

『企業における「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」への取組み実態調査』 調査票

ご記入にあたってのお願い

- ◆この調査は、統計法第24条に基づき総務大臣に届出を行っている統計調査です。統計法に基づき、調査票は統計目的以外には絶対使用しません。
- ◆この調査票は、代表者もしくは人事・労務部門の責任者の方がご記入ください。
- ◆回答は、あてはまる番号を選び、○をつけてください。
- ◆「その他」に○をつけた方は、()内に具体的な内容をご記入ください。
- ◆この調査は、平成23年9月1日現在でご記入ください。
- ◆ご記入いただいた調査票は、**平成23年10月25日(火)までに**直接返信用封筒にてお送りください。

大阪市 (担当:市民局 市民部 男女共同参画課)

<この調査についてのお問合せ>

調査実施機関: 大阪市男女共同参画推進事業体
代表者)財団法人大阪市女性協会
〒543-0002 大阪市天王寺区上汐5-6-25 クレオ大阪中央
TEL: (06)6770-7200 FAX: (06)6770-7705

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関連する制度や取組みについて

問1 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」について、ご存知でしたか。(○はひとつ)

1. 一年以上前から知っていた 2. こ一年ほどの間に知った 3. 今回の調査で初めて知った

問2 御社はWLBに関してどのようにお考えですか。(○はひとつ)

1. すでに推進している 2. 今後積極的に推進していきたい 3. 今後ある程度推進していきたい
4. 推進したいが諸事情により困難
5. 推進する予定はない 6. わからない

問3 問2で「1. すでに推進している」「2. 今後積極的に推進していきたい」「3. 今後ある程度推進していきたい」と回答された方のみお答えください。

WLBを推進している(したい)と考える理由は何ですか。あてはまるもの全てに○をつけてください。

また、その中で最も重要だとお考えの理由1つだけに◎をつけてください。

- | | |
|------------------------|---------------------------|
| 1. 次世代育成支援対策推進法に対応するため | 10. 福利厚生充実のため |
| 2. 社員の定着を図るため | 11. 社員の生活を支援するため |
| 3. 生産性向上のため | 12. 社員のメンタルヘルスに配慮するため |
| 4. 社員のやる気向上のため | 13. 労働組合・従業員代表からの要求に応えるため |
| 5. 優秀な人材を採用するため | 14. WLBの視点を商品・サービスに活かすため |
| 6. 女性社員の活用のため | 15. 人件費を削減するため |
| 7. 企業の社会的責任のため | 16. 従業員満足度の向上のため |
| 8. 企業イメージ向上のため | 17. その他(具体的に:) |
| 9. 社員のキャリア開発支援のため | |

問4 次の制度や取組みにおいて、現状ならびに取得実績の有無について、それぞれあてはまる番号に○をしてください。

制度や取組みの項目	現状			取得・実施状況		
	なし	検討中	あり	よく活用している	あまり活用していない	取得・実施実績なし
1 配偶者の転勤に伴う優先的な異動	3	2	1	a	b	c
2 在宅勤務制度(週1日など部分在宅勤務を含む)	3	2	1	a	b	c
3 フレックスタイム制度(出勤・退社時間を従業員が決める)	3	2	1	a	b	c
4 短時間勤務制度(所定労働時間を短くする)	3	2	1	a	b	c
5 ボランティアや育児・介護などのための始業・終業時間の繰上げ・繰り下げ(労働時間は同じ)	3	2	1	a	b	c
6 再雇用制度(退職者をパートなどで優先的に雇用する制度も含む)	3	2	1	a	b	c
7 非正規社員の正規社員への登用制度	3	2	1	a	b	c
8 時間外労働削減のための対策	3	2	1	a	b	c
9 有給休暇取得の奨励	3	2	1	a	b	c
10 半日単位での有給休暇取得が可能	3	2	1	a	b	c
11 時間単位での有給休暇取得が可能	3	2	1	a	b	c
12 育児休業者の職場復帰支援	3	2	1	a	b	c
13 産前産後休暇あるいは育児休業の法基準を上回る延長	3	2	1	a	b	c
14 産前産後などに関する男性の休暇の取りやすさへの工夫	3	2	1	a	b	c
15 男性の育児休業の取りやすさへの工夫	3	2	1	a	b	c
16 法基準を上回る子の看護休暇	3	2	1	a	b	c
17 事業所内託児施設	3	2	1	a	b	c
18 育児に関する経費の経済的援助	3	2	1	a	b	c
19 育児に関する情報提供・相談	3	2	1	a	b	c
20 法基準を上回る育児理由による残業の禁止	3	2	1	a	b	c
21 介護休業者の職場復帰支援	3	2	1	a	b	c
22 法基準を上回る介護休暇	3	2	1	a	b	c
23 介護に関する経費の経済的援助	3	2	1	a	b	c
24 介護に関する情報提供・相談	3	2	1	a	b	c
25 介護理由による残業の禁止	3	2	1	a	b	c
26 ボランティア休暇	3	2	1	a	b	c
27 リフレッシュ休暇(一定年数を経た時点等の節目に付与される連続休暇)	3	2	1	a	b	c
28 休業・退職者に対する情報提供	3	2	1	a	b	c
29 休業・退職者に対するイントラネットへのアクセス権の提供	3	2	1	a	b	c
30 健康・家族・仕事の悩み等の相談・カウンセリング、メンタルケア	3	2	1	a	b	c
31 自己啓発・キャリアアップのための経済的支援	3	2	1	a	b	c
32 女性労働者の能力開発のための研修や制度	3	2	1	a	b	c
33 若手(20代、30代)を対象としたキャリアプラン研修	3	2	1	a	b	c

⇒ 制度が「あり」と回答された方は、それぞれの取得状況についても、お答えください。

問5 問2で「1. すでに推進している」と回答された方のみお答えください。

WLBに取り組むことは、次の1～7についてどのような効果や影響がありましたか。それぞれについて、最もあてはまるもの1つに○をつけてください。

	大いに影響あり	少しは影響あり	どちらともいえない	あまり影響はない	全く影響はない
1. 社員のモチベーションを向上させた	5	4	3	2	1
2. 社員の定着率を高めた	5	4	3	2	1
3. 社員が安心して仕事に取り組めた	5	4	3	2	1
4. 女性社員の活用度を高めた	5	4	3	2	1
5. 優秀な人材(新卒・中途)を獲得できた	5	4	3	2	1
6. 会社の対外イメージを高めた	5	4	3	2	1
7. 会社の生産性を高めた	5	4	3	2	1

問6 御社において、WLBを推進する上で、困難と感じていることはありますか。(○はひとつ)

1. ある 2. 特にない 3. わからない

問7 問6で「1. ある」と回答された方のみお答えください。

御社において、WLBを推進する上で、困難と感じていることにはまるもの全てに○をつけてください。

- | | |
|-------------------------------------|------------------------------------|
| 1. 職場で周りの人の業務量が増える | 7. 勤怠管理や適切な人事評価が難しい |
| 2. 代替要員の確保が難しい | 8. 収入が減ることなどへの不安があり、従業員が制度の利用を望まない |
| 3. 柔軟な働き方の推進について、管理職の理解が不足している | 9. 情報やノウハウ不足により制度の導入や運用が難しい |
| 4. 柔軟な働き方の推進について、周囲の一般従業員の理解が不足している | 10. 導入・実施の効果を数値等で把握しにくい |
| 5. 制度の導入に伴い、人件費等のコストが増大する | 11. 労働生産性や売上げが低迷する |
| 6. 現場管理者のマネジメントが難しくなる | 12. その他(具体的に:) |

問8 問4の取組みを実施すること等によって企業がWLBに取り組むことについて、どのように考えますか。1～5それぞれについて、最もあてはまるもの1つに○をつけてください。

	全くその通り	その通り	どちらともいえない	そうではない	全くそうではない
1. 企業にとって負担が大きすぎる	1	2	3	4	5
2. 従業員個人の問題であり、企業が関与することではない	1	2	3	4	5
3. 全従業員が一律に利用するものではなく、従業員に不公平感が生じる	1	2	3	4	5
4. 今後の企業には当然求められるものである	1	2	3	4	5
5. 保育所や制度の整備は行政による支援が重要である	1	2	3	4	5

育児休業制度の利用状況等について

問9 平成22年度に、本人またはその配偶者が出産した従業員数、このうち育児休業を取得した従業員数をご記入ください。

配偶者が出産した男性	名	うち育児休業を実際に取得した男性	名
本人が出産した女性	名	うち育児休業を実際に取得した女性	名

問10 問9で育児休業を実際に取得した男性または女性がいる場合、取得期間別にその人数を記入してください。

取得期間	女性	男性	取得期間	女性	男性
1. 1週間未満	名	名	5. 3か月～6か月未満	名	名
2. 1週間～2週間未満	名	名	6. 6か月以上～1年未満	名	名
3. 2週間～1か月未満	名	名	7. 1年以上	名	名
4. 1か月～3か月未満	名	名			

問11 問9で育児休業を実際に取得した男性または女性がいると回答された場合、育児休業中の労働者の代替方法について、あてはまるもの全てに○をつけてください。

- | | |
|------------------------|----------------|
| 1. 期間雇用者(パート・アルバイト)を雇用 | 4. 部署内でやりくり |
| 2. 派遣労働者を利用 | 5. その他(具体的に:) |
| 3. 配置転換で代替 | |

問12 問9で育児休業を取得した方が「0名」とお答えした方にお聞きます。それはどういった理由からですか。(上記で該当した性別ごとにお答えください)

	女性	男性
1. 育児休業対象者が少ない(いない)		
2. 結婚・出産を機に退職を希望する社員が多い		
3. 育児休業制度が知られていない		
4. 家族等が子どもの世話をするため、本人が育児休業を必要としていない		
5. 前例がなく、本人が躊躇している		
6. 本人が休業による同僚の負担増に気兼ねしている		
7. 中間管理職の理解等が得られにくい		
8. 同僚社員の理解等が得られにくい		
9. 社員が休業によるキャリアのブランクを作ることに不安をもっている		
10. 社員が休業中の減収に不安を感じている		
11. その他(具体的に:)		

介護休業制度の利用状況等について

問13 過去3年間の介護休業取得者数をご記入ください。

	平成20年度	平成21年度	平成22年度
女性	名	名	名
男性	名	名	名

問14 過去3年間で介護休業を取得した従業員がいる場合、取得期間別にその人数を記入してください。

取得期間		女性	男性	取得期間		女性	男性
1.	2週間未満	名	名	3.	1カ月～93日以下	名	名
2.	2週間～1カ月未満	名	名	4.	94日以上(法定以上)	名	名

問15 過去3年間で介護休業を取得した従業員がいる場合、介護休業中の労働者の代替方法について、あてはまるもの全てに○をつけてください。

1. 期間雇用者(パート・アルバイト)を雇用
2. 派遣労働者を利用
3. 配置転換で代替
4. 部署内でやりくり
5. その他(具体的に:)

問16 問13で3年間の利用者が「0名」とお答えした方にお聞きます。

それはどういった理由からですか。あてはまるものに○をつけてください。(上記で該当した性別ごとにお答えください)

		女性	男性
1.	介護休業対象者が少ない(いない)		
2.	家族の介護の必要を機に退職する		
3.	介護休業制度が知られていない		
4.	家族等が介護にあたっているため、本人が介護休業を必要としていない		
5.	前例がなく、本人が躊躇している		
6.	本人が休業による同僚の負担増に気兼ねしている		
7.	中間管理職の理解等が得られにくい		
8.	同僚社員の理解等が得られにくい		
9.	社員が休業によるキャリアのブランクを作ることに不安をもっている		
10.	社員が休業中の減収に不安を感じている		
11.	その他(具体的に:)		

男女雇用機会均等(施策)について

問17 女性の能力発揮促進に関する取組みをしていますか。(○はひとつ)

1. 取り組んでいる ⇒ 問18へ 2. 取り組んでいない ⇒ 問19へ

問18 問17で「1. 取り組んでいる」と答えられた方にお聞きます。

実施後に、変化はありましたか。その変化は、どのようなものですか。(○はいくつでも)

1. 女性従業員が増えた
2. 女性管理職の数が増えた
3. 女性の職業意識・意欲が高まった
4. 女性の勤続年数が伸びた
5. 組織が活性化された
6. 会社の業績が伸びた
7. 顧客や取引先からの評判がよい
8. 男性の意識が変わった(具体的に:)
9. 特に変化はなかった
10. 期待したほどの効果がでなかった(具体的に:)
11. わからない
12. その他(具体的に:)

問19 問17で「2. 取り組んでいない」と答えられた方にお聞きます。

取り組んでいない理由は何ですか。(○はひとつ)

1. 今後取り組んでいく
2. 検討中である
3. 必要性は感じているが取り組んでいない
4. 必要性を感じていないし今後も行う予定はない
5. 女性社員が少ない
6. すでに取組みが終わり、男女同等になっているから
7. もともと男女同等に扱っているから
8. その他(具体的に:)

問20 女性の能力発揮促進について御社の取組みをお聞きます。(現状に近いと思われる数字にそれぞれ○をしてください。)

		していない	まだ考えていない	徐々にしている	積極的にしている
募集採用	①採用比率が男女均等になるように配慮している	1	2	3	4
	②面接選考担当者の中に男性・女性ともが入っている	1	2	3	4
	③男性と女性の選考基準の統一を図るため、面接選考担当者に対して研修の実施やマニュアルの配布を行う	1	2	3	4
	④性別にとらわれず個人の能力を基準として採用している	1	2	3	4
男女機会均等	⑤企業のトップが女性の育成などを掲げ、女性の能力発揮に積極的である	1	2	3	4
	⑥今まで女性が少なかった職務・部門に女性の異動をしている(したことがある)	1	2	3	4
	⑦女性に対して積極的な教育訓練や昇進の機会がある	1	2	3	4
働きがいのある職場環境について	⑧職場・就業環境についての意見や要望を受け入れる体制を整えている	1	2	3	4
	⑨配置転換や昇格に自己申告や面談の制度化及びその機会がある	1	2	3	4
	⑩男女平等の評価や給与体系を実施している	1	2	3	4

行政に望む取組みについて

問21 大阪市では、クレオ大阪(大阪市立男女共同参画センター)などで、次のようなWLB支援の取組みを実施しています。御社が利用したいとお考えのもの全てに○をつけてください。

1. 大阪市きらめき企業賞(大阪市男女共同参画企業顕彰)※₁
2. 企業への出前セミナー
3. きらめき企業会※₂
4. 人事担当者向けWLBセミナー等
5. WLBに関する啓発冊子
6. クレオ大阪の情報・図書コーナーにおけるWLB関連の図書・ビデオ(DVD)の提供

※₁ 大阪市きらめき企業賞とは、大阪府が、市・市民・事業者が協働した男女共同参画推進の一環として、働く一人ひとりがその個性と能力を十分に発揮することができる職場づくりに向けて、効果的な取組みを進めておられる市内の中小企業等を表彰しているもの。

ホームページ <http://www.creo-osaka.or.jp/kirameki/index.html>

※₂ 「大阪市きらめき企業賞」受賞企業で男女共同参画に関することに熱意をもち更なる向上をめざす活動を行っている企業が、相互の情報交換及び交流を深める機会とすることを目的に設立された会。



問22 行政からどのような支援、補助があれば御社として男女共同参画やWLBの支援の取組みがしやすくなると思いませんか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。

- | | |
|--|--|
| 1. 相談窓口の設置 | 9. 男女共同参画やWLBの実現に取り組む企業向けの
資金的支援(奨励金、低利融資等) |
| 2. 事業所向けの講習会(セミナー)の開催 | 10. 育児休業の取得を義務付ける法律や条例の制定
(例:パパ・クォータ制※など) |
| 3. 社会全体の理解促進・啓発 | 11. アドバイザーの派遣等の「個別の導入」支援 |
| 4. 他の企業の取組み事例の紹介、関連情報、ノウハウの
提供 | 12. 企業活動へのインセンティブ(入札等の優遇等) |
| 5. 他の企業・団体等との情報交換の場の提供 | 13. 取組み企業の積極的PRによるイメージアップ |
| 6. 従業員個人が情報交換できる場の提供 | 14. その他(具体的に:) |
| 7. 公的施設の整備(保育所・学童保育等の環境整備など)
(表彰制度、広報誌・HP掲載等) | |
| 8. 利用可能なNPOの支援や民間サービスをもっと広げる | |

※パパ・クォータ制とは、ノルウェーが1993年に世界で初めて実施した育児休業を男性に義務付ける制度です。

問23 独自の制度等を導入・実施している(「わが社のご自慢プラン」がある)という場合は具体的にお書きください。

また、男性も女性も各々が持てる力を十分に発揮できる職場づくりについて、行政に対する要望がございましたら、自由にご記入ください。

- 【例】 ①育児・介護休業:職場復帰プログラムの実施、男性の育児休業取得率を高める取組みなど
 ②女性の能力発揮:女性だけのプロジェクトチーム等を作り、業務遂行している(または行ったことがある)など
 ③従業員(男女)が働きやすい職場環境の改善:在宅勤務、育休中の代替要員の確保、ユニークな休暇制度など

御社の概要について

問24 御社の業種は何ですか。(○は1つ) *別添「産業分類表」をご参照ください。

- | | | |
|---------------------|--------------------|-----------------------|
| 1. 建設業 | 5. 運輸業、郵便業 | 10-3. 持ち帰り・配達飲食サービス業 |
| 2. 製造業 | 6-1. 卸売業 | 11. 生活関連サービス業、娯楽業 |
| 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 6-2. 小売業 | 12. 教育、学習支援業 |
| 4-1. 通信業 | 7. 金融業、保険業 | 13. 医療、福祉 |
| 4-2. 放送業 | 8. 不動産業、物品賃貸業 | 14. 複合サービス事業 |
| 4-3. 情報サービス業 | 9. 学術研究、専門・技術サービス業 | 15. サービス業(他に分類されないもの) |
| 4-4. インターネット付随サービス業 | 10-1. 宿泊業 | 16. その他(具体的に:) |
| 4-5. 映像・音声文字情報制作業 | 10-2. 飲食業 | |

問25 御社が創業されたのはいつでしょうか。

西暦 年

*集計上、西暦でお願いします。

問26 御社の経営形態は次のうち、どれにあたりますか。

(どちらかに○を)

1. 個人事業主 2. 法人格を取得している

問27 御社の事業区分はどのようになっていますか。(○はひとつ)

1. 単独事業所 2. 本社・本店 3. 支社・支店・営業所等

問28 御社の常用労働者数、及び正規従業員の男女別平均年齢・平均勤続年数をご記入ください。(*非正規従業員とはパートタイマーやアルバイト等正規従業員以外の従業員)

	常用労働者数/内非正規労働者数	正規従業員の 平均年齢	正規従業員の 平均勤続年数
女性	人/ 人	歳	年
男性	人/ 人	歳	年
計	人/ 人	歳	年

問29 平成22年度の1人当りの年次有給休暇の付与日数と平均取得日数をご記入ください。

	年休付与日数(繰越除く)	年休平均取得日数
女性	日	日
男性	日	日
計	日	日

問30 御社における役職者についてお聞きします。現在の御社における役職者(係長相当職以上)数をご記入ください。

	役職者数	内女性の数
係長相当職	名	名
課長相当職	名	名
部長相当職	名	名
社長及び役員 社外取締役	名	名



次世代認定マーク (愛称:くるみん)

問31 「次世代育成支援対策推進法」に関連して現在の御社の取組みについてお聞きします。(○はひとつ)

1. 「子育てサポート」企業として厚生労働省の認定を受けている 4. 特に取組みはしていない
 2. 「行動計画」を策定している(予定である) 5. その他(具体的に:)
 3. 現在検討中である

問32 大阪市では、本調査に関連して、仕事と生活のバランスについて、企業へのインタビュー調査(時間は60分程度)を予定しています。その際には、インタビュー調査にご協力いただけるかをお聞きします。

1. 協力できる 2. 協力できない 3. その他(具体的に:)



「1. 協力できる」と回答された方は、次の項目をご記入ください。

御社の名称	代表者名		
記入者名			役職名
所在地	(〒 -)		
電話番号			FAX番号
メールアドレス			

ご協力ありがとうございました。

同封の返信用封筒にて平成23年10月25日(火)までにご返送くださいますようお願いいたします。

集計表

※表中の数字は、特に断り書きのない限り全て、「上段:回答者数、下段:%」を表す。

問1 WLBに対する認知度

従業員規模別	全 体	一 年 以 上 前 か ら 知 っ て	こ こ 一 年 ほ ど の 間 に 知 っ た	今 回 の 調 査 で 初 め て 知 っ た	無 回 答
全 体	812 100.0	295 36.3	96 11.8	406 50.0	15 1.8
1～9人	234 100.0	29 12.4	23 9.8	178 76.1	4 1.7
10～29人	186 100.0	41 22.0	20 10.8	121 65.1	4 2.2
30～99人	88 100.0	37 42.0	15 17.0	36 40.9	0 0.0
100～299人	64 100.0	29 45.3	12 18.8	18 28.1	5 7.8
300～499人	50 100.0	36 72.0	7 14.0	6 12.0	1 2.0
500～999人	39 100.0	33 84.6	3 7.7	3 7.7	0 0.0
1,000人以上	72 100.0	61 84.7	5 6.9	6 8.3	0 0.0

問2 WLBに対する考え方

従業員規模別	全 体	す で に 推 進 し て い る	今 後 積 極 的 に 推 進 し て い き たい	今 後 あ る 程 度 推 進 し て い き たい	推 進 し た い が 諸 事 情 に よ り 困 難	推 進 す る 予 定 は な い	わ か ら な い	無 回 答
全 体	812 100.0	167 20.6	80 9.9	203 25.0	80 9.9	42 5.2	227 28.0	13 1.6
1～9人	234 100.0	19 8.1	19 8.1	50 21.4	27 11.5	18 7.7	97 41.5	4 1.7
10～29人	186 100.0	19 10.2	18 9.7	50 26.9	21 11.3	11 5.9	65 34.9	2 1.1
30～99人	88 100.0	15 17.0	7 8.0	29 33.0	9 10.2	3 3.4	25 28.4	0 0.0
100～299人	64 100.0	16 25.0	6 9.4	20 31.3	7 10.9	3 4.7	8 12.5	4 6.3
300～499人	50 100.0	23 46.0	5 10.0	14 28.0	6 12.0	0 0.0	2 4.0	0 0.0
500～999人	39 100.0	16 41.0	7 17.9	12 30.8	1 2.6	0 0.0	3 7.7	0 0.0
1,000人以上	72 100.0	37 51.4	10 13.9	15 20.8	4 5.6	3 4.2	3 4.2	0 0.0

WLBを「すでに推進している」「今後積極的に推進していきたい」「今後ある程度推進していきたい」事業所のみ

問3 WLBを推進する(したい)理由(複数回答)

従業員規模別	全 体	進 次 世 代 育 成 支 援 対 策 推 進	社 員 の 定 着 を 図 る た め	生 産 性 向 上 の た め	社 員 の や る 気 向 上 の た め	た め 秀 な 人 材 を 採 用 す る	女 性 社 員 の 活 用 の た め	企 業 の 社 会 的 責 任 の た め	企 業 イ メ ー ジ 向 上 の た め	援 社 員 の キ ャ リ ア 開 発 支 援	福 利 厚 生 の 充 実 の た め	社 員 の 生 活 を 支 援 す る	社 員 に 配 慮 す る た め	社 員 の メン タル ヘル ス	め か ら の 要 求 に 応 え る た め	労 働 組 合 ・ 従 業 員 代 表	サ ー ビ ス に 活 か す た め	人 件 費 を 削 減 す る た め	従 業 員 満 足 度 の 向 上 の た め	そ の 他	無 回 答	
全 体	450 100.0	120 26.7	174 38.7	119 26.4	220 48.9	125 27.8	134 29.8	173 38.4	45 10.0	55 12.2	91 20.2	158 35.1	138 30.7	37 8.2	14 3.1	21 4.7	31 6.9	21 4.7	193 42.9	6 1.3	9 2.0	
1～9人	88 100.0	9 10.2	33 37.5	18 20.5	48 54.2	19 21.6	16 18.2	17 19.3	5 5.7	4 4.5	12 13.6	29 33.0	16 18.2	1 1.1	3 3.4	4 4.5	4 23.9	4 23.9	21 1.1	1 6.8	6 1.1	
10～29人	87 100.0	10 11.5	28 32.2	17 19.5	39 44.8	26 29.9	21 24.1	34 39.1	6 6.9	10 11.5	19 21.8	30 34.5	20 23.0	7 8.0	2 2.3	4 4.6	2 33.3	4 23.9	23 1.1	1 1.1	1 1.1	
30～99人	51 100.0	4 7.8	17 33.3	9 17.6	26 51.0	13 25.5	10 19.6	14 27.5	2 3.9	5 9.8	11 21.6	15 29.4	15 29.4	2 3.9	2 3.9	2 3.9	2 3.9	2 3.9	2 3.9	2 3.9	0 0.0	
100～299人	42 100.0	21 50.0	15 35.7	11 26.2	17 40.5	10 23.8	11 26.2	20 47.6	5 11.9	4 9.5	16 38.1	16 31.0	13 31.0	2 4.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	18 42.9	0 0.0	1 2.4
300～499人	42 100.0	16 38.1	17 40.5	5 11.9	17 42.9	7 16.7	12 28.6	17 40.5	3 7.1	5 11.9	14 33.3	14 31.0	13 31.0	7 16.7	2 4.8	3 7.1	3 7.1	3 7.1	3 7.1	21 50.0	0 0.0	0 0.0
500～999人	35 100.0	12 34.3	16 45.7	13 37.1	19 54.3	12 34.3	17 48.6	11 31.4	6 17.1	5 14.3	6 17.1	15 42.9	14 40.0	5 14.3	1 2.9	0 0.0	0 54.3	0 2.9	19 54.3	1 2.9	0 0.0	
1,000人以上	62 100.0	36 58.1	34 54.8	32 51.6	39 62.9	28 45.2	30 48.4	38 61.3	13 21.0	15 24.2	16 25.8	24 38.7	31 50.0	10 16.1	3 4.8	5 8.1	5 7.7	5 7.7	37 59.7	1 1.6	0 0.0	

WLBを「すでに推進している」「今後積極的に推進していきたい」「今後ある程度推進していきたい」事業所のみ

問3 WLBを推進する(したい)一番の理由

従業員規模別	全 体	進 次 世 代 育 成 支 援 対 策 推 進	社 員 の 定 着 を 図 る た め	生 産 性 向 上 の た め	社 員 の や る 気 向 上 の た め	た め 秀 な 人 材 を 採 用 す る	女 性 社 員 の 活 用 の た め	企 業 の 社 会 的 責 任 の た め	企 業 イ メ ー ジ 向 上 の た め	援 社 員 の キ ャ リ ア 開 発 支 援	福 利 厚 生 の 充 実 の た め	社 員 の 生 活 を 支 援 す る	社 員 に 配 慮 す る た め	社 員 の メン タル ヘル ス	め か ら の 要 求 に 応 え る た め	労 働 組 合 ・ 従 業 員 代 表	サ ー ビ ス に 活 か す た め	人 件 費 を 削 減 す る た め	従 業 員 満 足 度 の 向 上 の た め	そ の 他	無 回 答
全 体	450 100.0	24 5.3	22 4.9	30 6.7	50 11.1	29 6.4	13 2.9	28 6.2	0 0.0	1 0.2	12 2.7	27 6.0	20 4.4	1 0.2	1 0.2	1 0.2	1 0.2	1 0.2	24 5.3	1 0.2	173 38.4
1～9人	88 100.0	4 4.5	4 4.5	3 3.4	8 9.1	7 8.0	2 2.3	4 4.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 4.5	4 4.5	1 1.1	1 1.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 2.3	0 0.0	44 50.0
10～29人	87 100.0	2 2.3	3 3.4	3 3.4	9 10.3	6 6.9	2 2.3	4 4.6	0 0.0	1 1.1	5 5.7	6 6.9	2 2.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 1.1	3 3.4	0 0.0	40 46.0
30～99人	51 100.0	1 2.0	4 7.8	2 3.9	7 13.7	2 4.0	2 3.9	3 5.9	0 0.0	0 0.0	2 3.9	3 5.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	5 9.8	0 0.0	21 41.2
100～299人	42 100.0	4 9.5	0 0.0	1 2.4	4 9.5	2 4.8	0 0.0	3 7.1	0 0.0	0 0.0	3 7.1	3 7.1	2 4.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	5 11.9	0 0.0	16 38.1
300～499人	42 100.0	5 11.9	6 14.3	1 2.4	2 4.8	2 4.8	0 0.0	6 14.3	0 0.0	0 0.0	1 2.4	3 7.1	1 2.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 7.1	0 0.0	13 31.0
500～999人	35 100.0	1 2.9	3 8.6	7 20.0	2 5.7	2 5.7	2 5.7	2 5.7	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 2.9	0 0.0	12 34.3
1,000人以上	62 100.0	3 4.8	1 1.6	8 12.9	15 24.2	3 4.8	3 4.8	3 4.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 4.8	3 4.8	5 8.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	5 8.1	1 1.6	13 21.0

問4 WLB制度・取組みの現状

従業員規模別	全 体	あり	検 討 中	なし	無 回 答
--------	--------	----	-------------	----	-------------

1～9人(柔軟な働き方)					
1. 配偶者の転勤に伴う優先的な異動	234 100.0	7 3.0	7 3.0	203 86.8	17 7.3
2. 在宅勤務制度(週1日など部分在宅勤務を含む)	234 100.0	5 2.1	11 4.7	200 85.5	18 7.7
3. フレックスタイム制度(出勤・退社時間を従業員が決める)	234 100.0	31 13.2	13 5.6	175 74.8	15 6.4
4. 短時間勤務制度(所定労働時間を従業員が決める)	234 100.0	46 19.7	20 8.5	151 64.5	17 7.3
5. ボランティアや育児・介護などのための始業・終業時間の繰上げ繰下げ(労働時間は同じ)	234 100.0	39 16.7	22 9.4	156 66.7	17 7.3
6. 再雇用制度(退職者をパートなどで優先的に雇用する制度も含む)	234 100.0	73 31.2	33 14.1	111 47.4	17 7.3
7. 非正規社員の正規社員への登用制度	234 100.0	62 26.5	36 15.4	120 51.3	16 6.8
8. 時間外労働削減のための対策	234 100.0	54 23.1	54 23.1	110 47.0	16 6.8
9. 有給休暇取得の奨励	234 100.0	63 26.9	41 17.5	115 49.1	15 6.4
10. 半日単位での有給休暇取得が可能	234 100.0	78 33.3	17 7.3	124 53.0	15 6.4
11. 時間単位での有給休暇取得が可能	234 100.0	25 10.7	20 8.5	173 73.9	16 6.8

1～9人(育児支援)					
12. 育児休業者の職場復帰支援	234 100.0	57 24.4	25 10.7	136 58.1	16 6.8
13. 産前産後休暇あるいは育児休業の法基準を上回る延長	234 100.0	17 7.3	23 9.8	177 75.6	17 7.3
14. 産前産後などに関する男性の休暇の取りやすさへの工夫	234 100.0	15 6.4	22 9.4	182 77.8	15 6.4
15. 男性の育児休業の取りやすさへの工夫	234 100.0	7 3.0	30 12.8	182 77.8	15 6.4
16. 法基準を上回る子の看護休暇	234 100.0	9 3.8	22 9.4	188 80.3	15 6.4
17. 事業所内託児施設	234 100.0	2 0.9	3 1.3	214 91.5	15 6.4
18. 育児に関する経費の経済的援助	234 100.0	15 6.4	11 4.7	194 82.9	14 6.0
19. 育児に関する情報提供・相談	234 100.0	12 5.1	16 6.8	191 81.6	15 6.4
20. 法基準を上回る育児理由による残業の禁止	234 100.0	18 7.7	21 9.0	178 76.1	17 7.3

WLB制度・取組みがある人のみ
WLB制度取得・実施状況

全 体	よく 活用 している	あまり 活用 していない	取得・ 実施 実績なし	無 回 答
--------	------------------	--------------------	-------------------	-------------

1～9人(柔軟な働き方)				
7	1	3	3	0
100.0	14.3	42.9	42.9	0.0
5	1	3	1	0
100.0	20.0	60.0	20.0	0.0
31	17	6	3	5
100.0	54.8	19.4	9.7	16.1
46	27	12	5	2
100.0	58.7	26.1	10.9	4.3
39	22	7	6	4
100.0	56.4	17.9	15.4	10.3
73	35	17	14	7
100.0	47.9	23.3	19.2	9.6
62	32	16	9	5
100.0	51.6	25.8	14.5	8.1
54	32	13	0	9
100.0	59.3	24.1	0.0	16.7
63	42	14	0	7
100.0	66.7	22.2	0.0	11.1
78	58	13	0	7
100.0	74.4	16.7	0.0	9.0
25	16	5	0	4
100.0	64.0	20.0	0.0	16.0

1～9人(育児支援)				
57	25	9	15	8
100.0	43.9	15.8	26.3	14.0
17	7	1	8	1
100.0	41.2	5.9	47.1	5.9
15	5	4	5	1
100.0	33.3	26.7	33.3	6.7
7	2	1	4	0
100.0	28.6	14.3	57.1	0.0
9	4	1	3	1
100.0	44.4	11.1	33.3	11.1
2	1	0	1	0
100.0	50.0	0.0	50.0	0.0
15	8	4	2	1
100.0	53.3	26.7	13.3	6.7
12	4	3	3	2
100.0	33.3	25.0	25.0	16.7
18	10	2	5	1
100.0	55.6	11.1	27.8	5.6

問4 WLB制度・取組みの現状

従業員規模別	全 体	あり	検 討 中	なし	無 回 答
--------	--------	----	-------------	----	-------------

