

# 令和7年度 高知県労働環境等実態調査 報告書

(5人以上の事業所)

令和8年3月

高知県商工労働部 雇用労働政策課



# 目次

<b>I. 調査概要</b> .....	1
1. 調査目的.....	1
2. 調査対象事業所.....	1
3. 調査項目.....	1
4. 調査の方法.....	1
5. 回答結果.....	1
6. 注意事項.....	1
<b>II. 調査結果</b> .....	2
1. 事業所の属性.....	2
(1) 業種.....	2
2. 労働者数.....	4
(1) 令和7年3月31日時点での労働者の数.....	4
(2) 令和7年3月31日時点での役員・管理職等の数.....	13
3. 労働時間.....	16
(1) 週労働時間60時間以上の常用労働者.....	16
4. 休暇制度等.....	18
(1) 年次有給休暇.....	18
(2) 育児のための所定労働時間の短縮措置等.....	32
(3) 子の看護等休暇制度の就業規則又は労働協約上の定めの有無及び利用状況.....	38
(4) 介護休暇制度の就業規則又は労働協約上の定めの有無及び利用状況.....	40
(5) 不妊治療のための休暇などの制度.....	42
(6) 女性特有の健康課題に配慮した取組.....	46
5. 休業制度.....	54
(1) 産前産後休業制度の就業規則又は労働協約上の定めの有無及び利用状況.....	54
(2) 育児休業制度の就業規則又は労働協約上の定めの有無及び利用状況.....	56
(3) 介護休業制度の就業規則又は労働協約上の定めの有無及び利用状況.....	68
6. 働き方改革.....	71
(1) 経営者の意識及び働き方改革の取組状況.....	71
(2) 企業の取組状況と各指標との関係.....	87
(3) 課題認識.....	91
(4) 行政支援.....	97
7. 多様な働き方.....	99
(1) 多様な働き方.....	99
(2) 副業と兼業.....	103
8. ハラスメント対策.....	111
(1) 過去3年間の「ハラスメント」に関する相談実績又は該当する事案の有無.....	111
(2) 「ハラスメント」を防止するための対策.....	116

(3) カスタマーハラスメント対策.....	128
9. 能力開発・向上支援.....	132
(1) 従業員のリスクリングの取組状況.....	132
10. 仕事と介護の両立支援.....	138
(1) 仕事と介護の両立支援の取組.....	138
11. 高知県ワークライフバランス推進企業認証制度.....	144
(1) 高知県ワークライフバランス推進企業認証制度の認知と認証取得の有無.....	144
<b>Ⅲ. 調査票.....</b>	<b>147</b>

# I. 調査概要

---

## 1. 調査目的

この調査は、県内企業の労働時間や育児・介護制度の状況などの労働条件等の実態を把握し、県内企業の働きやすい労働環境の整備に向けた検討資料とすることを目的として実施した。

## 2. 調査対象事業所

高知県内の企業、事業所

## 3. 調査項目

- (1) 事業所の概要 (2) 労働者数等 (3) 労働時間 (4) 休暇制度等 (5) 休業制度  
(6) 働き方改革 (7) 多様な働き方 (8) ハラスメント対策 (9) 能力開発・向上支援  
(10) 仕事と介護の両立支援 (11) 高知県ワークライフバランス推進企業認証制度

## 4. 調査の方法

- |               |  |
|---------------|--|
| (1) 地域        | 高知県全域  |
| (2) 産業        | 日本標準産業分類による  |
| (3) 調査対象事業所   | 上記(1)及び(2)に属し、産業別・規模別に無作為に抽出した5,400社(従業員4人以下の企業2,000社、5人以上を雇用する企業3,400社) |
| (4) 調査票       | 巻末参照   |
| (5) 調査時点      | 令和7年6月1日現在を基本  |
| (6) 調査期間      | 令和7年6月27日～7月18日  |
| (7) 調査票の記入、回収 | 郵送により調査票を配布し、郵送・オンラインにより回収(未回答事業所に対しては、電話による回答督促を実施)                     |

## 5. 回答結果

- (1) 発送数 : 5,400 件  
(2) 回収数 : 1,755 件  
(3) 回収率 : 32.5%

## 6. 注意事項

- 各ページの集計表及び図表は、従業員5人以上の数値を表している。
- 図表中の構成比率は、小数点第2位を四捨五入している関係で、必ずしも100.0%とはならないことがある。
- 複数回答の設問は、回答が2つ以上ありうるため、合計は100%を超えることもある。
- 図表中の「n」とは回答件数の総数のことで、100%が何件の回答に相当するかを示す比率算出の基数である。
- 回答が5未満のものに関しては参考値とし、コメントは原則省略している。
- コメントは原則、無回答・その他を除いた具体的な項目、区分を対象とする。

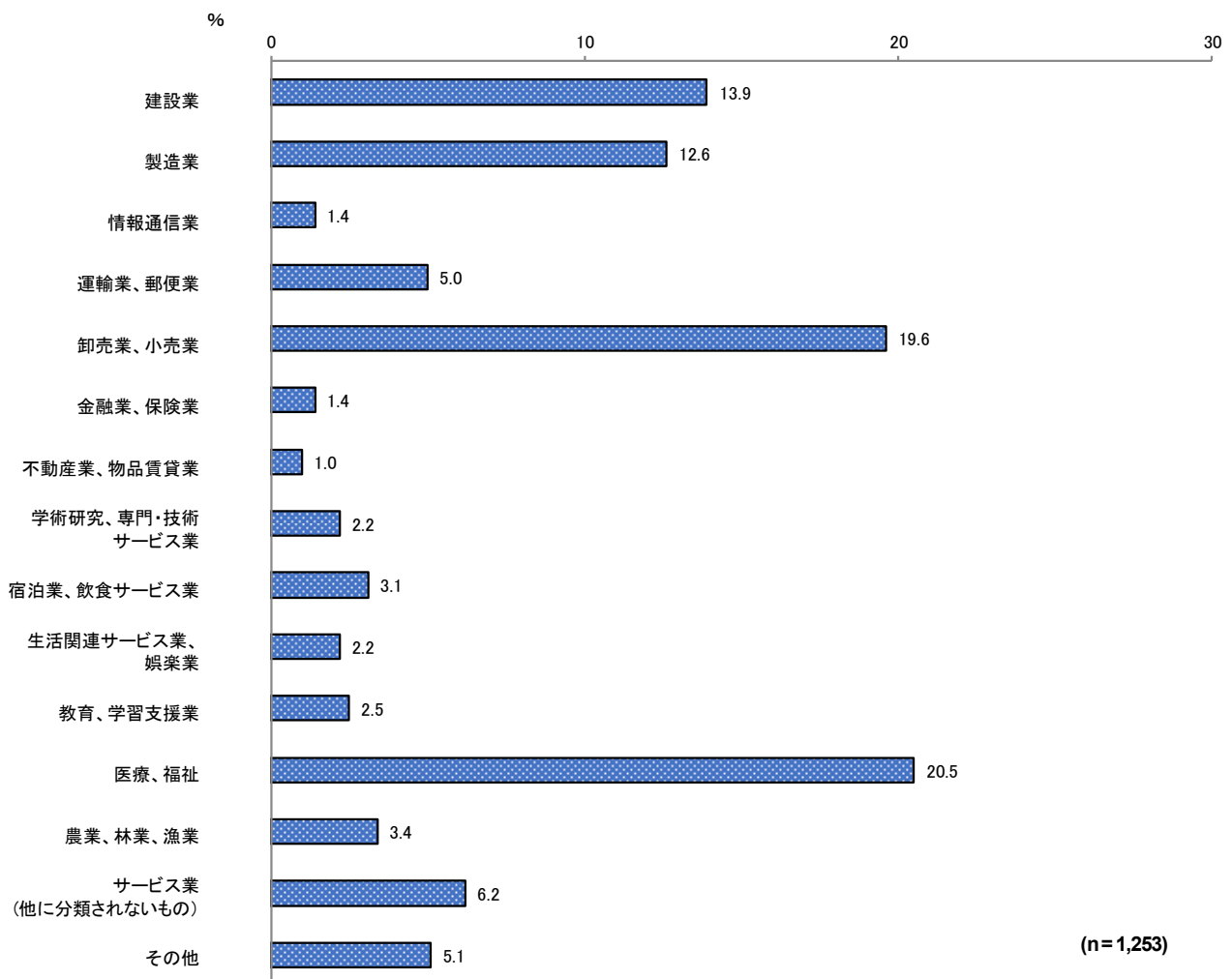
## Ⅱ. 調査結果

### 1. 事業所の属性

#### (1) 業種

企業・事業所の業種の割合は、「医療、福祉」が20.5%で最も高く、次いで「卸売業、小売業」が19.6%、「建設業」が13.9%と続いている。

従業員規模別にみると、「5～9人」及び「30～49人」では「卸売業、小売業」が最も高く、「300人以上」では「卸売業、小売業」及び「医療、福祉」が同率で最も高い。それ以外の規模では「医療、福祉」が最も高くなっている。



<従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

		建設業	製造業	情報通 信業	運輸 業、郵 便業	卸売 業、小 売業	金融 業、保 険業	不動産 業、物 品賃貸 業	学術研 究、専 門・技 術サー ビス業	宿泊 業、飲 食サー ビス業	生活関 連サー ビス業、娯 楽業	教育、 学習支 援業	医療、 福祉	農業、 林業、 漁業	サービ ス業 (他に 分類さ れない もの)	その他	
合 計		1,253 100.0	174 13.9	158 12.6	17 1.4	63 5.0	245 19.6	17 1.4	13 1.0	27 2.2	39 3.1	27 2.2	31 2.5	257 20.5	43 3.4	78 6.2	64 5.1
従業員規模	5~9人	387 100.0	75 19.4	35 9.0	4 1.0	19 4.9	100 25.8	5 1.3	3 0.8	10 2.6	8 2.1	9 2.3	6 1.6	50 12.9	6 1.6	31 8.0	26 6.7
	10~19人	321 100.0	49 15.3	47 14.6	2 0.6	13 4.0	54 16.8	4 1.2	8 2.5	4 1.2	11 3.4	2 0.6	8 2.5	63 19.6	18 5.6	20 6.2	18 5.6
	20~29人	156 100.0	22 14.1	18 11.5	1 0.6	10 6.4	23 14.7	3 1.9	1 0.6	6 3.8	5 3.2	3 1.9	6 3.8	39 25.0	6 3.8	4 2.6	9 5.8
	30~49人	152 100.0	17 11.2	20 13.2	1 0.7	12 7.9	32 21.1	1 0.7	1 0.7	3 2.0	8 5.3	5 3.3	2 1.3	30 19.7	6 3.9	10 6.6	4 2.6
	50~99人	129 100.0	8 6.2	26 20.2	5 3.9	7 5.4	16 12.4	1 0.8	0 0.0	3 2.3	2 1.6	4 3.1	3 2.3	35 27.1	7 5.4	6 4.7	6 4.7
	100~199人	68 100.0	3 4.4	8 11.8	4 5.9	1 1.5	12 17.6	1 1.5	0 0.0	1 1.5	3 4.4	4 5.9	4 5.9	23 33.8	0 0.0	3 4.4	1 1.5
	200~299人	22 100.0	0 0.0	3 13.6	0 0.0	0 0.0	3 13.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 4.5	0 0.0	1 4.5	12 54.5	0 0.0	2 9.1	0 0.0
	300人以上	18 100.0	0 0.0	1 5.6	0 0.0	1 5.6	5 27.8	2 11.1	0 0.0	0 0.0	1 5.6	0 0.0	1 5.6	5 27.8	0 0.0	2 11.1	0 0.0

## 2. 労働者数

### (1) 令和7年3月31日時点での労働者の数

一企業・事業所あたりの平均労働者数を雇用形態別にみると、一般労働者は32.5人（うち65歳以上の者は2.2人）、パートタイム労働者は10.5人（うち65歳以上の者は3.0人）となっている。また、パートタイム労働者の割合は24.3%で、全国平均値（毎月勤労統計調査 令和7年3月分結果確報）の31.5%を下回っている。

業種別にみると、「宿泊業、飲食サービス業」は、他の業種に比べてパートタイム労働者の割合が高く、68.7%となっている。また「建設業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」及び「学術研究、専門・技術サービス業」については、一般労働者の割合が高く、9割を超えている。

65歳以上では、多くの業種でパートタイム労働者の割合が一般労働者に比べて高い。一方で「建設業」、「運輸業、郵便業」及び「学術研究、専門・技術サービス業」については、一般労働者の占める割合が7割を超えている。

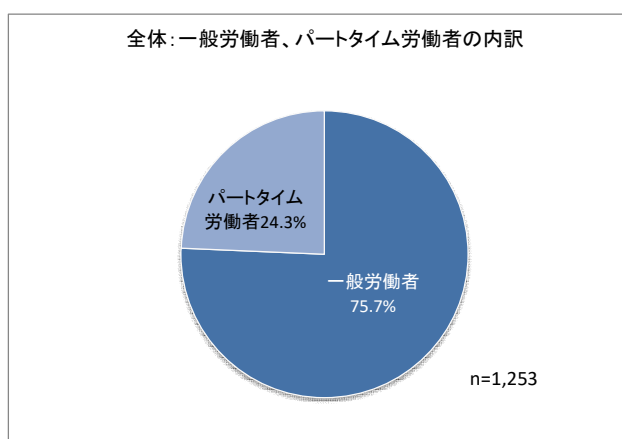
従業員規模別にみると、すべての規模で一般労働者の割合が6割を超えているが、65歳以上においては、「30～49人」以上の規模で、パートタイム労働者の割合が一般労働者の割合を上回っている。

#### 【全体】

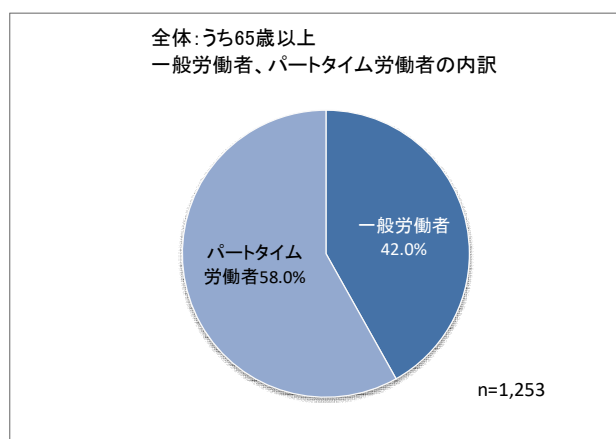
単位:人

平均労働者数	一般労働者 (うち65歳以上)	パートタイム労働者 (うち65歳以上)
全体	32.5 ( 2.2 )	10.5 ( 3.0 )

#### 【全体】



#### 【うち65歳以上】



【全体】

<業種、従業員規模別>

	調査数	平均労働者数			労働者の内訳		
		全体 (人)	一般労働者 (人)	パートタイム 労働者(人)	一般労働者 (%)	パートタイム 労働者(%)	
合計	1,253	42.9	32.5	10.5	75.7	24.3	
業 種	建設業	174	18.8	18.0	0.8	95.9	4.1
	製造業	158	38.6	33.0	5.5	85.6	14.4
	情報通信業	17	60.3	57.8	2.5	95.8	4.2
	運輸業、郵便業	63	35.1	33.3	1.8	94.9	5.1
	卸売業、小売業	245	40.4	24.1	16.4	59.7	40.3
	金融業、保険業	17	179.4	157.1	22.3	87.6	12.4
	不動産業、物品賃貸業	13	13.9	10.4	3.5	74.9	25.1
	学術研究、専門・技術 サービス業	27	24.3	22.9	1.4	94.1	5.9
	宿泊業、飲食サービス業	39	48.9	15.3	33.6	31.3	68.7
	生活関連サービス業、 娯楽業	27	45.6	27.4	18.2	60.1	39.9
	教育、学習支援業	31	132.8	108.8	24.0	81.9	18.1
	医療、福祉	257	55.4	42.9	12.5	77.4	22.6
	農業、林業、漁業	43	25.6	19.9	5.7	77.9	22.1
	サービス業 (他に分類されないもの)	78	45.3	30.5	14.7	67.4	32.6
その他	64	20.2	15.4	4.7	76.5	23.5	
従 業 員 規 模	5～9人	387	6.7	5.6	1.1	83.5	16.5
	10～19人	321	13.9	11.0	2.9	79.3	20.7
	20～29人	156	24.3	19.3	5.0	79.3	20.7
	30～49人	152	37.1	29.1	8.1	78.3	21.7
	50～99人	129	68.9	54.1	14.8	78.5	21.5
	100～199人	68	140.3	104.8	35.4	74.7	25.3
	200～299人	22	247.8	213.9	33.9	86.3	13.7
	300人以上	18	745.5	486.7	258.8	65.3	34.7

【全体（うち65歳以上）】

<業種、従業員規模別>

	調査数	平均労働者数			労働者の内訳		
		全体 (人)	一般労働者 (人)	パートタイム 労働者(人)	一般労働者 (%)	パートタイム 労働者(%)	
合 計	1,253	5.1	2.2	3.0	42.0	58.0	
業 種	建設業	174	2.8	2.6	0.3	90.5	9.5
	製造業	158	3.2	1.6	1.6	49.8	50.2
	情報通信業	17	1.0	0.5	0.5	47.0	53.0
	運輸業、郵便業	63	4.1	3.2	0.9	78.0	22.0
	卸売業、小売業	245	4.4	1.4	3.0	32.7	67.3
	金融業、保険業	17	8.9	3.7	5.2	41.1	58.9
	不動産業、物品賃貸業	13	3.0	1.5	1.5	51.3	48.7
	学術研究、専門・技術 サービス業	27	3.4	2.9	0.4	86.9	13.1
	宿泊業、飲食サービス業	39	9.2	2.3	6.8	25.5	74.5
	生活関連サービス業、 娯楽業	27	7.8	1.7	6.1	21.9	78.1
	教育、学習支援業	31	8.8	4.0	4.8	45.1	54.9
	医療、福祉	257	7.4	2.4	5.0	32.3	67.7
	農業、林業、漁業	43	3.7	1.5	2.2	39.7	60.3
	サービス業 (他に分類されないもの)	78	8.8	3.2	5.6	36.8	63.2
その他	64	3.6	1.4	2.1	39.7	60.3	
従 業 員 規 模	5～9人	387	1.2	0.8	0.4	67.8	32.2
	10～19人	321	2.4	1.3	1.1	53.8	46.2
	20～29人	156	3.5	1.8	1.8	50.1	49.9
	30～49人	152	5.5	2.5	2.9	46.4	53.6
	50～99人	129	8.8	3.9	4.8	44.9	55.1
	100～199人	68	15.7	5.1	10.7	32.1	67.9
	200～299人	22	17.1	8.2	8.9	48.0	52.0
	300人以上	18	70.9	16.1	54.8	22.7	77.3

**【男性】**

男性について、一企業・事業所あたりの平均労働者数を雇用形態別にみると、一般労働者が18.2人（うち65歳以上の者は1.4人）、パートタイム労働者が3.0人（うち65歳以上の者は1.0人）となっている。

業種別にみると、「宿泊業、飲食サービス業」を除くすべての業種で一般労働者の割合がパートタイム労働者の割合を上回っている。

また、65歳以上の労働者では、多くの業種で一般労働者の割合が4～6割程度であるが、「建設業」、「運輸業、郵便業」及び「学術研究、専門・技術サービス業」では、一般労働者の占める割合が8割を超えている。

従業員規模別にみると、すべての規模で一般労働者の割合が7割を超えているが、65歳以上においては、「100～199人」及び「300人以上」で、パートタイム労働者の割合が一般労働者の割合を上回っている。

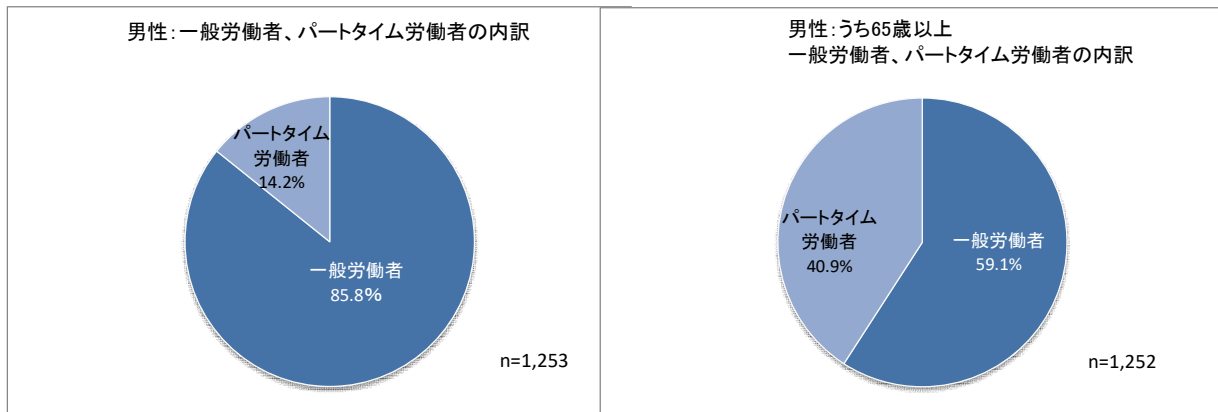
**【男性】**

単位:人

平均労働者数	一般労働者 (うち65歳以上)	パートタイム労働者 (うち65歳以上)
全体	18.2 ( 1.4 )	3.0 ( 1.0 )

**【男性】**

**【うち65歳以上】**



【男性】

<業種、従業員規模別>

	調査数	平均労働者数			労働者の内訳		
		全体 (人)	一般労働者 (人)	パートタイム 労働者(人)	一般労働者 (%)	パートタイム 労働者(%)	
合計	1,253	21.2	18.2	3.0	85.8	14.2	
業 種	建設業	174	15.7	15.3	0.4	97.2	2.8
	製造業	158	25.4	23.6	1.9	92.6	7.4
	情報通信業	17	42.4	41.7	0.8	98.2	1.8
	運輸業、郵便業	63	29.9	28.9	1.0	96.7	3.3
	卸売業、小売業	245	21.0	16.2	4.8	77.3	22.7
	金融業、保険業	17	87.0	83.4	3.6	95.9	4.1
	不動産業、物品賃貸業	13	8.7	6.8	1.9	77.9	22.1
	学術研究、専門・技術 サービス業	27	18.1	17.6	0.6	97.0	3.0
	宿泊業、飲食サービス業	39	18.8	9.0	9.8	47.7	52.3
	生活関連サービス業、 娯楽業	27	22.0	16.3	5.7	74.1	25.9
	教育、学習支援業	31	56.8	50.5	6.4	88.8	11.2
	医療、福祉	257	13.9	11.2	2.8	80.3	19.7
	農業、林業、漁業	43	19.0	16.1	3.0	84.4	15.6
	サービス業 (他に分類されないもの)	78	21.7	17.4	4.2	80.5	19.5
その他	64	13.5	10.9	2.6	80.9	19.1	
従 業 員 規 模	5～9人	387	4.0	3.7	0.3	92.4	7.6
	10～19人	321	7.8	6.9	0.9	88.0	12.0
	20～29人	156	13.0	11.8	1.2	90.7	9.3
	30～49人	152	21.1	18.8	2.2	89.4	10.6
	50～99人	129	38.8	33.7	5.1	86.9	13.1
	100～199人	68	64.3	55.1	9.2	85.6	14.4
	200～299人	22	106.1	95.4	10.6	90.0	10.0
	300人以上	18	313.2	239.3	73.9	76.4	23.6

【男性（うち65歳以上）】

<業種、従業員規模別>

	調査数	平均労働者数			労働者の内訳		
		全体 (人)	一般労働者 (人)	パートタイム 労働者(人)	一般労働者 (%)	パートタイム 労働者(%)	
合 計	1,252	2.4	1.4	1.0	59.1	40.9	
業 種	建設業	174	2.5	2.3	0.2	92.0	8.0
	製造業	158	2.0	1.2	0.8	59.7	40.3
	情報通信業	17	0.7	0.4	0.4	49.3	50.7
	運輸業、郵便業	63	3.7	3.0	0.7	81.9	18.1
	卸売業、小売業	245	2.0	1.0	1.0	49.2	50.8
	金融業、保険業	17	5.3	2.4	2.9	44.4	55.6
	不動産業、物品賃貸業	13	2.2	1.2	1.1	51.6	48.4
	学術研究、専門・技術 サービス業	27	3.1	2.8	0.3	90.6	9.4
	宿泊業、飲食サービス業	39	2.5	1.1	1.4	43.4	56.6
	生活関連サービス業、娯 楽業	27	2.7	1.1	1.6	40.1	59.9
	教育、学習支援業	31	5.4	2.7	2.7	50.1	49.9
	医療、福祉	256	1.7	0.7	1.1	38.4	61.6
	農業、林業、漁業	43	2.7	1.4	1.4	49.6	50.4
	サービス業 (他に分類されないもの)	78	3.9	2.4	1.5	62.6	37.4
その他	64	2.4	1.1	1.4	43.6	56.4	
従 業 員 規 模	5～9人	387	0.7	0.6	0.1	80.6	19.4
	10～19人	320	1.3	0.8	0.5	63.6	36.4
	20～29人	156	2.0	1.3	0.6	67.5	32.5
	30～49人	152	3.0	1.9	1.0	65.4	34.6
	50～99人	129	4.7	2.9	1.8	61.6	38.4
	100～199人	68	4.9	2.3	2.6	47.3	52.7
	200～299人	22	8.0	4.8	3.2	60.3	39.8
	300人以上	18	25.2	8.8	16.4	34.8	65.2

## 【女性】

女性について、一企業・事業所あたりの平均労働者数を雇用形態別にみると、一般労働者が14.3人（うち65歳以上の者は0.7人）、パートタイム労働者が7.4人（うち65歳以上の者は2.0人）となっている。

業種別にみると、多くの業種では一般労働者の割合がパートタイム労働者よりも高いが、「卸売業、小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」及び「生活関連サービス業、娯楽業」においては、パートタイム労働者の割合が一般労働者の割合を上回っている。特に、「宿泊業、飲食サービス業」ではパートタイム労働者の割合が79.0%と8割近い。

また、65歳以上では、「建設業」を除くすべての業種でパートタイム労働者の割合が5割以上となっている。「建設業」では一般労働者の割合が78.1%と、他の業種に比べて突出して高くなっている。

従業員規模別にみると、すべての規模で一般労働者の割合がパートタイム労働者を上回っている。

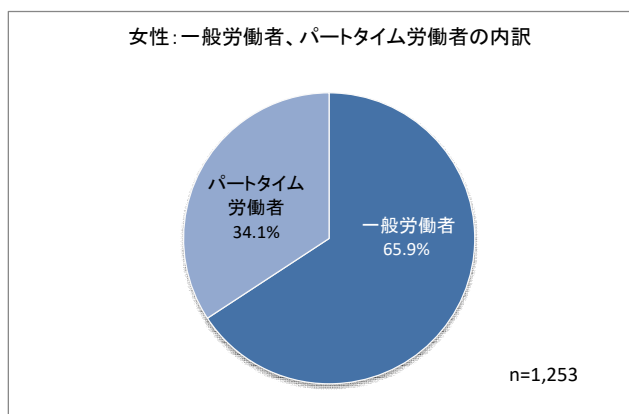
また、65歳以上では、「5～9人」で一般労働者及びパートタイム労働者の割合がともに50.0%であるが、「10～19人」以上の規模ではパートタイム労働者の割合が高く、特に「300人以上」では8割を超えている。

## 【女性】

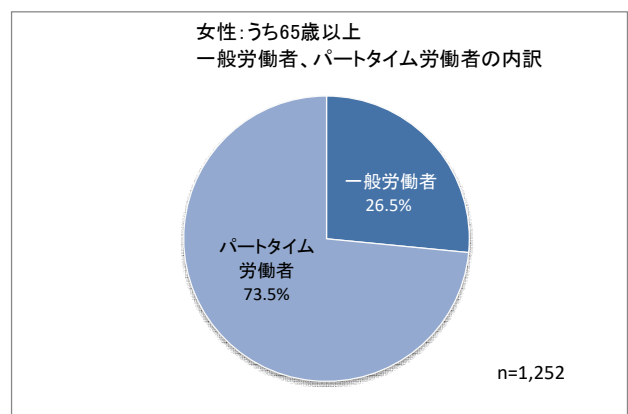
単位:人

平均労働者数	一般労働者 (うち65歳以上)	パートタイム労働者 (うち65歳以上)
女性	14.3 ( 0.7 )	7.4 ( 2.0 )

## 【女性】



## 【うち65歳以上】



【女性】

<業種、従業員規模別>

		調査数	平均労働者数			労働者の内訳	
			全体 (人)	一般労働者 (人)	パートタイム 労働者(人)	一般労働者 (%)	パートタイム 労働者(%)
合 計		1,253	21.7	14.3	7.4	65.9	34.1
業 種	建設業	174	3.0	2.7	0.3	89.0	11.0
	製造業	158	13.2	9.5	3.7	72.0	28.0
	情報通信業	17	17.9	16.1	1.8	90.2	9.8
	運輸業、郵便業	63	5.2	4.4	0.8	84.9	15.1
	卸売業、小売業	245	19.4	7.9	11.6	40.6	59.4
	金融業、保険業	17	92.4	73.7	18.7	79.8	20.2
	不動産業、物品賃貸業	13	5.2	3.6	1.5	70.3	29.7
	学術研究、専門・技術 サービス業	27	6.2	5.3	0.9	85.7	14.3
	宿泊業、飲食サービス業	39	30.1	6.3	23.8	21.0	79.0
	生活関連サービス業、 娯楽業	27	23.6	11.1	12.5	47.1	52.9
	教育、学習支援業	31	76.0	58.3	17.7	76.8	23.2
	医療、福祉	257	41.4	31.8	9.7	76.8	23.2
	農業、林業、漁業	43	6.5	3.9	2.7	59.1	40.9
	サービス業 (他に分類されないもの)	78	23.6	13.1	10.5	55.5	44.5
その他	64	6.7	4.6	2.2	67.9	32.1	
従 業 員 規 模	5～9人	387	2.7	1.9	0.8	70.3	29.7
	10～19人	321	6.1	4.2	2.0	68.1	31.9
	20～29人	156	11.3	7.5	3.8	66.2	33.8
	30～49人	152	16.1	10.2	5.8	63.8	36.2
	50～99人	129	30.1	20.4	9.7	67.7	32.3
	100～199人	68	75.9	49.7	26.2	65.5	34.5
	200～299人	22	141.7	118.5	23.3	83.6	16.4
	300人以上	18	432.3	247.4	184.9	57.2	42.8

【女性（うち65歳以上）】

<業種、従業員規模別>

	調査数	平均労働者数			労働者の内訳		
		全体 (人)	一般労働者 (人)	パートタイム 労働者(人)	一般労働者 (%)	パートタイム 労働者(%)	
合 計	1,252	2.7	0.7	2.0	26.5	73.5	
業 種	建設業	174	0.3	0.3	0.1	78.1	21.9
	製造業	158	1.2	0.4	0.8	33.6	66.4
	情報通信業	17	0.3	0.1	0.2	41.4	58.6
	運輸業、郵便業	63	0.4	0.2	0.2	44.2	55.8
	卸売業、小売業	245	2.4	0.5	2.0	19.0	81.0
	金融業、保険業	17	3.6	1.3	2.3	35.9	64.1
	不動産業、物品賃貸業	13	0.8	0.4	0.4	49.4	50.6
	学術研究、専門・技術 サービス業	27	0.3	0.2	0.2	50.0	50.0
	宿泊業、飲食サービス業	39	6.7	1.3	5.4	18.9	81.1
	生活関連サービス業、 娯楽業	27	5.1	0.6	4.5	12.3	87.7
	教育、学習支援業	31	3.5	1.3	2.2	37.4	62.6
	医療、福祉	256	5.7	1.7	3.9	30.5	69.5
	農業、林業、漁業	43	1.0	0.1	0.9	12.2	87.8
	サービス業 (他に分類されないもの)	78	4.9	0.8	4.1	16.2	83.8
その他	64	1.1	0.4	0.8	31.6	68.4	
従 業 員 規 模	5～9人	387	0.5	0.2	0.2	50.0	50.0
	10～19人	320	1.0	0.4	0.6	41.7	58.3
	20～29人	156	1.5	0.4	1.1	27.3	72.7
	30～49人	152	2.5	0.6	1.9	23.9	76.1
	50～99人	129	4.0	1.0	3.0	25.1	74.9
	100～199人	68	10.8	2.7	8.1	25.3	74.7
	200～299人	22	9.1	3.4	5.7	37.3	62.7
	300人以上	18	45.7	7.3	38.3	16.0	84.0

## (2) 令和7年3月31日時点での役員・管理職等の数

### (女性役員数)

一企業・事業所あたりの平均の女性役員数は1.0人、その割合は25.4%で、全国平均値（令和6年度雇用均等基本調査）の21.1%を上回っている。

業種別にみると、「医療、福祉」では女性役員の割合が38.5%と、他の業種に比べて高くなっている。従業員規模別にみると、「300人以上」で女性役員の割合が16.8%と他の規模に比べて低い傾向にある。

### (女性管理職数)

一企業・事業所あたりの平均の女性管理職数は2.1人で、その割合は29.0%となっている。

業種別にみると、「医療、福祉」では、女性管理職の割合が63.5%と、他の業種に比べて突出して高くなっている。

従業員規模別にみると、「200～299人」で女性管理職の割合が41.5%と、他の規模に比べて高くなっている。

### 【役員】

単位:人

平均役員数(うち女性)
3.4( 1.0 )

### 【管理職員】

単位:人

平均管理職数(うち女性)
6.4( 2.1 )

【役員】

<業種、従業員規模別>

		調査数	1企業・事業所あたりの 平均役員数(人)	1企業・事業所あたりの 平均女性役員数(人)	女性役員 の割合(%)
合 計		1,186	3.4	1.0	25.4
業 種	建設業	170	3.1	1.0	26.6
	製造業	153	3.0	0.7	22.0
	情報通信業	17	4.5	0.7	14.3
	運輸業、郵便業	58	2.7	0.8	24.4
	卸売業、小売業	233	3.3	0.8	23.3
	金融業、保険業	17	4.0	0.6	13.2
	不動産業、物品賃貸業	12	3.9	1.0	21.3
	学術研究、専門・技術 サービス業	27	3.3	0.6	17.8
	宿泊業、飲食サービス業	37	2.7	0.9	31.6
	生活関連サービス業、 娯楽業	26	3.5	0.8	22.0
	教育、学習支援業	28	2.9	0.7	23.2
	医療、福祉	228	3.8	1.5	38.5
	農業、林業、漁業	42	5.7	0.5	8.3
	サービス業 (他に分類されないもの)	78	4.3	1.0	22.2
その他	60	2.9	0.7	19.3	
従 業 員 規 模	5～9人	360	2.7	1.0	30.7
	10～19人	305	3.0	1.0	27.5
	20～29人	146	3.6	1.1	29.1
	30～49人	147	3.8	0.8	19.6
	50～99人	122	4.7	1.0	20.5
	100～199人	67	4.5	0.9	19.7
	200～299人	22	5.9	1.3	21.7
	300人以上	17	5.6	0.9	16.8

※女性役員の割合は、カテゴリーごとの実数の合計値から算出

【管理職】

<業種、従業員規模別>

		調査数	1企業・事業所あたりの 平均管理職数(人)	1企業・事業所あたりの 平均女性管理職数(人)	女性管理職 の割合(%)
合 計		1,040	6.4	2.1	29.0
業 種	建設業	125	4.0	0.4	8.9
	製造業	135	6.1	1.1	16.0
	情報通信業	15	15.1	2.1	14.1
	運輸業、郵便業	51	4.1	0.7	16.3
	卸売業、小売業	205	5.8	1.3	19.8
	金融業、保険業	14	54.8	11.9	20.1
	不動産業、物品賃貸業	9	3.3	1.1	30.0
	学術研究、専門・技術 サービス業	23	7.0	0.8	11.2
	宿泊業、飲食サービス業	33	3.2	1.3	38.5
	生活関連サービス業、 娯楽業	24	9.0	2.2	22.6
	教育、学習支援業	30	9.5	2.8	29.5
	医療、福祉	227	6.5	4.4	63.5
	農業、林業、漁業	36	3.8	1.1	24.6
	サービス業 (他に分類されないもの)	63	6.1	1.8	25.2
その他	50	3.1	0.7	19.5	
従 業 員 規 模	5～9人	247	1.1	0.4	24.8
	10～19人	264	2.2	0.7	28.3
	20～29人	144	3.4	1.1	28.9
	30～49人	148	5.1	1.3	24.3
	50～99人	129	9.6	2.4	24.2
	100～199人	68	18.1	5.9	32.5
	200～299人	22	33.3	13.8	41.5
	300人以上	18	74.6	20.2	27.0

※女性管理職の割合は、カテゴリーごとの実数の合計値から算出

### 3. 労働時間

#### (1) 週労働時間 60 時間以上の常用労働者

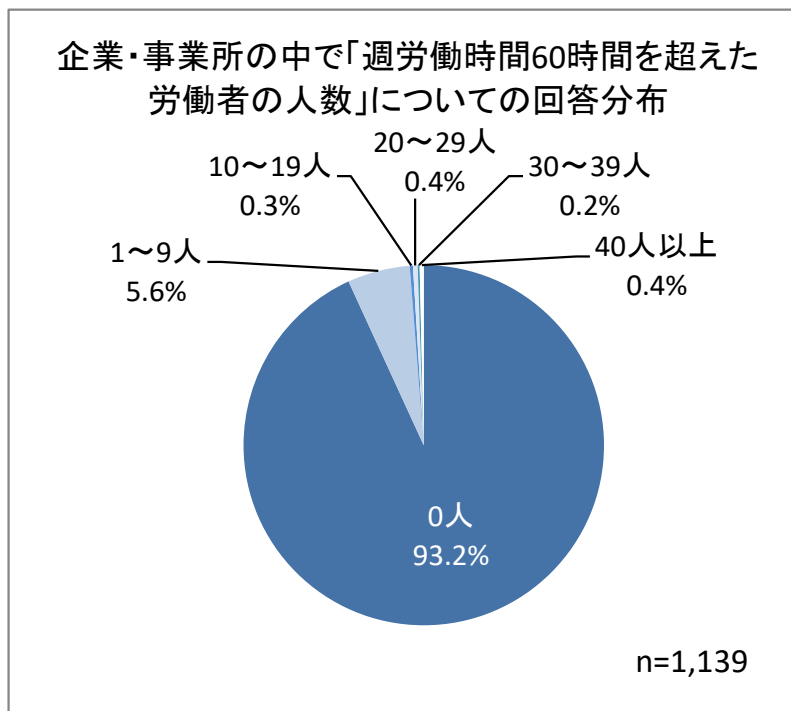
一企業・事業所あたりの週労働時間 60 時間以上の常用労働者の割合は 2.5%で、国が掲げる目標数値（過労死等の防止のための対策に関する大綱）の 5%以下を達成している。

業種別にみると、週労働時間 60 時間以上の常用労働者の割合は、「生活関連サービス業、娯楽業」（11.7%）で唯一 1 割を超えている。一方、「情報通信業」、「不動産業、物品賃貸業」、「学术研究、専門・技術サービス業」及び「教育、学習支援業」では、週労働時間 60 時間以上の常用労働者は 1%未満となっている。

従業員規模別にみると、週労働時間 60 時間以上の常用労働者の割合は、「5～9 人」（6.0%）が最も高くなっている。

週労働時間 60 時間以上の常用労働者の割合	2.5%
------------------------	------

※農業・林業・漁業を除いて算出。



【週労働時間 60 時間以上の常用労働者】

<業種、従業員規模別>

		調査数	週労働時間60時間以上の 常用労働者の割合
合 計		1,182	2.5%
業 種	建設業	171	4.3%
	製造業	155	1.7%
	情報通信業	17	0.3%
	運輸業、郵便業	63	4.3%
	卸売業、小売業	239	1.6%
	金融業、保険業	14	6.4%
	不動産業、物品賃貸業	12	0.0%
	学術研究、専門・技術 サービス業	26	0.0%
	宿泊業、飲食サービス業	38	4.2%
	生活関連サービス業、 娯楽業	27	11.7%
	教育、学習支援業	30	0.8%
	医療、福祉	251	1.8%
	農業、林業、漁業	0	-
	サービス業 (他に分類されないもの)	76	1.2%
	その他	63	0.7%
従 業 員 規 模	5～9人	373	6.0%
	10～19人	298	1.5%
	20～29人	147	1.9%
	30～49人	143	2.8%
	50～99人	118	3.2%
	100～199人	65	3.4%
	200～299人	21	0.2%
	300人以上	17	1.3%

※n数は、「1年間に、勤務日数が200日以上の労働者の実人数」の調査数

## 4. 休暇制度等

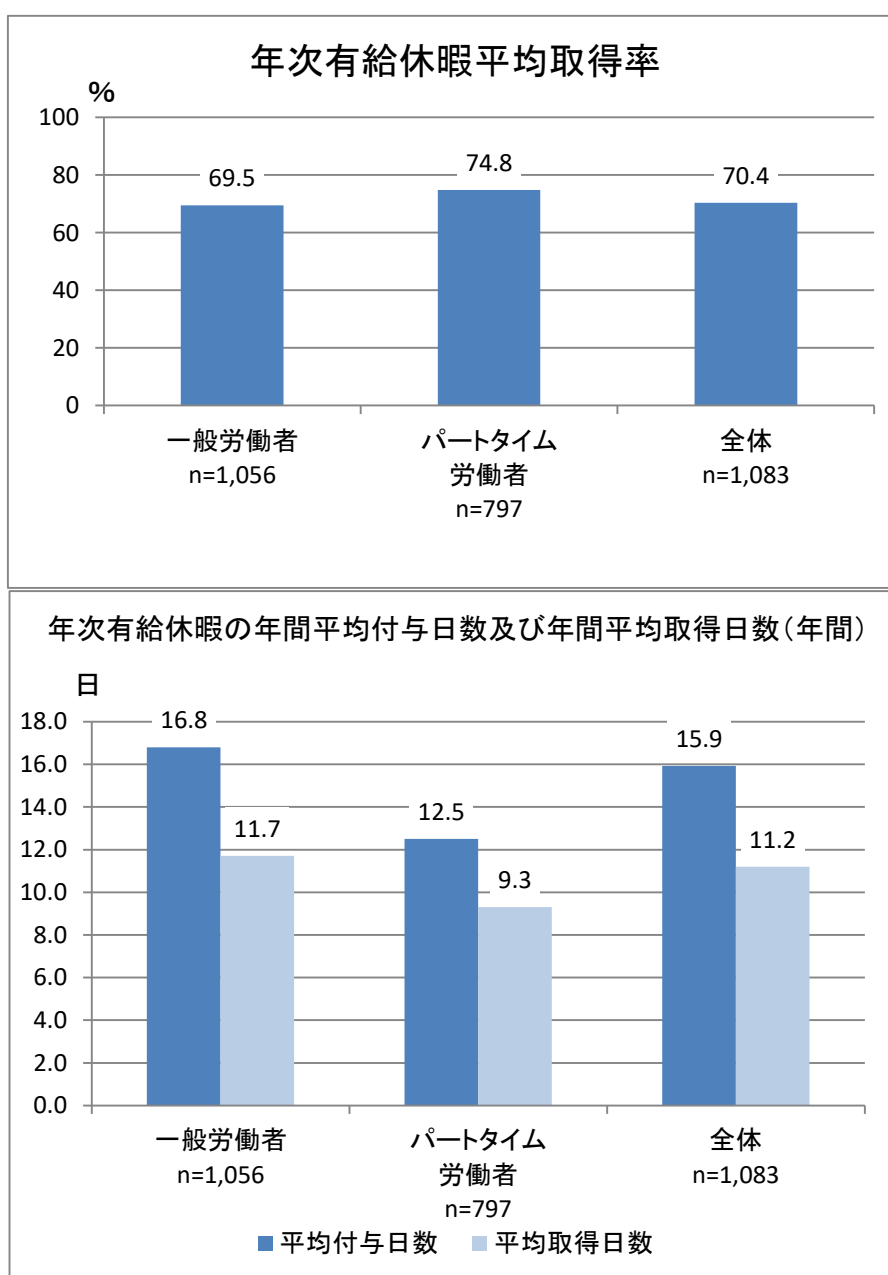
### (1) 年次有給休暇

#### ①令和6年度（又は令和6年会計年度）の1年間の年次有給休暇の取得状況

1年間に企業・事業所が付与した年次有給休暇（以下「年休」という）の平均取得率（以下「取得率」という）は70.4%となっている。

業種別にみると、一般労働者の年休取得率は、「運輸業、郵便業」（81.2%）が最も高く、次いで「製造業」（78.7%）、「不動産業、物品賃貸業」（75.4%）と続いている。

従業員規模別にみると、一般労働者の年休取得率は、「200～299人」（75.4%）が最も高く、パートタイム労働者の年休取得率は「300人以上」（80.4%）が最も高い。一方で、「300人以上」の一般労働者の年休取得率は65.6%と最も低く、同規模のパートタイム労働者に比べて14.8ポイント低い。



<業種、従業員規模別>

		一般労働者		パートタイム労働者		全体	
		調査数	有休取得率 (%)	調査数	有休取得率 (%)	調査数	有休取得率 (%)
合 計		1,056	69.5	797	74.8	1,083	70.4
業 種	建設業	141	69.6	78	60.5	146	69.5
	製造業	141	78.7	108	75.8	143	78.5
	情報通信業	17	75.2	15	75.7	17	75.2
	運輸業、郵便業	55	81.2	39	100.0	59	81.7
	卸売業、小売業	196	62.2	149	79.1	200	67.6
	金融業、保険業	13	60.9	6	83.7	13	61.0
	不動産業、物品賃貸業	10	75.4	8	56.1	10	71.6
	学術研究、専門・技術サービス業	21	67.5	13	82.4	21	68.1
	宿泊業、飲食サービス業	32	59.7	29	70.9	34	65.9
	生活関連サービス業、娯楽業	21	60.9	15	57.5	21	60.0
	教育、学習支援業	29	67.5	24	72.3	29	68.1
	医療、福祉	227	70.9	201	72.5	231	71.1
	農業、林業、漁業	36	60.4	22	50.9	36	59.6
	サービス業(他に分類されないもの)	69	68.8	56	75.5	73	70.5
その他	48	76.6	34	78.0	50	76.8	
従 業 員 規 模	5～9人	288	68.5	167	66.3	301	68.3
	10～19人	272	70.4	199	69.4	280	70.3
	20～29人	142	70.0	110	74.3	142	70.5
	30～49人	141	66.4	121	68.4	142	66.6
	50～99人	117	70.9	106	72.7	119	71.2
	100～199人	59	70.7	59	70.6	62	70.7
	200～299人	19	75.4	19	74.9	19	75.4
	300人以上	18	65.6	16	80.4	18	69.3

## ②半日及び時間単位の有給休暇制度の導入状況

### (半日単位の有給休暇制度)

就業規則又は労働協約への半日単位の有給休暇制度の導入状況を雇用形態別にみると、「導入済」の割合は、一般労働者では80.5%、パートタイム労働者では64.5%となっている。

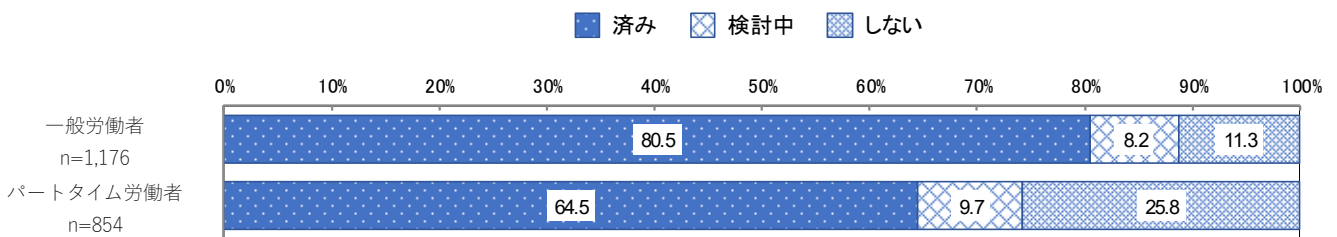
半日単位の有給休暇制度を就業規則又は労働協約上への定め及び実績がある場合のうち、同制度の利用実績を雇用形態別にみると、「有（実績あり）」の割合は、一般労働者では81.9%、パートタイム労働者では53.7%となっている。

業種別にみると、一般労働者の「有（実績あり）」の割合は、「宿泊業、飲食サービス業」（37.1%）で、唯一半数を下回っている。また、パートタイム労働者の「有（実績あり）」の割合は「宿泊業、飲食サービス業」（23.5%）、「建設業」（23.9%）及び「生活関連サービス業、娯楽業」（30.0%）で、3割以下となっている。

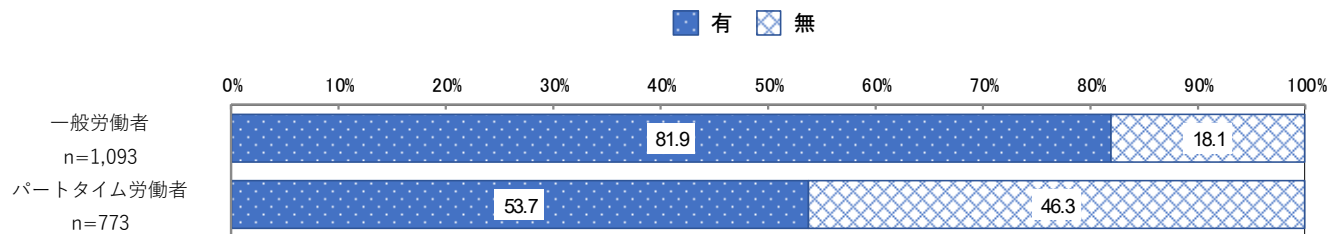
従業員規模別にみると、一般労働者及びパートタイム労働者ともに同制度を「導入済」の割合は、規模が大きくなるにつれて高い傾向にあるものの、一般労働者に比べてパートタイム労働者の方が「導入済」の割合が低い。また、同制度の「有（実績あり）」の割合についても、同様の傾向がみられる。

### ◆半日単位の有給休暇制度

#### 【導入】



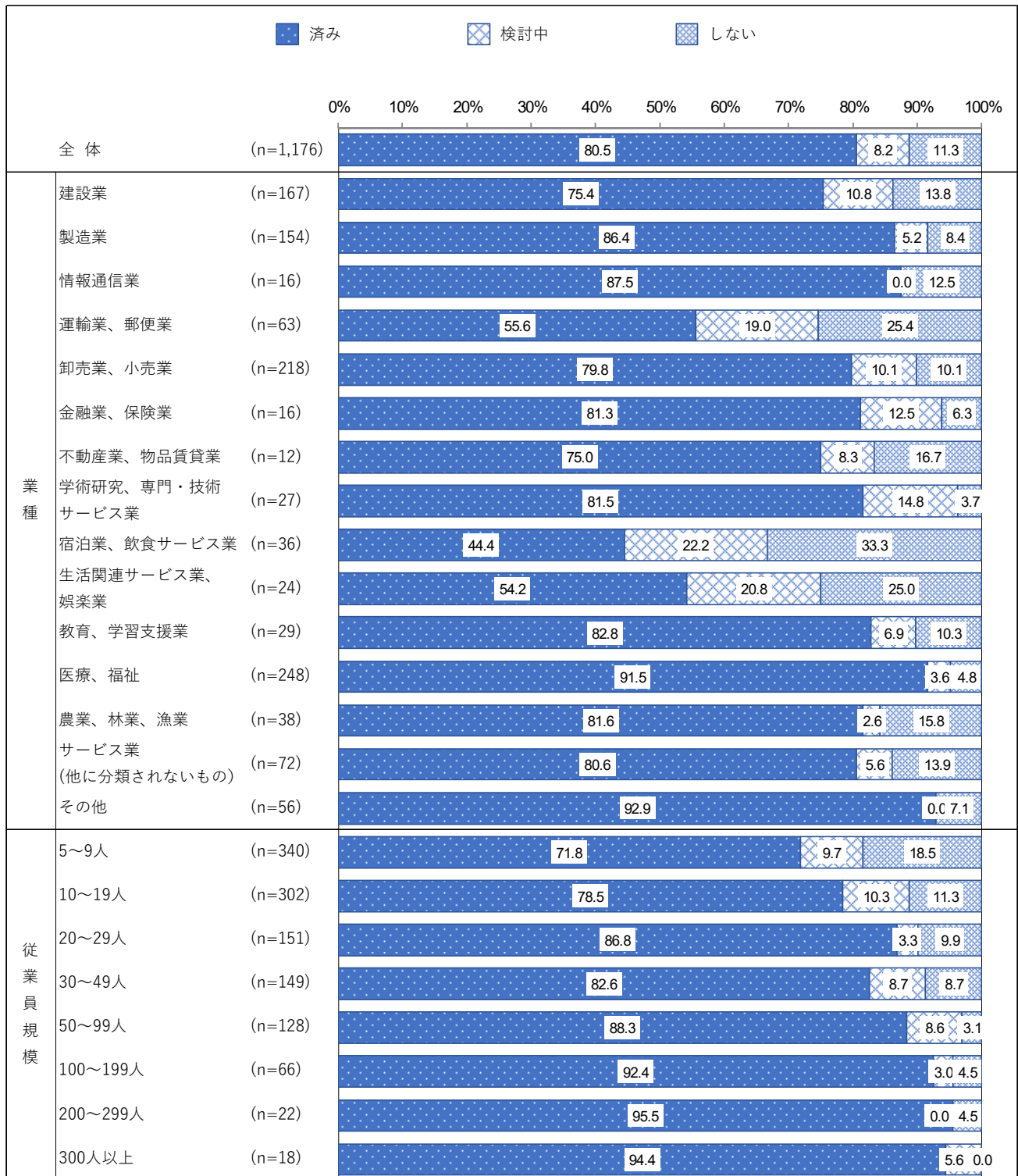
#### 【実績】



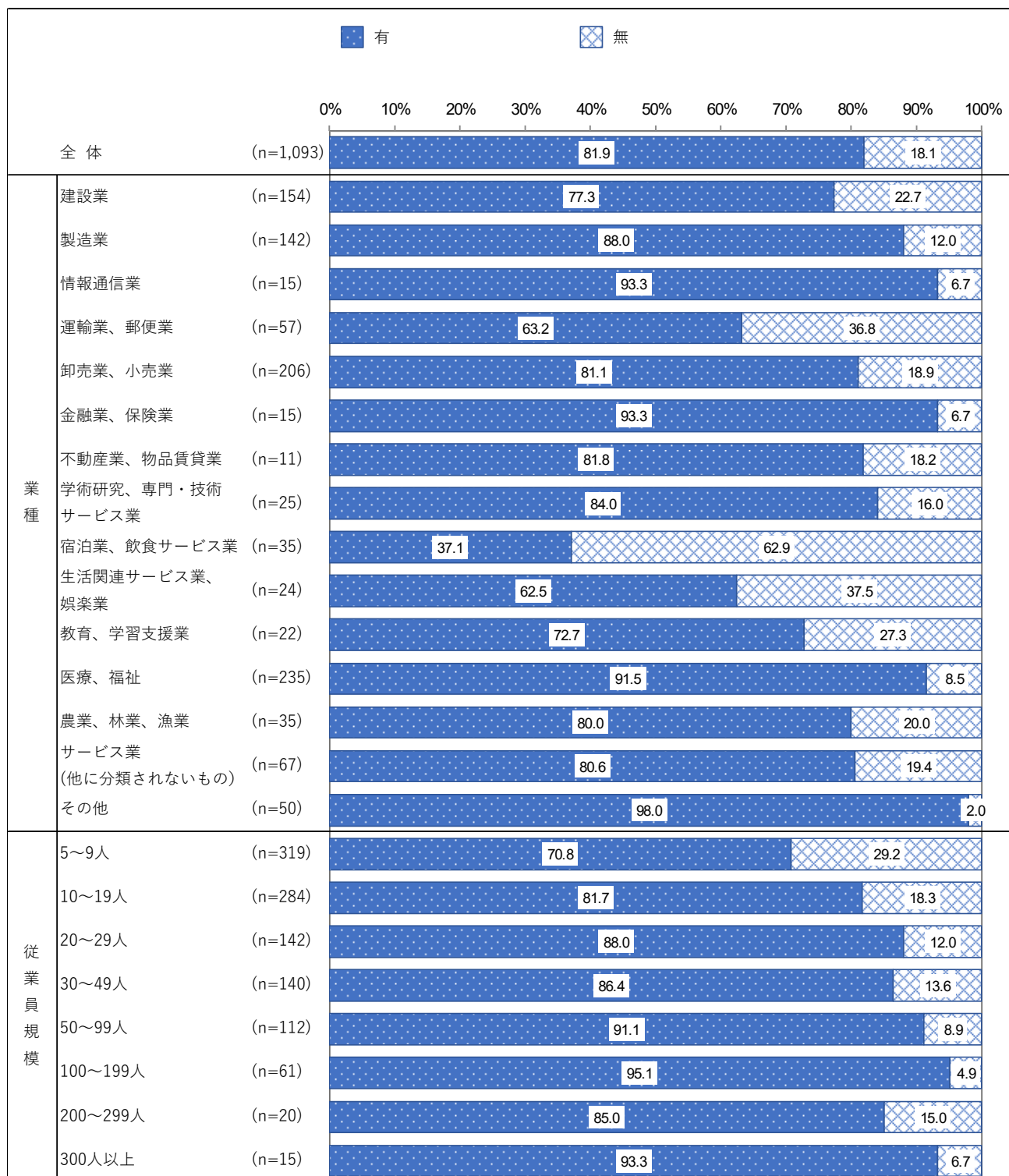
◆半日単位の有給休暇制度（一般労働者）

<業種、従業員規模別>

【導入】



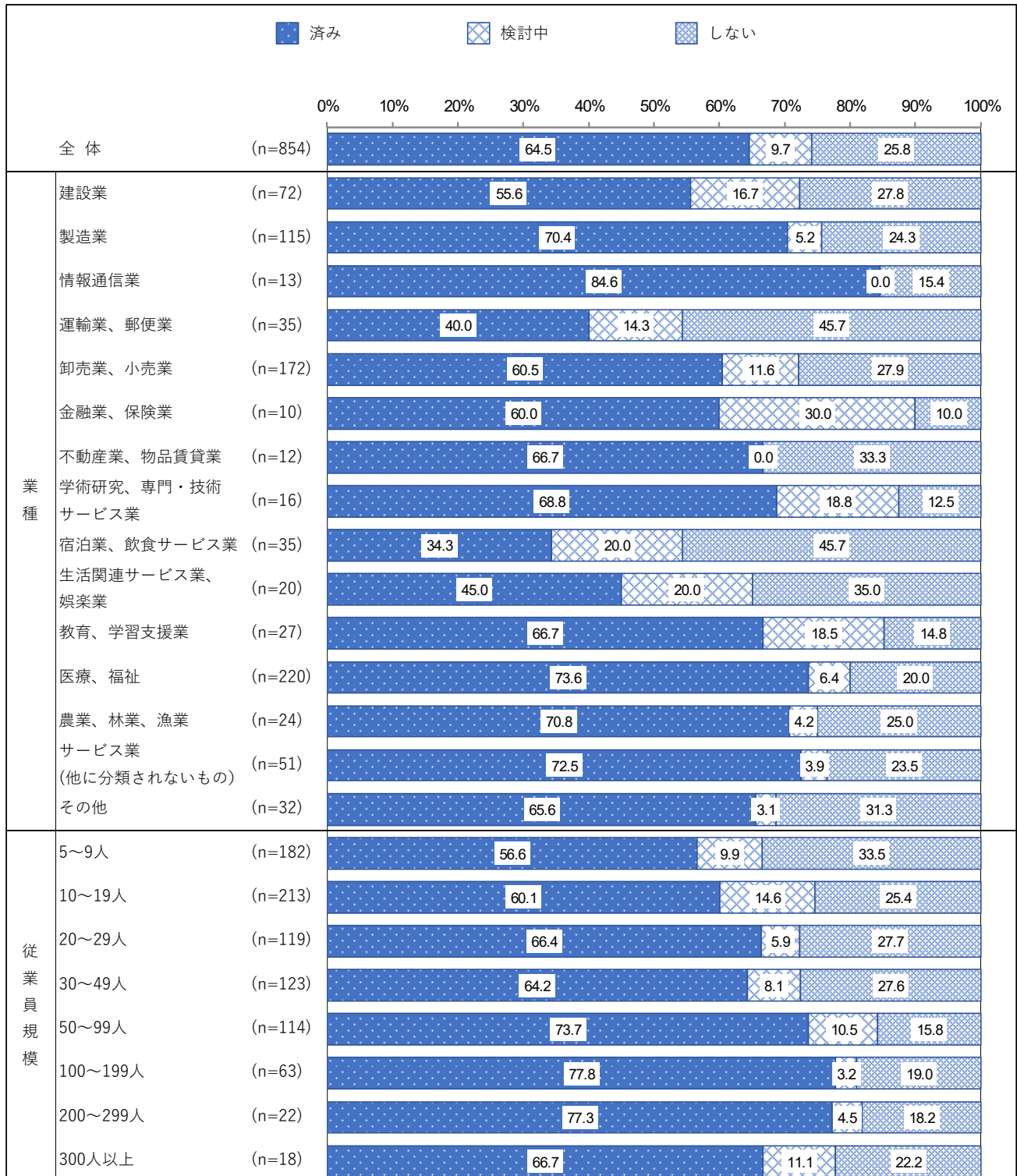
【実績】



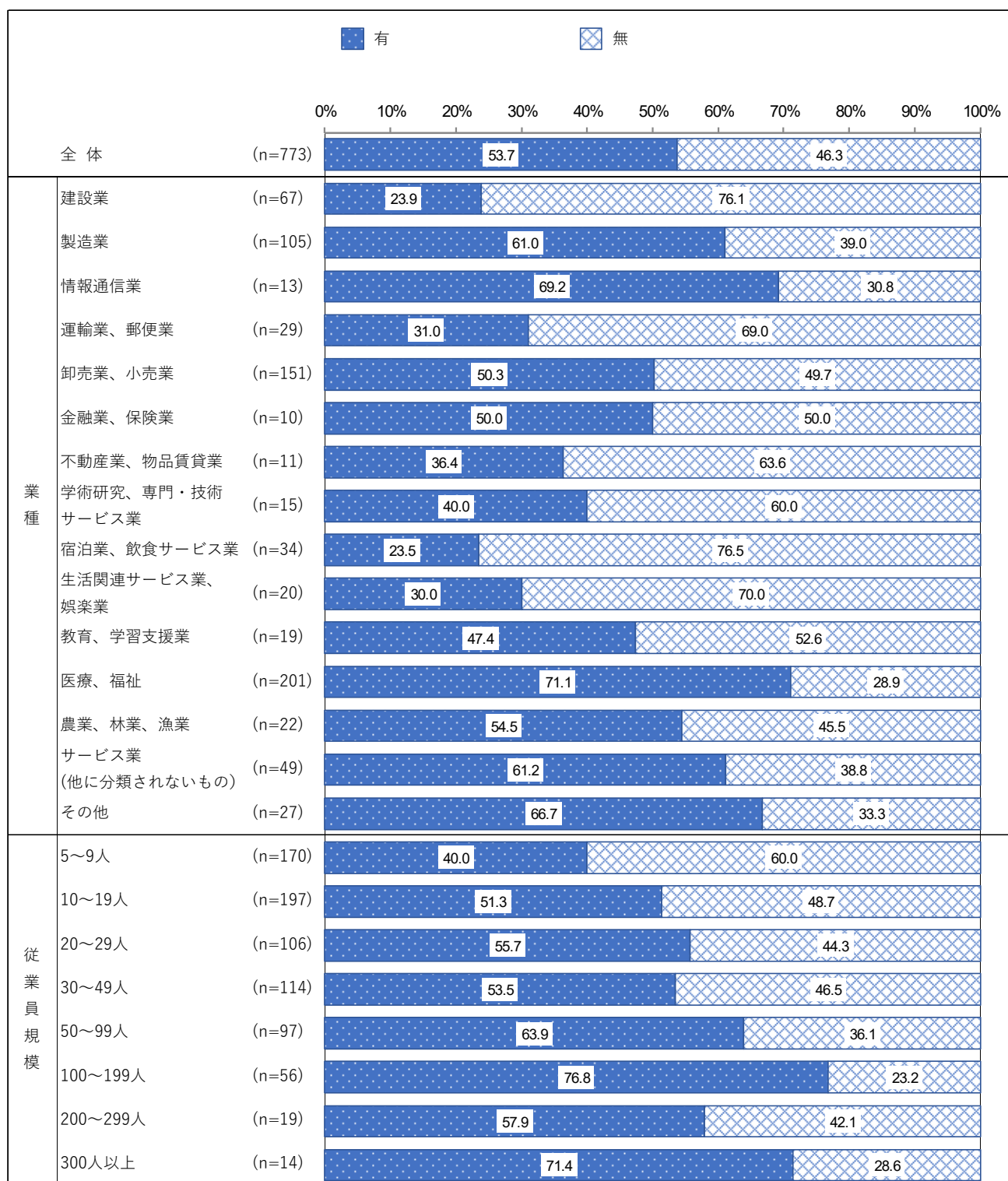
◆半日単位の有給休暇制度（パートタイム労働者）

<業種、従業員規模別>

【導入】



【実績】



**(時間単位の有給休暇制度)**

就業規則又は労働協約への時間単位の有給休暇制度の導入状況を雇用形態別にみると、「導入済」の割合は一般労働者では46.1%、パートタイム労働者では38.6%となっている。

同制度の利用実績の状況を雇用形態別にみると、「有(実績あり)」の割合は、一般労働者では46.9%、パートタイム労働者では31.8%となっている。

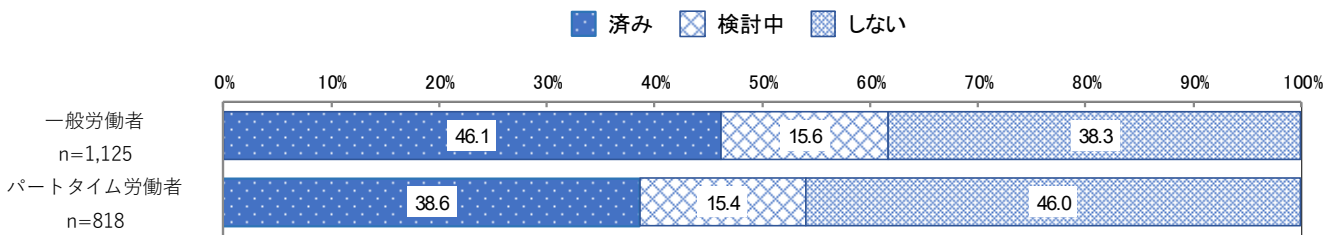
時間単位の有給休暇制度を「導入済」及び「有(実績あり)」の割合は、半日単位の有給休暇制度に比べて低い状況となっている。

業種別にみると、一般労働者及びパートタイム労働者に対して同制度を「導入済」の割合は、「運輸業、郵便業」及び「宿泊業、飲食サービス業」でともに1割台と特に低くなっている。

