

<<事業所調査>>

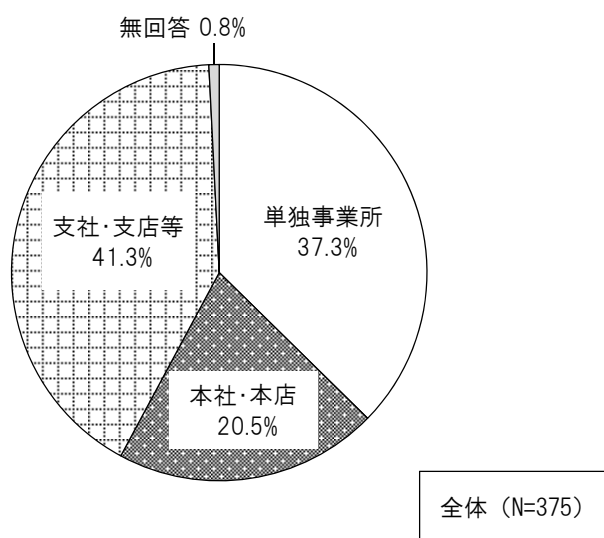
§ 2. 事業所調査

1. 事業所の概要

(1) 事業所の区分

事業所の区分は、「支社・支店等」(41.3%)の割合が最も高く、次いで「単独事業所」(37.3%)、「本社・本店」(20.5%)の順となっている。

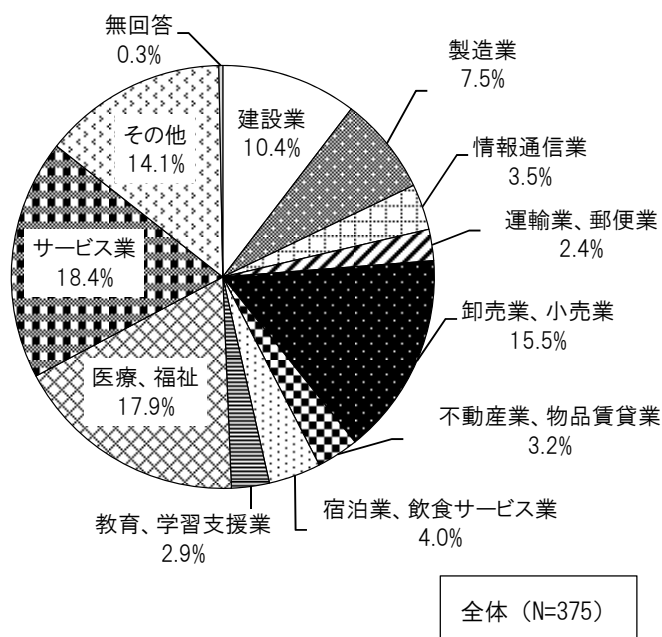
図表 I-1-1 事業所の区分



(2) 業種

業種は、「サービス業」(18.4%)が最も高く、次いで「医療、福祉」(17.9%)、「卸売業・小売業」(15.5%)の順となっている。

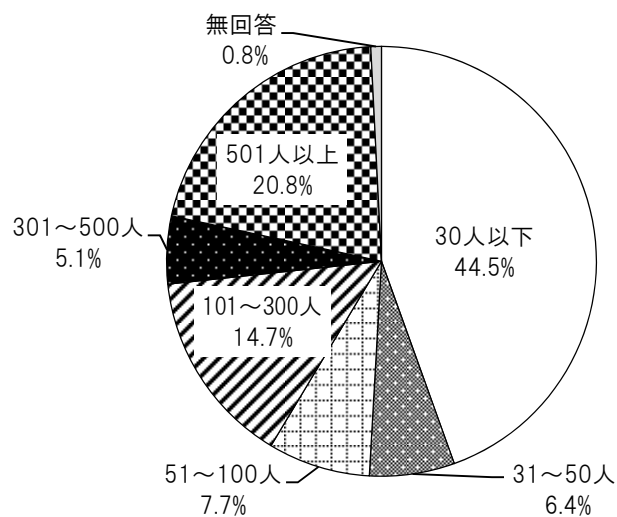
図表 I-1-2 業種



(3) 常時雇用する労働者数

本社（本店），支社（支店）等全体を含めた常時雇用する労働者は、「30人以下」（44.5%）が最も高く、次いで「501人以上」（20.8%）、「101～300人」（14.7%）の順となっている。

図表 I-1-3 常時雇用する労働者数



全体 (N=375)

2. 常用労働者数

問1. 貴事業所の常時雇用する労働者の人数を、正社員および非正規雇用労働者別、男女別にご記入ください。該当者がいない欄は、「0」を記入してください。

(1) 労働者数

①業種別、従業員規模別の労働者数

業種別に常用労働者数の特徴をみると、宿泊業、飲食サービス業では男女いずれも正社員数に比べ非正規雇用労働者数が多くなっており、このほか卸売業、小売業、サービス業では、女性の正社員数に比べ非正規雇用労働者数が多くなっている。

従業員規模別にみると、男性ではいずれの規模別にも、正社員数が非正規雇用労働者数を上回っているが、女性では31～50人、501人以上の規模で、正社員数に比べ非正規雇用労働者数が多くなっている。

図表 I-2-1 労働者数

業種別		(人)											
		全 体	建 設 業	製 造 業	情 報 通 信 業	運 輸 業、 郵 便 業	卸 売 業、 小 売 業	不 動 産 業、 物 品 賃 貸 業	宿 泊 業、 飲 食 サ ー ビ ス 業	教 育、 学 習 支 援 業	医 療、 福 祉	サ ー ビ ス 業	そ の 他
全 体		32,520	1,079	405	677	923	6,935	586	3,461	9,741	1,932	3,959	2,822
女性	正社員	6,133	128	67	129	51	635	125	64	2,719	899	540	776
	非正規雇用労働者	9,975	14	78	33	24	3,065	46	2,235	2,451	595	796	638
	女性 計	16,108	142	145	162	75	3,700	171	2,299	5,170	1,494	1,336	1,414
男性	正社員	11,535	832	221	478	702	2,198	378	191	3,322	344	1,722	1,147
	非正規雇用労働者	4,877	105	39	37	146	1,037	37	971	1,249	94	901	261
	男性 計	16,412	937	260	515	848	3,235	415	1,162	4,571	438	2,623	1,408
正社員 計		17,668	960	288	607	753	2,833	503	255	6,041	1,243	2,262	1,923
非正規雇用労働者 計		14,852	119	117	70	170	4,102	83	3,206	3,700	689	1,697	899

従業員規模別		(人)						
		全 体	3 0 人 以 下	3 1 5 0 人	5 1 5 1 0 人	1 0 1 5 0 0 人	3 0 1 5 0 0 人	5 0 1 人 以 上
全 体		32,520	1,058	838	1,314	3,227	3,898	22,185
女性	正社員	6,133	264	273	287	809	763	3,737
	非正規雇用労働者	9,975	238	298	284	721	666	7,768
	女性 計	16,108	502	571	571	1,530	1,429	11,505
男性	正社員	11,535	416	182	564	1,368	1,974	7,031
	非正規雇用労働者	4,877	140	85	179	329	495	3,649
	男性 計	16,412	556	267	743	1,697	2,469	10,680
正社員 計		17,668	680	455	851	2,177	2,737	10,768
非正規雇用労働者 計		14,852	378	383	463	1,050	1,161	11,417

②業種別、従業員規模別の労働者に占める女性割合

常用労働者における女性の割合をみると、事業所全体では49.5%となっている。業種別では、「医療、福祉」(77.3%)が最も高く、次いで「宿泊業、飲食サービス業」(66.4%)、「卸売業、小売業」(53.4%)、「教育、学習支援業」(53.1%)となっている。

正社員に占める女性の割合は、全体で34.7%、業種別では、「医療、福祉」(72.3%)が最も高く、次いで「教育、学習支援業」(45.0%)、「宿泊業、飲食サービス業」(25.1%)、「不動産業、物品賃貸業」(24.9%)となっている。

非正規雇用労働者に占める女性の割合は、全体で67.2%、業種別では、「医療、福祉」(86.4%)が最も高く、次いで「卸売業、小売業」(74.7%)、「宿泊業、飲食サービス業」(69.7%)、「製造業」(66.7%)となっている。

図表 I -2-2 労働者に占める女性割合

業種別	業種別												その他
	全体	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	不動産業、物品賃貸業	宿泊業、飲食サービス業	教育、学習支援業	医療、福祉	サービス業		
常用労働者全体に占める女性の割合	49.5	13.2	35.8	23.9	8.1	53.4	29.2	66.4	53.1	77.3	33.7	50.1	
正社員に占める女性の割合	34.7	13.3	23.3	21.3	6.8	22.4	24.9	25.1	45.0	72.3	23.9	40.4	
非正規雇用労働者に占める女性の割合	67.2	11.8	66.7	47.1	14.1	74.7	55.4	69.7	66.2	86.4	46.9	71.0	

従業員規模別	従業員規模別						
	全体	30人以下	31~50人	51~100人	101~300人	301~500人	501人以上
常用労働者全体に占める女性の割合	49.5	47.4	68.1	43.5	47.4	36.7	51.9
正社員に占める女性の割合	34.7	38.8	60.0	33.7	37.2	27.9	34.7
非正規雇用労働者に占める女性の割合	67.2	63.0	77.8	61.3	68.7	57.4	68.0

3. 平均勤続年数

問2. 貴事業所の正社員および非正規雇用労働者の、男女別の大きな平均勤続年数はどのくらいですか。あてはまるものにそれぞれ1つずつ○をつけてください。

(1) 労働者の平均勤続年数

労働者の平均勤続年数をみると、男性の正社員では「10～15年未満」(27.2%)、「15年以上」(26.7%)の割合が高く、女性の正社員では「5～10年未満」(28.0%)、「10～15年未満」(22.4%)と、男性の方が、勤続年数が長い傾向にある。

図表 I -3-1 平均勤続年数

上段：構成比%、下段：件数

	サンプル数	正社員							非正規雇用労働者						
		3年未満	3～5年未満	5～10年未満	10～15年未満	15年以上	該当者なし	無回答	1年未満	1～3年未満	3～5年未満	5～10年未満	10年以上	該当者なし	無回答
男性	1000	6.1	8.8	17.3	27.2	26.7	4.8	9.1	4.5	12.3	11.5	9.3	8.8	21.9	31.7
	375	23	33	65	102	100	18	34	17	46	43	35	33	82	119
女性	1000	5.9	11.5	28.0	22.4	17.1	7.2	8.0	3.7	16.3	14.4	22.4	9.1	15.2	18.9
	375	22	43	105	84	64	27	30	14	61	54	84	34	57	71

業種別

(%)

業種別		サンプル数	正社員							非正規雇用労働者						
			3年未満	3～5年未満	5～10年未満	10～15年未満	15年以上	該当者なし	無回答	1年未満	1～3年未満	3～5年未満	5～10年未満	10年以上	該当者なし	無回答
建設業	男性	39	2.6	5.1	30.8	30.8	25.6	2.6	2.6	2.6	2.6	10.3	5.1	5.1	20.5	53.8
	女性		5.1	2.6	28.2	25.6	15.4	12.8	10.3	7.7	5.1	5.1	10.3	2.6	23.1	46.2
製造業	男性	28	-	3.6	21.4	25.0	46.4	-	3.6	7.1	7.1	3.6	14.3	14.3	17.9	35.7
	女性		3.6	3.6	21.4	7.1	39.3	10.7	14.3	3.6	10.7	7.1	7.1	3.6	25.0	42.9
情報通信業	男性	13	7.7	7.7	30.8	15.4	23.1	7.7	7.7	7.7	23.1	7.7	7.7	30.8	15.4	
	女性		-	15.4	30.8	-	38.5	7.7	7.7	15.4	23.1	-	7.7	-	38.5	15.4
運輸業、郵便業	男性	9	-	-	33.3	22.2	44.4	-	-	-	11.1	-	22.2	22.2	22.2	
	女性		-	-	33.3	22.2	33.3	11.1	-	-	22.2	11.1	22.2	11.1	11.1	22.2
卸売業、小売業	男性	58	5.2	10.3	6.9	36.2	29.3	6.9	5.2	5.2	12.1	8.6	6.9	20.7	15.5	31.0
	女性		1.7	8.6	22.4	24.1	19.0	12.1	12.1	1.7	15.5	13.8	25.9	13.8	10.3	19.0
不動産業、物品賃貸業	男性	12	8.3	16.7	8.3	25.0	25.0	16.7	-	8.3	8.3	25.0	-	8.3	16.7	33.3
	女性		-	-	41.7	16.7	16.7	16.7	8.3	-	8.3	16.7	8.3	-	25.0	41.7
宿泊業、飲食サービス業	男性	15	13.3	6.7	13.3	6.7	40.0	6.7	13.3	6.7	20.0	33.3	-	20.0	-	20.0
	女性		13.3	26.7	13.3	6.7	20.0	6.7	13.3	13.3	20.0	20.0	40.0	6.7	-	-
教育、学習支援業	男性	11	18.2	-	27.3	18.2	27.3	-	9.1	-	54.5	18.2	-	-	9.1	-
	女性		27.3	-	36.4	18.2	-	9.1	9.1	-	27.3	36.4	18.2	9.1	9.1	-
医療、福祉	男性	67	7.5	19.4	17.9	7.5	14.9	7.5	25.4	4.5	6.0	10.4	6.0	3.0	28.4	41.8
	女性		6.0	22.4	43.3	19.4	7.5	-	1.5	1.5	14.9	20.9	38.8	7.5	9.0	7.5
サービス業	男性	69	5.8	4.3	17.4	40.6	20.3	2.9	8.7	1.4	14.5	15.9	20.3	2.9	23.2	21.7
	女性		7.2	7.2	26.1	33.3	13.0	7.2	5.8	1.4	17.4	20.3	17.4	18.8	13.0	11.6
その他	男性	53	7.5	7.5	11.3	35.8	32.1	3.8	1.9	7.5	15.1	7.5	3.8	7.5	30.2	28.3
	女性		7.5	18.9	18.9	28.3	17.0	1.9	7.5	5.7	24.5	7.5	24.5	5.7	18.9	13.2

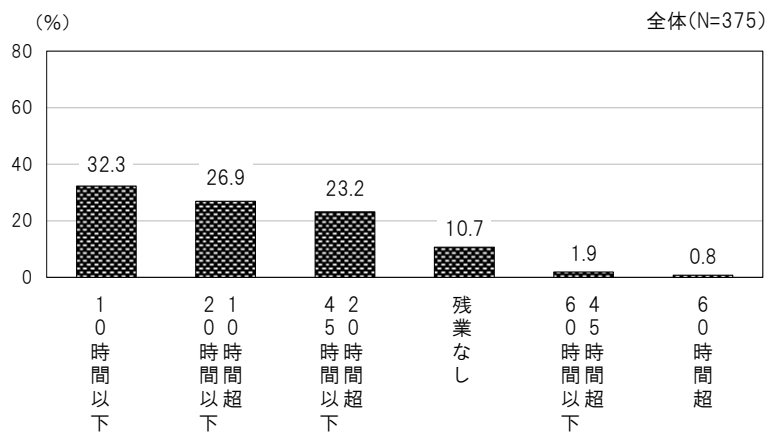
4. 残業時間と年次有給休暇取得率

問3. 貴事業所の平成30年（または30年会計年度）1年間における、正社員の1か月の平均残業時間と年次有給休暇取得率はどのくらいですか。あてはまるものにそれぞれ1つずつ○をつけてください。

(1) 残業時間

1か月の平均残業時間では、「10時間以下」(32.3%)が最も高く、次いで「10時間超20時間以下」(26.9%)、「20時間超45時間以下」(23.2%)、「残業なし」(10.7%)、「45時間超60時間以下」(1.9%)、「60時間超」(0.8%)となっている。

図表 I-4-1 残業時間

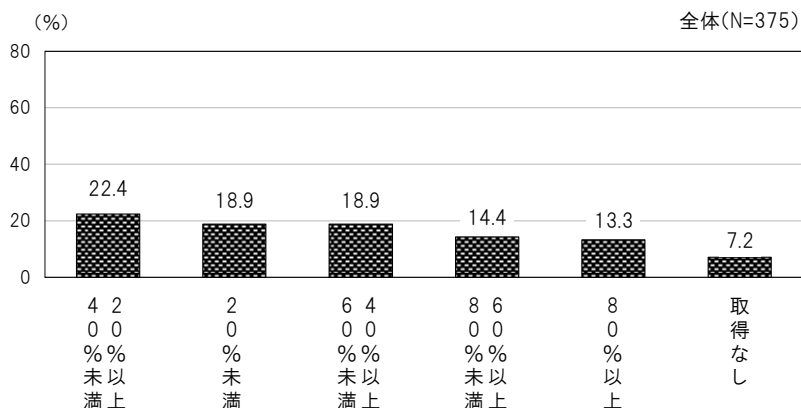


		サンプル数	10時間以下	10時間超20時間以下	20時間超45時間以下	残業なし	45時間超60時間以下	60時間超	無回答
全体		375	32.3	26.9	23.2	10.7	1.9	0.8	4.3
業種別	建設業	39	35.9	25.6	25.6	5.1	2.6	-	5.1
	製造業	28	28.6	42.9	17.9	3.6	-	3.6	3.6
	情報通信業	13	7.7	46.2	38.5	7.7	-	-	-
	運輸業、郵便業	9	33.3	-	66.7	-	-	-	-
	卸売業、小売業	58	29.3	22.4	27.6	12.1	1.7	1.7	5.2
	不動産業、物品賃貸業	12	8.3	33.3	-	50.0	-	-	8.3
	宿泊業、飲食サービス業	15	13.3	20.0	26.7	33.3	-	6.7	-
	教育、学習支援業	11	36.4	18.2	18.2	27.3	-	-	-
	医療、福祉	67	55.2	22.4	10.4	6.0	-	-	6.0
	サービス業	69	27.5	30.4	21.7	10.1	5.8	-	4.3
その他	53	28.3	28.3	32.1	7.5	1.9	-	1.9	
従業員規模別	30人以下	167	40.1	18.6	12.6	19.8	2.4	1.2	5.4
	31~50人	24	29.2	37.5	12.5	12.5	4.2	-	4.2
	51~100人	29	31.0	24.1	34.5	6.9	-	-	3.4
	101~300人	55	32.7	41.8	23.6	-	1.8	-	-
	301~500人	19	15.8	52.6	26.3	-	5.3	-	-
	501人以上	78	20.5	25.6	44.9	2.6	-	1.3	5.1

(2) 年次有給休暇取得率

年次有給休暇取得率では、「20%以上 40%未満」(22.4%)が最も高く、次いで「20%未満」(18.9%)、「40%以上 60%未満」(18.9%)、「60%以上 80%未満」(14.4%)、「80%以上」(13.3%)となっている。

図表 I-4-2 年次有給休暇取得



		サンプル数	42%未満	20%未満	64%未満	86%未満	80%以上	取得なし	無回答
全体		375	22.4	18.9	18.9	14.4	13.3	7.2	4.8
業種別	建設業	39	17.9	41.0	5.1	5.1	12.8	12.8	5.1
	製造業	28	39.3	10.7	17.9	17.9	7.1	3.6	3.6
	情報通信業	13	-	23.1	30.8	23.1	15.4	-	7.7
	運輸業、郵便業	9	11.1	11.1	-	-	77.8	-	-
	卸売業、小売業	58	29.3	22.4	22.4	5.2	3.4	10.3	6.9
	不動産業、物品賃貸業	12	25.0	-	8.3	33.3	8.3	25.0	-
	宿泊業、飲食サービス業	15	13.3	13.3	20.0	13.3	-	40.0	-
	教育、学習支援業	11	18.2	18.2	27.3	18.2	-	9.1	9.1
	医療、福祉	67	23.9	7.5	20.9	19.4	20.9	1.5	6.0
	サービス業	69	15.9	26.1	24.6	10.1	14.5	4.3	4.3
その他	53	26.4	15.1	17.0	24.5	13.2	1.9	1.9	
従業員規模別	30人以下	167	15.0	22.8	18.0	12.0	13.8	13.2	5.4
	31~50人	24	16.7	25.0	25.0	12.5	16.7	-	4.2
	51~100人	29	34.5	20.7	20.7	13.8	6.9	-	3.4
	101~300人	55	34.5	20.0	18.2	14.5	7.3	1.8	3.6
	301~500人	19	26.3	5.3	36.8	21.1	10.5	-	-
	501人以上	78	26.9	10.3	15.4	19.2	17.9	5.1	5.1

5. 管理職人数

問4. 貴事業所の、以下の役職の人数は何人ですか。また、そのうち女性は何人ですか。下表に具体的な人数を記入してください。該当者がいない場合は「0」を記入してください。

(1) 役職別の総数と女性管理職の割合

①業種別にみる役職別の総数と女性管理職の割合

事業所内の各役職の女性割合をみると、係長相当職では 22.1%、課長相当職では 11.3%、部長相当職では 11.4%、役員では 17.2%となっている。女性管理職（役員を除いた課長相当職以上）の割合は 11.3%、係長相当職以上の割合は 16.9%となっている。

業種別にみると、「医療、福祉」の女性管理職割合が、他の業種に比べ高くなっている。一方、管理職に女性が一人もいない事業所の割合は、全体で 64.9%となっている。

図表 I-5-1 業種別：役職別の総数と割合

		(人)												
		全体	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	不動産業、物品賃貸業	宿泊業、飲食サービス業	教育、学習支援業	医療、福祉	サービス業	その他	
総数	部長相当職	492	68	28	25	11	78	17	9	58	38	107	53	
	課長相当職	1,037	75	46	73	40	190	53	29	81	53	273	124	
	管理職 計	1,529	143	74	98	51	268	70	38	139	91	380	177	
	係長相当職	1,656	88	84	109	25	244	64	114	510	53	198	167	
	係長相当職以上 計	3,185	231	158	207	76	512	134	152	649	144	578	344	
うち女性	役員	464	66	21	15	22	63	27	6	38	40	92	74	
	部長相当職	56	3	0	5	0	4	0	1	10	18	7	8	
	課長相当職	117	4	1	4	0	17	6	10	17	19	24	15	
	管理職 計	173	7	1	9	0	21	6	11	27	37	31	23	
	係長相当職	366	15	18	10	1	44	8	20	127	31	53	39	
係長相当職以上 計	539	22	19	19	1	65	14	31	154	68	84	62		
役員	80	4	0	1	0	5	7	0	7	21	20	15		

		(%)												
		全体	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	不動産業、物品賃貸業	宿泊業、飲食サービス業	教育、学習支援業	医療、福祉	サービス業	その他	
女性	部長相当職 割合	11.4	4.4	0.0	20.0	0.0	5.1	0.0	11.1	17.2	47.4	6.5	15.1	
	課長相当職 割合	11.3	5.3	2.2	5.5	0.0	8.9	11.3	34.5	21.0	35.8	8.8	12.1	
	管理職 割合	11.3	4.9	1.4	9.2	0.0	7.8	8.6	28.9	19.4	40.7	8.2	13.0	
	係長相当職 割合	22.1	17.0	21.4	9.2	4.0	18.0	12.5	17.5	24.9	58.5	26.8	23.4	
	係長相当職以上 割合	16.9	9.5	12.0	9.2	1.3	12.7	10.4	20.4	23.7	47.2	14.5	18.0	
役員 割合	17.2	6.1	0.0	6.7	0.0	7.9	25.9	0.0	18.4	52.5	21.7	20.3		
管理職に女性が1人もいない事業所の割合		64.9	80.0	95.2	77.8	100.0	63.3	75.0	25.0	33.3	30.4	55.9	71.4	

※有効回答事業所数：242 件

②従業員規模別にみる役職別の総数と女性管理職の割合

女性管理職の割合を従業員規模別にみると、従業員数 31～50 人の規模の事業所で 40.2% と、他に比べ高くなっている。

図表 I-5-2 従業員規模別：役職別の総数と割合

		(人)						
		全 体	3 0 人 以 下	3 1 5 0 人	5 1 5 0 人	1 0 1 5 0 人	3 0 5 0 人	5 0 1 人 以 上
総 数	部長相当職	492	55	34	65	125	91	122
	課長相当職	1,037	56	53	104	198	302	324
	管理職 計	1,529	111	87	169	323	393	446
	係長相当職	1,656	73	58	103	293	160	969
	係長相当職以上 計	3,185	184	145	272	616	553	1,415
	役員	464	139	62	47	73	68	75
う ち 女 性	部長相当職	56	13	13	7	10	5	8
	課長相当職	117	6	22	20	20	17	32
	管理職 計	173	19	35	27	30	22	40
	係長相当職	366	19	23	35	71	39	179
	係長相当職以上 計	539	38	58	62	101	61	219
	役員	80	33	24	2	4	10	7

		(%)						
		全 体	3 0 人 以 下	3 1 5 0 人	5 1 5 0 人	1 0 1 5 0 人	3 0 5 0 人	5 0 1 人 以 上
女 性	部長相当職 割合	11.4	23.6	38.2	10.8	8.0	5.5	6.6
	課長相当職 割合	11.3	10.7	41.5	19.2	10.1	5.6	9.9
	管理職 割合	11.3	17.1	40.2	16.0	9.3	5.6	9.0
	係長相当職 割合	22.1	26.0	39.7	34.0	24.2	24.4	18.5
	係長相当職以上 割合	16.9	20.7	40.0	22.8	16.4	11.0	15.5
	役員 割合	17.2	23.7	38.7	4.3	5.5	14.7	9.3
管理職に女性が1人もいない事業所の割合		64.9	72.7	27.8	40.0	75.6	53.3	75.5