10～29人(柔軟な働き方)					
1. 配偶者の転勤に伴う優先的な異動	186 100.0	8 4.3	4 2.2	165 88.7	9 4.8
2. 在宅勤務制度(週1日など部分在宅勤務を含む)	186 100.0	8 4.3	3 1.6	168 90.3	7 3.8
3. フレックスタイム制度(出勤・退社時間を従業員が決める)	186 100.0	22 11.8	11 5.9	147 79.0	6 3.2
4. 短時間勤務制度(所定労働時間を従業員が決める)	186 100.0	40 21.5	17 9.1	118 63.4	11 5.9
5. ボランティアや育児・介護などのための始業・終業時間の繰上げ繰下げ(労働時間は同じ)	186 100.0	41 22.0	18 9.7	121 65.1	6 3.2
6. 再雇用制度(退職者をパートなどで優先的に雇用する制度も含む)	186 100.0	84 45.2	28 15.1	67 36.0	7 3.8
7. 非正規社員の正規社員への登用制度	186 100.0	76 40.9	20 10.8	83 44.6	7 3.8
8. 時間外労働削減のための対策	186 100.0	61 32.8	51 27.4	65 34.9	9 4.8
9. 有給休暇取得の奨励	186 100.0	79 42.5	32 17.2	71 38.2	4 2.2
10. 半日単位での有給休暇取得が可能	186 100.0	87 46.8	21 11.3	72 38.7	6 3.2
11. 時間単位での有給休暇取得が可能	186 100.0	30 16.1	18 9.7	130 69.9	8 4.3

10～29人(育児支援)					
12. 育児休業者の職場復帰支援	186 100.0	74 39.8	25 13.4	78 41.9	9 4.8
13. 産前産後休暇あるいは育児休業の法基準を上回る延長	186 100.0	28 15.1	25 13.4	127 68.3	6 3.2
14. 産前産後などに関する男性の休暇の取りやすさへの工夫	186 100.0	23 12.4	24 12.9	133 71.5	6 3.2
15. 男性の育児休業の取りやすさへの工夫	186 100.0	16 8.6	21 11.3	143 76.9	6 3.2
16. 法基準を上回る子の看護休暇	186 100.0	12 6.5	19 10.2	147 79.0	8 4.3
17. 事業所内託児施設	186 100.0	3 1.6	1 0.5	175 94.1	7 3.8
18. 育児に関する経費の経済的援助	186 100.0	12 6.5	9 4.8	156 83.9	9 4.8
19. 育児に関する情報提供・相談	186 100.0	15 8.1	18 9.7	145 78.0	8 4.3
20. 法基準を上回る育児理由による残業の禁止	186 100.0	20 10.8	15 8.1	142 76.3	9 4.8

WLB制度・取組みがある人のみ
WLB制度取得・実施状況

全 体	よく 活用 している	あまり 活用 していない	取得・ 実施 実績なし	無 回 答
--------	------------------	--------------------	-------------------	-------------

10～29人(柔軟な働き方)				
8	3	1	2	2
100.0	37.5	12.5	25.0	25.0
8	5	2	0	1
100.0	62.5	25.0	0.0	12.5
22	18	0	1	3
100.0	81.8	0.0	4.5	13.6
40	31	4	4	1
100.0	77.5	10.0	10.0	2.5
41	24	8	7	2
100.0	58.5	19.5	17.1	4.9
84	53	19	6	6
100.0	63.1	22.6	7.1	7.1
76	40	23	8	5
100.0	52.6	30.3	10.5	6.6
61	40	13	1	7
100.0	65.6	21.3	1.6	11.5
79	56	18	1	4
100.0	70.9	22.8	1.3	5.1
87	67	12	2	6
100.0	77.0	13.8	2.3	6.9
30	20	5	2	3
100.0	66.7	16.7	6.7	10.0

10～29人(育児支援)				
74	33	19	17	5
100.0	44.6	25.7	23.0	6.8
28	13	7	6	2
100.0	46.4	25.0	21.4	7.1
23	7	4	9	3
100.0	30.4	17.4	39.1	13.0
16	2	2	9	3
100.0	12.5	12.5	56.3	18.8
12	3	4	4	1
100.0	25.0	33.3	33.3	8.3
3	1	0	1	1
100.0	33.3	0.0	33.3	33.3
12	10	1	0	1
100.0	83.3	8.3	0.0	8.3
15	13	1	1	0
100.0	86.7	6.7	6.7	0.0
20	10	4	4	2
100.0	50.0	20.0	20.0	10.0

問4 WLB制度・取組みの現状

従業員規模別	全 体	あり	検 討 中	なし	無 回 答
--------	--------	----	-------------	----	-------------

30～99人(柔軟な働き方)

1. 配偶者の転勤に伴う優先的な異動	88 100.0	1 1.1	4 4.5	81 92.0	2 2.3
2. 在宅勤務制度(週1日など部分在宅勤務を含む)	88 100.0	5 5.7	1 1.1	81 92.0	1 1.1
3. フレックスタイム制度(出勤・退社時間を従業員が決める)	88 100.0	12 13.6	6 6.8	69 78.4	1 1.1
4. 短時間勤務制度(所定労働時間を従業員が決める)	88 100.0	32 36.4	6 6.8	49 55.7	1 1.1
5. ボランティアや育児・介護などのための始業・終業時間の繰上げ繰下げ(労働時間は同じ)	88 100.0	28 31.8	3 3.4	55 62.5	2 2.3
6. 再雇用制度(退職者をパートなどで優先的に雇用する制度も含む)	88 100.0	64 72.7	5 5.7	17 19.3	2 2.3
7. 非正規社員の正規社員への登用制度	88 100.0	59 67.0	5 5.7	23 26.1	1 1.1
8. 時間外労働削減のための対策	88 100.0	34 38.6	29 33.0	24 27.3	1 1.1
9. 有給休暇取得の奨励	88 100.0	37 42.0	20 22.7	30 34.1	1 1.1
10. 半日単位での有給休暇取得が可能	88 100.0	55 62.5	6 6.8	26 29.5	1 1.1
11. 時間単位での有給休暇取得が可能	88 100.0	12 13.6	6 6.8	69 78.4	1 1.1

30～99人(育児支援)

12. 育児休業者の職場復帰支援	88 100.0	42 47.7	11 12.5	33 37.5	2 2.3
13. 産前産後休暇あるいは育児休業の法基準を上回る延長	88 100.0	15 17.0	7 8.0	65 73.9	1 1.1
14. 産前産後などに関する男性の休暇の取りやすさへの工夫	88 100.0	7 8.0	5 5.7	75 85.2	1 1.1
15. 男性の育児休業の取りやすさへの工夫	88 100.0	5 5.7	5 5.7	77 87.5	1 1.1
16. 法基準を上回る子の看護休暇	88 100.0	6 6.8	5 5.7	76 86.4	1 1.1
17. 事業所内託児施設	88 100.0	1 1.1	0 0.0	86 97.7	1 1.1
18. 育児に関する経費の経済的援助	88 100.0	8 9.1	1 1.1	78 88.6	1 1.1
19. 育児に関する情報提供・相談	88 100.0	8 9.1	4 4.5	75 85.2	1 1.1
20. 法基準を上回る育児理由による残業の禁止	88 100.0	10 11.4	4 4.5	72 81.8	2 2.3

WLB制度・取組みがある人のみ
WLB制度取得・実施状況

全 体	よく 活用 している	あまり 活用 していない	取得・ 実施 実績なし	無 回 答
--------	------------------	--------------------	-------------------	-------------

30～99人(柔軟な働き方)

1	0	1	0	0
100.0	0.0	100.0	0.0	0.0
5	5	0	0	0
100.0	100.0	0.0	0.0	0.0
12	9	2	1	0
100.0	75.0	16.7	8.3	0.0
32	21	9	2	0
100.0	65.6	28.1	6.3	0.0
28	15	10	3	0
100.0	53.6	35.7	10.7	0.0
64	48	10	4	2
100.0	75.0	15.6	6.3	3.1
59	33	21	2	3
100.0	55.9	35.6	3.4	5.1
34	27	6	0	1
100.0	79.4	17.6	0.0	2.9
37	29	7	0	1
100.0	78.4	18.9	0.0	2.7
55	46	6	0	3
100.0	83.6	10.9	0.0	5.5
12	10	1	1	0
100.0	83.3	8.3	8.3	0.0

30～99人(育児支援)

42	18	9	14	1
100.0	42.9	21.4	33.3	2.4
15	10	1	1	3
100.0	66.7	6.7	6.7	20.0
7	1	4	2	0
100.0	14.3	57.1	28.6	0.0
5	0	4	1	0
100.0	0.0	80.0	20.0	0.0
6	0	3	3	0
100.0	0.0	50.0	50.0	0.0
1	0	0	0	1
100.0	0.0	0.0	0.0	100.0
8	6	2	0	0
100.0	75.0	25.0	0.0	0.0
8	5	3	0	0
100.0	62.5	37.5	0.0	0.0
10	7	1	2	0
100.0	70.0	10.0	20.0	0.0

問4 WLB制度・取組みの現状

従業員規模別	全 体	あり	検 討 中	なし	無 回 答
--------	--------	----	-------------	----	-------------

100～299人(柔軟な働き方)

1. 配偶者の転勤に伴う優先的な異動	64 100.0	3 4.7	6 9.4	50 78.1	5 7.8
2. 在宅勤務制度(週1日など部分在宅勤務を含む)	64 100.0	0 0.0	2 3.1	59 92.2	3 4.7
3. フレックスタイム制度(出勤・退社時間を従業員が決める)	64 100.0	13 20.3	4 6.3	45 70.3	2 3.1
4. 短時間勤務制度(所定労働時間を従業員が決める)	64 100.0	35 54.7	4 6.3	23 35.9	2 3.1
5. ボランティアや育児・介護などのための始業・終業時間の繰上げ繰下げ(労働時間は同じ)	64 100.0	25 39.1	4 6.3	33 51.6	2 3.1
6. 再雇用制度(退職者をパートなどで優先的に雇用する制度も含む)	64 100.0	49 76.6	2 3.1	12 18.8	1 1.6
7. 非正規社員の正規社員への登用制度	64 100.0	36 56.3	6 9.4	20 31.3	2 3.1
8. 時間外労働削減のための対策	64 100.0	26 40.6	19 29.7	16 25.0	3 4.7
9. 有給休暇取得の奨励	64 100.0	29 45.3	11 17.2	23 35.9	1 1.6
10. 半日単位での有給休暇取得が可能	64 100.0	43 67.2	5 7.8	15 23.4	1 1.6
11. 時間単位での有給休暇取得が可能	64 100.0	6 9.4	3 4.7	52 81.3	3 4.7

100～299人(育児支援)

12. 育児休業者の職場復帰支援	64 100.0	31 48.4	7 10.9	24 37.5	2 3.1
13. 産前産後休暇あるいは育児休業の法基準を上回る延長	64 100.0	16 25.0	7 10.9	39 60.9	2 3.1
14. 産前産後などに関する男性の休暇の取りやすさへの工夫	64 100.0	6 9.4	15 23.4	41 64.1	2 3.1
15. 男性の育児休業の取りやすさへの工夫	64 100.0	5 7.8	14 21.9	43 67.2	2 3.1
16. 法基準を上回る子の看護休暇	64 100.0	13 20.3	4 6.3	45 70.3	2 3.1
17. 事業所内託児施設	64 100.0	0 0.0	1 1.6	60 93.8	3 4.7
18. 育児に関する経費の経済的援助	64 100.0	7 10.9	0 0.0	55 85.9	2 3.1
19. 育児に関する情報提供・相談	64 100.0	11 17.2	4 6.3	47 73.4	2 3.1
20. 法基準を上回る育児理由による残業の禁止	64 100.0	10 15.6	5 7.8	46 71.9	3 4.7

WLB制度・取組みがある人のみ
WLB制度取得・実施状況

全 体	よく 活用 している	あまり 活用 していない	取得・ 実施 実績なし	無 回 答
--------	------------------	--------------------	-------------------	-------------

100～299人(柔軟な働き方)

3	1	2	0	0
100.0	33.3	66.7	0.0	0.0
0	0	0	0	0
0	0.0	0.0	0.0	0.0
13	7	6	0	0
100.0	53.8	46.2	0.0	0.0
35	19	12	4	0
100.0	54.3	34.3	11.4	0.0
25	11	4	9	1
100.0	44.0	16.0	36.0	4.0
49	39	6	1	3
100.0	79.6	12.2	2.0	6.1
36	23	11	1	1
100.0	63.9	30.6	2.8	2.8
26	22	2	2	0
100.0	84.6	7.7	7.7	0.0
29	21	7	1	0
100.0	72.4	24.1	3.4	0.0
43	38	3	1	1
100.0	88.4	7.0	2.3	2.3
6	3	1	2	0
100.0	50.0	16.7	33.3	0.0

100～299人(育児支援)

31	21	4	5	1
100.0	67.7	12.9	16.1	3.2
16	12	0	3	1
100.0	75.0	0.0	18.8	6.3
6	2	3	1	0
100.0	33.3	50.0	16.7	0.0
5	2	2	1	0
100.0	40.0	40.0	20.0	0.0
13	6	2	3	2
100.0	46.2	15.4	23.1	15.4
0	0	0	0	0
0	0.0	0.0	0.0	0.0
7	6	0	1	0
100.0	85.7	0.0	14.3	0.0
11	6	5	0	0
100.0	54.5	45.5	0.0	0.0
10	8	0	2	0
100.0	80.0	0.0	20.0	0.0

問4 WLB制度・取組みの現状

従業員規模別	全 体	あり	検 討 中	なし	無 回 答
--------	--------	----	-------------	----	-------------

300～499人(柔軟な働き方)

1. 配偶者の転勤に伴う優先的な異動	50 100.0	5 10.0	1 2.0	44 88.0	0 0.0
2. 在宅勤務制度(週1日など部分在宅勤務を含む)	50 100.0	1 2.0	2 4.0	47 94.0	0 0.0
3. フレックスタイム制度(出勤・退社時間を従業員が決める)	50 100.0	11 22.0	1 2.0	37 74.0	1 2.0
4. 短時間勤務制度(所定労働時間を従業員が決める)	50 100.0	35 70.0	2 4.0	13 26.0	0 0.0
5. ボランティアや育児・介護などのための始業・終業時間の繰上げ繰下げ(労働時間は同じ)	50 100.0	22 44.0	5 10.0	23 46.0	0 0.0
6. 再雇用制度(退職者をパートなどで優先的に雇用する制度も含む)	50 100.0	46 92.0	0 0.0	4 8.0	0 0.0
7. 非正規社員の正規社員への登用制度	50 100.0	37 74.0	4 8.0	8 16.0	1 2.0
8. 時間外労働削減のための対策	50 100.0	32 64.0	13 26.0	4 8.0	1 2.0
9. 有給休暇取得の奨励	50 100.0	34 68.0	7 14.0	8 16.0	1 2.0
10. 半日単位での有給休暇取得が可能	50 100.0	35 70.0	3 6.0	12 24.0	0 0.0
11. 時間単位での有給休暇取得が可能	50 100.0	7 14.0	4 8.0	39 78.0	0 0.0

300～499人(育児支援)

12. 育児休業者の職場復帰支援	50 100.0	30 60.0	11 22.0	9 18.0	0 0.0
13. 産前産後休暇あるいは育児休業の法基準を上回る延長	50 100.0	20 40.0	4 8.0	25 50.0	1 2.0
14. 産前産後などに関する男性の休暇の取りやすさへの工夫	50 100.0	16 32.0	5 10.0	29 58.0	0 0.0
15. 男性の育児休業の取りやすさへの工夫	50 100.0	11 22.0	8 16.0	30 60.0	1 2.0
16. 法基準を上回る子の看護休暇	50 100.0	11 22.0	2 4.0	37 74.0	0 0.0
17. 事業所内託児施設	50 100.0	2 4.0	2 4.0	46 92.0	0 0.0
18. 育児に関する経費の経済的援助	50 100.0	11 22.0	3 6.0	36 72.0	0 0.0
19. 育児に関する情報提供・相談	50 100.0	12 24.0	4 8.0	34 68.0	0 0.0
20. 法基準を上回る育児理由による残業の禁止	50 100.0	15 30.0	2 4.0	32 64.0	1 2.0

WLB制度・取組みがある人のみ
WLB制度取得・実施状況

全 体	よく 活用 している	あまり 活用 していない	取得・ 実施 実績なし	無 回 答
--------	------------------	--------------------	-------------------	-------------

300～499人(柔軟な働き方)

5 100.0	4 80.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0
1 100.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0
11 100.0	6 54.5	3 27.3	1 9.1	1 9.1
35 100.0	26 74.3	7 20.0	2 5.7	0 0.0
22 100.0	15 68.2	3 13.6	3 13.6	1 4.5
46 100.0	37 80.4	5 10.9	3 6.5	1 2.2
37 100.0	23 62.2	13 35.1	1 2.7	0 0.0
32 100.0	28 87.5	4 12.5	0 0.0	0 0.0
34 100.0	29 85.3	4 11.8	0 0.0	1 2.9
35 100.0	34 97.1	0 0.0	0 0.0	1 2.9
7 100.0	7 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

300～499人(育児支援)

30 100.0	22 73.3	5 16.7	3 10.0	0 0.0
20 100.0	16 80.0	1 5.0	3 15.0	0 0.0
16 100.0	7 43.8	5 31.3	3 18.8	1 6.3
11 100.0	2 18.2	4 36.4	4 36.4	1 9.1
11 100.0	5 45.5	3 27.3	3 27.3	0 0.0
2 100.0	2 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
11 100.0	8 72.7	0 0.0	1 9.1	2 18.2
12 100.0	7 58.3	4 33.3	0 0.0	1 8.3
15 100.0	9 60.0	3 20.0	2 13.3	1 6.7

問4 WLB制度・取組みの現状

従業員規模別	全 体	あり	検 討 中	なし	無 回 答
--------	--------	----	-------------	----	-------------

500～999人(柔軟な働き方)

39 100.0	8 20.5	2 5.1	29 74.4	0 0.0
39 100.0	1 2.6	3 7.7	35 89.7	0 0.0
39 100.0	12 30.8	1 2.6	26 66.7	0 0.0
39 100.0	26 66.7	0 0.0	13 33.3	0 0.0
39 100.0	19 48.7	0 0.0	20 51.3	0 0.0
39 100.0	33 84.6	0 0.0	6 15.4	0 0.0
39 100.0	26 66.7	3 7.7	10 25.6	0 0.0
39 100.0	25 64.1	12 30.8	2 5.1	0 0.0
39 100.0	27 69.2	7 17.9	5 12.8	0 0.0
39 100.0	33 84.6	0 0.0	6 15.4	0 0.0
39 100.0	9 23.1	3 7.7	27 69.2	0 0.0

500～999人(育児支援)

39 100.0	27 69.2	3 7.7	9 23.1	0 0.0
39 100.0	19 48.7	0 0.0	20 51.3	0 0.0
39 100.0	12 30.8	6 15.4	21 53.8	0 0.0
39 100.0	15 38.5	6 15.4	18 46.2	0 0.0
39 100.0	10 25.6	2 5.1	27 69.2	0 0.0
39 100.0	5 12.8	2 5.1	32 82.1	0 0.0
39 100.0	11 28.2	0 0.0	28 71.8	0 0.0
39 100.0	13 33.3	3 7.7	22 56.4	1 2.6
39 100.0	12 30.8	2 5.1	25 64.1	0 0.0

WLB制度・取組みがある人のみ
WLB制度取得・実施状況

全 体	よく 活用 している	あまり 活用 していない	取得・ 実施 実績なし	無 回 答
--------	------------------	--------------------	-------------------	-------------

500～999人(柔軟な働き方)

8 100.0	5 62.5	3 37.5	0 0.0	0 0.0
1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
12 100.0	10 83.3	2 16.7	0 0.0	0 0.0
26 100.0	22 84.6	4 15.4	0 0.0	0 0.0
19 100.0	11 57.9	5 26.3	3 15.8	0 0.0
33 100.0	25 75.8	6 18.2	1 3.0	1 3.0
26 100.0	15 57.7	10 38.5	0 0.0	1 3.8
25 100.0	20 80.0	4 16.0	0 0.0	1 4.0
27 100.0	23 85.2	2 7.4	0 0.0	2 7.4
33 100.0	33 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
9 100.0	7 77.8	0 0.0	0 0.0	2 22.2

500～999人(育児支援)

27 100.0	24 88.9	2 7.4	0 0.0	1 3.7
19 100.0	16 84.2	3 15.8	0 0.0	0 0.0
12 100.0	5 41.7	5 41.7	2 16.7	0 0.0
15 100.0	3 20.0	9 60.0	3 20.0	0 0.0
10 100.0	8 80.0	1 10.0	1 10.0	0 0.0
5 100.0	4 80.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0
11 100.0	9 81.8	2 18.2	0 0.0	0 0.0
13 100.0	9 69.2	4 30.8	0 0.0	0 0.0
12 100.0	8 66.7	4 33.3	0 0.0	0 0.0

問4 WLB制度・取組みの現状

従業員規模別	全 体	あり	検 討 中	なし	無 回 答
--------	--------	----	-------------	----	-------------

1,000人以上(柔軟な働き方)					
1. 配偶者の転勤に伴う優先的な異動	72 100.0	11 15.3	5 6.9	54 75.0	2 2.8
2. 在宅勤務制度(週1日など部分在宅勤務を含む)	72 100.0	4 5.6	7 9.7	59 81.9	2 2.8
3. フレックスタイム制度(出勤・退社時間を従業員が決める)	72 100.0	28 38.9	1 1.4	42 58.3	1 1.4
4. 短時間勤務制度(所定労働時間を従業員が決める)	72 100.0	62 86.1	1 1.4	7 9.7	2 2.8
5. ボランティアや育児・介護などのための始業・終業時間の繰上げ繰下げ(労働時間は同じ)	72 100.0	39 54.2	2 2.8	30 41.7	1 1.4
6. 再雇用制度(退職者をパートなどで優先的に雇用する制度も含む)	72 100.0	58 80.6	2 2.8	11 15.3	1 1.4
7. 非正規社員の正規社員への登用制度	72 100.0	44 61.1	4 5.6	21 29.2	3 4.2
8. 時間外労働削減のための対策	72 100.0	52 72.2	12 16.7	7 9.7	1 1.4
9. 有給休暇取得の奨励	72 100.0	51 70.8	5 6.9	14 19.4	2 2.8
10. 半日単位での有給休暇取得が可能	72 100.0	54 75.0	3 4.2	14 19.4	1 1.4
11. 時間単位での有給休暇取得が可能	72 100.0	12 16.7	10 13.9	49 68.1	1 1.4

1,000人以上(育児支援)					
12. 育児休業者の職場復帰支援	72 100.0	48 66.7	7 9.7	15 20.8	2 2.8
13. 産前産後休暇あるいは育児休業の法基準を上回る延長	72 100.0	41 56.9	7 9.7	23 31.9	1 1.4
14. 産前産後などに関する男性の休暇の取りやすさへの工夫	72 100.0	24 33.3	14 19.4	33 45.8	1 1.4
15. 男性の育児休業の取りやすさへの工夫	72 100.0	17 23.6	19 26.4	34 47.2	2 2.8
16. 法基準を上回る子の看護休暇	72 100.0	23 31.9	8 11.1	39 54.2	2 2.8
17. 事業所内託児施設	72 100.0	6 8.3	5 6.9	60 83.3	1 1.4
18. 育児に関する経費の経済的援助	72 100.0	29 40.3	1 1.4	41 56.9	1 1.4
19. 育児に関する情報提供・相談	72 100.0	25 34.7	10 13.9	35 48.6	2 2.8
20. 法基準を上回る育児理由による残業の禁止	72 100.0	28 38.9	4 5.6	39 54.2	1 1.4

WLB制度・取組みがある人のみ
WLB制度取得・実施状況

従業員規模別	よく活用している	あまり活用していない	取得・実施実績なし	無回答
--------	----------	------------	-----------	-----

1,000人以上(柔軟な働き方)				
1. 配偶者の転勤に伴う優先的な異動	11 100.0	9 81.8	0 0.0	2 18.2
2. 在宅勤務制度(週1日など部分在宅勤務を含む)	4 100.0	2 50.0	1 25.0	1 25.0
3. フレックスタイム制度(出勤・退社時間を従業員が決める)	28 100.0	21 75.0	4 14.3	2 7.1
4. 短時間勤務制度(所定労働時間を従業員が決める)	62 100.0	47 75.8	13 21.0	1 1.6
5. ボランティアや育児・介護などのための始業・終業時間の繰上げ繰下げ(労働時間は同じ)	39 100.0	24 61.5	14 35.9	1 2.6
6. 再雇用制度(退職者をパートなどで優先的に雇用する制度も含む)	58 100.0	43 74.1	12 20.7	2 3.4
7. 非正規社員の正規社員への登用制度	44 100.0	34 77.3	9 20.5	1 2.3
8. 時間外労働削減のための対策	52 100.0	51 98.1	1 1.9	0 0.0
9. 有給休暇取得の奨励	51 100.0	41 80.4	10 19.6	0 0.0
10. 半日単位での有給休暇取得が可能	54 100.0	51 94.4	2 3.7	1 1.9
11. 時間単位での有給休暇取得が可能	12 100.0	9 75.0	0 0.0	1 8.3

1,000人以上(育児支援)				
12. 育児休業者の職場復帰支援	48 100.0	41 85.4	4 8.3	2 4.2
13. 産前産後休暇あるいは育児休業の法基準を上回る延長	41 100.0	38 92.7	3 7.3	0 0.0
14. 産前産後などに関する男性の休暇の取りやすさへの工夫	24 100.0	13 54.2	6 25.0	3 12.5
15. 男性の育児休業の取りやすさへの工夫	17 100.0	5 29.4	9 52.9	3 17.6
16. 法基準を上回る子の看護休暇	23 100.0	15 65.2	7 30.4	1 4.3
17. 事業所内託児施設	6 100.0	6 100.0	0 0.0	0 0.0
18. 育児に関する経費の経済的援助	29 100.0	22 75.9	7 24.1	0 0.0
19. 育児に関する情報提供・相談	25 100.0	20 80.0	5 20.0	0 0.0
20. 法基準を上回る育児理由による残業の禁止	28 100.0	20 71.4	7 25.0	1 3.6

問4 WLB制度・取組みの現状

従業員規模別	全 体	あり	検 討 中	なし	無 回 答
--------	--------	----	-------------	----	-------------

1~9人(介護支援)					
21. 介護休業者の職場復帰支援	234 100.0	17 7.3	29 12.4	172 73.5	16 6.8
22. 法基準を上回る介護休暇	234 100.0	3 1.3	25 10.7	189 80.8	17 7.3
23. 介護に関する経費の経済的援助	234 100.0	2 0.9	17 7.3	198 84.6	17 7.3
24. 介護に関する情報提供・相談	234 100.0	12 5.1	25 10.7	182 77.8	15 6.4
25. 介護理由による残業の禁止	234 100.0	16 6.8	27 11.5	174 74.4	17 7.3

1~9人(休業・ケア体制)					
26. ボランティア休暇	234 100.0	11 4.7	15 6.4	190 81.2	18 7.7
27. リフレッシュ休暇(一定年数を経た時点等の節目に付与される連続休暇)	234 100.0	23 9.8	21 9.0	173 73.9	17 7.3
28. 休業・退職者に対する情報提供	234 100.0	21 9.0	20 8.5	177 75.6	16 6.8
29. 休業・退職者に対するイントラネットへのアクセス権の提供	234 100.0	3 1.3	15 6.4	199 85.0	17 7.3
30. 健康・家族・仕事の悩み等の相談・カウンセリング、メンタルケア	234 100.0	28 12.0	22 9.4	167 71.4	17 7.3

1~9人(キャリア形成支援)					
31. 自己啓発・キャリアアップのための経済的支援	234 100.0	43 18.4	23 9.8	152 65.0	16 6.8
32. 女性労働者の能力開発のための研修や制度	234 100.0	30 12.8	25 10.7	164 70.1	15 6.4
33. 若手(20代、30代)を対象としたキャリアプラン研修	234 100.0	22 9.4	32 13.7	161 68.8	19 8.1

WLB制度・取組みがある人のみ
WLB制度取得・実施状況

従業員規模別	よく活用している	あまり活用していない	取得・実施実績なし	無回答
--------	----------	------------	-----------	-----

1~9人(介護支援)				
21. 介護休業者の職場復帰支援	17 100.0	3 17.6	2 11.8	11 64.7
22. 法基準を上回る介護休暇	3 100.0	0 0.0	0 0.0	2 66.7
23. 介護に関する経費の経済的援助	2 100.0	1 50.0	1 50.0	0 0.0
24. 介護に関する情報提供・相談	12 100.0	5 41.7	5 41.7	2 16.7
25. 介護理由による残業の禁止	16 100.0	5 31.3	2 12.5	6 37.5

1~9人(休業・ケア体制)				
26. ボランティア休暇	11 100.0	1 9.1	5 45.5	5 45.5
27. リフレッシュ休暇(一定年数を経た時点等の節目に付与される連続休暇)	23 100.0	17 73.9	4 17.4	1 4.3
28. 休業・退職者に対する情報提供	21 100.0	9 42.9	7 33.3	3 14.3
29. 休業・退職者に対するイントラネットへのアクセス権の提供	3 100.0	1 33.3	0 0.0	2 66.7
30. 健康・家族・仕事の悩み等の相談・カウンセリング、メンタルケア	28 100.0	12 42.9	7 25.0	4 14.3

1~9人(キャリア形成支援)				
31. 自己啓発・キャリアアップのための経済的支援	43 100.0	25 58.1	13 30.2	2 4.7
32. 女性労働者の能力開発のための研修や制度	30 100.0	18 60.0	7 23.3	3 10.0
33. 若手(20代、30代)を対象としたキャリアプラン研修	22 100.0	12 54.5	6 27.3	2 9.1

問4 WLB制度・取組みの現状

従業員規模別	全 体	あ り	検 討 中	な し	無 回 答
--------	--------	--------	-------------	--------	-------------

10～29人(介護支援)

21. 介護休業者の職場復帰支援	186 100.0	36 19.4	22 11.8	121 65.1	7 3.8
22. 法基準を上回る介護休暇	186 100.0	13 7.0	19 10.2	148 79.6	6 3.2
23. 介護に関する経費の経済的援助	186 100.0	4 2.2	18 9.7	156 83.9	8 4.3
24. 介護に関する情報提供・相談	186 100.0	13 7.0	21 11.3	145 78.0	7 3.8
25. 介護理由による残業の禁止	186 100.0	17 9.1	28 15.1	133 71.5	8 4.3

10～29人(休業・ケア体制)

26. ボランティア休暇	186 100.0	12 6.5	22 11.8	142 76.3	10 5.4
27. リフレッシュ休暇(一定年数を経た時点等の節目に付与される連続休暇)	186 100.0	23 12.4	28 15.1	126 67.7	9 4.8
28. 休業・休職者に対する情報提供	186 100.0	27 14.5	14 7.5	135 72.6	10 5.4
29. 休業・休職者に対するイントラネットへのアクセス権の提供	186 100.0	6 3.2	16 8.6	154 82.8	10 5.4
30. 健康・家族・仕事の悩み等の相談・カウンセリング、メンタルケア	186 100.0	29 15.6	24 12.9	124 66.7	9 4.8

10～29人(キャリア形成支援)

31. 自己啓発・キャリアアップのための経済的支援	186 100.0	40 21.5	28 15.1	110 59.1	8 4.3
32. 女性労働者の能力開発のための研修や制度	186 100.0	28 15.1	29 15.6	121 65.1	8 4.3
33. 若手(20代、30代)を対象としたキャリアプラン研修	186 100.0	26 14.0	36 19.4	114 61.3	10 5.4

WLB制度・取組みがある人のみ
WLB制度取得・実施状況

全 体	よ く 活 用 し て い る	あ ま り 活 用 し て い な い	取 得 ・ 実 施 実 績 な し	無 回 答
--------	--------------------------------------	--	---	-------------

10～29人(介護支援)

36 100.0	7 19.4	6 16.7	17 47.2	6 16.7
13 100.0	3 23.1	3 23.1	6 46.2	1 7.7
4 100.0	2 50.0	1 25.0	0 0.0	1 25.0
13 100.0	6 46.2	3 23.1	2 15.4	2 15.4
17 100.0	2 11.8	3 17.6	8 47.1	4 23.5

10～29人(休業・ケア体制)

12 100.0	6 50.0	2 16.7	3 25.0	1 8.3
23 100.0	17 73.9	2 8.7	1 4.3	3 13.0
27 100.0	17 63.0	5 18.5	1 3.7	4 14.8
6 100.0	6 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
29 100.0	15 51.7	11 37.9	0 0.0	3 10.3

10～29人(キャリア形成支援)

40 100.0	27 67.5	9 22.5	1 2.5	3 7.5
28 100.0	18 64.3	7 25.0	0 0.0	3 10.7
26 100.0	18 69.2	4 15.4	1 3.8	3 11.5

問4 WLB制度・取組みの現状

従業員規模別	全 体	あ り	検 討 中	な し	無 回 答
--------	--------	--------	-------------	--------	-------------

30～99人(介護支援)

21. 介護休業者の職場復帰支援	88 100.0	18 20.5	6 6.8	63 71.6	1 1.1
22. 法基準を上回る介護休暇	88 100.0	3 3.4	4 4.5	80 90.9	1 1.1
23. 介護に関する経費の経済的援助	88 100.0	1 1.1	2 2.3	84 95.5	1 1.1
24. 介護に関する情報提供・相談	88 100.0	7 8.0	2 2.3	78 88.6	1 1.1
25. 介護理由による残業の禁止	88 100.0	9 10.2	5 5.7	73 83.0	1 1.1

