

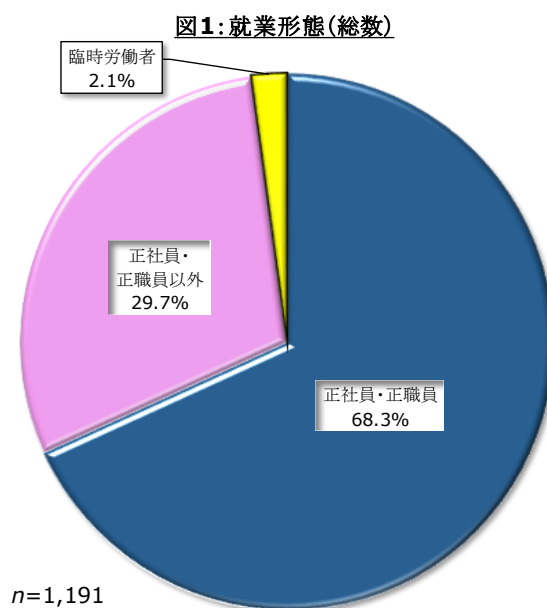
第2 調査結果

1 労働者全般の状況

(1) 就業形態

雇用労働者の就業形態をみると、「正社員・正職員」（68.3%）、「正社員・正職員以外」（29.7%）、「臨時労働者」（2.1%）となっている（図1）。

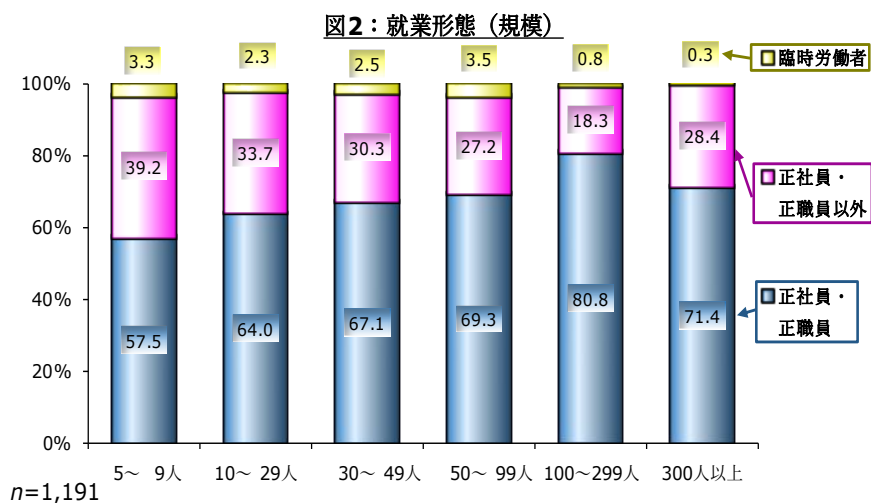
※付表1



<属性別>

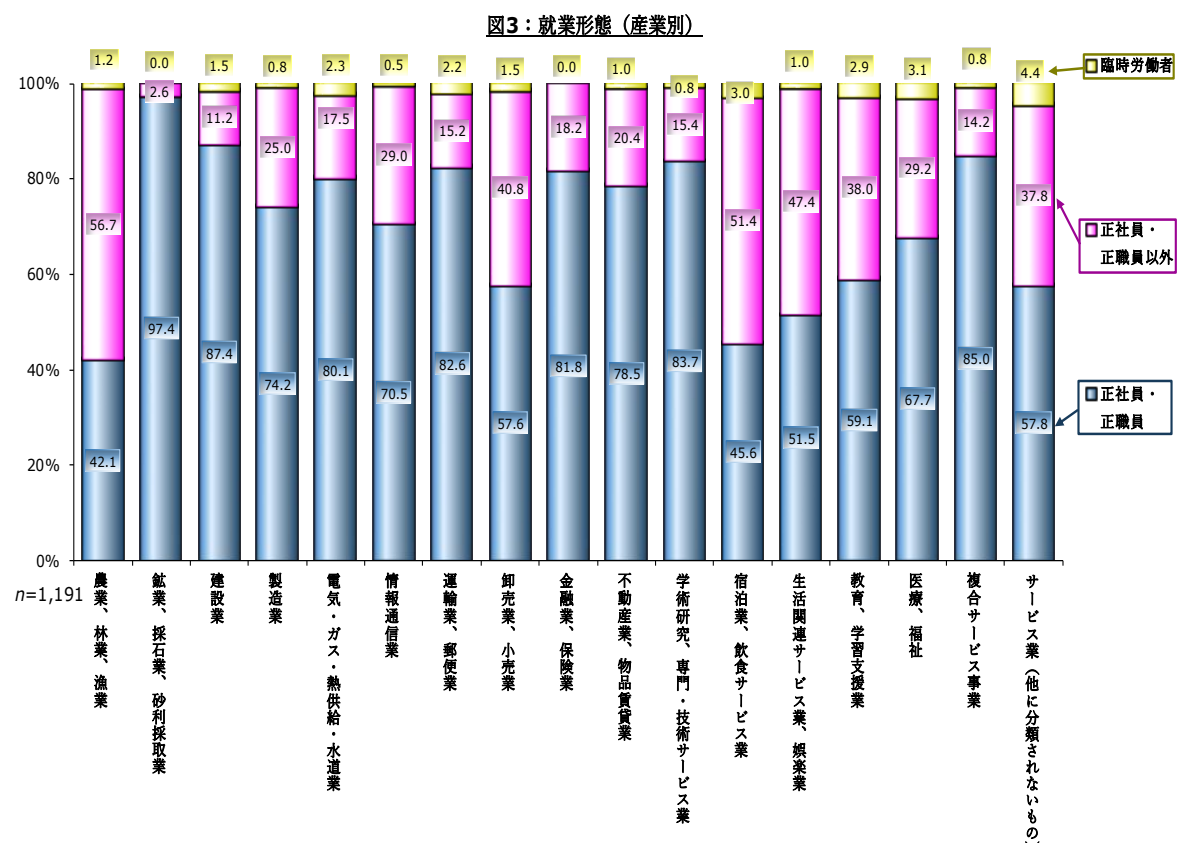
規模別にみると、『正社員・正職員』の割合が高いのは、「100～299人」（80.8%）、「300人以上」（71.4%）、「50～99人」（69.3%）などであり、逆に低いのは、「5～9人」（57.5%）、「10～29人」（64.0%）などとなっている（図2）。

※付表1



産業別にみると、『正社員・正職員』の割合が高いのは、「鉱業、採石業、砂利採取業」(97.4%)、「建設業」(87.4%)、「複合サービス事業」(85.0%)、「学術研究、専門・技術サービス業」(83.7%)、「運輸業、郵便業」(82.6%)、「金融業、保険業」(81.8%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(80.1%)などであり、逆に低いのは「農業、林業、漁業」(42.1%)、「宿泊業、飲食サービス業」(45.6%)、「生活関連サービス業、娯楽業」(51.5%)、「卸売業、小売業」(57.6%)、「サービス業(他に分類されないもの)」(57.8%)、「教育、学習支援業」(59.1%)などとなっている(図3)。

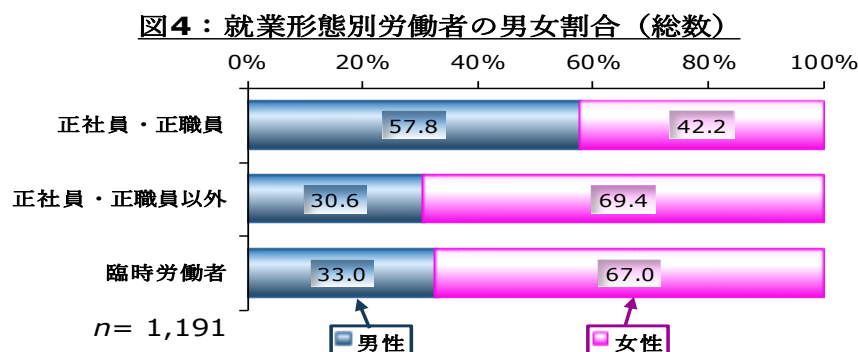
※付表1



就業形態別に男女の割合をみると、『正社員・正職員』における割合は、「男性」(57.8%)、「女性」(42.2%)と「男性」が上回っている。『正社員・正職員以外』の場合は、「男性」(30.6%)、「女性」(69.4%)と逆に女性が上回っている。

また『臨時労働者』についても、「男性」(33.0%)、「女性」(67.0%)と女性が上回っている(図4)。

※付表1



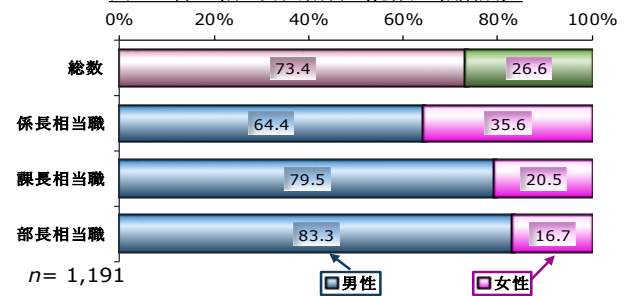
(2) 正社員・正職員の管理職登用状況

管理職の男女割合を職階別にみると、『女性』の割合は「総数」と「係長相当職」・「課長相当職」とでは20～30%台であるが、「部長相当職」では2割に満たない。

逆に『男性』の場合は「総数」と「係長相当職」・「課長相当職」では60～70%台であるが、「部長相当職」では8割を超えている（図5）。

※付表2

図5：管理職の男女割合（総数・職階別）

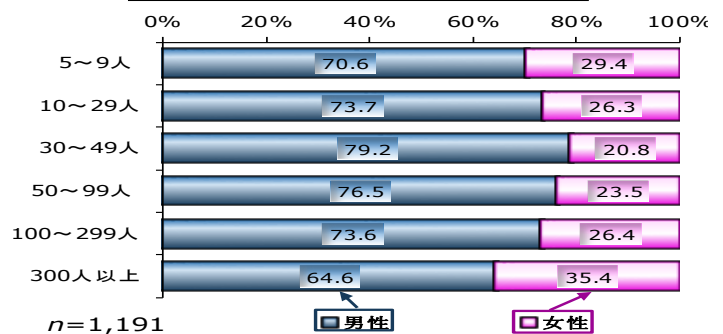


<属性別>

規模別にみると、最も『女性管理職』の割合が高いのは「300人以上」（35.4%）で、次いで、「5～9人」（29.4%）、「100～299人」（26.4%）、「10～29人」（26.3%）、「50～99人」（23.5%）などとなっている（図6）。

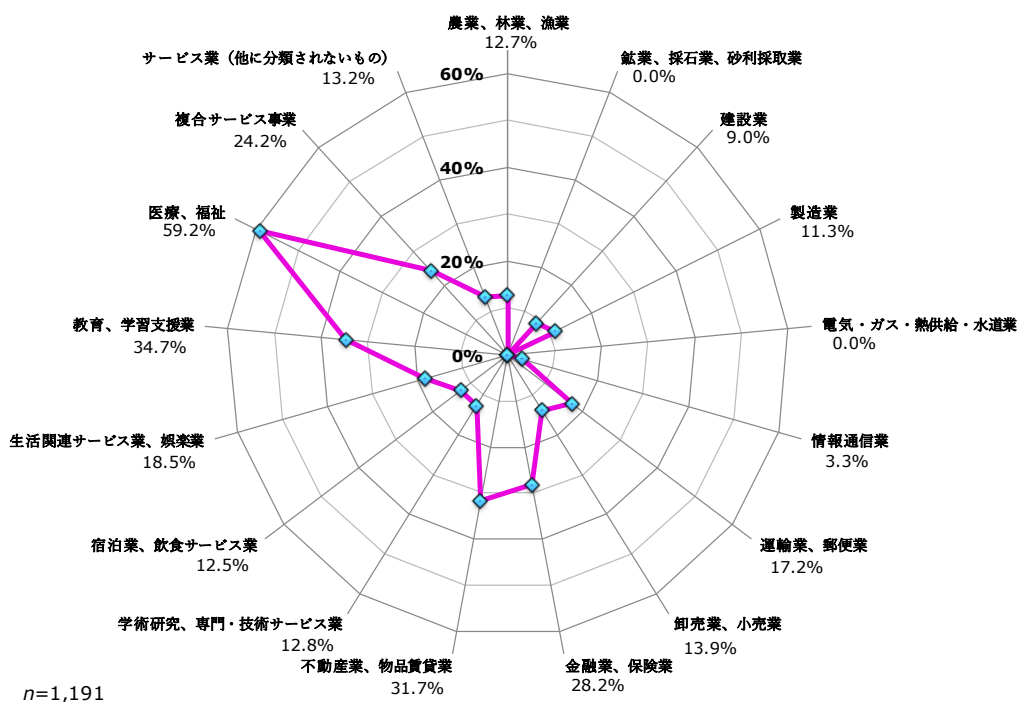
※付表2

図6：管理職の男女割合（規模別）



産業別にみると、『女性管理職』の割合が高いのは「医療、福祉」（59.2%）で過半数を超え、次いで「教育、学習支援業」（34.7%）、「不動産業、物品賃貸業」（31.7%）、「金融業、保険業」（28.2%）などとなっている（図7）。 ※付表2

図7：女性管理職の割合（産業別）

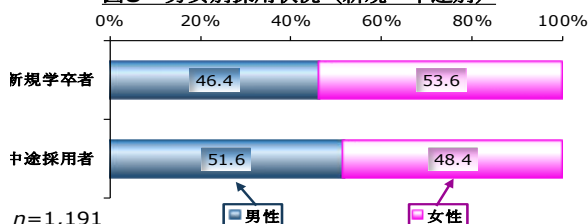


(3) 正社員・正職員の採用状況

正社員・正職員の採用を男女別にみると、『新規学卒者』では「男性」（46.4%）、「女性」（53.6%）となっており、「女性」の『新規学卒者』の採用が多くなっている。また、『中途採用者』では、「男性」（51.6%）、「女性」（48.4%）となっており、「男性」の『中途採用者』が多くなっている（図8）。

採用の内訳は、『新規学卒者』（23.7%）、『中途採用者』（76.3%）となっている。 ※付表3

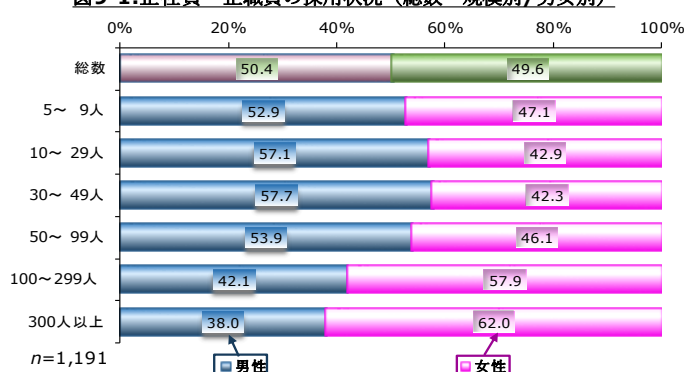
図8：男女別採用状況（新規・中途別）



<属性別>

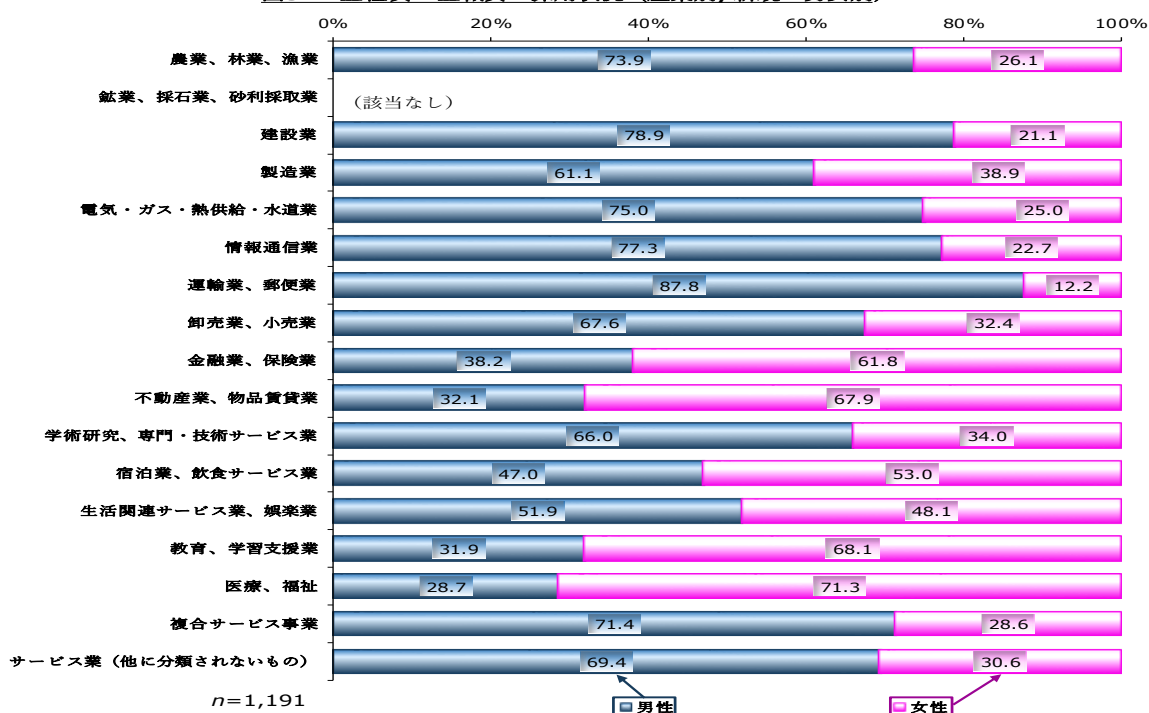
男女の割合を規模別にみると、「男性」の採用の割合は、「30～49人」（57.7%）、「10～29人」（57.1%）、「50～99人」（53.9%）、「5～9人」（52.9%）と続いており、「男性」の割合が高くなっているが、「100～299人」と「300人以上」では女性の割合が半数を超えている（図9-1）。 ※付表3

