

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については、「有給休暇の取得促進」が 83.8%と最も高く、次いで「長時間労働の是正」が 73.1%、「子育て・介護・病気の治療等と仕事の両立支援」が 50.9%の順となっている。

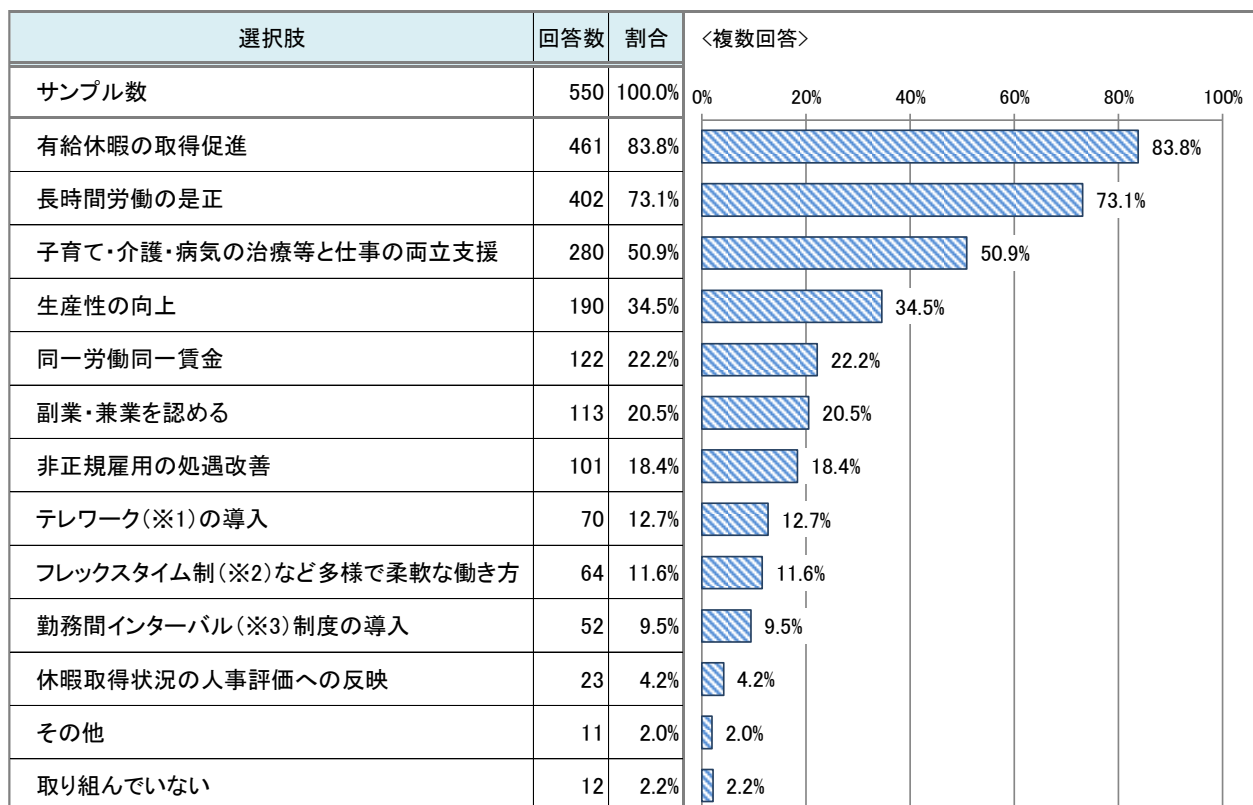
前回調査との比較では、「子育て・介護・病気の治療等と仕事の両立支援」、「副業・兼業を認める」、「長時間労働の是正」、「生産性の向上」の4項目で6ポイント以上増加している。

業種別でみると、すべての業種で「有給休暇の取得促進」と「長時間労働の是正」が上位2位以内となっており、〈製造業〉では「生産性の向上」と「子育て・介護・病気の治療等と仕事の両立支援」が、〈宿泊業、飲食サービス業〉では「副業・兼業を認める」が、その他の層では「子育て・介護・病気の治療等と仕事の両立支援」が3位となっている。

従業員規模別でみると、すべての層で「有給休暇の取得促進」が最も高く、次いで「長時間労働の是正」、「子育て・介護・病気の治療等と仕事の両立支援」の順となっている。

また、「有給休暇の取得促進」、「長時間労働の是正」、「子育て・介護・病気の治療等と仕事の両立支援」の3項目すべてで、従業員規模が大きいほど取り組んでいる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 = 550〕

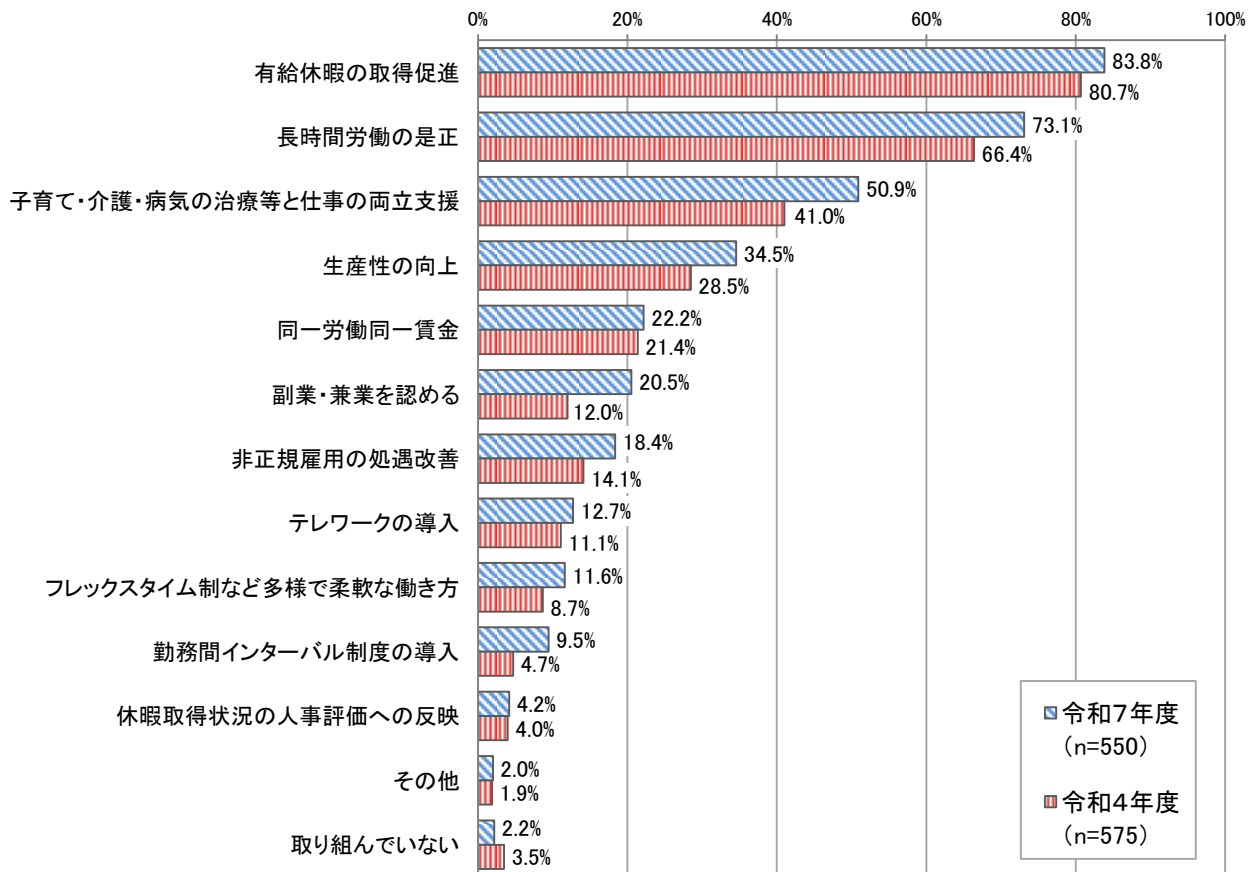


※1 テレワーク：在宅勤務やオフィス以外の自宅に近い施設での勤務など場所や時間にとらわれない働き方

※2 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

※3 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

【前回調査との比較】



【業種別／従業員規模別（働き方改革について取り組んでいる内容）】

※ 黒色は第1位、灰色は第2位、白色は第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	有給休暇の取得促進	きなフレ多様で柔軟な働き方	テレワークの導入	生産性の向上	善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	立の子育等と仕事の両立支援	評価休暇取得状況の人事	その他	取り組んでいない
業種別	建設業	61	41	4	55	9	13	15	4	10	7	31	2	1	1
		100%	67.2%	6.6%	90.2%	14.8%	21.3%	24.6%	6.6%	16.4%	11.5%	50.8%	3.3%	1.6%	1.6%
	製造業	35	27	1	27	2	5	14	5	5	3	14	1	2	0
		100%	77.1%	2.9%	77.1%	5.7%	14.3%	40.0%	14.3%	14.3%	8.6%	40.0%	2.9%	5.7%	0.0%
	卸売業、小売業	143	112	13	114	19	18	67	23	28	21	71	10	6	3
		100%	78.3%	9.1%	79.7%	13.3%	12.6%	46.9%	16.1%	19.6%	14.7%	49.7%	7.0%	4.2%	2.1%
	宿泊業、飲食サービス業	42	30	3	32	4	1	13	10	6	17	15	0	0	2
		100%	71.4%	7.1%	76.2%	9.5%	2.4%	31.0%	23.8%	14.3%	40.5%	35.7%	0.0%	0.0%	4.8%
	医療、福祉	96	68	9	85	9	1	24	28	32	30	60	5	1	1
		100%	70.8%	9.4%	88.5%	9.4%	1.0%	25.0%	29.2%	33.3%	31.3%	62.5%	5.2%	1.0%	1.0%
従業員規模別	サービス業	89	58	4	69	11	15	36	12	16	20	41	3	0	5
		100%	65.2%	4.5%	77.5%	12.4%	16.9%	40.4%	13.5%	18.0%	22.5%	46.1%	3.4%	0.0%	5.6%
	その他	84	66	18	79	10	17	21	19	25	15	48	2	1	0
		100%	78.6%	21.4%	94.0%	11.9%	20.2%	25.0%	22.6%	29.8%	17.9%	57.1%	2.4%	1.2%	0.0%
	9人以下	95	62	9	72	16	10	19	8	9	9	37	4	0	8
		100%	65.3%	9.5%	75.8%	16.8%	10.5%	20.0%	8.4%	9.5%	9.5%	38.9%	4.2%	0.0%	8.4%
	10～29人	163	112	13	130	23	15	58	28	25	41	68	5	3	2
		100%	68.7%	8.0%	79.8%	14.1%	9.2%	35.6%	17.2%	15.3%	25.2%	41.7%	3.1%	1.8%	1.2%
	30～49人	85	63	3	72	9	12	37	16	19	21	43	2	3	0
		100%	74.1%	3.5%	84.7%	10.6%	14.1%	43.5%	18.8%	22.4%	24.7%	50.6%	2.4%	3.5%	0.0%
	50～99人	95	72	7	82	10	12	42	21	30	20	54	6	4	0
		100%	75.8%	7.4%	86.3%	10.5%	12.6%	44.2%	22.1%	31.6%	21.1%	56.8%	6.3%	4.2%	0.0%
	100～299人	76	61	17	70	3	12	20	15	24	14	48	3	1	2
		100%	80.3%	22.4%	92.1%	3.9%	15.8%	26.3%	19.7%	31.6%	18.4%	63.2%	3.9%	1.3%	2.6%
	300人以上	34	30	3	33	2	8	13	12	14	7	28	3	0	0
		100%	88.2%	8.8%	97.1%	5.9%	23.5%	38.2%	35.3%	41.2%	20.6%	82.4%	8.8%	0.0%	0.0%

(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については、「生産性の向上」が 36.1%と最も高く、次いで「子育て・介護・病気の治療等と仕事の両立支援」が 26.2%、「フレックスタイム制など多様で柔軟な働き方」が 18.9%の順となっている。

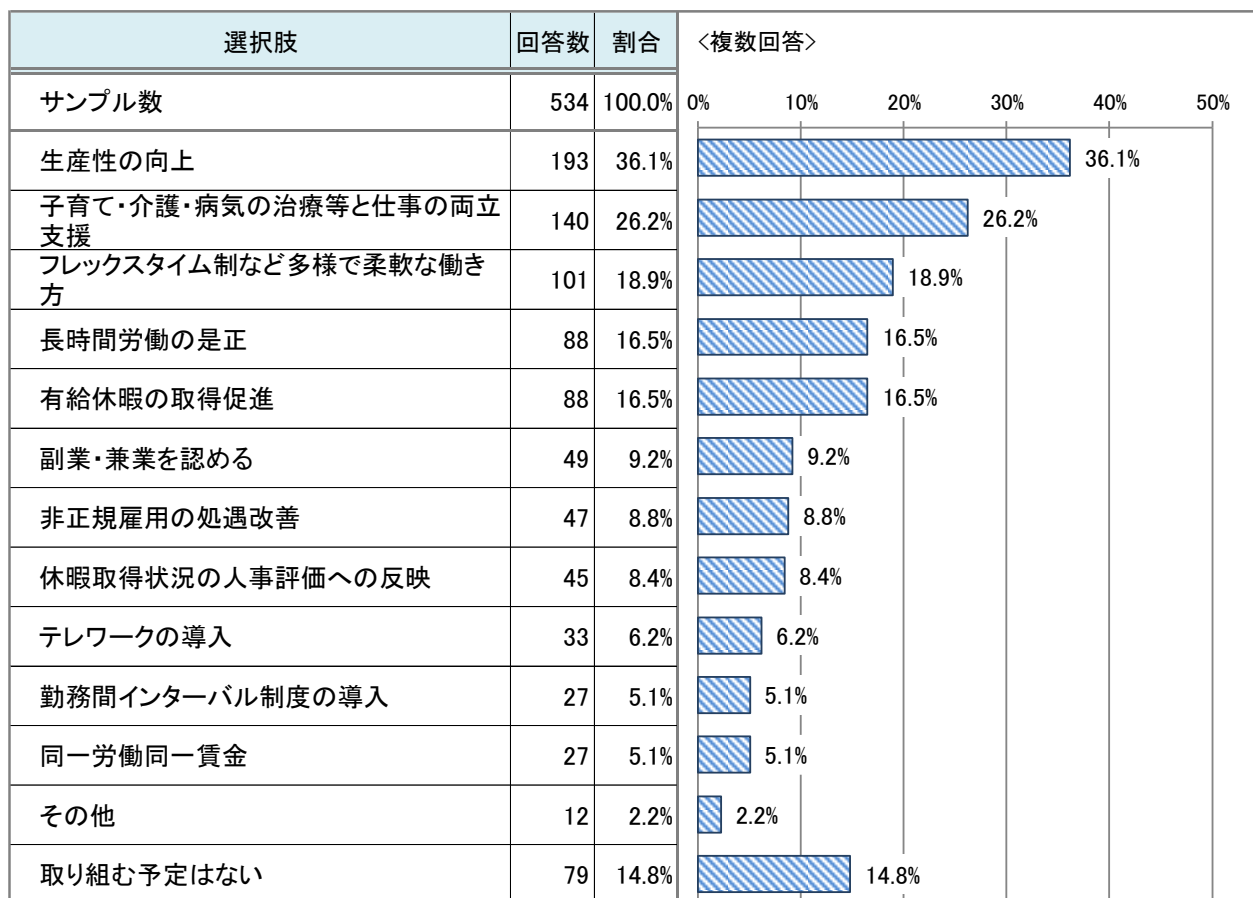
前回調査との比較では、「生産性の向上」、「子育て・介護・病気の治療等と仕事の両立支援」、「フレックスタイム制など多様で柔軟な働き方」が 4 ポイント以上増加している。

業種別でみると、〈医療、福祉〉で「生産性の向上」、「子育て・介護・病気の治療等と仕事の両立支援」が、〈その他〉で「子育て・介護・病気の治療等と仕事の両立支援」が、その他の層で「生産性の向上」が、それぞれ最も高くなっている。