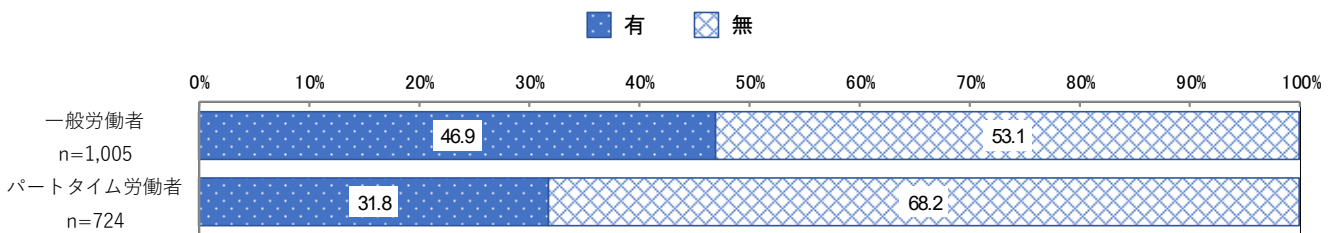
従業員規模別にみると、一般労働者及びパートタイム労働者ともに同制度の「導入済」の割合は、規模が大きくなるにつれて比較的高い傾向にある。同制度の「有(実績あり)」についても同様の傾向がみられる。

**◆時間単位の有給休暇制度**

**【導入】**



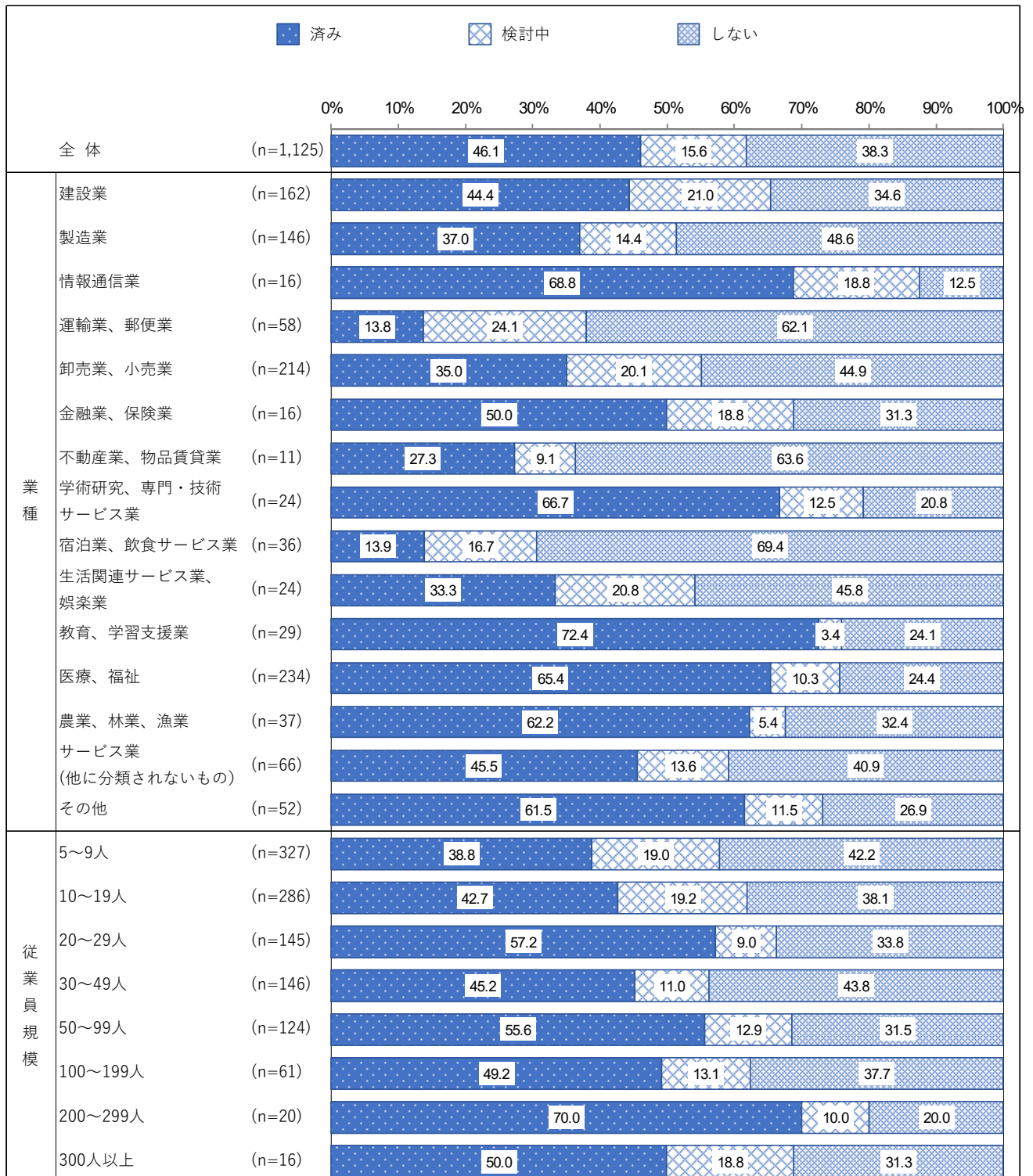
**【実績】**



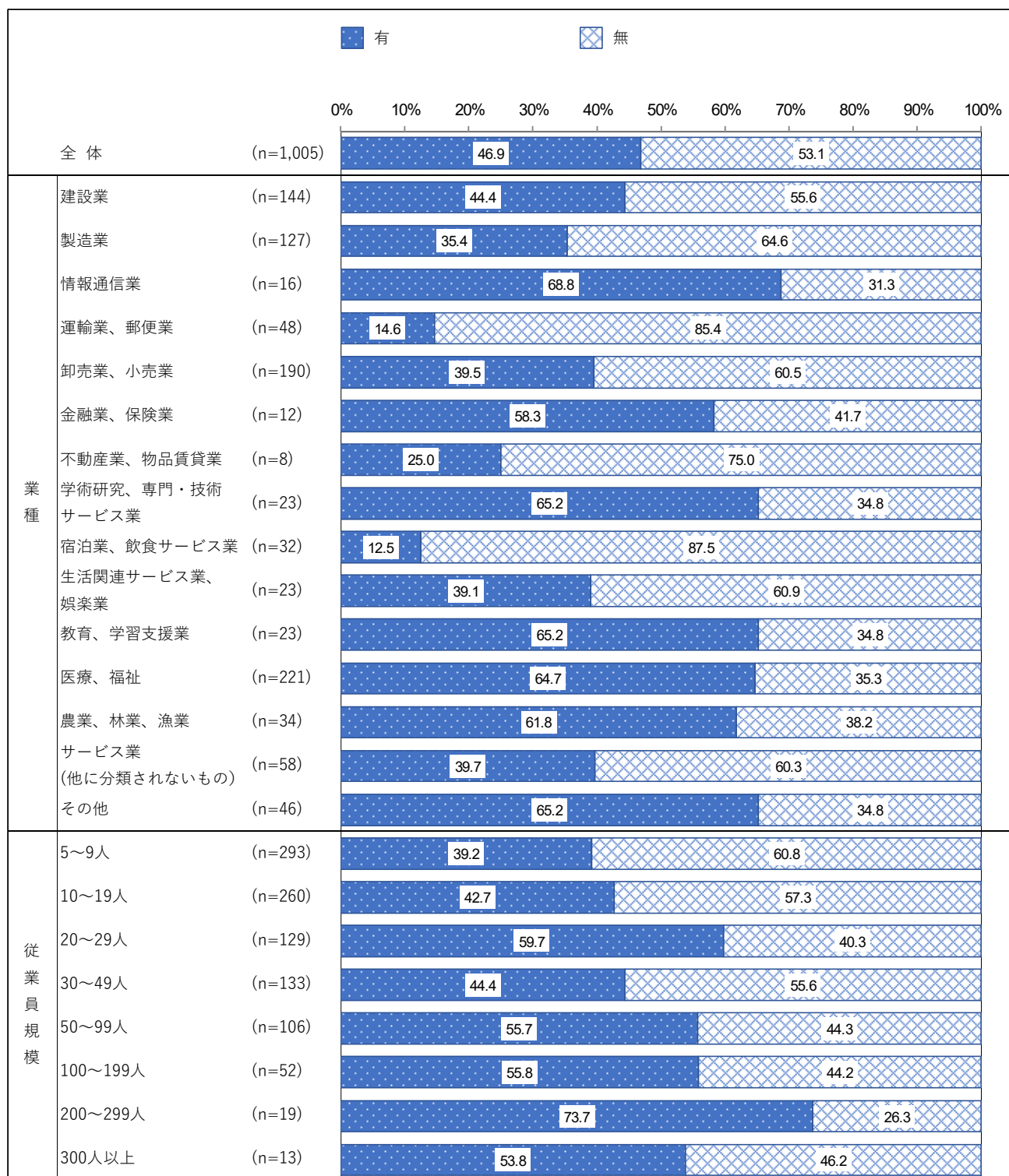
◆時間単位の有給休暇制度（一般労働者）

<業種、従業員規模別>

【導入】



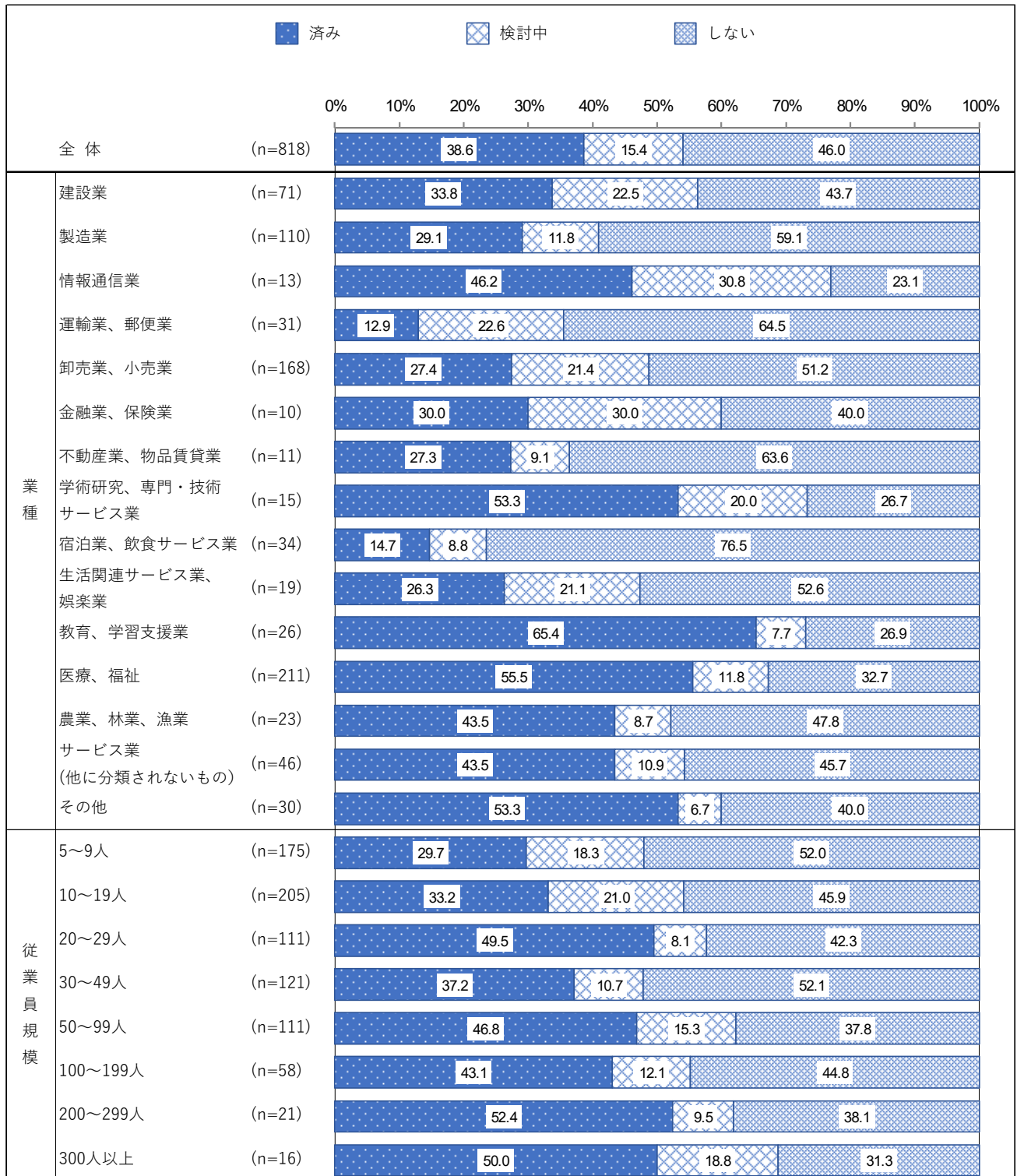
【実績】



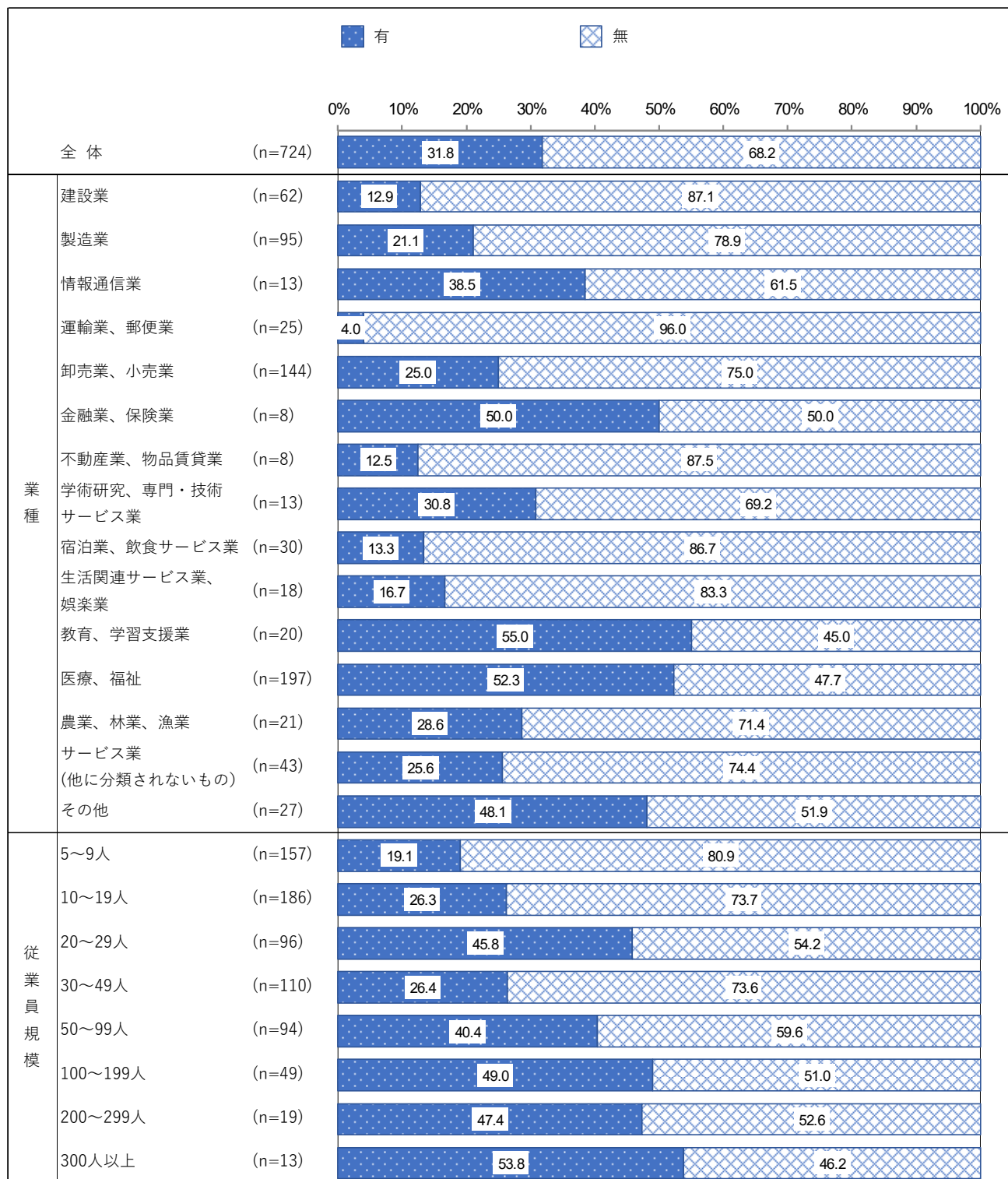
◆時間単位の有給休暇制度（パートタイム労働者）

<業種、従業員規模別>

【導入】



【実績】

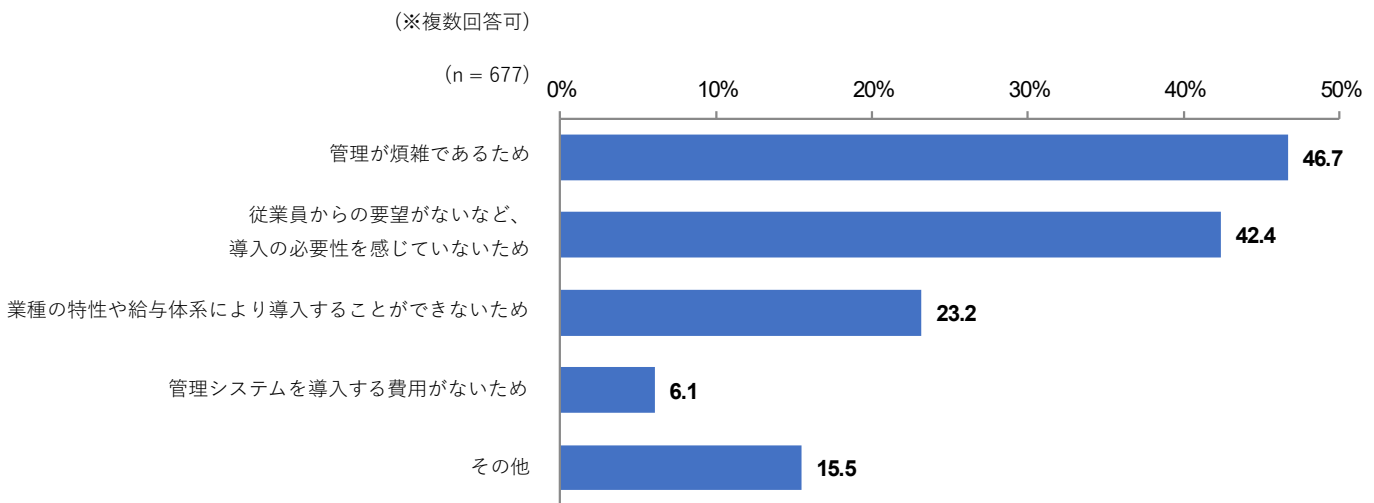


### ③半日及び時間単位の有給休暇制度を導入していない・運用実績がない理由

半日又は時間単位の有給休暇制度を導入していない・運用実績がない理由として、「管理が煩雑であるため」(46.7%)が最も高く、次いで「従業員からの要望がないなど、導入の必要性を感じていないため」(42.4%)となっている。

業種別にみると、「農業、林業、漁業」以外の業種では、「管理が煩雑であるため」又は「従業員からの要望がないなど、導入の必要性を感じていないため」の割合が最も高くなっている。「農業、林業、漁業」では、「業種の特性や給与体系により導入することができないため」が最も高い。

従業員規模別にみると、「10～19人」以下の規模では「従業員からの要望がないなど、導入の必要性を感じていないため」が最も高く、「20～29人」以上の規模では「管理が煩雑であるため」が最も高い。



※その他では、「時間単位の有給休暇で半日単位の有給休暇をカバーできているため」、「パート労働者がいないため」、「制度としてあるが、利用者がいない」などの回答がみられた。

<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

		調査数	管理が煩雑 であるため	従業員から の要望がな いなど、導入 の必要性を 感じていない ため	業種の特性 や給与体系 により導入 することがで きないため	管理システ ムを導入す る費用がな いため	その他
全 体		677	316	287	157	41	105
		-	46.7	42.4	23.2	6.1	15.5
業 種	建設業	95	38	48	11	4	12
		-	40.0	50.5	11.6	4.2	12.6
	製造業	103	57	39	17	6	19
		-	55.3	37.9	16.5	5.8	18.4
	情報通信業	8	2	3	0	0	3
		-	25.0	37.5	0.0	0.0	37.5
	運輸業、郵便業	49	24	17	21	2	3
		-	49.0	34.7	42.9	4.1	6.1
	卸売業、小売業	144	74	67	29	5	17
		-	51.4	46.5	20.1	3.5	11.8
	金融業、保険業	8	3	2	1	1	4
		-	37.5	25.0	12.5	12.5	50.0
	不動産業、物品賃貸業	10	4	6	1	1	2
		-	40.0	60.0	10.0	10.0	20.0
	学術研究、専門・技術 サービス業	10	4	6	1	0	3
		-	40.0	60.0	10.0	0.0	30.0
	宿泊業、飲食サービス業	31	13	17	12	2	3
		-	41.9	54.8	38.7	6.5	9.7
	生活関連サービス業、 娯楽業	19	10	4	5	1	4
	-	52.6	21.1	26.3	5.3	21.1	
教育、学習支援業	11	4	4	3	1	3	
	-	36.4	36.4	27.3	9.1	27.3	
医療、福祉	111	55	38	32	11	22	
	-	49.5	34.2	28.8	9.9	19.8	
農業、林業、漁業	19	6	5	9	0	3	
	-	31.6	26.3	47.4	0.0	15.8	
サービス業 (他に分類されないもの)	37	18	17	9	6	5	
	-	48.6	45.9	24.3	16.2	13.5	
その他	22	4	14	6	1	2	
	-	18.2	63.6	27.3	4.5	9.1	
従 業 員 規 模	5～9人	209	73	113	48	8	25
		-	34.9	54.1	23.0	3.8	12.0
	10～19人	175	76	85	33	12	30
		-	43.4	48.6	18.9	6.9	17.1
	20～29人	77	34	31	19	3	13
		-	44.2	40.3	24.7	3.9	16.9
	30～49人	92	54	31	23	6	20
		-	58.7	33.7	25.0	6.5	21.7
	50～99人	64	42	17	14	6	5
		-	65.6	26.6	21.9	9.4	7.8
100～199人	39	24	5	13	5	9	
	-	61.5	12.8	33.3	12.8	23.1	
200～299人	11	6	5	2	0	2	
	-	54.5	45.5	18.2	0.0	18.2	
300人以上	10	7	0	5	1	1	
	-	70.0	0.0	50.0	10.0	10.0	

(2) 育児のための所定労働時間の短縮措置等

①育児での利用を目的とした短時間勤務制度の就業規則又は労働協約上への定めの有無及び最長の利用可能期間

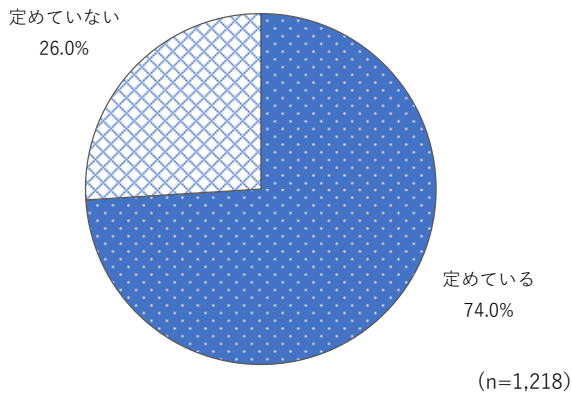
就業規則又は労働協約への育児での利用を目的とした短時間勤務制度の導入状況を見ると、「定めている」の割合は74.0%で、全国平均値（令和6年度 雇用均等基本調査）の70.0%を上回っている。

同制度の最長の利用可能期間については、「3歳未満」（63.2%）が最も高く、次いで「小学校就学まで」（21.5%）となっている。

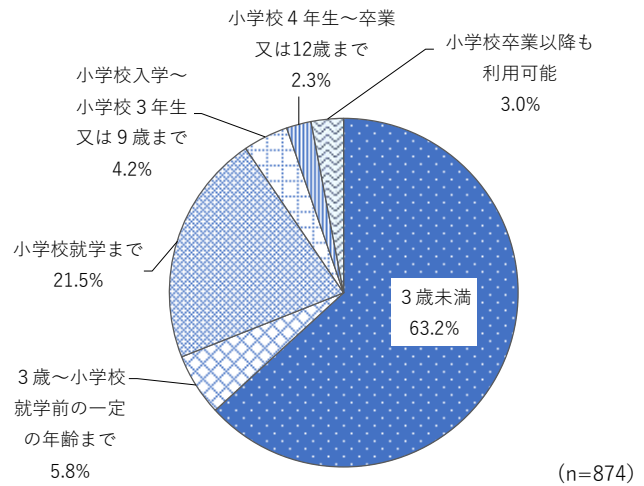
業種別にみると、同制度を「定めている」の割合は、「情報通信業」（94.1%）で最も高く、次いで「医療、福祉」（87.0%）、「教育、学習支援業」（83.9%）と続いている。また、同制度の最長の利用可能期間では、「情報通信業」で唯一「小学校就学まで」が最も高く、それ以外の業種では「3歳未満」の割合が最も高い。

従業員規模別にみると、同制度を「定めている」の割合は、規模が大きくなるにつれて高い傾向があり、「50～99人」以上の規模では9割を超えている。また、同制度の最長の利用可能期間は、「300人以上」で唯一「小学校就学まで」が最も高く、「200～299人」以下の規模では「3歳未満」の割合が最も高い。

【導入状況】

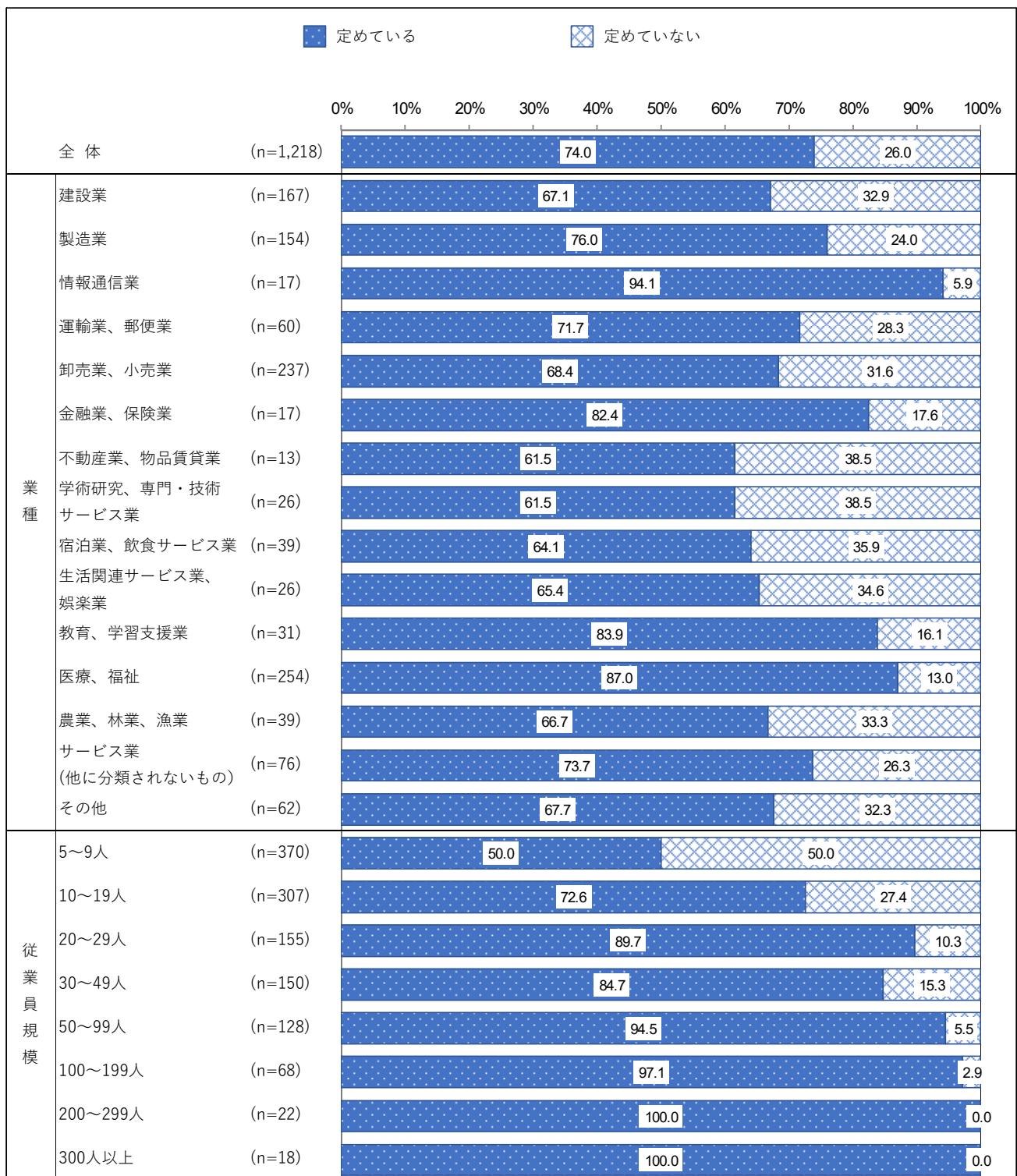


【最長の利用可能期間】



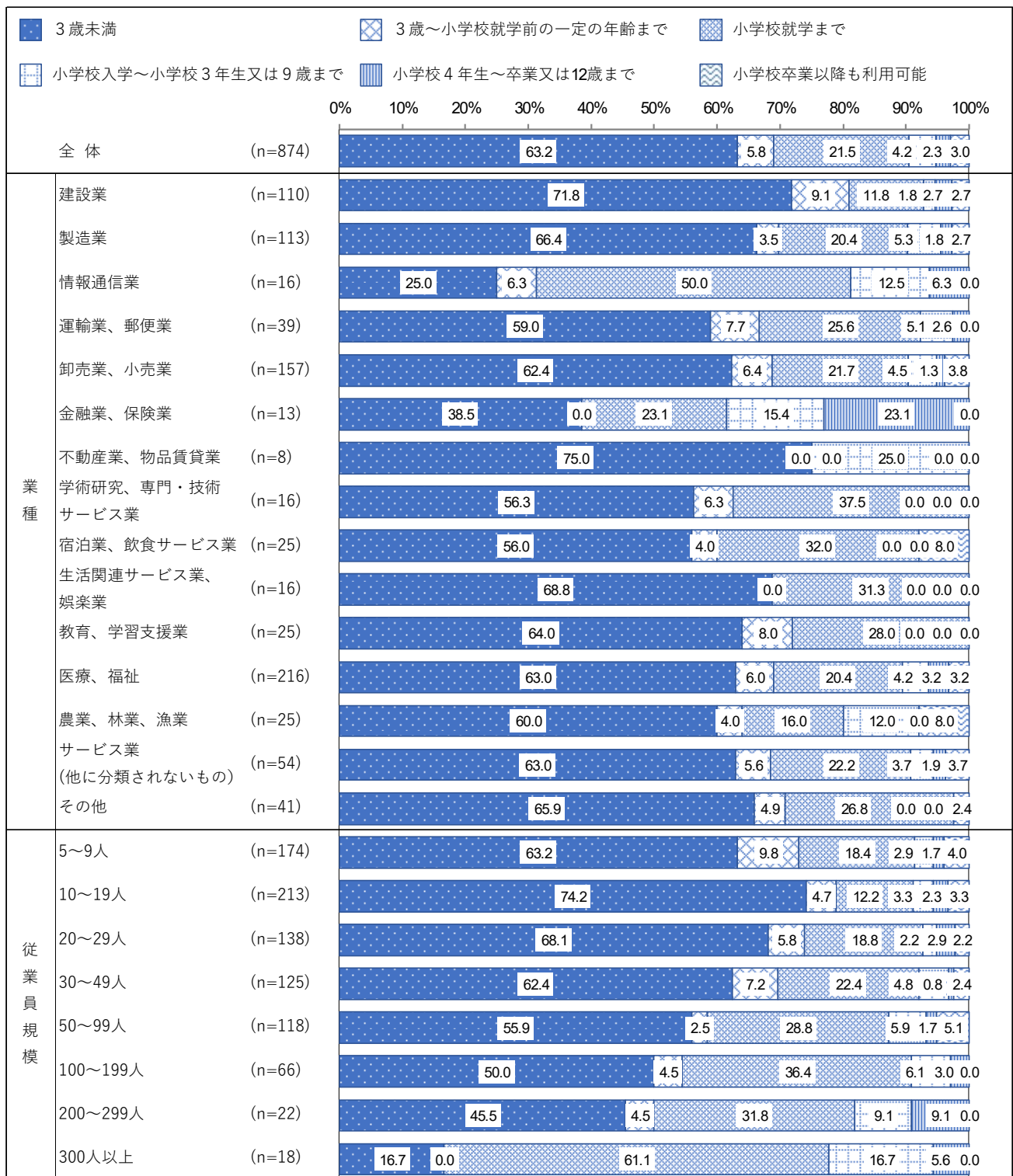
【育児での利用を目的とした短時間勤務制度：就業規則又は労働協約上の規定】

<業種、従業員規模別>



【育児での利用を目的とした短時間勤務制度：最長の利用可能期間】

<業種、従業員規模別>



②育児での利用を目的とした所定外労働の制限の就業規則又は労働協約上の定めの有無及び最長の利用可能期間

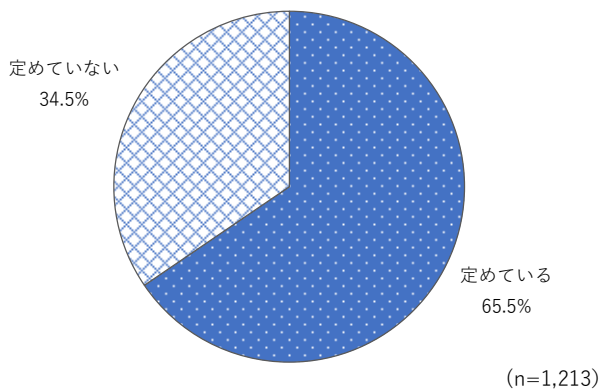
就業規則又は労働協約への育児での利用を目的とした所定外労働の制限の導入状況を見ると、「定めている」の割合は65.5%で、全国平均値（令和6年度 雇用均等基本調査）の64.0%を上回っている。

同制度の最長の利用可能期間については、「小学校就学まで」（89.9%）が約9割を占めている。

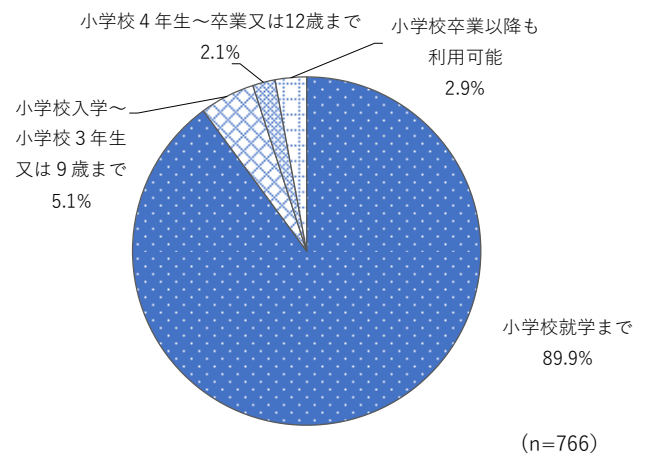
業種別にみると、所定外労働の制限を「定めている」の割合は、「情報通信業」（94.1%）で最も高く、次いで「教育、学習支援業」（83.9%）、「医療、福祉」（79.9%）と続いている。同制度の最長の利用可能期間はすべての業種で「小学校就学まで」が最も高いが、「金融業、保険業」及び「不動産業、物品賃貸業」の2業種では、他の業種と比べて、同制限における最長の利用可能期間が長い傾向にある。

従業員規模別にみると、同制限を「定めている」の割合は、規模が大きくなるにつれて高い傾向にあり、「100～199人」以上の規模では9割を超えているのに対し、「5～9人」では約4割にとどまる。また、同制度の最長の利用可能期間の割合は、すべての規模で「小学校就学まで」が最も高く、「200～299人」以下の規模では9割前後を占める。一方、「小学校入学～小学校3年生又は9歳まで」は「300人以上」（16.7%）で唯一1割を超えている。

【導入状況】

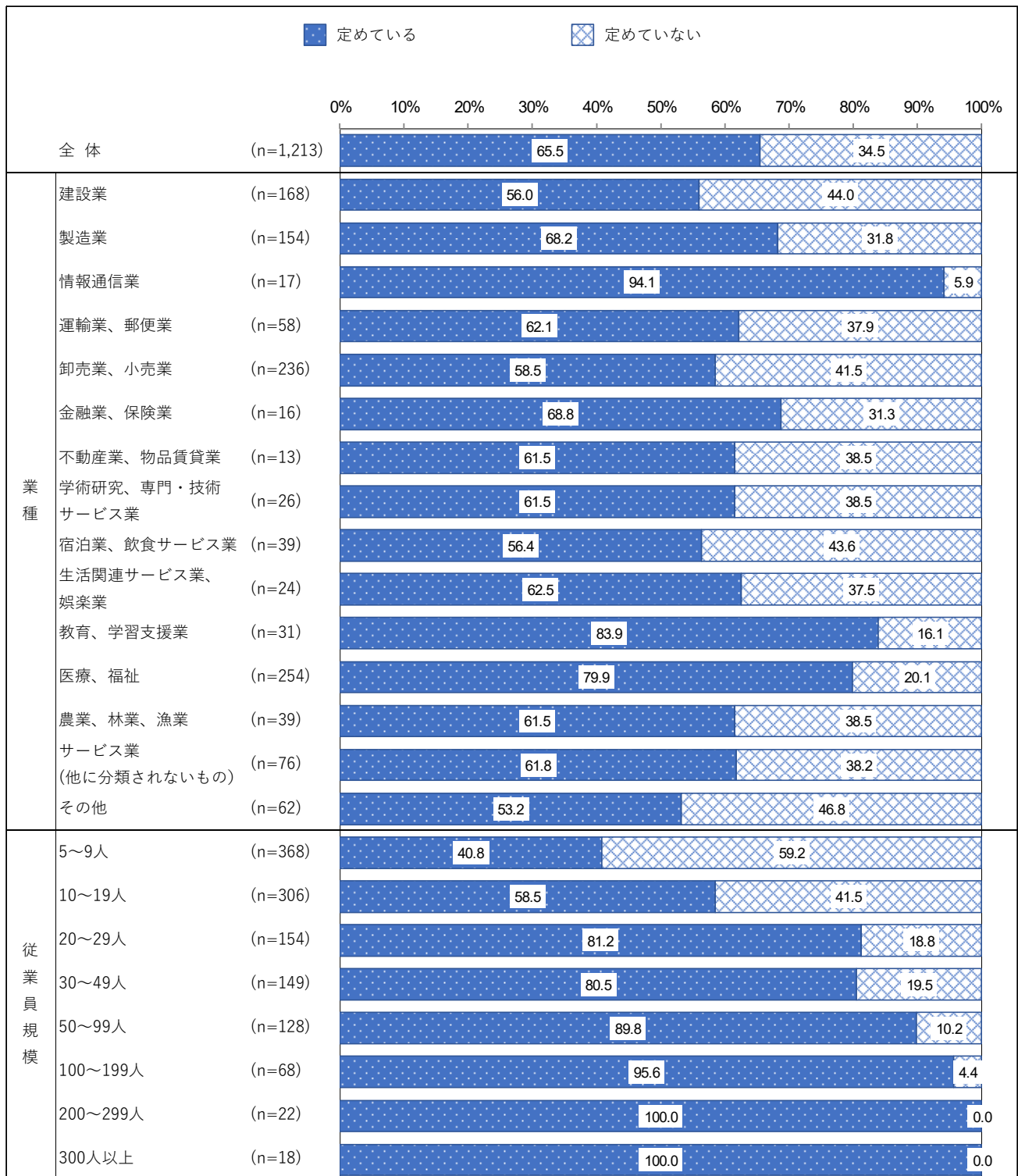


【最長の利用可能期間】



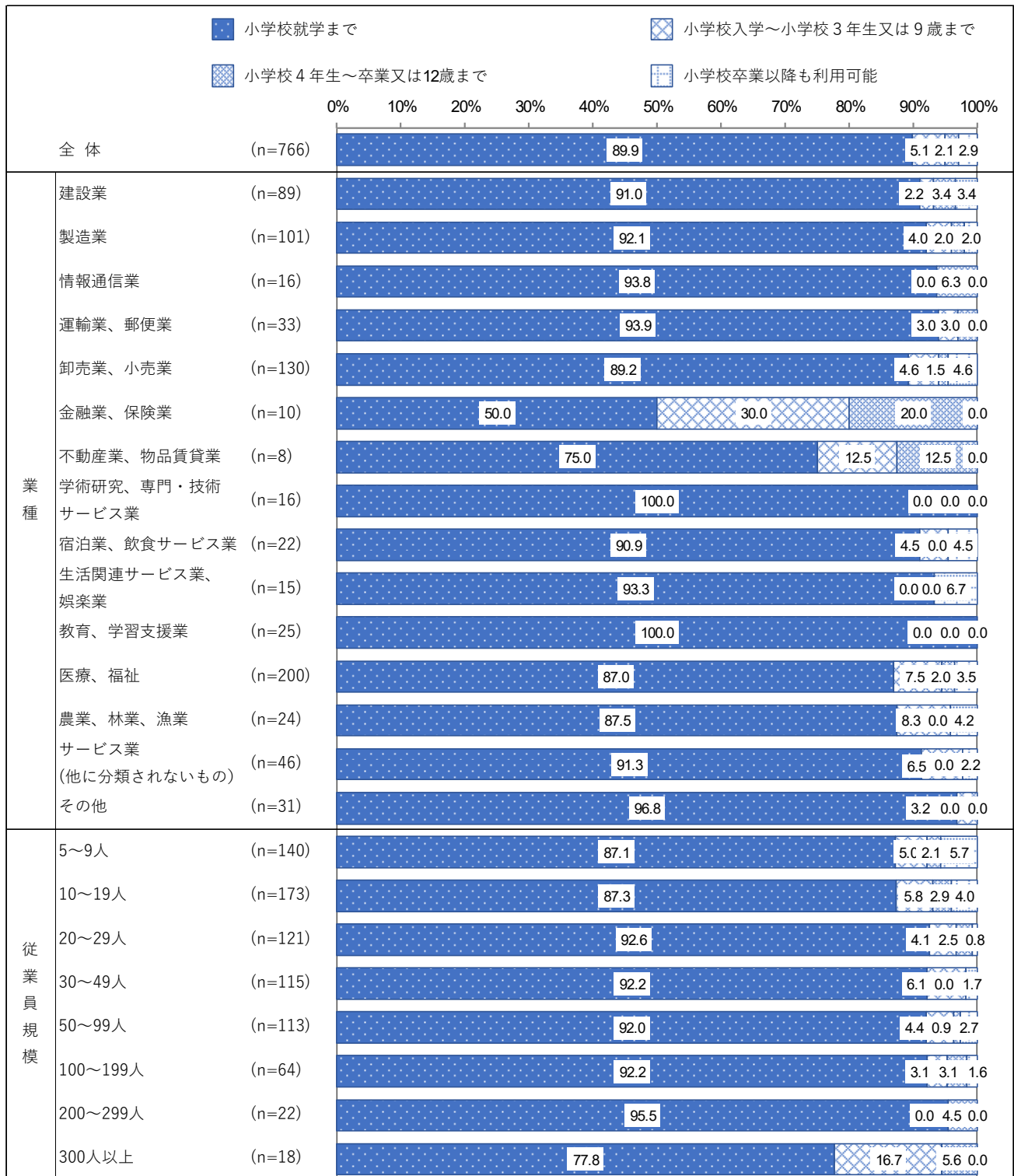
【育児での利用を目的とした所定外労働の制限：就業規則又は労働協約上の規定】

<業種、従業員規模別>



【育児での利用を目的とした所定外労働の制限：最長の利用可能期間】

<業種、従業員規模別>

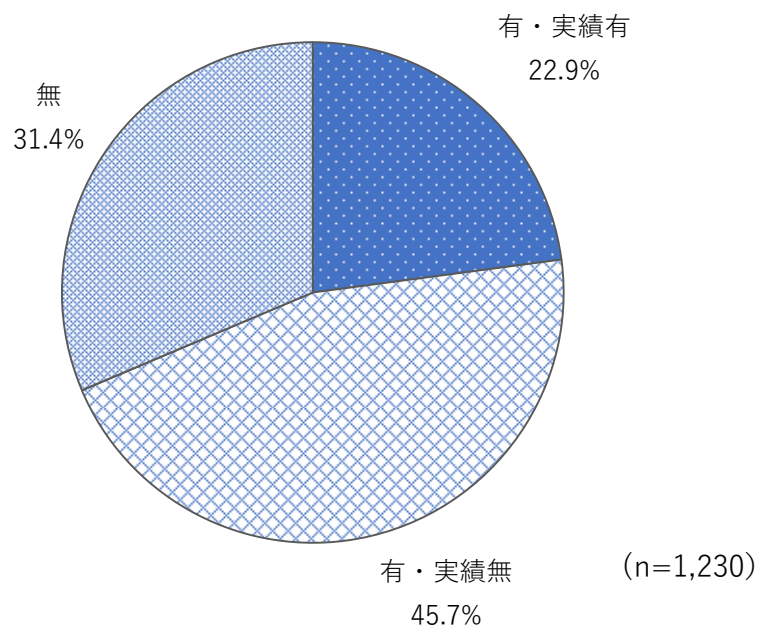


### (3) 子の看護等休暇制度の就業規則又は労働協約上の定めの有無及び利用状況

就業規則又は労働協約への小学校3年生修了までの子の看護等休暇制度の導入状況を見ると、「有・実績有」と「有・実績無」を合わせた『定めている』の割合は68.6%である。また、令和6年度（又は令和6会計年度）の1年間に同制度を利用した従業員がいる事業所の割合は22.9%となっている。

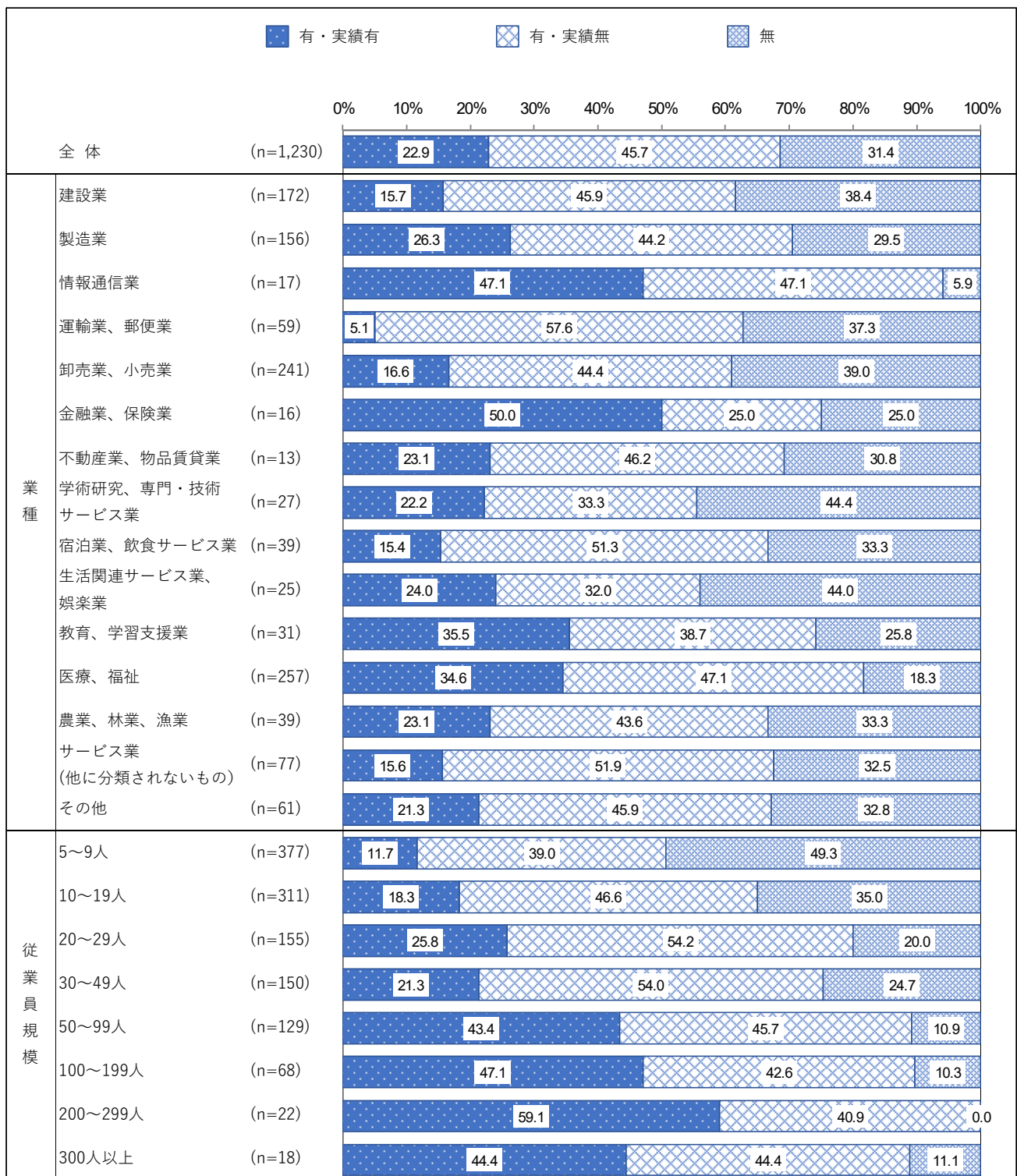
業種別にみると、同制度を『定めている』の割合は、「情報通信業」（94.2%）で最も高く、次いで「医療、福祉」（81.7%）、「金融業、保険業」（75.0%）と続いている。また、同制度の「有・実績有」の割合は、「金融業、保険業」（50.0%）で最も高く、次いで「情報通信業」（47.1%）と続いている。一方で、「運輸業、郵便業」では「有・実績有」（5.1%）の割合が唯一1割を下回っている。

従業員規模別にみると、同制度を『定めている』の割合は、「5～9人」（50.7%）で約5割であるのに対し、「50～99人」以上の規模では9割近くになっており、規模による差が大きい。また、同制度の「有・実績有」の割合も、「30～49人」以下の規模では3割を下回るのに対し、「50～99人」以上の規模では4～5割台と、規模によって差がみられる。



【子の看護等休暇制度：就業規則又は労働協約上の規定】

<業種、従業員規模別>

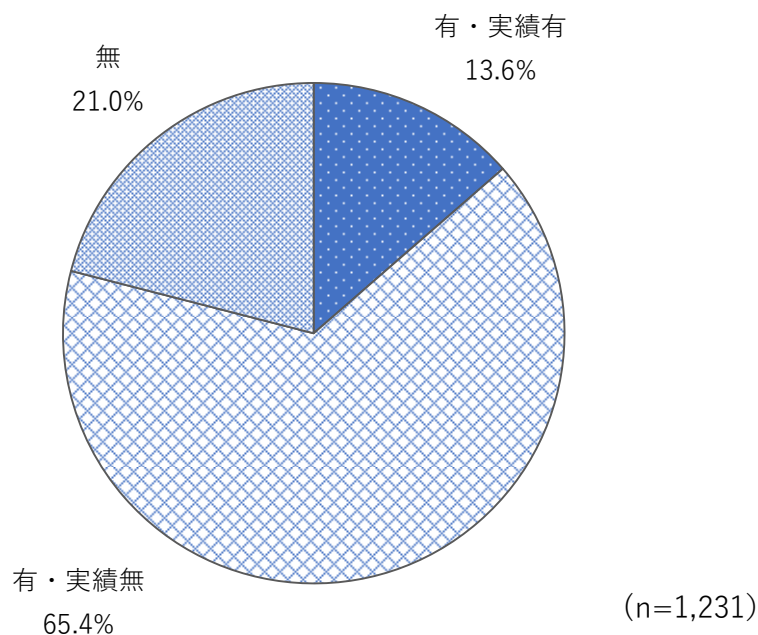


#### (4) 介護休暇制度の就業規則又は労働協約上の定めの有無及び利用状況

就業規則又は労働協約への介護休暇制度の導入状況をみると、「有・実績有」と「有・実績無」を合わせた『定めている』の割合は79.0%で、全国平均値（令和6年度 雇用均等基本調査）の68.1%を上回っている。また、令和6年度（又は令和6会計年度）の1年間に同制度を利用した従業員がいる事業所の割合は13.6%となっている。

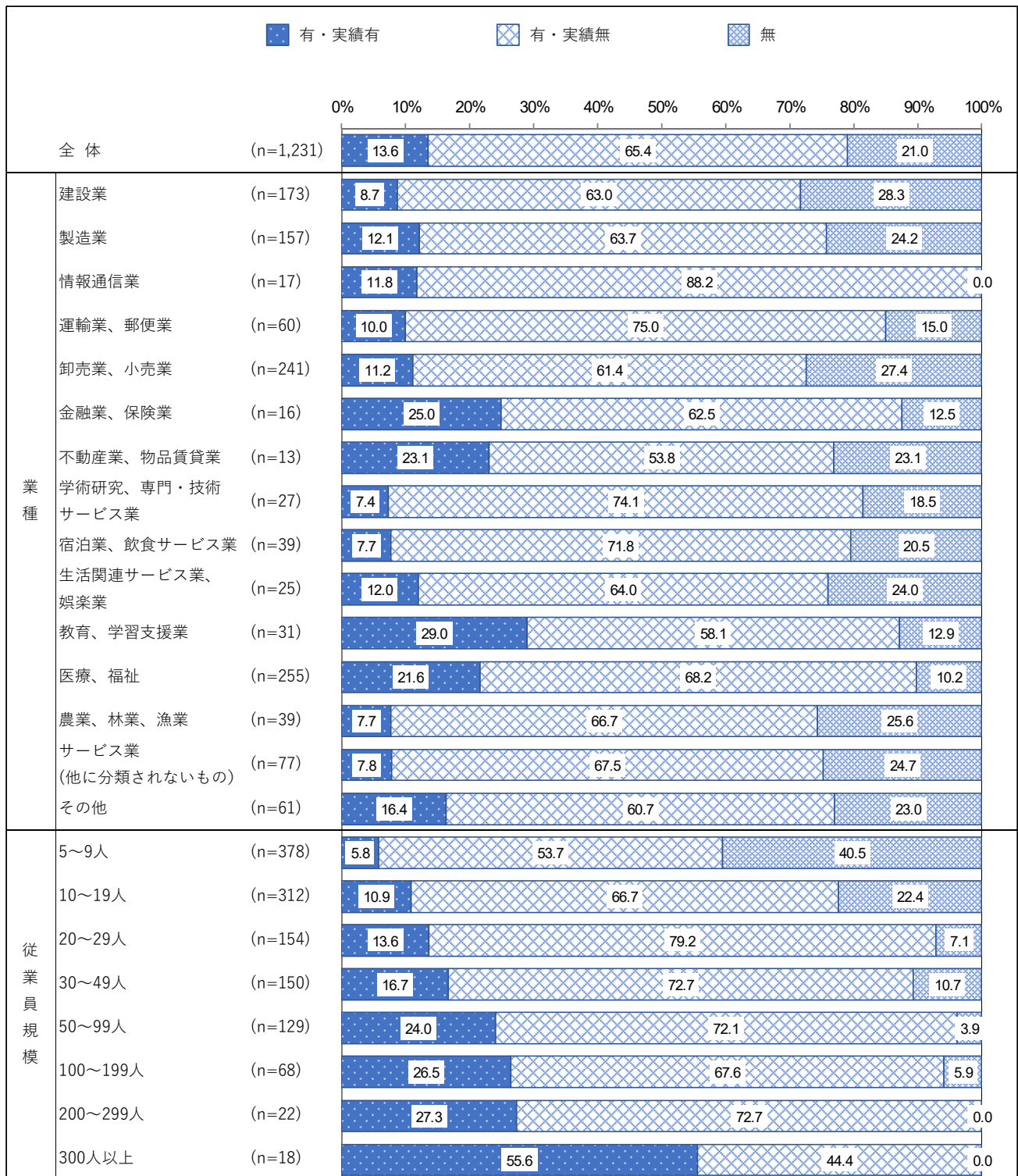
業種別にみると、同制度を『定めている』の割合は、「情報通信業」（100.0%）で最も高く、次いで「医療、福祉」（89.8%）、「金融業、保険業」（87.5%）と続いている。また、同制度の「有・実績有」の割合は、「教育、学習支援業」（29.0%）、「金融業、保険業」（25.0%）、「不動産業、物品賃貸業」（23.1%）、及び「医療、福祉」（21.6%）で2割台と、他の業種に比べてやや高い。

従業員規模別にみると、同制度を『定めている』の割合は、「20～29人」以上の規模では約9割以上であるのに対し、「5～9人」は59.5%、「10～19人」は77.6%と規模によって差がみられる。また、同制度の「有・実績有」の割合も、規模が大きくなるにつれて高い傾向にあり、「300人以上」（55.6%）と「5～9人」（5.8%）では50ポイント近い差がみられる。



【介護休暇制度：就業規則又は労働協約上の規定】

<業種、従業員規模別>



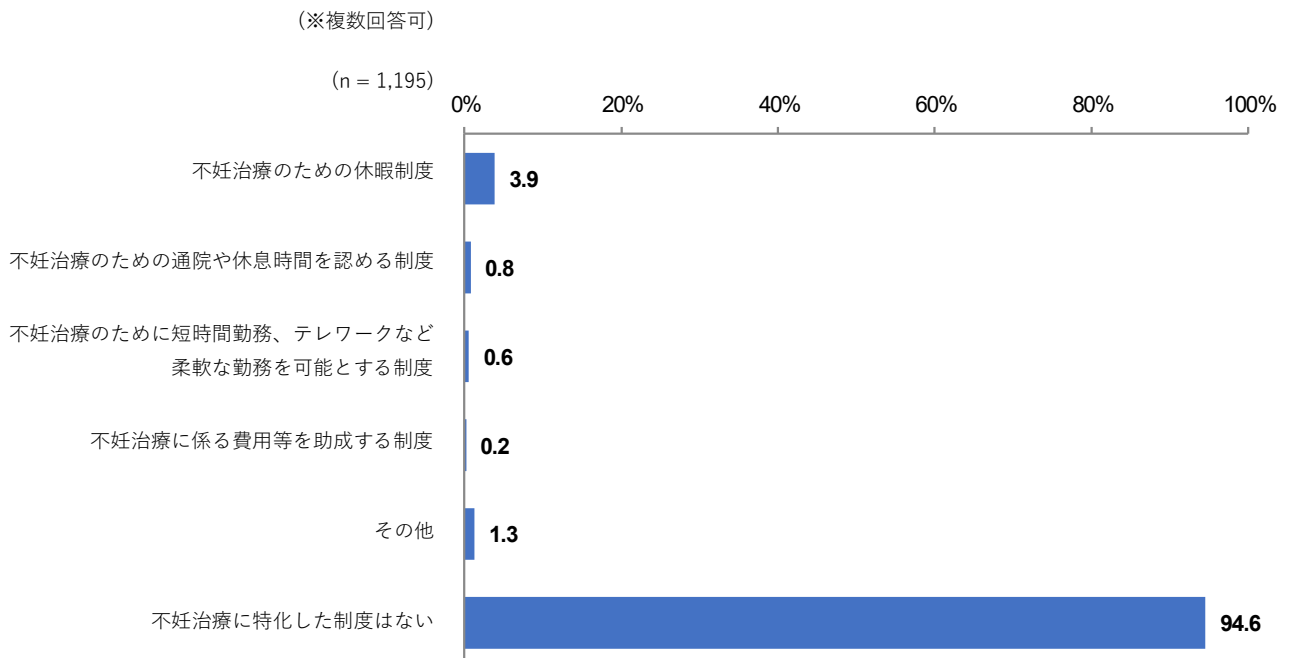
## (5) 不妊治療のための休暇などの制度

### ①不妊治療のための制度の導入状況

不妊治療のための制度の導入状況を見ると、「不妊治療に特化した制度はない」(94.6%)が最も高く、ほとんどの事業所で不妊治療のための制度は導入されていない状況にある。具体的な制度の中では、「不妊治療のための休暇制度」(3.9%)が最も高くなっている。

業種別にみると、すべての業種において「不妊治療に特化した制度はない」が最も高いが、「金融業、保険業」(75.0%)ではこの割合が唯一8割を下回っており、他の業種に比べて「不妊治療のための休暇制度」(25.0%)等の制度が導入されている割合が高い。

従業員規模別にみると、すべての規模で「不妊治療に特化した制度はない」が最も高いが、「300人以上」(77.8%)ではこの割合が唯一8割を下回っており、他の規模に比べて「不妊治療のための休暇制度」(22.2%)が導入されている割合が高い。



【不妊治療のための制度の導入状況】

<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

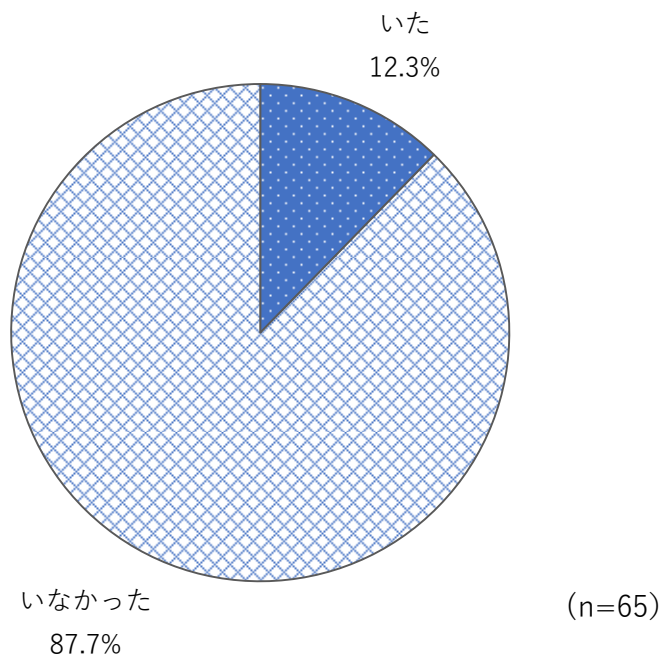
		調査数	不妊治療のための休暇制度	不妊治療のための通院や休息時間を認める制度	不妊治療のために短時間勤務、テレワークなど柔軟な勤務を可能とする制度	不妊治療に係る費用等を助成する制度	その他	不妊治療に特化した制度はない	
全体		1,195	47 3.9	9 0.8	7 0.6	2 0.2	16 1.3	1,130 94.6	
業種	建設業	165	6 3.6	0 0.0	1 0.6	0 0.0	5 3.0	155 93.9	
	製造業	151	4 2.6	0 0.0	1 0.7	0 0.0	2 1.3	145 96.0	
	情報通信業	17	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	17 100.0	
	運輸業、郵便業	56	1 1.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	55 98.2	
	卸売業、小売業	236	6 2.5	1 0.4	1 0.4	0 0.0	0 0.0	228 96.6	
	金融業、保険業	16	4 25.0	2 12.5	2 12.5	2 12.5	1 6.3	12 75.0	
	不動産業、物品賃貸業	12	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 8.3	11 91.7	
	学術研究、専門・技術サービス業	26	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	26 100.0	
	宿泊業、飲食サービス業	37	3 8.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	34 91.9	
	生活関連サービス業、娯楽業	26	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	26 100.0	
	教育、学習支援業	31	3 9.7	1 3.2	1 3.2	0 0.0	1 3.2	28 90.3	
	医療、福祉	252	7 2.8	4 1.6	1 0.4	0 0.0	5 2.0	237 94.0	
	農業、林業、漁業	37	1 2.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	36 97.3	
	サービス業(他に分類されないもの)	74	7 9.5	1 1.4	0 0.0	0 0.0	1 1.4	66 89.2	
	その他	59	5 8.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	54 91.5	
	従業員規模	5~9人	357	11 3.1	4 1.1	1 0.3	0 0.0	6 1.7	340 95.2
		10~19人	306	9 2.9	1 0.3	1 0.3	0 0.0	5 1.6	292 95.4
20~29人		150	7 4.7	2 1.3	0 0.0	1 0.7	1 0.7	142 94.7	
30~49人		149	7 4.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	142 95.3	
50~99人		128	5 3.9	0 0.0	1 0.8	0 0.0	1 0.8	121 94.5	
100~199人		65	4 6.2	2 3.1	3 4.6	0 0.0	3 4.6	57 87.7	
200~299人		22	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	22 100.0	
300人以上		18	4 22.2	0 0.0	1 5.6	1 5.6	0 0.0	14 77.8	

## ②不妊治療のための各種制度の利用状況

不妊治療のための各種制度の利用状況をみると、利用した従業員が「いた」とする事業所の割合は12.3%である。

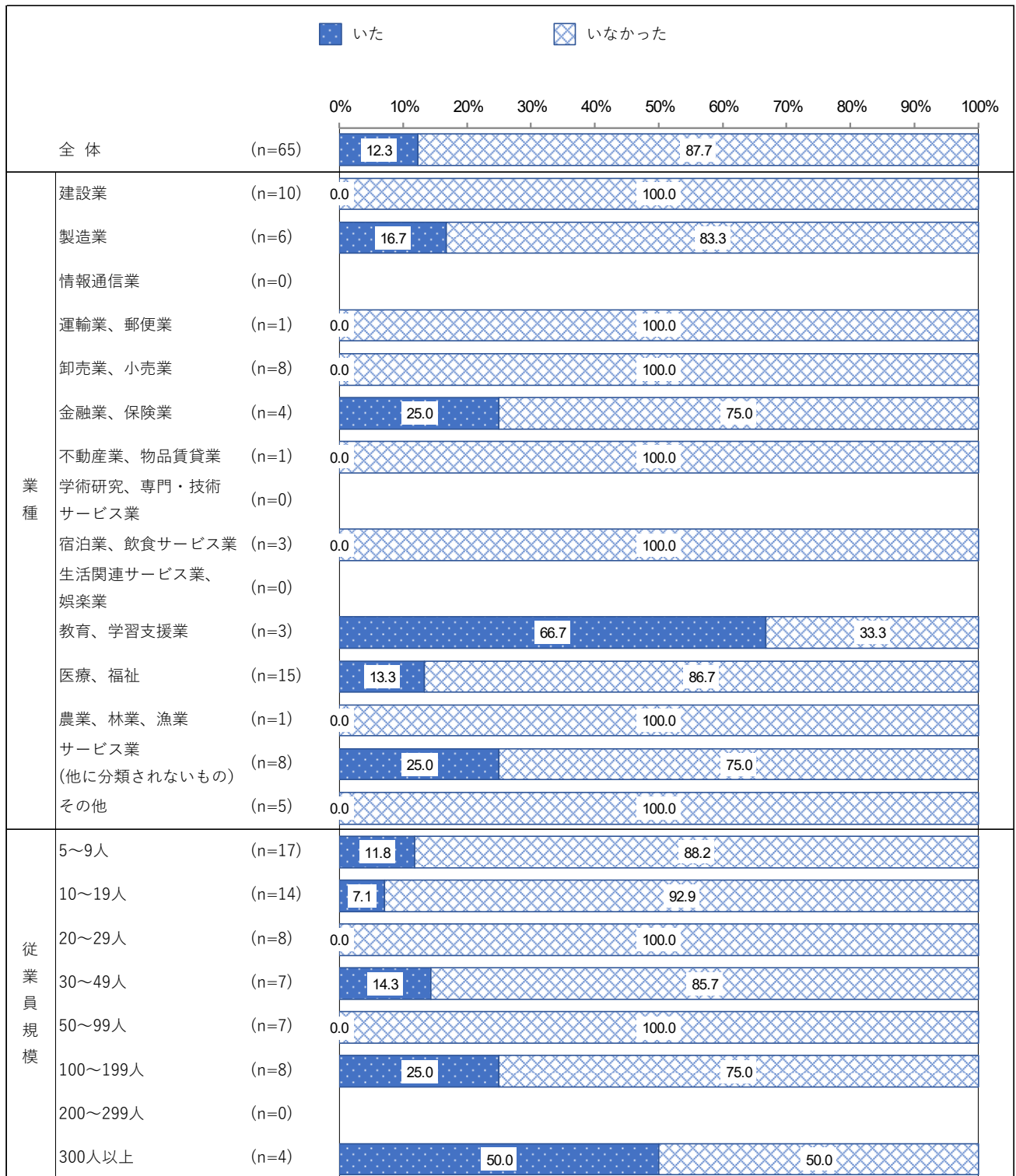
業種別（調査数5未満を除く）にみると、同制度を利用した従業員が「いた」とする事業所は、すべての業種で3件未満であった。