図9-1：正社員・正職員の採用状況（総数・規模別/男女別）



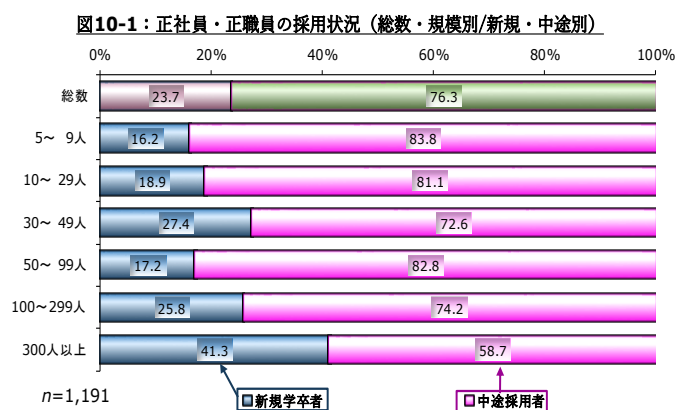
男女の割合を産業別にみると、「男性」では、「運輸業、郵便業」（87.8%）、「建設業」（78.9%）、「情報通信業」（77.3%）、「電気・ガス・熱供給・水道業」（75.0%）の割合が高く、「女性」では、「医療、福祉」（71.3%）、「教育、学習支援業」（68.1%）、「不動産業、物品賃貸業」（67.9%）、「金融業、保険業」（61.8%）、「宿泊業、飲食サービス業」（53.0%）の割合が高くなっている（図9-2）。 ※付表3

図9-2：正社員・正職員の採用状況（産業別/新規・男女別）



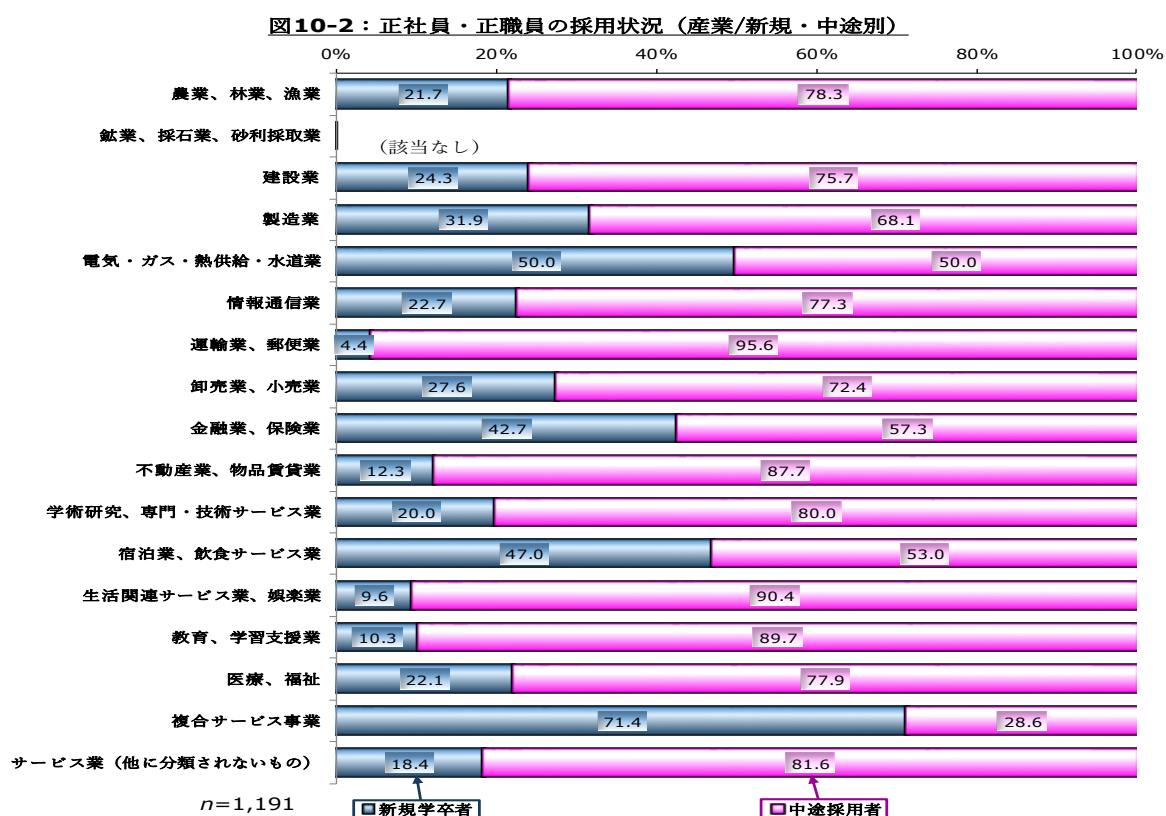
新規学卒者と中途採用者の割合を規模別にみると、『新規学卒者』の採用割合が最も高いのは、「300人以上」（41.3%）となっている。逆に、『中途採用者』の割合が最も高いのは、「5～9人」（83.8%）となっている（図10-1）。

※付表3



新規学卒者と中途採用者の割合を産業別にみると、『新規学卒者』の割合が高いのは、「複合サービス事業」（71.4%）となっている。逆に、『中途採用者』の割合が高いのは、「運輸業、郵便業」（95.6%）、「生活関連サービス業、娯楽業」（90.4%）、「教育、学習支援業」（89.7%）、「不動産業、物品賃貸業」（87.7%）、「サービス業（他に分類されないもの）」（81.6%）となっている（図10-2）。

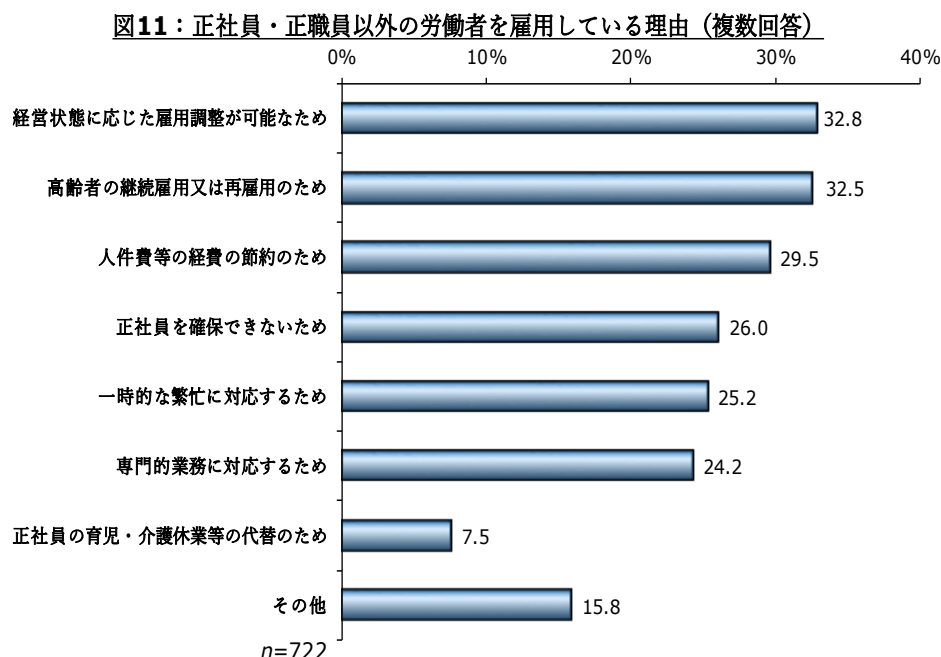
※付表3



(4) 正社員・正職員以外の労働者を雇用している理由

雇用している理由をみると、「経営状態に応じた雇用調整が可能なため」(32.8%)、「高齢者の継続雇用または再雇用のため」(32.5%)、「人件費等の経費の節約のため」(29.5%)などが高くなっている(以上すべて複数回答)(図11)。

※付表 4



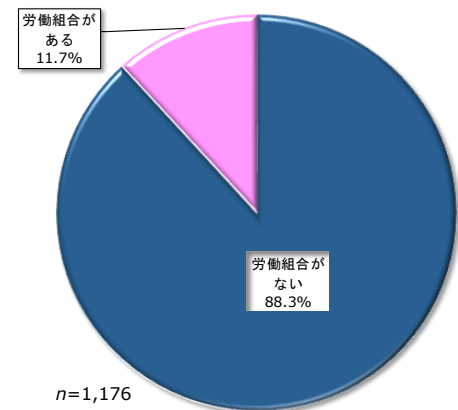
- その他の回答
- 本人が正社員・正職員以外を希望しているため
(短時間勤務・扶養内勤務・子育て・介護・正社員を望まない・本人のライフスタイル優先・身体的理由・一人親方・ダブルワーク・定年退職後の勤務・結婚・働き方など)
 - 労使双方において適性の確認が必要なため
 - 正社員に任せるほどではない比較的軽微な作業と、正社員としての責を負わずに働きたいという労働者とのマッチングのため
 - 正社員としての採用基準を満たしていないため
 - 正社員の労働条件を本人が了承しないため
 - 人事考課により正社員登用を行っているため
 - 宿直業務のため
 - 業務量に応じた職員配置を行うため
 - 試用期間のため
 - 学生のため
 - 外国人技能実習生受入のため
 - 短時間だが人手が必要なため
 - 障がい者雇用のため
 - 新規事業に対応するため
 - 24時間ニーズに応えるためには非常勤も必要なため

(5) 労働組合の有無

労働組合の有無割合をみると、「労働組合がある」11.7%、「労働組合がない」88.3%となっている（図12）。

※付表5

図12：労働組合の有無（総数）

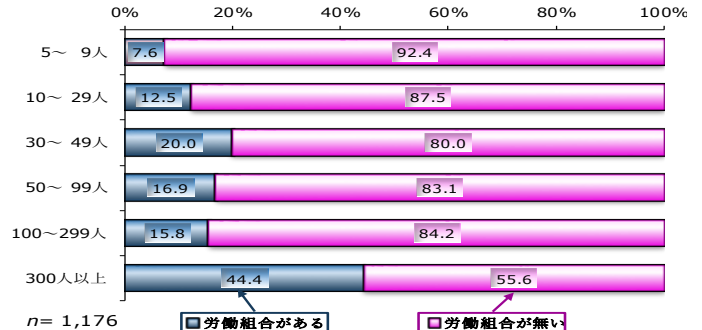


<属性別>

規模別にみると、『労働組合がある』割合が最も高いのは「300人以上」（44.4%）であり、次に「30～49人」（20.0%）、「50～99人」（16.9%）、「100～299人」（15.8%）、と続いている（図13）。

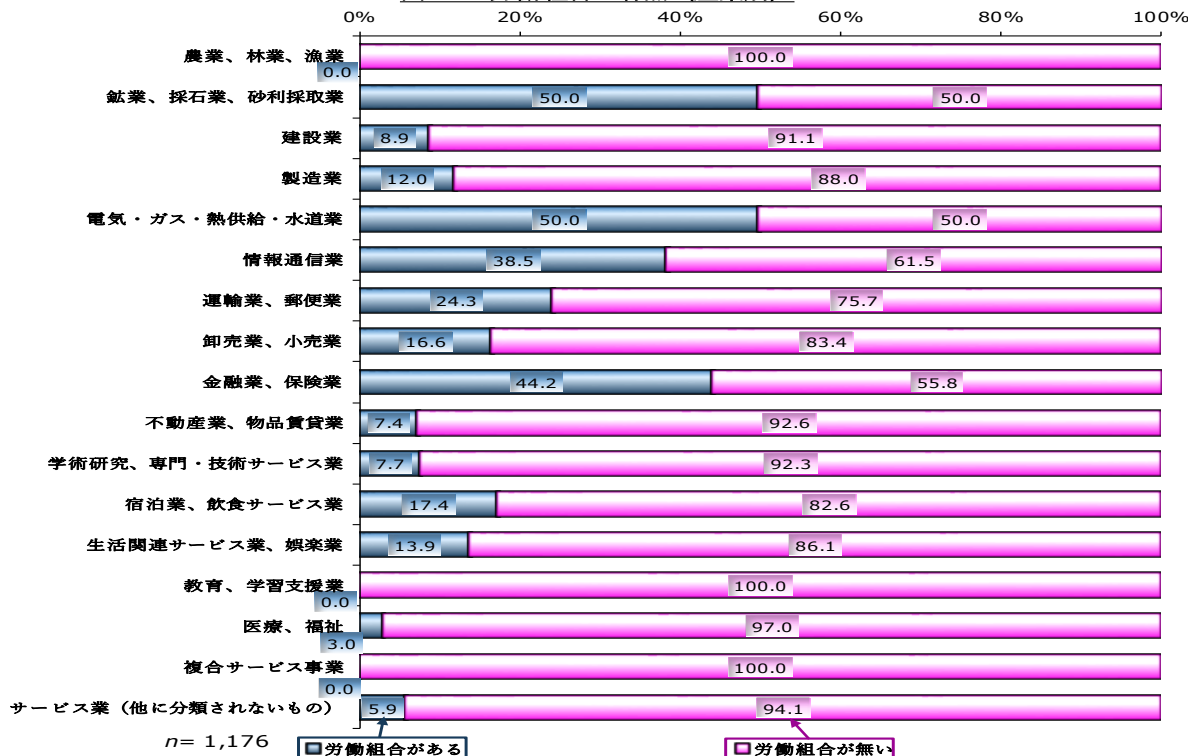
※付表5

図13：労働組合の有無（規模別）



産業別にみると、組織率が最も高いのは「電気・ガス・熱供給・水道業」・「鉱業、採石業、砂利採取業」（いずれも50.0%）で、次いで、「金融業、保険業」（44.2%）、「情報通信業」（38.5%）、「運輸業、郵便業」（24.3%）などとなっている（図14）。 ※付表5

図14：労働組合の有無（産業別）



2 賃金制度

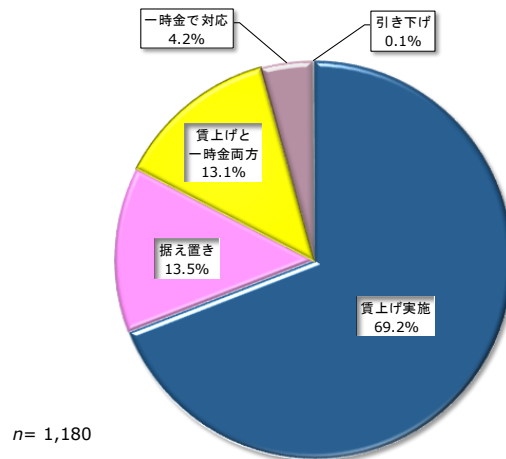
1 正社員・正職員の賃上げ

(1) 正社員・正職員の賃上げ実施状況

『正社員・正職員』の賃上げ（定期昇給を含む）の実施状況は、「賃上げを実施した」（69.2%）、「賃上げをせずに据え置いた」（13.5%）、「賃上げと一時金両方に対応した」（13.1%）、「一時金で対応した」（4.2%）、「賃金を引き下げた」（0.1%）の順になっている（図15）。

※付表 6

図15：正社員・正職員の賃上げの実施状況（総数）



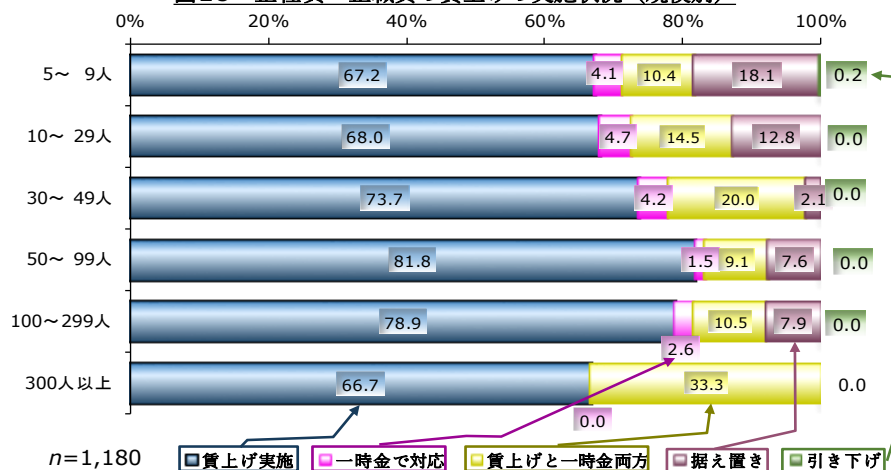
<属性別>

規模別にみると、『何らかの賃上げを実施（「賃上げ実施」と「賃上げと一時金両方」の合計）』の割合が最も高いのは「300人以上」（100.0%＝66.7%+33.3%）である。

また『据え置き』は、「5～9人」（18.1%）で高くなっている（図16）。

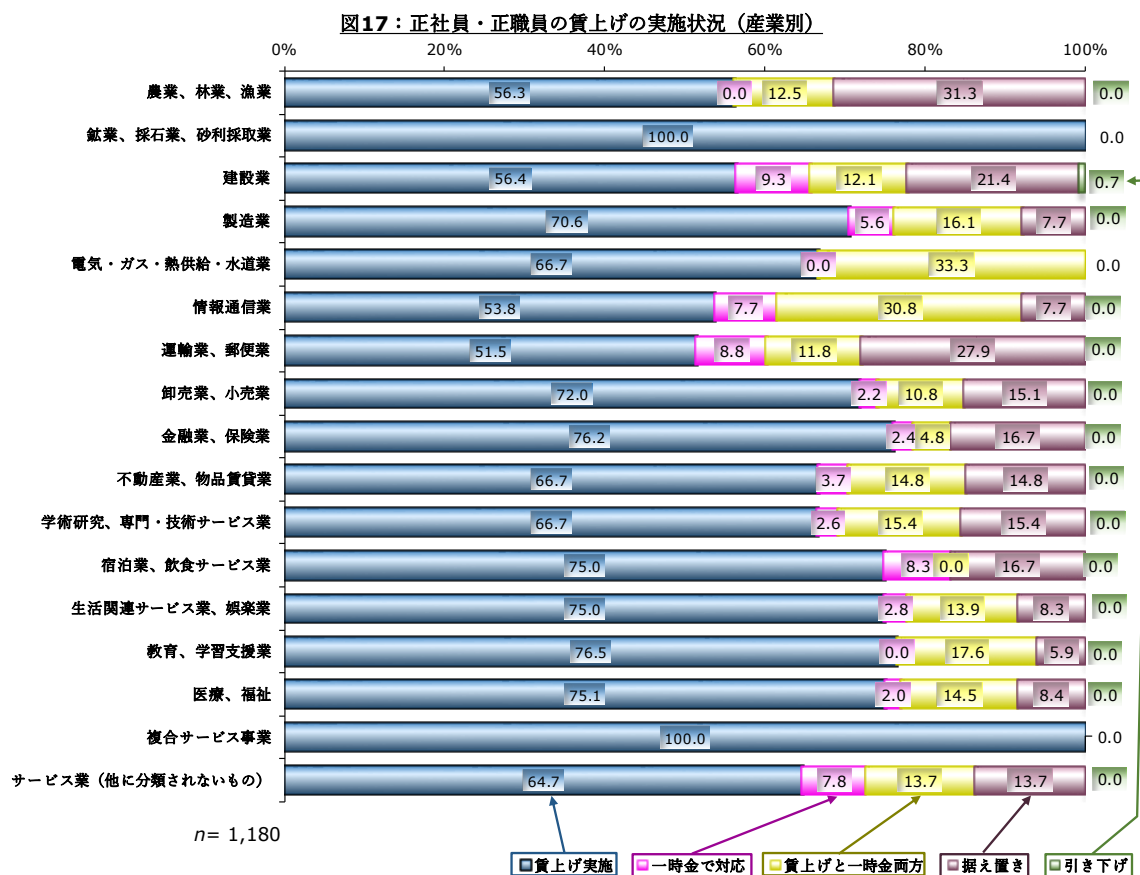
※付表 6

図16：正社員・正職員の賃上げの実施状況（規模別）



産業別にみると、『何らかの賃上げを実施（「賃上げ実施」と「賃上げと一時金両方対応」の合計）』の割合が高いのは、「鉱業、採石業、砂利採取業」・「複合サービス事業」（いずれも賃上げ実施 100.0%）、「電気・ガス・熱供給・水道業」（100.0%=66.7+33.3）、「教育、学習支援業」（94.1%=76.5+17.6）、「医療、福祉」（89.6%=75.1+14.5）、「生活関連サービス業、娯楽業」（88.9%=75.0+13.9）、「製造業」（86.7%=70.6+16.1）、「情報通信業」（84.6%=53.8+30.8）、「学術研究、専門・技術サービス業」（82.3%=66.7+15.4）、「不動産業、物品賃貸業」（81.5%=66.7+14.8）などである。また、『一時金で対応』は「建設業」（9.3%）が高く、『据え置き』は「農業、林業、漁業」（31.3%）、「運輸業、郵便業」（27.9%）などが高くなっている（図 17）。