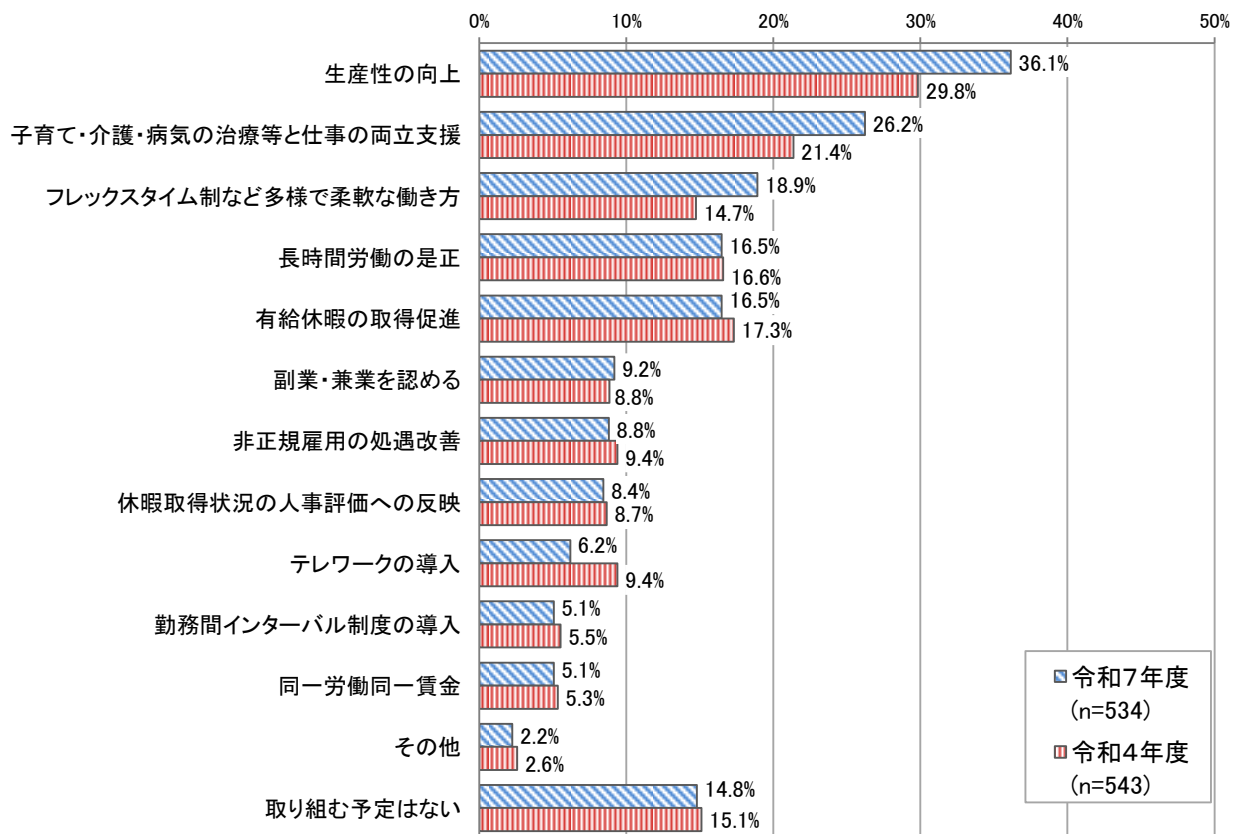
従業員規模別でみると、299 人以下の層では「生産性の向上」が、〈300 人以上〉で「生産性の向上」、「子育て・介護・病気の治療等と仕事の両立支援」が、それぞれ最も高くなっている。

また、〈9 人以下〉では「取り組む予定はない」が 25.3%と他の層より 7.9 ポイント以上高くなっている。

■ 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 = 534〕



【前回調査との比較】



【業種別／従業員規模別（働き方改革について今後新たに取り組みたい内容）】

※ 黒色は第1位、灰色は第2位、白色は第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	子育て・介護・病気の治療等と仕事の両立支援	休暇取得状況の人事評価への反映	その他	取り組む予定はない
業種別	建設業	60 100%	11 18.3%	5 8.3%	9 15.0%	7 11.7%	8 13.3%	19 31.7%	4 6.7%	2 3.3%	3 5.0%	18 30.0%	7 11.7%	2 3.3%	7 11.7%
	製造業	35 100%	2 5.7%	2 5.7%	5 14.3%	11 31.4%	5 14.3%	14 40.0%	2 5.7%	5 14.3%	4 11.4%	7 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 11.4%
	卸売業、小売業	139 100%	27 19.4%	3 2.2%	28 20.1%	30 21.6%	12 8.6%	62 44.6%	15 10.8%	6 4.3%	14 10.1%	35 25.2%	8 5.8%	1 0.7%	20 14.4%
	宿泊業、飲食サービス業	41 100%	11 26.8%	0 0.0%	8 19.5%	7 17.1%	0 0.0%	20 48.8%	8 19.5%	1 2.4%	5 12.2%	11 26.8%	6 14.6%	1 2.4%	5 12.2%
	医療、福祉	91 100%	6 6.6%	9 9.9%	9 9.9%	15 16.5%	2 2.2%	22 24.2%	11 12.1%	4 4.4%	11 12.1%	22 24.2%	12 13.2%	2 2.2%	19 20.9%
	サービス業	87 100%	17 19.5%	2 2.3%	17 19.5%	15 17.2%	3 3.4%	28 32.2%	1 1.1%	3 3.4%	4 4.6%	17 19.5%	6 6.9%	4 4.6%	16 18.4%
	その他	81 100%	14 17.3%	6 7.4%	12 14.8%	16 19.8%	3 3.7%	28 34.6%	6 7.4%	6 7.4%	8 9.9%	30 37.0%	6 7.4%	2 2.5%	8 9.9%
	9人以下	91 100%	16 17.6%	3 3.3%	17 18.7%	17 18.7%	5 5.5%	27 29.7%	5 5.5%	3 3.3%	6 6.6%	15 16.5%	8 8.8%	2 2.2%	23 25.3%
	10～29人	161 100%	23 14.3%	11 6.8%	30 18.6%	28 17.4%	6 3.7%	51 31.7%	12 7.5%	6 3.7%	17 10.6%	42 26.1%	15 9.3%	2 1.2%	28 17.4%
従業員規模別	30～49人	81 100%	19 23.5%	5 6.2%	14 17.3%	14 17.3%	2 2.5%	30 37.0%	6 7.4%	5 6.2%	7 8.6%	18 22.2%	5 6.2%	2 2.5%	10 12.3%
	50～99人	91 100%	17 18.7%	3 3.3%	16 17.6%	19 20.9%	10 11.0%	39 42.9%	10 11.0%	9 9.9%	10 11.0%	33 36.3%	8 8.8%	1 1.1%	7 7.7%
	100～299人	74 100%	6 8.1%	4 5.4%	7 9.5%	16 21.6%	5 6.8%	37 50.0%	6 8.1%	2 2.7%	2 2.7%	23 31.1%	7 9.5%	3 4.1%	9 12.2%
	300人以上	34 100%	7 20.6%	1 2.9%	4 11.8%	6 17.6%	5 14.7%	9 26.5%	7 20.6%	2 5.9%	7 20.6%	9 26.5%	1 2.9%	1 2.9%	2 5.9%

(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○】

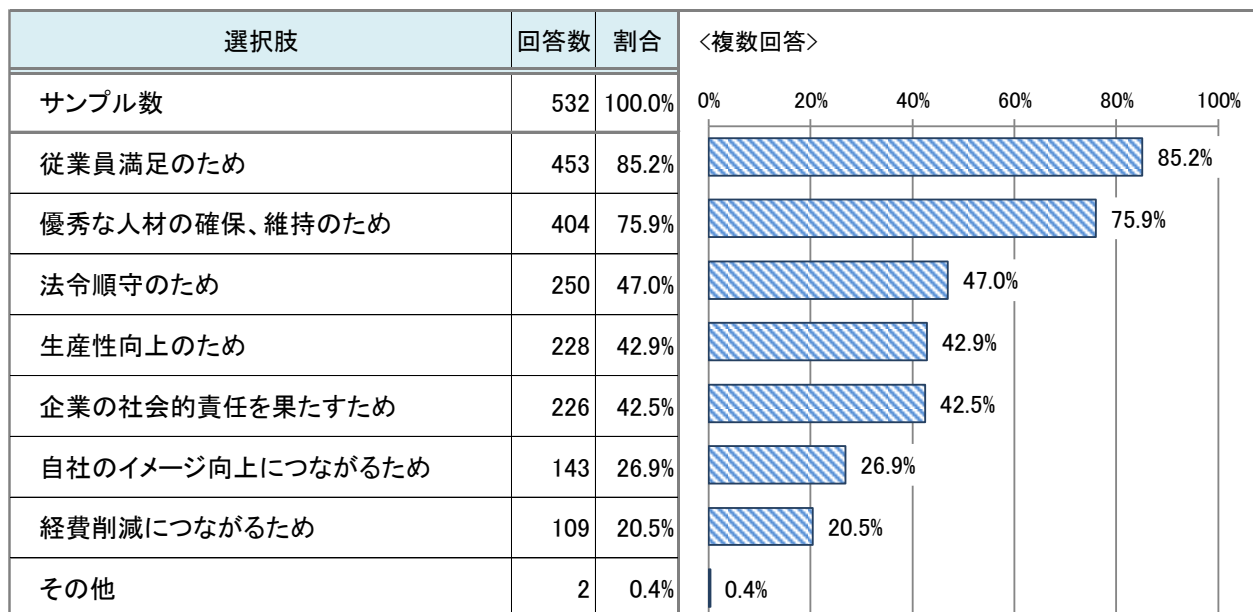
働き方改革に取り組んでいる、または今後取り組む予定の理由については、「従業員満足のため」が 85.2%と最も高く、次いで「優秀な人材の確保、維持のため」が 75.9%、「法令順守のため」が 47.0%の順となっている。

前回調査との比較では、「優秀な人材の確保、維持のため」が 11.2 ポイント、「自社のイメージ向上につながるため」が 10.2 ポイント、「生産性向上のため」が 6.6 ポイント、「経費削減につながるため」が 6.5 ポイント、「従業員満足のため」が 5.5 ポイントそれぞれ増加している。

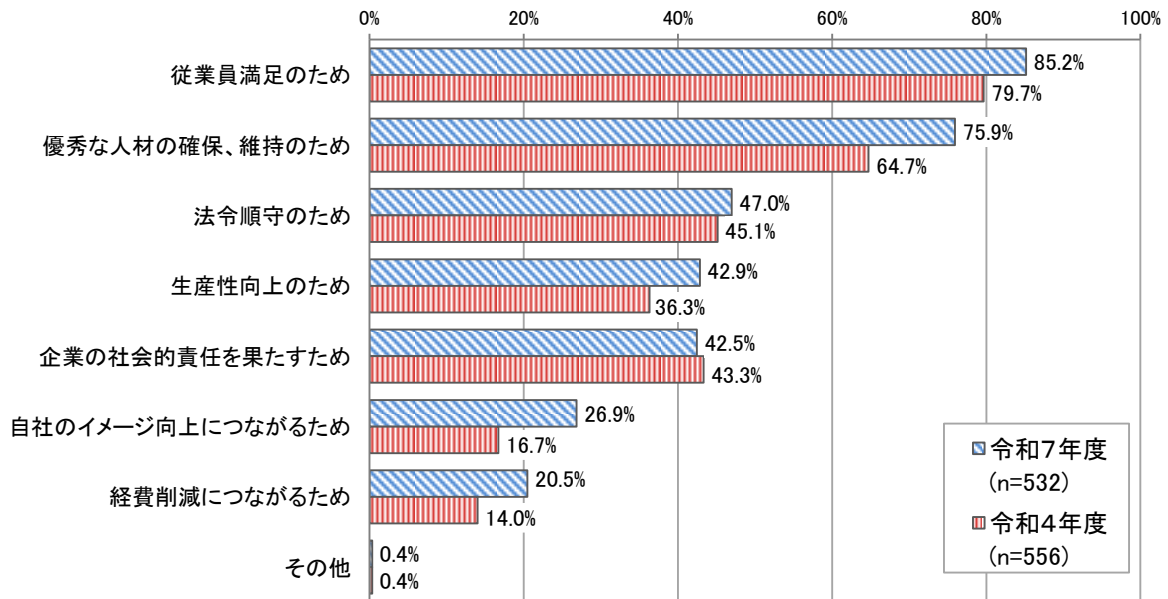
業種別でみると、すべての業種で「従業員満足のため」が最も高く、次いで「優秀な人材の確保、維持のため」の順となっている。

従業員規模別でみると、<50～99 人>の層で「優秀な人材の確保、維持のため」が最も高く、次いで「従業員満足のため」の順、その他の層で「従業員満足のため」が最も高く、次いで「優秀な人材の確保、維持のため」の順となっている。

■ 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理由〔回答数＝532〕



【前回調査との比較】



【業種別／従業員規模別（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理由）】

※ ■ 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	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のため	その他
業種別	建設業	60	48	49	21	22	25	6	16	0
		100%	80.0%	81.7%	35.0%	36.7%	41.7%	10.0%	26.7%	0.0%
	製造業	35	21	30	11	17	12	10	5	0
		100%	60.0%	85.7%	31.4%	48.6%	34.3%	28.6%	14.3%	0.0%
	卸売業、小売業	139	105	119	63	70	77	35	39	0
		100%	75.5%	85.6%	45.3%	50.4%	55.4%	25.2%	28.1%	0.0%
	宿泊業、飲食サービス業	40	27	35	17	19	17	6	11	0
		100%	67.5%	87.5%	42.5%	47.5%	42.5%	15.0%	27.5%	0.0%
従業員規模別	医療、福祉	93	75	80	36	29	39	15	18	0
		100%	80.6%	86.0%	38.7%	31.2%	41.9%	16.1%	19.4%	0.0%
	サービス業	83	59	68	35	31	35	13	24	1
		100%	71.1%	81.9%	42.2%	37.3%	42.2%	15.7%	28.9%	1.2%
	その他	82	69	72	43	40	45	24	30	1
		100%	84.1%	87.8%	52.4%	48.8%	54.9%	29.3%	36.6%	1.2%
	9人以下	85	54	67	27	31	31	13	17	0
		100%	63.5%	78.8%	31.8%	36.5%	36.5%	15.3%	20.0%	0.0%
	10～29人	160	117	136	62	59	70	24	30	1
		100%	73.1%	85.0%	38.8%	36.9%	43.8%	15.0%	18.8%	0.6%
	30～49人	83	60	72	38	35	38	17	25	1
		100%	72.3%	86.7%	45.8%	42.2%	45.8%	20.5%	30.1%	1.2%
	50～99人	94	78	77	35	45	52	19	31	0
		100%	83.0%	81.9%	37.2%	47.9%	55.3%	20.2%	33.0%	0.0%
	100～299人	74	64	68	42	38	38	25	28	0
		100%	86.5%	91.9%	56.8%	51.4%	51.4%	33.8%	37.8%	0.0%
	300人以上	34	29	31	22	20	21	11	11	0
		100%	85.3%	91.2%	64.7%	58.8%	61.8%	32.4%	32.4%	0.0%

(4) 働き方改革に取り組んでいない、または今後も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、または今後も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○】

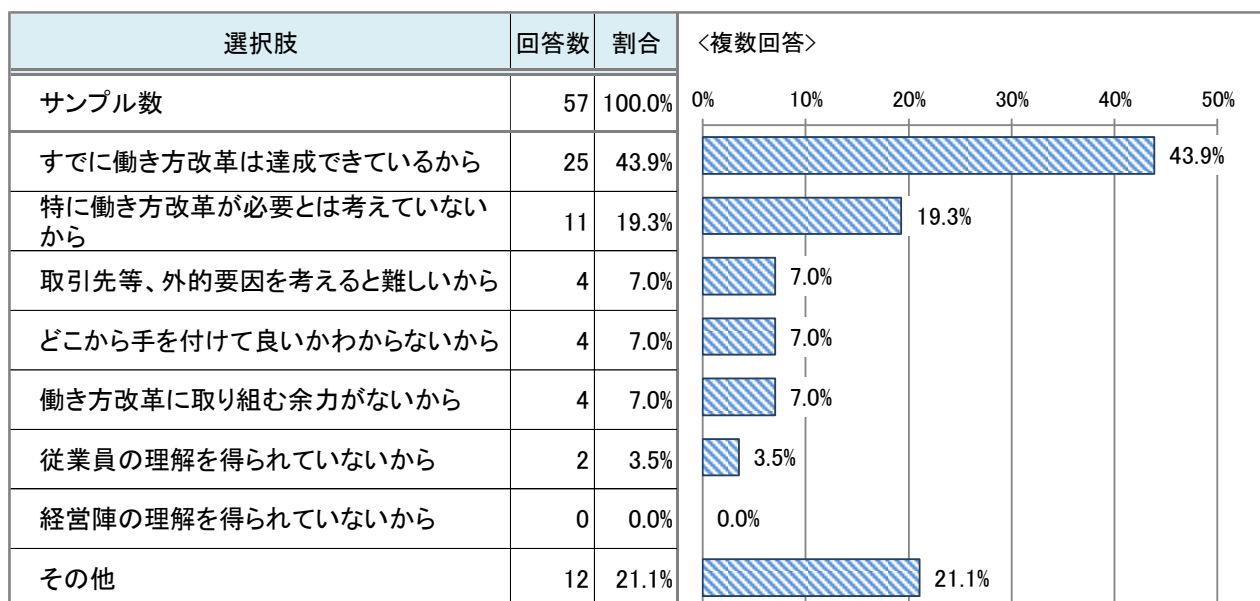
働き方改革に取り組んでいない、または今後も取り組む予定のない理由については、「すでに働き方改革は達成できているから」が 43.9%と最も高く、次いで「その他」が 21.1%、「特に働き方改革が必要とは思っていないから」が 19.3%の順となっている。

