

第2 調査結果

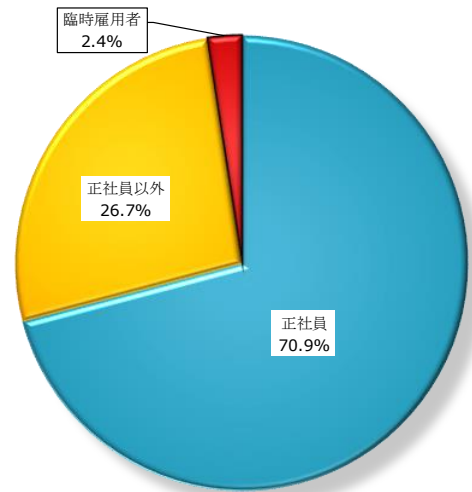
1 労働者全般の状況

(1) 就業形態

雇用労働者の就業形態をみると、「正社員」(70.9%)、「正社員以外」(26.7%)、「臨時雇用者」(2.4%)となっている(図1)。

※付表1

図1: 就業形態(総数)

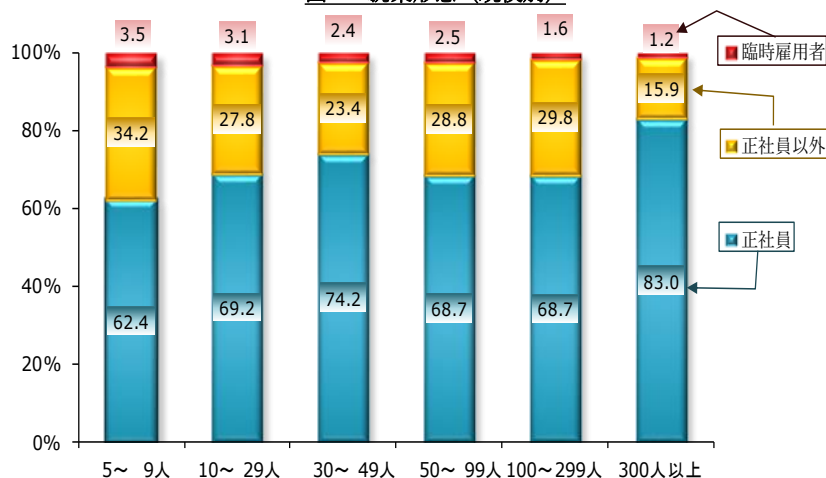


<属性別>

規模別にみると、『正社員』の割合が高いのは、「300人以上」(83.0%)、「30~49人」(74.2%)などであり、逆に低いのは、「5~9人」(62.4%)、「50~99人」「100~299人」(いずれも68.7%)などとなっている(図2)。

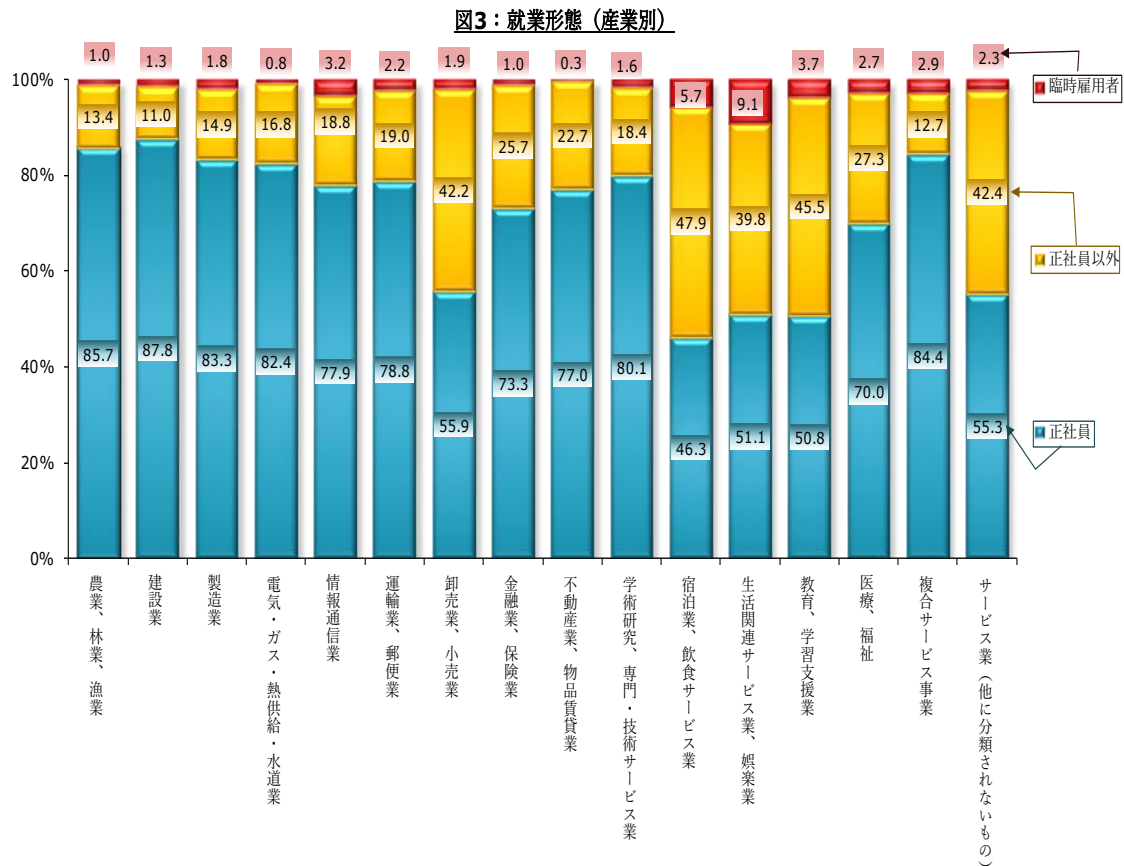
※付表1

図2: 就業形態(規模別)



産業別にみると、『正社員』の割合が高いのは、「建設業」(87.8%)、「農業、林業、漁業」(85.7%)、「複合サービス事業」(84.4%)、「製造業」(83.3%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(82.4%)、「学術研究、専門・技術サービス業」(80.1%)などであり、逆に低いのは「宿泊業、飲食サービス業」(46.3%)、「教育、学習支援業」(50.8%)、「生活関連サービス業、娯楽業」(51.1%)、「サービス業(他に分類されないもの)」(55.3%)などとなっている(図3)。

※付表1

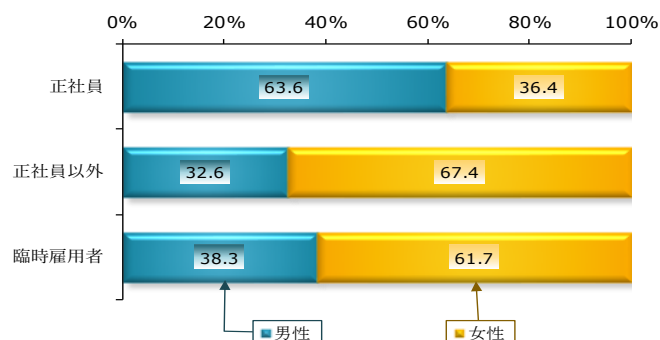


就業形態別に男女の割合をみると、『正社員』における割合は、「男性」(63.6%)、「女性」(36.4%)と「男性」が上回っている。『正社員以外』の場合は、「男性」(32.6%)、「女性」(67.4%)と逆に女性が上回っている。

また、『臨時雇用者』についても、「男性」(38.3%)、「女性」(61.7%)と女性が上回っている(図4)。

※付表1

図4：就業形態別労働者の男女割合(総数)

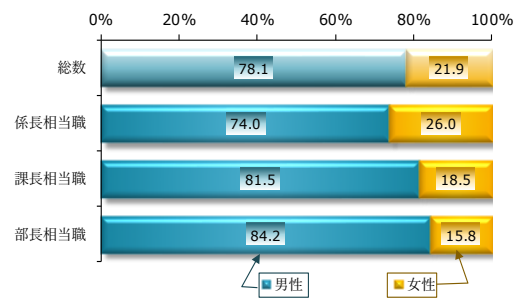


(2) 正社員の管理職登用状況

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」とでは20%台であるが、「課長相当職」と「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」では70%台であるが、「課長相当職」と「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（職階別）

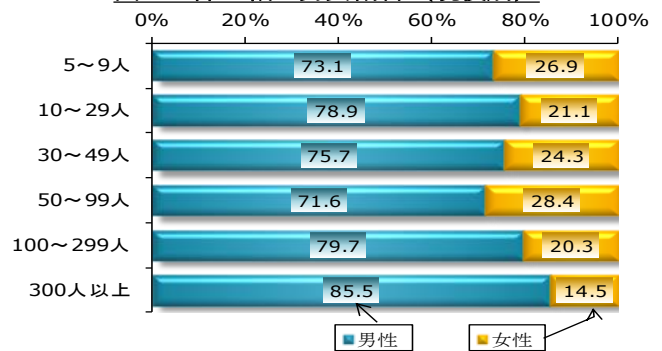


<属性別>

規模別にみると、最も『女性管理職』の割合が高いのは「50~99人」(28.4%)で、次いで、「5~9人」(26.9%)、「30~49人」(24.3%)などとなっている(図6)。

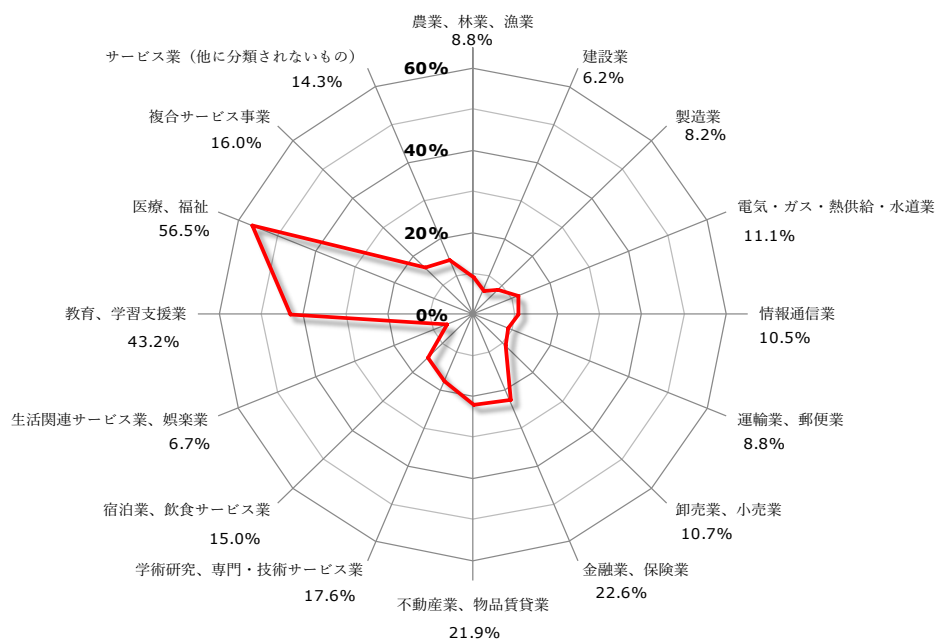
※付表2

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」(56.5%)で過半数を超え、次いで「教育、学習支援業」(43.2%)、「金融業、保険業」(22.6%)「不動産業、物品賃貸業」(21.9%)、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）

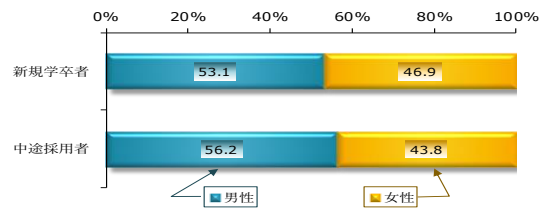


(3) 正社員の採用状況

『正社員』の採用を男女別にみると、「新規学卒者」では「男性」(53.1%)、「女性」(46.9%)となっており、「男性」の新規学卒者の採用が多くなっている。

また、中途採用者でも、「男性」(56.2%)、「女性」(43.8%)となっており、「男性」の中途採用者が多くなっている(図8)。 ※付表3

図8：男女別採用状況(新規・中途別)

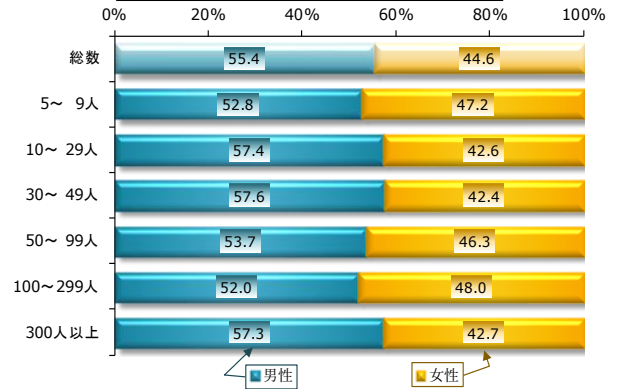


<属性別>

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」(57.6%)、「10~29人」(57.4%)、「300人以上」(57.3%)と続いており、全ての規模において「男性」の割合が高くなっている(図9-1)。

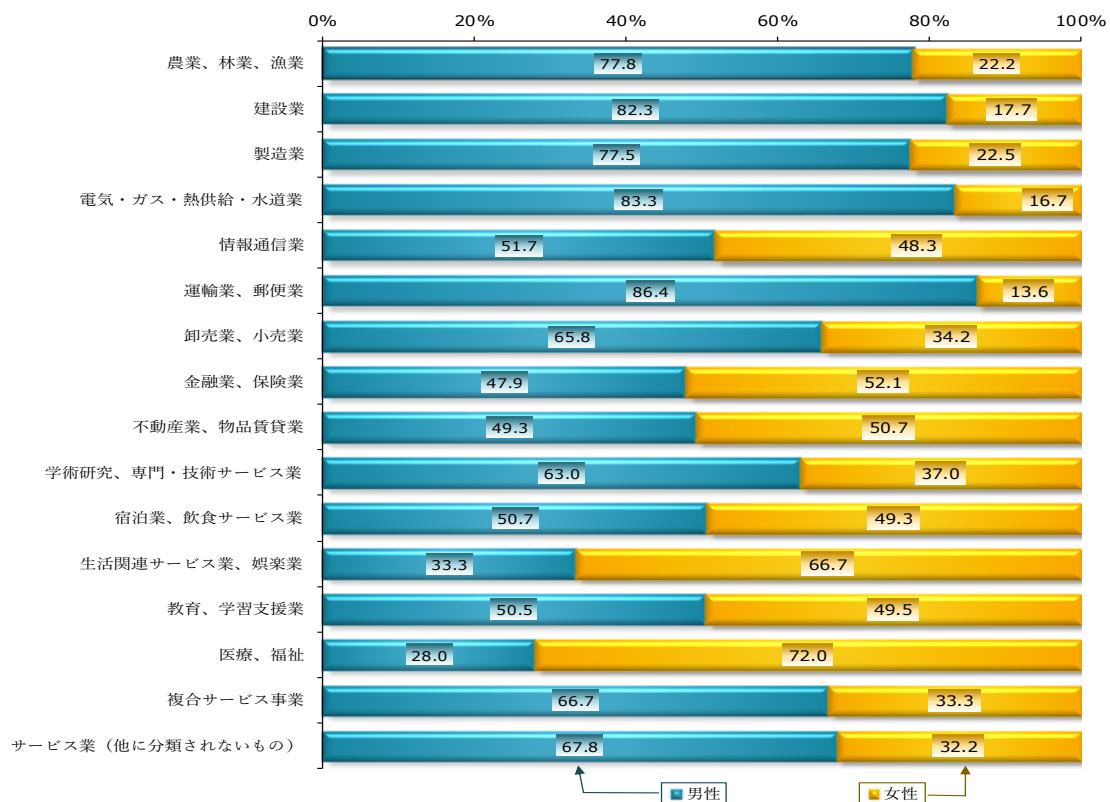
※付表3

図9-1:正社員の採用状況(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」(86.4%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(83.3%)、「建設業」(82.3%)の割合が高く、『女性』では、「医療、福祉」(72.0%)、「生活関連サービス業、娯楽業」(66.7%)、「金融業、保険業」(52.1%)、「不動産業、物品賃貸業」(50.7%)の割合が高くなっている(図9-2)。 ※付表3