※有効回答事業所数：242 件

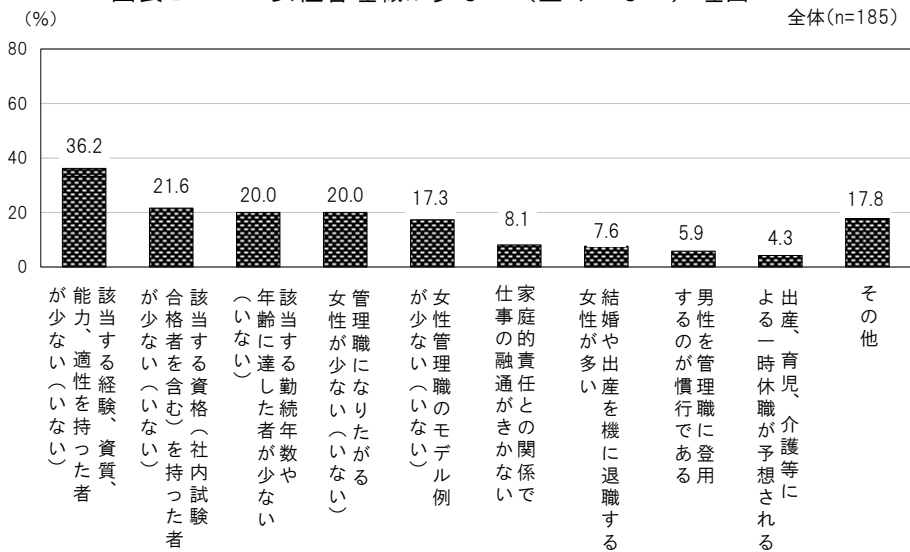
問4-1は、問4で「女性管理職の割合が10%未満」と回答した事業所がお答えください。

問4-1. 女性の管理職が少ない（あるいは全くいない）のはどのような理由からですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

(2) 女性管理職が少ない（全くいない）理由

女性管理職が少ない（全くいない）理由をみると、「該当する経験、資質、能力、適性を持った者が少ない（いない）」(36.2%) が最も高く、次いで「該当する資格（社内試験合格者を含む）を持った者が少ない（いない）」(21.6%)、「該当する勤続年数や年齢に達した者が少ない（いない）」(20.0%)、「管理職になりたがる女性が少ない（いない）」(20.0%)の順となっている。

図表 I-5-3 女性管理職が少ない（全くいない）理由



※ 「その他」の主な意見は「事業所の規模が小さい」「事業所にそもそも女性がいない（少ない）」など

業種別	サンプル数	理由 (%)											無回答 (%)
		該当する経験、資質、能力、適性を持った者が少ない（いない）	該当する資格（社内試験合格者を含む）を持った者が少ない（いない）	該当する勤続年数や年齢に達した者が少ない（いない）	管理職になりたがる女性が少ない（いない）	女性管理職のモデル例が少ない（いない）	家庭的責任との関係で仕事の融通がきかない	結婚や出産を機に退職する女性が多い	男性が管理職に登用されるのが慣行である	出産、育児、介護等による一時休職が予想される	その他		
全体	185	36.2	21.6	20.0	20.0	17.3	8.1	7.6	5.9	4.3	17.8	9.7	
建設業	23	30.4	34.8	30.4	21.7	21.7	8.7	4.3	17.4	-	8.7	8.7	
製造業	21	33.3	23.8	19.0	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	-	14.3	14.3	
情報通信業	9	66.7	33.3	33.3	11.1	-	11.1	-	-	11.1	-	-	
運輸業、郵便業	7	42.9	28.6	14.3	42.9	-	-	14.3	-	14.3	-	28.6	
卸売業、小売業	31	35.5	16.1	9.7	22.6	22.6	12.9	12.9	3.2	6.5	22.6	9.7	
不動産業、物品賃貸業	7	57.1	14.3	-	14.3	14.3	14.3	-	14.3	14.3	14.3	14.3	
宿泊業、飲食サービス業	2	-	-	-	50.0	-	-	-	-	-	50.0	50.0	
教育、学習支援業	2	50.0	50.0	50.0	50.0	-	-	-	-	-	50.0	-	
医療、福祉	20	20.0	10.0	15.0	25.0	10.0	5.0	-	-	-	30.0	15.0	
サービス業	35	40.0	22.9	28.6	22.9	22.9	5.7	5.7	2.9	2.9	17.1	2.9	
その他	28	35.7	17.9	17.9	14.3	28.6	10.7	17.9	10.7	7.1	17.9	7.1	
従業員規模別													
30人以下	70	25.7	21.4	12.9	17.1	15.7	7.1	2.9	5.7	2.9	27.1	8.6	
31~50人	6	33.3	16.7	33.3	-	16.7	-	-	-	-	16.7	-	
51~100人	11	54.5	-	45.5	54.5	27.3	-	-	9.1	-	9.1	9.1	
101~300人	36	36.1	16.7	22.2	22.2	16.7	16.7	8.3	11.1	8.3	13.9	11.1	
301~500人	14	57.1	35.7	35.7	21.4	21.4	7.1	7.1	7.1	21.4	-	7.1	
501人以上	48	41.7	27.1	16.7	16.7	16.7	6.3	16.7	2.1	-	14.6	12.5	
女性管理職の割合別													
0%	175	34.9	22.3	17.7	18.9	16.6	8.0	7.4	5.7	4.6	18.9	9.7	
10%未満	10	60.0	10.0	60.0	40.0	30.0	10.0	10.0	10.0	-	-	10.0	

6. 非正規雇用労働者

※問5から問7までは、非正規雇用労働者を雇用している事業所のみ回答

問5. 非正規雇用労働者のうち、「職務」と「責任」の両方が正社員とほとんど同じ者はいますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

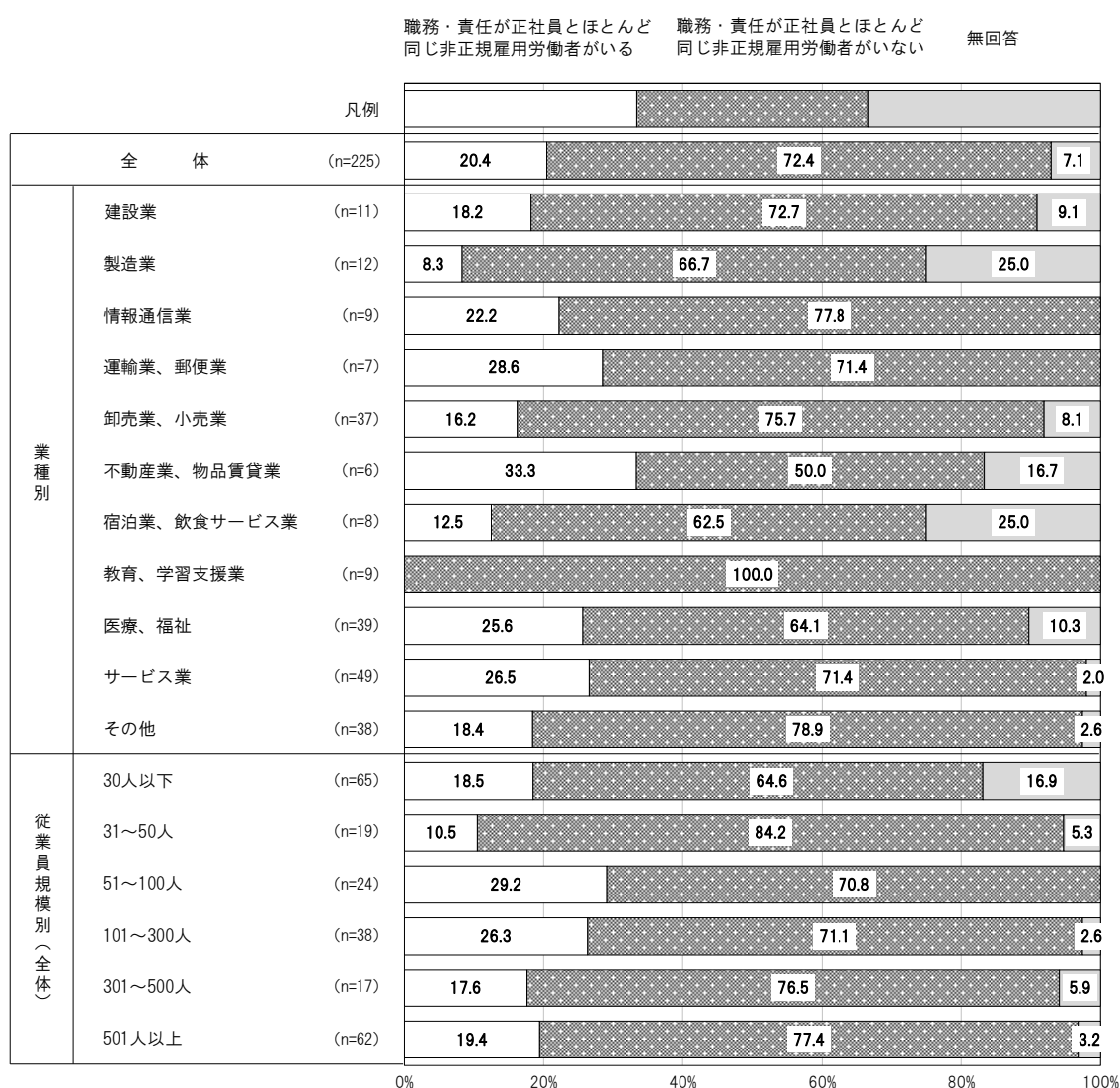
(1) 非正規雇用労働者の職務と責任

①職務・責任の有無

非正規雇用労働者の「職務」と「責任」の両方が、正社員とほとんど同じ人がいるかとの質問に対して、「いる」は20.4%となっている。

業種別にみると、「不動産業、物品賃貸業」(33.3%)、「運輸業、郵便業」(28.6%)、「サービス業」(26.5%)「医療、福祉」(25.6%)などで、「いる」の割合が高い。

図表 I-6-1 非正規雇用労働者の職務と責任の有無



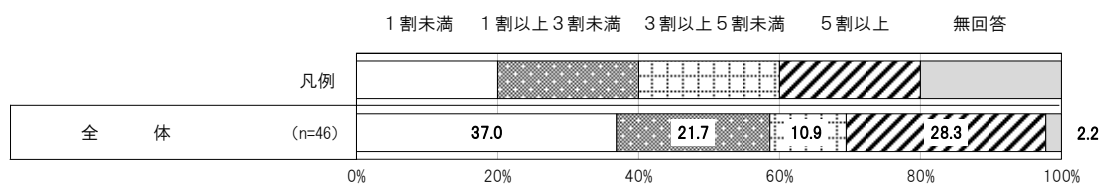
問5-1は、問5で「1」と回答した事業所がお答えください。

問5-1. 職務・責任が正社員とほとんど同じ非正規雇用労働者が、非正規雇用労働者全体に占める割合はどの程度ですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

②職務・責任を持つ非正規雇用労働者の割合

職務・責任が正社員とほとんど同じ非正規雇用労働者の割合は、「1割未満」(37.0%)が最も高く、次いで「5割以上」(28.3%)となっている。

図表 I -6-2 職務・責任を持つ非正規雇用労働者の割合



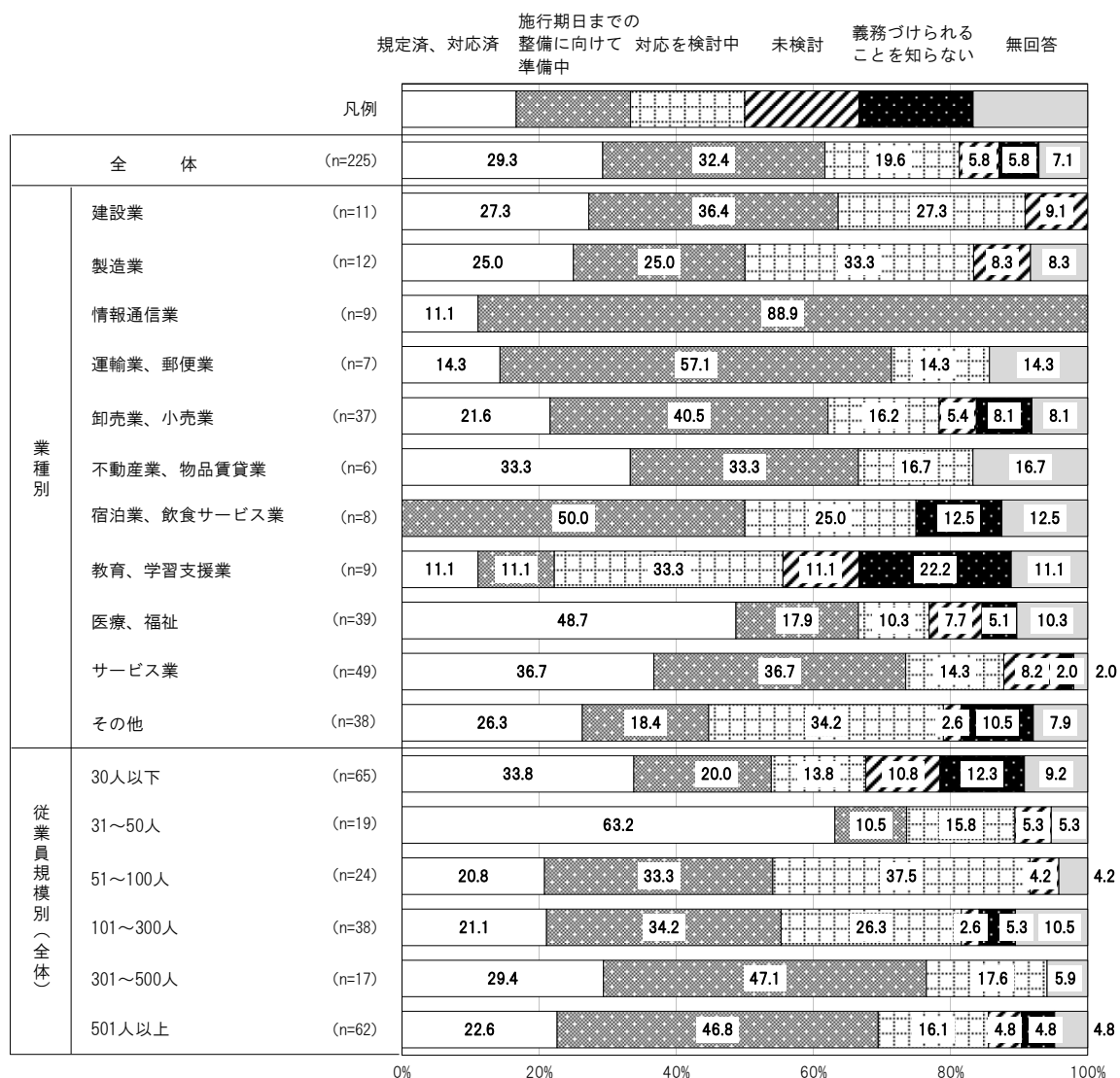
問6. パートタイム労働者・有期雇用労働者への不合理な待遇差をなくすための規定の整備が義務づけられますが、貴事業所の対応状況はいかがですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。
 (※施行期日：令和2年4月1日。中小企業の適用は令和3年4月1日)

(2) 待遇差をなくすための規定の整備に向けての対応状況

待遇差をなくすための規定の整備に向けての対応状況は、全体では「施行期日までの整備に向けて準備中」(32.4%)が最も高く、次いで「規定済、対応済」(29.3%)となっている。

業種別にみると、規定済、対応済の割合は、「医療、福祉」(48.7%)、「サービス業」(36.7%)などで高くなっている。

図表 I-6-3 待遇差をなくすための規定の整備に向けての対応状況



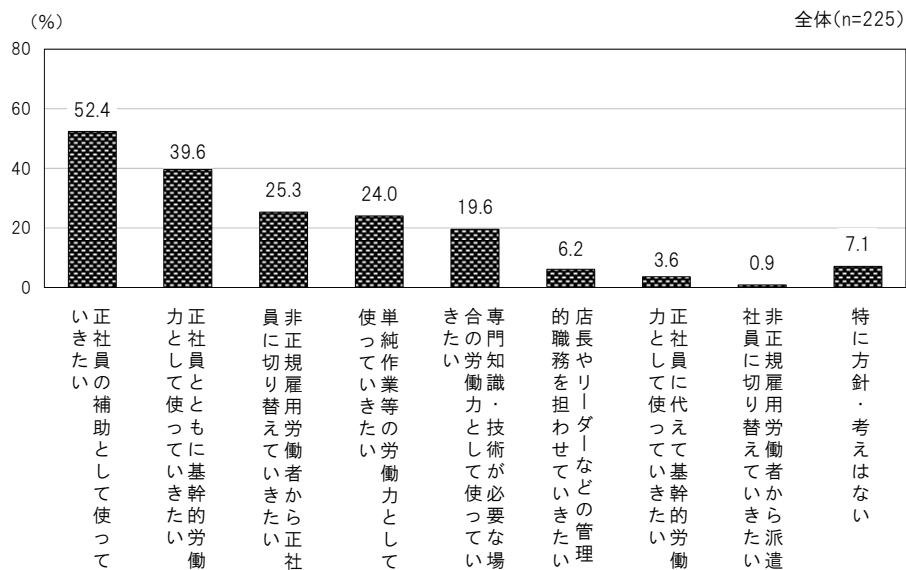
問7. 貴事業所における非正規雇用労働者の今後の活用方法としての方針・考えは次のうちどれですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

(3) 非正規雇用労働者の活用方法

非正規雇用労働者の今後の活用方法では、「正社員の補助として使っていきたい」(52.4%)が最も高く、次いで「正社員とともに基幹的労働力として使っていきたい」(39.6%)、「非正規雇用労働者から正社員に切り替えていきたい」(25.3%)となっている。

業種別にみると、教育、学習支援業、サービス業では「正社員の補助として使っていきたい」の割合が高く、不動産、物品賃貸業では「正社員とともに基幹的労働力として使っていきたい」の割合が、他に比べ高くなっている。

図表 I-6-4 非正規雇用労働者の活用方法



		サンプル数	正社員の補助として使っていきたい (%)	正社員とともに基幹的労働力として使っていきたい (%)	非正規雇用労働者から正社員に切り替えていきたい (%)	単純作業等の労働力として使っていきたい (%)	専門知識・技術が必要な場 (%)	店長やリーダーなどの管理的職務を担わせていきたい (%)	正社員に代えて基幹的労働力として使っていきたい (%)	非正規雇用労働者から派遣社員に切り替えていきたい (%)	特に方針・考えはない (%)	無回答 (%)	
全 体		100.0 225	52.4 118	39.6 89	25.3 57	24.0 54	19.6 44	6.2 14	3.6 8	0.9 2	7.1 16	4.4 10	
業 種 別	建設業	11	36.4	45.5	63.6	9.1	36.4	9.1	-	9.1	-	9.1	
	製造業	12	25.0	50.0	8.3	8.3	8.3	-	-	-	25.0	8.3	
	情報通信業	9	33.3	55.6	11.1	11.1	55.6	-	11.1	-	-	11.1	
	運輸業、郵便業	7	57.1	14.3	14.3	-	-	-	-	-	-	14.3	
	卸売業、小売業	37	56.8	35.1	27.0	32.4	8.1	5.4	5.4	-	8.1	2.7	
	不動産業、物品賃貸業	6	33.3	83.3	-	33.3	-	-	-	-	-	-	16.7
	宿泊業、飲食サービス業	8	25.0	37.5	25.0	25.0	-	37.5	-	-	-	12.5	12.5
	教育、学習支援業	9	66.7	33.3	11.1	55.6	22.2	-	11.1	-	-	22.2	-
	医療、福祉	39	51.3	46.2	25.6	10.3	35.9	10.3	-	-	-	7.7	2.6
	サービス業	49	61.2	44.9	32.7	30.6	20.4	4.1	8.2	2.0	4.1	-	
その他	38	60.5	21.1	21.1	28.9	13.2	5.3	-	-	5.3	5.3		
(従業員規模別)	30人以下	65	43.1	43.1	23.1	12.3	23.1	9.2	4.6	1.5	9.2	4.6	
	31~50人	19	47.4	42.1	26.3	21.1	21.1	10.5	5.3	-	5.3	5.3	
	51~100人	24	58.3	33.3	29.2	20.8	20.8	16.7	-	-	4.2	-	
	101~300人	38	47.4	47.4	21.1	31.6	26.3	-	5.3	-	7.9	5.3	
	301~500人	17	70.6	29.4	41.2	35.3	23.5	-	5.9	-	-	5.9	
	501人以上	62	59.7	35.5	24.2	30.6	9.7	3.2	1.6	1.6	8.1	4.8	

7. ハラスメント対策

問8. 貴事業所では、職場におけるハラスメント対策に取り組んでいますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

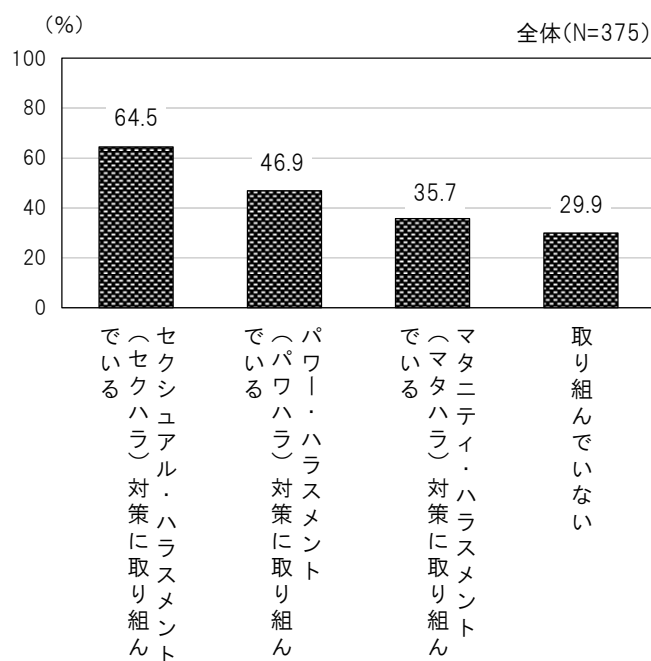
(1) ハラスメント対策への取組み

ハラスメント対策への取組みは、「セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）対策に取り組んでいる」（64.5%）が最も高く、次いで「パワー・ハラスメント（パワハラ）対策に取り組んでいる」（46.9%）、「マタニティ・ハラスメント（マタハラ）対策に取り組んでいる」（35.7%）となっており、「取り組んでいない」は29.9%であった。

業種別にみると、「セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）対策に取り組んでいる」では、情報通信業、運輸業、郵便業で取り組んでいる割合が他に比べて高く、「パワー・ハラスメント（パワハラ）対策に取り組んでいる」、「マタニティ・ハラスメント（マタハラ）対策に取り組んでいる」では製造業、情報通信業、運輸業、郵便業で取り組んでいる割合が高くなっている。

従業員規模別では、30人以下では「取り組んでいない」が54.5%を占めた。

図表 I-7-1 ハラスメント対策への取組み



§ 2. 事業所調査

			(%)				
		サ ン プ ル 数	で い る （ セ ク シ ユ ア ル ） 対 策 に 取 り 組 ん ど	で い る （ パ ワ ー ハ ラ ） 対 策 に 取 り 組 ん ど	で い る （ マ タ ニ テ ハ ラ ） 対 策 に 取 り 組 ん ど	取 り 組 ん で い な い	無 回 答
全 体		100.0 375	64.5 242	46.9 176	35.7 134	29.9 112	2.9 11
業 種 別	建設業	39	48.7	28.2	17.9	46.2	5.1
	製造業	28	57.1	64.3	53.6	25.0	7.1
	情報通信業	13	92.3	76.9	53.8	7.7	-
	運輸業、郵便業	9	88.9	100.0	66.7	-	-
	卸売業、小売業	58	60.3	44.8	31.0	31.0	1.7
	不動産業、物品賃貸業	12	50.0	16.7	16.7	50.0	-
	宿泊業、飲食サービス業	15	60.0	40.0	13.3	26.7	13.3
	教育、学習支援業	11	54.5	36.4	27.3	45.5	-
従 業 員 全 体 規 模 別	医療、福祉	67	58.2	37.3	29.9	38.8	4.5
	サービス業	69	71.0	43.5	33.3	24.6	1.4
	その他	53	79.2	64.2	56.6	18.9	-
	30人以下	167	38.9	25.1	13.8	54.5	4.2
31～50人	24	75.0	62.5	50.0	12.5	8.3	
51～100人	29	79.3	48.3	41.4	13.8	-	
101～300人	55	83.6	63.6	47.3	12.7	-	
301～500人	19	84.2	57.9	42.1	15.8	-	
501人以上	78	93.6	74.4	66.7	3.8	1.3	

問8-1は、問8で「1」と回答した事業所がお答えください。

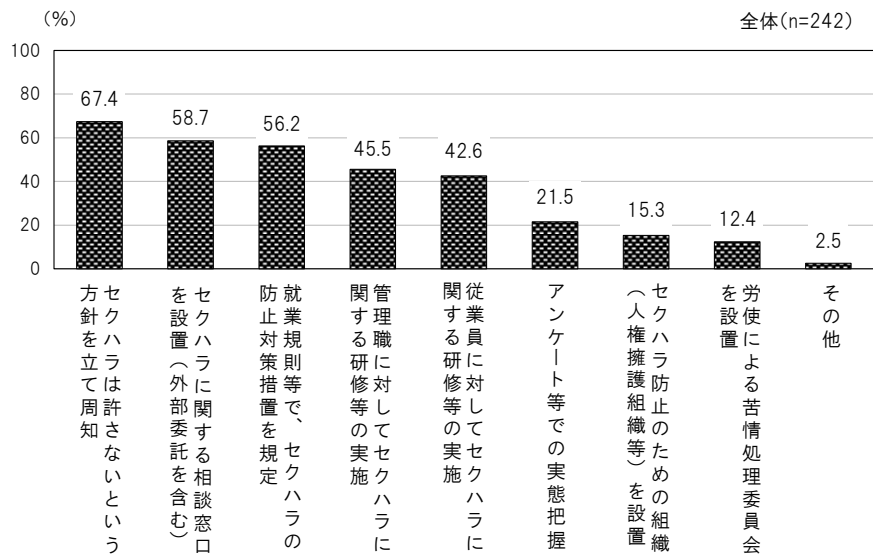
問8-1. 貴事業所では職場におけるセクシュアル・ハラスメント（セクハラ）の問題についてどのような取組をしていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

