

Ⅲ. 企業アンケート調査結果

企業アンケート調査結果

目 次

1 調査概要	23
1.1 アンケート調査の目的	23
1.2 アンケート調査の実施概要	24
1.3 回収率	24
1.4 集計方法	25
2 基本集計結果	26
2.1 回答企業の概要	26
2.2 人事制度の現状	39
2.3 経営方針への位置付けや推進体制、目的等	45
2.4 健康で豊かな生活のための時間の確保を可能とする制度・取組	61
2.5 多様な働き方・生き方の選択を可能とする制度・取組	70
2.6 就労による経済的自立を可能とする制度・取組	88
2.7 ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティ推進の課題	94
3 テーマ別分析結果	99
3.1 ワーク・ライフ・バランス等の推進方針・推進体制と取組内容との関係	99
3.2 仕事と生活の両立支援のための制度の運用等に関する取組の実施状況等	106
3.3 社員の活躍を促すことを重視し、取組や制度運用上の工夫を行っている企業の特徴	111

III 企業アンケート調査結果

1 調査概要

1.1 アンケート調査の目的

「憲章」に定められた、「就労による経済的自立が可能な社会」「健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会」「多様な働き方・生き方が選択できる社会」の実現を目指すうえで、企業に求められる取組を検討する際の基礎資料とすることを目的として、企業調査を実施した。

企業等におけるワーク・ライフ・バランスに関する意識や取組の実態把握にあたっては、子育てや自己啓発のほか、現状の「行動指針」において数値目標には含まれていない介護や私傷病療養、地域活動、副業・兼業といった、男女問わず多様な人材を対象とした両立支援テーマに対する企業の対応状況の広がりについて把握した。さらに、ダイバーシティ&インクルージョン（女性活躍を含む）や健康経営、SDGsなどの概念に基づく施策への対応状況と、ワーク・ライフ・バランスに関する推進方針や推進体制、取組内容との関係についても把握・分析を行った。

主に、以下の5点を明らかにすることを目的に調査を実施した。

1. ワーク・ライフ・バランスに関する制度と運用状況等に関して、「企業規模」「業種」による差を明らかにする。
2. 「行動指針」において数値目標が設定されている「子育て」「自己啓発」以外の両立支援テーマである「介護」「私傷病療養」「地域活動」「副業・兼業」等に対する企業の対応状況の広がりを把握する。
3. ダイバーシティ&インクルージョン（女性活躍を含む）や健康経営、SDGsなどの概念に基づく施策への対応状況と、ワーク・ライフ・バランスの推進方針や推進体制及び取組内容との関係を把握する。
4. 両立支援のための制度は一定程度整ってきていると考えられることから、制度の運用面に関する取組や、残業削減や休暇取得に効果的と考えられる取組等を把握する。
5. 両立支援による社員の働きやすさの促進だけでなく、社員の活躍を促すことを重視し、取組や制度運用上の工夫を行っている企業の特徴を把握する。

1.2 アンケート調査の実施概要

(1) 調査の対象

調査対象	以下に該当する企業 ・農林水産業、公務（他に分類されないもの）を除く全業種 ¹ ・従業員 101 人以上 ※次世代育成支援対策推進法により、仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備等のため、常時雇用する労働者が 101 人以上の企業に対して「一般事業主行動計画」の策定・届出と公表・労働者への周知が義務化されていることから、本調査では従業員規模 101 人以上を調査対象とした。												
調査票配布件数	10,000 社												
抽出方法	・対象企業は、以下の従業員規模によって割付を行い、信頼できる大手企業のデータベースより無作為に抽出を行った。 ・下表のとおり企業規模を 4 カテゴリーに分けた場合、従業員数 1,001 人以上の企業は母数として 2,500 件に満たないため、1,001 人以上は 2,000 とし、母数の大きな 101～300 人以下の企業の件数を 3,000 とした。 <table><tr><th>従業員数</th><th>件数</th></tr><tr><td>101～300 人以下</td><td>3,000 件</td></tr><tr><td>301～500 人以下</td><td>2,500 件</td></tr><tr><td>501～1,000 人以下</td><td>2,500 件</td></tr><tr><td>1,001 人以上</td><td>2,000 件</td></tr><tr><td>合計</td><td>10,000 件</td></tr></table>	従業員数	件数	101～300 人以下	3,000 件	301～500 人以下	2,500 件	501～1,000 人以下	2,500 件	1,001 人以上	2,000 件	合計	10,000 件
従業員数	件数												
101～300 人以下	3,000 件												
301～500 人以下	2,500 件												
501～1,000 人以下	2,500 件												
1,001 人以上	2,000 件												
合計	10,000 件												

(2) 調査の方法

郵送による配布・回収（調査票を郵送配布した企業のうち、希望のあった企業には、電子メール添付にて Word ファイルの調査票を送付し、電子メール添付による回収を行った）

(3) 調査期間

平成 30 年 8 月 17 日～9 月 21 日

1.3 回収率

回収数	2,045 件
回収率	20.5%

¹ 業種別の集計表については、巻末に参考資料として掲載している。なお、本文では、業種別の集計表の一部のみ掲載している。

1.4 集計方法

正社員数による企業規模の比率が、全国的な分布と一致するように、「平成 26 年度経済センサス基礎調査」を用いて、各サンプルに重み付けを行った上で集計を行う。

重み付けを行うにあたり、「Q3(1) 正社員数」が不明の回答（4 件）および 100 人以下の回答（156 件）を集計結果から除外する。このため、有効回答数・有効回答率は以下の通りとなる。

有効回答数	1,885 件
有効回答率	18.9%

◆①ウェイトバック前の企業規模別サンプル数◆

Q3(1) 正社員数	件数	比率
①101 人～300 人以下	743	39.4%
②301 人～1,000 人以下	820	43.5%
③1,001 人以上	322	17.1%
合計	1,885	100.0%

↓

◆②平成 26 年度経済センサス：企業常用雇用者規模◆

従業員数	企業数	比率
①100～299 人	32,046	70.1%
②300～999 人	10,110	22.1%
③1,000 人～	3,538	7.7%
合計	45,694	100.0%

※調査対象から除外した農林水産業、公務を除いた比率。

↓

◆③ウェイトバック後の企業規模別サンプル数◆

Q3(1) 正社員数	ウェイト値	件数	比率
①101 人～300 人以下	1.7793	1,322	70.1%
②301 人～1,000 人以下	0.5086	417	22.1%
③1,001 人以上	0.4533	146	7.7%
合計	-	1,885	100.0%

※「①」が「②」の企業規模別比率と等しくなるよう、ウェイト値を算出している。
 ※企業調査の集計結果はウェイトバック後の数値を使用して集計しているため、集計表の件数は整数として表示しているが、実際には小数点以下が存在し、四捨五入されている。このため、各件数の足し上げが合計と一致しない場合がある。

2 基本集計結果

2.1 回答企業の概要

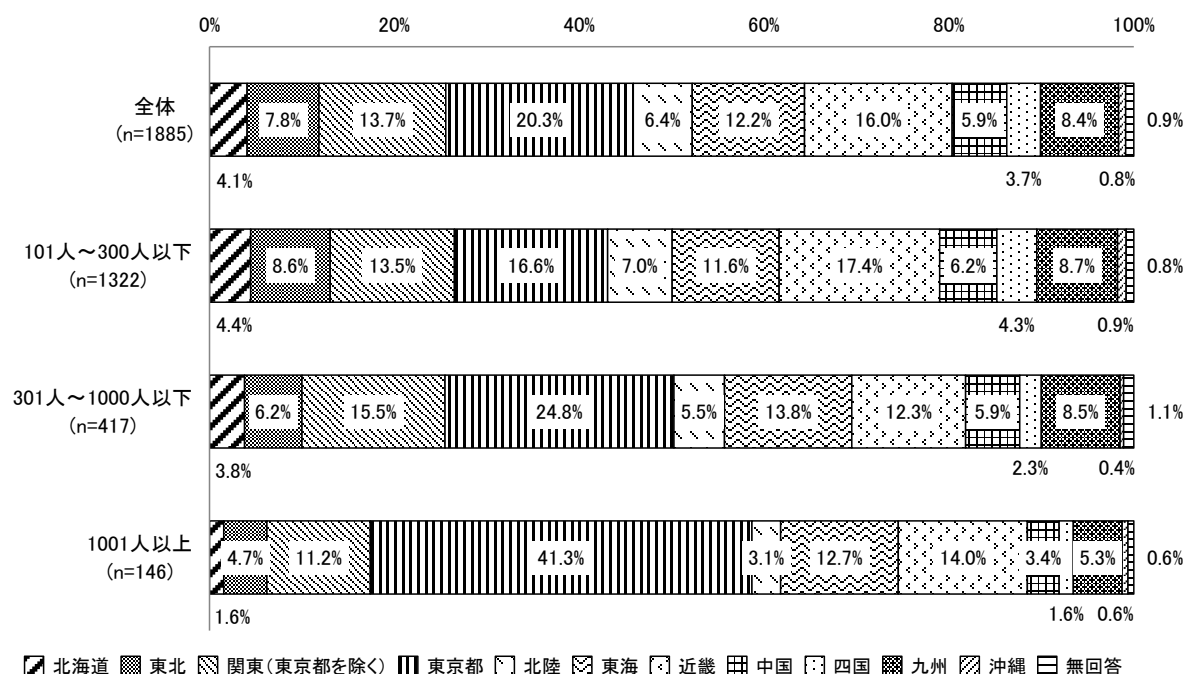
本節のまとめ

- 回答企業の属性は、業種では「製造業」が2割強で最も回答割合が高く、次いで「医療、福祉」、「卸売業、小売業」となっている。正社員数は「101～200人」が4割強で最も回答割合が高く、次いで「201～300人」「301～500人」となっている。(図表Ⅲ-2)
- 正社員に占める女性の割合は、「10%以上 30%未満」が4割弱で最も回答割合が高い。業種別にみると、「医療、福祉」は50%以上が9割以上である一方、「建設業」「製造業」では「10%未満」がそれぞれ5割弱、2割弱を占める。(図表Ⅲ-4、図表Ⅲ-5)
- 管理職（課長職相当以上）に占める女性比率では、「0%」が3割弱と最も回答割合が高い。業種別にみると、「医療、福祉」では「30%以上 50%未満」「50%以上」がともに3割強と高い一方、「建設業」「製造業」「運輸業、郵便業」では「0%」が5割前後を占めている。(図表Ⅲ-6、図表Ⅲ-7)
- 非管理職（全体・男性・女性）および管理職について、正社員1人当たりの「1か月の法定時間外労働」の平均をみると、「非管理職全体」では、月45時間以上が約5%となっており、業種別にみると、「運輸業、郵便業」では月45時間以上の割合が4割弱と、他の業種と比べて労働時間が長い傾向にある。また、「非管理職男性」「管理職」では月45時間以上の割合が6%程度と、「非管理職女性」に比べて労働時間が長い傾向にある。(図表Ⅲ-10～図表Ⅲ-12)
- 週労働時間が60時間以上の正社員の比率は、「0%」が5割弱で最も回答割合が高い。業種別にみると、「運輸業、郵便業」では「15%以上」が3割強を占めている。(図表Ⅲ-13)
- 正社員の年次有給休暇の平均取得率は、全体では50%未満が6割弱を占めている。従業員規模別にみると、「1,001人以上」では「50%以上 75%未満」が44.4%と、規模が大きいほど取得率が高い傾向にある。業種別にみると、「情報通信業」「金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、電気・ガス・熱供給・水道業」では、他の業種と比べて取得率が高い一方、「卸売業、小売業」「運輸業、郵便業」では取得率が低い傾向にある。(図表Ⅲ-15、図表Ⅲ-16)
- 過去3年間（平成27～29年度）の男性正社員の平均育児休業取得率は、全体では「0%」が7割弱で最も回答割合が高く、次いで「0%超 3%未満」が2割弱である。従業員規模別にみると、「1,001人以上」では「0%超 3%未満」が5割弱と、全体的に規模が大きいほど取得率が高い傾向にある。業種別にみると、「金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、電気・ガス・熱供給・水道業」では「50%以上 75%未満」が8.8%と、他の業種と比べて高い傾向にある。(図表Ⅲ-17、図表Ⅲ-18)
- 結婚・妊娠・出産により女性正社員が離職する割合は、「0%超 25%未満」が5割弱で最も回答割合が高く、次いで「0%」が4割弱である。業種別にみると、「運輸業、郵便業」では50%以上が6%と、他の業種と比べて高い傾向にある。(図表Ⅲ-19、図表Ⅲ-20)

(1) 本社所在地

本社の所在地をみると、全体では「東京都」が 20.3% で最も回答割合が高く、次いで「近畿」が 16.0%、「関東（東京都を除く）」が 13.7% となっている。

図表Ⅲ-1² 本社所在地：単数回答（Q1）

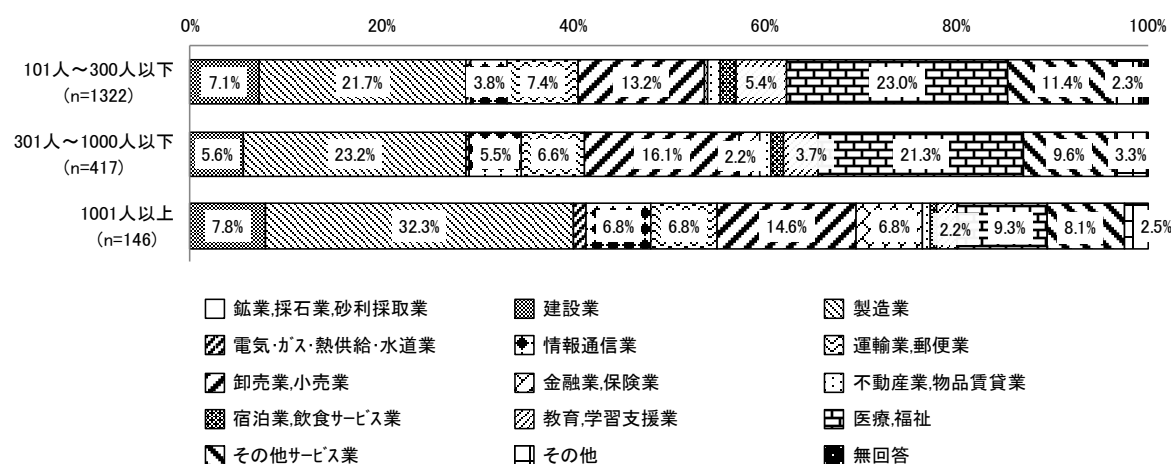


² 構成比は小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも100とはならない。また、複数の選択肢を足し上げた割合に言及する場合、グラフ上の数値の合計と必ずしも合致しない場合がある。以下同様。

(2) 業種

業種をみると、全体では「製造業」が 22.8%で最も回答割合が高く、次いで「医療、福祉」が 21.6%、「卸売業、小売業」が 17.0%となっている。

図表Ⅲ-2 業種：単数回答（Q2）



<数値表>³

	合計	Q2 業種									
		鉱業、採石業、砂利採取業	建設業	製造業	電気・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	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	医療、福祉
全体	1885	0.0	6.8	22.8	0.6	4.4	7.2	13.9	1.3		
Q3(1) 正社員数 (統合) 3区分											
101人～300人以下	1322	0.0	7.1	21.7	0.5	3.8	7.4	13.2	0.4		
301人～1000人以下	417	0.0	5.6	23.2	0.4	5.5	6.6	16.1	2.2		
1001人以上	146	0.0	7.8	32.3	1.2	6.8	6.8	14.6	6.8		

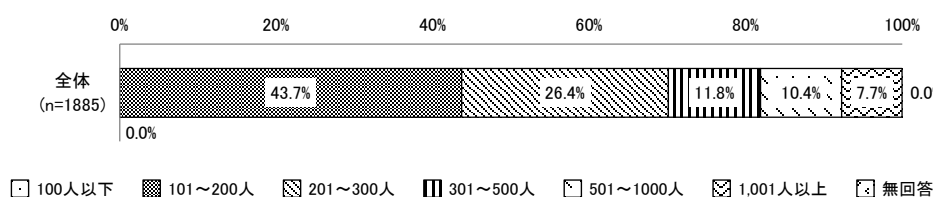
	合計	Q2 業種							
		不動産業、物品賃貸業	宿泊業、飲食サービス業	教育、学習支援業	医療、福祉	その他サービス業	その他	無回答	
全体	1885	1.2	1.5	4.8	21.6	10.8	2.5	0.7	
Q3(1) 正社員数 (統合) 3区分									
101人～300人以下	1322	1.2	1.6	5.4	23.0	11.4	2.3	0.9	
301人～1000人以下	417	1.1	1.3	3.7	21.3	9.6	3.3	0.1	
1001人以上	146	0.9	0.6	2.2	9.3	8.1	2.5	0.0	

(3) 正社員の状況

1) 正社員数

正社員数をみると、全体では「101～200人」が 43.7%で最も回答割合が高く、次いで「201～300人」が 26.4%、「301～500人」が 11.8%となっている。

図表Ⅲ-3 正社員数：単数回答（Q3(1)）



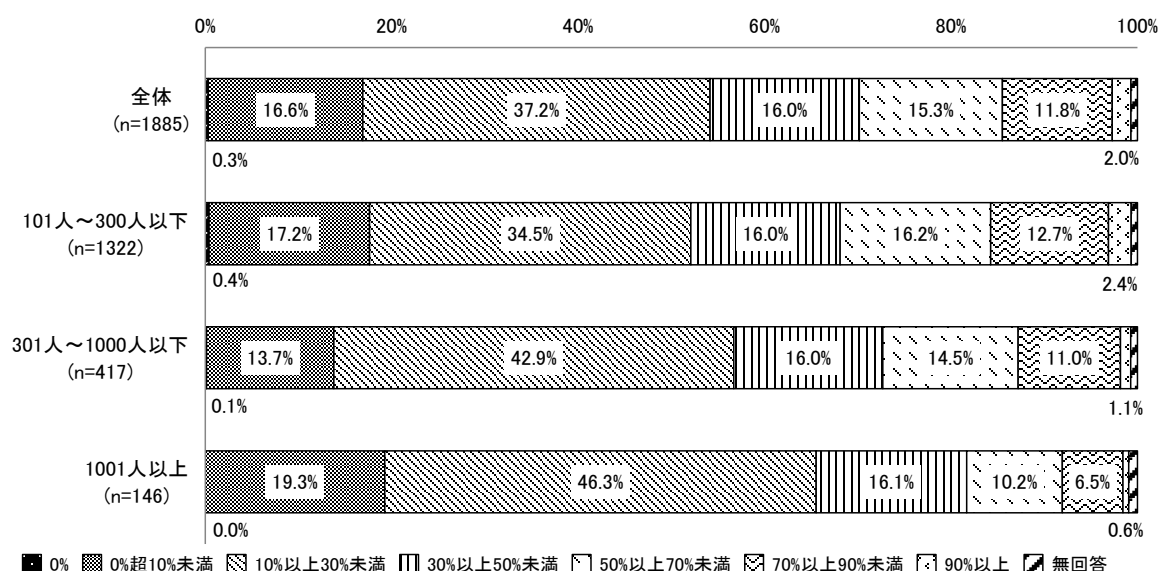
³ 各選択肢の割合を図表内に全て表示することが難しい場合は、数値表を掲載している。

2) 正社員に占める女性の割合

正社員に占める女性の割合をみると、全体では「10%以上 30%未満」が 37.2%で最も回答割合が高く、次いで「0%超 10%未満」が 16.6%、「30%以上 50%未満」が 16.0%となっている。

業種別にみると、「医療、福祉」は 50%以上が 9 割以上を占め、他の業種と比べて女性比率が高い傾向にある。

図表Ⅲ-4 正社員に占める女性の割合：単数回答（Q3(2)）



図表Ⅲ-5 業種別にみた、正社員に占める女性の割合：単数回答（Q3(2)）

		合計	Q3(2) 正社員に占める女性の割合							
			0%	0%超10%未満	10%以上30%未満	30%以上50%未満	50%以上70%未満	70%以上90%未満	90%以上	無回答
Q2 業種 (統合)	全体	1885	0.3	16.6	37.2	16.0	15.3	11.8	2.0	0.7
	建設業	129	0.4	46.3	49.8	3.2	0.0	0.0	0.0	0.4
	製造業	430	0.0	18.2	52.9	22.1	4.5	1.1	0.9	0.3
	情報通信業	83	0.0	1.2	82.0	14.7	0.0	0.0	2.2	0.0
	運輸業、郵便業	135	1.3	67.6	27.1	3.0	1.1	0.0	0.0	0.0
	卸売業、小売業	263	0.0	6.6	56.8	16.8	10.5	5.2	2.4	1.7
	金融業、保険業、不動産業、 物品賃貸業、電気・ガス・熱供給・水道業	57	0.0	7.9	30.8	54.6	2.4	2.5	0.9	0.9
	宿泊業、飲食サービス業、教育、 学習支援業、その他サービス業	321	1.1	15.7	35.9	26.9	14.2	4.4	0.5	1.4
	医療、福祉	407	0.0	0.4	0.7	2.5	45.2	45.4	5.3	0.4
	その他	48	0.0	17.6	37.3	28.1	12.2	4.8	0.0	0.0

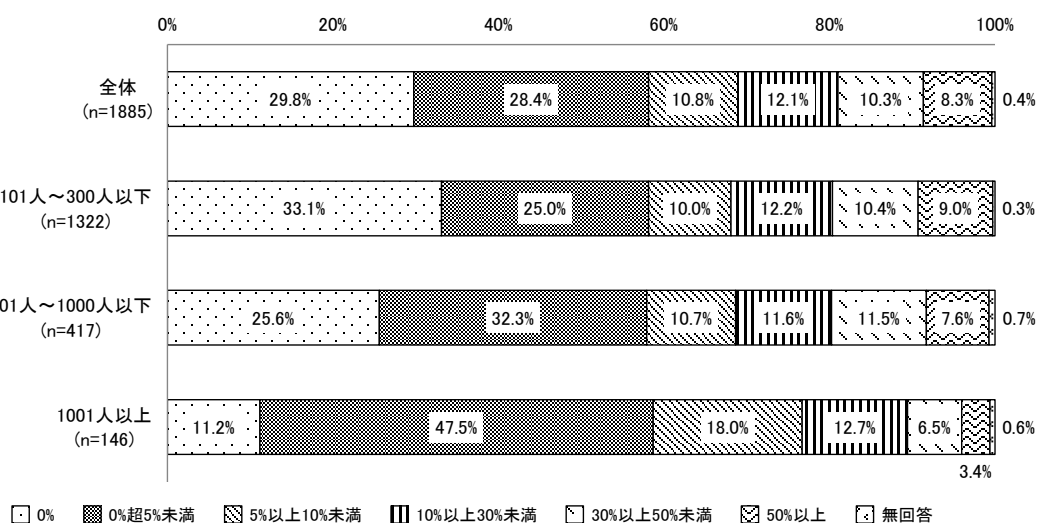
3) 管理職（課長職相当以上）に占める女性比率

管理職（課長職相当以上）に占める女性比率をみると、全体では「0%」が 29.8%で最も回答割合が高く、次いで「0%超 5%未満」が 28.4%、「10%以上 30%未満」が 12.1%となっている。

従業員規模別にみると、「1,001人以上」では「0%」が 11.2%と他と比べて低い、5%未満まででみると、従業員規模に関わらずいずれも 6 割程度と、ほぼ同水準となっている。

業種別にみると、「医療、福祉」では「30%以上 50%未満」「50%以上」がともに 3 割強と高い一方、「建設業」「製造業」「運輸業、郵便業」では「0%」が 5 割前後を占めている。

図表Ⅲ-6 管理職（課長職相当以上）に占める女性比率：単数回答（Q3(3)）



図表Ⅲ-7 業種別にみた、管理職（課長職相当以上）に占める女性比率：単数回答（Q3(3)）

		合計	Q3(3) 管理職に占める女性比率						
			0%	0%超5%未満	5%以上10%未満	10%以上30%未満	30%以上50%未満	50%以上	無回答
Q2 業種 (統合)	全体	1885	29.8	28.4	10.8	12.1	10.3	8.3	0.4
	建設業	129	48.2	39.7	5.3	5.3	0.8	0.0	0.8
	製造業	430	47.7	31.2	13.3	6.2	0.9	0.4	0.2
	情報通信業	83	8.0	47.3	20.1	19.8	4.3	0.0	0.5
	運輸業、郵便業	135	52.6	33.4	8.6	5.4	0.0	0.0	0.0
	卸売業、小売業	263	33.7	34.1	11.0	10.8	8.5	1.7	0.2
	金融業、保険業、不動産業、 物品賃貸業、電気・ガス・熱供 給・水道業	57	24.6	36.3	13.8	21.3	3.1	0.9	0.0
	宿泊業、飲食サービス業、教育、 学習支援業、その他サービス業	321	27.5	32.8	12.1	15.5	7.4	4.0	0.7
	医療、福祉	407	2.6	9.0	6.5	15.6	33.2	32.6	0.6
	その他	48	26.2	24.8	14.6	29.8	1.0	3.7	0.0

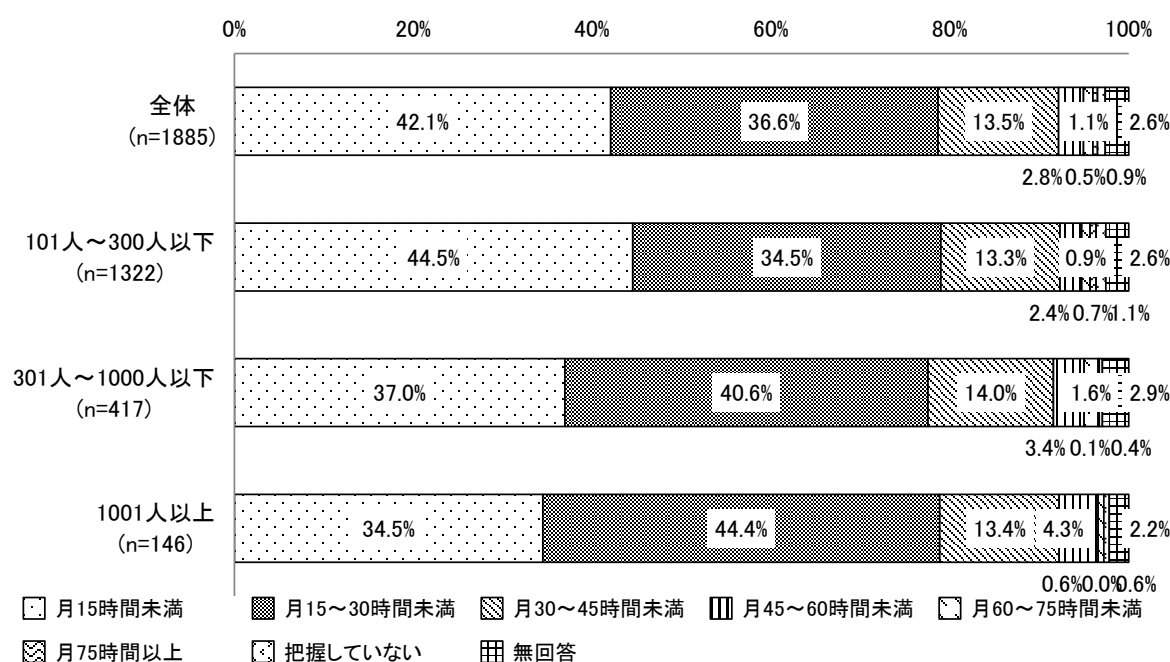
(4) 正社員 1 人当たりの「1 か月の法定時間外労働」

1) 非管理職（全体平均）

非管理職全体について、1 か月の法定時間外労働の平均を従業員規模別にみると、月 45 時間以上の割合はいずれの規模においても 5 % 前後であり、規模による差はあまりみられなかった。

業種別にみると、「運輸業、郵便業」では月 45 時間以上が 35.1% と、他の業種と比べて法定時間外労働が長い傾向にある。

図表Ⅲ-8 正社員 1 人当たりの「1 か月の法定時間外労働」非管理職全体平均：単数回答
(Q3 (4) ①)



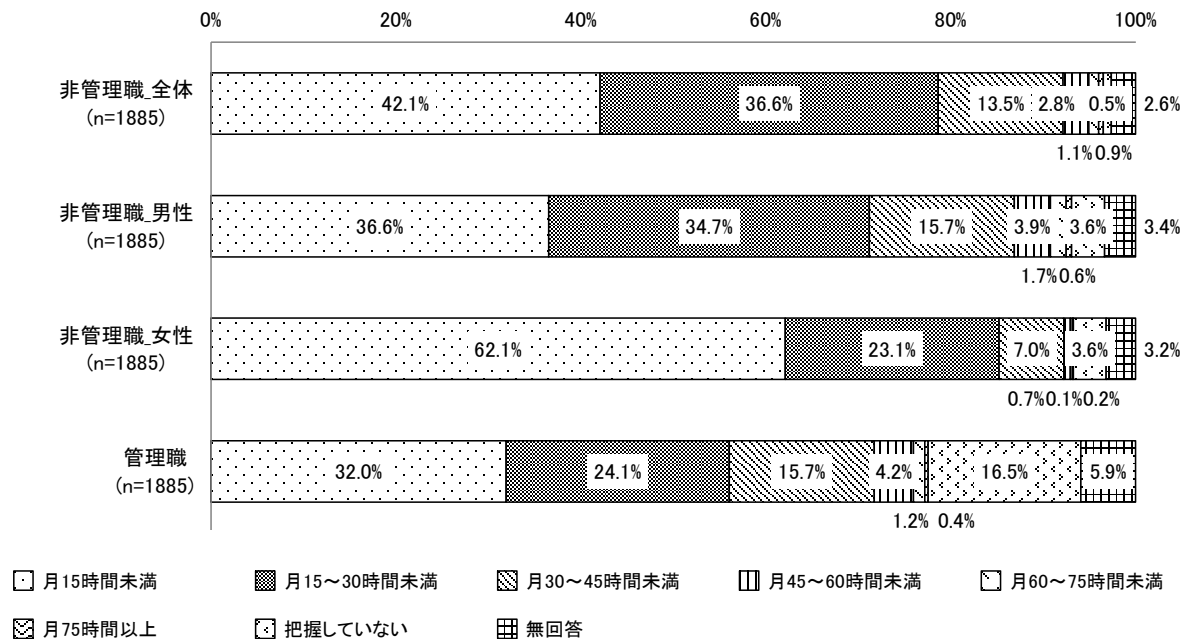
図表Ⅲ-9 業種別にみた、正社員 1 人当たりの「1 か月の法定時間外労働」非管理職全体平均：単数回答 (Q3 (4))

		合計	Q3(4)① 1か月の法定時間外労働：非管理職 全体							
			月15時間未満	月15～30時間未満	月30～45時間未満	月45～60時間未満	月60～75時間未満	月75時間以上	把握していない	無回答
	全体	1885	42.1	36.6	13.5	2.8	1.1	0.5	0.9	2.6
Q2 業種 (統合)	建設業	129	13.0	49.6	27.9	5.6	0.0	0.0	0.0	3.9
	製造業	430	32.1	48.7	14.6	1.2	0.1	0.0	0.6	2.7
	情報通信業	83	30.8	57.1	11.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5
	運輸業，郵便業	135	7.5	24.9	28.8	20.2	10.6	4.3	0.0	3.7
	卸売業，小売業	263	36.8	42.5	13.2	1.1	0.9	0.0	0.7	4.8
	金融業，保険業，不動産業， 物品賃貸業，電気・ガス・熱供給・水道業	57	53.3	40.2	5.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.8
	宿泊業，飲食サービス業，教育， 学習支援業，その他サービス業	321	41.5	38.9	12.4	2.4	0.7	0.6	1.8	1.7
	医療，福祉	407	80.8	12.7	3.7	0.1	0.0	0.0	1.6	1.1
	その他	48	25.3	43.7	13.9	3.7	1.1	3.7	0.0	8.5

2) 非管理職（男女別）、管理職（平均）

非管理職、管理職それぞれについて、1か月の法定時間外労働の平均をみると、「非管理職女性」は、「月15時間未満」の割合が6割強を占めている。また、月45時間以上でみると、「非管理職男性」が6.2%、「管理職」が5.8%、「非管理職女性」が1.0%となっており、非管理職女性に比べて、非管理職男性および管理職において、法定時間外労働が長い傾向がみられる。

図表Ⅲ-10 正社員1人当たりの「1か月の法定時間外労働」（平均）：単数回答
(Q3(4)①)

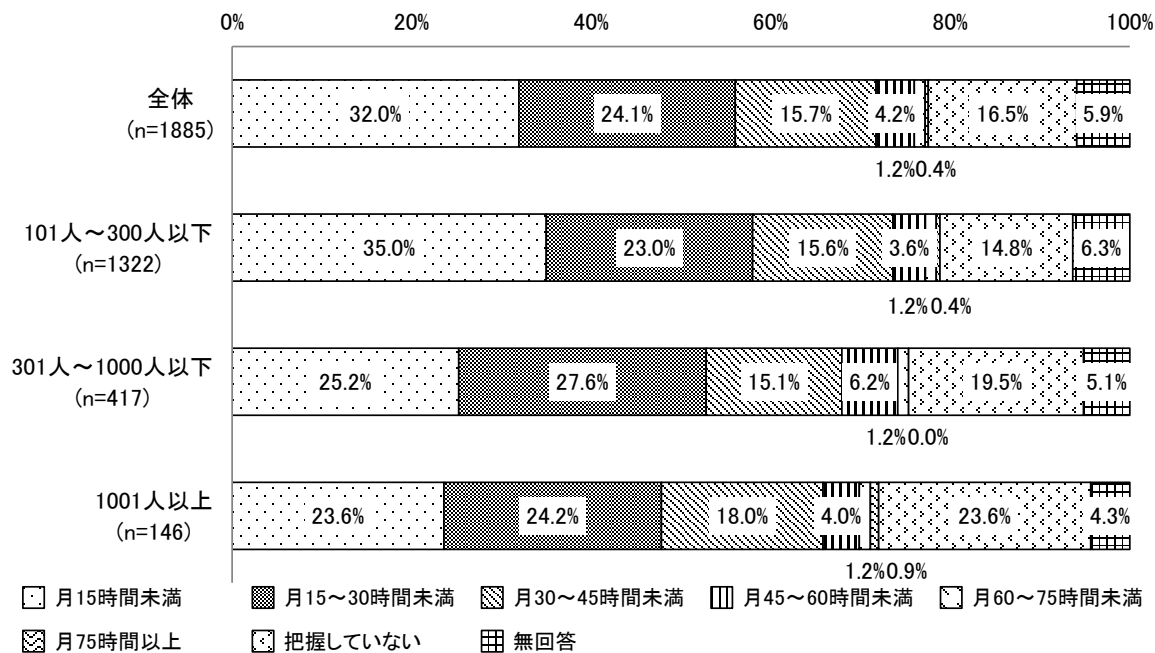


3) 管理職（平均）

管理職について、1か月の法定時間外労働の平均を従業員規模別にみると、月45時間以上の割合は「301人～1,000人以下」で7.4%と最も回答割合が高く、次いで「1,001人以上」で6.2%、「101人～300人以下」で5.3%となっている。

業種別にみると、非管理職全体と同様に管理職についても、「運輸業、郵便業」では月45時間以上が22.9%と、他の業種と比べて法定時間外労働が長い傾向にある。

図表Ⅲ-11 正社員 1 人当たりの「1 か月の法定時間外労働」管理職平均：単数回答（Q3(4)④）



図表Ⅲ-12 業種別にみた、正社員 1 人当たりの「1 か月の法定時間外労働」管理職平均：単数回答（Q3(4)④）

		合計	Q3(4)④ 1か月の法定時間外労働:管理職							
			月15時間未満	月15～30時間未満	月30～45時間未満	月45～60時間未満	月60～75時間未満	月75時間以上	把握していない	無回答
全体		1885	32.0	24.1	15.7	4.2	1.2	0.4	16.5	5.9
Q2 業種 (統合)	建設業	129	24.2	29.6	21.7	1.5	0.4	0.0	14.5	8.1
	製造業	430	22.2	29.1	18.1	5.5	1.8	0.2	17.8	5.2
	情報通信業	83	21.2	34.4	19.8	4.3	0.0	0.0	16.4	3.9
	運輸業、郵便業	135	13.4	17.2	23.4	16.5	4.8	1.7	13.7	9.4
	卸売業、小売業	263	24.1	29.5	17.7	3.5	0.9	0.7	16.0	7.4
	金融業、保険業、不動産業、 物品賃貸業、電気・ガス・熱供給・水道業	57	37.6	30.1	13.5	2.6	0.0	0.0	13.0	3.3
	宿泊業、飲食サービス業、教育、 学習支援業、その他サービス業	321	32.0	19.5	15.7	3.9	1.8	0.6	19.8	6.8
	医療、福祉	407	59.5	15.8	5.5	0.1	0.0	0.0	16.0	3.0
	その他	48	17.8	25.4	20.3	9.4	0.0	0.0	12.7	14.4

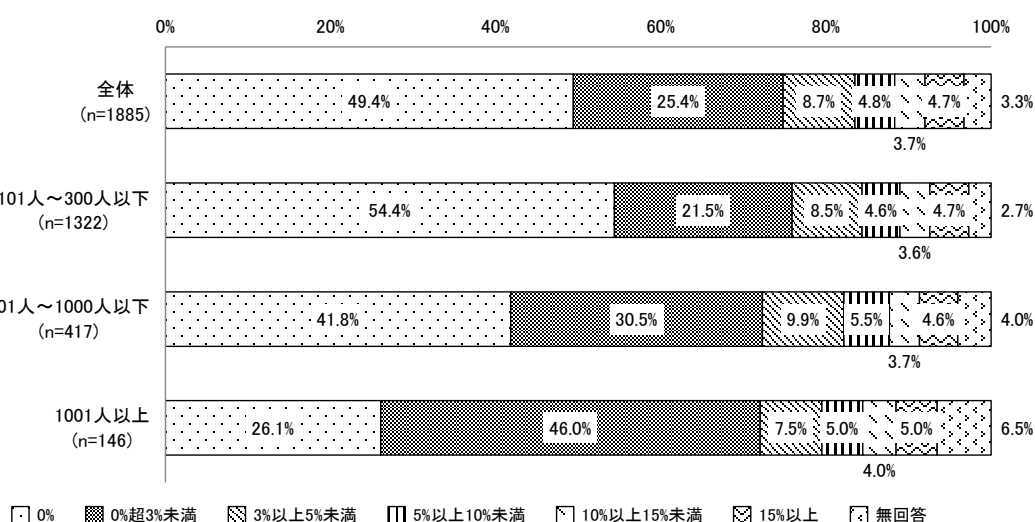
(5) 週労働時間が 60 時間以上の正社員の比率

週労働時間が 60 時間以上の正社員の比率をみると、全体では「0%」が 49.4%で最も回答割合が高く、次いで「0%超 3%未満」が 25.4%、「3%以上 5%未満」が 8.7%となっている。

従業員規模別にみると、「1,001 人以上」では「0%」が 26.1%と他と比べて低い、3%未満まででみると、従業員規模に関わらずいずれも 7 割強と、ほぼ同水準となっている。

業種別にみると、「運輸業、郵便業」は「15%以上」が 31.4%と、他の業種と比べて割合が高い傾向にある。

図表Ⅲ-13 週労働時間が 60 時間以上の正社員の比率：単数回答（Q3(5)）



図表Ⅲ-14 業種別にみた、週労働時間が 60 時間以上の正社員の比率：単数回答（Q3(5)）

		合計	Q3(5) 週労働時間が60時間以上の正社員の割合						
			0%	0%超3%未満	3%以上5%未満	5%以上10%未満	10%以上15%未満	15%以上	無回答
Q2 業種 (統合)	全体	1885	49.4	25.4	8.7	4.8	3.7	4.7	3.3
	建設業	129	22.8	30.4	23.7	9.8	4.5	7.1	1.7
	製造業	430	39.8	32.5	9.0	6.5	4.5	2.6	5.2
	情報通信業	83	29.2	40.2	11.5	5.7	3.9	4.9	4.5
	運輸業、郵便業	135	23.9	15.1	11.4	5.4	7.8	31.4	5.0
	卸売業、小売業	263	52.9	29.5	5.1	4.1	1.7	3.3	3.4
	金融業、保険業、不動産業、 物品賃貸業、電気・ガス・熱供給・水道業	57	54.3	27.2	7.9	4.9	3.1	0.9	1.7
	宿泊業、飲食サービス業、教育、 学習支援業、その他サービス業	321	48.1	26.6	10.3	5.7	4.8	1.9	2.7
	医療、福祉	407	81.5	11.3	3.9	0.1	1.2	1.0	0.9
	その他	48	26.9	39.6	5.8	4.8	7.5	5.9	9.6

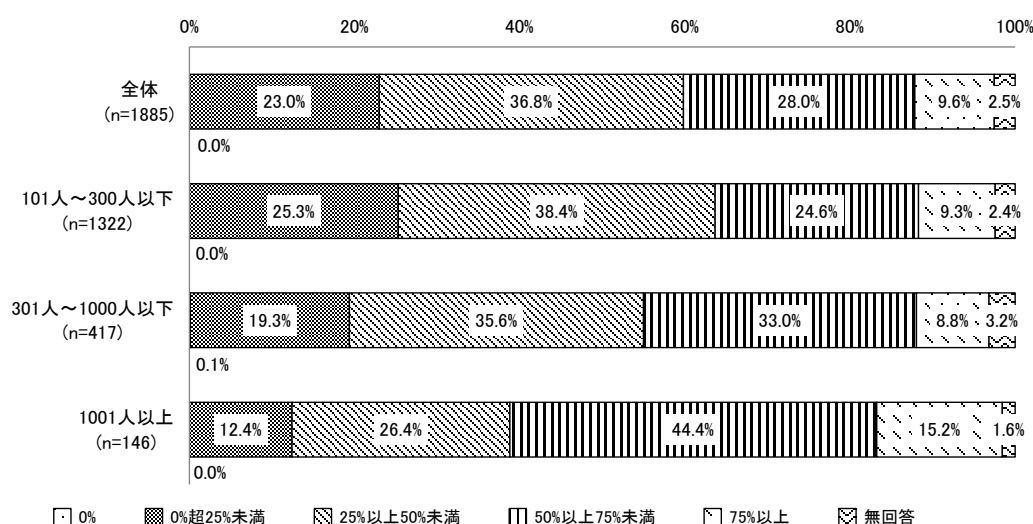
(6) 直近1年間の正社員の年次有給休暇の平均取得率

直近1年間の正社員の年次有給休暇の平均取得率をみると、全体では「25%以上 50%未満」が36.8%で最も回答割合が高く、次いで「50%以上 75%未満」が28.0%、「0%超 25%未満」が23.0%となっている。

従業員規模別にみると、「1,001人以上」では「50%以上 75%未満」が44.4%と、規模が大きいほど取得率が高い傾向にある。

業種別にみると、「情報通信業」「金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、電気・ガス・熱供給・水道業」では「75%以上」がそれぞれ20.1%、16.3%と高く、他の業種と比べて取得率が高い傾向にある。一方、「卸売業、小売業」「運輸業、郵便業」では「0%超 25%未満」がそれぞれ45.1%、42.8%と、他の業種と比べて取得率が低い傾向にある。

