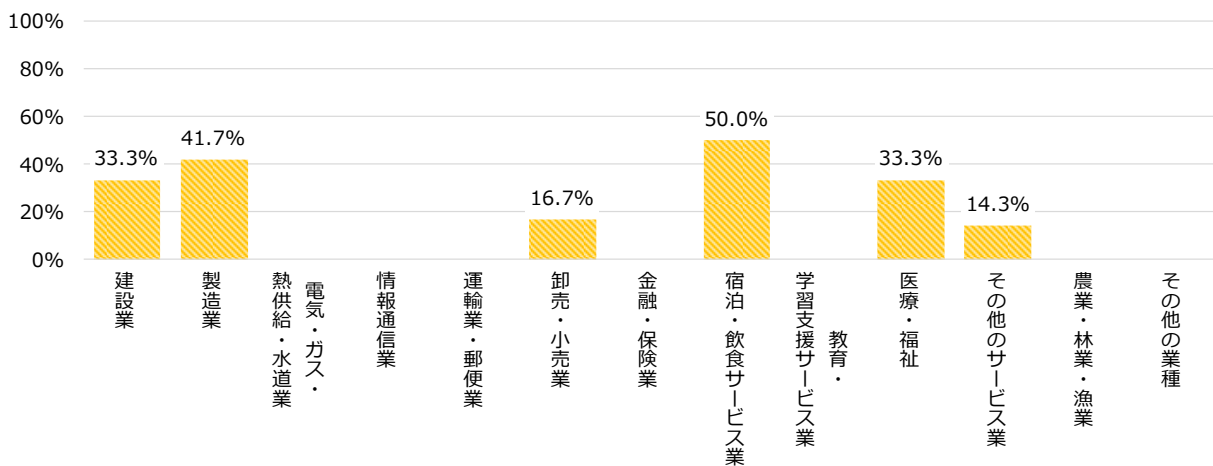


《 ワーク・ライフ・バランスを実行しがたい理由 》（業種別）
 （ワーク・ライフ・バランスを「実行しがたい」とした事業所）（複数回答）

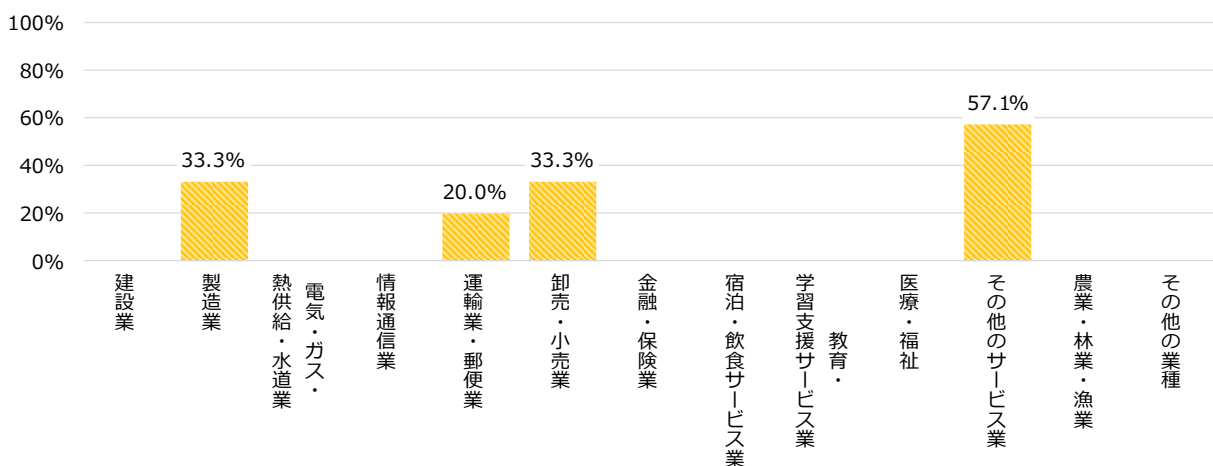
コストの増加につながるから



管理職の意識改革が進んでいないから

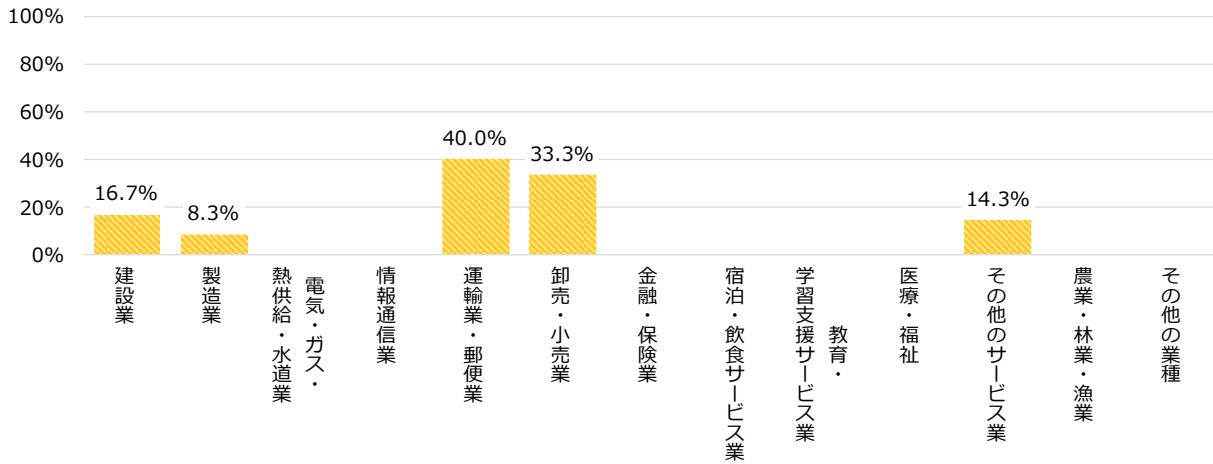


従業員の意識改革が進んでいないから

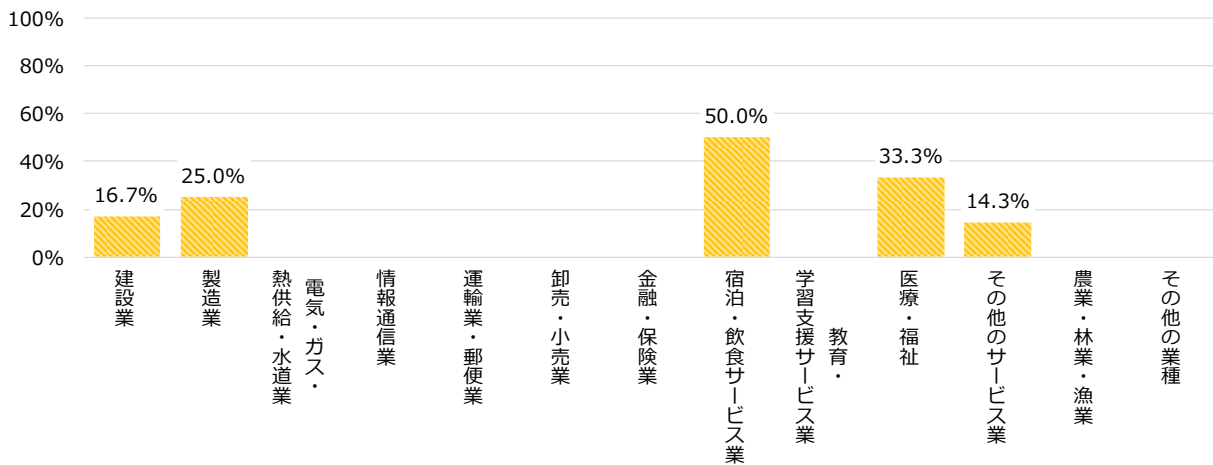


《 ワーク・ライフ・バランスを実行しがたい理由 》（業種別）
 （ワーク・ライフ・バランスを「実行しがたい」とした事業所）（複数回答）

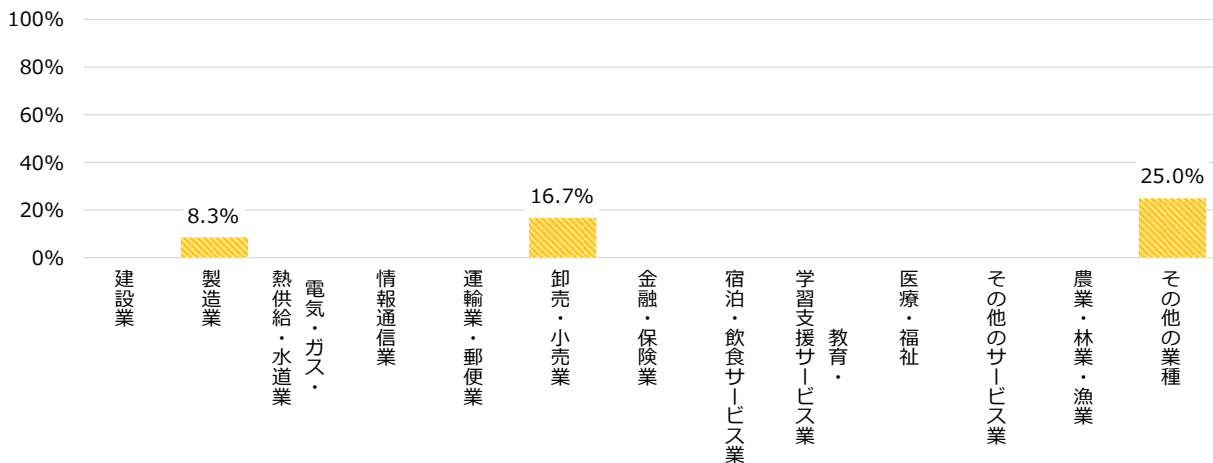
顧客や取引先との連絡調整や納期の問題上、時間管理が難しいから



具体的な取組み方法が分からないから



優秀な人材の確保、生産性・業務効率の向上などの経営上のメリットがあると思えないから



「ワーク・ライフ・バランスを実行しがたい理由」(業種別)
 (ワーク・ライフ・バランスを「実行しがたい」とした事業所) (複数回答)

