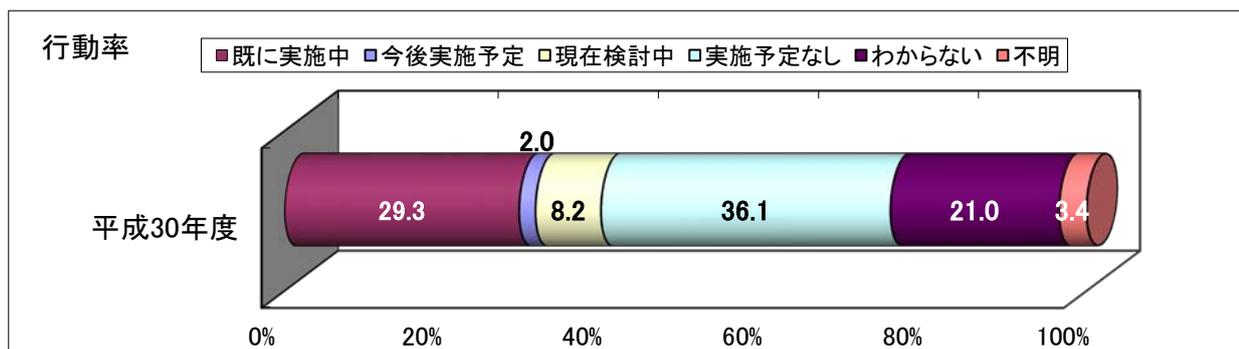


10 ひとにやさしいまちづくりへの取組について

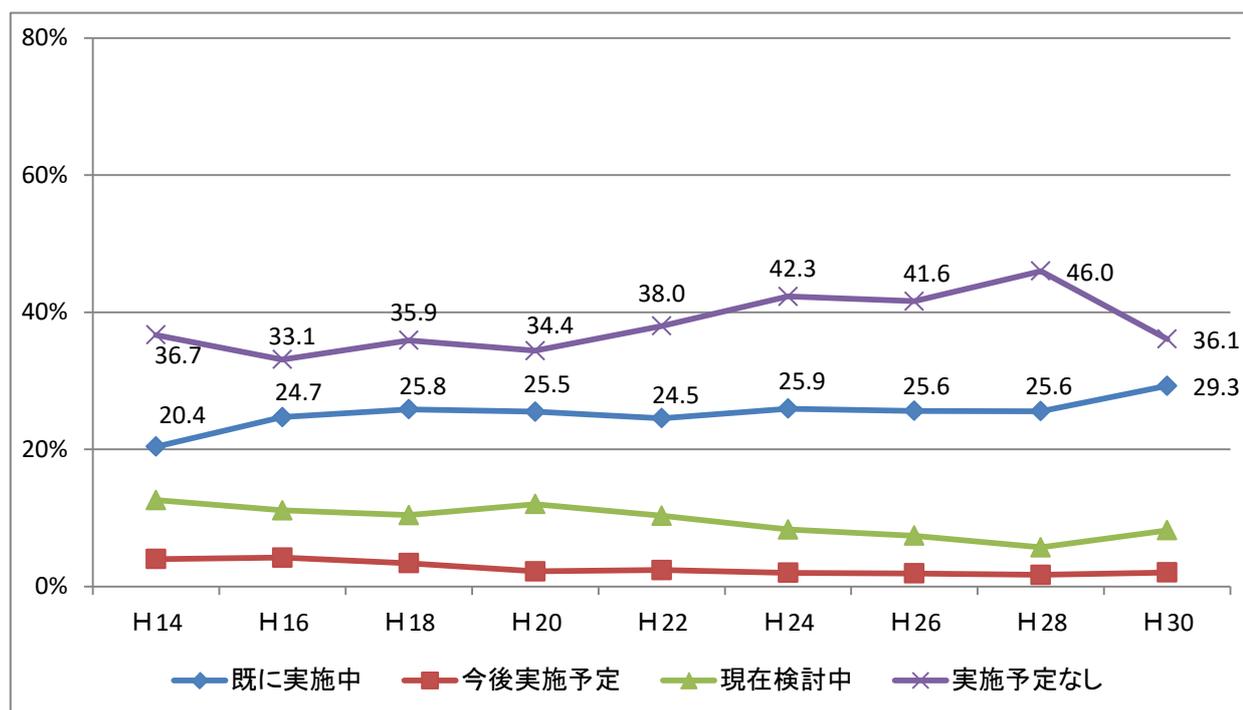
「ひとにやさしいまちづくり」を推進するため、どのような取組を行っていますか。

ひとにやさしいまちづくりの推進に取り組んでいる企業・事業所は約3割

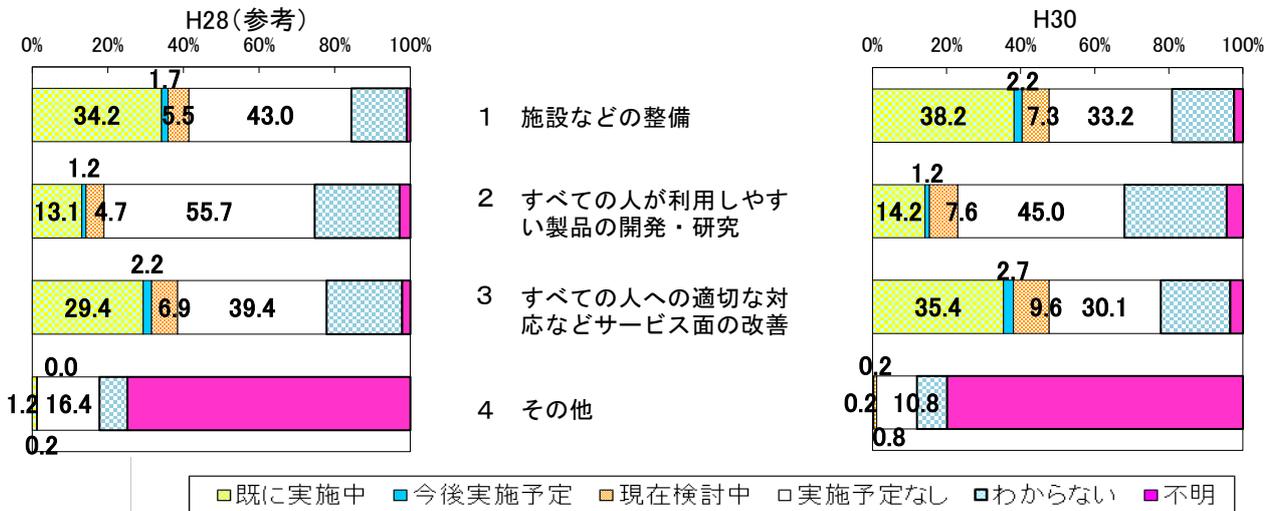
- ひとにやさしいまちづくりへの取組に関する行動率は、各調査項目の平均で29.3%となっており、前回調査時と比べ3.7ポイント増と、調査開始後最も高い数値となった。
- 最も回答数が多かったのは、「実施予定なし」の36.1%。
- 経年比較でみると、「実施予定なし」の事業所は平成28年度までは増加傾向にあったが、平成28年4月に「障害者差別解消法（正式名称：障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律）」が施行され、今回調査では36.1%まで減少した。



〈参考〉経年比較

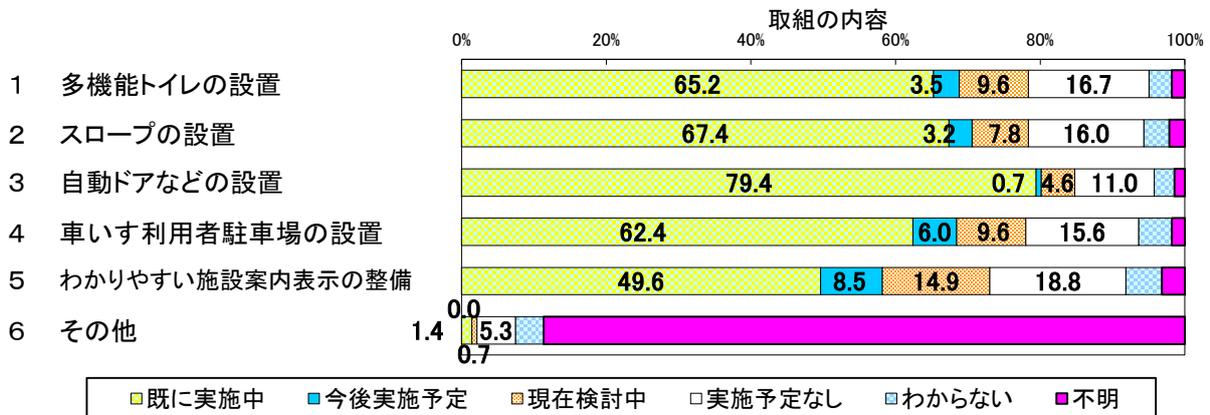


○ 個々の項目をみると、「施設などの整備」が最も高く38.2%、次いで「すべての人への適切な対応などサービス面の改善」が35.4%、「すべての人が利用しやすい製品の開発・研究」が14.2%などとなっている。



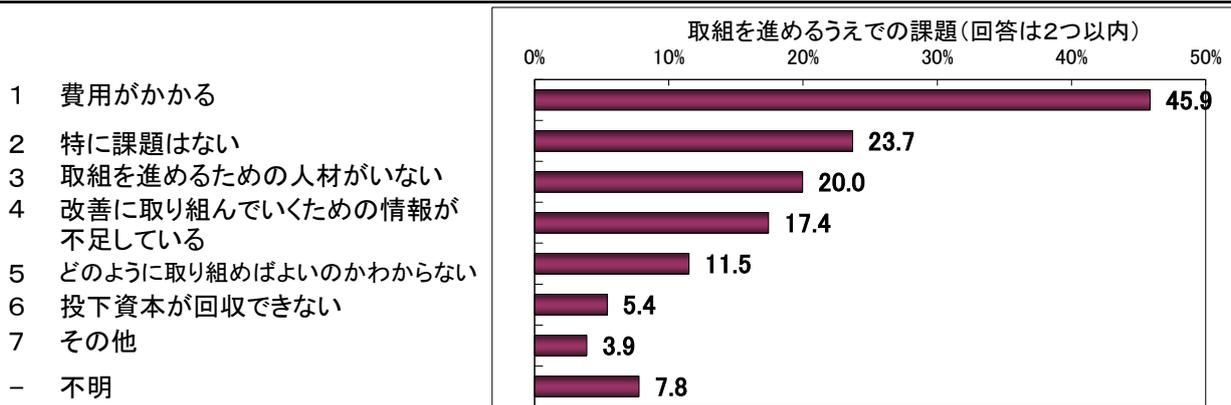
「施設などの整備」の内容（「既に実施中」、「今後実施予定」又は「現在検討中」と回答した企業・事業所のみ）

○ 「施設などの整備」の内容は、「自動ドアなどの設置」が最も高く79.4%、次いで「スロープの設置」が67.4%などとなっている。

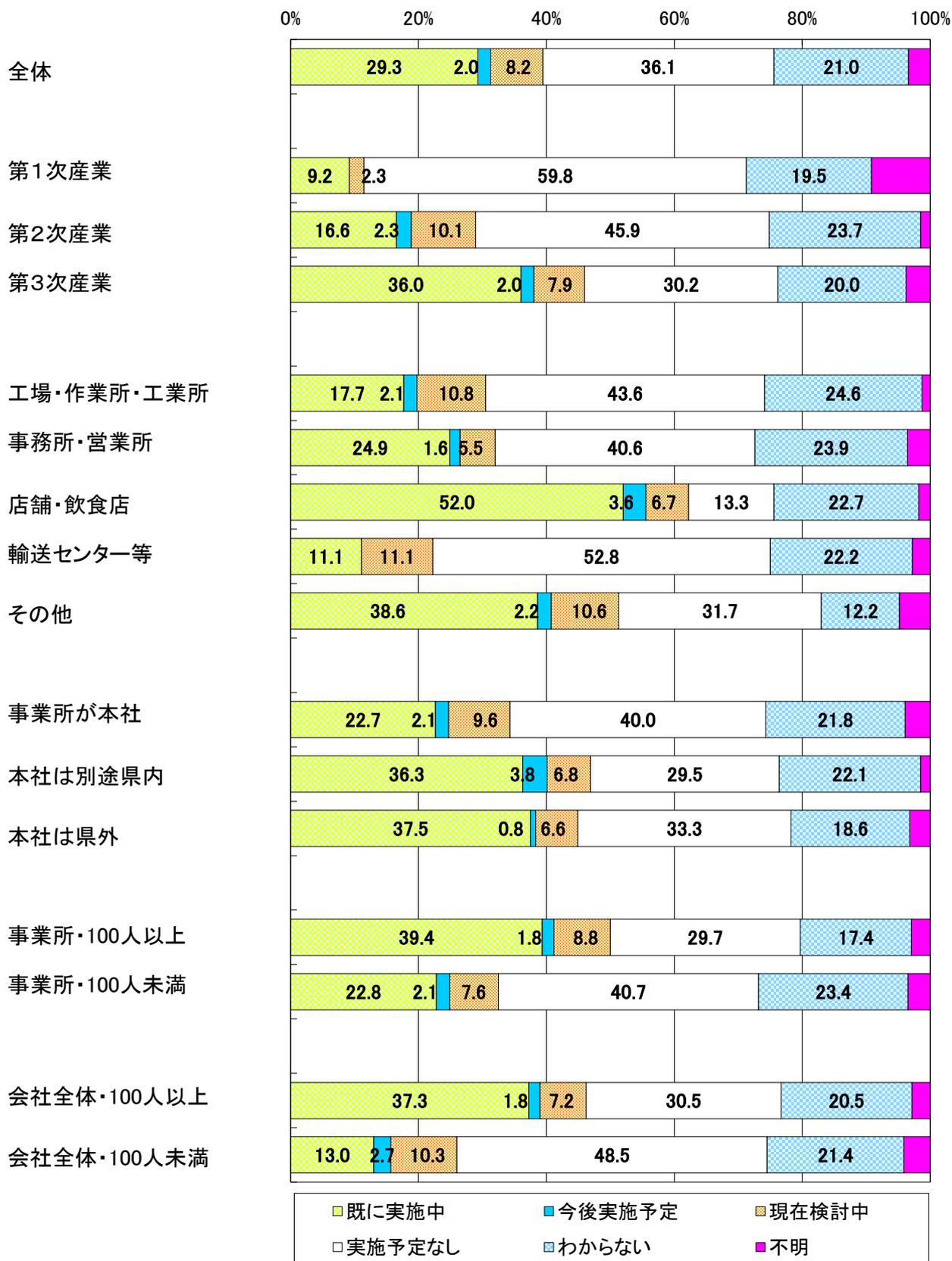


取組を進めるうえでの、また、今後、取り組むとした場合の課題

○ 取組を進めるうえでの課題は、「費用がかかる」が最も多く45.9%、次いで「特に課題はない」が23.7%などとなっている。



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業員規模別

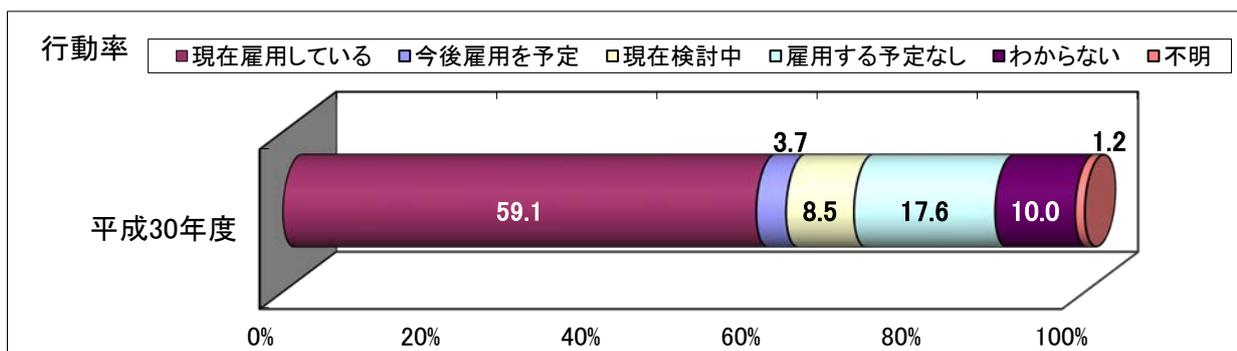


11 障がい者の雇用促進への取組について

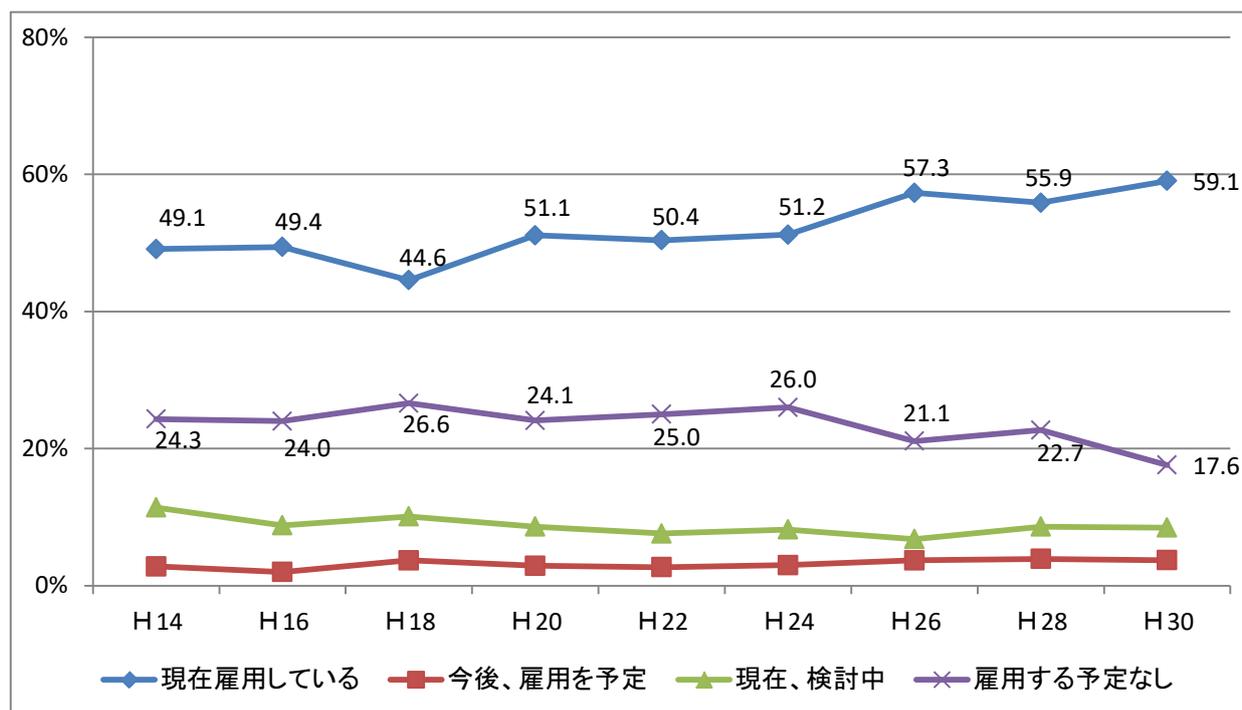
障がい者を雇用していますか。また、今後、雇用する予定はありますか。

障がい者の雇用促進に取り組んでいる企業・事業所は約6割

- 障がい者の雇用促進への取組に関する行動率は、59.1%となっており、前回調査時に比べ3.2ポイント増と、調査開始後最も高い数値となった。
- 次いで回答数が多かったのは、「雇用する予定なし」の17.6%。
- 経年比較でみると、調査開始以降、平成24年度まで行動率は50パーセント付近にあったが、平成25年4月に障がい者の法定雇用率引き上げがあり、平成26年度調査で57.3%に増加した。また、平成30年4月に障害者雇用率制度の対象となる事業主の範囲が広がり、今回調査では59.1%まで増加した。



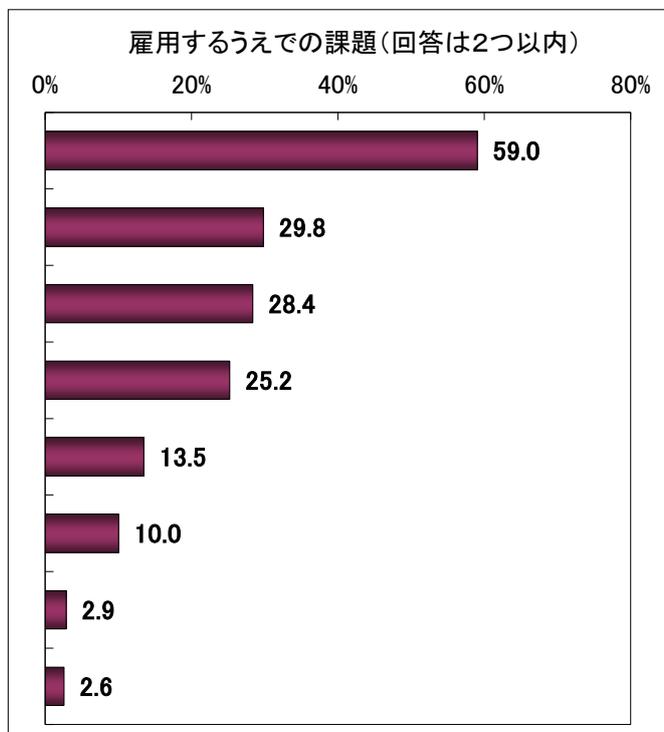
〈参考〉経年比較



(1) 障がい者を雇用するうえでの課題（「現在雇用している」と回答した企業・事業所のみ）

○ 障がい者を雇用するうえでの課題は、「障がい者に適した職域・仕事の開発」が最も多く59.0%、次いで「作業の安全確保」が29.8%、「本人の勤労意欲・態度」が28.4%などとなっている。

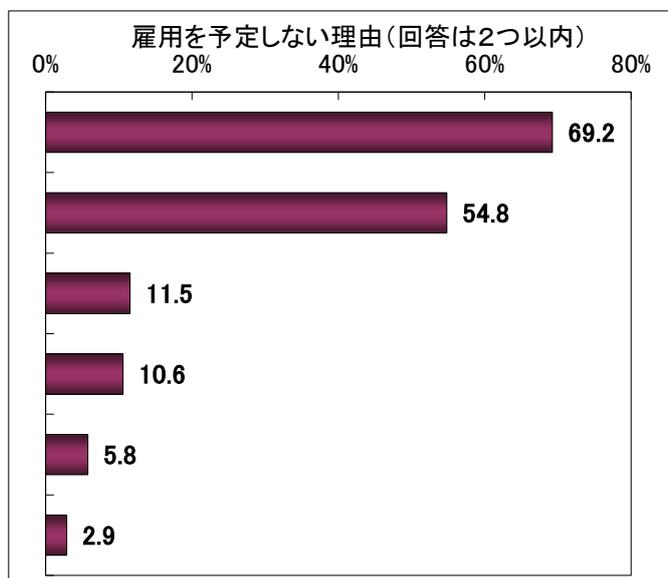
- 1 障がい者に適した職域・仕事の開発
- 2 作業の安全確保
- 3 本人の勤労意欲・態度
- 4 事業主や従業員の理解
- 5 障がい者雇用やそれに伴う設備改善などへの助成制度の充実
- 6 健康管理
- 7 その他
- 不明



