

報告書

静岡県下事業所における  
働き方改革（女性活躍を含む）  
の実態と課題  
に関する調査研究

2019年3月

公益財団法人静岡県労働者福祉基金協会

# 目次

第1章 調査概要	2
第2章 アンケート調査およびヒアリング調査報告	6
事業所調査報告	6
勤労者調査報告	17
女性非正規（WEB）調査報告	29
各調査結果の比較（事業所調査、勤労者調査等）	33
アンケート調査総説～働き方改革と女性活躍の推進に向けて	39
ヒアリング調査報告	43
第3章 研究員報告	52
人口減少と女性活躍推進・働き方の見直し	52
「女性活躍はゴールなのかツールなのか」	54
女性が生き方を選択できる社会へ	56
経営戦略としての働き方改革	58
長時間労働の原因と対策	61
有給休暇取得率向上に有効な取り組み	64
第4章 主査総括	68
静岡県における事業所の「女性活躍」・「働き方改革」の課題	68
付属資料	95
単純集計（事業所調査/勤労者調査/WEB調査）	95
付表	135
調査票	181

# 第1章

## 調查概要

## 1 調査の目的

政府は「働き方改革」を重要かつ「最大のチャレンジ」と位置付け、労働環境の改善と生産性の向上に向けた取り組みを積極的に推進しようとしている。また仕事と育児が両立できる環境を整備し、女性が活躍する領域を拡大すべく「女性活躍推進法」が制定されており、こちらでも様々な取り組みが行われている。今後、「働き方改革」や「女性活躍推進」などの政策がどのような経過を辿り、どのような結果をもたらすかは、すべての雇用労働者、使用者の重大関心事であり、また労働組合の重要課題でもある。公正、平等かつ安心な労働条件の確保と職場環境の確立のために、労使が個々の職場の実態や雇用慣行に応じてどのように対処すべきなのか、検討が急務である。

本研究では、県内の労働環境の現状を把握し、雇用に関する諸問題を明らかにするとともに、労働組合の活動方針及び使用者、行政等の対策等を策定するに当たっての指針提示を目的に調査研究を行う。

## 2 調査・研究の内容

- (1) 雇用環境・女性活躍推進に関する先行研究および既存調査の調査分析
- (2) 県内企業へのヒアリング調査
- (3) 事業所および勤労者アンケート調査

## 3 調査実施概要

- (1) 調査対象
  - 事業所調査 静岡県内企業 総計 1,500 社を対象。
  - 勤労者調査 連合静岡・中小企業団体中央会を通じ、静岡県内に勤務する勤労者、総計 2,000 名を対象。
  - WEB調査 女性で非正規の方 総計 330 名
- (2) 調査方法
  - 事業所調査 直接、事業所へ郵送し返信封筒にて回収
  - 勤労者調査 事業所経由にて配布し、料金受取人払いにて郵送回収。
  - WEB調査 SBSプロモーションへ委託
- (2) 調査基準日 2018年6月1日
- (3) 調査期間 2018年6月1日～8月31日

## 4 回収結果

	配布枚数	回収数	回収率
事業所調査	1,500	364	24.3%
勤労者調査	2,000	893	44.7%
WEB調査	330	330	100%

## 5 研究会の構成

氏 名		所 属	氏 名		所 属
委員長	居城舜子	元常葉学園大学 教授	委員	松永佳織	静岡県経済産業部労働政策課 副班長
委員	秋山憲治	静岡理工科大学総合情報学部 教授	委員	菟崎義行	中小企業団体中央会 労働対策課長代理
委員	渡辺 聡	静岡県立大学国際関係学部 教授	委員	大石真裕	(一財) 静岡経済研究所 企画総務部長
委員	森 俊太	静岡文化芸術大学文化政策学部 教授	委員	望月美可	静岡県生協連 理事
委員	石橋貞人	明星大学経営学部経営学科 教授	委員	伊藤さゆり	静岡県労働金庫 総務人事部係長
委員	犬塚協太	静岡県立大学国際関係学部 教授	事務局	八木 朗	全労済静岡推進本部 事業推進部次長
委員	日詰一幸	静岡大学人文社会科学部 教授	事務局	小西一也	連合静岡 副事務局長
委員	本庄 淳志	静岡大学人文社会科学部 准教授	事務局	石川雅之	(一社) 静岡県労働者福祉協議会 事務局員
委員	河村洋子	静岡文化芸術大学文化政策学部 准教授	事務局	大滝 正	(公財) 静岡県労働者福祉基金協会 専務理事
委員	跡部千慧	静岡大学男女共同参画推進室 助教	事務局	竹内敏昭	(公財) 静岡県労働者福祉基金協会 事務局次長
委員	川村美智	NPO法人男女共同参画フォーラムし ずおか 副代表理事	事務局	富田晋司	(公財) 静岡県労働者福祉基金協会 研究員
委員	内田美紀子	(株) るるキャリア 代表取締役	事務局	田辺公美	(公財) 静岡県労働者福祉基金協会 チーフ
委員	鈴木祥次	静岡県経営者協会 労働政策部長	2019年3月1日現在		

## 6 研究会等の開催

開 催 日		内 容
第1回 研究会	2017年5月29日	・調査の目的、趣旨説明
		・意見交換
		・調査研究方法
第2回 研究会	2017年6月26日	・各研究員報告
		・先行研究報告
		・今後の研究方針の審議
第3回 研究会	2017年7月24日	・研究員報告
第4回 研究会	2017年10月16日	・ヒアリング調査（訪問企業および質問項目）
		・ヒアリング調査報告
第5回 研究会	2017年11月27日	・働き方改革の動向と関連する論点
		・これまでの研究会の振り返り
		・アンケート調査実施について
第6回 研究会	2018年1月22日	・公開研究会開催について
		・アンケート調査（事業所・勤労者） 配布先および調査項目の検討
第7回 研究会	2018年3月5日	・公開研究会
第8回 研究会	2018年6月30日	・アンケート調査（事業所・勤労者） 調査項目の検討
		・アンケート調査（事業所・勤労者） 調査結果報告・単純集計
第9回 研究会	2018年7月30日	・アンケート調査（事業所・勤労者） 調査結果報告・クロス集計
		・アンケート調査（事業所・勤労者） 調査結果報告
第10回 研究会	2018年10月1日	・アンケート調査（事業所・勤労者） 調査結果報告
		・アンケート調査（事業所・勤労者およびWEB） 調査結果報告
第11回 研究会	2019年1月25日	・成果発表セミナーについて
		・調査まとめ報告
第12回 研究会	2019年3月25日	・成果発表セミナーについて



## 第2章

# アンケート調査および ヒアリング調査報告

# 事業所調査報告

## 1. 回答事業所の概要

### (1) 業種

回答のあったのは364事業所を業種別にみると「製造業」が最も多く、全体の40.9%を占める。次いで「卸売業・小売業」が15.9%、「建設業」13.5%、「生活関連サービス業・娯楽業」5.5%などとなっている（付表1-1）。

### (2) 従業員規模

回答事業所の従業員規模は30人未満が24.2%、30～50人未満22.8%、50～100人未満24.7%、100～200人未満13.7%、200人以上14.6%であった（付表1-2）。

### (3) 従業員の状況

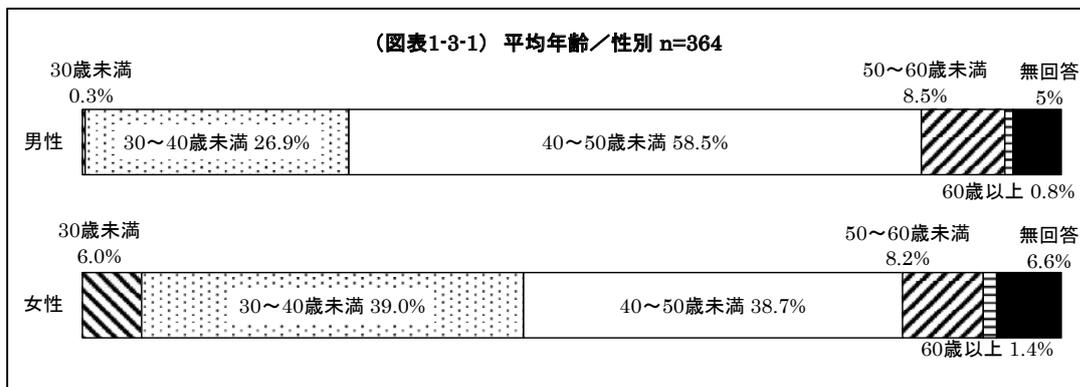
#### ア. 正社員の状況

正社員の平均年齢は回答事業所の単純平均で男性が42.5歳、女性が40.2歳であった。年代別では、男性は「40～50歳未満」が最も多く58.5%、次いで「30～40歳未満」が26.9%、「50～60歳未満」8.5%であった。女性は「30～40歳未満」（39.0%）と「40～50歳未満」（38.7%）がほぼ同数、「50～60歳未満」は8.2%であった（付表1-3）（図表1-3-1）。

平均年齢を業種別にみると男性では建設業が「30～40歳未満」が14.3%と低く、「40～50歳未満」で71.4%と高い。また卸売業、小売業では「30～40歳未満」が34.5%と高く、「40～50歳未満」が50.0%とやや低い（付表1-4）。女性は「30～40歳未満」が製造業で34.9%とやや低く、卸売業・小売業で44.8%とやや高い（付表1-5）。

規模別の男性では「50～60歳未満」が「30人未満」で18.2%と高く、「40～50歳未満」は「200人以上」で47.2%と低く、「30～40歳未満」は「200人以上」で45.3%と高い（付表1-6）。一方女性は「50～60歳未満」で「30人未満」が13.6%、「30～50人未満」が13.3%とともに高く、「30～40歳未満」で「100～200人未満」が58.0%、「200人以上」が54.7%とともに高い（付表1-7）。

勤続年数は回答事業所の単純平均は男性が13.4年、女性が10.4年であった。年区分では、男性は「10～15年未満」が34.3%で最も多く、次いで「15～20年未満」の27.7%、「10年未満」の20.9%などとなり、「20年以上」は11.5%、一方女性は「10年未満」が43.4%で最も多く、次いで「10～15年未満」の31.9%、「15～20年未満」の11.5%となり、「20年以上」は5.2%であった（付表1-8）。



#### イ. 非正社員の状況

非正社員の雇用比率は「10%未満」が 31.9%、「10～30%未満」35.2%、「30～50%未満」15.7%、「50～70%未満」9.1%、「70%以上」8.2%であった（付表 1-10）。

これを業種別（付表 1-9）にみると製造業では「30～50%」が 24.2%と高く、建設業では「10%未満」が 65.3%と高い。（付表 1-9）また規模別では「30～50 人未満」が「10%未満」で 42.2%と高く、「100～200 人未満」は「10～30%未満」が 48.0%と高い。「200 人以上」では「10%未満」が 18.9%と低く、「30～50%未満」で 24.5%と高かった（付表 1-10）。

#### ウ. 正社員女性比率及び女性管理職比率

集計データに基づき正社員に占める女性比率（正社員女性比率）を算出した。最も多かったのは「10～30%未満」の 50.1%で約半分を占める。次いで「10%未満」が 20.6%、「30～50%未満」18.1%などとなった。業種別では建設業で「10%未満」30.6%、「10～30%未満」63.3%となっており、正社員女性比率がやや低い（付表 1-11）。

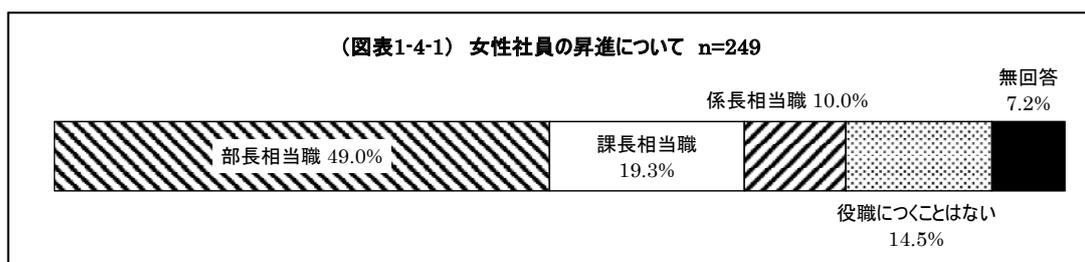
また管理職に占める女性比率（女性管理職比率）については、「0%」が 51.2%と全体の半分以上を占める。次いで「30%以上」の 12.0%、「5～10%未満」10.5%、「10～15%未満」9.3%などとなった。業種別でみると製造業は「0%」が 59.4%と 6 割近くに上るが、「30%以上」も 10.9%ある。建設業は「0%」が 40.6%とやや低いが、「30%以上」はわずかに 3.1%で、「5～10%未満」が 21.9%と高く、「10～15%未満」も 15.6%ある。卸売・小売業も「0%」が 48.0%と半分近くあるが、「30%以上」が 16.0%でやや高い（付表 1-12）。

#### エ. 結婚・出産後も継続就業する女性正社員の比率

「60%以上」が最も多く 37.4%、「0%」は 14.8%、「1～20%未満」6.6%、「20～40%未満」9.1%となった（付表 1-13）。

#### (4) 女性正社員の役職昇進

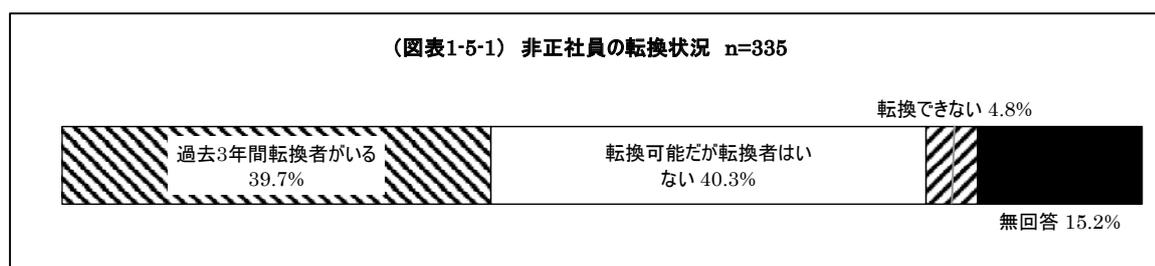
正社員の雇用区分（一般職、限定正社員など）のない事業所に「女性社員はどの役職まで昇進が可能か」を尋ねたところ、「部長相当職」が 49.0%、「課長相当職」19.3%、「係長相当職」10.0%となり、「役職につくことはない」は 14.5%であった（図表 1-4-1）。これを正社員女性比率別にみると「部長相当職まで昇進可能」は正社員女性比率が「30～50%未満」で高く（60.5%）、「10%未満」で低い（35.8%）。「課長相当職まで昇進可能」でも正社員女性比率が「30～50%未満」（23.3%）でやや高く、「50～70%未満」（5.9%）で低かった。「部長相当職」と「課長相当職」を合わせると、正社員女性比率が「30～50%未満」では 83.8%、「10～30%未満」で 73.0%と高く、「50～70%未満」（53.0%）と「10%未満」（50.9%）で低い（付表 1-14）。



### (5) 非正社員の正社員転換

非正社員の正社員転換について「過去3年間転換者がいる」は39.7%、「転換可能だが転換者はいない」は40.3%ではほぼ拮抗している。「転換できない」は4.8%であった(付表1-15-1)(図表1-5-1)。

また「過去3年間転換者がいる」、「転換可能だが転換者はいない」と回答した事業所に「どのような正社員に転換できるか」を複数回答で尋ねたところ、基幹的な業務を担当する「総合職の正社員」が49.7%、転居を伴う転勤がなく、専ら定型的・補助的な業務を担当する「一般職の正社員」が50.3%ではほぼ同数となった。労働契約法18条が適用される「無期転換正社員」は14.3%、職種、勤務地、勤務時間等が限定のいわゆる「限定正社員」は10.6%であった(付表1-15-2)。



## 2. 長時間労働

### (1) 平均実労働時間について

#### ア. 平均実労働時間

非管理職の正社員について、1か月(2017年度平均)の平均実労働時間を男女別に尋ねたところ、男性は「160～180時間未満」が最も多く29.7%、次いで「180～200時間未満」で22.3%、「200～220時間未満」は9.6%であった(付表2-1-1)。また女性では「160～180時間未満」が43.7%、「180～200時間未満」は11.3%、「200～220時間未満」は1.4%であった(付表2-1-2)(表2-1-1)。

平均実労働時間を業種別にみると男性では製造業で「160～180時間未満」が34.2%とやや高く、卸売・小売業は「180～200時間未満」が29.3%とやや高い。建設業は「200～220時間未満」が14.3%とやや高い(付表2-2-1)。女性は業種による差は男性より小さいが卸売・小売業で「180～200時間未満」が19.0%とやや高かった(付表2-2-2)。

平均実労働時間についての質問では、男女ともに「無回答」が高く(男性30.5%、女性31.9%/付表2-1-1,2-1-2)、特に建設業では無回答が高かった(男性42.9%、女性44.9%)。「無回答」の理由は単純ではないと思われるが、労働時間の正確な把握という点で疑問が残る結果となった(図表2-1-1)。

(図表2-1-1) 正社員の1ヵ月(2017年度平均)の実労働時間

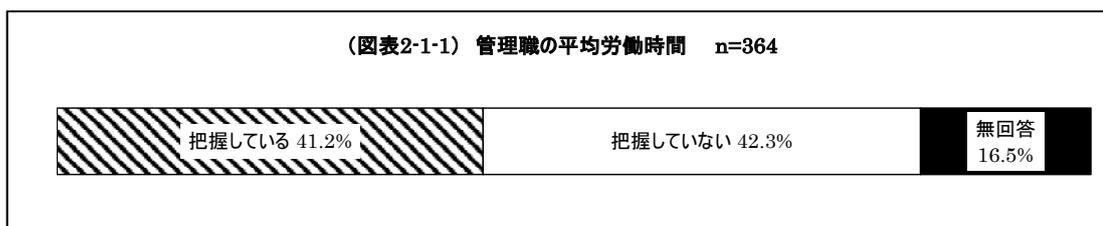
	非管理職・男性		非管理職・女性	
	人数	割合	人数	割合
160時間未満	24	6.6%	42	11.5%
160～180時間未満	108	29.7%	159	43.7%
180～200時間未満	81	22.3%	41	11.3%
200～220時間未満	35	9.6%	5	1.4%
220時間以上	5	1.4%	1	0.3%
無回答	111	30.5%	116	31.9%
回答364事業所/回答計	364	100.0%	364	100.0%

イ. 平均実労働時間の男女差

回答事業所ごとに男女で実労働時間の差がどの程度あるのかをみると、男女で「差がない」が 19.2% で最も多かったが、男性の方が「1～10 時間未満長い」が 13.7%、「10～20 時間未満長い」も 15.1% あった。「女性の方が長い」事業所は 3.0%であった（付表 2-3）。

ウ. 管理職の実労働時間

管理職社員について実労働時間を把握しているかを尋ねたところ、「把握している」は 41.2%、「把握していない」は 42.3%と拮抗しており（図表 2-1-1）、「把握している」事業所の平均実労働時間は「160～180 時間未満」が 28.7%で最も多いが、「180～200 時間未満」が 22.7%、「200～220 時間未満」が 19.3%あり、「220 時間以上」も 8.0%あった（付表 2-4-1、付表 2-4-2）。



(2) 長時間労働について

ア. 非管理職正社員の 1 か月の時間外労働

非管理職正社員の 1 か月（2017 年度平均）の時間外労働はどの程度か尋ねたところ、「時間外なし」が 7.7%、「10 時間未満」が 20.9%、「10 時間以上 20 時間未満」21.2%、「20 時間以上 30 時間未満」23.1%などとなった。「50 時間以上」は 1.9%であった（付表 2-5-1）。

これを従業員規模別にみると、30 人未満の小規模事業所では「時間外なし」と「10 時間未満」を合わせると 50%に上り、時間外労働の少ない事業所の比率が高い。「100 人以上 200 人未満」では「20 時間以上 30 時間未満」が 40.0%、「200 人以上」では「10 時間以上 20 時間未満」が 36.2%でともに最も高かった（付表 2-5-2）（図表 2-2-1）。

(図表2-2-1)時間外労働／規模

		時間外労働							無回答	総計	
		時間外なし	10時間未満	10時間以上20時間未満	20時間以上30時間未満	30時間以上40時間未満	40時間以上50時間未満	50時間以上			
総計	326	28	76	77	84	30	15	7	9	326	
	100%	8.6%	23.3%	23.6%	25.8%	9.2%	4.6%	2.1%	2.8%	100%	
規模	30人未満	78	13	26	11	15	8	2	2	1	78
	23.9%	16.7%	33.3%	14.1%	19.2%	10.3%	2.6%	2.6%	1.3%	100%	
	30～50人未満	72	5	19	16	20	4	3	2	3	72
	22.1%	6.9%	26.4%	22.2%	27.8%	5.6%	4.2%	2.8%	4.2%	100%	
	50～100人未満	84	7	16	22	19	8	8	0	4	84
	25.8%	8.3%	19.0%	26.2%	22.6%	9.5%	9.5%	0.0%	4.8%	100%	
100～200人未満	45	1	8	11	18	3	1	2	1	45	
13.8%	2.2%	17.8%	24.4%	40.0%	6.7%	2.2%	4.4%	2.2%	100%		
200人以上	47	2	7	17	12	7	1	1	0	47	
14.4%	4.3%	14.9%	36.2%	25.5%	14.9%	2.1%	2.1%	0.0%	100%		

イ. 月平均時間外労働が 60 時間を超える社員

月平均時間外労働が 60 時間を超える社員（非管理職正社員）がどの程度いるのか、割合を尋ねたところ、「0%（いない）」が 61.3%であったが、「5%未満」が 20.1%、「5～10%未満」が 7.1%あり、「10～20%未満」も 4.7%、「20%以上」は 4.1%あった。これを規模別にみると「0%（いない）」は「30人未満」で 80.7%と高く、「100人以上 200人未満」で 32.0%、「200人以上」で 45.3%と低い。「5%未満」は「100人以上 200人未満」で 36.0%、「200人以上」で 30.2%と高い（付表 2-6）（図表 2-2-1）。

（図表2-2-1）時間外労働60時間を超える正社員の割合／規模

	時間外労働60時間を超える正社員の割合									
		い な い	5 % 未 満	1 5 0 5 % 未 満	2 1 0 0 % 未 満	2 0 % 以 上	わ か ら な い	無 回 答	総 計	
総 計	364 100%	223 61.3%	73 20.1%	26 7.1%	17 4.7%	15 4.1%	5 1.4%	5 1.4%	364 100%	
規 模	30人未満	88 24.2%	71 80.7%	6 6.8%	4 4.5%	3 3.4%	2 2.3%	0 0.0%	2 2.3%	88 100%
	30～50人未満	83 22.8%	59 71.1%	13 15.7%	3 3.6%	2 2.4%	4 4.8%	1 1.2%	1 1.2%	83 100%
	50～100人未満	90 24.7%	53 58.9%	20 22.2%	10 11.1%	3 3.3%	3 3.3%	1 1.1%	0 0.0%	90 100%
	100～200人未満	50 13.7%	16 32.0%	18 36.0%	6 12.0%	4 8.0%	3 6.0%	2 4.0%	1 2.0%	50 100%
	200人以上	53 14.6%	24 45.3%	16 30.2%	3 5.7%	5 9.4%	3 5.7%	1 1.9%	1 1.9%	53 100%

(3) 時間外労働が生じている理由

時間外労働が生じている理由を複数回答で尋ねたところ、最も多かったのは「業務の繁閑が激しい、突発的な業務が生じやすい」で 65.4%の事業所が挙げている。次いで「人員が不足（一人当たりの業務量が多い）」53.8%、「仕事の性質や顧客の都合上、所定外でないとできない仕事がある」50.6%などとなった（付表 2-7-1）。これを従業員規模別にみると「人員が不足」は「200人以上」（82.7%）及び「100人以上 200人未満」（64.6%）で高い。「組織間や従業員間の業務配分にムラがある」は全体では 24.9%であったが、「100人以上 200人未満」で 37.5%、「200人以上」で 34.6%と比較的従業員規模の大きい事業所で高かった（付表 2-7-2）。

(4) 労働時間短縮のための取り組み

労働時間短縮のためにどのような取り組み実施しているか（複数回答）、またその効果をどのように評価しているかを尋ねたところ、「実施している」が最も多かったのは「実態（実際の労働時間等）の把握」で 76.1%が挙げ、次いで「長時間労働者やその上司等に対する注意喚起や助言」の 61.2%、「休日労働に対する代休の付与」58.9%、「仕事の内容・分担の見直し」54.3%などとなった。「適正な人員確保」は 44.3%、「ノー残業デーの設定」31.0%であったが、「強制消灯、PCの一斉電源オフ」は 7.2%と低く、「特に取り組みはしていない」は 6.0%であった（付表 2-8-1）。

また実施している取り組みの効果については、すべての取り組みについて実施している事業所の 80%以上が「ある」または「少しある」と回答しており、実施している取り組みの効果について積極的に評価していると思われる（付表 2-8-2）。

### 3. 有給休暇について

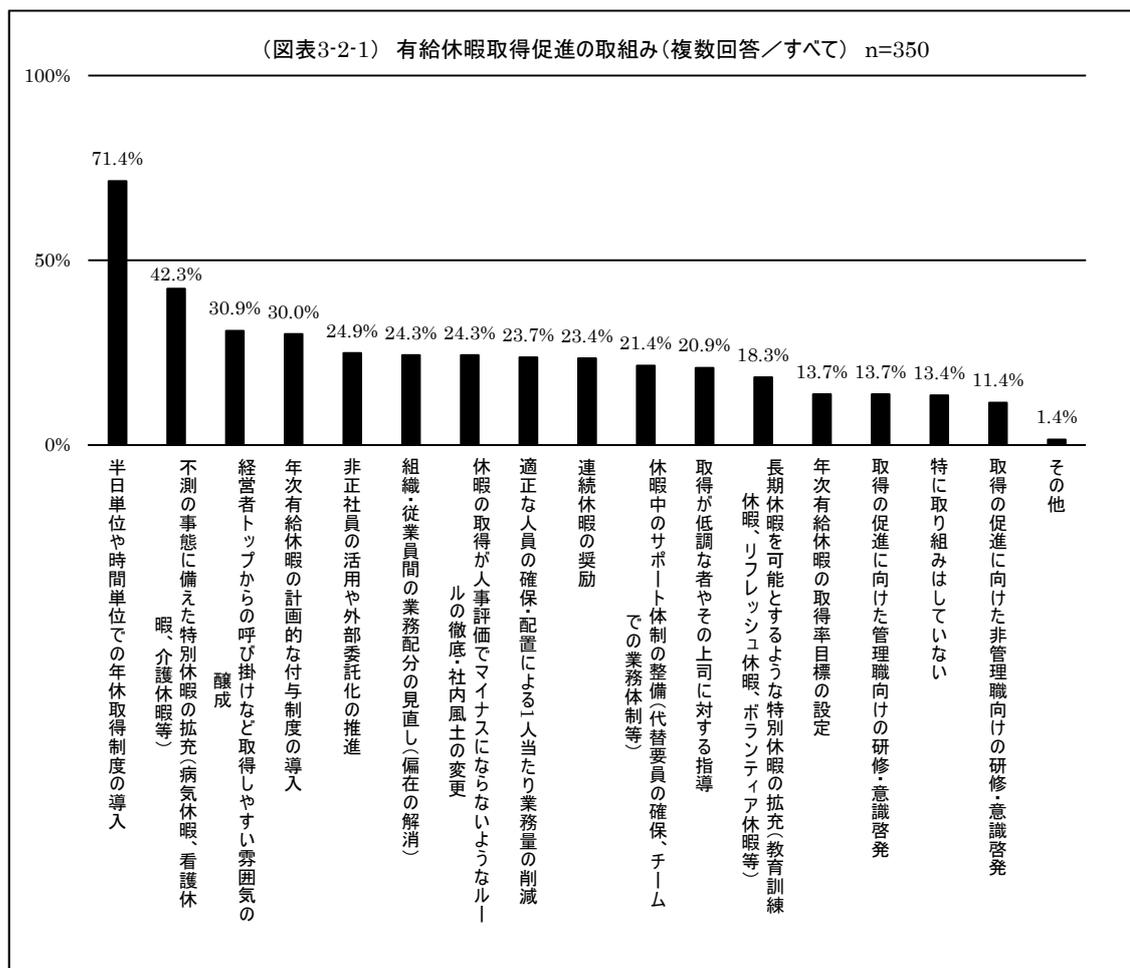
#### (1) 有給休暇取得率

正社員の有給休暇取得率（2017 年度平均）について尋ねたところ、最も多かったのは「20%以上 30%未満」の 21.2%、次いで「50%以上 70%未満」の 16.5%、「0%以上 20%未満」14.6%などとなった。今回の調査においては、有給休暇取得率はわが国の平均取得率（50%弱）近辺に固まることなく、「0%以上 20%未満」から「50%以上 70%未満」まで比較的均等にばらける形となった。規模による差異も大きなものではなく、事業所ごと事情により高低が表れていると考えられる。「70%以上 90%未満」が 8.5%、「90%以上」は 4.4%あり、「わからない」は 5.2%であった（付表 3-1）。

#### (2) 有給休暇取得推進の取り組み

有給休暇取得推進の取り組みの実施状況（複数回答）及び取り組みの効果について聞いたところ、「実施している」が最も多かったのは「半日単位や時間単位での年休取得制度の導入」で 71.4%が挙げ、次いで「不測の事態に備えた特別休暇の拡充（病気休暇、看護休暇、介護休暇等）」42.3%、「経営トップからの呼び掛けなど取得しやすい雰囲気醸成」30.9%、「計画的な付与制度の導入」30.0%などとなった（付表 3-2-1）（図表 3-2-1）。

取り組みの効果については、長時間労働是正の取り組み同様、評価は比較的高く、すべての取り組みにおいて、実施事業所の 75%以上が「ある」「少しある」と回答している（付表 3-2-2）。



#### 4. 働き方改革について

##### (1) 働き方改革の取り組み

各事業所で独自に進めている働き方改革の取り組みについて尋ねたところ、最も多かったのは「業務の合理化・削減」で44.0%が挙げ、次いで「作業環境の改善」の41.2%、「組織内コミュニケーションの活性化」25.6%などとなった。「特に取り組んでいない」は23.1%であった（付表4-1-1）。

働き方改革の取り組みを時間外労働の状況との関係でみると「時間外労働なし」の事業所では「特に取り組んでいない」が57.1%と高く、「時間外労働なし」以外の事業所では「作業環境の改善」や「業務の合理化・削減」に取り組んでいるという回答が多かった（付表4-1-2）（図表4-1-1）。

（図表4-1-1）独自に進めている働き方改革／時間外労働時間（複数回答）（無回答67社を除く297社回答）

	人事制度見直し	女性活躍推進	作業環境の改善	外部委託化	テレワーク推進	早期勤務奨励	勤務時間多様化	待遇格差の改善	合理化・削減	ICT活用	組織内の活性化	健康経営の推進	取り組みなし	総計	
総計	36 12.1%	47 15.8%	98 33.0%	40 13.5%	4 1.3%	5 1.7%	27 9.1%	18 6.1%	107 36.0%	26 8.8%	60 20.2%	36 12.1%	57 19.2%	561 189%	
時間外労働時間	なし	1 3.6%	2 7.1%	6 21.4%	1 3.6%	0 0.0%	0 0.0%	2 7.1%	0 0.0%	8 28.6%	0 0.0%	6 21.4%	5 17.9%	16 57.1%	47 168%
	10時間未満	17 22.4%	12 15.8%	37 48.7%	15 19.7%	1 1.3%	1 1.3%	12 15.8%	6 7.9%	37 48.7%	5 6.6%	22 28.9%	10 13.2%	16 21.1%	191 251%
	10～20時間未満	16 20.8%	15 19.5%	31 40.3%	17 22.1%	2 2.6%	2 2.6%	9 11.7%	7 9.1%	36 46.8%	11 14.3%	16 20.8%	12 15.6%	19 24.7%	193 251%
	20～30時間未満	12 14.5%	22 26.5%	38 45.8%	15 18.1%	1 1.2%	3 3.6%	11 13.3%	6 7.2%	35 42.2%	8 9.6%	26 31.3%	11 13.3%	15 18.1%	203 245%
	30～40時間未満	5 6.7%	7 23.3%	13 43.3%	4 13.3%	0 0.0%	0 0.0%	4 13.3%	3 10.0%	18 60.0%	5 16.7%	9 30.0%	4 13.3%	4 13.3%	76 253%
	40～50時間未満	1 6.7%	1 6.7%	7 46.7%	1 6.7%	1 6.7%	0 0.0%	0 0.0%	1 6.7%	7 46.7%	1 6.7%	2 13.3%	3 20.0%	2 13.3%	27 180%
	50時間以上	1 14.3%	0 0.0%	3 42.9%	2 28.6%	0 0.0%	0 0.0%	1 14.3%	1 14.3%	3 42.9%	1 14.3%	1 14.3%	1 14.3%	1 14.3%	15 214%

##### (2) 従業員と話し合う機会の設定

労働条件や働き方について、会社の状況や考え方を伝え、従業員から意見を聴取するなど話し合う機会を設けているかどうかを尋ねたところ、「定期的に設定している」と「不定期に設定している」はともに25.8%で、そのような機会を設定している事業所は「定期的」「不定期」合わせて約50%程度、「設定していない」は44.8%であった（付表4-2-1）。

この回答を時間外労働の状況との関係でみると「定期的に設定」は「時間外なし」で21.4%とやや低く、「30～40時間未満」と「40～50時間未満」でともに33.3%とやや高かった（付表4-2-2）。

### (3) 政府が進める「働き方改革」の評価

政府が進めている「働き方改革」について、項目ごとにその評価を「高く評価」「ある程度評価」「あまり評価しない」「全く評価しない」の4段階で尋ねたところ、「高く評価」はすべての項目で10%未満となり、最も高かったのは「時間外労働の上限規制導入」で9.3%であった。「高く評価」と「ある程度評価」の合計が最も高かったのは、やはり「時間外労働の上限規制導入」で合わせて54.4%、次いで「労働者の待遇に関する説明義務の強化」50.3%、「不合理な待遇格差解消規定の明確化」46.2%などとなった。「企画型裁量労働の対象業務の追加」は合わせて21.2%、「高度プロフェッショナル制度の創設」は20.4%で、ともに評価は低いものとなった。「企画型裁量労働」「高度プロフェッショナル制度」「勤務間インターバル」は「わからない」が25%を超え、制度に対する理解が十分に進んでいないことを窺わせるものとなった（付表4-3）（図表4-3-1）。

（図表4-3-1）「働き方改革」の具体的評価

	高く評価		ある程度評価		あまり評価しない		全く評価しない		わからない		無回答		計	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
時間外労働の上限規制導入	34	9.3%	164	45.1%	86	23.6%	34	9.3%	37	10.2%	9	2.5%	364	100%
企画型裁量労働制の対象業務の追加	5	1.4%	72	19.8%	126	34.6%	53	14.6%	94	25.8%	14	3.8%	364	100%
高度プロフェッショナル制度の創設	5	1.4%	69	19.0%	113	31.0%	66	18.1%	98	26.9%	13	3.6%	364	100%
勤務間インターバル制度の普及促進	15	4.1%	122	33.5%	92	25.3%	28	7.7%	92	25.3%	15	4.1%	364	100%
不合理な待遇差解消規定の明確化	21	5.8%	147	40.4%	84	23.1%	22	6.0%	76	20.9%	14	3.8%	364	100%
労働者の待遇に関する説明義務の強化	21	5.8%	162	44.5%	85	23.4%	18	4.9%	65	17.9%	13	3.6%	364	100%

## 5. 人材活用・育成

### (1) 上位職昇格の要素

従業員を上位職に昇格させる際にどのような要素を重視するのかを尋ねたところ、最も重視する要素として多かったのは「職務遂行能力」で46.4%、次いで「仕事の業績・成果」の37.9%などとなり、この二つで全体の80%以上を占めた。さらに最も重視する昇格要素を女性管理職比率との関係でみると、「職務遂行能力」を重視する傾向は女性管理職比率が比較的高い事業所でやや高い（付表5-1）。

### (2) 各部門における男女の配置状況

事業所内の各部門に男女がどのように配置されているのかを尋ねたところ、各部門の配置で「男性のみ」が最も高かったのは「営業」で36.8%、次いで「研究・開発・設計」が26.3%、「生産・物流・建設」24.5%などとなり、最も低かったのは「人事・総務・経理」の4.4%であった。「男性が多い」では「生産・物流・建設」が42.0%で最も高く、「営業」も40.0%で高い。「ほぼ半々」は「人事・総務・経理」で38.4%と最も高く、「人事・総務・経理」は「女性が多い」（28.5%）、「女性のみ」（15.4%）でも最も高かった。「ほぼ半々」は「企画」（19.1%）でやや高く、「女性が多い」では「販売・サービス」（16.2%）もやや高いが、「女性のみ」は「人事・総務・経理」を除き概して低い比率となった。

また各部門に女性管理職がいるか尋ねたところ、「いる」が最も高かったのは「人事・総務・経理」で31.4%、次いで「販売・サービス」の16.5%となり、「営業」（11.9%）、「企画」（11.5%）、「生産・物流・建設」（11.0%）も10%を上回る結果となった（付表5-2）。

## 6. 女性活躍推進

### (1) 過去3年間における女性正社員の変化

「新卒採用における女性割合」、「管理職における女性割合」、「結婚・出産後も継続就業する女性の割合」の3点の状況を、それぞれ「1：増加、2：やや増加、3：変わらず、4：やや減少、5：減少」の5段階で尋ねたところ、「新卒採用における女性割合」は「増加」が9.6%、「やや増加」が9.9%、「変わらず」52.2%、「やや減少」2.7%、「減少」4.9%、「管理職における女性割合」は「増加」が3項目中最も低く4.7%、「やや増加」が12.4%、「変わらず」63.2%、「やや減少」0.5%、「減少」2.2%、「結婚・出産後も継続就業する女性の割合」は「増加」が3項目中最も高く13.2%、「やや増加」が13.7%、「変わらず」53.0%、「やや減少」0.8%、「減少」1.9%となった。「わからない」や無回答は3項目とも合わせて17～20%程度であった（付表6-1）。

選択肢の1：増加～5：減少の選択肢の数字をポイントとして3項目を合計し、すべて増加（3ポイント）からすべて減少（15ポイント）までを数値化すると、各事業所における「女性活躍の度合い」（女活度）を数値で評価できると考えられる（3項目すべて1～5を選択した事業所のデータのみ活用）。

有効回答事業所の女活度は、最高の3（S）が5.7%、4～6（A）が18.6%、7～10（B）が61.5%、11～14（C）2.2%、15（D）0.9%となった。これを時間外労働時間との関係でみると女活度SとAは時間外「30～40時間未満」及び「40～50時間未満」がやや高く、女活度の高さは必ずしも労働時間短縮には結びついていない。最も数が多い女活度Bでは「20～30時間未満」が高かった（付表6-2）。

### (2) 女性活躍推進における課題

女性活躍推進における課題を複数回答で尋ねたところ、最も多かったのは「女性正社員の数が少ない」で47.1%、次いで「女性社員の昇進意欲を高めることが難しい」で35.0%、「女性の配置されている職務・職種や職掌が限定されている」26.0%、「女性正社員を採用したいが応募者が少ない」25.7%、「自社に必要な取組みが十分検討されていない」22.1%などとなった（付表6-3）（図表6-2-1）。

これを「女活度」との関係でみると「女性の正社員の数が少ない」では女活度C（11～14）の事業所で66.7%と高く、S（3）の事業所で55.0%とやや高かった。一方A（4～6）の事業所では30.6%とやや低い。Cの事業所では「経営トップの理解や協力を得ることが難しい」（22.2%）、「取り組みを推進する体制を構築する担当者の時間確保が難しい」（44.4%）などがデータ数は少ないながら比率が高く、「女性社員の昇進意欲を高めることが難しい」については女活度による差異は少なかった。（付表6-4）。

（図表6-2-1）女性の活躍推：（無回答33事業所を除く331事業所） （上位5位まで記載）

女性正社員の数が少ない	156	47.1%
女性社員の昇進意欲を高めることが難しい	116	35.0%
女性が配置されている職務・職種や職掌が限定されている	86	26.0%
女性正社員を採用したいが、応募者が少ない	85	25.7%
自社に必要な取組みが十分検討されていない	73	22.1%

### (3) 女性活躍の取り組み

女性社員が活躍できるための取り組みについて、「両立支援・ワークライフバランス」に関わる 17 項目、女性活躍のための「ポジティブアクション」といわれる項目 10 項目について実施状況や実施の場合はその効果について尋ねたところ、最も多く取り組まれていたのは「妊娠中、産前・産後休業や育児・介護休業復帰後の配慮や処遇に関する周知」で 55.6%、次いで「産前・産後休業や育児・介護休業中の情報提供」の 44.4%、「育児・介護休業や育児・介護短時間勤務制度における「法定を超える制度」の導入」と「妊娠中、産前・産後休業や育児・介護休業復帰後の社員が相談できる窓口の設置」 39.6%などとなった。

逆に取り組みの少なかったものは、「大学と連携した女子学生に対する働きかけ」(3.4%)、「女性役割のロールモデル・メンター紹介など、コミュニケーション機会の設定」(3.4%)、「事業所内託児所の設置やベビーシッターの利用支援等」(4.1%)、「配偶者の転勤先への異動・同行休職等の制度」(5.6%)などであった。

またこれらの取り組みの効果については、それぞれの取り組みの効果が「ある」「少しある」の回答が多く、「ある」「少しある」の合計が 60%を超えた項目が「両立支援・ワークライフバランス」で 17 項目中 16 項目、「ポジティブアクション」で 10 項目中 6 項目となった(付表 6-5)。

取り組み実施項目の合計件数でみると「両立支援・ワークライフバランス」では 0 件が 24.9%、1～5 件が 53.3%、6～10 件 14.2%、11～15 件 5.5%、16 件以上 2.1%、「ポジティブアクション」では 0 件が 66.0%、1～3 件が 28.3%、4～6 件 4.5%、7～9 件 1.2%、10 件 0%となった。「両立支援・ワークライフバランス」の 0 件が全体の概ね 4 分の 1 なのに対し、「ポジティブアクション」は 0 件が 3 分の 2 を占めている。

女性活躍の取り組みが時間外労働の状況や女活度(上記 6-(1))との関係でみると、時間外労働については「定期的な労働者の意識調査(職場風土、ハラスメント等に関するもの)の実施」の実施率が時間外労働「10 時間未満」の事業所で高いほかは、目立った傾向は表れていない(付表 6-6)。

「女活度」との関係では、「女活度」の高い事業所において「管理職に対する仕事と子育て・介護の両立に関する意識啓発」や「男女の役割分担意識に基づく慣行の見直しなど職場風土の改善」などの取り組みを実施している比率が高かった(付表 6-7)。



## 勤労者調査報告

### 1. 回答勤労者の状況

今回回答を頂いた勤労者の状況についてポイントとなる点は以下の通りである。

#### (1) 回答者性別・雇用形態

回答者は女性がやや多く（男性 44.5%、女性 55.5%）、年齢階層は「40 歳代」が最も多くて 34.3%、「30 歳代」31.3%、「50 歳代」16.6%、「20 歳代」14.6%などとなった。男性は「30 歳代」がやや多く（36.4%）、女性は「20 歳代」がやや多い（20.0%）（付表 1-1）。

雇用形態は正社員が圧倒的に多く、全体の 94.2%を占める。非正社員は男性が 1.0%、女性は 9.4%であった（付表 1-2）。

#### (2) 扶養義務

扶養義務が「ある」は 39.1%、「なし」は 60.5%であった。男性は「ある」が 70.5%、女性は「なし」が 85.7%であった（付表 1-3）。

#### (3) 役職名

現在の役職名は「一般従業員」が 67.6%、「係長・主任」24.6%、「課長クラス」2.9%、「課長クラス以上」1.4%であった。男女別にみると「一般従業員」は男性が 50.9%、女性が 81.0%、「課長クラス」は男性が 4.6%、女性が 1.6%、「課長クラス以上」の女性は 490 名中 1 名（0.2%）であった（付表 1-4）（図表 1-3-1）。

（図表1-3-1）役職名／性別

		役職名							総計
		一般従業員	係長・主任	課長クラス	課長クラス以上	その他	無回答		
総計		883	597	217	26	12	28	3	883
		100%	67.6%	24.6%	2.9%	1.4%	3.2%	0.3%	100%
性別	男性	393	200	150	18	11	13	1	393
		44.5%	50.9%	38.2%	4.6%	2.8%	3.3%	0.3%	100%
性別	女性	490	397	67	8	1	15	2	490
		55.5%	81.0%	13.7%	1.6%	0.2%	3.1%	0.4%	100%

#### (4) 年収

全体では「200 万円未満」が 4.3%、「200～300 万円未満」13.3%、「300～400 万円未満 21.6%、「400～500 万円未満」22.5%、「500～750 万円未満」29.2%、「750 万円以上」8.2%であった。男性は「500～750 万円未満」が 45.5%で最も高く、女性は「300～400 万円未満」が 29.8%で最も高い（付表 1-5）。

(5) 勤続年数

勤続年数は「5年未満」が12.8%、「5～10年未満」17.8%、「10～15年未満」22.2%、「15～20年未満」12.1%、「20～25年未満」14.0%、「25年以上」20.2%であった。

男女別では、男性は「10～15年未満」が25.2%で最も高く、「25年以上」も22.6%あった。「5年未満」は5.3%と低い。女性は「5～10年未満」と「10～15年未満」がともに19.8%、「5年未満」も18.8%あり、「25年以上」も18.2%あった（付表1-6）。

(6) 勤務先業種及び従業員規模

全体の60.2%が「製造業」であり、「公務」が10.3%、「運輸・郵便」6.6%などとなった。製造業の勤労者の55.6%は従業員規模が「1000人以上」の大企業に勤務しており、「300～1000人以上」も20.3%ある。全体の67.1%が従業員300人以上の比較的規模の大きな事業所に勤務している（付表1-7）。

(7) 職種（現在の仕事）

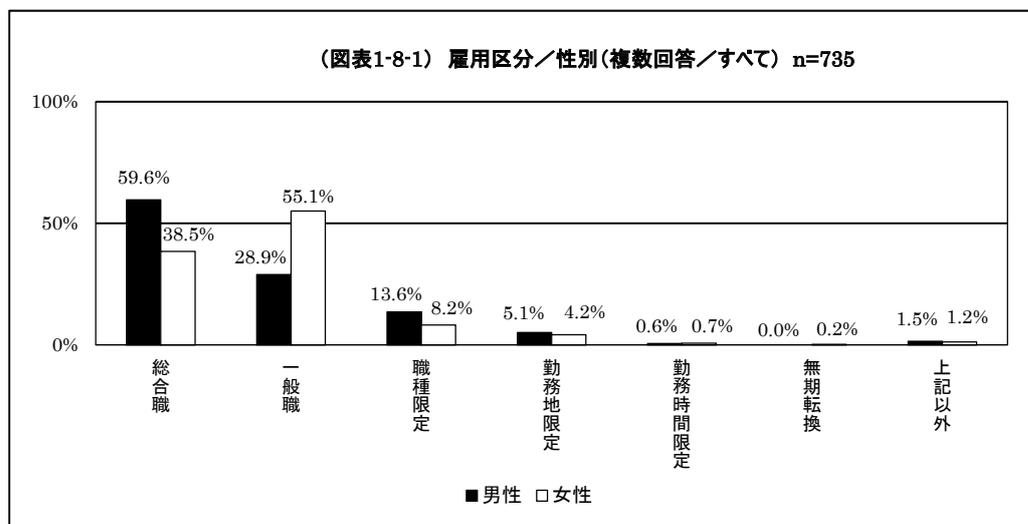
全体の42.9%が「事務職（一般事務、会計事務、営業販売事務、事務用機器操作など）」であり、「技術職（システムエンジニア、プログラマー、機械・電気技術者など）」19.6%、「技能・労務職（機械運転、倉庫作業、清掃など）」13.8%などとなった。

男女別にみると「事務職」は女性が高く（58.2%）、男性は低い（22.6%）。「技術職」（男性30.6%、女性11.3%）、「技能・労務職」（男性21.5%、女性7.9%）はともに男性が高く、女性が低い（付表1-8）。

(8) 正社員雇用区分

正社員の雇用区分（複数回答）について、「総合職（基幹的な業務担当）」が48.0%、「一般職（転居を伴う転勤がなく、もっぱら定型的・補助的業務を担当）」が43.3%、「職務限定の正社員」が10.6%、「勤務地限定の正社員」が4.6%などとなった。

これを男女別にみると、男性は「総合職」が59.6%、「一般職」が28.9%であったのに対し、女性は「総合職」は38.5%、「一般職」が55.1%であった。「職種限定の正社員」は男性（13.6%）がやや高く、「勤務地限定の正社員」は男女で大きな差はなかった（付表1-9）（図表1-8-1）。



(9) 昇進可能役職

管理職以外の正社員にどの役職まで昇進可能かを尋ねたところ、全体では「わからない」が30.7%で最も高く、次いで「部長以上（昇進に制限がない）」の28.7%、「課長相当職」12.8%、「係長相当職」11.7%などとなった。男女別にみると男性では「部長以上」が36.5%、「課長相当職」18.0%、「係長相当職」12.7%であったのに対し、女性は「部長以上」22.2%、「課長相当職」8.6%、「係長相当職」10.9%となった。「わからない」は男性が21.8%、女性は38.2%であった（図表1-9-1）。

(図表1-9-1) 昇進可能役職／性別

		昇進可能役職						無回答	総計
		部長以上	課長相当職	係長相当職	つ役 け職 ない には	わ か ら な い			
総計		794	228	102	93	72	244	55	794
		100%	28.7%	12.8%	11.7%	9.1%	30.7%	6.9%	100%
性別	男性	362	132	65	46	11	79	29	362
		45.6%	36.5%	18.0%	12.7%	3.0%	21.8%	8.0%	100%
性別	女性	432	96	37	47	61	165	26	432
		54.4%	22.2%	8.6%	10.9%	14.1%	38.2%	6.0%	100%

(10) これまでの職業キャリア

これまでの職業キャリアについて尋ねたところ、「新卒後、同一企業・同一部門」が41.1%で最も多く、次いで「新卒後、同一企業・複数部門」27.8%、「(異なる業種で) 転職経験あり」23.2%などとなった（付表1-11-1）。

これを男女別にみると、男性は「(異なる業種で) 転職経験あり」(21.5%) がやや低く、「新卒後、同一企業・複数部門」(35.3%) がやや高い。女性は「新卒後、同一企業・複数部門」(23.3%) がやや低かった（付表1-11-2）。

また企業規模別では「10～50人未満」では「新卒後、同一企業・同一部門」が47.6%とやや高く、「新卒後、同一企業・複数部門」が10.7%と低い。「50～100人未満」では「新卒後、同一企業・同一部門」が32.7%、「新卒後、同一企業・複数部門」が21.2%とともにやや低く、「(異なる業種で) 転職経験あり」が36.5%で高い。「1000人以上」では「新卒後、同一企業・複数部門」が32.6%でやや高く、「(異なる業種で) 転職経験あり」が16.9%でやや低い（付表1-11-3）。

(11) 勤務時間制度

現在、適用されている勤務時間制度について尋ねたところ、「通常の勤務時間制度」が53.0%、「フレックスタイム」が25.5%、「裁量労働制・みなし労働時間制」は2.4%、「短時間勤務制度」は3.0%であった（付表1-12-1）。

これを職種別にみると「フレックスタイム」は技術職で44.0%、「販売職」で42.9%と高く、事務職でも30.2%とやや高かった。専門的職業では2.7%と低い。「通常の勤務時間制度」は専門的職業で78.7%と高く、営業職でも65.6%と高い（付表1-12-2）。

## 2. 長時間労働について

### (1) 実労働時間

直近の1週間の実労働時間を尋ねたところ、有効回答の平均時間は男性が45.9時間、女性が42.1時間、男女計では43.7時間であった。「週40時間」は男性が22.9%、女性は30.6%で、男性は「週40～50時間未満」が28.2%、「週50時間以上」が28.8%であった。一方女性は「週40～50時間未満」は20.4%、「週50時間以上」は15.3%であった（付表2-1）。

実労働時間を職種別（仕事内容）にみると、専門的職業では「50時間以上」が40.0%と高く、技術職でも「50時間以上」が33.7%と高かった。事務職は「20～40時間未満」（23.4%）と「40時間」（31.6%）でやや高く、営業職では「40時間」（40.6%）が高く、「40～50時間未満」でやや高い。技能・労務職では「40時間」（29.1%）と「40～50時間未満」（28.2%）でやや高かった（付表2-2）。

### (2) 時間外労働

1か月の時間外労働がどのくらいあるか（2017年度平均）尋ねたところ、「10時間以上20時間未満」が最も多く26.6%、「時間外なし」は15.7%、「60時間以上80時間未満」は3.1%、「80時間以上」は2.2%であった。これを男女別にみると、「時間外なし」は男性が6.6%、女性23.1%、最も多いのは男性が「30時間以上45時間未満」で31.8%、女性は「10時間以上20時間未満」で25.9%であった（付表2-3）（図表2-2-1）。

時間外労働を職種別にみると専門的職業では「時間外なし」が5.3%と低く、「60～80時間未満」（21.3%）、「80時間以上」（9.3%）が高い。技術職でも「時間外なし」がやや低く（10.8%）、「20～30時間未満」（13.3%）と「30～45時間未満」（36.7%）が高い。事務職では「時間外なし」が24.5%と高く、「10時間未満」でも24.0%と高い。営業職は「10～20時間未満」が43.8%と高く、技能・労務職は「30～45時間未満」が30.8%とやや高い（付表2-4）。

（図表2-2-1）時間外労働／性別

		時間外労働										総計	
		時間外なし	10時間未満	10～20時間未満	20～30時間未満	30～45時間未満	45～60時間未満	60～80時間未満	80時間以上	わからない	無回答		
総計		883	139	142	235	76	198	29	27	19	8	10	883
		100%	15.7%	16.1%	26.6%	8.6%	22.4%	3.3%	3.1%	2.2%	0.9%	1.1%	100%
性別	男性	393	26	32	108	53	125	19	15	10	1	4	393
		44.5%	6.6%	8.1%	27.5%	13.5%	31.8%	4.8%	3.8%	2.5%	0.3%	1.0%	100%
性別	女性	490	113	110	127	23	73	10	12	9	7	6	490
		55.5%	23.1%	22.4%	25.9%	4.7%	14.9%	2.0%	2.4%	1.8%	1.4%	1.2%	100%

### (3) 時間外勤務手当の支払い状況

時間外勤務手当の支払い状況（手当が全額支払われているか等）について尋ねたところ、時間外手当が「全額支給」されているのは77.0%、「一部支給」が6.3%、「定額支給」が3.6%、「不支給」は2.0%であった（付表2-5-1）。

時間外勤務手当の支払状況を職種別にみると、専門的職業では全額支給が20.0%と低く、「一部支給」が専門的職業や営業職、販売職などで高かった（付表2-5-2）。

また「一部支給」「定額支給」と回答した方に「実際の時間外労働のうち、時間外勤務手当が支給されている割合はどの程度か」尋ねたところ、「75%以上」が36.4%、「50～75%未満」21.6%、「25～50%未満」10.2%、「25%未満」23.9%などとなった（付表2-6）。

### (4) 時間外労働が生じている原因

職場で時間外労働が生じている原因について尋ねたところ最も多かったのは「人員が不足しているから（一人当たりの業務量が多いから）」で65.9%、次いで「業務の繁閑が激しい、あるいは突発的な業務量が多いから」が63.8%で、この2つの原因が突出して高かった。「組織間や従業員間の業務配分にムラがあるから」は29.3%、「仕事の性質や顧客の都合上、所定外労働時間でないといけない仕事があるから」（26.7%）や「仕事の進め方にムダがあるから（急な方針変更や曖昧な指示、プロセスの多い決裁手続き、長時間に及ぶ会議等）」（24.0%）なども比較的多かった。

これを男女別にみると「人員が不足しているから」や「仕事の性質や顧客の都合上、所定外労働時間でないといけない仕事があるから」、「納期やノルマが厳しい」などの項目で男性の比率がやや高い（付表2-7-1）。

### (5) 労働時間短縮のための取り組み

勤務先で行われている労働時間短縮のための取り組みについて尋ねたところ、最も多かったのは「ノー残業デーの設定」で60.7%、次いで「実態（実際の労働時間等）の把握」で52.8%、「仕事の内容・分担の見直し」34.7%、「所定外労働時間の事前届出制の導入」33.1%などとなった（付表2-8）。

また勤務先で実施されていない労働時間短縮のための取り組みで希望するものを尋ねたところ、最も高かったのは「適正な人員確保」で62.9%、次いで「仕事の内容・分担の見直し」で38.3%などとなった。男女別では「適正な人員確保」は男女ともに高く（男性62.4%、女性63.4%）、「仕事の内容・分担の見直し」は男性より女性がやや高い（男性35.9%、女性40.5%）。「経営トップからの呼び掛けや経営戦略化による意識啓発」（男性21.8%、女性16.4%）や「ノー残業デーの設定」（男性17.5%、女性12.2%）などは男性が女性よりやや高い（付表2-9）。

### 3. 有給休暇について

#### (1) 有給休暇取得率

2017年度の有給休暇取得率について尋ねたところ、最も多かったのは「90%以上」で24.0%、次いで「0~20%未満」の17.0%となり、全体的な分布としては10~20%刻みの各選択肢に比較的均等に分散し、かつ両極の選択肢がやや膨らむ形となった。男女別でみると男女ともに両極がやや膨らむ形は同様であるが、男性は「0~20%未満」がやや高く（男性18.6%、女性15.7%）、女性は「90%以上」がやや高い（男性20.1%、女性27.1%）（付表3-1-1）。

有給休暇取得率を勤務先の企業規模別にみると、「10~50人未満」では「0~20%未満」が24.3%、「20~30%未満」が19.4%とやや高く、「50~100人未満」では「90%以上」が30.8%とやや高かった。「100~300人未満」では「0~20%未満」が29.4%と高く、「90%以上」が16.5%とやや低かった。「1000人以上」では「0~20%未満」が9.1%と低く、「90%以上」が28.7%とやや高かった（付表3-1-2）。

職種でみると専門的職業では「0~20%未満」が21.3%と高く、「20~30%未満」でも22.7%と高い。「0~20%未満」では営業職（28.1%）、運輸・通信職（32.1%）なども高かった（表3-1-3）。

役職別では、「課長クラス」で「0~20%未満」が53.8%と高く、中間管理職層での取得率の低さが推測される（付表3-1-4）。

#### (2) 有給休暇取得の現状

回答者を取り巻く有給休暇取得の現状について尋ねたところ、「取得しやすい職場環境である」の回答が51.7%と半数を超えた。「職場が取得しづらい雰囲気である」は6.3%で、「休むと仕事がたまり、後で忙しくなる」は16.7%、「休むと職場に迷惑が掛かるような気がする」は7.3%であった。有給休暇取得に関して、仕事や職場に問題を抱えているのは約3割強で3人に1人程度である（付表3-2）。

#### (3) 有給休暇取得推進の取り組み

勤務先で行われている有給休暇取得推進の取り組みについて尋ねたところ（複数回答）、最も多かったのは「半日単位や時間単位での年休取得制度の導入」で59.2%、次いで「年次有給休暇の取得率目標の設定」の38.3%、「不測の事態に備えた特別休暇の拡充（病気休暇、看護休暇、介護休暇等）」37.1%、「長期休暇を可能とするような特別休暇の拡充（教育訓練休暇、リフレッシュ休暇、ボランティア休暇等）」34.5%、「連続休暇の奨励」33.9%、「年次有給休暇の計画的な付与制度の導入」31.3%などとなった（付表3-3）。

### 4. 同一労働同一賃金について

勤務先の無期転換社員や非正社員に対する（正社員への転換を除く）処遇改善の取り組みについて、「実施している取り組み」及び「希望する取り組み」について尋ねたが、回答者の69.7%は無回答であった。勤務先に無期転換社員や非正社員がいない、あるいは本調査の回答者の94.0%が正社員であるため、それらの社員に対してどのような処遇改善の取り組みを行っているかわからない、という理由によるものと思われる。

回答の内訳は「付表4-1、付表4-2」の通りである。

## 5. 働き方改革について

### (1) 現在の仕事の満足度

現在の仕事の満足度について、①給与・賃金、②休日・休暇日数、③仕事内容、④与えられた仕事の裁量、⑤評価・処遇、⑥仕事と生活のバランスの6つの点について「満足」「まあ満足」「どちらとも言えない」「少し不満」「不満」の5段階で尋ねた。「満足」と「まあ満足」の合計は、①給与・賃金が47.7%、②休日・休暇日数66.1%、③仕事内容50.9%、④与えられた仕事の裁量45.6%、⑤評価・処遇43.6%、⑥仕事と生活のバランス44.0%で「休日・休暇日数」の満足度が最も高かった(付表5-1-1)。

仕事の満足度を男女別にみると、「満足」と「まあ満足」の合計は、①「給与・賃金」についてわずかに(0.5ポイント)男性が高いものの、他の項目はすべて女性の方が高い。(②休日・休暇日数:6.9ポイント、③仕事内容:5.7ポイント、④仕事の裁量:5.4ポイント、⑤評価・処遇:1.4ポイント、⑥仕事と生活のバランス:10.4ポイント)(付表5-1-2)(図表5-1-1)。

満足度(「満足」と「まあ満足」の合計)を職種別にみると、「給与・賃金」では「専門的職業」が58.7%と高く、「営業職」は37.5%と低い。「休日・休暇日数」では「技術職」(72.9%)や「事務職」(72.0%)でやや高く、「運輸・通信職」(35.7%)で低い。「仕事内容」では「事務職」(55.8%)でやや高く、「営業職」(37.5%)で低い。「仕事の裁量」では「専門的職業」(38.6%)や「運輸・通信職」(28.6%)などで低かった。「評価・処遇」では「技術職」(36.1%)や「営業職」(25.0%)、「運輸・通信職」(35.7%)などで低かった。「仕事と生活のバランス」では「専門的職業」(24.0%)や「技能・労務職」(35.9%)で低く、「事務職」(53.6%)で高かった(付表5-1-3)。

(図表5-1-1)現在の仕事の満足度について <「満足・まあ満足」を「満足」、「少し不満・不満」を「不満」>

	1 給与・賃金				2 休日・休暇日数				3 仕事内容			
	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
満足	188	47.8%	232	47.3%	244	62.1%	338	69.0%	187	47.6%	261	53.3%
どちらとも言えない	91	23.2%	129	26.3%	76	19.3%	75	15.3%	131	33.3%	156	31.8%
不満	112	28.5%	123	25.1%	71	18.1%	74	15.1%	72	18.3%	70	14.3%
無回答	2	0.5%	6	1.2%	2	0.5%	3	0.6%	3	0.8%	3	0.6%
回答者883人/回答計	393	100%	490	100%	393	100%	490	100%	393	100%	490	100%
	4 与えられた仕事の裁量				5 あなたに対する評価・処遇				6 仕事と生活のバランス			
	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
満足	166	42.2%	233	47.6%	168	42.7%	216	44.1%	150	38.2%	238	48.6%
どちらとも言えない	143	36.4%	170	34.7%	146	37.2%	210	42.9%	118	30.0%	153	31.2%
不満	81	20.6%	83	16.9%	76	19.3%	59	12.0%	123	31.3%	95	19.4%
無回答	3	0.8%	4	0.8%	3	0.8%	5	1.0%	2	0.5%	4	0.8%
回答者883人/回答計	393	100%	490	100%	393	100%	490	100%	393	100%	490	100%

