

設問別調査結果

【利用上の注意】

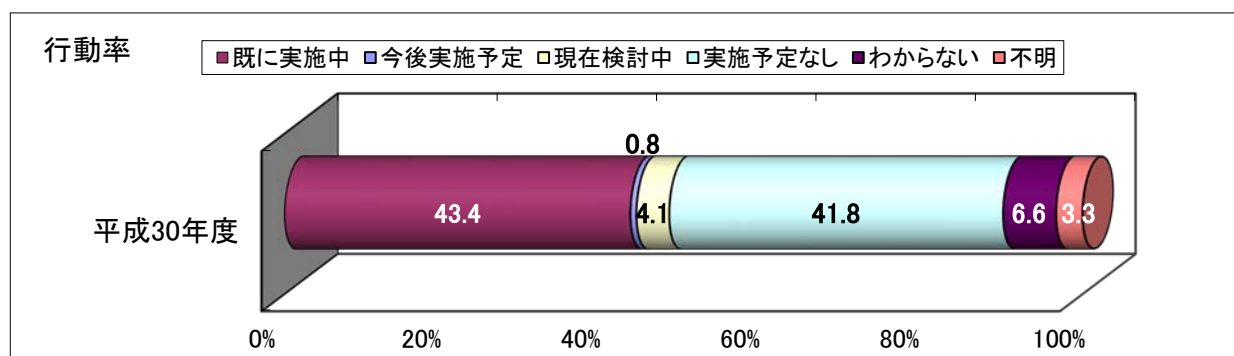
この報告書において「行動率」とは、各設問に「既に実施中」、「増やしている」、「規定あり」または「現在雇用している」などと回答した事業所の割合を示します。設問全体の行動率は、「その他」の項目を除く全項目の平均値を示します。

1 地域における観光の誘客への取組について

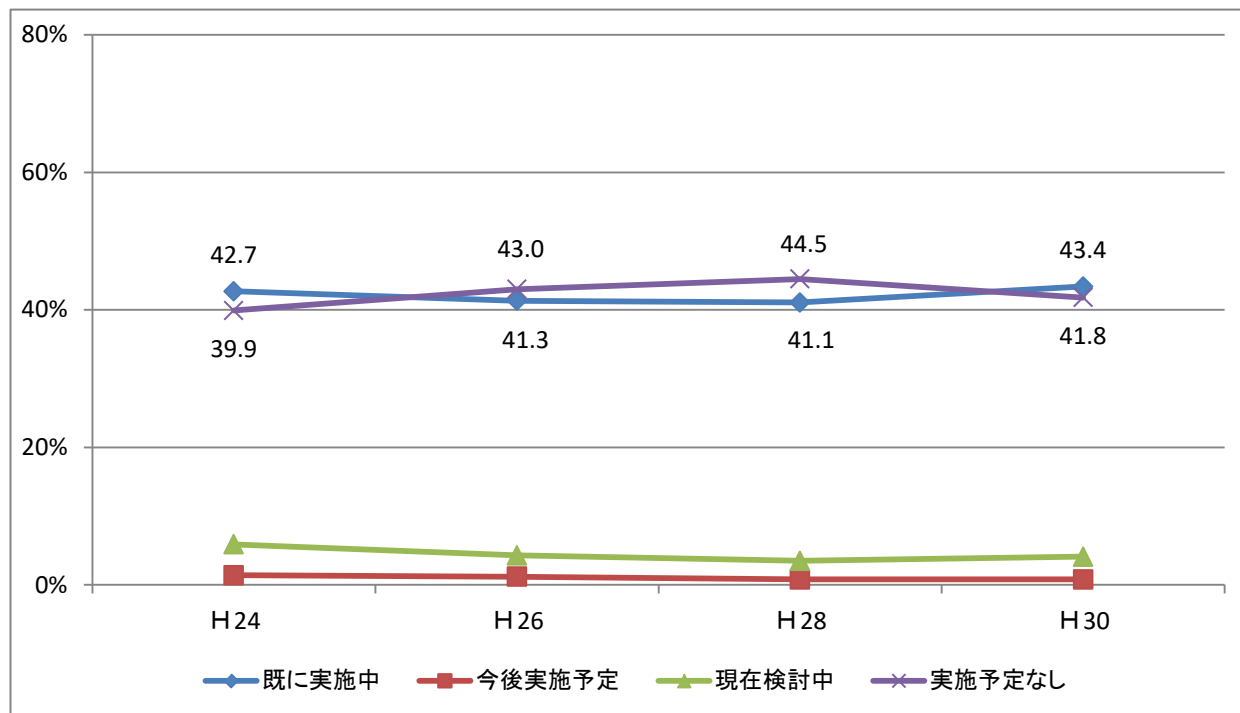
地域で実施されている誘客イベントへの協力や観光客の受入に取り組んでいますか。

観光の誘客に取り組んでいる企業・事業所は4割強

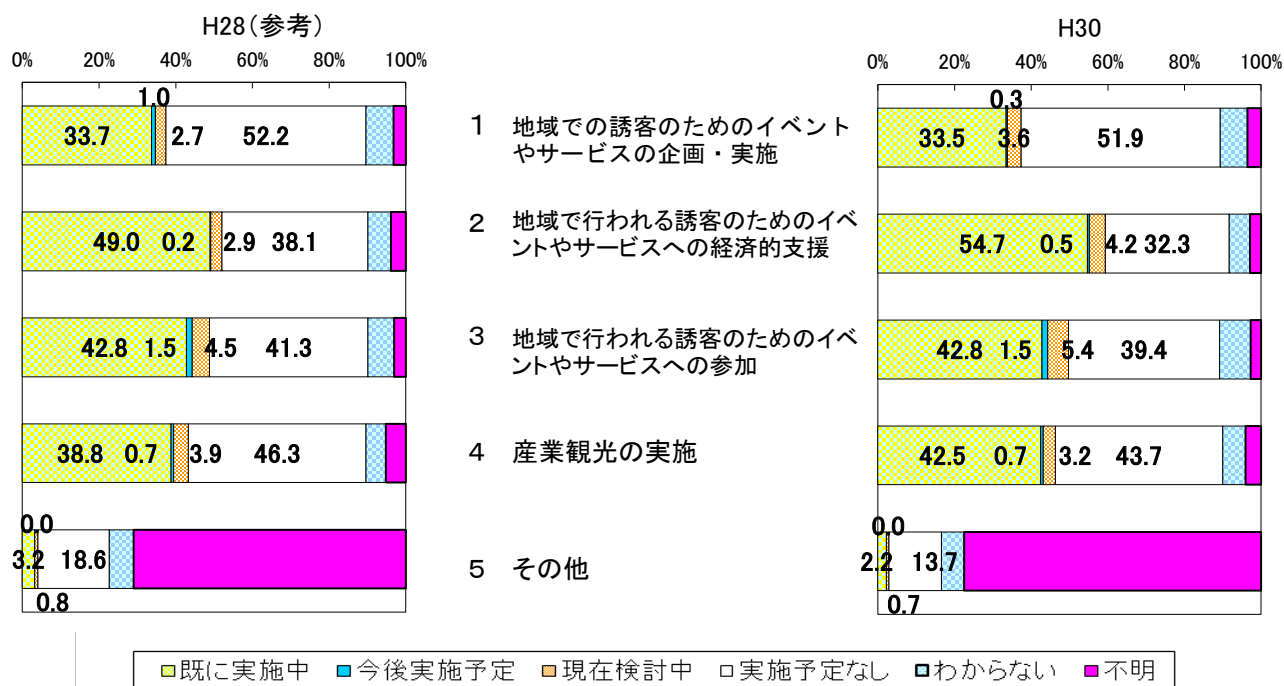
- 地域で実施されている誘客イベントへの協力や観光客の受入への取組に関する行動率は、各調査項目の平均で43.4%となっており、前回調査に比べ2.3ポイント増と若干増加している。
- 次いで回答が多かったのは「実施予定なし」の41.8%。
- 経年比較でみると、調査開始以降、41パーセント台から43パーセント台と、ほぼ横ばいで推移している。



〈参考〉経年比較 {データラベルは「既に実施中」「実施予定なし」のもの（次ページ以降も原則同様）}

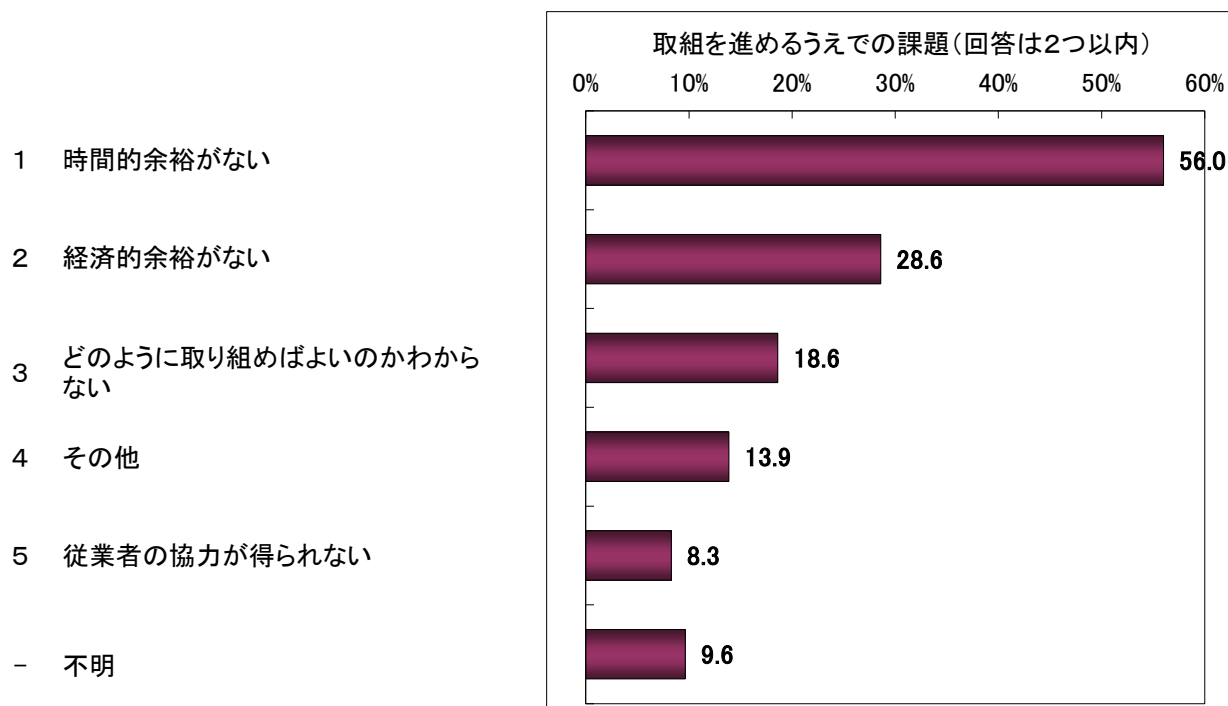


○ 個々の項目をみると、「地域で行われる誘客のためのイベントやサービスへの経済的支援」が最も高く54.7%、次いで「地域で行われる誘客のためのイベントやサービスへの参加」が42.8%、「産業観光の実施」が42.5%などとなっている。



取組を進めるうえでの、また、今後、取り組むとした場合の課題

○ 取組を進めるうえでの課題は、「時間的余裕がない」が最も多く56.0%、次いで「経済的余裕がない」が28.6%、「どのように取り組めばよいのかわからない」が18.6%などとなっている。



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業者規模別

{データラベルは、「不明」を表示していません(次ページ以降も原則同様)}



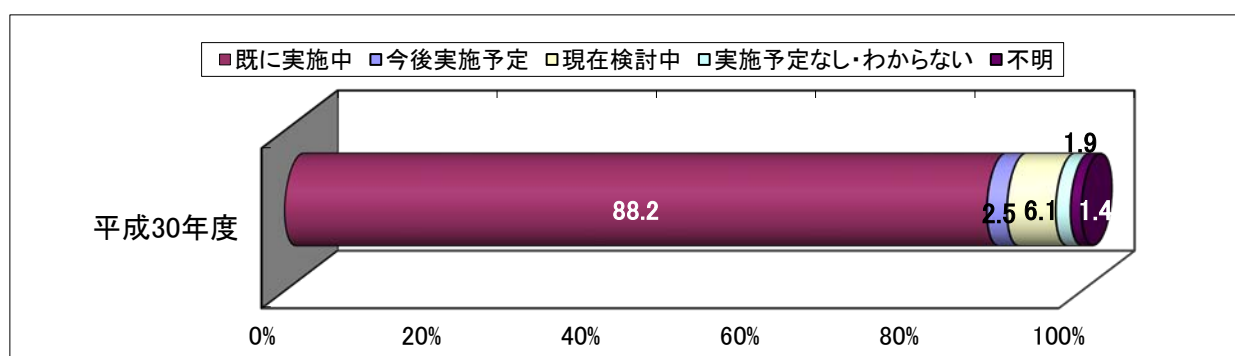
2 経営課題への取組について

取り組まなければならない経営上の課題について、どのような取組を行っていますか。

取り組まなければならない経営上の課題に取り組んでいる企業・事業所は9割弱

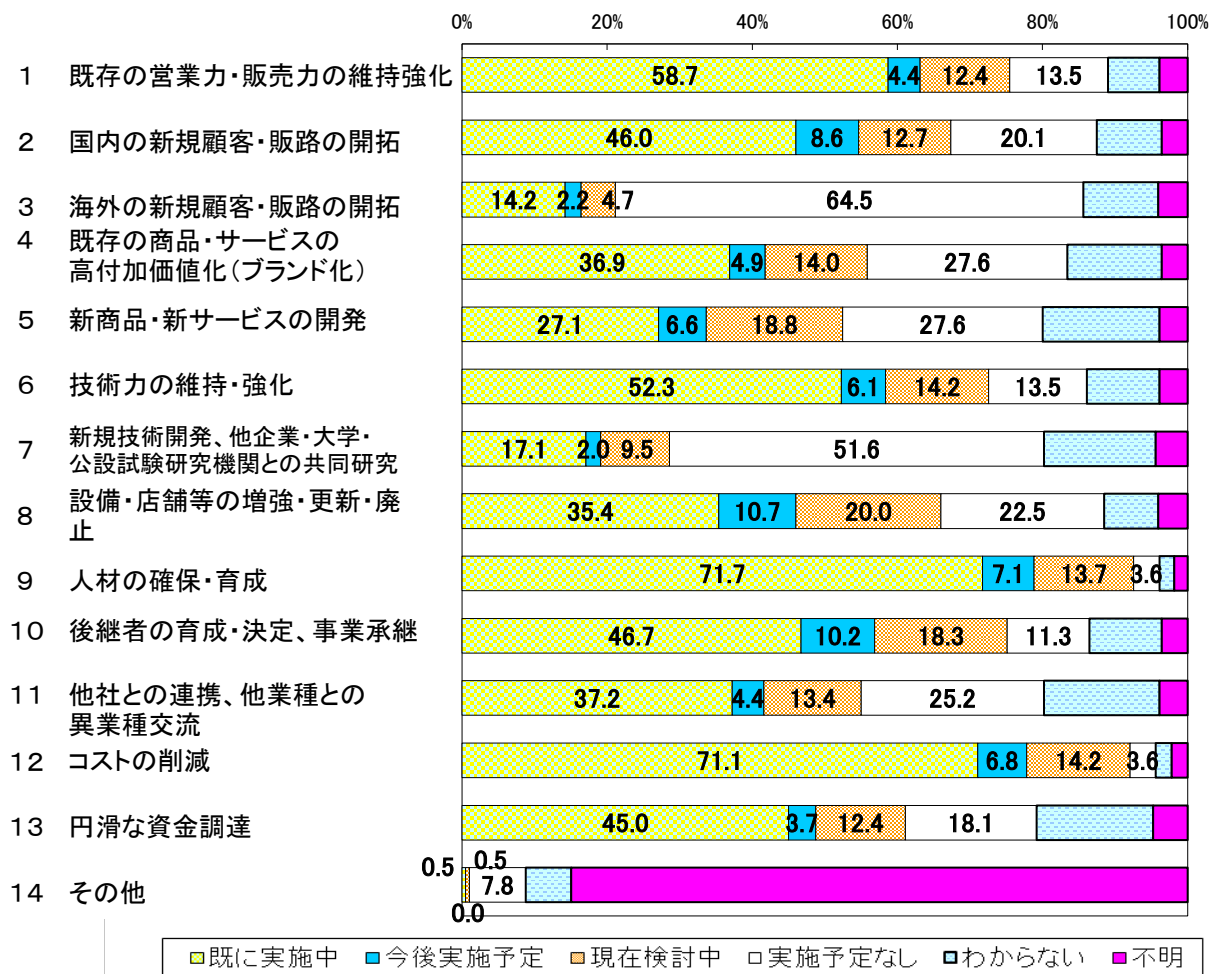
- 経営上の課題に取り組んでいる企業・事業所は、88.2%となっている。
- 次いで回答が多かったのは「現在検討中」の6.1%。

