

3. 職場環境について

A 働き方改革

(1) 働き方改革について取り組んでいる内容

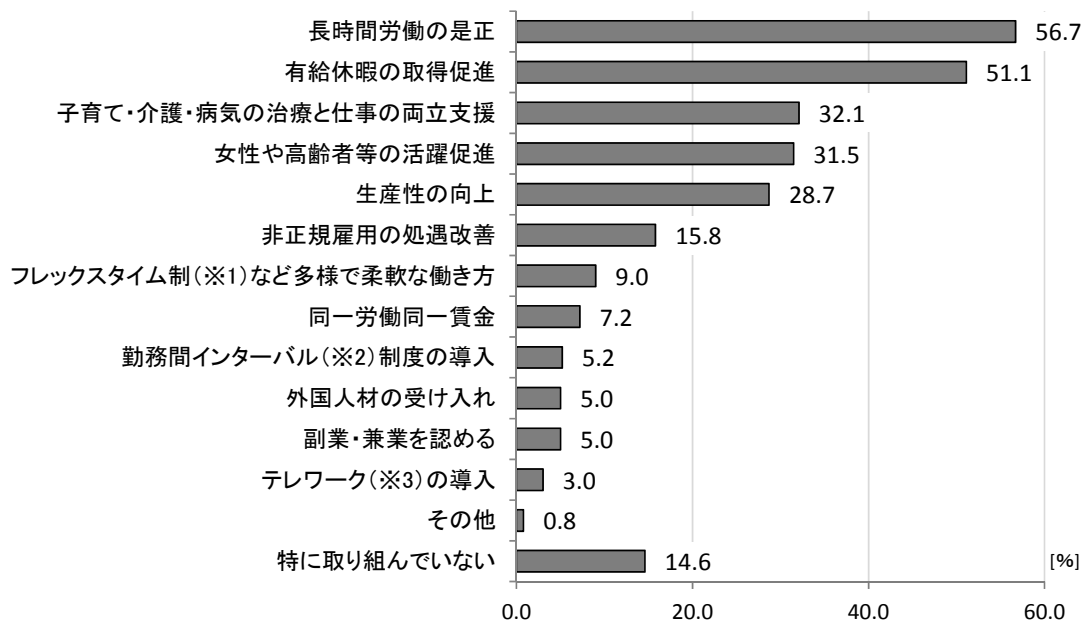
(1) 現在、働き方改革について取り組んでいる内容を回答してください。
【あてはまるもの全てに○】

働き方改革について取り組んでいる内容は、「長時間労働の是正」が56.7%と最も高く、次いで「有給休暇の取得促進」(51.1%)、「子育て・介護・病気の治療と仕事の両立支援」(32.1%)の順となっている。

業種別でみると、〈医療、福祉〉では「長時間労働の是正」よりも「有給休暇の取得促進」、「子育て・介護・病気の治療と仕事の両立支援」の割合が高くなっている。

従業員規模別でみると、いずれも「長時間労働の是正」と「有給休暇の取得促進」の割合が高くなっている。

■働き方改革について取り組んでいる内容〔回答数=499〕



※1 フレックスタイム制：就業規則により、労働者が労働時間の始めと終わりを選択する制度

※2 勤務間インターバル：勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の休息時間を設けること

※3 テレワーク：在宅勤務やオフィス以外の自宅に近い施設での勤務など場所や時間にとられない働き方

【業種別（働き方改革について取り組んでいる内容）】

※■は第1位、■は第2位、□は第3位の項目

上段:回答数 下段:回答割合(%)	合計	長時間労働の是正	勤務間インターバル制度の導入	有給休暇の取得促進	フレックスタイム制など多様で柔軟な働き方	テレワークの導入	生産性の向上	非正規雇用の処遇改善	同一労働同一賃金	副業・兼業を認める	女性や高齢者等の活躍促進	外国人材の受け入れ	子育て・介護・病気の治療と仕事の両立支援	その他	特に取り組んでいない
建設業	63 100.0	35 55.6	1 1.6	26 41.3	2 3.2	4 6.3	25 39.7	8 12.7	6 9.5	2 3.2	20 31.7	4 6.3	16 25.4	-	13 20.6
製造業	25 100.0	18 72.0	-	15 60.0	1 4.0	-	12 48.0	2 8.0	4 16.0	-	10 40.0	2 8.0	8 32.0	-	-
卸売・小売業	105 100.0	60 57.1	2 1.9	38 36.2	10 9.5	5 4.8	32 30.5	14 13.3	6 5.7	2 1.9	24 22.9	1 1.0	27 25.7	2 1.9	26 24.8
宿泊業・飲食サービス業	41 100.0	21 51.2	5 12.2	16 39.0	5 12.2	-	11 26.8	7 17.1	-	7 17.1	15 36.6	9 22.0	9 22.0	-	7 17.1
医療、福祉	85 100.0	40 47.1	7 8.2	59 69.4	3 3.5	-	13 15.3	19 22.4	5 5.9	2 2.4	28 32.9	2 2.4	42 49.4	-	7 8.2
サービス業	83 100.0	53 63.9	4 4.8	48 57.8	14 16.9	3 3.6	21 25.3	12 14.5	8 9.6	8 9.6	29 34.9	2 2.4	29 34.9	-	10 12.0
その他	96 100.0	56 58.3	7 7.3	52 54.2	10 10.4	3 3.1	29 30.2	17 17.7	7 7.3	4 4.2	31 32.3	5 5.2	29 30.2	2 2.1	10 10.4

【従業員規模別（働き方改革について取り組んでいる内容）】

※■は第1位、■は第2位、□は第3位の項目

上段:回答数 下段:回答割合(%)	合計	長時間労働の是正	勤務間インターバル制度の導入	有給休暇の取得促進	フレックスタイム制など多様で柔軟な働き方	テレワークの導入	生産性の向上	非正規雇用の処遇改善	同一労働同一賃金	副業・兼業を認める	女性や高齢者等の活躍促進	外国人材の受け入れ	子育て・介護・病気の治療と仕事の両立支援	その他	特に取り組んでいない
9人以下	212 100.0	103 48.6	8 3.8	85 40.1	17 8.0	8 3.8	54 25.5	19 9.0	14 6.6	16 7.5	46 21.7	8 3.8	47 22.2	1 0.5	48 22.6
10～29人	159 100.0	97 61.0	11 6.9	88 55.3	15 9.4	4 2.5	50 31.4	28 17.6	13 8.2	5 3.1	52 32.7	6 3.8	48 30.2	1 0.6	20 12.6
30～49人	55 100.0	34 61.8	1 1.8	30 54.5	4 7.3	-	17 30.9	14 25.5	2 3.6	2 3.6	22 40.0	4 7.3	29 52.7	2 3.6	2 3.6
50～99人	43 100.0	27 62.8	4 9.3	30 69.8	5 11.6	1 2.3	12 27.9	10 23.3	2 4.7	1 2.3	18 41.9	5 11.6	21 48.8	-	2 4.7
100～299人	20 100.0	17 85.0	1 5.0	15 75.0	1 5.0	-	7 35.0	6 30.0	5 25.0	-	12 60.0	1 5.0	9 45.0	-	1 5.0
300人以上	6 100.0	4 66.7	1 16.7	4 66.7	2 33.3	2 33.3	3 50.0	2 33.3	-	-	5 83.3	1 16.7	5 83.3	-	-

(2) 働き方改革について今後新たに取り組みたい内容

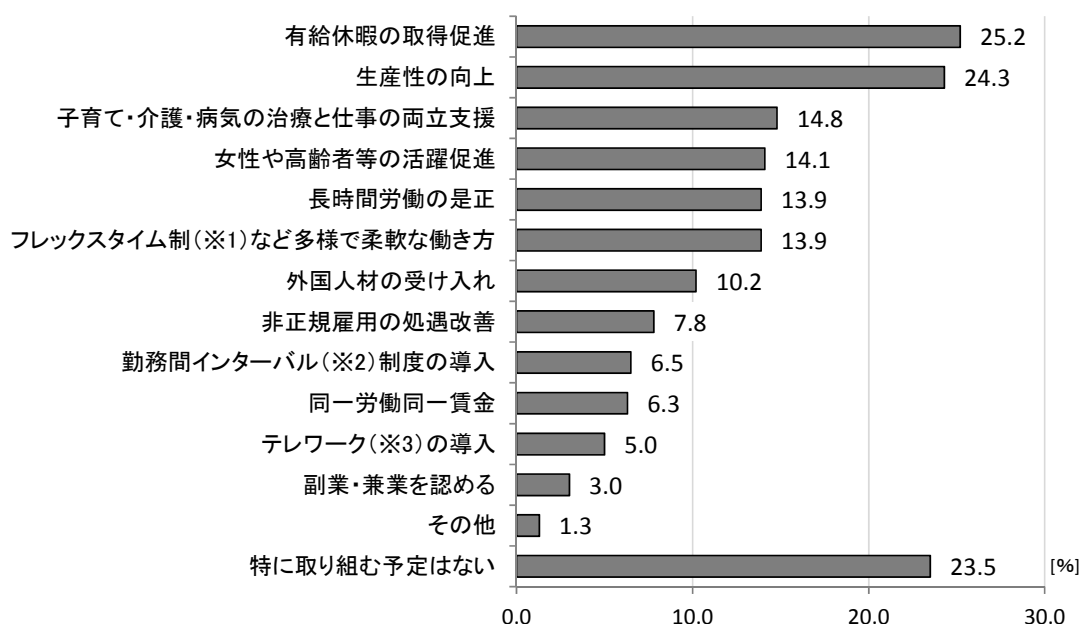
： (2) 今後、新たに取り組みたい内容を回答してください。【あてはまるもの全てに○】 ：

働き方改革について今後新たに取り組みたい内容は、「有給休暇の取得促進」が 25.2%と最も高く、次いで「生産性の向上」(24.3%)、「子育て・介護・病気の治療と仕事の両立支援」(14.8%)の順となっており、(1)の現在の取組内容と比較すると、「生産性の向上」が上位に来ている。また、「特に取り組む予定はない」も 23.5%を占めている。

業種別でみると、〈建設業〉、〈卸売・小売業〉では「特に取り組む予定はない」の割合が最も高くなっている。〈宿泊業・飲食サービス業〉では「外国人材の受け入れ」の割合が最も高くなっている。

従業員規模別でみると、〈9人以下〉では「特に取り組む予定はない」の割合が最も高くなっている。

■働き方改革について今後新たに取り組みたい内容〔回答数=460〕



※1 フレックスタイム制：就業規則により、労働者が労働時間の始めと終わりを選択する制度

※2 勤務間インターバル：勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の休息時間を設けること

※3 テレワーク：在宅勤務やオフィス以外の自宅に近い施設での勤務など場所や時間にとらわれない働き方

【業種別（働き方改革について今後新たに組みたい内容）】

※■は第1位、■は第2位、□は第3位の項目

上段:回答数 下段:回答割合(%)	合計	長時間労働の是正	勤務時間インターバルの導入	有給休暇の取得促進	フレックスタイム制など多様な柔軟な働き方	テレワークの導入	生産性の向上	非正規雇用の処遇改善	同一労働同一賃金	副業・兼業を認める	女性や高齢者等の活躍促進	外国人材の受け入れ	子育て・介護・病気の治療と仕事の両立支援	その他	特に取り組む予定はない
建設業	63 100.0	9 14.3	4 6.3	14 22.2	6 9.5	3 4.8	11 17.5	4 6.3	4 6.3	1 1.6	9 14.3	9 14.3	10 15.9	-	17 27.0
製造業	24 100.0	3 12.5	3 12.5	3 12.5	2 8.3	-	10 41.7	3 12.5	2 8.3	-	5 20.8	5 20.8	1 4.2	1 4.2	1 4.2
卸売・小売業	91 100.0	12 13.2	4 4.4	27 29.7	12 13.2	6 6.6	20 22.0	7 7.7	8 8.8	3 3.3	13 14.3	7 7.7	11 12.1	1 1.1	29 31.9
宿泊業・飲食サービス業	39 100.0	6 15.4	5 12.8	8 20.5	8 20.5	1 2.6	10 25.6	4 10.3	3 7.7	1 2.6	8 20.5	13 33.3	7 17.9	-	7 17.9
医療、福祉	75 100.0	5 6.7	-	21 28.0	8 10.7	2 2.7	15 20.0	4 5.3	3 4.0	3 4.0	9 12.0	3 4.0	12 16.0	2 2.7	21 28.0
サービス業	82 100.0	15 18.3	8 9.8	21 25.6	12 14.6	7 8.5	27 32.9	5 6.1	3 3.7	3 3.7	9 11.0	7 8.5	9 11.0	-	17 20.7
その他	85 100.0	14 16.5	6 7.1	22 25.9	16 18.8	4 4.7	19 22.4	9 10.6	6 7.1	3 3.5	12 14.1	3 3.5	18 21.2	2 2.4	15 17.6

