

秋田県内の労働実態に関する
調査結果報告書

平成 29 年 2 月

秋田いきいきワーク推進会議

はじめに

本報告書は、「秋田いきいきワーク推進会議」（秋田県内の労使団体、秋田県等の行政機関、学識経験者等により構成。会長：吉村昇 東北公益文科大学長、事務局：秋田労働局。詳しくは巻末資料1参照。）が平成28年8月に実施した「秋田県内の労働実態に関する調査」結果をとりまとめたものです。

「秋田県内の労働実態に関する調査」は、事業主と労働者それぞれに対して雇用・就業の形態、労働時間（所定外労働）、年次有給休暇、育児休業・介護休業等に関する実態・意識等を聞くとともに、長時間労働削減、非正規労働者の正社員化、女性・高齢者の活躍推進等に関する取組状況や今後の意向・隘路・効果等を聞いています。また、事業主に対しては、これらに加えて募集・採用の状況・結果等に関する設問も加えることで人材確保難や人手不足の状況を把握することも意図しています。

事業主調査については、秋田県内に本社機能を有する従業員31人以上規模の全企業（1354社）に調査票を発送して1,117社から回答を得ており（回収率82.5%）、労働者調査についても連合秋田傘下の労働組合を経由して3,074人に調査票を配付して1,970人の労働者からの回答を得ています（回収率64.1%）。

本調査の特徴として、次のような点を挙げることができます。

- ① 労働実態に関する広範な内容の調査であり、とりわけ、事業主と労働者双方から見た労働をめぐる各種実態に加え、今後の意向・隘路・効果等も対象としていること。
- ② 「秋田いきいきワーク推進会議」を構成する労使団体や県、国の機関、学識経験者等が力をあわせて、同会議の名で実施したものであること。
- ③ このような広範で設問数の多い調査にもかかわらず、非常に高い回収率を得たこと

このような調査が実施されたことは、ローカルな調査としても全国調査としてもあまり例がないと思われますし、高い回収率の背景として、関係団体や行政機関が力をあわせて実施したことで事業主・労働者ともに参加意識をもって調査に応じていただいたことや、現在、政府による「働き方改革」や「一億総活躍社会づくり」が推進されていて、人事労務管理の在り方や「働き方」に関する問題意識が高まっているという背景事情もうかがわれます。

このような背景のもと、会社の経営者・人事労務担当者や労働者の皆様が、本調査における種々の選択肢を読み込んで選択・回答することを通じ、自ら（自社）の人事労務管理や働き方に関する現状認識や問題意識を深める一助になったならば幸いです。

また、この調査は、「秋田いきいきワーク推進会議」を構成する労使団体、行政機関等が共通認識を得て、それぞれの今後の取組の参考とすることを直接の目的としていますが、加えて結果を広く公表することにしております。事業主や労働者の皆様がこの結果を目にして、よりよい労働環境や働き方を実現していくための参考としていただければ幸いです。

ご多忙中にもかかわらず調査にご協力いただいた経営者・人事労務担当者や労働者の皆様、本当にありがとうございました。

目次

はじめに	1
1 調査の目的・経緯・方法等	6
(1) 調査の目的	6
(2) 調査実施の経緯	6
(3) 調査の方法・内容	6
(4) 調査票の回収	7
(5) 入力・集計・分析	7
2 調査結果の概要	8
【事業主調査結果の概要】	8
(1) 回答企業の属性	8
(2) 募集・採用	10
(3) 雇用・就業の形態（正社員への転換）	11
(4) 女性の活躍推進	17
(5) 超過勤務（長時間労働対策）	19
(6) 年次有給休暇	23
(7) 高齢者の活躍推進	24
(8) 募集・採用活動の結果と各種取組との関係	25
【労働者調査結果の概要】	27
(1) 回答労働者の属性と家族状況	27
(2) 回答者の現在の勤務先企業の属性	30
(3) 勤務形態の現状と変更希望（正社員転換）	31
(4) 職場に望むこと	33
(5) 職場における女性の活躍推進の状況	35
(6) 超過勤務（長時間労働対策）	36
(7) 年次有給休暇	39
(8) 育児休業と介護休業	41
(9) 高齢者の活躍推進	43
3 事業主調査の結果	45
【凡例】	45
(1) 回答企業の属性	47
ア 業種別の回答企業数	47

イ 会社の労働者数（規模）別の回答企業数.....	47
(2) 募集・採用.....	53
ア 最近の募集・採用活動状況別の回答企業数.....	53
イ 最近の募集・採用活動結果別の回答企業数.....	54
ウ 採用不調で生じている問題・対応等別の回答企業数.....	56
(3) 雇用・就業の形態（正社員への転換）.....	57
ア 正社員以外を雇用している理由別の回答企業数.....	57
イ 「正社員への転換を進めているか」別の回答企業数.....	60
ウ 正社員への転換を進めている（進めることにしている）理由別の回答企業数.....	61
エ 正社員転換を進めない理由別の回答企業数.....	63
オ 正社員転換を進めている（進めたい）人別の回答企業数.....	64
カ 正社員転換を進めるために必要なこと別の回答企業数.....	65
キ 「正社員の多様化を進めているか」別の回答企業数.....	66
ク 正社員の多様化を進めない理由別の回答企業数.....	68
ケ どのようなタイプの正社員の多様化の導入を進めているか別の回答企業数.....	69
コ 無期転換ルールへの対応別の回答企業数.....	70
(4) 女性の活躍推進.....	72
ア 「女性活躍推進に取り組んでいるか」別の回答企業数.....	72
イ 「女性活躍推進に取り組んでいること」・「今後取り組むこと」別の回答企業数.....	73
ウ 女性の活躍推進に取り組んだメリット別の回答企業数.....	76
(5) 超過勤務（長時間労働対策）.....	78
ア 28年6月の最も長かった残業時間別の回答企業数.....	78
イ 残業時間の増減（27' と 26' の比較）別の回答企業数.....	79
ウ 会社で残業が発生する原因別の回答企業数.....	80
エ 残業削減の取組の有無別の回答企業数.....	82
オ 残業削減に取り組んでいる内容別の回答企業数.....	83
カ 残業の削減に取り組んでいる理由別の回答企業数.....	86
(6) 年次有給休暇.....	87
ア 年次有給休暇取得促進の取組の有無別の回答企業数.....	87
イ 年次有給休暇所得促進の取組の内容別の回答企業数.....	88
(7) 高齢者の活躍推進.....	90
ア 65歳以上の労働者の有無別の回答企業数.....	90
イ 「65歳以上労働者活用を進めているか」別の回答企業数.....	91
ウ 65歳以上の労働者の活用方法別の回答企業数.....	92
エ 「65歳を過ぎても働くために必要なこと」別の回答企業数.....	93

4 労働者調査の結果	95
【凡 例】	95
(1) 回答労働者の属性と家族状況.....	97
ア 性別の回答労働者数.....	97
イ 年齢別の回答労働者数	97
ウ 現在の勤務先企業での勤続年数別の回答労働者数	98
エ 現在の勤務先での職種別の回答労働者数.....	98
オ 週当たりの所定労働時間別の回答労働者数	99
カ 同居家族の有無別の回答労働者数.....	99
キ 同居家族（年齢別）の人数別別の回答労働者数.....	100
ク 同居家族の中で収入を得ている者別の回答労働者数《複数選択》	100
(2) 回答者の現在の勤務先企業の属性	102
ア 現在の勤務先企業の業種別の回答労働者数	102
イ 現在の勤務先企業の従業員数別の回答労働者数	104
(3) 勤務形態の現状と変更希望（正社員転換）	105
ア 勤務形態別の回答労働者数.....	105
イ 正社員以外の場合の勤務形態の変更希望別の回答労働者数.....	109
ウ 勤務形態「今のままでよい」理由別の回答労働者数.....	111
エ 「正社員としての勤務を望む」理由別の回答労働者数.....	111
(4) 職場に望むこと	113
ア 職場に望むこと別の回答労働者数.....	113
(5) 職場における女性の活躍推進の状況.....	118
ア 勤務先の女性採用の積極性別の回答労働者数.....	118
イ 勤務先の女性の管理職登用の積極性別の回答労働者数.....	118
ウ 勤務先の女性の職域拡大の積極性別の回答労働者数.....	119
エ 勤務先の男性の育児休業取得の積極性別の回答労働者数	120
(6) 超過勤務（長時間労働対策）	121
ア 28年6月の残業時間別の回答労働者数	121
イ 27年度残業時間の26年度からの変化別の回答労働者数	123
ウ 残業した原因別の回答労働者数	124
エ 勤務先の残業削減取組の有無別の回答労働者数	126
オ 勤務先の残業削減取組の内容別の回答労働者数	126
(7) 年次有給休暇	127
ア 27年度の年次有給休暇取得日数別の回答労働者数.....	127
イ 勤務先の年次有給休暇の取りやすさ別の回答労働者数.....	129
ウ 年次有給休暇の取りづらさ理由別の回答労働者数	130

(8) 育児休業と介護休業	132
ア 勤務先の育児休業の取りやすさ別の回答労働者数	132
イ 育児休業を取りづらい理由別の回答労働者数.....	133
ウ 勤務先の介護休業の取りやすさ別の回答労働者数	134
エ 介護休業を取りづらい理由別の回答労働者数.....	135
(9) 高齢者の活躍推進.....	136
ア 「何歳くらいまで働きたいか」別の回答労働者数	136
イ 65歳以降の希望する働き方別の回答労働者数	138
ウ 65歳以上まで働きたい理由別の回答労働者数	138
資 料.....	140
1 秋田いきいきワーク推進会議関係	141
(1) 秋田いきいきワーク推進会議設置要綱	141
(2) 秋田いきいきワーク推進会議会員名簿	143
(3) 秋田いきいきワーク推進会議検討部会開催要綱.....	144
(4) 秋田いきいきワーク推進会議検討部会名簿	145
2 事業主調査関係	146
(1) 各事業主への依頼状.....	146
(2) 調査票（事業主用）	147
3 労働者調査関係	157
(1) 各労働者への依頼状.....	157
(2) 調査票（労働者用）	158

1 調査の目的・経緯・方法等

(1) 調査の目的

秋田県内の事業主及び労働者に対し、雇用・就業形態、労働時間、休暇・休業等の「働き方」、女性・高齢者の活躍推進、人材確保等に関する実態・意向・隘路・効果等を聞くアンケート調査を実施し、その結果を分析することにより、秋田県内の「働き方」等に関する共通認識の形成や課題・対応方向等の検討の材料とするとともに、「秋田いきいきワーク推進会議」に参集した政労使の関係機関における取組推進の参考とする。

(2) 調査実施の経緯

平成 28 年 2 月 5 日の第 1 回「秋田いきいきワーク推進会議」において本調査の実施について決定。同会議の事務局である秋田労働局内において検討を行い、同年 7 月までに調査方法及び調査票の案を作成した。

同会議の下に、a) アンケート調査の内容や調査実施後の分析等に関する検討、及び b) 調査結果を踏まえた秋田県内の働き方等に関する課題や対応の方向についての検討を行う「検討部会」を設置し、部会委員から事務局案に対する意見をいただいたうえで、同年 8 月 2 日の同部会において、アンケート調査の方法・内容を決定した。

(3) 調査の方法・内容

ア 次のアンケート調査（2 種類）を行った。

- ・ 事業主調査：秋田県内に本社機能を有する「従業員 31 人以上規模企業」（具体的には、直接雇用する常用労働者数（1 年以上継続して雇用される者で 1 週の所定労働時間が 20 時間以上の者。正社員のほか、契約社員、パート労働者等も含む。）が 31 人以上の企業）として、当会議事務局が把握していたすべての企業（1,354 社）に対して事務局から調査票を直接郵送し、専用封筒で直接回収した。
- ・ 労働者調査：連合秋田傘下組合（官公庁を除く）の中の一定規模以上の労働組合に対し、組合員の中から、なるべく特定の職種・就業形態・年齢等に偏らないように配付するよう依頼（合計で 3000 人程度に配付するよう依頼）したところ、3,074 人に配付され、専用封筒で直接回収した。

イ 調査票の内容：

「秋田県内の労働実態に関する調査（事業主調査）」・・・巻末資料2参照

「秋田県内の労働実態に関する調査（労働者調査）」・・・巻末資料3参照

ウ 調査票の送付日と回答期限

○ 送付日：平成28年8月第1週

○ 回答の投函期限として設定した日：同年9月2日（金）

※ 8月25日に対象企業及び単組あてに督促ハガキを送付。

※※ 上記の回答期限を過ぎて到着したものも、とりまとめに間に合う限りは集計に加えた。

(4) 調査票の回収

最終的なアンケートの回収数（回収率）は次のとおり。

- ・ 事業主調査：1,117社（回収率：82.5%＝1117／1354）
- ・ 労働者調査：1,970人（回収率：64.1%＝1970／3074）

※ 事業主調査の回収調査票の中には、県外移転や廃業等により、属性部分も含めて完全無回答だったものが3社あった。これ以外はすべて有効な調査票として取り扱ったため、事業主調査の有効な回収数は1114社（有効回収率：82.3%＝1114／1354）となる。

労働者調査については、完全無回答の回収調査票はなく、回収したすべてを有効な調査票として取り扱った。

なお、各設問における各選択肢の「回答率」は、当該設問への回答があった調査票の数（当該設問の選択肢のいずれかが選択されていた調査票の数）を分母としている。

(5) 入力・集計・分析

回収した調査票は、事務局においてエクセル上で作成したフォーマットに入力し、エクセルの関数を使用して集計・分析を行った。

2 調査結果の概要

※ 本節では回答企業の属性（業種・規模等）別及び回答労働者の属性（性・年齢・勤務先属性・職種別等）別の分析結果にも触れているが、これらの具体的な数値は「3 事業主調査の結果」及び「4 労働者調査の結果」を参照されたい。

【事業主調査結果の概要】

(1) 回答企業の属性

本事業主調査は当会議事務局が「秋田県内に本社機能を有する従業員 31 人以上規模企業」（具体的には、直接雇用する常用労働者数（1 年以上継続して雇用される者で 1 週の所定労働時間が 20 時間以上の者。正社員のほか、契約社員、パート労働者等も含む。）が 31 人以上の企業）として把握していたすべての企業（1,354 社）に対して調査票を郵送し、1117 社の回答を回収できたものである。

回収率は全体で 82.5%、最も低い業種でも 61.1%である。また、業種別の回収数を平成 26 年経済センサス（秋田県）の産業別常用雇用者規模 30 人以上企業数と比較した場合、最もかい離のある「宿泊業、飲食サービス業」で同センサスの企業数の 39%の回収数を確保している。規模別の回収数について同センサス規模別常用雇用者規模 30 人以上企業数と比較した場合、最もかい離のある「31~50 人」規模で 52%の回収数を確保している。

【図 1】では今回の回答企業の業種別割合と経済センサス（秋田県）での業種別割合を比較するためのグラフを、【図 2】では労働者規模について同様のグラフを示しているが、これらの構成割合において経済センサスと大きなかい離がないことが確認できる。

これらのことから、本事業主調査の回答全体が県内の従業員 31 人以上規模の企業全体の状況をかなりの程度反映しており、かつ、業種別集計と規模別集計についても各業種・規模別の状況をかなりの程度反映していると言える。

なお、本事業主調査の属性に関する回答から、「全労働者に占める女性比率が 50%以上の企業の割合」を業種別に示したものを【図 3】に、「全労働者に占める『正社員以外』比率が 50%以上の企業の割合」を業種別に示したものを【図 4】に示している。

図 1 回答企業の業種別割合（経済センサスとの比較）

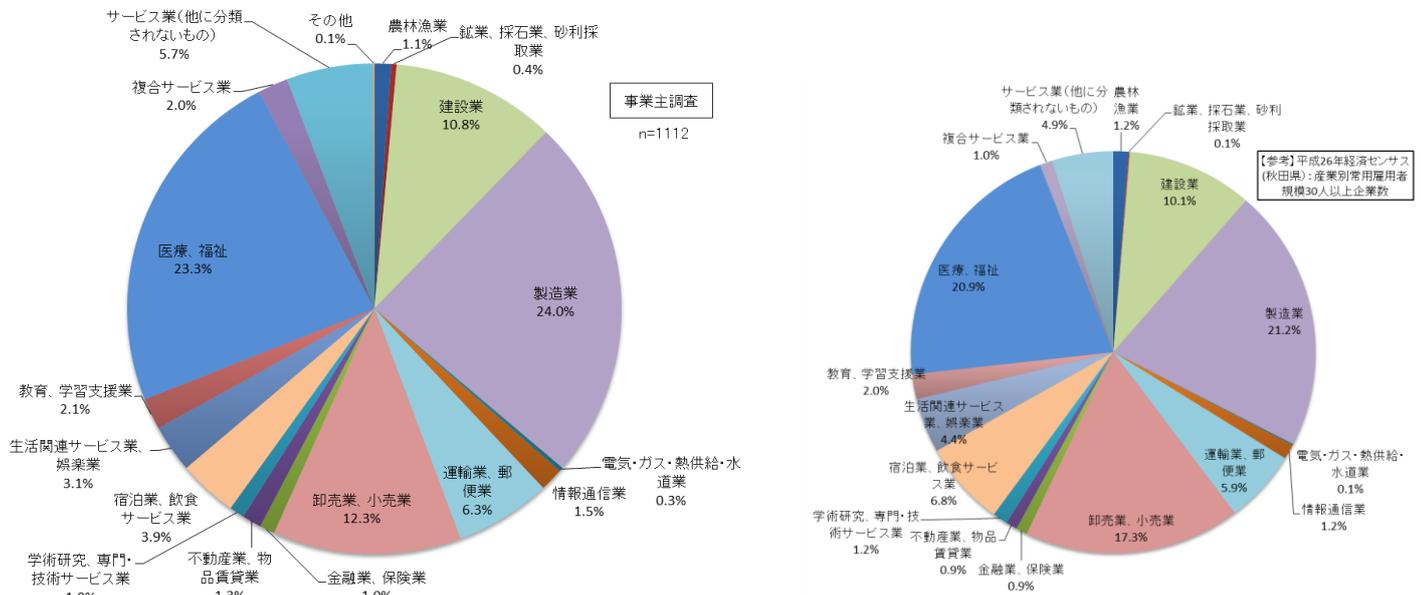


図2 回答企業の労働者規模別割合（経済センサスとの比較）

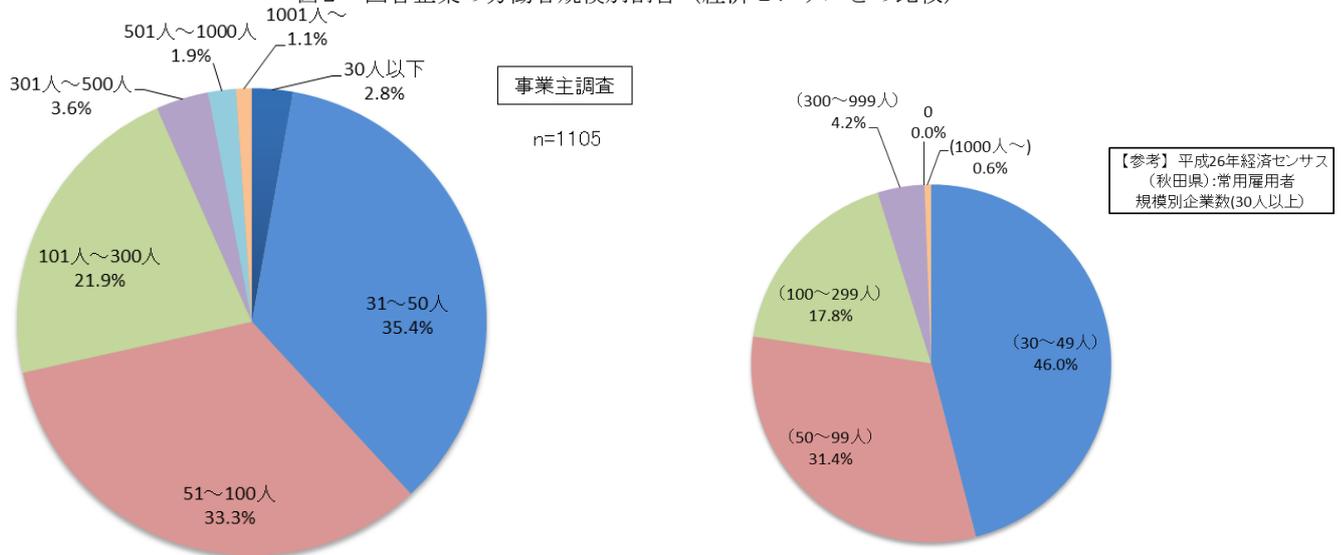


図3 全労働者に占める女性比率が50%以上の企業の割合（業種別）

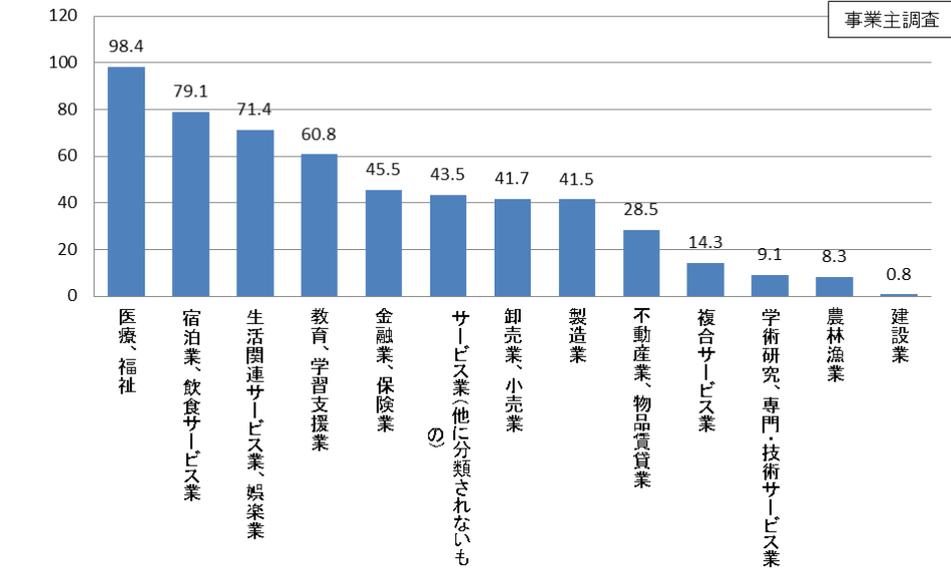
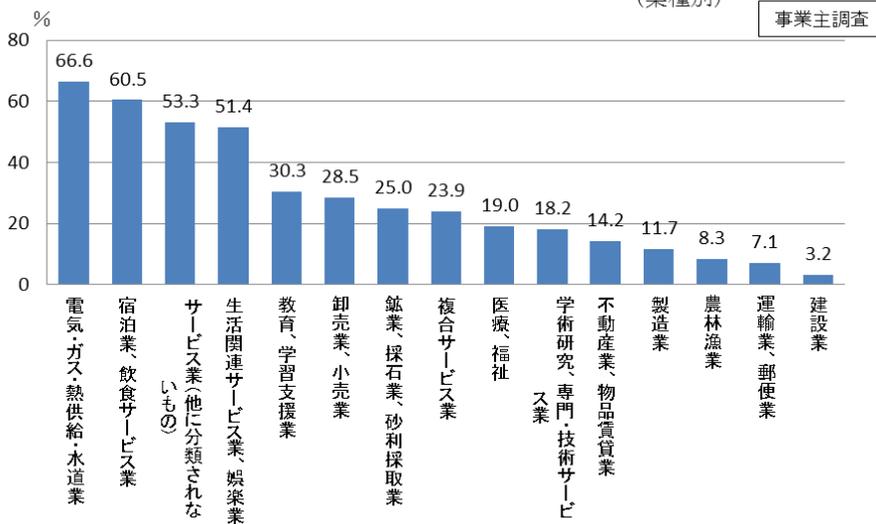


図4 全労働者に占める「正社員以外」比率が50%以上の企業の割合（業種別）



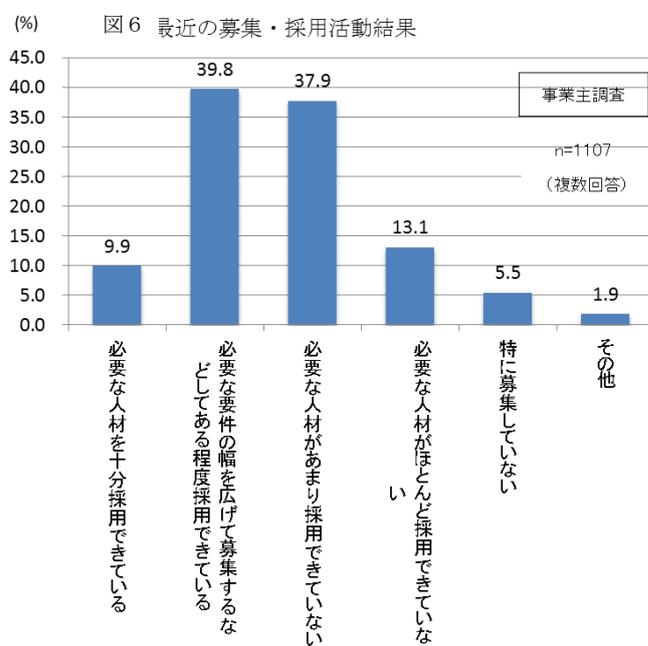
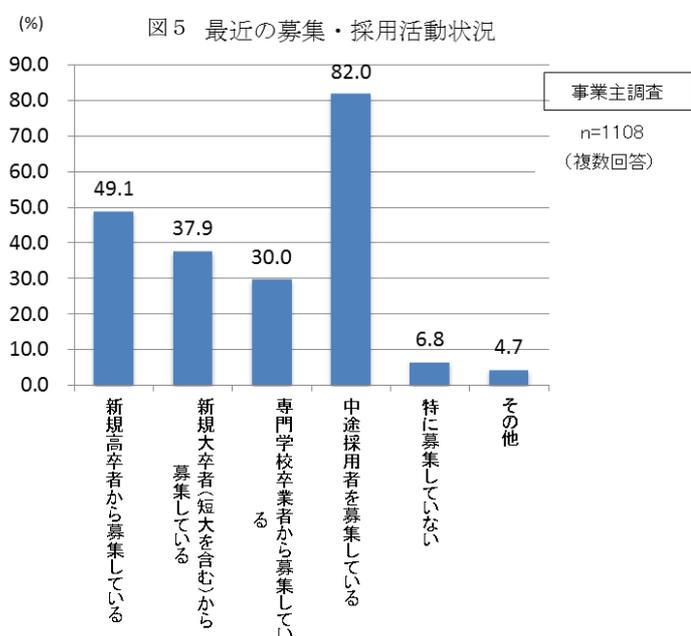
(2) 募集・採用

ア 最近の募集・採用活動状況

最近の募集・採用活動の状況を「複数回答可（選択数制限なし）」で聞いたところ、82.0%の企業が中途採用者を募集しており、新規高卒者を採用している企業が49.1%、新規大卒者（短大を含む）から募集している企業が37.9%、専門学校卒業者からの募集が30.0%と続いている【図5】。

業種別に見ると、新規高卒者から募集している企業割合が高いのは、「建設業」、「製造業」、「卸売業、小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」などで、新規大卒者からの募集については「情報通信業」、「金融保険業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」などで、専門学校からの募集については、「情報通信業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「医療、福祉」で高くなっている。

また、労働者規模別に見ると、中途採用者の募集については、すべての規模で7割を超える企業が行っているが、新規学卒者の募集については、高卒、大卒、専門学校卒ともに規模が大きくなるに比例して実施割合が高くなっている。



イ 最近の募集・採用活動結果

最近の募集・採用活動結果を「複数選択可（制限なし）」で聞いたところ、「必要な人材を十分採用できている」と回答した企業は9.9%と約1割に過ぎず、「必要な要件の幅を広げて募集するなどしてある程度採用できている」（39.8%）及び「必要な人材があまり採用できていない」（37.9%）を選択した企業が約4割ずつ、「必要な人材がほとんど採用できていない」（13.1%）も1割を超えており、採用の困難さを感じている企業が多いことが示された【図6】。

また、業種別に見ると、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」において「必要な人材がほとんど採用できていない」とする企業が2割程度に達していた。他方、「必要な人材を十分採用できている」とする企業割合は、前項で見た新規大卒を募集する企業割合が高い業種との関連が見られた。労働者規模別に見ると、中小規模において「必要な人材がほとんど採用できていない」企業の割合が高かった。

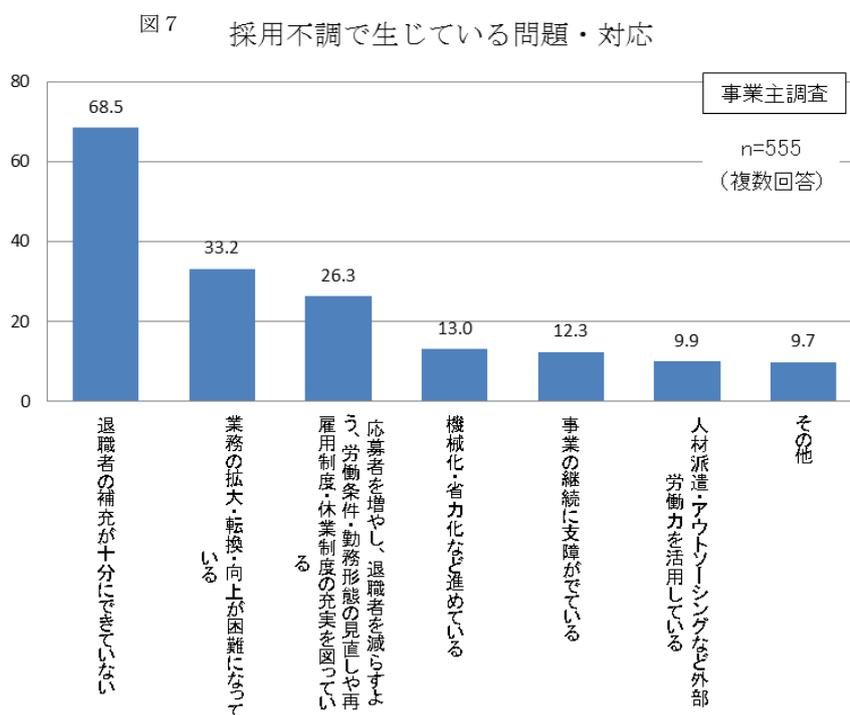
ウ 採用不調で生じている問題・対応等

前項の質問で「必要な人材があまり採用できていない」又は「必要な人材がほとんど採用できていない」と回答した企業に対し、採用不調で生じている問題について《複数選択可（制限なし）》で聞いたところ、68.5%の企業が「退職者の補充が十分にできていない」と、33.2%の企業が「業務の拡大・転換・向上が困難になっている」と回答した。「事業の継続に支障がでている」と回答した企業も12.3%と1割を超えていた（図7）。

業種別・規模別に見ると、「業務の拡大・転換・向上が困難になっている」と回答した企業割合は「建設業」、「情報通信業」、「生活関連サービス業、娯楽業」などで他業種に比べ高かった。「事業の継続が困難になっている」と回答した企業割合は「建設業」、「運輸業、郵便業」で他業種に比べて高く、労働者規模別には31人～300人の規模に集中していた。