従業員規模別（調査数5未満を除く）にみると、同制度を利用した従業員が「いた」とする事業所は、すべての規模で3件未満であった。



【不妊治療のための各種制度の利用状況】

<業種、従業員規模別>



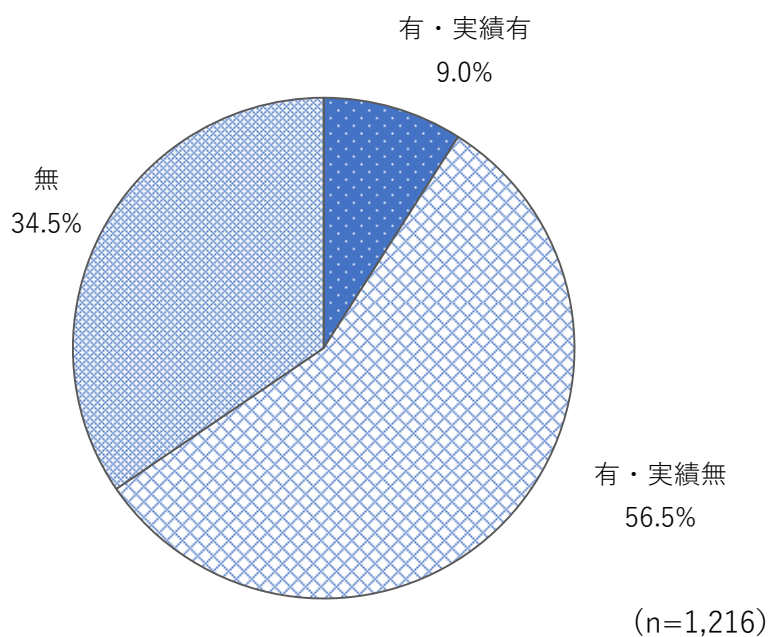
## (6) 女性特有の健康課題に配慮した取組

### ①生理休暇制度の就業規則又は労働協約上の定めの有無及び利用状況

就業規則又は労働協約への生理休暇制度の導入状況をみると、「有・実績有」と「有・実績無」を合わせた『定めている』の割合は65.5%となっている。また、令和6年度（又は令和6会計年度）の1年間に同制度を利用した従業員がいる事業所の割合は9.0%となっている。

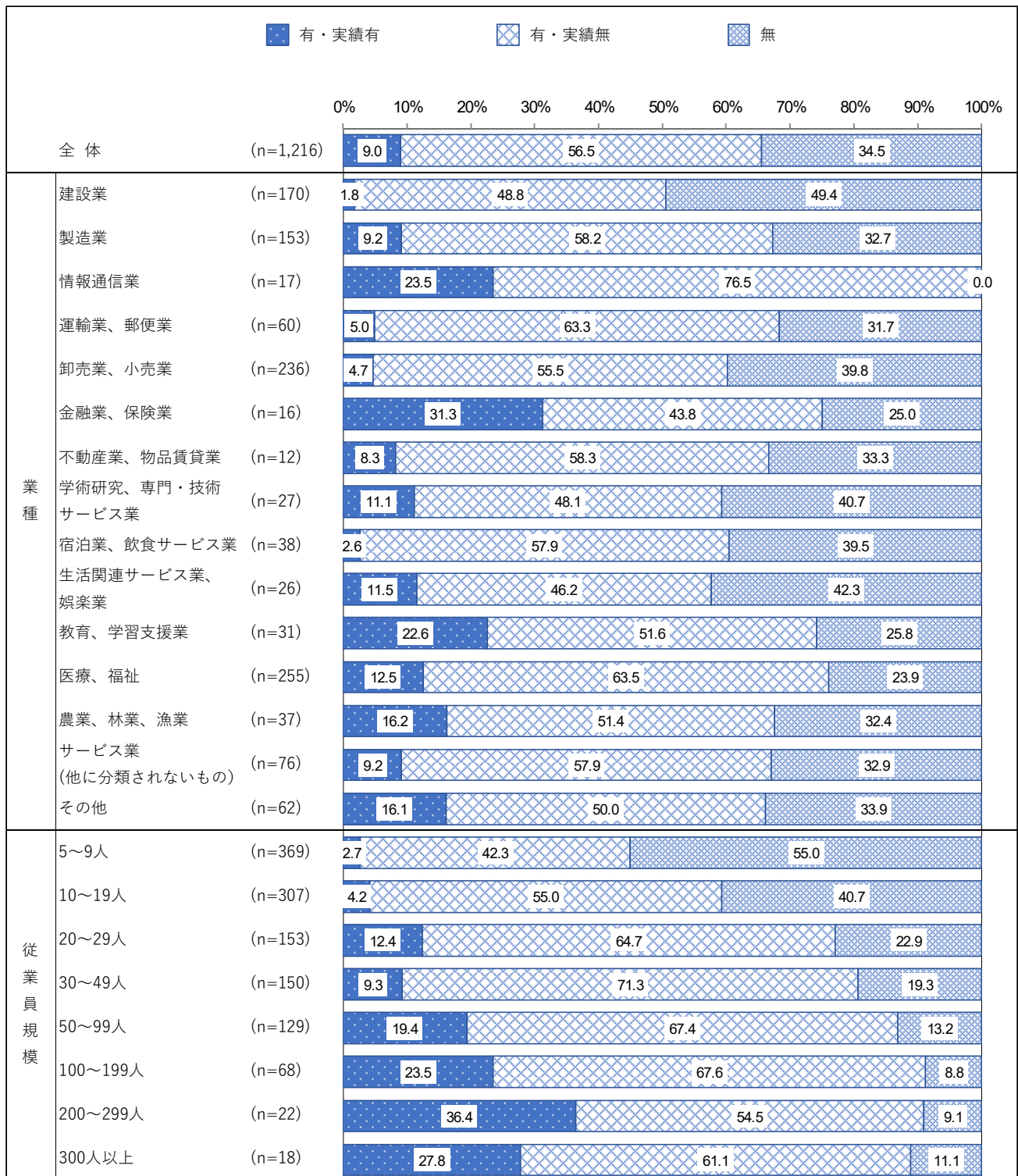
業種別にみると、同制度を『定めている』の割合は、「情報通信業」（100.0%）で最も高く、次いで「医療、福祉」（76.0%）、「金融業、保険業」（75.1%）と続いている。また、同制度の「有・実績有」の割合は、「金融業、保険業」（31.3%）で最も高く、次いで「情報通信業」（23.5%）、「教育、学習支援業」（22.6%）と続いており、この3業種は他の業種に比べて高くなっている。

従業員規模別にみると、同制度を『定めている』の割合は、「100～199人」以上の規模では9割前後であるのに対し、「5～9人」（45.0%）では5割を下回っており、規模による差が大きい。また、同制度の「有・実績有」の割合は、「50～99人」以上の規模で約2割以上であるのに対し、「5～9人」（2.7%）、「10～19人」（4.2%）及び「30～49人」（9.3%）では1割を下回っており、規模が大きいほど高い傾向がみられる。



【生理休暇制度：就業規則又は労働協約上の規定】

<業種、従業員規模別>



## ②女性特有の健康課題に配慮した取組の実施状況

### 1. 生理休暇を取りやすくする措置

生理休暇を取りやすくする措置について「実施している」は20.2%、「実施を検討中」は12.3%となっている。

業種別にみると、「実施している」の割合は「金融業、保険業」(35.7%)で最も高い。

従業員規模別にみると、「実施している」の割合は「100～199人」(28.4%)で最も高い。

### 2. 更年期症状で休める特別休暇の設置

更年期症状で休める特別休暇の設置について「実施している」は5.3%、「実施を検討中」は12.3%となっている。

業種別にみると、「実施している」の割合は「運輸業、郵便業」(11.3%)で最も高い。

従業員規模別にみると、「実施している」の割合は「5～9人」(6.9%)で最も高い。

### 3. 相談窓口の設置

相談窓口の設置について「実施している」は18.6%、「実施を検討中」は10.9%となっている。

業種別にみると、「実施している」の割合は「教育、学習支援業」(30.0%)で最も高い。

従業員規模別にみると、「実施している」の割合は「300人以上」(70.6%)で最も高い。

### 4. 女性の健康を学ぶ社内研修の実施

女性の健康を学ぶ社内研修の実施について「実施している」は2.4%、「実施を検討中」は10.3%となっている。

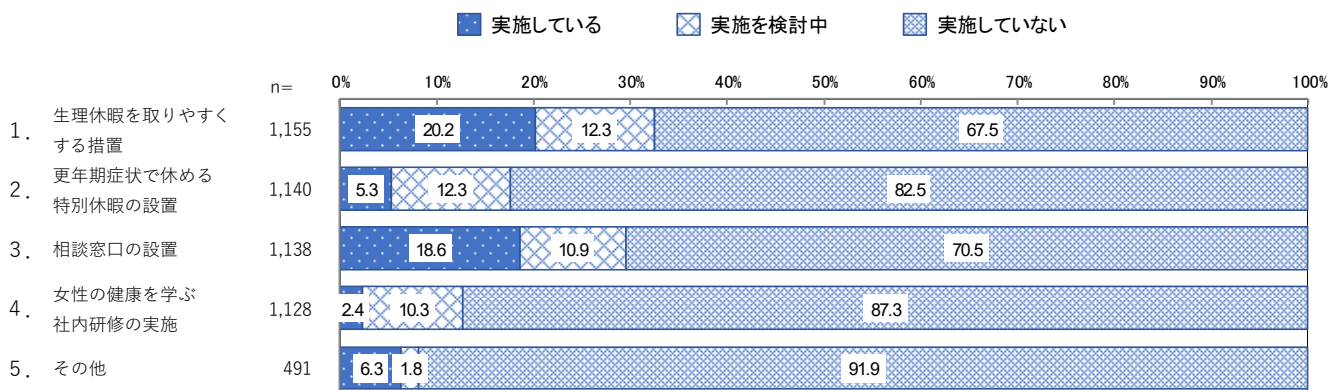
業種別にみると、「実施している」の割合は「金融業、保険業」(14.3%)で最も高い。

従業員規模別にみると、「実施している」の割合は「300人以上」(17.6%)で最も高い。

### 5. その他

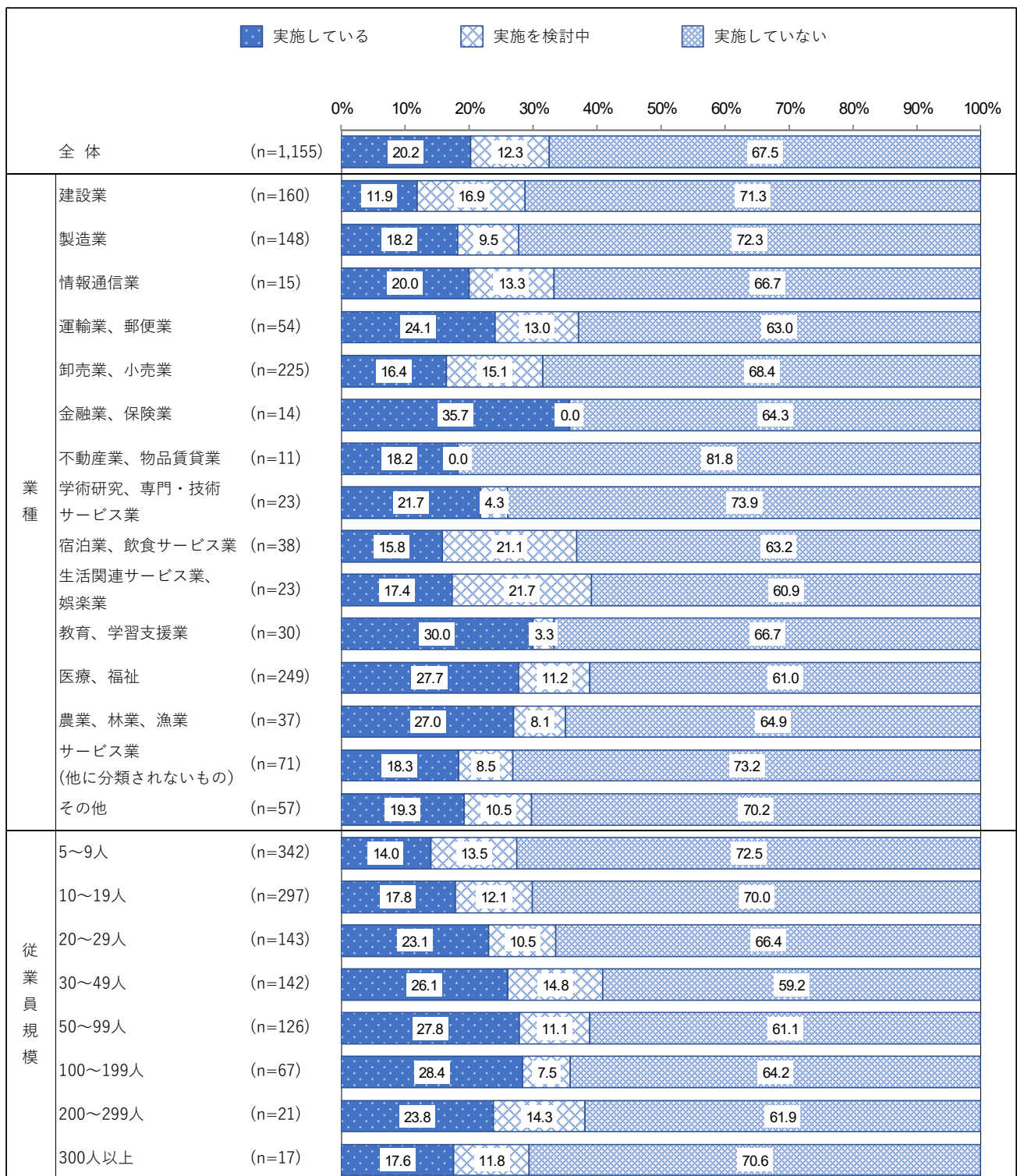
その他について「実施している」は6.3%、「実施を検討中」は1.8%となっている。

※その他では、「相談窓口は設置していないが必要に応じて話を聞いている」、「申し出のあった休暇は全て認めている」、「会社負担で乳がん・子宮けいがん検診をしている」などの回答がみられた。



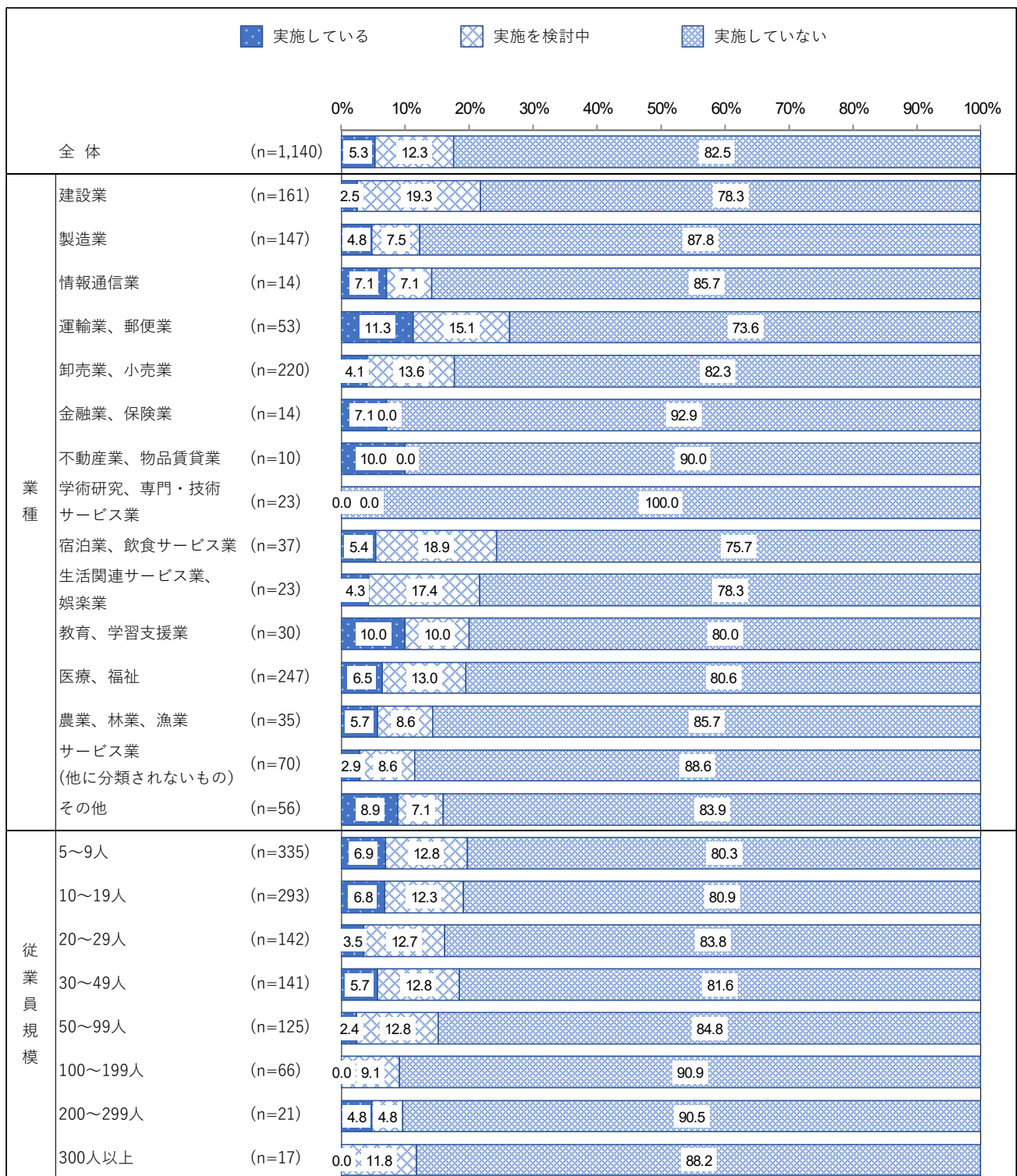
# 1. 生理休暇を取りやすくする措置

<業種、従業員規模別>



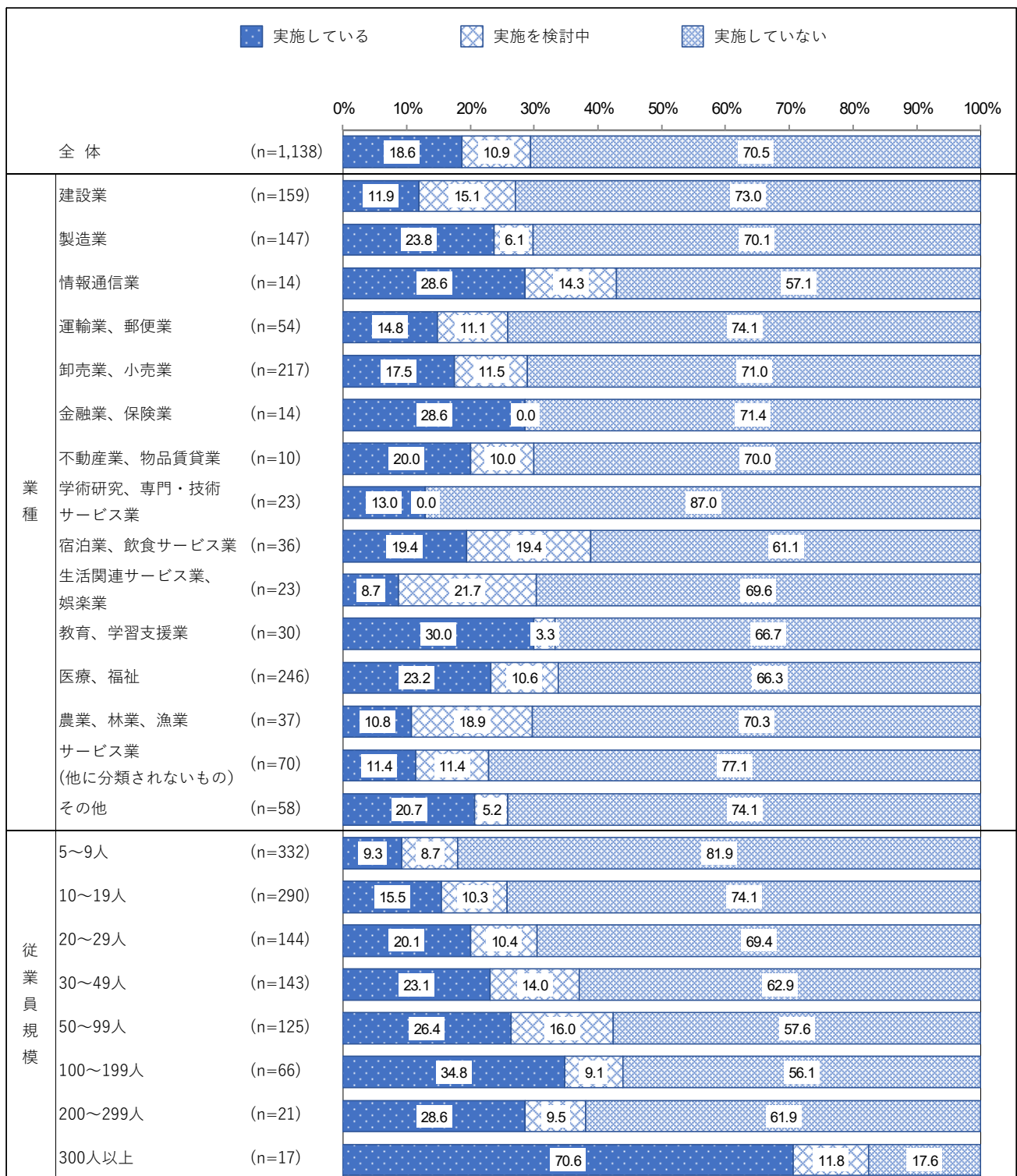
## 2. 更年期症状で休める特別休暇の設置

<業種、従業員規模別>



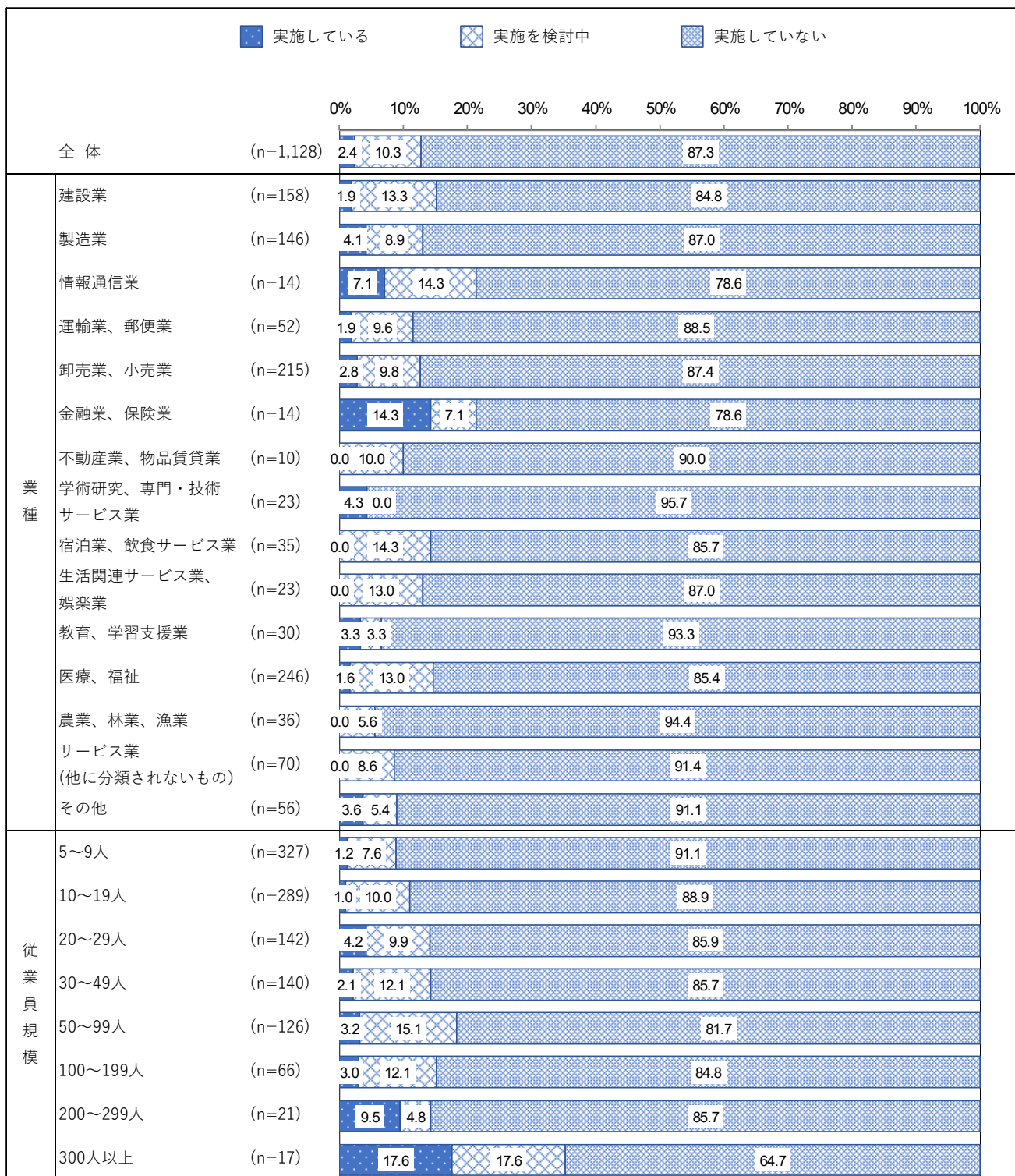
### 3. 相談窓口の設置

<業種、従業員規模別>



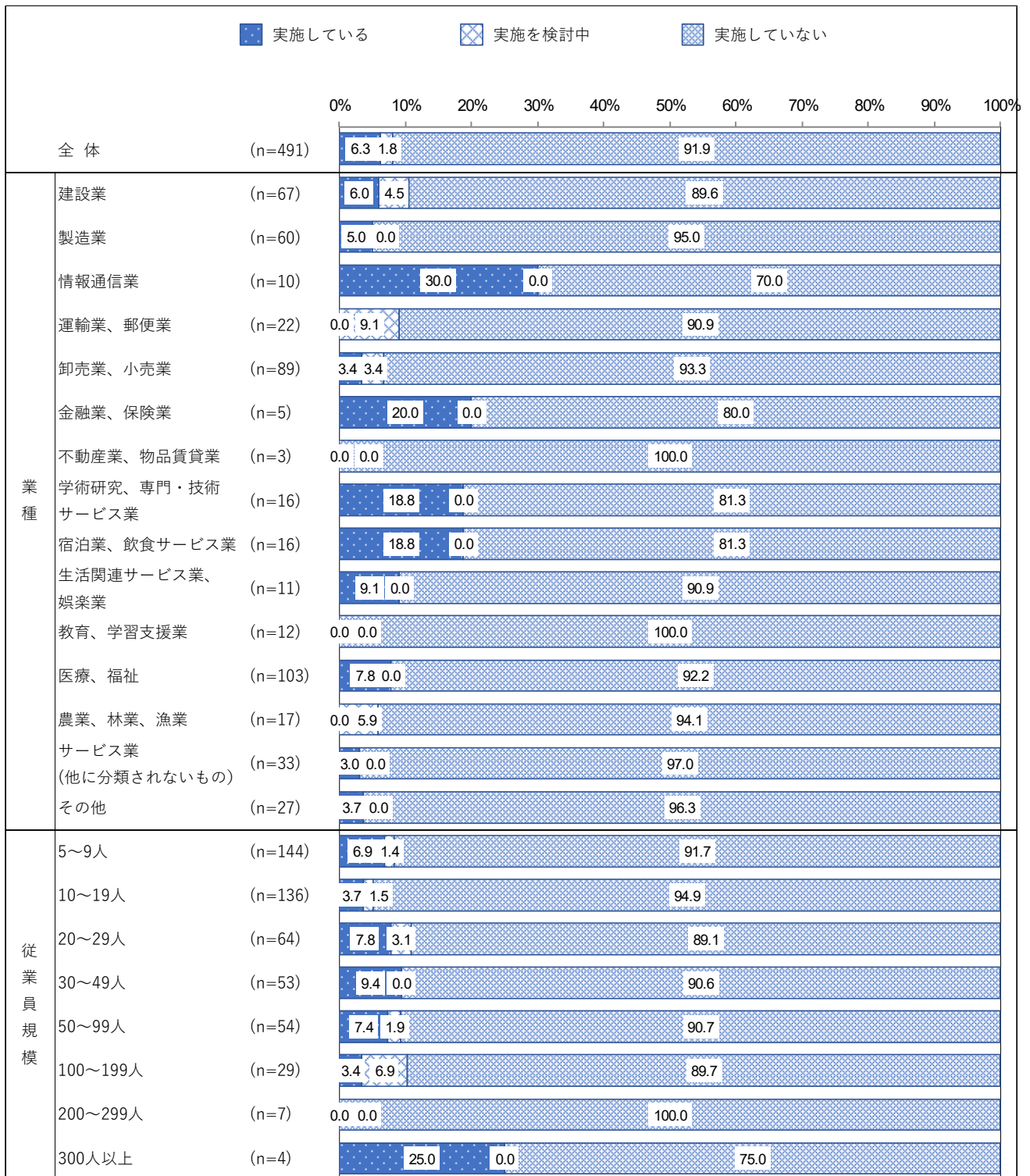
#### 4. 女性の健康を学ぶ社内研修の実施

<業種、従業員規模別>



## 5. その他

<業種、従業員規模別>



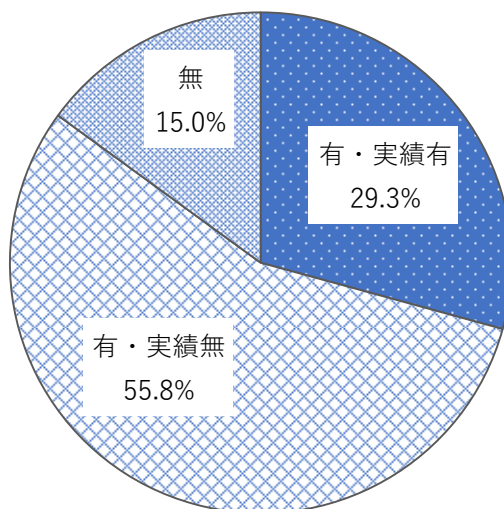
## 5. 休業制度

### (1) 産前産後休業制度の就業規則又は労働協約上の定めの有無及び利用状況

就業規則又は労働協約への産前産後休業制度の導入状況を見ると、「有・実績有」と「有・実績無」を合わせた『定めている』の割合は85.1%となっている。また、令和6年度（又は令和6会計年度）の1年間に従業員の利用実績がある事業所の割合は29.3%となっている。

業種別にみると、産前産後休業制度の導入割合は、「情報通信業」（100.0%）で最も高く、次いで「医療、福祉」（94.9%）、「金融業、保険業」（94.2%）と続いており、これらの3業種では9割を超えている。一方で、建設業（76.0%）及び「卸売業、小売業」（79.3%）では8割を下回っており、他の業種に比べて低い。また、同制度の「有・実績有」の割合は、「情報通信業」（64.7%）で最も高く、次いで「医療、福祉」（53.3%）、「金融業、保険業」（47.1%）と続いており、同制度の導入割合と同様の順となっている。

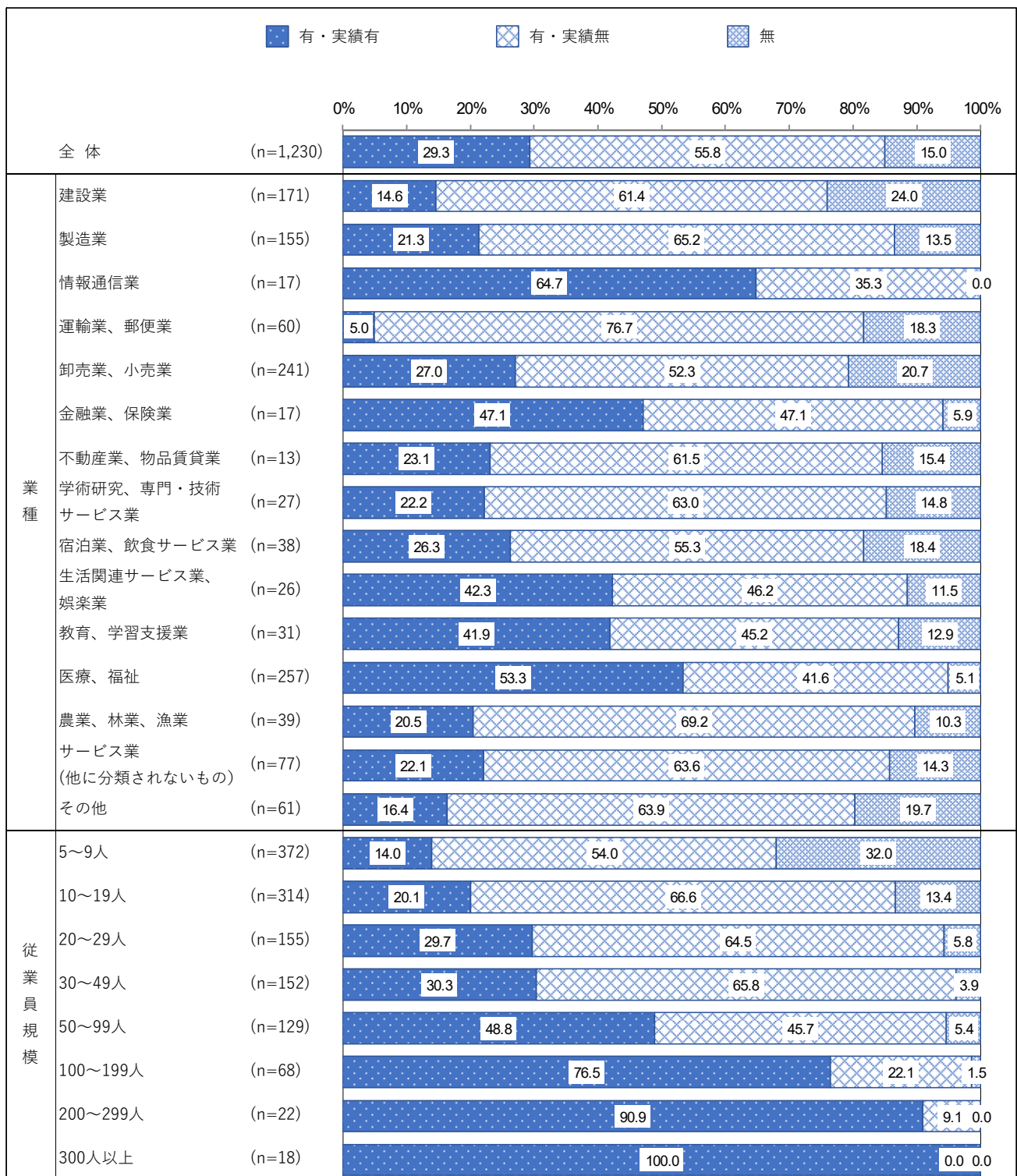
従業員規模別にみると、産前産後休業制度の導入割合は、「20～29人」以上の規模で9割を超えており、一定以上の規模ではほとんどの事業所で同制度が就業規則又は労働協約で定められている。また、同制度の「有・実績有」の割合は、規模が大きくなるにしたがって高い傾向にあり、最も高い「300人以上」（100.0%）と最も低い「5～9人」（14.0%）では非常に大きな差がみられる。



(n=1,230)

【産前産後休業制度：就業規則又は労働協約上の規定】

<業種、従業員規模別>



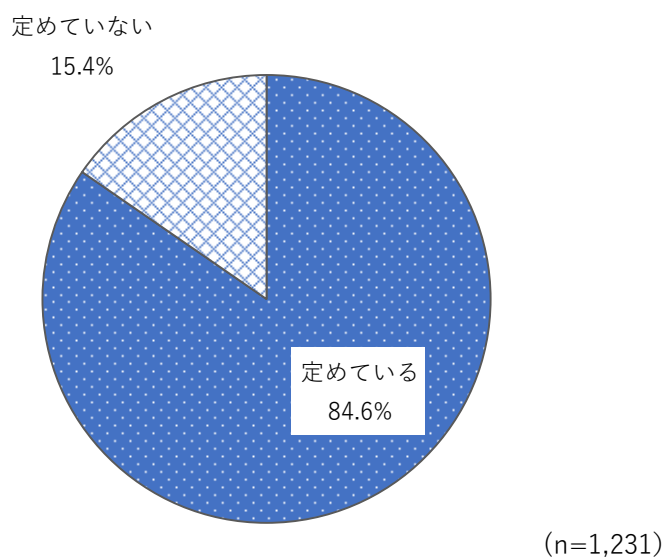
## (2) 育児休業制度の就業規則又は労働協約上の定めの有無及び利用状況

### ① 育児休業制度の就業規則又は労働協約上の定めの有無

就業規則又は労働協約への育児休業制度の導入状況を見ると、「定めている」の割合は84.6%、「定めていない」の割合は15.4%となっている。

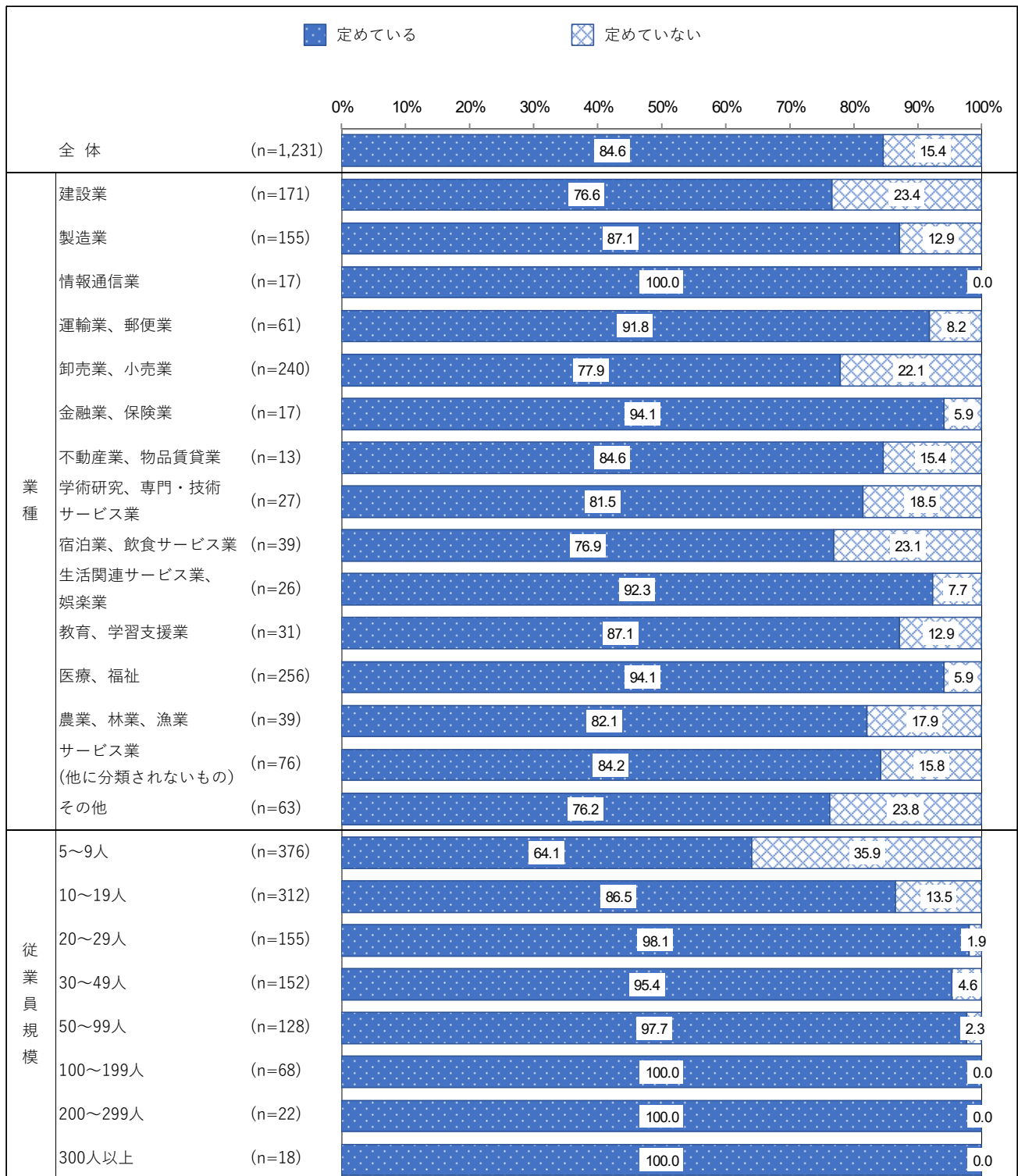
業種別にみると、すべての業種において「定めている」の割合は高い傾向にあるが、「建設業」(76.6%)、「宿泊業、飲食サービス業」(76.9%)、「卸売業、小売業」(77.9%)の3業種では8割を下回っており、他の業種に比べてやや低い。

従業員規模別にみると、「定めている」の割合は、規模が大きいほど高い傾向にあり、「20～29人」以上の規模では9割を超えている。一方で、「5～9人」では「定めている」の割合は64.1%にとどまっている。



【育児休業制度：就業規則又は労働協約上の規定】

<業種、従業員規模別>



## ②-1 育児休業制度の利用状況

令和4年10月1日から令和5年9月30日までの間、在職中に出産又は配偶者が出産した従業員のうち、令和6年10月1日までの育児休業制度の利用状況では、女性の取得率は98.2%と全国平均値（令和6年度 雇用均等基本調査）の86.6%よりも高くなっている。また、男性の取得率は46.4%であるが、前回調査（令和6年度 36.1%）からは10.3ポイント上昇しており、全国平均値（令和6年度 雇用均等基本調査）の40.5%も上回っている。

### 【女性】

育児休業取得率	98.2%
n=554	

### 【男性】

育児休業取得率	46.4%
n=448	

なお、本設問の回答企業、育児休業対象者、育児休業取得者は以下のとおりである。

	回答企業	育児休業対象者（人）	育児休業取得者（人）	取得率（%）
女性	1,067	554	544	98.2
男性	1,042	448	208	46.4

### 【男性育休取得率】

#### <業種別>

	調査数	育児休業対象者(人)	育児休業取得者(人)	育児休業取得率(%)
合計	1,042	448	208	46.4
建設業	144	48	16	33.3
製造業	135	71	42	59.2
情報通信業	14	15	9	60.0
運輸業、郵便業	58	14	4	28.6
卸売業、小売業	200	94	39	41.5
金融業、保険業	15	14	9	64.3
不動産業、物品賃貸業	11	3	1	33.3
学術研究、専門・技術サービス業	24	12	3	25.0
宿泊業、飲食サービス業	29	3	0	0.0
生活関連サービス業、娯楽業	24	12	7	58.3
教育、学習支援業	27	60	16	26.7
医療、福祉	206	71	43	60.6
農業、林業、漁業	33	4	1	25.0
サービス業 (他に分類されないもの)	69	20	13	65.0
その他	53	7	5	71.4

#### <従業員規模別>

	調査数	育児休業対象者(人)	育児休業取得者(人)	育児休業取得率(%)
合計	1,042	448	208	46.4
5~9人	299	28	13	46.4
10~19人	261	47	19	40.4
20~29人	131	31	16	51.6
30~49人	136	50	24	48.0
50~99人	114	68	38	55.9
100~199人	64	68	35	51.5
200~299人	20	51	28	54.9
300人以上	17	105	35	33.3

## ②-2 育児休業の取得期間

育児休業の取得期間をみると、女性では「6か月～12か月未満」(60.3%)が最も高く、次いで「12か月～18か月未満」(23.3%)となっている。

男性では「1か月～3か月未満」(29.3%)が最も高く、次いで「2週間～1か月未満」(20.2%)となっている。

取得期間	女性(人)	男性(人)	女性割合	男性割合
5日未満	0	35	0.0%	16.8%
5日～2週間未満	0	33	0.0%	15.9%
2週間～1か月未満	0	42	0.0%	20.2%
1か月～3か月未満	8	61	1.5%	29.3%
3か月～6か月未満	23	29	4.2%	13.9%
6か月～12か月未満	328	7	60.3%	3.4%
12か月～18か月未満	127	1	23.3%	0.5%
18か月～24か月未満	22	0	4.0%	0.0%
24か月～36か月未満	12	0	2.2%	0.0%
36か月以上	18	0	3.3%	0.0%
不明	6	0	1.1%	0.0%
合計	544	208	100%	100%

## ②-3 育児休業の男女別平均取得日数

育児休業制度の平均取得日数について、1社あたりの平均取得日数は女性が203.8日、男性が19.1日となっている。

業種別（調査数5未満を除く）にみると、1社あたりの平均取得日数は男女ともに「医療、福祉」（女性269.0日、男性38.4日）で最も多い。

従業員規模別にみると、1社あたりの平均取得日数は、女性が「300人以上」（340.5日）、男性が「100～199人」（48.5日）でそれぞれ最も多い。

	回答企業	平均取得日数合計（日）	1社あたり平均取得日数（日）
女性	392	79,904	203.8
男性	292	5,569	19.1

### <業種、従業員規模別>

		女性		
		調査数	育児休業の平均取得日数の合計	1社あたり平均取得日数
合計		392	79,904	203.8
業種	建設業	35	3,047	87.1
	製造業	39	8,499	217.9
	情報通信業	10	2,470	247.0
	運輸業、郵便業	13	563	43.3
	卸売業、小売業	75	14,260	190.1
	金融業、保険業	7	1,354	193.4
	不動産業、物品賃貸業	1	300	300.0
	学術研究、専門・技術サービス業	8	1,204	150.5
	宿泊業、飲食サービス業	14	2,089	149.2
	生活関連サービス業、娯楽業	8	1,446	180.8
	教育、学習支援業	14	2,783	198.8
	医療、福祉	130	34,972	269.0
	農業、林業、漁業	6	722	120.3
	サービス業（他に分類されないもの）	20	4,228	211.4
その他	12	1,967	163.9	
従業員規模	5～9人	62	7,545	121.7
	10～19人	84	12,975	154.5
	20～29人	50	9,338	186.8
	30～49人	58	10,348	178.4
	50～99人	64	16,947	264.8
	100～199人	41	12,031	293.4
	200～299人	18	5,613	311.8
	300人以上	15	5,107	340.5

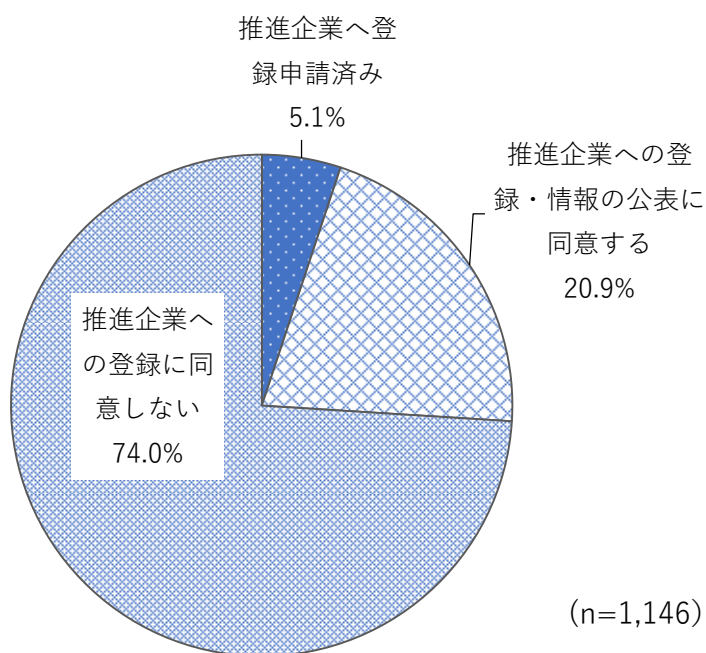
		男性		
		調査数	育児休業の平均取得日数の合計	1社あたり平均取得日数
合計		292	5,569	19.1
業種	建設業	41	349	8.5
	製造業	34	554	16.3
	情報通信業	8	216	27.0
	運輸業、郵便業	12	96	8.0
	卸売業、小売業	57	800	14.0
	金融業、保険業	5	129	25.8
	不動産業、物品賃貸業	1	28	28.0
	学術研究、専門・技術サービス業	8	145	18.1
	宿泊業、飲食サービス業	10	0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	5	32	6.4
	教育、学習支援業	10	313	31.3
	医療、福祉	64	2,459	38.4
	農業、林業、漁業	7	163	23.3
	サービス業（他に分類されないもの）	19	246	12.9
その他	11	39	3.5	
従業員規模	5～9人	52	185	3.6
	10～19人	65	431	6.6
	20～29人	30	736	24.5
	30～49人	48	917	19.1
	50～99人	43	1,180	27.4
	100～199人	26	1,261	48.5
	200～299人	16	394	24.6
	300人以上	12	465	38.8

## ②-4 推進企業の登録について

「こうち男性育休推進企業」への登録について、「推進企業へ登録申請済み」は5.1%、「推進企業への登録・情報の公表に同意する」は20.9%となっている。

業種別にみると、「推進企業へ登録申請済み」の割合は、「情報通信業」(50.0%)で最も高く、次いで「金融業、保険業」(20.0%)、「学術研究、専門・技術サービス業」(16.0%)となっている。

従業員規模別にみると、「推進企業へ登録申請済み」の割合は規模が大きいほど高く、「300人以上」(33.3%)では3割を超えている。

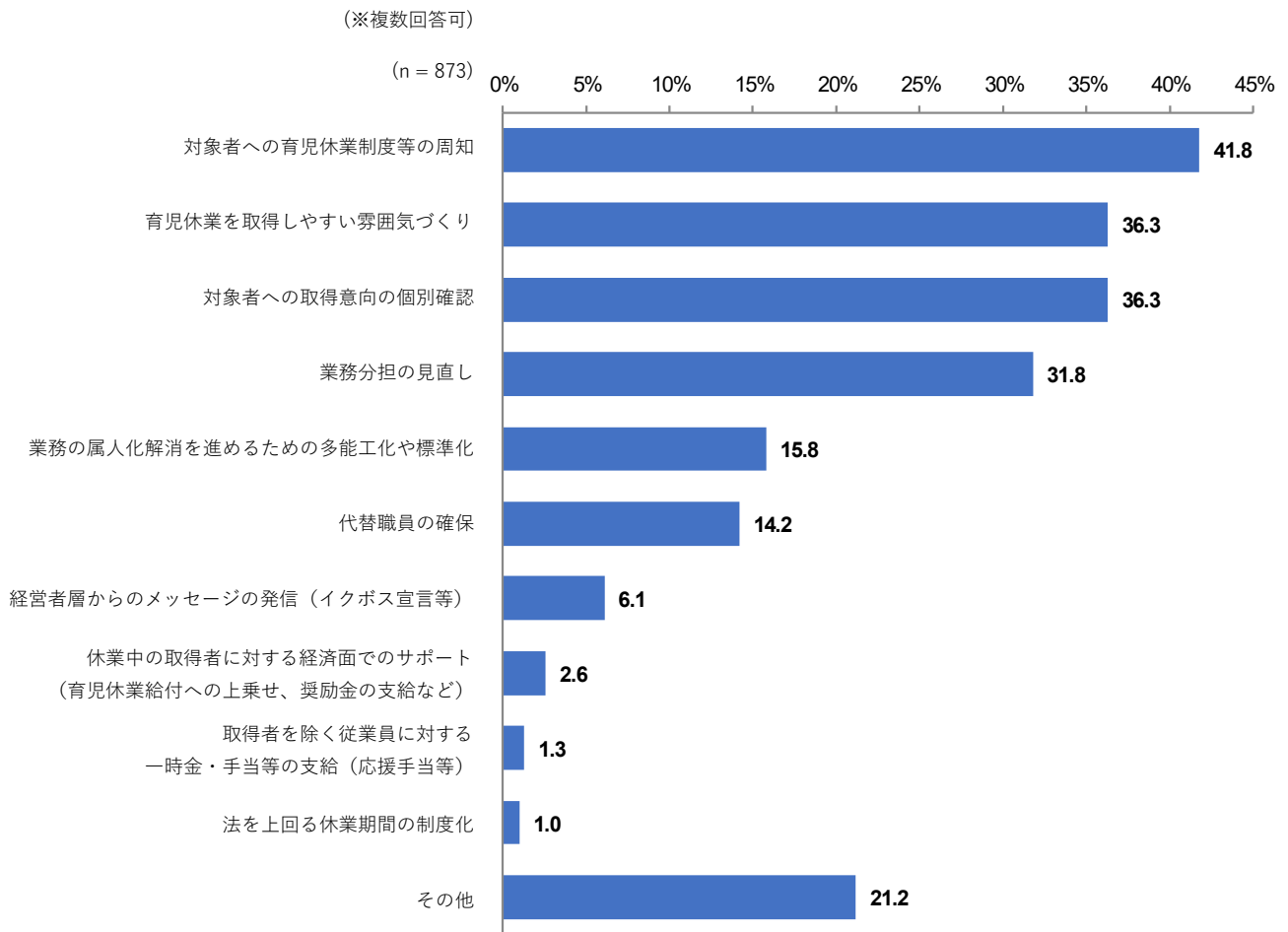


### ③-1 男性の育児休業の取得促進

男性の育児休業の取得促進に向けた取組について、「対象者への育児休業制度等の周知」(41.8%)が最も高く、次いで「育児休業を取得しやすい雰囲気づくり」及び「対象者への取得意向の個別確認」(ともに36.3%)、「業務分担の見直し」(31.8%)と続いている。

業種別にみると、「宿泊業、飲食サービス業」以外のすべての業種で「対象者への育児休業制度等の周知」、「育児休業を取得しやすい雰囲気づくり」又は「対象者への取得意向の個別確認」のいずれかが最も高い割合となっている。「宿泊業、飲食サービス業」では「業務分担の見直し」(47.8%)が最も高い。

従業員規模別にみると、「10～19人」以上の規模では「対象者への育児休業制度等の周知」の割合が最も高く、「10～19人」では「育児休業を取得しやすい雰囲気づくり」も同率である。一方、「5～9人」では「業務分担の見直し」が最も高くなっている。



※「その他」では、「対象者がいない」とする回答が圧倒的に多く、ほかには「外部講師による研修」、「育児休業を取得するにあたって給与・給付金についての説明」、「育児に関わるあらゆる都合に応じて遅出、早退、休みの自由」などの回答がみられた。

<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

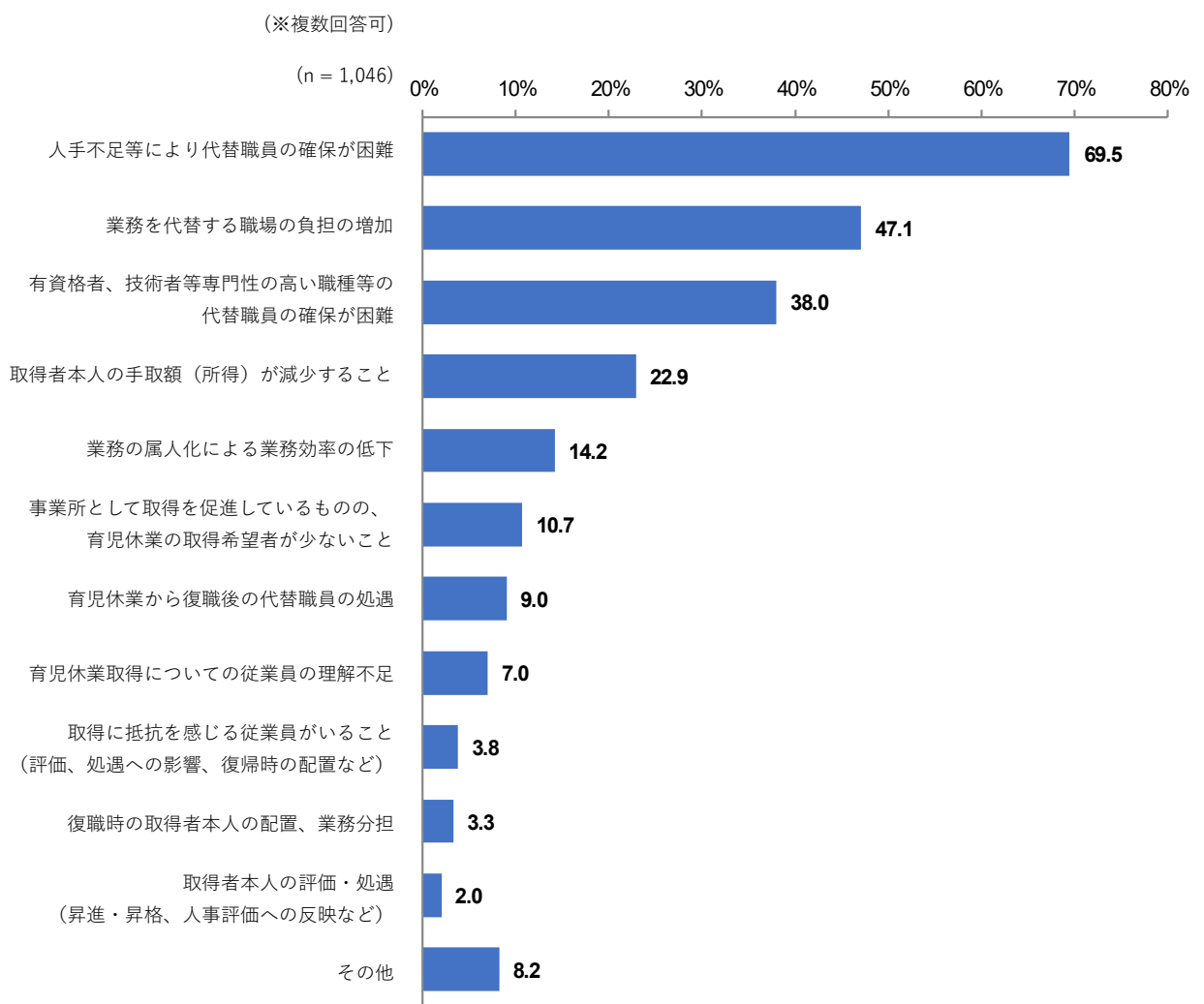
		調査数	対象者への育児休業制度等の周知	育児休業を取得しやすい雰囲気づくり	対象者への取得意向の個別確認	業務分担の見直し	業務の属人化解消を進めるための多能工化や標準化	代替職員の確保	経営者層からのメッセージの発信 (イクボス宣言等)	休業中の取得者に対する経済面でのサポート(育児休業給付への上乗せ、奨励金の支給など)	取得者を除く従業員に対する一時金・手当等の支給(応援手当等)	法を上回る休業期間の制度化	その他	
全体		873	365 41.8	317 36.3	317 36.3	278 31.8	138 15.8	124 14.2	53 6.1	23 2.6	11 1.3	9 1.0	185 21.2	
業種	建設業	123	47 38.2	53 43.1	37 30.1	48 39.0	12 9.8	15 12.2	11 8.9	6 4.9	2 1.6	2 1.6	26 21.1	
	製造業	110	46 41.8	31 28.2	46 41.8	34 30.9	37 33.6	14 12.7	10 9.1	7 6.4	1 0.9	0 0.0	18 16.4	
	情報通信業	15	12 80.0	8 53.3	11 73.3	7 46.7	5 33.3	1 6.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	
	運輸業、郵便業	45	18 40.0	15 33.3	19 42.2	14 31.1	1 2.2	9 20.0	1 2.2	1 2.2	2 4.4	0 0.0	5 11.1	
	卸売業、小売業	151	56 37.1	50 33.1	49 32.5	55 36.4	31 20.5	21 13.9	9 6.0	3 2.0	4 2.6	1 0.7	35 23.2	
	金融業、保険業	14	6 42.9	7 50.0	5 35.7	2 14.3	3 21.4	0 0.0	1 7.1	2 14.3	0 0.0	0 0.0	2 14.3	
	不動産業、物品賃貸業	9	5 55.6	4 44.4	4 44.4	4 44.4	2 22.2	1 11.1	2 22.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 11.1	
	学術研究、専門・技術サービス業	21	9 42.9	10 47.6	8 38.1	7 33.3	4 19.0	1 4.8	2 9.5	1 4.8	0 0.0	0 0.0	5 23.8	
	宿泊業、飲食サービス業	23	8 34.8	9 39.1	5 21.7	11 47.8	3 13.0	8 34.8	1 4.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 17.4	
	生活関連サービス業、娯楽業	18	9 50.0	6 33.3	5 27.8	3 16.7	2 11.1	1 5.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 5.6	5 27.8	
	教育、学習支援業	21	13 61.9	13 61.9	10 47.6	10 47.6	3 14.3	6 28.6	3 14.3	0 0.0	0 0.0	2 9.5	1 4.8	
	医療、福祉	204	93 45.6	73 35.8	82 40.2	50 24.5	15 7.4	33 16.2	9 4.4	3 1.5	1 0.5	2 1.0	54 26.5	
	農業、林業、漁業	27	6 22.2	13 48.1	4 14.8	10 37.0	4 14.8	3 11.1	1 3.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	6 22.2	
	サービス業(他に分類されないもの)	50	23 46.0	13 26.0	21 42.0	15 30.0	8 16.0	6 12.0	1 2.0	0 0.0	0 0.0	1 2.0	8 16.0	
	その他	42	14 33.3	12 28.6	11 26.2	8 19.0	8 19.0	5 11.9	2 4.8	0 0.0	1 2.4	0 0.0	15 35.7	
	従業員規模	5~9人	211	42 19.9	55 26.1	47 22.3	58 27.5	18 8.5	23 10.9	6 2.8	8 3.8	3 1.4	1 0.5	75 35.5
		10~19人	206	76 36.9	76 36.9	60 29.1	65 31.6	33 16.0	29 14.1	13 6.3	5 2.4	4 1.9	1 0.5	47 22.8
		20~29人	114	41 36.0	38 33.3	38 33.3	39 34.2	15 13.2	15 13.2	5 4.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0	32 28.1
		30~49人	124	60 48.4	52 41.9	53 42.7	38 30.6	18 14.5	17 13.7	9 7.3	1 0.8	0 0.0	1 0.8	18 14.5
		50~99人	113	63 55.8	43 38.1	54 47.8	39 34.5	28 24.8	21 18.6	9 8.0	3 2.7	1 0.9	1 0.9	10 8.8
100~199人		65	50 76.9	32 49.2	41 63.1	26 40.0	13 20.0	14 21.5	6 9.2	4 6.2	3 4.6	4 6.2	1 1.5	
200~299人		22	19 86.4	10 45.5	12 54.5	9 40.9	7 31.8	3 13.6	4 18.2	1 4.5	0 0.0	0 0.0	1 4.5	
300人以上		18	14 77.8	11 61.1	12 66.7	4 22.2	6 33.3	2 11.1	1 5.6	1 5.6	0 0.0	1 5.6	1 5.6	

### ③-2 男性の育児休業の取得促進にあたっての課題

男性の育児休業の取得促進にあたっての課題は、「人手不足等により代替職員の確保が困難」(69.5%)が最も高く、次いで「業務を代替する職場の負担の増加」(47.1%)、「有資格者、技術者等専門性の高い職種等の代替職員の確保が困難」(38.0%)と続いている。

業種別にみると、「学術研究、専門・技術サービス業」を除くすべての業種で、「人手不足等により代替職員の確保が困難」の割合が最も高く、特に「金融業、保険業」(85.7%)では8割を超える。「学術研究、専門・技術サービス業」は「有資格者、技術者等専門性の高い職種等の代替職員の確保が困難」(73.1%)が最も高い。

従業員規模別にみると、「100～199人」及び「200～299人」では「業務を代替する職場の負担の増加」が最も高く、それ以外の規模では「人手不足等により代替職員の確保が困難」が最も高くなっている。