※付表 6



2 正社員・正職員の一時金

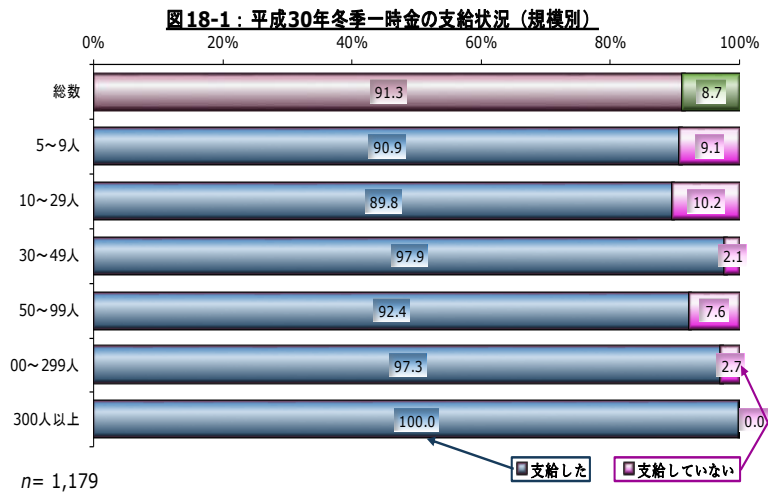
(1) 正社員・正職員への平成30年冬季一時金の支給状況と支給方法

(a) 支給状況

『正社員・正職員』の平成30年冬季一時金の支給状況をみると、「支給した」が91.3%で「支給していない」が8.7%となっている(図18-1の項目「総数」)。
※付表7

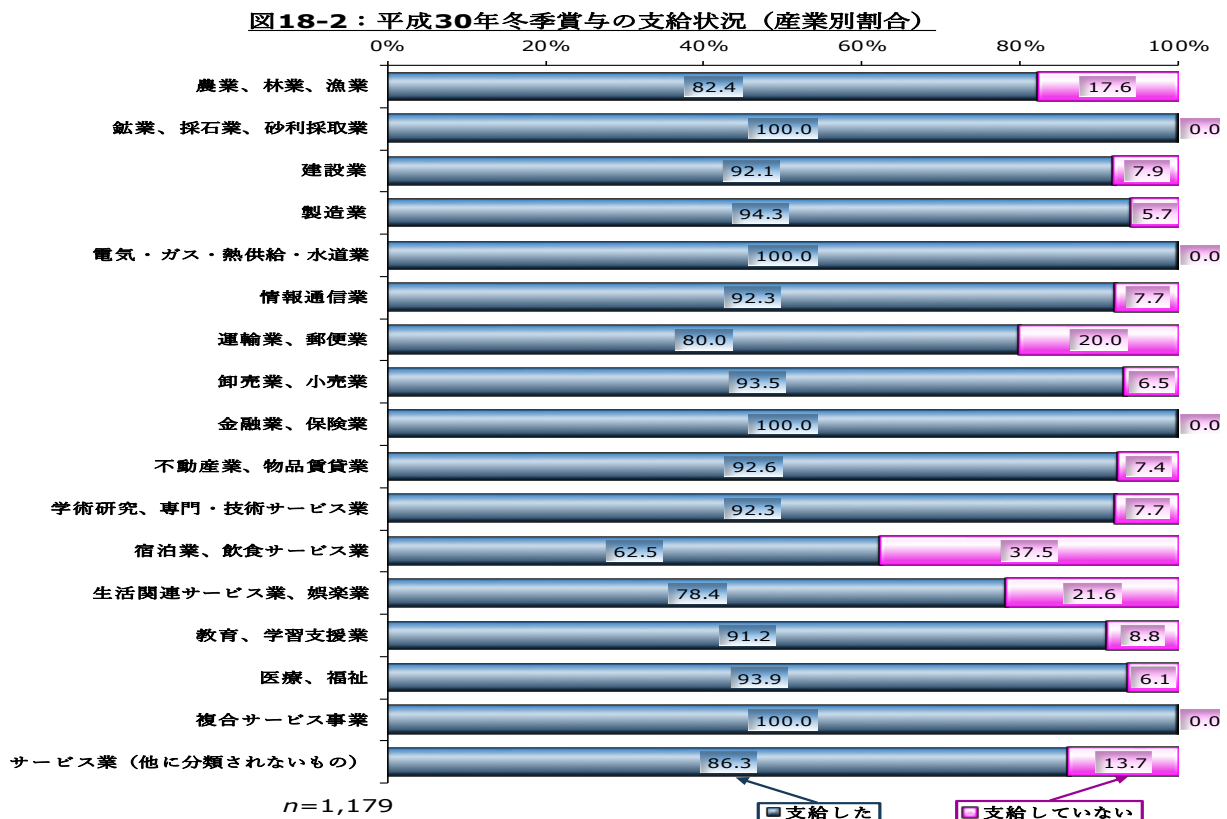
<属性別>

規模別にみると、「支給した」割合は、「300人以上」(100.0%)が最も高く、「30～49人」(97.9%)、「100～299人」(97.3%)、「50～99人」(92.4%)、「5～9人」(90.9%)と続いている(図18-1)。
※付表7



産業別にみると、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「金融業、保険業」、「複合サービス業」(それぞれ100.0%)で「支給した」割合が高く、次いで「製造業」(94.3%)、「医療、福祉」(93.9%)、「卸売業、小売業」(93.5%)、「不動産業、物品賃貸業」(92.6%)などとなっている

(図18-2)。
※付表7

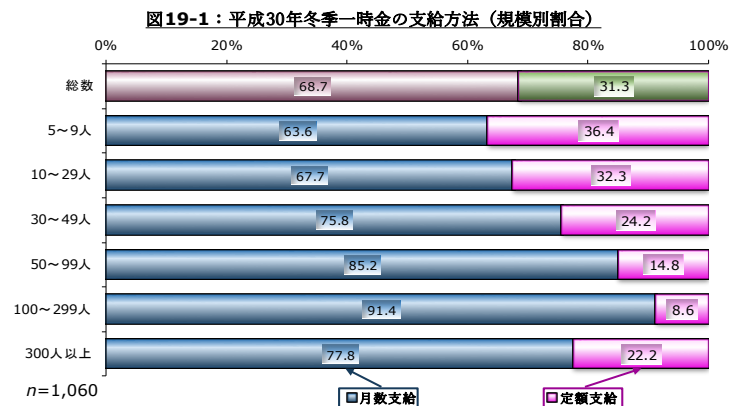


(b)支給方法

『正社員・正職員』の平成30年冬季一時金の支給方法を比較してみると、「総数」では「月数支給」が68.7%で、「定額支給」の31.3%より多くなっている

(図19-1の項目「総数」)。

※付表8



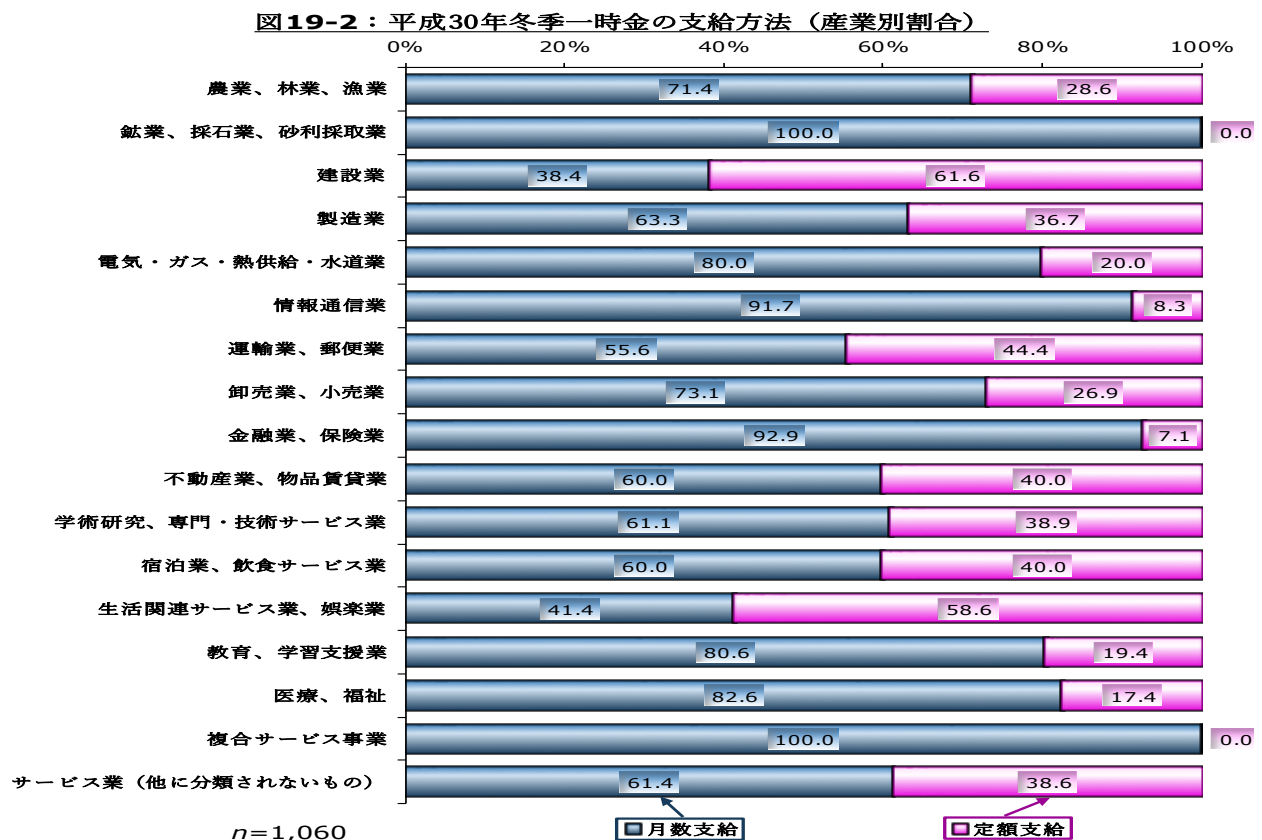
<属性別>

規模別にみると、『月数支給』の割合は、「100～299人」が最も高く91.4%となっている。

次いで「50～99人」（85.2%）、「300人以上」（77.8%）、「30～49人」（75.8%）などとなっている（図19-1）。※付表8

産業別にみると、『月数支給』の割合は、「鉱業、採石業、砂利採取業」・「複合サービス業」（それぞれ100.0%）が最も高く、次に「金融業、保険業」（92.9%）、「情報通信業」（91.7%）、「医療、福祉」（82.6%）、「教育、学習支援業」（80.6%）、「電気・ガス・熱供給・水道業」（80.0%）などとなっている。又、『定額支給』の割合は、「建設業」（61.6%）が最も高く、次に「生活関連サービス業、娯楽業」（58.6%）となっている（図19-2）。

※付表8

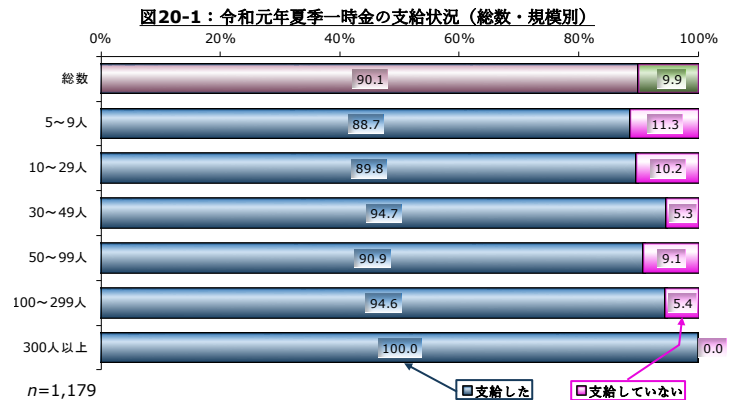


(2) 正社員・正職員への令和元年夏季一時金の支給状況と支給方法

(a) 支給状況

『正社員・正職員』への令和元年夏季一時金の支給状況をみると、「支給した」が90.1%で「支給していない」が9.9%となっている（図20-1の項目「総数」）。

※付表9

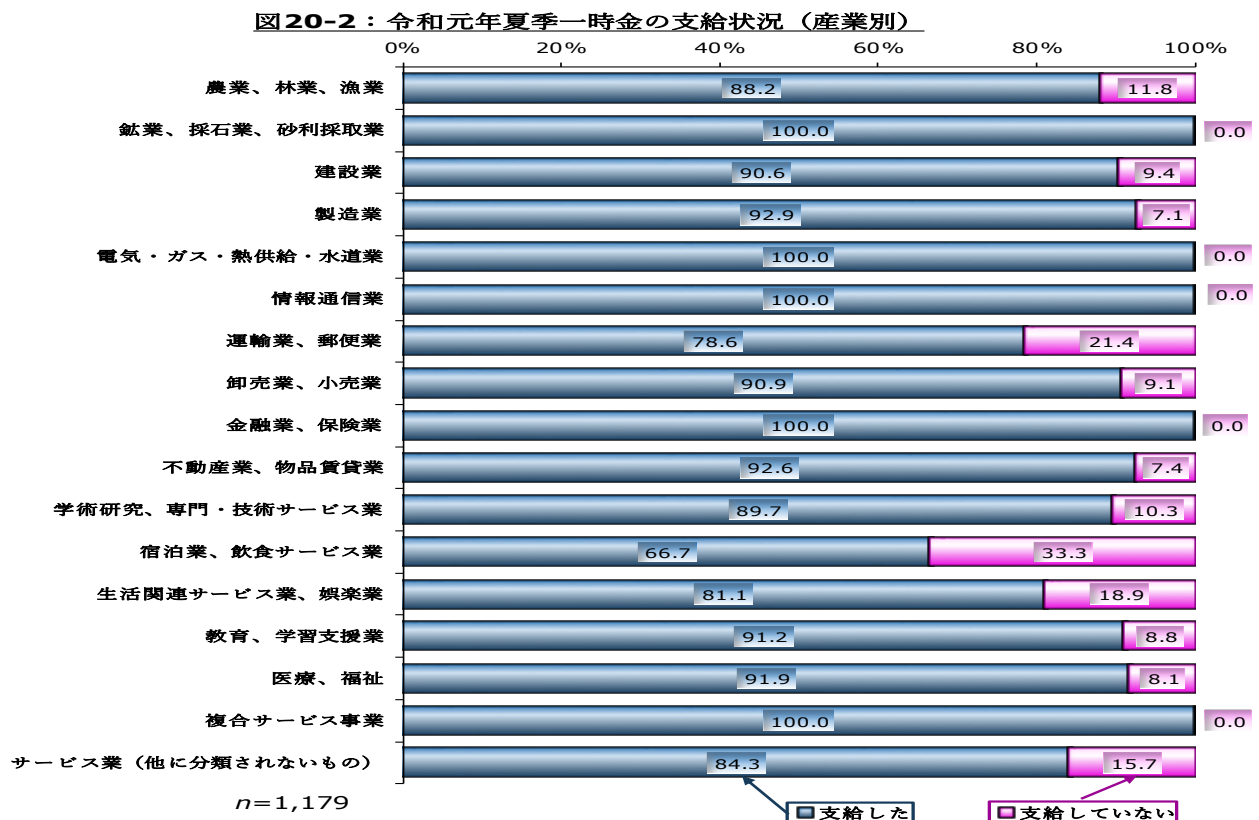


<属性別>

規模別にみると、「支給した」割合は、「300人以上」が最も高く100.0%となっている。次いで「30～49人」（94.7%）、「100～299人」（94.6%）、「50～99人」（90.9%）などとなっている（図20-1）。

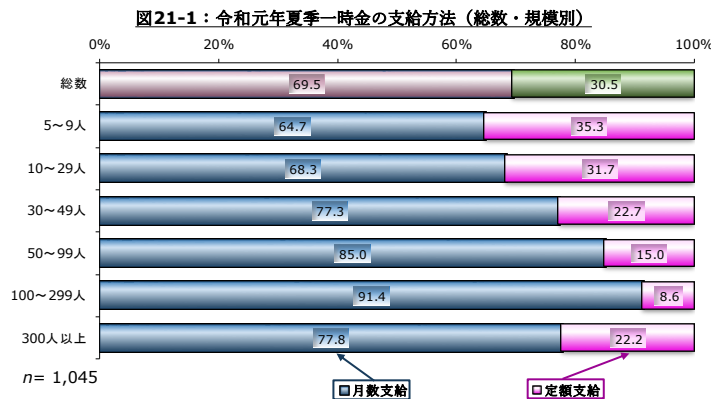
※付表9

産業別にみると、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「金融業、保険業」、「複合サービス業」（それぞれ100.0%）で「支給した」割合が高く、次いで「製造業」（92.9%）、「不動産業、物品賃貸業」（92.6%）「医療、福祉」（91.9%）などとなっている（図20-2）。 ※付表9



(b) 支給方法（月数支給と定額支給の割合）

『正社員・正職員』への平成元年夏季一時金の支給方法を比較してみると、「総数」では「月数支給」が69.5%で、「定額支給」が30.5%となっている（図21-1の項目「総数」）。 ※付表10

