

平成29年度
埼玉県就労実態調査報告書

平成30年2月

埼玉県産業労働部

目 次

第1章 平成29年度埼玉県就労実態調査の概要

1 調査の目的	2
2 調査時点	2
3 調査対象事業所	2
4 調査項目	2
5 調査方法	2
6 調査票の回答状況	3
7 集計事業所の産業別・企業規模別内訳	3
8 主な用語の説明	4
9 利用上の注意	5

第2章 調査の集計結果

I 労働者の就業形態等について	8
1.1 就業形態別雇用状況（男女計）	8
1.2 就業形態別雇用状況（男性）	10
1.3 就業形態別雇用状況（女性）	12
1.4 役職者に占める女性の割合	14
1.5 正社員の離職率	15
1.6 休日（週休制）の状況	16
1.7 所定労働時間	17
1.8 正社員の年間所定労働時間	19
1.9 正社員の年間所定外労働時間（時間外労働、休日労働等）の状況	20
II 労働時間管理について	21
2.1 労働時間の管理方法	21
2.2 「サービス残業」の有無	23
2.3 長時間労働者がいた事業所の割合	24
2.4 正社員に占める長時間労働者の割合	25
2.5 所定外労働の発生理由	26
2.6 所定外労働削減に向けて実施している取組	27
2.7 所定外労働削減に向けて今後実施したい取組	28
2.8 年次有給休暇の取得状況	29
2.9 年次有給休暇の計画的付与制度の導入状況	30
2.10 労働時間についての今後の方針	31
III 従業員の能力開発について	32
3.1 OJTとOFF-JTの比重	32
3.2 OFF-JTと自己啓発支援に支出した費用	33

3.3	OFF - JTに支出した費用の過去3年間の増減傾向と今後の方針	34
3.4	自己啓発支援に支出した費用の過去3年間の増減傾向と今後の方針	35
3.5	過去1年間に実施したOFF - JTの内容	36
3.6	過去1年間に実施した自己啓発支援の内容	37
3.7	技能検定受検への支援	38
3.8	能力開発や人材育成に関する問題点	39
IV	仕事と家庭の両立支援について	40
4.1	育児休業の取得状況	40
4.2	育児のための短時間勤務制度の利用状況	41
4.3	介護休業の取得状況	42
4.4	介護のための短時間勤務制度の利用状況	43
4.5	介護を抱える労働者の実態把握方法	44
4.6	介護離職者の有無	45
4.7	仕事と育児の両立支援制度	46
4.8	仕事と介護の両立支援制度	48
4.9	仕事と育児の両立を支援する上での課題	50
4.10	仕事と介護の両立を支援する上での課題	51
4.11	両立支援を行うことで企業が得られるメリット	52
4.12	両立支援を行う上で行政等に望むこと	53
第3章	調査票	54

この冊子に掲載しているデータは、県ホームページでもご覧になれます。

埼玉県就労実態調査



で、キーワード検索してください。

第 1 章 平成 29 年度埼玉県就労実態調査の概要

第1章 平成29年度埼玉県就労実態調査の概要

1 調査の目的

県内の事業所を対象に、労働条件や職場の労働環境などを調査し、労働者の就労状況を把握するとともに、今後の県の労働施策を検討するための基礎資料とする。

2 調査時点

平成29年7月31日

3 調査対象事業所

調査の対象は、次の表に掲げる産業などを営む県内中小企業1,330事業所及び、中小企業と比較するための大企業170事業所とした。（個人経営等を除く）

対象事業所は、総務省の平成26年「経済センサス - 基礎調査」より、県内にある本所事業所、支所事業所及び県内の単独事業所から無作為抽出した。

産業ごとの中小企業と大企業の区分は、次の基準による。

区 分	企業の常用労働者数	
	中小企業	大企業
建設業 製造業 運輸業、郵便業 金融業、保険業 不動産業	299人以下	300人以上
情報通信業 卸売業 物品賃貸業 学術研究、専門・技術サービス業 宿泊業 教育、学習支援業 医療・福祉 サービス業	99人以下	100人以上
小売業 飲食業	49人以下	50人以上

(注) 産業分類は、総務省「日本標準産業分類」（平成25年10月改定）による。

なお、本調査では「生活関連サービス業、娯楽業」「複合サービス事業」「サービス業（他に分類されないもの）」に属する事業所を合わせて「サービス業」として集計している。

4 調査項目

- ① 事業所の主要事業、企業全体の常用労働者数
- ② 労働者の就業形態
- ③ 労働時間管理
- ④ 従業員の能力開発
- ⑤ 仕事と家庭の両立支援

5 調査方法

郵送によるアンケート調査

6 調査票の回答状況

調査票の回答状況は、次のとおりである。

調査対象数	有効回答数	有効回答率
1,500	850	56.7%

※有効回答数 850 の内訳は、中小企業 706 事業所（回答率 53.1%）、大企業 144 事業所（回答率 84.7%）である。

7 集計事業所の産業別・企業規模別内訳

集計事業所の産業別・企業規模別内訳は、次のとおりである。

(1) 中小企業

区分	集計 事業所数	企業規模(常用労働者数)						
		10人未満	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300～999人	1,000人以上
中 小 企 業 計	706	37	172	195	220	82	-	-
建 設 業	94	2	14	33	27	18	-	-
製 造 業	145	3	8	34	59	41	-	-
情 報 通 信 業	12	1	2	2	7	-	-	-
運 輸 業、郵 便 業	32	1	4	11	9	7	-	-
卸 売 業、小 売 業	114	14	44	37	19	-	-	-
金 融 業、保 険 業	32	2	9	3	5	13	-	-
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	19	0	6	4	6	3	-	-
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	16	0	9	5	2	-	-	-
宿 泊 業、飲 食 業	21	3	8	10	0	-	-	-
教 育、学 習 支 援 業	30	2	18	4	6	-	-	-
医 療・福 祉	69	3	18	22	26	-	-	-
サ ー ビ ス 業	122	6	32	30	54	-	-	-

(2) 大企業

区分	集計 事業所数	企業規模(常用労働者数)						
		10人未満	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300～999人	1,000人以上
大 企 業 計	144	-	-	-	15	64	34	31
建 設 業	3	-	-	-	-	-	2	1
製 造 業	10	-	-	-	-	-	6	4
情 報 通 信 業	2	-	-	-	-	2	0	0
運 輸 業、郵 便 業	3	-	-	-	-	-	2	1
卸 売 業、小 売 業	34	-	-	-	9	18	5	2
金 融 業、保 険 業	10	-	-	-	-	-	4	6
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	1	-	-	-	-	0	0	1
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	3	-	-	-	-	2	1	0
宿 泊 業、飲 食 業	9	-	-	-	6	0	0	3
教 育、学 習 支 援 業	10	-	-	-	-	5	3	2
医 療・福 祉	24	-	-	-	-	16	5	3
サ ー ビ ス 業	35	-	-	-	-	21	6	8

8 主な用語の説明

(1) 常用労働者

パートタイム労働者を含み、次のいずれかに該当する労働者をいう。

- ① 期間を定めず、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者
- ② 日々又は1か月以内の期間を限って雇われている者のうち、平成29年6、7月にそれぞれ18日以上雇われた者
- ③ 取締役、理事などの役員でも、常時勤務し、一般の労働者と同じ給与規則で毎月給与が支払われている者
- ④ 事業主の家族でも、常時その事業所に勤務し、他の労働者と同じ給与規則で毎月給与が支払われている者

(2) 正規労働者（正社員）

雇用期間の定めがない者のうち、非正規労働者以外の者、いわゆる正社員

(3) 非正規労働者

① フルタイムパート

パート、アルバイトなどと呼ばれている者で、次のすべてに該当する者

- ・ 雇用期間が1か月を超えるか、又は定めがない者
- ・ 1週の所定労働時間が正社員と同じ者

② パート

パート、アルバイトなどと呼ばれている者のうち、雇用期間が1か月を超えるか、又は定めがない者で、次のいずれかに該当する者

- ・ 所定労働時間が正社員より短い者
- ・ 1週の所定労働時間が正社員より短い者

③ 契約・嘱託社員

特定の職種に従事するため、又は特定の目的のために雇用期間を定めて雇用されている者で、契約社員又は嘱託社員と呼ばれている者

④ 派遣社員

労働者派遣法に基づき派遣元事業所から派遣されている者

⑤ 臨時的雇用者

臨時的に又は日々雇用されている者で、雇用契約期間が1か月以内の者

⑥ その他

上記①～⑤以外の者

(4) 役職者

部下を持つ係長級以上の者、部下を持たなくてもそれと同等の地位にある者

(5) 休日

労働契約等において労働の義務がないとされた日（例：週休日）のことをいう。

ただし、年次有給休暇や雇用調整、生産調整のための休業は含まない。

(6) 所定労働時間

就業規則等で定められた、始業時刻から終業時刻までの時間から休憩時間を除いた時間をいう。なお、30分以上を1時間とし、30分未満は切り捨てた。

(7) 所定外労働時間

所定労働時間以外に、早出、残業、臨時の呼出、休日出勤等により実際に勤務した時間をいう。なお、30分以上を1時間とし、30分未満は切り捨てた。

(8) 一般従業員

管理職以外の従業員（パート・アルバイト等含む）

(9) 管理職

課（相当を含む）以上の内部組織の経営管理に従事する者で役員を除く。部長、課長、工場長など。

(10) 年次有給休暇の計画的付与制度

年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの日数について、労使協定を結ぶことで計画的に年次有給休暇取得日を割り振ることができる制度をいう。

① 企業もしくは事業所全体の休業による一斉付与方式

全従業員に対して同一の日に年次有給休暇を与える方式をいう。

② 班、グループ別の交代制付与方式

全従業員が一斉に休むことが難しい場合、班・グループ別に交代で年次有給休暇を与える方式をいう。

③ 年次有給休暇付与計画表等による個人別付与方式

事業所や班・グループごとではなく、個人別に年次有給休暇を与える方式をいう。

(11) OJT

日常の業務に就きながら行われる教育訓練のことをいい、直接の上司が、業務の中で作業方法等について、部下に指導することなどがこれにあたる。

(12) OFF-JT

業務命令に基づき、日常の業務を一時的に離れて行う教育訓練（研修）をいい、社内で実施する教育訓練（従業員を1か所に集めて実施する研修など）や、社外で実施する教育訓練（業界団体や民間の教育訓練機関などが実施する教育訓練に従業員を参加させるなど）がこれにあたる。

(13) 自己啓発支援

労働者が職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいい、職業に関係のない趣味、娯楽、スポーツ等は含まない。

(14) 技能検定

働くうえで身につける、または必要とされる技能の習得レベルを評価する国家検定制度をいう。

9 利用上の注意

(1) 特に明示しない限り、事業所に関する数値は中小企業に関するものである。

(2) 統計表の数値は、原則として小数点第2位を四捨五入した。その結果、表中の個々の合計と総数又はカテゴリーを小計した数値が一致しない場合がある。

(3) 統計表のうち、標本がないものについては「-」とした。

(4) 報告書中に用いている「ポイント」とは、パーセントとパーセントとの差を表す。

第2章 調査の集計結果

第2章 調査の集計結果

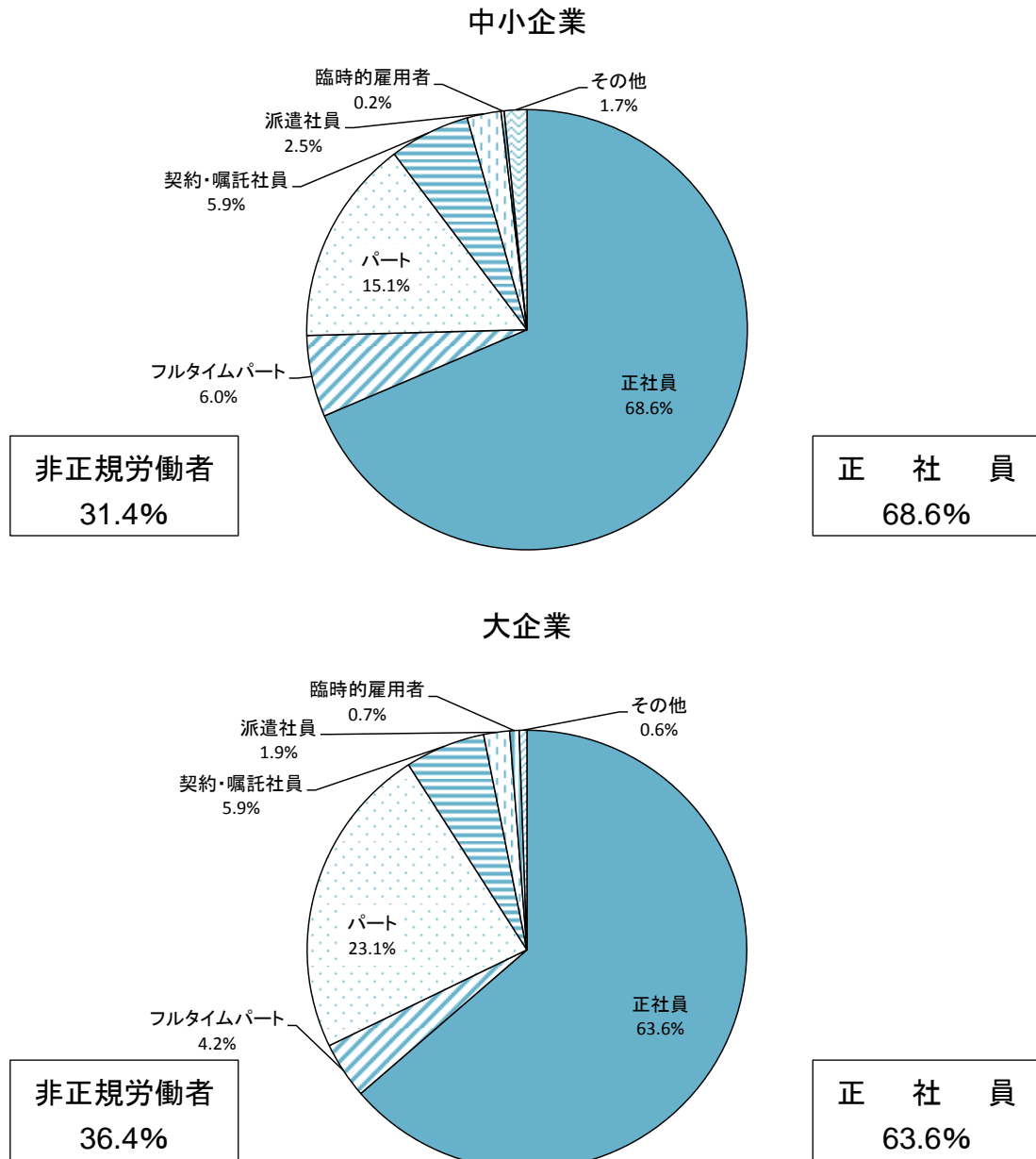
I 労働者の就業形態等について

1.1 就業形態別雇用状況（男女計）

「正社員」の割合 68.6% 「非正規労働者」の割合 31.4%

- 労働者の就業形態別の割合をみると、「正社員」が68.6%、「非正規労働者」が31.4%で、前年より正社員の割合が0.3ポイント増加した。一方、大企業では「正社員」が63.6%、「非正規労働者」が36.4%となっている。中小企業は、大企業と比べて正社員の割合が5.0ポイント高い。
- 「非正規労働者」の内訳をみると、「パート」が最も多く15.1%、次いで「フルタイムパート」6.0%、「契約・嘱託社員」5.9%の順になっている。大企業においても「パート」が最も多く23.1%、次いで「契約・嘱託社員」5.9%、「フルタイムパート」4.2%の順になっている。

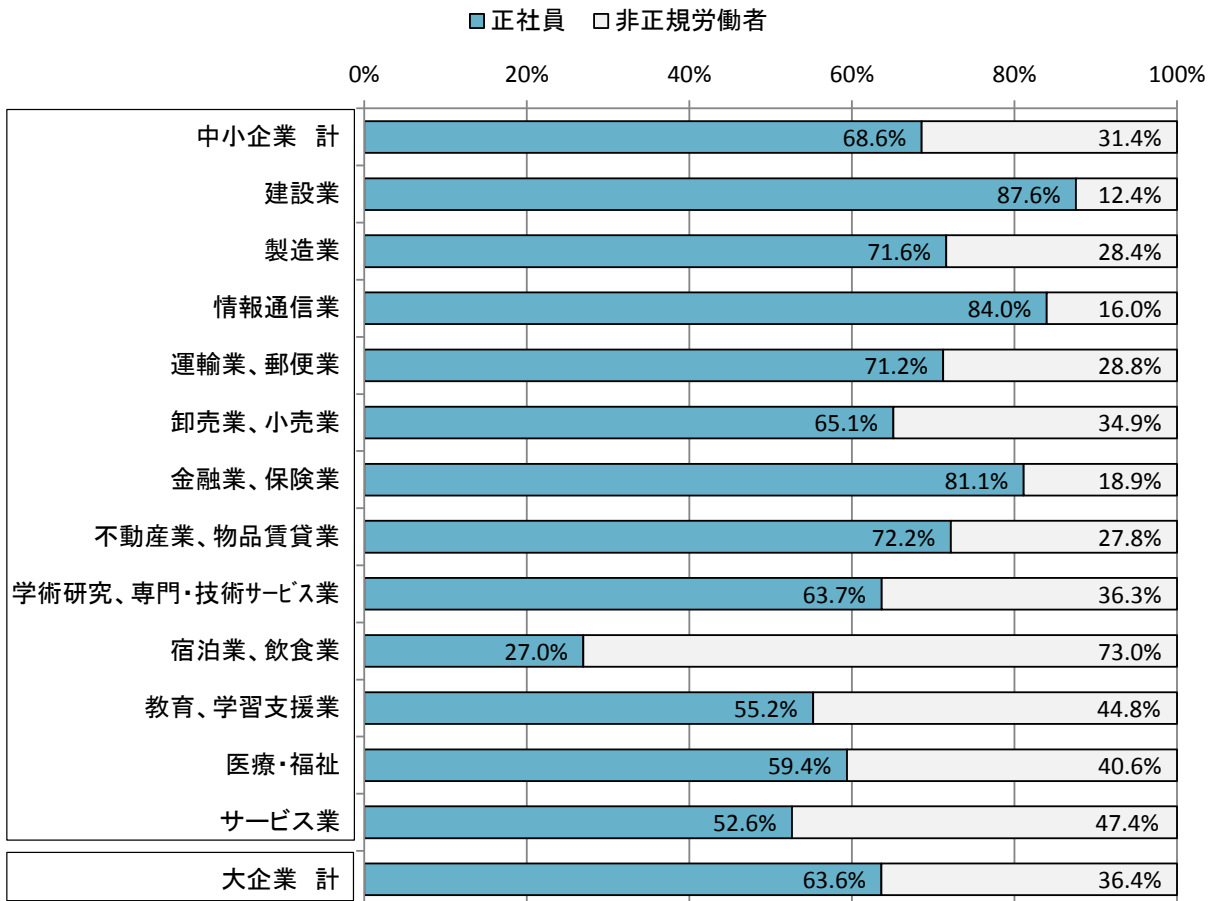
【就業形態別 雇用状況】（男女計）



○さらに、産業別にみると、「正社員」の割合は、「建設業」が最も高く87.6%、次いで「情報通信業」84.0%、「金融業、保険業」81.1%の順になっている。

○一方、「非正規労働者」の割合は、「宿泊業、飲食業」が最も高く73.0%、次いで「サービス業」47.4%、「教育、学習支援業」44.8%の順になっている。

【産業別 雇用状況】（男女計）



【産業・就業形態別雇用状況】（男女計）

区 分	集計 事業所数	労働者数	正 社 員		非 正 規 労 働 者						
			割合	（内訳）	フルタイムパート	パート	契約・嘱託社員	派遣社員	臨時的雇用者	その他	
中 小 企 業 計	684	30,986	68.6%	(23.5%)	31.4%	6.0%	15.1%	5.9%	2.5%	0.2%	1.7%
建設業	94	4,801	87.6%	(29.5%)	12.4%	2.6%	3.1%	5.0%	0.4%	0.0%	1.3%
製造業	142	10,345	71.6%	(21.9%)	28.4%	7.0%	8.8%	5.8%	4.9%	0.3%	1.7%
情報通信業	12	449	84.0%	(24.4%)	16.0%	0.9%	9.1%	3.6%	1.1%	1.3%	0.0%
運輸業、郵便業	31	1,676	71.2%	(12.7%)	28.8%	5.7%	13.1%	6.5%	1.5%	0.2%	1.8%
卸売業、小売業	112	2,835	65.1%	(22.0%)	34.9%	5.5%	25.7%	2.8%	0.6%	0.1%	0.2%
金融業、保険業	30	832	81.1%	(45.9%)	18.9%	1.7%	6.5%	5.6%	3.7%	0.0%	1.3%
不動産業、物品賃貸業	19	697	72.2%	(28.0%)	27.8%	7.0%	8.5%	3.9%	1.4%	0.0%	7.0%
学術研究、専門・技術サービス業	16	476	63.7%	(25.7%)	36.3%	4.8%	6.7%	24.4%	0.2%	0.0%	0.2%
宿泊業、飲食業	19	549	27.0%	(25.7%)	73.0%	5.3%	67.0%	0.5%	0.0%	0.0%	0.2%
教育、学習支援業	27	994	55.2%	(19.3%)	44.8%	0.9%	21.3%	13.7%	1.3%	0.4%	7.1%
医療・福祉	62	2,770	59.4%	(15.7%)	40.6%	7.7%	28.6%	3.0%	1.0%	0.0%	0.2%
サービス業	120	4,562	52.6%	(22.4%)	47.4%	9.1%	24.6%	8.3%	2.5%	0.6%	2.3%
大 企 業 計	139	20,785	63.6%	(26.9%)	36.4%	4.2%	23.1%	5.9%	1.9%	0.7%	0.6%

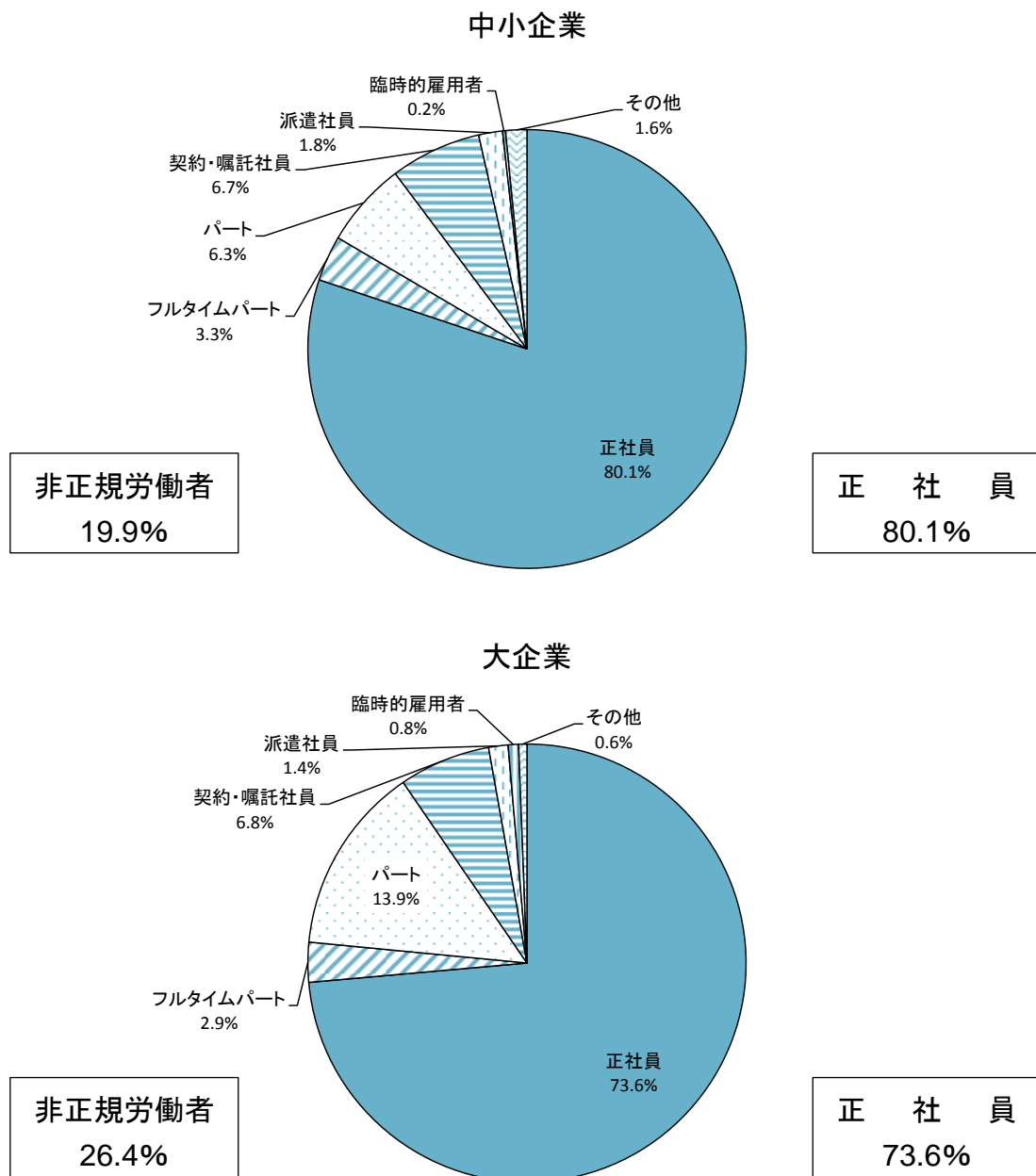
※()内の数値は、正社員に占める役職者の割合である。

1.2 就業形態別雇用状況（男性）

男性の「正社員」の割合 80.1% 「非正規労働者」の割合 19.9%

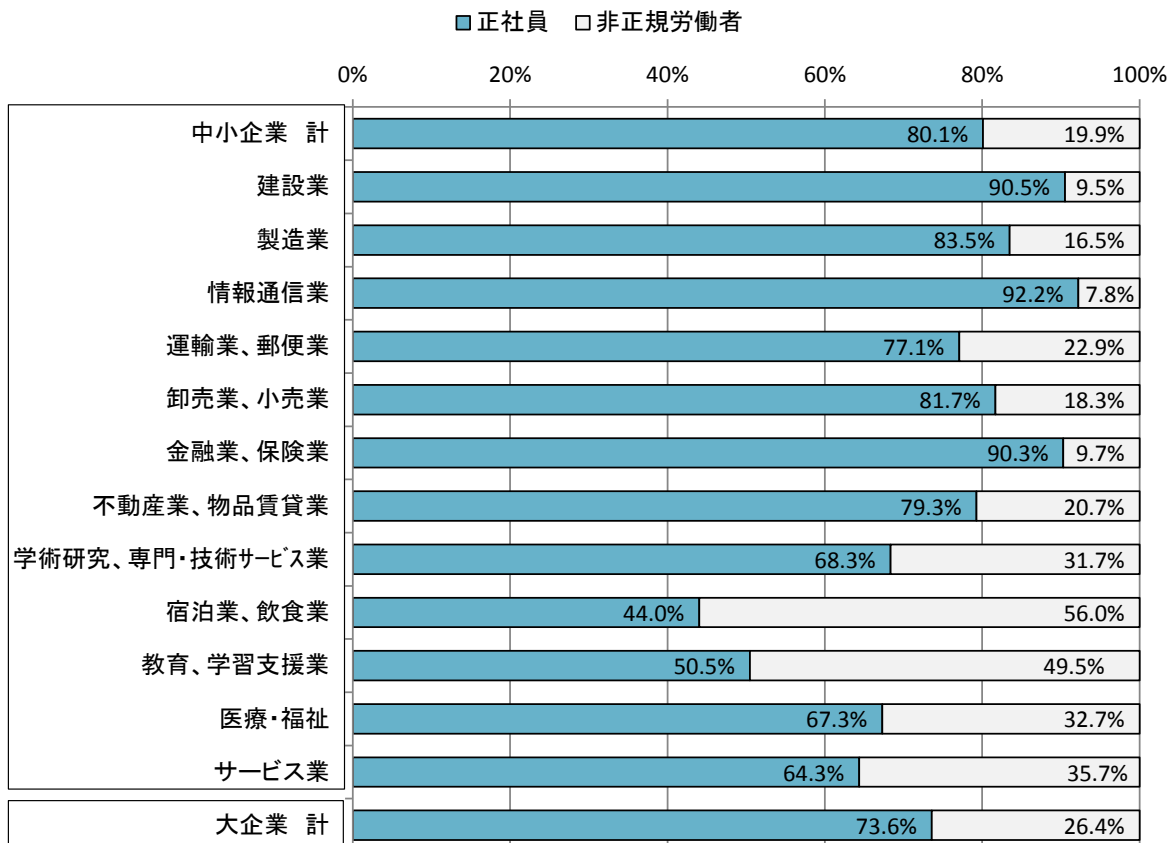
- 男性労働者の就業形態別の割合をみると、「正社員」が80.1%、「非正規労働者」が19.9%で、前年より正社員の割合が0.5ポイント増加した。大企業と比較すると、中小企業は正社員の割合が6.5ポイント高い。
- 男性の「非正規労働者」の内訳をみると、「契約・嘱託社員」が最も多く6.7%、次いで「パート」6.3%、「フルタイムパート」3.3%の順になっている。