(2) セクシュアル・ハラスメント防止への取組み

セクシュアル・ハラスメント防止への取組みは、「セクハラは許さないという方針を立て周知」(67.4%)が最も高く、次いで「セクハラに関する相談窓口を設置(外部委託を含む)」(58.7%)、「就業規則等で、セクハラ防止対策措置を規定」(56.2%)となっている。

業種別にみると、不動産業、物品賃貸業、宿泊業、飲食サービス業、医療、福祉では、管理職または従業員に対するセクハラに関する研修の実施の割合が他に比べ低くなっている。

図表 I-7-2 セクシュアル・ハラスメントへの取組み



		サンプル数	セクハラは許さないという方針を立て周知	セクハラに関する相談窓口を設置(外部委託を含む)	就業規則等で、セクハラ防止対策措置を規定	管理職に対してセクハラに関する研修等の実施	従業員に対してセクハラに関する研修等の実施	アンケート等での実態把握	セクハラ防止のための組織(人権擁護組織等)を設置	労使による苦情処理委員会を設置	その他	無回答
全体		100.0 242	67.4 163	58.7 142	56.2 136	45.5 110	42.6 103	21.5 52	15.3 37	12.4 30	2.5 6	0.4 1
業種別	建設業	19	57.9	57.9	52.6	42.1	42.1	10.5	15.8	10.5	5.3	-
	製造業	16	68.8	62.5	62.5	56.3	37.5	25.0	18.8	-	-	-
	情報通信業	12	50.0	66.7	50.0	66.7	8.3	16.7	-	-	-	-
	運輸業、郵便業	8	75.0	100.0	37.5	75.0	87.5	37.5	25.0	12.5	12.5	-
	卸売業、小売業	35	77.1	57.1	48.6	51.4	40.0	22.9	20.0	11.4	2.9	-
	不動産業、物品賃貸業	6	66.7	66.7	50.0	33.3	33.3	33.3	-	-	-	-
	宿泊業、飲食サービス業	9	77.8	44.4	66.7	33.3	22.2	22.2	22.2	22.2	-	-
	教育、学習支援業	6	66.7	66.7	66.7	66.7	66.7	16.7	50.0	-	-	-
	医療、福祉	39	53.8	30.8	48.7	20.5	30.8	5.1	7.7	5.1	7.7	2.6
	サービス業	49	65.3	61.2	61.2	40.8	40.8	20.4	12.2	14.3	-	-
その他	42	78.6	73.8	66.7	57.1	40.5	35.7	7.1	21.4	-	-	
従業員規模別(全体)	30人以下	65	58.5	33.8	43.1	24.6	30.8	7.7	4.6	7.7	6.2	-
	31~50人	18	77.8	50.0	72.2	33.3	27.8	11.1	11.1	33.3	5.6	-
	51~100人	23	52.2	52.2	47.8	39.1	43.5	17.4	-	8.7	-	4.3
	101~300人	46	60.9	54.3	50.0	43.5	43.5	13.0	13.0	4.3	-	-
	301~500人	16	68.8	87.5	75.0	75.0	62.5	31.3	25.0	-	-	-
501人以上	73	80.8	82.2	67.1	64.4	52.1	41.1	30.1	20.5	1.4	-	

8. 育児休業制度

問9. 貴事業所では、平成29年4月1日から平成30年3月31日の間に、出産した女性正社員および配偶者が出産した男性正社員は何人いましたか。また、そのうち令和元年10月1日までに育児休業を開始した人数（育児休業開始予定の申し出をしている者を含む）をご記入ください。該当者がいない場合は、「0」をご記入ください。

(1) 出産者数と育児休業取得者数

出産者数と育児休業取得者数から育児休業取得率をみると、全体では、配偶者が出産した男性正社員で5.1%、女性正社員では94.9%を占めている。

業種別にみても、女性に比べ男性の取得率は低い状況にある。

図表 I -8-1 育児休業の取得状況

区分	項目	平成29年4月1日から平成30年3月31日までに出産した正社員(人)		令和元年10月1日までに育児休業を開始した正社員(人)		育児休業取得率(%)	
		男性(※)	女性	男性	女性	男性	女性
	計	195	253	10	240	5.1	94.9
業種別	建設業	28	3	2	3	7.1	100.0
	製造業	10	4	1	3	10.0	75.0
	情報通信業	12	3	1	1	8.3	33.3
	運輸業、郵便業	14	1	1	1	7.1	100.0
	卸売業、小売業	27	20	1	20	3.7	100.0
	不動産業、物品賃貸業	5	3	0	3	-	100.0
	宿泊業、飲食サービス業	5	5	0	5	-	100.0
	教育、学習支援業	5	114	0	106	-	93.0
	医療、福祉	17	60	0	59	-	98.3
	サービス業	36	19	1	19	2.8	100.0
	その他	36	19	3	19	8.3	100.0

※ 配偶者が出産した男性正社員

問10. 貴事業所の女性正社員の結婚や出産後の就業継続状況はいかがですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

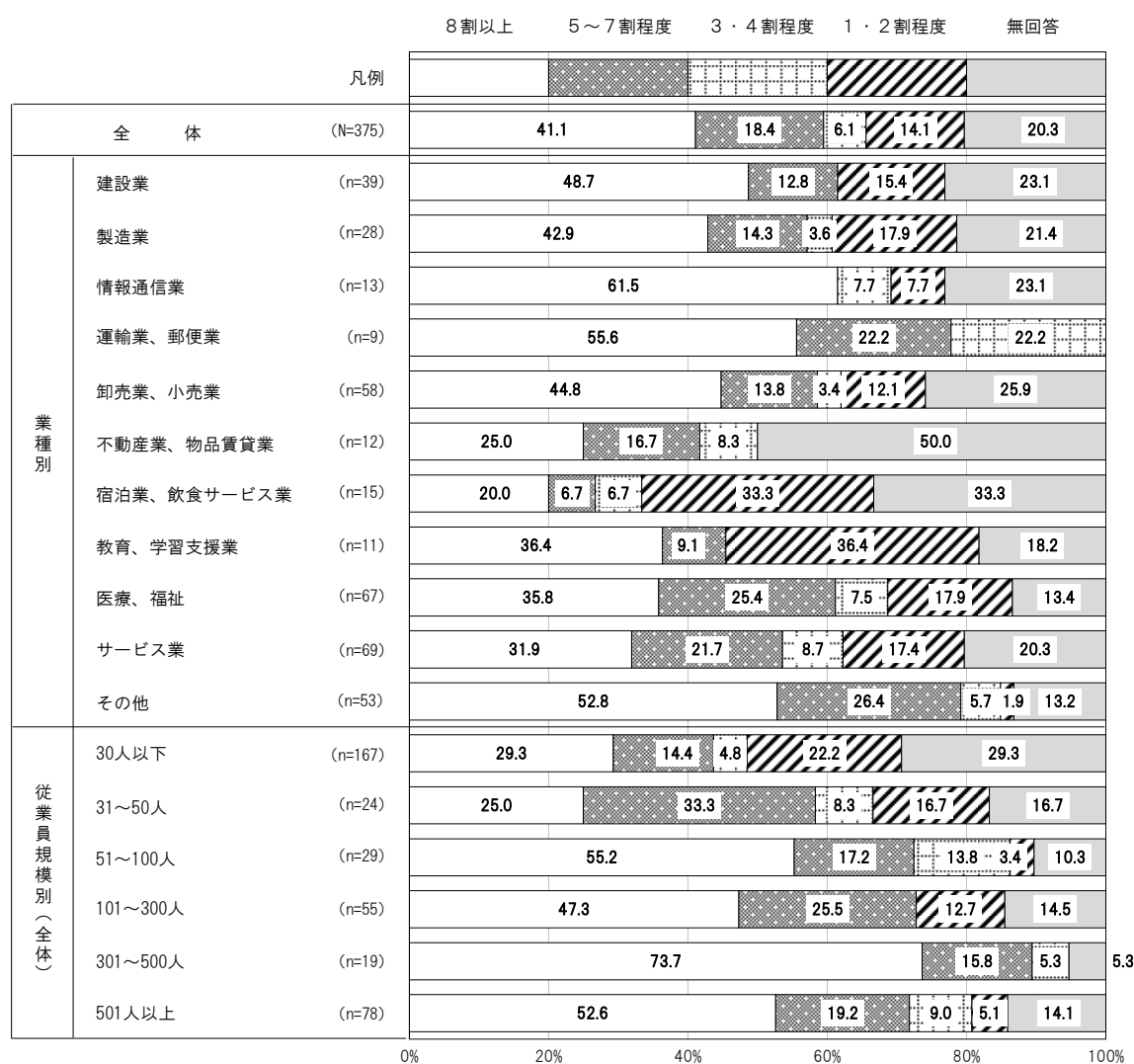
(2) 女性正社員の結婚や出産後の就業継続状況

女性正社員の結婚や出産後の就業継続状況では、「正社員として働き続ける人がほとんどである（8割以上）」(41.1%) が最も高く、次いで「正社員として働き続ける人の方が多い（5～7割程度）」(18.4%)、「正社員として働き続ける人はほとんどいない（1・2割程度）」(14.1%)、「正社員として働き続ける人の方が少ない（3・4割程度）」(6.1%) となっている。

業種別にみると、宿泊業、飲食サービス業、教育、学習支援業では「正社員として働き続ける人はほとんどいない（1・2割程度）」(教育、学習支援業は「正社員として働き続ける人がほとんどである（8割以上）」と同率)の割合が最も高く、このほかでは「正社員として働き続ける人がほとんどである（8割以上）」の割合が最も高い。

従業員規模別にみると、50人以下では働き続ける人が少ない状況である。

図表 I-8-2 女性正社員の結婚や出産後の就業継続状況



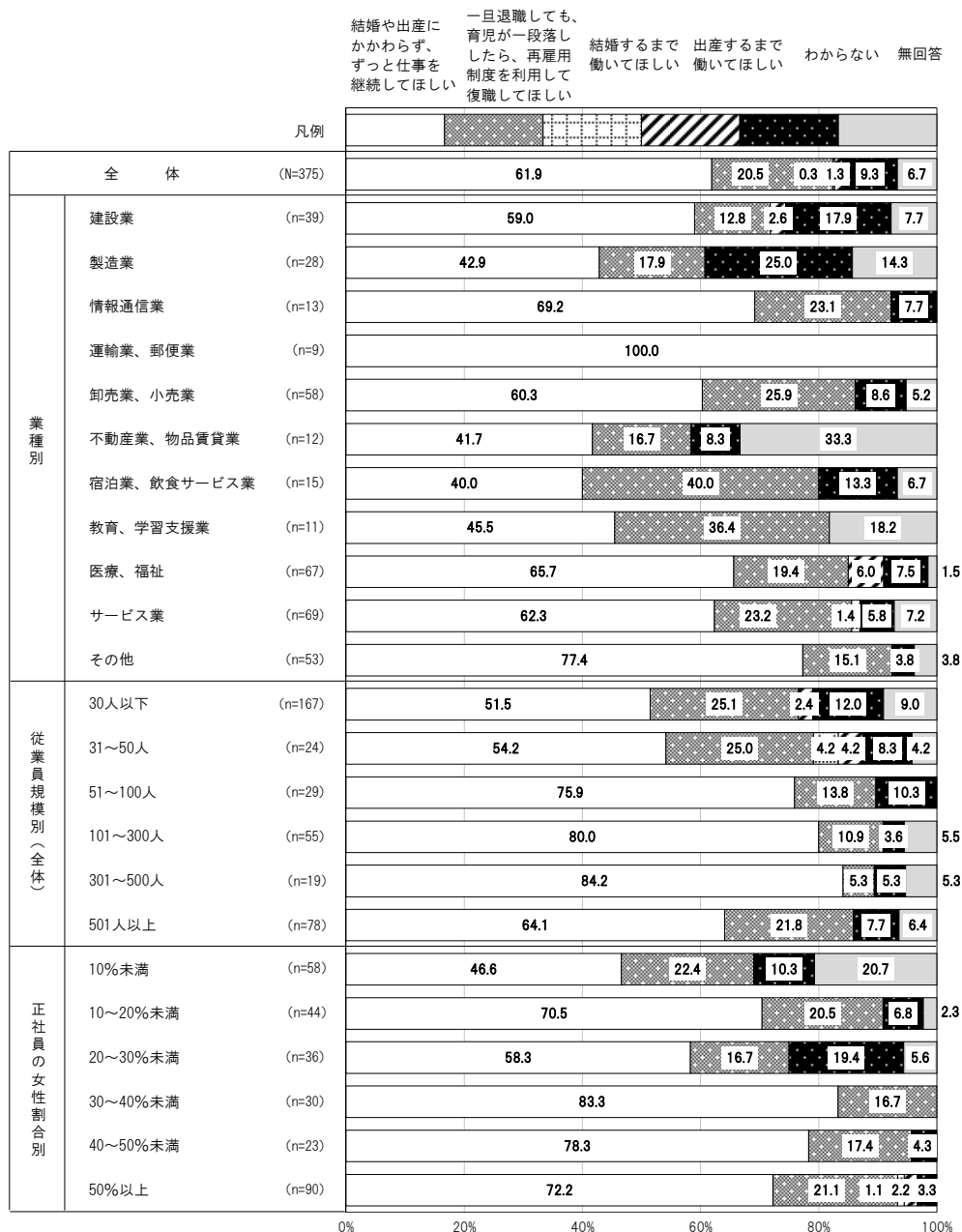
問1 1. 貴事業所では、女性正社員が結婚や出産をきっかけとして退職することについてどのように考えていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

(3) 女性正社員が結婚や出産をきっかけに退職すること

結婚や出産をきっかけとして退職することについての考えでは、「結婚や出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」(61.9%)が最も高く、次いで「一旦退職しても育児が一段落したら、再雇用制度を利用して復職してほしい」(20.5%)、「わからない」(9.3%)、「出産するまで働いてほしい」(1.3%)、「結婚するまで働いてほしい」(0.3%)となっている。

業種別、従業員規模別、正規従業員の女性割合別のいずれも、「結婚や出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」の割合が最も高くなっているが、規模が50人以下及び女性割合が10%未満ではその割合が低い。

図表 I -8-3 女性正社員が結婚や出産をきっかけに退職すること



問12. 貴事業所では、男性が育児に参加することについてどのように考えていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

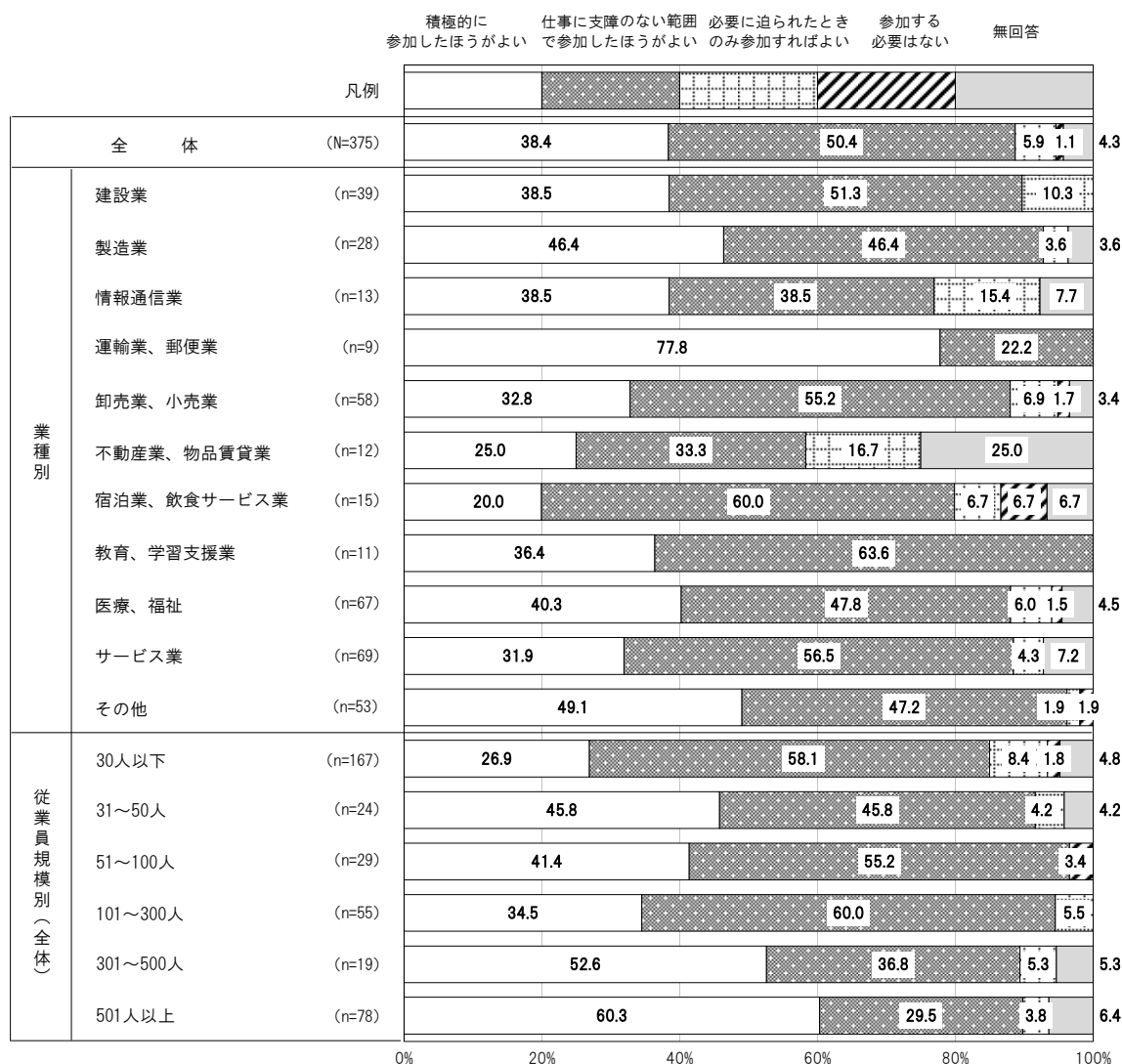
(4) 男性が育児に参加すること

男性が育児に参加することについての考えでは、「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」(50.4%)が最も高く、次いで「積極的に参加したほうがよい」(38.4%)、「必要に迫られたときのみ参加すればよい」(5.9%)、「参加する必要はない」(1.1%)となっている。

業種別にみると、運輸業、郵便業では「積極的に参加したほうがよい」が最も高く、製造業、情報通信業では「積極的に参加したほうがよい」「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」が同率、このほかではいずれも「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」が最も高くなっている。

従業員規模別にみると、300人以下の規模では「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」が最も高く(31~50人では「積極的に参加したほうがよい」も同率)、301人以上では「積極的に参加したほうがよい」が最も高くなっている。

図表 I-8-4 男性が育児に参加すること



問13. 貴事業所では、男性の育児休業の取得を促進していますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

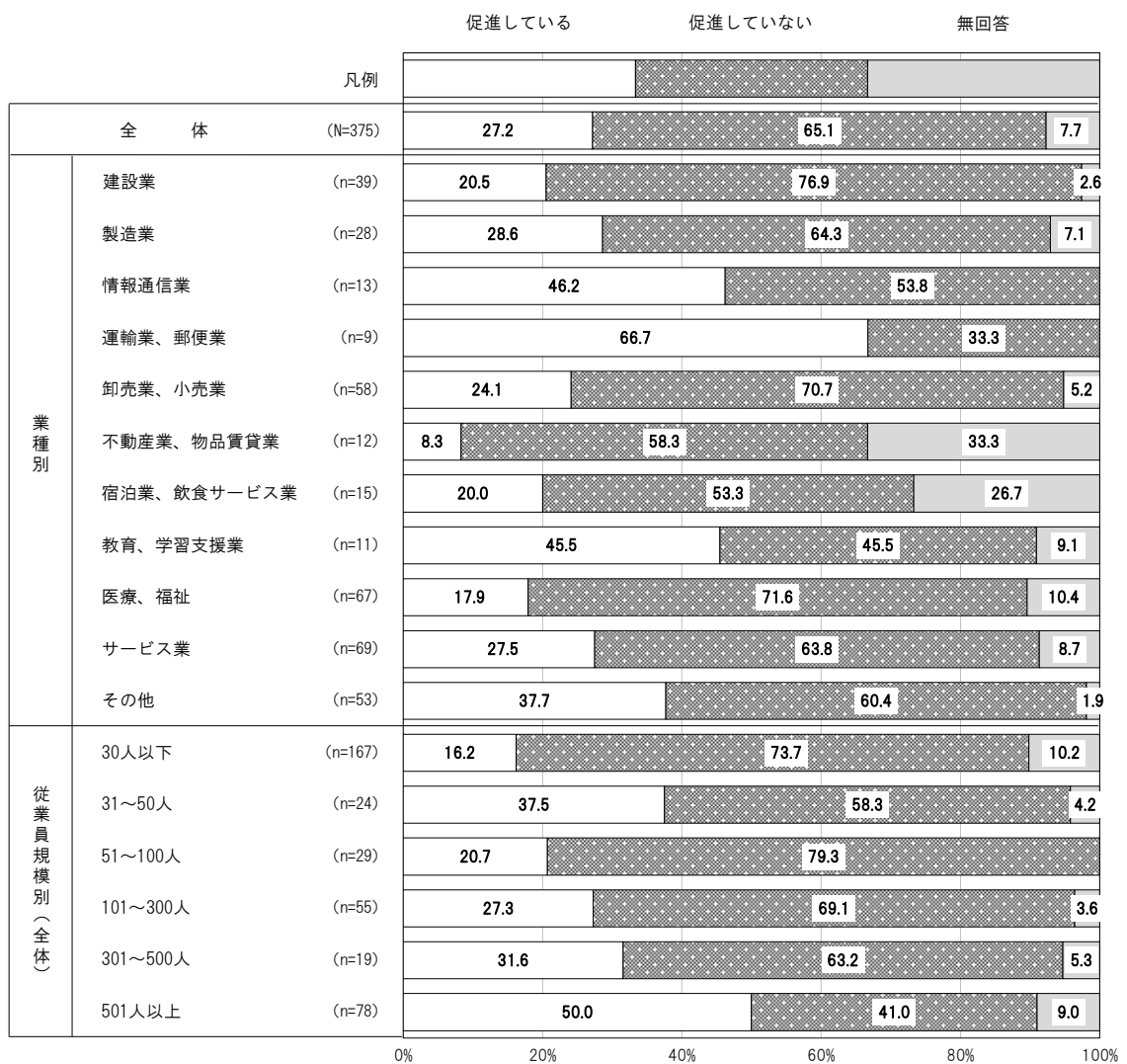
(5) 男性の育児休業の取得を促進しているか

男性の育児休業の取得を促進しているかでは、「促進している」が27.2%、「促進していない」が65.1%となっている。

業種別にみると、運輸業、郵便業では「促進している」の割合が高く、教育、学習支援業では「促進している」「促進していない」が同率、このほかではいずれも「促進していない」の割合が高い。

従業員規模別にみると、501人以上では「促進している」(50.0%)が半数を占め、他に比べて高い割合を占めている。

図表 I-8-5 男性の育児休業の取得を促進しているか



問13-1は、問13で「1」と回答した事業所がお答えください。

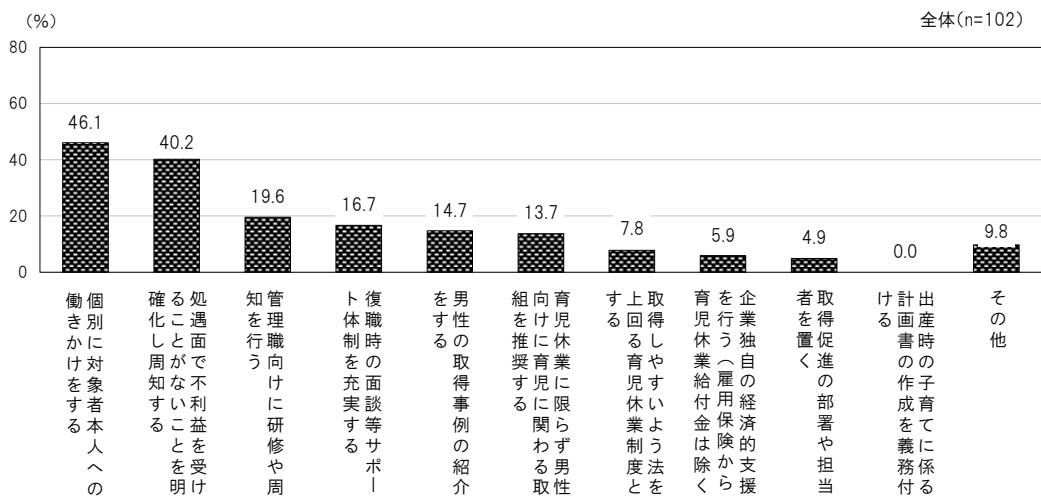
問13-1. 男性の育児休業の取得促進のためにどのような取組を行っていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

(6) 男性の育児休業の取得促進のためにしている取組み

男性の育児休業の取得推進のための取り組みでは、「個別に対象者本人への働きかけをする」(46.1%)が最も高く、次いで「処遇面で不利益を受けないことを明確化し周知する」(40.2%)、「管理職向けに研修や周知を行う」(19.6%)となっている。

男性の育児休業の取得別にみると、取得したでは全般に取組みの実施割合が高く、「男性の取得事例の紹介をする」や「管理職向けに研修や周知を行う」の割合が5割となっている。