図表Ⅲ-15 直近1年間の正社員の年次有給休暇の平均取得率：単数回答（Q3(6)）



図表Ⅲ-16 業種別にみた、直近1年間の正社員の年次有給休暇の平均取得率：単数回答（Q3(6)）

		合計	Q3(6) 直近1年間の正社員の年次有給休暇の平均取得率					
			0%	0%超25%未満	25%以上50%未満	50%以上75%未満	75%以上	無回答
Q2 業種 (統合)	全体	1885	0.0	23.0	36.8	28.0	9.6	2.5
	建設業	129	0.0	33.0	40.6	17.6	3.9	4.9
	製造業	430	0.0	15.9	34.4	34.8	12.7	2.3
	情報通信業	83	0.0	15.7	20.1	41.4	20.1	2.7
	運輸業、郵便業	135	0.0	42.8	33.2	15.3	7.2	1.3
	卸売業、小売業	263	0.2	45.1	37.5	12.0	3.6	1.5
	金融業、保険業、不動産業、 物品賃貸業、電気・ガス・熱供 給・水道業	57	0.0	8.8	30.1	40.8	16.3	4.0
	宿泊業、飲食サービス業、教育、 学習支援業、その他サービス業	321	0.0	23.8	38.5	24.8	11.1	1.7
	医療、福祉	407	0.0	10.2	41.8	35.9	9.1	3.0
	その他	48	0.0	16.6	41.0	26.5	9.0	6.9

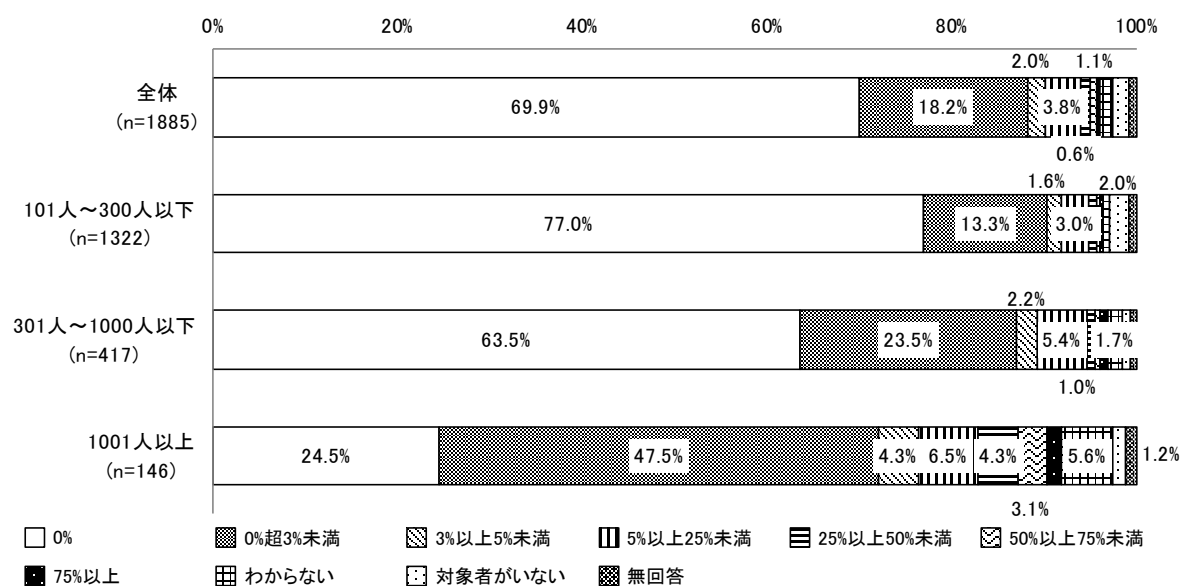
(7) 過去3年間（平成27～29年度）の男性正社員の平均育児休業取得率

過去3年間（平成27～29年度）の男性正社員の平均育児休業取得率をみると、全体では「0%」が69.9%で最も回答割合が高く、次いで「0%超3%未満」が18.2%、「5%以上25%未満」が3.8%となっている。

従業員規模別にみると、「1,001人以上」では「0%超3%未満」が47.5%と、規模が大きいほど取得率が高い傾向にある。

業種別にみると、「金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、電気・ガス・熱供給・水道業」では「50%以上75%未満」が8.8%と、他の業種と比べて高い傾向にある。

図表Ⅲ-17 過去3年間（平成27～29年度）の男性正社員の平均育児休業取得率：単数回答（Q3（7））



<数値表>

		合計	Q3(7) 過去3年間の男性正社員の平均育児休業取得率									
			0%	0%超3%未満	3%以上5%未満	5%以上25%未満	25%以上50%未満	50%以上75%未満	75%以上	わからない	対象者がいない	無回答
Q3(1) 正社員数 (統合) 3区分	全体	1885	69.9	18.2	2.0	3.8	1.1	0.6	0.5	1.4	1.7	0.8
	101人～300人以下	1322	77.0	13.3	1.6	3.0	0.8	0.4	0.3	0.8	2.0	0.8
	301人～1000人以下	417	63.5	23.5	2.2	5.4	1.0	0.5	0.7	1.7	0.7	0.7
	1001人以上	146	24.5	47.5	4.3	6.5	4.3	3.1	1.6	5.6	1.2	1.2

図表Ⅲ-18 業種別にみた、過去3年間（平成27～29年度）の男性正社員の平均育児休業取得率：単数回答（Q3(7)）

	合計	Q3(7) 過去3年間の男性正社員の平均育児休業取得率									
		0%	0%超3%未満	3%以上5%未満	5%以上25%未満	25%以上50%未満	50%以上75%未満	75%以上	わからない	対象者がいない	無回答
全体	1885	69.9	18.2	2.0	3.8	1.1	0.6	0.5	1.4	1.7	0.8
Q2 業種（統合）											
建設業	129	76.8	13.8	0.8	3.2	3.9	0.0	0.0	1.1	0.4	0.0
製造業	430	67.8	18.2	1.7	5.0	1.5	0.5	0.5	1.5	1.6	1.8
情報通信業	83	49.8	30.4	5.0	8.1	2.8	1.7	0.5	1.2	0.0	0.5
運輸業、郵便業	135	70.1	18.2	0.4	1.1	0.4	0.0	0.0	3.0	6.9	0.0
卸売業、小売業	263	78.0	13.0	0.8	2.8	0.7	0.6	0.8	1.7	0.0	1.5
金融業、保険業、不動産業、 物品賃貸業、電気・ガス・熱供給・水道業	57	60.1	20.4	1.7	0.8	4.1	8.8	2.5	1.7	0.0	0.0
宿泊業、飲食サービス業、教育、 学習支援業、その他サービス業	321	70.5	18.1	2.8	5.0	0.7	0.0	0.0	0.7	2.1	0.0
医療、福祉	407	70.9	21.2	1.9	2.8	0.1	0.4	0.7	0.6	1.0	0.3
その他	48	68.7	11.8	4.7	3.2	0.0	0.0	0.0	2.1	4.7	4.8

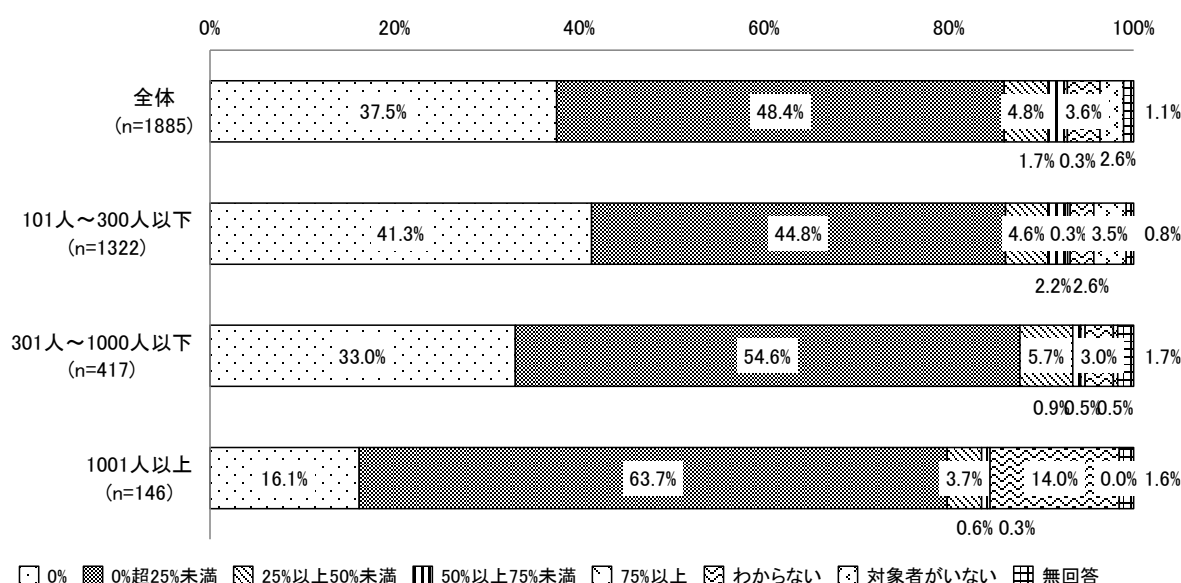
(8) 結婚・妊娠・出産により女性正社員が離職する割合

結婚・妊娠・出産により女性正社員が離職する割合をみると、全体では「0%超 25%未満」が48.4%で最も回答割合が高く、次いで「0%」が37.5%、「25%以上 50%未満」が4.8%となっている。

従業員規模別にみると、「1,001人以上」では「0%」が16.1%と他と比べて低いのが、25%未満まででみると、従業員規模に関わらずいずれも8～9割程度と、ほぼ同水準となっている。

業種別にみると、「運輸業、郵便業」では50%以上が6%と、他の業種と比べて高い傾向にある。

図表Ⅲ-19 結婚・妊娠・出産により女性正社員が離職する割合：単数回答（Q3(8)）



図表Ⅲ-20 業種別にみた結婚・妊娠・出産により女性正社員が離職する割合：単数回答（Q3(8)）

		合計	Q3(8) 結婚・妊娠・出産により女性正社員が離職する割合							
			0%	0%超25%未満	25%以上50%未満	50%以上75%未満	75%以上	わからない	対象者がいない	無回答
Q2 業種 (統合)	全体	1885	37.5	48.4	4.8	1.7	0.3	3.6	2.6	1.1
	建設業	129	54.0	32.1	6.1	0.0	0.0	1.4	5.5	0.8
	製造業	430	48.0	38.8	3.8	1.9	0.1	4.0	2.0	1.4
	情報通信業	83	42.4	43.3	5.5	0.6	0.0	5.4	2.2	0.5
	運輸業、郵便業	135	47.9	29.3	2.5	4.3	1.7	3.4	10.9	0.0
	卸売業、小売業	263	27.5	59.7	5.7	3.3	0.2	2.4	0.0	1.2
	金融業、保険業、不動産業、 物品賃貸業、電気・ガス・熱供給・水道業	57	17.7	65.6	4.1	0.0	0.0	3.3	9.4	0.0
	宿泊業、飲食サービス業、教育、 学習支援業、その他サービス業	321	40.3	46.4	2.9	1.4	0.7	5.2	2.2	0.9
	医療、福祉	407	23.4	63.5	7.3	0.9	0.0	3.4	0.4	1.1
	その他	48	48.6	39.7	2.1	0.0	1.1	0.0	3.7	4.8

2.2 人事制度の現状

本節のまとめ

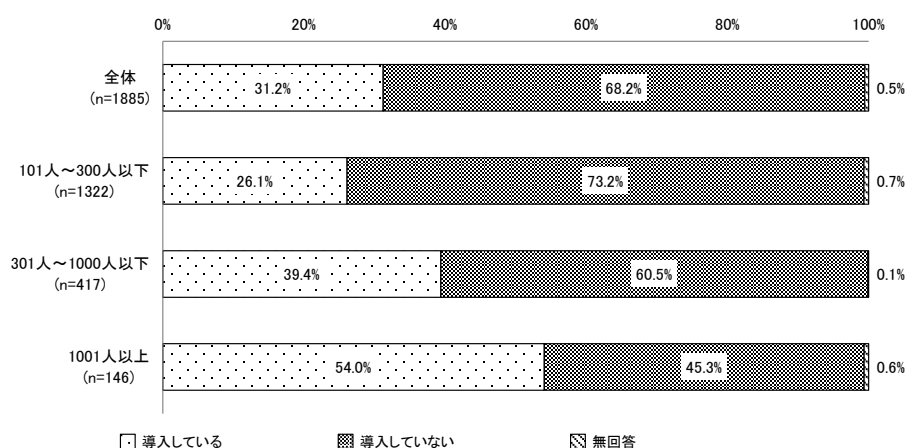
- 人事制度の現状としてコース別雇用管理制度の導入有無をみると、全体では「導入している」が3割強となっている。従業員規模別にみると、「1,001人以上」では「導入している」が5割強と、規模が大きいほど導入している割合が高い傾向にある。(図表Ⅲ-21)
- 属性に関わらず活躍できるような人事制度や制度構築について、それぞれの重視度をみると、全体では「重視している」「やや重視している」をあわせた『重視している』割合は、「年功序列的な人事管理を見直す仕組みの導入」が5割強、「時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組み」が5割弱、「個人の評価基準の明確化」が7割強、「複数人で評価を確認する仕組み(360度評価など)の導入」が5割弱である。「複数人で評価を確認する仕組み」以外の3項目については、いずれも従業員規模が大きいほど、重視している割合が高い傾向にある。(図表Ⅲ-22～図表Ⅲ-25)
- 非管理職の社員格付け制度が「A:職務型・役割型」「B:職能型」どちらに近いかをみると、『Aに近い』と『Bに近い』がほぼ半々である。従業員規模別にみると、「1,001人以上」では「Bに近い」が27.3%と、職能型に近いとする割合がやや高い傾向にある。(図表Ⅲ-26)
- 管理職キャリアと専門職キャリアの明確な区別の有無をみると、「区別している」が2割弱である。従業員規模別にみると、「区別している」割合は「1,001人以上」で3割弱と、規模が大きいほど区別している割合が高い傾向にある。(図表Ⅲ-27)
- 性別にかかわらず社員の能力発揮を『重視している』割合は8割弱であり、従業員規模別にみると、「1,001人以上」では『重視している』が9割弱と、規模が大きいほど重視している割合が高い傾向にある。(図表Ⅲ-28)

(1) コース別雇用管理制度の導入有無

コース別雇用管理制度の導入有無をみると、全体では「導入している」割合が31.2%となっている。

従業員規模別にみると、「1,001人以上」では「導入している」が5割強と、規模が大きいほど導入している割合が高い傾向にある。

図表Ⅲ-21 コース別雇用管理制度の導入有無：単数回答（Q4）



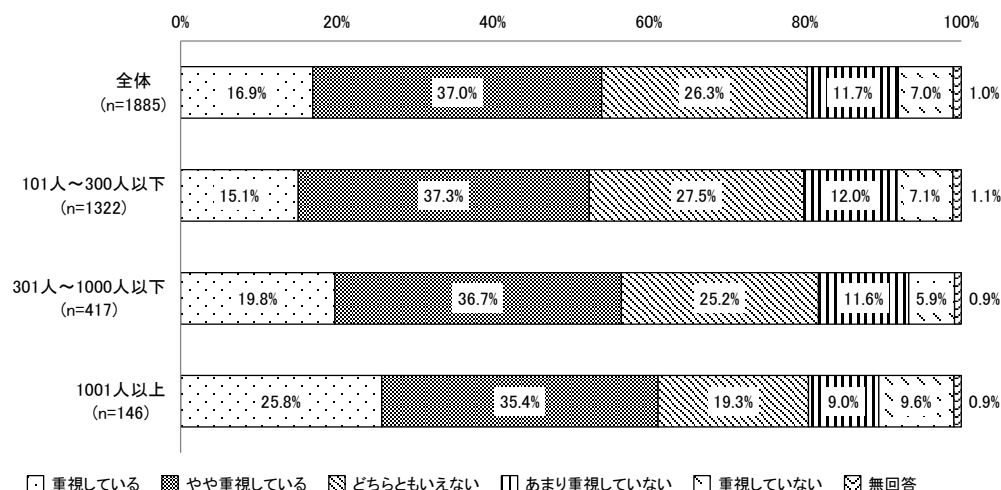
(2) 社員が属性に関わらず活躍できるような人事評価や制度構築の重視度

1) 年功序列的な人事管理を見直す仕組みの導入の重視度

年齢や勤続年数を前提とした年功序列的な人事管理を見直す仕組みの導入をどの程度重視しているかをみると、全体では「重視している」「やや重視している」をあわせた『重視している』割合は、53.9%となっている。

従業員規模別にみると、『重視している』割合は「101人～300人以下」で52.4%、「301人～1,000人以下」で56.5%、「1,001人以上」で61.2%と、規模が大きいほど重視している割合が高い傾向にある。

図表Ⅲ-22 年功序列的な人事管理を見直す仕組みの導入の重視度：単数回答（Q5①）

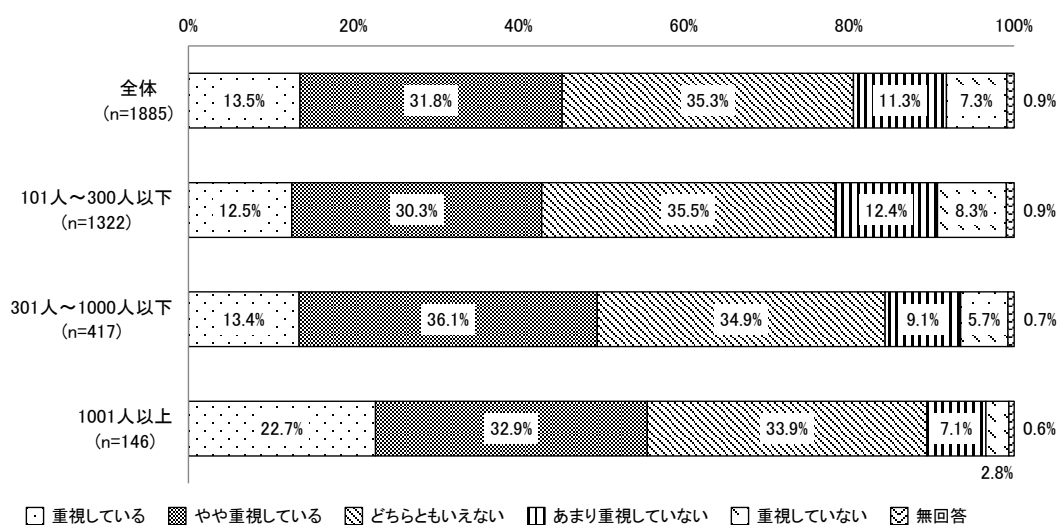


2) 時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの重視度

時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの導入をどの程度重視しているかをみると、全体では「重視している」「やや重視している」をあわせた『重視している』割合は、45.3%となっている。

従業員規模別にみると、『重視している』割合は「101人～300人以下」で42.8%、「301人～1,000人以下」で49.5%、「1,001人以上」で55.6%と、規模が大きいほど重視している割合が高い傾向にある。

図表Ⅲ-23 時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの重視度：
単数回答（Q5②）

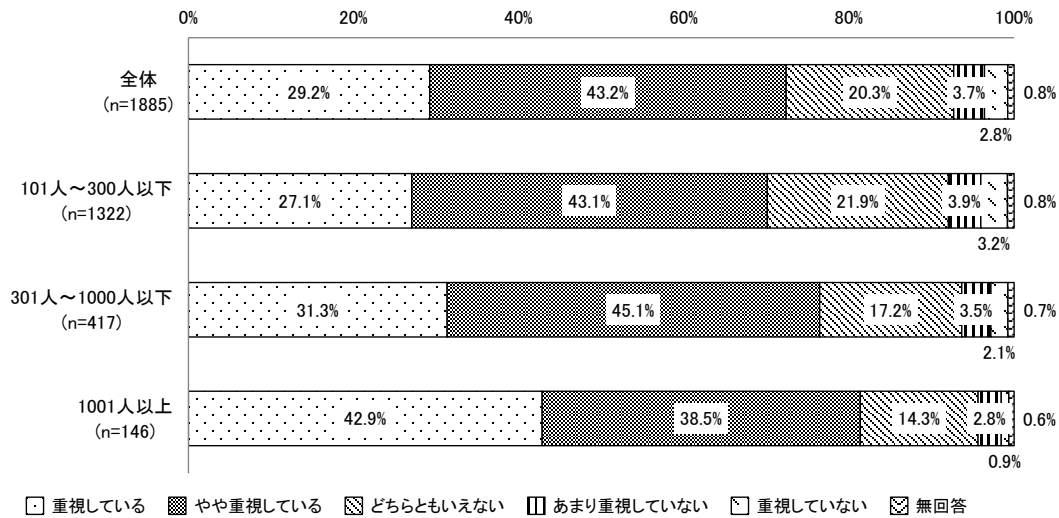


3) 個人の評価基準の明確化の重視度

個人の評価基準の明確化をどの程度重視しているかをみると、全体では「重視している」「やや重視している」をあわせた『重視している』割合は、72.4%となっている。

従業員規模別にみると、『重視している』が「1,001人以上」で81.4%、「301人～1,000人以下」で76.5%、「101人～300人以下」で70.1%と、規模が大きいほど重視している割合が高い傾向にある。

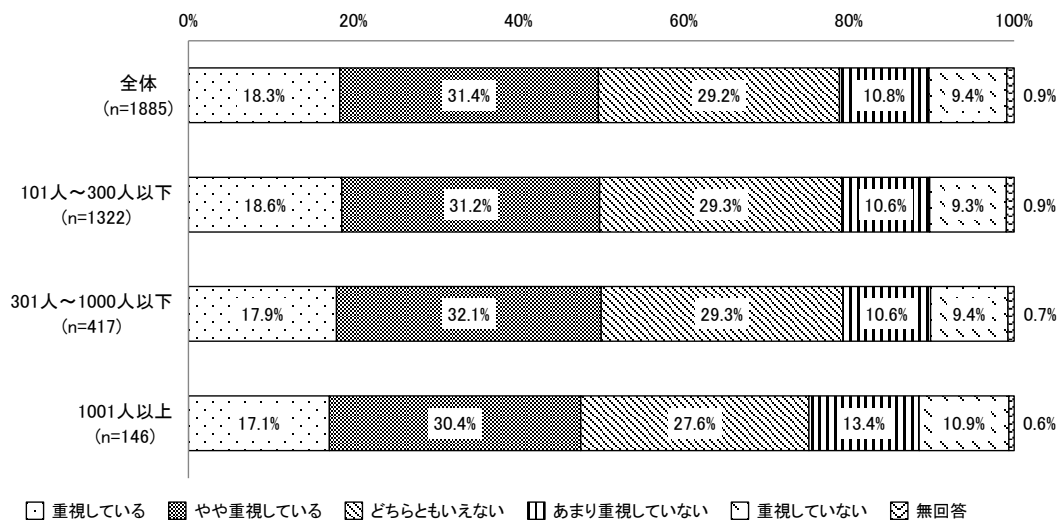
図表Ⅲ-24 個人の評価基準の明確化の重視度：単数回答（Q5③）



4) 複数人で評価を確認する仕組み（360 度評価など）の導入の重視度

人事評価において、複数人で評価を確認する仕組み（360 度評価など）の導入をどの程度重視しているかをみると、全体では「重視している」「やや重視している」をあわせた『重視している』割合は、49.7%となっている。

図表Ⅲ-25 複数人で評価を確認する仕組み（360 度評価など）の導入の重視度：単数回答（Q5④）

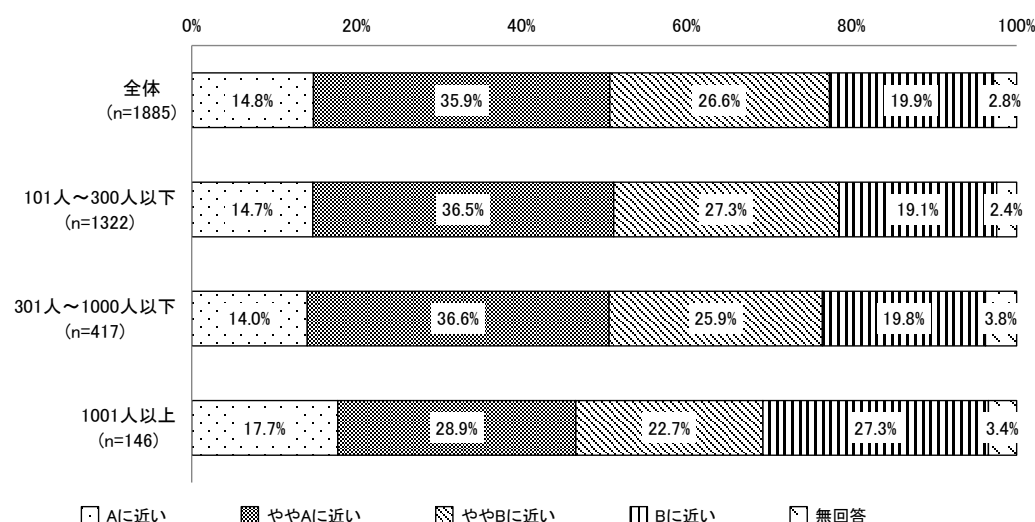


(3) 非管理職の社員格付け制度：A=職務型・役割型/B=職能型

非管理職の社員格付け制度について、「A：職務型・役割型」「B：職能型」どちらに近いかをみると、全体では「Aに近い」「ややAに近い」をあわせた『Aに近い』が50.7%、「Bに近い」「ややBに近い」をあわせた『Bに近い』が46.5%で、ほぼ半々となっている。

従業員規模別にみると、「1,001人以上」では「Bに近い」が27.3%と、職能型に近いとする割合がやや高い傾向にある。

図表Ⅲ-26 非管理職の社員格付け制度：A=職務型・役割型/B=職能型：単数回答（Q6）

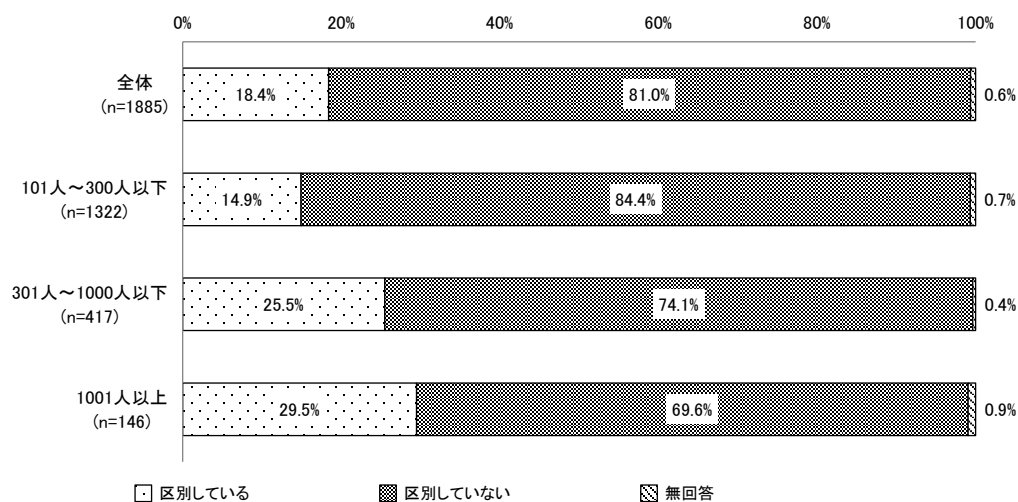


(4) 管理職キャリアと専門職キャリアの明確な区別の有無

管理職キャリアと専門職キャリアの明確な区別の有無をみると、全体では「区別している」が18.4%となっている。

従業員規模別にみると、「区別している」割合は「1,001人以上」で29.5%と、規模が大きいほど区別している割合が高い傾向にある。

図表Ⅲ-27 管理職キャリアと専門職キャリアの明確な区別の有無：単数回答（Q7）

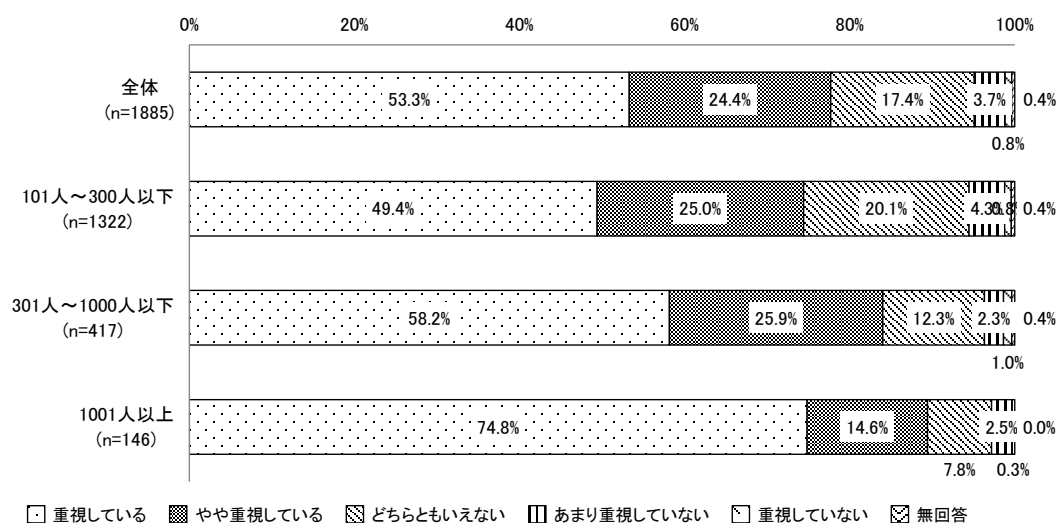


(5) 性別にかかわらず社員の能力発揮を推進することの重視度

性別にかかわらず社員の能力発揮を推進することをどの程度重視しているかをみると、全体では「重視している」「やや重視している」をあわせた『重視している』割合は、77.7%となっている。

従業員規模別にみると、『重視している』割合は「101人～300人以下」で74.4%、「301人～1,000人以下」で84.0%、「1,001人以上」で89.4%と、規模が大きいほど重視している割合が高い傾向にある。

図表Ⅲ-28 性別にかかわらず社員の能力発揮を推進することの重視度：単数回答（Q8）



2.3 経営方針等への位置付けや推進体制、目的等

本節のまとめ

- ワーク・ライフ・バランスの推進の経営方針への位置付けをみると、「経営方針等には掲げていないが、経営課題として位置付けている」が6割弱で最も回答割合が高く、次いで「経営方針等に掲げている」が2割強となっている。従業員規模別にみると、「1,001人以上」では「経営方針等に掲げている」が4割強と、規模が大きいほど「経営方針等に掲げている」割合が高い傾向にある。(図表Ⅲ-29)
- ダイバーシティ(多様な人材の活躍)の推進、女性活躍の推進、健康経営についても、「経営方針等には掲げていないが、経営課題として位置付けている」とする回答割合が最も高く、いずれも5～6割程度となっている。一方、SDGsは「経営方針や経営課題として位置付けていない」が7割弱と高くなっている。従業員規模別にみると、それぞれ規模が大きいほど「経営方針等に掲げている」割合が高い傾向にある。(図表Ⅲ-30～図表Ⅲ-33)
- ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティ推進のための専任部署や推進担当者の設置をみると、「特に設置していない」が6割弱で最も回答割合が高く、次いで「担当者が兼務で取り組んでいる」が3割強である。従業員規模別にみると、「1,001人以上」では「独立した専任組織がある」が2割強、「担当者が兼務で取り組んでいる」が4割超と、規模が大きいほど専任部署や推進担当者の設置割合が高い傾向にある。また、業種別にみると、「金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、電気・ガス・熱供給・水道業」では、「独立した専任組織がある」割合が1割強と、他の業種と比べて高い傾向にある。(図表Ⅲ-34～図表Ⅲ-36)
- ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティを推進する目的をみると、「働きやすい職場にするため」が7割強で最も回答割合が高く、次いで「社員の定着率向上」が6割強となっている。(図表Ⅲ-37)
- 仕事と育児の両立支援について、正社員に対する法定を上回る支援の実施状況をみると、全体では「行っている」が4割強となっている。従業員規模別にみると、「1,001人以上」では「行っている」が8割弱と、規模が大きいほど行っている割合が高い傾向にある。(図表Ⅲ-38)
- 仕事と介護の両立支援について、正社員に対する法定を上回る支援の実施状況をみると、全体では「行っている」が3割弱となっている。従業員規模別にみると、「1,001人以上」では「行っている」が6割強と、規模が大きいほど行っている割合が高い傾向にある。(図表Ⅲ-40)
- 育児・介護以外の両立支援テーマについて、正社員に対する取組を「行っている」割合をみると、メンタルヘルス対策が8割強、自己啓発支援が6割強、私傷病治療との両立支援が5割強、地域活動・ボランティアへの参加促進が4割弱、副業や兼業に関する就業規則の見直しが1割強、不妊治療の支援が1割弱である。有期契約労働者に対しては、「行っている(正社員と同等)」割合はメンタルヘルス対策が最も高く、6割強となっている。(図表Ⅲ-42～図表Ⅲ-52)

○多様な人材の活躍を推進するための働き方改革として有効な取組をみると、全体では「労働時間の削減と柔軟な働き方を組み合わせた取組」が5割弱で最も回答割合が高い。また、多様な働き方を推進するために行っている取組をみると、「全ての社員が無理のない働き方ができるよう見直しを図っている」が4割弱で最も回答割合が高い。従業員規模別にみると、いずれの項目も規模が大きいほど取り組んでいる割合が高い傾向がみられる。（図表Ⅲ-53、図表Ⅲ-54）

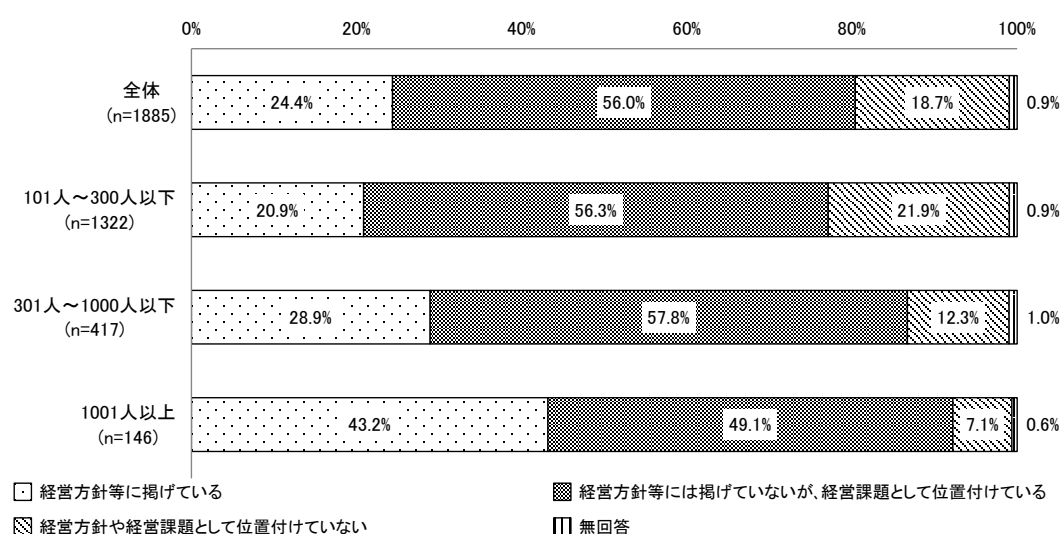
(1) 経営理念や経営方針、行動宣言などへの位置付け

1) ワーク・ライフ・バランスの推進の位置付け

ワーク・ライフ・バランスの推進の経営方針への位置付けをみると、「経営方針等には掲げていないが、経営課題として位置付けている」が56.0%で最も回答割合が高く、次いで「経営方針等に掲げている」が24.4%となっている。

従業員規模別にみると、「1,001人以上」では「経営方針等に掲げている」が43.2%と、規模が大きいほど「経営方針等に掲げている」割合が高い傾向にある。

図表Ⅲ-29 ワーク・ライフ・バランスの推進の位置づけ：単数回答（Q9①）

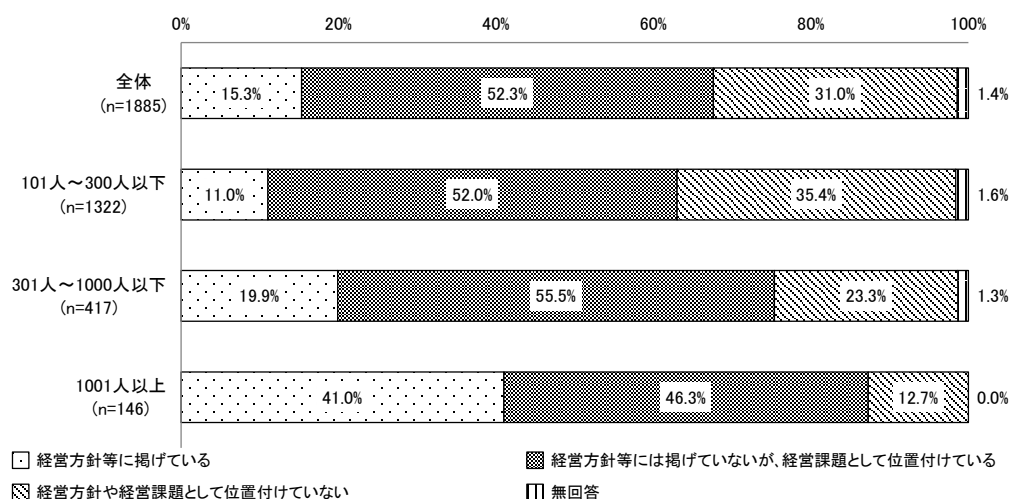


2) ダイバーシティ（多様な人材の活躍）の推進の位置付け

ダイバーシティ（多様な人材の活躍）の推進の経営方針への位置付けをみると、「経営方針等には掲げていないが、経営課題として位置付けている」が 52.3%で最も回答割合が高く、次いで「経営方針や経営課題として位置付けていない」が 31.0%となっている。

従業員規模別にみると、「1,001人以上」では「経営方針等に掲げている」が 41.0%と、規模が大きいほど「経営方針等に掲げている」割合が高い傾向にある。

図表Ⅲ-30 ダイバーシティ（多様な人材の活躍）の推進の位置付け：単数回答（Q9②）

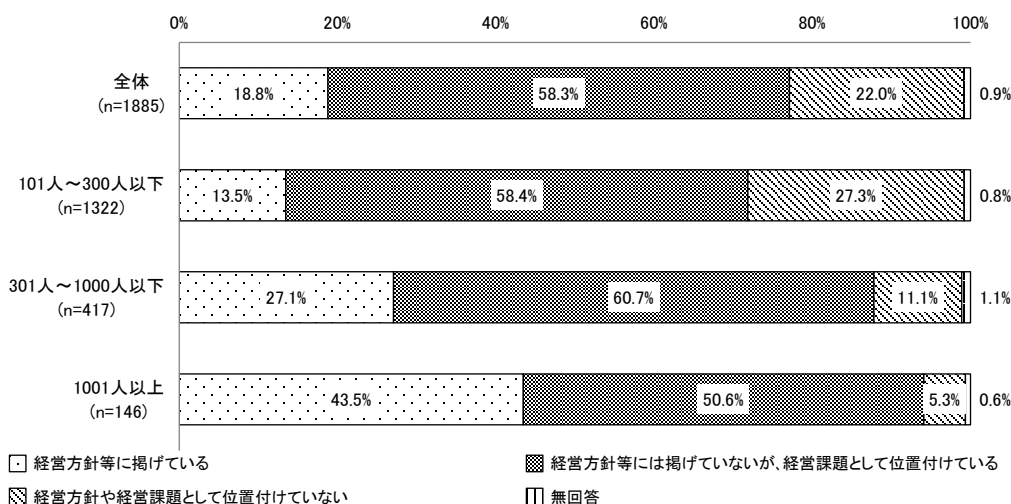


3) 女性活躍の推進の位置付け

女性活躍の推進の経営方針への位置付けをみると、「経営方針等には掲げていないが、経営課題として位置付けている」が 58.3%で最も回答割合が高く、次いで「経営方針や経営課題として位置付けていない」が 22.0%となっている。

従業員規模別にみると、「1,001人以上」では「経営方針等に掲げている」が 43.5%と、規模が大きいほど「経営方針等に掲げている」割合が高い傾向にある。

図表Ⅲ-31 女性活躍の推進の位置付け：単数回答（Q9③）

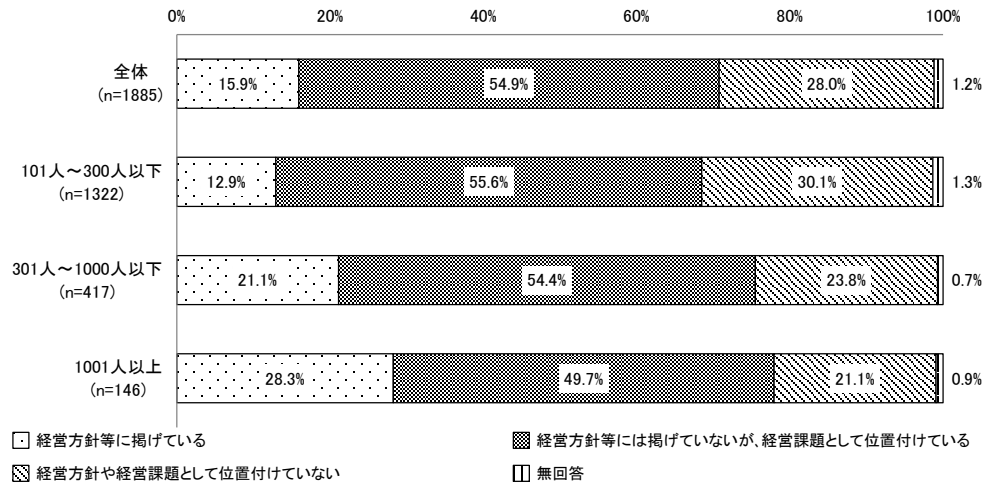


4) 健康経営の位置付け

健康経営の位置付けをみると、「経営方針等には掲げていないが、経営課題として位置付けている」が54.9%で最も回答割合が高く、次いで「経営方針や経営課題として位置付けていない」が28.0%となっている。

従業員規模別にみると、「1,001人以上」では「経営方針等に掲げている」が28.3%と、規模が大きいほど「経営方針等に掲げている」割合が高い傾向にある。

図表Ⅲ-32 健康経営の位置付け：単数回答（Q9④）

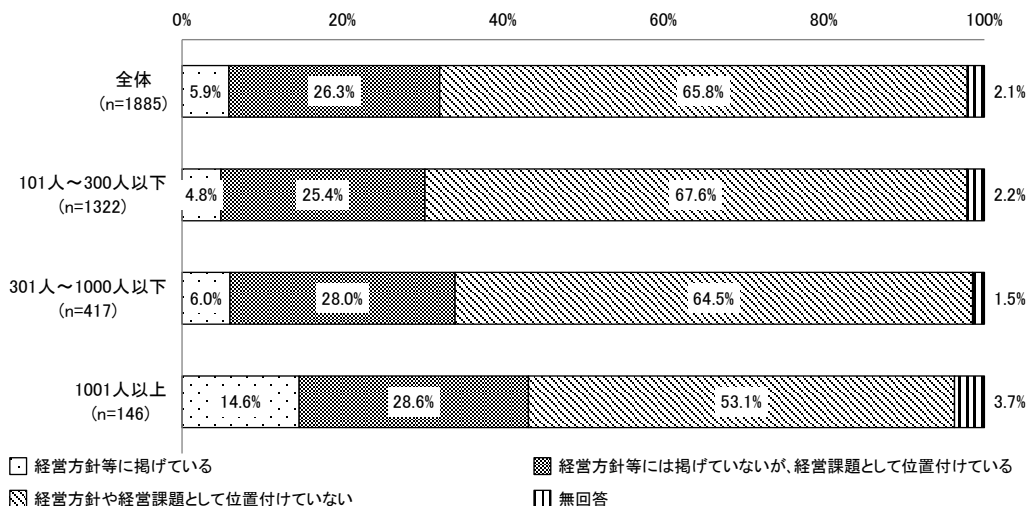


5) SDG s の位置付け

SDG s の位置付けをみると、「経営方針や経営課題として位置付けていない」が65.8%で最も回答割合が高く、次いで「経営方針等には掲げていないが、経営課題として位置付けている」が26.3%となっている。