また、採用不調への対応については、「応募者を増やし、退職者を減らすよう、労働条件・勤務形態の見直しや再雇用制度・休業制度の充実を図っている」という社内での人事労務管理面での対応を挙げた企業が26.3%、機械化・省力化を挙げた企業が13.0%、人材派遣・アウトソーシング等の外部労働力の活用を挙げた企業が9.9%あった【図7】。

業種別に見ると、社内での人事労務管理面での対応を挙げた企業割合は、「宿泊業、飲食サービス業」、「医療、福祉」、「卸売業、小売業」で高く、機械化・省力化を挙げた企業割合は「建設業」、「製造業」で高かった。人手不足が言われている「医療、福祉」については機械化・省力化を挙げた企業は3.3%にとどまっていた。



(3) 雇用・就業の形態（正社員への転換）

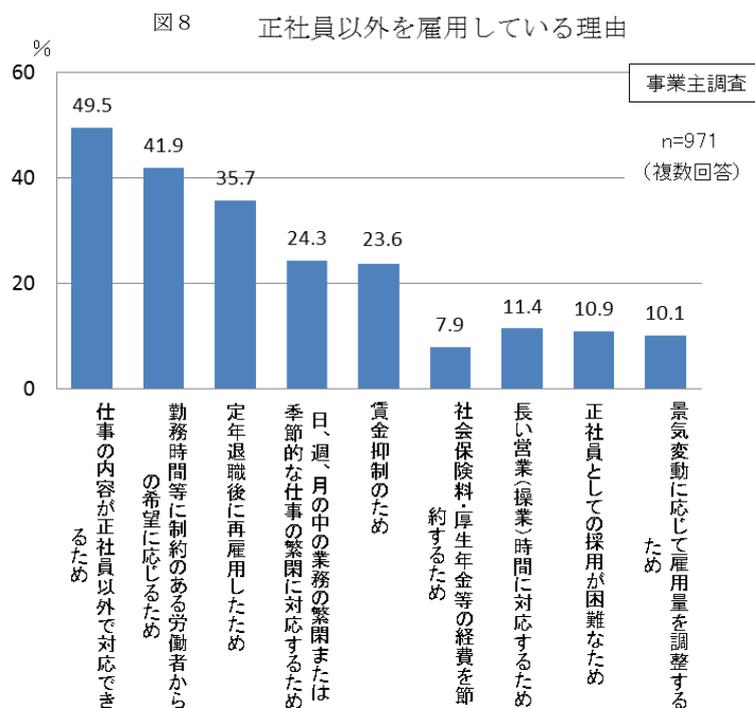
ア 正社員以外を雇用している理由

正社員以外の労働者を雇用している企業に対し、その理由を《複数選択可（4つまで）》で聞いたところ、最も多い回答は「仕事の内容が正社員以外で対応できるため」という仕事の内容に関するもので、49.5%の企業が選択していた。次いで「勤務時間等に制約のある労働者からの希望に応じるた

め」という労働者側からの希望に関するものを 41.9%、「定年退職後に再雇用したため」を 35.7%の企業が選択しており、時間的・時期（季）的な業務の繁閑への対応（24.3%）や賃金抑制に関する回答（23.6%）が続いていた【図8】。

業種別に見ると、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」や「建設業」では時間的・時期（季）的な業務の繁閑への対応を挙げた企業割合が他業種より高く、「製造業」、「建設業」などでは「景気変動に応じて雇用量を調整するため」とする企業割合が他業種より高かった。また、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「卸売業、小売業」では、「長い営業（操業）時間に対応するため」とする企業割合が他業種より高く、「金融業、保険業」、「教育、学習支援業」、「情報通信業」では「正社員を重要業務に特化させるため」とする企業割合が他業種より高かった。「医療、福祉」では「勤務時間等に制約のある労働者からの希望に応じるため」とする企業割合が特に高く、「柔軟な雇用形態を望む有技能者や有資格者を確保するため」の割合も高かった。

労働者規模別に見ると、時間的・時期（季）的な業務の繁閑への対応や「長い営業（操業）時間に対応するため」、「賃金抑制のため」、「正社員を重要業務に特化させるため」とする企業割合は 301 人以上の規模で比較的高く、「勤務時間等に制約のある労働者からの希望に応じるため」とする企業割合は 31 人～300 人の規模で比較的高かった。

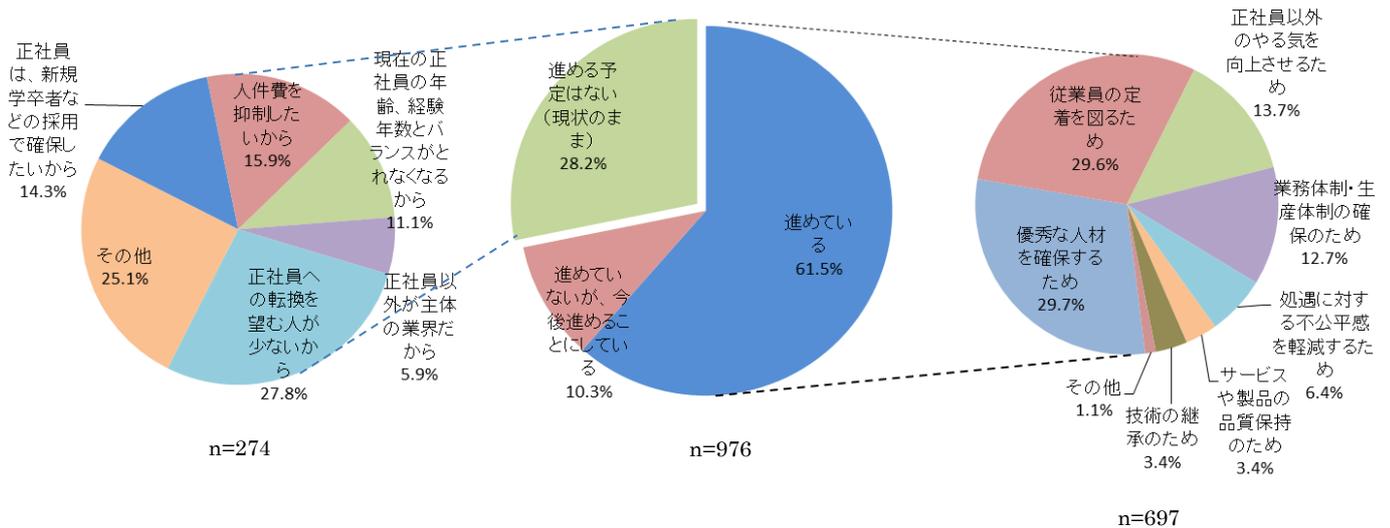


イ 正社員への転換を進めているか

正社員以外の労働者を雇用している企業に対し、正社員以外の勤務形態から正社員への転換を進めているかどうか聞いたところ、61.5%の企業が「進めている」と回答した。また、「進めていないが、今後進めることにしている」（10.3%）と合わせると約 7 割の企業が進めているか又は進める予定があることになる【図9】。

業種別に見ると、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「医療、福祉」、「複合サービス業」において正社員への転換を進めている企業割合が特になくなってきている。また、労働者規模別に見ると、規模が大きくなるに比例して「進めている」企業割合が高くなってきている。

図9 正社員転換を進めているか（進めない理由、進めている理由）



ウ 正社員への転換を進めている（進めることにしている）理由

この設問で、正社員以外の勤務形態から正社員への転換を「進めている」又は「進めていないが、今後進めることにしている」と回答した企業に対し、進める主な理由を《複数選択可（3つまで）》で聞いたところ、「優秀な人材を確保するため」（71.6%、（構成比 29.7%））と「従業員の定着を図るため」（71.4%、（構成比 29.6%））という人材の確保・定着に関する理由を選択した企業がともに 7割程度、「正社員以外のやる気を向上させるため」（33.0%（構成比 13.7%））、「業務体制・生産体制の確保のため」（30.7%（構成比 12.7%））がともに 3割程度となり、「処遇に対する不公平感を軽減するため」（15.4%（構成比 6.4%））が続いた【図9】。

業種別に見ると、「優秀な人材を確保するため」の回答割合は、「建設業」、「情報通信業」、「複合サービス業」において特に高くなっている。前2者の業種は、正社員転換を進めている企業割合自体が平均より低い、その中で人材確保の必要性を強く感じている企業が進めている傾向があるといえることができる。また、「複合サービス業」は正社員転換を進めている企業割合が特に高い業種である。同様に正社員転換を進めている割合が特に高い業種である「宿泊業、飲食サービス業」については、その理由として「サービスや製品の品質保持のため」や「業務体制・生産体制の確保のため」を挙げている割合が他業種より高い。同様に「進めている」割合が特に高い「生活関連サービス業、娯楽業」と「医療、福祉」については、「従業員の定着を図るため」とする割合が特に高い。

規模別に見ると、31人～50人の規模では、「優秀な人材を確保するため」よりも「従業員の定着を図るため」の理由を挙げる企業割合の方が高いが、規模が大きくなるにつれてこの割合が逆転している。

エ 正社員転換を進めない理由

この設問で、正社員への転換を「進める予定はない」と答えた企業に対し、その理由を《複数選択可（3つまで）》で聞いたところ、「正社員への転換を望む人が少ないから」と労働者側の希望要因を挙げた企業が 37.6%（構成比 27.8%）、「人件費を抑制したいから」と財務上の都合を挙げた企業が 21.5%（構成比 15.9%）、「正社員は、新規学卒者などの採用で確保したいから」、「現在の正社員の年齢、経験年数とバランスがとれなくなるから」と人事労務管理上の都合を挙げた企業がそれぞれ 19.3%（構成比 14.3%）、15.0%（構成比 11.1%）となっていた【図9】。

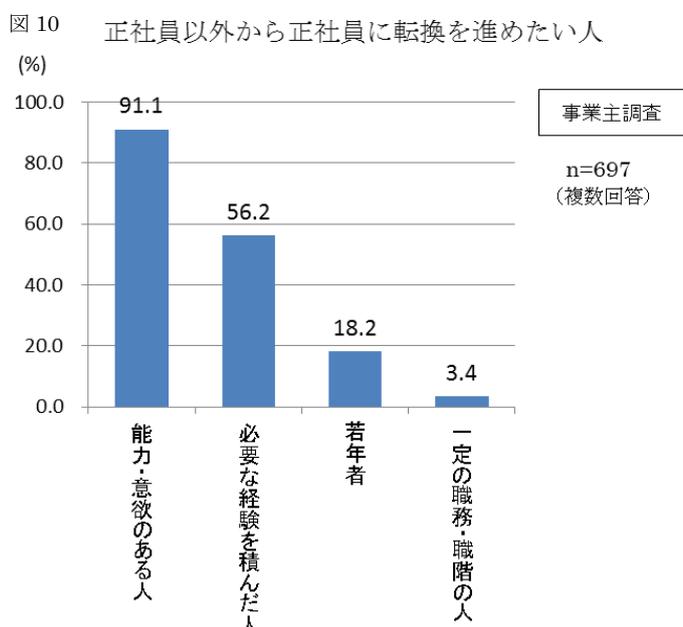
業種別に見ると、労働者側の希望要因を挙げた企業割合は、「製造業」、「卸売業、小売業」、「医療、

福祉」で高く、財務要因を挙げた企業割合は「宿泊業、飲食サービス業」で、人事労務管理上の要因を挙げた企業割合は、「金融業、保険業」で高かった。

オ 正社員転換を進めている（進めたい）人

この設問で、正社員以外の勤務形態から正社員への転換を「進めている」又は「進めていないが、今後進めることにしている」と回答した企業に対し、どのような人に対して正社員への転換を進めているか（進めたいか）を《複数選択可（2 つまで）》で聞いたところ、91.1%の企業が「能力・意欲のある人」を選択した。また、「必要な経験を積んだ人」と回答した企業は 56.2%、「若年者」と回答した企業が 18.2%となっていた。「一定の職務・職階の人」と回答した企業は 3.4%に過ぎず、大半の企業は「能力・意欲」又は「経験」を重視していることがわかる【図 10】。

業種別に見ると、「運輸業、郵便業」及び「宿泊業、飲食サービス業」において「若年者」を選択した企業の割合が他業種より高かった。また、小規模な企業ほど「若年者」を選択した割合が高く、これらの業種・規模において特に若年労働者の確保に苦慮していることが窺える。

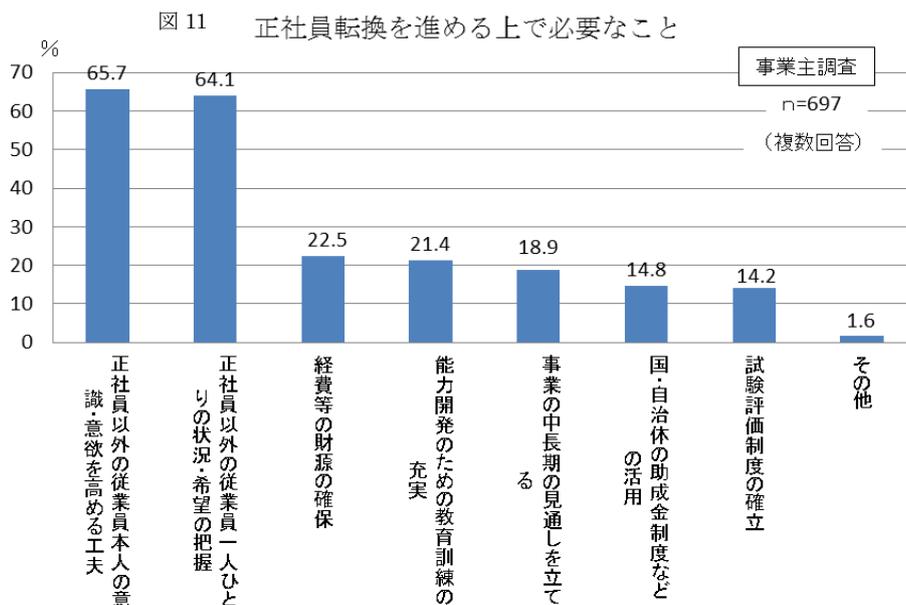


カ 正社員転換を進めるために必要なこと

この設問で、正社員以外の勤務形態から正社員への転換を「進めている」又は「進めていないが、今後進めることにしている」と回答した企業に対し、正社員転換を進めるために必要なことについて《複数選択可（3 つまで）》で聞いたところ、「正社員以外の従業員本人の意識・意欲を高める工夫」（65.7%）と「正社員以外の従業員一人ひとりの状況・希望の把握」（64.1%）が群を抜いて高い回答率となっていた。このことから多くの企業がまず正社員以外の従業員の意識を高めた上で、その希望を把握して個別対応を行うことの必要を感じていることがうかがえる。その他に、「経費等の財源の確保」（22.5%）、「能力開発のための教育訓練の充実」（21.4%）、「事業の中長期の見通しを立てる」（18.9%）などの財源・制度・経営見通しなどに関する回答が続いている【図 11】。

これを業種別に見ると、試験・評価や能力開発などの制度的な面の回答率が他の業種より高かったのは「製造業」、「卸売業、小売業」、「不動産業、物品賃貸業」、「複合サービス業」などである。また財源確保や助成制度に関する回答率が他の業種より高かったのは、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「医療、福祉」である。規模別に見る

と、助成制度についての回答率が 31 人～100 人規模の企業で高かった。

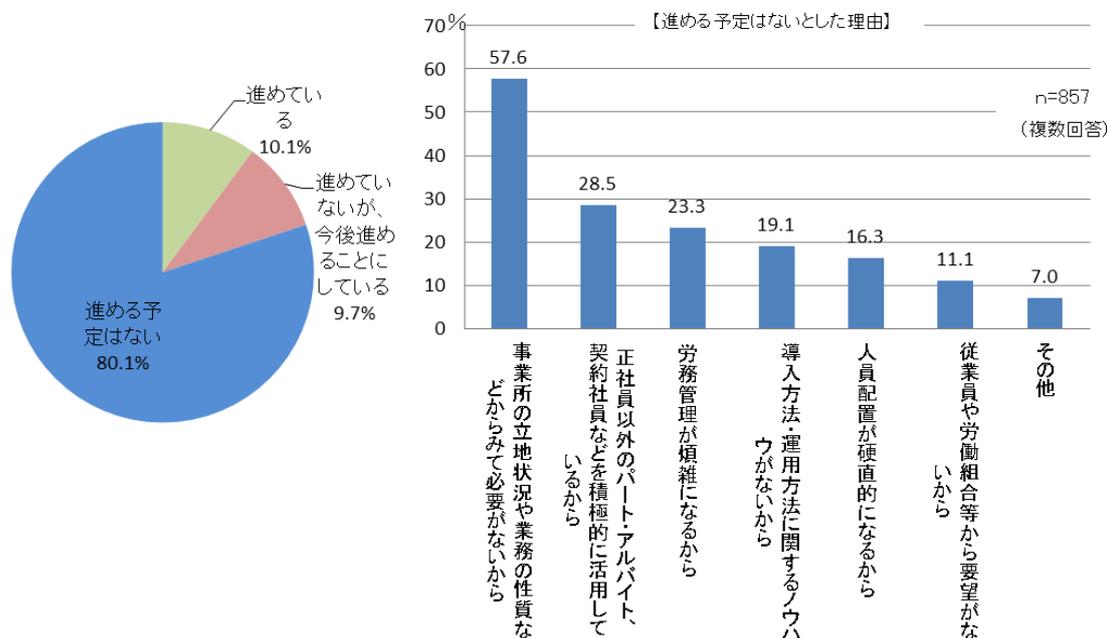


キ 正社員の多様化を進めているか

限定正社員の導入などの「正社員の多様化」を進めているかどうか聞いたところ、「進めている」と回答した企業は 10.1%、「進めていないが、今後進めることにしている」と回答した企業が 9.7%と、あわせて約 2 割の企業が「進めている」又は「今後進めることにしている」と回答し、「進める予定はない」と回答した企業は約 8 割だった【図 12】。

他業種に比べて「進めている」と回答した企業割合が高い業種は、「情報通信業」、「金融業、保険業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「教育、学習支援業」であった。規模別に見ると、規模が小さくなるほど「進める予定はない」とする企業の割合が高く、1001 人以上の規模では 50%の企業が「進めている」、25%が「今後進めることにしている」と答えている。

図 12 正社員の多様化の推進状況及び「進める予定はない」と回答した理由



ク 正社員の多様化を進めない理由

キの設問で「正社員の多様化を進める予定はない」と回答した企業に対して、その理由を《複数選択可（3 つまで）》で聞いたところ、「事業所の立地状況や業務の性質などからみて必要がないから」と回答した企業が 57.6%と最も多く、次いで「正社員以外のパート・アルバイト、契約社員などを積極的に活用しているから」（28.5%）、「労務管理が煩雑になるから」（23.3%）と続いていた。「導入方法・運用方法に関するノウハウがないから」も 19.1%を占めており、今後のテレワーク等を含めた「正社員の多様化」の実施方法に関するノウハウの蓄積・提供の必要性を示唆している【図 12】。

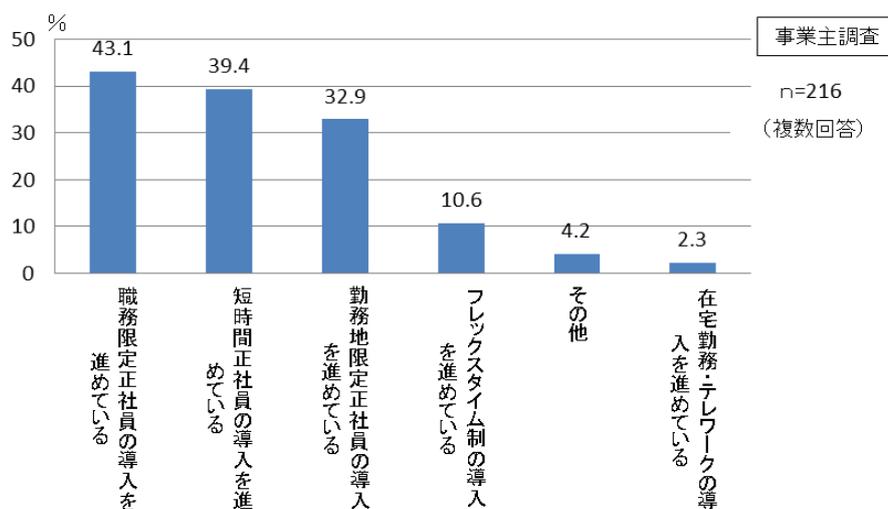
また、「人員配置が硬直的になるから」との回答は、規模が大きい企業において選択した割合が高い傾向が見られた。

ケ どのようなタイプの正社員の多様化を進めているか

キの設問で「正社員の多様化」を「進めている」又は「今後進めることにしている」と回答した企業に対し、どのようなタイプの「正社員の多様化」を進めているか《複数選択可（制限なし）》で聞いたところ、「職務限定正社員」（43.1%）と「短時間正社員」（39.4%）が約 4 割、「勤務地限定正社員」（32.9%）、「フレックスタイム制」（10.6%）が約 1 割で、「在宅勤務・テレワーク」については 2.3%に過ぎなかった【図 13】。

業種別に見てみると、「宿泊業、飲食サービス業」で「短時間正社員」の割合が高いこと、「生活関連サービス業、娯楽業」で「職務限定正社員」の割合が高いこと、「情報通信業」で「フレックスタイム制」の割合が他業種と比較して高いことがわかる。

図 13 どのようなタイプの正社員の多様化の導入を進めているか



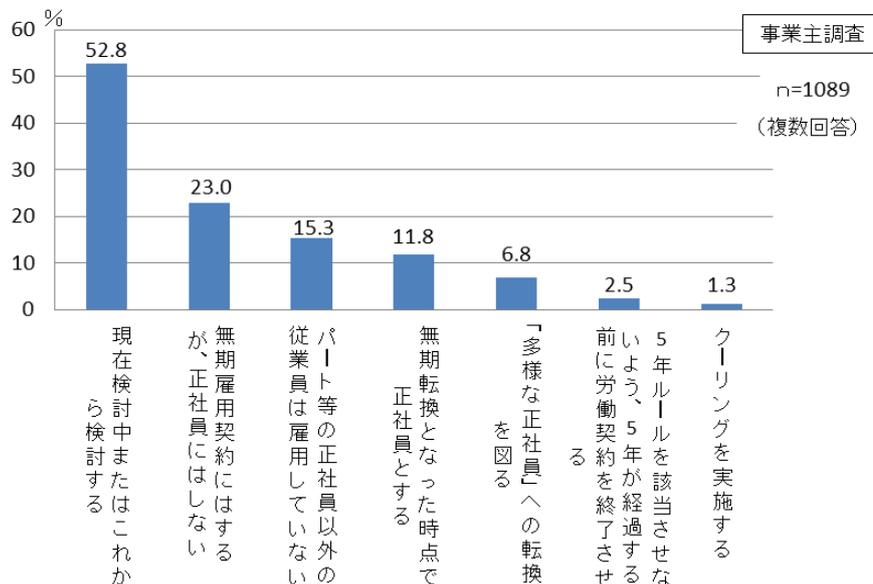
コ 無期転換ルールへの対応

平成 30 年 4 月以降、無期転換ルールにより 5 年以上継続勤務している有期契約労働者から無期転換の申込があった場合にどのように対応する予定かを《複数選択可（2 つまで）》で聞いたところ、「現在検討中またはこれから検討する」とした企業が 52.8%と過半数を占めていた。それ以外では、「無期雇用契約にはするが、正社員にはしない」が 23.0%、「無期転換となった時点で正社員とする」が 11.8%、「『多様な正社員』への転換を図る」が 6.8%となっていた【図 14】。

「無期雇用契約にはするが、正社員にはしない」と回答した企業の割合と「無期転換となった時点で正社員とする」と回答した企業の割合を業種別に比較すると、「無期雇用契約にはするが、正社員にはしない」割合の方が高いのは「製造業」、「情報通信業」、「卸売業、小売業」、「宿泊業、飲食サー

ビス業」、「教育、学習支援業」、労働者派遣事業を含む「複合サービス業」などであり、とりわけ「宿泊業、飲食サービス業」と「複合サービス業」では「無期転換となった時点で正社員とする」と回答した企業はなかった。他方で、「無期転換となった時点で正社員とする」割合の方が高かったのは、「建設業」、「運輸業、郵便業」だった。

図 14 無期転換ルールへの対応



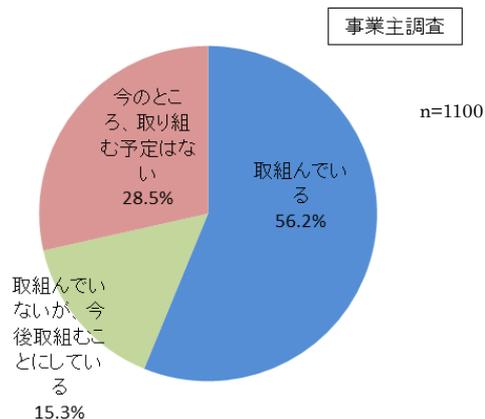
(4) 女性の活躍推進

ア 女性活躍推進に取り組んでいるか

会社として人事・労務管理や人材の育成・登用等において女性の活躍推進に取り組んでいるかどうか聞いたところ、「取り組んでいる」と回答した企業は 56.2%を過半数を占め、「取り組んでいないが、今後取り組む予定としている」企業の 15.3%と合わせると 7 割以上の企業が取り組んでいる又は取り組む予定であると回答した【図 15】。

業種別に見ると、「取り組んでいる」と回答した割合が特に高かったのは「金融業、保険業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「医療、福祉」、「複合サービス業」であり、労働者中の女性比率の特に高い業種との対応関係が見られた。また、「今のところ取り組む予定はない」とする割合が高い業種は「建設業」、「運輸業、郵便業」などであった。また、労働者規模別に見ると、規模が大きい企業ほど「取り組んでいる」とする割合が明らかに高かった。

図 15 女性の活躍推進に取り組んでいるか



イ 「女性活躍推進で取り組んでいること」・「今後取り組むこと」

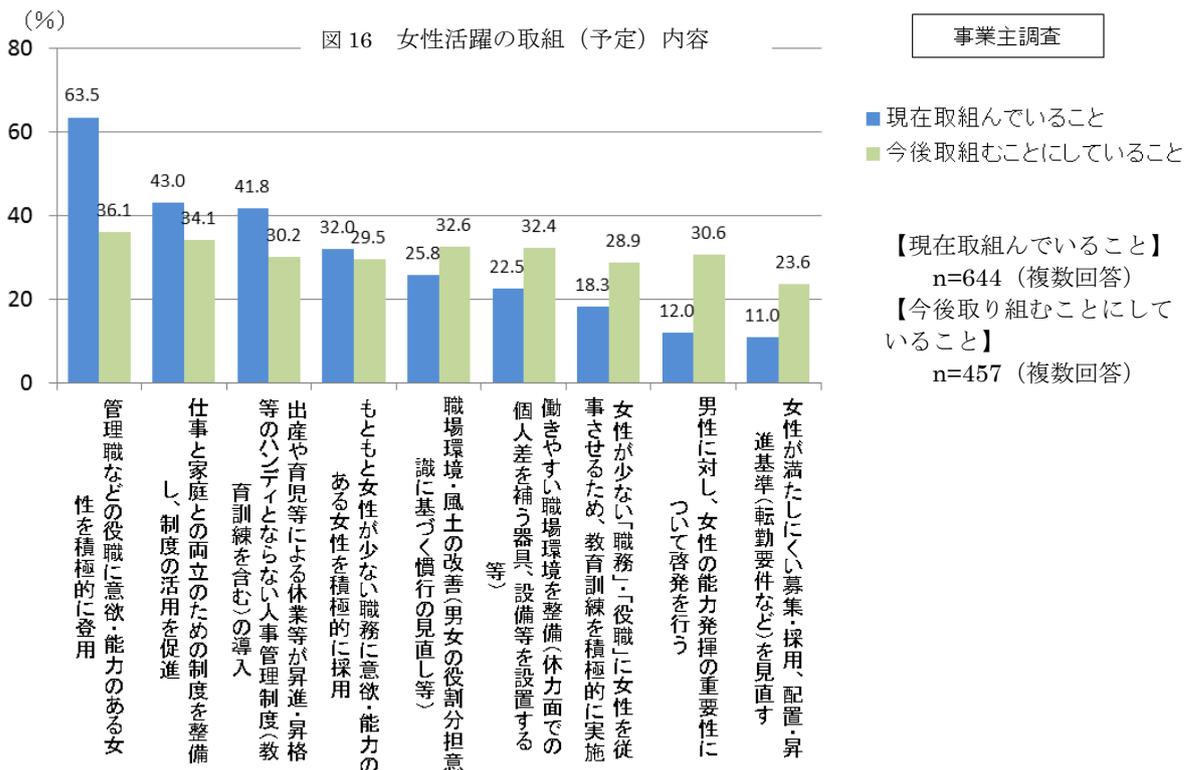
アで、女性活躍推進に「取り組んでいる」又は「取り組んでいないが、今後取り組むことにしている」と回答した企業に対し、「現在取り組んでいること」と「今後取り組むことにしていること」を区分して「複数選択可（制限なし）」で尋ねた。

現在取り組んでいることとしては、「管理職などの役職に意欲・能力のある女性を積極的に登用」を選択した企業が63.5%と最も多く、次いで「仕事と家庭との両立のための制度を整備し、制度の活用を促進」が43.0%、「出産や育児等による休業等が昇進・昇格等のハンディとならない人事管理制度（教育訓練を含む）の導入」が41.8%、「もともと女性が少ない職務に意欲・能力のある女性を積極的に採用」が32.0%、「職場環境・風土の改善（男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し等）」が25.8%、「働きやすい職場環境を整備（体力面での個人差を補う器具、設備等を設置する等）」が22.5%と続いている【図16】。

業種別に見ると、女性の管理職等への「登用」について回答した企業割合が特に高かったのは「金融業、保険業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「複合サービス業」であり、女性の「採用」について回答割合が高かったのは、「建設業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「金融業、保険業」などだった。また、仕事と家庭との両立のための制度についての回答割合が高かったのは「情報通信業」、「金融業、保険業」などであり、出産や育児等による休業等がハンディとならない人事管理制度についての回答割合が他業種に比べて高かったのは「情報通信業」、「教育、学習支援業」、「複合サービス業」だった。また、ハード面での働きやすい職場環境整備が他業種に比べて高かったのは、「医療、福祉」と「製造業」であり、意識・慣行面での職場環境・風土の改善については、「情報通信業」と「金融業、保険業」における回答割合が他業種に比べて高かった。

労働者規模別には、管理職等への「登用」や、仕事と家庭の両立、出産・育児等による休業等がハンディにならないための「制度」や人事管理の「制度」に関する取組について、規模が大きくなるほど取り組まれている傾向が見られた。