【就業形態別 雇用状況】（男性）



- さらに、産業別にみると、男性の「正社員」の割合は、「情報通信業」が最も高く 92.2%、次いで「建設業」90.5%、「金融業、保険業」90.3%の順になっている。
- 一方、「非正規労働者」の割合は、「宿泊業、飲食業」が最も高く 56.0%、次いで「教育、学習支援業」49.5%、「サービス業」35.7%の順になっている。
- 「正社員」のうち役職者の割合は 27.9%で、大企業の同割合(33.6%)より 5.7ポイント低い。

【産業別 雇用状況】（男性）



【産業・就業形態別雇用状況】（男性）

区 分	集計 事業所数	労働者数	正 社 員		非 正 規 労 働 者						
			割合	役職者	フルタイムパート	パート	契約・嘱託社員	派遣社員	臨時的雇用者	その他	
中 小 企 業 計	684	19,964	80.1%	(27.9%)	19.9%	3.3%	6.3%	6.7%	1.8%	0.2%	1.6%
建設業	94	4,024	90.5%	(32.4%)	9.5%	1.3%	1.4%	5.5%	0.2%	0.0%	1.2%
製造業	142	7,333	83.5%	(25.5%)	16.5%	2.9%	2.3%	5.7%	3.6%	0.3%	1.6%
情報通信業	12	347	92.2%	(25.6%)	7.8%	0.0%	2.3%	4.0%	0.3%	1.2%	0.0%
運輸業、郵便業	31	1,431	77.1%	(13.4%)	22.9%	4.8%	8.3%	6.9%	0.6%	0.2%	2.0%
卸売業、小売業	112	1,611	81.7%	(25.6%)	18.3%	2.2%	12.2%	3.0%	0.6%	0.0%	0.2%
金融業、保険業	30	516	90.3%	(55.8%)	9.7%	0.0%	1.4%	7.4%	0.2%	0.0%	0.8%
不動産業、物品賃貸業	19	439	79.3%	(35.3%)	20.7%	4.1%	3.2%	4.6%	0.7%	0.0%	8.2%
学術研究、専門・技術サービス業	16	357	68.3%	(28.7%)	31.7%	3.4%	2.0%	26.1%	0.0%	0.0%	0.3%
宿泊業、飲食業	19	218	44.0%	(31.3%)	56.0%	9.2%	45.4%	1.4%	0.0%	0.0%	0.0%
教育、学習支援業	27	430	50.5%	(32.7%)	49.5%	0.0%	16.0%	24.2%	1.4%	0.7%	7.2%
医療・福祉	62	700	67.3%	(27.6%)	32.7%	3.0%	22.0%	7.0%	0.4%	0.1%	0.1%
サービス業	120	2,558	64.3%	(28.3%)	35.7%	8.8%	13.9%	9.1%	1.8%	0.3%	1.6%
大 企 業 計	139	11,825	73.6%	(33.6%)	26.4%	2.9%	13.9%	6.8%	1.4%	0.8%	0.6%

※()内の数値は、正社員に占める役職者の割合である。

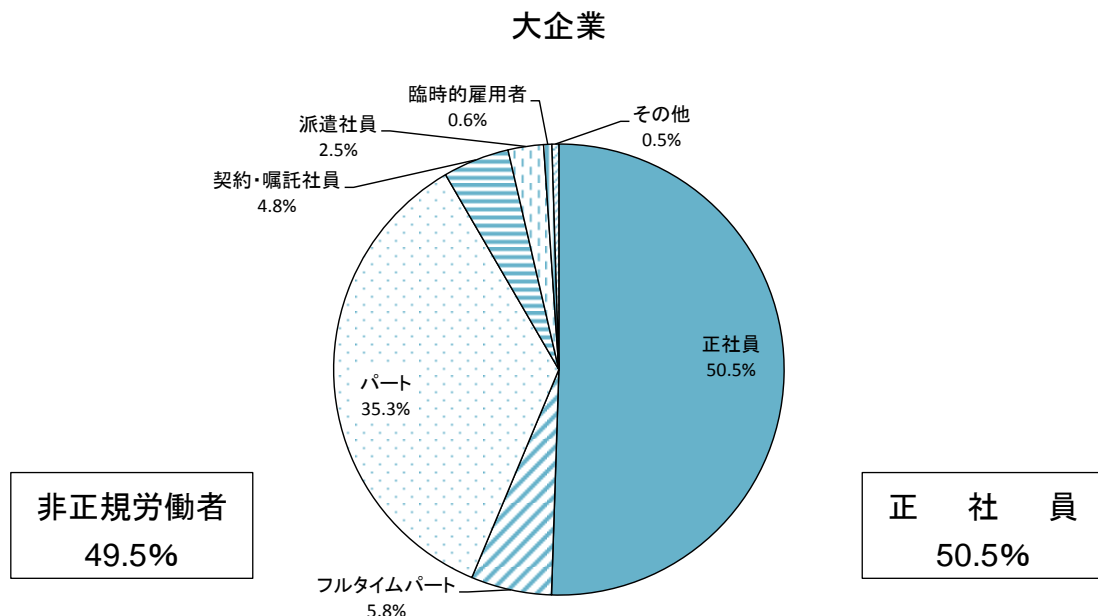
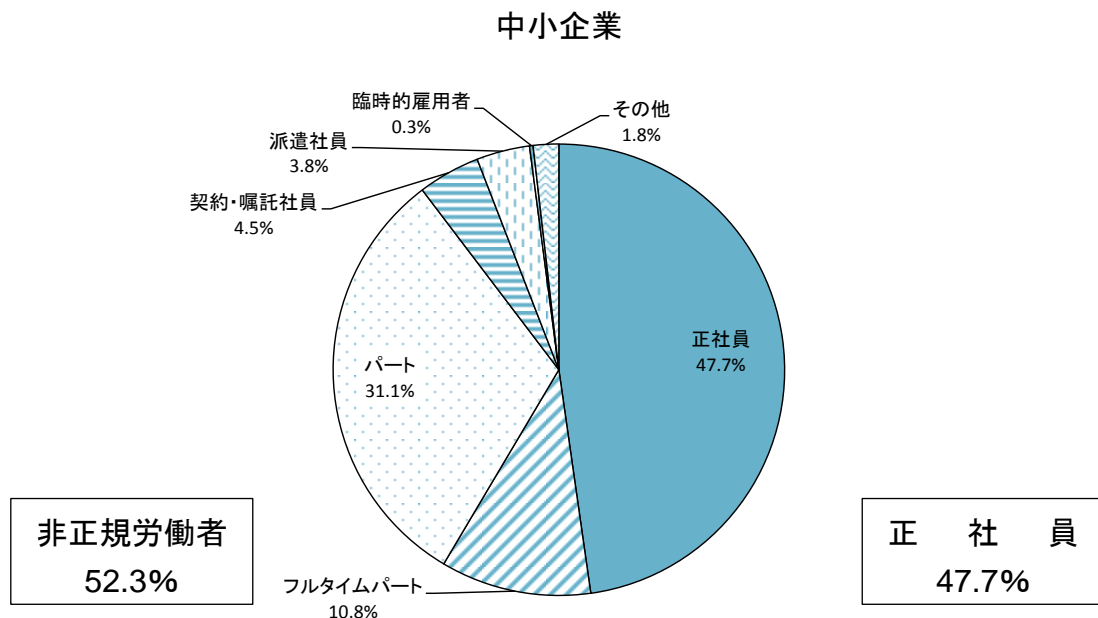
1.3 就業形態別雇用状況（女性）

女性の「正社員」の割合 47.7% 「非正規労働者」の割合 52.3%

○女性労働者の就業形態別の割合をみると、「正社員」が 47.7%で、前年より正社員の割合が 1.5ポイント増加した。女性の非正規労働者の割合(52.3%)は、男性の同割合(19.9%)に比べて 32.4ポイント高い。

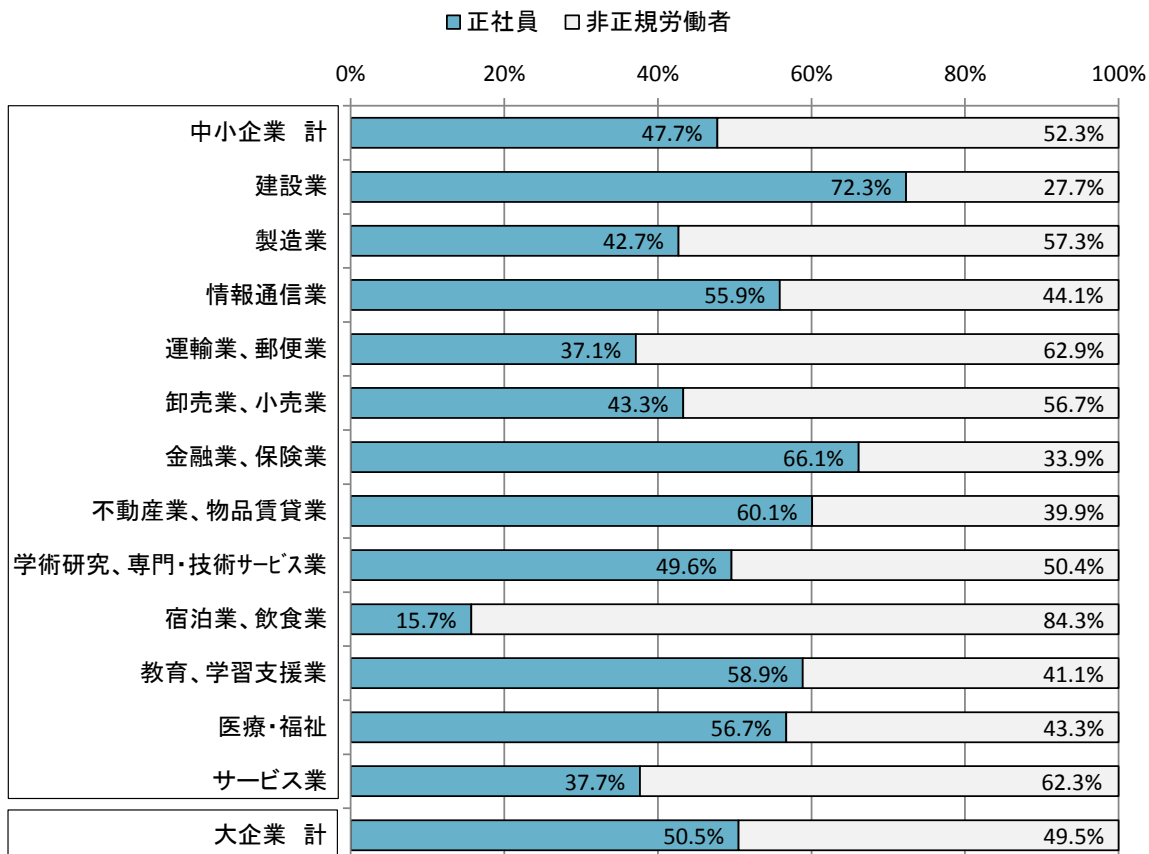
○女性の「非正規労働者」の内訳をみると、「パート」が最も多く 31.1%、次いで「フルタイムパート」10.8%、「契約・嘱託社員」4.5%の順になっている。

【就業形態別 雇用状況】（女性）



- さらに、産業別にみると、女性の「正社員」の割合は、「建設業」が最も高く 72.3%、次いで「金融業、保険業」66.1%、「不動産業、物品賃貸業」60.1%の順になっている。
- 一方、「非正規労働者」の割合は、「宿泊業、飲食業」が最も高く 84.3%、次いで「運輸業、郵便業」62.9%、「サービス業」62.3%の順になっている。
- 「正社員」のうち役職者の割合は 10.0%で、大企業の同割合(13.8%)より 3.8 ポイント低い。また、男性の同割合(27.9%)と比べて 17.9 ポイント低くなっている。

【産業別 雇用状況】（女性）



【産業・就業形態別雇用状況】（女性）

区 分	集計 事業所数	労働者数	正 社 員		非 正 規 労 働 者						
			割合	役職者	フルタイムパート	パート	契約・嘱託社員	派遣社員	臨時的雇用者	その他	
中 小 企 業 計	684	11,022	47.7%	(10.0%)	52.3%	10.8%	31.1%	4.5%	3.8%	0.3%	1.8%
建設業	94	777	72.3%	(10.5%)	27.7%	9.5%	12.0%	2.8%	1.4%	0.0%	1.9%
製造業	142	3,012	42.7%	(5.1%)	57.3%	16.9%	24.5%	5.9%	8.0%	0.1%	1.8%
情報通信業	12	102	55.9%	(17.5%)	44.1%	3.9%	32.4%	2.0%	3.9%	2.0%	0.0%
運輸業、郵便業	31	245	37.1%	(4.4%)	62.9%	10.6%	41.2%	4.1%	6.5%	0.0%	0.4%
卸売業、小売業	112	1,224	43.3%	(13.0%)	56.7%	9.7%	43.5%	2.4%	0.7%	0.2%	0.2%
金融業、保険業	30	316	66.1%	(23.9%)	33.9%	4.4%	14.9%	2.8%	9.5%	0.0%	2.2%
不動産業、物品賃貸業	19	258	60.1%	(11.6%)	39.9%	12.0%	17.4%	2.7%	2.7%	0.0%	5.0%
学術研究、専門・技術サービス業	16	119	49.6%	(13.6%)	50.4%	9.2%	21.0%	19.3%	0.8%	0.0%	0.0%
宿泊業、飲食業	19	331	15.7%	(15.4%)	84.3%	2.7%	81.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%
教育、学習支援業	27	564	58.9%	(10.5%)	41.1%	1.6%	25.4%	5.7%	1.2%	0.2%	7.1%
医療・福祉	62	2,070	56.7%	(11.0%)	43.3%	9.2%	30.9%	1.7%	1.3%	0.0%	0.2%
サービス業	120	2,004	37.7%	(9.7%)	62.3%	9.5%	38.2%	7.2%	3.3%	1.0%	3.1%
大 企 業 計	139	8,960	50.5%	(13.8%)	49.5%	5.8%	35.3%	4.8%	2.5%	0.6%	0.5%

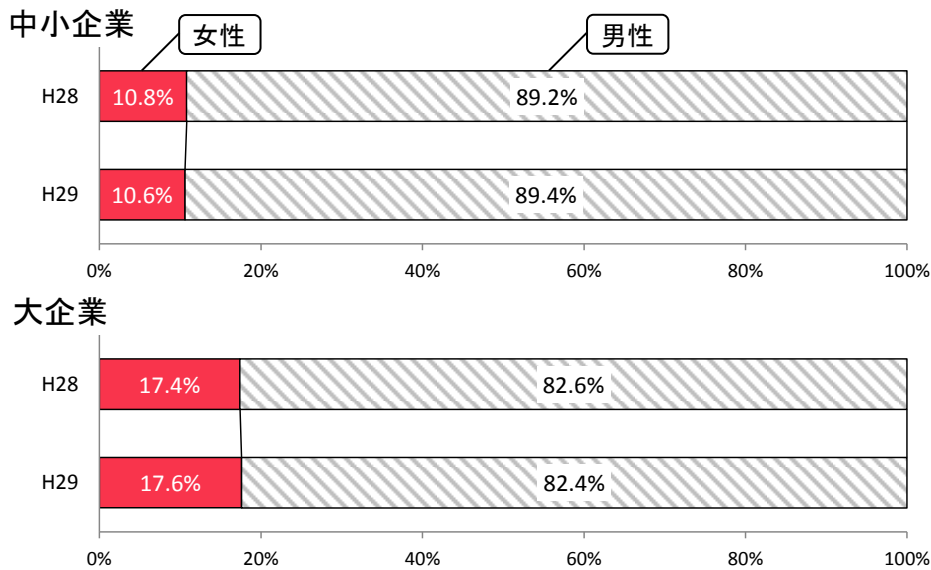
※()内の数値は、正社員に占める役職者の割合である。

1.4 役職者に占める女性の割合

役職者に占める女性の割合 10.6%

- 正社員に占める役職者の割合は 23.5%であった。そのうち、女性の役職者の割合は 10.6%で、前年より 0.2 ポイント減少した。男性の同割合 (89.4%)と比べて大きく差が開いている。一方、大企業と同割合 (女性 17.6%)と比べて 7.0 ポイント低くなっている。
- 女性の役職者比率を産業別にみると、「医療・福祉」が最も高く 49.8%、次いで「教育、学習支援業」33.0%、「宿泊業、飲食業」21.1%の順になっている。

【役職者に占める女性の割合】



【正社員に対する役職者の割合】

区 分	集計事業所数	労働者数	正 社 員		
			正社員	男性	女性
中 小 企 業 計	684	30,986	68.6%	(23.5%)	[10.6%]
建設業	94	4,801	87.6%	(29.5%)	[4.8%]
製造業	142	10,345	71.6%	(21.9%)	[4.0%]
情報通信業	12	449	84.0%	(24.4%)	[10.9%]
運輸業、郵便業	31	1,676	71.2%	(12.7%)	[2.6%]
卸売業、小売業	112	2,835	65.1%	(22.0%)	[17.0%]
金融業、保険業	30	832	81.1%	(45.9%)	[16.1%]
不動産業、物品賃貸業	19	697	72.2%	(28.0%)	[12.8%]
学術研究、専門・技術サービス業	16	476	63.7%	(25.7%)	[10.3%]
宿泊業、飲食業	19	549	27.0%	(25.7%)	[21.1%]
教育、学習支援業	27	994	55.2%	(19.3%)	[33.0%]
医療・福祉	62	2,770	59.4%	(15.7%)	[49.8%]
サービス業	120	4,562	52.6%	(22.4%)	[13.6%]
大 企 業 計	139	20,785	63.6%	(26.9%)	[17.6%]

※()内の数値は、正社員に占める割合である。[]内の数値は、役職者全体に占める割合である。

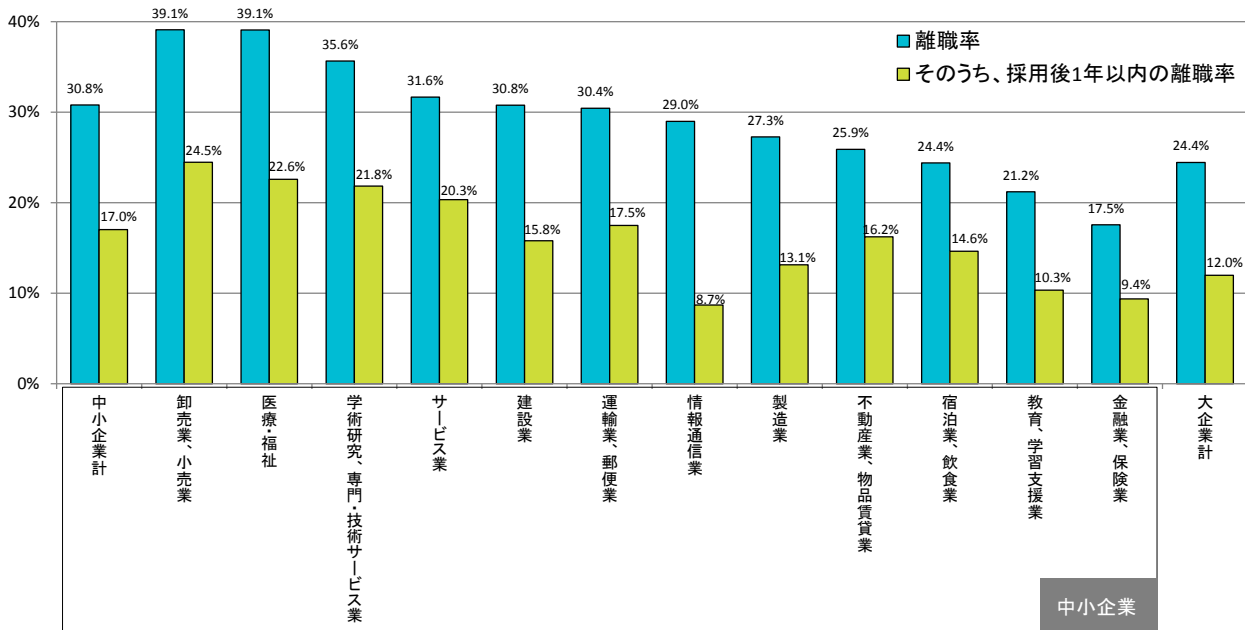
1.5 正社員の離職率

過去3年間に採用された正社員の離職率 30.8%

○過去3年間(平成26年4月1日～平成29年3月31日)に採用された正社員のうち、調査時点(平成29年7月31日)までに離職した人の割合は30.8%で、大企業(24.4%)と比べて6.4ポイント高い。また、そのうち採用後1年以内に離職した人の割合は17.0%で、大企業(12.0%)より5.0ポイント高い。

○過去3年間に採用された正社員の離職率を産業別にみると、「卸売業、小売業」と「医療・福祉」が最も高く39.1%、次いで「学術研究、専門・技術サービス業」35.6%、「サービス業」31.6%の順になっている。

【過去3年間に採用された正社員の離職率】



【過去3年間に採用された正社員の離職率】

区 分	集計 事業所数	過去3年間 に採用した 正社員数	離職率	
			離職率	採用後1年 以内の 離職率
中 小 企 業 計	577	5,983	30.8%	17.0%
建 設 業	86	1,134	30.8%	15.8%
製 造 業	123	1,706	27.3%	13.1%
情 報 通 信 業	11	69	29.0%	8.7%
運 輸 業、郵 便 業	30	263	30.4%	17.5%
卸 売 業、小 売 業	80	560	39.1%	24.5%
金 融 業、保 険 業	23	171	17.5%	9.4%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	17	228	25.9%	16.2%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	11	87	35.6%	21.8%
宿 泊 業、飲 食 業	12	41	24.4%	14.6%
教 育、学 習 支 援 業	28	184	21.2%	10.3%
医 療 ・ 福 祉	60	709	39.1%	22.6%
サ ー ビ ス 業	96	831	31.6%	20.3%
大 企 業 計	115	3,335	24.4%	12.0%

1.6 休日（週休制）の状況

週休2日制を採用している事業所 86.5%（そのうち、完全週休2日制 38.0%）

- 週休2日制を採用している事業所は86.5%で、そのうち完全週休2日制を採用している事業所は38.0%であった。
- 完全週休2日制より休日日数が多い制度（月1回以上週休3日制など）を採用している事業所は3.3%で、大企業（7.7%）より4.4ポイント低い。
- 国民の祝日を休日としている事業所は44.7%、年末年始を休日としている事業所は56.3%であった。年末年始の平均休日日数は6.3日で、大企業よりも0.6日多い。

【休日の状況】

区 分	集計 事業所数	週休1日制 又は 週休1日 半制	週休2日制			完全週休 2日制より 休日日数 が多い 制度	国民の 祝日	年末年始	年末年始 平均休日 日数
			完全週休 2日制	一部出勤 となる日 がある					
中 小 企 業 計	698	9.5%	86.5%	38.0%	48.6%	3.3%	44.7%	56.3%	6.3
建 設 業	93	19.4%	77.4%	16.1%	61.3%	1.1%	61.3%	67.7%	6.8
製 造 業	143	2.8%	93.7%	39.2%	54.5%	2.8%	38.5%	64.3%	6.7
情 報 通 信 業	12	0.0%	100.0%	83.3%	16.7%	0.0%	58.3%	66.7%	6.0
運 輸 業、郵 便 業	30	20.0%	80.0%	13.3%	66.7%	0.0%	33.3%	40.0%	6.0
卸 売 業、小 売 業	113	11.5%	83.2%	31.9%	51.3%	4.4%	36.3%	43.4%	6.0
金 融 業、保 険 業	32	3.1%	96.9%	90.6%	6.3%	0.0%	65.6%	68.8%	5.1
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	19	0.0%	94.7%	52.6%	42.1%	0.0%	15.8%	68.4%	7.3
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	16	0.0%	100.0%	43.8%	56.3%	0.0%	81.3%	81.3%	6.3
宿 泊 業、飲 食 業	20	30.0%	70.0%	20.0%	50.0%	0.0%	25.0%	45.0%	6.0
教 育、学 習 支 援 業	29	10.3%	89.7%	34.5%	55.2%	6.9%	72.4%	65.5%	8.4
医 療・福 祉	69	2.9%	82.6%	46.4%	36.2%	11.6%	52.2%	58.0%	5.4
サ ー ビ ス 業	122	10.7%	86.9%	42.6%	44.3%	2.5%	35.2%	43.4%	5.9
大 企 業 計	143	8.4%	82.5%	52.4%	30.1%	7.7%	43.4%	46.2%	5.7

※事業所において最も多くの労働者に適用される制度の割合である。

1.7 所定労働時間

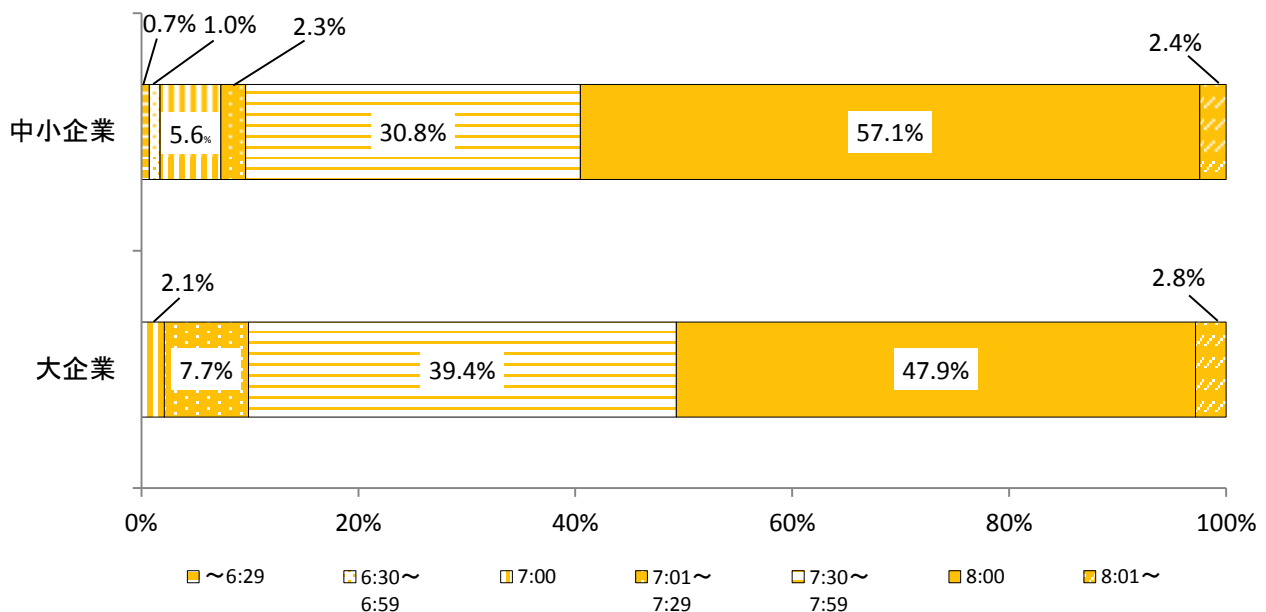
1 日平均所定労働時間 7 時間 48 分 週平均所定労働時間 39 時間 38 分