【従業員規模別（働き方改革について今後新たに組みたい内容）】

※■は第1位、■は第2位、□は第3位の項目

上段:回答数 下段:回答割合(%)	合計	長時間労働の是正	勤務時間インターバルの導入	有給休暇の取得促進	フレックスタイム制など多様な柔軟な働き方	テレワークの導入	生産性の向上	非正規雇用の処遇改善	同一労働同一賃金	副業・兼業を認める	女性や高齢者等の活躍促進	外国人材の受け入れ	子育て・介護・病気の治療と仕事の両立支援	その他	特に取り組む予定はない
9人以下	201 100.0	23 11.4	9 4.5	44 21.9	23 11.4	13 6.5	48 23.9	8 4.0	6 3.0	8 4.0	16 8.0	9 4.5	23 11.4	-	70 34.8
10～29人	146 100.0	22 15.1	11 7.5	41 28.1	25 17.1	7 4.8	34 23.3	13 8.9	10 6.8	4 2.7	27 18.5	15 10.3	26 17.8	3 2.1	23 15.8
30～49人	51 100.0	8 15.7	5 9.8	15 29.4	7 13.7	1 2.0	12 23.5	5 9.8	7 13.7	1 2.0	8 15.7	13 25.5	11 21.6	1 2.0	6 11.8
50～99人	36 100.0	7 19.4	2 5.6	9 25.0	5 13.9	1 2.8	13 36.1	3 8.3	3 8.3	-	9 25.0	7 19.4	6 16.7	-	5 13.9
100～299人	18 100.0	3 16.7	2 11.1	5 27.8	3 16.7	1 5.6	5 27.8	6 33.3	1 5.6	-	3 16.7	2 11.1	2 11.1	2 11.1	2 11.1
300人以上	5 100.0	1 20.0	1 20.0	2 40.0	1 20.0	-	-	1 20.0	2 40.0	-	1 20.0	1 20.0	-	-	1 20.0

(3) 働き方改革について取り組んでいる、または今後取り組む予定の理由

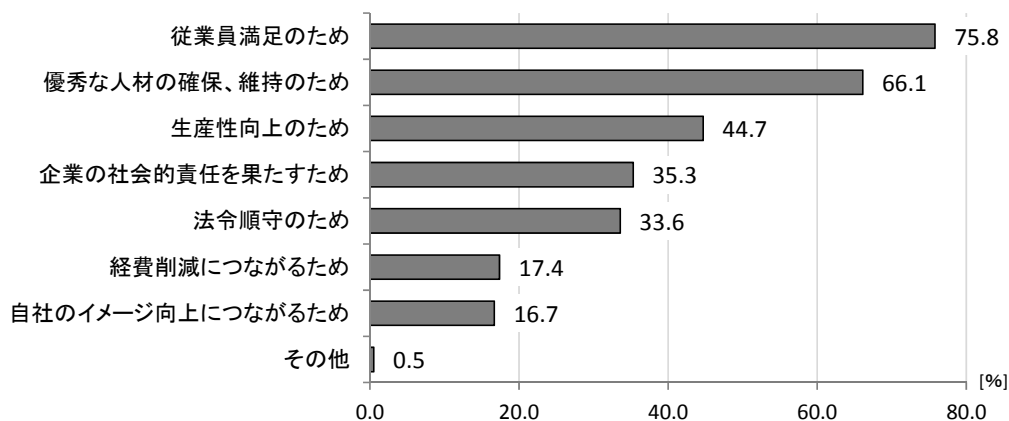
： (3) 働き方改革に取り組んでいる、または今後取り組む予定の事業所は、その理由を
： 回答してください。【あてはまるもの全てに○】

働き方改革について取り組んでいる、または今後取り組む予定の理由は、「従業員満足のため」が75.8%と最も高く、次いで「優秀な人材の確保、維持のため」(66.1%)、「生産性向上のため」(44.7%)の順となっている。

業種別でみると、概ね「従業員満足のため」の割合が最も高くなっているが、〈製造業〉では「生産性向上のため」の割合も高くなっている。

従業員規模別でみると、従業員規模が大きいほど「法令順守のため」の割合が高くなっている。

■ 働き方改革について取り組んでいる、または今後取り組む予定の理由〔回答数=425〕



【業種別／従業員規模別】

※ ■は第1位、■は第2位、■は第3位の項目

上段:回答数 下段:回答割合(%)	合計	優秀な人材の確保、維持のため	従業員満足のため	企業の社会的責任を果たすため	生産性向上のため	法令順守のため	経費削減につながるため	自社のイメージ向上につながるため	その他	
業種別	建設業	55 100.0	41 74.5	38 69.1	23 41.8	22 40.0	15 27.3	9 16.4	12 21.8	-
	製造業	23 100.0	13 56.5	18 78.3	9 39.1	17 73.9	10 43.5	6 26.1	3 13.0	1 4.3
	卸売・小売業	75 100.0	49 65.3	63 84.0	29 38.7	40 53.3	28 37.3	16 21.3	15 20.0	-
	宿泊業・飲食サービス業	34 100.0	26 76.5	30 88.2	9 26.5	17 50.0	13 38.2	6 17.6	5 14.7	-
	医療、福祉	74 100.0	50 67.6	55 74.3	16 21.6	25 33.8	24 32.4	12 16.2	11 14.9	-
	サービス業	74 100.0	46 62.2	56 75.7	30 40.5	31 41.9	31 41.9	13 17.6	11 14.9	1 1.4
	その他	89 100.0	55 61.8	62 69.7	34 38.2	38 42.7	22 24.7	12 13.5	14 15.7	-
	従業員規模別	9人以下	162 100.0	99 61.1	122 75.3	55 34.0	76 46.9	49 30.2	29 17.9	27 16.7
10～29人		143 100.0	101 70.6	118 82.5	51 35.7	60 42.0	45 31.5	24 16.8	24 16.8	1 0.7
30～49人		50 100.0	39 78.0	32 64.0	19 38.0	22 44.0	18 36.0	10 20.0	12 24.0	-
50～99人		41 100.0	24 58.5	29 70.7	15 36.6	20 48.8	16 39.0	8 19.5	5 12.2	-
100～299人		19 100.0	12 63.2	16 84.2	9 47.4	9 47.4	11 57.9	2 10.5	2 10.5	-
300人以上		6 100.0	3 50.0	4 66.7	1 16.7	3 50.0	4 66.7	1 16.7	1 16.7	-

(4) 働き方改革について取り組んでいない、または今後取り組む予定のない理由

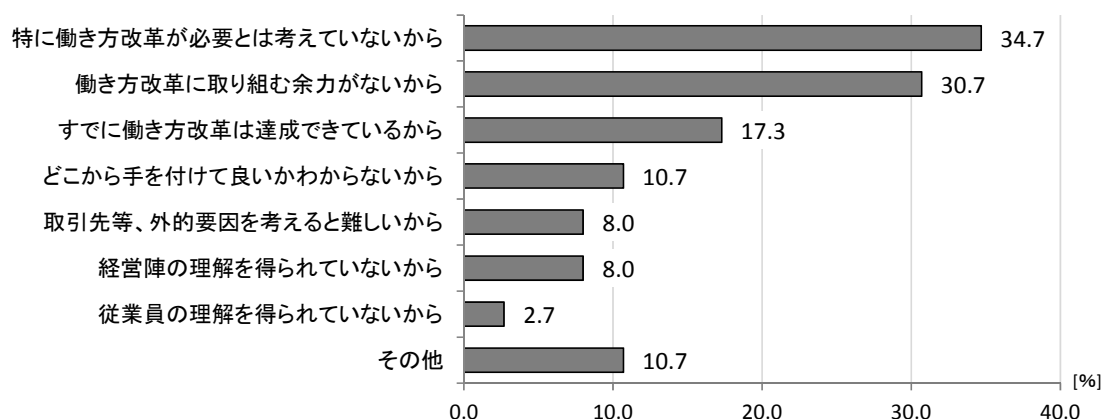
： (4) 働き方改革に取り組んでいない、または今後取り組む予定のない事業所は、その理由を回答してください。【あてはまるもの全てに○】

働き方改革について取り組んでいない、または今後取り組む予定のない理由は、「特に働き方改革が必要とは考えていないから」が34.7%と最も高く、次いで「働き方改革に取り組む余力がないから」(30.7%)、「すでに働き方改革は達成できているから」(17.3%)の順となっている。

業種別でみると、〈建設業〉、〈医療、福祉〉では「働き方改革に取り組む余力がないから」の割合が高くなっている。

従業員規模別でみると、〈9人以下〉で「特に働き方改革が必要とは考えていないから」の割合が高くなっている。

■働き方改革について取り組んでいない、または今後取り組む予定のない理由〔回答数=75〕



【業種別／従業員規模別】

※ ■は第1位、■は第2位、□は第3位の項目

上段:回答数 下段:回答割合(%)	合計	すでに働き方改革は達成できているから	経営陣の理解を得られていないから	従業員の理解を得られていないから	取引先等、外的要因を考えると難しいから	どこから手を付けて良いかわからないから	働き方改革に取り組む余力がないから	特に働き方改革が必要とは考えていないから	その他	
業種別	建設業	11 100.0	1 9.1	1 9.1	-	2 18.2	1 9.1	5 45.5	3 27.3	-
	製造業	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-	1 100.0
	卸売・小売業	26 100.0	6 23.1	2 7.7	1 3.8	-	3 11.5	7 26.9	8 30.8	4 15.4
	宿泊業・飲食サービス業	6 100.0	1 16.7	1 16.7	-	1 16.7	-	2 33.3	3 50.0	1 16.7
	医療、福祉	9 100.0	2 22.2	1 11.1	1 11.1	1 11.1	-	3 33.3	3 33.3	1 11.1
	サービス業	11 100.0	2 18.2	1 9.1	-	-	2 18.2	2 18.2	6 54.5	-
	その他	11 100.0	1 9.1	-	-	2 18.2	2 18.2	4 36.4	3 27.3	1 9.1
	従業員規模別	9人以下	52 100.0	9 17.3	3 5.8	1 1.9	3 5.8	5 9.6	15 28.8	21 40.4
10～29人		17 100.0	3 17.6	2 11.8	-	1 5.9	3 17.6	6 35.3	5 29.4	1 5.9
30～49人		3 100.0	1 33.3	1 33.3	1 33.3	-	-	1 33.3	-	1 33.3
50～99人		2 100.0	-	-	-	2 100.0	-	1 50.0	-	-
100～299人		-	-	-	-	-	-	-	-	-
300人以上		1 100.0	-	-	-	-	-	-	-	1 100.0

(5) 働き方改革を進める上で重要なこと

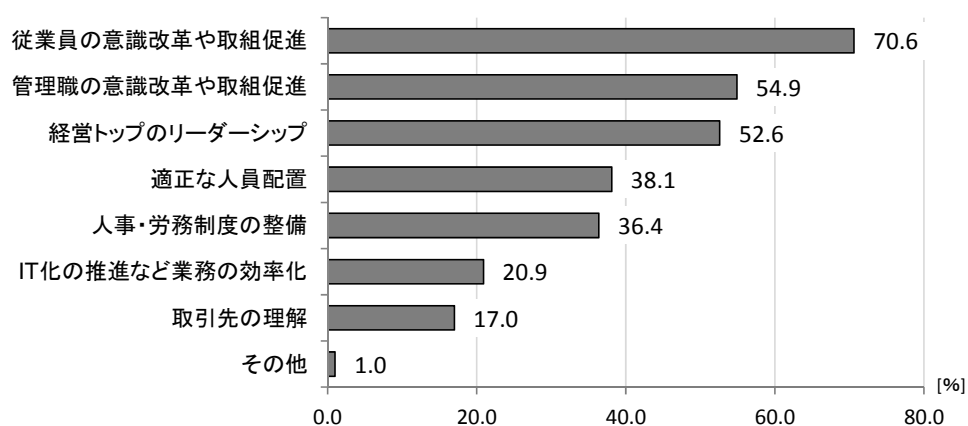
：(5) 働き方改革を進める上で重要なことは何だと思えますか。【あてはまるもの全てに○】：

働き方改革を進める上で重要なことは、「従業員の意識改革や取組促進」が70.6%と最も高く、次いで「管理職の意識改革や取組促進」(54.9%)、「経営トップのリーダーシップ」(52.6%)の順となっている。