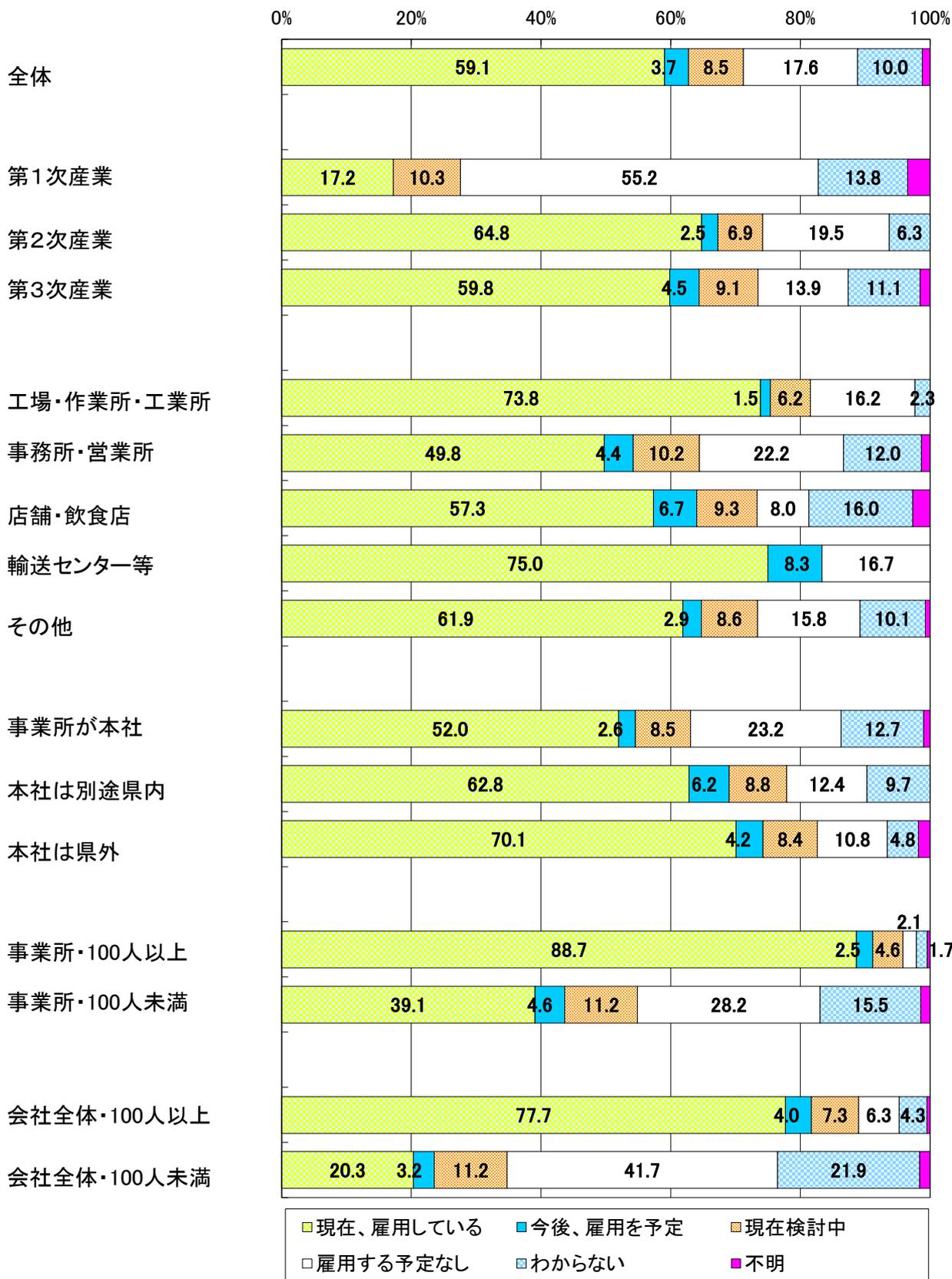
(2) 障がい者の雇用を予定しない理由（「雇用する予定なし」と回答した企業・事業所のみ）

○ 障がい者の雇用を予定しない理由は、「障がい者に向いている仕事がない」が最も多く69.2%、次いで「作業の安全確保上問題がある」が54.8%、「設備改善など、雇用に伴う費用負担」が11.5%などとなっている。

- 1 障がい者に向いている仕事がない
- 2 作業の安全確保上問題がある
- 3 設備改善など、雇用に伴う費用負担
- 4 人事管理上の問題
- 5 その他
- 不明



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業員規模別

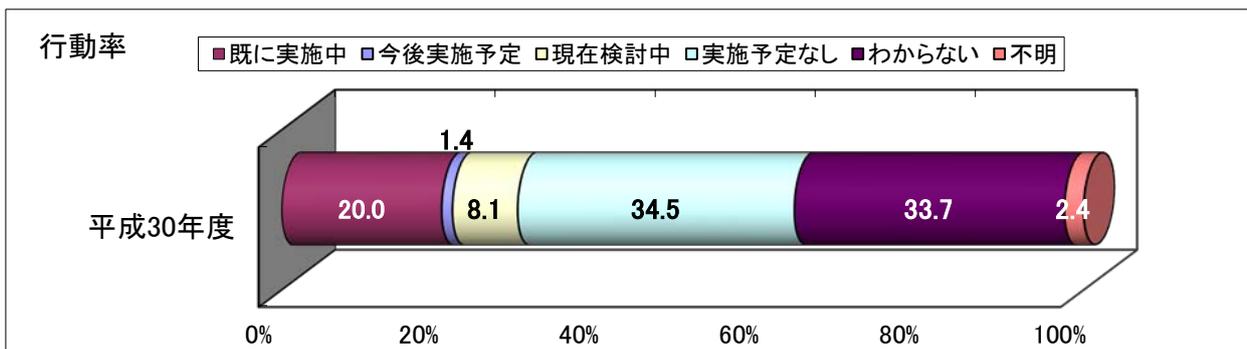


12 障がい者就労支援事業所に対する物品・サービスの発注について

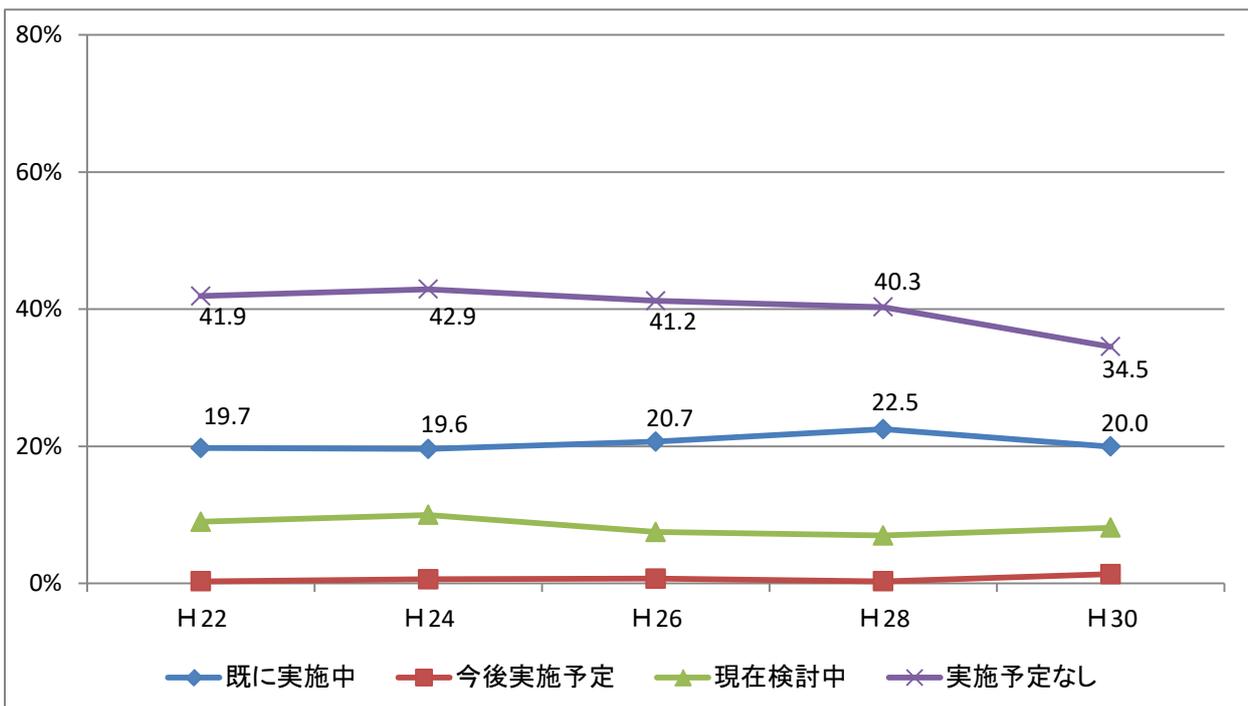
障がい者就労支援事業所に物品・サービスの発注を行っていますか。

障がい者就労支援事業所に物品・サービスの発注を行っている企業・事業所は2割

- 障がい者就労支援事業所に対する物品・サービスの発注に関する行動率は、20.0%となっており、前回調査時と比べ2.5ポイント減少している。
- 最も回答数が多かったのは「実施予定なし」の34.5%。
- 経年比較でみると、行動率は平成28年度を除き、19パーセント台から20パーセント台にある。
一方、「実施予定なし」の事業所は、調査開始年度と比較して7.4ポイント減少している。



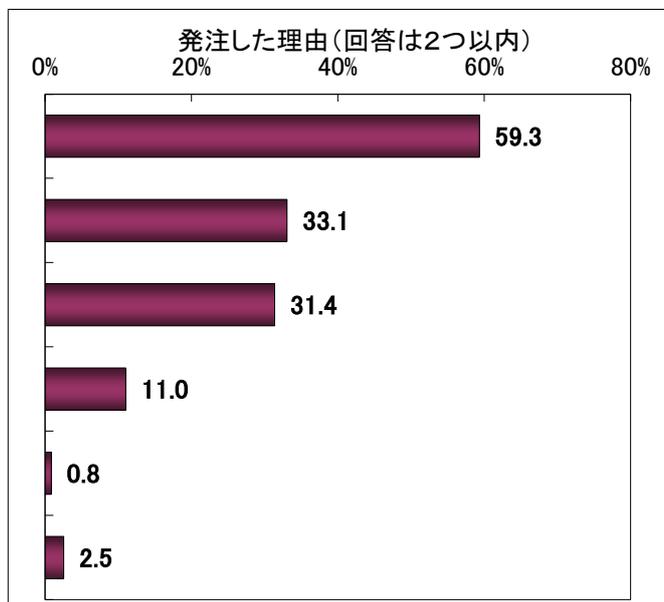
〈参考〉経年比較



(1) 発注した理由（「既に実施中」と回答した企業・事業所のみ）

○ 発注した理由は、「社会的責任（CSR）を果たすため」が最も多く59.3%、次いで「価格が安い」が33.1%、「品質又は作業の質を評価している」が31.4%などとなっている。

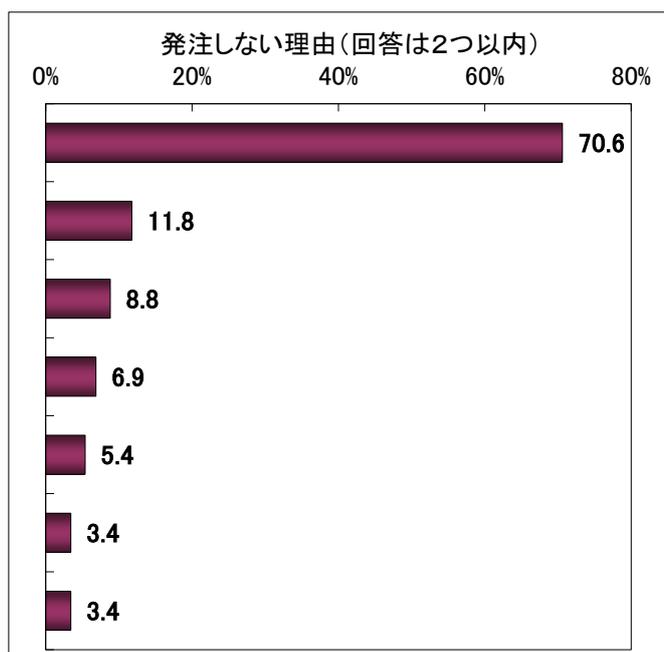
- 1 社会的責任(CSR)を果たすため
- 2 価格が安い
- 3 品質又は作業の質を評価している
- 4 その他
- 5 行政機関などの優遇措置がある
- 不明



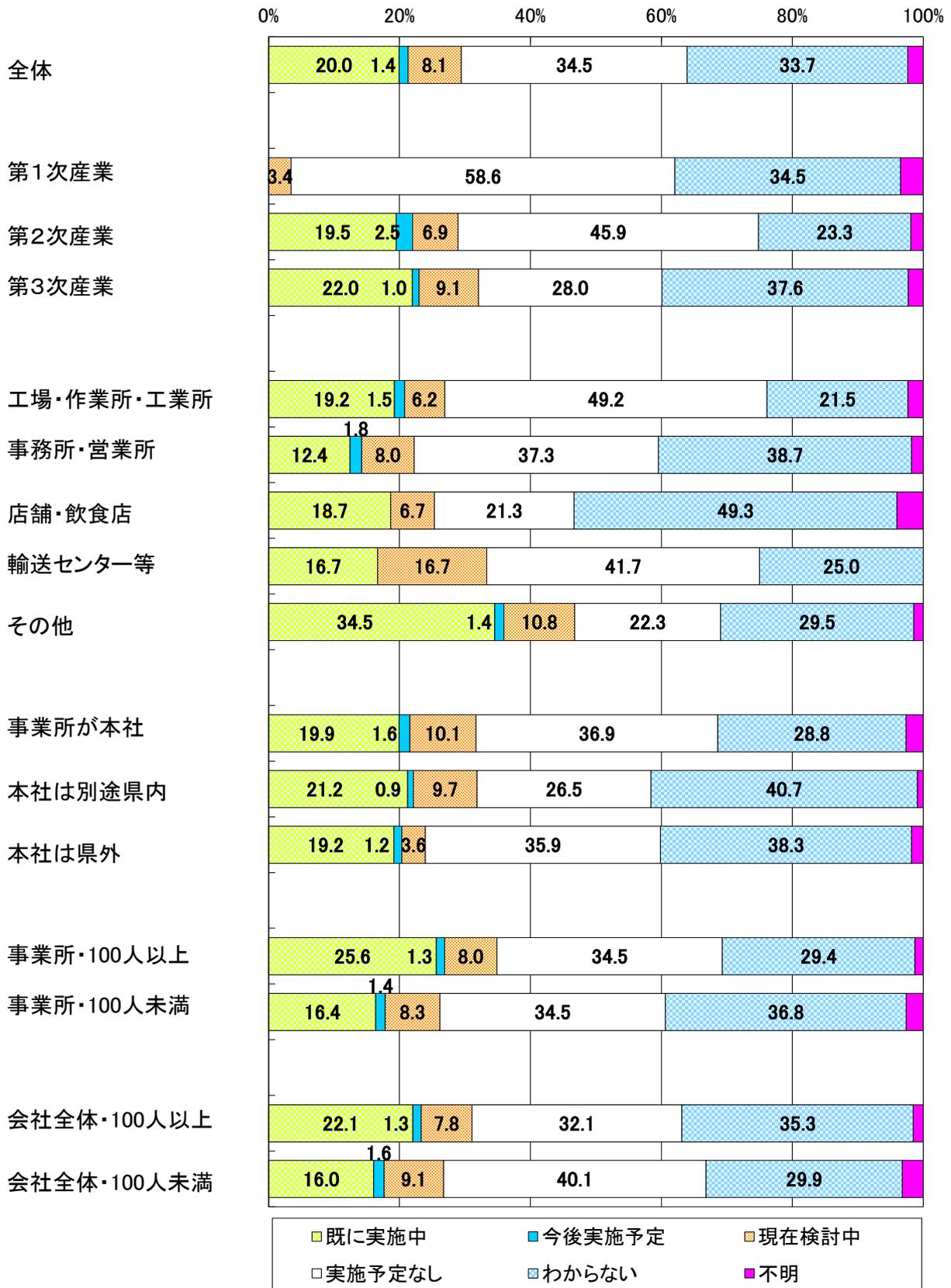
(2) 発注しない理由（「実施予定なし」と回答した企業・事業所のみ）

○ 発注しない理由は、「必要としている物品・サービスがない」が最も多く70.6%、次いで「障がい者就労支援事業所がどんなところか知らない」が11.8%、「その他」が8.8%などとなっている。

- 1 必要としている物品・サービスがない
- 2 障がい者就労支援事業所がどんなところか知らない
- 3 その他
- 4 身近に障がい者就労支援事業所がない
- 5 品質又は作業の質に不安がある
- 6 価格が高い
- 不明



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業者規模別

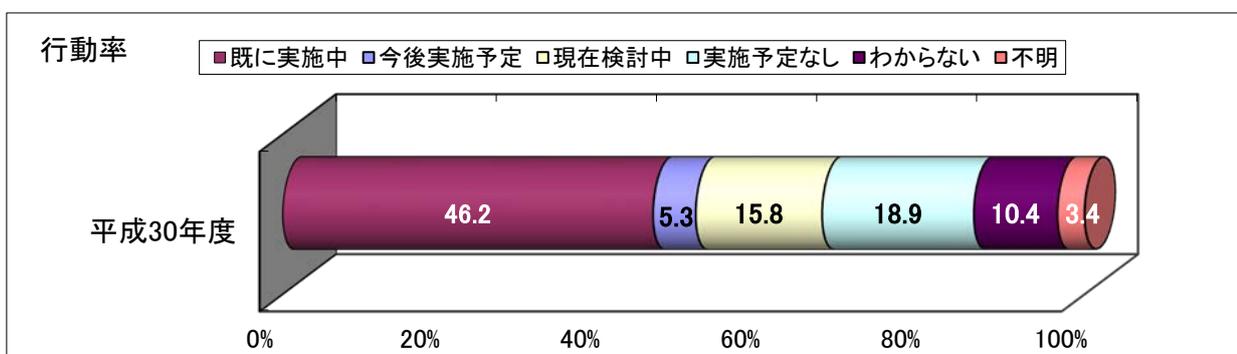


13 地域ぐるみでの防災対応力の向上について

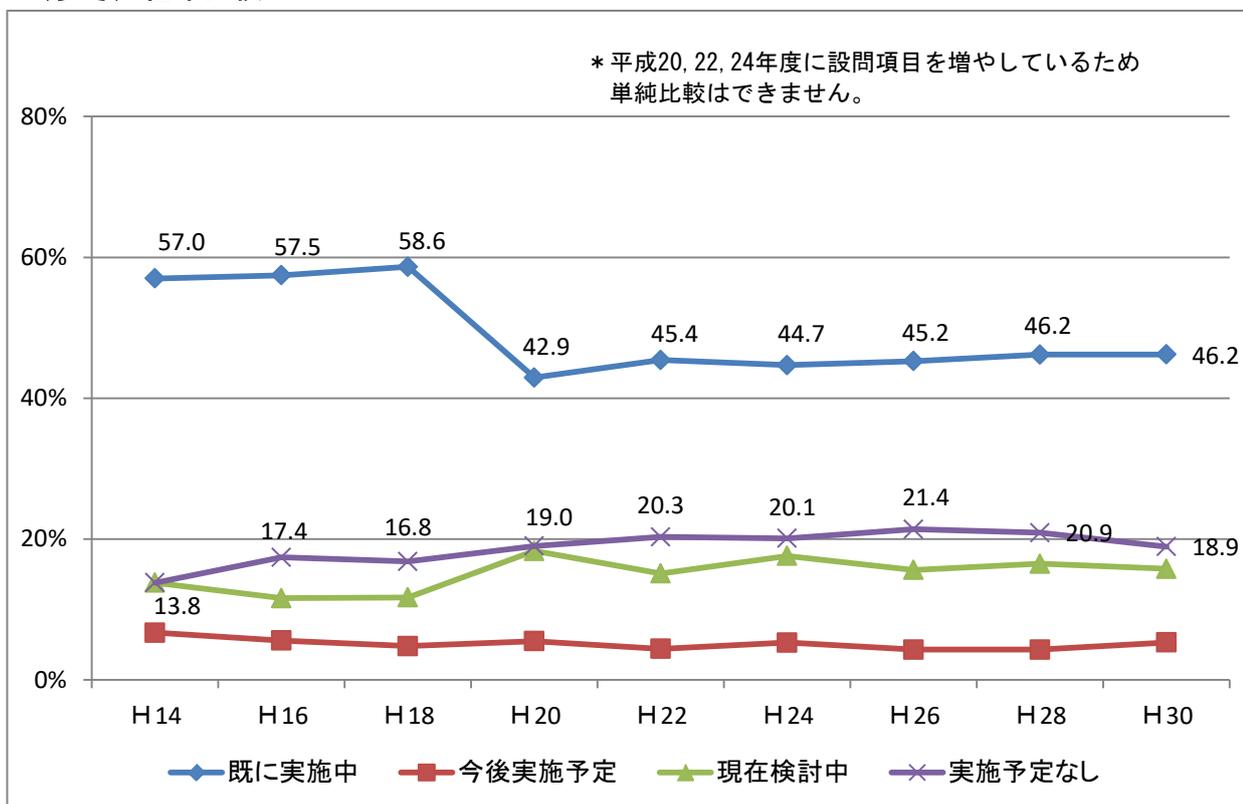
地域の安全を地域で守ることができるよう、火災や災害に備えてどのような取組を行っていますか。

防災対応力の向上に取り組んでいる企業・事業所は5割弱

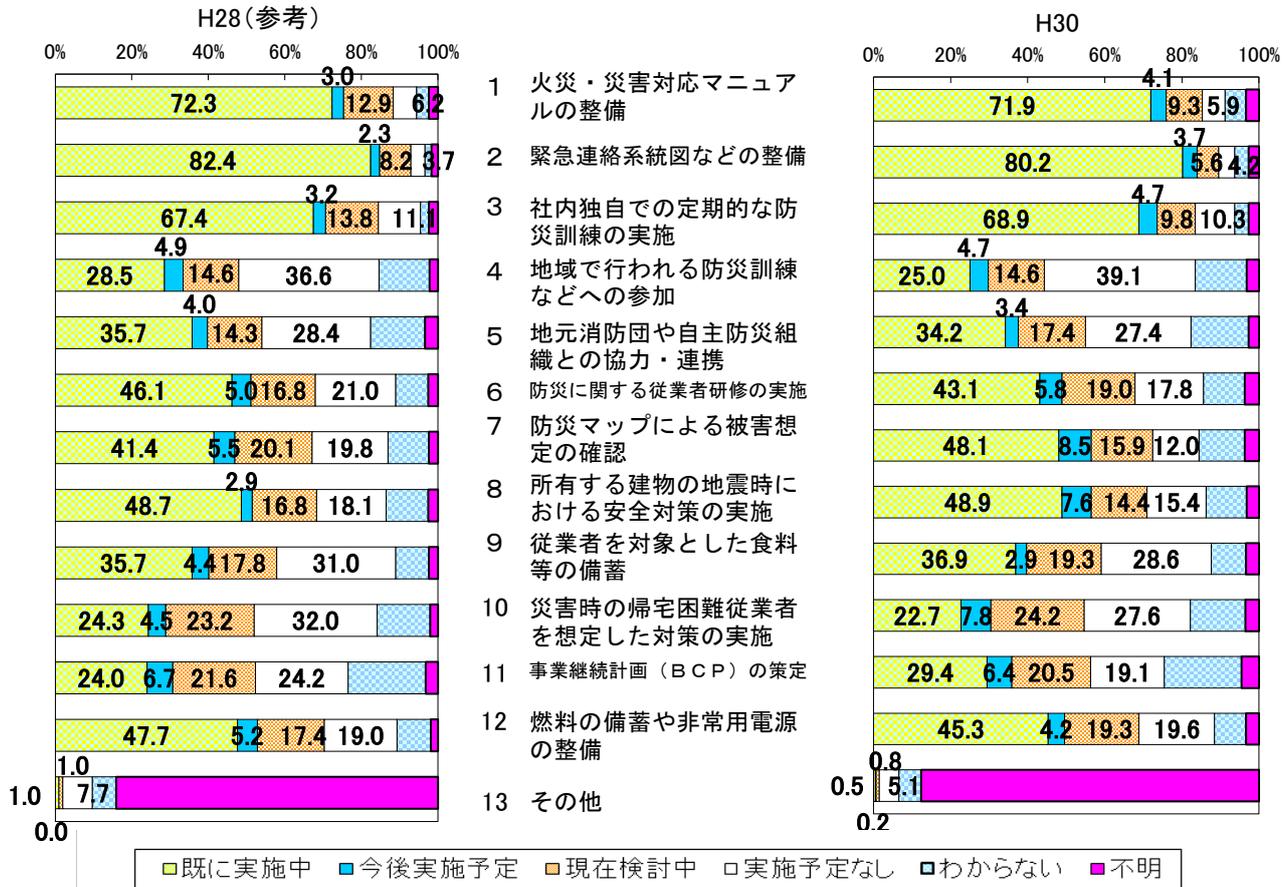
- 火災や災害に備えた取組に関する行動率は、各調査項目の平均で46.2%となっており、前回調査時と比べ変化していない。
- 次いで回答数が多かったのは、「実施予定なし」の18.9%