30～99人(休業・ケア体制)

26. ボランティア休暇	88 100.0	2 2.3	1 1.1	83 94.3	2 2.3
27. リフレッシュ休暇(一定年数を経た時点等の節目に付与される連続休暇)	88 100.0	17 19.3	5 5.7	65 73.9	1 1.1
28. 休業・休職者に対する情報提供	88 100.0	12 13.6	5 5.7	70 79.5	1 1.1
29. 休業・休職者に対するイントラネットへのアクセス権の提供	88 100.0	7 8.0	2 2.3	78 88.6	1 1.1
30. 健康・家族・仕事の悩み等の相談・カウンセリング、メンタルケア	88 100.0	19 21.6	8 9.1	60 68.2	1 1.1

30～99人(キャリア形成支援)

31. 自己啓発・キャリアアップのための経済的支援	88 100.0	31 35.2	13 14.8	43 48.9	1 1.1
32. 女性労働者の能力開発のための研修や制度	88 100.0	17 19.3	8 9.1	62 70.5	1 1.1
33. 若手(20代、30代)を対象としたキャリアプラン研修	88 100.0	22 25.0	10 11.4	55 62.5	1 1.1

WLB制度・取組みがある人のみ
WLB制度取得・実施状況

全 体	よ く 活 用 し て い る	あ ま り 活 用 し て い な い	取 得 ・ 実 施 実 績 な し	無 回 答
--------	--------------------------------------	--	---	-------------

30～99人(介護支援)

18 100.0	2 11.1	3 16.7	10 55.6	3 16.7
3 100.0	0 0.0	0 0.0	2 66.7	1 33.3
1 100.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0
7 100.0	3 42.9	3 42.9	1 14.3	0 0.0
9 100.0	0 0.0	6 66.7	3 33.3	0 0.0

30～99人(休業・ケア体制)

2 100.0	0 0.0	1 50.0	1 50.0	0 0.0
17 100.0	12 70.6	3 17.6	1 5.9	1 5.9
12 100.0	5 41.7	6 50.0	0 0.0	1 8.3
7 100.0	2 28.6	3 42.9	1 14.3	1 14.3
19 100.0	8 42.1	10 52.6	1 5.3	0 0.0

30～99人(キャリア形成支援)

31 100.0	19 61.3	10 32.3	0 0.0	2 7.7
17 100.0	12 70.6	3 17.6	0 0.0	2 12.2
22 100.0	15 68.2	5 22.7	0 0.0	2 9.1

問4 WLB制度・取組みの現状

従業員規模別	全 体	あ り	検 討 中	な し	無 回 答
--------	--------	--------	-------------	--------	-------------

100～299人(介護支援)

21. 介護休業者の職場復帰支援	64 100.0	13 20.3	10 15.6	38 59.4	3 4.7
22. 法基準を上回る介護休暇	64 100.0	11 17.2	5 7.8	45 70.3	3 4.7
23. 介護に関する経費の経済的援助	64 100.0	4 6.3	3 4.7	54 84.4	3 4.7
24. 介護に関する情報提供・相談	64 100.0	7 10.9	4 6.3	51 79.7	2 3.1
25. 介護理由による残業の禁止	64 100.0	19 29.7	7 10.9	35 54.7	3 4.7

100～299人(休業・ケア体制)

26. ボランティア休暇	64 100.0	8 12.5	5 7.8	49 76.6	2 3.1
27. リフレッシュ休暇(一定年数を経た時点等の節目に付与される連続休暇)	64 100.0	20 31.3	1 1.6	40 62.5	3 4.7
28. 休業・休職者に対する情報提供	64 100.0	17 26.6	7 10.9	36 56.3	4 6.3
29. 休業・休職者に対するイントラネットへのアクセス権の提供	64 100.0	12 18.8	2 3.1	45 70.3	5 7.8
30. 健康・家族・仕事の悩み等の相談・カウンセリング、メンタルケア	64 100.0	25 39.1	9 14.1	27 42.2	3 4.7

100～299人(キャリア形成支援)

31. 自己啓発・キャリアアップのための経済的支援	64 100.0	22 34.4	6 9.4	33 51.6	3 4.7
32. 女性労働者の能力開発のための研修や制度	64 100.0	10 15.6	4 6.3	45 70.3	5 7.8
33. 若手(20代、30代)を対象としたキャリアプラン研修	64 100.0	12 18.8	10 15.6	38 59.4	4 6.3

WLB制度・取組みがある人のみ
WLB制度取得・実施状況

全 体	よ く 活 用 し て い る	あ ま り 活 用 し て い ない	取 得 ・ 実 施 実 績 な し	無 回 答
--------	--------------------------------------	--	---	-------------

100～299人(介護支援)

13 100.0	1 7.7	3 23.1	7 53.8	2 15.4
11 100.0	0 0.0	4 36.4	6 54.5	1 9.1
4 100.0	0 0.0	1 25.0	3 75.0	0 0.0
7 100.0	1 14.3	2 28.6	3 42.9	1 14.3
19 100.0	0 0.0	2 10.5	16 84.2	1 5.3

100～299人(休業・ケア体制)

8 100.0	1 12.5	1 12.5	6 75.0	0 0.0
20 100.0	15 75.0	5 25.0	0 0.0	0 0.0
17 100.0	12 70.6	3 17.6	1 5.9	1 5.9
12 100.0	6 50.0	5 41.7	0 0.0	1 8.3
25 100.0	10 40.0	13 52.0	0 0.0	2 8.0

100～299人(キャリア形成支援)

22 100.0	16 72.7	6 27.3	0 0.0	0 0.0
10 100.0	5 50.0	5 50.0	0 0.0	0 0.0
12 100.0	12 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

問4 WLB制度・取組みの現状

従業員規模別	全 体	あ り	検 討 中	な し	無 回 答
--------	--------	--------	-------------	--------	-------------

300～499人(介護支援)

21. 介護休業者の職場復帰支援	50 100.0	20 40.0	7 14.0	23 46.0	0 0.0
22. 法基準を上回る介護休暇	50 100.0	13 26.0	3 6.0	34 68.0	0 0.0
23. 介護に関する経費の経済的援助	50 100.0	4 8.0	2 4.0	44 88.0	0 0.0
24. 介護に関する情報提供・相談	50 100.0	11 22.0	4 8.0	35 70.0	0 0.0
25. 介護理由による残業の禁止	50 100.0	20 40.0	4 8.0	26 52.0	0 0.0

300～499人(休業・ケア体制)

26. ボランティア休暇	50 100.0	14 28.0	3 6.0	33 66.0	0 0.0
27. リフレッシュ休暇(一定年数を経た時点等の節目に付与される連続休暇)	50 100.0	23 46.0	1 2.0	26 52.0	0 0.0
28. 休業・休職者に対する情報提供	50 100.0	22 44.0	9 18.0	18 36.0	1 2.0
29. 休業・休職者に対するイントラネットへのアクセス権の提供	50 100.0	6 12.0	6 12.0	38 76.0	0 0.0
30. 健康・家族・仕事の悩み等の相談・カウンセリング、メンタルケア	50 100.0	30 60.0	9 18.0	11 22.0	0 0.0

300～499人(キャリア形成支援)

31. 自己啓発・キャリアアップのための経済的支援	50 100.0	38 76.0	0 0.0	12 24.0	0 0.0
32. 女性労働者の能力開発のための研修や制度	50 100.0	12 24.0	6 12.0	31 62.0	1 2.0
33. 若手(20代、30代)を対象としたキャリアプラン研修	50 100.0	20 40.0	8 16.0	21 42.0	1 2.0

WLB制度・取組みがある人のみ
WLB制度取得・実施状況

全 体	よ く 活 用 し て い る	あ ま り 活 用 し て い ない	取 得 ・ 実 施 実 績 な し	無 回 答
--------	--------------------------------------	--	---	-------------

300～499人(介護支援)

20 100.0	7 35.0	5 25.0	7 35.0	1 5.0
13 100.0	4 30.8	4 30.8	4 30.8	1 7.7
4 100.0	1 25.0	1 25.0	1 25.0	1 25.0
11 100.0	2 18.2	5 45.5	3 27.3	1 9.1
20 100.0	3 15.0	6 30.0	10 50.0	1 5.0

300～499人(休業・ケア体制)

14 100.0	5 35.7	6 42.9	3 21.4	0 0.0
23 100.0	20 87.0	3 13.0	0 0.0	0 0.0
22 100.0	16 72.7	1 4.5	2 9.1	3 13.6
6 100.0	4 66.7	1 16.7	1 16.7	0 0.0
30 100.0	15 50.0	12 40.0	2 6.7	1 3.3

300～499人(キャリア形成支援)

38 100.0	28 73.7	6 15.8	0 0.0	4 10.5
12 100.0	9 75.0	2 16.7	1 8.3	0 0.0
20 100.0	18 90.0	1 5.0	0 0.0	1 5.0

問4 WLB制度・取組みの現状

従業員規模別	全 体	あ り	検 討 中	な し	無 回 答
500～999人(介護支援)					
21. 介護休業者の職場復帰支援	39 100.0	14 35.9	5 12.8	20 51.3	0 0.0
22. 法基準を上回る介護休暇	39 100.0	9 23.1	2 5.1	28 71.8	0 0.0
23. 介護に関する経費の経済的援助	39 100.0	7 17.9	1 2.6	31 79.5	0 0.0
24. 介護に関する情報提供・相談	39 100.0	10 25.6	3 7.7	26 66.7	0 0.0
25. 介護理由による残業の禁止	39 100.0	14 35.9	4 10.3	21 53.8	0 0.0
500～999人(休業・ケア体制)					
26. ボランティア休暇	39 100.0	11 28.2	2 5.1	26 66.7	0 0.0
27. リフレッシュ休暇(一定年数を経た時点等の節目に付与される連続休暇)	39 100.0	24 61.5	1 2.6	14 35.9	0 0.0
28. 休業・休職者に対する情報提供	39 100.0	23 59.0	3 7.7	13 33.3	0 0.0
29. 休業・休職者に対するイントラネットへのアクセス権の提供	39 100.0	4 10.3	1 2.6	34 87.2	0 0.0
30. 健康・家族・仕事の悩み等の相談・カウンセリング、メンタルケア	39 100.0	28 71.8	5 12.8	6 15.4	0 0.0
500～999人(キャリア形成支援)					
31. 自己啓発・キャリアアップのための経済的支援	39 100.0	27 69.2	4 10.3	8 20.5	0 0.0
32. 女性労働者の能力開発のための研修や制度	39 100.0	17 43.6	6 15.4	16 41.0	0 0.0
33. 若手(20代、30代)を対象としたキャリアプラン研修	39 100.0	24 61.5	5 12.8	10 25.6	0 0.0

WLB制度・取組みがある人のみ
WLB制度取得・実施状況

全 体	よ く 活 用 し て い る	あ ま り 活 用 し て い な い	取 得 ・ 実 施 実 績 な し	無 回 答
500～999人(介護支援)				
14 100.0	5 35.7	4 28.6	2 14.3	3 21.4
9 100.0	7 77.8	1 11.1	1 11.1	0 0.0
7 100.0	5 71.4	2 28.6	0 0.0	0 0.0
10 100.0	6 60.0	4 40.0	0 0.0	0 0.0
14 100.0	2 14.3	7 50.0	5 35.7	0 0.0
500～999人(休業・ケア体制)				
11 100.0	4 36.4	5 45.5	2 18.2	0 0.0
24 100.0	21 87.5	1 4.2	0 0.0	2 8.3
23 100.0	20 87.0	3 13.0	0 0.0	0 0.0
4 100.0	4 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
28 100.0	24 85.7	3 10.7	0 0.0	1 3.6
500～999人(キャリア形成支援)				
27 100.0	22 81.5	3 11.1	0 0.0	2 7.4
17 100.0	13 76.5	4 23.5	0 0.0	0 0.0
24 100.0	19 79.2	3 12.5	0 0.0	2 8.3

問4 WLB制度・取組みの現状

従業員規模別	全 体	あ り	検 討 中	な し	無 回 答
1,000人以上(介護支援)					
21. 介護休業者の職場復帰支援	72 100.0	27 37.5	4 5.6	39 54.2	2 2.8
22. 法基準を上回る介護休暇	72 100.0	26 36.1	6 8.3	39 54.2	1 1.4
23. 介護に関する経費の経済的援助	72 100.0	14 19.4	2 2.8	54 75.0	2 2.8
24. 介護に関する情報提供・相談	72 100.0	21 29.2	6 8.3	43 59.7	2 2.8
25. 介護理由による残業の禁止	72 100.0	30 41.7	6 8.3	35 48.6	1 1.4
1,000人以上(休業・ケア体制)					
26. ボランティア休暇	72 100.0	37 51.4	4 5.6	30 41.7	1 1.4
27. リフレッシュ休暇(一定年数を経た時点等の節目に付与される連続休暇)	72 100.0	47 65.3	4 5.6	20 27.8	1 1.4
28. 休業・休職者に対する情報提供	72 100.0	33 45.8	7 9.7	30 41.7	2 2.8
29. 休業・休職者に対するイントラネットへのアクセス権の提供	72 100.0	16 22.2	7 9.7	47 65.3	2 2.8
30. 健康・家族・仕事の悩み等の相談・カウンセリング、メンタルケア	72 100.0	55 76.4	4 5.6	11 15.3	2 2.8
1,000人以上(キャリア形成支援)					
31. 自己啓発・キャリアアップのための経済的支援	72 100.0	47 65.3	0 0.0	24 33.3	1 1.4
32. 女性労働者の能力開発のための研修や制度	72 100.0	28 38.9	8 11.1	34 47.2	2 2.8
33. 若手(20代、30代)を対象としたキャリアプラン研修	72 100.0	38 52.8	9 12.5	24 33.3	1 1.4

WLB制度・取組みがある人のみ
WLB制度取得・実施状況

全 体	よ く 活 用 し て い る	あ ま り 活 用 し て い な い	取 得 ・ 実 施 実 績 な し	無 回 答
1,000人以上(介護支援)				
27 100.0	15 55.6	4 14.8	7 25.9	1 3.7
26 100.0	11 42.3	12 46.2	1 3.8	2 7.7
14 100.0	8 57.1	5 35.7	0 0.0	1 7.1
21 100.0	10 47.6	9 42.9	1 4.8	1 4.8
30 100.0	11 36.7	13 43.3	4 13.3	2 6.7
1,000人以上(休業・ケア体制)				
37 100.0	10 27.0	24 64.9	2 5.4	1 2.7
47 100.0	42 89.4	3 6.4	0 0.0	2 4.3
33 100.0	26 78.8	6 18.2	0 0.0	1 3.0
16 100.0	14 87.5	1 6.3	1 6.3	0 0.0
55 100.0	34 61.8	17 30.9	2 3.6	2 3.6
1,000人以上(キャリア形成支援)				
47 100.0	38 80.9	9 19.1	0 0.0	0 0.0
28 100.0	22 78.6	6 21.4	0 0.0	0 0.0
38 100.0	35 92.1	2 5.3	0 0.0	1 2.6

WLBを「すでに推進している」人のみ
問5 WLB取組みの効果・影響

従業員規模別	全 体	全 く 影 響 は な い	あ ま り 影 響 は な い	ど ち ら と も い え な い	少 し は 影 響 あ り	大 い に 影 響 あ り	無 回 答
--------	--------	---------------------------------	--------------------------------------	---	---------------------------------	---------------------------------	-------------

1～9人

1. 社員のモチベーションを向上させた	19 100.0	2 10.5	1 5.3	6 31.6	5 26.3	3 15.8	2 10.5
2. 社員の定着率を高めた	19 100.0	2 10.5	0 0.0	5 26.3	6 31.6	3 15.8	3 15.8
3. 社員が安心して仕事に取り組めた	19 100.0	1 5.3	0 0.0	3 15.8	11 57.9	1 5.3	3 15.8
4. 女性社員の活用度を高めた	19 100.0	1 5.3	0 0.0	5 26.3	7 36.8	4 21.1	2 10.5
5. 優秀な人材(新卒・中途)を獲得できた	19 100.0	2 10.5	2 10.5	6 31.6	3 15.8	3 15.8	3 15.8
6. 会社の対外イメージを高めた	19 100.0	2 10.5	5 26.3	6 31.6	3 15.8	1 5.3	2 10.5
7. 会社の生産性を高めた	19 100.0	2 10.5	2 10.5	3 15.8	7 36.8	4 21.1	1 5.3

10～29人

1. 社員のモチベーションを向上させた	19 100.0	0 0.0	1 5.3	2 10.5	12 63.2	4 21.1	0 0.0
2. 社員の定着率を高めた	19 100.0	0 0.0	2 10.5	5 26.3	9 47.4	3 15.8	0 0.0
3. 社員が安心して仕事に取り組めた	19 100.0	0 0.0	2 10.5	3 15.8	10 52.6	4 21.1	0 0.0
4. 女性社員の活用度を高めた	19 100.0	0 0.0	2 10.5	7 36.8	4 21.1	6 31.6	0 0.0
5. 優秀な人材(新卒・中途)を獲得できた	19 100.0	1 5.3	2 10.5	10 52.6	6 31.6	0 0.0	0 0.0
6. 会社の対外イメージを高めた	19 100.0	2 10.5	3 15.8	7 36.8	7 36.8	0 0.0	0 0.0
7. 会社の生産性を高めた	19 100.0	0 0.0	2 10.5	8 42.1	6 31.6	3 15.8	0 0.0

全 体	全 く 影 響 は な い	あ ま り 影 響 は な い	ど ち ら と も い え な い	少 し は 影 響 あ り	大 い に 影 響 あ り	無 回 答
--------	---------------------------------	--------------------------------------	---	---------------------------------	---------------------------------	-------------

30～99人

15 100.0	0 0.0	1 6.7	4 26.7	8 53.3	2 13.3	0 0.0
15 100.0	1 6.7	3 20.0	2 13.3	6 40.0	3 20.0	0 0.0
15 100.0	1 6.7	1 6.7	1 6.7	9 60.0	3 20.0	0 0.0
15 100.0	0 0.0	2 13.3	3 20.0	6 40.0	4 26.7	0 0.0
15 100.0	1 6.7	4 26.7	3 20.0	6 40.0	1 6.7	0 0.0
15 100.0	1 6.7	4 26.7	5 33.3	5 33.3	0 0.0	0 0.0
15 100.0	0 0.0	4 26.7	3 20.0	7 46.7	1 6.7	0 0.0

100～299人

16 100.0	3 18.8	0 0.0	6 37.5	7 43.8	0 0.0	0 0.0
16 100.0	3 18.8	1 6.3	6 37.5	5 31.3	1 6.3	0 0.0
16 100.0	2 12.5	1 6.3	6 37.5	4 25.0	3 18.8	0 0.0
16 100.0	3 18.8	1 6.3	8 50.0	4 25.0	0 0.0	0 0.0
16 100.0	6 37.5	0 0.0	8 50.0	2 12.5	0 0.0	0 0.0
16 100.0	1 6.3	3 18.8	7 43.8	4 25.0	1 6.3	0 0.0
16 100.0	4 25.0	2 12.5	5 31.3	5 31.3	0 0.0	0 0.0

WLBを「すでに推進している」人のみ
問5 WLB取組みの効果・影響

従業員規模別	全 体	全 く 影 響 は な い	あ ま り 影 響 は な い	ど ち ら と も い え な い	少 し は 影 響 あ り	大 い に 影 響 あ り	無 回 答
--------	--------	---------------------------------	--------------------------------------	---	---------------------------------	---------------------------------	-------------

300～499人

23 100.0	0 0.0	0 0.0	8 34.8	10 43.5	4 17.4	1 4.3
23 100.0	0 0.0	0 0.0	7 30.4	11 47.8	4 17.4	1 4.3
23 100.0	0 0.0	0 0.0	3 13.0	11 47.8	9 39.1	0 0.0
23 100.0	0 0.0	1 4.3	6 26.1	9 39.1	6 26.1	1 4.3
23 100.0	0 0.0	3 13.0	10 43.5	8 34.8	1 4.3	1 4.3
23 100.0	0 0.0	0 0.0	11 47.8	9 39.1	2 8.7	1 4.3
23 100.0	0 0.0	0 0.0	13 56.5	8 34.8	1 4.3	1 4.3

500～999人

16 100.0	0 0.0	0 0.0	1 6.3	15 93.8	0 0.0	0 0.0
16 100.0	0 0.0	1 6.3	2 12.5	9 56.3	4 25.0	0 0.0
16 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	12 75.0	4 25.0	0 0.0
16 100.0	0 0.0	1 6.3	2 12.5	5 31.3	8 50.0	0 0.0
16 100.0	0 0.0	1 6.3	7 43.8	7 43.8	0 0.0	1 6.3
16 100.0	0 0.0	2 12.5	4 25.0	5 31.3	5 31.3	0 0.0
16 100.0	0 0.0	0 0.0	8 50.0	7 43.8	1 6.3	0 0.0

全 体	全 く 影 響 は な い	あ ま り 影 響 は な い	ど ち ら と も い え な い	少 し は 影 響 あ り	大 い に 影 響 あ り	無 回 答
--------	---------------------------------	--------------------------------------	---	---------------------------------	---------------------------------	-------------

1,000人以上

37 100.0	0 0.0	1 2.7	6 16.2	23 62.2	7 18.9	0 0.0
37 100.0	1 2.7	2 5.4	10 27.0	21 56.8	3 8.1	0 0.0
37 100.0	0 0.0	1 2.7	5 13.5	25 67.6	6 16.2	0 0.0
37 100.0	0 0.0	1 2.7	13 35.1	19 51.4	4 10.8	0 0.0
37 100.0	1 2.7	2 5.4	15 40.5	15 40.5	4 10.8	0 0.0
37 100.0	0 0.0	2 5.4	14 37.8	14 37.8	7 18.9	0 0.0
37 100.0	0 0.0	2 5.4	12 32.4	20 54.1	3 8.1	0 0.0

WLBを推進する上で困難を感じている事業所のみ
問7 WLBを推進する上で困難と感じていること(複数回答)

問6 WLBを推進する上で困難を感じるか

従業員規模別	全 体	あ る	特 に な い	わ か ら な い	無 回 答
全体	812 100.0	324 39.9	157 19.3	296 36.5	35 4.3
1～9人	234 100.0	77 32.9	40 17.1	104 44.4	13 5.6
10～29人	186 100.0	55 29.6	42 22.6	80 43.0	9 4.8
30～99人	88 100.0	42 47.7	16 18.2	30 34.1	0 0.0
100～299人	64 100.0	34 53.1	9 14.1	18 28.1	3 4.7
300～499人	50 100.0	27 54.0	13 26.0	10 20.0	0 0.0
500～999人	39 100.0	21 53.8	10 25.6	7 17.9	1 2.6
1,000人以上	72 100.0	45 62.5	12 16.7	14 19.4	1 1.4

従業員規模別	全 体	量 職 場 で 周 り の 人 の 業 務 量 が 増 える	代 替 要 員 の 確 保 が 難 し い	足 ら な い と 思 わ れ る	柔 軟 な 働 き 方 の 推 進 に つ いて 周 圍 の 理 解 が 不 足 し て い る	件 費 等 の 導 入 に 伴 い 、 人 材 の 欠 乏 が 生 じ て い る	制 度 の 導 入 に 伴 い 、 人 材 の 欠 乏 が 生 じ て い る	現 場 管 理 者 の マ ネ ジ ン ト が 難 し く な る	勤 怠 管 理 や 適 切 な 人 事 評 価 が 難 し い	利 用 を 望 ま な い	入 り が 減 る こ と な ど へ の 不 安 が あ り 、 従 業 員 が 制 度 の 利 用 を 望 ま な い	情 報 や ノ ウ ハウ 不 足 に よ り 制 度 の 導 入 や 運 用 が 難 し い	導 入 ・ 実 施 の 効 果 を 教 育 等 で 把 握 し に く い	労 働 生 産 性 や 売 り 上 げ が 低 迷 す る	そ の 他	無 回 答	
全体	324 100.0	149 46.0	217 67.0	68 21.0	71 21.9	111 34.3	92 28.4	74 22.8	78 24.1	47 14.5	59 18.2	78 24.1	29 9.0	29 9.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
1～9人	77 100.0	29 37.7	54 70.1	12 15.6	6 7.8	30 39.0	10 13.0	15 19.5	16 20.8	15 19.5	3 3.9	25 32.5	7 9.1	7 9.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0
10～29人	55 100.0	28 50.9	38 69.1	8 14.5	10 18.2	23 41.8	17 30.9	15 27.3	10 18.2	10 18.2	9 16.4	18 32.7	6 10.9	6 10.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0
30～99人	42 100.0	22 52.4	36 85.7	6 14.3	8 19.0	19 45.2	13 31.0	12 28.6	13 31.0	5 11.9	7 16.7	14 33.3	2 4.8	2 4.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0
100～299人	34 100.0	10 29.4	26 76.5	7 20.6	8 23.5	9 26.5	12 35.3	8 23.5	12 35.3	4 11.8	4 11.8	9 26.5	4 11.8	4 11.8	2 5.9	2 5.9	0 0.0
300～499人	27 100.0	17 63.0	14 51.9	9 33.3	7 25.9	11 40.7	9 33.3	8 29.6	8 29.6	2 7.4	2 7.4	5 18.5	2 7.4	2 7.4	1 3.7	1 3.7	0 0.0
500～999人	21 100.0	12 57.1	14 66.7	5 23.8	6 28.6	3 14.3	4 19.0	6 28.6	5 23.8	2 9.5	2 9.5	7 33.3	3 14.3	3 14.3	1 4.8	1 4.8	0 0.0
1,000人以上	45 100.0	18 40.0	24 53.3	16 35.6	18 40.0	8 17.8	17 37.8	6 13.3	10 22.2	8 17.8	14 31.1	5 11.1	5 11.1	5 11.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0

問8 企業のWLB取組みへの考え

従業員規模別	全 体	全 く そ の 通 り	そ の 通 り	ど ち ら と も い え な い	そ う で は な い	全 く そ う で は な い	無 回 答
1～9人							
1. 企業にとって負担が大きすぎる	234 100.0	40 17.1	68 29.1	85 36.3	19 8.1	2 0.9	20 8.5
2. 従業員個人の問題であり、企業が関与することではない	234 100.0	10 4.3	31 13.2	104 44.4	55 23.5	16 6.8	18 7.7
3. 全従業員が一律に利用するものではなく、従業員に不公平感が生じる	234 100.0	16 6.8	64 27.4	93 39.7	36 15.4	7 3.0	18 7.7
4. 今後の企業には当然求められるものである	234 100.0	21 9.0	70 29.9	110 47.0	15 6.4	1 0.4	17 7.3
5. 保育所や制度の整備は行政による支援が重要である	234 100.0	80 34.2	85 36.3	47 20.1	1 0.4	2 0.9	19 8.1
10～29人							
1. 企業にとって負担が大きすぎる	186 100.0	31 16.7	63 33.9	64 34.4	19 10.2	2 1.1	7 3.8
2. 従業員個人の問題であり、企業が関与することではない	186 100.0	8 4.3	15 8.1	95 51.1	51 27.4	11 5.9	6 3.2
3. 全従業員が一律に利用するものではなく、従業員に不公平感が生じる	186 100.0	13 7.0	54 29.0	70 37.6	35 18.8	7 3.8	7 3.8
4. 今後の企業には当然求められるものである	186 100.0	21 11.3	67 36.0	83 44.6	4 2.2	4 2.2	7 3.8
5. 保育所や制度の整備は行政による支援が重要である	186 100.0	77 41.4	66 35.5	35 18.8	0 0.0	1 0.5	7 3.8
30～99人							
1. 企業にとって負担が大きすぎる	88 100.0	10 11.4	33 37.5	39 44.3	3 3.4	0 0.0	3 3.4
2. 従業員個人の問題であり、企業が関与することではない	88 100.0	2 2.3	7 8.0	34 38.6	33 37.5	9 10.2	3 3.4
3. 全従業員が一律に利用するものではなく、従業員に不公平感が生じる	88 100.0	3 3.4	25 28.4	34 38.6	21 23.9	2 2.3	3 3.4
4. 今後の企業には当然求められるものである	88 100.0	7 8.0	35 39.8	40 45.5	1 1.1	2 2.3	3 3.4
5. 保育所や制度の整備は行政による支援が重要である	88 100.0	40 45.5	33 37.5	11 12.5	0 0.0	1 1.1	3 3.4
100～299人							
1. 企業にとって負担が大きすぎる	64 100.0	7 10.9	19 29.7	32 50.0	4 6.3	0 0.0	2 3.1
2. 従業員個人の問題であり、企業が関与することではない	64 100.0	1 1.6	2 3.1	26 40.6	28 43.8	5 7.8	2 3.1
3. 全従業員が一律に利用するものではなく、従業員に不公平感が生じる	64 100.0	1 1.6	14 21.9	29 45.3	14 21.9	4 6.3	2 3.1
4. 今後の企業には当然求められるものである	64 100.0	6 9.4	33 51.6	20 31.3	1 1.6	2 3.1	2 3.1
5. 保育所や制度の整備は行政による支援が重要である	64 100.0	33 51.6	25 39.1	4 6.3	0 0.0	1 1.6	1 1.6

全 体	全 く そ の 通 り	そ の 通 り	ど ち ら と も い え な い	そ う で は な い	全 く そ う で は な い	無 回 答
300～499人						
50 100.0	4 8.0	13 26.0	21 42.0	11 22.0	0 0.0	1 2.0
50 100.0	0 0.0	1 2.0	11 22.0	26 52.0	11 22.0	1 2.0
50 100.0	1 2.0	9 18.0	20 40.0	17 34.0	2 4.0	1 2.0
50 100.0	9 18.0	23 46.0	15 30.0	1 2.0	1 2.0	1 2.0
50 100.0	18 36.0	20 40.0	11 22.0	0 0.0	0 0.0	1 2.0
500～999人						
39 100.0	2 5.1	7 17.9	18 46.2	12 30.8	0 0.0	0 0.0
39 100.0	0 0.0	2 5.1	8 20.5	19 48.7	10 25.6	0 0.0
39 100.0	0 0.0	3 7.7	20 51.3	13 33.3	3 7.7	0 0.0
39 100.0	4 10.3	28 71.8	6 15.4	1 2.6	0 0.0	0 0.0
39 100.0	13 33.3	19 48.7	7 17.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0
1,000人以上						
72 100.0	0 0.0	20 27.8	30 41.7	16 22.2	5 6.9	1 1.4
72 100.0	0 0.0	2 2.8	16 22.2	35 48.6	18 25.0	1 1.4
72 100.0	0 0.0	14 19.4	28 38.9	22 30.6	6 8.3	2 2.8
72 100.0	20 27.8	38 52.8	11 15.3	2 2.8	0 0.0	1 1.4
72 100.0	32 44.4	32 44.4	7 9.7	0 0.0	0 0.0	1 1.4

問9 配偶者が出産した男性の数

従業員規模別	全 体	総 数 (人)
全 体	685 100.0	4,653
1～9人	194 28.3	28
10～29人	170 24.8	85
30～99人	82 12.0	67
100～299人	59 8.6	125
300～499人	44 6.4	245
500～999人	31 4.5	434
1,000人以上	58 8.5	3,490

問9 育児休業を取得した男性の数

従業員規模別	全 体	総 数 (人)
全 体	285 100.0	109
1～9人	20 7.0	4
10～29人	57 20.0	6
30～99人	39 13.7	5
100～299人	37 13.0	6
300～499人	34 11.9	11
500～999人	27 9.5	20
1,000人以上	52 18.2	53

問9 本人が出産した女性の数

従業員規模別	全 体	総 数 (人)
全 体	722 100.0	2,209
1～9人	198 27.4	34
10～29人	163 22.6	31
30～99人	83 11.5	54
100～299人	63 8.7	72
300～499人	48 6.6	196
500～999人	38 5.3	255
1,000人以上	72 10.0	1,488

問9 育児休業を取得した女性の数

従業員規模別	全 体	総 数 (人)
全 体	258 100.0	2,143
1～9人	25 9.7	29
10～29人	27 10.5	27
30～99人	22 8.5	51
100～299人	28 10.9	70
300～499人	36 14.0	194
500～999人	35 13.6	240
1,000人以上	66 25.6	1,464

問9 本人が出産した女性

従業員規模別	全 体	0 人	1 ～ 4 人	5 ～ 9 人	1 0 ～ 1 9 人	2 0 ～ 2 9 人	3 0 ～ 3 9 人	4 0 ～ 4 9 人	5 0 人 以 上	無 回 答
全 体	812 100.0	460 56.7	166 20.4	39 4.8	29 3.6	9 1.1	9 1.1	5 0.6	5 0.6	90 11.1
1～9人	234 100.0	171 73.1	27 11.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	36 15.4
10～29人	186 100.0	136 73.1	27 14.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	23 12.4
30～99人	88 100.0	61 69.3	21 23.9	0 0.0	0 0.0	1 1.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	5 5.7
100～299人	64 100.0	34 53.1	24 37.5	4 6.3	1 1.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 1.6
300～499人	50 100.0	12 24.0	19 38.0	12 24.0	5 10.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 4.0
500～999人	39 100.0	3 7.7	15 38.5	11 28.2	7 17.9	1 2.6	1 2.6	0 0.0	0 0.0	1 2.6
1,000人以上	72 100.0	6 8.3	19 26.4	9 12.5	13 18.1	7 9.7	8 11.1	5 6.9	5 6.9	0 0.0