前回調査と比較して、「すでに働き方改革は達成できているから」が 6 ポイント、「その他」が 19.4 ポイントそれぞれ増加し、その他の項目は 5.1～8.3 ポイント減少している。

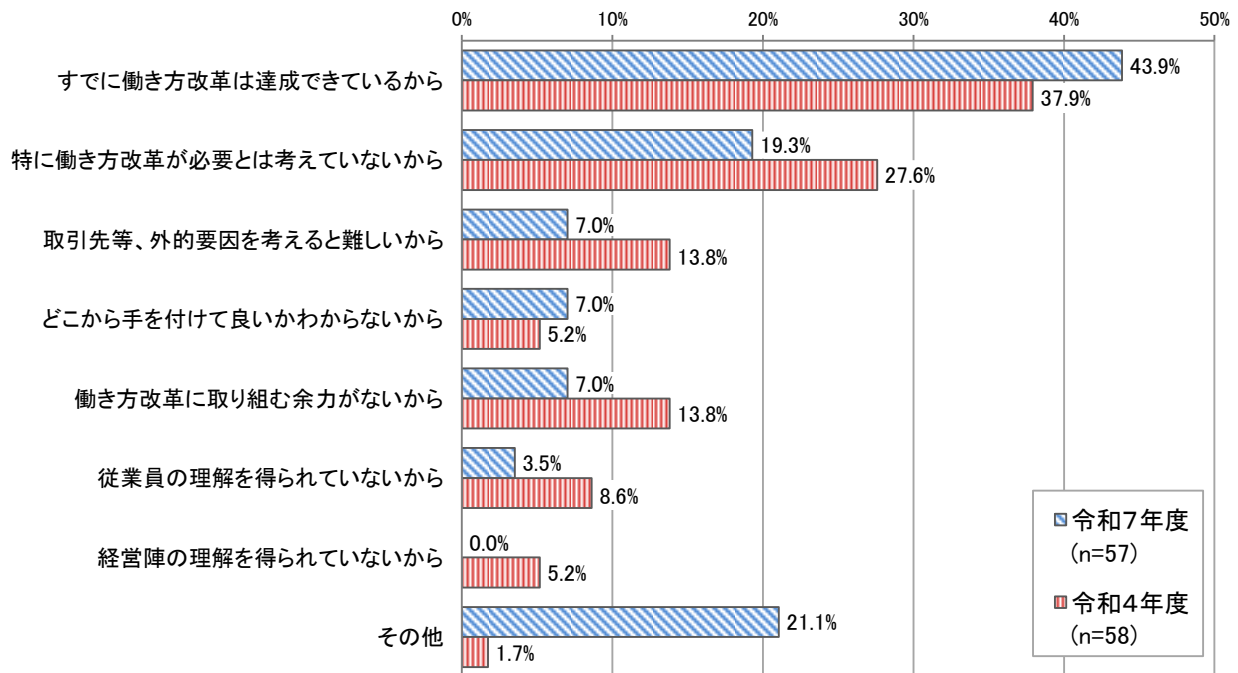
業種別でみると、サンプル数が限られるが、〈宿泊業、飲食サービス業〉で「特に働き方改革が必要とは思っていないから」が最も高く、次いで「従業員の理解を得られていないから」の順となっており、その他の業種では「すでに働き方改革は達成できているから」が上位 2 位以内となっている。

従業員規模別でみると、〈30～49 人〉の層で「すでに働き方改革は達成できているから」、「特に働き方改革が必要とは思っていないから」、「その他」が、〈300 人以上〉の層で「すでに働き方改革は達成できているから」、「その他」が、その他の層で「すでに働き方改革は達成できているから」が、それぞれ最も高くなっている。

■ 働き方改革に取り組んでいない、または今後も取り組む予定のない理由〔回答数 = 57〕



【前回調査との比較】



【業種別／従業員規模別（働き方改革に取り組んでいない、または今後とも取り組む予定のない理由）】

※ ■ 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	かはす ら達で 成に で働 きき 方改 る革	ら経 れ営 て陣 いの な理 い解 かを ら得	ら従 れ業 て員 いの な理 い解 かを ら得	い因 かを 引考 え等 、と 外難 的し 要	いて どか ら良 いか らわ か手 かを ら付 なけ	ら組 むき 余方 力改 革な に取 りか	な必 要に 働か はき 考方 え改 て革 いが	そ の 他
業 種 別	建設業	6 100%	2 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 16.7%	2 33.3%	2 33.3%	0 0.0%
	製造業	3 100%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 66.7%
	卸売業、小売業	16 100%	6 37.5%	0 0.0%	1 6.3%	2 12.5%	1 6.3%	1 6.3%	1 6.3%	5 31.3%
	宿泊業、 飲食サービス業	3 100%	0 0.0%	0 0.0%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 66.7%	1 33.3%
	医療、福祉	11 100%	5 45.5%	0 0.0%	0 0.0%	1 9.1%	0 0.0%	1 9.1%	5 45.5%	0 0.0%
	サービス業	12 100%	7 58.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 8.3%	2 16.7%	0 0.0%	1 8.3%	2 16.7%
	その他	6 100%	4 66.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 33.3%
従 業 員 規 模 別	9人以下	17 100%	7 41.2%	0 0.0%	2 11.8%	0 0.0%	0 0.0%	3 17.6%	5 29.4%	3 17.6%
	10～29 人	20 100%	8 40.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 20.0%	3 15.0%	1 5.0%	3 15.0%	2 10.0%
	30～49 人	5 100%	2 40.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 40.0%	2 40.0%
	50～99人	4 100%	3 75.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 25.0%
	100～299人	9 100%	4 44.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 11.1%	0 0.0%	1 11.1%	3 33.3%
	300人以上	2 100%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%

(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いますか。【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については、「従業員の意識改革や取組促進」が70.7%と最も高く、次いで「管理職の意識改革や取組促進」が64.7%、「経営トップのリーダーシップ」が54.2%の順となっている。

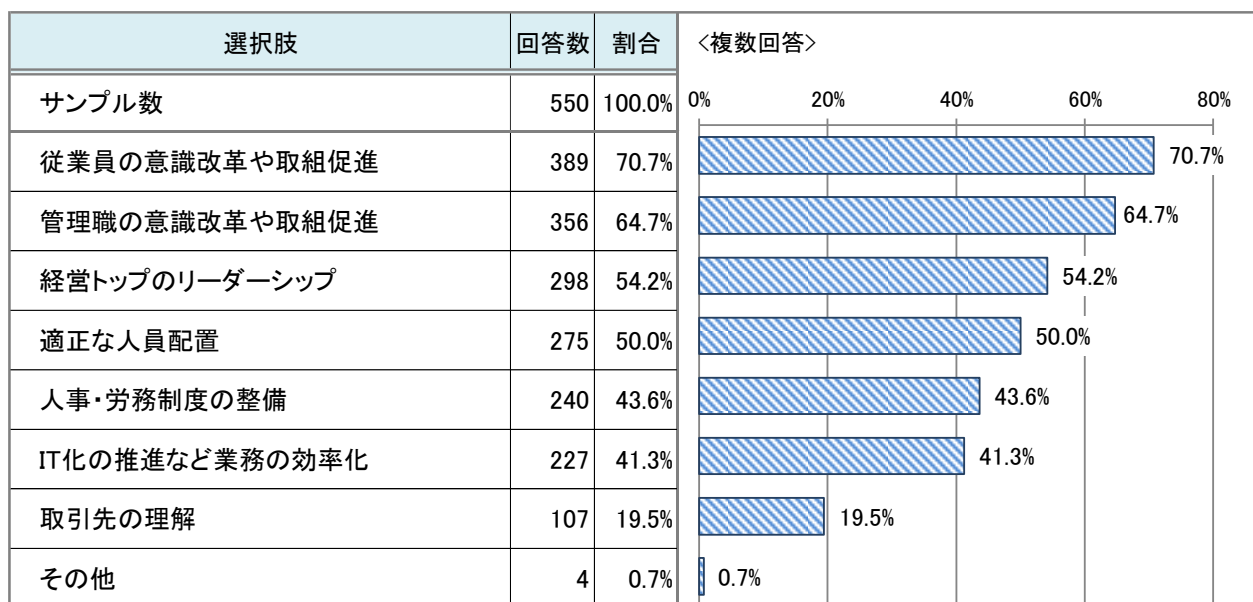
前回調査との比較では、「その他」を除く7項目で前回より増加している。

特に「人事・労務制度の整備」、「IT化の推進など業務の効率化」は11.8ポイント増加と、10ポイント以上増加している。

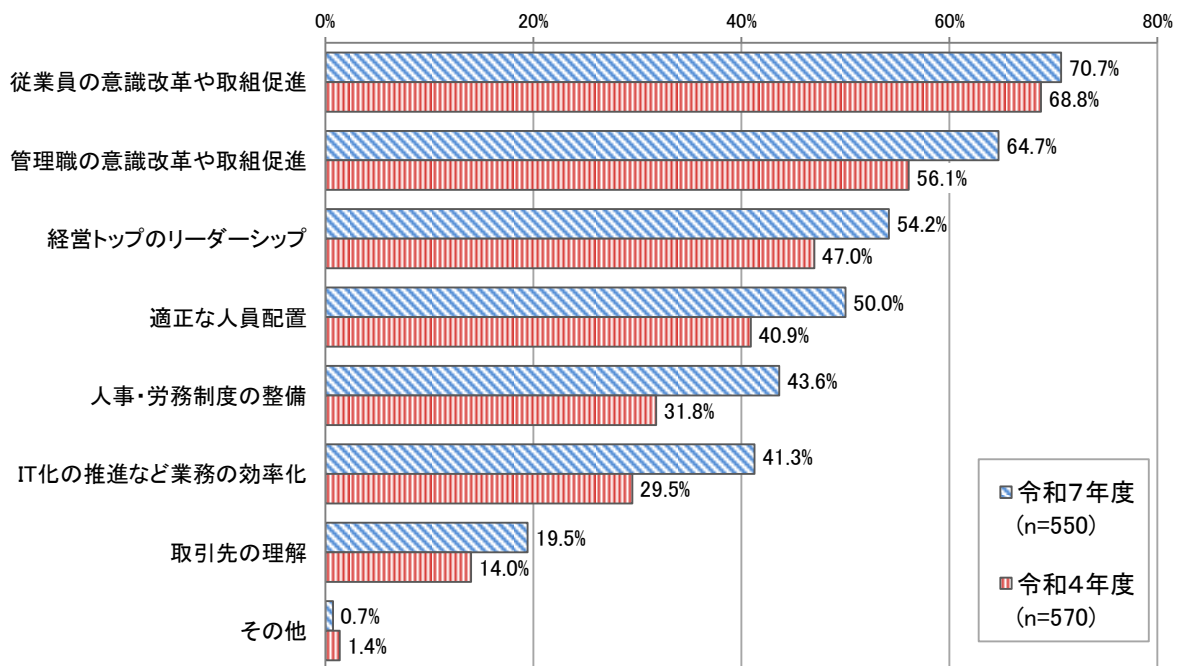
業種別でみると、すべての業種で「従業員の意識改革や取組促進」が上位2位以内、「管理職の意識改革や取組促進」が上位3位以内となっている。

従業員規模別でみると、49人以下の層で「従業員の意識改革や取組促進」が、50人以上の層で「管理職の意識改革や取組促進」が、それぞれ最も高くなっている。

■ 働き方改革を進める上で重要なこと〔回答数＝550〕



【前回調査との比較】



【業種別／従業員規模別（働き方改革を進める上で重要なこと）】

※ 黒色は第1位、灰色は第2位、白色は第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	従業 員の 意識 改革 や	適 正 な 人 員 配 置	取 引 先 の 理 解	備 人 事 ・ 労 務 制 度 の 整 備	務 の I T 効 率 の 推 進 な ど 業 務	そ の 他
業 種 別	建設業	62	39	35	43	25	16	23	25	1
		100%	62.9%	56.5%	69.4%	40.3%	25.8%	37.1%	40.3%	1.6%
	製造業	35	18	18	24	20	3	15	10	0
		100%	51.4%	51.4%	68.6%	57.1%	8.6%	42.9%	28.6%	0.0%
	卸売業、小売業	143	78	96	107	56	39	61	62	0
		100%	54.5%	67.1%	74.8%	39.2%	27.3%	42.7%	43.4%	0.0%
	宿泊業、 飲食サービス業	42	23	30	29	24	4	14	19	1
		100%	54.8%	71.4%	69.0%	57.1%	9.5%	33.3%	45.2%	2.4%
従 業 員 規 模 別	医療、福祉	95	49	59	59	54	2	46	43	1
		100%	51.6%	62.1%	62.1%	56.8%	2.1%	48.4%	45.3%	1.1%
	サービス業	89	52	52	63	41	26	36	31	1
		100%	58.4%	58.4%	70.8%	46.1%	29.2%	40.4%	34.8%	1.1%
	その他	84	39	66	64	55	17	45	37	0
		100%	46.4%	78.6%	76.2%	65.5%	20.2%	53.6%	44.0%	0.0%
	9人以下	95	55	39	59	31	18	32	22	1
		100%	57.9%	41.1%	62.1%	32.6%	18.9%	33.7%	23.2%	1.1%
	10～29 人	163	96	94	119	76	41	56	59	2
		100%	58.9%	57.7%	73.0%	46.6%	25.2%	34.4%	36.2%	1.2%
	30～49 人	85	39	58	62	47	15	38	40	0
		100%	45.9%	68.2%	72.9%	55.3%	17.6%	44.7%	47.1%	0.0%
	50～99 人	95	55	71	66	49	14	52	47	0
		100%	57.9%	74.7%	69.5%	51.6%	14.7%	54.7%	49.5%	0.0%
	100～299 人	76	34	62	59	50	14	41	38	1
		100%	44.7%	81.6%	77.6%	65.8%	18.4%	53.9%	50.0%	1.3%
	300人以上	34	17	31	23	21	4	20	20	0
		100%	50.0%	91.2%	67.6%	61.8%	11.8%	58.8%	58.8%	0.0%

B 労働時間及び有給休暇等

(1) 過去1年間（令和6年度）の1か月間の平均時間外勤務時間

(1) 昨年度(令和6年度)の1か月間の平均時間外勤務時間(1人あたり)はどの程度ですか。
【1つに○】

過去1年間（令和6年度）の1か月間の平均時間外勤務時間については、「10 時間以下」が 43.2%と最も高く、次いで「10 時間超～20 時間以下」が 33.0%、「20 時間超～30 時間以下」が 12.6%の順となっている。

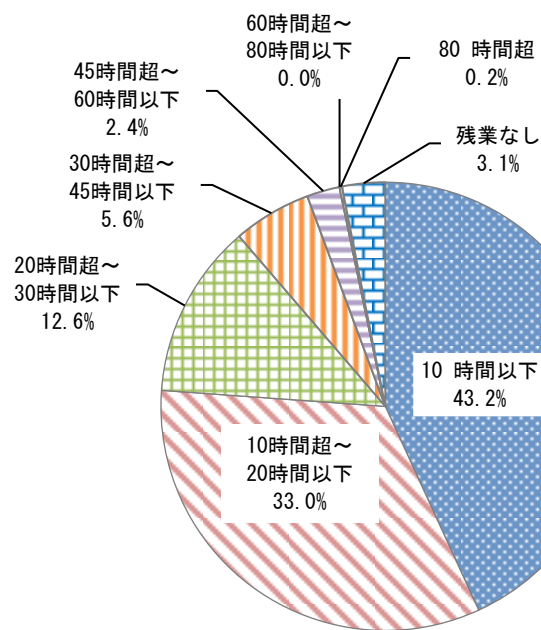
前回調査との比較では、「10 時間超～20 時間以内」が 8.1 ポイント増加している。

業種別でみると、＜製造業＞で「10 時間以下」が 62.9%、＜医療、福祉＞で「10 時間以下」が 60.4%と他の層より 19 ポイント以上高くなっている。

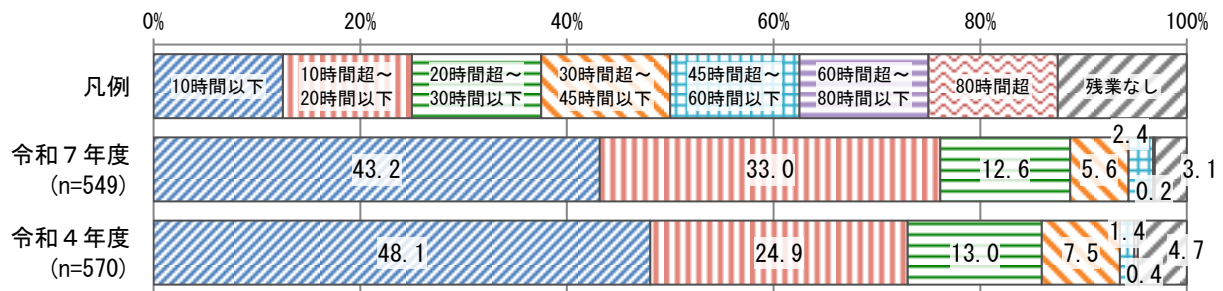
また、＜宿泊業、飲食サービス業＞では「30 時間超～45 時間以下」が 19.5%と他の層より 10 ポイント以上高くなっている。