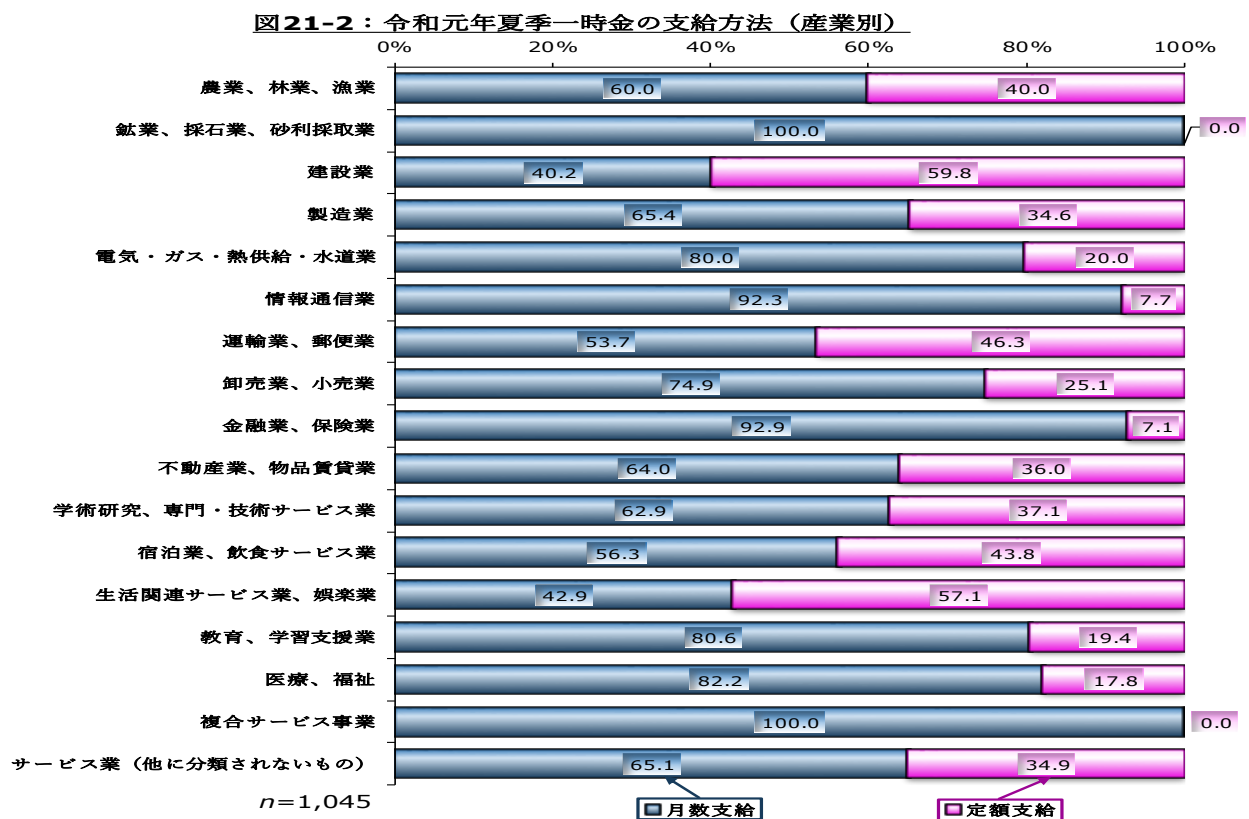


<属性別>

規模別にみると、『月数支給』の割合は、「100～299人」が最も高く91.4%となっている。次いで、「50～99人」（85.0%）、「300人以上」（77.8%）、「30～49人」（77.3%）などとなっている（図21-1）。 ※付表10

産業別にみると、『月数支給』の割合は、「鉱業、採石業、砂利採取業」・「複合サービス業」（いずれも100.0%）が最も高く、次に「金融業、保険業」（92.9%）、「情報通信業」（92.3%）、「医療、福祉」（82.2%）、「教育、学習支援業」（80.6%）、「電気・ガス・熱供給・水道業」（80.0%）、「卸売業、小売業」（74.9%）などとなっている。

また、『定額支給』の割合は、「建設業」（59.8%）が最も高く、次に「生活関連サービス業、娯楽業」（57.1%）となっている（図21-2）。 ※付表10



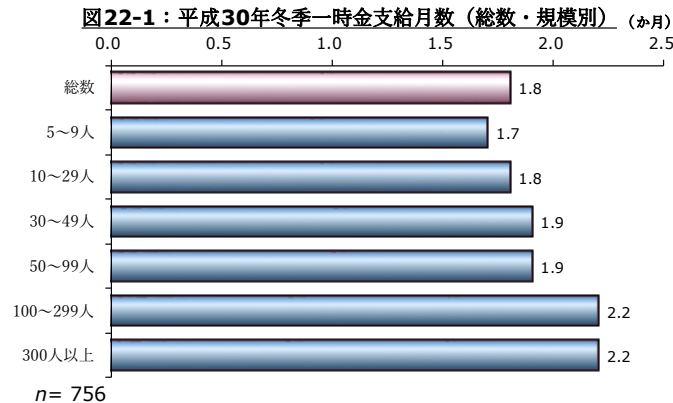
(3) 正社員・正職員への平成30年冬季一時金の支給月数

(a) 支給月数

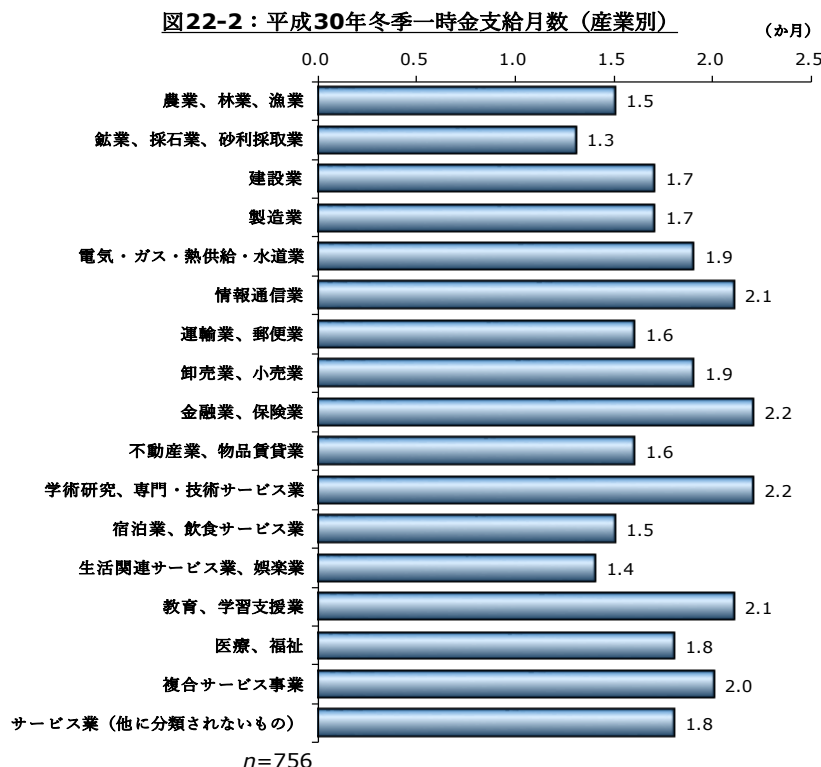
平成30年冬季一時金の全体の平均支給月数は、1.8 か月となっている（図22-1の項目「総数」）。
※付表11

<属性別>

規模別にみると、「100～299人」・「300人以上」で最も高くいずれも2.2 か月となっている。次いで「30～49人」・「50～99人」（いずれも1.9 か月）などとなっている（図22-1）。 ※付表11



産業別にみると、「金融業、保険業」・「学術研究、専門・技術サービス業」が最も高くいずれも2.2 か月となっている。次に「情報通信業」・「教育、学習支援業」（いずれも2.1 か月）、「複合サービス事業」（2.0 か月）、「電気・ガス・熱供給・水道業」・「卸売業、小売業」（いずれも1.9 か月）などとなっている（図22-2）。 ※付表11



(4) 正社員・正職員への令和元年夏季一時金の支給月数

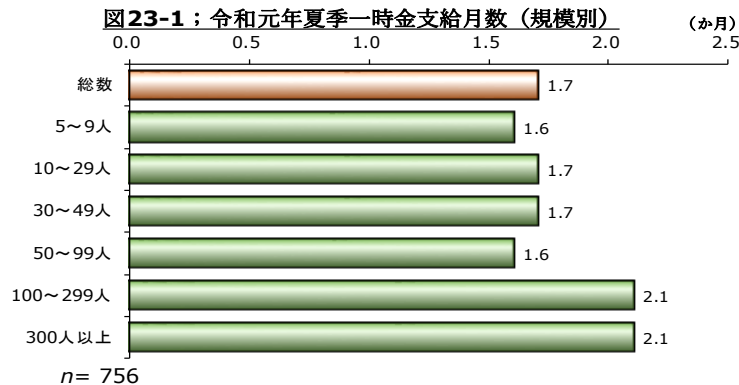
(a) 支給月数

令和元年夏季一時金の全体の平均支給月数は、1.7 か月となっている（図 23-1 の項目「総数」）。

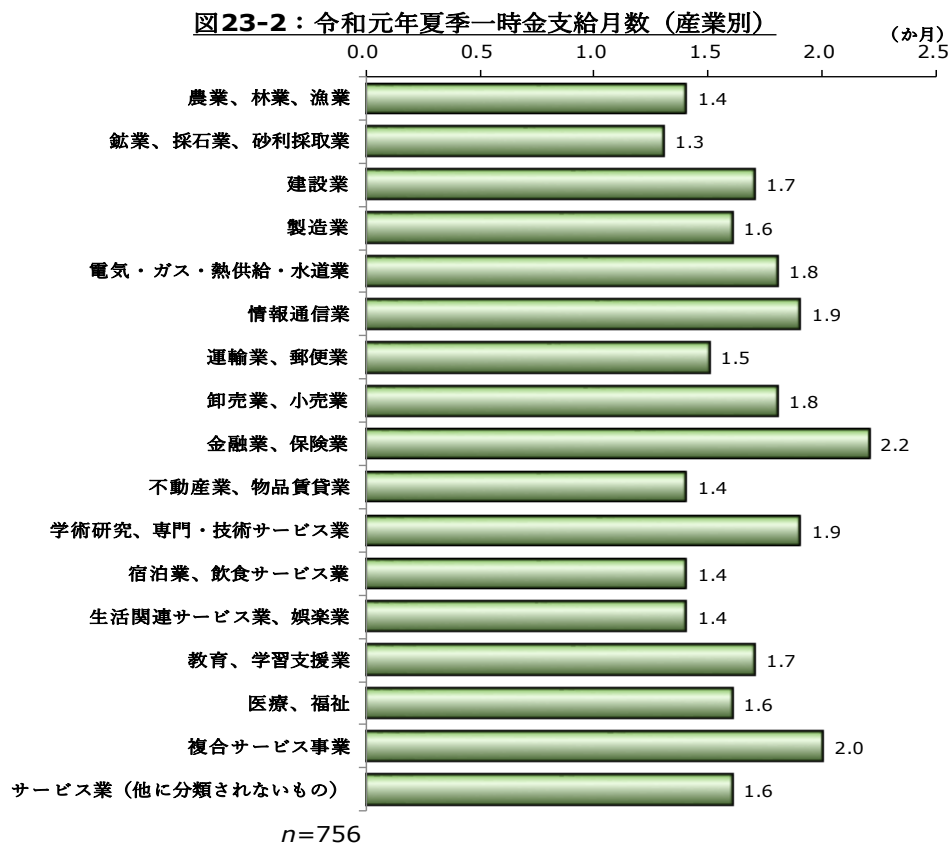
※付表 11

<属性別>

規模別にみると、「100～299 人」・「300 人以上」が最も高くいずれも 2.1 か月となっている。次いで「10～29 人」・「30～49 人」（いずれも 1.7 か月）などとなっている（図 23-1）。 ※付表 11



産業別にみると、「金融業、保険業」が最も高く 2.2 か月となっている。次に「複合サービス事業」（2.0 か月）、「情報通信業」・「学術研究、専門・技術サービス業」（いずれも 1.9 か月）などとなっている（図 23-2）。 ※付表 11



3 労働時間

1 正社員・正職員の所定労働時間

(1) 1日の所定労働時間

『正社員・正職員』の1日の所定労働時間は、7時間49分となっている(図24の項目「総数」)。
※付表12

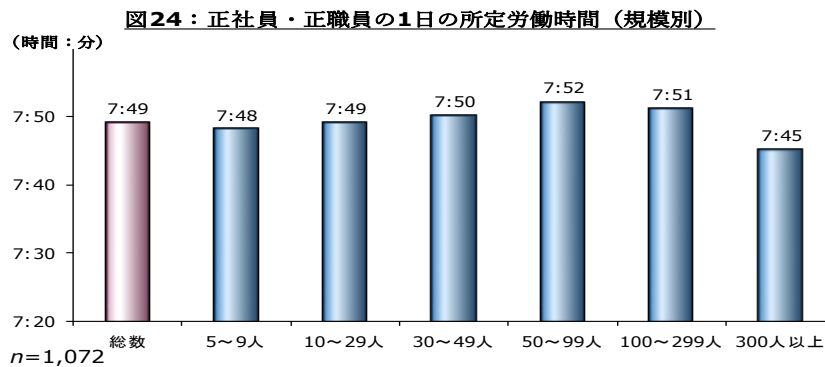
【所定労働時間】

就業規則で定められている始業時刻から終業時刻までの時間から休憩時間を差し引いた時間

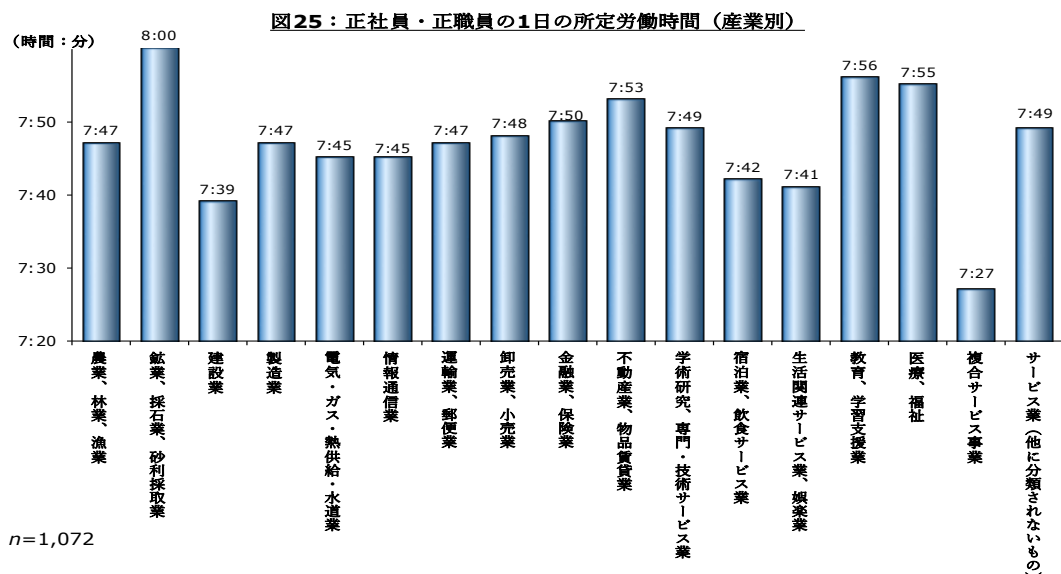
<属性別>

規模別にみると、最も短いのは「300人以上」（7時間45分）で、逆に最も長いのは「50～99人」（7時間52分）となっている（図24）。

※付表12



産業別にみると、最も短いのは「複合サービス事業」（7時間27分）であり、最も長いのは「鉱業、採石業、砂利採取業」（8時間00分）となっている（図25）。 ※付表12



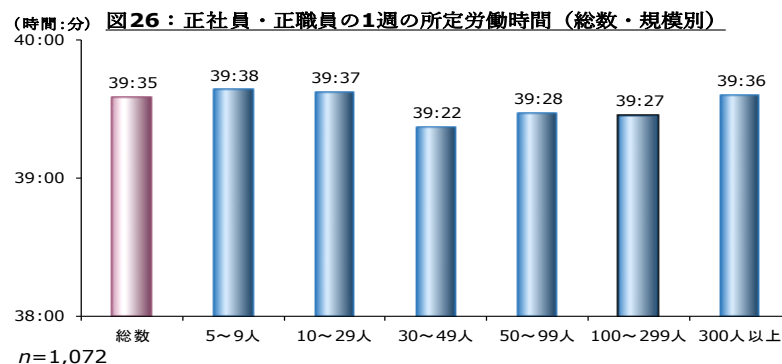
(2) 1週の所定労働時間

『正社員・正職員』の1週の所定労働時間は、39時間35分となっている（図26の項目「総数」）。
※付表12

<属性別>

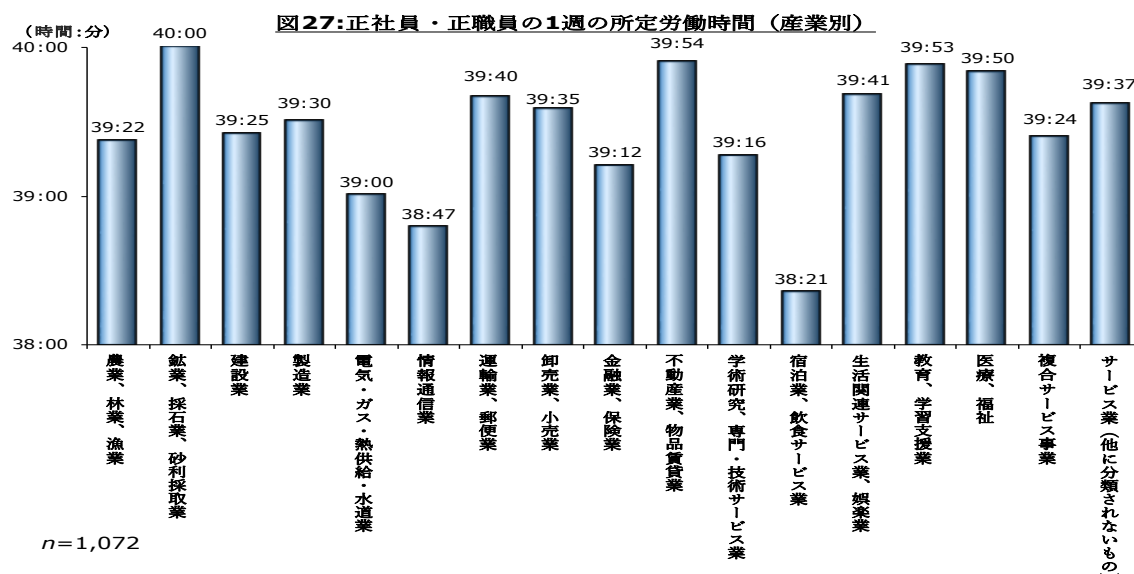
規模別にみると、最も短いのは「30～49人」（39時間22分）で、逆に最も長いのは「5～9人」（39時間38分）となっている（図26）。