図表 I-8-6 男性の育児休業の取得促進のためにしている取組み



	サンプル数	取組み (%)											無回答 (%)
		個別に対象者本人への働きかけをする	処遇面で不利益を受けないことを明確化し周知する	管理職向けに研修や周知を行う	復職時の面談等サポート体制を充実する	男性の取得事例の紹介をする	育児休業に限らず男性向けに育児に関する情報を提供する	取得しやすい方法と制度を周知する	企業独自の経済的支援を行う(雇用保険からの給付金は除く)	取得促進の部署や担当者置く	計画書の作成を義務付ける	その他	
全体	102	46.1	40.2	19.6	16.7	14.7	13.7	7.8	5.9	4.9	-	9.8	1.0
業種別													
建設業	8	37.5	50.0	12.5	12.5	25.0	25.0	12.5	-	12.5	-	-	12.5
製造業	8	25.0	62.5	25.0	37.5	25.0	-	-	12.5	12.5	-	12.5	-
情報通信業	6	16.7	100.0	16.7	33.3	50.0	16.7	-	-	-	-	16.7	-
運輸業、郵便業	6	16.7	50.0	50.0	33.3	16.7	33.3	-	-	-	-	-	-
卸売業、小売業	14	57.1	42.9	42.9	14.3	14.3	7.1	-	-	-	-	-	-
不動産業、物品賃貸業	1	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-
宿泊業、飲食サービス業	3	100.0	33.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
教育、学習支援業	5	60.0	-	-	-	-	-	-	-	20.0	-	20.0	-
医療、福祉	12	50.0	16.7	-	16.7	-	-	8.3	-	-	-	25.0	-
サービス業	19	47.4	47.4	10.5	15.8	21.1	26.3	10.5	5.3	10.5	-	5.3	-
その他	20	55.0	25.0	25.0	10.0	-	15.0	20.0	20.0	-	-	15.0	-
従業員規模別													
30人以下	27	59.3	22.2	3.7	14.8	18.5	14.8	3.7	-	3.7	-	7.4	3.7
31~50人	9	22.2	33.3	11.1	-	22.2	22.2	-	-	-	-	22.2	-
51~100人	6	66.7	33.3	-	33.3	16.7	-	-	-	-	-	-	-
101~300人	15	46.7	60.0	6.7	20.0	6.7	6.7	6.7	-	-	-	20.0	-
301~500人	6	50.0	16.7	16.7	16.7	-	16.7	33.3	16.7	-	-	-	-
501人以上	39	38.5	51.3	41.0	17.9	15.4	15.4	10.3	12.8	10.3	-	7.7	-
(※業種の取得別)													
取得した	8	37.5	50.0	50.0	37.5	50.0	37.5	25.0	25.0	12.5	-	-	-
取得していない	60	45.0	41.7	18.3	13.3	11.7	13.3	10.0	5.0	6.7	-	6.7	1.7

※平成29年4月1日から平成30年3月31日までに配偶者が出産し、令和元年10月1日までに育児休業を取得した男性正社員

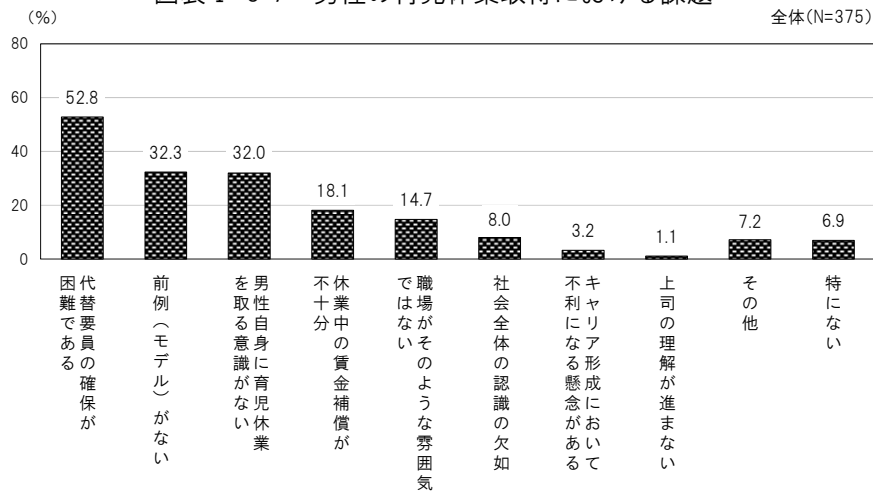
問14. 貴事業所において、男性が育児休業を取得するにあたっての課題、又は課題になりそうなことは何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

(7) 男性の育児休業取得における課題

男性が育児休業を取得するにあたっての課題では、「代替要員の確保が困難である」(52.8%)が最も高く、次いで「前例(モデル)がない」(32.3%)、「男性自身に育児休業を取る意識がない」(32.0%)、「休業中の賃金補償が不十分」(18.1%)、「職場がそのような雰囲気ではない」(14.7%)となっている。

業種別にみると、不動産業、物品賃貸業、宿泊業、飲食サービス業では「前例(モデル)がない」の割合が高く、情報通信業、教育、学習支援業では「男性自身に育児休業を取る意識がない」、このほかでは「代替要員の確保が困難である」の割合が高くなっている。

図表 I-8-7 男性の育児休業取得における課題



		サンプル数	代替要員の確保が困難である (%)	前例(モデル)がない (%)	男性自身に育児休業を取る意識がない (%)	休業中の賃金補償が不十分 (%)	職場がそのような雰囲気ではない (%)	社会全体の認識の欠如 (%)	キャリア形成における懸念がある (%)	上司の理解が進まない (%)	その他 (%)	特にない (%)	無回答 (%)	
全 体		100.0 375	52.8 198	32.3 121	32.0 120	18.1 68	14.7 55	8.0 30	3.2 12	1.1 4	7.2 27	6.9 26	12.5 47	
業 種 別	建設業	39	71.8	15.4	33.3	15.4	15.4	7.7	5.1	-	10.3	2.6	2.6	
	製造業	28	64.3	35.7	46.4	10.7	14.3	7.1	3.6	-	7.1	7.1	7.1	
	情報通信業	13	30.8	30.8	38.5	15.4	-	-	-	-	15.4	7.7	7.7	
	運輸業、郵便業	9	33.3	22.2	33.3	-	11.1	33.3	-	-	-	11.1	33.3	
	卸売業、小売業	58	65.5	50.0	29.3	27.6	25.9	6.9	3.4	1.7	-	5.2	8.6	
	不動産業、物品賃貸業	12	33.3	41.7	25.0	8.3	-	8.3	-	-	-	16.7	-	41.7
	宿泊業、飲食サービス業	15	33.3	40.0	6.7	20.0	6.7	6.7	-	-	-	6.7	26.7	
	教育、学習支援業	11	27.3	9.1	36.4	18.2	27.3	-	9.1	-	-	27.3	9.1	
	医療、福祉	67	43.3	25.4	31.3	17.9	7.5	9.0	3.0	-	13.4	9.0	14.9	
	サービス業	69	53.6	39.1	34.8	23.2	17.4	8.7	4.3	1.4	4.3	7.2	10.1	
その他	53	52.8	26.4	30.2	11.3	15.1	5.7	-	1.9	9.4	5.7	15.1		
従業員規模別	30人以下	167	52.1	27.5	24.0	17.4	9.6	5.4	3.0	-	9.0	10.2	12.0	
	31~50人	24	37.5	33.3	37.5	8.3	12.5	12.5	4.2	-	16.7	-	12.5	
	51~100人	29	48.3	37.9	31.0	13.8	17.2	6.9	-	3.4	10.3	13.8	6.9	
	101~300人	55	69.1	40.0	40.0	20.0	10.9	10.9	5.5	-	-	1.8	5.5	
	301~500人	19	31.6	42.1	31.6	26.3	15.8	5.3	-	5.3	15.8	10.5	10.5	
501人以上	78	55.1	32.1	43.6	20.5	28.2	11.5	3.8	2.6	2.6	2.6	20.5		
男性の育児休業取得	取得した	9	66.7	-	44.4	22.2	33.3	11.1	-	-	-	-	22.2	
	取得していない	232	54.7	36.2	33.2	17.7	17.2	9.1	3.9	1.3	6.0	6.5	10.3	

※平成29年4月1日から平成30年3月31日までに配偶者が出産し、令和元年10月1日までに育児休業を取得した男性正社員

9. 介護休業制度

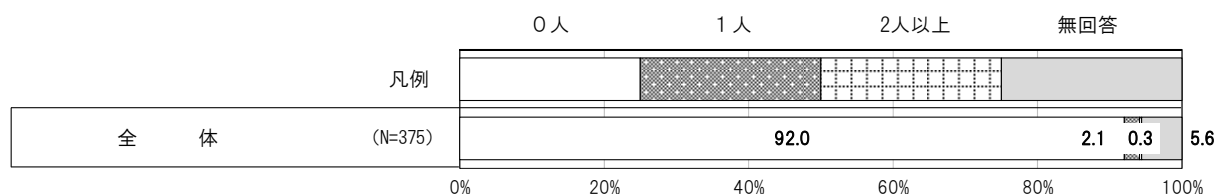
問15. 貴事業所で平成30年（または30年会計年度）1年間において介護休業を開始した女性正社員および男性正社員の復職状況について、次の区分により下表に人数をご記入ください。該当者がいない場合は、「0」をご記入ください。

(1) 介護休業の取得状況

平成30年1年間に介護休業を開始した人がいる事業所の割合（「1人」「2人以上」の合計）は、女性が取得した場合で2.4%、男性の場合で1.9%と、いずれも低い割合となっている。

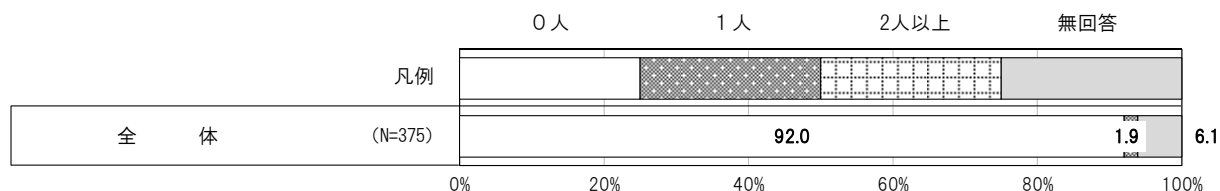
①女性

図表 I-9-1 女性の介護休業の取得状況



②男性

図表 I-9-2 男性の介護休業の取得状況



(2) 復職状況

復職状況をみると、男女ともに復職した割合は高くなっている。

図表 I-9-3 復職状況

	女性	男性
介護休業を開始した人数	10人	7人
うち、復職した人数	9人 (90.0%)	7人 (100.0%)
うち、復職予定であったが退職した人数	1人 (10.0%)	0人 (0.0%)

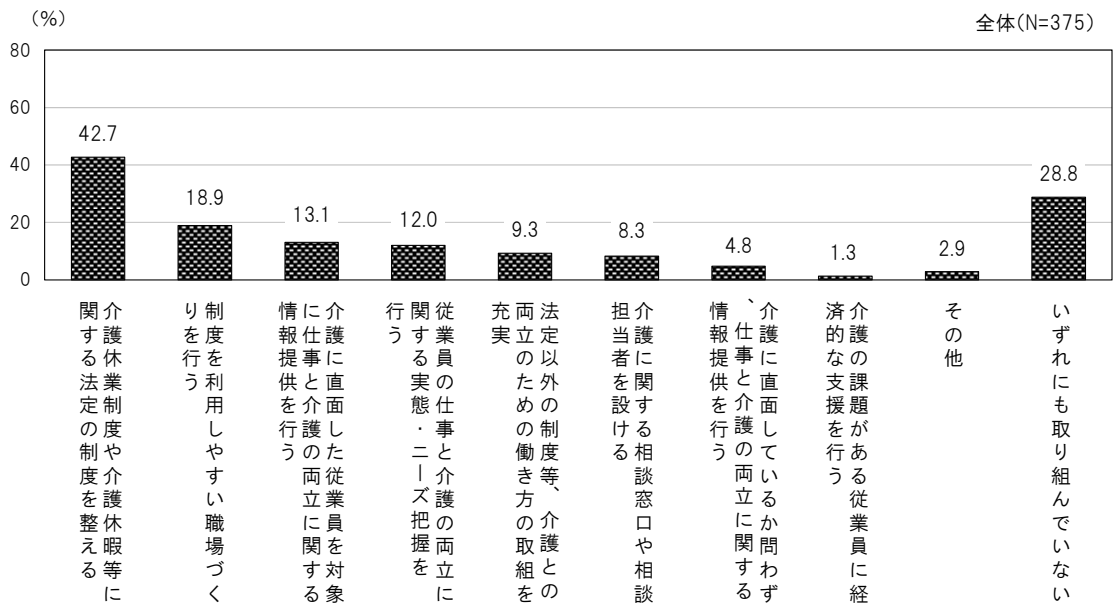
問16. 仕事と介護の両立支援を目的として取り組んでいることはありますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

(3) 仕事と介護の両立支援としての取り組み

仕事と介護の両立支援を目的として取り組んでいることでは、「いずれにも取り組んでいない」との回答が28.8%を占めるが、取り組みとしては「介護休業制度や介護休暇等に関する法定の制度を整える」(42.7%)が最も高く、次いで「制度を利用しやすい職場づくりを行う」(18.9%)、「介護に直面した従業員を対象に仕事と介護の両立に関する情報提供を行う」(13.1%)、「従業員の仕事と介護の両立に関する実態・ニーズ把握を行う」(12.0%)となっている。

業種別にみると、卸売業、小売業、建設業、不動産業、物品賃貸業、宿泊業、飲食サービス業では「いずれにも取り組んでいない」の割合が高く、他の業種では「介護休業制度や介護休暇等に関する法定の制度を整える」の割合が高くなっている。

図表 I-9-4 仕事と介護の両立支援としての取り組み



(%)

	サンプル数	介護休業制度や介護休暇等に関する法定の制度を整える	制度を利用しやすい職場づくりを行う	介護に直面した従業員を対象に情報提供を行う	介護に関する実態・ニーズ把握を行う	従業員の仕事と介護の両立に関する	両立のための働き方の取組を	法定以外の制度等、介護との	担当者を設ける	介護に関する相談窓口や相談	情報提供を行う	介護に直面しているか問わず、仕事と介護の両立に関する	介護の課題がある従業員に経済的な支援を行う	その他	いずれにも取り組んでいない	無回答
全体	100.0 375	42.7 160	18.9 71	13.1 49	12.0 45	9.3 35	8.3 31	4.8 18	1.3 5	2.9 11	28.8 108	6.9 26				
業種別	建設業	39	28.2	17.9	7.7	7.7	12.8	7.7	5.1	2.6	7.7	35.9	5.1			
	製造業	28	50.0	14.3	7.1	7.1	14.3	3.6	10.7	3.6	7.1	25.0	3.6			
	情報通信業	13	53.8	15.4	23.1	-	23.1	7.7	15.4	-	-	15.4	-			
	運輸業、郵便業	9	66.7	33.3	33.3	22.2	-	11.1	11.1	-	-	-	-			
	卸売業、小売業	58	34.5	10.3	8.6	15.5	12.1	12.1	6.9	-	3.4	41.4	10.3			
	不動産業、物品賃貸業	12	16.7	16.7	16.7	8.3	-	-	-	8.3	-	-	33.3	16.7		
	宿泊業、飲食サービス業	15	13.3	20.0	13.3	13.3	6.7	6.7	-	-	-	-	33.3	26.7		
	教育、学習支援業	11	54.5	36.4	9.1	-	-	-	-	-	-	-	27.3	9.1		
	医療、福祉	67	40.3	20.9	20.9	14.9	4.5	9.0	1.5	-	3.0	28.4	4.5			
	サービス業	69	44.9	18.8	10.1	13.0	7.2	7.2	4.3	4.3	2.9	26.1	7.2			
その他	53	62.3	22.6	13.2	13.2	13.2	9.4	1.9	-	-	22.6	3.8				
従業員規模別	30人以下	167	19.8	16.2	8.4	10.2	5.4	4.2	2.4	1.8	3.6	43.7	9.0			
	31~50人	24	66.7	25.0	16.7	8.3	4.2	12.5	4.2	4.2	-	20.8	-			
	51~100人	29	62.1	13.8	6.9	6.9	3.4	3.4	3.4	3.4	-	24.1	-			
	101~300人	55	49.1	21.8	14.5	12.7	5.5	9.1	1.8	-	3.6	23.6	7.3			
	301~500人	19	73.7	15.8	15.8	15.8	10.5	5.3	15.8	-	10.5	10.5	-			
	501人以上	78	65.4	23.1	23.1	17.9	24.4	16.7	10.3	-	1.3	9.0	7.7			

10. ワーク・ライフ・バランス

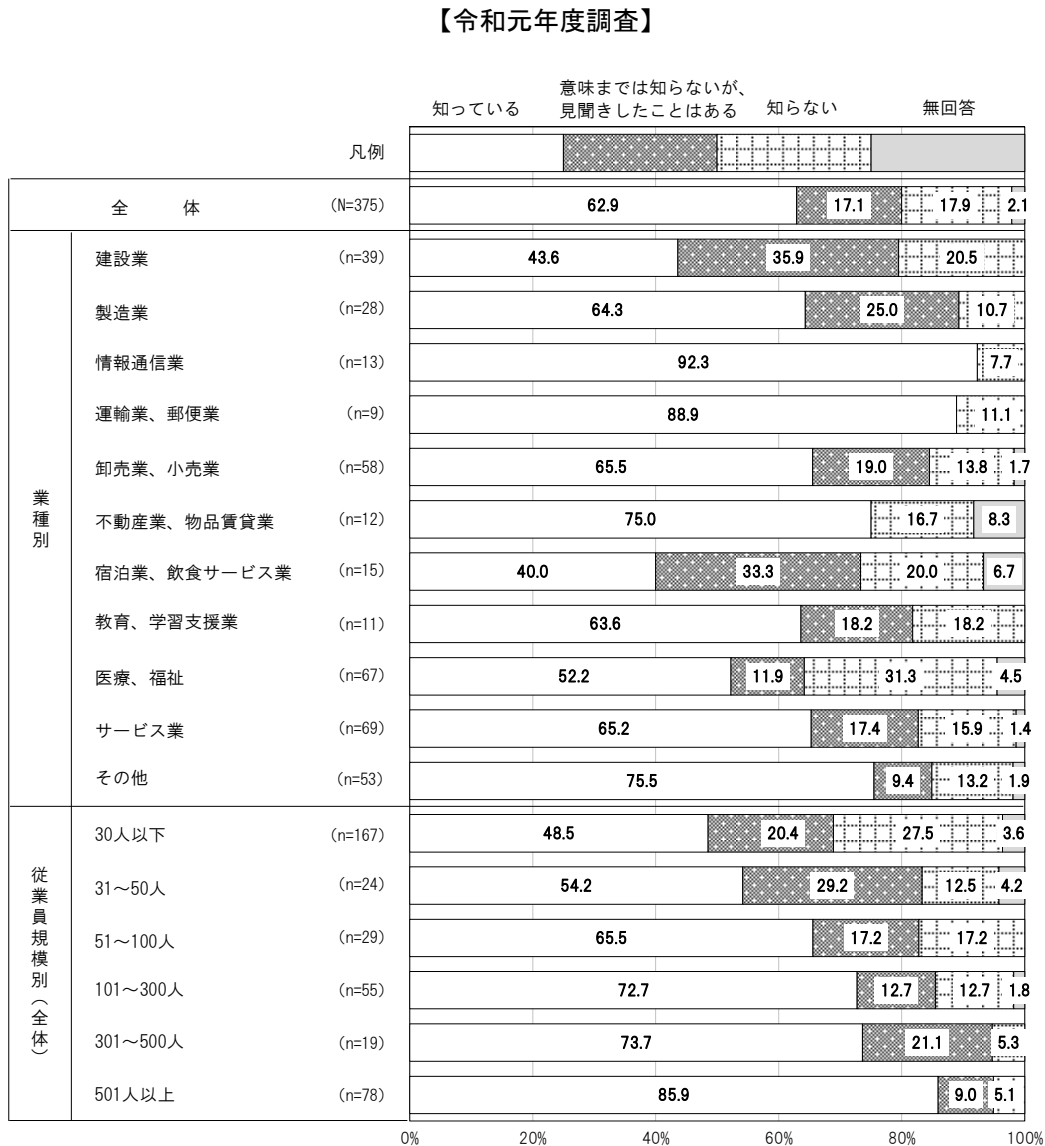
問17. 「ワーク・ライフ・バランス」の意味を知っていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

(1) 「ワーク・ライフ・バランス」の認知

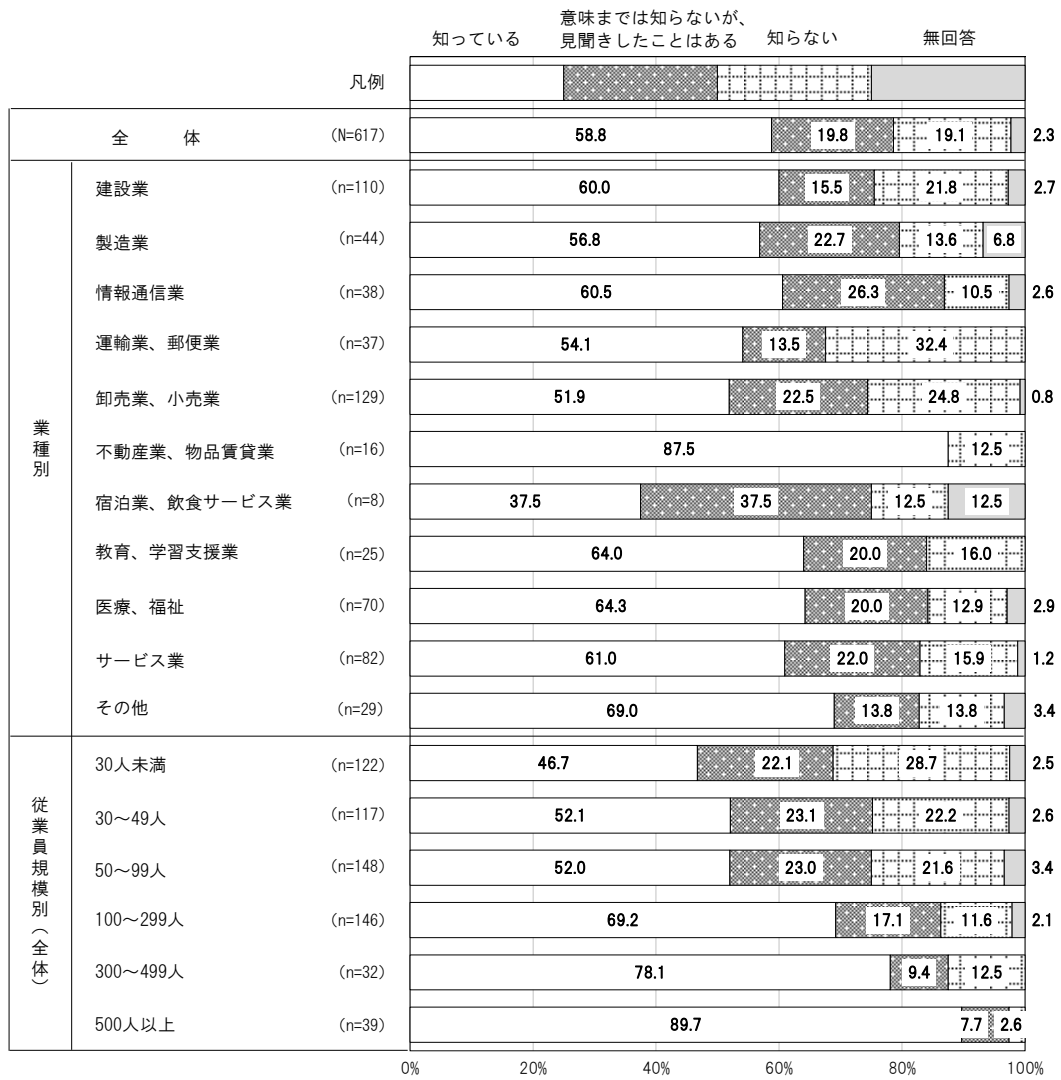
「ワーク・ライフ・バランス」の意味を知っているかでは、「知っている」(62.9%)が最も高く、次いで「知らない」(17.9%)、「意味までは知らないが、見聞きしたことはある」(17.1%)となっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きい事業所ほど、認知度が高くなる傾向にある。平成26年度調査と比較すると、全体で「知っている」の割合が4.1ポイント増加している。

図表 I-10-1 「ワーク・ライフ・バランス」の認知



【平成 26 年度調査】



問18. ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組について貴事業所はどう思いますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

(2) ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組みの必要性

ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組みでは、『取り組む必要がある（肯定的）』（「取り組む必要がある」（43.2%）と「どちらかといえば取り組む必要がある」（31.5%）の合計）は74.7%、否定的な考え（「どちらかといえば取り組む必要はない」（6.9%）、「取り組む必要はない」（1.9%）の合計）は8.8%となっている。