従業員規模別でみると、＜10～29 人＞で「10 時間超～20 時間以下」が、100 人以上の層で「10 時間以下」と「10 時間超～20 時間以下」が、その他の層では「10 時間以下」が、それぞれ最も高くなっている。

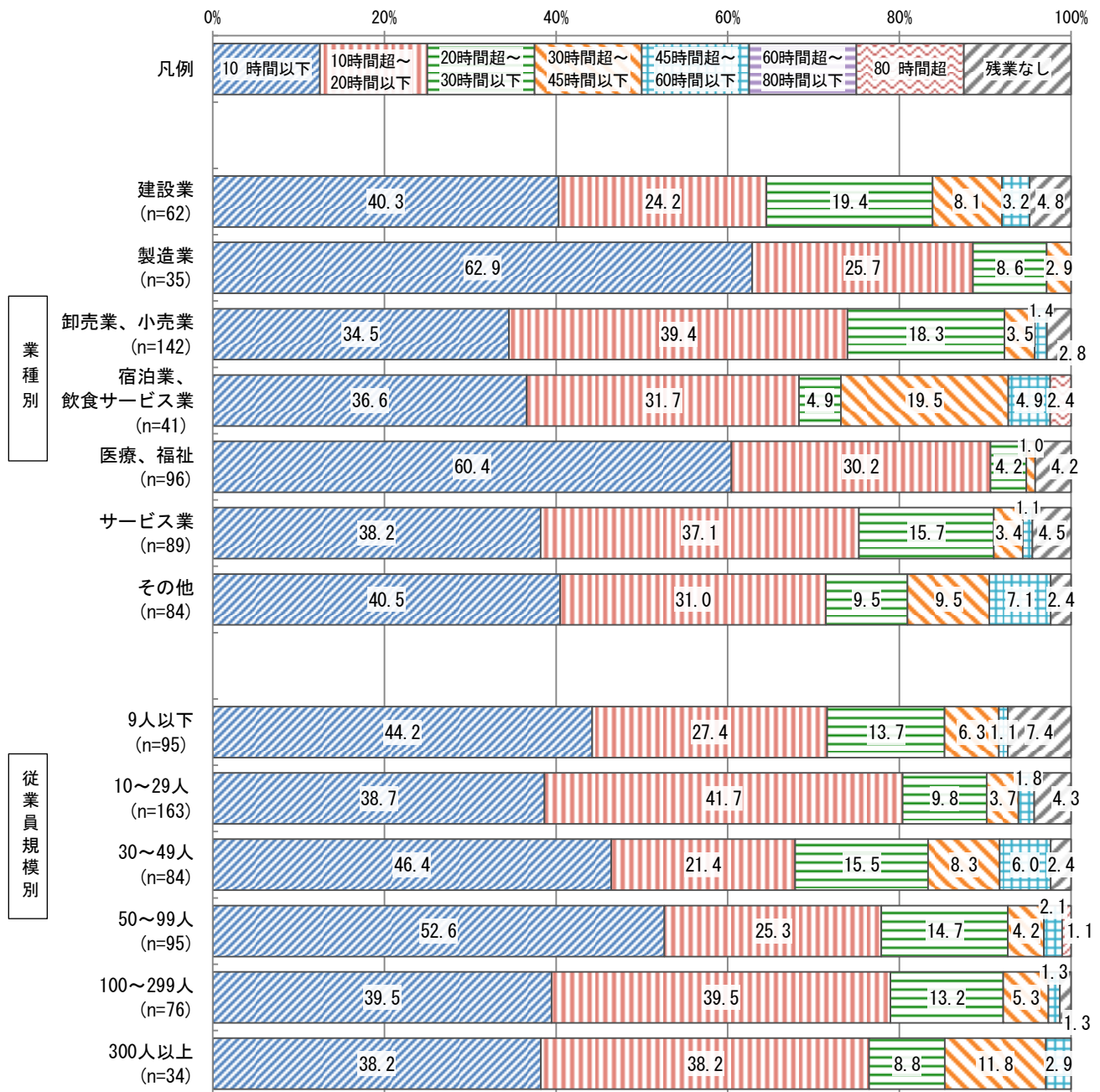
■ 過去1年間（令和6年度）の1か月間の平均時間外勤務時間〔回答数 = 549〕



【前回調査との比較】



【業種別／従業員規模別（過去1年間（令和6年度）の1か月間の平均時間外勤務時間）】



(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。【あてはまるものの全てに○】

時間外勤務の削減に関する取組については、「職場内での業務分担」が44.4%と最も高く、次いで「上司の声かけ」が42.6%、「残業の事前申請・承認制度」が40.0%の順となっている。

前回調査との比較では、「入退時間のシステム管理」、「IT化の推進など業務の効率化」、「残業の事前申請・承認制度」が8ポイント以上増加している。

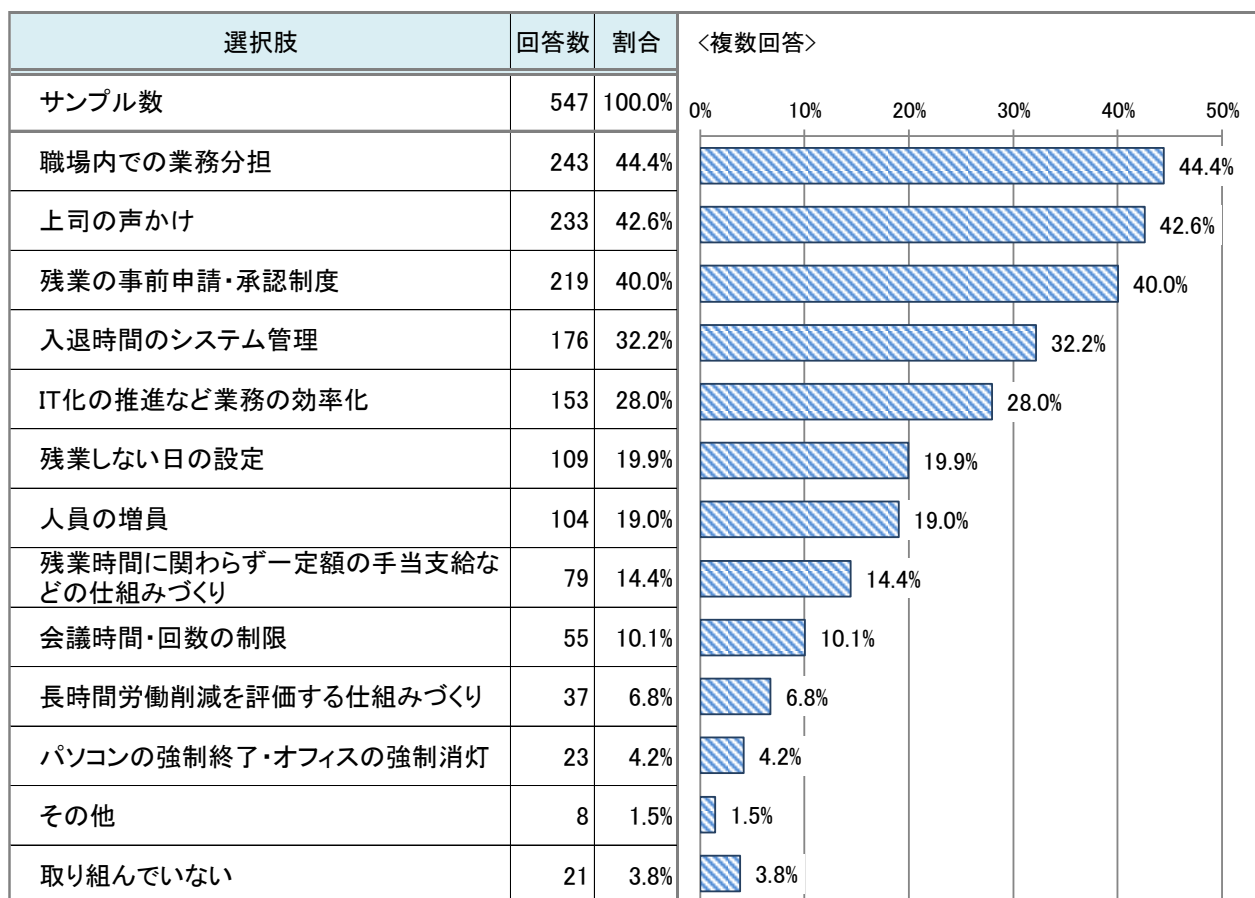
業種別でみると、〈卸売業、小売業〉と〈サービス業〉では、「上司の声かけ」が、〈その他〉では「残業の事前申請・承認制度」がその他の層では「職場内での業務分担」が、それぞれ最も高くなっている。

従業員規模別でみると、〈9人以下〉と〈30～49人〉では「上司の声かけ」が、〈10～29人〉では「職場内での業務分担」が、50人以上の層では「残業の事前申請・承認制度」が、それぞれ最も高くなっている。

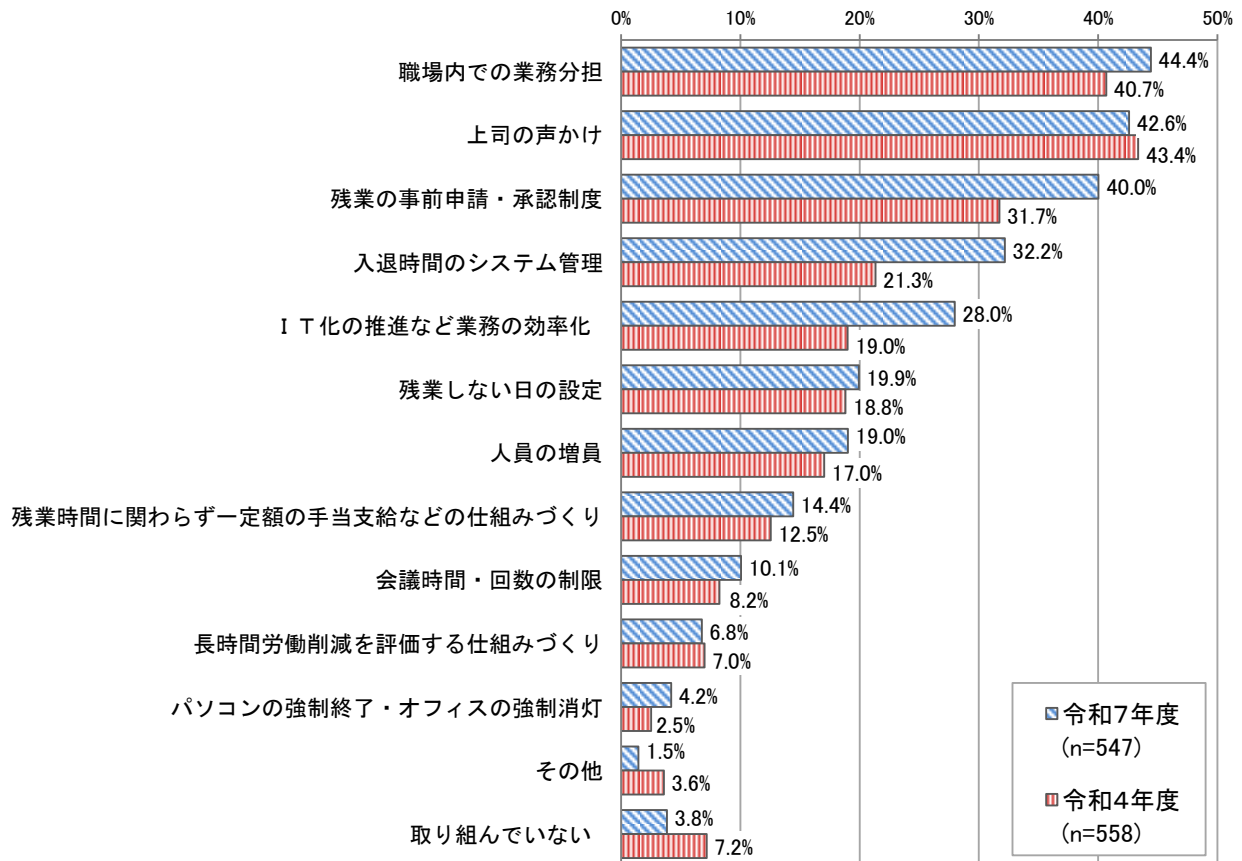
また、すべての層で「職場内での業務分担」が上位2位以内となっている。

また、「取り組んでいない」について〈9人以下〉で11.5%と、他の層より7ポイント以上高くなっている。

■ 時間外勤務の削減に関する取組〔回答数＝547〕



【前回調査との比較】



【業種別／従業員規模別（時間外勤務の削減に関する取組）】

※ 黒色は第1位、灰色は第2位、白色は第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	管理入退時間のシステム	業務の効率化	残業時間の削減	長時間労働の削減	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	その他	取り組んでいない
業種別	建設業	62	11	17	19	7	5	22	2	23	0	13	25	2	4
		100%	17.7%	27.4%	30.6%	11.3%	8.1%	35.5%	3.2%	37.1%	0.0%	21.0%	40.3%	3.2%	6.5%
	製造業	34	4	11	10	3	2	13	0	12	0	6	16	0	1
		100%	11.8%	32.4%	29.4%	8.8%	5.9%	38.2%	0.0%	35.3%	0.0%	17.6%	47.1%	0.0%	2.9%
	卸売業、小売業	143	40	46	48	26	15	60	15	56	6	24	57	4	3
		100%	28.0%	32.2%	33.6%	18.2%	10.5%	42.0%	10.5%	39.2%	4.2%	16.8%	39.9%	2.8%	2.1%
	宿泊業、飲食サービス業	42	4	13	7	6	3	15	3	8	0	16	17	0	4
		100%	9.5%	31.0%	16.7%	14.3%	7.1%	35.7%	7.1%	19.0%	0.0%	38.1%	40.5%	0.0%	9.5%
	医療、福祉	94	7	32	27	7	5	46	10	41	0	19	58	1	2
		100%	7.4%	34.0%	28.7%	7.4%	5.3%	48.9%	10.6%	43.6%	0.0%	20.2%	61.7%	1.1%	2.1%
従業員規模別	サービス業	89	19	21	21	15	3	38	6	36	4	17	28	0	5
		100%	21.3%	23.6%	23.6%	16.9%	3.4%	42.7%	6.7%	40.4%	4.5%	19.1%	31.5%	0.0%	5.6%
	その他	83	24	36	21	15	4	39	19	43	13	9	42	1	2
		100%	28.9%	43.4%	25.3%	18.1%	4.8%	47.0%	22.9%	51.8%	15.7%	10.8%	50.6%	1.2%	2.4%
	9人以下	96	11	22	21	8	8	33	8	26	6	9	31	3	11
		100%	11.5%	22.9%	21.9%	8.3%	8.3%	34.4%	8.3%	27.1%	6.3%	9.4%	32.3%	3.1%	11.5%
	10～29人	161	25	47	37	27	11	68	9	46	2	30	74	3	6
		100%	15.5%	29.2%	23.0%	16.8%	6.8%	42.2%	5.6%	28.6%	1.2%	18.6%	46.0%	1.9%	3.7%
	30～49人	83	17	22	22	11	4	36	8	34	0	28	35	1	2
		100%	20.5%	26.5%	26.5%	13.3%	4.8%	43.4%	9.6%	41.0%	0.0%	33.7%	42.2%	1.2%	2.4%
	50～99人	95	28	32	31	15	6	46	6	49	1	19	48	1	0
		100%	29.5%	33.7%	32.6%	15.8%	6.3%	48.4%	6.3%	51.6%	1.1%	20.0%	50.5%	1.1%	0.0%
	100～299人	76	15	37	26	14	3	32	20	41	11	10	37	0	2
		100%	19.7%	48.7%	34.2%	18.4%	3.9%	42.1%	26.3%	53.9%	14.5%	13.2%	48.7%	0.0%	2.6%
	300人以上	34	12	16	16	3	5	17	4	21	3	7	17	0	0
		100%	35.3%	47.1%	47.1%	8.8%	14.7%	50.0%	11.8%	61.8%	8.8%	20.6%	50.0%	0.0%	0.0%

(3) 年次有給休暇の取得率

(3) 令和6年度の年次有給休暇の付与日数、取得日数実績(一人あたり平均)は何日ですか。
【数字を記入】

令和6年度の一人あたり平均の年次有給休暇の付与日数は17.4日、取得日数実績は10.0日となっている。

年次有給休暇の取得率については、「50%以上 70%未満」が41.6%と最も高く、次いで「30%以上 50%未満」が19.4%、「70%以上 90%未満」が19.2%の順となっている。