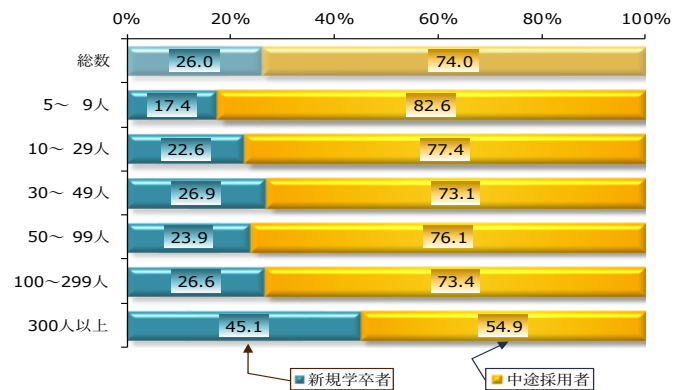
図9-2:正社員の採用状況(産業別/新規・男女別)



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」（45.1%）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」（82.6%）となっている（図10-1）。

※付表3

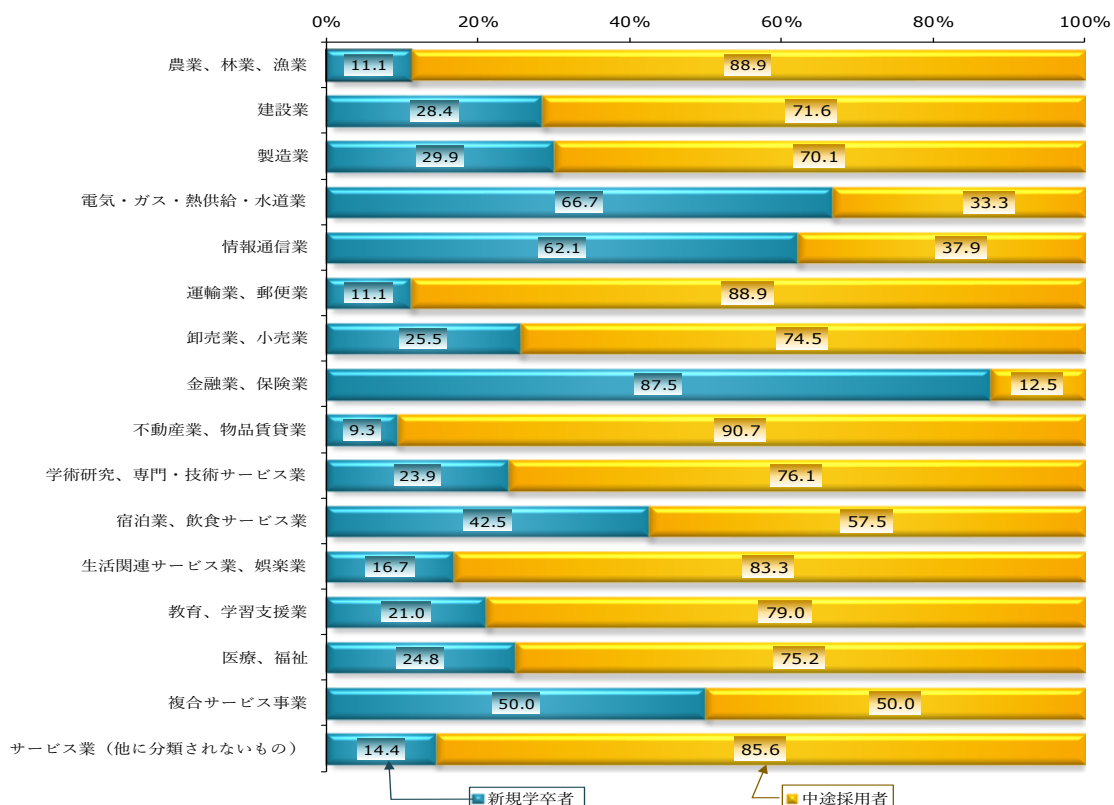
図10-1：正社員の採用状況（規模別/新規・中途別）



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、「金融業、保険業」（87.5%）、「電気・ガス・熱供給・水道業」（66.7%）、「情報通信業」（62.1%）となっている。逆に、『中途採用者』の割合が高いのは、「不動産業、物品賃貸業」（90.7%）「農業、林業、漁業」・「運輸業、郵便業」（いずれも88.9%）となっている（図10-2）。

※付表3

図10-2：正社員の採用状況（産業/新規・中途別）

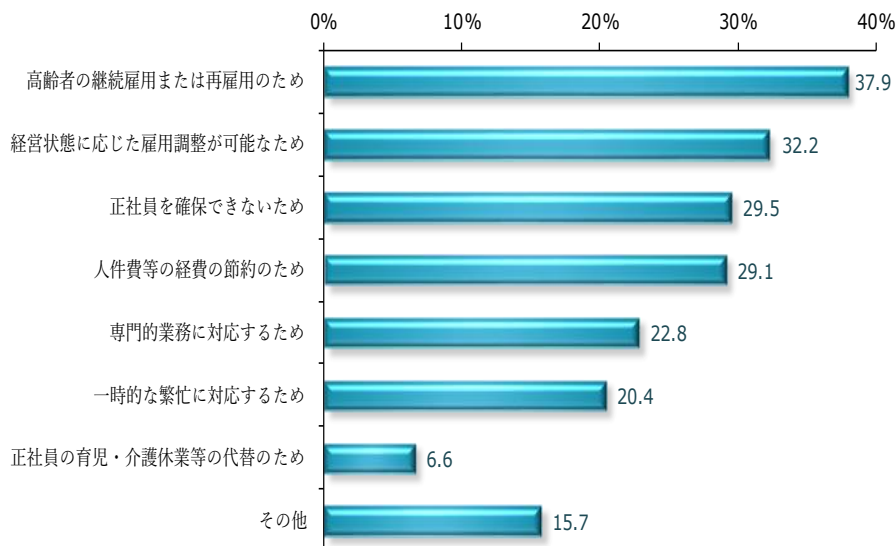


#### (4) 正社員以外の労働者を雇用している理由

雇用している理由をみると、「高齢者の継続雇用または再雇用のため」(37.9%)、「経営状態に応じた雇用調整が可能なため」(32.2%)、「正社員を確保できないため」(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

図11：正社員以外の労働者を雇用している理由（複数回答）



#### その他の回答

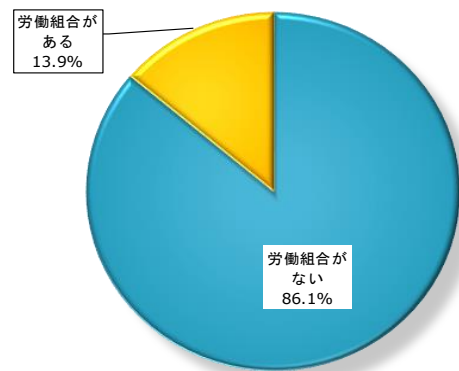
- 本人が正社員以外を希望しているため  
(短時間勤務・扶養内勤務・子育て・介護・正社員の責任の重さ・希望時間勤務・兼業・体力・働き方など)
- 試用期間のため
- 適性の確認が必要なため
- 忙しい時(時間帯・曜日)の補助のため
- 繁忙期のみ採用のため
- 外国人技能実習生のため
- 職務や勤務時間が限定されるため
- 短時間の清掃業務のため
- 定型業務のみのため
- 補助的な業務のため
- 軽作業のため
- 退職者の補充のため
- 就労継続支援A型事業所で短時間労働者を雇用しているため
- 取引先の子を一時的に預かっているため

(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」13.9%、「労働組合がない」86.1%となっている（図12）。

※付表5

図12：労働組合の有無

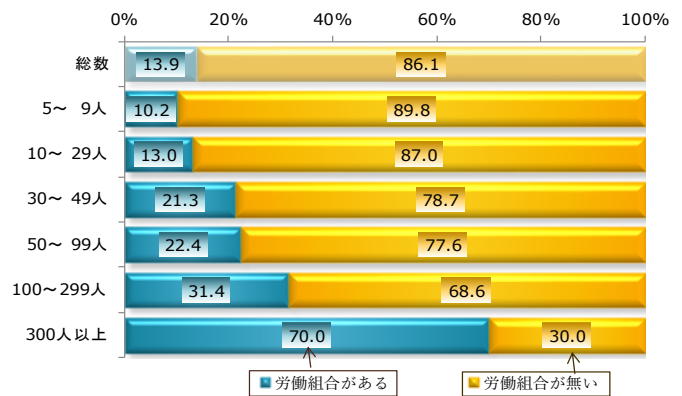


<属性別>

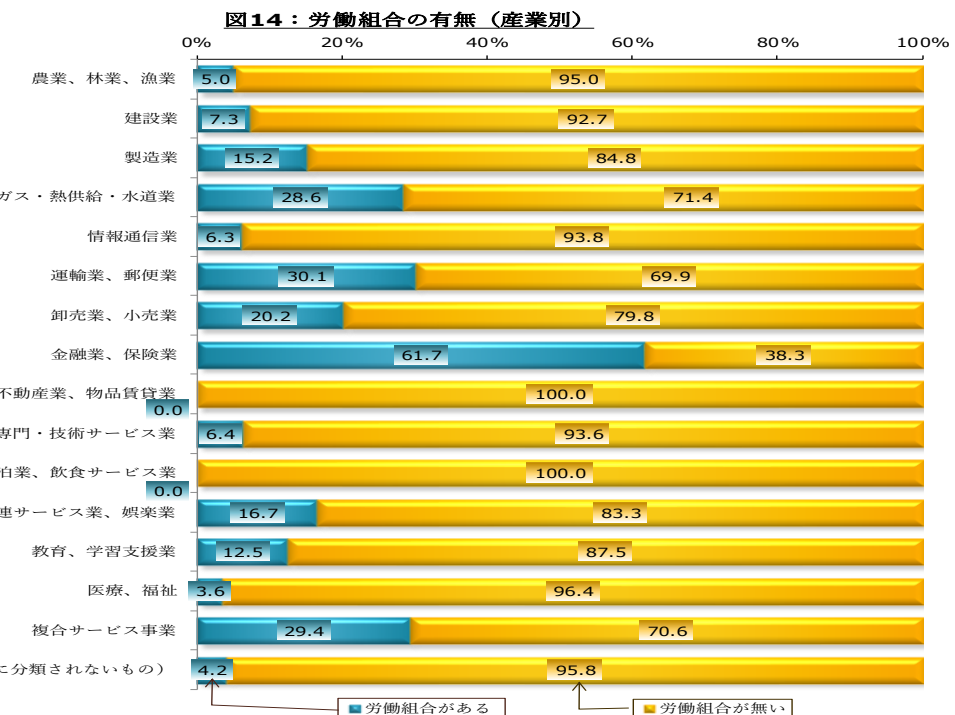
規模別にみると、『労働組合がある』割合が最も高いのは「300人以上」（70.0%）であり、次に「100～299人」（31.4%）、「50～99人」（22.4%）、「30～49人」（21.3%）と続いている。規模が大きくなるほど、労働組合の組織率が上がる傾向にある（図13）。

※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「金融業、保険業」（61.7%）で、次いで、「運輸業、郵便業」（30.1%）、「複合サービス事業」（29.4%）、「電気・ガス・熱供給・水道業」（28.6%）などとなっている（図14）。



## 2 賃金制度

## 1 所定内賃金（正社員・正社員以外）と正社員の賃上げ

## (1) 所定内賃金（正社員・正社員以外）

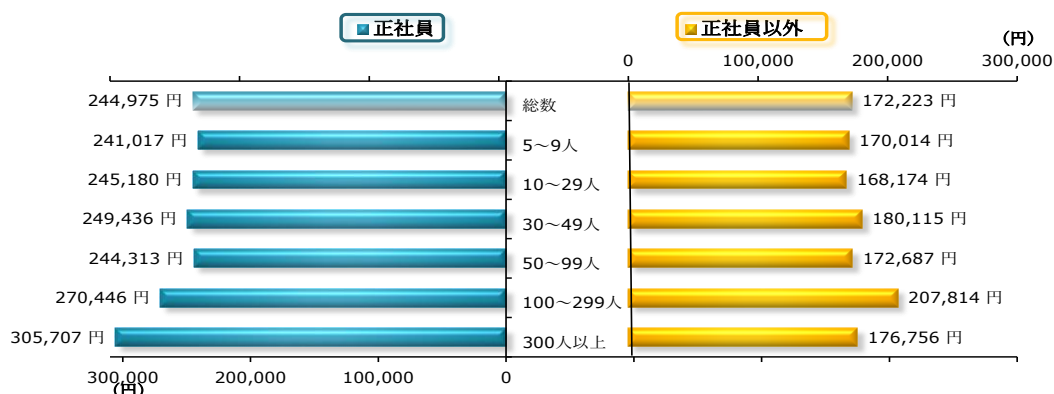
1人当たりの所定内賃金平均額は、『正社員』は 244,975 円、『正社員以外』は 172,223 円となっている（図 15 の項目「総数」）。