業種別にみると、情報通信業や運輸業、郵便業で特に「取り組む必要がある」の割合が高くなっている。

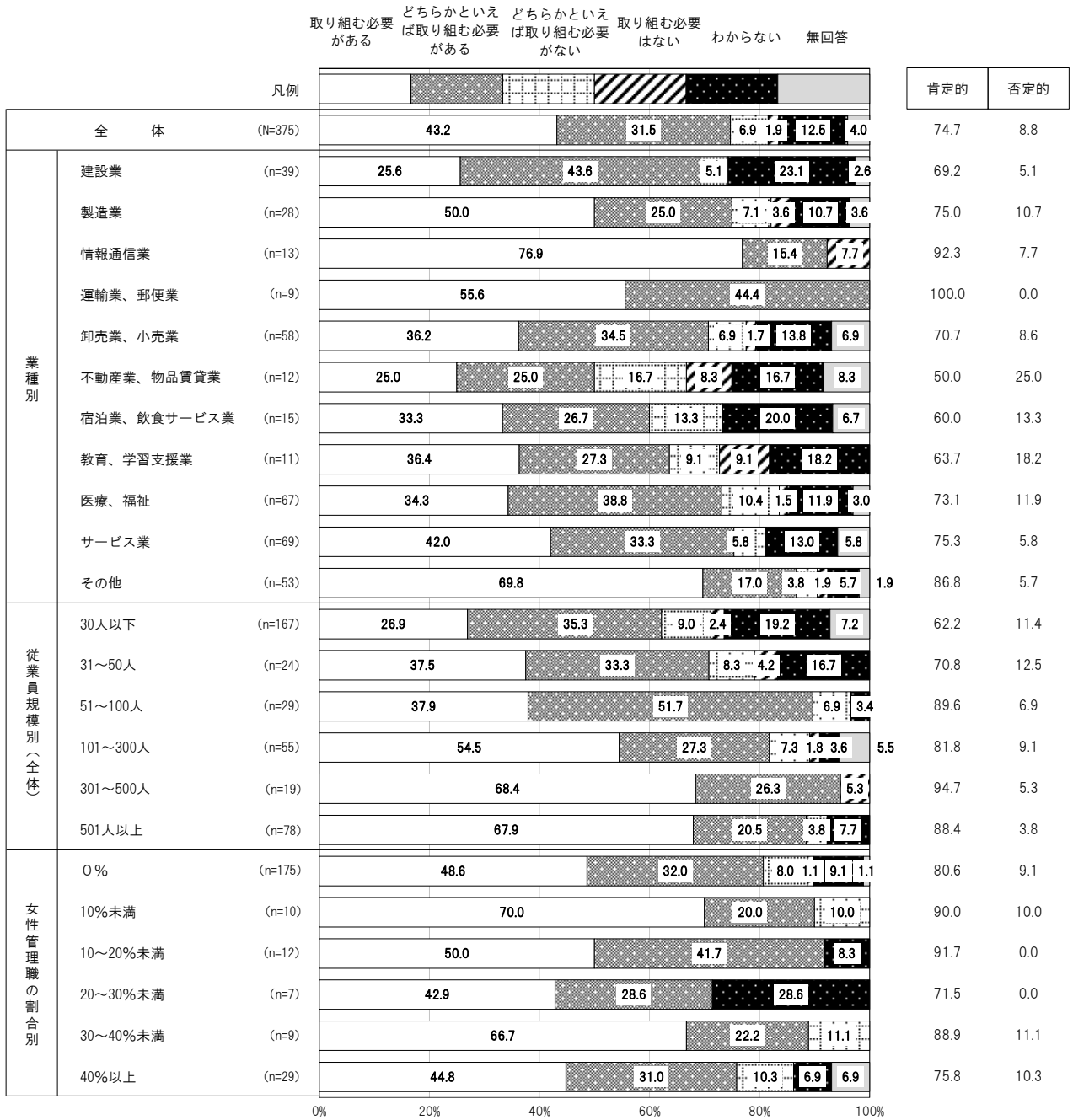
従業員規模別では、規模が大きい事業所ほど「取り組む必要がある」の割合が高くなる傾向にある。

女性管理職の割合別にみると、特に10%未満の事業所で「取り組む必要がある」の割合が高くなっている。

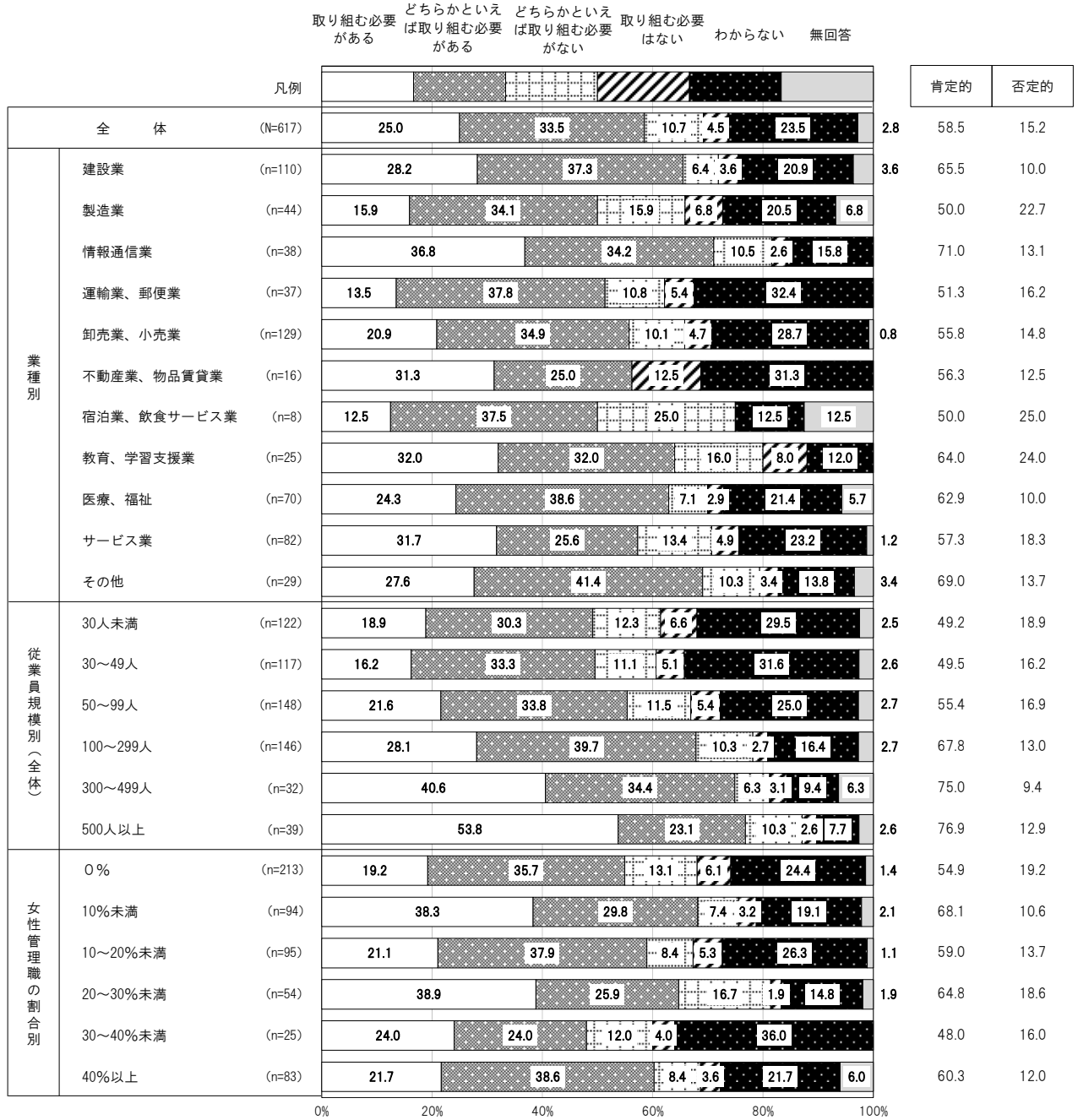
平成26年度調査と比較すると、全体で「取り組む必要がある」の割合が18.2ポイント増加している。

図表 I-10-2 ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組みの必要性

【令和元年度調査】



【平成 26 年度調査】



問18-1は、問18で「1」または「2」と回答した事業所がお答えください。

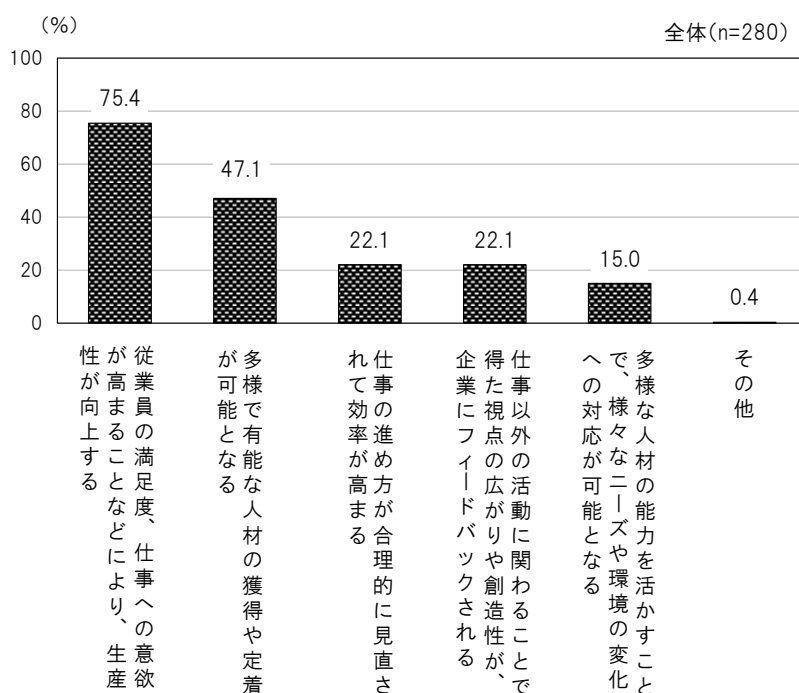
問18-1. 取り組む必要があるとした理由は何ですか。主な理由としてあてはまるものを2つまで選び○をつけてください。

(3) ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む必要があると思う理由

推進に取り組む必要がある理由では、「従業員の満足度、仕事への意欲が高まることなどにより、生産性が向上する」(75.4%)が最も高く、次いで「多様で有能な人材の獲得や定着が可能となる」(47.1%)、「仕事の進め方が合理的に見直されて効率が上がる」(22.1%)、「仕事以外の活動に関わることで得た視点の広がりや創造性が、企業にフィードバックされる」(22.1%)、「多様な人材の能力を活かすことで、様々なニーズや環境の変化への対応が可能となる」(15.0%)となっている。

従業員規模別にみると、規模の大きい事業所ほど「従業員の満足度、仕事への意欲が高まることなどにより、生産性が向上する」の割合が高くなる傾向にある。

図表 I-10-3 ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む必要があると思う理由



§ 2. 事業所調査

		(%)								
		サンプル数	性が向上することなどにより、生産欲	従業員満足度、仕事への意欲	多様な人材の獲得や定着	多様な人材の能力を活かすこと	多様な人材の能力を活かすこと	多様な人材の能力を活かすこと	多様な人材の能力を活かすこと	多様な人材の能力を活かすこと
			性が高まることなどにより、生産欲	従業員満足度、仕事への意欲	多様な人材の獲得や定着	多様な人材の能力を活かすこと	多様な人材の能力を活かすこと	多様な人材の能力を活かすこと	多様な人材の能力を活かすこと	多様な人材の能力を活かすこと
全 体		100.0 280	75.4 211	47.1 132	22.1 62	22.1 62	15.0 42	0.4 1	0.4 1	
業 種 別	建設業	27	55.6	48.1	22.2	25.9	22.2	-	-	
	製造業	21	90.5	38.1	14.3	19.0	19.0	-	-	
	情報通信業	12	100.0	66.7	25.0	-	8.3	-	-	
	運輸業、郵便業	9	100.0	44.4	33.3	22.2	-	-	-	
	卸売業、小売業	41	78.0	53.7	19.5	22.0	14.6	-	-	
	不動産業、物品賃貸業	6	66.7	16.7	33.3	50.0	16.7	-	-	
	宿泊業、飲食サービス業	9	55.6	33.3	33.3	11.1	22.2	-	-	
	教育、学習支援業	7	85.7	57.1	-	14.3	-	-	-	
	医療、福祉	49	67.3	46.9	12.2	28.6	20.4	-	-	
	サービス業	52	71.2	50.0	26.9	15.4	17.3	1.9	1.9	
	その他	46	82.6	43.5	30.4	26.1	6.5	-	-	
従 業 員 規 模 別 (全 員 規 模 別)	30人以下	104	66.3	37.5	17.3	28.8	19.2	1.0	1.0	
	31～50人	17	64.7	47.1	41.2	23.5	11.8	-	-	
	51～100人	26	65.4	50.0	38.5	15.4	19.2	-	-	
	101～300人	45	73.3	62.2	13.3	22.2	15.6	-	-	
	301～500人	18	88.9	66.7	27.8	-	5.6	-	-	
	501人以上	69	92.8	46.4	23.2	18.8	10.1	-	-	

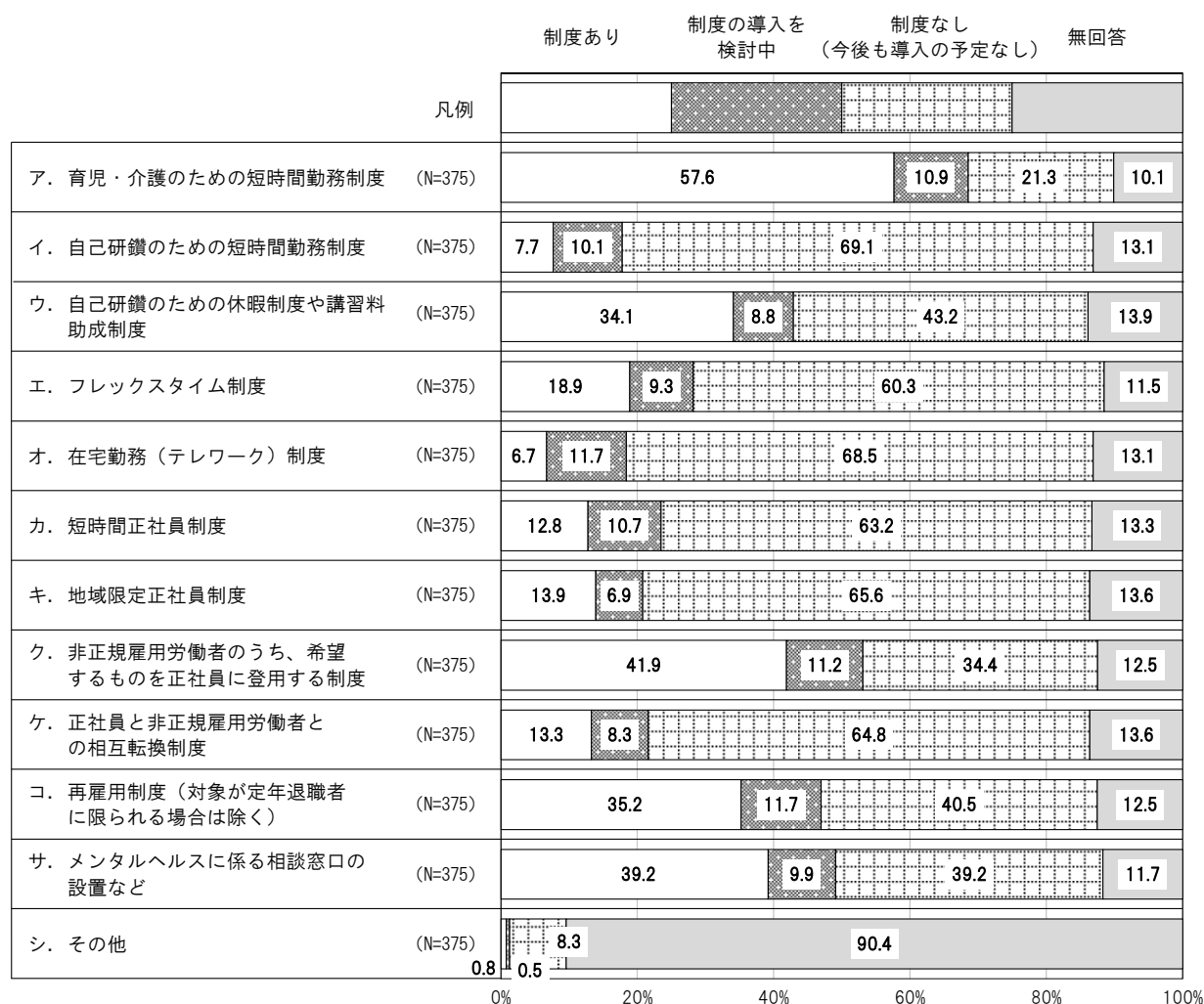
問19. 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスを推進するために、次のような制度を設けていますか。あてはまるものにそれぞれ1つずつ○をつけてください。また、「制度あり」と回答した事業所は、その制度のこれまでの利用者の有無（男女別）についてもお答えください。

(4) ワーク・ライフ・バランスを推進するための制度

①制度の有無

「ワーク・ライフ・バランス」を推進するために設けている制度をみると、「育児・介護のための短時間勤務制度」(57.6%)、「非正規雇用労働者のうち、希望するものを正社員に登用する制度」(41.9%)、「メンタルヘルスに係る相談窓口の設置など」(39.2%)、「再雇用制度（対象が定年退職者に限られる場合は除く）」(35.2%)などが上位にあげられる。

図表 I-10-4 制度の有無

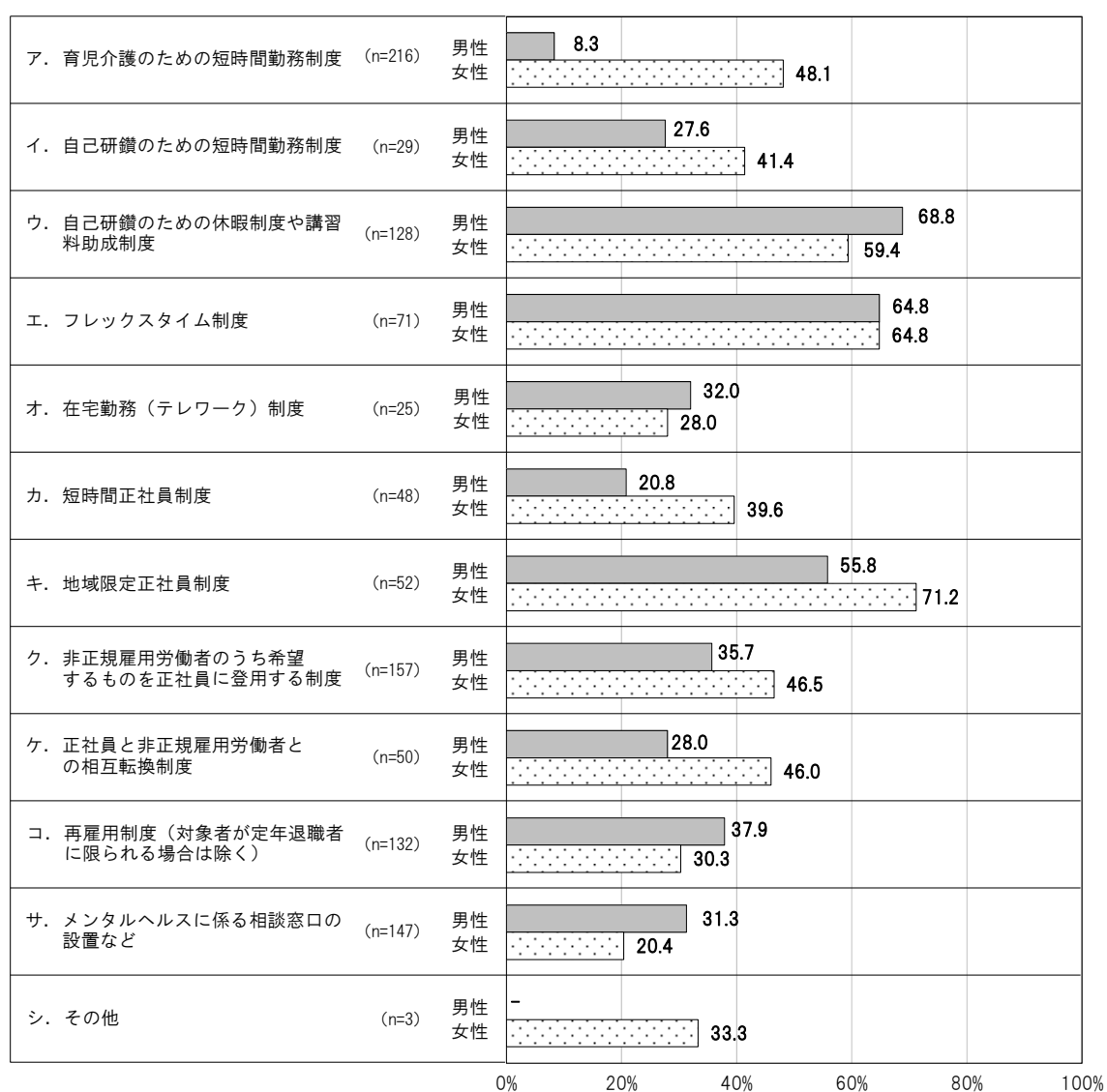


②利用者の有無

制度の利用状況をみると、「地域限定正社員制度」（男性：55.8% 女性：71.2%）、「フレックスタイム制度」（男性女性いずれも64.8%）、「自己研鑽のための休暇制度や講習料助成制度」（男性：68.8% 女性：59.4%）などが他の項目に比べて高くなっている。

女性の利用が男性と比較して割合が特に高いものは、「育児介護のための短時間勤務制度」（男女差：39.8%）「短時間正社員制度」（男女差：18.8%）、「正社員と非正規雇用労働者との相互転換制度」（男女差：18.0%）である。

図表 I-10-5 利用者の有無



問20. 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスを推進するために、問19での制度の導入のほか、どのような取り組みを行っていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

(5) ワーク・ライフ・バランスを推進するための制度以外の取り組み

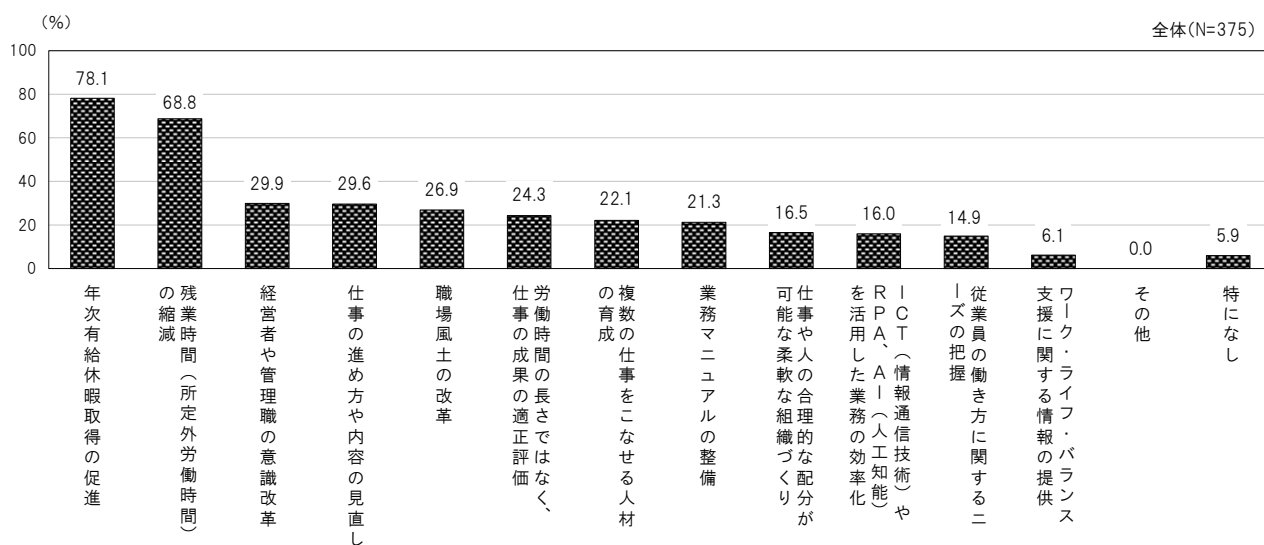
ワーク・ライフ・バランスを推進するための取り組みでは、「年次有給休暇取得の促進」(78.1%)が最も高く、次いで「残業時間(所定外労働時間)の縮減」(68.8%)、「経営者や管理職の意識改革」(29.9%)、「仕事の進め方や内容の見直し」(29.6%)、「職場風土の改革」(26.9%)となっている。

従業員規模別にみると、30人以下では1割の事業所が「特になし」と回答している。

平均残業時間別にみると、「年次有給休暇取得の促進」、「残業時間(所定外労働時間)の縮減」では、60時間超を除き、いずれも高い割合を占めている。また、「労働時間の長さではなく、仕事の成果の適正評価」は、平均残業時間が長い層ほど割合が高くなっている。

年次有給休暇取得率別にみると、取得なしの場合「特になし」(29.6%)の割合が高い。また取得なし以外の各層では、「年次有給休暇取得の促進」、「残業時間(所定外労働時間)の縮減」の割合が高くなっている。