## (2) 仕事に関するストレス

仕事に関するストレスについて、①責任が重すぎる、②相談する相手がいない、③働く時間が長い、④仕事が自分の適性に合わない、⑤会社の将来性に不安を感じる、⑥自分の雇用の安定性に不安を感じる、⑦仕事の成果が過度に重視される、⑧仕事量が多い、⑨職場環境が悪い、⑩職場の人間関係が悪い、⑪パワハラやセクハラがある、⑫仕事の配置、昇進昇格等に男女差がある、の12のポイントについて「強く感じる」「やや感じる」「あまり感じない」「まったく感じない」の4段階評価で尋ねた。

ストレスを「強く感じる」が最も多かったのは「仕事量が多い」で14.7%、次いで「会社の将来性に不安を感じる」の14.4%であった。逆に「強く感じる」が最も少なかったのは「成果が過度に重視される」の3.9%、次いで「仕事が自分の適性に合わない」の5.2%、「自分の雇用の安定性に不安を感じる」の5.4%などとなった。「強く感じる」と「やや感じる」の合計でみると「責任」(57.1%)、「会社の将来性」(52.8%)、「仕事量」(53.9%)などが50%を超えており、「男女差」も43.8%ある。「強く感じる」「やや感じる」の合計では「パワハラ・セクハラ」が25.2%で最も低く、「適性」も27.5%と低い(付表5-2-1)。

仕事のストレスを男女別にみると、「強く感じる」「やや感じる」の合計の比較では、「男女差」のみ女性が6.1ポイント高いものの、他の11項目はすべて男性の方が高く、「責任」(23.6ポイント)、「仕事量」(17.0ポイント)、「働く時間」(13.8ポイント)、「成果重視」(13.8ポイント)などの項目で特に差がみられた(付表5-2-2)。

## (3) 今後の職業生活について

今後の職業生活に関わる意向を尋ねたところ、最も多かったのは「昇進は希望しないが、定年まで今の会社で勤め上げたい」で31.6%、次いで「特に希望はなく、成り行きに任せたい」が15.8%、「ある程度昇進して、今の会社の管理職として仕事をしていきたい」13.5%などとなった(付表5-3-1)(図表5-3-1)。

これを男女別にみると「昇進は希望しないが、定年まで今の会社で勤め上げたい」は男性が24.9%であったのに対し、女性は36.7%と高く、「特に希望はなく、成り行きに任せたい」も男性が11.5%に対し、女性は19.6%とやや高かった。「ある程度昇進して、今の会社の管理職として仕事をしていきたい」は男性が20.6%で女性の8.0%より高く、「いろいろな業務を経験し、今の会社の経営層に加わりたい」は男性の7.9%に対し、女性は2.2%であった。(付表5-3-2)

(図表5-3-1) 今後の職業生活について

昇進は希望しないが、定年まで今の会社で勤め上げたい	282	31.6%
特に希望はなく、成り行きに任せたい	141	15.8%
ある程度昇進して、今の会社の管理職として仕事をしていきたい	121	13.5%
自分の経験、専門知識、資格、特殊技能を活かして今の会社で腕をふるいたい	111	12.4%
自分の経験、専門知識、資格、特殊技能を活かせるならば、今の会社にこだわらない	98	11.0%
良いところがあれば、すぐにでも転職したい	58	6.5%
いろいろな業務を経験し、今の会社の経営層に加わりたい	42	4.7%
独立開業して自分の力を試したい	4	0.4%
その他	13	1.5%
無回答	23	2.6%
回答者893人／回答計	893	100%

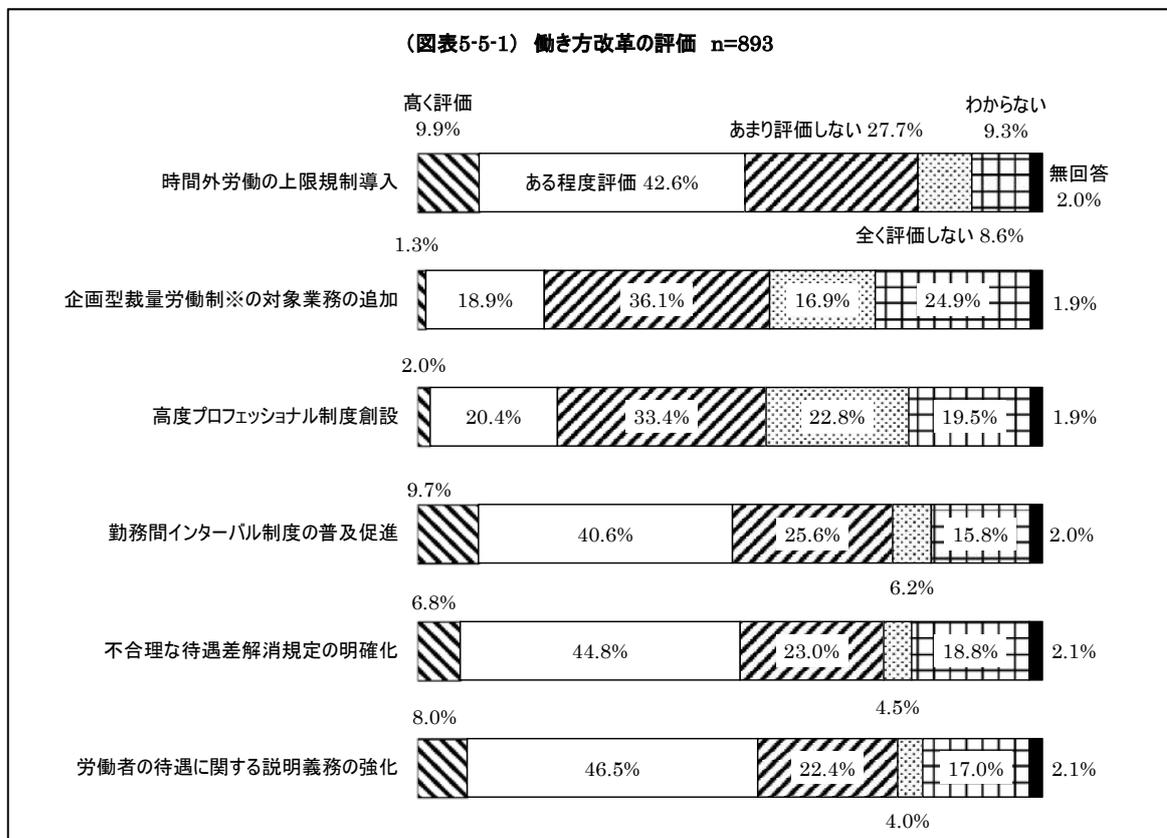
(4) 勤務先で独自に進めている働き方改革の取り組み

勤務先で独自に進めている働き方改革の取り組みについて尋ねたところ（複数回答）、最も多かったのは「女性活躍推進」で31.6%、次いで「作業環境の改善」25.6%、「フレックスタイム等勤務時間の多様化」25.2%、「人事制度の見直し」22.1%、「業務の合理化・削減」21.2%などとなった。「特に取り組んでいない」は21.5%あった（付表5-4）。

(5) 働き方改革の評価

政府が進めている働き方改革の取り組みについての評価を尋ねたところ、「高く評価」が最も高かったのは「時間外労働の上限規制導入」で9.9%、次いで「勤務間インターバル制度の普及促進」の9.7%であった。「企画型裁量労働制の対象業務追加」(1.3%)や「高度プロフェッショナル制度の創設」(2.0%)などは「高く評価」が極めて低かった（図表5-5-1）。

「高く評価」と「ある程度評価」の合計では、「労働者の待遇に関する説明義務の強化」(54.5%)、「時間外労働の上限規制導入」(52.5%)、「不合理な待遇差解消規定の明確化」(51.6%)、「勤務間インターバル制度の普及促進」(50.3%)などが50%を超えたが、「企画型裁量労働制の対象業務の追加」(20.2%)、「高度プロフェッショナル制度の創設」(22.4%)は20%台前半の水準に留まった（付表5-5）（図表5-5-1）。



## 6. 女性活躍推進

### (1) 仕事の男女差

勤務先において、男女によって担当する仕事に違いがあるか尋ねたところ、「まったく違う」は7.6%、「一部に違いがある」が56.0%、「男女に違いはない」は33.4%であった（付表6-1-1）。

男女別では「まったく違う」が男性の5.1%に対し、女性の9.8%と高かったが、「一部に違いがある」（男性57.8%、女性54.9%）「男女に違いはない」（男性33.8%、女性32.4%）は男女差が小さかった（付表6-1-2）。

### (2) 女性正社員の状況

勤務先の女性正社員の状況について、①新規採用における女性の割合、②女性の平均勤続年数、③課長相当職以上の管理職の女性割合などについて、質問票に目安となる平均値を示して尋ねた（新卒採用における女性割合：30%、平均勤続年数：男性100に対し女性70、管理職の女性割合10%）（図表6-2-1）。

#### ①新規採用における女性割合

「多い」は11.5%、「普通」は28.4%、「少ない」は49.5%で、「多い」と「普通」の合計より、「少ない」が9.6ポイント多い（付表6-2-1）。

#### ②女性の平均勤続年数

「長い」は21.4%で、「普通」40.5%、「短い」は21.6%であった。40%程度の「普通」を挟み、「長い」と「短い」がほぼ拮抗する結果となった（付表6-2-2）。

#### ③管理職の女性割合

「多い」は2.5%、「普通」も9.6%と少なく、「少ない」が76.7%で顕著に多い結果となった（付表6-2-3）。

①～③の女性活躍に関わる3指標について、「多い」・「長い」：1、「普通」：2、「少ない」「短い」：3としてポイント合計により勤務先の女性活躍度（女活度）を算出（女活度：最高3～最低9）した。有効回答685の平均値は7.25である。最高の3は1.0%、最低の9は15.2%であった。7が最も多く22.2%、次いで8が20.6%であった。（付表6-2-4）、これを業種別にみるとデータ数は少ないが「医療・福祉」は3が23.1%、5が38.5%と高く、「公務」は4が9.7%、5が19.4%と高かった。「金融・保険業」も4が8.3%と高い。これらの業種が比較的女活度が高いと考えられる。一方、建設業は8が72.7%と高く、情報通信業も9が25.0%、運輸業・郵便業も9が31.7%と高い。これらの業種で比較的女活度が低いと考えられる（付表6-2-5）。

（図表6-2-1）勤務先の女性正社員について

	新規採用における割合	平均勤続年数	課長相当職以上の管理職
多い	11.5%	21.4%	2.5%
普通	28.4%	40.5%	9.6%
少ない	<b>49.5%</b>	21.6%	<b>76.7%</b>
わからない	7.4%	13.5%	8.2%
無回答	3.1%	2.9%	3.0%
回答者893人／回答計	100%	100%	100%

### (3) 女性活躍の課題

勤務先における女性活躍推進の課題について尋ねたところ、最も多かったのは「女性正社員の数が少ない」の47.4%、次いで「昇進意欲のない女性社員がいる」の37.8%、「女性社員を対象としたキャリア研修が不十分」29.3%、「育児や介護等の両立支援体制が代替要員の確保を含め十分ではない」27.0%などとなった（付表 6-3-1）（図表 6-3-1）。

男女別では、「女性正社員の数が少ない」は男性が55.4%、女性が41.1%で男性の方が高く、「女性社員を対象としたキャリアアップ研修が不十分」は男性25.1%、女性32.4%と女性が高い。「昇進意欲のない女性社員がいる」は男性36.2%、女性39.3%で、男女で大きな差はなかった（付表 6-3-2）。

（図表6-3-1）勤務先の会社での女性活躍推進の課題（複数回答／すべて）

女性正社員の数が少ない	385	47.4%
昇進意欲のない女性社員がいる	307	37.8%
女性社員を対象としたキャリアアップ研修が不十分	238	29.3%
育児や介護等の両立支援体制が代替要員の確保を含め十分ではない	219	27.0%
結婚、配偶者の都合等で離職する女性が多い	191	23.5%
女性正社員の応募が少ない	186	22.9%
自社に必要な取組みが十分検討されていない	186	22.9%
女性が配置されている職務・職種や職掌が限定されている	162	20.0%
男性の同僚や管理職層の理解を得ることが難しい	133	16.4%
長時間労働や有給休暇が取得できない等の就業環境により、女性が就業を継続し、活躍することが困難	124	15.3%
両立支援制度利用者のキャリアアップの遅れに対するサポート体制が不十分	112	13.8%
業績主義により主に家庭責任を担う女性が業績をあげられない	102	12.6%
夜勤や不規則勤務、転勤や出張が多い等の就業環境により、女性が就業を継続し、活躍することが困難	93	11.5%
取組を推進する体制を構築する担当者の時間確保が難しい	79	9.7%
非正社員から正社員への転換制度が機能していない	65	8.0%
一般職や限定正社員からキャリアコースの正社員への転換制度が機能していない	61	7.5%
経営トップの理解を得られない	48	5.9%
取引相手等顧客の理解を得ることが難しい	17	2.1%
その他	25	3.1%
回答者812人／回答計	2,733	

#### (4) 女性社員が活躍できる取り組み

勤務先において、女性社員が活躍できる取り組みが進められているか、実施されている場合、その効果はあるか、現状では実施されていないが希望する取り組みがあるか、等について、「両立支援・ワークライフバランス」についての17項目、「ポジティブアクション」についての10項目について尋ねた。

##### ア.両立支援・ワークライフバランス

勤務先で「実施している」項目で、最も多かったのは「妊娠中、産前・産後休業や育児・介護休業復帰後の配慮や処遇に関する周知」で47.0%、次いで「育児・介護休業や育児・介護短時間勤務制度における「法定を超える」制度の導入」で44.4%、「定期的な労働者の意識調査（職場風土、ハラスメント等に関するもの）の実施」43.8%などとなった（付表6-4-1）。

それらの取り組みの「効果」については、「妊娠中、産前・産後休業や育児・介護休業復帰後の配慮や処遇に関する周知」が「ある」47.4%、「少しある」33.2%で合わせて80.6%、「育児・介護休業や育児・介護短時間勤務制度における「法定を超える」制度の導入」は「ある」56.7%、「少しある」27.5%で合わせて84.2%、「定期的な労働者の意識調査（職場風土、ハラスメント等に関するもの）の実施」は「ある」30.9%、「少しある」32.6%、合わせて63.5%となった。「配慮や処遇に関する周知」や「法定を超える制度の導入」の効果は「ある」「少しある」の合計が80%を超えているが、「意識調査の実施」は合計で63.5%であり、やや低い結果となった。また「男性の育児休業や介護休暇取得を推進する取り組み」については実施が34.5%で17項目中5番目に高かったが、「効果」については「ある」が20.4%、「少しある」34.3%、合わせて54.7%と比較的低い評価となり、「わからない」という回答が29.8%と比較的高い結果となった（付表6-4-2）。

例示された17項目のうち、現在は実施されていないが「実施を希望する」ものとして、最も高かったのは「事業所内託児所の設置やベビーシッターの利用支援等」で24.6%、次いで「管理職に対する仕事と子育て・介護の両立に関する意識啓発」（18.3%）などとなった（付表6-4-1）。

##### イ.ポジティブアクション

ポジティブアクションの取り組みとして例示した10項目については「実施している」で最も多かったものは「管理職登用において、女性割合を増やす方針や目標の設定」の18.5%で全体的に実施率は低く、「希望する」取り組みでは「女性がいない又は少ない職場への女性の積極的な配置」の14.5%であった（付表6-4-3、付表6-4-4）。

# 女性非正規（WEB）調査報告

## 1. 回答者の状況

### (1) 年齢、雇用形態、契約期間等

年齢は40歳代が最も多く、35.5%、次いで50歳代24.8%、30歳代20.9%、20歳代13.6%であった。非正規の内訳は69.1%がパート・アルバイト、11.5%が嘱託・契約で、派遣は7.0%であった。労働契約の期間は「定めなし」が52.7%で半分以上を占め、12か月は13.0%、6か月は6.4%で、「わからない」は11.2%あった（付表1-1～1-4）。

### (2) 実労働時間、年収等

実労働時間は週20時間以内が最も多く36.4%、週30時間以内（27.0%）と週40時間以内（27.6%）がほぼ同値となった。週50時間以内も7.3%いた（図表1-2-1）。

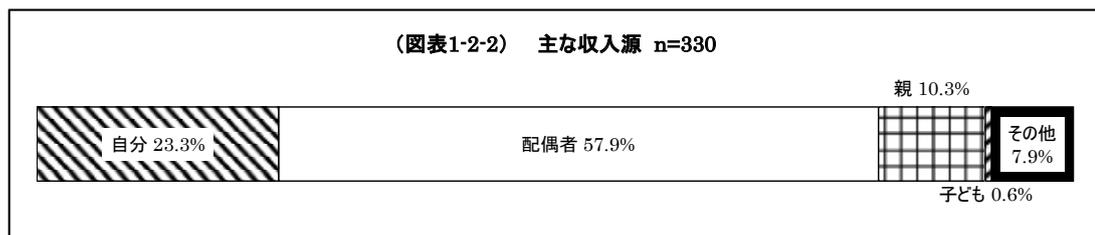
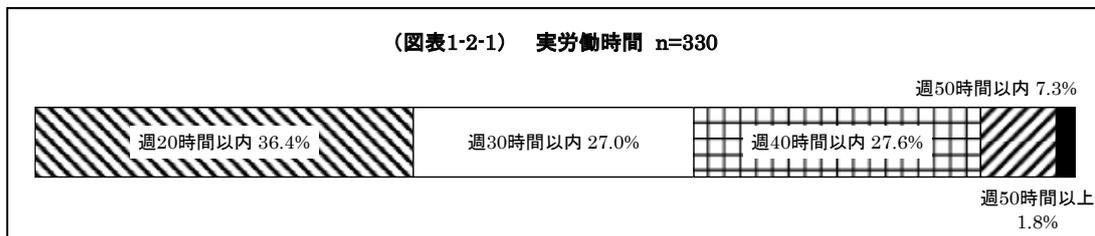
年収は103万円以下が33.9%で最も多く、103～150万円以下も19.4%で、150万円以下が53.3%を占める。150～200万円以下は12.4%、200～300万円以下は15.8%で、「答えられない」は16.7%であった（付表1-5、1-6）。

家計の主な収入源は「自分」が23.3%、配偶者は57.9%、親が10.3%であった（付表1-7）（図表1-2-2）。

主な収入源と年収との関係を見ると、主な収入源が「自分」の場合は「200～300万円以下」が最も多く28.6%、次いで「150～200万円以下」の24.7%となり、「103万円以下」も14.2%いた。主な収入源が「配偶者」の場合は、「103万円以下」が最も多く47.1%、次いで「103～150万円以下」の21.5%などとなった（付表1-8）。

勤務先の従業員規模は10～50人未満が16.1%、1000人以上が15.8%などとなったが、「わからない」が20.9%となった。業種は卸売業・小売業が19.1%で最も多く、製造業が13.9%、生活関連サービス・娯楽業10.6%などとなった（付表1-9、1-10）。

職種は事務職が21.8%と最も多く、販売職17.9%、サービス職17.0%、技能・労務職13.9%などとなった（付表1-11）。

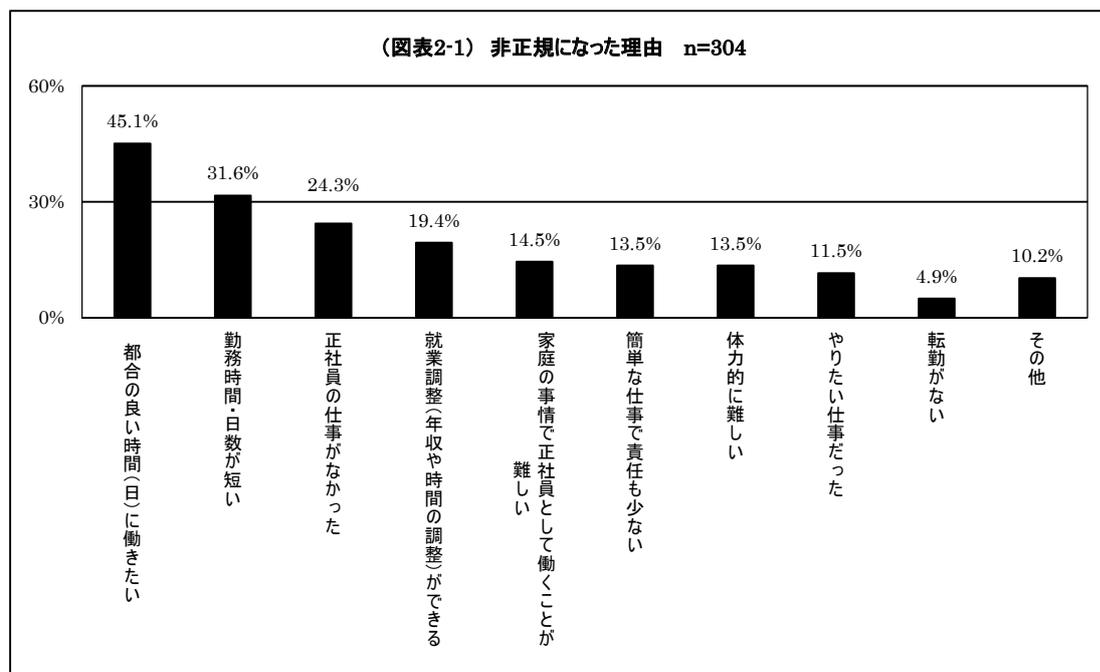


## 2. 働く理由、非正規になった理由

働く理由を尋ねたところ（複数回答）、「家計の主たる稼ぎ手ではないが、生活を維持するために不可欠」が最も多く 43.4%、次いで「家計の主たる稼ぎ手ではないが、家計の足しにするため」が 30.9%、「自分の学費や娯楽費を稼ぐため」 21.7%などとなった。「家計の主たる稼ぎ手として生活を維持するため」は 20.7%であった（付表 2-1）。

働く理由を年収別にみると、「103 万円以下」では「家計の足しにするため」が高く、「103～150 万円以下」では「生活を維持するために不可欠」や「家計の足しにするため」が高い。「150～200 万円以下」では「家計の主たる稼ぎ手として生活を維持するため」や「自分の学費や娯楽費を稼ぐため」が高い。「200～300 万円以下」では「家計の主たる稼ぎ手として生活を維持するため」が高い（付表 2-2）。

非正規になった理由を尋ねたところ（複数回答）、「自分の都合の良い時間（日）に働きたいから」が最も多く 45.1%、次いで「勤務時間・日数が短い」が 31.6%で、「正社員の仕事がなかったから」は 24.3%であった（付表 2-3）（図表 2-1）。



## 3. 正社員への転換について

正社員への転換が可能か、尋ねたところ、「転換できるし、転換者がいる」は 22.7%、「転換できるが、転換者はいない」が 8.8%、「転換できない」は 28.2%であった。「わからない」が全体の 3分の1に当たる 32.4%あった（付表 3-1）。

またどのような雇用区分の正社員に転換可能かを尋ねたところ、全回答者の 68.5%が無回答であった。回答のあった中では、「一般職の正社員」が（回答者の） 46.2%で最も高かった（付表 3-2）。

#### 4. 待遇改善の取り組み

同一労働同一賃金に向けた会社の取り組みについて尋ねたところ、「取り組んでいない」が33.9%、「わからない」が42.1%であった。具体的な取り組みの中で最も高かったのは「基本給の引き上げ」で13.8%であった（付表4-1）。

また希望する非正規社員の待遇改善について尋ねたところ、最も多かったのは「基本給の引き上げ」で56.6%、次いで「賞与の引き上げ」29.6%、「有給休暇の適用拡大」25.3%、「その他の手当（通勤費・住居・家族・食事等）の引き上げ」23.4%などとなった（付表4-2）（図表4-1）。

これを年収別にみると「103万円以下」では「基本給の引き上げ」がやや低く、希望する項目の全体数もやや低い。「103～150万円以下」では「賞与の引き上げ」がやや高く、「150～200万円以下」、「200～300万円以下」では「基本給の引き上げ」が高い（付表4-3）。

（図表4-1）希望する非正規社員の待遇改善について＜複数回答／いくつでも＞

基本給（時給）の引き上げ	56.6%
賞与の引き上げ	29.6%
有給休暇の適用拡大	25.3%
その他の手当（通勤費・住居・家族・食事等）の引き上げ	23.4%
福利厚生施設の利用拡大	15.5%
正社員への転換制度の改革と推進	15.1%
退職金増	14.8%
契約期間の長期化	14.1%
仕事の配分や責任分担の見直し	13.2%
職務・役職手当の引き上げ	12.5%
家庭と仕事の両立支援策の適用拡大	12.2%
労働時間の短縮ないし弾力化	6.3%
教育・研修の機会の拡大	5.6%
転勤制度の見直し	3.3%
慶弔費等増	3.3%
その他	3.3%
わからない	19.1%

〔無回答26名を除く304名回答〕

#### 5. 女性活躍の取り組み

女性活躍の取り組みについて希望するものを尋ねたところ、最も多かったものは「育児・介護休業や育児・介護短時間勤務制度における「法律で定められた内容を超える制度」の導入」で26.3%、次いで「妊娠中、産前・産後休業や育児・介護休業復帰後の配慮や処遇に関する周知」と「定期的な労働者の意識調査（職場風土、ハラスメント等に関するもの）の実施」の17.8%であったが、「わからない」も26.3%あった。



## 各調査結果の比較（事業所調査、勤労者調査等）

### 1. 「時間外労働が生じている理由」上位回答

事業所調査 平均採択 3.1

- ①「業務の繁閑が激しい・突発的な業務」 65.4%
- ②「人員不足」 53.8%
- ③「仕事の性質、顧客の都合上」 50.6%
- ④「能力・技術不足」 26.0%
- ⑤「組織間・従業員間の業務配分にムラ」 24.9%
- ⑥「仕事の進め方にムダ」 20.7%

勤労者調査 平均採択 3.0

- ①「人員不足」 65.9%
- ②「業務の繁閑が激しい・突発的な業務」 63.8%
- ③「組織間・従業員間の業務配分にムラ」 29.3%
- ④「仕事の性質、顧客の都合上」 26.7%
- ⑤「仕事の進め方にムダ」 24.0%
- ⑥「能力・技術不足」 18.3%

※JILPT・企業調査（参考 調査期間：2017年1～2月） 製造業 27.7% 平均採択 2.9

- ①「業務の繁閑が激しい・突発的な業務」 64.8%
- ②「人員が不足」 50.9%
- ③「仕事の性質、顧客の都合上」 47.1%
- ④「組織間・従業員間の業務配分にムラ」 23.7%
- ⑤「仕事の進め方にムダ」 22.2%
- ⑥「能力・技術不足」 21.6%

※JILPT・労働者調査（参考 調査期間はJILPT企業調査と同様） 平均採択 2.4

- ①「業務の繁閑が激しい・突発的な業務」 58.5%
- ②「人手が不足」 38.2%
- ③「自分が納得できるまで仕上げたい」 23.9%
- ④「仕事の性質、顧客の都合上」 22.4%
- ⑤「能力・技術不足」 18.1%
- ⑥「組織間・従業員間の業務配分にムラ」 17.4%

- ・「業務の繁閑、突発的な業務」と「人員不足」が事業所調査、勤労者調査ともに上位を占める。JILPT調査も同様で、労働現場における人員（人手）不足の認識は強い。
- ・事業所調査は「仕事の性質、顧客の都合上」も多く50%を超えるが、勤労者調査では26.7%と事業所調査の半分程度である。事業所調査では「自社の自助努力のみでは時間外労働の短縮は容易ではない」という認識が高いと考えられる。

- ・勤労者調査では組織内の問題に起因する「組織間・従業員間の業務配分にムラ」が「仕事の性質、顧客の都合上」よりも多い。組織内において改善の余地があるという認識が高いと考えられる。
- ・勤労者調査では長時間労働者（月 60～80 時間未満の時間外労働を行うと回答）で「自分が納得できるまで仕上げたい」、「仕事が面白い」が多い。「月 80 時間以上」の超長時間労働者では「自分の能力不足・技術不足」の認識も高い。
- ・「労働者の能力・技術不足」に起因するとの認識は事業所調査で 26.0%に対し勤労者調査では 18.3%である。上記の通り、「月 80 時間以上」の超長時間労働者では「自分の能力不足・技術不足」の認識が高い。勤労者の能力・技術不足について認識しているとすれば、それにどのように対応するのがポイントとなる。

## 2. 「労働時間短縮のための取り組み」上位回答

### 事業所調査（実施／成果）

- ①実態の把握 76.1%／ある 51.3% 少しある 30.9%（計 82.2%）
- ②長時間労働者・その上司に対する注意喚起・助言 61.2%  
／ある 40.4% 少しある 46.5%（計 86.9%）
- ③代休の付与 58.9%／ある 49.8% 少しある 35.6%（計 85.4%）
- ④仕事の内容・分担の見直し 54.3%／ある 44.4% 少しある 44.4%（計 88.8%）

### 勤労者調査（実施）

- ①ノー残業デーの設定 60.7%
- ②実態の把握 52.8%
- ③仕事の内容・分担の見直し 34.7%
- ④事前届出制導入 33.1%
- （希望） 平均採択数 2.2 但し 893 人中回答者は 397 人（44.5%）
- ①適正な人員確保 62.9%
- ②仕事の内容・分担の見直し 38.3%
- ③経営トップからの意識啓発（呼び掛け、経営戦略化） 19.0%

- ・勤労者調査で最上位の「ノー残業デーの設定」は事業所調査では 31.0%で上位から 9 番目と高くない。「実態の把握」は事業所調査、勤労者調査ともに高いが、事業所調査が勤労者調査よりも 20 ポイント以上高い。
- ・勤労者調査において「適正な人員確保」の希望は非常に高く、「人員不足」の認識と整合する。「仕事の内容・分担の見直し」が 4 割近くあることから「きちんと仕事ができる組織、体制の整備」への要望は高いと思われる。

### 3. 「有給休暇取得促進の取り組み」上位回答

#### 事業所調査（実施／効果）

- ①半日単位や時間単位での年休取得制度の導入 71.4%  
／ある 77.2%、少しある 14.8%（計 92.0%）
- ②不測の事態に備えた特別休暇の拡充 42.3%  
／ある 60.1%、少しある 18.2%（計 78.3%）
- ③経営トップの呼び掛けなど取得しやすい雰囲気醸成 30.9%  
／ある 51.9%、少しある 33.3%（計 85.2%）

#### 勤労者調査（実施）

- ①半日単位や時間単位での年休取得制度の導入 59.2%
- ②年次有給休暇の取得率目標の設定 38.3%
- ③不測の事態に備えた特別休暇の拡充 37.1%
- ・半日単位・時間単位取得の導入促進による効果は事業所調査、勤労者調査ともに認めるところと考えられる。
- ・「不測の事態に備えた特別休暇の拡充」が進めば、家族の看護、介護への急な対応や体調不良に備えて有給休暇をリザーブしておくという意識の軽減にも繋がる可能性がある。

### 4. 政府が進めている「働き方改革」の評価

#### ①時間外労働の上限規制の導入

「高く」「ある程度」計：事業所調査 54.4% 勤労者調査 52.4%  
「わからない」：事業所調査 10.2% 勤労者調査 9.3%

#### ②企画型裁量労働制の対象業務の追加

「高く」「ある程度」計：事業所調査 21.2% 勤労者調査 20.3%  
「わからない」：事業所調査 25.8% 勤労者調査 24.9%

#### ③高度プロフェッショナル制度の創設

「高く」「ある程度」計：事業所調査 20.3% 勤労者調査 22.4%  
「わからない」：事業所調査 26.9% 勤労者調査 19.5%

#### ④勤務間インターバル制度の普及促進

「高く」「ある程度」計：事業所調査 37.6% 勤労者調査 50.4%  
「わからない」：事業所調査 25.3% 勤労者調査 15.8%

#### ⑤不合理な待遇格差解消規定の明確化

「高く」「ある程度」計：事業所調査 46.2% 勤労者調査 51.6%  
「わからない」：事業所調査 20.9% 勤労者調査 18.8%

#### ⑥労働者の待遇に関する説明義務の強化

「高く」「ある程度」計：事業所調査 50.3% 勤労者調査 54.4%  
「わからない」：事業所調査 17.9% 勤労者調査 17.0%

- ・ほとんどの項目で事業所、勤労者の評価が類似した数値となった。政府が進めている「働き方改革」について、労使間での認識の差は大きくないと思われる。「勤務間インターバル制度」のみ勤労者調査の評価が事業所調査よりも 12 ポイントほど高い。

**働き方改革の評価 事業所・勤労者回答比較**

事業所調査

	高く評価		ある程度評価		「高く」「ある程度」計		あまり評価しない		全く評価しない		わからない		無回答		計	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
時間外労働の上限規制導入	34	9.3%	164	45.1%	198	54.4%	86	23.6%	34	9.3%	37	10.2%	9	2.5%	364	100%
企画型裁量労働制の対象業務の追加	5	1.4%	72	19.8%	77	21.2%	126	34.6%	53	14.6%	94	25.8%	14	3.8%	364	100%
高度プロフェッショナル制度の創設	5	1.4%	69	19.0%	74	20.3%	113	31.0%	66	18.1%	98	26.9%	13	3.6%	364	100%
勤務間インターバル制度の普及促進	15	4.1%	122	33.5%	137	37.6%	92	25.3%	28	7.7%	92	25.3%	15	4.1%	364	100%
不合理な待遇差解消規定の明確化	21	5.8%	147	40.4%	168	46.2%	84	23.1%	22	6.0%	76	20.9%	14	3.8%	364	100%
労働者の待遇に関する説明義務の強化	21	5.8%	162	44.5%	183	50.3%	85	23.4%	18	4.9%	65	17.9%	13	3.6%	364	100%

勤労者調査

	高く評価		ある程度評価		「高く」「ある程度」計		あまり評価しない		全く評価しない		わからない		無回答		計	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
時間外労働の上限規制導入	88	9.9%	380	42.6%	468	52.4%	247	27.7%	77	8.6%	83	9.3%	18	2.0%	893	100%
企画型裁量労働制の対象業務の追加	12	1.3%	169	18.9%	181	20.3%	322	36.1%	151	16.9%	222	24.9%	17	1.9%	893	100%
高度プロフェッショナル制度創設	18	2.0%	182	20.4%	200	22.4%	298	33.4%	204	22.8%	174	19.5%	17	1.9%	893	100%
勤務間インターバルの普及促進	87	9.7%	363	40.6%	450	50.4%	229	25.6%	55	6.2%	141	15.8%	18	2.0%	893	100%
不合理な待遇格差解消規定の明確化	61	6.8%	400	44.8%	461	51.6%	205	23.0%	40	4.5%	168	18.8%	19	2.1%	893	100%
労働者の待遇に関する説明義務の強化	71	8.0%	415	46.5%	486	54.4%	200	22.4%	36	4.0%	152	17.0%	19	2.1%	893	100%

**5. 「女性活躍推進における課題」 上位回答**

事業所調査

- ① 「女性正社員の数が少ない」 47.1%
- ② 「女性社員の昇進意欲を高めることが難しい」 35.0%
- ③ 「女性の配置されている職務・職種や職掌が限定されている」 26.0%
- ④ 「女性正社員を採用したいが応募者が少ない」 25.7%
- ⑤ 「自社に必要な取組みが十分検討されていない」 22.1%

勤労者調査

- ① 「女性正社員の数が少ない」 47.4%
- ② 「昇進意欲のない女性社員がいる」 37.8%
- ③ 「女性社員を対象としたキャリア研修が不十分」 29.3%
- ④ 「育児や介護等の両立支援体制が代替要員の確保を含め十分ではない」 27.0%

(男性)

- ① 「女性正社員の数が少ない」 55.4%
- ② 「昇進意欲のない女性社員がいる」 36.2%
- ③ 「女性社員を対象としたキャリアアップ研修が不十分」 25.1%

(女性)

- ① 「女性正社員の数が少ない」 41.1%
- ② 「昇進意欲のない女性社員がいる」 39.3%
- ③ 「女性社員を対象としたキャリアアップ研修が不十分」 32.4%

- ・上位①②は同項目で事業所調査、勤労者調査の該当率もほぼ同等である。上位項目に認識の差は少ない。
- ・事業所調査③の「女性の配置されている職務・職種や職掌が限定されている」(26.0%)は勤労者調査⑦の19.9%で、勤労者調査がやや低い。
- ・勤労者調査③の「女性社員を対象としたキャリア研修が不十分」(29.3%)は事業所調査16.6%で⑥、勤労者調査④の「育児や介護等の両立支援体制が代替要員の確保を含め十分ではない」(27.0%)は事業所調査16.3%で⑦、両項目については勤労者調査の方が事業所調査よりもやや高い。

## 6. 女性活躍のための取り組み

- ・実施している取り組みの効果についての認識を比較すると(ある・少しあるの合計比較)、多くの項目で事業所調査、勤労者調査の「ある・少しあるの比率」=高評価率は近似している。
- ・差が最も大きいのは「女性役割のロールモデル・メンター紹介など、コミュニケーション機会の設定」の61.8ポイント、本項目は事業所調査の実施率がすべての項目の中で最も低い(3.4%)。実施が少ない上に、実施している事業所の評価も低い、実施該当の勤労者調査では比較的高評価されている。
- ・高評価率に10ポイント以上の差がある項目は「育児・介護休業や育児・介護短時間勤務制度における法定を超える制度の導入」14.3、「女性の採用割合を増やす方針や目標の設定」18.4、「女性がいない又は少ない職場への女性の積極的な配置」24.8でいずれも勤労者調査の「高評価率」の方が高い。
- ・勤労者調査において実施希望が最も高い(24.6%)「事業所内託児所の設置やベビーシッターの利用支援等」は事業所調査の実施率は4.1%で最も低い。
- ・両立支援・ワークライフバランスの17項目中、高評価の率が最も低い項目は、事業所調査、勤労者調査ともに「男性の育児休業や介護休暇取得を推進する取り組み」で、高評価の率も同じ(54.7%)である。
- ・非正規女性のみを対象としたWEB調査では、「希望」のみを尋ねているが、最も高いのは「育児・介護休業や育児・介護短時間勤務制度における「法定を超える制度」の導入」で26.3%、勤労者調査(14.7%)よりも11.6ポイント高い。勤労者調査で最も希望の高かった「事業所内託児所の設置やベビーシッターの利用支援等」(24.6%)は10.9%で、13.7ポイント低い。「定期的な労働者の意識調査(職場風土、ハラスメント等に関するもの)の実施」は17.8%で、勤労者調査(11.2%)よりも6.6ポイント高い。
- ・WEB調査では列挙した取り組み項目について「希望しない」「わからない」という選択肢を設定したが、両項目の合計が35%を超えている(「希望しない」9.5%、「わからない」26.3%)。

事業所調査	勤労者調査																						
	実施 (予定を含む)					効果																	
	該当	「ある」「少しある」の計	実施	希望	ある・少しある計	対事業所	(効果)ある	(効果)少しある	ない	わからない	無回答	計											
＜実施(予定含む) & 効果＞ A 両立支援・ワークライフバランス	育児・介護休業や育児・介護短時間勤務制度における「法定を超える制度」の導入	106	39.6%	74	69.8%	233	44.4%	77	14.7%	84.1%	14.3%	132	56.7%	64	27.5%	7	3.0%	26	11.2%	4	1.7%	233	100%
	育児・介護休業からの復職者を対象とした能力開発やキャリアアップ形成支援の取り組み	44	16.4%	28	63.6%	81	15.4%	84	16.0%	69.1%	5.5%	34	42.0%	22	27.2%	3	3.7%	19	23.5%	3	3.7%	81	100%
	短時間勤務利用者の業務遂行における目標設定や評価方針の職場への周知	65	24.3%	47	72.3%	97	18.5%	63	12.0%	71.1%	-1.2%	36	37.1%	33	34.0%	8	8.2%	19	19.6%	1	1.0%	97	100%
	事業所内託児所の設置やベビーシッターの利用支援等	11	4.1%	8	72.7%	52	9.9%	129	24.6%	73.1%	0.3%	25	48.1%	13	25.0%	4	7.7%	10	19.2%	0	0.0%	52	100%
	産前・産後休業や育児・介護休業中の情報提供	119	44.4%	87	73.1%	182	34.7%	79	15.0%	78.0%	4.9%	82	45.1%	60	33.0%	2	1.1%	34	18.7%	4	2.2%	182	100%
	妊娠中・産前・産後休業や育児・介護休業復帰後の配慮や処遇に関する周知	149	55.6%	118	79.2%	247	47.0%	72	13.7%	80.6%	1.4%	117	47.4%	82	33.2%	3	1.2%	38	15.4%	7	2.8%	247	100%
	妊娠中・産前・産後休業や育児・介護休業復帰後の社員が相談できる窓口の設置	106	39.6%	79	74.5%	145	27.6%	94	17.9%	73.8%	-0.7%	58	40.0%	49	33.8%	3	2.1%	29	20.0%	6	4.1%	145	100%
	定期的な労働者の意識調査(職場風土、ハラスメント等に関するもの)の実施	80	29.9%	56	70.0%	230	43.8%	59	11.2%	63.5%	-6.5%	71	30.9%	75	32.6%	21	9.1%	57	24.8%	6	2.6%	230	100%
	複数担当制、多能工化等によるカバール体制の構築	73	27.2%	59	80.8%	85	16.2%	75	14.3%	81.2%	0.4%	27	31.8%	42	49.4%	2	2.4%	12	14.1%	2	2.4%	85	100%
	管理職に対する仕事と子育て・介護の両立に関する意識啓発	49	18.3%	35	71.4%	80	15.2%	96	18.3%	76.3%	4.8%	36	45.0%	25	31.3%	3	3.8%	14	17.5%	2	2.5%	80	100%
	子育てや介護などを理由とする転勤への配慮	51	19.0%	41	80.4%	136	25.9%	72	13.7%	73.5%	-6.9%	60	44.1%	40	29.4%	3	2.2%	28	20.6%	5	3.7%	136	100%
	配偶者の転勤先への異動・同行休職等の制度	15	5.6%	12	80.0%	88	16.8%	68	13.0%	77.3%	-2.7%	41	46.6%	27	30.7%	1	1.1%	18	20.5%	1	1.1%	88	100%
	男女の役割分担意識に基づく慣行の見直しなど職場風土の改善	40	14.9%	30	75.0%	60	11.4%	75	14.3%	78.3%	3.3%	23	38.3%	24	40.0%	3	5.0%	9	15.0%	1	1.7%	60	100%
	男性の育児休業や介護休暇取得を推進する取り組み	64	23.9%	35	54.7%	181	34.5%	74	14.1%	54.7%	0.0%	37	20.4%	62	34.3%	26	14.4%	54	29.8%	2	1.1%	181	100%
	柔軟な働き方を選択した人に対応したキャリアプランやキャリア形成の方針の明確化	18	6.7%	11	61.1%	40	7.6%	73	13.9%	67.5%	6.4%	15	37.5%	12	30.0%	3	7.5%	7	17.5%	3	7.5%	40	100%
管理職の評価へのワークライフバランスの取組に関する項目設定	19	7.1%	12	63.2%	43	8.2%	64	12.2%	60.5%	-2.7%	14	32.6%	12	27.9%	4	9.3%	8	18.6%	5	11.6%	43	100%	
人事評価への「時間当たり生産性」重視の方針の取り入れ	26	9.7%	18	69.2%	41	7.8%	54	10.3%	61.0%	-8.3%	10	24.4%	15	36.6%	2	4.9%	9	22.0%	5	12.2%	41	100%	
B ポジティブアクション	「ある」「少しある」の計	該当		実施	希望	ある・少しある計	対事業所	(効果)ある	(効果)少しある	ない	わからない	無回答	計										
	女性の採用割合を増やす方針や目標の設定	40	15.0%	18	45.0%	82	15.6%	68	13.0%	63.4%	18.4%	22	26.8%	30	36.6%	9	11.0%	18	22.0%	3	3.7%	82	100%
	大学と連携した女子学生に対する働きかけ	9	3.4%	6	66.7%	27	5.1%	53	10.1%	63.0%	-3.7%	10	37.0%	7	25.9%	1	3.7%	7	25.9%	2	7.4%	27	100%
	女性がいない又は少ない職場への女性の積極的な配置	29	10.9%	16	55.2%	40	7.6%	76	14.5%	80.0%	24.8%	15	37.5%	17	42.5%	2	5.0%	6	15.0%	0	0.0%	40	100%
	職務等に応じた女性同士の交流促進会の設定	22	8.2%	17	77.3%	47	9.0%	67	12.8%	78.7%	1.5%	18	38.3%	19	40.4%	1	2.1%	6	12.8%	3	6.4%	47	100%
	一般職から総合職、限定正社員から無限定正社員等への転換を推進する取り組み	34	12.7%	22	64.7%	62	11.8%	57	10.9%	69.4%	4.6%	19	30.6%	24	38.7%	3	4.8%	13	21.0%	3	4.8%	62	100%
	管理職登用において、女性割合を増やす方針や目標の設定	39	14.6%	24	61.5%	97	18.5%	59	11.2%	60.8%	-0.7%	18	18.6%	41	42.3%	12	12.4%	24	24.7%	2	2.1%	97	100%
	女性のみを対象とした能力開発や管理職養成のための研修の実施	26	9.7%	19	73.1%	62	11.8%	73	13.9%	74.2%	1.1%	21	33.9%	25	40.3%	2	3.2%	12	19.4%	2	3.2%	62	100%
	管理職による女性部下の育成計画の作成	25	9.4%	16	64.0%	25	4.8%	71	13.5%	60.0%	-4.0%	8	32.0%	7	28.0%	1	4.0%	9	36.0%	0	0.0%	25	100%
	管理職に対する女性部下の育成に関する意識啓発	24	9.0%	14	58.3%	26	5.0%	72	13.7%	61.5%	3.2%	7	26.9%	9	34.6%	1	3.8%	9	34.6%	0	0.0%	26	100%
	女性役割のロールモデル・メンター紹介など、コミュニケーション醸成の設定	9	3.4%	2	22.2%	25	4.8%	59	11.2%	84.0%	61.8%	13	52.0%	8	32.0%	0	0.0%	4	16.0%	0	0.0%	25	100%

## アンケート調査総説～働き方改革と女性活躍の推進に向けて

### 1. 長時間労働の是正～時間外労働と有給休暇取得

(1) 時間外労働及び実労働時間の状況～現状では改正労基法の上限規制を超える勤労者も

事業所調査において81.0%が「時間外労働がある」と回答しているが、「平均で月40時間を超えている」のは全体の6%、「月60時間を超える勤労者が10%以上いる」と回答している事業所は8.8%、勤労者調査で2017年度平均の月当たり時間外労働が60時間を超えているとの回答は5.3%である。「月平均60時間以上」の場合、労基法改正の年間上限（720時間）を上回るため、2019年度以降は時間外労働の削減が求められる。

また管理職の実労働時間を「把握していない」事業所が42.3%あった（無回答が16.5%）。これも改正労働安全衛生法（労働時間の客観的把握義務）に基づき、2019年度以降は改善が必要である。

(2) 時間外労働が発生する理由～人手不足の現状と生産性の向上

時間外労働が発生する理由として、事業所調査では「業務の繁忙・突発的な業務」がトップ（65.4%）、次いで「人員不足」（53.8%）、一方、勤労者調査では「人員不足」がトップ（65.9%）、次いで「業務の繁忙・突発的な業務」（63.8%）で順位は逆ながらトップ2は同じ要因が挙げられた。事業所調査が業務の性格に起因する要因をまず挙げるのに対して、勤労者調査では人手不足と業務要因がほぼ同率となっている。勤労者の「人手不足感」は非常に強いものがある。

労働時間短縮の取り組みとして、事業所調査では「実態の把握」（76.1%）がトップで、次いで「注意喚起」（61.2%）、一方、「勤労者が希望する取り組み」はトップが「適正な人員確保」（62.9%）、次いで「仕事の内容・分担の見直し」（38.3%）だが、「適正な人員確保」に取り組んでいる事業所は44.3%で、勤労者の希望とは乖離があり、「人員確保」については十分に対応できていない現状がある。「仕事の内容・分担の見直し」は事業所の54.3%が取り組んでおり、人員確保の困難から仕事内容や分担の見直しを先行させている実態もあると思われる。

事業所の取り組みでは「実態の把握」や「注意喚起」が上位を占めるが、これらの取り組みが労働生産性の向上に繋がっていくかどうかポイントとなるのではないかと。

(3) 時間外手当の支払い状況～支給の適正化と割増賃金率の引き上げ対応

「すべての時間外労働について時間外勤務手当が支給されている」（全額支給）と回答した勤労者は77.0%、一部支給は6.3%（専門的職業が多いが事務職、営業職も）、定額支給3.6%、（技術職、事務職など）不支給は2.0%（事務職など）であった。全額支給を基本とした支給の適正化とともに、上記(1)の「月60時間超」の場合は割増賃金率の引き上げ（25→50%）措置の対象（中小企業の場合は2023年4月以降）となる時間外労働が相当程度に上ると考えられるので、労使ともに注意が必要である。

(4) 有給休暇取得の推進に関して

今回の事業所調査、勤労者調査ではともに有給休暇取得率のバラつきが大きく、事業所調査は「0～20%未満」から「50～70%未満まで」同程度の数値（12%～21%）が並び、一方勤労者調査は「0～20%未満」（17.0%）と「90%以上」（24.0%）が大きく、その間が10%前後という数値となった。また事業所調査では従業員規模、勤労者調査では男女別で大きな差異はなく、有給休暇取得の実態は事業所により、勤労者により、かなりばらついていると考えられる。

労基法改正に基づく「年5日の取得義務付け」に向けて改善が必要と思われる「20%未満」は事業所調査で14.6%、勤労者調査で17.0%ある。勤労者調査の取得率を職種別にみると専門的職業、営業職、運輸・通信職などで「20%未満」の比率が高い。

#### (5) 有給休暇取得促進の取り組みにみられる懸念

事業所調査、勤労者調査ともに有給休暇取得促進の取り組みとして、最も多かったのが「半日単位や時間単位での年休取得制度の導入」である。私的な諸事情に合わせて半日あるいは数時間の有給休暇取得ができるという意味では「使い勝手のいい」制度であるといえる（使用者側の管理は若干煩雑になるが）。但し有給休暇取得の方向性については懸念も残る。ILO132号条約（1973発効、日本は未批准）では有給休暇について、「労働者は1年勤務につき3労働週（5日制なら15日、6日制なら18日）の年次有給休暇の権利をもち、休暇は原則として継続したものでなければならないが、事情により分割を認めることもできる。ただし、その場合でも分割された一部は連続2労働週を下らないもの」とされる。有給休暇は連続取得が原則であることが明示されているが、日本ではそもそも有給休暇取得率が50%程度に低迷している上に、連続取得が進まず、ほとんどは分割取得という状況である。「年5日の取得義務付け」は取得促進に向けて一歩前進ではあるが、半日単位や時間単位での取得が分割取得の更なる「細切れ取得化」を進めることも懸念される。

#### (6) 不測の事態にも使える制度の普及

有給休暇取得促進の取り組みにおいて「不測の事態に備えた特別休暇の拡充（病気休暇、看護休暇、介護休暇等）」は事業所調査では上位2番目（42.3%）、勤労者調査では上位3番目（37.1%）と比較的高い結果であった。有給休暇の取得義務が定められ、計画的付与を進める中においても、勤労者の側には急な用務、体調不良、看護、介護などのために有給休暇を「残しておきたい」という意識も根強いものがあると考えられる。更なる取得促進のためには不測の事態に備えた特別休暇制度が拡充され、広く普及していくことも重要な課題となるであろう。

## 2. 仕事の満足度とストレス

勤労者調査では「現在の仕事の満足度」及び「仕事に関するストレス」を尋ねたが、「満足度」6項目において「給与・賃金」以外の5項目（休日・休暇、仕事内容、仕事の裁量、評価・処遇、仕事と生活のバランス）で女性の方が高く、一方「ストレス」では全12項目中11項目で男性の方が高かった。今回の勤労者調査では女性の満足度の高さと男性のストレスの高さが明らかとなった。ストレスで特に男女差が大きかった（男性の方が高い）項目は「責任」、「仕事量」、「働く時間」、「成果重視」など。

昨今、メディア等で大きく取り上げられる「パワハラ・セクハラ」は「強く感じる」は男性5.6%、女性5.3%、「やや感じる」は男性20.9%、女性19.0%でほぼ男女差はなく、4人に1人程度が「感じている」という結果となった。

### 3. 同一労働同一賃金実現に向けた環境整備

女性の非正規社員を対象とした調査（WEB 調査）において、非正規社員の待遇改善の希望について尋ねたが、「基本給」（56.6%）、「賞与」（29.6%）、「有給休暇」（25.3%）、「その他手当」（23.4%）などの引き上げ、拡大が比較的高く、「正社員への転換制度の改革と推進」は15.1%であった。現状では正社員への転換よりも給与、手当、休暇などの待遇改善の希望が高い。但し「基本給」引き上げの希望も50%台半ば程度であり、特に年収103万円以下では46.4%、103～150万円以下では51.6%であった。所得税や社会保険の制度上の理由により、基本給（多くは時給）が引き上げれば就労時間が短縮される実態があり、税制や社会保険制度が現状のままでは、待遇改善が進むほどに人手不足が加速する可能性を否定できない。働き方改革の実効性向上のためには税制改革、社会保障改革も合わせて進められなければならない。

### 4. 女性活躍の現状と取り組みの方向性

女性活躍のための取り組みの「両立支援・ワークライフバランス」の17項目中、その効果について「ある」「少しある」の合計（高評価率）が最も低かったのは、事業所調査、勤労者調査ともに「男性の育児休業や介護休暇取得を推進する取り組み」であった（高評価率はともに54.7%）。政府や関係団体等による様々な働きかけにも関わらず、男性の育児休業等の取得がなかなか進まない状況があり、女性活躍のための取り組みは「男性の働き方改革とともに進められるべきもの」との意識の表れと考えられる。男性の育児休業、介護休暇の取得に関わる現状への低評価は「男性の働き方改革の遅れ」を示し、女性活躍推進の障害にもなる懸念がある。



# ヒアリング調査報告

## 1. 調査の概要

2017年9～10月に県内下記8社について、本研究テーマ（働き方改革、女性活躍）に関わるヒアリング調査を実施した。

### ◎ヒアリング調査実施先（実施時期：2017年8～9月）

	業種	所在地	従業員数	女性比率	女性管理職
A	建設業	浜松市中区	141	12.8%	無
B	製造業	静岡市清水区	80	50.0%	無
C	製造業	榛原郡吉田町	44	70.5%	有（25%）
D	運送業	掛川市	206	22.3%	有（27%）
E	飲食業	静岡市駿河区	230	60.0%	無
F	小売業	駿東郡長泉町	8,345	69.7%	有（6.4%）
G	小売業	静岡市葵区	4,400	49.5%	有（3～4%）
H	金融業	静岡市葵区	616	36.7%	有（25.8%）

注) 1.女性管理職の（ ）内数値は「女性管理職比率」

2.H社の女性管理職には「役席者」を含む

## 2. 各社の概要

### A社：建設業（浜松市中区）

#### (1) 働き方改革

2020年オリンピック関連工事の影響が県内にも及び、建設業はどこも大変忙しく、人手不足感が強まり、長時間労働の状況が深刻化している。元々建設業は年間の休日数が少なく、残業や休日出勤も多かった。公共工事などは役所との打合せは昼間、工事は夜間というケースも多く、労働時間の短縮は自社の努力だけでは如何ともしがたい面がある。

時間外労働は平均で月30時間程度、年度末などの繁忙期は月60時間程度になる。以前は月100時間という者も出ていたが、そのようなケースは減ってきた。かつては土曜出勤が普通だったが、最近では土曜休日も増え、2018年度は年間休日が113日になる予定である。そんな環境の中でも何とか働きやすい職場を作りたいという思いは強く、労使協議会を毎月開催して職場の問題点の把握に努めている。

#### (2) 女性活躍

建設業は“男性職場”のイメージが強く、従業員の女性比率も低い。以前は、女性は全員非正規の事務職だった（2018年4月から全員正社員となる予定）。2012年から女性正社員の採用を始め、現在3名、内1名は1級建築士の資格を取得している。女性正社員は現場管理などの業務（1つの現場で数十人から千人規模のケースも）に携わる。現場管理担当の社員は70～80人いて、内女性は2人だが、女性というハンディキャップは特にない。但し現場の職人の方たちの意識の問題もあるので、「セ

クハラ」などの事案が起きないように、研修等で教育の徹底を図っている。

建設現場への女性進出は今後活発化していく見込みである。女性の活用は公共工事の入札などでもポイントが高く、正社員として第一線で活躍する女性社員を積極的に採用し、戦力化していきたい。

### (3) その他

社員には1級建築士、施工管理士などの資格取得を奨励し、専門学校の授業料支援などを行っている。休日は少なく、長時間労働の改善もなかなか進まないが、社員の処遇は比較的良好で、離職率も低く、当社のアピールポイントにはなると考えている。

## **B社：製造業（静岡市清水区）**

### (1) 働き方改革

時間外労働は最大で月40時間以内になるように就業を調整しており、平均では月20時間程度である。生産性を上げながら有給休暇の取得率も向上するよう、一斉休暇などの仕掛けを検討中である。

今後の「働き方改革」では、社員の要望を反映させ、かつ会社の意向を社員に理解してもらいながら進める必要があるため、社内でのコミュニケーションを一層充実させることを考えていかなければならない。

### (2) 女性活躍

当社は現在でも処遇に男女差はなく、非正規社員もごく一部である。元々、製造業の中では女性比率が高かった（30%程度）が、近年特に女性社員が増加している。製造業の現場では一般に検査部門などに女性が多いが、当社では2012年頃から製造部門にも女性を配置している。製造部門に女性が配属されたのは、当時入社した新入社員の希望に応じたものだが、配属してみると、様々なメリットがあり、会社全体に良い影響をもたらされている。

女性を製造部門に配属するに当たって、作業工程・作業内容の見直しや施設（トイレやパウダールーム etc.）の改修を行った。女性の体格、筋力等を考慮して、設備の改善や作業方法の工夫による作業負担の軽減が進み、作業の効率化、省力化も進んだ。女性が新しい領域で活躍することにより、職場全体の労働環境が改善され、働き方も変わってきたと思う。女性は製品をきちんと作ることで、男性社員にもいろいろな意味で刺激、好影響がある。

将来は設計や営業などの部門にもキャリアの幅を広げたいという女性社員もいる。女性が活躍の場を広げることで、会社全体が良い方向に変化を遂げ、製造業の新しい形が作られていく可能性もある。

## **C社：製造業（榛原郡吉田町）**

### (1) 働き方改革

従業員の年齢層は20～60歳代と幅広く、年齢、経験等様々な社員がいる。「社内通信」を毎月発信し、組織内の情報共有を図っている。社員の誕生日を部署全員でお祝いするように会社がお茶菓子を用意するなど、社員相互の交流を図っている。

有給休暇については、チーム単位で代替要員の確保ができるように対応しており、また取得がしやすいように時間単位の取得制度を設けている。

子育てや介護などの負担が生じている社員は、本人の希望に応じて一時的にフルタイムからパート勤務への切り替えが可能である。また子どもの送迎などは社員同士が柔軟に対応している。50人未満

の小規模な事業所の特色を生かし、社員同士の密なコミュニケーションによって「柔軟な働き方」を実現させている。

### (2) 女性活躍

女性社員のアイデアからエンドユーザー向け商品の開発を進め、販路を拡大してきた。当社がエンドユーザー向け商品を扱うのは初めてのことで、企業が新しい形に変わる過程で労働環境の改善にも取り組んできた。女性が新たなフィールドで活躍することが会社のスタイル変更や労働環境改善を先導し、社員、さらには経営者の意識改革に繋がってきたともいえる。

### (3) その他

今後は海外への事業展開に向けて、ネットを活用し、海外とのパイプを築く中で販路拡大に繋がればいいと考えている。また製造機械の自作も視野に入れ、現在、社員を海外のメーカーに研修派遣中である。

## **D社：運送業（掛川市）**

### (1) 働き方改革

女性社員の増加に伴い、働きやすい労働環境を目指して様々な改善が進められてきたが、近年は運送業界全般の課題として、ドライバー不足の問題が深刻化している。そんな中でも毎週水曜日のノー残業デーの実施や有給休暇取得の奨励など労働時間の短縮に努めているが、有給休暇の取得率はまだ半分に届いていない。

働きやすい職場、継続的に働ける職場を作るために、様々な制度を設けているが、制度は利用されなければ意味がない。社員同士が助け合い、必要な時に必要な制度が活用される職場風土を作ることが重要と考えている。

### (2) 女性活躍

運送業は「男性職場」のイメージが強いが、当社の女性社員は事務職だけでなく、ドライバー（長距離を含む）、リフトマン（荷役作業）、配車、倉庫作業など、ほぼ男性と同じ職種をカバーしている。30名いる管理職の内、8名が女性で、様々な職場で女性がリーダー格として活躍している。当社の女性活躍の状況がメディア等で紹介される機会があり、女性の応募者も徐々に増えてきた。

当社はこれまでも様々な取り組みを行い、運送業においても女性が幅広く活躍できることを先駆的に示してきた。車両性能の向上や作業の機械化によって負荷が軽減されたことも大きい。女性社員の意見を取り入れ、職場環境の改善にも努めてきた。様々な業務に女性が携わることについての顧客の理解も必要となるが、丁寧に説明を重ね、実績を蓄積していくしかない。

現在では勤続年数の男女差もほぼなくなり、男性、女性、同じように働いているので、女性社員が増えたことで特に困ったことはないし、男性社員も含めて誰もが働きやすい職場になっていくことで、会社全体の雰囲気明るくなった。

### (3) その他

60歳定年だが、65歳までの再雇用、さらに希望に応じて70歳までの雇用延長制度を設けている。再雇用者は社員が休暇取得する際の代替要員や若手社員の教育担当として活躍している。

## E社：飲食業（静岡市駿河区）

### (1) 働き方改革

会社は年間を通じて休業日がなく、工場は24時間稼働、社員の休日も少なく、現行は月6日で年間でも70日程度である。社員平均で月20時間ほどの残業がある。工場は交替勤務が基本で、勤務時間は柔軟に設定するが、季節による業務の繁忙も大きく、人手不足、採用難の中、働き手の確保が難しい状況が続いている。

職場における諸問題は労務委員会や衛生委員会などで、随時話し合っている。飲食業ということで、衛生面は厳格に管理を行う必要がある。会社の取り組みが従業員の意識形成に繋がり、徹底されなければならない。

2017年5月頃から働き方改革に向けての制度改革を検討しており、2018年4月からの運用を目指している。賃金テーブル、手当、評価制度などの見直しを行う。

育休について、女性は取得、職場復帰の実績があるが、男性の取得実績はない。

労働環境の改善によって、従業員のモチベーションアップだけでなく、企業イメージの向上によって採用活動にも繋げていきたい。

### (2) 女性活躍

現在、女性の管理職はいないが、係長クラスが4名いる。

働き方改革に向けての制度見直しの中で、手当の改訂を進めている。「家族手当」を「子ども手当」に集約し、子育て世代、若い世代、シングルマザー等、従業員の子育てを手厚く支援する。