※所定内賃金とは、1 か月間の定められた所定労働時間に対し支給されるもので、基本給・本俸、家族手当、住宅手当、通勤手当、役職手当を含むもの。

## &lt;属性別&gt;

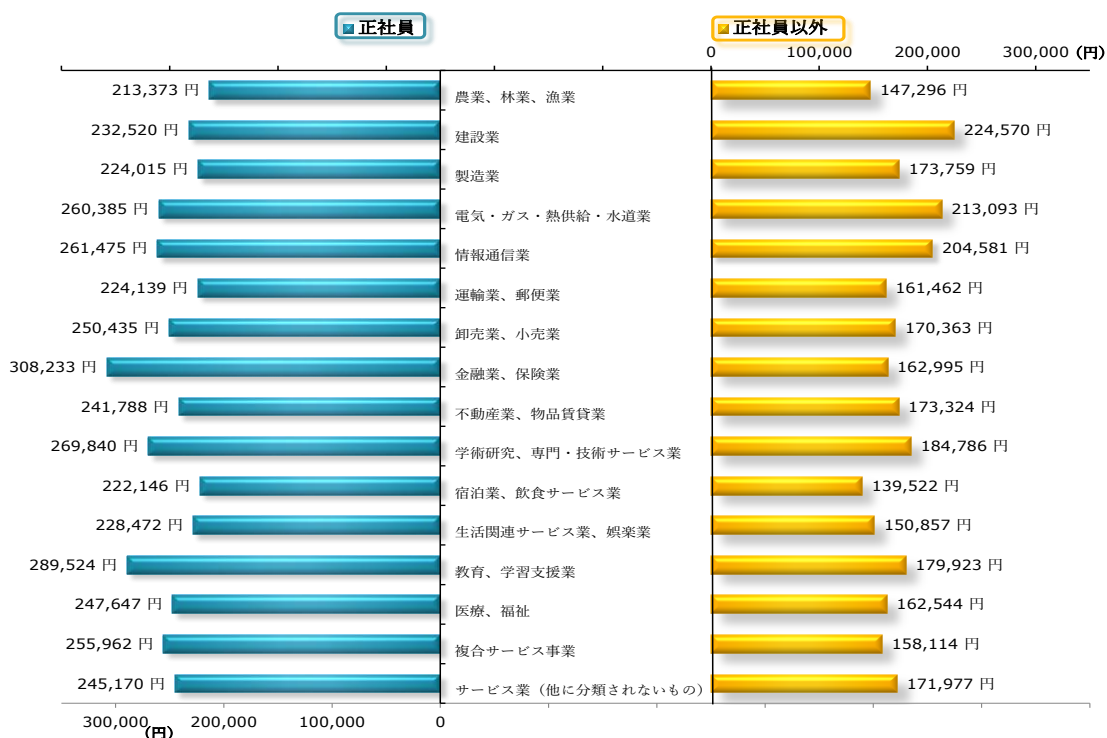
規模別にみると、『正社員』では「300 人以上」（305,707 円）が最も高く、『正社員以外』では「100～299 人」（207,814 円）が最も高くなっている（図 15）。 ※付表 6

図 15：正社員と正社員以外の所定内賃金平均額の比較（規模別）



産業別にみると、『正社員』では「金融業、保険業」（308,233 円）が最も高く、『正社員以外』では「建設業」（224,570 円）が最も高くなっている（図 16）。 ※付表 6

図 16：正社員と正社員以外の所定内賃金平均額の比較（産業別）





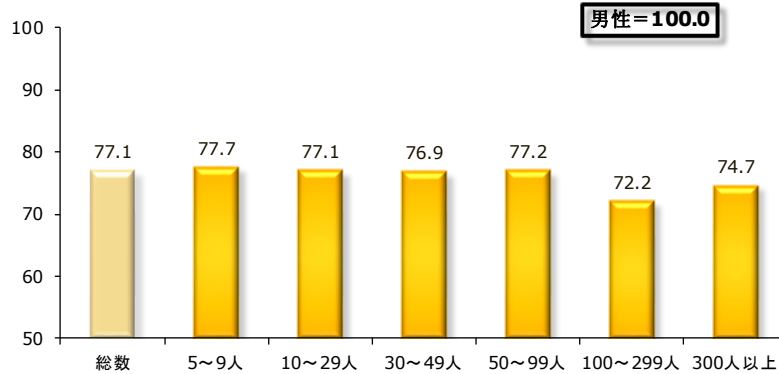
(2) 正社員の女性と男性の賃金格差

『正社員』の女性と男性の賃金格差（男性を100とした場合の女性の割合）を正社員の所定内賃金で比較すると平均で77.1となっている（図17-1の項目「総数」）。

<属性別>

規模別にみると、「5～9人」の事業所では77.7で最も格差がなく、「100～299人」の事業所では72.2で最も格差がある（図17-1）。 ※付表6

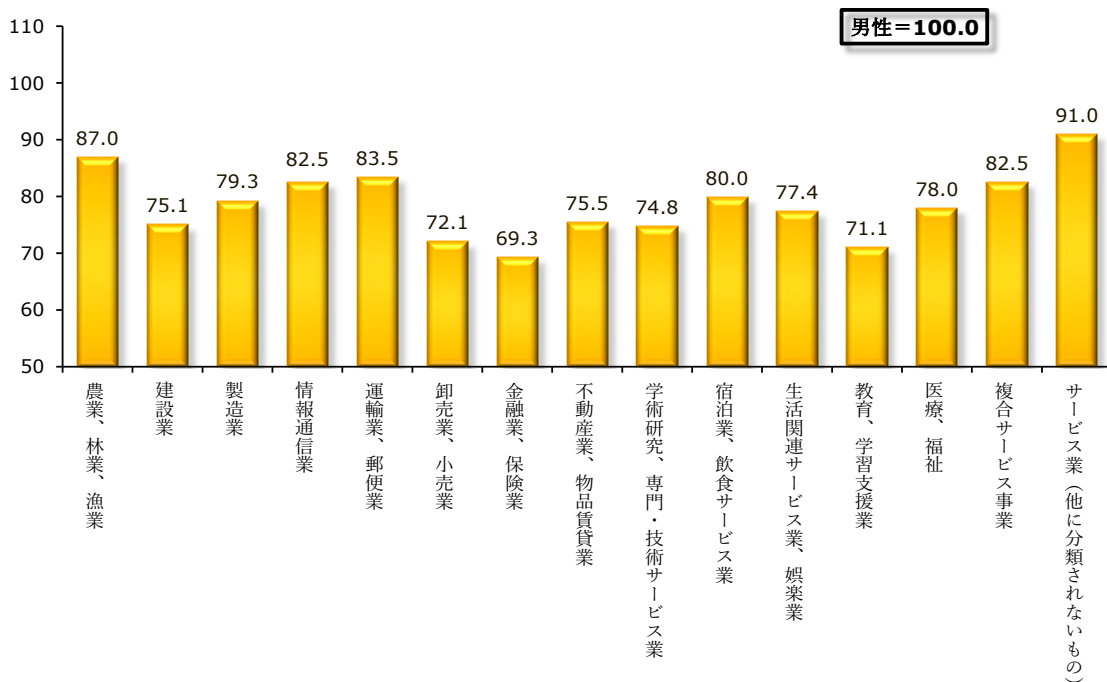
図17-1:正社員の所定内賃金の男女格差（規模別）



産業別にみると、「サービス業（他に分類されないもの）」が91.0で最も格差がなく、「金融業、保険業」が69.3と最も格差がある（図17-2）。

※付表6

図17-2:正社員の所定内賃金の男女間格差（産業別）



※「電気・ガス・熱供給・水道業」は、有効回答事業所数が少ないため、「x」として公表しない。

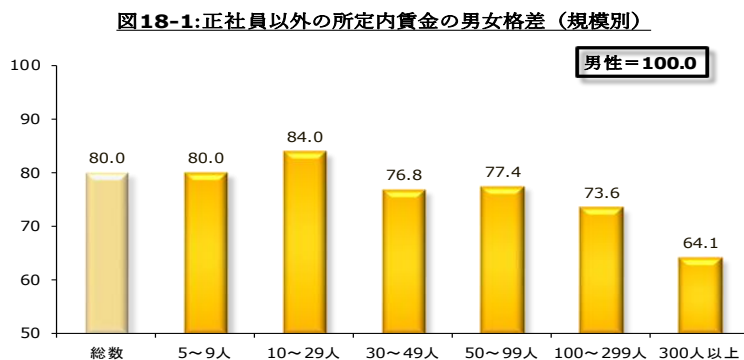
### (3) 正社員以外の女性と男性の賃金格差

『正社員以外』の女性と男性の賃金格差（男性を100とした場合の女性の割合）を正社員以外の所定内賃金で比較すると平均で80.0となっている（図18-1の項目「総数」）。

#### <属性別>

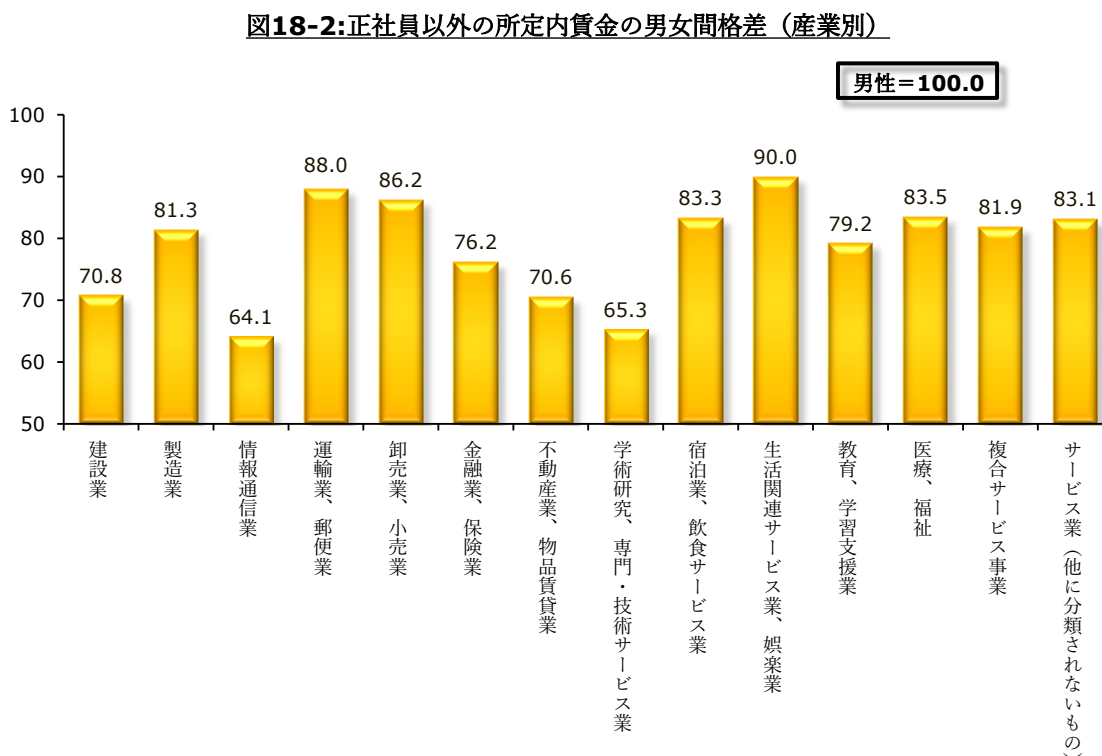
規模別にみると、「10～29人」の事業所では84.0で最も格差がなく、「300人以上」の事業所では64.1で最も格差がある（図18-1）。

※付表6



産業別にみると「生活関連サービス業、娯楽業」が90.0で最も格差がなく、「情報通信業」が64.1と最も格差がある（図18-2）。

※付表6

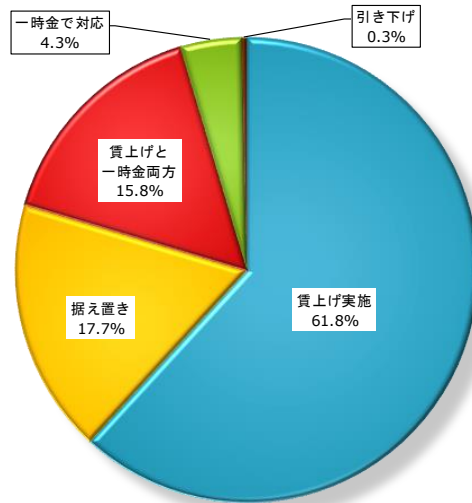


※「農業、林業、漁業」「電気・ガス・熱供給・水道業」は、有効回答事業所数が少ないため、「x」として公表しない。

(4) 正社員の賃上げ実施状況

『正社員』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」（61.8%）、「賃上げをせずに据え置いた」（17.7%）、「賃上げと一時金両方に対応した」（15.8%）、「一時金で対応した」（4.3%）、「賃金を引き下げた」（0.3%）の順になっている（図19）。※付表7

図19：正社員の賃上げの実施状況（総数）



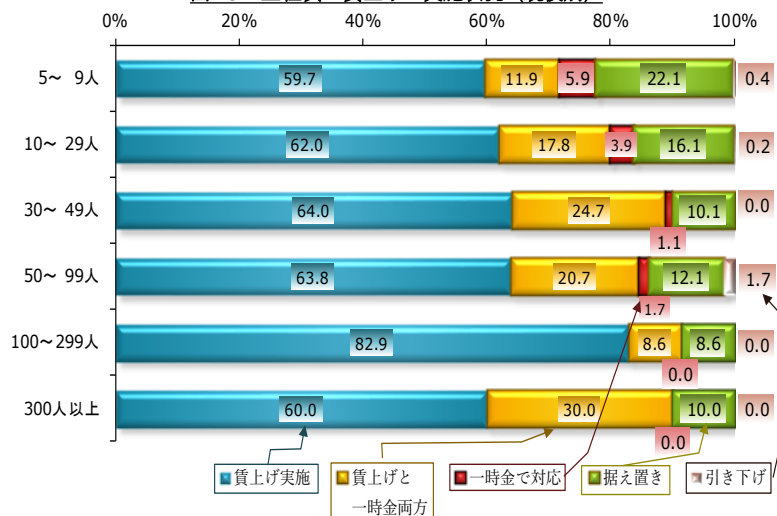
<属性別>

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「100～299人」で91.5%（82.9+8.6%）である。

また、『据え置き』は、「5～9人」（22.1%）で高くなっている（図20）。

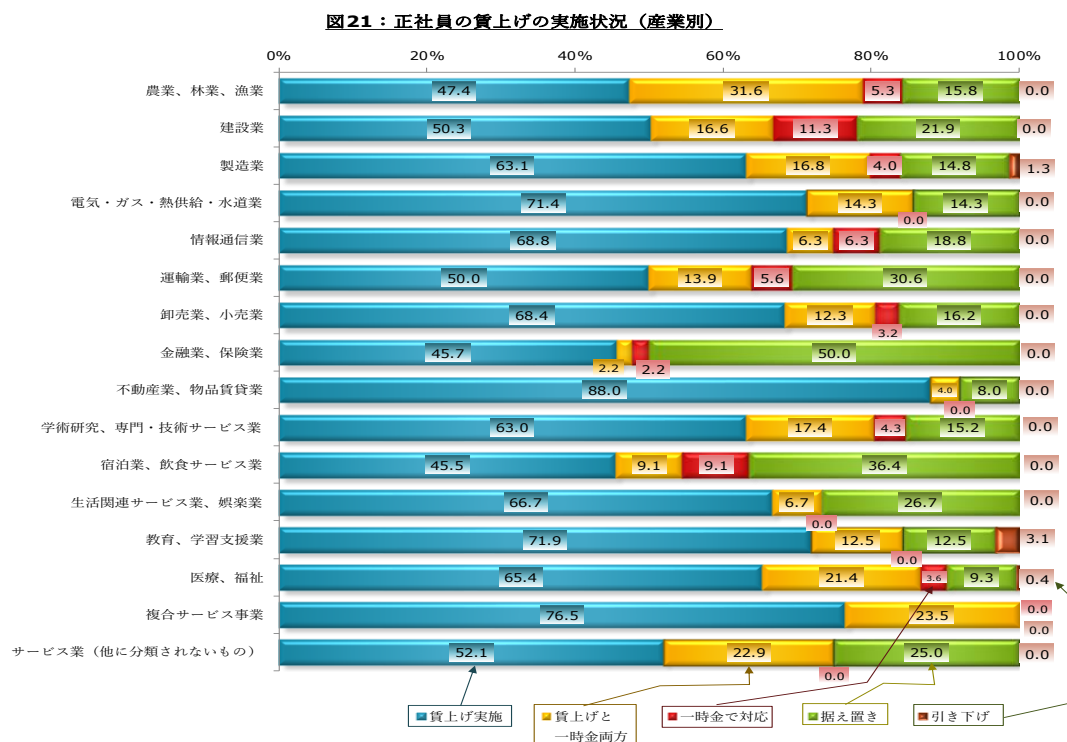
※付表7

図20：正社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、「複合サービス事業」（100.0%=76.5+23.5）、「不動産業、物品賃貸業」（92.0%=88.0+4.0）、「医療、福祉」（86.8%=65.4+21.4）、「電気・ガス・熱供給・水道業」（85.7%=71.4+14.3）、「教育、学習支援業」（84.4%=71.9+12.5）、「卸売業、小売業」（80.7%=68.4+12.3）、「学術研究、専門・技術サービス業」（80.4%=63.0+17.4）などである。また、『一時金で対応』は「建設業」（11.3%）、「宿泊業、飲食サービス業」（9.1%）などが高く、『据え置き』は「金融業、保険業」（50.0%）、「宿泊業、飲食サービス業」（36.4%）などが高くなっている（図21）。