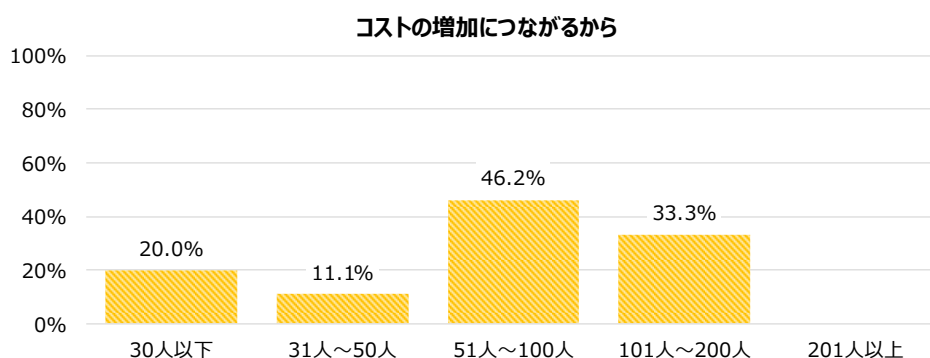
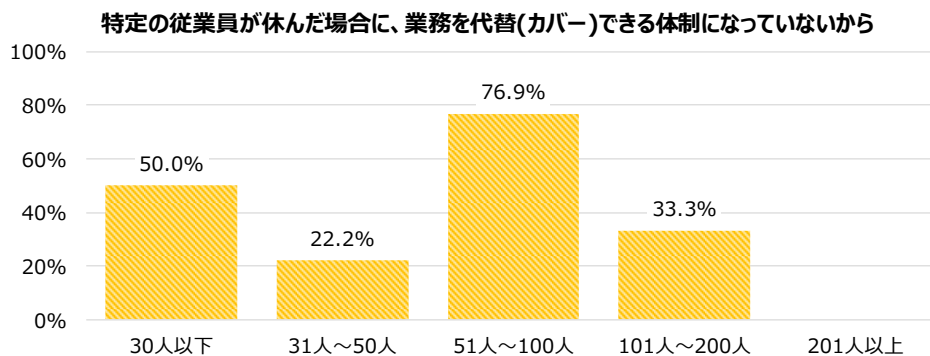
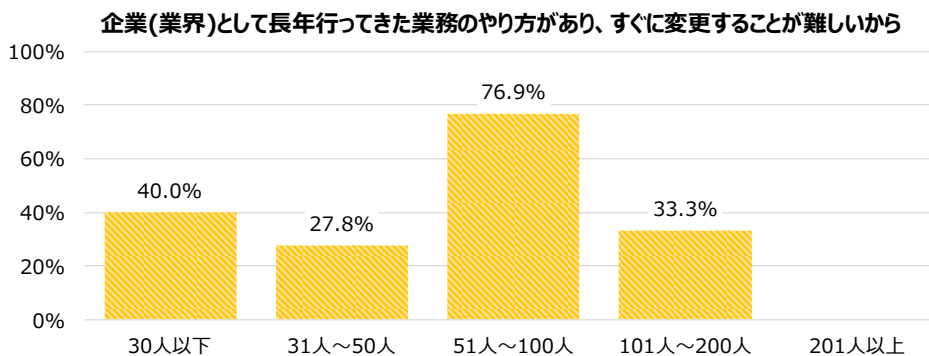
ワーク・ライフ・バランスを実行しがたい理由	建設業 (n=6)		製造業 (n=12)		電気・ガス・熱供給・水道業 (n=1)		情報通信業 (n=1)		運輸業・郵便業 (n=5)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
企業(業界)として長年行ってきた業務のやり方があり、すぐに変更することが難しいから	4	66.7%	2	16.7%	0	0.0%	1	100.0%	4	80.0%
特定の従業員が休んだ場合に、業務を代替(カバー)できる体制になっていないから	3	50.0%	3	25.0%	1	100.0%	1	100.0%	2	40.0%
コストの増加につながるから	3	50.0%	3	25.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
管理職の意識改革が進んでいないから	2	33.3%	5	41.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
従業員の意識改革が進んでいないから	0	0.0%	4	33.3%	0	0.0%	0	0.0%	1	20.0%
顧客や取引先との連絡調整や納期の問題上、時間管理が難しいから	1	16.7%	1	8.3%	0	0.0%	0	0.0%	2	40.0%
具体的な取組み方法が分からないから	1	16.7%	3	25.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
優秀な人材の確保、生産性・業務効率の向上などの経営上のメリットがあると思えないから	0	0.0%	1	8.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
その他	0	0.0%	1	8.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	14	-	23	-	1	-	2	-	9	-
ワーク・ライフ・バランスを実行しがたい理由	卸売・小売業 (n=6)		金融・保険業 (n=1)		宿泊・飲食サービス業 (n=2)		教育・学習支援サービス業 (n=0)		医療・福祉 (n=3)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
企業(業界)として長年行ってきた業務のやり方があり、すぐに変更することが難しいから	3	50.0%	0	0.0%	2	100.0%	0	-	1	33.3%
特定の従業員が休んだ場合に、業務を代替(カバー)できる体制になっていないから	4	66.7%	0	0.0%	1	50.0%	0	-	2	66.7%
コストの増加につながるから	2	33.3%	0	0.0%	1	50.0%	0	-	0	0.0%
管理職の意識改革が進んでいないから	1	16.7%	0	0.0%	1	50.0%	0	-	1	33.3%
従業員の意識改革が進んでいないから	2	33.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	-	0	0.0%
顧客や取引先との連絡調整や納期の問題上、時間管理が難しいから	2	33.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	-	0	0.0%
具体的な取組み方法が分からないから	0	0.0%	0	0.0%	1	50.0%	0	-	1	33.3%
優秀な人材の確保、生産性・業務効率の向上などの経営上のメリットがあると思えないから	1	16.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	-	0	0.0%
その他	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	-	1	33.3%
無回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	-	0	0.0%
合計	15	-	1	-	6	-	0	-	6	-
ワーク・ライフ・バランスを実行しがたい理由	その他のサービス業 (n=7)		農業・林業・漁業 (n=1)		その他の業種 (n=4)					
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合				
企業(業界)として長年行ってきた業務のやり方があり、すぐに変更することが難しいから	1	14.3%	0	0.0%	3	75.0%				
特定の従業員が休んだ場合に、業務を代替(カバー)できる体制になっていないから	4	57.1%	0	0.0%	0	0.0%				
コストの増加につながるから	1	14.3%	1	100.0%	1	25.0%				
管理職の意識改革が進んでいないから	1	14.3%	0	0.0%	0	0.0%				
従業員の意識改革が進んでいないから	4	57.1%	0	0.0%	0	0.0%				
顧客や取引先との連絡調整や納期の問題上、時間管理が難しいから	1	14.3%	0	0.0%	0	0.0%				
具体的な取組み方法が分からないから	1	14.3%	0	0.0%	0	0.0%				
優秀な人材の確保、生産性・業務効率の向上などの経営上のメリットがあると思えないから	0	0.0%	0	0.0%	1	25.0%				
その他	1	14.3%	0	0.0%	1	25.0%				
無回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%				
合計	14	-	1	-	6	-				

③従業員規模別

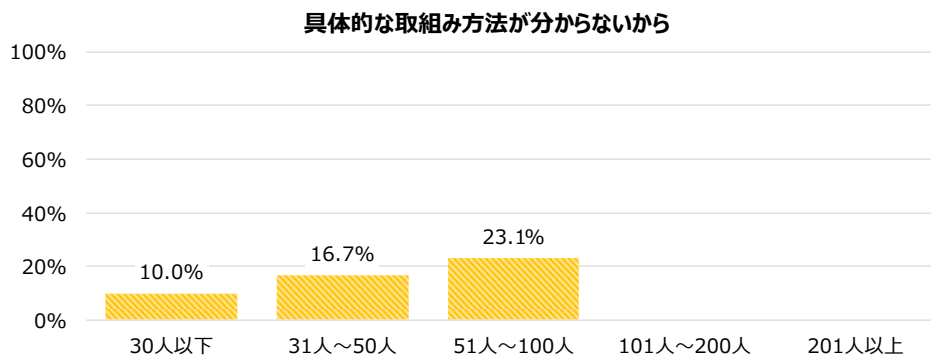
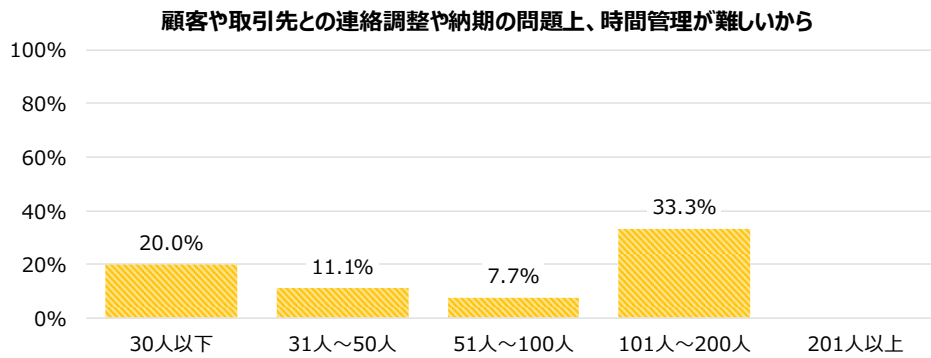
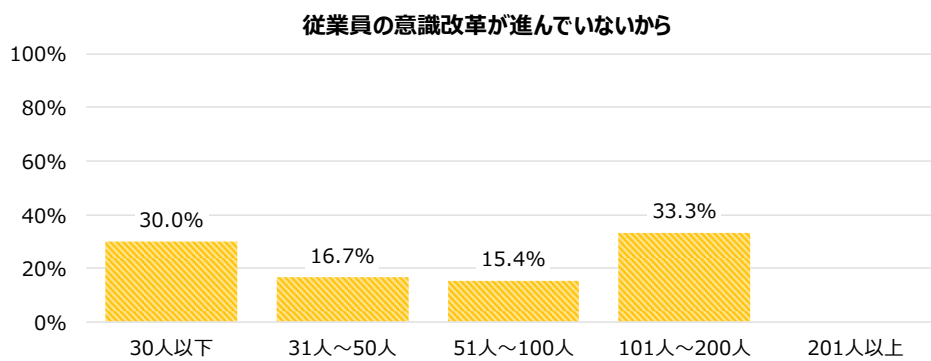
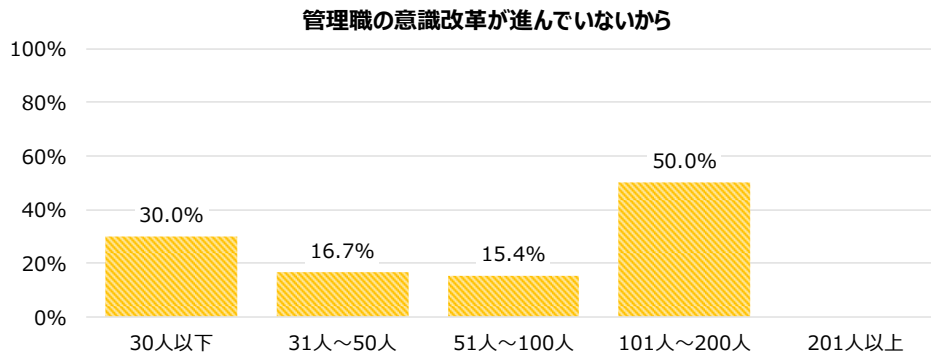
◆ワーク・ライフ・バランスを実行しがたい理由について、従業員規模により差はみられるが、「企業(業界)として長年行ってきた業務のやり方があり、すぐに変更することが難しいから」及び「特定の従業員が休んだ場合に、業務を代替(カバー)できる体制になっていないから」とする割合が比較的高い傾向がある。