業種別でみると、〈宿泊業・飲食サービス業〉を除き、「従業員の意識改革や取組促進」の割合が最も高くなっている。

従業員規模別でみると、いずれも「従業員の意識改革や取組促進」の割合が最も高くなっており、従業員規模が大きいほど、「人事・労務制度の整備」の割合も高くなっている。

■働き方改革を進める上で重要なこと〔回答数=483〕



【業種別／従業員規模別】

※■は第1位、■は第2位、■は第3位の項目

上段:回答数 下段:回答割合(%)	合計	経営トップの リーダーシップ	管理職の 意識改革や 取組促進	従業員の 意識改革や 取組促進	適正な 人員配置	取引先の理解	人事・労務 制度の整備	IT化の 推進など 業務の効率化	その他		
業 種 別	建設業	62 100.0	39 62.9	26 41.9	42 67.7	24 38.7	16 25.8	17 27.4	12 19.4	-	
	製造業	25 100.0	13 52.0	15 60.0	20 80.0	12 48.0	4 16.0	7 28.0	4 16.0	-	
	卸売・小売業	99 100.0	57 57.6	54 54.5	67 67.7	30 30.3	22 22.2	36 36.4	24 24.2	2 2.0	
	宿泊業・ 飲食サービス業	37 100.0	16 43.2	22 59.5	21 56.8	17 45.9	2 5.4	18 48.6	11 29.7	1 2.7	
	医療、福祉	82 100.0	39 47.6	47 57.3	60 73.2	37 45.1	5 6.1	30 36.6	15 18.3	1 1.2	
	サービス業	83 100.0	40 48.2	49 59.0	63 75.9	26 31.3	18 21.7	30 36.1	21 25.3	-	
	その他	92 100.0	49 53.3	51 55.4	66 71.7	38 41.3	15 16.3	38 41.3	14 15.2	1 1.1	
	従 業 員 規 模 別	9人以下	202 100.0	109 54.0	87 43.1	133 65.8	59 29.2	40 19.8	58 28.7	39 19.3	4 2.0
		10～29人	154 100.0	83 53.9	90 58.4	109 70.8	63 40.9	26 16.9	59 38.3	30 19.5	-
30～49人		52 100.0	24 46.2	34 65.4	40 76.9	26 50.0	8 15.4	24 46.2	15 28.8	1 1.9	
50～99人		44 100.0	22 50.0	31 70.5	34 77.3	20 45.5	3 6.8	18 40.9	9 20.5	-	
100～299人		19 100.0	12 63.2	16 84.2	17 89.5	13 68.4	4 21.1	13 68.4	6 31.6	-	
300人以上		6 100.0	3 50.0	5 83.3	5 83.3	2 33.3	1 16.7	4 66.7	2 33.3	-	

B 労働時間および有給休暇等

(1) 過去1年間（平成29年度）の1か月間の平均時間外勤務時間

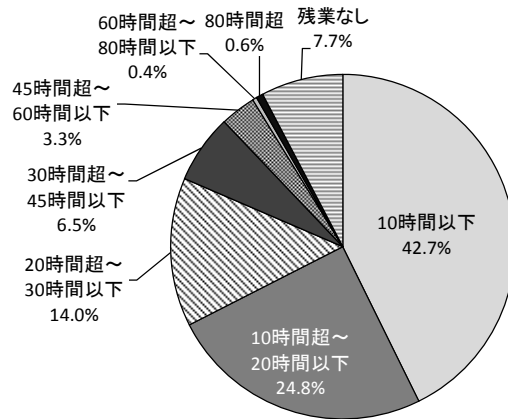
(1) 過去1年間（平成29年度）の1か月間の平均時間外勤務時間（1人当たり）はどの程度ですか。【1つに○】

過去1年間の1か月間の平均時間外勤務時間は、「10時間以下」が42.7%と最も多く、次いで「10時間超～20時間以下」（24.8%）、「20時間超～30時間以下」（14.0%）の順となっている。

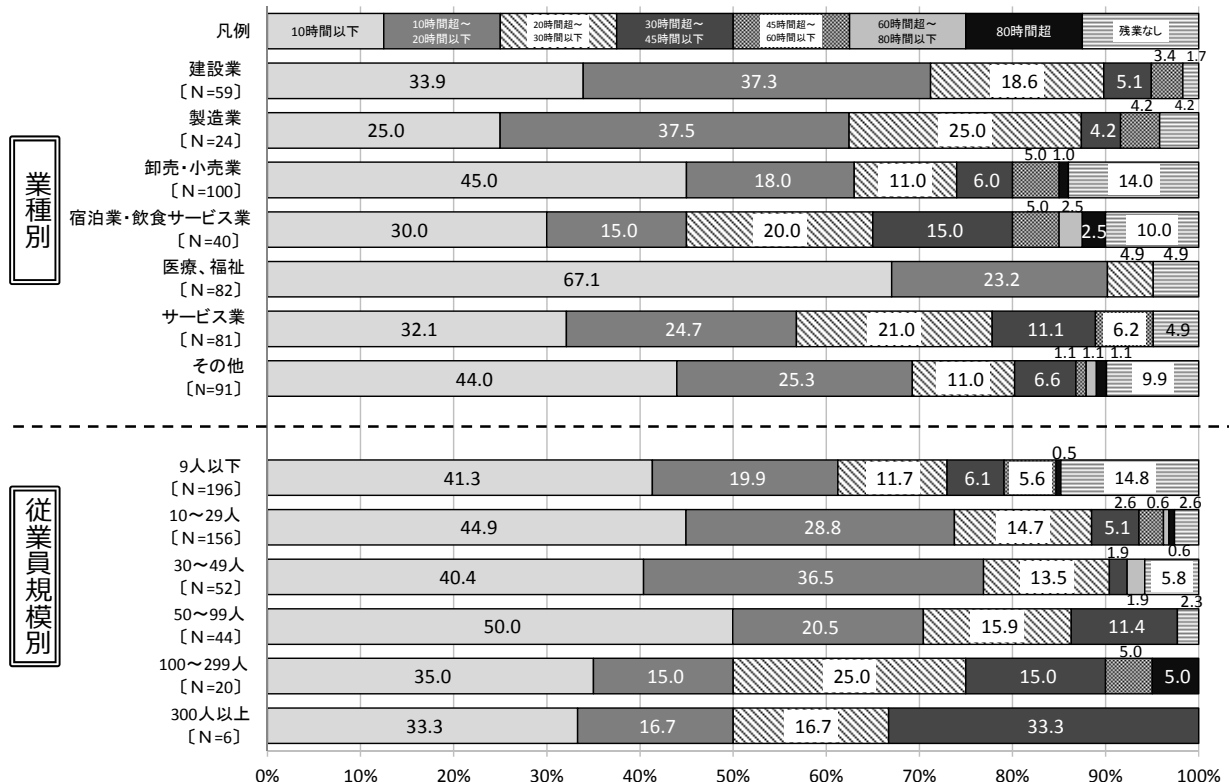
業種別でみると、20時間を超える時間外勤務時間の割合が〈宿泊業・飲食サービス業〉で45.0%、〈サービス業〉で38.3%と高くなっている。

従業員規模別でみると、20時間を超える時間外勤務時間の割合が〈100～299人〉〈300人以上〉でともに50.0%と高くなっており、従業員規模が大きいほど、時間外勤務時間も増加傾向にある。

■1か月間の平均時間外勤務時間〔回答数=480〕



【業種別／従業員規模別】



(2) 時間外勤務の削減に関する取組

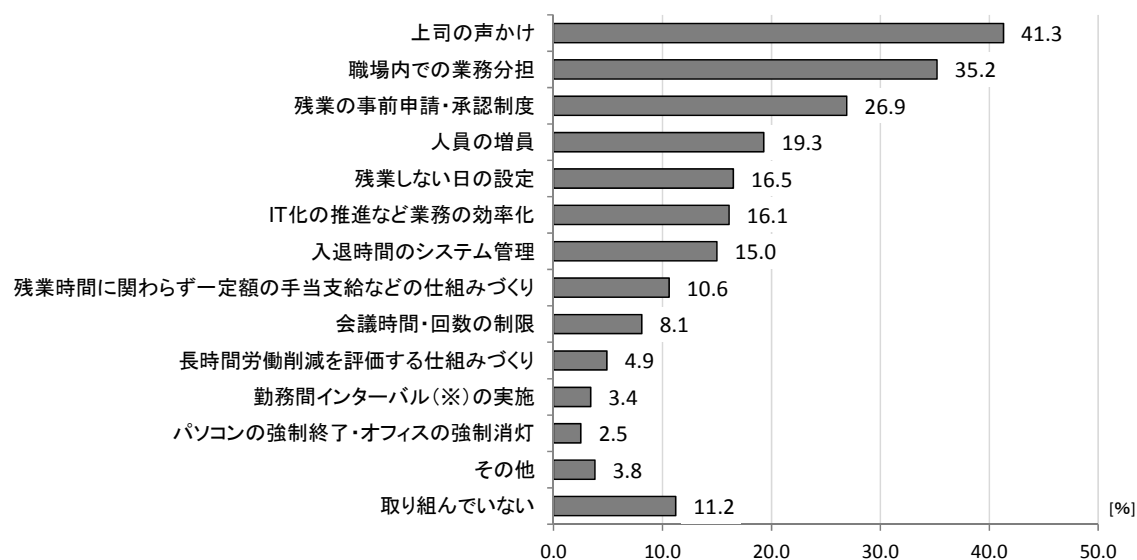
： (2) 時間外勤務時間の削減について、どのような取組を実施していますか。
 ： 【あてはまるもの全てに○】
 ：

時間外勤務の削減に関する取組については、「上司の声かけ」が41.3%と最も高く、次いで「職場内での業務分担」(35.2%)、「残業の事前申請・承認制度」(26.9%)の順となっている。

業種別でみると、〈製造業〉を除き、いずれも「上司の声かけ」の割合が高くなっているが、〈宿泊業・飲食サービス業〉では「人員の増員」の割合も高くなっている。

従業員規模別でみると、概ね「上司への声掛け」の割合が高くなっているが、〈9人以下〉では「取り組んでいない」が18.5%となっており、従業員規模が小さいほど、時間外勤務の削減に取り組んでいない傾向がある。

■時間外勤務の削減に関する取組〔回答数=472〕



※ 勤務間インターバル：勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の休息時間を設けること

【業種別（時間外勤務の削減に関する取組）】

※■は第1位、■は第2位、□は第3位の項目

上段:回答数 下段:回答割合(%)	合計	残業しない日の設定	入退時間のシステム管理	IT化の推進など業務の効率化	残業時間に関わらず一定額の手当支給などの仕組みづくり	長時間労働削減を評価する仕組みづくり	上司の声かけ	会議時間・回数の制限	残業の事前申請・承認制度	パソコンの強制終了・オフィスの強制消灯	人員の増員	職場内での業務分担	勤務間インターバルの実施	その他	取り組んでいない
建設業	60 100.0	10 16.7	14 23.3	11 18.3	8 13.3	-	26 43.3	5 8.3	12 20.0	-	8 13.3	19 31.7	-	1 1.7	6 10.0
製造業	23 100.0	3 13.0	2 8.7	5 21.7	3 13.0	2 8.7	10 43.5	3 13.0	9 39.1	-	7 30.4	11 47.8	1 4.3	2 8.7	1 4.3
卸売・小売業	95 100.0	16 16.8	13 13.7	19 20.0	6 6.3	6 6.3	35 36.8	8 8.4	23 24.2	5 5.3	13 13.7	26 27.4	3 3.2	3 3.2	21 22.1
宿泊業・飲食サービス業	41 100.0	1 2.4	3 7.3	8 19.5	4 9.8	5 12.2	16 39.0	2 4.9	5 12.2	1 2.4	16 39.0	16 39.0	3 7.3	-	5 12.2
医療、福祉	80 100.0	11 13.8	7 8.8	9 11.3	6 7.5	-	36 45.0	7 8.8	22 27.5	-	22 27.5	33 41.3	1 1.3	5 6.3	4 5.0
サービス業	80 100.0	17 21.3	19 23.8	15 18.8	10 12.5	7 8.8	35 43.8	7 8.8	24 30.0	3 3.8	11 13.8	28 35.0	2 2.5	4 5.0	6 7.5
その他	90 100.0	19 21.1	13 14.4	9 10.0	13 14.4	3 3.3	36 40.0	6 6.7	32 35.6	3 3.3	14 15.6	33 36.7	6 6.7	3 3.3	8 8.9