※付表 7



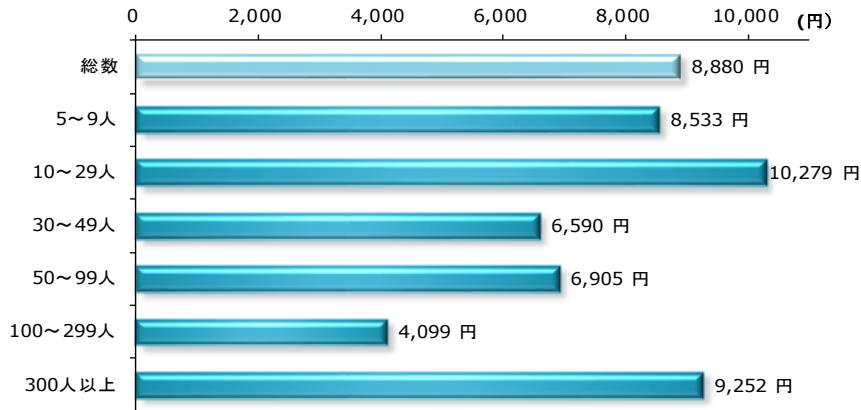
(5) 正社員の賃上げ額

『正社員』1人当たりの賃上げ額は、8,880円となっている。(図22の項目「総数」)。

<属性別>

規模別にみると、「10～29人」(10,279円)が最も高い(図22)。 ※付表8

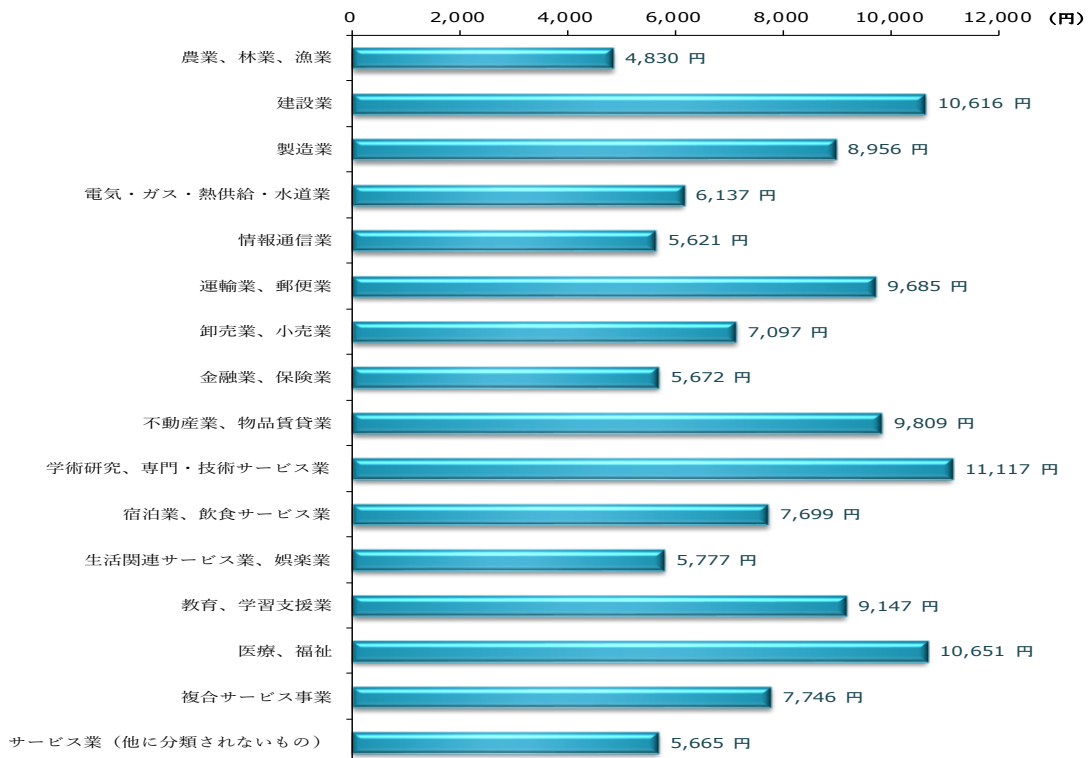
図22：正社員1人当たりの賃上げ額（規模別）



産業別にみると、「学術研究、専門・技術サービス業」(11,117円)が最も高く、次に「医療、福祉」(10,651円)、「建設業」(10,616円)などとなっている(図23)。

※付表8

図23：正社員1人当たりの賃上げ額（産業別）



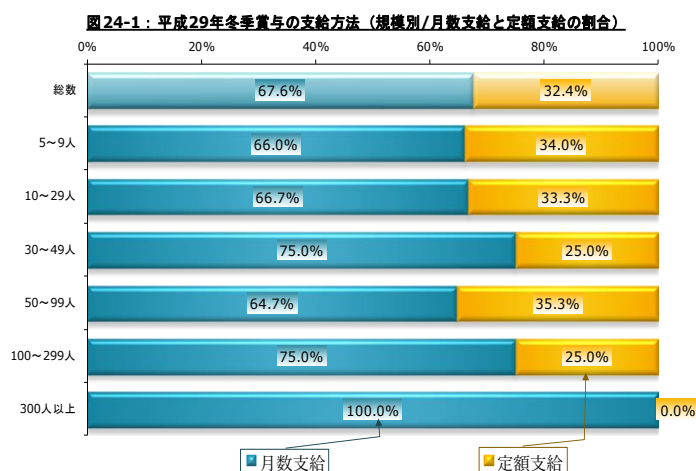
## 2 正社員の冬季賞与・夏季賞与

### (1) 平成29年冬季賞与

#### (a) 月数支給と定額支給の割合

『正社員』の平成29年冬季の賞与の支給方法を比較してみると、「総数」では「月数支給」が67.6%で、「定額支給」より多くなっている(図24-1の項目「総数」)。

※付表9-1



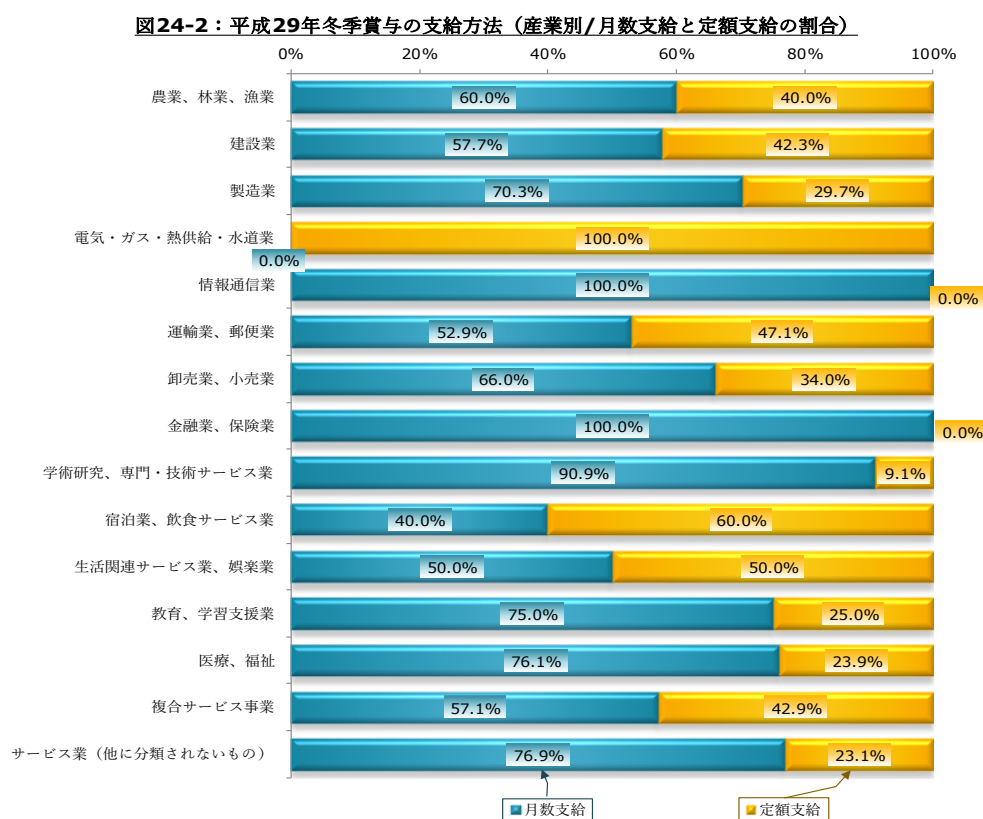
#### <属性別>

規模別にみると、『月数支給』の割合は、「300人以上」が最も高く100.0%となっている。次いで、「30~49人」・「100~299人」（いずれも75.0%）、「10~29人」（66.7%）などとなっている(図24-1)。

※付表9-1

産業別にみると、『月数支給』の割合は、「情報通信業」・「金融業、保険業」（いずれも100.0%）が最も高く、次に「学術研究、専門・技術サービス業」（90.9%）、「医療、福祉」（76.1%）、「教育、学習支援業」（75.0%）などとなっている。又、『定額支給』の割合は、「電気・ガス・熱供給・水道業」（100.0%）が最も高く、次に「宿泊業、飲食サービス業」（60.0%）などとなっている(図24-2)。

※付表9-1

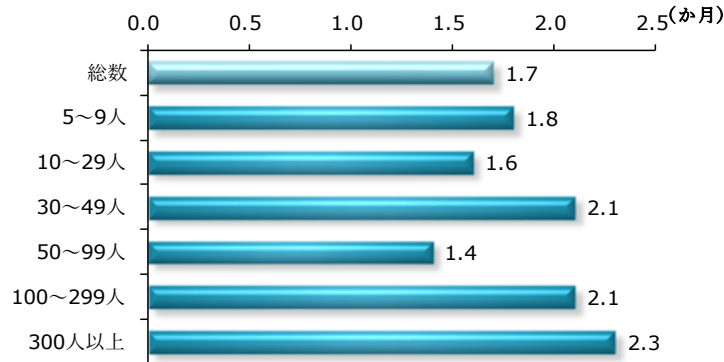


(b)月数支給の場合

平成 29 年冬季賞与の全体の平均支給月数は、1.7 か月となっている（図 24-3 の項目「総数」）。

※付表 10-1

図 24-3：平成29年冬季賞与支給月数（規模別）



<属性別>

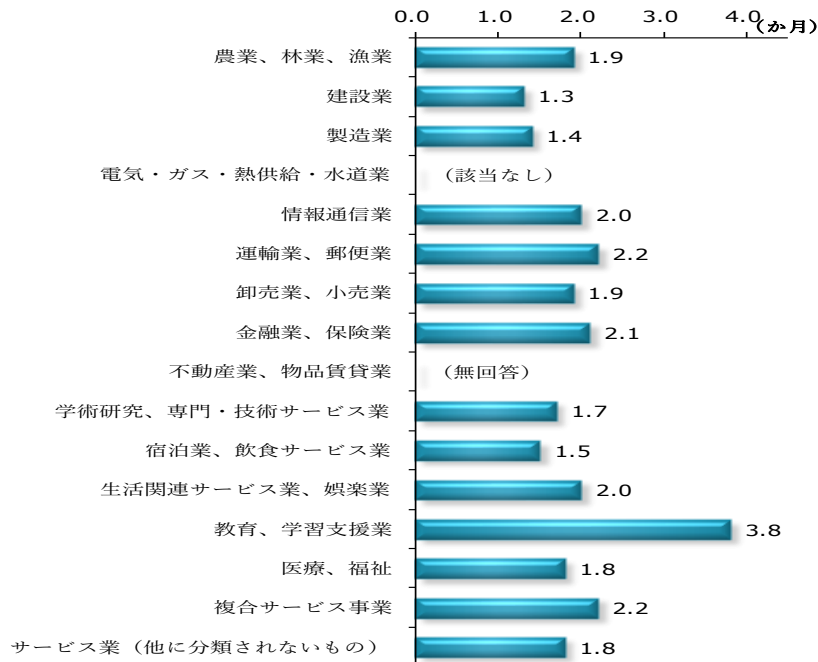
規模別にみると、「300人以上」が最も高く 2.3 か月となっている。次いで「30～49人」、「100～299人」（いずれも 2.1 か月）、「5～9人」（1.8 か月）などとなっている（図 24-3）。

※付表 10-1

産業別にみると、「教育、学習支援業」が最も高く 3.8 か月となっている。次に「運輸業、郵便業」・「複合サービス事業」（いずれも 2.2 か月）、「金融業、保険業」（2.1 か月）、「情報通信業」・「生活関連サービス業、娯楽業」（いずれも 2.0 か月）などとなっている（図 24-4）。