従業員規模別にみると、「1,001人以上」では「経営方針等に掲げている」が14.6%と、規模が大きいほど「経営方針等に掲げている」割合が高い傾向にある。

図表Ⅲ-33 SDG s の位置付け：単数回答（Q9⑤）



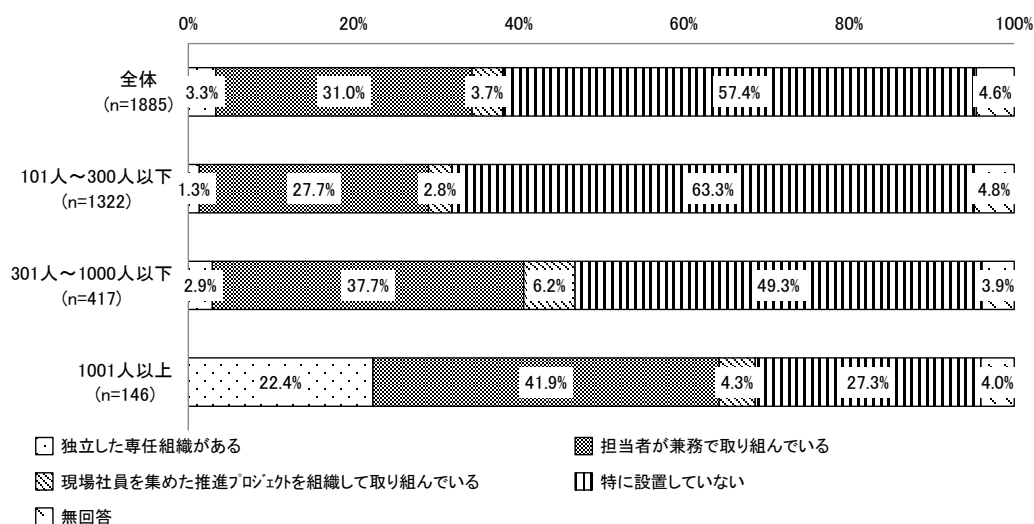
(2) ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティ推進のための部署や推進担当者の設置状況

ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティ推進のための部署や推進担当者の設置をみると、「特に設置していない」が57.4%で最も回答割合が高く、次いで「担当者が兼務で取り組んでいる」が31.0%、「現場社員を集めた推進プロジェクトを組織して取り組んでいる」が3.7%となっている。

従業員規模別にみると、「1,001人以上」では「独立した専任組織がある」が22.4%、「担当者が兼務で取り組んでいる」が41.9%と、規模が大きいほど専任部署や推進担当者を設置している割合が高い傾向にある。

業種別にみると、「金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、電気・ガス・熱供給・水道業」は「独立した専任組織がある」割合が13.8%と、他の業種と比べて高い傾向にある。

図表Ⅲ-34 ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティ推進のための部署や推進担当者の設置状況：単数回答（Q10）



図表Ⅲ-35 業種別にみた、ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティ推進のための部署や推進担当者の設置状況：単数回答（Q10）

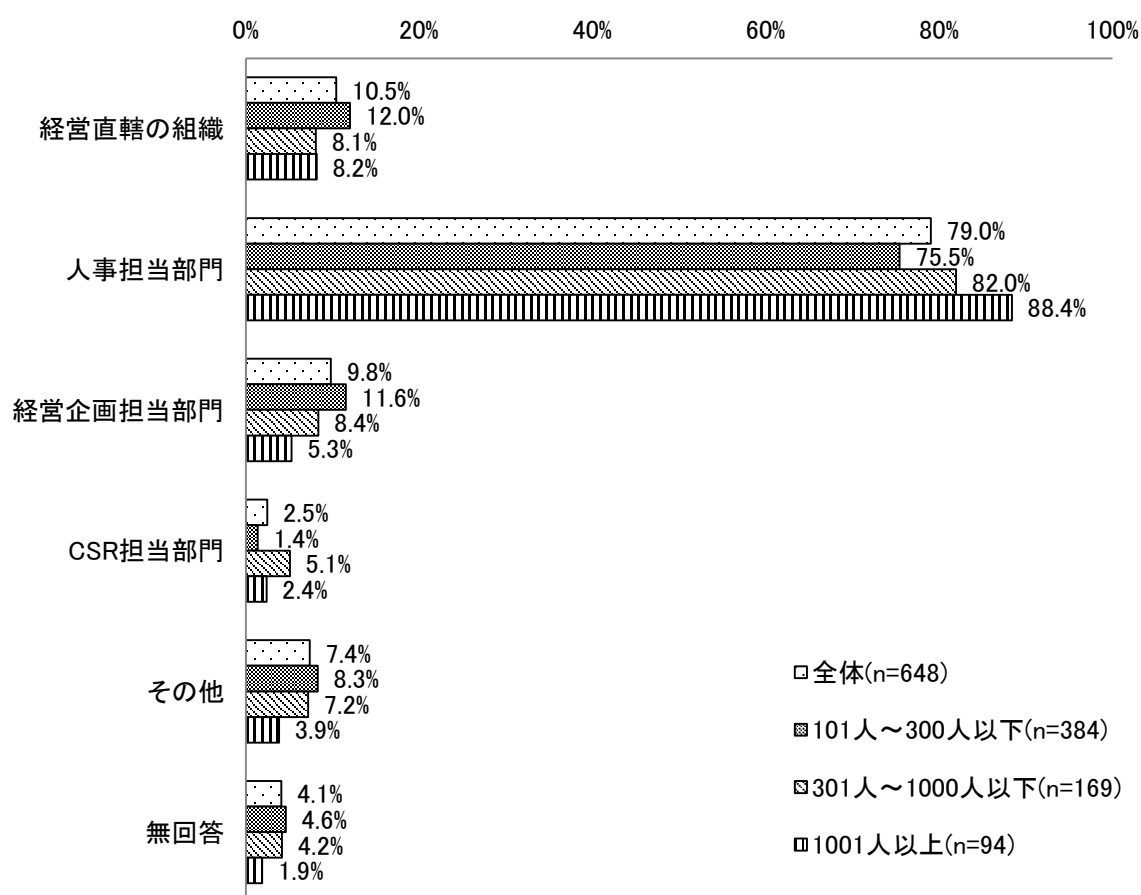
	合計	Q10 ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティ推進のための部署や推進担当者の設置				
		独立した専任組織がある	担当者が兼務で取り組んでいる	現場社員を集めた推進プロジェクトを組織して取り組んでいる	特に設置していない	無回答
全体	1885	3.3	31.0	3.7	57.4	4.6
Q2 業種 (統合)						
建設業	129	1.4	34.7	4.9	51.7	7.3
製造業	430	3.8	34.6	2.3	56.0	3.3
情報通信業	83	4.5	44.1	6.8	41.2	3.5
運輸業、郵便業	135	2.4	21.1	0.7	69.8	6.0
卸売業、小売業	263	2.3	35.4	3.9	54.7	3.7
金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、電気・ガス・熱供給・水道業	57	13.8	37.8	5.7	34.6	8.0
宿泊業、飲食サービス業、教育、学習支援業、その他サービス業	321	4.3	30.8	4.9	55.8	4.2
医療、福祉	407	1.6	24.7	3.9	64.8	5.0
その他	48	3.1	21.9	3.2	64.4	7.5

(3) 専任の部署や推進担当者の社内組織の位置付け

ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティ推進のための「独立した専任組織がある」、もしくは「担当者が兼務で取り組んでいる」企業について、専任の部署や推進担当者の社内組織の位置付けをみると、全体では「人事担当部門」が79.0%で最も回答割合が高く、次いで「経営直轄の組織」が10.5%、「経営企画担当部門」が9.8%となっている。

従業員規模別にみると、「1,001人以上」では「人事担当部門」が88.4%と、規模が大きいほど人事担当部門に位置づけている傾向にある。

図表Ⅲ-36 専任の部署や推進担当者の社内組織の位置付け：複数回答（Q11）

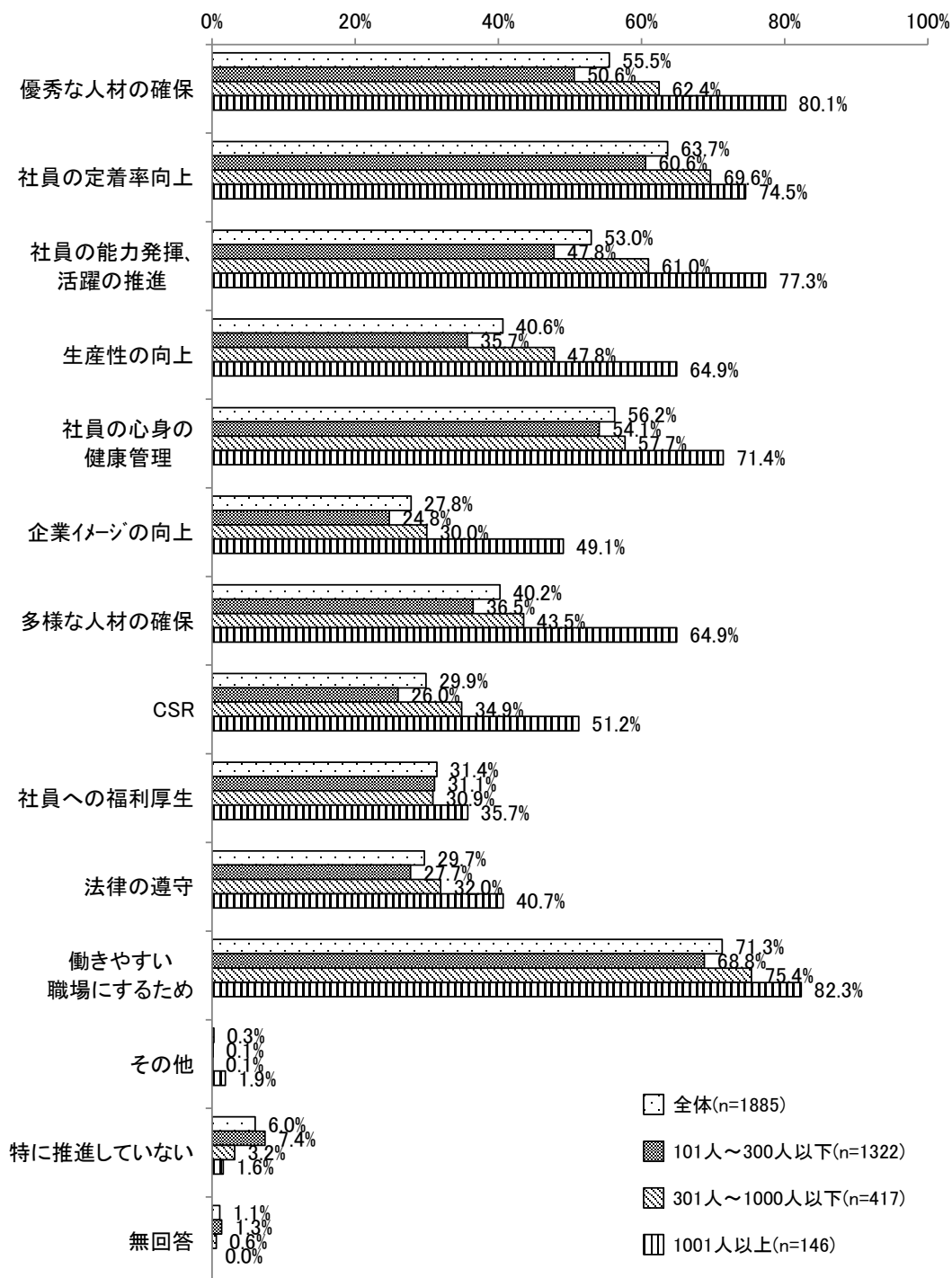


(4) ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティを推進する目的

ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティを推進する目的をみると、「働きやすい職場にするため」が71.3%で最も回答割合が高く、次いで「社員の定着率向上」が63.7%、「社員の心身の健康管理」が56.2%となっている。

従業員規模別にみると、「1,001人以上」では「多様な人材の確保」(64.9%)、「優秀な人材の確保」(80.1%)、「社員の能力発揮、活躍の推進」(77.3%)などの割合が他と比べて高く、人材の確保や社員の能力発揮を重視している傾向にある。

図表Ⅲ-37 ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティを推進する目的：複数回答（Q12）



(5) ワーク・ライフ・バランス推進に関する支援や取組

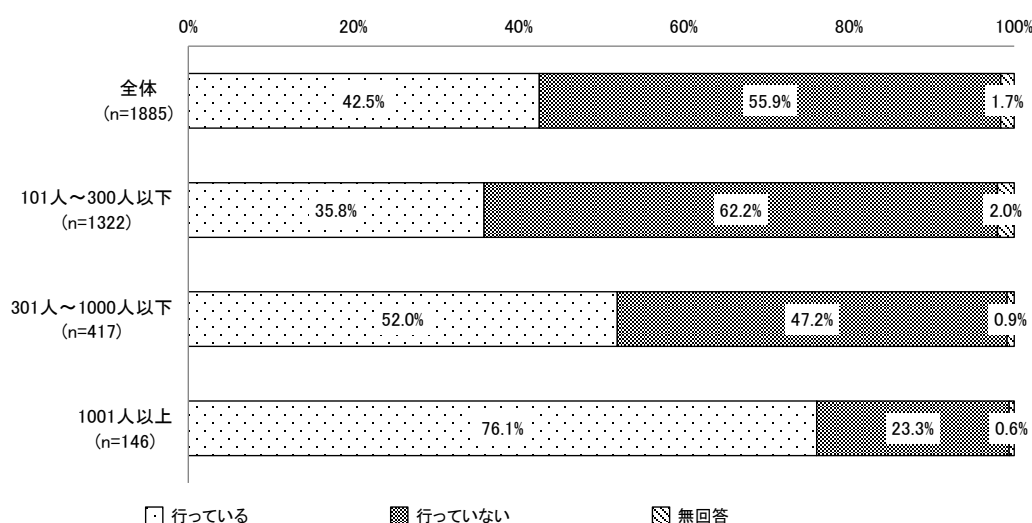
1) 法定を上回る育児との両立支援の実施状況

<正社員>

仕事と育児の両立支援について、正社員に対する法定を上回る支援の実施状況をみると、全体では「行っている」が42.5%となっている。

従業員規模別にみると、「行っている」は「1,001人以上」で76.1%と、規模が大きいほど行っている割合が高い傾向にある。

図表Ⅲ-38 <正社員>法定を上回る育児との両立支援の実施状況：単数回答（Q13(1)①）

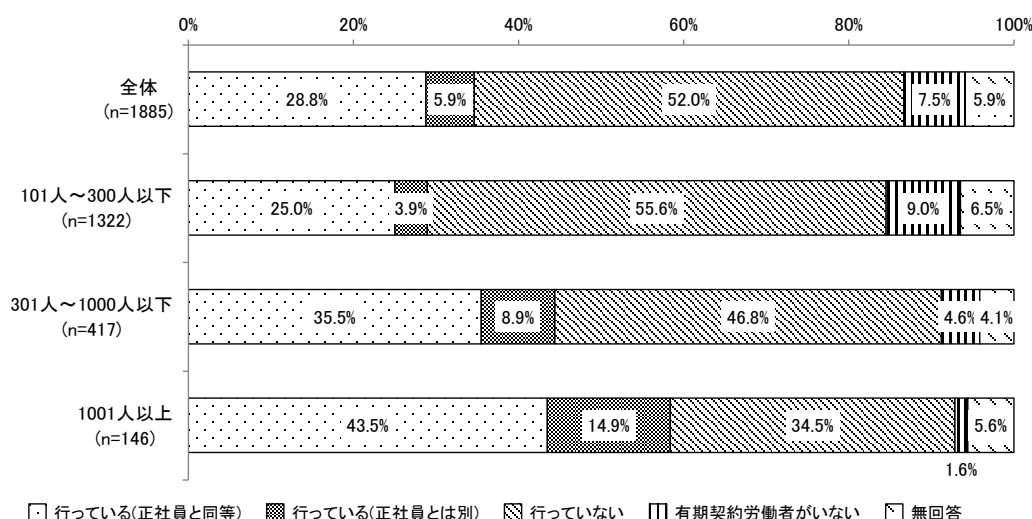


<有期契約労働者>

有期契約労働者についてみると、全体では「行っている（正社員と同等）」が28.8%、「行っている（正社員とは別）」が5.9%となっている。

従業員規模別にみると、「行っている（正社員と同等）」は「1,001人以上」で43.5%と、規模が大きいほど正社員と同様に「行っている」割合が高い傾向にある。

図表Ⅲ-39 <有期契約労働者>法定を上回る育児との両立支援の実施状況：単数回答（Q13(2)①）



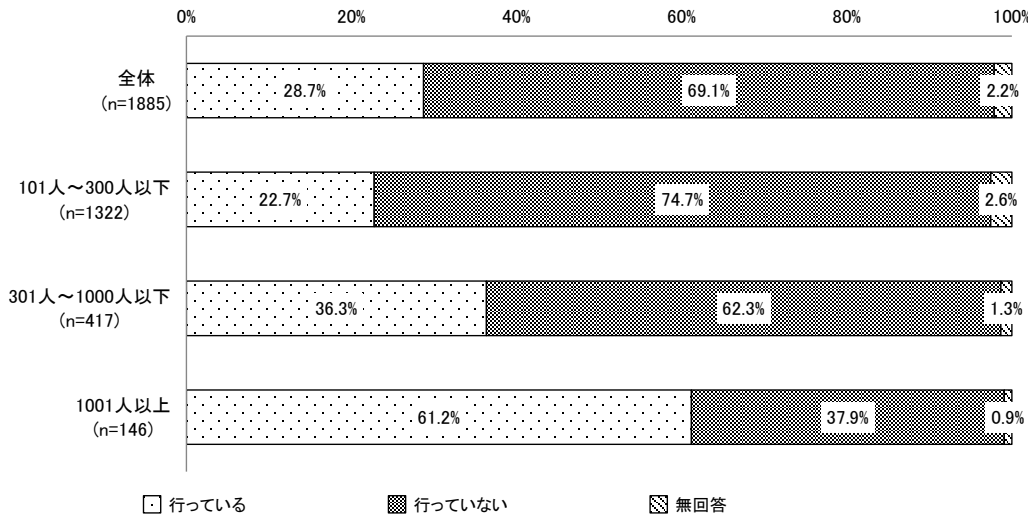
2) 法定を上回る介護との両立支援の実施状況

<正社員>

仕事と介護の両立支援について、正社員に対する法定を上回る支援の実施状況をみると、全体では「行っている」が28.7%となっている。

従業員規模別にみると、「行っている」は「1,001人以上」で61.2%と、規模が大きいほど行っている割合が高い傾向にある。

図表Ⅲ-40 <正社員>法定を上回る介護との両立支援の実施状況：単数回答（Q13(1)②）

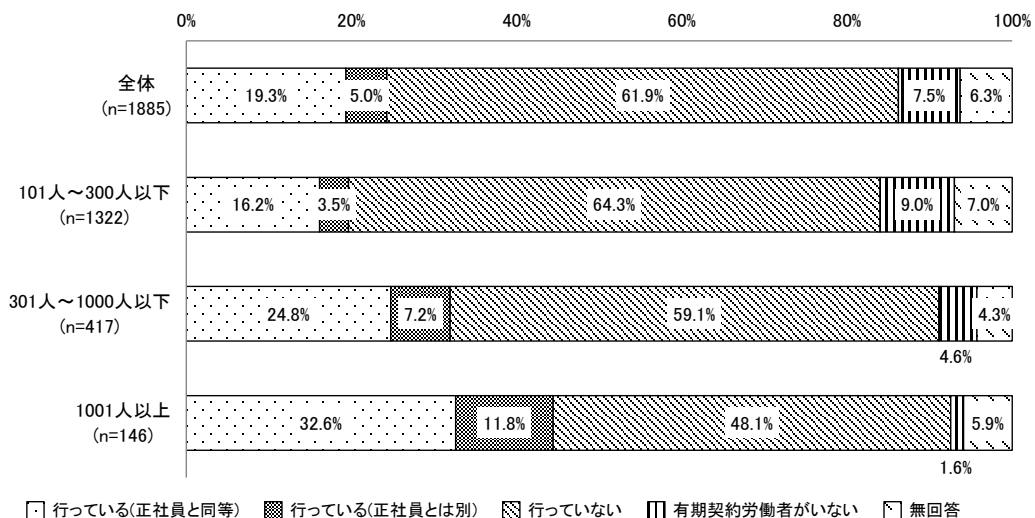


<有期契約労働者>

有期契約労働者についてみると、「行っている(正社員と同等)」が19.3%、「行っている(正社員とは別)」が5.0%となっている。

従業員規模別にみると、「行っている(正社員と同等)」割合は「1,001人以上」で32.6%と、育児との両立支援と同様に、規模が大きいほど行っている割合が高い傾向にある。

図表Ⅲ-41 <有期契約労働者>法定を上回る介護との両立支援の実施状況：単数回答（Q13(2)②）



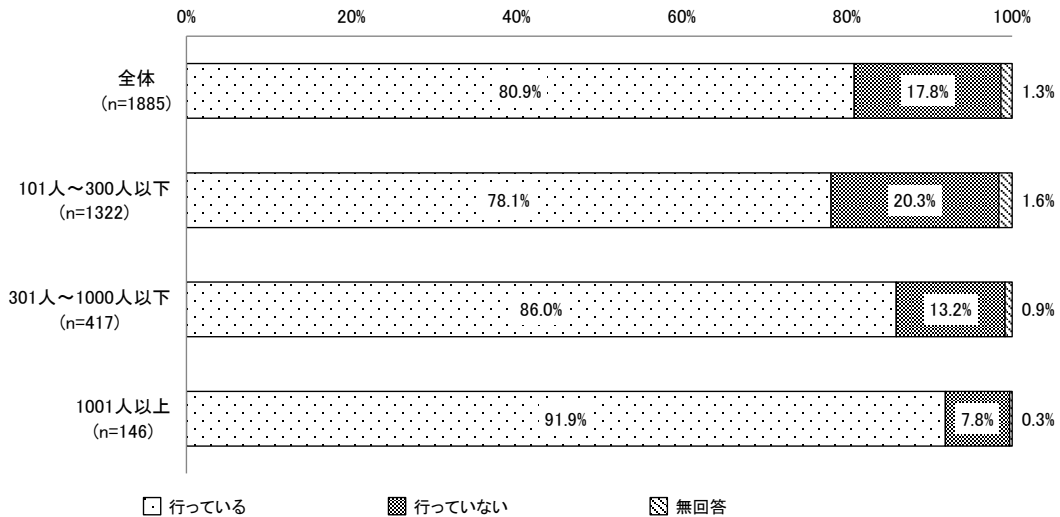
3) メンタルヘルス対策の実施状況

<正社員>

正社員に対するメンタルヘルス対策の実施状況をみると、全体では「行っている」が80.9%となっている。

従業員規模別にみると、「行っている」は「1,001人以上」で91.9%と、規模が大きいほど行っている割合が高い傾向にある。

図表Ⅲ-42 <正社員>メンタルヘルス対策の実施状況：単数回答（Q13(1)③）

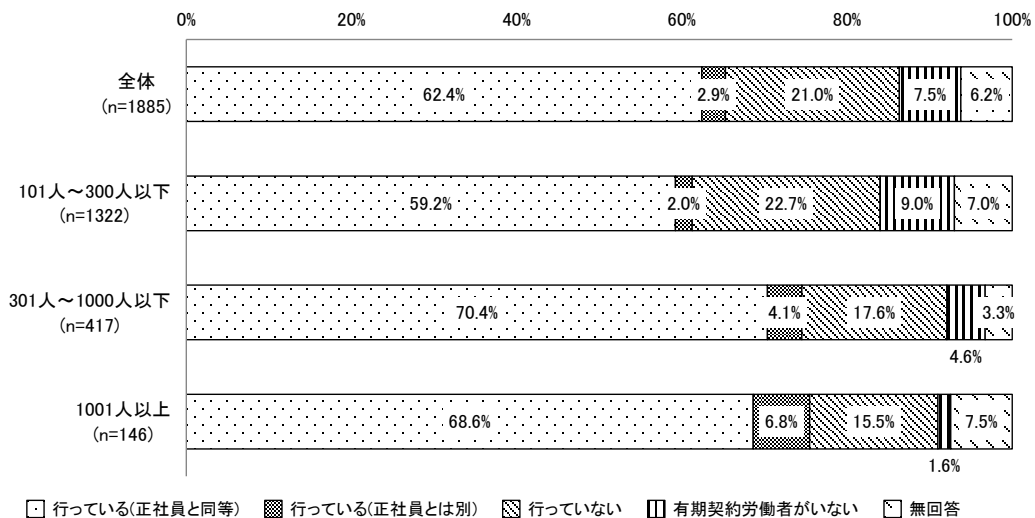


<有期契約労働者>

有期契約労働者についてみると、全体では「行っている（正社員と同等）」が62.4%、「行っている（正社員とは別）」が2.9%となっている。

従業員規模別にみると、「行っている（正社員と同等）」は、「301人～1,000人以下」で70.4%、「1,001人以上」で68.6%と、ほぼ同水準となっている。

図表Ⅲ-43 <有期契約労働者>メンタルヘルス対策の実施状況：単数回答（Q13(2)③）



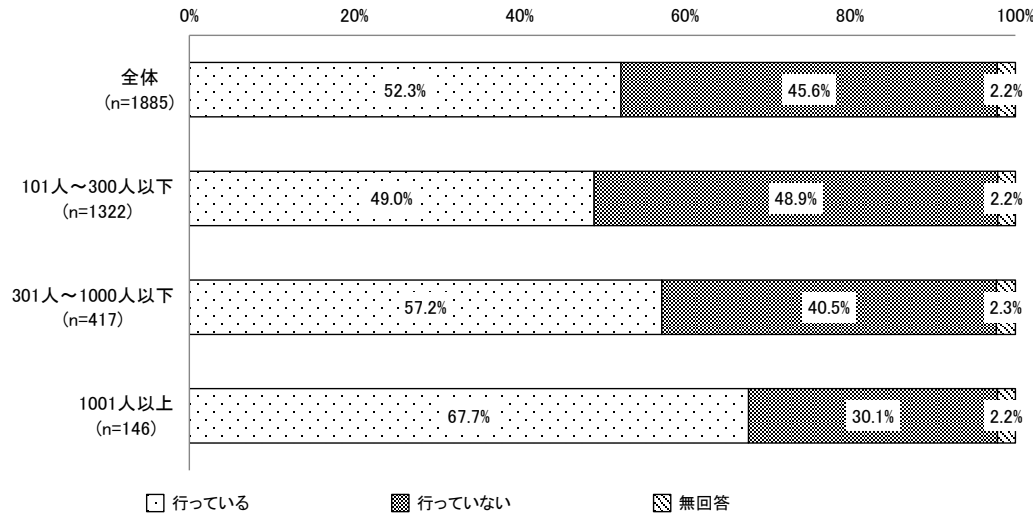
4) 私傷病治療との両立支援の実施状況

<正社員>

正社員に対する私傷病治療との両立支援の実施状況をみると、全体では「行っている」が52.3%となっている。

従業員規模別にみると、「行っている」が「1,001人以上」で67.7%と、規模が大きいほど行っている割合が高い傾向にある。

図表Ⅲ-44 <正社員>私傷病治療との両立支援の実施状況：単数回答（Q13(1)④）

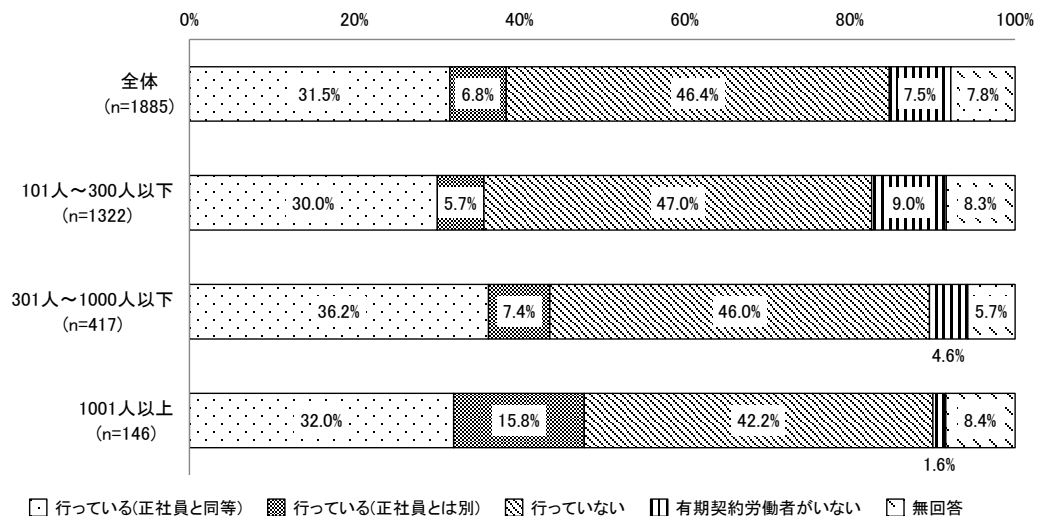


<有期契約労働者>

有期契約労働者についてみると、全体では「行っている（正社員と同等）」が31.5%、「行っている（正社員とは別）」が6.8%となっている。

従業員規模別にみると、「行っている（正社員と同様）」はいずれの従業員規模でも3割程度となっており、規模別の差はあまりみられない。一方、「行っている（正社員とは別）」は、「1,001人以上」で15.8%と、規模が大きいほど実施している割合が高い傾向にある。

図表Ⅲ-45 <有期契約労働者>私傷病治療との両立支援の実施状況：単数回答（Q13(2)④）



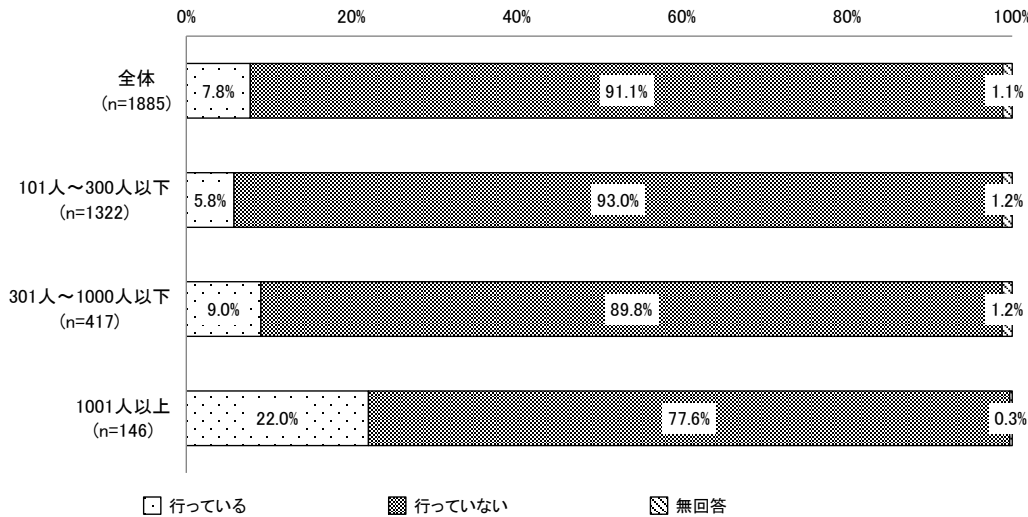
5) 不妊治療に対する支援の実施状況

<正社員>

正社員に対する不妊治療の支援の実施状況をみると、全体では「行っている」が 7.8%となっている。

従業員規模別にみると、「行っている」が「1,001 人以上」で 22.0%と、規模が大きいほど行っている割合が高い傾向にある。

図表Ⅲ-46 <正社員>不妊治療に対する支援の実施状況：単数回答（Q13(1)⑤）

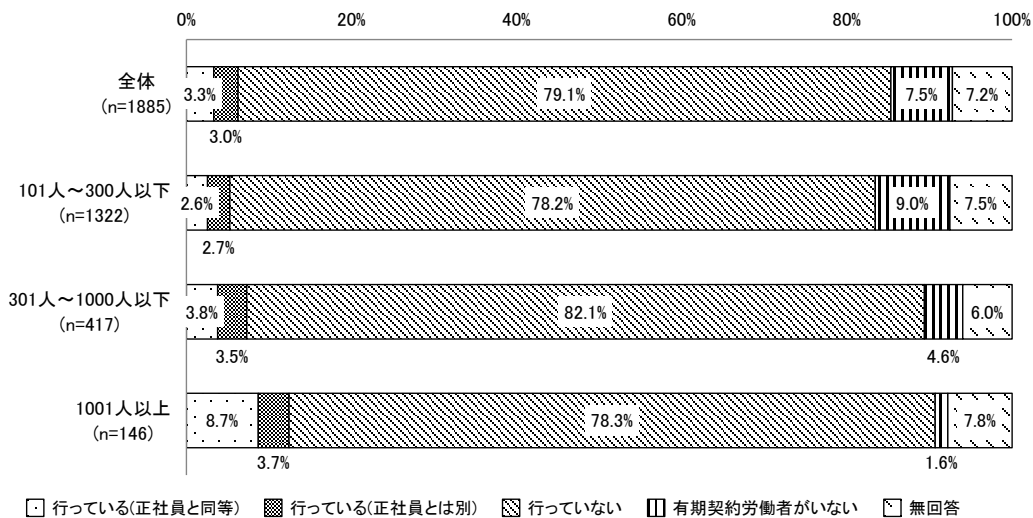


<有期契約労働者>

有期契約労働者についてみると、全体では「行っている（正社員と同等）」が 3.3%、「行っている（正社員とは別）」が 3.0%となっている。

従業員規模別にみると、「行っている（正社員と同等）」が「1,001 人以上」で 8.7%と、規模が大きいほど正社員と同様に「行っている」割合が高い傾向にある。

図表Ⅲ-47 <有期契約労働者>不妊治療に対する支援の実施状況：単数回答（Q13(2)⑤）



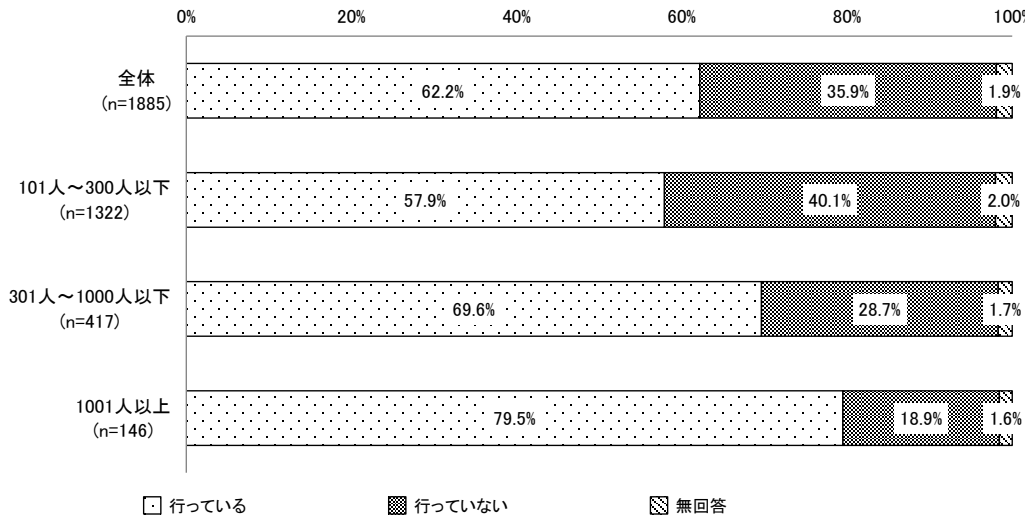
6) 自己啓発に対する支援の実施状況

<正社員>

正社員に対する自己啓発の支援の実施状況をみると、全体では「行っている」が62.2%となっている。

従業員規模別にみると、「行っている」が「1,001人以上」で79.5%と、規模が大きいほど行っている割合が高い傾向にある。

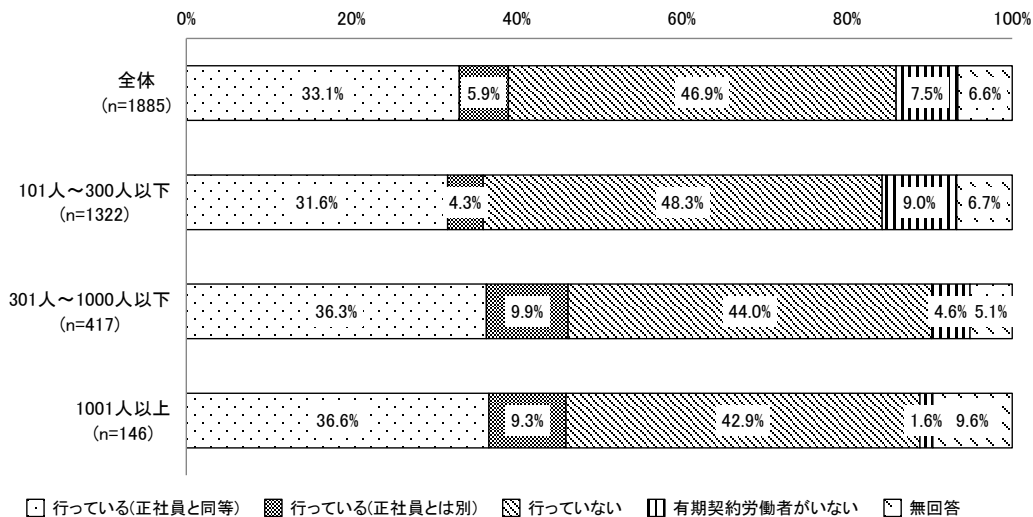
図表Ⅲ-48 <正社員>自己啓発に対する支援の実施状況：単数回答（Q13(1)⑥）



<有期契約労働者>

有期契約労働者についてみると、全体では「行っている(正社員と同等)」が33.1%、「行っている(正社員とは別)」が5.9%となっている。

図表Ⅲ-49 <有期契約労働者>自己啓発に対する支援の実施状況：単数回答（Q13(2)⑥）



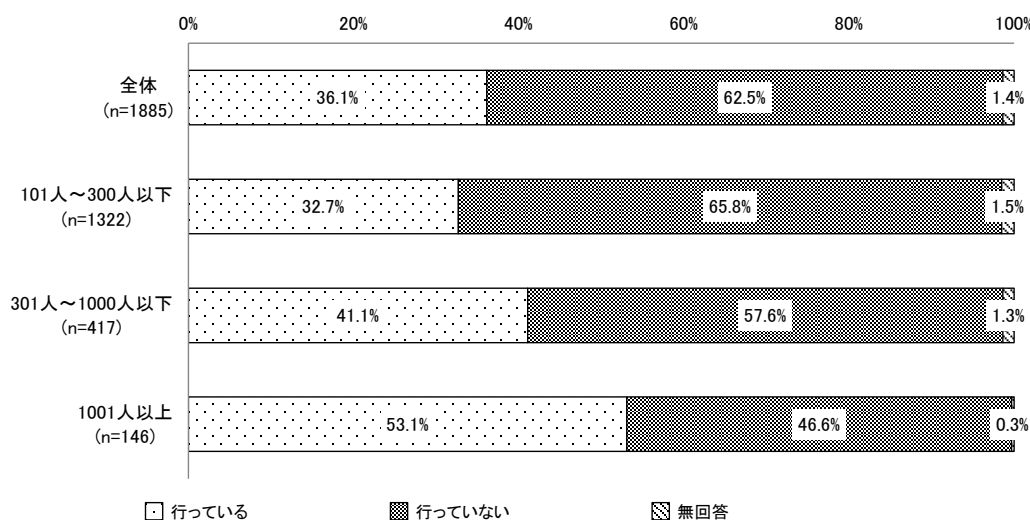
7) 地域活動・ボランティアへの参加促進の実施状況

<正社員>

正社員に対する地域活動・ボランティアへの参加促進の実施状況をみると、全体では「行っている」が36.1%となっている。

従業員規模別にみると、「行っている」が「1,001人以上」で53.1%と、規模が大きいほど行っている割合が高い傾向にある。

図表Ⅲ-50 <正社員>地域活動・ボランティアへの参加促進の実施状況：単数回答（Q13(1)⑦）

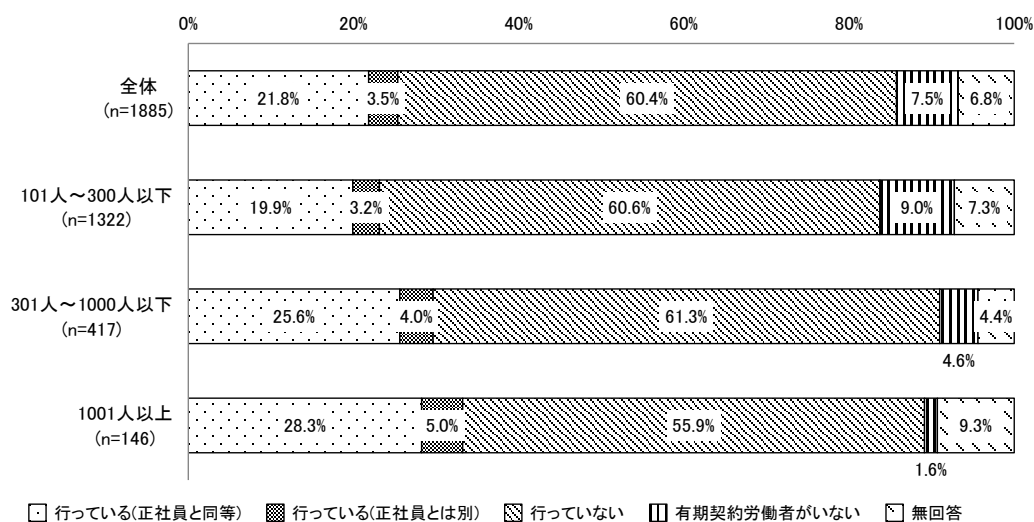


<有期契約労働者>

有期契約労働者についてみると、全体では「行っている（正社員と同等）」が21.8%、「行っている（正社員とは別）」が3.5%となっている。

従業員規模別にみると、「行っている（正社員と同等）」は「1,001人以上」で28.3%と、規模が大きいほど正社員と同様に「行っている」割合が高い傾向にある。

図表Ⅲ-51 <有期契約労働者>地域活動・ボランティアへの参加促進の実施状況：単数回答（Q13(2)⑦）

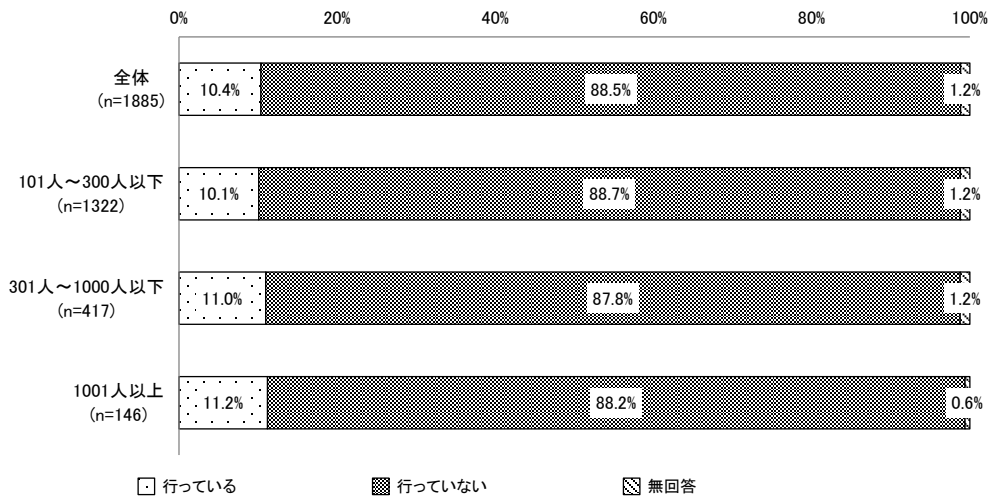


8) 副業や兼業に関する就業規則の見直し（禁止規定の削除など）の実施状況

<正社員>

正社員に対する副業や兼業に関する就業規則の見直しの実施状況をみると、全体では「行っている」が10.4%となっている。

図表Ⅲ-52 <正社員>副業や兼業に関する就業規則の見直しの実施状況：単数回答
(Q13(1)⑧)