○1 日平均所定労働時間は 7 時間 48 分、週平均所定労働時間は 39 時間 38 分であった。

○週平均所定労働時間を産業別にみると、「情報通信業」が最も短く 38 時間 43 分、「宿泊業、飲食業」が最も長く 41 時間 41 分であった。

○一方、大企業の 1 日平均所定労働時間は 7 時間 48 分で、中小企業と同じであった。週平均所定労働時間は 39 時間 12 分で、中小企業を下回った。

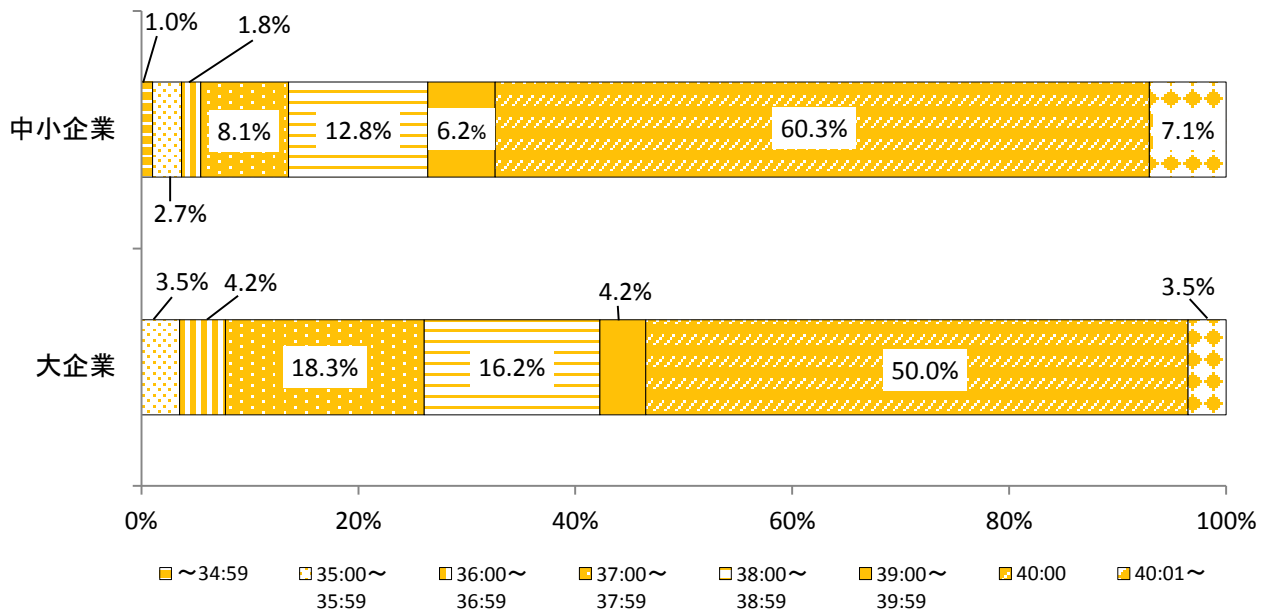
【1 日当たりの所定労働時間（割合）】



【1 日当たりの所定労働時間（事業所数）】

区分	集計事業所数	~6:29	6:30~6:59	7:00	7:01~7:29	7:30~7:59	8:00	8:01~	平均労働時間
中 小 企 業 計	697	5	7	39	16	215	398	17	7:48
建設業	94	0	3	3	2	33	52	1	7:45
製造業	144	0	0	2	1	61	78	2	7:52
情報通信業	12	0	0	2	0	4	6	0	7:41
運輸業、郵便業	31	0	1	0	2	10	18	0	7:45
卸売業、小売業	109	2	2	7	2	21	72	3	7:48
金融業、保険業	32	0	0	3	3	14	12	0	7:42
不動産業、物品賃貸業	19	0	0	2	0	9	8	0	7:42
学術研究、専門・技術サービス業	16	0	0	1	0	10	5	0	7:41
宿泊業、飲食業	19	0	0	3	0	2	11	3	7:56
教育、学習支援業	30	0	0	4	2	2	20	2	7:51
医療・福祉	69	0	1	3	1	10	53	1	7:52
サービス業	122	3	0	9	3	39	63	5	7:44
大 企 業 計	142	0	0	3	11	56	68	4	7:48

【1週当たりの所定労働時間（割合）】



【1週当たりの所定労働時間（事業所数）】

区分	集計事業所数	~34:59	35:00~35:59	36:00~36:59	37:00~37:59	38:00~38:59	39:00~39:59	40:00	40:01~	平均労働時間
中 小 企 業 計	678	7	18	12	55	87	42	409	48	39:38
建設業	89	0	0	0	11	10	13	43	12	40:14
製造業	139	0	0	2	9	30	12	82	4	39:32
情報通信業	12	0	1	0	3	2	0	6	0	38:43
運輸業、郵便業	31	0	0	1	0	0	2	28	0	39:51
卸売業、小売業	108	1	5	1	8	6	4	72	11	40:02
金融業、保険業	31	0	2	3	4	10	0	11	1	38:52
不動産業、物品賃貸業	19	0	1	1	2	3	2	10	0	39:00
学術研究、専門・技術サービス業	16	0	1	0	3	4	1	7	0	38:49
宿泊業、飲食業	19	0	1	0	0	0	0	12	6	41:41
教育、学習支援業	29	0	2	1	1	3	1	18	3	39:44
医療・福祉	69	1	2	2	4	4	2	54	0	39:22
サービス業	116	5	3	1	10	15	5	66	11	39:12
大 企 業 計	142	0	5	6	26	23	6	71	5	39:12

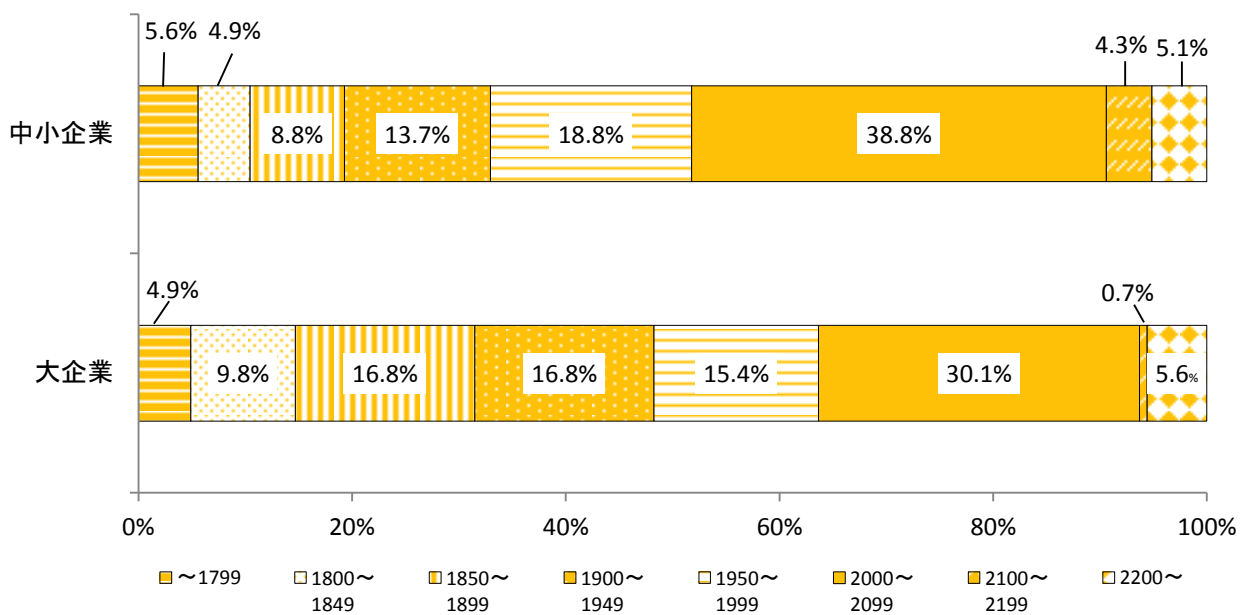
※事業所において最も多くの労働者に適用される1日及び1週当たりの所定労働時間の割合である。

1.8 正社員の年間所定労働時間

正社員の年間平均所定労働時間 1,993 時間

- 正社員の年間平均所定労働時間は 1,993 時間で、前年より 1 時間長い。また、大企業の年間平均所定労働時間は 1,967 時間で、中小企業より 26 時間短い。
- 産業別にみると、「情報通信業」が最も短く 1,870 時間、次いで「金融業、保険業」1,908 時間、「教育、学習支援業」1,911 時間の順になっている。また、最も長いのは「宿泊業、飲食業」で 2,193 時間、次いで「運輸業、郵便業」2,057 時間、「建設業」2,021 時間の順になっている。

【正社員の年間所定労働時間（割合）】



【正社員の年間所定労働時間（事業所数）】

区分	集計事業所数	~1799	1800~1849	1850~1899	1900~1949	1950~1999	2000~2099	2100~2199	2200~	平均労働時間
中 小 企 業 計	680	38	33	60	93	128	264	29	35	1,993
建設業	90	1	5	3	10	14	49	2	6	2,021
製造業	143	2	6	22	23	33	55	2	0	1,974
情報通信業	12	3	2	2	1	2	2	0	0	1,870
運輸業、郵便業	30	1	0	1	2	3	18	2	3	2,057
卸売業、小売業	106	3	6	10	13	15	40	10	9	2,013
金融業、保険業	31	4	3	7	6	9	0	1	1	1,908
不動産業、物品賃貸業	19	1	1	0	4	5	8	0	0	1,971
学術研究、専門・技術サービス業	16	2	1	2	1	5	5	0	0	1,942
宿泊業、飲食業	19	1	0	0	3	0	7	1	7	2,193
教育、学習支援業	29	6	4	2	6	4	5	1	1	1,911
医療・福祉	69	5	1	2	9	15	31	3	3	1,995
サービス業	116	9	4	9	15	23	44	7	5	1,991
大 企 業 計	143	7	14	24	24	22	43	1	8	1,967

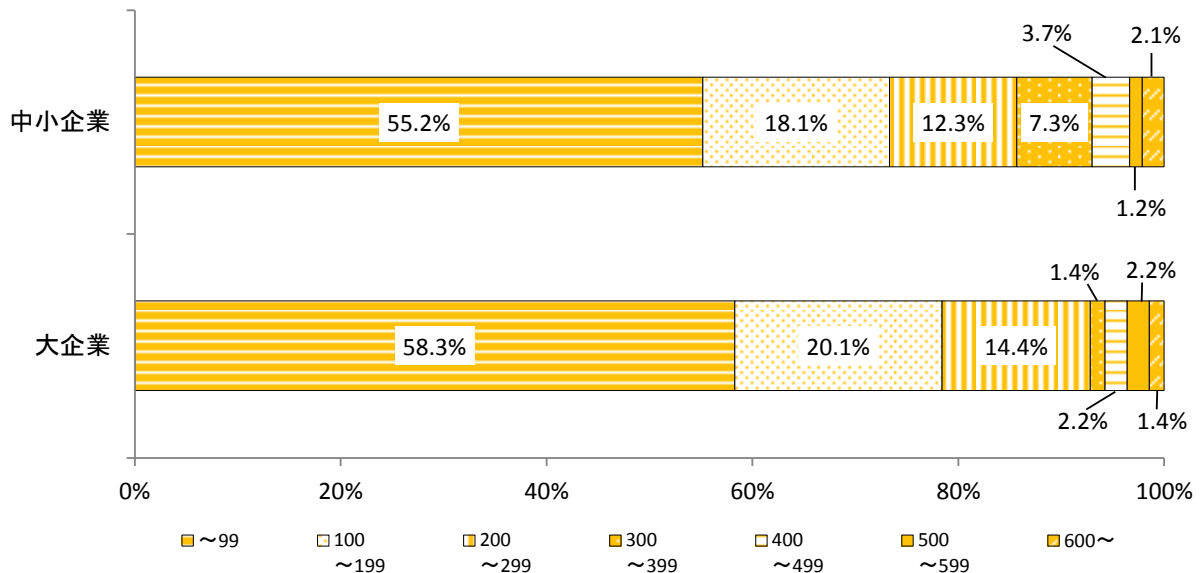
1.9 正社員の年間所定外労働時間（時間外労働、休日労働等）の状況

正社員の年間平均所定外労働時間 136 時間（月平均 11.4 時間）

○正社員の平成 28 年における年間平均所定外労働時間は 136 時間で、前年より 3 時間長くなっている。また、年間平均所定外労働時間と月平均所定外労働時間(11.4 時間)は、いずれも大企業を上回っている。

○年間平均所定外労働時間を産業別にみると、「教育、学習支援業」が最も短く 48 時間(月平均 4.0 時間)、次いで「医療・福祉」59 時間(月平均 4.9 時間)、「卸売業、小売業」115 時間(月平均 9.6 時間)の順になっている。また、最も長いのは「運輸業、郵便業」で 309 時間(月平均 25.8 時間)、次いで「学術研究、専門・技術サービス業」235 時間(月平均 19.6 時間)、「宿泊業、飲食業」187 時間(月平均 15.6 時間)の順になっている。

【正社員の年間所定外労働時間の状況（割合）】



【正社員の年間所定外労働時間の状況（事業所数）】

区分	集計事業所数	~99	100~199	200~299	300~399	400~499	500~599	600~	年平均	月平均
中 小 企 業 計	656	362	119	81	48	24	8	14	136	11.4
建設業	86	43	20	14	7	2	0	0	130	10.8
製造業	141	69	25	24	14	5	2	2	149	12.4
情報通信業	11	5	3	1	2	0	0	0	127	10.6
運輸業、郵便業	31	12	1	4	3	4	0	7	309	25.8
卸売業、小売業	105	62	22	10	5	4	1	1	115	9.6
金融業、保険業	30	19	5	4	0	0	1	1	118	9.8
不動産業、物品賃貸業	17	10	2	3	1	1	0	0	119	10.0
学術研究、専門・技術サービス業	15	6	2	2	1	2	0	2	235	19.6
宿泊業、飲食業	18	8	1	3	3	3	0	0	187	15.6
教育、学習支援業	28	21	5	2	0	0	0	0	48	4.0
医療・福祉	66	51	11	4	0	0	0	0	59	4.9
サービス業	108	56	22	10	12	3	4	1	153	12.7
大 企 業 計	139	81	28	20	2	3	3	2	119	9.9

Ⅱ 労働時間管理について

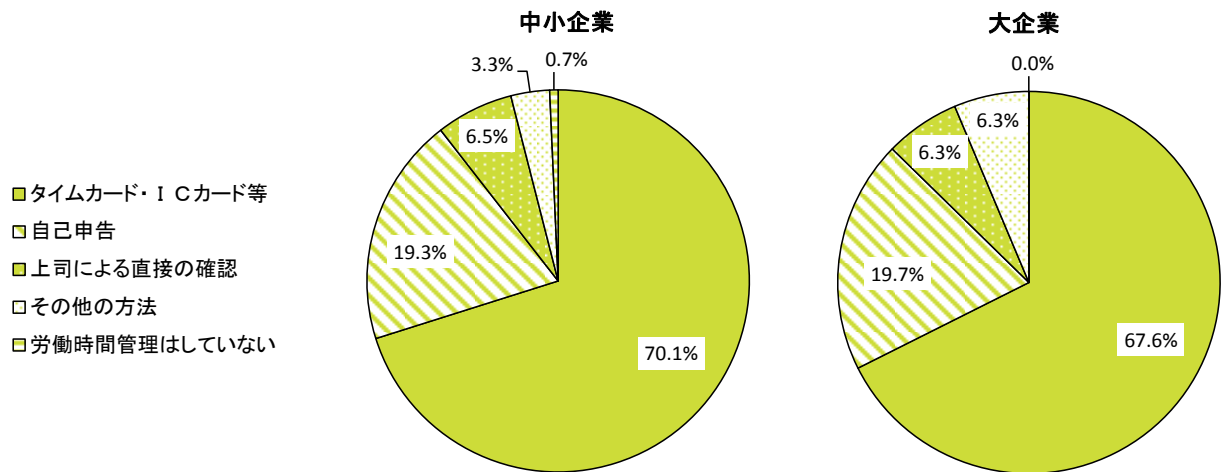
2.1 労働時間の管理方法

労働時間の管理方法（一般従業員） 「タイムカード・ICカード等」70.1%

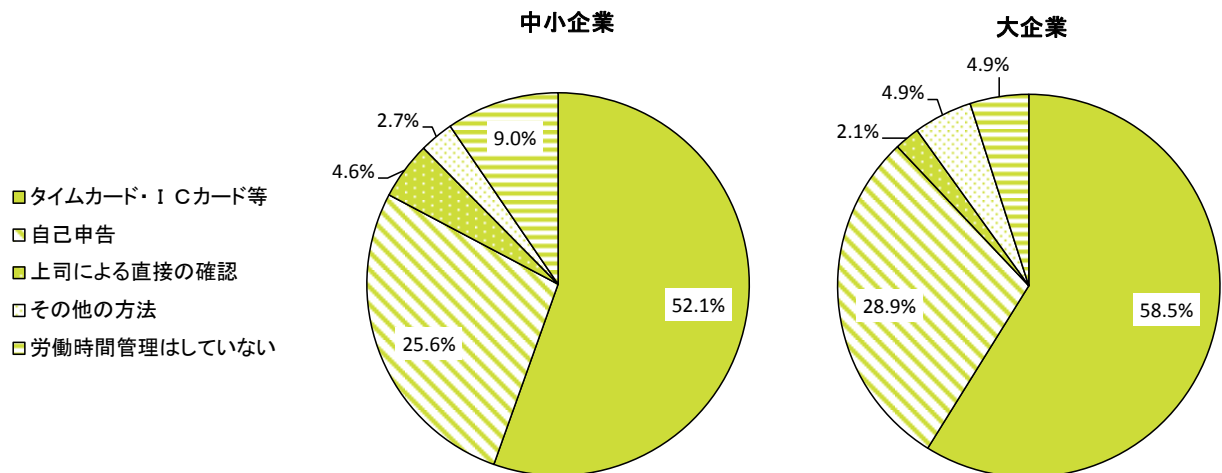
○一般従業員（管理職以外の従業員）の労働時間の管理方法をみると、「タイムカード・ICカード等」が最も多く70.1%、次いで「自己申告」19.3%、「上司による直接の確認」6.5%となっている。大企業についても「タイムカード・ICカード等」が67.6%で最多となっている。

○管理職については、「タイムカード・ICカード等」が52.1%と最も多く、「自己申告」25.6%、「上司による直接の確認」4.6%が続いている。「労働時間管理はしていない」は9.0%であった。

【労働時間の管理方法（一般従業員）】



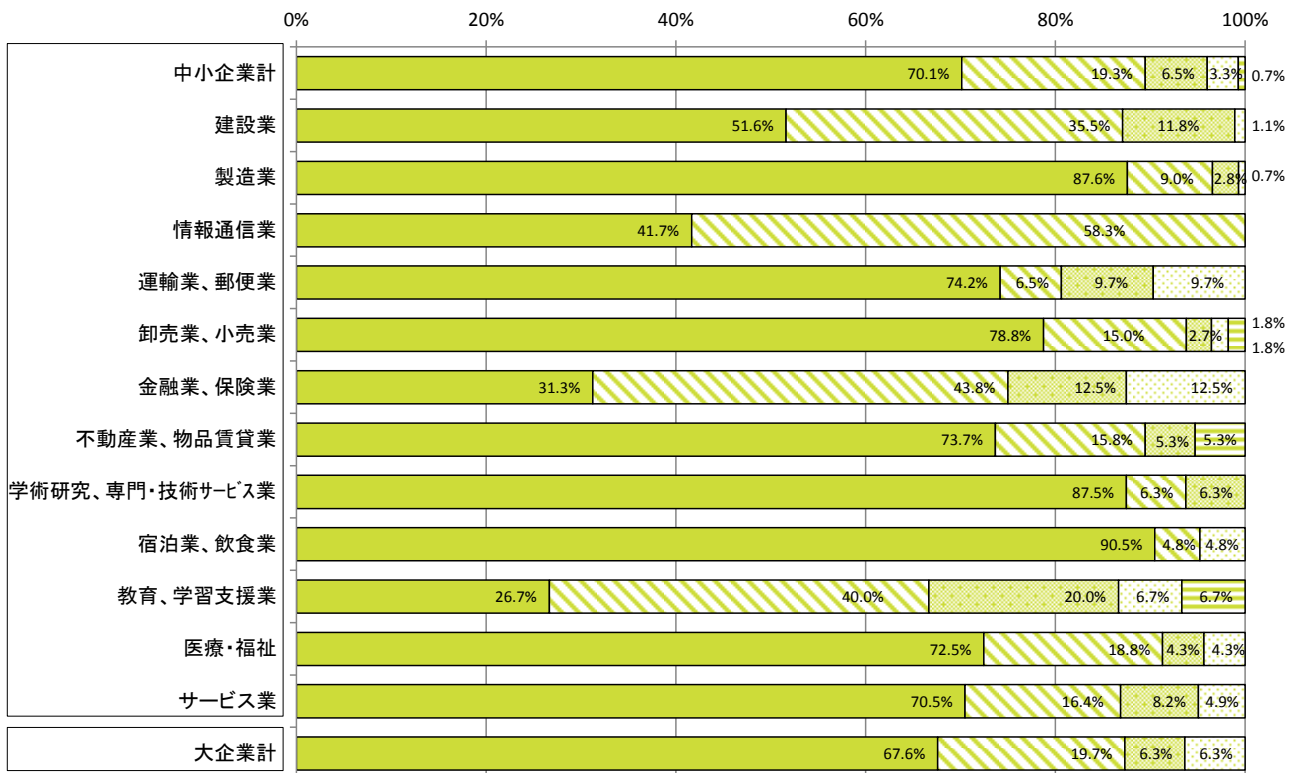
【労働時間の管理方法（管理職）】



○一般従業員について産業別にみると、ほとんどの業種で「タイムカード・IC カード等」が最も多いが、「情報通信業」「金融業、保険業」「教育、学習支援業」では「自己申告」が最も多くなっている。

【産業別 労働時間の管理方法（一般従業員）】

■タイムカード・ICカード等 □自己申告 ■上司による直接の確認 □その他の方法 □労働時間管理はしていない



【産業別 労働時間の管理方法】

区分	集計事業所数	一般従業員(管理職以外の従業員)					管理職				
		タイムカード・ICカード等	自己申告	上司による直接の確認	その他の方法	労働時間管理はしていない	タイムカード・ICカード等	自己申告	上司による直接の確認	その他の方法	労働時間管理はしていない
中小企業計	703	70.1%	19.3%	6.5%	3.3%	0.7%	52.1%	25.6%	4.6%	2.7%	9.0%
建設業	93	51.6%	35.5%	11.8%	1.1%	0.0%	38.7%	47.3%	4.3%	1.1%	5.4%
製造業	145	87.6%	9.0%	2.8%	0.7%	0.0%	70.3%	15.2%	2.1%	0.7%	9.7%
情報通信業	12	41.7%	58.3%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	58.3%	0.0%	0.0%	8.3%
運輸業、郵便業	31	74.2%	6.5%	9.7%	9.7%	0.0%	51.6%	16.1%	16.1%	3.2%	3.2%
卸売業、小売業	113	78.8%	15.0%	2.7%	1.8%	1.8%	54.9%	17.7%	1.8%	2.7%	17.7%
金融業、保険業	32	31.3%	43.8%	12.5%	12.5%	0.0%	18.8%	50.0%	9.4%	12.5%	6.3%
不動産業、物品賃貸業	19	73.7%	15.8%	5.3%	0.0%	5.3%	68.4%	15.8%	0.0%	0.0%	10.5%
学術研究、専門・技術サービス業	16	87.5%	6.3%	6.3%	0.0%	0.0%	75.0%	12.5%	0.0%	0.0%	6.3%
宿泊業、飲食業	21	90.5%	4.8%	0.0%	4.8%	0.0%	47.6%	4.8%	4.8%	4.8%	4.8%
教育、学習支援業	30	26.7%	40.0%	20.0%	6.7%	6.7%	20.0%	50.0%	10.0%	6.7%	10.0%
医療・福祉	69	72.5%	18.8%	4.3%	4.3%	0.0%	58.0%	24.6%	0.0%	4.3%	4.3%
サービス業	122	70.5%	16.4%	8.2%	4.9%	0.0%	48.4%	23.0%	9.0%	2.5%	8.2%
大企業計	142	67.6%	19.7%	6.3%	6.3%	0.0%	58.5%	28.9%	2.1%	4.9%	4.9%

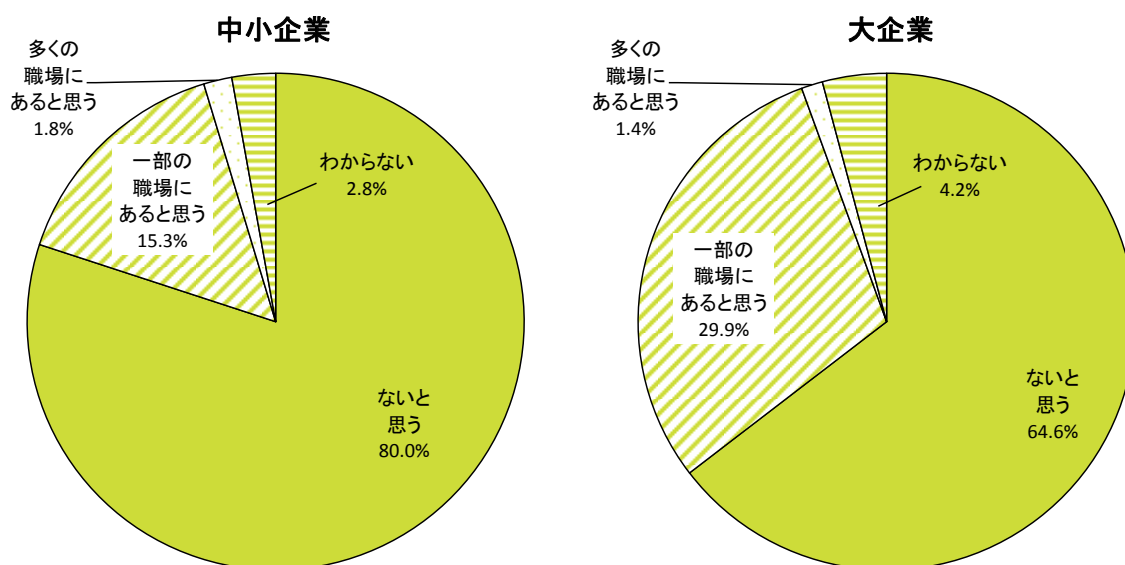
2.2 「サービス残業」の有無

サービス残業 「一部の職場にあると思う」 15.3%

○いわゆる「サービス残業」(持ち帰り残業含む)の有無について、「ないと思う」が80.0%と最多で、次いで「一部の職場にあると思う」が15.3%であった。

○大企業では「ないと思う」が64.6%と最も多く、次いで「一部の職場にあると思う」が29.9%となっている。中小企業と比べると、「一部の職場にあると思う」が14.6ポイント高い。