■ワーク・ライフ・バランスを実行しがたい理由について、従業員規模により差はみられるが、「企業(業界)として長年行ってきた業務のやり方があり、すぐに変更することが難しいから」及び「特定の従業員が休んだ場合に、業務を代替(カバー)できる体制になっていないから」とする割合が比較的高い傾向がある。

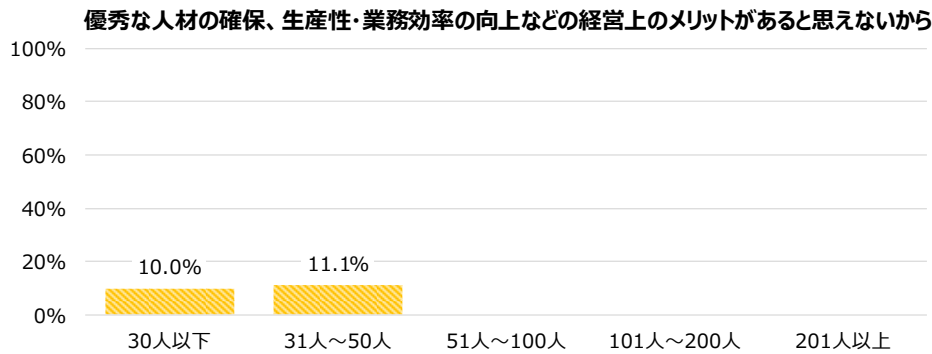
« ワーク・ライフ・バランスを実行しがたい理由 » (従業員規模別)
(ワーク・ライフ・バランスを「実行しがたい」とした事業所) (複数回答)



« ワーク・ライフ・バランスを実行しがたい理由 » (従業員規模別)
 (ワーク・ライフ・バランスを「実行しがたい」とした事業所) (複数回答)



« ワーク・ライフ・バランスを実行したい理由 » (従業員規模別)
 (ワーク・ライフ・バランスを「実行したい」とした事業所) (複数回答)



« ワーク・ライフ・バランスを実行したい理由 » (従業員規模別)
 (ワーク・ライフ・バランスを「実行したい」とした事業所) (複数回答)

ワーク・ライフ・バランスを実行したい理由	30人以下 (n=10)		31人～50人 (n=18)		51人～100人 (n=13)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
企業(業界)として長年行ってきた業務のやり方があり、すぐに変更することが難しいから	4	40.0%	5	27.8%	10	76.9%
特定の従業員が休んだ場合に、業務を代替(カバー)できる体制になっていないから	5	50.0%	4	22.2%	10	76.9%
コストの増加につながるから	2	20.0%	2	11.1%	6	46.2%
管理職の意識改革が進んでいないから	3	30.0%	3	16.7%	2	15.4%
従業員の意識改革が進んでいないから	3	30.0%	3	16.7%	2	15.4%
顧客や取引先との連絡調整や納期の問題上、時間管理が難しいから	2	20.0%	2	11.1%	1	7.7%
具体的な取組み方法が分からないから	1	10.0%	3	16.7%	3	23.1%
優秀な人材の確保、生産性・業務効率の向上などの経営上のメリットがあると思えないから	1	10.0%	2	11.1%	0	0.0%
その他	1	10.0%	1	5.6%	2	15.4%
無回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	22	-	25	-	36	-
ワーク・ライフ・バランスを実行したい理由	101人～200人 (n=6)		201人以上 (n=1)			
	回答数	割合	回答数	割合		
企業(業界)として長年行ってきた業務のやり方があり、すぐに変更することが難しいから	2	33.3%	0	0.0%		
特定の従業員が休んだ場合に、業務を代替(カバー)できる体制になっていないから	2	33.3%	0	0.0%		
コストの増加につながるから	2	33.3%	0	0.0%		
管理職の意識改革が進んでいないから	3	50.0%	0	0.0%		
従業員の意識改革が進んでいないから	2	33.3%	0	0.0%		
顧客や取引先との連絡調整や納期の問題上、時間管理が難しいから	2	33.3%	0	0.0%		
具体的な取組み方法が分からないから	0	0.0%	0	0.0%		
優秀な人材の確保、生産性・業務効率の向上などの経営上のメリットがあると思えないから	0	0.0%	0	0.0%		
その他	0	0.0%	1	100.0%		
無回答	0	0.0%	0	0.0%		
合計	13	-	1	-		

④ 前回調査時（平成 27 年度）との比較

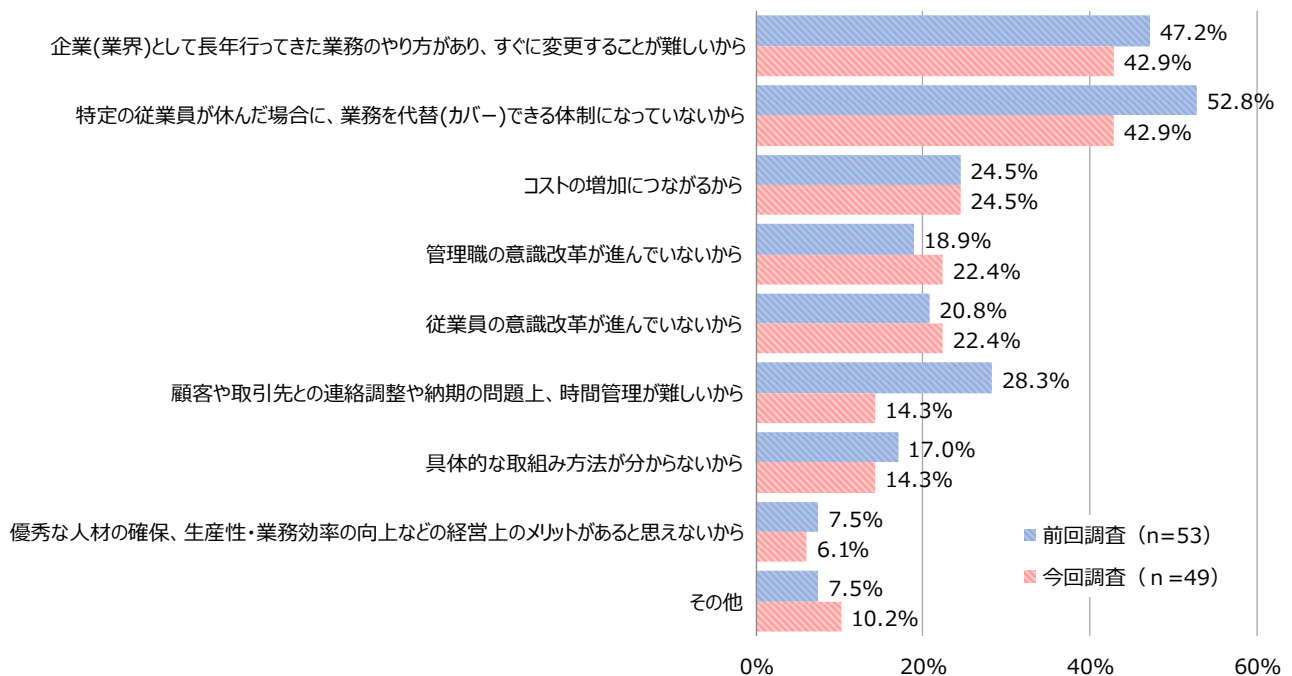
◆ワーク・ライフ・バランスを実行しがたい理由について、前回調査時と比較すると、最も差が大きいのは「顧客や取引先との連絡調整や納期の問題上、時間管理が難しいから」で 14.0%減少している。

■ワーク・ライフ・バランスを実行しがたい理由について、前回調査時と比較すると、最も差が大きいのは「顧客や取引先との連絡調整や納期の問題上、時間管理が難しいから」で 14.0%減少している。次いで「特定の従業員が休んだ場合に、業務を代替(カバー)できる体制になっていないから」が 9.9%、「企業(業界)として長年行ってきた業務のやり方があり、すぐに変更することが難しいから」が 4.3%減少している。

« ワーク・ライフ・バランスを実行しがたい理由 » (複数回答)

(前回調査：n=53、今回調査：n=49)

(ワーク・ライフ・バランスを「実行しがたい」とした事業所)



ワーク・ライフ・バランスを実行しがたい理由	前回調査 (n=53)		今回調査 (n=49)	
	回答数	割合	回答数	割合
企業(業界)として長年行ってきた業務のやり方があり、すぐに変更することが難しいから	25	47.2%	21	42.9%
特定の従業員が休んだ場合に、業務を代替(カバー)できる体制になっていないから	28	52.8%	21	42.9%
コストの増加につながるから	13	24.5%	12	24.5%
管理職の意識改革が進んでいないから	10	18.9%	11	22.4%
従業員の意識改革が進んでいないから	11	20.8%	11	22.4%
顧客や取引先との連絡調整や納期の問題上、時間管理が難しいから	15	28.3%	7	14.3%
具体的な取組み方法が分からないから	9	17.0%	7	14.3%
優秀な人材の確保、生産性・業務効率の向上などの経営上のメリットがあると思えないから	4	7.5%	3	6.1%
その他	4	7.5%	5	10.2%
無回答	0	0.0%	0	0.0%
合計	119	-	98	-