※付表12



産業別にみると、1週の所定労働時間が短いのは「宿泊業、飲食サービス業」（38時間21分）、「情報通信業」（38時間47分）、「電気・ガス・熱供給・水道業」（39時間00分）、「金融業、保険業」（39時間12分）、「学術研究、専門・技術サービス業」（39時間16分）などで、逆に長いのは、「鉱業、採石業、砂利採取業」（40時間00分）、「不動産業、物品賃貸業」（39時間54分）「教育、学習支援業」（39時間53分）、「医療、福祉」（39時間50分）、「生活関連サービス業、娯楽業」（39時間41分）などとなっている（図27）。

※付表12



2 正社員・正職員の年次有給休暇

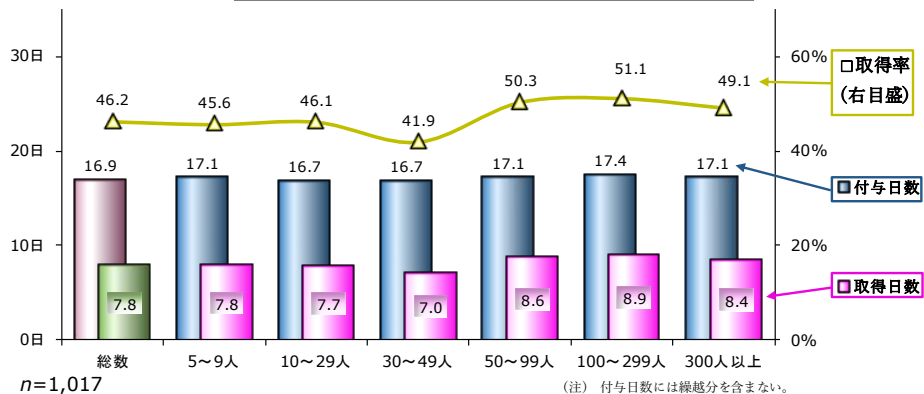
(1) 正社員・正職員の年次有給休暇取得状況

『正社員・正職員』の年次有給休暇付与日数（前年からの繰越分を除く）の平均は 16.9 日、取得日数は 7.8 日、取得率は 46.2%となっている（図 28 の項目「総数」）。 ※付表 13

<属性別>

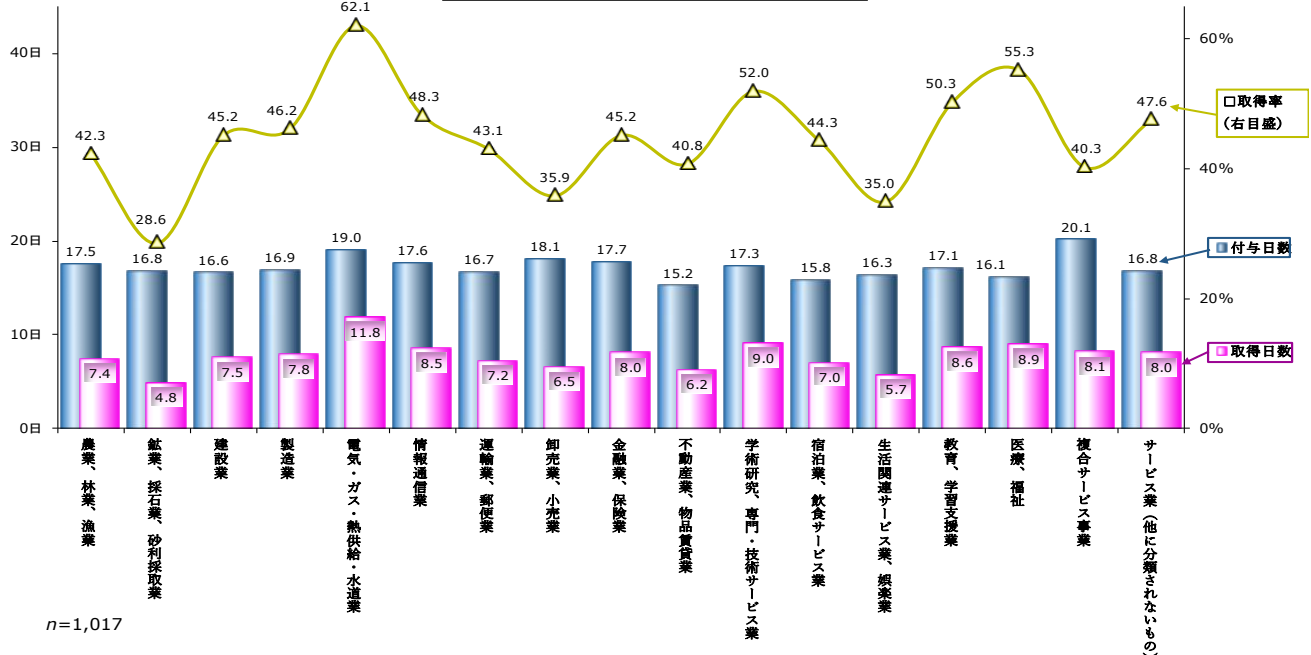
規模別にみると、『付与日数』では「100～299 人」（17.4 日）が最も多い。『取得日数』でも「100～299 人」（8.9 日）が最も多く、『取得率』でも「100～299 人」（51.1%）が最も高くなっている（図 28）。 ※付表 13

図 28：正社員・正職員の年次有給休暇（総数・規模別）



産業別にみると、『付与日数』では「複合サービス事業」（20.1 日）が最も多い。『取得日数』では「電気・ガス・熱供給・水道業」（11.8 日）が最も多く、『取得率』でも「電気・ガス・熱供給・水道業」（62.1%）が最も高くなっている（図 29）。 ※付表 13

図 29：正社員・正職員の年次有給休暇（産業別）



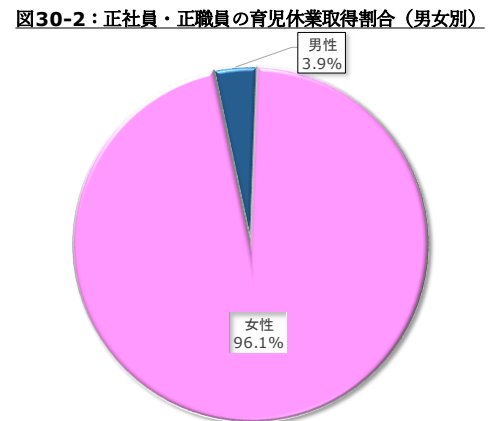
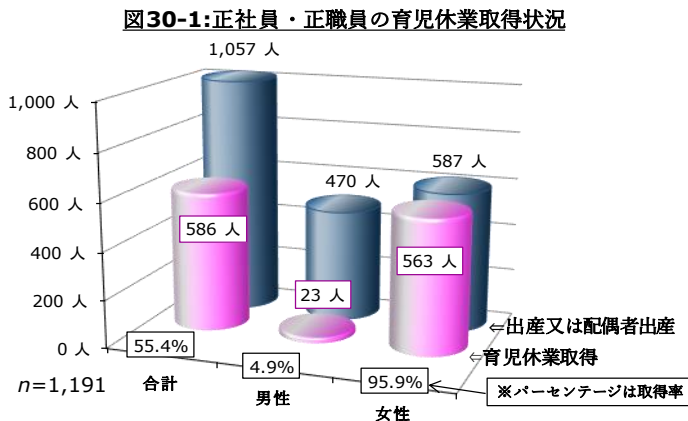
3 正社員・正職員の育児休業

(1) 正社員・正職員の育児休業取得状況

『正社員・正職員』の育児休業取得状況をみると、「平成30年7月から平成31年6月までの間に出産した『正社員・正職員（女性）』は、587人でそのうち「育児休業を取得した正社員・正職員（女性）」は563人で、取得率 95.9%となっている。それに対し、配偶者が出産した『正社員・正職員（男性）』は470人で、取得率は4.9%となっている（図30-1）。

また、育児休業取得者総数に占める男女の割合は、女性96.1%、男性3.9%となっている（図30-2）。

※付表 14



4 介護休業・介護休暇

(1) 正社員・正職員の介護休業・介護休暇取得状況

介護休業とは、2週間以上の期間にわたり常時介護が必要な対象家族を介護するための休業。

- ・対象家族1人につき通算93日に達するまで、3回を上限として分割取得可能。

介護休暇とは、要介護状態にある対象家族の介護や世話をする労働者に対して与えられる休暇。

- ・1年度で5日間取得可能。
- ・要介護状態にある対象家族が2人以上の場合は10日を限度として取得可能。

(令和元年(2019年)6月30日現在)

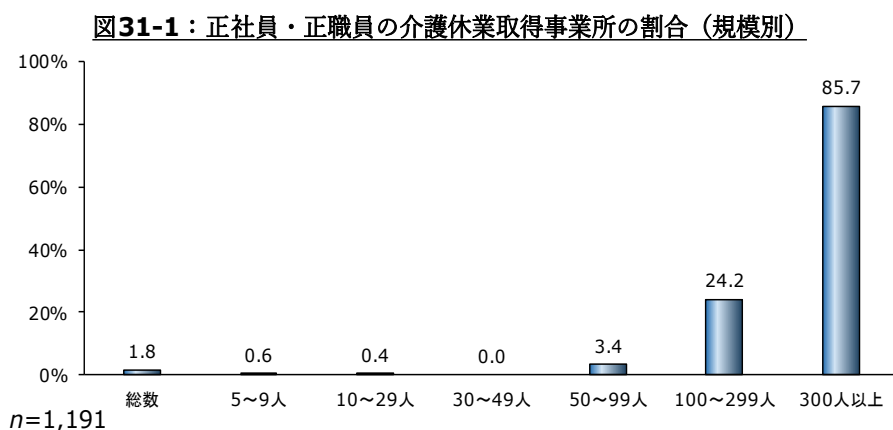
<介護休業>

『正社員・正職員』の介護休業取得状況をみると、総数で取得事業所は1.8%となっている。

(図31-1の項目「総数」)。 ※付表 15

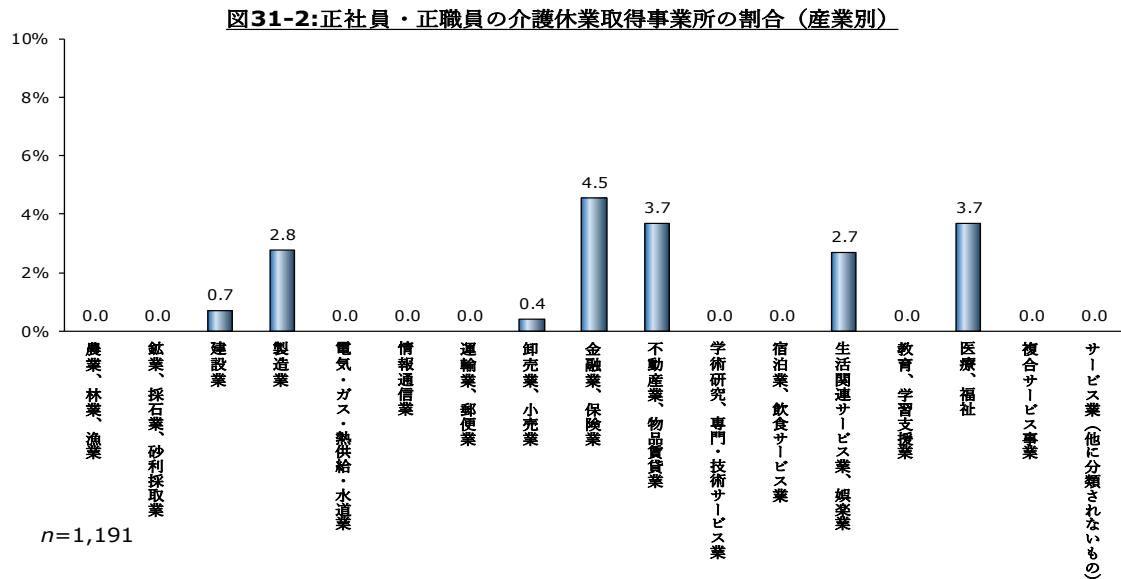
<介護休業 属性別>

規模別でみると、「300人以上」(85.7%)で最も高く、次いで「100~299人」(24.2%)となっている(図31-1)。 ※付表 15



産業別にみると、「金融業、保険業」（4.5%）と最も高く、次いで「不動産業、物品賃貸業」「医療、福祉」（いずれも 3.7%）、「製造業」（2.8%）などとなっている（図 31-2）。

※付表 15



<介護休暇>

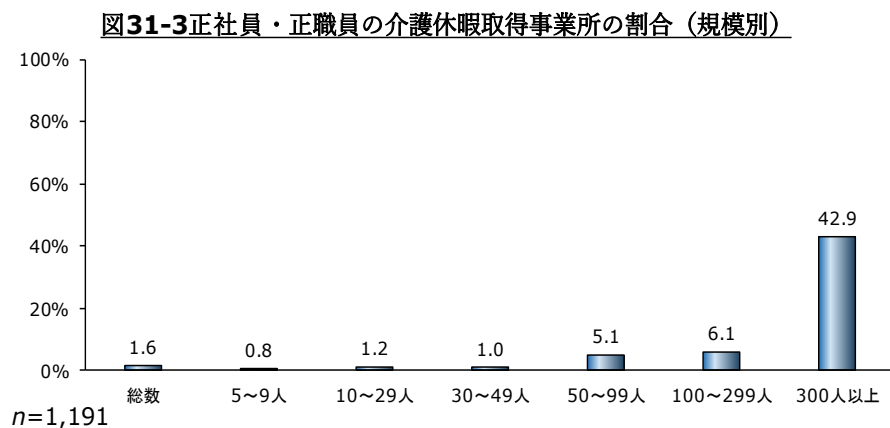
『正社員・正職員』の介護休暇取得状況をみると、総数で取得事業所は1.6%となっている（図31-3の項目「総数」）。

※付表 15

<介護休暇 属性別>

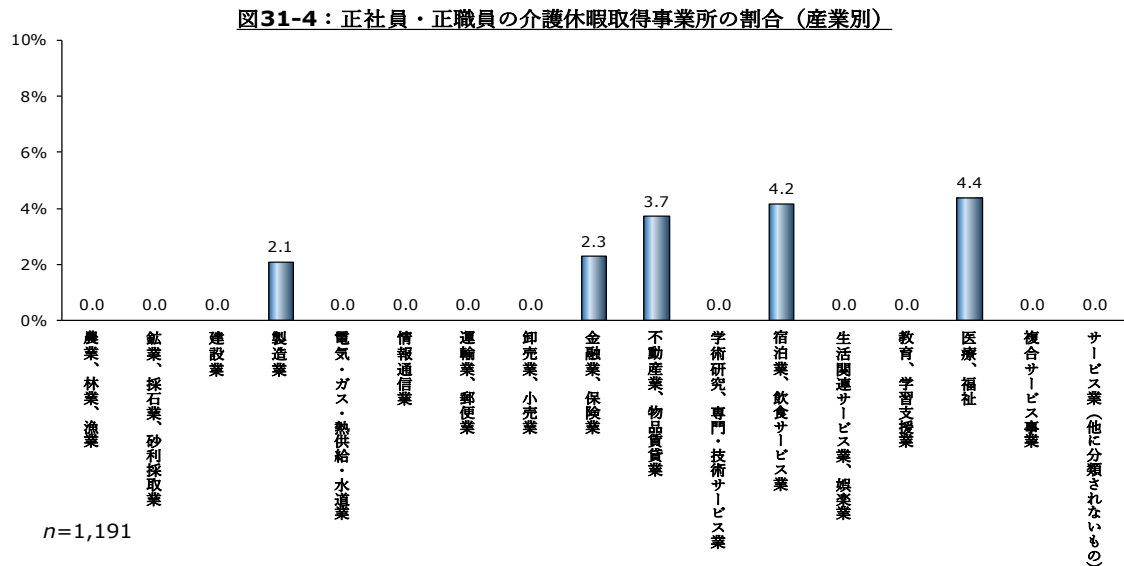
規模別でみると、「300人以上」（42.9%）が最も高く、次いで「100～299人」（6.1%）、「50～99人」（5.1%）などとなっている（図31-3）。

※付表 15



産業別でみると、「医療、福祉」（4.4％）が最も高く、次いで「宿泊業、飲食サービス業」（4.2％）、「不動産業、物品賃貸業」（3.7％）などとなっている（図31-4）。

※付表 15



（2）正社員・正職員以外の介護休業・介護休暇取得状況

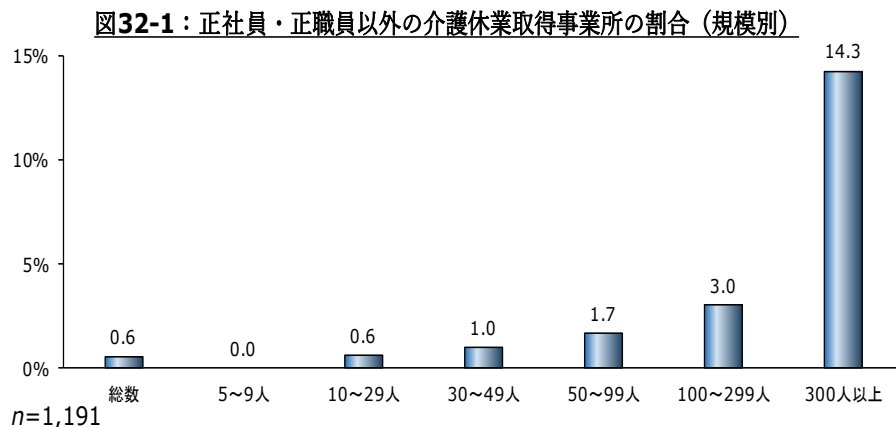
<介護休業>

『正社員・正職員以外』の介護休業取得状況をみると、総数で取得事業所は0.6％となっている（図33-1の項目「総数」）。 ※付表 16

<介護休業 属性別>

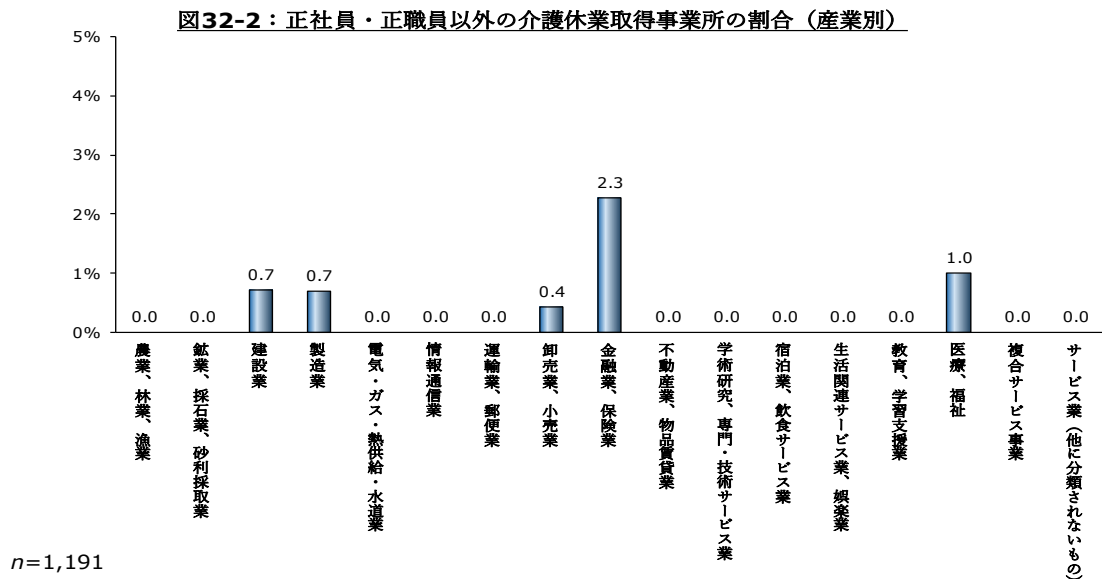
規模別でみると、「300人以上」（14.3％）が最も高くなっていて、次いで「100～299人」（3.0％）、「50～99人」（1.7％）などとなっている（図32-1）。