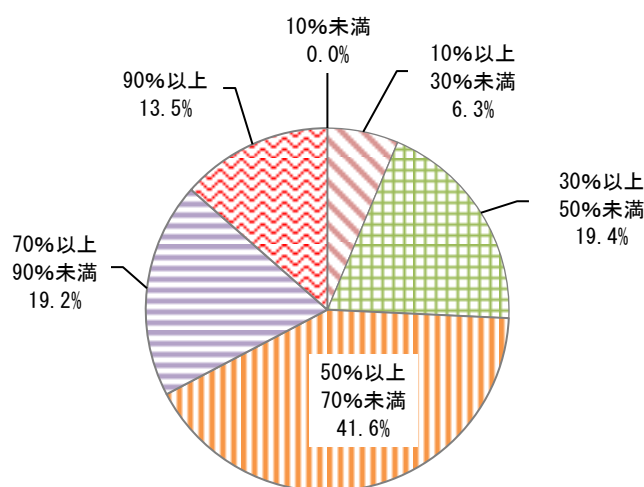
前回調査との比較では、取得率50%未満とする回答が25.7%と18.2ポイント減少、「50%以上 70%未満」とする回答が41.6%と11.6ポイント増加している。

業種別でみると、取得率50%未満とする回答が<卸売業、小売業>で37.8%、<その他>で36.0%と、他の層より11ポイント以上高くなっている。

従業員規模別でみると、取得率50%以上とする回答が<50～99人>で82.5%と他の層と比較して最も高くなっている。

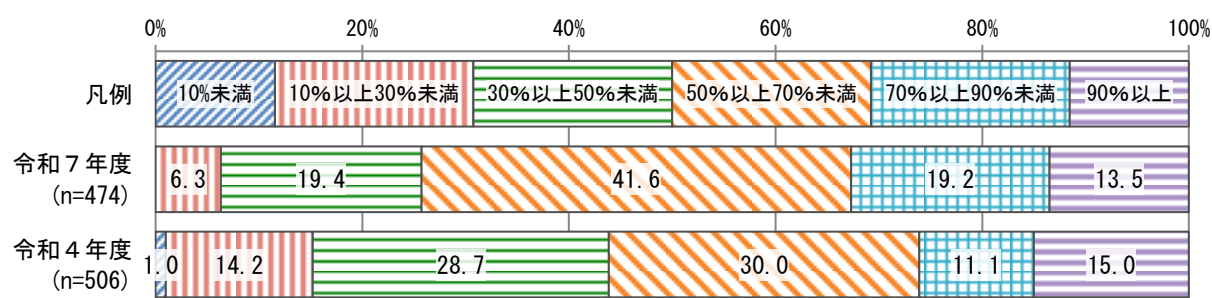
また、<9人以下>で61.9%と、他の層より8ポイント以上下回っている。

■ 年次有給休暇の取得率〔回答数=474〕

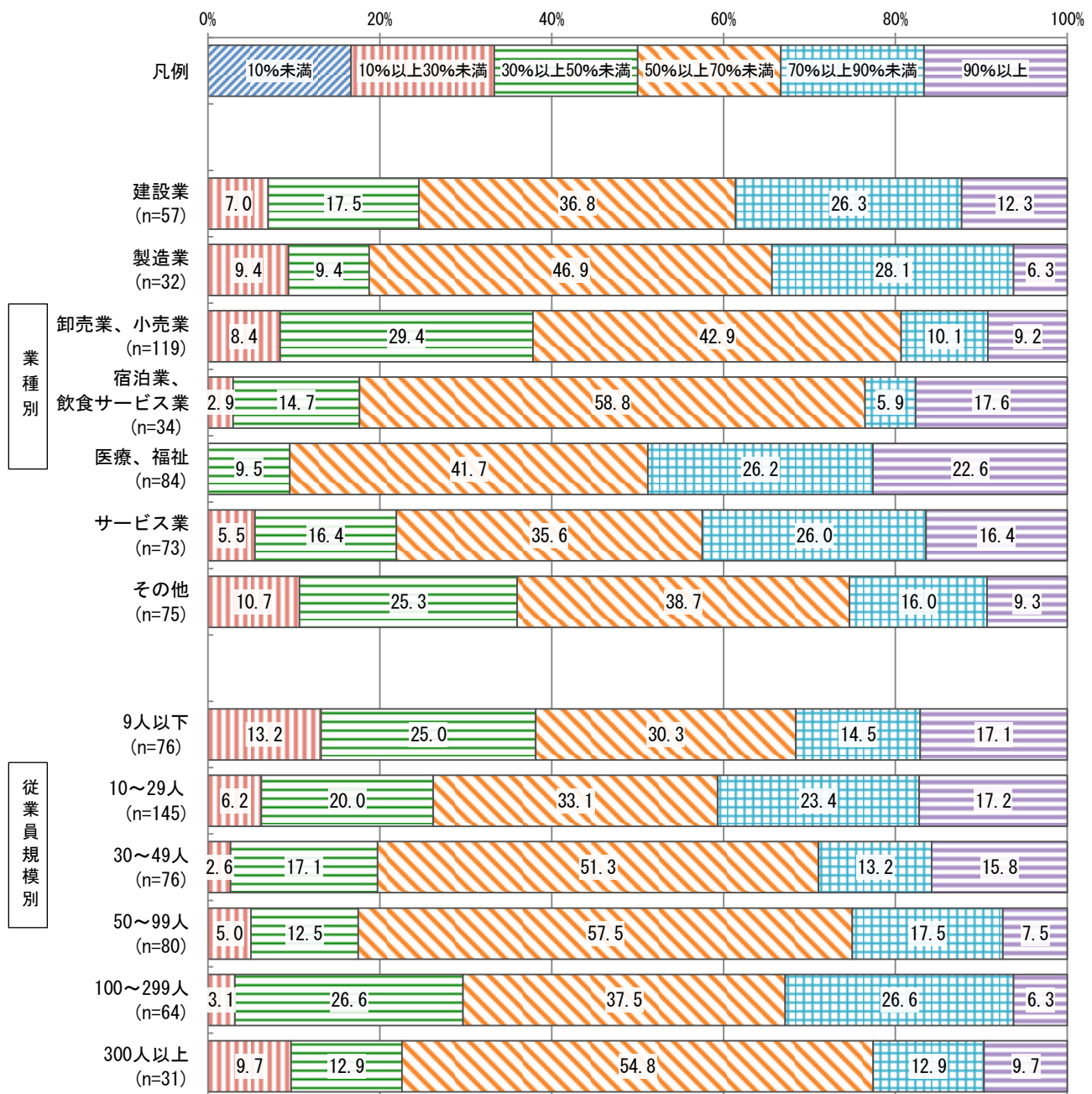


※年次有給休暇の取得率は「取得日数／付与日数×100 (%)」とし、「10%未満」、「10%以上 30%未満」、「30%以上 50%未満」、「50%以上 70%未満」、「70%以上 90%未満」、「90%以上」の6分類に分け、集計している。

【前回調査との比較】



【業種別／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、「有給休暇残日数の通知」が 53.6%と最も高く、次いで「経営者や上司による休暇取得の勧め」が 46.3%、「時間単位・半日単位の休暇制度づくり」が 41.9%の順となっている。

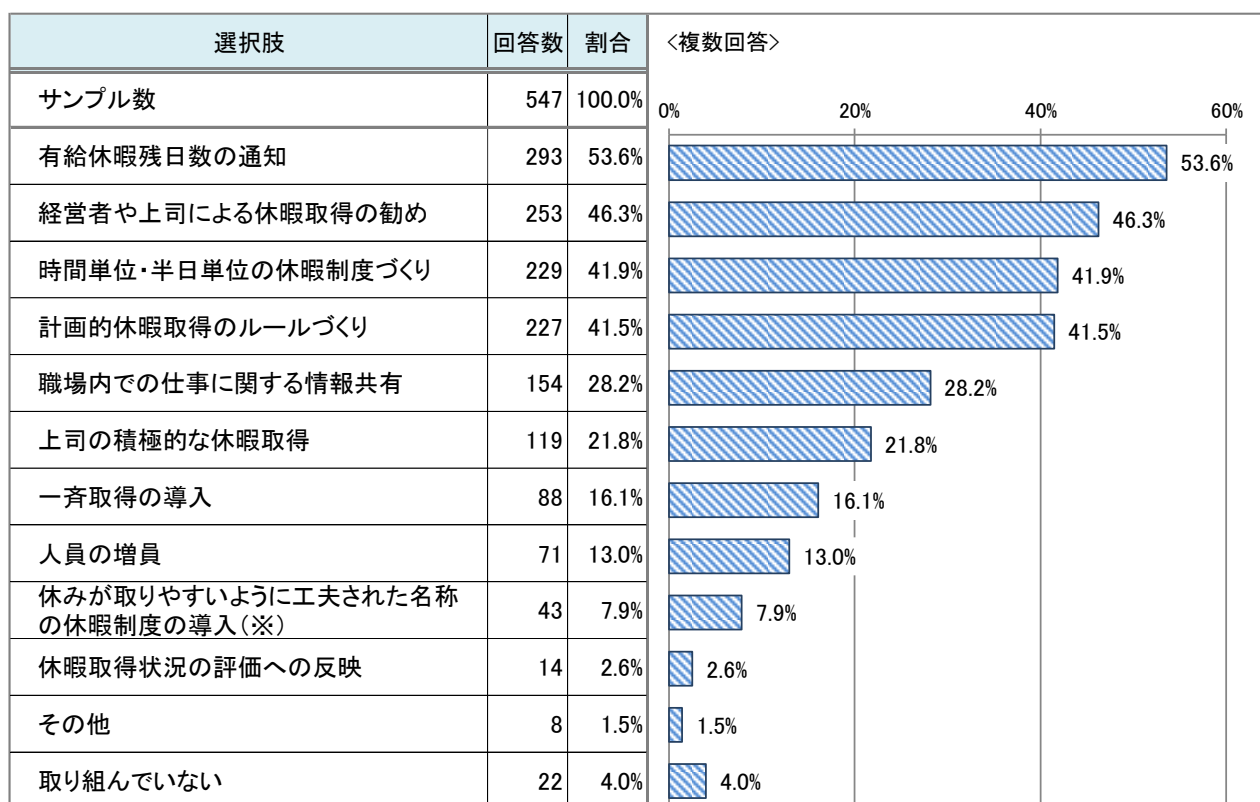
前回調査との比較では、「時間単位・半日単位の休暇制度づくり」が 41.9%と 11.3 ポイント増加、「上司の積極的な休暇取得」と「有給休暇残日数の通知」が約 6 ポイント増加している。

業種別でみると、〈建設業〉で「経営者や上司による休暇取得の勧め」と「有給休暇残日数の通知」が、〈その他〉で「計画的休暇取得のルールづくり」が、その他の層で「有給休暇残日数の通知」が、それぞれ最も高くなっている。

従業員規模別でみると、〈100～299 人〉で「計画的休暇取得のルールづくり」が、〈300 人以上〉で「時間単位・半日単位の休暇制度づくり」が、その他の層で「有給休暇残日数の通知」が、それぞれ最も高くなっている。

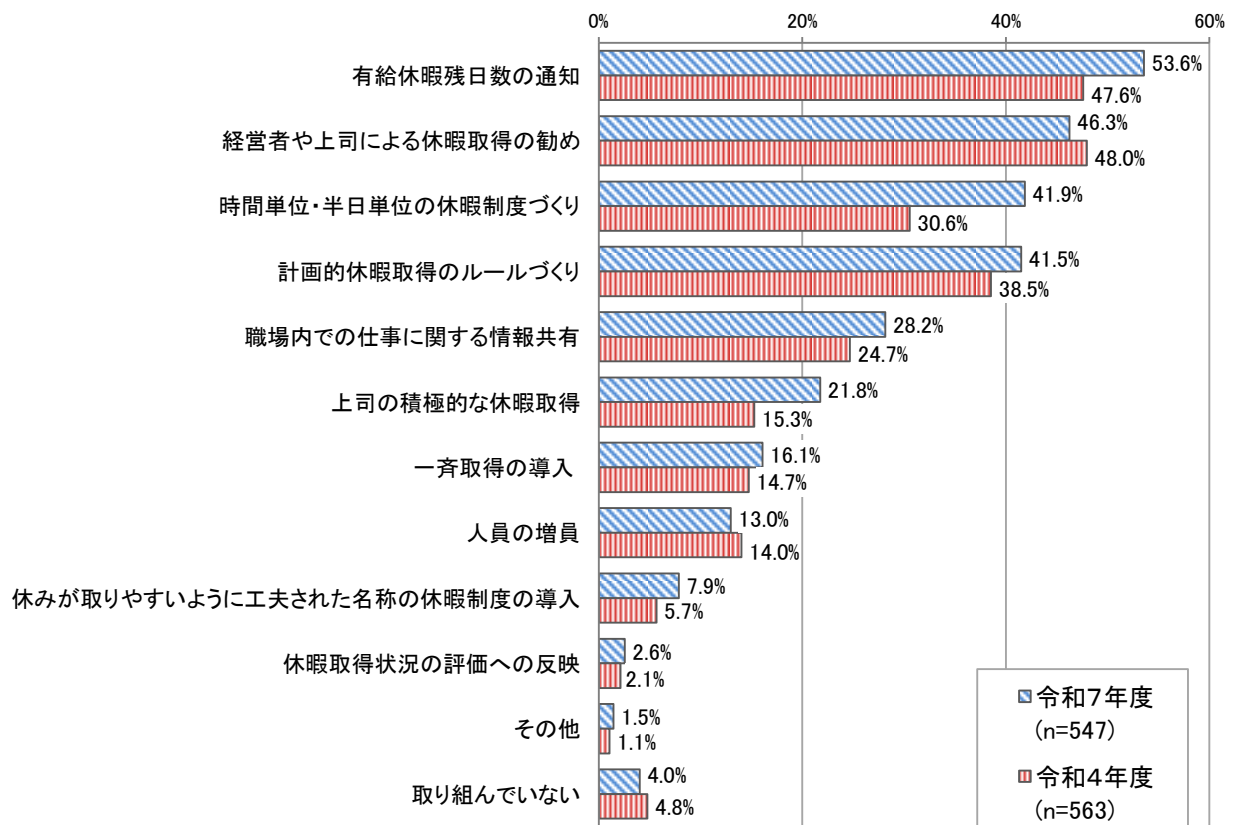
また、〈9 人以下〉では「取り組んでいない」が 12.6%と他の層より 8 ポイント以上高くなっている。

■ 年次有給休暇の取得促進に向けた取組〔回答数 = 547〕



※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

【前回調査との比較】



【業種別／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 勧め	取得 者の 積極 的な 休暇	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 導入	一斉 取得 の導入	その他	取り組 んでい ない
業 種 別	建設業	62 100%	21 33.9%	32 51.6%	9 14.5%	2 3.2%	19 30.6%	6 9.7%	22 35.5%	4 6.5%	14 22.6%	2 3.2%	2 3.2%
	製造業	35 100%	8 22.9%	15 42.9%	11 31.4%	0 0.0%	9 25.7%	6 17.1%	17 48.6%	1 2.9%	10 28.6%	0 0.0%	1 2.9%
	卸売業、小売業	142 100%	72 50.7%	66 46.5%	24 16.9%	7 4.9%	32 22.5%	14 9.9%	58 40.8%	12 8.5%	23 16.2%	4 2.8%	6 4.2%
	宿泊業、 飲食サービス業	40 100%	16 40.0%	18 45.0%	11 27.5%	1 2.5%	12 30.0%	12 30.0%	8 20.0%	5 12.5%	7 17.5%	0 0.0%	2 5.0%
	医療、福祉	95 100%	31 32.6%	47 49.5%	24 25.3%	1 1.1%	29 30.5%	15 15.8%	43 45.3%	9 9.5%	6 6.3%	1 1.1%	4 4.2%
	サービス業	89 100%	36 40.4%	37 41.6%	24 27.0%	2 2.2%	23 25.8%	14 15.7%	40 44.9%	6 6.7%	13 14.6%	1 1.1%	5 5.6%
	その他	84 100%	43 51.2%	38 45.2%	16 19.0%	1 1.2%	30 35.7%	4 4.8%	41 48.8%	6 7.1%	15 17.9%	0 0.0%	2 2.4%
	9人以下	95 100%	32 33.7%	38 40.0%	15 15.8%	3 3.2%	23 24.2%	8 8.4%	31 32.6%	6 6.3%	17 17.9%	1 1.1%	12 12.6%
	10～29 人	161 100%	66 41.0%	74 46.0%	39 24.2%	3 1.9%	63 39.1%	28 17.4%	52 32.3%	9 5.6%	26 16.1%	3 1.9%	4 2.5%
従 業 員 規 模 別	30～49 人	85 100%	29 34.1%	44 51.8%	17 20.0%	2 2.4%	16 18.8%	18 21.2%	34 40.0%	4 4.7%	12 14.1%	0 0.0%	2 2.4%
	50～99人	94 100%	39 41.5%	50 53.2%	23 24.5%	3 3.2%	23 24.5%	9 9.6%	49 52.1%	12 12.8%	13 13.8%	4 4.3%	1 1.1%
	100～299人	76 100%	41 53.9%	29 38.2%	19 25.0%	1 1.3%	25 32.9%	5 6.6%	40 52.6%	9 11.8%	15 19.7%	0 0.0%	3 3.9%
	300人以上	34 100%	19 55.9%	18 52.9%	6 17.6%	2 5.9%	4 11.8%	3 8.8%	21 61.8%	3 8.8%	4 11.8%	0 0.0%	0 0.0%