第7章

市に対する意見・要望について

7-1. 市（行政）へ希望する支援内容

Q26 女性活躍、ワーク・ライフ・バランスの取組みを推進する場合、市(行政)にどのような支援を望みますか。
【該当するものすべてに○】

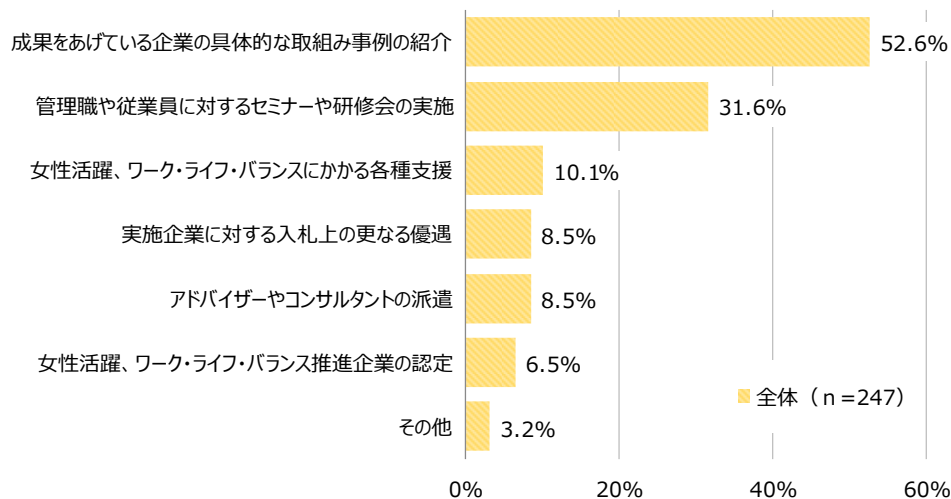
①全体

◆ワーク・ライフ・バランスの取組みにおける市（行政）へ希望する支援内容について、半数以上が「成果をあげている企業の具体的な取組み事例の紹介」としている。

■ワーク・ライフ・バランスの取組みにおける市（行政）へ希望する支援内容について、最も多いのは「成果をあげている企業の具体的な取組み事例の紹介」52.6%である。次いで「管理職や従業員に対するセミナーや研修会の実施」31.6%、「女性活躍、ワーク・ライフ・バランスにかかる各種支援」10.1%と続く。

■「女性活躍、ワーク・ライフ・バランスにかかる具体的な支援内容」「その他の支援内容」として挙げられた意見を次頁に記載する。

« 市（行政）へ希望する支援内容 »（全体：n=247）（複数回答）



市(行政)へ希望する支援内容	全体（n=247）	
	回答数	割合
成果をあげている企業の具体的な取組み事例の紹介	130	52.6%
管理職や従業員に対するセミナーや研修会の実施	78	31.6%
女性活躍、ワーク・ライフ・バランスにかかる各種支援	25	10.1%
実施企業に対する入札上の更なる優遇	21	8.5%
アドバイザーやコンサルタントの派遣	21	8.5%
女性活躍、ワーク・ライフ・バランス推進企業の認定	16	6.5%
その他	8	3.2%
無回答	50	20.2%
合計	349	-

■「女性活躍、ワーク・ライフ・バランスにかかる具体的な支援内容」として挙げられた意見を以下に示す。（原文のまま掲載）

■女性活躍、ワーク・ライフ・バランスにかかる具体的な支援内容（計 12 件）	
1	■ 家庭の状況等で話し合いの中で本人が希望する事柄に近い支援を行う。（建設業）
2	■ 働きながら子育てしていると、子供が病気で会社を休むという事が多いので、病気の子供（小学生くらいまで）を預かってくれる施設があれば良いと思います。（製造業）
3	■ 人材の優先的な紹介。（製造業）
4	■ 経費の援助。（製造業）
5	■ 補助金など。（製造業）
6	■ 補助金等。（製造業）
7	■ 保育所などの拡充、子どもに対する政策（幼・小・中）。（製造業）
8	■ 保育所の整備。（金融・保険業）
9	■ 助成金等。（その他のサービス業）
10	■ 人材確保や経済的支援。（その他のサービス業）
11	■ 出産・育児にかかわる金銭面、メンタル面での補助。メンタルが安定すれば、業務に集中できる。夫への教育など。（その他のサービス業）
12	■ 乳幼児受入れのための市立保育所の充実、私立の学童保育所の設置。（その他の業種）

■「その他の支援内容」として挙げられた意見を以下に示す。（原文のまま掲載）

■その他の支援内容（計 8 件）	
1	■ 人材の確保。（製造業）
2	■ 女性社員がいないため、特になし。（電気・ガス・熱供給・水道業）
3	■ 0 歳児保育、病児保育の充実など。（卸売・小売業）
4	■ 保育施設の拡充。（卸売・小売業）
5	■ 一般市民に対する性別役割分担意識に関する研修。（金融・保険業）
6	■ 雇用条件の優遇。（医療・福祉）
7	■ メイン・サブに関わらず、女性技術者が業務担当する事で入札の際インセンティブが得られる。（その他の業種）
8	■ 保育施設や病児保育の充実。（その他の業種）

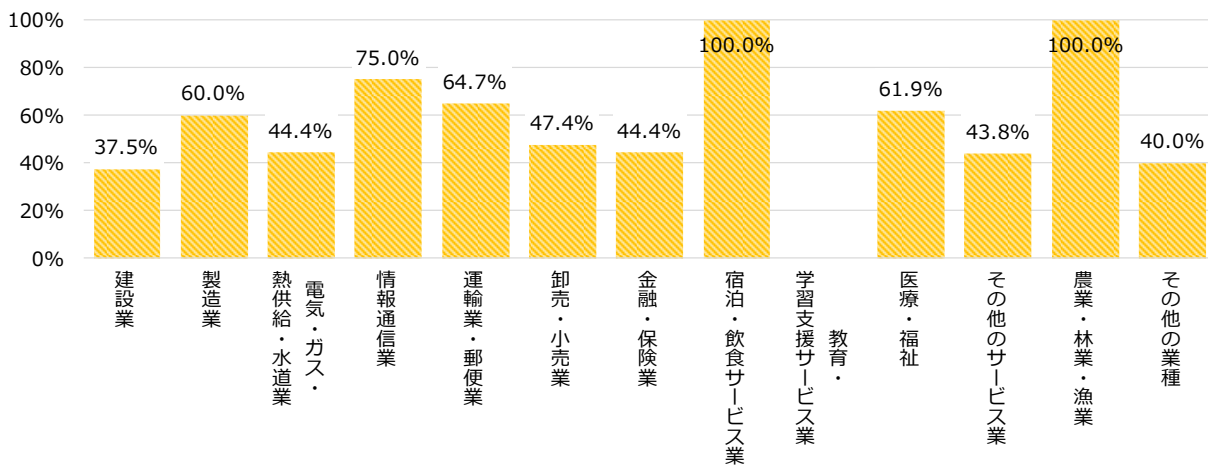
②業種別

◆ワーク・ライフ・バランスの取組みにおける市（行政）へ希望する支援内容について、業種別にみると、「成果をあげている企業の具体的な取組み事例の紹介」とする割合が高い傾向がある。

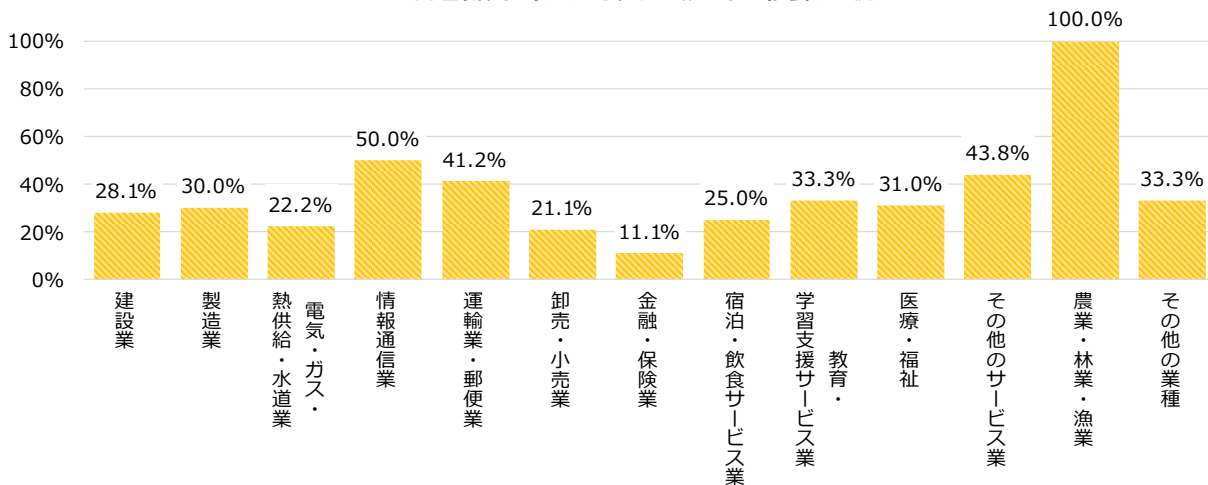
■ワーク・ライフ・バランスの取組みにおける市（行政）へ希望する支援内容について、業種別にみると、「成果をあげている企業の具体的な取組み事例の紹介」とする割合が高い傾向がある。