※付表 16



産業別にみると、「金融業、保険業」（2.3%）で最も高く、次いで「医療、福祉」（1.0%）、「建設業」「製造業」（いずれも0.7%）などとなっている（図32-2）。

※付表16



<介護休暇>

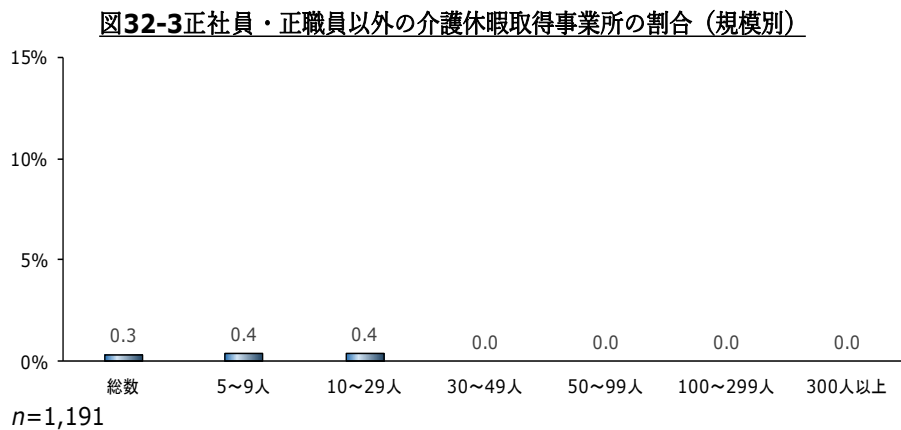
『正社員・正職員以外』の介護休暇取得状況をみると、総数で取得事業所は0.3%となっている（図32-3の項目「総数」）。

※付表 16

<介護休暇 属性別>

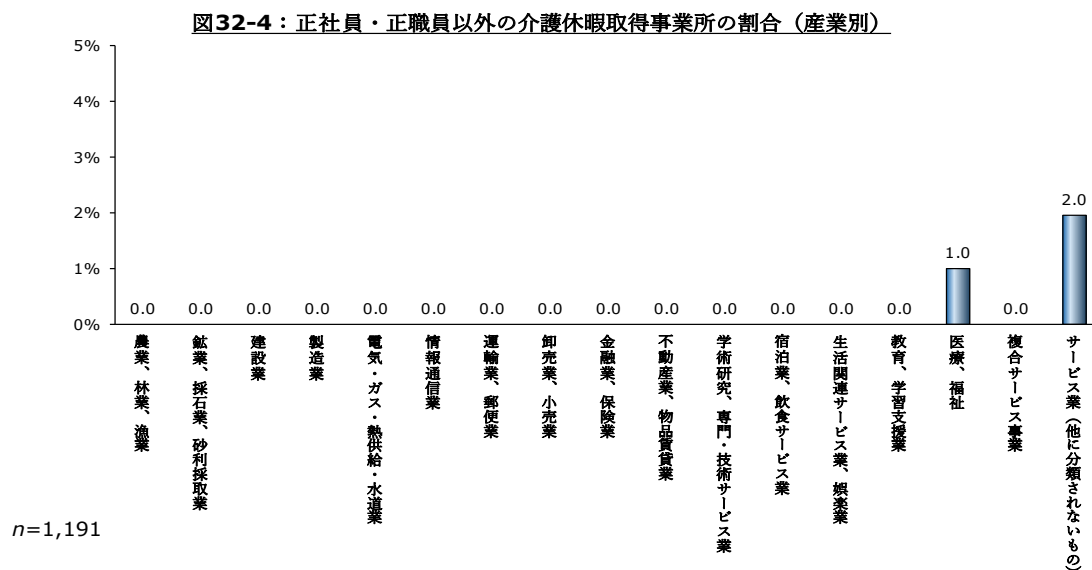
規模別でみると、「5～9人」「10～29人」（いずれも0.4%）が最も高く、他の事業所は0.0%となっている（図32-3）。

※付表 16



産業別でみると、「サービス業（他に分類されないもの）」（2.0%）が最も高く、次いで「医療、福祉」（1.0%）となっていて、他の事業所は 0.0%となっている（図 32-4）。

※付表 16



<男女別 属性別>

男女別の介護休業・介護休暇の取得割合

『正社員・正職員』『正社員・正職員以外』の介護休業の取得割合は、「女性」83.3%、「男性」16.7%となっている（図 33-1）。

介護休暇については、「女性」88.0%、「男性」12.0%となっている（図 33-2）。

※付表 15、16

図33-1：介護休業取得状況（男女別）

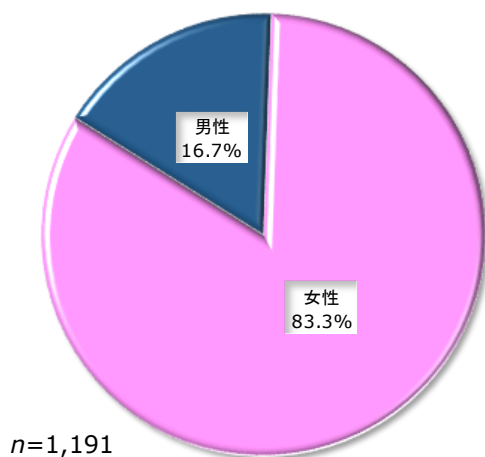
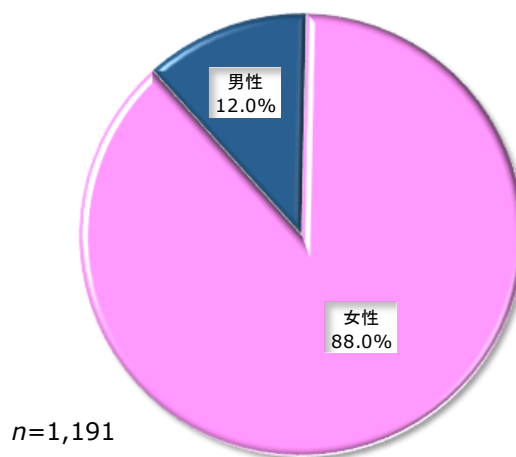


図33-2：介護休暇取得状況（男女別）



<正社員・正職員と正社員・正職員以外 属性別>

正社員・正職員と正社員・正職員以外の介護休業・介護休暇の取得割合

介護休業の取得割合は、「正社員・正職員」80.6%、「正社員・正職員以外」19.4%となっている（図34-1）。

介護休暇の取得割合は、「正社員・正職員」84.0%、「正社員・正職員以外」16.0%となっている（図34-2）。 ※付表 15、16

図34-1：正社員と正社員以外の介護休業取得割合

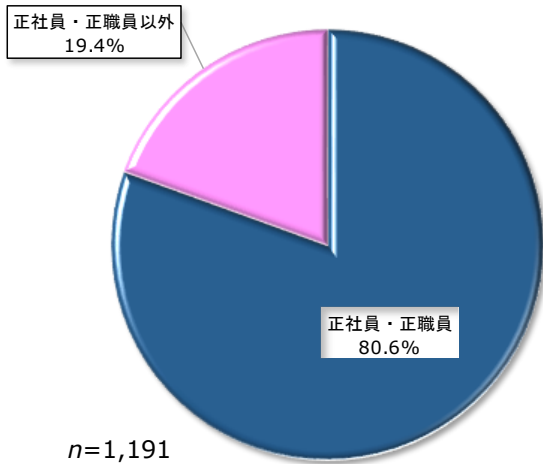
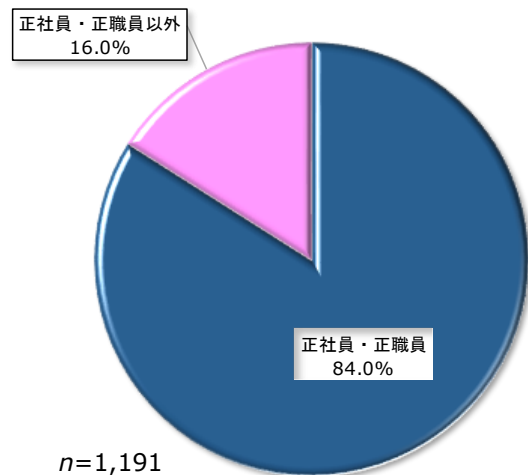


図34-2正社員と正社員以外の介護休暇取得割合

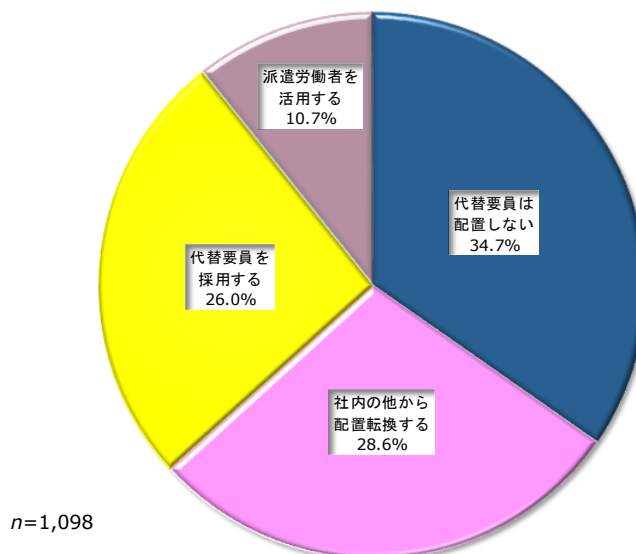


5 育児休業者及び介護休業者の代替

(1) 育児休業者及び育児休業者の代替

育児休業者及び介護休業者の代替要員についてみると、「代替要員は配置しない」（34.7%）が最も多く、次いで「社内の他から配置転換する」（28.6%）と続き、「派遣労働者を活用する」（10.7%）が最も少なくなっている（図35）。 ※付表 17

図35：育児休業中・介護休業中の代替要員の採用・配置



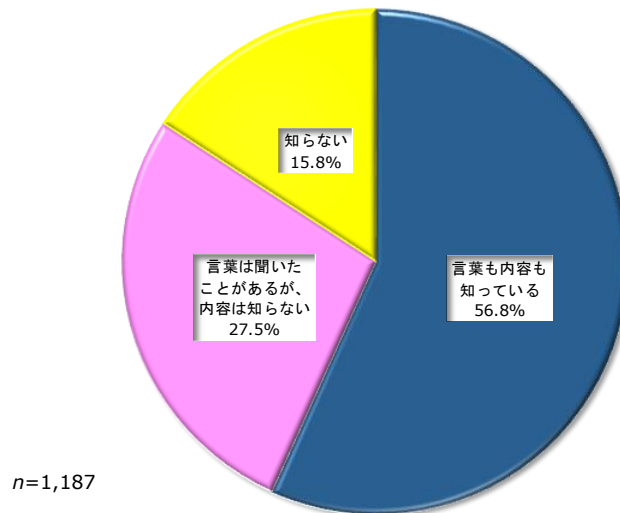
4 誰もが働きやすい職場環境づくり

1 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

（1）ワーク・ライフ・バランスの認知状況

ワーク・ライフ・バランスの認知状況については、「言葉も内容も知っている」56.8%、「言葉は聞いたことがあるが、内容は知らない」27.5%、「知らない」15.8%となっている（図36）。 ※付表18

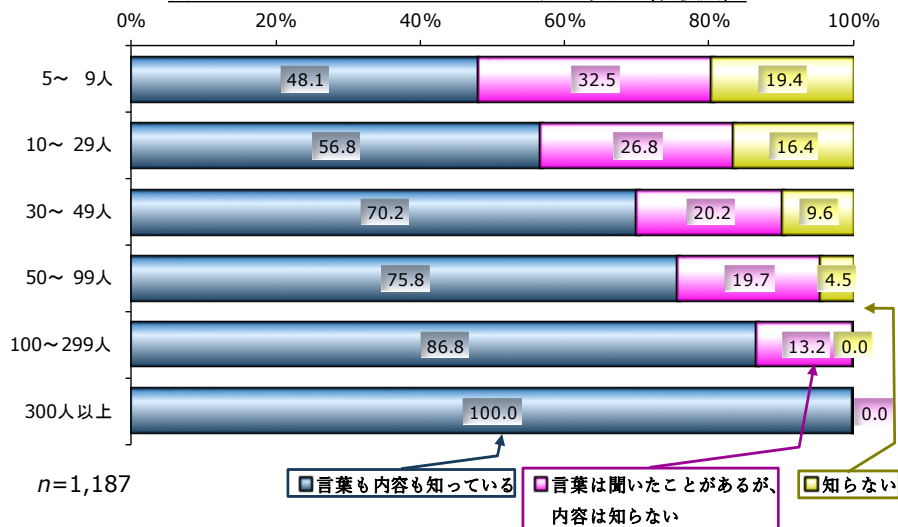
図36：ワーク・ライフ・バランスの認知状況（総数）



<属性別>

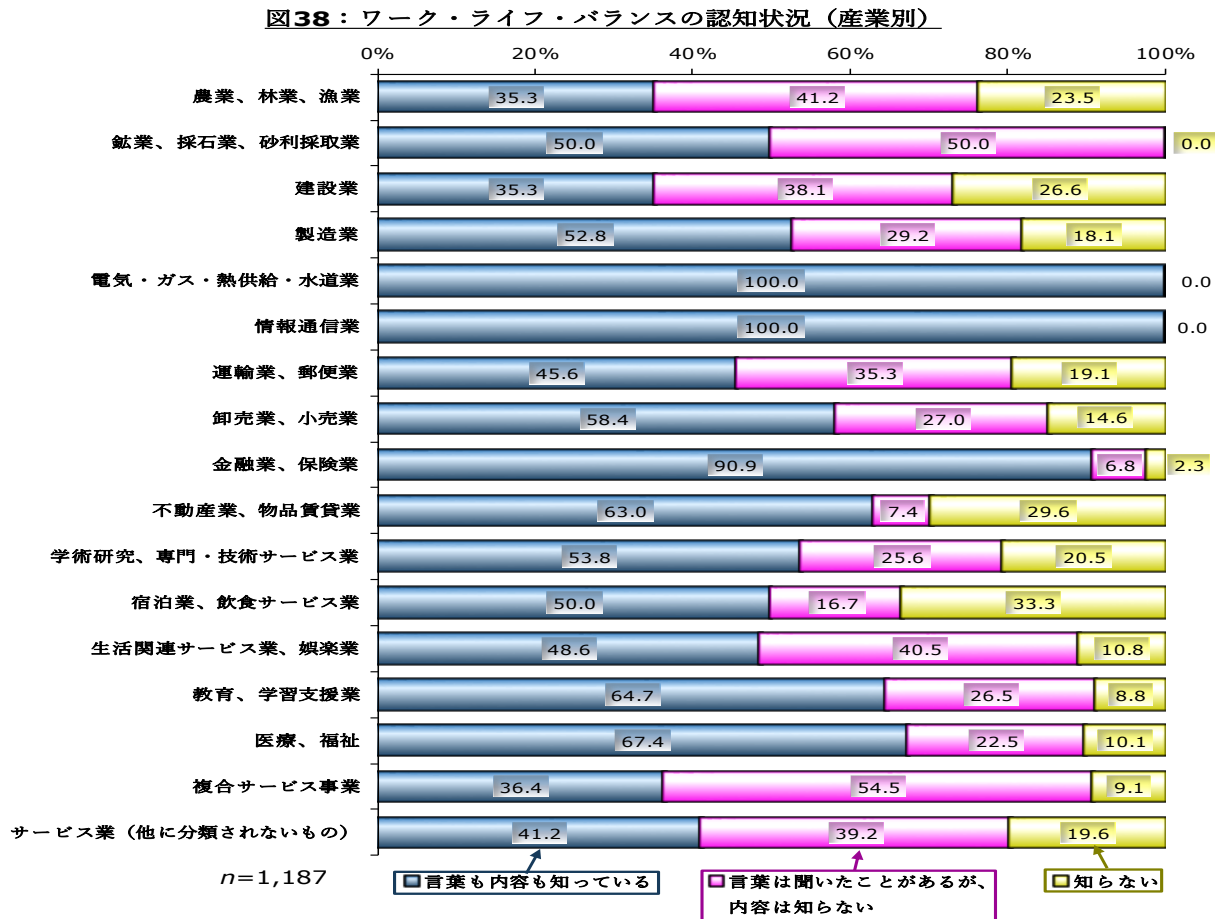
事業所の規模別で見ると、『言葉も内容も知っている』は「300人以上」の事業所では100.0%で最も高く、次いで「100～299人」（86.8%）、「50～99人」（75.8%）となっている。規模が大きくなるほど、認知度が高くなる傾向にある（図37）。 ※付表18

図37：ワーク・ライフ・バランスの認知状況（規模別）



産業別でみると、『言葉も内容も知っている』は「電気・ガス・熱供給・水道業」・「情報通信業」（いずれも 100.0%）で最も高く、次いで「金融業・保険業」（90.9%）、「医療、福祉」（67.4%）、「教育、学習支援業」（64.7%）、「不動産業、物品賃貸業」（63.0%）、「卸売業、小売業」（58.4%）、「学術研究、専門・技術サービス業」（53.8%）、「製造業」（52.8%）などとなっている。逆に『知らない』が「宿泊業、飲食サービス業」（33.3%）で最も高く、次いで「不動産業、物品賃貸業」（29.6%）「建設業」（26.6%）などとなっている(図 38)。