問9 配偶者が出産した男性

従業員規模別	全 体	0 人	1 ～ 4 人	5 ～ 9 人	1 0 ～ 1 9 人	2 0 ～ 2 9 人	3 0 ～ 3 9 人	4 0 ～ 4 9 人	5 0 人 以 上	無 回 答
全 体	812 100.0	391 48.2	187 23.0	26 3.2	34 4.2	13 1.6	10 1.2	5 0.6	19 2.3	127 15.6
1～9人	234 100.0	170 72.6	24 10.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	40 17.1
10～29人	186 100.0	110 59.1	60 32.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	16 8.6
30～99人	88 100.0	43 48.9	39 44.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	6 6.8
100～299人	64 100.0	22 34.4	29 45.3	7 10.9	1 1.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	5 7.8
300～499人	50 100.0	10 20.0	15 30.0	9 18.0	9 18.0	1 2.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	6 12.0
500～999人	39 100.0	4 10.3	4 10.3	4 10.3	10 25.6	6 15.4	1 2.6	2 5.1	0 0.0	8 20.5
1,000人以上	72 100.0	4 5.6	6 8.3	2 2.8	12 16.7	6 8.3	7 9.7	2 2.8	19 26.4	14 19.4

本人が出産した女性がいる事業所のみ

問9 育児休業を取得した女性

従業員規模別	全 体	0 人	1 ～ 4 人	5 ～ 9 人	1 0 ～ 1 9 人	2 0 ～ 2 9 人	3 0 ～ 3 9 人	4 0 ～ 4 9 人	5 0 人 以 上	無 回 答
全 体	262 100.0	8 3.1	156 59.5	39 14.9	28 10.7	9 3.4	8 3.1	5 1.9	5 1.9	4 1.5
1～9人	27 100.0	2 7.4	23 85.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 7.4
10～29人	27 100.0	4 14.8	23 85.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
30～99人	22 100.0	1 4.5	20 90.9	0 0.0	0 0.0	1 4.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
100～299人	29 100.0	0 0.0	23 79.3	5 17.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 3.4
300～499人	36 100.0	0 0.0	19 52.8	12 33.3	5 13.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
500～999人	35 100.0	1 2.9	14 40.0	12 34.3	7 20.0	0 0.0	1 2.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0
1,000人以上	66 100.0	0 0.0	20 30.3	8 12.1	13 19.7	8 12.1	7 10.6	5 7.6	5 7.6	0 0.0

配偶者が出産した男性がいる事業所のみ

問9 育児休業を取得した男性

従業員規模別	全 体	0 人	1 ～ 4 人	5 ～ 9 人	1 0 ～ 1 9 人	2 0 ～ 2 9 人	3 0 ～ 3 9 人	4 0 ～ 4 9 人	5 0 人 以 上	無 回 答
全 体	294 100.0	234 79.6	46 15.6	4 1.4	1 0.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	9 3.1
1～9人	24 100.0	16 66.7	4 16.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 16.7
10～29人	60 100.0	51 85.0	6 10.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 5.0
30～99人	39 100.0	36 92.3	3 7.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
100～299人	37 100.0	32 86.5	5 13.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
300～499人	34 100.0	30 88.2	3 8.8	1 2.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
500～999人	27 100.0	19 70.4	7 25.9	1 3.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
1,000人以上	54 100.0	34 63.0	15 27.8	2 3.7	1 1.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 3.7

問10 期間ごとの育児休業取得者数
(女性)1週間未満

従業員規模別	全 体	総 数 (人)
全 体	78 100.0	68
1～9人	4 5.1	4
10～29人	6 7.7	3
30～99人	3 3.8	4
100～299人	8 10.3	4
300～499人	13 16.7	5
500～999人	11 14.1	16
1,000人以上	29 37.2	29

(女性)1週間～2週間未満

従業員規模別	全 体	総 数 (人)
全 体	56 100.0	8
1～9人	1 1.8	1
10～29人	4 7.1	1
30～99人	1 1.8	0
100～299人	6 10.7	0
300～499人	12 21.4	0
500～999人	8 14.3	2
1,000人以上	22 39.3	4

(女性)2週間～1カ月未満

従業員規模別	全 体	総 数 (人)
全 体	59 100.0	15
1～9人	0 0.0	0
10～29人	4 6.8	1
30～99人	1 1.7	0
100～299人	6 10.2	0
300～499人	13 22.0	1
500～999人	7 11.9	1
1,000人以上	26 44.1	12

(女性)1カ月～3カ月未満

従業員規模別	全 体	総 数 (人)
全 体	75 100.0	42
1～9人	1 1.3	1
10～29人	6 8.0	3
30～99人	2 2.7	1
100～299人	7 9.3	1
300～499人	15 20.0	4
500～999人	8 10.7	4
1,000人以上	31 41.3	24

(女性)3か月～6カ月未満

従業員規模別	全 体	総 数 (人)
全 体	83 100.0	95
1～9人	2 2.4	2
10～29人	4 4.8	2
30～99人	5 6.0	4
100～299人	8 9.6	2
300～499人	14 16.9	7
500～999人	11 13.3	6
1,000人以上	34 41.0	67

(女性)6カ月以上～1年未満

従業員規模別	全 体	総 数 (人)
全 体	152 100.0	877
1～9人	11 7.2	14
10～29人	10 6.6	8
30～99人	8 5.3	12
100～299人	16 10.5	21
300～499人	26 17.1	92
500～999人	26 17.1	137
1,000人以上	49 32.2	568

(女性)1年以上

従業員規模別	全 体	総 数 (人)
全 体	147 100.0	925
1～9人	3 2.0	4
10～29人	8 5.4	5
30～99人	8 5.4	9
100～299人	16 10.9	36
300～499人	28 19.0	76
500～999人	22 15.0	69
1,000人以上	49 33.3	708

問10 期間ごとの育児休業取得者数
(男性)1週間未満

従業員規模別	全 体	総 数 (人)
全 体	31 100.0	63
1～9人	3 9.7	3
10～29人	3 9.7	3
30～99人	2 6.5	4
100～299人	3 9.7	4
300～499人	2 6.5	5
500～999人	5 16.1	14
1,000人以上	12 38.7	29

(男性)1週間～2週間未満

従業員規模別	全 体	総 数 (人)
全 体	12 100.0	7
1～9人	1 8.3	1
10～29人	2 16.7	1
30～99人	0 0.0	0
100～299人	1 8.3	0
300～499人	1 8.3	0
500～999人	2 16.7	1
1,000人以上	5 41.7	4

(男性)2週間～1カ月未満

従業員規模別	全 体	総 数 (人)
全 体	14 100.0	10
1～9人	0 0.0	0
10～29人	1 7.1	0
30～99人	0 0.0	0
100～299人	1 7.1	0
300～499人	2 14.3	1
500～999人	2 14.3	1
1,000人以上	8 57.1	8

(男性)1カ月～3カ月未満

従業員規模別	全 体	総 数 (人)
全 体	15 100.0	9
1～9人	0 0.0	0
10～29人	1 6.7	0
30～99人	1 6.7	1
100～299人	2 13.3	1
300～499人	1 6.7	0
500～999人	2 13.3	2
1,000人以上	6 40.0	3

(男性)3か月～6カ月未満

従業員規模別	全 体	総 数 (人)
全 体	11 100.0	4
1～9人	0 0.0	0
10～29人	1 9.1	0
30～99人	0 0.0	0
100～299人	2 18.2	1
300～499人	1 9.1	0
500～999人	2 18.2	1
1,000人以上	5 45.5	2

(男性)6カ月以上～1年未満

従業員規模別	全 体	総 数 (人)
全 体	8 100.0	5
1～9人	0 0.0	0
10～29人	1 12.5	0
30～99人	0 0.0	0
100～299人	1 12.5	0
300～499人	1 12.5	0
500～999人	1 12.5	0
1,000人以上	4 50.0	5

(男性)1年以上

従業員規模別	全 体	総 数 (人)
全 体	10 100.0	7
1～9人	0 0.0	0
10～29人	1 10.0	0
30～99人	0 0.0	0
100～299人	1 10.0	0
300～499人	2 20.0	4
500～999人	1 10.0	1
1,000人以上	4 40.0	1

問12 (全体)育児休業取得者がいない理由(複数回答)

従業員規模別	全 体	い 育 児 休 業 対 象 者 が 少 な い	を 結 婚 ・ 出 産 を 機 に 退 職 を 希 望 す る 社 員 が 多 い	て 育 児 休 業 制 度 が 知 ら れ ない	る 家 族 等 が 子 ど も の 世 話 を す る た め に 本 人 が 育 児 休 業 を す る 必 要 と し て い ない	踏 前 例 が な く、 本 人 が 躊 躇 し て い る	の 負 担 増 え に よ る 同 僚 に 対 し て	本 人 が 休 業 に よ る 同 僚 に 対 し て	中 間 管 理 職 の 理 解 等 が 得 ら れ に く い	ら 同 僚 社 員 の 理 解 等 が 得 ら れ に く い	社 員 が 休 業 に よ る キ ャ リ ア の ブ ラ ン ク を 保 つ に 不 安 を も つ て い る	社 員 が 休 業 中 の 減 収 に よ る 不 安 を 感 じ て い る	そ の 他	無 回 答
全 体	129 100.0	3 2.3	0 0.0	0 0.0	3 2.3	1 0.8	1 0.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 1.6	1 0.8	122 94.6
1～9人	13 100.0	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 0.0	0 0.0	0 0.0	13 100.0
10～29人	44 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 4.5	1 2.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	43 97.7
30～99人	28 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 10.7	1 3.6	1 3.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 3.6	0 0.0	26 92.9
100～299人	19 100.0	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 0.0	0 0.0	0 0.0	19 100.0
300～499人	7 100.0	1 14.3	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	0 0.0	6 85.7
500～999人	3 100.0	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 0.0	0 0.0	0 0.0	3 100.0
1,000人以上	4 100.0	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 0.0	0 0.0	0 0.0	4 100.0

問13 過去3年間の介護休業取得者数
(女性)平成20年度

従業員規模別	全 体	総 数 (人)
全 体	693 100.0	76
1～9人	197 28.4	5
10～29人	164 23.7	1
30～99人	80 11.5	1
100～299人	58 8.4	3
300～499人	45 6.5	9
500～999人	33 4.8	6
1,000人以上	66 9.5	48

(女性)平成21年度

従業員規模別	全 体	総 数 (人)
全 体	695 100.0	72
1～9人	197 28.3	6
10～29人	166 23.9	5
30～99人	81 11.7	1
100～299人	57 8.2	0
300～499人	42 6.0	2
500～999人	35 5.0	11
1,000人以上	65 9.4	44

(女性)平成22年度

従業員規模別	全 体	総 数 (人)
全 体	700 100.0	70
1～9人	201 28.7	12
10～29人	164 23.4	1
30～99人	81 11.6	2
100～299人	58 8.3	1
300～499人	44 6.3	5
500～999人	33 4.7	7
1,000人以上	67 9.6	38

(男性)平成20年度

従業員規模別	全 体	総 数 (人)
全 体	683 100.0	22
1～9人	193 28.3	1
10～29人	164 24.0	0
30～99人	81 11.9	0
100～299人	58 8.5	0
300～499人	43 6.3	3
500～999人	31 4.5	0
1,000人以上	64 9.4	18

(男性)平成21年度

従業員規模別	全 体	総 数 (人)
全 体	679 100.0	27
1～9人	191 28.1	1
10～29人	164 24.2	1
30～99人	81 11.9	0
100～299人	58 8.5	0
300～499人	42 6.2	2
500～999人	31 4.6	0
1,000人以上	63 9.3	23

(男性)平成22年度

従業員規模別	全 体	総 数 (人)
全 体	684 100.0	38
1～9人	193 28.2	1
10～29人	162 23.7	3
30～99人	81 11.8	0
100～299人	59 8.6	2
300～499人	43 6.3	4
500～999人	32 4.7	2
1,000人以上	63 9.2	23

問14 期間ごとの介護休業取得者数
(女性)2週間未満

従業員規模別	全 体	総 数 (人)
全体	33 100.0	26
1～9人	8 24.2	6
10～29人	1 3.0	1
30～99人	1 3.0	1
100～299人	2 6.1	0
300～499人	5 15.2	2
500～999人	2 6.1	0
1,000人以上	12 36.4	14

(女性)2週間～1カ月未満

従業員規模別	全 体	総 数 (人)
全体	43 100.0	44
1～9人	5 11.6	6
10～29人	2 4.7	2
30～99人	1 2.3	0
100～299人	3 7.0	1
300～499人	5 11.6	2
500～999人	9 20.9	9
1,000人以上	16 37.2	21

(女性)1カ月～93日以下

従業員規模別	全 体	総 数 (人)
全体	51 100.0	77
1～9人	3 5.9	1
10～29人	1 2.0	1
30～99人	2 3.9	2
100～299人	2 3.9	3
300～499人	8 15.7	7
500～999人	7 13.7	6
1,000人以上	26 51.0	54

(女性)94日以上(法定以上)

従業員規模別	全 体	総 数 (人)
全体	38 100.0	56
1～9人	2 5.3	1
10～29人	0 0.0	0
30～99人	2 5.3	1
100～299人	3 7.9	1
300～499人	6 15.8	2
500～999人	2 5.3	3
1,000人以上	22 57.9	47

(男性)2週間未満

従業員規模別	全 体	総 数 (人)
全体	19 100.0	12
1～9人	0 0.0	0
10～29人	1 5.3	0
30～99人	0 0.0	0
100～299人	1 5.3	0
300～499人	2 10.5	0
500～999人	2 10.5	0
1,000人以上	12 63.2	11

(男性)2週間～1カ月未満

従業員規模別	全 体	総 数 (人)
全体	21 100.0	13
1～9人	0 0.0	0
10～29人	2 9.5	4
30～99人	0 0.0	0
100～299人	1 4.8	0
300～499人	2 9.5	1
500～999人	3 14.3	1
1,000人以上	13 61.9	7

(男性)1カ月～93日以下

従業員規模別	全 体	総 数 (人)
全体	31 100.0	26
1～9人	0 0.0	0
10～29人	2 6.5	1
30～99人	0 0.0	0
100～299人	2 6.5	2
300～499人	5 16.1	7
500～999人	3 9.7	1
1,000人以上	19 61.3	15

(男性)94日以上(法定以上)

従業員規模別	全 体	総 数 (人)
全体	27 100.0	29
1～9人	0 0.0	0
10～29人	1 3.7	0
30～99人	0 0.0	0
100～299人	1 3.7	0
300～499人	3 11.1	1
500～999人	2 7.4	2
1,000人以上	19 70.4	25

介護休業を取得した女性がいる事業所のみ
問14 (女性)介護休業を取得した人(期間ごと)

従業員規模別	全 体	2 週間 未 満	2 週間 ～ 1 カ 月 未 満	1 カ 月 ～ 9 3 日 以 下	9 4 日 以 上 (法 定 以 上)	無 回 答
全体	93 100.0	17 18.3	29 31.2	43 46.2	24 25.8	11 11.8
1～9人	14 100.0	6 42.9	5 35.7	1 7.1	1 7.1	2 14.3
10～29人	4 100.0	1 25.0	2 50.0	1 25.0	0 0.0	1 25.0
30～99人	3 100.0	1 33.3	0 0.0	1 33.3	1 33.3	0 0.0
100～299人	5 100.0	0 0.0	1 20.0	2 40.0	1 20.0	1 20.0
300～499人	13 100.0	1 7.7	2 15.4	7 53.8	2 15.4	1 7.7
500～999人	14 100.0	0 0.0	8 57.1	5 35.7	2 14.3	2 14.3
1,000人以上	32 100.0	6 18.8	9 28.1	24 75.0	16 50.0	2 6.3

介護休業を取得した男性がいる事業所のみ
問14 (男性)介護休業を取得した人(期間ごと)

従業員規模別	全 体	2 週間 未 満	2 週間 ～ 1 カ 月 未 満	1 カ 月 ～ 9 3 日 以 下	9 4 日 以 上 (法 定 以 上)	無 回 答
全体	46 100.0	5 10.9	8 17.4	21 45.7	15 32.6	4 8.7
1～9人	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0
10～29人	3 100.0	0 0.0	2 66.7	1 33.3	0 0.0	0 0.0
30～99人	0 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
100～299人	2 100.0	0 0.0	0 0.0	2 100.0	0 0.0	0 0.0
300～499人	6 100.0	0 0.0	1 16.7	4 66.7	1 16.7	0 0.0
500～999人	4 100.0	0 0.0	1 25.0	1 25.0	2 50.0	0 0.0
1,000人以上	27 100.0	4 14.8	4 14.8	13 48.1	11 40.7	2 7.4

介護休業を取得した人がある事業所のみ
問15 介護休業中の労働者の代替方法(複数回答)

従業員規模別	全 体	期 間 雇 用 者 を 雇 用	派 遣 労 働 者 を 利 用	配 置 転 換 で 代 替	部 署 内 で や り く り	そ の 他	無 回 答
全体	115 100.0	9 7.8	7 6.1	22 19.1	100 87.0	3 2.6	5 4.3
1～9人	14 100.0	2 14.3	0 0.0	0 0.0	10 71.4	1 7.1	2 14.3
10～29人	7 100.0	0 0.0	1 14.3	1 14.3	5 71.4	0 0.0	1 14.3
30～99人	3 100.0	1 33.3	0 0.0	0 0.0	2 66.7	0 0.0	0 0.0
100～299人	7 100.0	0 0.0	1 14.3	0 0.0	6 85.7	0 0.0	0 0.0
300～499人	17 100.0	1 5.9	0 0.0	2 11.8	17 100.0	1 5.9	0 0.0
500～999人	16 100.0	2 12.5	1 6.3	5 31.3	14 87.5	1 6.3	0 0.0
1,000人以上	42 100.0	3 7.1	4 9.5	13 31.0	40 95.2	0 0.0	0 0.0

介護休業を取得した女性がない事業所のみ
問16 (女性)介護休業利用者がいない理由(複数回答)

従業員規模別	全 体	い 介 護 休 業 対 象 者 が 少 な い	に 家 族 の 介 護 の 必 要 を 機 に 退 職 す る	て 介 護 休 業 制 度 が 知 ら れ ない	る た め に 本 人 が 介 護 休 業 を 必 要 と し て い ない	家 族 等 が 介 護 に あ た っ て い ない	踏 前 例 が な く 、 本 人 が 躊 躇 し て い る	の 負 担 増 に 気 兼 ね し て い る	本 人 が 休 業 に よ る 同 僚 の 理 解 等 が 得 ら れ な い	中 間 管 理 職 の 理 解 等 が 得 ら れ な い	同 僚 社 員 の 理 解 等 が 得 ら れ な い	社 員 が 休 業 に よ る キ ャ リ ア の 損 失 を も っ て い る	社 員 が 休 業 中 の 減 収 に 不 安 を 感 じ て い る	そ の 他	無 回 答
全 体	627 100.0	458 73.0	55 8.8	25 4.0	80 12.8	23 3.7	23 3.7	9 1.4	7 1.1	10 1.6	26 4.1	17 2.7	103 16.4		
1～9人	191 100.0	158 82.7	7 3.7	4 4.2	10 5.2	3 1.6	5 2.6	3 1.6	1 0.5	0 0.0	1 0.5	1 0.5	26 13.6		
10～29人	163 100.0	120 73.6	11 6.7	6 3.7	18 11.0	7 4.3	8 4.9	3 1.8	2 1.2	4 2.5	6 3.7	2 1.2	32 19.6		
30～99人	78 100.0	57 73.1	9 11.5	2 2.6	10 12.8	1 1.3	2 2.6	0 0.0	0 0.0	2 2.6	3 3.8	4 5.1	9 11.5		
100～299人	54 100.0	37 68.5	2 3.7	3 5.6	12 22.2	5 9.3	2 3.7	1 1.9	0 0.0	2 3.7	3 5.6	5 9.3	7 13.0		
300～499人	34 100.0	18 52.9	5 14.7	1 2.9	8 23.5	4 11.8	2 5.9	0 0.0	0 0.0	1 2.9	5 14.7	1 2.9	6 17.6		
500～999人	23 100.0	17 73.9	2 8.7	1 4.3	7 30.4	1 4.3	1 4.3	0 0.0	0 0.0	1 4.3	1 4.3	1 4.3	4 17.4		
1,000人以上	38 100.0	17 44.7	11 28.9	2 5.3	5 13.2	1 2.6	2 5.3	1 2.6	1 2.6	0 0.0	6 15.8	2 5.3	13 34.2		

介護休業を取得した男性がない事業所のみ
問16 (男性)介護休業利用者がいない理由(複数回答)

従業員規模別	全 体	い 介 護 休 業 対 象 者 が 少 な い	に 家 族 の 介 護 の 必 要 を 機 に 退 職 す る	て 介 護 休 業 制 度 が 知 ら れ ない	る た め に 本 人 が 介 護 休 業 を 必 要 と し て い ない	家 族 等 が 介 護 に あ た っ て い ない	踏 前 例 が な く 、 本 人 が 躊 躇 し て い る	の 負 担 増 に 気 兼 ね し て い る	本 人 が 休 業 に よ る 同 僚 の 理 解 等 が 得 ら れ な い	中 間 管 理 職 の 理 解 等 が 得 ら れ な い	同 僚 社 員 の 理 解 等 が 得 ら れ な い	社 員 が 休 業 に よ る キ ャ リ ア の 損 失 を も っ て い る	社 員 が 休 業 中 の 減 収 に 不 安 を 感 じ て い る	そ の 他	無 回 答
全 体	649 100.0	450 69.3	30 4.6	21 3.2	107 16.5	23 3.5	23 3.5	7 1.1	9 1.4	15 2.3	39 6.0	15 2.3	126 19.4		
1～9人	194 100.0	149 76.8	1 0.5	4 2.1	8 4.1	3 1.5	2 1.0	1 0.5	0 0.0	0 0.0	4 2.1	1 0.5	40 20.6		
10～29人	162 100.0	117 72.2	6 3.7	4 2.5	21 13.0	6 3.7	7 4.3	1 0.6	1 0.6	3 1.9	7 4.3	1 0.6	31 19.1		
30～99人	81 100.0	57 70.4	1 1.2	2 2.5	20 24.7	4 4.9	3 3.7	0 0.0	2 2.5	5 6.2	6 7.4	4 4.9	9 11.1		
100～299人	57 100.0	36 63.2	5 8.8	3 5.3	20 35.1	4 7.0	3 5.3	1 1.8	1 1.8	2 3.5	5 8.8	5 8.8	8 14.0		
300～499人	39 100.0	20 51.3	3 7.7	1 2.6	9 23.1	3 7.7	2 5.1	0 0.0	0 0.0	2 5.1	6 15.4	1 2.6	10 25.6		
500～999人	28 100.0	18 64.3	3 10.7	1 3.6	10 35.7	1 3.6	2 7.1	1 3.6	1 3.6	1 3.6	1 3.6	0 0.0	7 25.0		
1,000人以上	40 100.0	18 45.0	8 20.0	2 5.0	8 20.0	0 0.0	2 5.0	1 2.5	1 2.5	2 5.0	7 17.5	2 5.0	13 32.5		

問16 (性別不明)介護休業利用者がいない理由(複数回答)

従業員規模別	全 体	い 介 護 休 業 対 象 者 が 少 な い	に 家 族 の 介 護 の 必 要 を 機 に 退 職 す る	て 介 護 休 業 制 度 が 知 ら れ ない	る た め に 本 人 が 介 護 休 業 を 必 要 と し て い ない	家 族 等 が 介 護 に あ た っ て い ない	踏 前 例 が な く 、 本 人 が 躊 躇 し て い る	の 負 担 増 に 気 兼 ね し て い る	本 人 が 休 業 に よ る 同 僚 の 理 解 等 が 得 ら れ な い	中 間 管 理 職 の 理 解 等 が 得 ら れ な い	同 僚 社 員 の 理 解 等 が 得 ら れ な い	社 員 が 休 業 に よ る キ ャ リ ア の 損 失 を も っ て い る	社 員 が 休 業 中 の 減 収 に 不 安 を 感 じ て い る	そ の 他	無 回 答
全 体	616 100.0	46 7.5	5 0.8	0 0.0	6 1.0	1 0.2	3 0.5	0 0.0	0 0.0	2 0.3	2 0.3	5 0.8	558 90.6		
1～9人	194 100.0	15 7.7	0 0.0	0 0.0	2 1.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 1.5	174 89.7		
10～29人	161 100.0	17 10.6	1 0.6	0 0.0	3 1.9	1 0.6	1 0.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 0.6	0 0.0	142 88.2		
30～99人	79 100.0	5 6.3	0 0.0	0 0.0	1 1.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 1.3	0 0.0	73 92.4		
100～299人	53 100.0	3 5.7	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	50 94.3		
300～499人	32 100.0	1 3.1	1 3.1	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	30 93.8		
500～999人	22 100.0	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 0.0	1 4.5	21 95.5		
1,000人以上	29 100.0	3 10.3	3 10.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 6.9	0 0.0	0 0.0	2 6.9	0 0.0	1 3.4	24 82.8		

問17 女性の能力発揮促進への取組みの有無

従業員規模別	全 体	取 り 組 ん で い る	取 り 組 ん で い ない	無 回 答
全 体	812 100.0	310 38.2	472 58.1	30 3.7
1～9人	234 100.0	62 26.5	165 70.5	7 3.0
10～29人	186 100.0	77 41.4	104 55.9	5 2.7
30～99人	88 100.0	27 30.7	57 64.8	4 4.5
100～299人	64 100.0	23 35.9	39 60.9	2 3.1
300～499人	50 100.0	24 48.0	25 50.0	1 2.0
500～999人	39 100.0	24 61.5	15 38.5	0 0.0
1,000人以上	72 100.0	41 56.9	31 43.1	0 0.0

女性の能力発揮促進への取組みがある事業所のみ
問18 女性の能力発揮促進への取組み実施後の変化(複数回答)

従業員規模別	全 体	女性 従業員 が増えた	女性 管理職 の数が 増えた	女性 の職業 意識・ 意欲 が高ま った	女性 の勤続 年数が 伸び	組織 が活 性化さ れた	社 会 の業 績が 伸び	判 断 客 や 取 引 先 か ら の 評	男 性 の 意 識 が 変 わ っ た	特 に 変 化 は な か っ た	期 待 し た ほ ど の 効 果 が な か っ た	わ か ら な い	そ の 他	無 回 答
全 体	310 100.0	78 25.2	80 25.8	113 36.5	102 32.9	71 22.9	15 4.8	37 11.9	10 3.2	46 14.8	5 1.6	21 6.8	17 5.5	3 1.0
1～9人	62 100.0	10 16.1	6 9.7	20 32.3	13 21.0	9 14.5	3 4.8	11 17.7	1 1.6	12 19.4	2 3.2	4 6.5	4 6.5	0 0.0
10～29人	77 100.0	23 29.9	10 13.0	29 37.7	31 40.3	19 24.7	8 10.4	15 19.5	2 2.6	12 15.6	2 2.6	5 6.5	1 1.3	0 0.0
30～99人	27 100.0	6 22.2	4 14.8	10 37.0	13 48.1	7 25.9	0 0.0	5 18.5	0 0.0	5 18.5	0 0.0	4 14.8	1 3.7	0 0.0
100～299人	23 100.0	5 21.7	9 39.1	6 26.1	12 52.2	6 26.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	5 21.7	0 0.0	0 0.0	1 4.3	0 0.0
300～499人	24 100.0	4 16.7	11 45.8	8 33.3	6 25.0	2 8.3	0 0.0	5 20.8	2 8.3	5 20.8	0 0.0	2 8.3	1 4.2	1 4.2
500～999人	24 100.0	8 33.3	9 37.5	7 29.2	6 25.0	3 12.5	1 4.2	0 0.0	3 12.5	0 0.0	0 0.0	2 8.3	4 16.7	1 4.2
1,000人以上	41 100.0	14 34.1	22 53.7	23 56.1	13 31.7	19 46.3	1 2.4	3 7.3	4 9.8	0 0.0	0 0.0	2 4.9	3 7.3	0 0.0

女性の能力発揮促進への取組んでいない事業所のみ
問19 女性の能力発揮促進への取組んでいない理由

従業員規模別	全 体	今 後 取 組 ん で い く	検 討 中 で あ る	取 り 要 性 を 感 じ て い る が	い し 今 後 も 行 く 予 定 は な い	女 性 社 員 が い な い	い る か ら	す で に 取 組 み が 終 わ っ て	も と も と 男 女 同 等 に あ ら な い	そ の 他	無 回 答
全 体	472 100.0	21 4.4	55 11.7	42 8.9	62 13.1	53 11.2	15 3.2	188 39.8	24 5.1	24 5.1	12 2.5
1～9人	165 100.0	5 3.0	12 7.3	9 5.5	29 17.6	30 18.2	1 0.6	59 35.8	14 8.5	14 8.5	6 3.6
10～29人	104 100.0	4 3.8	11 10.6	13 12.5	18 17.3	13 12.5	5 4.8	38 36.5	2 1.9	2 1.9	0 0.0
30～99人	57 100.0	5 8.8	11 19.3	6 10.5	5 8.8	4 7.0	2 3.5	23 40.4	0 0.0	0 0.0	1 1.8
100～299人	39 100.0	3 7.7	5 12.8	5 12.8	1 2.6	1 2.6	1 2.6	19 48.7	2 5.1	2 5.1	2 5.1
300～499人	25 100.0	1 4.0	5 20.0	1 4.0	3 12.0	1 4.0	1 4.0	10 40.0	2 8.0	2 8.0	1 4.0
500～999人	15 100.0	0 0.0	3 20.0	1 6.7	0 0.0	0 0.0	3 20.0	6 40.0	1 6.7	1 6.7	1 6.7
1,000人以上	31 100.0	3 9.7	3 9.7	3 9.7	2 6.5	0 0.0	2 6.5	16 51.6	1 3.2	1 3.2	1 3.2

問20 女性の能力発揮促進への取組み

従業員規模別	全 体	し て い な い	ま だ 考 え て い な い	徐 々 に し て い る	積 極 的 に し て い る	無 回 答
--------	--------	-----------------------	--------------------------------------	---------------------------------	--------------------------------------	-------------

1～9人(募集・採用について)						
1. 採用比率が男女均等になるように配慮している	234 100.0	133 56.8	25 10.7	17 7.3	23 9.8	36 15.4
2. 面接選考担当者の中に男性・女性ともが入っている	234 100.0	116 49.6	16 6.8	15 6.4	46 19.7	41 17.5
3. 男性と女性の選考基準の統一を図るため、面接選考担当者に対して研修の実施やマニュアルの配布を行う	234 100.0	146 62.4	18 7.7	14 6.0	13 5.6	43 18.4
4. 性別にとらわれず個人の能力を基準として採用している	234 100.0	51 21.8	15 6.4	36 15.4	99 42.3	33 14.1
1～9人(男女機会均等について)						
5. 企業のトップが女性の育成などを掲げ、女性の能力発揮に積極的である	234 100.0	92 39.3	28 12.0	42 17.9	33 14.1	39 16.7
6. 今まで女性が少なかった職務・部門に女性の異動をしている(したことがある)	234 100.0	136 58.1	21 9.0	24 10.3	12 5.1	41 17.5
7. 女性に対して積極的な教育訓練や昇進の機会がある	234 100.0	92 39.3	24 10.3	42 17.9	35 15.0	41 17.5
1～9人(働きがいのある職場環境について)						
8. 職場・就業環境についての意見や要望を受け入れる体制を整えている	234 100.0	54 23.1	19 8.1	77 32.9	51 21.8	33 14.1
9. 配置転換や昇格に自己申告や面談の制度化及びその機会がある	234 100.0	91 38.9	33 14.1	40 17.1	31 13.2	39 16.7
10. 男女平等の評価や給与体系を実施している	234 100.0	66 28.2	20 8.5	44 18.8	67 28.6	37 15.8

全 体	し て い な い	ま だ 考 え て い な い	徐 々 に し て い る	積 極 的 に し て い る	無 回 答
--------	-----------------------	--------------------------------------	---------------------------------	--------------------------------------	-------------

10～29人(募集・採用について)					
186 100.0	94 50.5	25 13.4	27 14.5	19 10.2	21 11.3
186 100.0	84 45.2	13 7.0	31 16.7	40 21.5	18 9.7
186 100.0	108 58.1	21 11.3	16 8.6	23 12.4	18 9.7
186 100.0	29 15.6	15 8.1	35 18.8	88 47.3	19 10.2
10～29人(男女機会均等について)					
186 100.0	56 30.1	26 14.0	49 26.3	35 18.8	20 10.8
186 100.0	91 48.9	22 11.8	32 17.2	20 10.8	21 11.3
186 100.0	57 30.6	21 11.3	45 24.2	42 22.6	21 11.3
10～29人(働きがいのある職場環境について)					
186 100.0	32 17.2	11 5.9	77 41.4	49 26.3	17 9.1
186 100.0	50 26.9	23 12.4	51 27.4	45 24.2	17 9.1
186 100.0	30 16.1	18 9.7	46 24.7	76 40.9	16 8.6

問20 女性の能力発揮促進への取組み

従業員規模別	全 体	し て い な い	ま だ 考 え て い な い	徐 々 に し て い る	積 極 的 に し て い る	無 回 答
--------	--------	-----------------------	--------------------------------------	---------------------------------	--------------------------------------	-------------

30～99人(募集・採用について)

1. 採用比率が男女均等になるように配慮している	88 100.0	45 51.1	19 21.6	10 11.4	9 10.2	5 5.7
2. 面接選考担当者の中に男性・女性ともが入っている	88 100.0	44 50.0	5 5.7	11 12.5	23 26.1	5 5.7
3. 男性と女性の選考基準の統一を図るため、面接選考担当者に対して研修の実施やマニュアルの配布を行う	88 100.0	48 54.5	10 11.4	11 12.5	13 14.8	6 6.8
4. 性別にとらわれず個人の能力を基準として採用している	88 100.0	8 9.1	4 4.5	16 18.2	57 64.8	3 3.4