(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、「完全週休2日制（毎週週休2日）」が44.0%と最も高く、次いで「週休2日制（月1回など一部の週で実施）」が37.7%、「その他」が10.4%の順となっている。

前回調査との比較では、「完全週休2日制（毎週週休2日）」が6.2ポイント増加している。

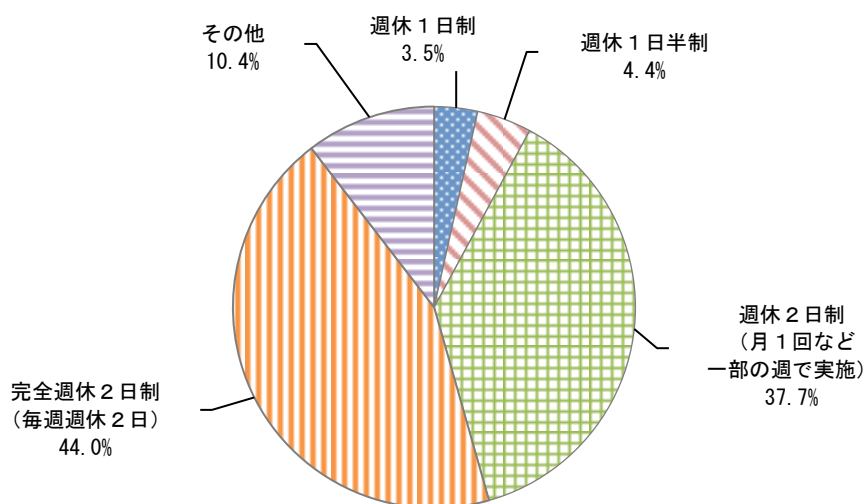
業種別でみると、〈宿泊業、飲食サービス業〉で「週休2日制（月1回など一部の週で実施）」が、その他の層で「完全週休2日制（毎週週休2日）」が、それぞれ最も高くなっている。

また、〈宿泊業、飲食サービス業〉で「週休1日半制」が20.0%と他の層より10ポイント以上高く、「完全週休2日制（毎週週休2日）」が12.5%と他の層より27ポイント以上低くなっている。

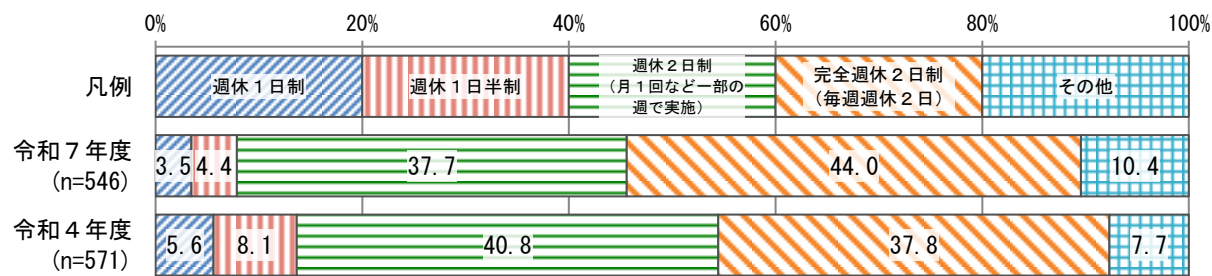
従業員規模別でみると、〈30～49人〉、〈100～299人〉で「週休2日制（月1回など一部の週で実施）」が、その他の層で「完全週休2日制（毎週週休2日）」が、それぞれ最も高くなっている。

また、〈100～299人〉で「その他」が25.0%と他の層より14ポイント以上高くなっている。

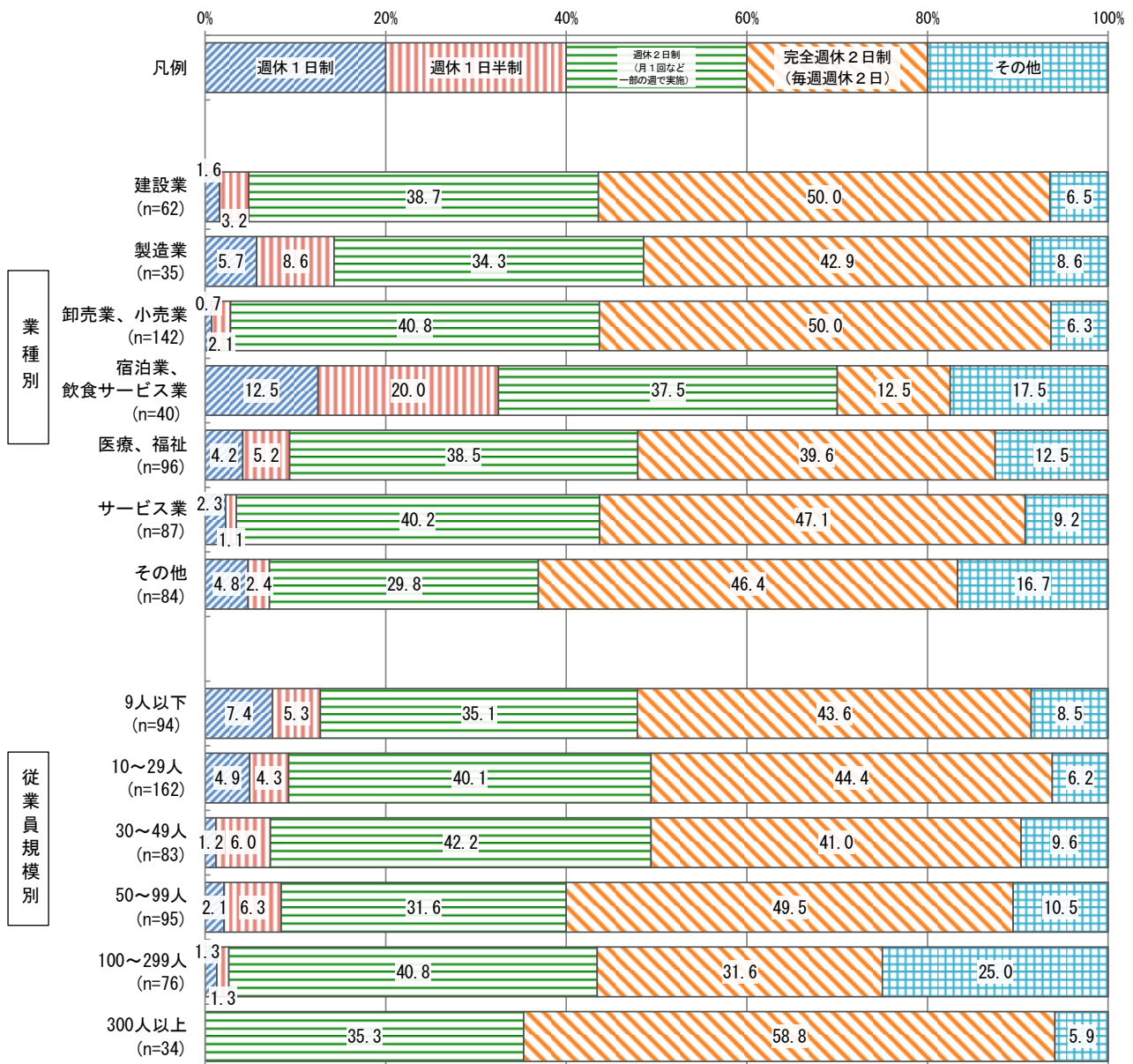
■ 週休制の形態〔回答数＝546〕



【前回調査との比較】



【業種別／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、介護休業制度の導入状況を教えてください。【それぞれ1つを選択】

① 育児休業制度

育児休業制度の有無については、「就業規則等に規定している」が90.9%と最も高く、次いで「就業規則等に規定はなく、実施したこともない」が5.9%、「就業規則等に規定していないが、実施したことがある」が3.3%の順となっている。

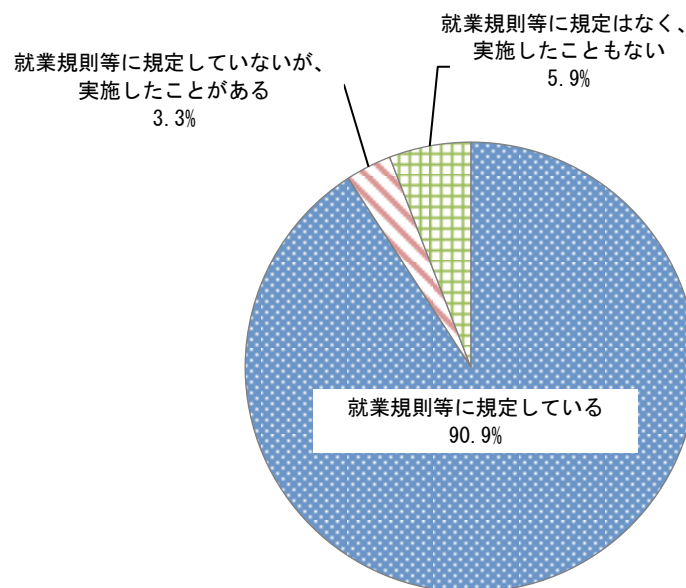
業種別でみると、すべての業種で「就業規則等に規定している」が8~9割台となっている。

また、〈宿泊業、飲食サービス業〉では「就業規則等に規定はなく、実施したこともない」が11.9%と他の層より3ポイント以上高くなっている。

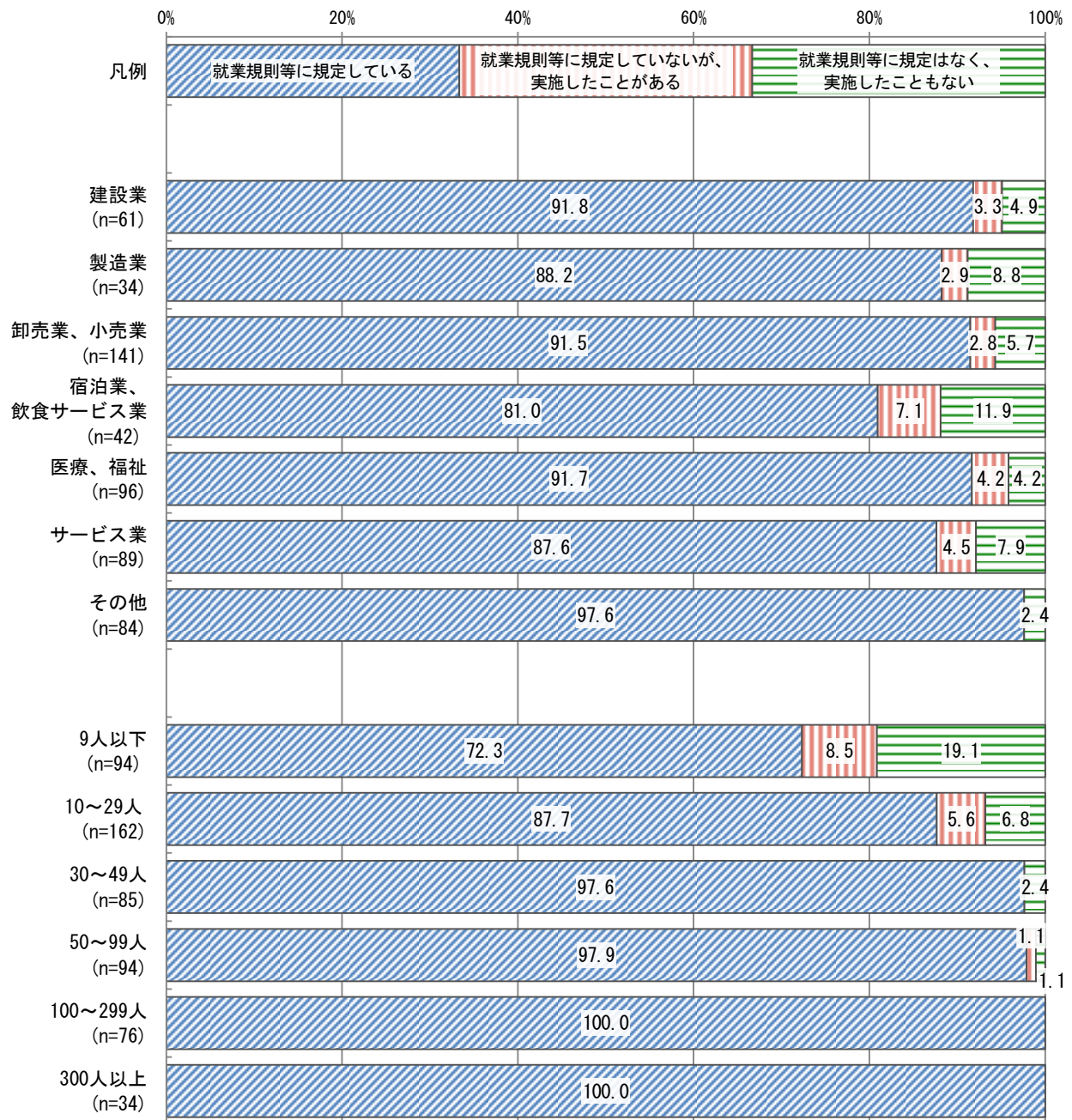
従業員規模別でみると、従業員規模が大きい層ほど「就業規則等に規定している」の割合が高くなっている。

また、〈9人以下〉では「就業規則等に規定はなく、実施したこともない」が19.1%と、他の層より12ポイント以上高くなっている。

■ 育児休業制度の有無〔回答数=547〕



【業種別／従業員規模別（育児休業制度、介護休業制度の有無）】



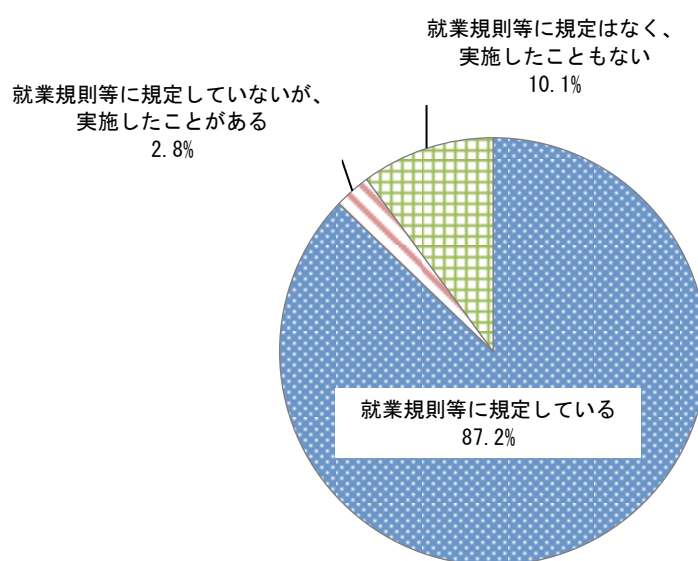
②介護休業制度

介護休業制度の有無については、「就業規則等に規定している」が 87.2%と最も高く、次いで「就業規則等に規定はなく、実施したこともない」が 10.1%、「就業規則等に規定していないが、実施したことがある」が 2.8%の順となっている。