※ 今年度新設の設問であるため、経年比較は無し。



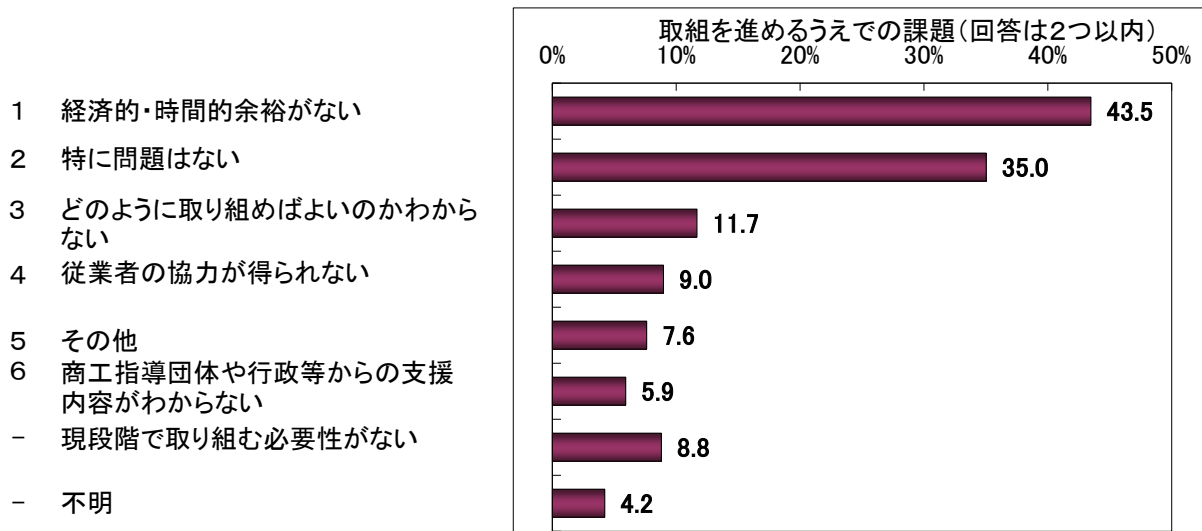
※ 企業・事業所によって経営課題は異なっているため、行動率ではなく、設問内の一項目以上に取り組んでいる企業・事業所の割合を表示

○ 個々の項目をみると、「人材の確保・育成」が最も高く71.7%、次いで「コストの削減」が71.1%、「既存の営業力・販売力の維持強化」が58.7%などとなっている。



取組を進めるうえでの、また、今後、取り組むとした場合の課題

○ 取組を進めるうえでの課題は、「経済的・時間的余裕がない」が最も多く43.5%、次いで「特に問題がない」が35.0%などとなっている。



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業者規模別

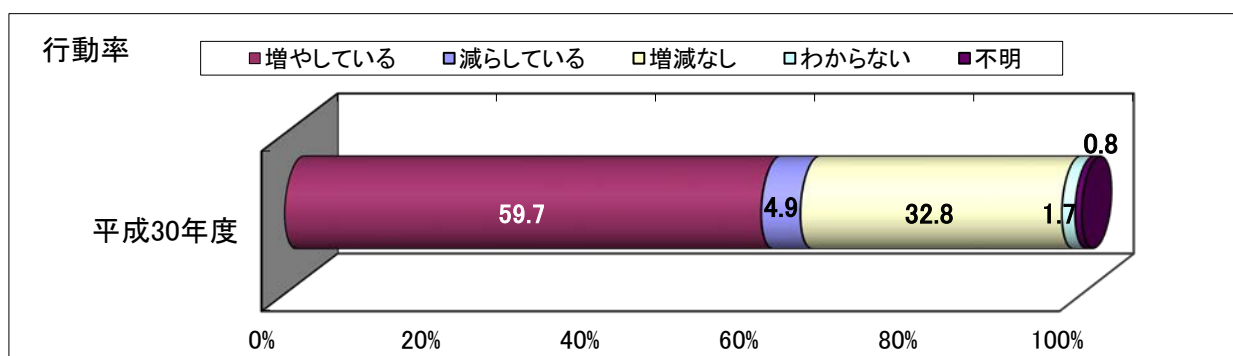


3 正社員の雇用について

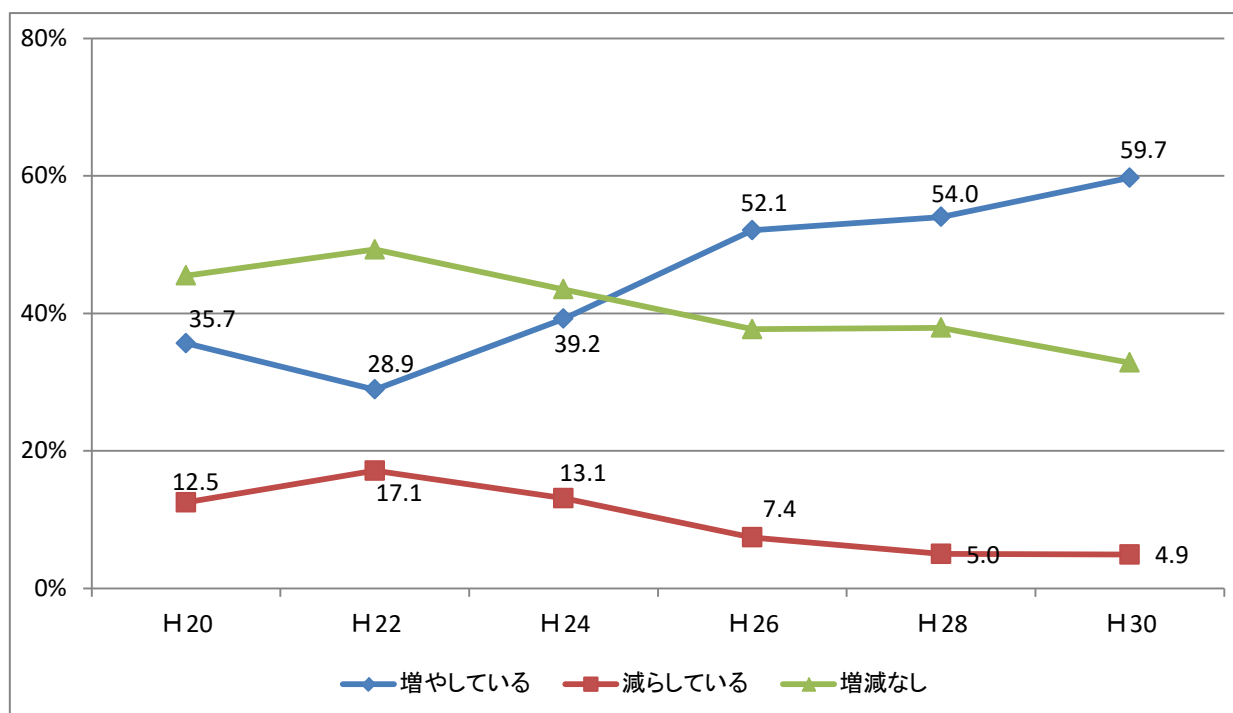
正社員の採用を増やしたり、非正社員から正社員への転換を行うなどして、正社員の雇用割合を増やしていますか。

正社員の雇用割合を増やしている企業・事業所は約6割

- 正社員の雇用割合の増加に関する行動率は、59.7%となっており、前回調査時に比べ5.7ポイント増と、調査開始後最も高い数値となった。
- 反対に「減らしている」と回答した企業は4.9%と前回に比べ0.1ポイント減少している。
- 経年比較でみると、調査を開始した平成20年度と比較して行動率は24.1ポイント増加している。また、最も行動率が低かった平成22年度と比べると30.8ポイント増加している。
反対に、「減らしている」と回答した事業所は、最も数値が高かった平成22年度と比較して12.2ポイント減少している。



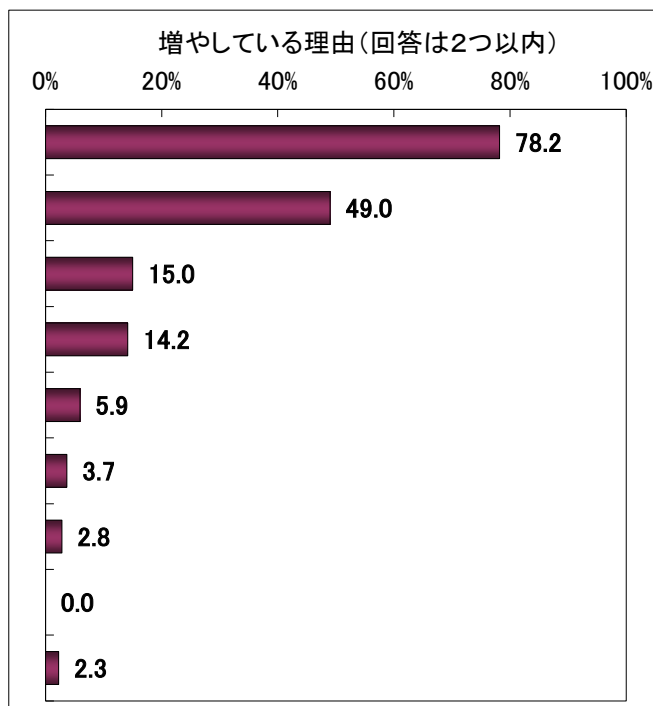
〈参考〉経年比較



(1) 正社員の雇用割合を増やしている理由（「増やしている」と回答した企業・事業所のみ）

○ 正社員の雇用割合を増やしている理由は、「人材の育成を長期的に行うため」が最も多く78.2%、次いで「社員の労働条件を改善するため」が49.0%、「正社員の募集でなければ応募が少なく採用できないため」が15.0%などとなっている。

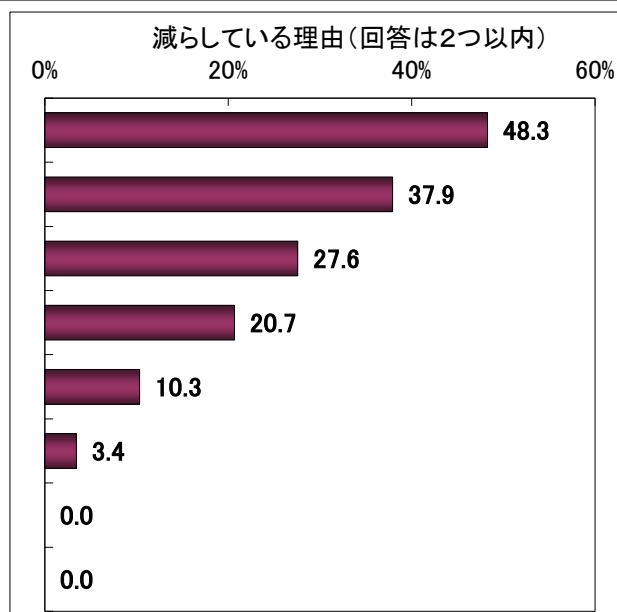
- 1 人材の育成を長期的に行うため
- 2 社員の労働条件を改善するため
- 3 正社員の募集でなければ応募が少なく、採用できないため
- 4 団塊世代の大量退職への対応
- 5 会社の業績が好調なため
- 6 その他
- 7 パートタイム労働法への対応
- 8 社員・労働組合の要望
- 不明



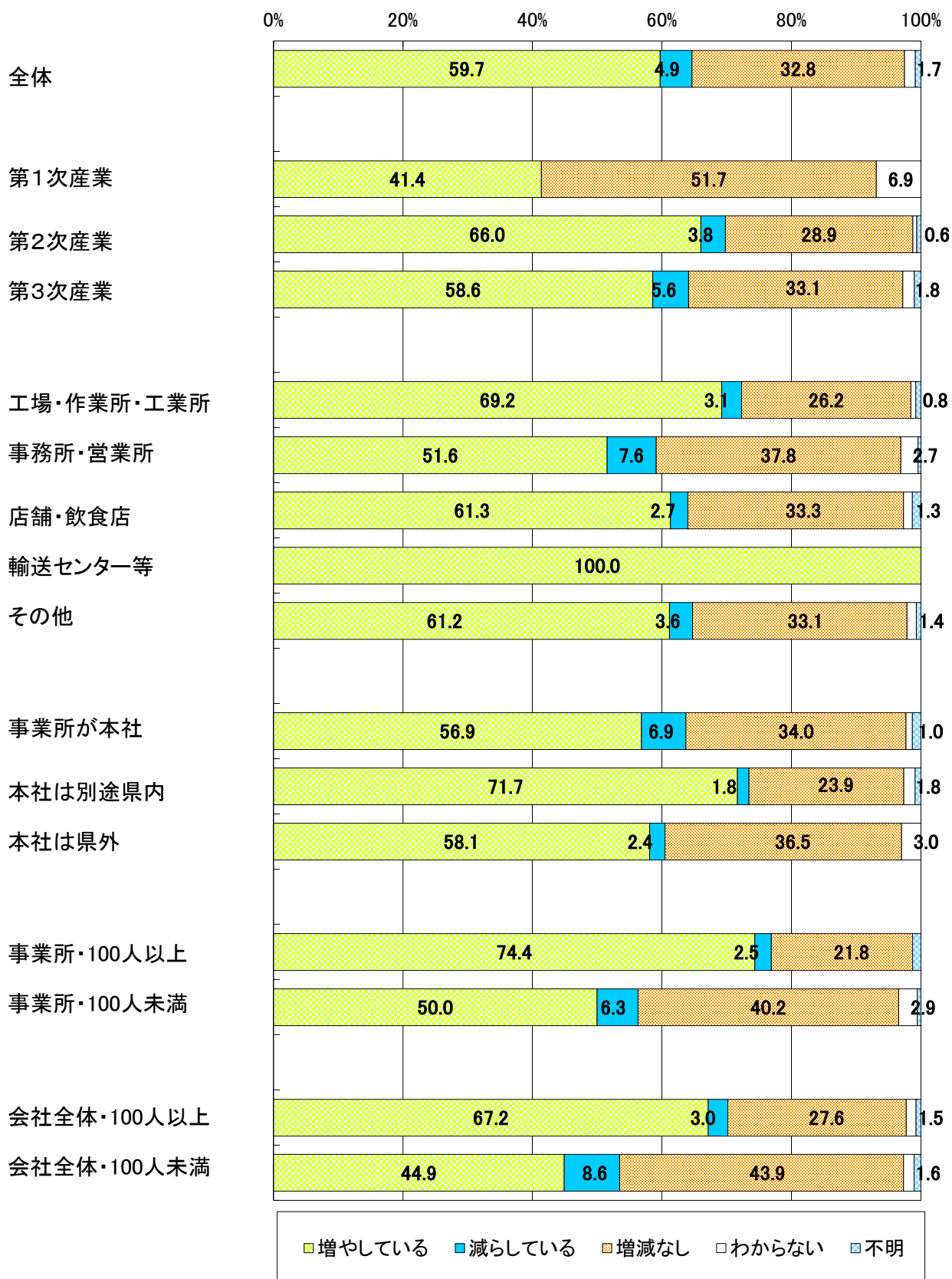
(2) 正社員の雇用を減らしている理由（「減らしている」と回答した企業・事業所のみ）

○ 正社員の雇用を減らしている理由は、「人件費を圧縮するため」が最も多く48.3%、次いで「正社員を募集しても応募が少なく、採用できないため」が37.9%などとなっている。

- 1 人件費を圧縮するため
- 2 正社員を募集しても応募が少なく、採用できないため
- 3 会社の業績が上がらないため
- 4 団塊世代が大量に退職し、非正社員として雇用継続したため、又は、補充していないため
- 5 その他
- 6 雇用調整をしやすいするため
- 7 業務の内容が特別なスキルを必要としないため
- 不明



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業者規模別

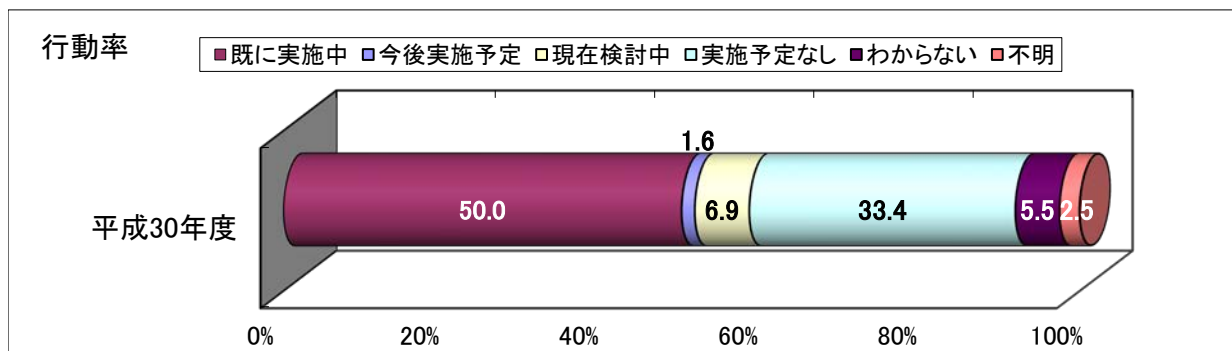


4 若年者のキャリア形成の支援について

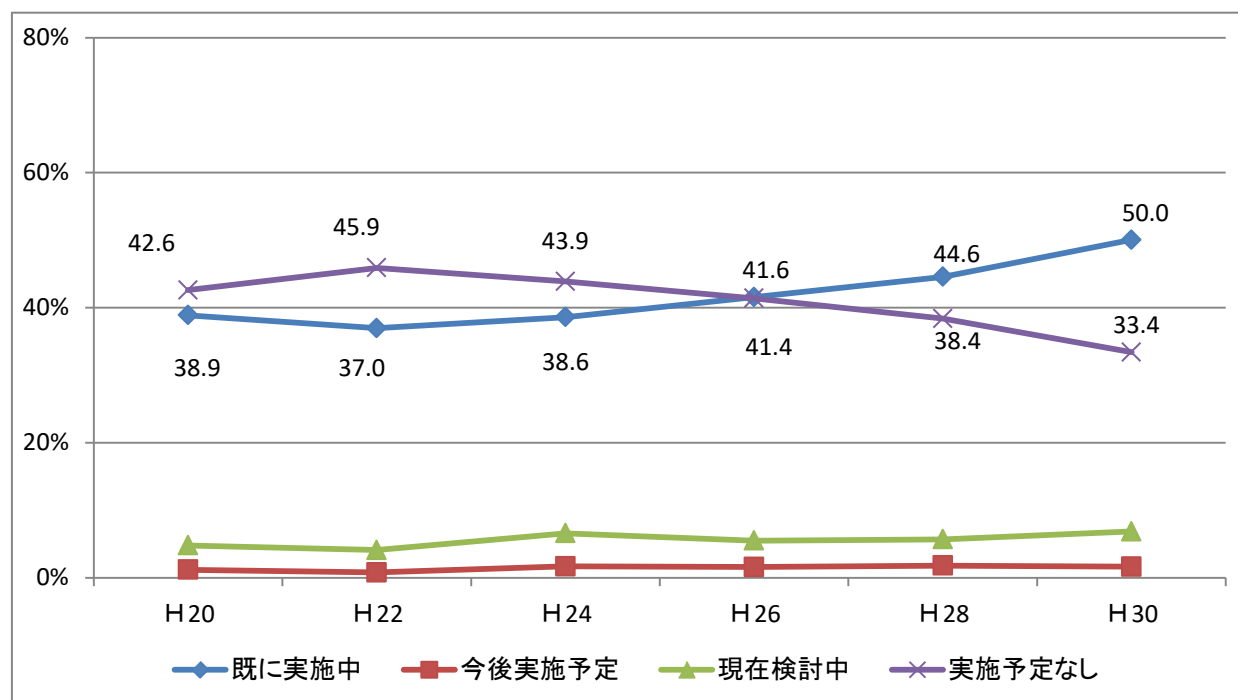
中・高・大学生など若年者のキャリア形成（勤労観、職業観を育んでいくこと）について、どのような支援をしていますか。