また、「今後取り組むことにしていること」に関しては、ほとんどすべての選択肢が30%程度選択されており、業種別・規模別にも明確な違いは見出しにくかった。



ウ 女性の活躍推進に取り組んだメリット

アで、女性活躍推進に「取り組んでいる」と回答した企業に対し、女性の活躍推進に取り組んだことによるメリットを「複数選択可（3 つまで）」で尋ねたところ、「女性の能力が有効に発揮され、組織強化や生産性の向上につながった」と回答した企業が 48.2%、「男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識が高まった」とする企業が 41.2%、「労働者の職業意識や価値観の多様化に対応できた」とする企業が 27.5%だった。これに、「職場全体としてのモラル（やる気）が向上した」（17.8%）、「企業イメージの向上が図られた」（17.3%）、「顧客ニーズに対応できた」（14.7%）が続いていた。「働きやすく公平に評価される企業として応募者が増えた」は 8.3%だった。

業種別に見ると、「運輸業、郵便業」において「男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識が高まった」とする企業割合が特に高いこと、「飲食業、宿泊サービス業」と「教育、学習支援業」において、「職場全体のモラル（やる気）が向上した」とする企業割合が他業種より高いこと、「建設業」、「情報通信業」、「金融業、保険業」において「企業イメージの向上が図られた」とする割合が高いこと、「生活関連サービス業、娯楽業」と「複合サービス業」において「顧客ニーズに対応できた」とする割合が他業種より高いことなどが特徴的である。

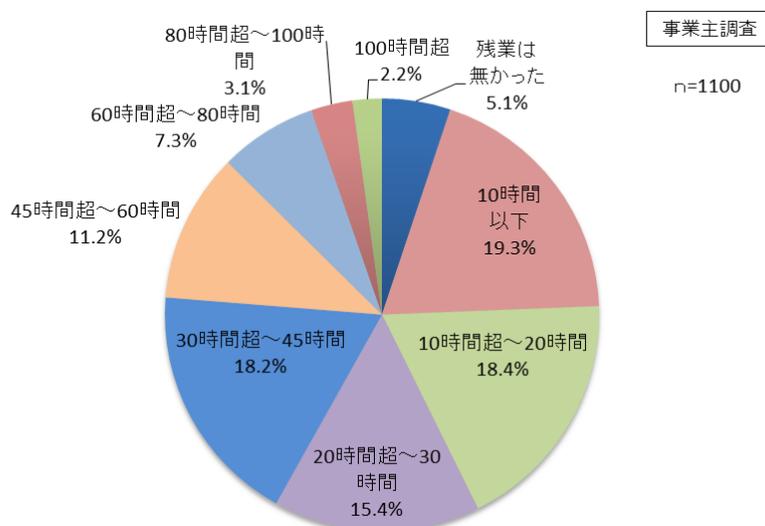
(5) 超過勤務（長時間労働対策）

ア 28年6月の最も長かった残業時間

平成28年6月の残業時間が最も長かった社員の残業時間数を聞いたところ、「10時間以下」が19.3%、「10時間超～20時間」が18.4%、「30時間超～45時間」が18.2%であった。過重労働の目安となっている1月当たり100時間や80時間を超えている者がいた企業の割合について見ると、「100時間超」が2.2%、「80時間超～100時間」が3.1%、合計（「80時間超」）で5.3%だった【図17】。

また、「80時間超」の者がいた企業の割合について、「全産業」平均の5.3%を超えている業種を挙げると、「建設業」、「製造業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「教育、学習支援業」、「サービス業（他に分類されないもの）」となっていた。規模別に見ると、規模が大きくなるほど80時間超の残業をする社員がいた割合は高くなっている。

図17 平成28年6月の最も長かった残業時間数

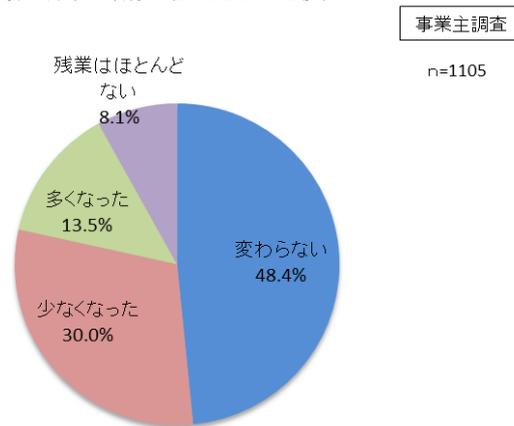


イ 残業時間の増減（平成 27 年度と 26 年度の比較）

会社全体におけるおおよその傾向として、平成 27 年度の残業時間数が 26 年度と比較してどのように変化したかを聞いたところ、「変わらない」が 48.4%、「少なくなった」が 30.0%、「多くなった」が 13.5%だった【図 18】。

「少なくなった」と「多くなった」のどちらの割合が高いかを業種別に見ると、「多くなった」企業の方が高い業種は「情報通信業」のみで、他の業種については「少なくなった」と回答した企業の割合の方が多いか、両方の割合が同程度だった。規模別に見ると、規模が大きくなるほど「少なくなった」と「多くなった」の両方の割合が高まり、「変わらない」が減る傾向が見て取れる。

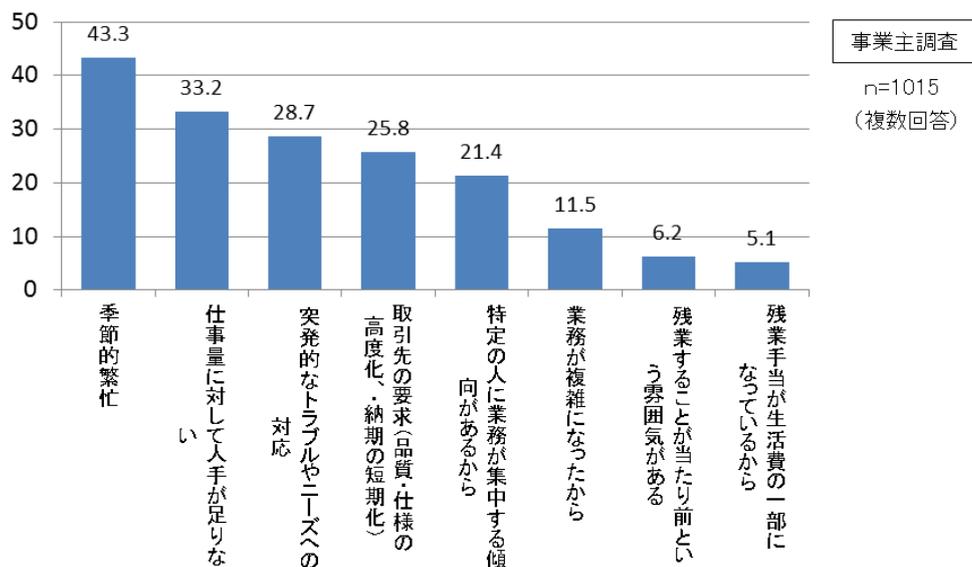
図 18 残業時間の増減（27と26の比較）



ウ 会社で残業が発生する原因

イで「残業はほとんどない」と回答した企業を除き、残業が発生する原因について《複数選択可（3つまで）》で聞いたところ、「季節的繁忙」と回答した企業が 43.3%、続いて「仕事量に対して人手が足りない」（33.2%）、「突発的なトラブルやニーズへの対応」（28.7%）、「取引先の要求（品質・仕様の高度化、納期の短期化）」（25.8%）、「特定の人に業務が集中する傾向があるから」（21.4%）が多かった。また、労働者側から指摘されることが比較的多い「残業することが当たり前という雰囲気がある」は 6.2%、「残業手当が生活費の一部になっているから」は 5.1%だった【図 19】。

図 19 残業が発生する主な原因



業種別に見ると、季節的繁忙についての回答割合が特に高いのが「建設業」、「卸売業、小売業」、「宿

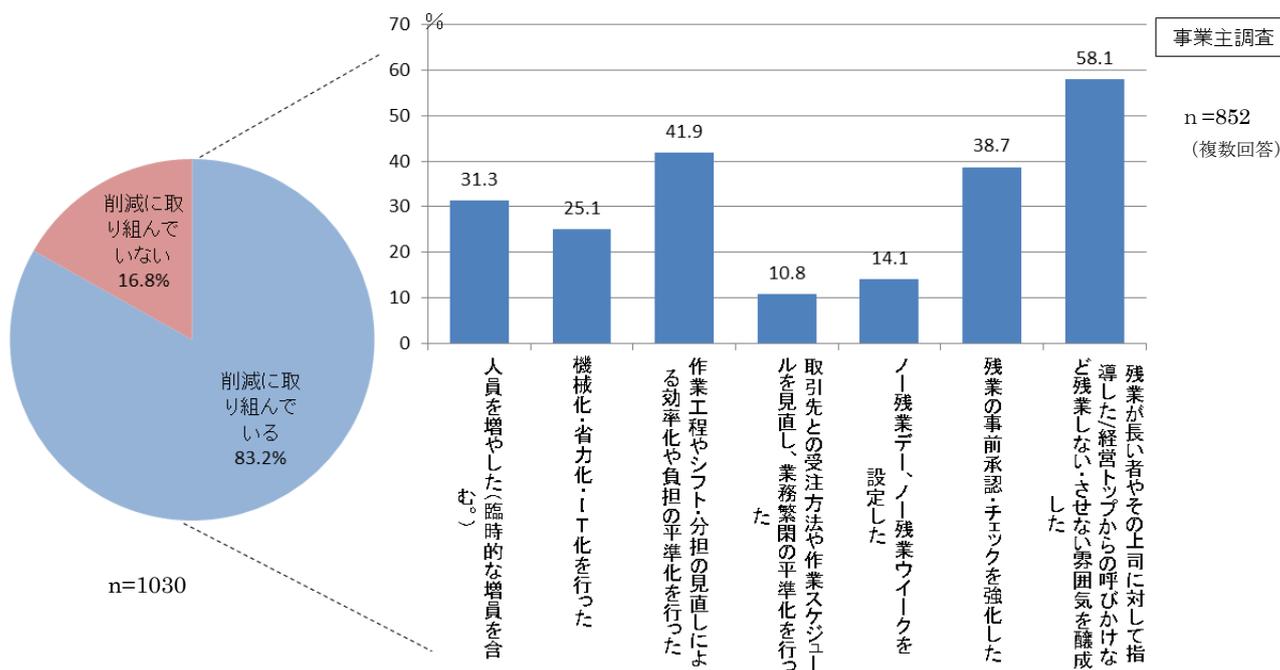
泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」など、取引先の要求についての回答割合が特に高いのが「建設業」、「製造業」、「情報通信業」など、突発的なトラブルやニーズ対応についての回答割合が特に高いのが「情報通信業」と「医療、福祉」、特定の人への業務集中についての回答割合が他業種より高いのが「卸売業、小売業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」などとなっていた。また、規模別には、労働者規模が小さい企業において「取引先の要求」を挙げる企業の割合が比較的高くなっていった。

エ 残業削減の取組の有無

残業の削減に取り組んでいるかどうかを聞いたところ、「削減に取り組んでいる」企業が 83.2%と大半の企業に取り組んでいる状況となっていた。ただし、業種別に見ると、「建設業」や「教育、学習支援業」、「医療、福祉」において「取り組んでいない」割合が比較的高かった。規模別に見ると、小規模な企業ほど「取り組んでいない」割合が高くなっている【図 20】。

アの平成 28 年 6 月の最も長かった者の残業時間別に見てみると、同月に 100 時間超の者がいた企業においては、「取り組んでいる」割合が特に高くなっているが、80 時間超～100 時間の企業においては平均的な取組割合と大差ない状況になっている。また、イの残業時間の増減（26 年度と 27 年度の対比）別の状況を見ると、残業が「少なくなった」とする企業において「取り組んでいる」割合が最も高く、意識的な努力の成果が表れていることが窺える。

図 20 残業削減への取組状況及びその主な内容



オ 残業削減に取り組んでいる内容

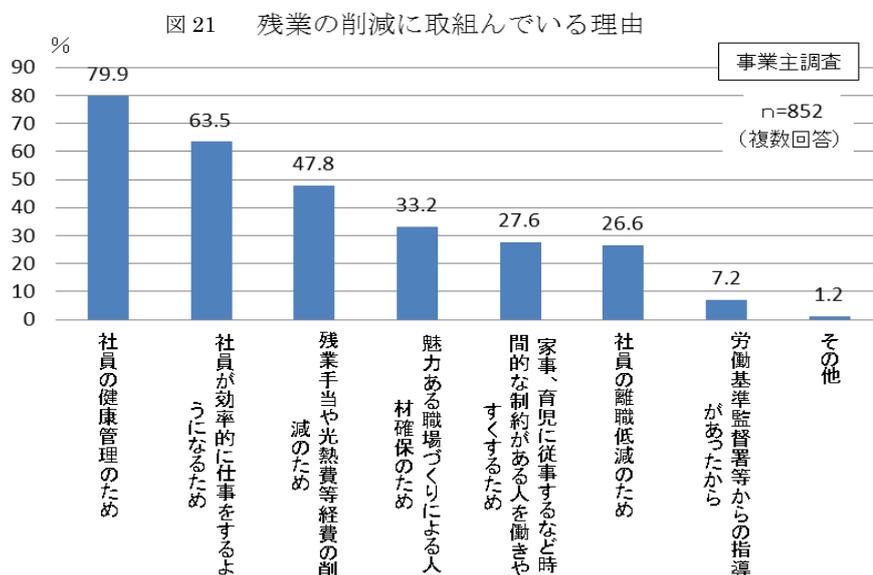
エで残業の「削減に取り組んでいる」と回答した企業に対し、取り組んでいる内容を《複数選択可(制限なし)》で聞いたところ、「作業工程やシフト・分担の見直しによる効率化や負担の平準化を行った」という作業やシフト・分担に関する取組を挙げた企業の割合が 41.9%と最も高く、「残業の事前承認・チェックを強化した」(38.7%)、「残業が長い者やその上司に対して指導した」(37.3%)という管理・指導的な取組がほぼ同じ割合で続いていた。「人員を増やした(臨時的な増員を含む。)」も 31.3%となっており、「機械化・省力化・IT化を行った」も 25.1%あった【図 20】。

業種別・規模別に見ると、作業やシフト・分担の見直しを挙げた割合は「製造業」、「情報通信業」、「不動産業、物品賃貸業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「教育、学習支援業」において特に高かった。管理・指導的な取組を挙げた割合は「情報通信業」、「金融業、保険業」、「不動産、物品賃貸業」、「宿泊業、飲食サービス業」において特に高かったが、規模別に見ると大規模な企業ほどこの割合が高い傾向が見られた。人員増の取組は「農林漁業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「医療、福祉」、「複合サービス業」において他の業種より高く、機械化・省力化・IT化については「建設業」、「製造業」、「生活関連サービス業、娯楽業」で他業種より高かった。また、「変形労働時間制を導入した」割合が他業種より高かったのは「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「教育、学習支援業」、「複合サービス業」などだった。「取引先との受注方法や作業スケジュールを見直し、業務繁閑の平準化を行った」の回答割合が他業種より高かったのは「製造業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「学術研究、専門・技術サービス業」などで、規模別には300人以下の規模での割合が高かった。

カ 残業の削減に取り組んでいる理由

エで残業の「削減に取り組んでいる」と回答した企業に対し、その理由を「複数選択可(制限なし)」で聞いたところ、「社員の健康管理のため」と回答した企業が79.9%と最も多く、「社員が効率的に仕事をするようになるため」と回答した企業も過半数の63.5%となっていた。また、「残業手当や光熱費等経費の削減のため」とコスト的面の理由を回答した企業は47.8%、「魅力ある職場づくりによる人材確保のため」(33.2%)、「社員の離職低減のため」(26.6%)という人材確保に関連する理由を回答した企業も少なからずあった。「家事、育児に従事するなど時間的な制約がある人を働きやすくするため」という仕事と家庭の両立支援的な理由を回答した企業も27.6%あった【図21】。

これを業種別・規模別に見ると、社員の健康管理についての回答割合が特に高かったのは、「金融業、保険業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「建設業」などであり、人員的に大規模になるほど高まる傾向が見られた。コスト面の理由を挙げた割合が他業種に比して高かったのは「製造業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「教育、学習支援業」、「複合サービス業」だった。人材確保面の回答割合が高かった業種は「情報通信業」、「不動産業、物品賃貸業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「医療、福祉」であり、大規模になるほど高まる傾向が見られた。仕事と家庭の両立支援面の回答割合が高かったのは「情報通信業」、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」、「医療、福祉」であり、これも大規模になるほど高まる傾向があった。

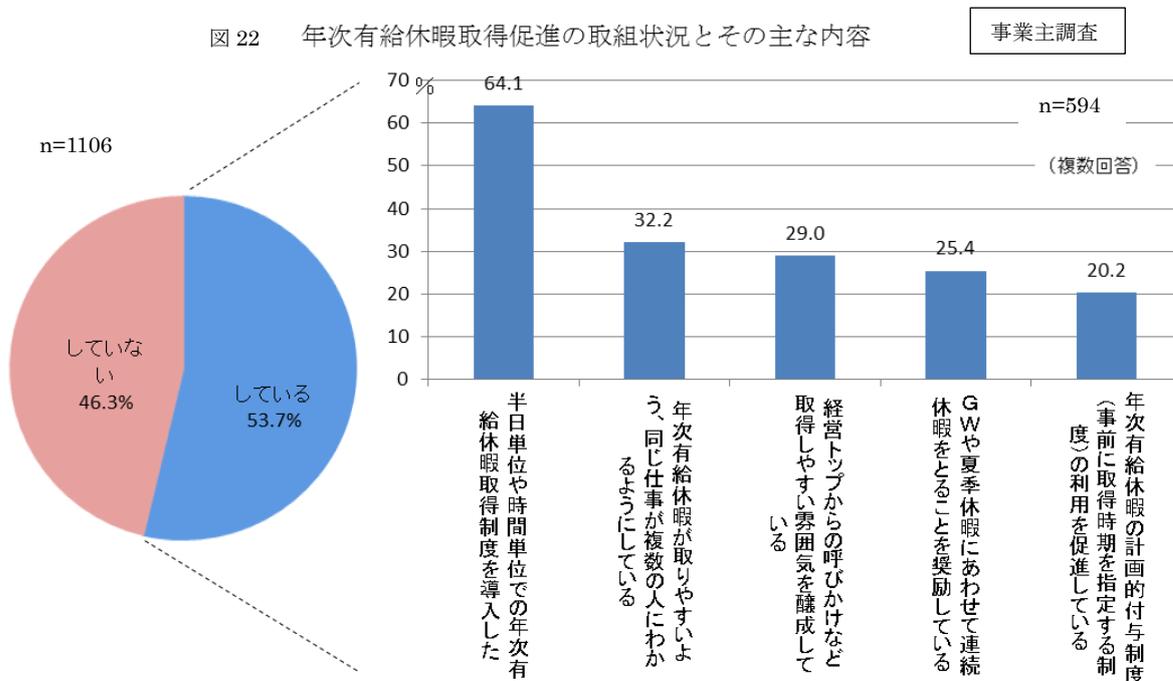


(6) 年次有給休暇

ア 年次有給休暇取得促進の取組の有無

年次有給休暇の取得率を向上させるための取組の有無について聞いたところ、取組を「している」が53.7%と過半数だった【図22】。

これを業種別に見ると「情報通信業」、「金融業、保険業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「学習、教育支援業」、医療、福祉、「複合サービス業」で特に取り組んでいる割合が高く、その他の業種では、「していない」割合が「している」割合を上回るか同程度だった。また、規模が大きくなるほど取り組んでいる割合が高まっている。



イ 年次有給休暇所得促進の取組の内容

アで年次有給休暇取得促進の取組を「している」と回答している企業に、取組の内容を《複数選択可（制限なし）》で聞いたところ、取得形態に関する選択肢の中では「半日単位や時間単位での年次有給休暇取得制度を導入した」という細切れ取得を可能にする方向での回答割合が64.1%と最も高く、「GWや夏季休暇にあわせて連続休暇をとることを奨励している」という連続休暇の奨励が25.4%、「年次有給休暇の計画的付与制度（事前に取得時期を指定する制度）の利用を促進している」という計画的付与の推進が20.2%となっていた。また、取得しやすい職場環境に整備については「年次有給休暇が取りやすいよう、同じ仕事が複数の人にわかるようにしている」が32.2%と高い割合となっており、「経営トップからの呼びかけなど取得しやすい雰囲気を醸成している」も29.0%となっていた【図22】。

業種別に見ると、取得形態については、細切れ取得についての回答割合が特に高いのは「建設業」、「情報通信業」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」であり、連続休暇の奨励の割合が高いのは「建設業」、「運輸業、郵便業」、「金融業、保険業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「教育、学習支援業」、計画的付与の割合が高いのは「製造業」、「教育、学習支援業」などであった。取得しやすい職場環境整備については、「同じ仕事が複数の人にわかるようにしている」割合が他業種に比べて高いのは「製造業」、「運輸業、郵便業」、「生活関連サービス業、娯楽業」などであり、「経営トップからの呼びかけなど」は「金融業、保険業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「医療、福祉」で他業種より高かった。

(7) 高齢者の活躍推進

ア 65歳以上の労働者の有無

65歳以上の労働者がいるかどうか尋ねたところ、75.1%の企業が「いる」と回答した【図23】。

業種別に見ると、「いない」と回答した企業の割合が半数を超えていたのは「情報通信業」と「金融業、保険業」だったが、「製造業」、「不動産業、物品賃貸業」、「複合サービス業」においても「いない」企業の割合が他業種より高かった。「いる」と回答した企業の割合が特に高かったのは「建設業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊、飲食サービス業」、「医療、福祉」などだった。規模別には、小規模なほど「いない」企業の割合が高い傾向があった。

図23 65歳以上の労働者の有無

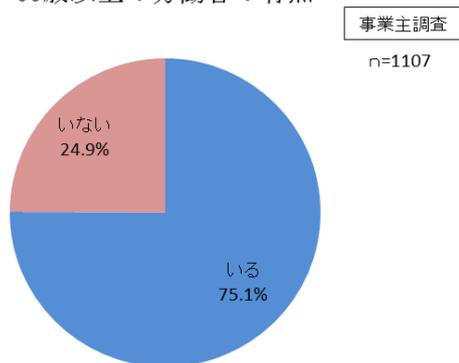
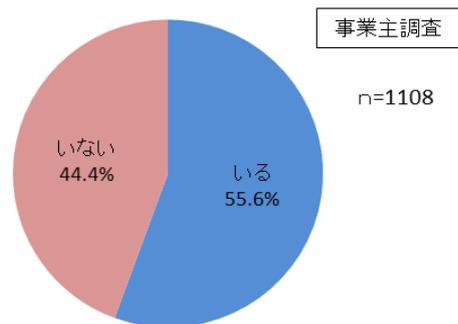


図24 65歳以上労働者の活用を進めているか



イ 65歳以上の労働者の活用を進めているか

次に65歳以上の労働者の活用を進めているかどうかを尋ねたところ、55.6%と過半数の企業が進めて「いる」と答えた【図24】。

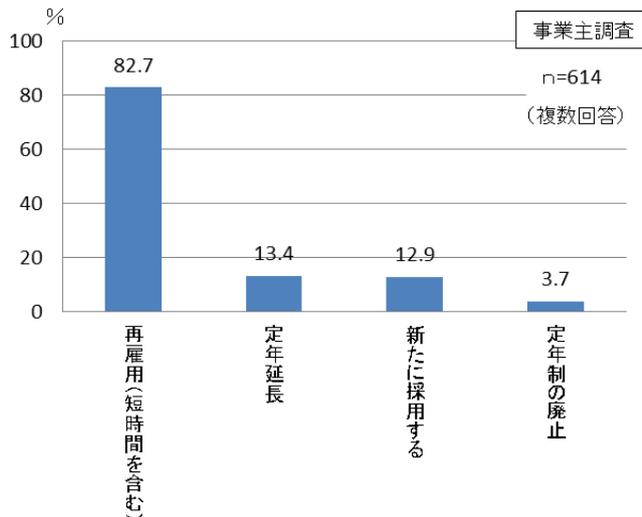
業種別に見ると、「建設業」「運輸業、郵便業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「医療、福祉」において進めて「いる」企業の割合が特に高い。

ウ 65歳以上の労働者の活用方法

イで65歳以上の労働者の活用を進めて「いる」と回答した企業に対し、その方法を「複数選択可（制限なし）」で聞いたところ、「再雇用（短時間を含む）」と回答した企業が82.7%とほとんどを占め、「定年延長」は13.4%、「定年制の廃止」は3.7%だった。また「新たに採用する」とした企業も12.9%あった【図25】。

業種別に見ると、「定年延長」と回答した企業は他業種よりも「農林水産業」や「建設業」などで多かった。また、「新たに採用する」と回答した企業は「宿泊業、飲食サービス業」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」などにおいて他業種より多かった。規模別に見ると、小規模な企業において「定年制の廃止」や「定年延長」を選択している割合が比較的高い傾向が見られた。

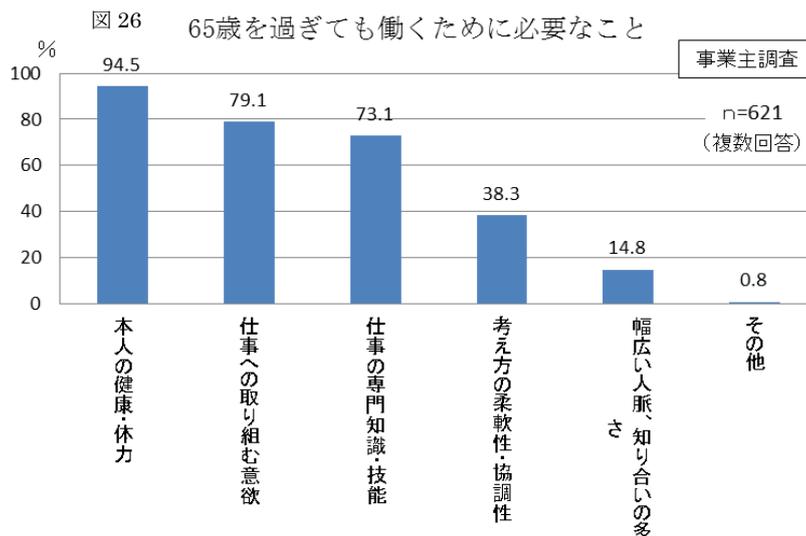
図 25 65 歳以上の労働者の活用方法



エ 65 歳を過ぎても働くために必要なこと

イで 65 歳以上の労働者の活用を進めて「いる」と回答した企業に対し、自企業において 65 歳を過ぎても働くために必要なことについて《複数選択可（制限なし）》で聞いたところ、「本人の健康・体力」と回答した割合が 94.5%と最も高く、次いで「仕事への取り組む意欲」が 79.1%と、健康・体力又は意欲に関する要因を重視する企業が最も多いことが示された。次いで「仕事の専門知識・技能」が 73.1%と多く、「考え方の柔軟性・協調性」は 38.3%、高齢者の「幅広い人脈、知り合いの多さ」に期待する企業は 14.8%となっていた【図 26】。

業種別に見ると、仕事の専門知識・技能を他業種より重視しているのが「建設業」、「製造業」、「教育、学習支援業」などであり、考え方の柔軟性・協調性を重視しているのが「卸売業、小売業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「医療、福祉」などである。また、他業種よりも幅広い人脈・知り合いの多さを求めているのは「建設業」、「不動産業、物品賃貸業」などであった。また、規模別には 500 人以下の規模において仕事の専門知識・技能を求める割合が比較的高かった。



(8) 募集・採用活動の結果と各種取組との関係

(1) のイの「最近の募集・採用活動の結果」が、事業主調査で質問している企業の各種取組等にどのような影響を与えているかについてクロス集計を行ってみたところ、次のように正社員転換、正社員の

多様化、女性や高齢者の活躍促進の取組状況に対する影響や超過勤務への影響が窺われる結果となった。

- ・ まず(3)のイの「正社員への転換を進めているか」については、最近の募集・採用活動の結果において「必要な要件の幅を広げて募集するなどしてある程度採用できている」とする企業での正社員転換に取り組んでいる割合が最も高く、「必要な人材があまり採用できていない」、「必要な人材がほとんど採用できていない」とする企業においてもその割合は比較的高かった。なお、正社員転換に取り組んでいる理由として「優秀な人材を確保するため」と「従業員の定着を図るため」を、それぞれ約3割の企業が挙げている。
- ・ (3)のキの「正社員の多様化を進めているか」については、最近の募集・採用活動の結果において「必要な人材があまり採用できていない」、「必要な人材がほとんど採用できていない」とする企業で正社員の多様化を「今後進めることにしている」割合が若干高いことが確認された。
- ・ (4)のアの「女性活躍推進に取り組んでいるか」については、最近の募集・採用活動の結果において「必要な要件の幅を広げて募集するなどしてある程度採用できている」とする企業での「取り組んでいる」割合が最も高く、採用対象を女性の側に広げることで人材確保を図る動きがあることが示唆される。なお、(4)のウ「女性の活躍推進に取り組んだメリット」で見たように「働きやすく公平に評価される企業として応募者が増えた」をする企業も一定割合存在するので、募集・採用結果と女性活躍推進との関連は、採用対象を女性の方に広げることによる直接的効果と、本選択肢のような企業のイメージアップを通じた間接的効果の両面があると言えよう。
- ・ (5)のイの「残業時間の増減（27年度と26年度の比較）」については、最近の募集・採用活動の結果で「必要な人材があまり採用できていない」と回答した企業において、残業時間が「多くなった」と回答した割合が最も高くなっており、採用の不調による人で不足が超過勤務の増加要因となっている場合があることも窺える。
- ・ また、(7)のイの「65歳以上の労働者の活用を進めているか」については最近の募集・採用活動結果において「必要な人材があまり採用できていない」と回答した企業において65歳以上の活用を進めているとする企業割合が最も高く、次いで「必要な人材がほとんど採用できていない」企業での割合が高かったことから、募集・採用活動が不調なことが高齢者の活用につながっているという関係も示唆される。

【労働者調査結果の概要】

(1) 回答労働者の属性と家族状況

本労働者調査は、連合秋田傘下組合（官公庁を除く）の中の一定規模以上の労働組合に対し、組合員の中から、なるべく特定の職種・就業形態・年齢等に偏らないように配付するよう依頼（合計で 3000 人程度に配付するよう依頼）したところ 3,074 人に配付され、1970 名の回答を回収できたものである。

回答労働者数を性別に見ると、男女比は約 3:1 であり、平成 22 年国勢調査（秋田県）の男女別雇用者数構成比に比べると 20 ポイント以上女性比率が低い【図 27】。

他方、年齢別の回答労働者数を平成 22 年国勢調査（秋田県）の年齢別雇用者数と比較してみると、20 代と 40 代の割合が若干高くなっている程度である【図 28】。また、年齢別の男女比では各年代でのバラつきは少ない【図 29】。

次に回答者の現在の勤務先での職種について平成 22 年国勢調査の職種別雇用者数構成比と比較すると、今回の回答者には「建設・採掘の仕事」の者が非常に少なく、「管理的な仕事」や「専門・技術的な仕事」の者の割合が高い【図 30】。