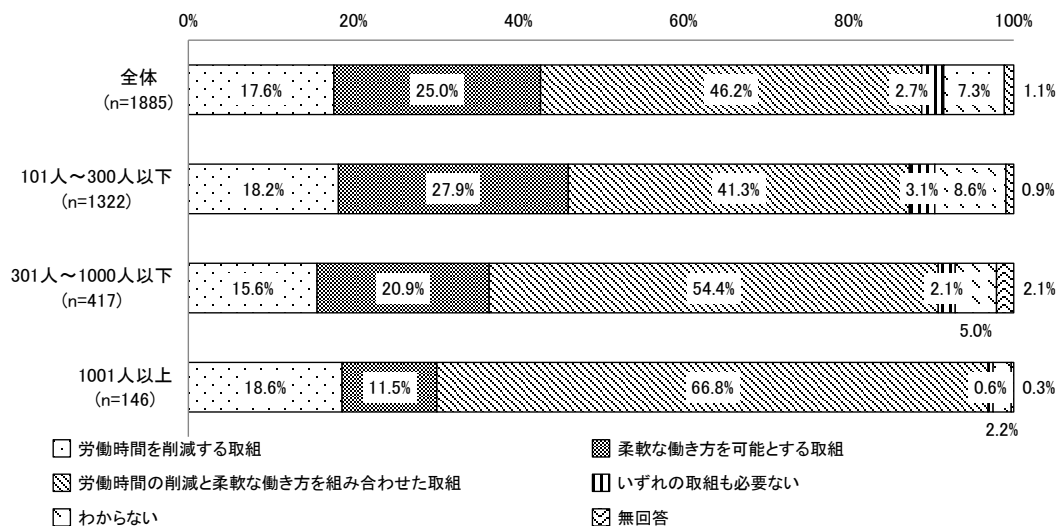


(6) 多様な人材の活躍を推進するための働き方改革として有効な取組

多様な人材の活躍を推進するための働き方改革として有効な取組をみると、全体では「労働時間の削減と柔軟な働き方を組み合わせた取組」が46.2%で最も回答割合が高く、次いで「柔軟な働き方を可能とする取組」が25.0%、「労働時間を削減する取組」が17.6%となっている。

従業員規模別にみると、「労働時間の削減と柔軟な働き方を組み合わせた取組」は「1,001人以上」で66.8%と、規模が大きいほど割合が高い傾向にある。一方、「柔軟な働き方を可能とする取組」は「101～300人以下」で27.9%と、規模が小さいほど割合が高い傾向にある。

図表Ⅲ-53 多様な人材の活躍を推進するための働き方改革として有効な取組：単数回答 (Q14)

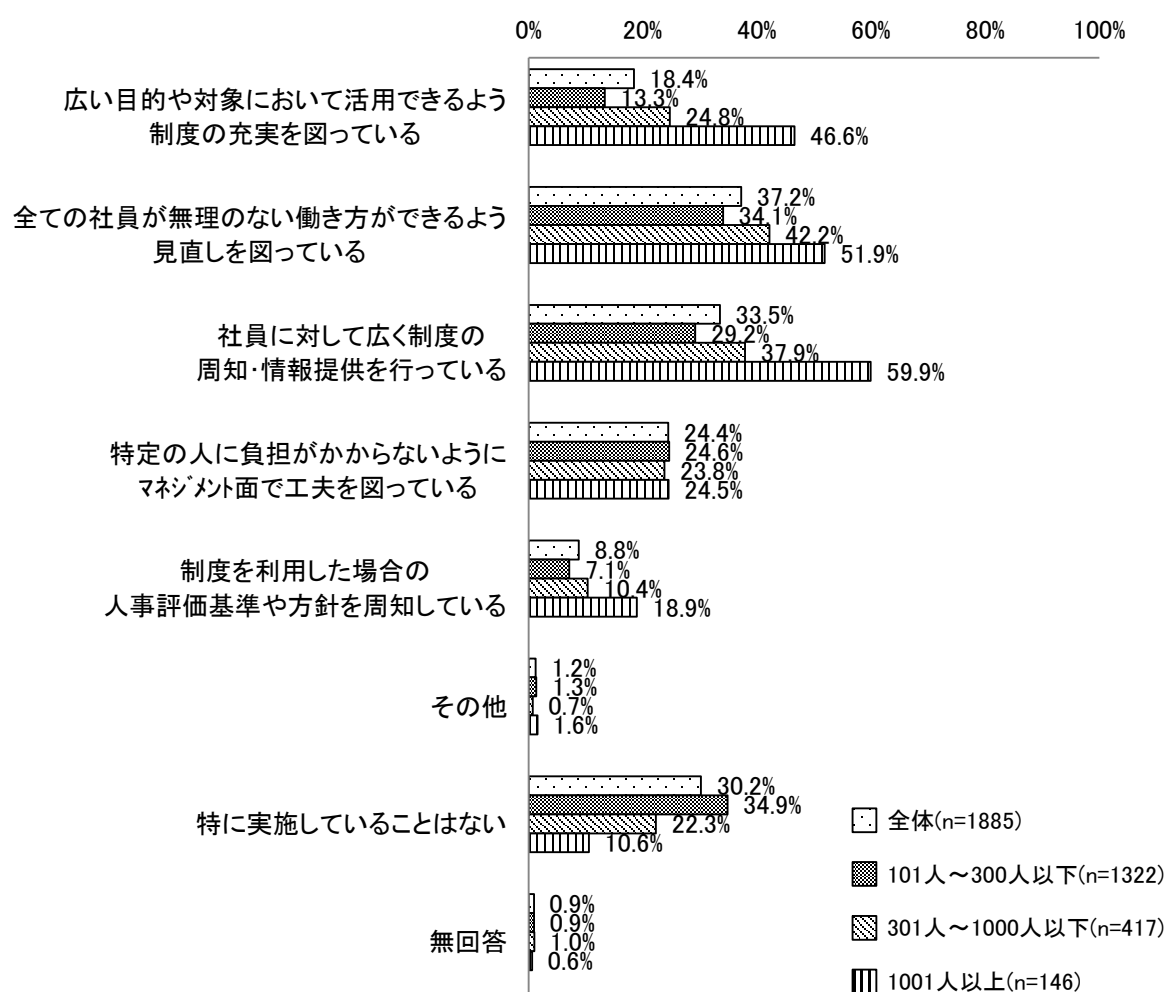


(7) 多様な働き方を推進するために行っている取組

多様な働き方を推進するために行っている取組をみると、全体では「全ての社員が無理のない働き方ができるよう見直しを図っている」が37.2%で最も回答割合が高く、次いで「社員に対して広く制度の周知・情報提供を行っている」が33.5%、「特に実施していることはない」が30.2%となっている。

従業員規模別にみると、いずれの項目も規模が大きいほど取り組んでいる割合が高い傾向がみられる。

図表Ⅲ-54 多様な働き方を推進するために行っている取組：複数回答（Q15）



2.4 健康で豊かな生活のための時間の確保を可能とする制度・取組

本節のまとめ

- 残業削減のために実施している取組、そのうち効果をあげている取組をみると、全体ではともに「身近な上司からの声かけ」「残業の事前承認」が上位となっている。従業員規模別にみると、「101人～300人以下」では実施している取組、効果をあげている取組ともに、「身近な上司からの声かけ」の割合が最も高い。「301人～1,000人以下」では、実施している取組は「長時間労働者に対する産業医との面談」、効果をあげている取組は「計画的な残業禁止日の設定」の割合が最も高い。また、「1,001人以上」では、実施している取組は「長時間労働者に対する産業医との面談」、効果をあげている取組は「入退時間のシステム管理」の割合が最も高い。(図表Ⅲ-55～図表Ⅲ-58)
- 休暇取得促進のために実施している取組、そのうち効果をあげている取組をみると、全体では「時間単位、半日単位など柔軟な年次有給休暇取得制度」が最も回答割合が高く、次いで「年次有給休暇の計画的な取得の推奨」となっている。従業員規模別にみると、「101人～300人以下」「301人～1,000人以下」「1,001人以上」いずれも、実施している取組、効果をあげている取組ともに、「時間単位、半日単位など柔軟な年次有給休暇取得制度」の割合が最も高くなっている。(図表Ⅲ-59～図表Ⅲ-62)

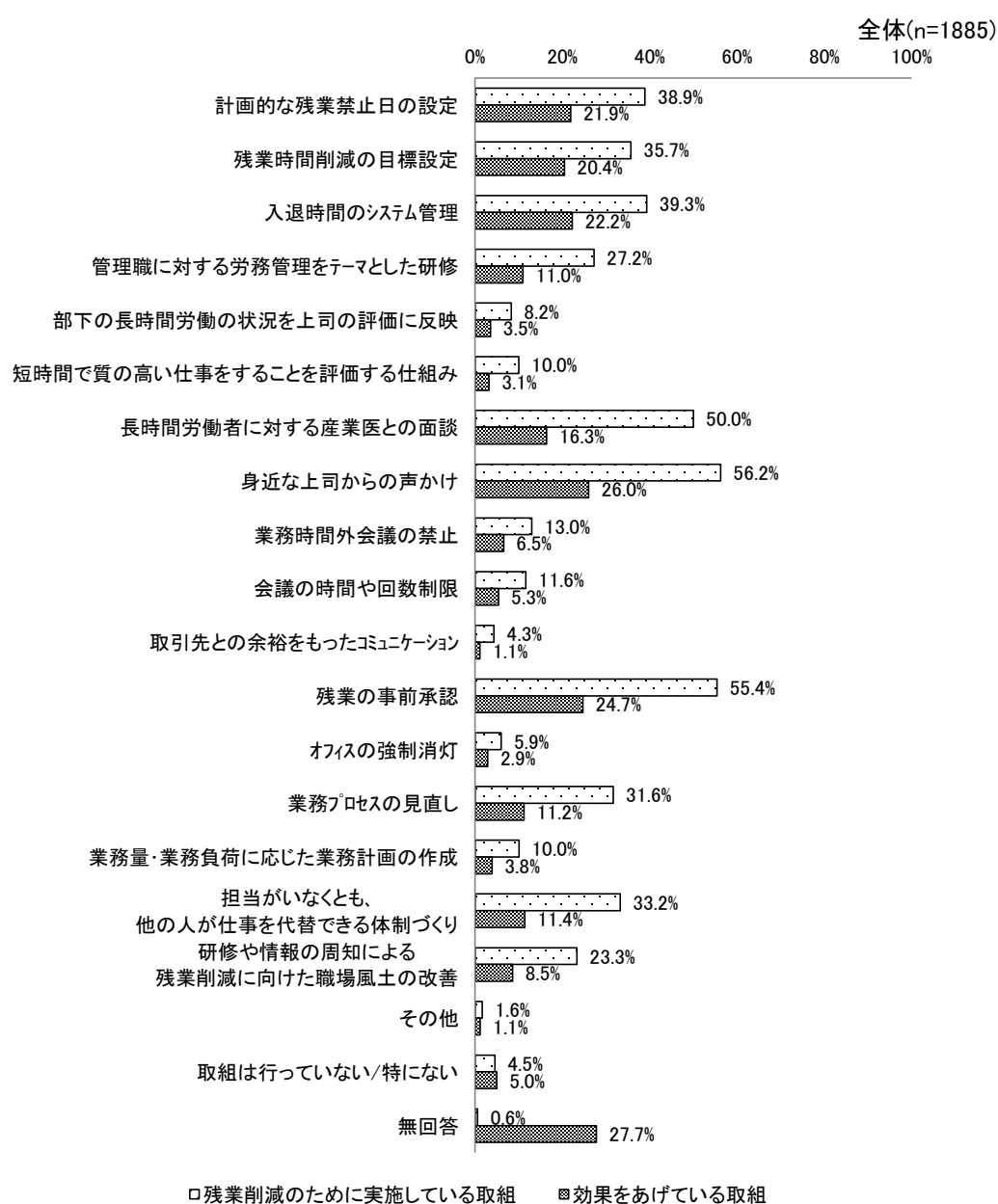
(1) 残業削減のために実施している取組・効果をあげている取組

<全体>

残業削減のために実施している取組をみると、全体では「身近な上司からの声かけ」(56.2%)、「残業の事前承認」(55.4%)、「長時間労働者に対する産業医との面談」(50.0%)などが上位となっている。

その中で効果をあげている取組をみると、全体では「身近な上司からの声かけ」が26.0%で最も回答割合が高く、次いで「残業の事前承認」が24.7%、「入退時間のシステム管理」が22.2%となっている⁴。なお、効果をあげている取組の「無回答」には、取組を実施しているが、特に有効な取組がないという意味での回答が含まれると考えられる。

図表Ⅲ-55 残業削減のために実施している取組・効果をあげている取組：複数回答（Q16）



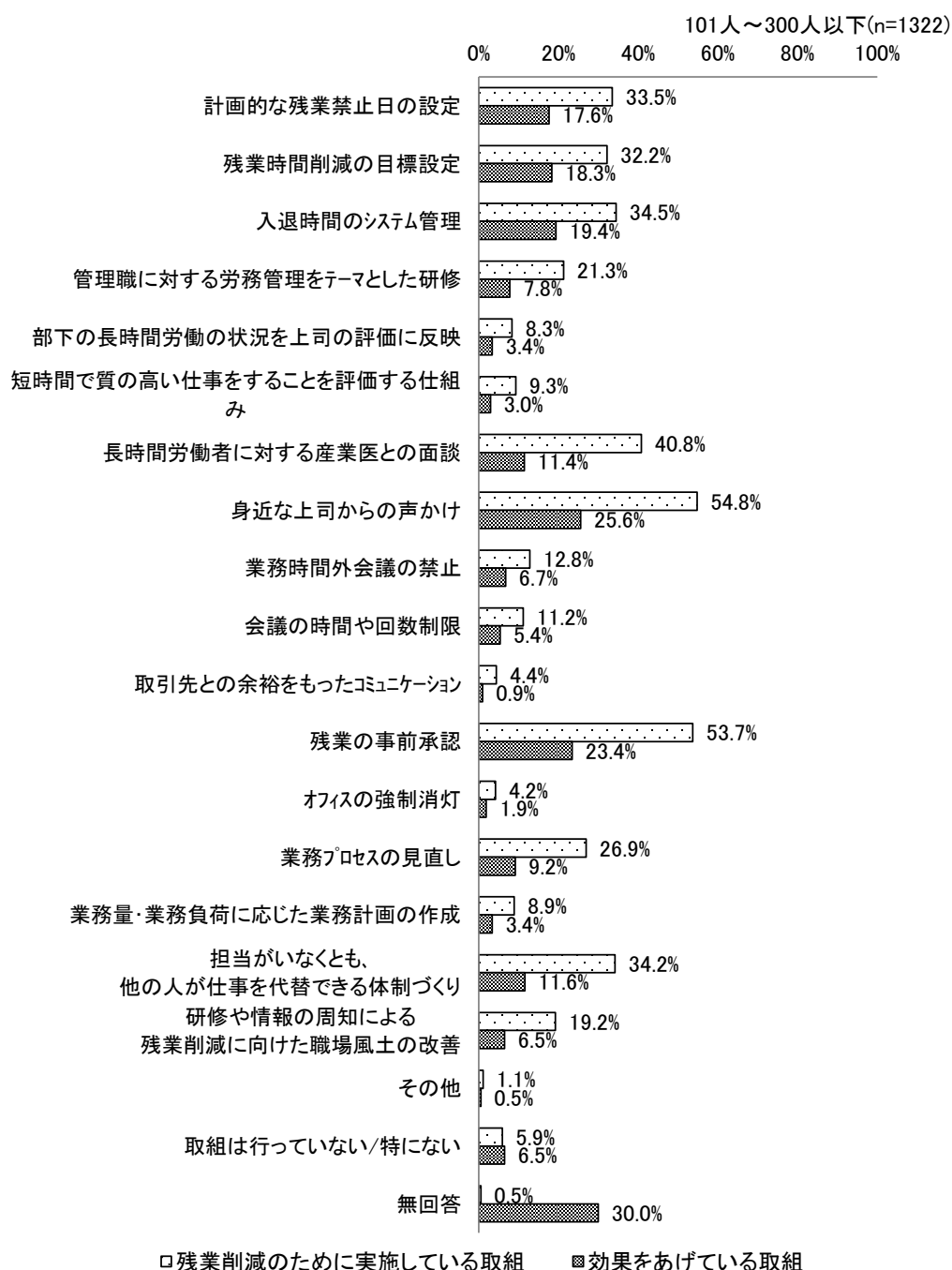
⁴ 実施している取組と、効果をあげている取組の母数は同じである。以下同様。

<101人～300人以下>

従業員規模が「101人～300人以下」の企業について、残業削減のために実施している取組をみると、「身近な上司からの声かけ」（54.8%）、「残業の事前承認」（53.7%）などが上位となっている。

その中で効果をあげている取組をみると、身近な上司からの声かけ」が25.6%で最も回答割合が高く、次いで「残業の事前承認」が23.4%、「入退時間のシステム管理」が19.4%となっている。

図表Ⅲ-56 残業削減のために実施している取組・効果をあげている取組（101人～300人以下）：複数回答（Q16）

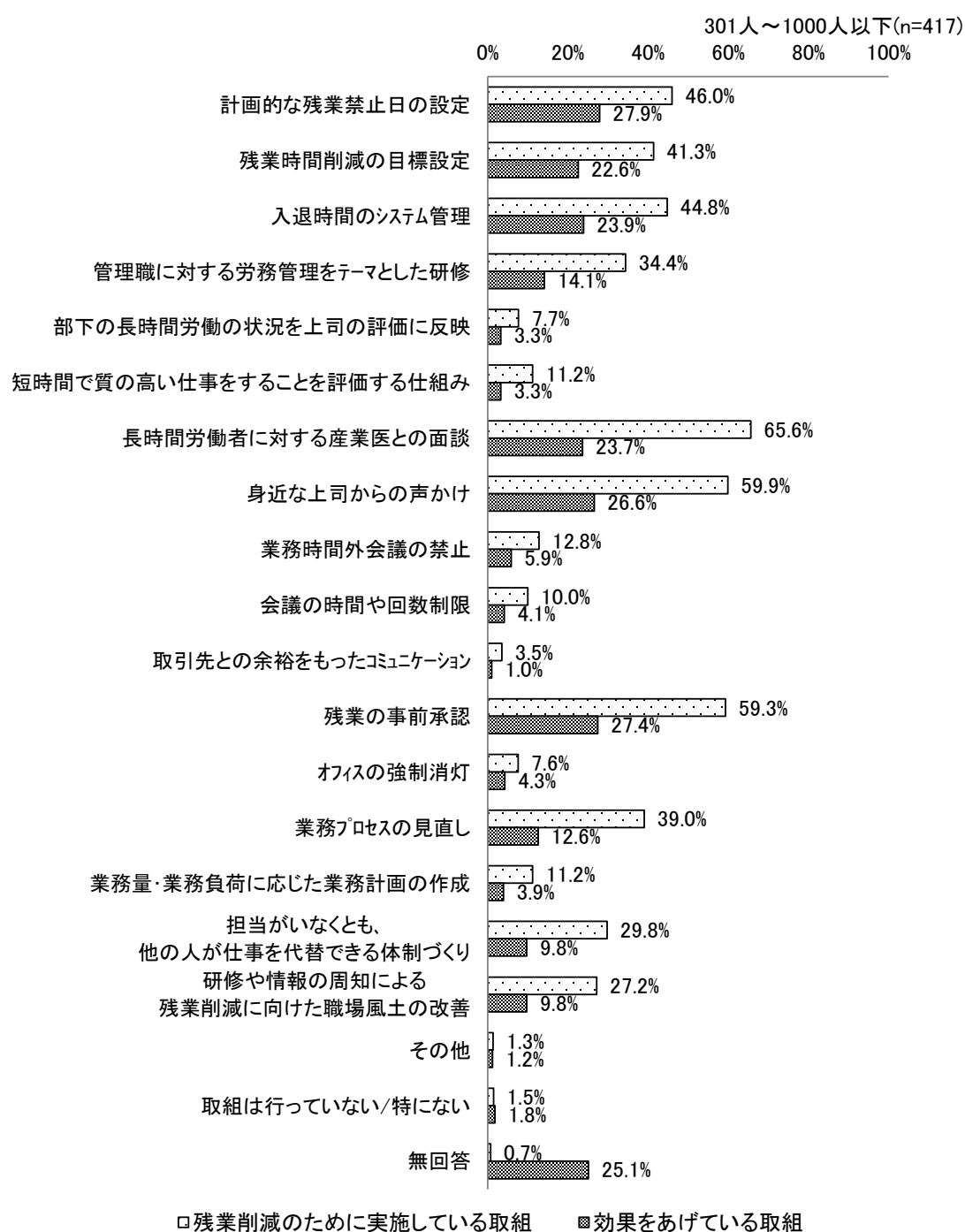


<301人～1,000人以下>

「301人～1,000人以下」の企業について、残業削減のために実施している取組をみると、「長時間労働者に対する産業医との面談」が65.6%で最も回答割合が高く、次いで「身近な上司からの声かけ」が59.9%、「残業の事前承認」が59.3%となっている。

その中で効果をあげている取組をみると、「計画的な残業禁止日の設定」(27.9%)、「残業の事前承認」(27.4%)、「身近な上司からの声かけ」(26.6%)などが上位となっている。

図表Ⅲ-57 残業削減のために実施している取組・効果をあげている取組（301人～1,000人以下）：複数回答（Q16）

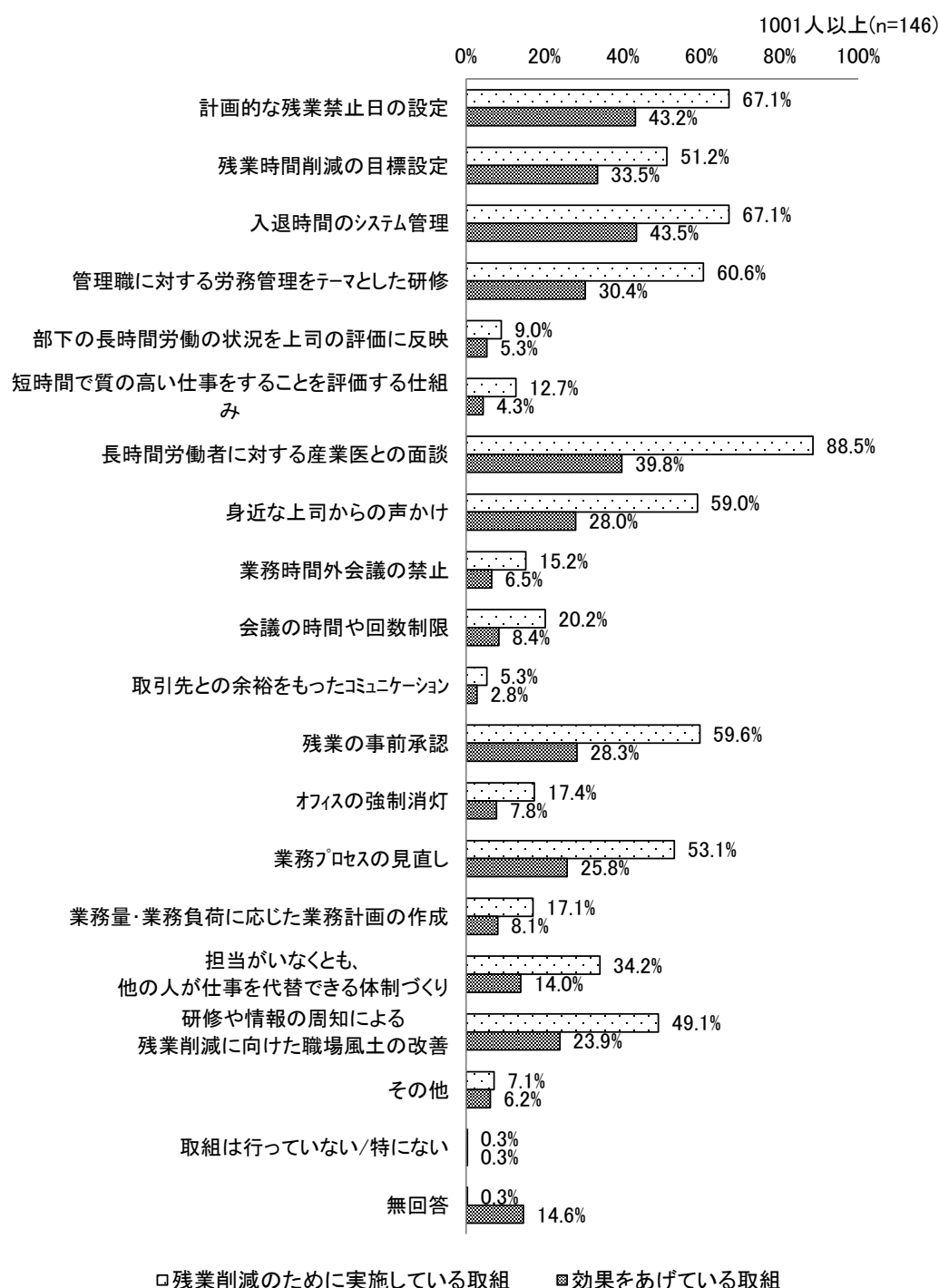


<1,001人以上>

「1,001人以上」の企業について、残業削減のために実施している取組をみると、「長時間労働者に対する産業医との面談」が88.5%で最も回答割合が高く、次いで「計画的な残業禁止日の設定」「入退時間のシステム管理」がともに67.1%となっている。

その中で効果をあげている取組をみると、「入退時間のシステム管理」(43.5%)、「計画的な残業禁止日の設定」(43.2%)などが上位となっている。

図表Ⅲ-58 残業削減のために実施している取組・効果をあげている取組（1,001人以上）：複数回答（Q16）



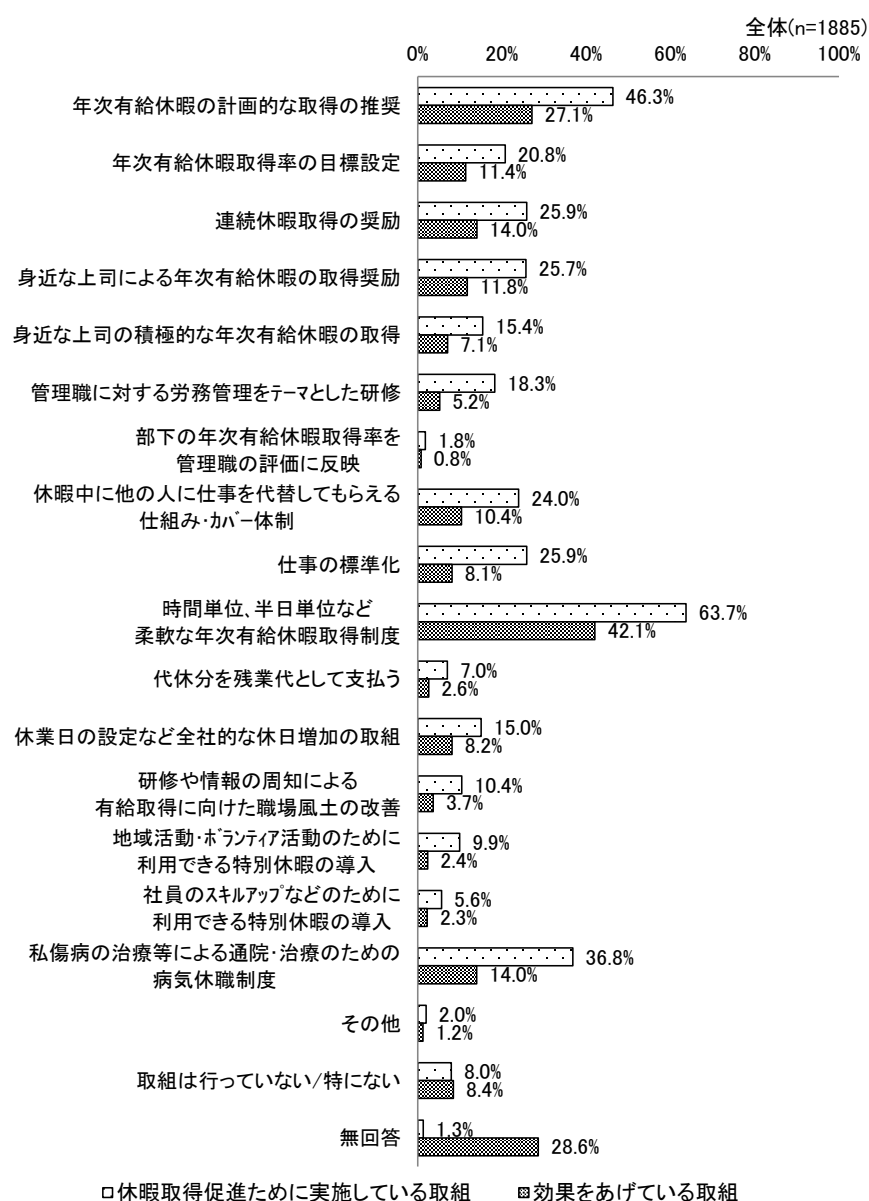
(2) 休暇取得促進のために実施している取組・効果をあげている取組

<全体>

休暇取得促進のために実施している取組をみると、全体では「時間単位、半日単位など柔軟な年次有給休暇取得制度」が63.7%で最も回答割合が高く、次いで「年次有給休暇の計画的な取得の推奨」が46.3%、「私傷病の治療等による通院・治療のための病気休職制度」が36.8%となっている。

その中で効果をあげている取組をみると、全体では「時間単位、半日単位など柔軟な年次有給休暇取得制度」が42.1%で最も回答割合が高く、次いで「年次有給休暇の計画的な取得の推奨」が27.1%、「連続休暇取得の奨励」が14.0%となっている。なお、効果をあげている取組の「無回答」には、取組を実施しているが、特に有効な取組がないという意味での回答が含まれると考えられる。

図表Ⅲ-59 休暇取得促進のために実施している取組・効果をあげている取組：複数回答（Q17）

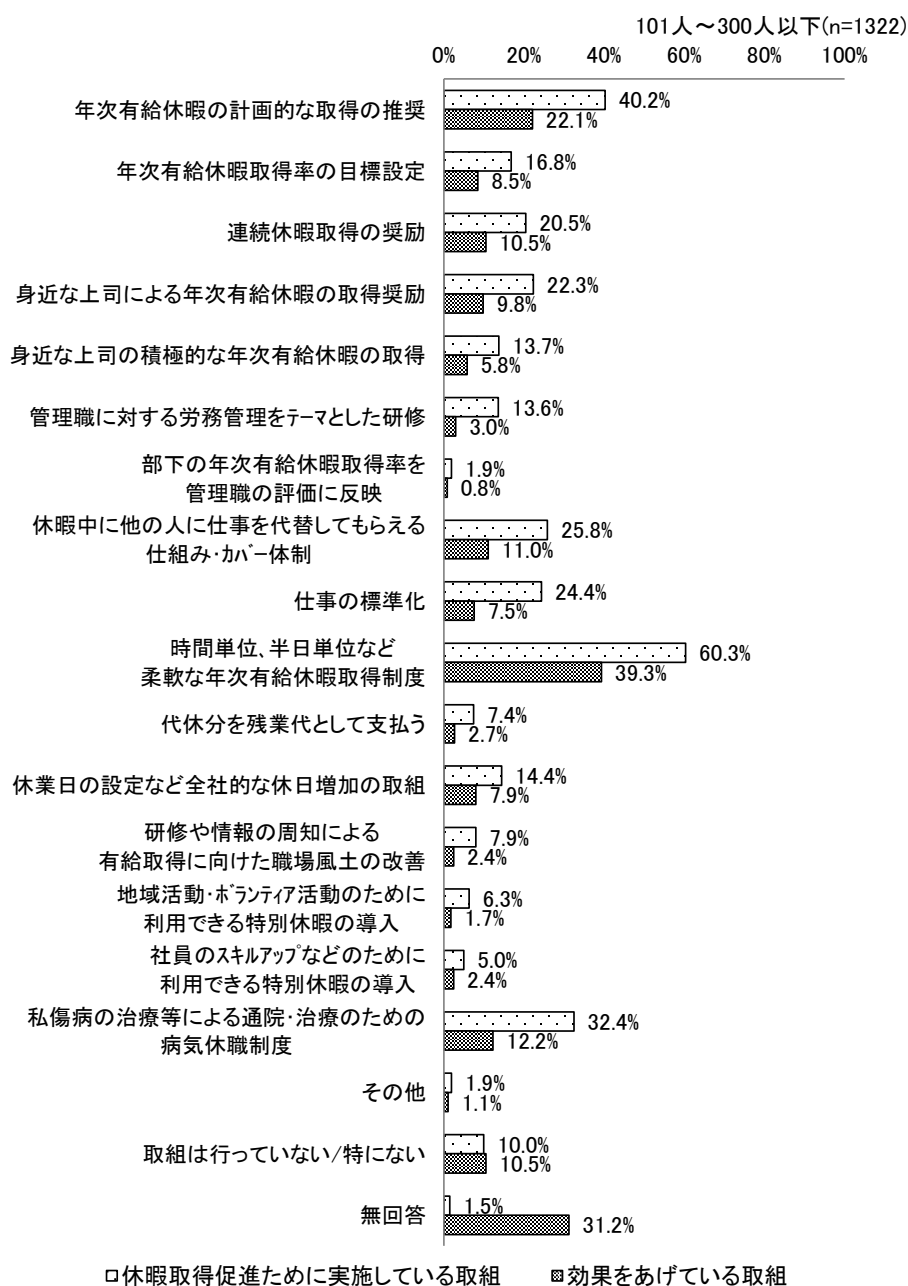


<101人～300人以下>

従業員規模が「101人～300人以下」の企業について、休暇取得促進のために実施している取組をみると、「時間単位、半日単位など柔軟な年次有給休暇取得制度」が60.3%で最も回答割合が高く、次いで「年次有給休暇の計画的な取得の推奨」が40.2%、「私傷病の治療等による通院・治療のための病気休職制度」が32.4%となっている。

その中で効果をあげている取組をみると、「時間単位、半日単位など柔軟な年次有給休暇取得制度」が39.3%で最も回答割合が高く、次いで「年次有給休暇の計画的な取得の推奨」が22.1%、「私傷病の治療等による通院・治療のための病気休職制度」が12.2%となっている。

図表Ⅲ-60 休暇取得促進のために実施している取組・効果をあげている取組（101人～300人以下）：複数回答（Q17）

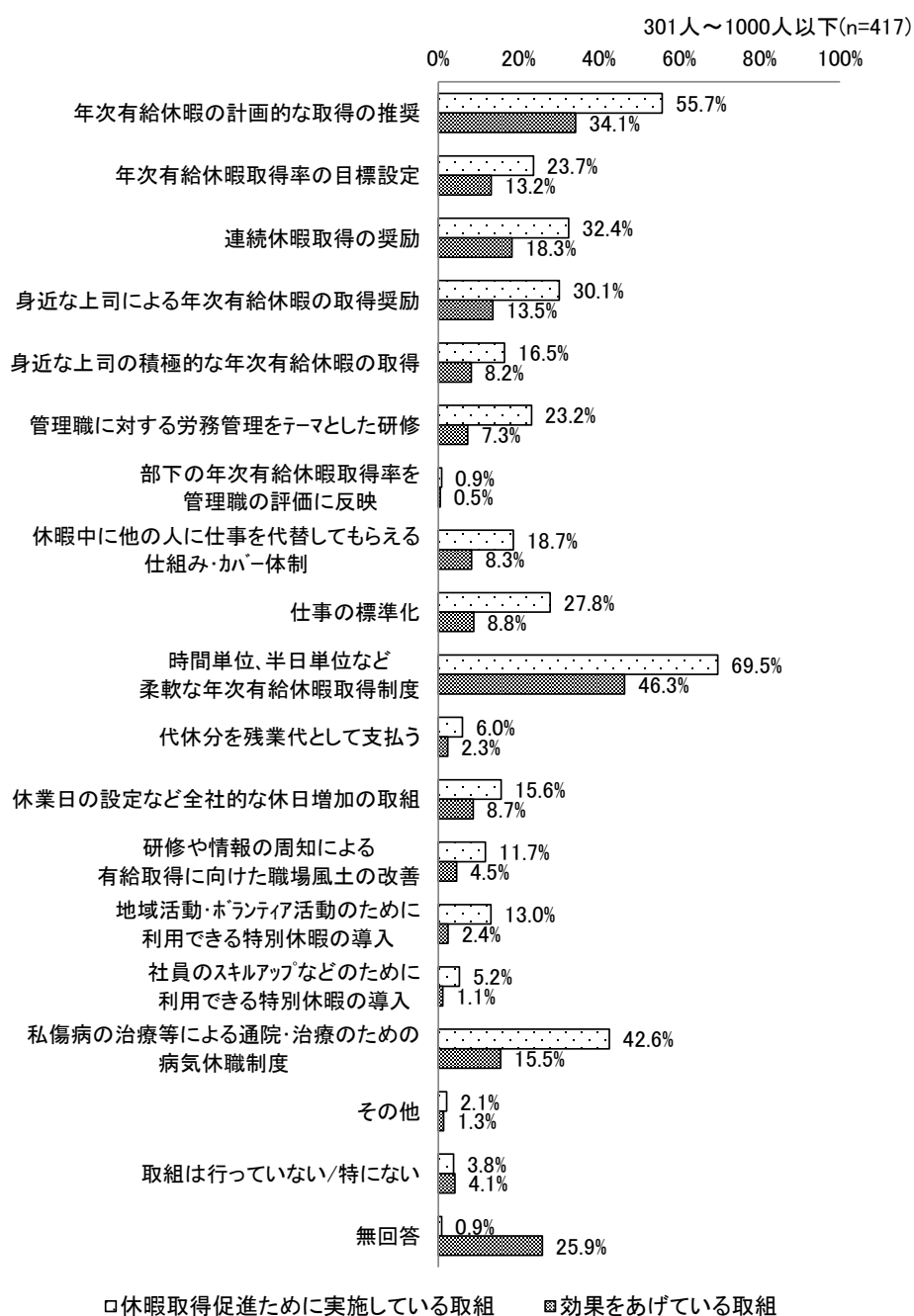


<301人～1,000人以下>

従業員規模が「301人～1,000人以下」の企業について、休暇取得促進のために実施している取組をみると、「時間単位、半日単位など柔軟な年次有給休暇取得制度」が69.5%で最も回答割合が高く、次いで「年次有給休暇の計画的な取得の推奨」が55.7%、「私傷病の治療等による通院・治療のための病気休職制度」が42.6%となっている。

その中で効果をあげている取組をみると、「時間単位、半日単位など柔軟な年次有給休暇取得制度」が46.3%で最も回答割合が高く、次いで「年次有給休暇の計画的な取得の推奨」が34.1%、「連続休暇取得の奨励」が18.3%となっている。

図表Ⅲ-61 休暇取得促進のために実施している取組・効果をあげている取組（301人～1,000人以下：複数回答（Q17））

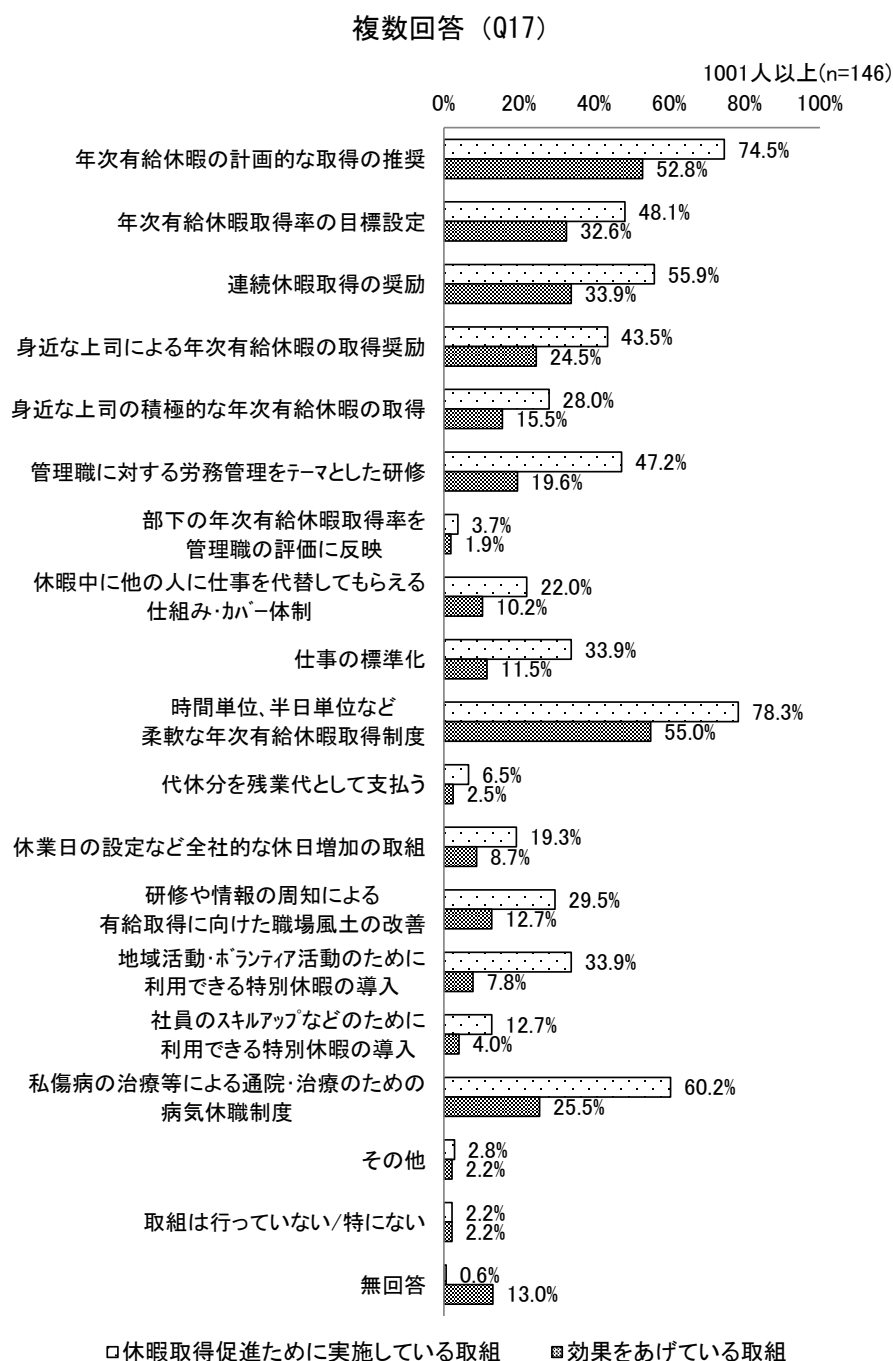


<1,001人以上>

従業員規模が「1,001人以上」の企業について、休暇取得促進のために実施している取組をみると、「時間単位、半日単位など柔軟な年次有給休暇取得制度」が78.3%で最も回答割合が高く、次いで「年次有給休暇の計画的な取得の推奨」が74.5%、「私傷病の治療等による通院・治療のための病気休職制度」が60.2%となっている。

その中で効果をあげている取組をみると、「時間単位、半日単位など柔軟な年次有給休暇取得制度」が55.0%で最も回答割合が高く、次いで「年次有給休暇の計画的な取得の推奨」が52.8%、「連続休暇取得の奨励」が33.9%となっている。