« 市（行政）へ希望する支援内容 »（業種別）（複数回答）

成果をあげている企業の具体的な取組み事例の紹介

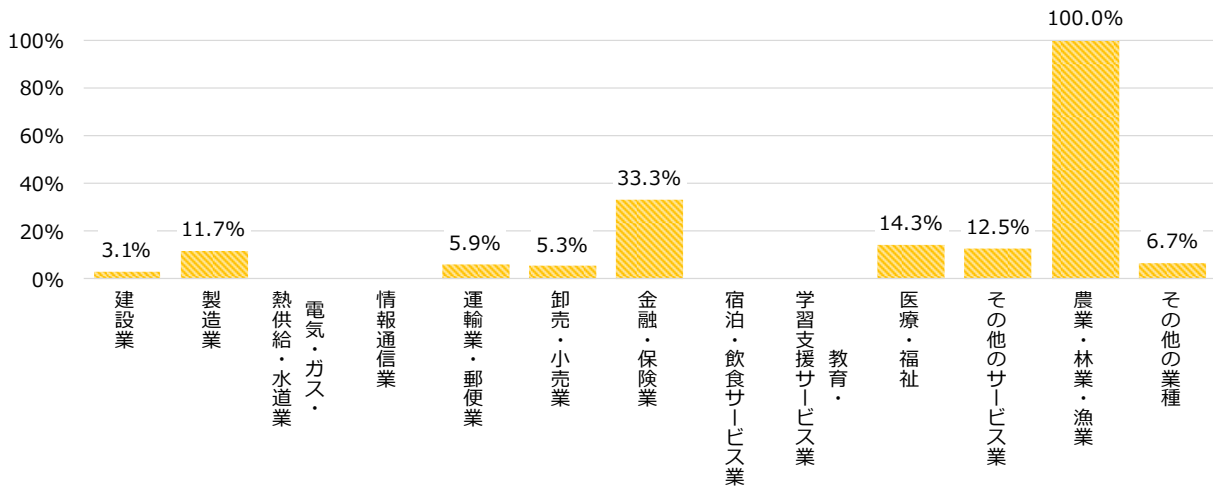


管理職や従業員に対するセミナーや研修会の実施

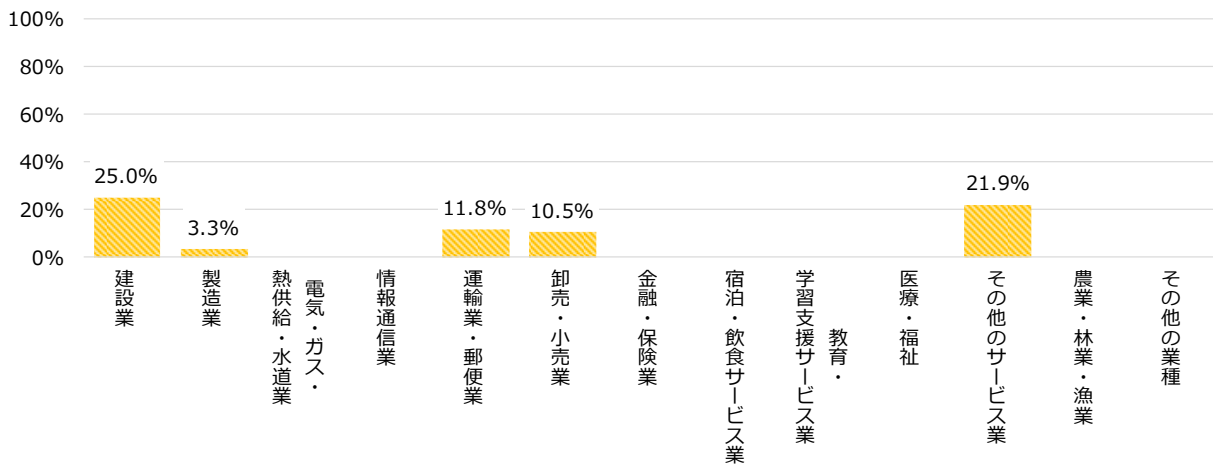


「市（行政）へ希望する支援内容」（業種別）（複数回答）

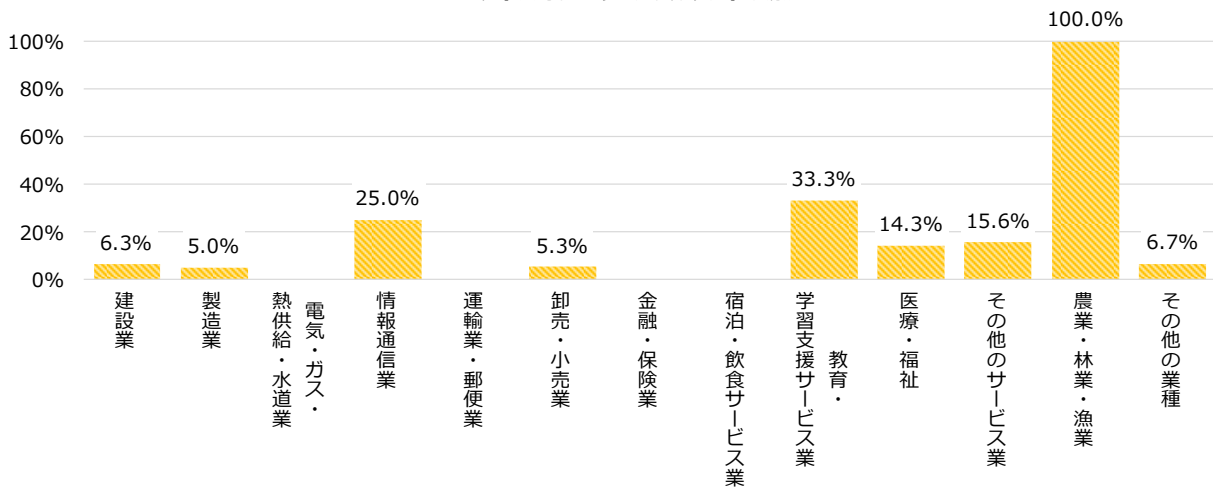
女性活躍、ワーク・ライフ・バランスにかかる各種支援



実施企業に対する入札上の更なる優遇

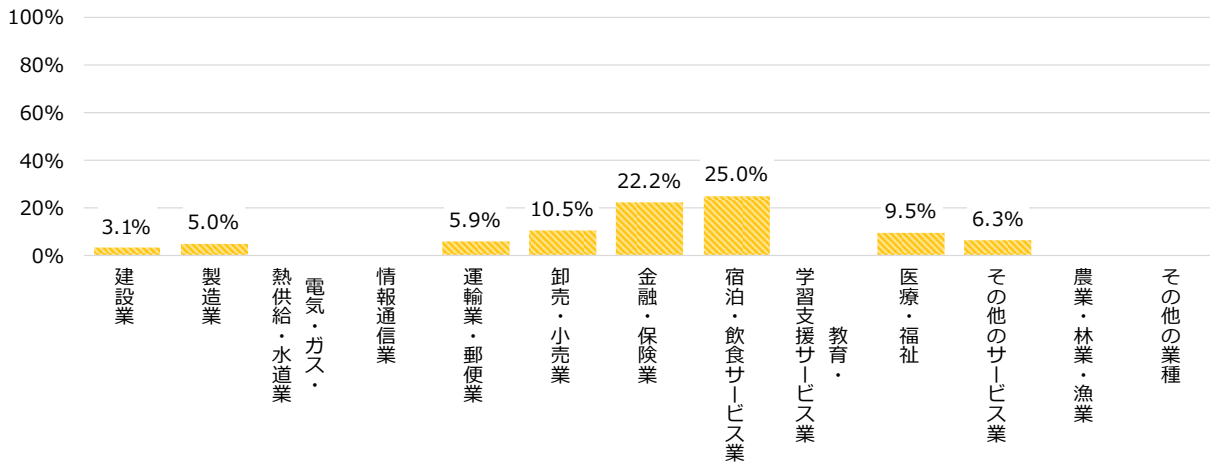


アドバイザーやコンサルタントの派遣



« 市（行政）へ希望する支援内容 »（業種別）（複数回答）

女性活躍、ワーク・ライフ・バランス推進企業の認定



« 市（行政）へ希望する支援内容 »（業種別）（複数回答）

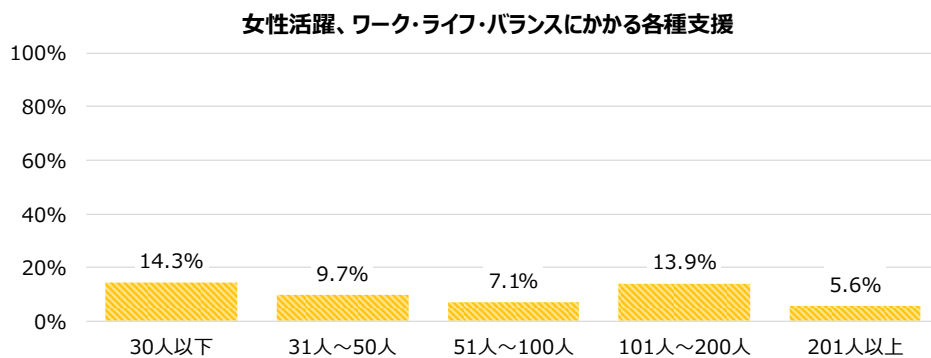
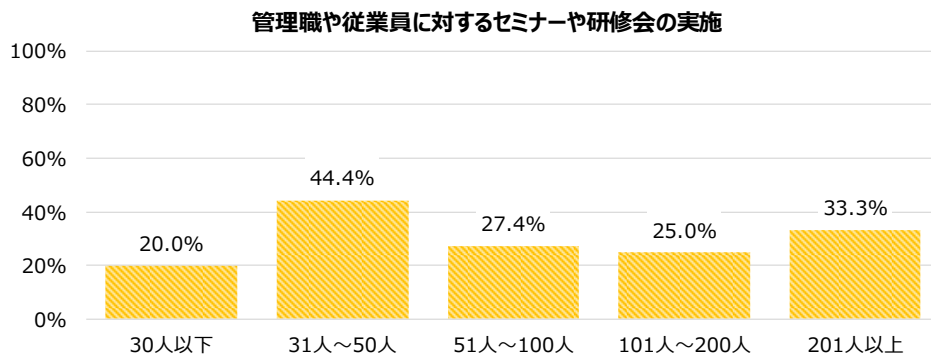
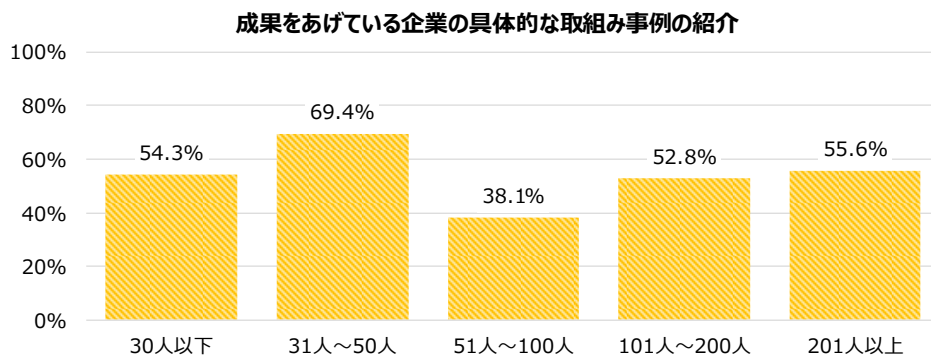
市(行政)へ希望する支援内容	建設業 (n=32)		製造業 (n=60)		電気・ガス・熱供給・水道業 (n=9)		情報通信業 (n=4)		運輸業・郵便業 (n=17)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
成果をあげている企業の具体的な取組み事例の紹介	12	37.5%	36	60.0%	4	44.4%	3	75.0%	11	64.7%
管理職や従業員に対するセミナーや研修会の実施	9	28.1%	18	30.0%	2	22.2%	2	50.0%	7	41.2%
女性活躍、ワーク・ライフ・バランスにかかる各種支援	1	3.1%	7	11.7%	0	0.0%	0	0.0%	1	5.9%
実施企業に対する入札上の更なる優遇	8	25.0%	2	3.3%	0	0.0%	0	0.0%	2	11.8%
アドバイザーやコンサルタントの派遣	2	6.3%	3	5.0%	0	0.0%	1	25.0%	0	0.0%
女性活躍、ワーク・ライフ・バランス推進企業の認定	1	3.1%	3	5.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	5.9%
その他	0	0.0%	1	1.7%	1	11.1%	0	0.0%	0	0.0%
無回答	11	34.4%	9	15.0%	3	33.3%	0	0.0%	4	23.5%
合計	44	-	79	-	10	-	6	-	26	-
市(行政)へ希望する支援内容	卸売・小売業 (n=19)		金融・保険業 (n=9)		宿泊・飲食サービス業 (n=4)		教育・学習支援サービス業 (n=3)		医療・福祉 (n=42)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
成果をあげている企業の具体的な取組み事例の紹介	9	47.4%	4	44.4%	4	100.0%	0	0.0%	26	61.9%
管理職や従業員に対するセミナーや研修会の実施	4	21.1%	1	11.1%	1	25.0%	1	33.3%	13	31.0%
女性活躍、ワーク・ライフ・バランスにかかる各種支援	1	5.3%	3	33.3%	0	0.0%	0	0.0%	6	14.3%
実施企業に対する入札上の更なる優遇	2	10.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
アドバイザーやコンサルタントの派遣	1	5.3%	0	0.0%	0	0.0%	1	33.3%	6	14.3%
女性活躍、ワーク・ライフ・バランス推進企業の認定	2	10.5%	2	22.2%	1	25.0%	0	0.0%	4	9.5%
その他	2	10.5%	1	11.1%	0	0.0%	0	0.0%	1	2.4%