女性回答者の中では、「事務的な仕事」、「販売の仕事」及び「生産工程の仕事」が多い【図 31】。

週当たりの所定労働時間については「40 時間超」の区分を選択した者が 18.2%あったが、この点については「休憩時間」や「変形労働時間制」等についての回答者のとらえ方等の影響も考えられる。

現在の勤務先での勤続年数については、最も多かったのが「5~10 年未満」で 350 人を超えていたが、「1~5 年未満」から「35~40 年未満」まではそれぞれ 100 人以上の回答者を確保していた。また、「1~5 年未満」から「25~30 年未満」まではそれぞれ 200 人以上の回答者を確保していた【図 32】。

回答者自身及び同居している家族の中で収入（給料、年金等）を得ている人について聞いたところ、「『あなた自身』以外なし」が 28.8%だったが、自身以外の家族の中では「配偶者」が収入を得ていると答えた者が 45.7%、「親」が 29.0%、「子供」が 9.6%、「その他の家族」が 10.6%となっていた【図 33】。

図 27 回答労働者の性別（国勢調査との比較）

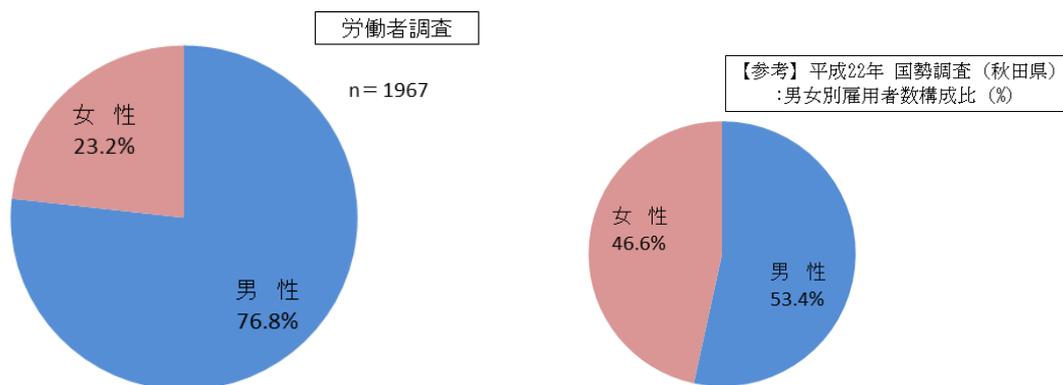


図 28 回答労働者の年齢（国勢調査との比較）

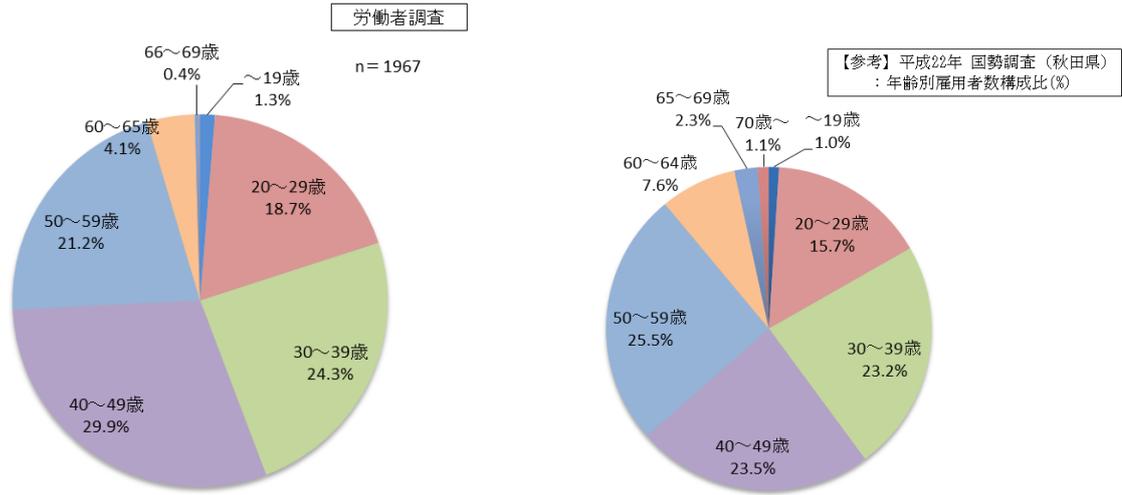


図 29 回答労働者の年齢構成（男女別）

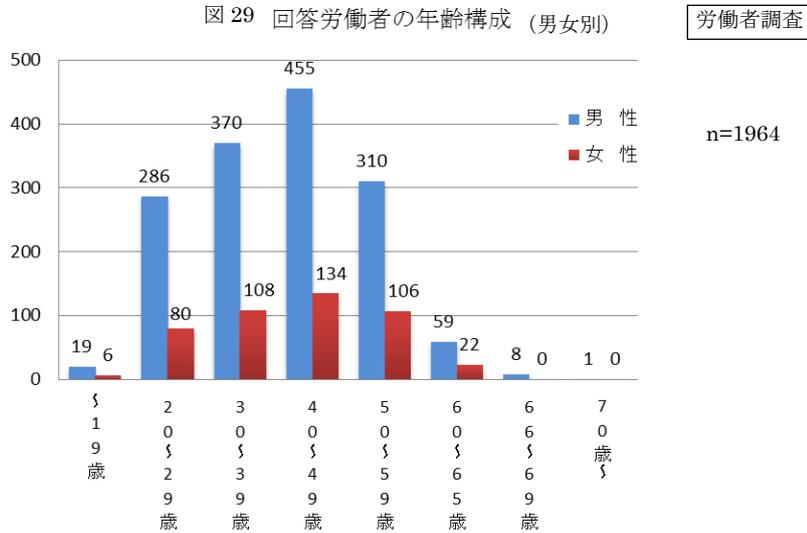


図 30 回答労働者の職種（国勢調査との比較）

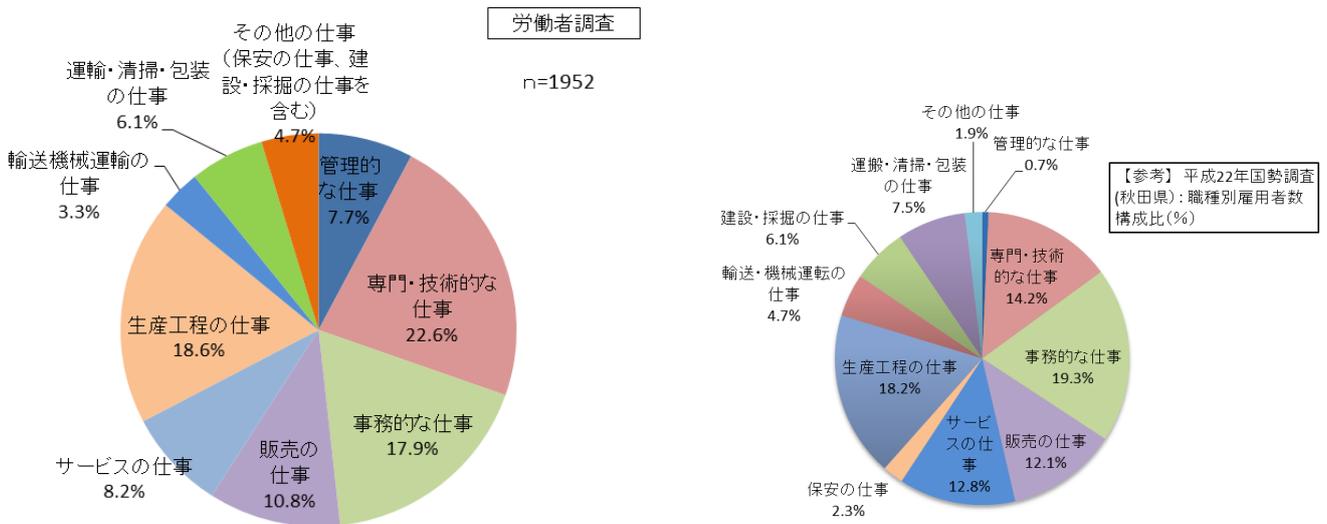


図 31 回答労働者の職種 (男女別)

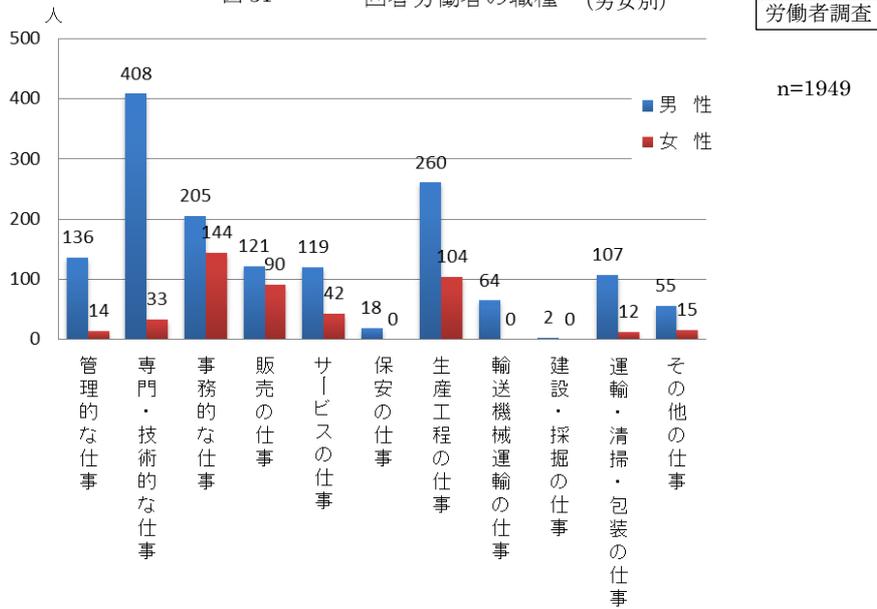


図 32 労働者の勤続年数

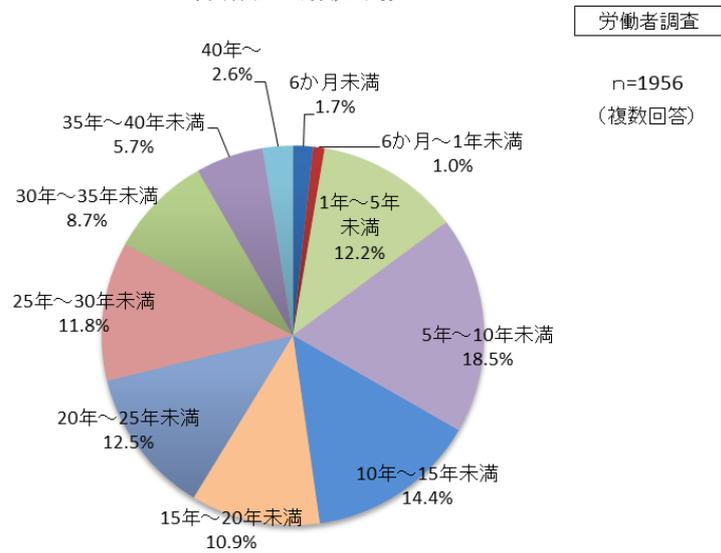
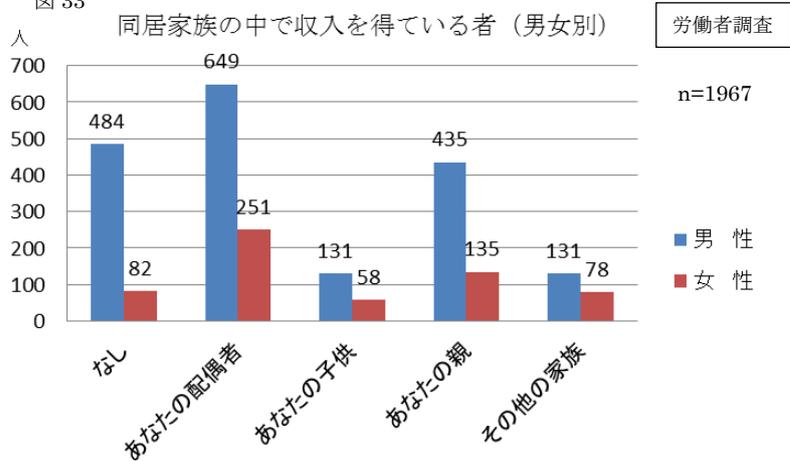


図 33 同居家族の中で収入を得ている者 (男女別)



(2) 回答者の現在の勤務先企業の属性

現在の勤務先企業の業種について聞いた結果を、平成 22 年国勢調査（秋田県）の業種別雇用者数の構成比と比較してみると、「製造業」、「運輸業、郵便業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」への偏りが大きいことがわかる。「卸売業、小売業」の構成比も比較的小さいが、「農林漁業」、「建設業」の他、「医療、福祉」を含むサービス関係の業種の構成比は極めて小さくなっている【図 34】。

現在の勤務先企業の従業員数（およその数）について聞いた結果を平成 26 年経済センサス（秋田県）の常用雇用者規模別企業の従業者数構成比と比較したところ、「300 人以上」に大きく偏っていた。「50～99 人」と「100～299 人」はほぼ同様の構成比だったが、「1～9 人」、「10～29 人」、「30～49 人」は非常に小さかった【図 35】。

図 34 回答労働者の勤務先企業の業種（国勢調査との比較）

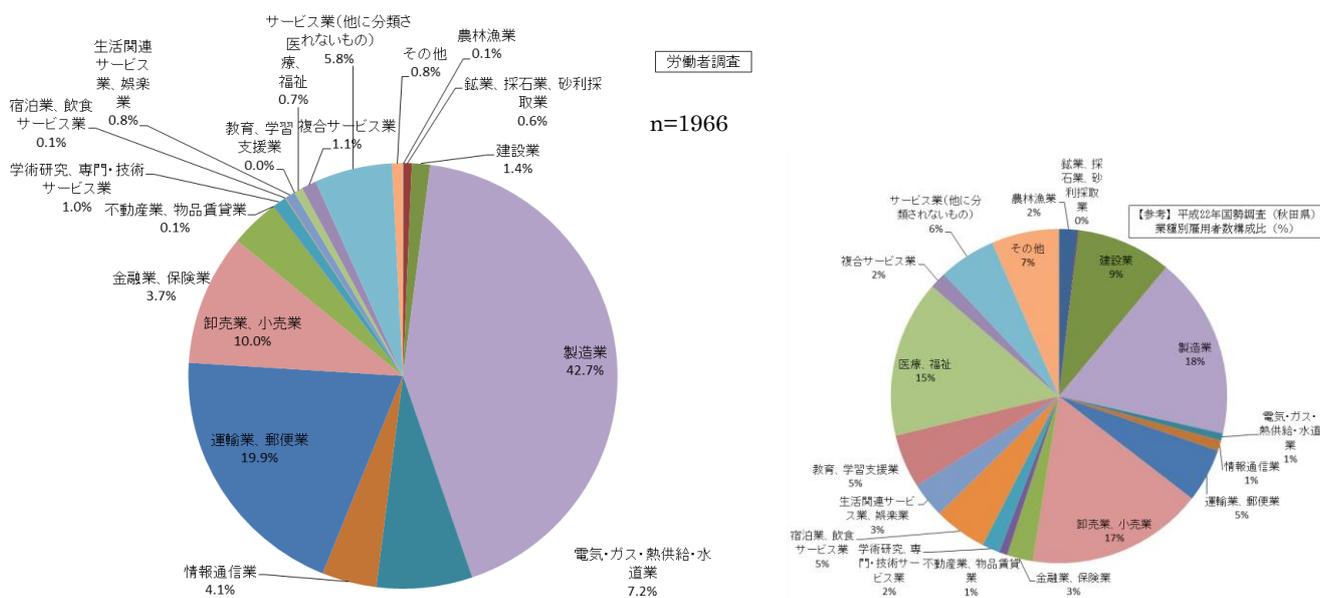
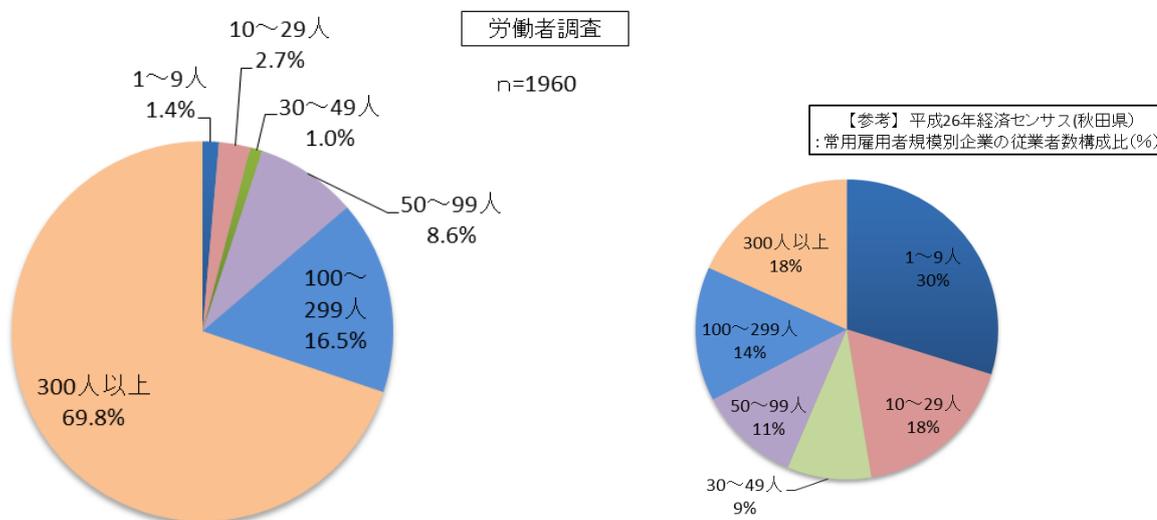


図 35 回答労働者の勤務先企業の従業員数（経済センサスとの比較）

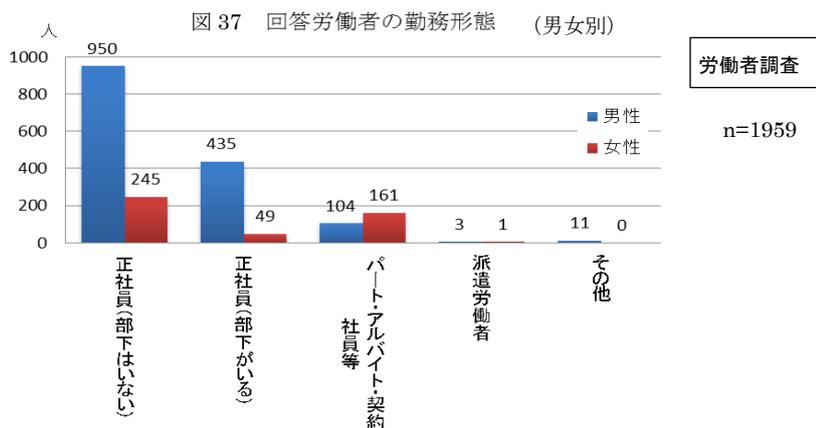
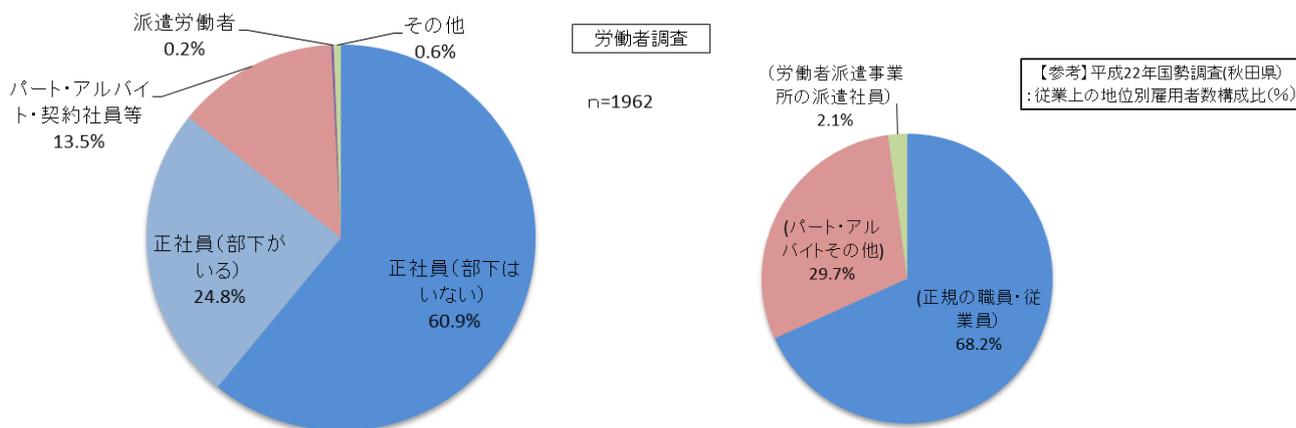


(3) 勤務形態の現状と変更希望（正社員転換）

ア 勤務形態別の回答労働者数

現在の勤務先における勤務形態を尋ねた結果を、平成 22 年国勢調査（秋田県）の従業上の地位別雇用者数構成比と比較したところ、正社員に偏っており、パート・アルバイト・契約社員等の構成比は同調査の対応項目の半分以下だった。派遣労働者は回答者数自体が非常に少なかった【図 36】。女性回答者については、男性に比べてパート・アルバイト・契約社員等の割合が高かった【図 37】。

図 36 回答労働者の勤務形態（国勢調査との比較）

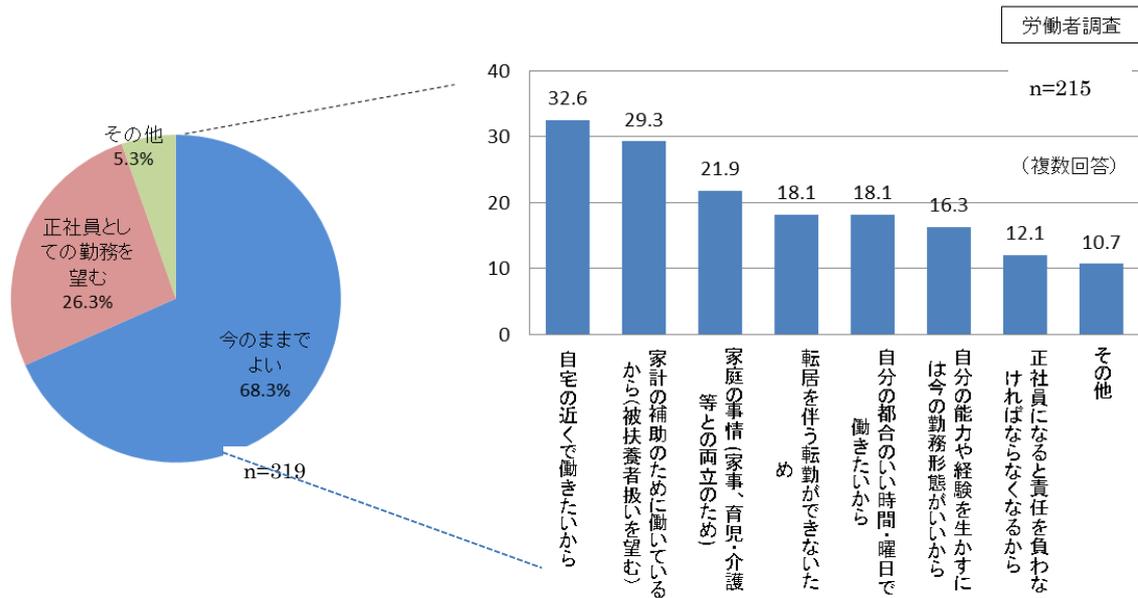


イ 正社員以外の場合の勤務形態の変更希望

アで「正社員（部下はいない・部下がいる）」以外と回答した者に対し、現在の勤務形態からの変更を望むかどうか尋ねたところ、68.3%が「今のままでよい」と回答し、26.3%が「正社員としての勤務を望む」と回答した【図 38】。

「正社員としての勤務を望む」割合は、性別では男性の方が高く、年齢別では低年齢ほど高くなっている。勤続年数別では 10 年未満で高くなっているが、相当の長期勤続者の中にも一定割合存在する。また、勤務先業種別では、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」等において、他業種より高く、職種別では、「事務的な仕事」、「サービスの仕事」、「運搬・清掃・包装の仕事」において高くなっている。同居家族の中で「配偶者」や「子供」が収入を得ている場合には「正社員としての勤務を望む」割合は低くなっている。週当たりの所定労働時間については「40 時間」の者において特に高くなっている。

図 38 正社員以外の勤務形態の変更希望の有無及び「今のままでよい」とした理由



ウ 勤務形態「今のままでよい」理由

イで「今のままでよい」と答えた者に対し、その理由を聞いた。一番の理由の番号に◎、それ以外の理由（2つまで）に○を付すよう求めたが、まず◎と○を区別せずに集計したところ「自宅の近くで働きたいから」が32.6%で最も多く、以下「家計の補助のために働いているから（被扶養者扱いを望む）」（29.3%）、「家庭の事情（家事、育児・介護等との両立のため）」（21.9%）、「自分の都合のいい時間・曜日で働きたいから」（18.1%）、「転居を伴う転勤ができないため」（18.1%）、「自分の能力や経験を生かすには今の勤務形態がいいから」（16.3%）と続いていた。正社員になることに伴う責任・負担を回避したいという理由や正社員になるための能力・資格がないという理由も比較的少ないながら選択している者がいた【図 38】。

◎のみを集計したところ、最も多かったのが「家計の補助のために働いているから（被扶養者扱いを望む）」で17.7%、次に「家庭の事情（家事、育児・介護等との両立のため）」で14.6%。以下「自宅の近くで働きたいから」（12.5%）、「自分の能力や経験を生かすには今の勤務形態がいいから」（10.4%）、「自分の都合のいい時間・曜日で働きたいから」（10.4%）と続いており、家庭事情や現在の被扶養者に関する制度等を背景に「正社員以外」の働き方を選択している者が多いことが窺われた。

エ 「正社員としての勤務を望む」理由

イで「正社員としての勤務を望む」と回答した者に対し、その理由を聞いたところ「収入が増えるから」（58.8%）、「契約期間の定めがなくなり、雇用が安定するから」（55.7%）、「賞与や退職金が支給されるから」（53.6%）が過半数の者に選択されていた。続いて「将来的に昇進、昇給が見込めるから」（12.4%）、「福利厚生が良くなるから」（12.4%）、「いろいろな職務を行えるようになるから」（10.3%）と続いていた。総じて正社員化を望む理由は、雇用の安定や処遇面の理由が多いことが窺える。

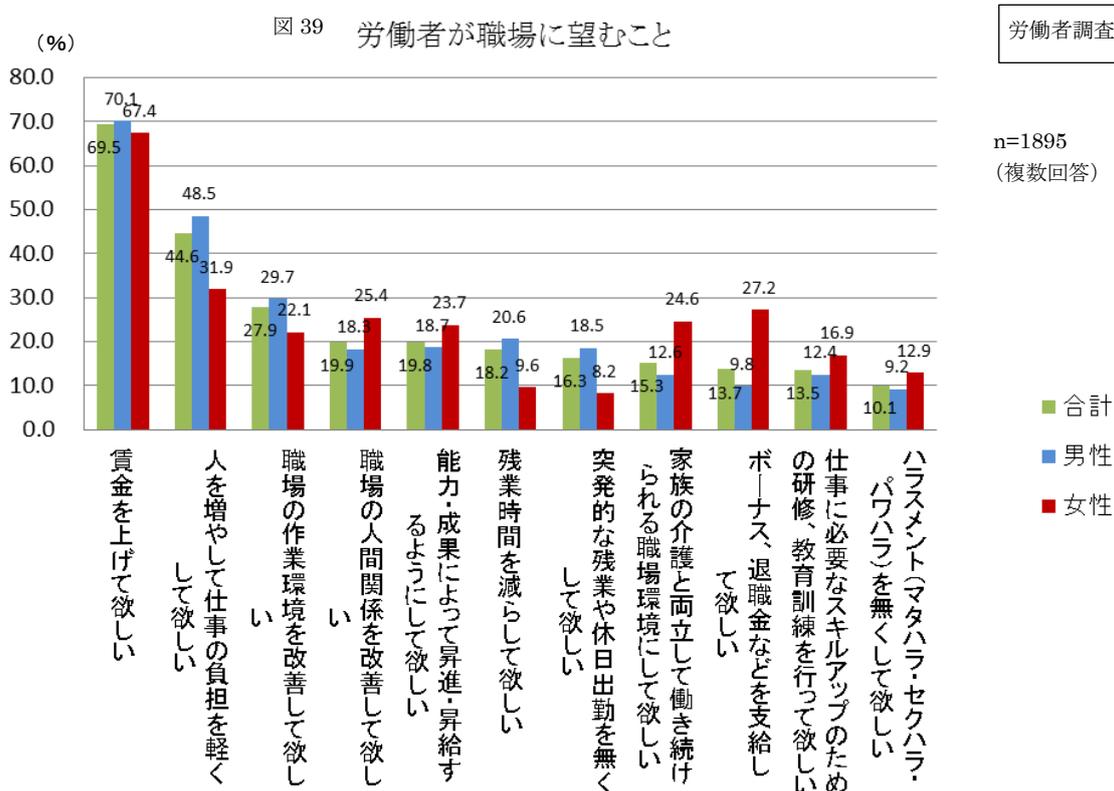
(4) 職場に望むこと

現在の勤務先に望むことを尋ねた。最も望むことには◎、それ以外で望むこと（5つまで）に○を付すよう求めたが、まず◎と○を区別せずに集計したところ、①「賃金を上げて欲しい」が69.5%と最も回答した労働者の割合が高く、②「人を増やして仕事の負担を軽くして欲しい」が44.6%、③「職場の作業環境を改善して欲しい」（27.9%）、④「職場の人間関係を改善して欲しい」（19.9%）、⑤「能力・成果によって昇進・昇給するようにして欲しい」（19.8%）、⑥「残業時間を減らして欲しい」（18.2%）、⑦「突発的な残業や求人出勤を無くして欲しい」（16.3%）と続いていた【図39】。

◎のみを集計した結果では、「賃金を上げて欲しい」（48.3%）、「人を増やして仕事の負担を軽くして欲しい」（15.3%）、「残業時間を減らして欲しい」（5.3%）、「職場の作業環境を改善して欲しい」（3.8%）、「ボーナス、退職金などを支給して欲しい」（3.5%）と続いていた。

次に、◎と○を区別せずに集計した結果を男女別に見ると、男性の場合、上位3つは男女計と同じく賃金、仕事量、作業環境に関する選択肢だが、次に来たものは残業・休日出勤の関係の選択肢だった。一方、女性については、上位2つは男女計と同じく賃金、仕事量に関する選択肢だったが、次に来たものは「ボーナス、退職金などを支給してほしい」という正社員以外の勤務形態との関連が深い選択肢であり、職場の人間関係に関する選択肢やワークライフバランスに関する選択肢が続いていた。また、研修等に関するニーズやハラスメント関係の選択肢も女性の方が高い割合で選択されていた【図39】。