【サービス残業の有無】



【サービス残業の有無】

区 分	集計 事業所数	ないと思 う	一部の 職場に あると思 う	多くの 職場に あると思 う	わから ない
中 小 企 業 計	706	80.0%	15.3%	1.8%	2.8%
建設業	94	70.2%	26.6%	2.1%	1.1%
製造業	145	77.9%	16.6%	0.0%	5.5%
情報通信業	12	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%
運輸業、郵便業	32	84.4%	12.5%	0.0%	3.1%
卸売業、小売業	114	82.5%	15.8%	0.0%	1.8%
金融業、保険業	32	84.4%	12.5%	0.0%	3.1%
不動産業、物品賃貸業	19	78.9%	10.5%	0.0%	10.5%
学術研究、専門・技術サービス業	16	75.0%	6.3%	6.3%	12.5%
宿泊業、飲食業	21	85.7%	9.5%	0.0%	4.8%
教育、学習支援業	30	63.3%	26.7%	10.0%	0.0%
医療・福祉	69	84.1%	10.1%	5.8%	0.0%
サービス業	122	88.5%	7.4%	2.5%	1.6%
大 企 業 計	144	64.6%	29.9%	1.4%	4.2%

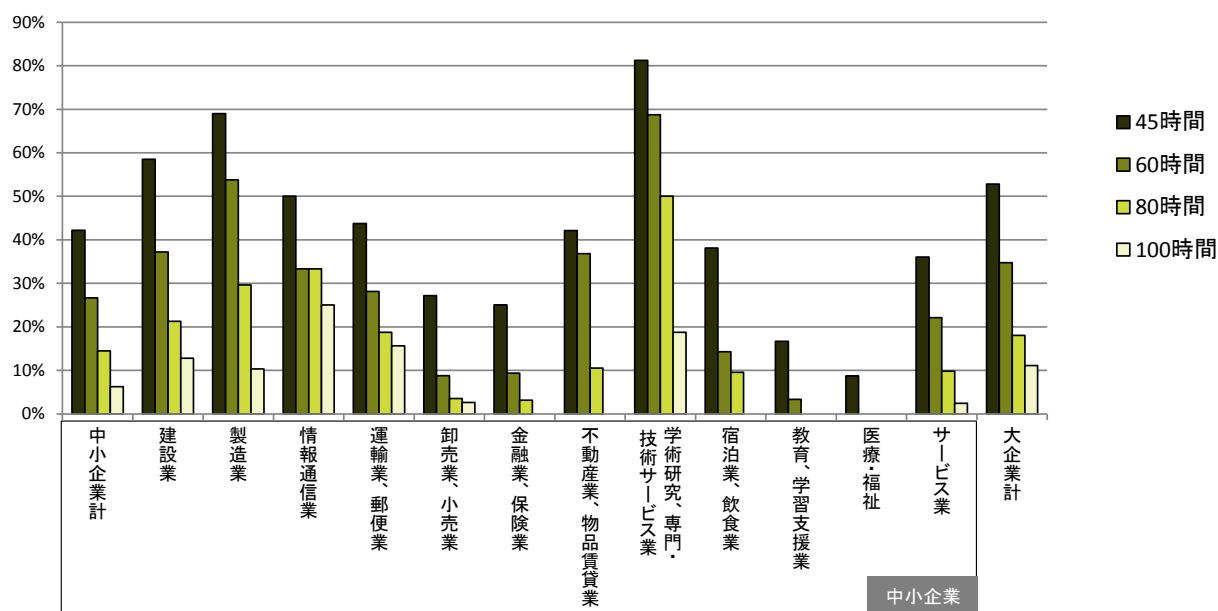
2.3 長時間労働者がいた事業所の割合

1カ月の所定外労働が45・60・80・100時間を超えた正社員がいた事業所の割合
いずれも大企業が中小企業を上回る

○平成28年8月から平成29年7月までの1年間で、1カ月の所定外労働が45時間を超えたことがある正社員が一人でもいる事業所の割合は42.2%であった。60時間・80時間・100時間を超えたことがある正社員が一人でもいる事業所の割合は、それぞれ26.6%・14.4%・6.2%であり、いずれも大企業を下回っている。

○産業別にみると、「学術研究、専門・技術サービス業」が高く、「製造業」「建設業」「情報通信業」なども高い傾向にある。

【1カ月の所定外労働が一定時間を超えた正社員がいた事業所の割合】



【1カ月の所定外労働が一定時間を超えた正社員がいた事業所の割合】

区 分	集計 事業所数	過去1年間で、1カ月の所定外労働が 下記の時間を超えたことのある 正社員が一人でもいる事業所			
		45時間※	60時間	80時間	100時間
中 小 企 業 計	706	42.2%	26.6%	14.4%	6.2%
建設業	94	58.5%	37.2%	21.3%	12.8%
製造業	145	69.0%	53.8%	29.7%	10.3%
情報通信業	12	50.0%	33.3%	33.3%	25.0%
運輸業、郵便業	32	43.8%	28.1%	18.8%	15.6%
卸売業、小売業	114	27.2%	8.8%	3.5%	2.6%
金融業、保険業	32	25.0%	9.4%	3.1%	0.0%
不動産業、物品賃貸業	19	42.1%	36.8%	10.5%	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	16	81.3%	68.8%	50.0%	18.8%
宿泊業、飲食業	21	38.1%	14.3%	9.5%	0.0%
教育、学習支援業	30	16.7%	3.3%	0.0%	0.0%
医療・福祉	69	8.7%	0.0%	0.0%	0.0%
サービス業	122	36.1%	22.1%	9.8%	2.5%
大 企 業 計	144	52.8%	34.7%	18.1%	11.1%

※所定外労働が月45時間以上であった正社員が一人でもいる事業所の割合であり、さらに多くの所定外労働(60時間超や100時間超)があった事業所も含む。右列(60時間・80時間)についても同様である。

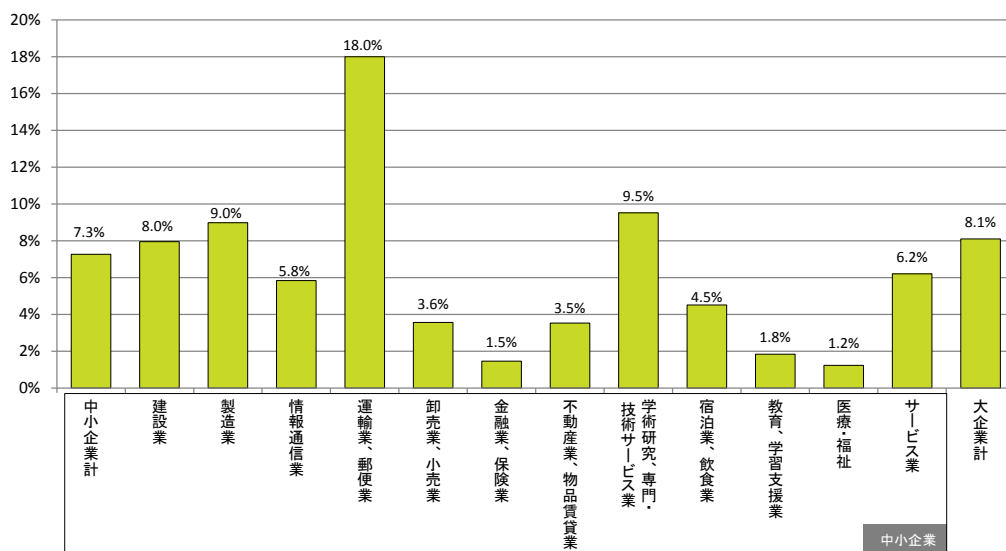
2.4 正社員に占める長時間労働者の割合

1カ月の所定外労働が「45時間以上」の正社員の割合 7.3%

○正社員に占める長時間労働者の割合を算出するために、1カ月の所定外労働が「45時間以上」であった正社員の年間延べ人数(平成28年8月から平成29年7月)を正社員数(×12)で割ったところ、その割合は7.3%であった。そのうち、「45時間以上60時間未満」の正社員の割合は4.3%、「60時間以上80時間未満」は2.1%、「80時間以上100時間未満」は0.7%、「100時間以上」は0.3%であった。「100時間以上」を除き、いずれも大企業を下回っている。

○1ヶ月の所定外労働が「45時間以上」の正社員の割合を産業別にみると、「運輸業、郵便業」が18.0%と最も高い。

【1カ月の所定外労働が「45時間以上」の正社員の割合】



【正社員に占める長時間労働者の割合】

区分	集計事業所数	1カ月の所定外労働が下記の時間であった正社員の割合				
		45時間以上	45時間以上 60時間未満	60時間以上 80時間未満	80時間以上 100時間未満	100時間以上
中小企業計	684	7.3%	4.3%	2.1%	0.7%	0.3%
建設業	94	8.0%	4.6%	2.1%	0.8%	0.4%
製造業	142	9.0%	5.5%	2.9%	0.7%	0.1%
情報通信業	12	5.8%	2.9%	1.8%	0.8%	0.3%
運輸業、郵便業	31	18.0%	8.1%	5.8%	2.3%	1.9%
卸売業、小売業	112	3.6%	2.2%	0.8%	0.4%	0.2%
金融業、保険業	30	1.5%	0.8%	0.7%	0.0%	0.0%
不動産業、物品賃貸業	19	3.5%	2.4%	1.0%	0.1%	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	16	9.5%	4.4%	3.2%	1.5%	0.4%
宿泊業、飲食業	19	4.5%	4.1%	0.3%	0.1%	0.0%
教育、学習支援業	27	1.8%	1.4%	0.5%	0.0%	0.0%
医療・福祉	62	1.2%	1.2%	0.0%	0.0%	0.0%
サービス業	120	6.2%	4.1%	1.5%	0.5%	0.1%
大企業計	139	8.1%	4.7%	3.0%	0.9%	0.2%

※割合は、 $\frac{1カ月の所定外労働が○時間以上○時間未満であった正社員の年間延べ人数}{正社員数 \times 12(カ月)}$ により算出。

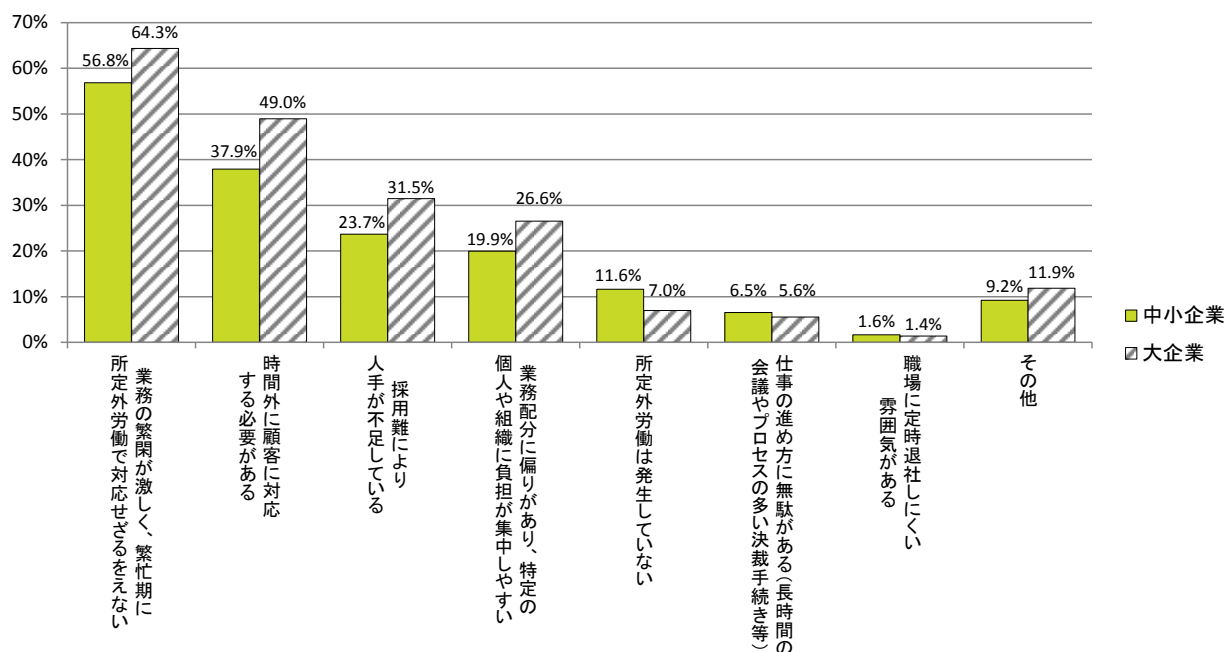
2.5 所定外労働の発生理由

所定外労働の発生理由 「繁忙期に所定外労働で対応せざるをえない」 56.8%

○所定外労働が発生する理由について、「業務の繁閑が激しく、繁忙期に所定外労働で対応せざるをえない」が56.8%と最多で、「時間外に顧客に対応する必要がある」37.9%、「採用難により人手が不足している」23.7%が続いている。

○大企業についても同様の傾向であり、「業務の繁閑が激しく、繁忙期に所定外労働で対応せざるをえない」が64.3%と最多で、次いで「時間外に顧客に対応する必要がある」49.0%となっている。

【所定外労働の発生理由】



【所定外労働の発生理由】

区分	集計事業所数	採用難により人手が不足している	業務の繁閑が激しく、繁忙期に所定外労働で対応せざるをえない	時間外に顧客に対応する必要がある	業務配分に偏りがあり、特定の個人や組織に負担が集中しやすい	仕事の進め方に無駄がある(長時間の会議やプロセスの多い決裁手続き等)	職場に定時退社しにくい雰囲気がある	所定外労働は発生していない	その他
中小企業計	672	23.7%	56.8%	37.9%	19.9%	6.5%	1.6%	11.6%	9.2%
建設業	90	31.1%	70.0%	41.1%	22.2%	6.7%	2.2%	4.4%	11.1%
製造業	144	27.8%	78.5%	24.3%	36.1%	7.6%	2.8%	2.8%	6.9%
情報通信業	11	9.1%	54.5%	36.4%	27.3%	9.1%	0.0%	9.1%	18.2%
運輸業、郵便業	31	22.6%	51.6%	51.6%	9.7%	0.0%	0.0%	12.9%	12.9%
卸売業、小売業	108	14.8%	45.4%	43.5%	13.9%	7.4%	0.9%	15.7%	6.5%
金融業、保険業	32	9.4%	53.1%	59.4%	12.5%	21.9%	6.3%	15.6%	9.4%
不動産業、物品賃貸業	19	31.6%	63.2%	63.2%	21.1%	10.5%	5.3%	10.5%	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	15	33.3%	86.7%	33.3%	33.3%	6.7%	0.0%	6.7%	13.3%
宿泊業、飲食業	18	38.9%	55.6%	22.2%	5.6%	0.0%	0.0%	27.8%	0.0%
教育、学習支援業	23	13.0%	17.4%	26.1%	8.7%	4.3%	0.0%	34.8%	17.4%
医療・福祉	66	31.8%	27.3%	45.5%	18.2%	6.1%	0.0%	15.2%	15.2%
サービス業	115	19.1%	53.0%	34.8%	11.3%	2.6%	0.9%	14.8%	8.7%
大企業計	143	31.5%	64.3%	49.0%	26.6%	5.6%	1.4%	7.0%	11.9%

2.6 所定外労働削減に向けて実施している取組

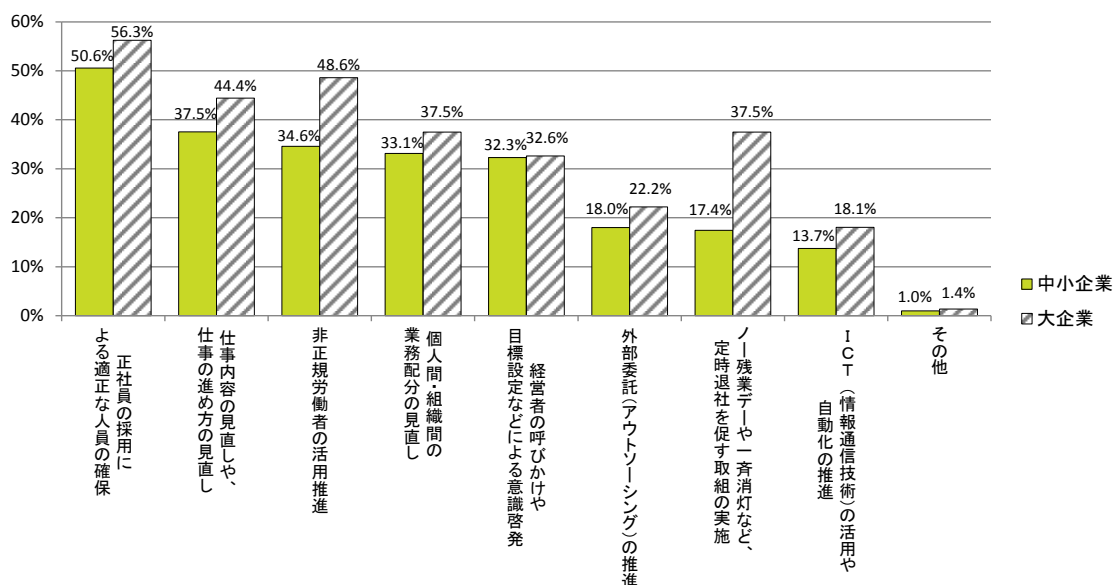
所定外労働削減に向けて実施している取組

「正社員の採用による適正な人員の確保」50.6%で最多

○所定外労働の削減に向けて実施している取組は、「正社員の採用による適正な人員の確保」が50.6%と最多で、次いで「仕事内容の見直しや、仕事の進め方の見直し」37.5%、「非正規労働者の活用推進」34.6%となっている。

○大企業については、「正社員の採用による適正な人員の確保」が56.3%と最多で、「非正規労働者の活用推進」が48.6%で続いている。「ノー残業デーや一斉消灯など、定時退社を促す取組の実施」は37.5%で、中小企業に比べて20.1ポイント高く、「非正規労働者の活用推進」は14.0ポイント高い。

【所定外労働削減に向けて実施している取組】



【所定外労働削減に向けて実施している取組】

区分	集計事業所数	所定外労働削減に向けて実施している取組								
		正社員の採用による適正な人員の確保	非正規労働者の活用推進	外部委託（アウトソーシング）の推進	個人間・組織間の業務配分の見直し	仕事内容の見直しや、仕事の進め方の見直し	ノー残業デーや一斉消灯など、定時退社を促す取組の実施	経営者の呼びかけや目標設定などによる意識啓発	ICT（情報通信技術）の活用や自動化の推進	その他
中小企業計	706	50.6%	34.6%	18.0%	33.1%	37.5%	17.4%	32.3%	13.7%	1.0%
建設業	94	53.2%	16.0%	17.0%	28.7%	33.0%	18.1%	38.3%	7.4%	1.1%
製造業	145	51.7%	43.4%	26.2%	43.4%	53.8%	24.1%	37.9%	20.0%	0.7%
情報通信業	12	66.7%	41.7%	25.0%	41.7%	41.7%	16.7%	33.3%	25.0%	0.0%
運輸業、郵便業	32	65.6%	34.4%	15.6%	25.0%	31.3%	0.0%	31.3%	12.5%	3.1%
卸売業、小売業	114	36.8%	17.5%	12.3%	31.6%	30.7%	14.9%	22.8%	12.3%	0.9%
金融業、保険業	32	34.4%	21.9%	3.1%	25.0%	34.4%	43.8%	43.8%	12.5%	0.0%
不動産業、物品賃貸業	19	52.6%	52.6%	10.5%	31.6%	21.1%	15.8%	31.6%	10.5%	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	16	56.3%	25.0%	50.0%	18.8%	37.5%	12.5%	43.8%	6.3%	6.3%
宿泊業、飲食業	21	57.1%	38.1%	9.5%	14.3%	14.3%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%
教育、学習支援業	30	46.7%	40.0%	16.7%	40.0%	50.0%	30.0%	36.7%	20.0%	0.0%
医療・福祉	69	71.0%	56.5%	11.6%	42.0%	36.2%	5.8%	26.1%	11.6%	0.0%
サービス業	122	45.9%	41.0%	20.5%	27.9%	34.4%	16.4%	31.1%	15.6%	1.6%
大企業計	144	56.3%	48.6%	22.2%	37.5%	44.4%	37.5%	32.6%	18.1%	1.4%

2.7 所定外労働削減に向けて今後実施したい取組

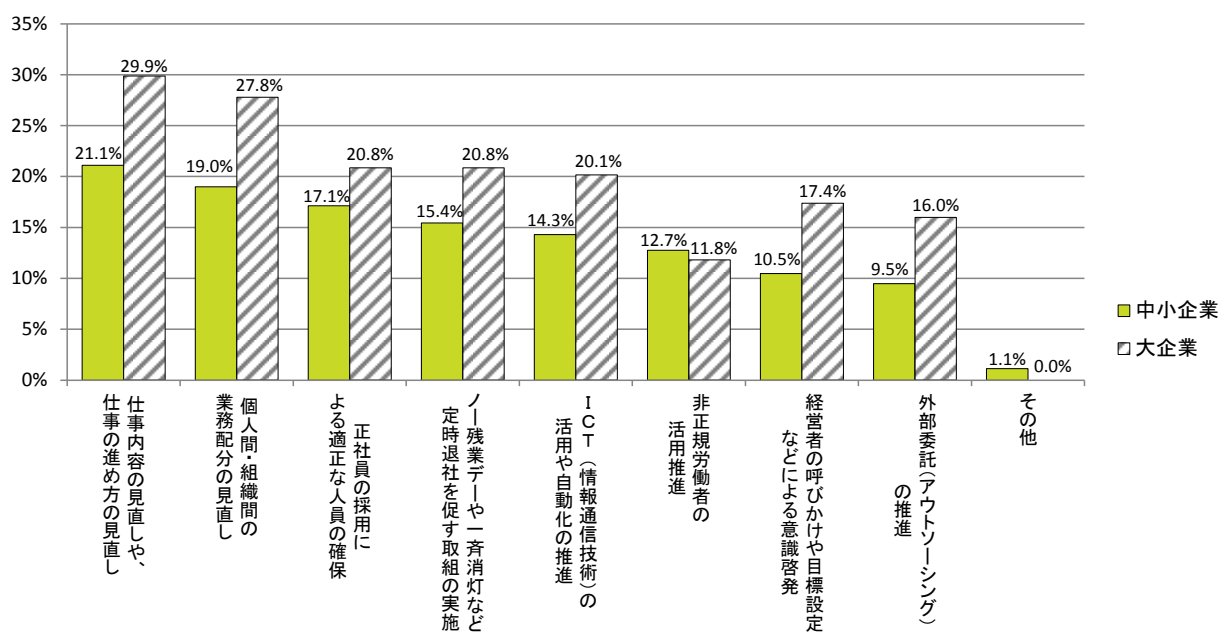
所定外労働削減に向けて今後実施したい取組

「仕事内容の見直しや、仕事の進め方の見直し」21.1%で最多

○所定外労働の削減に向けて今後実施したい取組は、「仕事内容の見直しや、仕事の進め方の見直し」が21.1%と最多で、次いで「個人間・組織間の業務配分の見直し」19.0%、「正社員の採用による適正な人員の確保」17.1%となっている。

○大企業についても、「仕事内容の見直しや、仕事の進め方の見直し」が29.9%と最多で、「個人間・組織間の業務配分の見直し」が27.8%で続いている。

【所定外労働削減に向けて今後実施したい取組】



【所定外労働削減に向けて今後実施したい取組】

区分	集計事業所数	所定外労働削減に向けて今後実施したい取組								
		正社員の採用による適正な人員の確保	非正規労働者の活用推進	外部委託(アウトソーシング)の推進	個人間・組織間の業務配分の見直し	仕事内容の見直しや、仕事の進め方の見直し	ノー残業デーや一斉消灯など、定時退社を促す取組の実施	経営者の呼びかけや目標設定などによる意識啓発	ICT(情報通信技術)の活用や自動化の推進	その他
中小企業計	706	17.1%	12.7%	9.5%	19.0%	21.1%	15.4%	10.5%	14.3%	1.1%
建設業	94	25.5%	9.6%	4.3%	16.0%	24.5%	14.9%	8.5%	21.3%	1.1%
製造業	145	18.6%	13.8%	9.7%	20.0%	26.2%	22.8%	15.2%	18.6%	0.7%
情報通信業	12	0.0%	8.3%	16.7%	8.3%	16.7%	16.7%	8.3%	25.0%	0.0%
運輸業、郵便業	32	18.8%	6.3%	9.4%	18.8%	18.8%	15.6%	6.3%	6.3%	0.0%
卸売業、小売業	114	18.4%	18.4%	12.3%	21.1%	13.2%	13.2%	7.0%	12.3%	0.9%
金融業、保険業	32	15.6%	6.3%	3.1%	25.0%	12.5%	3.1%	3.1%	12.5%	3.1%
不動産業、物品賃貸業	19	15.8%	0.0%	21.1%	26.3%	52.6%	15.8%	10.5%	10.5%	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	16	12.5%	12.5%	0.0%	25.0%	18.8%	25.0%	12.5%	31.3%	0.0%
宿泊業、飲食業	21	9.5%	19.0%	4.8%	9.5%	4.8%	9.5%	14.3%	14.3%	4.8%
教育、学習支援業	30	10.0%	13.3%	10.0%	13.3%	16.7%	10.0%	6.7%	6.7%	0.0%
医療・福祉	69	7.2%	10.1%	10.1%	23.2%	26.1%	15.9%	11.6%	10.1%	1.4%
サービス業	122	18.9%	14.8%	11.5%	16.4%	19.7%	13.1%	12.3%	9.8%	1.6%
大企業計	144	20.8%	11.8%	16.0%	27.8%	29.9%	20.8%	17.4%	20.1%	0.0%

2.8 年次有給休暇の取得状況

年次有給休暇の取得率	中小企業 48.1%	大企業 41.9%
------------	------------	-----------

○平成 28 年度に企業が正社員に付与した年次有給休暇日数（繰越日数除く）の平均は 17.8 日、正社員が取得した日数の平均は 8.6 日、取得率は 48.1%であった。大企業の取得率は 41.9%であった。

○取得率を産業別にみると、「情報通信業」が 62.6%と最も高く、次いで「学術研究、専門・技術サービス業」59.5%、「運輸業、郵便業」55.6%となっている。一方で、最も低かったのは「不動産業、物品賃貸業」で 40.2%、次いで「卸売業、小売業」43.2%、「宿泊業、飲食業」44.3%であった。

【年次有給休暇の取得状況】

	集計 事業所数	付与日数 (平均)	取得日数 (平均)	取得率
中 小 企 業 計	541	17.8	8.6	48.1%
建 設 業	72	17.6	8.1	46.1%
製 造 業	127	18.0	9.6	53.3%
情 報 通 信 業	11	19.7	12.3	62.6%
運 輸 業、郵 便 業	21	17.2	9.6	55.6%
卸 売 業、小 売 業	84	17.8	7.7	43.2%
金 融 業、保 険 業	27	18.9	10.4	54.8%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	15	17.6	7.1	40.2%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	13	17.3	10.3	59.5%
宿 泊 業、飲 食 業	9	15.5	6.9	44.3%
教 育、学 習 支 援 業	16	18.8	8.9	47.2%
医 療・福 祉	55	17.5	9.2	52.7%
サ ー ビ ス 業	91	17.9	8.3	46.2%
大 企 業 計	125	18.1	7.6	41.9%