### (3) その他

現場の問題を吸い上げ、解決に向けた従業員の自主性を引き出すために、提案制度を設けている。

## F社：小売業（駿東郡長泉町）

### (1) 働き方改革

全社を挙げ、長時間労働の是正、ワーク・ライフ・バランスの推進、生産性向上の3つの柱で働き方改革に取り組む。

長時間労働の是正については、従業員の複数業務担当制を採用し、時間外の偏りが生じない様にきちんとワークスケジュールを作ることで時間外労働の削減に努めている。有給休暇の現行の取得率は42%だが、これを50%まで引き上げる計画である。ひとつの対策として、「5連休取得」を奨励しており、現在では6割の従業員が取得している。従業員の個別の台帳を作成し、計画的な取得を進めており、取得率も上昇している。

育休の取得率は女性正社員で100%だが、男性正社員は13.2%である。介護休職は短期の取得者が1名で、まだ定着していない。

限定正社員制度、非正規から正社員の転換制度などがあり、毎年10人程度が正社員に転換している。今後はさらに転換を促進したい。

### (2) 女性活躍

女性役員、管理職については役員が1名、部長・次長等で12名いる。顧客の8割が女性という業界であり、経験を積んだ女性社員を積極的に活用、登用していく方針である。近年は女性正社員の新

規採用も増え、勤続年数も長くなっている。

ダイバーシティ推進室を設け、女性の取締役を中心に女性管理職育成の勉強会を実施しており、成果も徐々に出ている。

### (3) その他

当社は従業員規模が大きく、従業員の女性比率も高いが、女性社員の多くが非正規である。このような業態において正社員の長時間労働の是正は難しい課題であるが、働き方の見直しや労働時間管理の徹底により、少しずつ成果が出始めている。

小売業は営業時間、稼働時間が長く、人手不足の中、働き方改革を進めるには困難が伴うが、いかに働きやすい職場を作っていくかが重要なテーマとなる。

## G社：小売業（静岡市葵区）

### (1) 働き方改革

チェーン小売店経営で、正社員は総合職で転居を伴う異動があり、非正規は有期雇用で地域限定、給与は日給月給や時間給など。非正規にも人事評価があり、正社員への転換も可能。

変形労働時間制を導入しているが、時間外労働の実態把握や削減の取り組みは店舗ごとに行われている。

有給休暇取得については、計画的付与などは実施していない。半期ごとのリフレッシュ休暇や誕生日での取得推進などで取得を進めている。

働き方改革としては、今後、有期雇用者の無期転換や均衡処遇などの課題に取り組む。

育休は最長1年半で、近々2年まで延長の予定、小学3年までの育児短時間勤務制度があり、現在120名が利用中。育児による離職者の復帰制度もある。

### (2) 女性活躍

転勤や労働時間の問題はあるが、女性店長の登用は10年以上前から実績があり、今後も増やしていきたい。

### (3) その他

10年ほど前にユニオンシップ協定を結び、労組の加入率が9割程度と非常に高い。非正規社員も加入している。

非正規を中心に離職率を低減し、定着を促進すべく、労組も離職原因等を詳細に調査している。離職原因は地域差が大きく、対策も地域ごとに考えていく必要がある。

## H社：金融業（静岡市葵区）

### (1) 働き方改革

毎月第2・3水曜日にノー残業デーを設定しているが、現在は基本的に定時退社で、時間外勤務が発生する場合は当日16時40分までに「勤務延長届」を人事部に提出するようにしている。夕方に顧客訪問を行うような職務については「シフト勤務制度」を導入している。

業務の定時終了に向けた告知活動として、朝晩の館内放送やパソコン上のテロップ告知等を行い、職員の意識向上に努める。時間外勤務の多い支店には人事部長が直接ヒアリングを行い、労働時間短縮に向けた指導を行う。また土曜日を活用して、労働時間短縮に関わる研修（講演会）を実施、任意参加だが、これらの取り組みが少しずつ成果を上げ、2017年までの約10年で全職員平均月5時間以上の時間外勤務が短縮された。

有給休暇は全職員平均で年間10日以上を取得を目指し、2017年にこれを達成した。連続休暇の取得や月間・年間の予定表を作成し、計画的な取得を呼び掛けている。

育児支援については1歳半までの育休取得が可能で、対象者には育児休業のためのハンドブックを作成し配布している。また育休取得中の職員を対象に、育児や職場復帰に関わる不安、悩み相談などを行うイベントを開催した。2018年度は9名が育休取得中である。

家族手当の支給基準引き上げ、家賃補助手当の新設、人間ドックの費用補助なども実施。

### (2) 女性活躍

女性の管理職や役席などへの登用を積極的に行っている。年金手続きや投資信託のアフターフォロー、積立預金など金融商品の相談などに応じる「資産年金プランナー」という職種に女性を配置している。

女性活躍に関わるワーキンググループを設置し、女性が働きやすい、女性が働き続けられる環境整備に向けた活動を行う。前述のハンドブックも当ワーキンググループが中心になって作成したものである。また女性が目指すべき姿（ロールモデル）を具体化する「キャリアアッププラン」を導入している。

現状ではまだ女性管理職の割合は低く、管理職を目指そうとする女性も少ない。女性職員の能力開発やキャリア形成のためのプログラムを積極的に展開していく必要がある。

### (3) その他

資格取得支援、通信教育費用補助、内部研修の充実等により職員の能力開発、業務の質的な向上を図る。

永年勤続表彰、OB会の開催なども実施、OB会への参加を切掛けに中途退職された方々が職場復帰することもある。常駐カウンセラーによる相談、他部署の先輩職員によるメンター制度、家庭の事情により他県に転居する職員のこれまでのキャリアを活かした再就職支援なども行っている。

### 3. ヒアリング調査総説

#### (1) 採用難、人手不足の中の働き方改革

ここ数年、完全失業率は低く、有効求人倍率が高い状況が続いている。多くの業界で人手不足がいわれられており、今回、ヒアリング調査を行った企業においてもその認識は共有されていた（ヒアリング調査の時期は2017年8～9月だが、この状況は現在まで継続している）。

人手不足、採用難の中で、「働き方改革」を進めることは、企業にとって「難題」である。従業員を思うように増やせない、かつ労働時間短縮を進めなければならない、という二重の制約の中で、業績を維持、向上させるためには、いうまでもなく「労働者1人当り」及び「労働時間当り」の労働生産性を向上させる必要があり、各企業で様々な取り組みが行われている。

人手不足の状況において、即効性のある有効な対策は、現在の従業員が高いモチベーションとスキルをもって、継続して働くことである。簡単に人が採れない以上、現有戦力の能力を底上げし、活力を最大限に引き出すことこそ最も効果的であることは間違いない。人手不足の中の働き方改革は確かに難題だが、逆にいえば人手不足の中で企業の持続可能性（sustainability）を高めるためには、「働き方改革」を進める以外に選択肢はない、ともいえる。

#### (2) 製造業、建設業、運輸業での女性活躍の推進

今回、調査を行った企業のうち、製造業、建設業、運輸業などの業種は、これまで「男性職場」のイメージが強かった。これらの業種でも女性社員はいたが、管理部門や検査部門等の業務に従事することが多く、事業活動の現場の「主戦力」としては位置付けられてこなかった経緯がある。しかしながらこれらの業種においても、従来のあり方を将来にわたって継続していくことが難しい時代となっている。生産年齢人口が益々減少する中で、今後はほとんどすべての業種、企業において、性別による「職種分離」は維持困難となり、「女性活躍」は最重要課題の一つとなっていくであろう。

上記A、B、C、D各社の事例からもわかるとおり、これまで男性職場とされてきたところに女性を配属し、戦力化しようとするれば様々な変更が必要となるが、新しい設備、技術、システムの導入と工夫により、職場環境、職務内容を「ユニバーサル・デザイン化」することが可能である。女性が快適に効率よく働くことができる職場は、男性、外国人労働者、障がい者を含むすべての人にとって働きやすい職場となるであろう。清潔で快適な職場環境を作る、身体的・精神的作業負荷の軽減を図る、内部コミュニケーションを活発化する、などの改革を通じて、新しい企業、職場の姿が作られていくと思われる。前述の事例でも「男性職場」に女性を配属することで働き方改革が進み、働きやすい職場が形成され、職場の雰囲気も明るくなった、という声があった。

今回の調査をみると、従来女性が現場の主力でなかった職場（製造業、運送業、建設業、金融業）では意識的に労働環境の改善を図り、女性活躍のためのプログラムを導入、継続運用することによって、少しずつ成果が出始めている職場が出現している（まだ女性管理職比率は低い）。これまで女性が現場の主力業務を担っていなかったが故に、「何をすれば変えられるのか」が却って明確であったともいえる。

一方で元々女性が多く、女性が現場の主力業務を担っていた（但し管理者は男性）職場（飲食業、小売業）では、「従来型の女性活躍モデル」を更新（モデルチェンジ）していく必要があるが、事例の中には日々のオペレーションに追われ、課題の抽出、整理とモデルチェンジに取り組む「試行」に難儀している様子も見て取れる。

### (3) 女性活躍の推進～均等な就業と処遇及び人材育成、更なる長期継続就業に向けて

女性が継続して就業し、職業人としてキャリアアップしていくためには、出産、育児のライフ・ステージにおける「就業制約」を育休、短時間勤務、その他のプログラム（業務に関わる情報提供、子育てや復帰に関わる相談・カウンセリング etc.）で支援する必要がある。同時に男性の育児参加、家事負担を担保する必要性も極めて大きい。シニア世代社員の介護負担への対応も喫緊の課題である。

継続就業こそ人手不足に対する最も有効な対策であることは既に述べたが、社員のモチベーションを維持向上させるためには、適切かつ公平な処遇、快適な職場環境と作業負荷の軽減、ワーク・ライフ・バランス、長期継続就業によるキャリアパスの明確化などを各企業の実情に合わせて進めていかなければならない。

ほぼすべての企業において「今までのまま」であることが許されない状況の中、「働き方改革」が先導する組織改革、仕事のモデルチェンジは避けて通れない重要課題であろう。

## 第3章

# 研究員報告

# 人口減少と女性活躍推進・働き方の見直し

静岡大学大学院・融合グローバル領域

助教 跡部 千慧

## はじめに

平成が終わるにあたり、平成史を総括する研究が発表されている。そのなかで、日本型雇用システムと、ジェンダーの関係性を、人口学の視点から言及したのが落合恵美子（2018）である。日本は、オイルショック後の世界的な低経済成長期を乗り切り、1980年代に経済的好調を実現した。アメリカの社会学者エズラ・ヴォーゲルの著書“Japan as Number One”が日本において普及したのもこの時期である。だが、1980年代の経済的好調の要因を、日本的雇用システムに見出したことが、平成の経済的不調をもたらしたと落合は指摘する（落合 2018: 130）。日本がオイルショック後の世界的な低経済成長期を、長時間労働と性別分業を前提とした日本的雇用システムによって乗り切れたのは、人口構造の転換、すなわち、少子高齢化が欧米よりも20年遅かったからである。欧米諸国は、オイルショック後の世界的な低経済成長期に、社会の仕組みを、少子高齢社会に適した共働きモデルに変えてきた。一方、1980年代の経済的好調を日本的雇用システムに見出した日本は、1990年代以降の少子高齢社会への対応が遅れ、「失われた10年」「失われた20年」と呼ばれる経済的不調を迎えることとなる。こうした社会の変化への対応が、政府・企業・行政のレベルで、「女性活躍推進」「働き方改革」という名のもとに、本格的に行われつつある。

## 本研究にみる静岡県の女性活躍推進および働き方改革の実態

女性活躍推進法の施行により、静岡県内においても、女性管理職の増加に向けた取り組みが進みつつある。本調査においても、「女性社員が活躍できる取組」として、「妊娠中、産前・産後休暇や育児・介護休業復帰後の配慮や処遇に関する周知」（勤労者調査 47.0%、事業所調査 55.6%）、「産前・産後休暇や育児・介護休業中の情報提供」（勤労者調査 34.7%、事業所調査 44.4%）や「法定を越える制度の導入」（勤労者調査 44.4%、事業所調査 39.9%）が行われていることを確認できた。

女性活躍推進と不可分なのが、性別分業を前提とした長時間労働の見直しである。本研究において月平均の時間外労働時間が10時間未満であった事業所は24.2%、勤労者は16%、さらに時間外労働のない勤労者は16%であった。超高齢社会を見据えると、介護と仕事の両立により、時間外労働はおろか、現在の所定労働時間分の勤務もままならない勤労者が増えてくる。時間外労働の原因を突き止め、短時間労働へ転換する必要がある。

本研究において、時間外労働が発生している理由として、多くの回答が寄せられたのは、「人員が不足している」（勤労者調査 65.5%、事業所調査 53.8%）と「業務の繁忙が激しい、あるいは突発的な業務が多い」（勤労者調査 63.9%、事業所調査 65.4%）であ

った。また、勤労者調査において、勤務先で行われていない労働時間短縮の取組で希望するものを尋ねたところ、「適切な人員配置」を希望する回答が最も多く、62.9%であった。

多くの事業所や勤労者は、人員の不足を時間外労働の発生原因としてあげ、勤労者の多くは適切な人員配置を希望するが、この希望が実現する日は来るのだろうか。この答えは、日本の15歳～64歳の生産年齢人口の推計をみれば、容易に想像がつく。総務省『情報通信白書平成30年版』によると、日本の65歳以上人口1人を支える生産年齢人口（15歳～64歳）は、2015年には2.28人だったが、2065年には、1.3人にまで減ることが予想される。すなわち、現在の職場の人員以上の配置が実現する可能性は、ゼロに近い。むしろ、今後、さらに人員配置が減ることを予想して、業務量の見直しを進める方が現実的である。

こうした社会の動向を、静岡県内の勤労者は視野に入れており、勤労者調査における「労働時間短縮の取組で希望するもの」の回答において「適切な人員配置」（62.9%）に次いで多いのは、「仕事内容・分担の見直し」38.5%であった。「実態（実際の労働時間）の把握」に努めている勤労者・事業所も多く、勤労者調査においては52.8%、事業所調査においては75.9%が該当する。昨今の働き方見直しの取組みにおいても、個々人が始業時に業務予定を立て、終業時まで業務にかかった時間の実績を記録することを徹底する。この記録する行為を通じて、個々の職場において、勤労者自らが業務の実態や課題を認識することができる。日々の業務予定と業務実績の記録をつけることは同時に、突発的な業務に対する予測を立てることもつながり、繁閑の調整もできる。

## 今後の展望

時間外労働短縮の取組として、「ノー残業デー」を設定している事業所は、勤労者調査で60.7%、事業所調査において31.7%である。恒常的な時間外労働を前提とした「ノー残業デー」の設定から、「残業ゼロ」を前提とした働き方に転換するには、現在は7.8%の実施である評価制度の見直し等の仕組みづくりも必要になってくる。

働き方を見直しだけで解決しないのが、「女性社員の応募が少ない」（47.4%）という問題である。特に、製造業においては、理工系学部に進学する女子生徒の比率が上がらなければ、正社員や管理職候補の女性社員の裾野が広がっていかない。この課題に対して、静岡県内では、女子中高生の理系進路選択支援事業が進んでいる。

働き方を見直しにおいても、女子中高生の理系進路選択支援においても、重要視されるのは、自らの「ありたい姿」を想像し、できることから実践していく姿勢である。女性活躍推しと働き方改革が、多くの人の幸福をもたらすことに夢を馳せて本稿を閉じたい。

## 引用文献

落合恵美子, 2018, 「つまづきの石としての1980年代——「縮んだ戦後体制」の人間再生産」  
ゴードン, アンドルー・瀧井博一編『創発する日本社会へ』弘文堂.

## 「女性活躍はゴールなのかツールなのか」

NPO 法人男女共同参画フォーラムしずおか  
副代表理事 川村 美智

2018年12月初旬、沖縄で開かれた全国女性会館協議会の全国大会で、社会学者の上野千鶴子さんの講演を聴く機会があった。演題は「女性活躍社会の光と影—ジェンダー公正をめざして—」。働く女性の二極化や現在の厳しい労働環境をつくり出した新自由主義政治への鋭い批判にユーモアを交えた明快な“上野節”の中で、会場への「男女共同参画はゴールなのか、ツールなのか」という問いかけが重く響いた。参加者の多くが男女共同参画センターや女性センターなど女性関連施設の運営に携わる人だったから、真のゴールをめざせという上野さんのエールであり忠告だったと思う。

2014年春、私は39年間勤めた地方新聞をリタイアしたところで、「NPO 法人男女共同参画フォーラムしずおか」が指定管理者として運営を担う静岡市女性会館の館長を松下光恵代表理事から引き継ぐことになった。女性活躍が国の成長戦略の柱として位置付けられ、新聞の見出しにその4文字が躍るようになった時期である。

最初の仕事は女性会館の目玉でもある長期講座「アイセル女性カレッジ」11期のプログラム作りだった。就業する女性が増え、平日昼間、しかも長期間のカレッジは受講者が減りつつあった。そこで育児休業中の女性なら平日でも受講できると見通しを立て、〈働く〉を軸足にした内容へ転換を図ることにした。

当時は出産後に離職する女性が約6割を占めていたこともあり（2005～09の数字、最新の2010～14は約5割に減少）、安心して復帰できるようにと、民間企業で育休中の女性を対象に9月から半年間で10回のカリキュラムを組んだ。タイトルは「育休ママのキャリアカレッジ」、記念講演は元国連職員の大崎麻子さんに決まった。期待を込め、男女共同参画推進を掲げる市内約100社に案内の書面を送ったところ、もくろみは大外れだった。反応はわずか。職員の「元新聞記者は顔が広いでしょう」の声に促され、心当たりのある企業には直接、協力依頼の電話をした。「数年前にはいたが、今は該当者がいない」「育休取得前に辞めてしまう」といった返答にがっかりきたものだ。

公務員を対象を広げてやっと定員に達した船出ではあったが、最終回の「わたしのふみ出す一步」宣言には「仕事を辞めようと思っていたが、夢の社会に近づくために働き続ける」「職場でロールモデルになりいつかは管理職に」といった言葉が飛び出し、受講者も職員も涙、涙だった。初めての育児、保育園に預けられるかどうかの不安に加えて復帰後の両立不安、職場への適応不安など母親だけがなぜこれだけの不安を抱えなけれ

ばならないか、理不尽さを感じるとともにニーズを痛感した。この時の育休復帰に向けたプログラムは、多くの人に参加できるような形を変えながら現在も継続している。

翌年度 12 期は夫の転勤や子育てで離職を余儀なくされた女性向けの企画とし、タイトルは「わたしらしく働く！ キャリアデザイン講座」。この分野の第一人者上田晶美さんを講師に迎え、私は毎回話題の新聞記事を紹介するミニ講座を担当した。女性活躍推進法が成立した記事を紹介したときの受講者の「産んで育てて働けて、女性にとっては三重苦だよ」という声が忘れられない。

13 期は一步進めて「就労中でキャリアアップをめざす女性」を対象にした。事業担当職員が先進地である福岡県の男女共同参画センターの講座を参考に企画を練っていたころ、静岡経済同友会静岡協議会から連携の申し出をいただいた。企業を対象にしたヒアリング調査やカレッジの PR 等に協力を得られたことにより、応募者数は定員の倍近くに上り、彼女たちの所属する企業の規模、職種ともに広範囲になった。論理的な思考法、交渉術など実践的なプログラムが功を奏してか、受講者 33 人のうち 14 人が皆勤だったことは印象深い。

14 期はこの路線を基本に毎回 30 分程度のグループ・プロジェクト（女性活躍に関わる課題から関心のあるテーマを選んでグループをつくり、情報収集し提言等まとめる共同制作）を組み入れた。「もっと仕事ができるのにマミートラックに入ってしまった」「この働き方でいいのかモヤモヤしている」などパワーを秘めた受講者が多く、忙しい中、自主的に集まって議論したり資料を作ったりする姿に頭が下がった。半年の成果をまとめた全 10 チームのプレゼンは、スムーズな育休復帰に向けて「面談準備シート」を作成したチーム、女性管理職登用に関する静岡県や全国のデータ、先進企業の取り組み事例を集めて分析し女性が力を発揮しやすい評価制度を提案したチームなど力作揃い。2018 年 8 月末に国立女性教育会館で開かれた男女共同参画推進フォーラムにおいて、修了生代表 3 人と担当職員がワークショップを開くまでに枝葉を伸ばしている。

実はこのカレッジ、長年にわたり居城舜子元常葉大教授と犬塚協太県立大教授が監修役を担って下さっている。また、研究会委員でもある内田美紀子氏にはプログラムに盛り込んだ企業経営者の考えを聞く回のコーディネーター兼講師を務めていただいている。こうした心強いサポートを得て、私は 18 年 3 月に退任するまでの 4 年間、静岡で働く女性たちの潜在的な力が引き出される場面を目の当たりにすることができた。その醍醐味が忘れられず、今もカレッジの“追っかけ”がやめられない。19 年 3 月、15 期修了式に行われたグループ・プロジェクトのプレゼンでも、ある種の進化を感じた。「小1の壁」「企業風土のネガティブ面の改善」など自分の葛藤を社会的な課題として掘り下げ、共有化する発表だったからだ。女性活躍という「ツール」を生かして、彼女たちが縦横にネットワークを広げ、ジェンダー公正に一役買うことを期待し見守っていきたい。

## 女性が生き方を選択できる社会へ

一般財団法人静岡経済研究所

企画総務部長 大石真裕

### 静岡県における女性の継続就業を阻む要因

総務省「国勢調査」をみると、静岡県は、①女性の労働参加は高水準であるものの、結婚・出産・育児などのライフイベントを迎えて離職する女性が多い、②再び仕事をする場合には、パート、アルバイトなど非正規社員として働くケースが大半で、企業の中核人材としては十分に活躍できていない、といった問題を抱えていることがわかる。

女性の継続就業を阻む要因としては、旧来型の労働価値観が根強いことが考えられる。内閣府が行った「地域における女性の活躍に関する意識調査」（以下、「意識調査」）によると、“自分の配偶者が職業を持つことについてどう考えるか”という問いに対して、最も多かった回答は、静岡県では「子供ができれば一度職業をやめてほしいが、子供が大きくなったら再び職業を持ってほしい」で、回答率は38.7%と全国

(33.2%)を6.5ポイント上回り、都道府県別で5位となった。「結婚するまでは職業を持ち、結婚後はずっと家庭にいてほしい」(7.1%、11位)、「結婚前から職業を持たず、ずっと家庭にいてほしい」(3.2%、10位)という回答も上位にあり、「男は仕事、女は家庭」という価値観が強いことがうかがわれる。

そして、長時間労働も要因の1つといえる。週60時間以上働く雇用者の割合をみると、静岡県では9.2%を占め、全国19位となっている。労働時間の長さやM字の谷の深さとの間には、強い相関があることが確認できる。夫の労働時間が長くなるほど、家事や育児に使える時間は短くなり、妻の負担は増していく。仕事か育児かの選択を迫られた女性は、育児のために離職を選ばざるを得なくなる。

先の「意識調査」においては、“仕事では長時間の残業や休日出勤をした方が評価されると思うか”という問いがあり、静岡県では肯定的な意見（「そう思う」と「ややそう思う」の合計）が30.4%を数え、都道府県順位は10位にあたる。こうした意識も長時間労働の背景にあると考えられる。

### 女性管理職が少ない要因

国も力を入れる女性管理職の増加だが、静岡県において女性管理職が少ない要因には、産業構造の影響が挙げられる。管理職に占める女性の割合を産業別にみると、「医療、福祉」(35.2%)や「宿泊業、飲食サービス業」(30.7%)などサービス業において高いものの、静岡県が強みとする製造業の女性管理職比率は10.9%と低く、これが押し下げ要因となっている。

さらに、全国と比べると、第2次産業に加えて、サービス業以外の第3次産業における女性管理職比率も低い状況にあり、「中心的仕事は男性、補助的仕事は女性」とい

った意識、風土が影響していることも考えられる。

「意識調査」では、“現在の職場で女性が管理職等の役職者になることをどう考えるか”という設問があり、男性の回答では、「男女にかかわらず、適任者が管理職等になるべき」（51.2%）が過半数を占めたが、都道府県順位は37位と低位にあり、他県に比べると意識が低い。2番目に多かった「女性を積極的に管理職等にすべき」（7.9%）も34位と低位にある。

一方、“現在の職場で昇進したいか”という問いに対する女性の回答をみると、「昇進したい」（29.3%）が最も多い。次いで多い回答の「現在の職場で昇進することは難しい」（23.8%）は全国順位8位と高い。これらの人の中には、職務内容や就業場所、休暇などの条件が希望に合えば昇進したいとする人が一定数存在する。また、「昇進制度や昇進できるポストがない」（11.6%）とする回答も1割程度（19位）あり、女性管理職を増やすには、人事制度の見直しや女性のキャリアアップ支援に取り組むことも必要といえる。

### 多様な働き方を提供し選ばれる企業を

静岡県において女性活躍を一層進めるには、継続就業が容易になるとともに、管理職への道が開かれるよう、男性に主眼を置いた働き方を改めていく必要がある。とくに、長時間労働の是正は重要であり、短時間勤務やテレワークなども含めて、働き方の自由度を高めていくことが望まれる。ライフステージに応じて最適な働き方を選ぶことができる柔軟な職場であれば、女性もキャリアを中断せずすみ、定着率の向上に寄与するだろう。

働く時間や場所だけでなく、希望する職務内容がある女性やより高い職位を目指したいと考える女性に、希望する道を選択できるチャンスを提供していくことも重要だ。

そして、新しい制度を実際に利用できる風土づくりも欠かせない。そのためには、職場の上司や同僚、家族の理解・協力が不可欠であり、男性の“意識改革”が必須となる。

「男は仕事、女は家庭と仕事」という新・性別役割分業意識がある限り、女性は希望する働き方を選択し続けることはできない。「男性も家庭と仕事」という意識を持ち、家庭や職場において発揮していくことである。

希望する働き方は、人によって異なる。多様な価値観を認め、活躍できる機会を創出していくことが、静岡県の活力向上に寄与するものと考えられる。

## 経営戦略としての働き方改革

### ～先進事例からポイントを探る～

株式会社るるキャリア  
代表取締役 内田美紀子

#### はじめに

私が代表を務める株式会社るるキャリアは、民間企業や行政・団体等を対象に、女性活躍をはじめとするダイバーシティ推進や働き方改革推進をサポートしている。各企業が推進する上での課題などヒアリングした中からみえてきたキーポイントと、視察した先進企業の事例をふまえて、本稿は、企業の働き方改革へのアプローチ方法を実践的に示そうとするものである。

#### なぜ「経営戦略」としての働き方改革が必要か

少子高齢化が進み、労働力が豊富だった 1960 年代～90 年代半ばの『人口ボーナス期』から、働く人よりも支えられる人が多くなる『人口オーナス期』に突入したにも関わらず、「長時間労働が可能な男性もしくは同等の働き方ができる女性」を対象とした人材戦略では、企業は必要な労働力を確保することができない。

人材不足社会の到来に向けて、人材の量だけでなく“質のいい”人材を確保するためにも、時間の制約がある人材や価値観の多様な人材を受け入れる必要がある。

また、育児・介護など時間制約のある人材が働きやすい環境を整備することは人材流出を防ぐことに繋がる。更に、今まで補助的業務しか任せてこなかった女性社員や時間制約のある社員に責任のある仕事を任せることにより、今いる人材のパフォーマンスを最大化できる。

多様な人材が活躍できる、柔軟かつ生産性の高い働き方の実現は、企業の生き残りをかけた経営戦略そのものである。

#### 企業における働き方改革を阻む壁

静岡県 H30 年度働き方改革推進事業（主催：静岡県・企画運営：るるキャリア）として H30 年 10 月～11 月にわたり開催された「働き方改革推進リーダー養成講座(全 5 回)」を受講された静岡県内の中小企業 33 社にアンケートを取ったところ、自社で進めている取組みとして「長時間労働の是正」26 社(78.8%)、「有給休暇取得促進」14 社(42.4%)、「推進のためのプロジェクトや委員会などの組織化」8 社(24.2%)と、すでに何かしら着手していた。

取組みを進める上でハードルに感じていることは、「従業員の意識改革」が一番多く 27 社(81.8%)、次に多かったのが「お客様の理解」10 社(30.3%)であった。

「従業員」と「取引先・お客様」の意識改革という 2 つの高い壁を乗り越えないと真の働き方改革はないが、まずは「社内の意識改革」から着手すべきである。

「早く帰れ、休め」の残業削減の号令だけでは、サービス残業・持ち帰り残業が増加し、仕事のできる人に業務が集中、若手は帰るが管理職がオーバーワークに陥る。時間当たりの生産性の評価がない企業は、生産性の高い社員のモチベーションが低下し、時短社員はいつまでたってもキャリアアップできずマミートラックから抜け出せない。PDCAをきちんとせず、効果がすぐに出ないという理由で取組みが中途半端で終わる企業など、失敗している事例も数多くみてきた。では具体的にどう進めればよいか、先進企業の事例からキーポイントを探ってみる。

## 先進企業での取り組み紹介

お茶の包装資材を製造する会社から、食品パッケージの企画提案・マーケティング事業を手掛ける会社に成長した、静岡県焼津市に工場をもつ株式会社吉村（本社 品川区／食品包装資材の企画・製造・販売）は、ユニークな取組みで社員一人ひとりのパフォーマンスをあげ、生産性を向上している。

働き方を激変させた会議改革。キッチンタイマーを持参し「発言時間は一人 20 秒」、しかも必ず全員発言しなければならないため、事前にアジェンダに対する自分の意見を持って参加する。議事録の作成はせず、発言が書かれた模造紙を写真にとって議事録代わりとし、ムダな時間を短縮している。意見を出すのに職位は関係ない、社長の意見も新入社員の意見も同列。誰が発言したかではなく、どんな内容が発言されたかで判断するため、良いアイデアや改善策が次から次へと生まれる。この会議手法が社内に根づくまで3年かかったという。

その他の取組みとして、経営理念・個人目標・1年分の社内カレンダー等が載った経営計画書を全社員1人1冊持たせている。一人ひとりの一年間の目標を全社員が把握しているため、社長と社員、部署を超えた社員同士の対話が生まれる。そして、目標に対する個人個人のコミットメント&アカウントビリティも自ずと生まれる。全社員が会社の数字に関心を持ち、当事者意識が生まれ、業務改善に対し自ら取組む風土へ変わっていった。

ムダを削減するだけの生産性向上は、気持ちのゆとりがなくなり、疲弊感だけで終わるケースもあるが、株式会社吉村には、お互いを助けあう精神と仕事を楽しくする仕掛けが随所にある。忙しい時や急な休みで人員が足りない場合、他部署から応援を依頼できるよう多能工化をすすめている。ヘルプカードの掲示板のイラストや「ノーベル提案」「レジェンドリスト（忘れてはいけない過去のミス）」のユーモアあふれるネーミング、半期に一度自分以外の社員に1票を投じる「イチオシ投票」など、社員のモチベーションを高めている。

「経営情報の透明性」「お互いの業務の可視化」「社員への信頼と権限移譲」をすることで、社員のパフォーマンスを最大限に発揮し、革新的なアイデアの創造につながっている事例だ。

2社目の事例は、ライフスタイルや個人の事情に応じたユニークな制度を導入している株式会社アクタガワ（本社 静岡市／介護関連サービス事業）を紹介する。育児だけでなく介護や孫育児など、さまざまな事情を抱えた有能な人材を最大限に活用し、離職率の低下につなげている。

家族の介護が終了するまで勤務時間短縮可能な介護コース「FC（family care）社員」や、介護が必要な家族を自分の職場に出勤時に預け退勤時に連れて帰る制度「同伴アフターデイ制度」、介護サービスの自己負担額を30～100%支援する「家族介護支援制度」など、介護を抱える社員への支援策も手厚い。

その他ユニークな制度として、管理職一旦お休みコース「管理職TB（temporary break）社員」がある。一定期間管理職を外れ、両立できるようになったら、もとの職位・給与に復帰できる。家庭の事情によりマネージャーとしての業務が十分に果たせず、申し訳なさを感じ退職も考えたという女性社員は、このコースがあったことで退職を留まったと話してくれた。現在は管理職として復帰し、活躍している。

家庭の事情ではなく、個人のライフスタイルを応援する、3ヶ月単位で最長1年の長期休暇が取得可能な趣味対応コース「VH社員（vacation for hobby）」制度も用意した。

その他、「テレワーク制度」利用者18人、「ダブルワーク制度」利用者10名（2018年実績）など、働く時間だけでなく、働く場所にも柔軟に対応しており、「時間と空間の最適化」を実現している。

社内SNSで会議情報や各部門の売上利益情報など公開、チームでの時間当たりの生産性が毎月わかるようになってきているためチーム力が高まっている。忙しい部署にヘルプに入る「応援」の仕組みで全社の生産性向上にもつながっている。また、正社員だけでなくパート社員もどういった研修や資格を取得したらステップアップするかなど、個人ごとのキャリアパスの進捗状況がわかるシステムを導入、パート社員の力も最大化している。

## まとめ

表層的な制度改革に留まらず、真に組織に変革をもたらすためには「従業員の意識改革」が必要であるが、そのためには「経営者自身の意識改革」が重要である。そのポイントを以下の5つにまとめてみた。

- ①これまでの「当たり前」を疑う（過去の成功体験を捨てる）
- ②「なぜ、わが社にとって働き方改革が必要なのか」ビジョンを自分の言葉で語り、言い続ける
- ③社員を信頼し権限移譲する
- ④社員一人ひとりのミッションを明確化する
- ⑤経営情報を公開し、理解浸透するまで社員と対話する

働き方改革の成否を分けるのは経営者のビジョンある決断であり、「働き方改革」は「コミュニケーション改革」と言っても過言ではない。

## 長時間労働の原因と対策

静岡文化芸術大学  
准教授 河村洋子

静岡県内事業所の長時間労働の原因の傾向を捉え、効果的な対策に関する示唆を得るための分析を行った。この結果を基に、本稿では長時間労働の改善策に関して提言を試みる。

### <分析方法および結果>

長時間労働の原因をたずねる複数回答の調査項目を用い、クラスタ分析を行った。26 事業所では時間外労働が存在せず、すべての項目が無回答であった。この 26 事業所のデータを欠損値とし分析を進め、クラスタ数を検討した結果、すべての原因項目においてクラスタ間の分布において統計的有意な差が存在し、かつ結果の解釈がしやすい、4 クラスタ（グループ）とすることにした。

表 1 に長時間労働の 14 原因項目に関して、グループ間の分布の違いの様子をまとめた。先述のように全項目において、グループ間で統計的に有意な分布の差がある ( $p < 0.05$ )。

表 2 に各グループの平均時間外労働時間をまとめた。グループ 2 が最も多く約 21.9 時間、グループ 3 が最も少ない約 16.7 時間であったが、グループ間に統計的な有意差はなかった（一元配置分散分析 F 値 = 1.7979, p 値 = 0.1478）。

4 グループの特徴を原因項目選択の分布の偏りから検討したところ、以下のような特徴がみて取れた。（表 1 参照）

- グループ 1：従業員個人に起因する事柄を原因として認識している。
- グループ 2：実際に時間外労働が多く、その要因として多面的な項目をあげている。
- グループ 3：人員配置や業務内容に起因する要因を長時間労働の原因として認識している。
- グループ 4：時間外労働は生じているが、長時間労働に関する原因の所在が認識されていない。

次に 4 つのグループの中で、長時間労働に関して原因を把握して時間外労働を抑えている様子が見え始めるグループ 3 に注目し、これらの事業所がしている取り組みについて、カイ 2 乗分析（Fisher の正確検定）を用いて検証した。その結果、グループ 3 に含まれる事業所は、「非正社員などの外部委託」を登用 ( $p = 0.0336$ ) しているが、「委員会による検討」をしていない ( $p = 0.0274$ ) 傾向があるという結果であった。また、取り組みの効果認識（効果が「ある」または「少しある」を選択したかどうか）に関して同様に検証したところ、グループ 3 は「業務時間の実態把握」の効果を認識していない ( $p = 0.0336^*$ ) 傾向があるという結果となった。

さらに、個人に起因する事柄を原因として認識しているグループ 1 についても実態と効果認識に関してカイ 2 乗検定を行った。その結果、「強制消灯」を実施し ( $p = 0.0211^*$ )、「業務時間の実態把握」の効果を認識している ( $p = 0.0085^*$ ) 傾向が確認できた。

## <考察>

長時間労働の原因の上位1、2位はそれぞれ「業務の繁閑が激しい」と「人員不足」であったが、この2つの原因に頭を悩ませながら、時間外労働時間がもっとも少なかったグループ3の事業所が行なっている取り組みは「非正社員などの外部委託」であるということが分析の結果でわかった。一方、このグループ3は「業務時間の実態把握」の効果を認識していない傾向もあったが、むしろ把握を恒常的に行なっており、実態把握自体に時間外労働を減らす効果はないと認識していると考えられる。つまり、実態把握を行い、業務の繁閑を捉えた上で外部委託をうまく使って時間外労働時間を減らすことをしていると理解できるのではないだろうか。さらに、本分析結果に基づく推察の域を超えるが、このグループ3については、委員会のような組織的な検討は行なっていない傾向があるのは興味深い。

グループ1は個人に帰する要因を長時間労働の原因として認識している特徴を持つが、このグループが行なっている取り組みは、帰宅を強要する「強制消灯」であった。そして、グループ3と相反して「業務時間の実態把握」効果を認識していることがわかった。

多くの要因を長時間労働の原因として上げ、実際の時間外労働時間が長いグループ2について、分析結果の詳細は記述しなかったが、業務時間の実態把握、所定外事前届出制の導入、注意喚起や助言、仕事内容や分担の見直し、非正社員などの外部委託、管理職向け研修・意識啓発、委員会による検討を実施している傾向があることがわかった。これらの点とグループ3とグループ1の分析結果から言えることの一つ目は、原因に応じた解決策が必要であるということである。業務内容の異なる複数部署、規模など事業所ごとに異なる状況が想定される。業務の内容の異なる複数部署が存在するならば、部署間で長時間労働の原因となっている事柄が異なることが予測される。「実態把握」が管理の目的の労働時間の把握に止まらず、どのような状態で長時間労働が生じているのかを把握することで、適切な対策を講じることができるであろう。

二つ目は、対策について、個人に起因する要因の場合には、帰宅を促すような強制消灯も有効であるが、人員が不足していたり、繁忙期で業務量負荷が多いような場合には、そのような方法ではなく、時期に応じて必要な人員を補足するような対策が必要である。この繁閑の把握についても、実態をしっかりと捉えることなくして資源投入をすることはできないであろう。

## <提言>

調査データの分析から言えることの一つは、長時間労働の実態を把握し原因を特定し、これに応じた効果的な対策を講じることが必要であるということである。業務そのものの特性によるもの、例えば繁閑の激しさなどについては、時期に応じた増員などが有効であり、個人に起因する原因には適切な勤務行動を促す方法が有用である。現場の状況をしっかりと把握し、さらにそのデータや情報を生かさなければいけない。実態把握は、長時間労働を減らすことの第一歩である。

表1:グループ間の分布のPearsonカイ2乗値およびp値( $\alpha=0.05$ )と各グループの長時間労働の原因の選択分布の様子(N=388)

長時間労働の原因の項目	選択数 n (%)	グループ間分布差の統計量				各グループの分布			
		カイ2乗値	p値	グループ1	グループ2	グループ3	グループ4		
				(N=66)	(N=50)	(N=130)	(N=92)		
人員不足	182 (53.9%)	39.732	<.0001*	21** (31.8%)	45 (90.0%)	70* (53.8%)	46 (50.0%)		
雇用の初期費用が高い	16 (4.7%)	13.223	0.0042*	4 (6.1%)	6* (12.0%)	0** (0%)	6 (6.5%)		
業務の繁閑が激しい	221 (65.4%)	168.645	<.0001*	43 (65.2%)	46* (92.0%)	120* (92.3%)	12** (13.0%)		
所定外でないときない	171 (50.6%)	8.338	0.0395*	42 (63.2%)	29 (58.0%)	59 (45.4%)	41 (44.6%)		
仕事の進め方にムラがある	70 (20.7%)	92.137	<.0001*	26* (39.4%)	30* (60.0%)	3** (2.3%)	11 (12.0%)		
業務配分にムラがある	84 (24.9%)	142.411	<.0001*	13 (19.7%)	43* (86.0%)	1** (0.8%)	27 (29.3%)		
個々の仕事の成果が不明確	16 (4.7%)	50.333	<.0001*	3 (4.5%)	12* (24.0%)	0** (0%)	1 (1.1%)		
納期やノルマが厳しい	43 (12.7%)	20.587	0.0001*	6 (9.1%)	10 (20.0%)	26* (20.0%)	1** (1.1%)		
営業時間が長い	27 (8.0%)	13.721	0.0033*	2 (3.0%)	10* (20.0%)	11 (8.5%)	4 (4.3%)		
助け合いの雰囲気がない	14 (4.1%)	15.614	0.0014*	1 (1.5%)	7* (14.0%)	2 (1.5%)	4 (4.3%)		
人事評価を気にしている	11 (3.3%)	14.745	0.0020*	2 (3.0%)	6* (12.0%)	2 (1.5%)	1 (1.1%)		
残業手当や休日手当を稼ごうから	51 (15.1%)	46.915	<.0001*	18* (27.3%)	20* (40.0%)	9** (6.9%)	4** (4.3%)		
早く帰りにくい雰囲気がある	30 (8.9%)	39.393	<.0001*	2 (3.0%)	16* (32.0%)	6 (4.6%)	6 (6.5%)		
能力・技術不足で時間がかかる従業員がいる	88 (26.0%)	179.02	<.0001*	54* (81.8%)	25* (50.0%)	1** (0.8%)	8** (8.7%)		

\*: 全体の分布に対して、 $\alpha=0.05$ の水準で有意に多い分布が見られたもの。\*\*: 全体の分布に対して、 $\alpha=0.05$ の水準で有意に少ない分布が見られたもの。

表2: 時間外労働の平均時間数

	グループ1	グループ2	グループ3	グループ4
全体 (n=284)	グループ1 (n=58)	グループ2 (n=41)	グループ3 (n=106)	グループ4 (n=79)
17.9654	18	21.9024	16.6698	18.2658

## 有給休暇取得率向上に有効な取り組み

静岡文化芸術大学  
准教授 河村洋子

本稿では、有給休暇取得率向上に向けてされている様々な取り組みの中で、何が有効なのかを探索するために行った分析結果を報告し、効果的な方策について提案を試みるものである。

### <分析方法と結果>

有給休暇取得率をたずねる質問項目に対する8選択肢（0~20%未満、20~30%未満、30~40%未満、40~50%未満、50~70%未満、70~90%未満、90%以上、わからない）の中から、70%以上の2つを選択したかどうかで再コード化し、これを従属変数とする名義ロジスティック回帰分析を試みた。

独立変数に、回答者が有給休暇取得を促すための15の取り組みの中から、取り入れているものを選択する項目を用いた。これは、選択された場合には1、されなかった場合には0となる名義尺度変数である。また、管理職、非管理職の係長・主任、非管理職の一般従業員の男性に対する女性の人数をそれぞれ算出したものを和し、値を算出し女性正社員の割合の総合的な指標として、連続尺度の調整変数として用いることとした。この女性正社員の割合の平均は、1.20（標準偏差=1.70）で範囲は0~12.4であった(n=200)。投入しないモデルと投入したモデルの結果を表1にまとめた。

女性正社員の割合変数を投入しない場合、モデルの適合度を測る赤池情報量規準(AICc)およびベイズ情報量規準(BIC)はそれぞれ257.49、315.87、さらにR<sup>2</sup>乗値は0.14であった。一方投入した場合、AICcとBICはそれぞれ151.39、201.66であり、R<sup>2</sup>乗値は0.21であった。両モデルを比較するとAICcおよびBICは値が小さい方が良いモデルであると判断され、またR<sup>2</sup>乗値は投入なしモデルでは、説明度が14%であるのに対して、ありモデルでは同数の変数で21%であることから、投入ありモデルの方がより良いと判断できる。

各モデルの中の個別の変数を見てみると、投入なしモデルでは「半日・時間休暇取得制度の導入」「業務配分の見直し」及び「管理者向け研修・意識啓発」が有給取得率70%以上の事業所で統計的に有意に高い確率で取り入れられている一方、「一人当たりの業務量の削減」「非管理者向け研修・意識啓発」は有給取得率70%以上の事業所では取り入れられていない傾向があるという結果であった。投入ありモデルでは、「業務配分の見直し」が有給取得率70%以上の事業所で統計的に有意な確率で取り入れられている一方、「一人当たりの業務量の削減」及び「非管理職の研修・意識啓発」は取り入れられていない傾向があるという結果となった。

## <考察>

統計的な有意な違いはなかったが、「女性の正社員の割合」変数を投入することで、「半日・時間休暇取得制度の導入」と「管理職の研修・意識啓発」の有意差が消えた。このことから、有休取得率向上に関して、女性の正社員の割合が影響していると言える。

いずれのモデルにおいても一貫していたのが、「業務配分の見直し」は有休取得率の高い事業所で行われ、一方「一人当たりの業務量の削減」は取得率の高い事業所では行われていないという点であるのは興味深い。つまり、一人の業務を減らすのではなく、皆で分担されている業務全体を見直すことが、有休取得率の高い事業所が行なっていることなのである。個人の負担を減らすことには変わりないが、同じことのように全く異なると言えるであろう。

さらに、一貫している傾向として、有休取得率が高い事業所では、「非管理者向けの研修・意識啓発」はしていないという点である。この傾向は非常に強いということがパラメータ推定値から判断できる。女性正社員の割合変数を投入したモデルでは有意な傾向は消えたものの、投入しないモデルで有意な差が確認できた「管理職向け研修・意識啓発」は取得率の高さと関係している様子がうかがえる。研修会や意識啓発は非管理者向けにしても全く効果がないかもしれず、管理者向けのものを充実させた方が良いということである。

## <提言>

今回の分析の結果から、有休取得を促すためには、「業務配分の見直し」「管理職の研修・意識啓発」が有効な取り組みであることがわかった。一方で「非管理職向けの研修・意識啓発」は効果的ではない。また、「一人当たりの業務量の削減」は「業務配分の見直し」と同じく個人の負担を減らすために行われていることであるが、全く異なる結果を生み効果はない取り組みであると言える。したがって、有休取得率を高めるためには、全体を見渡し無駄な業務を減らすことも視野に入れた業務配分の見直しを行う必要があると言えるであろう。

また、女性の社員が多くなれば、有効な取り組みが変わってくるのが推察される。したがって、女性の活躍が進み事業所内で女性の割合が増え構成員の動態があれば、制度やルールの設置や運用に関して、状況を捉えて応じた形で展開や修正をしていく必要がある。

表1：変数増減ステップワイズ法による有休取得率70%以上の名義ロジスティック回帰のモデル化の分析結果

パラメーター	女性正社員の割合投入なしモデル				女性正社員の割合投入ありモデル			
	AICc=257.49, BIC=315.87 R2乗=0.14		AICc=,151.39 BIC=201.66 R2乗=0.21					
	推定値	カイ2乗	p値	推定値	カイ2乗	p値		
切片	-2.5362654	36.31	<.0001	-3.0123968	21.71	<.0001		
連続休暇の奨励	-0.1113304	0.19	0.6592	0.24390956	0.6	0.439		
半日・時間休暇取得制度の導入	<b>0.48812067</b>	<b>3.92</b>	<b>0.0476</b>	0.69288144	2.82	0.0928		
計画的な付与制度の導入	0.28653096	2.25	0.1334	0.10741951	0.16	0.6912		
取得率目標設定	0.22120606	0.63	0.4274	0.49398111	1.67	0.1967		
不測の事態・特別休暇の拡充	-0.0641511	0.09	0.7686	-0.0617358	0.04	0.8402		
長期休暇・特別休暇の拡充	-0.0070768	0	0.9783	-0.2037992	0.36	0.5462		
サポート体制の整備	0.07486631	0.09	0.7632	-0.2904768	0.71	0.4002		
一人当たりの業務量の削減	<b>-0.801411</b>	<b>7.74</b>	<b>0.0054</b>	<b>-0.9088193</b>	<b>5.57</b>	<b>0.0183</b>		
業務配分の見直し	<b>0.53543449</b>	<b>4.03</b>	<b>0.0447</b>	<b>0.82320285</b>	<b>5.97</b>	<b>0.0145</b>		
非正規・外部委託の活用	0.23319921	1.17	0.2785	0.4238483	2.03	0.1538		
指導	0.30913587	1.78	0.1826	0.17671583	0.32	0.5692		
管理職向け研修・意識啓発	<b>1.28151314</b>	<b>7.51</b>	<b>0.0061</b>	1.15637263	2.75	0.0971		
非管理職向け研修・意識啓発	<b>-2.0930023</b>	<b>12.68</b>	<b>0.0004</b>	<b>-2.1152121</b>	<b>6.58</b>	<b>0.0103</b>		
ルールや社内風土の徹底	0.11365161	0.2	0.6531	0.22582723	0.46	0.498		
トップの呼びかけ・取得しやすい雰囲気醸成	-0.0067554	0	0.9757	0.21811802	0.53	0.466		
女性の正社員の割合				0.15325872	1.85	0.1739		

太字は、モデル内で統計的に有意な変数。

## 第4章

# 主 査 総 括

# 静岡県における事業所の「女性活躍」・「働き方改革」の課題

—「静岡県下における働き方改革（女性活躍を含む）の実態と課題」調査より—

元常葉学園大学 居城 舜子

## はじめに

「働き方改革」関連法の一部、時間外労働の上限規制や有給休暇の取得義務等が、中小企業や建設業・医師等への猶予等を残しながら 2019 年 4 月から施行されている。

働き方改革は職場環境や労働条件の改革そのものなので本来は労働者や労働組合の要求に応じて実施されてきた。しかし、今回は労働人口減、低成長等を背景に政府や財界が成長戦略の柱としてそれぞれの視点からその改革を求めてきている。労働者等はこの「働き方改革」が本当に職場環境の改革に連なるのか注視しており、裁量労働制や長時間労働の規制に関して国会でも異議を唱えてきた。

また「働き方改革」の端緒は、従業員 301 人以上の事業所に女性の活躍の状況を把握し、その課題分析と行動計画の策定を義務づける等の「女性活躍推進法」（2016 年施行。以下「女活法」と略す。）であった。国連の女子差別撤廃委員会は男女平等の視点から女性管理職比率を 2020 年までに 30%に引き上げることを日本政府に要請していたが、政府はこれを労働人口の減に対処し成長を促す日本再興戦略のための切り札として制定させた。男女平等・共同参画からみれば、「女活法」や「働き方改革」の行き着く先が果たして男女共同参画といえるか懸念される。

今後、労働市場や職場環境が政労使や男女の視角や思惑のせめぎあいの中で変化する。

このような状況下でその実態を把握することは、労使・男女ともに今後それぞれの視点で提言や方向性を示すうえで重要な課題である。本調査はこのような観点にもとづき 2 ケ年のプロジェクトとして行われた。特に初めて女性労働という切り口をプロジェクトに導入している点で特徴的である。

ここでは、労働時間と女性活躍や女性管理職の状況との関連に絞って検討し、まとめにかえたい。

## 1 静岡県の女性労働の特徴

地方の人口減少・東京一極集中に歯止めをかけ地方の自立性や活性化を図る目的で地域は独自に創成ビジョンを策定することが求められた。これに伴い地方創成会議の求めに応じて内閣から地方に関する各種のデータが提供されるようになった。地方版総合戦略では 2020 年までの目標値が提示されたが、その中で注目された指標が各種の女性労働に関する就業率や管理職比率、第一子出産前後の継続就業率等であった。地方においても女性を労働市場において切れ目なく組み込んでゆくことが創成の鍵とされている。そこでこれらに関する静岡県の特徴的な指標について 5 年ごとに調査が行われている「就業構造基本調査」（厚生労働省）によって検討する。

静岡県の事例はすでに内閣府、地方創成会議、厚生労働省などが公表している白書や各種会議での配布資料等で明らかになっている。例えば女性管理職比率が低位である。「平成 24 年就業構造基本調査」（以下「24 年就調」と略す。）によると女性管理職比率（管理的職業従事者中の女性の割合）は図表 1-1 のように 8.3%、47 都道府県中 45 位であった。ちなみに「就業構造基本調査」では管理職は管理的職業という呼称である。「平成 29 年版男女共同参画白書」によると、一般に有業者に占める女性の割合が高い場合は、女性管理職比率が高くなる傾向があるが、静岡県の場合、有業女性の割合は高いが女性管理職比率が低い。それは産業構造の違いにも起因している。女性管理職比率が低い製造業

従事者の割合が多い地域では女性管理職比率が低い。静岡県はこれに該当している。「平成28年版働く女性の実情」では女性管理職比率が高い医療・福祉産業の従業者の割合が低いと女性管理職比率が低くなると指摘されているが、静岡県はこれにも該当していることも明らかにされている。

これらは「24年就調」にもとづいた指摘であったが、2018年7月に公表された「平成29年就業構造基本調査」（以下「29年就調」と略す。）においてこの特徴は以下のように変化している。図表1-1のように静岡県の女性管理職比率は17.2%、47都道府県中7位である。ちなみに全国平均は14.8%、最も高い県は山口県で21.4%、最も低い県は長野県で8.4%である。

(図表1-1) 都道府県別にみた管理的職業における女性の割合

平成24年就業構造基本統計調査						平成29年就業構造基本統計調査					
	都道府県	%		都道府県	%		都道府県	%		都道府県	%
1	高知	21.8	24	栃木	13.3	1	山口	21.4	24	滋賀	14.8
2	青森	20.3	25	宮城	12.8	2	長崎	20.7	25	奈良	14.5
3	和歌山	18.4	26	鹿児島	12.7	3	岡山	20.6	26	佐賀	14.5
4	徳島	17.4	27	愛知	12.3	4	鳥取	19.7	27	熊本	14.5
5	熊本	17.2	28	三重	12.1	5	北海道	17.3	28	青森	14.2
6	広島	17.2	29	奈良	12.1	6	福岡	17.3	29	茨城	14.1
7	岡山	17.2	30	鳥取	12.1	7	静岡	17.2	30	大分	14.1
8	京都	16.6	31	福島	12.0	8	徳島	17	31	広島	13.8
9	長崎	16.4	32	岐阜	12.0	9	愛媛	16.9	32	福島	13.7
10	東京	15.8	33	北海道	11.9	10	宮城	16.8	33	宮崎	13.7
11	大阪	15.7	34	群馬	11.8	11	山形	16.7	34	愛知	13.5
12	大分	15.4	35	島根	11.4	12	東京	16.6	35	千葉	13.3
13	兵庫	15.3	36	福井	11.3	13	沖縄	16.5	36	新潟	12.7
14	山口	15.1	37	茨城	11.1	14	高知	16.4	37	和歌山	12.5
15	岩手	14.8	38	富山	11.1	15	群馬	16.1	38	岩手	12.3
16	佐賀	14.4	39	宮崎	11.1	16	石川	16.1	39	鹿児島	12.3
17	愛媛	14.3	40	神奈川	11.0	17	京都	16.1	40	秋田	12.0
18	福岡	14.1	41	新潟	10.5	18	兵庫	15.4	41	埼玉	11.6
19	千葉	13.9	42	埼玉	9.6	19	香川	15.4	42	大阪	11.6
20	香川	13.8	43	長野	9.1	20	神奈川	15.2	43	山梨	11.5
21	山形	13.7	44	秋田	8.6	21	島根	15.2	44	富山	10.9
22	沖縄	13.6	45	静岡	8.3	22	三重	15.1	45	栃木	10.6
23	山梨	13.3	46	石川	8.0	23	岐阜	14.8	46	福井	9.3
			47	滋賀	8.0				47	長野	8.4

静岡県の女性管理職比率は、図表 1-2 のように「21 年就調」結果においても「24 年就調」同様に低位であったが、平成 29 年にその順位（比率）を一挙に引き上げた要因は、同図表のように男性の管理的職業従事者がかなり減少したのに対し、女性の同従事者は他県と比較して増加したからである。10 年間に全国平均で女性の管理的職業従事者は 13 ポイント増、一方男性は 18 ポイント減であるが、静岡県では女性は 46 ポイント増、男性は 24 ポイント減である。どの都道府県でも女性の同従事者は増加し、男性のそれは減少する傾向があるが、静岡県は男女ともにその変化が著しい県であった。

（図表 1-2） 静岡県の管理的職業従事者の推移

	女性の管理的職業従事者(人)			増減(平成19年=100)
	平成19年	平成24年	平成29年	
全国	200,600	191,800	226,600	113.0%
静岡県	5,000	3,400	7,300	146.0%
	男性管理的職業従事者(人)			増減(平成19年=100)
	平成19年	平成24年	平成29年	
全国	1,596,600	1,235,300	1,301,500	81.5%
静岡県	46,400	37,800	35,000	75.4%
	女性管理職比率の推移(%)			
	平成19年	平成24年	平成29年	
全国	11.2	13.4	14.8	
静岡県	9.7	8.3	17.2	

資料出所:「就業構造基本調査」各年版より

この変化の底流には産業構造の変化がある。図表 1-3 のように全国的には製造業の従事者は減少し、医療・福祉産業のそれは増加している。静岡県の場合、前述のように平成 24 年では医療・福祉産業の従事者の割合が最も少ない県の一つであった。「29 年就調」の結果においても全国平均には及ばないが、増加の程度は全国でもトップクラスである。女性の管理的職業従事者が多い医療・福祉産業従事者の増加が、静岡県の女性管理的職業従事者の増加に影響を及ぼしている。

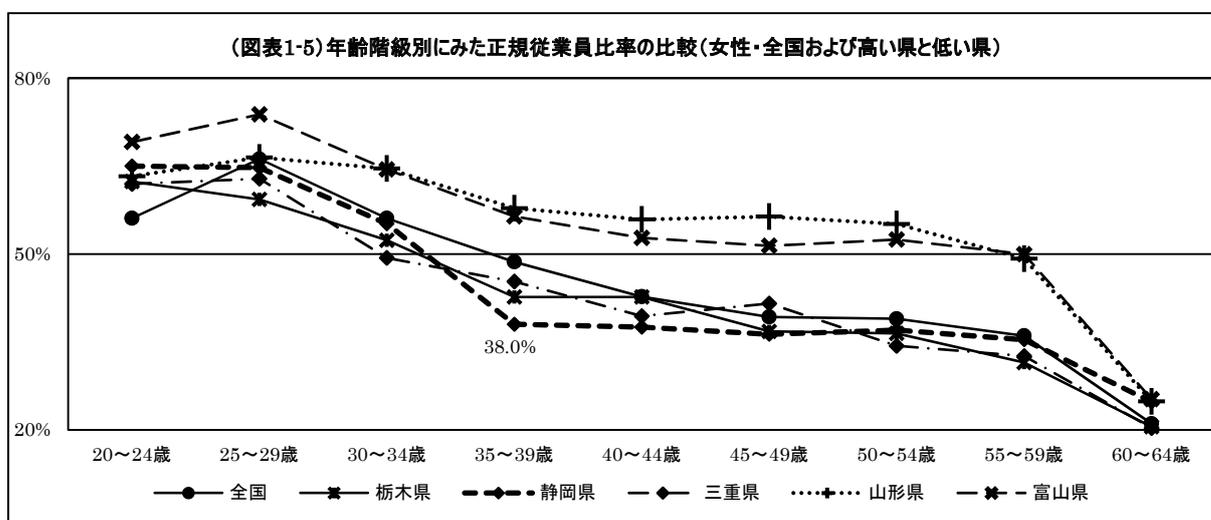
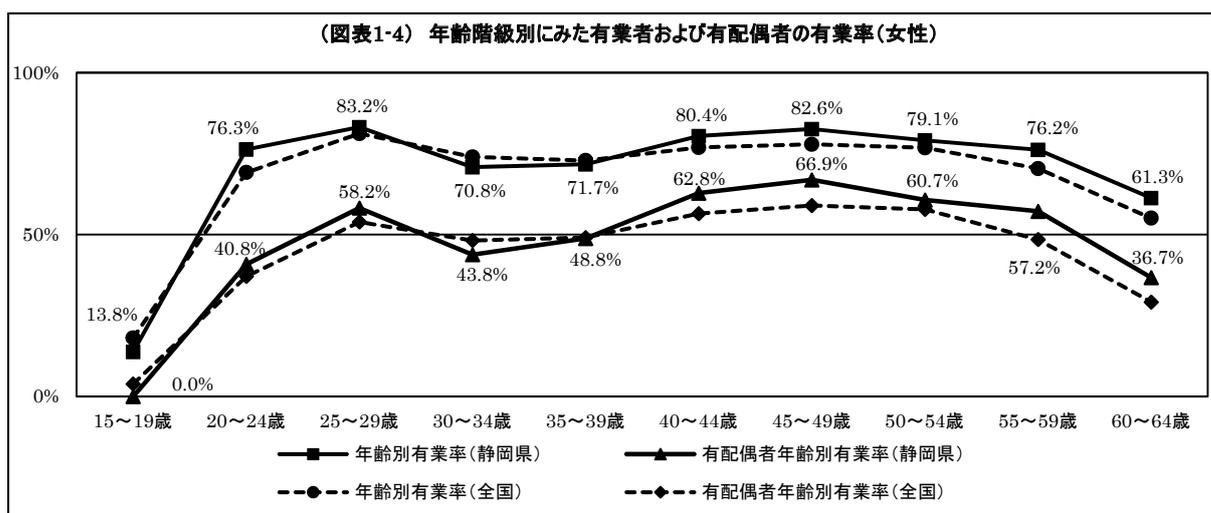
（図表 1-3） 静岡県の産業別有業者の割合と変化

		構成(%,平成29年)						
		建設業	製造業	運輸業, 郵便業	卸売業, 小売業	宿泊業, 飲食 サービス業	医療, 福祉	サービス業 (他に分類 されないもの)
全国		7.6	16.4	5.4	15.8	5.8	12.7	6.9
	24年=100	70.6	93.7	93.7	96.4	97.5	110.4	106.2
静岡県		7.1	26.3	5.2	14.7	6.1	11.0	5.7
	24年=100	76.1	104.8	104.8	94.5	89.6	117.0	101.8