<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

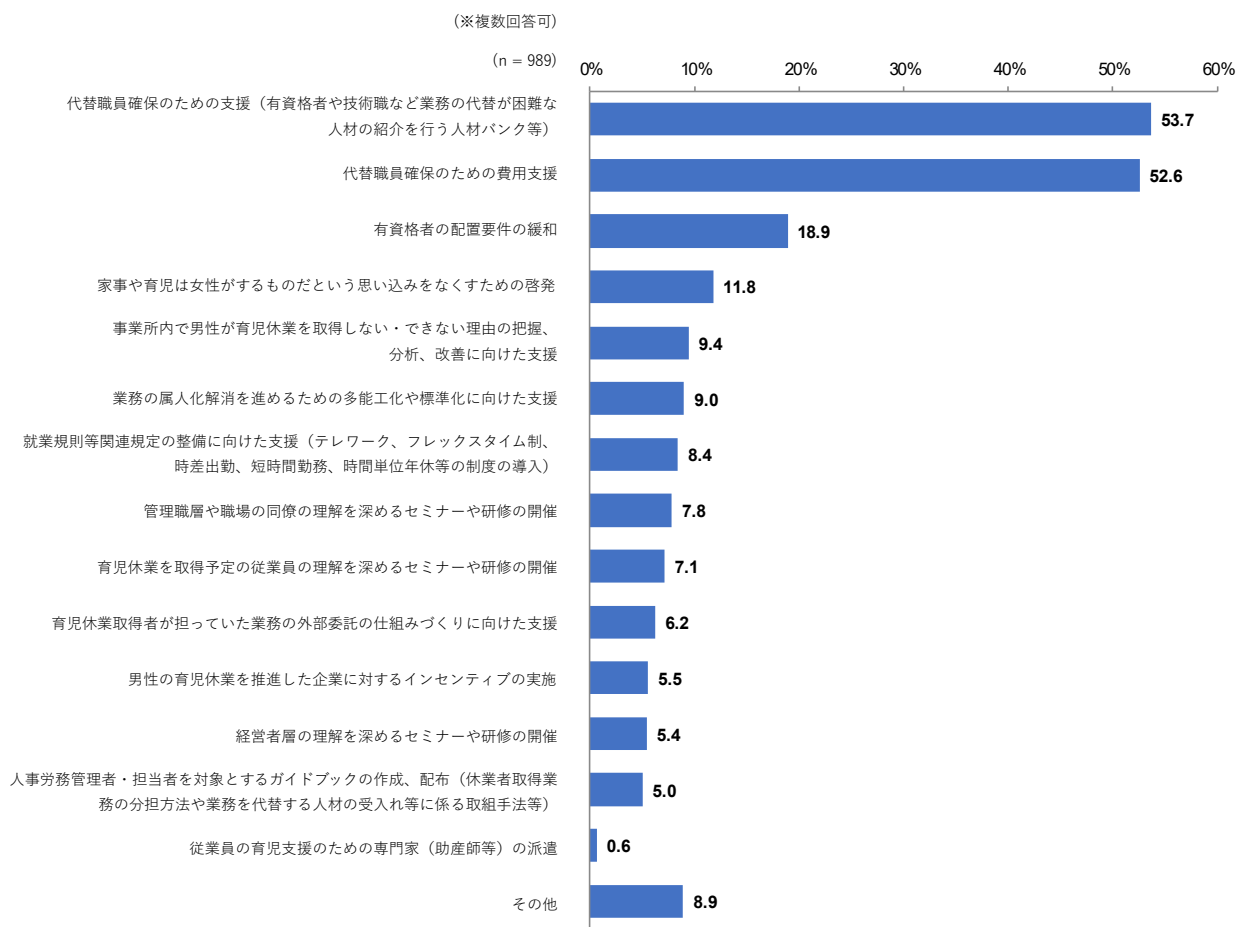
	調査数	困難	業務を代替する職場の負担の増加	有資格者、技術者等専門性の高い職種等の代替職員の確保が困難	取得者本人の手取額(所得)が減少すること	業務の属人化による業務効率の低下	事業所として取得を促進しているものの、育児休業の取得希望者が少ないこと	育児休業から復職後の代替職員の処遇	育児休業取得についての従業員の理解不足	取得に抵抗を感じる従業員がいること(評価、処遇への影響、復帰時の配置など)	復職時の取得者本人の配置、業務分担	取得者本人の評価・処遇(昇進・昇格、人事評価への反映など)	その他	
		件数	件数	件数	件数	件数	件数	件数	件数	件数	件数	件数	件数	件数
全体	1,046	727	493	397	240	149	112	94	73	40	34	21	86	
	-	69.5	47.1	38.0	22.9	14.2	10.7	9.0	7.0	3.8	3.3	2.0	8.2	
業種	建設業	145	103	57	80	44	22	22	8	11	8	4	6	
	-	71.0	39.3	55.2	30.3	15.2	15.2	5.5	7.6	5.5	2.8	2.8	4.1	
	製造業	138	97	73	50	32	27	18	13	9	9	6	8	
	-	70.3	52.9	36.2	23.2	19.6	13.0	9.4	6.5	6.5	4.3	2.9	5.8	
	情報通信業	17	10	8	7	5	3	0	2	1	0	0	0	
	-	58.8	47.1	41.2	29.4	17.6	0.0	11.8	5.9	0.0	0.0	5.9	0.0	
	運輸業、郵便業	58	37	28	27	14	7	5	6	8	1	0	0	4
	-	63.8	48.3	46.6	24.1	12.1	8.6	10.3	13.8	1.7	0.0	0.0	6.9	
	卸売業、小売業	189	138	110	46	40	34	21	22	17	6	9	2	11
	-	73.0	58.2	24.3	21.2	18.0	11.1	11.6	9.0	3.2	4.8	1.1	5.8	
	金融業、保険業	14	12	8	3	1	1	1	0	0	1	0	2	2
	-	85.7	57.1	21.4	7.1	7.1	7.1	0.0	0.0	7.1	0.0	14.3	14.3	
	不動産業、物品賃貸業	12	7	4	2	3	1	1	0	2	1	0	0	0
	-	58.3	33.3	16.7	25.0	8.3	8.3	0.0	16.7	8.3	0.0	0.0	0.0	
	学術研究、専門・技術サービス業	26	16	14	19	6	7	2	2	3	2	1	4	2
	-	61.5	53.8	73.1	23.1	26.9	7.7	7.7	11.5	7.7	3.8	15.4	7.7	
	宿泊業、飲食サービス業	30	21	12	7	6	1	2	4	2	1	3	0	4
	-	70.0	40.0	23.3	20.0	3.3	6.7	13.3	6.7	3.3	10.0	0.0	13.3	
	生活関連サービス業、娯楽業	21	11	10	4	7	0	3	2	3	1	1	0	3
	-	52.4	47.6	19.0	33.3	0.0	14.3	9.5	14.3	4.8	4.8	0.0	14.3	
教育、学習支援業	25	19	17	14	5	1	2	0	1	1	1	0	2	
-	76.0	68.0	56.0	20.0	4.0	8.0	0.0	4.0	4.0	4.0	0.0	8.0		
医療、福祉	219	149	89	94	42	20	23	25	11	7	6	3	29	
-	68.0	40.6	42.9	19.2	9.1	10.5	11.4	5.0	3.2	2.7	1.4	13.2		
農業、林業、漁業	34	26	14	11	11	8	2	2	1	0	1	1	2	
-	76.5	41.2	32.4	32.4	23.5	5.9	5.9	2.9	0.0	2.9	2.9	5.9		
サービス業(他に分類されないもの)	69	50	29	22	15	8	7	3	4	2	0	0	6	
-	72.5	42.0	31.9	21.7	11.6	10.1	4.3	5.8	2.9	0.0	0.0	8.7		
その他	49	31	20	11	9	9	3	5	0	0	2	0	7	
-	63.3	40.8	22.4	18.4	18.4	6.1	10.2	0.0	0.0	4.1	0.0	14.3		
従業員規模	5~9人	276	203	95	104	50	24	16	21	13	8	9	26	
	-	73.6	34.4	37.7	18.1	8.7	5.8	7.6	4.7	2.9	3.3	1.4	9.4	
	10~19人	262	193	130	92	53	49	23	27	9	7	6	23	
	-	73.7	49.6	35.1	20.2	18.7	8.8	10.3	3.4	2.7	2.3	1.5	8.8	
	20~29人	139	93	67	56	30	14	11	17	10	7	5	17	
	-	66.9	48.2	40.3	21.6	10.1	7.9	12.2	7.2	5.0	3.6	1.4	12.2	
	30~49人	141	95	69	52	41	20	18	12	14	6	6	7	
	-	67.4	48.9	36.9	29.1	14.2	12.8	8.5	9.9	4.3	4.3	4.3	5.0	
	50~99人	121	80	63	49	31	23	22	10	14	3	3	2	7
	-	66.1	52.1	40.5	25.6	19.0	18.2	8.3	11.6	2.5	2.5	1.7	5.8	
100~199人	68	43	44	28	23	13	11	6	9	4	4	1	3	
-	63.2	64.7	41.2	33.8	19.1	16.2	8.8	13.2	5.9	5.9	1.5	4.4		
200~299人	22	9	16	9	7	3	5	1	1	2	0	0	1	
-	40.9	72.7	40.9	31.8	13.6	22.7	4.5	4.5	9.1	0.0	0.0	4.5		
300人以上	17	11	9	7	5	3	6	0	3	3	1	2	2	
-	64.7	52.9	41.2	29.4	17.6	35.3	0.0	17.6	17.6	5.9	11.8	11.8		

### ③-3 男性の育児休業の取得促進のために必要な支援策

男性の育児休業の取得促進のために必要な支援策は、「代替職員確保のための支援」(53.7%)、「代替職員確保のための費用支援」(52.6%)の割合が特に高くなっている。

業種別にみると、すべての業種で、「代替職員確保のための支援」又は「代替職員確保のための費用支援」の割合が最も高い。特に、「代替職員確保のための支援」の割合は「農業、林業、漁業」(62.5%)及び「医療、福祉」(62.4%)で高く、「代替職員確保のための費用支援」の割合は「生活関連サービス業、娯楽業」(70.0%)で高くなっている。

従業員規模別にみると、すべての規模で、「代替職員確保のための支援」又は「代替職員確保のための費用支援」が最も高く、ともに規模が小さいほどその割合が高い傾向にある。



<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

	調査数	代替職員確保のための支援(有資格者や技術職など業務の 代替職員確保のための費用支援)	代替職員確保のための費用支援	有資格者の配置要件の緩和	家事や育児は女性がするものだという思い込みをなくす ための啓発	事業所内で男性が育児休業を取得しない・できない理由の 把握、分析、改善に向けた支援	業務の属人化解消を進めるための多能工化や標準化に 向けた支援	就業規則等関連規定の整備に向けた支援(テレワーク、 フレックスタイトム制、時差出勤、短時間勤務、 時間単位年休等の制度の導入)	就業規則等関連規定の整備に向けた支援(テレワーク、 フレックスタイトム制、時差出勤、短時間勤務、 時間単位年休等の制度の導入)	管理職層や職場の同僚の理解を深めるセミナーや研修の 開催	育児休業を取得予定の従業員の理解を深めるセミナーや 研修の開催	育児休業取得者が担っていた業務の外部委託の仕組み づくりに向けた支援	男性の育児休業を推進した企業に対するインセンティブの 実施	経営者層の理解を深めるセミナーや研修の開催	人事労務管理者・担当者を対象とするガイドブックの 作成、配布(休業者取得業務の分担方法や業務を代替する 人材の受入れ等に係る取組手法等)	従業員の育児支援のための専門家(助産師等)の派遣	その他
全体	989	531	520	187	117	93	89	83	77	70	61	54	53	49	6	88	
	-	53.7	52.6	18.9	11.8	9.4	9.0	8.4	7.8	7.1	6.2	5.5	5.4	5.0	0.6	8.9	
業種	建設業	141	67	73	58	14	20	15	8	7	12	8	8	4	0	10	
	-	47.5	51.8	41.1	9.9	14.2	7.1	10.6	5.7	5.0	8.5	5.7	5.7	2.8	0.0	7.1	
	製造業	128	63	73	13	18	12	20	12	12	14	7	7	10	0	10	
	-	49.2	57.0	10.2	14.1	9.4	15.6	9.4	9.4	10.9	7.8	5.5	5.5	7.8	0.0	7.8	
	情報通信業	17	8	7	1	1	3	1	2	2	1	0	2	2	0	0	
	-	47.1	41.2	5.9	5.9	17.6	5.9	11.8	11.8	5.9	0.0	11.8	11.8	11.8	0.0	0.0	
	運輸業、郵便業	54	29	29	5	7	4	4	2	3	3	4	2	2	0	5	
	-	53.7	53.7	9.3	13.0	7.4	7.4	3.7	5.6	5.6	7.4	3.7	3.7	3.7	0.0	9.3	
	卸売業、小売業	174	102	90	11	32	21	20	15	17	9	10	7	13	7	3	10
	-	58.6	51.7	6.3	18.4	12.1	11.5	8.6	9.8	5.2	5.7	4.0	7.5	4.0	1.7	5.7	
	金融業、保険業	15	6	5	0	3	1	5	4	2	2	0	2	1	0	3	
	-	40.0	33.3	0.0	20.0	6.7	33.3	26.7	13.3	13.3	0.0	13.3	6.7	0.0	0.0	20.0	
	不動産業、物品賃貸業	12	2	6	0	3	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	
	-	16.7	50.0	0.0	25.0	0.0	0.0	8.3	0.0	0.0	8.3	0.0	0.0	8.3	0.0	8.3	
	学術研究、専門・技術 サービス業	22	13	12	7	3	3	3	5	5	3	3	2	1	2	0	
	-	59.1	54.5	31.8	13.6	13.6	13.6	22.7	22.7	13.6	13.6	9.1	4.5	9.1	0.0	0.0	
	宿泊業、飲食サービス業	27	15	13	0	1	2	4	1	2	1	3	1	1	0	3	
	-	55.6	48.1	0.0	3.7	7.4	14.8	3.7	7.4	3.7	11.1	3.7	3.7	0.0	0.0	11.1	
	生活関連サービス業、 娯楽業	20	6	14	0	0	3	0	3	2	0	0	2	1	0	1	
-	30.0	70.0	0.0	0.0	15.0	0.0	15.0	10.0	0.0	0.0	10.0	5.0	0.0	0.0	5.0		
教育、学習支援業	24	13	14	6	4	3	1	2	3	5	1	2	1	1	0		
-	54.2	58.3	25.0	16.7	12.5	4.2	8.3	12.5	20.8	4.2	8.3	4.2	4.2	0.0	8.3		
医療、福祉	218	136	115	70	16	11	12	10	11	13	11	10	8	10	1		
-	62.4	52.8	32.1	7.3	5.0	5.5	4.6	5.0	6.0	5.0	4.6	3.7	4.6	0.5	12.8		
農業、林業、漁業	32	20	18	4	5	2	1	3	4	4	3	1	3	2	3		
-	62.5	56.3	12.5	15.6	6.3	3.1	9.4	12.5	12.5	9.4	3.1	9.4	6.3	0.0	9.4		
サービス業 (他に分類されないもの)	59	32	27	9	7	3	3	5	4	7	2	7	2	7	2		
-	54.2	45.8	15.3	11.9	5.1	5.1	8.5	6.8	11.9	3.4	11.9	3.4	11.9	3.4	10.2		
その他	46	19	24	3	3	5	5	3	2	1	1	1	3	1	6		
-	41.3	52.2	6.5	6.5	10.9	10.9	6.5	4.3	2.2	2.2	2.2	6.5	2.2	0.0	13.0		
従業員規模	5~9人	252	150	139	43	25	16	9	17	10	7	18	8	6	1		
	-	59.5	55.2	17.1	9.9	6.3	3.6	6.7	4.0	2.8	7.1	3.2	3.2	2.4	0.4		
	10~19人	252	146	148	53	25	26	23	24	13	14	17	12	13	1		
	-	57.9	58.7	21.0	9.9	10.3	9.1	9.5	5.2	5.6	6.7	4.8	4.8	5.2	0.4		
	20~29人	130	76	65	26	16	7	10	10	9	7	5	6	2	0		
	-	58.5	50.0	20.0	12.3	5.4	7.7	7.7	6.9	5.4	5.4	3.8	4.6	1.5	0.0		
	30~49人	131	53	63	24	17	14	12	11	12	13	6	9	9	2		
	-	40.5	48.1	18.3	13.0	10.7	9.2	8.4	9.2	9.9	4.6	6.9	6.9	6.9	1.5		
	50~99人	120	60	59	21	19	12	18	11	12	12	10	7	10	1		
-	50.0	49.2	17.5	15.8	10.0	15.0	9.2	10.0	10.0	8.3	5.8	8.3	8.3	0.8			
100~199人	67	32	31	13	10	15	7	7	11	8	2	6	3	1			
-	47.8	46.3	19.4	14.9	22.4	10.4	10.4	16.4	11.9	3.0	9.0	7.5	4.5	1.5			
200~299人	20	7	7	4	1	2	5	1	5	3	1	3	1	4			
-	35.0	35.0	20.0	5.0	10.0	25.0	5.0	25.0	15.0	5.0	15.0	5.0	20.0	0.0			
300人以上	17	7	8	3	4	1	5	2	5	6	0	4	2	0			
-	41.2	47.1	17.6	23.5	5.9	29.4	11.8	29.4	35.3	0.0	23.5	11.8	11.8	0.0			

### (3) 介護休業制度の就業規則又は労働協約上の定めの有無及び利用状況

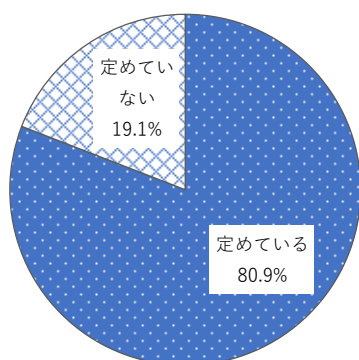
就業規則又は労働協約への介護休業制度の導入状況を見ると、「定めている」の割合は80.9%、「定めていない」の割合は19.1%となっている。また、令和6年4月1日から令和7年3月31日までに利用した従業員の有無では、「いた（実績あり）」の割合は5.4%、「いなかった（実績なし）」の割合は94.6%となっている。

業種別にみると、同制度を「定めている」割合は「情報通信業」（94.1%）で最も高く、次いで「医療、福祉」（91.4%）、「生活関連サービス業、娯楽業」（88.5%）と続いている。

また、同制度の「いた（実績あり）」の割合は、「金融業、保険業」（17.6%）、「教育、学習支援業」（12.9%）及び「医療、福祉」（11.4%）で1割を超えており、他の業種に比べてやや高い。

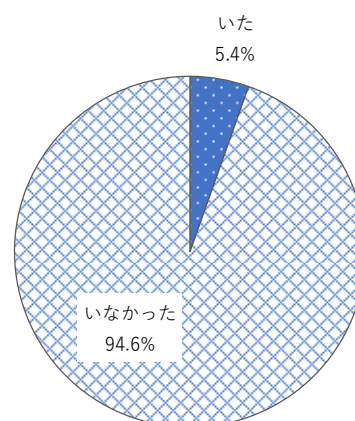
従業員規模別にみると、同制度を「定めている」の割合は、「20～29人」以上の規模では9割を超えており、規模が大きくなるほど高い傾向にある。また、同制度の「いた（実績あり）」の割合も、「300人以上」（44.4%）、「200～299人」（22.7%）で高く、同様に規模が大きいかほど高い傾向がある。

【導入状況】



(n=1,224)

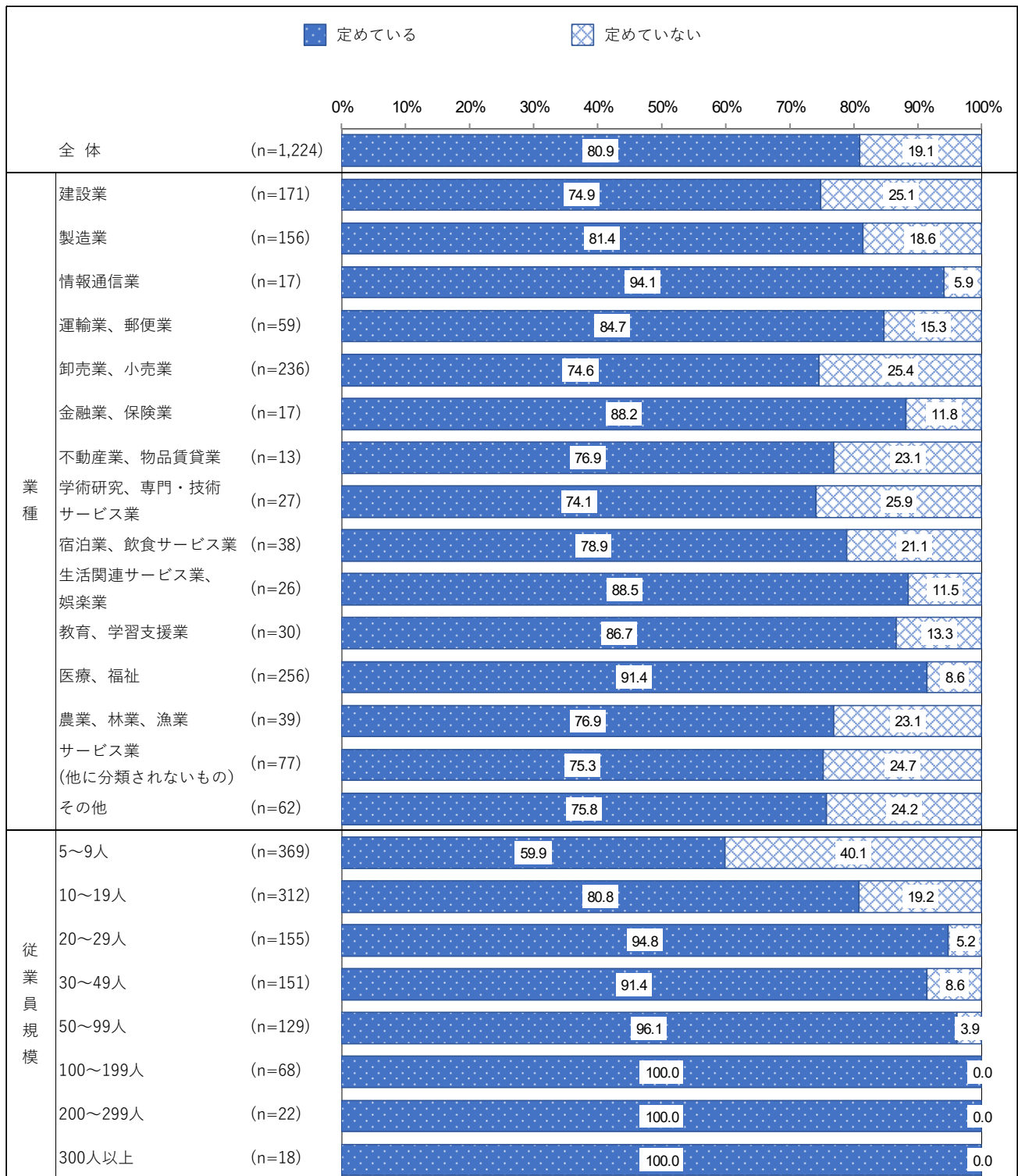
【利用状況】



(n=1,212)

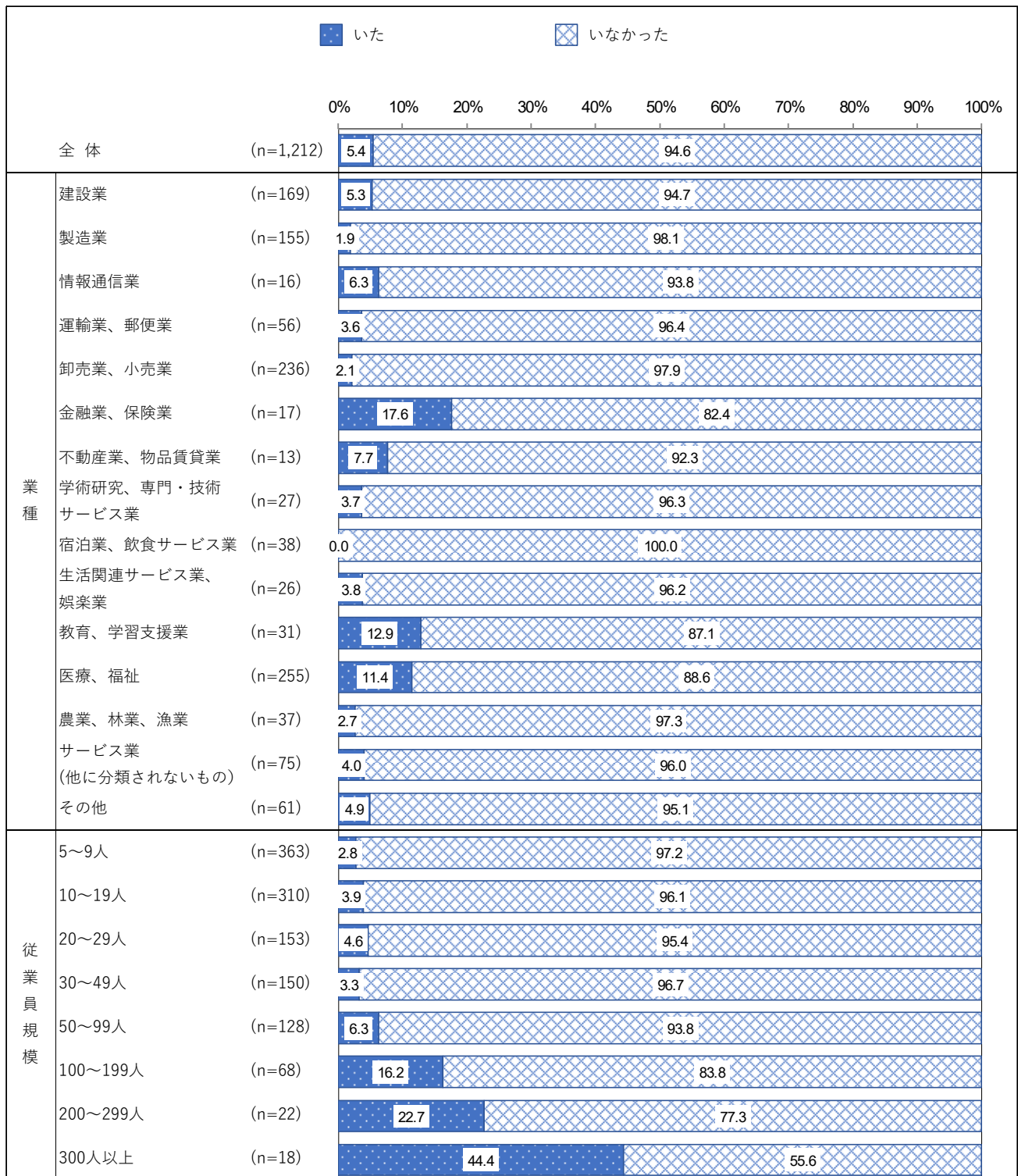
【介護休業制度：就業規則又は労働協約上の規定】

<業種、従業員規模別>



【介護休業制度：利用した従業員の有無】

<業種、従業員規模別>



## 6. 働き方改革

### (1) 経営者の意識及び働き方改革の取組状況

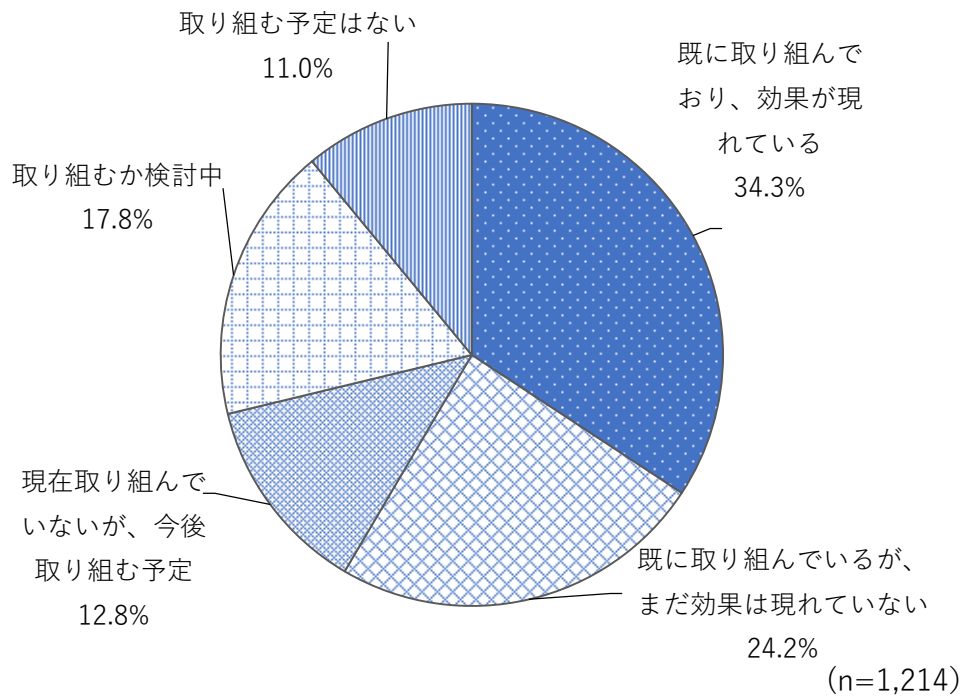
#### ①取組に関する意向

働き方改革の取組状況について、「既に取り組んでおり、効果が現れている」(34.3%) が最も高く、次いで「既に取り組んでいるが、まだ効果は現れていない」(24.2%) となっており、これらを合わせた『取り組んでいる』の割合は、58.5%となっている。

業種別にみると、『取り組んでいる』の割合は「情報通信業」(81.3%) で最も高く、次いで「教育、学習支援業」(74.2%)、「金融業、保険業」(68.8%) と続いている。

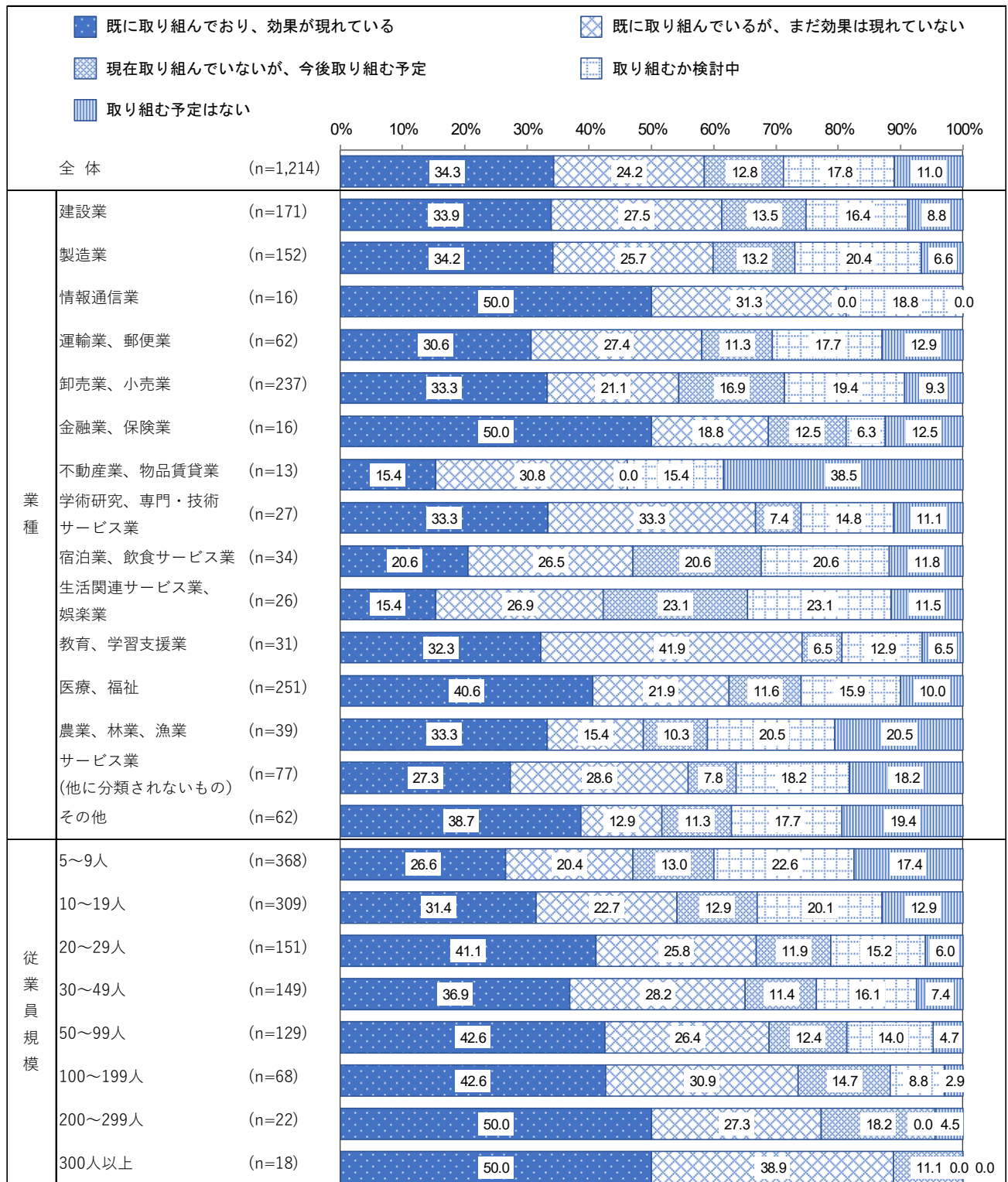
また、「既に取り組んでおり、効果が現れている」の割合は「情報通信業」及び「金融業、保険業」(ともに50.0%) で最も高く、次いで「医療、福祉」(40.6%) となっている。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど『取り組んでいる』の割合はおおむね高く、規模が小さいと「取り組むか検討中」、「取り組む予定はない」の割合が高い傾向にある。



## 【取組に関する意向】

<業種、従業員規模別>

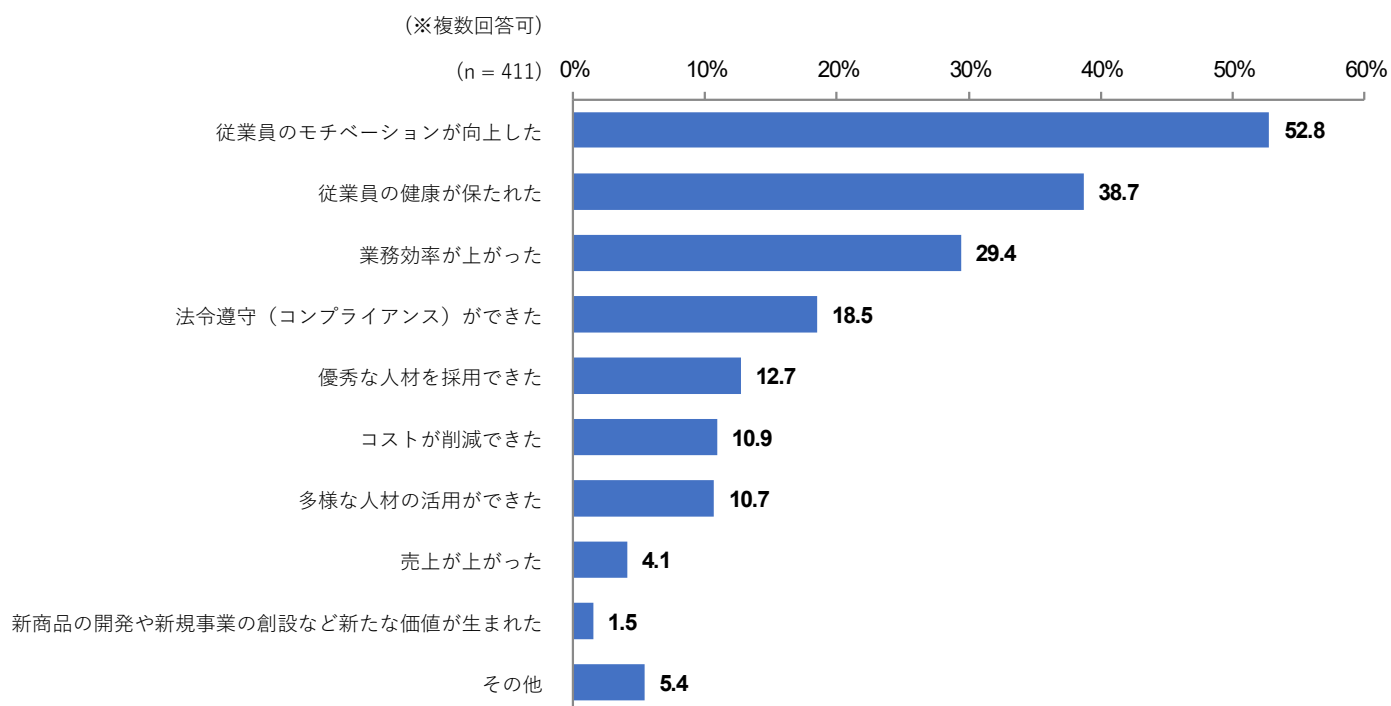


①-a 既に取り組んでおり、効果が現れている場合、現れた働き方改革の効果

働き方改革の効果としては、「従業員のモチベーションが向上した」(52.8%)が最も高く、次いで「従業員の健康が保たれた」(38.7%)、「業務効率が上がった」(29.4%)と続いている。

業種別にみると、ほとんどの業種で「従業員のモチベーションが向上した」又は「従業員の健康が保たれた」の割合が最も高い。また、「学術研究、専門・技術サービス業」及び「情報通信業」では「業務効率が上がった」がそれぞれ55.6%、50.0%で最も高く（「学術研究、専門・技術サービス業」は「従業員の健康が保たれた」も同率）、「運輸業、郵便業」では「法令遵守（コンプライアンス）ができた」(50.0%)が最も高くなっている。

従業員規模別にみると、すべての規模で「従業員のモチベーションが向上した」が最も高くなっている。



<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

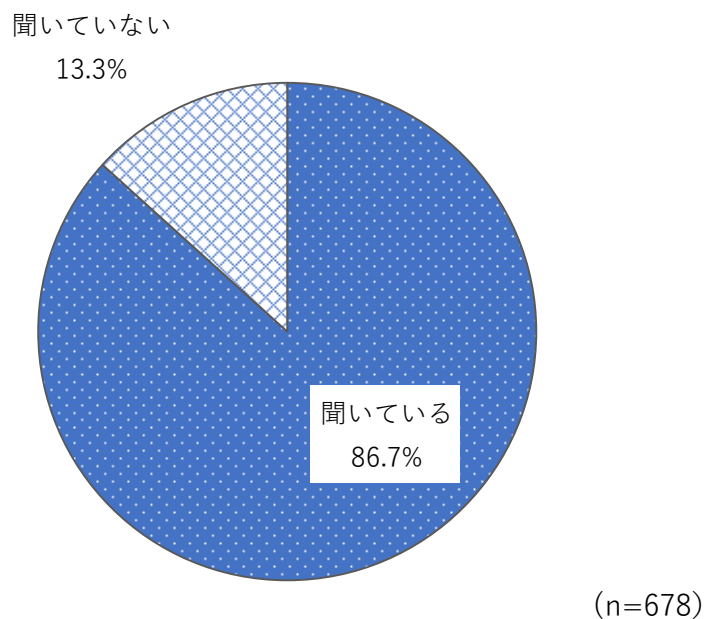
		調査数	従業員のモチベーションが向上した	従業員の健康が保たれた	業務効率が上がった	法令遵守(コンプライアンス)ができた	優秀な人材を採用できた	コストが削減できた	多様な人材の活用ができた	売上が上がった	新商品の開発や新規事業の創設など新たな価値が生まれた	その他
全体		411	217	159	121	76	52	45	44	17	6	22
		-	52.8	38.7	29.4	18.5	12.7	10.9	10.7	4.1	1.5	5.4
業種	建設業	58	31	27	11	12	8	5	1	3	0	3
		-	53.4	46.6	19.0	20.7	13.8	8.6	1.7	5.2	0.0	5.2
	製造業	52	18	21	15	11	2	11	5	4	3	2
		-	34.6	40.4	28.8	21.2	3.8	21.2	9.6	7.7	5.8	3.8
	情報通信業	8	3	1	4	2	1	1	0	0	0	1
		-	37.5	12.5	50.0	25.0	12.5	12.5	0.0	0.0	0.0	12.5
	運輸業、郵便業	18	6	8	3	9	1	2	1	1	0	1
		-	33.3	44.4	16.7	50.0	5.6	11.1	5.6	5.6	0.0	5.6
	卸売業、小売業	77	51	25	29	14	10	9	7	2	1	2
		-	66.2	32.5	37.7	18.2	13.0	11.7	9.1	2.6	1.3	2.6
	金融業、保険業	8	7	4	1	3	1	0	1	0	0	0
		-	87.5	50.0	12.5	37.5	12.5	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業	2	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0
		-	100.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	9	4	5	5	2	2	3	1	1	0	0
		-	44.4	55.6	55.6	22.2	22.2	33.3	11.1	11.1	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	7	5	3	1	1	0	3	0	0	0	0
		-	71.4	42.9	14.3	14.3	0.0	42.9	0.0	0.0	0.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	4	3	1	2	1	0	1	1	1	0	0
		-	75.0	25.0	50.0	25.0	0.0	25.0	25.0	25.0	0.0	0.0
教育、学習支援業	10	4	6	4	2	2	1	3	0	0	1	
	-	40.0	60.0	40.0	20.0	20.0	10.0	30.0	0.0	0.0	10.0	
医療、福祉	102	55	37	31	9	14	5	13	3	0	10	
	-	53.9	36.3	30.4	8.8	13.7	4.9	12.7	2.9	0.0	9.8	
農業、林業、漁業	13	7	5	4	3	3	0	4	0	1	0	
	-	53.8	38.5	30.8	23.1	23.1	0.0	30.8	0.0	7.7	0.0	
サービス業(他に分類されないもの)	19	10	8	5	3	4	1	3	0	0	1	
	-	52.6	42.1	26.3	15.8	21.1	5.3	15.8	0.0	0.0	5.3	
その他	24	11	7	6	3	4	3	4	2	1	1	
	-	45.8	29.2	25.0	12.5	16.7	12.5	16.7	8.3	4.2	4.2	
従業員規模	5~9人	96	52	44	22	10	10	7	2	5	1	4
		-	54.2	45.8	22.9	10.4	10.4	7.3	2.1	5.2	1.0	4.2
	10~19人	95	58	37	31	14	10	11	10	4	3	6
		-	61.1	38.9	32.6	14.7	10.5	11.6	10.5	4.2	3.2	6.3
	20~29人	62	34	22	13	17	5	6	7	1	0	1
		-	54.8	35.5	21.0	27.4	8.1	9.7	11.3	1.6	0.0	1.6
	30~49人	55	25	19	21	10	12	4	8	1	1	5
		-	45.5	34.5	38.2	18.2	21.8	7.3	14.5	1.8	1.8	9.1
	50~99人	54	24	20	17	13	6	9	6	4	0	3
		-	44.4	37.0	31.5	24.1	11.1	16.7	11.1	7.4	0.0	5.6
100~199人	29	13	10	12	8	5	4	6	2	1	3	
	-	44.8	34.5	41.4	27.6	17.2	13.8	20.7	6.9	3.4	10.3	
200~299人	11	5	3	3	2	1	3	3	0	0	0	
	-	45.5	27.3	27.3	18.2	9.1	27.3	27.3	0.0	0.0	0.0	
300人以上	9	6	4	2	2	3	1	2	0	0	0	
	-	66.7	44.4	22.2	22.2	33.3	11.1	22.2	0.0	0.0	0.0	

①-b 「働き方改革」に取り組むにあたり、従業員の意見を聞いているか

「働き方改革」に取り組むにあたり、従業員の意見を聞いているかについては、「聞いている」の割合は86.7%、「聞いていない」の割合は13.3%となっている。

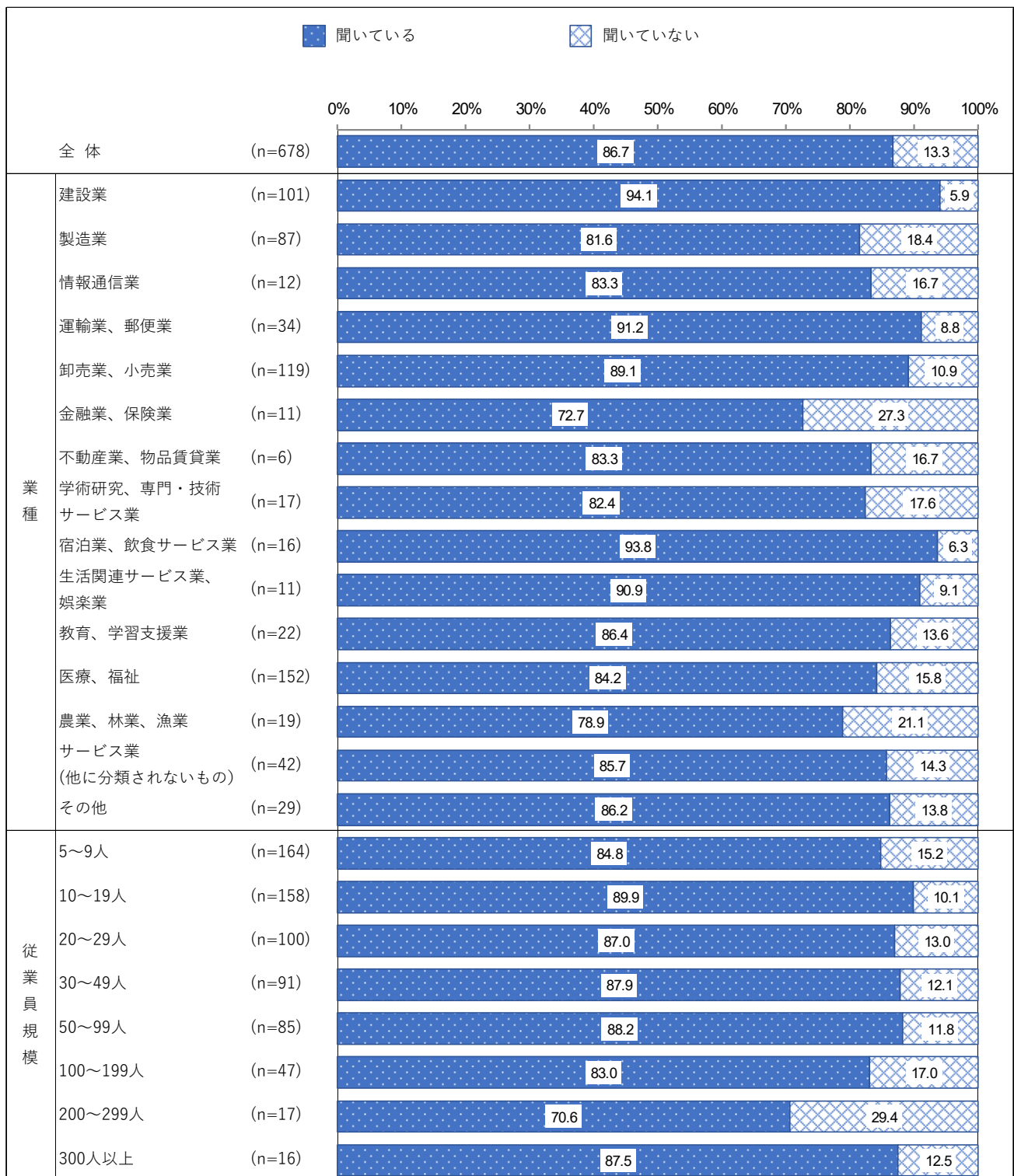
業種別にみると、「聞いている」の割合は、「建設業」(94.1%)で最も高く、次いで「宿泊業、飲食サービス業」(93.8%)、「運輸業、郵便業」(91.2%)と続いている。

従業員規模別にみると、「聞いている」の割合は「200～299人」を除くすべての規模で8割を超えている。「200～299人」では「聞いている」の割合は70.6%と、他の規模に比べてやや低くなっている。



【「働き方改革」に取り組むにあたり、従業員の意見を聞いているか】

<業種、従業員規模別>

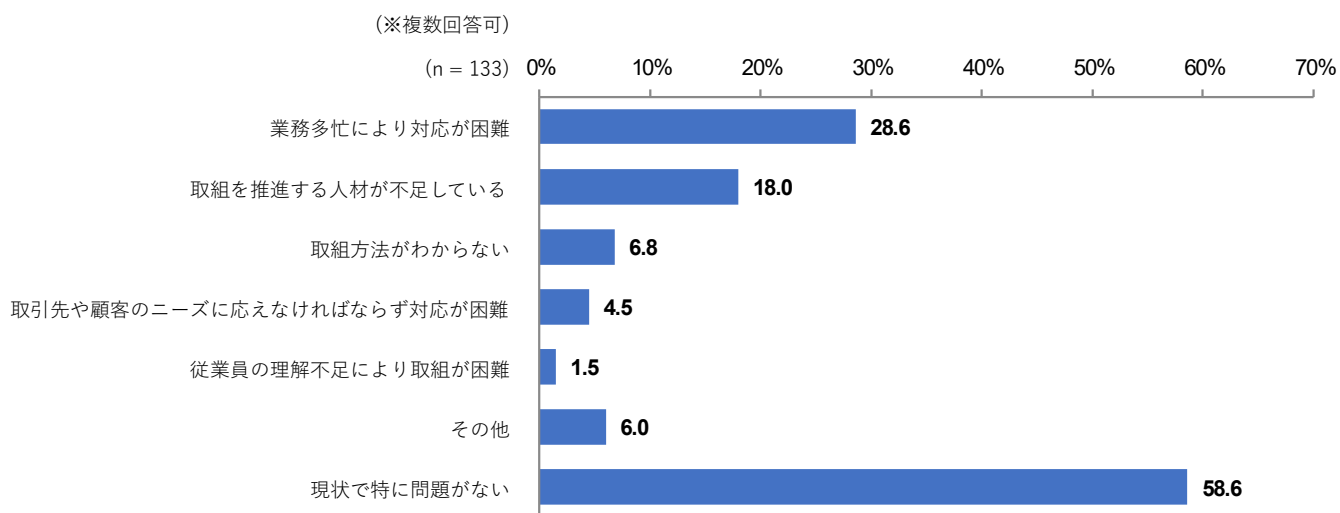


### ①-C 取り組む予定はない場合、その理由

取り組む予定はない理由については、「現状で特に問題がない」(58.6%)が6割近いが、具体的な理由の中では、「業務多忙により対応が困難」(28.6%)、「取組を推進する人材が不足している」(18.0%)の割合が高い。

業種別(調査数5未満を除く)にみると、「サービス業(他に分類されないもの)」及び「農業、林業、漁業」で「業務多忙により対応が困難」がそれぞれ64.3%、50.0%と最も高く、「不動産業、物品賃貸業」では「取組を推進する人材が不足している」が60.0%と最も高い。

従業員規模別(調査数5未満を除く)にみると、すべての規模で「現状で特に問題がない」が最も高い。「10~19人」では「業務多忙により対応が困難」が42.5%と、他の規模に比べて高くなっている。



<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

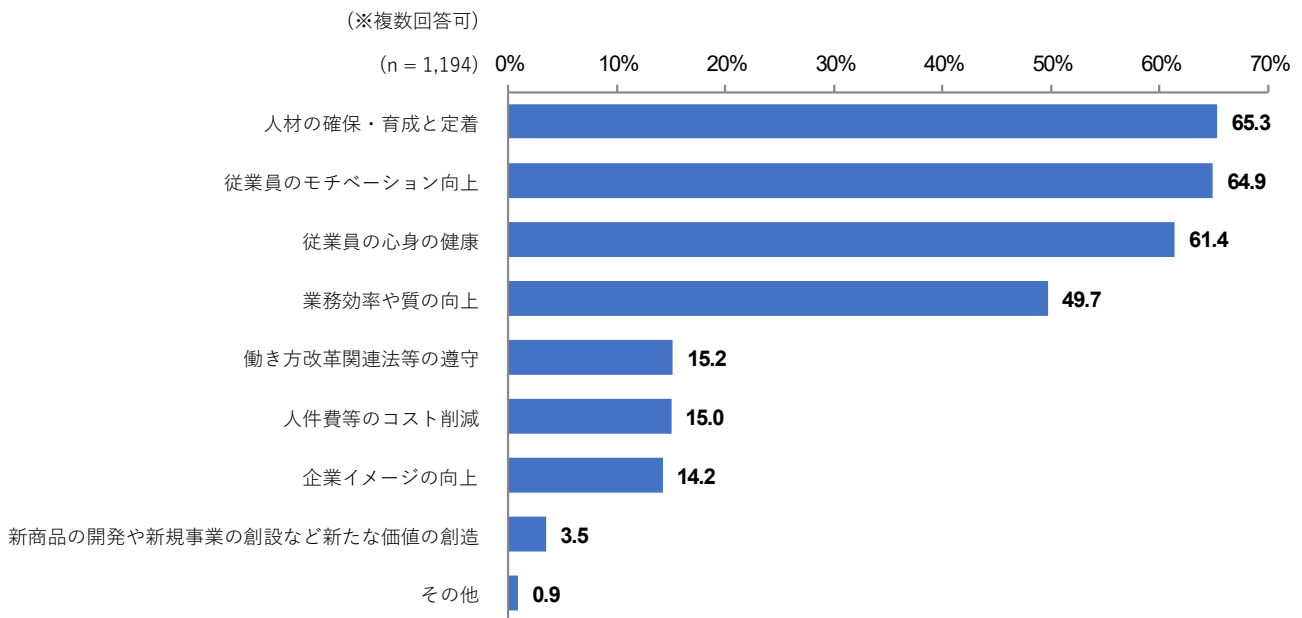
		調査数	業務多忙により対応が困難	取組を推進する人材が不足している	取組方法がわからない	取引先や顧客のニーズに応えなければならず対応が困難	従業員の理解不足により取組が困難	その他	現状で特に問題がない
全体		133	38	24	9	6	2	8	78
		-	28.6	18.0	6.8	4.5	1.5	6.0	58.6
業種	建設業	15	5	3	0	2	1	1	7
		-	33.3	20.0	0.0	13.3	6.7	6.7	46.7
	製造業	10	1	1	1	2	0	1	7
		-	10.0	10.0	10.0	20.0	0.0	10.0	70.0
	情報通信業	0	0	0	0	0	0	0	0
		-	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	8	1	3	0	0	0	0	5
		-	12.5	37.5	0.0	0.0	0.0	0.0	62.5
	卸売業、小売業	22	9	4	3	1	1	2	11
		-	40.9	18.2	13.6	4.5	4.5	9.1	50.0
	金融業、保険業	2	0	0	0	0	0	0	2
		-	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	不動産業、物品賃貸業	5	2	3	1	0	0	0	2
		-	40.0	60.0	20.0	0.0	0.0	0.0	40.0
	学術研究、専門・技術サービス業	3	1	1	0	0	0	0	2
		-	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7
	宿泊業、飲食サービス業	4	1	0	0	0	0	0	3
		-	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	75.0
生活関連サービス業、娯楽業	3	0	0	1	0	0	0	2	
	-	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	66.7	
教育、学習支援業	2	0	0	0	0	0	0	2	
	-	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
医療、福祉	25	3	1	1	0	0	2	19	
	-	12.0	4.0	4.0	0.0	0.0	8.0	76.0	
農業、林業、漁業	8	4	2	2	0	0	1	3	
	-	50.0	25.0	25.0	0.0	0.0	12.5	37.5	
サービス業(他に分類されないもの)	14	9	4	0	1	0	1	5	
	-	64.3	28.6	0.0	7.1	0.0	7.1	35.7	
その他	12	2	2	0	0	0	0	8	
	-	16.7	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7	
従業員規模	5~9人	64	16	9	4	4	1	3	37
		-	25.0	14.1	6.3	6.3	1.6	4.7	57.8
	10~19人	40	17	12	4	2	0	3	19
		-	42.5	30.0	10.0	5.0	0.0	7.5	47.5
	20~29人	9	1	1	0	0	0	0	8
		-	11.1	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0	88.9
	30~49人	11	3	2	0	0	1	2	7
		-	27.3	18.2	0.0	0.0	9.1	18.2	63.6
	50~99人	6	1	0	1	0	0	0	4
	-	16.7	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	66.7	
100~199人	2	0	0	0	0	0	0	2	
	-	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
200~299人	1	0	0	0	0	0	0	1	
	-	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
300人以上	0	0	0	0	0	0	0	0	
	-	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

## ②-1 働き方改革に取り組むときに、重視する目的

働き方改革に取り組むときに重視する目的としては、「人材の確保・育成と定着」(65.3%)が最も高く、次いで「従業員のモチベーション向上」(64.9%)、「従業員の心身の健康」(61.4%)と続いており、これらの割合はいずれも6割を超えている。

業種別にみると、すべての業種で「人材の確保・育成と定着」、「従業員のモチベーション向上」又は「従業員の心身の健康」のいずれかの割合が最も高い。「学術研究、専門・技術サービス業」では「人材の確保・育成と定着」が80.8%、「生活関連サービス業、娯楽業」では「従業員のモチベーション向上」が84.0%と、他の業種に比べて特に高くなっている。

従業員規模別にみると、すべての規模で「人材の確保・育成と定着」、「従業員のモチベーション向上」又は「従業員の心身の健康」のいずれかの割合が最も高い。「200~299人」及び「100~199人」では「人材の確保・育成と定着」がそれぞれ81.8%、80.9%であり、「300人以上」では「従業員のモチベーション向上」が83.3%と、他の規模に比べて特に高くなっている。



<業種、従業員規模別>

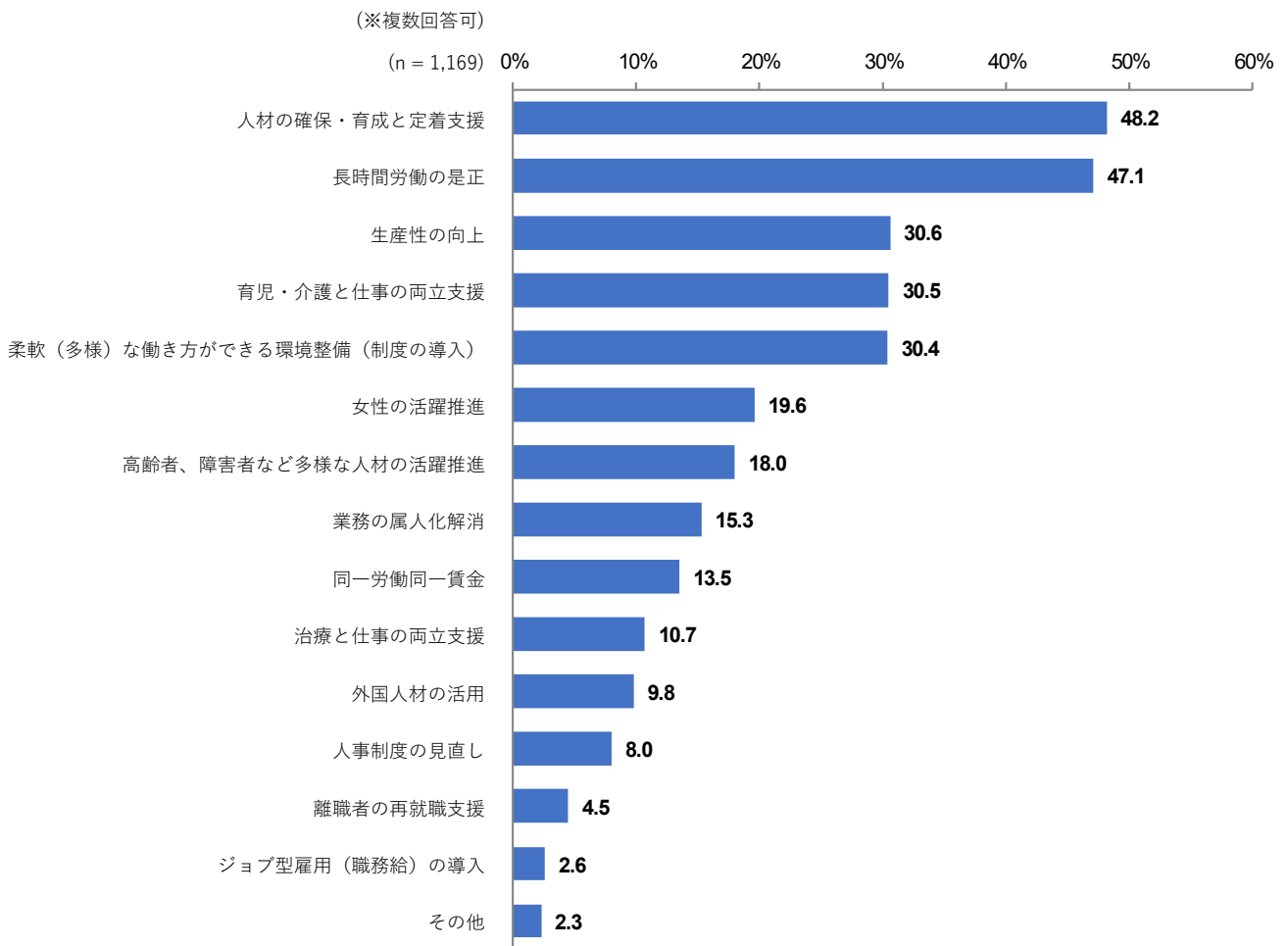
		(上段:件数、下段:%)									
		調査数	人材の確保・育成と定着	従業員のモチベーション向上	従業員の心身の健康	業務効率や質の向上	働き方改革関連法等の遵守	人件費等のコスト削減	企業イメージの向上	新商品の開発や新規事業の創設など新たな価値の創造	その他
全体		1,194	780	775	733	593	181	179	170	42	11
		-	<b>65.3</b>	<b>64.9</b>	<b>61.4</b>	<b>49.7</b>	<b>15.2</b>	<b>15.0</b>	<b>14.2</b>	<b>3.5</b>	<b>0.9</b>
業種	建設業	166	108	112	107	79	25	21	35	5	1
		-	<b>65.1</b>	<b>67.5</b>	<b>64.5</b>	<b>47.6</b>	<b>15.1</b>	<b>12.7</b>	<b>21.1</b>	<b>3.0</b>	<b>0.6</b>
	製造業	152	100	92	97	77	29	20	30	11	1
		-	<b>65.8</b>	<b>60.5</b>	<b>63.8</b>	<b>50.7</b>	<b>19.1</b>	<b>13.2</b>	<b>19.7</b>	<b>7.2</b>	<b>0.7</b>
	情報通信業	17	13	10	13	12	5	2	2	1	0
		-	<b>76.5</b>	<b>58.8</b>	<b>76.5</b>	<b>70.6</b>	<b>29.4</b>	<b>11.8</b>	<b>11.8</b>	<b>5.9</b>	<b>0.0</b>
	運輸業、郵便業	60	40	29	36	17	10	6	5	0	2
		-	<b>66.7</b>	<b>48.3</b>	<b>60.0</b>	<b>28.3</b>	<b>16.7</b>	<b>10.0</b>	<b>8.3</b>	<b>0.0</b>	<b>3.3</b>
	卸売業、小売業	229	139	161	147	118	36	44	38	10	0
		-	<b>60.7</b>	<b>70.3</b>	<b>64.2</b>	<b>51.5</b>	<b>15.7</b>	<b>19.2</b>	<b>16.6</b>	<b>4.4</b>	<b>0.0</b>
	金融業、保険業	16	11	11	10	8	3	0	2	0	0
		-	<b>68.8</b>	<b>68.8</b>	<b>62.5</b>	<b>50.0</b>	<b>18.8</b>	<b>0.0</b>	<b>12.5</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>
	不動産業、物品賃貸業	13	8	10	8	8	1	1	1	1	1
		-	<b>61.5</b>	<b>76.9</b>	<b>61.5</b>	<b>61.5</b>	<b>7.7</b>	<b>7.7</b>	<b>7.7</b>	<b>7.7</b>	<b>7.7</b>
	学術研究、専門・技術サービス業	26	21	13	19	15	5	1	4	1	0
		-	<b>80.8</b>	<b>50.0</b>	<b>73.1</b>	<b>57.7</b>	<b>19.2</b>	<b>3.8</b>	<b>15.4</b>	<b>3.8</b>	<b>0.0</b>
	宿泊業、飲食サービス業	37	20	27	24	15	4	10	4	2	0
		-	<b>54.1</b>	<b>73.0</b>	<b>64.9</b>	<b>40.5</b>	<b>10.8</b>	<b>27.0</b>	<b>10.8</b>	<b>5.4</b>	<b>0.0</b>
	生活関連サービス業、娯楽業	25	15	21	12	12	3	4	3	1	0
	-	<b>60.0</b>	<b>84.0</b>	<b>48.0</b>	<b>48.0</b>	<b>12.0</b>	<b>16.0</b>	<b>12.0</b>	<b>4.0</b>	<b>0.0</b>	
教育、学習支援業	31	19	20	20	15	5	8	5	0	1	
	-	<b>61.3</b>	<b>64.5</b>	<b>64.5</b>	<b>48.4</b>	<b>16.1</b>	<b>25.8</b>	<b>16.1</b>	<b>0.0</b>	<b>3.2</b>	
医療、福祉	254	181	162	141	139	30	40	19	4	1	
	-	<b>71.3</b>	<b>63.8</b>	<b>55.5</b>	<b>54.7</b>	<b>11.8</b>	<b>15.7</b>	<b>7.5</b>	<b>1.6</b>	<b>0.4</b>	
農業、林業、漁業	37	25	28	22	20	6	3	4	1	1	
	-	<b>67.6</b>	<b>75.7</b>	<b>59.5</b>	<b>54.1</b>	<b>16.2</b>	<b>8.1</b>	<b>10.8</b>	<b>2.7</b>	<b>2.7</b>	
サービス業(他に分類されないもの)	73	44	42	42	36	14	12	11	5	3	
	-	<b>60.3</b>	<b>57.5</b>	<b>57.5</b>	<b>49.3</b>	<b>19.2</b>	<b>16.4</b>	<b>15.1</b>	<b>6.8</b>	<b>4.1</b>	
その他	58	36	37	35	22	5	7	7	0	0	
	-	<b>62.1</b>	<b>63.8</b>	<b>60.3</b>	<b>37.9</b>	<b>8.6</b>	<b>12.1</b>	<b>12.1</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	
従業員規模	5~9人	353	198	223	224	138	31	48	31	14	3
		-	<b>56.1</b>	<b>63.2</b>	<b>63.5</b>	<b>39.1</b>	<b>8.8</b>	<b>13.6</b>	<b>8.8</b>	<b>4.0</b>	<b>0.8</b>
	10~19人	302	191	196	173	159	44	57	44	16	3
		-	<b>63.2</b>	<b>64.9</b>	<b>57.3</b>	<b>52.6</b>	<b>14.6</b>	<b>18.9</b>	<b>14.6</b>	<b>5.3</b>	<b>1.0</b>
	20~29人	154	111	94	90	80	15	19	20	0	2
		-	<b>72.1</b>	<b>61.0</b>	<b>58.4</b>	<b>51.9</b>	<b>9.7</b>	<b>12.3</b>	<b>13.0</b>	<b>0.0</b>	<b>1.3</b>
	30~49人	150	103	98	98	83	33	15	29	3	2
		-	<b>68.7</b>	<b>65.3</b>	<b>65.3</b>	<b>55.3</b>	<b>22.0</b>	<b>10.0</b>	<b>19.3</b>	<b>2.0</b>	<b>1.3</b>
	50~99人	127	92	83	76	67	28	20	23	4	0
		-	<b>72.4</b>	<b>65.4</b>	<b>59.8</b>	<b>52.8</b>	<b>22.0</b>	<b>15.7</b>	<b>18.1</b>	<b>3.1</b>	<b>0.0</b>
100~199人	68	55	50	44	40	21	11	18	2	1	
	-	<b>80.9</b>	<b>73.5</b>	<b>64.7</b>	<b>58.8</b>	<b>30.9</b>	<b>16.2</b>	<b>26.5</b>	<b>2.9</b>	<b>1.5</b>	
200~299人	22	18	16	14	16	6	5	2	1	0	
	-	<b>81.8</b>	<b>72.7</b>	<b>63.6</b>	<b>72.7</b>	<b>27.3</b>	<b>22.7</b>	<b>9.1</b>	<b>4.5</b>	<b>0.0</b>	
300人以上	18	12	15	14	10	3	4	3	2	0	
	-	<b>66.7</b>	<b>83.3</b>	<b>77.8</b>	<b>55.6</b>	<b>16.7</b>	<b>22.2</b>	<b>16.7</b>	<b>11.1</b>	<b>0.0</b>	

## ②-2 働き方改革の具体的な取組

働き方改革の具体的な取組としては、「人材の確保・育成と定着支援」(48.2%)及び「長時間労働の是正」(47.1%)がともに5割弱となっている。

業種別にみると、すべての業種で「人材の確保・育成と定着支援」又は「長時間労働の是正」の割合が最も高い。「金融業、保険業」では「長時間労働の是正」のほか、「育児・介護と仕事の両立支援」及び「女性の活躍推進」も同率(50.0%)で最も高くなっている。

従業員規模別にみると、「200~299人」を除くすべての規模で「人材の確保・育成と定着支援」又は「長時間労働の是正」の割合が最も高い。「200~299人」では、「育児・介護と仕事の両立支援」が71.4%で最も高く、他の規模に比べて特に高くなっている。