図表 I-10-6 ワーク・ライフ・バランスを推進するための制度以外の取り組み



§ 2. 事業所調査

		(%)															
		サンプル数	年次有給休暇取得の促進	残業時間の縮減（所定外労働時間）	経営者や管理職の意識改革	仕事の進め方や内容の見直し	職場風土の改革	労働時間の長さではなく、仕事の成果の適正評価	複数の仕事をこなせる人材の育成	業務マニュアルの整備	仕事や人の合理的な配分が可能な柔軟な組織づくり	ICT（情報通信技術）やRPA、AI（人工知能）を活用した業務の効率化	従業員の働き方に関するニーズの把握	ワーク・ライフ・バランス支援に関する情報の提供	その他	特になし	無回答
全 体		100.0 375	78.1 293	68.8 258	29.9 112	29.6 111	26.9 101	24.3 91	22.1 83	21.3 80	16.5 62	16.0 60	14.9 56	6.1 23	-	5.9 22	4.5 17
業 種 別	建設業	39	51.3	53.8	30.8	30.8	12.8	23.1	15.4	15.4	7.7	10.3	12.8	2.6	-	12.8	7.7
	製造業	28	89.3	78.6	35.7	39.3	28.6	32.1	21.4	28.6	14.3	10.7	14.3	10.7	-	3.6	-
	情報通信業	13	100.0	92.3	46.2	38.5	46.2	30.8	23.1	23.1	23.1	38.5	15.4	-	-	7.7	-
	運輸業、郵便業	9	100.0	88.9	44.4	55.6	33.3	22.2	-	11.1	22.2	44.4	11.1	11.1	-	-	-
	卸売業、小売業	58	79.3	67.2	31.0	29.3	34.5	32.8	20.7	17.2	20.7	15.5	19.0	8.6	-	3.4	5.2
	不動産業、物品賃貸業	12	58.3	58.3	16.7	8.3	16.7	25.0	8.3	16.7	8.3	-	-	-	-	16.7	8.3
	宿泊業、飲食サービス業	15	40.0	33.3	20.0	33.3	13.3	13.3	26.7	13.3	33.3	6.7	6.7	6.7	-	20.0	20.0
	教育、学習支援業	11	63.6	54.5	9.1	9.1	18.2	9.1	27.3	18.2	-	18.2	9.1	-	-	9.1	9.1
	医療、福祉	67	85.1	68.7	17.9	20.9	23.9	10.4	20.9	25.4	14.9	14.9	13.4	1.5	-	3.0	4.5
	サービス業	69	82.6	73.9	33.3	30.4	31.9	30.4	29.0	24.6	20.3	17.4	17.4	11.6	-	1.4	2.9
その他	53	84.9	77.4	39.6	35.8	28.3	24.5	26.4	20.8	15.1	18.9	17.0	5.7	-	7.5	1.9	
従 業 員 規 模 別 (全 体)	30人以下	167	62.3	55.1	23.4	25.1	19.2	22.2	24.0	12.0	16.8	6.6	10.2	2.4	-	10.2	7.8
	31～50人	24	87.5	79.2	29.2	29.2	33.3	12.5	25.0	37.5	12.5	16.7	16.7	-	-	-	4.2
	51～100人	29	86.2	72.4	37.9	31.0	24.1	20.7	20.7	37.9	31.0	20.7	24.1	10.3	-	3.4	-
	101～300人	55	94.5	80.0	30.9	21.8	30.9	21.8	23.6	27.3	14.5	25.5	9.1	5.5	-	-	1.8
	301～500人	19	100.0	89.5	36.8	26.3	26.3	21.1	21.1	36.8	15.8	21.1	21.1	5.3	-	-	-
	501人以上	78	91.0	83.3	39.7	46.2	39.7	34.6	16.7	21.8	12.8	26.9	23.1	15.4	-	5.1	1.3
平 均 残 業 時 間 別	残業なし	40	50.0	42.5	12.5	22.5	12.5	17.5	17.5	17.5	20.0	2.5	5.0	-	-	22.5	10.0
	10時間以下	121	84.3	69.4	29.8	22.3	22.3	21.5	24.8	20.7	18.2	13.2	6.6	5.0	-	3.3	4.1
	10時間超20時間以下	101	82.2	75.2	31.7	32.7	29.7	25.7	21.8	25.7	11.9	18.8	20.8	8.9	-	5.0	3.0
	20時間超45時間以下	87	86.2	75.9	42.5	43.7	37.9	27.6	21.8	20.7	19.5	25.3	25.3	9.2	-	3.4	3.4
	45時間超60時間以下	7	71.4	71.4	28.6	14.3	28.6	42.9	42.9	14.3	14.3	14.3	14.3	-	-	-	-
60時間超	3	33.3	33.3	-	33.3	33.3	66.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	33.3
年 次 有 給 休 暇 取 得 率 別	取得なし	27	22.2	29.6	-	7.4	-	11.1	7.4	11.1	7.4	-	14.8	3.7	-	29.6	14.8
	20%未満	71	66.2	59.2	28.2	26.8	21.1	28.2	19.7	19.7	15.5	14.1	8.5	1.4	-	9.9	5.6
	20%以上40%未満	84	85.7	78.6	33.3	41.7	28.6	19.0	26.2	22.6	14.3	15.5	20.2	13.1	-	3.6	3.6
	40%以上60%未満	71	93.0	69.0	33.8	22.5	31.0	28.2	28.2	18.3	16.9	18.3	14.1	7.0	-	1.4	2.8
	60%以上80%未満	54	85.2	83.3	40.7	35.2	37.0	29.6	20.4	29.6	20.4	25.9	22.2	5.6	-	3.7	1.9
80%以上	50	92.0	76.0	32.0	34.0	28.0	24.0	20.0	22.0	20.0	18.0	10.0	2.0	-	-	6.0	

問20-1は、問20で「1」と回答した事業所がお答えください。

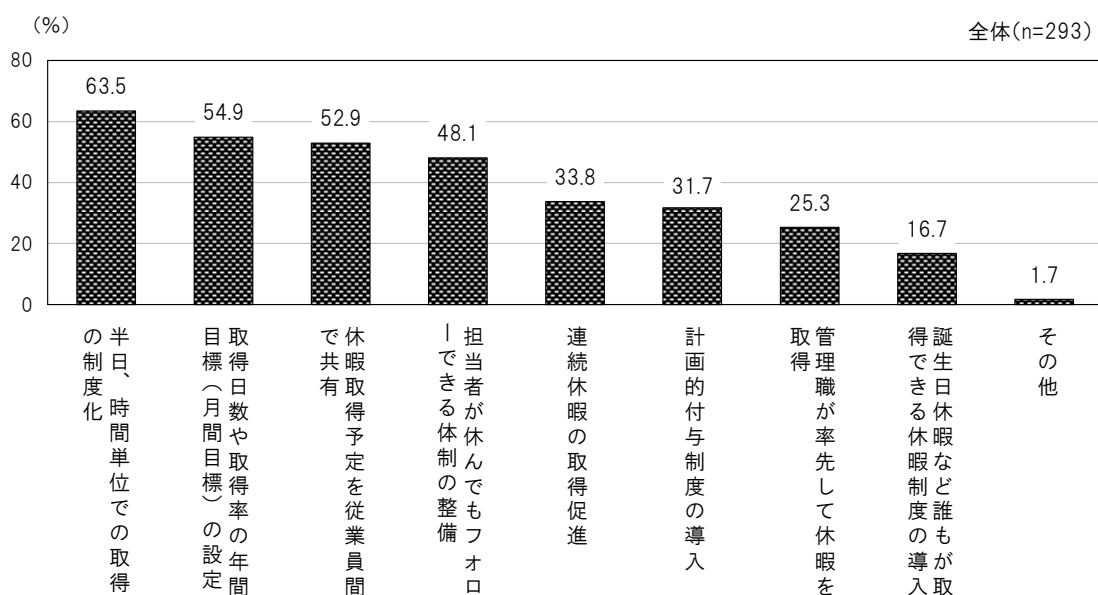
問20-1. 年次有給休暇取得の促進のために具体的にどのような取組を行っていますか。あてはまるものをすべて選び○をつけてください。

(6) 年次有給休暇取得を促進するための取組み

年次有給休暇取得促進のための取組みでは、「半日、時間単位での取得の制度化」(63.5%)が最も高く、次いで「取得日数や取得率の年間目標(月間目標)の設定」(54.9%)、「休暇取得予定を従業員間で共有」(52.9%)、「担当者が休んでもフォローできる体制の整備」(48.1%)、「連続休暇の取得推進」(33.8%)となっている。

年次有給休暇取得率別にみると、取得なしを除く各層では、「半日、時間単位での取得の制度化」、「取得日数や取得率の年間目標(月間目標)の設定」の割合が高く、また「担当者が休んでもフォローできる体制の整備」でも、全体に割合が高くなっている。このほか「休暇取得予定を従業員間で共有」では、年次有給休暇取得率とともに割合が高くなる傾向にある。

図表 I-10-7 年次有給休暇取得を促進するための取組み



§ 2. 事業所調査

		(%)										
		サ ン プ ル 数	の半日、 制度 化	取得日数 （月間 目標） や取得 率の年 間 設定	休暇 取得 予定を 従業員 間 で共有	担当者 が休ん でもフ ォロ ー できる 体制の 整備	連続 休暇の 取得 促進	計画的 付与制 度の導 入	管理職 が率先 して休 暇を 取得	誕生日 休暇な ど誰も が取 得できる 休暇制 度の導 入	その他	無回 答
全 体		100.0 293	63.5 186	54.9 161	52.9 155	48.1 141	33.8 99	31.7 93	25.3 74	16.7 49	1.7 5	0.7 2
業 種 別	建設業	20	75.0	60.0	45.0	40.0	35.0	35.0	40.0	10.0	-	-
	製造業	25	72.0	60.0	48.0	56.0	36.0	48.0	32.0	20.0	-	-
	情報通信業	13	69.2	61.5	53.8	30.8	30.8	23.1	46.2	-	-	7.7
	運輸業、郵便業	9	44.4	88.9	44.4	22.2	33.3	44.4	55.6	11.1	-	-
	卸売業、小売業	46	58.7	71.7	56.5	47.8	28.3	28.3	23.9	15.2	2.2	-
	不動産業、物品賃貸業	7	57.1	57.1	57.1	14.3	28.6	28.6	-	42.9	14.3	-
	宿泊業、飲食サービス業	6	33.3	33.3	66.7	50.0	33.3	33.3	16.7	16.7	-	-
	教育、学習支援業	7	71.4	28.6	42.9	28.6	14.3	28.6	-	-	14.3	-
	医療、福祉	57	66.7	38.6	61.4	57.9	29.8	22.8	15.8	12.3	1.8	1.8
	サービス業	57	59.6	61.4	45.6	47.4	40.4	31.6	29.8	21.1	1.8	-
その他	45	64.4	44.4	53.3	53.3	40.0	37.8	17.8	24.4	-	-	
従 業 員 規 模 別 (全 体)	30人以下	104	57.7	39.4	54.8	56.7	26.9	25.0	20.2	15.4	1.9	1.0
	31～50人	21	71.4	71.4	57.1	57.1	47.6	38.1	14.3	19.0	-	-
	51～100人	25	48.0	56.0	52.0	52.0	28.0	28.0	28.0	12.0	4.0	-
	101～300人	52	78.8	57.7	42.3	30.8	30.8	36.5	19.2	9.6	1.9	-
	301～500人	19	52.6	57.9	47.4	42.1	42.1	31.6	15.8	21.1	-	5.3
	501人以上	71	66.2	70.4	57.7	45.1	42.3	38.0	40.8	23.9	1.4	-
年 次 取 得 率 別 休 暇	取得なし	6	33.3	50.0	16.7	50.0	-	-	16.7	16.7	-	-
	20%未満	47	57.4	57.4	38.3	44.7	12.8	29.8	19.1	14.9	-	-
	20%以上40%未満	72	58.3	58.3	58.3	45.8	37.5	34.7	20.8	15.3	2.8	-
	40%以上60%未満	66	63.6	53.0	48.5	50.0	30.3	25.8	28.8	15.2	1.5	1.5
	60%以上80%未満	46	78.3	56.5	60.9	52.2	52.2	32.6	30.4	23.9	2.2	-
	80%以上	46	63.0	50.0	60.9	50.0	43.5	43.5	28.3	15.2	2.2	2.2

問20-2は、問20で「2」と回答した事業所がお答えください。

問20-2. 残業時間（所定外労働時間）の縮減のために具体的にどのような取組を行っていますか。
あてはまるものをすべて選び○をつけてください。

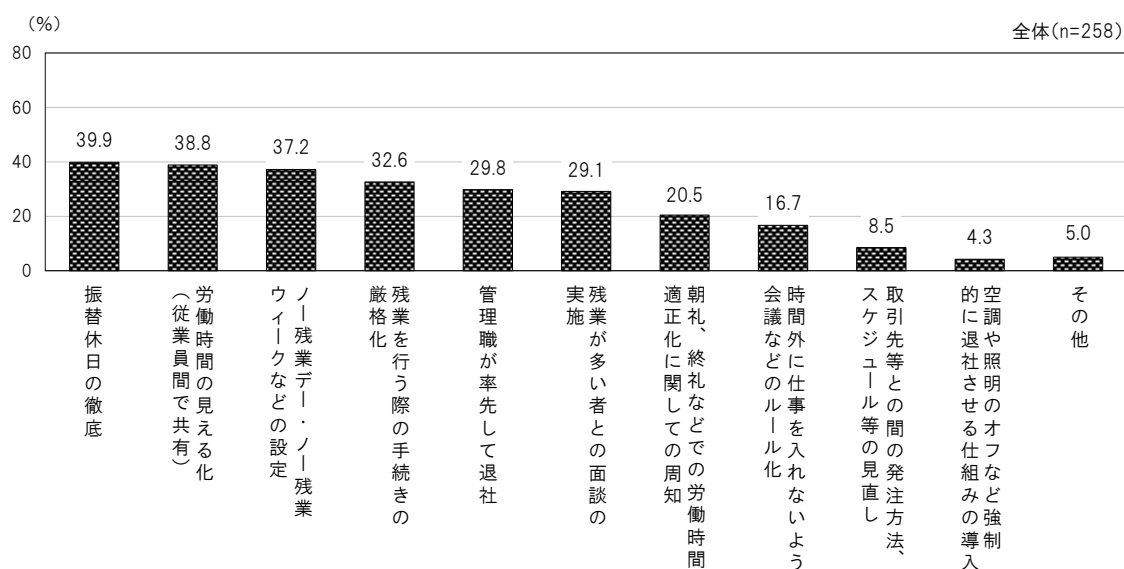
(7) 残業時間（所定外労働時間）を縮減するための取組み

残業時間（所定外労働時間）の縮減のための取組みでは、「振替休日の徹底」（39.9%）が最も高く、次いで「労働時間の見える化（従業員間で共有）」（38.8%）、「ノー残業デー・ノー残業ウィークなどの設定」（37.2%）、「残業を行う際の手続きの厳格化」（32.6%）、「管理職が率先して退社」（29.8%）となっている。

業種別にみると、製造業での「ノー残業デー・ノー残業ウィークなどの設定」（63.6%）、情報通信業での「残業が多い者との面談の実施」（75.0%）が、項目内で高い割合となっている。

平均残業時間別にみると、「振替休日の徹底」では10時間超60時間以下の各層で、いずれも4割台を占めている。また、「労働時間の見える化（従業員間で共有）」では、10時間以下から残業時間が長い層ほど、割合が高くなる傾向にある。

図表 I-10-8 残業時間（所定外労働時間）を縮減するための取組み



§ 2. 事業所調査

		(%)														
		サンプル数	振替 休日 の徹底	労働 時間 の見 える 化 (従 業 員 間 で 共 有)	ノー リ ー ク な ど の 設 定	残 業 を 行 う 際 の 手 続 き の 厳 格 化	管 理 職 が 率 先 し て 退 社	残 業 が 多 い 者 と の 面 談 の 実 施	適 朝 正 化 に 関 し て の 周 知	朝 礼 、 終 礼 な ど の 労 働 時 間	時 間 外 に 仕 事 を 入 れ な い よ う の ル ー ル 化	取 引 先 等 と の 間 の 発 注 方 法 、 ス ケ ジ ユ ー ル 等 の 見 直 し	的 に 退 社 さ せ る 仕 組 み の 強 制 入	空 調 や 照 明 の オ フ な ど の 導 入	そ の 他	無 回 答
全 体		100.0 258	39.9 103	38.8 100	37.2 96	32.6 84	29.8 77	29.1 75	20.5 53	16.7 43	8.5 22	4.3 11	5.0 13	2.7 7		
業 種 別	建設業	21	47.6	28.6	42.9	33.3	23.8	38.1	28.6	14.3	14.3	4.8	-	-		
	製造業	22	40.9	40.9	63.6	36.4	18.2	31.8	18.2	22.7	-	4.5	-	-		
	情報通信業	12	58.3	41.7	50.0	16.7	41.7	75.0	8.3	16.7	33.3	-	-	-		
	運輸業、郵便業	8	37.5	62.5	37.5	12.5	50.0	25.0	37.5	12.5	-	-	-	-		
	卸売業、小売業	39	41.0	38.5	35.9	33.3	33.3	38.5	17.9	17.9	10.3	5.1	-	-		
	不動産業、物品賃貸業	7	28.6	57.1	28.6	28.6	14.3	28.6	-	14.3	-	-	14.3	-		
	宿泊業、飲食サービス業	5	-	80.0	-	-	20.0	20.0	-	20.0	20.0	-	-	-	20.0	
	教育、学習支援業	6	83.3	16.7	16.7	50.0	16.7	-	-	-	-	-	-	33.3	-	
	医療、福祉	46	15.2	39.1	15.2	28.3	32.6	19.6	17.4	19.6	-	-	2.2	10.9	6.5	
	サービス業	51	47.1	41.2	37.3	39.2	31.4	25.5	19.6	13.7	13.7	5.9	5.9	3.9		
その他	41	48.8	29.3	51.2	36.6	29.3	22.0	34.1	17.1	7.3	7.3	4.9	2.4			
(従 業 員 規 模 別 全 体)	30人以下	92	26.1	39.1	20.7	25.0	28.3	15.2	15.2	7.6	9.8	3.3	8.7	6.5		
	31~50人	19	47.4	31.6	31.6	15.8	36.8	26.3	5.3	42.1	5.3	-	5.3	-		
	51~100人	21	38.1	23.8	28.6	38.1	33.3	33.3	33.3	28.6	14.3	-	-	-		
	101~300人	44	50.0	40.9	36.4	43.2	36.4	40.9	18.2	18.2	6.8	6.8	4.5	-		
	301~500人	17	58.8	41.2	47.1	47.1	11.8	41.2	23.5	5.9	11.8	-	-	-		
	501人以上	65	46.2	43.1	63.1	35.4	29.2	36.9	29.2	20.0	6.2	7.7	3.1	1.5		
平 均 残 業 時 間 別	残業なし	17	29.4	35.3	17.6	17.6	29.4	-	5.9	17.6	5.9	-	11.8	5.9		
	10時間以下	84	33.3	31.0	27.4	27.4	28.6	26.2	17.9	17.9	4.8	1.2	7.1	6.0		
	10時間超20時間以下	76	47.4	39.5	43.4	42.1	36.8	26.3	18.4	17.1	7.9	6.6	3.9	-		
	20時間超45時間以下	66	45.5	47.0	45.5	30.3	25.8	45.5	31.8	15.2	12.1	7.6	3.0	1.5		
	45時間超60時間以下	5	40.0	60.0	40.0	40.0	40.0	-	20.0	20.0	20.0	-	-	-		
	60時間超	1	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-		

1 1. 女性の活躍推進

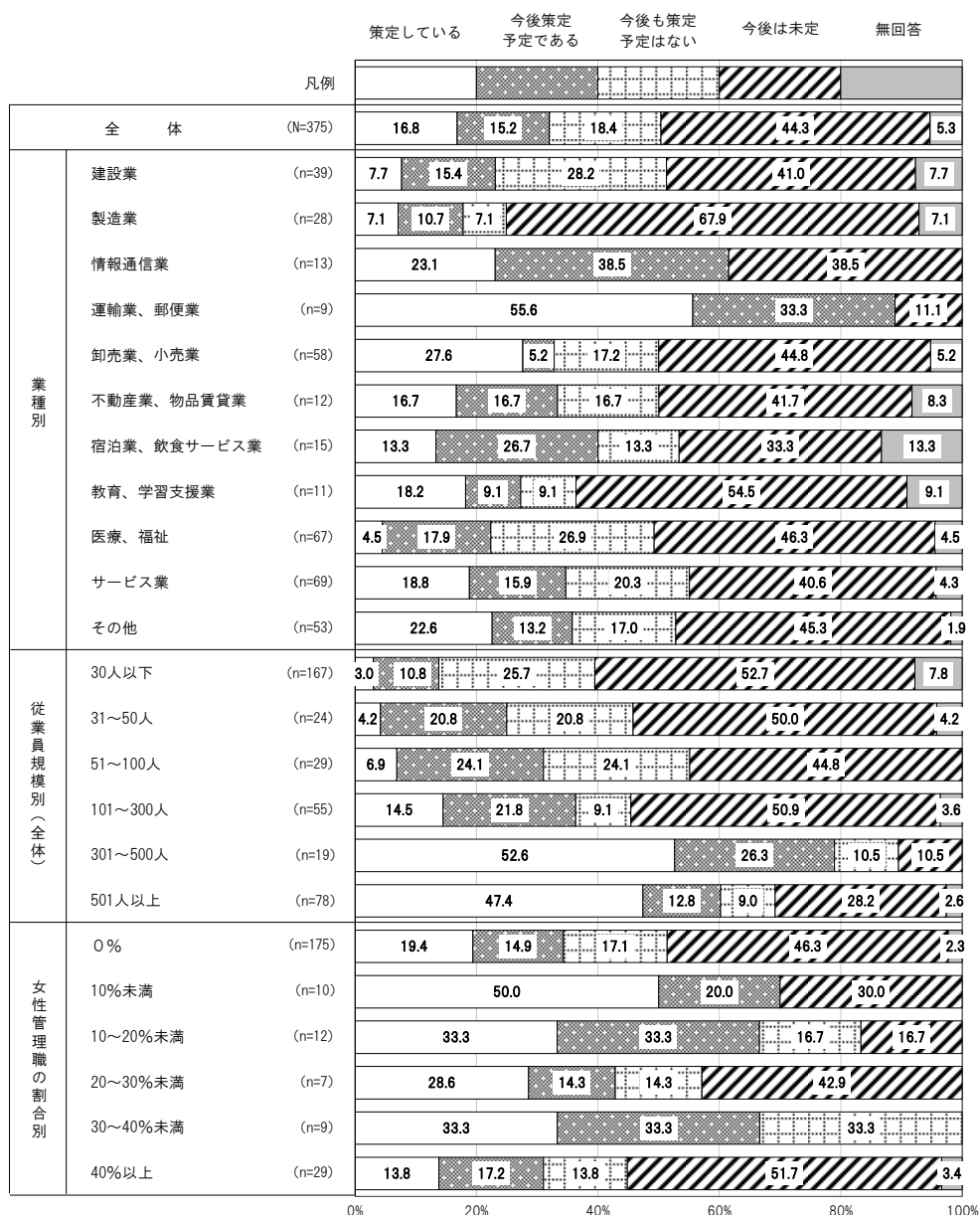
問2 1. 貴事業所では、女性活躍推進法に基づく行動計画を策定していますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

(1) 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定状況

女性活躍推進法に基づく行動計画の策定では、「策定している」(16.8%)、「今後策定予定である」(15.2%)は合わせて3割強であり、「今後は未定」(44.3%)、「今後も策定の予定はない」(18.4%)で6割強を占めている。

従業員規模別にみると、現在策定が義務付けられている301人以上では「策定している」が最も高く、これ以下では「今後は未定」の割合が最も高い。令和4年4月から義務付けが拡大される101人~300人では「今後は未定」(50.9%)、「今後も策定の予定はない」(9.1%)が6割を占めている。

図表 I-11-1 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定



問21-1は、問21で「3」または「4」と回答した事業所がお答えください。

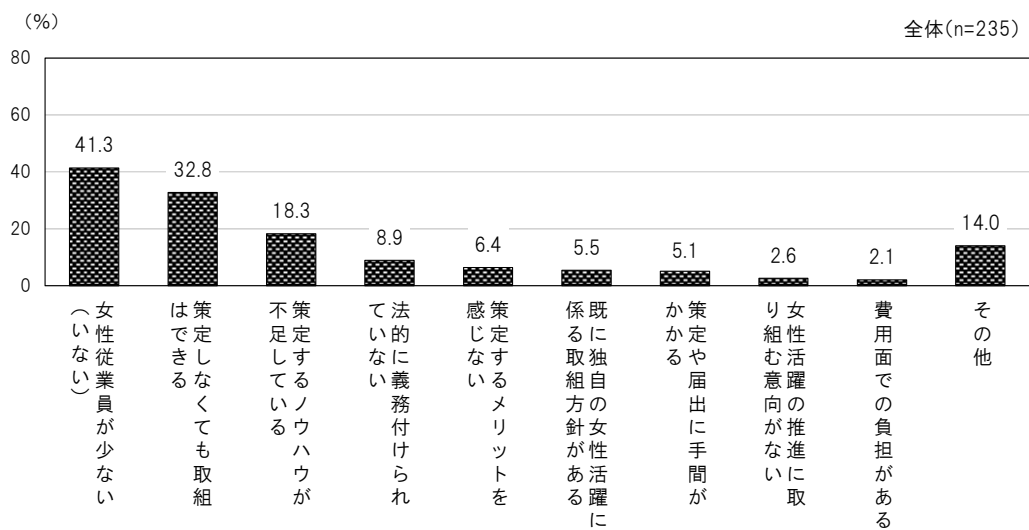
問21-1. 貴事業所が行動計画を今後も策定する予定はない、または未定の理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

(2) 行動計画を策定する予定がない理由

行動計画を今後策定する予定はない、未定の理由では、「女性従業員が少ない(いない)」(41.3%)が最も高く、次いで「策定しなくても取組はできる」(32.8%)、「策定するノウハウが不足している」(18.3%)、「その他」(14.0%)が続いている。

業種別にみると、医療、福祉では「策定しなくても取組はできる」の割合が高い。

図表 I-11-2 行動計画を策定する予定がない理由



※「その他」の主な意見は「本社が方針を決定するため」「すでに女性が活躍している」など

		サンプル数	(女性従業員が少ない)	策定しなくても取組はできる	策定するノウハウが不足している	法的に義務付けられない	策定するメリットを感じない	既に独自の針女性活躍にある	策定や届出に手間がかかる	女性活躍の推進に取組む意向がない	費用面での負担がある	その他	無回答
全体		100.0 235	41.3 97	32.8 77	18.3 43	8.9 21	6.4 15	5.5 13	5.1 12	2.6 6	2.1 5	14.0 33	2.6 6
業種別	建設業	27	70.4	14.8	3.7	14.8	3.7	7.4	-	-	3.7	-	-
	製造業	21	57.1	23.8	19.0	-	4.8	9.5	-	-	-	19.0	4.8
	情報通信業	5	80.0	60.0	-	-	20.0	-	-	-	-	20.0	-
	運輸業、郵便業	1	-	-	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-
	卸売業、小売業	36	58.3	27.8	22.2	13.9	8.3	-	8.3	-	2.8	11.1	-
	不動産業、物品賃貸業	7	42.9	14.3	-	-	-	14.3	-	14.3	-	14.3	-
	宿泊業、飲食サービス業	7	57.1	14.3	14.3	-	14.3	-	-	-	-	14.3	14.3
	教育、学習支援業	7	14.3	14.3	28.6	14.3	14.3	-	28.6	28.6	14.3	14.3	14.3
	医療、福祉	49	4.1	53.1	20.4	6.1	8.2	6.1	2.0	-	2.0	30.6	-
	サービス業	42	38.1	38.1	23.8	7.1	7.1	7.1	9.5	7.1	2.4	4.8	4.8
その他	33	45.5	30.3	21.2	12.1	3.0	3.0	6.1	-	-	12.1	3.0	
従業員規模別	30人以下	131	45.8	33.6	12.2	5.3	6.1	7.6	4.6	0.8	3.1	11.5	1.5
	31~50人	17	5.9	35.3	35.3	11.8	5.9	-	5.9	5.9	5.9	29.4	5.9
	51~100人	20	35.0	20.0	25.0	25.0	15.0	-	5.0	5.0	-	15.0	-
	101~300人	33	48.5	45.5	24.2	21.2	6.1	3.0	6.1	3.0	-	9.1	3.0
	301~500人	4	50.0	50.0	25.0	-	25.0	-	-	-	-	-	-
	501人以上	29	34.5	17.2	24.1	-	-	-	6.9	6.9	6.9	-	24.1