30～99人(男女機会均等について)

5. 企業のトップが女性の育成などを掲げ、女性の能力発揮に積極的である	88 100.0	28 31.8	13 14.8	21 23.9	22 25.0	4 4.5
6. 今まで女性が少なかった職務・部門に女性の異動をしている(したことがある)	88 100.0	35 39.8	18 20.5	16 18.2	15 17.0	4 4.5
7. 女性に対して積極的な教育訓練や昇進の機会がある	88 100.0	20 22.7	14 15.9	27 30.7	23 26.1	4 4.5

30～99人(働きがいのある職場環境について)

8. 職場・就業環境についての意見や要望を受け入れる体制を整えている	88 100.0	11 12.5	9 10.2	35 39.8	30 34.1	3 3.4
9. 配置転換や昇格に自己申告や面談の制度化及びその機会がある	88 100.0	18 20.5	15 17.0	28 31.8	24 27.3	3 3.4
10. 男女平等の評価や給与体系を実施している	88 100.0	9 10.2	6 6.8	27 30.7	43 48.9	3 3.4

全 体	し て い な い	ま だ 考 え て い な い	徐 々 に し て い る	積 極 的 に し て い る	無 回 答
--------	-----------------------	--------------------------------------	---------------------------------	--------------------------------------	-------------

100～299人(募集・採用について)

64 100.0	33 51.6	9 14.1	9 14.1	8 12.5	5 7.8
64 100.0	25 39.1	6 9.4	7 10.9	22 34.4	4 6.3
64 100.0	25 39.1	8 12.5	12 18.8	14 21.9	5 7.8
64 100.0	5 7.8	2 3.1	15 23.4	38 59.4	4 6.3

100～299人(男女機会均等について)

64 100.0	15 23.4	15 23.4	18 28.1	12 18.8	4 6.3
64 100.0	22 34.4	11 17.2	19 29.7	8 12.5	4 6.3
64 100.0	14 21.9	16 25.0	17 26.6	12 18.8	5 7.8

100～299人(働きがいのある職場環境について)

64 100.0	5 7.8	7 10.9	26 40.6	22 34.4	4 6.3
64 100.0	8 12.5	12 18.8	19 29.7	21 32.8	4 6.3
64 100.0	3 4.7	4 6.3	10 15.6	43 67.2	4 6.3

問20 女性の能力発揮促進への取組み

従業員規模別	全 体	し て い な い	ま だ 考 え て い な い	徐 々 に し て い る	積 極 的 に し て い る	無 回 答
--------	--------	-----------------------	--------------------------------------	---------------------------------	--------------------------------------	-------------

300～499人(募集・採用について)

50 100.0	26 52.0	4 8.0	9 18.0	8 16.0	3 6.0
50 100.0	19 38.0	3 6.0	7 14.0	20 40.0	1 2.0
50 100.0	17 34.0	6 12.0	9 18.0	16 32.0	2 4.0
50 100.0	2 4.0	4 8.0	8 16.0	36 72.0	0 0.0

300～499人(男女機会均等について)

50 100.0	15 30.0	6 12.0	15 30.0	12 24.0	2 4.0
50 100.0	13 26.0	5 10.0	20 40.0	9 18.0	3 6.0
50 100.0	10 20.0	7 14.0	12 24.0	18 36.0	3 6.0

300～499人(働きがいのある職場環境について)

50 100.0	4 8.0	2 4.0	21 42.0	22 44.0	1 2.0
50 100.0	7 14.0	4 8.0	11 22.0	27 54.0	1 2.0
50 100.0	1 2.0	1 2.0	11 22.0	37 74.0	0 0.0

全 体	し て い な い	ま だ 考 え て い な い	徐 々 に し て い る	積 極 的 に し て い る	無 回 答
--------	-----------------------	--------------------------------------	---------------------------------	--------------------------------------	-------------

500～999人(募集・採用について)

39 100.0	13 33.3	6 15.4	9 23.1	8 20.5	3 7.7
39 100.0	9 23.1	0 0.0	14 35.9	14 35.9	2 5.1
39 100.0	11 28.2	3 7.7	4 10.3	19 48.7	2 5.1
39 100.0	0 0.0	0 0.0	5 12.8	32 82.1	2 5.1

500～999人(男女機会均等について)

39 100.0	6 15.4	2 5.1	12 30.8	17 43.6	2 5.1
39 100.0	6 15.4	4 10.3	17 43.6	10 25.6	2 5.1
39 100.0	6 15.4	2 5.1	13 33.3	16 41.0	2 5.1

500～999人(働きがいのある職場環境について)

39 100.0	2 5.1	1 2.6	11 28.2	23 59.0	2 5.1
39 100.0	3 7.7	2 5.1	8 20.5	24 61.5	2 5.1
39 100.0	1 2.6	1 2.6	5 12.8	30 76.9	2 5.1

問20 女性の能力発揮促進への取組み

従業員規模別	全 体	し て い な い	ま だ 考 え て い な い	徐 々 に し て い る	積 極 的 に し て い る	無 回 答
--------	--------	-----------------------	--------------------------------------	---------------------------------	--------------------------------------	-------------

1,000人以上(募集・採用について)

1. 採用比率が男女均等になるように配慮している	72 100.0	27 37.5	6 8.3	15 20.8	15 20.8	9 12.5
2. 面接選考担当者の中に男性・女性ともが入っている	72 100.0	17 23.6	5 6.9	18 25.0	26 36.1	6 8.3
3. 男性と女性の選考基準の統一を図るため、面接選考担当者に対して研修の実施やマニュアルの配布を行う	72 100.0	18 25.0	9 12.5	10 13.9	29 40.3	6 8.3
4. 性別にとらわれず個人の能力を基準として採用している	72 100.0	0 0.0	0 0.0	9 12.5	60 83.3	3 4.2

1,000人以上(男女機会均等について)

5. 企業のトップが女性の育成などを掲げ、女性の能力発揮に積極的である	72 100.0	10 13.9	7 9.7	29 40.3	21 29.2	5 6.9
6. 今まで女性が少なかった職務・部門に女性の異動をしている(したことがある)	72 100.0	9 12.5	11 15.3	31 43.1	16 22.2	5 6.9
7. 女性に対して積極的な教育訓練や昇進の機会がある	72 100.0	13 18.1	7 9.7	27 37.5	20 27.8	5 6.9

1,000人以上(働きがいのある職場環境について)

8. 職場・就業環境についての意見や要望を受け入れる体制を整えている	72 100.0	6 8.3	4 5.6	31 43.1	27 37.5	4 5.6
9. 配置転換や昇格に自己申告や面談の制度化及びその機会がある	72 100.0	1 1.4	6 8.3	20 27.8	41 56.9	4 5.6
10. 男女平等の評価や給与体系を実施している	72 100.0	0 0.0	2 2.8	8 11.1	59 81.9	3 4.2

問21 利用したいWLB支援(複数回答)

従業員規模別	全 体	業 大 阪 市 市 男 女 共 同 参 画 企 業 賞 企 業 へ の 出 前 セ ミ ナ ー	き ら め き 企 業 会	人 事 担 当 者 向 け W L B セ ミ ナ ー 等	子 W L B に 関 する 啓 発 冊	ク レ オ 大 阪 の 構 造 ・ 図 書 関 連 の 図 書 ・ ビ デ オ の 提 供	無 回 答
全体	812 100.0	28 3.4	46 5.7	18 2.2	188 23.2	194 23.9	78 9.6
1~9人	234 100.0	5 2.1	7 3.0	5 2.1	32 13.7	43 18.4	19 8.1
10~29人	186 100.0	9 4.8	10 5.4	3 1.6	36 19.4	36 19.4	18 9.7
30~99人	88 100.0	2 2.3	5 5.7	1 1.1	17 19.3	22 25.0	8 9.1
100~299人	64 100.0	1 1.6	3 4.7	0 0.0	19 29.7	18 28.1	5 7.8
300~499人	50 100.0	1 2.0	1 2.0	1 2.0	15 30.0	14 28.0	10 20.0
500~999人	39 100.0	1 2.6	1 2.6	1 2.6	18 46.2	13 33.3	1 2.6
1,000人以上	72 100.0	7 9.7	12 16.7	5 6.9	40 55.6	35 48.6	9 12.5

問22 行政に望むWLB支援(複数回答)

従業員規模別	全 体	相 談 窓 口 の 設 置	事 業 所 向 け の 講 習 催 会 (セ ミ ナ ー)	啓 発 全 体 の 理 解 促 進	社 会 全 体 の 理 解 促 進	ウ ハ ウ の 提 供	他 の 企 業 の 情 報 取 組 み 事 例	情 報 交 換 の 場 の 提 供	他 の 企 業 の 情 報 交 換	從 業 員 個 人 が 情 報 交 換 の 場 の 提 供	公 的 施 設 の 整 備	も つ と 広 げ る	援 助 や 民 間 サ ー ビ ス を 利 用 し て 支 援 す る	金 的 支 援 (奨 励 金 、 低 利 融 資 等)	男 女 共 同 参 画 や W L B の 実 現 に 関 する 支 援 (例 ： ハ バ ・ ク オ ー タ 制 定 等)	育 児 休 業 の 取 得 を 支 援 す る 法 律 や 条 例 の 制 定 (例 ： ハ バ ・ ク オ ー タ 制 定 等)	ア ド バ イ ザ ー の 導 入 ・ 支 援 等	等 テ イ ブ (入 札 等 の 優 待 等)	取 組 み 企 業 の 種 別 的 PR に 関 する イ ン フ ル メ ー シ ョ ン 等	そ の 他	無 回 答
全体	812 100.0	86 10.6	99 12.2	264 32.5	159 19.6	63 7.8	25 3.1	305 37.6	61 7.5	213 26.2	138 17.0	22 2.7	45 5.5	42 5.2	18 2.2	18 2.2	201 24.8				
1~9人	234 100.0	36 15.4	29 12.4	57 24.4	33 14.1	9 3.8	4 1.7	64 27.4	17 7.3	52 22.2	24 10.3	10 4.3	6 2.6	7 3.0	4 1.7	83 35.5					
10~29人	186 100.0	22 11.8	22 11.8	50 26.9	34 18.3	11 5.9	4 2.2	59 31.7	11 5.9	53 28.5	30 16.1	9 4.8	10 5.4	10 5.4	4 2.2	48 25.8					
30~99人	88 100.0	10 11.4	12 13.6	35 39.8	20 22.7	6 6.8	2 2.3	37 42.0	5 5.7	29 33.0	20 22.7	1 1.1	5 5.7	3 3.4	3 3.4	16 18.2					
100~299人	64 100.0	4 6.3	7 10.9	23 35.9	15 23.4	4 6.3	2 3.1	38 59.4	7 10.9	12 18.8	13 20.3	0 0.0	3 4.7	0 0.0	1 1.6	9 14.1					
300~499人	50 100.0	3 6.0	5 10.0	19 38.0	10 20.0	1 2.0	4 8.0	19 38.0	2 4.0	16 32.0	10 20.0	0 0.0	3 6.0	3 6.0	4 8.0	7 14.0					
500~999人	39 100.0	1 2.6	5 12.8	25 64.1	10 25.6	4 10.3	0 0.0	25 64.1	3 7.7	12 30.8	8 20.5	0 0.0	3 7.7	2 5.1	0 0.0	0 0.0					
1,000人以上	72 100.0	6 8.3	11 15.3	35 48.6	31 43.1	20 27.8	7 9.7	42 58.3	13 18.1	28 38.9	25 34.7	1 1.4	11 15.3	10 13.9	0 0.0	4 5.6					

問26 経営形態

従業員規模別	全 体	個人 事業主	法人 格を取 得して いる	無 回 答
全 体	812 100.0	95 11.7	702 86.5	15 1.8
1～9人	234 100.0	60 25.6	170 72.6	4 1.7
10～29人	186 100.0	20 10.8	165 88.7	1 0.5
30～99人	88 100.0	5 5.7	83 94.3	0 0.0
100～299人	64 100.0	2 3.1	61 95.3	1 1.6
300～499人	50 100.0	1 2.0	48 96.0	1 2.0
500～999人	39 100.0	0 0.0	38 97.4	1 2.6
1,000人以上	72 100.0	0 0.0	71 98.6	1 1.4

問27 事業区分

従業員規模別	全 体	単 独 事 業 所	本 社 ・ 本 店	支 社 ・ 支 店 ・ 営 業 所 等	無 回 答
全 体	812 100.0	274 33.7	254 31.3	258 31.8	26 3.2
1～9人	234 100.0	153 65.4	46 19.7	32 13.7	3 1.3
10～29人	186 100.0	69 37.1	58 31.2	53 28.5	6 3.2
30～99人	88 100.0	16 18.2	32 36.4	39 44.3	1 1.1
100～299人	64 100.0	7 10.9	27 42.2	28 43.8	2 3.1
300～499人	50 100.0	7 14.0	19 38.0	24 48.0	0 0.0
500～999人	39 100.0	4 10.3	14 35.9	17 43.6	4 10.3
1,000人以上	72 100.0	2 2.8	37 51.4	30 41.7	3 4.2

問28 常用労働者数と非正規労働者数(常用労働者は非正規労働者を含む)
(女性)常用労働者数

従業員規模別	全 体	総 数 (人)
全 体	709 100.0	150,618
1～9人	222 31.3	633
10～29人	182 25.7	1,252
30～99人	87 12.3	1,888
100～299人	62 8.7	4,519
300～499人	50 7.1	8,160
500～999人	38 5.4	9,405
1,000人以上	68 9.6	124,761

(男性)常用労働者数

従業員規模別	全 体	総 数 (人)
全 体	701 100.0	331,591
1～9人	211 30.1	693
10～29人	184 26.2	1,837
30～99人	88 12.6	2,624
100～299人	62 8.8	7,287
300～499人	50 7.1	11,472
500～999人	38 5.4	16,135
1,000人以上	68 9.7	291,543

(全体)常用労働者

従業員規模別	全 体	総 数 (人)
全 体	733 100.0	505,550
1～9人	234 31.9	1,333
10～29人	186 25.4	3,089
30～99人	88 12.0	4,552
100～299人	64 8.7	12,194
300～499人	50 6.8	19,632
500～999人	39 5.3	26,268
1,000人以上	72 9.8	438,482

(女性)非正規労働者数

従業員規模別	全 体	総 数 (人)
全 体	586 100.0	43,439
1～9人	155 26.5	268
10～29人	147 25.1	474
30～99人	78 13.3	962
100～299人	58 9.9	2,048
300～499人	48 8.2	3,923
500～999人	37 6.3	3,847
1,000人以上	63 10.8	31,917

(男性)非正規労働者数

従業員規模別	全 体	総 数 (人)
全 体	570 100.0	28,018
1～9人	139 24.4	116
10～29人	147 25.8	309
30～99人	79 13.9	580
100～299人	58 10.2	948
300～499人	48 8.4	1,754
500～999人	37 6.5	3,146
1,000人以上	62 10.9	21,165

(全体)非正規労働者数

従業員規模別	全 体	総 数 (人)
全 体	604 100.0	151,463
1～9人	161 26.7	385
10～29人	152 25.2	783
30～99人	80 13.2	1,582
100～299人	59 9.8	3,134
300～499人	48 7.9	5,677
500～999人	38 6.3	7,436
1,000人以上	66 10.9	132,466

問28 (女性)常用労働者数

従業員規模別	全 体	1 ～ 9 人	1 0 ～ 2 9 人	3 0 ～ 9 9 人	1 0 0 ～ 2 9 9 人	3 0 0 ～ 4 9 9 人	5 0 0 ～ 9 9 9 人	1 0 0 0 ～ 9 9 9 人 以上	無 回 答
全 体	812 100.0	367 45.2	103 12.7	78 9.6	62 7.6	30 3.7	13 1.6	33 4.1	126 15.5
1～9人	234 100.0	205 87.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	29 12.4
10～29人	186 100.0	132 71.0	46 24.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	8 4.3
30～99人	88 100.0	23 26.1	39 44.3	24 27.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 2.3
100～299人	64 100.0	4 6.3	17 26.6	26 40.6	15 23.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 3.1
300～499人	50 100.0	3 6.0	1 2.0	18 36.0	20 40.0	8 16.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
500～999人	39 100.0	0 0.0	0 0.0	8 20.5	16 41.0	12 30.8	2 5.1	0 0.0	1 2.6
1,000人以上	72 100.0	0 0.0	0 0.0	2 2.8	11 15.3	10 13.9	11 15.3	33 45.8	5 6.9

問28 (男性)常用労働者数

従業員規模別	全 体	1 ～ 9 人	1 0 ～ 2 9 人	3 0 ～ 9 9 人	1 0 0 ～ 2 9 9 人	3 0 0 ～ 4 9 9 人	5 0 0 ～ 9 9 9 人	1 0 0 0 ～ 9 9 9 人 以上	無 回 答
全 体	812 100.0	298 36.7	130 16.0	75 9.2	69 8.5	33 4.1	30 3.7	43 5.3	134 16.5
1～9人	234 100.0	193 82.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	41 17.5
10～29人	186 100.0	91 48.9	89 47.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	6 3.2
30～99人	88 100.0	13 14.8	37 42.0	38 43.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
100～299人	64 100.0	1 1.6	4 6.3	24 37.5	33 51.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 3.1
300～499人	50 100.0	0 0.0	0 0.0	9 18.0	26 52.0	15 30.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
500～999人	39 100.0	0 0.0	0 0.0	3 7.7	8 20.5	11 28.2	16 41.0	0 0.0	1 2.6
1,000人以上	72 100.0	0 0.0	0 0.0	1 1.4	2 2.8	7 9.7	14 19.4	43 59.7	5 6.9

問28 (女性)非正規労働者数

従業員規模別	全 体	1 ～ 9 人	1 0 ～ 2 9 人	3 0 ～ 9 9 人	1 0 0 ～ 2 9 9 人	3 0 0 ～ 4 9 9 人	5 0 0 ～ 9 9 9 人	1 0 0 0 ～ 9 9 9 人 以上	無 回 答
全 体	812 100.0	257 31.7	66 8.1	59 7.3	43 5.3	9 1.1	3 0.4	11 1.4	364 44.8
1～9人	234 100.0	109 46.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	125 53.4
10～29人	186 100.0	91 48.9	11 5.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	84 45.2
30～99人	88 100.0	24 27.3	28 31.8	8 9.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	28 31.8
100～299人	64 100.0	16 25.0	11 17.2	12 18.8	8 12.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	17 26.6
300～499人	50 100.0	12 24.0	6 12.0	14 28.0	12 24.0	1 2.0	0 0.0	0 0.0	5 10.0
500～999人	39 100.0	2 5.1	7 17.9	12 30.8	9 23.1	4 10.3	0 0.0	0 0.0	5 12.8
1,000人以上	72 100.0	3 4.2	3 4.2	13 18.1	14 19.4	4 5.6	3 4.2	11 15.3	21 29.2

問28 (男性)非正規労働者数

従業員規模別	全 体	1 ～ 9 人	1 0 ～ 2 9 人	3 0 ～ 9 9 人	1 0 0 ～ 2 9 9 人	3 0 0 ～ 4 9 9 人	5 0 0 ～ 9 9 9 人	1 0 0 0 ～ 9 9 9 人 以上	無 回 答
全 体	812 100.0	189 23.3	60 7.4	54 6.7	17 2.1	12 1.5	8 1.0	4 0.5	468 57.6
1～9人	234 100.0	52 22.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	182 77.8
10～29人	186 100.0	66 35.5	6 3.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	114 61.3
30～99人	88 100.0	37 42.0	11 12.5	7 8.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	33 37.5
100～299人	64 100.0	18 28.1	16 25.0	8 12.5	1 1.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	21 32.8
300～499人	50 100.0	9 18.0	15 30.0	15 30.0	2 4.0	1 2.0	0 0.0	0 0.0	8 16.0
500～999人	39 100.0	4 10.3	9 23.1	12 30.8	5 12.8	0 0.0	2 5.1	0 0.0	7 17.9
1,000人以上	72 100.0	3 4.2	3 4.2	12 16.7	9 12.5	11 15.3	6 8.3	4 5.6	24 33.3

問28 (全体)非正規労働者数

従業員規模別	全 体	1 ～ 9 人	1 0 ～ 2 9 人	3 0 ～ 9 9 人	1 0 0 ～ 2 9 9 人	3 0 0 ～ 4 9 9 人	5 0 0 ～ 9 9 9 人	1 0 0 0 ～ 9 9 9 人 以上	無 回 答
全 体	812 100.0	258 31.8	70 8.6	69 8.5	48 5.9	24 3.0	10 1.2	16 2.0	317 39.0
1～9人	234 100.0	127 54.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	107 45.7
10～29人	186 100.0	85 45.7	30 16.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	71 38.2
30～99人	88 100.0	23 26.1	20 22.7	24 27.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	21 23.9
100～299人	64 100.0	13 20.3	10 15.6	12 18.8	15 23.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0	14 21.9
300～499人	50 100.0	5 10.0	7 14.0	18 36.0	8 16.0	8 16.0	0 0.0	0 0.0	4 8.0
500～999人	39 100.0	2 5.1	2 5.1	11 28.2	8 20.5	9 23.1	3 7.7	0 0.0	4 10.3
1,000人以上	72 100.0	3 4.2	1 1.4	4 5.6	17 23.6	7 9.7	7 9.7	16 22.2	17 23.6

問28 正規従業員の平均年齢と平均勤続年数
(女性)正規従業員の平均年齢

従業員規模別	全 体	平 均 (歳)
全 体	626 100.0	39.3
1～9人	187 29.9	42.2
10～29人	157 25.1	39.7
30～99人	76 12.1	37.1
100～299人	54 8.6	36.3
300～499人	49 7.8	38.7
500～999人	37 5.9	37.0
1,000人以上	65 10.4	36.8

(男性)正規従業員の平均年齢

従業員規模別	全 体	平 均 (歳)
全 体	630 100.0	42.6
1～9人	182 28.9	44.4
10～29人	163 25.9	42.2
30～99人	78 12.4	40.1
100～299人	55 8.7	43.3
300～499人	49 7.8	43.4
500～999人	37 5.9	40.8
1,000人以上	65 10.3	41.0

(全体)正規従業員の平均年齢

従業員規模別	全 体	平 均 (歳)
全 体	496 100.0	42.0
1～9人	114 23.0	44.7
10～29人	117 23.6	41.8
30～99人	62 12.5	40.8
100～299人	55 11.1	41.5
300～499人	42 8.5	43.1
500～999人	37 7.5	40.8
1,000人以上	67 13.5	39.8

(女性)正規従業員の平均勤続年数

従業員規模別	全 体	平 均 (年)
全 体	595 100.0	10.4
1～9人	174 29.2	11.1
10～29人	152 25.5	9.3
30～99人	69 11.6	8.4
100～299人	51 8.6	10.5
300～499人	47 7.9	10.5
500～999人	35 5.9	11.5
1,000人以上	65 10.9	11.8

(男性)正規従業員の平均勤続年数

従業員規模別	全 体	平 均 (年)
全 体	593 100.0	12.7
1～9人	164 27.7	13.4
10～29人	156 26.3	11.1
30～99人	72 12.1	9.6
100～299人	52 8.8	14.1
300～499人	47 7.9	13.4
500～999人	35 5.9	14.8
1,000人以上	65 11.0	15.0

(全体)正規従業員の平均勤続年数

従業員規模別	全 体	平 均 (年)
全 体	462 100.0	13.5
1～9人	105 22.7	18.1
10～29人	106 22.9	10.7
30～99人	56 12.1	9.7
100～299人	51 11.0	13.5
300～499人	41 8.9	12.5
500～999人	35 7.6	14.1
1,000人以上	66 14.3	14.1

問28 (女性)平均年齢

従業員規模別	全 体	2 0 歳 未 満	2 0 歳 代	3 0 歳 代	4 0 歳 代	5 0 歳 代	6 0 歳 以 上	無 回 答
全 体	812 100.0	5 0.6	69 8.5	291 35.8	159 19.6	74 9.1	28 3.4	186 22.9
1～9人	234 100.0	3 1.3	24 10.3	52 22.2	52 22.2	38 16.2	18 7.7	47 20.1
10～29人	186 100.0	0 0.0	19 10.2	68 36.6	42 22.6	20 10.8	8 4.3	29 15.6
30～99人	88 100.0	1 1.1	13 14.8	38 43.2	16 18.2	7 8.0	1 1.1	12 13.6
100～299人	64 100.0	1 1.6	6 9.4	31 48.4	15 23.4	1 1.6	0 0.0	10 15.6
300～499人	50 100.0	0 0.0	3 6.0	30 60.0	11 22.0	5 10.0	0 0.0	1 2.0
500～999人	39 100.0	0 0.0	1 2.6	25 64.1	10 25.6	0 0.0	1 2.6	2 5.1
1,000人以上	72 100.0	0 0.0	3 4.2	46 63.9	13 18.1	3 4.2	0 0.0	7 9.7

問28 (女性)平均勤続年数

従業員規模別	全 体	5 年 以 下	6 ～ 1 0 年	1 1 ～ 1 5 年	1 6 ～ 2 0 年	2 1 ～ 2 5 年	2 6 ～ 3 0 年	3 1 年 以 上	無 回 答
全 体	812 100.0	187 23.0	192 23.6	109 13.4	60 7.4	16 2.0	13 1.6	18 2.2	217 26.7
1～9人	234 100.0	66 28.2	39 16.7	29 12.4	17 7.3	5 2.1	9 3.8	9 3.8	60 25.6
10～29人	186 100.0	56 30.1	53 28.5	23 12.4	11 5.9	4 2.2	1 0.5	4 2.2	34 18.3
30～99人	88 100.0	31 35.2	18 20.5	14 15.9	1 1.1	3 3.4	1 1.1	1 1.1	19 21.6
100～299人	64 100.0	8 12.5	24 37.5	11 17.2	7 10.9	0 0.0	1 1.6	0 0.0	13 20.3
300～499人	50 100.0	11 22.0	20 40.0	7 14.0	6 12.0	2 4.0	0 0.0	1 2.0	3 6.0
500～999人	39 100.0	8 20.5	10 25.6	9 23.1	5 12.8	2 5.1	0 0.0	1 2.6	4 10.3
1,000人以上	72 100.0	7 9.7	28 38.9	16 22.2	12 16.7	0 0.0	1 1.4	1 1.4	7 9.7

問28 (男性)平均年齢

従業員規模別	全 体	2 0 歳 未 満	2 0 歳 代	3 0 歳 代	4 0 歳 代	5 0 歳 代	6 0 歳 以 上	無 回 答
全 体	812 100.0	1 0.1	20 2.5	197 24.3	294 36.2	94 11.6	24 3.0	182 22.4
1～9人	234 100.0	1 0.4	7 3.0	49 20.9	67 28.6	42 17.9	16 6.8	52 22.2
10～29人	186 100.0	0 0.0	8 4.3	51 27.4	73 39.2	25 13.4	6 3.2	23 12.4
30～99人	88 100.0	0 0.0	4 4.5	35 39.8	30 34.1	8 9.1	1 1.1	10 11.4
100～299人	64 100.0	0 0.0	0 0.0	15 23.4	31 48.4	9 14.1	0 0.0	9 14.1
300～499人	50 100.0	0 0.0	0 0.0	23 46.0	28 56.0	7 14.0	1 2.0	1 2.0
500～999人	39 100.0	0 0.0	0 0.0	15 38.5	21 53.8	1 2.6	0 0.0	2 5.1
1,000人以上	72 100.0	0 0.0	1 1.4	19 26.4	43 59.7	2 2.8	0 0.0	7 9.7

問28 (男性)平均勤続年数

従業員規模別	全 体	5 年 以 下	6 ～ 1 0 年	1 1 ～ 1 5 年	1 6 ～ 2 0 年	2 1 ～ 2 5 年	2 6 ～ 3 0 年	3 1 年 以 上	無 回 答
全 体	812 100.0	121 14.9	168 20.7	111 13.7	117 14.4	49 6.0	12 1.5	15 1.8	219 27.0
1～9人	234 100.0	36 15.4	43 18.4	28 12.0	25 10.7	20 8.5	5 2.1	7 3.0	70 29.9
10～29人	186 100.0	43 23.1	49 26.3	27 14.5	24 12.9	8 4.3	3 1.6	2 1.1	30 16.1
30～99人	88 100.0	23 26.1	25 28.4	12 13.6	6 6.8	3 3.4	3 3.4	0 0.0	16 18.2
100～299人	64 100.0	3 4.7	17 26.6	11 17.2	14 21.9	5 7.8	1 1.6	1 1.6	12 18.8
300～499人	50 100.0	7 14.0	13 26.0	10 20.0	10 20.0	1 2.0	0 0.0	2 4.0	3 6.0
500～999人	39 100.0	5 12.8	6 15.4	6 15.4	13 33.3	4 10.3	0 0.0	1 2.6	4 10.3
1,000人以上	72 100.0	4 5.6	15 20.8	13 18.1	24 33.3	8 11.1	0 0.0	1 1.4	7 9.7

問28 (全体)平均年齢

従業員規模別	全 体	2 0 歳 未 満	2 0 歳 代	3 0 歳 代	4 0 歳 代	5 0 歳 代	6 0 歳 以 上	無 回 答
全 体	812 100.0	1 0.1	24 3.0	193 23.8	204 25.1	60 7.4	14 1.7	316 38.9
1～9人	234 100.0	0 0.0	8 3.4	33 14.1	39 16.7	26 11.1	8 3.4	120 51.3
10～29人	186 100.0	1 0.5	7 3.8	44 23.7	48 25.8	14 7.5	3 1.6	69 37.1
30～99人	88 100.0	0 0.0	3 3.4	27 30.7	25 28.4	6 6.8	1 1.1	26 29.5
100～299人	64 100.0	0 0.0	2 3.1	19 29.7	30 46.9	4 6.3	0 0.0	9 14.1
300～499人	50 100.0	0 0.0	1 2.0	20 40.0	13 26.0	7 14.0	1 2.0	8 16.0
500～999人	39 100.0	0 0.0	0 0.0	20 51.3	15 38.5	1 2.6	1 2.6	2 5.1
1,000人以上	72 100.0	0 0.0	2 2.8	30 41.7	33 45.8	2 2.8	0 0.0	5 6.9

問28 (全体)平均勤続年数

従業員規模別	全 体	5 年 以 下	6 ～ 1 0 年	1 1 ～ 1 5 年	1 6 ～ 2 0 年	2 1 ～ 2 5 年	2 6 ～ 3 0 年	3 1 年 以 上	無 回 答
全 体	812 100.0	85 10.5	132 16.3	107 13.2	87 10.7	31 3.8	7 0.9	13 1.6	350 43.1
1～9人	234 100.0	19 8.1	30 12.8	21 9.0	15 6.4	9 3.8	5 2.1	6 2.6	129 55.1
10～29人	186 100.0	29 15.6	31 16.7	23 12.4	14 7.5	7 3.8	1 0.5	1 0.5	80 43.0
30～99人	88 100.0	17 19.3	18 20.5	13 14.8	4 4.5	3 3.4	1 1.1	0 0.0	32 36.4
100～299人	64 100.0	3 4.7	16 25.0	15 23.4	14 21.9	1 1.6	0 0.0	2 3.1	13 20.3
300～499人	50 100.0	8 16.0	13 26.0	9 18.0	9 18.0	1 2.0	0 0.0	1 2.0	9 18.0
500～999人	39 100.0	5 12.8	6 15.4	9 23.1	12 30.8	2 5.1	0 0.0	1 2.6	4 10.3
1,000人以上	72 100.0	4 5.6	18 25.0	17 23.6	18 25.0	8 11.1	0 0.0	1 1.4	6 8.3

問29 年次有休休暇付与日数と平均取得日数
(女性)有給休暇付与日数

従業員規模別	全 体	平 均 (日)
全 体	519 100.0	14.6
1～9人	134 25.8	13.0
10～29人	133 25.6	13.5
30～99人	74 14.3	14.6
100～299人	51 9.8	16.4
300～499人	40 7.7	16.5
500～999人	29 5.6	17.3
1,000人以上	51 9.8	17.4

(男性)有給休暇付与日数

従業員規模別	全 体	平 均 (日)
全 体	524 100.0	15.1
1～9人	133 25.4	12.5
10～29人	140 26.7	14.0
30～99人	74 14.1	15.3
100～299人	50 9.5	18.4
300～499人	40 7.6	18.2
500～999人	28 5.3	17.7
1,000人以上	52 9.9	17.3

(全体)有給休暇付与日数

従業員規模別	全 体	平 均 (日)
全 体	397 100.0	15.6
1～9人	85 21.4	13.1
10～29人	100 25.2	14.5
30～99人	56 14.1	15.9
100～299人	43 10.8	17.9
300～499人	31 7.8	18.4
500～999人	29 7.3	17.6
1,000人以上	53 13.4	16.7

(女性)有給休暇取得日数

従業員規模別	全 体	平 均 (日)
全 体	520 100.0	8.6
1～9人	135 26.0	7.9
10～29人	136 26.2	7.9
30～99人	73 14.0	8.6
100～299人	49 9.4	8.3
300～499人	41 7.9	10.3
500～999人	27 5.2	10.1
1,000人以上	53 10.2	10.4

(男性)有給休暇取得日数

従業員規模別	全 体	平 均 (日)
全 体	520 100.0	7.5
1～9人	130 25.0	6.9
10～29人	142 27.3	7.1
30～99人	74 14.2	7.4
100～299人	48 9.2	6.9
300～499人	40 7.7	9.3
500～999人	27 5.2	8.5
1,000人以上	53 10.2	8.5