資料出所：平成24年版及び平成29年版「就業構造基本調査」より

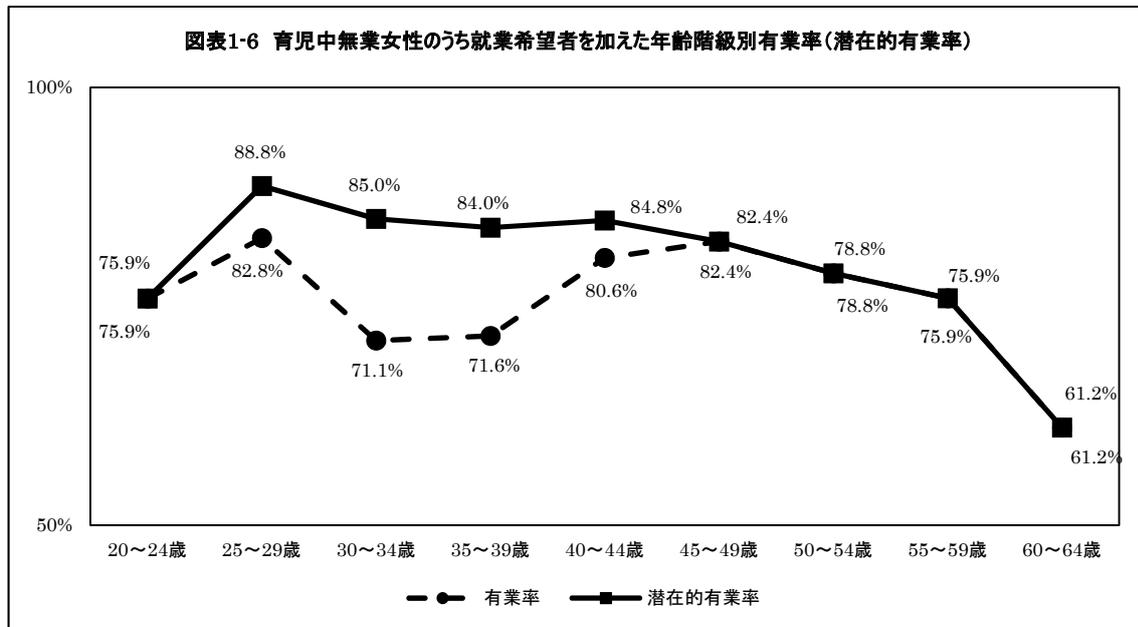
静岡県女性の労働の特徴のもう一つは、女性の年齢別有業率が典型的なM字型就労であり、Mの底が深いということである。「29年就調」でも図表1-4のようにMの山は20歳代後半の83.2%、底は30才代前半の70.8%であり、その差が12.4ポイントである。全国的にみると差の大きさは埼玉、神奈川県について第3位である。すでに山と底の差が5ポイント以下ではほぼM字型ではない県も11県登場している。しかもMの底が30才代後半に移動している県が増えているが静岡県においては30才代前半である。

15～65才女性の平均の有業率は70.6%（47都道府県中第7位）であり、その割合は高いが、就業が中断する女性が多いので30才代後半から就業する場合、従業上の地位は非正規になる可能性が高い。静岡県の女性雇用者中の正規従業員の割合は42.1%、全国平均が44.4%、静岡県は正規比率が最も低いグループに入っている。正規比率が低く産業構造が類似している三重県、栃木県と対比しても図表1-5のように35歳を過ぎると正規比率が急速に低下する。他方、正規比率が50%を超える高い富山県や山形県ではそれほど低下していない。正規比率の高低は30歳代後半以降の従業上の地位によって左右されている。非正規従業員の場合、管理職になる可能性は皆無ではないものかなり低い。静岡県の女性管理職比率が低位なのは非正規比率の高さもおそらく関連している。



静岡県では 25～44 才の育児をしている無業女性のうち就業希望者は多い。それらを加え潜在的有業率としてその年齢別の推移を図表 1-6 で示した。この形状は台形型になる。しかし、静岡県ではこの就業希望者が必ずしも求職活動をしているわけではない。その 73%が何らかの理由で非求職者である。この割合は全国的にみてもかなり高い。

以上のような静岡県の女性労働の現状を踏まえて調査結果を検討しよう。



## 2 調査結果

### (1) 低い女性管理職比率、多い女性管理職ゼロ事業所

事業所調査によると、364 事業所のうち女性管理職に関する設問に回答している事業所は 269、無回答の事業所は 95 であった。269 事業所のうち男女とも管理職がない事業所等を除く 261 事業所の結果にもとづいて各事業所の管理職総数のうちの女性管理職が占める割合、すなわち女性管理職比率は以下のとおりである。

図表 2-1-1 のように、女性管理職ゼロの事業所は 132、261 事業所のうちの 5 割強を占めており、きわめて多い。残る 129 事業所の中で女性管理職比率が最も多いのは、30%以上で 33 事業所 (12.6%) である。次いで 5～10%未満で 25 事業所 (9.6%)、10～15%未満で 24 事業所 (9.2%) である。全事業所の管理職総数中の女性管理職総数の割合 (図表 2-1-1 の平均女性管理職比率) は 9.5% である。前述の図表 1-1 のように「29 年就調」の静岡県の女性管理職比率 (管理的職業中の女性の割合) は 14.8% であるからこの数値はかなり低い。

図表 2-1-1 と図表 2-1-2 によって女性管理職比率 30%以上の内訳をみるとその 30%以上 (11 事業所) が製造業、50%以上 (18 事業所) が従業員 50 人未満の事業所である。また、医療、福祉産業のすべての 5 事業所が 30%以上である。これらの事業所の個票をみると男性管理職 1 人から 3 人、女性管理職 1 から 2 人という事業所が多い。

261事業所の産業別内訳は、製造業が38.7%（101事業所）、卸売業、小売業で19.2%（50事業所）、建設業で12.3%（32事業所）である。

産業別の特徴をみると、製造業、建設業、電気ガス・熱供給・水道業、情報通信、運輸・郵便業、卸売業・小売業において女性管理職ゼロの事業所の割合が多く、およそ半分を占めている。一方、調査対象事業所が少ないが、金融・保険業や医療・福祉産業では女性管理職ゼロの事業所はなく、特に医療・福祉産業ではすべての事業所が30%以上である。

産業別の平均女性管理職比率（当該産業の調査対象事業所の管理職総数中の女性管理職総数の割合）をみると、低い産業は運輸・郵便業（2.0%）、製造業（3.6%）建設業（4.1%）である。他方高い産業は医療・福祉産業（37.8%）、金融業・保険業（11.3%）である。一般に卸売業・小売業も高い産業であるがこの調査結果は異なっている。その他は一般的な傾向と同じである。

（図表2-1-1） 産業別と女性管理職比率別にみた事業所分布、および産業別平均女性管理職比率

		女性管理職比率									平均女性管理職比率①	
		0%	未15%	15%未満	15%未満	20%未満	20%未満	25%未満	25%未満	30%以上		総計
業 種	総計	261 100%	132 50.6%	18 6.9%	25 9.6%	24 9.2%	8 3.1%	11 4.2%	10 3.8%	33 12.6%	261 100%	9.5%
	製造業	101 38.7%	60 59.4%	4 4.0%	8 7.9%	8 7.9%	1 1.0%	4 4.0%	5 5.0%	11 10.9%	101 100%	3.6%
	建設業	32 12.3%	13 40.6%	4 12.5%	7 21.9%	5 15.6%	1 3.1%		1 3.1%	1 3.1%	32 100%	4.1%
	電気・ガス・熱供給・水道業	3 1.1%	2 66.7%				1 33.3%				3 100%	7.7%
	情報通信業	8 3.1%	4 50.0%		2 25.0%	1 12.5%				1 12.5%	8 100%	4.7%
	運輸業、郵便業	9 3.4%	6 66.7%	1 11.1%			1 11.1%	1 11.1%			9 100%	2.0%
	卸売業、小売業	50 19.2%	24 48.0%	6 12.0%	5 10.0%	3 6.0%	1 2.0%	1 2.0%	2 4.0%	8 16.0%	50 100%	4.9%
	飲食業、宿泊業	5 1.9%	2 40.0%	1 20.0%		1 20.0%	1 20.0%				5 100%	6.2%
	金融業、保険業	6 2.3%		1 16.7%	1 16.7%	2 33.3%				2 33.3%	6 100%	11.3%
	医療、福祉	5 1.9%								5 100%	5 100%	37.8%
	生活関連サービス業、娯楽業	16 6.1%	6 37.5%		2 12.5%	2 12.5%	1 6.3%	2 12.5%	1 6.3%	2 12.5%	16 100%	14.3%
	不動産業、物品賃貸業	1 0.4%						1 100%			1 100%	20.0%
	その他	22 8.4%	15 68.2%	1 4.5%		2 9.1%		2 9.1%	1 4.5%	1 4.5%	22 100%	5.6%
	無回答	3 1.1%					1 3.3%			2 6.6%	3 100%	29.2%

注①ただし平均女性管理職比率とは、各区分の事業所総数の男女の管理職合計のうちの女性管理職合計の割合

事業所規模別にみると図表 2-1-2 のように女性管理職比率ゼロの事業所は、従業員 500～999 人の事業所区分を除いてどの従業員規模においても多い。特に 300～499 人において 67%と顕著である。1000 人以上及び 300～499 の事業所において、女性管理職比率ゼロ及び 5%未満の事業所が全体の 7 割を占めている。この規模においては低い女性管理職比率の事業所が多い。他方、99 人以下、特に 50 人以下の事業所の場合は、他の区分同様に女性管理職比率ゼロ%の事業所の割合は多いが、女性管理職比率 25～30%や 30%以上でそれぞれ 10%並びに 19%の事業所が存在しており、各区分に事業所が分布している。

事業所規模別の平均女性管理職比率は、1000 人以上で 14.7%、50 人以下で 11.5%である。一般には規模が大きくなると女性管理職比率が低下するが、調査結果ではこの傾向と一致しない。事業所数が少ない従業員 1000 人以上の事業所の中で従業員規模が大きくかつ際立って女性管理職比率の高い事業所が含まれているためである。

(図表2-1-2) 事業所規模別と女性管理職比率別にみた事業所分布、

および事業所規模別平均女性管理職比率

		女性管理職比率								平均女性管理職比率 ①	
		0 %	1 5 %未満	5 1 %未満	1 0 %	1 5 %	2 0 %	2 5 %	3 0 %以上		
事業所規模	総計	261	132	18	25	24	8	11	10	33	9.5%
	1000人以上	10	4	3		1			1	1	14.7%
	500～999人	12	1	4	4	1				2	7.1%
	300～499人	13	8	1		2	1			1	7.0%
	100～299人	61	30	8	10	5		3		5	4.8%
	50～99人	72	43	2	8	7	4	1	1	6	6.0%
	50人以下	93	46		3	8	3	6	9	18	11.5%

注①ただし平均女性管理職比率とは、各区分の事業所総数の男女の管理職合計のうちの女性管理職合計の割合

女性管理職ゼロの132事業所の特徴を改めて図表2-1-3に示した。132事業所の45.5%、60事業所が製造業の事業所、18.2%、24事業所が卸売業、小売業である。規模別にみると99人以下が全体の70%弱を占めている。また、一部を除いて大半の産業において女性管理職ゼロの事業所は99人以下において多い。図表2-1-2では女性管理職比率が高い事業所は小規模事業所において多かったが、女性管理職ゼロの場合も小規模事業所が多い。小規模事業所では女性管理職比率の高い事業所と女性管理職ゼロの事業所とに2極化している。

(図表2-1-3) 女性管理職ゼロ事業所の産業別・規模別一覧

	女性管理職0%の事業所								計	
			1000人以上	500~999人	300~499人	100~299人	50~99人	50人以下		
業 種	総計	132 100%	4 3.0%	1 0.8%	8 6.1%	30 22.7%	43 32.6%	46 34.8%	132	
	製造業	60 100%	45.5%	2 3.3%	1 1.7%	2 3.3%	18 30.0%	16 26.7%	21 35.0%	60
	建設業	13 100%	9.8%			1 7.7%	1 7.7%	5 38.5%	6 46.2%	13
	電気・ガス・熱供給・水道業	2 100%	1.5%						2 100.0%	2
	情報通信業	4 100%	3.0%				2 50.0%		2 50.0%	4
	運輸業、郵便業	6 100%	4.5%	1 16.7%			1 16.7%	2 33.3%	2 33.3%	6
	卸売業、小売業	24 100%	18.2%			2 8.3%	6 25.0%	11 45.8%	5 20.8%	24
	飲食業、宿泊業	2 100%	1.5%			1 50.0%	1 50.0%			2
	金融業、保険業									
	医療・福祉									
	生活関連サービス業、娯楽業	8 100%	6.1%	1 12.5%		2 25.0%		3 37.5%	2 25.0%	8
	不動産業、物品賃貸業									
	その他	13 100%	9.8%							

364 事業所のうち、95 の事業所が女性管理職に関して無回答である。その割合は、26.1%であり、看過できない数値である。そこで女性管理職無回答の事業所の特徴も図表 2-1-4 によって示した。95 事業所のうち男性管理職も無回答の 5 事業所を除く 90 事業所が対象である。無回答の事業所のすべてが 299 人以下、そのおよそ 80%弱が 50 人以下の事業所である。女性管理職ゼロの場合と同様に、無回答事業所についても小規模事業所が多い。また、これも女性管理職ゼロの場合と同様に、無回答事業所の 44.4%が製造業の事業所である。

なぜ無回答なのか不明であるが、364 の事業所総数のうち女性管理職ゼロと無回答の事業所を合計すると 222 事業所、さらに管理職そのものがない事業所等を除くと、女性管理職がいる事業所は 129 事業所であり、全体の 35%に留まっている。

(図表2-1-4) 女性管理職無回答事業所の産業別・規模別一覧

	女性管理職無回答の事業所						
			100~299人	50~99人	50人以下	計	
業 種	総計	90 100%	100%	7 7.8%	12 13.3%	71 78.9%	90
	製造業	40 100%	44.4%	4 10.0%	9 22.5%	27 67.5%	40
	建設業	16 100%	17.8%		3 18.8%	13 81.3%	16
	電気・ガス・熱供給・水道業	3 100%	3.3%		1 33.3%	2 66.7%	3
	情報通信業	3 100%	3.3%		1 33.3%	2 66.7%	3
	運輸業、郵便業	2 100%	2.2%	1 50.0%	1 50.0%		2
	卸売業、小売業	7 100%	7.8%	1 14.3%	1 14.3%	5 71.4%	7
	飲食業、宿泊業	1 100%	1.1%		1 100%		
	金融業、保険業						
	医療、福祉						
	生活関連サービス業、娯楽業	4 100%	4.4%		1 25.0%	3 75.0%	4
	不動産業、物品賃貸業						
	その他	12 100%	13.3%	1 7.7%	1 7.7%	10 76.9%	13
	無回答	1 100%	1.1%			1 100%	1

(2) 女性の事業所への定着度からみた労働時間と女性活躍

事業所のどのような職場環境が女性管理職比率に影響を与えるのだろうか。事業所調査にもとづいて、女性管理職比率と女性正社員比率及び実労働時間や時間外労働等と直接クロス集計したが明確な関係は得られなかった。

おそらく職場環境に限定しても複合的な要素が女性管理職比率に影響を与えていることが想定される。女性従業員の動向の一端は本調査の幾つかの設問による指標によって示すことが可能である。今回の調査項目においては、事業所調査のフェイスシートから得られる非管理職中の女性正社員比率、女性正社員の勤続年数、結婚・出産後の女性の継続就業比率などである。そこでこれらの指標によって職場・労働環境や女性管理職比率等の関係について検討する。

これら3つの指標によって事業所を評価し、その結果にもとづいて事業所を分類した。なお3つの指標は女性従業員が事業所において長く勤務する、いわば定着する代表的な指標なのでそれらをさしあたって女性の定着度指標とすることにする。

分類の方法は図表2-2-1のような各区分の基準にもとづいて5段階に区分した。ただし区分ごとの事業所総数は異なる。項目によって無回答事業所数が異なるからである。区分の基準は、各指標に関する回答の状況及び女性労働に関する一般的な統計指標などを考慮して決定した。次に各段階区分に同図表のように1から5の配点をした。

(図表2-2-1) 女性従業員の定着度指標の区分および配点一覧

	配点	5点	4点	3点	2点	1点	事業所 総数
女性正社員比率	区分	60%以上	50~60% 未満	30~50% 未満	20~30% 未満	20%未満	239
	事業所数	19	14	47	44	115	
女性の平均勤続年数	区分	17年以上	14年以上 17年未満	11年以上 14年未満	8年以上 11年未満	8年未満	244
	事業所数	15	38	42	49	100	
女性が結婚・出産後も就 業継続する割合	%	100%	80%以上 100%未満	50%以上 80%未満	20%以上 50%未満	20%未満	202
	事業所総数	81	19	22	27	53	

ただし、事業所総数は項目によって無記名の場合もあるので異なっている。

3項目のすべてを回答している事業所は199事業所であった。次にこれらの事業所の各3つの定着度指標の点数を合計する。199事業所の得点一覧は図表2-2-2のとおりである。得点の高低は職場への定着度の高低を示している。次に図表2-2-3のように各事業所の得点を高い順にA～Cの3段階に区分した。A～Cをさしあたって女性の職場への定着度（以下「定着度」と略す。）とした。女性従業員の職場への定着度はC、B、Aの順に高くなる。

**(図表2-2-2) 定着度点数と事業所数一覧**

定着度点数	事業所数
12	14
11	10
10	33
9	27
8	28
7	25
6	17
5	15
4	20
3	10
平均 7.7	計 199

**(図表2-2-3) 定着度点数の3段階区分**

段階区分	A	B	C
点数区分	10以上	7～9	6以下
事業所数	57	80	62

図表 2-2-4 は定着度区別にみた事業所の産業別構成一覧である。どの区分においても製造業が最も多く 40%前後を占めている。次いで多いのは 20%前後の卸売業・小売業である。この構成は全事業所の産業構成と同様である。また金融・保険業の 5 事業所のすべてが定着度が高い A 区分である。他方、サンプル数が少ないが建設業においては、事業所総数の半分以上、すなわち 52.2%が定着度が低い C 区分である。

(図表2-2-4) 定着度区別にみた産業の構成

	A		B		C		計	
製造業	25 30.5%	43.9%	34 41.5%	42.5%	24 29.3%	37.5%	82 100%	40.8%
建設業	3 13.0%	5.3%	8 35%	10.0%	12 52.2%	18.8%	23 100%	11.4%
電気・ガス・熱供給・水道業	1 50.0%	1.8%			1 50.0%	1.6%	2 100%	1.0%
情報通信業			3 100%	3.8%			3 100%	1.5%
運輸業、郵便業	1 25.0%	1.8%	2 50.0%	2.5%	1 25.0%	1.6%	4 100%	2.0%
卸売業・小売業	10 24.4%	17.5%	19 46.3%	23.8%	12 29.3%	18.8%	41 100%	20.4%
飲食業、宿泊業			2 50.0%	2.5%	2 50.0%	3.1%	4 100%	2.0%
金融業、保険業	6 100%	10.5%					6 100%	3.0%
医療・福祉	2 66.7%	3.5%	1 33.3%	1.3%			3 100%	1.5%
生活関連サービス業、娯楽業	5 45.5%	8.8%	3 27.3%	3.8%	3 27.3%	4.7%	11 100%	5.5%
不動産業、物品賃貸業					1 100%	1.6%	1 100%	0.5%
その他			6 50.0%	7.5%	6 50.0%	9.4%	12 100%	6.0%
無回答	5 71.4%	8.8%	2 28.6%	2.5%			7 100%	3.5%
計	57	100%	80	100%	62	100%	199	100%
%	28.6%		40.2%		31.2%		100%	

図表 2-2-5 は事業所の規模別構成一覧である。最も多い事業所規模を区分別にみると、A 区分ではその 41.8%が 100～299 人規模の事業所であり、B 区分では 36.3%が 50 人以下、C では 44.6%が 50～99 人以下の事業所である。全体の 90%弱が 299 人以下に集中しているように小規模事業所が多い。定着度が A、B、C の順に低くなると、相対的に 99 人以下の事業所の占める割合が多くなる。

A、B、C の区分にもとづき男女の従業員の労働時間の状況を検討する。図表 2-2-6 は定着度区分別にみた 1 カ月の男女正社員（非管理職）の実労働時間を示している。男女とも定着度が高くなると 1 カ月の実労働時間は少なくなっている。この結果の注目すべき点は、定着度が女性のみではなく男女の実労働時間の短さに連動していることである。女性の実労働時間が短いことが女性が働きやすい職場であると力説されがちだが、調査結果は男性の実労働時間の短さも不可分であることを示している。

(図表2-2-5) 定着度区分別にみた事業所規模の構成

	A		B		C		計	
	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合
1000人以上	2	3.5%	3	3.8%	1	1.6%	6	3.0%
	33.3%		50.0%		16.7%		3.0%	
500～999人	4	7.0%	6	7.5%			10	5.0%
	40.0%		60.0%				5.0%	
300～499人	3	5.3%	1	1.3%	2	3.2%	6	3.0%
	50.0%		16.7%		33.3%		3.0%	
100～299人	23	40.4%	21	26.3%	11	17.7%	55	27.4%
	41.8%		38.2%		20.0%		27.6%	
50～99人	11	19.3%	20	25.0%	25	40.3%	56	27.9%
	19.6%		35.7%		44.6%		28.1%	
50人以下	14	24.6%	29	36.3%	23	37.1%	66	32.8%
	21.2%		43.9%		34.8%		33.2%	
計	57	100%	80	100%	62	100%	199	100%
%	28.6%		40.2%		31.2%		100%	

(図表2-2-6) 定着度区分別にみた1カ月の平均実労働時間の比較

	1カ月の実労働時間(正社員)		事業所数 (無回答除外)
	非管理職	非管理職	
	男性	女性	
A	176	167	42
B	180	166	60
C	195	185	44

図表 2-2-7 は定着度区分別にみた時間外労働の有無及び 60 時間以上の時間外労働者の状況を示している。どの区分においても時間外労働がある事業所は 80%を超えている。ただし、女性の定着度が高いほど時間外労働者がいない事業所の割合が 3.2%、8.8%、10.5%というように微増する。60 時間を超える労働者の割合は、どの区分においても事業所の 50%以上が「いない」と回答しているが、定着度が高いほどそうした労働者が「いない」と回答する事業所の割合は 53.2%、60.0%、63.2%というように増加している。特に C 区分の事業所で 60 時間以上の労働者がいる事業所の割合が多い。前述のように定着度は実労働時間の長短と関連しているが、時間外労働の有無やその長短にもかかわっていることは図表 2-2-7 においても明確である。

なお、省略するが有給休暇に関しても定着度が高いほど有給休暇の取得率が高い結果も得られている。

(図表2-2-7) 定着度区分別にみた時間外有無および60時間以上の時間外労働者の状況

時間外労働の有無									
時間外労働ない	時間外労働ある					わからない	無回答	計	
	計	10時間未満	10~20時間未満	20~30時間未満	30時間以上				
A	6	46	11	16	14	5	2	2	57
	10.5%	80.7%	30.6%	44.4%	38.9%	16.7%	3.5%	3.5%	100%
B	7	65	17	23	16	9	4	4	80
	8.8%	81.3%	21.3%	28.8%	20.0%	11.3%	5.0%	5.0%	100%
C	2	53	12	10	17	14	3	4	62
	3.2%	85.5%	19.4%	16.1%	27.4%	22.6%	4.8%	6.5%	100%

60時間以上の時間外労働者の有無								
いない	60時間以上の時間外労働者がいる					わからない	計	
	計	5%未満	5~10%未満	10~20%未満	20%以上			
A	36	21	13	4	2	2		57
	63.2%	36.8%	22.8%	7.0%	3.5%	3.5%		100%
B	48	32	22	7	1	1	1	80
	60.0%	40.0%	27.5%	8.8%	1.3%	1.3%	1.3%	100%
C	33	29	14	6	5	4		62
	53.2%	46.8%	22.6%	9.7%	8.1%	6.5%		100%

図表 2-2-8 は定着度区分別に過去 3 年間の正社員の「新卒採用における女性割合」、「管理職における女性採用」、「結婚・出産後も継続就業する女性の割合」(以下「継続就業女性の割合」と略す。)に関する変化を示している。全体をみると、3 項目とも過去 3 年間「かわらず」と回答した事業所の割合はどの区分においても 50%を超えている。特に「かわらず」の割合が高いのは「管理職における女性採用」(66.7%)である。一方、すべての区分において「増加」が多い項目は「継続就業女性の割合」である。「増加」と「やや増加」を合算した割合は 35.5%である。3 項目別にみると、A、B、C の順に「増加」と「やや増加」を合算した割合が多くなる項目は、「管理職における女性採用」である。一方 C、B、A の順に多くなる項目は「継続就業女性の割合」である。区分別にみると、A 区分と C 区分の場合、「増加」と「やや増加」の割合は「継続就業女性の割合」、「管理職における女性採用」、「新卒採用における女性割合」の順に少なくなっている。B 区分においては、「増加」と「やや増加」の事業所の割合が「継続就業する女性の割合」と「新卒採用における女性の割合」に関しては同程度である。

(図表 2-2-8) 定着度区分別にみた事業所における過去 3 年間の女性正社員の変化

		A		B		C		事業所総計
		事業所数	%	事業所数	%	事業所数	%	
新卒採用における女性割合	増加	3 5.5%	13.0%	15 21.4%	65.2%	5 8.5%	21.7%	23(100%) 12.4%
	やや増加	5 9.1%	26.3%	9 12.9%	47.4%	5 8.5%	26.3%	19(100%) 10.2%
	変わらず	35 63.6%	34.7%	35 50.0%	34.7%	31 52.5%	30.7%	101(100%) 55.3%
	やや減少	2 3.6%	50.0%	1 1.4%	25.0%	1 1.7%	25.0%	4(100%) 2.2%
	減少	3 5.5%	23.1%	4 5.7%	30.8%	6 10.2%	46.2%	13(100%) 7.0%
	わからない	7 12.7%	29.2%	6 8.6%	25.0%	11 18.6%	45.8%	24(100%) 12.9%
管理職における女性採用	増加	4 7.3%	44.4%	1 1.4%	11.1%	4 6.7%	44.4%	9(100%) 4.8%
	やや増加	5 9.1%	16.1%	14 21.4%	45.2%	12 20.3%	38.7%	31(100%) 1.7%
	変わらず	38 69.1%	30.9%	50 71.4%	40.7%	35 59.3%	28.5%	123(100%) 66.7%
	やや減少	1 1.8%	50.0%			1 1.7%	50.0%	2(100%) 1.0%
	減少	2 3.6%	66.7%			1 1.7%	33.3%	3(100%) 2.2%
	わからない	5 9.1%	31.3%	5 7.1%	31.3%	6 10.2%	37.5%	16(100%) 8.6%
結婚・出産後も継続就業する女性の割合	増加	11 20.0%	31.4%	12 17.1%	34.3%	12 20.3%	34.3%	35(100%) 18.8%
	やや増加	11 20.0%	35.5%	14 17.1%	45.2%	6 10.2%	19.4%	31(100%) 16.7%
	変わらず	30 54.5%	30.0%	42 60.0%	42.0%	28 47.5%	28.0%	100(100%) 54.8%
	やや減少			1 1.4%	100.0%			1(100%) 0.5%
	減少					4 6.8%	100.0%	4(100%) 2.2%
	わからない	3 5.5%	23.1%	1 1.4%	7.7%	9 15.3%	69.2%	13(100%) 7.0%
事業所数		55(100%)		70(100%)		59(100%)		186(100%)

過去 3 年間に於いて、「継続就業する女性の割合」はやや増えたものの「新卒採用における女性割合」や「管理職における女性採用」はほぼかわらないというのが調査対象事業所の現状である。若干だが、C 区分では「管理職の女性採用」(22.8%)、B 区分においては女性の「新卒採用における女性割合」が増加した事業所(34.3%)があるなど区分別の特徴がみてとれる。

事業所は、女性活躍に関する自社の課題をどのように認識しているのだろうか。定着度別に事業所の課題を図表 2-2-9 に示したが、回答が集中している項目は少ない。なお事業所の平均課題数は表の下端にあるようにどの区分においても 3 前後である。

表にもとづいて女性活躍推進の課題について検討する。この設問に回答した 184 事業所全体でみると課題として掲げられている項目の 1 位は「女性正社員の数が少ない」(15.2%、以下「女性が少ない」と略す。)、2 位が「女性の昇進意欲を高めることが難しい」(14.2%、以下「昇進意欲の低下」と略す。)、3 位が前 2 項目より格段に少ない「自社に必要な取組みが十分検討されていない」(9.8%、以下「自社の取組が不十分」と略す。)である。

次に定着度別の課題を多い順に 3 つを紹介する。A 区分の 1 位は女性の「昇進意欲の低下」(19.0%)である。この課題は他より突出して多い。次いで 2 位は「自社の取組みが不十分」(11.3%)、3 位は 2 位と同程度の「女性が少ない」(11.2%)である。B 区分の 1 位は「女性が少ない」(15.6%)、2 位は 1 位と同程度の「昇進意欲の低下」(15.0%)、3 位はそれらと落差がある「女性正社員を採用したいが、応募者が少ない」(9.0%、以下「女性の募集が少ない」と略す。)である。C の 1 位は「女性が少ない」(17.7%)、2 と 3 位が同程度で「女性が配置されている職務や職掌が限定されている」(10.9%、以下「女性の配置が限定的」と略す。)と「自社の取組みが不十分」(10.9%)である。

項目別にみると、 $A > B > C$  の順に減少している課題は、女性の「昇進意欲の低下」、「取組を推進する体制を構築する担当者の時間確保が難しい」(以下「取組を推進する体制」と略す。)、**「長時間労働や有給休暇が取得できない等の就業環境により、女性が就業を継続し、活躍することが困難」**(以下「長時間労働や有給休暇」と略す。)である。特に女性の「昇進意欲の低下」は A が 19.0%、B は 15.0%、C は 9.1% というように定着度区分間の落差が大きい。逆に  $A < B < C$  の順に増加している項目は、「女性が少ない」、「女性の配置が限定的」、「非正社員から正社員への転換制度が機能していない」(以下「非正社員の転換」と略す。)、**「両立支援制度利用者のキャリアアップの遅れに対するサポート体制が不十分」**(以下「サポート体制が不十分」と略す。)などである。なかでも前 2 項目は、A~C 間の落差が大きい。

このように定着度別にみると事業所における「女性活躍推進の課題」に違いがみてとれる。

(図表2-2-9) 定着度別にみた女性活躍推進の課題

(複数回答)

	A(52事業所)		B(75事業所)		C(57事業所)		計(184事業所)	
	事業所数	%	事業所数	%	事業所数	%	事業所数	%
経営トップの理解や協力を得ることが難しい	6	4.2%	4	1.9%	8	4.6%	18	3.4%
男性の同僚や管理職層の理解を得ることが難しい	7	4.9%	10	4.7%	6	3.4%	23	4.4%
取り組みを推進する体制を構築する担当者の時間確保が難しい	9	6.3%	11	5.2%	8	4.6%	28	5.3%
自社に必要な取組みが十分検討されていない	16	11.3%	16	7.6%	19	10.9%	51	9.7%
取引相手等顧客の理解を得ることが難しい	1	0.7%	2	1.0%	0	0.0%	3	0.6%
女性正社員を採用したいが、応募者が少ない	6	4.2%	19	9.0%	13	7.4%	38	7.2%
女性正社員の数が少ない	16	11.2%	33	15.6%	31	17.7%	80	15.2%
非正社員から正社員への転換制度が機能していない	0	0.0%	2	1.0%	4	2.3%	6	1.1%
一般職や限定正社員からキャリアコースの正社員への転換制度が機能していない	4	2.8%	0	0.5%	5	2.9%	9	1.7%
長時間労働や有給休暇が取得できない等の就業環境により、女性が就業を継続し、活躍することが困難	6	4.2%	7	3.3%	3	1.7%	16	3.0%
夜勤や不規則勤務、転勤や出張が多い等の就業環境により、女性が就業を継続し、活躍することが困難	4	2.8%	7	3.3%	5	2.9%	16	3.0%
育児や介護等の両立支援体制が代替要員の確保を含めて十分ではない	10	7.0%	16	7.6%	8	4.6%	34	6.4%
結婚、夫の転勤など配偶者の都合で離職する女性が多い	9	6.3%	11	5.2%	12	6.9%	32	6.1%
女性が配置されている職務・職種や職掌が限定されている	8	5.6%	16	7.6%	19	10.9%	43	8.1%
女性社員を対象としたキャリアアップ研修が不十分	7	4.9%	16	7.6%	11	6.3%	34	6.4%
両立支援制度利用者のキャリアアップの遅れに対するサポート体制が不十分	1	0.7%	3	1.1%	4	2.3%	8	1.5%
業績主義により主に家庭責任を担う女性が業績をあげられない	2	1.4%	2	1.0%	3	1.7%	7	1.3%
女性社員の昇進意欲を高めることが難しい	27	19.0%	32	15.0%	16	9.1%	75	14.2%
その他	3	2.1%	4	1.9%	0	0.0%	7	1.3%
回答事業所の課題計	142	100%	211	100%	175	100%	528	100%
事業所あたり平均回答数	2.7		2.8		3.1		2.9	

図表 2-2-10 は、定着度別にみた各事業所の女性活躍に対する事業所の取組状況の一覧である。なお、表に掲げた取組を両立支援・ワークライフバランスとポジティブアクションに分類している。ただし、明確に両者に区分し難い取組もあるので、これはさしあたっての区分である。

全体をみると事業所の平均取組数は 5 つ前後であり、A 区分は 6、B 区分は 5、C 区分は 4 というように定着度が高いほど若干ではあるが取組数が増えている。5 つの取組の内訳は両立支援・ワークライフバランスに関する取組が 4、ポジティブアクションの取組が 1 であり、ポジティブアクションの取組が少ない。定着度区別に内訳をみてもこの傾向は同じである。両立支援・ワークライフバランスとポジティブアクションともに定着度が高いほど若干ではあるが取組数が増えている。

取組数が多い項目はどの区分においても共通している。それらを多い順に示すと A 区分においては、1 位が「産・育休・介休の方への情報提供」(12.4%、「妊娠中、産前・産後休業や育児・介護休業復帰後の配慮や処遇に関する周知」の略。)、2 位「産・育休・介休の方への情報提供」(9.7%、「妊娠中、産前・産後休業や育児・介護休業中の情報提供」の略。)、3 位「休業復帰の社員が相談できる窓口の設置」(7.7%、「妊娠中、産前・産後休業や育児・介護休業からの復帰後の社員が相談できる窓口の設置」の略。)である。B 区分の取組は A 区分と同様の順位であり、それぞれの割合は 1 位が 13.5%、2 位が 11.3%、3 位が 9.6%である。C 区分の 1 位は A 区分、B 区分と同様でその割合が 12.9%である。ただし、2 位、3 位の取組が A 区分、B 区分と逆転しており、2 位は「休業復帰の社員が相談できる窓口の設置」(10.2%)、3 位が「産・育休・介護休暇の方への情報提供」(9.7%)である。これら 3 項目は各区分における取組全体の 30%強を占めている。すなわち各区分とも女性従業員が結婚・出産後も継続就業するための取組に集中している。

区分別の違いは、それほど顕著ではないが、 $A > B > C$  の順に少なくなる取組は、「定期的な意識調査」(「定期的な労働者の意識調査(職場風土、ハラスメント等に関するもの)の実施」の略。)、  
「短時間勤務利用者の評価方針周知」(「短時間勤務利用者の業務遂行における目標設定や評価方針の職場への周知」の略。)、  
「復帰者の支援」(「育児・介護休業からの復帰者を対象とした能力開発やキャリア形成支援の取組」の略。)などである。逆に  $A < B < C$  の順に増加している取組は、「短時間勤務制度」(「育児・介護休業や育児・介護短時間勤務制度における法定を超える制度の導入」の略。)である。

また、各区分において他より相対的に多い取組(今まで述べてきた取組を除く)をみると A 区分については「女性管理職の目標設定」(4.4%、「管理職登用において、女性割合を増やす方針や目標の設定」の略。)、B 区分では「女性の積極的配置」(4.2%、「女性がいない又は少ない職場への女性の積極的配置」の略。)、  
「女性の採用割合を増やす方針」(3.5%、「女性の採用方針や目標の設定」の略。)、同様に C 区分では「カバー体制の構築」(7.5%、「複数担当制、多能工化等によるカバー体制の構築」の略。)である。

全体的にみると取組の 80%が「両立支援・ワークライフバランス」に集中している。中でも女性の継続就業対策が重視されている。ポジティブアクションの取組は少ない。ただし、女性の定着度が相対的に高い区分の事業所が「女活法」と直接・間接の影響をうけて「女性管理職の目標設定」、「女性の積極的配置」に関する取組を始めている。

(図表2-2-10) 定着度別にみた事業所における女性活躍推進の取組み

	A (50事業所)		B(62事業所)		C(49事業所)		計	%	
	事業所数	%	事業所数	%	事業所数	%			
両立支援・ワークライフバランス	短時間勤務制度	21	7.0%	27	8.7%	17	9.1%	65	8.2%
	復職者の支援	11	3.7%	10	3.2%	6	3.2%	27	3.4%
	短時間勤務者の評価方針周知	18	6.0%	17	5.5%	7	3.8%	41	5.2%
	託児所等の支援	2	0.7%	1	0.3%	0	0.0%	3	0.4%
	産・育休、介護休暇の方への情報提供	29	9.7%	35	11.3%	18	9.7%	82	10.3%
	産・育休、介休の方の配慮や情報提供	37	12.4%	42	13.5%	24	12.9%	103	13.0%
	休業復帰の社員が相談できる窓口設置	23	7.7%	30	9.6%	19	10.2%	72	9.1%
	定期的な意識調査	22	7.6%	16	5.1%	8	4.3%	46	5.8%
	カバー体制の構築	16	5.4%	15	4.8%	14	7.5%	45	5.7%
	両立支援に関する意識啓発	11	3.7%	13	4.2%	5	2.7%	29	3.6%
	転勤への配慮	13	4.4%	9	2.9%	8	4.3%	30	3.8%
	配偶者の異動・同行休職等の制度	5	1.7%	1	0.3%	2	1.1%	8	1.0%
	性別役割分担の慣行の見直し	8	2.7%	7	2.3%	5	2.7%	20	2.5%
	男性の休暇取得を促進する取組み	13	4.4%	11	3.5%	9	4.8%	33	4.2%
	キャリアプランの明確化	5	1.7%	1	0.3%	2	1.1%	8	1.0%
	管理職評価にワークライフバランス設定	2	0.7%	1	0.3%	2	1.1%	5	0.6%
	時間当たり生産性の評価導入	4	1.3%	6	1.9%	7	3.8%	17	2.1%
	小計	237	79.5%	241	77.5%	151	81.2%	629	79.1%
	平均取組数	4.7		3.9		3.1		3.9	
	ポジティブアクション	女性の採用割合を増やす方針	6	2.0%	11	3.5%	5	2.7%	22
大学と連携した女性への働きかけ		2	0.7%	4	1.3%	1	0.5%	7	0.9%
女性の積極的な配置		3	1.0%	13	4.2%	4	2.2%	20	2.5%
女性同士の交流機会の設定		10	3.4%	4	1.3%	2	1.1%	16	2.0%
雇用区分の転換を推進する取組み		8	2.7%	5	1.6%	5	2.7%	18	2.3%
女性管理職の目標設定		13	4.4%	7	2.3%	5	2.7%	25	3.1%
女性対象の研修実施		6	2.0%	8	2.6%	3	1.6%	17	2.1%
女性部下育成計画の作成		6	2.0%	10	3.2%	4	2.2%	20	2.5%
管理職に対する女性育成の啓発		4	1.3%	7	2.3%	5	2.7%	16	2.0%
ロールモデルなどの紹介や機会の設定		3	1.0%	0	0.0%	1	0.5%	4	0.5%
その他		0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
小計		61	20.5%	69	22.2%	35	18.8%	165	20.8%
平均取組数	1.2		1.1		0.7		1.0		
合計	298	100%	311	100%	186	100%	795	100%	
事業所の取組平均	6.0		5.0		3.8		4.9		

### (3) 事業所における女性活躍の課題と取組

図表 2-2-8 のように過去 3 カ年にすべての区分において女性の新卒採用は増加していないが、結婚・出産後も継続就業する女性の割合は増加している。「女性が少ない」という課題に多くの事業者は継続就業女性の増加によって対応してきた。

女性の定着度が高い A 区分においては、既存の女性従業員をどのように「活躍」させるかが重要な課題である。その点で「女性の昇進意欲を高めることが難しい」ことや「自社に必要な取組みが十分検討されていない」と認識し模索しているケースが多い。一方、B、C 区分の事業所では定着する女性従業員が少ない。そこでその一部では、「女性の採用割合を増やす方針」をたてている。また女性の職務の「配置が限定的」であることを考慮し、女性従業員の職域を広げたり一般職等からキャリアコースへの転換や非正社員から正社員への転換を促し職掌や雇用形態にかかわらず自社の女性従業員の「活躍」を推進することを模索している。

前述のように A～C において共通して取り組まれている上位 3 つの妊娠・出産・育児・介護等の休業中及び復帰後の各種の情報提供や相談窓口に関する取組は、女性の継続就業に関わる対策である。これら 3 つの対策はすでに施行されている各種法律をより確実に順守・履行するための取組である。しかし勤労者調査によると「女性活躍推進」の課題の 1 位、2 位は事業所調査と同様であるが、第 3 位に「代替要員の不足」(27.0%、付表 6-3-1、「育児や介護等両立支援体制が代替要員の確保を含めて十分ではない」の略。) という課題があがっている。事業所調査においてこの項目は中程度の順位である。「育児・介護休業法」では代替要員の確保が求められているが、事業所は複数担当制、多能工化等による「カバー体制」の取組にとどまっている。勤労者調査によるとこの取組では法定上も順守されていないか、もしくは不十分であるようだ。

勤労者調査によると、希望する取組の中で最も多いのが「事業所内託児所の設置やベビーシッターの利用支援」(付表 6-4-1) である。調査対象事業所の一部では法定を超える短時間勤務制度を導入している。またすでに、産後のケアや家事支援の費用を支援する事業所も登場している。女性従業員の事情に応じて継続就業を支えるさまざまな領域において「法定を超える」取組みや弾力的な対策が求められている。

「29 年就調」によると静岡県においては年齢別有業率の形状が M 字型で育児期に退職する女性は多い。今後とも各事業所が多様な継続就業対策をより進める余地はまだ十分ある。

C 区分の事業所で 2 番目に多かった女性活躍の課題は「女性の配置が限定的」であった。事業所調査の各部門の男女の職務の配置状況(付表 5-2)によると営業、生産・物流・建設などの部門では男性のみや男性が多いと回答する事業所が 70～80%に及んでいる。一方で女性のみや女性が多い人事・総務・経理部門があると回答する事業所の割合も 40%に達している。調査対象事業所の女性の職務配置はかなり限定されている。勤労者調査の付表 6-4-3 にみるように従業員も「職域の拡大」への取組を希望する者は少なからずいる。すでに一部の事業所では女性がいらない又は少ない職場(仕事)への積極的に配置や雇用区分の転換を推進する取組が行われているが、これらの取組をさらに進める必要がある。

「女性の昇進意欲を高めることが難しい」という大きな課題に対する事業所の取組は調査結果からみると十分ではない。

長期勤続の女性正社員の増加は女性管理職増に直結しない。「29年就調」の結果によると15～64才女性の有業率が最も上位の福井県や富山県は、図表1-1のように女性管理職比率が低位である。本調査においても図表2-3-1に示したように女性の事業所への定着度と女性管理職比率は直結しない。ただし、女性の管理職増や女性の職場における「活躍」のためには、一定数の女性従業員の母集団の存在は不可欠である。女性従業員の定着度と関わって男女の実労働時間や時間外労働の削減は最重要課題である。

(図表2-3-1) 定着度区別にみた女性管理職比率の状況

	女性管理職比率(事業所数)					計
	40%以上	20~40%未満	10~20%未満	10%未満	0%	
A	5 8.8%	10 17.5%	6 10.5%	9 15.8%	27 47.4%	57 28.5%
B	8 10.0%	8 10.0%	7 8.8%	20 25.0%	37 46.3%	80 39.5%
C	2 3.2%	8 12.9%	11 17.7%	7 11.3%	34 54.8%	62 32.0%
計	15 7.5%	26 13.1%	24 12.1%	36 18.1%	98 49.2%	199 100.0%

事業所調査によると図表2-2-9のように女性の昇進意欲の低さが「女性活躍」や女性管理職が少ない大きな要因とされている。しかし最近では男性の中にも昇進を望まないものが増えている。本調査の勤労者調査においても付表5-3-2のように昇進を望まないものは女性が36.7%、男性が24.9%であり、女性に劣らず男性も多い。一般に男性と比較して低い女性の昇進意欲は、女性固有の特性というよりむしろ女性をめぐる社会的要因に影響を受けている場合が多い。これには広範囲で多様な対策が不可欠である。男性の場合は公的な研修を受ける機会が多いばかりでなく、日常的に先輩や同僚から助言やOJT受け、昇進意欲を醸成されている。女性はその機会が少ないし育成される職務にも配置されてこなかった。付表6-3-2のように勤労者は女性のみを対象としたキャリアアップ研修の体制が不十分である(事業所調査6.6%、勤労者調査29.3%)と認識している者が多い。また付表6-4-1のように「女性同士の交流機会の設定」や「ロールモデルなどの紹介や機会の設定」などの取組を希望する者は多い。これらの取組は女性活躍に対する効果もある(付表6-4-4)と回答する者も多い。事業所には女性の昇進意欲を高めるためにポジティブアクションに分類されているこれらの取組が要請されている。

女性管理職や女性の就業を促進させるために制定された「女活法」においては、従業員301人以上の事業所に自社における女性従業員の現状を把握し、女性活躍の行動計画を提出することが義務づけられている。さらに指標や計画は公開され、計画の検証がもとめられている。301人以下は努力義務ではあるが、一定数の事業所がそれらを実行している。計画の実効性が求められているので、事業所は各種の取組をしなければならない。また、これに該当しない事業所においても従業員の確保等の必要性から取組をする事例がみられる。

しかし、女性活躍の課題認識に関して事業所と勤労者との差や勤労者間でも男女差がある項目が多い。それらは前述の「代替要員の不足」や「キャリアアップ体制が不足」の他に「サポート体制が不

十分」、「男性の理解」（事業所調査 4.5%、勤労者調査の男性 12.3%、女性 19.3%、「男性の同僚や管理職層の理解をえることが難しい」の略。）などである。

特に女性活躍について男性の理解を得ることが難しいという課題に対応して、勤労者調査（付表 6-4-3）によると「管理職に対する女性部下の育成に関する意識啓発」、「管理職による部下の育成計画の作成」や「男女の役割分担意識にもとづく慣行の見直しなど職場風土の改善」の取組を希望する者が少なからずいる。事業所調査においてこれらの取組を実施している事業所は少ない。課題認識の差が取組の違いに表れている。日本総研が行った「女性活躍推進に関する男性管理職の意識調査」によると、男性管理職の多くが「子供は 3 歳まで母親が育てるべき」と考えている。すでに 20 年前の「平成 10 年版厚生白書」において子供が 3 才になるまで母親が育てるべきという「3 才児神話」に合理的根拠はないと指摘されているが、この考えを払しょくしきれていない。静岡県の男性管理職においても同様な傾向があると思われる。勤労者調査結果を考慮し男性管理職の意識改革や職場風土の見直し等の取組が即行で求められている。

勤労者調査と比較すると取組の効果に対する判断にも差がある。概して事業所は取組に対する評価が高い。

「自社の取組みが十分でない」という課題は、定着度区分別にみた事業所調査においても勤労者調査（付表 6-3-1 のように 812 名中の 22.9%）においても課題に掲げるケースは少なくない。A、B 区分において「定期的な意識調査をしている」事業所があるが、課題認識における事業所と従業員との間のズレを意識調査等によって回避し、自社に必要な取組を検討する必要がある。

## まとめ

女性活躍は単なる女性管理職比率の増加に矮小化されるものではない。そこで、事業所における女性の正社員比率、平均勤続年数、結婚・出産後も継続就業する女性従業員の割合という指標をもとに女性の事業所へ定着度という観点から事業所の職場環境や女性の状況の変化、女性活躍の課題や取組等について述べてきた。

女性の定着度と連関させて女性管理職の増加や女性活躍を促すためには、労働時間や職場環境の大きな変化が不可欠であることが調査結果から明らかになっている。女性の職場への定着度は、男女の実労働時間の長短や時間外労働の有無と関連しているが、現状は調査対象事業所(364)の 80%以上が時間外労働があり、およそ 40%が 60 時間以上働く従業員がいる。女性の定着度を高めるためにそれらの短縮や削減が不可欠である。しかし、実労働時間や時間外労働の短縮の課題は、日本的雇用の核心にかかわっている。日本的雇用の特徴は従業員の担当する職務や業務が弾力的なもので、少ない従業員で多くの職務やその量を担う可能性を有しているからである。労働基準法もこれに対応して労働時間規制が緩かった。「女性活躍」や「働き方改革」の一連の取組はこの核心にどれほど迫ることができるかが、焦点となる。

事業所において「女性が少ない」という女性活躍の課題は、雇用中の女性従業員を「活躍」させる対策が焦点となっている。女性労働者の女性従業員の職域の拡大やキャリアコースの転換、雇用形態の転換を促進することは新規雇用に頼らなくても管理職予備軍の母集団を増やし、女性の事業所への定着度を高める。前述のように静岡県では女性の非正規比率は高い。これに取組む余地は十分ある。

事業所調査によると、女性活躍に対する取組の中で女性従業員が結婚・出産により退職しないような取組を行う事業者が多く、取組全体でも両立支援等対策に集中している。この対策は女性の事業所

への定着度を高めるが、女性管理職増等の女性活躍には直結しない。ポジティブアクションに関する多様な取組の検討が必要である。

最近、静岡県においても一部の企業は新規採用が難しくなるなど労働力が不足し、外国人労働者への需要が高まっている。「29 年就調」によると、静岡県では他県と比較して育児期に退職する女性が多い。彼女らのかなりが就業を希望しているが、何らかの理由で求職活動をしていない。これらの女性にもっと着目してよい。職場環境を変えて彼女らが応募する可能性を検討する余地がある。現在、企業における女性活躍や両立支援の状況が厚生労働省の「女性活躍推進企業のデータベース」によって把握可能である。静岡県では現在 393 の企業の情報がこれに掲載されている。女子学生も就職活動の際、このデータを参考にしている。各事業所は再就職女性むけに職場環境を変えてこのデータベースにその情報を積極的に掲載することも一考である。

女性活躍は、女性の定着度と関連してその推進の程度をみると雇用の領域における男女平等の一側面を示している。また、定着度の基盤を高めるために不可欠な実労働時間や時間外労働の縮小・削減等は労働組合の重要な主張でもある。ILO（国際労働機関）が職場における男女平等はディーセントワーク（decent work、「働きがいのある人間らしい仕事」）の実現と不可分であると主張してきたことに通底する。このような文脈でみると女性活躍の象徴とされている女性管理職増の目標値は一部の女性に限定した政策に留まるものではないことは明らかである。国連の女子差別撤廃委員会が提起している女性管理職の目標値、30%はこのような観点から設定されたものである。

近年、ILO、OECD（経済開発機構）や世界銀行が日本のジェンダーギャップの解消に言及した報告書を公開している。レポートでは一様に昇進におけるガラスの天井や職務配置におけるガラスの壁を取り払って公平な処遇をすることは社会的公正ばかりでなく企業の生産性を高め経済成長をもたらすことを論証している。ILOによると女性の労働は経済を左右するゲームチェンジングファクターなのである。最近、日本においてもこのような指摘がみられるようになった。ここでは女性活躍と事業所の生産性との関係については言及していない。この論点は本調査の「人事評価における時間当たり生産性」に関連するが、これに取組む事業所はきわめて少数（17 事業所、全体の取組の中において 2.1%）だからだ。今後事業所は女性活躍をこの視点から再検討すべき時にきている。

なお今回は紙幅の都合上、事業所調査を中心に分析した。しかし勤労者調査、それを補完する非正社員に限定した Web 調査も行っているため、それらの分析結果は後にゆずることとする。

【参考文献】

ILO, 3 October 2005, *Gender equality and Decent Work: Good Practices at the Workplace*.

Linda Wirth-Dominic, 29 January 2018, *Overcoming gender segregation in management occupations and business in Asia and Pacific*. ILO

株式会社日本総合研究所、2015年3月『平成26年度企業における女性活躍推進支援の在り方に関する実態調査』(平成26年度経済産業省委託調査)

株式会社日本総合研究所、2018年11月18日『女性活躍推進に関する男性管理職の意識調査結果』

厚生労働省、1998年6月『平成10年版厚生白書』

厚生労働省、2017年6月『平成28年版女性労働の実情』

総務省統計局、平成19、24、29年版『就業構造基本調査』(公表年は各年の翌年7月)

JILPT(独立行政法人労働政策研究・研修機構)、2014年3月『男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果報告書』(調査シリーズ No.119)

JILPT(独立行政法人労働政策研究・研修機構)、2017年3月『企業の人材活用と男女のキャリア』

内閣府男女共同参画局、2015年6月『地域における女性の活躍に関する意識調査』

内閣府男女共同参画局、2017年6月『平成29年版男女共同参画白書』

三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング、2016年7月『女性活躍推進に関する調査報告書』(平成27年度ポジティブアクション「見える化」事業厚生労働省委託)

山口一男、2017年5月『働き方改革の男女不平等 理論と実証分析』(日本経済新聞社)

日本経団連、2013年7月9日『女性活躍支援・推進等に関する調査結果』

付 属 資 料

**単純集計<事業所調査> 回収率24.3%**

F1業種

製造業	149	40.9%
建設業	49	13.5%
電気・ガス・熱供給・水道業	6	1.6%
情報通信業	12	3.3%
運輸業、郵便業	12	3.3%
卸売業・小売業	58	15.9%
飲食業・宿泊業	6	1.6%
金融業、保険業	6	1.6%
医療、福祉	5	1.4%
生活関連サービス業、娯楽業	20	5.5%
不動産業、物品賃貸業	2	0.5%
公務	0	0.0%
その他	34	9.3%
無回答	5	1.4%
回答364事業所／回答計	364	100%

F2 貴社の雇用区分

(1) 正社員 1管理職<男性>

※管理職0の9事業所除く

10人未満	226	63.7%
10～20人未満	67	18.9%
20～30人未満	20	5.6%
30人以上	35	9.9%
無回答	7	2.0%
回答355事業所／回答計	355	100%

(1) 正社員 2非管理職・a係長・主任<男性>

※係長等0の18事業所除く

10人未満	179	51.7%
10～20人未満	56	16.2%
20～30人未満	20	5.8%
30人以上	39	11.3%
無回答	52	15.0%
回答346事業所／回答計	346	100%

(1) 正社員 2非管理職・b一般従業員<男性>

※一般0の4事業所除く

10人未満	95	26.4%
10～20人未満	88	24.4%
20～30人未満	48	13.3%
30人以上	117	32.5%
無回答	12	3.3%
回答360事業所／回答計	360	100%

(2) 非正社員 a契約・嘱託<男性>

※契約等0の59事業所除く

10人未満	120	39.3%
10～20人未満	27	8.9%
20～30人未満	9	3.0%
30人以上	17	5.6%
無回答	132	43.3%
回答305事業所／回答計	305	100%

(2) 非正社員 bパート・アルバイト<男性>

※パート等0の77事業所除く

10人未満	129	44.9%
10～20人未満	25	8.7%
20～30人未満	7	2.4%
30人以上	21	7.3%
無回答	105	36.6%
回答287事業所／回答計	287	100%

(2) 非正社員 c派遣社員<男性>

※派遣0の116事業所除く

10人未満	51	20.6%
10～20人未満	8	3.2%
20～30人未満	5	2.0%
30人以上	5	2.0%
無回答	179	72.2%
回答248事業所／回答計	248	100%

(2) 非正社員 dその他の非正社員<男性>

※その他0の137事業所除く

10人未満	24	10.6%
10～20人未満	2	0.9%
20～30人未満	0	0.0%
30人以上	4	1.8%
無回答	197	86.8%
回答227事業所／回答計	227	100%

F2 貴社の雇用区分

(1) 正社員 1管理職<女性>

※管理職0の138事業所除く

10人未満	127	56.2%
10～20人未満	3	1.3%
20～30人未満	0	0.0%
30人以上	1	0.4%
無回答	95	42.0%
回答226事業所／回答計	226	100%

(1)正社員 2非管理職・a係長・主任<女性> ※係長等0の78事業所除く

10人未満	156	54.5%
10~20人未満	15	5.2%
20~30人未満	5	1.7%
30人以上	7	2.4%
無回答	103	36.0%
回答286事業所/回答計	286	100%

(2)非正社員 dその他の非正社員<女性> ※その他0の148事業所除く

10人未満	8	3.7%
10~20人未満	0	0.0%
20~30人未満	1	0.5%
30人以上	2	0.9%
無回答	205	94.9%
回答216事業所/回答計	216	100%

(1)正社員 2非管理職・b一般従業員<女性> ※一般0の11事業所除く

10人未満	189	53.5%
10~20人未満	55	15.6%
20~30人未満	27	7.6%
30人以上	53	15.0%
無回答	29	8.2%
回答353事業所/回答計	353	100%

F2 従業員規模<全体>

30人未満	88	24.2%
30~50人未満	83	22.8%
50~100人未満	90	24.7%
100~200人未満	50	13.7%
200人以上	53	14.6%
無回答	0	0.0%
回答364事業所/回答計	364	100%

(2)非正社員 a契約・嘱託<女性> ※契約等0の104事業所除く

10人未満	83	31.9%
10~20人未満	11	4.2%
20~30人未満	5	1.9%
30人以上	11	4.2%
無回答	150	57.7%
回答260事業所/回答計	260	100%

F2-1(1)平均年齢 <男性(正社員)>

30歳未満	1	0.3%
30~40歳未満	98	26.9%
40~50歳未満	213	58.5%
50~60歳未満	31	8.5%
60歳以上	3	0.8%
無回答	18	4.9%
回答364事業所/回答計	364	100%

(2)非正社員 bパート・アルバイト<女性> ※パート等0の53事業所除く

10人未満	151	48.6%
10~20人未満	25	8.0%
20~30人未満	12	3.9%
30人以上	35	11.3%
無回答	88	28.3%
回答311事業所/回答計	311	100%

F2-1(2)平均勤続年数 <男性(正社員)>

10年未満	76	20.9%
10~15年未満	125	34.3%
15~20年未満	101	27.7%
20年以上	42	11.5%
無回答	20	5.5%
回答364事業所/回答計	364	100%

(2)非正社員 c派遣社員<女性> ※派遣0の103事業所除く

10人未満	73	28.0%
10~20人未満	7	2.7%
20~30人未満	2	0.8%
30人以上	10	3.8%
無回答	169	64.8%
回答261事業所/回答計	261	100%

F2-1(3)新規学卒者(今年4月入社) <男性(正社員)>

0人	204	56.0%
1~5人未満	104	28.6%
5~10人未満	11	3.0%
10人以上	18	4.9%
無回答	27	7.4%
回答364事業所/回答計	364	100%

F2-1(1)平均年齢 <女性(正社員)>

30歳未満	22	6.0%
30～40歳未満	142	39.0%
40～50歳未満	141	38.7%
50～60歳未満	30	8.2%
60歳以上	5	1.4%
無回答	24	6.6%
回答364事業所／回答計	364	100%

F2-1(2)平均勤続年数 <女性(正社員)>

10年未満	158	43.4%
10～15年未満	116	31.9%
15～20年未満	42	11.5%
20年以上	19	5.2%
無回答	29	8.0%
回答364事業所／回答計	364	100%

F2-1(3)新規学卒者(今年4月入社) <女性(正社員)>

0人	236	64.8%
1～5人未満	71	19.5%
5～10人未満	11	3.0%
10人以上	9	2.5%
無回答	37	10.2%
回答364事業所／回答計	364	100%

F2-1(4)結婚・出産後も継続就業する女性の割合

<女性(正社員)>

0%	54	14.8%
1～20%未満	24	6.6%
20～40%未満	33	9.1%
40～60%未満	20	5.5%
60%以上	136	37.4%
無回答	97	26.6%
回答364事業所／回答計	364	100%

F2-2(1)雇用区分の有無 <A一般職>

ある	100	85.5%
ない	17	14.5%
無回答	0	0.0%
回答117事業所／回答計	117	100%

F2-2(2)職種 <A一般職>

(複数回答/F2-2(1)雇用区分「ある」と回答した100事業所)

(無回答2事業所を除く98事業所回答)

専門職	29	29.6%
技術職	43	43.9%
事務職	84	85.7%
営業職	38	38.8%
販売職	11	11.2%
サービス職	16	16.3%
運輸・通信職	12	12.2%
技能・労務職	25	25.5%
回答98事業所／回答計	258	

F2-2(3)役職の昇進 <A一般職>

部長相当職	54	54.0%
課長相当職	12	12.0%
係長相当職	18	18.0%
役職につくことはない	15	15.0%
無回答	1	1.0%
回答100事業所／回答計	100	100%

F2-2(4)従業員数(男性) <A一般職>

10人未満	36	36.7%
10～50人未満	35	35.7%
50～100人未満	12	12.2%
100人以上	8	8.2%
無回答	7	7.1%
回答98事業所／回答計	98	100%

F2-2(4)従業員数(女性) <A一般職>

10人未満	52	52.0%
10～50人未満	34	34.0%
50～100人未満	3	3.0%
100人以上	6	6.0%
無回答	5	5.0%
回答100事業所／回答計	100	100%

F2-2(5)総合職への転換 <A一般職>

過去3年間転換者がいる	24	24.0%
転換可能だが、転換者はいない	57	57.0%
転換できない	7	7.0%
無回答	12	12.0%
回答100事業所／回答計	100	100%

F2-2(1)雇用区分の有無 <B 限定正社員>

ある	32	27.4%
ない	73	62.4%
無回答	12	10.3%
回答117事業所／回答計	117	100%

F2-2(1)雇用区分の有無 <C 無期転換正社員>

ある	21	17.8%
ない	79	66.9%
無回答	18	15.3%
回答118事業所／回答計	118	100%

F2-2(2)職種 <B 限定正社員>

(複数回答／無回答3事業所を除く29事業所回答)

専門職	7	24.1%
技術職	6	20.7%
事務職	18	62.1%
営業職	11	37.9%
販売職	5	17.2%
サービス職	4	13.8%
運輸・通信職	5	17.2%
技能・労務職	3	10.3%
回答29事業所／回答計	59	

F2-2(2)職種 <C 無期転換正社員>

(複数回答)

専門職	5	25.0%
技術職	5	25.0%
事務職	13	65.0%
営業職	4	20.0%
販売職	2	10.0%
サービス職	3	15.0%
運輸・通信職	4	20.0%
技能・労務職	4	20.0%
回答20事業所／回答計	40	

F2-2(2)勤務場所 <B 限定正社員>

該当	11	34.4%
非該当	20	62.5%
無回答	1	3.1%
回答32事業所／回答計	32	100%

F2-2(2)勤務場所 <C 無期転換正社員>

該当	3	15.0%
非該当	17	85.0%
回答20事業所／回答計	20	100%

F2-2(2)勤務時間 <B 限定正社員>

ある	8	25.0%
ない	23	71.9%
無回答	1	3.1%
回答32事業所／回答計	32	100%

F2-2(2)勤務時間 <C 無期転換正社員>

ある	2	10.0%
ない	18	90.0%
回答20事業所／回答計	20	100%

F2-2(3)役職の昇進 <B 限定正社員>

部長相当職	8	25.0%
課長相当職	3	9.4%
係長相当職	4	12.5%
役職につくことはない	14	43.8%
無回答	3	9.4%
回答32事業所／回答計	32	100%

F2-2(3)役職の昇進 <C 無期転換正社員>

部長相当職	3	14.3%
課長相当職	2	9.5%
係長相当職	1	4.8%
役職につくことはない	13	61.9%
無回答	2	9.5%
回答21事業所／回答計	21	100%

F2-2(4)従業員数(男性) <B 限定正社員>

10人未満	21	70.0%
10～50人未満	3	10.0%
50～100人未満	1	3.3%
100人以上	2	6.7%
無回答	3	10.0%
回答30事業所／回答計	30	100%

F2-2(4)従業員数(男性) <C 無期転換正社員>

10人未満	14	66.7%
無回答	7	33.3%
回答21事業所／回答計	21	100%

F2-2(4)従業員数(女性) <C 無期転換正社員>

10人未満	12	57.1%
50～100人未満	2	9.5%
無回答	7	33.3%
回答21事業所／回答計	21	100%

F2-2(4)従業員数(女性) <B 限定正社員>

10人未満	24	77.4%
10～50人未満	4	12.9%
50～100人未満	0	0.0%
100人以上	2	6.5%
無回答	1	3.3%
回答31事業所／回答計	31	100%