若年者のキャリア形成の支援をしている企業・事業所は50%

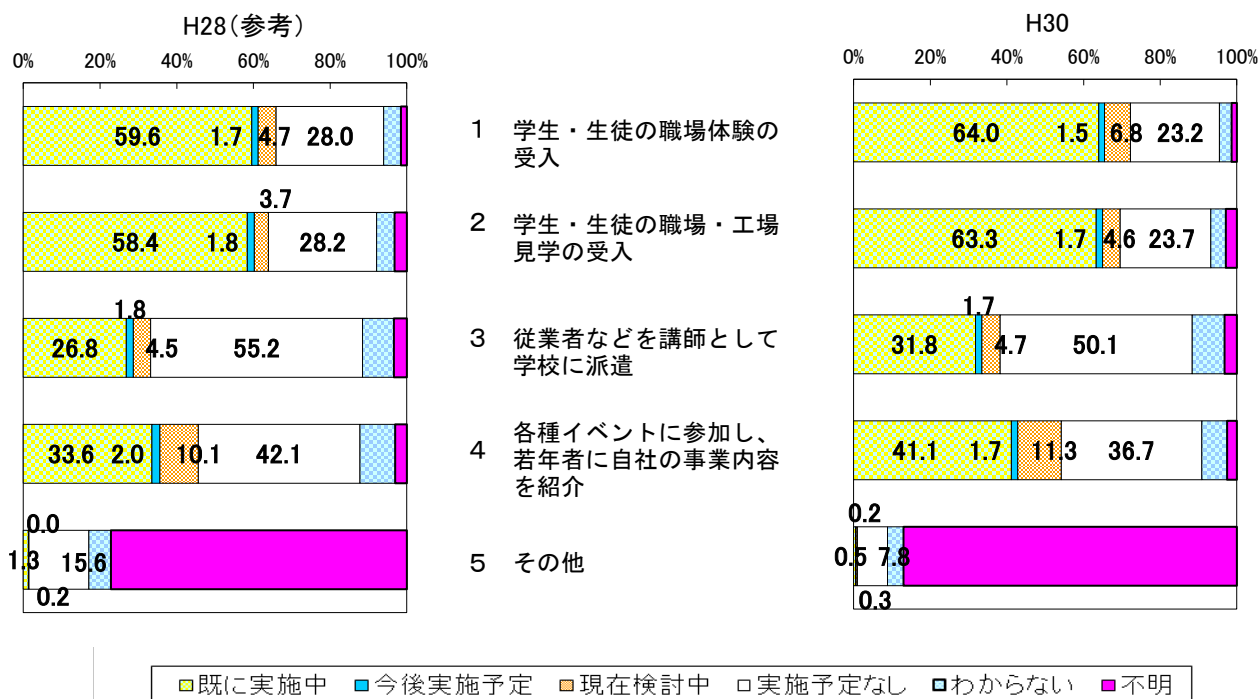
- 若年者のキャリア形成についての支援に関する行動率は、各調査項目の平均で50.0%となっており、前回調査時に比べ5.5ポイント増と、調査開始後最も高い数値となった。
- 次いで回答が多かったのは「実施予定なし」の33.4%。
- 経年比較でみると、調査を開始した平成20年度と比較して行動率は11.1ポイント増加している。また、最も行動率が低かった平成22年度と比べると13.1ポイント増加している。
「実施予定なし」と回答した事業所は、最も数値が高かった平成22年度と比較して12.5ポイント減少している。



〈参考〉経年比較

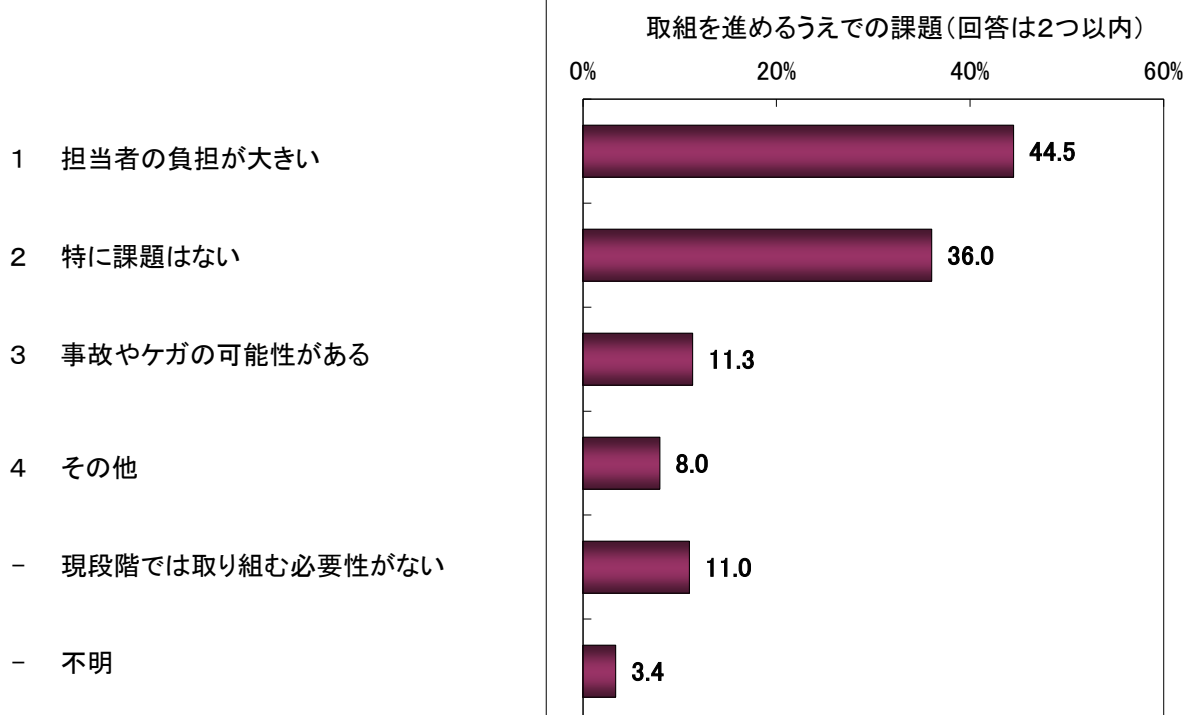


- 個々の項目をみると、「学生・生徒の職場体験の受入」が最も高く64.0%、次いで「学生・生徒の職場・工場見学の受入」が63.3%、「各種イベントに参加し、若年者に自社の事業内容を紹介」が41.1%などとなっている。

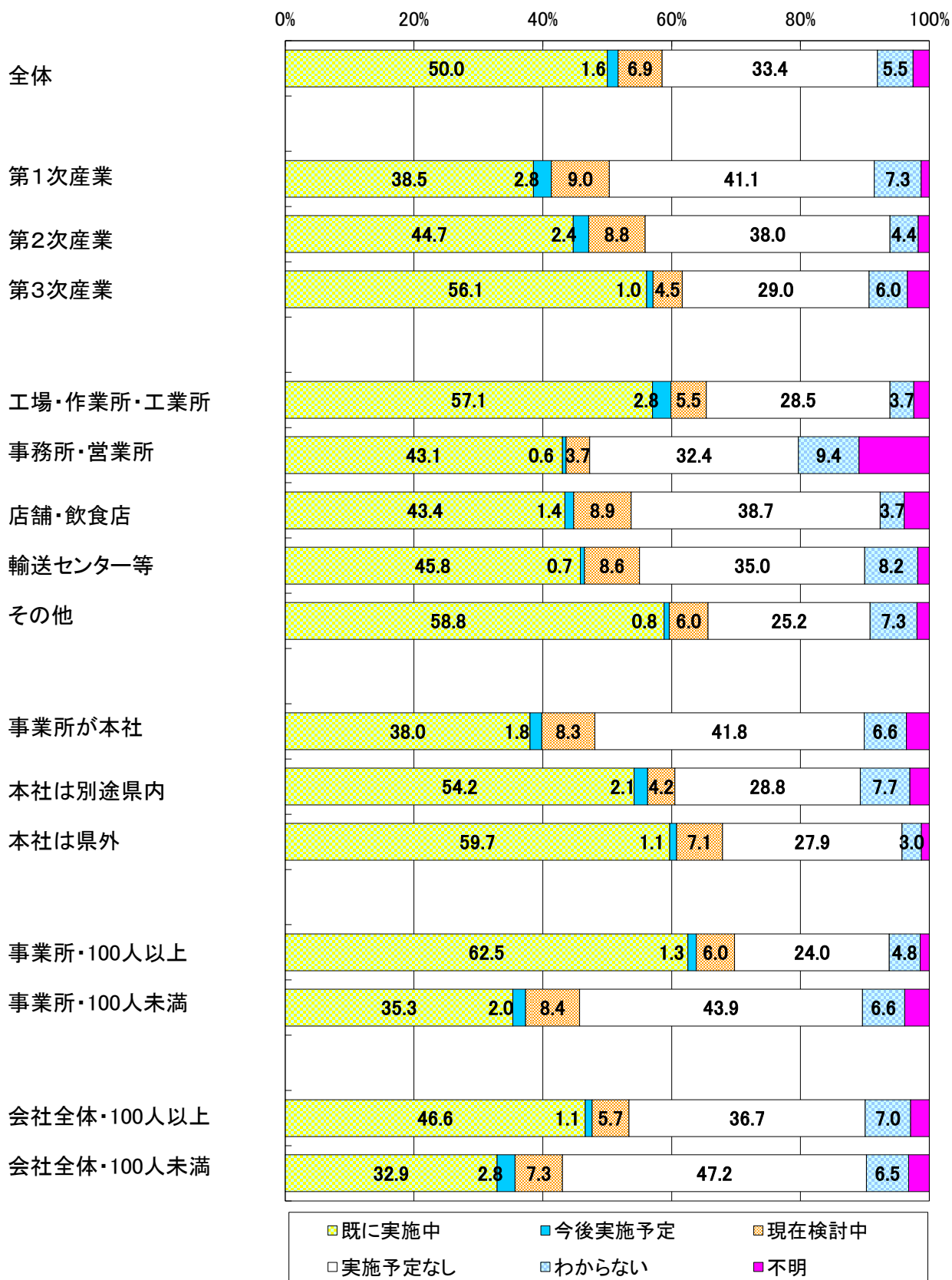


- 取組を進めるうえでの課題は、「担当者の負担が大きい」が最も多く44.5%、次いで「特に課題はない」が36.0%などとなっている。

- 一方、「現段階では取り組む必要性がない」は11.0%となっている。



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業者規模別

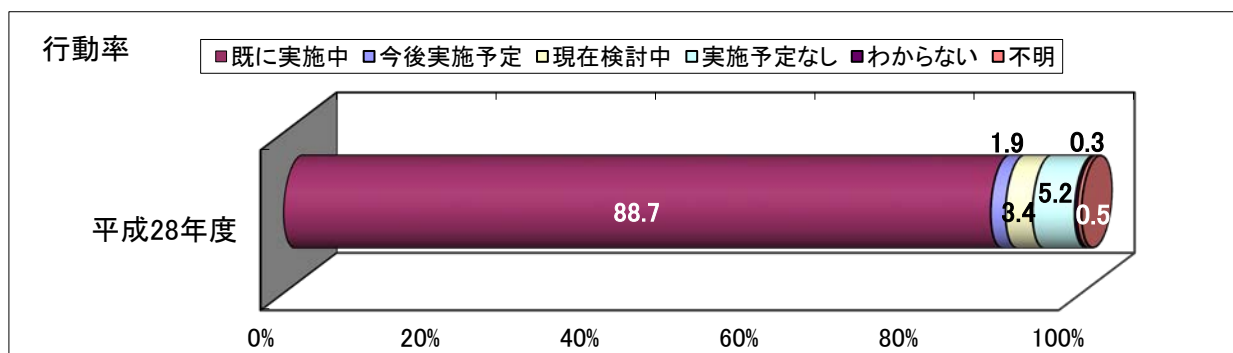


5 企業・事業所内における喫煙対策について

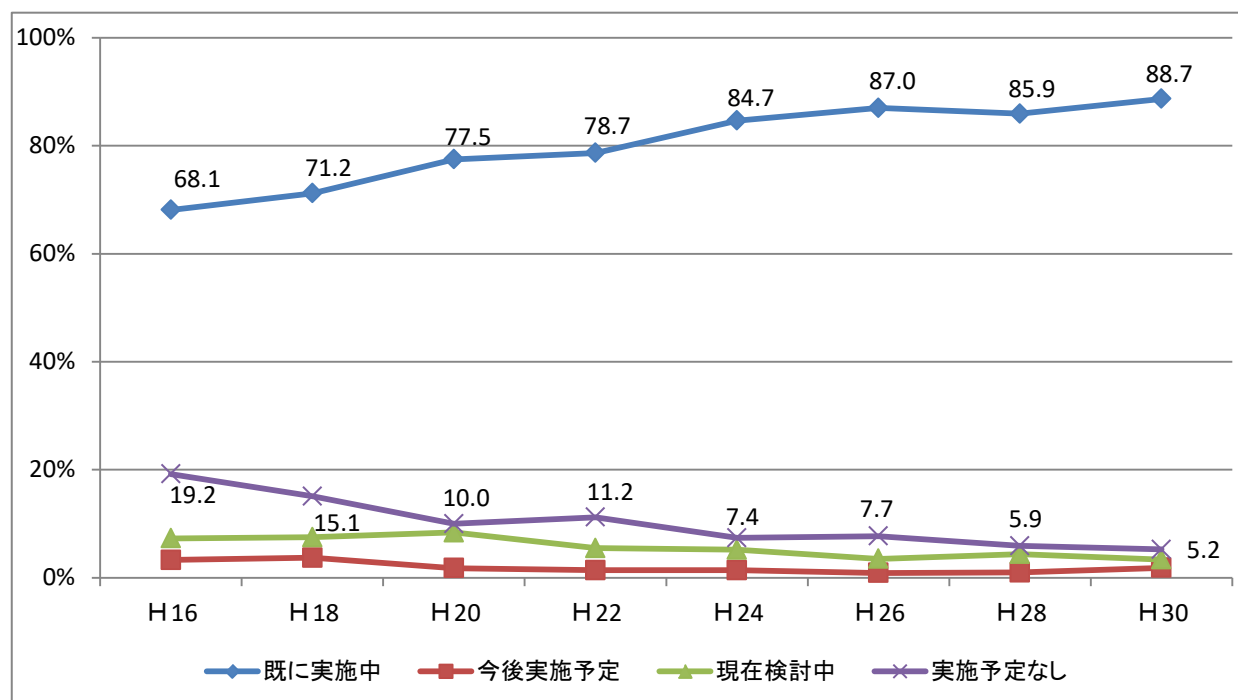
施設内の禁煙又は分煙を実施していますか。

施設内の禁煙又は分煙を実施している企業・事業所は9割弱

- 施設内の禁煙又は分煙の実施に関する行動率は、88.7%となっており、前回調査時に比べ2.8ポイント増と、調査開始後最も高い数値となった。
- 次いで回答が多かったのは「実施予定なし」の5.2%。
- 経年比較でみると、調査開始より行動率は右肩上がり推移し、調査を開始した平成16年度と比較して20.5ポイント増加している。
また、「実施予定なし」と回答した事業所は、年々減少傾向にあり、調査開始年度と比較すると14.0ポイント減少している。



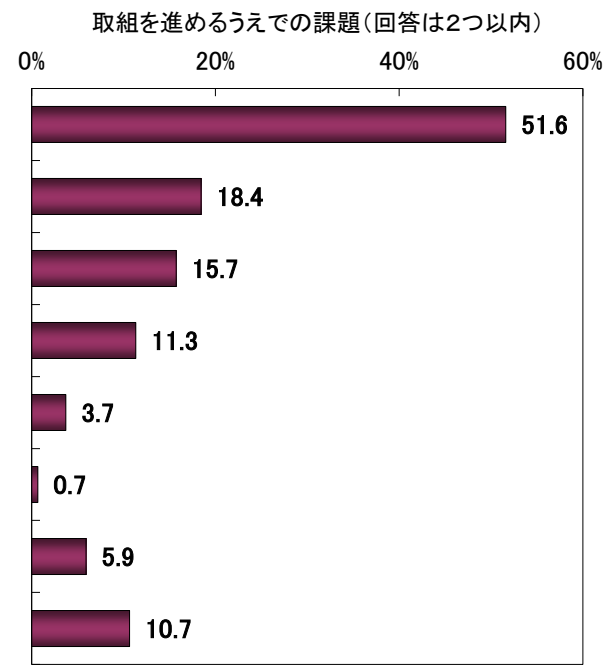
〈参考〉経年比較



取組を進めるうえでの、また、今後、取り組むとした場合の課題

- 取組を進めるうえでの課題は、「特に課題はない」が最も多く51.6%、次いで「費用がかかる」が18.4%などとなっている。
- 一方、「現段階では取り組む必要性がない」は5.9%となっている。