<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

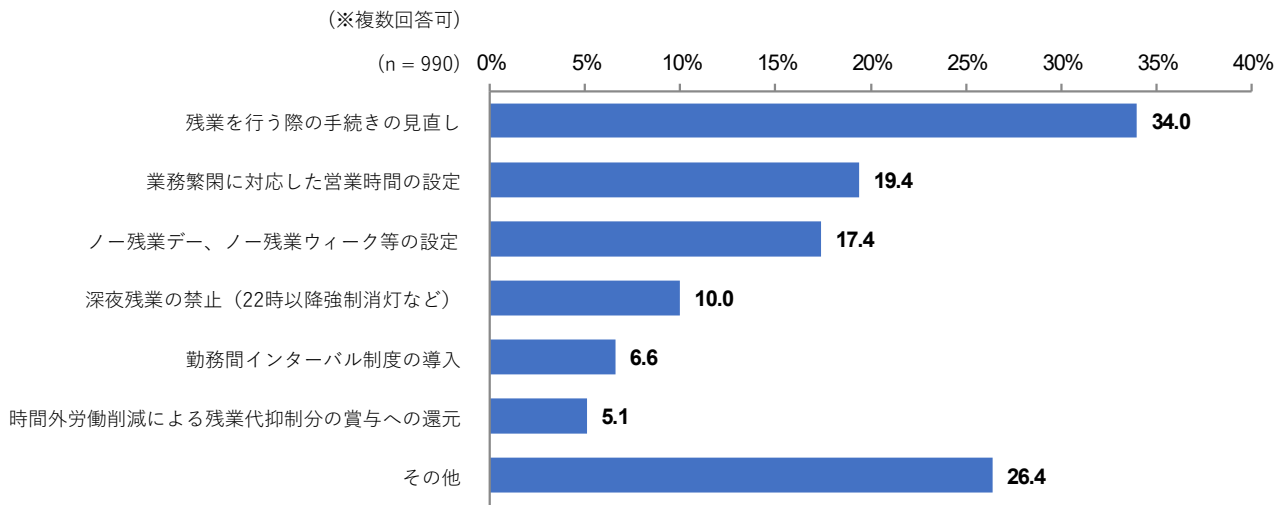
	調査数	人材の確保・育成と定着支援	長時間労働の是正	生産性の向上	育児・介護と仕事の両立支援	環境整備(制度の導入)	柔軟(多様)な働き方ができる	女性の活躍推進	高齢者、障害者など多様な人材の活躍推進	業務の属人化解消	同一労働同一賃金	治療と仕事の両立支援	外国人材の活用	人事制度の見直し	離職者の再就職支援	ジョブ型雇用(職務給)の導入	その他
全体	1,169	564	551	358	357	355	229	210	179	158	125	114	93	53	30	27	
	-	48.2	47.1	30.6	30.5	30.4	19.6	18.0	15.3	13.5	10.7	9.8	8.0	4.5	2.6	2.3	
業種	建設業	165	73	86	54	32	47	19	33	17	11	12	20	9	10	4	6
	-	44.2	52.1	32.7	19.4	28.5	11.5	20.0	10.3	6.7	7.3	12.1	5.5	6.1	2.4	3.6	
	製造業	151	79	63	75	35	34	30	25	37	20	18	23	20	4	3	2
	-	52.3	41.7	49.7	23.2	22.5	19.9	16.6	24.5	13.2	11.9	15.2	13.2	2.6	2.0	1.3	
	情報通信業	17	8	14	8	7	5	5	1	5	2	3	1	1	1	1	0
	-	47.1	82.4	47.1	41.2	29.4	29.4	5.9	29.4	11.8	17.6	5.9	5.9	5.9	5.9	0.0	
	運輸業、郵便業	55	24	33	9	9	13	8	8	4	10	5	0	3	2	1	2
	-	43.6	60.0	16.4	16.4	23.6	14.5	14.5	7.3	18.2	9.1	0.0	5.5	3.6	1.8	3.6	
	卸売業、小売業	225	89	113	80	61	77	52	36	41	28	26	19	21	7	7	8
	-	39.6	50.2	35.6	27.1	34.2	23.1	16.0	18.2	12.4	11.6	8.4	9.3	3.1	3.1	3.6	
	金融業、保険業	16	7	8	5	8	6	8	4	5	1	3	0	2	2	0	0
	-	43.8	50.0	31.3	50.0	37.5	50.0	25.0	31.3	6.3	18.8	0.0	12.5	12.5	0.0	0.0	
	不動産業、物品賃貸業	13	7	6	5	6	3	2	2	1	1	0	1	0	0	0	1
	-	53.8	46.2	38.5	46.2	23.1	15.4	15.4	7.7	7.7	0.0	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0	7.7
	学術研究、専門・技術サービス業	27	17	15	8	6	6	5	1	6	0	4	0	2	2	2	1
	-	63.0	55.6	29.6	22.2	22.2	18.5	3.7	22.2	0.0	14.8	0.0	7.4	7.4	7.4	3.7	
	宿泊業、飲食サービス業	35	12	22	11	4	11	9	5	4	2	1	5	3	0	0	2
	-	34.3	62.9	31.4	11.4	31.4	25.7	14.3	11.4	5.7	2.9	14.3	8.6	0.0	0.0	5.7	
	生活関連サービス業、娯楽業	25	14	9	5	7	7	6	5	4	4	3	2	0	0	1	1
	-	56.0	36.0	20.0	28.0	28.0	24.0	20.0	16.0	16.0	12.0	8.0	0.0	0.0	4.0	4.0	
教育、学習支援業	31	15	16	7	13	8	6	5	4	5	6	4	4	0	0	0	
-	48.4	51.6	22.6	41.9	25.8	19.4	16.1	12.9	16.1	19.4	12.9	12.9	0.0	0.0	0.0		
医療、福祉	250	137	102	47	122	83	52	58	24	57	30	26	15	18	7	0	
-	54.8	40.8	18.8	48.8	33.2	20.8	23.2	9.6	22.8	12.0	10.4	6.0	7.2	2.8	0.0		
農業、林業、漁業	36	19	15	16	12	12	11	3	6	2	2	7	1	1	1	0	
-	52.8	41.7	44.4	33.3	33.3	30.6	8.3	16.7	5.6	5.6	19.4	2.8	2.8	2.8	0.0		
サービス業(他に分類されないもの)	67	33	29	17	17	24	9	17	11	7	5	4	4	3	1	3	
-	49.3	43.3	25.4	25.4	35.8	13.4	25.4	16.4	10.4	7.5	6.0	6.0	4.5	1.5	4.5		
その他	56	30	20	11	18	19	7	7	10	8	7	2	8	3	2	1	
-	53.6	35.7	19.6	32.1	33.9	12.5	12.5	17.9	14.3	12.5	3.6	14.3	5.4	3.6	1.8		
従業員規模	5~9人	332	121	140	80	63	107	51	42	37	27	11	10	17	10	11	
	-	36.4	42.2	24.1	19.0	32.2	15.4	12.7	11.1	8.1	8.1	3.3	3.0	5.1	3.0	3.3	
	10~19人	300	143	127	108	84	99	47	44	48	36	37	19	22	12	8	7
	-	47.7	42.3	36.0	28.0	33.0	15.7	14.7	16.0	12.0	12.3	6.3	7.3	4.0	2.7	2.3	
	20~29人	154	84	77	38	55	43	23	22	14	24	16	15	11	8	2	3
	-	54.5	50.0	24.7	35.7	27.9	14.9	14.3	9.1	15.6	10.4	9.7	7.1	5.2	1.3	1.9	
	30~49人	150	74	84	52	50	41	33	32	22	21	15	16	13	5	6	4
	-	49.3	56.0	34.7	33.3	27.3	22.0	21.3	14.7	14.0	10.0	10.7	8.7	3.3	4.0	2.7	
	50~99人	126	70	64	40	44	33	26	30	31	25	14	21	18	3	2	1
	-	55.6	50.8	31.7	34.9	26.2	20.6	23.8	24.6	19.8	11.1	16.7	14.3	2.4	1.6	0.8	
100~199人	68	47	34	26	37	21	27	24	15	14	11	21	10	5	1	0	
-	69.1	50.0	38.2	54.4	30.9	39.7	35.3	22.1	20.6	16.2	30.9	14.7	7.4	1.5	0.0		
200~299人	21	13	12	7	15	7	11	10	8	5	3	5	4	2	0	1	
-	61.9	57.1	33.3	71.4	33.3	52.4	47.6	38.1	23.8	14.3	23.8	19.0	9.5	0.0	4.8		
300人以上	18	12	13	7	9	4	11	6	4	6	2	6	5	1	1	0	
-	66.7	72.2	38.9	50.0	22.2	61.1	33.3	22.2	33.3	11.1	33.3	27.8	5.6	5.6	0.0		

### ③労働時間削減に向けた取組

労働時間削減に向けた取組としては、「残業を行う際の手続きの見直し」(34.0%)が最も高く、次いで「業務繁忙に対応した営業時間の設定」(19.4%)、「ノー残業デー、ノー残業ウィーク等の設定」(17.4%)と続いている。

業種別にみると、すべての業種で「残業を行う際の手続きの見直し」、「業務繁忙に対応した営業時間の設定」又は「ノー残業デー、ノー残業ウィーク等の設定」の割合が最も高い。「金融業、保険業」及び「学術研究、専門・技術サービス業」では、「ノー残業デー、ノー残業ウィーク等の設定」がそれぞれ66.7%、56.0%と、他の業種に比べて突出して高くなっている。

従業員規模別にみると、「10～19人」以上の規模では、「残業を行う際の手続きの見直し」が最も高く、「5～9人」では「業務繁忙に対応した営業時間の設定」の割合が最も高い。



※「その他」では、「公休日の増加」、「ICT機器の導入による負担軽減」、「業務効率向上による労働時間の抑制」などの回答がみられた。

<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

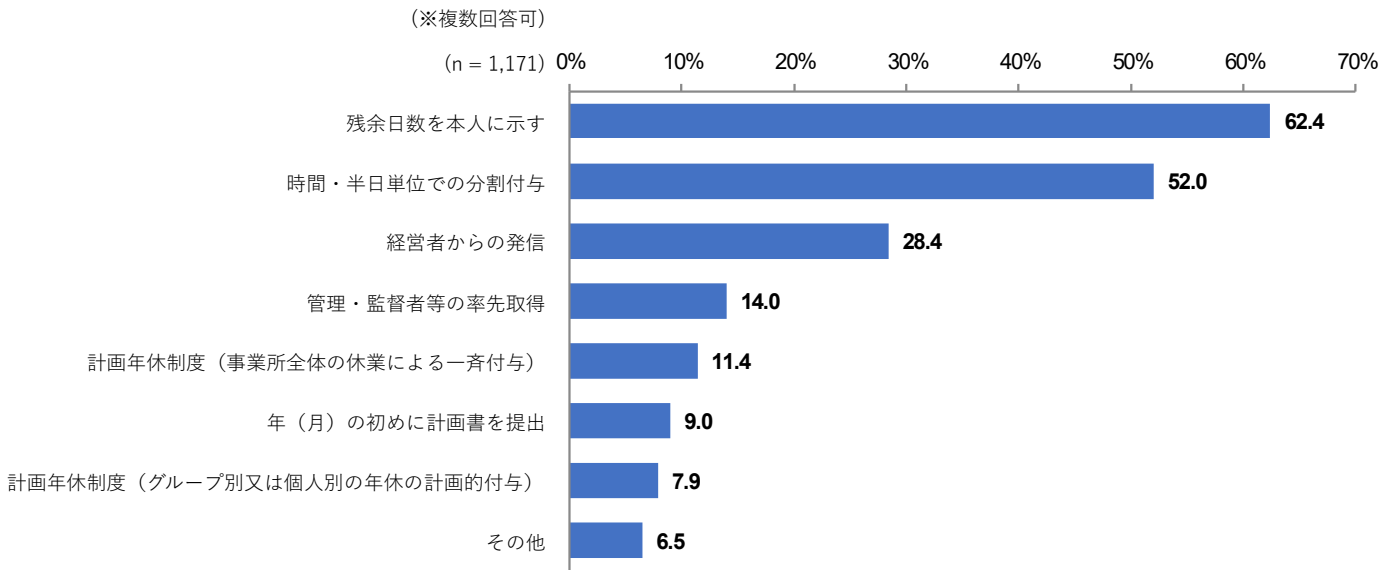
		調査数	残業を行う際の 手続きの見直し	業務繁忙に対応した 営業時間の設定	ノー残業デー、ノー 残業ウィーク等の 設定	深夜残業の禁止(22時 以降強制消灯など)	勤務間インターバル 制度の導入	時間外労働削減による 残業代抑制分の賞与への 還元	その他
全体		990	337	192	172	99	65	50	261
		-	34.0	19.4	17.4	10.0	6.6	5.1	26.4
業種	建設業	135	44	23	37	22	9	13	26
		-	32.6	17.0	27.4	16.3	6.7	9.6	19.3
	製造業	127	42	20	22	11	5	8	38
		-	33.1	15.7	17.3	8.7	3.9	6.3	29.9
	情報通信業	16	8	3	4	1	0	0	5
		-	50.0	18.8	25.0	6.3	0.0	0.0	31.3
	運輸業、郵便業	51	7	16	3	2	13	3	12
		-	13.7	31.4	5.9	3.9	25.5	5.9	23.5
	卸売業、小売業	186	64	45	28	23	10	10	45
		-	34.4	24.2	15.1	12.4	5.4	5.4	24.2
	金融業、保険業	12	3	0	8	2	1	0	3
		-	25.0	0.0	66.7	16.7	8.3	0.0	25.0
	不動産業、物品賃貸業	11	2	3	4	0	0	0	3
		-	18.2	27.3	36.4	0.0	0.0	0.0	27.3
	学術研究、専門・技術 サービス業	25	10	0	14	4	1	3	3
		-	40.0	0.0	56.0	16.0	4.0	12.0	12.0
	宿泊業、飲食サービス業	32	8	11	1	3	4	2	7
		-	25.0	34.4	3.1	9.4	12.5	6.3	21.9
	生活関連サービス業、 娯楽業	22	7	7	2	2	1	0	7
		-	31.8	31.8	9.1	9.1	4.5	0.0	31.8
教育、学習支援業	27	8	9	9	3	3	0	4	
	-	29.6	33.3	33.3	11.1	11.1	0.0	14.8	
医療、福祉	207	85	28	25	14	15	6	64	
	-	41.1	13.5	12.1	6.8	7.2	2.9	30.9	
農業、林業、漁業	32	13	6	3	3	2	2	6	
	-	40.6	18.8	9.4	9.4	6.3	6.3	18.8	
サービス業 (他に分類されないもの)	61	23	10	8	5	1	1	21	
	-	37.7	16.4	13.1	8.2	1.6	1.6	34.4	
その他	46	13	11	4	4	0	2	17	
	-	28.3	23.9	8.7	8.7	0.0	4.3	37.0	
従業員規模	5~9人	270	60	66	50	33	14	20	78
		-	22.2	24.4	18.5	12.2	5.2	7.4	28.9
	10~19人	248	71	54	44	29	15	19	61
		-	28.6	21.8	17.7	11.7	6.0	7.7	24.6
	20~29人	135	51	16	18	11	8	6	43
		-	37.8	11.9	13.3	8.1	5.9	4.4	31.9
	30~49人	131	52	25	14	10	9	1	33
		-	39.7	19.1	10.7	7.6	6.9	0.8	25.2
	50~99人	110	54	19	17	5	8	3	24
		-	49.1	17.3	15.5	4.5	7.3	2.7	21.8
100~199人	60	31	7	17	8	5	0	15	
	-	51.7	11.7	28.3	13.3	8.3	0.0	25.0	
200~299人	19	10	2	5	1	0	0	5	
	-	52.6	10.5	26.3	5.3	0.0	0.0	26.3	
300人以上	17	8	3	7	2	6	1	2	
	-	47.1	17.6	41.2	11.8	35.3	5.9	11.8	

#### ④年次有給休暇取得促進のための取組

年次有給休暇取得促進のための取組としては、「残余日数を本人に示す」(62.4%)が最も高く、次いで「時間・半日単位での分割付与」(52.0%)、「経営者からの発信」(28.4%)と続いている。

業種別にみると、すべての業種で「残余日数を本人に示す」又は「時間・半日単位での分割付与」が最も高い。「時間・半日単位での分割付与」は「学術研究、専門・技術サービス業」(70.8%)及び「情報通信業」(70.6%)で、他の業種に比べてやや高くなっている。

従業員規模別にみると、「20～29人」を除くすべての規模で、「残余日数を本人に示す」の割合が最も高い。「20～29人」では「時間・半日単位での分割付与」が最も高くなっている。



<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

		調査数	残余日数を 本人に示す	時間・半日 単位での分 割付与	経営者から の発信	管理・監督 者等の率先 取得	計画年休制 度(事業所 全体の休業 による一斉 付与)	年(月)の初 めに計画書 を提出	計画年休制 度(グルー プ別又は個 人別の年休 の計画的付 与)	その他
全 体		1,171	731	609	333	164	133	105	93	76
		-	62.4	52.0	28.4	14.0	11.4	9.0	7.9	6.5
業 種	建設業	168	96	88	55	17	38	13	8	6
		-	57.1	52.4	32.7	10.1	22.6	7.7	4.8	3.6
	製造業	151	104	74	34	18	25	12	10	11
		-	68.9	49.0	22.5	11.9	16.6	7.9	6.6	7.3
	情報通信業	17	11	12	2	4	4	0	2	4
		-	64.7	70.6	11.8	23.5	23.5	0.0	11.8	23.5
	運輸業、郵便業	59	41	17	13	5	5	4	7	1
		-	69.5	28.8	22.0	8.5	8.5	6.8	11.9	1.7
	卸売業、小売業	226	147	107	75	35	23	22	24	10
		-	65.0	47.3	33.2	15.5	10.2	9.7	10.6	4.4
	金融業、保険業	16	8	8	2	5	0	6	4	2
		-	50.0	50.0	12.5	31.3	0.0	37.5	25.0	12.5
	不動産業、物品賃貸業	11	5	4	4	1	1	0	1	0
		-	45.5	36.4	36.4	9.1	9.1	0.0	9.1	0.0
	学術研究、専門・技術 サービス業	24	15	17	7	3	2	1	3	0
		-	62.5	70.8	29.2	12.5	8.3	4.2	12.5	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	32	16	7	12	5	4	3	3	3
		-	50.0	21.9	37.5	15.6	12.5	9.4	9.4	9.4
生活関連サービス業、 娯楽業	25	12	8	5	6	0	2	2	2	
	-	48.0	32.0	20.0	24.0	0.0	8.0	8.0	8.0	
教育、学習支援業	29	13	19	6	3	8	4	2	4	
	-	44.8	65.5	20.7	10.3	27.6	13.8	6.9	13.8	
医療、福祉	246	163	165	72	31	12	31	23	16	
	-	66.3	67.1	29.3	12.6	4.9	12.6	9.3	6.5	
農業、林業、漁業	37	23	19	12	4	4	0	1	2	
	-	62.2	51.4	32.4	10.8	10.8	0.0	2.7	5.4	
サービス業 (他に分類されないもの)	72	38	35	22	17	3	4	2	8	
	-	52.8	48.6	30.6	23.6	4.2	5.6	2.8	11.1	
その他	58	39	29	12	10	4	3	1	7	
	-	67.2	50.0	20.7	17.2	6.9	5.2	1.7	12.1	
従 業 員 規 模	5~9人	342	180	142	113	33	41	31	22	22
		-	52.6	41.5	33.0	9.6	12.0	9.1	6.4	6.4
	10~19人	300	190	154	100	47	33	21	22	17
		-	63.3	51.3	33.3	15.7	11.0	7.0	7.3	5.7
	20~29人	149	88	89	38	20	19	17	10	11
		-	59.1	59.7	25.5	13.4	12.8	11.4	6.7	7.4
	30~49人	150	105	83	38	23	15	11	11	7
		-	70.0	55.3	25.3	15.3	10.0	7.3	7.3	4.7
	50~99人	124	89	73	25	25	13	12	17	7
	-	71.8	58.9	20.2	20.2	10.5	9.7	13.7	5.6	
100~199人	67	48	43	13	10	7	7	6	8	
	-	71.6	64.2	19.4	14.9	10.4	10.4	9.0	11.9	
200~299人	22	18	17	4	3	1	4	2	2	
	-	81.8	77.3	18.2	13.6	4.5	18.2	9.1	9.1	
300人以上	17	13	8	2	3	4	2	3	2	
	-	76.5	47.1	11.8	17.6	23.5	11.8	17.6	11.8	

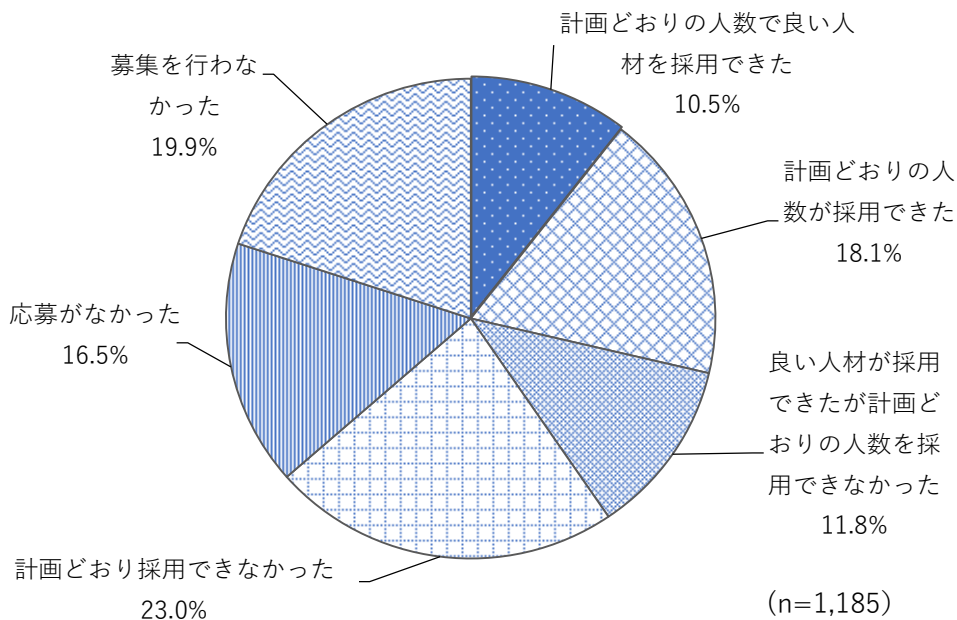
## (2) 企業の取組状況と各指標との関係

### ①従業員の充足度

従業員の採用状況では、「計画どおり採用できなかった」(23.0%)が最も高く、次いで「募集を行わなかった」(19.9%)と続いている。「計画どおりの人数で良い人材を採用できた」と「計画どおりの人数が採用できた」を合わせた割合は28.6%となっている。

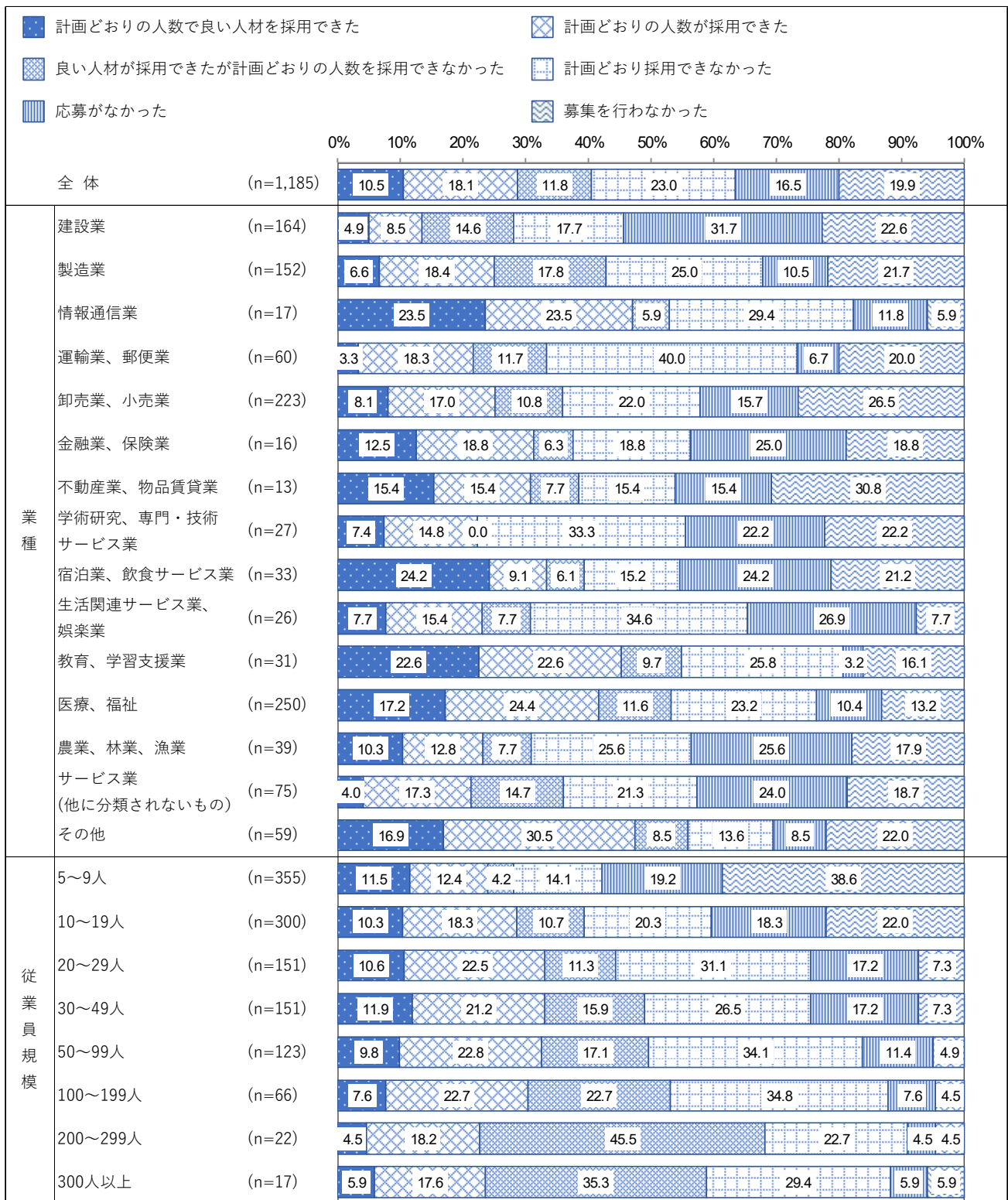
業種別にみると、「計画どおりの人数で良い人材を採用できた」と「計画どおりの人数が採用できた」を合わせた割合は、「情報通信業」(47.0%)、「教育、学習支援業」(45.2%)及び「医療、福祉」(41.6%)で4割を超えたのに対し、「建設業」では13.4%と唯一2割を下回っている。また、「建設業」では「応募がなかった」(31.7%)の割合が他の業種に比べて高くなっている。

従業員規模別にみると、「5～9人」及び「10～19人」で「募集を行わなかった」が最も高く、「20～29人」から「100～199人」の規模で「計画どおり採用できなかった」、「200～299人」以上の規模で「良い人材が採用できたが計画どおりの人数を採用できなかった」がそれぞれ最も高くなっている。



## 【従業員の充足度】

<業種、従業員規模別>

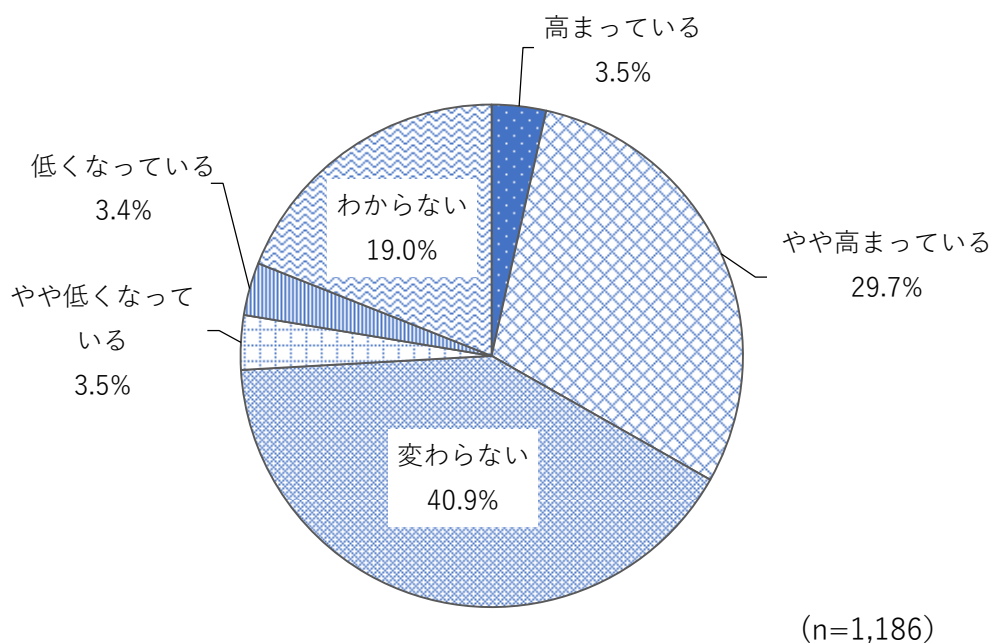


## ②働き方改革の取組による生産性向上

働き方改革の取組による生産性向上の状況は、「変わらない」(40.9%)が最も高く、次いで「やや高まっている」(29.7%)、「わからない」(19.0%)と続いている。「高まっている」と「やや高まっている」を合わせた割合は33.2%となっている。

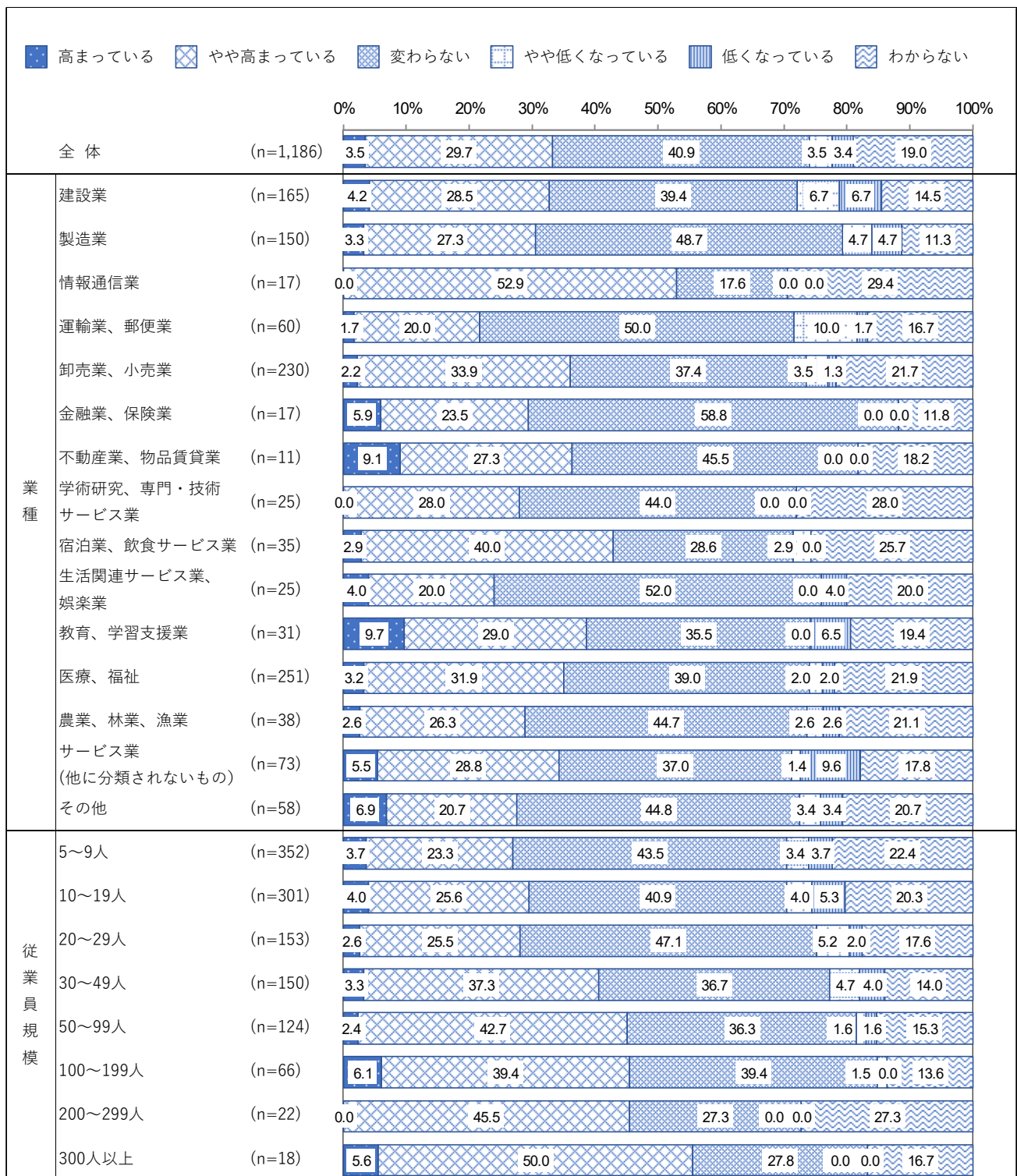
業種別にみると、「高まっている」と「やや高まっている」を合わせた割合は、情報通信業(52.9%)及び「宿泊業、飲食サービス業」(42.9%)で4割を超えており、他の業種に比べて生産性向上を実感している割合がやや高い。

従業員規模別にみると、「高まっている」と「やや高まっている」を合わせた割合は、「20～29人」以下の規模では3割弱、「30～49人」以上の規模では4割を超えており、規模が大きくなるほど生産性が向上したとする割合が高くなる傾向がある。



【働き方改革の取組による生産性向上】

<業種、従業員規模別>



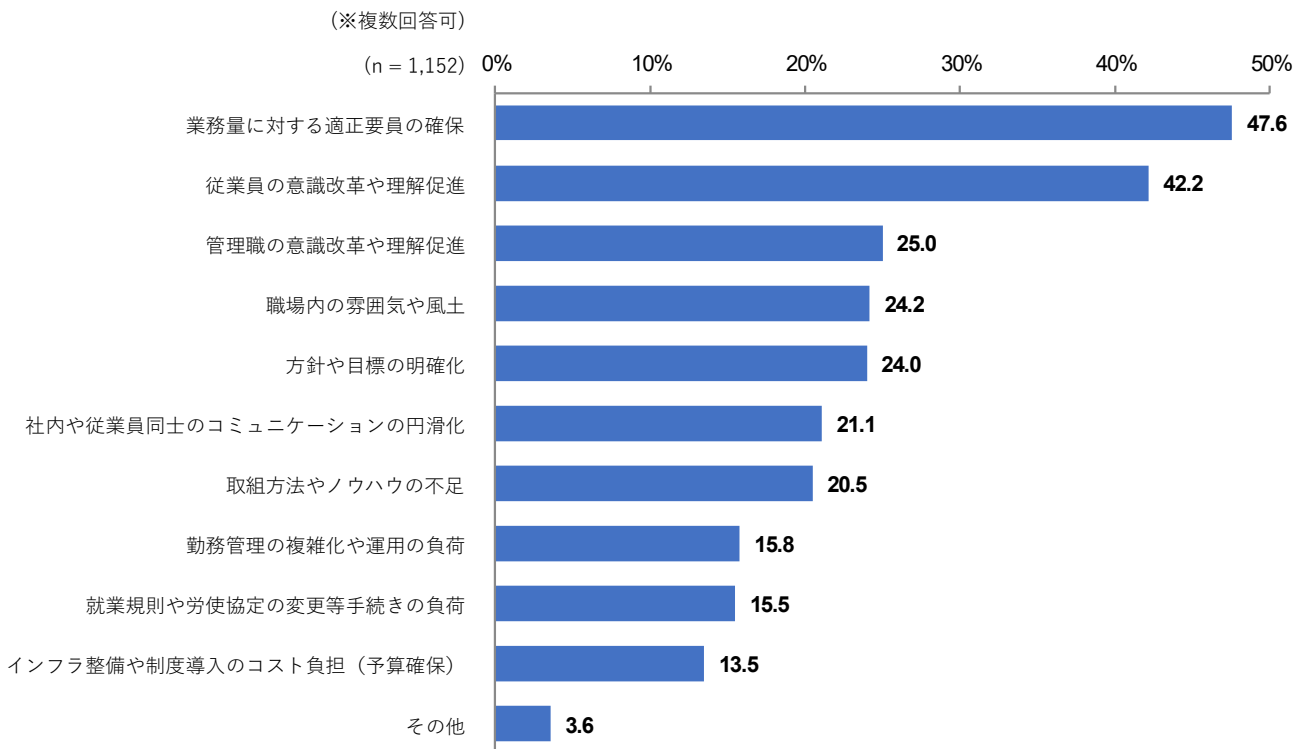
### (3) 課題認識

#### ①働き方改革に取り組むうえでの課題

働き方改革に取り組むうえでの課題は、「業務量に対する適正要員の確保」(47.6%)及び「従業員の意識改革や理解促進」(42.2%)で4割を超えている。

業種別にみると、「不動産業、物品賃貸業」を除くすべての業種で、「業務量に対する適正要員の確保」又は「従業員の意識改革や理解促進」の割合が最も高くなっている。「不動産業、物品賃貸業」では「方針や目標の明確化」(58.3%)の割合が最も高い。

従業員規模別にみると、「100～199人」以下の規模では「業務量に対する適正要員の確保」、「200～299人」以上の規模では「従業員の意識改革や理解促進」の割合が最も高くなっている。



<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

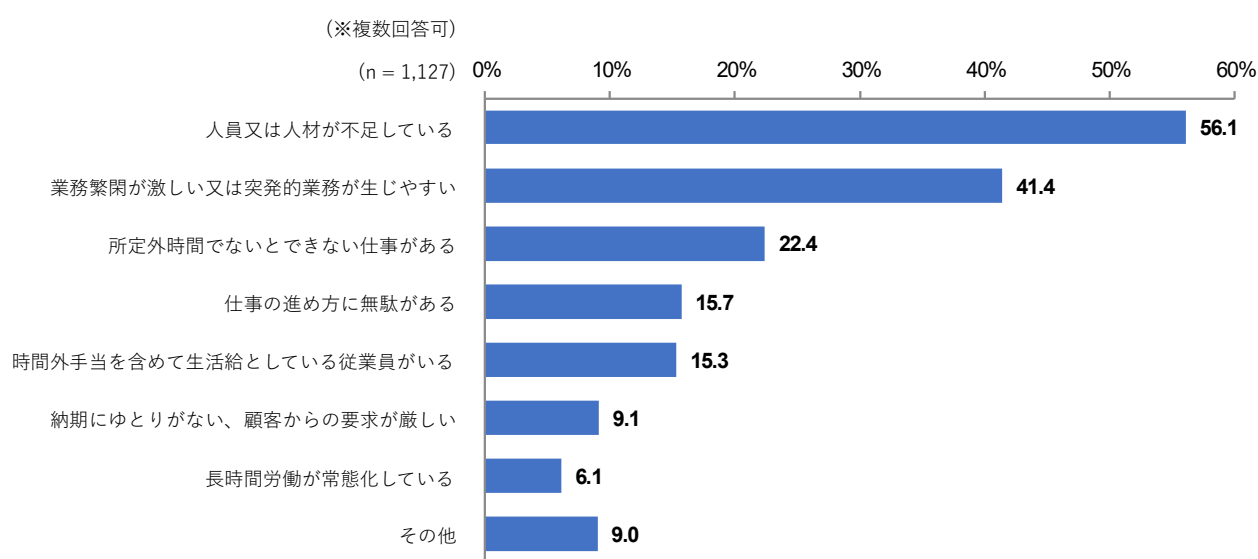
		調査数	業務量に対する適正要員の確保	従業員の意識改革や理解促進	管理職の意識改革や理解促進	職場内の雰囲気や風土	方針や目標の明確化	社内や従業員同士のコミュニケーションの円滑化	取組方法やノウハウの不足	勤務管理の複雑化や運用の負荷	就業規則や労使協定の変更等手続きの負荷	インフラ整備や制度導入のコスト負担(予算確保)	その他	
全体		1,152	548 47.8	486 42.2	288 25.0	279 24.2	277 24.0	243 21.1	236 20.5	182 15.8	178 15.5	156 13.5	42 3.6	
業種	建設業	160	77 48.1	64 40.0	37 23.1	28 17.5	36 22.5	32 20.0	32 20.0	17 10.6	31 19.4	21 13.1	4 2.5	
	製造業	147	69 46.9	65 44.2	38 25.9	42 28.6	40 27.2	34 23.1	28 19.0	25 17.0	27 18.4	18 12.2	6 4.1	
	情報通信業	17	12 70.6	6 35.3	6 35.3	3 17.6	4 23.5	5 29.4	5 29.4	3 17.6	3 17.6	1 5.9	0 0.0	
	運輸業、郵便業	60	28 46.7	27 45.0	14 23.3	14 23.3	8 13.3	9 15.0	8 13.3	7 11.7	5 8.3	8 13.3	3 5.0	
	卸売業、小売業	221	93 42.1	105 47.5	66 29.9	61 27.6	63 28.5	54 24.4	43 19.5	32 14.5	27 12.2	29 13.1	5 2.3	
	金融業、保険業	16	7 43.8	10 62.5	8 50.0	5 31.3	2 12.5	5 31.3	6 37.5	1 6.3	1 6.3	4 25.0	2 12.5	
	不動産業、物品賃貸業	12	6 50.0	6 50.0	2 16.7	1 8.3	7 58.3	0 0.0	2 16.7	1 8.3	1 8.3	2 16.7	0 0.0	
	学術研究、専門・技術サービス業	24	15 62.5	12 50.0	10 41.7	5 20.8	3 12.5	4 16.7	4 16.7	6 25.0	8 33.3	7 29.2	2 8.3	
	宿泊業、飲食サービス業	35	16 45.7	9 25.7	5 14.3	8 22.9	11 31.4	8 22.9	8 22.9	4 11.4	1 2.9	4 11.4	2 5.7	
	生活関連サービス業、娯楽業	26	11 42.3	12 46.2	11 42.3	8 30.8	5 19.2	6 23.1	5 19.2	5 19.2	2 7.7	3 11.5	1 3.8	
	教育、学習支援業	29	16 55.2	13 44.8	6 20.7	9 31.0	10 34.5	11 37.9	4 13.8	5 17.2	3 10.3	3 10.3	0 0.0	
	医療、福祉	244	121 49.6	88 36.1	48 19.7	56 23.0	50 20.5	47 19.3	61 25.0	49 20.1	43 17.6	39 16.0	12 4.9	
	農業、林業、漁業	38	17 44.7	17 44.7	12 31.6	8 21.1	11 28.9	8 21.1	9 23.7	6 15.8	7 18.4	5 13.2	0 0.0	
	サービス業(他に分類されないもの)	67	39 58.2	34 50.7	15 22.4	14 20.9	12 17.9	12 17.9	11 16.4	15 22.4	14 20.9	7 10.4	4 6.0	
	その他	56	21 37.5	18 32.1	10 17.9	17 30.4	15 26.8	8 14.3	10 17.9	6 10.7	5 8.9	5 8.9	1 1.8	
	従業員規模	5~9人	326	127 39.0	112 34.4	41 12.6	65 19.9	60 18.4	67 20.6	59 18.1	31 9.5	42 12.9	34 10.4	17 5.2
		10~19人	292	134 45.9	124 42.5	69 23.6	82 28.1	84 28.8	67 22.9	65 22.3	46 15.8	48 16.4	42 14.4	9 3.1
		20~29人	152	75 49.3	64 42.1	37 24.3	32 21.1	31 20.4	32 21.1	24 15.8	23 15.1	22 14.5	17 11.2	6 3.9
		30~49人	150	71 47.3	68 45.3	47 31.3	34 22.7	33 22.0	23 15.3	27 18.0	31 20.7	29 19.3	27 18.0	5 3.3
		50~99人	124	73 58.9	61 49.2	47 37.9	35 28.2	39 31.5	27 21.8	31 25.0	23 18.5	18 14.5	19 15.3	3 2.4
100~199人		68	49 72.1	34 50.0	30 44.1	20 29.4	18 26.5	22 32.4	18 26.5	19 27.9	11 16.2	10 14.7	1 1.5	
200~299人		22	11 50.0	12 54.5	10 45.5	5 22.7	8 36.4	1 4.5	9 40.9	3 13.6	5 22.7	4 18.2	0 0.0	
300人以上		18	8 44.4	11 61.1	7 38.9	6 33.3	4 22.2	4 22.2	3 16.7	6 33.3	3 16.7	3 16.7	1 5.6	

## ②労働時間削減に取り組むうえでの課題

労働時間削減に取り組むうえでの課題は、「人員又は人材が不足している」(56.1%)が最も高く、次いで「業務繁忙が激しい又は突発的業務が生じやすい」(41.4%)、「所定外時間でないとできない仕事がある」(22.4%)と続いている。

業種別にみると、「運輸業、郵便業」及び「不動産業、物品賃貸業」を除くすべての業種で「人員又は人材が不足している」が最も高く、「農業、林業、漁業」(67.6%)や「建設業」(65.0%)では6割以上となっている。「運輸業、郵便業」及び「不動産業、物品賃貸業」では、「業務繁忙が激しい又は突発的業務が生じやすい」が最も高い。

従業員規模別にみると、すべての規模で「人員又は人材が不足している」が最も高く、その割合は規模が大きいほど高い傾向にある。



<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

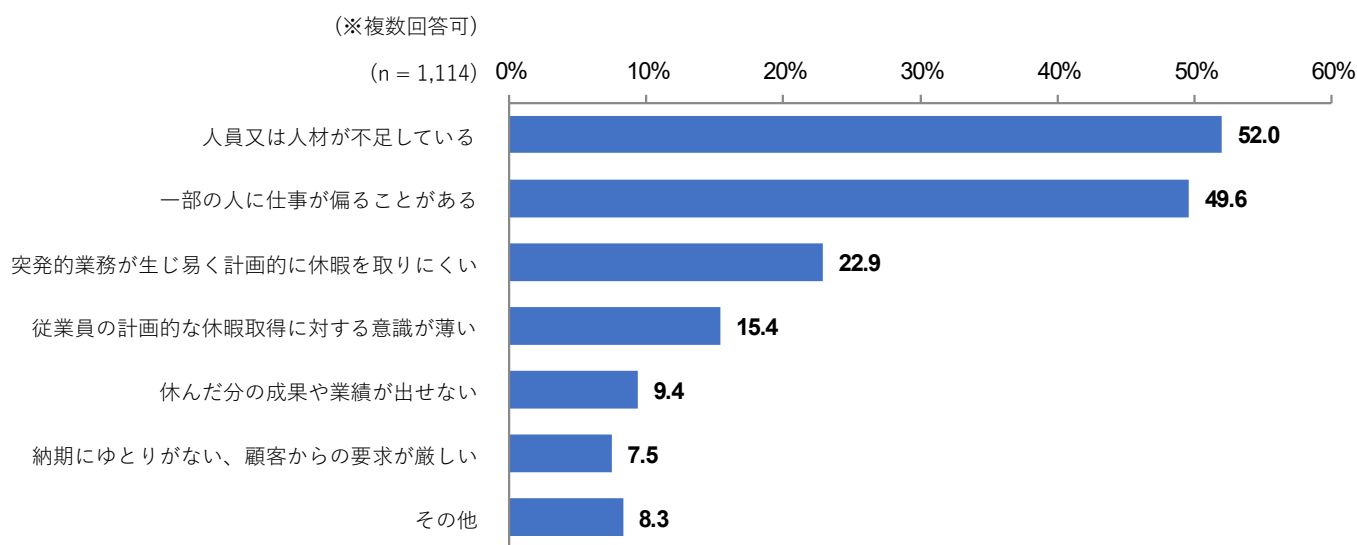
		調査数	人員又は人材が不足している	業務繁閑が激しい又は突発的業務が生じやすい	所定外時間でないといけない仕事がある	仕事の進め方に無駄がある	時間外手当を含めて生活給としている従業員がいる	納期にゆとりがない、顧客からの要求が厳しい	長時間労働が常態化している	その他	
全体		1,127	632 56.1	467 41.4	253 22.4	177 15.7	172 15.3	103 9.1	69 6.1	101 9.0	
業種	建設業	160	104 65.0	60 37.5	49 30.6	19 11.9	24 15.0	27 16.9	7 4.4	9 5.6	
	製造業	142	82 57.7	60 42.3	22 15.5	30 21.1	33 23.2	29 20.4	7 4.9	9 6.3	
	情報通信業	17	9 52.9	7 41.2	4 23.5	3 17.6	2 11.8	2 11.8	0 0.0	0 0.0	
	運輸業、郵便業	60	26 43.3	30 50.0	26 43.3	4 6.7	24 40.0	5 8.3	5 8.3	5 8.3	
	卸売業、小売業	214	124 57.9	90 42.1	42 19.6	44 20.6	42 19.6	24 11.2	18 8.4	10 4.7	
	金融業、保険業	16	9 56.3	2 12.5	4 25.0	3 18.8	1 6.3	0 0.0	3 18.8	4 25.0	
	不動産業、物品賃貸業	12	2 16.7	6 50.0	1 8.3	3 25.0	1 8.3	0 0.0	1 8.3	2 16.7	
	学術研究、専門・技術サービス業	26	15 57.7	13 50.0	7 26.9	3 11.5	3 11.5	3 11.5	4 15.4	3 11.5	
	宿泊業、飲食サービス業	34	20 58.8	10 29.4	5 14.7	4 11.8	5 14.7	0 0.0	3 8.8	5 14.7	
	生活関連サービス業、娯楽業	26	15 57.7	9 34.6	6 23.1	3 11.5	2 7.7	1 3.8	0 0.0	2 7.7	
	教育、学習支援業	29	16 55.2	14 48.3	10 34.5	7 24.1	3 10.3	1 3.4	3 10.3	3 10.3	
	医療、福祉	237	132 55.7	93 39.2	50 21.1	33 13.9	17 7.2	3 1.3	8 3.4	29 12.2	
	農業、林業、漁業	37	25 67.6	12 32.4	6 16.2	6 16.2	2 5.4	1 2.7	4 10.8	3 8.1	
	サービス業(他に分類されないもの)	67	39 58.2	37 55.2	9 13.4	8 11.9	9 13.4	5 7.5	4 6.0	6 9.0	
	その他	50	14 28.0	24 48.0	12 24.0	7 14.0	4 8.0	2 4.0	2 4.0	11 22.0	
	従業員規模	5~9人	307	157 51.1	128 41.7	62 20.2	32 10.4	33 10.7	28 9.1	6 2.0	36 11.7
		10~19人	287	150 52.3	117 40.8	75 26.1	40 13.9	34 11.8	36 12.5	8 2.8	25 8.7
20~29人		152	80 52.6	53 34.9	38 25.0	28 18.4	23 15.1	9 5.9	9 5.9	21 13.8	
30~49人		148	85 57.4	61 41.2	36 24.3	27 18.2	32 21.6	12 8.1	10 6.8	11 7.4	
50~99人		127	79 62.2	60 47.2	29 22.8	23 18.1	23 18.1	13 10.2	20 15.7	5 3.9	
100~199人		66	51 77.3	28 42.4	7 10.6	13 19.7	15 22.7	5 7.6	8 12.1	2 3.0	
200~299人		22	16 72.7	13 59.1	4 18.2	8 36.4	6 27.3	0 0.0	4 18.2	0 0.0	
300人以上		18	14 77.8	7 38.9	2 11.1	6 33.3	6 33.3	0 0.0	4 22.2	1 5.6	

### ③休暇取得促進に取り組むうえでの課題

休暇取得促進に取り組むうえでの課題は、「人員又は人材が不足している」(52.0%)が最も高く、次いで「一部の人に仕事が偏ることがある」(49.6%)、「突発的業務が生じ易く計画的に休暇を取りにくい」(22.9%)となっている。

業種別にみると、いずれの業種も「人員又は人材が不足している」又は「一部の人に仕事が偏ることがある」の割合が最も高い。「人員又は人材が不足している」の割合は、「生活関連サービス業、娯楽業」(61.5%)及び「宿泊業、飲食サービス業」(61.1%)で高く、「一部の人に仕事が偏ることがある」は「教育、学習支援業」(65.5%)及び「学術研究、専門・技術サービス業」(61.5%)で他の業種に比べて高くなっている。

従業員規模別にみると、すべての規模で「人員又は人材が不足している」又は「一部の人に仕事が偏ることがある」の割合が最も高く、その割合はともに規模が大きいほど高い傾向にある。



<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

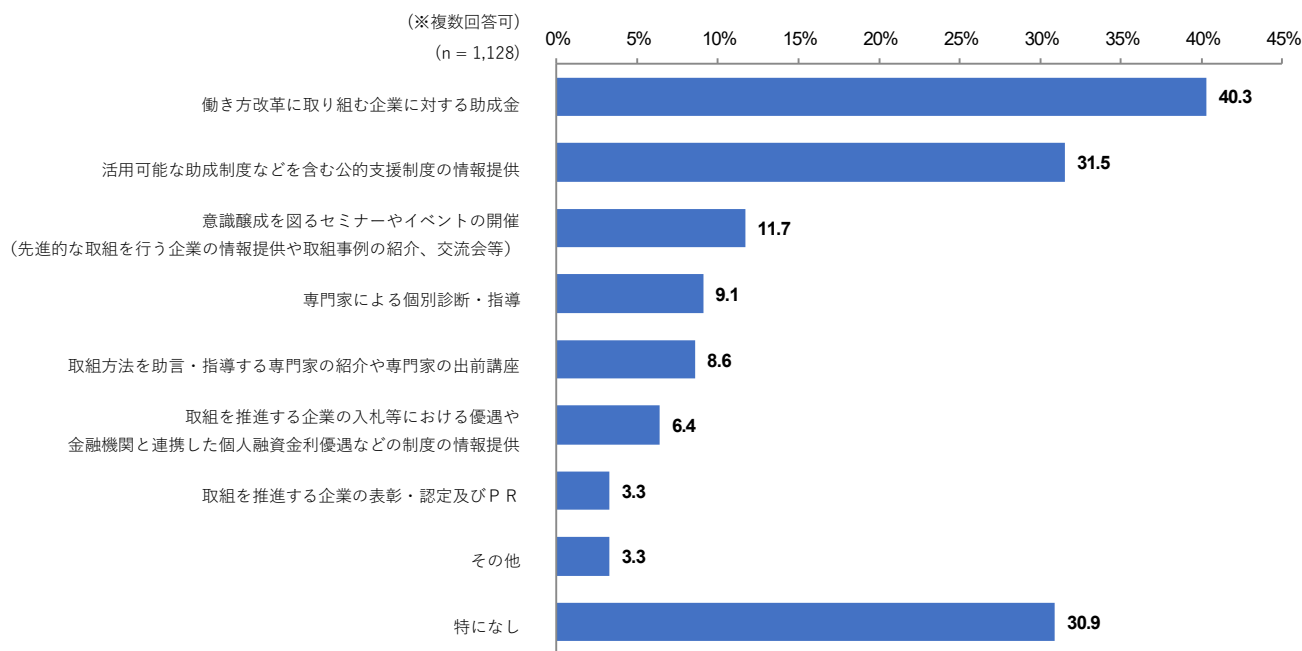
		調査数	人員又は人材が不足している	一部の人に仕事が偏ることがある	突発的業務が生じ易く計画的に休暇を取りにくい	従業員の計画的な休暇取得に対する意識が薄い	休んだ分の成果や業績が出せない	納期にゆとりがない、顧客からの要求が厳しい	その他
全体		1,114	579	552	255	172	105	83	93
		-	52.0	49.6	22.9	15.4	9.4	7.5	8.3
業種	建設業	157	89	73	44	34	19	25	4
		-	56.7	46.5	28.0	21.7	12.1	15.9	2.5
	製造業	140	69	75	29	18	21	19	12
		-	49.3	53.6	20.7	12.9	15.0	13.6	8.6
	情報通信業	16	7	9	4	1	0	2	0
		-	43.8	56.3	25.0	6.3	0.0	12.5	0.0
	運輸業、郵便業	62	31	28	26	11	9	2	4
		-	50.0	45.2	41.9	17.7	14.5	3.2	6.5
	卸売業、小売業	215	114	116	52	41	21	16	9
		-	53.0	54.0	24.2	19.1	9.8	7.4	4.2
	金融業、保険業	17	9	9	1	2	1	0	3
		-	52.9	52.9	5.9	11.8	5.9	0.0	17.6
	不動産業、物品賃貸業	12	3	7	3	2	1	0	1
		-	25.0	58.3	25.0	16.7	8.3	0.0	8.3
	学術研究、専門・技術サービス業	26	12	16	8	3	2	3	2
		-	46.2	61.5	30.8	11.5	7.7	11.5	7.7
	宿泊業、飲食サービス業	36	22	19	8	5	1	0	5
		-	61.1	52.8	22.2	13.9	2.8	0.0	13.9
	生活関連サービス業、娯楽業	26	16	5	7	5	1	2	1
		-	61.5	19.2	26.9	19.2	3.8	7.7	3.8
教育、学習支援業	29	17	19	8	3	0	1	3	
	-	58.6	65.5	27.6	10.3	0.0	3.4	10.3	
医療、福祉	226	124	101	32	27	18	2	31	
	-	54.9	44.7	14.2	11.9	8.0	0.9	13.7	
農業、林業、漁業	35	20	20	9	7	5	3	2	
	-	57.1	57.1	25.7	20.0	14.3	8.6	5.7	
サービス業(他に分類されないもの)	65	34	30	14	9	5	6	6	
	-	52.3	46.2	21.5	13.8	7.7	9.2	9.2	
その他	52	12	25	10	4	1	2	10	
	-	23.1	48.1	19.2	7.7	1.9	3.8	19.2	
従業員規模	5~9人	311	153	124	67	45	34	21	30
		-	49.2	39.9	21.5	14.5	10.9	6.8	9.6
	10~19人	280	135	147	71	41	28	26	21
		-	48.2	52.5	25.4	14.6	10.0	9.3	7.5
	20~29人	151	79	69	36	18	12	9	23
		-	52.3	45.7	23.8	11.9	7.9	6.0	15.2
	30~49人	144	75	72	37	35	15	9	5
		-	52.1	50.0	25.7	24.3	10.4	6.3	3.5
	50~99人	121	65	75	22	19	11	12	8
		-	53.7	62.0	18.2	15.7	9.1	9.9	6.6
100~199人	68	47	38	18	8	3	5	3	
	-	69.1	55.9	26.5	11.8	4.4	7.4	4.4	
200~299人	21	13	15	4	3	1	1	1	
	-	61.9	71.4	19.0	14.3	4.8	4.8	4.8	
300人以上	18	12	12	0	3	1	0	2	
	-	66.7	66.7	0.0	16.7	5.6	0.0	11.1	

#### (4) 行政支援

「働き方改革」の推進に関して行政に求めるものは、「働き方改革に取り組む企業に対する助成金」(40.3%)が最も高く、次いで「活用可能な助成制度などを含む公的支援制度の情報提供」(31.5%)となっている。

業種別にみると、ほとんどの業種で「働き方改革に取り組む企業に対する助成金」の割合が最も高く、「教育、学習支援業」(63.3%)では、他の業種に比べて特に高い。

従業員規模別にみると、規模にかかわらず「働き方改革に取り組む企業に対する助成金」及び「活用可能な助成制度などを含む公的支援制度の情報提供」の割合が高い。また、「200～299人」では「専門家による個別診断・指導」(33.3%)が、「300人以上」では「意識醸成を図るセミナーやイベントの開催(先進的な取組を行う企業の情報提供や取組事例の紹介、交流会等)」(41.2%)の割合が、他の規模に比べてそれぞれ高くなっている。



<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

		調査数	働き方改革に取り組む企業に対する助成金の情報提供	活用可能な助成制度などを含む公的支援制度	取組事例の紹介、交流会等	意識醸成を図るセミナーやイベントの開催	専門家による個別診断・指導	取組方法を助言・指導する専門家の紹介や	取組を推進する企業との連携した個人融資金利優遇などの情報提供	取組を推進する企業の表彰・認定及びPR	その他	特になし
全体		1,128	455 40.3	355 31.5	132 11.7	103 9.1	97 8.6	72 6.4	37 3.3	37 3.3	349 30.9	
業種	建設業	156	56 35.9	51 32.7	14 9.0	9 5.8	5 3.2	28 17.9	6 3.8	6 3.8	50 32.1	
	製造業	141	58 41.1	46 32.6	19 13.5	16 11.3	12 8.5	7 5.0	8 5.7	6 4.3	42 29.8	
	情報通信業	17	8 47.1	3 17.6	4 23.5	0 0.0	2 11.8	3 17.6	3 17.6	0 0.0	6 35.3	
	運輸業、郵便業	57	27 47.4	20 35.1	5 8.8	1 1.8	0 0.0	0 0.0	1 1.8	4 7.0	16 28.1	
	卸売業、小売業	209	93 44.5	73 34.9	21 10.0	17 8.1	16 7.7	11 5.3	5 2.4	3 1.4	61 29.2	
	金融業、保険業	16	6 37.5	4 25.0	5 31.3	1 6.3	1 6.3	1 6.3	2 12.5	0 0.0	6 37.5	
	不動産業、物品賃貸業	12	6 50.0	1 8.3	1 8.3	1 8.3	0 0.0	1 8.3	0 0.0	0 0.0	5 41.7	
	学術研究、専門・技術サービス業	27	8 29.6	7 25.9	0 0.0	2 7.4	3 11.1	3 11.1	1 3.7	2 7.4	12 44.4	
	宿泊業、飲食サービス業	34	11 32.4	5 14.7	2 5.9	3 8.8	5 14.7	3 8.8	0 0.0	1 2.9	15 44.1	
	生活関連サービス業、娯楽業	25	10 40.0	10 40.0	5 20.0	3 12.0	1 4.0	1 4.0	1 4.0	1 4.0	5 20.0	
	教育、学習支援業	30	19 63.3	9 30.0	5 16.7	5 16.7	5 16.7	0 0.0	1 3.3	1 3.3	4 13.3	
	医療、福祉	244	88 36.1	78 32.0	31 12.7	33 13.5	34 13.9	6 2.5	4 1.6	9 3.7	75 30.7	
	農業、林業、漁業	34	17 50.0	16 47.1	5 14.7	4 11.8	3 8.8	2 5.9	1 2.9	0 0.0	4 11.8	
	サービス業(他に分類されないもの)	70	31 44.3	20 28.6	6 8.6	3 4.3	6 8.6	3 4.3	3 4.3	2 2.9	25 35.7	
	その他	56	17 30.4	12 21.4	9 16.1	5 8.9	4 7.1	3 5.4	1 1.8	2 3.6	23 41.1	
	従業員規模	5~9人	329	108 32.8	90 27.4	27 8.2	15 4.6	17 5.2	17 5.2	3 0.9	10 3.0	141 42.9
		10~19人	283	125 44.2	88 31.1	33 11.7	28 9.9	20 7.1	20 7.1	7 2.5	11 3.9	83 29.3
		20~29人	148	64 43.2	46 31.1	12 8.1	7 4.7	11 7.4	10 6.8	4 2.7	4 2.7	41 27.7
		30~49人	146	68 46.6	44 30.1	16 11.0	17 11.6	15 10.3	11 7.5	4 2.7	7 4.8	41 28.1
		50~99人	119	49 41.2	42 35.3	19 16.0	20 16.8	18 15.1	6 5.0	11 9.2	2 1.7	28 23.5
100~199人		65	30 46.2	32 49.2	17 26.2	8 12.3	7 10.8	6 9.2	4 6.2	1 1.5	10 15.4	
200~299人		21	7 33.3	7 33.3	1 4.8	7 33.3	5 23.8	1 4.8	1 4.8	1 4.8	2 9.5	
300人以上		17	4 23.5	6 35.3	7 41.2	1 5.9	4 23.5	1 5.9	3 17.6	1 5.9	3 17.6	

## 7. 多様な働き方

### (1) 多様な働き方

取り組んでいる多様な働き方は、「副業・兼業」(24.1%)の割合が高く、次いで「短時間勤務制度」(22.3%)、「ジョブ型雇用(職務給)」(11.4%)と続いている。

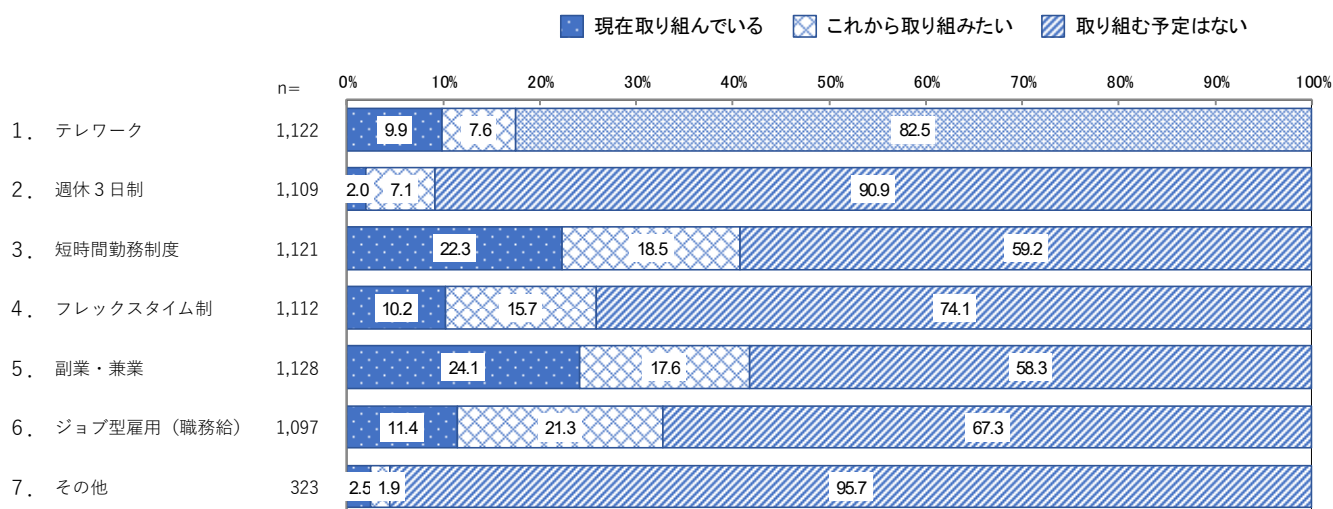
業種別にみると、多くの業種で「副業・兼業」又は「短時間勤務制度」の割合が最も高いが、「情報通信業」及び「学術研究、専門・技術サービス業」では「テレワーク」の割合が最も高くなっている。特に「情報通信業」では「テレワーク」の割合が他の業種に比べて突出して高い。

従業員規模別にみると、すべての規模で「副業・兼業」又は「短時間勤務制度」の割合が最も高く、規模が大きいほど、「テレワーク」の割合が高くなる傾向にある。

これから取り組みたい多様な働き方は、「ジョブ型雇用(職務給)」(21.3%)の割合が高く、次いで「短時間勤務制度」(18.5%)、「副業・兼業」(17.6%)、「フレックスタイム制」(15.7%)と続いている。

業種別にみると、多くの業種で「ジョブ型雇用(職務給)」又は「短時間勤務制度」の割合が最も高いが、「学術研究、専門・技術サービス業」では「フレックスタイム制」の割合が最も高くなっている。

従業員規模別にみると、多くの規模で「ジョブ型雇用(職務給)」が最も高くなっているが、「200～299人」では「副業・兼業」が最も高い。



※次頁以降(102頁～104頁)の業種、従業員規模別の調査数については、調査票の提出があった事業所すべてを母数としている。

(①取り組んでいる多様な働き方)