【従業員規模別（時間外勤務の削減に関する取組）】

※■は第1位、■は第2位、□は第3位の項目

上段:回答数 下段:回答割合(%)	合計	残業しない日の設定	入退時間のシステム管理	IT化の推進など業務の効率化	残業時間に関わらず一定額の手当支給などの仕組みづくり	長時間労働削減を評価する仕組みづくり	上司の声かけ	会議時間・回数の制限	残業の事前申請・承認制度	パソコンの強制終了・オフィスの強制消灯	人員の増員	職場内での業務分担	勤務間インターバルの実施	その他	取り組んでいない
9人以下	189 100.0	30 15.9	29 15.3	23 12.2	14 7.4	6 3.2	71 37.6	12 6.3	34 18.0	3 1.6	19 10.1	57 30.2	3 1.6	11 5.8	35 18.5
10～29人	154 100.0	23 14.9	20 13.0	32 20.8	21 13.6	8 5.2	56 36.4	13 8.4	47 30.5	4 2.6	39 25.3	50 32.5	7 4.5	3 1.9	13 8.4
30～49人	54 100.0	7 13.0	8 14.8	6 11.1	6 11.1	2 3.7	30 55.6	4 7.4	16 29.6	3 5.6	17 31.5	26 48.1	2 3.7	1 1.9	2 3.7
50～99人	44 100.0	9 20.5	8 18.2	8 18.2	7 15.9	5 11.4	25 56.8	5 11.4	17 38.6	2 4.5	10 22.7	21 47.7	3 6.8	2 4.5	-
100～299人	20 100.0	7 35.0	5 25.0	4 20.0	1 5.0	1 5.0	8 40.0	3 15.0	11 55.0	-	6 30.0	10 50.0	-	1 5.0	1 5.0
300人以上	6 100.0	1 16.7	1 16.7	2 33.3	1 16.7	1 16.7	4 66.7	1 16.7	2 33.3	-	-	1 16.7	1 16.7	-	-

(3) 年次有給休暇の取得率

： (3) 年次有給休暇の付与日数・取得日数（一人当たり平均）は何日ですか。
 ； 平成 29 年度の実績でお答えください。【数字を記入】
 ；

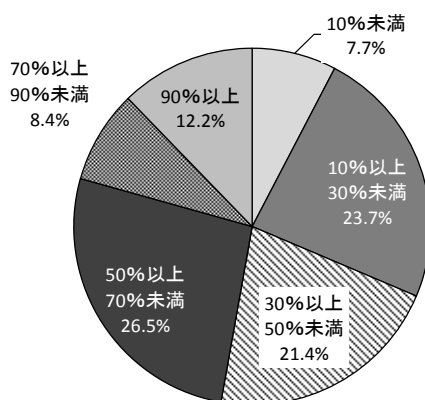
年次有給休暇の取得率については、「50%以上 70%未満」が 26.5%と最も多く、次いで「10%以上 30%未満」（23.7%）、「30%以上 50%未満」（21.4%）の順となっている。

前回調査との比較では、10%未満の割合が大幅に減少するなど、全体的に取得率が向上している。

業種別でみると、〈卸売・小売業〉で「10%以上 30%未満」の割合が高く、〈建設業〉、〈医療、福祉〉で「50%以上 70%未満」の割合が高くなっている。

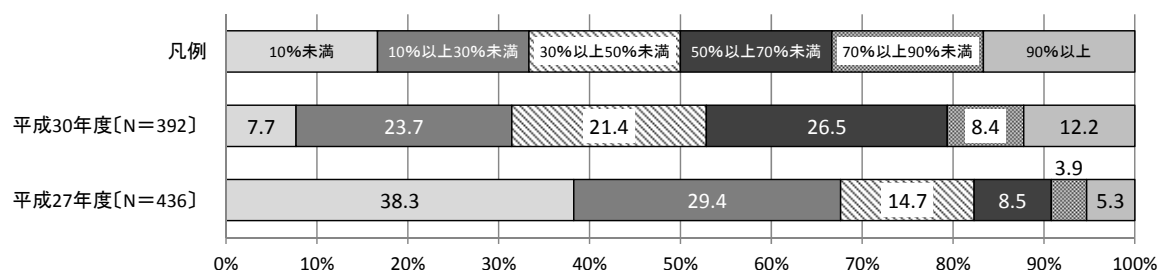
従業員規模別でみると、従業員規模が大きいほど、30%以上の割合は高くなる傾向にあるが、「10%未満」の割合も同様に高くなっている。

■ 年次有給休暇の取得率〔回答数 = 392〕

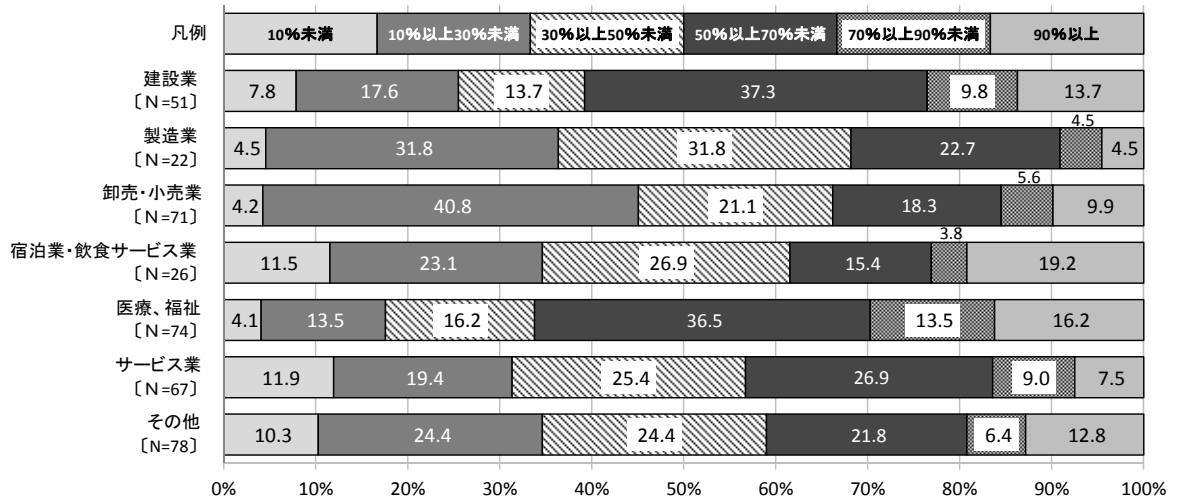


※ 年次有給休暇の取得率は〔取得日数計／付与日数計×100%〕とし、「10%未満」、「10%以上 30%未満」、「30%以上 50%未満」、「50%以上 70%未満」、「70%以上 90%未満」、「90%以上」の 6 分類に分け、集計している

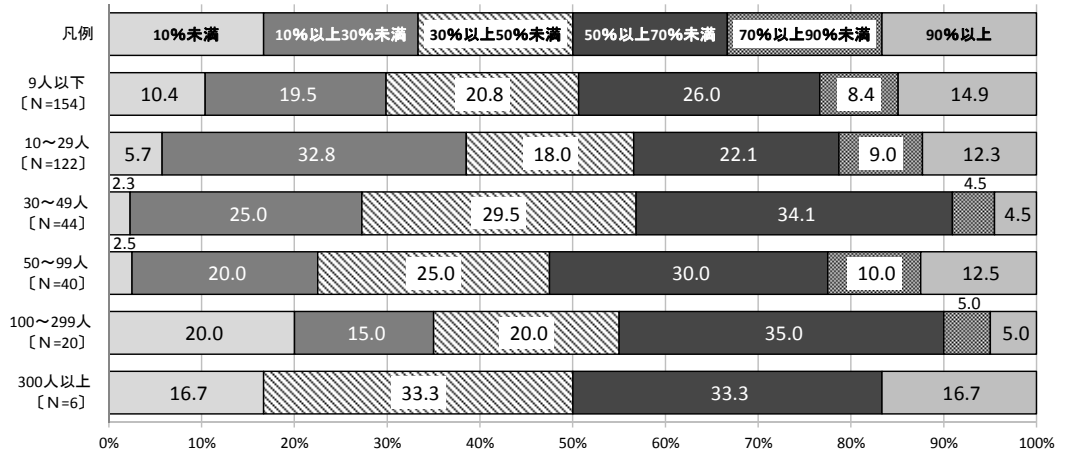
【前回調査との比較】



【業種別（年次有給休暇の取得率）】



【従業員規模別（年次有給休暇の取得率）】



(4) 年次有給休暇の取得促進に向けた取組

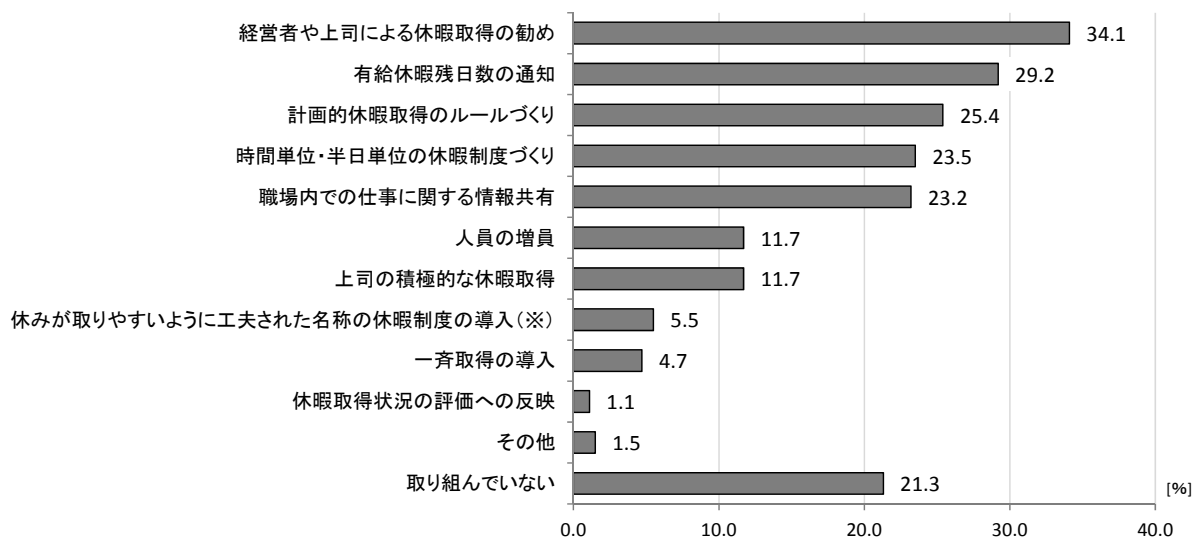
： (4) 年次有給休暇の取得促進に向けてどのようなことに取り組んでいますか。
 ： 【あてはまるもの全てに○】
 ：

年次有給休暇の取得促進に向けた取組については、「経営者や上司による休暇取得の勧め」が34.1%と最も高く、次いで「有給休暇残日数の通知」(29.2%)、「計画的休暇取得のルールづくり」(25.4%)の順となっている。

業種別でみると、〈製造業〉で「有給休暇残日数の通知」の割合が最も高くなっている。また、〈卸売・小売業〉と〈宿泊業・飲食サービス業〉では、「取り組んでいない」の割合が最も高くなっている。

従業員規模別でみると、〈9人以下〉については、「取り組んでいない」の割合が最も高いほか、いずれの取組も回答割合が低いことから、従業員規模が小さいほど、年次有給休暇の取得促進に向けた取組が少ない傾向にある。

■ 年次有給休暇の取得促進に向けた取組〔回答数=469〕



※ 例えば、アニバーサリー休暇、ファミリー休暇、ボランティア休暇など

【業種別（年次有給休暇の取得促進に向けた取組）】

※■は第1位、■は第2位、■は第3位の項目

上段:回答数 下段:回答割合(%)	合計	計画的休暇取得の ルールづくり	経営者や上司による 休暇取得の勧め	上司の積極的な休暇取得	休暇取得状況の評価への反映	職場内での仕事に関する 情報共有	有給休暇残日数の通知	人員の増員	時間単位・半日単位の 休暇制度づくり	休みが取りやすいように工夫 された名称の休暇制度の導入	一斉取得の導入	その他	取り組んでいない
建設業	61 100.0	12 19.7	24 39.3	5 8.2	-	20 32.8	11 18.0	5 8.2	11 18.0	1 1.6	6 9.8	1 1.6	12 19.7
製造業	23 100.0	7 30.4	8 34.8	2 8.7	-	4 17.4	11 47.8	3 13.0	5 21.7	-	4 17.4	2 8.7	3 13.0
卸売・小売業	95 100.0	21 22.1	23 24.2	10 10.5	4 4.2	21 22.1	26 27.4	7 7.4	17 17.9	3 3.2	3 3.2	1 1.1	36 37.9
宿泊業・ 飲食サービス業	41 100.0	7 17.1	9 22.0	3 7.3	-	7 17.1	10 24.4	9 22.0	3 7.3	4 9.8	2 4.9	1 2.4	14 34.1
医療、福祉	81 100.0	22 27.2	33 40.7	8 9.9	-	17 21.0	31 38.3	17 21.0	27 33.3	4 4.9	1 1.2	1 1.2	9 11.1
サービス業	77 100.0	21 27.3	32 41.6	8 10.4	1 1.3	18 23.4	19 24.7	7 9.1	19 24.7	7 9.1	2 2.6	-	16 20.8
その他	88 100.0	28 31.8	30 34.1	19 21.6	-	22 25.0	29 33.0	7 8.0	28 31.8	7 8.0	4 4.5	1 1.1	9 10.2