F2-2(5)総合職への転換 <C 無期転換正社員>

過去3年間転換者がいる	7	33.3%
転換可能だが、転換者はいない	5	23.8%
転換できない	1	4.8%
未定	4	19.0%
無回答	4	19.0%
回答21事業所／回答計	21	100%

F2-2(5)総合職への転換 <B 限定正社員>

過去3年間転換者がいる	9	28.1%
転換可能だが、転換者はいない	16	50.0%
転換できない	2	6.3%
無回答	5	15.6%
回答32事業所／回答計	32	100%

F2-3 女性社員はどの役職まで昇進できるのか

(正社員の雇用区分がない249事業所)

部長相当職	122	49.0%
課長相当職	48	19.3%
係長相当職	25	10.0%
役職につくことはない	36	14.5%
無回答	18	7.2%
回答249事業所／回答計	249	100%

F2-4 非正社員が正社員に転換できるか

(非正社員を雇用している335事業所)

過去3年間転換者がいる	133	39.7%
転換可能だが転換者はいない	135	40.3%
転換できない	16	4.8%
無回答	51	15.2%
回答335事業所／回答計	335	100%

F2-5 どのような正社員に転換できるか(複数回答／すべて)

F2-4の設定で「1過去3年間転換者がいる」「2転換可能だが転換者はいない」と回答した事業所267事業所

(複数回答／無回答175社を除く189社回答)

総合職の正社員(基幹的な業務担当)	94	49.7%
一般職の正社員(転居をとまなう転勤がなく、もっぱら定型的・補助的な業務を担当)	95	50.3%
職種・勤務地・勤務時間限定の正社員(職種、勤務する事業所、勤務時間が限定される)	20	10.6%
無期転換正社員(労働契約法18条が適用される)	27	14.3%
上記のいずれにも該当しない正社員	27	14.3%
回答189事業所／回答計	263	

F3 労働組合の有無

ある	56	15.4%
ない	305	83.8%
無回答	3	0.8%
回答364事業所／回答計	364	100%

Q1 正社員の1ヵ月(2017年度平均)の実労働時間

(1)非管理職・男性

160時間未満	24	6.6%
160～180時間未満	108	29.7%
180～200時間未満	81	22.3%
200～220時間未満	35	9.6%
220時間以上	5	1.4%
無回答	111	30.5%
回答364事業所／回答計	364	100%

(2)非管理職・女性

160時間未満	42	11.5%
160～180時間未満	159	43.7%
180～200時間未満	41	11.3%
200～220時間未満	5	1.4%
220時間以上	1	0.3%
無回答	116	31.9%
回答364事業所／回答計	364	100%

(3)管理職の平均労働時間

把握している	150	41.2%
把握していない	154	42.3%
無回答	60	16.5%
回答364事業所／回答計	364	100%

(3-1)管理職の平均労働時間

(把握していると回答した150事業所)

160時間未満	11	7.3%
160～180時間未満	43	28.7%
180～200時間未満	34	22.7%
200～220時間未満	29	19.3%
220時間以上	12	8.0%
無回答	21	14.0%
回答150事業所／回答計	150	100%

Q2 月平均の時間外労働の有無

時間外労働なし	28	7.7%
時間外労働あり	295	81.0%
(詳細)		
10時間未満	76	20.9%
10～20時間未満	77	21.2%
20～30時間未満	84	23.1%
30～40時間未満	30	8.2%
40～50時間未満	15	4.1%
50時間以上	7	1.9%
無回答	6	1.6%
わからない	21	5.8%
無回答	20	5.5%
回答364事業所／回答計	364	100%

Q2-1 月平均の時間外労働が60時間を超える正社員の割合

(非管理職)

0%(いない)	223	61.3%
5%未満	73	20.1%
5～10%未満	26	7.1%
10～20%未満	17	4.7%
20%以上	15	4.1%
わからない	5	1.4%
無回答	5	1.4%
回答364事業所／回答計	364	100%

## Q3 時間外労働が生じている理由(複数回答/すべて)

(無回答26事業所を除く338事業所)

人員が不足している(一人当たりの業務量が多いから)	182	53.8%
雇用の初期費用が高い(人員を補充するより、時間外割増率の方が安いから)	16	4.7%
業務の繁閑が激しい、または突発的な業務が生じやすい	221	65.4%
仕事の性質や顧客の都合上、所定外でないとできない仕事がある	171	50.6%
仕事の進め方にムダがある(急な方針変更や曖昧な指示、プロセスの多い決裁手続き、長時間におよぶ会議等)	70	20.7%
組織間や従業員間の業務配分にムラがある	84	24.9%
個々の仕事に求める成果が明確でない	16	4.7%
納期やノルマが厳しい	43	12.7%
営業時間が長い	27	8.0%
成果・業績主義化や業務の個別化等で、職場に助け合いの雰囲気がない	14	4.1%
従業員が)人事評価を気にしている(残業が評価される風土や残業が評価されると思い込んでいる従業員がいる等)	11	3.3%
(従業員が)残業手当や休日手当を稼ぎたいから	51	15.1%
職場に早く帰りにくい雰囲気がある	30	8.9%
能力・技術不足で時間がかかってしまう従業員がいる	88	26.0%
その他	18	5.3%
回答338事業所/回答計	1,042	

## Q4 労働時間短縮のための取り組み(複数回答/すべて)

(無回答16事業所を除く348事業所)

実態(実際の労働時間等)の把握	265	76.1%
ノー残業デーの設定	108	31.0%
強制消灯、PCの一斉電源オフ	25	7.2%
社内放送等による終業の呼びかけ	39	11.2%
経営者トップからの呼び掛けや経営戦略化による意識啓発	170	48.9%
所定外労働の事前届出制の導入	173	49.7%
長時間労働者やその上司等に対する注意喚起や助言	213	61.2%
適正な人員確保	154	44.3%
仕事の内容・分担の見直し	189	54.3%
非正社員の活用や外部委託化の推進	124	35.6%
労働時間管理や健康確保に係る管理職向けの研修・意識啓発	96	27.6%
労働時間管理や健康に係る非管理職向けの研修・意識啓発	58	16.7%
休日労働に対する代休の付与	205	58.9%
委員会等による検討	54	15.5%
特に取り組みはしていない	21	6.0%
その他	7	2.0%
回答348事業所/回答計	1,901	

Q4 労働時間短縮のための取り組み

<実施している取り組みの効果>

	ある		少しある		ない		わからない		無回答		計	
	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合
実態(実際の労働時間等)の把握	136	51.3%	82	30.9%	16	6.0%	15	5.7%	16	6.0%	265	100%
ノ一残業デーの設定	48	44.4%	44	40.7%	7	6.5%	6	5.6%	3	2.8%	108	100%
強制消灯、PCの一斉電源オフ	16	64.0%	5	20.0%	1	4.0%	1	4.0%	2	8.0%	25	100%
社内放送等による終業の呼びかけ	16	41.0%	19	48.7%	3	7.7%	0	0.0%	1	2.6%	39	100%
経営者トップからの呼び掛けや経営戦略化による意識啓発	71	41.8%	82	48.2%	4	2.4%	8	4.7%	5	2.9%	170	100%
所定外労働の事前届出制の導入	78	45.1%	65	37.6%	19	11.0%	6	3.5%	5	2.9%	173	100%
長時間労働者やその上司等に対する注意喚起や助言	86	40.4%	99	46.5%	12	5.6%	9	4.2%	7	3.3%	213	100%
適正な人員確保	70	45.5%	59	38.3%	13	8.4%	6	3.9%	6	3.9%	154	100%
仕事の内容・分担の見直し	84	44.4%	84	44.4%	6	3.2%	7	3.7%	8	4.2%	189	100%
非正社員の活用や外部委託の推進	62	50.0%	47	37.9%	4	3.2%	6	4.8%	5	4.0%	124	100%
労働時間管理や健康確保に係る管理職向けの研修・意識啓発	33	34.4%	49	51.0%	5	5.2%	6	6.3%	3	3.1%	96	100%
労働時間管理や健康に係る非管理職向けの研修・意識啓発	25	43.1%	26	44.8%	3	5.2%	2	3.4%	2	3.4%	58	100%
休日労働に対する代休の付与	102	49.8%	73	35.6%	11	5.4%	7	3.4%	12	5.9%	205	100%
委員会等による検討	19	35.2%	28	51.9%	1	1.9%	3	5.6%	3	5.6%	54	100%
特に取り組みはしていない	3	14.3%	1	4.8%	1	4.8%	2	9.5%	14	66.7%	21	100%
その他	3	42.9%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	57.1%	7	100%

Q5 正社員の有給休暇取得率(2017年度平均)はどの程度か

0～20%未満	53	14.6%
20～30%未満	77	21.2%
30～40%未満	44	12.1%
40～50%未満	48	13.2%
50～70%未満	60	16.5%
70～90%未満	31	8.5%
90%以上	16	4.4%
わからない	19	5.2%
無回答	16	4.4%
回答364事業所／回答計	364	100%

Q6 有給休暇取得促進の取り組みについて(複数回答／すべて)(無回答14事業所を除く350事業所)

<実施している>

連続休暇の奨励	82	23.4%
半日単位や時間単位での年休取得制度の導入	250	71.4%
年次有給休暇の計画的な付与制度の導入	105	30.0%
年次有給休暇の取得率目標の設定	48	13.7%
不測の事態に備えた特別休暇の拡充(病気休暇、看護休暇、介護休暇等)	148	42.3%
長期休暇を可能とするような特別休暇の拡充(教育訓練休暇、リフレッシュ休暇、ボランティア休暇等)	64	18.3%
休暇中のサポート体制の整備(代替要員の確保、チームでの業務体制等)	75	21.4%
適正な人員の確保・配置による1人当たり業務量の削減	83	23.7%
組織・従業員間の業務配分の見直し(偏在の解消)	85	24.3%
非正社員の活用や外部委託化の推進	87	24.9%
取得が低調な者やその上司に対する指導	73	20.9%
取得の促進に向けた管理職向けの研修・意識啓発	48	13.7%
取得の促進に向けた非管理職向けの研修・意識啓発	40	11.4%
休暇の取得が人事評価でマイナスにならないようなルールの徹底・社内風土の変更	85	24.3%
経営者トップからの呼び掛けなど取得しやすい雰囲気の醸成	108	30.9%
特に取り組みはしていない	47	13.4%
その他	5	1.4%
回答350事業所／回答計	1,433	

Q6 有給休暇取得促進の取り組みについて(複数回答/すべて)

(無回答14事業所を除く350事業所)

実施している取り組みの效果	ある		少しある		ない		わからない		無回答		計	
	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合
連続休暇の奨励	41	50.0%	30	36.6%	1	1.2%	5	6.1%	5	6.1%	82	100%
半日単位や時間単位での年次取得制度の導入	193	77.2%	37	14.8%	1	0.4%	5	2.0%	14	5.6%	250	100%
年次有給休暇の計画的な付与制度の導入	78	74.3%	15	14.3%	4	3.8%	2	1.9%	6	5.7%	105	100%
年次有給休暇の取得率目標の設定	23	47.9%	17	35.4%	2	4.2%	5	10.4%	1	2.1%	48	100%
不測の事態に備えた特別休暇の拡充	89	60.1%	27	18.2%	10	6.8%	15	10.1%	7	4.7%	148	100%
長期休暇を可能とするような特別休暇の拡充	41	64.1%	14	21.9%	4	6.3%	4	6.3%	1	1.6%	64	100%
休暇中のサポート体制の整備	39	52.0%	26	34.7%	2	2.7%	2	2.7%	6	8.0%	75	100%
適正な人員の確保・配置による1人当たり業務量の削減	37	44.6%	37	44.6%	3	3.6%	2	2.4%	4	4.8%	83	100%
組織・従業員間の業務配分の見直し	39	45.9%	33	38.8%	2	2.4%	5	5.9%	6	7.1%	85	100%
非正社員の活用や外部委託化の推進	34	39.1%	33	37.9%	3	3.4%	10	11.5%	7	8.0%	87	100%
取得が低調な者やその上司に対する指導	31	42.5%	30	41.1%	2	2.7%	5	6.8%	5	6.8%	73	100%
取得の促進に向けた管理職向けの研修・意識啓発	20	41.7%	21	43.8%	2	4.2%	3	6.3%	2	4.2%	48	100%
取得の促進に向けた非管理職向けの研修・意識啓発	14	35.0%	21	52.5%	2	5.0%	1	2.5%	2	5.0%	40	100%
休暇の取得が人事評価でマイナスにならないようなルール 底・社内風土の変更	49	57.6%	24	28.2%	1	1.2%	7	8.2%	4	4.7%	85	100%
経営トップからの呼び掛けなど取得しやすい雰囲気 の醸成	56	51.9%	36	33.3%	4	3.7%	4	3.7%	8	7.4%	108	100%
特に取り組みはしていない	6	12.8%	4	8.5%	3	6.4%	1	2.1%	33	70.2%	47	100%
その他	2	40.0%	1	20.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	40.0%	5	100%

Q7 自社独自で進めている働き方改革の取り組みについて

(複数回答/すべて)

(無回答5事業所を除く359事業所)

人事制度の見直し	62	17.3%
女性活躍推進	65	18.1%
作業環境の改善	148	41.2%
業務の外部委託化	63	17.5%
テレワーク(在宅勤務)の推進	7	1.9%
早朝勤務の奨励	6	1.7%
フレックスタイム等勤務時間の多様化	48	13.4%
不合理な待遇格差の改善	30	8.4%
業務の合理化・削減	158	44.0%
ICTシステムの活用	37	10.3%
組織内コミュニケーションの活性化	92	25.6%
健康経営の推進	51	14.2%
特に取り組んでいない	83	23.1%
その他	5	1.4%
回答359事業所/回答計	855	

Q8 従業員と話し合う機会の有無(年)

定期的に設定している	94	25.8%
不定期に設定している	94	25.8%
設定していない	163	44.8%
その他	5	1.4%
無回答	8	2.2%
回答364事業所/回答計	364	100%

Q8-1 従業員と話し合う機会の有無

Q8で「設定している」と回答した92事業所

年1回	24	26.1%
年2回	36	39.1%
年3回	4	4.3%
年4回	2	2.2%
年6回	6	6.5%
年12回	20	21.7%
回答92事業所/回答計	92	100%

Q9 「働き方改革」の具体的評価

	高く評価		ある程度評価		あまり評価しない		全く評価しない		わからない		無回答		計	
	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合		
時間外労働の上限規制導入	34	9.3%	164	45.1%	86	23.6%	34	9.3%	37	10.2%	9	2.5%	364	100%
企画型裁量労働制の対象業務の追加	5	1.4%	72	19.8%	126	34.6%	53	14.6%	94	25.8%	14	3.8%	364	100%
高度プロフェッショナル制度の創設	5	1.4%	69	19.0%	113	31.0%	66	18.1%	98	26.9%	13	3.6%	364	100%
勤務間インターバル制度の普及促進	15	4.1%	122	33.5%	92	25.3%	28	7.7%	92	25.3%	15	4.1%	364	100%
不合理な待遇差解消規定の明確化	21	5.8%	147	40.4%	84	23.1%	22	6.0%	76	20.9%	14	3.8%	364	100%
労働者の待遇に関する説明義務の強化	21	5.8%	102	28.0%	85	23.4%	18	4.9%	65	17.9%	13	3.6%	364	100%

Q10 従業員を昇格させるための要素は何か

	1位		2位		3位	
	数	割合	数	割合	数	割合
現在担当している仕事の業績・成果	136	37.4%	113	31.0%	33	9.1%
職務遂行能力	165	45.3%	122	33.5%	27	7.4%
勤続年数	15	4.1%	18	4.9%	41	11.3%
勤務態度	10	2.7%	54	14.8%	97	26.6%
年齢	4	1.1%	3	0.8%	21	5.8%
学歴	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
性別	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
過去に担当した仕事の重要性	1	0.3%	6	1.6%	13	3.6%
現在担当している仕事の重要性	11	3.0%	18	4.9%	68	18.7%
会社の業績やその動向	3	0.8%	8	2.2%	29	8.0%
その他	6	1.6%	5	1.4%	7	1.9%
無回答	13	3.6%	17	4.7%	28	7.7%
回答364事業所／回答計	364	100%	364	100%	364	100%

Q11 各部門における男女の配置状況

(無回答10事業所を除く354事業所)

	該当する部門あり(複数回答あり)															
	該当		男性のみ		男性が多い		ほぼ半々		女性が多い		女性のみ		無回答		計	
	有															
人事・総務・経理	338	95.5%	15	4.4%	38	11.0%	132	38.4%	98	28.5%	53	15.4%	8	2.3%	344	100%
企画	157	44.4%	29	18.5%	34	21.7%	30	19.1%	13	8.3%	5	3.2%	46	29.3%	157	100%
調査・広報	124	35.0%	21	16.8%	17	13.6%	18	14.4%	10	8.0%	4	3.2%	55	44.0%	125	100%
研究・開発・設計	190	53.7%	50	26.3%	65	34.2%	18	9.5%	6	3.2%	2	1.1%	49	25.8%	190	100%
情報処理	150	42.4%	33	22.0%	32	21.3%	22	14.7%	6	4.0%	1	0.7%	56	37.3%	150	100%
営業	303	85.6%	114	36.8%	124	40.0%	33	10.6%	16	5.2%	1	0.3%	22	7.1%	310	100%
販売・サービス	194	54.8%	34	16.7%	55	27.0%	29	14.2%	33	16.2%	7	3.4%	46	22.5%	204	100%
生産・物流・建設	255	72.0%	66	24.5%	113	42.0%	23	8.6%	30	11.2%	5	1.9%	32	11.9%	269	100%
その他	212	59.9%	19	8.9%	21	9.8%	12	5.6%	7	3.3%	6	2.8%	149	69.6%	214	100%
総計	1923	543%														

	女性管理職の有無							
	有		無		無回答		計	
人事・総務・経理	106	31.4%	195	57.7%	37	10.9%	338	100%
企画	18	11.5%	95	60.5%	44	28.0%	157	100%
調査・広報	7	5.6%	70	56.5%	47	37.9%	124	100%
研究・開発・設計	12	6.3%	114	60.0%	64	33.7%	190	100%
情報処理	5	3.3%	94	62.7%	51	34.0%	150	100%
営業	36	11.9%	188	62.0%	79	26.1%	303	100%
販売・サービス	32	16.5%	108	55.7%	54	27.8%	194	100%
生産・物流・建設	28	11.0%	153	60.0%	74	29.0%	255	100%
その他	7	3.3%	115	54.2%	90	42.5%	212	100%

Q12 無期転換正社員や非正社員の処遇改善の取り組み(複数回答/すべて)

(1)実施している	A無期転換正社員				A無期転換正社員			
	a正社員と同程度ないしそれ以上		b正社員に及ばないが改善		a正社員と同程度ないしそれ以上		b正社員に及ばないが改善	
	無回答327事業所除く37社回答		無回答347事業所除く17社回答		無回答172事業所除く37社回答		無回答172事業所除く37社回答	
基本給(時給)	17	45.9%	10	58.8%	31	26.3%	53	44.9%
職務・役職関連手当	8	21.6%	2	11.8%	9	7.6%	9	7.6%
業績関連手当	7	18.9%	2	11.8%	16	13.6%	8	6.8%
2.3以外の手当	14	37.8%	5	29.4%	47	39.8%	23	19.5%
賞与	10	27.0%	10	58.8%	12	10.2%	44	37.3%
退職金	7	18.9%	2	11.8%	6	5.1%	5	4.2%
慶弔費等一時金	21	56.8%	3	17.6%	50	42.4%	19	16.1%
福利厚生施設(寮・食堂・駐車場等)の利用	24	64.9%	0	0.0%	90	76.3%	12	10.2%
教育・研修の機会・費用負担	15	40.5%	4	23.5%	43	36.4%	14	11.9%
社会保険の適用拡大	19	51.4%	0	0.0%	55	46.6%	7	5.9%
両立支援制度	6	16.2%	0	0.0%	15	12.7%	4	3.4%
有給休暇制度等ワークライフバランス	15	40.5%	1	5.9%	44	37.3%	13	11.0%
その他	1	2.7%	0	0.0%	1	0.8%	0	0.0%
回答計	164	443%	39		419		211	

Q13 過去3年間の女性正社員の変化について

(1)新卒採用における女性割合			(2)管理職における女性割合			(3)結婚・出産後も継続就業する女性の割合		
増加	35	9.6%	増加	17	4.7%	増加	48	13.2%
やや増加	36	9.9%	やや増加	45	12.4%	やや増加	50	13.7%
変わらず	190	52.2%	変わらず	230	63.2%	変わらず	193	53.0%
やや減少	10	2.7%	やや減少	2	0.5%	やや減少	3	0.8%
減少	18	4.9%	減少	8	2.2%	減少	7	1.9%
わからない	45	12.4%	わからない	39	10.7%	わからない	43	11.8%
無回答	30	8.2%	無回答	23	6.3%	無回答	20	5.5%
回答364事業所 ／回答計	364	100%	回答364事業所 ／回答計	364	100%	回答364事業所 ／回答計	364	100%

Q14 女性の活躍推進における貴社の課題(複数回答/すべて)

(無回答33事業所を除く331事業所)

経営トップの理解や協力を得ることが難しい	34	10.3%
男性の同僚や管理職層の理解を得ることが難しい	36	10.9%
取り組みを推進する体制を構築する担当者の時間確保が難しい	37	11.2%
自社に必要な取組みが十分検討されていない	73	22.1%
取引相手等顧客の理解を得ることが難しい	8	2.4%
女性正社員を採用したいが、応募者が少ない	85	25.7%
女性正社員の数が少ない	156	47.1%
非正社員から正社員への転換制度が機能していない	9	2.7%
一般職や限定正社員からキャリアコースの正社員への転換制度が機能していない	13	3.9%
長時間労働や有給休暇が取得できない等の就業環境により、女性が就業を継続し、活躍することが困難	32	9.7%
夜勤や不規則勤務、転勤や出張が多い等の就業環境により、女性が就業を継続し、活躍することが困難	36	10.9%
育児や介護等の両立支援体制が代替要員の確保を含めて十分ではない	54	16.3%
結婚、夫の転勤など配偶者の都合で離職する女性が多い	51	15.4%
女性が配置されている職務・職種や職掌が限定されている	86	26.0%
女性社員を対象としたキャリアアップ研修が不十分	55	16.6%
両立支援制度利用者のキャリアアップの遅れに対するサポート体制が不十分	13	3.9%
業績主義により主に家庭責任を担う女性が業績をあげられない	12	3.6%
女性社員の昇進意欲を高めることが難しい	116	35.0%
その他	17	5.1%
回答331事業所／回答計	923	

Q1.5 貴社での女性社員が活躍できる取り組みについて(複数回答/すべて)

(無回答97事業所を除く267事業所)

A 両立支援・ワークライフバランス

<実施(予定含む)&効果>

	実施(予定を含む)				効果						
	該当	非該当	計		ある	少しある	ない	わからない	無回答	計	
育児・介護休業や育児・介護短時間勤務制度における「法定を超える制度」の導入	106	161	267	60.3%	100%	57	17	5	18	9	106
育児・介護休業からの復職者を対象とした能力開発やキャリアアップ形成支援の取り組み	44	223	267	83.5%	100%	17	11	3	7	6	44
短時間勤務利用者の業務遂行における目標設定や評価方針の職場への周知	65	202	267	75.7%	100%	31	16	2	8	8	65
事業所内託児所の設置やベビーシッターの利用支援等	11	256	267	95.9%	100%	5	3	0	1	2	11
産前・産後休業や育児・介護休業中の情報提供	119	148	267	55.4%	100%	55	32	5	15	12	119
妊娠中、産前・産後休業や育児・介護休業復帰後の配慮や処遇に関する周知	149	118	267	44.2%	100%	72	46	3	14	14	149
妊娠中、産前・産後休業や育児・介護休業復帰後の社員が相談できる窓口の設置	106	161	267	60.3%	100%	50	29	3	14	10	106
定期的な労働者の意識調査(職場風土、ハラスメント等に関するもの)の実施	80	187	267	70.0%	100%	33	23	0	14	10	80
複数担当制、多能工化等によるカバー体制の構築	73	194	267	72.7%	100%	37	22	1	6	7	73
管理職に対する仕事と子育て・介護の両立に関する意識啓発	49	218	267	81.6%	100%	20	15	3	3	8	49
子育てや介護などを理由とする転勤への配慮	51	216	267	80.9%	100%	24	17	3	4	3	51
配偶者の転勤先への異動・同行休職等の制度	15	252	267	94.4%	100%	9	3	1	0	2	15
男女の役割分担意識に基づく慣行の見直しなど職場風土の改善	40	227	267	85.0%	100%	16	14	1	2	7	40
男性の育児休業や介護休暇取得を推進する取り組み	64	203	267	76.0%	100%	22	13	10	11	8	64
柔軟な働き方を選択した人に対応したキャリアプランやキャリア形成の方針の明確化	18	249	267	93.3%	100%	8	3	0	2	5	18
管理職の評価へのワークライフバランスの取組に関する項目設定	19	248	267	92.9%	100%	10	2	0	2	5	19
人事評価への「時間当たり生産性」重視の方針の取り入れ	26	241	267	90.3%	100%	10	8	0	4	4	26

Q15 貴社での女性社員が活躍できる取り組みについて(複数回答/すべて)

(無回答97事業所を除く267事業所)

B ポジティブアクション

<実施(予定含む)&効果>

	実施(予定を含む)				効果						
	該当	非該当	計		ある	少しある	ない	わからない	無回答	計	
女性の採用割合を増やす方針や目標の設定	40	227	267	100%	9	9	6	6	10	40	
大学と連携した女子学生に対する働きかけ	9	258	267	100%	2	4	0	1	2	9	
女性がいけない又は少ない職場への女性の積極的な配置	29	238	267	100%	9	7	6	4	3	29	
職階等に応じた女性同士の交流機会の設定	22	245	267	100%	9	8	0	4	1	22	
一般職から総合職、限定正社員から無限定正社員等への転換を推進する取り組み	34	233	267	100%	13	9	3	3	6	34	
管理職登用において、女性割合を増やす方針や目標の設定	39	228	267	100%	13	11	3	6	6	39	
女性のみを対象とした能力開発や管理職養成のための研修の実施	26	241	267	100%	8	11	2	3	2	26	
管理職による女性部下の育成計画の作成	25	242	267	100%	7	9	1	4	4	25	
管理職に対する女性部下の育成に関する意識啓発	24	243	267	100%	6	8	2	4	4	24	
女性役割のロールモデル・メンター紹介など、コミュニケーション機会の設定	9	258	267	100%	1	1	1	4	2	9	

単純集計＜勤労者調査＞ 回収率44.7%

F1(1)性別

男性	393	44.0%
女性	490	54.9%
その他	0	0.0%
無回答	10	1.1%
回答者893人／回答計	893	100%

F1(2)年齢

10歳代	6	0.7%
20歳代	131	14.7%
30歳代	278	31.1%
40歳代	306	34.3%
50歳代	150	16.8%
60歳以上	14	1.6%
無回答	8	0.9%
回答者893人／回答計	893	100%

F1(3)雇用形態

正規社員(職員)	839	94.0%
非正規社員(職員)	53	5.9%
無回答	1	0.1%
回答者893人／回答計	893	100%

F1(3)-1 雇用形態(非正社員詳細)

(F1(3)で非正社員と回答した53人)

契約・嘱託	14	26.4%
パート・アルバイト	29	54.7%
派遣	0	0.0%
その他	5	9.4%
無回答	5	9.4%
回答者53人／回答計	53	100%

F1(4) 扶養の有無

あり	347	38.9%
なし	542	60.7%
無回答	4	0.4%
回答者893人／回答計	893	100%

F1(4)-1扶養者の詳細(複数回答)

(F1(4)扶養者「あり」と回答した347人のうち無回答32名除く)

配偶者	180	57.1%
子ども	254	80.6%
両親	30	9.5%
その他	6	1.9%
回答者315人／回答計	470	

F1(5)最終学歴

中学卒	7	0.8%
高校卒	369	41.3%
専門・短大卒	157	17.6%
大学卒	305	34.2%
大学院修了	51	5.7%
その他	1	0.1%
無回答	3	0.3%
回答者893人／回答計	893	100%

F1(6)役職名

一般従業員	605	67.7%
係長・主任クラス	219	24.5%
課長クラス	26	2.9%
課長クラス以上	12	1.3%
その他	28	3.1%
無回答	3	0.3%
回答者893人／回答計	893	100%

F1(7)年収

200万円未満	41	4.6%
300万円未満	119	13.3%
400万円未満	191	21.4%
500万円未満	200	22.4%
750万円未満	262	29.3%
750万円以上	72	8.1%
無回答	8	0.9%
回答者893人／回答計	893	100%

## F1(8) 勤続年数

5年未満	116	13.0%
10年未満	159	17.8%
15年未満	196	21.9%
20年未満	107	12.0%
25年未満	125	14.0%
25年以上	182	20.4%
無回答	8	0.9%
回答者893人／回答計	893	100%

## F2 勤務先の従業員規模

10人未満	10	1.1%
10～50人未満	103	11.5%
50～100人未満	52	5.8%
100～300人未満	109	12.2%
300～1000人未満	152	17.0%
1000人以上	408	45.7%
無回答	59	6.6%
回答者893人／回答計	893	100%

## F3 勤務先の業種

製造業	532	59.6%
建設業	11	1.2%
電気・ガス・熱供給・水道業	31	3.5%
情報通信業	24	2.7%
運輸業・郵便業	60	6.7%
卸売業・小売業	49	5.5%
飲食業・宿泊業	4	0.4%
金融業・保険業	24	2.7%
医療、福祉	13	1.5%
生活関連サービス業、娯楽業	8	0.9%
不動産業、物品賃貸業	1	0.1%
公務	93	10.4%
その他	35	3.9%
無回答	8	0.9%
回答者893人／回答計	893	100%

## F4 現在の仕事内容について(非管理職852名のみ回答)

専門的職業(看護師、栄養士、保育士、教員、デザイナー、記者、司書など)	75	8.8%
技術職(システムエンジニア、プログラマー、機械・電気技術者など)	166	19.5%
事務職(一般事務、会計事務、営業・販売事務、事務用機器操作など)	367	43.1%
営業職(各種セールス、バイヤー、セールスエンジニアなど)	32	3.8%
販売職(小売店員、レジ係、保険外交員、販売外交員など)	7	0.8%
サービス職(介護サービス、接客、飲食・調理など)	4	0.5%
運輸・通信職(郵便、各種郵送など)	28	3.3%
技能・労務職(機械運転、倉庫作業、清掃など)	117	13.7%
無回答	56	7%
回答者852人／回答計	852	100%

## F5 貴方の雇用区分について(複数回答／すべて)

(正社員839名のうち無回答99名を除く740名回答)

総合職の正社員(基幹的な業務を担当する)	357	48.2%
一般職の正社員(転居をとまなう転勤がなく、もっぱら定型的・補助的業務を担う)	319	43.1%
職種限定の正社員(担当する仕事の内容が定められている)	78	10.5%
勤務地限定の正社員(勤務する事業所や転勤の範囲が定められている)	34	4.6%
勤務時間限定の正社員(勤務時間や勤務時間帯が正社員とは異なる)	5	0.7%
無期転換正社員(1～5に該当せず、労働契約法18条※適用の正社員)	1	0.1%
上記のいずれにも該当しない正社員	10	1.4%
回答者740人／回答計	804	

## F5-1 他の雇用区分への転換

(F5で7以外を回答した730名回答)

転換できるし、転換者がいる	124	17.0%
転換できるが転換者はいない	32	4.4%
転換できない	68	9.3%
わからない	157	21.5%
無回答	349	47.8%
回答者730人／回答計	730	100%

## F5-2 どのような雇用区分正社員に転換可能か(複数回答／すべて)

(F5-1で3.4以外を回答した156名のうち無回答19名を除く)

総合職の正社員(基本的な業務)	75	54.7%
一般職の正社員(転居を伴う転勤がなく、もっぱら定型的・補助的業務を担う)	67	48.9%
職種・勤務地・勤務時間限定正社員	37	27.0%
回答者137人／回答計	179	

## F6 昇進可能で最も高い役職は何か(正社員839名のうち管理職を除いた801名回答)

部長以上(昇進に制限がない)	231	28.8%
課長相当職	103	12.9%
係長相当職	93	11.6%
役職には就けない	74	9.2%
わからない	245	30.6%
無回答	55	6.9%
回答者801人／回答計	801	100%

## F7 非正社員が正社員に転換可能か(非正社員53名のみ回答)

転換できるし、転換者がいる	32	60.4%
転換できるが転換者はいない	1	1.9%
転換できない	12	22.6%
わからない	5	9.4%
無回答	3	5.7%
回答者53人／回答計	53	100%

## F7-1 どのような雇用区分の正社員に転換できるか(複数回答／すべて)

(F7で3.4以外を回答した33名のうち無回答11名を除く)

総合職の正社員(基幹的な業務を担当する)	6	27.3%
一般職の正社員(転居をとまなう転勤がなく、もっぱら定型的・補助的業務を担う)	16	72.7%
職種限定の正社員(担当する仕事の内容が定められている)	4	18.2%
勤務地限定の正社員(勤務する事業所や転勤の範囲が定められている)	0	0.0%
上記のいずれにも該当しない正社員	3	13.6%
回答者22人／回答計	29	

F8 あなたの職業キャリアについて

新卒後、現在まで同一企業で勤務し、同一部門(職種)で仕事をしてきた	367	41.1%
卒業後、現在まで同一企業で勤務しているが、複数の部門(職種)を経験した	248	27.8%
転職経験がある(同一・類似の業種で)	60	6.7%
転職経験がある(異なる業種で)	207	23.2%
その他	2	0.2%
無回答	9	1.0%
回答者893人／回答計	893	100%

F9 勤務時間制度について

フレックスタイム(一定の時間内で始業・終業時刻を自分で調整できる)	228	25.5%
変形労働時間制度(一定の期間だけ勤務時間が異なる)	41	4.6%
交代制(昼シフト、夜シフトなど)	61	6.8%
裁量労働制・みなし労働時間(労働時間管理が個人の裁量に任される専門・企画業務、事業場外の勤務が多い営業業務など)	21	2.4%
短時間勤務制度(特定の理由にもとずいて短時間勤務が適用されている場合)	27	3.0%
時間管理なし(裁量労働制・みなし労働時間制以外で、管理・監督者などの場合)	23	2.6%
通常の勤務時間制度(上記のいずれにも該当しない)	473	53.0%
その他	5	0.6%
無回答	14	1.6%
回答者893人／回答計	893	100%

F10 労働組合の有無

ある	772	86.5%
ない	116	13.0%
無回答	5	0.6%
回答者893人／回答計	893	100%

Q1 直近1週間の実労働時間

20時間未満	4	0%
20～30時間未満	8	0.9%
30～40時間未満	123	13.8%
40時間	241	27.0%
41～50時間未満	214	24.0%
50～60時間未満	146	16.3%
60時間以上	42	4.7%
無回答	115	12.9%
回答者893人／回答計	893	100%

Q2 時間外労働時間の有無(1ヶ月合計 / 2017年度平均)

時間外労働はない	143	16%
10時間未満	144	16%
10～20時間未満	235	26%
20～30時間未満	77	9%
30～45時間未満	199	22%
45～60時間未満	30	3%
60～80時間未満	27	3%
80時間以上	19	2%
わからない	9	1%
無回答	10	1%
回答者893人 / 回答計	893	100%

Q2-2 実際の時間外労働のうち、時間外勤務手当の割合

Q2-1で「2 一部支給」「3 定額支給」の回答者88名回答)

25%未満	21	23.9%
25～50%未満	9	10.2%
50～75%未満	19	21.6%
75%以上	32	36.4%
その他	3	3.4%
無回答	4	4.5%
回答者88人 / 回答計	88	100%

Q2-1 時間外手当の支払い状況

全額支給(すべての時間外労働について時間外勤務手当が支給)	688	77%
一部支給(一部の時間外労働時間について時間外勤務手当が支給)	56	6%
定額支給(時間外勤務手当ではなく、一定額の手当が支給)	32	4%
不支給(時間外勤務手当は支給されない)	18	2%
管理職のため、時間外勤務手当は支給されず、管理職手当が支給)	32	4%
その他	54	6%
無回答	13	1%
回答者893人 / 回答計	893	100%

Q3 時間外労働の発生理由(複数回答 / すべて)

(無回答24名を除く869名回答)

人員が不足しているから(一人当たりの業務量が多いから)	572	65.8%
業務の繁閑が激しい、あるいは突発的な業務量が多いから	555	63.9%
仕事の性質や顧客の都合上、所定外労働時間でないとできない仕事があるから	231	26.6%
仕事の進め方にムダがあるから(急な方針変更や曖昧な指示、プロセスの多い決済手続き、長時間におよぶ会議等)	208	23.9%
組織間や従業員間の業務配分にムラがあるから	253	29.1%
求められている成果が明確でないから	66	7.6%
自分が納得できるまで仕上げたいから	108	12.4%
仕事が面白いから	26	3.0%
納期やノルマが厳しいから	122	14.0%
営業時間が長いから	20	2.3%
残業手当や休日手当を稼ぎたいから(基本給が低いから)	74	8.5%
残業が昇進・昇格など人事上評価される慣行・風土があるから	39	4.5%
成果・業績主義化や業務の個別化等で、職場に助け合いの雰囲気がないから	41	4.7%
職場に早く帰りにくい雰囲気があるから	92	10.6%
自分の能力不足・技術不足で時間がかかってしまうから	158	18.2%
その他	21	2.4%
回答者869人 / 回答計	2,586	

Q4 勤務先の会社で行われている労働時間短縮のための取り組み(複数回答/すべて)

(無回答8名を除く885名回答)

実態(実際の労働時間等)の把握	467	52.8%
ノー残業デーの設定	537	60.7%
強制消灯、PCの一斉電源オフ	60	6.8%
社内放送等による終業の呼びかけ	159	18.0%
経営トップからの呼び掛けや経営戦略化による意識啓発	140	15.8%
所定外労働時間の事前届出制の導入	293	33.1%
長時間労働者やその上司等に対する注意喚起や助言	263	29.7%
適正な人員確保	110	12.4%
仕事の内容・分担の見直し	307	34.7%
非正社員の活用や外部委託化の推進	154	17.4%
労働時間管理や健康確保に係る管理職向けの研修・意識啓発	92	10.4%
労働時間管理や健康確保に係る非管理職向けの研修・意識啓発	53	6.0%
休日労働に対する代休の付与	273	30.8%
委員会等による検討	94	10.6%
特に取り組みはしていない	61	6.9%
その他	4	0.5%
回答者885人/回答計	3,067	

Q4-1 勤務先の会社で行われていない労働時間短縮の取り組みで希望するもの(複数回答/すべて)

(無回答392名を除く501名回答)

実態(実際の労働時間等)の把握	54	10.8%
ノー残業デーの設定	74	14.8%
強制消灯、PCの一斉電源オフ	56	11.2%
社内放送等による終業の呼びかけ	35	7.0%
経営トップからの呼び掛けや経営戦略化による意識啓発	94	18.8%
所定外労働時間の事前届出制の導入	13	2.6%
長時間労働者やその上司等に対する注意喚起や助言	53	10.6%
適正な人員確保	315	62.9%
仕事の内容・分担の見直し	193	38.5%
非正社員の活用や外部委託化の推進	46	9.2%
労働時間管理や健康確保に係る管理職向けの研修・意識啓発	66	13.2%
労働時間管理や健康確保に係る非管理職向けの研修・意識啓発	35	7.0%
休日労働に対する代休の付与	37	7.4%
委員会等による検討	24	4.8%
特に取り組みはしていない	2	0.4%
その他	0	0.0%
回答者501人/回答計	1,097	

Q5 2017年度の有給休暇取得率

0～20%未満	152	17.0%
20～30%未満	90	10.1%
30～40%未満	84	9.4%
40～50%未満	107	12.0%
50～70%未満	112	12.5%
70～90%未満	122	13.7%
90%以上	179	20.0%
わからない	35	3.9%
無回答	12	1%
回答者893人／回答計	893	100%

Q6 有給休暇取得の現状

取得しやすい職場環境である	462	51.7%
職場が取得しづらい雰囲気である	56	6.3%
上司が取得しないので取りづらい	12	1.3%
休むと仕事がたまり、後で忙しくなる	149	16.7%
休むと職場に迷惑が掛かるような気がする	65	7.3%
取引先等の関係で休めない	3	0.3%
病気や子ども、介護などで急に必要になった時のために残しておきたい	36	4.0%
休んでもすることがない	9	1.0%
その他	16	1.8%
無回答	85	10%
回答者893人／回答計	893	100%

Q7 勤務先の会社で行われている有給休暇取得を促す取り組み(複数回答/すべて) (無回答11人を除く882人回答)

連続休暇の奨励	299	33.9%
半日単位や時間単位での年休取得制度の導入	522	59.2%
年次有給休暇の計画的な付与制度の導入	276	31.3%
年次有給休暇の取得率目標の設定	338	38.3%
不測の事態に備えた特別休暇の拡充(病気休暇、看護休暇、介護休暇等)	327	37.1%
長期休暇を可能とするような特別休暇の拡充(教育訓練休暇、リフレッシュ休暇、ボランティア休暇等)	304	34.5%
休暇中のサポート体制の整備(代替要員の確保、チームでの業務体制等)	63	7.1%
適正な人員の確保・配置による1人当たり業務量の削減	33	3.7%
組織・従業員間の業務配分の見直し(偏在の解消)	38	4.3%
非正社員の活用や外部委託化の推進	63	7.1%
取得が低調な者やその上司に対する指導	161	18.3%
取得の推進に向けた管理職向けの研修・意識啓発	49	5.6%
取得の推進に向けた非管理職向けの研修・意識啓発	29	3.3%
休暇の取得が人事評価でマイナスにならないようなルール・風土の変更	42	4.8%
経営トップからの呼び掛けなど取得しやすい雰囲気の醸成	90	10.2%
特に取り組みはしていない	106	12.0%
その他	7	0.8%
回答者882人／回答計	2,747	

Q8 会社の無期転換正社員や非正社員に対する待遇格差の取り組み(複数回答/すべて)

勤務先で無期転換の正社員や非正社員がいる方のみ回答(無回答622人を除く272人回答)

<実施している取り組み>

A無期転換正社員 a正社員と同程度ないしそれ以上

基本給(時給)	42	15.4%
職務・役職関連手当	15	5.5%
業績関連手当	10	3.7%
2.3以外の手当(通勤手当・住居手当・家族手当・食事手当等)	24	8.8%
賞与	30	11.0%
退職金	15	5.5%
慶弔費等一時金	25	9.2%
福利厚生施設(寮・食堂・駐車場等)の利用	50	18.4%
教育・研修の機会・費用負担	22	8.1%
社会保険の適用拡大	16	5.9%
両立支援制度	5	1.8%
有給休暇制度等ワークライフバランス	22	8.1%
その他	2	0.7%
回答者272人/回答計	278	

<実施している取り組み>

A無期転換正社員 b正社員に及ばないが改善

基本給(時給)	27	9.9%
職務・役職関連手当	4	1.5%
業績関連手当	6	2.2%
2.3以外の手当(通勤手当・住居手当・家族手当・食事手当等)	11	4.0%
賞与	21	7.7%
退職金	5	1.8%
慶弔費等一時金	6	2.2%
福利厚生施設(寮・食堂・駐車場等)の利用	16	5.9%
教育・研修の機会・費用負担	10	3.7%
社会保険の適用拡大	2	0.7%
両立支援制度	1	0.4%
有給休暇制度等ワークライフバランス	16	5.9%
その他	2	0.7%
回答者272人/回答計	127	

<実施している取り組み>

B非正社員 a正社員と同程度ないしそれ以上

基本給(時給)	61	22.4%
職務・役職関連手当	8	2.9%
業績関連手当	8	2.9%
2.3以外の手当(通勤手当・住居手当・家族手当・食事手当等)	70	25.7%
賞与	50	18.4%
退職金	39	14.3%
慶弔費等一時金	21	7.7%
福利厚生施設(寮・食堂・駐車場等)の利用	70	25.7%
教育・研修の機会・費用負担	62	22.8%
社会保険の適用拡大	61	22.4%
両立支援制度	3	1.1%
有給休暇制度等ワークライフバランス	35	12.9%
その他	2	0.7%
回答者272人/回答計	490	

<実施している取り組み>

B非正社員 b正社員に及ばないが改善

基本給(時給)	33	12.1%
職務・役職関連手当	5	1.8%
業績関連手当	5	1.8%
2.3以外の手当(通勤手当・住居手当・家族手当・食事手当等)	10	3.7%
賞与	29	10.7%
退職金	5	1.8%
慶弔費等一時金	10	3.7%
福利厚生施設(寮・食堂・駐車場等)の利用	23	8.5%
教育・研修の機会・費用負担	10	3.7%
社会保険の適用拡大	5	1.8%
両立支援制度	2	0.7%
有給休暇制度等ワークライフバランス	25	9.2%
その他	3	1.1%
回答者272人/回答計	165	

Q8 会社の無期転換正社員や非正社員に対する待遇格差の取り組み(複数回答/すべて)

勤務先で無期転換の正社員や非正社員がいる方のみ回答(無回答622人を除く272人回答)

<希望する取り組み>

A無期転換正社員 a正社員と同程度ないしそれ以上

基本給(時給)	20	7.4%
職務・役職関連手当	9	3.3%
業績関連手当	14	5.1%
2.3以外の手当(通勤手当・住居手当・家族手当・食事手当等)	14	5.1%
賞与	15	5.5%
退職金	15	5.5%
慶弔費等一時金	8	2.9%
福利厚生施設(寮・食堂・駐車場等)の利用	7	2.6%
教育・研修の機会・費用負担	12	4.4%
社会保険の適用拡大	10	3.7%
両立支援制度	6	2.2%
有給休暇制度等ワークライフバランス	9	3.3%
その他	1	0.4%
回答者272人/回答計	140	

<希望する取り組み>

A無期転換正社員 b正社員に及ばないが改善

基本給(時給)	18	6.6%
職務・役職関連手当	6	2.2%
業績関連手当	9	3.3%
2.3以外の手当(通勤手当・住居手当・家族手当・食事手当等)	10	3.7%
賞与	15	5.5%
退職金	14	5.1%
慶弔費等一時金	4	1.5%
福利厚生施設(寮・食堂・駐車場等)の利用	7	2.6%
教育・研修の機会・費用負担	8	2.9%
社会保険の適用拡大	2	0.7%
両立支援制度	6	2.2%
有給休暇制度等ワークライフバランス	14	5.1%
その他	1	0.4%
回答者272人/回答計	114	

<希望する取り組み>

B非正社員 a正社員に及ばないが改善

基本給(時給)	15	5.5%
職務・役職関連手当	7	2.6%
業績関連手当	9	3.3%
2.3以外の手当(通勤手当・住居手当・家族手当・食事手当等)	13	4.8%
賞与	16	5.9%
退職金	16	5.9%
慶弔費等一時金	9	3.3%
福利厚生施設(寮・食堂・駐車場等)の利用	10	3.7%
教育・研修の機会・費用負担	18	6.6%
社会保険の適用拡大	17	6.3%
両立支援制度	9	3.3%
有給休暇制度等ワークライフバランス	13	4.8%
その他	1	0.4%
回答者272人/回答計	153	

<希望する取り組み>

B非正社員 b正社員に及ばないが改善

基本給(時給)	25	9.2%
職務・役職関連手当	9	3.3%
業績関連手当	7	2.6%
2.3以外の手当(通勤手当・住居手当・家族手当・食事手当等)	12	4.4%
賞与	37	13.6%
退職金	24	8.8%
慶弔費等一時金	2	0.7%
福利厚生施設(寮・食堂・駐車場等)の利用	10	3.7%
教育・研修の機会・費用負担	9	3.3%
社会保険の適用拡大	6	2.2%
両立支援制度	9	3.3%
有給休暇制度等ワークライフバランス	25	9.2%
その他	2	0.7%
回答者272人/回答計	177	

Q9 現在の仕事の満足度について

<1 給与・賃金>

満足	87	9.7%
まあ満足	339	38.0%
どちらとも言えない	222	24.9%
少し不満	158	17.7%
不満	79	8.8%
無回答	8	0.9%
回答者893人／回答計	893	100%

<2 休日・休暇日数>

満足	200	22.4%
まあ満足	390	43.7%
どちらとも言えない	152	17.0%
少し不満	94	10.5%
不満	52	5.8%
無回答	5	0.6%
回答者893人／回答計	893	100%

<3 仕事内容>

満足	79	8.8%
まあ満足	376	42.1%
どちらとも言えない	289	32.4%
少し不満	98	11.0%
不満	45	5.0%
無回答	6	0.7%
回答者893人／回答計	893	100%

<4 与えられた仕事の裁量>

満足	67	7.5%
まあ満足	340	38.1%
どちらとも言えない	314	35.2%
少し不満	122	13.7%
不満	43	4.8%
無回答	7	0.8%
回答者893人／回答計	893	100%

<5 あなたに対する評価・処遇>

満足	73	8.2%
まあ満足	316	35.4%
どちらとも言えない	359	40.2%
少し不満	103	11.5%
不満	34	3.8%
無回答	8	0.9%
回答者893人／回答計	893	100%

<6 仕事と生活のバランス>

満足	57	6.4%
まあ満足	336	37.6%
どちらとも言えない	274	30.7%
少し不満	153	17.1%
不満	67	7.5%
無回答	6	0.7%
回答者893人／回答計	893	100%

Q10 仕事に関するストレス度

<1 責任が重すぎる>

強く感じる	83	9.3%
やや感じる	427	47.8%
あまり感じない	337	37.7%
まったく感じない	40	4.5%
無回答	6	0.7%
回答者893人／回答計	893	100%

<2 相談する相手がいない>

強く感じる	52	5.8%
やや感じる	231	25.9%
あまり感じない	461	51.6%
まったく感じない	143	16.0%
無回答	6	0.7%
回答者893人／回答計	893	100%

<3 働く時間が長い>

強く感じる	97	10.9%
やや感じる	253	28.3%
あまり感じない	426	47.7%
まったく感じない	112	12.5%
無回答	5	0.6%
回答者893人／回答計	893	100%

<4 仕事が自分の適性にあわない>

強く感じる	46	5.2%
やや感じる	199	22.3%
あまり感じない	525	58.8%
まったく感じない	118	13.2%
無回答	5	0.6%
回答者893人／回答計	893	100%

<5 会社の将来性に不安を感じる>

強く感じる	129	14.4%
やや感じる	343	38.4%
あまり感じない	331	37.1%
まったく感じない	86	9.6%
無回答	4	0.4%
回答者893人／回答計	893	100%

<6 自分の雇用の安定性に不安を感じる>

強く感じる	48	5.4%
やや感じる	236	26.4%
あまり感じない	467	52.3%
まったく感じない	138	15.5%
無回答	4	0.4%
回答者893人／回答計	893	100%

<7 仕事の成果が過度に重視される>

強く感じる	35	3.9%
やや感じる	261	29.2%
あまり感じない	524	58.7%
まったく感じない	68	7.6%
無回答	5	0.6%
回答者893人／回答計	893	100%

<8 仕事量が多い>

強く感じる	131	14.7%
やや感じる	350	39.2%
あまり感じない	366	41.0%
まったく感じない	41	4.6%
無回答	5	0.6%
回答者893人／回答計	893	100%

<9 職場環境が悪い>

強く感じる	71	8.0%
やや感じる	258	28.9%
あまり感じない	462	51.7%
まったく感じない	97	10.9%
無回答	5	0.6%
回答者893人／回答計	893	100%

<10 職場の人間関係が悪い>

強く感じる	67	7.5%
やや感じる	222	24.9%
あまり感じない	473	53.0%
まったく感じない	127	14.2%
無回答	4	0.4%
回答者893人／回答計	893	100%

<11 パワハラやセクハラがある>

強く感じる	48	5.4%
やや感じる	177	19.8%
あまり感じない	447	50.1%
まったく感じない	218	24.4%
無回答	3	0.3%
回答者893人／回答計	893	100%

<12 仕事の配置、昇進昇格等に男女差がある>

強く感じる	96	10.8%
やや感じる	295	33.0%
あまり感じない	401	44.9%
まったく感じない	95	10.6%
無回答	6	0.7%
回答者893人／回答計	893	100%

Q11 今後の職業生活について

いろいろな業務を経験し、今の会社の経営層に加わりたい	42	4.7%
ある程度昇進して、今の会社の管理職として仕事をしていきたい	121	13.5%
昇進は希望しないが、定年まで今の会社で勤め上げたい	282	31.6%
自分の経験、専門知識、資格、特殊技能を活かして今の会社で腕ふるいたい	111	12.4%
自分の経験、専門知識、資格、特殊技能を活かせるならば、今の会社にこだわらない	98	11.0%
独立開業して自分の力を試したい	4	0.4%
良いところがあれば、すぐにでも転職したい	58	6.5%
特に希望はなく、成り行きに任せたい	141	15.8%
その他	13	1.5%
無回答	23	2.6%
回答者893人／回答計	893	100%

Q12 勤務先の会社で独自に進めている働き方改革の取り組み(複数回答/すべて)

(無回答45人を除く848人回答)

人事制度の見直し	187	22.1%
女性活躍推進	268	31.6%
作業環境の改善	217	25.6%
業務の外部委託化	115	13.6%
テレワーク(在宅勤務の推進)	67	7.9%
早朝勤務の奨励	18	2.1%
フレックスタイム等勤務時間の多様化	214	25.2%
不合理な待遇格差の改善	28	3.3%
業務の合理化・削減	180	21.2%
ICTシステムの活用	73	8.6%
組織内コミュニケーションの活性化	100	11.8%
健康経営の推進	107	12.6%
特に取り組んでいない	182	21.5%
その他	16	1.9%
回答者848人／回答計	1,772	

Q13 働き方改革の評価

<1 時間外労働の上限規制導入>

高く評価	88	9.9%
ある程度評価	380	42.6%
あまり評価しない	247	27.7%
全く評価しない	77	8.6%
わからない	83	9.3%
無回答	18	2.0%
回答者893人／回答計	893	100%

<2 企画型裁量労働制※の対象業務の追加>

高く評価	12	1.3%
ある程度評価	169	18.9%
あまり評価しない	322	36.1%
全く評価しない	151	16.9%
わからない	222	24.9%
無回答	17	1.9%
回答者893人／回答計	893	100%

<3 高度プロフェッショナル制度※創設>

高く評価	18	2.0%
ある程度評価	182	20.4%
あまり評価しない	298	33.4%
全く評価しない	204	22.8%
わからない	174	19.5%
無回答	17	1.9%
回答者893人／回答計	893	100%

<4 勤務間インターバル制度※の普及促進>

高く評価	87	9.7%
ある程度評価	363	40.6%
あまり評価しない	229	25.6%
全く評価しない	55	6.2%
わからない	141	15.8%
無回答	18	2.0%
回答者893人／回答計	893	100%

<5 不合理な待遇差解消規定の明確化>

高く評価	61	6.8%
ある程度評価	400	44.8%
あまり評価しない	205	23.0%
全く評価しない	40	4.5%
わからない	168	18.8%
無回答	19	2.1%
回答者893人／回答計	893	100%

<6 労働者の待遇に関する説明義務の強化>

高く評価	71	8.0%
ある程度評価	415	46.5%
あまり評価しない	200	22.4%
全く評価しない	36	4.0%
わからない	152	17.0%
無回答	19	2.1%
回答者893人／回答計	893	100%

Q14 男女によって担当する仕事に違いがあるか

まったく違う	68	7.6%
一部に違いがある	500	56.0%
男女に違いはない	298	33.4%
同性しかいない	17	1.9%
無回答	10	1.1%
回答者893人／回答計	893	100%

Q15 勤務先の女性正社員について

(1) 新規採用における女性の割合

多い	103	11.5%
普通	254	28.4%
少ない	442	49.5%
わからない	66	7.4%
無回答	28	3.1%
回答者893人／回答計	893	100%

(2) 女性の平均勤続年数

長い	191	21.4%
普通	362	40.5%
短い	193	21.6%
わからない	121	13.5%
無回答	26	2.9%
回答者893人／回答計	893	100%

(3) 課長相当職以上の管理職の女性割合

多い	22	2.5%
普通	86	9.6%
少ない	685	76.7%
わからない	73	8.2%
無回答	27	3.0%
回答者893人／回答計	893	100%

Q16 勤務先の会社での女性活躍推進の課題(複数回答／すべて)

(無回答81名を除く812名回答)

経営トップの理解を得られない	48	5.9%
男性の同僚や管理職層の理解を得ることが難しい	133	16.4%
取組を推進する体制を構築する担当者の時間確保が難しい	79	9.7%
自社に必要な取組みが十分検討されていない	186	22.9%
取引相手等顧客の理解を得ることが難しい	17	2.1%
女性正社員の応募が少ない	186	22.9%
女性正社員の数が少ない	385	47.4%
非正社員から正社員への転換制度が機能していない	65	8.0%
一般職や限定正社員からキャリアコースの正社員への転換制度が機能していない	61	7.5%
長時間労働や有給休暇が取得できない等の就業環境により、女性が就業を継続し、活躍することが困難	124	15.3%
夜勤や不規則勤務、転勤や出張が多い等の就業環境により、女性が就業を継続し、活躍することが困難	93	11.5%
育児や介護等の両立支援体制が代替要員の確保を含め十分ではない	219	27.0%
結婚、配偶者の都合等で離職する女性が多い	191	23.5%
女性が配置されている職務・職種や職掌が限定されている	162	20.0%
女性社員を対象としたキャリアアップ研修が不十分	238	29.3%
両立支援制度利用者のキャリアアップの遅れに対するサポート体制が不十分	112	13.8%
業績主義により主に家庭責任を担う女性が業績をあげられない	102	12.6%
昇進意欲のない女性社員がいる	307	37.8%
その他	25	3.1%
回答者812人／回答計	2,733	

Q17 勤務先の会社で行われている女性社員が活躍できる取り組み(複数回答/すべて)(無回答368人を除く525人回答)

A 両立支援・ワークライフバランス

<実施している>

育児・介護休業や育児・介護短時間勤務制度における「法定を超える制度」の導入	233	44.4%
育児・介護休業からの復職者を対象とした能力開発やキャリアアップ形成支援の取り組み	81	15.4%
短時間勤務利用者の業務遂行における目標設定や評価方針の職場への周知	97	18.5%
事業所内託児所の設置やベビーシッターの利用支援等	52	9.9%
産前・産後休業や育児・介護休業中の情報提供	182	34.7%
妊娠中、産前・産後休業や育児・介護休業復帰後の配慮や処遇に関する周知	247	47.0%
妊娠中、産前・産後休業や育児・介護休業復帰後の社員が相談できる窓口の設置	145	27.6%
定期的な労働者の意識調査(職場風土、ハラスメント等に関するもの)の実施	230	43.8%
複数担当制、多能工化等によるカバー体制の構築	85	16.2%
管理職に対する仕事と子育て・介護の両立に関する意識啓発	80	15.2%
子育てや介護などを理由とする転勤への配慮	136	25.9%
配偶者の転勤先への異動・同行休職等の制度	88	16.8%
男女の役割分担意識に基づく慣行の見直しなど職場風土の改善	60	11.4%
男性の育児休業や介護休暇取得を推進する取り組み	181	34.5%
柔軟な働き方を選択した人に対応したキャリアプランやキャリア形成の方針の明確化	40	7.6%
管理職の評価へのワークライフバランスの取組に関する項目設定	43	8.2%
人事評価への「時間当たり生産性」重視の方針の取り入れ	41	7.8%
回答者525人/回答計	2,021	

A 両立支援・ワークライフバランス

<実施している取り組みの効果>

	ある		少しある		ない		わからない		無回答		計	
育児・介護休業や育児・介護短時間勤務制度における「法定を超える制度」の導入	132	56.7%	64	27.5%	7	3.0%	26	11.2%	4	1.7%	233	100%
育児・介護休業からの復職者を対象とした能力開発やキャリアアップ形成支援の取り組み	34	42.0%	22	27.2%	3	3.7%	19	23.5%	3	3.7%	81	100%
短時間勤務利用者の業務遂行における目標設定や評価方針の職場への周知	36	37.1%	33	34.0%	8	8.2%	19	19.6%	1	1.0%	97	100%
事業所内託児所の設置やベビーシッターの利用支援等	25	48.1%	13	25.0%	4	7.7%	10	19.2%	0	0.0%	52	100%
産前・産後休業や育児・介護休業中の情報提供	82	45.1%	60	33.0%	2	1.1%	34	18.7%	4	2.2%	182	100%
妊娠中、産前・産後休業や育児・介護休業復帰後の配慮や処遇に関する周知	117	47.4%	82	33.2%	3	1.2%	38	15.4%	7	2.8%	247	100%
妊娠中、産前・産後休業や育児・介護休業復帰後の社員が相談できる窓口の設置	58	40.0%	49	33.8%	3	2.1%	29	20.0%	6	4.1%	145	100%
定期的な労働者の意識調査(職場風土、ハラスメント等に関するもの)の実施	71	30.9%	75	32.6%	21	9.1%	57	24.8%	6	2.6%	230	100%
複数担当制、多能工化等によるカバー体制の構築	27	31.8%	42	49.4%	2	2.4%	12	14.1%	2	2.4%	85	100%
管理職に対する仕事と子育て・介護の両立に関する意識啓発	36	45.0%	25	31.3%	3	3.8%	14	17.5%	2	2.5%	80	100%
子育てや介護などを理由とする転勤への配慮	60	44.1%	40	29.4%	3	2.2%	28	20.6%	5	3.7%	136	100%
配偶者の転勤先への異動・同行休職等の制度	41	46.6%	27	30.7%	1	1.1%	18	20.5%	1	1.1%	88	100%
男女の役割分担意識に基づく慣行の見直しなど職場風土の改善	23	38.3%	24	40.0%	3	5.0%	9	15.0%	1	1.7%	60	100%
男性の育児休業や介護休暇取得を推進する取り組み	37	20.4%	62	34.3%	26	14.4%	54	29.8%	2	1.1%	181	100%
柔軟な働き方を選択した人に対応したキャリアプランやキャリア形成の方針の明確化	15	37.5%	12	30.0%	3	7.5%	7	17.5%	3	7.5%	40	100%
管理職の評価へのワークライフバランスの取組に関する項目設定	14	32.6%	12	27.9%	4	9.3%	8	18.6%	5	11.6%	43	100%
人事評価への「時間当たり生産性」重視の方針の取り入れ	10	24.4%	15	36.6%	2	4.9%	9	22.0%	5	12.2%	41	100%