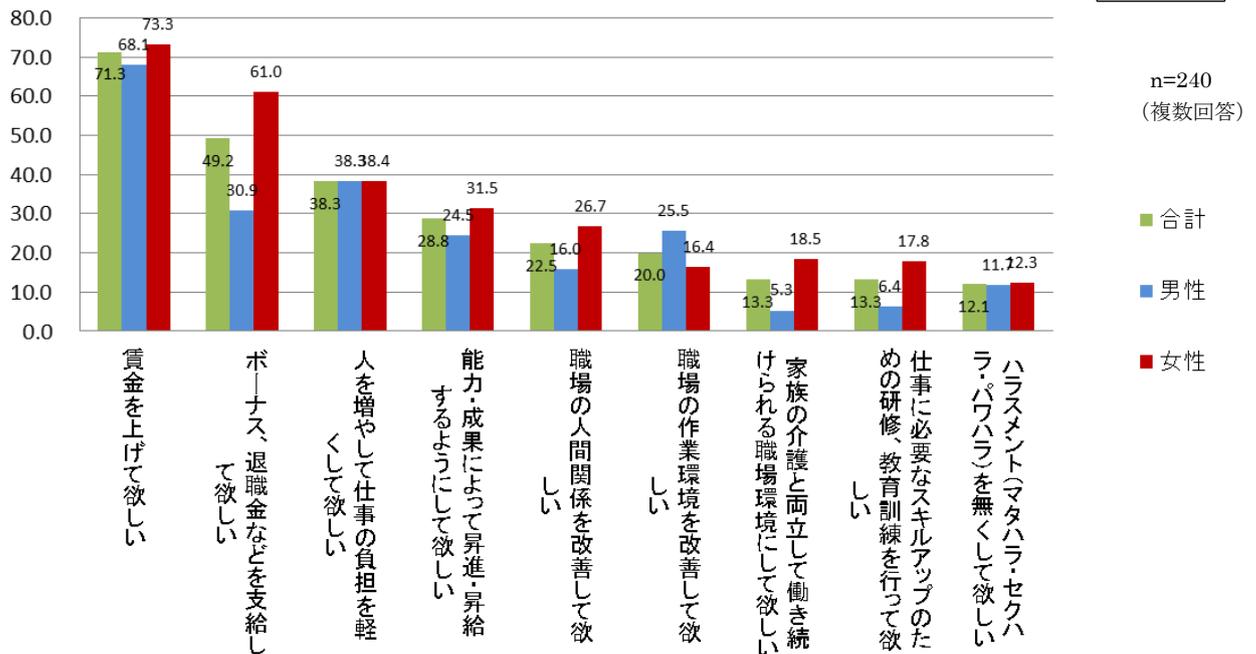
次に同じ設問の回答（◎と○を区別せず集計）を勤務形態別に見ると、まず「正社員（部下あり）」において「残業時間を減らして欲しい」の回答割合が顕著に高くなっていった。また、正社員以外（パート・アルバイト・契約社員等）においては「ボーナス、退職金等を支給してほしい」の回答率が5割近くとなっており、「能力・成果によって昇進・昇給するようにして欲しい」の回答率も3割近くになっていること、「健康診断の実施など健康管理をして欲しい」も少ない割合ながら他の勤務形態に比べると回答率が高くなっていることなどが特徴的である【図40】。



(%)

図40 パート・アルバイト・契約社員等が職場に望むこと

労働者調査



また、年齢別に見ると、残業時間の縮減を求める声は29歳以下の若年層や40代などに比較的多いこと、所定労働時間短縮のニーズは高齢層で比較的高くなっていること、交替・シフトに関する要望は若年層と高齢層に多いこと、突発的な残業・休日出勤縮減のニーズは若年になるほど高くなっていること、結婚・出産との両立に関するニーズは30代以下、介護との両立に関するニーズは30代以上において高くなっていること、研修や教育・訓練のニーズは20代以下の若年層で特に高いがそれ以上の年代にも一定割合で存在していること、職場の人間関係改善のニーズやハラスメントに関する声も30代から50代にかけて比較的多いことなどが特徴的である。

週当たりの所定労働時間別に見ると、所定労働時間が長いほど残業縮減、勤務シフト、突発的な超過勤務の縮減、増員による負担軽減、作業環境改善等に関するニーズが高くなっている。

勤務先業種別に見ると、残業縮減、所定労働時間短縮、交代制・夜勤縮減、増員による負担軽減に関する回答の割合は「製造業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」及び「運輸業、郵便業」において他業種より高く、勤務シフトに関する声は「運輸業、郵便業」で特に高かった。また、介護との両立に関する回答割合は「情報通信業」と「金融業、保険業」で高かった。所定労働時間延長の回答率は「卸売業、小売業」で、ボーナス・退職金支給や能力・成果に応じた処遇に関する回答率は「卸売業、小売業」と「その他のサービス業」で高かったが、これらの業種では回答者のうちの正社員以外の労働者の割合が高かったことにも留意する必要がある。作業環境改善のニーズは「製造業」、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」等で高く、ハラスメントに関する声は「卸売業、小売業」、「金融業、保険業」、「その他のサービス業」で比較的高かった。

勤続年数別に見ると、年齢別に見た場合と類似の傾向もみられるものの、たとえば、残業時間縮減の声は勤続20年～35年において高くなっていること、突発的な残業・休日出勤縮減のニーズは勤続5年～35年の中堅層において多いことなどが特徴的である。

職種別に見ると、残業時間縮減に関するニーズが「管理的な仕事」において特に高いこと、突発的な残業・休日出勤縮減に関するニーズは「生産工程の仕事」において特に高いこと、増員による負担軽減を求める声は「管理的な仕事」、「専門・技術的な仕事」、「サービスの仕事」において特に高くなっていること、作業環境改善を求める声は「管理的な仕事」や「生産工程の仕事」で特に多く、人間

関係改善を求める声は「管理的な仕事」、「販売の仕事」、「生産工程の仕事」で多いことなどが特徴的である。ボーナス・退職金支給に関する声が「販売の仕事」・「サービスの仕事」で高くなっていることについては、これらの職種の回答者には正社員以外の比率が高くなっていることも影響していると考えられる。

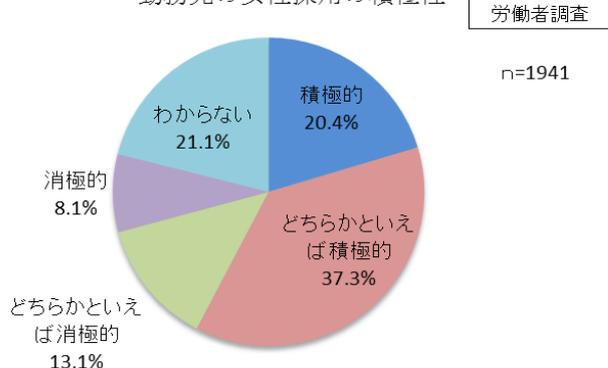
(5) 職場における女性の活躍推進の状況

現在の勤務先企業における女性の活躍推進の状況について聞いた。

まず、勤務先企業が女性採用に積極的かどうかを5段階で聞いたところ、「積極的」(20.4%)と「どちらかといえば積極的」(37.3%)の合計が57.7%で6割近くとなっていた。一方「どちらかといえば消極的」(13.3%)と「消極的」を合わせると21.2%で、「わからない」も21.1%だった。【図41】

勤務先企業の業種別に見ると、「積極的」の割合が比較的高いのは「情報通信業」、「卸売業、小売業」などであり、「消極的」との回答割合が比較的高かったのは「製造業」だった。また、職種別に見ると、「販売の仕事」の労働者で「積極的」とする割合が特に高かった。

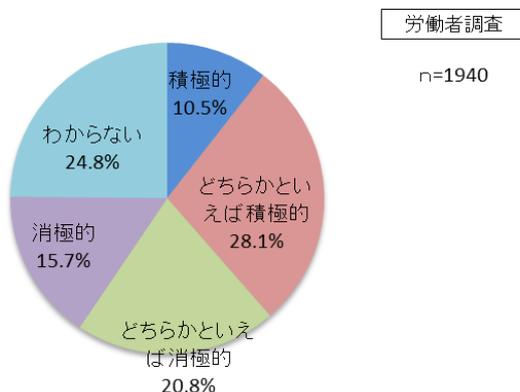
図41 勤務先の女性採用の積極性



次に勤務先企業が女性の管理職登用に積極的かどうかを聞いたところ、「積極的」(10.5%)と「どちらかといえば積極的」(28.1%)の合計は38.6%であり、「どちらかといえば消極的」(20.8%)と「消極的」(15.7%)の合計が36.5%とほぼ拮抗する形となっていた【図42】。

勤務先企業の業種別に見ると、「情報通信業」と「金融業、保険業」で「積極的」が特に多く、「消極的」が特に多いのは「製造業」などだった。また、職種別では、「販売の仕事」の労働者で「積極的」とした割合が特に高く、「管理的な仕事」、「生産工程の仕事」、「輸送機械運輸の仕事」で「消極的」とした割合が高かった。

図42 勤務先の女性の管理職登用の積極性

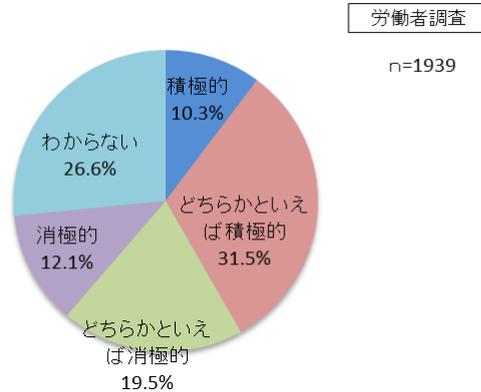


同様に現在の勤務先企業が女性の職域拡大に積極的かどうかを聞いたところ、「積極的」(10.3%)と「どちらかといえば積極的」(31.5%)の合計は41.8%であり、「どちらかといえば消極的」(19.5%)

と「消極的」(12.1%)の合計が31.6%を10ポイント程度上回った【図43】。

勤務先企業の業種別に見ると、「情報通信業」で「積極的」との回答割合が高く、「卸売業、小売業」、「金融業、保険業」などでも比較的高かった。

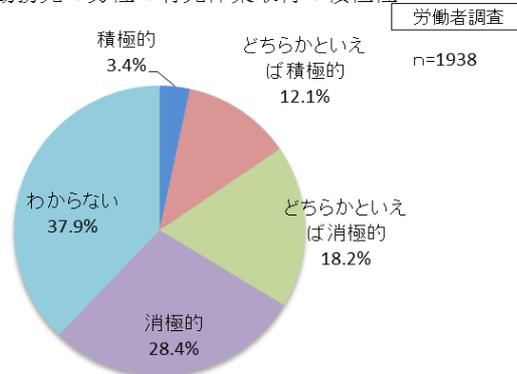
図43 勤務先の女性の職域拡大の積極性



同様に現在の勤務先が男性の育児休業取得に積極的かどうかを聞いたところ、「積極的」(3.4%)と「どちらかといえば積極的」(12.1%)の合計は15.5%であり、「どちらかといえば消極的」(18.2%)と「消極的」(28.4%)の合計46.6%を30ポイント程度下回った。また、「わからない」が37.9%あり5区分の中では最も多かった【図44】。

勤務先企業の業種別に見ると、「情報通信業」で「積極的」との回答割合が特に高かった以外には、あまり高い業種はなかった。また、「消極的」と回答した割合が高かったのは「製造業」、「卸売業、小売業」などだった。

図44 勤務先の男性の育児休業取得の積極性



(6) 超過勤務（長時間労働対策）

ア 28年6月の残業時間

平成28年6月の残業時間（休日労働時間を含む）の合計がおおむねどのくらいだったかを、下図の区分で聞いたところ、過重労働の目安となっている80時間超の者の割合は1.0%であり、うち100時間超の者は0.3%だった。また、いわゆる36協定（時間外労働協定）を労使で締結する場合の1か月単位での延長の基準（例外措置あり）である45時間を超えた者は10.2%だった【図45】。

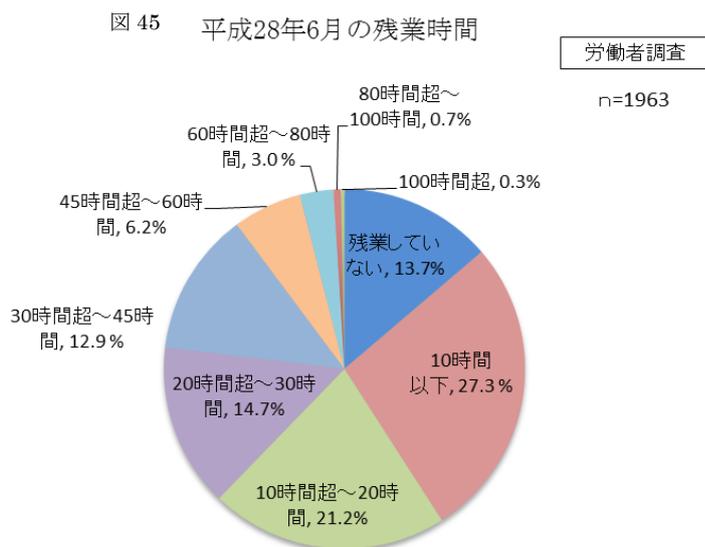
勤務形態ごとに見ると、「正社員（部下はいない）」では10時間以下の者が25.0%と最も多く、45時間超の者が11.4%、「正社員（部下がいる）」では、10時間超～20時間の者が24.8%と最も多く、45時間超の者の割合は12.0%となっており、同じ正社員でも部下がいる場合の方が残業時間が多い傾向が見られた。「パート・アルバイト・契約社員等」については、10時間以下が最も多く46.0%、「残業していない」も25.5%だったが、45時間超～60時間の者も1.5%あった。

勤務先企業の業種別に見ると、「製造業」では10時間以下の者の割合が最も高かったものの、45

時間超の者が 16.4%を占め、80 時間超の者も 1.8%あった。「電気・ガス・熱供給・水道業」では 20 時間超～30 時間の者の割合が最も高かったが、45 時間超の者は 4.2%だった。

職種別に見ると、「生産工程の仕事」においては 10 時間以下の者の割合が最も高かったものの、45 時間超の者が 23.6%を占め、80 時間超の者も 2.3%あった。「輸送機械運輸の仕事」においても同様に 10 時間以下の者の割合が最も高かったものの、45 時間超の者が 18.8%を占め、80 時間超も 1.6%あった。「管理的な仕事」と「専門・技術的な仕事」については 10 時間超～20 時間の割合が最も高かったものの、45 時間超の者がそれぞれ 13.9%、8.1%を占めていた。

勤務先企業の労働者数別に見ると、29 人以下の企業の場合には 10 時間以下の者が最も高い割合となっており、45 時間超の者は極めて少ないが、50 人以上の規模になると 45 時間超の者が一定割合を占めており（50～99 人：8.3%、100～299 人：5.0%、300 人以上：12.1%）、80 時間超の者も存在する。

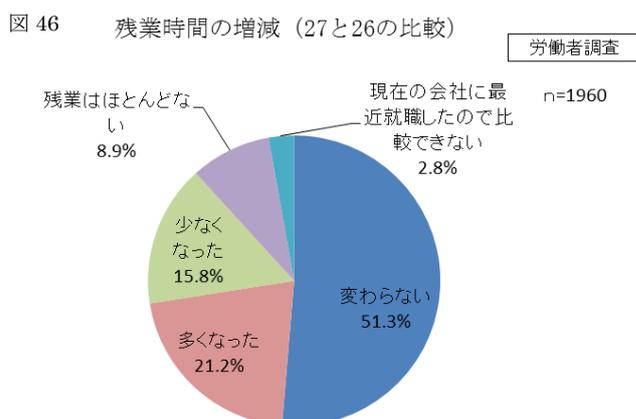


イ 27 年度残業時間の 26 年度からの変化

自身の残業時間について 26 年度と比べた 27 年度の変化について聞いたところ、「多くなった」と回答した者の割合は 21.2%、「少なくなった」と回答した者の割合は 15.8%、「変わらない」が 51.3% だった【図 46】。

勤務先企業の業種ごとに見ると、「多くなった」割合が「少なくなった」割合より高い業種は「製造業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「卸売業、小売業」、「金融業、保険業」などであり、「少なくなった」割合が「多くなった」割合よりも高いのは「情報通信業」だった。

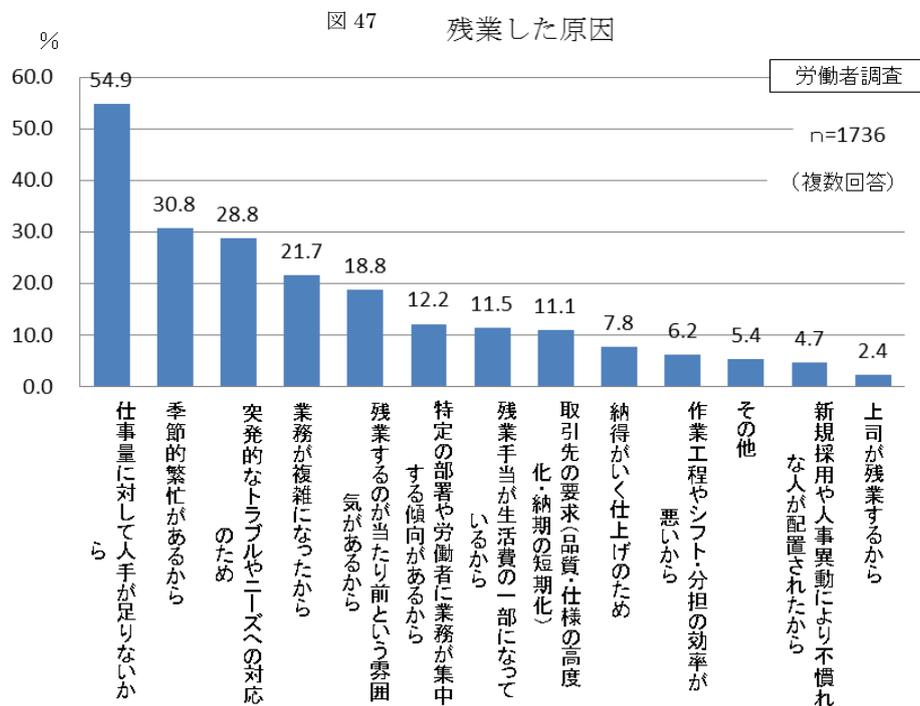
勤務先企業の規模別に見ると、29 人以下の企業と 300 人以上の企業の場合に「多くなった」割合が「少なくなった」割合よりも高く、他の規模においては同程度か又は「少なくなった」割合の方が高かった。



ウ 残業した原因

回答労働者自身が残業した原因を《複数選択可（3つまで）》で聞いたところ、「仕事量に対して人手が足りないから」と回答した労働者の割合が最も高く 54.9%、「季節的繁忙があるから」が 30.8%、「突発的なトラブルやニーズへの対応のため」が 28.8%と続いていた。また、「業務が複雑になったから」が 21.7%、「残業するのが当たり前という雰囲気があるから」が 18.8%あり、「取引先の要求」や「残業手当が生活費の一部になっている」、「特定の部署や労働者に業務が集中する傾向があるから」もそれぞれ 1 割程度あった【図 47】。

勤務先企業の業種や勤務先での職種ごとに見ると、季節的繁忙についての回答率が特に高かったのは「卸売業、小売業」、「運輸業、郵便業」などであり、職種では「サービスの仕事」、「運輸・清掃・包装の仕事」、「販売の仕事」など。突発的なトラブル・ニーズ対応について比較的高かったのは「情報通信業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」などで、職種では「管理的な仕事」、「専門的・技術的な仕事」など。また、業務複雑化についての回答率が比較的高かったのは「電気・ガス・水道・熱供給業」、「金融業、保険業」などであり、職種では「管理的な仕事」、「事務的な仕事」、「サービスの仕事」、「専門的・技術的な仕事」など。（残業が当たりの）雰囲気についての回答率が比較的高かったのは「金融業、保険業」、「製造業」であり、職種では「生産工程の仕事」、「輸送機械運輸の仕事」だった。取引先の要求についての回答率が比較的高かったのは「製造業」、「情報通信業」などであり、職種では「専門・技術的な仕事」、「生産工程の仕事」。残業手当が生活費の一部となっていることについては「生産工程の仕事」、「輸送機械運輸の仕事」で高かった。また「納得がいく仕上げのため」という労働者側の自発的要因の回答率が比較的高かったのは「情報通信業」などだった。また、特定部署等への業務集中を挙げた割合は「管理的な仕事」、「事務的な仕事」などで比較的高かった。

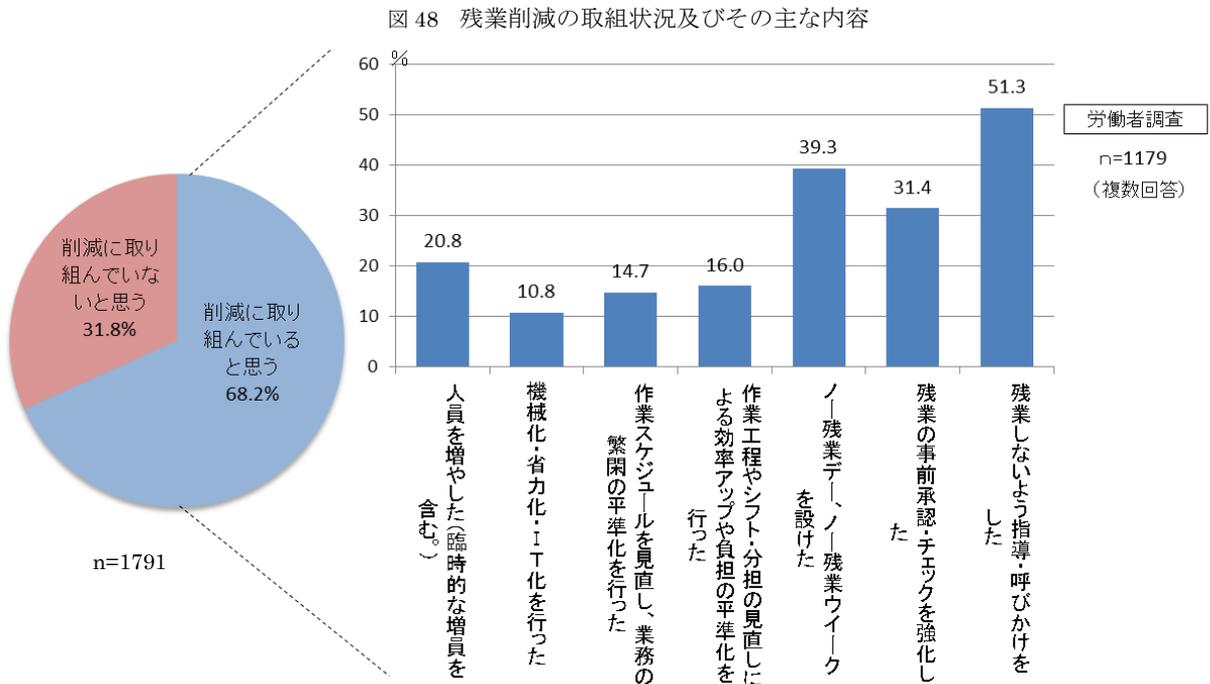


エ 勤務先の残業削減の取組の有無とその内容

現在の勤務先企業における残業削減の取組の有無について聞いたところ、「削減に取り組んでいると思う」が 68.2%と 2/3 以上の割合になっていた【図 48】。勤務先業種ごとに見ると「情報通信業」、「電気・ガス・熱供給、水道業」、「卸売業、小売業」等において特に高かった。

また、残業の「削減に取り組んでいると思う」と回答した者に対し、取り組まれている内容について《複数選択可（すべて）》で聞いたところ「残業しないよう指導・呼びかけ」と回答した者の割合が51.3%で最も多く、「ノー残業デー、ノー残業ウィークを設けた」が39.3%、「残業しないよう指導・呼びかけをした」が31.4%、「人員を増やした（臨時的な増員を含む。）」が20.8%と続いていた【図48】。

勤務先業種別に見ると、ノー残業デー・ノー残業ウィークや指導・呼びかけの回答率は「電気・ガス・熱供給・水道業」や「情報通信業」において特に高く、人員増は「製造業」など、業務繁忙の平準化は「情報通信業」などで比較的高かった。



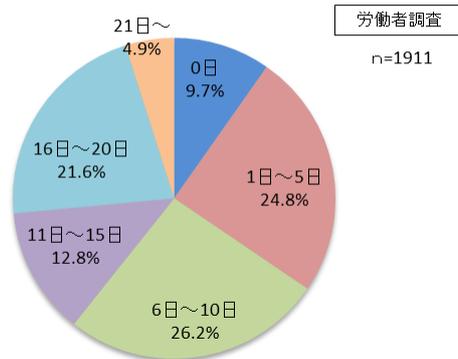
(7) 年次有給休暇

ア 27年度の有給休暇取得日数

27年度に取得した年次有給休暇の日数を聞いたところ平均で10.4日だったが、区分した日数ごとの分布を見ると、6~10日が26.2%と最も多く、1~5日が24.8%、16~20日が21.6%となっている。また、0日も9.7%あった【図49】。

勤務先業種ごとに見ると、「製造業」では6~10日、「卸売業、小売業」では1~10日、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」や「金融業、保険業」では16~20日の者が最も多かった。勤務形態別に見ると「正社員（部下あり）」の場合に16~20日の割合が、「正社員（部下はいない）」の場合に6~10日の割合が最も高く、「パート・アルバイト・契約社員等」においては1~5日の割合が最も高くなっている。なお、制度的に当然ながら、勤続年数との対応関係が見られる。

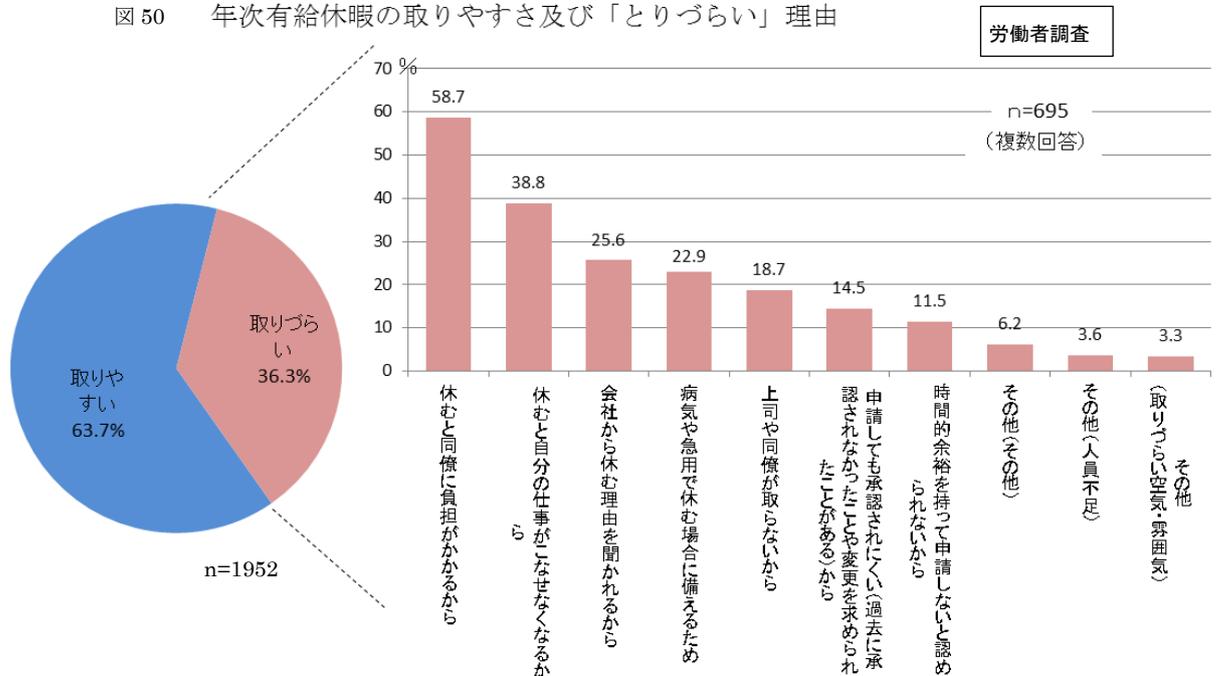
図 49 27年度の年次有給休暇の取得日数



イ 勤務先の有給休暇の取りやすさ

現在の勤務先における年次有給休暇の取りやすさについて尋ねたところ、「取りやすい」という回答の割合が 63.7%となっていた【図 50】。勤務先業種別に見ると「情報通信業」において「取りやすい」が 100%近くであり、逆に「卸売業、小売業」では「取りづらい」が 5 割を超えており、「運輸業、郵便業」、「サービス業（他に分類されないもの）」でも約 4 割となっていた。

図 50 年次有給休暇の取りやすさ及び「とりづらい」理由



ウ 有給休暇の取りづらい理由

イで「取りづらい」と回答した者に対し、その理由を《複数選択可（3つまで）》で聞いたところ「休むと同僚に負担がかかるから」と周囲への配慮に関する理由を回答した者の割合が 58.7%と最も高く、自らの仕事への跳ね返りに関わる「休むと自分の仕事がこなせなくなるから」(38.8%)、会社内の手続き上のハードルや雰囲気・慣行に関わる「会社から休む理由を聞かれるから」(25.6%)「上司や同僚が取らないから」(18.7%)が続き、「申請しても承認されにくい(過去に承認されなかったことや変更を求められたことがある)から」や「時間的余裕を持って申請しないと認められないから」もそれぞれ 1 割を超えていた。「病気や急用で休む場合に備えるため」も 22.9%あった。また本設問では「その他」の回答率が 13.1%と高かったので、その具体的内容の記述回答を見て比較的多いものを抽出したところ、「人員不足」に関するもの(3.6%)、「取りづらい空気・雰囲気」に関するもの(3.3%)が主なものだった【図 50】。

勤務先企業業種別や勤務先での職種別に見ると、「休むと自分の仕事がこなせなくなるから」の回

答割合が特に高いのは「電気・ガス・熱供給・水道業」と「金融業、保険業」であり、職種別ではホワイトカラー職種で高かった。「会社から休む理由を聞かれるから」の割合が比較的高いのは「卸売業、小売業」であり、職種別では「販売の仕事」、「生産工程の仕事」で比較的高かった。「申請しても承認されにくい（過去に承認されなかったことや変更を求められたことがある）から」や「時間的余裕を持って申請しないと認められないから」が比較的高い割合だったのが「製造業」、「運輸業、郵便業」などであり、職種では「サービスの仕事」や「運輸・清掃・包装の仕事」だった。また、「上司や同僚がとらないから」は「事務的な仕事」と「輸送機械運輸の仕事」で比較的多かった。

(8) 育児休業と介護休業

ア 勤務先の育児休業の取りやすさ

現在の勤務先企業における育児休業の取りやすさについて聞いたところ、「わからない」が最も多く 57.1%であり、「取りやすい」が 26.2%、「取りづらい」が 16.7%だった【図 51】。

性・年齢別に見ると、男性の場合「わからない」が 6 割を超えており「取りやすい」と「取りづらい」がほぼ拮抗しているのに対し、女性の場合「取りやすい」が 5 割を超えている【図 52】。男性について年齢別に見ると、比較的当事者になりやすい 20 代～30 代で「取りづらい」が「取りやすい」を上回っている。女性についても、30 代で「取りづらい」が他の年齢よりも高くなっている【図 53】。