※「付与日数」は前年繰越分を除く日数である。

※「取得日数」は平成 28 年度に実際に取得した日数である。

2.9 年次有給休暇の計画的付与制度の導入状況

年次有給休暇の計画的付与制度 「導入している」 31.2%

- 年次有給休暇の計画的付与制度を「導入している」事業所は 31.2%であった。付与方式は、「年次有給休暇付与計画表等による個人別付与方式」が最も多く44.4%、次いで「企業もしくは事業所全体の休業による一斉付与方式」が 41.7%となっている。
- 大企業については、計画的付与制度を「導入している」事業所は 31.3%であった。
- また、計画的付与制度を導入している事業所の年次有給休暇取得率は 55.4%で、計画的付与制度を導入していない事業所に比べて取得率が 10.7 ポイント高い。

【年次有給休暇の取得状況】

区分	集計 事業所数	導入 している	導入している				導入して いない
			企業もしくは 事業所全体 の休業によ る一斉付 与方式	班・グルー プ別の交代制 付与方式	年次有給休 暇付与計画 表等による 個人別付与 方式	その他	
中 小 企 業 計	693	31.2%	(41.7%)	(10.2%)	(44.4%)	(8.8%)	68.8%
建設業	94	33.0%	(54.8%)	(3.2%)	(38.7%)	(6.5%)	67.0%
製造業	143	35.0%	(66.0%)	(2.0%)	(30.0%)	(6.0%)	65.0%
情報通信業	12	50.0%	(83.3%)	(0.0%)	(16.7%)	(0.0%)	50.0%
運輸業、郵便業	32	15.6%	(60.0%)	(20.0%)	(40.0%)	(0.0%)	84.4%
卸売業、小売業	110	29.1%	(34.4%)	(15.6%)	(53.1%)	(3.1%)	70.9%
金融業、保険業	32	34.4%	(36.4%)	(0.0%)	(36.4%)	(27.3%)	65.6%
不動産業、物品賃貸業	19	42.1%	(12.5%)	(12.5%)	(62.5%)	(25.0%)	57.9%
学術研究、専門・技術サービス業	16	0.0%	-	-	-	-	100.0%
宿泊業、飲食業	19	21.1%	(25.0%)	(25.0%)	(50.0%)	(0.0%)	78.9%
教育、学習支援業	29	44.8%	(23.1%)	(23.1%)	(38.5%)	(15.4%)	55.2%
医療・福祉	69	26.1%	(38.9%)	(16.7%)	(50.0%)	(5.6%)	73.9%
サービス業	118	32.2%	(13.2%)	(15.8%)	(63.2%)	(13.2%)	67.8%
大 企 業 計	144	31.3%	(55.6%)	(2.2%)	(37.8%)	(8.9%)	68.8%

※()内の数値は計画的付与制度導入事業所のうち、当該方式を採用している事業所の割合である。

【年次有給休暇の計画的付与制度導入状況による年次有給休暇取得率の違い】（中小企業・大企業計）

計画的付与制度	集計 事業所数	付与日数	取得日数	取得率
導入している	216	17.5	9.7	55.4%
導入していない	450	17.4	7.8	44.7%
平均	666	17.4	8.4	48.2%

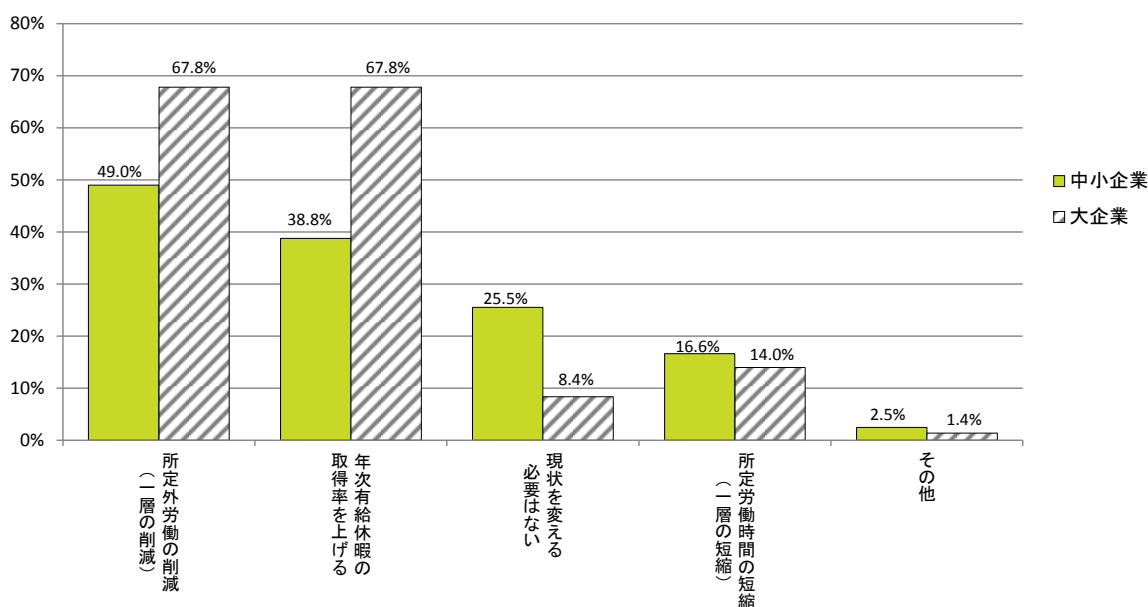
2.10 労働時間についての今後の方針

労働時間についての方針 「所定外労働の削減（一層の削減）を図る」49.0%で最多

○労働時間についての事業所の今後の方針は、「所定外労働の削減（一層の削減）を図る」が49.0%と最多で、「年次有給休暇の取得率を上げる」38.8%、「現状を変える必要はない」25.5%が続いている。「所定労働時間の短縮（一層の短縮）を図る」は16.6%と最も低かった。

○大企業については、「所定外労働の削減（一層の削減）を図る」と「年次有給休暇の取得率を上げる」がともに67.8%と最多で、次いで「所定労働時間の短縮（一層の短縮）を図る」14.0%となっている。中小企業と比べると、「所定外労働の削減（一層の削減）を図る」は18.8ポイント高く、「年次有給休暇の取得率を上げる」は29.0ポイント高い。

【労働時間についての今後の方針】



【労働時間についての今後の方針】

区分	集計事業所数	所定外労働の削減（一層の削減）	所定労働時間の短縮（一層の短縮）	年次有給休暇の取得率を上げる	現状を変える必要はない	その他
中 小 企 業 計	686	49.0%	16.6%	38.8%	25.5%	2.5%
建設業	94	60.6%	21.3%	44.7%	9.6%	2.1%
製造業	139	68.3%	15.1%	37.4%	18.7%	3.6%
情報通信業	12	41.7%	0.0%	50.0%	25.0%	16.7%
運輸業、郵便業	32	46.9%	18.8%	28.1%	37.5%	0.0%
卸売業、小売業	110	40.0%	20.0%	34.5%	33.6%	0.9%
金融業、保険業	32	40.6%	15.6%	50.0%	25.0%	6.3%
不動産業、物品賃貸業	19	52.6%	10.5%	42.1%	15.8%	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	16	50.0%	12.5%	37.5%	25.0%	6.3%
宿泊業、飲食業	19	36.8%	31.6%	21.1%	31.6%	0.0%
教育、学習支援業	30	16.7%	23.3%	36.7%	43.3%	0.0%
医療・福祉	69	39.1%	14.5%	40.6%	31.9%	2.9%
サービス業	114	43.9%	11.4%	40.4%	28.1%	1.8%
大 企 業 計	143	67.8%	14.0%	67.8%	8.4%	1.4%

Ⅲ 従業員の能力開発について

3.1 OJT と OFF-JT の比重

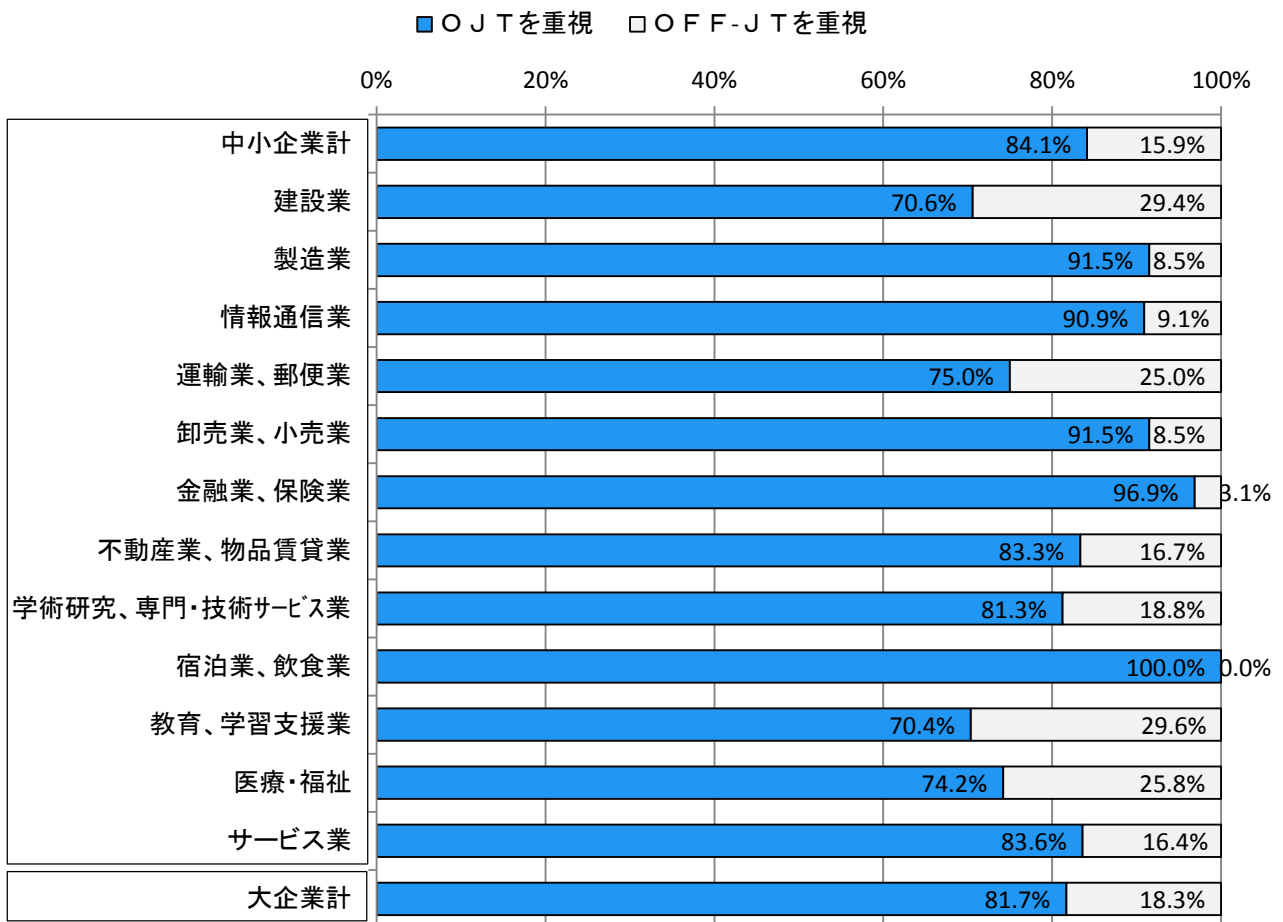
OFF-JT よりも OJT を重視している 84.1%

○OJT と OFF-JT のどちらをより重視するか聞いたところ、「OJT を重視している」が 84.1%で、「OFF-JT を重視している」は 15.9%であった。

○大企業については、「OJT を重視している」が 81.7%、「OFF-JT を重視している」が 18.3%であった。

○産業別にみると、いずれの産業でも「OJT を重視している」が 70%を超えている。

【OJT と OFF-JT の比重】



※集計事業所数は中小企業 662、大企業 131

3.2 OFF-JT と自己啓発支援に支出した費用

過去1年間で「OFF-JT」に支出した費用	71,075 円
過去1年間で「自己啓発支援」に支出した費用	23,614 円

- 教育訓練費用のうち、過去1年間(平成28年8月1日から平成29年7月31日)で「OFF-JT」に支出した費用(正社員一人当たり平均)は71,075円であった。大企業の114,514円と比べると43,439円低い。
- 「自己啓発支援」に支出した費用(正社員一人当たり平均)は23,614円で、大企業の14,418円よりも9,196円高い。

【過去1年間でOFF-JT と自己啓発支援に支出した費用（正社員一人当たり）】

区分	集計 事業所数	正社員一人当たりの 平均支出費用	
		OFF-JT	自己啓発 支援
中 小 企 業 計	563	71,075	23,614
建設業	75	149,801	51,333
製造業	120	99,096	35,590
情報通信業	11	169,955	6,750
運輸業、郵便業	29	33,726	11,680
卸売業、小売業	85	32,350	5,502
金融業、保険業	28	25,982	16,336
不動産業、物品賃貸業	17	30,743	29,162
学術研究、専門・技術サービス業	13	84,566	4,345
宿泊業、飲食業	13	1,923	885
教育、学習支援業	26	30,204	56,482
医療・福祉	55	69,917	5,381
サービス業	91	47,102	18,016
大 企 業 計	101	114,514	14,418

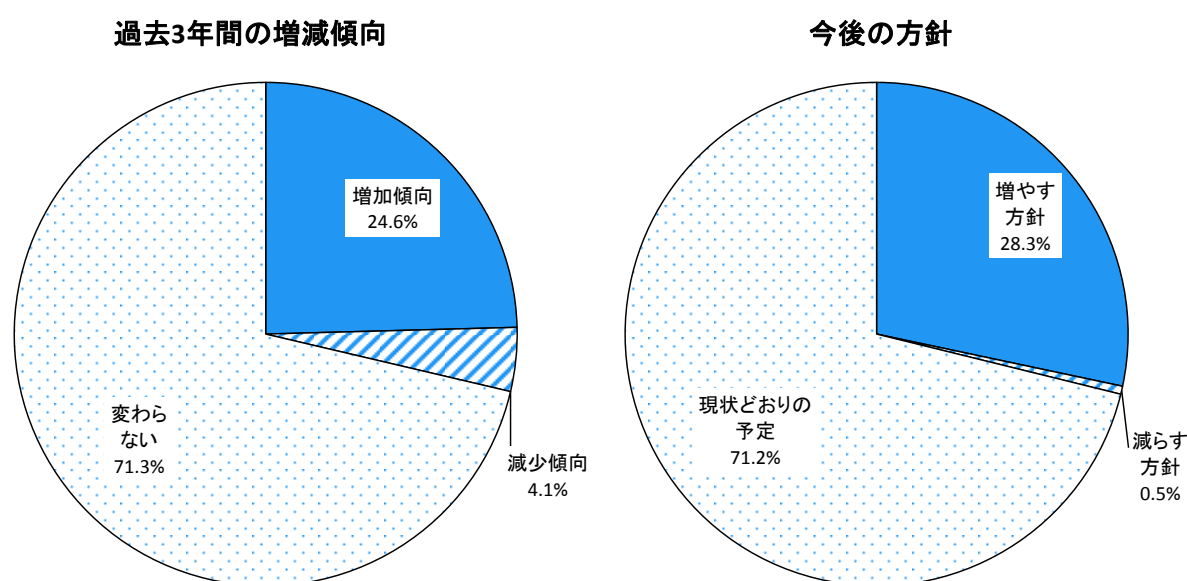
3.3 OFF-JT に支出した費用の過去 3 年間の増減傾向と今後の方針

OFF-JT への支出費用 「増やす方針」 28.3%

○OFF-JT に支出した費用の過去 3 年間の増減の傾向について、「変わらない」が最も多く 71.3%、次いで「増加傾向」24.6%、「減少傾向」4.1%であった。大企業と比べて「増加傾向」は 4.8 ポイント低い。

○今後の方針については、「現状どおりの予定」が最も多く 71.2%、次いで「増やす方針」28.3%、「減らす方針」0.5%であった。

【OFF-JT への支出費用の過去 3 年間の増減傾向と今後の方針】（中小企業）



【OFF-JT への支出費用の過去 3 年間の増減傾向と今後の方針】

区分	過去3年間の傾向(OFF-JT)				今後の方針(OFF-JT)			
	集計事業所数	増加傾向	減少傾向	変わらない	集計事業所数	増やす方針	減らす方針	現状どおりの予定
中 小 企 業 計	586	24.6%	4.1%	71.3%	579	28.3%	0.5%	71.2%
建設業	79	31.6%	5.1%	63.3%	79	39.2%	0.0%	60.8%
製造業	125	26.4%	4.8%	68.8%	123	38.2%	0.8%	61.0%
情報通信業	12	33.3%	0.0%	66.7%	12	41.7%	0.0%	58.3%
運輸業、郵便業	29	13.8%	0.0%	86.2%	30	16.7%	0.0%	83.3%
卸売業、小売業	90	14.4%	5.6%	80.0%	90	25.6%	2.2%	72.2%
金融業、保険業	26	19.2%	7.7%	73.1%	26	7.7%	0.0%	92.3%
不動産業、物品賃貸業	17	29.4%	0.0%	70.6%	18	27.8%	0.0%	72.2%
学術研究、専門・技術サービス業	13	30.8%	0.0%	69.2%	13	30.8%	0.0%	69.2%
宿泊業、飲食業	11	0.0%	0.0%	100.0%	12	0.0%	0.0%	100.0%
教育、学習支援業	24	20.8%	4.2%	75.0%	24	20.8%	0.0%	79.2%
医療・福祉	62	35.5%	0.0%	64.5%	60	28.3%	0.0%	71.7%
サービス業	98	24.5%	6.1%	69.4%	92	21.7%	0.0%	78.3%
大 企 業 計	119	29.4%	5.0%	65.5%	125	30.4%	0.0%	69.6%

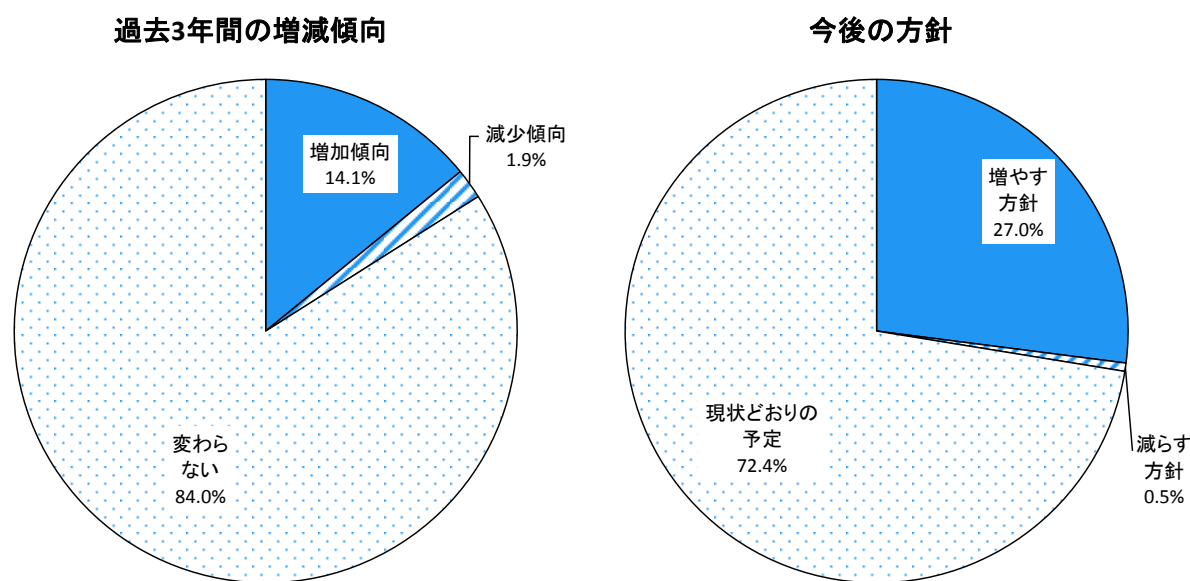
3.4 自己啓発支援に支出した費用の過去3年間の増減傾向と今後の方針

自己啓発支援への支出費用 「増やす方針」 27.0%

○自己啓発支援に支出した費用の過去3年間の増減の傾向について、「変わらない」が最も多く84.0%、次いで「増加傾向」14.1%、「減少傾向」1.9%であった。

○今後の方針については、「現状どおりの予定」が最も多く72.4%、次いで「増やす方針」27.0%、「減らす方針」0.5%であった。

【自己啓発支援への支出費用の過去3年間の増減傾向と今後の方針】（中小企業）



【自己啓発支援への支出費用の過去3年間の増減傾向と今後の方針】

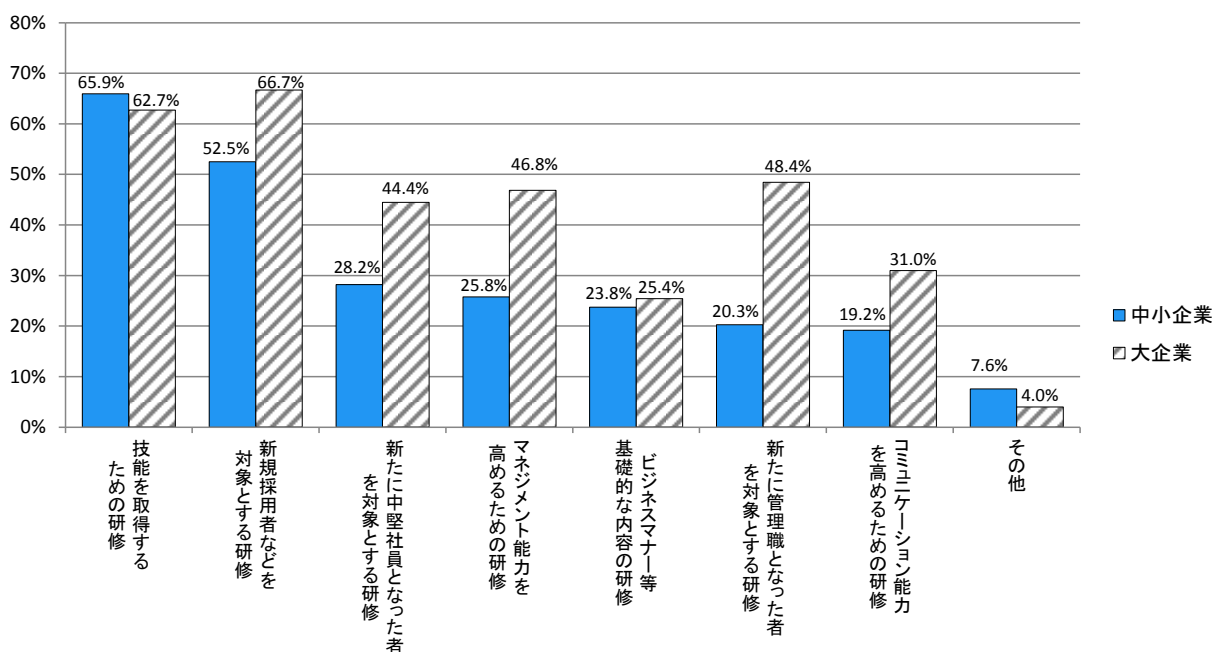
区分	過去3年間の傾向（自己啓発支援）				今後の方針（自己啓発支援）			
	集計事業所数	増加傾向	減少傾向	変わらない	集計事業所数	増やす方針	減らす方針	現状どおりの予定
中 小 企 業 計	568	14.1%	1.9%	84.0%	566	27.0%	0.5%	72.4%
建設業	77	16.9%	1.3%	81.8%	77	33.8%	0.0%	66.2%
製造業	126	14.3%	3.2%	82.5%	121	31.4%	0.0%	68.6%
情報通信業	11	18.2%	0.0%	81.8%	11	27.3%	0.0%	72.7%
運輸業、郵便業	28	10.7%	0.0%	89.3%	29	10.3%	3.4%	86.2%
卸売業、小売業	85	9.4%	2.4%	88.2%	88	28.4%	2.3%	69.3%
金融業、保険業	26	19.2%	3.8%	76.9%	27	14.8%	0.0%	85.2%
不動産業、物品賃貸業	15	26.7%	0.0%	73.3%	17	17.6%	0.0%	82.4%
学術研究、専門・技術サービス業	13	7.7%	0.0%	92.3%	12	41.7%	0.0%	58.3%
宿泊業、飲食業	11	0.0%	0.0%	100.0%	12	0.0%	0.0%	100.0%
教育、学習支援業	23	8.7%	0.0%	91.3%	24	20.8%	0.0%	79.2%
医療・福祉	61	13.1%	3.3%	83.6%	58	31.0%	0.0%	69.0%
サービス業	92	17.4%	1.1%	81.5%	90	25.6%	0.0%	74.4%
大 企 業 計	114	18.4%	3.5%	78.1%	120	34.2%	0.0%	65.8%

3.5 過去1年間に実施したOFF-JTの内容

過去1年間に実施したOFF-JTの内容 大企業と比べて階層別研修の実施割合が低い

- 過去1年間(平成28年8月1日～平成29年7月31日)に従業員が受講したOFF-JTの内容は、「技能を取得するための研修」が65.9%と最多で、「新規採用者などを対象とする研修」52.5%、「新たに中堅社員となった者を対象とする研修」28.2%と続いている。
- 大企業と比べると階層別研修の実施割合が低く、「新規採用者などを対象とする研修」は14.2ポイント、「新たに中堅社員となった者を対象とする研修」は16.2ポイント、「新たに管理職となった者を対象とする研修」は28.1ポイント低い。また、「マネジメント能力」や「コミュニケーション能力」の研修についても実施割合が低くなっている。