※付表 18



(2) ワーク・ライフ・バランスの実施内容

『ワーク・ライフ・バランスに関し実施しているものがある事業所』は総数で有効回答事業所(1,124事業所)の91.0%、『実施したいものがある事業所』は64.7%となっている(以上すべて複数回答)(図39の項目「総数」)。 ※付表 19-1

<属性別>

規模別でみると、『実施しているものがある事業所』では「300人以上」(100.0%)が最も高く、次に「100～299人」(97.4%)、「50～99人」(95.4%)などとなっていて、規模の大きくなるほど、『実施しているものがある』割合が高くなる傾向にある。『実施したいものがある事業所』では、「10から29人」(68.3%)で最も高くなっている(以上すべて複数回答)(図39)。 ※付表 19-1

図39：ワーク・ライフ・バランス実施中・実施希望がある事業所（複数回答）

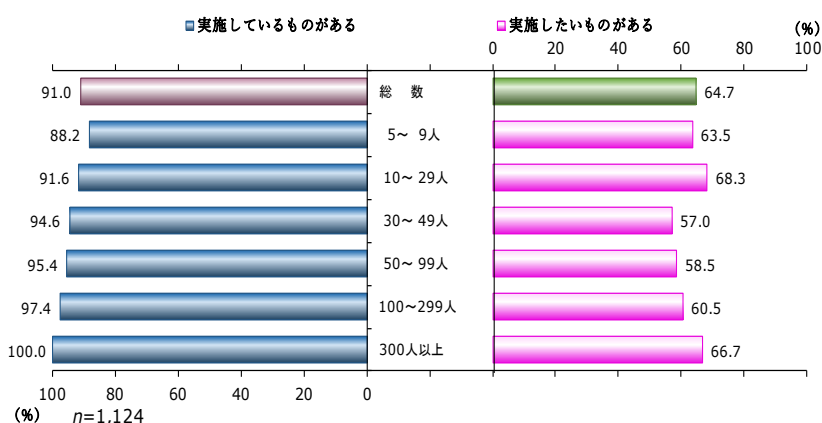
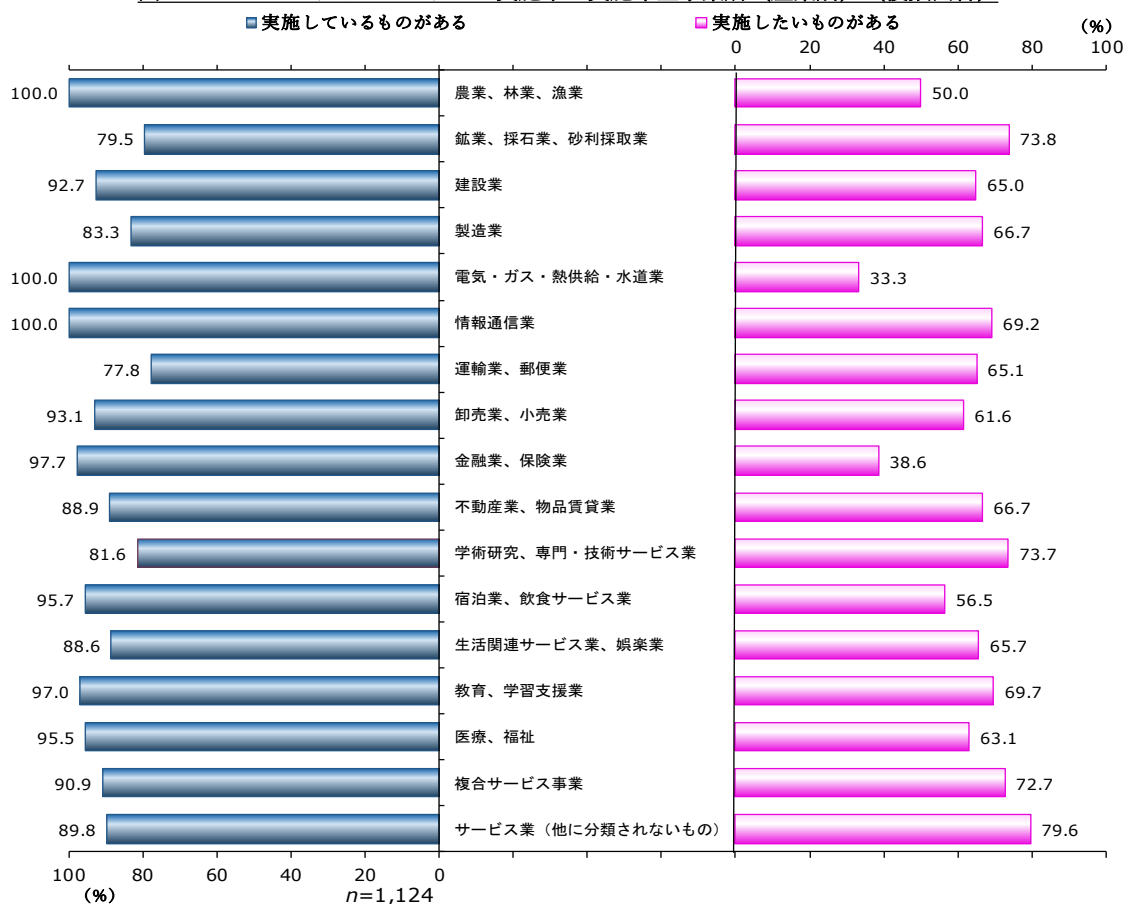


図40：ワーク・ライフ・バランス実施中・実施希望事業所（産業別）（複数回答）



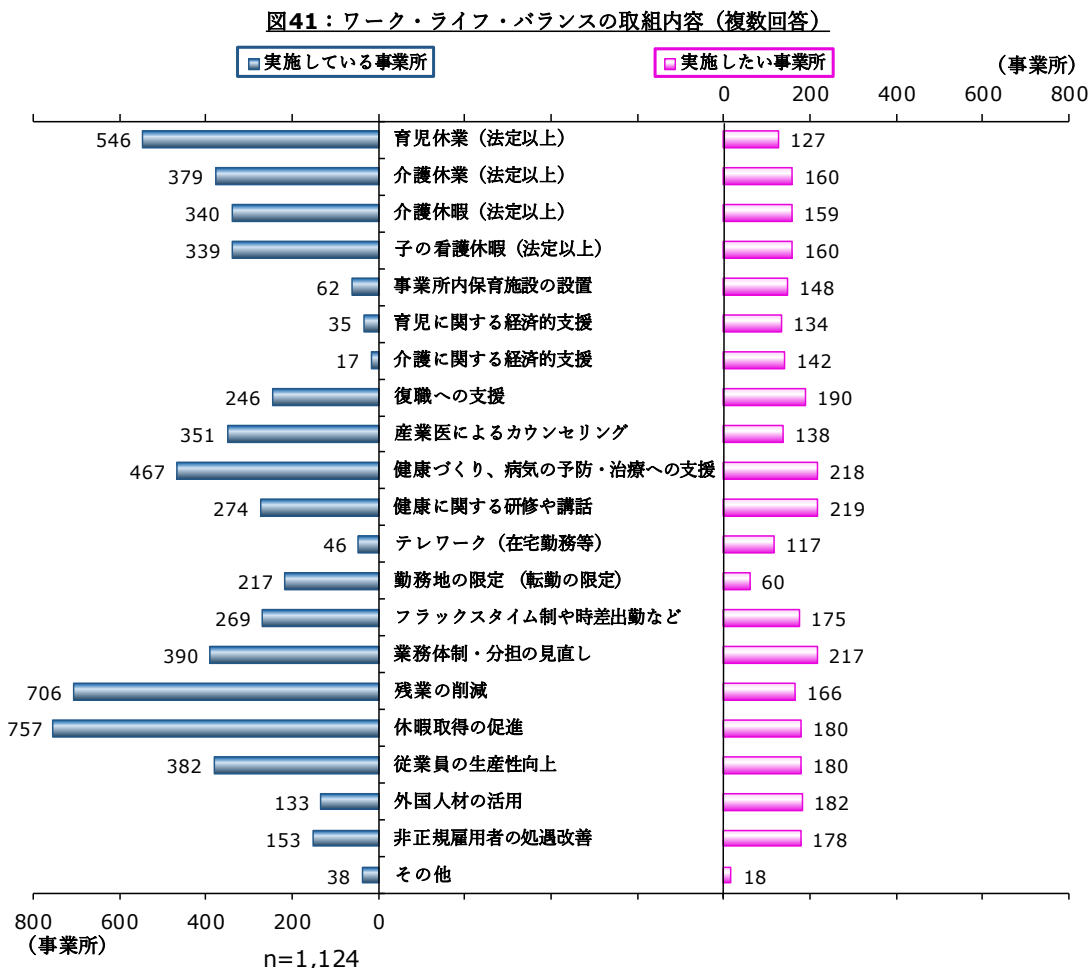
産業別でみると、『ワーク・ライフ・バランスに関し実施しているものがある事業所』は、「農業、林業、漁業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」（いずれも 100.0%）で最も高く、次いで「金融業、保険業」（97.7%）、「教育、学習支援業」（97.0%）、「医療、福祉」（95.5%）などとなっている。

また『ワーク・ライフ・バランスに関し実施したいものがある事業所』は、「サービス業（他に分類されないもの）」（79.6%）で最も多く、次いで「鉱業、採石業、砂利採取業」（73.8%）、「学術研究、専門・技術サービス業」（73.7%）などとなっている（以上すべて複数回答）（図 40）。

※付表 19-1

ワーク・ライフ・バランスの実施内容について『実施している』内容については、「休暇取得の促進」（757 事業所）が最も多く、次いで「残業の削減」（706 事業所）、「育児休業（法定以上）」（546 事業所）、「健康づくり、病気の予防・治療への支援」（467 事業所）などとなっている。

また『今後実施したい』内容については、「健康に関する研修や講話」（219 事業所）が最も多く、次いで「健康づくり、病気の予防・治療への支援」（218 事業所）、「業務体制・分担の見直し」（217 事業所）などとなっている（以上すべて複数回答）（図 41）。 ※付表 19-2、19-3



その他の回答

<実施していること>

- 2年目の消滅する有休を、5日を限度として50日まで積み立て、ワーク・ライフ・バランス休暇（育児・介護・ボランティア等）として利用できるよう就業規則に定めている
- テレビ会議を有効活用
- 書面通知・回覧によるミーティングの時短・簡略化
- よかボス宣言・プライト企業の認定・定時退社日の設定
- 時短勤務の延長（規定では4歳まで、相談の上、それ以上も可）

- 育児短時間勤務を小学校就学の始期に達するまでに引き上げる
- 管理職の時間外削減を目的としての取組「チャレンジ8」を実施。管理職の時間外は朝8:00～と夜～20:00として、月1回は管理職を含めてノー残業デー実施
- 1年間に5連休を取得できるように計画する
- 有給休暇取得日を設定
- 月例会議で各部職員の時間外労働時間数を報告し注意喚起をしている
- 会議等については、朝の5分ほどで、毎日実施している
- 管理職のみの研修で「ワーク・ライフ・バランス」を取り上げ実施
- 会社方針として、残業規程をつくる
- 「働き方革命」セミナー実施
- 福利厚生倶楽部導入
- リフレッシュ休暇制度導入
- 社内で健康ジム計画
- 年休100%消化を目指すため人員増を実施
- 時間外の会議ゼロ
- ITC事業活用で業務内容の軽減を実施。仕事の持ち帰りなし、残業時間なし
- 時間外実績・年休取得実績を四半期ごとに幹部会議にて報告

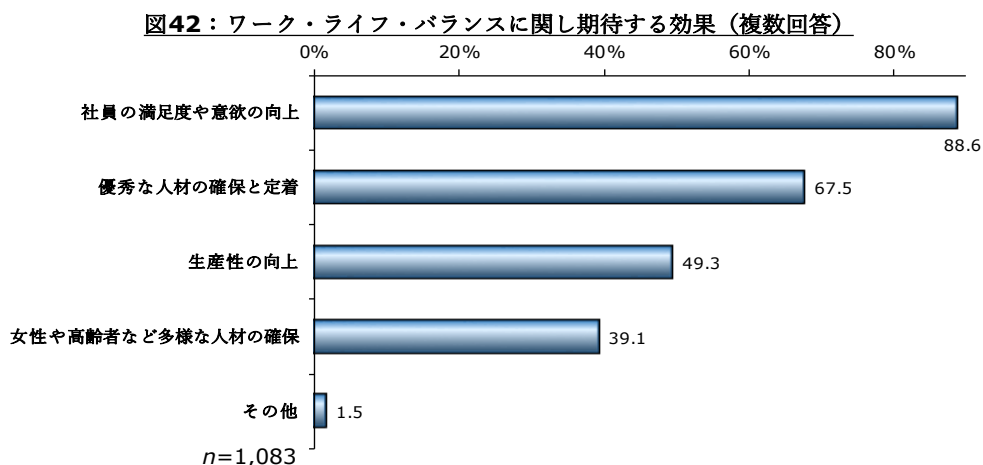
<今後実施したいこと>

- ライフプランセミナー参加
- ワーク・ライフ・バランスに関する研修参加
- ロスタイムキャンペーンを行う
- 4週8休の実施
- 社長による働き方・休み方の継続的な改善に関するメッセージを全社に発信

(3) ワーク・ライフ・バランスの実施に関し期待する効果

ワーク・ライフ・バランスの実施に関し期待する効果については、「社員の満足度や意欲の向上」が88.6%と最も高く、次いで「優秀な人材の確保と定着」(67.5%)、「生産性の向上」(49.3%)、「女性や高齢者など多様な人材の確保」(39.1%)などとなっている(以上すべて複数回答)(図42)。

※付表20



その他の回答

- 職員一人一人が、やりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期・中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現出来ること
- レベルアップ、仕事の質の向上
- 社員同士の協力体制・団結力の向上

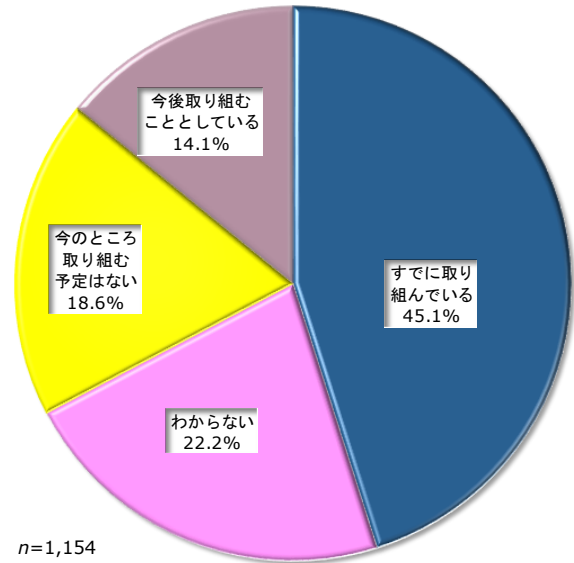
2 女性の活躍推進（ポジティブ・アクション）

（1）ポジティブ・アクションの取組状況

ポジティブ・アクションの取組状況については、「すでに取り組んでいる」（45.1%）が最も高く、「わからない」（22.2%）、「今のところ取り組む予定はない」（18.6%）、「今後取り組むこととしている」（14.1%）となっている（図43）。

※付表 21

図43：ポジティブアクションの取組状況（総数）



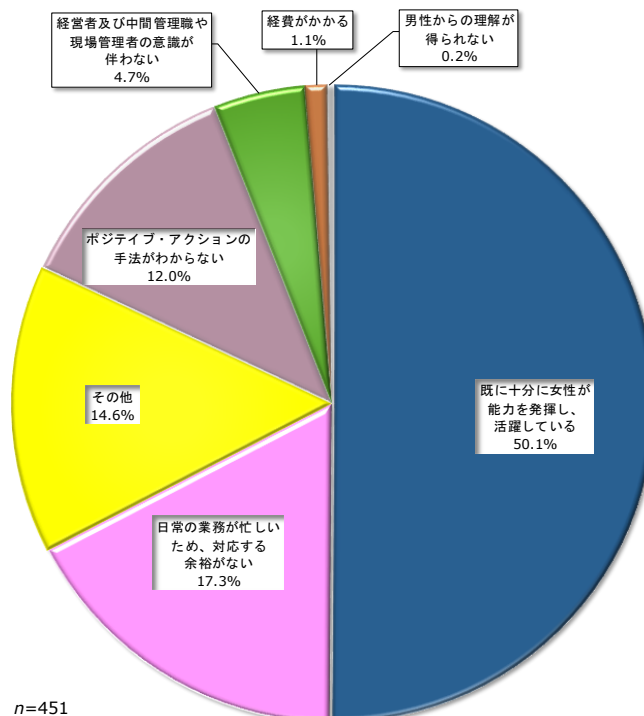
【ポジティブ・アクション】

職場で男女の間に生じている格差を解消するために、企業が自主的、積極的に行う取組。

（2）ポジティブ・アクションに取り組んでいない理由

ポジティブ・アクションに取り組んでいない理由をみると、「既に十分に女性が能力を発揮し、活躍している」（50.1%）が最も高く、続いて「日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない」（17.3%）、「その他」（14.6%）などとなっている（図44）。 ※付表 22

図44：ポジティブ・アクションに取り組んでいない理由



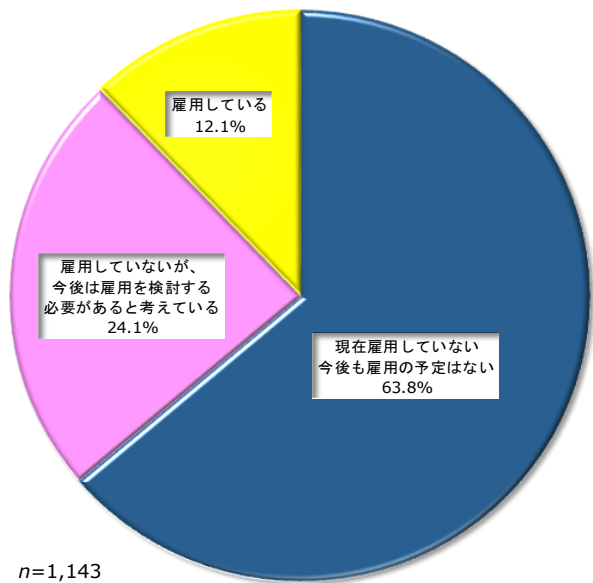
- その他の回答
- 女性社員がいないため（採用がない・応募がない・求職がない・仕事の内容が向いていない）
 - 女性社員が少ないため
 - 職員のほとんどが女性のため
 - 特に男性・女性の区別はしていないため
 - 体力的に難しい・危険作業が多い・女性が好む業種ではないため
 - 特殊業務のため・専門性に特化した人材が必要なため
 - 管理職になりたい人がいないため
 - やり方や手法を検討している