【従業員規模別（年次有給休暇の取得促進に向けた取組）】

※■は第1位、■は第2位、■は第3位の項目

上段:回答数 下段:回答割合(%)	合計	計画的休暇取得の ルールづくり	経営者や上司による 休暇取得の勧め	上司の積極的な休暇取得	休暇取得状況の評価への反映	職場内での仕事に関する 情報共有	有給休暇残日数の通知	人員の増員	時間単位・半日単位の 休暇制度づくり	休みが取りやすいように工夫 された名称の休暇制度の導入	一斉取得の導入	その他	取り組んでいない
9人以下	193 100.0	43 22.3	57 29.5	20 10.4	1 0.5	46 23.8	38 19.7	13 6.7	29 15.0	5 2.6	9 4.7	3 1.6	59 30.6
10～29人	148 100.0	34 23.0	56 37.8	13 8.8	-	33 22.3	46 31.1	28 18.9	40 27.0	8 5.4	9 6.1	3 2.0	25 16.9
30～49人	52 100.0	15 28.8	21 40.4	8 15.4	1 1.9	10 19.2	22 42.3	7 13.5	17 32.7	5 9.6	-	-	7 13.5
50～99人	44 100.0	15 34.1	13 29.5	8 18.2	2 4.5	14 31.8	18 40.9	3 6.8	15 34.1	3 6.8	2 4.5	1 2.3	5 11.4
100～299人	20 100.0	9 45.0	9 45.0	4 20.0	1 5.0	6 30.0	10 50.0	4 20.0	6 30.0	4 20.0	1 5.0	-	3 15.0
300人以上	6 100.0	2 33.3	3 50.0	2 33.3	-	-	-	-	3 50.0	1 16.7	1 16.7	-	-

(5) 週休制の形態

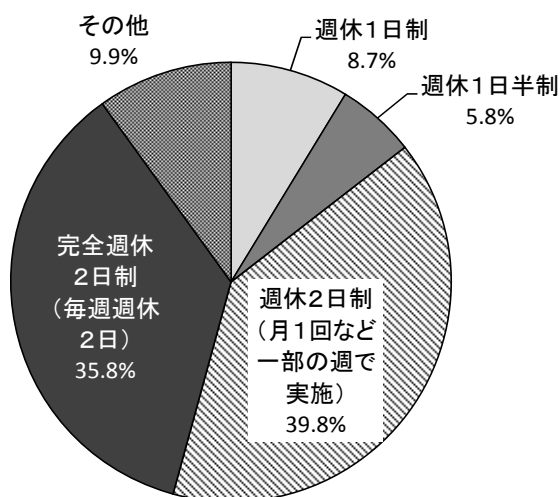
： (5) 週休制の形態についてお答えください。【1つに○】

週休制の形態については、「週休2日制（月1回など一部の週で実施）」が39.8%と最も多く、次いで「完全週休2日制（毎週週休2日）」（35.8%）、「週休1日制」（8.7%）の順となっている。「その他」には、「変形労働時間制」が最も多く、「シフト制」、「隔週休」等の回答があった。

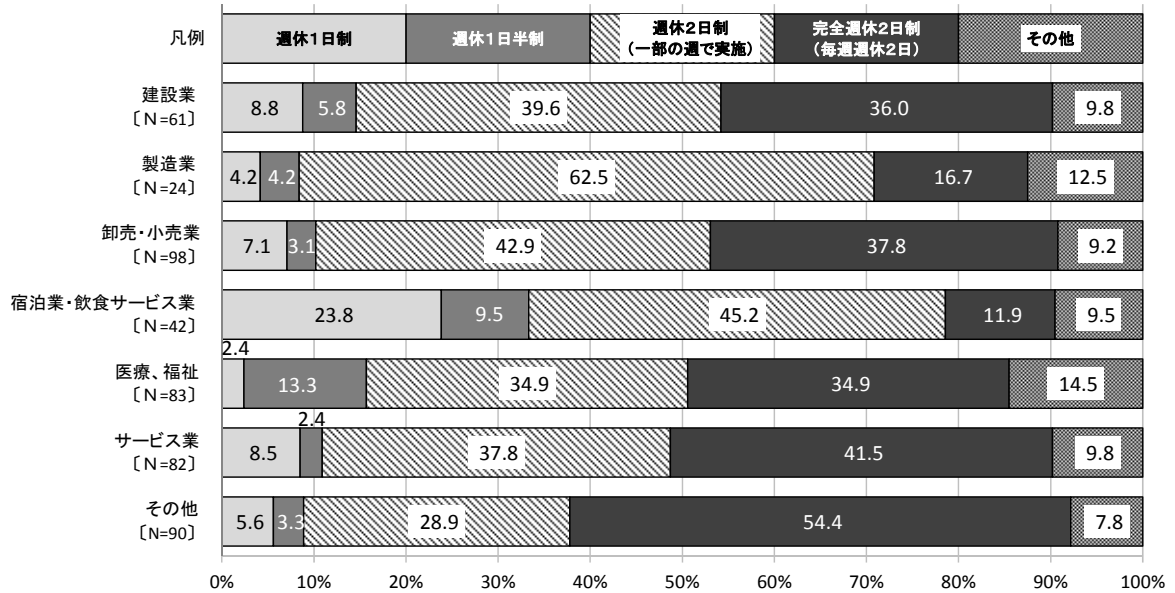
業種別でみると、〈製造業〉と〈宿泊業・飲食サービス業〉で「完全週休2日制（毎週週休2日）」の割合が低く、「週休2日制（月1回など一部の週で実施）」の割合が高くなっている。また、〈宿泊業・飲食サービス業〉では「週休1日制」の割合も高い。

従業員規模別による違いはあまり見られない。

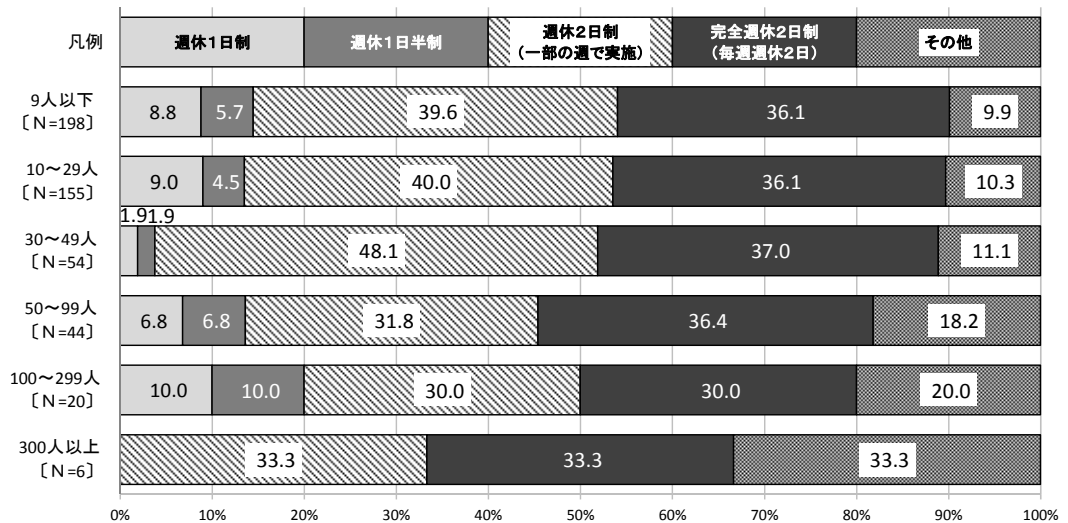
■ 週休制の形態〔回答数=483〕



【業種別（週休制の形態）】



【従業員規模別（週休制の形態）】



C 育児・介護への支援

(1) 育児休業制度・介護休業制度の有無

〔(1) 育児休業制度、介護休業制度はありますか。【1つに〇】〕

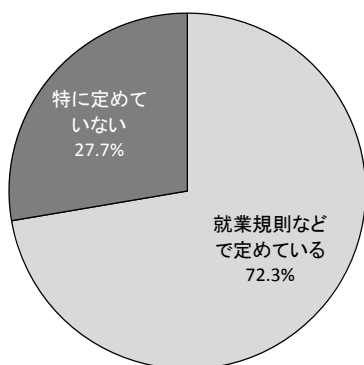
① 育児休業制度

育児休業制度については、「就業規則などで定めている」が72.3%、「特に定めていない」が27.7%となった。

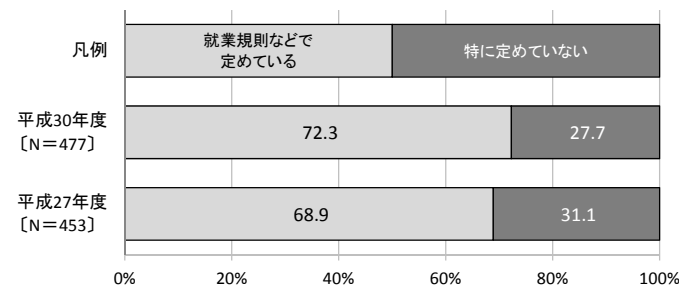
前回調査との比較では、「就業規則などで定められている」が3.4ポイント増加している。業種別でみると、〈卸売・小売業〉で「特に定められていない」の割合が高くなっている。