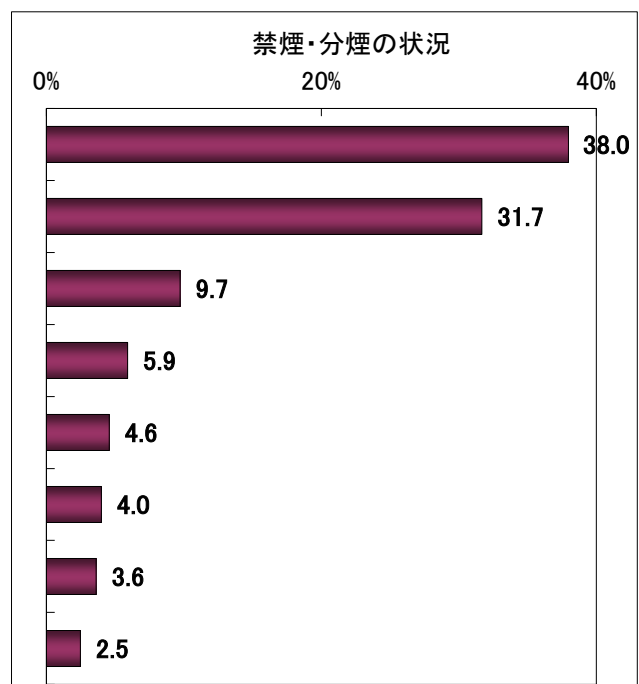
- 1 特に課題はない
- 2 費用がかかる
- 3 スペースがない
- 4 喫煙者の理解・協力が得られない
- 5 その他
- 6 どのように取り組めばよいのかわからない
- 現段階では取り組む必要性がない
- 不明



禁煙・分煙の状況（「既に実施中」と回答した企業・事業所のみ）

- 「既に実施中」と回答した企業・事業所の禁煙・分煙の状況は、「施設内では喫煙できない」が最も多く38.0%、次いで「喫煙場所を個室として分離しており、煙は室外へ換気扇などで排出している」が31.7%などとなっている。

- 1 施設内では喫煙できない
- 2 喫煙場所を個室として分離しており、煙は室外へ換気扇などで排出している
- 3 喫煙場所を指定しているが、吸煙器や換気扇はなく、仕切りもない
- 4 喫煙場所を指定し、吸煙器や換気扇を設置しており、衝立やエアカーテンなどで仕切っている
- 5 その他
- 6 喫煙場所を指定し、吸煙器や換気扇を設置しているが、仕切りはない
- 7 喫煙場所を個室として分離しているが、煙は室外へ排出する機能はない
- 不明



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業者規模別

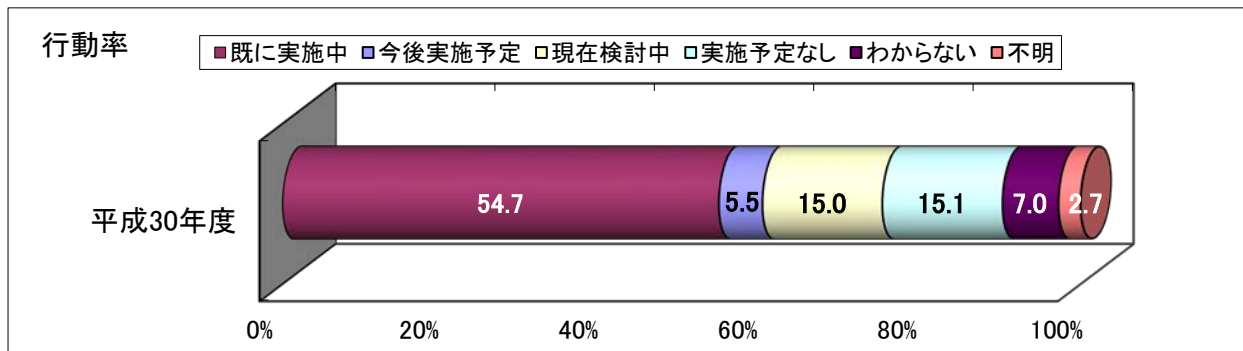


6 企業・事業所におけるメンタルヘルス対策について

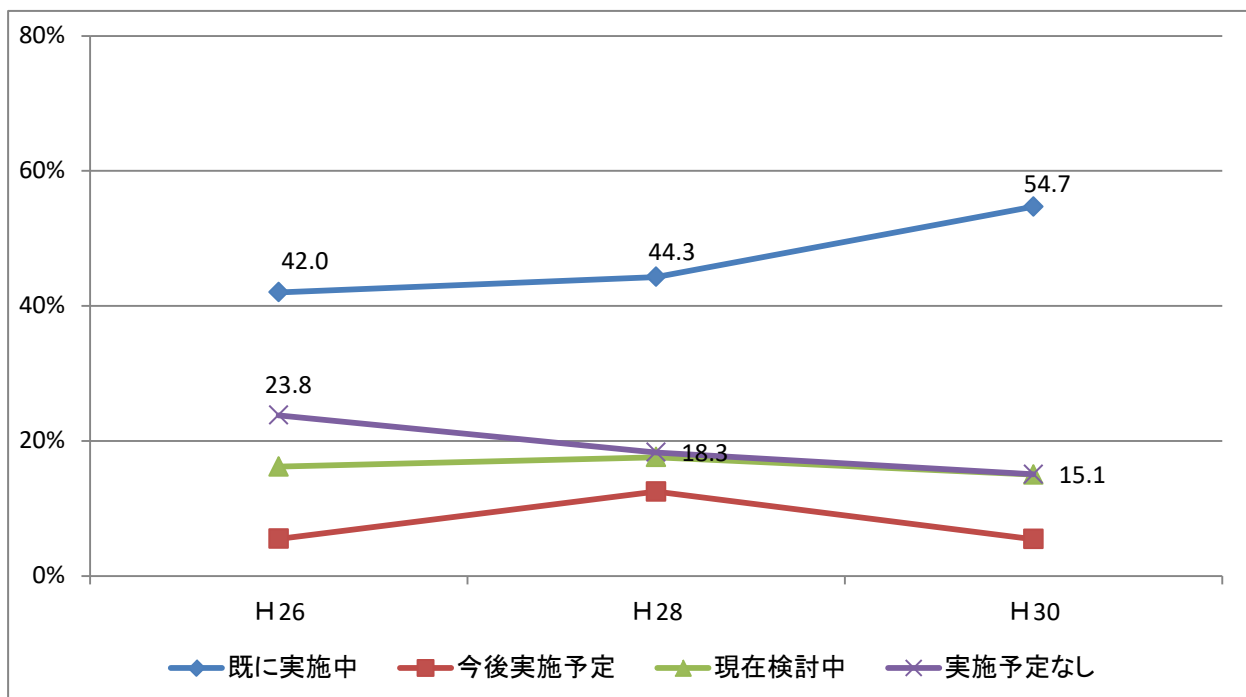
メンタルヘルスケアについて、どのような取組を行っていますか。

メンタルヘルスケアに取り組んでいる企業・事業所は約55%

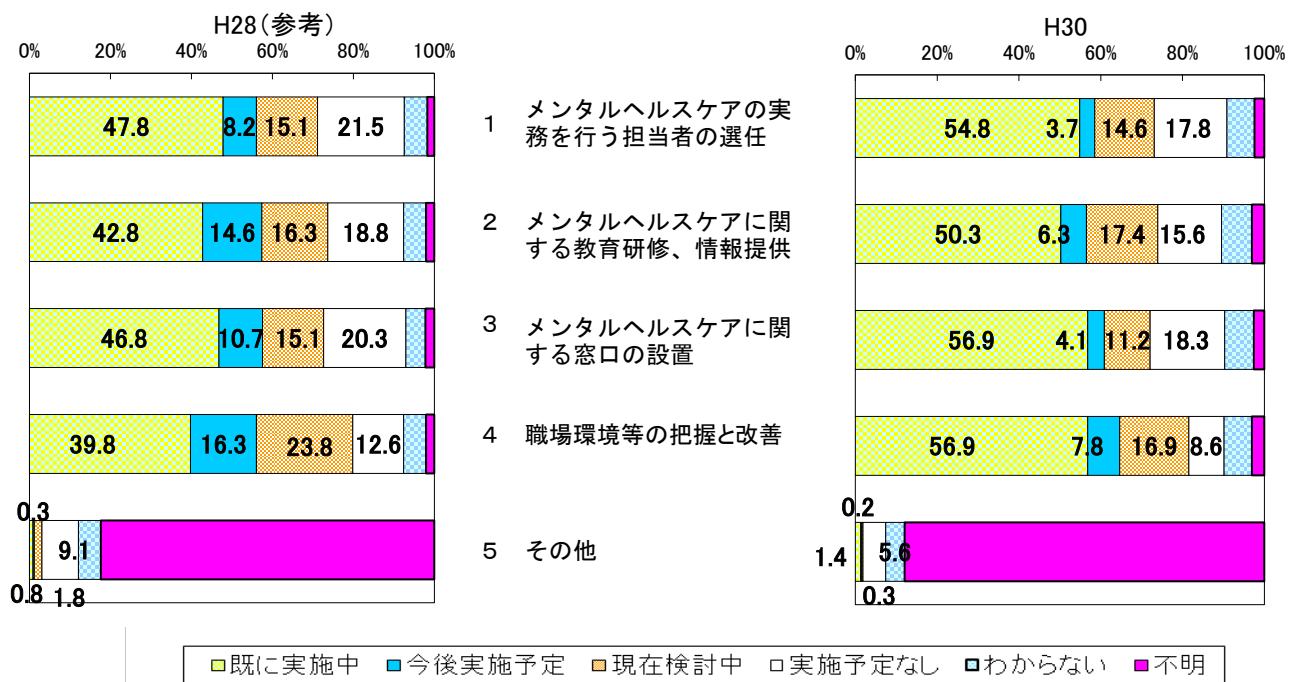
- 企業・事業所におけるメンタルヘルスケアに関する行動率は、各調査項目の平均で54.7%となっており、前回調査時に比べ10.4ポイント増と、調査開始後最も高い数値となったとしている。
- 次の回答が多かったのは「実施予定なし」の15.1%。
- 平成27年12月から年1回のストレスチェックが義務付けられ、「実施予定なし」と回答した事業所は、調査を開始した平成26年度と比較して8.7ポイント減少している。



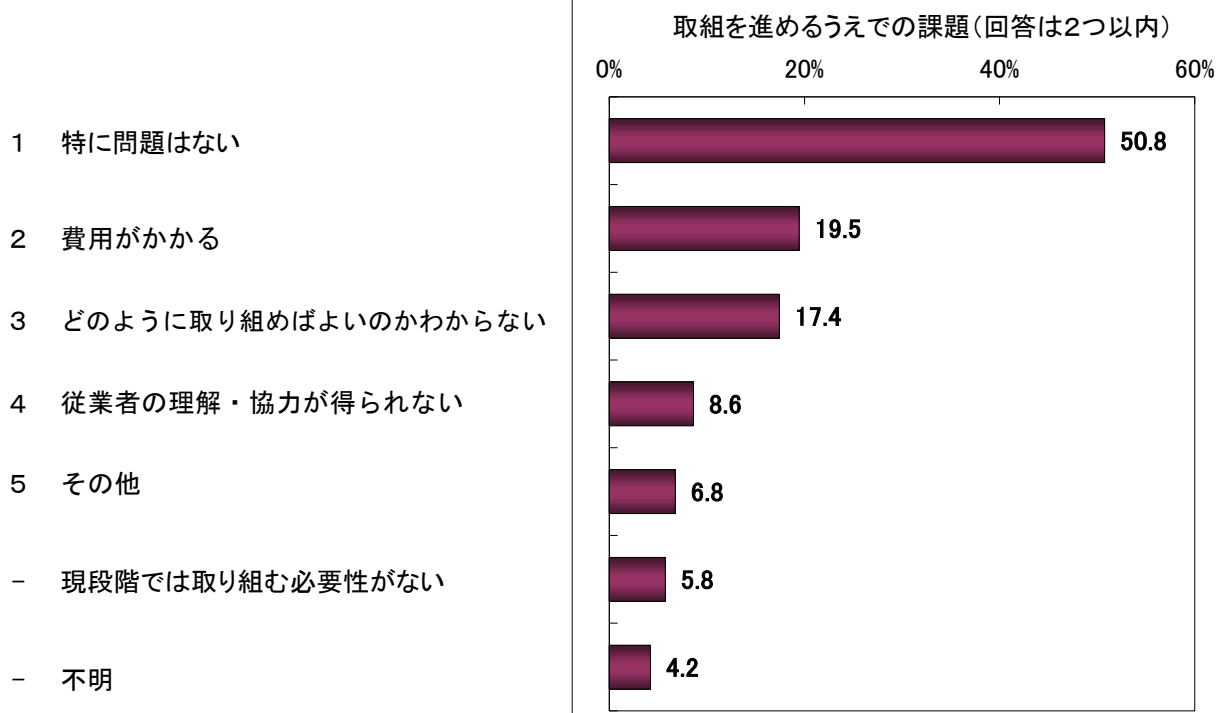
〈参考〉経年比較



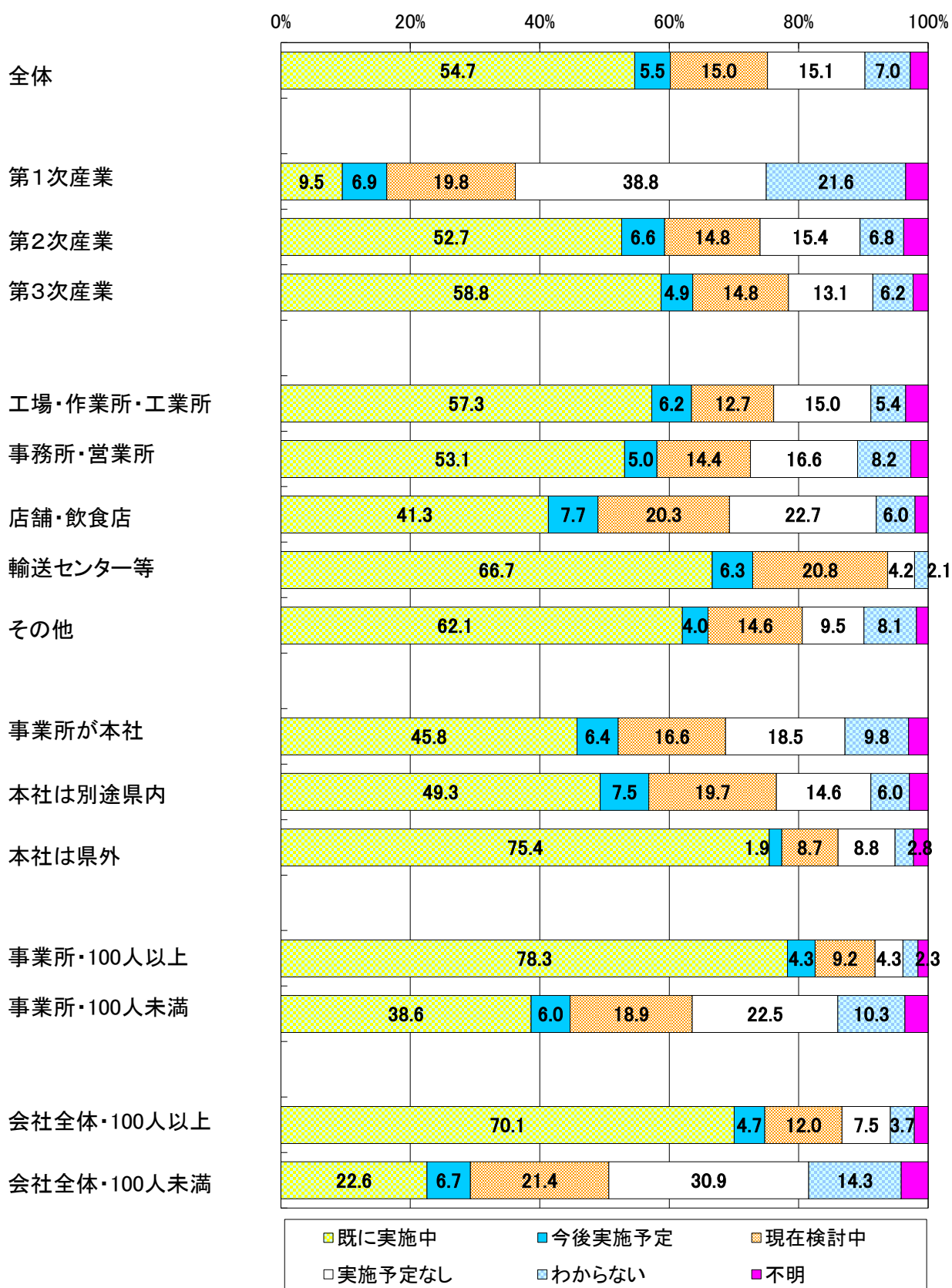
- 個々の項目をみると、「メンタルヘルスケアに関する窓口の設置」、「職場環境等の把握と改善」が最も高く56.9%、次いで「メンタルヘルスケアの実務を行う担当者の選任」が54.8%などとなっている。