(全体)有給休暇取得日数

従業員規模別	全 体	平 均 (日)
全 体	410 100.0	8.1
1～9人	81 19.8	9.6
10～29人	101 24.6	7.7
30～99人	57 13.9	8.0
100～299人	47 11.5	7.0
300～499人	31 7.6	8.7
500～999人	33 8.0	7.5
1,000人以上	60 14.6	7.7

問29 (女性)有給休暇付与日数

従業員規模別	全 体	0 日	1 ～ 3 日	4 ～ 5 日	6 ～ 7 日	8 ～ 9 日	1 0 日 以 上	無 回 答
全 体	812 100.0	34 4.2	18 2.2	9 1.1	17 2.1	8 1.0	433 53.3	293 36.1
1～9人	234 100.0	22 9.4	4 1.7	0 0.0	10 4.3	2 0.9	96 41.0	100 42.7
10～29人	186 100.0	10 5.4	6 3.2	8 4.3	2 1.1	2 1.1	105 56.5	53 28.5
30～99人	88 100.0	2 2.3	4 4.5	1 1.1	2 2.3	1 1.1	64 72.7	14 15.9
100～299人	64 100.0	0 0.0	1 1.6	0 0.0	0 0.0	2 3.1	48 75.0	13 20.3
300～499人	50 100.0	0 0.0	1 2.0	0 0.0	1 2.0	0 0.0	38 76.0	10 20.0
500～999人	39 100.0	0 0.0	0 0.0	0 2.6	1 2.6	1 2.6	27 69.2	10 25.6
1,000人以上	72 100.0	0 0.0	1 1.4	0 0.0	1 1.4	0 0.0	49 68.1	21 29.2

問29 (男性)有給休暇付与日数

従業員規模別	全 体	0 日	1 ～ 3 日	4 ～ 5 日	6 ～ 7 日	8 ～ 9 日	1 0 日 以 上	無 回 答
全 体	812 100.0	35 4.3	20 2.5	11 1.4	12 1.5	7 0.9	439 54.1	288 35.5
1～9人	234 100.0	25 10.7	4 1.7	1 0.4	6 2.6	3 1.3	94 40.2	101 43.2
10～29人	186 100.0	9 4.8	9 4.8	5 2.7	2 1.1	4 2.2	111 59.7	46 24.7
30～99人	88 100.0	1 1.1	5 5.7	1 1.1	3 3.4	0 0.0	64 72.7	14 15.9
100～299人	64 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 1.6	0 0.0	49 76.6	14 21.9
300～499人	50 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	40 80.0	10 20.0
500～999人	39 100.0	0 0.0	0 0.0	1 2.6	0 0.0	0 0.0	27 69.2	11 28.2
1,000人以上	72 100.0	0 0.0	2 2.8	2 2.8	0 0.0	0 0.0	48 66.7	20 27.8

問29 (全体)有給休暇付与日数

従業員規模別	全 体	0 日	1 ～ 3 日	4 ～ 5 日	6 ～ 7 日	8 ～ 9 日	1 0 日 以 上	無 回 答
全 体	812 100.0	16 2.0	18 2.2	12 1.5	9 1.1	14 1.7	328 40.4	415 51.1
1～9人	234 100.0	11 4.7	4 1.7	2 0.9	4 1.7	4 1.7	60 25.6	149 63.7
10～29人	186 100.0	1 0.5	10 5.4	5 2.7	1 0.5	7 3.8	76 40.9	86 46.2
30～99人	88 100.0	1 1.1	3 3.4	3 3.4	2 2.3	1 1.1	46 52.3	32 36.4
100～299人	64 100.0	1 1.6	0 0.0	0 0.0	2 3.1	0 0.0	40 62.5	21 32.8
300～499人	50 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	31 62.0	19 38.0
500～999人	39 100.0	0 0.0	0 0.0	1 2.6	0 0.0	0 0.0	28 71.8	10 25.6
1,000人以上	72 100.0	2 2.8	1 1.4	1 1.4	0 0.0	2 2.8	47 65.3	19 26.4

問29 (女性)有給休暇取得日数

従業員規模別	全 体	0 日	1 ～ 3 日	4 ～ 5 日	6 ～ 7 日	8 ～ 9 日	1 0 日 以 上	無 回 答
全 体	812 100.0	54 6.7	67 8.3	62 7.6	45 5.5	54 6.7	238 29.3	292 36.0
1～9人	234 100.0	28 12.0	20 8.5	11 4.7	11 4.7	10 4.3	55 23.5	99 42.3
10～29人	186 100.0	16 8.6	17 9.1	23 12.4	11 5.9	6 3.2	63 33.9	50 26.9
30～99人	88 100.0	5 5.7	13 14.8	10 11.4	5 5.7	7 8.0	33 37.5	15 17.0
100～299人	64 100.0	2 3.1	6 9.4	6 9.4	3 4.7	12 18.8	20 31.3	15 23.4
300～499人	50 100.0	0 0.0	5 10.0	5 10.0	2 4.0	7 14.0	22 44.0	9 18.0
500～999人	39 100.0	1 2.6	3 7.7	1 2.6	6 15.4	4 10.3	12 30.8	12 30.8
1,000人以上	72 100.0	2 2.8	1 1.4	6 8.3	7 9.7	8 11.1	29 40.3	19 26.4

問29 (男性)有給休暇取得日数

従業員規模別	全 体	0 日	1 ～ 3 日	4 ～ 5 日	6 ～ 7 日	8 ～ 9 日	1 0 日 以 上	無 回 答
全 体	812 100.0	56 6.9	97 11.9	82 10.1	65 8.0	48 5.9	172 21.2	292 36.0
1～9人	234 100.0	31 13.2	25 10.7	21 9.0	5 2.1	6 2.6	42 17.9	104 44.4
10～29人	186 100.0	15 8.1	24 12.9	26 14.0	19 10.2	10 5.4	48 25.8	44 23.7
30～99人	88 100.0	5 5.7	18 20.5	14 15.9	6 6.8	8 9.1	23 26.1	14 15.9
100～299人	64 100.0	1 1.6	11 17.2	7 10.9	11 17.2	5 7.8	13 20.3	16 25.0
300～499人	50 100.0	1 2.0	7 14.0	1 2.0	9 18.0	4 8.0	18 36.0	10 20.0
500～999人	39 100.0	1 2.6	4 10.3	3 7.7	6 15.4	5 12.8	8 20.5	12 30.8
1,000人以上	72 100.0	2 2.8	6 8.3	10 13.9	8 11.1	10 13.9	17 23.6	19 26.4

問29 (全体)有給休暇取得日数

従業員規模別	全 体	0 日	1 ～ 3 日	4 ～ 5 日	6 ～ 7 日	8 ～ 9 日	1 0 日 以 上	無 回 答
全 体	812 100.0	36 4.4	60 7.4	56 6.9	60 7.4	54 6.7	144 17.7	402 49.5
1～9人	234 100.0	3 1.3	13 5.6	13 5.6	6 2.6	11 4.7	35 15.0	153 65.4
10～29人	186 100.0	4 2.2	18 9.7	18 9.7	13 7.0	12 6.5	36 19.4	85 45.7
30～99人	88 100.0	3 3.4	12 13.6	8 9.1	8 9.1	5 5.7	21 23.9	31 35.2
100～299人	64 100.0	5 7.8	7 10.9	5 7.8	13 20.3	4 6.3	13 20.3	17 26.6
300～499人	50 100.0	2 4.0	4 8.0	1 2.0	5 10.0	8 16.0	11 22.0	19 38.0
500～999人	39 100.0	7 17.9	4 10.3	2 5.1	5 12.8	5 12.8	10 25.6	6 15.4
1,000人以上	72 100.0	12 16.7	2 2.8	9 12.5	10 13.9	9 12.5	18 25.0	12 16.7

問30 全体の役職者と女性役職者数
(全体)係長相当職

従業員規模別	全 体	総 数 (人)
全 体	463 100.0	34,852
1～9人	82 17.7	82
10～29人	113 24.4	243
30～99人	60 13.0	274
100～299人	57 12.3	1,034
300～499人	44 9.5	1,715
500～999人	33 7.1	2,657
1,000人以上	59 12.7	28,511

(全体)課長相当職

従業員規模別	全 体	総 数 (人)
全 体	521 100.0	28,644
1～9人	100 19.2	79
10～29人	124 23.8	309
30～99人	69 13.2	284
100～299人	58 11.1	886
300～499人	49 9.4	1,659
500～999人	38 7.3	2,350
1,000人以上	66 12.7	22,827

(全体)部長相当職

従業員規模別	全 体	総 数 (人)
全 体	521 100.0	11,658
1～9人	106 20.3	69
10～29人	123 23.6	228
30～99人	66 12.7	178
100～299人	57 10.9	480
300～499人	48 9.2	586
500～999人	37 7.1	804
1,000人以上	66 12.7	9,204

(全体)社長及び役員、社外取締役

従業員規模別	全 体	総 数 (人)
全 体	615 100.0	3,176
1～9人	164 26.7	284
10～29人	145 23.6	331
30～99人	75 12.2	242
100～299人	61 9.9	291
300～499人	47 7.6	355
500～999人	35 5.7	304
1,000人以上	65 10.6	1,269

(女性)係長相当職

従業員規模別	全 体	総 数 (人)
全 体	434 100.0	4,835
1～9人	70 16.1	27
10～29人	105 24.2	53
30～99人	57 13.1	79
100～299人	55 12.7	177
300～499人	42 9.7	371
500～999人	33 7.6	293
1,000人以上	58 13.4	3,769

(女性)課長相当職

従業員規模別	全 体	総 数 (人)
全 体	458 100.0	1,922
1～9人	76 16.6	22
10～29人	107 23.4	46
30～99人	62 13.5	45
100～299人	53 11.6	55
300～499人	42 9.2	129
500～999人	37 8.1	157
1,000人以上	65 14.2	1,456

(女性)部長相当職

従業員規模別	全 体	総 数 (人)
全 体	447 100.0	549
1～9人	81 18.1	16
10～29人	99 22.1	21
30～99人	60 13.4	18
100～299人	51 11.4	17
300～499人	40 8.9	24
500～999人	36 8.1	41
1,000人以上	65 14.5	409

(女性)社長及び役員、社外取締役

従業員規模別	全 体	総 数 (人)
全 体	534 100.0	271
1～9人	127 23.8	81
10～29人	126 23.6	66
30～99人	70 13.1	39
100～299人	55 10.3	11
300～499人	40 7.5	11
500～999人	34 6.4	9
1,000人以上	64 12.0	45

問30 (全体)係長相当職

従業員規模別	全 体	0 人	1 ～ 4 人	5 ～ 9 人	1 0 ～ 1 9 人	2 0 ～ 2 9 人	3 0 ～ 3 9 人	4 0 ～ 4 9 人	5 0 人 以上	無 回 答
全 体	812 100.0	100 12.3	154 19.0	39 4.8	35 4.3	26 3.2	18 2.2	7 0.9	84 10.3	349 43.0
1～9人	234 100.0	41 17.5	39 16.7	1 0.4	1 0.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	152 65.0
10～29人	186 100.0	33 17.7	69 37.1	9 4.8	1 0.5	1 0.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	73 39.2
30～99人	88 100.0	10 11.4	30 34.1	13 14.8	5 5.7	1 1.1	1 1.1	0 0.0	0 0.0	28 31.8
100～299人	64 100.0	7 10.9	6 9.4	7 10.9	17 26.6	12 18.8	2 3.1	1 1.6	5 7.8	7 10.9
300～499人	50 100.0	3 6.0	3 6.0	5 10.0	2 4.0	2 10.0	5 18.0	9 6.0	3 28.0	14 12.0
500～999人	39 100.0	1 2.6	2 5.1	1 2.6	5 12.8	3 7.7	1 2.6	1 2.6	19 48.7	6 15.4
1,000人以上	72 100.0	5 6.9	0 0.0	1 1.4	1 1.4	4 5.6	4 5.6	1 1.4	43 59.7	13 18.1

問30 (女性)係長相当職

従業員規模別	全 体	0 人	1 ～ 4 人	5 ～ 9 人	1 0 ～ 1 9 人	2 0 ～ 2 9 人	3 0 ～ 3 9 人	4 0 ～ 4 9 人	5 0 人 以上	無 回 答
全 体	812 100.0	202 24.9	140 17.2	31 3.8	25 3.1	16 2.0	3 0.4	0 0.0	17 2.1	378 46.6
1～9人	234 100.0	51 21.8	19 8.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	164 70.1
10～29人	186 100.0	67 36.0	38 20.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	81 43.5
30～99人	88 100.0	30 34.1	23 26.1	2 2.3	2 2.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	31 35.2
100～299人	64 100.0	25 39.1	16 25.0	16 15.6	2 3.1	2 3.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	9 14.1
300～499人	50 100.0	10 20.0	16 32.0	6 12.0	7 14.0	1 2.0	1 2.0	0 0.0	1 2.0	8 16.0
500～999人	39 100.0	4 10.3	10 25.6	7 17.9	7 17.9	3 7.7	0 0.0	0 0.0	1 2.6	6 15.4
1,000人以上	72 100.0	10 13.9	12 16.7	5 6.9	5 6.9	9 12.5	2 2.8	0 0.0	15 20.8	14 19.4

問30 (全体)課長相当職

従業員規模別	全 体	0 人	1 ～ 4 人	5 ～ 9 人	1 0 ～ 1 9 人	2 0 ～ 2 9 人	3 0 ～ 3 9 人	4 0 ～ 4 9 人	5 0 人 以上	無 回 答
全 体	812 100.0	73 9.0	215 26.5	57 7.0	40 4.9	21 2.6	19 2.3	9 1.1	87 10.7	291 35.8
1～9人	234 100.0	42 17.9	57 24.4	1 0.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	134 57.3
10～29人	186 100.0	25 13.4	85 45.7	11 5.9	1 0.5	0 0.5	0 0.5	0 0.5	1 0.5	62 33.3
30～99人	88 100.0	4 4.5	39 44.3	21 23.9	5 5.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	19 21.6
100～299人	64 100.0	2 3.1	12 18.8	13 20.3	14 21.9	6 9.4	7 10.9	1 1.6	3 4.7	6 9.4
300～499人	50 100.0	0 0.0	7 14.0	5 10.0	8 16.0	8 16.0	4 8.0	3 6.0	14 28.0	1 2.0
500～999人	39 100.0	0 0.0	3 7.7	3 7.7	7 17.9	1 2.6	5 12.8	1 2.6	18 46.2	1 2.6
1,000人以上	72 100.0	0 0.0	1 1.4	2 2.8	3 4.2	5 6.9	3 4.2	3 4.2	49 68.1	6 8.3

問30 (女性)課長相当職

従業員規模別	全 体	0 人	1 ～ 4 人	5 ～ 9 人	1 0 ～ 1 9 人	2 0 ～ 2 9 人	3 0 ～ 3 9 人	4 0 ～ 4 9 人	5 0 人 以上	無 回 答
全 体	812 100.0	245 30.2	160 19.7	20 2.5	20 2.5	5 0.6	3 0.4	1 0.1	4 0.5	354 43.6
1～9人	234 100.0	56 23.9	20 8.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	158 67.5
10～29人	186 100.0	70 37.6	37 19.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	79 42.5
30～99人	88 100.0	38 43.2	23 26.1	0 0.0	1 1.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	26 29.5
100～299人	64 100.0	38 59.4	11 17.2	2 3.1	2 3.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	11 17.2
300～499人	50 100.0	13 26.0	22 44.0	3 6.0	4 8.0	1 2.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	8 16.0
500～999人	39 100.0	12 30.8	14 35.9	4 10.3	5 12.8	2 5.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 5.1
1,000人以上	72 100.0	9 12.5	26 36.1	12 16.7	8 11.1	2 2.8	3 4.2	1 1.4	4 5.6	7 9.7

問30 (全体)部長相当職

従業員規模別	全 体	0 人	1 ~ 4 人	5 ~ 9 人	1 0 ~ 1 9 人	2 0 ~ 2 9 人	3 0 ~ 3 9 人	4 0 ~ 4 9 人	5 0 人 以 上	無 回 答
全 体	812 100.0	86 10.6	251 30.9	55 6.8	54 6.7	22 2.7	8 1.0	10 1.2	35 4.3	291 35.8
1~9人	234 100.0	47 20.1	59 25.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	128 54.7
10~29人	186 100.0	25 13.4	92 49.5	4 2.2	1 0.5	0 0.0	0 0.0	1 0.5	0 0.0	63 33.9
30~99人	88 100.0	9 10.2	47 53.4	8 9.1	2 2.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	22 25.0
100~299人	64 100.0	2 3.1	21 32.8	15 23.4	14 21.9	3 4.7	0 0.0	0 0.0	2 3.1	7 10.9
300~499人	50 100.0	1 2.0	9 18.0	12 24.0	19 38.0	4 8.0	2 4.0	0 0.0	1 2.0	2 4.0
500~999人	39 100.0	0 0.0	6 15.4	8 20.5	5 12.8	8 20.5	3 7.7	4 10.3	3 7.7	2 5.1
1,000人以上	72 100.0	1 1.4	6 8.3	6 8.3	10 13.9	6 8.3	3 4.2	5 6.9	29 40.3	6 8.3

問30 (女性)部長相当職

従業員規模別	全 体	0 人	1 ~ 4 人	5 ~ 9 人	1 0 ~ 1 9 人	2 0 ~ 2 9 人	3 0 ~ 3 9 人	4 0 ~ 4 9 人	5 0 人 以 上	無 回 答
全 体	812 100.0	337 41.5	96 11.8	9 1.1	2 0.2	2 0.2	0 0.0	0 0.0	0 0.1	365 45.0
1~9人	234 100.0	65 27.8	16 6.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	153 65.4
10~29人	186 100.0	82 44.1	17 9.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	87 46.8
30~99人	88 100.0	50 56.8	10 11.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	28 31.8
100~299人	64 100.0	44 68.8	6 9.4	1 1.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	13 20.3
300~499人	50 100.0	29 58.0	10 20.0	1 2.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	10 20.0
500~999人	39 100.0	21 53.8	14 35.9	0 0.0	1 2.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 7.7
1,000人以上	72 100.0	34 47.2	20 27.8	7 9.7	1 1.4	2 2.8	0 0.0	0 0.0	1 1.4	7 9.7

問30 (全体)社長及び役員、社外取締役相当職

従業員規模別	全 体	0 人	1 ~ 4 人	5 ~ 9 人	1 0 ~ 1 9 人	2 0 ~ 2 9 人	3 0 ~ 3 9 人	4 0 ~ 4 9 人	5 0 人 以 上	無 回 答
全 体	812 100.0	51 6.3	403 49.6	88 10.8	48 5.9	14 1.7	4 0.5	1 0.1	6 0.7	197 24.3
1~9人	234 100.0	16 6.8	143 61.1	5 2.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	70 29.9
10~29人	186 100.0	15 8.1	119 64.0	9 4.8	2 1.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	41 22.0
30~99人	88 100.0	9 10.2	48 54.5	17 19.3	1 1.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	13 14.8
100~299人	64 100.0	4 6.3	31 48.4	22 34.4	3 4.7	1 1.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 4.7
300~499人	50 100.0	5 10.0	19 38.0	14 28.0	6 12.0	2 4.0	0 0.0	0 0.0	1 2.0	3 6.0
500~999人	39 100.0	1 2.6	10 25.6	10 25.6	11 28.2	2 5.1	1 2.6	0 0.0	0 0.0	4 10.3
1,000人以上	72 100.0	1 1.4	14 19.4	9 12.5	24 33.3	9 12.5	2 2.8	1 1.4	5 6.9	7 9.7

問30 (女性)社長及び役員、社外取締役相当職

従業員規模別	全 体	0 人	1 ~ 4 人	5 ~ 9 人	1 0 ~ 1 9 人	2 0 ~ 2 9 人	3 0 ~ 3 9 人	4 0 ~ 4 9 人	5 0 人 以 上	無 回 答
全 体	812 100.0	351 43.2	180 22.2	2 0.2	0 0.0	1 0.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	278 34.2
1~9人	234 100.0	58 24.8	69 29.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	107 45.7
10~29人	186 100.0	76 40.9	50 26.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	60 32.3
30~99人	88 100.0	44 50.0	25 28.4	1 1.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	18 20.5
100~299人	64 100.0	47 73.4	8 12.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	9 14.1
300~499人	50 100.0	35 70.0	5 10.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	10 20.0
500~999人	39 100.0	30 76.9	3 7.7	1 2.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	5 12.8
1,000人以上	72 100.0	50 69.4	13 18.1	0 0.0	1 1.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	8 11.1

問31 「次世代育成支援対策推進法」に関する取組み状況

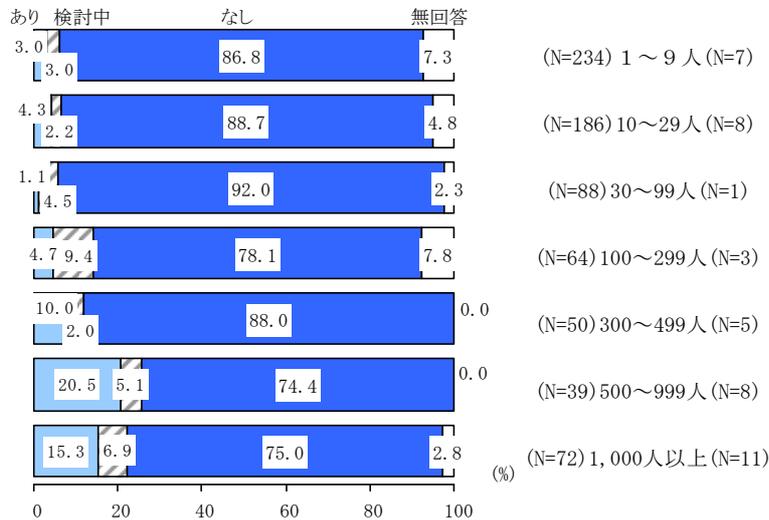
従業員規模別	全 体	認 業 一 子 育 を 受 け て 厚 給 付 を 受 け て い る 働 働 省 の 企 業	一 行 動 計 画 を 策 定 し て い る 企 業	現 在 検 討 中 で あ る 企 業	特 に 取 組 み は し て い な い 企 業	そ の 他 の 企 業	無 回 答 の 企 業
全 体	812 100.0	54 6.7	129 15.9	69 8.5	415 51.1	9 1.1	136 16.7
1~9人	234 100.0	3 1.3	5 2.1	15 6.4	169 72.2	6 2.6	36 15.4
10~29人	186 100.0	3 1.6	10 5.4	20 10.8	127 68.3	2 1.1	24 12.9
30~99人	88 100.0	2 2.3	12 13.6	7 8.0	59 67.0	0 0.0	8 9.1
100~299人	64 100.0	3 4.7	29 45.3	7 10.9	17 26.6	0 0.0	8 12.5
300~499人	50 100.0	7 14.0	22 44.0	5 10.0	10 20.0	0 0.0	6 12.0
500~999人	39 100.0	10 25.6	14 35.9	3 7.7	9 23.1	0 0.0	3 7.7
1,000人以上	72 100.0	19 26.4	31 43.1	8 11.1	6 8.3	1 1.4	7 9.7

図「従業員規模別 WLBへの取組みの現状と取得・実施状況」

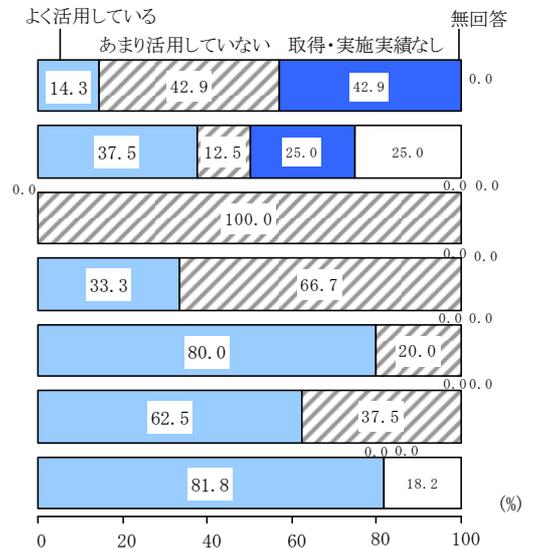
<柔軟な働き方>

【現状】

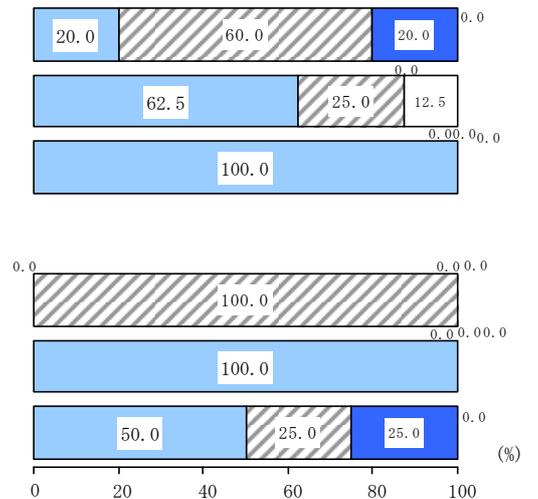
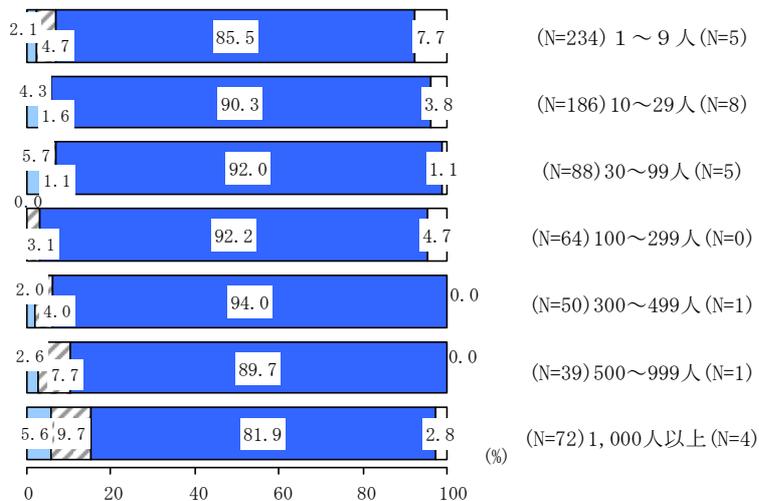
1. 配偶者の転勤に伴う優先的な異勤



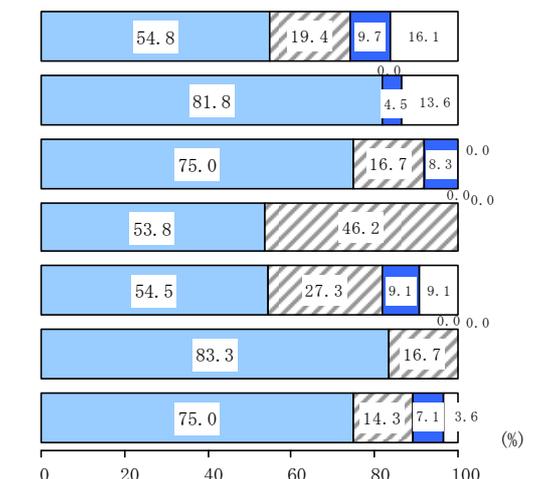
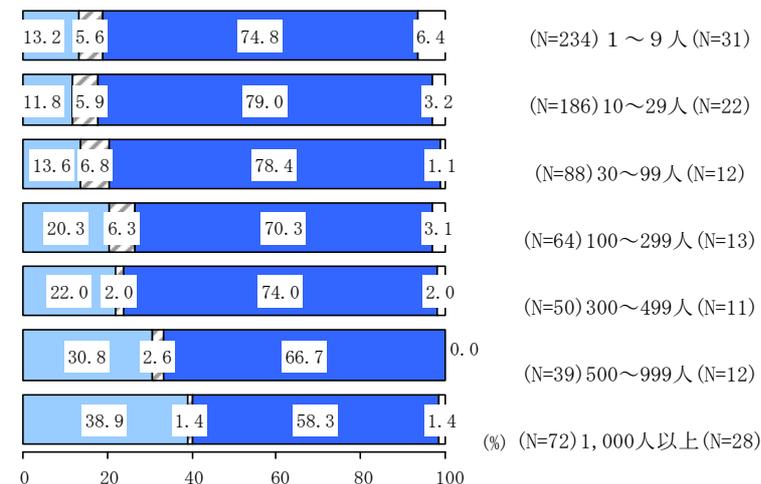
【取得・実施状況】



2. 在宅勤務制度(週1日など部分在宅勤務を含む)



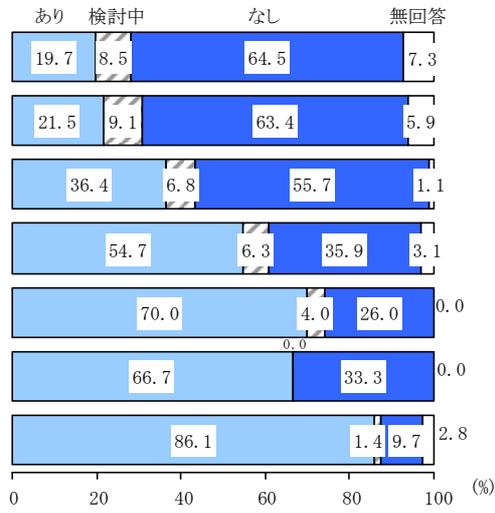
3. フレックスタイム制度



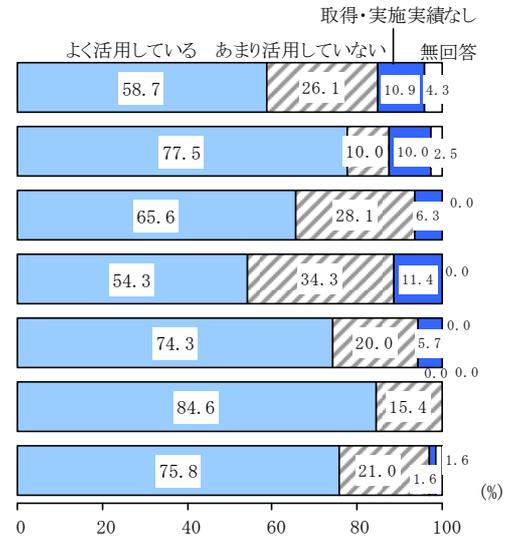
【現 状】

【取得・実施状況】

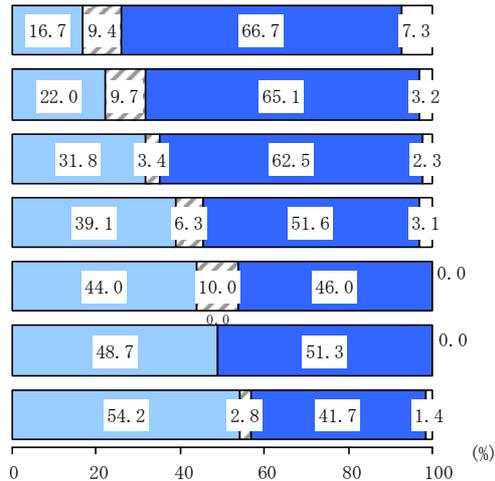
4. 短時間勤務制度



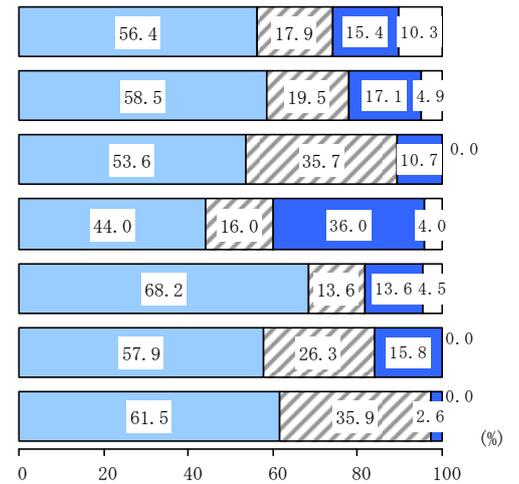
(N=234) 1～9人 (N=46)
 (N=186) 10～29人 (N=40)
 (N=88) 30～99人 (N=32)
 (N=64) 100～299人 (N=35)
 (N=50) 300～499人 (N=35)
 (N=39) 500～999人 (N=26)
 (N=72) 1,000人以上 (N=62)



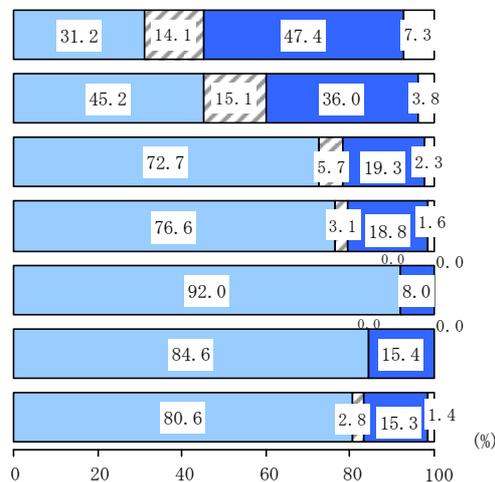
5. ボランティアや育児・介護などのための始業・終業時間の繰上げ・繰り下げ



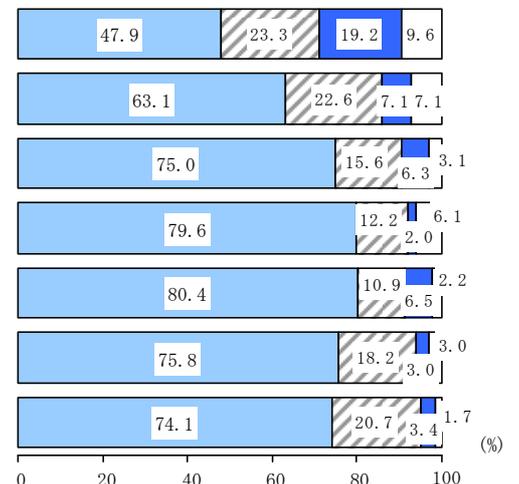
(N=234) 1～9人 (N=39)
 (N=186) 10～29人 (N=41)
 (N=88) 30～99人 (N=28)
 (N=64) 100～299人 (N=25)
 (N=50) 300～499人 (N=22)
 (N=39) 500～999人 (N=19)
 (N=72) 1,000人以上 (N=39)