従業員規模別でみると、〈9人以下〉で「特に定められていない」の割合が高く、従業員規模が大きいほど、「就業規則などで定められている」の割合が高い傾向にある。

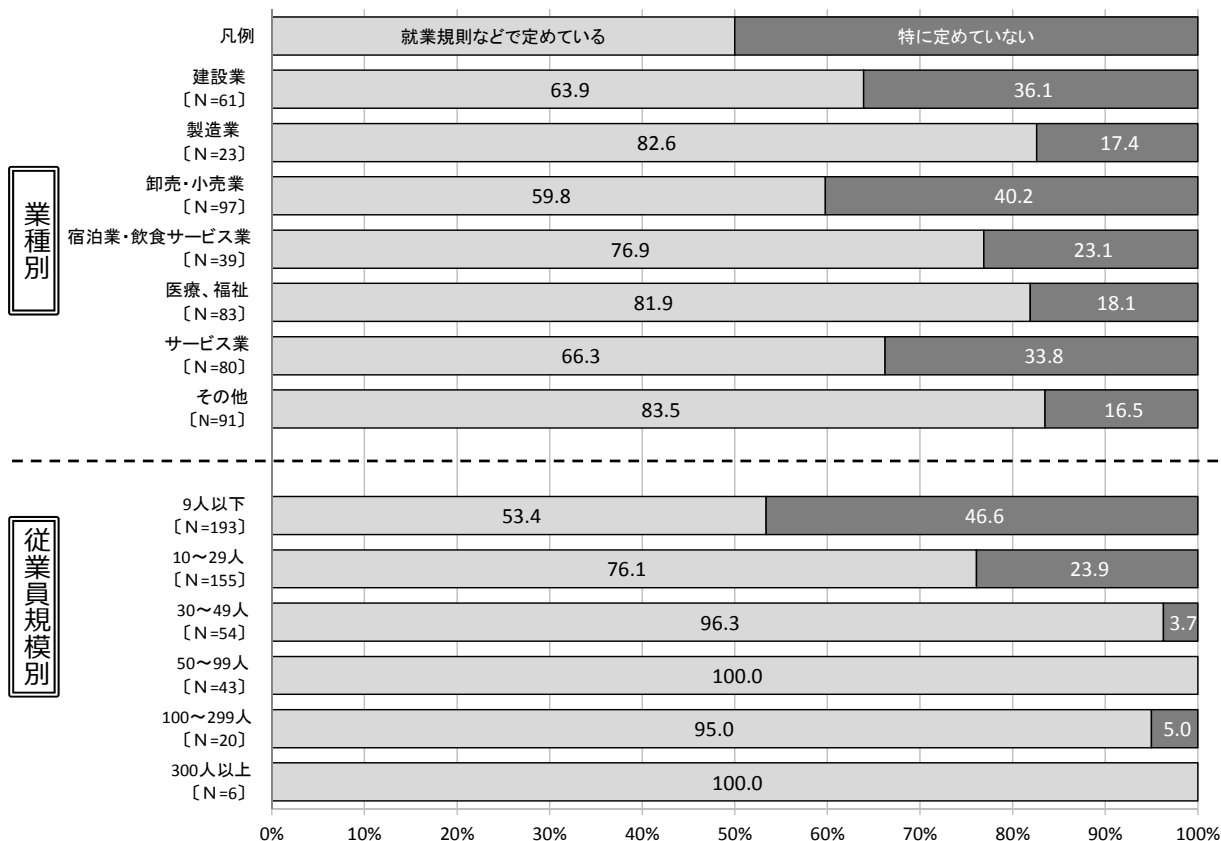
■ 育児休業制度の有無〔回答数=477〕



【前回調査との比較】



【業種別／従業員規模別】



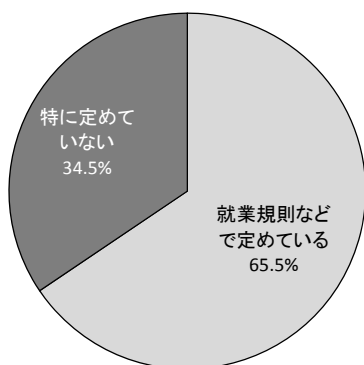
②介護休業制度

介護休業制度については、「就業規則などで定めている」が65.5%、「特に定めていない」が34.5%となった。

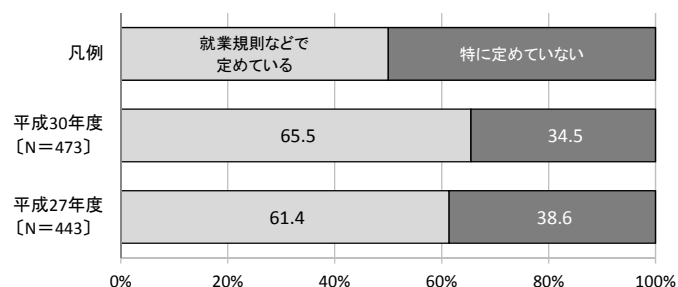
前回調査との比較では、「就業規則などで定められている」が4.1ポイント増加している。業種別でみると、〈建設業〉、〈卸売・小売業〉、〈サービス業〉で「特に定められていない」の割合が高くなっている。

従業員規模別でみると、〈9人以下〉で「特に定められていない」の割合が高く、従業員規模が大きいほど、「就業規則などで定められている」の割合が高い傾向にある。

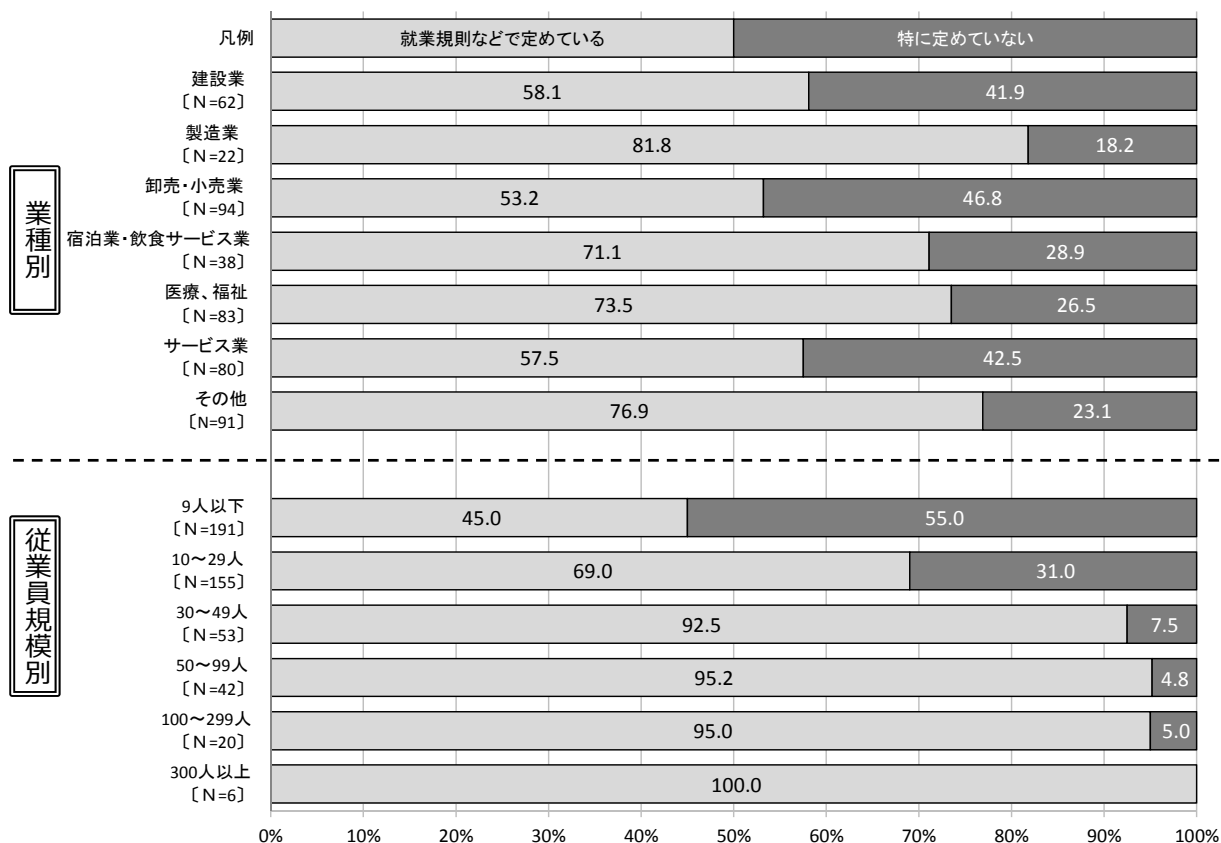
■介護休業制度の有無〔回答数=473〕



【前回調査との比較】



【業種別／従業員規模別】



(2) 育児休業・介護休業の取得状況

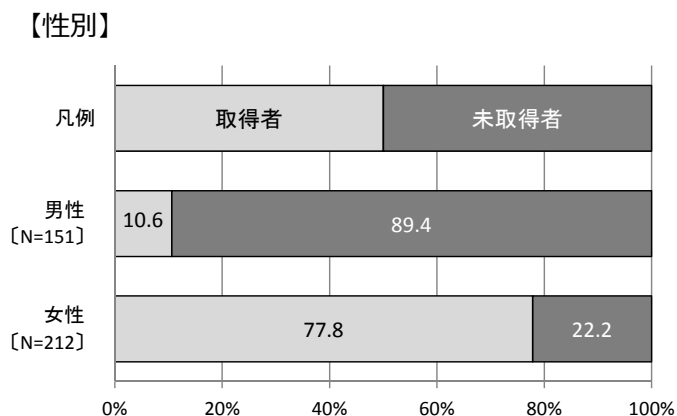
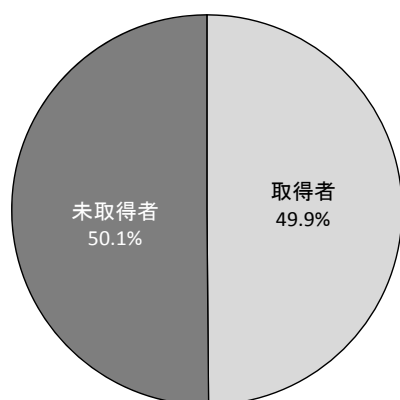
： (2) 育児休業、介護休業の取得状況はどの程度ですか。
 ： 平成 29 年度の状況についてお答えください。【数字を記入】
 ：

① 育児休業の取得状況

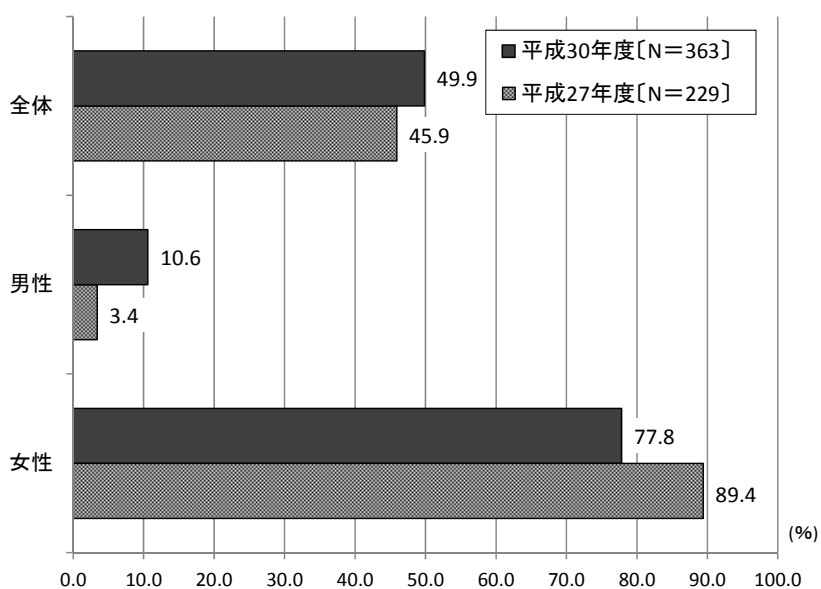
育児休業の取得率は、全体で 49.9%、男性 10.6%、女性 77.8%となっている。
 前回調査との比較では、女性がやや取得率が低くなっているものの、男性の取得率が高くなっている。全体では 4.0 ポイント増加している。
 業種別でみると、〈医療、福祉〉で全体の取得率が 7 割を超えており、男性の取得率も比較的高くなっている。
 従業員規模別でみると、〈300 人以上〉で全体の取得率が 6 割を超えている。