【過去1年間に実施したOFF-JTの内容】



【過去1年間に実施したOFF-JTの内容】

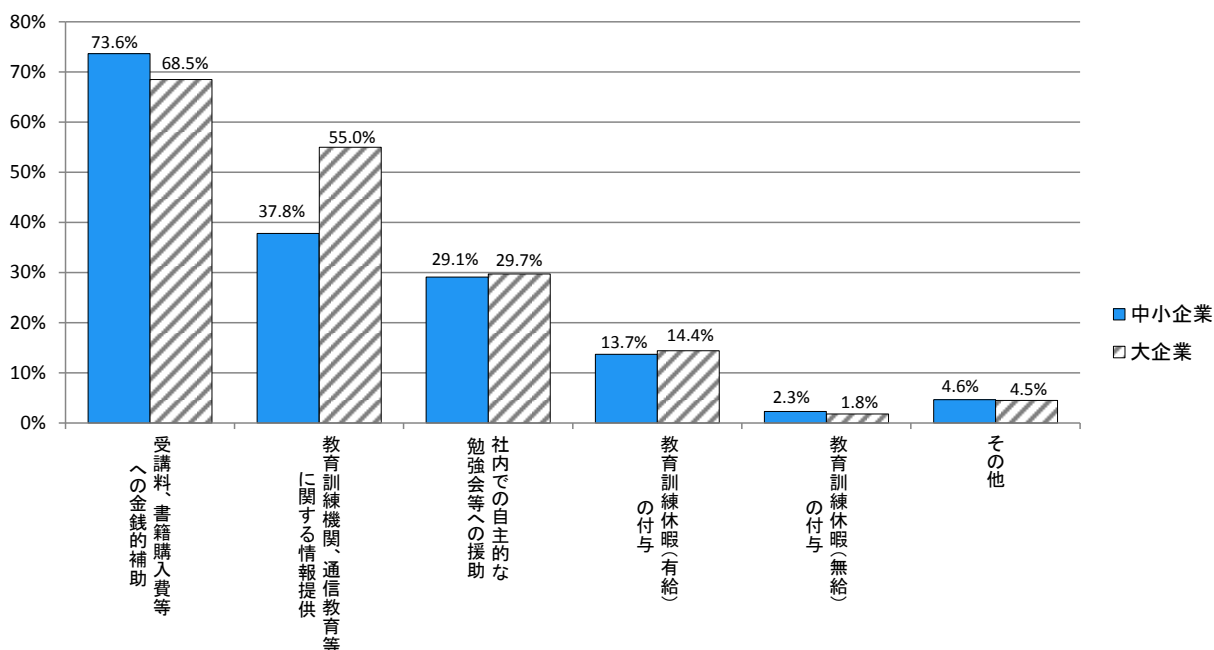
区分	集計事業所数	新規採用者などを対象とする研修	新たに中堅社員となった者を対象とする研修	新たに管理職となった者を対象とする研修	ビジネスマナー等基礎的な内容の研修	コミュニケーション能力を高めるための研修	マネジメント能力を高めるための研修	技能を取得するための研修	その他
中小企業計	543	52.5%	28.2%	20.3%	23.8%	19.2%	25.8%	65.9%	7.6%
建設業	82	59.8%	19.5%	9.8%	28.0%	19.5%	23.2%	82.9%	4.9%
製造業	119	51.3%	36.1%	32.8%	20.2%	14.3%	34.5%	79.8%	2.5%
情報通信業	11	72.7%	54.5%	18.2%	36.4%	27.3%	18.2%	63.6%	9.1%
運輸業、郵便業	25	44.0%	16.0%	4.0%	20.0%	16.0%	28.0%	40.0%	12.0%
卸売業、小売業	74	47.3%	24.3%	20.3%	23.0%	14.9%	24.3%	54.1%	4.1%
金融業、保険業	25	68.0%	28.0%	40.0%	28.0%	36.0%	24.0%	52.0%	12.0%
不動産業、物品賃貸業	16	37.5%	18.8%	18.8%	37.5%	12.5%	43.8%	37.5%	6.3%
学術研究、専門・技術サービス業	13	30.8%	7.7%	15.4%	15.4%	0.0%	0.0%	92.3%	7.7%
宿泊業、飲食業	6	50.0%	16.7%	16.7%	33.3%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%
教育、学習支援業	27	81.5%	37.0%	14.8%	3.7%	14.8%	7.4%	48.1%	7.4%
医療・福祉	54	50.0%	40.7%	20.4%	27.8%	44.4%	33.3%	68.5%	7.4%
サービス業	91	46.2%	24.2%	15.4%	25.3%	14.3%	20.9%	61.5%	16.5%
大企業計	126	66.7%	44.4%	48.4%	25.4%	31.0%	46.8%	62.7%	4.0%

3.6 過去1年間に実施した自己啓発支援の内容

過去1年間に実施した自己啓発支援の内容
 「受講料、書籍購入費等への金銭的補助」73.6%

- 過去1年間(平成28年8月1日～平成29年7月31日)に実施した自己啓発支援の内容は、「受講料、書籍購入費等への金銭的補助」が73.6%と最多で、「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」37.8%、「社内での自主的な勉強会等への援助」29.1%と続いている。
- 大企業も同様の傾向であるが、「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」は中小企業と比べて17.2ポイント高い。

【過去1年間に実施した自己啓発支援の内容】



【過去1年間に実施した自己啓発支援の内容】

区分	集計事業所数	受講料、書籍購入費等への金銭的補助	教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供	社内での自主的な勉強会等への援助	教育訓練休暇(有給)の付与	教育訓練休暇(無給)の付与	その他
中 小 企 業 計	474	73.6%	37.8%	29.1%	13.7%	2.3%	4.6%
建設業	80	82.5%	48.8%	27.5%	21.3%	5.0%	1.3%
製造業	95	76.8%	48.4%	23.2%	7.4%	0.0%	5.3%
情報通信業	9	66.7%	55.6%	44.4%	11.1%	11.1%	0.0%
運輸業、郵便業	19	57.9%	26.3%	15.8%	31.6%	0.0%	5.3%
卸売業、小売業	61	65.6%	31.1%	32.8%	11.5%	0.0%	9.8%
金融業、保険業	22	86.4%	40.9%	40.9%	0.0%	0.0%	0.0%
不動産業、物品賃貸業	10	60.0%	40.0%	20.0%	10.0%	10.0%	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	12	58.3%	58.3%	8.3%	16.7%	16.7%	0.0%
宿泊業、飲食業	7	71.4%	14.3%	42.9%	0.0%	0.0%	0.0%
教育、学習支援業	23	60.9%	17.4%	30.4%	8.7%	0.0%	13.0%
医療・福祉	53	75.5%	26.4%	37.7%	11.3%	1.9%	3.8%
サービス業	83	74.7%	31.3%	30.1%	19.3%	2.4%	4.8%
大 企 業 計	111	68.5%	55.0%	29.7%	14.4%	1.8%	4.5%

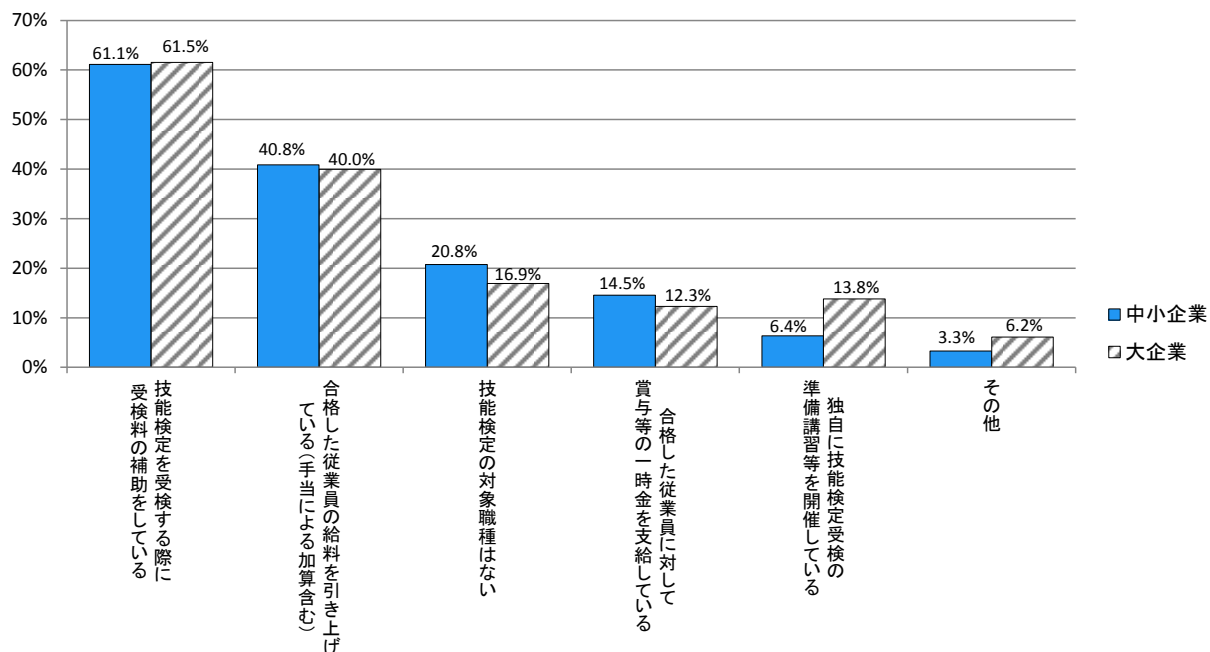
3.7 技能検定受検への支援

技能検定受検への支援 「技能検定を受検する際に受検料の補助をしている」 61.1%

○従業員の技能検定受検への支援について、「技能検定を受検する際に受検料の補助をしている」が 61.1%と最多で、次いで「合格した従業員の給料を引き上げている(手当による加算含む)」40.8%となっている。大企業についても同様の傾向であった。

※本設問の回答については、職業能力開発促進法に基づく「技能検定」以外の資格・検定試験に関するものも含まれていると考えられますので御留意ください。

【技能検定受検への支援】



【技能検定受検への支援】

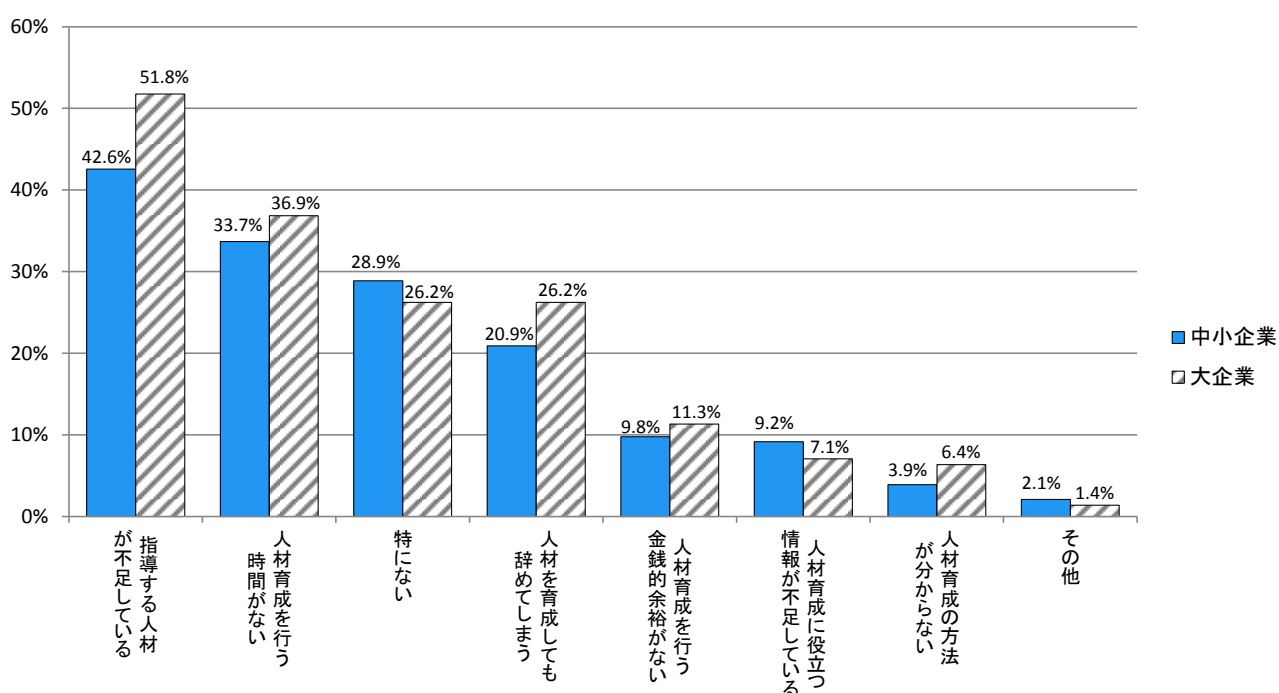
区分	集計事業所数	技能検定を受検する際に受検料の補助をしている	合格した従業員に対して賞与等の一時金を支給している	合格した従業員の給料を引き上げている(手当による加算含む)	独自に技能検定受検の準備講習等を開催している	技能検定の対象職種はない	その他
中 小 企 業 計	612	61.1%	14.5%	40.8%	6.4%	20.8%	3.3%
建設業	93	76.3%	26.9%	73.1%	9.7%	1.1%	1.1%
製造業	124	75.8%	14.5%	29.0%	9.7%	15.3%	2.4%
情報通信業	10	40.0%	40.0%	40.0%	0.0%	20.0%	0.0%
運輸業、郵便業	31	58.1%	3.2%	29.0%	0.0%	29.0%	3.2%
卸売業、小売業	84	56.0%	7.1%	34.5%	2.4%	28.6%	4.8%
金融業、保険業	29	62.1%	20.7%	20.7%	6.9%	20.7%	10.3%
不動産業、物品賃貸業	19	52.6%	15.8%	47.4%	0.0%	10.5%	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	14	78.6%	28.6%	78.6%	0.0%	7.1%	0.0%
宿泊業、飲食業	14	35.7%	0.0%	21.4%	7.1%	50.0%	7.1%
教育、学習支援業	25	28.0%	0.0%	4.0%	0.0%	72.0%	0.0%
医療・福祉	60	36.7%	8.3%	50.0%	1.7%	25.0%	8.3%
サービス業	109	61.5%	15.6%	40.4%	11.0%	21.1%	1.8%
大 企 業 計	130	61.5%	12.3%	40.0%	13.8%	16.9%	6.2%

3.8 能力開発や人材育成に関する問題点

能力開発や人材育成に関する問題点 「指導する人材が不足している」 42.6%

- 従業員の能力開発や人材育成に関する問題点について、「指導する人材が不足している」が42.6%と最も多く、次いで「人材育成を行う時間がない」33.7%、「特にない」28.9%となっている。
- 大企業も同様の傾向であるが、中小企業に比べ、「指導する人材が不足している」が9.2ポイント、「人材を育成しても辞めてしまう」が5.3ポイント高い。

【能力開発や人材育成に関する問題点】



【能力開発や人材育成に関する問題点】

区分	集計事業所数	指導する人材が不足している	人材育成を行う時間がない	人材育成を行う金銭的余裕がない	人材育成の方法が分からない	人材育成に役立つ情報が不足している	人材を育成しても辞めてしまう	特にない	その他
中 小 企 業 計	665	42.6%	33.7%	9.8%	3.9%	9.2%	20.9%	28.9%	2.1%
建設業	91	48.4%	36.3%	5.5%	5.5%	9.9%	33.0%	16.5%	2.2%
製造業	136	49.3%	40.4%	8.1%	7.4%	7.4%	14.7%	25.7%	2.2%
情報通信業	12	25.0%	41.7%	8.3%	0.0%	0.0%	16.7%	33.3%	25.0%
運輸業、郵便業	31	48.4%	38.7%	3.2%	6.5%	12.9%	16.1%	32.3%	0.0%
卸売業、小売業	103	44.7%	36.9%	12.6%	2.9%	10.7%	19.4%	31.1%	1.0%
金融業、保険業	32	31.3%	21.9%	3.1%	6.3%	12.5%	12.5%	40.6%	0.0%
不動産業、物品賃貸業	19	47.4%	36.8%	5.3%	0.0%	26.3%	5.3%	26.3%	0.0%
学術研究・専門・技術サービス業	15	40.0%	33.3%	20.0%	6.7%	6.7%	33.3%	26.7%	6.7%
宿泊業、飲食業	18	27.8%	27.8%	22.2%	0.0%	0.0%	16.7%	38.9%	0.0%
教育、学習支援業	29	20.7%	34.5%	17.2%	0.0%	0.0%	24.1%	37.9%	0.0%
医療・福祉	65	36.9%	30.8%	7.7%	3.1%	10.8%	27.7%	30.8%	3.1%
サービス業	114	42.1%	23.7%	13.2%	0.9%	8.8%	21.1%	31.6%	1.8%
大 企 業 計	141	51.8%	36.9%	11.3%	6.4%	7.1%	26.2%	26.2%	1.4%

IV 仕事と家庭の両立支援について

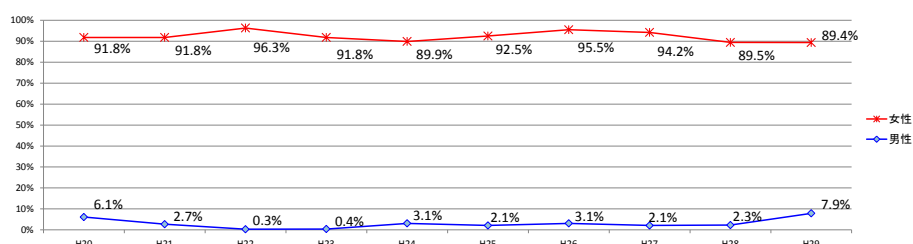
4.1 育児休業の取得状況

育児休業取得率	女性	89.4%	男性	7.9%
---------	----	-------	----	------

○平成28年4月1日から平成29年3月31日までの1年間に出産した女性及び、配偶者が出産した男性の育児休業取得率をみると、女性は89.4%、男性は7.9%であった。男性の育児休業取得率は前年から5.6ポイント増加した。

○一方、大企業の女性の育児休業取得率は95.6%、男性は4.7%であり、男性の育児休業取得率は1.4ポイント増加した。

【育児休業取得率の推移（過去10年分）】（中小企業）



【育児休業取得率（人数）】

区分	育児休業対象者数			育児休業取得者数			育児休業取得率		
	全体	女性	男性	全体	女性	男性	全体	女性	男性
中 小 企 業 計	484	179	305	184	160	24	38.0%	89.4%	7.9%
建設業	85	21	64	28	19	9	32.9%	90.5%	14.1%
製造業	141	43	98	46	38	8	32.6%	88.4%	8.2%
情報通信業	8	4	4	4	4	0	50.0%	100.0%	0.0%
運輸業、郵便業	13	4	9	6	4	2	46.2%	100.0%	22.2%
卸売業、小売業	52	24	28	19	18	1	36.5%	75.0%	3.6%
金融業、保険業	28	15	13	15	15	0	53.6%	100.0%	0.0%
不動産業、物品賃貸業	16	5	11	5	5	0	31.3%	100.0%	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	3	0	3	0	0	0	0.0%	-	0.0%
宿泊業、飲食業	3	2	1	2	2	0	66.7%	100.0%	0.0%
教育、学習支援業	26	6	20	6	6	0	23.1%	100.0%	0.0%
医療・福祉	60	40	20	37	36	1	61.7%	90.0%	5.0%
サービス業	49	15	34	16	13	3	32.7%	86.7%	8.8%
大 企 業 計	483	225	258	227	215	12	47.0%	95.6%	4.7%

【育児休業取得者がいる事業所の割合（事業所数）】

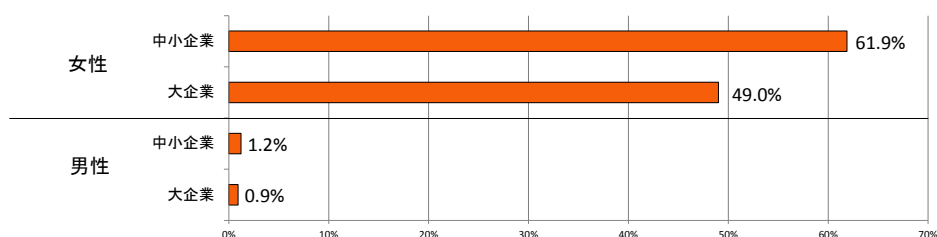
区分	育児休業対象者がいる事業所数			育児休業取得者がいる事業所数			育児休業取得者がいる事業所の割合		
	全体	女性	男性	全体	女性	男性	全体	女性	男性
中 小 企 業 計	250	126	168	133	114	19	53.2%	90.5%	11.3%
建設業	43	15	34	21	14	7	48.8%	93.3%	20.6%
製造業	64	32	48	34	28	6	53.1%	87.5%	12.5%
情報通信業	6	4	3	4	4	0	66.7%	100.0%	0.0%
運輸業、郵便業	10	3	7	5	3	2	50.0%	100.0%	28.6%
卸売業、小売業	33	18	20	16	15	1	48.5%	83.3%	5.0%
金融業、保険業	15	9	10	9	9	0	60.0%	100.0%	0.0%
不動産業、物品賃貸業	7	5	5	5	5	0	71.4%	100.0%	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	2	0	2	0	0	0	0.0%	-	0.0%
宿泊業、飲食業	3	2	1	2	2	0	66.7%	100.0%	0.0%
教育、学習支援業	8	4	5	4	4	0	50.0%	100.0%	0.0%
医療・福祉	30	22	12	21	20	1	70.0%	90.9%	8.3%
サービス業	29	12	21	12	10	2	41.4%	83.3%	9.5%
大 企 業 計	83	64	55	64	63	9	77.1%	98.4%	16.4%

4.2 育児のための短時間勤務制度の利用状況

育児のための短時間勤務制度利用率 女性 61.9% 男性 1.2%

○平成 29 年 7 月 31 日現在、3 歳未満の子を養育していて育児休業を取得していない労働者（育児のための短時間勤務制度の対象者）について、短時間勤務制度の利用率をみると、女性は 61.9%、男性は 1.2%であった。女性の短時間勤務制度の利用率は前年から 3.7 ポイント減少した。男性の短時間勤務制度の利用率は前年と同じであった。

【育児のための短時間勤務制度の利用率】



【育児のための短時間勤務制度の利用状況（人数）】

区分	育児のための短時間勤務制度対象者数			育児のための短時間勤務制度利用者数			育児のための短時間勤務制度利用率		
	全体	女性	男性	全体	女性	男性	全体	女性	男性
中 小 企 業 計	653	160	493	105	99	6	16.1%	61.9%	1.2%
建設業	114	14	100	11	9	2	9.6%	64.3%	2.0%
製造業	275	64	211	39	38	1	14.2%	59.4%	0.5%
情報通信業	9	1	8	4	1	3	44.4%	100.0%	37.5%
運輸業、郵便業	20	0	20	0	0	0	0.0%	-	0.0%
卸売業、小売業	42	12	30	7	7	0	16.7%	58.3%	0.0%
金融業、保険業	50	20	30	13	13	0	26.0%	65.0%	0.0%
不動産業、物品賃貸業	18	6	12	1	1	0	5.6%	16.7%	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	11	3	8	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
宿泊業、飲食業	2	2	0	2	2	0	100.0%	100.0%	-
教育、学習支援業	27	6	21	6	6	0	22.2%	100.0%	0.0%
医療・福祉	34	18	16	15	15	0	44.1%	83.3%	0.0%
サービス業	51	14	37	7	7	0	13.7%	50.0%	0.0%
大 企 業 計	854	202	652	105	99	6	12.3%	49.0%	0.9%

【育児のための短時間勤務制度利用者がある事業所の割合（事業所数）】

区分	育児のための短時間勤務制度対象者がいる事業所数			育児のための短時間勤務制度利用者がある事業所数			育児のための短時間勤務制度利用者がある事業所の割合		
	全体	女性	男性	全体	女性	男性	全体	女性	男性
中 小 企 業 計	213	96	153	72	68	4	33.8%	70.8%	2.6%
建設業	37	12	31	10	8	2	27.0%	66.7%	6.5%
製造業	66	35	47	26	25	1	39.4%	71.4%	2.1%
情報通信業	3	1	3	2	1	1	66.7%	100.0%	33.3%
運輸業、郵便業	7	0	7	0	0	0	0.0%	-	0.0%
卸売業、小売業	25	9	18	7	7	0	28.0%	77.8%	0.0%
金融業、保険業	15	9	10	7	7	0	46.7%	77.8%	0.0%
不動産業、物品賃貸業	5	2	4	1	1	0	20.0%	50.0%	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	5	2	4	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
宿泊業、飲食業	2	2	0	2	2	0	100.0%	100.0%	-
教育、学習支援業	7	3	4	3	3	0	42.9%	100.0%	0.0%
医療・福祉	17	12	7	10	10	0	58.8%	83.3%	0.0%
サービス業	24	9	18	4	4	0	16.7%	44.4%	0.0%
大 企 業 計	66	42	52	29	27	2	43.9%	64.3%	3.8%

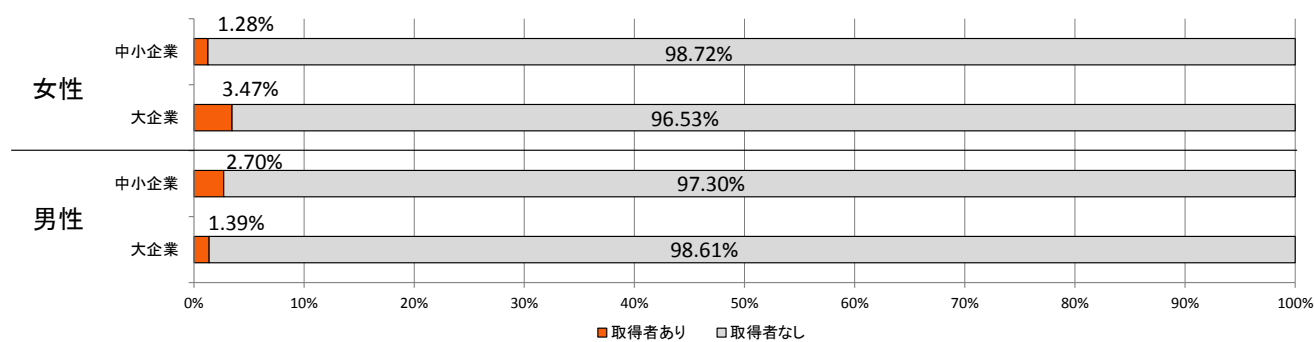
4.3 介護休業の取得状況

介護休業取得者がいる事業所の割合 3.69%（女性 1.28% 男性 2.70%）

○平成28年8月1日から平成29年7月31日までの1年間に介護休業を取得した労働者がいる事業所の割合は3.69%で、前年に比べ0.88ポイント増加した。男女別にみると、女性は1.28%、男性は2.70%であった。前年に比べると、女性は0.43ポイント低下し、男性は1.6ポイント増加した。

○一方、大企業の介護休業取得者がいる事業所の割合は4.17%で、男女別に見ると女性は3.47%、男性は1.39%であった。

【介護休業取得者がいる事業所の割合】



【介護休業取得者がいる事業所の割合（事業所数）】

区分	集計事業所数	介護休業取得者がいる事業所数			介護休業取得者がいる事業所の割合		
		全体	女性	男性	全体	女性	男性
中 小 企 業 計	704	26	9	19	3.69%	1.28%	2.70%
建設業	93	5	1	4	5.38%	1.08%	4.30%
製造業	144	6	3	3	4.17%	2.08%	2.08%
情報通信業	12	1	0	1	8.33%	0.00%	8.33%
運輸業、郵便業	32	2	0	2	6.25%	0.00%	6.25%
卸売業、小売業	114	4	3	2	3.51%	2.63%	1.75%
金融業、保険業	32	2	1	2	6.25%	3.13%	6.25%
不動産業、物品賃貸業	19	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
学術研究、専門・技術サービス業	16	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
宿泊業、飲食業	21	1	1	0	4.76%	4.76%	0.00%
教育、学習支援業	30	1	0	1	3.33%	0.00%	3.33%
医療・福祉	69	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
サービス業	122	4	0	4	3.28%	0.00%	3.28%
大 企 業 計	144	6	5	2	4.17%	3.47%	1.39%

4.4 介護のための短時間勤務制度の利用状況

介護のための短時間勤務制度の利用者がいる事業所の割合 2.41%
 (女性 0.85% 男性 1.70%)

- 平成28年8月1日から平成29年7月31日までの1年間に介護のための短時間勤務制度を利用した労働者がいる事業所の割合は2.41%であった。男女別にみると、女性は0.85%、男性は1.70%で、前年に比べ男性は0.97ポイント増加した。
- 一方、大企業について、介護のための短時間勤務制度の利用者がいる事業所の割合は1.39%で、男女別にみると、女性は1.39%で、男性は0.69%であった。

【介護のための短時間勤務制度利用者がいる事業所の割合】

区分	全体			女性			男性		
	27年度	28年度	29年度	27年度	28年度	29年度	27年度	28年度	29年度
中小企業	2.08%	1.71%	2.41%	1.52%	0.98%	0.85%	0.55%	0.73%	1.70%
大企業	1.42%	1.88%	1.39%	1.42%	1.25%	1.39%	0.00%	0.63%	0.69%