※付表 10-1

図 24-4：平成29年冬季賞与支給月数（産業別）



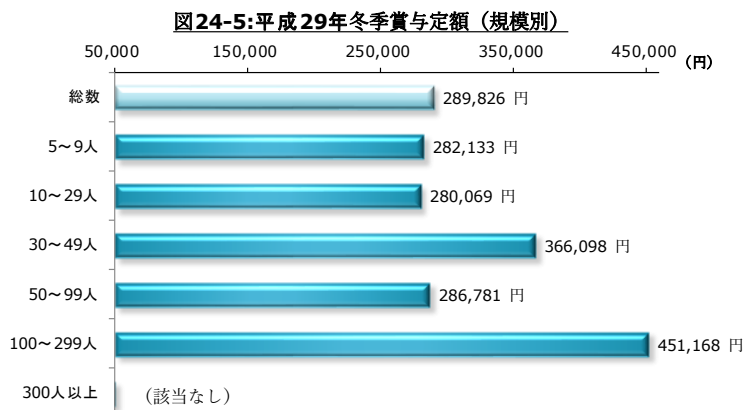
## (c)定額支給の場合

定額支給の場合、全体の平均支給額は、289,826円となっている（図24-5の項目「総数」）。

## ※付表10-2

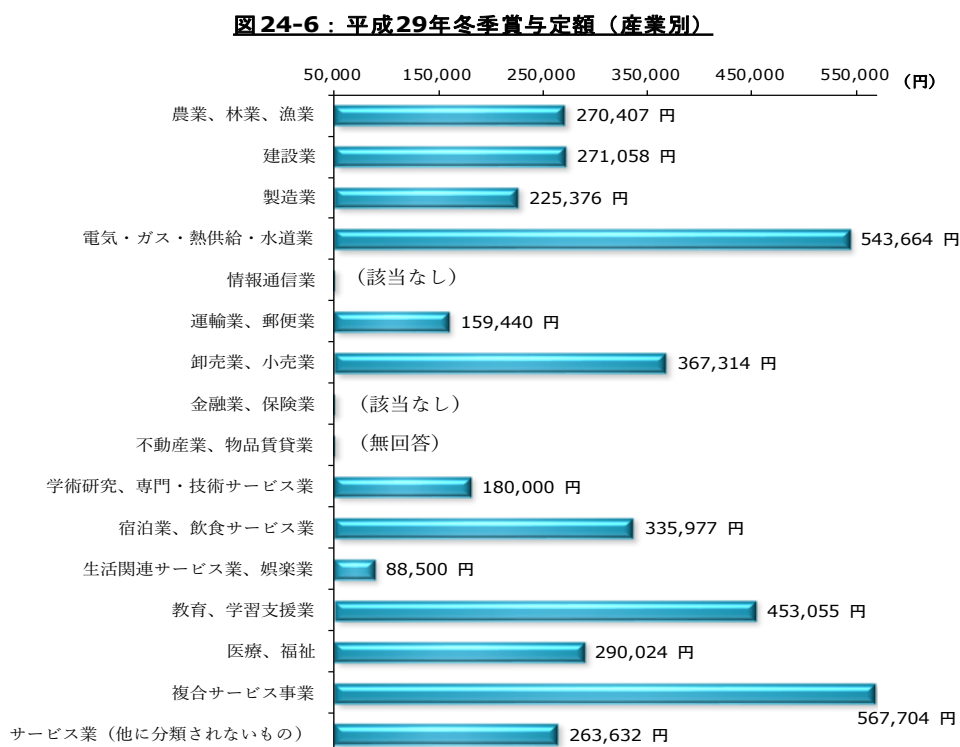
## &lt;属性別&gt;

規模別にみると、「100～299人」が451,168円で最も高く、次に「30～49人」（366,098円）、「50～99人」（286,781円）などとなっている（図24-5）。 ※付表10-2



産業別にみると、「複合サービス事業」が567,704円で最も高く、次に「電気・ガス・熱供給・水道業」（543,664円）、「教育、学習支援業」（453,055円）、「卸売業、小売業」（367,314円）、「宿泊業、飲食サービス業」（335,977円）などとなっている（図24-6）。

## ※付表10-2



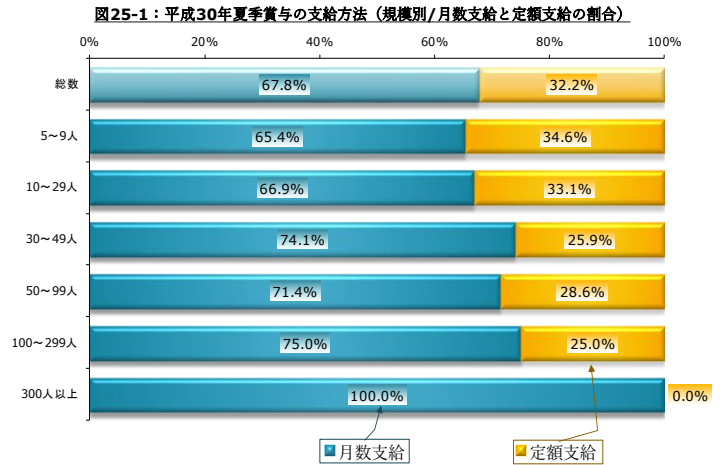


(2)平成30年夏季賞与

(a)月数支給と定額支給の割合

『正社員』の平成30年夏季の賞与の支給方法を比較してみると、「総数」では「月数支給」が67.8%で、「定額支給」より多くなっている(図25-1の項目「総数」)。

※付表9-2



<属性別>

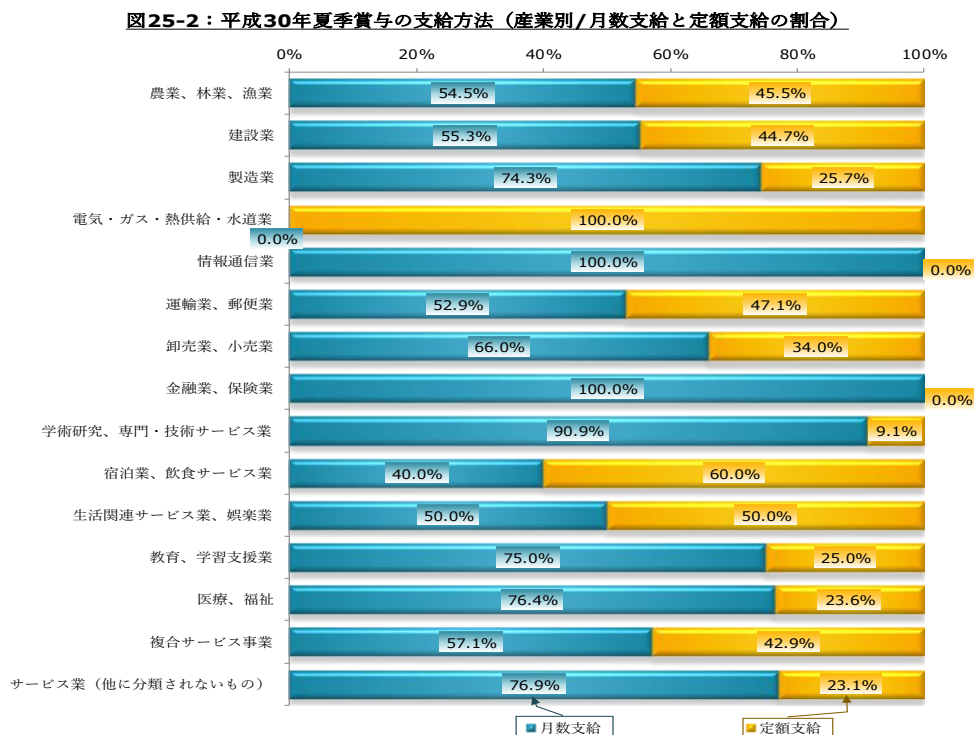
規模別にみると、『月数支給』の割合は、「300人以上」が最も高く100.0%となっている。次いで、「100～299人」(75.0%)、「30～49人」(74.1%)などとなっている(図25-1)。

※付表9-2

産業別にみると、『月数支給』の割合は、「情報通信業」・「金融、保険業」(いずれも100.0%)が最も高く、次に「学術研究、専門・技術サービス業」(90.9%)、「サービス業(他に分類されないもの)」(76.9%)、「医療、福祉」(76.4%)、「教育、学習支援業」(75.0%)「製造業」(74.3%)などとなっている。

また、『定額支給』の割合は、「電気・ガス・熱供給・水道業」(100.0%)が最も高く、次に「宿泊、飲食サービス業」(60.0%)などとなっている(図25-2)。

※付表9-2



## (b)月数支給の場合

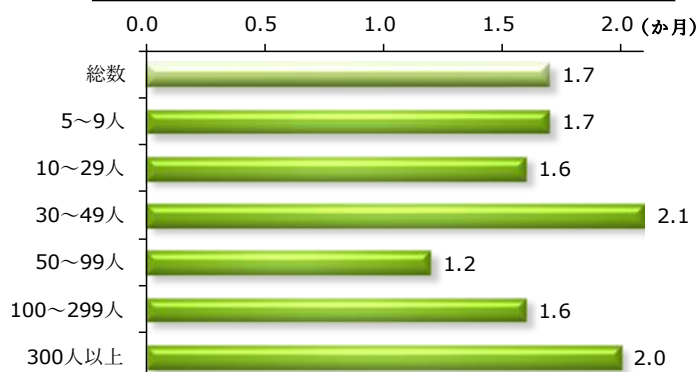
平成30年夏季賞与の全体の平均支給月数は、1.7 か月となっている（図25-3の項目「総数」）。

※付表10-1

## &lt;属性別&gt;

規模別にみると、「30～49人」が最も高く2.1 か月となっている。次いで「300人以上」（2.0 か月）、「5～9人」（1.7 か月）などとなっている（図25-3）。 ※付表10-1

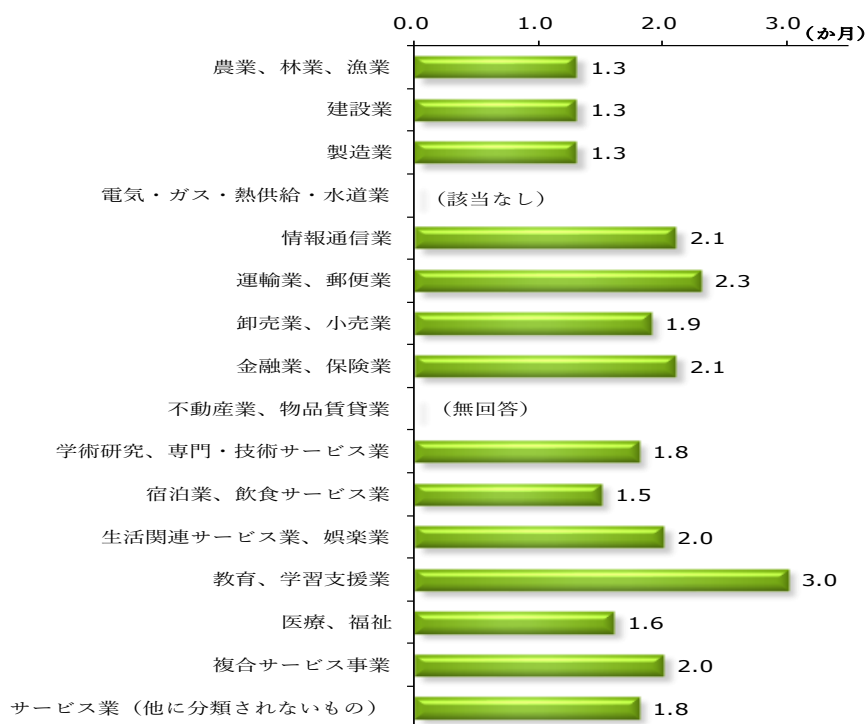
図25-3；平成30年夏季賞与支給月数（規模別）



産業別にみると、「教育、学習支援業」が最も高く3.0 か月となっている。次に「運輸業、郵便業」（2.3 か月）、「情報通信業」・「金融業、保険業」（いずれも2.1 か月）、「生活関連サービス業、娯楽業」・「複合サービス事業」（いずれも2.0 か月）などとなっている（図25-4）。

※付表10-1

図25-4；平成30年夏季賞与支給月数（産業別）



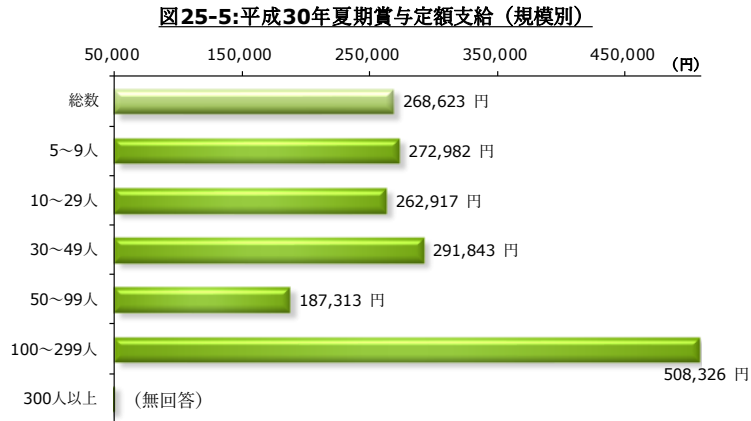
(c)定額支給の場合

定額支給の場合、全体の平均支給額は、268,623 円となっている（図 25-5 の項目「総数」）。

※付表 10-2

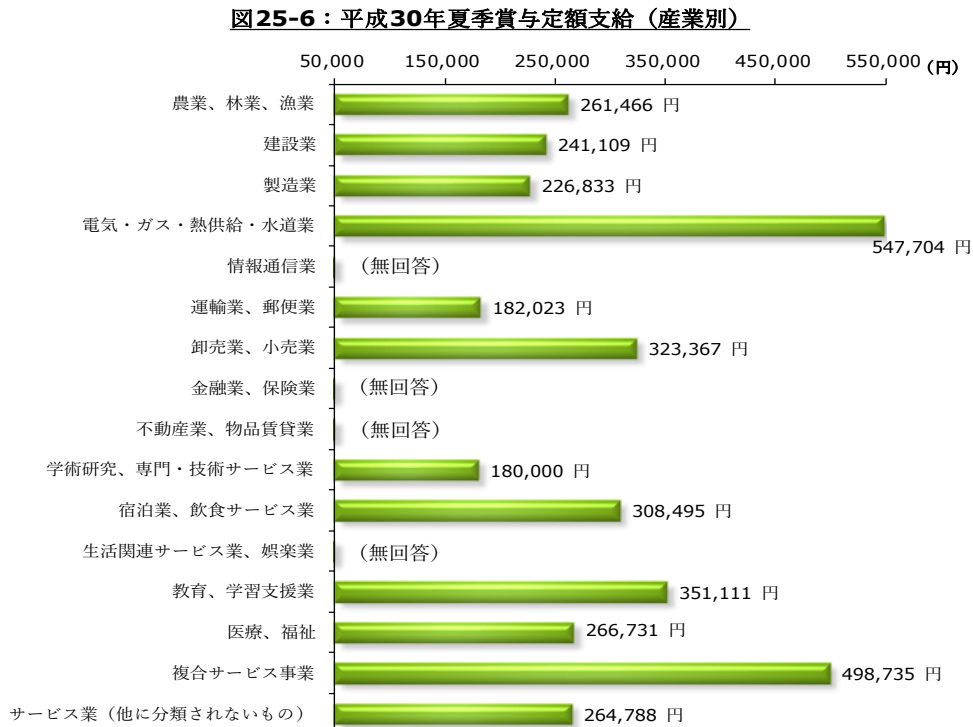
<属性別>

規模別にみると、「100～299 人」が 508,326 円で最も高く、次に「30～49 人」（291,843 円）、「5～9 人」（272,982 円）などとなっている（図 25-5）。 ※付表 10-2



産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」が 547,704 円で最も高く、次に「複合サービス事業」（498,735 円）、「教育、学習支援業」（351,111 円）、「卸売業、小売業」（323,367 円）などとなっている（図 25-6）。