図表Ⅲ-62 休暇取得促進のために実施している取組・効果をあげている取組（1,001人以上）：



2.5 多様な働き方・生き方の選択を可能とする制度・取組

本節のまとめ

- 柔軟な働き方に関する制度で導入しているものをみると、「半日単位の休暇制度」が8割弱で最も回答割合が高く、次いで「始業または終業時間の繰上・繰下」が5割強、「時間単位の休暇制度」が3割弱となっている。従業員規模別にみると、「時間単位の休暇制度」を除き、いずれも規模が大きいほど、制度の導入割合が高い傾向がみられる。(図表Ⅲ-63)
- 制度を導入している企業について、制度利用が可能な事由をみると、「フレックスタイム制度」「半日単位の休暇制度」「時間単位の休暇制度」については、「特段の事由がなくとも利用可能」の回答割合が最も高い。一方、「始業または終業時間の繰上・繰下」「法定を上回る1日の所定労働時間の短縮」「テレワーク」については、「育児事由」の回答割合が最も高い。(図表Ⅲ-64、図表Ⅲ-66、図表Ⅲ-68、図表Ⅲ-70、図表Ⅲ-72、図表Ⅲ-74)
- 制度を導入していない企業における職場の慣行等も含め、正社員の利用実績(平成29年度)をみると、「男性・女性の両方で利用者がいた」「男性のみ利用者がいた」「女性のみ利用者がいた」をあわせた『利用者がいた』割合は、「半日単位の休暇制度」が7割強、「始業または終業時間の繰上・繰下」が5割弱、「時間単位の休暇制度」が3割弱、「フレックスタイム制度」が2割弱、「法定を上回る1日の所定労働時間の短縮」が1割強、「テレワーク」が1割弱である。(図表Ⅲ-65、図表Ⅲ-67、図表Ⅲ-69、図表Ⅲ-71、図表Ⅲ-73、図表Ⅲ-75)
- 女性正社員の仕事と育児の両立とキャリアに対する考えについて、「A: 早くフルタイムに戻すべき」「B: 希望により選択可にすべき」どちらに近いかをみると、全体では『Bに近い』とする割合が、8割強となっている。(図表Ⅲ-76)
- 男性正社員の育児休業・育児休暇等の取得促進、育児参加促進を目的とした取組をみると、「配偶者出産休暇制度を設けている」が5割弱で最も回答割合が高く、次いで「特に実施していない」が4割弱となっている。従業員規模別にみると、規模が大きいほど、様々な取組を行っている割合が高い傾向がみられる。(図表Ⅲ-77)
- 社員の仕事と介護の両立支援の取組状況をみると、「社員の仕事と介護の両立に関する実態把握」「介護に関する相談窓口や担当者の設置」「介護を行う社員に対する上司や人事担当者との面談の実施」については、いずれも2割程度が実施している。従業員規模別にみると、規模が大きいほど、いずれの項目についても取り組んでいる割合が高い傾向がみられる。(図表Ⅲ-78～図表Ⅲ-84)
- 正社員が行う自己啓発の支援に対する重視度をみると、「重視している」「やや重視している」をあわせた『重視している』割合は、「研修・プログラム等の情報提供」が6割強、「自己啓発に係る費用の支援」が6割弱、「自己啓発の時間確保のための配慮」が4割弱となっている。(図表Ⅲ-85～図表Ⅲ-87)

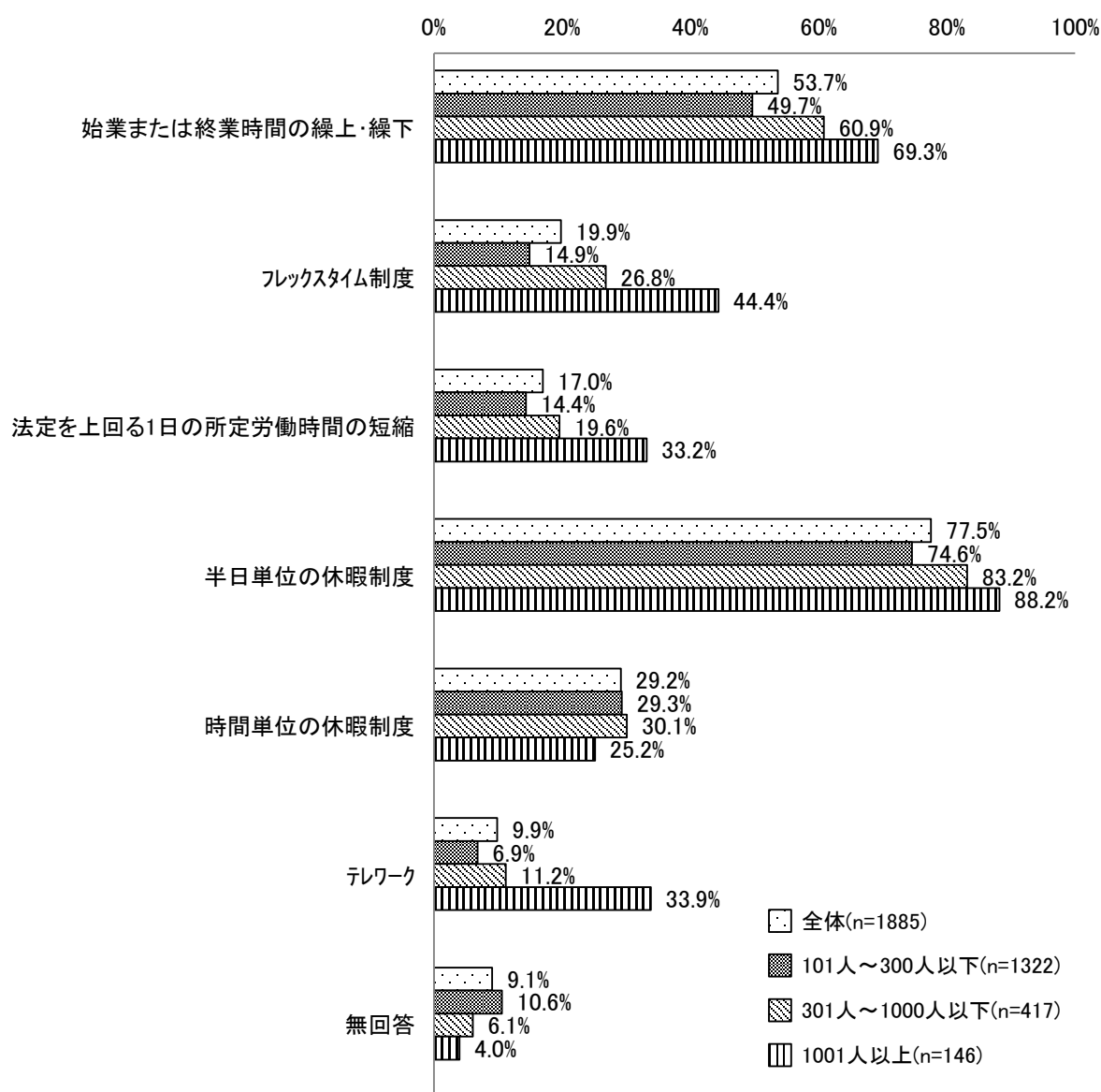
(1) 柔軟な働き方に関する制度の導入状況

1) 導入している制度

柔軟な働き方に関する制度で導入しているものをみると、「半日単位の休暇制度」が 77.5% で最も回答割合が高く、次いで「始業または終業時間の繰上・繰下」が 53.7%、「時間単位の休暇制度」が 29.2%となっている。

従業員規模別にみると、「始業または終業時間の繰上・繰下」「フレックスタイム制度」「法定を上回る1日の所定労働時間の短縮」「半日単位の休暇制度」「テレワーク」については、いずれも規模が大きいほど導入割合が高い傾向にある。

図表Ⅲ-63 柔軟な働き方に関する制度で導入しているもの：複数回答（Q18(1)）



2) 制度利用が可能な事由・利用実績

各制度を導入している企業について、制度利用が可能な事由をみると、「フレックスタイム制度」「半日単位の休暇制度」「時間単位の休暇制度」については、「特段の事由がなくとも利用可能」の回答割合が最も高く、「始業または終業時間の繰上・繰下」「法定を上回る1日の所定労働時間の短縮」「テレワーク」については、「育児事由」の回答割合が最も高くなっている。

次に、実際の利用実績（正社員・平成29年4月1日～平成30年3月31日の利用）をみると、「男性・女性の両方で利用者がいた」「男性のみ利用者がいた」「女性のみ利用者がいた」をあわせた『利用者がいた』割合は、「半日単位の休暇制度」が72.1%、「始業または終業時間の繰上・繰下」が45.9%、「時間単位の休暇制度」が26.2%、「フレックスタイム制度」が16.8%、「法定を上回る1日の所定労働時間の短縮」が13.4%、「テレワーク」は8.6%である。なお、利用実績には、制度を導入していない企業における職場の慣行等、実質的な働き方の選択も含めている。

＜始業または終業時間の繰上・繰下制度＞

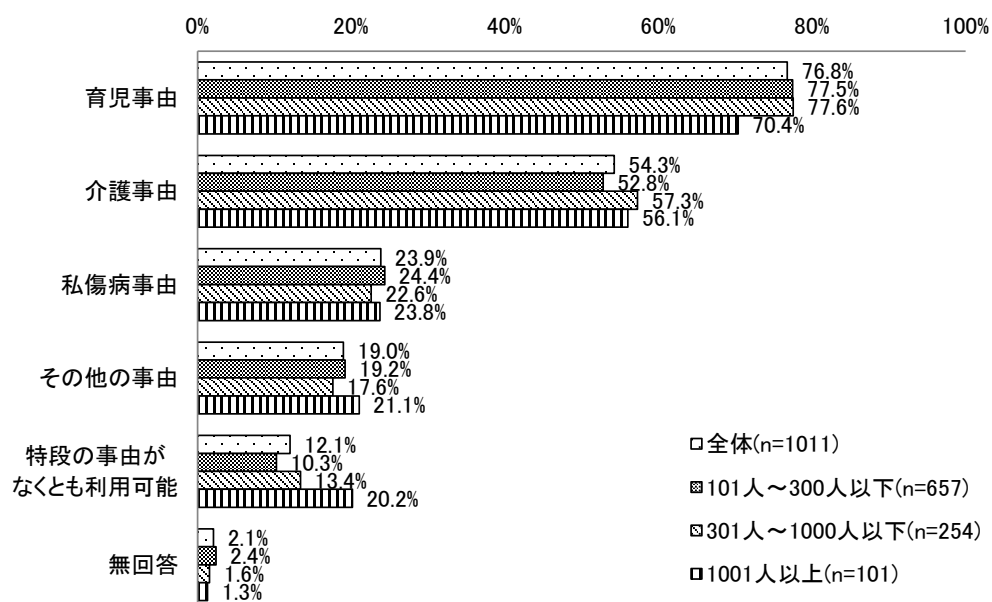
始業または終業時間の繰上・繰下制度を導入している企業について、制度利用が可能な事由をみると、「育児事由」が76.8%で最も回答割合が高く、次いで「介護事由」が54.3%、「私傷病事由」が23.9%となっている。

従業員規模別にみると、「1,001人以上」では「特段の事由がなくとも利用可能」が20.2%と、規模が大きいほど、事由によらず制度利用を認めている傾向がみられる。

次に、正社員の利用実績（平成29年度）をみると、「女性のみ利用者がいた」が25.9%で最も回答割合が高く、次いで「男性・女性の両方で利用者がいた」が17.4%、「対象者がいなかった」が3.4%となっている。「男性・女性の両方で利用者がいた」「男性のみ利用者がいた」「女性のみ利用者がいた」をあわせた『利用者がいた』割合は、45.9%であった。

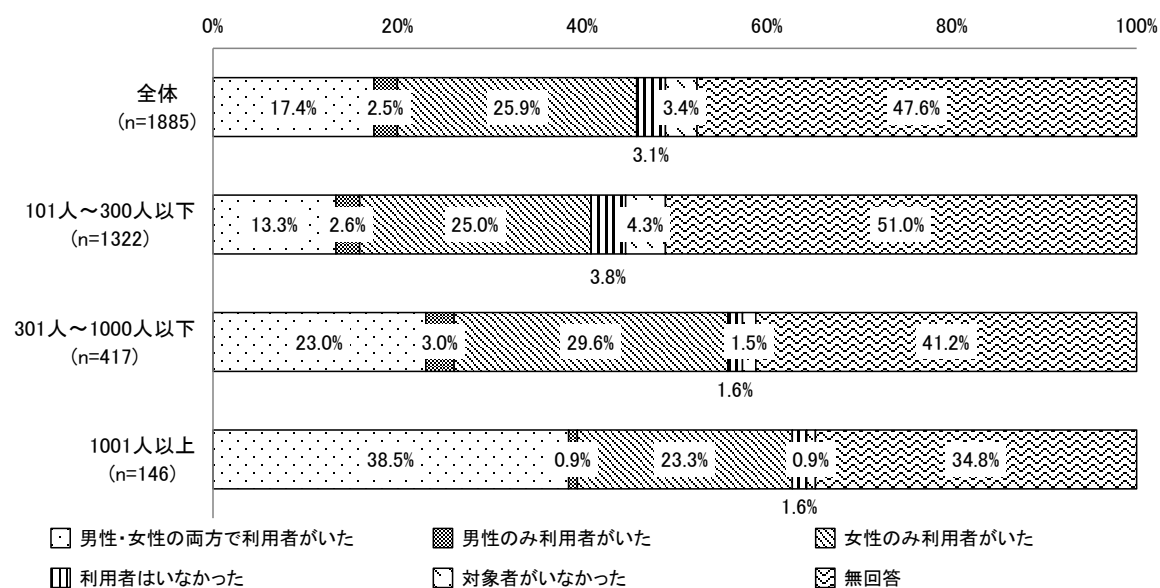
従業員規模別にみると、「1,001人以上」では『利用者がいた』割合が62.7%と、規模が大きいほど利用実績がある。

図表Ⅲ-64 制度利用が可能な事由 始業または終業時間の繰上・繰下制度：複数回答
(Q18(2)①)



※制度を「導入している」と回答した企業が集計対象。以下同様。

図表Ⅲ-65 正社員の利用実績 始業または終業時間の繰上・繰下制度：単数回答（Q18(3)①）



※制度を導入していない企業で、職場の慣行等により利用の実績がある場合も含まれている。このため、制度を導入していない企業では「無回答」の割合が高くなっている。以下同様。

※「男性で利用者がいた」「女性で利用者がいた」「利用者はいなかった」「対象者がいなかった」の複数回答を、「男性・女性の両方で利用者がいた」「男性のみ利用者がいた」「女性のみ利用者がいた」「利用者はいなかった」「対象者がいなかった」の単数回答に再分類して集計している。以下同様。

<フレックスタイム制度>

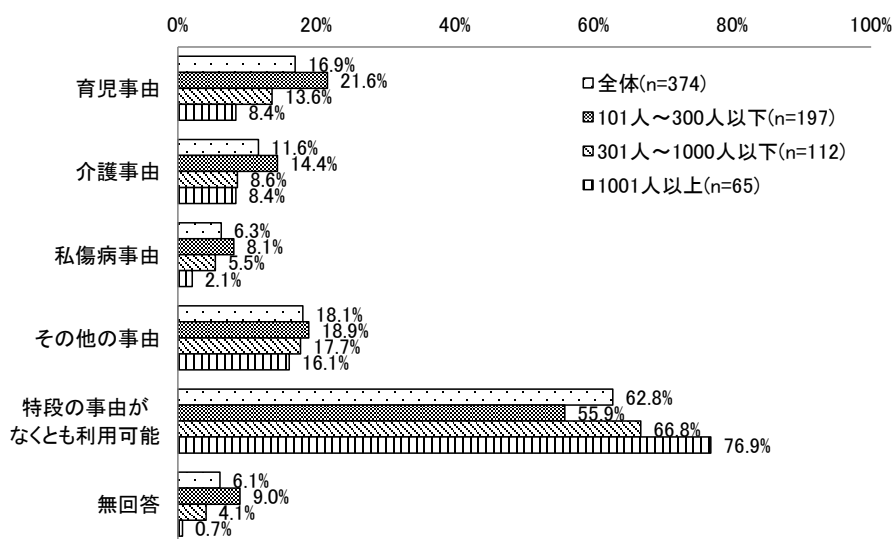
フレックスタイム制度を導入している企業について、制度利用が可能な事由をみると、「特段の事由がなくとも利用可能」が62.8%で最も回答割合が高く、次いで「その他の事由」が18.1%、「育児事由」が16.9%となっている。

従業員規模別にみると、「1,001人以上」では「特段の事由がなくとも利用可能」が76.9%と、規模が大きいほど事由によらず制度利用を認めている傾向がみられる。

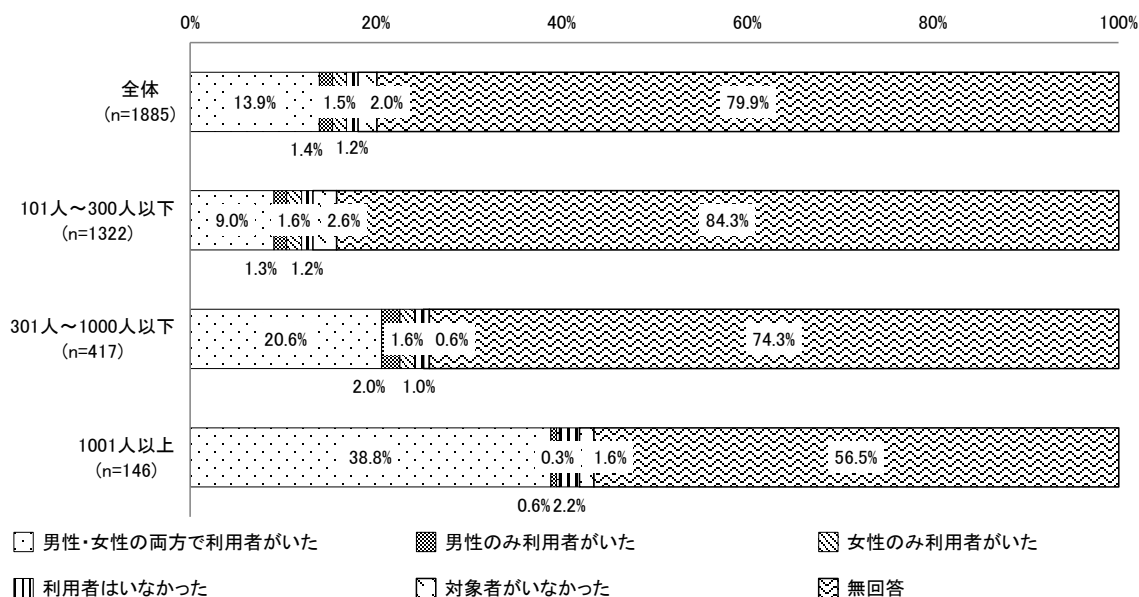
次に、正社員の利用実績（平成29年度）をみると、「男性・女性の両方で利用者がいた」が13.9%で最も回答割合が高く、次いで「対象者がいなかった」が2.0%、「女性のみ利用者がいた」が1.5%となっている。『利用者がいた』割合は、16.8%であった。

従業員規模別にみると、「1,001人以上」では『利用者がいた』割合が39.6%と、規模が大きいほど利用実績がある。

図表Ⅲ-66 制度利用が可能な事由 フレックスタイム制度：複数回答（Q18(2)②）



図表Ⅲ-67 正社員の利用実績 フレックスタイム制度：単数回答（Q18(3)②）



<法定を上回る1日の所定労働時間の短縮>

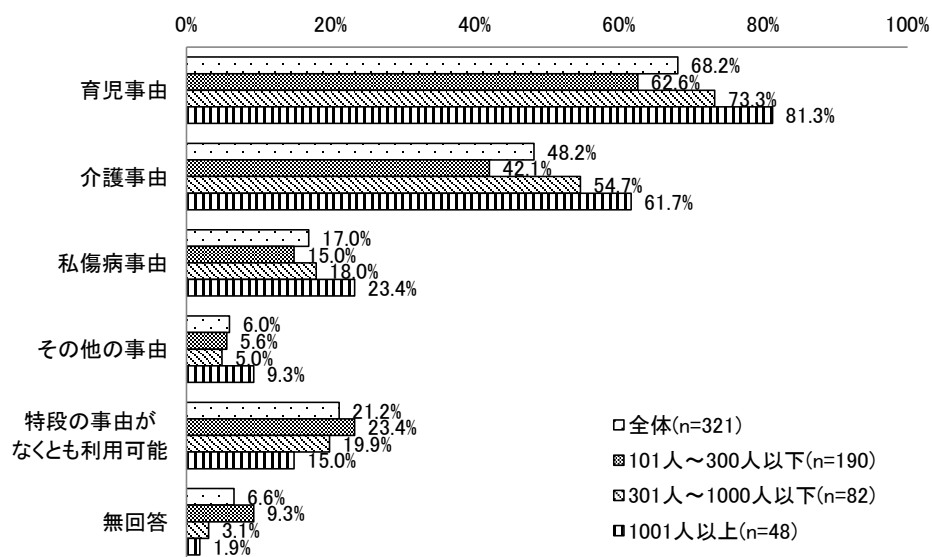
法定を上回る1日の所定労働時間の短縮を導入している企業について、制度利用が可能な事由をみると、「育児事由」が68.2%で最も回答割合が高く、次いで「介護事由」が48.2%、「特段の事由がなくとも利用可能」が21.2%となっている。

従業員規模別にみると、「101人～300人以下」では「特段の事由がなくとも利用可能」が23.4%と、規模が小さいほど、事由によらず制度利用を認めている傾向がみられる。

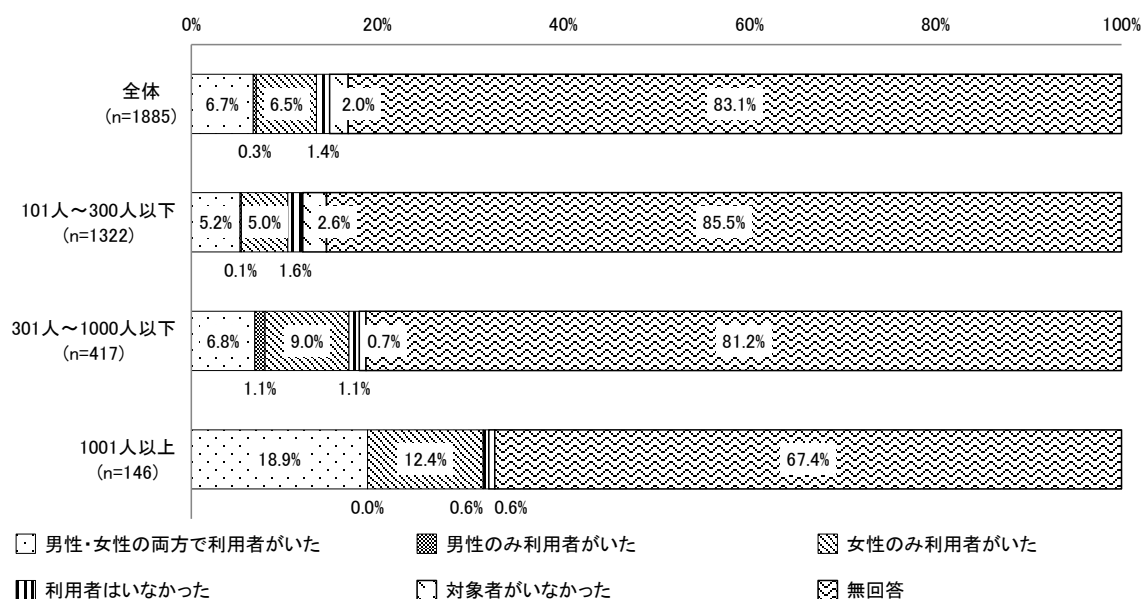
次に、正社員の利用実績（平成29年度）をみると、「男性・女性の両方で利用者がいた」が6.7%で最も回答割合が高く、次いで「女性のみ利用者がいた」が6.5%、「対象者がいなかった」が2.0%となっている。『利用者がいた』割合は、13.4%であった。

従業員規模別にみると、「1,001人以上」では『利用者がいた』割合が31.4%と、規模が大きいほど利用実績がある。

図表Ⅲ-68 制度利用が可能な事由 法定を上回る1日の所定労働時間の短縮：複数回答（Q18(2)③）



図表Ⅲ-69 正社員の利用実績 法定を上回る1日の所定労働時間の短縮：単数回答（Q18(3)③）



< 半日単位の休暇制度 >

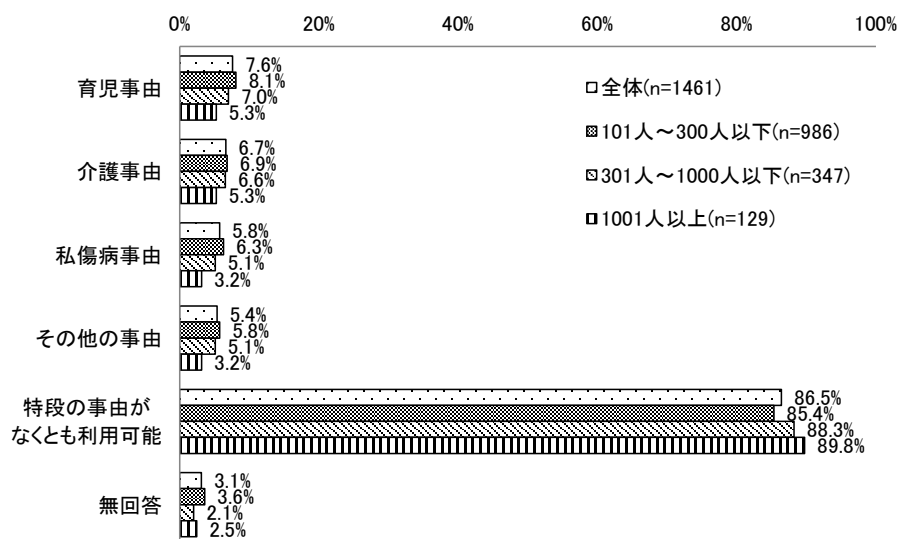
半日単位の休暇制度（年次有給休暇の分割も含む）を導入している企業について、制度利用が可能な事由をみると、「特段の事由がなくとも利用可能」が 86.5%で最も回答割合が高く、次いで「育児事由」が 7.6%、「介護事由」が 6.7%となっている。

従業員規模別にみると、「1,001人以上」では「特段の事由がなくとも利用可能」が 89.8%と、規模が大きいほど、事由によらず制度利用を認めている傾向がみられる。

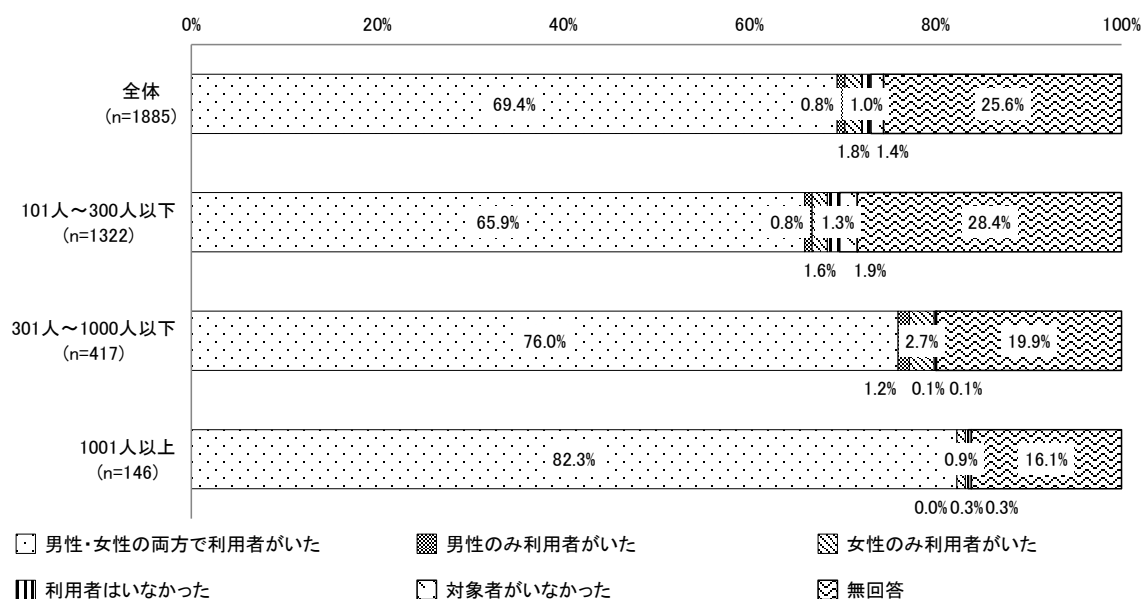
次に、正社員の利用実績（平成 29 年度）をみると、「男性・女性の両方で利用者がいた」が 69.4%で最も回答割合が高く、次いで「女性のみ利用者がいた」が 1.8%、「対象者がいなかった」が 1.4%となっている。『利用者がいた』割合は、72.1%であった。

また、従業員規模別にみると、「1,001人以上」で『利用者がいた』割合が 83.2%と、規模が大きいほど利用実績がある。

図表Ⅲ-70 制度利用が可能な事由 半日単位の休暇制度：複数回答（Q18(3)④）



図表Ⅲ-71 正社員の利用実績 半日単位の休暇制度：単数回答（Q18(3)④）



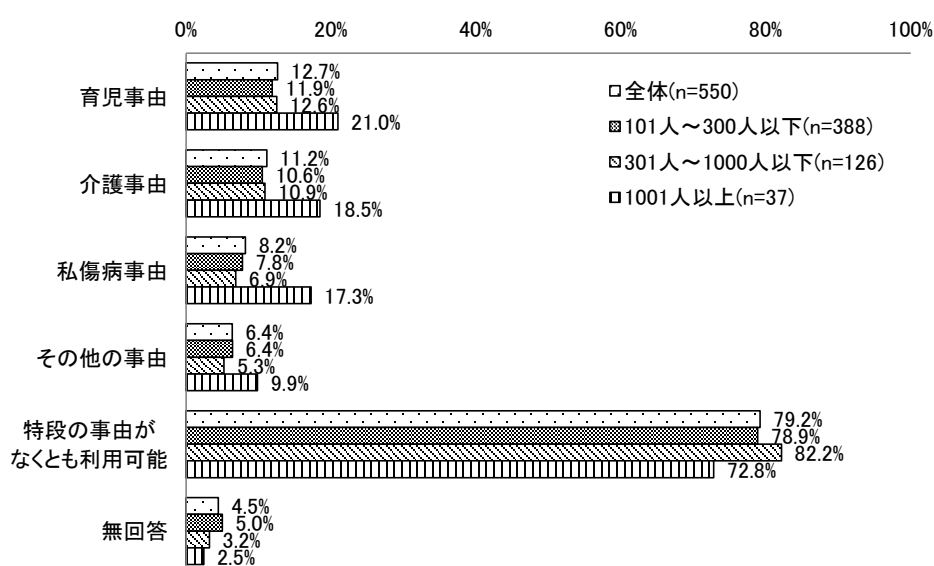
<時間単位の休暇制度>

時間単位の休暇制度（年次有給休暇の分割も含む）を導入している企業について、制度利用が可能な事由をみると、「特段の事由がなくとも利用可能」が 79.2%で最も回答割合が高く、次いで「育児事由」が 12.7%、「介護事由」が 11.2%となっている。

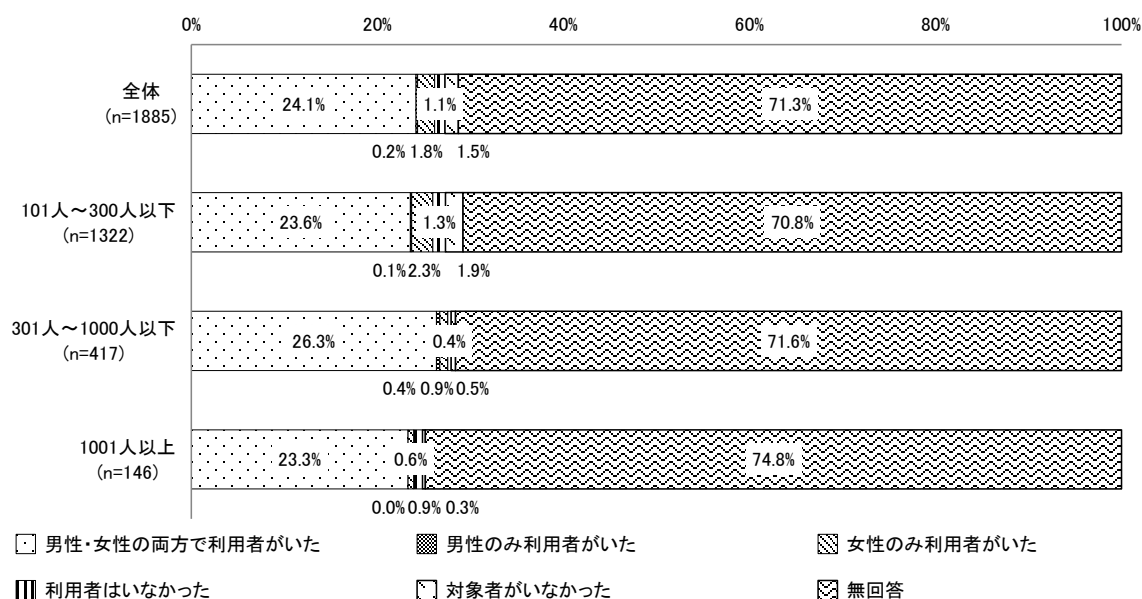
従業員規模別にみると、「1,001人以上」では「育児事由」が 21.0%、「介護事由」が 18.5%、「私傷病事由」が 17.3%と、他の規模と比べて、特定の事由での制度利用を認めている傾向がみられる。

次に、正社員の利用実績（平成 29 年度）をみると、「男性・女性の両方で利用者がいた」が 24.1%で最も回答割合が高く、次いで「女性のみ利用者がいた」が 1.8%、「対象者がいなかった」が 1.5%となっている。『利用者がいた』割合は、26.2%であった。

図表Ⅲ-72 制度利用が可能な事由 時間単位の休暇制度：複数回答（Q18(2)⑤）



図表Ⅲ-73 正社員の利用実績 時間単位の休暇制度：単数回答（Q18(3)⑤）



<テレワーク>

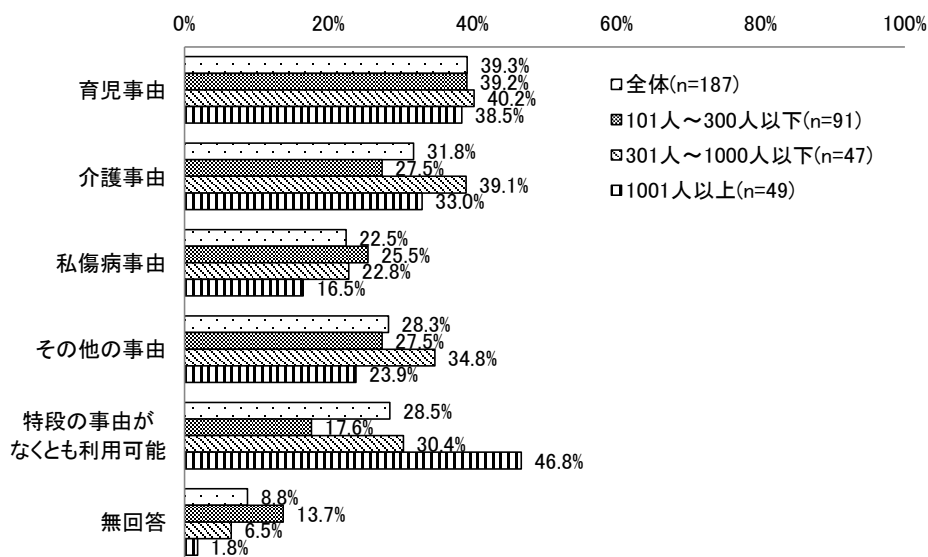
テレワーク（在宅勤務・サテライト勤務）を導入している企業について、制度利用が可能な事由をみると、「育児事由」が 39.3%で最も回答割合が高く、次いで「介護事由」が 31.8%、「特段の事由がなくとも利用可能」が 28.5%となっている。

従業員規模別にみると、「1,001人以上」では「特段の事由がなくとも利用可能」が 46.8%と、規模が大きいほど、事由によらず制度利用を認めている傾向がみられる。

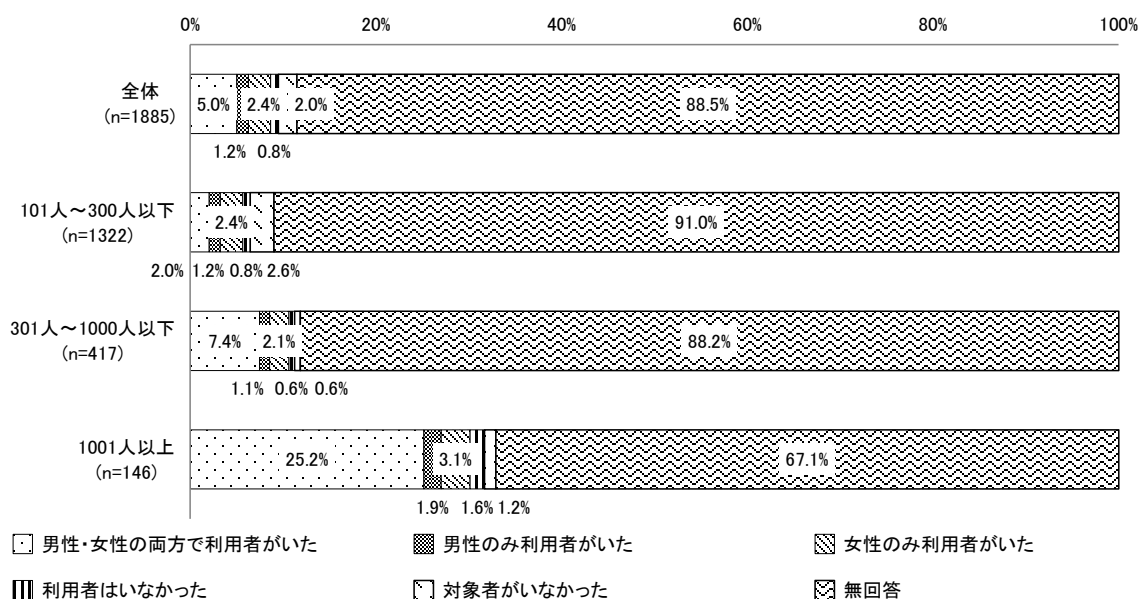
次に、正社員の利用実績（平成 29 年度）をみると、「男性・女性の両方で利用者がいた」が 5.0%で最も回答割合が高く、次いで「女性のみ利用者がいた」が 2.4%、「対象者がいなかった」が 2.0%となっている。『利用者がいた』割合は、8.6%であった。

また、従業員規模別にみると、「1,001人以上」で『利用者がいた』割合は 30.1%と、規模が大きいほど利用実績がある。

図表Ⅲ-74 制度利用が可能な事由 テレワーク：複数回答（Q18(2)⑥）



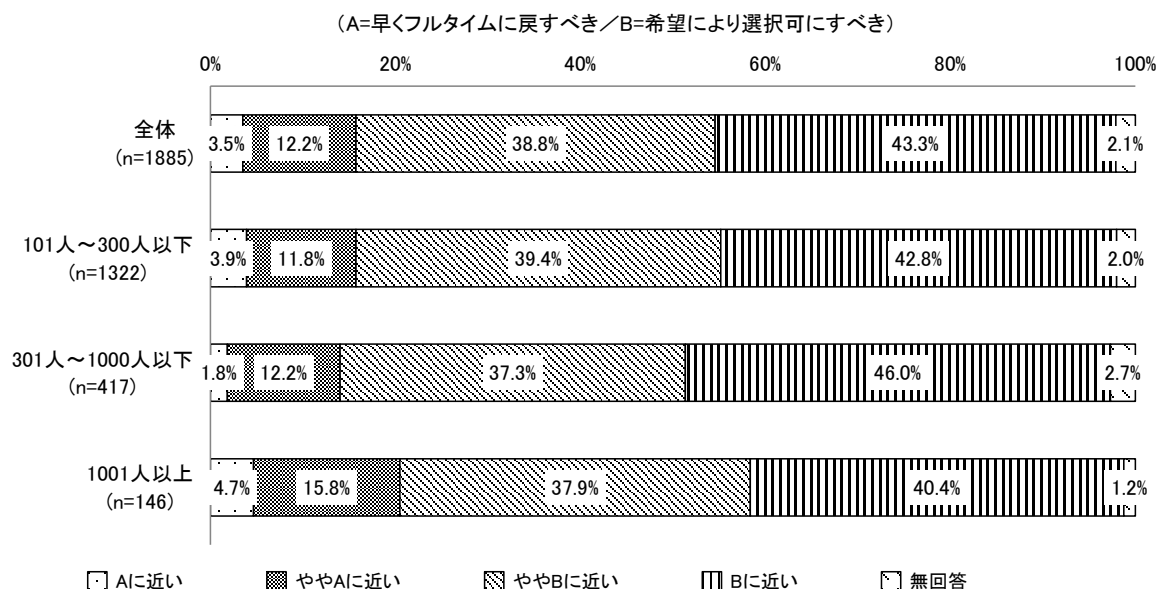
図表Ⅲ-75 正社員の利用実績 テレワーク：単数回答（Q18(3)⑥）



(2) 女性正社員の仕事と育児の両立とキャリアに対する考え

女性正社員の仕事と育児の両立とキャリアに対する考えについて、「A：早くフルタイムに戻すべき」「B：希望により選択可にすべき」どちらに近いかをみると、全体では「Bに近い」「ややBに近い」をあわせた『Bに近い』割合が82.2%となっている。

図表Ⅲ-76 女性正社員の仕事と育児の両立とキャリアに対する考え：単数回答（Q19）

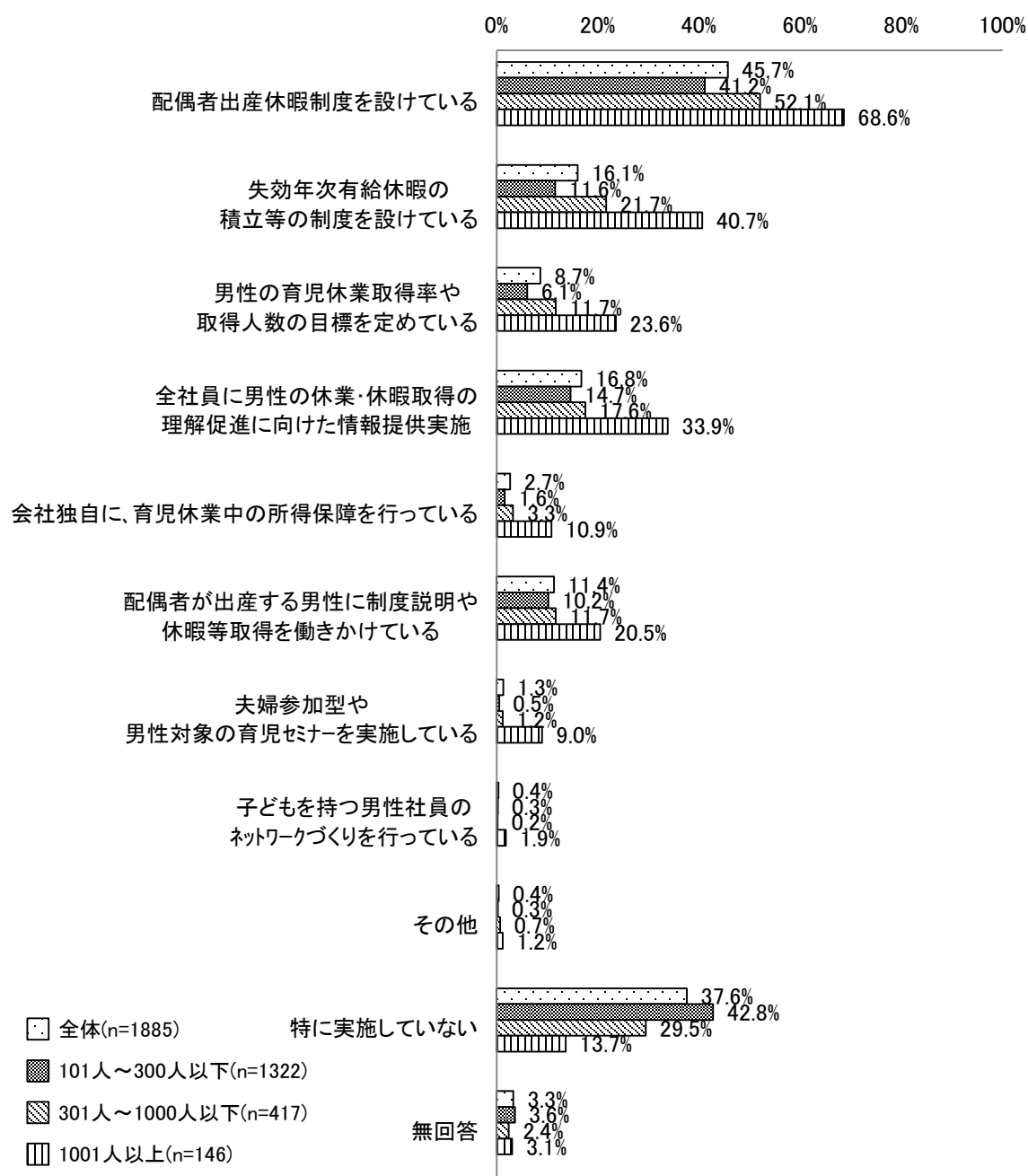


(3) 男性正社員の育児休業・育児休暇等の取得促進、育児参加促進を目的とした取組

男性正社員の育児休業・育児休暇等の取得促進、育児参加促進を目的とした取組をみると、「配偶者出産休暇制度を設けている」が45.7%で最も回答割合が高く、次いで「特に実施していない」が37.6%、「全社員に男性の休業・休暇取得の理解促進に向けた情報提供実施」が16.8%となっている。