3 外国人の雇用状況について

（1）外国人の雇用状況

外国人の雇用状況を見ると、「現在雇用していない、今後も雇用の予定はない」が63.8%で最も高く、次に「雇用していないが、今後は雇用を検討する必要があると考えている」（24.1%）、「雇用している」（12.1%）となっている（図45）。 ※付表23

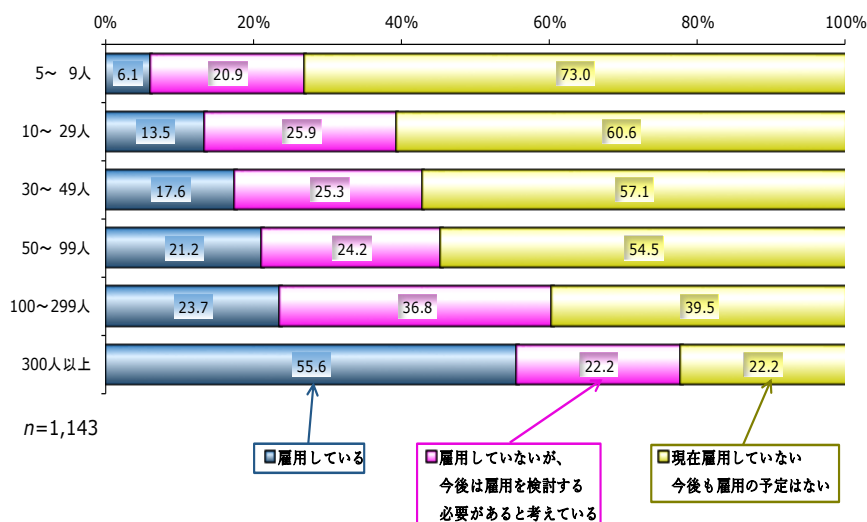
図45：外国人の雇用状況



<属性別>

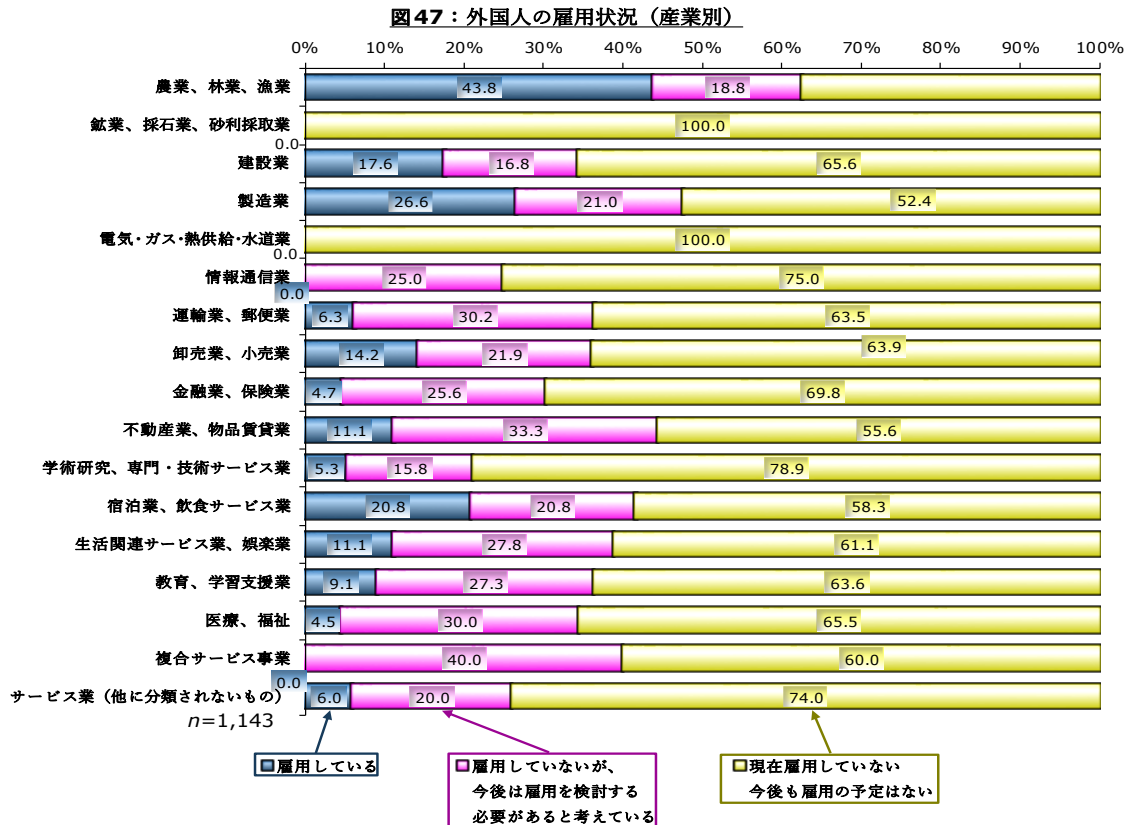
事業所の規模別で見ると、『雇用している』は「300人以上」の事業所では55.6%で最も高く、次いで「100～299人」（23.7%）、「50～99人」（21.2%）となっている。規模が大きくなるほど、雇用している割合が高くなる傾向にある（図46）。 ※付表23

図46：外国人の雇用状況（規模別）



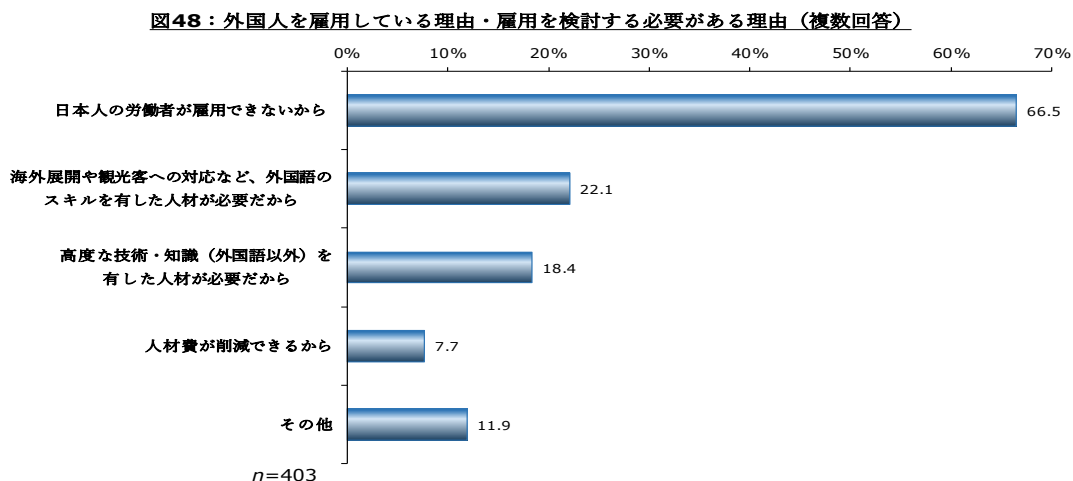
産業別でみると、『雇用している』は「農業、林業、漁業」（43.8%）で最も高く、次いで「製造業」（26.6%）、「宿泊業、飲食サービス業」（20.8%）、「建設業」（17.6%）などとなっている。

逆に『現在雇用していない 今後も雇用の予定はない』は「鉱業、採石業、砂利採取業」・「電気・ガス・熱供給・水道業」（いずれも 100.0%）、「学術研究、専門・技術サービス業」（78.9%）、「情報通信業」（75.0%）などとなっている（図 47）。※付表 23



（2）外国人を雇用している理由・雇用を検討する必要がある理由

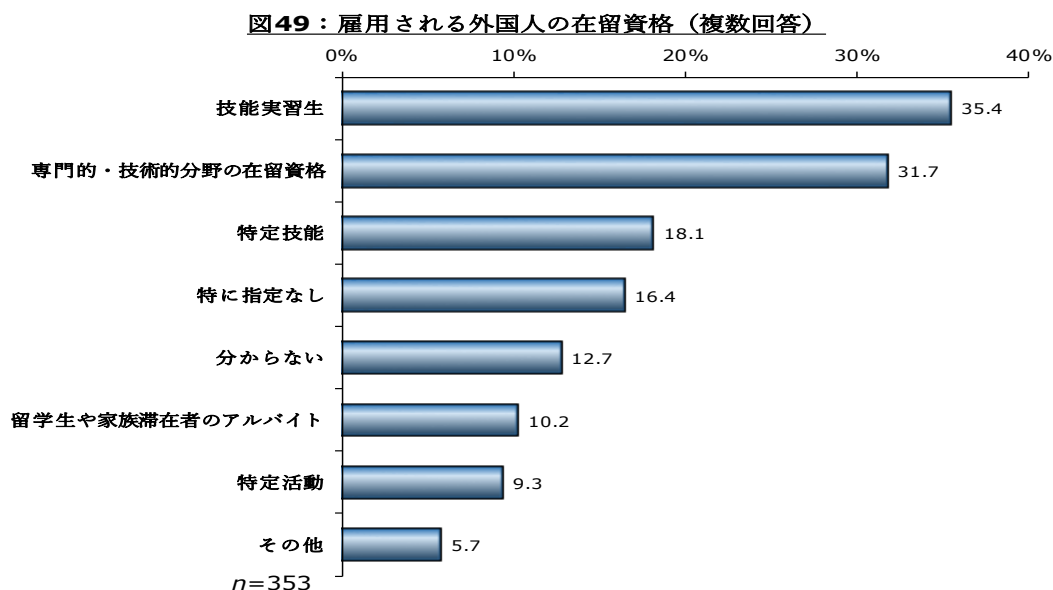
「外国人を雇用している理由・雇用を検討する必要がある理由」をみると、「日本人の労働者が雇用できないから」（66.5%）が最も高く、次に「海外展開や観光客への対応など、外国語のスキルを有した人材が必要だから」（22.1%）、「高度な技術・知識（外国語以外）を有した人材が必要だから」（18.4%）などとなっている（以上すべて複数回答）（図 48）。 ※付表 24



- その他の回答
- ☐ 国際理解が深まり、視野が広がるため
 - ☐ 従業員との交流で刺激になるようにと考えるため
 - ☐ 従業員の向上のため
 - ☐ 今後は多様性を尊重した社会になって行かないと、日本社会を維持できないと考えるため
 - ☐ 将来的な人材不足を考慮しているため
 - ☐ 人材不足解消の手立てのため
 - ☐ 海外子会社の人材育成のため
 - ☐ 異文化交流による利用者へのサービス向上や、スタッフ教育のスキルアップにつながるため
 - ☐ 技術や知識が弊社の基準を満たしているため
 - ☐ 海外の事情・慣習に精通した人材が必要なため
 - ☐ 勤勉で有能な人材であれば国籍を問わないため
 - ☐ 労働力の確保という面で計算が立てやすいため
 - ☐ 業種に制限があるため、雇用できない

(3) 雇用される外国人の在留資格

雇用される外国人の在留資格をみると、「技能実習生」が35.4%で最も高く、次に「専門的、技術的分野の在留資格」(31.7%)、「特定技能」(18.1%)、「特に指定なし」(16.4%)などとなっている(以上すべて複数回答)(図49)。 ※付表25

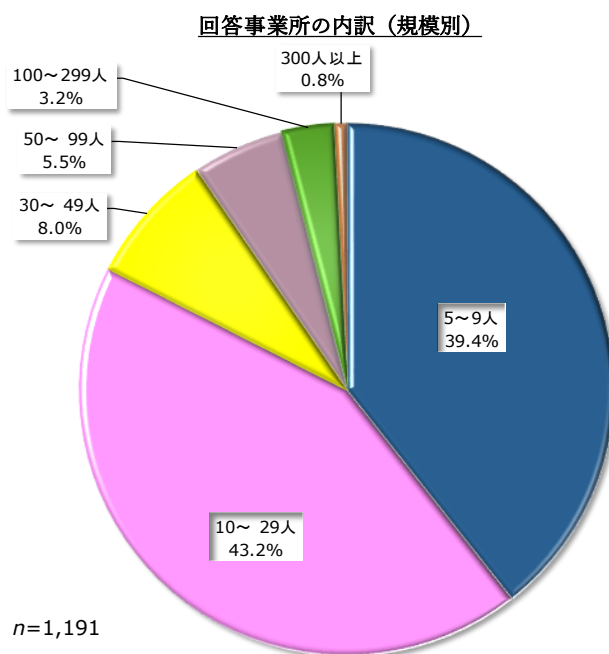


- その他の回答
- ☐ 永住者
 - ☐ 定住者
 - ☐ 日本人の配偶者
 - ☐ 重機の運転免許取得者
 - ☐ 教授

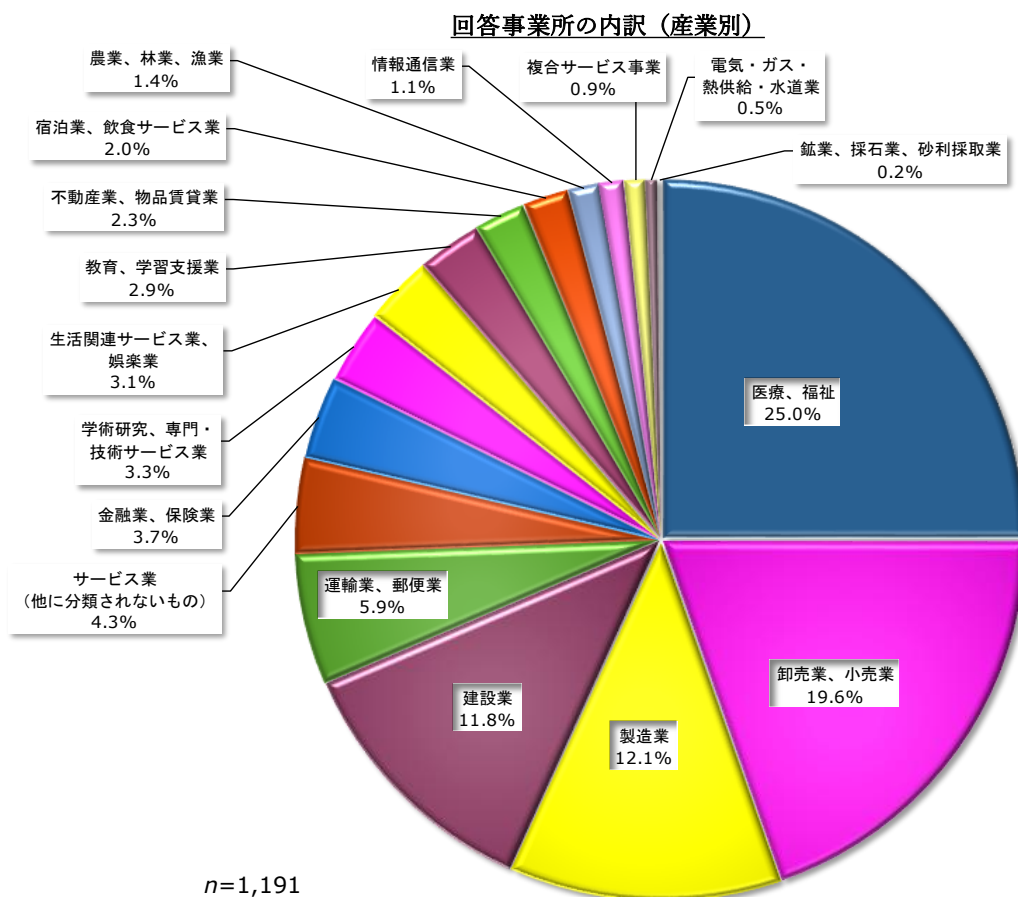
5 回答事業所の内訳

(1) 規模別・産業別内訳

■ 規模別



■ 産業別



5 回答事業所の内訳

回答事業所の内訳

規模別 (正社員数)	事業所数
5～9人	469
10～29人	514
30～49人	95
50～99人	66
100～299人	38
300人以上	9
総数	1,191

産業別	事業所数	産業別	事業所数
農業、林業、漁業	17	不動産業、物品賃貸業	27
鉱業、採石業、砂利採取業	2	学術研究、専門・技術サービス業	39
建設業	140	宿泊業、飲食サービス業	24
製造業	144	生活関連サービス業、娯楽業	37
電気・ガス・熱供給・水道業	6	教育、学習支援業	34
情報通信業	13	医療、福祉	298
運輸業、郵便業	70	複合サービス業	11
卸売業、小売業	234	サービス業（他に分類されないもの）	51
金融業、保険業	44		
総数			1,191

第3 統 計 表

この統計表は、事業所規模が7区分、産業分類の大区分が17区分（さらに、製造業を8つの中分類にそれぞれ区分）で構成されている。

日本標準産業分類（平成25年10月改定）

本書における 分類記号	分類項目	日本標準産業 分類番号	分類項目詳細
A,B	農業、林業、漁業		
C	鉱業、採石業、砂利採取業		
D	建設業		
E	製造業		
E1	食料品・たばこ	09	食料品製造業
		10	飲料・たばこ・飼料製造業
E2	繊維工業	11	繊維工業
E3	木材・木製品、家具	12	木材・木製品製造業
		13	家具・装備品製造業
E4	印刷	15	印刷・同関連業
E5	窯業・土石製品	21	窯業・土石製品製造業
E6	鉄鋼、非鉄金属、金属製品	22	鉄鋼業
		23	非鉄金属製造業
		24	金属製品製造業
E7	はん用機械、生産用機械、 業務用機械、電気機械、 情報通信機械、輸送用機械	25	はん用機械器具製造業
		26	生産用機械器具製造業
		27	業務用機械器具製造業
		28	電子部品・デバイス・ 電子回路製造業
		29	電気機械器具製造業
		30	情報通信機械器具製造業
		31	輸送用機械器具製造業
E8	その他の製造業	14,16～20,32	パルプ・紙・紙加工品、化学工業、 石油製品・石炭製品、プラスチック 製品、ゴム製品、なめし革・同製品・ 毛皮製造業、その他
F	電気・ガス・熱供給・水道業		
G	情報通信業		
H	運輸業、郵便業		
I	卸売業、小売業		
J	金融業、保険業		
K	不動産業、物品賃貸業		
L	学術研究、専門・技術サービス業		
M	宿泊業、飲食サービス業		
N	生活関連サービス業、娯楽業		
O	教育、学習支援業		
P	医療、福祉		
Q	複合サービス事業		
R	サービス業（他に分類されないもの）		