<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

		調査数	5. 副業・兼業	3. 短時間勤務 制度	6. ジョブ型雇用 (職務給)	4. フレックスタイ ム制	1. テレワーク	2. 週休3日制	7. その他	
全 体		1,253	272 21.7	250 20.0	125 10.0	113 9.0	111 8.9	22 1.8	8 0.6	
業 種	建設業	174	17 9.8	12 6.9	16 9.2	12 6.9	15 8.6	0 0.0	2 1.1	
	製造業	158	30 19.0	27 17.1	17 10.8	10 6.3	22 13.9	2 1.3	1 0.6	
	情報通信業	17	5 29.4	9 52.9	0 0.0	3 17.6	10 58.8	1 5.9	1 5.9	
	運輸業、郵便業	63	8 12.7	3 4.8	6 9.5	3 4.8	1 1.6	1 1.6	0 0.0	
	卸売業、小売業	245	42 17.1	47 19.2	18 7.3	21 8.6	17 6.9	5 2.0	0 0.0	
	金融業、保険業	17	5 29.4	3 17.6	0 0.0	1 5.9	3 17.6	1 5.9	0 0.0	
	不動産業、物品賃貸業	13	4 30.8	1 7.7	0 0.0	1 7.7	1 7.7	0 0.0	1 7.7	
	学術研究、専門・技術 サービス業	27	2 7.4	4 14.8	1 3.7	4 14.8	7 25.9	0 0.0	0 0.0	
	宿泊業、飲食サービス業	39	11 28.2	6 15.4	4 10.3	4 10.3	2 5.1	1 2.6	1 2.6	
	生活関連サービス業、 娯楽業	27	9 33.3	6 22.2	3 11.1	3 11.1	4 14.8	2 7.4	0 0.0	
	教育、学習支援業	31	11 35.5	11 35.5	4 12.9	8 25.8	4 12.9	1 3.2	0 0.0	
	医療、福祉	257	78 30.4	85 33.1	42 16.3	21 8.2	14 5.4	3 1.2	1 0.4	
	農業、林業、漁業	43	9 20.9	8 18.6	3 7.0	6 14.0	1 2.3	0 0.0	0 0.0	
	サービス業 (他に分類されないもの)	78	21 26.9	17 21.8	5 6.4	12 15.4	4 5.1	3 3.8	0 0.0	
	その他	64	20 31.3	11 17.2	6 9.4	4 6.3	6 9.4	2 3.1	1 1.6	
	従 業 員 規 模	5～9人	387	50 12.9	45 11.6	20 5.2	27 7.0	23 5.9	5 1.3	2 0.5
		10～19人	321	72 22.4	51 15.9	28 8.7	28 8.7	16 5.0	4 1.2	4 1.2
20～29人		156	37 23.7	33 21.2	18 11.5	18 11.5	17 10.9	3 1.9	2 1.3	
30～49人		152	34 22.4	37 24.3	18 11.8	19 12.5	20 13.2	4 2.6	0 0.0	
50～99人		129	41 31.8	40 31.0	17 13.2	12 9.3	15 11.6	6 4.7	0 0.0	
100～199人		68	22 32.4	26 38.2	14 20.6	4 5.9	11 16.2	0 0.0	0 0.0	
200～299人		22	5 22.7	10 45.5	7 31.8	3 13.6	4 18.2	0 0.0	0 0.0	
300人以上		18	11 61.1	8 44.4	3 16.7	2 11.1	5 27.8	0 0.0	0 0.0	

(②これから取り組みたい多様な働き方)

<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

		調査数	6. ジョブ型雇用 (職務給)	3. 短時間勤務 制度	5. 副業・兼業	4. フレックスタイ ム制	1. テレワーク	2. 週休3日制	7. その他	
全 体		1,253	234 18.7	207 16.5	198 15.8	175 14.0	85 6.8	79 6.3	6 0.5	
業 種	建設業	174	38 21.8	31 17.8	25 14.4	24 13.8	17 9.8	14 8.0	3 1.7	
	製造業	158	33 20.9	19 12.0	25 15.8	20 12.7	9 5.7	11 7.0	1 0.6	
	情報通信業	17	4 23.5	2 11.8	3 17.6	2 11.8	0 0.0	1 5.9	0 0.0	
	運輸業、郵便業	63	12 19.0	14 22.2	8 12.7	7 11.1	2 3.2	6 9.5	1 1.6	
	卸売業、小売業	245	52 21.2	53 21.6	49 20.0	47 19.2	20 8.2	19 7.8	1 0.4	
	金融業、保険業	17	2 11.8	6 35.3	5 29.4	5 29.4	2 11.8	0 0.0	0 0.0	
	不動産業、物品賃貸業	13	1 7.7	3 23.1	1 7.7	1 7.7	1 7.7	0 0.0	0 0.0	
	学術研究、専門・技術 サービス業	27	6 22.2	6 22.2	4 14.8	8 29.6	2 7.4	2 7.4	0 0.0	
	宿泊業、飲食サービス業	39	12 30.8	12 30.8	10 25.6	5 12.8	4 10.3	4 10.3	0 0.0	
	生活関連サービス業、 娯楽業	27	3 11.1	8 29.6	3 11.1	4 14.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0	
	教育、学習支援業	31	5 16.1	0 0.0	4 12.9	3 9.7	2 6.5	1 3.2	0 0.0	
	医療、福祉	257	41 16.0	34 13.2	39 15.2	26 10.1	8 3.1	13 5.1	0 0.0	
	農業、林業、漁業	43	11 25.6	7 16.3	10 23.3	9 20.9	7 16.3	1 2.3	0 0.0	
	サービス業 (他に分類されないもの)	78	6 7.7	6 7.7	4 5.1	4 5.1	6 7.7	2 2.6	0 0.0	
	その他	64	8 12.5	6 9.4	8 12.5	10 15.6	5 7.8	5 7.8	0 0.0	
	従 業 員 規 模	5~9人	387	70 18.1	64 16.5	60 15.5	50 12.9	23 5.9	24 6.2	3 0.8
		10~19人	321	58 18.1	54 16.8	49 15.3	51 15.9	24 7.5	21 6.5	2 0.6
20~29人		156	30 19.2	30 19.2	22 14.1	19 12.2	10 6.4	9 5.8	0 0.0	
30~49人		152	28 18.4	27 17.8	27 17.8	22 14.5	10 6.6	11 7.2	0 0.0	
50~99人		129	28 21.7	19 14.7	20 15.5	18 14.0	11 8.5	7 5.4	0 0.0	
100~199人		68	12 17.6	9 13.2	12 17.6	9 13.2	4 5.9	3 4.4	0 0.0	
200~299人		22	4 18.2	2 9.1	5 22.7	4 18.2	2 9.1	2 9.1	1 4.5	
300人以上		18	4 22.2	2 11.1	3 16.7	2 11.1	1 5.6	2 11.1	0 0.0	

(③取り組む予定はない多様な働き方)

<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

		調査数	2. 週休3日制	1. テレワーク	4. フレックスタイム制	6. ジョブ型雇用 (職務給)	3. 短時間勤務 制度	5. 副業・兼業	7. その他	
全 体		1,253	1,008 80.4	926 73.9	824 65.8	738 58.9	664 53.0	658 52.5	309 24.7	
業 種	建設業	174	140 80.5	125 71.8	117 67.2	95 54.6	109 62.6	111 63.8	46 26.4	
	製造業	158	132 83.5	115 72.8	114 72.2	92 58.2	99 62.7	90 57.0	36 22.8	
	情報通信業	17	14 82.4	7 41.2	11 64.7	12 70.6	5 29.4	9 52.9	5 29.4	
	運輸業、郵便業	63	50 79.4	53 84.1	46 73.0	38 60.3	41 65.1	41 65.1	16 25.4	
	卸売業、小売業	245	186 75.9	175 71.4	140 57.1	137 55.9	111 45.3	121 49.4	56 22.9	
	金融業、保険業	17	15 88.2	11 64.7	10 58.8	13 76.5	7 41.2	6 35.3	4 23.5	
	不動産業、物品賃貸業	13	13 100.0	11 84.6	11 84.6	12 92.3	9 69.2	8 61.5	3 23.1	
	学術研究、専門・技術 サービス業	27	23 85.2	16 59.3	15 55.6	17 63.0	15 55.6	19 70.4	10 37.0	
	宿泊業、飲食サービス業	39	25 64.1	24 61.5	22 56.4	15 38.5	13 33.3	13 33.3	5 12.8	
	生活関連サービス業、 娯楽業	27	22 81.5	22 81.5	19 70.4	18 66.7	11 40.7	13 48.1	5 18.5	
	教育、学習支援業	31	28 90.3	24 77.4	19 61.3	21 67.7	19 61.3	14 45.2	9 29.0	
	医療、福祉	257	218 84.8	216 84.0	188 73.2	156 60.7	122 47.5	126 49.0	66 25.7	
	農業、林業、漁業	43	32 74.4	26 60.5	17 39.5	19 44.2	20 46.5	15 34.9	8 18.6	
	サービス業 (他に分類されないもの)	78	65 83.3	60 76.9	58 74.4	57 73.1	47 60.3	47 60.3	22 28.2	
	その他	64	45 70.3	41 64.1	37 57.8	36 56.3	36 56.3	25 39.1	18 28.1	
	従 業 員 規 模	5～9人	387	297 76.7	282 72.9	247 63.8	231 59.7	217 56.1	221 57.1	91 23.5
		10～19人	321	258 80.4	243 75.7	206 64.2	190 59.2	180 56.1	163 50.8	77 24.0
		20～29人	156	134 85.9	119 76.3	106 67.9	95 60.9	85 54.5	86 55.1	41 26.3
30～49人		152	123 80.9	111 73.0	99 65.1	92 60.5	77 50.7	81 53.3	40 26.3	
50～99人		129	104 80.6	94 72.9	88 68.2	73 56.6	61 47.3	61 47.3	34 26.4	
100～199人		68	62 91.2	52 76.5	53 77.9	40 58.8	30 44.1	33 48.5	18 26.5	
200～299人		22	17 77.3	15 68.2	14 63.6	9 40.9	8 36.4	9 40.9	5 22.7	
300人以上		18	13 72.2	10 55.6	11 61.1	8 44.4	6 33.3	4 22.2	3 16.7	

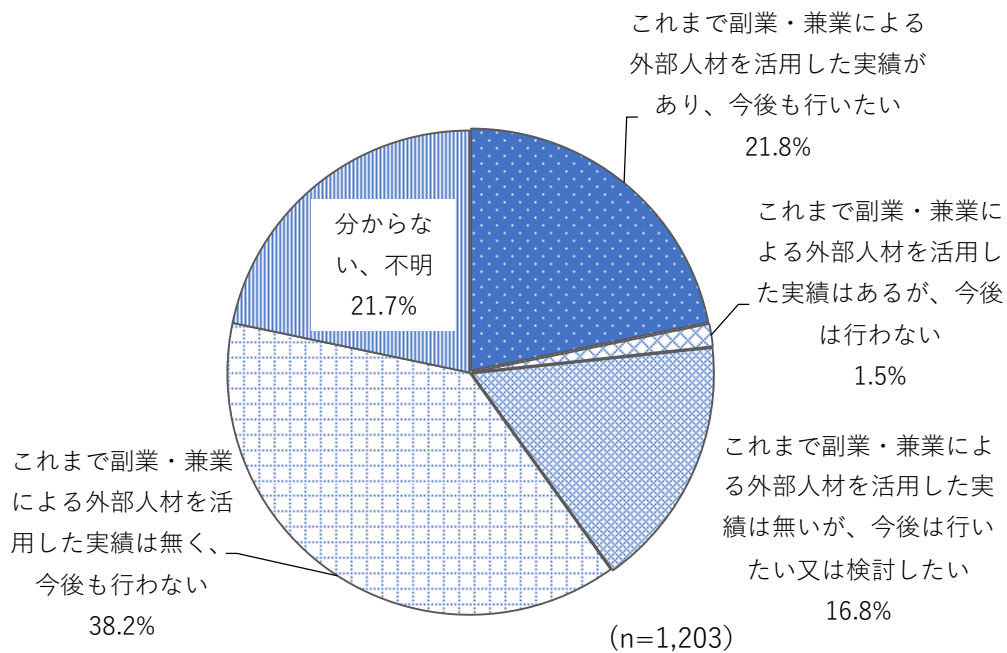
## (2) 副業と兼業

### ①副業・兼業による外部人材の活用状況

副業・兼業による外部人材の活用状況については、「これまで副業・兼業による外部人材を活用した実績は無く、今後も行わない」(38.2%)が最も高く、次いで、「これまで副業・兼業による外部人材を活用した実績があり、今後も行いたい」(21.8%)となっている。

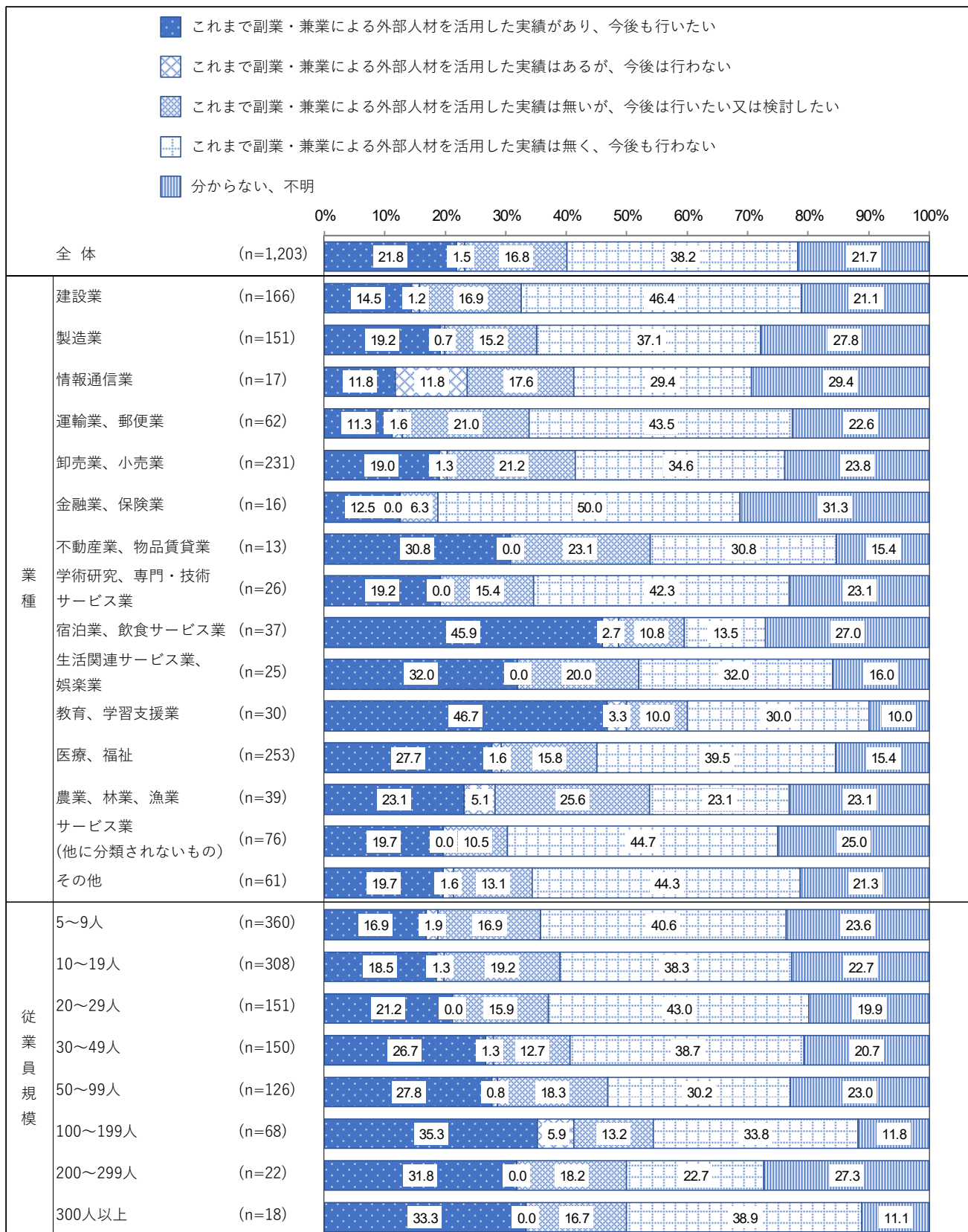
業種別にみると、「これまで副業・兼業による外部人材を活用した実績があり、今後も行いたい」の割合は、「教育、学習支援業」(46.7%)及び「宿泊業、飲食サービス業」(45.9%)で、4割半ばと高くなっている。また、「これまで副業・兼業による外部人材を活用した実績は無いが、今後は行いたい又は検討したい」の割合は、「農業、林業、漁業」(25.6%)及び「不動産業、物品賃貸業」(23.1%)で2割以上と、他の業種に比べてやや高い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「これまで副業・兼業による外部人材を活用した実績があり、今後も行いたい」の割合が高い傾向がみられる。「これまで副業・兼業による外部人材を活用した実績は無いが、今後は行いたい又は検討したい」の割合はいずれの規模でも1割台であり、規模にかかわらず一定の活用ニーズがうかがえる。



## 【副業・兼業による外部人材の活用状況】

<業種、従業員規模別>

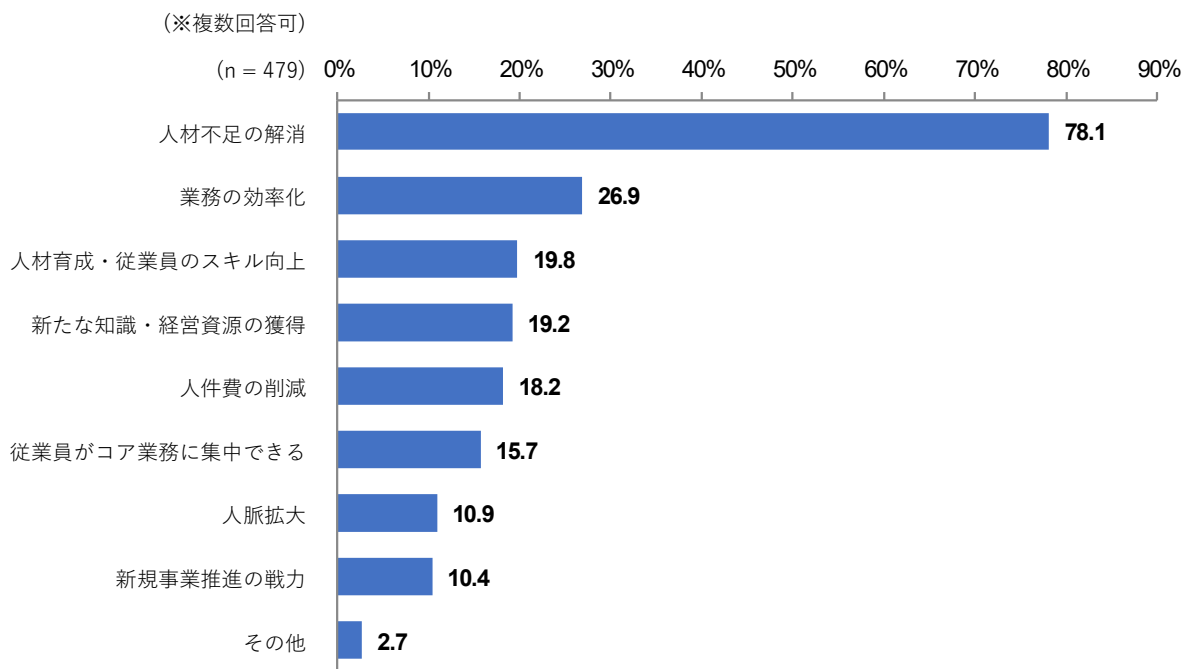


### ①-a 副業・兼業による外部人材を活用した・活用したい理由

副業・兼業による外部人材を活用した・活用したい理由については、「人材不足の解消」(78.1%)が突出して高く、次いで「業務の効率化」(26.9%)となっている。

業種別(調査数5未満は除く)にみると、すべての業種で「人材不足の解消」が最も高くなっている。

従業員規模別にみると、すべての規模で「人材不足の解消」が最も高くなっており、「200~299人」(90.9%)では9割を超えている。



<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

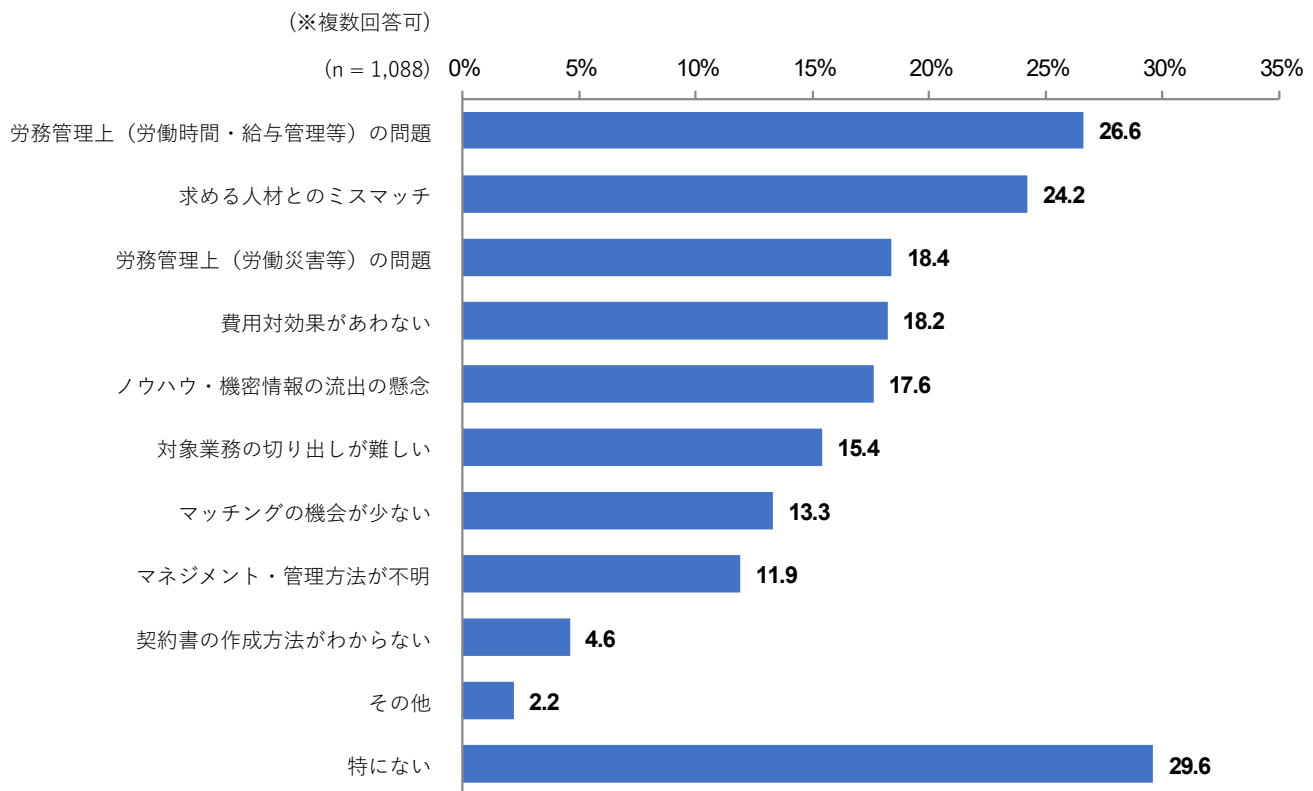
		調査数	人材不足 の解消	業務の効 率化	人材育成・ 従業員の スキル向 上	新たな知 識・経営資 源の獲得	人件費の 削減	従業員が コア業務に 集中できる	人脈拡大	新規事業 推進の戦 力	その他	
全 体		479 -	374 <b>78.1</b>	129 <b>26.9</b>	95 <b>19.8</b>	92 <b>19.2</b>	87 <b>18.2</b>	75 <b>15.7</b>	52 <b>10.9</b>	50 <b>10.4</b>	13 <b>2.7</b>	
業 種	建設業	54 -	46 <b>85.2</b>	22 <b>40.7</b>	10 <b>18.5</b>	8 <b>14.8</b>	6 <b>11.1</b>	7 <b>13.0</b>	7 <b>13.0</b>	6 <b>11.1</b>	0 <b>0.0</b>	
	製造業	52 -	34 <b>65.4</b>	13 <b>25.0</b>	15 <b>28.8</b>	17 <b>32.7</b>	13 <b>25.0</b>	11 <b>21.2</b>	2 <b>3.8</b>	10 <b>19.2</b>	0 <b>0.0</b>	
	情報通信業	7 -	6 <b>85.7</b>	1 <b>14.3</b>	3 <b>42.9</b>	3 <b>42.9</b>	1 <b>14.3</b>	1 <b>14.3</b>	0 <b>0.0</b>	5 <b>71.4</b>	0 <b>0.0</b>	
	運輸業、郵便業	21 -	16 <b>76.2</b>	7 <b>33.3</b>	3 <b>14.3</b>	1 <b>4.8</b>	4 <b>19.0</b>	6 <b>28.6</b>	2 <b>9.5</b>	0 <b>0.0</b>	1 <b>4.8</b>	
	卸売業、小売業	96 -	71 <b>74.0</b>	24 <b>25.0</b>	20 <b>20.8</b>	20 <b>20.8</b>	21 <b>21.9</b>	13 <b>13.5</b>	10 <b>10.4</b>	10 <b>10.4</b>	3 <b>3.1</b>	
	金融業、保険業	3 -	1 <b>33.3</b>	1 <b>33.3</b>	1 <b>33.3</b>	2 <b>66.7</b>	0 <b>0.0</b>	0 <b>0.0</b>	0 <b>0.0</b>	0 <b>0.0</b>	1 <b>33.3</b>	0 <b>0.0</b>
	不動産業、物品賃貸業	6 -	6 <b>100.0</b>	2 <b>33.3</b>	0 <b>0.0</b>	0 <b>0.0</b>	0 <b>0.0</b>	0 <b>0.0</b>	0 <b>0.0</b>	1 <b>16.7</b>	0 <b>0.0</b>	
	学術研究、専門・技術 サービス業	9 -	6 <b>66.7</b>	4 <b>44.4</b>	4 <b>44.4</b>	5 <b>55.6</b>	0 <b>0.0</b>	2 <b>22.2</b>	4 <b>44.4</b>	2 <b>22.2</b>	0 <b>0.0</b>	
	宿泊業、飲食サービス業	22 -	19 <b>86.4</b>	5 <b>22.7</b>	4 <b>18.2</b>	5 <b>22.7</b>	3 <b>13.6</b>	6 <b>27.3</b>	4 <b>18.2</b>	2 <b>9.1</b>	0 <b>0.0</b>	
	生活関連サービス業、 娯楽業	13 -	10 <b>76.9</b>	1 <b>7.7</b>	1 <b>7.7</b>	1 <b>7.7</b>	2 <b>15.4</b>	1 <b>7.7</b>	1 <b>7.7</b>	1 <b>7.7</b>	0 <b>0.0</b>	
	教育、学習支援業	18 -	13 <b>72.2</b>	5 <b>27.8</b>	1 <b>5.6</b>	6 <b>33.3</b>	4 <b>22.2</b>	0 <b>0.0</b>	2 <b>11.1</b>	1 <b>5.6</b>	3 <b>16.7</b>	
	医療、福祉	113 -	99 <b>87.6</b>	24 <b>21.2</b>	15 <b>13.3</b>	13 <b>11.5</b>	24 <b>21.2</b>	17 <b>15.0</b>	14 <b>12.4</b>	3 <b>2.7</b>	5 <b>4.4</b>	
	農業、林業、漁業	21 -	16 <b>76.2</b>	5 <b>23.8</b>	7 <b>33.3</b>	4 <b>19.0</b>	0 <b>0.0</b>	3 <b>14.3</b>	3 <b>14.3</b>	3 <b>14.3</b>	0 <b>0.0</b>	
	サービス業 (他に分類されないもの)	23 -	19 <b>82.6</b>	6 <b>26.1</b>	6 <b>26.1</b>	4 <b>17.4</b>	5 <b>21.7</b>	6 <b>26.1</b>	1 <b>4.3</b>	2 <b>8.7</b>	0 <b>0.0</b>	
	その他	21 -	12 <b>57.1</b>	9 <b>42.9</b>	5 <b>23.8</b>	3 <b>14.3</b>	4 <b>19.0</b>	2 <b>9.5</b>	2 <b>9.5</b>	3 <b>14.3</b>	1 <b>4.8</b>	
	従 業 員 規 模	5~9人	128 -	97 <b>75.8</b>	48 <b>37.5</b>	27 <b>21.1</b>	24 <b>18.8</b>	28 <b>21.9</b>	15 <b>11.7</b>	13 <b>10.2</b>	15 <b>11.7</b>	4 <b>3.1</b>
		10~19人	120 -	89 <b>74.2</b>	31 <b>25.8</b>	21 <b>17.5</b>	20 <b>16.7</b>	25 <b>20.8</b>	23 <b>19.2</b>	18 <b>15.0</b>	11 <b>9.2</b>	4 <b>3.3</b>
		20~29人	55 -	48 <b>87.3</b>	7 <b>12.7</b>	10 <b>18.2</b>	9 <b>16.4</b>	12 <b>21.8</b>	8 <b>14.5</b>	6 <b>10.9</b>	6 <b>10.9</b>	0 <b>0.0</b>
		30~49人	60 -	47 <b>78.3</b>	12 <b>20.0</b>	14 <b>23.3</b>	12 <b>20.0</b>	7 <b>11.7</b>	9 <b>15.0</b>	7 <b>11.7</b>	4 <b>6.7</b>	2 <b>3.3</b>
50~99人		59 -	48 <b>81.4</b>	15 <b>25.4</b>	11 <b>18.6</b>	13 <b>22.0</b>	10 <b>16.9</b>	12 <b>20.3</b>	2 <b>3.4</b>	8 <b>13.6</b>	2 <b>3.4</b>	
100~199人		37 -	30 <b>81.1</b>	12 <b>32.4</b>	6 <b>16.2</b>	8 <b>21.6</b>	3 <b>8.1</b>	6 <b>16.2</b>	2 <b>5.4</b>	4 <b>10.8</b>	1 <b>2.7</b>	
200~299人		11 -	10 <b>90.9</b>	3 <b>27.3</b>	4 <b>36.4</b>	2 <b>18.2</b>	1 <b>9.1</b>	1 <b>9.1</b>	2 <b>18.2</b>	1 <b>9.1</b>	0 <b>0.0</b>	
300人以上		9 -	5 <b>55.6</b>	1 <b>11.1</b>	2 <b>22.2</b>	4 <b>44.4</b>	1 <b>11.1</b>	1 <b>11.1</b>	2 <b>22.2</b>	1 <b>11.1</b>	0 <b>0.0</b>	

## ②副業・兼業による外部人材を活用する際の課題・問題点

副業・兼業による外部人材を活用する際の課題・問題点については、「特になし」(29.6%)が最も高いが、具体的な課題の中では「労務管理上(労働時間・給与管理等)の問題」(26.6%)及び「求める人材とのミスマッチ」(24.2%)が2割を超えている。

業種別にみると、「労務管理上(労働時間・給与管理等)の問題」は「情報通信業」(47.1%)及び「学術研究、専門・技術サービス業」(42.3%)で他の業種に比べてやや高い。

従業員規模別にみると、「30～49人」以上の規模では「労務管理上(労働時間・給与管理等)の問題」が最も高く、特に「200～299人」(52.4%)では5割を超えている。



<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

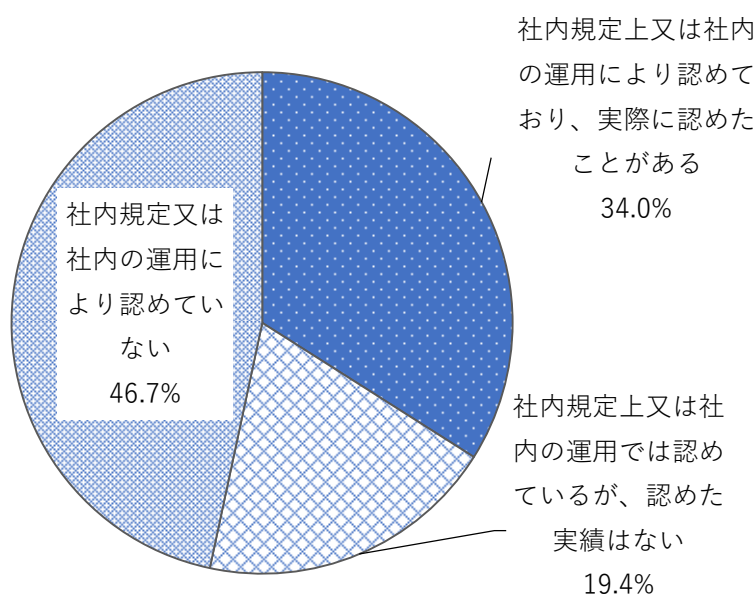
	調査数	労務管理 上(労働 時間・給 与管理 等)の問題	求める人 材とのミ スマッチ	労務管理 上(労働 災害等) の問題	費用対効 果があわ ない	ノウハ ウ・機密 情報の流 出の懸念	対象業務 の切り出 しが難し い	マッチ ングの機 会が少な い	マネジ メント・管 理方法が 不明	契約書の 作成方法 がわから ない	その他	特にな い		
全 体	1,088	289 26.6	263 24.2	200 18.4	198 18.2	191 17.6	168 15.4	145 13.3	130 11.9	50 4.6	24 2.2	322 29.6		
業 種	建設業	154 14.2	39 25.3	40 26.0	40 26.0	31 20.1	22 14.3	32 20.8	19 12.3	16 10.4	9 5.8	2 1.3	50 32.5	
	製造業	139 12.7	39 28.1	44 31.7	29 20.9	26 18.7	37 26.6	25 18.0	23 16.5	19 13.7	11 7.9	2 1.4	35 25.2	
	情報通信業	17 1.6	8 47.1	5 29.4	6 35.3	3 17.6	6 35.3	3 17.6	4 23.5	3 17.6	0 0.0	0 0.0	2 11.8	
	運輸業、郵便業	51 4.7	16 31.4	14 27.5	16 31.4	11 21.6	5 9.8	10 19.6	8 15.7	6 11.8	3 5.9	2 3.9	13 25.5	
	卸売業、小売業	206 18.9	56 27.2	46 22.3	35 17.0	50 24.3	37 18.0	29 14.1	27 13.1	29 14.1	11 5.3	1 0.5	61 29.6	
	金融業、保険業	14 1.3	1 7.1	2 14.3	1 7.1	1 7.1	7 50.0	3 21.4	2 14.3	3 21.4	0 0.0	1 7.1	2 14.3	
	不動産業、物品賃貸業	12 1.1	4 33.3	4 33.3	0 0.0	4 33.3	3 25.0	2 16.7	1 8.3	1 8.3	0 0.0	0 0.0	5 41.7	
	学術研究、専門・技術 サービス業	26 2.4	11 42.3	8 30.8	9 34.6	6 23.1	8 30.8	7 26.9	3 11.5	7 26.9	1 3.8	1 3.8	5 19.2	
	宿泊業、飲食サービス業	30 2.8	3 10.0	8 26.7	1 3.3	3 10.0	2 6.7	2 6.7	3 10.0	3 10.0	0 0.0	0 0.0	12 40.0	
	生活関連サービス業、 娯楽業	26 2.4	9 34.6	6 23.1	1 3.8	4 15.4	5 19.2	4 15.4	1 3.8	3 11.5	1 3.8	1 3.8	5 19.2	
	教育、学習支援業	29 2.7	7 24.1	9 31.0	3 10.3	5 17.2	4 13.8	3 10.3	4 13.8	1 3.4	0 0.0	1 3.4	9 31.0	
	医療、福祉	232 21.4	64 27.6	51 22.0	32 13.8	33 14.2	26 11.2	23 9.9	36 15.5	20 8.6	11 4.7	9 3.9	67 28.9	
	農業、林業、漁業	34 3.1	6 17.6	7 20.6	7 20.6	7 20.6	2 5.9	5 14.7	6 17.6	5 14.7	2 5.9	0 0.0	8 23.5	
	サービス業 (他に分類されないもの)	65 6.0	15 23.1	14 21.5	11 16.9	9 13.8	21 32.3	11 16.9	4 6.2	9 13.8	1 1.5	2 3.1	25 38.5	
	その他	53 4.9	11 20.8	5 9.4	9 17.0	5 9.4	6 11.3	9 17.0	4 7.5	5 9.4	0 0.0	2 3.8	23 43.4	
	従 業 員 規 模	5~9人	316 29.1	58 18.4	78 24.7	40 12.7	57 18.0	43 13.6	42 13.3	33 10.4	31 9.8	13 4.1	5 1.6	121 38.3
		10~19人	276 25.5	66 23.9	71 25.7	49 17.8	54 19.6	52 18.8	46 16.7	42 15.2	35 12.7	15 5.4	9 3.3	70 25.4
		20~29人	139 12.7	35 25.2	30 21.6	25 18.0	25 18.0	20 14.4	17 12.2	16 11.5	9 6.5	6 4.3	5 3.6	46 33.1
		30~49人	140 12.9	45 32.1	29 20.7	34 24.3	26 18.6	35 25.0	25 17.9	21 15.0	16 11.4	5 3.6	2 1.4	37 26.4
		50~99人	115 10.6	40 34.8	28 24.3	29 25.2	18 15.7	22 19.1	21 18.3	14 12.2	22 19.1	6 5.2	2 1.7	24 20.9
100~199人		65 6.0	28 43.1	18 27.7	14 21.5	12 18.5	11 16.9	11 16.9	13 20.0	10 15.4	3 4.6	0 0.0	16 24.6	
200~299人		21 1.9	11 52.4	5 23.8	5 23.8	2 9.5	3 14.3	4 19.0	3 14.3	5 23.8	1 4.8	0 0.0	4 19.0	
300人以上		16 1.5	6 37.5	4 25.0	4 25.0	4 25.0	5 31.3	2 12.5	3 18.8	2 12.5	1 6.3	1 6.3	4 25.0	

### ③従業員が他の事業所で副業・兼業を行うことに対する社内取組

従業員が他の事業所で副業・兼業を行うことに対する社内取組については、「社内規定又は社内の運用により認めていない」(46.7%)が最も高く、次いで「社内規定上又は社内の運用により認めており、実際に認めたことがある」(34.0%)、「社内規定上又は社内の運用では認めているが、認めた実績はない」(19.4%)と続いている。

業種別にみると、「社内規定上又は社内の運用により認めており、実際に認めたことがある」の割合は、「宿泊業、飲食サービス業」(67.6%)、「生活関連サービス業、娯楽業」(48.0%)、「不動産業、物品賃貸業」(46.2%)及び「教育、学習支援業」(44.8%)の4業種で4割を超えている。

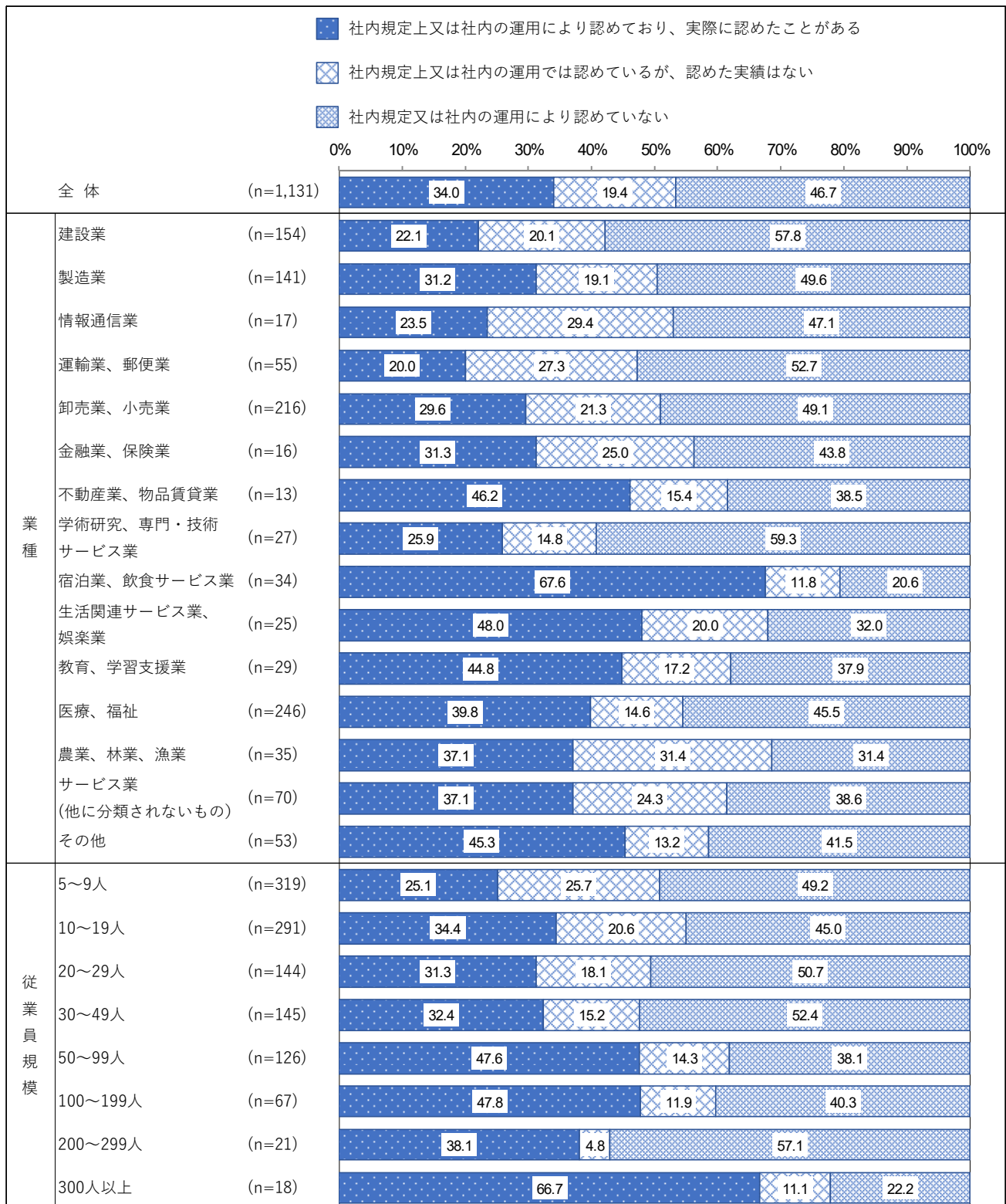
従業員規模別にみると、「社内規定上又は社内の運用により認めており、実際に認めたことがある」の割合は、「300人以上」(66.7%)で特に高くなっている。



(n=1,131)

【従業員が他の事業所で副業・兼業を行うことに対する社内取組】

<業種、従業員規模別>



## 8. ハラスメント対策

### (1) 過去3年間の「ハラスメント」に関する相談実績又は該当する事案の有無

#### 1. セクシュアルハラスメント

相談実績又は該当事案があったかについては、「あった」の割合は7.4%となっている。

業種別にみると、「あった」の割合は「情報通信業」(17.6%)及び「生活関連サービス業、娯楽業」(16.0%)で、他の業種に比べてやや高くなっている。

従業員規模別にみると、「あった」の割合は「200~299人」(54.5%)及び「300人以上」(41.2%)で他の規模に比べて高くなっている。

#### 2. パワーハラスメント

相談実績又は該当事案があったかについては、「あった」の割合は16.9%となっている。

業種別にみると、「あった」の割合は「情報通信業」(29.4%)及び「生活関連サービス業、娯楽業」(26.9%)で、他の業種に比べてやや高くなっている。

従業員規模別にみると、「あった」の割合は規模が大きいほどおおむね高く、特に「300人以上」(76.5%)では7割を超えている。

#### 3. 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

相談実績又は該当事案があったかについては、「あった」の割合は0.7%となっている。

業種別にみると、「あった」とする事業所は少なく、最も件数の多い「医療、福祉」でも3件にとどまり、割合もすべての業種で5%を下回っている。

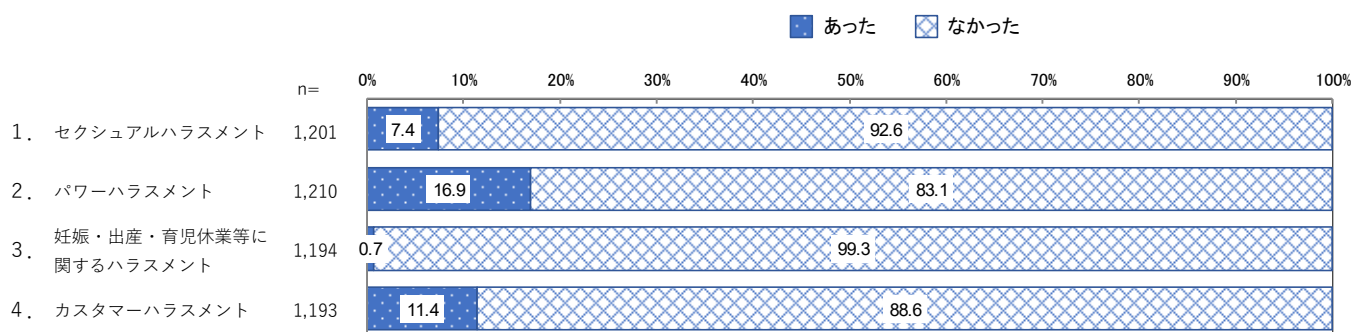
従業員規模別にみても、すべての規模で「あった」の割合は5%未満となっている。

#### 4. カスタマーハラスメント

相談実績又は該当事案があったかについては、「あった」の割合は11.4%となっている。

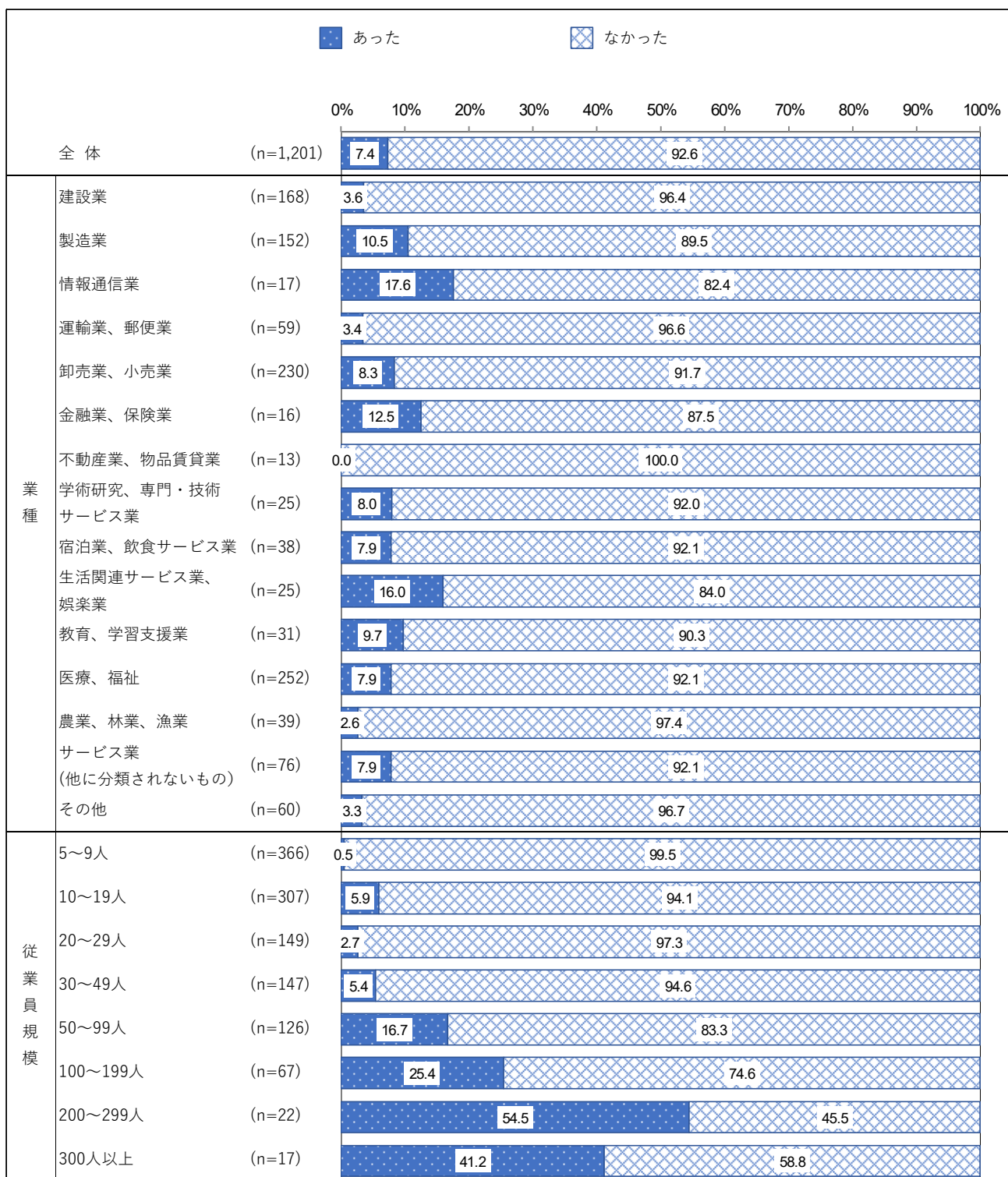
業種別にみると、「あった」の割合は、「生活関連サービス業、娯楽業」(26.9%)及び「金融業、保険業」(25.0%)で、他の業種に比べてやや高い。

従業員規模別にみると、「あった」の割合は「300人以上」(52.9%)で、他の規模に比べて突出して高くなっている。

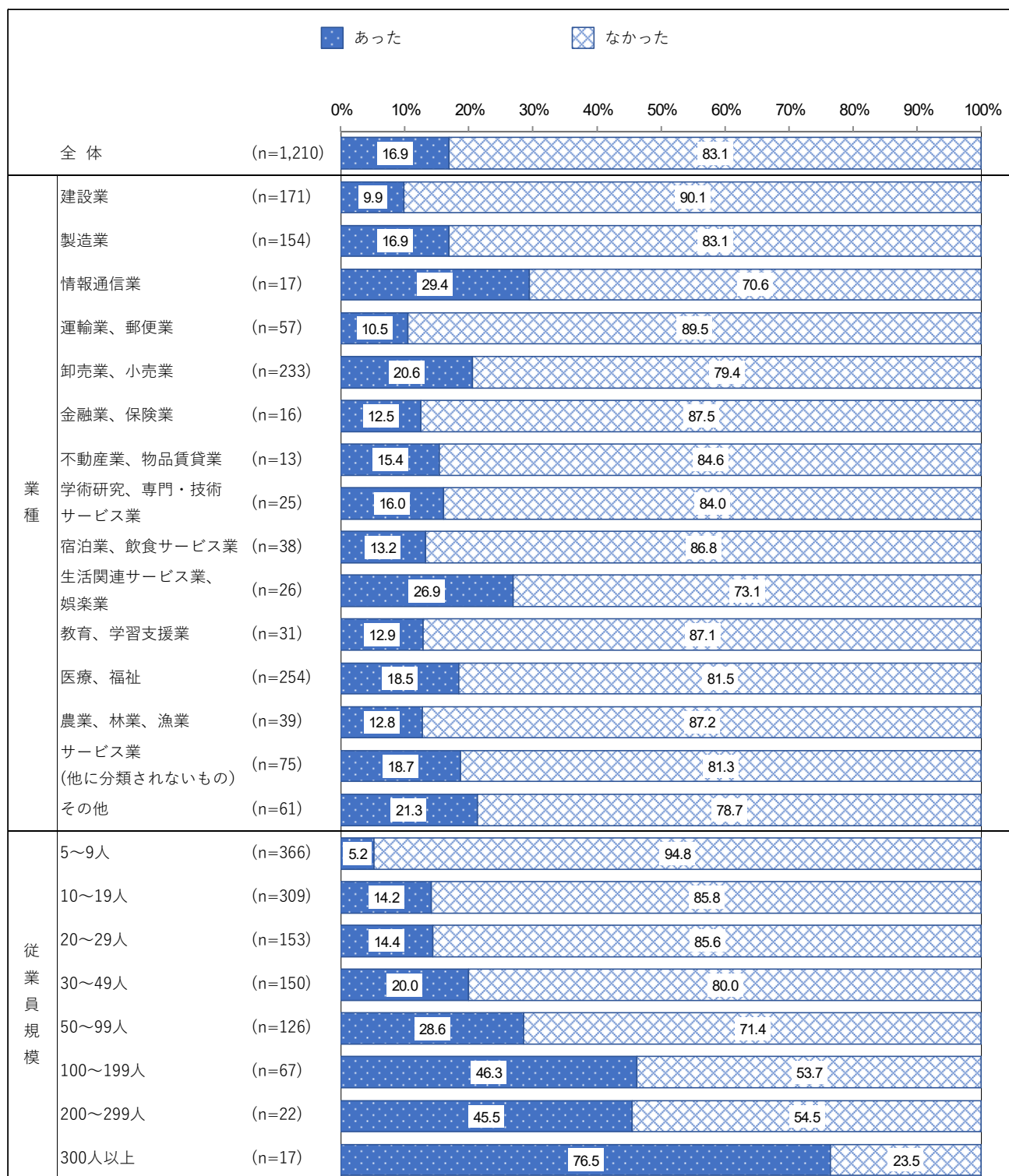


# 1. セクシュアルハラスメント

<業種、従業員規模別>

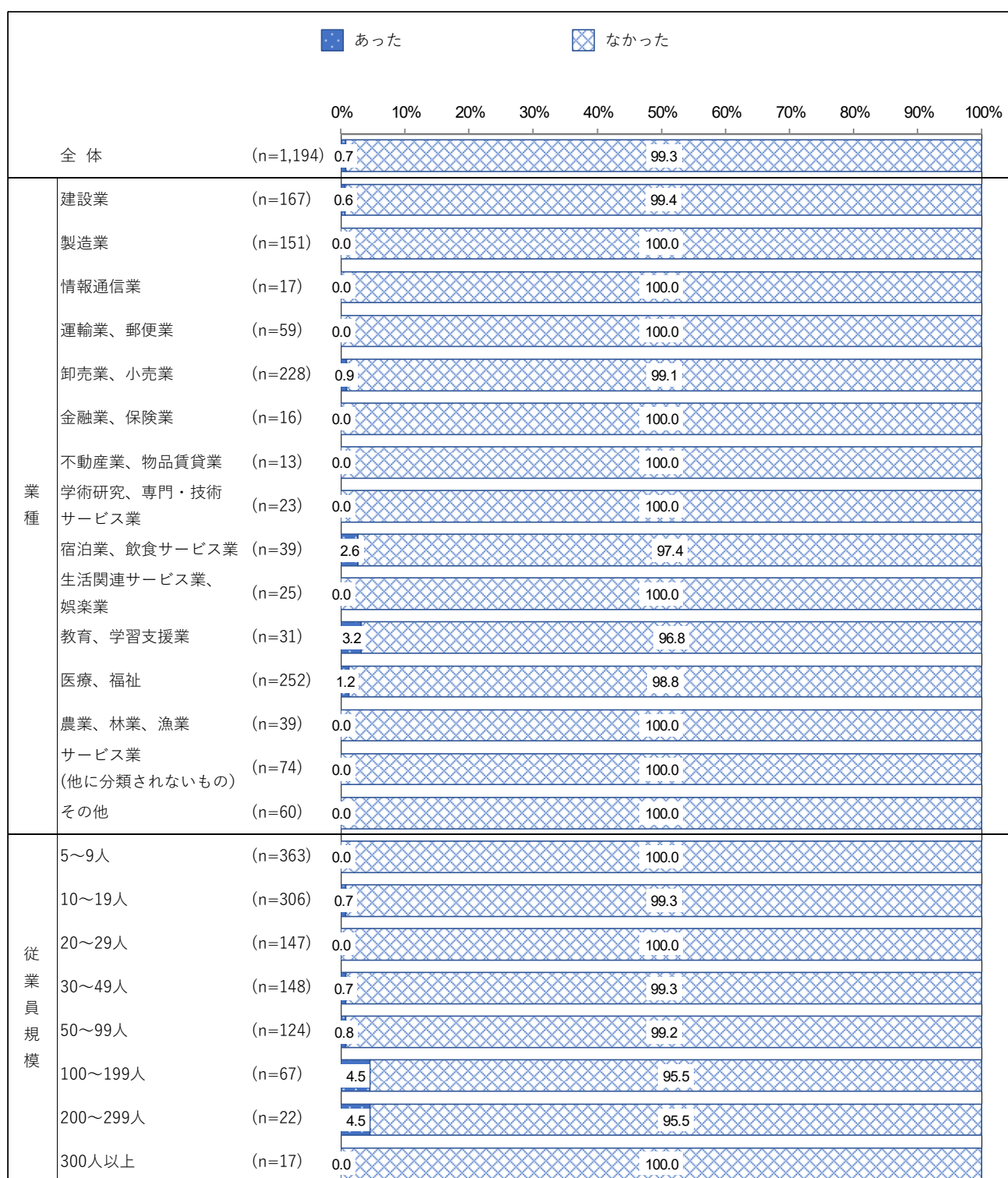


## 2. パワーハラスメント <業種、従業員規模別>



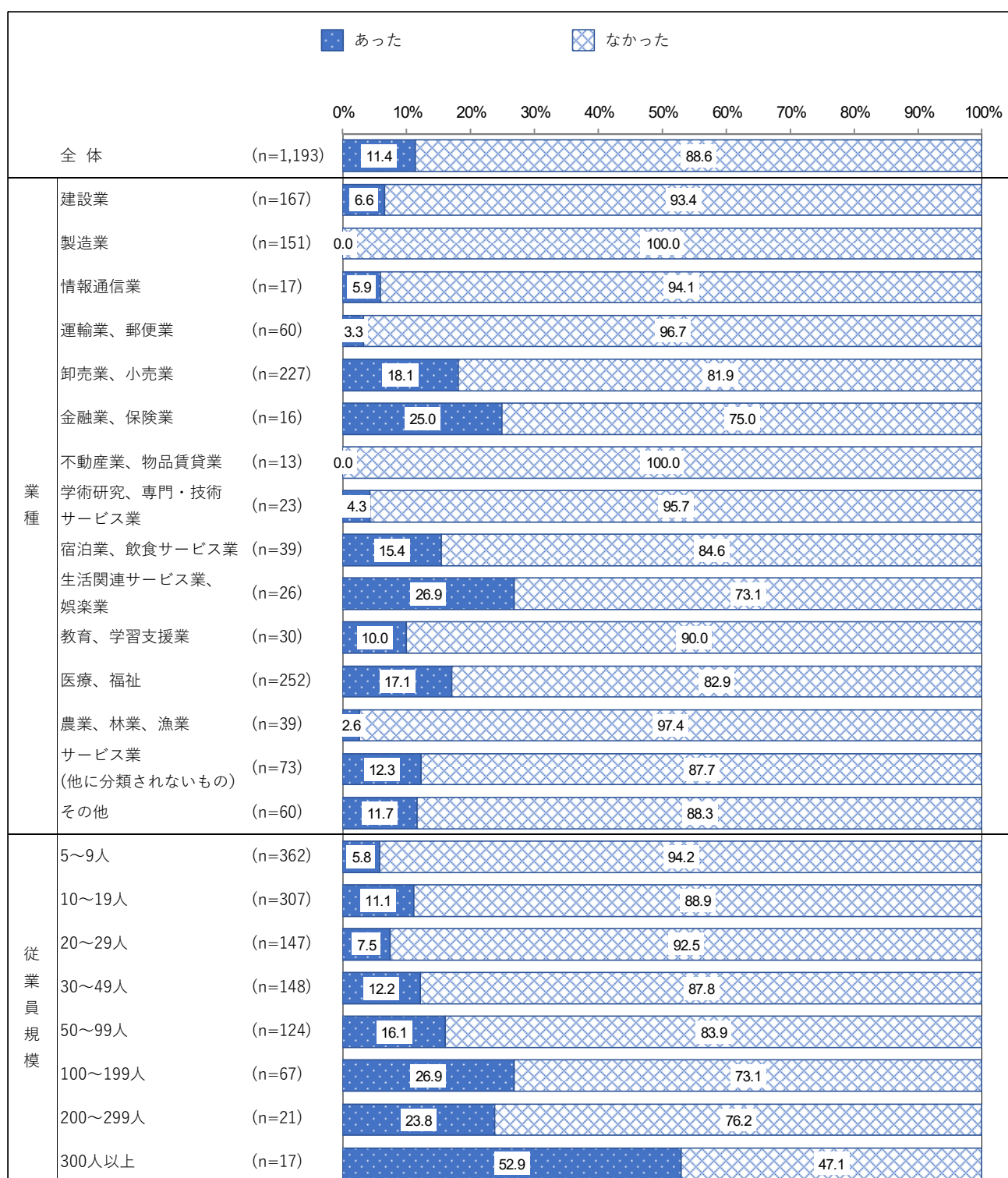
### 3. 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

<業種、従業員規模別>



#### 4. カスタマーハラスメント

<業種、従業員規模別>



## (2) 「ハラスメント」を防止するための対策

### 1. セクシュアルハラスメント

防止するための対策への取組をみると、「現在取り組んでいる」の割合は57.3%となっている。

業種別にみると、「現在取り組んでいる」の割合は、「情報通信業」(93.8%)で最も高く、次いで「金融業、保険業」(76.5%)、「教育、学習支援業」(75.9%)と続いている。

従業員規模別にみると、規模が大きくなるにつれて、「現在取り組んでいる」の割合が高い傾向にあり、「100～199人」以上の規模では9割を超えている。

### 2. パワーハラスメント

防止するための対策への取組をみると、「現在取り組んでいる」の割合は60.9%となっている。

業種別にみると、「現在取り組んでいる」の割合は、「情報通信業」(93.8%)で最も高く、次いで「金融業、保険業」(76.5%)、「医療、福祉」(76.1%)と続いている。

従業員規模別にみると、規模が大きくなるにつれて、「現在取り組んでいる」の割合が高い傾向にあり、「100～199人」以上の規模では9割を超えている。

### 3. 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

防止するための対策への取組をみると、「現在取り組んでいる」の割合は50.6%となっている。

業種別にみると、「現在取り組んでいる」の割合は、「情報通信業」(93.8%)で最も高く、次いで「金融業、保険業」(76.5%)、「教育、学習支援業」(69.0%)と続いている。

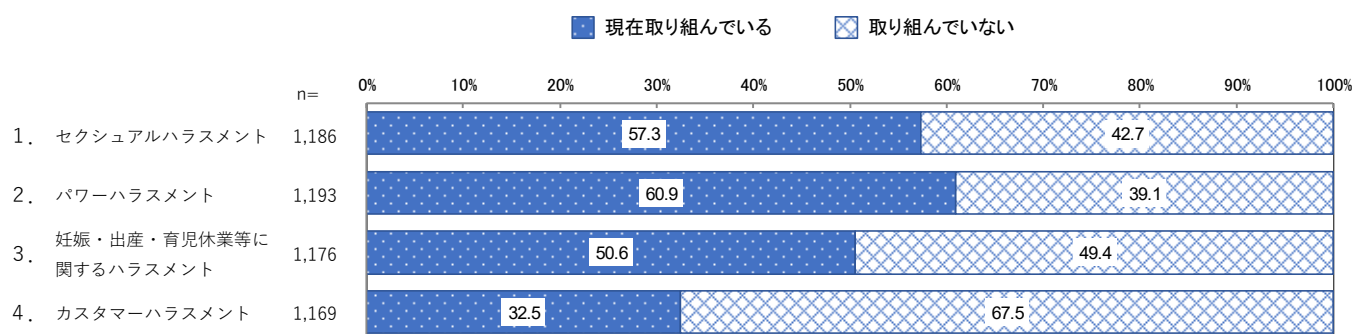
従業員規模別にみると、「20～29人」以上の規模では「現在取り組んでいる」の割合が「取り組んでいない」より高い。また、規模が大きくなるにつれて、「現在取り組んでいる」の割合が高くなる傾向にある。

### 4. カスタマーハラスメント

防止するための対策への取組をみると、「現在取り組んでいる」の割合は32.5%となっている。

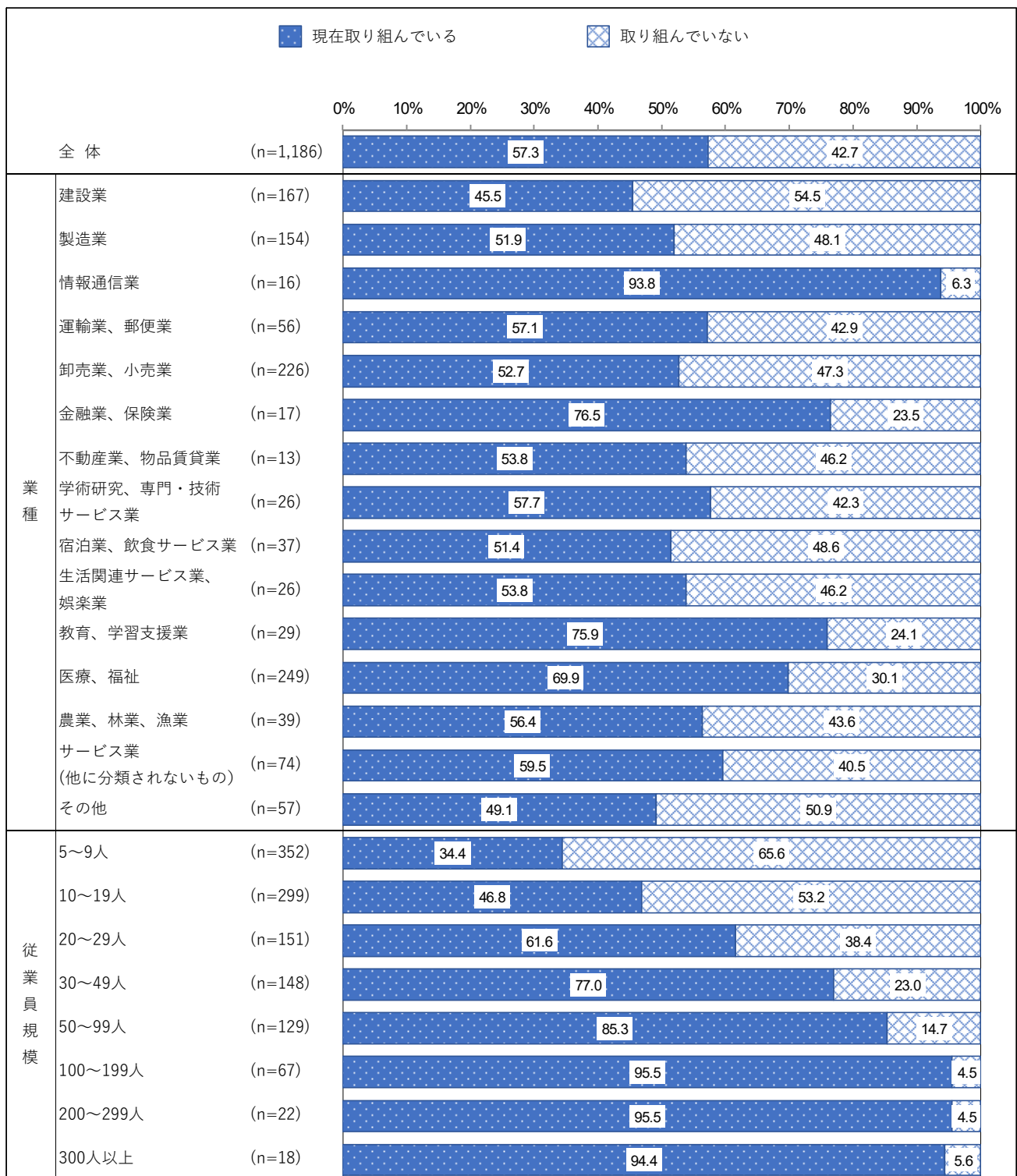
業種別にみると、「現在取り組んでいる」の割合は、「金融業、保険業」(62.5%)で最も高く、次いで「教育、学習支援業」(54.8%)、「情報通信業」(50.0%)と続いている。

従業員規模別にみると、規模が大きいくほど「現在取り組んでいる」の割合が高く、「200～299人」以上の規模では「現在取り組んでいる」の割合が「取り組んでいない」を上回っている。