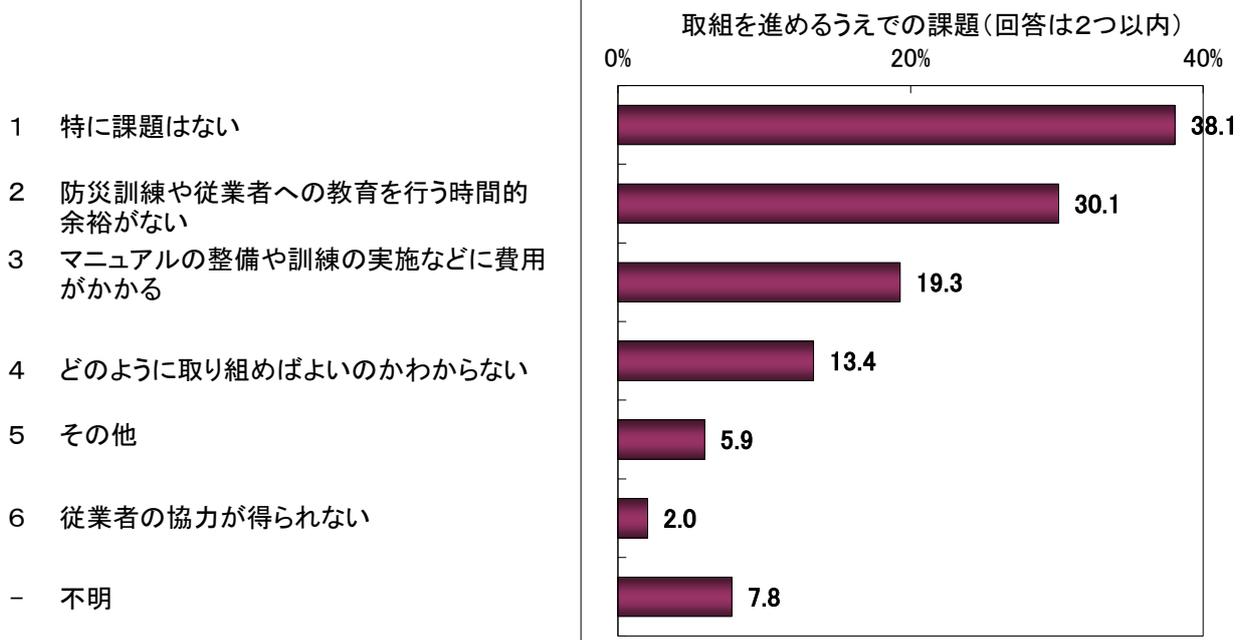
〈参考〉経年比較



○ 個々の項目をみると、「緊急連絡系統図などの整備」が最も高く80.2%、次いで「火災・災害対応マニュアルの整備」が71.9%、「社内独自での定期的な防災訓練の実施」が68.9%などとなっている。



○ 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38.1%、次いで「防災訓練や従業者への教育を行う時間的余裕がない」が30.1%、「マニュアルの整備や訓練の実施などに費用がかかる」が19.3%などとなっている。



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業員規模別

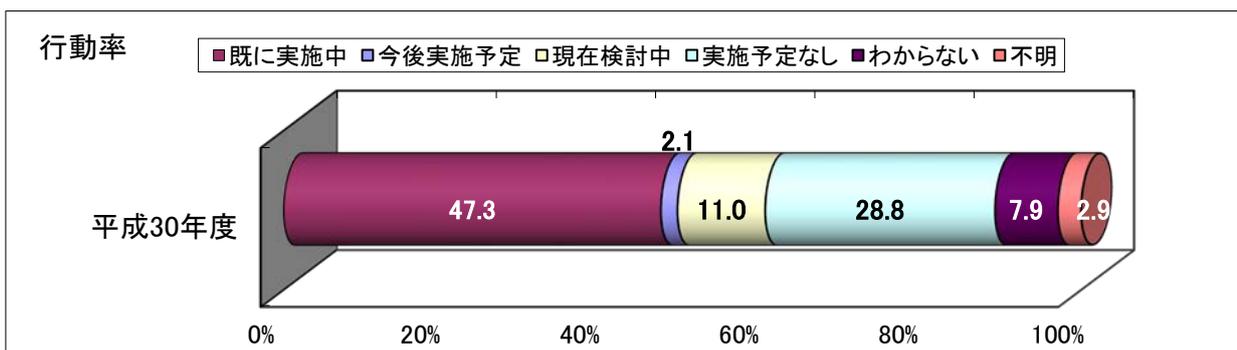


14 犯罪被害防止や犯罪防止に関する取組について

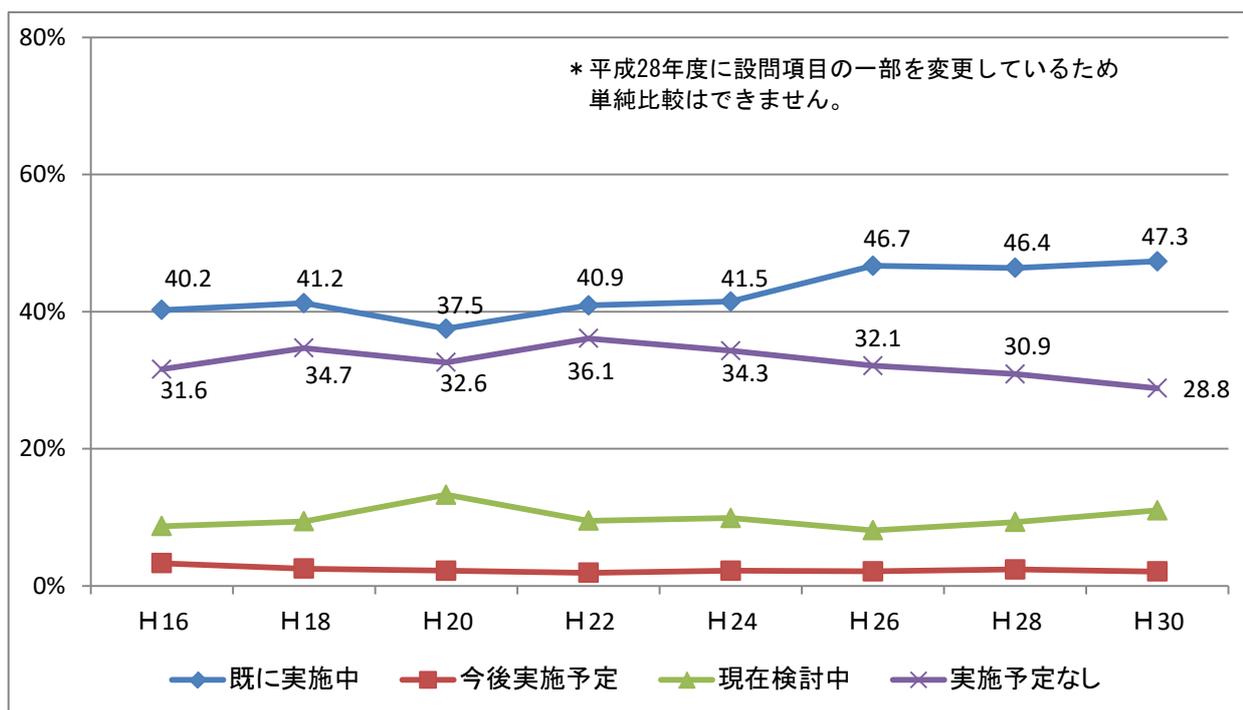
犯罪被害防止や地域の犯罪防止のために、どのような取組を行っていますか。

犯罪被害防止や犯罪防止に取り組んでいる企業・事業所は5割弱

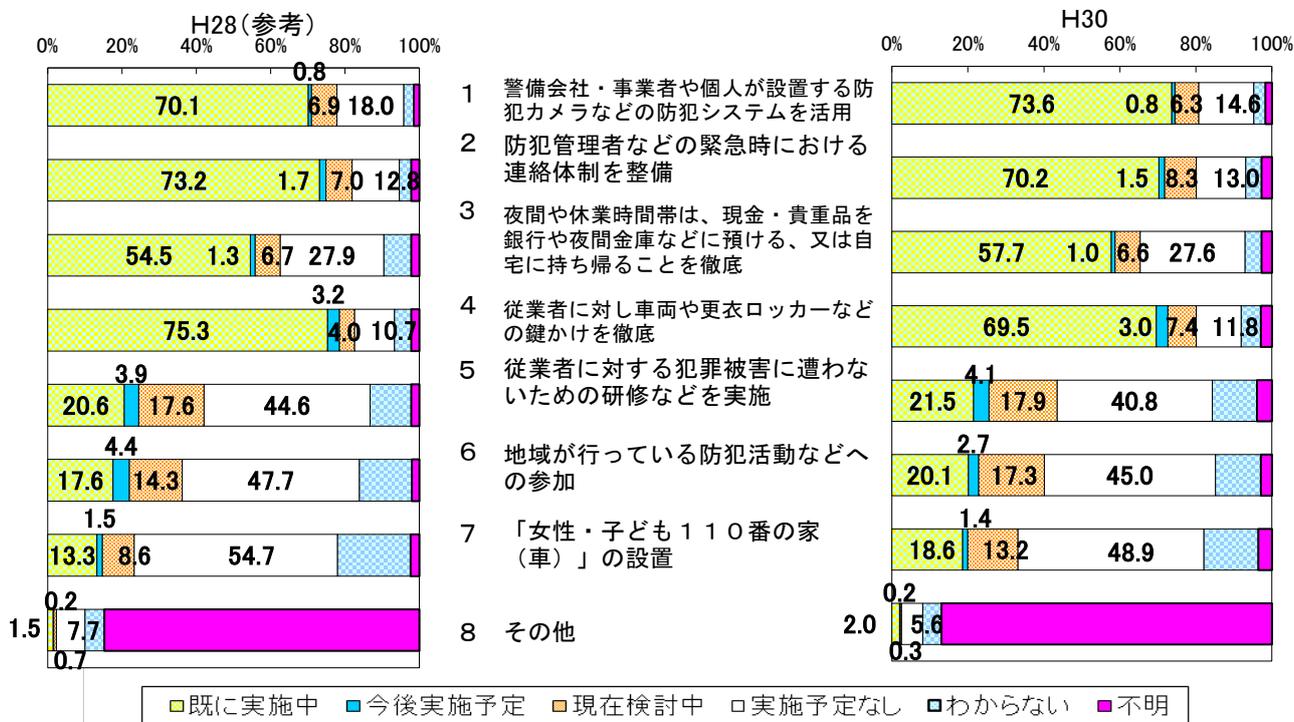
- 犯罪被害防止や地域の犯罪防止への取組に関する行動率は、各調査項目の平均で47.3%となっており、前回調査時と比べ0.9ポイント増とほとんど変化していない。
- 次いで回答数が多かったのは、「実施予定なし」の28.8%。
- 経年比較でみると、調査開始以降、行動率は増加傾向にあり、調査を開始した平成16年度と比較して7.1ポイント増加している。
また、「実施予定なし」の事業所は、平成22年度調査以降減少傾向にあり、今回調査では調査開始後最も低い数値となった。



〈参考〉経年比較



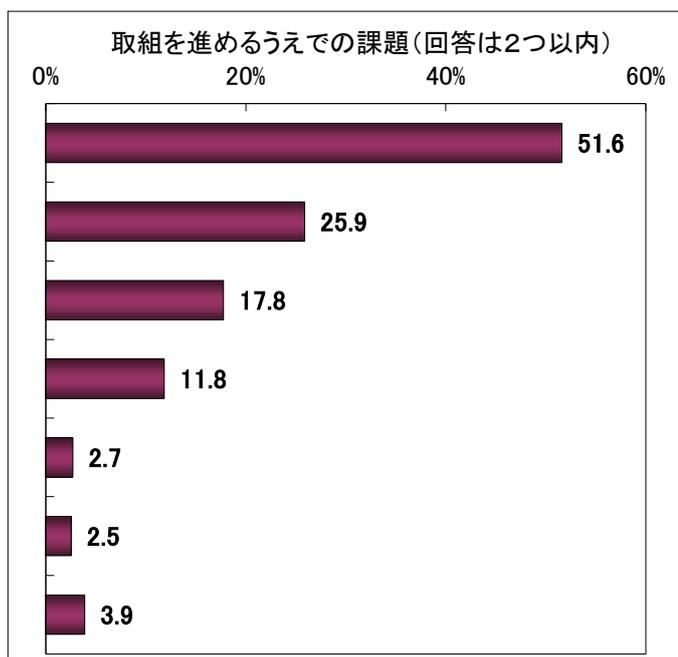
○ 個々の項目をみると、「警備会社・事業者や個人が設置する防犯カメラなどの防犯システムを活用」が最も高く73.6%、次いで「防犯管理者などの緊急時における連絡体制を整備」が70.2%、「従業員に対し車両や更衣ロッカーなどの鍵かけを徹底」が69.5%などとなっている。



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、「特に課題はない」が最も多く51.6%、次いで「時間的余裕がない」が25.9%、「どのように取り組めばよいのかわからない」が17.8%などとなっている。

- 1 特に課題はない
- 2 時間的余裕がない
- 3 どのように取り組めばよいのかわからない
- 4 経済的余裕がない
- 5 その他
- 6 従業員の協力が得られない
- 不明



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業員規模別

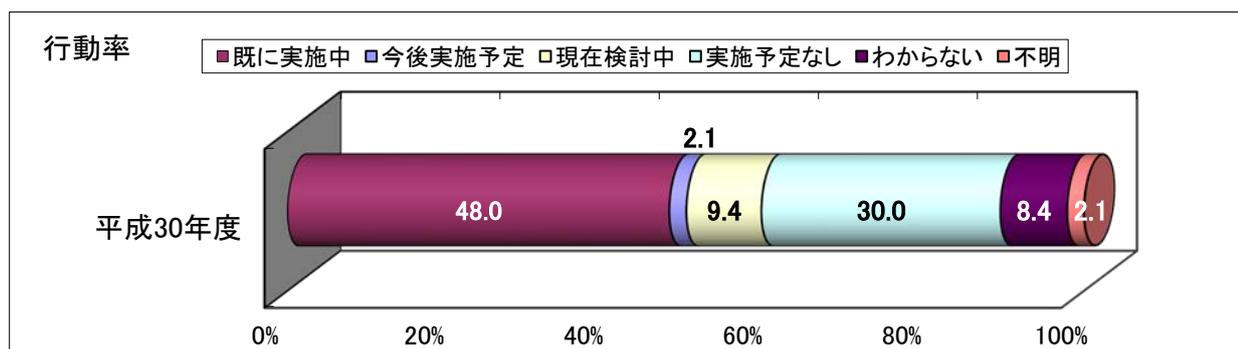


15 交通安全対策の推進に関する取組について

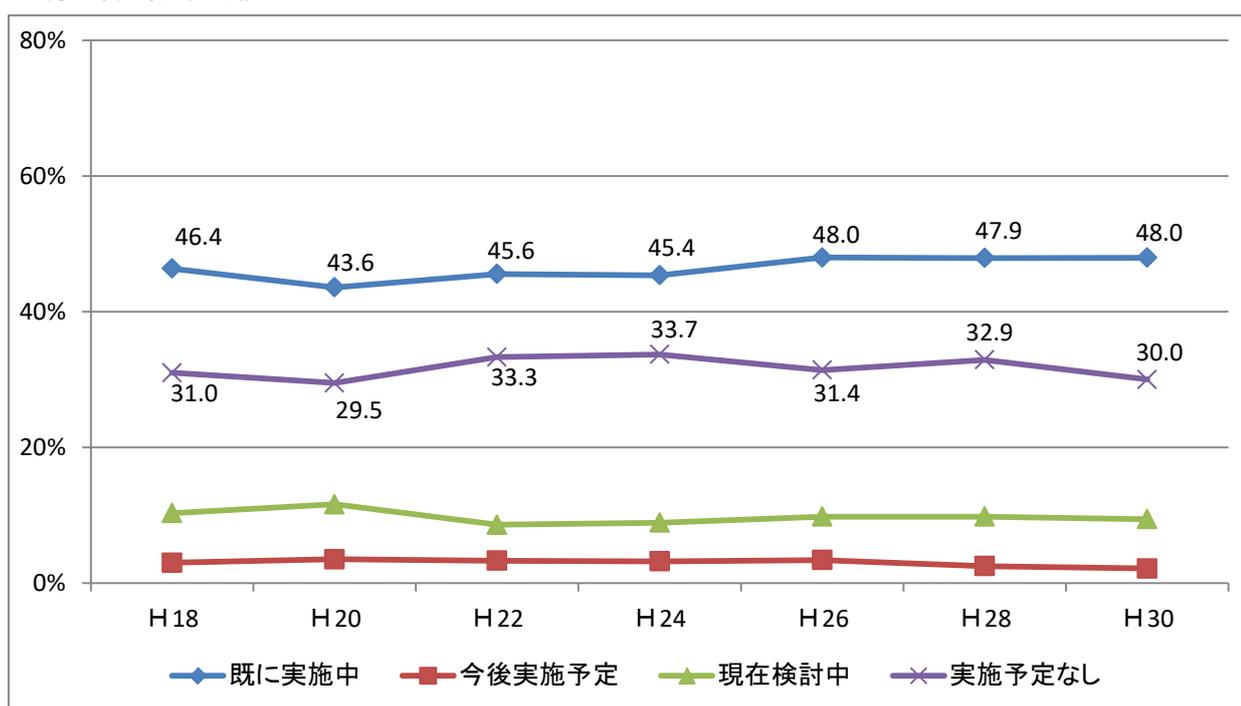
交通安全対策の推進のために、どのような取組を行っていますか。

交通安全対策の推進に取り組んでいる企業・事業所は5割弱

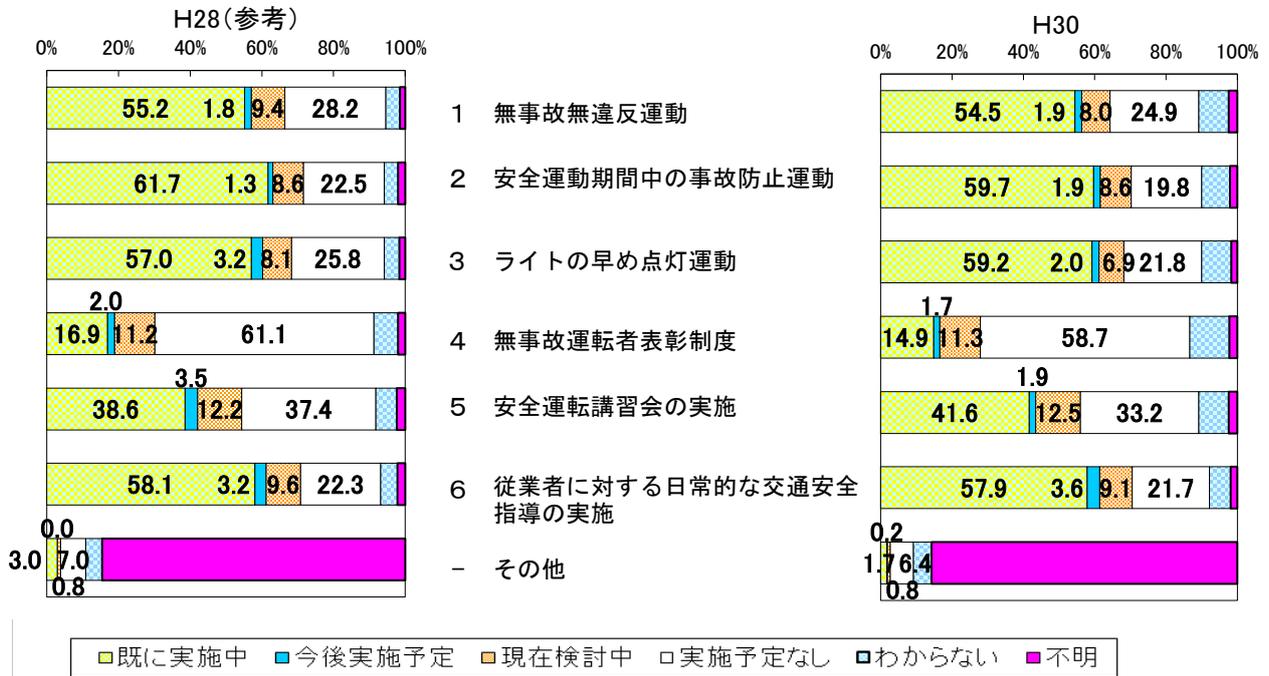
- 交通安全対策の推進への取組に関する行動率は、各調査項目の平均で48.0%となっており、前回調査時と比べ0.1ポイント増とほとんど変化していない。
- 次いで回答数が多かったのは、「実施予定なし」の30.0%。
- 経年比較でみると、平成20年度を除き、行動率は45パーセントから48パーセント台にあり、特に平成26年度調査以降はほとんど変化していない。