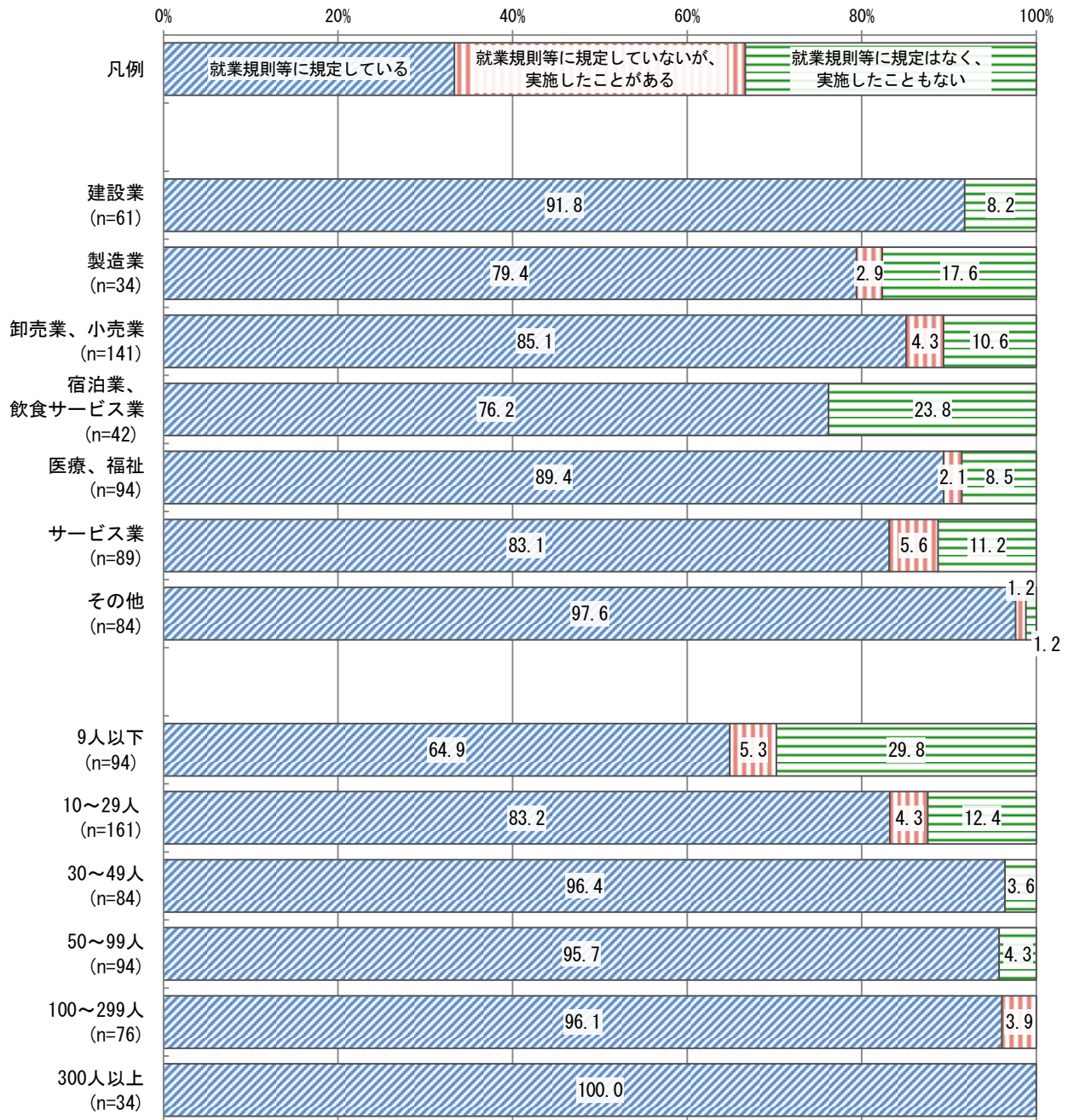
業種別でみると、〈建設業〉と〈その他〉で「就業規則等に規定している」が 9 割台、〈卸売業、小売業〉、〈医療、福祉〉、〈サービス業〉で 8 割台、〈製造業〉、〈宿泊業、飲食サービス業〉で 7 割台となっている。

従業員規模別でみると、〈9 人以下〉で、「就業規則等に規定している」が 64.9%と他の層と比較して 18 ポイント以上低く、「就業規則等に規定はなく、実施したこともない」が 29.8%と他の層より 17 ポイント以上高くなっている。

■ 介護休業制度の有無〔回答数 = 545〕



【業種別／従業員規模別（介護休業制度の有無）】



(2) 育児休業・介護休業の取得状況

(2) 育児休業の対象者数、取得者数、平均取得日数はどの程度ですか。令和6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

育児休業の取得率は、〈全体〉で 64.8%、〈男性〉で 40.0%、〈女性〉で 87.2%となっている。

前回調査との比較では、〈全体〉で 22.2 ポイント、〈男性〉で 23.6 ポイント、〈女性〉で 15.6 ポイント、それぞれ増加している。

業種別でみると、〈医療、福祉全体〉が 90.9%、〈宿泊業・飲食サービス業全体〉が 82.9%とその他の層より 10 ポイント以上高くなっている。

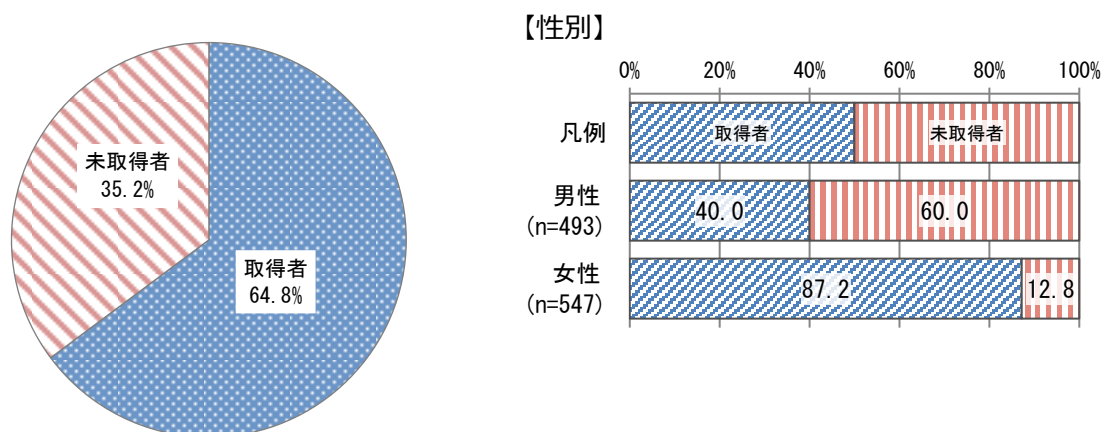
また、〈サービス業〉全体が 31.4%と他の層と比較して 15 ポイント以上低くなっている。

従業員規模別でみると、〈全体〉〈男性〉〈女性〉のすべてで〈50～99 人〉が他の層と比較して最も低くなっている。

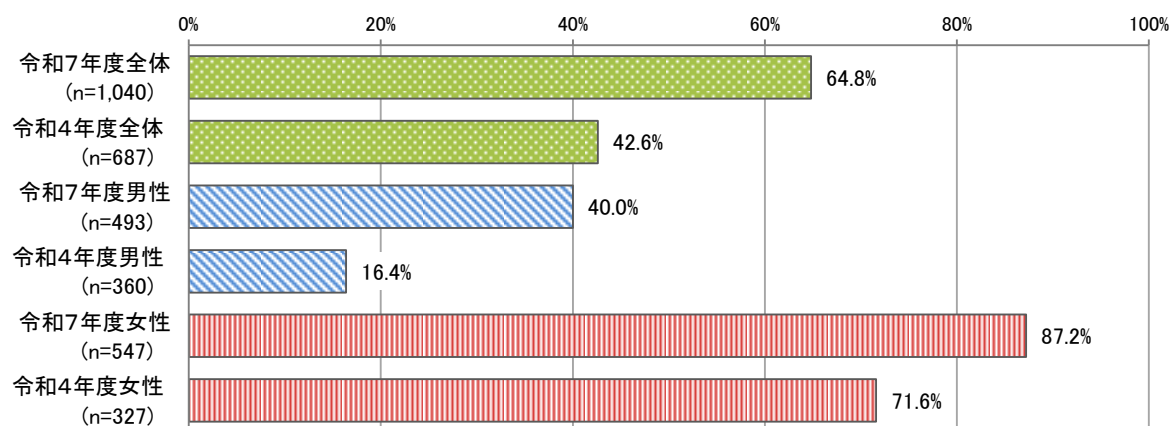
育児休業取得者の平均取得日数については、〈男性〉では「1～10 日」が 24.7%と最も高く、次いで「11～20 日」と「21～30 日」がそれぞれ 22.7%の順となっている。

また、〈女性〉では「301 日以上」が 51.3%と最も高く、101 日以上とする回答の合計は 90.9%となっている。

■ 育児休業の取得状況〔対象者数=1,040、回答事業所数=218〕

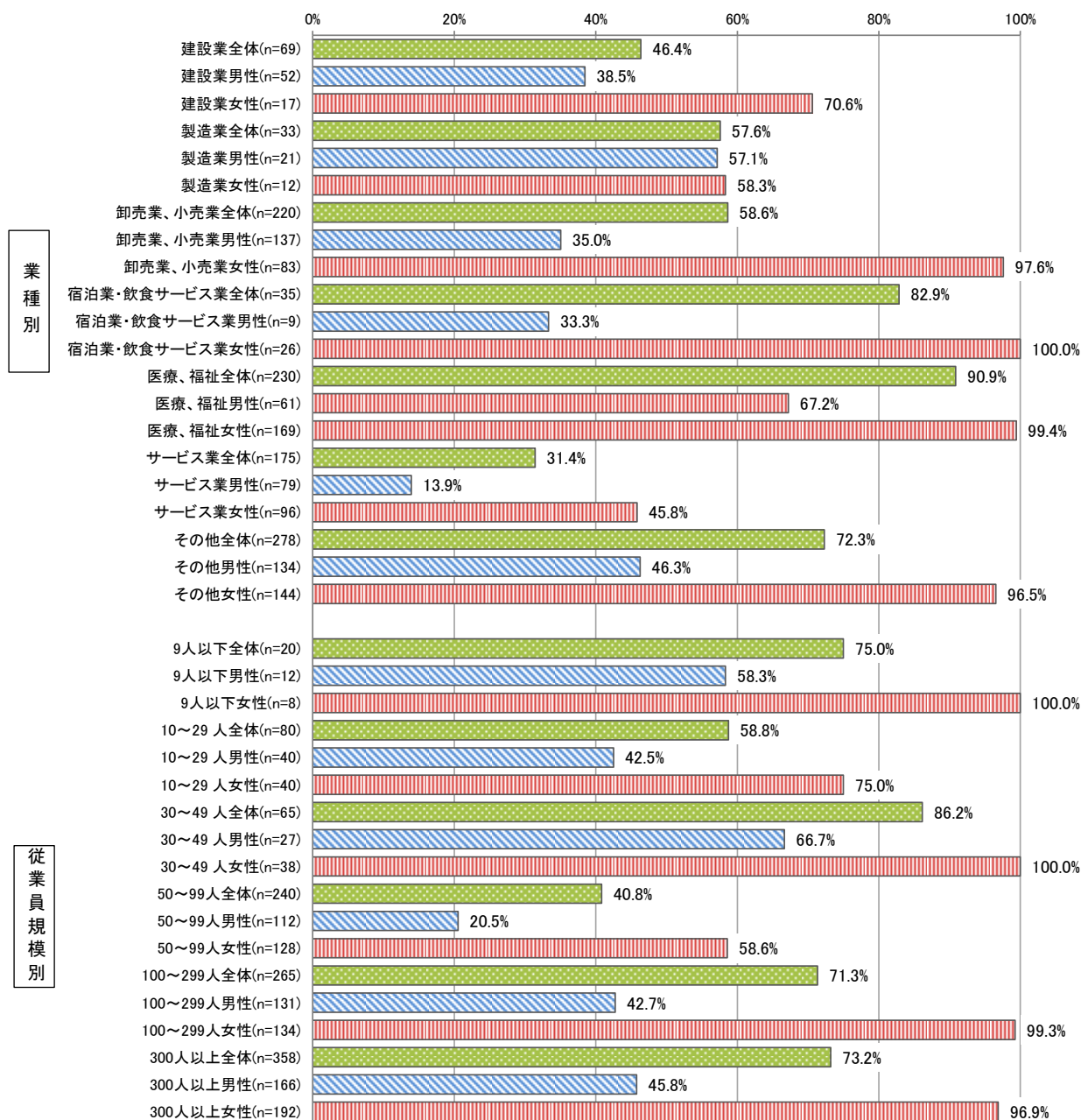


【前回調査との比較】



※性別、前回調査との比較のグラフの母数 n は、対象者数を表す。

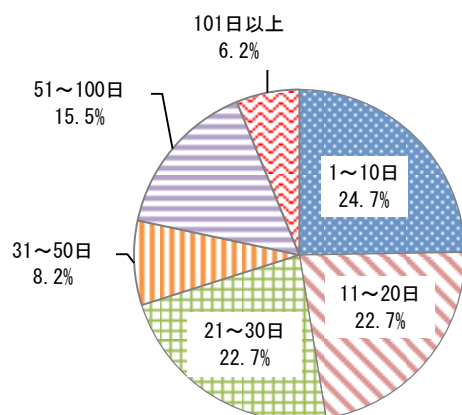
【業種別／従業員規模別（育児休業の取得状況）】



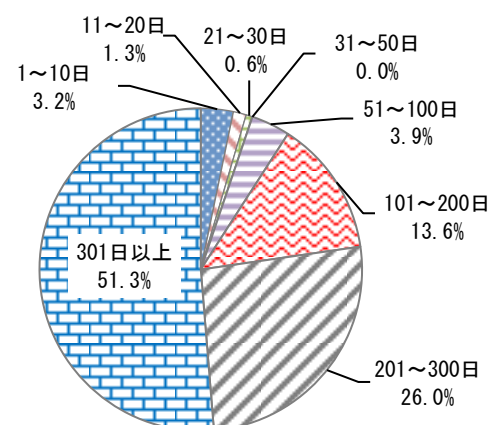
※業種別・性別／従業員規模別・性別のグラフのnは取得者数を表す。

■ 育児休業の平均取得日数

【取得日数＜男性＞〔回答数＝97〕】



【取得日数＜女性＞〔回答数＝154〕】



②介護休業

介護休業の取得率は、〈全体〉で6.1%、〈男性〉で5.4%、〈女性〉で6.4%となっている。

前回調査との比較では、〈女性〉が6.4%と、5.5ポイント減少している。

業種別では、サンプル数が限られるが、〈全体〉〈男性〉〈女性〉のすべてで〈宿泊業、飲食サービス業〉が100.0%となっている。

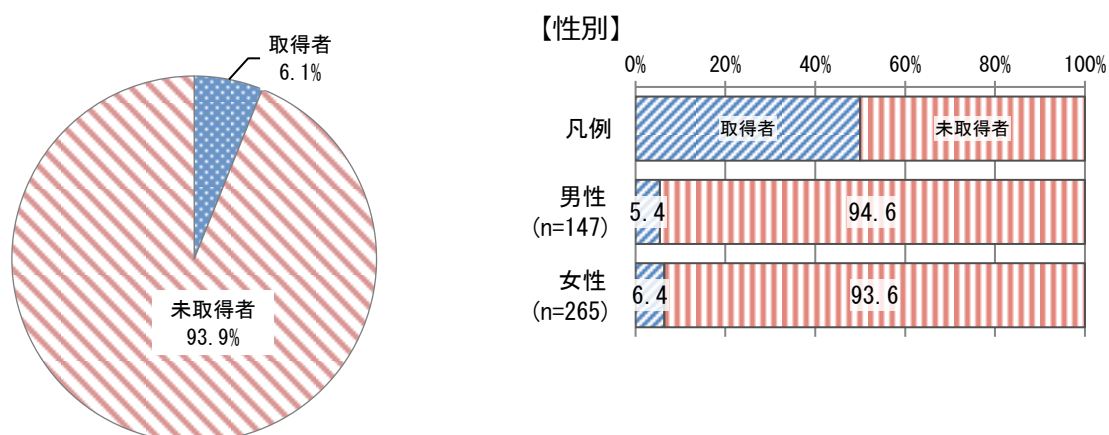
従業員規模別では、〈全体〉と〈女性〉では〈30～49人〉が、〈男性〉では〈9人以下〉が、それぞれ最も高くなっている。

介護休業取得者の平均取得日数については、〈男性〉では「1～10日」が60.0%と最も高く、次いで「11～20日」が20.0%、「31～50日」と「51～100日」がそれぞれ10.0%の順となっている。

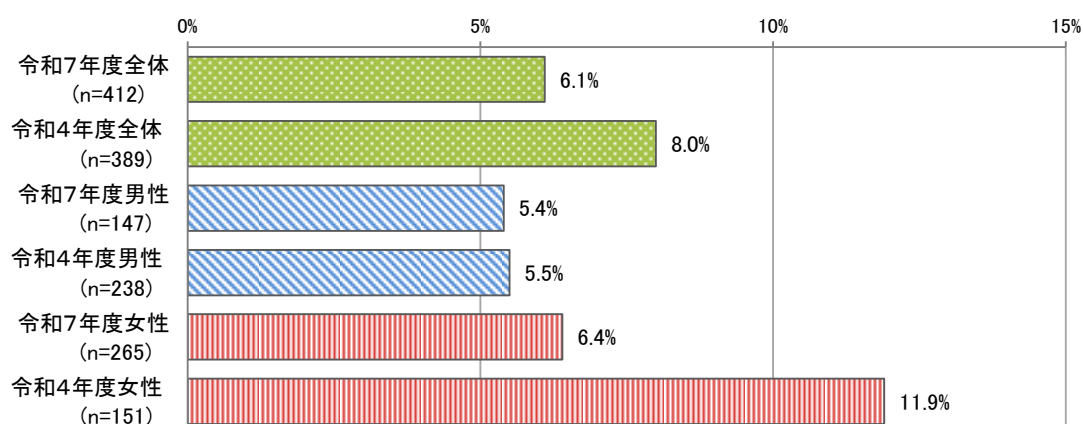
また、〈女性〉では「51～100日」が35.0%と最も高く、次いで「1～10日」が25.0%、「21～30日」、「31～50日」がそれぞれ15.0%の順となっている。