- 取組を進めるうえでの課題は、「特に問題ない」が最も多く50.8%、次いで「費用がかかる」が19.5%などとなっている。
- 一方、「現段階では取り組む必要性がない」は5.8%となっている。



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業者規模別

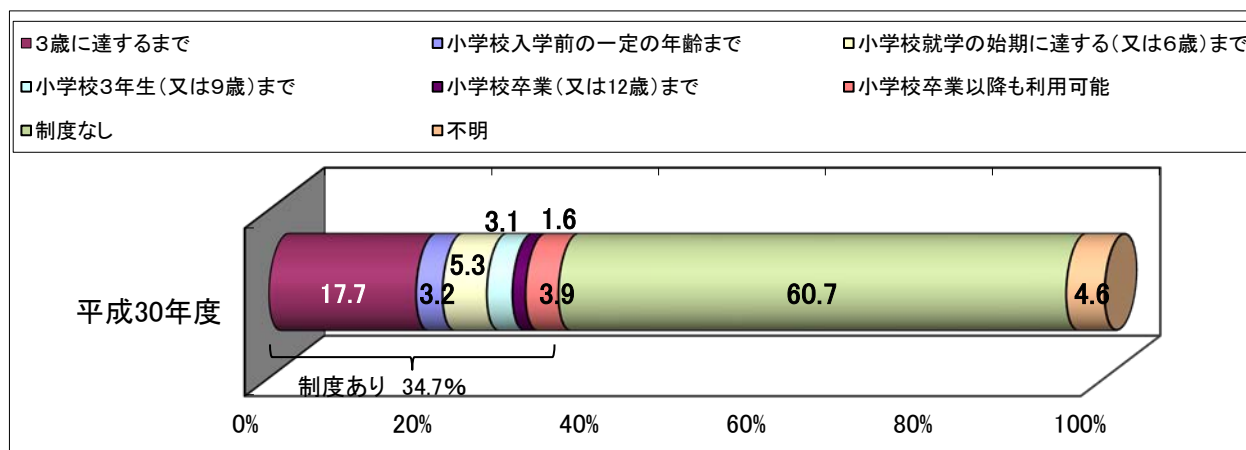


7 従業員の子育て支援に関する取組について

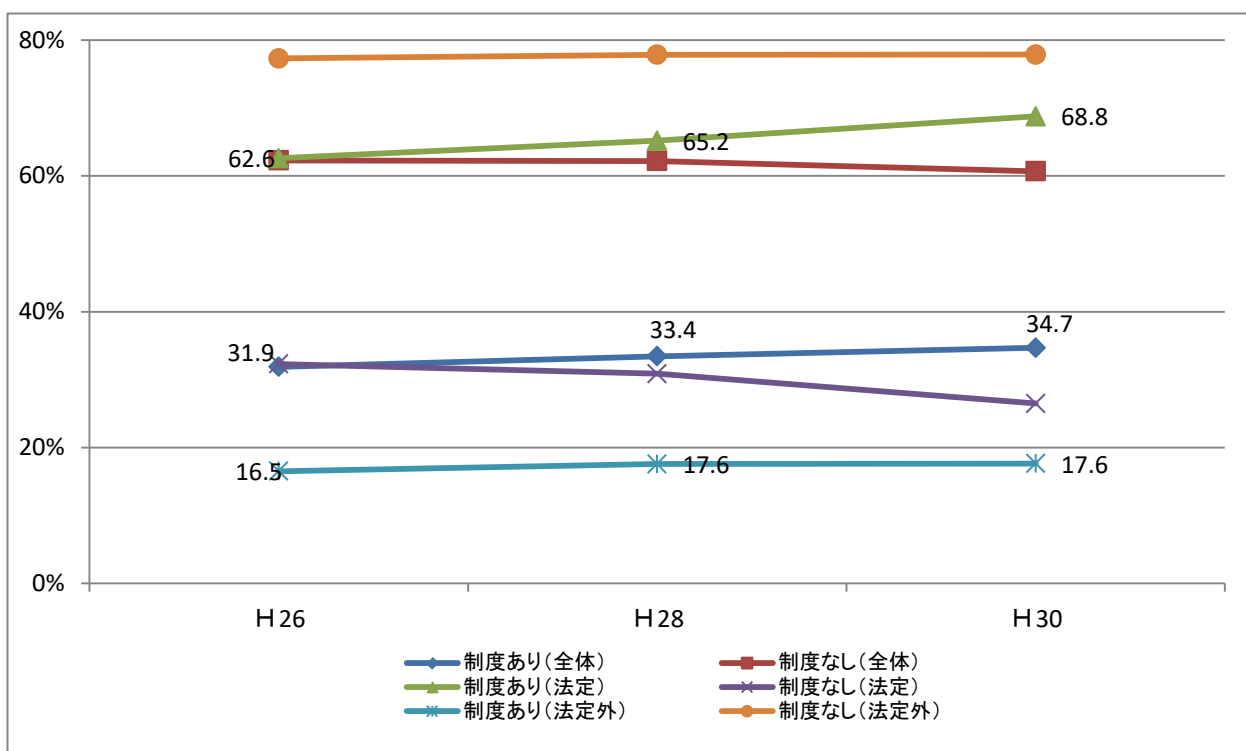
従業員の子育てに対する支援のため、どのような取組を行っていますか。

従業員の子育て支援に関して取り組んでいる企業・事業所は約35%

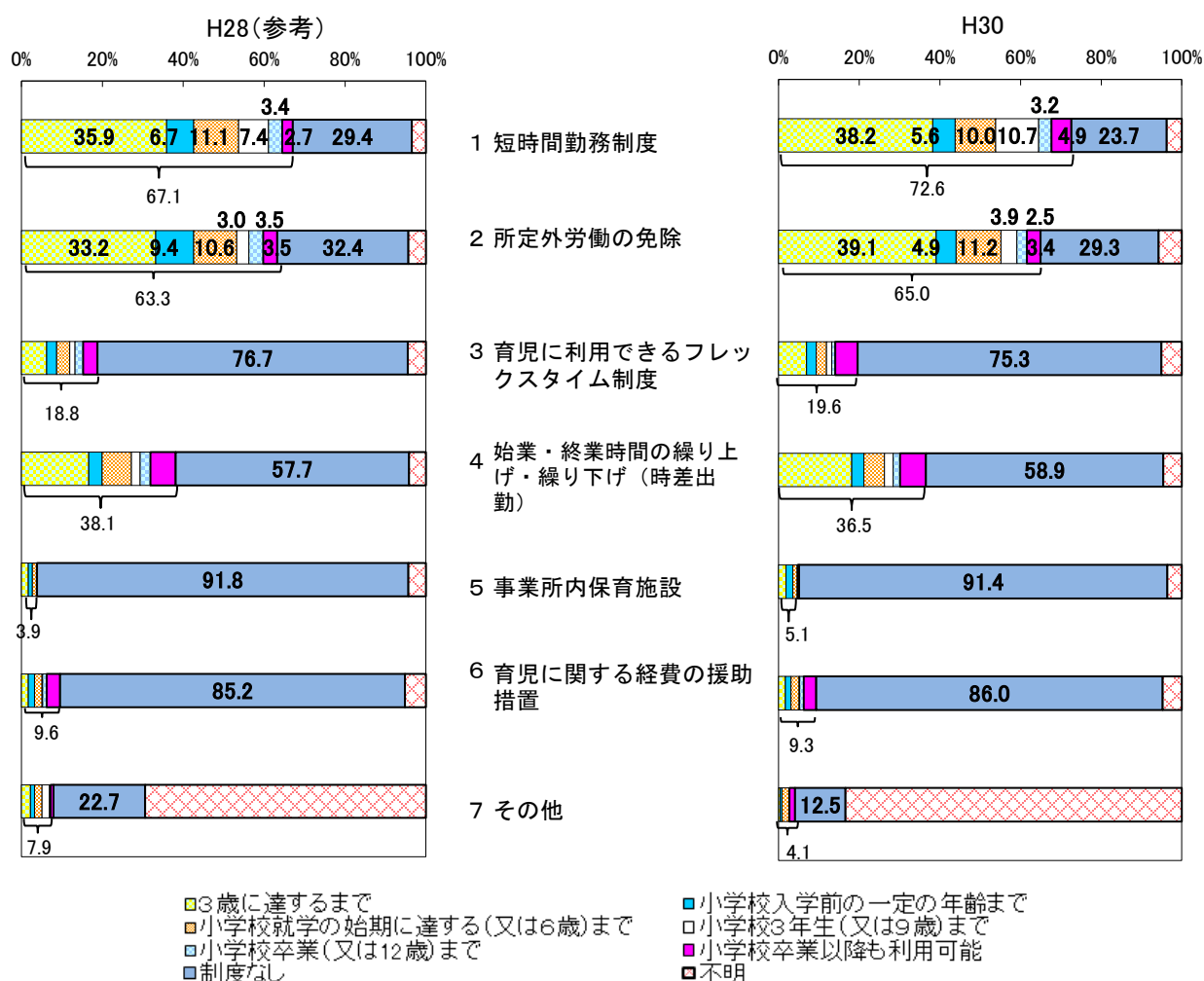
- 従業員の子育てに対する支援への取組に関する行動率は、各調査項目の平均で34.8%となっており、前回調査時に比べ1.2ポイント増とほとんど変化していない。
- 子育て支援に関しての制度がない企業・事業所は、各調査項目の平均で60.7%となっており、割合が最も高くなっている。
- 行動率を項目ごとに、法定（短時間勤務制度、所定外労働の免除）、法定外（フレックスタイム制度、時差出勤、事業所内保育施設、育児経費の援助措置）でみると、法定の項目の平均は68.8%であり、前回調査時に比べ3.6ポイント増加している。また、法定外の項目の平均は17.6%であり、前回調査時に比べ変化していない。



〈参考〉経年比較



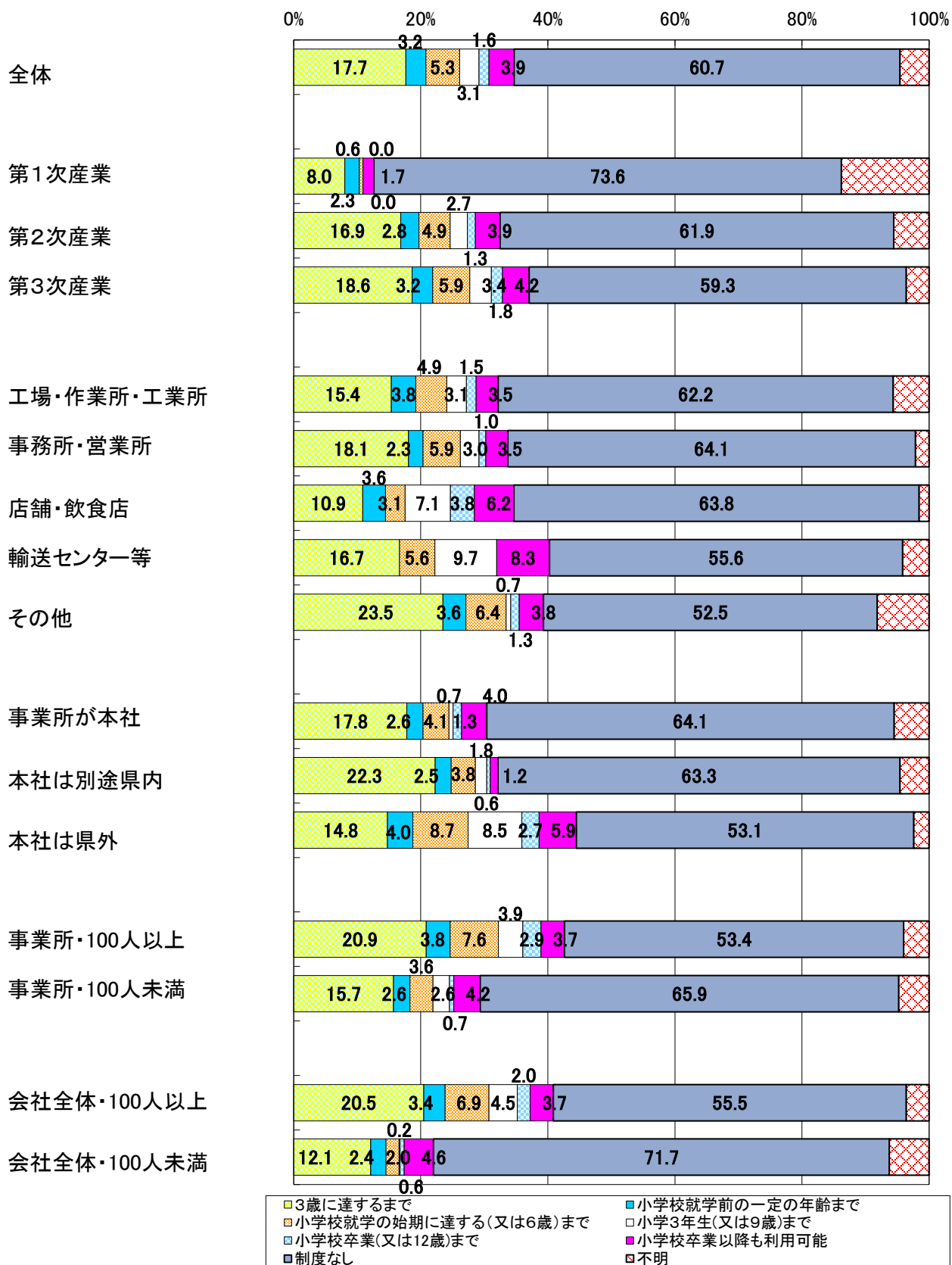
○ 個々の項目をみると、「短時間勤務制度」が最も高く72.6%、次いで「所定外労働の免除」が65.0%、「始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ（時差出勤）」が36.5%などとなっている。



平成30年度

区分	制度あり						制度なし	不明
	3歳に達するまで	小学校入学前の一定の年齢まで	小学校就学の始期に達する(又は6歳)まで	小学校3年生(又は9歳)まで	小学校卒業(又は12歳)まで	小学校卒業以降も利用可能		
短時間勤務制度	38.2	5.6	10.0	10.7	3.2	4.9	23.7	3.7
所定外労働の免除	39.1	4.9	11.2	3.9	2.5	3.4	29.3	5.8
育児に利用できるフレックスタイム制度	6.9	2.4	2.5	1.4	0.8	5.6	75.3	5.1
始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ(時差出勤)	18.1	3.0	5.1	2.2	1.7	6.4	58.9	4.6
事業所内保育施設	1.9	1.7	1.0	0.2	0.0	0.3	91.4	3.6
育児に関する経費の援助措置	1.7	1.4	2.0	0.2	1.0	3.0	86.0	4.7
その他	0.3	0.5	1.7	0.0	0.2	1.4	12.5	83.4

〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業者規模別

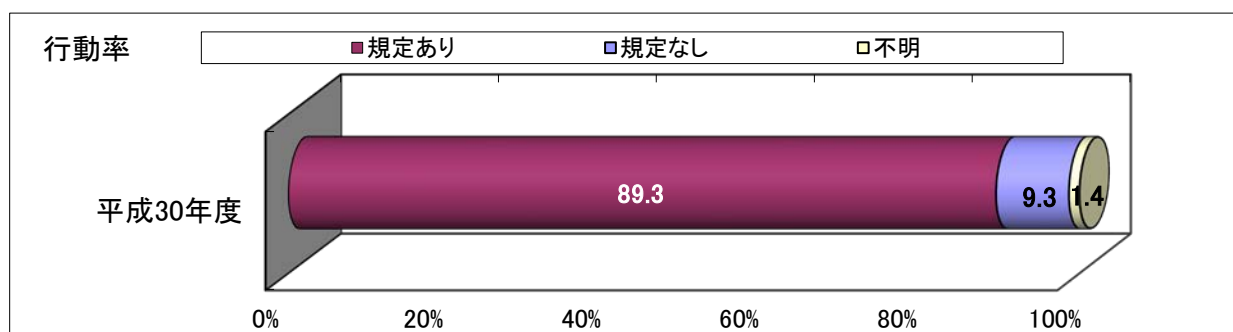


8 - 1 育児休業への取組について

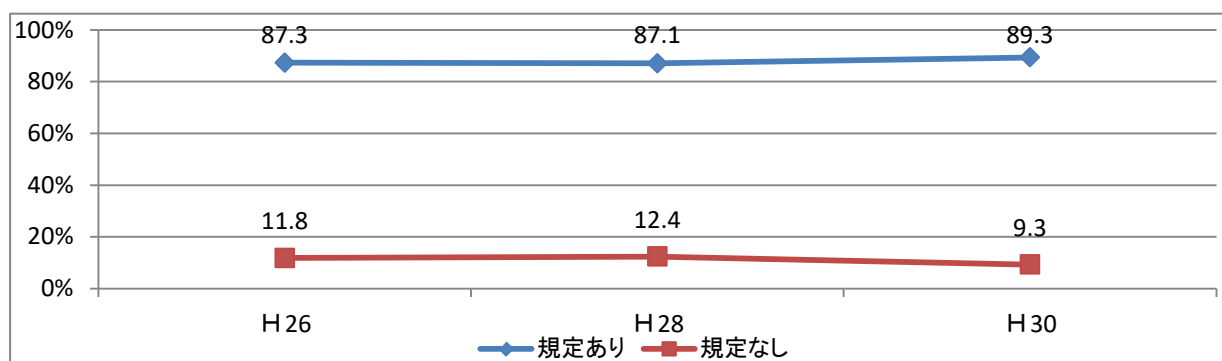
育児休業に関して制度化（規定）していますか。

育児休業に関して制度化している企業・事業所は約9割

- 育児休業の制度化（規定）に関する行動率は、89.3%となっており、前回調査時に比べ2.2ポイント増と若干増加している。

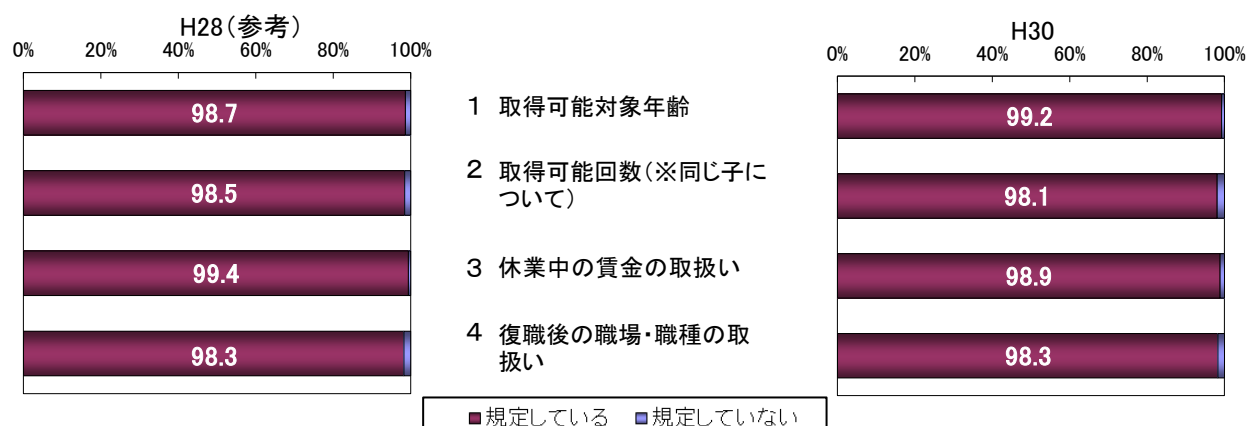


〈参考〉経年比較



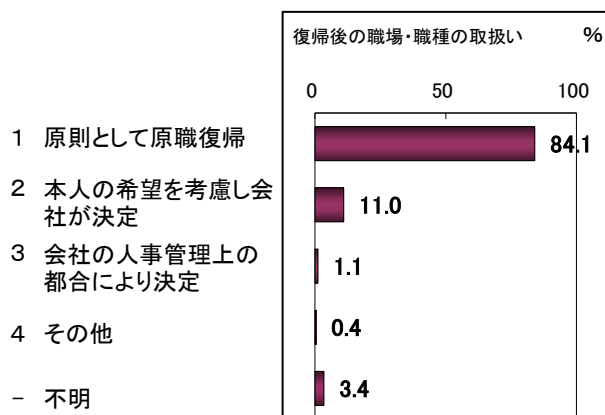
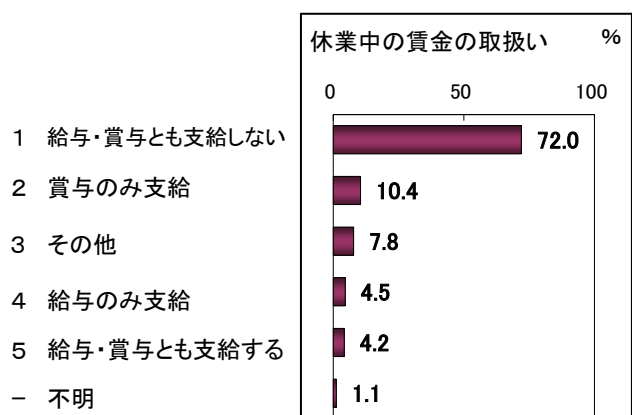
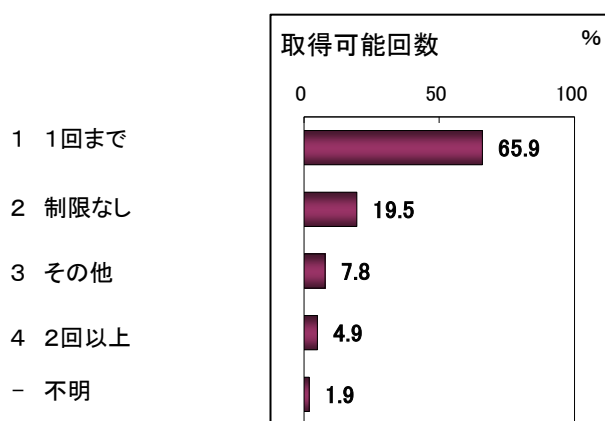
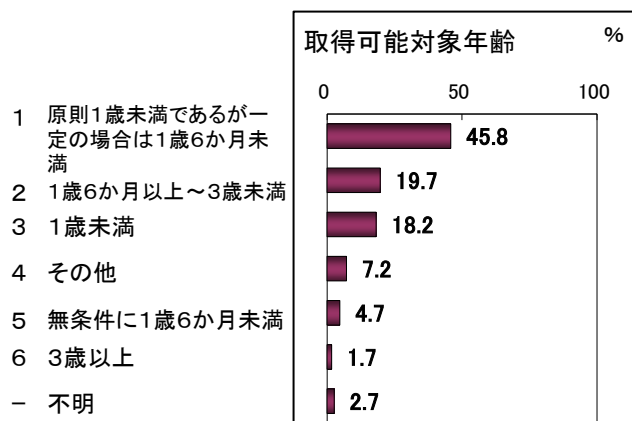
（１） 制度化している内容（「規定あり」と回答した企業・事業所のみ）

- 制度化している内容は、「取得可能対象年齢」が最も高く99.2%、次いで「休業中の賃金の取扱い」が98.9%などとなっている。



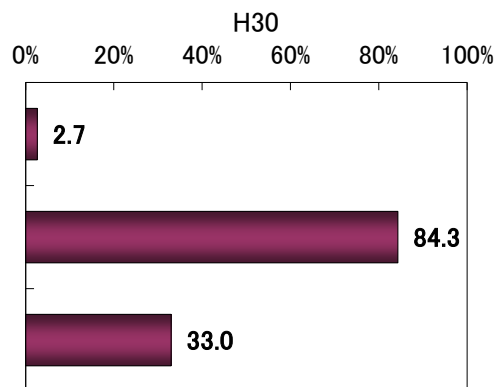
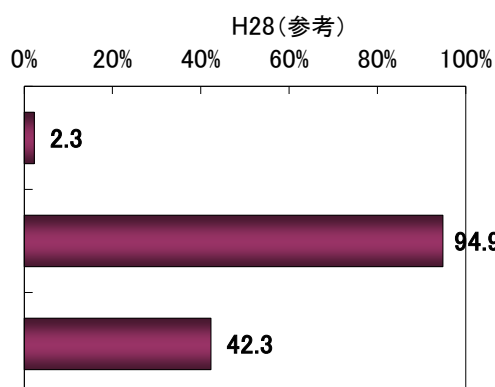
(2) 制度化している具体的内容（「規定あり」と回答した企業・事業所のみ）

- 「取得可能対象年齢」は、「原則1歳未満（一定の場合は1歳6か月未満）」が最も高く45.8%、次いで「1歳6か月以上～3歳未満」が19.7%などとなっている。
- 「取得可能回数（※同じ子について）」は、「1回まで」が最も高く65.9%、次いで「制限なし」が19.5%などとなっている。
- 「休業中の賃金の取扱い」は、「給与・賞与とも支給しない」が最も高く72.0%、次いで「賞与のみ支給」が10.4%などとなっている。
- 「復帰後の職場・職種の取扱い」は、「原則として原職復帰」が最も高く84.1%、次いで「本人の希望を考慮し会社が決定」が11.0%などとなっている。



(3) 育児休業の取得率

- 育児休業の取得率は男性が2.7%、女性が84.3%となっている。



※H28は、{H28.4.30までの休業取得者／H27.4.1～H28.3.31の出産者}

育児休業の取得率 (%) = $\frac{(A) \text{のうち平成30年4月30日までの間に育児休業を取得した人数(休業の申出者を含む)}}{\text{平成29年4月1日から平成30年3月31日までの出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の人数(A)}}$

〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業者規模別

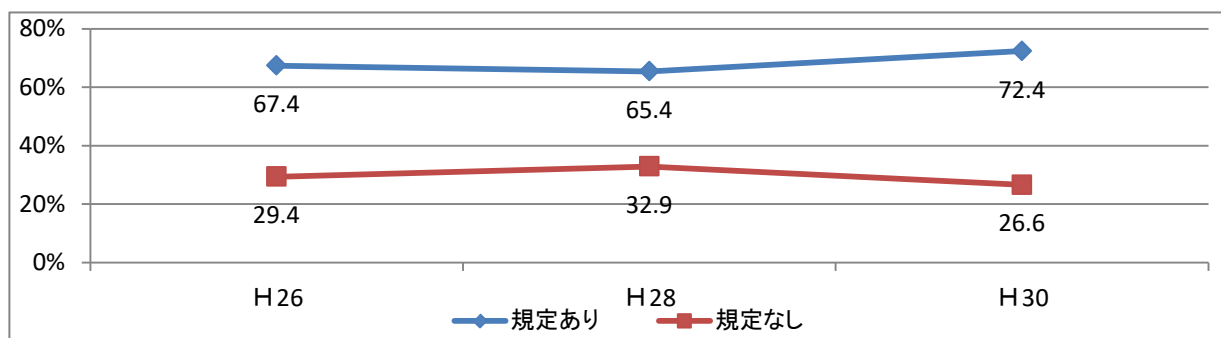
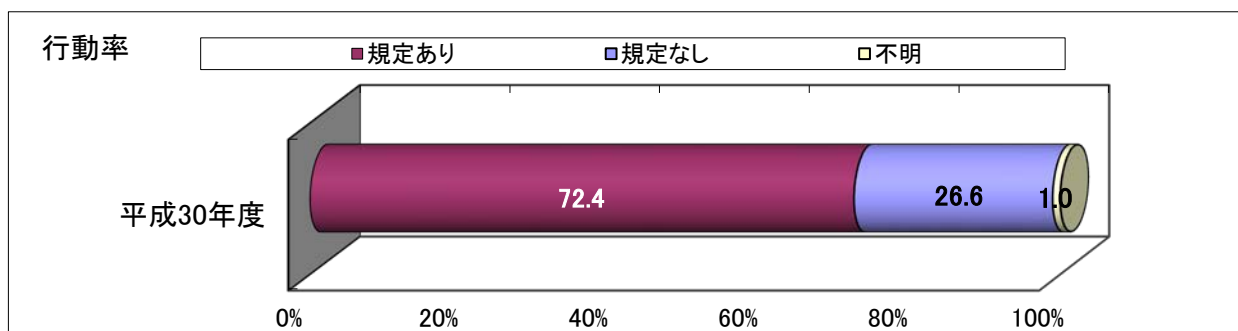


8 - 2 子の看護休暇への取組について

子の看護休暇に関して制度化（規定）していますか。

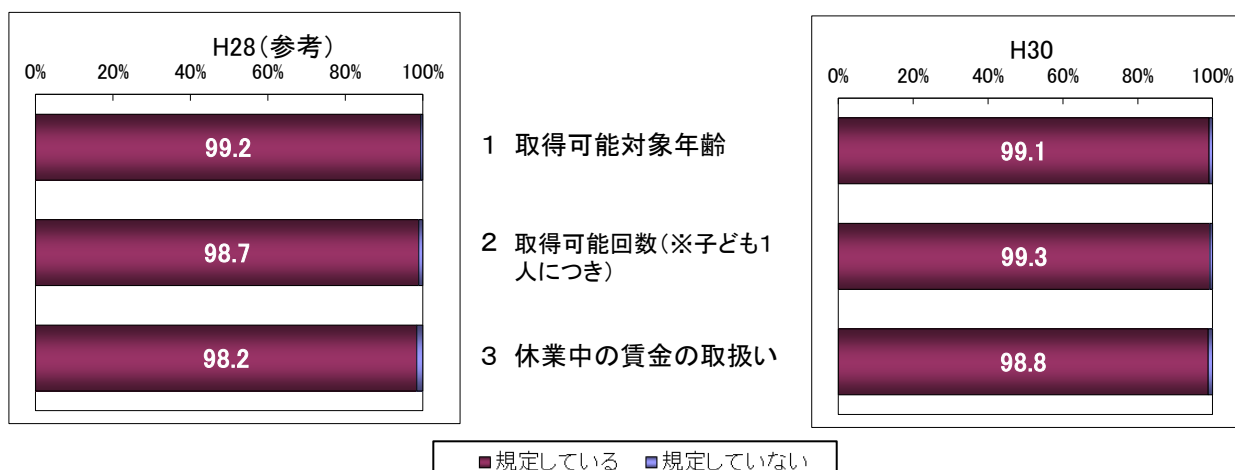
子の看護休暇に関して制度化している企業・事業所は7割強

- 子の看護休暇の制度化（規定）に関する行動率は、72.4%となっており、前回調査時に比べ7.0ポイント増と、調査開始後最も高い数値となった。



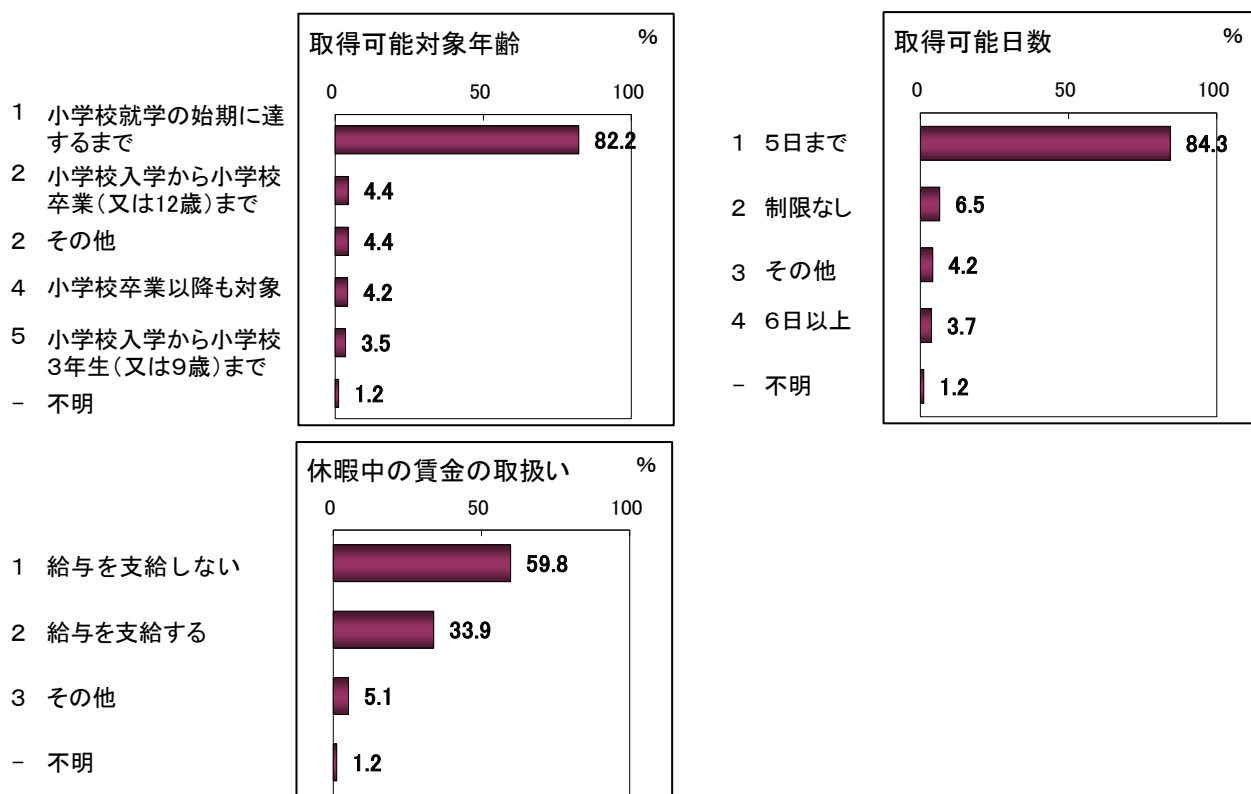
(1) 制度化している内容（「規定あり」と回答した企業・事業所のみ）

- 制度化している内容は、「取得可能回数」が最も高く99.3%、次いで、「取得可能対象年齢」が99.1%となっている。



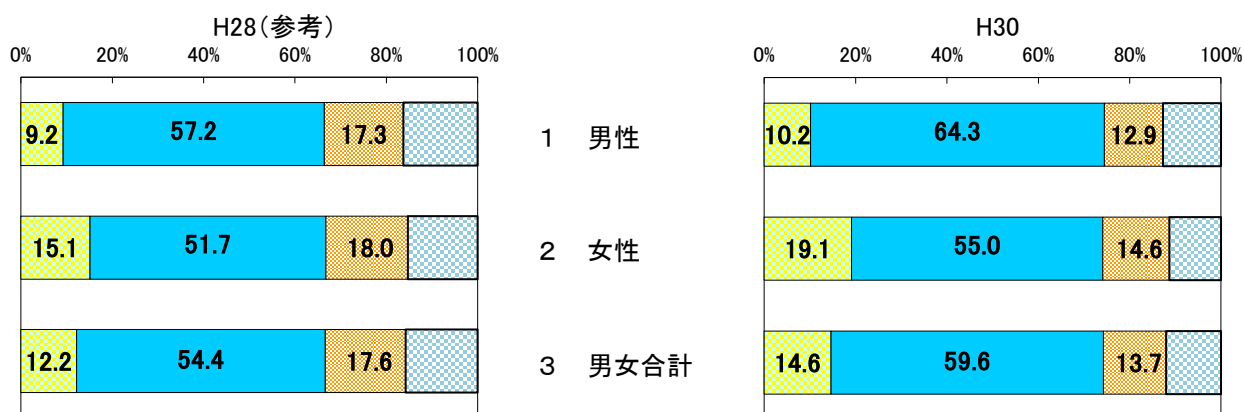
(2) 制度化している具体的内容（「規定あり」と回答した企業・事業所のみ）

- 「取得可能対象年齢」は、「小学校就学の始期に達するまで」が最も高く82.2%、次いで「小学校入学から小学校卒業（又は12歳）まで」、「その他」が4.4%などとなっている。
- 「取得可能日数（※同じ子について）」は、「5日まで」が最も高く84.3%、次いで「制限なし」が6.5%などとなっている。
- 「休暇中の賃金の取扱い」は、「給与を支給しない」が最も高く59.8%、次いで「給与を支給する」が33.9%などとなっている。