■ 育児休業の取得状況

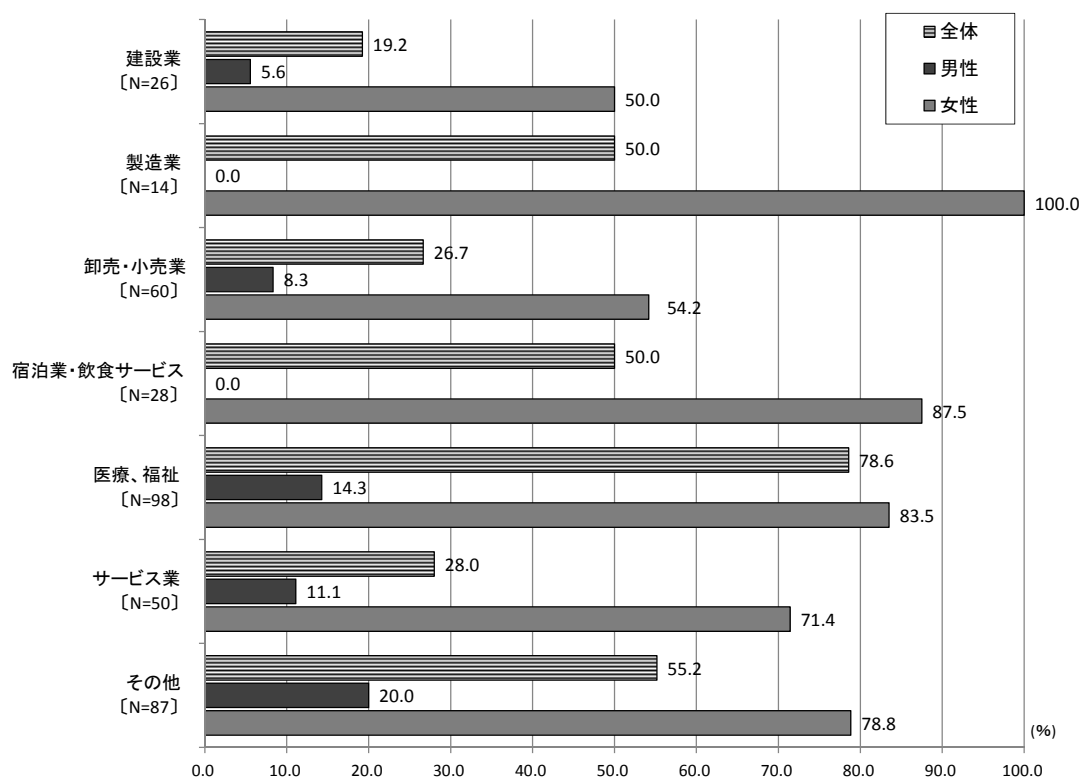
〔対象者数 = 363、回答数 = 379〕



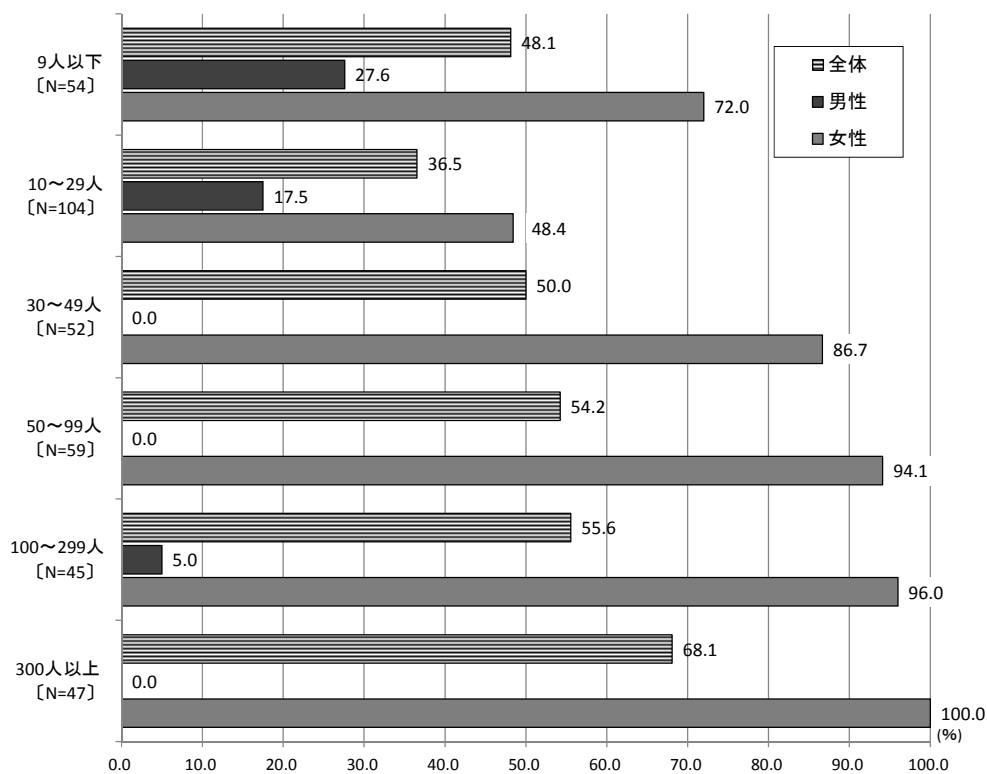
【前回調査との比較】



【業種別・性別（育児休業の取得状況）】



【従業員規模別・性別（育児休業の取得状況）】



②介護休業の取得状況

介護休業の取得率は、全体で6.9%、男性4.4%、女性12.3%となっている。

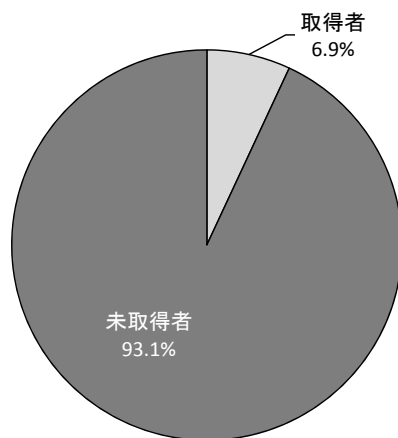
前回調査との比較では、男性・女性ともに取得率が高くなっている。全体では5.8ポイント増加している。

業種別で見ると、〈製造業〉〈サービス業〉で全体の取得率が3割を超えており、〈サービス業〉においては男性の取得率も25.0%と高くなっている。

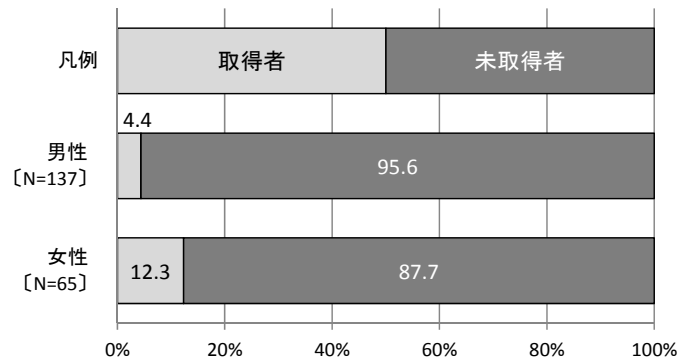
注)介護休業については対象者の把握が難しいため、調査結果の取り扱いについては留意する必要がある。

■介護休業の取得状況

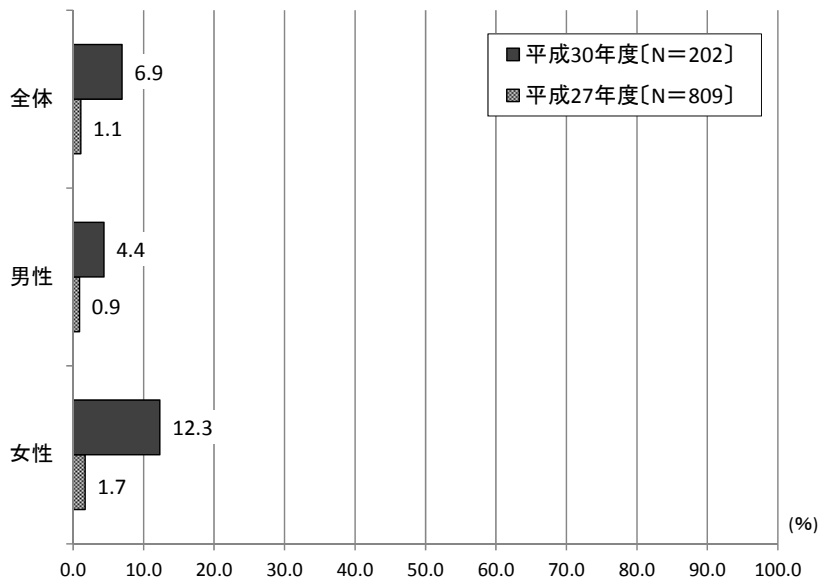
〔対象者数=202、回答数=330〕



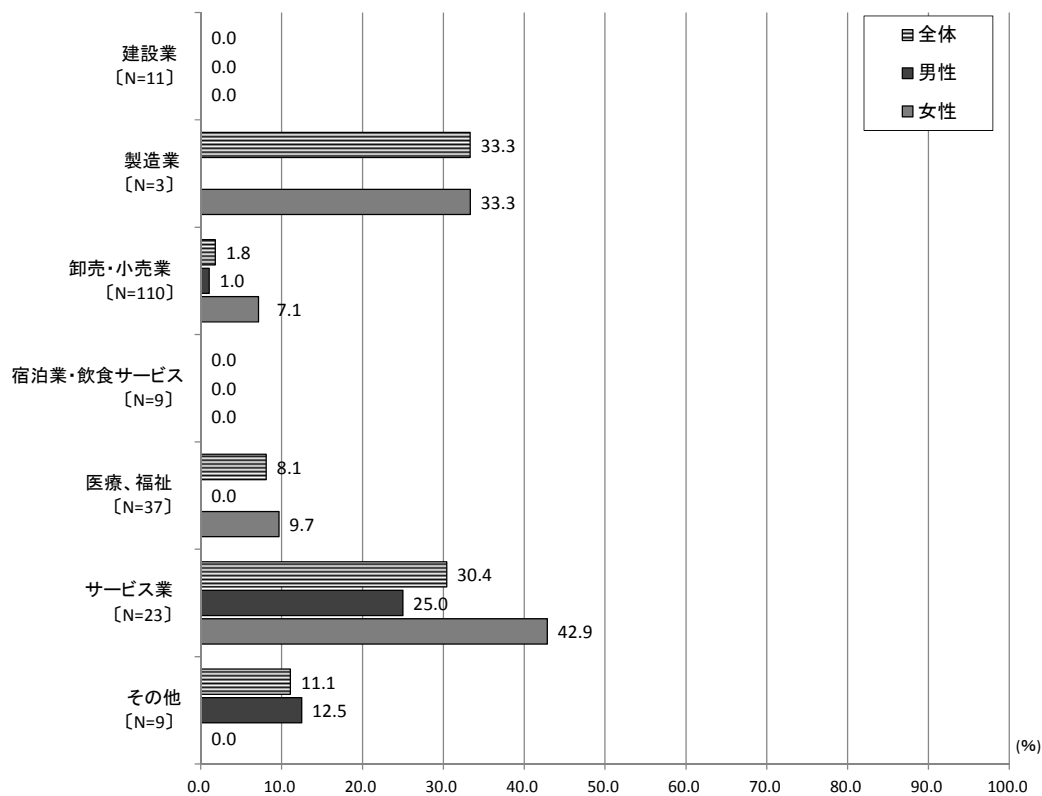
【性別】



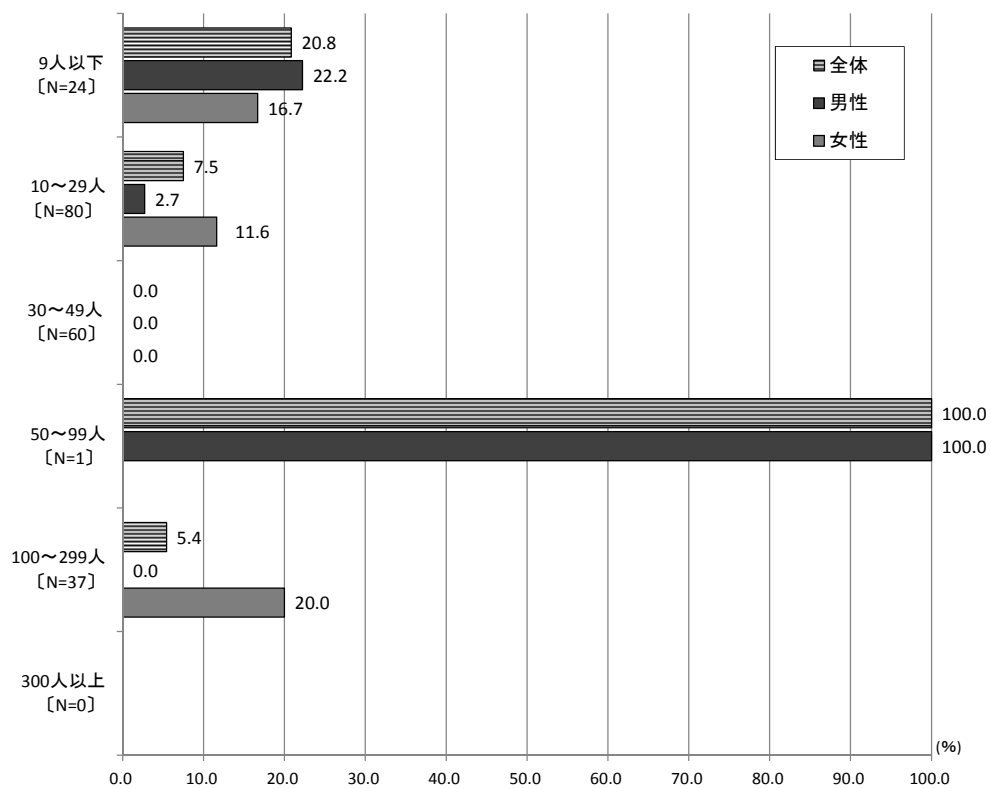
【前回調査との比較】



【業種別・性別（介護休業の取得状況）】



【従業員規模別・性別（介護休業の取得状況）】



D 仕事と生活のバランス（ワーク・ライフ・バランス）

（1）仕事と生活のバランスを図るために実施している取組

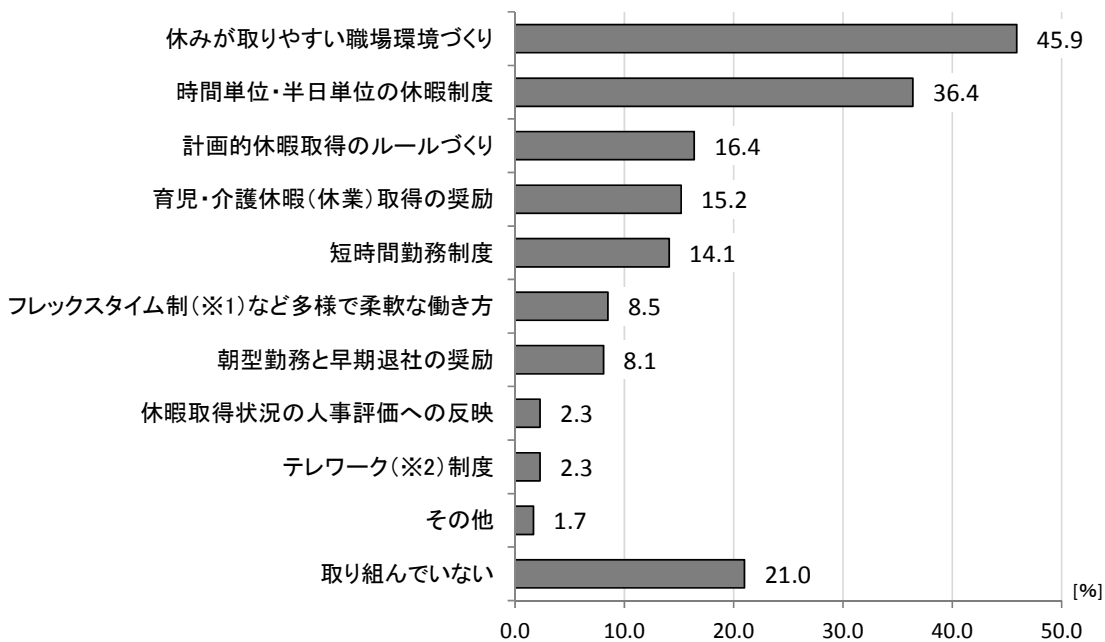
（1）仕事と生活のバランスを図るため、貴社で実施している取組はありますか。
【あてはまるもの全てに○】