従業員規模別にみると、いずれの項目も規模が大きいほど取り組んでいる割合が高い傾向がみられる。

図表Ⅲ-77 男性正社員の育児休業・育児休暇等の取得促進、育児参加促進を目的とした取組：複数回答（Q20）



(4) 仕事と介護の両立支援を目的として行っている取組

社員の仕事と介護の両立支援について、「行っている」割合をみると、「社員の仕事と介護の両立に関する実態把握」「介護に関する相談窓口や担当者の設置」「介護を行う社員に対する上司や人事担当者との面談の実施」については、いずれも2割強となっている。

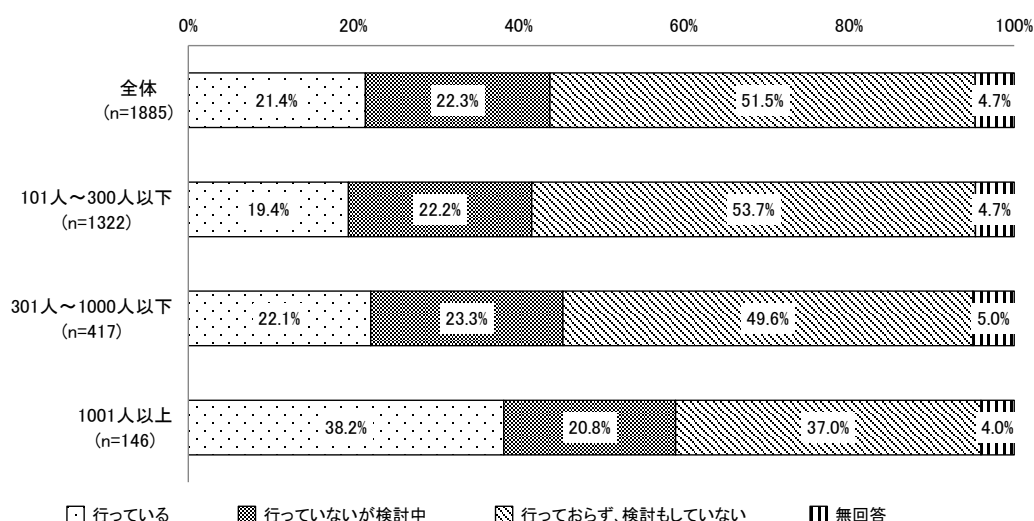
一方、「社員の仕事と介護の両立支援に対するニーズの把握」「介護に直面しているか否かを問わず、情報提供を行うこと」「介護を行っている社員に対する経済的な支援」「管理職に対する、部下への配慮や情報提供、マネジメント等の研修」については、「行っている」割合がいずれも1割程度と、取り組んでいない企業が多いことがわかる。

<社員の仕事と介護の両立に関する実態把握>

社員の仕事と介護の両立に関する実態把握をみると、「行っている」が21.4%、「行っていないが検討中」が22.3%となっている。

従業員規模別にみると、「1,001人以上」では「行っている」が38.2%と、規模が大きいほど社員の実態把握を行っている傾向にある。

図表Ⅲ-78 社員の仕事と介護の両立に関する実態把握：単数回答（Q21①）

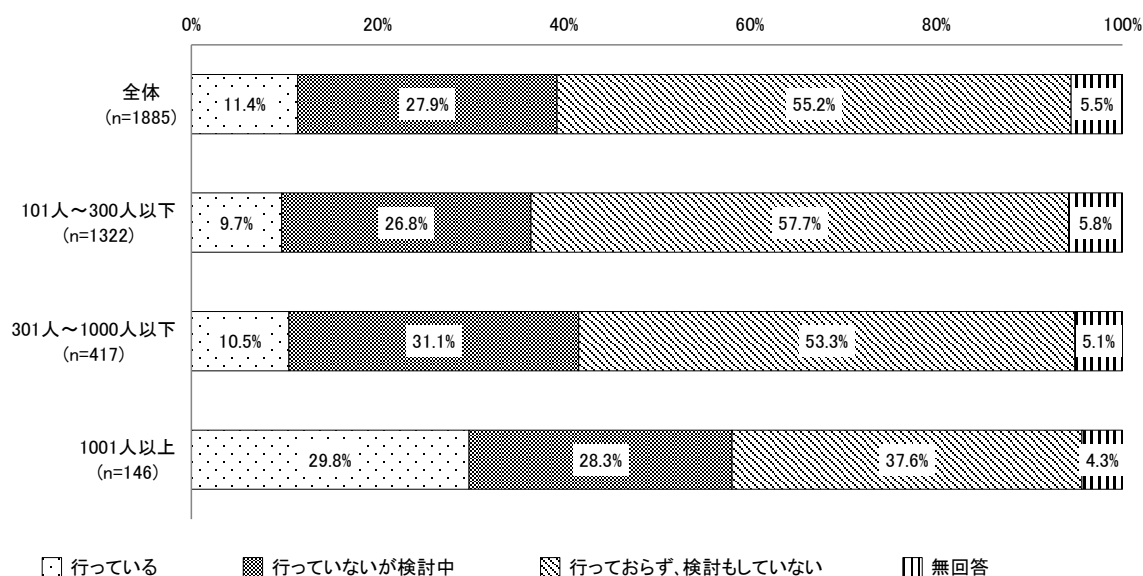


<社員の仕事と介護の両立支援に対するニーズの把握>

社員の仕事と介護の両立支援に対するニーズの把握をみると、「行っている」が11.4%で「行っていないが検討中」が27.9%となっている。

従業員規模別にみると、「1,001人以上」では「行っている」が29.8%と、規模が大きいほど社員のニーズの把握を行っている傾向にある。

図表Ⅲ-79 社員の仕事と介護の両立支援に対するニーズの把握：単数回答（Q21②）

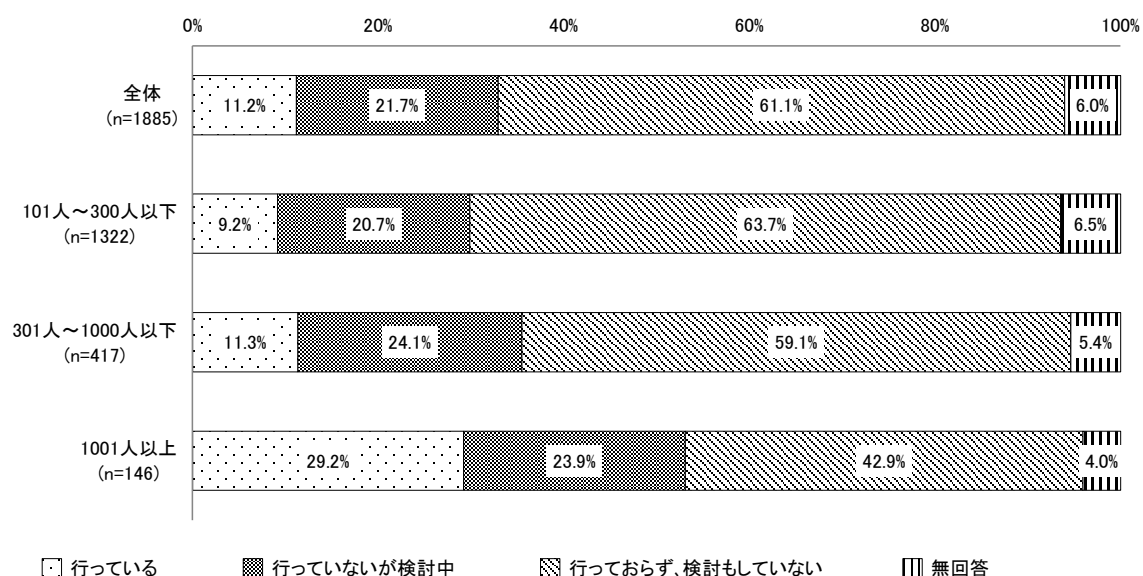


<介護に直面しているか否かを問わず、情報提供を行うこと>

介護に直面しているか否かを問わず、情報提供を行うことをみると、「行っている」が11.2%で「行っていないが検討中」が21.7%となっている。

従業員規模別にみると、「1,001人以上」では「行っている」が29.2%と、規模が大きいほど社員への情報提供を行っている傾向にある。

図表Ⅲ-80 介護に直面しているか否かを問わず、情報提供を行うこと：単数回答（Q21③）

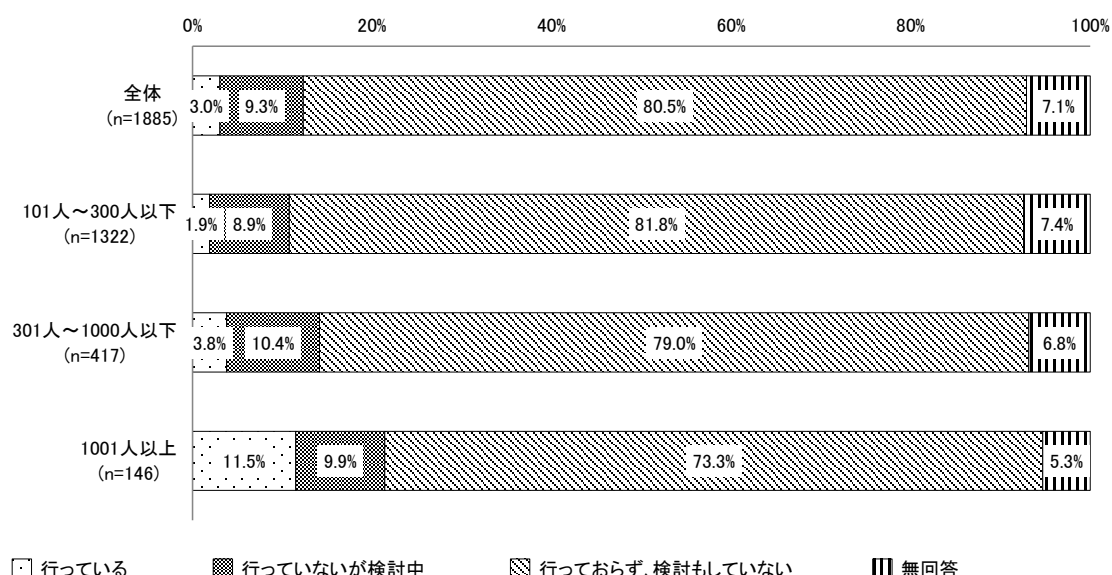


<介護を行っている社員に対する経済的な支援>

介護を行っている社員に対する経済的な支援をみると、「行っている」が3.0%で「行っていないが検討中」が9.3%となっている。

従業員規模別にみると、「1,001人以上」では「行っている」が11.5%と、規模が大きいほど社員への経済的な支援を行っている傾向にある。

図表Ⅲ-81 介護を行っている社員に対する経済的な支援：単数回答（Q21④）

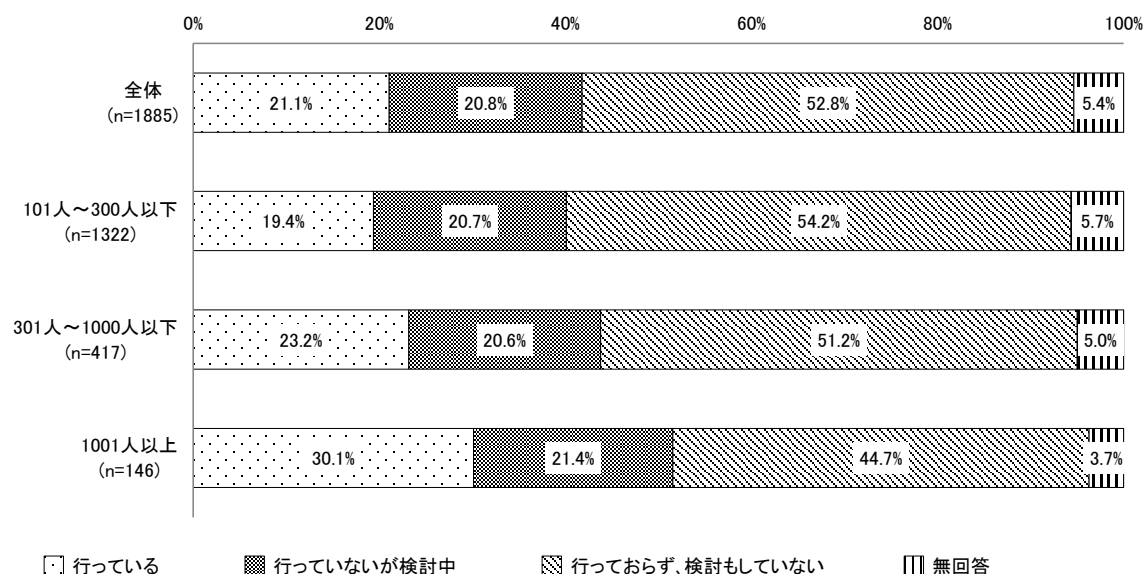


<介護に関する相談窓口や担当者の設置>

介護に関する相談窓口や担当者の設置をみると、「行っている」が21.1%で「行っていないが検討中」が20.8%となっている。

従業員規模別にみると、「1,001人以上」では「行っている」が30.1%と、規模が大きいほど相談窓口や担当者を設置している傾向にある。

図表Ⅲ-82 介護に関する相談窓口や担当者の設置：単数回答（Q21⑤）

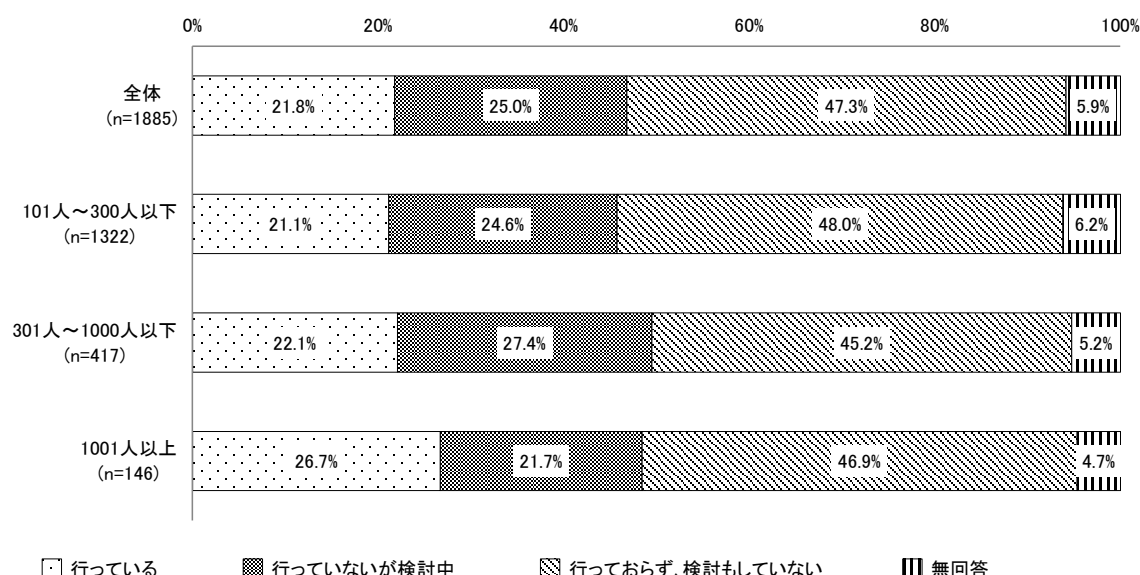


<介護を行う社員に対する上司や人事担当者との面談の実施>

介護を行う社員に対する上司や人事担当者との面談の実施をみると、「行っている」が21.8%で「行っていないが検討中」が25.0%となっている。

従業員規模別にみると、「1,001人以上」では「行っている」が26.7%と、規模が大きいほど介護を行う社員に対する上司や人事担当者との面談を実施している傾向にある。

図表Ⅲ-83 介護を行う社員に対する上司や人事担当者との面談の実施：単数回答（Q21⑥）

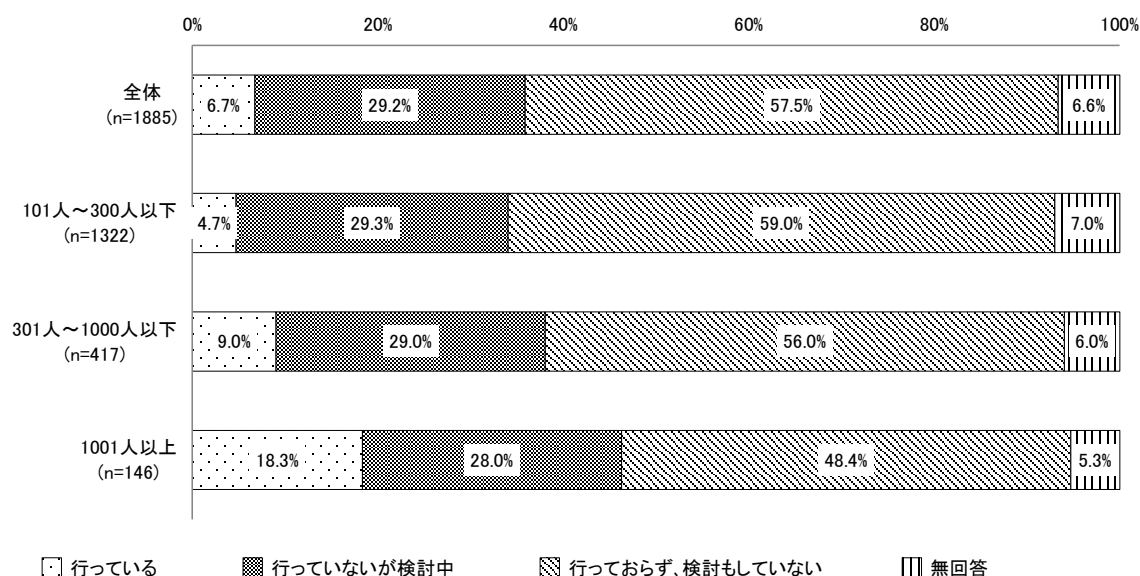


<管理職に対する、部下への配慮や情報提供、マネジメント等の研修>

管理職に対する、部下への配慮や情報提供、マネジメント等の研修をみると、「行っている」が6.7%で「行っていないが検討中」が29.2%となっている。

従業員規模別にみると、「1,001人以上」では「行っている」が18.3%と、規模が大きいほど管理職へのマネジメント等の研修を行っている。

図表Ⅲ-84 管理職に対する部下への配慮や情報提供、マネジメント等の研修：単数回答（Q21⑦）



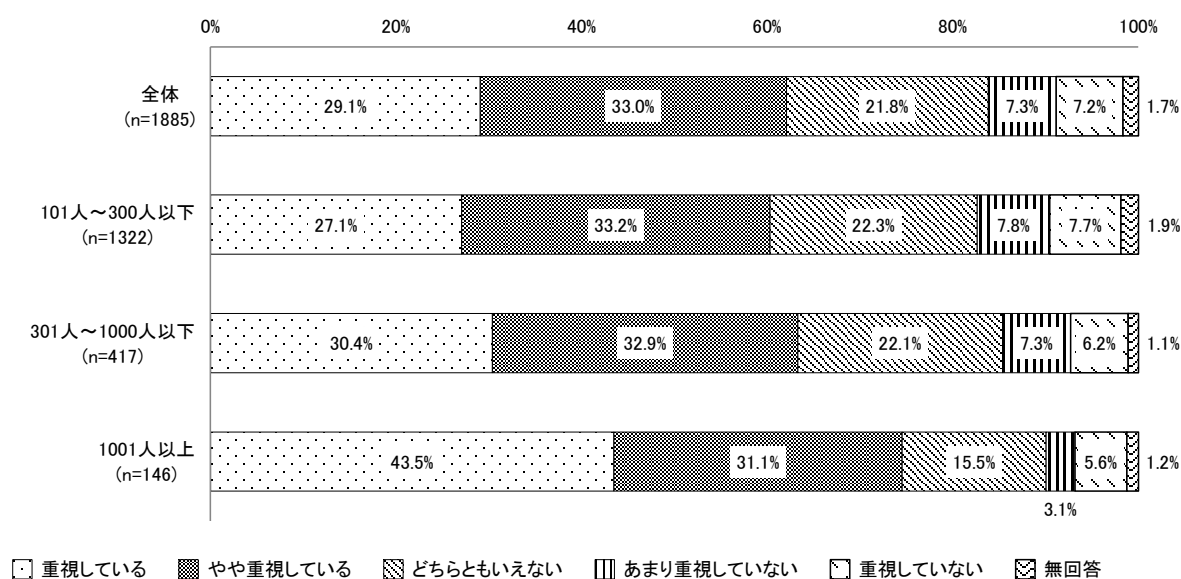
(5) 正社員が行う自己啓発の支援についての重視度

<研修・プログラム等の情報提供>

正社員が行う自己啓発に対する支援として、研修・プログラムの提供をどの程度重視しているかをみると、全体では「重視している」「やや重視している」をあわせた『重視している』割合は、62.1%となっている。

従業員規模別にみると、「1,001人以上」では「重視している」が43.5%と、規模が大きいほど、研修・プログラム等の情報提供を重視している傾向にある。

図表Ⅲ-85 研修・プログラム等の情報提供：単数回答（Q22①）

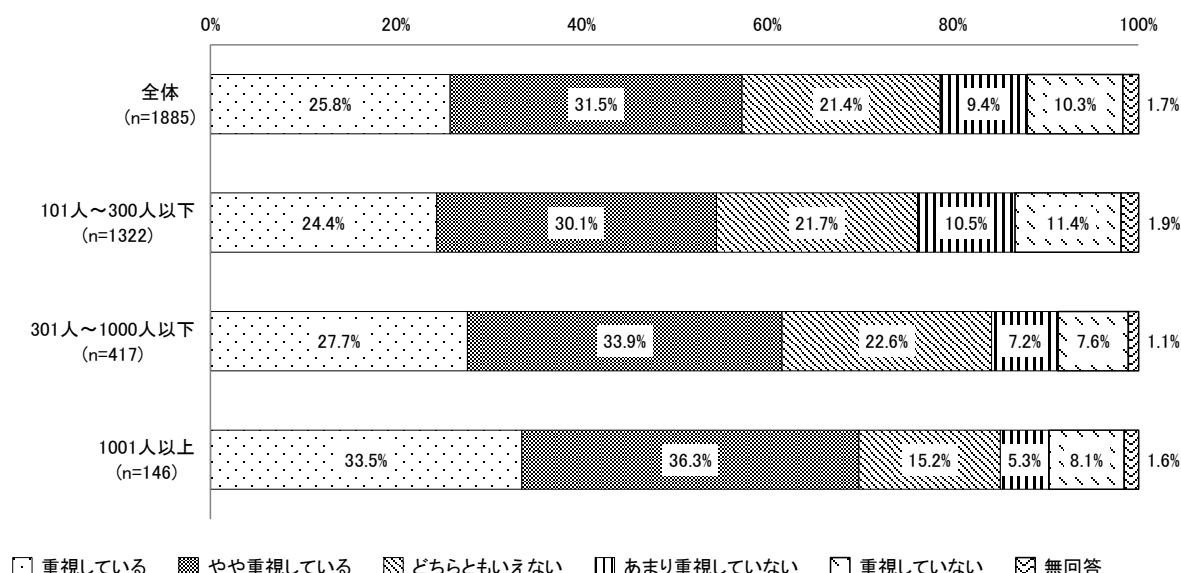


<自己啓発に係る費用の支援>

正社員が行う自己啓発に対する支援として、自己啓発に係る費用の支援をどの程度重視しているかをみると、全体では『重視している』割合は、57.3%となっている。

従業員規模別にみると、「1,001人以上」では「重視している」が33.5%と、規模が大きいほど自己啓発に係る費用の支援を重視している傾向にある。

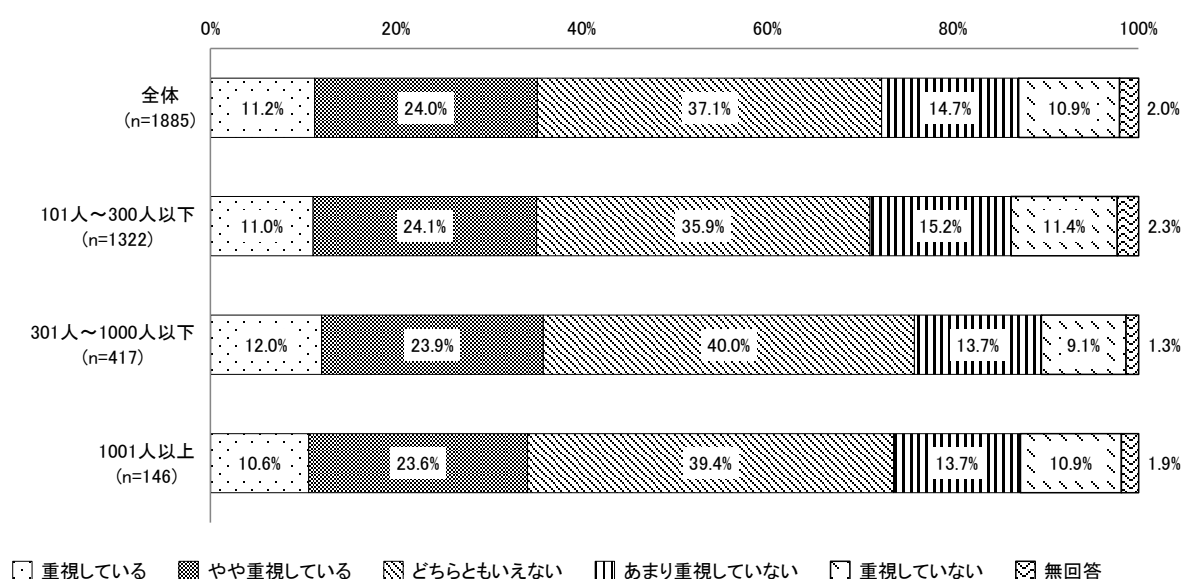
図表Ⅲ-86 自己啓発に係る費用の支援：単数回答（Q22②）



<自己啓発の時間確保のための配慮>

正社員が行う自己啓発に対する支援として、自己啓発の時間確保のための配慮をみると、全体では『重視している』割合は、35.2%となっている。

図表Ⅲ-87 自己啓発の時間確保のための配慮：単数回答（Q22③）



2.6 就労による経済的自立を可能とする制度・取組

本節のまとめ

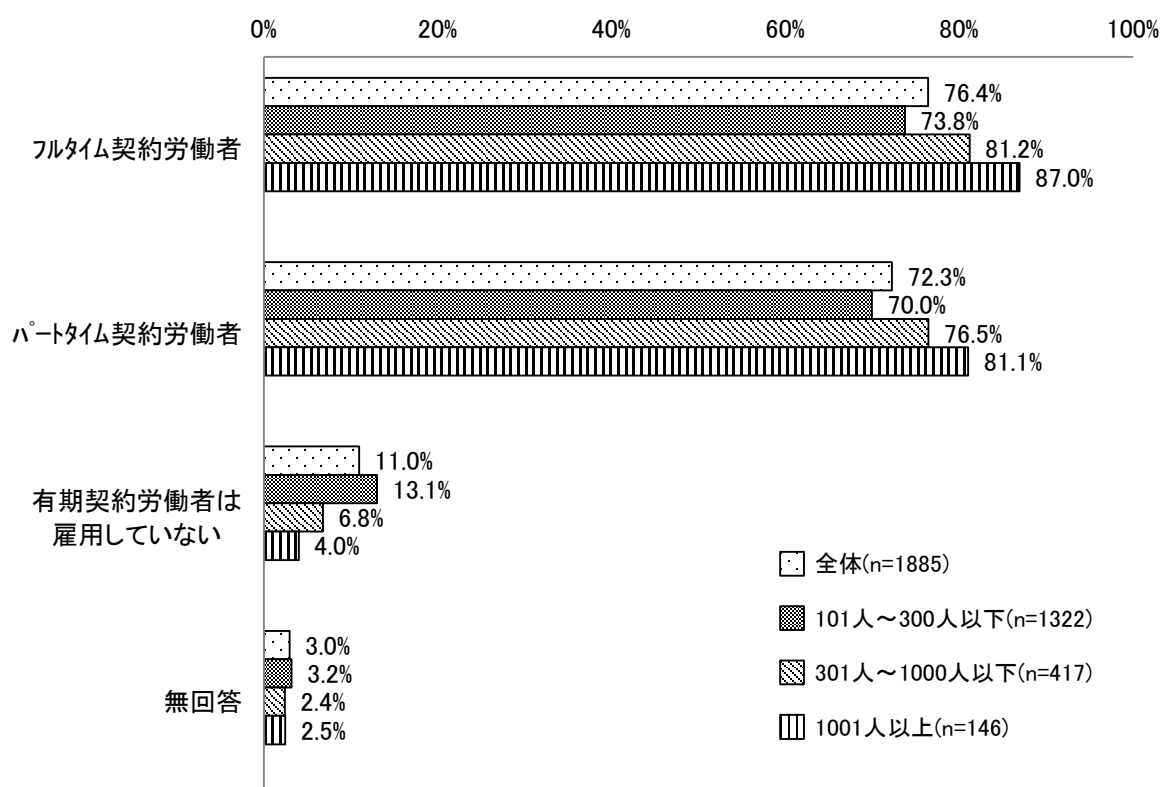
- 有期契約労働者の雇用状況をみると、全体では「フルタイム契約労働者」が8割弱、「パートタイム契約労働者」が7割強である。従業員規模別にみると、規模が大きいほど、フルタイム契約労働者やパートタイム契約労働者を雇用している割合が高い傾向がみられる。(図表Ⅲ-88)
- 有期契約労働者が反復更新で通算5年を超えた場合に、労働者の申込みにより無期契約へ転換できるルールへの対応状況は、フルタイム契約労働者を雇用している企業において、「申込がなされた段階で無期契約に切り換えていく」が6割強で最も回答割合が高く、次いで「有期契約労働者の適性を見て5年を超える前に無期契約にしてい」が1割強である。同様に、パートタイム契約労働者を雇用している企業においては、「申込がなされた段階で無期契約に切り換えていく」が6割強で最も回答割合が高く、次いで「有期契約労働者の適性を見て5年を超える前に無期契約にしてい」が1割弱である。(図表Ⅲ-89、図表Ⅲ-90)
- 有期契約労働者から正社員へ登用する制度・慣行について、制度の有無と過去3年間（平成27～29年度）の利用実績をみると、「制度・利用実績ともに有」が6割強で最も回答割合が高い。従業員規模別にみると、「1,001人以上」では「制度・利用実績ともに有」が8割弱と、規模が大きいほど有期契約労働者から正社員へ登用する制度・利用実績がある傾向がみられる。(図表Ⅲ-91)
- 定年退職以外の理由（出産・育児等）で離職した社員の再雇用制度については、「制度・利用実績ともに有」が3割弱、「制度はあるが利用実績は無い」が1割弱となっている。従業員規模別にみると、「1,001人以上」では「制度・利用実績ともに有」が4割弱と、規模が大きいほど、再雇用の制度・利用実績がある傾向がみられる。(図表Ⅲ-92)
- トライアル雇用制度については、全体では「制度・利用実績ともに有」が2割強、「制度はあるが利用実績は無い」が1割弱となっている。従業員規模別にみると、「101人～300人以下」では「制度・利用実績ともに有」が2割強と、規模が小さいほど、トライアル雇用の制度・利用実績がある傾向がみられる。(図表Ⅲ-93)

(1) 有期契約労働者の雇用状況

有期契約労働者の雇用状況をみると、全体では「フルタイム契約労働者」が76.4%で最も回答割合が高く、次いで「パートタイム契約労働者」が72.3%となっている。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど、フルタイム契約労働者やパートタイム契約労働者を雇用している割合が高い傾向にある。

図表Ⅲ-88 有期契約労働者の雇用状況：複数回答（Q23）



※フルタイム契約労働者：所定労働時間が正社員とほぼ同じ者

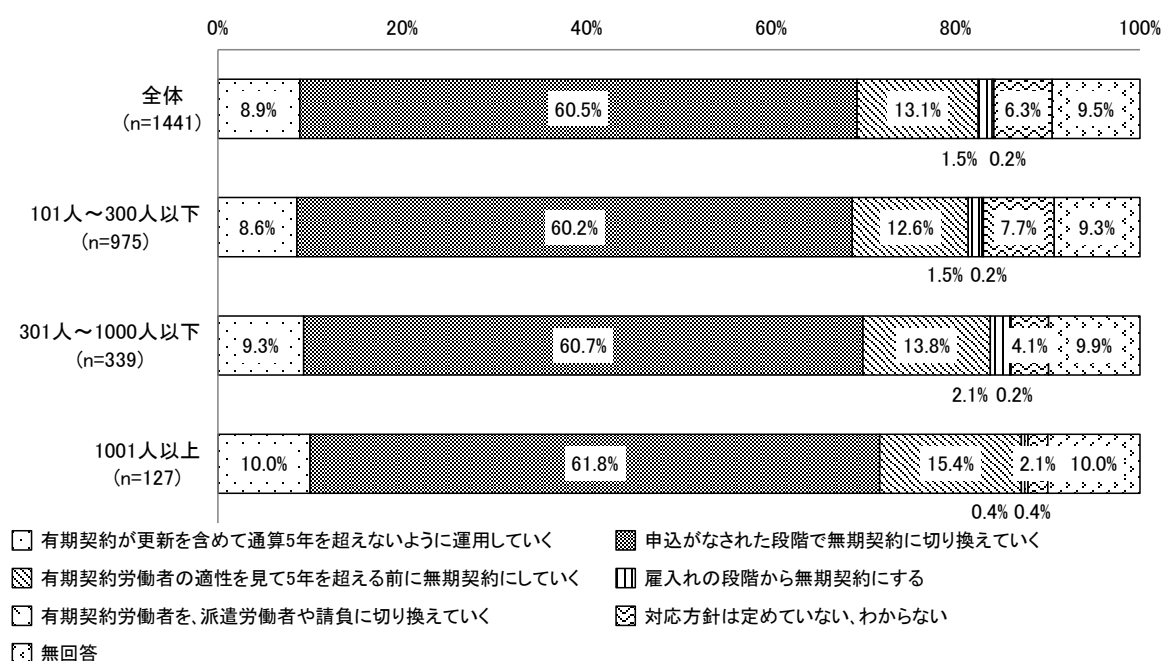
※パートタイム契約労働者：正社員より1日の所定労働時間が短い、1週間の所定労働日数が少ない者

(2) 有期契約労働者が無期契約へ転換できるルールへの対応

1) フルタイム契約労働者への対応

フルタイム契約労働者を雇用している企業について、改正労働契約法（平成 25 年施行）に規定された、有期契約労働者が反復更新で通算 5 年を超えた場合に労働者の申込みにより無期契約へ転換できるルールへの対応状況として、最もあてはまるものを回答してもらったところ、全体では「申込がなされた段階で無期契約に切り換えていく」が 60.5%で最も回答割合が高く、次いで「有期契約労働者の適性を見て 5 年を超える前に無期契約にしてい」が 13.1%、「有期契約が更新を含めて通算 5 年を超えないように運用していく」が 8.9%となっている。

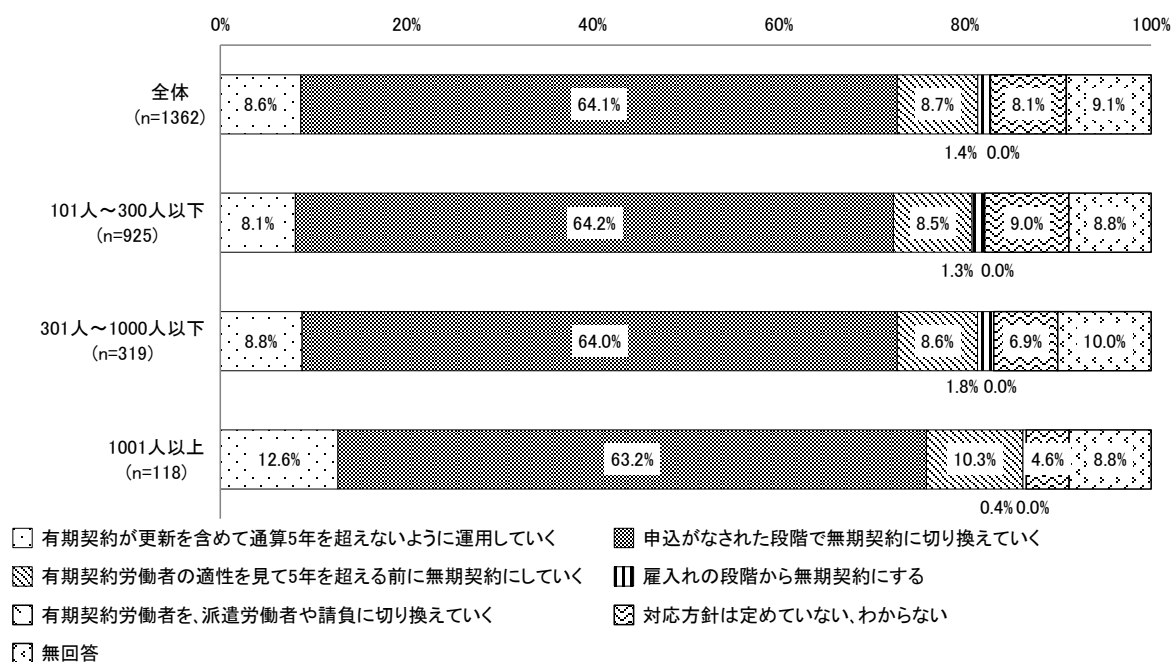
図表Ⅲ-89 フルタイム契約労働者への対応：単数回答（Q24①）



2) パートタイム契約労働者への対応

同様に、パートタイム契約労働者を雇用している企業について、無期契約へ転換できるルールへの対応状況として、最もあてはまるものを回答してもらったところ、全体では「申込がなされた段階で無期契約に切り換えていく」が64.1%で最も回答割合が高く、次いで「有期契約労働者の適性を見て5年を超える前に無期契約にしてい」が8.7%、「有期契約が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく」が8.6%となっている。

図表Ⅲ-90 パートタイム契約労働者への対応：単数回答（Q24②）



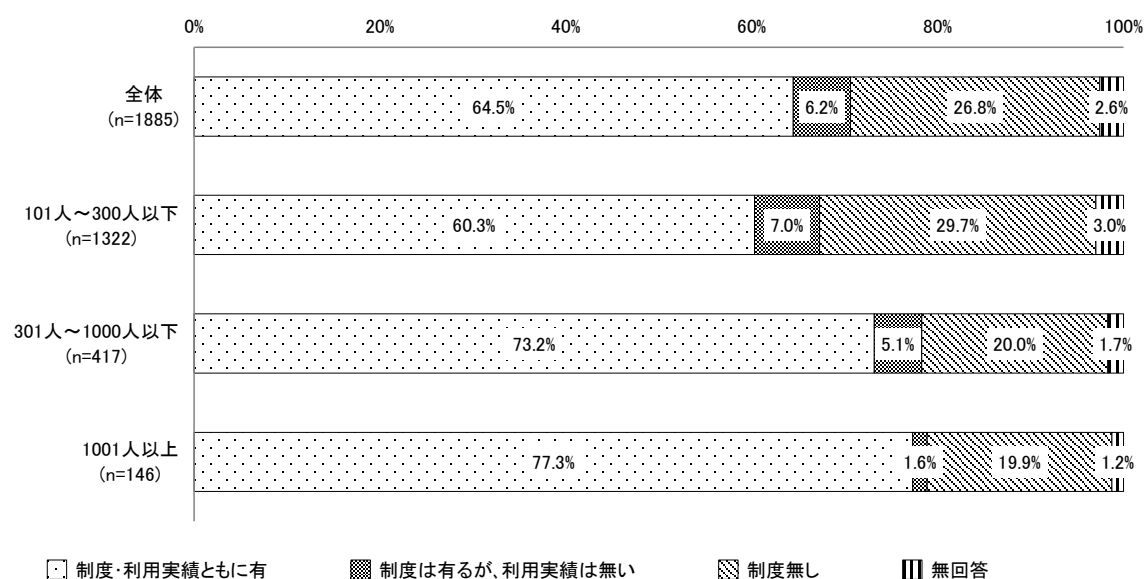
(3) 就労による経済的自立を可能とする多様な雇用制度、実績の有無

1) 有期契約労働者から正社員へ登用する制度・慣行

有期契約労働者から正社員へ登用する制度・慣行について、制度の有無と過去3年間（平成27～29年度）の利用実績をみると、全体では「制度・利用実績ともに有」が64.5%で最も回答割合が高く、次いで「制度無し」が26.8%となっている。