問22. 貴事業所では、行動計画の策定の有無とは関係なく、女性活躍推進への取組みを進めていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

(3) 行動計画の有無とは関係なく、女性活躍推進への取組みを進めているか

行動計画策定とは関係なく女性活躍の取組みを進めているかでは、「進めている」が45.6%、「進めていない」が45.3%となっており、ほぼ同率である。

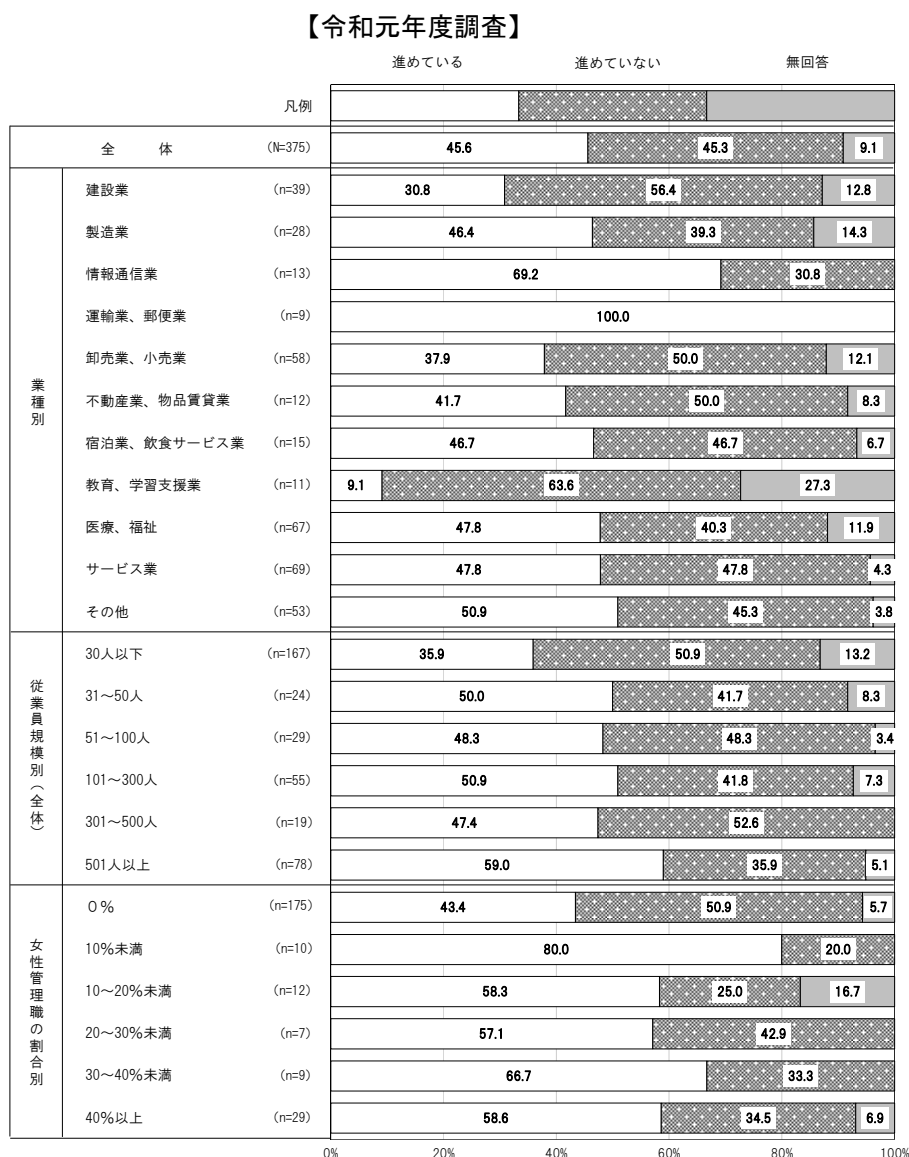
業種別にみると、教育、学習支援業では「進めている」の割合が低くなっている。

従業員規模別でみると、「進めている」は30人以下では35.0%と低く、一方501人以上では59.0%と他に比べ高い割合を占めている。

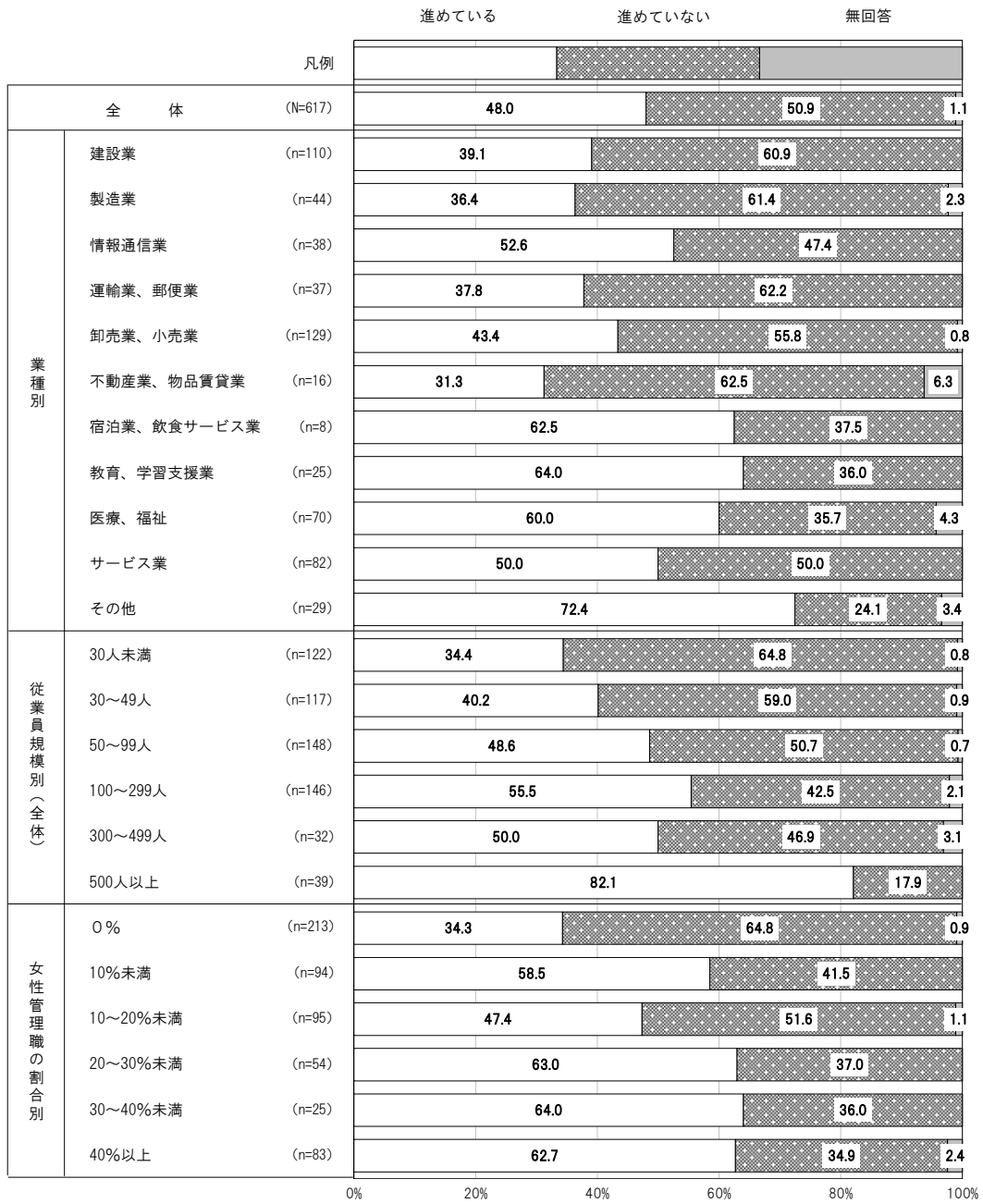
女性管理職の割合別では、10%未満で「進めている」(80.0%)の割合が最も高い。

平成26年度調査と比較すると、「無回答」の割合が増えたため一概にはいえないが、「進めていない」の割合が5.6ポイント、「進めている」の割合が2.4ポイントそれぞれ下がっており、「進めている」が「進めていない」の割合を逆転している。

図表 I-11-3 行動計画の有無とは関係なく、女性活躍推進への取組みを進めているか



【平成 26 年度調査】



問22-1は、問22で「1」と回答した事業所がお答えください。

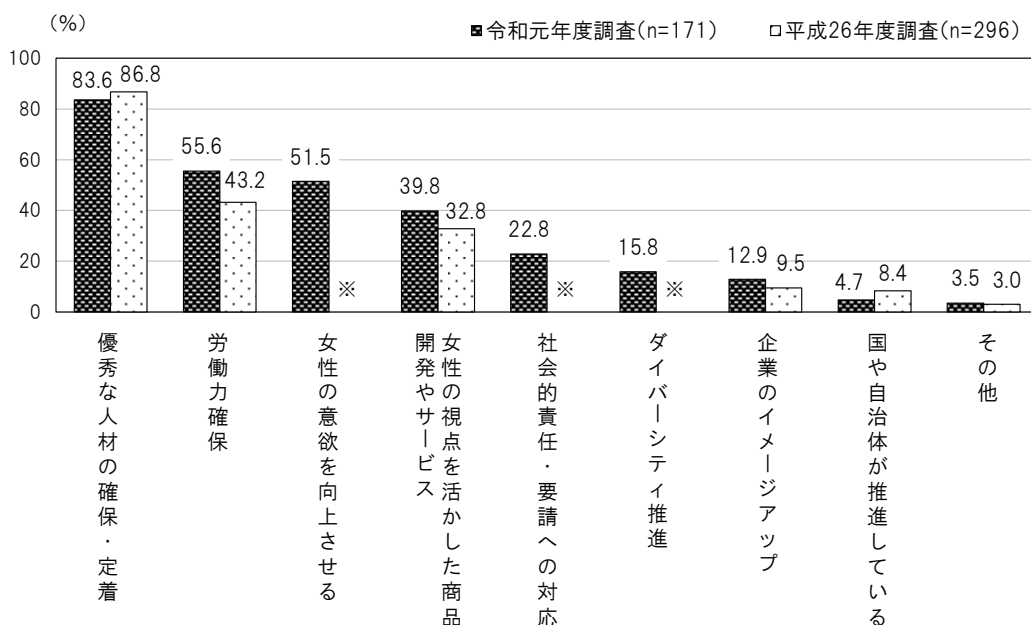
問22-1. 女性活躍推進への取組みを進めている理由として、あてはまるものすべてに○をつけてください。

(4) 女性活躍推進への取組みを進めている理由

女性活躍への取組みを進めている理由では、「優秀な人材の確保・定着」(83.6%)が最も高く、次いで「労働力確保」(55.6%)、「女性の意欲を向上させる」(51.5%)、「女性の視点を活かした商品開発やサービス」(39.8%)、「社会的責任・要請への対応」(22.8%)となっている。

平成26年度調査と比較すると、今回選択肢が異なっているため単純に比較はできないが、「労働力確保」では、前回に比べ今回の割合が高くなっている。

図表 I -11-4 女性活躍推進への取組みを進めている理由



※ 令和元年度調査の新規選択肢

【令和元年度調査】

		サンプル数	優秀な人材の確保・定着	労働力確保	女性の意欲を向上させる	開女性の視点を活かした商品 発やサービ	社会的責任・要請への対応	ダイバーシティ推進	企業のイメージアップ	国や自治体が推進している	その他	無回答
全 体		100.0 171	83.6 143	55.6 95	51.5 88	39.8 68	22.8 39	15.8 27	12.9 22	4.7 8	3.5 6	0.6 1
業 種 別	建設業	12	83.3	41.7	58.3	41.7	25.0	16.7	8.3	-	-	-
	製造業	13	76.9	38.5	38.5	61.5	38.5	23.1	23.1	15.4	15.4	-
	情報通信業	9	88.9	66.7	-	-	22.2	44.4	11.1	-	11.1	-
	運輸業、郵便業	9	66.7	55.6	44.4	44.4	33.3	33.3	22.2	-	-	-
	卸売業、小売業	22	90.9	45.5	63.6	50.0	13.6	22.7	-	-	4.5	-
	不動産業、物品賃貸業	5	100.0	60.0	60.0	60.0	20.0	20.0	40.0	20.0	-	-
	宿泊業、飲食サービス業	7	85.7	14.3	57.1	57.1	14.3	14.3	14.3	-	-	-
	教育、学習支援業	1	100.0	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-
	医療、福祉	32	87.5	75.0	62.5	34.4	28.1	-	3.1	-	6.3	3.1
	サービス業	33	78.8	66.7	57.6	39.4	33.3	18.2	18.2	9.1	-	-
その他	27	81.5	48.1	40.7	33.3	3.7	7.4	18.5	7.4	-	-	
従 業 員 規 模 別 (全 体)	30人以下	60	80.0	56.7	53.3	40.0	20.0	3.3	10.0	1.7	-	1.7
	31~50人	12	91.7	58.3	58.3	41.7	33.3	8.3	-	8.3	8.3	-
	51~100人	14	85.7	57.1	64.3	35.7	14.3	14.3	-	7.1	-	-
	101~300人	28	89.3	53.6	39.3	32.1	21.4	17.9	7.1	3.6	3.6	-
	301~500人	9	88.9	88.9	55.6	33.3	55.6	22.2	44.4	11.1	11.1	-
	501人以上	46	80.4	47.8	52.2	45.7	21.7	30.4	21.7	6.5	6.5	-

【平成26年度調査】

		サンプル数	優秀な人材の確保・定着	労働力確保	開女性の視点を活かした商品 発やサービ	女性従業員の望んでいるから	国や自治体が推進している	企業のイメージアップ	その他	無回答
全 体		100.0 296	86.8 257	43.2 128	32.8 97	10.1 30	9.5 28	8.4 25	3.0 9	4.1 12
業 種 別	建設業	43	83.7	34.9	32.6	7.0	23.3	11.6	-	2.3
	製造業	16	81.3	50.0	6.3	-	12.5	6.3	6.3	12.5
	情報通信業	20	85.0	30.0	30.0	-	5.0	-	-	15.0
	運輸業、郵便業	14	78.6	42.9	28.6	14.3	-	21.4	7.1	7.1
	卸売業、小売業	56	80.4	39.3	53.6	14.3	8.9	12.5	1.8	-
	不動産業、物品賃貸業	5	80.0	20.0	60.0	-	40.0	-	-	20.0
	宿泊業、飲食サービス業	5	100.0	40.0	40.0	-	-	-	-	-
	教育、学習支援業	16	100.0	31.3	12.5	6.3	6.3	-	-	-
	医療、福祉	42	88.1	64.3	21.4	21.4	2.4	-	11.9	4.8
	サービス業	41	95.1	41.5	31.7	7.3	7.3	7.3	2.4	-
その他	21	90.5	47.6	33.3	14.3	4.8	19.0	-	4.8	
従 業 員 規 模 別 (全 体)	30人未満	42	83.3	33.3	35.7	7.1	11.9	4.8	2.4	4.8
	30~49人	47	85.1	38.3	23.4	6.4	10.6	8.5	8.5	4.3
	50~99人	72	83.3	38.9	33.3	8.3	5.6	12.5	2.8	5.6
	100~299人	81	90.1	59.3	29.6	11.1	7.4	6.2	2.5	3.7
	300~499人	16	81.3	31.3	50.0	12.5	12.5	-	-	6.3
	500人以上	32	96.9	40.6	40.6	21.9	18.8	15.6	-	-

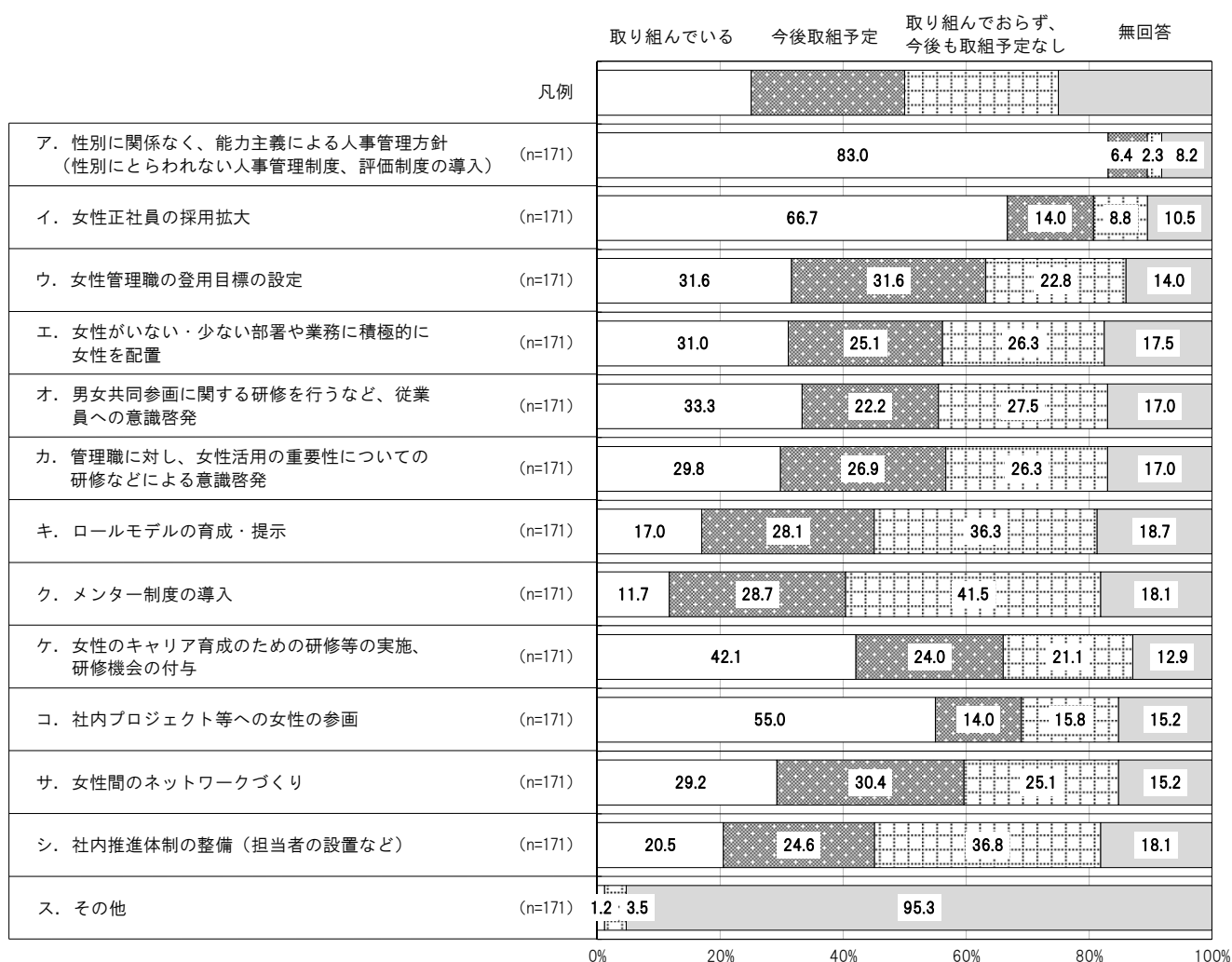
問22-2は、問22で「1」と回答した事業所がお答えください。

問22-2. 貴事業所で取り組んでいる、女性活躍推進のための具体的な取組みは何ですか。あてはまるものにそれぞれ1つずつ〇をつけてください。

(5) 女性活躍推進のための具体的な取組み

女性活躍推進のための具体的な取組みをみると、「性別に関係なく、能力主義による人事管理方針」「女性正社員の採用拡大」「社内プロジェクト等への女性の参画」「女性のキャリア形成のための研修等の実施、研修機会の付与」などでは「取り組んでいる」の割合が他に比べて高く、一方で「メンター制度の導入」「社内推進体制の整備」「ロールモデルの育成・提示」では、「取り組んでおらず、今後も取組予定なし」が高くなっている。

図表 I-11-5 女性活躍推進のための具体的な取組み



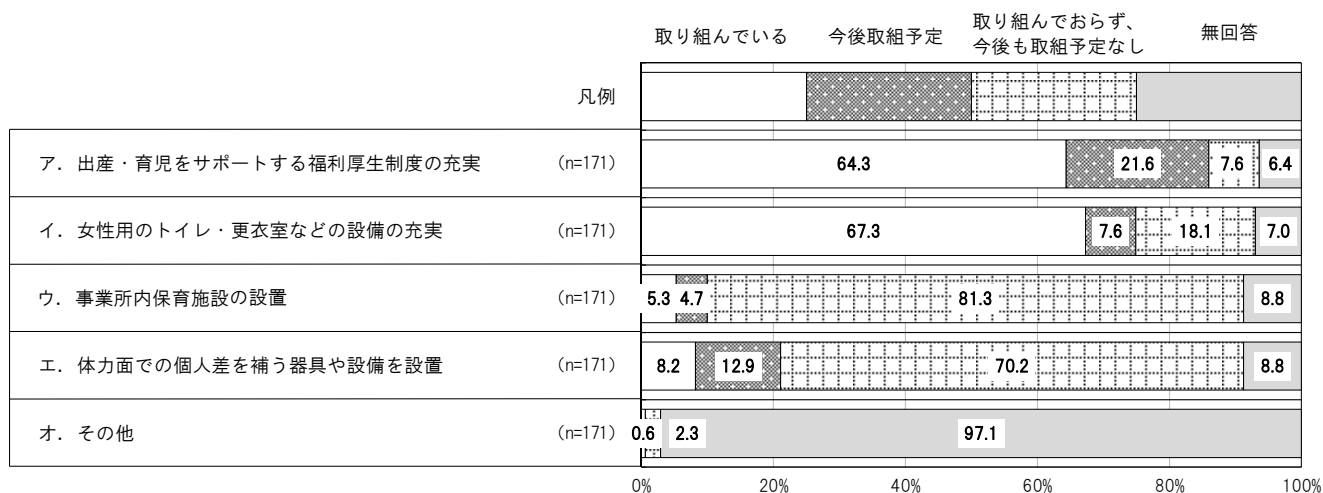
問22-3は、問22で「1」と回答した事業所がお答えください。

問22-3. 貴事業所で進めている、女性活躍推進のための具体的な環境整備として、あてはまるものにそれぞれ1つずつ○をつけてください。

(6) 女性活躍推進のための具体的な環境整備

女性活躍推進のための具体的な環境整備についてみると、「女性用のトイレ・更衣室などの設備の充実」「出産・育児をサポートする福祉厚生制度の充実」では「取り組んでいる」の割合が高く、「事業所内保育施設の設置」「体力面での個人差を補う器具や設備を設置」では「取り組んでおらず、今後取組予定なし」の割合が高い。

図表 I-11-6 女性活躍推進のための具体的な環境整備



問22-4は、問22で「1」と回答した事業所がお答えください。

問22-4. 取組を実施し、どのような効果がありましたか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

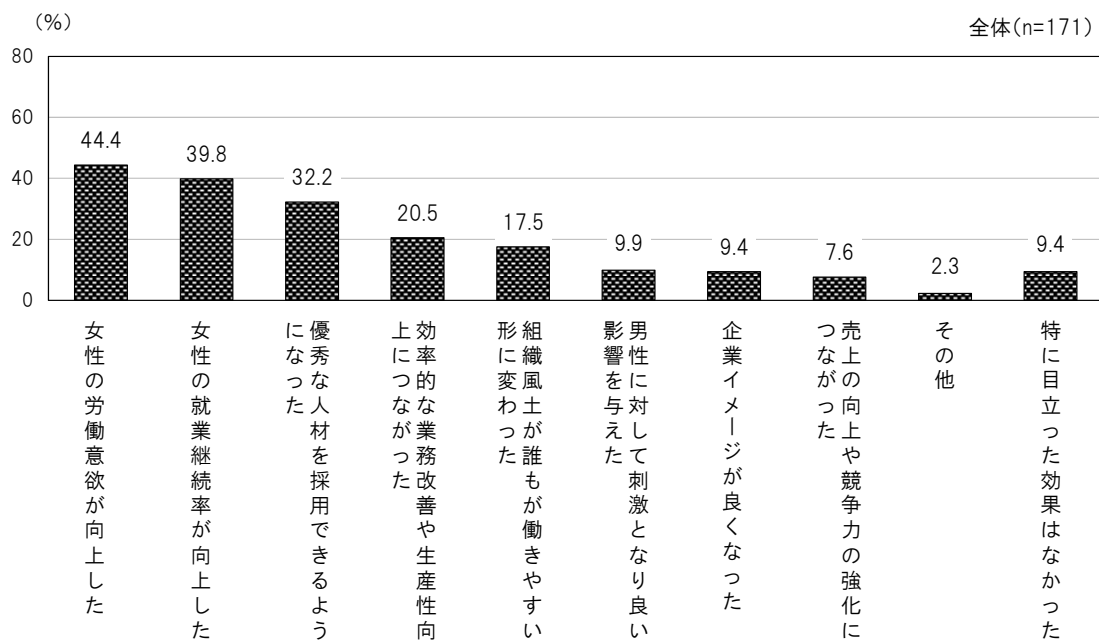
(7) 取組を実施しての効果と事例

①効果

取組を実施してどのような効果があったかでは、「女性の労働意欲が向上した」(44.4%)が最も高く、次いで「女性の就業継続率が向上した」(39.8%)、「優秀な人材を採用できるようになった」(32.2%)、「効率的な業務改善や生産性向上につながった」(20.5%)、「組織風土が誰もが働きやすい形に変わった」(17.5%)となっている。

業種別にみると、情報通信業、サービス業では「女性の就業継続率が向上した」の割合が高く、製造業、宿泊業、飲食サービス業では「優秀な人材を採用できるようになった」、そのほかでは「女性の労働意欲が向上した」の割合が最も高くなっている。