【介護のための短時間勤務制度利用者がいる事業所の割合】

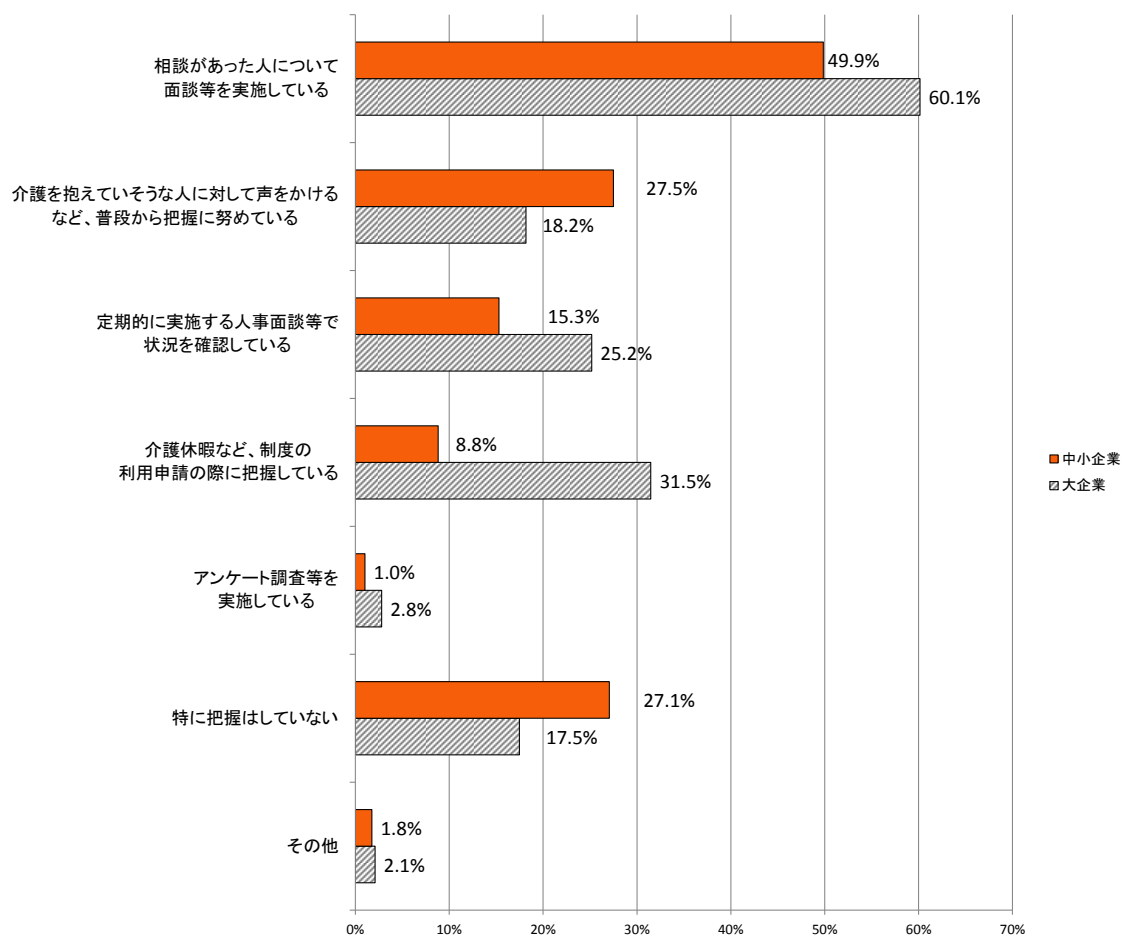
区分	集計 事業所数	介護のための短時間 勤務制度利用者がいる 事業所数			介護のための短時間 勤務制度利用者がいる 事業所の割合		
		全体	女性	男性	全体	女性	男性
中 小 企 業 計	704	17	6	12	2.41%	0.85%	1.70%
建設業	93	5	1	4	5.38%	1.08%	4.30%
製造業	144	5	2	4	3.47%	1.39%	2.78%
情報通信業	12	1	0	1	8.33%	0.00%	8.33%
運輸業、郵便業	32	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
卸売業、小売業	114	2	2	0	1.75%	1.75%	0.00%
金融業、保険業	32	1	0	1	3.13%	0.00%	3.13%
不動産業、物品賃貸業	19	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
学術研究、専門・技術サービス業	16	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
宿泊業、飲食業	21	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
教育、学習支援業	30	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
医療・福祉	69	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
サービス業	122	3	1	2	2.46%	0.82%	1.64%
大 企 業 計	144	2	2	1	1.39%	1.39%	0.69%

4.5 介護を抱える労働者の実態把握方法

介護を抱える労働者の実態把握方法 「相談があった人に面談等を実施」 49.9%

- 家族等の介護をしている労働者の実態把握方法(複数回答)についてみると、「相談があった人について面談等を実施している」が最も多く 49.9%、次いで「介護を抱えていそうな人に対して声を掛けるなど、普段から把握に努めている」が 27.5%であった。
- 一方、「特に把握はしていない」は 27.1%となっている。

【介護を抱える労働者の実態把握方法（割合）】



※集計事業所数は、中小企業 680、大企業 143。

4.6 介護離職者の有無

介護離職者がいる事業所の割合 6.9%

○過去3年間(平成26年8月1日～平成29年7月31日)の介護を理由に離職した労働者(以下、介護離職者)の有無についてみると、「いない」が87.2%であった。一方、介護離職者が「いる」事業所の割合は6.9%と、平成28年度調査と比べて2.0ポイント減少した。「わからない」は5.9%で、平成28年度調査と比べて2.3ポイント増加した。

○介護離職者がいる事業所における介護離職者の平均人数は1.1人であり、平成28年度調査(1.0人)と比べて、0.1人増加した。

○一方、大企業については、介護離職者の平均人数は2.4人であり、平成28年度調査(2.9人)と比べて、0.5人減少した。

【介護を理由に離職した労働者の有無、平均介護離職者数】

区分	集計 事業所数	いる	いない	わからない	平均 離職者数	左のうち 直近1年間の 離職者数
中 小 企 業 計	698	6.9%	87.2%	5.9%	1.1	0.5
建 設 業	92	4.3%	90.2%	5.4%	1.3	0.8
製 造 業	141	8.5%	82.3%	9.2%	1.1	0.5
情 報 通 信 業	12	0.0%	91.7%	8.3%	-	-
運 輸 業、郵 便 業	31	6.5%	90.3%	3.2%	1.3	0.7
卸 売 業、小 売 業	114	8.8%	87.7%	3.5%	1.1	0.6
金 融 業、保 険 業	32	0.0%	90.6%	9.4%	-	-
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	19	10.5%	89.5%	0.0%	1.0	0.0
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	16	0.0%	100.0%	0.0%	-	-
宿 泊 業、飲 食 業	21	9.5%	85.7%	4.8%	1.0	0.5
教 育、学 習 支 援 業	30	3.3%	96.7%	0.0%	2.0	2.0
医 療・福 祉	69	5.8%	82.6%	11.6%	1.0	0.5
サ ー ビ ス 業	121	9.1%	86.8%	4.1%	1.1	0.4
大 企 業 計	143	8.4%	78.3%	13.3%	2.4	1.1

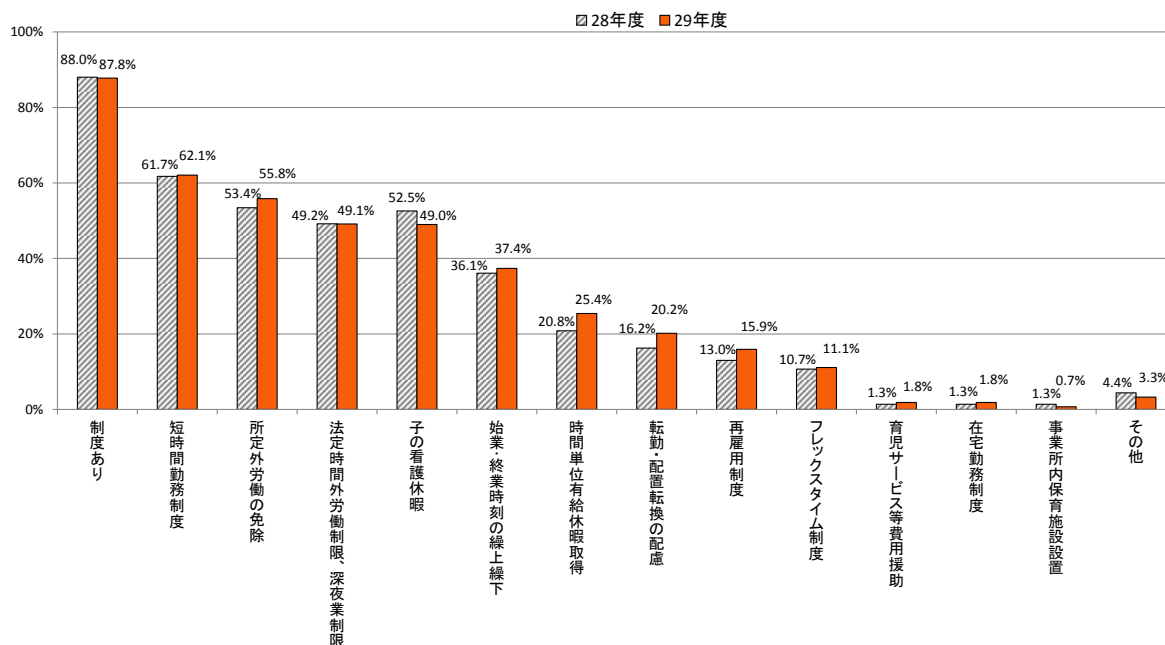
4.7 仕事と育児の両立支援制度

仕事と育児の両立支援制度の整備状況 「支援制度がある」 87.8%

○仕事と育児の両立支援制度の整備状況をみると、「両立支援制度がある」事業所の割合は87.8%であった。一方、大企業と同割合は95.1%であった。

○さらに、利用できる制度の内容をみると、「短時間勤務制度」が最も多く62.1%、次いで「所定外労働の免除」55.8%、「法定時間外労働制限、深夜業制限」49.1%の順になっている。一方、大企業は「短時間勤務制度」が最も多く85.4%、次いで「所定外労働の免除」72.9%、「子の看護休暇」72.2%の順になっている。

【仕事と育児の両立支援制度の整備状況（割合）】（中小企業）



【仕事と育児の両立支援制度の整備状況の推移（主要項目抜粋）】（中小企業）

区分	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29
支援制度あり	60.7%	55.0%	75.9%	69.8%	67.4%	79.5%	81.6%	85.6%	88.0%	87.8%
短時間勤務制度	46.4%	43.0%	51.9%	45.6%	52.0%	54.9%	62.0%	58.5%	61.7%	62.1%
所定外労働免除	39.6%	36.0%	51.6%	45.5%	48.6%	44.4%	55.9%	52.4%	53.4%	55.8%
法定時間外労働制限、深夜業制限	-	-	-	-	-	40.7%	50.6%	50.3%	49.2%	49.1%
子の看護休暇	-	-	33.5%	29.8%	38.8%	41.4%	53.5%	47.7%	52.5%	49.0%
始業・終業時刻の繰上繰下	21.7%	21.1%	33.8%	31.0%	32.0%	33.9%	38.1%	33.7%	36.1%	37.4%
時間単位有給休暇取得	-	-	16.4%	17.7%	17.5%	16.0%	26.6%	20.5%	20.8%	25.4%

※両立支援制度の整備率が高い順に項目を抜粋しています。なお、年度によって選択肢の項目数や質問文が異なります。

【仕事と育児の両立支援制度の整備状況（事業所数）】

区分	集計事業所数	制度あり	利用できる制度													制度なし
			短時間勤務制度	所定外労働の免除	子の看護休暇	法定時間外労働制限、深夜業制限	フレックスタイム制度	始業・終業時刻の繰上繰下	育児サービス等費用援助	事業所内保育施設設置	時間単位有給休暇取得	転勤・配置転換の配慮	再雇用制度	在宅勤務制度	その他	
中 小 企 業 計	704	618	437	393	345	346	78	263	13	5	179	142	112	13	23	86
建設業	93	85	61	56	49	51	7	28	1	0	25	22	14	2	3	8
製造業	144	133	99	92	88	89	18	63	3	0	25	30	19	1	3	11
情報通信業	12	11	8	9	8	8	3	9	1	1	4	3	4	1	0	1
運輸業、郵便業	32	27	17	17	13	14	1	11	0	0	5	2	4	1	0	5
卸売業、小売業	114	89	63	45	41	43	15	36	1	0	26	16	12	2	4	25
金融業、保険業	32	31	22	20	21	21	2	7	0	0	10	16	2	1	1	1
不動産業、物品賃貸業	19	18	13	12	10	10	1	9	1	0	5	4	3	1	1	1
学術研究、専門・技術サービス業	16	15	7	8	7	6	1	6	0	0	7	3	4	1	1	1
宿泊業、飲食業	21	16	9	6	3	3	0	9	0	0	0	1	4	0	1	5
教育、学習支援業	30	27	22	17	15	10	7	14	1	0	11	4	7	1	2	3
医療・福祉	69	63	48	43	36	37	11	27	3	3	25	21	17	0	1	6
サービス業	122	103	68	68	54	54	12	44	2	1	36	20	22	2	6	19
大 企 業 計	144	137	123	105	104	100	15	69	9	13	49	65	17	2	1	7

【仕事と育児の両立支援制度の整備状況（割合）】

区分	集計事業所数	制度あり	利用できる制度													制度なし
			短時間勤務制度	所定外労働の免除	子の看護休暇	法定時間外労働制限、深夜業制限	フレックスタイム制度	始業・終業時刻の繰上繰下	育児サービス等費用援助	事業所内保育施設設置	時間単位有給休暇取得	転勤・配置転換の配慮	再雇用制度	在宅勤務制度	その他	
中 小 企 業 計	704	87.8%	62.1%	55.8%	49.0%	49.1%	11.1%	37.4%	1.8%	0.7%	25.4%	20.2%	15.9%	1.8%	3.3%	12.2%
建設業	93	91.4%	65.6%	60.2%	52.7%	54.8%	7.5%	30.1%	1.1%	0.0%	26.9%	23.7%	15.1%	2.2%	3.2%	8.6%
製造業	144	92.4%	68.8%	63.9%	61.1%	61.8%	12.5%	43.8%	2.1%	0.0%	17.4%	20.8%	13.2%	0.7%	2.1%	7.6%
情報通信業	12	91.7%	66.7%	75.0%	66.7%	66.7%	25.0%	75.0%	8.3%	8.3%	33.3%	25.0%	33.3%	8.3%	0.0%	8.3%
運輸業、郵便業	32	84.4%	53.1%	53.1%	40.6%	43.8%	3.1%	34.4%	0.0%	0.0%	15.6%	6.3%	12.5%	3.1%	0.0%	15.6%
卸売業、小売業	114	78.1%	55.3%	39.5%	36.0%	37.7%	13.2%	31.6%	0.0%	0.0%	22.8%	14.0%	10.5%	1.8%	3.5%	21.9%
金融業、保険業	32	96.9%	68.8%	62.5%	65.6%	65.6%	6.3%	21.9%	0.0%	0.0%	31.3%	50.0%	6.3%	3.1%	3.1%	3.1%
不動産業、物品賃貸業	19	94.7%	68.4%	63.2%	52.6%	52.6%	5.3%	47.4%	5.3%	0.0%	26.3%	21.1%	15.8%	5.3%	5.3%	5.3%
学術研究、専門・技術サービス業	16	93.8%	43.8%	50.0%	43.8%	37.5%	6.3%	37.5%	0.0%	0.0%	43.8%	18.8%	25.0%	6.3%	6.3%	6.3%
宿泊業、飲食業	21	76.2%	42.9%	28.6%	14.3%	14.3%	0.0%	42.9%	0.0%	0.0%	0.0%	4.8%	19.0%	0.0%	4.8%	23.8%
教育、学習支援業	30	90.0%	73.3%	56.7%	50.0%	33.3%	23.3%	46.7%	3.3%	0.0%	36.7%	13.3%	23.3%	3.3%	6.7%	10.0%
医療・福祉	69	91.3%	69.6%	62.3%	52.2%	53.6%	15.9%	39.1%	4.3%	4.3%	36.2%	30.4%	24.6%	0.0%	1.4%	8.7%
サービス業	122	84.4%	55.7%	55.7%	44.3%	44.3%	9.8%	36.1%	1.6%	0.8%	29.5%	16.4%	18.0%	1.6%	4.9%	15.6%
大 企 業 計	144	95.1%	85.4%	72.9%	72.2%	69.4%	10.4%	47.9%	6.3%	9.0%	34.0%	45.1%	11.8%	1.4%	0.7%	4.9%

50%以上に網掛け。

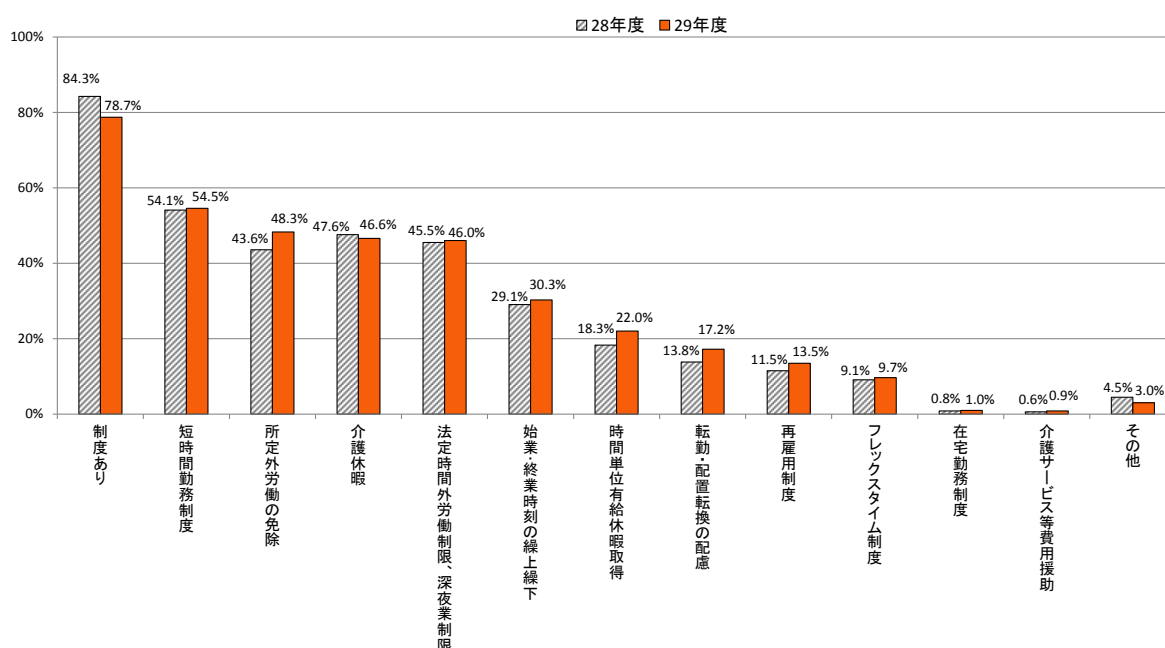
4.8 仕事と介護の両立支援制度

仕事と介護の両立支援制度の整備状況 「支援制度がある」78.7%

○仕事と介護の両立支援制度の整備状況をみると、「両立支援制度がある」事業所の割合は78.7%であった。一方、大企業の同割合は90.3%であった。

○さらに、利用できる制度の内容をみると、「短時間勤務制度」が最も多く54.5%、次いで「所定外労働の免除」48.3%、「介護休暇」46.6%の順になっている。一方、大企業は「短時間勤務制度」が最も多く77.8%、次いで「介護休暇」69.4%、「所定外労働の免除」66.0%の順になっている。

【仕事と介護の両立支援制度の整備状況】（中小企業）



【仕事と介護の両立支援制度の整備状況の推移】（中小企業）

区分	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29
支援制度あり	51.0%	48.3%	69.4%	62.6%	62.6%	73.2%	76.9%	77.2%	84.3%	78.7%
短時間勤務制度	41.4%	42.1%	46.8%	39.5%	47.4%	49.2%	57.2%	51.3%	54.1%	54.5%
所定外労働の免除	34.1%	31.0%	45.1%	38.8%	40.7%	38.3%	49.4%	40.0%	43.6%	48.3%
介護休暇	-	-	29.3%	26.0%	35.3%	40.5%	50.2%	44.7%	47.6%	46.6%
法定時間外労働制限、深夜業制限	-	-	-	-	-	37.8%	48.4%	44.3%	45.5%	46.0%
始業・終業時刻の繰上繰下	18.2%	17.2%	29.3%	27.0%	28.1%	29.0%	34.6%	28.6%	29.1%	30.3%
時間単位有給休暇取得	-	-	15.2%	16.3%	15.7%	14.5%	23.2%	18.7%	18.3%	22.0%

※両立支援制度の整備率が高い順に項目を抜粋しています。なお、年度によって選択肢の項目数や質問文が異なります。

【仕事と介護の両立支援制度の整備状況（事業所数）】

区分	集計事業所数	制度あり	利用できる制度										在宅勤務制度	その他	制度なし
			短時間勤務制度	所定外労働の免除	介護休暇	法定時間外労働制限、深夜業制限	フレックスタイム制度	始業・終業時刻の繰上繰下	介護サービス等費用援助	時間単位有給休暇取得	転勤・配置転換の配慮	再雇用制度			
中 小 企 業 計	704	554	384	340	328	324	68	213	6	155	121	95	7	21	150
建設業	93	75	53	54	50	51	6	24	0	23	20	7	0	3	18
製造業	144	120	89	81	83	86	17	50	4	23	25	18	1	2	24
情報通信業	12	10	7	9	7	8	1	7	0	3	2	2	0	0	2
運輸業、郵便業	32	24	16	13	13	13	1	10	0	4	2	4	0	0	8
卸売業、小売業	114	80	57	41	40	40	16	31	0	22	14	12	2	4	34
金融業、保険業	32	28	20	17	21	20	2	4	0	8	12	2	0	1	4
不動産業、物品賃貸業	19	15	10	9	10	7	1	8	0	5	4	4	0	1	4
学術研究、専門・技術サービス業	16	13	7	5	6	6	1	4	0	7	2	3	1	1	3
宿泊業、飲食業	21	14	8	5	3	3	0	8	0	0	1	3	0	1	7
教育、学習支援業	30	25	20	14	13	9	6	11	0	10	4	5	1	3	5
医療・福祉	69	55	40	34	33	33	8	22	2	22	18	15	0	0	14
サービス業	122	95	57	58	49	48	9	34	0	28	17	20	2	5	27
大 企 業 計	144	130	112	95	100	94	16	62	5	48	59	17	1	14	

【仕事と介護の両立支援制度の整備状況（割合）】

区分	集計事業所数	制度あり	利用できる制度										在宅勤務制度	その他	制度なし
			短時間勤務制度	所定外労働の免除	介護休暇	法定時間外労働制限、深夜業制限	フレックスタイム制度	始業・終業時刻の繰上繰下	介護サービス等費用援助	時間単位有給休暇取得	転勤・配置転換の配慮	再雇用制度			
中 小 企 業 計	704	78.7%	54.5%	48.3%	46.6%	46.0%	9.7%	30.3%	0.9%	22.0%	17.2%	13.5%	1.0%	3.0%	21.3%
建設業	93	80.6%	57.0%	58.1%	53.8%	54.8%	6.5%	25.8%	0.0%	24.7%	21.5%	7.5%	0.0%	3.2%	19.4%
製造業	144	83.3%	61.8%	56.3%	57.6%	59.7%	11.8%	34.7%	2.8%	16.0%	17.4%	12.5%	0.7%	1.4%	16.7%
情報通信業	12	83.3%	58.3%	75.0%	58.3%	66.7%	8.3%	58.3%	0.0%	25.0%	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%	16.7%
運輸業、郵便業	32	75.0%	50.0%	40.6%	40.6%	40.6%	3.1%	31.3%	0.0%	12.5%	6.3%	12.5%	0.0%	0.0%	25.0%
卸売業、小売業	114	70.2%	50.0%	36.0%	35.1%	35.1%	14.0%	27.2%	0.0%	19.3%	12.3%	10.5%	1.8%	3.5%	29.8%
金融業、保険業	32	87.5%	62.5%	53.1%	65.6%	62.5%	6.3%	12.5%	0.0%	25.0%	37.5%	6.3%	0.0%	3.1%	12.5%
不動産業、物品賃貸業	19	78.9%	52.6%	47.4%	52.6%	36.8%	5.3%	42.1%	0.0%	26.3%	21.1%	21.1%	0.0%	5.3%	21.1%
学術研究、専門・技術サービス業	16	81.3%	43.8%	31.3%	37.5%	37.5%	6.3%	25.0%	0.0%	43.8%	12.5%	18.8%	6.3%	6.3%	18.8%
宿泊業、飲食業	21	66.7%	38.1%	23.8%	14.3%	14.3%	0.0%	38.1%	0.0%	0.0%	4.8%	14.3%	0.0%	4.8%	33.3%
教育、学習支援業	30	83.3%	66.7%	46.7%	43.3%	30.0%	20.0%	36.7%	0.0%	33.3%	13.3%	16.7%	3.3%	10.0%	16.7%
医療・福祉	69	79.7%	59.0%	49.3%	47.8%	47.8%	11.6%	31.9%	2.9%	31.9%	26.1%	21.7%	0.0%	0.0%	20.3%
サービス業	122	77.9%	46.7%	47.5%	40.2%	39.3%	7.4%	27.9%	0.0%	23.0%	13.9%	16.4%	1.6%	4.1%	22.1%
大 企 業 計	144	90.3%	77.8%	66.0%	69.4%	65.3%	11.1%	43.1%	3.5%	33.3%	41.0%	11.8%	0.7%	0.7%	9.7%

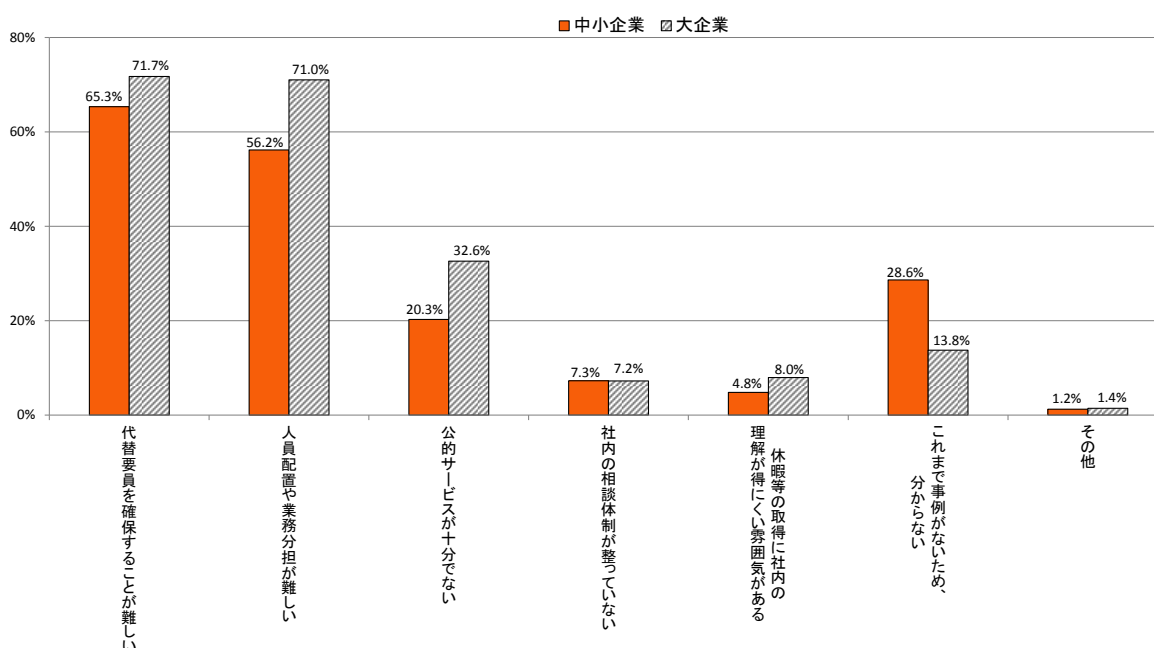
50%以上に網掛け。

4.9 仕事と育児の両立を支援する上での課題

仕事と育児の両立を支援する上での課題 「代替要員を確保することが難しい」 65.3%

- 仕事と育児の両立を支援する上での課題(複数回答)についてみると、「代替要員を確保することが難しい」が最も多く 65.3%、次いで「人員配置や業務分担が難しい」56.2%となっている。「代替要員を確保することが難しい」は前年に比べ 3.6 ポイント増加している。
- 一方、「これまで事例がないため、分からない」とする割合は 28.6%で、大企業の同割合(13.8%) と比べるとおよそ 2 倍になっている。