従業員規模別にみると、「1,001人以上」では「制度・利用実績ともに有」が77.3%と、規模が大きいほど、正社員へ登用する制度・実績がある傾向がみられる。

図表Ⅲ-91 有期契約労働者から正社員へ登用する制度・慣行：単数回答（Q25①）

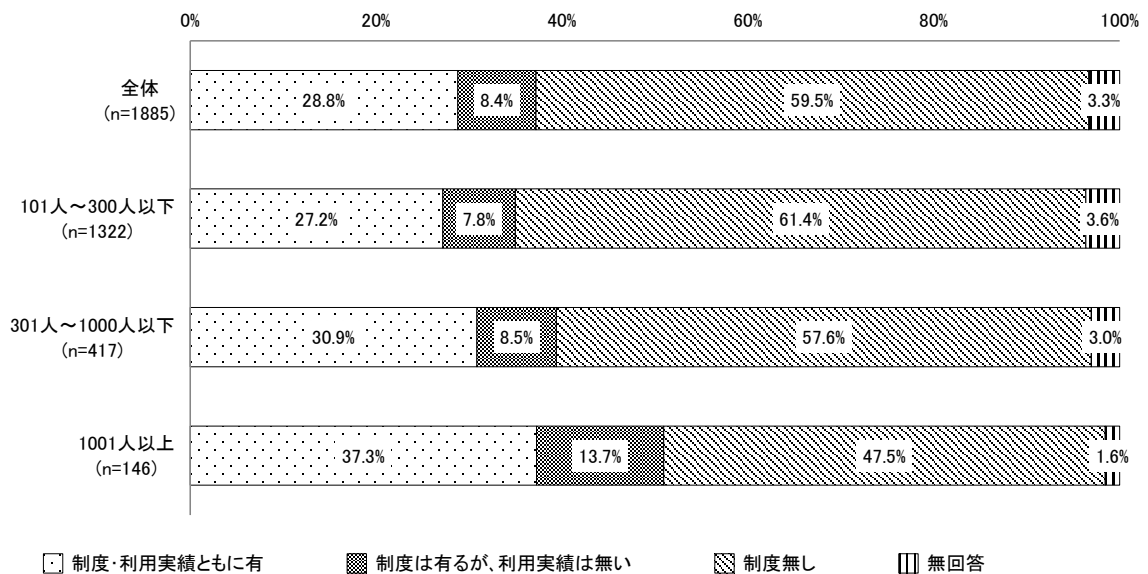


2) 定年退職以外の理由（出産・育児等）で離職した社員の再雇用制度

定年退職以外の理由（出産・育児等）で離職した社員の再雇用制度について、制度の有無と過去3年間（平成27～29年度）の利用実績をみると、全体では「制度・利用実績ともに有」が28.8%、「制度はあるが利用実績は無い」が8.4%となっている。

従業員規模別にみると、「1,001人以上」では「制度・利用実績ともに有」が37.3%と、規模が大きいほど、再雇用の制度・実績がある傾向がみられる。

図表Ⅲ-92 定年退職以外の理由（出産・育児等）で離職した社員の再雇用制度：単数回答（Q25②）

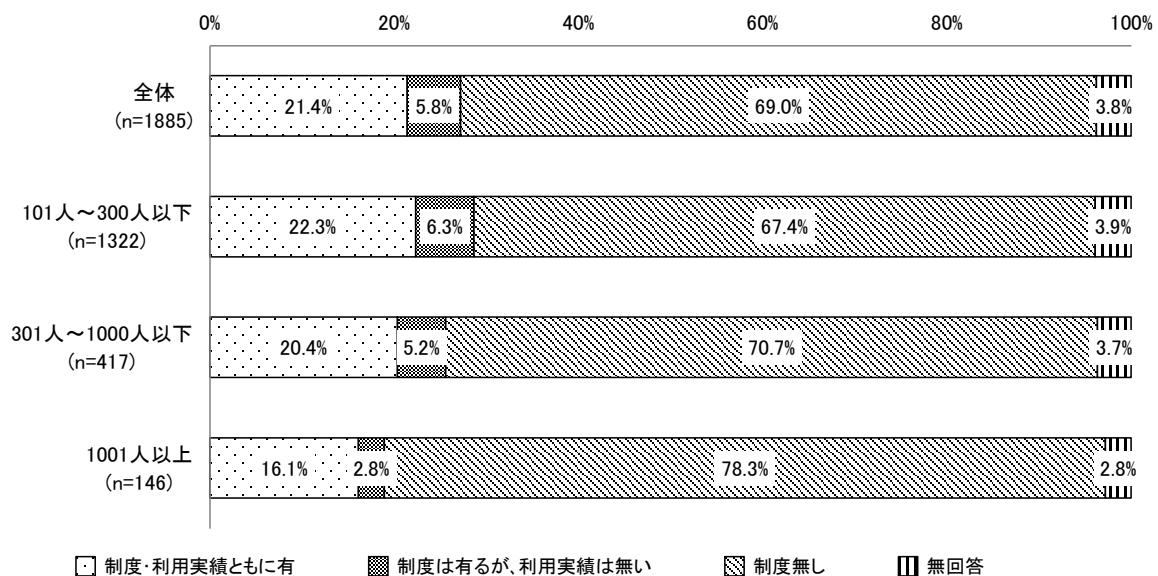


3) トライアル雇用制度

トライアル雇用制度について、制度の有無と過去3年間（平成27～29年度）の利用実績をみると、全体では「制度・利用実績ともに有」が21.4%、「制度はあるが利用実績は無い」が5.8%となっている。

従業員規模別にみると、「101人～300人以下」で「制度・利用実績ともに有」が22.3%と、規模が小さいほど、トライアル雇用の制度・利用実績がある傾向がみられる。

図表Ⅲ-93 トライアル雇用制度：単数回答（Q25③）



※トライアル雇用制度とは、ハローワークや職業紹介事業者の紹介により、企業において一定期間（原則3か月）の試行雇用を行う制度。

2.7 ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティ推進の課題

本節のまとめ

- ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティが進まない理由として解消すべき課題は、「在宅勤務制度が活用しづらいこと」が4割強で最も回答割合が高く、次いで「深夜や休日対応の必要な仕事が多いこと」「就業時間が固定化されており、柔軟な時間設定ができないこと」がともに3割強である。従業員規模別にみると、「労働時間が長いこと」「女性に比べ男性は制度利用や休暇取得がしづらい風土があること」「会議や調整に要する時間が長いこと」については、規模が大きいほど割合が高い傾向にある。
- 業種別にみると、「建設業」「運輸業、郵便業」では「労働時間が長いこと」「有給休暇を取得しにくいこと」「深夜や休日対応の必要な仕事が多いこと」をあげる割合が、他の業種と比べて高い傾向にある。また、「卸売業、小売業」では「労働時間が長いこと」「有給休暇を取得しにくいこと」「女性に比べ男性は制度利用や休暇取得がしづらい風土があること」、「金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、電気・ガス・熱供給・水道業」では「女性に比べ男性は制度利用や休暇取得がしづらい風土があること」、「医療、福祉」では「深夜や休日対応の必要な仕事が多いこと」などをあげる割合が高い傾向にあり、業種によって解消すべき課題に違いがみられる。(図表Ⅲ-94、図表Ⅲ-95)
- ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティの取組を推進する上での課題としては、「職種によって、制度の利用しやすさに差がある」「部署によって、制度の利用しやすさに差がある」がともに5割強と回答割合が高く、次いで「内容や計画を検討するための体制整備や担当者の時間確保が難しい」が4割弱である。従業員規模別にみると、「管理職層の理解を得ることや適切な対応を徹底させることが難しい」「職種によって、制度の利用しやすさに差がある」「部署によって、制度の利用しやすさに差がある」については、規模が大きいほど割合が高い傾向にある。(図表Ⅲ-96)

(1) ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティが進まない理由として解消すべき課題

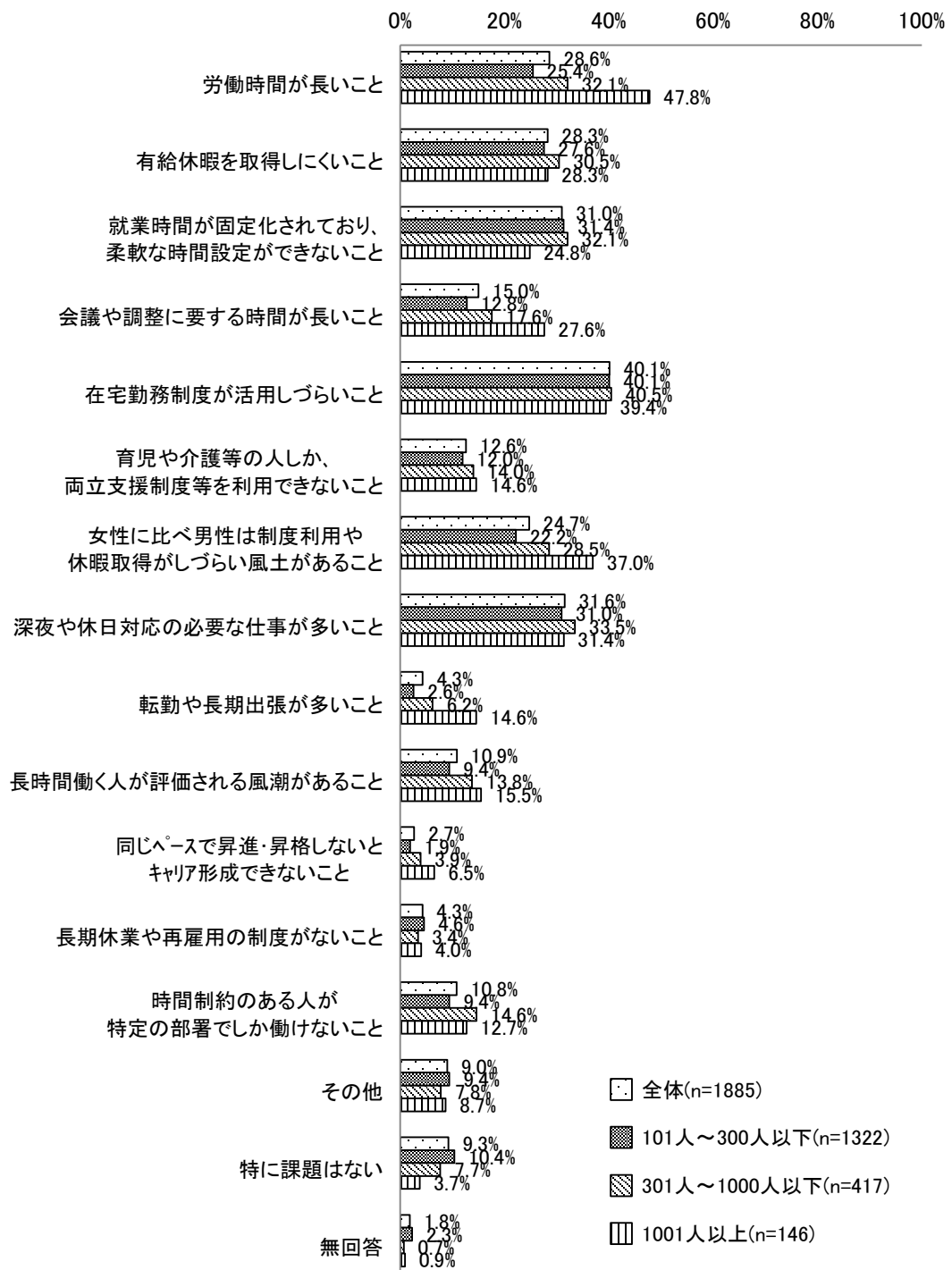
ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティが進まない理由として解消すべき課題をみると、全体では「在宅勤務制度が活用しづらいこと」が40.1%で最も回答割合が高く、次いで「深夜や休日対応の必要な仕事が多いこと」が31.6%、「就業時間が固定化されており、柔軟な時間設定ができないこと」が31.0%となっている。

従業員規模別にみると、「労働時間が長いこと」「女性に比べ男性は制度利用や休暇取得がしづらい風土があること」「会議や調整に要する時間が長いこと」については、規模が大きいほど割合が高い傾向にある。

業種別にみると、「建設業」「運輸業、郵便業」では「労働時間が長いこと」「有給休暇を取得しにくいこと」「深夜や休日対応の必要な仕事が多いこと」をあげる割合が、他の業種と比べて高い傾向にある。また、「卸売業、小売業」では「労働時間が長いこと」「有給休暇を取得しにくいこと」「女性に比べ男性は制度利用や休暇取得がしづらい風土があること」、「金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、電気・ガス・熱供給・水道業」では「女性に比べ男性は制度利用や休暇取得がしづらい風土があること」、「医療、福祉」では「深夜や休日対応の必要な仕事が多いこと」などをあげる割合が高い傾向にある。

図表Ⅲ-94 ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティが進まない理由として解消すべき

課題：複数回答（Q26）



図表Ⅲ-95 業種別にみた、ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティが進まない理由として解消すべき課題：複数回答（Q26）

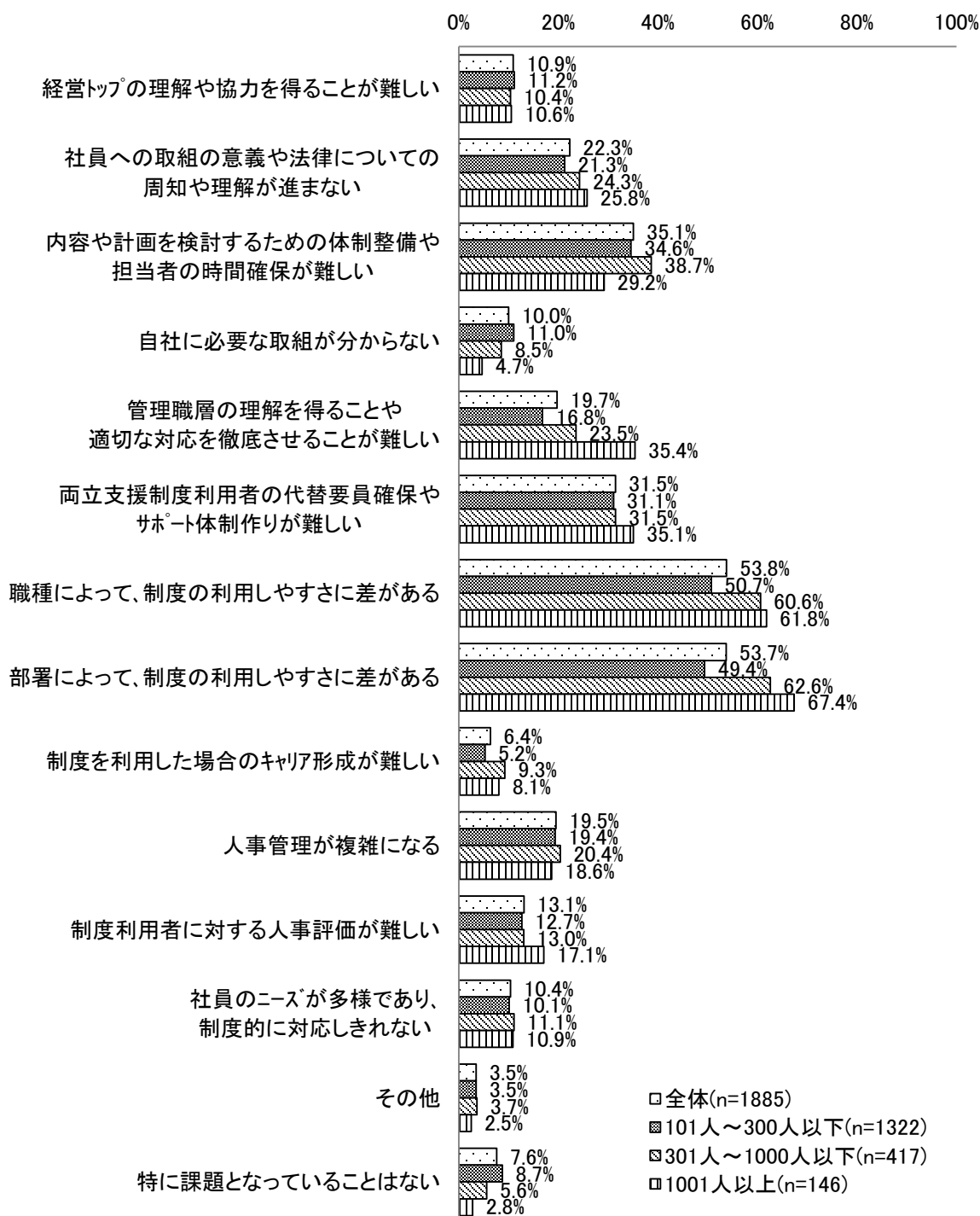
		合計	Q26 ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティが進まない理由として解消すべき課題							
			労働時間が長いこと	有給休暇を取得しにくいこと	就業時間が固定化されており、柔軟な時間設定ができないこと	会議や調整に要する時間が長いこと	在宅勤務制度が活用しづらいこと	育児や介護等の人しか、両立支援制度等を利用できないこと	女性に比べ男性は制度利用や休暇取得がしやすい風土があること	深夜や休日対応の必要な仕事が多いこと
Q2 業種（統合）	全体	1885	28.6	28.3	31.0	15.0	40.1	12.6	24.7	31.6
	建設業	129	45.6	40.3	32.2	14.2	43.6	7.7	26.4	45.6
	製造業	430	29.1	23.8	33.3	20.2	39.2	12.2	27.5	21.0
	情報通信業	83	36.2	21.1	29.3	20.0	36.2	15.5	23.9	34.7
	運輸業、郵便業	135	56.6	38.5	25.1	8.0	44.4	7.5	18.7	51.7
	卸売業、小売業	263	38.2	41.3	29.3	13.1	40.3	14.9	38.7	20.4
	金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、電気・ガス・熱供給・水道業	57	20.6	22.2	34.9	15.2	51.0	11.7	37.5	17.7
	宿泊業、飲食サービス業、教育、学習支援業、その他サービス業	321	25.7	26.9	35.8	15.7	37.8	14.6	23.3	26.1
	医療、福祉	407	9.5	20.5	27.5	11.3	41.3	11.7	15.3	45.2
	その他	48	19.0	15.8	18.3	18.3	25.4	17.4	17.6	24.6
		合計	Q26 ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティが進まない理由として解消すべき課題							
			転勤や長期出張が多いこと	長時間働く人が評価される風潮があること	同じベースで昇進・昇格しないとキャリア形成できないこと	長期休業や再雇用の制度がないこと	時間制約のある人が特定の部署でしか働けないこと	その他	特に課題はない	無回答
Q2 業種（統合）	全体	1885	4.3	10.9	2.7	4.3	10.8	9.0	9.3	1.8
	建設業	129	16.8	9.7	2.2	0.0	6.8	7.2	9.5	0.0
	製造業	430	5.5	17.1	3.8	4.7	9.9	8.5	6.8	1.9
	情報通信業	83	9.4	13.5	3.9	5.5	10.8	12.7	3.6	2.2
	運輸業、郵便業	135	2.1	14.9	3.1	5.2	9.2	8.0	11.3	1.3
	卸売業、小売業	263	2.5	12.0	2.0	5.5	12.4	9.7	6.4	2.6
	金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、電気・ガス・熱供給・水道業	57	4.2	6.5	0.9	4.8	8.3	5.3	9.6	3.9
	宿泊業、飲食サービス業、教育、学習支援業、その他サービス業	321	3.4	9.7	2.4	6.3	12.1	7.1	14.2	1.3
	医療、福祉	407	0.4	4.1	2.0	2.8	13.0	11.7	9.6	2.4
	その他	48	6.8	5.3	1.1	0.0	4.7	7.5	16.6	0.0

（2）ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティの取組を推進する上での課題

ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティの取組を推進する上での課題をみると、全体では「職種によって、制度の利用しやすさに差がある」が 53.8%で最も回答割合が高く、次いで「部署によって、制度の利用しやすさに差がある」が 53.7%、「内容や計画を検討するための体制整備や担当者の時間確保が難しい」が 35.1%となっている。

従業員規模別にみると、「管理職層の理解を得ることや適切な対応を徹底させることが難しい」「職種によって、制度の利用しやすさに差がある」「部署によって、制度の利用しやすさに差がある」については、規模が大きいほど割合が高い傾向にある。

図表Ⅲ-96 ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティの取組を推進する上での課題：複数
回答（Q27）



3 テーマ別分析結果

3.1 ワーク・ライフ・バランス等の推進方針・推進体制と取組内容との関係

本節の集計・分析の概要

○ワーク・ライフ・バランス推進の経営方針への位置付けと、ダイバーシティの推進、女性活躍の推進、健康経営、SDGsの経営方針等への位置付けとの関係について、それぞれ確認した。

○また、「ワーク・ライフ・バランスの推進」「ダイバーシティの推進」「女性活躍の推進」のいずれかを経営方針等に掲げているか（方針あり／方針なし）と、ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティ推進のための専任組織や推進担当者等を設けているか（推進組織あり／推進組織なし）によって4つに分類し、方針・推進体制の有無別に、企業の取組状況を分析した。

本節の結果の概要

○ワーク・ライフ・バランスの推進を経営方針等に掲げている企業において、他の方針等についても「経営方針等に掲げている」割合をみると、ダイバーシティの推進は5割弱、女性活躍の推進は5割強、健康経営は4割弱、SDGsは2割弱である。これに、「経営方針等には掲げていないが、経営課題として位置付けている」を合わせると、ダイバーシティの推進は8割強、女性活躍の推進は9割弱、健康経営は9割弱、SDGsは4割強となっている。（図表Ⅲ-97～図表Ⅲ-100）

○ワーク・ライフ・バランス等の経営方針・推進組織の有無別に、企業を4つに分類すると、「いずれかの方針あり・推進組織あり」が2割強、「いずれも方針なし・推進組織なし」が5割弱となっている。従業員規模別にみると、規模が大きいほど「いずれかの方針あり・推進組織あり」の割合が高い傾向にある。業種別にみると、「金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」では「いずれかの方針あり・推進組織あり」が3割強と他の業種と比べて高く、「運輸業、郵便業」では「いずれも方針なし・推進組織なし」が6割強と高い傾向にある。（図表Ⅲ-101、図表Ⅲ-102）

○ワーク・ライフ・バランス等の経営方針・推進組織の有無別に、性別にかかわらず社員の能力発揮を推進することの重視度をみると、「いずれかの方針あり・推進組織あり」では「重視している」が8割弱と、他と比べて高い傾向にある。（図表Ⅲ-103）

○ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティを推進する目的をみると、「いずれかの方針あり・推進組織あり」では、他と比べて、「多様な人材の確保」「優秀な人材の確保」「社員の能力発揮、活躍の推進」など、人材の確保や社員の能力発揮を目的に掲げる割合が高い傾向がみられる。（図表Ⅲ-104）

○多様な働き方を推進するために行っている取組や、柔軟な働き方に関する制度については、「いずれかの方針あり・推進組織あり」では、いずれの項目についても実施している割合が高く、積極的に取り組んでいる傾向がみられる。（図表Ⅲ-105、図表Ⅲ-106）

○ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティの取組を推進する上での課題については、「い

いずれかの方針あり・推進組織あり」では「部署によって制度の利用しやすさに差がある」の割合が特に高い。一方、「いずれも方針なし・推進組織なし」では「経営トップの理解や協力を得ることが難しい」「自社に必要な取組が分からない」などが他と比べて高く、推進上の課題が異なることがうかがえた。(図表Ⅲ-107)

○「いずれかの方針あり・推進組織あり」では、正社員の年次有給休暇の平均取得率、男性正社員の平均育児休業取得率ともに、他と比べて取得率が高い傾向にある。(図表Ⅲ-108、図表Ⅲ-109)

(1) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進と、ダイバーシティ推進、女性活躍の推進、健康経営、SDGsの経営方針等への位置付け

ワーク・ライフ・バランス推進の経営方針への位置付けと、ダイバーシティの推進、女性活躍の推進、健康経営、SDGsの経営方針等への位置付けとの関係について、それぞれ確認した。

ワーク・ライフ・バランスの推進を経営方針等に掲げている企業において、他の方針等についても同様に「経営方針等に掲げている」割合をみると、ダイバーシティの推進は45.2%、女性活躍の推進は50.1%、健康経営は35.9%、SDGsは15.9%である。

これに、「経営方針等には掲げていないが、経営課題として位置付けている」を合わせると、ダイバーシティの推進は84.0%、女性活躍の推進は89.9%、健康経営は85.0%、SDGsは43.4%となっている。

図表Ⅲ-97 ワーク・ライフ・バランス推進とダイバーシティ推進の経営方針等への位置付け：
単数回答(Q9①×Q9②)

		合計	Q9② 経営方針への位置付け:ダイバーシティの推進			
			経営方針等 に掲げている	経営方針等 には掲げて いないが、 経営課題と して位置付 けている	経営方針や 経営課題と して位置付 けていない	無回答
全体		1885	15.3	52.3	31.0	1.4
Q9① 経営方 針への位置付 け:ワーク・ライフ・ バランスの推進	経営方針等に掲げている	459	45.2	38.8	15.5	0.5
	経営方針等には掲げていないが、 経営課題として位置付けている	1056	6.6	69.4	23.1	0.9
	経営方針や経営課題として位置付 けていない	352	2.7	20.9	76.3	0.0

図表Ⅲ-98 ワーク・ライフ・バランス推進と女性活躍推進の経営方針等への位置付け：単数回答 (Q9①×Q9③)

		合計	Q9③ 経営方針への位置付け：女性活躍の推進			
			経営方針等に掲げている	経営方針等には掲げていないが、経営課題として位置付けている	経営方針や経営課題として位置付けていない	無回答
	全体	1885	18.8	58.3	22.0	0.9
Q9① 経営方針への位置付け：ワーク・ライフ・バランスの推進	経営方針等に掲げている	459	50.1	39.9	10.0	0.1
	経営方針等には掲げていないが、経営課題として位置付けている	1056	9.9	76.0	14.0	0.0
	経営方針や経営課題として位置付けていない	352	5.0	32.2	62.8	0.0

図表Ⅲ-99 ワーク・ライフ・バランス推進と健康経営の経営方針等への位置付け：単数回答 (Q9①×Q9④)

		合計	Q9④ 経営方針への位置付け：健康経営			
			経営方針等に掲げている	経営方針等には掲げていないが、経営課題として位置付けている	経営方針や経営課題として位置付けていない	無回答
	全体	1885	15.9	54.9	28.0	1.2
Q9① 経営方針への位置付け：ワーク・ライフ・バランスの推進	経営方針等に掲げている	459	35.9	49.2	15.0	0.0
	経営方針等には掲げていないが、経営課題として位置付けている	1056	10.8	66.2	22.1	0.9
	経営方針や経営課題として位置付けていない	352	5.4	30.3	64.3	0.0

図表Ⅲ-100 ワーク・ライフ・バランス推進とSDGsの経営方針等への位置付け：単数回答 (Q9①×Q9⑤)

		合計	Q9⑤ 経営方針への位置付け：SDGs			
			経営方針等に掲げている	経営方針等には掲げていないが、経営課題として位置付けている	経営方針や経営課題として位置付けていない	無回答
	全体	1885	5.9	26.3	65.8	2.1
Q9① 経営方針への位置付け：ワーク・ライフ・バランスの推進	経営方針等に掲げている	459	15.9	27.5	55.6	1.0
	経営方針等には掲げていないが、経営課題として位置付けている	1056	3.1	32.3	63.1	1.6
	経営方針や経営課題として位置付けていない	352	1.4	7.7	89.8	1.0

(2) ワーク・ライフ・バランス等の経営方針・推進組織の有無別にみた企業の分布状況

前節でみたとおり、ワーク・ライフ・バランスの推進を「経営方針等に掲げている」または「経営方針等には掲げていないが、経営課題として位置付けている」企業では、ダイバーシティの推進や、女性活躍の推進についても、同様に経営方針や経営課題として位置付けている企業が多い傾向がみられた。そこで、「ワーク・ライフ・バランスの推進」「ダイバーシティの推進」「女性活躍の推進」のいずれかを経営方針等に掲げているか（方針あり／方針なし）と、ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティ推進のための専任組織や推進担当者を設けているか（推進組織あり／推進組織なし）によって、企業を4つに分類した。

その結果、全体では「いずれかの方針あり・推進組織あり」が20.5%、「いずれも方針なし・推進組織なし」は46.4%となった。

従業員規模別にみると、「1,001人以上」では「いずれかの方針あり・推進組織あり」が46.3%であるのに対し、「101～300人以下」では「いずれも方針なし・推進組織なし」が52.5%となっており、規模が大きいほど、「いずれかの方針あり・推進組織あり」の割合が高い傾向にある。

業種別にみると、「金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、電気・ガス・熱供給・水道業」では「いずれかの方針あり・推進組織あり」が33.2%、「情報通信業」では同じく30.4%と、他と比べて高い傾向にある。また、「運輸業、郵便業」では「いずれも方針なし・推進組織なし」が61.7%と高い傾向にある。

図表Ⅲ-101 従業員規模別にみた、ワーク・ライフ・バランス等の経営方針・推進組織の有無：単数回答(Q3(1)×Q9×Q10)

	合計	方針×推進組織				無回答
		いずれかの 方針あり-推 進組織あり	いずれかの 方針あり-推 進組織なし	いずれも方 針なし-推進 組織あり	いずれも方 針なし-推進 組織なし	
全体	1885	20.5	11.0	17.5	46.4	4.6
Q3(1) 正社員数 (統合) 3区分						
101人～300人以下	1322	16.0	10.8	15.9	52.5	4.8
301人～1000人以下	417	25.9	13.0	21.0	36.2	3.9
1001人以上	146	46.3	7.5	22.4	19.9	4.0

※推進組織については、「独立した専任組織がある」「担当者が兼務で取り組んでいる」「現場社員を集めた推進プロジェクトを組織して取り組んでいる」のいずれかに該当する企業を「推進組織あり」としている。
以下同様。

図表Ⅲ-102 業種別にみた、ワーク・ライフ・バランス等の経営方針・推進組織の有無：単数回答(Q2×Q9×Q10)

	合計	方針×推進組織				無回答
		いずれかの 方針あり-推 進組織あり	いずれかの 方針あり-推 進組織なし	いずれも方 針なし-推進 組織あり	いずれも方 針なし-推進 組織なし	
全体	1885	20.5	11.0	17.5	46.4	4.6
Q2 業種 (統合)						
建設業	129	21.4	6.9	19.6	44.7	7.3
製造業	430	22.7	6.7	18.0	49.3	3.3
情報通信業	83	30.4	4.6	24.9	36.6	3.5
運輸業、郵便業	135	8.2	8.1	16.0	61.7	6.0
卸売業、小売業	263	21.2	12.5	20.4	42.2	3.7
金融業、保険業、不動産業、 物品賃貸業、電気・ガス・熱供 給・水道業	57	33.2	5.7	24.2	28.9	8.0
宿泊業、飲食サービス業、教育、 学習支援業、その他サービス業	321	21.0	10.4	19.0	45.4	4.2
医療、福祉	407	18.1	18.1	12.1	46.7	5.0
その他	48	16.1	17.4	12.1	47.0	7.5

(3) ワーク・ライフ・バランス等の経営方針・推進組織の有無別にみた企業の取組や方針

ワーク・ライフ・バランス等の経営方針・推進組織の有無別に、性別にかかわらず社員の能力発揮を推進することの重視度をみると、「いずれかの方針あり・推進組織あり」では「重視している」が75.3%と、他と比べて高い傾向にある。一方で、「いずれも方針なし・推進組織なし」では、「重視している」が41.7%と低い傾向がみられる。

同様に、ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティを推進する目的をみると、他と比べて「いずれかの方針あり・推進組織あり」では、「多様な人材の確保」(全体+20.5%・ポイント)、「優秀な人材の確保」(全体+18.4%・ポイント)、「社員の能力発揮、活躍の推進」(全体+18.0%・ポイント)などの割合が特に高く、人材の確保や社員の能力発揮を目的に掲げる割合が高い傾向がみられる。

また、「いずれかの方針あり・推進組織あり」では、他と比べて、多様な働き方を推進するために行っている取組として「社員に対して広く制度の周知・情報提供を行っている」「広い目的や対象において活用できるよう制度の充実を図っている」、柔軟な働き方に関する制度として「フレックスタイム制度」や「半日単位の休暇制度」等の割合が高く、全般的に取り組んでいる割合が高い傾向がみられる。

ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティの取組を推進する上での課題については、「いずれかの方針あり・推進組織あり」では、「部署によって制度の利用しやすさに差がある」(全体+11.8%・ポイント)が特に高くなっていた。一方、「いずれも方針なし・推進組織なし」では他と比べて、「経営トップの理解や協力を得ることが難しい」「自社に必要な取組が分からない」などが高く、推進上の課題が異なることがうかがえた。

図表Ⅲ-103 ワーク・ライフ・バランス等の経営方針・推進組織の有無別にみた、性別にかかわらず社員の能力発揮を推進することの重視度：単数回答(Q9×Q10×Q8)

		合計	Q8 重視度:性別にかかわらず社員の能力発揮を推進すること					
			重視している	やや重視している	どちらともいえない	あまり重視していない	重視していない	無回答
	全体	1885	53.3	24.4	17.4	3.7	0.8	0.4
方針×推進組織	いずれかの方針あり・推進組織あり	387	75.3	19.0	4.5	1.2	0.0	0.0
	いずれかの方針あり・推進組織なし	208	50.5	32.7	12.3	3.5	0.7	0.2
	いずれも方針なし・推進組織あり	330	60.6	22.5	12.7	3.7	0.3	0.2
	いずれも方針なし・推進組織なし	874	41.7	25.4	26.5	4.9	1.5	0.1

図表Ⅲ-104 ワーク・ライフ・バランス等の経営方針・推進組織の有無別にみた、ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティを推進する目的：複数回答(Q9×Q10×Q12)

		合計	Q12 ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティを推進する目的													無回答
			優秀な人材の確保	社員の定着率向上	社員の能力発揮、活躍の推進	生産性の向上	社員の心身の健康管理	企業イメージの向上	多様な人材の確保	CSR	社員への福利厚生	法律の遵守	働きやすい職場にするため	その他	特に推進していない	
	全体	1885	55.5	63.7	53.0	40.6	56.2	27.8	40.2	29.9	31.4	29.7	71.3	0.3	6.0	1.1
方針×推進体制	いずれかの方針あり・推進組織あり	387	73.9	75.8	71.0	57.2	68.7	43.1	60.7	47.7	40.5	41.0	87.0	0.5	0.0	0.7
	いずれかの方針あり・推進組織なし	208	54.2	65.2	46.7	36.8	59.4	25.4	36.1	24.2	32.8	27.8	65.8	1.1	3.1	0.9
	いずれも方針なし・推進組織あり	330	61.5	64.8	67.1	51.5	64.1	32.2	50.3	32.7	34.7	32.9	78.0	0.1	0.0	1.2
	いずれも方針なし・推進組織なし	874	44.4	58.0	42.2	29.8	47.7	19.7	28.7	22.2	26.5	23.0	62.8	0.0	12.2	0.7

図表Ⅲ-105 ワーク・ライフ・バランス等の経営方針・推進体制の有無別にみた、多様な働き方を推進するために行っている取組：複数回答(Q9×Q10×Q15)

		合計	Q15 多様な働き方を推進するために行っている取組							
			広い目的や対象において活用できるような制度の充実を図っている	全ての社員が無理のない働き方ができるような見直しを図っている	社員に対して広く制度の周知・情報提供を行っている	特定の人に負担がかからないようにマネジメント面で工夫を図っている	制度を利用した場合の人事評価基準や方針を周知している	その他	特に実施していることはない	無回答
全体		1885	18.4	37.2	33.5	24.4	8.8	1.2	30.2	0.9
方針×推進組織	いずれかの方針あり-推進組織あり	387	38.3	55.9	60.7	36.0	14.6	3.0	4.3	0.6
	いずれかの方針あり-推進組織なし	208	17.2	40.5	30.5	26.5	10.7	0.0	27.4	0.9
	いずれも方針なし-推進組織あり	330	23.7	48.0	39.1	29.1	9.2	1.8	15.4	0.8
	いずれも方針なし-推進組織なし	874	7.7	23.4	20.4	17.1	5.1	0.6	48.2	0.9

図表Ⅲ-106 ワーク・ライフ・バランス等の経営方針・推進体制の有無別にみた、柔軟な働き方に関する制度：複数回答(Q9×Q10×Q18(1))

		合計	Q18(1) 導入している制度						
			始業または 終業時間の 繰上・繰下	フレックスタイム制 度	法定を上回 る1日の所 定労働時間 の短縮	半日単位の 休暇制度	時間単位の 休暇制度	テレワーク	無回答
方針×推進 組織	全体	1885	53.7	19.9	17.0	77.5	29.2	9.9	9.1
	いずれかの方針あり- 推進組織あり	387	63.3	35.8	25.6	88.3	37.0	21.0	1.0
	いずれかの方針あり- 推進組織なし	208	50.0	14.4	14.0	79.8	36.4	3.4	9.0
	いずれも方針なし-推 進組織あり	330	62.1	27.6	18.6	77.3	28.9	14.2	7.3
	いずれも方針なし-推 進組織なし	874	46.4	10.3	12.4	72.7	23.7	3.7	13.5

図表Ⅲ-107 ワーク・ライフ・バランス等の経営方針・推進体制の有無別にみた、ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティを推進する上での課題：複数回答(Q9×Q10×Q27)

		合計	Q27 ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティの取組を推進する上での課題						
			経営トップの理解や協力を得ることが難しい	社員への取組の意義や法律についての周知や理解が進まない	内容や計画を検討するための体制整備や担当者の時間確保が難しい	自社に必要な取組が分からない	管理職層の理解を得ることや適切な対応を徹底させることが難しい	両立支援制度利用者の代替要員確保やサポート体制作りが難しい	職種によって、制度の利用しやすさに差がある
全体		1885	10.9	22.3	35.1	10.0	19.7	31.5	53.8
方針×推進組織	いずれかの方針あり-推進組織あり	387	4.7	26.5	33.8	4.8	21.7	39.8	60.9
	いずれかの方針あり-推進組織なし	208	7.6	18.1	32.1	8.9	18.4	27.2	62.8
	いずれも方針なし-推進組織あり	330	5.6	17.4	34.4	5.9	25.1	34.8	51.6
	いずれも方針なし-推進組織なし	874	16.5	23.5	37.0	13.3	16.7	27.5	49.5

		合計	Q27 ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティの取組を推進する上での課題							
			部署によって、制度の利用しやすさに差がある	制度を利用した場合のキャリア形成が難しい	人事管理が複雑になる	制度利用者に対する人事評価が難しい	社員のニーズが多様であり、制度的に対応しきれない	その他	特に課題となっていることはない	無回答
全体		1885	53.7	6.4	19.5	13.1	10.4	3.5	7.6	1.5
方針×推進組織	いずれかの方針あり-推進組織あり	387	65.5	7.9	14.8	11.2	9.0	3.8	5.7	0.8
	いずれかの方針あり-推進組織なし	208	49.7	5.2	19.5	14.7	9.7	5.1	8.4	0.2
	いずれも方針なし-推進組織あり	330	60.1	4.0	16.7	15.7	11.2	2.8	5.4	3.0
	いずれも方針なし-推進組織なし	874	48.1	6.6	22.6	12.8	10.9	3.4	8.9	1.0

(4) ワーク・ライフ・バランス等の経営方針・推進組織の有無別の企業の実態

ワーク・ライフ・バランス等の経営方針・推進組織の有無別に、直近1年間の正社員の年次有給休暇の平均取得率をみると、「いずれかの方針あり・推進組織あり」では50%以上が51.5%と、他と比べて年次有給休暇の取得率が高い傾向にある。

また、過去3年間の男性正社員の平均育児休業取得率をみると、「いずれかの方針あり・推進組織あり」では5%以上が12.9%と、他と比べて取得率が高い傾向がみられる。

図表Ⅲ-108 ワーク・ライフ・バランス等の経営方針・推進組織の有無別にみた、年次有給休暇の平均取得率：単数回答(Q9×Q10×Q3(6))

		合計	Q3(6) 直近1年間の正社員の年次有給休暇の平均取得率					
			0%	0%超25%未満	25%以上50%未満	50%以上75%未満	75%以上	無回答
全体		1885	0.0	23.0	36.8	28.0	9.6	2.5
方針×推進体制	いずれかの方針あり-推進組織あり	387	0.0	10.6	35.3	37.5	14.0	2.5
	いずれかの方針あり-推進組織なし	208	0.0	19.8	40.8	28.4	9.9	1.2
	いずれも方針なし-推進組織あり	330	0.0	22.2	34.3	31.8	9.2	2.5
	いずれも方針なし-推進組織なし	874	0.1	29.1	38.9	22.8	7.0	2.1

図表Ⅲ-109 ワーク・ライフ・バランス等の経営方針・推進組織の有無別にみた、男性正社員の平均育児休業取得率：単数回答(Q9×Q10×Q3(7))

		合計	Q3(7) 過去3年間の男性正社員の平均育児休業取得率									
			0%	0%超3%未満	3%以上5%未満	5%以上25%未満	25%以上50%未満	50%以上75%未満	75%以上	わからない	対象者がいない	無回答
全体		1885	69.9	18.2	2.0	3.8	1.1	0.6	0.5	1.4	1.7	0.8
方針×推進体制	いずれかの方針あり-推進組織あり	387	55.2	24.4	3.7	7.1	2.2	1.9	1.7	1.6	2.0	0.4
	いずれかの方針あり-推進組織なし	208	68.5	17.3	1.3	5.0	0.5	0.9	0.0	2.4	3.6	0.5
	いずれも方針なし-推進組織あり	330	63.2	20.6	2.8	5.6	2.0	0.2	0.0	1.7	1.9	2.0
	いずれも方針なし-推進組織なし	874	80.1	14.2	0.8	1.5	0.4	0.3	0.3	0.8	0.9	0.7

3.2 仕事と生活の両立支援のための制度の運用等に関する取組の実施状況等

本節の集計・分析の概要

- 企業において、両立支援のための制度は、一定程度整ってきていると考えられることから、制度の運用面に関する取組や、残業削減や休暇取得に効果的と考えられる取組等を聴取した。
- 具体的には、非管理職の法定時間外労働別、年次有給休暇の平均取得率別に、上記の取組状況について分析を行った。
- また、男性の育児休業取得率別に、男性の育児参加促進を目的とする取組の実施状況についても分析を行った。

本節の結果の概要

- 非管理職の1か月の法定時間外労働別に、年次有給休暇の平均取得率をみると、「月15時間未満」では50%以上が4割強と他と比べて割合が高く、法定時間外労働が短いほど年次有給休暇取得率が高い傾向がみられる。(図表Ⅲ-110)
- 同様に、多様な人材の活躍を推進するための働き方改革で有効な取組をみると、法定時間外労働が「月45時間以上」では「労働時間を削減する取組」をあげる割合が4割強と他と比べて高く、一方、「月15時間未満」では「柔軟な働き方を可能とする取組」をあげる割合が3割強と高い傾向にある。(図表Ⅲ-111)
- 残業削減のために実施している取組のうち、効果があつた取組をみると、法定時間外労働が短いほど「残業の事前承認」「身近な上司からの声かけ」「計画的な残業禁止日の設定」「入退時間のシステム管理」をあげる割合が高い傾向がみられる。(図表Ⅲ-112)
- また、ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティが進まない理由として解消すべき課題をみると、法定時間外労働が長いほど、「労働時間が長いこと」「有給休暇を取得しにくいこと」「深夜や休日対応の必要な仕事が多いこと」をあげる割合が高い傾向がみられる。(図表Ⅲ-113)
- 年次有給休暇の平均取得率別に、柔軟な働き方に関する制度の導入状況をみると、年次有給休暇の取得率が高いほど、「フレックスタイム制度」「半日単位の休暇制度」等の制度を導入している割合が高い傾向がみられる。(図表Ⅲ-114)
- 休暇取得促進のために実施している取組のうち、効果があつた取組をみると、年次有給休暇の取得率が高いほど、「時間単位、半日単位など柔軟な年次有給休暇取得制度」「年次有給休暇の計画的な取得の推奨」をあげる割合が高い傾向がみられる。(図表Ⅲ-116)
- 同様に、男性正社員の育児休業取得率についてみると、年次有給休暇の取得率が高いほど、男性の育児休業取得率も高い傾向がみられる。(図表Ⅲ-115)
- 男性正社員の育児休業取得率別に、男性の育児参加促進を目的として行っている取組をみると、「全社員に男性の休業・休暇取得の理解促進に向けた情報提供実施」「配偶者が出産する男性に制度説明や休暇等取得を働きかけている」をはじめ、いずれの項目についても、取得率が高いほど、取り組んでいる割合が高い傾向がみられる。(図表Ⅲ-117)

(1) 法定時間外労働と、労働時間削減の取組の実施状況

非管理職の1か月の法定時間外労働別に、年次有給休暇の平均取得率をみると、「月15時間未満」では50%以上が43.2%と他と比べて割合が高く、法定時間外労働が短いほど、年次有給休暇の取得率が高い傾向がみられる。