無回答	3	15.8%	2	22.2%	0	0.0%	1	33.3%	6	14.3%
合計	24	-	13	-	6	-	3	-	62	-
市(行政)へ希望する支援内容	その他のサービス業 (n=32)		農業・林業・漁業 (n=1)		その他の業種 (n=15)					
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合				
成果をあげている企業の具体的な取組み事例の紹介	14	43.8%	1	100.0%	6	40.0%				
管理職や従業員に対するセミナーや研修会の実施	14	43.8%	1	100.0%	5	33.3%				
女性活躍、ワーク・ライフ・バランスにかかる各種支援	4	12.5%	1	100.0%	1	6.7%				
実施企業に対する入札上の更なる優遇	7	21.9%	0	0.0%	0	0.0%				
アドバイザーやコンサルタントの派遣	5	15.6%	1	100.0%	1	6.7%				
女性活躍、ワーク・ライフ・バランス推進企業の認定	2	6.3%	0	0.0%	0	0.0%				
その他	0	0.0%	0	0.0%	2	13.3%				
無回答	7	21.9%	0	0.0%	4	26.7%				
合計	53	-	4	-	19	-				

③従業員規模別

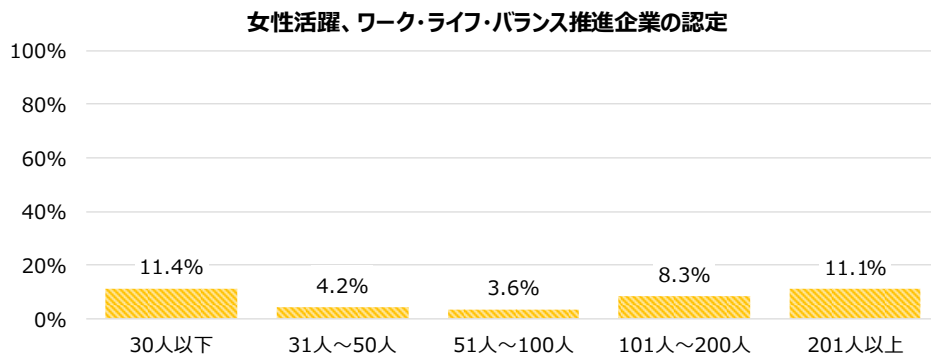
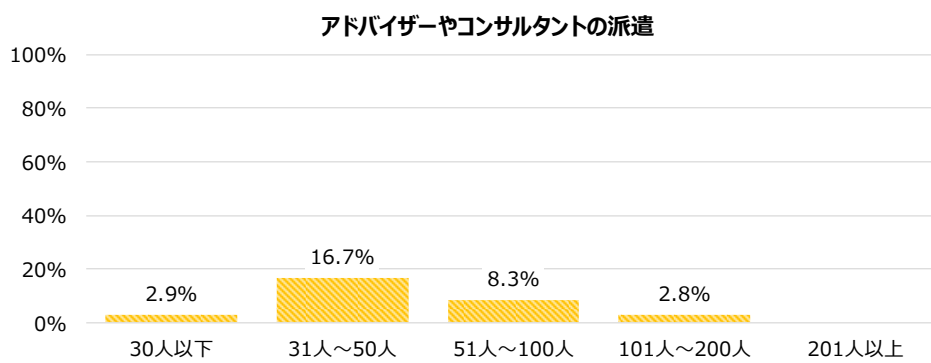
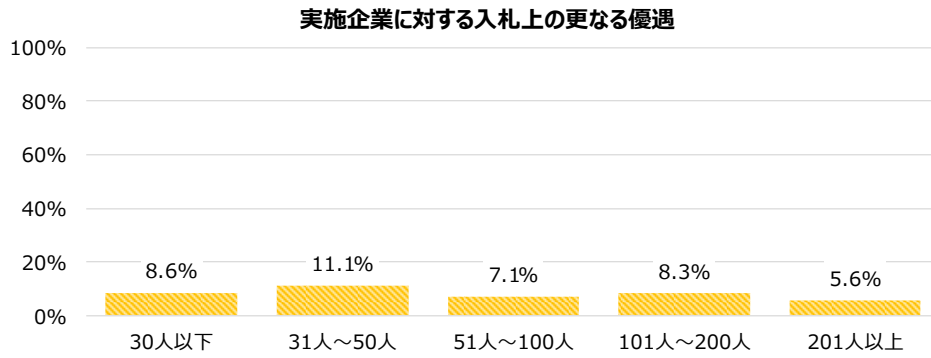
◆ワーク・ライフ・バランスの取組みにおける市（行政）へ希望する支援内容について、全ての従業員規模において「成果をあげている企業の具体的な取組み事例の紹介」とする割合が最も高い。

■ワーク・ライフ・バランスの取組みにおける市（行政）へ希望する支援内容について、全ての従業員規模において「成果をあげている企業の具体的な取組み事例の紹介」とする割合が最も高い。

◀ 市（行政）へ希望する支援内容 ▶（従業員規模別）（複数回答）



≪ 市（行政）へ希望する支援内容 ≫（従業員規模別）（複数回答）



≪ 市（行政）へ希望する支援内容 ≫（従業員規模別）（複数回答）

市(行政)へ希望する支援内容	30人以下 (n=35)		31人~50人 (n=72)		51人~100人 (n=84)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
成果をあげている企業の具体的な取組み事例の紹介	19	54.3%	50	69.4%	32	38.1%
管理職や従業員に対するセミナーや研修会の実施	7	20.0%	32	44.4%	23	27.4%
女性活躍、ワーク・ライフ・バランスにかかる各種支援	5	14.3%	7	9.7%	6	7.1%
実施企業に対する入札上の更なる優遇	3	8.6%	8	11.1%	6	7.1%
アドバイザーやコンサルタントの派遣	1	2.9%	12	16.7%	7	8.3%
女性活躍、ワーク・ライフ・バランス推進企業の認定	4	11.4%	3	4.2%	3	3.6%
その他	0	0.0%	2	2.8%	3	3.6%
無回答	10	28.6%	11	15.3%	16	19.0%
合計	49	-	125	-	96	-
市(行政)へ希望する支援内容	101人~200人 (n=36)		201人以上 (n=18)			
	回答数	割合	回答数	割合		
成果をあげている企業の具体的な取組み事例の紹介	19	52.8%	10	55.6%		
管理職や従業員に対するセミナーや研修会の実施	9	25.0%	6	33.3%		
女性活躍、ワーク・ライフ・バランスにかかる各種支援	5	13.9%	1	5.6%		
実施企業に対する入札上の更なる優遇	3	8.3%	1	5.6%		
アドバイザーやコンサルタントの派遣	1	2.8%	0	0.0%		
女性活躍、ワーク・ライフ・バランス推進企業の認定	3	8.3%	2	11.1%		
その他	2	5.6%	1	5.6%		
無回答	10	27.8%	2	11.1%		
合計	52	-	23	-		