6. 再雇用制度(退職者をパートなどで優先的に雇用する制度も含む)



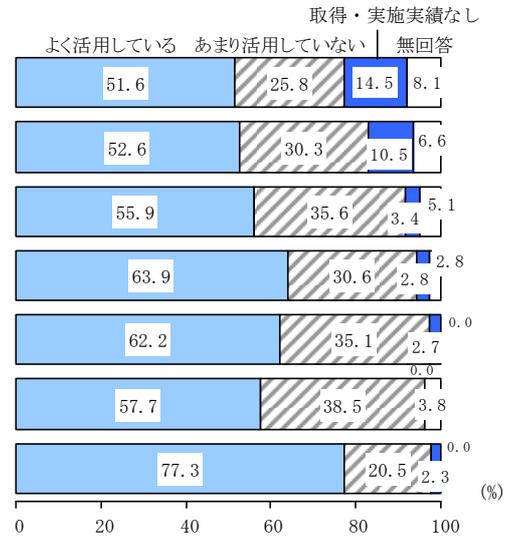
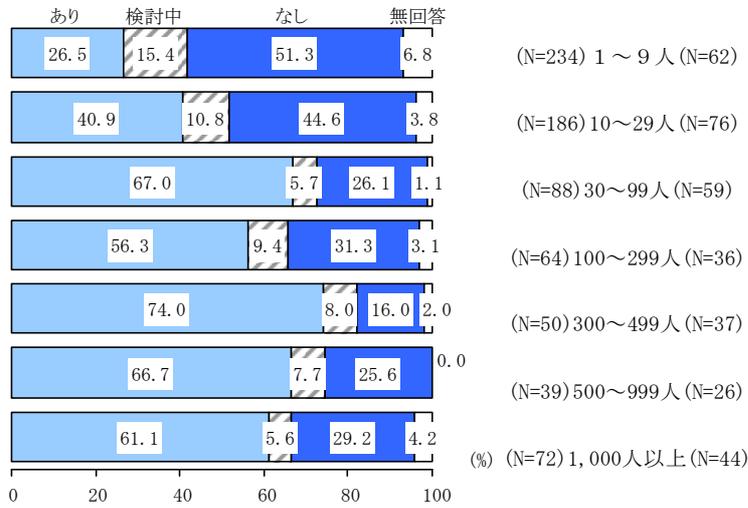
(N=234) 1～9人 (N=73)
 (N=186) 10～29人 (N=84)
 (N=88) 30～99人 (N=64)
 (N=64) 100～299人 (N=49)
 (N=50) 300～499人 (N=46)
 (N=39) 500～999人 (N=33)
 (N=72) 1,000人以上 (N=58)



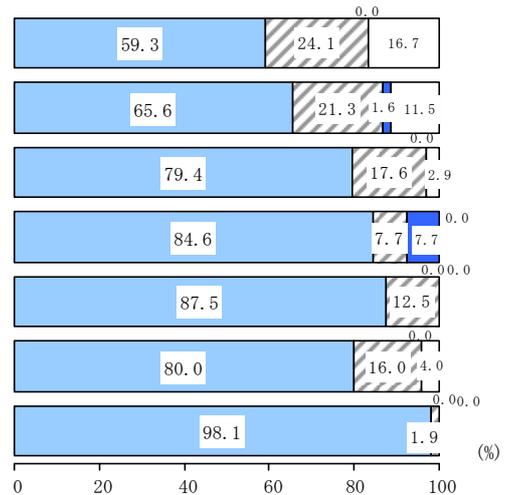
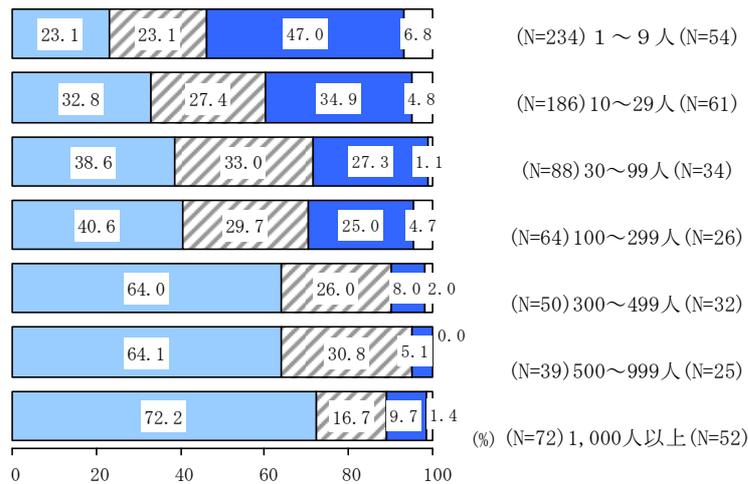
【現 状】

【取得・実施状況】

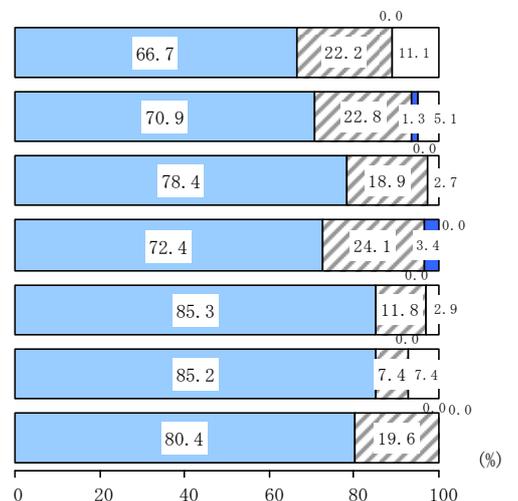
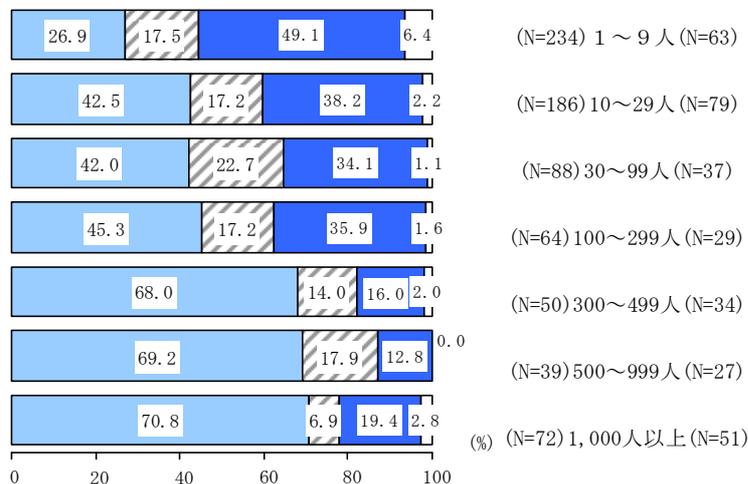
7. 非正規社員の正規社員への登用制度



8. 時間外労働削減のための対策

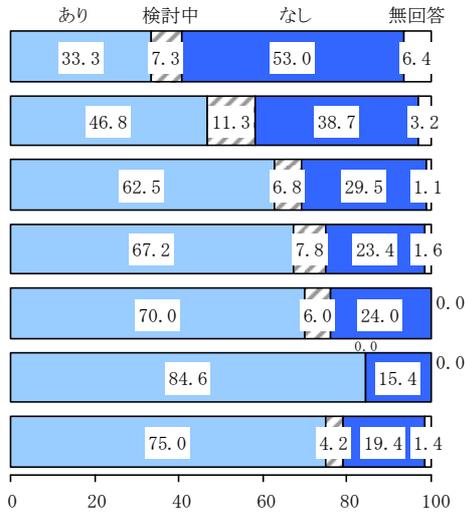


9. 有給休暇取得の奨励



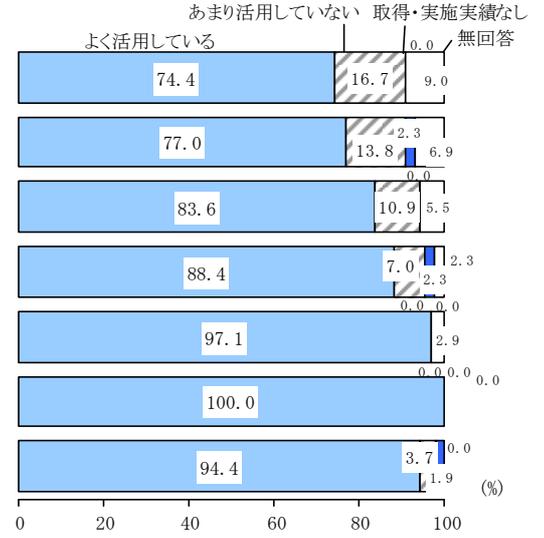
【現 状】

10. 半日単位での有給休暇取得が可能

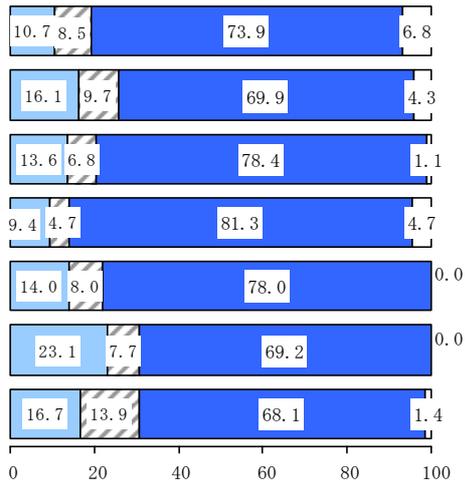


(N=234) 1～9人 (N=78)
 (N=186) 10～29人 (N=87)
 (N=88) 30～99人 (N=55)
 (N=64) 100～299人 (N=43)
 (N=50) 300～499人 (N=35)
 (N=39) 500～999人 (N=33)
 (%) (N=72) 1,000人以上 (N=54)

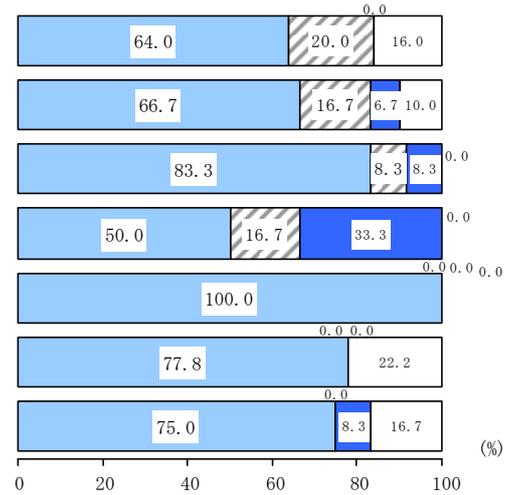
【取得・実施状況】



11. 時間単位での有給休暇取得が可能



(N=234) 1～9人 (N=25)
 (N=186) 10～29人 (N=30)
 (N=88) 30～99人 (N=12)
 (N=64) 100～299人 (N=6)
 (N=50) 300～499人 (N=7)
 (N=39) 500～999人 (N=9)
 (%) (N=72) 1,000人以上 (N=12)

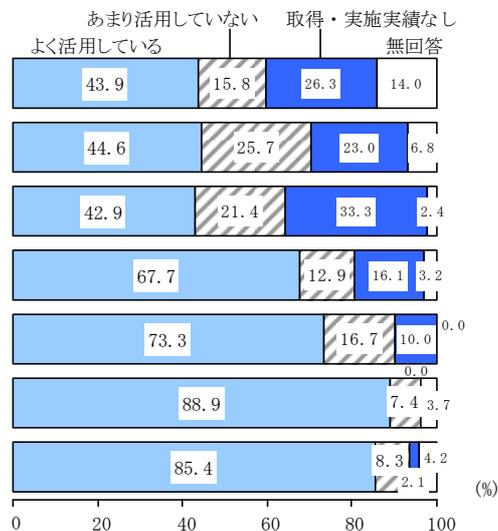
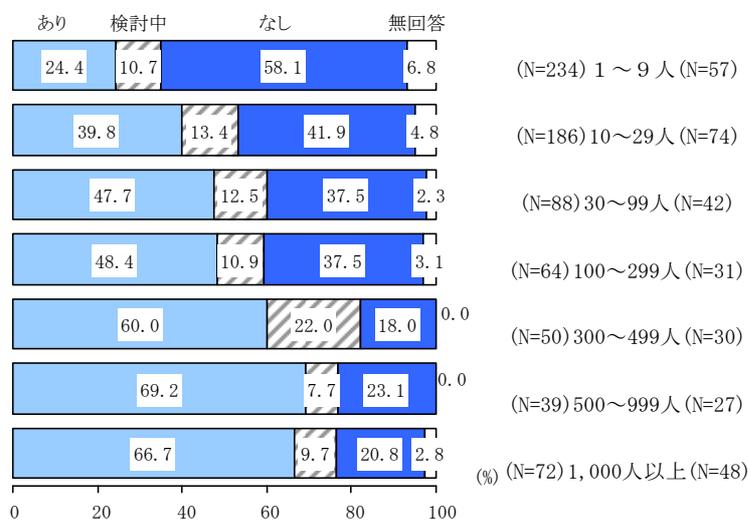


< 育児支援 >

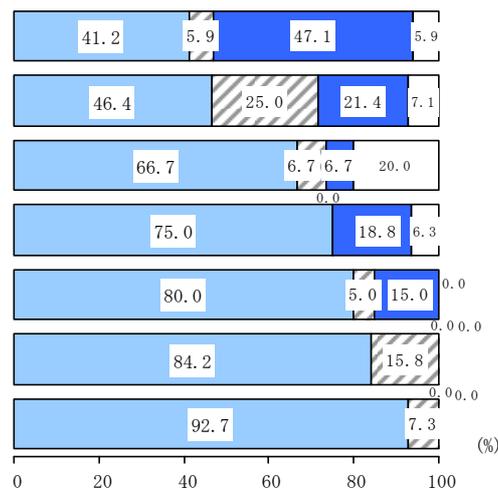
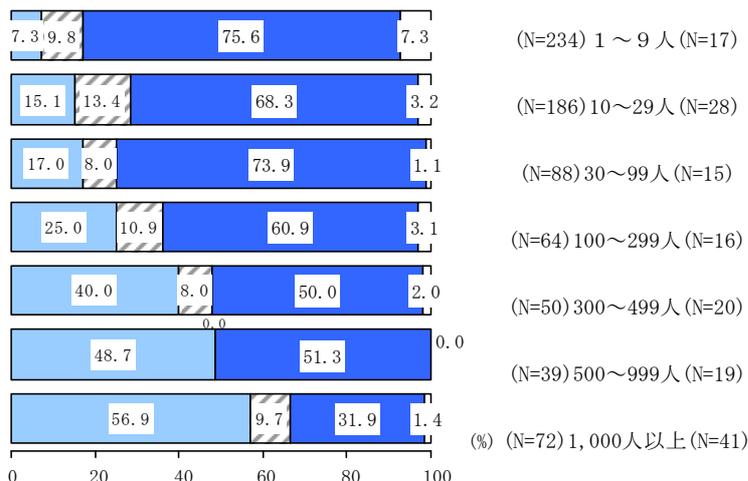
【 現 状 】

【取得・実施状況】

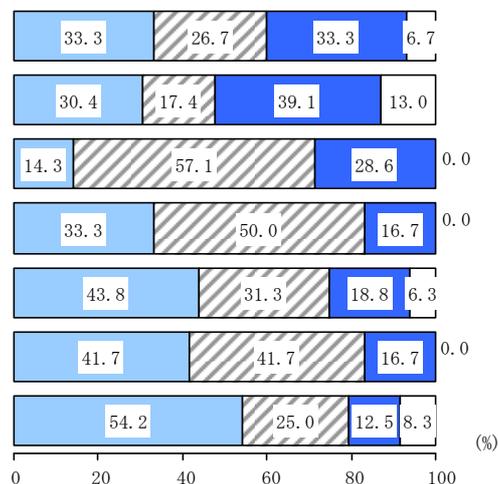
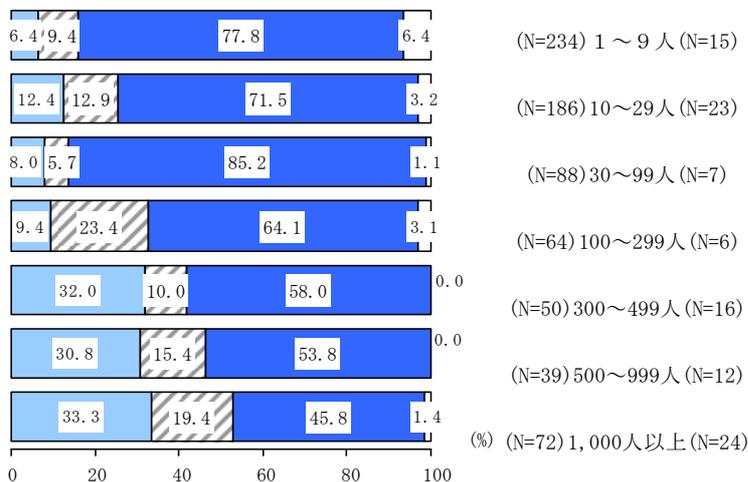
12. 育児休業者の職場復帰支援



13. 産前産後休暇あるいは育児休業の法基準を上回る延長

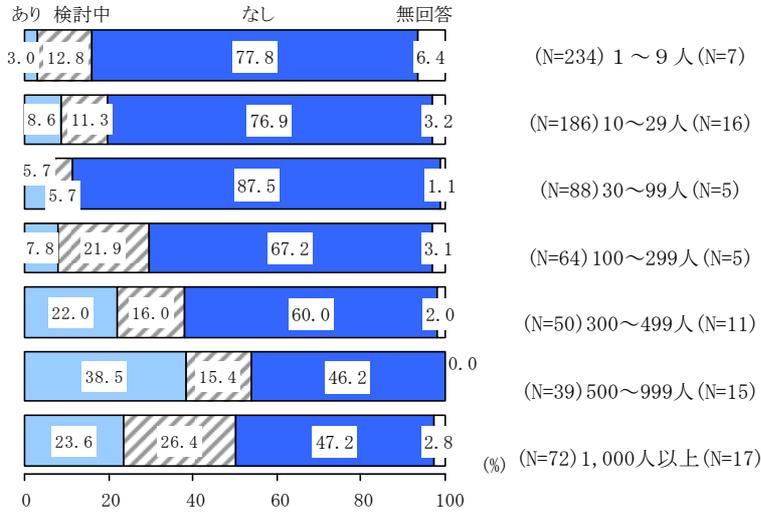


14. 産前産後などに関する男性の休暇の取りやすさへの工夫

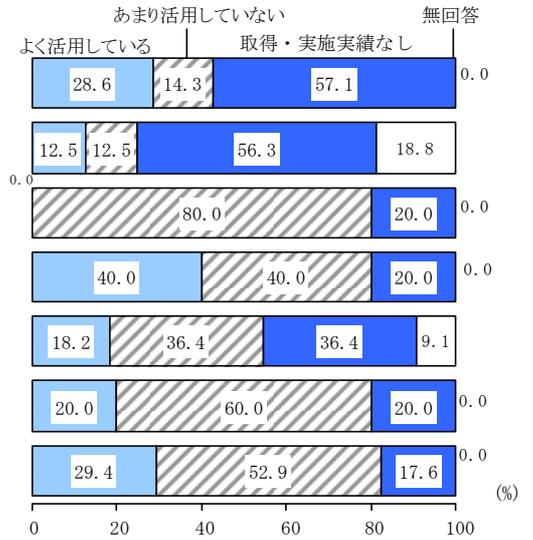


【 現 状 】

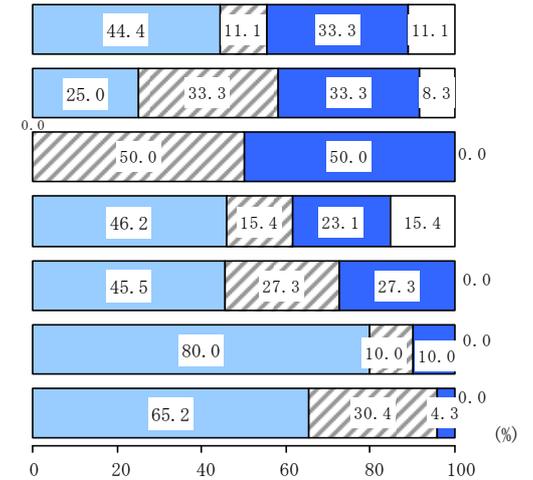
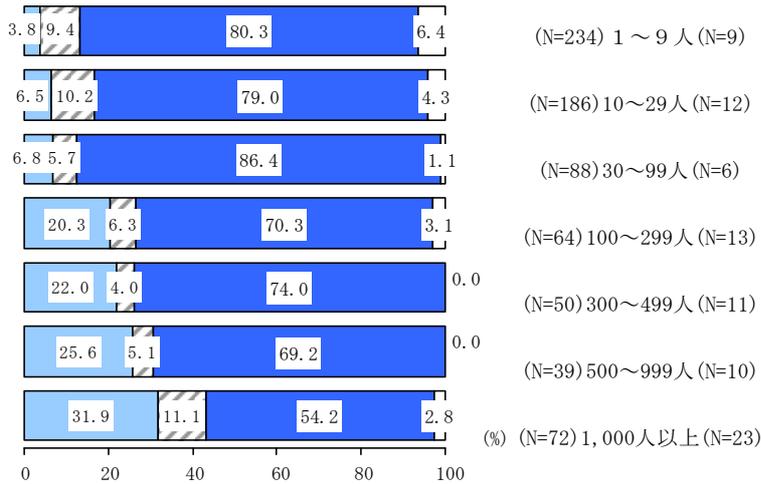
15. 男性の育児休業の取りやすさへの工夫



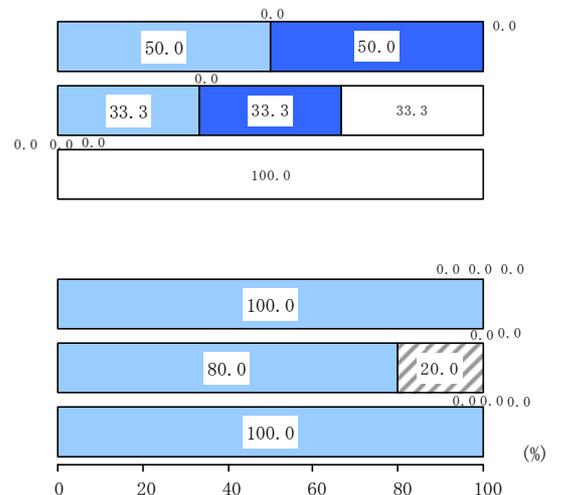
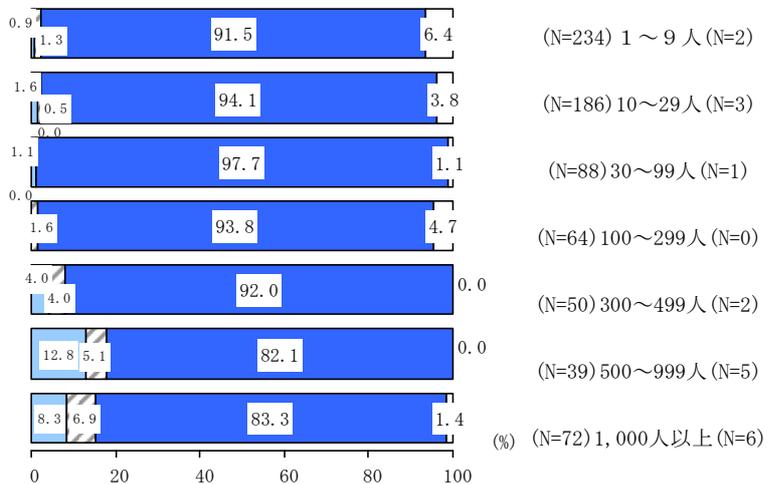
【取得・実施状況】



16. 法基準を上回る子の看護休暇

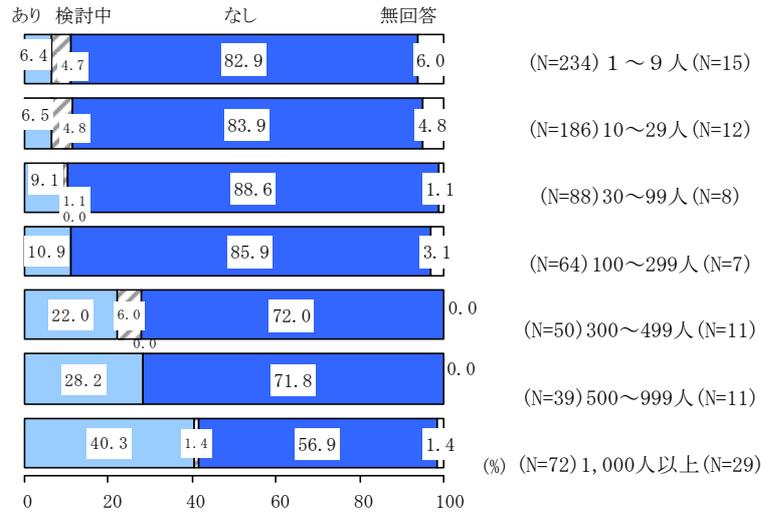


17. 事業所内託児施設

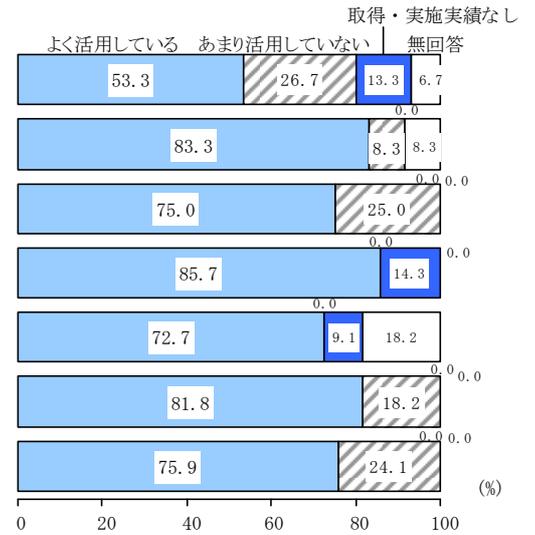


【 現 状 】

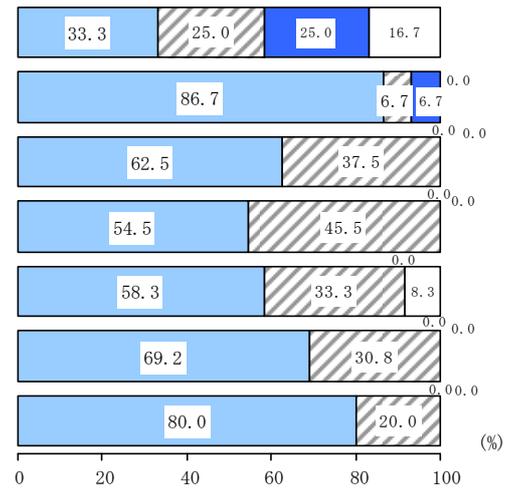
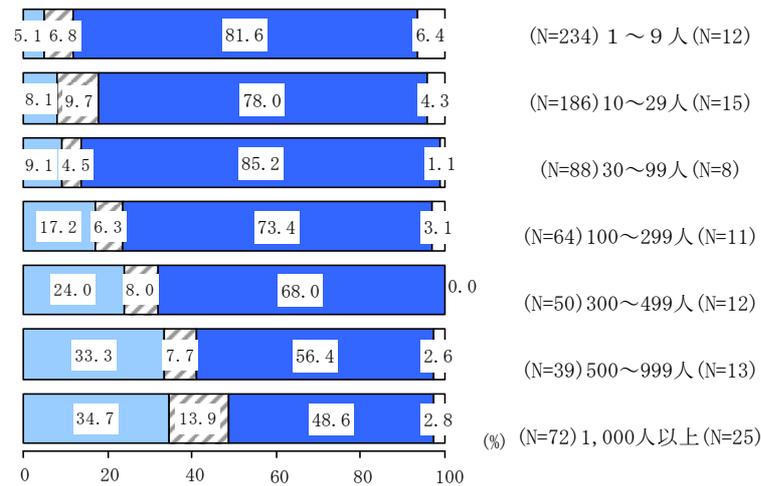
18. 育児に関する経費の経済的援助



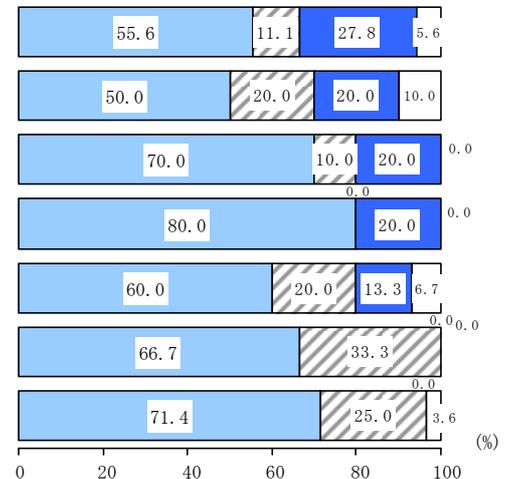
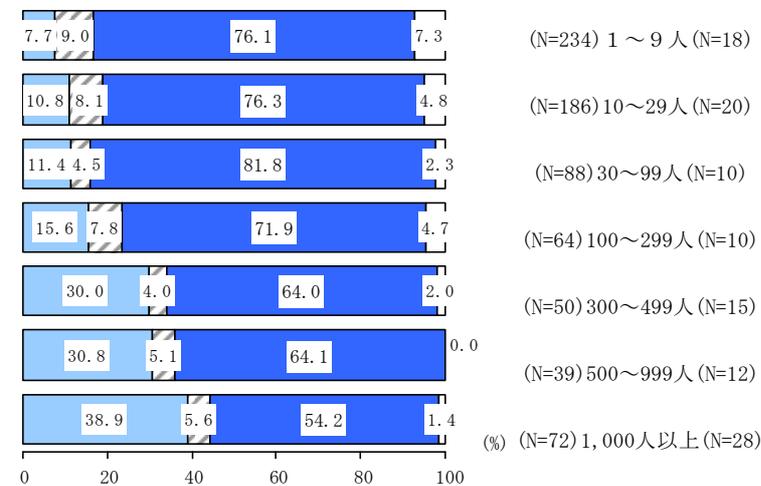
【取得・実施状況】



19. 育児に関する情報提供・相談



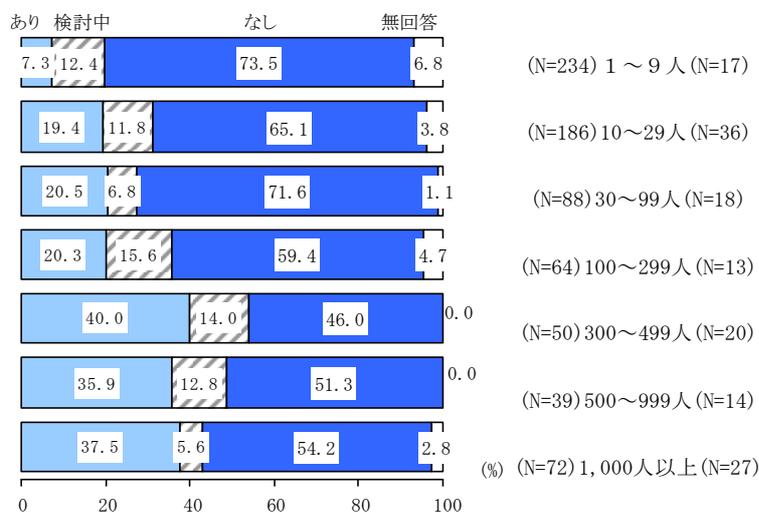
20. 法基準を上回る育児理由による残業の禁止



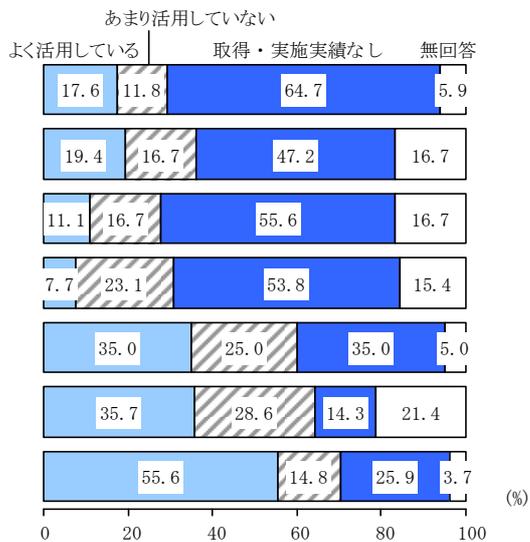
<介護支援>

【現 状】

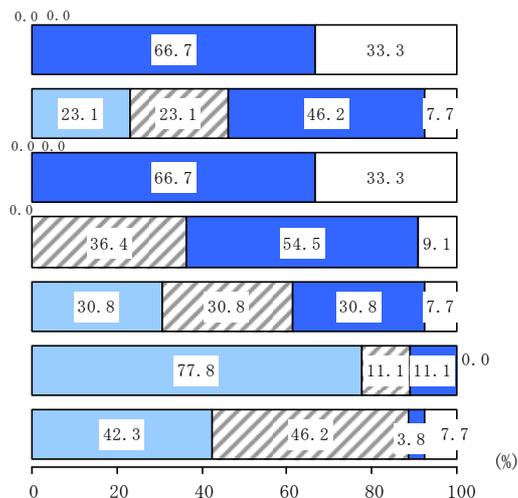
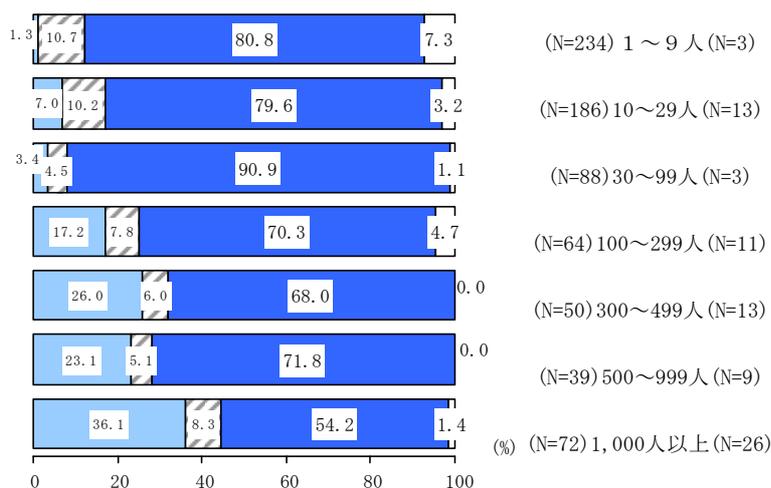
21. 介護休業者の職場復帰支援