また、多様な人材の活躍を推進するための働き方改革で有効な取組をみると、法定時間外労働が長いほど「労働時間を削減する取組」をあげる割合が高く、短いほど「柔軟な働き方を可能とする取組」をあげる割合が高い傾向がみられる。多様な人材の活躍推進のため、労働時間が長い企業では、労働時間削減に取り組むことが有効と考える傾向が強く、一方、労働時間が短い企業では、柔軟な働き方を推進することが有効と考えていることがうかがえる。

残業削減のために実施している取組のうち効果的な取組をみると、法定時間外労働が短いほど、「残業の事前承認」「身近な上司からの声かけ」「計画的な残業禁止日の設定」「入退時間のシステム管理」の取組を行っている割合が高い傾向がみられる。

さらに、ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティが進まない理由として解消すべき課題についてみると、法定時間外労働が長いほど、「労働時間が長いこと」「有給休暇を取得しにくいこと」「深夜や休日対応の必要な仕事が多いこと」をあげる割合が高い傾向がみられる。

図表Ⅲ-110 法定時間外労働別にみた、年次有給休暇の平均取得率：単数回答
(Q3(4)①×Q3(6))

	合計	Q3(6) 直近1年間の正社員の年次有給休暇の平均取得率					
		0%	0%超25%未満	25%以上50%未満	50%以上75%未満	75%以上	無回答
全体	1885	0.0	23.0	36.8	28.0	9.6	2.5
Q3(4)① 1か月の法定時間外労働：非管理職							
全体							
月15時間未満	793	0.0	18.4	36.3	30.8	12.4	2.2
月15～30時間未満	690	0.1	22.3	38.1	29.5	9.0	1.1
月30～45時間未満	254	0.0	31.3	39.4	22.2	4.6	2.5
月45時間以上	82	0.0	49.3	35.6	12.8	2.3	0.0
把握していない	17	0.0	10.7	24.4	40.5	21.4	3.1

※「把握していない」層は、サンプル数が少ないため、参考値。以下同様。

図表Ⅲ-111 法定時間外労働別にみた、多様な人材の活躍を推進するための働き方改革で有効な取組：単数回答(Q3(4)①×Q14)

	合計	Q14 多様な人材の活躍を推進するための働き方改革で有効な取組					
		労働時間を削減する取組	柔軟な働き方を可能とする取組	労働時間の削減と柔軟な働き方を組み合わせた取組	いずれの取組も必要ない	わからない	無回答
全体	1885	17.6	25.0	46.2	2.7	7.3	1.1
Q3(4)① 1か月の法定時間外労働：非管理職							
全体							
月15時間未満	793	11.9	33.9	41.1	3.9	8.4	0.8
月15～30時間未満	690	17.2	18.2	56.5	1.4	5.3	1.4
月30～45時間未満	254	28.0	20.6	39.4	2.7	8.4	0.9
月45時間以上	82	42.6	7.1	37.9	1.2	7.8	3.4
把握していない	17	13.7	32.0	32.9	10.7	10.7	0.0

図表Ⅲ-112 法定時間外労働別にみた、残業削減のための取組：効果をあげているもの：複数回答(Q3(4)①×Q16B)

		合計	Q16B 残業削減のための取組：効果をあげているもの									
			計画的な残業禁止日の設定	残業時間削減の目標設定	入退時間のシステム管理	管理職に対する労務管理をテーマとした研修	部下の長時間労働の状況を上司の評価に反映	短時間で質の高い仕事をするための仕組み	長時間労働者に対する産業医との面談	身近な上司からの声かけ	業務時間外会議の禁止	会議の時間や回数制限
	全体	1885	21.9	20.4	22.2	11.0	3.5	3.1	16.3	26.0	6.5	5.3
Q3(4)① 1か月の法定時間外労働：非管理職_全体	月15時間未満	793	22.0	15.5	22.0	11.8	2.5	2.8	12.1	27.6	8.7	7.5
	月15～30時間未満	690	24.6	23.3	25.3	11.7	3.5	2.9	21.4	28.0	5.1	2.9
	月30～45時間未満	254	18.5	24.4	17.5	8.5	5.3	4.4	16.7	21.8	4.5	6.3
	月45時間以上	82	11.5	31.8	14.3	8.5	8.3	7.3	14.2	14.9	6.2	1.9
	把握していない	17	3.1	5.4	13.4	2.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.1

		合計	Q16B 残業削減のための取組：効果をあげているもの									
			取引先との余裕をもったコミュニケーション	残業の事前承認	オフィスの強制消灯	業務プロセスの見直し	業務量・業務負荷に応じた業務計画の作成	担当がいなくても、他の人が仕事を代替できる体制づくり	研修や情報周知による残業削減に向けた職場風土の改善	その他	取組は行っていない/特になし	無回答
	全体	1885	1.1	24.7	2.9	11.2	3.8	11.4	8.5	1.1	5.0	27.7
Q3(4)① 1か月の法定時間外労働：非管理職_全体	月15時間未満	793	0.8	29.4	2.6	12.2	4.2	12.5	8.6	1.6	5.4	27.5
	月15～30時間未満	690	0.8	26.3	3.5	10.9	4.3	11.9	9.8	0.7	2.2	26.7
	月30～45時間未満	254	3.3	13.8	1.9	8.0	3.0	9.2	7.5	1.1	8.5	29.0
	月45時間以上	82	0.6	6.6	1.7	12.3	1.1	7.7	4.5	1.8	5.6	32.9
	把握していない	17	0.0	13.7	3.1	2.7	0.0	13.4	2.7	0.0	21.4	48.8

図表Ⅲ-113 法定時間外労働別にみた、ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティが進まない理由として解消すべき課題：複数回答(Q3(4)①×Q26)

		合計	Q26 ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティが進まない理由として解消すべき課題									
			労働時間が長いこと	有給休暇を取得しにくいこと	就業時間が固定化されており、柔軟な時間設定ができないこと	会議や調整に要する時間が長いこと	在宅勤務制度が活用しづらいこと	育児や介護等の人しかな、両立支援制度等を利用できないこと	女性に比べ男性は制度利用や休暇取得がしやすい風土があること	深夜や休日対応の必要仕事が多いこと		
	全体	1885	28.6	28.3	31.0	15.0	40.1	12.6	24.7	31.6		
Q3(4)① 1か月の法定時間外労働：非管理職_全体	月15時間未満	793	12.8	20.4	29.2	12.9	40.6	14.3	22.4	29.2		
	月15～30時間未満	690	33.4	31.5	32.9	19.0	41.5	11.8	28.0	28.5		
	月30～45時間未満	254	49.3	35.5	35.7	13.2	37.0	10.5	23.4	40.0		
	月45時間以上	82	80.3	50.5	22.0	11.3	42.5	11.8	25.6	60.3		
	把握していない	17	16.4	40.9	16.4	24.4	8.8	10.7	3.1	22.2		

		合計	Q26 ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティが進まない理由として解消すべき課題									
			転勤や長期出張が多いこと	長時間働く人が評価される風潮があること	同じベースで昇進・昇格しないとキャリア形成できないこと	長期休業や再雇用の制度がないこと	時間制約のある人が特定の部署でしか働けないこと	その他	特に課題はない	無回答		
	全体	1885	4.3	10.9	2.7	4.3	10.8	9.0	9.3	1.8		
Q3(4)① 1か月の法定時間外労働：非管理職_全体	月15時間未満	793	2.0	7.2	1.2	3.5	12.0	10.6	11.5	2.1		
	月15～30時間未満	690	6.5	12.6	4.2	4.8	10.4	8.2	7.7	1.6		
	月30～45時間未満	254	6.0	17.0	3.2	4.6	9.0	7.0	6.6	1.8		
	月45時間以上	82	6.2	12.5	0.6	5.2	9.2	6.2	2.8	0.0		
	把握していない	17	0.0	0.0	10.7	0.0	3.1	2.7	32.0	0.0		

(2) 正社員の年次有給休暇の平均取得率と、休暇促進のための取組の実施状況

正社員の年次有給休暇の平均取得率別に、柔軟な働き方に関する制度の導入状況をみると、取得率が高いほど、「フレックスタイム制度」「半日単位の休暇制度」等の制度を導入している割合が高い傾向がみられる。

また、男性正社員の育児休業取得率についてみると、年次有給休暇の取得率が高いほど、育児休業取得率も高い傾向にあり、日頃から年次有給休暇を取得しやすい職場ほど、男性の育児休業取得が進んでいる傾向がみられる。

さらに、休暇取得促進のために実施している取組のうち、効果があった取組をみると、年次有給休暇の取得率が高いほど、「時間単位、半日単位など柔軟な年次有給休暇取得制度」「年次有給休暇の計画的な取得の推奨」をあげる割合が高い傾向がみられる。全体的に、年次有給休暇の取得率が高い企業ほど、様々な休暇取得促進のための取組を行い、効果をあげている傾向にある。

図表Ⅲ-114 年次有給休暇の平均取得率別にみた、柔軟な働き方に関する制度の導入状況：複数回答(Q3(6)①×Q18(1))

		合計	Q18(1) 導入している制度						
			始業または終業時間の繰上・繰下	フレックスタイム制度	法定を上回る1日の所定労働時間の短縮	半日単位の休暇制度	時間単位の休暇制度	テレワーク	無回答
全体		1885	53.7	19.9	17.0	77.5	29.2	9.9	9.1
Q3(6) 直近1年間の正社員の年次有給休暇の平均取得率（統合）	25%未満	433	48.4	10.5	13.9	63.1	20.7	5.5	16.1
	25%以上50%未満	694	54.6	15.6	14.6	75.7	29.7	8.0	10.1
	50%以上75%未満	528	56.2	28.3	21.3	88.3	35.2	13.6	3.5
	75%以上	182	57.2	33.8	21.4	89.9	30.1	17.3	3.5

図表Ⅲ-115 年次有給休暇の平均取得率別にみた、男性正社員の育児休業取得率：単数回答(Q3(6)①×Q3(7))

		合計	Q3(7) 過去3年間の男性正社員の平均育児休業取得率									
			0%	0%超3%未満	3%以上5%未満	5%以上25%未満	25%以上50%未満	50%以上75%未満	75%以上	わからない	対象者がいない	無回答
全体		1885	69.9	18.2	2.0	3.8	1.1	0.6	0.5	1.4	1.7	0.8
Q3(6) 直近1年間の 正社員の年次有給 休暇の平均取得率 (統合)	25%未満	433	82.2	14.2	0.9	1.1	0.0	0.4	0.1	0.6	0.5	0.0
	25%以上50%未満	694	75.4	15.9	1.7	2.5	1.0	0.1	0.4	1.0	1.7	0.3
	50%以上75%未満	528	60.4	22.6	2.3	5.9	1.7	1.2	0.5	2.0	2.6	0.8
	75%以上	182	53.3	22.1	4.7	8.6	2.8	1.8	1.8	2.8	2.2	0.0

図表Ⅲ-116 年次有給休暇の平均取得率別にみた、休暇取得促進のための取組：効果をあげているもの：複数回答(Q3(6)①×Q17B)

	合計	Q17B 休暇取得促進のための取組：効果をあげているもの									
		年次有給休暇の計画的な取得の推奨	年次有給休暇取得率の目標設定	連続休暇取得の奨励	身近な上司による年次有給休暇の取得奨励	身近な上司の積極的な年次有給休暇の取得	管理職に対する労務管理をテーマとした研修	部下の年次有給休暇取得率を管理職の評価に反映	休暇中に他の人に仕事を代替してもらえらる仕組み・カバー体制	仕事の標準化	時間単位、半日単位など柔軟な年次有給休暇取得制度
全体	1885	27.1	11.4	14.0	11.8	7.1	5.2	0.8	10.4	8.1	42.1
Q3(6) 直近1年間の正社員の年次有給休暇の平均取得率	433	13.8	3.5	8.3	5.0	3.9	1.7	1.1	7.0	5.6	27.1
25%未満	694	22.5	8.6	12.0	9.0	5.1	5.3	0.6	8.6	8.0	39.1
25%以上50%未満	528	37.1	17.0	19.4	17.0	9.5	7.6	0.4	13.8	9.8	55.7
50%以上75%未満	182	45.4	26.4	20.9	25.3	15.7	6.9	1.7	16.5	10.3	53.2
75%以上											

	合計	Q17B 休暇取得促進のための取組：効果をあげているもの									
		交代分を残業代として支払う	休業日の設定など全社的な休日増加の取組	研修や情報の周知による有給取得に向けた職場風土の改善	地域活動・ボランティア活動のために利用できる特別休暇の導入	社員のスキルアップなどのために利用できる特別休暇の導入	私傷病の治療等による通院・治療のための病氣休職制度	その他	取組は行っていない/特にな	無回答	
全体	1885	2.6	8.2	3.7	2.4	2.3	14.0	1.2	8.4	28.6	
Q3(6) 直近1年間の正社員の年次有給休暇の平均取得率	433	1.9	6.9	2.2	1.5	2.4	9.4	1.7	11.9	40.8	
25%未満	694	2.2	7.8	2.8	1.1	2.4	13.4	1.1	11.3	29.5	
25%以上50%未満	528	2.7	10.0	5.5	3.3	2.4	19.4	1.3	4.5	18.1	
50%以上75%未満	182	6.0	4.8	5.5	7.3	1.2	12.6	0.5	2.2	23.9	
75%以上											

(3) 男性の育児休業取得率と、男性の育児参加促進を目的とする取組の実施状況

過去3年間の男性正社員の育児休業取得率別に、男性の育児参加促進を目的として行っている取組をみると、取得率が高いほど、「全社員に男性の休業・休暇取得の理解促進に向けた情報提供実施」「配偶者が出産する男性に制度説明や休暇等取得を働きかけている」などをはじめ、いずれの項目についても、取り組んでいる割合が高い傾向がみられる。

図表Ⅲ-117 男性の育児休業取得率別にみた、男性の育児参加促進を目的として行っている取組：複数回答(Q3(7)①×Q20)

	合計	Q20 男性の育児参加促進を目的として行っている取組										
		配偶者出産休暇制限を設けている	失効年次有給休暇の積立等の制度を設けている	男性の育児休業取得率や取得人数の目標を定めている	全社員に男性の休業・休暇取得の理解促進に向けた情報提供実施	会社独自に、育児休業中の所得保障を行っている	配偶者が出産する男性に制度説明や休暇等取得を働きかけている	夫婦参加型や男性対象の育児セミナーを実施している	子どもを持つ男性社員のネットワークづくりを行っている	その他	特に実施していない	無回答
全体	1885	45.7	16.1	8.7	16.8	2.7	11.4	1.3	0.4	0.4	37.6	3.3
Q3(7) 過去3年間の男性正社員の平均育児休業取得率	1319	41.6	13.4	5.1	11.1	1.1	8.2	0.3	0.3	0.1	44.4	4.0
0%未満	344	58.0	22.2	15.4	24.2	4.1	14.2	1.9	0.4	1.2	21.0	1.9
0%超3%未満	37	54.9	19.6	21.5	31.0	10.9	16.6	4.8	0.0	1.4	10.3	0.0
3%以上5%未満	71	56.3	20.5	23.3	45.2	9.1	26.8	6.1	0.6	0.0	16.8	0.0
5%以上25%未満	42	69.4	34.5	31.9	62.7	19.8	57.3	17.3	3.4	3.4	9.6	3.5
25%以上	26	37.6	28.2	11.3	35.5	12.1	17.8	5.2	0.0	2.0	35.0	1.7
わからない	32	20.1	14.3	0.0	8.7	0.0	0.0	0.0	0.0	1.6	62.3	0.0
対象者がいない												

3.3 社員の活躍を促すことを重視し、取組や制度運用上の工夫を行っている企業の特徴

本節の集計・分析の概要

○社員の働きやすさの促進だけでなく、社員の活躍を促すことを重視し、取組や制度運用上の工夫を行っている企業の特徴を把握するため、性別にかかわらず社員の能力発揮を重視している企業、管理職に占める女性比率が高い企業、ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティ推進の目的として社員の能力発揮・活躍の促進を掲げている企業の属性や取組状況等について、それぞれ分析を行った。

本節の結果の概要

- 性別にかかわらず社員の能力発揮を推進することを「重視している」企業の特徴について確認した。「重視している」企業についてみると、業種が「医療、福祉」「情報通信業」の割合が高く、正社員に占める女性の割合が「50%以上」の企業、管理職に占める女性比率が「30%以上」の企業の割合が、ともに他の業種と比べて高くなっている。年次有給休暇の取得率についても高い傾向にある。一方、「重視していない」企業では、労働時間が長い傾向がみられる。(図表Ⅲ-118～図表Ⅲ-122)
- 年功序列的な人事管理を見直す仕組みの導入や、時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みなど、属性に関わらず活躍できるような人事制度や制度構築や、自己啓発のための支援については、「重視している」では、いずれも『重視している』割合が高い傾向がみられた。(図表Ⅲ-123～図表Ⅲ-127)
- ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティが進まない理由として解消すべき課題については、「重視していない」では、「有給休暇を取得しにくいこと」(+29.9%・ポイント)、「長時間働く人が評価される風潮があること」(+17.6%・ポイント)などが全体に比べて高い傾向がみられた。(図表Ⅲ-128)
- 次に、管理職に占める女性比率が高い企業の特徴について確認した。1か月の法定時間外労働についてみると、管理職に占める女性比率が高い企業ほど、労働時間が短い傾向がみられる。(図表Ⅲ-129)
- また、ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティが進まない理由として解消すべき課題についてみると、管理職に占める女性比率が低い企業ほど、「労働時間が長いこと」「就業時間が固定化されており、柔軟な時間設定ができないこと」「在宅勤務制度が活用しづらいこと」「有給休暇を取得しにくいこと」等をあげる割合が高い傾向がみられる。(図表Ⅲ-130)
- さらに、ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティの取組を推進する上での課題についてみると、管理職に占める女性比率が低い企業ほど、「経営トップの理解や協力を得ることが難しい」「管理職層の理解を得ることや適切な対応を徹底させることが難しい」「人事管理が複雑になる」「制度利用者に対する人事評価が難しい」などをあげる割合が高い傾向がみられる。(図表Ⅲ-131)

○ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティを推進する目的として、「社員の能力発揮、活躍の促進」を掲げている企業は、そうでない企業に比べて、年次有給休暇取得率が高く、多様な働き方を推進するための取組、柔軟な働き方に関する制度、男性の育児参加促進を目的とする取組等について、いずれも取り組んでいる割合が高くなっている。また、自己啓発のための研修・プログラム等の情報提供等についても、「重視している」割合が高くなっている。(図表Ⅲ-132～図表Ⅲ-137)

(1) 性別にかかわらず社員の能力発揮を推進することを重視している企業の特徴

性別にかかわらず社員の能力発揮を推進することを重視している企業の特徴について、確認した。

業種についてみると、「重視している」では、「医療、福祉」(27.9%)、「情報通信業」(6.4%)の割合が高い傾向がみられる。

正社員に占める女性の割合についてみると、「重視している」では、正社員に占める女性の割合が50%以上の企業が36.8%と、他と比べて高い傾向がみられる。管理職に占める女性比率についても、「重視している」では、管理職に占める女性比率が30%以上の企業が26.5%と高く、性別にかかわらず社員の能力発揮を重視している企業では、正社員の女性の割合や管理職に占める女性比率が高い傾向がみられる。

また、1か月の法定時間外労働についてみると、「重視していない」では「月75時間以上」が11.7%と他と比べて高く、労働時間が長い傾向がみられる。

年次有給休暇の取得率については、「重視している」では平均取得率50%以上の企業が5割弱と、年次有給休暇の取得率が高い傾向がみられる。

さらに、年功序列的な人事管理を見直す仕組みの導入や、時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みなど、属性に関わらず活躍できるような人事制度や制度構築については、「重視している」では、いずれも「重視している」「やや重視している」をあわせた『重視している』割合が高い傾向がみられた。

また、自己啓発のための研修やプログラム等の情報提供についても、「重視している」では、「重視している」「やや重視している」をあわせた『重視している』割合が高い傾向がみられた。

そのほか、ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティが進まない理由として解消すべき課題として、「重視していない」では、「有給休暇を取得しにくいこと」(+29.9%・ポイント)、「長時間働く人が評価される風潮があること」(+17.6%・ポイント)などが全体に比べて高い傾向がみられた。

図表Ⅲ-118 性別にかかわらず社員の能力発揮を推進することの重視度別にみた、業種：単数回答(Q8×Q2)

		合計	Q2 業種（統合）									
			建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、電気・ガス・熱供給・水道業	宿泊業、飲食サービス業、教育、学習支援業、その他サービス業	医療、福祉	その他	無回答
全体		1885	6.8	22.8	4.4	7.2	13.9	3.0	17.0	21.6	2.5	0.7
Q8 重視度:性別にかかわらず社員の能力発揮を推進すること	重視している	1005	4.3	22.2	6.4	3.5	11.1	3.8	17.1	27.9	3.3	0.5
	やや重視している	460	8.9	23.9	2.5	8.2	18.2	2.3	15.1	18.6	0.9	1.3
	どちらともいえない	328	9.7	21.7	1.9	14.8	15.9	1.8	20.7	9.9	3.1	0.5
	あまり重視していない	70	14.0	27.8	0.7	19.4	19.7	0.0	11.5	6.2	0.7	0.0
	重視していない	15	18.4	30.1	0.0	0.0	9.7	3.3	23.4	15.1	0.0	0.0

図表Ⅲ-119 性別にかかわらず社員の能力発揮を推進することの重視度別にみた、正社員に占める女性比率：単数回答(Q8×Q3(2))

	合計	Q3(2) 正社員に占める女性の割合							
		0%	0%超10%未満	10%以上30%未満	30%以上50%未満	50%以上70%未満	70%以上90%未満	90%以上	無回答
全体	1885	0.3	16.6	37.2	16.0	15.3	11.8	2.0	0.7
Q8 重視度:性別にかかわらず社員の能力発揮を推進すること	1005	0.0	11.2	34.6	16.4	18.9	16.0	1.9	1.0
重視している	460	0.0	16.0	42.4	17.2	13.2	8.5	2.3	0.4
やや重視している	328	1.6	27.7	38.5	14.0	10.0	5.3	2.3	0.5
どちらともいえない	70	0.0	46.0	32.0	13.3	4.7	4.0	0.0	0.0
あまり重視していない	15	0.0	26.8	39.8	18.4	11.7	3.3	0.0	0.0
重視していない									

図表Ⅲ-120 性別にかかわらず社員の能力発揮を推進することの重視度別にみた、管理職に占める女性比率：単数回答(Q8×Q3(3))

	合計	Q3(3) 管理職に占める女性比率						
		0%	0%超5%未満	5%以上10%未満	10%以上30%未満	30%以上50%未満	50%以上	無回答
全体	1885	29.8	28.4	10.8	12.1	10.3	8.3	0.4
Q8 重視度:性別にかかわらず社員の能力発揮を推進すること	1005	20.5	26.5	11.1	14.9	14.4	12.1	0.5
重視している	460	33.4	28.9	13.0	11.9	7.6	4.6	0.5
やや重視している	328	47.0	31.3	9.0	6.1	3.2	3.3	0.2
どちらともいえない	70	50.9	39.7	0.7	2.5	5.4	0.7	0.0
あまり重視していない	15	48.5	33.5	3.3	3.0	0.0	11.7	0.0
重視していない								

図表Ⅲ-121 性別にかかわらず社員の能力発揮を推進することの重視度別にみた、非管理職の1か月の法定時間外労働：単数回答(Q8×Q3(4))

	合計	Q3(4)① 1か月の法定時間外労働:非管理職_全体							
		月15時間未満	月15～30時間未満	月30～45時間未満	月45～60時間未満	月60～75時間未満	月75時間以上	把握していない	無回答
全体	1885	42.1	36.6	13.5	2.8	1.1	0.5	0.9	2.6
Q8 重視度:性別にかかわらず社員の能力発揮を推進すること	1005	48.0	36.3	10.0	1.5	0.3	0.2	1.0	2.6
重視している	460	35.5	39.4	17.8	3.8	1.5	0.4	0.0	1.7
やや重視している	328	35.5	33.8	17.7	5.5	2.1	0.5	1.2	3.6
どちらともいえない	70	31.4	37.6	15.5	2.5	3.3	2.5	3.3	3.9
あまり重視していない	15	45.2	14.7	18.4	3.3	3.3	11.7	0.0	3.3
重視していない									

図表Ⅲ-122 性別にかかわらず社員の能力発揮を推進することの重視度別にみた、年次有給休暇の平均取得率：単数回答(Q8×Q3(6))

	合計	Q3(6) 直近1年間の正社員の年次有給休暇の平均取得率					
		0%	0%超25%未満	25%以上50%未満	50%以上75%未満	75%以上	無回答
全体	1885	0.0	23.0	36.8	28.0	9.6	2.5
Q8 重視度:性別にかかわらず社員の能力発揮を推進すること	1005	0.0	16.5	34.2	35.2	11.5	2.6
重視している	460	0.1	25.9	42.5	24.6	5.7	1.2
やや重視している	328	0.0	33.7	36.6	16.6	9.1	3.9
どちらともいえない	70	0.0	42.1	32.3	7.8	13.8	4.0
あまり重視していない	15	0.0	36.8	59.9	3.3	0.0	0.0
重視していない							

図表Ⅲ-123 性別にかかわらず社員の能力発揮を推進することの重視度別にみた、年功序列的な人事管理を見直す仕組みの導入の重視度：単数回答(Q8×Q5①)

		合計	Q5① 重視度：年功序列的な人事管理を見直す仕組みの導入（統合）			
			『重視している』	どちらともいえない	『重視していない』	無回答
	全体	1885	53.9	26.3	18.7	1.0
Q8 重視度：性別にかかわらず社員の能力発揮を推進すること	重視している	1005	59.8	22.5	16.7	1.0
	やや重視している	460	53.2	29.3	16.8	0.6
	どちらともいえない	328	39.3	36.3	23.9	0.5
	あまり重視していない	70	49.0	17.0	29.0	5.1
	重視していない	15	26.8	18.4	51.9	3.0

図表Ⅲ-124 性別にかかわらず社員の能力発揮を推進することの重視度別にみた、時間あたり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの導入の重視度：単数回答(Q8×Q5②)

		合計	Q5② 重視度：時間あたり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの導入（統合）			
			『重視している』	どちらともいえない	『重視していない』	無回答
	全体	1885	45.3	35.3	18.6	0.9
Q8 重視度：性別にかかわらず社員の能力発揮を推進すること	重視している	1005	50.4	32.0	16.6	1.0
	やや重視している	460	47.7	33.0	19.2	0.1
	どちらともいえない	328	29.2	49.3	20.9	0.5
	あまり重視していない	70	39.3	30.8	24.8	5.1
	重視していない	15	13.0	23.4	63.6	0.0

図表Ⅲ-125 性別にかかわらず社員の能力発揮を推進することの重視度別にみた、個人の評価基準の明確化の重視度：単数回答(Q8×Q5③)

		合計	Q5③ 重視度：個人の評価基準の明確化（統合）			
			『重視している』	どちらともいえない	『重視していない』	無回答
	全体	1885	72.4	20.3	6.5	0.8
Q8 重視度：性別にかかわらず社員の能力発揮を推進すること	重視している	1005	80.9	14.0	4.3	0.8
	やや重視している	460	71.1	22.3	6.4	0.2
	どちらともいえない	328	57.4	34.0	8.1	0.5
	あまり重視していない	70	42.1	31.5	21.3	5.1
	重視していない	15	13.0	26.8	60.2	0.0

図表Ⅲ-126 性別にかかわらず社員の能力発揮を推進することの重視度別にみた、複数人で評価を確認する仕組みの導入の重視度：単数回答(Q8×Q5④)

		合計	Q5④ 重視度：複数人で評価を確認する仕組みの導入（統合）			
			『重視している』	どちらともいえない	『重視していない』	無回答
	全体	1885	49.7	29.2	20.3	0.9
Q8 重視度：性別にかかわらず社員の能力発揮を推進すること	重視している	1005	56.9	26.5	15.6	1.0
	やや重視している	460	48.0	29.5	22.3	0.1
	どちらともいえない	328	35.5	39.6	24.3	0.5
	あまり重視していない	70	29.6	18.0	47.3	5.1
	重視していない	15	18.4	30.1	51.5	0.0

図表Ⅲ-127 性別にかかわらず社員の能力発揮を推進することの重視度別にみた、自己啓発支援の重視度：研修・プログラム等の情報提供：単数回答(Q8×Q22①)

	合計	Q22① 支援実施の重視度：研修・プログラム等の情報提供			
		『重視している』	どちらともいえない	『重視していない』	無回答
全体	1885	62.1	21.8	14.5	1.7
Q8 重視度：性別にかかわらず社員の能力発揮を推進すること					
重視している	1005	72.6	16.9	9.2	1.2
やや重視している	460	55.9	25.6	15.8	2.6
どちらともいえない	328	45.0	30.9	22.1	1.9
あまり重視していない	70	37.5	25.8	36.0	0.7
重視していない	15	24.7	3.3	71.9	0.0

図表Ⅲ-128 性別にかかわらず社員の能力発揮を推進することの重視度別にみた、ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティが進まない理由として解消すべき課題：複数回答(Q8×Q26)

	合計	Q26 ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティが進まない理由として解消すべき課題								
		労働時間が長いこと	有給休暇を取得しにくいこと	就業時間が固定化されており、柔軟な時間設定ができないこと	会議や調整に要する時間が長いこと	在宅勤務制度が活用しづらいこと	育児や介護等の人しか、両立支援制度等を利用できないこと	女性に比べ男性は制度利用や休暇取得がしやすい風土があること	深夜や休日対応の必要な仕事が多いこと	
全体	1885	28.6	28.3	31.0	15.0	40.1	12.6	24.7	31.6	
Q8 重視度：性別にかかわらず社員の能力発揮を推進すること										
重視している	1005	24.7	23.8	30.0	17.2	41.3	11.9	22.5	32.2	
やや重視している	460	33.8	31.0	31.4	12.8	40.9	15.1	27.2	30.5	
どちらともいえない	328	32.3	35.7	33.1	12.5	36.3	12.9	25.7	31.0	
あまり重視していない	70	32.3	33.5	33.1	7.9	41.0	8.3	34.2	33.9	
重視していない	15	36.8	58.2	30.1	11.7	24.7	6.3	33.5	21.7	

	合計	Q26 ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティが進まない理由として解消すべき課題								
		転勤や長期出張が多いこと	長時間働く人が評価される風潮があること	同じベースで昇進・昇格しにくいとキャリア形成できないこと	長期休業や再雇用の制度がないこと	時間制約のある人が特定の部署でしか働けないこと	その他	特に課題はない	無回答	
全体	1885	4.3	10.9	2.7	4.3	10.8	9.0	9.3	1.8	
Q8 重視度：性別にかかわらず社員の能力発揮を推進すること										
重視している	1005	4.7	8.1	2.0	2.7	11.7	10.0	9.7	1.7	
やや重視している	460	4.2	11.6	3.9	3.3	11.2	8.9	7.1	3.0	
どちらともいえない	328	3.5	16.4	2.3	6.8	5.6	4.5	10.9	1.2	
あまり重視していない	70	0.6	16.6	4.7	16.6	17.0	14.7	7.6	0.0	
重視していない	15	15.1	28.4	11.7	15.1	15.1	18.4	23.4	0.0	

(2) 管理職に占める女性比率が高い企業の特徴

管理職に占める女性比率が高い企業の特徴を確認した。管理職に占める女性比率別に非管理職の法定時間外労働をみると、「50%以上」では「月15時間未満」が80.2%、「30%以上50%未満」では同75.4%と、管理職に占める女性比率が高い企業ほど、法定時間外労働が短い傾向がみられる。

また、ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティが進まない理由として解消すべき課題についてみると、管理職に占める女性比率が低い企業ほど、「労働時間が長いこと」「就業時間が固定化されており、柔軟な時間設定ができないこと」「在宅勤務制度が活用しづらいこと」「有給休暇を取得しにくいこと」等をあげる割合が高い傾向がみられる。

さらに、ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティの取組を推進する上での課題についてみると、管理職に占める女性比率が低い企業ほど、「経営トップの理解や協力を得ることが難しい」「管理職層の理解を得ることや適切な対応を徹底させることが難しい」「人事管理が複雑になる」「制度利用者に対する人事評価が難しい」などをあげる割合が高い傾向がみられる。

図表Ⅲ-129 管理職に占める女性比率別にみた、法定時間外労働（非管理職全体）：単数回答
(Q3(3) × Q3(4)①)

		合計	Q3(4)① 1か月の法定時間外労働：非管理職 全体							
			月15時間未満	月15～30時間未満	月30～45時間未満	月45～60時間未満	月60～75時間未満	月75時間以上	把握していない	無回答
全体		1885	42.1	36.6	13.5	2.8	1.1	0.5	0.9	2.6
Q3(3) 管理職に占める女性比率	0%	561	26.4	41.3	19.3	4.0	2.7	1.4	0.6	4.3
	0%超5%未満	535	31.4	44.1	16.3	3.9	0.7	0.3	0.8	2.5
	5%以上10%未満	203	37.4	42.9	13.1	3.2	0.5	0.0	1.8	1.1
	10%以上30%未満	229	55.3	33.2	6.9	1.0	0.0	0.0	1.0	2.6
	30%以上50%未満	194	75.4	20.2	2.6	0.5	0.0	0.0	0.5	0.8
	50%以上	156	80.2	10.5	7.0	0.0	0.0	0.0	1.1	1.1

図表Ⅲ-130 管理職に占める女性比率別にみた、ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティが進まない理由として解消すべき課題：複数回答 (Q3(3) × Q26)

		合計	Q26 ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティが進まない理由として解消すべき課題							
			労働時間が長いこと	有給休暇を取得しにくいこと	就業時間が固定化されており、柔軟な時間設定ができないこと	会議や調整に要する時間が長いこと	在宅勤務制度が活用しづらいこと	育児や介護等の人しか、両立支援制度等を利用できないこと	女性に比べ男性は制度利用や休暇取得がしやすい風土があること	深夜や休日対応の必要な仕事が多いこと
全体		1885	28.6	28.3	31.0	15.0	40.1	12.6	24.7	31.6
Q3(3) 管理職に占める女性比率	0%	561	36.6	29.0	34.2	12.2	42.7	9.5	25.9	30.2
	0%超5%未満	535	35.2	32.2	29.9	18.2	38.1	13.1	28.4	33.3
	5%以上10%未満	203	26.8	27.6	35.0	18.2	36.1	14.1	27.3	24.6
	10%以上30%未満	229	20.4	25.1	27.9	18.9	42.8	16.0	27.4	22.0
	30%以上50%未満	194	13.2	27.9	28.9	9.1	41.0	12.3	17.8	42.2
	50%以上	156	11.4	18.7	25.7	12.3	37.5	15.1	9.6	39.4

		合計	Q26 ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティが進まない理由として解消すべき課題							
			転勤や長期出張が多いこと	長時間働く人が評価される風潮があること	同じペースで昇進・昇格しないとキャリア形成できないこと	長期休業や再雇用の制度がないこと	時間制約のある人が特定の部署でしか働けないこと	その他	特に課題はない	無回答
全体		1885	4.3	10.9	2.7	4.3	10.8	9.0	9.3	1.8
Q3(3) 管理職に占める女性比率	0%	561	5.5	12.6	2.5	5.4	10.2	6.9	7.6	1.5
	0%超5%未満	535	6.7	14.2	4.9	3.8	11.5	7.7	9.7	1.8
	5%以上10%未満	203	3.7	9.3	1.2	3.2	8.3	8.3	10.6	2.0
	10%以上30%未満	229	2.2	9.9	0.9	5.6	11.9	10.7	10.9	1.8
	30%以上50%未満	194	0.0	3.6	1.9	5.6	13.7	14.8	6.8	2.4
	50%以上	156	1.1	4.9	1.5	0.0	8.3	12.9	12.8	2.6

図表Ⅲ-131 管理職に占める女性比率別にみた、ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティの取組を推進する上での課題：複数回答(Q3(3)×Q27)

		合計	Q27 ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティの取組を推進する上での課題							
			経営トップの理解や協力を得ることが難しい	社員への取組の意義や法律についての周知や理解が進まない	内容や計画を検討するための体制整備や担当者の時間確保が難しい	自社に必要な取組が分からない	管理職層の理解を得ることや適切な対応を徹底させることが難しい	両立支援制度利用者の代替要員確保やサポート体制作りが難しい	職種によって、制度の利用しやすさに差がある	部署によって、制度の利用しやすさに差がある
全体		1885	10.9	22.3	35.1	10.0	19.7	31.5	53.8	53.7
Q3(3) 管理職に占める女性比率	0%	561	13.6	23.6	37.3	10.8	21.1	30.0	52.0	50.3
	0%超5%未満	535	12.0	25.6	38.8	11.1	22.0	35.2	55.8	55.2
	5%以上10%未満	203	8.0	21.5	35.2	6.1	24.2	29.2	51.7	60.8
	10%以上30%未満	229	9.4	15.7	29.8	8.1	19.8	28.8	51.1	56.0
	30%以上50%未満	194	8.6	21.9	33.2	11.0	15.7	34.1	58.1	50.6
	50%以上	156	7.0	16.4	24.5	10.1	6.6	28.0	53.5	51.3

		合計	Q27 ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティの取組を推進する上での課題						
			制度を利用した場合のキャリア形成が難しい	人事管理が複雑になる	制度利用者に対する人事評価が難しい	社員のニーズが多様であり、制度的に対応しきれない	その他	特に課題となっていることはない	無回答
全体		1885	6.4	19.5	13.1	10.4	3.5	7.6	1.5
Q3(3) 管理職に占める女性比率	0%	561	4.8	20.9	14.0	7.0	2.1	6.9	2.3
	0%超5%未満	535	8.5	20.6	14.9	11.8	2.7	7.1	1.4
	5%以上10%未満	203	10.7	22.2	12.9	9.4	3.3	5.2	2.2
	10%以上30%未満	229	4.1	16.1	11.0	10.7	6.2	9.8	0.2
	30%以上50%未満	194	5.1	16.7	10.6	15.9	3.1	8.0	0.3
	50%以上	156	2.9	16.9	10.2	11.2	7.7	11.6	1.1

(3) ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティを推進する目的として「社員の能力発揮、活躍の促進」を選択している企業の特徴

ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティを推進する目的として「社員の能力発揮、活躍の促進」を選択している企業について、どのような特徴がみられるかを確認した。

「社員の能力発揮、活躍の促進」を目的に掲げている企業では、年次有給休暇の平均取得率50%以上が42.4%と、そうでない企業と比べて、取得率が高い傾向にある。

また、性別にかかわらず社員の能力発揮を推進することの重視度については、「重視している」割合が65.1%と高くなっている。

多様な働き方を推進するために行っている取組をみると、「社員の能力発揮、活躍の促進」を目的に掲げている企業の方が、そうでない企業と比べて、いずれの項目についても取り組んでいる割合が高い。また、柔軟な働き方に関する制度の導入や、男性の育児参加促進を目的として行っている取組についても、同様の傾向がみられる。

そのほか、自己啓発のための研修・プログラム等の情報提供等についても、「社員の能力発揮、活躍の促進」を目的に掲げている企業の方が、そうでない企業と比べて、「重視している」割合が高くなっている。

図表Ⅲ-132 ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティを推進する目的別にみた、年次有給休暇の平均取得率：単数回答(Q12×Q3(6))

	合計	Q3(6) 直近1年間の正社員の年次有給休暇の平均取得率					
		0%	0%超25%未満	25%以上50%未満	50%以上75%未満	75%以上	無回答
全体	1885	0.0	23.0	36.8	28.0	9.6	2.5
ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティを推進する目的で「社員の能力発揮、活躍の促進」を選択した企業	999	0.0	20.2	35.6	30.8	11.6	1.8
上記以外の企業	866	0.1	26.2	37.7	25.2	7.3	3.5

図表Ⅲ-133 ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティを推進する目的別にみた、性別にかかわらず社員の能力発揮を推進することの重視度：単数回答(Q12×Q8)

	合計	Q8 重視度：性別にかかわらず社員の能力発揮を推進すること					無回答
		重視している	やや重視している	どちらともいえない	あまり重視していない	重視していない	
全体	1885	53.3	24.4	17.4	3.7	0.8	0.4
ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティを推進する目的で「社員の能力発揮、活躍の促進」を選択した企業	999	65.1	21.1	11.3	1.9	0.3	0.3
上記以外の企業	866	40.5	28.2	24.0	5.9	1.4	0.1

図表Ⅲ-134 ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティを推進する目的別にみた、多様な働き方を推進するために行っている取組：複数回答(Q12×Q15)

	合計	Q15 多様な働き方を推進するために行っている取組							
		広い目的や対象において活用できるよう制度の充実を図っている	全ての社員が無理のない働き方ができるよう見直しを図っている	社員に対して広く制度の周知・情報提供を行っている	特定の人に負担がかからないようマネジメント面で工夫を図っている	制度を利用した場合の人事評価基準や方針を周知している	その他	特に実施していることはない	無回答
全体	1885	18.4	37.2	33.5	24.4	8.8	1.2	30.2	0.9
ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティを推進する目的で「社員の能力発揮、活躍の促進」を選択した企業	999	24.3	43.0	43.8	30.9	12.1	1.8	20.1	0.8
上記以外の企業	866	11.7	30.5	21.2	17.0	5.1	0.6	41.9	1.1

図表Ⅲ-135 ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティを推進する目的別にみた、導入している制度：複数回答(Q12×Q18(1))

	合計	Q18(1) 導入している制度						
		始業または 終業時間の 繰上・繰下	フレックスタイム制 度	法定を上回 る1日の所 定労働時間 の短縮	半日単位の 休暇制度	時間単位の 休暇制度	テレワーク	無回答
全体	1885	53.7	19.9	17.0	77.5	29.2	9.9	9.1
ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティを推進 する目的で「社員の能力発揮、活 躍の促進」を選択した企業	999	56.1	26.5	21.2	81.8	30.9	13.4	6.0
上記以外の企業	866	50.8	12.2	12.2	72.5	27.3	5.6	12.4

図表Ⅲ-136 ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティを推進する目的別にみた、男性の育児参加促進を目的として行っている取組：複数回答(Q12×Q20)

	合計	Q20 男性の育児参加促進を目的として行っている取組										
		配偶者出産 休暇制度を 設けている	失効年次有 給休暇の積 立等の制度 を設けてい る	男性の育児 休業取得率 や取得人数 の目標を定 めている	全社員に男 性の休業・ 休暇取得の 理解促進に 向けた情報 提供実施	会社独自 に、育児休 業中の所得 保障を行っ ている	配偶者が出 産する男性 に制度説明 や休暇等取 得を働きか けている	夫婦参加型 や男性対象 の育児支援 を実施して いる	子どもを持 つ男性社員 のネットワーク づくりを行っ ている	その他	特に実施し ていない	無回答
全体	1885	45.7	16.1	8.7	16.8	2.7	11.4	1.3	0.4	0.4	37.6	3.3
ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティを推進 する目的で「社員の能力発揮、活 躍の促進」を選択した企業	999	50.9	20.7	11.3	21.6	3.7	15.1	2.3	0.4	0.7	30.1	3.6
上記以外の企業	866	39.8	10.3	5.8	11.0	1.4	7.0	0.3	0.2	0.2	46.3	3.0

図表Ⅲ-137 ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティを推進する目的別にみた、自己啓発支援の重視度：研修・プログラム等の情報提供：単数回答(Q12×Q22①)

	合計	Q22① 支援実施の重視度：研修・プログラム等の情報提供					無回答
		重視してい る	やや重視し ている	どちらとも いえない	あまり重視 していない	重視してい ない	
全体	1885	29.1	33.0	21.8	7.3	7.2	1.7
ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティを推進する目的で「社員の能力発揮、活躍の促進」を選択した企業	999	35.4	32.5	20.5	5.7	4.5	1.4
上記以外の企業	866	21.4	33.5	23.6	9.0	10.5	2.0