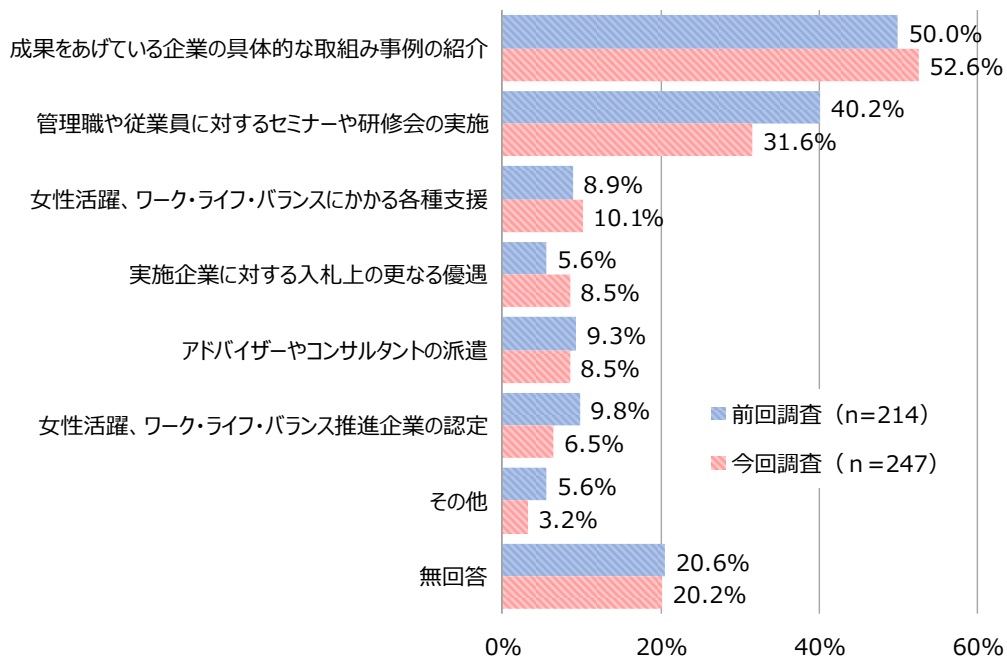
④ 前回調査時（平成 27 年度）との比較

◆ワーク・ライフ・バランスの取組みにおける市（行政）へ希望する支援内容について、前回調査時と比較すると、最も差が大きいのは「管理職や従業員に対するセミナーや研修会の実施」で 8.6%減少している。

■ワーク・ライフ・バランスの取組みにおける市（行政）へ希望する支援内容について、前回調査時と比較すると、最も差が大きいのは「管理職や従業員に対するセミナーや研修会の実施」で 8.6%減少している。次いで「実施企業に対する入札上の更なる優遇」が 2.9%、「成果をあげている企業の具体的な取組み事例の紹介」が 2.6%増加している。

◀ 市（行政）へ希望する支援内容 ▶（複数回答）

（前回調査：n=214、今回調査：n=247）



市(行政)へ希望する支援内容	前回調査 (n=214)		今回調査 (n=247)	
	回答数	割合	回答数	割合
成果をあげている企業の具体的な取組み事例の紹介	107	50.0%	130	52.6%
管理職や従業員に対するセミナーや研修会の実施	86	40.2%	78	31.6%
女性活躍、ワーク・ライフ・バランスにかかる各種支援	19	8.9%	25	10.1%
実施企業に対する入札上の更なる優遇	12	5.6%	21	8.5%
アドバイザーやコンサルタントの派遣	20	9.3%	21	8.5%
女性活躍、ワーク・ライフ・バランス推進企業の認定	21	9.8%	16	6.5%
その他	12	5.6%	8	3.2%
無回答	44	20.6%	50	20.2%
合計	321	-	349	-

7-2. ご意見やご要望

Q27 男女共同参画に関する施策等について、ご意見やご要望がございましたら、ご記入ください。

■ご意見やご要望として挙げられた意見を以下に示す。(原文のまま掲載)

■ご意見やご要望 (計 13 件)	
1	■若い世代の方たちは、共働きが多く、男性も積極的に家事や育児に参加しようとする人の比率が高いようですが、高齢になるに従い、その比率は低くなり、女性が管理職になることや、家事分担に対する理解が不足しているように感じます。世代間の意識格差を少なくするための男性対象のセミナーなどがあれば良いように思います。(建設業)
2	■現在はまだまだ一部の人たちのみで盛り上がりを見せているように感じられるので、特に 20 代前半の若い方々にその大切さをわかってもらえるような施策を期待しております。(建設業)
3	■この様なアンケートで、この紙質を使って実施しているところはありません。経費削減をお願いいたします。また、同様のアンケートは厚労省でも行っております。ご確認願います。(製造業)
4	■今もいわき市は男女差が根強いと思います。(製造業)
5	■市、行政のワーク・ライフ・バランスへの取組み状況は開示されていますか？又その取組み状況への自己評価を知りたいです。(製造業)
6	■0 歳児保育や病児保育の充実、子の祖父母が面倒をみている家庭への手当や給付金の支給等、男女とも子供の預け先に不安のない環境の構築を望みます。(卸売・小売業)
7	■まずは市民のレベルでの理解が進まない会社としての施策が家庭で理解されず、結果、導入した制度の利用が進まない。批判しているのではなく、長くこのようなことに関わる中、時間として思うこと。(金融・保険業)
8	■労働人口が減っていく中で、女性の活躍できる会社風土づくりは急務と考えられる。出産・育児などの負担が大きい女性に対する補助金、育児休業取得させるため、マンパワー不足になった企業への支援するような取組みをして頂きたい。(医療・福祉)
9	■市民が「ワーク・ライフ・バランス」について、より理解を深め、実現可能な指針となるようなプランの策定を望みます。(医療・福祉)
10	■一般職の方で男女共同参画を利己的な権利主張がまかり進むと勘違いしている人が多い。人あつての企業、企業あつての人、共に winwin となるのが望ましいと思うが、なかなかそうはいきません。意識改革が必要と感じます。(医療・福祉)
11	■既婚者と独身者でも意識は違うと思うが、男性に比較し、女性の仕事に対する意識は低いように感じる。(その他のサービス業)
12	■同業での取組み事例を教えて欲しい。(その他の業種)
13	■病児保育や保育施設の充実、子の祖父母が子の面倒をみている家庭への手当・給付金の支給等、従業員が男女とも子供の預け先などに不安のない環境を構築してください。(その他の業種)

【 調査票 】 (A4 縦サイズモノクロ)

男女共同参画に関する事業所の実態・意識調査票

アンケート調査へのご協力をお願い

日頃より市政へのご理解とご協力をいただきまして、誠にありがとうございます。

いわき市では、男女共同参画社会の実現に向けて、平成 28 年に「第三次いわき市男女共同参画プラン」を策定し、さまざまな取組みを行っているところでありますが、計画期間が令和 2 年度で終了することに伴い、現在、第四次プランを策定することとしております。

第四次プランの策定にあたり、総務省統計局より提供を受けた事業所母集団データベース（平成 30 年次フレーム）から従業者規模 30 人以上の市内の事業所に、男女共同参画や女性活躍推進等に関する実態や意識、課題等についてお伺いし、第四次プランに反映させたいと考えております。この調査の趣旨をご理解いただき、ご多忙のところ誠に恐縮ではございますが、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

また、男女共同参画に関する取組事例について、他の事業所の参考として市の情報紙等で広く周知するために、後日必要に応じていくつかの事業所へ個別に取材を行わせていただくことを考えておりますので、併せてご協力お願い申し上げます。

なお、調査票にご記入いただいた回答は、統計的に取扱い、本調査に係る業務以外の目的への使用や、公表文書において事業所名等が特定できるような情報の掲載はいたしません。回答の内容について、市が指導等をすることもありませんので、安心してご回答ください。

令和元年12月 いわき市長 清水 敏男

ご記入にあたってのお願い

- 回答は、経営者（代表者）または、人事・労務担当の方をお願いいたします。
- すべての回答は、平成31年4月1日現在を基準としてください。
- お答えいただいた回答用紙は、大変お手数ですが令和元年12月25日（水）までにご投函くださいますようお願いいたします。（切手は不要です）
- この調査は、(株)福島インフォメーションリサーチ&マネジメントに委託しています。調査に関してご不明な点がございましたら、下記の担当までお問い合わせください。

【お問い合わせ先】

いわき市 市民協働部 男女共同参画センター TEL：0246-27-8694

【委託先】

(株)福島インフォメーションリサーチ&マネジメント TEL：0246-22-1433

事業所の実態・意識調査アンケート

1. 事業所について

この調査票では、調査対象の会社・事業所等を「貴事業所」としていません。

問1. 貴事業所の概要について、教えてください。【項目ごとに1つだけ数字を選んで○】

①業種	1 建設業 2 製造業 3 電気・ガス・ 熱供給・水道業 4 情報通信業 5 運輸業・郵便業 6 卸売・小売業 7 金融・保険業	8 不動産業、物品賃貸業 9 宿泊、飲食サービス業 10 教育、学習支援サービス業 11 医療、福祉 12 その他のサービス業 13 農業・林業・漁業 14 その他 (具体的に：)
②事業所の性格	1 本社・本店 2 支社・支店・事業所	3 その他 (具体的に：)
③経営者（事業主）の方の性別	1 男性	2 女性
④就業規則の有無	1 あり	2 なし
⑤労働組合の有無	1 あり	2 なし

⑥常用従業員数について、教えてください。

	男性	女性
常用従業員数	()	()
うち 正規従業員数	()	()
うち 非正規従業員数	()	()

※ 正規従業員：雇用している従業員で雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム社員や他企業への出向者などを除いた者

※ 非正規従業員：正規従業員以外の従業員、即ち契約社員、嘱託社員、出向社員、派遣されている社員、臨時的雇用者、パートタイム労働者、その他

⑦貴事業所の管理職等の数について、以下の役職相当職の人数を男女別にご記入ください。

	男性	女性
役員・事業主	()	()
部長職	()	()
課長職	()	()
係長職	()	()

※ 管理職には、事業所の組織系列の各部署において、配下の係員等を指揮・監督する役職のほか、専門職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含みます。

※ 次長・課長補佐等役職欄に記載がない職については、直下役職とし、その他、部長・課長・係長の役職名を採用していない場合などは貴事業所の実態によりどの役職に該当するかは適宜ご判断ください。

⑧正規従業員の新規採用者数（令和元年度）について、ご記入ください。

	男性	女性
新規採用者数	(人)	(人)
うち障がい者数	(人)	(人)

2. 労働時間や有給休暇取得状況について

問2. 正規従業員において、把握している直近1ヶ月の1人あたりの平均残業時間は何時間ですか。

【最も近いもの1つだけに○】

- | | | |
|-----------|-----------|-----------|
| ① 0時間 | ② 1～9時間 | ③ 10～19時間 |
| ④ 20～29時間 | ⑤ 30～39時間 | ⑥ 40～49時間 |
| ⑦ 50～59時間 | ⑧ 60～99時間 | ⑨ 100時間以上 |

問3. 所定外労働時間が発生する場合の要因について、お伺いします。【3つまで○】

- ① 所定労働時間内では片付かない仕事量だから
- ② 突発的な業務がしばしば発生するから
- ③ 取引先（顧客）との関係で時間を合わせる必要があるから
- ④ 人手不足であるから
- ⑤ 事業活動の繁閑の差が大きいため
- ⑥ 組織または個人の仕事の進め方が効率的ではないから
- ⑦ 従業員がより質の高い仕事をしたいから
- ⑧ 長時間働く方が会社に評価されると従業員が思っているから
- ⑨ 残業手当や業績手当などの各種手当を増やしたいと従業員が思っているから
- ⑩ その他（具体的に： _____）
- ⑪ 特になし