〈参考〉経年比較



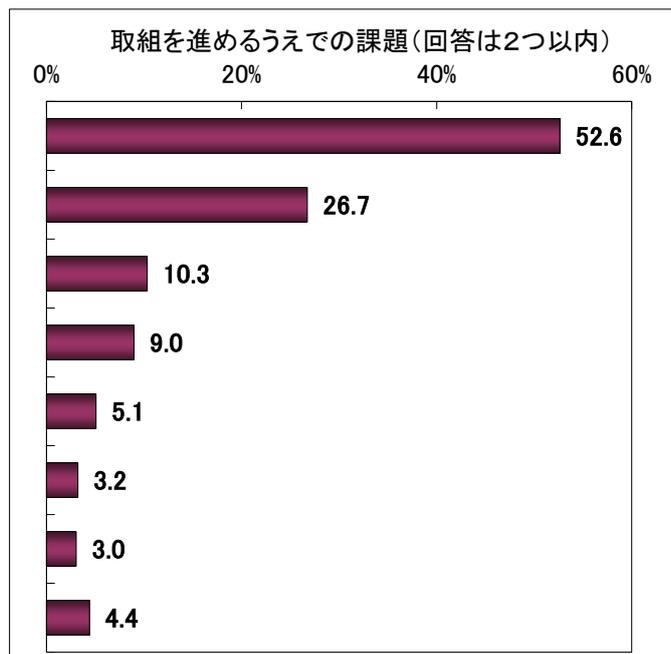
○ 個々の項目をみると、「安全運動期間中の事故防止運動」が最も高く59.7%、次いで「ライトの早め点灯運動」が59.2%、「従業者に対する日常的な交通安全指導の実施」が57.9%などとなっている。



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、「特に課題はない」が最も多く52.6%、次いで「時間的余裕がない」が26.7%、「どのように取り組めばよいのかわからない」が10.3%などとなっている。

- 1 特に課題はない
- 2 時間的余裕がない
- 3 どのように取り組めばよいのかわからない
- 4 交通安全対策に関する情報が少ない
- 5 経済的余裕がない
- 6 従業者の理解・協力が得られない
- 7 その他
- 不明



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業員規模別

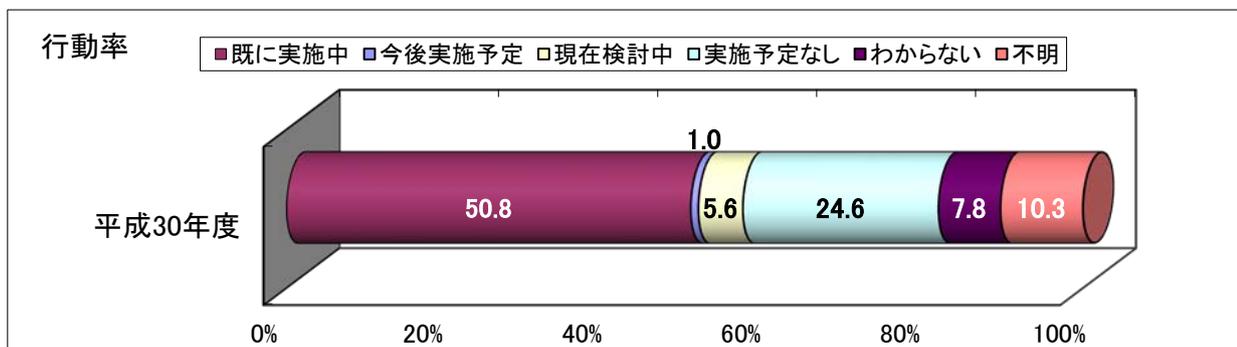


16 企業・事業所が自ら行う社会貢献活動について

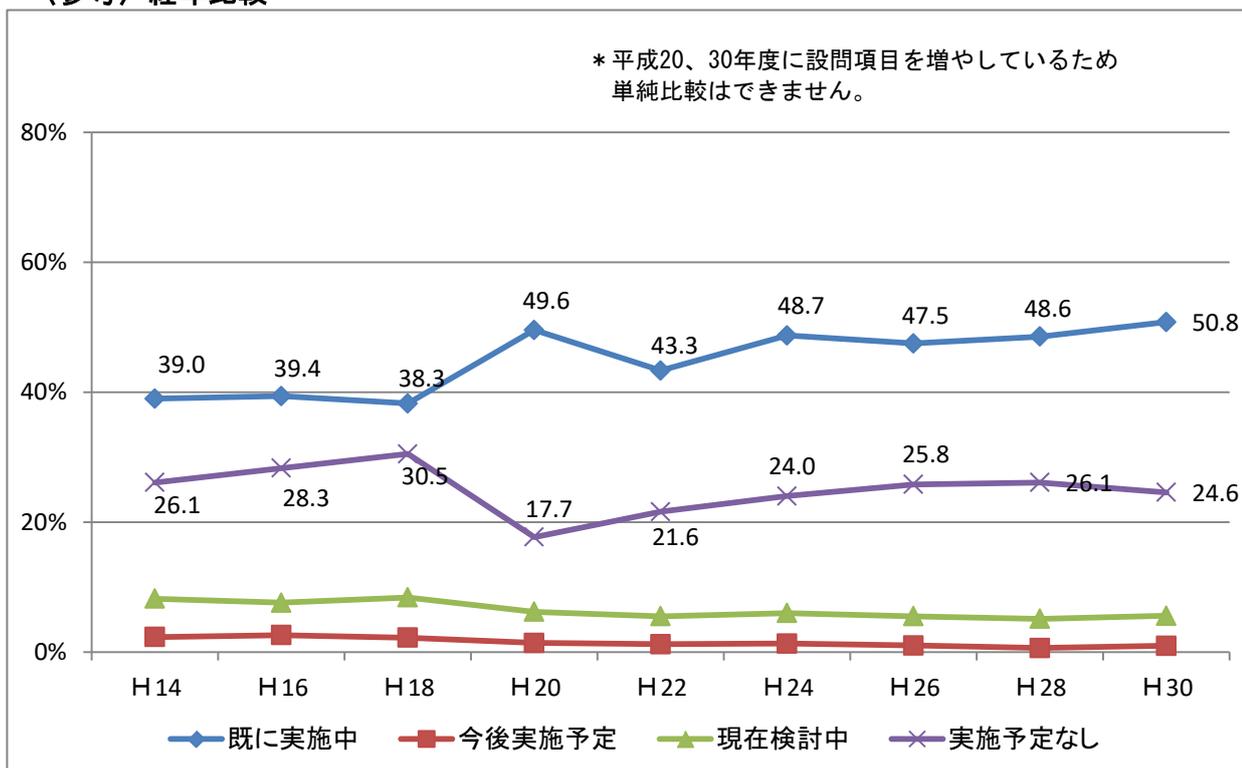
どのような社会貢献活動を行っていますか。

社会貢献活動を行っている企業・事業所は約5割

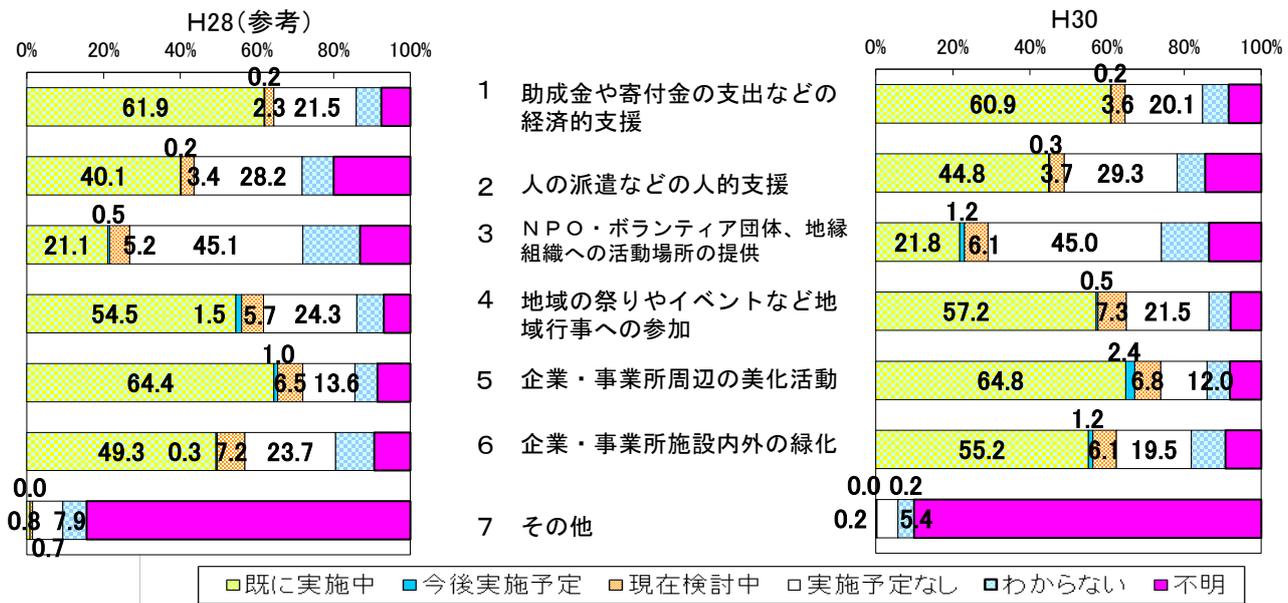
- 企業・事業所が自ら行う社会貢献活動に関する行動率は、各調査項目の平均で50.8%となっており、前回調査時と比べ2.2ポイント増と若干増加している。
- 次に回答数が多かったのは「実施予定なし」の24.6%。
- 経年比較でみると、平成20年度以降、行動率は平成22年度を除き47パーセント台から50パーセント台で推移している。



〈参考〉経年比較



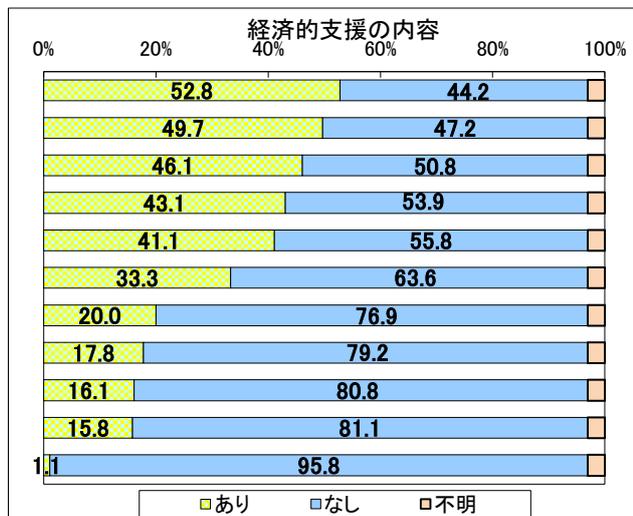
○ 個々の項目をみると、「企業・事業所周辺の美化活動」が最も高く64.8%、次いで「助成金や寄付金の支出などの経済的支援」が60.9%などとなっている。



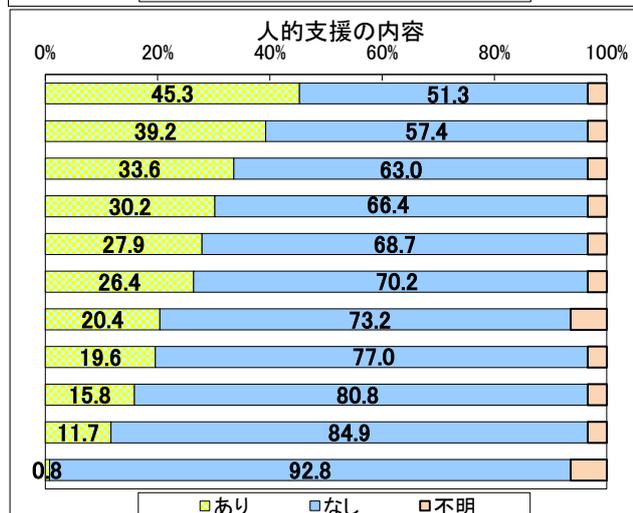
○ 「助成金や寄付金の支出などの経済的支援」の内容をみると、「スポーツ活動」が最も高く52.8%、次いで「災害支援活動」が49.7%などとなっている。

○ 「人の派遣などの人的支援」の内容をみると、「災害支援活動」が最も高く45.3%、次いで「地域づくり活動」が39.2%などとなっている。

- 1 スポーツ活動
- 2 災害支援活動
- 3 地域づくり活動
- 4 学術・文化・芸術活動
- 5 福祉・保健・医療活動
- 6 環境保全活動
- 7 子どもの健全育成活動
- 8 社会教育活動(地域住民向けの講座など各種学習活動)
- 9 国際交流・国際協力活動
- 10 市民が文化・芸術の鑑賞をする場合
- 11 その他



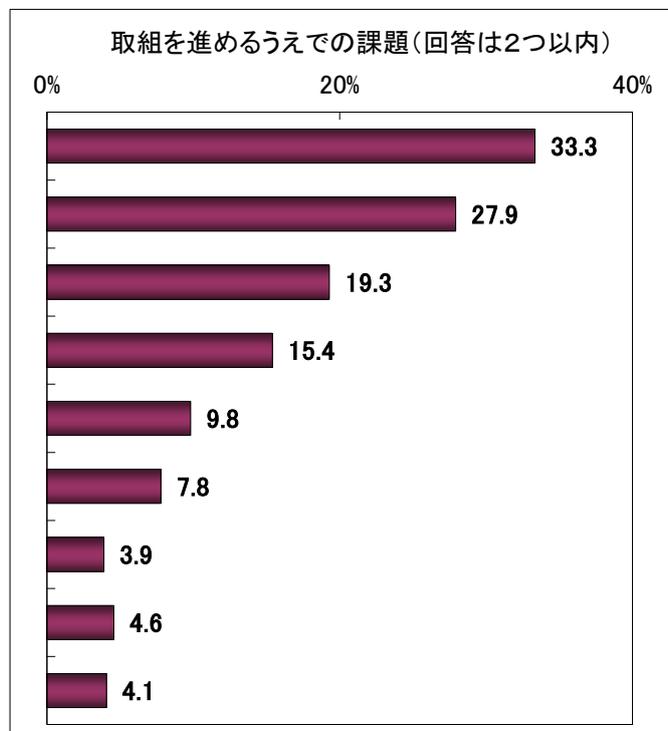
- 1 災害支援活動
- 2 地域づくり活動
- 3 スポーツ活動
- 4 福祉・保健・医療活動
- 5 環境保全活動
- 6 社会教育活動(地域住民向けの講座など各種学習活動)
- 7 子どもの健全育成活動
- 8 学術・文化・芸術活動
- 9 国際交流・国際協力活動
- 10 市民が文化・芸術の鑑賞をする場合
- 11 その他



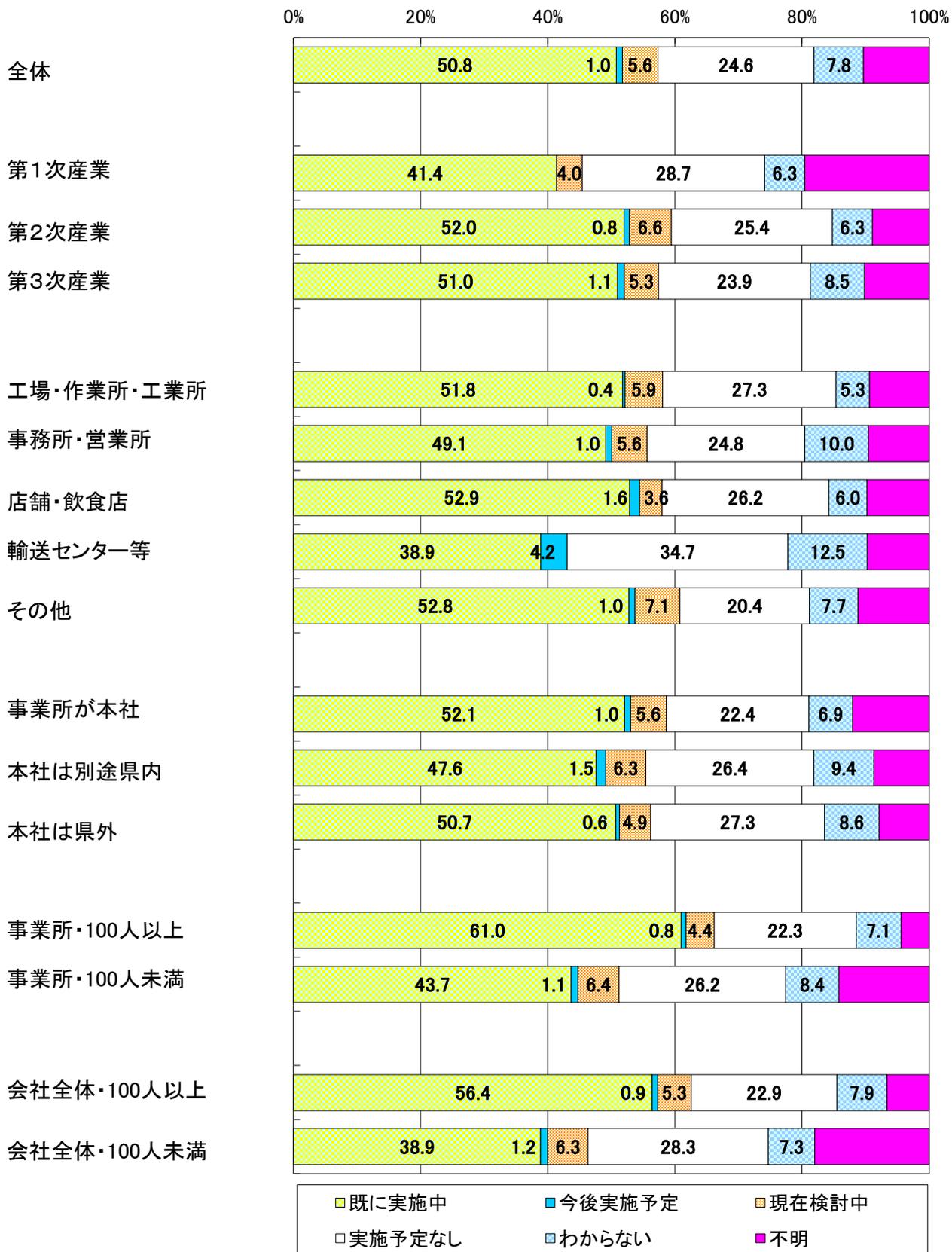
取組を進めるうえでの、また、今後、取り組むとした場合の課題

- 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33.3%、次いで「費用がかかる」が27.9%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4.6%となっている。

- 1 特に課題はない
- 2 費用がかかる
- 3 労務管理上問題がある
- 4 企業の社会貢献や地域で実施される様々な活動に関する情報が不足
- 5 従業員の協力が得られない
- 6 どのように取り組めばよいのかわからない
- 7 その他
- 現段階では取り組む必要性がない
- 不明



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業員規模別

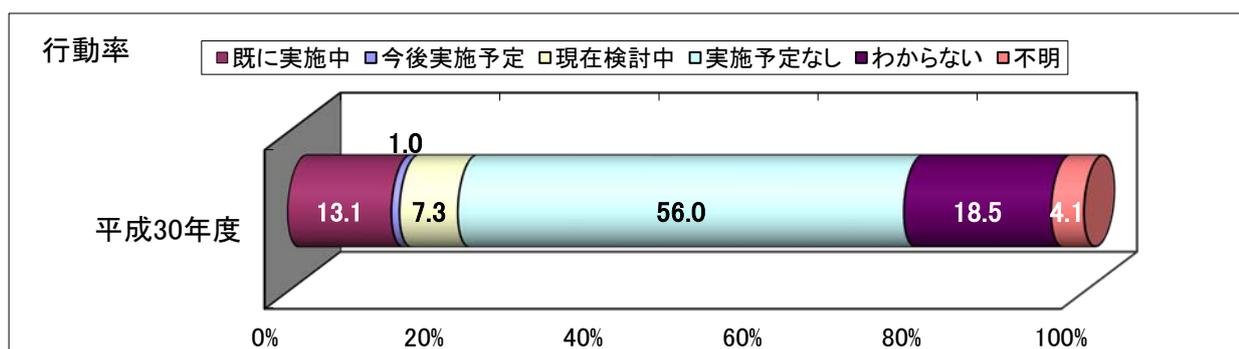


17 従業者が行うNPO・ボランティア活動への支援について

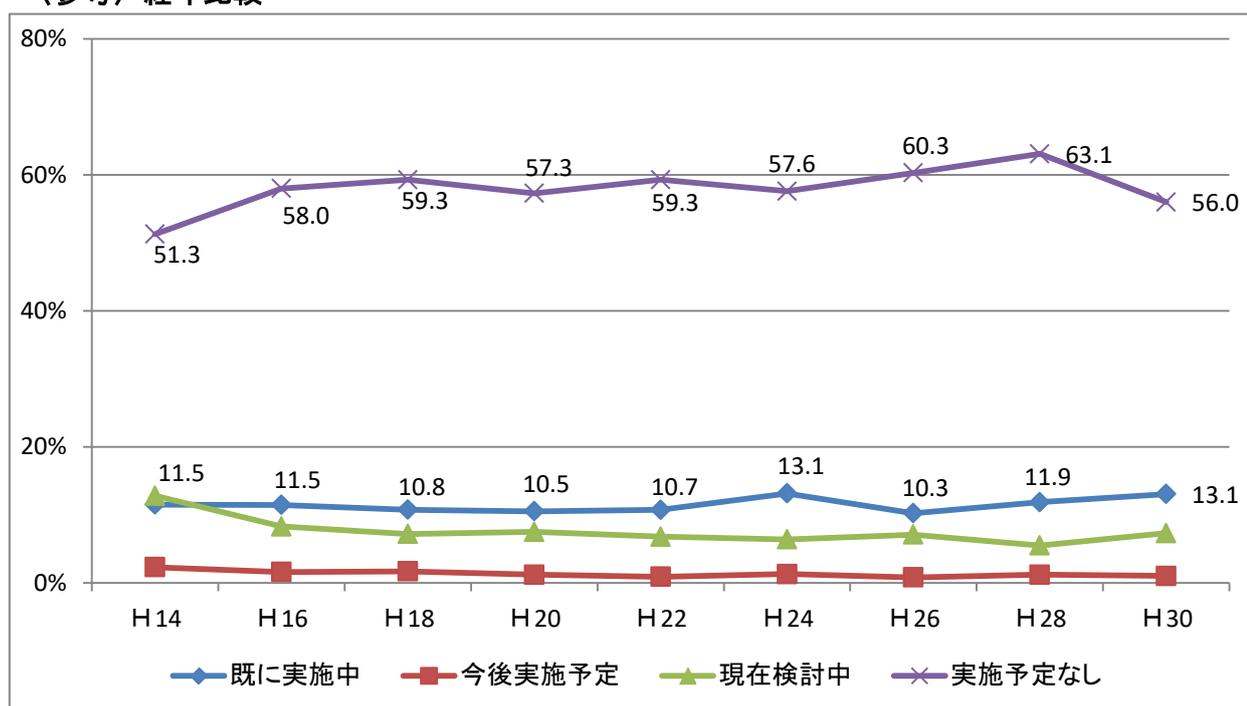
従業者が行うNPO・ボランティア活動などへの支援について、どのような取組を行っていますか。