※付表 10-2



## 3 労働時間

## 1 正社員の所定労働時間

## (1) 1日の所定労働時間

『正社員』の1日の所定労働時間は、7時間46分となっている(図26の項目「総数」)。

※付表 11

## 【所定労働時間】

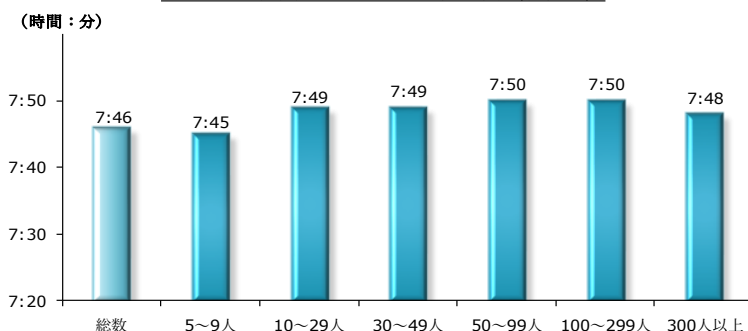
就業規則で定められている始業時刻から終業時刻までの時間から休憩時間を差し引いた時間

## &lt;属性別&gt;

規模別にみると、最も短いのは「5～9人」(7時間45分)で、逆に最も長いのは「50～99人」・「100～299人」(いずれも7時間50分)となっている(図26)。

※付表 11

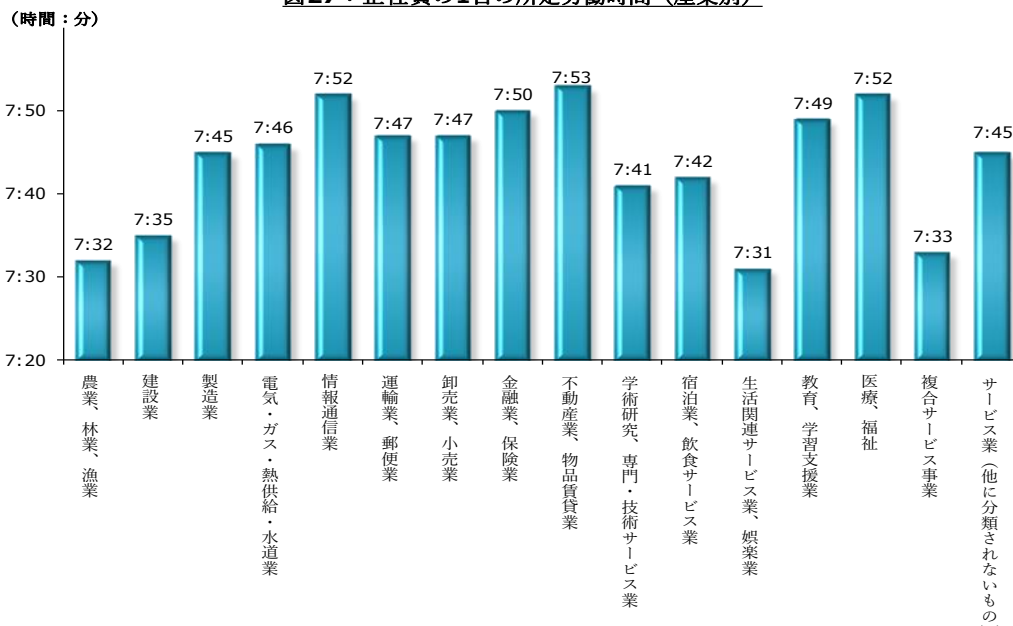
図26：正社員の1日の所定労働時間（規模別）



産業別にみると、最も短いのは「生活関連サービス業、娯楽業」(7時間31分)であり、最も長いのは「不動産業、物品賃貸業」(7時間53分)となっている(図27)。

※付表 11

図27：正社員の1日の所定労働時間（産業別）



(2) 1週の所定労働時間

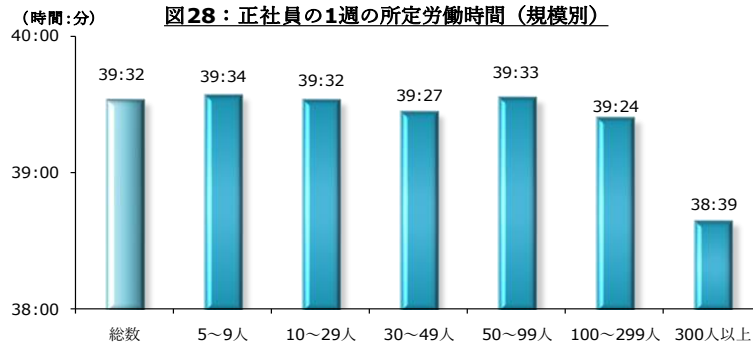
『正社員』の1週の所定労働時間は、39時間32分となっている（図28の項目「総数」）。

※付表 11

<属性別>

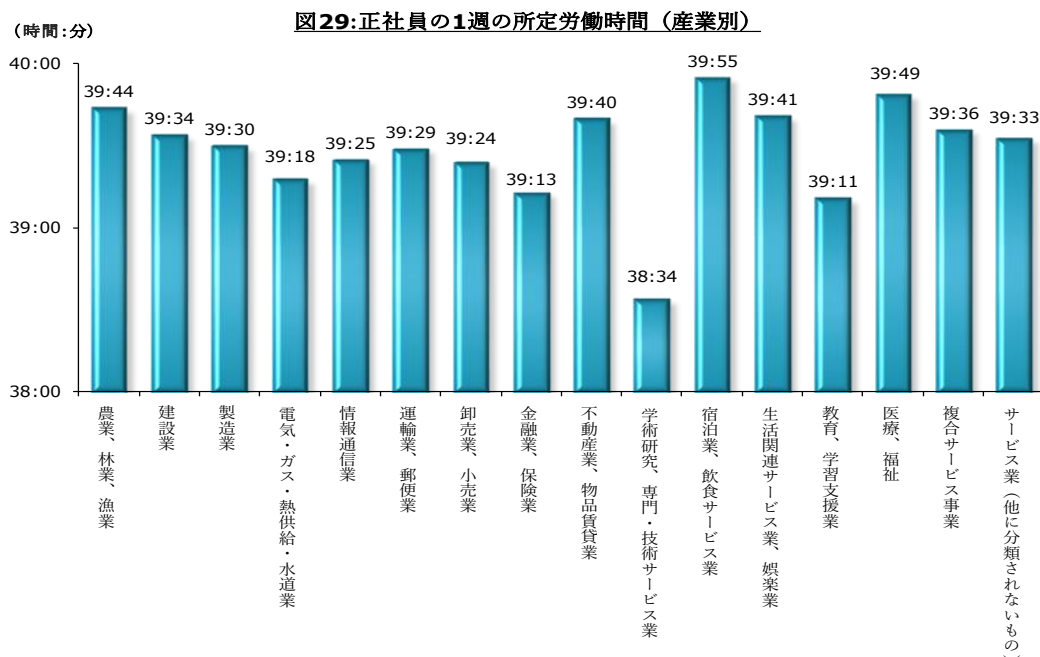
規模別にみると、最も短いのは「300人以上」（38時間39分）で、逆に最も長いのは「5～9人」（39時間34分）となっている（図28）。

※付表 11



産業別にみると、1週の所定労働時間が短いのは「学術研究、専門・技術サービス業」（38時間34分）、「教育、学習支援業」（39時間11分）、「金融業、保険業」（39時間13分）、「電気・ガス・熱供給・水道業」（39時間18分）などで、逆に長いのは「宿泊業、飲食サービス業」（39時間55分）、「医療、福祉」（39時間49分）、「農業、林業、漁業」（39時間44分）、「生活関連サービス業、娯楽業」（39時間41分）、「医療、福祉」（39時間49分）、「複合サービス事業」（39時間36分）、「サービス業（他に分類されないもの）」（39時間33分）などとなっている（図29）。

※付表 11



## 2 正社員の年次有給休暇

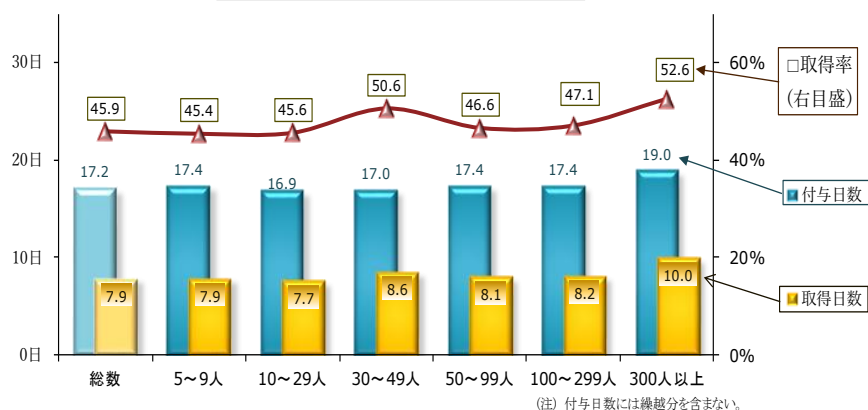
### (1) 正社員の年次有給休暇取得状況

『正社員』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17.2日、取得日数は7.9日、取得率は45.9%となっている（図30の項目「総数」）。 ※付表12

#### <属性別>

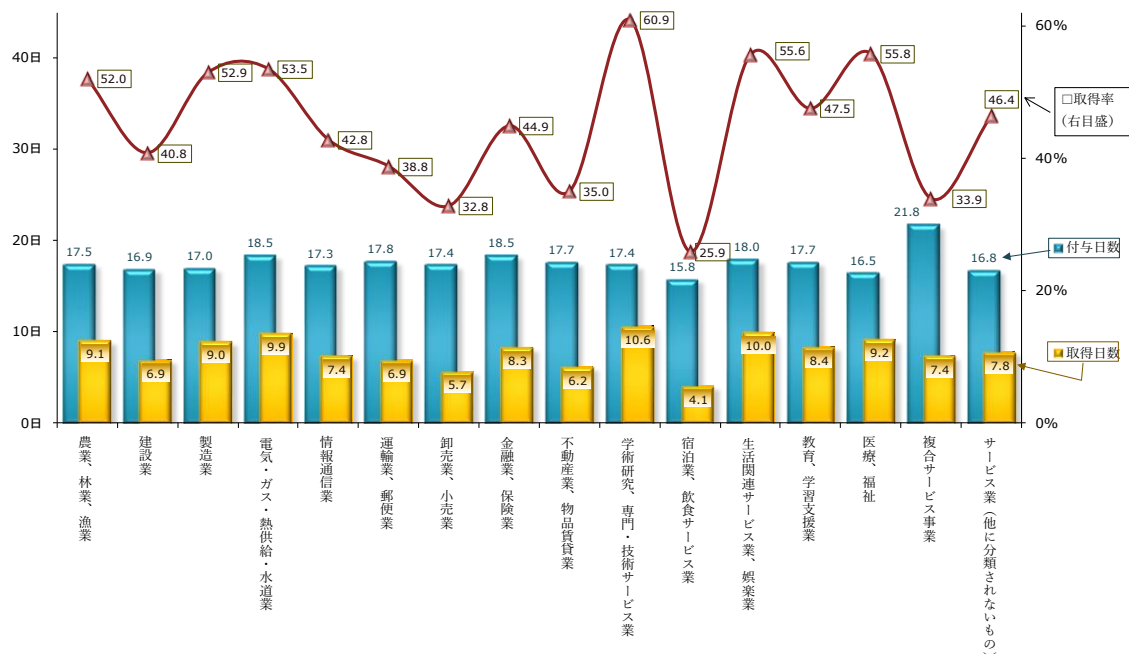
規模別にみると、『付与日数』では「300人以上」（19.0日）が最も多い。『取得日数』でも「300人以上」（10.0日）が最も多く、『取得率』でも「300人以上」（52.6%）が最も高くなっている（図30）。 ※付表12

図30：正社員の年次有給休暇（規模別）



産業別にみると、『付与日数』では「複合サービス事業」（21.8日）が最も多い。『取得日数』では「学術研究、専門・技術サービス業」（10.6日）が最も多く、『取得率』でも「学術研究、専門・技術サービス業」（60.9%）が最も高くなっている（図31）。 ※付表12

図31：正社員の年次有給休暇（産業別）

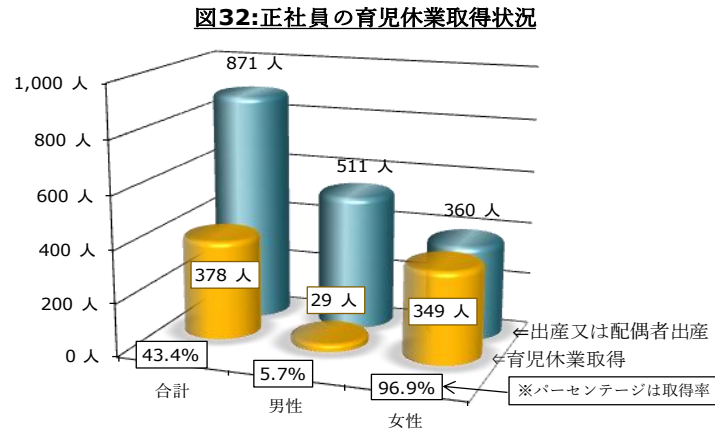


**3 正社員の育児休業**

**(1) 正社員の育児休業取得状況**

『正社員』の育児休業取得状況をみると、「平成29年7月から平成30年6月までの間に出産又は配偶者が出産した『正社員』は871人、そのうち「育児休業を取得した正社員」は378人で、「取得率」は43.4%となっている。性別でみると、『女性』の取得率 96.9%に対し、『男性』の取得率は5.7%となっている（図32）。

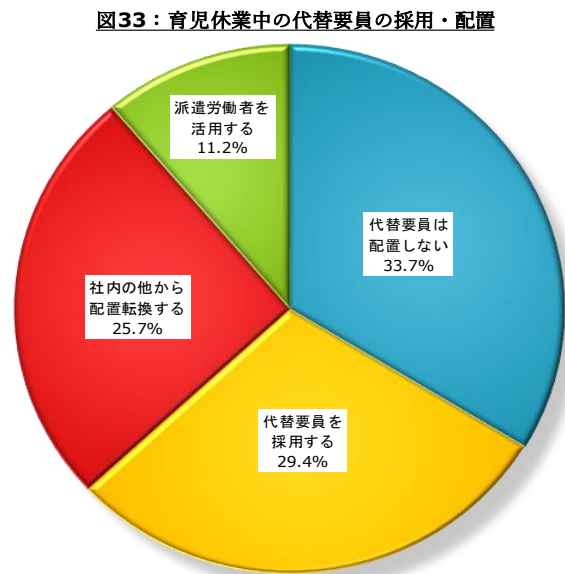
※付表 13



**(2) 育児休業者の代替**

育児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」（33.7%）が最も多く、次いで「代替要員を採用する」（29.4%）と続き、「派遣労働者を活用する」（11.2%）が最も少なくなっている（図33）。

※付表 14



## 4 誰もが働きやすい職場環境づくり

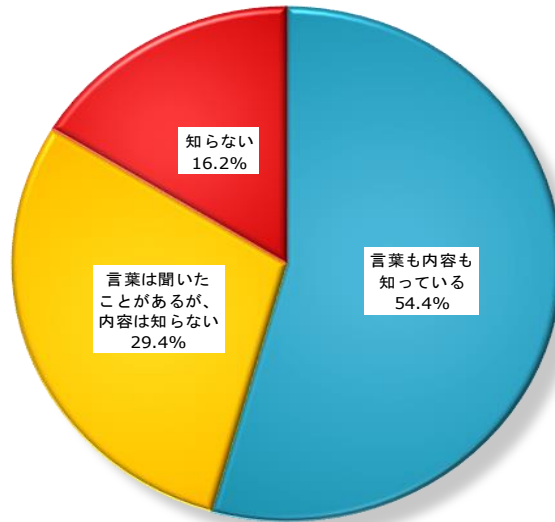
### 1 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