(3) 看護休暇の利用

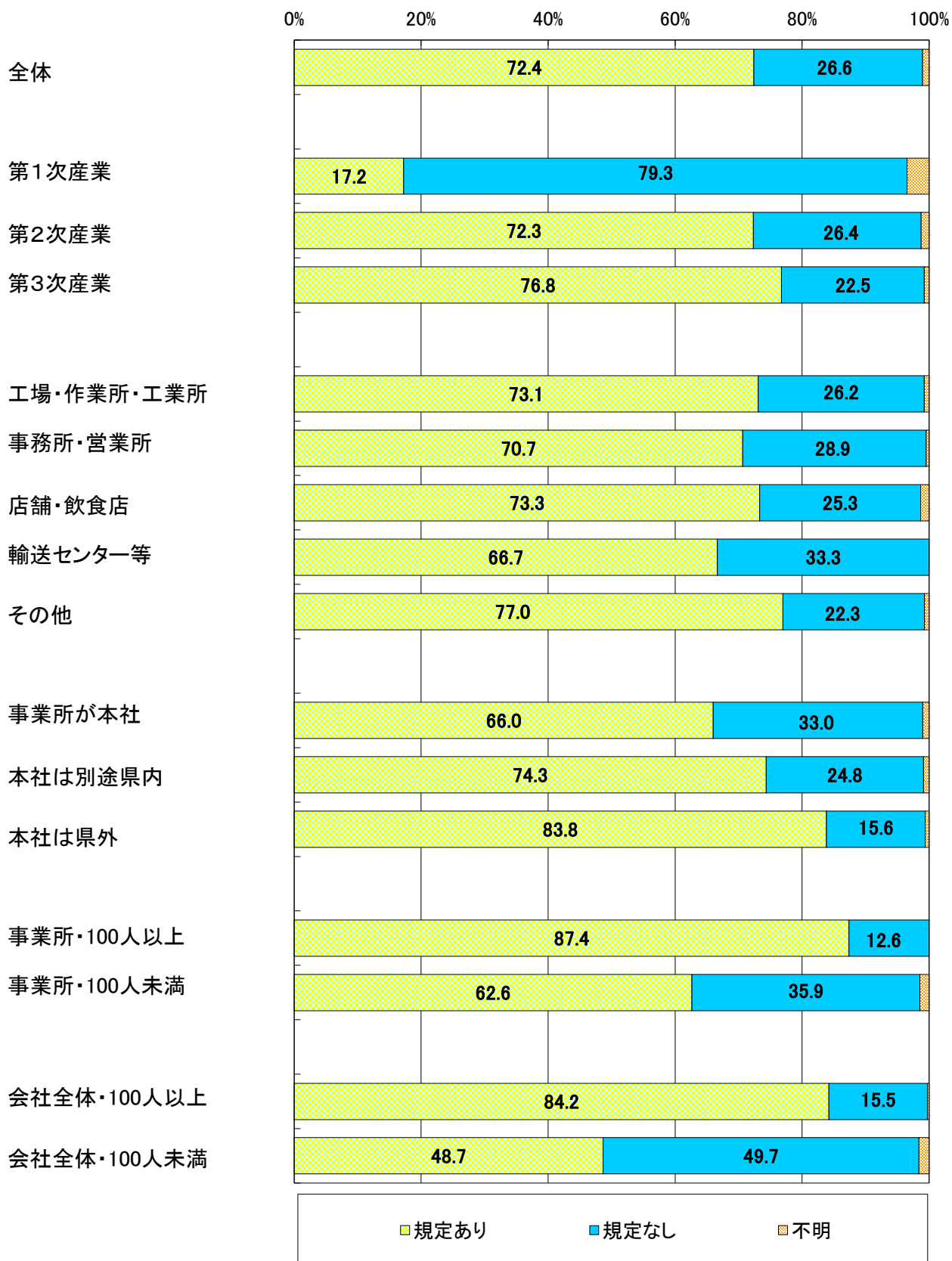
- 平成29年4月1日から平成30年3月31日までの間の、子の看護休暇の利用について、「男性の利用者がいる」と回答した企業・事業所は10.2%、「女性の利用者がいる」と回答した企業・事業所は19.1%となっている。



※H28はH27.4.1～H28.3.31の休暇利用

■利用者がある ■利用者がいない ■対象者(看護休暇の対象となる子どもをもつ者)がいない ■不明

〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業員規模別

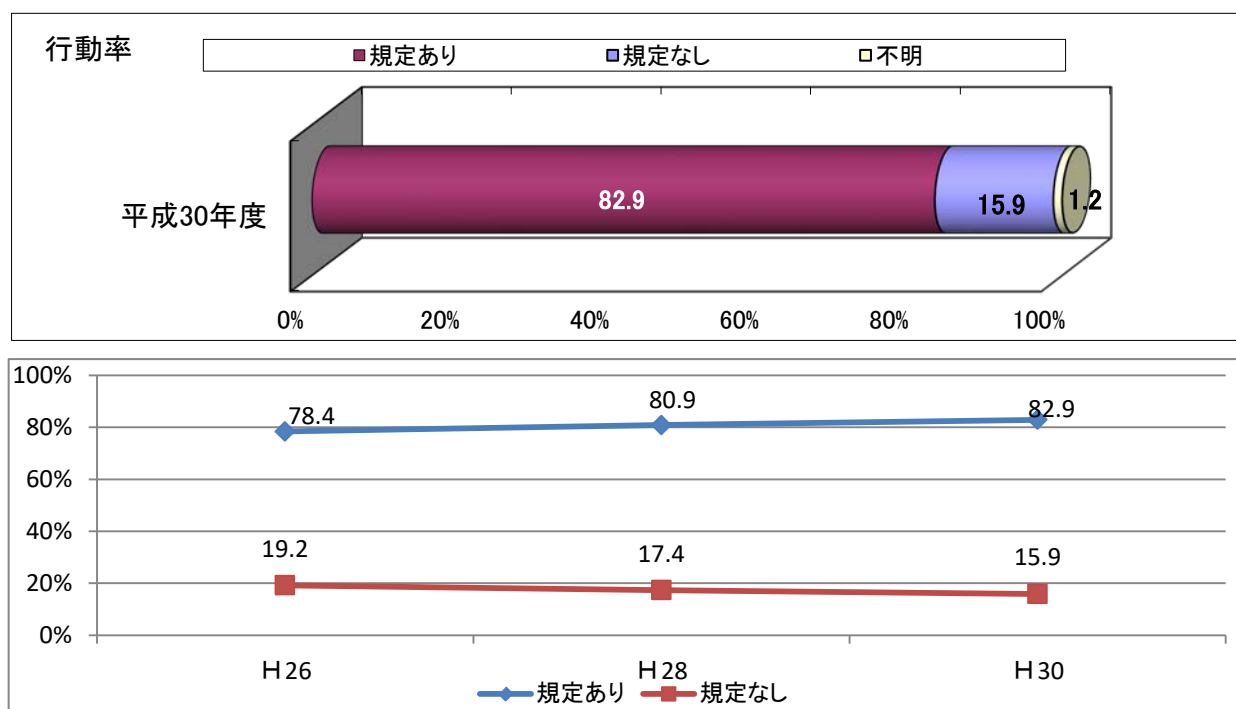


8 - 3 介護休業への取組について

介護休業に関して制度化（規定）していますか。

介護休業に関して制度化している企業・事業所は8割強

- 介護休業の制度化（規定）に関する行動率は、82.9%となっており、前回調査時に比べ2.0ポイント増と若干増加している。



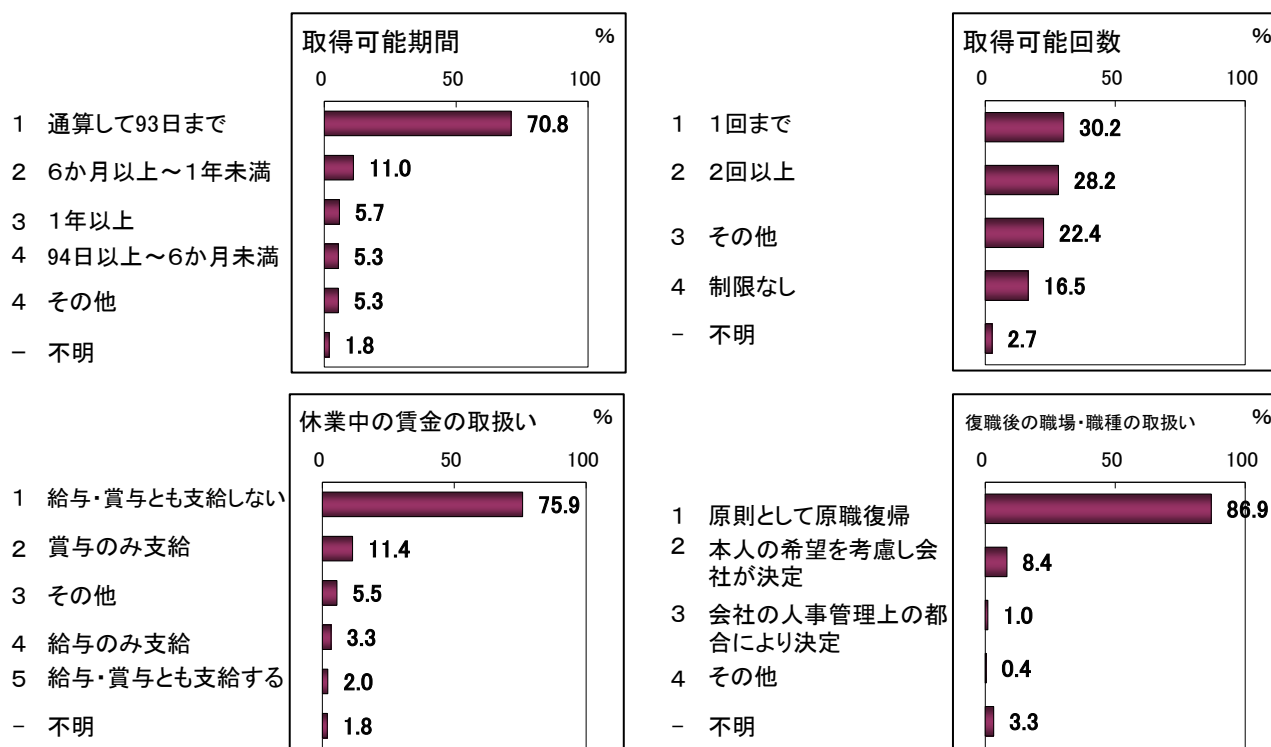
(1) 制度化している内容（「規定あり」と回答した企業・事業所のみ）

- 制度化している内容は、「取得可能期間」が最も高く98.8%、次いで「復職後の職場・職種の取扱い」が98.6%などとなっている。



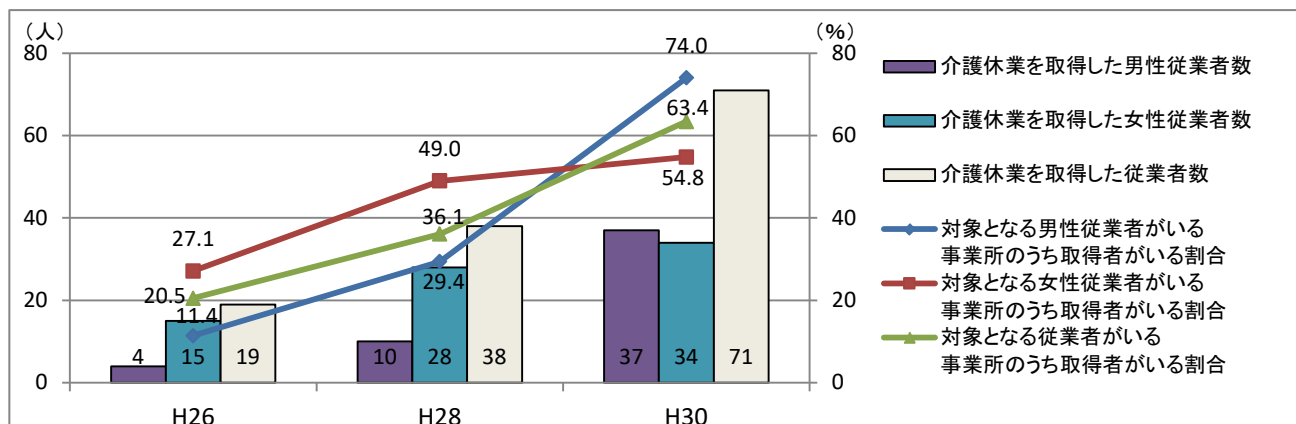
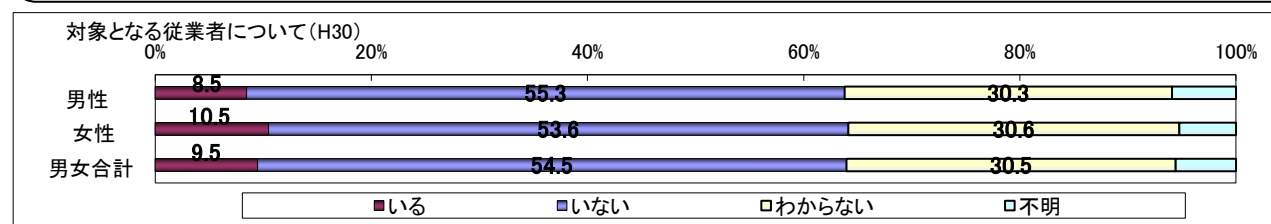
(2) 制度化している具体的内容（「規定あり」と回答した企業・事業所のみ）

- 「取得可能期間」は、「（要介護状態の対象家族1人につき）通算して93日まで」が最も高く70.8%、次いで「6か月以上～1年未満」が11.0%などとなっている。
- 「取得可能回数」は、「（要介護状態の対象家族1人につき）1回まで」が最も高く30.2%、次いで「2回以上」が28.2%などとなっている。
- 「休業中の賃金の取扱い」は、「給与・賞与とも支給しない」が最も高く75.9%、次いで「賞与のみ支給」が11.4%などとなっている。
- 「復帰後の職場・職種の取扱い」は、「原則として原職復帰」が最も高く86.9%、次いで「本人の希望を考慮し会社が決定」が8.4%などとなっている。



(3) 介護休業対象者と取得者

- 「介護休業の対象となる従業員」について「対象となる男性従業員がいる」と回答した事業所は8.5%であり、そのうち実際に「男性の取得者がいる」と回答した事業所は74.0%であった。また、「対象となる女性従業員がいる」と回答した事業所は10.5%であり、そのうち実際に「女性の取得者がいる」と回答した事業所は54.8%であった。



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業者規模別

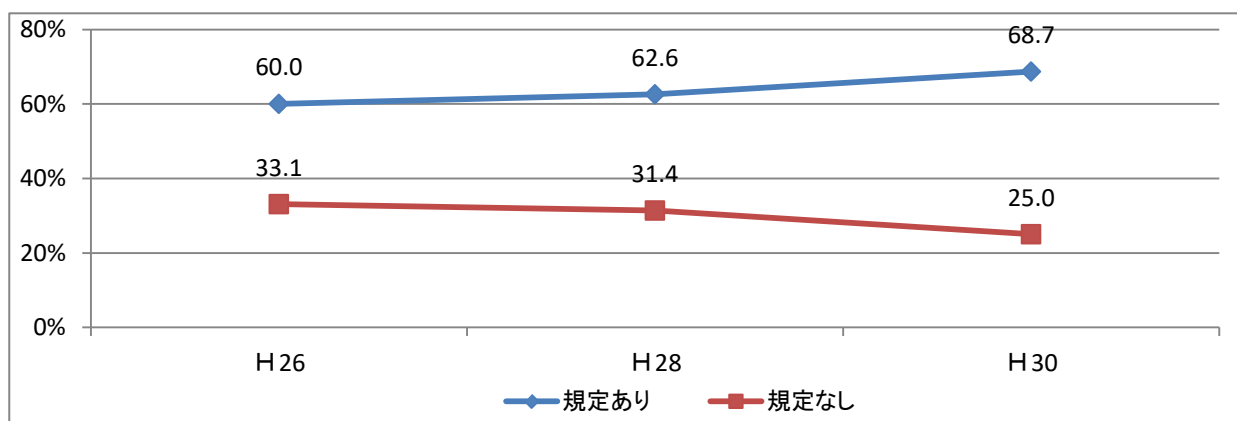
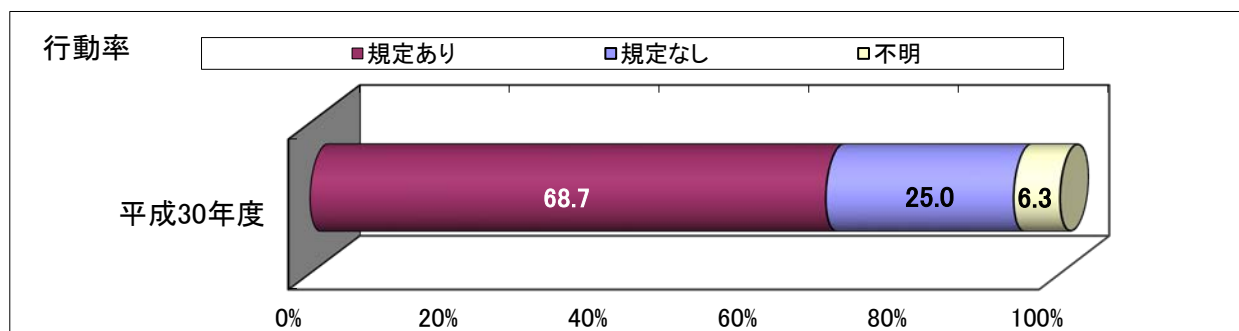