※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。

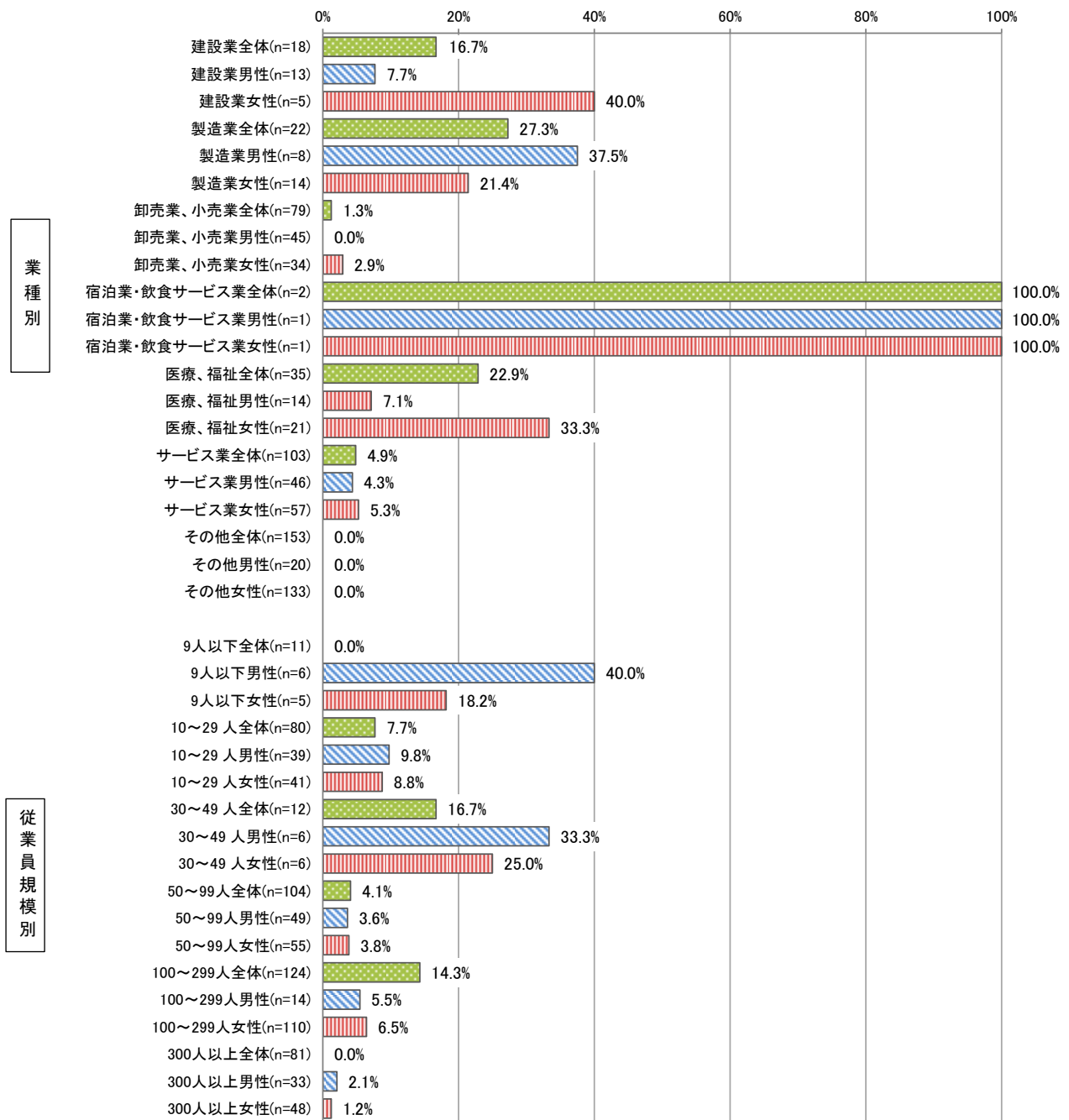
■介護休業の取得状況〔対象者数＝412、回答事業所数＝36〕



【前回調査との比較】



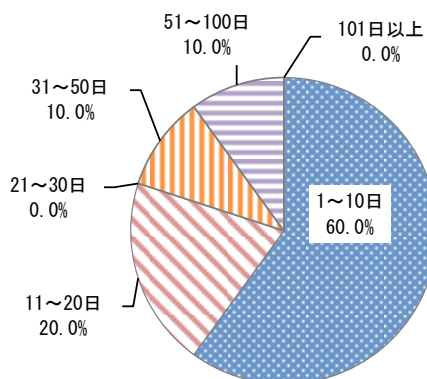
【業種別・性別／従業員規模別・性別（介護休業の取得状況）】



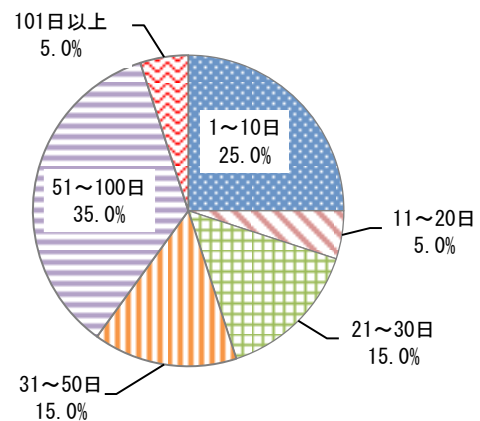
※業種別・性別／従業員規模別・性別のグラフの n は取得者数を表す。

■ 介護休業の平均取得日数

【取得日数＜男性＞〔回答数＝10〕】



【取得日数＜女性＞〔回答数＝20〕】



(3) 育児休業・介護休業の取得促進策

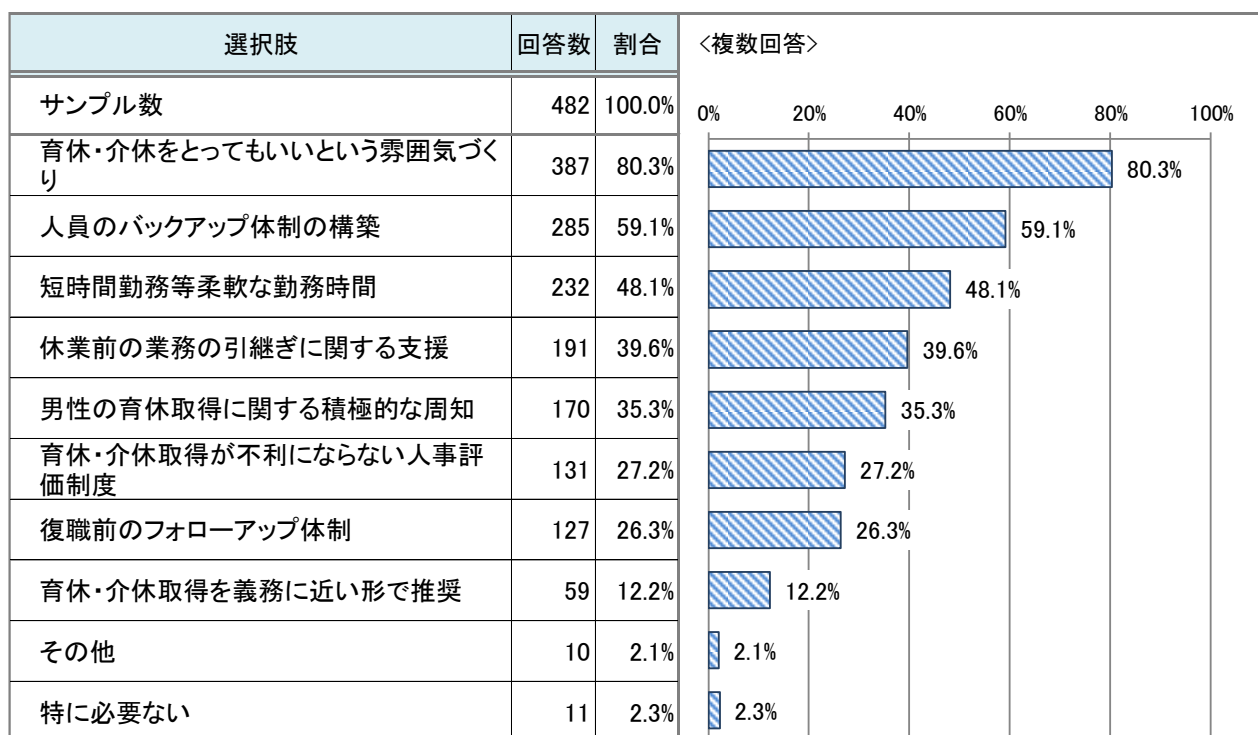
(3) 育児休業・介護休業取得を促進するためには何が必要だと思いますか。【あてはまるものの全てに○】

育児休業・介護休業の取得促進策については、「育休・介休をとっていいという雰囲気づくり」が80.3%と最も高く、次いで「人員のバックアップ体制の構築」が59.1%、「短時間勤務等柔軟な勤務時間」が48.1%の順となっている。

業種別でみると、すべての業種で「育休・介休をとっていいという雰囲気づくり」が最も高く、〈医療、福祉〉で「短時間勤務等柔軟な勤務時間」が、その他の層で「人員のバックアップ体制の構築」が2位となっている。

従業員規模別でみると、すべての層で「育休・介休をとっていいという雰囲気づくり」が最も高く、次いで「人員のバックアップ体制の構築」が2位、〈300人以上〉で「男性の育休取得に関する積極的な周知」が、その他の層で「短時間勤務等柔軟な勤務時間」が、それぞれ3位の順となっている。

■ 育児休業・介護休業の取得促進策〔回答数＝482〕



【業種別／従業員規模別（育児休業・介護休業の取得促進策）】

※ 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	育児休業・介護休業を とる雰囲気	休業前の業務の 支援	復職前のフォロー	体制のバックアップ	勤務時間勤務等柔軟な	賃金・休日・介護休業 取得が評価	男性の積極的な取得に 関する	育児休業・介護休業 取得を奨励	その他	特に必要ない
業 種 別	建設業	51	41	22	12	29	21	14	18	8	1	0
		100%	80.4%	43.1%	23.5%	56.9%	41.2%	27.5%	35.3%	15.7%	2.0%	0.0%
	製造業	33	23	14	7	19	16	7	13	3	1	1
		100%	69.7%	42.4%	21.2%	57.6%	48.5%	21.2%	39.4%	9.1%	3.0%	3.0%
	卸売業、小売業	124	101	46	31	74	50	31	43	14	3	4
		100%	81.5%	37.1%	25.0%	59.7%	40.3%	25.0%	34.7%	11.3%	2.4%	3.2%
	宿泊業、 飲食サービス業	39	28	11	9	24	14	11	11	4	0	2
		100%	71.8%	28.2%	23.1%	61.5%	35.9%	28.2%	28.2%	10.3%	0.0%	5.1%
	医療、福祉	83	66	24	21	44	47	23	21	7	0	2
		100%	79.5%	28.9%	25.3%	53.0%	56.6%	27.7%	25.3%	8.4%	0.0%	2.4%
	サービス業	76	60	37	22	40	39	25	27	14	4	2
		100%	78.9%	48.7%	28.9%	52.6%	51.3%	32.9%	35.5%	18.4%	5.3%	2.6%
	その他	76	68	37	25	55	45	20	37	9	1	0
		100%	89.5%	48.7%	32.9%	72.4%	59.2%	26.3%	48.7%	11.8%	1.3%	0.0%
従 業 員 規 模 別	9人以下	80	55	26	17	35	30	16	18	5	2	6
		100%	68.8%	32.5%	21.3%	43.8%	37.5%	20.0%	22.5%	6.3%	2.5%	7.5%
	10～29 人	138	112	59	36	77	67	39	43	17	2	3
		100%	81.2%	42.8%	26.1%	55.8%	48.6%	28.3%	31.2%	12.3%	1.4%	2.2%
	30～49 人	75	61	32	25	42	33	18	26	14	2	1
		100%	81.3%	42.7%	33.3%	56.0%	44.0%	24.0%	34.7%	18.7%	2.7%	1.3%
	50～99人	83	68	33	18	57	40	23	31	8	3	0
		100%	81.9%	39.8%	21.7%	68.7%	48.2%	27.7%	37.3%	9.6%	3.6%	0.0%
	100～299人	74	63	31	19	52	48	22	34	10	1	1
		100%	85.1%	41.9%	25.7%	70.3%	64.9%	29.7%	45.9%	13.5%	1.4%	1.4%
	300人以上	30	26	9	11	21	13	12	17	4	0	0
		100%	86.7%	30.0%	36.7%	70.0%	43.3%	40.0%	56.7%	13.3%	0.0%	0.0%

(4) 男性の育児休業の取得促進策

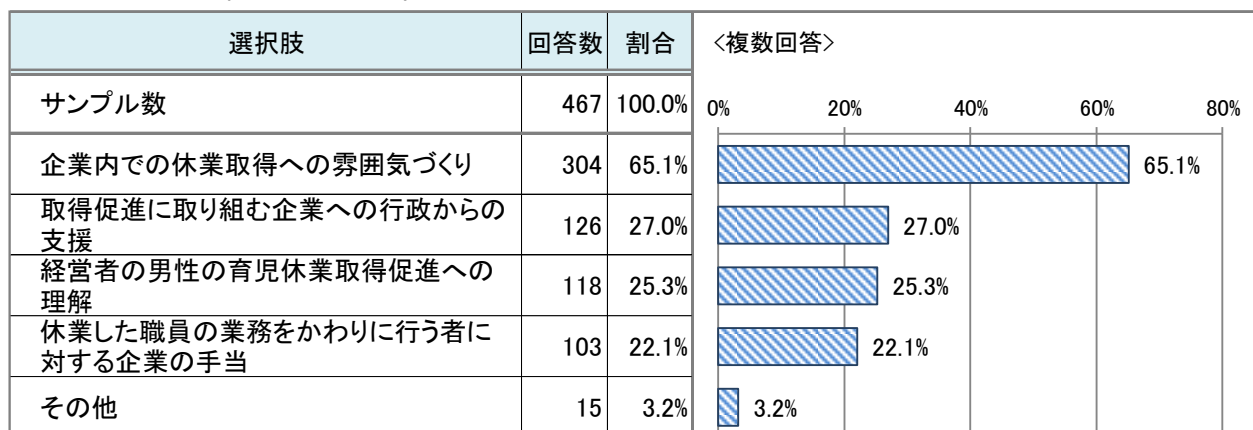
(4) 特に男性の育児休業取得促進のために何が必要だと思いますか。【あてはまるもの全てに○】

男性の育児休業の取得促進策については、「企業内での休業取得への雰囲気づくり」が 65.1%と最も高く、次いで「取得促進に取り組む企業への行政からの支援」が 27.0%、「経営者の男性の育児休業取得促進への理解」が 25.3%の順となっている。

業種別でみると、すべての業種で「企業内での休業取得への雰囲気づくり」が最も高く、〈製造業〉では「経営者の男性の育児休業取得促進への理解」が、〈その他〉では「休業した職員の業務をかわりに行う者に対する企業の手当」が、その他の層では「取得促進に取り組む企業への行政からの支援」が2位となっている。

従業員規模別でみると、すべての層で「企業内での休業取得への雰囲気づくり」が最も高くなっている。

■ 男性の育児休業の取得促進策〔回答数=467〕



【業種別／従業員規模別（男性の育児休業の取得促進策）】

※ 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	企業内での休業取得への雰囲気づくり	企業への行政からの支援	取得促進の取り組み	対する企業の手当	休業した職員の業務にかわりの業者	休業者の男性の育児	その他
業種別	建設業	49	29	16	15	14	2		
		100%	59.2%	32.7%	30.6%	28.6%	4.1%		
	製造業	33	23	7	8	12	0		
		100%	69.7%	21.2%	24.2%	36.4%	0.0%		
	卸売業、小売業	119	73	29	22	28	5		
		100%	61.3%	24.4%	18.5%	23.5%	4.2%		
	宿泊業、飲食サービス業	38	20	13	5	11	0		
		100%	52.6%	34.2%	13.2%	28.9%	0.0%		
	医療、福祉	79	49	22	15	16	3		
		100%	62.0%	27.8%	19.0%	20.3%	3.8%		
サービス業	73	49	21	14	20	4			
	100%	67.1%	28.8%	19.2%	27.4%	5.5%			
その他	76	61	18	24	17	1			
	100%	80.3%	23.7%	31.6%	22.4%	1.3%			
従業員規模別	9人以下	76	42	22	17	21	2		
		100%	55.3%	28.9%	22.4%	27.6%	2.6%		
	10～29 人	133	82	35	40	45	5		
		100%	61.7%	26.3%	30.1%	33.8%	3.8%		
	30～49 人	71	46	22	9	22	3		
		100%	64.8%	31.0%	12.7%	31.0%	4.2%		
	50～99人	81	53	22	12	17	2		
		100%	65.4%	27.2%	14.8%	21.0%	2.5%		
	100～299人	74	59	19	19	8	2		
		100%	79.7%	25.7%	25.7%	10.8%	2.7%		
	300人以上	30	21	5	6	4	1		
		100%	70.0%	16.7%	20.0%	13.3%	3.3%		