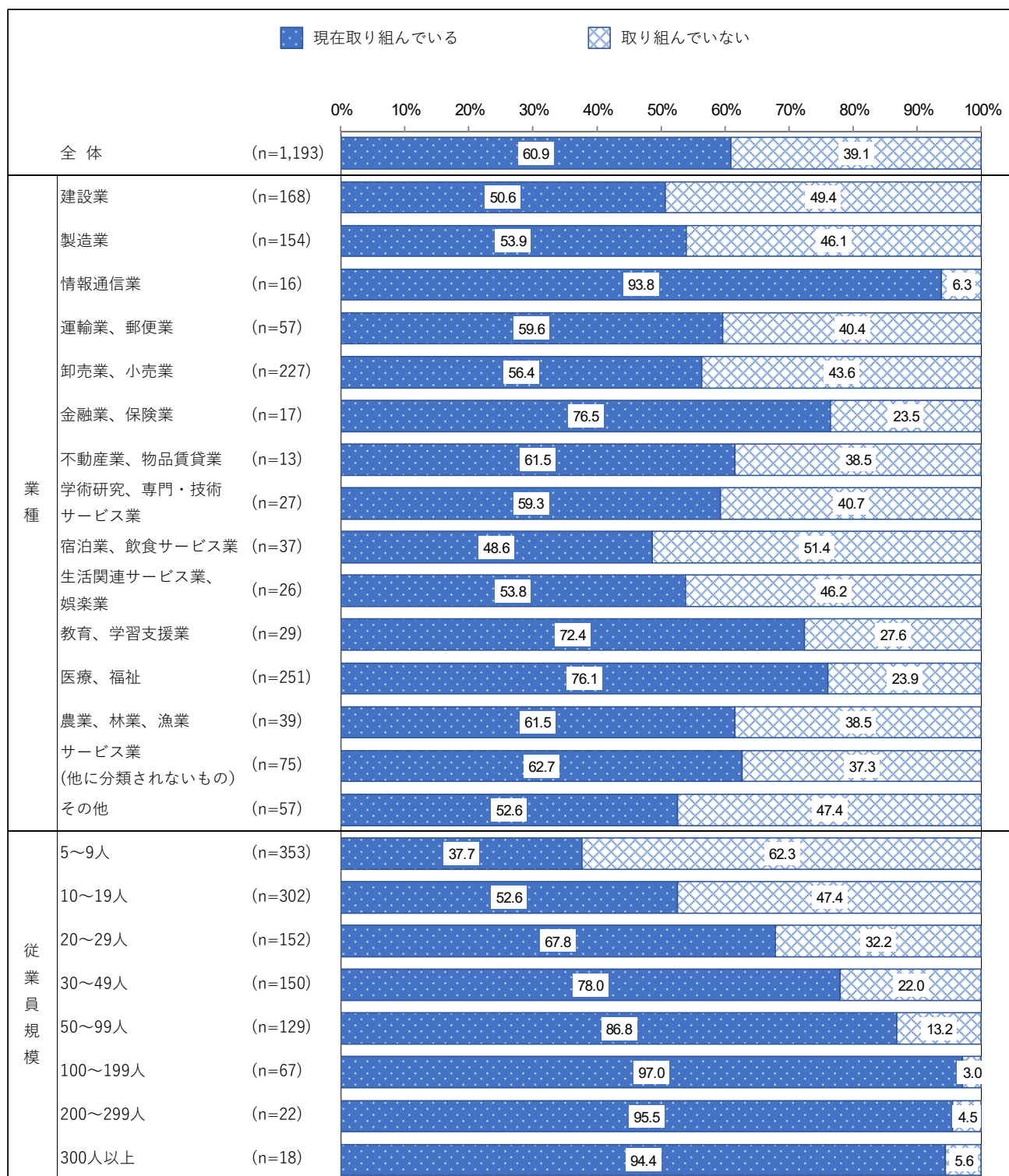


# 1. セクシュアルハラスメント

<業種、従業員規模別>

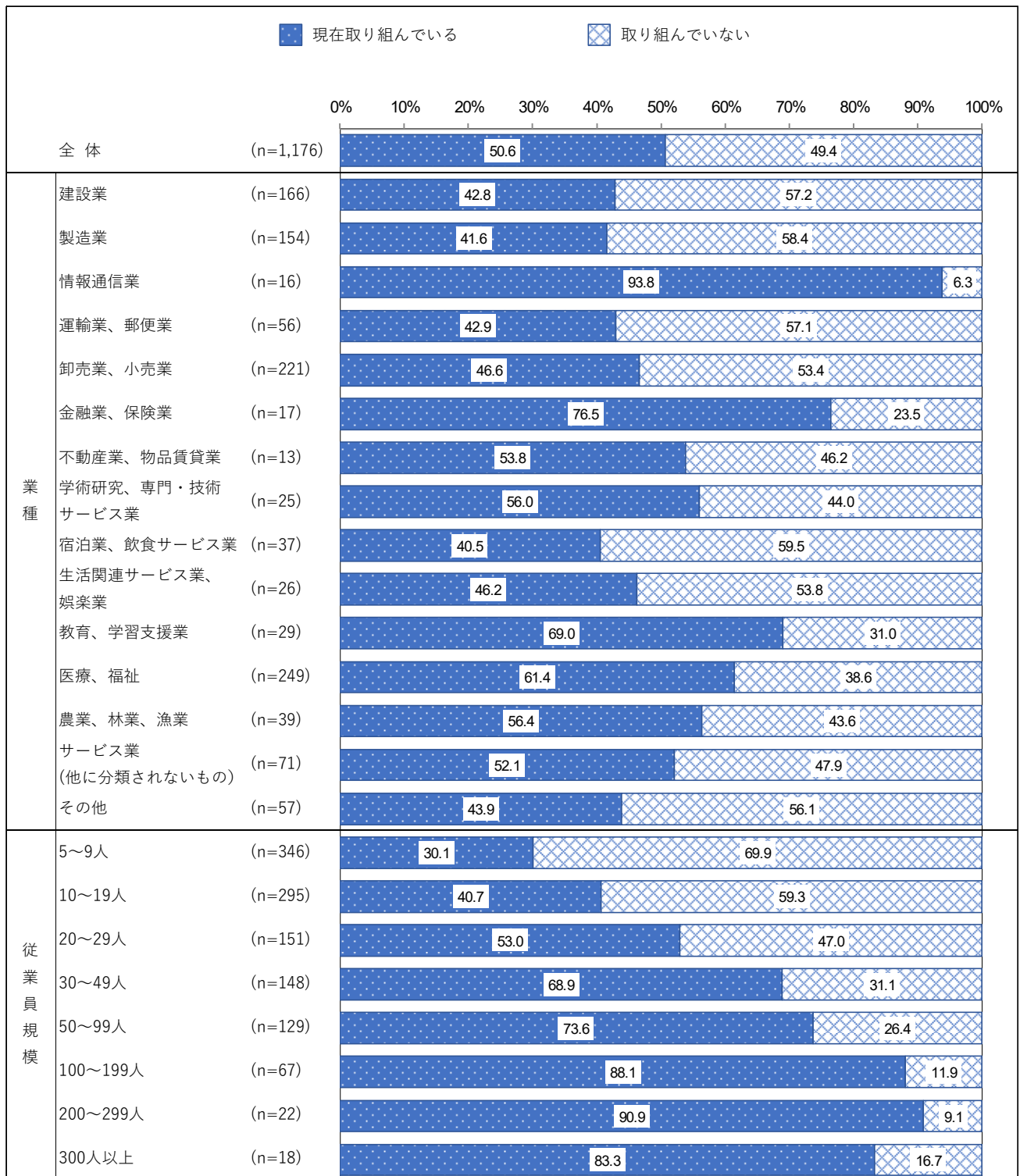


## 2. パワーハラスメント <業種、従業員規模別>



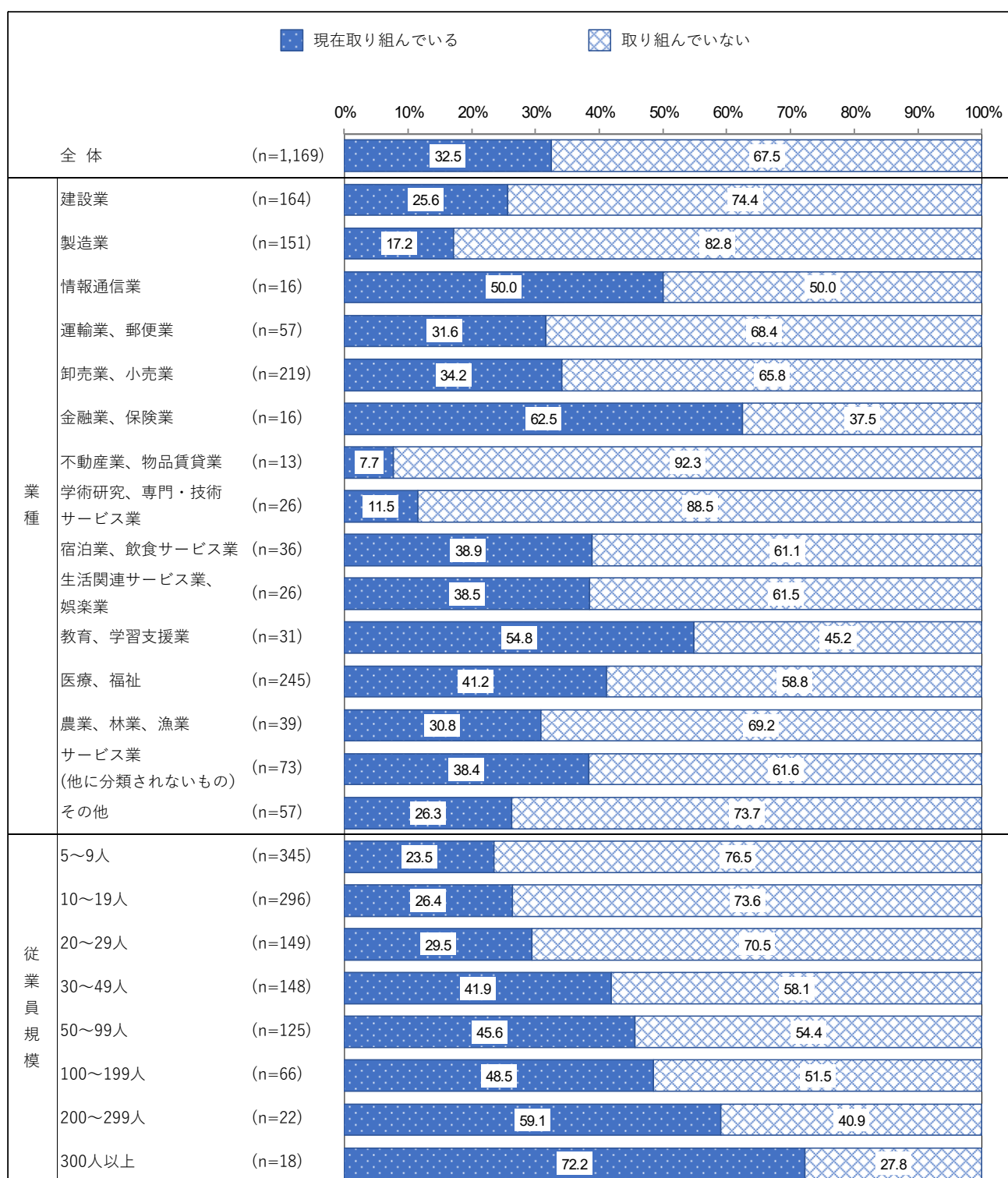
### 3. 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

<業種、従業員規模別>



#### 4. カスタマーハラスメント

<業種、従業員規模別>



(2) -a 「カスタマーハラスメント」対策に現在取り組んでいる場合、具体的な対策実施の有無

1. ハラスメントに関する基本方針・基本姿勢の明確化と従業員への周知・啓発

「実施している」が71.2%、「実施を検討中」が20.9%となっている。

業種別（調査数5未満を除く）にみると、「実施している」の割合は「農業、林業、漁業」（91.7%）で最も高い。

従業員規模別にみると、すべての規模で「実施している」の割合が6割を超えている。

2. 従業員の相談対応体制の整備

「実施している」が72.7%、「実施を検討中」が21.3%となっている。

業種別（調査数5未満を除く）にみると、「実施している」の割合は「教育、学習支援業」（88.2%）で最も高い。

従業員規模別にみると、「実施している」の割合は「300人以上」（92.3%）及び「200～299人」（84.6%）で、他の規模に比べて高くなっている。

3. 対応方法、手順の作成と従業員への周知

「実施している」が56.7%、「実施を検討中」が31.3%となっている。

業種別（調査数5未満を除く）にみると、「実施している」の割合は「金融業、保険業」（71.4%）で最も高く、次いで「教育、学習支援業」（70.6%）、「医療、福祉」（68.4%）と続く。

従業員規模別にみると、「実施している」の割合はすべての規模で4～6割台となっている。

4. 対応方法に関する従業員への教育や研修の実施

「実施している」が43.7%、「実施を検討中」が35.0%となっている。

業種別（調査数5未満を除く）にみると、「実施している」の割合は「医療、福祉」（64.6%）で最も高い。

従業員規模別にみると、「実施している」の割合は「200～299人」（69.2%）で特に高い。

5. ハラスメント問題について顧客や取引先に理解を求めるためのポスター掲示等による啓発活動

「実施している」が27.9%、「実施を検討中」が22.8%となっている。

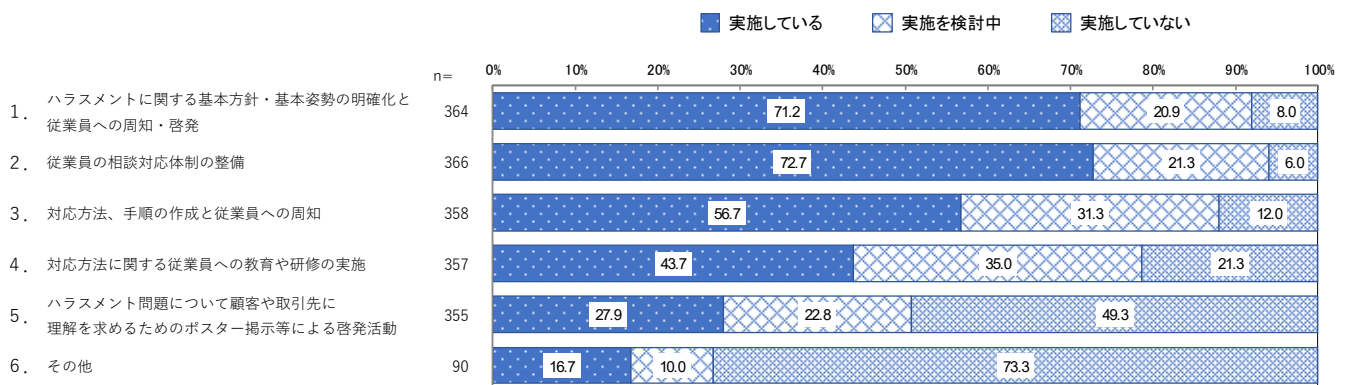
業種別（調査数5未満を除く）にみると、「実施している」の割合は「医療、福祉」（44.8%）で最も高い。

従業員規模別にみると、「実施している」の割合はすべての規模で1～3割台となっている。

6. その他

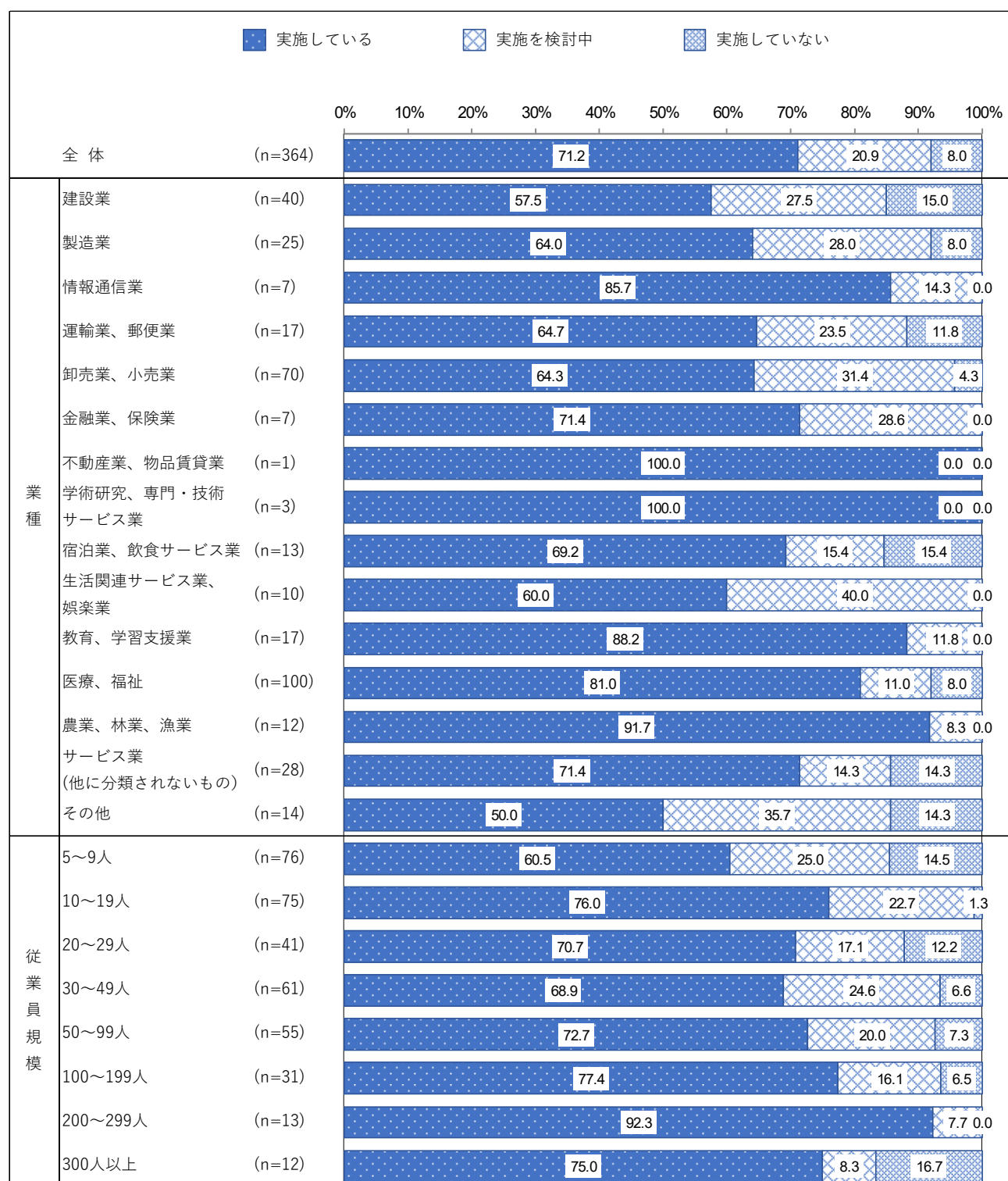
「実施している」が16.7%、「実施を検討中」が10.0%となっている。

※その他では、「電話への録音機能」、「外部相談員の設置」、「上席によるフォロー」などの回答がみられた。



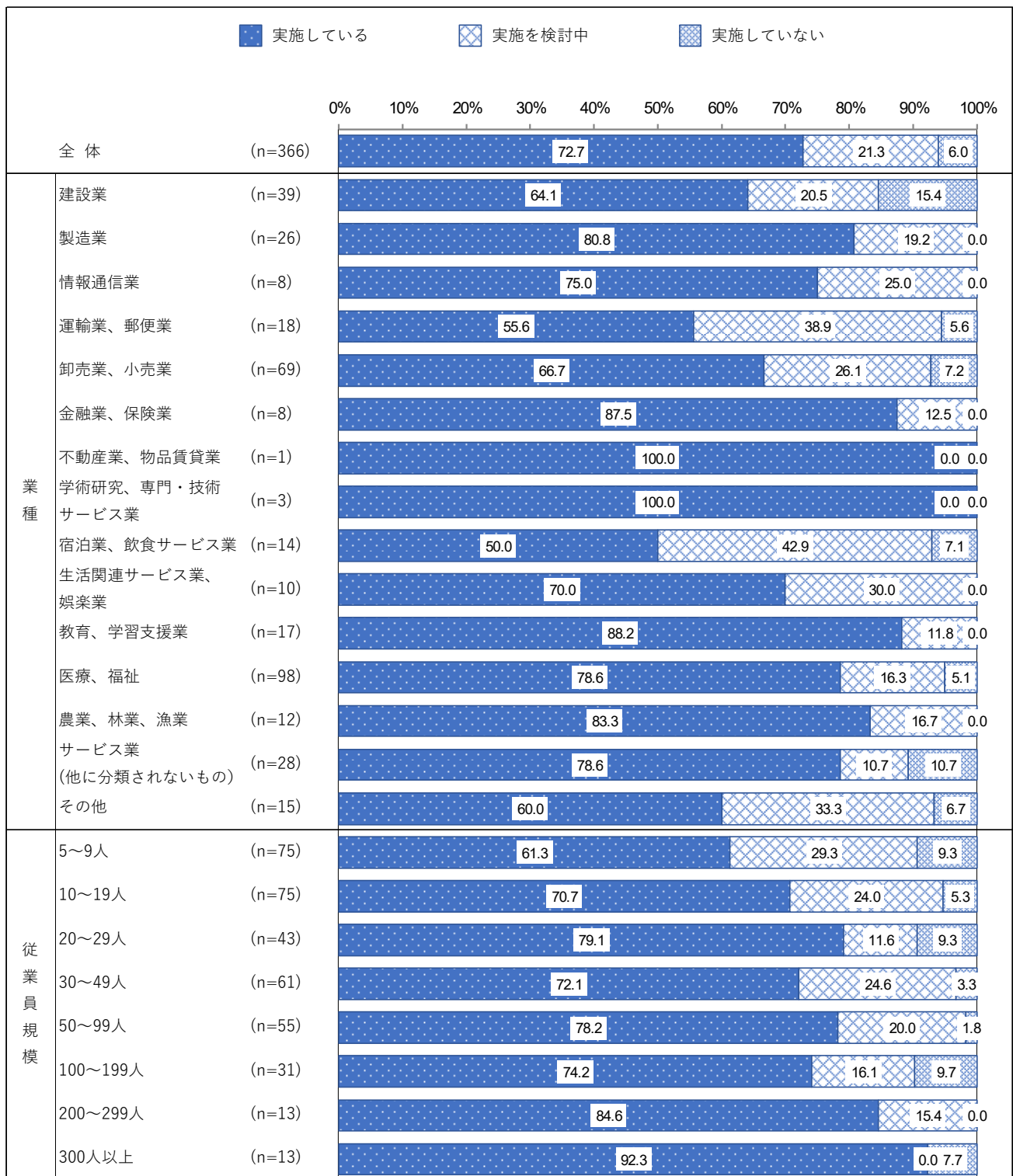
# 1. ハラスメントに関する基本方針・基本姿勢の明確化と従業員への周知・啓発

<業種、従業員規模別>



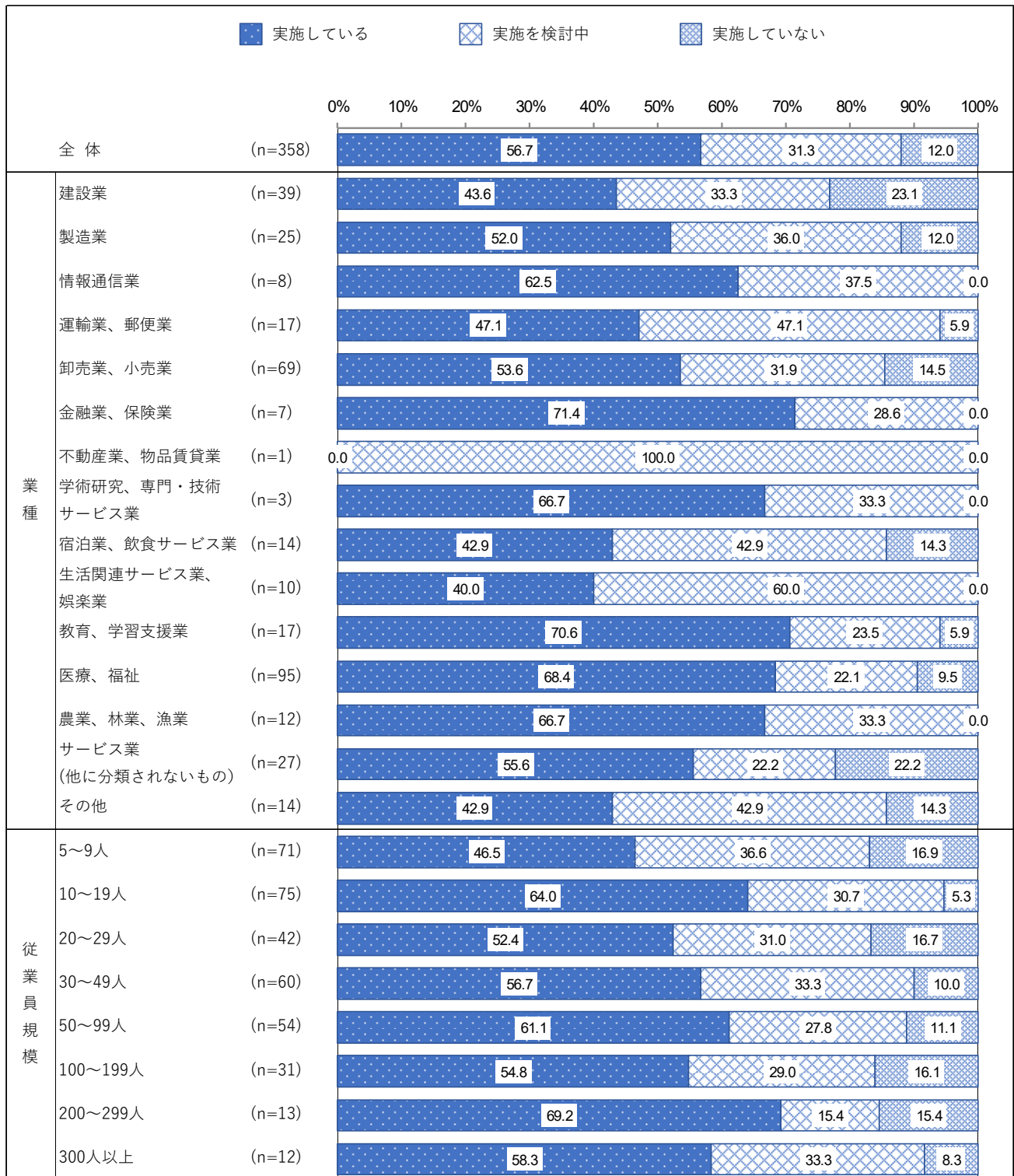
## 2. 従業員の相談対応体制の整備

<業種、従業員規模別>



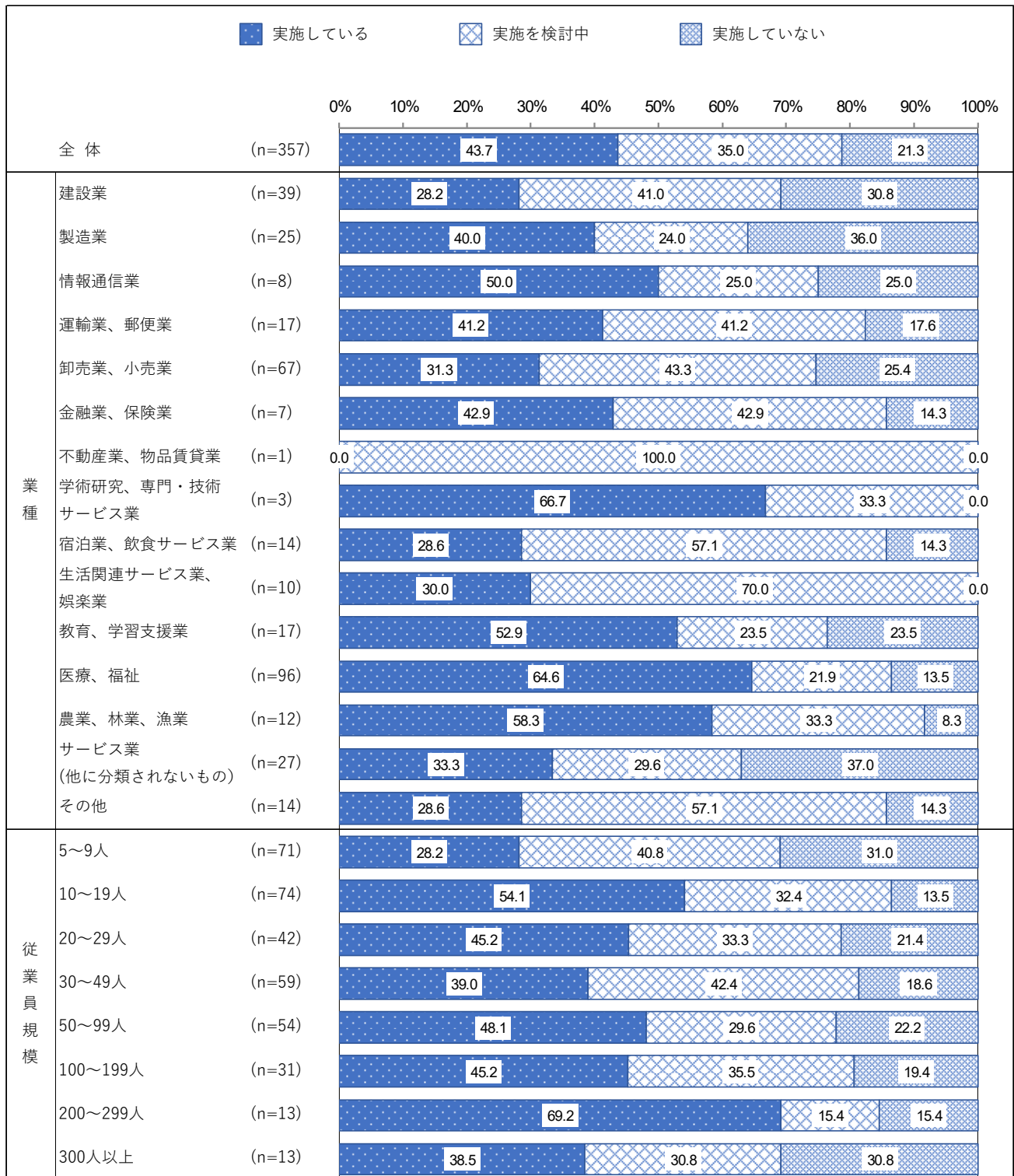
### 3. 対応方法、手順の作成と従業員への周知

<業種、従業員規模別>



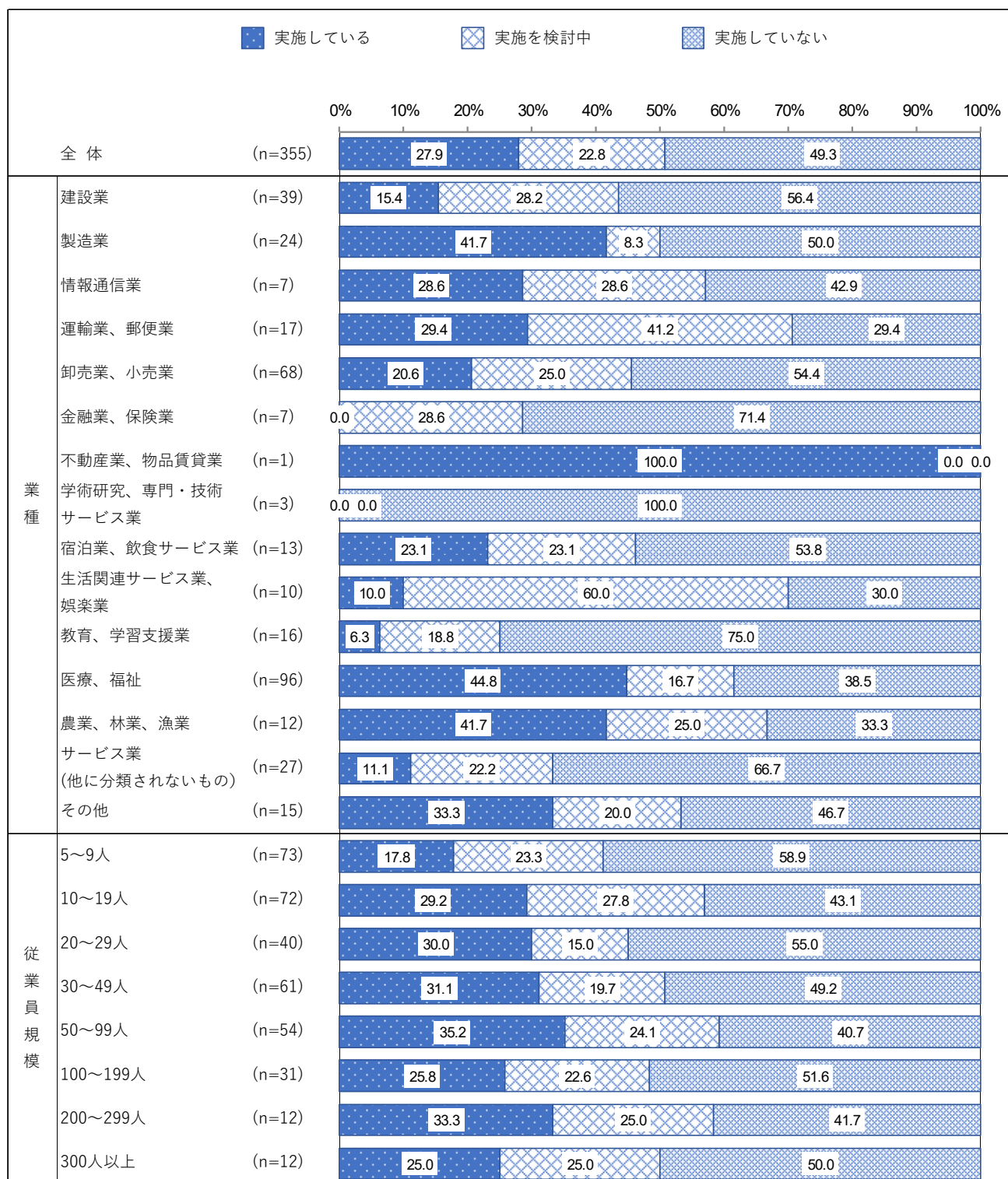
#### 4. 対応方法に関する従業員への教育や研修の実施

<業種、従業員規模別>



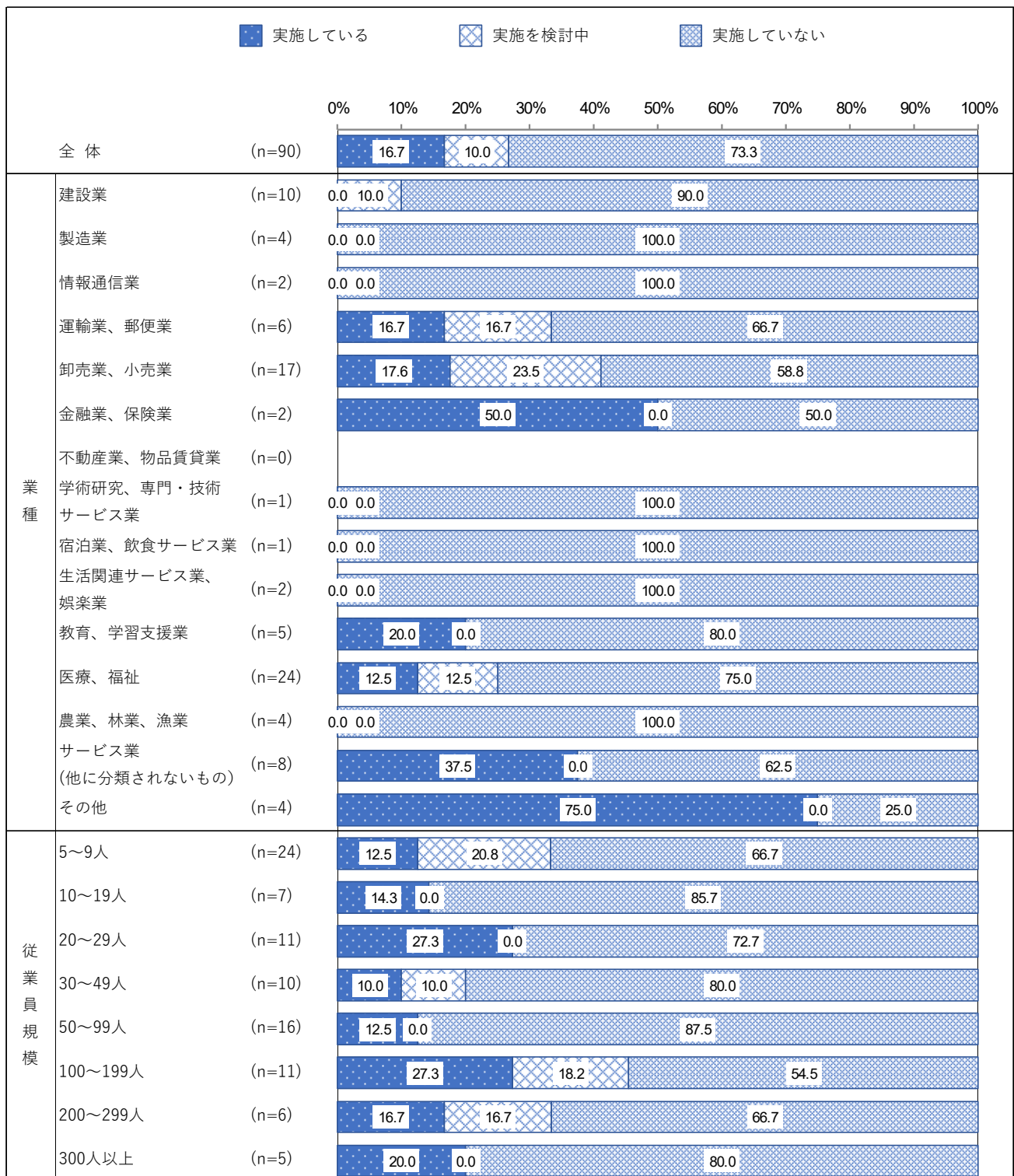
## 5. ハラスメント問題について顧客や取引先に理解を求めるためのポスター掲示等による啓発活動

<業種、従業員規模別>



## 6. その他

<業種、従業員規模別>



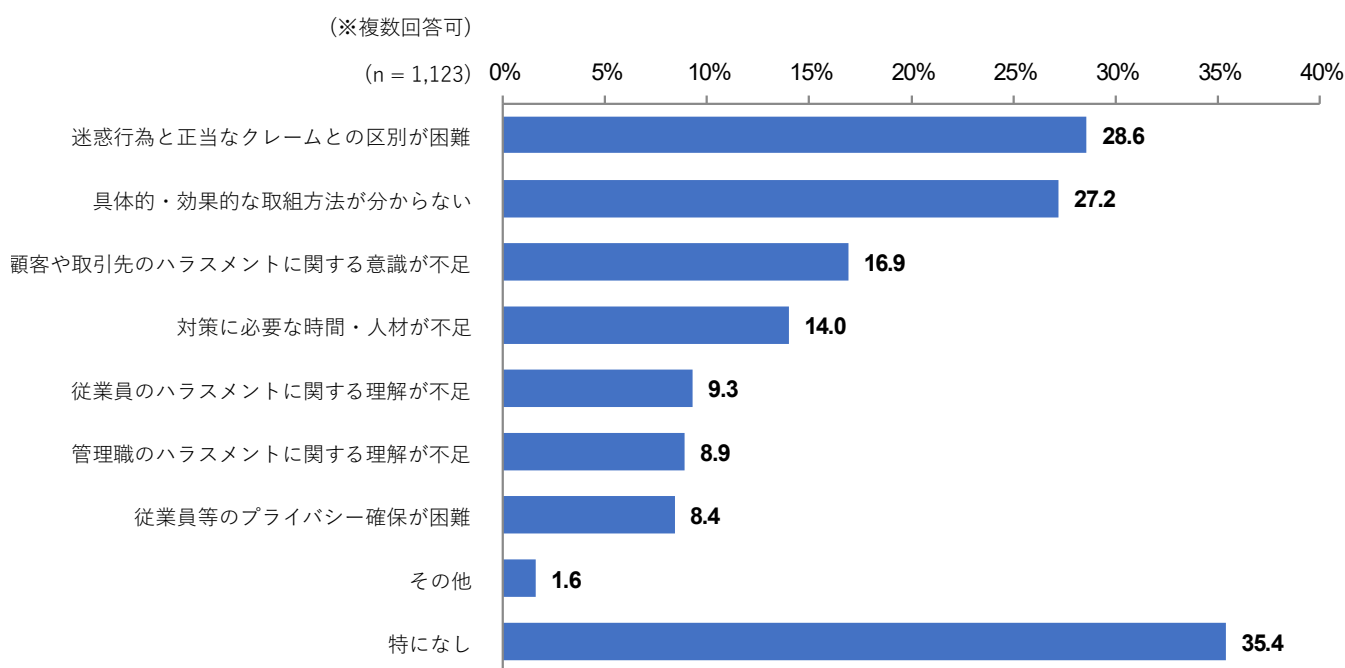
### (3) カスタマーハラスメント対策

#### ①カスタマーハラスメント対策を実施するうえでの課題・問題点

カスタマーハラスメント対策を実施するうえでの課題・問題点については、「特になし」(35.4%)が最も高いが、具体的な課題の中では「迷惑行為と正当なクレームとの区別が困難」(28.6%)及び「具体的・効果的な取組方法が分からない」(27.2%)の割合が高い。

業種別にみると、「特になし」を除いた中では、ほとんどの業種で「迷惑行為と正当なクレームとの区別が困難」又は「具体的・効果的な取組方法が分からない」の割合が最も高くなっている。

従業員規模別にみると、「迷惑行為と正当なクレームとの区別が困難」の割合は規模が大きいほど高い傾向にあり、「200～299人」及び「300人以上」(ともに50.0%)で、他の規模に比べて高くなっている。



<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

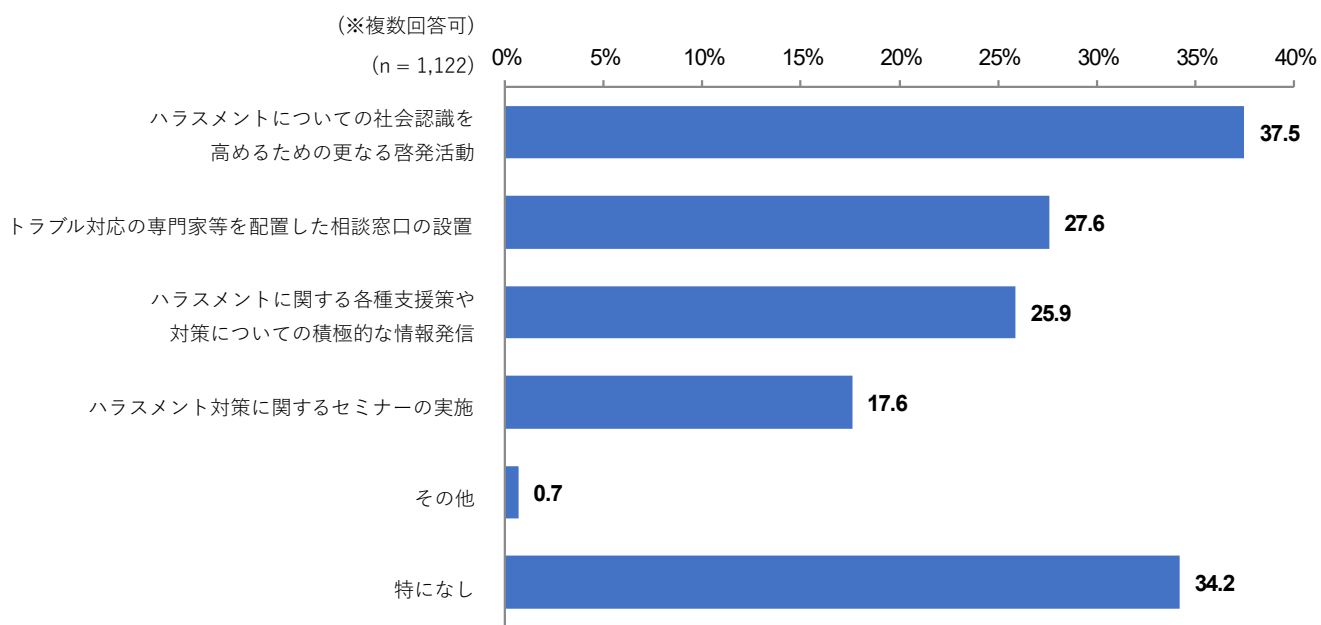
	調査数	迷惑行為と 正当なク レームとの 区別が困 難	具体的・効 果的な取組 方法が分 からない	顧客や取 引先のハラ スメントに 関する意識 が不足	対策に必要 な時間・人 材が不足	従業員の ハラスメント に関する理 解が不足	管理職の ハラスメント に関する理 解が不足	従業員等 のプライバ シー確保が 困難	その他	特になし		
全 体	1,123	321 28.6	305 27.2	190 16.9	157 14.0	104 9.3	100 8.9	94 8.4	18 1.6	398 35.4		
業 種	建設業	154 27.3	42 24.7	38 14.3	22 11.7	18 8.4	17 11.0	14 9.1	1 0.6	64 41.6		
	製造業	136 22.1	30 34.6	47 12.5	17 14.0	19 8.8	12 10.3	14 5.9	8 0.7	53 39.0		
	情報通信業	16 37.5	6 25.0	4 18.8	3 12.5	2 0.0	0 0.0	4 25.0	0 0.0	3 18.8		
	運輸業、郵便業	58 25.9	15 20.7	12 25.9	15 12.1	7 10.3	6 13.8	8 10.3	6 3.4	22 37.9		
	卸売業、小売業	216 32.4	70 31.0	67 18.5	40 12.0	26 11.6	25 9.3	20 7.9	17 1.4	73 33.8		
	金融業、保険業	17 35.3	6 17.6	3 29.4	5 5.9	1 11.8	2 11.8	2 11.8	2 11.8	0 0.0	5 29.4	
	不動産業、物品賃貸業	13 23.1	3 23.1	3 7.7	1 23.1	3 7.7	1 7.7	1 15.4	2 0.0	0 38.5	5 38.5	
	学術研究、専門・技術 サービス業	25 24.0	6 20.0	5 16.0	4 16.0	4 16.0	4 16.0	5 20.0	4 16.0	0 0.0	14 56.0	
	宿泊業、飲食サービス業	31 29.0	9 19.4	6 9.7	3 19.4	6 9.7	3 6.5	2 6.5	2 0.0	0 35.5	11 35.5	
	生活関連サービス業、 娯楽業	25 40.0	10 28.0	7 20.0	5 16.0	4 20.0	5 16.0	4 16.0	1 4.0	0 0.0	5 20.0	
	教育、学習支援業	29 27.6	8 17.2	5 17.2	5 13.8	4 6.9	2 3.4	1 13.8	4 3.4	1 3.4	11 37.9	
	医療、福祉	243 32.5	79 31.3	76 17.7	43 19.8	48 8.2	20 5.3	13 8.2	20 8.2	4 1.6	66 27.2	
	農業、林業、漁業	37 21.6	8 32.4	12 24.3	9 10.8	4 8.1	3 10.8	4 2.7	1 2.7	1 2.7	10 27.0	
	サービス業 (他に分類されないもの)	69 31.9	22 17.4	12 11.6	8 11.6	8 7.2	5 10.1	7 7.2	5 7.2	2 2.9	29 42.0	
	その他	54 13.0	7 14.8	8 18.5	10 5.6	3 5.6	3 3.7	2 7.4	4 7.4	3 5.6	27 50.0	
	従 業 員 規 模	5～9人	338 22.2	75 24.0	81 13.9	47 11.2	38 6.2	21 5.9	20 6.8	23 1.2	4 45.9	155 45.9
		10～19人	281 26.7	75 28.5	80 18.1	51 13.9	39 10.0	28 11.4	32 7.8	22 1.1	3 33.5	94 33.5
		20～29人	143 27.3	39 30.8	44 12.6	18 13.3	19 8.4	12 7.7	11 7.7	11 2.1	3 35.7	51 35.7
		30～49人	140 32.1	45 25.0	35 17.9	25 17.1	24 10.7	15 9.3	13 7.9	11 1.4	2 32.1	45 32.1
		50～99人	120 38.3	46 32.5	39 22.5	27 16.7	20 11.7	14 13.3	16 11.7	14 3.3	4 22.5	27 22.5
100～199人		65 35.4	23 24.6	16 16.9	11 16.9	11 10.8	7 7.7	5 15.4	10 1.5	1 29.2	19 29.2	
200～299人		20 50.0	10 25.0	5 40.0	8 25.0	5 10.0	2 0.0	0 5.0	1 5.0	1 5.0	3 15.0	
300人以上		16 50.0	8 31.3	5 18.8	3 6.3	1 31.3	5 18.8	3 12.5	2 12.5	0 0.0	4 25.0	

## ②カスタマーハラスメント対策に関して、行政に求める支援策

カスタマーハラスメント対策に関して、行政に求める支援策については、「ハラスメントについての社会認識を高めるための更なる啓発活動」(37.5%)が最も高い。次いで、「特になし」(34.2%)を除くと、「トラブル対応の専門家等を配置した相談窓口の設置」(27.6%)、「ハラスメントに関する各種支援策や対策についての積極的な情報発信」(25.9%)と続いている。

業種別にみると、「ハラスメントについての社会認識を高めるための更なる啓発活動」は「生活関連サービス業、娯楽業」(56.0%)で特に高い。また、「トラブル対応の専門家等を配置した相談窓口の設置」は「不動産業、物品賃貸業」(53.8%)で、他の業種に比べて突出して高くなっている。

従業員規模別にみると、「ハラスメントについての社会認識を高めるための更なる啓発活動」の割合は、規模が大きくなるにつれて高い傾向にあり、特に「200～299人」(60.0%)、「300人以上」(56.3%)では5割を超えている。一方、「特になし」の割合は規模が小さいほど高い傾向にある。



<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

		調査数	ハラスメント についての 社会認識を 高めるため の更なる啓 発活動	トラブル対応 の専門家等 を配置した 相談窓口の 設置	ハラスメント に関する各 種支援策や 対策につい ての積極的 な情報発信	ハラスメント 対策に関す るセミナーの 実施	その他	特になし	
全体		1,122 -	421 37.5	310 27.6	291 25.9	197 17.6	8 0.7	384 34.2	
業 種	建設業	154 -	38 24.7	32 20.8	26 16.9	21 13.6	2 1.3	80 51.9	
	製造業	135 -	51 37.8	30 22.2	25 18.5	23 17.0	1 0.7	51 37.8	
	情報通信業	17 -	6 35.3	3 17.6	3 17.6	4 23.5	0 0.0	5 29.4	
	運輸業、郵便業	58 -	15 25.9	20 34.5	13 22.4	7 12.1	0 0.0	27 46.6	
	卸売業、小売業	215 -	98 45.6	64 29.8	57 26.5	28 13.0	1 0.5	68 31.6	
	金融業、保険業	17 -	8 47.1	2 11.8	5 29.4	0 0.0	0 0.0	6 35.3	
	不動産業、物品賃貸業	13 -	4 30.8	7 53.8	4 30.8	3 23.1	0 0.0	4 30.8	
	学術研究、専門・技術 サービス業	25 -	10 40.0	5 20.0	5 20.0	6 24.0	0 0.0	12 48.0	
	宿泊業、飲食サービス業	33 -	16 48.5	7 21.2	7 21.2	5 15.2	0 0.0	8 24.2	
	生活関連サービス業、 娯楽業	25 -	14 56.0	8 32.0	8 32.0	7 28.0	1 4.0	4 16.0	
	教育、学習支援業	29 -	12 41.4	10 34.5	13 44.8	8 27.6	0 0.0	6 20.7	
	医療、福祉	242 -	93 38.4	74 30.6	76 31.4	61 25.2	2 0.8	57 23.6	
	農業、林業、漁業	36 -	13 36.1	10 27.8	16 44.4	6 16.7	0 0.0	9 25.0	
	サービス業 (他に分類されないもの)	67 -	22 32.8	23 34.3	16 23.9	7 10.4	0 0.0	26 38.8	
	その他	56 -	21 37.5	15 26.8	17 30.4	11 19.6	1 1.8	21 37.5	
	従 業 員 規 模	5～9人	334 -	103 30.8	69 20.7	71 21.3	48 14.4	2 0.6	154 46.1
		10～19人	281 -	111 39.5	78 27.8	76 27.0	47 16.7	2 0.7	90 32.0
		20～29人	145 -	49 33.8	39 26.9	34 23.4	21 14.5	2 1.4	55 37.9
		30～49人	139 -	56 40.3	39 28.1	33 23.7	26 18.7	1 0.7	43 30.9
		50～99人	122 -	54 44.3	41 33.6	36 29.5	30 24.6	1 0.8	25 20.5
100～199人		65 -	27 41.5	24 36.9	28 43.1	17 26.2	0 0.0	12 18.5	
200～299人		20 -	12 60.0	12 60.0	8 40.0	4 20.0	0 0.0	3 15.0	
300人以上		16 -	9 56.3	8 50.0	5 31.3	4 25.0	0 0.0	2 12.5	

## 9. 能力開発・向上支援

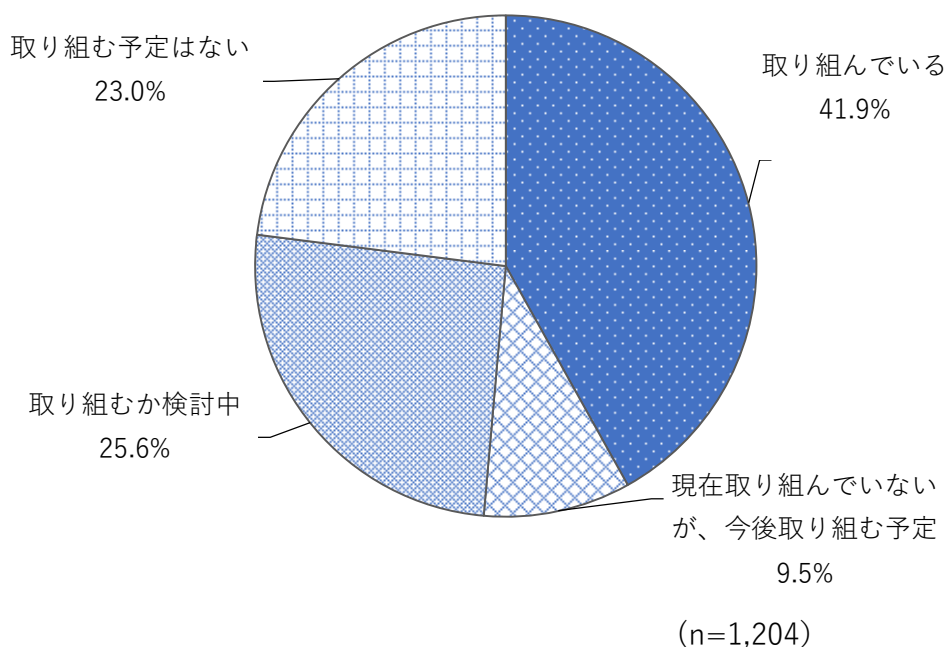
### (1) 従業員のリスクリングの取組状況

従業員のリスクリングの取組状況について、「取り組んでいる」(41.9%)が最も高く、次いで「取り組むか検討中」(25.6%)、「取り組む予定はない」(23.0%)と続いている。

業種別にみると、「取り組んでいる」の割合は「学術研究、専門・技術サービス業」(66.7%)で最も高く、次いで「建設業」(55.1%)、「医療、福祉」(54.3%)と続いている。

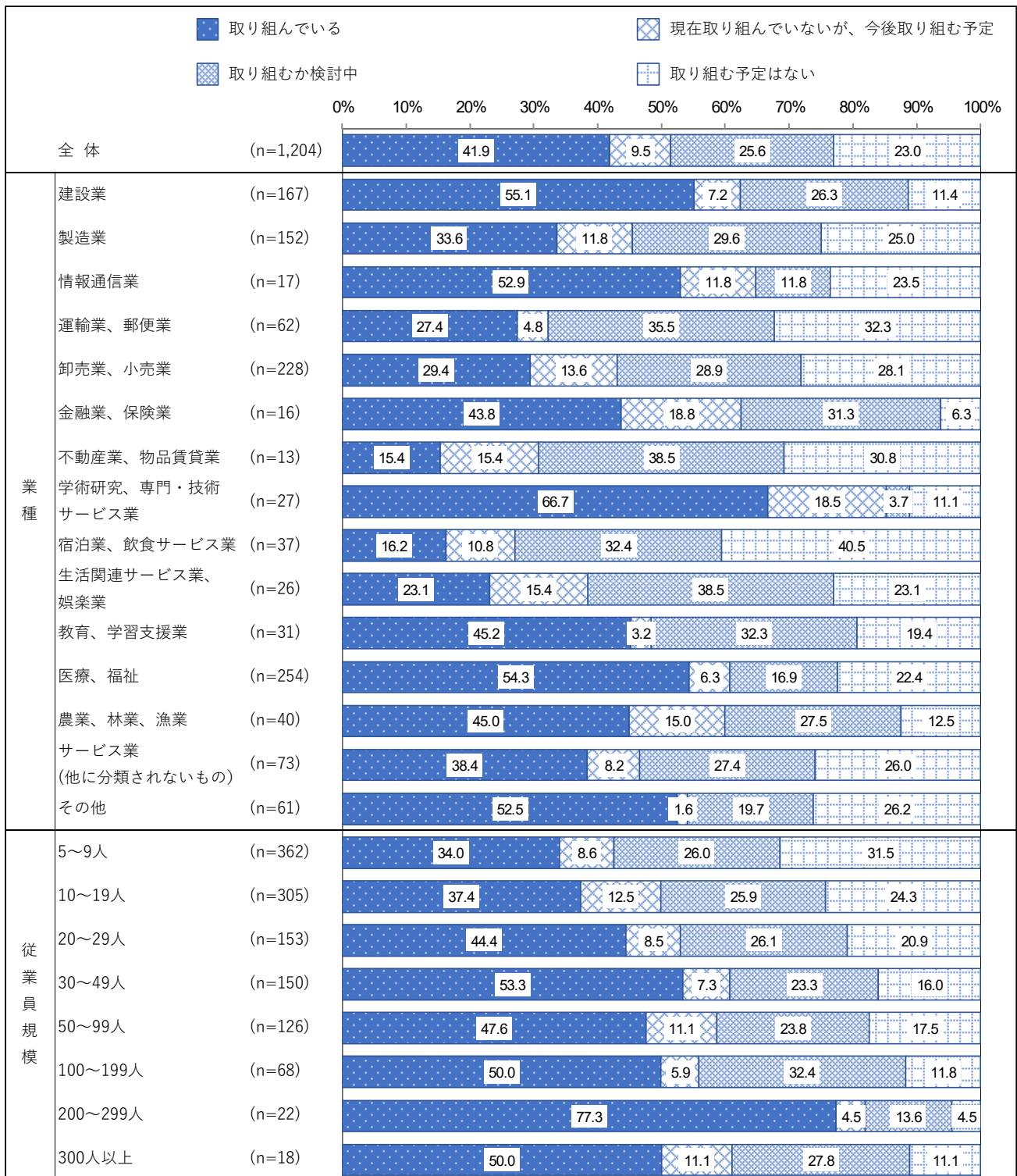
従業員規模別にみると、「取り組んでいる」の割合は「200～299人」(77.3%)で、他の規模に比べて特に高くなっている。

#### 【取組状況】



【取組状況】

<業種、従業員規模別>

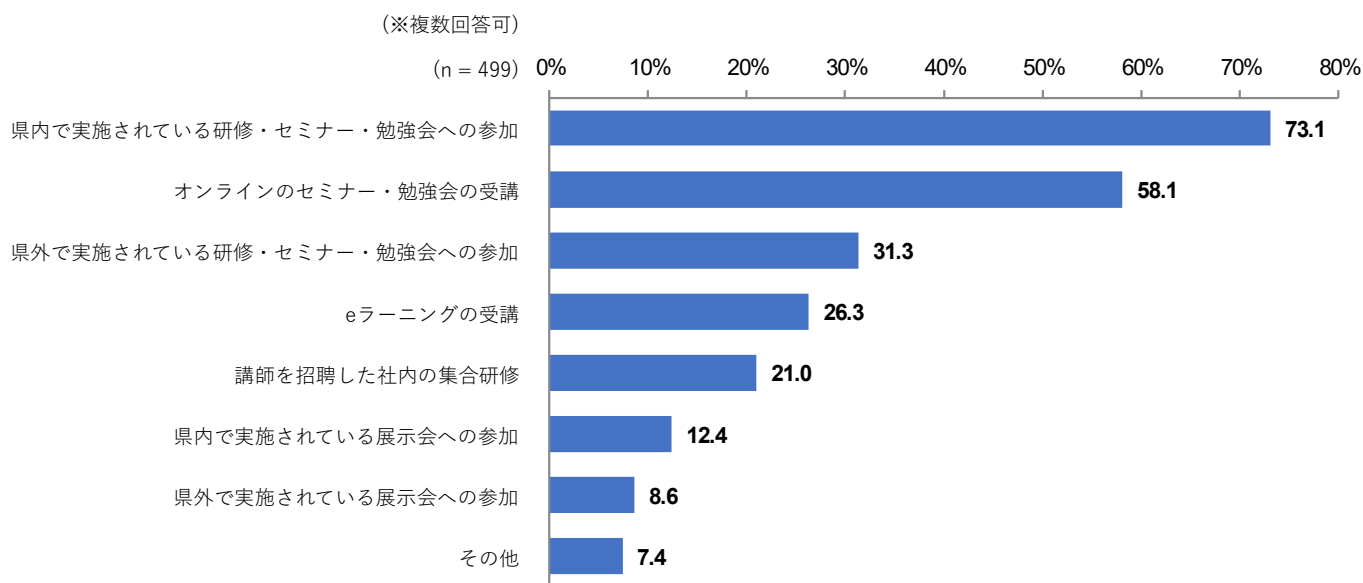


### (1) -a 取り組んでいる場合、リスクリングの方法として直近1年間で実施したもの

従業員のリスクリングに取り組んでいる場合、リスクリングの方法として直近1年間で実施したものは、「県内で実施されている研修・セミナー・勉強会への参加」(73.1%)が最も高く、次いで「オンラインのセミナー・勉強会の受講」(58.1%)、「県外で実施されている研修・セミナー・勉強会への参加」(31.3%)と続いている。

業種別にみると、いずれの業種も「県内で実施されている研修・セミナー・勉強会への参加」又は「オンラインのセミナー・勉強会の受講」の割合が最も高いが、「金融業、保険業」では「eラーニングの受講」(85.7%)の割合も高くなっている。

従業員規模別にみると、「県内で実施されている研修・セミナー・勉強会への参加」の割合はほとんどの規模で7割台であり規模による差は少ないが、「オンラインのセミナー・勉強会の受講」の割合は規模が大きいほどおおむね高い傾向があり、「300人以上」(88.9%)では9割弱となっている。



<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

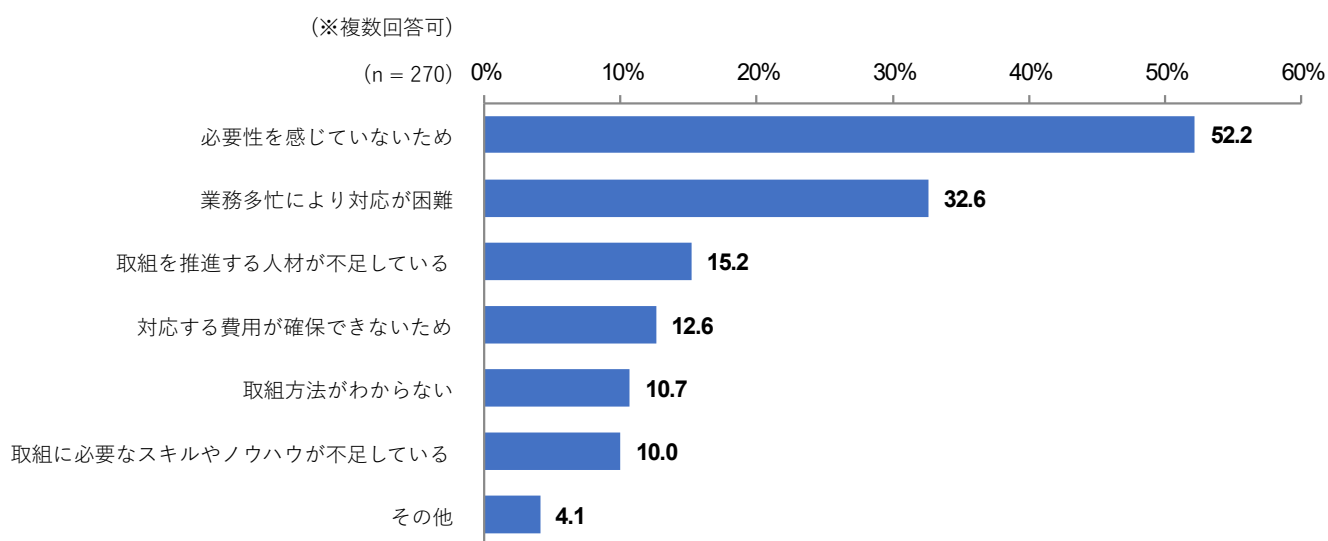
		調査数	県内で実施されている 研修・セミナー・勉強会への参加	オンライン のセミナー・勉強会の受講	県外で実施されている 研修・セミナー・勉強会への参加	eラーニング の受講	講師を招聘した社内の 集合研修	県内で実施されている 展示会への参加	県外で実施されている 展示会への参加	その他	
全体		499	365 73.1	290 58.1	156 31.3	131 26.3	105 21.0	62 12.4	43 8.6	37 7.4	
業種	建設業	91	66 72.5	45 49.5	16 17.6	14 15.4	10 11.0	11 12.1	9 9.9	10 11.0	
	製造業	49	36 73.5	26 53.1	19 38.8	13 26.5	12 24.5	11 22.4	10 20.4	5 10.2	
	情報通信業	9	5 55.6	6 66.7	3 33.3	5 55.6	1 11.1	1 11.1	1 11.1	0 0.0	
	運輸業、郵便業	17	14 82.4	9 52.9	5 29.4	6 35.3	2 11.8	0 0.0	0 0.0	1 5.9	
	卸売業、小売業	66	44 66.7	30 45.5	20 30.3	15 22.7	8 12.1	13 19.7	8 12.1	9 13.6	
	金融業、保険業	7	2 28.6	6 85.7	1 14.3	6 85.7	2 28.6	0 0.0	1 14.3	1 14.3	
	不動産業、物品賃貸業	2	2 100.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	
	学術研究、専門・技術サービス業	18	14 77.8	15 83.3	12 66.7	6 33.3	4 22.2	1 5.6	2 11.1	0 0.0	
	宿泊業、飲食サービス業	6	5 83.3	2 33.3	1 16.7	1 16.7	0 0.0	2 33.3	3 50.0	0 0.0	
	生活関連サービス業、娯楽業	6	2 33.3	3 50.0	2 33.3	1 16.7	3 50.0	0 0.0	1 16.7	0 0.0	
	教育、学習支援業	14	11 78.6	11 78.6	7 50.0	3 21.4	4 28.6	1 7.1	0 0.0	0 0.0	
	医療、福祉	138	114 82.6	103 74.6	42 30.4	46 33.3	44 31.9	15 10.9	3 2.2	7 5.1	
	農業、林業、漁業	18	15 83.3	7 38.9	3 16.7	1 5.6	4 22.2	2 11.1	1 5.6	0 0.0	
	サービス業 (他に分類されないもの)	27	18 66.7	12 44.4	10 37.0	9 33.3	5 18.5	5 18.5	3 11.1	2 7.4	
	その他	31	17 54.8	14 45.2	15 48.4	5 16.1	6 19.4	0 0.0	1 3.2	2 6.5	
	従業員規模	5~9人	119	74 62.2	49 41.2	28 23.5	21 17.6	16 13.4	13 10.9	6 5.0	12 10.1
		10~19人	113	87 77.0	67 59.3	27 23.9	20 17.7	13 11.5	11 9.7	8 7.1	8 7.1
20~29人		68	43 63.2	44 64.7	19 27.9	14 20.6	16 23.5	6 8.8	4 5.9	6 8.8	
30~49人		80	69 86.3	46 57.5	27 33.8	27 33.8	15 18.8	11 13.8	9 11.3	3 3.8	
50~99人		59	45 76.3	42 71.2	26 44.1	16 27.1	21 35.6	8 13.6	3 5.1	4 6.8	
100~199人		34	27 79.4	22 64.7	14 41.2	17 50.0	15 44.1	9 26.5	8 23.5	3 8.8	
200~299人		17	13 76.5	12 70.6	11 64.7	10 58.8	8 47.1	1 5.9	3 17.6	1 5.9	
300人以上		9	7 77.8	8 88.9	4 44.4	6 66.7	1 11.1	3 33.3	2 22.2	0 0.0	