NPO・ボランティア活動への支援に取り組んでいる企業・事業所は1割強

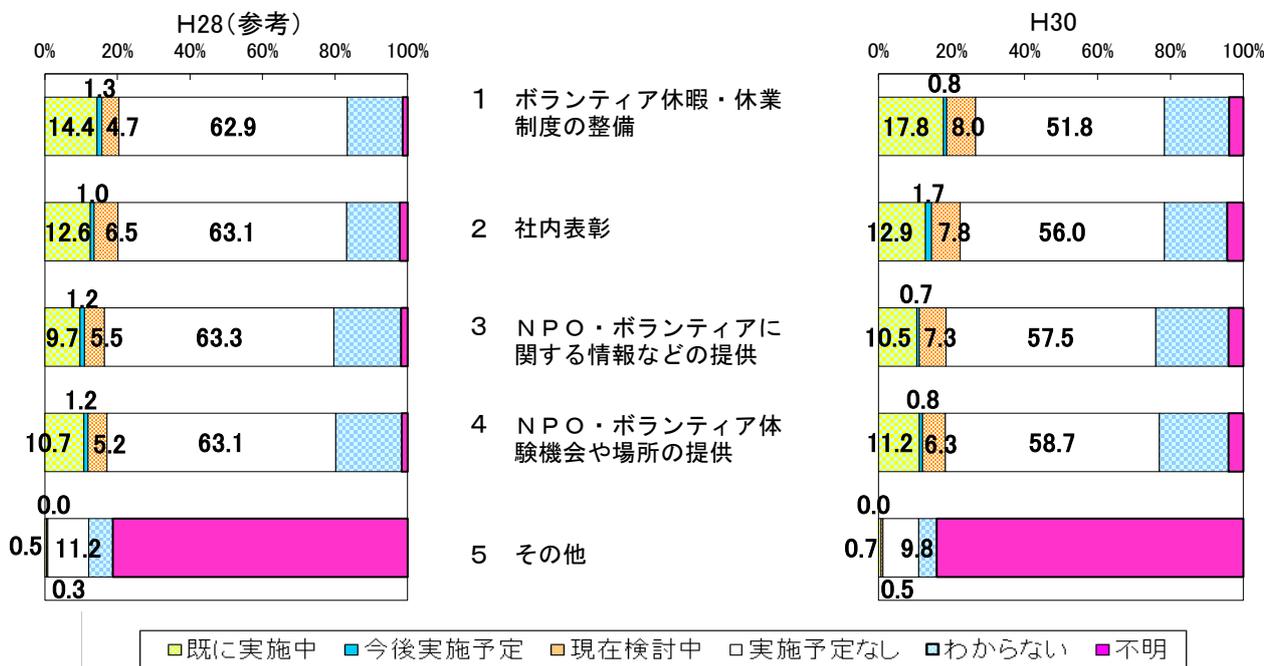
- 従業者が行うNPO・ボランティア活動への支援に関する行動率は、各調査項目の平均で13.1%となっており、前回調査時と比べ1.2ポイント増とほとんど変化していない。
- 最も回答数が多かったのは、「実施予定なし」の56.0%。
- 経年比較でみると、調査開始以降、行動率は10パーセント台から13パーセント台の間で推移している。
「実施予定なし」の事業所は増加傾向にあったが、今回調査では平成14年度に次ぐ低い数値となった。



〈参考〉経年比較



○ 個々の項目をみると、「ボランティア休暇・休業制度の整備」が最も高く17.8%、次いで「社内表彰」が12.9%、「NPO・ボランティア体験機会や場所の提供」が11.2%などとなっている。

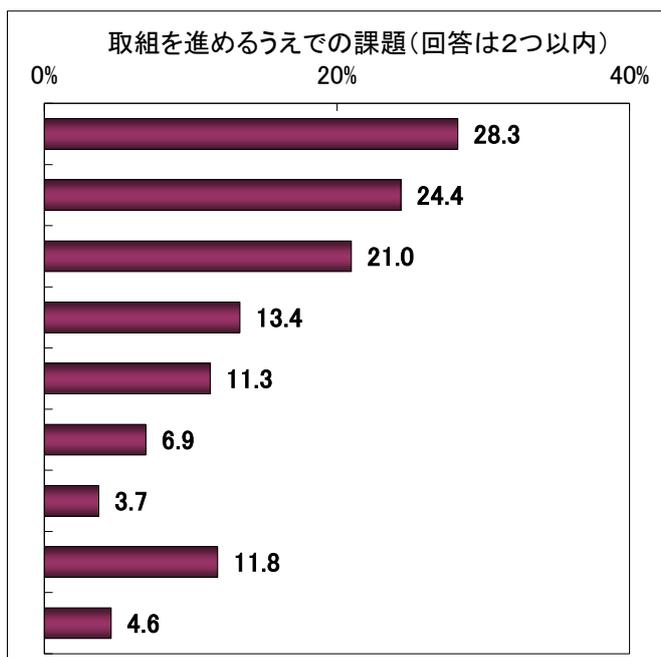


取組を進めるうえでの、また、今後、取り組むとした場合の課題

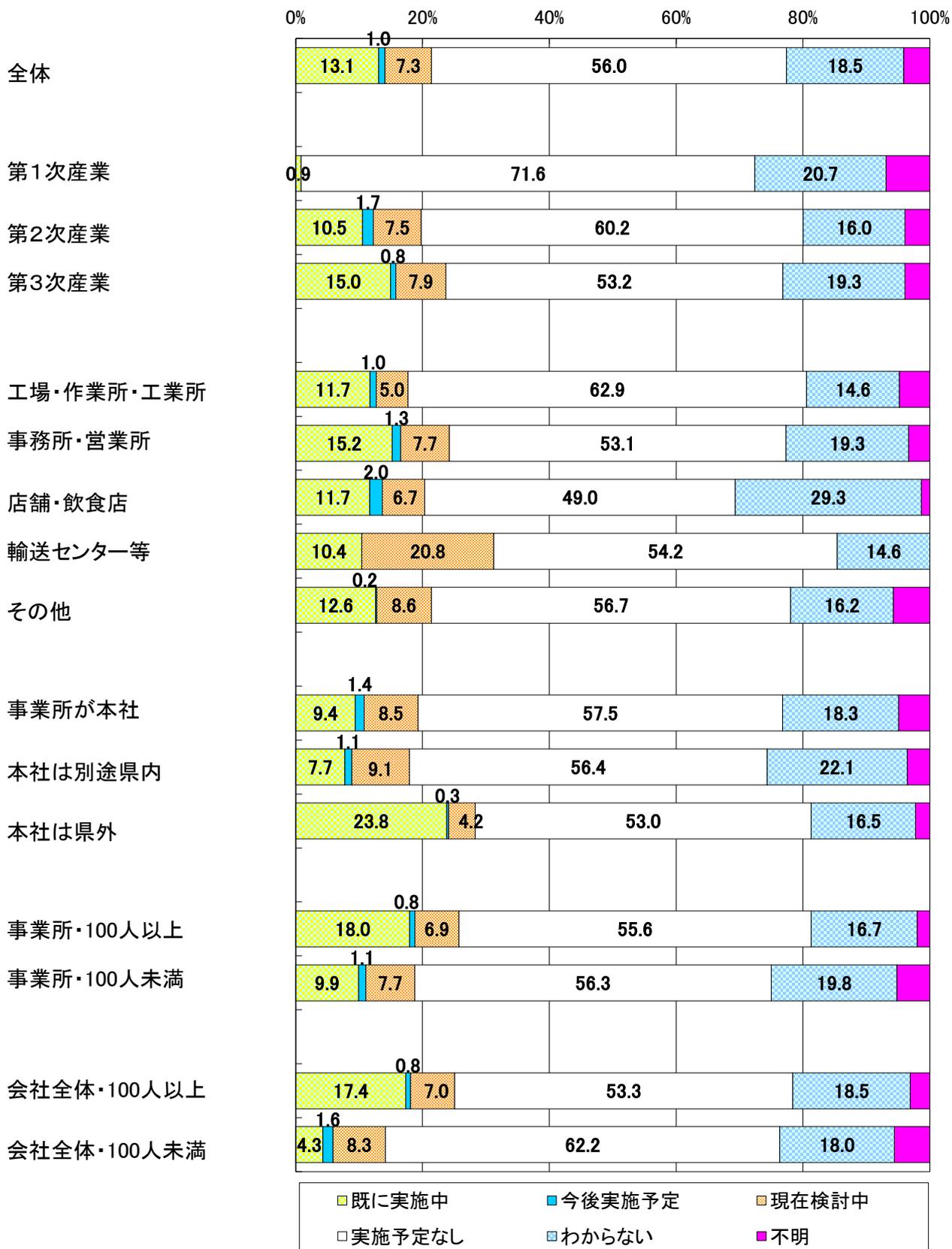
○ 取組を進めるうえでの課題は、「従業員が行うNPO・ボランティア活動などの実態を把握できない」が最も多く28.3%、次いで「特に課題はない」が24.4%などとなっている。

○ 一方、「現段階では取り組む必要性がない」は11.8%となっている。

- 1 従業員が行うNPO・ボランティア活動などの実態を把握できない
- 2 特に課題はない
- 3 人事管理上問題がある
- 4 どのように取り組めばよいのかわからない
- 5 費用がかかる
- 6 従業員の協力が得られない
- 7 その他
- 現段階では取り組む必要性がない
- 不明



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業員規模別

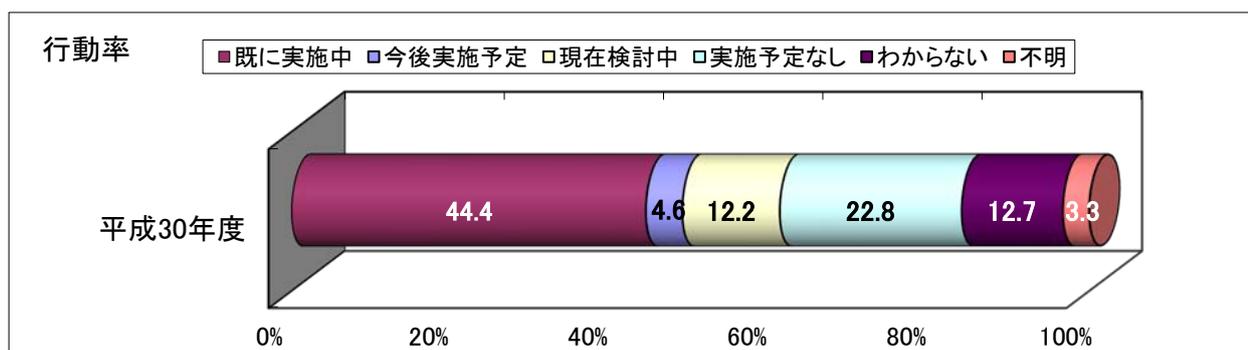


18 職場における女性の登用などについて

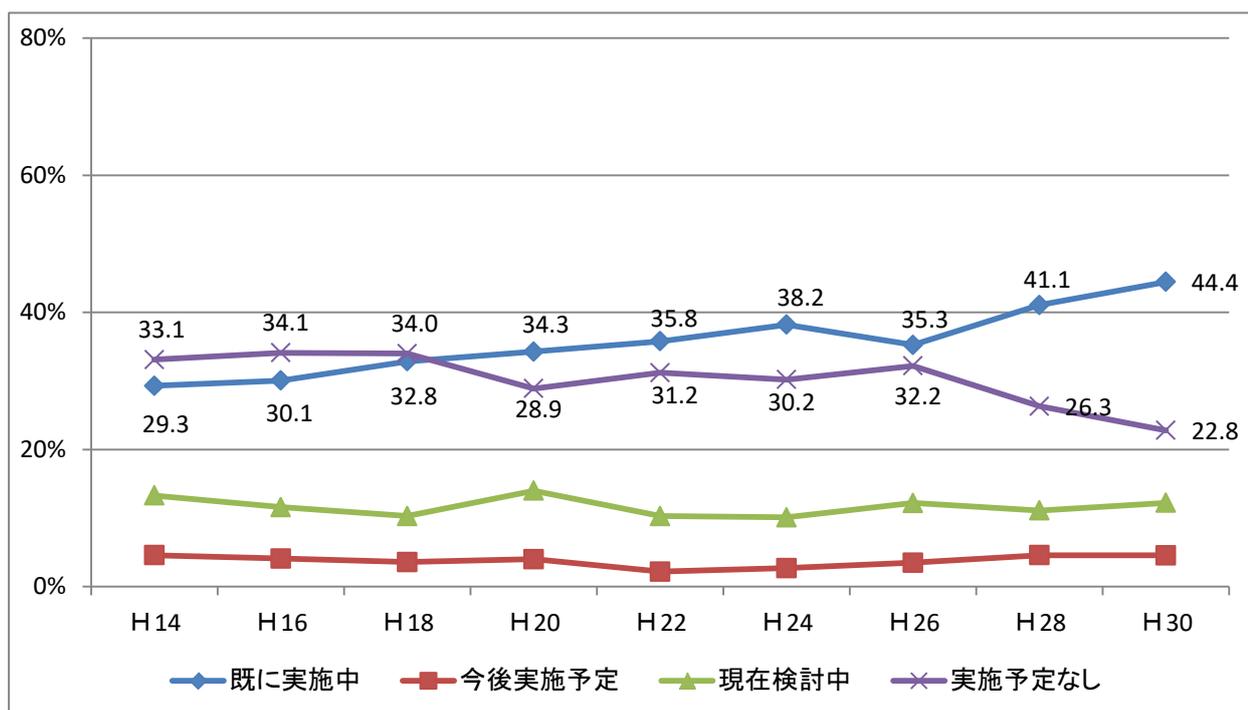
男女共同参画の促進に向け、職場における女性の登用などについて、どのような取組を行っていますか。

職場における女性の登用に取り組んでいる企業・事業所は約45%

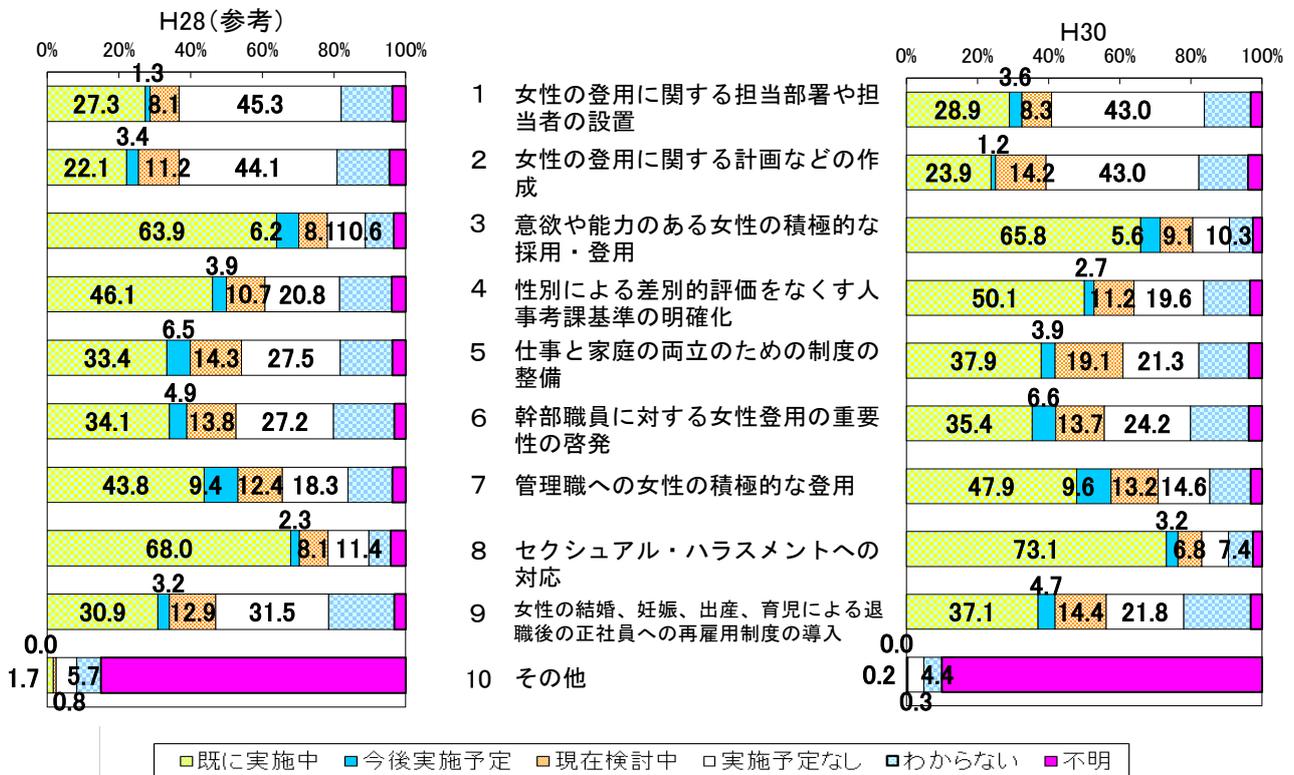
- 職場における女性の登用などへの取組に関する行動率は、各調査項目の平均で44.4%と、調査開始後最も高い数値となった。
- 次いで回答数が多かったのは「実施予定なし」の22.8%。
- 経年比較で見ると、調査開始以降、行動率は概ね右肩上がり推移し、平成20年度調査において「既に実施中」が「実施予定なし」の数値を上回った。
平成28年4月に女性活躍推進法（正式名称：女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）が施行され、「実施予定なし」の事業所は、平成28年度調査以降減少が続き、今回調査では調査開始後最も低い数値となった。



〈参考〉経年比較



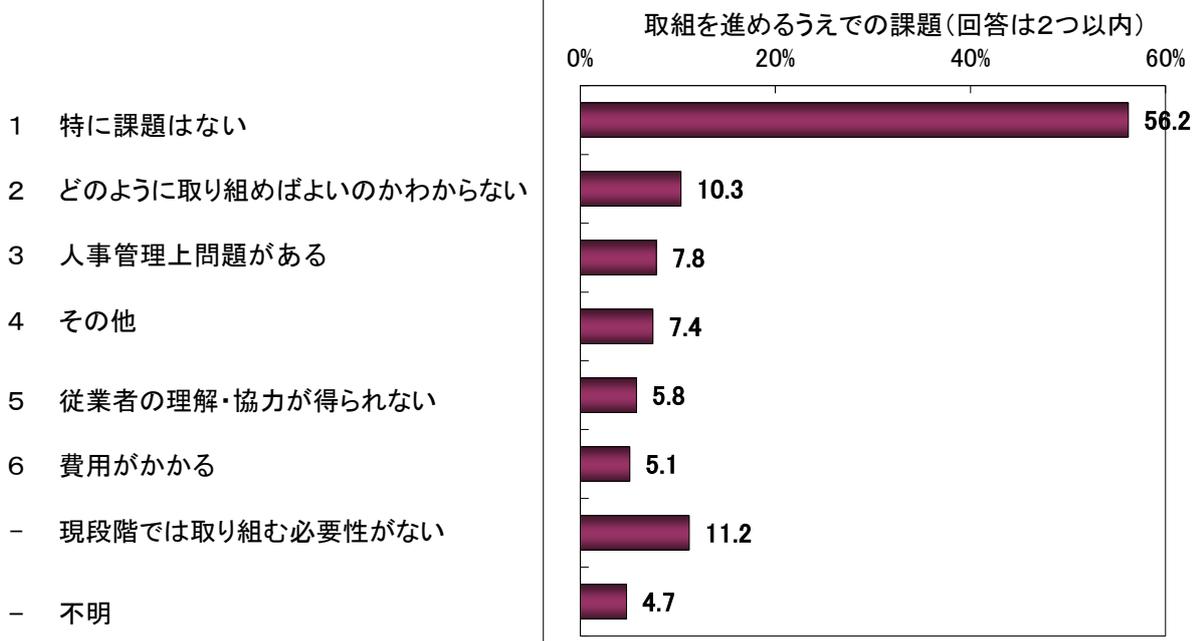
○ 個々の項目をみると、「セクシュアル・ハラスメントへの対応」が最も高く73.1%、次いで「意欲や能力のある女性の積極的な採用・登用」が65.8%、「性別による差別的評価をなくす人事考課基準の明確化」が50.1%などとなっている。



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、「特に課題はない」が最も多く56.2%、次いで「どのように取り組めばよいのかわからない」が10.3%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11.2%となっている。



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業員規模別

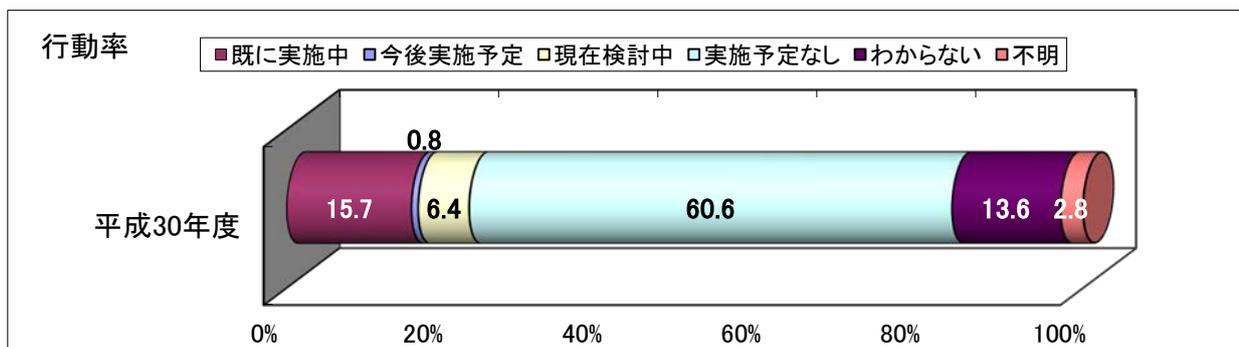


19 従業者が行う文化芸術活動への支援について

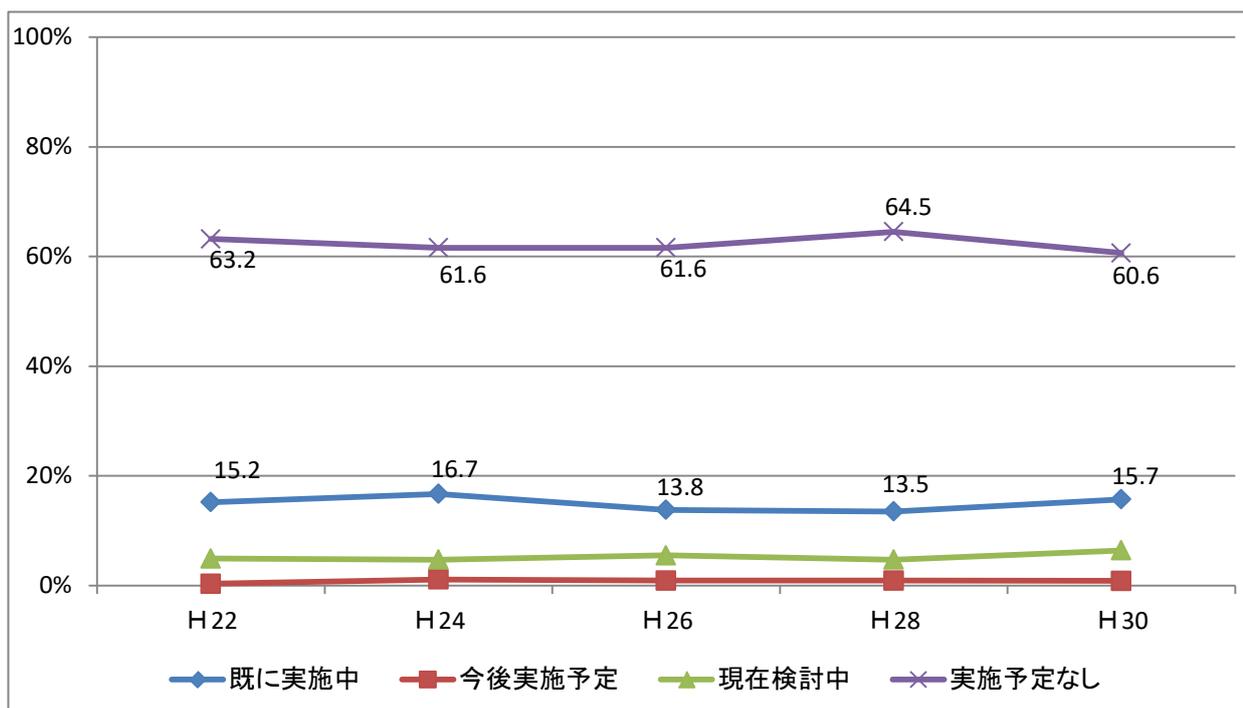
従業者が行う文化芸術活動（地域の伝統芸能活動への参加も含む）への支援について、どのような取組を行っていますか。