#### (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」54.4%、「言葉は聞いたことがあるが、内容は知らない」29.4%、「知らない」16.2%となっている（図34）。

※付表15

図34：ワーク・ライフ・バランスの認知状況（総数）

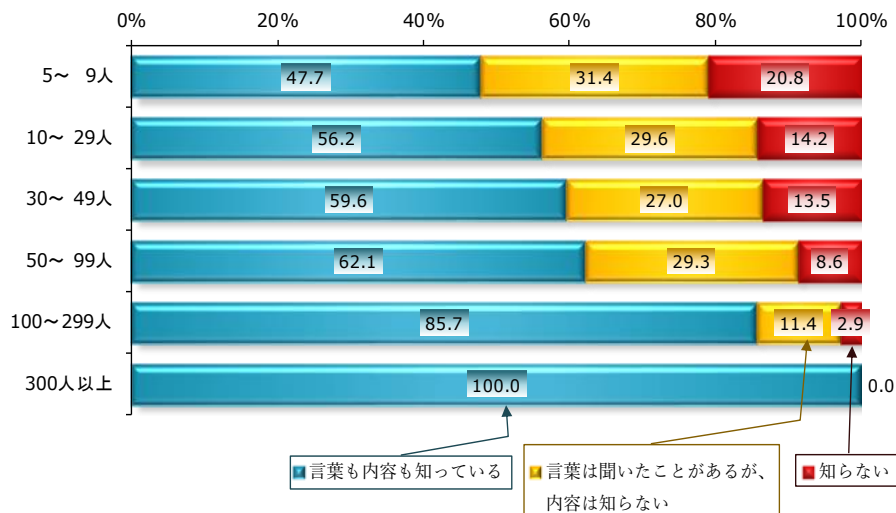


#### <属性別>

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」（85.7%）、「50～99人」（62.1%）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35）。

※付表15

図35：ワーク・ライフ・バランスの認知状況（規模別）

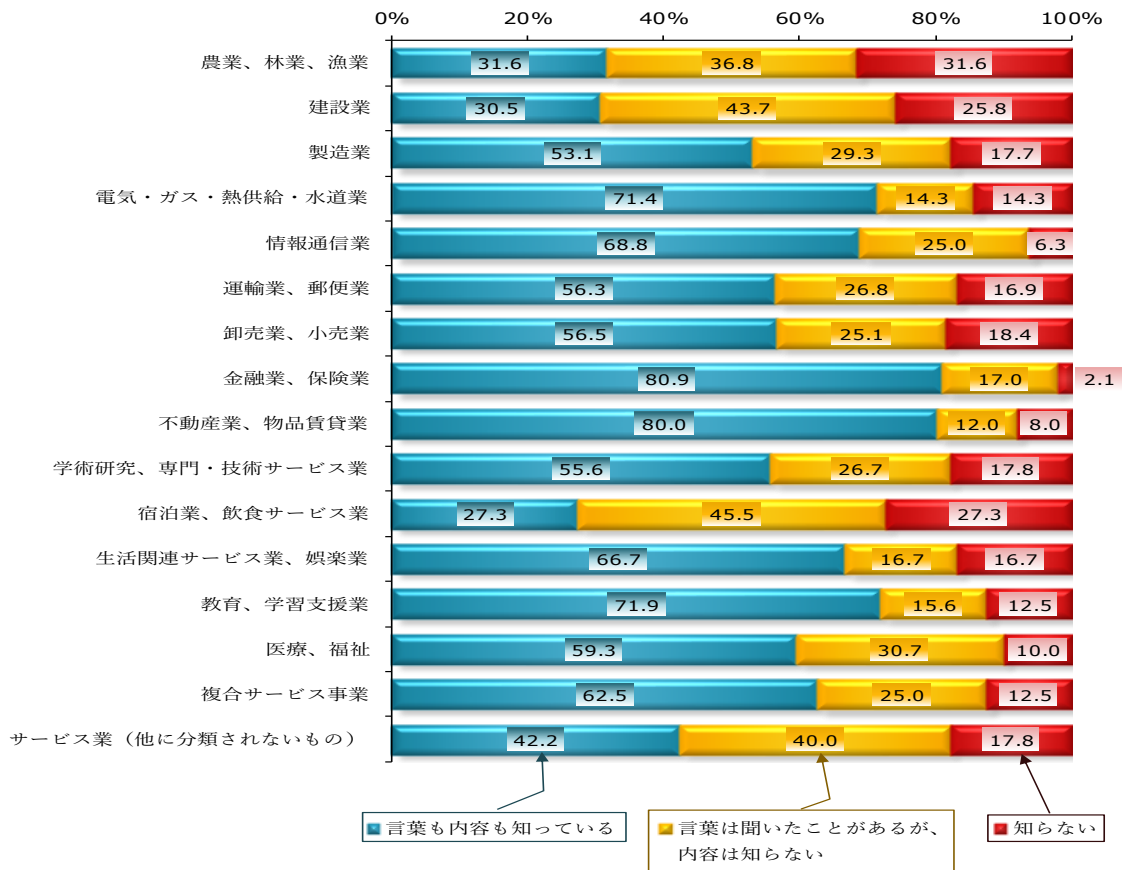




産業別で見ると、『言葉も内容も知っている』は「金融業・保険業」(80.9%)で最も高く、次いで「不動産業、物品賃貸業」(80.0%)、「教育、学習支援業」(71.9%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(71.4%)、「情報通信業」(68.8%)などとなっている。逆に、『知らない』が「農業、林業、漁業」(31.6%)、「宿泊業、飲食サービス業」(27.3%)、「建設業」(25.8%)などとなっている(図36)。

※付表15

図36：ワーク・ライフ・バランスの認知状況（産業別）



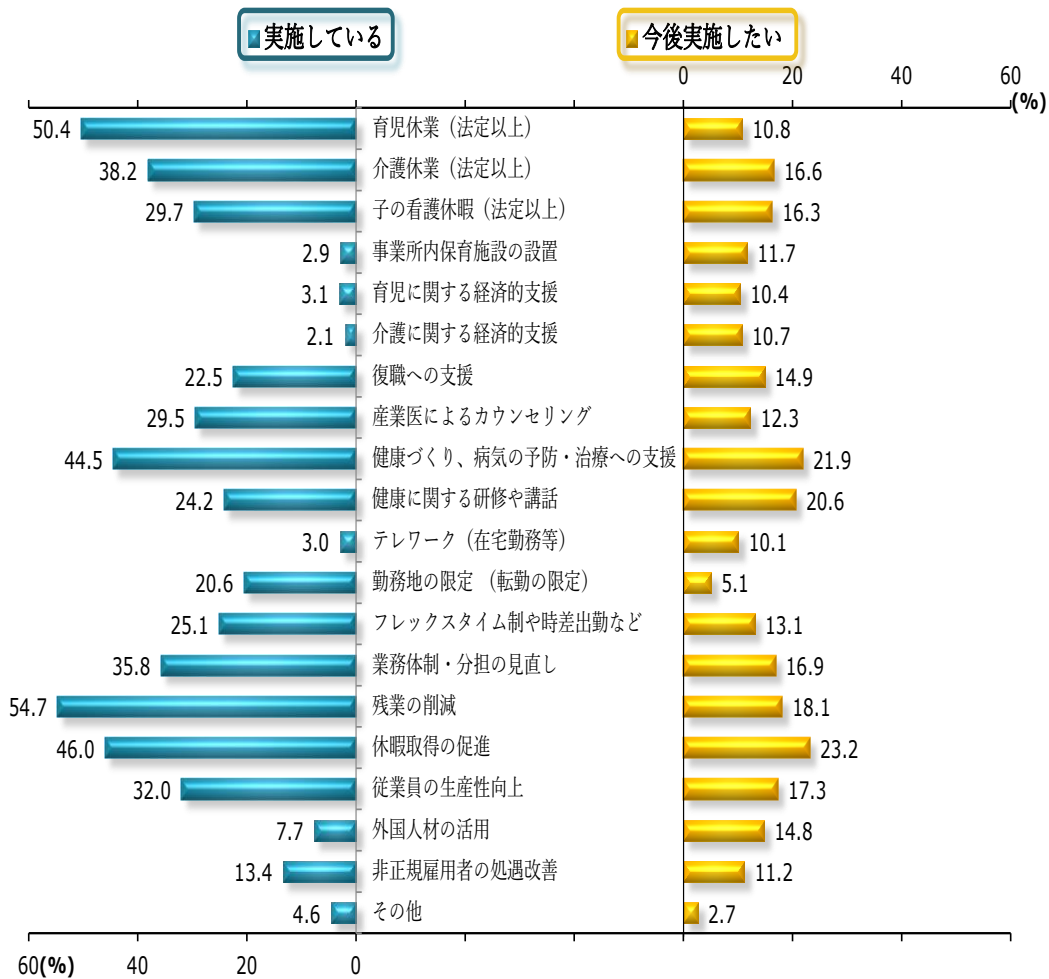
## (2) ワーク・ライフ・バランスの実施内容

ワーク・ライフ・バランスの実施内容について『実施している』内容については、「残業の削減」(54.7%)が最も高く、次いで、「育児休業(法定以上)」(50.4%)、「育児休業(法定以上)」(50.4%)、「休暇取得の促進」(46.0%)、「健康づくり、病気の予防・治療への支援」(44.5%)などとなっている。

さらに、『今後実施したい』内容については、「休暇取得の促進」(23.2%)が最も高く、次いで「健康づくり、病気の予防・治療への支援」(21.9%)、「健康に関する研修や講話」(20.6%)などとなっている(以上すべて複数回答)(図37)。

※付表 16-1、16-2

図37：ワーク・ライフ・バランスの取組内容



### その他の回答 <実施していること>

- 事業所毎ではないが、エリア毎に保育施設を設置
- 労働環境の改善 (複合機・トイレ・エアコン・営業車・スマートフォンの刷新)
- ミーティング実施 (労使定例・社員同志・管理職同志など)
- 全従業員に「どのような職場をつくりたいか」のアンケートを実施し可能な限り実行に移す
- ノー残業デー・定時退社日の設定
- 時間外削減について、全社で目標設定・公表し実施
- 本社のみ所定労働時間を短縮
- 時差出勤の導入

- 特別休暇の充実（例：誕生日休暇）
- 細やかな勤務体制を設定し時間外労働を削減
- 家庭環境に応じた勤務時間の設定
- 子連れ勤務の可能化（夏休み・日曜日等同伴可能）
- 時間単位年休取得の導入
- リフレッシュ休暇の取得推進
- ストレスチェックの実施
- 福利厚生倶楽部の導入（育児・介護の支援、メンタルヘルスケア）
- 管理職対象の「働き方改革セミナー」の実施
- 働き方改革宣言（時間外労働の削減：職場での効率化をはかり前年比10%削減を目指す）の実施
- 外部講師による働き方改革セミナーの実施
- 全社員を対象にした研修の実施
- 次世代育成支援対策として行動計画を策定し、ホーム・ページで公表するなど、雇用環境を整備
- 副業の許可
- 熱中症対策（スポーツドリンク・塩飴・梅干し等支給）の実施

<今後実施したいこと>

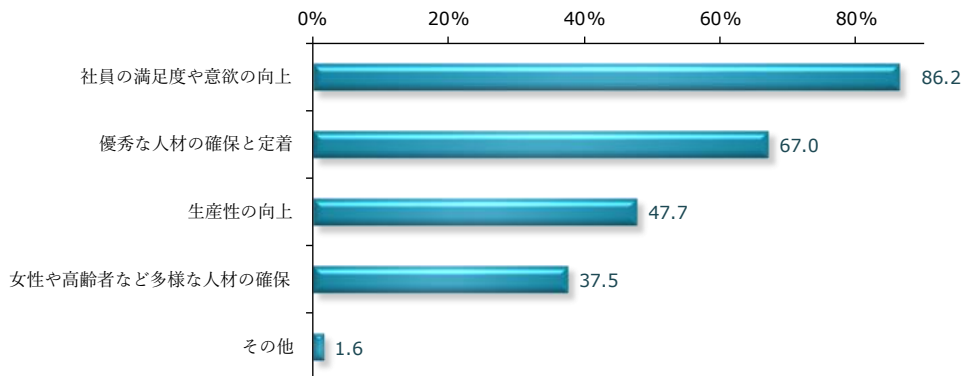
- 働き方関連法に沿った制度の見直し
- リフレッシュ休暇の導入
- 高齢者・妊産婦等誰もが働きやすいシフトの導入
- 年休取得の推進（子育て・学校行事参加等）

(3) ワーク・ライフ・バランスの実施に関し期待される効果

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86.2%と最も高く、次いで「優秀な人材の確保と定着」(67.0%)、「生産性の向上」(47.7%)、「女性や高齢者など多様な人材の確保」(37.5%)などとなっている（以上すべて複数回答）（図38）。

※付表17

図38：ワーク・ライフ・バランスに関し期待される効果（複数回答）



- その他の回答
- 社員の心身両面の健康
  - 地域社会との連携・調和
  - 安全性

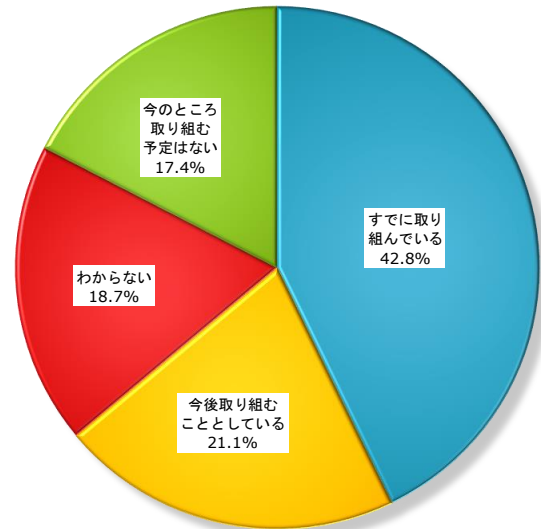
## 2 女性の活躍推進（ポジティブ・アクション）

### （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」（42.8%）が最も高く、「今後取り組むこととしている」（21.1%）、「わからない」（18.7%）、「今のところ取り組む予定はない」（17.4%）となっている（図39）。