Q17 勤務先の会社で行われている女性社員が活躍できる取り組み（複数回答／すべて）（無回答368人を除く525人回答）

A 両立支援・ワークライフバランス

<希望する>

育児・介護休業や育児・介護短時間勤務制度における「法定を超える制度」の導入	77	14.7%
育児・介護休業からの復職者を対象とした能力開発やキャリアアップ形成支援の取り組み	84	16.0%
短時間勤務利用者の業務遂行における目標設定や評価方針の職場への周知	63	12.0%
事業所内託児所の設置やベビーシッターの利用支援等	129	24.6%
産前・産後休業や育児・介護休業中の情報提供	79	15.0%
妊娠中、産前・産後休業や育児・介護休業復帰後の配慮や処遇に関する周知	72	13.7%
妊娠中、産前・産後休業や育児・介護休業復帰後の社員が相談できる窓口の設置	94	17.9%
定期的な労働者の意識調査（職場風土、ハラスメント等に関するもの）の実施	59	11.2%
複数担当制、多能工化等によるカバー体制の構築	75	14.3%
管理職に対する仕事と子育て・介護の両立に関する意識啓発	96	18.3%
子育てや介護などを理由とする転勤への配慮	72	13.7%
配偶者の転勤先への異動・同行休職等の制度	68	13.0%
男女の役割分担意識に基づく慣行の見直しなど職場風土の改善	75	14.3%
男性の育児休業や介護休暇取得を推進する取り組み	74	14.1%
柔軟な働き方を選択した人に対応したキャリアプランやキャリア形成の方針の明確化	73	13.9%
管理職の評価へのワークライフバランスの取組に関する項目設定	64	12.2%
人事評価への「時間当たり生産性」重視の方針の取り入れ	54	10.3%
回答者525人／回答計	1,308	

B ポジティブアクション

<実施している>

女性の採用割合を増やす方針や目標の設定	82	15.6%
大学と連携した女子学生に対する働きかけ	27	5.1%
女性がいない又は少ない職場への女性の積極的な配置	40	7.6%
職階等に応じた女性同士の交流機会の設定	47	9.0%
一般職から総合職、限定正社員から無限定正社員等への転換を推進する取り組み	62	11.8%
管理職登用において、女性割合を増やす方針や目標の設定	97	18.5%
女性のみを対象とした能力開発や管理職養成のための研修の実施	62	11.8%
管理職による女性部下の育成計画の作成	25	4.8%
管理職に対する女性部下の育成に関する意識啓発	26	5.0%
女性役割のロールモデル・メンター紹介など、コミュニケーション機会の設定	25	4.8%
回答者525人／回答計	493	

Q17 勤務先の会社で行われている女性社員が活躍できる取り組み(複数回答/すべて)(無回答368人を除く525人回答)

<実施している取り組みの効果>

	ある		少しある		ない		わからない		無回答		計	
女性の採用割合を増やす方針や目標の設定	22	26.8%	30	36.6%	9	11.0%	18	22.0%	3	3.7%	82	100%
大学と連携した女子学生に対する働きかけ	10	37.0%	7	25.9%	1	3.7%	7	25.9%	2	7.4%	27	100%
女性がいない又は少ない職場への女性の積極的な配置	15	37.5%	17	42.5%	2	5.0%	6	15.0%	0	0.0%	40	100%
職階等に応じた女性同士の交流機会の設定	18	38.3%	19	40.4%	1	2.1%	6	12.8%	3	6.4%	47	100%
一般職から総合職、限定正社員から無限定正社員等への転換を推進する取り組み	19	30.6%	24	38.7%	3	4.8%	13	21.0%	3	4.8%	62	100%
管理職登用において、女性割合を増やす方針や目標の設定	18	18.6%	41	42.3%	12	12.4%	24	24.7%	2	2.1%	97	100%
女性のみを対象とした能力開発や管理職養成のための研修の実施	21	33.9%	25	40.3%	2	3.2%	12	19.4%	2	3.2%	62	100%
管理職による女性部下の育成計画の作成	8	32.0%	7	28.0%	1	4.0%	9	36.0%	0	0.0%	25	100%
管理職に対する女性部下の育成に関する意識啓発	7	26.9%	9	34.6%	1	3.8%	9	34.6%	0	0.0%	26	100%
女性役割のロールモデル・メンター紹介など、コミュニケーション機会の設定	13	52.0%	8	32.0%	0	0.0%	4	16.0%	0	0.0%	25	100%

<希望する>

女性の採用割合を増やす方針や目標の設定	68	13.0%
大学と連携した女子学生に対する働きかけ	53	10.1%
女性がいない又は少ない職場への女性の積極的な配置	76	14.5%
職階等に応じた女性同士の交流機会の設定	67	12.8%
一般職から総合職、限定正社員から無限定正社員等への転換を推進する取り組み	57	10.9%
管理職登用において、女性割合を増やす方針や目標の設定	59	11.2%
女性のみを対象とした能力開発や管理職養成のための研修の実施	73	13.9%
管理職による女性部下の育成計画の作成	71	13.5%
管理職に対する女性部下の育成に関する意識啓発	72	13.7%
女性役割のロールモデル・メンター紹介など、コミュニケーション機会の設定	59	11.2%
回答者525人/回答計	655	

## 単純集計＜女性非正規(WEB)調査＞

### F1(1)性別

女性	330	100.0%
回答者330人／回答計	330	100%

### F1(2)年齢

10歳代	2	0.6%
20歳代	45	13.6%
30歳代	69	20.9%
40歳代	117	35.5%
50歳代	82	24.8%
60歳以上	15	4.5%
回答者330人／回答計	330	100%

### F1(3)雇用形態

非正規(パート・アルバイト)	228	69.1%
非正規(嘱託・契約)	38	11.5%
非正規社員(派遣)	23	7.0%
その他	41	12.4%
回答者330人／回答計	330	100%

### F1(4)契約期間

定めなし	174	52.7%
6ヵ月未満	17	5.2%
6ヵ月	21	6.4%
7～12ヵ月未満	12	3.6%
12ヵ月	43	13.0%
13～24ヵ月	1	0.3%
24ヵ月	3	0.9%
25ヵ月以上	22	6.7%
わからない	37	11.2%
無回答	0	0.0%
回答者330人／回答計	330	100%

### F1(5)実労働時間

週20時間以内	120	36.4%
週30時間以内	89	27.0%
週40時間以内	91	27.6%
週50時間以内	24	7.3%
週50時間以上	6	1.8%
回答者330人／回答計	330	100%

### F1(6)年収

103万円以下	112	33.9%
103～150万円以下	64	19.4%
150～200万円以下	41	12.4%
200～300万円以下	52	15.8%
300～400万円以下	5	1.5%
400～500万円以下	0	0.0%
500万円以上	1	0.3%
答えられない	55	16.7%
回答者330人／回答計	330	100%

### F1(6)主な収入源

自分	77	23.3%
配偶者	191	57.9%
親	34	10.3%
子ども	2	0.6%
その他	26	7.9%
回答者330人／回答計	330	100%

### Q1 会社の従業員規模(企業全体)

10人未満	45	13.6%
10～50人未満	53	16.1%
50～100人未満	33	10.0%
100～300未満	35	10.6%
300～1000人未満	17	5.2%
1000人以上	52	15.8%
わからない	69	20.9%
無回答	26	7.9%
回答者330人／回答計	330	100%

## Q2 業種

製造業	46	13.9%
建設業	6	1.8%
電気・ガス・熱供給・水道業	3	0.9%
情報通信業	2	0.6%
運輸業・郵便業	12	3.6%
卸売業・小売業	63	19.1%
飲食業・宿泊業	26	7.9%
金融業・保険業	8	2.4%
医療・福祉	32	9.7%
生活関連サービス・娯楽業	35	10.6%
不動産業・物品賃貸業	1	0.3%
公務	14	4.2%
その他	56	17.0%
無回答	26	7.9%
回答者330人／回答計	330	100%

## Q3 職種

専門的・技術的職業	20	6.1%
事務職	72	21.8%
販売職	59	17.9%
サービス職	56	17.0%
運輸・通信職	5	1.5%
技能・労務職	46	13.9%
その他	46	13.9%
無回答	26	7.9%
回答者330人／回答計	330	100%

## Q4 働く理由&lt;複数回答/いくつでも&gt;

〔無回答26名を除く304名回答〕

	該当		非該当	
家計の主たる稼ぎ手として生活を維持するため	63	20.7%	241	79.3%
家計の主たる稼ぎ手ではないが、生活を維持するために不可欠	132	43.4%	172	56.6%
家計の主たる稼ぎ手ではないが、子どもの教育費のため	38	12.5%	266	87.5%
家計の主たる稼ぎ手ではないが、住宅ローンの支払いのため	8	2.6%	296	97.4%
家計の主たる稼ぎ手ではないが、家計の足しにするため	94	30.9%	210	69.1%
自分の学費や娯楽費を稼ぐため	66	21.7%	238	78.3%
資格や技能をいかすため	25	8.2%	279	91.8%
以前の就業経験を活かすため	15	4.9%	289	95.1%
生きがいや社会参加のため	53	17.4%	251	82.6%
時間があまっているため	36	11.8%	268	88.2%
子どもに手がかからなくなったため	14	4.6%	290	95.4%
その他	19	6.3%	285	93.8%

## Q5 非正規になった理由&lt;複数回答/いくつでも&gt;

〔無回答26名を除く304名回答〕

	該当		非該当	
自分の都合の良い時間(日)に働きたいから	137	45.1%	167	54.9%
勤務時間・日数が短いから	96	31.6%	208	68.4%
就業調整(年収や労働時間の調整)ができるから	59	19.4%	245	80.6%
簡単な仕事で責任も少ないから	41	13.5%	263	86.5%
正社員の仕事がなかったから	74	24.3%	230	75.7%
家庭の事情で正社員として働くことが難しいから	44	14.5%	260	85.5%
体力的に難しいから	41	13.5%	263	86.5%
やりたい仕事だったから	35	11.5%	269	88.5%
転職がないから	15	4.9%	289	95.1%
その他	31	10.2%	273	89.8%

Q6 非正規社員から正社員へ転換可能か

転換できるし、転換者がいる	75	22.7%
転換できるが、転換者はいない	29	8.8%
転換できない	93	28.2%
わからない	107	32.4%
無回答	26	7.9%
回答者330人／回答計	330	100%

Q7 非正規社員からどのような雇用区分の正社員に転換できるか<複数回答/いくつでも> [無回答226名を除く104名回答]

	該当		非該当	
総合職の正社員(基幹的な業務担当)	19	18.3%	85	81.7%
一般職の正社員	48	46.2%	56	53.8%
職種・勤務地・勤務時間限定の正社員	21	20.2%	83	79.8%
無期転換正社員	2	1.9%	102	98.1%
上記のいずれにも該当しない正社員	10	9.6%	94	90.4%
わからない	20	19.2%	84	80.8%

Q8 同一労働同一賃金実現に向け、会社が取り組んでいること<複数回答/いくつでも> [無回答26名を除く304名回答]

	該当		非該当	
基本給の引き上げ	42	13.8%	262	86.2%
職務・役職関連手当の引き上げ	12	3.9%	292	96.1%
業績関連手当引き上げ	11	3.6%	293	96.4%
その他手当(通勤・家族・住居・食事等)引き上げ	8	2.6%	296	97.4%
賞与引き上げ	17	5.6%	287	94.4%
退職金増	7	2.3%	297	97.7%
慶弔費等増	1	0.3%	303	99.7%
福利厚生施設(寮・食堂・更衣室・駐車場等)の利用拡大	11	3.6%	293	96.4%
教育・研修の機会の拡大	4	1.3%	300	98.7%
社会保険の適用拡大	6	2.0%	298	98.0%
家庭と仕事の両立支援制度の適用拡大	7	2.3%	297	97.7%
有給休暇制度の適用拡大	20	6.6%	284	93.4%
その他	3	1.0%	301	99.0%
取り組んでいない	103	33.9%	201	66.1%
わからない	128	42.1%	176	57.9%

## Q9 希望する非正規社員の待遇改善について&lt;複数回答/いくつでも&gt;

〔無回答26名を除く304名回答〕

	該当		非該当	
	人数	割合	人数	割合
正社員への転換制度の改革と推進	46	15.1%	258	84.9%
契約期間の長期化	43	14.1%	261	85.9%
労働時間の短縮ないし弾力化	19	6.3%	285	93.8%
仕事の配分や責任分担の見直し	40	13.2%	264	86.8%
転勤制度の見直し	10	3.3%	294	96.7%
基本給(時給)の引き上げ	172	56.6%	132	43.4%
職務・役職手当の引き上げ	38	12.5%	266	87.5%
その他の手当(通勤費・住居・家族・食事等)の引き上げ	71	23.4%	233	76.6%
賞与の引き上げ	90	29.6%	214	70.4%
退職金増	45	14.8%	259	85.2%
慶弔費等増	10	3.3%	294	96.7%
福利厚生施設の利用拡大	47	15.5%	257	84.5%
教育・研修の機会の拡大	17	5.6%	287	94.4%
家庭と仕事の両立支援策の適用拡大	37	12.2%	267	87.8%
有給休暇の適用拡大	77	25.3%	227	74.7%
その他	10	3.3%	294	96.7%
わからない	58	19.1%	246	80.9%

## Q10 希望する女性社員が活躍できる取り組みについて&lt;複数回答/いくつでも&gt;

[無回答26名を除く304名回答]

	該当		非該当	
	人数	割合	人数	割合
育児・介護休業や育児・介護短時間勤務制度における「法律で定められた内容を超える制度」の導入	80	26.3%	224	73.7%
育児・介護休業からの復帰者を対象とした能力開発やキャリア形成支援の取り組み	50	16.4%	254	83.6%
短時間勤務利用者の業務遂行における目標設定や評価方針の職場への周知	47	15.5%	257	84.5%
事業所内託児所の設置やベビーシッターの利用支援等	33	10.9%	271	89.1%
産前・産後休暇や育児・介護休業中の情報提供	44	14.5%	260	85.5%
妊娠中、産前・産後休業や育児・介護休業復帰後の配慮や処遇に関する周知	54	17.8%	250	82.2%
妊娠中、産前・産後休業や育児・介護休業からの復帰後の社員が相談できる窓口の設置	36	11.8%	268	88.2%
定期的な労働者の意識調査(職場風土、ハラスメント等に関するもの)の実施	54	17.8%	250	82.2%
複数担当制、多能工化等によるカバー体制の構築	21	6.9%	283	93.1%
管理職に対する仕事と子育て・介護の両立に関する意識啓発	20	6.6%	284	93.4%
子育てや介護などを理由とする転勤への配慮	51	16.8%	253	83.2%
配慮者の転勤先への異動・同行休職等の制度	20	6.6%	284	93.4%
男女の役割分担意識に基づく慣行の見直しなど職場風土の改善	22	7.2%	282	92.8%
男性の育児休業や看護休暇取得を推進する取り組み	21	6.9%	283	93.1%
柔軟な働き方を選択した人に対応したキャリアプランやキャリア形成の方針の明確化	30	9.9%	274	90.1%
管理職の評価へのワークライフバランスの取り組みに関する項目設定	9	3.0%	295	97.0%
人事評価への「時間あたり生産性」重視の方針の取り入れ	11	3.6%	293	96.4%
女性の採用割合を増やす方針や目標の設定	25	8.2%	279	91.8%
大学と連携した女子学生に対する働きかけ	7	2.3%	297	97.7%
女性がいない又は少ない職場への女性の積極的な配置	19	6.3%	285	93.8%
職階等に応じた女性同士の交流機会の設定	11	3.6%	293	96.4%
管理者登録において、女性割合を増やす方針や目標の設定	9	3.0%	295	97.0%
女性のみを対象とした能力開発や管理職養成のための研修の実施	12	3.9%	292	96.1%
管理職による女性部下の育成計画の作成	7	2.3%	297	97.7%
管理職に対する女性部下の育成に関する意識啓発	10	3.3%	294	96.7%
女性役員のロールモデル・メンター紹介など、コミュニケーション機会の設定	14	4.6%	290	95.4%
その他の取り組み	12	3.9%	292	96.1%
希望しない	29	9.5%	275	90.5%
わからない	80	26.3%	224	73.7%



<付表1-1>業種

製造業	149	40.9%
建設業	49	13.5%
電気・ガス・熱供給・水道業	6	1.6%
情報通信業	12	3.3%
運輸業、郵便業	12	3.3%
卸売業・小売業	58	15.9%
飲食業・宿泊業	6	1.6%
金融業、保険業	6	1.6%
医療、福祉	5	1.4%
生活関連サービス業、娯楽業	20	5.5%
不動産業、物品賃貸業	2	0.5%
公務	0	0.0%
その他	34	9.3%
無回答	5	1.4%
回答364事業所／回答計	364	100%

<付表1-2>従業員規模

30人未満	88	24.2%
30～50人未満	83	22.8%
50～100人未満	90	24.7%
100～200人未満	50	13.7%
200人以上	53	14.6%
無回答	0	0.0%
回答364事業所／回答計	364	100%

<付表1-3>平均年齢 <正社員／男女別>

	男性		女性	
	30歳未満	1	0.3%	22
30～40歳未満	98	26.9%	142	39.0%
40～50歳未満	213	58.5%	141	38.7%
50～60歳未満	31	8.5%	30	8.2%
60歳以上	3	0.8%	5	1.4%
無回答	18	5%	24	6.6%
回答364事業所／回答計	364	100%	364	100%

<付表1-4・付表1-5>正社員男性・女性平均年齢／業種

	正社員男性・女性平均年齢								
		未3 満0 歳	未4 満0 歳	未5 満0 歳	未6 満0 歳	以6 上0 歳	無 回 答	総 計	
業種	男性／総計	359	1	97	210	30	3	18	359
		100%	0.3%	27.0%	58.5%	8.4%	0.8%	5.0%	100%
	製造業	149	1	40	89	15	1	3	149
		41.5%	0.7%	26.8%	59.7%	10.1%	0.7%	2.0%	100%
	建設業	49	0	7	35	4	0	3	49
		13.6%	0.0%	14.3%	71.4%	8.2%	0.0%	6.1%	100%
	電気・ガス・熱供給・水道業	6	0	2	2	0	0	2	6
		1.7%	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	33.3%	100%
	情報通信業	12	0	5	5	0	0	2	12
		3.3%	0.0%	41.7%	41.7%	0.0%	0.0%	16.7%	100%
	運輸業、郵送業	12	0	2	7	2	1	0	12
		3.3%	0.0%	16.7%	58.3%	16.7%	8.3%	0.0%	100%
	卸売業、小売業	58	0	20	29	5	0	4	58
		16.2%	0.0%	34.5%	50.0%	8.6%	0.0%	6.9%	100%
飲食業、宿泊業	6	0	2	4	0	0	0	6	
	1.7%	0.0%	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	100%	
金融業、保険業	6	0	2	4	0	0	0	6	
	1.7%	0.0%	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	100%	
医療、福祉	5	0	2	3	0	0	0	5	
	1.4%	0.0%	40.0%	60.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100%	
生活関連サービス業、娯楽業	20	0	6	12	0	1	1	20	
	5.6%	0.0%	30.0%	60.0%	0.0%	5.0%	5.0%	100%	
不動産業、物品賃貸業	2	0	1	0	1	0	0	2	
	0.6%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100%	
その他	34	0	8	20	3	0	3	34	
	9.5%	0.0%	23.5%	58.8%	8.8%	0.0%	8.8%	100%	
業種	女性／総計	359	22	139	140	30	4	24	359
		100%	6.1%	38.7%	39.0%	8.4%	1.1%	6.7%	100%
	製造業	149	10	52	61	17	3	6	149
		41.5%	6.7%	34.9%	40.9%	11.4%	2.0%	4.0%	100%
	建設業	49	1	20	18	6	1	3	49
		13.6%	2.0%	40.8%	36.7%	12.2%	2.0%	6.1%	100%
	電気・ガス・熱供給・水道業	6	0	2	3	0	0	1	6
		1.7%	0.0%	33.3%	50.0%	0.0%	0.0%	16.7%	100%
	情報通信業	12	1	9	1	0	0	1	12
		3.3%	8.3%	75.0%	8.3%	0.0%	0.0%	8.3%	100%
	運輸業、郵送業	12	0	3	4	2	0	3	12
		3.3%	0.0%	25.0%	33.3%	16.7%	0.0%	25.0%	100%
	卸売業、小売業	58	5	26	21	3	0	3	58
		16.2%	8.6%	44.8%	36.2%	5.2%	0.0%	5.2%	100%
飲食業、宿泊業	6	1	2	3	0	0	0	6	
	1.7%	16.7%	33.3%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100%	
金融業、保険業	6	0	4	2	0	0	0	6	
	1.7%	0.0%	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	100%	
医療、福祉	5	0	1	4	0	0	0	5	
	1.4%	0.0%	20.0%	80.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100%	
生活関連サービス業、娯楽業	20	1	10	7	1	0	1	20	
	5.6%	5.0%	50.0%	35.0%	5.0%	0.0%	5.0%	100%	
不動産業、物品賃貸業	2	0	1	1	0	0	0	2	
	0.6%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100%	
その他	34	3	9	15	1	0	6	34	
	9.5%	8.8%	26.5%	44.1%	2.9%	0.0%	17.6%	100%	

<付表1-6・付表1-7>正社員男性・女性平均年齢／規模

		正社員男性・女性平均年齢							総計
		30歳未満	40歳未満	50歳未満	60歳未満	60歳以上	無回答		
規模	男性／総計	364 100%	1 0.3%	98 26.9%	213 58.5%	31 8.5%	3 0.8%	18 4.9%	364 100%
	30人未満	88 24.2%	1 1.1%	17 19.3%	43 48.9%	16 18.2%	2 2.3%	9 10.2%	88 100%
	30～50人未満	83 22.8%	0 0.0%	20 24.1%	53 63.9%	7 8.4%	0 0.0%	3 3.6%	83 100%
	50～100人未満	90 24.7%	0 0.0%	19 21.1%	61 67.8%	7 7.8%	1 1.1%	2 2.2%	90 100%
	100～200人未満	50 13.7%	0 0.0%	18 36.0%	31 62.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.0%	50 100%
	200人以上	53 14.6%	0 0.0%	24 45.3%	25 47.2%	1 1.9%	0 0.0%	3 5.7%	53 100%
	女性／総計	364 100%	22 6.0%	142 39.0%	141 38.7%	30 8.2%	5 1.4%	24 6.6%	364 100%
規模	30人未満	88 24.2%	4 4.5%	22 25.0%	36 40.9%	12 13.6%	3 3.4%	11 12.5%	88 100%
	30～50人未満	83 22.8%	4 4.8%	24 28.9%	39 47.0%	11 13.3%	2 2.4%	3 3.6%	83 100%
	50～100人未満	90 24.7%	4 4.4%	38 42.2%	36 40.0%	6 6.7%	0 0.0%	6 6.7%	90 100%
	100～200人未満	50 13.7%	4 8.0%	29 58.0%	16 32.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.0%	50 100%
	200人以上	53 14.6%	6 11.3%	29 54.7%	14 26.4%	1 1.9%	0 0.0%	3 5.7%	53 100%

<付表1-8>平均勤続年数 <正社員／男女別>

	男性		女性	
	人数	割合	人数	割合
10年未満	76	20.9%	158	43.4%
10～15年未満	125	34.3%	116	31.9%
15～20年未満	101	27.7%	42	11.5%
20年以上	42	11.5%	19	5.2%
無回答	20	5.5%	29	8.0%
回答364事業所／回答計	364	100%	364	100.0%

<付表1-9・付表1-10>非正規比率／業種・規模

		非正規比率					総計		
		10%未満	10%～30%未満	30%～50%未満	50%～70%未満	70%以上			
業種	業種／総計	359 100%	115 32.0%	126 35.1%	57 15.9%	31 8.6%	30 8.4%	359 100%	
	製造業	149 41.5%	36 24.2%	56 37.6%	36 24.2%	14 9.4%	7 4.7%	149 100%	
	建設業	49 13.6%	32 65.3%	13 26.5%	2 4.1%	1 2.0%	1 2.0%	49 100%	
	電気・ガス・熱供給・水道業	6 1.7%	3 50.0%	3 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	6 100%	
	情報通信業	12 3.3%	4 33.3%	6 50.0%	1 8.3%	1 8.3%	0 0.0%	12 100%	
	運輸業、郵送業	12 3.3%	3 25.0%	7 58.3%	2 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	12 100%	
	卸売業、小売業	58 16.2%	20 34.5%	21 36.2%	4 6.9%	6 10.3%	7 12.1%	58 100%	
	飲食業、宿泊業	6 1.7%	1 16.7%	1 16.7%	1 16.7%	0 0.0%	3 50.0%	6 100%	
	金融業、保険業	6 1.7%	2 33.3%	2 33.3%	2 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	6 100%	
	医療、福祉	5 1.4%	0 0.0%	1 20.0%	2 40.0%	2 40.0%	0 0.0%	5 100%	
	生活関連サービス業、娯楽業	20 5.6%	3 15.0%	3 15.0%	5 25.0%	4 20.0%	5 25.0%	20 100%	
	不動産業、物品賃貸業	2 0.6%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100%	
	その他	34 9.5%	10 29.4%	12 35.3%	2 5.9%	3 8.8%	7 20.6%	34 100%	
	規模	規模／総計	364 100%	116 31.9%	128 35.2%	57 15.7%	33 9.1%	30 8.2%	364 100%
		30人未満	88 24.2%	30 34.1%	24 27.3%	15 17.0%	10 11.4%	9 10.2%	88 100%
30～50人未満		83 22.8%	35 42.2%	32 38.6%	10 12.0%	5 6.0%	1 1.2%	83 100%	
50～100人未満		90 24.7%	31 34.4%	35 38.9%	12 13.3%	5 5.6%	7 7.8%	90 100%	
100～200人未満		50 13.7%	10 20.0%	24 48.0%	7 14.0%	7 14.0%	2 4.0%	50 100%	
200人以上		53 14.6%	10 18.9%	13 24.5%	13 24.5%	6 11.3%	11 20.8%	53 100%	

<付表1-11> 正社員女性比率／業種

		正社員女性比率						総計
		10%未満	30%未満	50%未満	70%未満	70%以上		
業種	総計	359	74	180	65	27	13	359
		100%	20.6%	50.1%	18.1%	7.5%	3.6%	100%
	製造業	149	30	78	27	12	2	149
		41.5%	20.1%	52.3%	18.1%	8.1%	1.3%	100%
	建設業	49	15	31	3	0	0	49
		13.6%	30.6%	63.3%	6.1%	0.0%	0.0%	100%
	電気・ガス・熱供給・水道業	6	2	3	1	0	0	6
		1.7%	33.3%	50.0%	16.7%	0.0%	0.0%	100%
	情報通信業	12	4	6	1	0	1	12
		3.3%	33.3%	50.0%	8.3%	0.0%	8.3%	100%
	運輸業、郵送業	12	8	3	1	0	0	12
		3.3%	66.7%	25.0%	8.3%	0.0%	0.0%	100%
	卸売業、小売業	58	4	31	13	5	5	58
		16.2%	6.9%	53.4%	22.4%	8.6%	8.6%	100%
	飲食業、宿泊業	6	1	2	3	0	0	6
	1.7%	16.7%	33.3%	50.0%	0.0%	0.0%	100%	
金融業、保険業	6	0	0	5	1	0	6	
	1.7%	0.0%	0.0%	83.3%	16.7%	0.0%	100%	
医療、福祉	5	0	0	0	1	4	5	
	1.4%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	80.0%	100%	
生活関連サービス業、娯楽業	20	0	9	4	6	1	20	
	5.6%	0.0%	45.0%	20.0%	30.0%	5.0%	100%	
不動産業、物品賃貸業	2	0	0	2	0	0	2	
	0.6%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100%	
その他	34	10	17	5	2	0	34	
	9.5%	29.4%	50.0%	14.7%	5.9%	0.0%	100%	

<付表1-12> 女性管理職比率／業種

		女性管理職比率									総計
		0%	満15%未満	未50%未満	115%未満	2105%未満	2250%未満	3205%未満	30%以上		
業種	総計	258	132	16	27	24	7	11	10	31	258
		100%	51.2%	6.2%	10.5%	9.3%	2.7%	4.3%	3.9%	12.0%	100%
	製造業	101	60	3	9	8	1	4	5	11	101
		39.1%	59.4%	3.0%	8.9%	7.9%	1.0%	4.0%	5.0%	10.9%	100%
	建設業	32	13	4	7	5	1	0	1	1	32
		12.4%	40.6%	12.5%	21.9%	15.6%	3.1%	0.0%	3.1%	3.1%	100%
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	2	0	0	0	1	0	0	0	3
		1.2%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	100%
	情報通信業	8	4	0	2	1	0	0	0	1	8
		3.1%	50.0%	0.0%	25.0%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	100%
	運輸業、郵送業	9	6	1	0	0	1	1	0	0	9
		3.5%	66.7%	11.1%	0.0%	0.0%	11.1%	11.1%	0.0%	0.0%	100%
	卸売業、小売業	50	24	6	5	3	1	1	2	8	50
		19.4%	48.0%	12.0%	10.0%	6.0%	2.0%	2.0%	4.0%	16.0%	100%
	飲食業、宿泊業	5	2	0	1	1	1	0	0	0	5
	1.9%	40.0%	0.0%	20.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100%	
金融業、保険業	6	0	1	1	2	0	0	0	2	6	
	2.3%	0.0%	16.7%	16.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	100%	
医療、福祉	5	0	0	0	0	0	0	0	5	5	
	1.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100%	
生活関連サービス業、娯楽業	16	6	0	2	2	1	2	1	2	16	
	6.2%	37.5%	0.0%	12.5%	12.5%	6.3%	12.5%	6.3%	12.5%	100%	
不動産業、物品賃貸業	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	
	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100%	
その他	22	15	1	0	2	0	2	1	1	22	
	8.5%	68.2%	4.5%	0.0%	9.1%	0.0%	9.1%	4.5%	4.5%	100%	

<付表1-13>結婚・出産後も継続就業する女性の割合 <女性(正社員)>

0%	54	14.8%
1～20%未満	24	6.6%
20～40%未満	33	9.1%
40～60%未満	20	5.5%
60%以上	136	37.4%
無回答	97	26.6%
回答364事業所／回答計	364	100%

<付表1-14>女性社員昇進可能役職／正社員女性比率

	女性社員昇進可能役職						総計
	部長相当職	課長相当職	係長相当職	と役職にはなつくこ	無回答		
総計	249	122	48	25	36	18	249
	100%	49.0%	19.3%	10.0%	14.5%	7.2%	100%
正社員女性比率	10%未満	53	19	8	8	9	53
		21.3%	35.8%	15.1%	15.1%	17.0%	100%
	10～30%未満	126	65	27	10	18	126
		50.6%	51.6%	21.4%	7.9%	14.3%	100%
	30～50%未満	43	26	10	3	4	43
		17.3%	60.5%	23.3%	7.0%	9.3%	100%
	50～70%未満	17	8	1	3	3	17
	6.8%	47.1%	5.9%	17.6%	17.6%	100%	
70%以上	10	4	2	1	2	10	
	4.0%	40.0%	20.0%	10.0%	20.0%	100%	

<付表1-15-1>非正社員が正社員に転換できるか(非正社員を雇用している335事業所)

過去3年間転換者がいる	133	39.7%
転換可能だが転換者はいない	135	40.3%
転換できない	16	4.8%
無回答	51	15.2%
回答335事業所／回答計	335	100%

<付表1-15-2>どのような正社員に転換できるか(複数回答／すべて)

(複数回答／無回答175社を除く189社回答)

4の設問で「1過去3年間転換者がいる」「2転換可能だが転換者はいない」と回答した事業所267事業所

総合職の正社員(基幹的な業務担当)	94	49.7%
一般職の正社員(転居をとまなう転勤がなく、もっぱら定型的・補助的な業務を担当)	95	50.3%
職種・勤務地・勤務時間限定の正社員(職種、勤務する事業所、勤務時間が限定される)	20	10.6%
無期転換正社員(労働契約法18条が適用される)	27	14.3%
上記のいずれにも該当しない正社員	27	14.3%
回答189事業所／回答計	263	

<付表2-1-1/付表2-1-2>正社員の1ヵ月(2017年度平均)の実労働時間

非管理職・男性			非管理職・女性		
160時間未満	24	6.6%	160時間未満	42	11.5%
160～180時間未満	108	29.7%	160～180時間未満	159	43.7%
180～200時間未満	81	22.3%	180～200時間未満	41	11.3%
200～220時間未満	35	9.6%	200～220時間未満	5	1.4%
220時間以上	5	1.4%	220時間以上	1	0.3%
無回答	111	30.5%	無回答	116	31.9%
回答364事業所／回答計	364	100%	回答364事業所／回答計	364	100%



<付表2-3> 平均実労働時間の男女差

プラス1時間以上	11	3.0%
男女差なし	70	19.2%
マイナス1時間～マイナス10時間未満	50	13.7%
マイナス10時間～マイナス20時間未満	55	15.1%
マイナス20時間～マイナス30時間未満	32	8.8%
マイナス30時間～マイナス40時間未満	13	3.6%
マイナス40時間～マイナス50時間未満	7	1.9%
マイナス50時間以上	6	1.6%
無回答	120	33.0%
回答364事業所／回答計	364	100%

<付表2-4-1> 管理職の平均労働時間

把握している	150	41.2%
把握していない	154	42.3%
無回答	60	16.5%
回答364事業所／回答計	364	100%

<付表2-4-2> 管理職の平均労働時間

(把握していると回答した150事業所)

160時間未満	11	7.3%
160～180時間未満	43	28.7%
180～200時間未満	34	22.7%
200～220時間未満	29	19.3%
220時間以上	12	8.0%
無回答	21	14.0%
回答150事業所／回答計	150	100%

<付表2-5-1> 月平均の時間外労働の有無

時間外労働なし	28	7.7%
時間外労働あり	295	81.0%
(詳細)		
10時間未満	76	20.9%
10～20時間未満	77	21.2%
20～30時間未満	84	23.1%
30～40時間未満	30	8.2%
40～50時間未満	15	4.1%
50時間以上	7	1.9%
無回答	6	1.6%
わからない	21	5.8%
無回答	20	5.5%
回答364事業所／回答計	364	100%

<付表2-5-2>時間外労働／規模

	時間外労働									
	時間外なし	満10時間未満	時間0.5～2.0未満	時間1.0～3.0未満	時間1.5～4.0未満	時間2.0～5.0未満	時間2.5～5.0未満	上5.0時間以上	無回答	総計
総計	326	28	76	77	84	30	15	7	9	326
	100%	8.6%	23.3%	23.6%	25.8%	9.2%	4.6%	2.1%	2.8%	100%
規模	30人未満	78	13	26	11	15	8	2	1	78
		23.9%	16.7%	33.3%	14.1%	19.2%	10.3%	2.6%	1.3%	100%
	30～50人未満	72	5	19	16	20	4	3	3	72
		22.1%	6.9%	26.4%	22.2%	27.8%	5.6%	4.2%	4.2%	100%
	50～100人未満	84	7	16	22	19	8	8	0	84
		25.8%	8.3%	19.0%	26.2%	22.6%	9.5%	9.5%	0.0%	100%
100～200人未満	45	1	8	11	18	3	1	2	1	45
	13.8%	2.2%	17.8%	24.4%	40.0%	6.7%	2.2%	4.4%	2.2%	100%
200人以上	47	2	7	17	12	7	1	1	0	47
	14.4%	4.3%	14.9%	36.2%	25.5%	14.9%	2.1%	2.1%	0.0%	100%

<付表2-6>時間外労働60時間を超える正社員の割合／規模

	時間外労働60時間を超える正社員の割合								
	いない	5%未満	未5.1～10.0%未満	21.0～30.0%未満	20.0%以上	わからない	無回答	総計	
総計	364	223	73	26	17	15	5	364	
	100%	61.3%	20.1%	7.1%	4.7%	4.1%	1.4%	100%	
規模	30人未満	88	71	6	4	3	2	88	
		24.2%	80.7%	6.8%	4.5%	3.4%	2.3%	100%	
	30～50人未満	83	59	13	3	2	4	83	
		22.8%	71.1%	15.7%	3.6%	2.4%	4.8%	100%	
	50～100人未満	90	53	20	10	3	3	90	
		24.7%	58.9%	22.2%	11.1%	3.3%	3.3%	100%	
100～200人未満	50	16	18	6	4	3	50		
	13.7%	32.0%	36.0%	12.0%	8.0%	6.0%	100%		
200人以上	53	24	16	3	5	3	53		
	14.6%	45.3%	30.2%	5.7%	9.4%	5.7%	100%		

<付表2-7-1>時間外労働が生じている理由(複数回答／すべて)

(無回答26事業所を除く338事業所)

人員が不足している(一人当たりの業務量が多いから)	182	53.8%
雇用の初期費用が高い(人員を補充するより、時間外割増率の方が安いから)	16	4.7%
業務の繁閑が激しい、または突発的な業務が生じやすい	221	65.4%
仕事の性質や顧客の都合上、所定外でないとできない仕事がある	171	50.6%
仕事の進め方にムダがある(急な方針変更や曖昧な指示、プロセスの多い決裁手続き、長時間におよぶ会議等)	70	20.7%
組織間や従業員間の業務配分にムラがある	84	24.9%
個々の仕事に求める成果が明確でない	16	4.7%
納期やノルマが厳しい	43	12.7%
営業時間が長い	27	8.0%
成果・業績主義化や業務の個別化等で、職場に助け合いの雰囲気がない	14	4.1%
従業員が)人事評価を気にしている(残業が評価される風土や残業が評価されると思い込んでいる従業員がいる等)	11	3.3%
(従業員が)残業手当や休日手当を稼ぎたいから	51	15.1%
職場に早く帰りにくい雰囲気がある	30	8.9%
能力・技術不足で時間がかかってしまう従業員がいる	88	26.0%
その他	18	5.3%
回答338事業所／回答計	1,042	

<付表2-7-2>時間外発生理由／規模(複数回答)

(無回答26事業所を除く338事業所)

	人財不足	初期経費が高い	繁閑が激しい	所定外の仕事	進め方にムラ	業務配分にムラ	成果が明確	ノルマが厳しい	時間が長い	助け合いがない	人事評価	残業手当	早く帰る雰囲気なし	能力不足	総計	
総計	182 53.8%	16 4.7%	221 65.4%	171 50.6%	70 20.7%	84 24.9%	16 4.7%	43 12.7%	27 8.0%	14 4.1%	11 3.3%	51 15.1%	30 8.9%	88 26.0%	1024 303%	
規模	30人未満	33 43.4%	3 3.9%	51 67.1%	37 48.7%	12 15.8%	13 17.1%	4 5.3%	7 9.2%	0 0.0%	4 5.3%	2 2.6%	9 11.8%	1 1.3%	20 26.3%	196 258%
	30～50人未満	37 47.4%	3 3.8%	47 60.3%	34 43.6%	10 12.8%	15 19.2%	1 1.3%	10 12.8%	5 6.4%	1 1.3%	3 3.8%	11 14.1%	4 5.1%	12 15.4%	193 247%
	50～100人未満	38 15.3%	3 3.6%	57 67.9%	46 54.8%	18 21.4%	20 23.8%	3 3.6%	10 11.9%	7 8.3%	3 3.6%	3 3.6%	11 13.1%	8 9.5%	22 26.2%	249 266%
	100～200人未満	31 64.6%	2 4.2%	27 56.3%	26 54.2%	16 33.3%	18 37.5%	6 12.5%	8 16.7%	4 8.3%	2 4.2%	1 2.1%	14 29.2%	9 18.8%	18 37.5%	182 379%
	200人以上	43 82.7%	5 9.6%	39 75.0%	28 53.8%	14 26.9%	18 34.6%	2 3.8%	8 15.4%	11 21.2%	4 7.7%	2 3.8%	6 11.5%	8 15.4%	16 30.8%	204 392%

<付表2-8-1>労働時間短縮のための取り組み(複数回答/すべて)

(無回答16事業所を除く348事業所)

実態(実際の労働時間等)の把握	265	76.1%
ノ残業デーの設定	108	31.0%
強制消灯、PCの一斉電源オフ	25	7.2%
社内放送等による終業の呼びかけ	39	11.2%
経営者トップからの呼び掛けや経営戦略化による意識啓発	170	48.9%
所定外労働の事前届出制の導入	173	49.7%
長時間労働者やその上司等に対する注意喚起や助言	213	61.2%
適正な人員確保	154	44.3%
仕事の内容・分担の見直し	189	54.3%
非正社員の活用や外部委託化の推進	124	35.6%
労働時間管理や健康確保に係る管理職向けの研修・意識啓発	96	27.6%
労働時間管理や健康に係る非管理職向けの研修・意識啓発	58	16.7%
休日労働に対する代休の付与	205	58.9%
委員会等による検討	54	15.5%
特に取り組みはしていない	21	6.0%
その他	7	2.0%
回答348事業所/回答計	1,901	

<付表2-8-2>労働時間短縮のための取り組み<実施している取り組みの効果>

	ある		少しある		ない		わからない		無回答		計	
実態(実際の労働時間等)の把握	136	51.3%	82	30.9%	16	6.0%	15	5.7%	16	6.0%	265	100%
ノ残業デーの設定	48	44.4%	44	40.7%	7	6.5%	6	5.6%	3	2.8%	108	100%
強制消灯、PCの一斉電源オフ	16	64.0%	5	20.0%	1	4.0%	1	4.0%	2	8.0%	25	100%
社内放送等による終業の呼びかけ	16	41.0%	19	48.7%	3	7.7%	0	0.0%	1	2.6%	39	100%
経営者トップからの呼び掛けや経営戦略化による意識啓発	71	41.8%	82	48.2%	4	2.4%	8	4.7%	5	2.9%	170	100%
所定外労働の事前届出制の導入	78	45.1%	65	37.6%	19	11.0%	6	3.5%	5	2.9%	173	100%
長時間労働者やその上司等に対する注意喚起や助言	86	40.4%	99	46.5%	12	5.6%	9	4.2%	7	3.3%	213	100%
適正な人員確保	70	45.5%	59	38.3%	13	8.4%	6	3.9%	6	3.9%	154	100%
仕事の内容・分担の見直し	84	44.4%	84	44.4%	6	3.2%	7	3.7%	8	4.2%	189	100%
非正社員の活用や外部委託化の推進	62	50.0%	47	37.9%	4	3.2%	6	4.8%	5	4.0%	124	100%
労働時間管理や健康確保に係る管理職向けの研修・意識啓発	33	34.4%	49	51.0%	5	5.2%	6	6.3%	3	3.1%	96	100%
労働時間管理や健康に係る非管理職向けの研修・意識啓発	25	43.1%	26	44.8%	3	5.2%	2	3.4%	2	3.4%	58	100%
休日労働に対する代休の付与	102	49.8%	73	35.6%	11	5.4%	7	3.4%	12	5.9%	205	100%
委員会等による検討	19	35.2%	28	51.9%	1	1.9%	3	5.6%	3	5.6%	54	100%
特に取り組みはしていない	3	14.3%	1	4.8%	1	4.8%	2	9.5%	14	66.7%	21	100%
その他	3	42.9%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	57.1%	7	100%

<付表3-1>有給休暇取得率／規模

	有給休暇取得率											
	未 満 2 0 %	3 0 % 未 満	4 0 % 未 満	5 0 % 未 満	6 0 % 未 満	7 0 % 未 満	8 0 % 未 満	9 0 % 未 満	9 0 % 以 上	わ か ら な い	無 回 答	総 計
総 計	364 100%	53 14.6%	77 21.2%	44 12.1%	48 13.2%	60 16.5%	31 8.5%	16 4.4%	19 5.2%	16 4.4%	364 100%	
規 模	30人未満	88 24.2%	13 14.8%	20 22.7%	8 9.1%	6 6.8%	13 14.8%	9 10.2%	8 9.1%	5 5.7%	6 6.8%	88 100%
	30～50人未満	83 22.8%	13 15.7%	19 22.9%	14 16.9%	12 14.5%	14 16.9%	5 6.0%	3 3.6%	2 2.4%	1 1.2%	83 100%
	50～100人未満	90 24.7%	14 15.6%	19 21.1%	9 10.0%	12 13.3%	15 16.7%	10 11.1%	1 1.1%	7 7.8%	3 3.3%	90 100%
	100～200人未満	50 13.7%	4 8.0%	9 18.0%	7 14.0%	8 16.0%	9 18.0%	3 6.0%	3 6.0%	3 6.0%	4 8.0%	50 100%
	200人以上	53 14.6%	9 17.0%	10 18.9%	6 11.3%	10 18.9%	9 17.0%	4 7.5%	1 1.9%	2 3.8%	2 3.8%	53 100%

<付表3-2-1>有給休暇取得促進の取り組みについて(複数回答／すべて)(無回答14事業所を除く350事業所)

連続休暇の奨励	82	23.4%
半日単位や時間単位での年休取得制度の導入	250	71.4%
年次有給休暇の計画的な付与制度の導入	105	30.0%
年次有給休暇の取得率目標の設定	48	13.7%
不測の事態に備えた特別休暇の拡充(病気休暇、看護休暇、介護休暇等)	148	42.3%
長期休暇を可能とするような特別休暇の拡充(教育訓練休暇、リフレッシュ休暇、ボランティア休暇等)	64	18.3%
休暇中のサポート体制の整備(代替要員の確保、チームでの業務体制等)	75	21.4%
適正な人員の確保・配置による1人当たり業務量の削減	83	23.7%
組織・従業員間の業務配分の見直し(偏在の解消)	85	24.3%
非正社員の活用や外部委託化の推進	87	24.9%
取得が低調な者やその上司に対する指導	73	20.9%
取得の促進に向けた管理職向けの研修・意識啓発	48	13.7%
取得の促進に向けた非管理職向けの研修・意識啓発	40	11.4%
休暇の取得が人事評価でマイナスにならないようなルールの徹底・社内風土の変更	85	24.3%
経営者トップからの呼び掛けなど取得しやすい雰囲気醸成	108	30.9%
特に取り組みはしていない	47	13.4%
その他	5	1.4%
回答350事業所／回答計	1,433	

<付表3-2-2>有給休暇取得促進の取り組みについて(複数回答／すべて) (無回答14事業所を除く350事業所)

<実施している取り組みの効果>

	ある		少しある		ない		わからない		無回答		計	
連続休暇の奨励	41	50.0%	30	36.6%	1	1.2%	5	6.1%	5	6.1%	82	100%
半日単位や時間単位での年次取得制度の導入	193	77.2%	37	14.8%	1	0.4%	5	2.0%	14	5.6%	250	100%
年次有給休暇の計画的な付与制度の導入	78	74.3%	15	14.3%	4	3.8%	2	1.9%	6	5.7%	105	100%
年次有給休暇の取得率目標の設定	23	47.9%	17	35.4%	2	4.2%	5	10.4%	1	2.1%	48	100%
不測の事態に備えた特別休暇の拡充	89	60.1%	27	18.2%	10	6.8%	15	10.1%	7	4.7%	148	100%
長期休暇を可能とするような特別休暇の拡充	41	64.1%	14	21.9%	4	6.3%	4	6.3%	1	1.6%	64	100%
休暇中のサポート体制の整備	39	52.0%	26	34.7%	2	2.7%	2	2.7%	6	8.0%	75	100%
適正な人員の確保・配置による1人当たり業務量の削減	37	44.6%	37	44.6%	3	3.6%	2	2.4%	4	4.8%	83	100%
組織・従業員間の業務配分の見直し	39	45.9%	33	38.8%	2	2.4%	5	5.9%	6	7.1%	85	100%
非正社員の活用や外部委託化の推進	34	39.1%	33	37.9%	3	3.4%	10	11.5%	7	8.0%	87	100%
取得が低調な者やその上司に対する指導	31	42.5%	30	41.1%	2	2.7%	5	6.8%	5	6.8%	73	100%
取得の促進に向けた管理職向けの研修・意識啓発	20	41.7%	21	43.8%	2	4.2%	3	6.3%	2	4.2%	48	100%
取得の促進に向けた非管理職向けの研修・意識啓発	14	35.0%	21	52.5%	2	5.0%	1	2.5%	2	5.0%	40	100%
休暇の取得が人事評価でマイナスにならないようなルールの徹底・社内風土の変更	49	57.6%	24	28.2%	1	1.2%	7	8.2%	4	4.7%	85	100%
経営者トップからの呼び掛けなど取得しやすい雰囲気醸成	56	51.9%	36	33.3%	4	3.7%	4	3.7%	8	7.4%	108	100%
特に取り組みはしていない	6	12.8%	4	8.5%	3	6.4%	1	2.1%	33	70.2%	47	100%
その他	2	40.0%	1	20.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	40.0%	5	100%

<付表4-1-1> 自社独自で進めている働き方改革の取り組みについて(複数回答/すべて)

(無回答5事業所を除く359事業所)

人事制度の見直し	62	17.3%
女性活躍推進	65	18.1%
作業環境の改善	148	41.2%
業務の外部委託化	63	17.5%
テレワーク(在宅勤務)の推進	7	1.9%
早朝勤務の奨励	6	1.7%
フレックスタイム等勤務時間の多様化	48	13.4%
不合理な待遇格差の改善	30	8.4%
業務の合理化・削減	158	44.0%
ICTシステムの活用	37	10.3%
組織内コミュニケーションの活性化	92	25.6%
健康経営の推進	51	14.2%
特に取り組んでいない	83	23.1%
その他	5	1.4%
回答359事業所/回答計	855	

<付表4-1-2> 独自に進めている働き方改革/時間外労働時間(複数回答)

(無回答67社を除く297社回答)

	人事制度の見直し	女性活躍推進	作業環境の改善	業務の外部委託化	テレワークの推進	早朝勤務の奨励	フレックスタイム等勤務時間の多様化	不合理な待遇格差の改善	業務の合理化・削減	ICTシステムの活用	組織内コミュニケーションの活性化	健康経営の推進	特に取り組んでいない	総計	
総計	36 12.1%	47 15.8%	98 33.0%	40 13.5%	4 1.3%	5 1.7%	27 9.1%	18 6.1%	107 36.0%	26 8.8%	60 20.2%	36 12.1%	57 19.2%	561 189%	
時間外労働時間	なし	1 3.6%	2 7.1%	6 21.4%	1 3.6%	0 0.0%	2 7.1%	0 0.0%	8 28.6%	0 0.0%	6 21.4%	5 17.9%	16 57.1%	47 168%	
	10時間未満	17 22.4%	12 15.8%	37 48.7%	15 19.7%	1 1.3%	12 15.8%	6 7.9%	37 48.7%	5 6.6%	22 28.9%	10 13.2%	16 21.1%	191 251%	
	10~20時間未満	16 20.8%	15 19.5%	31 40.3%	17 22.1%	2 2.6%	2 2.6%	9 11.7%	7 9.1%	36 46.8%	11 14.3%	16 20.8%	12 15.6%	19 24.7%	193 251%
	20~30時間未満	12 14.5%	22 26.5%	38 45.8%	15 18.1%	1 1.2%	3 3.6%	11 13.3%	6 7.2%	35 42.2%	8 9.6%	26 31.3%	11 13.3%	15 18.1%	203 245%
	30~40時間未満	5 6.7%	7 23.3%	13 43.3%	4 13.3%	0 0.0%	0 0.0%	4 13.3%	3 10.0%	18 60.0%	5 16.7%	9 30.0%	4 13.3%	4 13.3%	76 253%
	40~50時間未満	1 6.7%	1 6.7%	7 46.7%	1 6.7%	1 6.7%	0 0.0%	0 0.0%	1 6.7%	7 46.7%	1 6.7%	2 13.3%	3 20.0%	2 13.3%	27 180%
	50時間以上	1 14.3%	0 0.0%	3 42.9%	2 28.6%	0 0.0%	0 0.0%	1 14.3%	1 14.3%	3 42.9%	1 14.3%	1 14.3%	1 14.3%	1 14.3%	15 214%

<付表4-2-1>従業員と話し合う機会の有無(年)

定期的に設定している	94	25.8%
不定期に設定している	94	25.8%
設定していない	163	44.8%
その他	5	1.4%
無回答	8	2.2%
回答364事業所/回答計	364	100%

<付表4-2-2>話し合いの機会/時間外労働

	話し合いの機会							
		定期的に設定	不定期に設定	設定していない	その他	無回答	総計	
総計	317	83	84	141	4	5	317	
	100%	26.2%	26.5%	44.5%	1.3%	1.6%	100%	
時間外労働	なし	28	6	8	13	0	1	28
		8.8%	21.4%	28.6%	46.4%	0.0%	3.6%	100%
	10時間未満	76	21	19	33	1	2	76
		24.0%	27.6%	25.0%	43.4%	1.3%	2.6%	100%
	10～20時間未満	77	19	17	37	2	2	77
		24.3%	24.7%	22.1%	48.1%	2.6%	2.6%	100%
	20～30時間未満	84	20	26	37	1	0	84
		26.5%	23.8%	31.0%	44.0%	1.2%	0.0%	100%
	30～40時間未満	30	10	8	12	0	0	30
		9.5%	33.3%	26.7%	40.0%	0.0%	0.0%	100%
40～50時間未満	15	5	4	6	0	0	15	
	4.7%	33.3%	26.7%	40.0%	0.0%	0.0%	100%	
50時間以上	7	2	2	3	0	0	7	
	2.2%	28.6%	28.6%	42.9%	0.0%	0.0%	100%	

<付表4-3>「働き方改革」の具体的評価

	高く評価		ある程度評価		あまり評価しない		全く評価しない		わからない		無回答		計	
時間外労働の上限規制導入	34	9.3%	164	45.1%	86	23.6%	34	9.3%	37	10.2%	9	2.5%	364	100%
企画型裁量労働制の対象業務の追加	5	1.4%	72	19.8%	126	34.6%	53	14.6%	94	25.8%	14	3.8%	364	100%
高度プロフェッショナル制度の創設	5	1.4%	69	19.0%	113	31.0%	66	18.1%	98	26.9%	13	3.6%	364	100%
勤務間インターバル制度の普及促進	15	4.1%	122	33.5%	92	25.3%	28	7.7%	92	25.3%	15	4.1%	364	100%
不合理な待遇差解消規定の明確化	21	5.8%	147	40.4%	84	23.1%	22	6.0%	76	20.9%	14	3.8%	364	100%
労働者の待遇に関する説明義務の強化	21	5.8%	162	44.5%	85	23.4%	18	4.9%	65	17.9%	13	3.6%	364	100%

<付表5-1>昇格要素／女性管理職比率

昇格要素(1位)		成 果 の 業 績	職 務 遂 行 能 力	勤 続 年 数	勤 務 態 度	年 齢	学 歴	性 別	重 要 過 去 の 仕 事 の	重 要 現 在 の 仕 事 の	動 向 の 業 績 や	そ の 他	無 回 答	総 計
総 計	261 100%	99 37.9%	121 46.4%	13 5.0%	7 2.7%	2 0.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	7 2.7%	1 0.4%	4 1.5%	7 2.7%	261 100%
女性 管理 職 比 率	0%	132 50.6%	50 37.9%	64 48.5%	6 4.5%	2 1.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 2.3%	1 0.8%	3 2.3%	1 0.8%	132 100%
	1～5%未満	16 6.1%	5 31.3%	7 43.8%	2 12.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 12.5%	16 100%
	5～10%未満	27 10.3%	9 33.3%	14 51.9%	1 3.7%	1 3.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 7.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	27 100%
	10～15%未満	24 9.2%	12 50.0%	8 33.3%	1 4.2%	1 4.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 4.2%	0 0.0%	0 0.0%	1 4.2%	24 100%
	15～20%未満	8 3.1%	3 37.5%	5 62.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	8 100%
	20～25%未満	11 4.2%	3 27.3%	7 63.6%	0 0.0%	1 9.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	11 100%
	25～30%未満	10 3.8%	3 30.0%	4 40.0%	1 10.0%	1 10.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 10.0%	10 100%
	30%以上	33 12.6%	14 42.4%	12 36.4%	2 6.1%	1 3.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 3.0%	0 0.0%	1 3.0%	2 6.1%	33 100%

昇格要素(2位)

昇格要素(2位)		成 果 の 業 績	職 務 遂 行 能 力	勤 続 年 数	勤 務 態 度	年 齢	学 歴	性 別	重 要 過 去 の 仕 事 の	重 要 現 在 の 仕 事 の	動 向 の 業 績 や	そ の 他	無 回 答	総 計
総 計	261 100%	87 33.3%	84 32.2%	14 5.4%	37 14.2%	2 0.8%	0 0.0%	0 0.0%	5 1.9%	11 4.2%	7 2.7%	4 1.5%	10 3.8%	261 100%
女性 管理 職 比 率	0%	132 50.6%	42 31.8%	44 33.3%	8 6.1%	20 15.2%	2 1.5%	0 0.0%	2 1.5%	7 5.3%	3 2.3%	1 0.8%	3 2.3%	132 100%
	1～5%未満	16 6.1%	6 37.5%	6 37.5%	0 0.0%	1 6.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 6.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 12.5%	16 100%
	5～10%未満	27 10.3%	15 55.6%	10 37.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	7 7.4%	0 0.0%	27 100%
	10～15%未満	24 9.2%	6 25.0%	10 41.7%	2 8.3%	2 8.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 8.3%	1 4.2%	0 0.0%	1 4.2%	24 100%
	15～20%未満	8 3.1%	2 25.0%	3 37.5%	2 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 12.5%	0 0.0%	8 100%
	20～25%未満	11 4.2%	3 27.3%	3 27.3%	0 0.0%	5 45.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	11 100%
	25～30%未満	10 3.8%	3 30.0%	2 20.0%	1 10.0%	1 10.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 10.0%	0 0.0%	2 20.0%	10 100%
	30%以上	33 12.6%	10 30.3%	6 18.2%	1 3.0%	8 24.2%	0 0.0%	0 0.0%	2 6.1%	2 6.1%	2 6.1%	0 0.0%	2 6.1%	33 100%

昇格要素(3位)

昇格要素(3位)		成 果 の 業 績	職 務 遂 行 能 力	勤 続 年 数	勤 務 態 度	年 齢	学 歴	性 別	重 要 過 去 の 仕 事 の	重 要 現 在 の 仕 事 の	動 向 の 業 績 や	そ の 他	無 回 答	総 計
総 計	261 100%	23 8.8%	19 7.3%	29 11.1%	70 26.8%	13 5.0%	0 0.0%	0 0.0%	9 3.4%	52 19.9%	20 7.7%	7 2.7%	19 7.3%	261 100%
女性 管理 職 比 率	0%	132 50.6%	13 9.8%	9 6.8%	13 9.8%	36 27.3%	8 6.1%	0 0.0%	4 3.0%	27 20.5%	11 8.3%	4 3.0%	7 5.3%	132 100%
	1～5%未満	16 6.1%	2 12.5%	0 0.0%	1 6.3%	4 25.0%	1 6.3%	0 0.0%	1 6.3%	4 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 18.8%	16 100%
	5～10%未満	27 10.3%	1 3.7%	1 3.7%	5 18.5%	9 33.3%	1 3.7%	0 0.0%	1 3.7%	4 14.8%	4 14.8%	0 0.0%	1 3.7%	27 100%
	10～15%未満	24 9.2%	3 12.5%	1 4.2%	2 8.3%	7 29.2%	1 4.2%	0 0.0%	2 8.3%	4 16.7%	1 4.2%	1 4.2%	2 8.3%	24 100%
	15～20%未満	8 3.1%	1 12.5%	0 0.0%	1 12.5%	2 25.0%	1 12.5%	0 0.0%	0 0.0%	2 25.0%	1 12.5%	0 0.0%	0 0.0%	8 100%
	20～25%未満	11 4.2%	2 18.2%	0 0.0%	1 9.1%	2 18.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 18.2%	2 18.2%	1 9.1%	1 9.1%	11 100%
	25～30%未満	10 3.8%	0 0.0%	1 10.0%	2 20.0%	4 40.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 10.0%	2 20.0%	10 100%
	30%以上	33 12.6%	1 3.0%	7 21.2%	4 12.1%	6 18.2%	1 3.0%	0 0.0%	1 3.0%	9 27.3%	1 3.0%	0 0.0%	3 9.1%	33 100%

<付表5-2>各部門における男女の配置状況

(無回答10事業所を除く354事業所)

	該当		該当する部門あり(複数回答あり)													
	有		男性のみ		男性が多い		ほぼ半々		女性が多い		女性のみ		無回答		計	
人事・総務・経理	338	95.5%	15	4.4%	38	11.0%	132	38.4%	98	28.5%	53	15.4%	8	2.3%	344	100%
企画	157	44.4%	29	18.5%	34	21.7%	30	19.1%	13	8.3%	5	3.2%	46	29.3%	157	100%
調査・広報	124	35.0%	21	16.8%	17	13.6%	18	14.4%	10	8.0%	4	3.2%	55	44.0%	125	100%
研究・開発・設計	190	53.7%	50	26.3%	65	34.2%	18	9.5%	6	3.2%	2	1.1%	49	25.8%	190	100%
情報処理	150	42.4%	33	22.0%	32	21.3%	22	14.7%	6	4.0%	1	0.7%	56	37.3%	150	100%
営業	303	85.6%	114	36.8%	124	40.0%	33	10.6%	16	5.2%	1	0.3%	22	7.1%	310	100%
販売・サービス	194	54.8%	34	16.7%	55	27.0%	29	14.2%	33	16.2%	7	3.4%	46	22.5%	204	100%
生産・物流・建設	255	72.0%	66	24.5%	113	42.0%	23	8.6%	30	11.2%	5	1.9%	32	11.9%	269	100%
その他	212	59.9%	19	8.9%	21	9.8%	12	5.6%	7	3.3%	6	2.8%	149	69.6%	214	100%
総計	1923	543%														

	女性管理職の有無							
	有		無		無回答		計	
人事・総務・経理	106	31.4%	195	57.7%	37	10.9%	338	100%
企画	18	11.5%	95	60.5%	44	28.0%	157	100%
調査・広報	7	5.6%	70	56.5%	47	37.9%	124	100%
研究・開発・設計	12	6.3%	114	60.0%	64	33.7%	190	100%
情報処理	5	3.3%	94	62.7%	51	34.0%	150	100%
営業	36	11.9%	188	62.0%	79	26.1%	303	100%
販売・サービス	32	16.5%	108	55.7%	54	27.8%	194	100%
生産・物流・建設	28	11.0%	153	60.0%	74	29.0%	255	100%
その他	7	3.3%	115	54.2%	90	42.5%	212	100%

<付表6-1>過去3年間の女性正社員の変化について

	(1)新卒採用における女性割合		(2)管理職における女性割合		(3)結婚・出産後も継続就業する女性の割合	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
増加	35	9.6%	17	4.7%	48	13.2%
やや増加	36	9.9%	45	12.4%	50	13.7%
変わらず	190	52.2%	230	63.2%	193	53.0%
やや減少	10	2.7%	2	0.5%	3	0.8%
減少	18	4.9%	8	2.2%	7	1.9%
わからない	45	12.4%	39	10.7%	43	11.8%
無回答	30	8.2%	23	6.3%	20	5.5%
回答計	364	100%	364	100%	364	100%

<付表6-2>女活度/時間外労働

		女活度						総計
		3	4	7	1	15	無回答	
			5	5	1			
			6	1	5			
				0	1			
					4			
総計	317	18	59	195	7	3	35	317
	100%	5.7%	18.6%	61.5%	2.2%	0.9%	11.0%	100%
時間外労働	なし	28	4	16	1	0	5	28
		8.8%	7.1%	57.1%	3.6%	0.0%	17.9%	100%
	10時間未満	76	11	44	2	1	14	76
		24.0%	5.3%	57.9%	2.6%	1.3%	18.4%	100%
	10～20時間未満	77	3	48	2	0	6	77
		24.3%	3.9%	62.3%	2.6%	0.0%	7.8%	100%
	20～30時間未満	84	3	62	2	2	6	84
		26.5%	3.6%	73.8%	2.4%	2.4%	7.1%	100%
	30～40時間未満	30	4	14	0	0	2	30
		9.5%	13.3%	46.7%	0.0%	0.0%	6.7%	100%
40～50時間未満	15	2	6	0	0	2	15	
	4.7%	13.3%	40.0%	0.0%	0.0%	13.3%	100%	
50時間以上	7	0	5	0	0	0	7	
	2.2%	0.0%	71.4%	0.0%	0.0%	0.0%	100%	