図表 I-11-7 取組を実施しての効果



§ 2. 事業所調査

		(%)											
		サンプル数	女性の労働意欲が向上した	女性の就業継続率が向上した	優秀な人材を採用できるようになった	効率的な業務改善や生産性向上につながった	組織風土が誰もが働きやすい形に変わった	男性に対して刺激となり良い影響を与えた	企業イメージが良くなった	売上の向上や競争力の強化につながった	その他	特に目立った効果はなかった	無回答
全 体		100.0 171	44.4 76	39.8 68	32.2 55	20.5 35	17.5 30	9.9 17	9.4 16	7.6 13	2.3 4	9.4 16	8.8 15
業 種 別	建設業	12	58.3	33.3	16.7	16.7	-	-	8.3	-	-	8.3	16.7
	製造業	13	46.2	38.5	53.8	38.5	23.1	15.4	15.4	7.7	-	15.4	7.7
	情報通信業	9	11.1	55.6	44.4	11.1	11.1	-	33.3	11.1	-	-	11.1
	運輸業、郵便業	9	77.8	22.2	11.1	22.2	22.2	11.1	22.2	-	-	11.1	-
	卸売業、小売業	22	45.5	31.8	31.8	18.2	22.7	13.6	-	18.2	-	9.1	-
	不動産業、物品賃貸業	5	40.0	40.0	40.0	-	20.0	40.0	20.0	20.0	-	20.0	20.0
	宿泊業、飲食サービス業	7	14.3	14.3	42.9	14.3	-	-	-	14.3	14.3	-	28.6
	教育、学習支援業	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-
	医療、福祉	32	50.0	40.6	43.8	9.4	9.4	6.3	3.1	-	6.3	6.3	9.4
	サービス業	33	45.5	48.5	27.3	42.4	24.2	12.1	6.1	15.2	3.0	12.1	12.1
その他	27	37.0	44.4	22.2	11.1	25.9	11.1	14.8	-	-	7.4	3.7	
従 業 員 規 模 別 (全 体)	30人以下	60	43.3	38.3	33.3	21.7	10.0	11.7	8.3	5.0	1.7	6.7	15.0
	31～50人	12	25.0	50.0	33.3	33.3	25.0	-	-	16.7	16.7	8.3	16.7
	51～100人	14	57.1	64.3	28.6	14.3	21.4	7.1	14.3	-	7.1	7.1	-
	101～300人	28	42.9	42.9	35.7	17.9	14.3	14.3	7.1	10.7	-	10.7	-
	301～500人	9	44.4	55.6	11.1	22.2	33.3	-	11.1	-	-	22.2	-
	501人以上	46	47.8	26.1	34.8	17.4	23.9	10.9	13.0	10.9	-	10.9	8.7

②具体的な事例

(一部を抽出)

- ・IT技術をうまく活かし、男性職員、職場全体の仕事の効率が向上した。
- ・女性が働いていることで、募集採用時に女性の問い合わせが増え、3年前女性0人だったが、現在5人となった。
- ・出産育児や介護に伴う諸制度を周知するハンドブックを作成し配布したところ種々の休暇・休業制度の存在が理解され男性改革にもつながった。

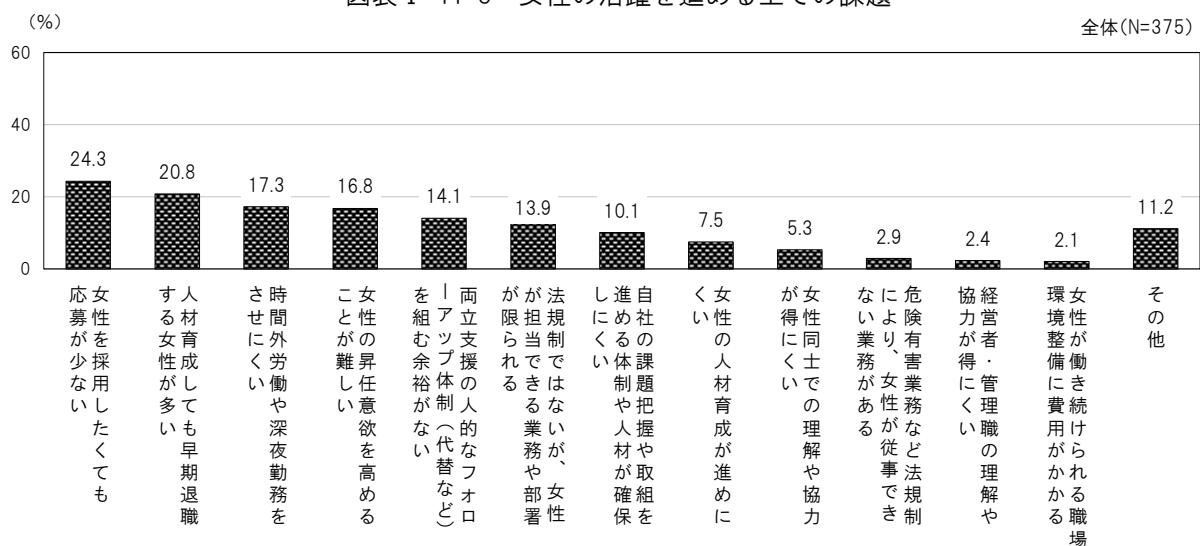
問23. 貴事業所において女性の活躍を進める上での課題は何だと思えますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

(8) 女性の活躍を進める上での課題

女性の活躍を進める上での課題では、「女性を採用したくても応募が少ない」(24.3%)が最も高く、次いで「人材育成しても早期退職する女性が多い」(20.8%)、「時間外労働や深夜勤務をさせにくい」(17.3%)、「女性の昇任意欲を高めることが難しい」(16.8%)、「両立支援の人的なフォローアップ体制(代替など)を組む余裕がない」(14.1%)となっている。

業種別にみると、運輸業、郵便業、医療、福祉では「人材育成しても早期退職する女性が多い」が最も高く、製造業では「法規制ではないが、女性が担当できる業務や部署に限られる」、教育、学習支援業では「自社の課題把握や取組みを進める体制や人材が確保しにくい」、不動産業、物品賃貸業では「女性の人材育成が進めにくい」、このほかでは「女性を採用したくても応募が少ない」の割合が高くなっている。

図表 I-11-8 女性の活躍を進める上での課題



※「その他」の主な意見は「転勤ができないと総合職・管理職になれない」「本人が希望しない」など

§ 2. 事業所調査

(%)

	サンプル数	女性が採用したくても応募が少ない	人材育成しても早期退職する女性が多い	時間外労働や深夜勤務をさせにくい	女性の昇任意欲を高めることが難しい	両立支援の人的なフットワーク（代替など）を組む余裕がない	が法規制ではないが、女性が担わなければならない業務や部署	社内の課題把握や取組を進める体制や人材が確保しにくい	女性の人材育成が進めにくい	女性が同士の理解や協力が得にくい	危険有害業務など法規制により、女性が従事できない業務がある	経営者・管理職の理解や協力が得にくい	女性が働き続けられる職場環境整備に費用がかかる	その他	無回答	
全 体	100.0 375	24.3 91	20.8 78	17.3 65	16.8 63	14.1 53	13.9 52	10.1 38	7.5 28	5.3 20	2.9 11	2.4 9	2.1 8	11.2 42	15.5 58	
業 種 別	建設業	39	25.6	15.4	23.1	10.3	23.1	10.3	10.3	2.6	7.7	2.6	7.7	5.1	23.1	
	製造業	28	21.4	21.4	21.4	21.4	17.9	25.0	10.7	7.1	7.1	-	-	10.7	10.7	
	情報通信業	13	53.8	23.1	38.5	38.5	7.7	7.7	7.7	-	-	7.7	-	7.7	-	
	運輸業、郵便業	9	22.2	33.3	22.2	22.2	11.1	-	-	11.1	-	-	-	-	22.2	
	卸売業、小売業	58	27.6	20.7	15.5	15.5	15.5	24.1	12.1	10.3	8.6	-	3.4	1.7	5.2	12.1
	不動産業、物品賃貸業	12	-	16.7	-	25.0	8.3	16.7	-	33.3	16.7	16.7	-	-	8.3	25.0
	宿泊業、飲食サービス業	15	20.0	13.3	13.3	-	6.7	-	6.7	-	-	-	-	-	6.7	40.0
	教育、学習支援業	11	9.1	18.2	27.3	18.2	27.3	9.1	36.4	-	-	-	9.1	-	36.4	18.2
	医療、福祉	67	16.4	22.4	14.9	14.9	17.9	4.5	6.0	7.5	4.5	-	1.5	-	19.4	16.4
	サービス業	69	33.3	21.7	15.9	20.3	10.1	11.6	8.7	4.3	8.7	4.3	4.3	4.3	14.5	10.1
その他	53	20.8	20.8	13.2	15.1	15.1	13.2	15.1	1.9	-	1.9	-	1.9	7.5	15.1	
従業員規模別 (全体)	30人以下	167	24.6	15.0	17.4	10.8	13.8	14.4	5.4	9.0	6.0	1.8	2.4	12.6	20.4	
	31~50人	24	25.0	20.8	4.2	16.7	12.5	12.5	16.7	12.5	4.2	-	4.2	20.8	8.3	
	51~100人	29	27.6	17.2	24.1	24.1	17.2	24.1	13.8	3.4	3.4	-	-	3.4	10.3	
	101~300人	55	27.3	23.6	20.0	12.7	9.1	20.0	7.3	3.6	3.6	3.6	1.8	9.1	18.2	
	301~500人	19	31.6	31.6	10.5	10.5	5.3	5.3	10.5	5.3	10.5	-	-	10.5	5.3	
	501人以上	78	17.9	29.5	17.9	32.1	20.5	6.4	19.2	7.7	5.1	2.6	3.8	2.6	10.3	9.0

問24. 貴事業所における女性の管理職登用促進にあたって、重要なことは何だと思えますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

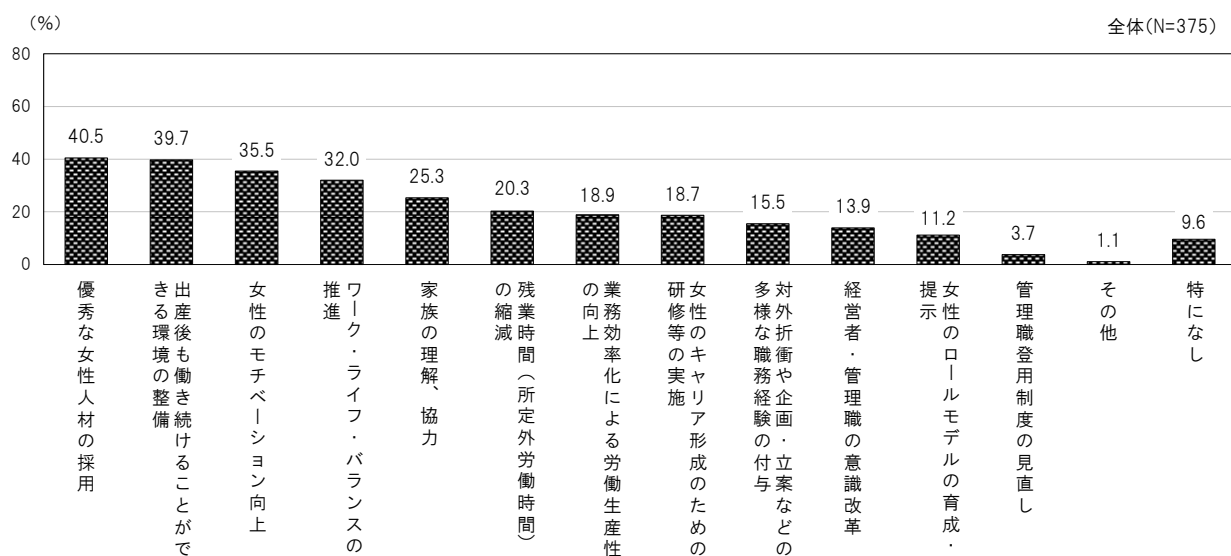
(9) 女性の管理職登用促進にあたり重要なことと事例

①女性の管理職登用促進にあたり重要なこと

女性の管理職登用促進にあたって重要なことでは、「優秀な女性人材の採用」(40.5%)が最も高く、次いで「出産後も働き続けることができる環境の整備」(39.7%)、「女性のモチベーション向上」(35.5%)、「ワーク・ライフ・バランスの推進」(32.0%)、「家族の理解、協力」(25.3%)となっている。

業種別にみると、建設業、製造業、情報通信業、教育、学習支援業では「優秀な女性人材の採用」の割合が最も高く、卸売業、小売業、医療、福祉、その他では「出産後も働き続けることができる環境の整備」、不動産業、物品賃貸業、サービス業では「女性のモチベーション向上」、運輸業、郵便業、宿泊業、飲食サービス業では「ワーク・ライフ・バランスの推進」の割合が高い。

図表 I-11-9 女性の管理職登用促進にあたり重要なこと



§ 2. 事業所調査

		サンプル数	優秀な女性人材の採用	出産後も働き続けることができる環境の整備	女性のモチベーション向上	ワーク・ライフ・バランスの推進	家族の理解、協力	残業時間（所定外労働時間）の縮減	業務効率化による労働生産性の向上	女性のキャリア形成のための研修等の実施	多様な職務経験の付与	経営者・管理職の意識改革	女性のロールモデルの育成・提示	管理職登用制度の見直し	その他	特になし	無回答
全 体		100.0 375	40.5 152	39.7 149	35.5 133	32.0 120	25.3 95	20.3 76	18.9 71	18.7 70	15.5 58	13.9 52	11.2 42	3.7 14	1.1 4	9.6 36	9.1 34
業 種 別	建設業	39	33.3	28.2	30.8	25.6	23.1	15.4	17.9	12.8	15.4	15.4	12.8	5.1	2.6	17.9	12.8
	製造業	28	53.6	32.1	35.7	35.7	32.1	14.3	17.9	21.4	28.6	14.3	21.4	-	-	10.7	10.7
	情報通信業	13	69.2	46.2	46.2	30.8	38.5	-	30.8	15.4	23.1	23.1	15.4	-	-	-	-
	運輸業、郵便業	9	44.4	44.4	33.3	55.6	11.1	22.2	-	-	-	33.3	11.1	-	-	-	-
	卸売業、小売業	58	41.4	48.3	37.9	31.0	22.4	19.0	25.9	24.1	19.0	19.0	10.3	5.2	1.7	1.7	10.3
	不動産業、物品賃貸業	12	25.0	16.7	58.3	33.3	16.7	25.0	8.3	16.7	8.3	8.3	8.3	8.3	-	16.7	16.7
	宿泊業、飲食サービス業	15	20.0	26.7	20.0	40.0	26.7	20.0	6.7	13.3	6.7	6.7	6.7	-	6.7	20.0	20.0
	教育、学習支援業	11	45.5	27.3	27.3	36.4	27.3	9.1	27.3	18.2	18.2	18.2	18.2	9.1	-	27.3	9.1
	医療、福祉	67	44.8	49.3	35.8	35.8	35.8	29.9	11.9	14.9	9.0	9.0	7.5	-	-	9.0	11.9
	サービス業	69	37.7	36.2	42.0	31.9	30.4	23.2	23.2	29.0	11.6	13.0	13.0	5.8	1.4	5.8	5.8
その他	53	35.8	43.4	26.4	24.5	7.5	18.9	18.9	13.2	22.6	11.3	7.5	5.7	-	13.2	3.8	
従 業 員 規 模 別 (全 体)	30人以下	167	30.5	35.3	29.3	28.7	24.0	18.6	16.2	9.0	7.2	11.4	6.0	1.8	1.2	13.8	13.2
	31～50人	24	45.8	20.8	37.5	12.5	29.2	25.0	16.7	16.7	16.7	4.2	8.3	8.3	-	16.7	8.3
	51～100人	29	51.7	51.7	41.4	24.1	27.6	17.2	24.1	27.6	20.7	20.7	13.8	-	3.4	6.9	-
	101～300人	55	54.5	49.1	43.6	36.4	27.3	21.8	20.0	29.1	16.4	12.7	9.1	-	-	3.6	3.6
	301～500人	19	47.4	31.6	36.8	36.8	10.5	21.1	26.3	21.1	36.8	10.5	21.1	-	-	10.5	-
	501人以上	78	43.6	46.2	41.0	43.6	29.5	23.1	20.5	29.5	24.4	21.8	21.8	11.5	1.3	3.8	9.0

②具体的な考え・取組み

(一部を抽出)

- ・女性労働者の望ましいキャリアプランについて、本人及び上司等から意見を聴取する。
- ・幹部育成・登用に向けた、ジョブローテーションによる人材育成。
- ・女性管理職とスタッフの交流など、情報交換や意識啓発に向けた場づくり。
- ・女性の平均勤続年数を伸ばすこと。そのために、育児・介護に関する制度を積極的に周知する。また、育児休業者の復職時の不安を解消するため、職場に関する情報提供を定期的に行う。

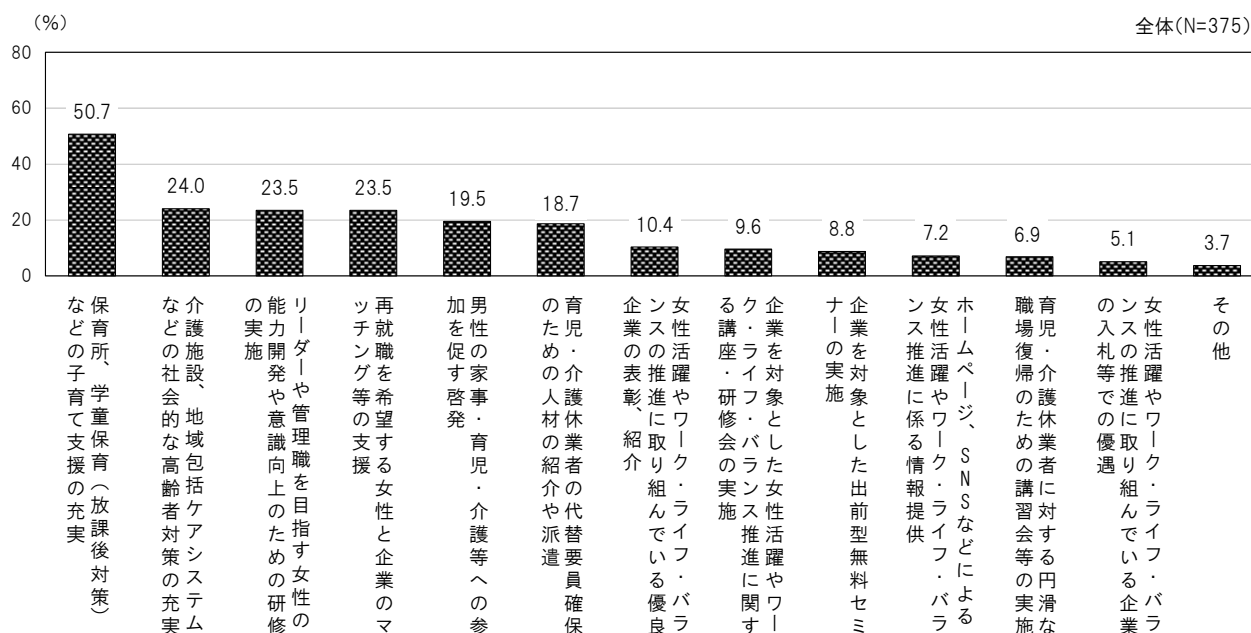
1 2. 行政への要望

問25. 男女が共に活躍できる職場づくりを行う上で、行政にどのようなことを望みますか。特に希望するものを3つまで選び○をつけてください。

(1) 行政への要望

男女が共に活躍できる職場づくりのために行政に望むことでは、「保育所、学童保育（放課後対策）などの子育て支援の充実」（50.7%）が最も高く、次いで「介護施設、地域包括ケアシステムなどの社会的な高齢者対策の充実」（24.0%）、「リーダーや管理職を目指す女性の能力開発や意識向上のための研修の実施」（23.5%）、「再就職を希望する女性と企業のマッチング等の支援」（23.5%）、「男性の家事・育児・介護等への参加を促す啓発」（19.5%）となっている。

図表 I-12-1 行政への要望



§ 2. 事業所調査

																(%)			
		サンプル数	保育所、学童保育（放課後対策）などの子育て支援の充実	介護施設、地域包括ケアシステムなどの社会的な高齢者対策の充実	能力開発や意識向上のための女性の研修の実施	リーダーや管理職を目指す女性の研修の実施	再就職を希望する女性と企業のマッチング等の支援	男性の家事・育児・介護等への参加を促す啓発	育児・介護休業者の代替要員確保のための人材の紹介や派遣	企業の表彰、紹介	女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に関する講座・研修会の実施	企業を対象とした出前型無料セミナーの実施	企業を推進に係る情報提供	ホームページ、SNSなどによる女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進	職場復帰のための講習会等の実施	育児・介護休業者に対する円滑な入札等での優遇	女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に関する講習会等の実施	その他	無回答
全 体		1000 375	50.7 190	24.0 90	23.5 88	23.5 88	19.5 73	18.7 70	10.4 39	9.6 36	8.8 33	7.2 27	6.9 26	5.1 19	3.7 14	12.0 45			
業 種 別	建設業	39	61.5	28.2	10.3	28.2	23.1	12.8	7.7	5.1	2.6	5.1	5.1	5.1	-	20.5			
	製造業	28	42.9	17.9	17.9	32.1	14.3	10.7	14.3	17.9	14.3	3.6	14.3	14.3	-	14.3			
	情報通信業	13	46.2	46.2	46.2	23.1	7.7	7.7	-	23.1	15.4	7.7	7.7	23.1	7.7	-			
	運輸業、郵便業	9	44.4	22.2	55.6	-	11.1	11.1	33.3	33.3	-	11.1	22.2	-	-	-			
	卸売業、小売業	58	62.1	24.1	17.2	32.8	22.4	27.6	6.9	6.9	8.6	6.9	5.2	1.7	3.4	5.2			
	不動産業、物品賃貸業	12	33.3	16.7	33.3	8.3	25.0	25.0	-	25.0	8.3	8.3	-	-	-	16.7			
	宿泊業、飲食サービス業	15	26.7	20.0	13.3	13.3	-	6.7	6.7	6.7	6.7	6.7	-	6.7	6.7	33.3			
	教育、学習支援業	11	36.4	36.4	9.1	-	27.3	9.1	9.1	18.2	9.1	-	-	9.1	9.1	27.3			
	医療、福祉	67	43.3	22.4	29.9	22.4	19.4	26.9	10.4	4.5	4.5	4.5	9.0	-	3.0	14.9			
	サービス業	69	53.6	21.7	26.1	26.1	17.4	20.3	13.0	8.7	7.2	5.8	7.2	4.3	5.8	7.2			
その他	53	56.6	24.5	22.6	18.9	26.4	13.2	13.2	7.5	17.0	17.0	5.7	7.5	5.7	9.4				
従業員規模別 (全体)	30人以下	167	44.9	19.2	13.8	29.3	19.2	19.8	8.4	7.8	5.4	7.2	5.4	4.8	3.6	19.2			
	31～50人	24	45.8	12.5	25.0	33.3	8.3	37.5	8.3	-	4.2	-	4.2	-	12.5	4.2			
	51～100人	29	65.5	37.9	31.0	24.1	20.7	20.7	13.8	6.9	10.3	10.3	3.4	6.9	3.4	-			
	101～300人	55	54.5	34.5	29.1	27.3	20.0	18.2	5.5	7.3	12.7	5.5	9.1	3.6	-	9.1			
	301～500人	19	63.2	21.1	52.6	10.5	21.1	10.5	-	21.1	15.8	-	21.1	5.3	-	-			
	501人以上	78	53.8	26.9	29.5	7.7	23.1	11.5	20.5	16.7	11.5	11.5	7.7	7.7	5.1	7.7			
女性管理職の割合別	0%	175	48.6	25.1	20.6	21.7	21.1	17.1	12.0	12.6	10.9	11.4	9.7	6.3	4.0	8.0			
	10%未満	10	90.0	30.0	60.0	20.0	30.0	10.0	-	30.0	-	-	10.0	10.0	-	-			
	10～20%未満	12	66.7	25.0	33.3	8.3	25.0	-	16.7	8.3	8.3	-	-	16.7	-	-			
	20～30%未満	7	42.9	14.3	28.6	14.3	-	14.3	-	14.3	14.3	-	14.3	-	28.6	14.3			
	30～40%未満	9	88.9	22.2	44.4	22.2	22.2	44.4	-	11.1	-	22.2	22.2	-	-	-			
	40%以上	29	62.1	20.7	41.4	41.4	17.2	24.1	10.3	3.4	10.3	3.4	3.4	6.9	-	6.9			

問26. 女性活躍推進やワーク・ライフ・バランスに関するお考えについて、自由にご記入ください。

(2) 自由意見

(一部抜粋)

No	内容
1	制度を皆が知ること。その取り組みを皆が共有して全体で進めていくことが望ましい。
2	保育環境の整備・充実が若年女性のやる気を起こし、女性の持つ能力を発揮、持続可能にしていくと考える。
3	社会全体で、出産、育児、教育を支える思考と実践が重要である。 自治体では限界があり、国策の重要課題のひとつとして取り組むべきである。
4	女性が活躍できる社会にする為には、会社の制度だけではなく、地域全体で支援を行う体制が必要。
5	特殊な分野の職種だと、産休・育休による女性管理職の代替要員確保が難しく、経営自体に影響がでる可能性がある。制度化に踏み切る前に、いろいろな分野の職種に対して、十分なヒアリングを行って慎重に進めてもらいたい。
6	少人数の企業では出来る範囲のことは行っているが、具体的に内容をあげるのは難しいと思う。
7	ワーク・ライフ・バランスについて、仕事に支障をきたさずに推進していくためには、会社として柔軟な対応が必要になると思う。
8	業務内容上、男・女の区別は無い。出産しても正社員として業務にあたってもらっており、個人の能力を1番に考えている。
9	女性の社会進出や活躍推進が叫ばれて久しいが、未だ女性が働きづらい環境であることは間違いない。就業規則や人事考課等、既存のシステムで女性が働くことは難しいのではないか。
10	女性の活躍を推進する取り組みはとてもいい事だと思うが、女性管理職への登用目標を設定するなど、女性を優遇する制度のようにとらわれがちだと思う。本来の主旨をしっかりと前に出して、行政からも周知して欲しい。