文化芸術活動への支援に取り組んでいる企業・事業所は約15%

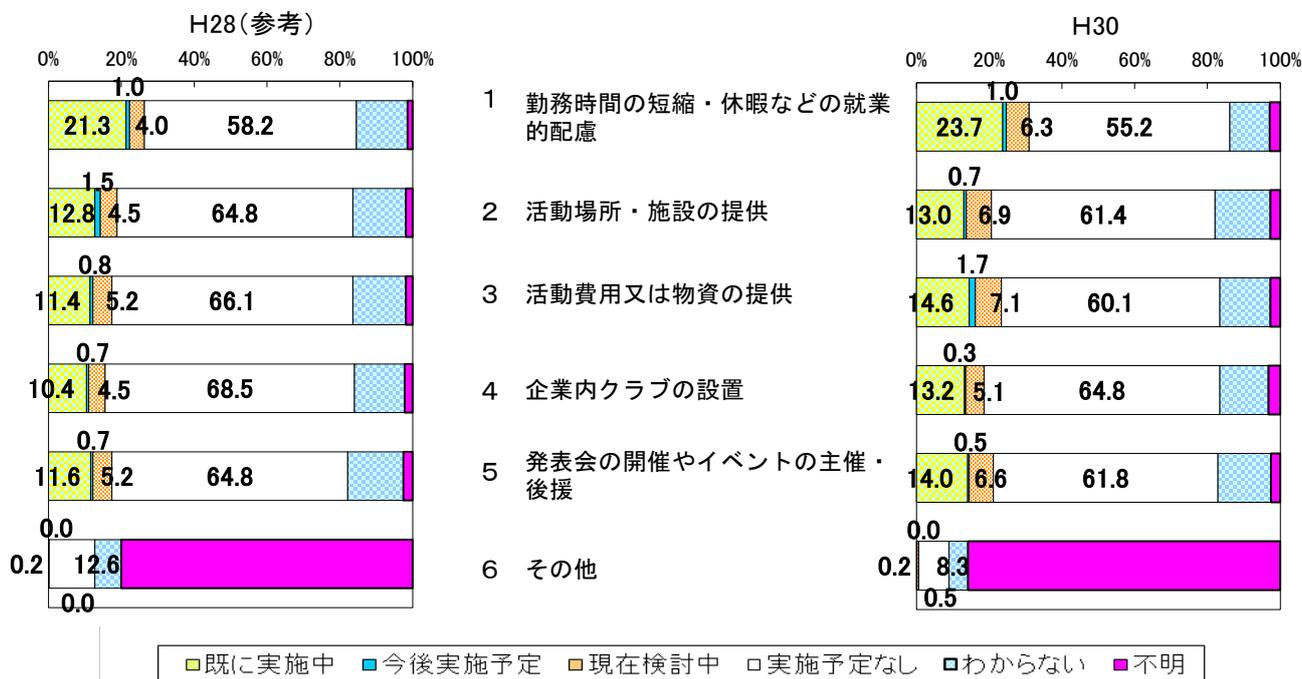
- 従業者が行う文化芸術活動への支援に関する行動率は、各調査項目の平均で15.7%となっており、前回調査時と比べ2.2ポイント増と若干増加している。
- 最も回答数が多かったのは「実施予定なし」の60.6%。
- 経年比較でみると、行動率は13パーセント台から16パーセント台で推移しており、ほとんど変化していない。
一方、「実施予定なし」の事業所は前回調査時と比べ3.9パーセント減少し、調査開始後最も低い数値となった。



〈参考〉経年比較

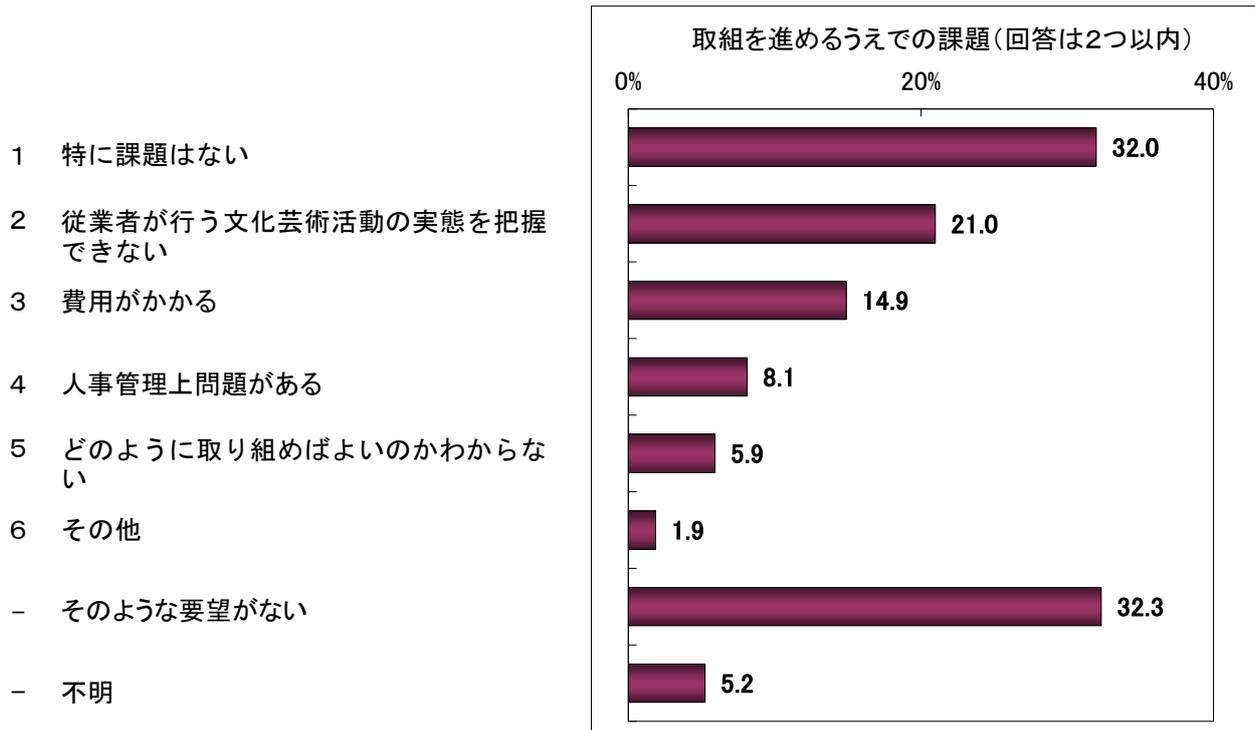


○ 個々の項目をみると、「勤務時間の短縮・休暇などの就業的配慮」が最も高く23.7%、次いで「活動費用又は物資の提供」が14.6%、「発表会の開催やイベントの主催・後援」が14.0%などとなっている。



○ 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32.0%、次いで「従業員が行う文化芸術活動の実態を把握できない」が21.0%などとなっている。

○ 一方、「そのような要望がない」は32.3%となっている。



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業員規模別



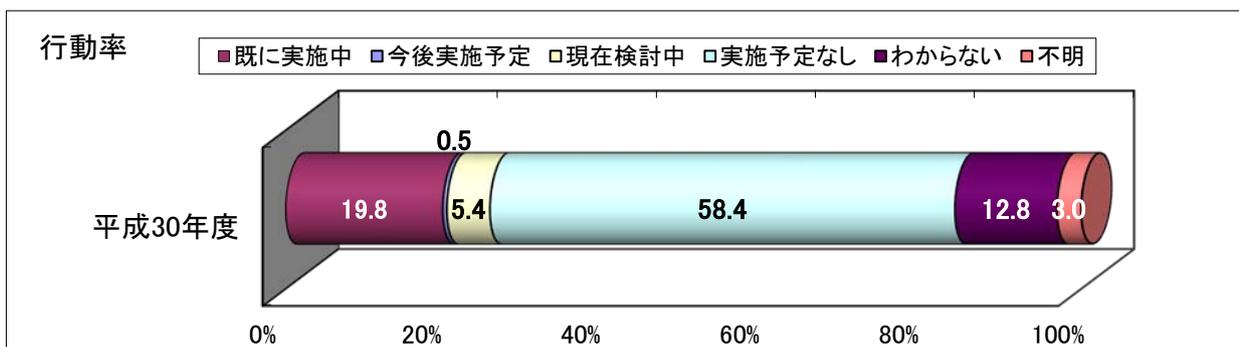
20 従業者が行うスポーツ活動について

従業者が行うスポーツ活動（地域のスポーツ活動を含む）への支援について、どのような取組を行っていますか。

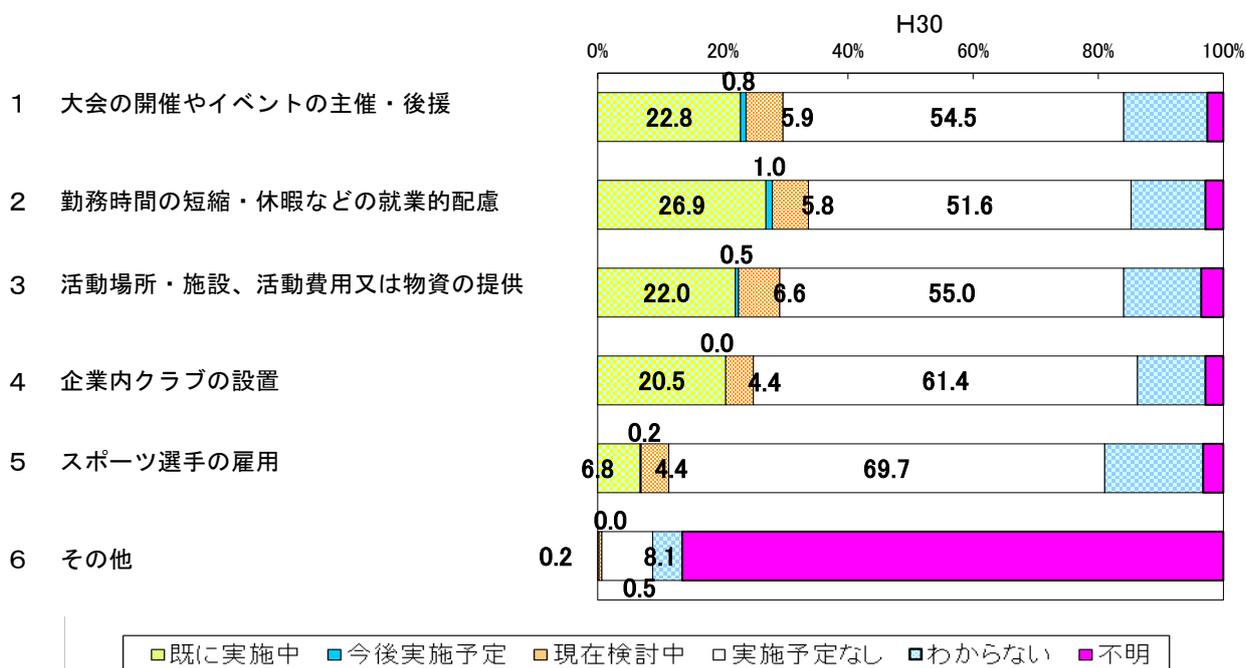
従業者が行うスポーツ活動に取り組んでいる企業・事業所は約2割

- 従業者が行うスポーツ活動に関する行動率は、各調査項目の平均で19.8%となっている。
- 最も回答数が多かったのは、「実施予定なし」の58.4%。

※ 今年度新設の設問であるため、経年比較は無し。

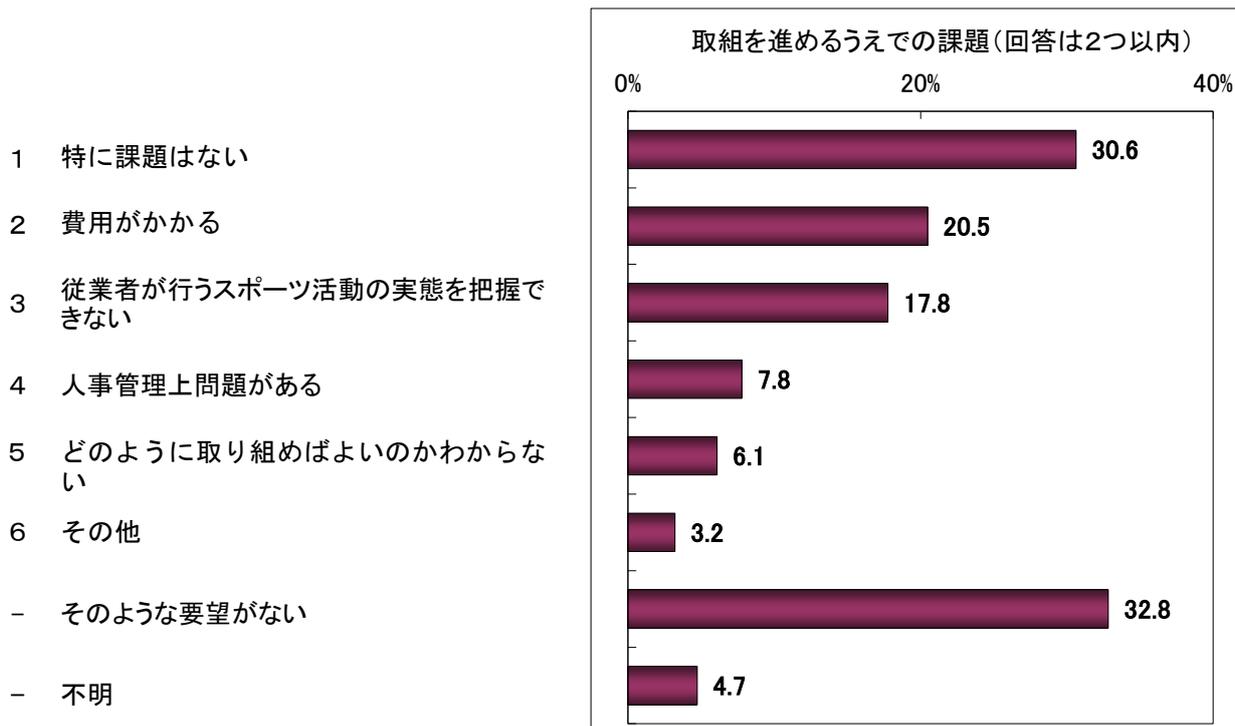


○ 個々の項目をみると、「勤務時間の短縮・休暇などの就業的配慮」が最も高く26.9%、次いで「大会の開催やイベントの主催・後援」が22.8%、「活動場所・施設、活動費用又は物資の提供」が22.0%などとなっている。



○ 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30.6%、次いで「費用がかかる」が20.5%などとなっている。

○ 一方、「そのような要望がない」は32.8%となっている。



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業員規模別



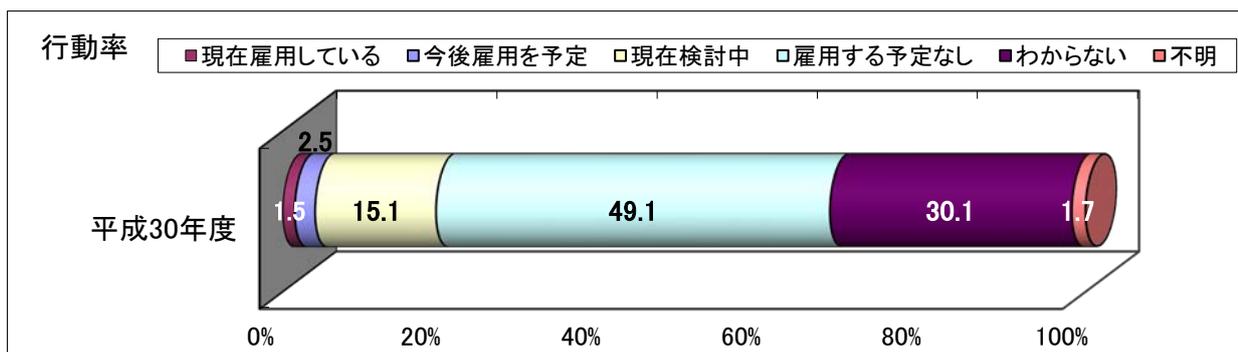
21 留学生の雇用について

留学生を雇用していますか。また、今後、雇用する計画はありますか。

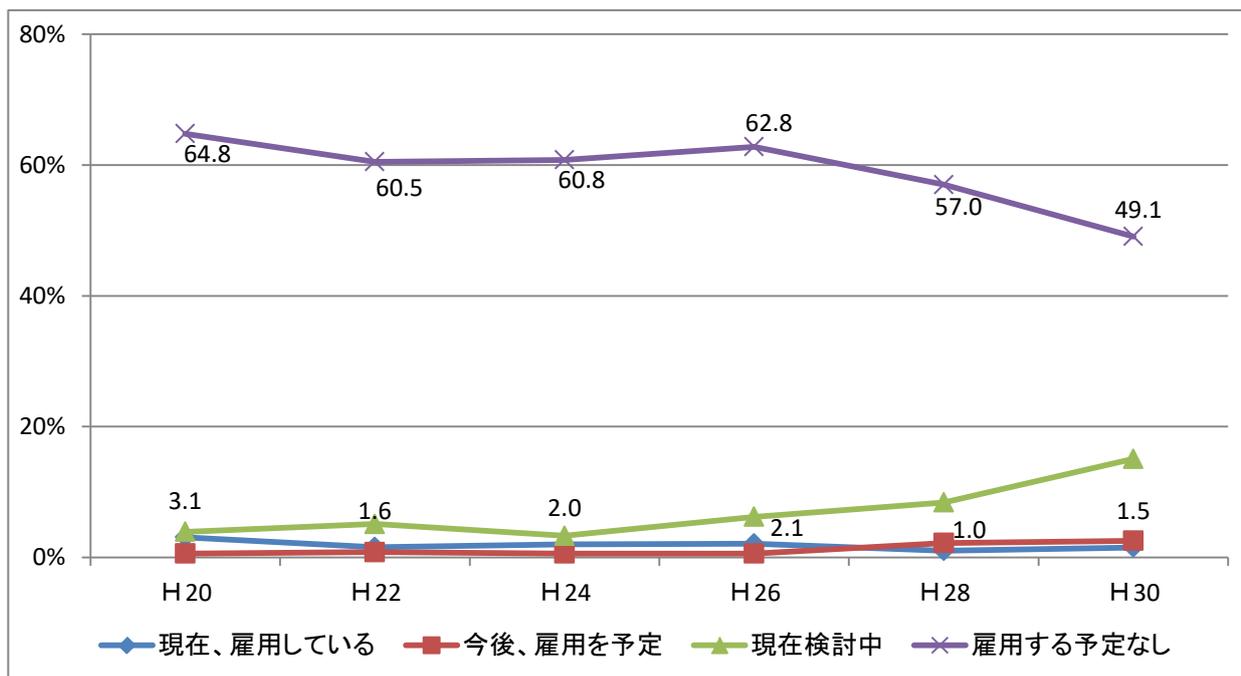
留学生を雇用している企業・事業所はわずか

- 留学生の雇用に関する行動率は、1.5%となっており、前回調査時と比べ0.5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、「雇用する予定なし」の49.1%。
- 経年変化をみると、調査開始以降行動率は1パーセント台から3パーセント台と低い数値で推移している。
しかしながら、「雇用する予定なし」の事業所は減少が続いており、調査を開始した平成20年度と比較して15.7ポイント減少し、「現在検討中」の事業所は増加傾向にある。

※ 本設問でいう「留学生の雇用」とは、岩手県内の四年制の大学・大学院に留学している外国人を、卒業後に雇用することを言います。



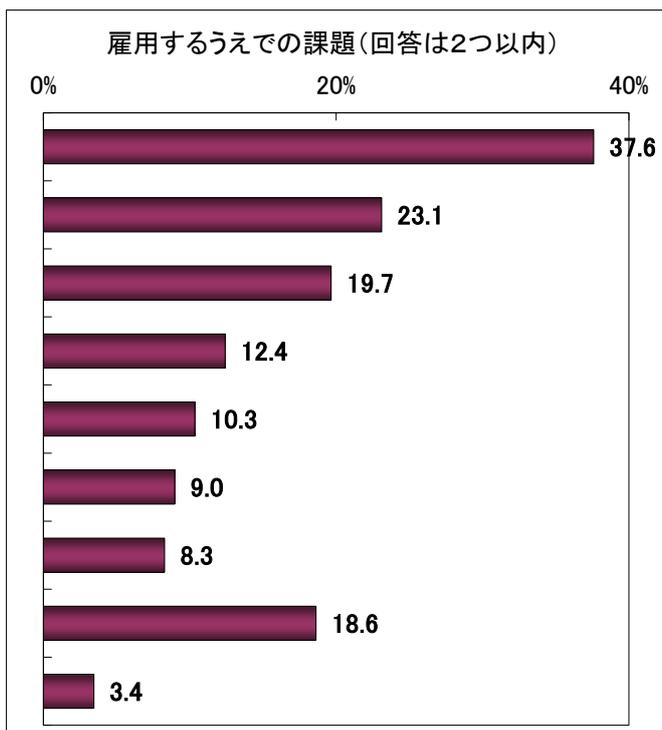
〈参考〉経年比較



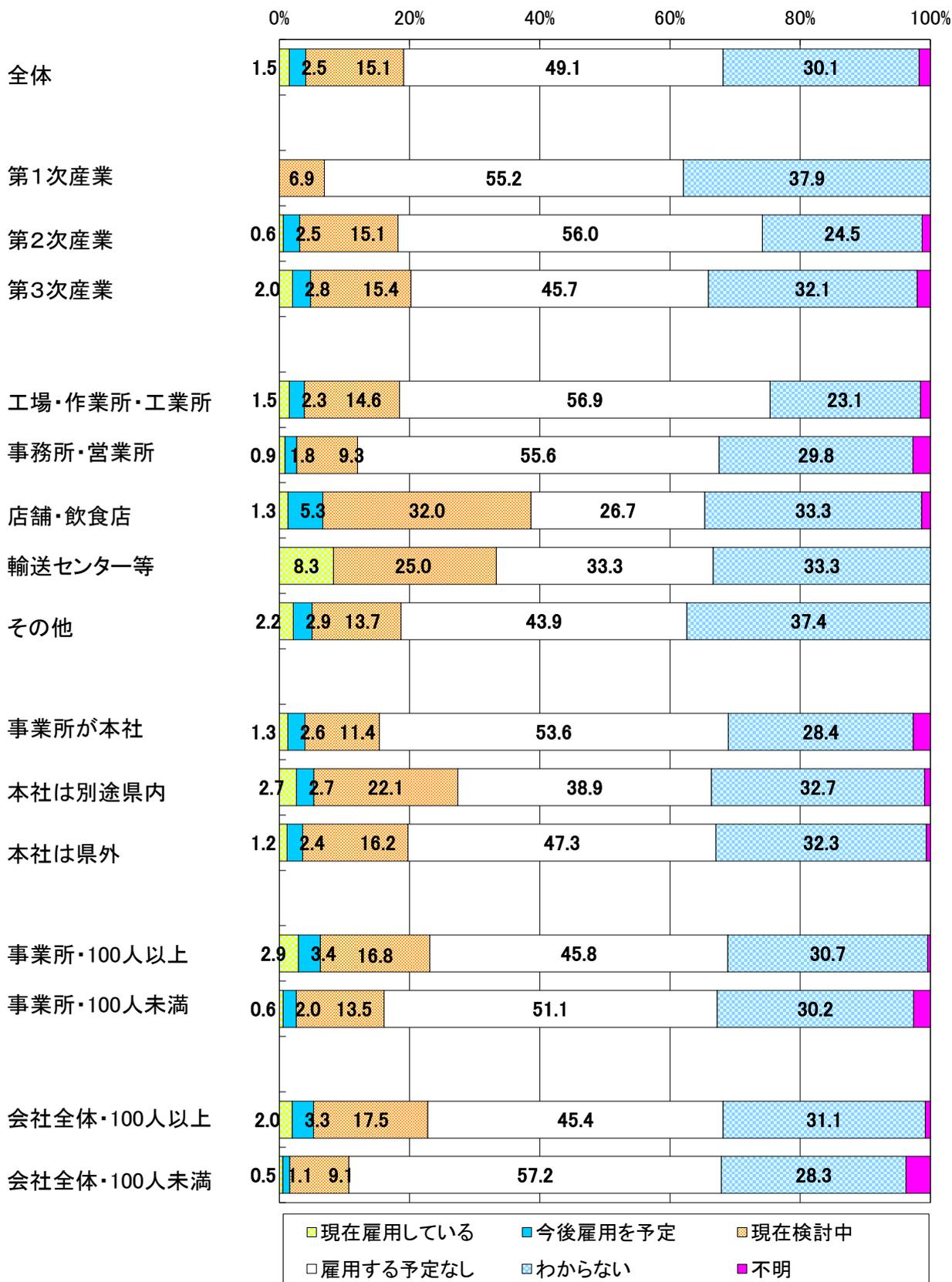
留学生を雇用するうえでの、また、今後、雇用するとした場合の課題（「雇用する予定なし」と回答した企業・事業所のみ）