## (1) -b 取り組む予定がない理由

従業員のリスクリングに取り組む予定がない理由は、「必要性を感じていないため」(52.2%)が最も高く、次いで「業務多忙により対応が困難」(32.6%)、「取組を推進する人材が不足している」(15.2%)と続いている。

業種別(調査数5未満を除く)にみると、「建設業」では「業務多忙により対応が困難」(31.6%)が最も高く、「農業、林業、漁業」では「必要性を感じていないため」及び「業務多忙により対応が困難」(ともに60.0%)が同率で最も高い。それ以外の業種では「必要性を感じていないため」が最も高くなっている。

従業員規模別(調査数5未満を除く)にみると、規模が小さいほど「必要性を感じていないため」の割合がおおむね高く、規模が大きいほど「業務多忙により対応が困難」の割合が高い傾向にある。



<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

		調査数	必要性を感じていないため	業務多忙により対応が困難	取組を推進する人材が不足している	対応する費用が確保できないため	取組方法がわからない	取組に必要なスキルやノウハウが不足している	その他
全体		270	141	88	41	34	29	27	11
		-	52.2	32.6	15.2	12.6	10.7	10.0	4.1
業種	建設業	19	5	6	4	2	5	2	0
		-	26.3	31.6	21.1	10.5	26.3	10.5	0.0
	製造業	36	20	7	5	4	2	7	2
		-	55.6	19.4	13.9	11.1	5.6	19.4	5.6
	情報通信業	4	1	2	1	0	0	0	0
		-	25.0	50.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	19	16	3	2	2	1	0	1
		-	84.2	15.8	10.5	10.5	5.3	0.0	5.3
	卸売業、小売業	64	29	26	11	6	8	7	2
		-	45.3	40.6	17.2	9.4	12.5	10.9	3.1
	金融業、保険業	1	1	0	0	0	0	0	0
		-	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業	4	3	1	1	0	0	0	0
		-	75.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	3	2	1	1	0	0	0	1
		-	66.7	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3
	宿泊業、飲食サービス業	15	11	5	3	4	1	2	1
		-	73.3	33.3	20.0	26.7	6.7	13.3	6.7
	生活関連サービス業、娯楽業	6	4	0	0	2	0	1	0
		-	66.7	0.0	0.0	33.3	0.0	16.7	0.0
教育、学習支援業	6	4	2	0	1	1	0	1	
	-	66.7	33.3	0.0	16.7	16.7	0.0	16.7	
医療、福祉	54	24	21	9	8	8	6	3	
	-	44.4	38.9	16.7	14.8	14.8	11.1	5.6	
農業、林業、漁業	5	3	3	0	0	1	0	0	
	-	60.0	60.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	
サービス業(他に分類されないもの)	19	9	7	3	2	2	1	0	
	-	47.4	36.8	15.8	10.5	10.5	5.3	0.0	
その他	15	9	4	1	3	0	1	0	
	-	60.0	26.7	6.7	20.0	0.0	6.7	0.0	
従業員規模	5~9人	110	58	36	23	11	7	8	2
		-	52.7	32.7	20.9	10.0	6.4	7.3	1.8
	10~19人	73	46	17	6	11	9	7	2
		-	63.0	23.3	8.2	15.1	12.3	9.6	2.7
	20~29人	31	13	10	2	7	7	5	2
		-	41.9	32.3	6.5	22.6	22.6	16.1	6.5
	30~49人	23	11	9	4	1	2	3	2
		-	47.8	39.1	17.4	4.3	8.7	13.0	8.7
	50~99人	22	8	10	2	1	3	2	3
		-	36.4	45.5	9.1	4.5	13.6	9.1	13.6
100~199人	8	2	6	4	3	0	2	0	
	-	25.0	75.0	50.0	37.5	0.0	25.0	0.0	
200~299人	1	1	0	0	0	1	0	0	
	-	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	
300人以上	2	2	0	0	0	0	0	0	
	-	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

## 10. 仕事と介護の両立支援

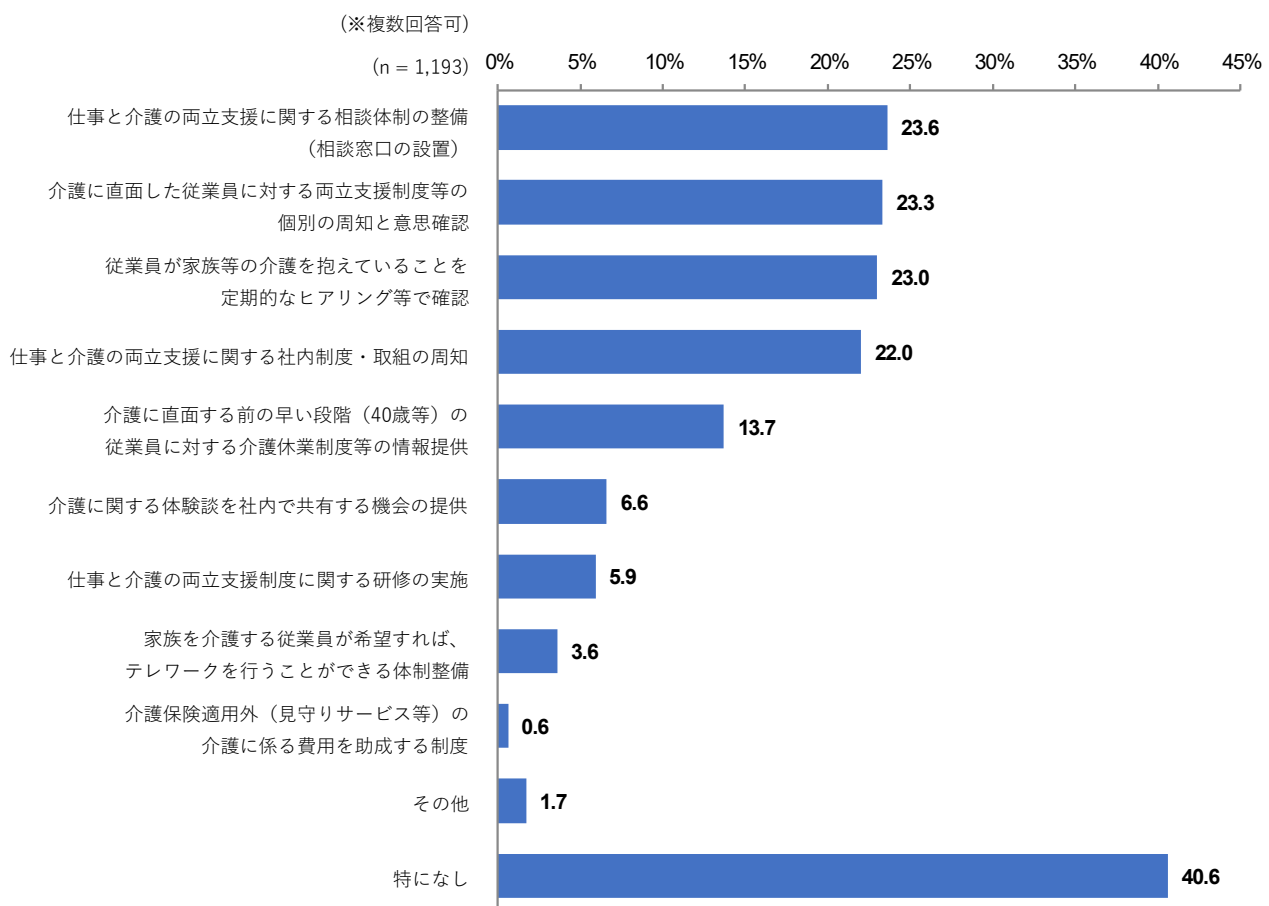
### (1) 仕事と介護の両立支援の取組

#### ①導入している、仕事と介護の両立支援の取組

仕事と介護の両立支援の取組について、「特になし」(40.6%)が最も高いが、具体的な取組の中では、「仕事と介護の両立支援に関する相談体制の整備(相談窓口の設置)」(23.6%)、「介護に直面した従業員に対する両立支援制度等の個別の周知と意思確認」(23.3%)、「従業員が家族等の介護を抱えていることを定期的なヒアリング等で確認」(23.0%)、「仕事と介護の両立支援に関する社内制度・取組の周知」(22.0%)の4項目が2割を超えている。

業種別にみると、「仕事と介護の両立支援に関する相談体制の整備(相談窓口の設置)」は「金融業、保険業」(53.3%)で他の業種に比べて高い。また、「情報通信業」では「介護に直面した従業員に対する両立支援制度等の個別の周知と意思確認」及び「介護に直面する前の早い段階(40歳等)の従業員に対する介護休業制度等の情報提供」(ともに47.1%)の割合が高くなっている。

従業員規模別にみると、「仕事と介護の両立支援に関する相談体制の整備(相談窓口の設置)」の割合は規模が大きいほどおおむね高く、「300人以上」(83.3%)では8割を超えている。一方、「特になし」の割合は規模が小さいほど高い傾向にある。



<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

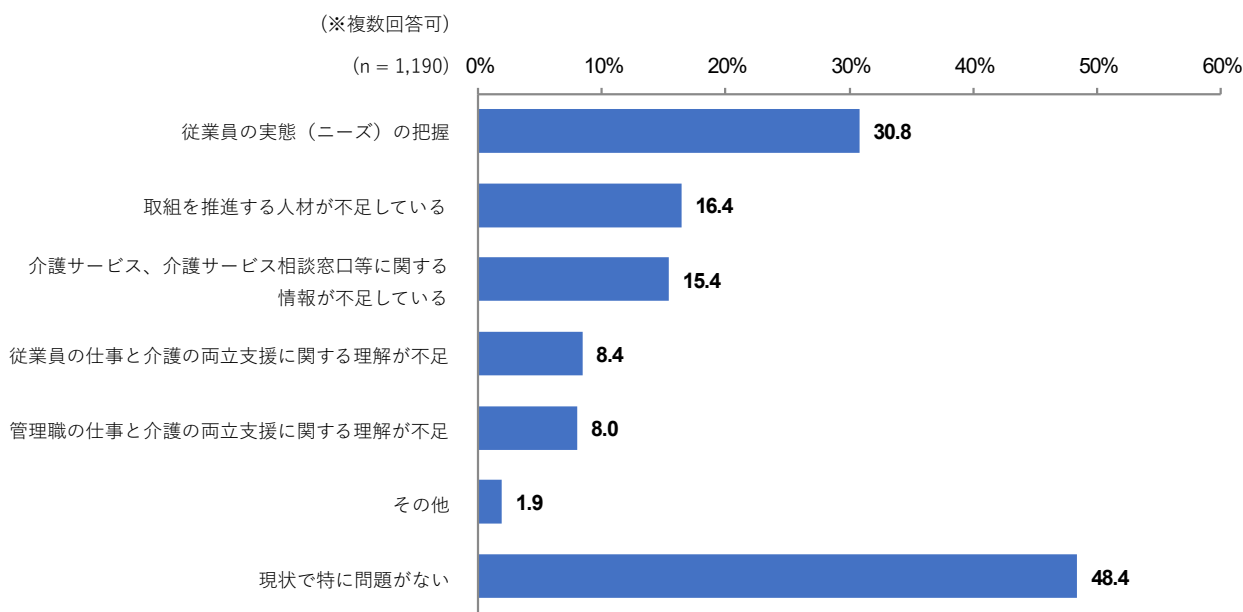
	調査数	仕事と介護の両立支援に関する相談体制の整備 (相談窓口の設置)	個別に直面した従業員に対する両立支援制度等の 告知と意思確認	従業員が家族等の介護を抱えていることを 定期的なヒアリング等で確認	仕事と介護の両立支援に関する社内制度・取組の 告知	介護に直面する前の早い段階(40歳等)の 従業員に対する介護休業制度等の情報提供	介護に関する体験談を社内でも共有する機会の提供	仕事と介護の両立支援制度に関する研修の実施	家族を介護する従業員が希望すれば、テレワーク を行うことができる体制整備	介護保険適用外(見守りサービス等)の介護に 係る費用を助成する制度	その他	特になし	
全体	1,193	281 23.6	278 23.3	274 23.0	263 22.0	163 13.7	79 6.6	70 5.9	43 3.6	7 0.6	20 1.7	484 40.6	
業種	建設業	164 14.0	37 22.6	41 25.0	34 20.7	18 11.0	9 5.5	5 3.0	9 5.5	3 1.8	3 1.8	79 48.2	
	製造業	153 27.5	42 22.9	35 20.3	34 22.2	23 15.0	10 6.5	12 7.8	5 3.3	0 0.0	3 2.0	71 46.4	
	情報通信業	17 35.3	6 47.1	8 11.8	5 29.4	8 47.1	2 11.8	4 23.5	7 41.2	0 0.0	0 0.0	2 11.8	
	運輸業、郵便業	62 14.5	9 24.2	15 35.5	14 22.6	8 12.9	4 6.5	2 3.2	1 1.6	0 0.0	3 4.8	24 38.7	
	卸売業、小売業	225 18.7	42 17.3	39 25.3	32 14.2	24 10.7	16 7.1	11 4.9	9 4.0	1 0.4	3 1.3	91 40.4	
	金融業、保険業	15 53.3	6 40.0	4 26.7	6 40.0	4 26.7	1 6.7	1 6.7	1 6.7	0 0.0	0 0.0	2 13.3	
	不動産業、物品賃貸業	12 33.3	4 33.3	4 16.7	2 41.7	5 25.0	3 16.7	2 16.7	1 8.3	0 0.0	0 0.0	6 50.0	
	学術研究、専門・技術 サービス業	27 22.2	6 7.4	2 14.8	4 11.1	3 7.4	2 3.7	1 3.7	3 11.1	0 0.0	0 0.0	13 48.1	
	宿泊業、飲食サービス業	37 13.5	5 13.5	5 13.5	5 13.5	3 8.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 2.7	20 54.1	
	生活関連サービス業、 娯楽業	26 23.1	6 34.6	9 23.1	6 11.5	3 3.8	1 3.8	0 0.0	0 0.0	1 3.8	0 0.0	9 34.6	
	教育、学習支援業	30 33.3	10 16.7	5 30.0	9 33.3	10 13.3	4 13.3	4 13.3	4 13.3	0 0.0	1 3.3	11 36.7	
	医療、福祉	253 33.2	84 29.2	74 21.7	55 28.1	71 15.4	39 8.7	22 6.3	16 1.2	3 0.0	0 1.6	4 33.2	
	農業、林業、漁業	39 17.9	7 15.4	6 23.1	9 30.8	12 10.3	4 5.1	2 10.3	4 0.0	0 0.0	0 0.0	15 38.5	
	サービス業 (他に分類されないもの)	73 27.4	20 28.8	21 23.3	17 17.8	13 19.2	14 6.8	5 9.6	7 4.1	3 1.4	1 0.0	0 0.0	30 41.1
	その他	60 15.0	9 20.0	12 16.7	10 26.7	16 13.3	8 13.3	0 0.0	1 1.7	1 1.7	0 0.0	2 3.3	27 45.0
	従業員規模	5~9人	357 10.6	38 12.9	46 21.3	76 11.5	41 6.2	22 5.0	18 3.6	13 4.2	15 0.8	9 2.5	197 55.2
		10~19人	303 15.5	47 18.8	57 26.4	80 19.1	58 8.3	25 5.3	16 3.6	11 3.0	9 0.3	4 1.3	133 43.9
		20~29人	150 24.7	37 22.0	33 25.3	38 23.3	35 13.3	20 6.7	10 5.3	8 4.7	7 0.0	2 1.3	65 43.3
		30~49人	150 25.3	38 30.0	45 26.0	39 21.3	32 12.0	18 4.7	7 6.0	9 2.7	4 0.7	1 0.7	51 34.0
		50~99人	126 44.4	56 38.1	48 16.7	21 35.7	45 27.8	35 11.1	14 10.3	13 3.2	4 0.0	1 0.8	27 21.4
100~199人		67 56.7	38 43.3	29 17.9	12 46.3	31 38.8	26 11.9	8 11.9	8 4.5	3 1.5	1 4.5	8 11.9	
200~299人		22 54.5	12 50.0	11 13.6	3 54.5	12 36.4	8 18.2	4 13.6	3 0.0	0 4.5	1 0.0	3 13.6	
300人以上		18 83.3	15 50.0	9 27.8	5 50.0	9 50.0	9 11.1	2 27.8	5 5.6	1 0.0	0 0.0	0 0.0	

## ②仕事と介護の両立支援に取り組むうえでの課題・問題点

仕事と介護の両立支援に取り組むうえでの課題・問題点については、「現状で特に問題がない」(48.4%)が最も高いが、具体的な課題の中では「従業員の実態(ニーズ)の把握」(30.8%)が高い。

業種別にみると、「金融業、保険業」で「従業員の実態(ニーズ)の把握」及び「介護サービス、介護サービス相談窓口等に関する情報が不足している」(ともに37.5%)の割合が最も高く、「生活関連サービス業、娯楽業」では「従業員の実態(ニーズ)の把握」及び「現状で特に問題がない」(ともに40.0%)の割合が最も高い。それ以外の業種では「現状で特に問題がない」の割合が最も高くなっている。

従業員規模別にみると、「従業員の実態(ニーズ)の把握」の割合は規模が大きいほどおおむね高く、「300人以上」(61.1%)では6割を超えている。一方、「現状で特に問題がない」の割合は規模が小さいほど高い傾向にある。



<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

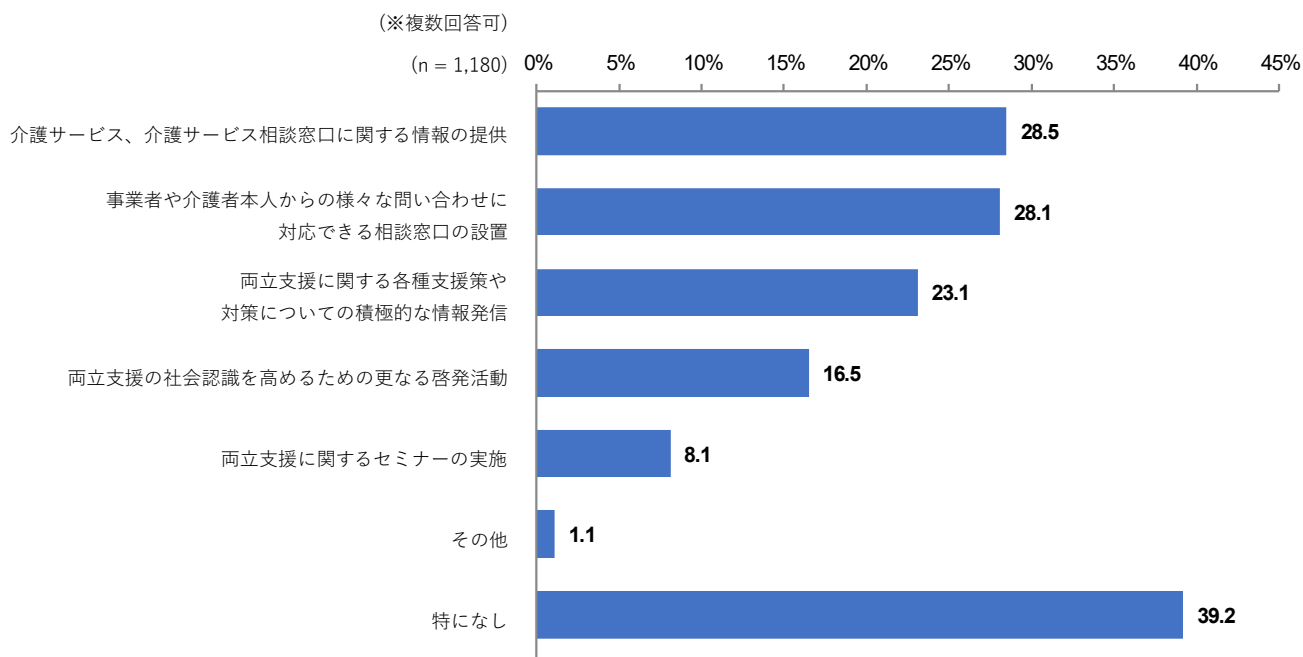
		調査数	従業員の 実態(ニーズ) の把握	取組を推進 する人材が 不足している	介護サー ビス、介護サ ービス相談窓 口等に関す る情報が不 足している	従業員の仕 事と介護の 両立支援に 関する理解 が不足	管理職の仕 事と介護の 両立支援に 関する理解 が不足	その他	現状で特に 問題がない	
全 体		1,190	366 30.8	195 16.4	183 15.4	100 8.4	95 8.0	23 1.9	576 48.4	
業 種	建設業	164	47 28.7	27 16.5	19 11.6	13 7.9	11 6.7	2 1.2	91 55.5	
	製造業	152	56 36.8	27 17.8	27 17.8	15 9.9	17 11.2	0 0.0	66 43.4	
	情報通信業	17	4 23.5	3 17.6	5 29.4	1 5.9	1 5.9	1 5.9	7 41.2	
	運輸業、郵便業	62	22 35.5	5 8.1	14 22.6	10 16.1	5 8.1	3 4.8	25 40.3	
	卸売業、小売業	222	68 30.6	46 20.7	39 17.6	20 9.0	21 9.5	3 1.4	102 45.9	
	金融業、保険業	16	6 37.5	4 25.0	6 37.5	3 18.8	3 18.8	0 0.0	5 31.3	
	不動産業、物品賃貸業	11	3 27.3	2 18.2	1 9.1	0 0.0	1 9.1	0 0.0	7 63.6	
	学術研究、専門・技術 サービス業	26	9 34.6	5 19.2	4 15.4	5 19.2	3 11.5	1 3.8	14 53.8	
	宿泊業、飲食サービス業	37	11 29.7	6 16.2	5 13.5	4 10.8	2 5.4	2 5.4	16 43.2	
	生活関連サービス業、 娯楽業	25	10 40.0	6 24.0	5 20.0	0 0.0	3 12.0	0 0.0	10 40.0	
	教育、学習支援業	30	10 33.3	2 6.7	5 16.7	1 3.3	1 3.3	0 0.0	16 53.3	
	医療、福祉	255	81 31.8	44 17.3	24 9.4	18 7.1	14 5.5	8 3.1	120 47.1	
	農業、林業、漁業	39	11 28.2	8 20.5	9 23.1	3 7.7	5 12.8	2 5.1	16 41.0	
	サービス業 (他に分類されないもの)	73	16 21.9	6 8.2	12 16.4	3 4.1	4 5.5	1 1.4	44 60.3	
	その他	61	12 19.7	4 6.6	8 13.1	4 6.6	4 6.6	0 0.0	37 60.7	
	従 業 員 規 模	5~9人	356	63 17.7	49 13.8	44 12.4	16 4.5	13 3.7	5 1.4	228 64.0
		10~19人	302	88 29.1	41 13.6	43 14.2	25 8.3	26 8.6	6 2.0	150 49.7
20~29人		151	52 34.4	24 15.9	29 19.2	10 6.6	9 6.0	1 0.7	71 47.0	
30~49人		148	50 33.8	28 18.9	23 15.5	12 8.1	11 7.4	5 3.4	62 41.9	
50~99人		125	58 46.4	26 20.8	25 20.0	18 14.4	21 16.8	2 1.6	37 29.6	
100~199人		68	32 47.1	19 27.9	12 17.6	8 11.8	6 8.8	1 1.5	23 33.8	
200~299人		22	12 54.5	5 22.7	4 18.2	5 22.7	4 18.2	1 4.5	4 18.2	
300人以上		18	11 61.1	3 16.7	3 16.7	6 33.3	5 27.8	2 11.1	1 5.6	

### ③仕事と介護の両立支援に取り組むうえで、行政に求める支援策

仕事と介護の両立支援に取り組むうえで、行政に求める支援策については、「特になし」(39.2%)が最も高いが、具体的な支援策の中では「介護サービス、介護サービス相談窓口に関する情報の提供」(28.5%)、「事業者や介護者本人からの様々な問い合わせに対応できる相談窓口の設置」(28.1%)及び「両立支援に関する各種支援策や対策についての積極的な情報発信」(23.1%)が2割を超えている。

業種別にみると、「情報通信業」及び「教育、学習支援業」では「特になし」の割合が3割を下回っており、「情報通信業」は「両立支援に関する各種支援策や対策についての積極的な情報発信」(41.2%)、「教育、学習支援業」は「介護サービス、介護サービス相談窓口に関する情報の提供」(43.3%)の割合が最も高くなっている。

従業員規模別にみると、規模が小さいほど「特になし」の割合が高い傾向にあり、具体的な支援策を求める割合は規模が大きくなるにつれておおむね高くなっている。特に、「介護サービス、介護サービス相談窓口に関する情報の提供」は「200~299人」(59.1%)、「300人以上」(55.6%)で5割を超えている。



<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

		調査数	介護サービス、介護サービス相談窓口に関する情報の提供	事業者や介護者本人からの様々な問い合わせに対応できる相談窓口の設置	両立支援に関する各種支援策や対策についての積極的な情報発信	両立支援の社会認識を高めるための更なる啓発活動	両立支援に関するセミナーの実施	その他	特になし
全体		1,180	336	331	273	195	96	13	463
		-	28.5	28.1	23.1	16.5	8.1	1.1	39.2
業種	建設業	166	50	46	33	23	6	2	70
		-	30.1	27.7	19.9	13.9	3.6	1.2	42.2
	製造業	146	45	56	31	24	10	0	55
		-	30.8	38.4	21.2	16.4	6.8	0.0	37.7
	情報通信業	17	5	5	7	4	3	0	5
		-	29.4	29.4	41.2	23.5	17.6	0.0	29.4
	運輸業、郵便業	61	18	15	16	5	8	4	23
		-	29.5	24.6	26.2	8.2	13.1	6.6	37.7
	卸売業、小売業	221	72	61	45	39	15	0	92
		-	32.6	27.6	20.4	17.6	6.8	0.0	41.6
	金融業、保険業	16	6	6	5	5	1	0	5
		-	37.5	37.5	31.3	31.3	6.3	0.0	31.3
	不動産業、物品賃貸業	12	1	3	3	2	0	0	6
		-	8.3	25.0	25.0	16.7	0.0	0.0	50.0
	学術研究、専門・技術サービス業	25	10	3	5	4	4	1	11
		-	40.0	12.0	20.0	16.0	16.0	4.0	44.0
	宿泊業、飲食サービス業	36	7	8	6	7	2	0	15
		-	19.4	22.2	16.7	19.4	5.6	0.0	41.7
	生活関連サービス業、娯楽業	25	9	10	10	3	2	0	9
		-	36.0	40.0	40.0	12.0	8.0	0.0	36.0
教育、学習支援業	30	13	9	10	11	3	0	6	
	-	43.3	30.0	33.3	36.7	10.0	0.0	20.0	
医療、福祉	254	56	68	66	48	25	4	95	
	-	22.0	26.8	26.0	18.9	9.8	1.6	37.4	
農業、林業、漁業	39	14	6	11	6	4	0	12	
	-	35.9	15.4	28.2	15.4	10.3	0.0	30.8	
サービス業(他に分類されないもの)	71	18	21	11	6	7	0	36	
	-	25.4	29.6	15.5	8.5	9.9	0.0	50.7	
その他	61	12	14	14	8	6	2	23	
	-	19.7	23.0	23.0	13.1	9.8	3.3	37.7	
従業員規模	5~9人	350	80	83	49	31	17	4	186
		-	22.9	23.7	14.0	8.9	4.9	1.1	53.1
	10~19人	299	91	77	71	58	14	1	113
		-	30.4	25.8	23.7	19.4	4.7	0.3	37.8
	20~29人	151	48	41	34	21	6	5	60
		-	31.8	27.2	22.5	13.9	4.0	3.3	39.7
	30~49人	147	35	41	35	27	20	2	49
		-	23.8	27.9	23.8	18.4	13.6	1.4	33.3
	50~99人	125	35	45	37	27	19	1	36
	-	28.0	36.0	29.6	21.6	15.2	0.8	28.8	
100~199人	68	24	26	28	18	10	0	16	
	-	35.3	38.2	41.2	26.5	14.7	0.0	23.5	
200~299人	22	13	9	10	7	3	0	3	
	-	59.1	40.9	45.5	31.8	13.6	0.0	13.6	
300人以上	18	10	9	9	6	7	0	0	
	-	55.6	50.0	50.0	33.3	38.9	0.0	0.0	

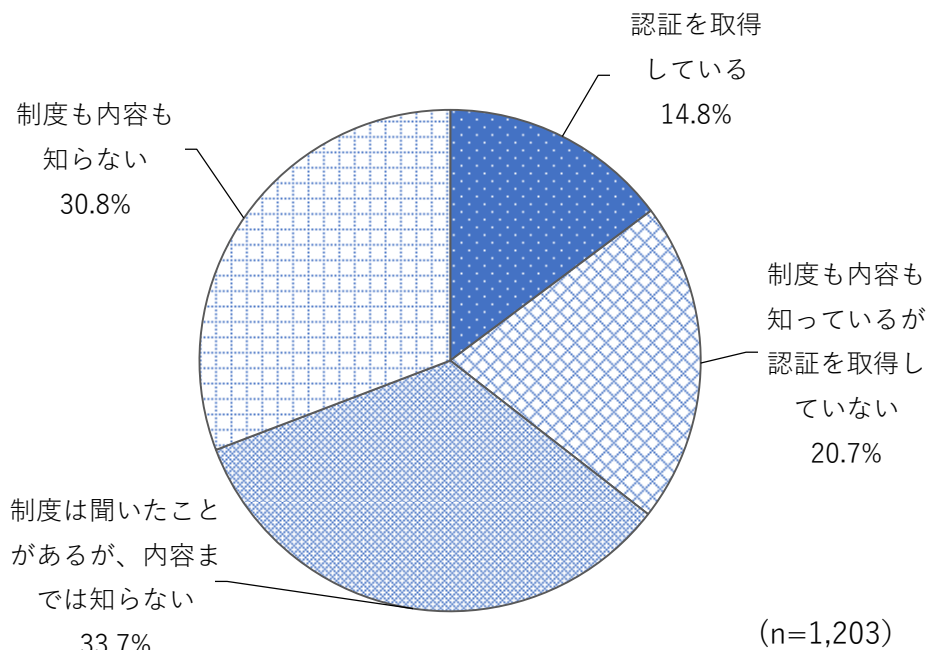
## 1 1 . 高知県ワークライフバランス推進企業認証制度

### (1) 高知県ワークライフバランス推進企業認証制度の認知と認証取得の有無

高知県ワークライフバランス推進企業認証制度の認知と認証取得について、「制度は聞いたことがあるが、内容までは知らない」(33.7%)が最も高く、次いで「制度も内容も知らない」(30.8%)、「制度も内容も知っているが認証を取得していない」(20.7%)、「認証を取得している」(14.8%)と続いている。「制度は聞いたことがあるが、内容までは知らない」と「制度も内容も知らない」を合わせた『内容を知らない』とする割合は64.5%となっている。

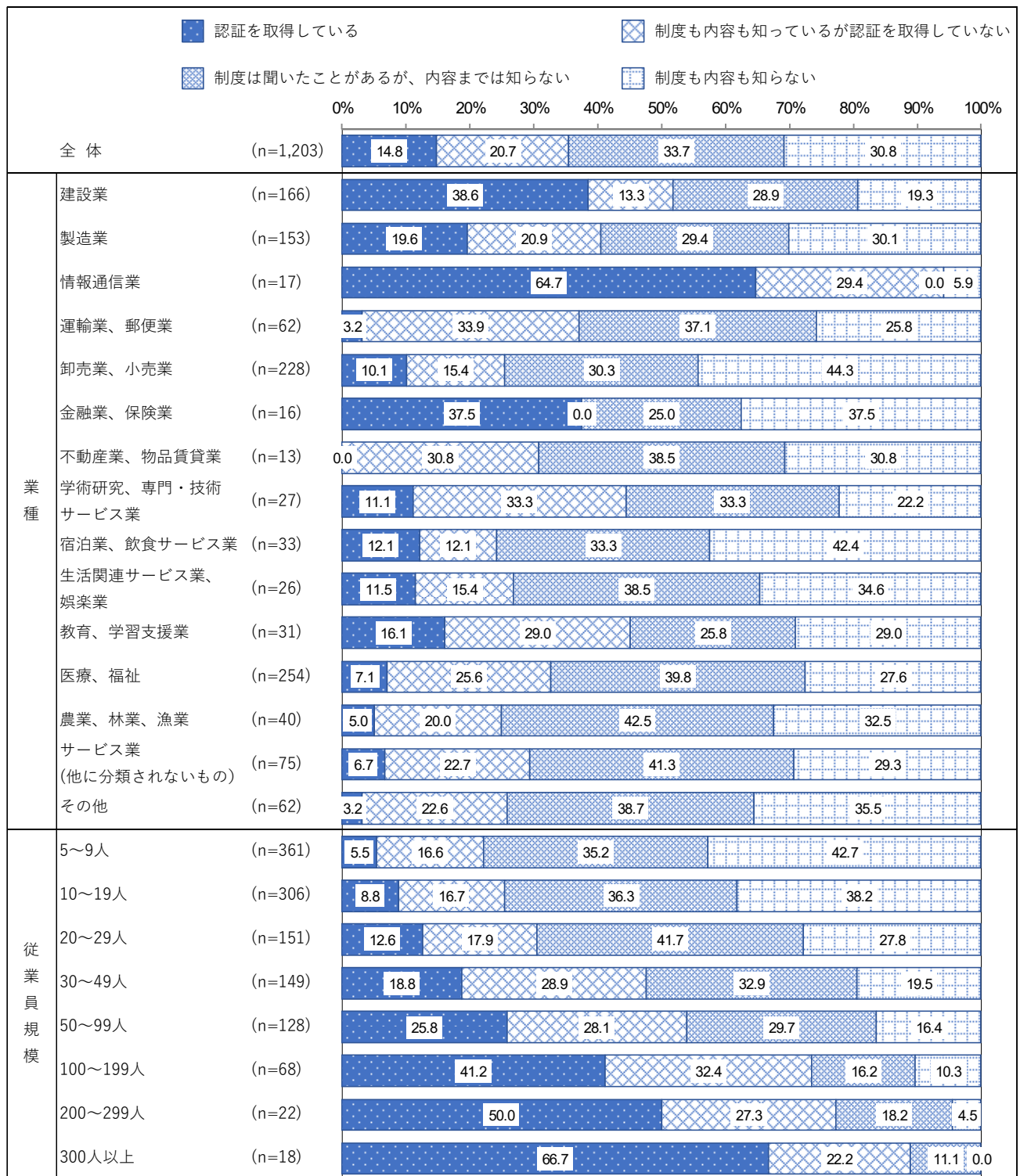
業種別にみると、『内容を知らない』とする割合は「宿泊業、飲食サービス業」(75.7%)、「農業、林業、漁業」(75.0%)、「卸売業、小売業」(74.6%)、「生活関連サービス業、娯楽業」(73.1%)で特に高くなっている。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「認証を取得している」の割合が高い傾向にあり、「300人以上」では66.7%となっている。また、規模が小さいほど、「制度も内容も知らない」の割合が高くなり、「5～9人」では42.7%となっている。



【高知県ワークライフバランス推進企業認証制度の認知と認証取得の有無】

<業種、従業員規模別>

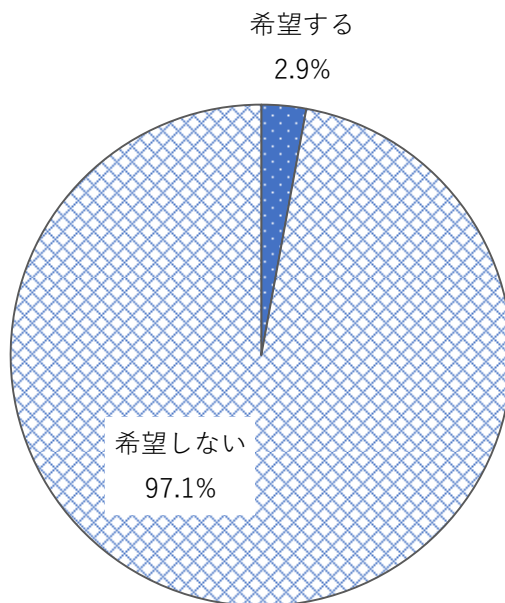


(1) -a 「高知県ワークライフバランス推進アドバイザー」の派遣について

「高知県ワークライフバランス推進アドバイザー」の派遣について、「希望する」は2.9%、「希望しない」は97.1%となっている。

業種別にみると、「希望する」の割合は、「生活関連サービス業、娯楽業」(9.1%)で最も高く、次いで「不動産業、物品賃貸業」(7.7%)となっている。

従業員規模別にみると、「希望する」の割合は、「300人以上」(16.7%)で最も高く、次いで「200～299人」(9.1%)となっている。



(n=1,015)

### Ⅲ. 調査票

## 令和 7 年 高知県労働環境等実態調査

本調査は、**次のいずれかの方法**でご回答をお願いします。

①本紙での回答

**本紙へ直接ご記入のうえ、返信用封筒にてご返送ください。**

②インターネットでの回答

**令和 7 年高知県労働環境等実態調査** (<https://www.c-pass.jp/k-roudou2025>) へアクセスしていただき、以下のログイン情報を入力のうえご回答ください。

<インターネット回答 ログイン情報>

<b>ID</b>	
<b>パスワード</b>	



上記 QR コードからも回答可能です

#### 1. 事業所の概要

事業所の概要を記入してください。

事業所名															
業種 (主な業種をひとつだけ選択※1)	1	建設業	2	製造業	3	情報通信業									
	4	運輸業、郵便業	5	卸売業、小売業	6	金融業、保険業									
	7	不動産業、物品賃貸業	8	学術研究、 専門・技術サービス業	9	宿泊業、飲食サービス業									
	10	生活関連サービス業、 娯楽業	11	教育、学習支援業	12	医療、福祉									
	13	農業、林業、漁業	14	サービス業 (他に分類されないもの)	15	その他									
ご記入者	所属部署				氏名										
	電話番号				メールアドレス										

※1 複数の業種に該当する場合は売上高が最も大きな割合を占める業種を選んでください。

**以降の設問では、特にことわりのない限り、令和 7 年 6 月 1 日時点の状況を記入してください。**

## 2. 労働者数等

### (1) 労働者の数

令和7年3月31日時点での貴事業所の労働者数について記入してください。

	一般労働者 <sup>※2</sup>	パートタイム労働者 <sup>※3</sup>	合計
男性	人	人	人
うち65歳以上	人	人	人
女性	人	人	人
うち65歳以上	人	人	人
合計	人	人	人
うち65歳以上	人	人	人

※2 一般労働者とは、常用労働者（「期間を定めずに雇われている者」又は「1か月以上の期間を定めて雇われている者」のことをいう）のうちパートタイム労働者を除いた労働者のことをいいます。

※3 パートタイム労働者とは、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者又は一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者のことをいいます。

### (2) 管理職等の人数

令和7年3月31日時点での貴事業所の管理職等<sup>※4</sup>の人数について記入してください。

	役職に就いている人数	
	全体	うち女性
役員	人	人
管理職	人	人

※4 管理職等には企業の組織系列の各部署において、部長、課長、係長等配下の係員等を指揮・監督する役職のほか、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含みます。

## 3. 労働時間

週労働時間60時間以上の常用労働者の数

令和6年4月1日から令和7年3月31日までの1年間に、勤務日数が200日以上(年休等除く)の労働者(会社などの役員を除く)の実人数をご記入ください。

	人
--	---

上記のうち、1週間の労働時間が年平均(年間の労働時間÷52週)で60時間を超えた労働者の実人数をご記入ください。

	人
--	---

## 4. 休暇制度等

### (1) 年次有給休暇

#### ①令和6年度の1年間の年次有給休暇の実績

令和6年度（又は令和6会計年度）の1年間の年次有給休暇について、一般労働者とパートタイム労働者の別にそれぞれの合計を記入してください。

※5 取得資格のある労働者数については、上記期間内の中途入社、中途退職者、退職者等を含みます。

※6 年間延べ付与日数には、前年からの繰越し日数を除きます。

※7 時間単位で取得した分は、合計して日数に換算し、端数は四捨五入してください。

労働者の区分		令和6年度（又は令和6会計年度）中に年次有給休暇の取得資格のある労働者数 <sup>※5</sup>	年間延べ付与日数 <sup>※6</sup> （前年からの繰越し日数を除く）	年間延べ取得日数 <sup>※7</sup>
常用労働者	一般労働者	人	日	日
	パートタイム労働者	人	日	日

#### ②半日及び時間単位の有給休暇制度の導入の有無

半日及び時間単位の有給休暇制度について、就業規則又は労働協約上への定め及び実績の有無を教えてください。実績は令和6年度（又は令和6会計年度）の1年間を対象としてください。また、現在制度を導入していない場合でも、実績がある場合には実績有の欄からあてはまるものを選んでください。

##### ◆半日単位の有給休暇制度

半日単位の有給休暇	導入			実績	
	済み	検討中	しない	有	無
一般労働者	1	2	3	1	2
パートタイム労働者	1	2	3	1	2

##### ◆時間単位の有給休暇制度

時間単位の有給休暇	導入			実績	
	済み	検討中	しない	有	無
一般労働者	1	2	3	1	2
パートタイム労働者	1	2	3	1	2

1つでも「2」又は「3」（検討中・しない・無）を選んだ方は ③へお進みください。  
それ以外の方は（2）へお進みください。



### (3) 子の看護等休暇制度

小学校3年生修了までの子の看護等休暇制度<sup>※8</sup>について、就業規則又は労働協約上への定め及び実績について、あてはまるものを1つだけ選んでください。実績については、令和6年度（又は令和6会計年度）の1年間を対象としてください。

※8 子の看護等休暇制度…育児・介護休業法（令和7年4月1日施行）により、小学校3年生修了までの子を養育する従業員から子の看護等（病気・けが、予防接種・健康診断、感染症に伴う学級閉鎖等、入園（入学）式・卒園式）をするために申出があった場合には事業主は原則として休暇を取得させなければなりません。

就業規則又は労働協約上への定め		
有・実績有	有・実績無	無
1	2	3

### (4) 介護休暇制度

介護休暇制度<sup>※9</sup>の就業規則又は労働協約上への定め及び実績について、あてはまるものを1つだけ選んでください。実績については、令和6年度（又は令和6会計年度）の1年間を対象としてください。

※9 介護休暇制度…育児・介護休業法により、従業員から要介護状態にある対象家族を介護するため休暇の申出があった場合には、事業主は原則として休暇を取得させなければなりません。

就業規則又は労働協約上への定め		
有・実績有	有・実績無	無
1	2	3

(5) 不妊治療のための休暇などの制度

① 貴事業所で導入している、不妊治療のための制度（目的を不妊治療に特定した制度）として、あてはまるものを選んでください。（複数回答可）

1. 不妊治療のための休暇制度 2. 不妊治療に係る費用等を助成する制度 3. 不妊治療のための通院や休息時間を認める制度 4. 不妊治療のために短時間勤務、テレワークなど柔軟な勤務を可能とする制度 5. その他（ <span style="float: right;">）</span> 6. 不妊治療に特化した制度はない ⇒ (6)へ
--

② 不妊治療のための各種制度の利用状況

令和6年4月1日から令和7年3月31日までの間に、不妊治療のための各種制度を利用した従業員はいましたか。あてはまるものを1つだけを選んでください。

1. いた	2. いなかった
-------	----------

(6) 女性特有の健康課題に配慮した取組

① 生理休暇制度<sup>※10</sup>の就業規則又は労働協約上への定め及び実績について、あてはまるものを1つだけを選んでください。実績については、令和6年度（又は令和6会計年度）の1年間を対象としてください。

※10 生理休暇制度・・・労働基準法により、生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求したときは、その者を生理日に就業させてはならないとされています。

就業規則又は労働協約上への定め		
有・実績有	有・実績無	無
1	2	3

② 貴事業所で導入している女性特有の健康課題への配慮への取組について、あてはまるものを項目ごとに1～3の中からそれぞれ1つを選んでください。

取組内容	実施している	実施を検討中	実施していない
1. 生理休暇を取りやすくする措置	1	2	3
2. 更年期症状で休める特別休暇の設置	1	2	3
3. 相談窓口の設置	1	2	3
4. 女性の健康を学ぶ社内研修の実施	1	2	3
5. その他 （具体的に： <span style="font-size: 2em;">}</span> ）	1	2	3

## 5. 休業制度

### (1) 産前産後休業制度

産前産後休業制度<sup>※11※12</sup>の就業規則又は労働協約上への定め及び実績について、あてはまるものを1つだけ選んでください。実績については、令和6年度（又は令和6会計年度）の1年間を対象としてください。

※11 産前休業・・・労働基準法により、出産予定日の6週間前から女性従業員の休業の申出があった場合には事業主は就業させることはできません。

※12 産後休業・・・労働基準法により、事業主は女性従業員を出産の翌日から8週間は就業させることはできません。医師が認めた場合には産後6週間経過後に女性従業員が請求することにより就業することができます。

就業規則又は労働協約上への定め		
有・実績有	有・実績無	無
1	2	3

### (2) 育児休業制度

①育児休業制度<sup>※13</sup>を就業規則又は労働協約上に定めていますか。あてはまるものを1つだけ選んでください。

1. 定めている	2. 定めていない
----------	-----------

※13 育児休業制度・・・育児・介護休業法により、原則として1歳に満たない子どもを養育する従業員から子どもを養育するために休業の申出があった場合には就業させることはできません。

#### ②- 1 育児休業制度の利用状況

令和4年10月1日から令和5年9月30日までの間、在職中に出産又は配偶者が出産した従業員数と、そのうち令和6年10月1日までの間に育児休業を開始した従業員（休業申出者を含む）数について、それぞれの人数を記入してください。

	女性	男性
出産者、配偶者出産者（人）	人	人
うち育児休業取得者（人）	人	人

②-2 育児休業の取得期間

②-1で「育児休業取得者」として回答いただいた方の育児休業の取得期間について、男女別にあてはまる人数を記入してください。

取得期間	女性	男性
5日未満	人	人
5日～2週間未満	人	人
2週間～1か月未満	人	人
1か月～3か月未満	人	人
3か月～6か月未満	人	人
6か月～12か月未満	人	人
12か月～18か月未満	人	人
18か月～24か月未満	人	人
24か月～36か月未満	人	人
36か月以上	人	人

②-3 育児休業の平均取得日数

②-2で回答していただいた人数について、育児休業の平均取得日数を記入してください。

	女性	男性
平均取得日数	日	日

②-4 高知県では、男性の育児休業取得を強力に推進しており、本年4月から「こうち男性育休推進企業」としてご賛同いただける企業を募集しています（別添チラシ参照）。

さらに、令和7年8月には特設サイトを開設し、このサイトで推進企業を紹介することで他の事業所への広がりにつなげたいと考えています。

つきましては、貴事業所の推進企業への登録と、それに伴い今回の調査でご回答いただいた内容のうち、次の情報を特設サイトで公表することについて、ご理解とご協力をお願いします。

【特設サイトでの公表内容：事業所名、業種、従業員数（労働者数）、配偶者が出産した男性従業員の数、育児休業を取得した男性従業員の数、男性の育児休業の平均取得日数】

【推進企業としての登録内容：上記公表内容に加え、「1. 事業所の概要」の「ご記入者」欄】

- |  |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1. 推進企業へ登録申請済み</li><li>2. 推進企業への登録・情報の公表に同意する<sup>※14</sup><br/>(今回調査への回答内容に基づき、県で登録を行います)</li><li>3. 推進企業への登録に同意しない</li></ol> |
|--|

※14 この登録に同意していただくにあたっては、県から貴事業所に対し、「ご記入者」欄の情報に基づいて、本登録に関するお問い合わせ及び情報提供をメール等で行うことについて、併せて同意をお願いします。なお、「ご記入者」欄の情報の使用に際しては、適切に管理し、漏えい、不正流用、改ざん等の防止に適切な対策を講じます。

### ③-1 男性の育児休業の取得促進

男性の育児休業の取得を促進するために行っていることはありますか。あてはまるものを選んでください。  
(複数回答可)

- |  |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1. 代替職員の確保</li><li>2. 業務分担の見直し</li><li>3. 業務の属人化<sup>※15</sup> 解消を進めるための多能工化<sup>※16</sup> や標準化<sup>※17</sup></li><li>4. 経営者層からのメッセージの発信（イクボス宣言等）</li><li>5. 対象者への育児休業制度等の周知</li><li>6. 育児休業を取得しやすい雰囲気づくり</li><li>7. 対象者への取得意向の個別確認</li><li>8. 休業中の取得者に対する経済面でのサポート（育児休業給付への上乗せ、奨励金の支給など）</li><li>9. 取得者を除く従業員に対する一時金・手当等の支給（応援手当等）</li><li>10. 法を上回る休業期間の制度化<br/>(期間： )</li><li>11. その他 ( )</li></ol> |
|--|

※15 業務の属人化・・・業務の内容を知る者が、特定の個人に限られている状態

※16 多能工化・・・従業員に複数のスキルを身につけてもらい、業務を兼任できるように育成すること

※17 標準化・・・業務の内容を目に見えるかたちに落とし込んで共有すること



③-4 男性の育児休業の取得に関する意見等がございましたら記入してください。(自由記入)

(3) 介護休業制度

①介護休業制度<sup>※18</sup>を就業規則又は労働協約上に定めていますか。あてはまるものを1つだけ選んでください。

- |          |           |
|----------|-----------|
| 1. 定めている | 2. 定めていない |
|----------|-----------|

※18 介護休業制度・・・育児・介護休業法により、従業員から要介護状態にある対象家族を介護するため休業の申出があった場合には、事業主は原則として休業させなければなりません。

②介護休業制度の利用状況

令和6年4月1日から令和7年3月31日までの間に介護休業制度を利用した従業員はいましたか。あてはまるものを1つだけ選んでください。

- |       |          |
|-------|----------|
| 1. いた | 2. いなかった |
|-------|----------|

**6. 働き方改革**

(1) 経営者の意識及び働き方改革の取組状況

①働き方改革の取組に関する意向

働き方改革<sup>※19</sup>の取組状況についてお伺いします。あてはまるものを1つだけ選んでください。

- |                               |
|-------------------------------|
| 1. 既に取り組んでおり、効果が現れている →a、bへ   |
| 2. 既に取り組んでいるが、まだ効果は現れていない →bへ |
| 3. 現在取り組んでいないが、今後取り組む予定       |
| 4. 取り組むか検討中                   |
| 5. 取り組む予定はない →cへ              |

※19 「働き方改革」とは、様々な職場において、生産性の向上と、個々人の暮らしの充実を目指し、自律的で多様な働き方を選択できる職場環境整備の推進や、業務の効率化等による長時間労働の抑制、休暇取得の促進などに取り組むことです。





### ③労働時間削減に向けた取組

労働時間削減のためどのような取組をしていますか。あてはまるものを選んでください。（複数回答可）

1. 残業を行う際の手続きの見直し
2. ノー残業デー、ノー残業ウィーク等の設定
3. 深夜残業の禁止（22時以降強制消灯など）
4. 業務繁忙に対応した営業時間の設定
5. 勤務間インターバル制度<sup>※23</sup>の導入
6. 時間外労働削減による残業代抑制分の賞与への還元
7. その他（ ）

※23 勤務間インターバル制度・・・労働者が勤務終了後、一定時間以上の「休息時間」を設けることで生活時間や睡眠時間を確保するもの

### ④年次有給休暇取得促進のための取組

年次有給休暇の取得促進のためどのような取組をしていますか。あてはまるものを選んでください。（複数回答可）

1. 年（月）の初めに計画書を提出
2. 計画年休制度（事業所全体の休業による一斉付与）
3. 計画年休制度（グループ別又は個人別の年休の計画的付与）
4. 残余日数を本人に示す
5. 時間・半日単位での分割付与
6. 経営者からの発信
7. 管理・監督者等の率先取得
8. その他（ ）

## （2）企業の実行状況と各指標との関係

### ①従業員の充足度

採用の状況についてあてはまるものを1つだけ選んでください。

1. 計画どおりの人数で良い人材を採用できた
2. 計画どおりの人数が採用できた
3. 良い人材が採用できたが計画どおりの人数を採用できなかった
4. 計画どおり採用できなかった
5. 応募がなかった
6. 募集を行わなかった

### ②働き方改革の取組による生産性向上

働き方改革の取組による生産性の向上についてあてはまるものを1つだけ選んでください。

- |              |             |          |
|--------------|-------------|----------|
| 1. 高まっている    | 2. やや高まっている | 3. 変わらない |
| 4. やや低くなっている | 5. 低くなっている  | 6. わからない |

### (3) 課題認識

#### ①働き方改革に取り組むうえでの課題

働き方改革を推進するうえでの課題・問題点としてあてはまるものを選んでください。(複数回答可)

1. 方針や目標の明確化
2. 取組方法やノウハウの不足
3. 業務量に対する適正要員の確保
4. 管理職の意識改革や理解促進
5. 従業員の意識改革や理解促進
6. インフラ整備や制度導入のコスト負担(予算確保)
7. 勤務管理の複雑化や運用の負荷
8. 就業規則や労使協定の変更等手続きの負荷
9. 職場内の雰囲気や風土
10. 社内や従業員同士のコミュニケーションの円滑化
11. その他 ( )

#### ②労働時間削減に取り組むうえでの課題

労働時間削減に取り組むうえでの課題・問題点にあてはまるものを選んでください。(複数回答可)

1. 人員又は人材が不足している
2. 業務繁閑が激しい又は突発的業務が生じやすい
3. 所定外時間でないとできない仕事がある
4. 時間外手当を含めて生活給としている従業員がいる
5. 長時間労働が常態化している
6. 納期にゆとりがない、顧客からの要求が厳しい
7. 仕事の進め方に無駄がある
8. その他 ( )

#### ③休暇取得促進に取り組むうえでの課題

休暇取得促進に取り組むうえでの課題・問題点にあてはまるものを選んでください。(複数回答可)

1. 人員又は人材が不足している
2. 一部の人に仕事が偏ることがある
3. 突発的業務が生じ易く計画的に休暇を取りにくい
4. 従業員の計画的な休暇取得に対する意識が薄い
5. 納期にゆとりがない、顧客からの要求が厳しい
6. 休んだ分の成果や業績が出せない
7. その他 ( )

#### (4) 行政支援

##### 働き方改革に向けた支援制度

「働き方改革」の推進に関して行政に求める支援策を選んでください。(複数回答可)

1.	意識醸成を図るセミナーやイベントの開催 (先進的な取組を行う企業の情報提供や取組事例の紹介、交流会等)
2.	取組方法を助言・指導する専門家の紹介や専門家の出前講座
3.	専門家による個別診断・指導
4.	活用可能な助成制度などを含む公的支援制度の情報提供
5.	取組を推進する企業の表彰・認定及びPR
6.	取組を推進する企業の入札等における優遇や金融機関と連携した個人融資金利優遇などの制度の情報提供
7.	働き方改革に取り組む企業に対する助成金
8.	その他 ( )
9.	特になし

## 7. 多様な働き方

### (1) 多様な働き方

貴事業所における多様な働き方の取組について、あてはまるものを項目ごとに1～3の中からそれぞれ1つ選んでください。ただし、**法対応のための導入を除きます。**

取組内容		現在取り組んでいる	これから取り組みたい	取り組む予定はない
1.	テレワーク※24	1	2	3
2.	週休3日制※25	1	2	3
3.	短時間勤務制度※26	1	2	3
4.	フレックスタイム制※27	1	2	3
5.	副業・兼業※28	1	2	3
6.	ジョブ型雇用※29 (職務給※30)	1	2	3
7.	その他 ( )	1	2	3

※24 テレワーク・・・情報通信技術を活用した時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方

※25 週休3日制・・・1週間のうち3日間を休日とする制度

※26 短時間勤務制度・・・フルタイム勤務と比べ、1週間の所定労働時間が短い勤務制度

※27 フレックスタイム制・・・労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることによって、生活と業務との調和を図りながら効率的に働くことができる制度

※28 副業・兼業・・・本業とは別に、本業の労働時間外に他の会社等の業務に従事することで、企業に雇用される場合と、個人事業主(フリーランス等)である場合の両方を指します。

※29 ジョブ型雇用・・・企業が提示した職務内容に対し、必要とする能力や経験がある人を雇用する制度

※30 職務給・・・従事する職務や業種の種類によって給与を決定する方法

## (2) 副業と兼業

【副業・兼業とは、2つ以上の仕事を掛け持つことであり、企業に雇用される形で行うもの（正社員、パート、アルバイト等）、自ら起業して事業主として行うもの、コンサルタント等として請負や委任といった形で行うものなど、様々な形態があります。】

①副業・兼業による外部人材の活用について、あてはまるものを1つだけ選んでください。

- |  |
|--|
| 1. これまで副業・兼業による外部人材を活用した実績があり、今後も行いたい →a ^         |
| 2. これまで副業・兼業による外部人材を活用した実績はあるが、今後は行わない →a ^        |
| 3. これまで副業・兼業による外部人材を活用した実績は無いが、今後は行いたい又は検討したい →a ^ |
| 4. これまで副業・兼業による外部人材を活用した実績は無く、今後は行わない              |
| 5. 分からない、不明  |

### a【①で1～3のいずれかに回答した方にお伺いします。】

副業・兼業による外部人材を活用した・活用したい理由について教えてください。（複数回答可）

- |                   |                   |
|-------------------|-------------------|
| 1. 人材不足の解消        | 6. 人件費の削減         |
| 2. 従業員がコア業務に集中できる | 7. 人脈拡大           |
| 3. 新規事業推進の戦力      | 8. 人材育成・従業員のスキル向上 |
| 4. 新たな知識・経営資源の獲得  | 9. その他            |
| 5. 業務の効率化         | (具体的に： )          |

②副業・兼業による外部人材を活用する際の課題・問題点等がありましたら教えてください。（複数回答可）

- |                         |                   |
|-------------------------|-------------------|
| 1. 求める人材とのミスマッチ         | 7. マネジメント・管理方法が不明 |
| 2. 費用対効果があわない           | 8. 契約書の作成方法がわからない |
| 3. 対象業務の切り出しが難しい        | 9. マッチングの機会が少ない   |
| 4. 労務管理上（労働時間・給与管理等）の問題 | 10. その他           |
| 5. 労務管理上（労働災害等）の問題      | (具体的に： )          |
| 6. ノウハウ・機密情報の流出の懸念      | 11. 特になし          |

③従業員が他の事業所で行う副業・兼業について、あてはまるものを1つだけ選んでください。

- |                                     |
|-------------------------------------|
| 1. 社内規定上又は社内の運用により認めており、実際に認めたことがある |
| 2. 社内規定上又は社内の運用では認めているが、認めた実績はない    |
| 3. 社内規定又は社内の運用により認めていない             |

## 8. ハラスメント対策

(1) 過去3年間に、「ハラスメント」に関する相談実績又は該当する事案はありましたか。以下4つのハラスメントについて、それぞれ1又は2のいずれかを選んでください。

ハラスメントの種類		あった	なかった
1.	セクシュアルハラスメント	1	2
2.	パワーハラスメント	1	2
3.	妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント	1	2
4.	カスタマーハラスメント※31	1	2

※31 カスタマーハラスメント…顧客等からのクレーム・言動のうち、当該クレーム・言動の要求の内容の妥当性に照らして、当該要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当なものであって、当該手段・態様により、労働者の就業環境が害されるもの

(2) 「ハラスメント」を防止するための対策に取り組んでいますか。以下4つのハラスメントについて、それぞれ、1又は2のいずれかを選んでください。

ハラスメントの種類		現在取り組んでいる	取り組んでいない
1.	セクシュアルハラスメント	1	2
2.	パワーハラスメント	1	2
3.	妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント	1	2
4.	カスタマーハラスメント	1 →a^	2

**a【(2) 4でカスタマーハラスメント対策に「1現在取り組んでいる」と回答した方にお伺いします。】**

カスタマーハラスメント対策について、あてはまるものを項目ごとに1～3の中から選んでください。

対策内容		実施している	実施を検討中	実施していない
1.	ハラスメントに関する基本方針・基本姿勢の明確化と従業員への周知・啓発	1	2	3
2.	従業員の相談対応体制の整備	1	2	3
3.	対応方法、手順の作成と従業員への周知	1	2	3
4.	対応方法に関する従業員への教育や研修の実施	1	2	3
5.	ハラスメント問題について顧客や取引先に理解を求めるためのポスター掲示等による啓発活動	1	2	3
6.	その他 〔具体的に：〕	1	2	3



## 9. 能力開発・向上支援

(1) 従業員のリスキリング<sup>※32</sup>の取組状況について、あてはまるものを1つだけ選んでください。

1. 取り組んでいる →aへ
2. 現在取り組んでいないが、今後取り組む予定
3. 取り組むか検討中
4. 取り組む予定はない →bへ

※32 リスキング…今の職業で必要とされるスキルの大幅な変化に適応するために、必要なスキルを獲得する（させる）こと

### a 【「1.取り組んでいる」と回答した方にお伺いします。】

リスキングの方法として直近1年間で実施したものを選んでください。（複数回答可）

1. 講師を招聘した社内の集合研修
2. eラーニングの受講
3. オンラインのセミナー・勉強会の受講
4. 県内で実施されている研修・セミナー・勉強会への参加
5. 県内で実施されている展示会への参加
6. 県外で実施されている研修・セミナー・勉強会への参加
7. 県外で実施されている展示会への参加
8. その他（ )

### b 【「4.取り組む予定はない」と回答した方にお伺いします。】

「取り組む予定はない」とした理由についてあてはまるものを選んでください。（複数回答可）

1. 業務多忙により対応が困難
2. 取組を推進する人材が不足している
3. 取組に必要なスキルやノウハウが不足している
4. 取組方法がわからない
5. 対応する費用が確保できないため
6. 必要性を感じていないため
7. その他（ )

## 10. 仕事と介護の両立支援

### (1) 仕事と介護の両立支援の取組

①貴事業所で導入している、仕事と介護の両立支援の取組<sup>※33</sup>について、あてはまるものを選んでください。  
(複数回答可)

1. 仕事と介護の両立支援制度に関する研修の実施
2. 仕事と介護の両立支援に関する相談体制の整備（相談窓口の設置）
3. 介護に関する体験談を社内で共有する機会の提供
4. 仕事と介護の両立支援に関する社内制度・取組の周知
5. 介護に直面した従業員に対する両立支援制度等の個別の周知と意思確認
6. 介護に直面する前の早い段階（40歳等）の従業員に対する介護休業制度等の情報提供
7. 家族を介護する従業員が希望すれば、テレワークを行うことができる体制整備
8. 介護保険適用外（見守りサービス等）の介護に係る費用を助成する制度
9. 従業員が家族等の介護を抱えていることを定期的なヒアリング等で確認
10. その他（具体的に： \_\_\_\_\_）
11. 特になし

※33 育児・介護休業法（令和7年4月1日施行）により、介護離職防止のため、事業主に対して選択肢1～6の取組は義務化、選択肢7の取組は努力義務化されています。

②仕事と介護の両立支援に取り組むうえでの課題・問題点にあてはまるものを選んでください。（複数回答可）

1. 介護サービス、介護サービス相談窓口等に関する情報が不足している
2. 従業員の実態（ニーズ）の把握
3. 取組を推進する人材が不足している
4. 管理職の仕事と介護の両立支援に関する理解が不足
5. 従業員の仕事と介護の両立支援に関する理解が不足
6. その他（具体的に： \_\_\_\_\_）
7. 現状で特に問題がない

③仕事と介護の両立支援に取り組むうえで、行政に求める支援策を選んでください。（複数回答可）

1. 介護サービス、介護サービス相談窓口に関する情報の提供
2. 両立支援の社会認識を高めるための更なる啓発活動
3. 両立支援に関する各種支援策や対策についての積極的な情報発信
4. 両立支援に関するセミナーの実施
5. 事業者や介護者本人からの様々な問い合わせに対応できる相談窓口の設置
6. その他（具体的に： \_\_\_\_\_）
7. 特になし

## 11. 高知県ワークライフバランス推進企業認証制度

### (1) 高知県ワークライフバランス推進企業認証制度の認知と取得の有無

① 「高知県ワークライフバランス推進企業認証制度<sup>※34</sup>」について、あてはまるものを1つだけ選んでください。

- |                           |      |
|---------------------------|------|
| 1. 認証を取得している              |      |
| 2. 制度も内容も知っているが認証を取得していない | →a へ |
| 3. 制度は聞いたことがあるが、内容までは知らない | →a へ |
| 4. 制度も内容も知らない             | →a へ |

※34 高知県ワークライフバランス推進企業認証制度…誰もが働きやすく、仕事と家庭の両立の推進などの職場環境づくりに積極的に取り組んでいる企業を県が認証・公表する制度

### a【①で2～4のいずれかに回答した方にお伺いします。】

県では、認証の取得や認証要件となる一般事業主行動計画（次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法）の策定に向けた助言や支援のため、社会保険労務士の資格を持つ「高知県ワークライフバランス推進アドバイザー」を事業所へ無料で派遣しています。アドバイザーの派遣について、あてはまるものを1つだけ選んでください。

- |                        |          |
|------------------------|----------|
| 1. 希望する <sup>※35</sup> | 2. 希望しない |
|------------------------|----------|

※35 「希望する」を選択した場合、「1. 事業所の概要」の「ご記入者」欄の情報に基づいて、アドバイザーよりご連絡させていただきます。なお、「ご記入者」欄の情報の使用に際しては、適切に管理し、漏えい、不正流用、改ざん等の防止に適切な対策を講じます。

ご協力ありがとうございました。

調査票は、返信用の封筒（切手不要）に入れて、お近くの郵便ポストへ投函してください。

※インターネットでご回答いただいた場合、本紙のご返送は不要です。

### <県からのお知らせ>

#### ① 高知県ワークライフバランス推進企業認証制度

誰もが働きやすく、仕事と家庭の両立の推進などの  
職場環境づくりに積極的に取り組んでいる企業を県が認証・公表する制度です。

詳細はポータルサイトへ



#### ② 高知県働きやすい環境整備事業費補助金

人材確保・定着につなげるため、  
多様な人材が、適材適所で活躍できる環境整備を支援します。

詳細は  
県雇用労働政策課のHPへ