<付表6-3>女性の活躍推進における貴社の課題(複数回答/すべて)

(無回答33事業所を除く331事業所)

経営トップの理解や協力を得ることが難しい	34	10.3%
男性の同僚や管理職層の理解を得ることが難しい	36	10.9%
取り組みを推進する体制を構築する担当者の時間確保が難しい	37	11.2%
自社に必要な取組みが十分検討されていない	73	22.1%
取引相手等顧客の理解を得ることが難しい	8	2.4%
女性正社員を採用したいが、応募者が少ない	85	25.7%
女性正社員の数が少ない	156	47.1%
非正社員から正社員への転換制度が機能していない	9	2.7%
一般職や限定正社員からキャリアコースの正社員への転換制度が機能していない	13	3.9%
長時間労働や有給休暇が取得できない等の就業環境により、女性が就業を継続し、活躍することが困難	32	9.7%
夜勤や不規則勤務、転勤や出張が多い等の就業環境により、女性が就業を継続し、活躍することが困難	36	10.9%
育児や介護等の両立支援体制が代替要員の確保を含めて十分ではない	54	16.3%
結婚、夫の転勤など配偶者の都合で離職する女性が多い	51	15.4%
女性が配置されている職務・職種や職掌が限定されている	86	26.0%
女性社員を対象としたキャリアアップ研修が不十分	55	16.6%
両立支援制度利用者のキャリアアップの遅れに対するサポート体制が不十分	13	3.9%
業績主義により主に家庭責任を担う女性が業績をあげられない	12	3.6%
女性社員の昇進意欲を高めることが難しい	116	35.0%
その他	17	5.1%
回答331事業所/回答計	923	



<付表6-5>貴社での女性社員が活躍できる取り組みについて(複数回答/すべて)  
 A 面立支援・ワークライフバランス  
 <実施(予定含む)&効果>

(無回答97事業所を除く267事業所)

	実施(予定含む)			効果												
	該当	非該当	計	「ある」「少しある」の計	ない	わからない	無回答	計								
育児・介護休業や育児・介護短時間勤務制度における「法定を超える制度」の導入	106	39.6%	161	60.3%	267	100%	74	69.8%	5	4.7%	18	17.0%	9	8.5%	106	100%
育児・介護休業からの復職者を対象とした能力開発やキャリアアップ形成支援の取り組み	44	16.4%	223	83.5%	267	100%	28	63.6%	3	6.8%	7	15.9%	6	13.6%	44	100%
短時間勤務利用者の業務遂行における目標設定や評価方針の職場への周知	65	24.3%	202	75.7%	267	100%	47	72.3%	2	3.1%	8	12.3%	8	12.3%	65	100%
事業所内託児所の設置やベビーシッターの利用支援等	11	4.1%	256	95.9%	267	100%	8	72.7%	0	0.0%	1	9.1%	2	18.2%	11	100%
産前・産後休業や育児・介護休業中の情報提供	119	44.4%	148	55.4%	267	100%	87	73.1%	5	4.2%	15	12.6%	12	10.1%	119	100%
妊娠中、産前・産後休業や育児・介護休業復帰後の配慮や処遇に関する周知	149	55.6%	118	44.2%	267	100%	118	79.2%	3	2.0%	14	9.4%	14	9.4%	149	100%
妊娠中、産前・産後休業や育児・介護休業復帰後の社員が相談できる窓口の設置	106	39.6%	161	60.3%	267	100%	79	74.5%	3	2.8%	14	13.2%	10	9.4%	106	100%
定期的な労働者の意識調査(職場風土、ハラスメント等に関するもの)の実施	80	29.9%	187	70.0%	267	100%	56	70.0%	0	0.0%	14	17.5%	10	12.5%	80	100%
複数担当制、多能工化等によるカバ一体制の構築	73	27.2%	194	72.7%	267	100%	59	80.8%	1	1.4%	6	8.2%	7	9.6%	73	100%
管理職に対する仕事と子育て・介護の両立に関する意識啓発	49	18.3%	218	81.6%	267	100%	35	71.4%	3	6.1%	3	6.1%	8	16.3%	49	100%
子育てや介護などを理由とする転勤への配慮	51	19.0%	216	80.9%	267	100%	41	80.4%	3	5.9%	4	7.8%	3	5.9%	51	100%
配偶者の転勤先への異動・同行休職等の制度	15	5.6%	252	94.4%	267	100%	12	80.0%	1	6.7%	0	0.0%	2	13.3%	15	100%
男女の役割分担意識に基づく慣行の見直しなど職場風土の改善	40	14.9%	227	85.0%	267	100%	30	75.0%	1	2.5%	2	5.0%	7	17.5%	40	100%
男性の育児休業や介護休業取得を推進する取り組み	64	23.9%	203	76.0%	267	100%	35	54.7%	10	15.6%	11	17.2%	8	12.5%	64	100%
柔軟な働き方を選んだ人に対応したキャリアプランやキャリア形成の方針の明確化	18	6.7%	249	93.3%	267	100%	11	61.1%	0	0.0%	2	11.1%	5	27.8%	18	100%
管理職の評価へのワークライフバランスの取組に関する項目設定	19	7.1%	248	92.9%	267	100%	12	63.2%	0	0.0%	2	10.5%	5	26.3%	19	100%
人事評価への「時間当たり生産性」重視の方針の取り入れ	26	9.7%	241	90.3%	267	100%	18	69.2%	0	0.0%	4	15.4%	4	15.4%	26	100%

B ポジティブアクション

<実施(予定含む)&効果>

	実施(予定含む)			効果												
	該当	非該当	計	「ある」「少しある」の計	ない	わからない	無回答	計								
女性の採用割合を増やす方針や目標の設定	40	15.0%	227	85.0%	267	100%	18	45.0%	6	15.0%	6	15.0%	10	25.0%	40	100%
大学と連携した女子学生に対する働きかけ	9	3.4%	258	96.6%	267	100%	6	66.7%	0	0.0%	1	11.1%	2	22.2%	9	100%
女性がいない又は少ない職場への女性の積極的な配置	29	10.9%	238	89.1%	267	100%	16	55.2%	6	20.7%	4	13.8%	3	10.3%	29	100%
職階等に応じた女性同士の交流機会の設定	22	8.2%	245	91.8%	267	100%	17	77.3%	0	0.0%	4	18.2%	1	4.5%	22	100%
一般職から総合職、限定正社員から無限定正社員等への転換を推進する取り組み	34	12.7%	233	87.3%	267	100%	22	64.7%	3	8.8%	3	8.8%	6	17.6%	34	100%
管理職登用において、女性割合を増やす方針や目標の設定	39	14.6%	228	85.4%	267	100%	24	61.5%	3	7.7%	6	15.4%	6	15.4%	39	100%
女性のみを対象とした能力開発や管理職養成のための研修の実施	26	9.7%	241	90.3%	267	100%	19	73.1%	2	7.7%	3	11.5%	2	7.7%	26	100%
管理職による女性部下の育成計画の作成	25	9.4%	242	90.6%	267	100%	16	64.0%	1	4.0%	4	16.0%	4	16.0%	25	100%
管理職に対する女性部下の育成に関する意識啓発	24	9.0%	243	91.0%	267	100%	14	58.3%	2	8.3%	4	16.7%	4	16.7%	24	100%
女性役割のロールモデル・メンター紹介など、コミュニケーション機会の設定	9	3.4%	258	96.6%	267	100%	2	22.2%	1	11.1%	4	44.4%	2	22.2%	9	100%





<付表1-1>年齢／性別

		年齢								
		10歳代	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上	無回答	総計	
総計		883 100%	6 0.7%	129 14.6%	276 31.3%	303 34.3%	147 16.6%	14 1.6%	8 0.9%	883 100%
性別	男性	393 44.5%	0 0.0%	31 7.9%	143 36.4%	144 36.6%	65 16.5%	7 1.8%	3 0.8%	393 100%
	女性	490 55.5%	6 1.2%	98 20.0%	133 27.1%	159 32.4%	82 16.7%	7 1.4%	5 1.0%	490 100%

<付表1-2>雇用形態／性別

		雇用形態				
		正社員	非正社員	無回答	総計	
総計		883 100%	832 94.2%	50 5.7%	1 0.1%	883 100%
性別	男性	393 44.5%	389 99.0%	4 1.0%	0 0.0%	393 100%
	女性	490 55.5%	443 90.4%	46 9.4%	1 0.2%	490 100%

<付表1-3>扶養の有無／性別

		扶養の有無				
		あり	なし	無回答	総計	
総計		883 100%	345 39.1%	534 60.5%	4 0.5%	883 100%
性別	男性	393 44.5%	277 70.5%	114 29.0%	2 0.5%	393 100%
	女性	490 55.5%	68 13.9%	420 85.7%	2 0.4%	490 100%

<付表1-4>役職名／性別

		役職名							
		一般従業員	係長・主任	課長クラス	課長クラス以上	その他	無回答	総計	
総計		883 100%	597 67.6%	217 24.6%	26 2.9%	12 1.4%	28 3.2%	3 0.3%	883 100%
性別	男性	393 44.5%	200 50.9%	150 38.2%	18 4.6%	11 2.8%	13 3.3%	1 0.3%	393 100%
	女性	490 55.5%	397 81.0%	67 13.7%	8 1.6%	1 0.2%	15 3.1%	2 0.4%	490 100%

<付表1-5> 年収／性別

		年収								総計
		200万円未満	300万円未満	400万円未満	500万円未満	750万円未満	750万円以上	無回答		
総計		883	38	117	191	199	258	72	8	883
		100%	4.3%	13.3%	21.6%	22.5%	29.2%	8.2%	0.9%	100%
性別	男性	393	1	16	45	81	179	70	1	393
		44.5%	0.3%	4.1%	11.5%	20.6%	45.5%	17.8%	0.3%	100%
性別	女性	490	37	101	146	118	79	2	7	490
		55.5%	7.6%	20.6%	29.8%	24.1%	16.1%	0.4%	1.4%	100%

<付表1-6> 勤続年数／性別

		勤続年数						無回答	総計	
		5年未満	5～10年未満	10～15年未満	15～20年未満	20～25年未満	25年以上			
総計		883	113	157	196	107	124	178	8	883
		100%	12.8%	17.8%	22.2%	12.1%	14.0%	20.2%	0.9%	100%
性別	男性	393	21	60	99	59	61	89	4	393
		44.5%	5.3%	15.3%	25.2%	15.0%	15.5%	22.6%	1.0%	100%
性別	女性	490	92	97	97	48	63	89	4	490
		55.5%	18.8%	19.8%	19.8%	9.8%	12.9%	18.2%	0.8%	100%

<付表1-7> 業種／規模

		業種														総計	
		製造業	建設業	道電業・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業・郵便業	卸売業・小売業	飲食業・宿泊業	金融業・保険業	医療、福祉	楽業生活関連サービス業、娯楽業	不動産業・物品賃貸業	公務	その他	無回答		
総計		834	502	11	28	22	55	45	4	23	11	8	1	86	32	6	834
		100%	60.2%	1.3%	3.4%	2.6%	6.6%	5.4%	0.5%	2.8%	1.3%	1.0%	0.1%	10.3%	3.8%	0.7%	100%
規模	10人未満	10	4	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	5	0	10
		1.2%	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	100%
	10～50人未満	103	29	5	3	3	1	4	0	1	1	0	1	43	12	0	103
		12.4%	28.2%	4.9%	2.9%	2.9%	1.0%	3.9%	0.0%	1.0%	1.0%	0.0%	1.0%	41.7%	11.7%	0.0%	100%
	50～100人未満	52	30	2	1	0	4	3	0	6	0	0	0	4	0	2	52
		6.2%	57.7%	3.8%	1.9%	0.0%	7.7%	5.8%	0.0%	11.5%	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%	0.0%	3.8%	100%
100～300人未満	109	58	2	2	4	12	11	2	2	3	4	0	6	3	0	109	
	13.1%	53.2%	1.8%	1.8%	3.7%	11.0%	10.1%	1.8%	1.8%	2.8%	3.7%	0.0%	5.5%	2.8%	0.0%	100%	
300～1000人未満	152	102	2	1	2	6	17	0	6	1	2	0	5	7	1	152	
	18.2%	67.1%	1.3%	0.7%	1.3%	3.9%	11.2%	0.0%	3.9%	0.7%	1.3%	0.0%	3.3%	4.6%	0.7%	100%	
1000人以上	408	279	0	21	13	32	9	2	8	6	2	0	28	5	3	408	
	48.9%	68.4%	0.0%	5.1%	3.2%	7.8%	2.2%	0.5%	2.0%	1.5%	0.5%	0.0%	6.9%	1.2%	0.7%	100%	

<付表1-8>職種／性別

		職種										
		専門的職業	技術職	事務職	営業職	販売職	サービス職	運輸・通信職	技能・労務職	無回答	総計	
総計		842	75	165	361	32	7	4	27	116	55	842
		100%	8.9%	19.6%	42.9%	3.8%	0.8%	0.5%	3.2%	13.8%	6.5%	100%
性別	男性	363	30	111	82	14	0	1	17	78	30	363
		43.1%	8.3%	30.6%	22.6%	3.9%	0.0%	0.3%	4.7%	21.5%	8.3%	100%
性別	女性	479	45	54	279	18	7	3	10	38	25	479
		56.9%	9.4%	11.3%	58.2%	3.8%	1.5%	0.6%	2.1%	7.9%	5.2%	100%

<付表1-9>雇用区分／性別(複数回答) (非正規社員および無回答99名を除く735名回答)

		雇用区分(該当者のみ)								
		総合職	一般職	職種限定	勤務地限定	勤務時間限定	無期転換	上記以外	総計	
総計		735	353	318	78	34	5	1	10	799
		100%	48.0%	43.3%	10.6%	4.6%	0.7%	0.1%	1.4%	109%
性別	男性	332	198	96	45	17	2	0	5	363
		45.2%	59.6%	28.9%	13.6%	5.1%	0.6%	0.0%	1.5%	109%
性別	女性	403	155	222	33	17	3	1	5	436
		54.8%	38.5%	55.1%	8.2%	4.2%	0.7%	0.2%	1.2%	108%

<付表1-10>昇進可能役職／性別

		昇進可能役職							
		部長以上	課長相当職	係長相当職	役職にはつけない	わからない	無回答	総計	
総計		794	228	102	93	72	244	55	794
		100%	28.7%	12.8%	11.7%	9.1%	30.7%	6.9%	100%
性別	男性	362	132	65	46	11	79	29	362
		45.6%	36.5%	18.0%	12.7%	3.0%	21.8%	8.0%	100%
性別	女性	432	96	37	47	61	165	26	432
		54.4%	22.2%	8.6%	10.9%	14.1%	38.2%	6.0%	100%

<付表1-11-1>あなたの職業キャリアについて

新卒後、現在まで同一企業で勤務し、同一部門(職種)で仕事をしてきた	367	41.1%
卒業後、現在まで同一企業で勤務しているが、複数の部門(職種)を経験した	248	27.8%
転職経験がある(同一・類似の業種で)	60	6.7%
転職経験がある(異なる業種で)	207	23.2%
その他	2	0.2%
無回答	9	1.0%
回答者893人/回答計	893	100%

<付表1-11-2>職業キャリア/性別

		職業キャリア						総計	
		新卒後、同一企業・同一部門	新卒後、同一企業・複数部門	転職経験あり(類似業種)	転職経験あり(異業種)	その他	無回答		
総計		853	365	242	60	205	2	9	883
		100%	42.8%	28.4%	7.0%	24.0%	0.2%	1.1%	104%
性別	男性	363	153	128	31	78	1	2	393
		42.6%	42.1%	35.3%	8.5%	21.5%	0.3%	0.6%	108%
性別	女性	490	212	114	29	127	1	7	490
		57.4%	43.3%	23.3%	5.9%	25.9%	0.2%	1.4%	100%

<付表1-11-3>職業キャリア/規模

		職業キャリア						総計	
		新卒後、同一企業・同一部門	新卒後、同一企業・複数部門	転職経験あり(類似業種)	転職経験あり(異業種)	その他	無回答		
総計		834	345	234	54	190	2	9	834
		100%	41.4%	28.1%	6.5%	22.8%	0.2%	1.1%	100%
規模	10人未満	10	0	0	3	7	0	0	10
		1.2%	0.0%	0.0%	30.0%	70.0%	0.0%	0.0%	100%
	10~50人未満	103	49	11	10	29	1	3	103
		12.4%	47.6%	10.7%	9.7%	28.2%	1.0%	2.9%	100%
	50~100人未満	52	17	11	4	19	1	0	52
		6.2%	32.7%	21.2%	7.7%	36.5%	1.9%	0.0%	100%
	100~300人未満	109	39	28	6	36	0	0	109
		13.1%	35.8%	25.7%	5.5%	33.0%	0.0%	0.0%	100%
規模	300~1000人未満	152	60	51	8	30	0	3	152
		18.2%	39.5%	33.6%	5.3%	19.7%	0.0%	2.0%	100%
規模	1000人以上	408	180	133	23	69	0	3	408
		48.9%	44.1%	32.6%	5.6%	16.9%	0.0%	0.7%	100%

<付表1-12-1>勤務時間制度について

フレックスタイム(一定の時間内で始業・終業時刻を自分で調整できる)	228	25.5%
変形労働時間制度(一定の期間だけ勤務時間が異なる)	41	4.6%
交代制(昼シフト、夜シフトなど)	61	6.8%
裁量労働制・みなし労働時間(労働時間管理が個人の裁量に任される専門・企画業務、事業場外の勤務が多い営業業務など)	21	2.4%
短時間勤務制度(特定の理由にもとづいて短時間勤務が適用されている場合)	27	3.0%
時間管理なし(裁量労働制・みなし労働時間制以外で、管理・監督者などの場合)	23	2.6%
通常の勤務時間制度(上記のいずれにも該当しない)	473	53.0%
その他	5	0.6%
無回答	14	1.6%
回答者893人/回答計	893	100%

<付表1-12-2>勤務時間制度/職種

		勤務時間制度										
		フレックスタイム	変形労働時間制度	交代制	裁量労働制	短時間勤務制度	時間管理なし	通常の勤務時間制度	その他	無回答	総計	
職種	総計	796	213	33	57	17	27	11	423	5	10	796
		100%	26.8%	4.1%	7.2%	2.1%	3.4%	1.4%	53.1%	0.6%	1.3%	100%
	専門的職業	75	2	6	4	0	2	1	59	1	0	75
		9.4%	2.7%	8.0%	5.3%	0.0%	2.7%	1.3%	78.7%	1.3%	0.0%	100%
	技術職	166	73	4	7	5	3	3	69	0	2	166
		20.9%	44.0%	2.4%	4.2%	3.0%	1.8%	1.8%	41.6%	0.0%	1.2%	100%
	事務職	367	111	13	2	6	17	1	211	2	4	367
		46.1%	30.2%	3.5%	0.5%	1.6%	4.6%	0.3%	57.5%	0.5%	1.1%	100%
	営業職	32	9	1	0	0	1	0	21	0	0	32
		4.0%	28.1%	3.1%	0.0%	0.0%	3.1%	0.0%	65.6%	0.0%	0.0%	100%
	販売職	7	3	1	1	0	0	0	2	0	0	7
	0.9%	42.9%	14.3%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	28.6%	0.0%	0.0%	100%	
サービス職	4	0	0	1	1	0	0	2	0	0	4	
	0.5%	0.0%	0.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100%	
運輸・通信職	28	1	5	10	3	0	0	6	1	2	28	
	3.5%	3.6%	17.9%	35.7%	10.7%	0.0%	0.0%	21.4%	3.6%	7.1%	100%	
技能・労務職	117	14	3	32	2	4	6	53	1	2	117	
	14.7%	12.0%	2.6%	27.4%	1.7%	3.4%	5.1%	45.3%	0.9%	1.7%	100%	

<付表2-1>実労働時間/性別

		実労働時間						総計	
		20時間未満	20~40時間未満	40時間	40~50時間未満	50時間以上	無回答		
性別	総計	883	4	128	240	211	188	112	883
		100%	0.5%	14.5%	27.2%	23.9%	21.3%	12.7%	100%
	男性	393	2	22	90	111	113	55	393
	44.5%	0.5%	5.6%	22.9%	28.2%	28.8%	14.0%	100%	
女性	490	2	106	150	100	75	57	490	
	55.5%	0.4%	21.6%	30.6%	20.4%	15.3%	11.6%	100%	

<付表2-2>実労働時間／職種

		実労働時間						無回答	総計
		2 0 時間 未 満	2 0 ～ 4 0 時間 未 満	4 0 時間	4 0 ～ 5 0 時間 未 満	5 0 時間 以上			
総計		796	2	128	217	191	161	97	796
		100%	0.3%	16.1%	27.3%	24.0%	20.2%	12.2%	100%
職種	専門的職業	75	1	4	13	16	30	11	75
		9.4%	1.3%	5.3%	17.3%	21.3%	40.0%	14.7%	100%
	技術職	166	0	14	33	43	56	20	166
		20.9%	0.0%	8.4%	19.9%	25.9%	33.7%	12.0%	100%
	事務職	367	1	86	116	82	41	41	367
		46.1%	0.3%	23.4%	31.6%	22.3%	11.2%	11.2%	100%
	営業職	32	0	1	13	11	4	3	32
		4.0%	0.0%	3.1%	40.6%	34.4%	12.5%	9.4%	100%
	販売職	7	0	2	1	2	0	2	7
		0.9%	0.0%	28.6%	14.3%	28.6%	0.0%	28.6%	100%
サービス職	4	0	2	1	1	0	0	4	
	0.5%	0.0%	50.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%	100%	
運輸・通信職	28	0	5	6	3	10	4	28	
	3.5%	0.0%	17.9%	21.4%	10.7%	35.7%	14.3%	100%	
技能・労務職	117	0	14	34	33	20	16	117	
	14.7%	0.0%	12.0%	29.1%	28.2%	17.1%	13.7%	100%	

<付表2-3>時間外労働／性別

		時間外労働										総計	
		時間外なし	1 0 時間 未 満	1 0 ～ 2 0 時間 未 満	2 0 ～ 3 0 時間 未 満	3 0 ～ 4 5 時間 未 満	4 5 ～ 6 0 時間 未 満	6 0 ～ 8 0 時間 未 満	8 0 時間 以上	わからない	無回答		
総計		883	139	142	235	76	198	29	27	19	8	10	883
		100%	15.7%	16.1%	26.6%	8.6%	22.4%	3.3%	3.1%	2.2%	0.9%	1.1%	100%
性別	男性	393	26	32	108	53	125	19	15	10	1	4	393
		44.5%	6.6%	8.1%	27.5%	13.5%	31.8%	4.8%	3.8%	2.5%	0.3%	1.0%	100%
	女性	490	113	110	127	23	73	10	12	9	7	6	490
		55.5%	23.1%	22.4%	25.9%	4.7%	14.9%	2.0%	2.4%	1.8%	1.4%	1.2%	100%

<付表2-4>時間外労働/職種

	時間外労働												
	時間外なし	10時間未満	10<20時間未満	20<30時間未満	30<40時間未満	40<50時間未満	50<60時間未満	60<80時間未満	80時間以上	わからない	無回答	総計	
総計	796	132	138	210	65	175	22	24	15	7	8	796	
	100%	16.6%	17.3%	26.4%	8.2%	22.0%	2.8%	3.0%	1.9%	0.9%	1.0%	100%	
職種	専門的職業	75	4	10	11	2	17	5	16	7	0	3	75
		9.4%	5.3%	13.3%	14.7%	2.7%	22.7%	6.7%	21.3%	9.3%	0.0%	4.0%	100%
	技術職	166	18	15	35	22	61	7	4	1	1	2	166
		20.9%	10.8%	9.0%	21.1%	13.3%	36.7%	4.2%	2.4%	0.6%	0.6%	1.2%	100%
	事務職	367	90	88	105	23	44	6	0	4	5	2	367
		46.1%	24.5%	24.0%	28.6%	6.3%	12.0%	1.6%	0.0%	1.1%	1.4%	0.5%	100%
	営業職	32	2	6	14	1	8	1	0	0	0	0	32
		4.0%	6.3%	18.8%	43.8%	3.1%	25.0%	3.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100%
	販売職	7	0	2	3	2	0	0	0	0	0	0	7
	0.9%	0.0%	28.6%	42.9%	28.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100%	
サービス職	4	2	0	0	1	1	0	0	0	0	0	4	
	0.5%	50.0%	0.0%	0.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100%	
運輸・通信職	28	1	2	9	2	8	1	2	2	1	0	28	
	3.5%	3.6%	7.1%	32.1%	7.1%	28.6%	3.6%	7.1%	7.1%	3.6%	0.0%	100%	
技能・労務職	117	15	15	33	12	36	2	2	1	0	1	117	
	14.7%	12.8%	12.8%	28.2%	10.3%	30.8%	1.7%	1.7%	0.9%	0.0%	0.9%	100%	

<付表2-5-1>時間外手当支給状況

全額支給(すべての時間外労働について時間外勤務手当が支給)	688	77.0%
一部支給(一部の時間外労働時間について時間外勤務手当が支給)	56	6.3%
定額支給(時間外勤務手当ではなく、一定額の手当が支給)	32	3.6%
不支給(時間外勤務手当は支給されない)	18	2.0%
管理職のため、時間外勤務手当は支給されず、管理職手当が支給)	32	3.6%
その他	54	6.0%
無回答	13	1.5%
回答者893人/回答計	893	100%

<付表2-5-2>時間外手当支給状況／職種

	時間外手当支給状況									
	全額支給	一部支給	定額支給	不支給	(管理職のため支給なし)	その他	無回答	総計		
総計	796	635	49	29	15	3	53	12	796	
	100%	79.8%	6.2%	3.6%	1.9%	0.4%	6.7%	1.5%	100%	
職種	専門的職業	75	15	10	1	3	0	43	3	75
		9.4%	20.0%	13.3%	1.3%	4.0%	0.0%	57.3%	4.0%	100%
	技術職	166	146	6	8	0	1	4	1	166
		20.9%	88.0%	3.6%	4.8%	0.0%	0.6%	2.4%	0.6%	100%
	事務職	367	315	18	14	7	0	5	8	367
		46.1%	85.8%	4.9%	3.8%	1.9%	0.0%	1.4%	2.2%	100%
	営業職	32	24	5	0	2	0	1	0	32
		4.0%	75.0%	15.6%	0.0%	6.3%	0.0%	3.1%	0.0%	100%
	販売職	7	4	2	0	0	1	0	0	7
		0.9%	57.1%	28.6%	0.0%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	100%
サービス職	4	2	0	0	1	1	0	0	4	
	0.5%	50.0%	0.0%	0.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%	100%	
運輸・通信職	28	24	3	1	0	0	0	0	28	
	3.5%	85.7%	10.7%	3.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100%	
技能・労務職	117	105	5	5	2	0	0	0	117	
	14.7%	89.7%	4.3%	4.3%	1.7%	0.0%	0.0%	0.0%	100%	

<付表2-6>実際の時間外労働のうち、時間外勤務手当の割合

Q2-1で「2 一部支給」「3 定額支給」の回答者88名回答)

25%未満	21	23.9%
25～50%未満	9	10.2%
50～75%未満	19	21.6%
75%以上	32	36.4%
その他	3	3.4%
無回答	4	4.5%
回答者88人／回答計	88	100%

<付表2-7-1>時間外発生理由／性別(複数回答)

(無回答34名を除く859名回答)

	人員不足	業務が生じる	仕事の性質や顧客の都合上	仕事の進め方にムダがある	組織・従業員間に業務配分のムラ	求められている成果が不明確	自分が納得できるまで仕上げたい	仕事が目白押し	納期やノルマが厳しい	営業時間が長い	残業手当や休日手当を稼ぎたい	慣業が昇進などの人事評価される	成果・業績主義化や業務の個人化で助け合いの雰囲気がない	職場に早く帰る雰囲気がない	自分の能力不足・技術不足	その他	総計	
総計	566	548	229	206	252	66	106	26	122	20	73	39	41	91	157	21	2563	
	65.9%	63.8%	26.7%	24.0%	29.3%	7.7%	12.3%	3.0%	14.2%	2.3%	8.5%	4.5%	4.8%	10.6%	18.3%	2.4%	298%	
性別	男性	279	259	120	102	108	41	46	17	70	9	35	17	15	50	64	11	1243
		72.3%	67.1%	31.1%	26.4%	28.0%	10.6%	11.9%	4.4%	18.1%	2.3%	9.1%	4.4%	3.9%	13.0%	16.6%	2.8%	322%
	女性	287	289	109	104	144	25	60	9	52	11	38	22	26	41	93	10	1320
	60.7%	61.1%	23.0%	22.0%	30.4%	5.3%	12.7%	1.9%	11.0%	2.3%	8.0%	4.7%	5.5%	8.7%	19.7%	2.1%	279%	

<付表2-8>勤務先の会社で行われている労働時間短縮のための取り組み(複数回答/すべて)

(無回答8名を除く885名回答)

実態(実際の労働時間等)の把握	467	52.8%
ノ一残業デーの設定	537	60.7%
強制消灯、PCの一斉電源オフ	60	6.8%
社内放送等による終業の呼びかけ	159	18.0%
経営トップからの呼び掛けや経営戦略化による意識啓発	140	15.8%
所定外労働時間の事前届出制の導入	293	33.1%
長時間労働者やその上司等に対する注意喚起や助言	263	29.7%
適正な人員確保	110	12.4%
仕事の内容・分担の見直し	307	34.7%
非正社員の活用や外部委託化の推進	154	17.4%
労働時間管理や健康確保に係る管理職向けの研修・意識啓発	92	10.4%
労働時間管理や健康確保に係る非管理職向けの研修・意識啓発	53	6.0%
休日労働に対する代休の付与	273	30.8%
委員会等による検討	94	10.6%
特に取り組みはしていない	61	6.9%
その他	4	0.5%
回答者885人/回答計	3,067	

<付表2-9>労働時間短縮のための取組み(希望)/性別(複数回答)

(無回答397名を除く496名回答)

	実態の把握	ノ一残業デーの設定	強制消灯、PC電源オフ	社内放送等による終業呼びかけ	経営トップからの意識啓発	所定外労働の事前届出制度導入	長時間労働者や上司等に注意喚起や助言	適正な人員確保	仕事の内容・分担の見直し	非正社員の活用や外部委託	労働時間管理等に係る管理職向け研修	労働時間管理等に係る非管理職向け研修	休日労働に対する代休の付与	委員会等による検討	特に取り組みはしていない	その他	総計	
総計	53 10.7%	73 14.7%	56 11.3%	34 6.9%	94 19.0%	13 2.6%	53 10.7%	312 62.9%	190 38.3%	46 9.3%	66 13.3%	35 7.1%	37 7.5%	24 4.8%	2 0.4%	0 0.0%	1088 219%	
性別	男性	24 10.3%	41 17.5%	30 12.8%	16 6.8%	51 21.8%	4 1.7%	34 14.5%	146 62.4%	84 35.9%	22 9.4%	37 15.8%	23 9.8%	13 5.6%	15 6.4%	1 0.4%	0 0.0%	541 231%
	女性	29 11.1%	32 12.2%	26 9.9%	18 6.9%	43 16.4%	9 3.4%	19 7.3%	166 63.4%	106 40.5%	24 9.2%	29 11.1%	12 4.6%	24 9.2%	9 3.4%	1 0.4%	0 0.0%	547 209%

<付表3-1-1>有給休暇取得率/性別

	有給休暇取得率										
	0 %未満	1 %未満	2 %未満	3 %未満	4 %未満	5 %未満	6 %未満	7 %未満	8 %未満	9 %以上	無回答
総計	883 100%	150 17.0%	90 10.2%	84 9.5%	106 12.0%	111 12.6%	118 13.4%	212 24.0%	12 1.4%	883 100%	
性別	男性	393 44.5%	73 18.6%	42 10.7%	37 9.4%	55 14.0%	50 12.7%	56 14.2%	79 20.1%	1 0.3%	393 100%
	女性	490 55.5%	77 15.7%	48 9.8%	47 9.6%	51 10.4%	61 12.4%	62 12.7%	133 27.1%	11 2.2%	490 100%

<付表3-1-2>有給休暇取得率／規模

	有給休暇取得率									
		0 5 2 0 % 未 満	2 5 3 0 % 未 満	3 5 4 0 % 未 満	4 5 5 0 % 未 満	5 5 7 0 % 未 満	7 5 9 0 % 未 満	9 0 % 以 上	無 回 答	総 計
総 計	834	137	83	78	99	104	117	206	10	834
	100%	16.4%	10.0%	9.4%	11.9%	12.5%	14.0%	24.7%	1.2%	100.0%
規 模	10人未満	10	3	2	0	0	2	0	2	10
		1.2%	30.0%	20.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	20.0%	10.0%
	10~50人未満	103	25	20	9	12	7	7	23	103
		12.4%	24.3%	19.4%	8.7%	11.7%	6.8%	6.8%	22.3%	0.0%
	50~100人未満	52	9	6	2	7	7	4	16	52
		6.2%	17.3%	11.5%	3.8%	13.5%	13.5%	7.7%	30.8%	1.9%
	100~300人未満	109	32	10	16	13	9	9	18	2
	13.1%	29.4%	9.2%	14.7%	11.9%	8.3%	8.3%	16.5%	1.8%	
300~1000人未満	152	31	20	17	21	11	20	30	2	
	18.2%	20.4%	13.2%	11.2%	13.8%	7.2%	13.2%	19.7%	1.3%	
1000人以上	408	37	25	34	46	68	77	117	4	
	48.9%	9.1%	6.1%	8.3%	11.3%	16.7%	18.9%	28.7%	1.0%	

<付表3-1-3>有給休暇取得率／職種

	有給休暇取得率									
		0 5 2 0 % 未 満	2 5 3 0 % 未 満	3 5 4 0 % 未 満	4 5 5 0 % 未 満	5 5 7 0 % 未 満	7 5 9 0 % 未 満	9 0 % 以 上	無 回 答	総 計
総 計	796	119	74	76	102	99	112	203	11	796
	100%	14.9%	9.3%	9.5%	12.8%	12.4%	14.1%	25.5%	1.4%	100%
職 種	専門的職業	75	16	17	8	13	8	3	9	75
		9.4%	21.3%	22.7%	10.7%	17.3%	10.7%	4.0%	12.0%	1.3%
	技術職	166	14	14	13	21	28	29	44	3
		20.9%	8.4%	8.4%	7.8%	12.7%	16.9%	17.5%	26.5%	1.8%
	事務職	367	55	29	37	44	42	52	102	6
		46.1%	15.0%	7.9%	10.1%	12.0%	11.4%	14.2%	27.8%	1.6%
	営業職	32	9	1	4	2	5	6	5	0
		4.0%	28.1%	3.1%	12.5%	6.3%	15.6%	18.8%	15.6%	0.0%
	販売職	7	2	1	0	2	1	0	1	0
		0.9%	28.6%	14.3%	0.0%	28.6%	14.3%	0.0%	14.3%	0.0%
サービス職	4	1	1	1	0	0	1	0	0	
	0.5%	25.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	
運輸・通信職	28	9	2	2	4	2	2	7	0	
	3.5%	32.1%	7.1%	7.1%	14.3%	7.1%	7.1%	25.0%	0.0%	
技能・労務職	117	13	9	11	16	13	19	35	1	
	14.7%	11.1%	7.7%	9.4%	13.7%	11.1%	16.2%	29.9%	0.9%	

<付表3-1-4>有給休暇取得率／役職

		有給休暇取得率								総計	
		0 5 2 0 % 未 満	2 0 5 3 0 % 未 満	3 0 5 4 0 % 未 満	4 0 5 5 0 % 未 満	5 0 5 7 0 % 未 満	7 0 5 9 0 % 未 満	9 0 % 以 上	無 回 答		
総計	890	152	89	83	107	112	121	214	12	890	
	100%	17.1%	10.0%	9.3%	12.0%	12.6%	13.6%	24.0%	1.3%	100%	
役職	一般従業員	605	88	60	57	74	76	77	163	10	605
		68.0%	14.5%	9.9%	9.4%	12.2%	12.6%	12.7%	26.9%	1.7%	100%
	係長・主任	219	43	19	21	27	32	35	41	1	219
		24.6%	19.6%	8.7%	9.6%	12.3%	14.6%	16.0%	18.7%	0.5%	100%
	課長クラス	26	14	4	2	1	2	2	1	0	26
		2.9%	53.8%	15.4%	7.7%	3.8%	7.7%	7.7%	3.8%	0.0%	100%
課長クラス以上	12	3	2	2	1	0	2	2	0	12	
	1.3%	25.0%	16.7%	16.7%	8.3%	0.0%	16.7%	16.7%	0.0%	100%	
その他	28	4	4	1	4	2	5	7	1	28	
	3.1%	14.3%	14.3%	3.6%	14.3%	7.1%	17.9%	25.0%	3.6%	100%	

<付表3-2>有給休暇取得の現状

取得しやすい職場環境である	462	51.7%
職場が取得しづらい雰囲気である	56	6.3%
上司が取得しないので取りづらい	12	1.3%
休むと仕事がたまり、後で忙しくなる	149	16.7%
休むと職場に迷惑が掛かるような気がする	65	7.3%
取引先等の関係で休めない	3	0.3%
病気や子ども、介護などで急に必要になった時のために残しておきたい	36	4.0%
休んでもすることがない	9	1.0%
その他	16	1.8%
無回答	85	10%
回答者893人／回答計	893	100%

<付表3-3>勤務先の会社で行われている有給休暇取得を促す取り組み(複数回答／すべて)

(無回答11人を除く882人回)

連続休暇の奨励	299	33.9%
半日単位や時間単位での年休取得制度の導入	522	59.2%
年次有給休暇の計画的な付与制度の導入	276	31.3%
年次有給休暇の取得率目標の設定	338	38.3%
不測の事態に備えた特別休暇の拡充(病気休暇、看護休暇、介護休暇等)	327	37.1%
長期休暇を可能とするような特別休暇の拡充(教育訓練休暇、リフレッシュ休暇、ボランティア休暇等)	304	34.5%
休暇中のサポート体制の整備(代替要員の確保、チームでの業務体制等)	63	7.1%
適正な人員の確保・配置による1人当たり業務量の削減	33	3.7%
組織・従業員間の業務配分の見直し(偏在の解消)	38	4.3%
非正社員の活用や外部委託化の推進	63	7.1%
取得が低調な者やその上司に対する指導	161	18.3%
取得の推進に向けた管理職向けの研修・意識啓発	49	5.6%
取得の推進に向けた非管理職向けの研修・意識啓発	29	3.3%
休暇の取得が人事評価でマイナスにならないようなルール・風土の変更	42	4.8%
経営トップからの呼び掛けなど取得しやすい雰囲気の醸成	90	10.2%
特に取り組みはしていない	106	12.0%
その他	7	0.8%
回答者882人／回答計	2,747	

<付表4-1> 会社の無期転換正社員や非正社員に対する待遇格差の取り組み(複数回答/すべて)

勤務先で無期転換の正社員や非正社員がいる方のみ回答(無回答622人を除く272人回答)

＜実施している取り組み＞	A無期転換正社員				B非正社員			
	a正社員と同程度 ないしそれ以上		b正社員に 及ばないが改善		a正社員と同程度 ないしそれ以上		b正社員に 及ばないが改善	
基本給(時給)	42	15.4%	27	9.9%	61	22.4%	33	12.1%
職務・役職関連手当	15	5.5%	4	1.5%	8	2.9%	5	1.8%
業績関連手当	10	3.7%	6	2.2%	8	2.9%	5	1.8%
2.3以外の手当(通勤、住居、家族、食事手当等)	24	8.8%	11	4.0%	70	25.7%	10	3.7%
賞与	30	11.0%	21	7.7%	50	18.4%	29	10.7%
退職金	15	5.5%	5	1.8%	39	14.3%	5	1.8%
慶弔費等一時金	25	9.2%	6	2.2%	21	7.7%	10	3.7%
福利厚生施設(寮・食堂・駐車場等)の利用	50	18.4%	16	5.9%	70	25.7%	23	8.5%
教育・研修の機会・費用負担	22	8.1%	10	3.7%	62	22.8%	10	3.7%
社会保険の適用拡大	16	5.9%	2	0.7%	61	22.4%	5	1.8%
両立支援制度	5	1.8%	1	0.4%	3	1.1%	2	0.7%
有給休暇制度等ワークライフバランス	22	8.1%	16	5.9%	35	12.9%	25	9.2%
その他	2	0.7%	2	0.7%	2	0.7%	3	1.1%
回答者272人/回答計	278		127		490		165	

<付表4-2> 会社の無期転換正社員や非正社員に対する待遇格差の取り組み(複数回答/すべて)

勤務先で無期転換の正社員や非正社員がいる方のみ回答(無回答622人を除く272人回答)

＜実施している取り組み＞	A無期転換正社員				B非正社員			
	a正社員と同程度 ないしそれ以上		b正社員に 及ばないが改善		a正社員と同程度 ないしそれ以上		b正社員に 及ばないが改善	
基本給(時給)	20	7.4%	18	6.6%	15	5.5%	25	9.2%
職務・役職関連手当	9	3.3%	6	2.2%	7	2.6%	9	3.3%
業績関連手当	14	5.1%	9	3.3%	9	3.3%	7	2.6%
2.3以外の手当(通勤、住居、家族、食事手当等)	14	5.1%	10	3.7%	13	4.8%	12	4.4%
賞与	15	5.5%	15	5.5%	16	5.9%	37	13.6%
退職金	15	5.5%	14	5.1%	16	5.9%	24	8.8%
慶弔費等一時金	8	2.9%	4	1.5%	9	3.3%	2	0.7%
福利厚生施設(寮・食堂・駐車場等)の利用	7	2.6%	7	2.6%	10	3.7%	10	3.7%
教育・研修の機会・費用負担	12	4.4%	8	2.9%	18	6.6%	9	3.3%
社会保険の適用拡大	10	3.7%	2	0.7%	17	6.3%	6	2.2%
両立支援制度	6	2.2%	6	2.2%	9	3.3%	9	3.3%
有給休暇制度等ワークライフバランス	9	3.3%	14	5.1%	13	4.8%	25	9.2%
その他	1	0.4%	1	0.4%	1	0.4%	2	0.7%
回答者272人/回答計	140		114		153		177	

<付表5-1-1> 現在の仕事の満足度について

	1 給与・賃金		2 休日・休暇日 数		3 仕事内容		4 与えられた仕事 の裁量		5 あなたに対する 評価・処遇		6 仕事と生活の バランス	
満足	87	9.7%	200	22.4%	79	8.8%	67	7.5%	73	8.2%	57	6.4%
まあ満足	339	38.0%	390	43.7%	376	42.1%	340	38.1%	316	35.4%	336	37.6%
どちらとも言えない	222	24.9%	152	17.0%	289	32.4%	314	35.2%	359	40.2%	274	30.7%
少し不満	158	17.7%	94	10.5%	98	11.0%	122	13.7%	103	11.5%	153	17.1%
不満	79	8.8%	52	5.8%	45	5.0%	43	4.8%	34	3.8%	67	7.5%
無回答	8	0.9%	5	0.6%	6	0.7%	7	0.8%	8	0.9%	6	0.7%
回答者893人/回答計	893	100%	893	100%	893	100%	893	100%	893	100%	893	100%

<付表5-1-2>現在の仕事の満足度について

	1 給与・賃金				2 休日・休暇日数				3 仕事内容			
	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
満足	33	8.4%	54	11.0%	71	18.1%	129	26.3%	27	6.9%	49	10.0%
まあ満足	155	39.4%	178	36.3%	173	44.0%	209	42.7%	160	40.7%	212	43.3%
どちらとも言えない	91	23.2%	129	26.3%	76	19.3%	75	15.3%	131	33.3%	156	31.8%
少し不満	76	19.3%	82	16.7%	44	11.2%	50	10.2%	51	13.0%	47	9.6%
不満	36	9.2%	41	8.4%	27	6.9%	24	4.9%	21	5.3%	23	4.7%
無回答	2	0.5%	6	1.2%	2	0.5%	3	0.6%	3	0.8%	3	0.6%
回答者883人／回答計	393	100%	490	100%	393	100%	490	100%	393	100%	490	100%
	4 与えられた仕事の裁量				5 あなたに対する評価・処遇				6 仕事と生活のバランス			
	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
満足	24	6.1%	39	8.0%	24	6.1%	48	9.8%	18	4.6%	38	7.8%
まあ満足	142	36.1%	194	39.6%	144	36.6%	168	34.3%	132	33.6%	200	40.8%
どちらとも言えない	143	36.4%	170	34.7%	146	37.2%	210	42.9%	118	30.0%	153	31.2%
少し不満	61	15.5%	61	12.4%	58	14.8%	45	9.2%	86	21.9%	66	13.5%
不満	20	5.1%	22	4.5%	18	4.6%	14	2.9%	37	9.4%	29	5.9%
無回答	3	0.8%	4	0.8%	3	0.8%	5	1.0%	2	0.5%	4	0.8%
回答者883人／回答計	393	100%	490	100%	393	100%	490	100%	393	100%	490	100%

<付表5-1-3>現在の仕事の満足度について

専門的職業	給与・賃金		休日・休暇		仕事内容		仕事の裁量		評価・処遇		仕事と生活のバランス	
満足	8	10.7%	12	16.0%	8	10.7%	7	9.3%	10	13.3%	4	5.3%
まあ満足	36	48.0%	31	41.3%	31	41.3%	22	29.3%	25	33.3%	14	18.7%
どちらとも言えない	13	17.3%	14	18.7%	17	22.7%	28	37.3%	34	45.3%	22	29.3%
少し不満	13	17.3%	11	14.7%	14	18.7%	14	18.7%	2	2.7%	22	29.3%
不満	4	5.3%	6	8.0%	4	5.3%	3	4.0%	3	4.0%	12	16.0%
無回答	1	1.3%	1	1.3%	1	1.3%	1	1.3%	1	1.3%	1	1.3%
回答者75人／回答計	75	100%	75	100%	75	100%	75	100%	75	100%	75	100%

技術職	給与・賃金		休日・休暇		仕事内容		仕事の裁量		評価・処遇		仕事と生活のバランス	
満足	18	10.8%	39	23.5%	12	7.2%	10	6.0%	10	6.0%	9	5.4%
まあ満足	62	37.3%	82	49.4%	68	41.0%	64	38.6%	50	30.1%	64	38.6%
どちらとも言えない	48	28.9%	26	15.7%	56	33.7%	55	33.1%	67	40.4%	46	27.7%
少し不満	26	15.7%	10	6.0%	17	10.2%	27	16.3%	30	18.1%	29	17.5%
不満	11	6.6%	8	4.8%	11	6.6%	9	5.4%	8	4.8%	17	10.2%
無回答	1	0.6%	1	0.6%	2	1.2%	1	0.6%	1	0.6%	1	0.6%
回答者166人／回答計	166	100%	166	100%	166	100%	166	100%	166	100%	166	100%

事務職	給与・賃金		休日・休暇		仕事内容		仕事の裁量		評価・処遇		仕事と生活のバランス	
満足	35	9.5%	89	24.3%	39	10.6%	35	9.5%	34	9.3%	31	8.4%
まあ満足	138	37.6%	175	47.7%	166	45.2%	155	42.2%	142	38.7%	166	45.2%
どちらとも言えない	99	27.0%	48	13.1%	117	31.9%	130	35.4%	148	40.3%	109	29.7%
少し不満	64	17.4%	43	11.7%	33	9.0%	34	9.3%	32	8.7%	44	12.0%
不満	28	7.6%	11	3.0%	11	3.0%	12	3.3%	9	2.5%	16	4.4%
無回答	3	0.8%	1	0.3%	1	0.3%	1	0.3%	2	0.5%	1	0.3%
回答者367人／回答計	367	100%	367	100%	367	100%	367	100%	367	100%	367	100%

営業職	給与・賃金		休日・休暇		仕事内容		仕事の裁量		評価・処遇		仕事と生活のバランス	
	満足	割合	満足	割合	満足	割合	満足	割合	満足	割合	満足	割合
満足	0	0.0%	4	12.5%	1	3.1%	0	0.0%	1	3.1%	1	3.1%
まあ満足	12	37.5%	14	43.8%	11	34.4%	12	37.5%	7	21.9%	12	37.5%
どちらとも言えない	9	28.1%	9	28.1%	13	40.6%	13	40.6%	15	46.9%	11	34.4%
少し不満	6	18.8%	1	3.1%	4	12.5%	4	12.5%	8	25.0%	6	18.8%
不満	5	15.6%	4	12.5%	3	9.4%	2	6.3%	0	0.0%	2	6.3%
無回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	3.1%	1	3.1%	0	0.0%
回答者32人／回答計	32	100%	32	100%	32	100%	32	100%	32	100%	32	100%

販売職	給与・賃金		休日・休暇		仕事内容		仕事の裁量		評価・処遇		仕事と生活のバランス	
	満足	割合	満足	割合	満足	割合	満足	割合	満足	割合	満足	割合
満足	1	14.3%	1	14.3%	1	14.3%	1	14.3%	1	14.3%	0	0.0%
まあ満足	1	14.3%	3	42.9%	3	42.9%	3	42.9%	2	28.6%	4	57.1%
どちらとも言えない	2	28.6%	1	14.3%	2	28.6%	1	14.3%	3	42.9%	2	28.6%
少し不満	2	28.6%	1	14.3%	0	0.0%	1	14.3%	0	0.0%	0	0.0%
不満	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
無回答	1	14.3%	1	14.3%	1	14.3%	1	14.3%	1	14.3%	1	14.3%
回答者7人／回答計	7	100%	7	100%	7	100%	7	100%	7	100%	7	100%

サービス職	給与・賃金		休日・休暇		仕事内容		仕事の裁量		評価・処遇		仕事と生活のバランス	
	満足	割合	満足	割合	満足	割合	満足	割合	満足	割合	満足	割合
満足	2	50.0%	3	75.0%	1	25.0%	1	25.0%	1	25.0%	1	25.0%
まあ満足	0	0.0%	1	25.0%	1	25.0%	1	25.0%	2	50.0%	1	25.0%
どちらとも言えない	2	50.0%	0	0.0%	2	50.0%	2	50.0%	1	25.0%	2	50.0%
少し不満	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
不満	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
回答者4人／回答計	4	100%	4	100%	4	100%	4	100%	4	100%	4	100%

運輸・通信職	給与・賃金		休日・休暇		仕事内容		仕事の裁量		評価・処遇		仕事と生活のバランス	
	満足	割合	満足	割合	満足	割合	満足	割合	満足	割合	満足	割合
満足	2	7.1%	3	10.7%	1	3.6%	1	3.6%	4	14.3%	1	3.6%
まあ満足	3	10.7%	7	25.0%	7	25.0%	7	25.0%	6	21.4%	5	17.9%
どちらとも言えない	6	21.4%	5	17.9%	7	25.0%	6	21.4%	8	28.6%	9	32.1%
少し不満	7	25.0%	3	10.7%	6	21.4%	6	21.4%	4	14.3%	5	17.9%
不満	9	32.1%	9	32.1%	6	21.4%	6	21.4%	4	14.3%	6	21.4%
無回答	1	3.6%	1	3.6%	1	3.6%	2	7.1%	2	7.1%	2	7.1%
回答者28人／回答計	28	100%	28	100%	28	100%	28	100%	28	100%	28	100%

技能・労務職	給与・賃金		休日・休暇		仕事内容		仕事の裁量		評価・処遇		仕事と生活のバランス	
	満足	割合	満足	割合	満足	割合	満足	割合	満足	割合	満足	割合
満足	9	7.7%	23	19.7%	6	5.1%	6	5.1%	8	6.8%	6	5.1%
まあ満足	44	37.6%	47	40.2%	48	41.0%	40	34.2%	44	37.6%	36	30.8%
どちらとも言えない	25	21.4%	31	26.5%	41	35.0%	44	37.6%	44	37.6%	41	35.0%
少し不満	24	20.5%	10	8.5%	16	13.7%	21	17.9%	14	12.0%	29	24.8%
不満	14	12.0%	6	5.1%	6	5.1%	6	5.1%	7	6.0%	5	4.3%
無回答	1	0.9%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
回答者117人／回答計	117	100%	117	100%	117	100%	117	100%	117	100%	117	100%

<付表5-2-1> 仕事に関するストレス度

	強く感じる		やや感じる		あまり感じない		まったく感じない		無回答		計	
責任が重すぎる	83	9.3%	427	47.8%	337	37.7%	40	4.5%	6	0.7%	893	100%
相談する相手がいない	52	5.8%	231	25.9%	461	51.6%	143	16.0%	6	0.7%	893	100%
働く時間が長い	97	10.9%	253	28.3%	426	47.7%	112	12.5%	5	0.6%	893	100%
仕事が自分の適性にあわない	46	5.2%	199	22.3%	525	58.8%	118	13.2%	5	0.6%	893	100%
会社の将来性に不安を感じる	129	14.4%	343	38.4%	331	37.1%	86	9.6%	4	0.4%	893	100%
自分の雇用の安定性に不安を感じる	48	5.4%	236	26.4%	467	52.3%	138	15.5%	4	0.4%	893	100%
仕事の成果が過度に重視される	35	3.9%	261	29.2%	524	58.7%	68	7.6%	5	0.6%	893	100%
仕事量が多い	131	14.7%	350	39.2%	366	41.0%	41	4.6%	5	0.6%	893	100%
職場環境が悪い	71	8.0%	258	28.9%	462	51.7%	97	10.9%	5	0.6%	893	100%
職場の人間関係が悪い	67	7.5%	222	24.9%	473	53.0%	127	14.2%	4	0.4%	893	100%
パワハラやセクハラがある	48	5.4%	177	19.8%	447	50.1%	218	24.4%	3	0.3%	893	100%
仕事の配置、昇進昇格等に男女差がある	96	10.8%	295	33.0%	401	44.9%	95	10.6%	6	0.7%	893	100%

<付表5-2-2> 仕事に関するストレス度／性別

		強く感じる		やや感じる		あまり感じない		まったく感じない		無回答		計	
責任が重すぎる	男性	49	12.5%	227	57.8%	104	26.5%	12	3.1%	1	0.3%	393	100%
	女性	34	6.9%	195	39.8%	229	46.7%	27	5.5%	5	1.0%	490	100%
相談する相手がいない	男性	24	6.1%	107	27.2%	213	54.2%	48	12.2%	1	0.3%	393	100%
	女性	28	5.7%	122	24.9%	242	49.4%	93	19.0%	5	1.0%	490	100%
働く時間が長い	男性	58	14.8%	127	32.3%	177	45.0%	29	7.4%	2	0.5%	393	100%
	女性	39	8.0%	124	25.3%	242	49.4%	82	16.7%	3	0.6%	490	100%
仕事が自分の適性にあわない	男性	25	6.4%	99	25.2%	223	56.7%	44	11.2%	2	0.5%	393	100%
	女性	21	4.3%	100	20.4%	296	60.4%	70	14.3%	3	0.6%	490	100%
会社の将来性に不安を感じる	男性	72	18.3%	153	38.9%	129	32.8%	38	9.7%	1	0.3%	393	100%
	女性	57	11.6%	188	38.4%	195	39.8%	47	9.6%	3	0.6%	490	100%
自分の雇用の安定性に不安を感じる	男性	21	5.3%	105	26.7%	204	51.9%	62	15.8%	1	0.3%	393	100%
	女性	27	5.5%	129	26.3%	256	52.2%	75	15.3%	3	0.6%	490	100%
仕事の成果が過度に重視される	男性	18	4.6%	142	36.1%	206	52.4%	26	6.6%	1	0.3%	393	100%
	女性	17	3.5%	116	23.7%	313	63.9%	40	8.2%	4	0.8%	490	100%
仕事量が多い	男性	74	18.8%	175	44.5%	134	34.1%	8	2.0%	2	0.5%	393	100%
	女性	56	11.4%	171	34.9%	227	46.3%	33	6.7%	3	0.6%	490	100%
職場環境が悪い	男性	38	9.7%	121	30.8%	201	51.1%	31	7.9%	2	0.5%	393	100%
	女性	33	6.7%	134	27.3%	257	52.4%	63	12.9%	3	0.6%	490	100%
職場の人間関係が悪い	男性	31	7.9%	102	26.0%	215	54.7%	44	11.2%	1	0.3%	393	100%
	女性	35	7.1%	120	24.5%	250	51.0%	82	16.7%	3	0.6%	490	100%
パワハラやセクハラがある	男性	22	5.6%	82	20.9%	195	49.6%	93	23.7%	1	0.3%	393	100%
	女性	26	5.3%	93	19.0%	250	51.0%	119	24.3%	2	0.4%	490	100%
仕事の配置、昇進昇格等に男女差がある	男性	27	6.9%	133	33.8%	184	46.8%	46	11.7%	3	0.8%	393	100%
	女性	69	14.1%	160	32.7%	209	42.7%	49	10.0%	3	0.6%	490	100%

<付表5-3-1> 今後の職業生活について

いろいろな業務を経験し、今の会社の経営層に加わりたい	42	4.7%
ある程度昇進して、今の会社の管理職として仕事をしていきたい	121	13.5%
昇進は希望しないが、定年まで今の会社で勤め上げたい	282	31.6%
自分の経験、専門知識、資格、特殊技能を活かして今の会社で腕をふるいたい	111	12.4%
自分の経験、専門知識、資格、特殊技能を活かせるならば、今の会社にこだわらない	98	11.0%
独立開業して自分の力を試したい	4	0.4%
良いところがあれば、すぐにでも転職したい	58	6.5%
特に希望はなく、成り行きに任せたい	141	15.8%
その他	13	1.5%
無回答	23	2.6%
回答者893人／回答計	893	100%

<付表5-3-2> 今後の職業生活について／性別

	いろいろな業務を経験し、今の会社の経営層に加わりたい	ある程度昇進して仕事をしたい	昇進は希望しないが、定年まで今の会社で勤め上げたい	自分の経験、専門知識、資格、特殊技能を活かして今の会社で腕をふるいたい	自分の経験、専門知識、資格、特殊技能を活かせるならば、今の会社にこだわらない	独立開業して自分の力を試したい	良いところがあれば、すぐにでも転職したい	特に希望はなく、成り行きに任せたい	その他	無回答	総計
男性	31 7.9%	81 20.6%	98 24.9%	56 14.2%	39 9.9%	4 1.0%	24 6.1%	45 11.5%	3 0.8%	12 3.1%	393 100%
女性	11 2.2%	39 8.0%	180 36.7%	52 10.6%	59 12.0%	0 0.0%	33 6.7%	96 19.6%	9 1.8%	11 2.2%	490 100%

<付表5-4> 働き方改革の取り組み (無回答45人を除く848人回答)

人事制度の見直し	187	22.1%
女性活躍推進	268	31.6%
作業環境の改善	217	25.6%
業務の外部委託化	115	13.6%
テレワーク(在宅勤務の推進)	67	7.9%
早朝勤務の奨励	18	2.1%
フレックスタイム等勤務時間の多様化	214	25.2%
不合理な待遇格差の改善	28	3.3%
業務の合理化・削減	180	21.2%
ICTシステムの活用	73	8.6%
組織内コミュニケーションの活性化	100	11.8%
健康経営の推進	107	12.6%
特に取り組んでいない	182	21.5%
その他	16	1.9%
回答者848人／回答計	1,772	

<付表5-5>働き方改革の評価

	高く評価		ある程度評価		あまり評価しない		まったく評価しない		わからない		無回答		計	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
時間外労働の上限規制導入	88	9.9%	380	42.6%	247	27.7%	77	8.6%	83	9.3%	18	2.0%	893	100%
企画型裁量労働制※の対象業務の追加	12	1.3%	169	18.9%	322	36.1%	151	16.9%	222	24.9%	17	1.9%	893	100%
高度プロフェッショナル制度創設	18	2.0%	182	20.4%	298	33.4%	204	22.8%	174	19.5%	17	1.9%	893	100%
勤務間インターバルの普及促進	87	9.7%	363	40.6%	229	25.6%	55	6.2%	141	15.8%	18	2.0%	893	100%
不合理な待遇格差解消規定の明確化	61	6.8%	400	44.8%	205	23.0%	40	4.5%	168	18.8%	19	2.1%	893	100%
労働者の待遇に関する説明義務の強化	71	8.0%	415	46.5%	200	22.4%	36	4.0%	152	17.0%	19	2.1%	893	100%

<付表6-1-1>男女によって担当する仕事に違いがあるか

まったく違う	68	7.6%
一部に違いがある	500	56.0%
男女に違いはない	298	33.4%
同性しかいない	17	1.9%
無回答	10	1.1%
回答者893人／回答計	893	100%

<付表6-1-2>仕事の男女差／性別

	男性		女性	
	件数	割合	件数	割合
まったく違う	20	5.1%	48	9.8%
一部に違いがある	227	57.8%	269	54.9%
男女に違いはない	133	33.8%	159	32.4%
同性しかいない	9	2.3%	8	1.6%
無回答	4	1.0%	6	1.2%
回答者883人／回答計	393	100%	490	100%

<付表6-2-1>勤務先の女性正社員について(1)新規採用における女性の割合

多い	103	11.5%
普通	254	28.4%
少ない	442	49.5%
わからない	66	7.4%
無回答	28	3.1%
回答者893人／回答計	893	100%

<付表6-2-2>勤務先の女性正社員について(2)女性の平均勤続年数

長い	191	21.4%
普通	362	40.5%
短い	193	21.6%
わからない	121	13.5%
無回答	26	2.9%
回答者893人／回答計	893	100%

<付表6-2-3>勤務先の女性正社員について(3)課長相当職以上の管理職の女性割合

多い	9	2.5%
普通	86	9.6%
少ない	685	76.7%
わからない	73	8.2%
無回答	27	3.0%
回答者893人／回答計	893	100%

<付表6-2-4>女活度(計)

	3	9	1.0%
	4	18	2.0%
	5	48	5.4%
	6	97	10.9%
	7	198	22.2%
	8	184	20.6%
	9	136	15.2%
	無回答	203	22.7%
	回答者893人/回答計	893	100%

<付表6-2-5>女活度(計)/業種

		女活度(計)									総計
		3	4	5	6	7	8	9	無回答		
総計		885	9	18	47	97	195	183	136	200	885
		100%	1.0%	2.0%	5.3%	11.0%	22.0%	20.7%	15.4%	22.6%	100%
業種	製造業	532	1	3	14	40	124	123	101	126	532
		60.1%	0.2%	0.6%	2.6%	7.5%	23.3%	23.1%	19.0%	23.7%	100%
	建設業	11	0	0	0	1	0	8	1	1	11
		1.2%	0.0%	0.0%	0.0%	9.1%	0.0%	72.7%	9.1%	9.1%	100%
	電気・ガス・熱供給・水道業	31	0	0	3	3	7	8	4	6	31
		3.5%	0.0%	0.0%	9.7%	9.7%	22.6%	25.8%	12.9%	19.4%	100%
	情報通信業	24	0	0	2	3	2	4	6	7	24
		2.7%	0.0%	0.0%	8.3%	12.5%	8.3%	16.7%	25.0%	29.2%	100%
	運輸業・郵便業	60	0	0	1	5	10	10	19	15	60
		6.8%	0.0%	0.0%	1.7%	8.3%	16.7%	16.7%	31.7%	25.0%	100%
	卸売業・小売業	49	0	1	2	7	13	13	3	10	49
		5.5%	0.0%	2.0%	4.1%	14.3%	26.5%	26.5%	6.1%	20.4%	100%
	飲食業・宿泊業	4	0	0	0	0	3	0	0	1	4
		0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	75.0%	0.0%	0.0%	25.0%	100%
金融業・保険業	24	0	2	0	9	7	3	0	3	24	
	2.7%	0.0%	8.3%	0.0%	37.5%	29.2%	12.5%	0.0%	12.5%	100%	
医療、福祉	13	3	1	5	3	0	0	0	1	13	
	1.5%	23.1%	7.7%	38.5%	23.1%	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%	100%	
生活関連サービス業、娯楽業	8	0	0	0	1	3	1	0	3	8	
	0.9%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	37.5%	12.5%	0.0%	37.5%	100%	
不動産業・物品賃貸業	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	
	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100%	
公務	93	3	9	18	23	19	6	0	15	93	
	10.5%	3.2%	9.7%	19.4%	24.7%	20.4%	6.5%	0.0%	16.1%	100%	
その他	35	2	2	2	2	7	7	1	12	35	
	4.0%	5.7%	5.7%	5.7%	5.7%	20.0%	20.0%	2.9%	34.3%	100%	