- 雇用するうえでの課題は、「（就職後の）事業所内でのコミュニケーション」が最も多く37.6%、次いで「留学生の雇用を検討するうえでの（留学生に関する）情報の不足」が23.1%などとなっている。
- 一方、「（留学生に限らず）従業者を雇用する予定がない」は、8.3%となっている。

- 1 (就職後の)事業所内でのコミュニケーション
- 2 留学生の雇用を検討するうえでの(留学生に関する)情報の不足
- 3 生活文化、習慣の相違
- 4 その他
- 5 (留学生の)企業文化、慣習の理解
- 6 査証申請など滞在手続き
- 7 留学生の雇用を検討するうえでの(留学生に関する)社内理解の不足
- (留学生に限らず)従業者を雇用する予定がない
- 不明



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業員規模別

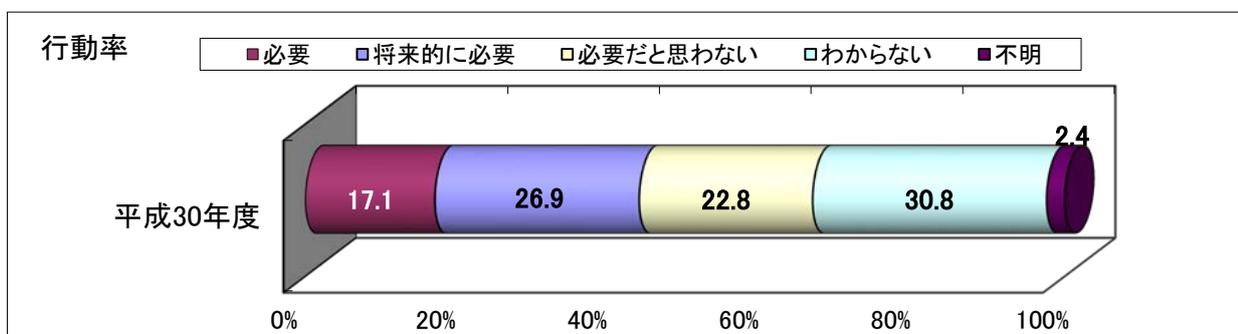


22 グローバル人材の確保、育成について

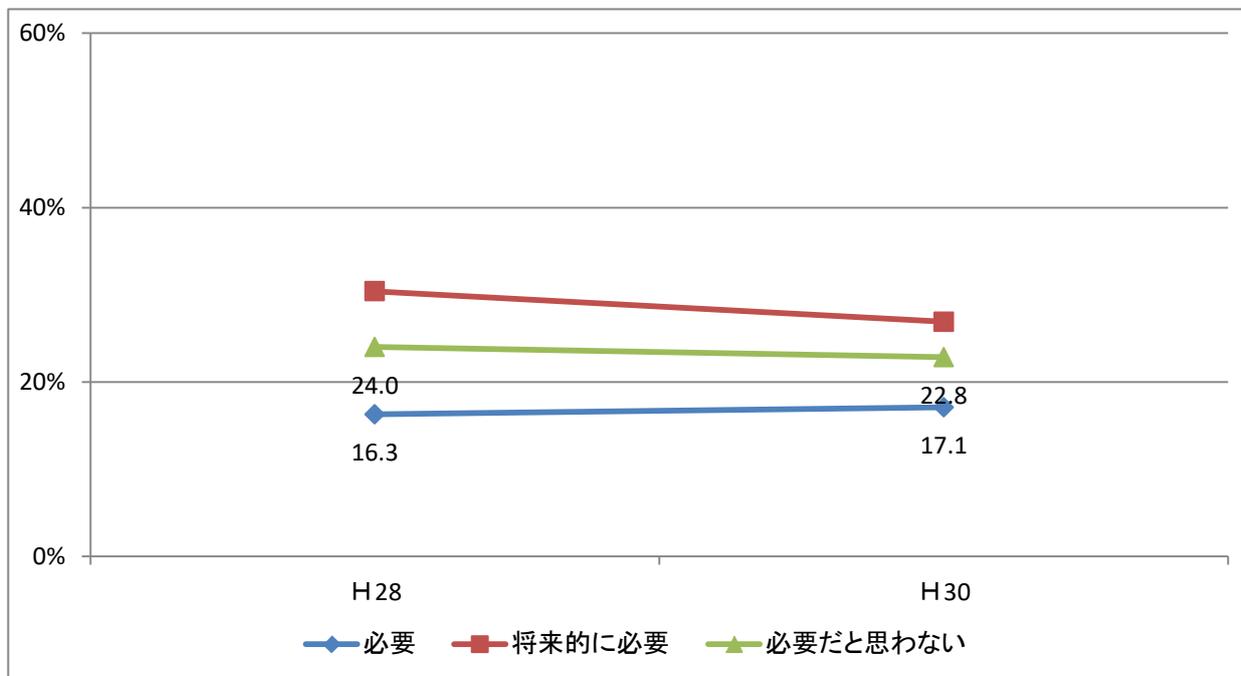
最近のインバウンドの増加や市場のグローバル化などを踏まえ、グローバル人材の確保、育成についてどのようにお考えですか。

グローバル人材の確保、育成が必要だと考えている企業・事業所は2割弱

- グローバル人材の確保、育成に関する行動率は、17.1%となっており、前回調査時と比べ0.8ポイント増とほとんど変化してしない。
- 最も回答数が多かったのは、「わからない」の30.8%。



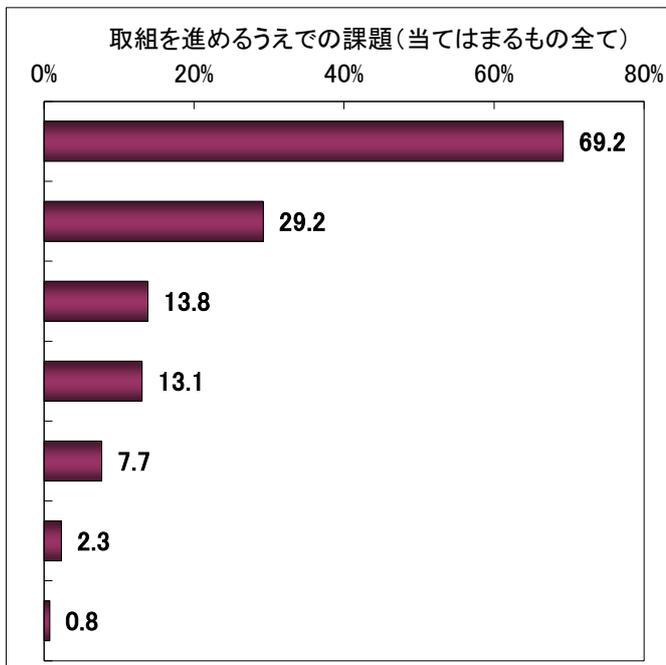
〈参考〉経年比較



グローバル人材をどのように確保、育成したいと考えているか（「必要」、「将来的に必要」と回答した企業・事業所のみ）

- グローバル人材の確保・育成についての考えは、「日本人従業員の育成(グローバル化)」が最も多く69.2%、次いで「外国人留学生等の採用」が29.2%などとなっている。
- 一方、「特に考えていない」が13.8%となっている。

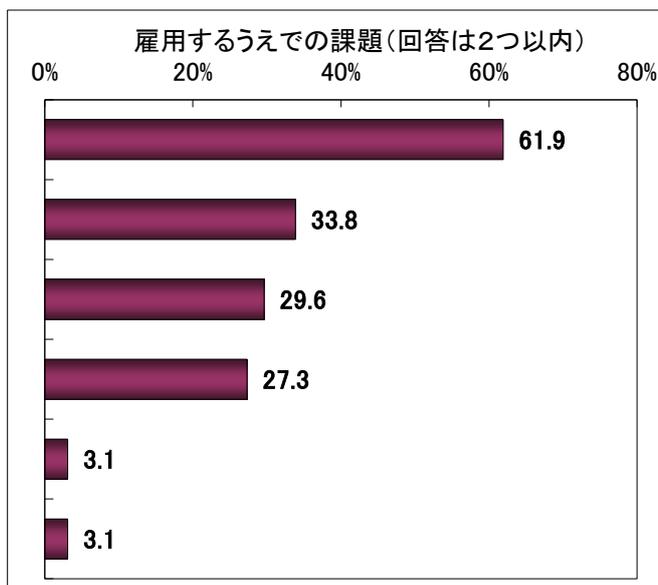
- 1 日本人従業員の育成（グローバル化）
- 2 外国人留学生等の採用
- 3 特に考えていない
- 4 海外赴任経験者等の中途採用
- 5 海外展開先での現地採用
- 6 その他
- 不明



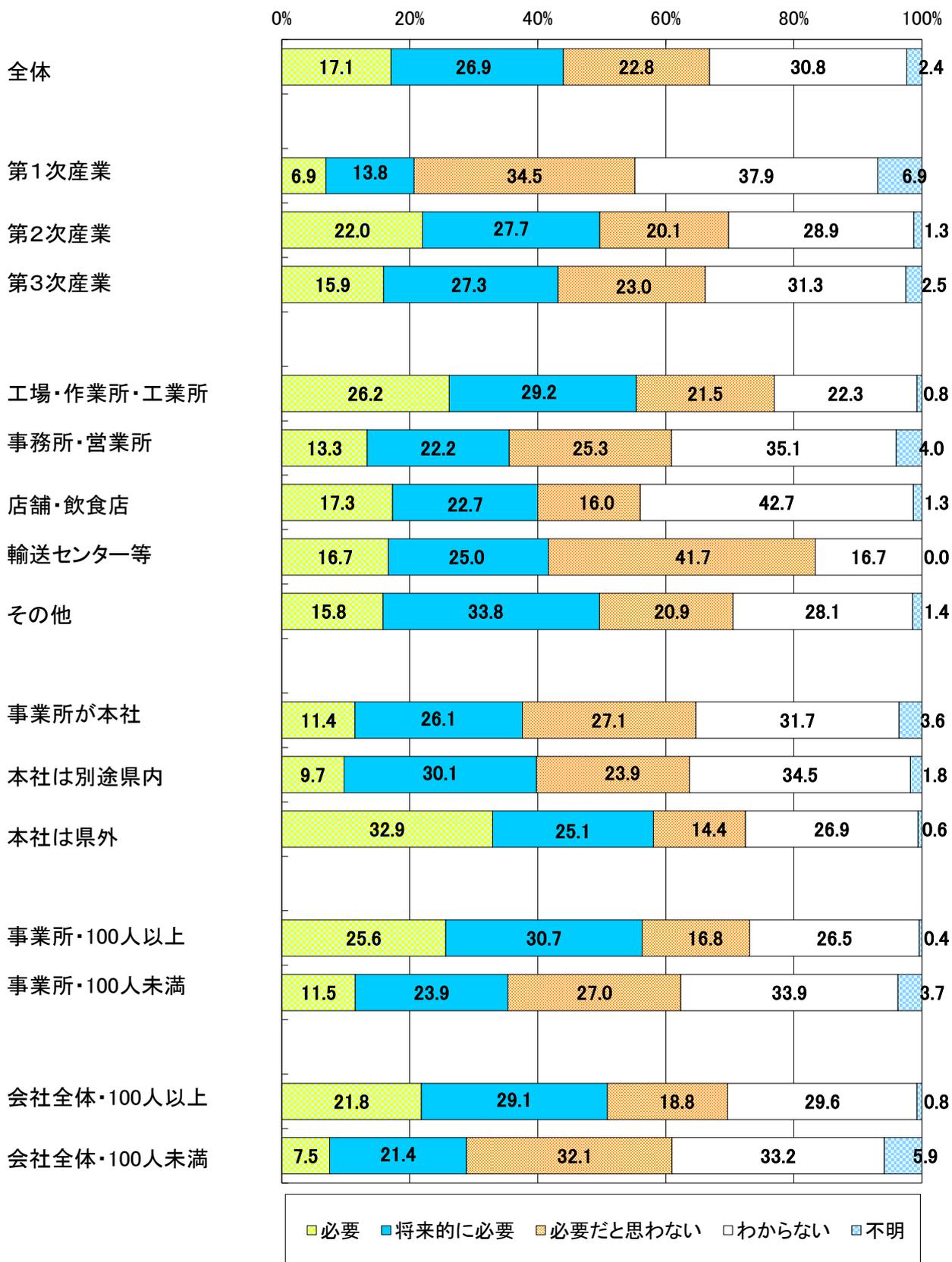
留学生を雇用するうえでの、また、今後、雇用するとした場合の課題（「必要」、「将来的に必要」と回答した企業・事業所のみ）

- 雇用するうえでの課題は、「従業員の外国語習得や海外研修の機会」が最も多く61.9%、次いで「グローバル人材を採用した後のグローバル人材の活用事例・活用情報・ノウハウ」が33.8%などとなっている。

- 1 従業員の外国語習得や海外研修の機会
- 2 グローバル人材を採用した後のグローバル人材の活用事例・活用情報・ノウハウ
- 3 外国人留学生等を採用するための人的態勢
- 4 外国人留学生等を採用するためのマッチング機会
- 5 その他
- 不明



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業員規模別

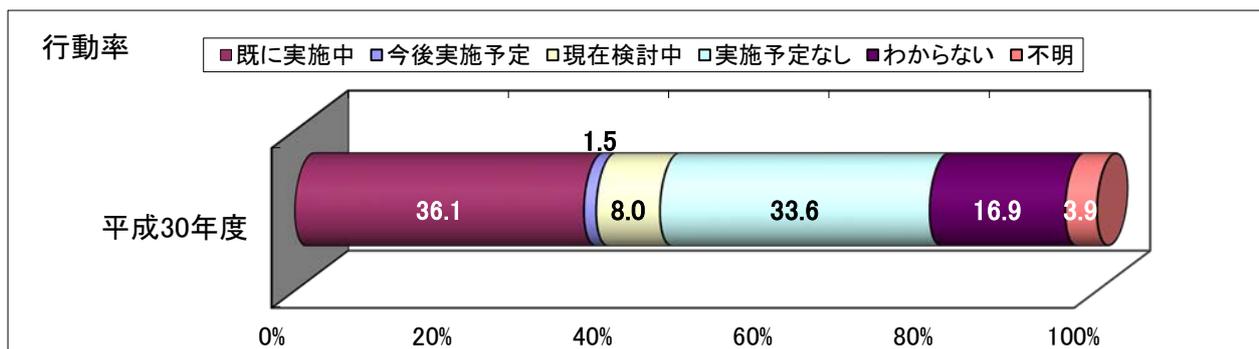


23 省エネや大気・水質などの汚染防止に関する取組について

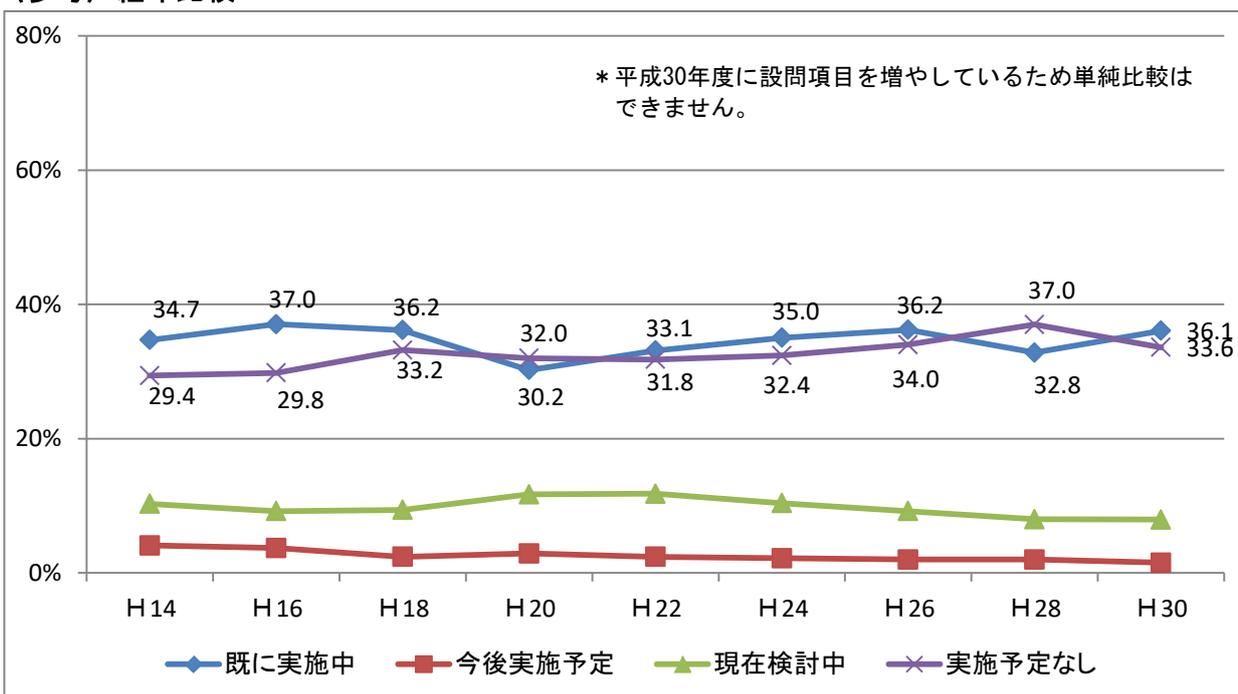
省エネや大気・水質などの汚染防止など環境保全のため、どのような取組を行っていますか。

省エネや大気・水質などの汚染防止に関して取り組んでいる企業・事業所は4割弱

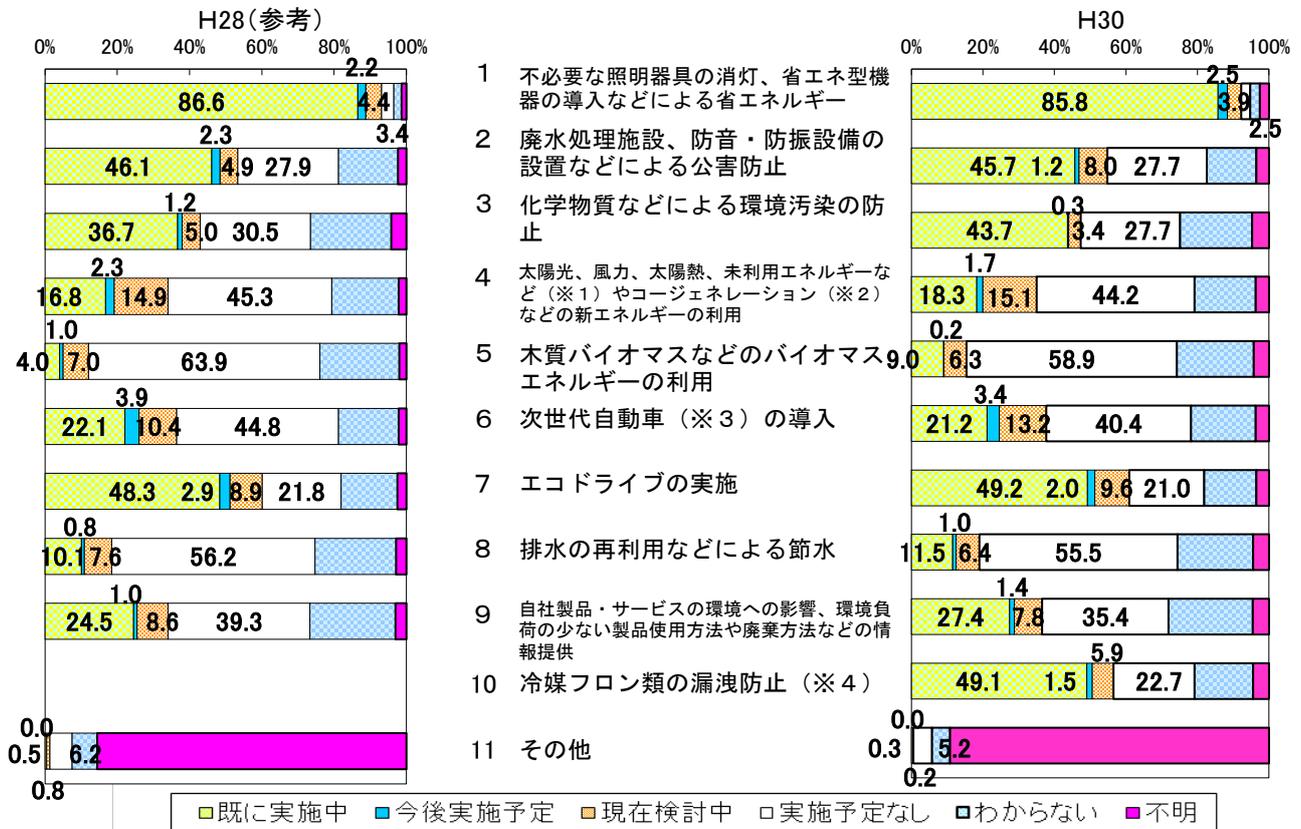
- 省エネや大気・水質などの汚染防止など環境保全への取組に関する行動率は、各調査項目の平均で36.1%となっており、前回調査時と比べ3.3ポイント増と若干増加している。
- 次いで回答数が多かったのは、「実施予定なし」の33.6%。
- 経年変化をみると、調査開始以降行動率は30パーセント台から37パーセント台の間で推移している。
また、「実施予定なし」の事業所は増加傾向にあり、今回調査においては調査開始後3番目に高い数値となった。



〈参考〉経年比較



○ 個々の項目をみると、「不必要な照明器具の消灯、省エネ型機器の導入などによる省エネルギー」が最も高く85.8%、次いで「エコドライブの実施」が49.2%、「冷媒フロン類の漏洩防止」が49.1%などとなっている。