業種別に見て「取りやすい」の回答率が比較的高かったのは「情報通信業」、「卸売業、小売業」、「金融業、保険業」だった。

また、3 歳未満の同居人の人数別に見てみると、0 人の場合には「わからない」が約 6 割を占めるが、1 人以上いる場合には「取りやすい」、「取りづらい」、「わからない」がいずれも 3 割台であり、「取りやすい」より「取りにくい」が若干上回っている。

図 51 育児休業のとりやすさ及び「とりづらい」理由

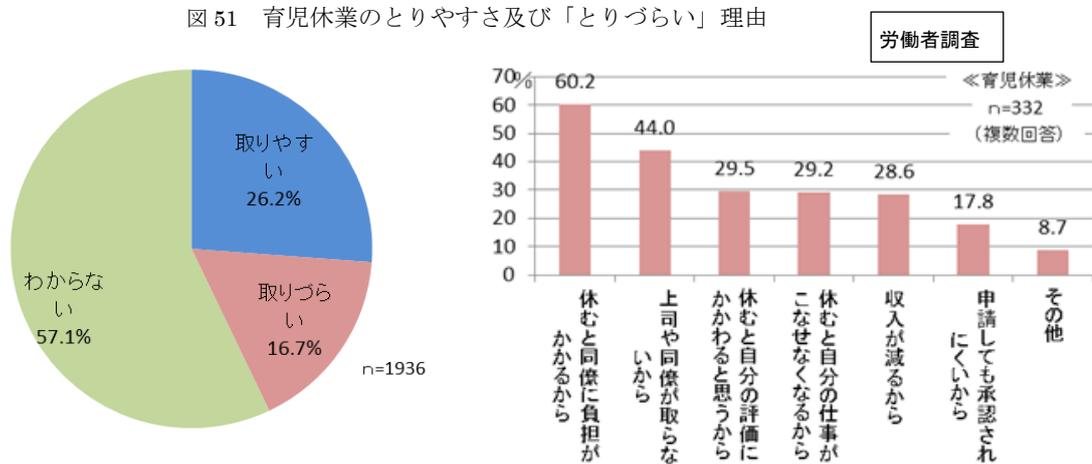


図 52 育児休業の取りやすさ

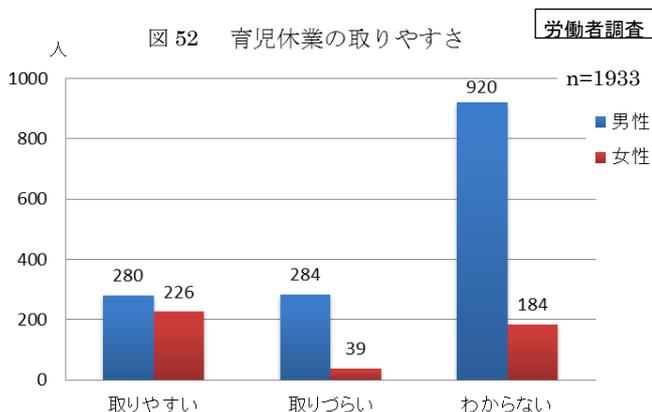
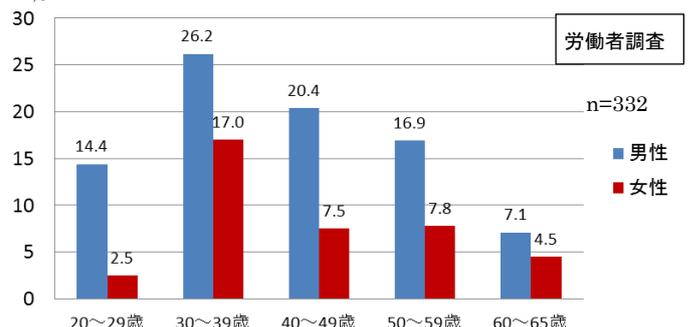


図 53

育児休業が「取りづらい」とする割合 (性・年齢別)



イ 育児休業を取りづらい理由

アで育児休業が「取りづらい」と回答した者に対し、その理由を《複数選択可（3つまで）》で尋ねたところ、「休むと同僚に負担がかかるから」と周囲への配慮に関する理由を回答した者の割合が60.2%と最も高く、「上司や同僚が取らないから」という職場の慣行・雰囲気に関する理由が44.0%、「休むと自分の評価にかかわると思うから」や「休むと自分の仕事がこなせなくなるから」、「収入が減るから」という自分や家庭への跳ね返りに関する理由がそれぞれ3割弱を占めていた。また、「申請しても承認されにくいから」も17.8%あった【図51】。

性別に見ると、男性の場合に「上司や同僚が取らないから」や「休むと自分の仕事がこなせなくなるから」の回答率が女性より相当高かった。

ウ 勤務先の介護休業の取りやすさ

現在の勤務先企業における介護休業の取りやすさについて聞いたところ、「わからない」が最も多く72.2%であり、「取りづらい」が15.4%「取りやすい」が12.4%だった【図54】。

業種別に見ると「取りやすい」の回答率が比較的高かったのは「情報通信業」だった。

性・年齢別に見ると、男性の場合は40代で、女性の場合は50代で「取りづらい」の割合が高くなっているのが特徴的である【図56】。

図54 介護休業のとりやすさ及び「とりづらい」理由

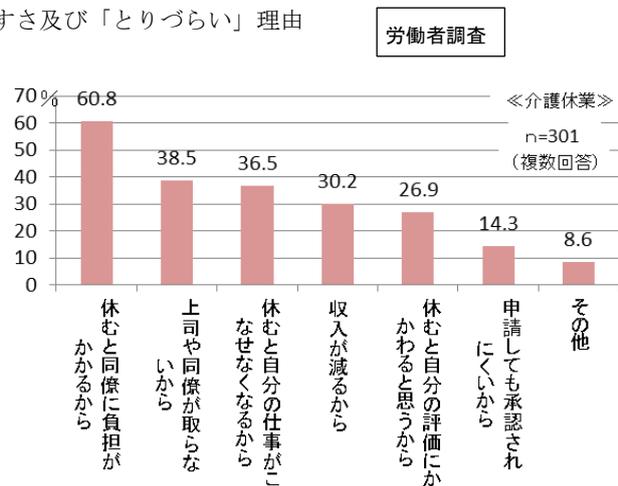
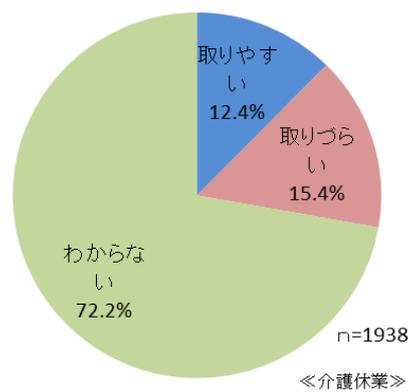


図55 介護休業の取りやすさ

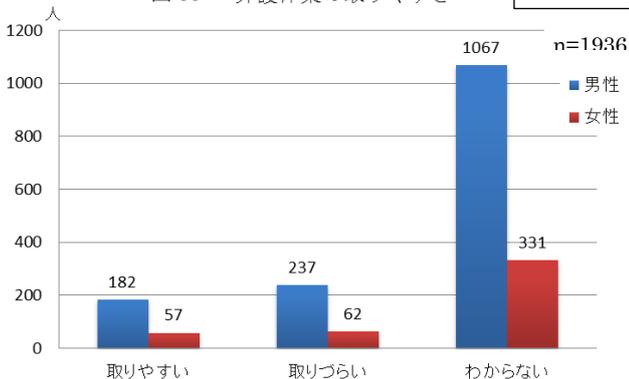
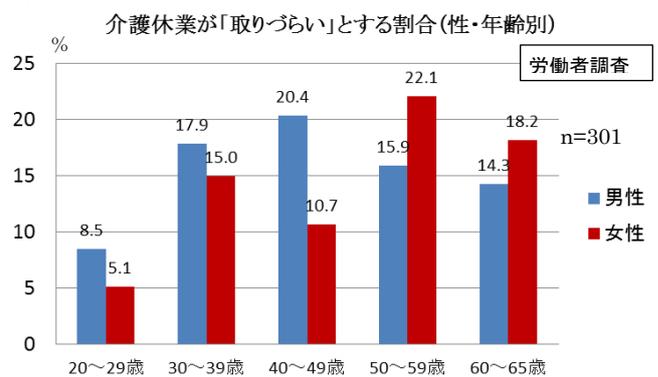


図56



エ 介護休業を取りづらい理由

ウで介護休業が「取りづらい」と回答した者に対し、その理由を《複数選択可（3つまで）》で聞いたところ「休むと同僚に負担がかかるから」と回答した者の割合が60.8%と最も高く、「上司や同僚が取らないから」が38.5%、「休むと自分の評価にかかわると思うから」や「休むと自分の仕事が

こなせなくなるから」、「収入が減るから」がそれぞれ 35~25%程度を占めていた。また、「申請しても承認されにくいから」も 14.3%あった【図 54】。

性別に見ると、男性の場合に「上司や同僚が取らないから」の回答率が女性より相当高かった。

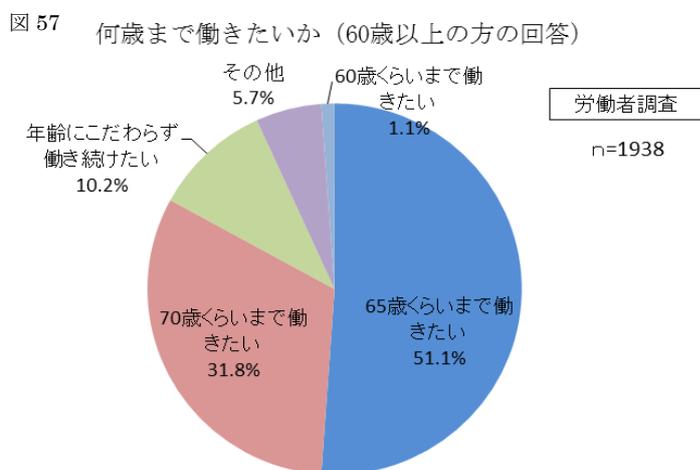
(9) 高齢者の活躍推進

ア 何歳くらいまで働きたいか

何歳くらいまで働きたいかを尋ねたところ、《回答者全体》では「60 歳くらいまで働きたい」が最も多く 45.3%となっており、「65 歳くらいまで働きたい」が 35.2、「年齢にこだわらず働き続けたい」が 8.4%で続いていた。これに対し、回答者のうち 60 歳以上の者に限定して集計すると、「65 歳くらいまで働きたい」が 51.1%と過半数になり「70 歳くらいまで働きたい」も 31.8%と、就労を続けたい年齢が高い方にシフトしている【図 57】。

また、回答者全体について性・年齢別に見ると、男性の方が比較的高い年齢まで働く希望を持っていることや、年齢が低くなるほど「60 歳くらいまで」の割合が高くなる一方で、年齢が高くなるほど「65 歳くらいまで」の割合が高くなる傾向や、50 代くらいから「70 歳くらいまで」の割合も高くなる傾向が見られる。

勤務先企業の業種別や勤務先における職種別に見ると、「情報通信業」で「65 歳くらいまで」や「年齢にこだわらず」が高い回答率となっていること、「専門・技術的な職業」で「年齢にこだわらず」の割合が他職種に比べて高いこと、「輸送機械運輸の仕事」や「運輸・清掃・包装の仕事」で高い年齢まで働くことを希望する割合が高い傾向などが見られる。

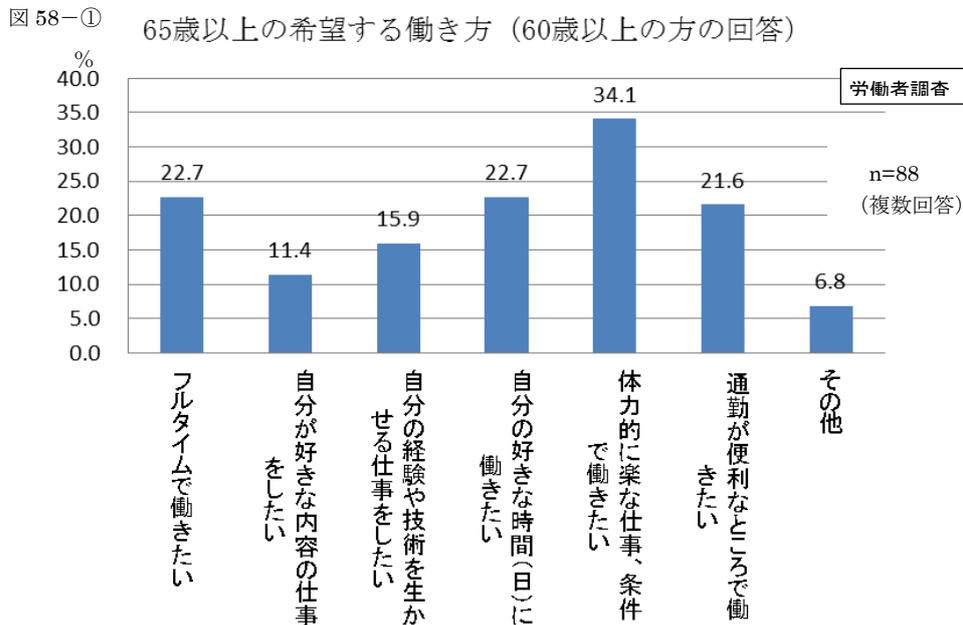


イ 65 歳以降の希望する働き方

アで 65 歳以上まで働きたいと回答した者に対し、65 歳以降の希望する働き方を《複数選択可 (2 つまで)》で尋ねたところ、回答者全体では「体力的に楽な仕事、条件で働きたい」の回答率が 33.9%で最も高く、似た趣旨の「自分の好きな時間 (日) に働きたい」も 20.6%、「通勤が便利なところで働きたい」も 18.5%あった。他方で、「自分の経験や技術を生かせる仕事をしたい」が 30.5%で、似た趣旨の「自分が好きな内容の仕事をしたたい」も 21.9%と仕事内容に関する希望も多くあった。「フルタイムで働きたい」も 25.3%だった。

60 歳以上の者に限って集計すると、やはり「体力的に楽な仕事、条件で働きたい」の回答率が 34.1%で最も高く、似た趣旨の「自分の好きな時間 (日) に働きたい」も 22.7%、「通勤が便利なところで

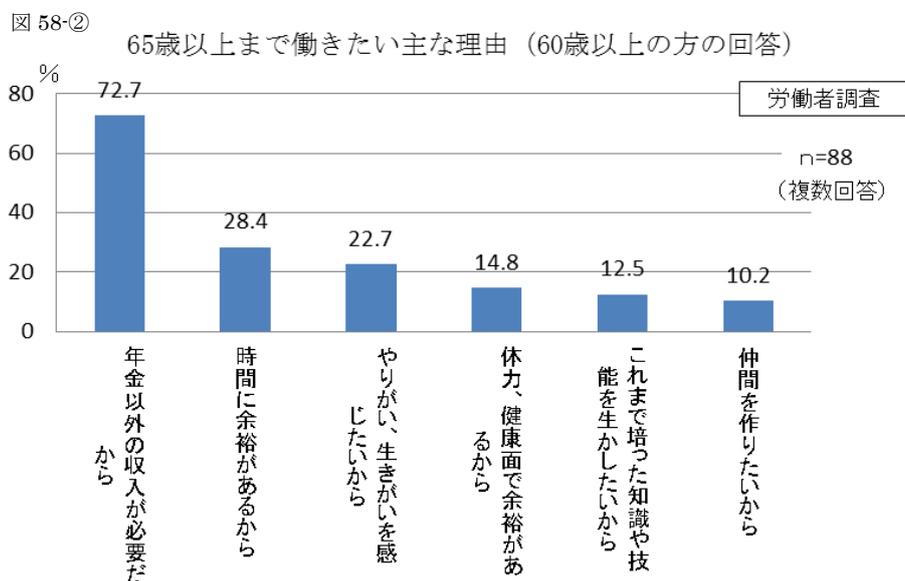
働きたい」も 21.6%と、体力の制約等に関わる希望の多さは回答者全体の傾向と同様だった。しかしながら、仕事内容に関わる「自分の経験や技術を生かせる仕事をしたい」や「自分が好きな内容の仕事をしたい」はそれぞれ 11.4%と回答者全体の場合に比べると大幅に少なかった。他方、「フルタイムで働きたい」は 22.7%とそれほど減少していない【図 58-①】。



ウ 65歳以上まで働きたい理由

この回答者に 65 歳以上まで働きたい理由を《複数選択可 (3 つまで) 》で聞いたところ、まず回答者全体では「年金以外の収入が必要だから」という経済的理由が 87.4%と断然多く、「やりがい、生きがいを感じたいから」という生きがい就労的理由は 27.6%、「これまで培った知識や技能を生かしたいから」は 16.3%、「時間に余裕があるから」や「体力、健康面で余裕があるから」はそれぞれ 23.3%、15.0%だった。「仲間を作りたいから」は 6.3%にとどまっていた。

60 歳以上の者については、「年金以外の収入が必要だから」という経済的理由は若干低くなるものの 72.7%と依然高く、次が「時間に余裕があるから」で 28.4%となっている。また、「やりがい、生きがいを感じたいから」は 22.7%、「これまで培った知識や技能を生かしたいから」は 12.5%と回答者全体の場合に比べて多少回答率が低くなっているが、「仲間を作りたいから」は 10.2%と高くなっている【図 58-②】。



3 事業主調査の結果

【凡 例】

① 「n」について

以下の集計表で n=〇〇とあるのは、その設問に回答した企業の数を表す。

② 「構成比」と「回答率」について

1つの回答企業が複数の選択肢を選択できる設問（「複数回答可」のもの。ただし選択できる数を制限しているものと無制限のものがある。）については、集計結果において、各選択肢につき「構成比(%)」と「回答率(%)」を区分して記載している。それぞれが示しているものは、次の通り。

- ・ 「構成比」 = 「当該選択肢が選択された数 (a)」 / 「当該設問において各選択肢が選択された数の合計数(Σa)」
- ・ 「回答率」 = 「当該選択肢が選択された数 (a)」 / 「当該設問に回答した企業の数 (n)」

なお、1つの選択肢のみ選択が可能な設問（特性の数値を回答する設問の場合を含む。）については、上記の Σa とnが一致し「構成比」 = 「回答率」となるので、「構成比」のみを示している。

したがって、以下の集計表において、『その設問に回答した企業のうち何%が当該選択肢を選んだか』を示しているのは、a)1つの選択肢のみ選択可能な設問の場合には「構成比」であり、b)「複数回答可」の設問の場合には「回答率」である。

③ クロス集計表について

クロス集計表においては、各行に配列した属性を持つ回答企業グループ（当該グループの回答企業数を、各行のnとして表示）ごとに、各列に配列した選択肢の選択数を示している。クロス集計表においても、上記②のように、『その設問に回答した各行の属性を持つ者のうち何%が当該選択肢を選んだか』を示す数値として、a)1つの選択肢のみ選択可能な設問については各行ごとの「構成比」を、b)複数回答が可能な設問については各行ごとの「回答率」を表示している。

④ 母集団と比較した回答企業グループの「偏り」について

調査結果の集計・分析・解釈に際し、母集団（今回の事業主調査に関しては、「秋田県内に本社機能を有する労働者規模31人以上の企業すべて」が母集団となる。）と比較した回答企業グループの属性の「偏り」の有無・程度が問題となる。また、回答企業の属性（業種・労働者規模など）によってクロス集計を行う場合、クロス表のある「行」の回答企業数が当該属性の母集団の構成員数（一定要件によって絞られている場合は絞られた後の構成員数）に比べて相当少ない場合には、当該「行」の集計結果の信頼性が小さくなる。

この点に関し、今回の事業主調査は、もともと秋田県内に本社機能を有する労働者規模 31 人以上の企業すべてを対象とする「全数調査」であり、かつ 82.5%という高率の回収率を得たものである。また、各業種・規模の区分ごとの回収率を見ても 60%を下回っている区分はない。さらに、平成 26 年経済センサス（秋田県）における業種別及び常用雇用者規模別の企業数を参考として対比したところでも、本調査の回収数が当該参考とした値（規模に関してはほぼ対応する区分のもの。※※）の 1/3 を下回る業種又は労働者数の区分はなかった。このため、今回の事業主調査の回答者グループに関しては、母集団に対する「偏り」の問題を意識する必要は小さいと考える。

※ 事業主調査における労働者規模 30 人以下と回答した企業の集計上の取扱い

今回の事業主調査の対象としたのは、当会議事務局が「秋田県内に本社機能を有する従業員 31 人以上規模企業」（具体的には、直接雇用する常用労働者数（1 年以上継続して雇用される者で 1 週の所定労働時間が 20 時間以上の者。正社員のほか、契約社員、パート労働者等も含む。）が 31 人以上の企業）として把握していたすべての企業（1,354 社）である。しかしながら、回答企業のうち 31 社（2.8%）が「全労働者数」（パート・アルバイト、契約社員等を含むが、派遣労働者を含まない。）に関する設問に対して合計で「30 人以下」と回答した。

この原因として①会社全体の労働者数でない一部事業所（本社など）の労働者数のみを回答したケース、②労働者数に時期的な変動があったケースの両方が考えられたが、a)この 31 社のうち約 7 割が全労働者数（派遣労働者を含まない）を 28~30 人と回答としていたこと、b)回答の労をとっていただいた企業の回答はなるべく除外しないことが望ましいと考えられたこと、c)さらにこれらの企業を含めるかどうかによる結果への影響は軽微であると考えられることから、クロス集計表においては、これら企業を「全労働者数 31 人~50 人」の区分に統合して集計した。

※※ 参考値における「常用雇用者」規模の意味

参考値とした平成 26 年経済センサスにおける「常用雇用者」の意味は、期間を定めずに雇用されている者若しくは 1 か月を超える期間を定めて雇用されている者等であり、本調査の対象企業のメルクマールとした「労働者規模」（具体的には※に示した「直接雇用する常用労働者数（1 年以上継続して雇用される者で 1 週の所定労働時間が 20 時間以上の者。正社員のほか、契約社員、パート労働者等も含む。）」の数）やクロス集計に使用した「労働者数」とは定義上のかい離がある。

(1) 回答企業の属性

ア 業種別の回答企業数

本事業主調査は当会議事務局が「秋田県内に本社機能を有する従業員 31 人以上規模企業」（具体的には、直接雇用する常用労働者数（1 年以上継続して雇用される者で 1 週の所定労働時間が 20 時間以上の者。正社員のほか、契約社員、パート労働者等も含む。）が 31 人以上の企業）として把握していたすべての企業（1,354 社）に対して調査票を郵送し、1117 社からの回答を回収できた。

業種別には下表のような回収数と回収率となった。回収率は全体で 82.5%、最も低い業種でも 61.1%であり、業種別の回収数を【参考】として掲げた平成 26 年経済センサス（秋田県）：産業別常用雇用者規模 30 人以上企業数と比較した場合、最もかい離のある「宿泊業、飲食サービス業」でも同センサスの企業数の 39%の回収数を確保している。したがって、この回答全体が県内の従業員 31 人以上規模の企業全体の状況をかなりの程度反映しており、かつ、この回答の業種別集計も各業種別の状況をかなりの程度反映しているといえることができる。

n=1112		農林漁業	鉱業、採石業、砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス業	サービス業（他に分類されないもの）	その他	合計
度数		12	4	120	267	3	17	70	137	11	14	11	43	35	23	259	22	63	1	1112
構成比(%)		1.1	0.4	10.8	24.0	0.3	1.5	6.3	12.3	1.0	1.3	1.0	3.9	3.1	2.1	23.3	2.0	5.7	0.1	100.0
業種別の調査票回収率(%)		70.6	100.0	83.8	78.9	100.0	89.5	84.3	72.5	84.6	73.7	61.1	87.8	72.9	88.5	88.6	87.5	83.8	-	82.5
【参考】平成 26 年経済センサス(秋田県)：産業別常用雇用者規模 30 人以上企業数	度数	20	2	166	347	2	20	96	283	14	14	20	111	72	33	342	17	80	-	1639
	構成比(%)	1.2	0.1	10.1	21.2	0.1	1.2	5.9	17.3	0.9	0.9	1.2	6.8	4.4	2.0	20.9	1.0	4.9	-	100.0

イ 会社の労働者数（規模）別の回答企業数

規模別に見ても、回収数を【参考】として掲げた平成 26 年経済センサス（秋田県）：常用雇用者規模別の 30 人以上企業数と比較した場合、最もかい離のある「31~50 人」規模で 52%の回収数を確保している。したがって、この回答の規模別集計は、県内の各規模の企業の状況をかなりの程度反映しているといえることができる。

① 会社の全労働者数別の企業数

n=1105	(30人以下)	31~50人	51~100人	101人~300人	301人~500人	501人~1000人	1001人~	合計
度数	(31)	391	368	242	40	21	12	1105
構成比(%)	(2.8)	35.4	33.3	21.9	3.6	1.9	1.1	100.0
【参考】平成26年経済センサス(秋田県):常用雇用者規模別企業数(30人以上)		(30~49人)	(50~99人)	(100~299人)	(300~999人)	(1000人~)		合計
度数		753	515	291	69	11		1639
構成比(%)		46.0	31.4	17.8	4.2	0.6		100.0
【各業種における度数】		31~50人	51~100人	101~300人	301~500人	501~1000人	1001人~	合計
農林漁業		6	5	1	0	0	0	12
鉱業、採石業、砂利採取業		4	0	0	0	0	0	4
建設業		69	38	12	0	0	0	119
製造業		112	94	43	10	5	1	265
電気・ガス・熱供給・水道業		1	2	0	0	0	0	3
情報通信業		3	7	7	0	0	0	17
運輸業、郵便業		29	24	15	2	0	0	70
卸売業、小売業		58	38	31	3	5	2	137
金融業、保険業		5	2	2	0	0	2	11
不動産業、物品賃貸業		5	6	3	0	0	0	14
学術研究、専門・技術サービス業		3	6	2	0	0	0	11
宿泊業、飲食サービス業		15	14	11	2	0	1	43
生活関連サービス業、娯楽業		13	12	7	2	1	0	35
教育、学習支援業		5	9	6	2	0	1	23
医療、福祉		68	93	73	16	5	2	257
複合サービス業		2	2	12	2	3	0	21
サービス業(他に分類されないもの)		24	15	17	1	2	3	62
その他		0	1	0	0	0	0	1
合計		422	368	242	40	21	12	1105
【各業種における構成比(%)】								
農林漁業		50.0	41.7	8.3	0.0	0.0	0.0	100.0
鉱業、採石業、砂利採取業		100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
建設業		58.0	31.9	10.1	0.0	0.0	0.0	100.0
製造業		42.3	35.5	16.2	3.8	1.9	0.4	100.0
電気・ガス・熱供給・水道業		33.3	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
情報通信業		17.6	41.2	41.2	0.0	0.0	0.0	100.0
運輸業、郵便業		41.4	34.3	21.4	2.9	0.0	0.0	100.0
卸売業、小売業		42.3	27.7	22.6	2.2	3.6	1.5	100.0
金融業、保険業		45.5	18.2	18.2	0.0	0.0	18.2	100.0

不動産業、物品賃貸業	35.7	42.9	21.4	0.0	0.0	0.0	100.0
学術研究、専門・技術サービス業	27.3	54.5	18.2	0.0	0.0	0.0	100.0
宿泊業、飲食サービス業	34.9	32.6	25.6	4.7	0.0	2.3	100.0
生活関連サービス業、娯楽業	37.1	34.3	20.0	5.7	2.9	0.0	100.0
教育、学習支援業	21.7	39.1	26.1	8.7	0.0	4.3	100.0
医療、福祉	26.5	36.2	28.4	6.2	1.9	0.8	100.0
複合サービス業	9.5	9.5	57.1	9.5	14.3	0.0	100.0
サービス業(他に分類されないもの)	38.7	24.2	27.4	1.6	3.2	4.8	100.0
その他	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0

② 全労働者のうち「正社員」の数別の回答企業数

	0人	1～10人	11～20人	21～30人	31～50人	51～100人	101～300人	301～500人	501～1000人	1001人～	合計
度数	6	45	80	133	351	283	174	19	9	5	1105
構成比(%)	0.5	4.1	7.2	12.0	31.8	25.6	15.7	1.7	0.8	0.5	100.0

③ 全労働者のうち「正社員以外」の数別の回答企業数

	0人	1～10人	11～20人	21～30人	31～50人	51～100人	101～300人	301～500人	501～1000人	1001人～	合計
度数	135	353	169	125	126	108	61	16	8	4	1105
構成比(%)	12.2	31.9	15.3	11.3	11.4	9.8	5.5	1.4	0.7	0.4	100.0

④-1 全労働者に占める「女性比率」別の回答企業数

回答企業の全労働者に占める女性比率別の企業数を集計したところ、下表のようになった。業種別には、「医療、福祉」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「教育、学習支援業」、「金融業、保険業」、「卸売業、小売業」などで女性比率が高い傾向が見られた。

	10%未満	10%～ 20%未満	20%～ 30%未満	30%～ 40%未満	40%～ 50%未満	50%～ 60%未満	60%～ 70%未満	70%～ 80%未満	80%～ 90%未満	90%～ 100%	50%～	合計
度数	178	150	106	63	72	83	119	161	99	74	536	1105
構成比(%)	16.1	13.6	9.6	5.7	6.5	7.5	10.8	14.6	9.0	6.7	48.6	100.0
【業種別の構成比(%)】												
農林漁業	33.3	25.0	16.7	8.3	8.3	0.0	8.3	0.0	0.0	0.0	8.3	100.0
鉱業、採石業、砂利採取業	75.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
建設業	57.1	34.5	5.0	2.5	0.0	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.8	100.0
製造業	10.2	16.2	16.2	7.9	7.9	6.8	8.3	8.7	9.4	8.3	41.5	100.0
電気・ガス・熱供給・水道業	66.7	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
情報通信業	17.6	23.5	41.2	11.8	5.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
運輸業、郵便業	80.0	15.7	4.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
卸売業、小売業	0.7	21.2	16.1	10.2	10.2	4.4	13.9	13.9	6.6	2.9	41.7	100.0
金融業、保険業	0.0	27.3	18.2	9.1	0.0	36.4	9.1	0.0	0.0	0.0	45.5	100.0

不動産業、物品賃貸業	14.3	7.1	21.4	21.4	7.1	14.3	7.1	7.1	0.0	0.0	28.5	100.0
学術研究、専門・技術サービス業	0.0	36.4	45.5	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0	9.1	0.0	9.1	100.0
宿泊業、飲食サービス業	0.0	0.0	0.0	9.3	11.6	37.2	18.6	11.6	7.0	4.7	79.1	100.0
生活関連サービス業、娯楽業	0.0	2.9	0.0	5.7	20.0	17.1	25.7	14.3	5.7	8.6	71.4	100.0
教育、学習支援業	0.0	4.3	8.7	13.0	13.0	8.7	4.3	4.3	17.4	26.1	60.8	100.0
医療、福祉	0.0	0.0	0.0	0.0	1.6	7.4	19.8	38.5	19.5	13.2	98.4	100.0
複合サービス業	0.0	4.8	9.5	19.0	52.4	4.8	0.0	0.0	9.5	0.0	14.3	100.0
サービス業(他に分類されない)	19.4	12.9	14.5	6.5	3.2	12.9	9.7	12.9	3.2	4.8	43.5	100.0
その他	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	100.0