問4. 貴事業所で長時間労働の是正や解消するための取組みを行っていますか。

【該当するもの1つに○】

- ① 行っている → 問5へ
- ② 行っていない → 問6へ

問5. 以下は、長時間労働の是正や解消の取組み例です。貴事業所で導入している取組みと導入を検討している取組みについて、お答えください。【あてはまるものすべてに○】

取組み例	導入している	導入を検討している
計画的な残業禁止日の設定		
入退時間のシステム管理 (入退時間と申請の不一致等に関する警告等)		
部下の長時間労働状況を上司の評価に反映		
長時間労働ではなく、時間効率を意識させる仕組みの導入		
長時間労働者に対する産業医との面談		
身近な上司（課長、部長等）からの声かけ		
業務時間外会議の禁止		
会議の時間や回数の制限		
取引先との余裕を持ったコミュニケーション		
残業の事前承認		
オフィスの強制消灯		
担当者がいなくても、他の人が仕事を代替できる体制づくり		
その他（具体的な取組み： _____ ）		

問6. 直近の事業年度（または把握できる直近の1年間）における年次有給休暇の状況について、お答えください。

1 年間延べ付与日数 (繰越日数を除く従業員全ての付与日数の合計)		日
2 年間延べ取得（消化）日数 (上記の付与日数に対する従業員全ての取得日数)		日

問7. 貴事業所では有給休暇取得を促進するための取組みを行っていますか。【該当するもの1つに○】

- ① 行っている → 問8へ
 ② 行っていない → 問9へ

問8. 以下は、有給休暇取得を促進するための取組み例です。貴事業所で導入している取組みと導入を検討している取組みについて、お答えください。【あてはまるものすべてに○】

取組み例	導入している	導入を検討している
積極的に休暇を取得させる仕組みづくり (有給休暇残数の通知、まとまった休暇取得奨励を含む)		
身近な上司(課長、部長等)による有給休暇の取得奨励		
身近な上司(課長、部長等)の積極的な有給休暇の取得		
部下の有給休暇取得率を管理職の評価に反映		
仕事の標準化(他のメンバーで仕事を代替できる)		
時間単位、半日単位などの柔軟な有給休暇取得制度		
代休分を残業代として支払う(代休優先取得の廃止)		
職場の計画的な休暇取得(一斉や交代)		
その他(具体的な取組み:)		

3. 育児・介護支援制度について

問9. 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」に基づく「育児休業」、「介護休業」並びに「子の看護休暇」、「介護休暇」の制度について、就業規則等に規定していますか。【項目ごとに1つだけ数字を選んで○】

	規定している	規定していない	規定していないが、認めている
育児休業	1	2	3
介護休業	1	2	3
子の看護休暇	1 (有給・無給)	2	3 (有給・無給)
介護休暇	1 (有給・無給)	2	3 (有給・無給)

問10. 過去1年間（平成30年1月1日～平成30年12月31日）における、「育児休業」や「介護休業」、「子の看護休暇」、「介護休暇」の利用者はどのくらいいますか。

	男性	女性
育児休業	(人)	(人)
介護休業	(人)	(人)
子の看護休暇	(人)	(人)
介護休暇	(人)	(人)

問11. 次世代育成支援対策推進法第12条に規定される一般事業主行動計画の策定をしていますか。
【あてはまるもの1つに○】

- ① 策定している
- ② 策定を予定（検討）している
- ③ 策定の予定はない

※「一般事業主行動計画」とは、次世代育成支援対策推進法に基づき、企業が従業員も仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、①計画期間、②目標、③目標達成のための対策及びその実施時期を定めるもの。

問12. 貴事業所で育児や介護を行う従業員の支援を行う取組みを行っていますか。
【該当するもの1つに○】

- ① 行っている → 問13へ
- ② 行っていない → 問14へ

問13. 以下は、育児や介護を行う従業員の支援を行う取組み例です。貴事業所で導入している取組みと導入を検討している取組みについて、お答えください。【あてはまるものすべてに○】

取組み例	導入している	導入を検討している
勤務時間の短縮		
時間外労働の軽減・免除		
フレックスタイム制の導入		
始業・就業時間の繰り上げ・繰り下げ		
在宅勤務制度の導入		
育児に要する経費の援助		
介護に要する経費の援助		
転勤への配慮		
復職への支援（休業中の情報提供、復職後の研修など）		
再雇用制度		
柔軟な働き方（パートになっても正社員に戻れるなど）への支援		
その他（具体的な取組み：_____）		

4. 女性活躍推進について

問14. 女性従業員（正規従業員）の働き方として、どのような実態にありますか。

【該当するもの1つに〇】

- ① 子を出産して産休・育休後に復帰し継続して就業している
- ② 子を出産して産休後に復帰し継続して就業している
- ③ 妊娠・出産を契機に退職する
- ④ 結婚を契機に退職する
- ⑤ 家族の介護のために退職する
- ⑥ 子育てしながら再就職している
- ⑦ 子育て後に再就職している
- ⑧ 結婚や妊娠・出産する女性がない
- ⑨ その他（具体的に： _____ ）

問15. 貴事業所で女性の登用に関する取組みを行っていますか。【該当するもの1つに〇】

- ① 行っている → 問16へ
- ② 行っていない → 問17へ

問16. 以下は、女性の活用の取組み例です。貴事業所で導入している取組みと導入を検討している取組みについて、お答えください。【あてはまるものすべてに〇】

取組み例	導入している	導入を検討している
意欲や能力のある女性に幅広い仕事上の経験を与え職域を拡大している		
女性の管理職を積極的に登用している		
同一条件における男女の賃金格差を是正している		
出産後も継続して就業できるよう勤務地や労働条件に配慮している		
各種研修・教育の機会への女性の参加を奨励している		
管理職に対し女性活用の重要性等についての研修をしている		
その他（具体的な取組み： _____ ）		

問17. 女性の活用・登用に当たっての課題について、お伺いします。【あてはまるものすべてに○】

- ① 必要な知識や経験を有する女性の人材が不足している
- ② 女性の職種が限定されている
- ③ 女性は家庭生活（家事・育児・介護等）の負担が大きい
- ④ 管理職を希望する女性が少ない
- ⑤ 女性の職業意識が低い
- ⑥ 時間外労働・深夜業をさせにくい
- ⑦ 重量物の取扱いや危険有害業について法制上の制約がある
- ⑧ 中間管理職の男性や同僚の男性の認識、理解が不十分である
- ⑨ 顧客や社会一般の理解が不十分である
- ⑩ その他（具体的に： _____）

5. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の取組みについて

問18. 「ワーク・ライフ・バランス」について、理解度はどのようになっていると思いますか。
【該当するもの1つに○】

- ① 管理職・従業員ともにある程度理解している
- ② 管理職はある程度理解している
- ③ 従業員はある程度理解している
- ④ 管理職・従業員ともに理解していない

※「ワーク・ライフ・バランス」とは、男女がともに人生の各階段において、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など様々な活動について、自らの希望するバランスで展開できる状態をいう。

問19. 貴事業所でワーク・ライフ・バランスの推進にかかる取組みを行っていますか。
【該当するもの1つに○】

- ① 行っている → 問20へ
- ② 行っていない → 問22へ

問21 (1) . ワーク・ライフ・バランスの取組みを実施したことでどのような成果が期待できると
 思いますか。【該当するものすべてに○】

(意識関係)

- ① 従業員の仕事への意欲や会社への愛着心が高まる (従業員の満足度アップ)
- ② 従業員の時間管理意識が向上する
- ③ 従業員が仕事以外の活動に関わることで、視野が広がり創造性が仕事に活用できる
- ④ ワーク・ライフ・バランスの考え方が社内に浸透する

(人材関係)

- ⑤ 従業員の離職による業務に支障が生じるリスクを回避できる
- ⑥ 優秀な人材を確保できるようになる
- ⑦ 従業員の離職率が低下し、知識や経験が失われることがなくなる (定着率のアップ)
- ⑧ メンタルや身体の不調などによる休職者・離職者が減る

(業績関係)

- ⑨ 売上が向上する
- ⑩ 顧客満足度が向上する
- ⑪ 所定時間外労働が減り、コストの削減につながる
- ⑫ 無駄な業務・作業の見直しにより、生産性・業務効率が向上する
- ⑬ 先駆的な企業としてのイメージアップ、企業のPR効果がある

(その他)

(

)

問21 (2) . 上記で○を付けたもののうちで貴事業所において効果があったと思われるものについて、
 具体的な内容を教えてください。

※どんな成果でも構いません。ご自由にご記入ください。

例) 労働環境の改善により若手従業員の離職者がなくなった、残業が5年前より10%減った など

6. 市に対しての意見・要望について

問 26. 女性活躍、ワーク・ライフ・バランスの取組みを推進する場合、市（行政）にどのような支援を望みますか。【該当するものすべてに○】

① 女性活躍、ワーク・ライフ・バランスにかかる各種支援 ※どのような支援を希望しますか ()
② 実施企業に対する入札上の更なる優遇
③ アドバイザーやコンサルタントの派遣
④ 管理職や従業員に対するセミナーや研修会の実施
⑤ 成果をあげている企業の具体的な取組み事例の紹介
⑥ 女性活躍、ワーク・ライフ・バランス推進企業の認定
⑦ その他 ()

◇ 男女共同参画に関する施策等について、ご意見やご要望がございましたら、ご記入ください。

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

◆男女共同参画情報紙取材へのご協力をお願い

市では、市民に男女共同参画の現状や動向をわかりやすく伝えるとともに、市民からの意見や情報等を受発信し、幅広く男女共同参画に関する市民意識の醸成を図ることを目的に、男女共同参画情報紙「Wing」を発行しています。

今後、事業所における取組みを情報紙に掲載することも考えておりますので、取材にご協力いただける事業所は、事業所名、ご担当部署名とご担当者、所在地、電話番号のご記入をお願いします。

ご協力をお願いする場合は、改めてご連絡させていただきますので、よろしくお願ひいたします。

事業所名		
ご担当者	(部署名)	(ご担当者名)
所在地・電話番号	いわき市 電話番号	