8 - 4 介護休暇への取組について

介護休暇に関して制度化（規定）していますか。

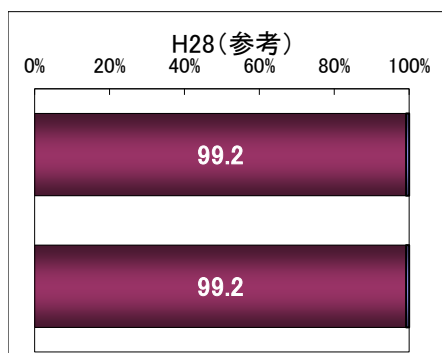
介護休暇に関して制度化している企業・事業所は7割弱

- 介護休暇の制度化（規定）に関する行動率は、68.7%となっており、前回調査時に比べ6.1ポイント増と、調査開始後最も高い数値となっている。

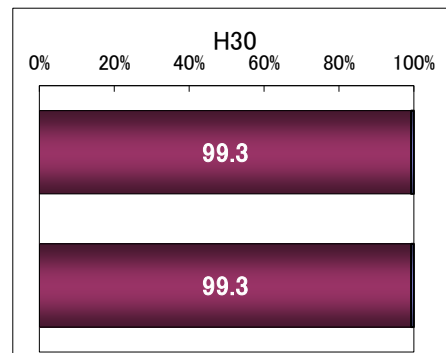


(1) 制度化している内容（「規定あり」と回答した企業・事業所のみ）

- 制度化している内容は、「取得可能期間」、「休暇中の賃金の取扱い」がともに99.3%となっている。



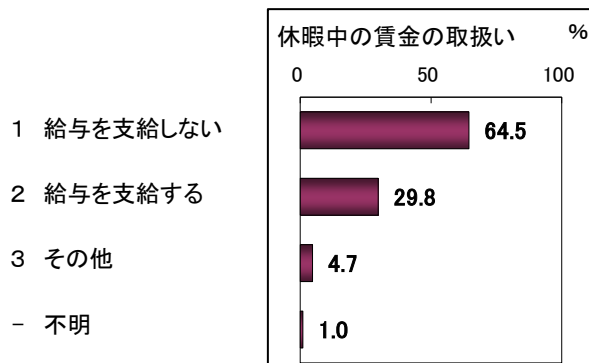
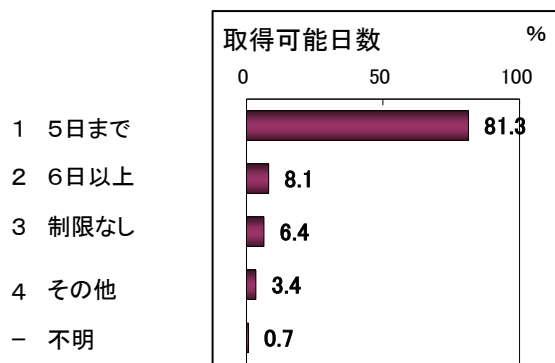
- 1 取得可能期間
- 2 休暇中の賃金の取扱い



■ 規定している ■ 規定していない

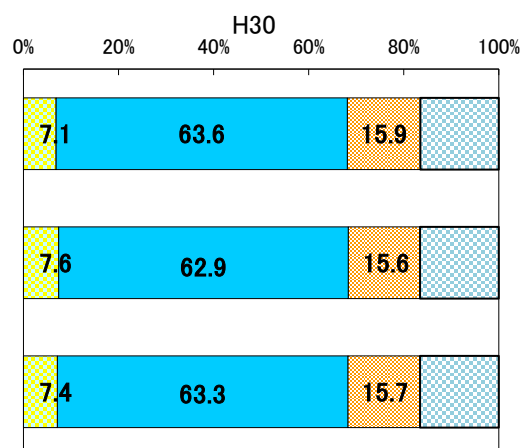
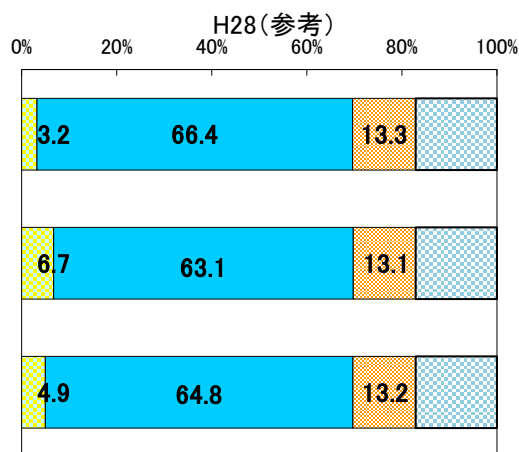
(2) 制度化している具体的内容（「規定あり」と回答した企業・事業所のみ）

- 「取得可能日数」は、「（要介護状態の対象家族1人につき）5日まで」が最も高く81.3%、次いで「6日以上」が8.1%などとなっている。
- 「休暇中の賃金の取扱い」は、「給与を支給しない」が最も高く64.5%、次いで「給与を支給する」が29.8%などとなっている。



(3) 介護休暇の利用

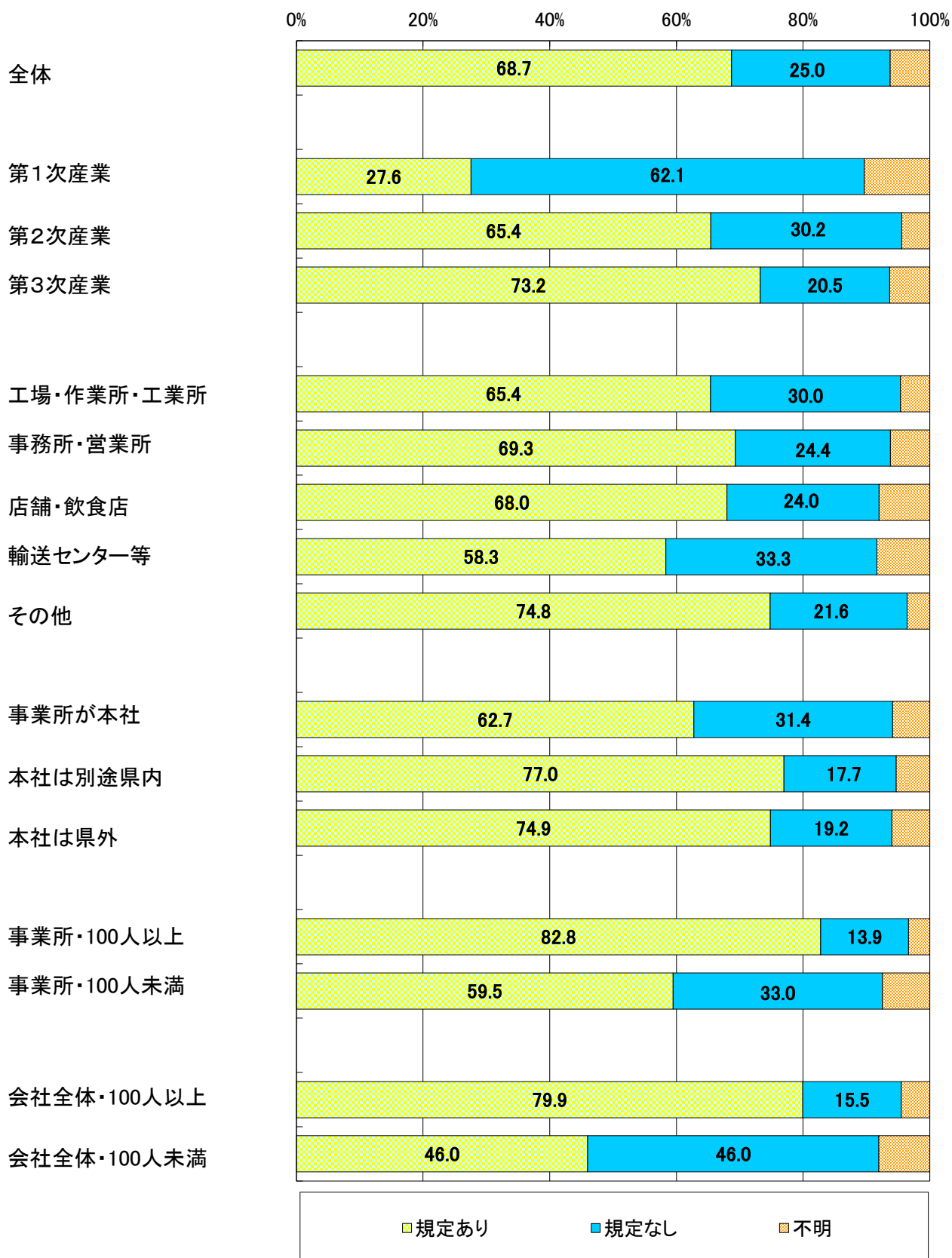
- 平成29年4月1日から平成30年3月31日までの間の、介護休暇の利用について、「男性の利用者がある」と回答した企業・事業所は7.1%、「女性の利用者がある」と回答した企業・事業所は7.6%となっている。



※H28はH27.4.1～H28.3.31の休暇利用

■利用者がある ■利用者がない ■対象者(介護休暇の対象となる従業者)がない ■不明

〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業者規模別

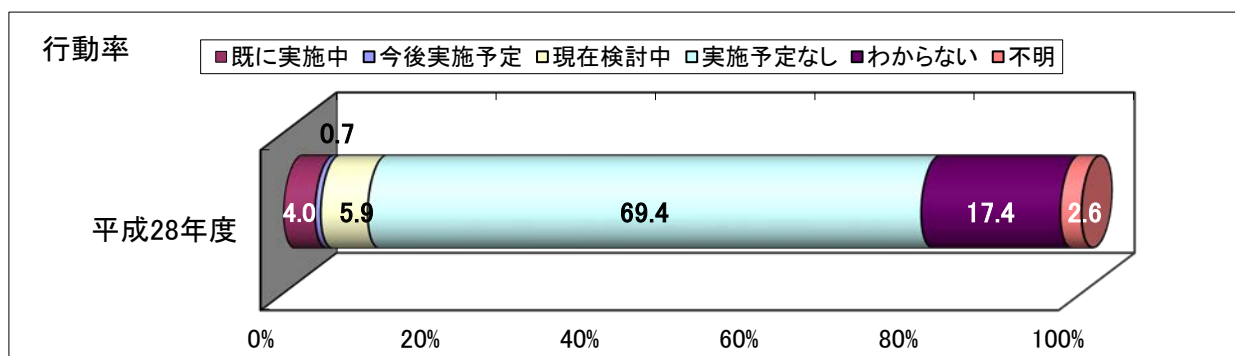


9 地域で行う子育て支援サービスに関する取組について

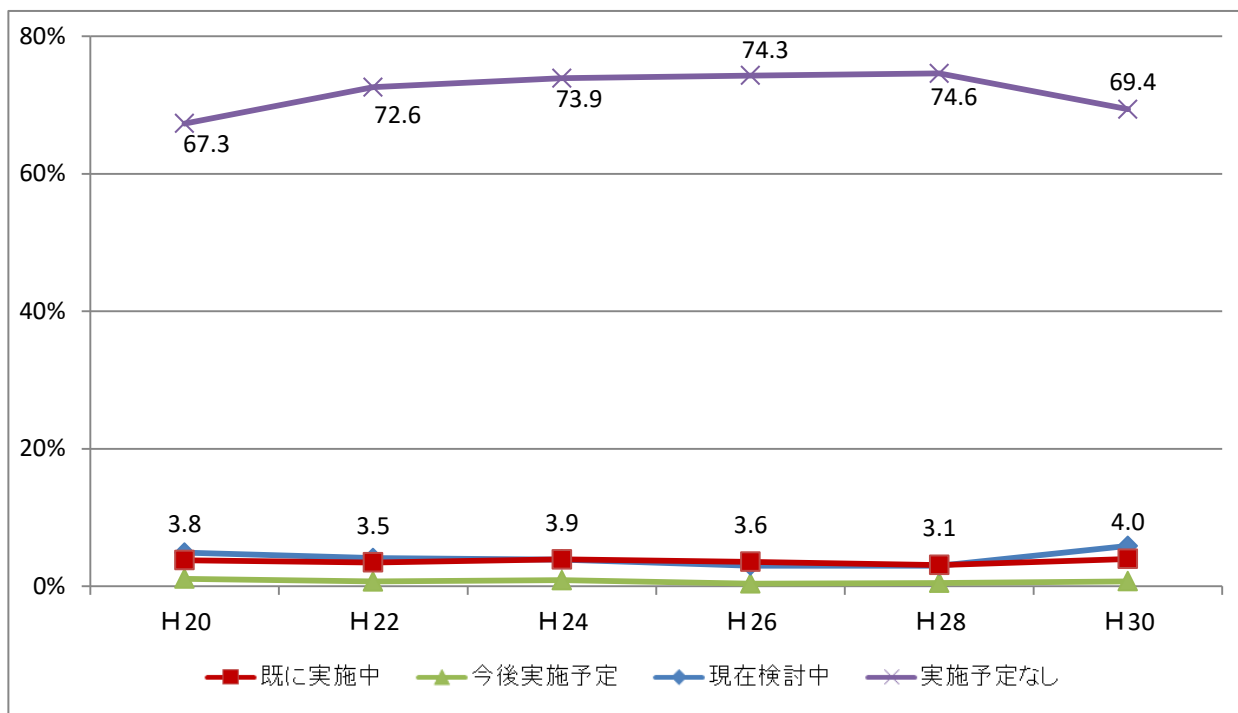
子育て支援サービスへの協力や協賛などを行っていますか。

地域で行う子育て支援サービスへの協力を行っている企業・事業所はわずか

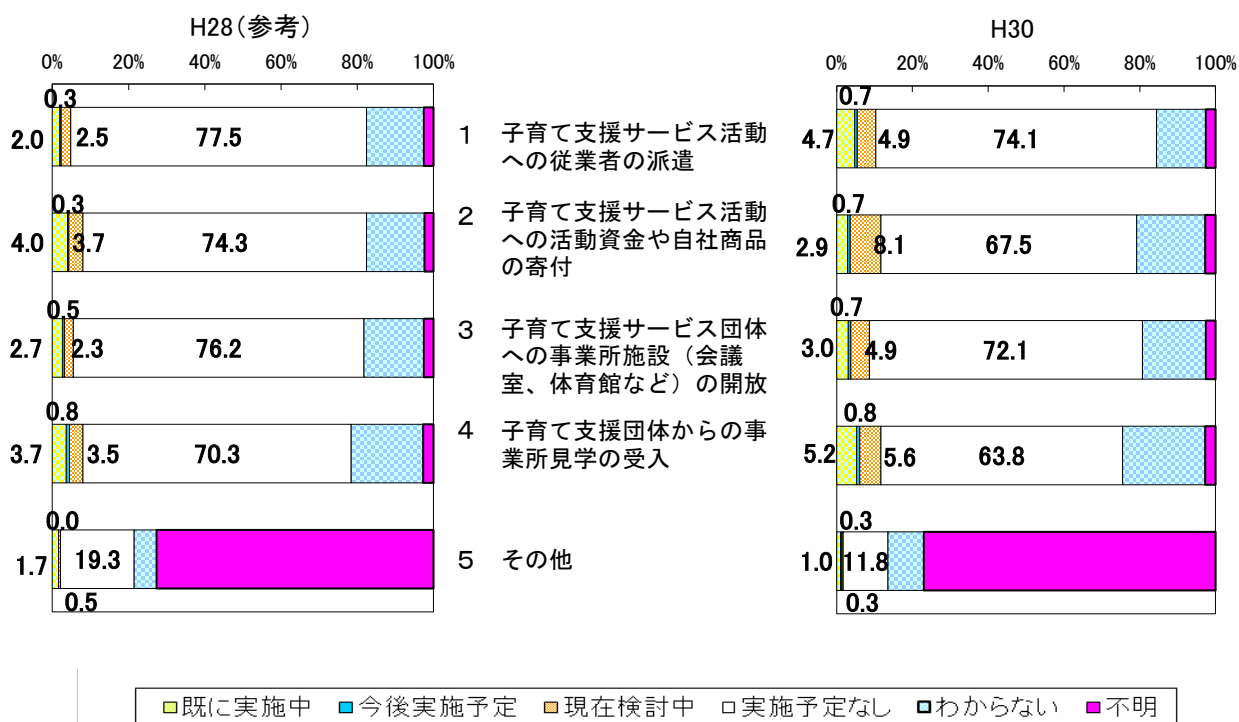
- 子育て支援サービスへの協力や協賛に関する行動率は、各調査項目の平均で4.0%となっており、前回調査時と比べ0.9ポイント増とほとんど変化していない。
- 最も回答数が多かったのは、「実施予定なし」の69.4%。
- 経年比較でみると、平成20年度の調査開始以降、行動率は動きがほとんどない状態である。



〈参考〉経年比較



○ 個々の項目をみると、「子育て支援団体からの事業所見学の受入」が最も高く5.2%、次いで「子育て支援サービス活動への従業員の派遣」が4.7%、「子育て支援サービス団体への事業所施設（会議室、体育館など）の開放」が3.0%などとなっている。



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業者規模別