<付表6-3-1>勤務先の会社での女性活躍推進の課題(複数回答/すべて)

(無回答81名を除く812名回答)

経営トップの理解を得られない	48	5.9%
男性の同僚や管理職層の理解を得ることが難しい	133	16.4%
取組を推進する体制を構築する担当者の時間確保が難しい	79	9.7%
自社に必要な取組みが十分検討されていない	186	22.9%
取引相手等顧客の理解を得ることが難しい	17	2.1%
女性正社員の応募が少ない	186	22.9%
女性正社員の数が少ない	385	47.4%
非正社員から正社員への転換制度が機能していない	65	8.0%
一般職や限定正社員からキャリアコースの正社員への転換制度が機能していない	61	7.5%
長時間労働や有給休暇が取得できない等の就業環境により、女性が就業を継続し、活躍することが困難	124	15.3%
夜勤や不規則勤務、転勤や出張が多い等の就業環境により、女性が就業を継続し、活躍することが困難	93	11.5%
育児や介護等の両立支援体制が代替要員の確保を含め十分ではない	219	27.0%
結婚、配偶者の都合等で離職する女性が多い	191	23.5%
女性が配置されている職務・職種や職掌が限定されている	162	20.0%
女性社員を対象としたキャリアアップ研修が不十分	238	29.3%
両立支援制度利用者のキャリアアップの遅れに対するサポート体制が不十分	112	13.8%
業種主義により主に家庭責任を担う女性が業績をあげられない	102	12.6%
昇進意欲のない女性社員がいる	307	37.8%
その他	25	3.1%
回答者812人/回答計	2,733	

		女性活躍推進の課題																	
総計	804	47	130	79	185	16	186	382	65	59	121	91	216	188	160	234	111	101	305
	100%	5.8%	16.2%	9.8%	23.0%	2.0%	23.1%	47.5%	8.1%	7.3%	15.0%	11.3%	26.9%	23.4%	19.9%	29.1%	13.8%	12.6%	37.9%
性別	359	19	44	34	82	2	112	199	19	14	46	49	100	91	77	90	39	35	130
	44.7%	5.3%	12.3%	9.5%	22.8%	0.6%	31.2%	55.4%	5.3%	3.9%	12.8%	13.6%	27.9%	25.3%	21.4%	25.1%	10.9%	9.7%	36.2%
	445	28	86	45	103	14	74	183	46	45	75	42	116	97	83	144	72	66	175
	55.3%	6.3%	19.3%	10.1%	23.1%	3.1%	16.6%	41.1%	10.3%	10.1%	16.9%	9.4%	26.1%	21.8%	18.7%	32.4%	16.2%	14.8%	39.3%

<付表6-4-1>勤務先の会社で行われている女性社員が活躍できる取り組み(複数回答/すべて)(無回答368人を除く525人回答)

A 両立支援・ワークライフバランス

	実施		希望	
	件数	割合	件数	割合
育児・介護休業や育児・介護短時間勤務制度における「法定を超える制度」の導入	233	44.4%	77	14.7%
育児・介護休業からの復職者を対象とした能力開発やキャリアアップ形成支援の取り組み	81	15.4%	84	16.0%
短時間勤務利用者の業務遂行における目標設定や評価方針の職場への周知	97	18.5%	63	12.0%
事業所内託児所の設置やベビーシッターの利用支援等	52	9.9%	129	24.6%
産前・産後休業や育児・介護休業中の情報提供	182	34.7%	79	15.0%
妊娠中、産前・産後休業や育児・介護休業復帰後の配慮や処遇に関する周知	247	47.0%	72	13.7%
妊娠中、産前・産後休業や育児・介護休業復帰後の社員が相談できる窓口の設置	145	27.6%	94	17.9%
定期的な労働者の意識調査(職場風土、ハラスメント等に関するもの)の実施	230	43.8%	59	11.2%
複数担当制、多能工化等によるカバー体制の構築	85	16.2%	75	14.3%
管理職に対する仕事と子育て・介護の両立に関する意識啓発	80	15.2%	96	18.3%
子育てや介護などを理由とする転勤への配慮	136	25.9%	72	13.7%
配偶者の転勤先への異動・同行休職等の制度	88	16.8%	68	13.0%
男女の役割分担意識に基づく慣行の見直しなど職場風土の改善	60	11.4%	75	14.3%
男性の育児休業や介護休暇取得を推進する取り組み	181	34.5%	74	14.1%
柔軟な働き方を選択した人に対応したキャリアプランやキャリア形成の方針の明確化	40	7.6%	73	13.9%
管理職の評価へのワークライフバランスの取組に関する項目設定	43	8.2%	64	12.2%
人事評価への「時間当たり生産性」重視の方針の取り入れ	41	7.8%	54	10.3%
回答者525人/回答計	2,021		1,308	

<付表6-4-2>勤務先の会社で行われている女性社員が活躍できる取り組みの効果(複数回答/すべて)(無回答368人を除く525人回答)

A 両立支援・ワークライフバランス

<実施している取り組みの効果>

	ある		少しある		ない		わからない		無回答		計	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
育児・介護休業や育児・介護短時間勤務制度における「法定を超える制度」の導入	132	56.7%	64	27.5%	7	3.0%	26	11.2%	4	1.7%	233	100%
育児・介護休業からの復職者を対象とした能力開発やキャリアアップ形成支援の取り組み	34	42.0%	22	27.2%	3	3.7%	19	23.5%	3	3.7%	81	100%
短時間勤務利用者の業務遂行における目標設定や評価方針の職場への周知	36	37.1%	33	34.0%	8	8.2%	19	19.6%	1	1.0%	97	100%
事業所内託児所の設置やベビーシッターの利用支援等	25	48.1%	13	25.0%	4	7.7%	10	19.2%	0	0.0%	52	100%
産前・産後休業や育児・介護休業中の情報提供	82	45.1%	60	33.0%	2	1.1%	34	18.7%	4	2.2%	182	100%
妊娠中、産前・産後休業や育児・介護休業復帰後の配慮や処遇に関する周知	117	47.4%	82	33.2%	3	1.2%	38	15.4%	7	2.8%	247	100%
妊娠中、産前・産後休業や育児・介護休業復帰後の社員が相談できる窓口の設置	58	40.0%	49	33.8%	3	2.1%	29	20.0%	6	4.1%	145	100%
定期的な労働者の意識調査(職場風土、ハラスメント等に関するもの)の実施	71	30.9%	75	32.6%	21	9.1%	57	24.8%	6	2.6%	230	100%
複数担当制、多能工化等によるカバー体制の構築	27	31.8%	42	49.4%	2	2.4%	12	14.1%	2	2.4%	85	100%
管理職に対する仕事と子育て・介護の両立に関する意識啓発	36	45.0%	25	31.3%	3	3.8%	14	17.5%	2	2.5%	80	100%
子育てや介護などを理由とする転勤への配慮	60	44.1%	40	29.4%	3	2.2%	28	20.6%	5	3.7%	136	100%
配偶者の転勤先への異動・同行休職等の制度	41	46.6%	27	30.7%	1	1.1%	18	20.5%	1	1.1%	88	100%
男女の役割分担意識に基づく慣行の見直しなど職場風土の改善	23	38.3%	24	40.0%	3	5.0%	9	15.0%	1	1.7%	60	100%
男性の育児休業や介護休暇取得を推進する取り組み	37	20.4%	62	34.3%	26	14.4%	54	29.8%	2	1.1%	181	100%
柔軟な働き方を選択した人に対応したキャリアプランやキャリア形成の方針の明確化	15	37.5%	12	30.0%	3	7.5%	7	17.5%	3	7.5%	40	100%
管理職の評価へのワークライフバランスの取組に関する項目設定	14	32.6%	12	27.9%	4	9.3%	8	18.6%	5	11.6%	43	100%
人事評価への「時間当たり生産性」重視の方針の取り入れ	10	24.4%	15	36.6%	2	4.9%	9	22.0%	5	12.2%	41	100%

<付表6-4-3> 勤務先の会社で行われている女性社員が活躍できる取り組み(複数回答/すべて) (無回答368人を除く525人回答)

B ポジティブアクション

	実施		希望	
	人数	割合	人数	割合
女性の採用割合を増やす方針や目標の設定	82	15.6%	68	13.0%
大学と連携した女子学生に対する働きかけ	27	5.1%	53	10.1%
女性がいない又は少ない職場への女性の積極的な配置	40	7.6%	76	14.5%
職階等に応じた女性同士の交流機会の設定	47	9.0%	67	12.8%
一般職から総合職、限定正社員から無限定正社員等への転換を推進する取り組み	62	11.8%	57	10.9%
管理職登用において、女性割合を増やす方針や目標の設定	97	18.5%	59	11.2%
女性のみを対象とした能力開発や管理職養成のための研修の実施	62	11.8%	73	13.9%
管理職による女性部下の育成計画の作成	25	4.8%	71	13.5%
管理職に対する女性部下の育成に関する意識啓発	26	5.0%	72	13.7%
女性役割のロールモデル・メンター紹介など、コミュニケーション機会の設定	25	4.8%	59	11.2%
回答者525人/回答計	493		655	

<付表6-4-4> 勤務先の会社で行われている女性社員が活躍できる取り組みの効果(複数回答/すべて) (無回答368人を除く525人回答)

<実施している取り組みの効果>

	ある		少しある		ない		わからない		無回答		計	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
女性の採用割合を増やす方針や目標の設定	22	26.8%	30	36.6%	9	11.0%	18	22.0%	3	3.7%	82	100%
大学と連携した女子学生に対する働きかけ	10	37.0%	7	25.9%	1	3.7%	7	25.9%	2	7.4%	27	100%
女性がいない又は少ない職場への女性の積極的な配置	15	37.5%	17	42.5%	2	5.0%	6	15.0%	0	0.0%	40	100%
職階等に応じた女性同士の交流機会の設定	18	38.3%	19	40.4%	1	2.1%	6	12.8%	3	6.4%	47	100%
一般職から総合職、限定正社員から無限定正社員等への転換を推進する取り組み	19	30.6%	24	38.7%	3	4.8%	13	21.0%	3	4.8%	62	100%
管理職登用において、女性割合を増やす方針や目標の設定	18	18.6%	41	42.3%	12	12.4%	24	24.7%	2	2.1%	97	100%
女性のみを対象とした能力開発や管理職養成のための研修の実施	21	33.9%	25	40.3%	2	3.2%	12	19.4%	2	3.2%	62	100%
管理職による女性部下の育成計画の作成	8	32.0%	7	28.0%	1	4.0%	9	36.0%	0	0.0%	25	100%
管理職に対する女性部下の育成に関する意識啓発	7	26.9%	9	34.6%	1	3.8%	9	34.6%	0	0.0%	26	100%
女性役割のロールモデル・メンター紹介など、コミュニケーション機会の設定	13	52.0%	8	32.0%	0	0.0%	4	16.0%	0	0.0%	25	100%

<付表1-8> 年収／主な収入源

		年収								総計
		103万円以下	103万円以下	150万円以下	200万円以下	300万円以下	500万円以上	答えられない		
総計		330 100%	112 33.9%	64 19.4%	41 12.4%	52 15.8%	5 1.5%	1 0.3%	55 16.7%	330 100%
主な収入源	自分	77 23.3%	11 14.3%	6 7.8%	19 24.7%	22 28.6%	3 3.9%	0 0.0%	16 20.8%	77 100%
	配偶者	191 57.9%	90 47.1%	41 21.5%	17 8.9%	19 9.9%	2 1.0%	0 0.0%	22 11.5%	191 100%
	親	34 10.3%	9 26.5%	8 23.5%	5 14.7%	5 14.7%	0 0.0%	1 2.9%	6 17.6%	34 100%
	子ども	2 0.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100%
	その他	26 7.9%	2 7.7%	9 34.6%	0 0.0%	4 15.4%	0 0.0%	0 0.0%	11 42.3%	26 100%

<付表2-2> 働く理由／年収(複数回答／いくつでも)

(無回答26名を除く304名回答)

		働く理由													総計	
		主たる稼ぎ手	生活維持のため	子どもの教育費	住宅ローン返済	家計の足し	学費・娯楽費	資格・技能取得	職業経験の活用	生きがい・社会参加	時間にゆとり	子どもから手が離れた	その他			
総計		330 100%	63 19.1%	132 40.0%	38 11.5%	8 2.4%	85 25.8%	66 20.0%	25 7.6%	15 4.5%	53 16.1%	36 10.9%	14 4.2%	19 5.8%	554 168%	
年収	103万円以下	112 33.9%	11 9.8%	48 42.9%	18 16.1%	3 2.7%	40 35.7%	27 24.1%	5 4.5%	4 3.6%	19 17.0%	13 11.6%	6 5.4%	9 8.0%	203 181%	
	103～150万円以下	64 19.4%	7 10.9%	34 53.1%	9 14.1%	4 6.3%	22 34.4%	10 15.6%	8 12.5%	3 4.7%	10 15.6%	8 12.5%	5 7.8%	3 4.7%	123 192%	
	150～200万円以下	41 12.4%	15 36.6%	13 31.7%	3 7.3%	0 0.0%	10 24.4%	12 29.3%	4 9.8%	0 0.0%	5 12.2%	4 9.8%	1 2.4%	0 0.0%	67 163%	
	200～300万円以下	52 15.8%	16 30.8%	21 40.4%	4 7.7%	1 1.9%	13 25.0%	5 9.6%	4 7.7%	7 13.5%	11 21.2%	6 11.5%	1 1.9%	3 5.8%	92 177%	
	300～400万円以下	5 1.5%	3 60.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 20.0%	2 40.0%	0 0.0%	0 0.0%	8 160%
	500万円以上	1 0.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100%	0 0.0%	0 0.0%	1 100%
	答えられない	55 16.7%	11 20.0%	15 27.3%	4 7.3%	0 0.0%	0 0.0%	11 20.0%	4 7.3%	1 1.8%	7 12.7%	2 3.6%	1 1.8%	4 7.3%	60 109%	

(図表4-1) 希望する非正規社員の待遇改善について〈複数回答／いくつでも〉

基本給(時給)の引き上げ	56.6%
賞与の引き上げ	29.6%
有給休暇の適用拡大	25.3%
その他の手当(通勤費・住居・家族・食事等)の引き上げ	23.4%
福利厚生施設の利用拡大	15.5%
正社員への転換制度の改革と推進	15.1%
退職金増	14.8%
契約期間の長期化	14.1%
仕事の配分や責任分担の見直し	13.2%
職務・役職手当の引き上げ	12.5%
家庭と仕事の両立支援策の適用拡大	12.2%
労働時間の短縮ないし弾力化	6.3%
教育・研修の機会の拡大	5.6%
転勤制度の見直し	3.3%
慶弔費等増	3.3%
その他	3.3%
わからない	19.1%

[無回答26名を除く304名回答]

<付表4-3>非正規の待遇改善(希望)／年収(複数回答/いくつでも)

(無回答26名を除く304名回答)

		非正規の待遇改善(希望)																		
年収	総計	330	46	43	19	40	10	172	38	71	90	45	10	47	17	37	77	10	58	880
		100%	13.9%	13.0%	5.8%	12.1%	3.0%	52.1%	11.5%	21.5%	27.3%	13.6%	3.0%	14.2%	5.2%	11.2%	23.3%	3.0%	17.6%	252%
	103万円以下	112	9	12	5	10	2	52	7	18	18	5	2	15	3	14	22	3	25	222
		33.9%	8.0%	10.7%	4.5%	8.9%	1.8%	46.4%	6.3%	16.1%	16.1%	4.5%	1.8%	13.4%	2.7%	12.5%	19.6%	2.7%	22.3%	198%
	103～150万円以下	64	5	4	3	10	4	33	9	14	22	9	1	5	4	10	19	0	12	164
		19.4%	7.8%	6.3%	4.7%	15.6%	6.3%	51.6%	14.1%	21.9%	34.4%	14.1%	1.6%	7.8%	6.3%	15.6%	29.7%	0.0%	18.8%	256%
	150～200万円以下	41	7	5	5	1	2	29	6	11	13	6	0	8	1	1	11	1	4	111
		12.4%	17.1%	12.2%	12.2%	2.4%	4.9%	70.7%	14.6%	26.8%	31.7%	14.6%	0.0%	19.5%	2.4%	2.4%	26.8%	2.4%	9.8%	271%
	200～300万円以下	52	11	13	3	9	1	32	9	15	17	14	2	8	5	5	13	4	6	167
		15.8%	21.2%	25.0%	5.8%	17.3%	1.9%	61.5%	17.3%	28.8%	32.7%	26.9%	3.8%	15.4%	9.6%	9.6%	25.0%	7.7%	11.5%	321%
	300～400万円以下	5	1	1	0	2	0	4	1	2	2	3	0	3	1	3	3	0	0	26
		1.5%	20.0%	20.0%	0.0%	40.0%	0.0%	80.0%	20.0%	40.0%	40.0%	60.0%	0.0%	60.0%	20.0%	60.0%	60.0%	0.0%	0.0%	520%
	500万円以上	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
		0.3%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100%
	答えられない	55	13	8	2	8	1	22	6	11	18	8	5	8	3	4	9	2	11	139
		16.7%	23.6%	14.5%	3.6%	14.5%	1.8%	40.0%	10.9%	20.0%	32.7%	14.5%	9.1%	14.5%	5.5%	7.3%	16.4%	3.6%	20.0%	253%



## 事業所調査

### <静岡県下事業所における働き方改革（女性活躍推進を含む）の実態と課題>

#### アンケートご協力をお願い

このたび（公財）静岡県労働者福祉基金協会では、静岡県内の事業所を対象に「静岡県下事業所における働き方改革（女性活躍推進を含む）の実態と課題」に関わるアンケート調査を実施することといたしました。

わが国では労働力人口の減少が加速する中、労働者保護及び労働生産性向上の観点から「働き方改革」への取組みが注目され、多様な人材が活躍し、持続的に成果を上げられる労働環境の整備に大きな期待が寄せられています。

今回のアンケート調査では、労働環境の現状を把握し、静岡県内の課題を明らかにしていきたいと考えております。

お忙しいところ誠に恐縮ではございますが、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

2018年6月1日

公益財団法人静岡県労働者福祉基金協会  
静岡県経済産業部就業支援局労働政策課  
静岡県中小企業団体中央会

#### <ご記入にあたって>

- この調査は、2018年6月1日現在でご記入ください。 ●無記名で回答してください。
- 回答は、設問ごとに選べる選択肢の数に制限がありますので、その制限にしたがって、あてはまる番号に○をつける方法でお答えください。「その他」を選んだ場合は、（ ）に具体的にご記入ください。
- 「調査票」は、6月30日までに同封の返信用封筒（料金受取人払い）を使ってご返送下さいますようお願いいたします。

《調査に関するお問い合わせ先》 公益財団法人静岡県労働者福祉基金協会・調査研究事業  
〒420-0851 静岡市葵区黒金町 5-1 ☎054-273-3000 担当：田辺

#### F1 貴社の業種についておたずねします。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- |           |                  |                 |           |
|-----------|------------------|-----------------|-----------|
| 1 製造業     | 2 建設業            | 3 電気・ガス・熱供給・水道業 | 4 情報通信業   |
| 5 運輸業、郵便業 | 6 卸売業・小売業        | 7 飲食業・宿泊業       | 8 金融業、保険業 |
| 9 医療、福祉   | 10 生活関連サービス業、娯楽業 | 11 不動産業、物品賃貸業   | 12 その他（ ） |

#### F2 貴社の雇用区分や従業上の地位別の従業員数についておたずねします。数値を記載してください。(2018年6月1日現在)

雇用区分・従業上の地位			男性	女性
(1) 正社員	1 管理職（課長相当職以上）		人	人
	2 非管理職	a 係長・主任	人	人
		b 一般従業員	人	人
(2) 非正社員	a 契約・嘱託		人	人
	b パート・アルバイト		人	人
	c 派遣社員		人	人
	d その他の非正社員		人	人

#### F2-1 上記正社員の平均年齢、平均勤続年数、新規学卒者数、結婚・出産後も継続就業する女性の割合について、下記の表に数値を記載してください。

	男性（正社員）	女性（正社員）
(1) 平均年齢	歳	歳
(2) 平均勤続年数	年	年
(3) 新規学卒者（今年4月入社）	人	人
(4) 結婚・出産後も継続就業する女性の割合※	—	%

※結婚・出産した女性のうち継続就業する者の割合

F2-2 貴社には以下の A～C のような正社員の雇用区分がありますか。(雇用区分がない場合は F2-3 へ)  
 それぞれについて、あてはまる区分がある場合は、(2)～(5)についてもお答えください。

	A 一般職 転居をとまなわない定型的・補助的な業務に従事する正社員	B 限定正社員 職種・勤務地・勤務時間が限定されている正社員	C 無期転換正社員 労働契約法 18 条※適用の正社員 (ただし AB へ転換した者を除く)
(1)雇用区分の有無	1 ある      2 ない (B へ)	1 ある      2 ない (C へ)	1 ある      2 ない (F2-3 へ)
(2)その雇用区分の正社員の職種・勤務場所・労働時間にあてはまるもの <u>すべて</u> に○をつけてください。	<b>a 職種</b> 1 専門職                  2 技術職 3 事務職                  4 営業職 5 販売職                  6 サービス職 7 運輸・通信職 8 技能・労務職	<b>a 職種</b> 1 専門職                  2 技術職 3 事務職                  4 営業職 5 販売職                  6 サービス職 7 運輸・通信職 8 技能・労務職  <b>b 勤務場所</b>  <b>c 勤務時間</b>	<b>a 職種</b> 1 専門職                  2 技術職 3 事務職                  4 営業職 5 販売職                  6 サービス職 7 運輸・通信職 8 技能・労務職  <b>b 勤務場所</b>  <b>c 勤務時間</b>
(3)どの役職まで昇進できますか。もっとも高い役職 <u>1つ</u> に○をつけてください。	1 部長相当職 2 課長相当職 3 係長相当職 4 役職につくことはない	1 部長相当職 2 課長相当職 3 係長相当職 4 役職につくことはない	1 部長相当職 2 課長相当職 3 係長相当職 4 役職につくことはない
(4)A～C それぞれの雇用区分で雇用している合計従業員数を男女別に記入してください。	男性      人 女性      人	男性      人 女性      人	男性      人 女性      人
(5)基幹的な業務を担当する正社員(総合職)に転換可能ですか。あてはまるもの <u>1つ</u> に○をつけてください。	1 過去 3 年間転換者がいる 2 転換可能だが転換者はいない 3 転換できない	1 過去 3 年間転換者がいる 2 転換可能だが転換者はいない 3 転換できない	1 過去 3 年間転換者がいる 2 転換可能だが転換者はいない 3 転換できない 4 未定

※労働契約法第 18 条は、「通算勤続 5 年を超える非正社員は無期雇用に転換する＝無期転換ルール」を定める。

F2-3 正社員の雇用区分がない貴社におたずねします。貴社の女性社員はどの役職まで昇進できますか。もっとも高い役職 1つ に○をつけてください。

- 1 部長相当職                  2 課長相当職                  3 係長相当職                  4 役職につくことはない









Q11 貴社の各部門における男女の配置状況についておたずねします。(1)~(9)の部門ごとに該当する項目のすべてに○をつけてください。

	該当者なし	該当する部門あり					女性管理職の有無	
		男性のみ配置の職場あり	男性の多い職場がある	ほぼ男女半々の職場がある	女性が多い職場がある	女性のみ配置の職場がある	いる	いない
		1	2	3	4	5	6	7
(1) 人事・総務・経理	1	2	3	4	5	6	7	8
(2) 企画	1	2	3	4	5	6	7	8
(3) 調査・広報	1	2	3	4	5	6	7	8
(4) 研究・開発・設計	1	2	3	4	5	6	7	8
(5) 情報処理	1	2	3	4	5	6	7	8
(6) 営業	1	2	3	4	5	6	7	8
(7) 販売・サービス	1	2	3	4	5	6	7	8
(8) 生産・物流・建設	1	2	3	4	5	6	7	8
(9) その他	1	2	3	4	5	6	7	8

Q12 (非正社員および無期転換正社員を雇用していない場合はQ12へ)

貴社の無期転換正社員や非正社員の処遇改善(正社員への転換を除く)の取り組みについておたずねします。

A、B それぞれについて、下記の選択肢の中から(1)~(3)の項目にあてはまる番号を選び回答欄に記入してください。

	A 無期転換正社員		B 非正社員	
	a 正社員と同程度ないしそれ以上	b 正社員に及ばないが改善	a 正社員と同程度ないしそれ以上	b 正社員に及ばないが改善
(1) 実施している				
(2) 実施予定				
(3) 検討中				

1 基本給(時給)

5 賞与

9 教育・研修の機会・費用負担

2 職務・役職関連手当

6 退職金

10 社会保険の適用拡大

3 業績関連手当

7 慶弔費等一時金

11 両立支援制度

4 2、3以外の手当

(通勤手当・住居手当・家族手当・食事手当等)

8 福利厚生施設

(寮・食堂・駐車場等)の利用

12 有給休暇制度等ワークライフバランス

13 その他( )

## 《女性の活躍推進について》

Q13 貴社における過去3年間の女性正社員の変化についておたずねします。(1)~(3)の項目ごとに最もあてはまるもの1つに○をつけてください。

	増 加	やや増加	変わらず	やや減少	減 少	わからない
(1)新卒採用における女性割合	1	2	3	4	5	6
(2)管理職における女性割合	1	2	3	4	5	6
(3)結婚・出産後も継続就業する女性の割合	1	2	3	4	5	6

Q14 女性の活躍推進における貴社の課題についておたずねします。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 経営トップの理解や協力を得ることが難しい
- 2 男性の同僚や管理職層の理解を得ることが難しい
- 3 取り組みを推進する体制を構築する担当者の時間確保が難しい
- 4 自社に必要な取組みが十分検討されていない
- 5 取引相手等顧客の理解を得ることが難しい
- 6 女性正社員を採用したいが、応募者が少ない
- 7 女性正社員の数が少ない
- 8 非正社員から正社員への転換制度が機能していない
- 9 一般職や限定正社員からキャリアコースの正社員への転換制度が機能していない
- 10 長時間労働や有給休暇が取得できない等の就業環境により、女性が就業を継続し、活躍することが困難
- 11 夜勤や不規則勤務、転勤や出張が多い等の就業環境により、女性が就業を継続し、活躍することが困難
- 12 育児や介護等の両立支援体制が代替要員の確保を含めて十分ではない
- 13 結婚、夫の転勤など配偶者の都合で離職する女性が多い
- 14 女性が配置されている職務・職種や職掌が限定されている
- 15 女性社員を対象としたキャリアアップ研修が不十分
- 16 両立支援制度利用者のキャリアアップの遅れに対するサポート体制が不十分
- 17 業績主義により主に家庭責任を担う女性が業績をあげられない
- 18 女性社員の昇進意欲を高めることが難しい
- 19 その他 ( )

Q15 貴社では、女性社員が活躍できる取り組みを進めていますか。＜A 両立支援・ワークライフバランス＞の(1)～(17)、＜B ポジティブアクション＞の(1)～(10)の項目ごとに、実施しているものすべてに○をつけ、それらの取り組みの効果について、それぞれに○（ある）、△（少しある）、×（ない）、？（わからない）のいずれかを記入してください。

		実施（実施予定を含む）	効果
A 両立支援・ワークライフバランス	(1) 育児・介護休業や育児・介護短時間勤務制度における「法定を超える制度」の導入		
	(2) 育児・介護休業からの復職者を対象とした能力開発やキャリア形成支援の取り組み		
	(3) 短時間勤務利用者の業務遂行における目標設定や評価方針の職場への周知		
	(4) 事業所内託児所の設置やベビーシッターの利用支援等		
	(5) 産前・産後休業や育児・介護休業中の情報提供		
	(6) 妊娠中、産前・産後休業や育児・介護休業復帰後の配慮や処遇に関する周知		
	(7) 妊娠中、産前・産後休業や育児・介護休業からの復帰後の社員が相談できる窓口の設置		
	(8) 定期的な労働者の意識調査（職場風土、ハラスメント等に関するもの）の実施		
	(9) 複数担当制、多能工化等によるカバー体制の構築		
	(10) 管理職に対する仕事と子育て・介護の両立に関する意識啓発		
	(11) 子育てや介護などを理由とする転勤への配慮		
	(12) 配偶者の転勤先への異動・同行休職等の制度		
	(13) 男女の役割分担意識に基づく慣行の見直しなど職場風土の改善		
	(14) 男性の育児休業や看護休暇取得を推進する取り組み		
	(15) 柔軟な働き方を選択した人に対応したキャリアプランやキャリア形成の方針の明確化		
	(16) 管理職の評価へのワークライフバランスの取組に関する項目設定		
	(17) 人事評価への「時間あたり生産性」重視の方針の取り入れ		
B ポジティブアクション	(1) 女性の採用割合を増やす方針や目標の設定		
	(2) 大学と連携した女子学生に対する働きかけ		
	(3) 女性がいない又は少ない職場への女性の積極的な配置		
	(4) 職階等に応じた女性同士の交流機会の設定		
	(5) 一般職から総合職、限定正社員から無限定正社員等への転換を推進する取り組み		
	(6) 管理職登用において、女性割合を増やす方針や目標の設定		
	(7) 女性のみを対象とした能力開発や管理職養成のための研修の実施		
	(8) 管理職による女性部下の育成計画の作成		
	(9) 管理職に対する女性部下の育成に関する意識啓発		
	(10) 女性役員のロールモデル・メンター紹介などコミュニケーション機会の設定		
C その他（ ）			

～ 御回答いただき、ありがとうございました ～

## 勤労者調査

### <静岡県下事業所における働き方改革（女性活躍推進を含む）の実態と課題>

#### アンケートご協力をお願い

このたび（公財）静岡県労働者福祉基金協会では、静岡県内で働く勤労者を対象に「静岡県下事業所における働き方改革（女性活躍推進を含む）の実態と課題」に関わるアンケート調査を実施することといたしました。

わが国では労働力人口の減少が加速する中、労働者保護及び労働生産性向上の観点から「働き方改革」への取組みが注目され、多様な人材が活躍し、持続的に成果を上げられる労働環境の整備に大きな期待が寄せられています。

今回のアンケート調査では、労働環境の現状を把握し、静岡県内の課題を明らかにしていきたいと考えております。

お忙しいところ誠に恐縮ではございますが、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

2018年6月1日

公益財団法人静岡県労働者福祉基金協会  
静岡県経済産業部就業支援局労働政策課  
静岡県中小企業団体中央会

#### <ご記入にあたって>

- この調査は、2018年6月1日現在でご記入ください。 ●無記名で回答してください。
- 回答は、設問ごとに選べる選択肢の数に制限がありますので、その制限にしたがって、あてはまる番号に○をつける方法でお答えください。  
「その他」を選んだ場合は、（ ）に具体的にご記入ください。
- 「調査票」は、6月30日までに同封の返信用封筒（料金受取人払い）を使ってご返送下さいますようお願いいたします。

《調査に関するお問い合わせ先》 公益財団法人静岡県労働者福祉基金協会・調査研究事業

〒420-0851 静岡市葵区黒金町5-1 ☎054-273-3000 担当：田辺

#### F1 あなた自身についておたずねします。あてはまるもの1つに○をつけてください。

(1) 性別	1 男性		2 女性		3 その他	
(2) 年齢	1 10歳代	2 20歳代	3 30歳代	4 40歳代	5 50歳代	6 60歳以上
(3) 雇用形態	1 正社員（職員）		2 非正社員（職員）			
			a 契約・嘱託	b パート・アルバイト	c 派遣	d その他
(4) 扶養の有無	1 あり	「あり」と回答した方におたずねします。扶養者について、あてはまるものすべてに○をつけてください。				
	2 なし	a 配偶者	b 子ども	c 両親	d その他（ ）	
(5) 最終学歴	1 中学卒	2 高校卒	3 専門・短大卒	4 大学卒	5 大学院修了	6 その他（ ）
(6) 役職名	1 一般従業員	2 係長・主任クラス	3 課長クラス	4 課長クラス以上	5 その他	
(7) 年収	1 200万円未満	2 300万円未満	3 400万円未満	4 500万円未満	5 750万円未満	6 750万円以上
(8) 勤続年数 (現在の会社における)	1 5年未満	2 10年未満	3 15年未満	4 20年未満	5 25年未満	6 25年以上

#### F2 あなたの勤務先の会社の従業員規模（企業全体）について、あてはまるもの1つに○をつけてください。

- 1 10人未満 2 10～50人未満 3 50～100人未満 4 100～300人未満 5 300～1000人未満 6 1000人以上

**F3 あなたの勤務先の会社の業種について、あてはまるもの1つに○をつけてください。**

- |               |           |                 |         |                  |
|---------------|-----------|-----------------|---------|------------------|
| 1 製造業         | 2 建設業     | 3 電気・ガス・熱供給・水道業 | 4 情報通信業 | 5 運輸業、郵便業        |
| 6 卸売業・小売業     | 7 飲食業・宿泊業 | 8 金融業、保険業       | 9 医療、福祉 | 10 生活関連サービス業、娯楽業 |
| 11 不動産業、物品賃貸業 | 12 公務     | 13 その他 ( )      |         |                  |

**F4 (管理職の方はF5へ) 非管理職の方におたずねします。あなたの現在の仕事内容について、あてはまるもの1つ(複数ある場合は主なもの1つ)に○をつけてください。**

- 1 専門的職業(看護師、栄養士、保育士、教員、デザイナー、記者、司書など)
- 2 技術職(システムエンジニア、プログラマー、機械・電気技術者など)
- 3 事務職(一般事務、会計事務、営業・販売事務、事務用機器操作など)
- 4 営業職(各種セールス、バイヤー、セールスエンジニアなど)
- 5 販売職(小売店員、レジ係、保険外交員、販売外交員など)
- 6 サービス職(介護サービス、接客、飲食・調理など)
- 7 運輸・通信職(郵便、各種輸送など)
- 8 技能・労務職(機械運転 倉庫作業、清掃など)

**F5 (非正社員の方はF7へ) 正社員の方におたずねします。あなたの雇用区分はどれにあたりますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。**

- 1 総合職の正社員(基幹的な業務を担当する)
- 2 一般職の正社員(転居をとまなう転勤がなく、もっぱら定型的・補助的業務を担う)
- 3 職種限定の正社員(担当する仕事の内容が定められている)
- 4 勤務地限定の正社員(勤務する事業所や転勤の範囲が定められている)
- 5 勤務時間限定の正社員(勤務時間や勤務時間帯が正社員とは異なる)
- 6 無期転換正社員(1~5に該当せず、労働契約法18条※適用の正社員)
- 7 上記のいずれにも該当しない正社員

※労働契約法第18条とは、「通算勤続5年を超える非正社員を無期雇用に転換する=無期転換ルール」を定める。

**F5-1 (F5の7に○をつけた方はF6へ) あなたの雇用区分から他の雇用区分に転換できますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。**

- 1 転換できるし、転換者がいる
- 2 転換できるが転換者はいない
- 3 転換できない
- 4 わからない

**F5-2 (F5-1の3・4に○をつけた方はF6へ) どのような雇用区分の正社員に転換できますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。**

- 1 総合職の正社員(基幹的な業務を担当する)
- 2 一般職の正社員(転居をとまなう転勤がなく、もっぱら定型的・補助的業務を担う)
- 3 職種・勤務地・勤務時間限定正社員

**F6 管理職以外の正社員全員におたずねします。あなたは(雇用区分がある場合は、あなたの区分において)、どの役職まで昇進できますか。昇進可能で最も高い役職に○をつけてください。**

- 1 部長以上(昇進に制限がない)
- 2 課長相当職
- 3 係長相当職
- 4 役職にはつけない
- 5 わからない

**F7 (正社員の方はF8へ) 非正社員の方におたずねします。あなたの勤務先の会社では非正社員は正社員に転換できますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。**

- 1 転換できるし、転換者がいる
- 2 転換できるが転換者はいない
- 3 転換できない
- 4 わからない

F7-1 (F7の3・4に○をつけた方はF8へ) どのような雇用区分の正社員に転換できますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 総合職の正社員(基幹的な業務担当)
- 2 一般職の正社員(転居をとまなう転勤がなく、もっぱら定型的・補助的業務を担当)
- 3 職種・勤務地・勤務時間限定の正社員(職種、勤務する事業所、勤務時間が限定される)
- 4 無期転換正社員(1~3に該当せず労働契約法18条が適用される)
- 5 上記のいずれにも該当しない正社員

F8 あなたの職業キャリアについて、あてはまるもの1つに○をつけてください。

- 1 新卒後、現在まで同一企業で勤務し、同一部門(職種)で仕事してきた
- 2 新卒後、現在まで同一企業で勤務しているが、複数の部門(職種)を経験した
- 3 転職経験がある(同一・類似の業種で)
- 4 転職経験がある(異なる業種で)
- 5 その他( )

F9 あなたに適用されている勤務時間制度についておたずねします。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- 1 フレックスタイム(一定の時間内で始業・終業時刻を自分で調整できる)
- 2 変形労働時間制度(一定の期間だけ勤務時間が異なる)
- 3 交代制(昼シフト、夜シフトなど)
- 4 裁量労働制・みなし労働時間制(労働時間管理が個人の裁量に任される専門・企画業務、事業場外の勤務が多い営業業務など)
- 5 短時間勤務制度(特定の理由にもとずいて短時間勤務が適用されている場合)
- 6 時間管理なし(裁量労働制・みなし労働時間制以外で、管理・監督者などの場合)
- 7 通常の勤務時間制度(上記のいずれにも該当しない)
- 8 その他( )

F10 あなたの勤務先の会社には、労働組合がありますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- 1 ある
- 2 ない

#### 《長時間労働について》

Q1 あなたの一週間(直近)の実労働時間についておたずねします。数値を記載してください。

\_\_\_\_\_ 時間

Q2 あなたの1か月(2017年度平均)の時間外労働は何時間程度ですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- 1 時間外労働はない
- 2 10時間未満
- 3 10~20時間未満
- 4 20~30時間未満
- 5 30~45時間未満
- 6 45~60時間未満
- 7 60~80時間未満
- 8 80時間以上
- 9 わからない

Q2-1 時間外勤務手当の支払い状況について、あてはまるもの1つに○をつけてください。

- 1 全額支給(すべての時間外労働について時間外勤務手当が支給)
- 2 一部支給(一部の時間外労働時間について時間外勤務手当が支給)
- 3 定額支給(時間外勤務手当ではなく、一定額の手当てが支給)
- 4 不支給(時間外勤務手当は支給されない)
- 5 管理職のため、時間外勤務手当は支給されず、管理職手当が支給
- 6 その他( )

Q2-2 Q2-1で「2 一部支給」「3 定額支給」を回答した方にのみおたずねします。実際の時間外労働のうち、時間外勤務手当が支給されている割合はどの程度ですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- 1 25%未満
- 2 25~50%未満
- 3 50~75%未満
- 4 75%以上
- 5 その他( )



## 《有給休暇について》

Q5 あなたの2017年度の有給休暇取得率（取得日数／付与日数×100）はどの程度ですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- |            |            |            |            |            |
|------------|------------|------------|------------|------------|
| 1 0～20%未満  | 2 20～30%未満 | 3 30～40%未満 | 4 40～50%未満 | 5 50～70%未満 |
| 6 70～90%未満 | 7 90%以上    | 7 90%以上    | 8 わからない    |            |

Q6 あなたの有給休暇取得の現状についておたずねします。最もあてはまるもの1つに○をつけてください。

- |                       |                                    |
|-----------------------|------------------------------------|
| 1 取得しやすい職場環境である       | 6 取引先等の関係で休めない                     |
| 2 職場が取得しづらい雰囲気である     | 7 病気や子ども、介護などで急に必要になった時のために残しておきたい |
| 3 上司が取得しないので取りづらい     | 8 休んでもすることがない                      |
| 4 休むと仕事がたまり、後で忙しくなる   | 9 その他（ ）                           |
| 5 休むと職場に迷惑が掛かるような気がする |                                    |

Q7 あなたの勤務先の会社では、有給休暇取得を促す取り組みを行っていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 連続休暇の奨励
- 2 半日単位や時間単位での年休取得制度の導入
- 3 年次有給休暇の計画的な付与制度の導入
- 4 年次有給休暇の取得率目標の設定
- 5 不測の事態に備えた特別休暇の拡充（病気休暇、看護休暇、介護休暇等）
- 6 長期休暇を可能とするような特別休暇の拡充（教育訓練休暇、リフレッシュ休暇、ボランティア休暇等）
- 7 休暇中のサポート体制の整備（代替要員の確保、チームでの業務体制等）
- 8 適正な人員の確保・配置による1人当たり業務量の削減
- 9 組織・従業員間の業務配分の見直し（偏在の解消）
- 10 非正社員の活用や外部委託化の推進
- 11 取得が低調な者やその上司に対する指導
- 12 取得の促進に向けた管理職向けの研修・意識啓発
- 13 取得の促進に向けた非管理職向けの研修・意識啓発
- 14 休暇の取得が人事評価でマイナスにならないようなルール・風土の変更
- 15 経営トップからの呼び掛けなど取得しやすい雰囲気の醸成
- 16 特に取り組みはしていない
- 17 その他（ ）

《同一労働同一賃金について》

Q8 (勤務先の会社で無期転換の正社員や非正社員がいない方はQ9へ) あなたの会社の無期転換正社員や非正社員に対する処遇改善の取り組み(正社員への転換を除く)、およびあなたが実施を希望する取り組みについておたずねします。A、Bそれぞれについて、下記の選択肢1~13の中から(1)・(2)の項目にあてはまるものすべてを選び、番号を回答欄に記入してください。(わかるものについてのみ、回答してください。)

	A 無期転換正社員		B 非正社員	
	a 正社員と同程度ないし それ以上	b 正社員に及ばないが改善	a 正社員と同程度ないし それ以上	b 正社員に及ばないが改善
(1) 実施している取り組み				
(2) 希望する取り組み				

- |                                      |                            |                      |
|--------------------------------------|----------------------------|----------------------|
| 1 基本給(時給)                            | 5 賞与                       | 9 教育・研修の機会・費用負担      |
| 2 職務・役職関連手当                          | 6 退職金                      | 10 社会保険の適用拡大         |
| 3 業績関連手当                             | 7 慶弔費等一時金                  | 11 両立支援制度            |
| 4 2、3以外の手当<br>(通勤手当・住居手当・家族手当・食事手当等) | 8 福利厚生施設<br>(寮・食堂・駐車場等)の利用 | 12 有給休暇制度等ワークライフバランス |
|                                      |                            | 13 その他( )            |

《働き方改革について》

Q9 現在の仕事の満足度についておたずねします。(1)~(6)の項目ごとに最もあてはまるもの1つに○をつけてください。

	満足	まあ満足	どちらとも言えない	少し不満	不満
(1) 給与・賃金	1	2	3	4	5
(2) 休日・休暇日数	1	2	3	4	5
(3) 仕事内容	1	2	3	4	5
(4) 与えられた仕事の裁量	1	2	3	4	5
(5) あなたに対する評価・処遇	1	2	3	4	5
(6) 仕事と生活のバランス	1	2	3	4	5

Q10 あなたの仕事に関するストレス度についておたずねします。(1)~(12)の項目ごとに最もあてはまるもの1つに○をつけてください。

	強く感じる	やや感じる	あまり感じない	まったく感じない
(1) 責任が重すぎる	1	2	3	4
(2) 相談する相手がいない	1	2	3	4
(3) 働く時間が長い	1	2	3	4
(4) 仕事が自分の適性に合わない	1	2	3	4
(5) 会社の将来性に不安を感じる	1	2	3	4
(6) 自分の雇用の安定性に不安を感じる	1	2	3	4
(7) 仕事の成果が過度に重視される	1	2	3	4

	強く感じる	やや感じる	あまり感じない	まったく感じない
(8) 仕事が多い	1	2	3	4
(9) 職場環境が悪い	1	2	3	4
(10) 職場の人間関係が悪い	1	2	3	4
(11) パワハラやセクハラがある	1	2	3	4
(12) 仕事の配置、昇進昇格等に男女差がある	1	2	3	4

Q11 あなたの今後の職業生活についておたずねします。最もあてはまるもの1つに○をつけてください。

- 1 いろいろな業務を経験し、今の会社の経営層に加わりたい
- 2 ある程度昇進して、今の会社の管理職として仕事をしていきたい
- 3 昇進は希望しないが、定年まで今の会社で勤め上げたい
- 4 自分の経験、専門知識、資格、特殊技能を活かして今の会社で腕をふるいたい
- 5 自分の経験、専門知識、資格、特殊技能を活かせるならば、今の会社にこだわらない
- 6 独立開業して自分の力を試したい
- 7 良いところがあれば、すぐにでも転職したい
- 8 特に希望はなく、成り行きに任せたい
- 9 その他 ( )

Q12 「長時間労働の是正」や「有給休暇の取得促進」のほかに、あなたの勤務先の会社で独自に進めている働き方改革の取り組みはありますか。最もあてはまるものすべてに○をつけてください。

- |                     |                     |
|---------------------|---------------------|
| 1 人事制度の見直し          | 8 不合理な待遇格差の改善       |
| 2 女性活躍推進            | 9 業務の合理化・削減         |
| 3 作業環境の改善           | 10 ICTシステムの活用       |
| 4 業務の外部委託化          | 11 組織内コミュニケーションの活性化 |
| 5 テレワーク（在宅勤務）の推進    | 12 健康経営の推進          |
| 6 早朝勤務の奨励           | 13 特に取り組んでいない       |
| 7 フレックスタイム等勤務時間の多様化 | 14 その他 ( )          |

Q13 現在、政府が進めている「働き方改革」の具体的な内容について、あなたはどのように評価しますか。  
(1)~(6)の項目ごとに最もあてはまるもの1つに○をつけてください。

	高く評価	ある程度評価	あまり評価しない	全く評価しない	わからない
(1) 時間外労働の上限規制導入	1	2	3	4	5
(2) 企画型裁量労働制※の対象業務の追加	1	2	3	4	5
(3) 高度プロフェッショナル制度※の創設	1	2	3	4	5
(4) 勤務間インターバル制度※の普及促進	1	2	3	4	5
(5) 不合理な待遇差解消規定の明確化	1	2	3	4	5
(6) 労働者の待遇に関する説明義務の強化	1	2	3	4	5

※企画型裁量労働制とは、企業において企画立案などの業務を自律的に行っている労働者について、みなし制による労働時間の計算を認める制度

※高度プロフェッショナル制度とは、収入が一定額以上の高度な専門職について、労働時間規制の対象から外し、労働時間ではなく、「成果」で賃金を支払う制度

※勤務間インターバルとは、勤務の終業時刻と翌日の始業時刻との間を、一定時間あけることにより、休息時間を確保する制度

《女性活躍推進について》

Q14 あなたの勤務先の会社では男女によって担当する仕事に違いはありますか。社内の仕事によって異なる場合はあなたの担当する仕事についてあてはまるもの1つに○をつけてください。

- 1 まったく違う      2 一部に違いがある      3 男女に違いはない      4 同性しかいない

Q15 あなたの勤務先の女性正社員についておたずねします。(1)~(3)の項目ごとにあてはまるもの1つに○つけてください。次の数値を参考に回答してください。

各項目の目安となる平均値は、新卒採用における女性の割合 30%、男性の平均勤続年数を 100 とした女性の平均勤続年数の割合 70、課長相当職以上の管理職に占める女性割合 10%です。

(1) 新規採用における女性の割合	1 多い	2 普通	3 少ない	4 わからない
(2) 女性の平均勤続年数	1 長い	2 普通	3 短い	4 わからない
(3) 課長相当職以上の管理職の女性割合	1 多い	2 普通	3 少ない	4 わからない

Q16 女性活躍推進について、あなたの勤務先の会社における課題についておたずねします。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 経営トップの理解を得られない
- 2 男性の同僚や管理職層の理解を得ることが難しい
- 3 取組を推進する体制を構築する担当者の時間確保が難しい
- 4 自社に必要な取組みが十分検討されていない
- 5 取引相手等顧客の理解を得ることが難しい
- 6 女性正社員の応募者が少ない
- 7 女性正社員の数が少ない
- 8 非正社員から正社員への転換制度が機能していない
- 9 一般職や限定正社員からキャリアコースの正社員への転換制度が機能していない
- 10 長時間労働や有給休暇が取得できない等の就業環境により、女性が就業を継続し、活躍することが困難
- 11 夜勤や不規則勤務、転勤や出張が多い等の就業環境により、女性が就業を継続し、活躍することが困難
- 12 育児や介護等の両立支援体制が代替要員の確保を含め十分ではない
- 13 結婚、配偶者の都合等で離職する女性が多い
- 14 女性が配置されている職務・職種や職掌が限定されている
- 15 女性社員を対象としたキャリアアップ研修が不十分
- 16 両立支援制度利用者のキャリアアップの遅れに対するサポート体制が不十分
- 17 業績主義により主に家庭責任を担う女性が業績をあげられない
- 18 昇進意欲のない女性社員がいる
- 19 その他 (      )

Q17 あなたの勤務先の会社では、女性社員が活躍できる取り組みを進めていますか。＜A 両立支援・ワークライフバランス＞の(1)～(17)、＜B ポジティブアクション＞の(1)～(10)の項目ごとに、実施しているものすべてに○をつけ、それら取り組みの効果について、それぞれに○（ある）、△（少しある）、×（ない）、？（わからない）のいずれかを記入してください。また実施していない項目のうち、実施を希望するものがあれば、該当欄に○をつけてください。

		実施	効果	実施を希望する
A 両 立 支 援 ・ ワ ー ク ラ イ フ バ ラ ン ス	(1) 育児・介護休業や育児・介護短時間勤務制度における「法定を超える制度」の導入			
	(2) 育児・介護休業からの復職者を対象とした能力開発やキャリア形成支援の取り組み			
	(3) 短時間勤務利用者の業務遂行における目標設定や評価方針の職場への周知			
	(4) 事業所内託児所の設置やベビーシッターの利用支援等			
	(5) 産前・産後休業や育児・介護休業中の情報提供			
	(6) 妊娠中、産前・産後休業や育児・介護休業復帰後の配慮や処遇に関する周知			
	(7) 妊娠中、産前・産後休業や育児・介護休業からの復帰後の社員が相談できる窓口の設置			
	(8) 定期的な労働者の意識調査（職場風土、ハラスメント等に関するもの）の実施			
	(9) 複数担当制、多能工化等によるカバー体制の構築			
	(10) 管理職に対する仕事と子育て・介護の両立に関する意識啓発			
	(11) 子育てや介護などを理由とする転勤への配慮			
	(12) 配偶者の転勤先への異動・同行休職等の制度			
	(13) 男女の役割分担意識に基づく慣行の見直しなど職場風土の改善			
	(14) 男性の育児休業や看護休暇取得を推進する取り組み			
	(15) 柔軟な働き方を選択した人に対応したキャリアプランやキャリア形成の方針の明確化			
	(16) 管理職の評価へのワークライフバランスの取組に関する項目設定			
	(17) 人事評価への「時間あたり生産性」重視の方針の取り入れ			
B ポ ジ テ ィ ブ ア ク シ ヨ ン	(1) 女性の採用割合を増やす方針や目標の設定			
	(2) 大学と連携した女子学生に対する働きかけ			
	(3) 女性が少ない又は少ない職場への女性の積極的な配置			
	(4) 職階等に応じた女性同士の交流機会の設定			
	(5) 一般職から総合職、限定正社員から無限定正社員等への転換を推進する取り組み			
	(6) 管理職登用において、女性割合を増やす方針や目標の設定			
	(7) 女性のみを対象とした能力開発や管理職養成のための研修の実施			
	(8) 管理職による女性部下の育成計画の作成			
	(9) 管理職に対する女性部下の育成に関する意識啓発			
	(10) 女性役員のロールモデル・メンター紹介など、コミュニケーション機会の設定			
C その他（ ）				

～ 御回答いただき、ありがとうございました ～

## モニタ専用アンケート回答ページ

### あなたご自身に関するアンケート

配信日：-- ポイント：--

モニタの皆さまへのお願い

- .....
- ※アンケートの回答にはあせらず、正確に記入してください。間違いや虚偽の回答があった場合は、正式なデータとして採用できず、加算されたポイントも無効になってしまう場合があります。
  - ※モニタ規約にてご同意いただいているとおり、当アンケートで知り得た情報については、決して第三者に口外しないようご協力お願いします（掲示板やホームページへの書き込みを含む）。
  - ※当アンケートにより取得した回答結果につきましては、個人が特定されない形で統計的に処理されたデータとして利用いたします。
  - ※アンケートによっては機微情報をお伺いする設問が含まれる場合があります。回答内容は、個人が特定されない形で統計的に処理されたデータとして扱われますが、回答したくない場合はアンケートに参加しなくても問題ありません。また、途中で回答を止めても問題ありません。
  - ※アンケートに参加されない場合は、ブラウザ閉じるボタンを押して終了してください。
- .....

[回答をやめる](#)

[アンケート回答を始める](#)

事前アンケートで、「雇用形態が非正規職員である」または「その他」と回答された方に配信しています。

**Q1.このアンケートには、勤務先の会社での、非正社員から正社員への転換状況、同一賃金同一労働にむけた取り組み内容など、具体的に何う設問がございます。**

上記のことをご理解いただいたうえ、引き続きこの調査にご協力をいただける方は、「回答へ進む」をお選びください。

【答えは1つです】

※回答内容は、個人が特定されない形で統計的に処理されたデータとして扱われますが、回答したくない場合はアンケートに参加しなくても問題ありません。また、途中で回答を止めても問題ありません。

- 1. 回答へ進む
- 2. アンケートを終了する

【終了】 Q1.で『2.アンケートを終了する』いずれかを選択した

【条件】 Q1.で『1.回答へ進む』いずれかを選択した

お勤めされているとご登録の方に伺います。

**Q2.あなたの現在の会社の従業員規模（企業全体）について、あてはまるものをお選びください。**

【答えは1つです】

- 1. 10人未満
- 2. 10～50人未満
- 3. 50～100人未満
- 4. 100～300人未満
- 5. 300～1000人未満
- 6. 1000人以上
- 7. わからない

**Q3.会社の業種について、あてはまるものをお選びください。**

【答えは1つです】

- 1. 製造業
- 2. 建設業
- 3. 電気・ガス・熱供給・水道業
- 4. 情報通信業
- 5. 運輸業、郵便業
- 6. 卸売業・小売業
- 7. 飲食業・宿泊業
- 8. 金融業、保険業
- 9. 医療、福祉
- 10. 生活関連サービス業、娯楽業
- 11. 不動産業、物品賃貸業
- 12. 公務
- 13. その他

**Q4.あなたの現在の仕事内容について、あてはまるものをお選びください。**

【答えは1つです】

※複数ある場合は主なものを1つお選びください。

- 1. 専門的・技術的職業  
(看護師、栄養士、保育士、司書、プログラマー、機械等技術者など)
- 2. 事務職  
(一般事務、会計事務、営業・販売事務、事務用機器操作など)
- 3. 販売職  
(小売店員、レジ係、保険外交員、販売外交員など)
- 4. サービス職  
(介護・保健・医療サービス、接客、飲食・調理など)
- 5. 運輸・通信職  
(郵便、各種輸送など)
- 6. 技能・労務職  
(製品製造・加工・検査、機械運転、倉庫作業、清掃など)
- 7. その他

**Q5.あなたが働く理由について、あてはまるものをお選びください。**

【答えはいくつでも】

- 1. 家計の主たる稼ぎ手として生活を維持するため
- 2. 家計の主たる稼ぎ手ではないが、生活を維持するために不可欠
- 3. 家計の主たる稼ぎ手ではないが、子供の教育費のため
- 4. 家計の主たる稼ぎ手ではないが、住宅ローンの支払いのため
- 5. 家計の主たる稼ぎ手ではないが、家計の足しにするため
- 6. 自分の学費や娯楽費を稼ぐため
- 7. 資格や技能をいかすため
- 8. 以前の就業経験を活かすため
- 9. 生きがいや社会参加のため
- 10. 時間があまっているため
- 11. 子供に手がかからなくなったため
- 12. その他

**Q6.あなたが非正社員になった理由について、あてはまるものをお選びください。**

【答えはいくつでも】

- 1. 自分の都合の良い時間（日）に働きたいから
- 2. 勤務時間・日数が短いから
- 3. 就業調整（年収や労働時間の調整）ができるから
- 4. 簡単な仕事で責任も少ないから
- 5. 正社員の仕事がなかったから
- 6. 家庭の事情で正社員として働くことが難しいから
- 7. 体力的に難しいから
- 8. やりたい仕事だったから
- 9. 転勤がないから
- 10. その他

**Q7.あなたの会社では非正社員から正社員へ転換できますか。あてはまるものをお選びください。**

【答えは1つです】

- 1. 転換できるし、転換者がいる
- 2. 転換できるが、転換者はいない
- 3. 転換できない
- 4. わからない

【条件】 Q7.で『1.転換できるし、転換者がいる』『2.転換できるが、転換者はいない』いずれかを選択した

前問で非正社員から正社員へ「転換できるし、転換者がいる」「転換できるが、転換者がない」と回答した方におたずねします。

**Q8.あなたの会社では、非正社員からどのような雇用区分の正社員に転換できますか。あてはまるものをお選びください。**

【答えはいくつでも】

- 1. 総合職の正社員  
(基幹的な業務担当)
- 2. 一般職の正社員  
(転居をとまなう転勤がなく、もっぱら定型的・補助的業務を担当)
- 3. 職種・勤務地・勤務時間限定の正社員  
(職種、勤務する事務所、勤務時間が限定される)
- 4. 無期転換正社員  
(選択肢1～3に該当せず、通算勤続5年を超える非正社員が無期雇用に転換される)
- 5. 上記のいずれにも該当しない正社員
- 6. わからない

【オプション】 排他：『5.上記のいずれにも該当しない正社員』『6.わからない』

**Q9.非正社員と正社員間の同一労働同一賃金の実現にむけてあなたの会社が取り組んでいることについて、あてはまるものをお選びください。**

【答えはいくつでも】

- 1. 基本給の引き上げ
- 2. 職務・役職関連手当のひきあげ
- 3. 業績関連手当
- 4. その他の手当（通勤・家族・住居・食事等）引き上げ
- 5. 賞与引き上げ
- 6. 退職金増
- 7. 慶弔費等増
- 8. 福利厚生施設（寮・食堂・更衣室・駐車場等）の利用拡大
- 9. 教育・研修の機会の拡大
- 10. 社会保険の適用拡大
- 11. 家庭と仕事の両立支援制度の適用拡大
- 12. 有給休暇制度の適用拡大
- 13. その他
- 14. 取り組んでいない
- 15. わからない

【オプション】 排他：『14.取り組んでいない』『15.わからない』

**Q10.会社が取り組んでいるかいないかに関係なく、あなたが希望する非正社員の待遇改善について、あてはまるものをお選びください。（同一労働同一賃金の取り組みも含めて）**

【答えはいくつでも】

- 1. 正社員への転換制度の改革と促進
- 2. 契約期間の長期化
- 3. 労働時間の短縮ないし弾力化
- 4. 仕事の配分や責任分担の見直し
- 5. 転勤制度の見直し
- 6. 基本給（時給）の引き上げ
- 7. 職務・役職手当の引き上げ
- 8. その他の手当（通勤費・住居・家族・食事等）の引き上げ
- 9. 賞与の引き上げ
- 10. 退職金増
- 11. 慶弔費等増
- 12. 福利厚生施設の利用拡大
- 13. 教育・研修の機会の拡大
- 14. 家庭と仕事の両立支援策の適用拡大
- 15. 有給休暇の適用拡大
- 16. その他
- 17. わからない

【オプション】 排他：『17.わからない』

Q11.会社が取り組んでいるかいないかに関係なく、あなたが希望する女性社員が活躍できる取り組みについて、あてはまるものをお選びください。

【答えはいくつでも】

- 1. 育児・介護休業や育児・介護短時間勤務制度における「法律で定められた内容を超える制度」の導入
- 2. 育児・介護休業からの復職者を対象とした能力開発やキャリア形成支援の取り組み
- 3. 短時間勤務利用者の業務遂行における目標設定や評価方針の職場への周知
- 4. 事業所内託児所の設置やベビーシッターの利用支援等
- 5. 産前・産後休業や育児・介護休業中の情報提供
- 6. 妊娠中、産前・産後休業や育児・介護休業復帰後の配慮や処遇に関する周知
- 7. 妊娠中、産前・産後休業や育児・介護休業からの復帰後の社員が相談できる窓口の設置
- 8. 定期的な労働者の意識調査（職場風土、ハラスメント等に関するもの）の実施
- 9. 複数担当制、多能工化等によるカバー体制の構築
- 10. 管理職に対する仕事と子育て・介護の両立に関する意識啓発
- 11. 子育てや介護などを理由とする転勤への配慮
- 12. 配偶者の転勤先への異動・同行休職等の制度
- 13. 男女の役割分担意識に基づく慣行の見直しなど職場風土の改善
- 14. 男性の育児休業や看護休暇取得を推進する取り組み
- 15. 柔軟な働き方を選択した人に対応したキャリアプランやキャリア形成の方針の明確化
- 16. 管理職の評価へのワークライフバランスの取組に関する項目設定
- 17. 人事評価への「時間あたり生産性」重視の方針の取り入れ
- 18. 女性の採用割合を増やす方針や目標の設定
- 19. 大学と連携した女子学生に対する働きかけ
- 20. 女性がいらない又は少ない職場への女性の積極的な配置
- 21. 職階等に応じた女性同士の交流機会の設定
- 22. 非正社員から正社員、一般職から総合職、限定正社員から無限定正社員等への転換を推進する取り組み
- 23. 管理職登用において、女性割合を増やす方針や目標の設定
- 24. 女性のみを対象とした能力開発や管理職養成のための研修の実施
- 25. 管理職による女性部下の育成計画の作成
- 26. 管理職に対する女性部下の育成に関する意識啓発
- 27. 女性役員のロールモデル・メンター紹介など、コミュニケーション機会の設定
- 28. その他の取り組み
- 29. 希望しない
- 30. わからない

【オプション】 排他：『29.希望しない』『30.わからない』

静岡県下事業所における働き方改革  
(女性活躍を含む)の実態と課題に関する調査研究報告書

2019年3月

編集・発行 公益財団法人静岡県労働者福祉基金協会

〒420-0851 静岡県静岡市葵区黒金町5-1  
電話<054>273-3000 FAX<054>205-3153  
©SHIZUOKA WORK LIFE INSTITUTE