④-2 正社員に占める「女性比率」別の回答企業数

正社員に占める女性比率に関しては、「医療、福祉」や「教育、学習支援業」で特に高くなっていた。

	10%未満	10%~ 20%未満	20%~ 30%未満	30%~ 40%未満	40%~ 50%未満	50%~ 60%未満	60%~ 70%未満	70%~ 80%未満	80%~ 90%未満	90%~ 100%	50%~	合計	
度数	239	185	134	86	54	63	82	131	69	56	401	1099	
構成比(%)	21.7	16.8	12.2	7.8	4.9	5.7	7.5	11.9	6.3	5.1	36.5	100.0	
【各業種における構成比(%)】	n=												
農林漁業	12	33.3	33.3	8.3	16.7	0.0	8.3	0.0	0.0	0.0	8.3	100.0	
鉱業、採石業、砂利採取業	4	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
建設業	119	67.2	27.7	2.5	1.7	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
製造業	265	16.2	18.5	18.5	7.2	6.8	6.8	5.3	5.7	9.8	5.3	32.9	100.0
電気・ガス・熱供給・水道業	3	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
情報通信業	17	17.6	47.1	29.4	0.0	5.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
運輸業、郵便業	70	85.7	12.9	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
卸売業、小売業	136	9.6	27.2	27.9	10.3	6.6	3.7	5.1	5.9	2.2	1.5	18.4	100.0
金融業、保険業	11	0.0	36.4	9.1	18.2	9.1	9.1	18.2	0.0	0.0	0.0	27.3	100.0
不動産業、物品賃貸業	14	14.3	21.4	28.6	28.6	0.0	7.1	0.0	0.0	0.0	7.1	100.0	
学術研究、専門・技術サービス業	11	18.2	45.5	18.2	9.1	0.0	0.0	9.1	0.0	0.0	9.1	100.0	
宿泊業、飲食サービス業	42	4.8	14.3	16.7	31.0	14.3	7.1	2.4	2.4	4.8	2.4	19.1	100.0
生活関連サービス業、娯楽業	35	14.3	11.4	20.0	17.1	14.3	8.6	5.7	8.6	0.0	0.0	22.9	100.0
教育、学習支援業	23	0.0	13.0	8.7	8.7	8.7	8.7	4.3	8.7	13.0	26.1	60.8	100.0
医療、福祉	256	0.0	0.0	0.4	1.2	3.5	9.0	20.7	39.5	13.7	12.1	95.0	100.0
複合サービス業	21	4.8	14.3	28.6	52.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
サービス業(他に分類されない)	59	32.2	27.1	8.5	11.9	3.4	10.2	1.7	1.7	0.0	3.4	17.0	100.0
その他	1	33.3	33.3	8.3	16.7	0.0	8.3	0.0	0.0	0.0	8.3	100.0	

④-3 正社員以外に占める「女性比率」別の回答企業数

	10%未満	10%～ 20%未満	20%～ 30%未満	30%～ 40%未満	40%～ 50%未満	50%～ 60%未満	60%～ 70%未満	70%～ 80%未満	80%～ 90%未満	90%～ 100%	50%～	合計	
度数	98	31	48	38	41	78	94	108	156	278	714	970	
構成比(%)	10.1	3.2	4.9	3.9	4.2	8.0	9.7	11.1	16.1	28.7	73.6	100.0	
【各業種における構成比(%)】	n=												
農林漁業	12	41.7	8.3	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	16.7	16.7	33.4	100.0
鉱業、採石業、砂利採取業	2	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	100.0
建設業	72	37.5	6.9	12.5	4.2	2.8	4.2	4.2	0.0	2.8	25.0	36.2	100.0
製造業	222	7.2	3.2	5.4	5.4	5.0	12.2	7.7	5.4	11.7	36.9	73.9	100.0
電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	100.0
情報通信業	15	0.0	0.0	20.0	6.7	13.3	13.3	13.3	13.3	6.7	13.3	59.9	100.0
運輸業、郵便業	49	53.1	12.2	8.2	4.1	8.2	4.1	2.0	0.0	0.0	8.2	14.3	100.0
卸売業、小売業	133	8.3	3.8	6.0	6.8	5.3	7.5	4.5	9.8	18.0	30.1	69.9	100.0
金融業、保険業	9	11.1	11.1	11.1	0.0	0.0	0.0	11.1	11.1	33.3	11.1	66.6	100.0
不動産業、物品賃貸業	14	0.0	0.0	0.0	14.3	0.0	14.3	7.1	21.4	14.3	28.6	85.7	100.0
学術研究、専門・技術サービス業	10	0.0	10.0	30.0	0.0	0.0	20.0	0.0	10.0	0.0	30.0	60.0	100.0
宿泊業、飲食サービス業	42	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	11.9	23.8	19.0	31.0	14.3	100.0	100.0
生活関連サービス業、娯楽業	35	0.0	0.0	0.0	2.9	0.0	17.1	5.7	31.4	8.6	34.3	97.1	100.0
教育、学習支援業	23	8.7	0.0	4.3	0.0	8.7	4.3	21.7	4.3	21.7	26.1	78.1	100.0
医療、福祉	251	0.8	0.0	0.0	0.8	3.2	3.2	12.7	18.7	27.1	33.5	95.2	100.0
複合サービス業	21	0.0	0.0	4.8	4.8	4.8	14.3	38.1	19.0	4.8	9.5	85.7	100.0
サービス業(他に分類されない)	56	12.5	5.4	10.7	8.9	3.6	10.7	8.9	8.9	10.7	19.6	58.8	100.0
その他	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	100.0

⑤ 全労働者(男女計・男女別)に占める「正社員以外」の割合別の回答企業数

全労働者に占める正社員以外の労働者の割合別に集計したところ、男女計では「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「サービス業(他に分類されないもの)」などにおいて高かった。男性の場合に正社員以外の割合が比較的高いのは「教育、学習支援業」などであり、女性の場合には「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「複合サービス業」、「サービス業(他に分類されないもの)」などだった。

《男女計》	10%未満	10%～ 20%未満	20%～ 30%未満	30%～ 40%未満	40%～ 50%未満	50%～ 60%未満	60%～ 70%未満	70%～ 80%未満	80%～ 90%未満	90%～ 100%	50%～	合計
度数	370	184	135	99	91	72	52	44	38	20	226	1105
構成比(%)	33.5	16.7	12.2	9.0	8.2	6.5	4.7	4.0	3.4	1.8	20.4	100.0
《男性》												
度数	521	189	124	84	59	49	25	20	11	11	116	1093
構成比(%)	47.7	17.3	11.3	7.7	5.4	4.5	2.3	1.8	1.0	1.0	10.6	100.0

《女性》													
度数	306	111	146	90	81	93	90	58	43	86	370	1104	
構成比(%)	27.7	10.1	13.2	8.2	7.3	8.4	8.2	5.3	3.9	7.8	33.6	100.0	

《男女計》 【各業種における構成比(%)】	n=	《女性》											50%~	合計
		10%未満	10%~ 20%未満	20%~ 30%未満	30%~ 40%未満	40%~ 50%未満	50%~ 60%未満	60%~ 70%未満	70%~ 80%未満	80%~ 90%未満	90%~ 100%			
農林漁業	12	33.3	25.0	16.7	8.3	8.3	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0	8.3	100.0	
鉱業、採石業、砂利採取業	4	50.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	25.0	100.0	
建設業	119	70.6	14.3	7.6	2.5	1.7	0.8	0.8	0.8	0.8	0.0	3.2	100.0	
製造業	265	46.0	19.2	9.8	7.5	5.7	5.3	1.5	3.0	1.1	0.8	11.7	100.0	
電気・ガス・熱供給・水道業	3	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	66.6	100.0	
情報通信業	17	52.9	29.4	11.8	5.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
運輸業、郵便業	70	57.1	21.4	8.6	1.4	4.3	4.3	1.4	0.0	1.4	0.0	7.1	100.0	
卸売業、小売業	137	31.4	10.2	10.9	10.9	8.0	4.4	6.6	8.0	6.6	2.9	28.5	100.0	
金融業、保険業	11	45.5	9.1	27.3	18.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
不動産業、物品賃貸業	14	35.7	28.6	0.0	0.0	21.4	0.0	7.1	0.0	7.1	0.0	14.2	100.0	
学術研究、専門・技術サービス業	11	18.2	18.2	18.2	9.1	18.2	9.1	9.1	0.0	0.0	0.0	18.2	100.0	
宿泊業、飲食サービス業	43	2.3	2.3	2.3	11.6	20.9	16.3	16.3	16.3	9.3	2.3	60.5	100.0	
生活関連サービス業、娯楽業	35	8.6	8.6	5.7	11.4	14.3	2.9	8.6	17.1	17.1	5.7	51.4	100.0	
教育、学習支援業	23	4.3	21.7	13.0	4.3	26.1	13.0	4.3	4.3	8.7	0.0	30.3	100.0	
医療、福祉	257	15.2	19.5	22.2	14.0	10.1	9.7	6.2	1.9	0.4	0.8	19.0	100.0	
複合サービス業	21	4.8	9.5	23.8	14.3	23.8	9.5	4.8	0.0	4.8	4.8	23.9	100.0	
サービス業(他に分類されない)	62	14.5	14.5	3.2	9.7	4.8	11.3	9.7	6.5	12.9	12.9	53.3	100.0	
その他	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	100.0	
《男性》 【各業種における構成比(%)】	n=	《女性》											50%~	合計
		10%未満	10%~ 20%未満	20%~ 30%未満	30%~ 40%未満	40%~ 50%未満	50%~ 60%未満	60%~ 70%未満	70%~ 80%未満	80%~ 90%未満	90%~ 100%			
農林漁業	12	58.3	25.0	0.0	0.0	0.0	8.3	8.3	0.0	0.0	0.0	16.6	100.0	
鉱業、採石業、砂利採取業	4	50.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	25.0	100.0	
建設業	119	74.8	10.9	6.7	3.4	0.8	0.8	1.7	0.8	0.0	0.0	3.3	100.0	
製造業	263	65.8	16.0	9.9	3.0	2.7	1.9	0.4	0.0	0.0	0.4	2.7	100.0	
電気・ガス・熱供給・水道業	3	0.0	33.3	0.0	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	100.0	
情報通信業	17	70.6	23.5	5.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
運輸業、郵便業	70	60.0	24.3	2.9	1.4	4.3	4.3	1.4	0.0	1.4	0.0	7.1	100.0	
卸売業、小売業	135	45.2	14.1	12.6	8.9	6.7	6.7	3.0	0.7	2.2	0.0	12.6	100.0	
金融業、保険業	11	63.6	9.1	9.1	9.1	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
不動産業、物品賃貸業	14	64.3	0.0	14.3	21.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
学術研究、専門・技術サービス業	11	45.5	9.1	18.2	9.1	9.1	0.0	9.1	0.0	0.0	0.0	9.1	100.0	
宿泊業、飲食サービス業	42	11.9	11.9	23.8	19.0	9.5	9.5	7.1	2.4	2.4	2.4	23.8	100.0	
生活関連サービス業、娯楽業	35	25.7	14.3	17.1	17.1	2.9	17.1	2.9	2.9	0.0	0.0	22.9	100.0	
教育、学習支援業	23	21.7	17.4	13.0	8.7	13.0	4.3	0.0	13.0	4.3	4.3	25.9	100.0	
医療、福祉	251	30.7	23.1	13.9	9.6	8.4	6.8	3.2	2.4	1.2	0.8	14.4	100.0	

複合サービス業	21	14.3	28.6	28.6	9.5	14.3	0.0	0.0	4.8	0.0	0.0	4.8	100.0
サービス業(他に分類されない)	61	24.6	14.8	8.2	16.4	8.2	1.6	3.3	9.8	3.3	9.8	27.8	100.0
その他	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
<<女性>> 【各業種における構成比(%)】	n=	10%未満	10%~ 20%未満	20%~ 30%未満	30%~ 40%未満	40%~ 50%未満	50%~ 60%未満	60%~ 70%未満	70%~ 80%未満	80%~ 90%未満	90%~ 100%	50%~	合計
農林漁業	12	25.0	8.3	41.7	8.3	8.3	0.0	0.0	8.3	0.0	0.0	8.3	100.0
鉱業、採石業、砂利採取業	4	50.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	25.0	100.0
建設業	119	58.8	7.6	11.8	6.7	4.2	2.5	4.2	0.8	0.0	3.4	10.9	100.0
製造業	265	35.8	12.1	12.8	7.5	4.5	4.9	9.8	4.9	3.4	4.2	27.2	100.0
電気・ガス・熱供給・水道業	3	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	33.3	66.6	100.0
情報通信業	17	23.5	23.5	17.6	17.6	11.8	0.0	5.9	0.0	0.0	0.0	5.9	100.0
運輸業、郵便業	69	60.9	2.9	2.9	2.9	4.3	11.6	7.2	2.9	1.4	2.9	26.0	100.0
卸売業、小売業	137	23.4	6.6	10.2	7.3	5.8	8.8	8.8	5.8	8.0	15.3	46.7	100.0
金融業、保険業	11	36.4	18.2	9.1	9.1	0.0	18.2	9.1	0.0	0.0	0.0	27.3	100.0
不動産業、物品賃貸業	14	0.0	21.4	7.1	21.4	14.3	7.1	14.3	0.0	7.1	7.1	35.6	100.0
学術研究、専門・技術サービス業	11	9.1	18.2	0.0	9.1	0.0	9.1	45.5	9.1	0.0	0.0	63.7	100.0
宿泊業、飲食サービス業	43	2.3	0.0	0.0	2.3	7.0	16.3	9.3	23.3	20.9	18.6	88.4	100.0
生活関連サービス業、娯楽業	35	5.7	5.7	5.7	2.9	5.7	22.9	5.7	5.7	0.0	40.0	74.3	100.0
教育、学習支援業	23	13.0	4.3	17.4	13.0	17.4	13.0	4.3	13.0	0.0	4.3	34.6	100.0
医療、福祉	257	14.8	15.6	22.6	12.8	12.8	10.1	6.2	3.1	1.2	0.8	21.4	100.0
複合サービス業	21	0.0	4.8	4.8	9.5	14.3	23.8	14.3	19.0	0.0	9.5	66.6	100.0
サービス業(他に分類されない)	62	14.5	4.8	8.1	1.6	4.8	6.5	11.3	8.1	11.3	29.0	66.2	100.0
その他	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	100.0

(2) 募集・採用

ア 最近の募集・採用活動状況別の回答企業数

最近の募集・採用活動の状況を「複数回答可（選択数制限なし）」で聞いたところ、82.0%の企業が中途採用者を募集しており、新規高卒者を採用している企業が49.1%、新規大卒者（短大含む）から募集している企業が37.9%、専門学校卒業者からの募集が30.0%と続いている。

業種別に見ると、中途採用者を募集している企業割合はすべての業種において6割以上となっているが、新規高卒者からの募集については、「建設業」、「製造業」、「卸売業、小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」などで他業種より高く、新規大卒者からの募集については「情報通信業」、「金融保険業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」などで他業種より高かった。専門学校からの募集については、「情報通信業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「医療、福祉」で他業種より高くなっている。

また、労働者規模別に見ると、中途採用者の募集はすべての規模で7割を超えているが、新規学卒者の募集については高卒、大卒、専門学校ともに規模が大きくなるに比例して実施割合が高くなっている。

n=1108		新規高卒者から 募集している	新規大卒者(短 大を含む)から 募集している	専門学校卒業 者から募集して いる	中途採用者を募 集している	特に募集してい ない	その他	合計
度数		544	420	332	909	75	52	2332
構成比(%)		23.3	18.0	14.2	39.0	3.2	2.2	100.0
回答率(%)		49.1	37.9	30.0	82.0	6.8	4.7	
【各業種における回答率(%)】	n=							
農林漁業	12	66.7	33.3	25.0	75.0	8.3	0.0	
鉱業、採石業、砂利採取業	4	25.0	0.0	0.0	75.0	25.0	25.0	
建設業	119	79.0	34.5	26.1	81.5	5.0	4.2	
製造業	266	61.7	25.9	15.8	71.1	11.7	0.8	
電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	0.0	0.0	66.7	0.0	0.0	
情報通信業	17	17.6	76.5	52.9	82.4	0.0	11.8	
運輸業、郵便業	69	20.3	11.6	4.3	89.9	7.2	5.8	
卸売業、小売業	137	49.6	40.1	34.3	81.0	6.6	3.6	
金融業、保険業	11	27.3	72.7	27.3	90.9	0.0	9.1	
不動産業、物品賃貸業	14	42.9	35.7	28.6	92.9	0.0	0.0	
学術研究、専門・技術サービス業	11	45.5	72.7	45.5	63.6	9.1	0.0	
宿泊業、飲食サービス業	43	46.5	14.0	18.6	90.7	2.3	7.0	
生活関連サービス業、娯楽業	35	31.4	14.3	20.0	77.1	11.4	8.6	
教育、学習支援業	23	8.7	78.3	34.8	95.7	4.3	0.0	
医療、福祉	258	39.5	56.2	53.5	91.9	2.7	4.7	
複合サービス業	22	77.3	77.3	63.6	90.9	0.0	9.1	
サービス業(他に分類されないもの)	63	39.7	28.6	15.9	74.6	11.1	17.5	
その他	1	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	
【各労働者規模における回答率(%)】	n=	新規高卒者から 募集している	新規大卒者(短 大を含む)から 募集している	専門学校卒業 者から募集して いる	中途採用者を募 集している	特に募集してい ない	その他	
31～50人	420	39.3	20.5	18.1	75.2	11.7	4.5	
51～100人	368	47.8	35.3	26.6	85.1	5.4	4.9	
101人～300人	242	59.5	59.9	46.3	88.0	2.5	5.0	
301人～500人	40	72.5	70.0	57.5	87.5	0.0	0.0	
501人～1000人	21	85.7	81.0	57.1	85.7	0.0	4.8	
1001人～	12	75.0	91.7	83.3	83.3	0.0	16.7	

イ 最近の募集・採用活動結果別の回答企業数

最近の募集・採用活動結果を「複数選択可(制限なし)」で聞いたところ、「必要な人材を十分採用できている」と回答した企業は9.9%と約1割に過ぎず、「必要な要件の幅を広げて募集するなどしてある程度採用できている」(39.8%)及び「必要な人材があまり採用できていない」(37.9%)を選択した企業が約

4割ずつ、「必要な人材がほとんど採用できていない」（13.1%）も1割を超えており、採用の困難さを感じている企業が多いことが示された。

また、業種別に見ると、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」において「必要な人材がほとんど採用できていない」とする企業が2割程度に達していた。他方、「必要な人材を十分採用できている」とする企業割合は、「情報通信業」、「金融保険業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「教育、学習支援業」で他業種より高く、前項で見た新規大卒を募集する企業割合が高い業種との関連が見られた。

労働者規模別に見ると、中小規模において「必要な人材がほとんど採用できていない」企業の割合が高かった。

n= 1107	必要な人材を十分採用できている	必要な要件の幅を広げて募集するなどしてある程度採用できている	必要な人材があまり採用できていない	必要な人材がほとんど採用できていない	特に募集していない	その他	合計
度数	110	441	419	145	61	21	1197
構成比(%)	9.2	36.8	35.0	12.1	5.1	1.8	100.0
回答率(%)	9.9	39.8	37.9	13.1	5.5	1.9	

【各業種における回答率(%)】	n=	必要な人材を十分採用できている	必要な要件の幅を広げて募集するなどしてある程度採用できている	必要な人材があまり採用できていない	必要な人材がほとんど採用できていない	特に募集していない	その他
農林漁業	12	16.7	58.3	16.7	16.7	0.0	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	4	0.0	25.0	50.0	0.0	25.0	0.0
建設業	119	10.9	39.5	35.3	16.0	3.4	0.8
製造業	266	14.7	37.2	32.7	11.7	10.2	1.5
電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0
情報通信業	17	17.6	35.3	47.1	11.8	0.0	0.0
運輸業、郵便業	69	8.7	26.1	43.5	20.3	4.3	4.3
卸売業、小売業	136	3.7	34.6	42.6	18.4	5.9	0.0
金融業、保険業	11	36.4	45.5	18.2	0.0	0.0	0.0
不動産業、物品賃貸業	14	14.3	35.7	42.9	14.3	0.0	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	11	18.2	45.5	18.2	9.1	9.1	0.0
宿泊業、飲食サービス業	43	2.3	25.6	48.8	20.9	4.7	0.0
生活関連サービス業、娯楽業	35	5.7	31.4	42.9	17.1	2.9	5.7
教育、学習支援業	23	17.4	60.9	34.8	0.0	4.3	0.0
医療、福祉	258	7.8	51.6	38.0	10.1	1.9	3.9
複合サービス業	22	9.1	54.5	31.8	9.1	0.0	0.0
サービス業(他に分類されないもの)	63	6.3	31.7	49.2	7.9	9.5	0.0
その他	1	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0

【各労働者規模における回答率(%)】	n=	必要な人材を十分採用できている	必要な要件の幅を広げて募集するなどしてある程度採用できている	必要な人材があまり採用できていない	必要な人材がほとんど採用できていない	特に募集していない	その他
31～50人	420	11.4	31.7	37.1	15.2	9.8	1.2

51～100人	368	9.8	42.1	37.0	13.3	4.1	3.3
101人～300人	241	8.3	47.3	38.2	12.0	2.1	1.2
301人～500人	40	2.5	57.5	45.0	2.5	0.0	0.0
501人～1000人	21	9.5	42.9	52.4	4.8	0.0	0.0
1001人～	12	16.7	50.0	33.3	0.0	0.0	8.3

ウ 採用不調で生じている問題・対応等別の回答企業数

前項の質問で「必要な人材があまり採用できていない」又は「必要な人材がほとんど採用できていない」と回答した企業に対し、採用不調で生じている問題について《複数選択可（制限なし）》で聞いたところ、68.5%の企業が「退職者の補充が十分にできていない」と、33.2%の企業が「業務の拡大・転換・向上が困難になっている」と回答した。「事業の継続に支障がでている」と回答した企業も12.3%と1割を超えていた。

業種別・規模別に見ると、「業務の拡大・転換・向上が困難になっている」と回答した企業割合は「建設業」、「情報通信業」、「生活関連サービス業、娯楽業」などで他業種に比べ高かった。「事業の継続が困難になっている」と回答した企業割合は「建設業」、「運輸業、郵便業」で他業種に比べて高く、労働者規模別には31人～300人の規模に集中していた。

また、採用不調への対応については、「応募者を増やし、退職者を減らすよう、労働条件・勤務形態の見直しや再雇用制度・休業制度の充実を図っている」という社内での人事労務管理面での対応を挙げた企業が26.3%、機械化・省力化を挙げた企業が13.0%、人材派遣・アウトソーシング等の外部労働力の活用を挙げた企業が9.9%あった。

業種別に見ると、社内での人事労務管理面での対応を挙げた企業割合は、「宿泊業、飲食サービス業」、「医療、福祉」、「卸売業、小売業」で高く、機械化・省力化を挙げた企業割合は建設業、製造業で高かった。「医療、福祉」については機械化・省力化を挙げた企業は3.3%にとどまっていた。

n= 555	業務の拡大・ 転換・向上が 困難になって いる	退職者の補 充が十分にで きていない	事業の継続 に支障がでて いる	人材派遣・ア ウトソーシン グなど外部労 働力を活用し ている	応募者を増や し、退職者を 減らすよう、 労働条件・勤 務形態の見 直しや再雇用 制度・休業制 度の充実を図 っている	機械化・省力 化など進めて いる	その他	合計
度数	184	380	68	55	146	72	54	959
構成比(%)	19.2	39.6	7.1	5.7	15.2	7.5	5.6	100.0
回答率(%)	33.2	68.5	12.3	9.9	26.3	13.0	9.7	
【各業種における回答率(%)】	n=							
農林漁業	3	33.3	100.0	33.3	0.0	33.3	33.3	0.0

鉱業、採石業、砂利採取業	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0
建設業	59	39.0	55.9	18.6	11.9	22.0	18.6	6.8
製造業	118	28.0	61.0	10.2	11.9	22.0	27.1	9.3
電気・ガス・熱供給・水道業	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
情報通信業	10	40.0	60.0	10.0	40.0	10.0	0.0	20.0
運輸業、郵便業	45	33.3	77.8	17.8	6.7	24.4	6.7	11.1
卸売業、小売業	81	34.6	67.9	11.1	7.4	27.2	11.1	11.1
金融業、保険業	2	50.0	100.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0
不動産業、物品賃貸業	8	50.0	50.0	12.5	12.5	12.5	12.5	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	3	33.3	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0
宿泊業、飲食サービス業	30	33.3	76.7	13.3	23.3	36.7	13.3	0.0
生活関連サービス業、娯楽業	21	42.9	71.4	9.5	4.8	23.8	19.0	9.5
教育、学習支援業	8	25.0	50.0	0.0	12.5	12.5	12.5	12.5
医療、福祉	121	26.4	76.9	11.6	6.6	35.5	3.3	12.4
複合サービス業	8	37.5	87.5	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0
サービス業(他に分類されないもの)	35	48.6	68.6	14.3	2.9	28.6	5.7	11.4
その他	0	—	—	—	—	—	—	—
【各労働者規模における回答率(%)】	n=	業務の拡大・ 転換・向上が 困難になって いる	退職者の補 充が十分にで きていない	事業の継続 に支障がでて いる	人材派遣・ア ウトソーシン グなど外部労 働力を活用し ている	応募者を増や し、退職者を 減らすよう、 労働条件・勤 務形態の見 直しや再雇用 制度・休業制 度の充実を図 っている	機械化・省力 化など進めて いる	その他
31～50人	218	31.7	62.8	10.6	7.8	26.6	11.5	12.8
51～100人	184	33.7	70.1	15.2	12.0	25.0	8.7	7.6
101人～300人	115	37.4	73.0	14.8	11.3	24.3	20.0	7.8
301人～500人	19	26.3	73.7	0.0	5.3	31.6	15.8	10.5
501人～1000人	11	9.1	90.9	0.0	9.1	54.5	36.4	0.0
1001人～	5	60.0	100.0	0.0	20.0	40.0	0.0	0.0

(3) 雇用・就業の形態（正社員への転換）

ア 正社員以外を雇用している理由別の回答企業数

正社員以外の労働者を雇用している企業に対し、その理由を聞いた。一番の原因には◎、それ以外の原因（3つまで）には○をつけることを求めたが、まず◎と○を区別せず集計したところ、最も多い回答は「仕事の内容が正社員以外で対応できるため」という仕事の内容に関するもので、49.5%の企業が選択

していた。次いで「勤務時間等に制約のある労働者からの希望に応じるため」という労働者側からの希望に関するものが41.9%、「定年退職後に再雇用したため」が35.7%の企業に選択されており、時間的・時期（季）的な業務の繁忙への対応（24.3%）や賃金抑制に関する回答（23.6%）が続いていた。◎のみ集計したところ、◎と○を区別せず集計した場合とおおむね同傾向だったが、「賃金抑制のため」の順位は低くなっていた。

業種別に見ると、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」や「建設業」では時間的・時期（季）的な業務の繁忙への対応を挙げた企業割合が他業種より高く、「製造業」、「建設業」などでは「景気変動に応じて雇用量を調整するため」とする企業割合が他業種より高かった。また、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「卸売業、小売業」では、「長い営業（操業）時間に対応するため」とする企業割合が他業種より高く、「金融業、保険業」、「教育、学習支援業」、「情報通信業」では「正社員を重要業務に特化させるため」とする企業割合が他業種より高かった。「医療、福祉」では「勤務時間等に制約のある労働者からの希望に応じるため」とする企業割合が特に高く、「柔軟な雇用形態を望む有技能者や有資格者を確保するため」の割合も高かった。

労働者規模別に見ると、時間的・時期（季）的な業務の繁忙への対応や「長い営業（操業）時間に対応するため」、「賃金抑制のため」、「正社員を重要業務に特化させるため」とする企業割合は301人以上の規模で比較的高く、「勤務時間等に制約のある労働者からの希望に応じるため」とする企業割合は31人～300人の規模で比較的高かった。

《◎と○を区別せず集計》

n=971	仕事の 内容が 正社員 以外で 対応で きるた め	日、週、 月の中 の業務 の繁忙 または 季節的 な仕事 の繁忙 に対応 するた め	景気変 動に応 じて雇 用量を 調整す るため	長い営 業（操 業）時 間に対 応する ため	賃金抑 制のた め	社会保 険料・ 厚生年 金等の 経費を 節約す るため	正社員 を重要 業務に 特化さ せるた め	柔軟な 雇用形 態を望 む有技 能者や 有資格 者を確 保する ため	勤務時 間等に 制約の ある労 働者か らの希 望に応 じるた め	正社員 以外が 主体の 業界の ため	正社員 として の採用 が困難 なため	正社員 は新規 学卒者 の採用 のみで 確保し ている ため	パート 等から 正社員 に転換 する制 度や慣 習がな いため	定年退 職後に 再雇用 したた め	正社員 の育 児・介 護休業 の代替 要員と するた め	その他	合計
度数	481	236	98	111	229	77	112	154	407	44	106	19	8	347	36	52	2517
構成比(%)	19.1	9.4	3.9	4.4	9.1	3.1	4.4	6.1	16.2	1.7	4.2	0.8	0.3	13.8	1.4	2.1	100.0
回答率(%)	49.5	24.3	10.1	11.4	23.6	7.9	11.5	15.9	41.9	4.5	10.9	2.0	0.8	35.7	3.7	5.4	

《◎のみ集計》

度数	241	84	26	34	54	11	43	55	174	8	40	7	0	86	1	20	884
構成比(%)	27.3	9.5	2.9	3.8	6.1	1.2	4.9	6.2	19.7	0.9	4.5	0.8	0.0	9.7	0.1	2.3	100.0