※付表18

図39：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】

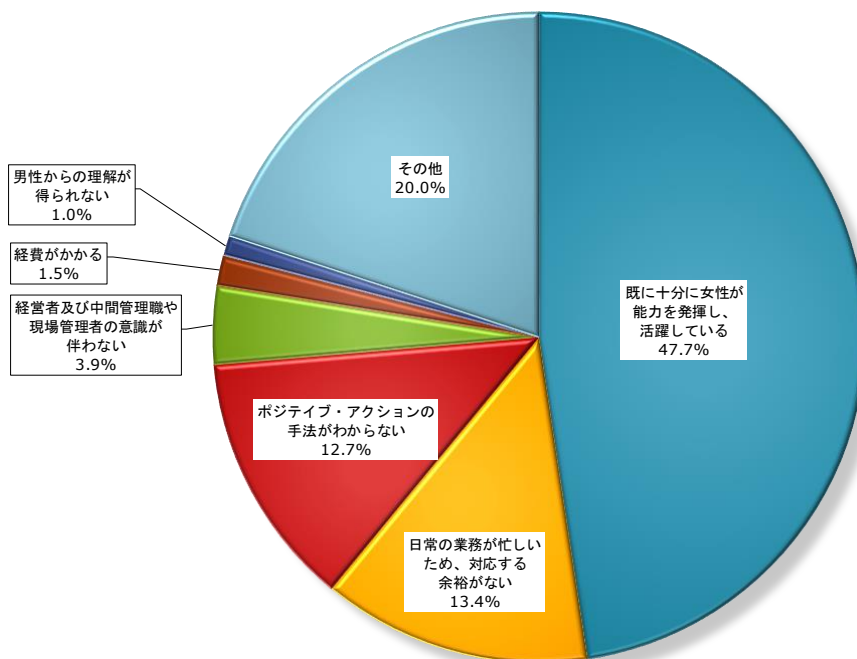
職場で男女の間に生じている格差を解消するために、企業が自主的、積極的に行う取組。

### （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」（47.7%）が最も高く、続いて「その他」（20.0%）、「日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない」（13.4%）、などとなっている（図40）。

※付表19

図40：ポジティブ・アクションに取り組んでいない理由

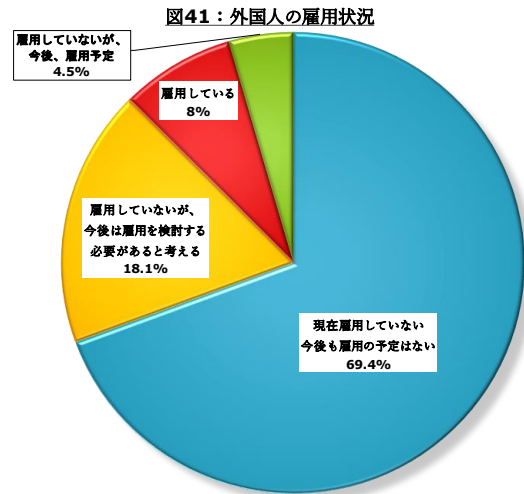


- その他の回答
- 女性社員が少ないため（採用がない・応募がない・設備がない・会社の考え方）
  - 女性社員が少ないため
  - 職員のほとんどが女性のため
  - 性別で区別していないため
  - 性別による役割分担という意識がもともとないため
  - 本社対応のためわからない
  - 従業員が少人数のため
  - 女性が昇進を求めているため（役職を打診したが、断られた）

### 3 外国人の雇用状況について

#### (1) 外国人の雇用状況

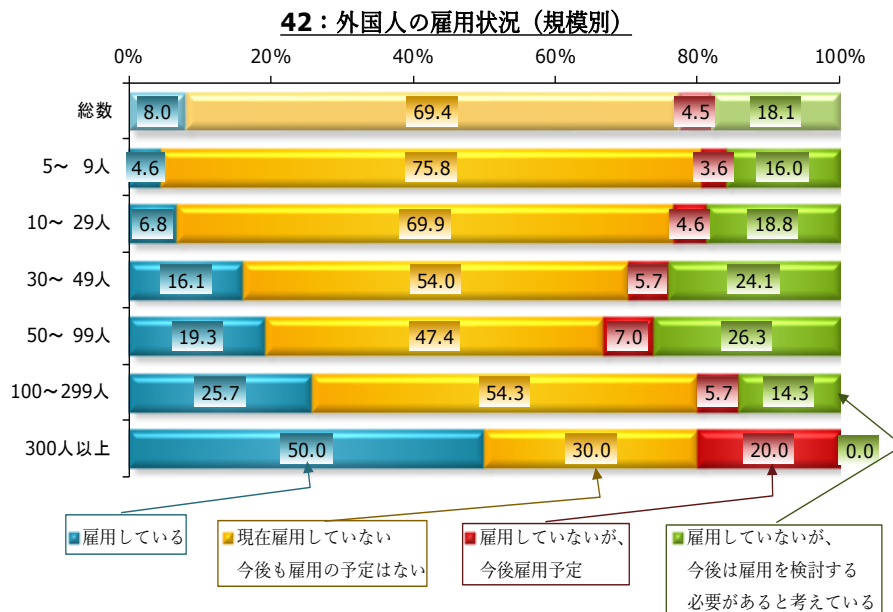
外国人の雇用状況を見ると、「現在雇用していない 今後も雇用の予定はない」が69.4%で最も高く、次に「雇用していないが、今後は雇用を検討する必要があると考える」（18.1%）、「雇用している」（8.0%）などとなっている（図41）。 ※付表20



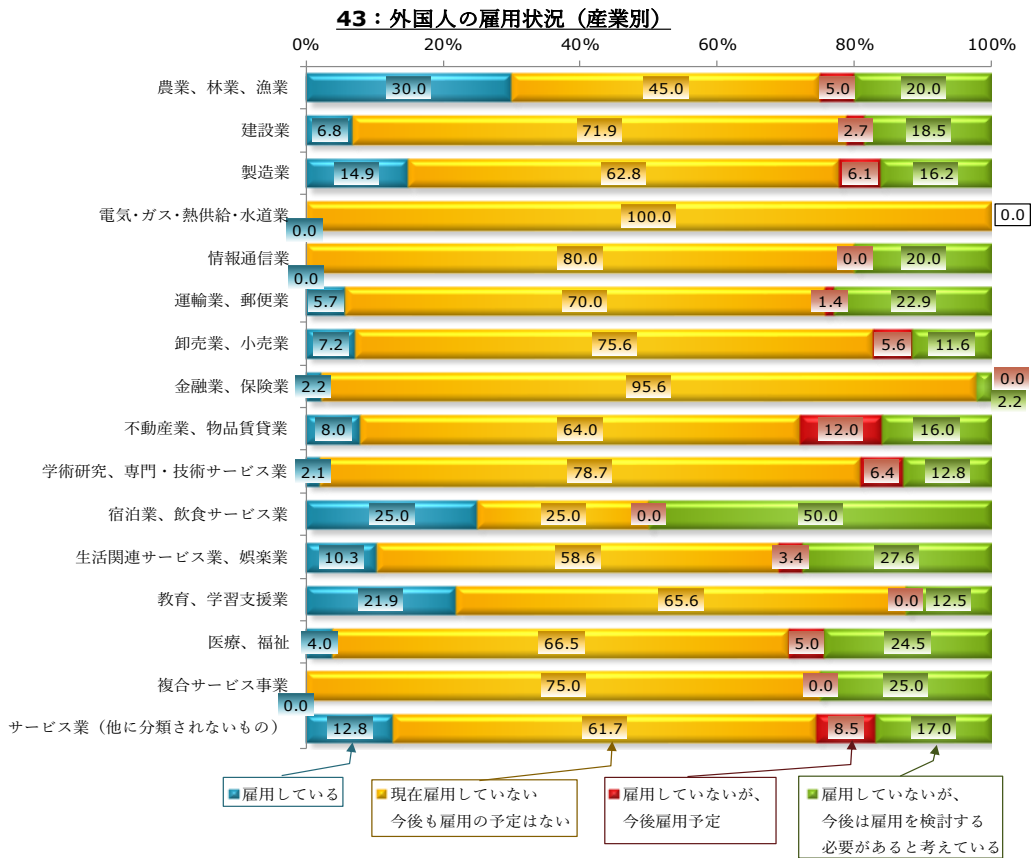
#### <属性別>

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50.0%で最も高く、次いで「100～299人」（25.7%）、「50～99人」（19.3%）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42）。

※付表20

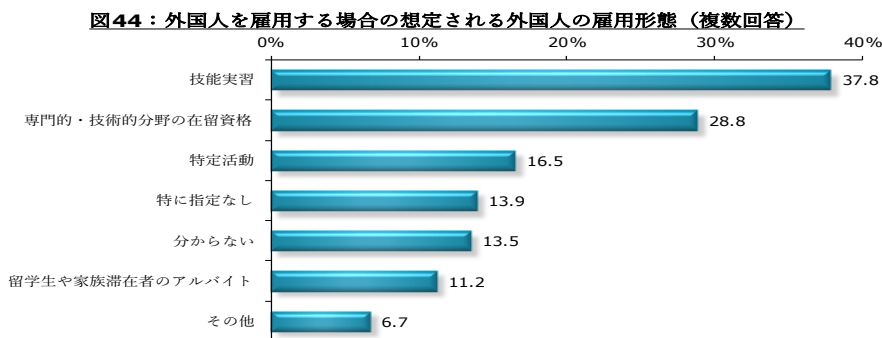


産業別でみると、『雇用している』は「農業、林業、漁業」(30.0%)で最も高く、次いで「宿泊業、飲食サービス業」(25.0%)、「教育、学習支援業」(21.9%)などとなっている。逆に、『現在雇用していない 今後も雇用の予定はない』は「電気・ガス・熱供給・水道業」(100.0%)、「金融業、保険業」(95.6%)、「情報通信業」(80.0%)、などとなっている (図 43)。※付表 20



(2) 外国人を雇用する場合の想定される外国人の雇用形態

外国人を雇用する場合の想定される外国人の雇用形態をみると、「技能実習」(37.8%)が最も高く、次に「専門的、技術的分野の在留資格」(28.8%)、「特定活動」(16.5%)、「特に指定なし」(13.9%)などとなっている (図 44)。 ※付表 21

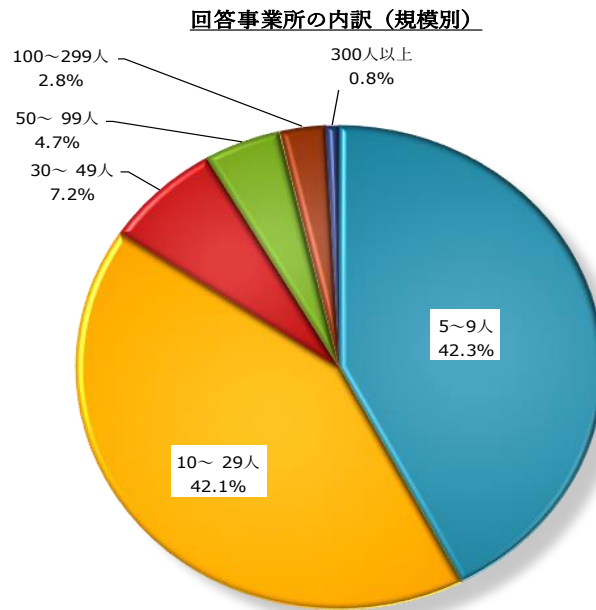


- その他の回答
- 英語の専門教師
  - 通訳を含む事務職
  - 教習指導員
  - 運転職
  - 農産物の選果・選別・集荷作業

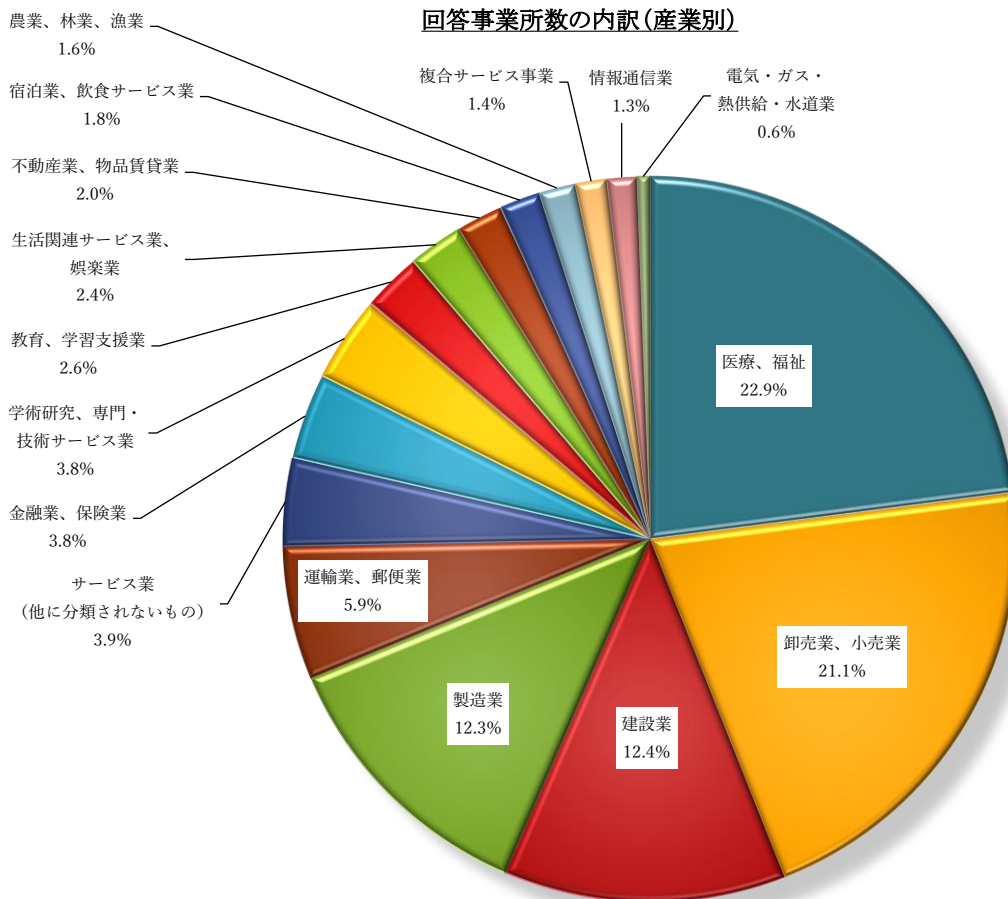
5 回答事業所数の内訳

(1) 規模別・産業別内訳

■ 規模別



■ 産業別



## 事業所数の内訳

規模別 (正社員数)	事業所数
5～9人	520
10～29人	517
30～49人	89
50～99人	58
100～299人	35
300人以上	10
総数	1,229

産業別	事業所数	産業別	事業所数
農業、林業、漁業	20	不動産業、物品賃貸業	25
鉱業、採石業、砂利採取業	0	学術研究、専門・技術サービス業	47
建設業	153	宿泊業、飲食サービス業	22
製造業	151	生活関連サービス業、娯楽業	30
電気・ガス・熱供給・水道業	7	教育、学習支援業	32
情報通信業	16	医療、福祉	282
運輸業、郵便業	73	複合サービス業	17
卸売業、小売業	259	サービス業（他に分類されないもの）	48
金融業、保険業	47		
総数			1,229

## 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
A,B	農業、林業、漁業	A,B
C	鉱業、採石業、砂利採取業	C
D	建設業	D
E	製造業	E
F	電気・ガス・熱供給・水道業	F
G	情報通信業	G
H	運輸業、郵便業	H
I	卸売業、小売業	I
J	金融業、保険業	J
K	不動産業、物品賃貸業	K
L	学術研究、専門・技術サービス業	L
M	宿泊業、飲食サービス業	M
N	生活関連サービス業、娯楽業	N
O	教育、学習支援業	O
P	医療、福祉	P
Q	複合サービス事業	Q
R	サービス業（他に分類されないもの）	R