仕事と生活のバランスを図るために実施している取組については、「休みが取りやすい職場環境づくり」が45.9%と最も高く、次いで「時間単位・半日単位の休暇制度」（36.4%）、「計画的休暇取得のルールづくり」（16.4%）の順となっている。また、「取り組んでいない」は21.0%を占めた。

業種別でみると、いずれも「休みが取りやすい職場環境づくり」の割合が最も高いが、〈卸売・小売業〉、〈宿泊業・飲食サービス業〉で「取り組んでいない」の割合が高くなっている。

従業員規模別でみると、50人以上の区分で「時間単位・半日単位の休暇制度」の割合が最も高いほか、「育児・介護休暇（休業）取得の奨励」の割合も高くなっている。（9人以下）で「取り組んでいない」の割合が高いことから、従業員規模が大きいほど、より具体的な取組が実施されている傾向にある。

■仕事と生活のバランスを図るために実施している取組〔回答数＝481〕



※1 フレックスタイム制：就業規則により、労働者が労働時間の始めと終わりを選択する制度

※2 テレワーク：在宅勤務やオフィス以外の自宅に近い施設での勤務など場所や時間にとられない働き方

【業種別（仕事と生活のバランスを図るために実施している取組）】

※■は第1位、■は第2位、■は第3位の項目

上段:回答数 下段:回答割合(%)	合計	短時間勤務制度	フレックスタイム制など 多様で柔軟な働き方	計画的休暇取得の ルールづくり	時間単位・半日単位の 休暇制度	テレワーク制度	休暇取得状況の 人事評価への反映	育児・介護休暇（休業） 取得の奨励	朝型勤務と早期退社の奨励	休みが取りやすい 職場環境づくり	その他	取り組んでいない
建設業	59 100.0	5 8.5	3 5.1	6 10.2	18 30.5	4 6.8	1 1.7	4 6.8	6 10.2	30 50.8	- -	13 22.0
製造業	23 100.0	2 8.7	1 4.3	4 17.4	10 43.5	- -	- -	6 26.1	2 8.7	12 52.2	- -	1 4.3
卸売・小売業	99 100.0	9 9.1	11 11.1	15 15.2	22 22.2	4 4.0	5 5.1	12 12.1	10 10.1	37 37.4	2 2.0	28 28.3
宿泊業・ 飲食サービス業	39 100.0	7 17.9	2 5.1	5 12.8	11 28.2	- -	1 2.6	6 15.4	2 5.1	15 38.5	1 2.6	14 35.9
医療、福祉	85 100.0	15 17.6	6 7.1	18 21.2	45 52.9	- -	1 1.2	22 25.9	6 7.1	48 56.5	- -	10 11.8
サービス業	80 100.0	15 18.8	11 13.8	15 18.8	27 33.8	2 2.5	2 2.5	10 12.5	3 3.8	34 42.5	2 2.5	18 22.5
その他	93 100.0	15 16.1	7 7.5	16 17.2	41 44.1	1 1.1	1 1.1	13 14.0	10 10.8	43 46.2	3 3.2	17 18.3

【従業員規模別（仕事と生活のバランスを図るために実施している取組）】

※■は第1位、■は第2位、■は第3位の項目

上段:回答数 下段:回答割合(%)	合計	短時間勤務制度	フレックスタイム制など 多様で柔軟な働き方	計画的休暇取得の ルールづくり	時間単位・半日単位の 休暇制度	テレワーク制度	休暇取得状況の 人事評価への反映	育児・介護休暇（休業） 取得の奨励	朝型勤務と早期退社の奨励	休みが取りやすい 職場環境づくり	その他	取り組んでいない
9人以下	200 100.0	26 13.0	18 9.0	29 14.5	54 27.0	6 3.0	2 1.0	20 10.0	10 5.0	78 39.0	4 2.0	58 29.0
10～29人	152 100.0	21 13.8	13 8.6	14 9.2	57 37.5	2 1.3	2 1.3	22 14.5	19 12.5	76 50.0	2 1.3	30 19.7
30～49人	54 100.0	3 5.6	2 3.7	16 29.6	25 46.3	- -	1 1.9	8 14.8	5 9.3	30 55.6	- -	6 11.1
50～99人	44 100.0	9 20.5	5 11.4	11 25.0	24 54.5	1 2.3	4 9.1	11 25.0	3 6.8	23 52.3	2 4.5	3 6.8
100～299人	19 100.0	5 26.3	1 5.3	7 36.8	9 47.4	- -	1 5.3	8 42.1	2 10.5	7 36.8	- -	4 21.1
300人以上	6 100.0	3 50.0	2 33.3	2 33.3	4 66.7	2 33.3	1 16.7	4 66.7	- -	3 50.0	- -	- -

(2) 仕事と生活のバランスを図るために実施したい取組

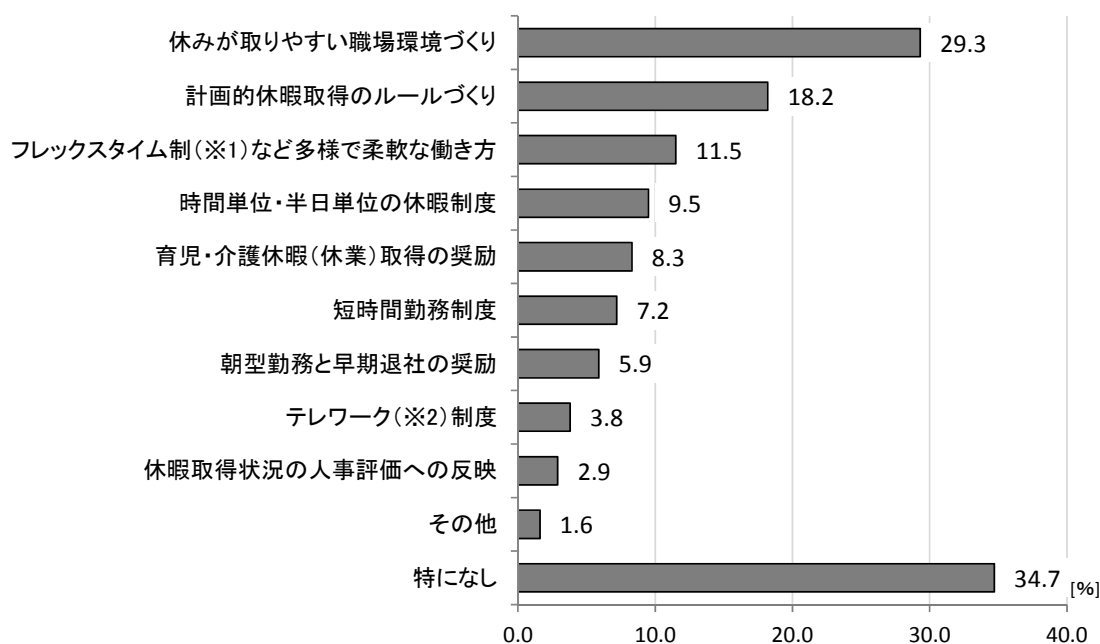
： (2) 今後、新たに実施したい取組はありますか。【あてはまるもの全てに○】

仕事と生活のバランスを図るために実施したい取組については、「休みが取りやすい職場環境づくり」が 29.3%と最も多く、次いで「計画的休暇取得のルールづくり」(18.2%)、「フレックスタイム制など多様で柔軟な働き方」(11.5%)の順となっており、(1)の実施している取組と比較すると、「計画的休暇取得のルールづくり」が上位に来ている。また、「特になし」の割合が、34.7%と最も高くなっている。

業種別でみると、〈製造業〉、〈卸売・小売業〉、〈医療、福祉〉、〈サービス業〉で「特になし」の割合が最も高くなっている。

従業員規模別でみると、〈9人以下〉、〈10～29人〉、〈50～99人〉で「特になし」の割合が最も高くなっている。

■仕事と生活のバランスを図るために実施したい取組〔回答数=444〕



※1 フレックスタイム制：就業規則により、労働者が労働時間の始めと終わりを選択する制度

※2 テレワーク：在宅勤務やオフィス以外の自宅に近い施設での勤務など場所や時間にとらわれない働き方

【業種別（仕事と生活のバランスを図るために実施したい取組）】

※■は第1位、■は第2位、□は第3位の項目

上段:回答数 下段:回答割合(%)	合計	短時間勤務制度	フレックスタイム制など 多様で柔軟な働き方	計画的休暇取得の ルールづくり	時間単位・半日単位の 休暇制度	テレワーク制度	休暇取得状況の 人事評価への反映	育児・介護休暇（休業） 取得の奨励	朝型勤務と早期退社の奨励	休みが取りやすい 職場環境づくり	その他	特になし
建設業	54 100.0	2 3.7	8 14.8	11 20.4	6 11.1	2 3.7	1 1.9	1 1.9	4 7.4	19 35.2	- -	18 33.3
製造業	19 100.0	1 5.3	2 10.5	2 10.5	- -	- -	- -	- -	2 10.5	7 36.8	1 5.3	8 42.1
卸売・小売業	94 100.0	8 8.5	12 12.8	17 18.1	13 13.8	4 4.3	8 8.5	6 6.4	8 8.5	30 31.9	1 1.1	34 36.2
宿泊業・ 飲食サービス業	38 100.0	5 13.2	3 7.9	11 28.9	5 13.2	- -	1 2.6	5 13.2	3 7.9	14 36.8	- -	11 28.9
医療、福祉	76 100.0	2 2.6	2 2.6	11 14.5	9 11.8	1 1.3	2 2.6	8 10.5	4 5.3	16 21.1	3 3.9	28 36.8
サービス業	75 100.0	7 9.3	10 13.3	12 16.0	3 4.0	5 6.7	- -	6 8.0	3 4.0	16 21.3	1 1.3	31 41.3
その他	85 100.0	7 8.2	14 16.5	16 18.8	5 5.9	5 5.9	1 1.2	11 12.9	2 2.4	26 30.6	1 1.2	24 28.2

【従業員規模別（仕事と生活のバランスを図るために実施したい取組）】

※■は第1位、■は第2位、□は第3位の項目

上段:回答数 下段:回答割合(%)	合計	短時間勤務制度	フレックスタイム制など 多様で柔軟な働き方	計画的休暇取得の ルールづくり	時間単位・半日単位の 休暇制度	テレワーク制度	休暇取得状況の 人事評価への反映	育児・介護休暇（休業） 取得の奨励	朝型勤務と早期退社の奨励	休みが取りやすい 職場環境づくり	その他	特になし
9人以下	185 100.0	14 7.6	16 8.6	26 14.1	13 7.0	8 4.3	5 2.7	9 4.9	7 3.8	53 28.6	1 0.5	75 40.5
10～29人	145 100.0	12 8.3	22 15.2	33 22.8	19 13.1	5 3.4	4 2.8	15 10.3	12 8.3	39 26.9	2 1.4	44 30.3
30～49人	51 100.0	4 7.8	7 13.7	10 19.6	3 5.9	1 2.0	2 3.9	8 15.7	5 9.8	18 35.3	- -	13 25.5
50～99人	34 100.0	1 2.9	3 8.8	8 23.5	3 8.8	2 5.9	1 2.9	2 5.9	1 2.9	9 26.5	2 5.9	12 35.3
100～299人	18 100.0	1 5.6	3 16.7	2 11.1	3 16.7	1 5.6	1 5.6	2 11.1	- -	7 38.9	2 11.1	6 33.3
300人以上	5 100.0	- -	- -	1 20.0	- -	- -	- -	1 20.0	1 20.0	2 40.0	- -	1 20.0