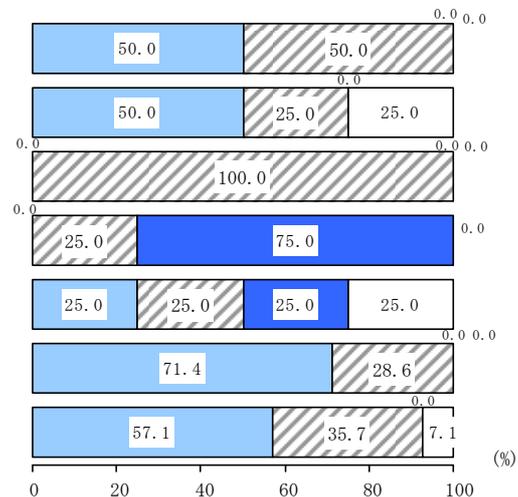
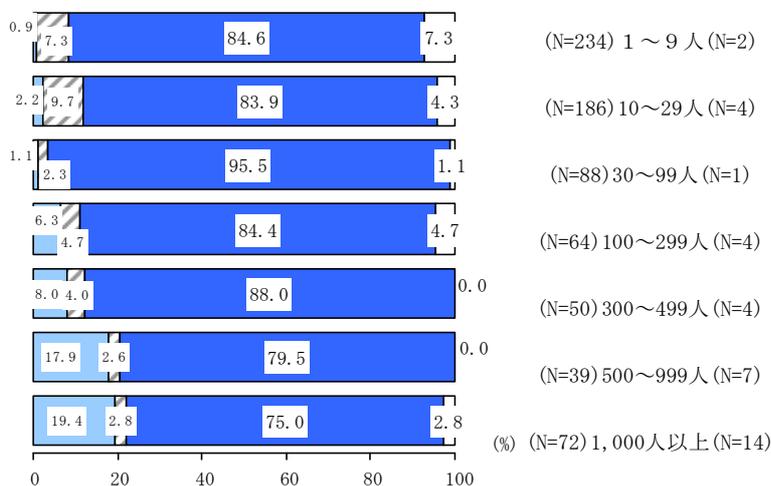
【取得・実施状況】



22. 法基準を上回る介護休暇

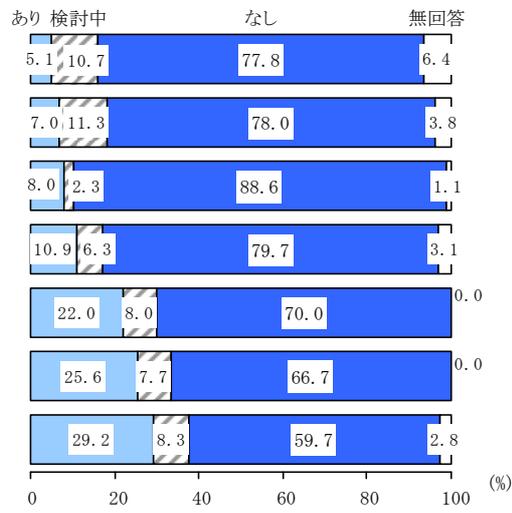


23. 介護に関する経費の経済的援助

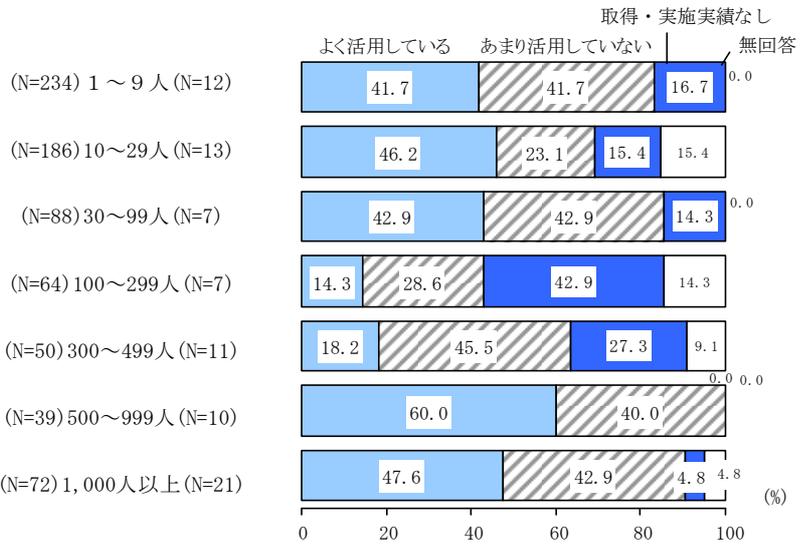


【現 状】

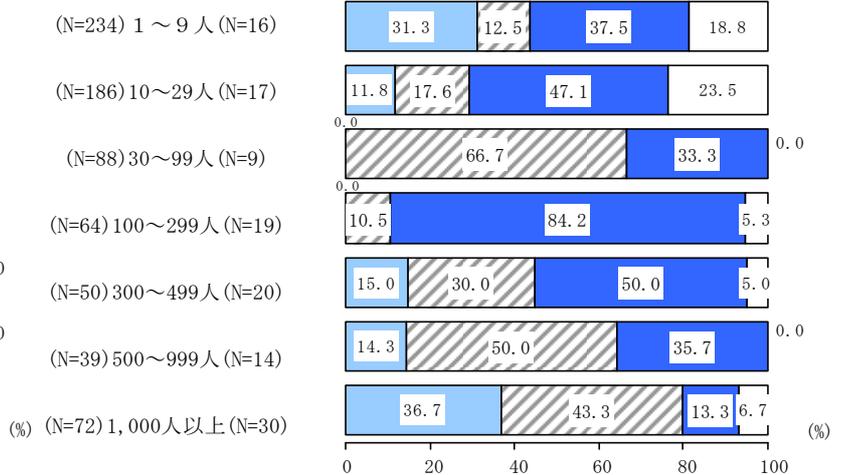
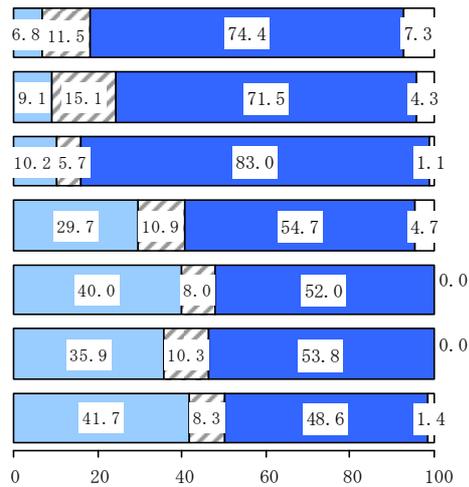
24. 介護に関する情報提供・相談



【取得・実施状況】



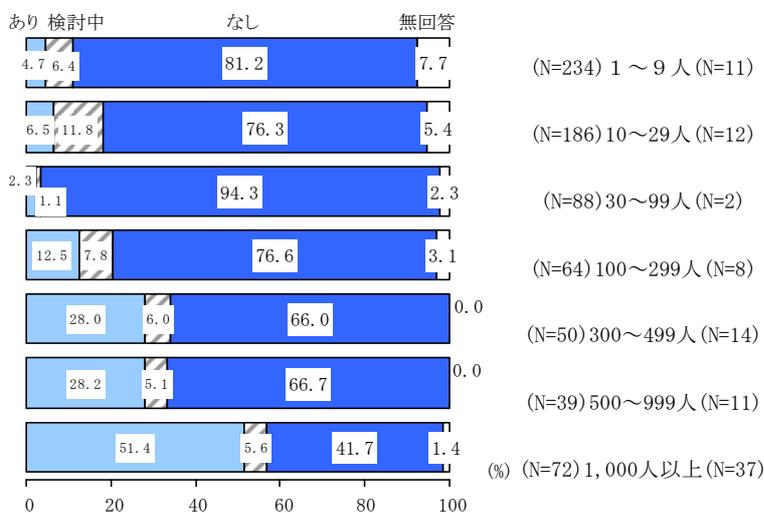
25. 介護理由による残業の禁止



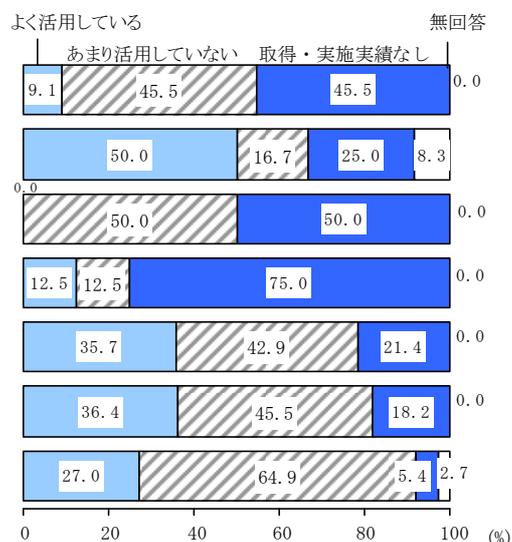
<休業・ケア制度>

【現 状】

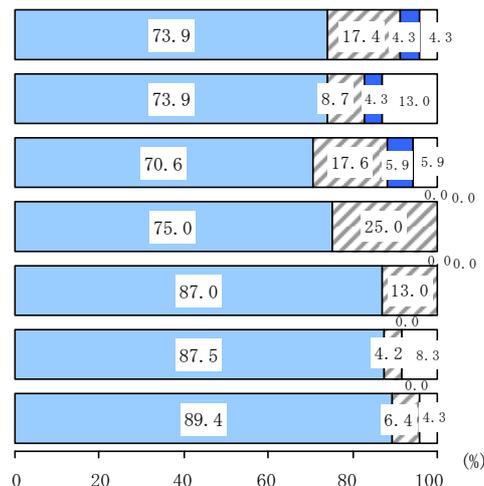
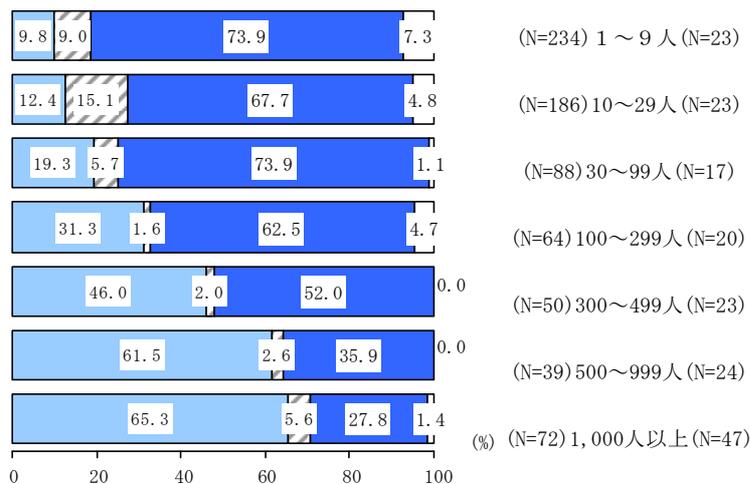
26. ボランティア休暇



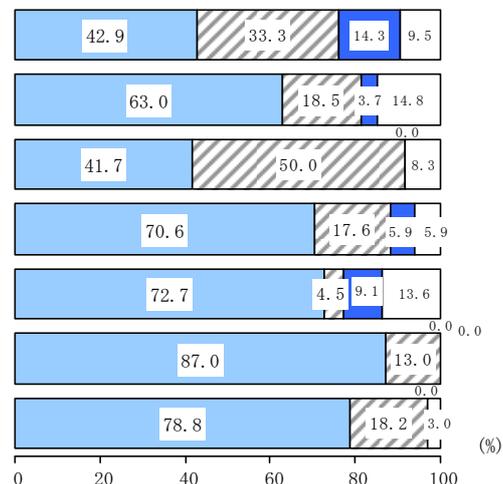
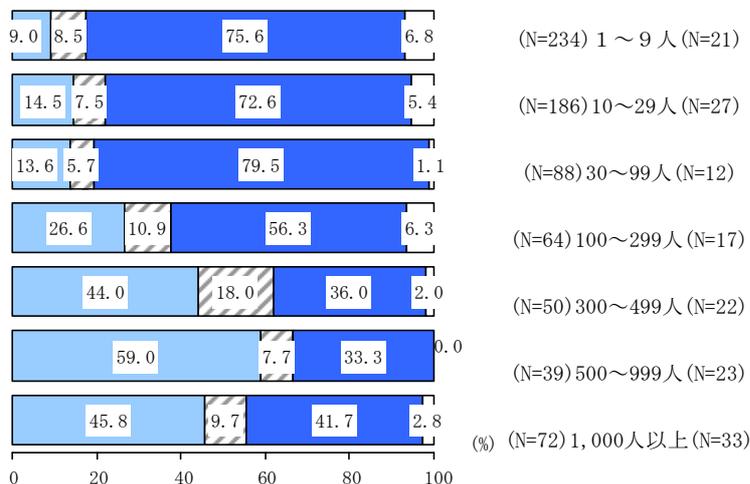
【取得・実施状況】



27. リフレッシュ休暇

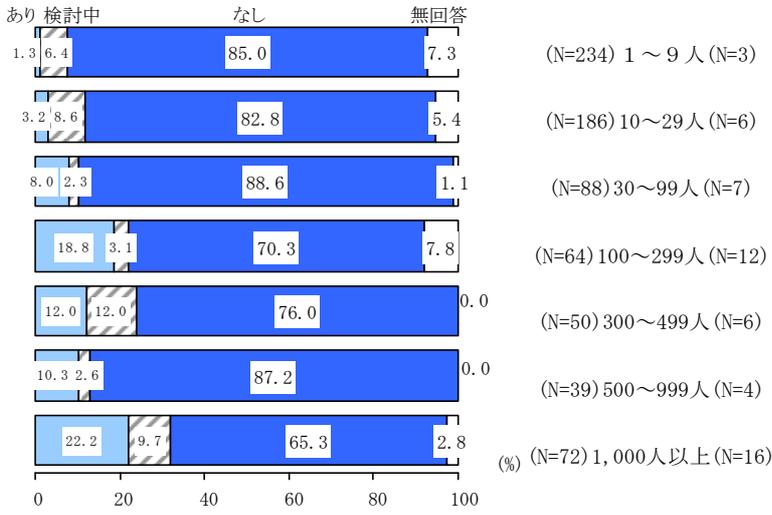


28. 休業・退職者に対する情報提供

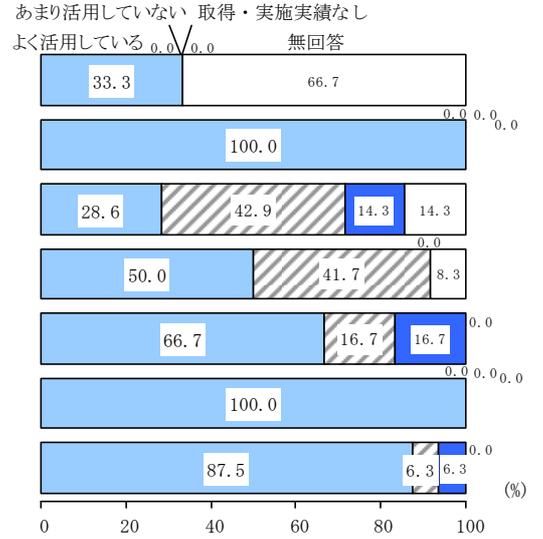


【現 状】

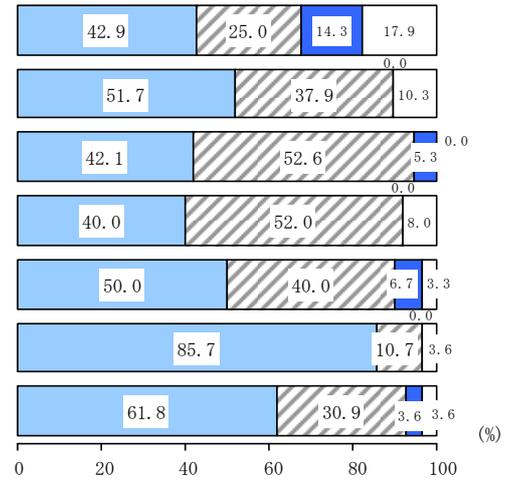
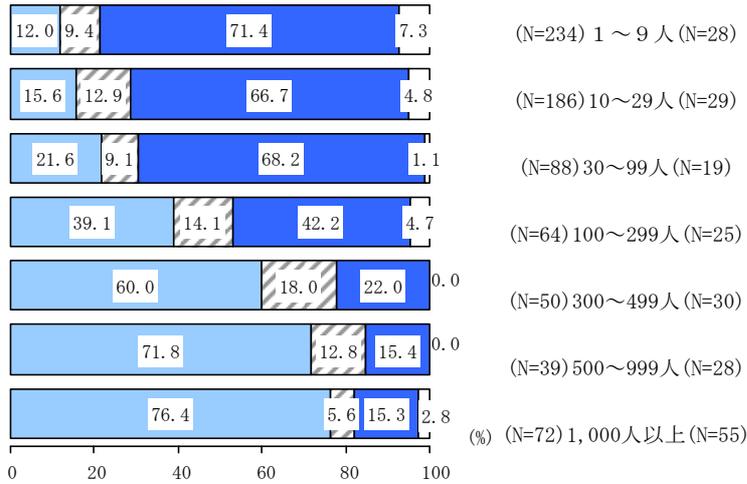
29. 休業・退職者に対するイントラネットへのアクセス権の提供



【取得・実施状況】



30. 健康・家族・仕事の悩み等の相談・カウンセリング、メンタルケア

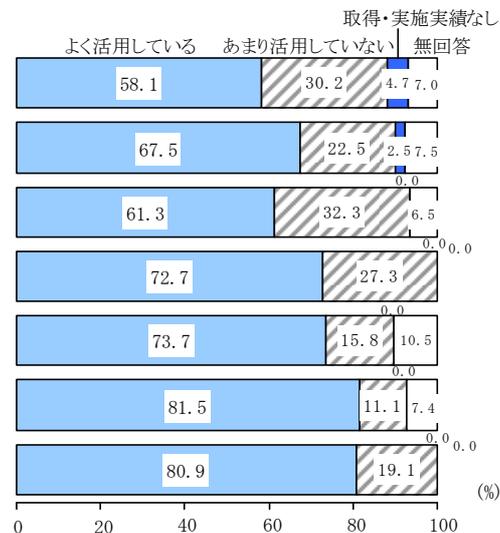
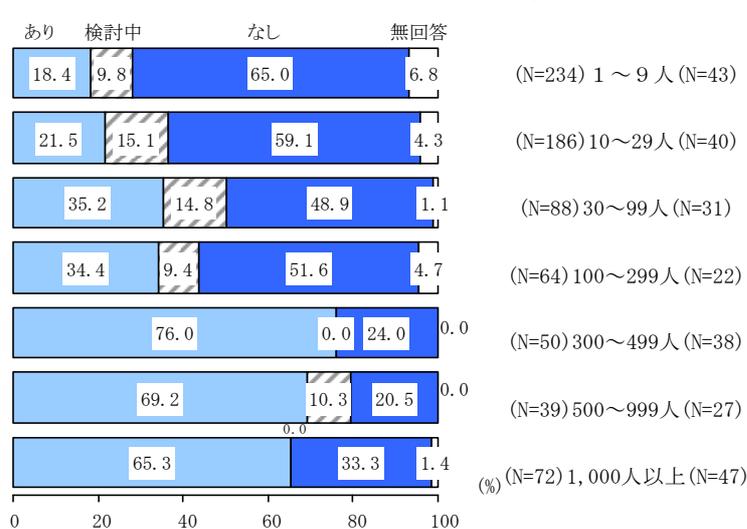


<キャリア形成支援>

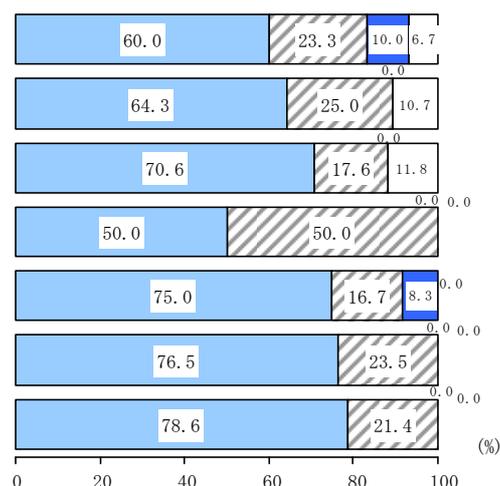
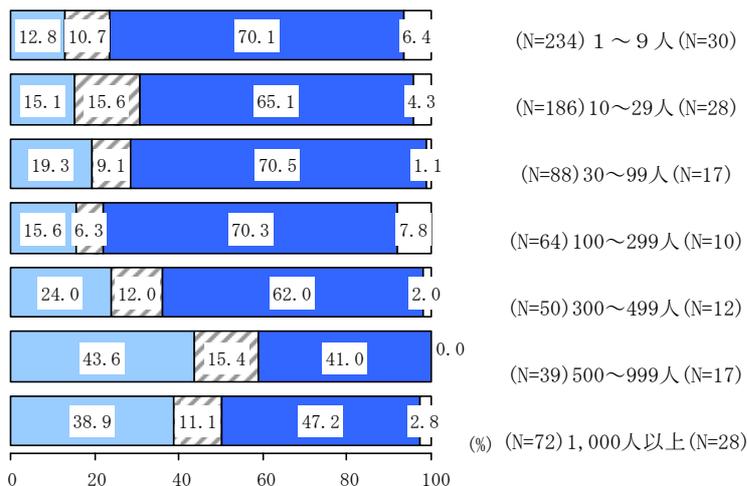
【現 状】

【取得・実施状況】

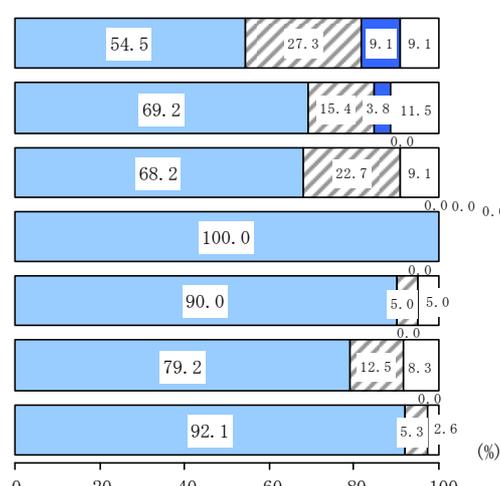
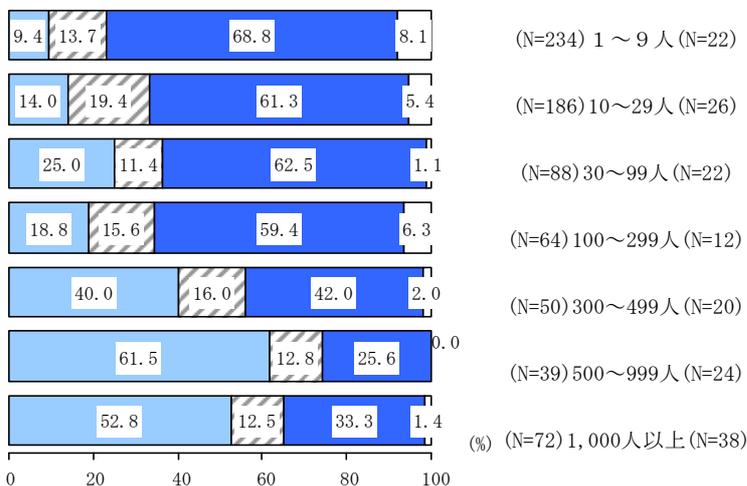
31. 自己啓発・キャリアアップのための経済的支援



32. 女性労働者の能力開発のための研修や制度



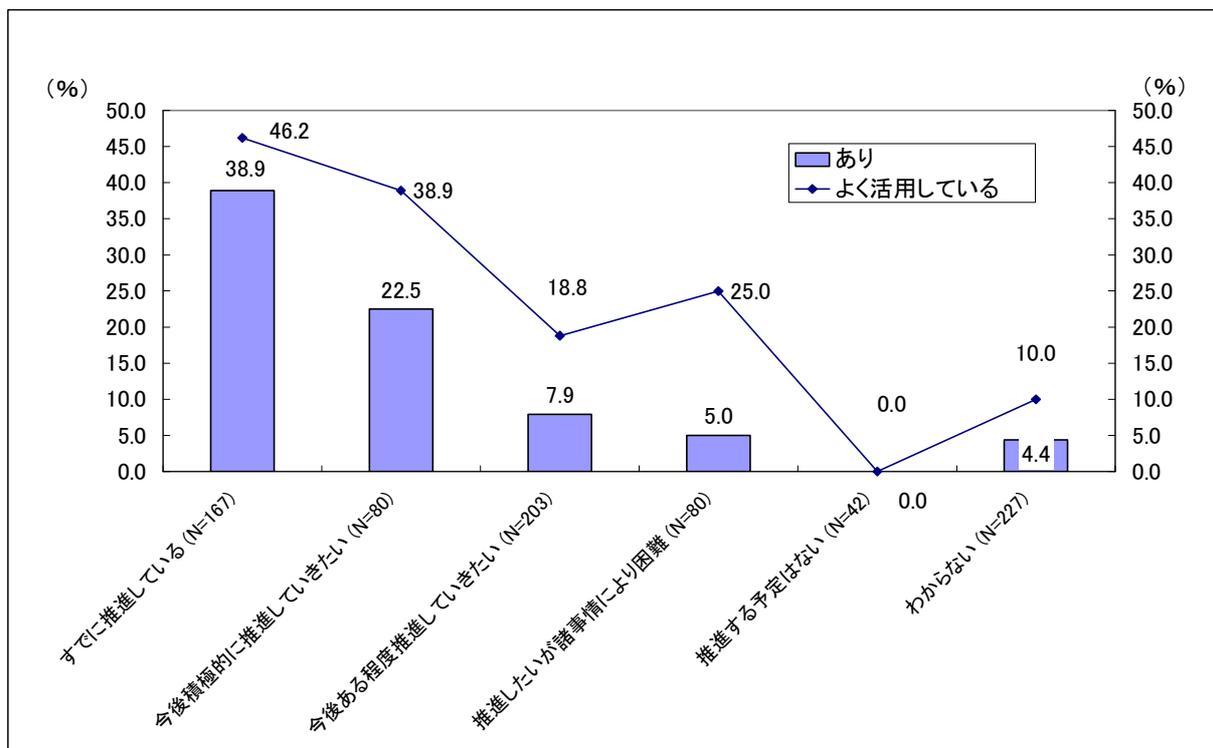
33. 若手(20代、30代)を対象としたキャリアプラン研修



図「WLBの推進意識度別 男女共同参画に関連する項目」

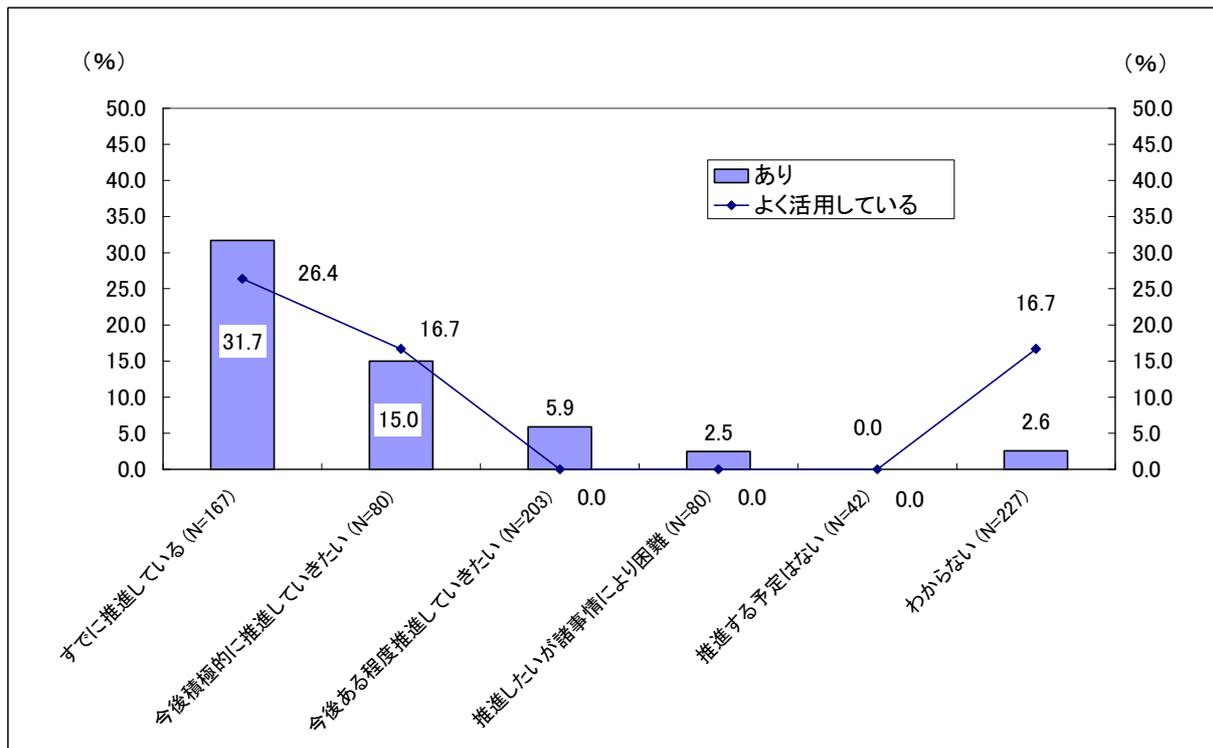
WLBの推進意識度別

「産前産後などに関する男性の休暇の取りやすさへの工夫」の制度・取組み「あり」と「よく活用している」割合

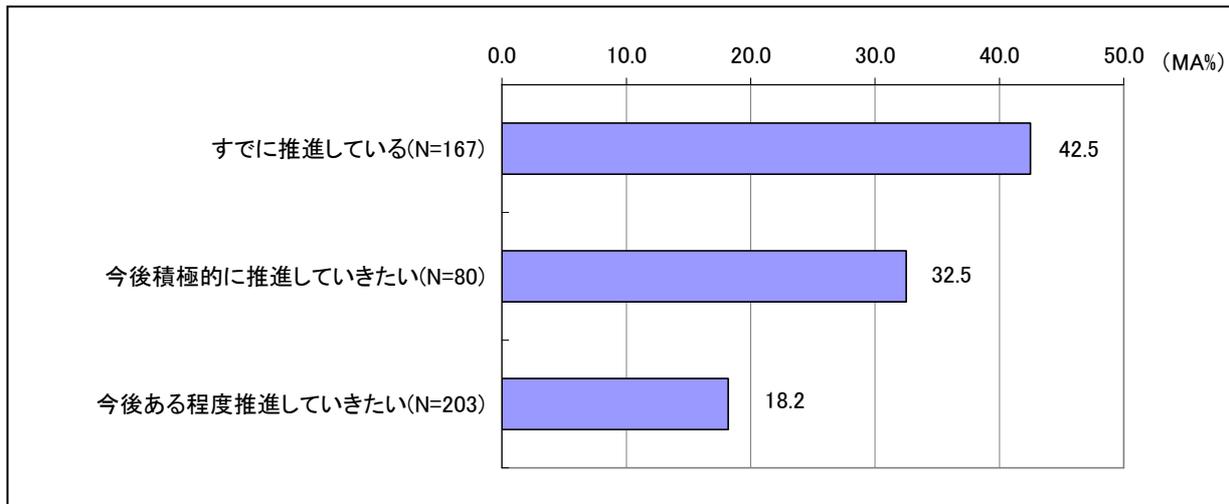


WLBの推進意識度別

「男性の育児休業の取りやすさへの工夫」の制度・取組み「あり」と「よく活用している」割合



WLBの推進意識別 WLBを推進している(したい)理由として「女性社員の活用のため」と回答した割合



WLBの推進意識別 「女性の能力発揮促進に関する取組みをしている」と回答した場合の女性の能力発揮促進への取組み後の変化(複数回答)