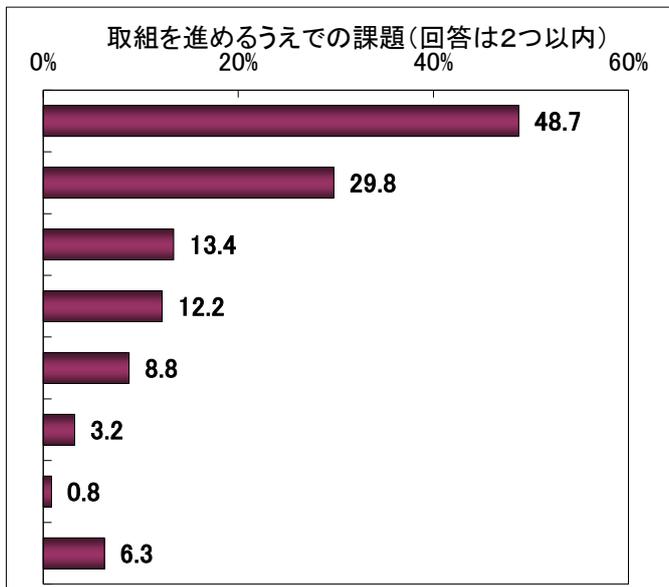


※1未利用エネルギーなど: 廃熱、地中熱、雪氷冷熱など ※2コージェネレーション: 熱電併給
 ※3次世代自動車: ハイブリット自動車、電気自動車、プラグインハイブリット自動車、燃料電池自動車、クリーンディーゼル車、CNG(圧縮天然ガス)自動車等 ※4は今回調査で増やした項目

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、「費用がかかる」が最も多く48.7%、次いで「特に課題はない」が29.8%、「環境問題に関する情報が不足している」が13.4%などとなっている。

- 1 費用がかかる
- 2 特に課題はない
- 3 環境問題に関する情報が不足している
- 4 投下資本が回収できない
- 5 どのように取り組めばよいのかわからない
- 6 その他
- 7 従業員の理解・協力が得られない
- 不明



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業員規模別

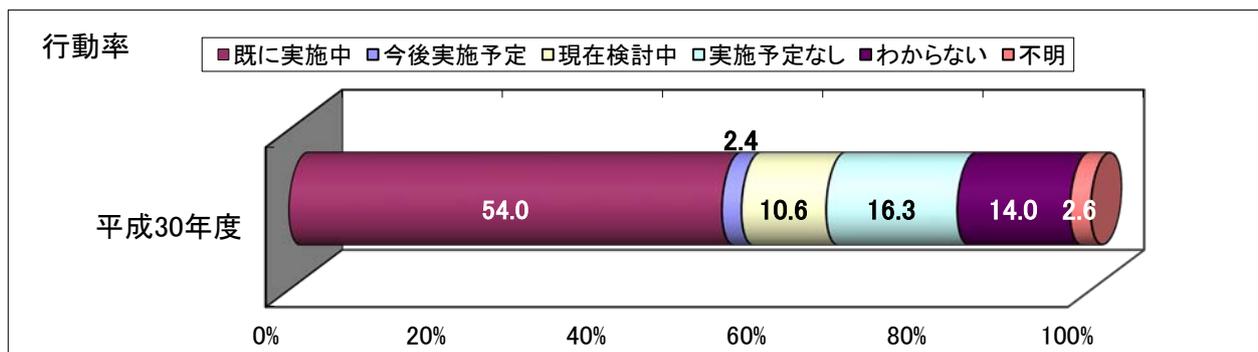


24 廃棄物の減量化、適正処理に関する取組について

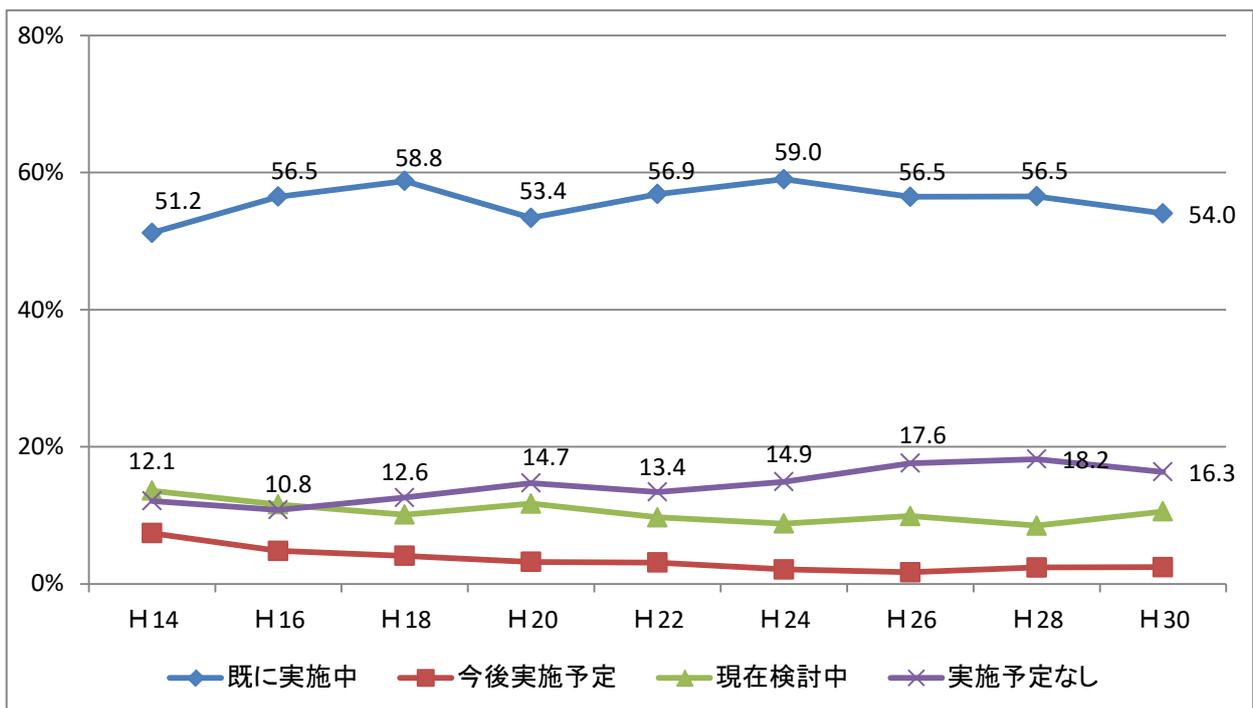
一般廃棄物（ごみ）・産業廃棄物の減量化や適正処理のため、どのような取組を行っていますか。

廃棄物の減量化、適正処理に取り組んでいる企業・事業所は5割強

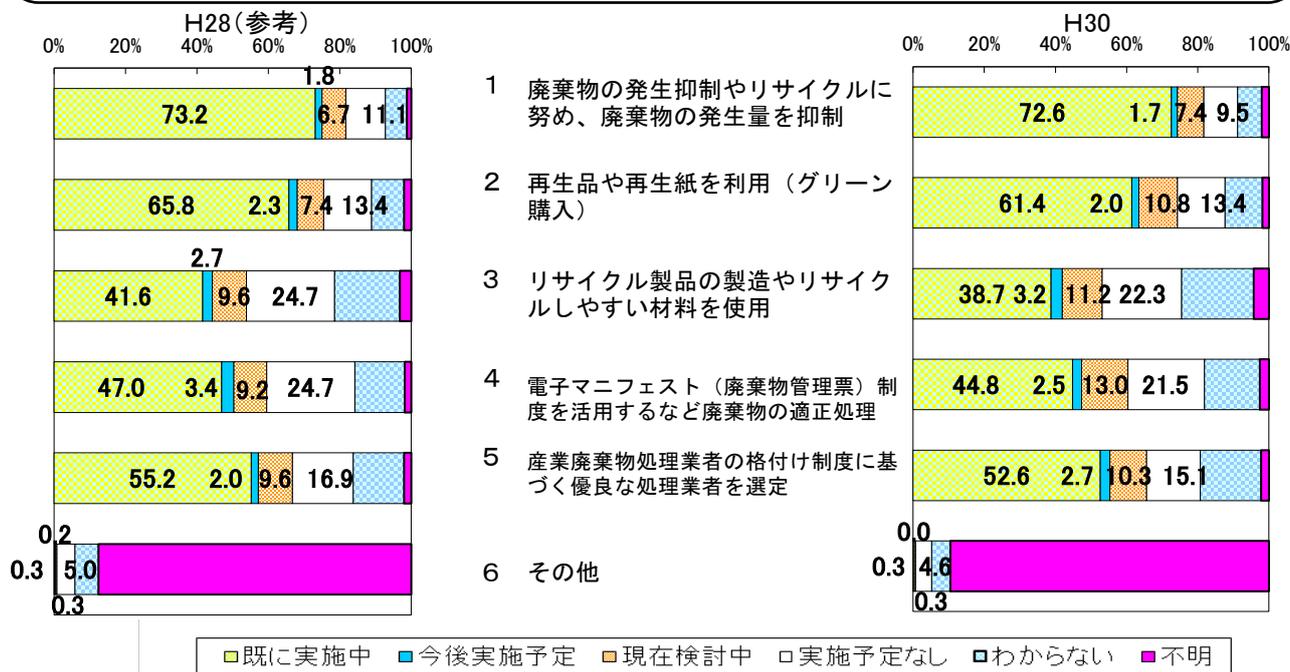
- 一般廃棄物（ごみ）・産業廃棄物の減量化や適正処理への取組に関する行動率は、各調査項目の平均で54.0%となっており、前回調査時と比べ2.5ポイント減と若干減少している。
- 次いで回答数が多かったのは、「実施予定なし」の16.3%。
- 経年変化をみると、調査開始以降行動率は概ね53パーセント台から59パーセント台の間で推移している。
また、「実施予定なし」の事業所は増加傾向にあり、今回調査において調査開始後3番目に高い数値となった。



〈参考〉経年比較

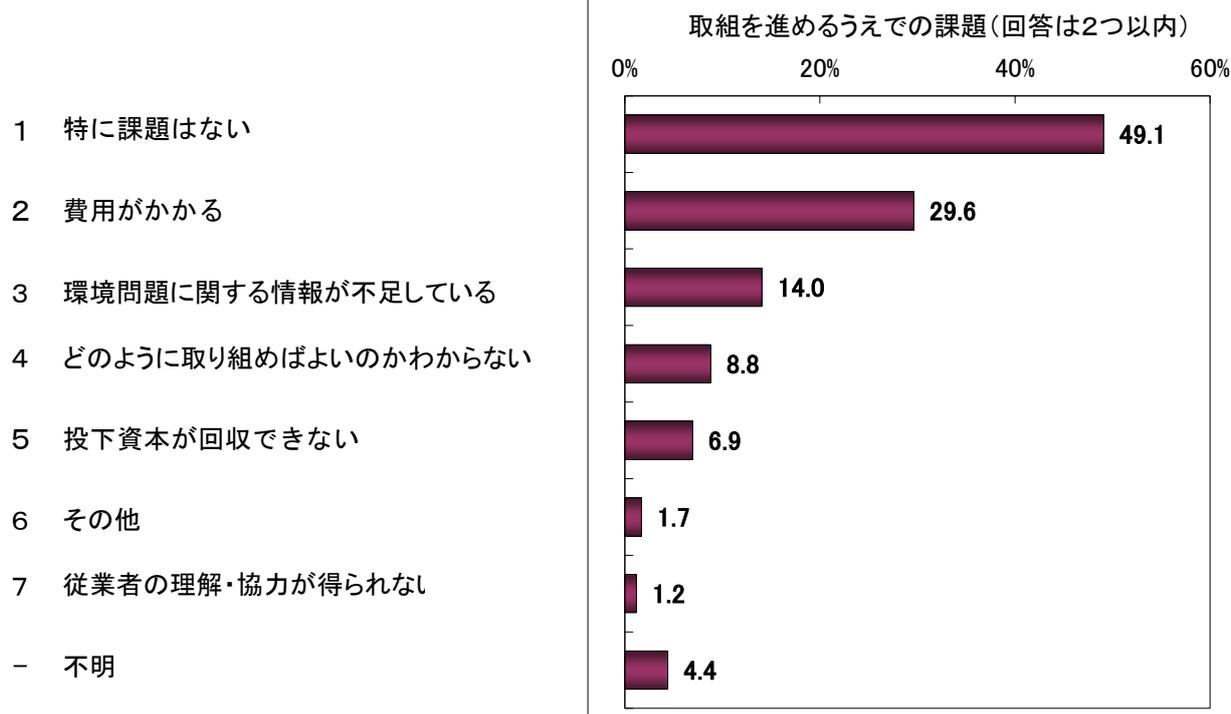


○ 個々の項目をみると、「廃棄物の発生抑制やリサイクルに努め、廃棄物の発生量を抑制」が最も高く72.6%、次いで「再生品や再生紙を利用（グリーン購入）」が61.4%、「産業廃棄物処理業者の格付け制度に基づく優良な処理業者を選定」の52.6%などとなっている。



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、「特に課題はない」が最も多く49.1%、次いで「費用がかかる」が29.6%、「環境問題に関する情報が不足している」が14.0%などとなっている。



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業員規模別

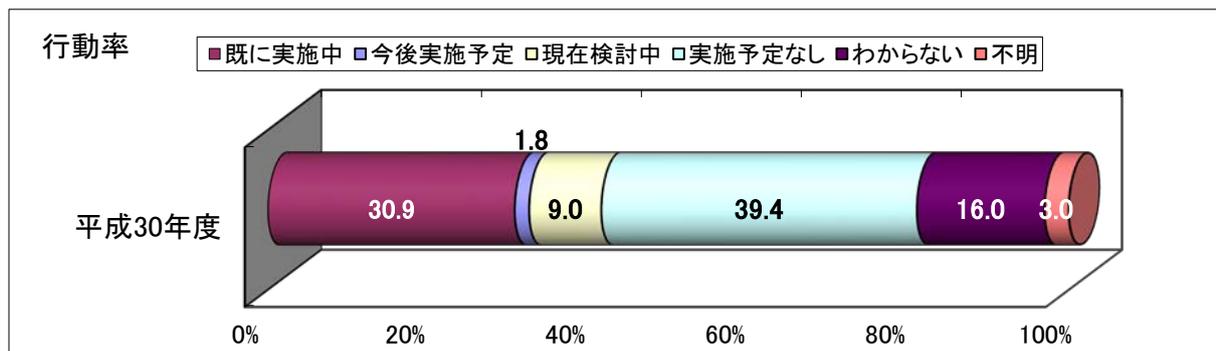


25 企業・事業所内における環境保全への取組について

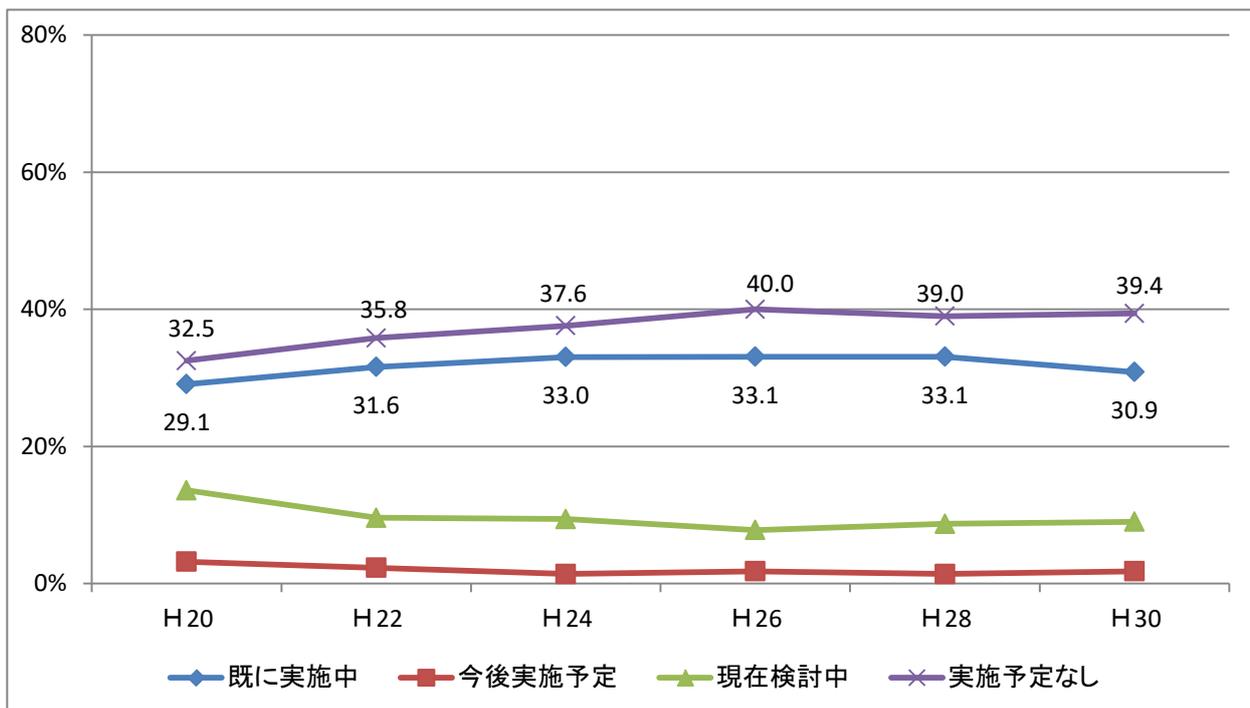
地球環境問題への対応や地域の環境保全に向け、内部でどのような取組を行っていますか。

内部で環境保全に取り組んでいる企業・事業所は約3割

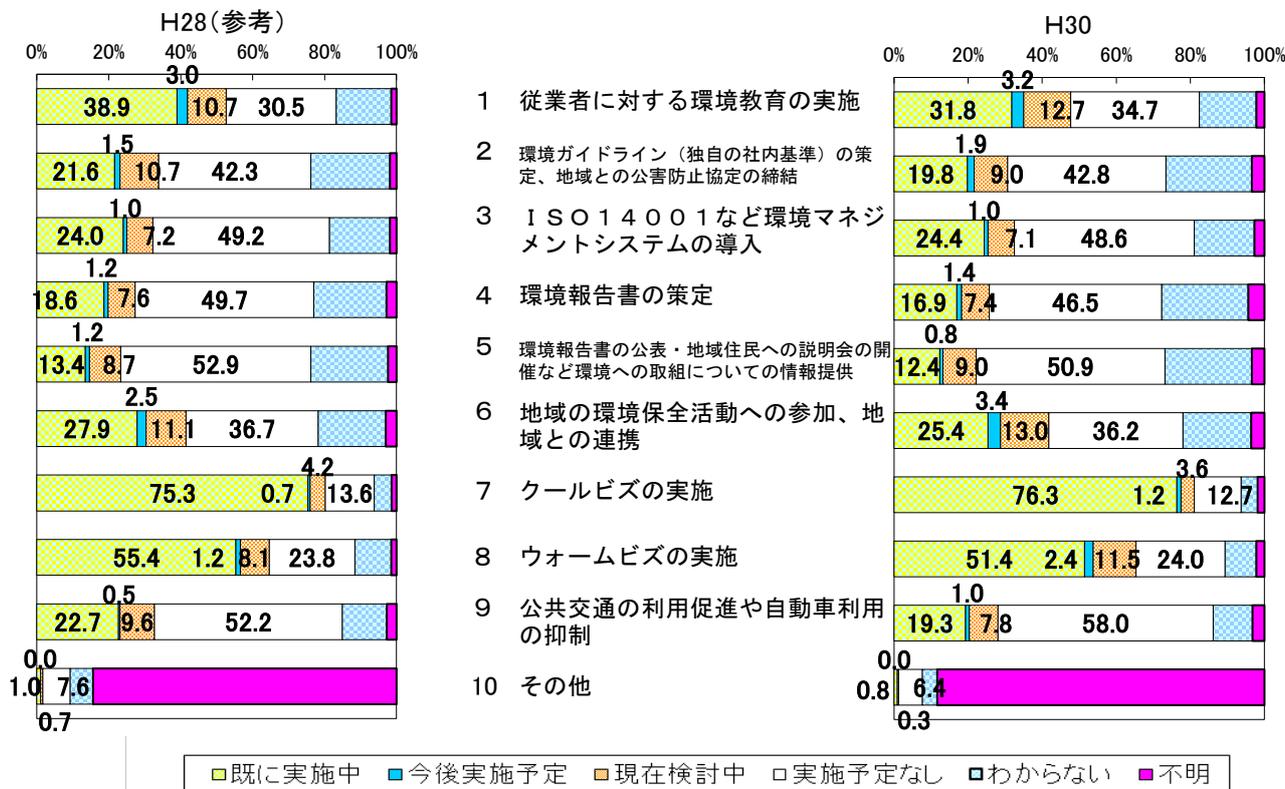
- 地球環境問題への対応や地域の環境保全に向けた内部での取組に関する行動率は、各調査項目の平均で30.9%となっており、前回調査時と比べ2.2ポイント減と若干減少している。
- 最も回答数が多かったのは、「実施予定なし」の39.4%。
- 経年変化をみると、調査開始以降行動率は29パーセント台から33パーセント台の間で推移している。
一方、「実施予定なし」の事業所は増加傾向にあり、調査を開始した平成20年度と比較すると6.9ポイント増加している。



〈参考〉経年比較



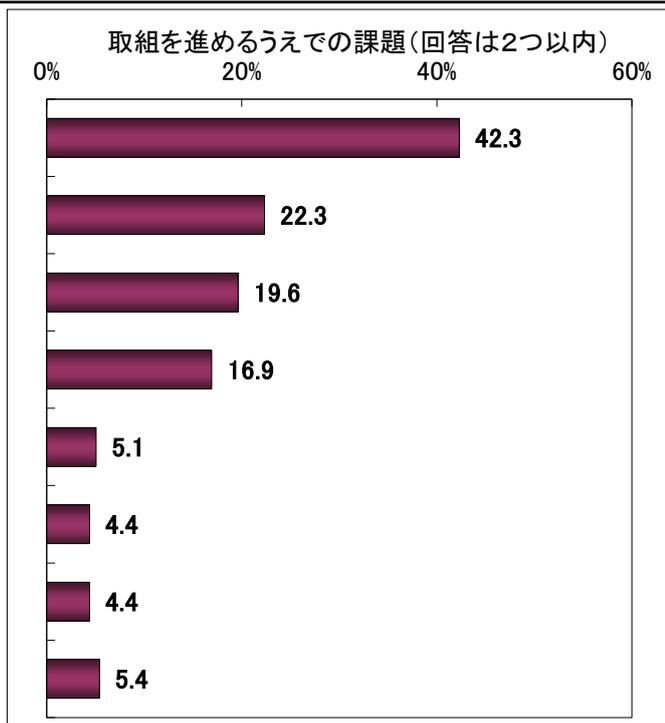
○ 個々の項目をみると、「クールビズの実施」が最も高く76.3%、次いで「ウォームビズの実施」が51.4%、「従業員に対する環境教育の実施」が31.8%などとなっている。



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、「特に課題はない」が最も多く42.3%、次いで「費用がかかる」が22.3%、「環境問題に関する情報が不足している」が19.6%などとなっている。

- 1 特に課題はない
- 2 費用がかかる
- 3 環境問題に関する情報が不足している
- 4 どのように取り組めばよいのかわからない
- 5 従業員の理解・協力が得られない
- 6 投下資本が回収できない
- 6 その他
- 不明



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業員規模別