【仕事と育児の両立を支援する上での課題（割合）】



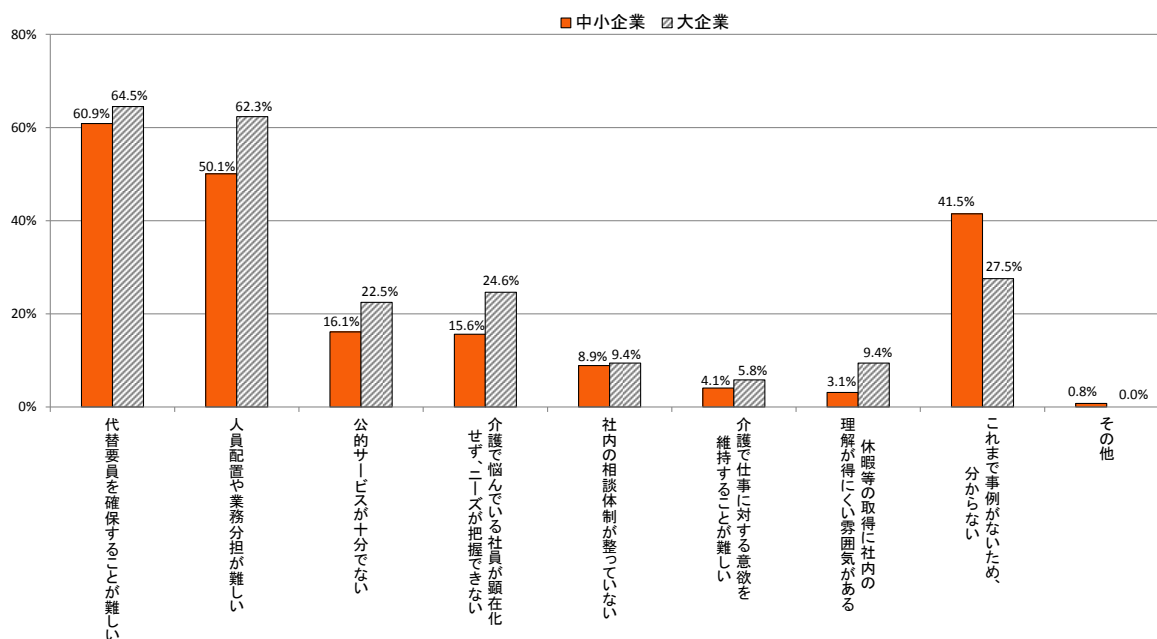
※集計事業所数は、中小企業 646、大企業 138。

4.10 仕事と介護の両立を支援する上での課題

仕事と介護の両立を支援する上での課題 「代替要員を確保することが難しい」 60.9%

- 仕事と介護の両立を支援する上での課題(複数回答)についてみると、「代替要員を確保することが難しい」が最も多く60.9%であった。
- 一方、「これまで事例がないため、分からない」とする割合は41.5%で、大企業の同割合(27.5%)と比べると14.0ポイント高い。

【仕事と介護の両立を支援する上での課題（割合）】



※集計事業所数は、中小企業 639、大企業 138。

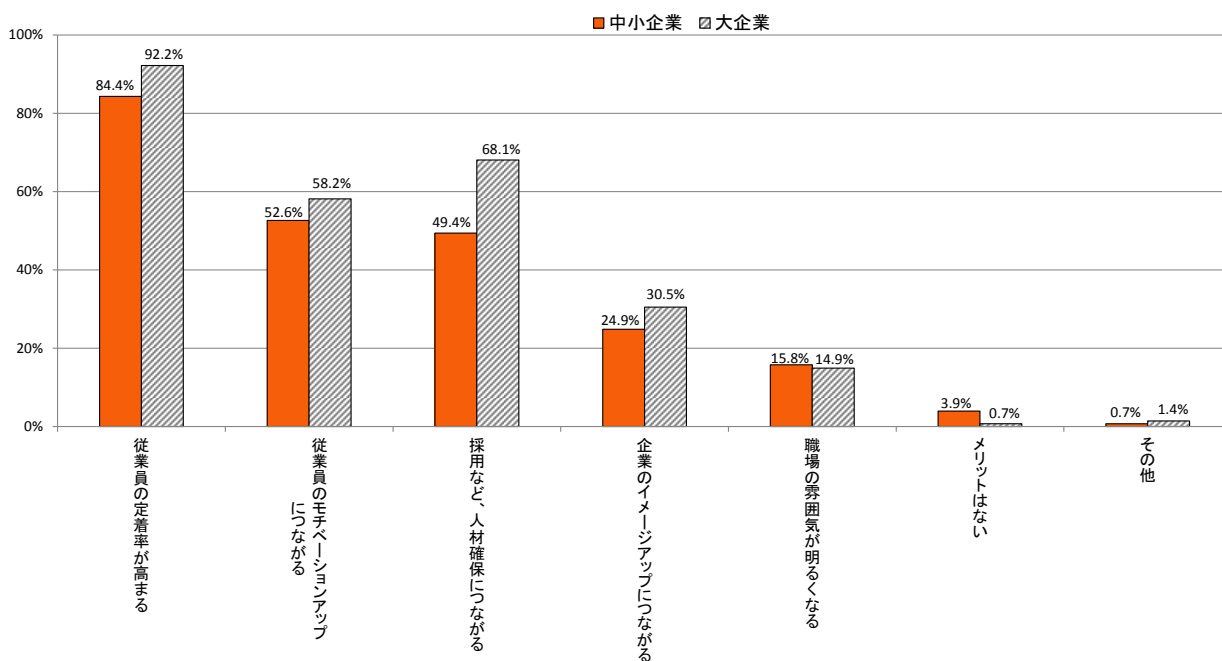
4.11 両立支援を行うことで企業が得られるメリット

両立支援を行うことで企業が得られるメリット

「従業員の定着率が高まる」が84.4%で最多

- 仕事と育児・介護の両立支援を行うことで企業が得られるメリット(複数回答)についてみると、「従業員の定着率が高まる」が最も多く84.4%、次いで「従業員のモチベーションアップにつながる」52.6%、「採用など、人材確保につながる」49.4%となっている。
- 一方で、「メリットはない」とする事業所は3.9%と、前年と比べて1.7ポイント低い。

【両立支援を行うことで企業が得られるメリット(割合)】



※集計事業所数は、中小企業 684、大企業 141。

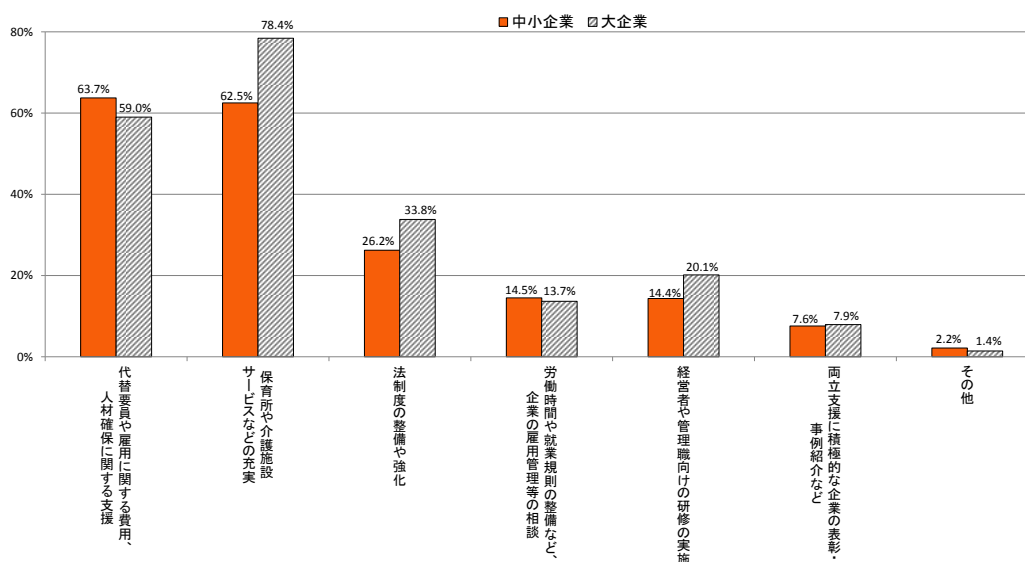
4.12 両立支援を行う上で行政等に望むこと

両立支援を行う上で行政等に望むこと

「代替要員や雇用に関する費用、人材確保に関する支援」が最多

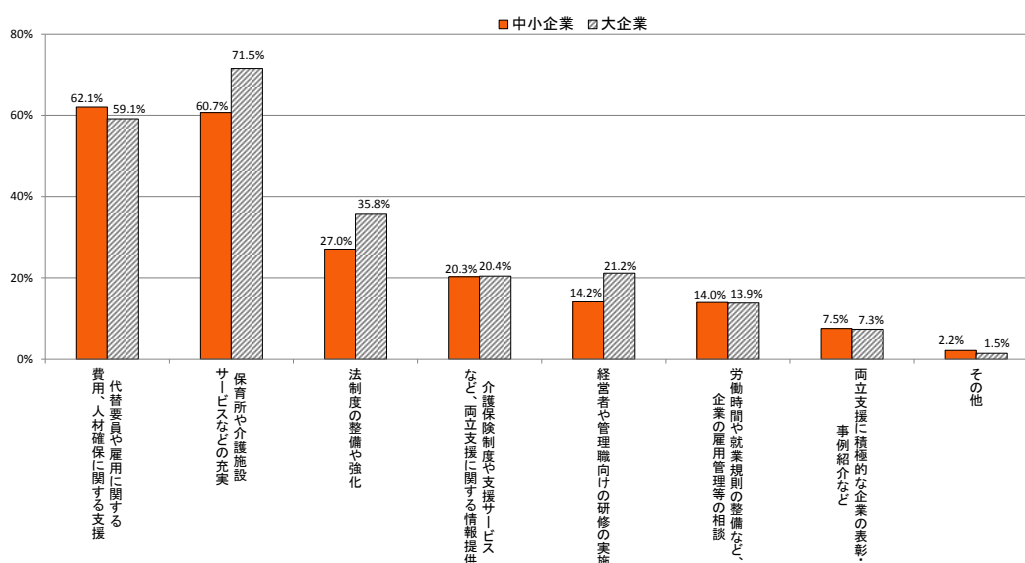
- 仕事と育児の両立支援を行う上で行政等に望むことについてみると、「代替要員や雇用に関する費用、人材確保に関する支援」が63.7%で最多、次いで「保育所や介護施設サービスなどの充実」62.5%、「法制度の整備や強化」26.2%の順になっている。
- 仕事と介護の両立支援を行う上で行政等に望むことについてみると、「代替要員や雇用に関する費用、人材確保に関する支援」が62.1%で最多、次いで「保育所や介護施設サービスなどの充実」60.7%、「法制度の整備や強化」27.0%の順になっている。

【仕事と育児の両立支援を行う上で行政等に望むこと（割合）】



※集計事業所数は、中小企業 648、大企業 139。

【仕事と介護の両立支援を行う上で行政等に望むこと（割合）】



※集計事業所数は、中小企業 641、大企業 137。

第 3 章 調査票

この調査票は、統計的に処理するためのみに用いられ、統計以外の目的に使用されることはありません。

平成29年度 埼玉県就労実態調査

この調査は、県内事業所の労働条件や職場の労働環境などを把握し、今後の県の労働施策に活用するため実施するものです。

お忙しいところ恐縮ですが、この調査の趣旨を御理解の上、御協力くださいますようお願い申し上げます。

【御記入に当たってのお願い】

- 1 この調査票は、原則として埼玉県内の事業所について記入してください。
- 2 設問には、原則として、**平成29年7月31日現在**の状況について回答してください。
- 3 記入に当たっては、別紙「記入上の注意」を参照してください。
- 4 回答はこの調査票に**直接**記入してください。
- 5 選択肢で「その他」を選ぶ場合は、【 】内に具体的な内容を記入してください。
- 6 数字記入欄で該当がない場合は「0」(ゼロ)を記入してください。

【貴事業所の概要について御記入ください】

所在地	〒 埼玉県	
事業所名		
主要事業 (いずれか1つに○をつけてください)	1 建設業	10 学術研究、専門・技術サービス業
	2 製造業	11 宿泊業
	3 情報通信業	12 飲食サービス業
	4 運輸業、郵便業	13 生活関連サービス業(旅行業除く)、娯楽業
	5 卸売業	14 生活関連サービス業のうち旅行業
	6 小売業	15 教育、学習支援業
	7 金融業、保険業	16 医療・福祉
	8 不動産業	17 複合サービス事業(協同組合など)
	9 物品賃貸業	18 サービス業(他に分類されないもの)

本社・支店などを含めた 企業全体 の常用労働者数 (「常用労働者」の定義は「記入上の注意」を御覧ください。) ()	1 10人未満	5 100~299人
	2 10~29人	6 300~999人
	3 30~49人	7 1,000人以上
	4 50~99人	

御担当者の御連絡先	(部署)	
	(氏名)	(電話番号)

※ 御記入後は、同封の返信用封筒(切手不要)で、**9月1日(金)までに投函くださるよう**、お願い申し上げます。

【問い合わせ先】

埼玉県 産業労働部 勤労者福祉課
 労働団体・労働福祉担当 中田・塩野
 電話:048-830-4518
 メール:a4510-05@pref.saitama.lg.jp

※この欄には記入しないでください。

整理番号	産業分類	企業規模

I 労働者の就業形態等についてお伺いします。

問1 貴事業所における就業形態ごとの労働者数を記入してください。

※各就業形態の定義については、「記入上の注意」を御覧ください。

前頁の表紙に記入していただいた「本社・支店などを含めた企業全体の常用労働者数」と異なり、以下の欄は、**貴事業所のみ**の労働者数を記入してください。

	正規労働者(正社員)		非正規労働者					
	うち役職者		フルタイムパート	パート	契約・嘱託社員	派遣社員	臨時的雇用者	その他
男性	人	人	人	人	人	人	人	人
女性	人	人	人	人	人	人	人	人

問2 過去3年間(平成26年4月1日～平成29年3月31日)に採用した正規労働者の人数と、そのうち離職した人数(定年退職者を除く)を記入してください。また、離職者のうち、採用後1年以内で離職した従業員の人数を記入してください。

(A)採用者数 人

(B)Aのうち、離職者数 人

Bのうち、1年以内の離職者数 人

問3 就業規則等で定められた正規労働者の週休制や休日について、当てはまるもの全てに○をつけてください。

※労働者の職種などによって異なる場合には、最も多くの労働者に適用されているものを回答してください。

1	週休一日制又は週休一日半制	4	完全週休二日制より休日日数が多い制度 ※2
2	週休二日制だが、一部出勤となる日がある ※1	5	国民の祝日を休日としている
3	完全週休二日制	6	年末年始を休日としている 【12月 日～1月 日】

※1 土日週休二日制だが、土曜日は隔週で休日など。

※2 月1回以上週休三日制など。

問4 就業規則等で定められた正規労働者の所定労働時間を記入してください。

※労働者の職種などによって異なる場合には、最も多くの労働者に適用されているものを回答してください。

1日当たり所定労働時間 時間 分

1週当たり所定労働時間 時間 分

問4-2 正規労働者の年間所定労働時間(平成29年1月～12月)を記入してください。

※30分以上は1時間とし、30分未満は切り捨ててください。

千 百 十 時間

(参考)年間所定労働時間の計算式

$$(365日 - \text{年間休日} \text{ 日}) \times \text{1日当たり労働時間} \text{ 時間} \text{ 分}$$

※平成29年の土曜日・日曜日・国民の祝日の日数については、「記入上の注意」を参照してください。

問5 正規労働者の平成28年(1月～12月)の年間平均所定外労働時間(残業等)を記入してください。

※全正規労働者の年間所定外労働時間を足し、全正規労働者の人数で除してください。

百 十 時間

問10 所定外労働の削減に向けて実施している取組、及び今後実施したいと考えている取組として当てはまるもの全てに○をつけてください。

	実施している	今後実施したい
正規労働者の採用による適正な人員の確保	1	1
非正規労働者の活用推進	2	2
外部委託(アウトソーシング)の推進	3	3
個人間・組織間の業務配分の見直し	4	4
仕事内容の見直し(無駄な業務の削減等)や、仕事の進め方の見直し(会議の短縮化等)	5	5
ノー残業デーや一斉消灯など、定時退社を促す取組の実施	6	6
経営者の呼びかけや目標設定などによる意識啓発	7	7
ICT(情報通信技術)の活用や自動化の推進	8	8
その他【 】	9	9

問11 過去1年間(平成28年4月1日～平成29年3月31日)の、正規労働者への年次有給休暇の一人平均付与日数と一人平均取得日数を記入してください。

一人平均付与日数		日
----------	--	---

一人平均取得日数		日
----------	--	---

問12 貴事業所では、年次有給休暇の計画的付与制度※を就業規則等で定め、導入していますか。また、導入している場合、その付与方式として当てはまるもの全てに○をつけてください。
※年次有給休暇の計画的付与制度については「記入上の注意」を御覧ください。

1	導入している	
	1-1	企業もしくは事業所全体の休業による一斉付与方式
	1-2	班・グループ別の交代制付与方式
	1-3	年次有給休暇付与計画表等による個人別付与方式
	1-4	その他【 】
2	導入していない	

問13 労働時間に関する貴事業所の今後の方針について、当てはまるもの全てに○をつけてください。

1	所定外労働の削減を図る(一層の削減を図る)
2	所定労働時間の短縮を図る(一層の短縮を図る)
3	年次有給休暇の取得率を上げる
4	現状を変える必要はない
5	その他【 】

Ⅲ 従業員の能力開発についてお伺いします。

問14 貴事業所では、従業員の能力開発に関して、OJTとOFF-JTのどちらをより重視していますか。
※OJT、OFF-JTの定義については「記入上の注意」を御覧ください。

1	OJTを重視している
2	OFF-JTを重視している

問15 教育訓練費用のうち、過去1年間(平成28年8月1日～平成29年7月31日)にOFF-JTと自己啓発支援に支出した費用について、正規労働者一人あたりの額を記入してください。
※自己啓発支援の定義については「記入上の注意」を御覧ください。

OFF-JT	円
--------	---

自己啓発支援	円
--------	---

問16 前問の、OFF-JTと自己啓発支援に支出した費用について、過去3年間の増減の傾向、及び今後の方針について当てはまるものに○をつけてください。

	過去3年間の増減の傾向		今後の方針	
OFF-JT	1	増加傾向	1	増やす方針
	2	減少傾向	2	減らす方針
	3	変わらない	3	現状どおりの予定
自己啓発支援	1	増加傾向	1	増やす方針
	2	減少傾向	2	減らす方針
	3	変わらない	3	現状どおりの予定

問17 貴事業所の従業員が、過去1年間(平成28年8月1日～平成29年7月31日)に受講したOFF-JTの内容について当てはまるもの全てに○をつけてください。

1	新規採用者などを対象とする研修
2	新たに中堅社員となった者を対象とする研修
3	新たに管理職となった者を対象とする研修
4	ビジネスマナー等の基礎的な内容の研修
5	コミュニケーション能力を高めるための研修
6	マネジメント能力を高めるための研修
7	技能を取得するための研修
8	その他【 】

問18 過去1年間(平成28年8月1日～平成29年7月31日)に行った、貴事業所の従業員への自己啓発支援の内容について当てはまるもの全てに○をつけてください。

1	受講料、書籍購入費等への金銭的補助
2	教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供
3	社内での自主的な勉強会等への援助
4	教育訓練休暇(有給)の付与
5	教育訓練休暇(無給)の付与
6	その他【 】

問19 貴事業所の従業員の技能検定受検に係る支援等の状況について当てはまるもの全てに○をつけてください。

1	従業員が技能検定を受検する際に受検料の補助をしている
2	合格した従業員に対して賞与等の一時金を支給している
3	合格した従業員の給料を引き上げている(手当による加算を含む)
4	独自に技能検定受検の準備講習等を開催している
5	技能検定の対象職種はない
6	その他【 】

問20 従業員の能力開発や人材育成に関する問題点について当てはまるもの全てに○をつけてください。

1	指導する人材が不足している
2	人材育成を行う時間がない
3	人材育成を行う金銭的余裕がない
4	人材育成の方法がわからない
5	人材育成に役立つ情報が不足している
6	人材を育成しても辞めてしまう
7	特にない
8	その他【 】

IV 仕事と家庭の両立支援についてお伺いします。

問21 貴事業所における育児休業の取得状況などについて記入してください。

	女性	男性
育児休業制度の対象者数 (平成28年4月1日～平成29年3月31日に本人または配偶者が出産した方の人数)	人	人
上記のうち、平成29年7月31日までに育児休業を取得した方の人数 (利用中の方を含む)	人	人

問22 育児のための短時間勤務制度の利用状況などについて記入してください。

	女性	男性
育児のための短時間勤務制度の対象者数 (平成29年7月31日現在、3歳未満の子を養育していて、育児休業を取得していない方の人数)	人	人
上記のうち、平成29年7月31日までに育児のための短時間勤務制度を利用した方の人数(利用中の方を含む)	人	人

問23 過去1年間(平成28年8月1日～平成29年7月31日)の介護休業の利用状況などについて記入してください。

	女性	男性
介護休業を取得した方の人数 (利用中の方を含む)	人	人
介護のための短時間勤務制度を利用した方の人数 (利用中の方を含む)	人	人

問24 家族等の介護をしている労働者の実態把握はどのように行っていますか。当てはまるもの全てに○をつけてください。

1	定期的実施する人事面談等で状況を確認している
2	介護を抱えていそうな人に対して声を掛けるなど、普段から把握に努めている
3	相談があった人について面談等を実施している
4	介護休暇など、制度の利用申請の際に把握している
5	アンケート調査等を実施している
6	特に把握はしていない
7	その他 【 】

問25 過去3年間(平成26年8月1日～平成29年7月31日)で介護を理由に退職した労働者はいますか。

1	いる	過去3年間に退職した方の人数 【 】人
		上記のうち、過去1年間に退職した方の人数 【 】人
2	いない	
3	わからない	

問26 働きながら育児・介護をする労働者のために、どのような支援策を採用していますか。

(利用実績がない場合を含みます。)

育児・介護それぞれについて、当てはまるもの全てに○をつけてください。

	育児	介護
短時間勤務制度	1	1
所定外労働の免除	2	2
子の看護休暇、または介護休暇	3	3
法定時間外労働の制限、深夜業の制限	4	4
フレックスタイム制度	5	5
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	6	6
育児・介護サービス利用などの費用援助	7	7
事業所内保育施設の設置	8	
時間単位の有給休暇の取得	9	9
転勤・配置転換の際の配慮	10	10
再雇用制度	11	11
在宅勤務制度	12	12
その他【 】	13	13

問27 仕事と育児・介護との両立を支援する上での課題は何とお考えですか。

育児・介護それぞれについて、主に当てはまるものに3つまで○をつけてください。

	育児	介護
代替要員を確保することが難しい	1	1
人員配置や業務分担が難しい	2	2
社内の相談体制が整っていない	3	3
休暇等の取得に社内の理解が得にくい雰囲気がある	4	4
介護で悩んでいる社員が顕在化せず、ニーズが把握できない		5
介護で仕事に対する意欲を維持することが難しい		6
保育や介護などの公的サービスが十分でない	7	7
これまで事例がないため、分からない	8	8
その他【 】	9	9

問28 仕事と家庭の両立支援を行うことで、企業が得られるメリットは何とお考えですか。
当てはまるものに3つまで○をつけてください。

1	従業員の定着率が高まる
2	採用など、人材確保につながる
3	従業員のモチベーションアップにつながる
4	企業のイメージアップにつながる
5	職場の雰囲気明るくなる
6	メリットはない
7	その他【 】

問29 仕事と家庭の両立支援を行う上で、行政などに望むことは何ですか。
育児・介護それぞれについて、主に当てはまるものに3つまで○をつけてください。

	育児	介護
両立支援に積極的な企業の表彰・事例紹介など	1	1
労働時間や就業規則の整備など、企業の雇用管理等の相談	2	2
経営者や管理職向けの研修の実施	3	3
代替要員や雇用に関する費用、人材確保に関する支援	4	4
保育所や介護施設サービスなどの充実	5	5
法制度の整備や強化	6	6
介護保険制度や支援サービスなど、両立支援に関する情報提供		7
その他【 】	8	8

☆☆☆お忙しい中、調査に御協力くださり、誠にありがとうございました。☆☆☆

問8の回答にあたり御利用ください。記入された数字を集計に用いることはありません。

	45時間以上 60時間未満	60時間以上 80時間未満	80時間以上 100時間未満	100時間以上
平成28年8月	人	人	人	人
9月	人	人	人	人
10月	人	人	人	人
11月	人	人	人	人
12月	人	人	人	人
平成29年1月	人	人	人	人
2月	人	人	人	人
3月	人	人	人	人
4月	人	人	人	人
5月	人	人	人	人
6月	人	人	人	人
7月	人	人	人	人
合計	人	人	人	人

以下は、本調査とは直接関係ありません。任意でお答えください。

埼玉県では、仕事と子育て等の両立を支援するため、以下のような取組を実施しています。

1 「多様な働き方実践企業」の認定

短時間勤務など仕事と子育て等の両立を支援する制度を利用している従業員がいる企業を認定しています。多くの認定企業から、従業員の定着や企業イメージの向上に効果があったとの声が寄せられています。

2 女性活躍のための働き方見直し支援事業

有給休暇の取得促進(3か月間で3日以上増加)、所定外労働の削減(3か月間で15時間以上削減)、男性の育休取得(連続10日以上)、テレワーク制度の導入などを進める企業にアドバイザーの派遣や奨励金(10万円～30万円)の支給を行っています。

Q1 「1 多様な働き方実践企業」認定制度に御関心はありますか。

1	関心があり、概要について説明を聞いてみたい
2	関心はあるが、現時点で認定に向けて取り組む予定はない
3	関心がない
4	すでに認定を受けている

Q2 「2 女性活躍のための働き方見直し支援事業」に御関心はありますか。

1	関心があり、概要について説明を聞いてみたい
2	関心はあるが、取り組むことは難しい
3	関心がない

※ Q1またはQ2で「1」を選択していただいた企業には、県職員等が説明にお伺いします。予め御了承ください。

埼 玉 県



彩の国



埼玉県マスコット「コバトン・さいたまっち」

—平成29年度埼玉県就労実態調査報告書—

発行：埼玉県産業労働部 勤労者福祉課
〒330-9301

埼玉県さいたま市浦和区高砂3-15-1

電話 048-824-2111(代表)

048-830-4518(直通)

平成30年2月発行