《◎と○を区別せず集計》

【各業種における回答率(%)】	n=
-----------------	----

農林漁業	11	54.5	18.2	9.1	9.1	27.3	0.0	9.1	9.1	18.2	0.0	9.1	0.0	0.0	36.4	0.0	9.1
鉱業、採石業、砂利採取業	2	50.0	100.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
建設業	74	40.5	36.5	16.2	1.4	14.9	6.8	14.9	16.2	17.6	1.4	4.1	2.7	0.0	32.4	0.0	4.1
製造業	223	43.5	18.4	21.1	3.1	24.2	10.8	9.9	4.5	38.6	2.2	13.0	3.1	0.9	39.9	0.4	7.2
電気・ガス・熱供給・水道業	3	66.7	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0
情報通信業	15	66.7	13.3	6.7	0.0	13.3	0.0	20.0	13.3	20.0	0.0	20.0	6.7	6.7	53.3	0.0	20.0
運輸業、郵便業	47	38.3	17.0	4.3	14.9	10.6	10.6	0.0	10.6	31.9	4.3	8.5	2.1	0.0	66.0	0.0	6.4
卸売業、小売業	133	61.7	27.1	7.5	22.6	25.6	9.0	9.8	8.3	37.6	6.8	4.5	0.8	0.0	29.3	1.5	6.0
金融業、保険業	9	77.8	0.0	0.0	0.0	44.4	11.1	44.4	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	44.4	11.1	0.0
不動産業、物品賃貸業	14	42.9	0.0	21.4	0.0	35.7	14.3	7.1	0.0	50.0	14.3	21.4	0.0	0.0	21.4	0.0	7.1
学術研究、専門・技術サービス業	10	80.0	10.0	30.0	0.0	40.0	0.0	0.0	10.0	20.0	0.0	20.0	20.0	0.0	40.0	0.0	10.0
宿泊業、飲食サービス業	42	64.3	64.3	7.1	42.9	35.7	16.7	16.7	0.0	38.1	9.5	2.4	0.0	0.0	14.3	0.0	4.8
生活関連サービス業、娯楽業	35	60.0	54.3	5.7	22.9	5.7	8.6	8.6	11.4	51.4	11.4	17.1	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0
教育、学習支援業	23	56.5	30.4	8.7	26.1	13.0	4.3	30.4	17.4	47.8	0.0	4.3	0.0	4.3	21.7	8.7	8.7
医療、福祉	252	41.3	14.3	2.8	9.5	21.8	5.2	11.9	38.1	62.7	2.0	14.7	1.6	0.4	36.1	10.3	4.4
複合サービス業	22	63.6	31.8	0.0	4.5	45.5	0.0	18.2	18.2	13.6	9.1	22.7	4.5	4.5	40.9	13.6	0.0
サービス業(他に分類されない)	55	63.6	34.5	7.3	12.7	38.2	7.3	10.9	7.3	36.4	16.4	7.3	0.0	3.6	36.4	1.8	1.8
その他	1	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
【各労働者規模における回答率(%)】	n=	仕事の 内容が 正社員 以外で 対応で きるた め	日、週、 月の中 の業務 の繁閑 または 季節的 な仕事 の繁閑 に対応 するた め	景気変 動に応 じて雇 用量を 調整す るため	長い営 業(操 業)時 間に対 応する ため	賃金抑 制のた め	社会保 険料・ 厚生年 金等の 経費を 節約す るため	正社員 を重要 業務に 特化さ せるた め	柔軟な 雇用形 態を望 む有技 能者や 有資格 者を確 保する ため	勤務時 間等に 制約の ある労 働者か らの希 望に応 じるた め	正社員 以外が 主体の 業界の ため	正社員 として の採用 が困難 なため	正社員 は新規 学卒者 の採用 のみで 確保し ている ため	パート 等から 正社員 に転換 する制 度や慣 習がな いたため	定年退 職後に 再雇用 したた め	正社員 の育 児・介 護休業 の代替 要員と するた め	その他
31～50人	326	43.9	24.5	8.6	11.0	21.2	8.9	8.6	15.6	44.5	3.7	12.6	1.2	0.6	27.6	0.9	5.8
51～100人	336	48.8	22.0	11.9	10.4	24.1	9.8	11.3	12.8	42.0	3.6	9.2	2.1	1.2	37.8	3.9	5.4
101人～300人	233	55.4	25.3	9.4	11.6	24.0	4.7	12.9	21.0	42.5	5.6	10.3	1.7	0.9	42.9	5.6	5.6
301人～500人	40	52.5	30.0	10.0	17.5	27.5	10.0	15.0	15.0	32.5	10.0	17.5	5.0	0.0	50.0	5.0	2.5
501人～1000人	21	57.1	28.6	14.3	19.0	38.1	0.0	19.0	9.5	23.8	14.3	9.5	9.5	0.0	28.6	14.3	0.0
1001人～	11	81.8	45.5	9.1	18.2	36.4	0.0	45.5	27.3	36.4	0.0	0.0	0.0	0.0	27.3	18.2	0.0

イ 「正社員への転換を進めているか」別の回答企業数

正社員以外の労働者を雇用している企業に対し、正社員以外の勤務形態から正社員への転換を進めているかどうか聞いたところ、61.5%の企業が「進めている」と回答した。また、「進めていないが、今後進めることにしている」(10.3%)と合わせると約7割の企業が進めているか又は進める予定があることになる。

業種別に見ると、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「医療、福祉」、「複合サービス業」において正社員への転換を進めている企業割合が特に高くなっている。また、労働者規模別に見ると、規模が大きくなるに比例して「進めている」企業割合が高くなっている。

なお、(1)のイの「募集・採用活動の結果」とのクロス集計を行って見たところ、「必要な要件の幅を広げて募集するなどしてある程度採用できている」とする企業における正社員転換推進割合が最も高く、「必要な人材があまり採用できていない」、「必要な人材がほとんど採用できていない」とする企業においてもその割合は比較的高かった。

n= 976		進めている	進めていないが、 今後進めることに している	進める予定はない (現状のまま)	合計
度数		600	101	275	976
構成比(%)		61.5	10.3	28.2	100.0
【各業種における構成比(%)】		n=			
農林漁業	11	63.6	9.1	27.3	100.0
鉱業、採石業、砂利採取業	2	0.0	50.0	50.0	100.0
建設業	74	35.1	12.2	52.7	100.0
製造業	225	61.3	10.2	28.4	100.0
電気・ガス・熱供給・水道業	3	66.7	0.0	33.3	100.0
情報通信業	15	53.3	20.0	26.7	100.0
運輸業、郵便業	49	40.8	10.2	49.0	100.0
卸売業、小売業	133	58.6	14.3	27.1	100.0
金融業、保険業	9	44.4	0.0	55.6	100.0
不動産業、物品賃貸業	14	50.0	7.1	42.9	100.0
学術研究、専門・技術サービス業	10	30.0	40.0	30.0	100.0
宿泊業、飲食サービス業	42	83.3	2.4	14.3	100.0
生活関連サービス業、娯楽業	35	74.3	11.4	14.3	100.0
教育、学習支援業	23	39.1	8.7	52.2	100.0
医療、福祉	252	77.0	7.5	15.5	100.0
複合サービス業	22	86.4	9.1	4.5	100.0
サービス業(他に分類されないもの)	56	42.9	12.5	44.6	100.0
その他	1	0.0	0.0	100.0	100.0

【各労働者規模における構成比(%)】	n=				
31～50 人	328	51.2	12.2	36.6	100.0
51～100 人	336	59.8	8.6	31.5	100.0
101 人～300 人	235	69.4	11.9	18.7	100.0
301 人～500 人	40	82.5	5.0	12.5	100.0
501 人～1000 人	21	90.5	9.5	0.0	100.0
1001 人～	12	100.0	0.0	0.0	100.0
【募集・採用活動結果(複数回答)別の構成比】	n=	取り組んでいる	取り組んでいないが、今後取り組むことにしている	今のところ、取り組む予定はない	合計
必要な人材を十分採用できている	87	52.9	8.0	39.1	100.0
必要な要件の幅を広げて募集するなどしてある程度採用できている	399	65.9	10.0	24.1	100.0
必要な人材があまり採用できていない	381	63.3	12.3	24.4	100.0
必要な人材がほとんど採用できていない	125	62.4	8.0	29.6	100.0
特に募集していない	47	31.9	10.6	57.4	100.0
その他	20	40.0	5.0	55.0	100.0
合計	1059	61.5	10.4	28.1	100.0

ウ 正社員への転換を進めている（進めることにしている）理由別の回答企業数

この設問で、正社員以外の勤務形態から正社員への転換を「進めている」又は「進めていないが、今後進めることにしている」と回答した企業に対し、進める主な理由を《複数選択可（3つまで）》で聞いたところ、「優秀な人材を確保するため」（71.6%）と「従業員の定着を図るため」（71.4%）という人材の確保・定着に関する理由を選択した企業がともに7割程度、「正社員以外のやる気を向上させるため」（33.0%）、「業務体制・生産体制の確保のため」（30.7%）がともに3割程度となり、「処遇に対する不公平感を軽減するため」（15.4%）が続いた。

業種別に見ると、「優秀な人材を確保するため」の回答割合は、「建設業」や「情報通信業」、「複合サービス業」において特に高くなっている。前2者の業種は、正社員転換を進めている企業割合自体が平均より低い、その中で人材確保の必要性を強く感じている企業が進めている傾向があるといえる。他方で、「複合サービス業」は正社員転換を進めている企業割合が特に高い業種である。また、同様に正社員転換を進めている割合が特に高い業種である「宿泊業、飲食サービス業」については、その理由として「サービスや製品の品質保持のため」や「業務体制・生産体制の確保のため」を挙げている割合が他業種より高い。同様に「進めている」割合が特に高い「生活関連サービス業、娯楽業」と「医療、福祉」については、「従業員の定着を図るため」とする割合が特に高い。

規模別に見ると、31人～50人の規模では、「優秀な人材を確保するため」よりも「従業員の定着を図るため」を挙げる企業割合の方が高いが、規模が大きくなるにつれてこの割合が逆転している。

n= 697		優秀な人材を確保するため	従業員の定着を図るため	処遇に対する不公平感を軽減するため	正社員以外のやる気を向上させるため	技術の継承のため	サービスや製品の品質保持のため	業務体制・生産体制の確保のため	その他	合計
度数		499	498	107	230	57	58	214	19	1682
構成比(%)		29.7	29.6	6.4	13.7	3.4	3.4	12.7	1.1	100.0
回答率(%)		71.6	71.4	15.4	33.0	8.2	8.3	30.7	2.7	
【各業種における回答率(%)】		n=	優秀な人材を確保するため	従業員の定着を図るため	処遇に対する不公平感を軽減するため	正社員以外のやる気を向上させるため	技術の継承のため	サービスや製品の品質保持のため	業務体制・生産体制の確保のため	その他
農林漁業	7	85.7	71.4	28.6	14.3	0.0	0.0	28.6	0.0	
鉱業、採石業、砂利採取業	1	100.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
建設業	34	82.4	58.8	20.6	38.2	14.7	5.9	20.6	2.9	
製造業	162	63.0	61.1	11.1	39.5	17.3	2.5	35.8	3.7	
電気・ガス・熱供給・水道業	2	100.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
情報通信業	11	81.8	36.4	9.1	0.0	9.1	9.1	18.2	18.2	
運輸業、郵便業	25	64.0	80.0	0.0	32.0	4.0	16.0	32.0	4.0	
卸売業、小売業	96	68.8	74.0	11.5	33.3	2.1	8.3	29.2	0.0	
金融業、保険業	4	75.0	50.0	0.0	50.0	0.0	25.0	0.0	0.0	
不動産業、物品賃貸業	8	75.0	62.5	12.5	50.0	0.0	0.0	50.0	12.5	
学術研究、専門・技術サービス業	7	71.4	42.9	57.1	28.6	14.3	0.0	14.3	0.0	
宿泊業、飲食サービス業	36	75.0	77.8	5.6	22.2	5.6	27.8	47.2	0.0	
生活関連サービス業、娯楽業	30	66.7	83.3	10.0	30.0	3.3	23.3	30.0	0.0	
教育、学習支援業	11	63.6	27.3	0.0	36.4	9.1	9.1	36.4	0.0	
医療、福祉	211	75.4	85.8	24.2	28.9	2.8	6.6	26.5	3.3	
複合サービス業	21	95.2	42.9	14.3	47.6	14.3	9.5	33.3	0.0	
サービス業(他に分類されない)	31	71.0	67.7	12.9	32.3	19.4	12.9	35.5	3.2	
その他	0	—	—	—	—	—	—	—	—	
【各労働者規模における回答率(%)】		n=	優秀な人材を確保するため	従業員の定着を図るため	処遇に対する不公平感を軽減するため	正社員以外のやる気を向上させるため	技術の継承のため	サービスや製品の品質保持のため	業務体制・生産体制の確保のため	その他
31～50人	206	66.0	75.7	10.2	26.7	10.2	8.7	35.0	2.9	
51～100人	229	69.0	69.9	18.3	31.4	7.0	7.9	29.7	3.9	
101人～300人	191	75.9	72.3	15.2	37.7	7.3	10.5	28.3	2.1	
301人～500人	35	91.4	60.0	20.0	42.9	8.6	5.7	31.4	0.0	
501人～1000人	21	76.2	66.7	28.6	47.6	9.5	0.0	28.6	0.0	
1001人～	12	91.7	58.3	16.7	50.0	8.3	0.0	8.3	0.0	

エ 正社員転換を進めない理由別の回答企業数

この設問で、正社員への転換を「進める予定はない」と答えた企業に対し、その理由を《複数選択可（3 つまで）》で聞いたところ、「正社員への転換を望む人が少ないから」と労働者側の希望要因を挙げた企業が 37.6%、「人件費を抑制したいから」と財務上の都合を挙げた企業が 21.5%、「正社員は、新規学卒者などの採用で確保したいから」、「現在の正社員の年齢、経験年数とバランスがとれなくなるから」と人事労務管理上の都合を挙げた企業がそれぞれ 19.3%、15.0%となっていた。

「その他」を選択した 93 社のうち、38 社（41%）が具体的理由として、定年後の再雇用であること又は本人の高齢を挙げている。業種別に見ると、労働者側の希望要因を挙げた企業割合は、「製造業」、「卸売業、小売業」、「医療、福祉」で高く、財務要因を挙げた企業割合は「宿泊業、飲食サービス業」で、人事労務管理上の要因を挙げた企業割合は、「金融業、保険業」で高かった。

n= 274	正社員は、新規学卒者などの採用で確保したいから	人件費を抑制したいから	現在の正社員の年齢、経験年数とバランスがとれなくなるから	正社員以外が主体の業界だから	正社員への転換を望む人が少ないから	その他	合計
度数	53	59	41	22	103	93	371
構成比(%)	14.3	15.9	11.1	5.9	27.8	25.1	100.0
回答率(%)	19.3	21.5	15.0	8.0	37.6	33.9	

【各業種における回答率(%)】	n=						
農林漁業	3	33.3	33.3	33.3	0.0	66.7	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0
建設業	38	13.2	18.4	10.5	2.6	23.7	52.6
製造業	64	26.6	17.2	14.1	4.7	40.6	31.3
電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0
情報通信業	5	0.0	0.0	20.0	20.0	40.0	40.0
運輸業、郵便業	24	4.2	12.5	12.5	4.2	33.3	50.0
卸売業、小売業	36	16.7	22.2	8.3	5.6	50.0	27.8
金融業、保険業	4	75.0	25.0	50.0	0.0	25.0	0.0
不動産業、物品賃貸業	6	33.3	0.0	33.3	16.7	33.3	16.7
学術研究、専門・技術サービス業	3	33.3	33.3	0.0	0.0	33.3	33.3
宿泊業、飲食サービス業	6	0.0	83.3	33.3	16.7	16.7	16.7
生活関連サービス業、娯楽業	5	0.0	40.0	0.0	40.0	40.0	0.0
教育、学習支援業	12	25.0	8.3	8.3	8.3	41.7	25.0
医療、福祉	40	20.0	17.5	20.0	0.0	47.5	37.5
複合サービス業	1	100.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0
サービス業(他に分類されないもの)	24	16.7	37.5	16.7	29.2	20.8	29.2
その他	1	0.0	100.0	0.0	100.0	100.0	0.0

【各労働者規模における回答率(%)】	n=						
31～50人	121	19.0	20.7	16.5	5.8	33.9	28.1
51～100人	105	21.9	22.9	13.3	8.6	41.9	38.1
101人～300人	43	14.0	18.6	14.0	11.6	39.5	39.5
301人～500人	5	20.0	40.0	20.0	20.0	20.0	40.0
501人～1000人	0	—	—	—	—	—	—
1001人～	0	—	—	—	—	—	—

オ 正社員転換を進めている（進めたい）人別の回答企業数

この設問で、正社員以外の勤務形態から正社員への転換を「進めている」又は「進めていないが、今後進めることにしている」と回答した企業に対し、どのような人に対して正社員への転換を進めているか（進めたいか）を《複数選択可（2つまで）》で聞いたところ、91.1%の企業が「能力・意欲のある人」を選択した。また、「必要な経験を積んだ人」と回答した企業は56.2%、「若年者」と回答した企業が18.2%となっていた。「一定の職務・職階の人」と回答した企業は3.4%に過ぎず、大半の企業は「能力・意欲」又は「経験」を重視していることがわかる。

業種別に見ると、「運輸業、郵便業」及び「宿泊業、飲食サービス業」において「若年者」を選択した企業の割合が他業種より高かった。また、小規模な企業ほど「若年者」を選択した割合が高く、これらの業種・規模において特に若年労働者の確保に苦慮していることが窺える。

n= 697	能力・意欲のある人	必要な経験を積んだ人	若年者	一定の職務・職階の人	合計
度数	635	392	127	24	1178
構成比(%)	53.9	33.3	10.8	2.0	100.0
回答率(%)	91.1	56.2	18.2	3.4	
【各業種における回答率(%)】	n=				
農林漁業	8	87.5	62.5	25.0	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	1	100.0	0.0	100.0	0.0
建設業	34	91.2	38.2	26.5	5.9
製造業	160	87.5	48.8	25.0	3.8
電気・ガス・熱供給・水道業	2	100.0	0.0	50.0	0.0
情報通信業	10	100.0	70.0	20.0	0.0
運輸業、郵便業	25	88.0	68.0	32.0	0.0
卸売業、小売業	97	93.8	51.5	11.3	6.2
金融業、保険業	4	75.0	50.0	0.0	0.0
不動産業、物品賃貸業	8	100.0	37.5	25.0	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	7	71.4	57.1	14.3	14.3
宿泊業、飲食サービス業	36	94.4	44.4	33.3	0.0
生活関連サービス業、娯楽業	30	96.7	63.3	20.0	0.0

教育、学習支援業	11	81.8	54.5	18.2	0.0
医療、福祉	213	91.5	69.0	9.9	3.8
複合サービス業	20	95.0	50.0	10.0	0.0
サービス業(他に分類されないもの)	31	93.5	48.4	22.6	3.2
その他	0	—	—	—	—
【各労働者規模における回答率(%)】	n=				
31～50人	207	88.4	57.0	23.2	2.9
51～100人	230	92.6	51.7	17.8	3.5
101人～300人	189	91.5	60.3	16.4	3.7
301人～500人	35	94.3	65.7	11.4	5.7
501人～1000人	21	90.5	61.9	14.3	4.8
1001人～	12	100.0	33.3	0.0	0.0

カ 正社員転換を進めるために必要なこと別の回答企業数

イの設問で、正社員以外の勤務形態から正社員への転換を「進めている」又は「進めていないが、今後進めることにしている」と回答した企業に対し、正社員転換を進めるために必要なことについて《複数選択可(3つまで)》で聞いたところ、「正社員以外の従業員本人の意識・意欲を高める工夫」(65.7%)と「正社員以外の従業員一人ひとりの状況・希望の把握」(64.1%)が群を抜いて高い回答率となっていた。このことから多くの企業がまず正社員以外の従業員の意識を高めた上で、その希望を把握して個別対応を行う必要を感じていることがうかがえる。その他、「経費等の財源の確保」(22.5%)、「能力開発のための教育訓練の充実」(21.4%)、「事業の中長期の見通しを立てる」(18.9%)などの財源・制度・経営見通しなどに関する回答が続いている。

これを業種別に見ると、試験・評価や能力開発などの制度的な面の回答率が他の業種より高かったのは「製造業」、「卸売業、小売業」、「不動産業、物品賃貸業」、「複合サービス業」などである。また財源確保や助成制度に関する回答率が他の業種より高かったのは、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「医療、福祉」である。規模別に見ると、助成制度についての回答率が31人～100人規模の企業で高かった。

n= 697	正社員以外の従業員一人ひとりの状況・希望の把握	正社員以外の従業員本人の意識・意欲を高める工夫	試験評価制度の確立	能力開発のための教育訓練の充実	事業の中長期の見通しを立てる	経費等の財源の確保	国・自治体の助成金制度などの活用	その他	合計
度数	447	458	99	149	132	157	103	11	1556
構成比(%)	28.7	29.4	6.4	9.6	8.5	10.1	6.6	0.7	100.0
回答率(%)	64.1	65.7	14.2	21.4	18.9	22.5	14.8	1.6	
【各業種における回答率(%)】	n=								
農林漁業	8	62.5	62.5	12.5	25.0	25.0	25.0	12.5	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	1	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0

建設業	34	67.6	76.5	8.8	23.5	17.6	11.8	17.6	0.0
製造業	161	59.0	70.8	14.3	23.6	18.6	11.8	15.5	2.5
電気・ガス・熱供給・水道業	2	50.0	50.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0
情報通信業	11	63.6	54.5	9.1	9.1	27.3	36.4	9.1	9.1
運輸業、郵便業	25	60.0	72.0	12.0	20.0	24.0	20.0	20.0	0.0
卸売業、小売業	96	65.6	67.7	18.8	21.9	11.5	18.8	15.6	0.0
金融業、保険業	4	75.0	100.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0
不動産業、物品賃貸業	8	100.0	62.5	37.5	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	7	100.0	28.6	14.3	14.3	0.0	42.9	0.0	0.0
宿泊業、飲食サービス業	36	58.3	75.0	8.3	22.2	22.2	36.1	16.7	0.0
生活関連サービス業、娯楽業	30	73.3	60.0	3.3	26.7	16.7	23.3	20.0	0.0
教育、学習支援業	11	63.6	54.5	0.0	27.3	36.4	18.2	18.2	0.0
医療、福祉	212	63.2	60.4	15.1	18.9	18.9	32.1	15.1	2.8
複合サービス業	20	70.0	70.0	20.0	15.0	30.0	10.0	0.0	0.0
サービス業(他に分類されないもの)	31	71.0	58.1	16.1	25.8	29.0	25.8	12.9	0.0
その他	0	—	—	—	—	—	—	—	—
【各労働者規模における回答率(%)】	n=	正社員以外 の従業員一 人ひとりの状 況・希望の把 握	正社員以外 の従業員本 人の意識・意 欲を高める工 夫	試験評価制 度の確立	能力開発の ための教育 訓練の充実	事業の中長 期の見通しを 立てる	経費等の財 源の確保	国・自治体の 助成金制度 などの活用	その他
31～50人	207	65.2	65.7	7.2	19.3	18.4	21.7	17.9	0.5
51～100人	229	61.6	66.4	10.0	21.8	18.8	22.3	18.8	1.3
101人～300人	190	65.3	64.2	20.0	23.7	21.1	24.2	8.4	2.6
301人～500人	35	65.7	62.9	22.9	22.9	17.1	17.1	14.3	2.9
501人～1000人	21	76.2	66.7	57.1	14.3	14.3	23.8	9.5	4.8
1001人～	12	66.7	75.0	16.7	25.0	16.7	25.0	0.0	0.0

キ 「正社員の多様化を進めているか」別の回答企業数

限定正社員の導入などの「正社員の多様化」を進めているかどうか聞いたところ、「進めている」と回答した企業は10.1%、「進めていないが、今後進めることにしている」と回答した企業が9.7%と、あわせて約2割の企業が「進めている」又は「今後進めることにしている」と回答した。

他業種に比べて「進めている」と回答した企業割合が高い業種は、「情報通信業」、「金融業、保険業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「教育、学習支援業」であった。規模別に見ると、規模が小さくなるほど「進める予定はない」とする企業の割合が高く、1001人以上の規模では50%の企業が「進めている」、25%が「今後進めることにしている」と答えている。

また、試みに(1)のイの「募集・採用活動の結果」とのクロス集計を行ってみたところ、「必要な人材があまり採用できていない」、「必要な人材がほとんど採用できていない」とする企業において正社員の多様化を「今後進めることにしている」割合が若干高いことが確認された。

n= 1079		進めている	進めていないが、 今後進めることに している	進める予定はない	合計	
度数		109	105	864	1078	
構成比(%)		10.1	9.7	80.1	100.0	
【各業種における構成比(%)】		n=				
農林漁業	12	0.0	0.0	100.0	100.0	
鉱業、採石業、砂利採取業	4	0.0	0.0	100.0	100.0	
建設業	109	7.3	10.1	82.6	100.0	
製造業	257	8.6	7.0	84.4	100.0	
電気・ガス・熱供給・水道業	3	0.0	0.0	100.0	100.0	
情報通信業	17	17.6	23.5	58.8	100.0	
運輸業、郵便業	68	4.4	11.8	83.8	100.0	
卸売業、小売業	134	10.4	9.7	79.9	100.0	
金融業、保険業	11	18.2	9.1	72.7	100.0	
不動産業、物品賃貸業	13	15.4	7.7	76.9	100.0	
学術研究、専門・技術サービス業	11	18.2	18.2	63.6	100.0	
宿泊業、飲食サービス業	43	7.0	18.6	74.4	100.0	
生活関連サービス業、娯楽業	35	22.9	11.4	65.7	100.0	
教育、学習支援業	23	17.4	4.3	78.3	100.0	
医療、福祉	255	11.0	11.0	78.0	100.0	
複合サービス業	22	9.1	4.5	86.4	100.0	
サービス業(他に分類されないもの)	60	13.3	8.3	78.3	100.0	
その他	1	0.0	0.0	100.0	100.0	
【各労働者規模における構成比(%)】		n=	進めている	進めていないが、 今後進めることに している	進める予定はない	合計
31～50人	399	8.8	7.3	84.0	100.0	
51～100人	362	7.5	10.2	82.3	100.0	
101人～300人	239	14.2	12.1	73.6	100.0	
301人～500人	40	12.5	10.0	77.5	100.0	
501人～1000人	21	9.5	14.3	76.2	100.0	
1001人～	12	50.0	25.0	25.0	100.0	
【募集・採用活動結果(複数回答)別の構成比】		n=				
必要な人材を十分採用できている	105	10.5	6.7	82.9	100.0	
必要な要件の幅を広げて募集するなどしてある 程度採用できている	429	10.5	8.4	81.1	100.0	
必要な人材があまり採用できていない	409	11.0	12.0	77.0	100.0	
必要な人材がほとんど採用できていない	140	9.3	13.6	77.1	100.0	

特に募集していない	59	3.4	3.4	93.2	100.0
その他	20	10.0	10.0	80.0	100.0

ク 正社員の多様化を進めない理由別の回答企業数

キの設問で「正社員の多様化を進める予定はない」と回答した企業に対して、その理由を「複数選択可（3 つまで）」で聞いたところ、「事業所の立地状況や業務の性質などからみて必要がないから」と回答した企業が 57.6%と最も多く、次いで「正社員以外のパート・アルバイト、契約社員などを積極的に活用しているから」（28.5%）、「労務管理が煩雑になるから」（23.3%）と続いていた。「導入方法・運用方法に関するノウハウがないから」も 19.1%を占めており、今後のテレワーク等を含めた「正社員の多様化」の実施方法に関するノウハウの蓄積・提供の必要性を示唆している。

業種別に見ると、キで「正社員の多様化」を進めている企業割合が 7.0%と比較的低かった「宿泊業、飲食サービス業」において「正社員以外のパート・アルバイト、契約社員などを積極的に活用しているから」が最も多かった。また、「人員配置が硬直的になるから」との回答は、規模が大きい企業において選択した割合が高い傾向が見られた。

n = 857	労務管理が煩雑になるから	正社員以外のパート・アルバイト、契約社員などを積極的に活用しているから	人員配置が硬直的になるから	事業所の立地状況や業務の性質などからみて必要がないから	従業員や労働組合等から要望がないから	導入方法・運用方法に関するノウハウがないから	その他	合計
度数	200	244	140	494	95	164	60	1397
構成比(%)	14.3	17.5	10.0	35.4	6.8	11.7	4.3	100.0
回答率(%)	23.3	28.5	16.3	57.6	11.1	19.1	7.0	
【各業種における回答率(%)】	n=							
農林漁業	12	16.7	16.7	8.3	66.7	0.0	33.3	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	4	50.0	0.0	25.0	100.0	0.0	25.0	25.0
建設業	90	24.4	8.9	7.8	66.7	13.3	14.4	7.8
製造業	213	30.5	25.4	16.0	61.5	11.7	18.8	4.7
電気・ガス・熱供給・水道業	3	66.7	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0
情報通信業	10	10.0	10.0	30.0	20.0	10.0	20.0	50.0
運輸業、郵便業	57	14.0	8.8	14.0	70.2	12.3	22.8	7.0
卸売業、小売業	108	17.6	36.1	17.6	54.6	13.0	18.5	5.6
金融業、保険業	8	12.5	12.5	0.0	50.0	50.0	12.5	12.5
不動産業、物品賃貸業	10	10.0	20.0	20.0	50.0	10.0	40.0	10.0
学術研究、専門・技術サービス業	7	42.9	28.6	14.3	28.6	14.3	28.6	0.0
宿泊業、飲食サービス業	32	21.9	62.5	31.3	53.1	6.3	18.8	6.3
生活関連サービス業、娯楽業	21	9.5	33.3	9.5	52.4	14.3	9.5	0.0

教育、学習支援業	18	11.1	50.0	5.6	61.1	16.7	5.6	5.6
医療、福祉	199	25.6	30.7	22.6	52.8	7.0	20.1	8.5
複合サービス業	18	22.2	61.1	16.7	38.9	11.1	22.2	5.6
サービス業(他に分類されないもの)	46	17.4	41.3	6.5	56.5	13.0	23.9	8.7
その他	1	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
【各労働者規模における回答率(%)】	n=	労務管理が煩雑になるから	正社員以外のパート・アルバイト、契約社員などを積極的に活用しているから	人員配置が硬直的になるから	事業所の立地状況や業務の性質などからみて必要がないから	従業員や労働組合等から要望がないから	導入方法・運用方法に関するノウハウがないから	その他
31～50人	333	21.0	24.0	12.3	59.8	11.1	19.2	6.9
51～100人	295	27.1	26.4	16.3	55.9	10.5	21.7	7.5
101人～300人	174	20.7	39.1	20.1	54.6	10.3	16.1	6.9
301人～500人	31	25.8	25.8	32.3	67.7	9.7	12.9	3.2
501人～1000人	16	18.8	50.0	25.0	56.3	37.5	25.0	6.3
1001人～	3	66.7	33.3	66.7	66.7	0.0	0.0	0.0

ケ どのようなタイプの正社員の多様化の導入を進めているか別の回答企業数

キの設定で「正社員の多様化」を「進めている」又は「今後進めることにしている」と回答した企業に対し、どのようなタイプの「正社員の多様化」を進めているか《複数選択可（制限なし）》で聞いたところ、「職務限定正社員」（43.1%）と「短時間正社員」（39.4%）が約4割、「勤務地限定正社員」（32.9%）、「フレックスタイム制」（10.6%）が約1割で、「在宅勤務・テレワーク」については2.3%に過ぎなかった。「勤務地限定正社員」がそれほど多くないのは、今回の調査が秋田県内に本社機能を有する企業を対象としたため、広域に店舗・支店・工場等を展開する企業の割合が少なかったことに対応していると考えられる。

業種別に見てみると、「宿泊業、飲食サービス業」で「短時間正社員」の割合が高いこと、「生活関連サービス業、娯楽業」で「職務限定正社員」の割合が高いこと、「情報通信業」で「フレックスタイム制」の割合が他業種と比較して高いことがわかる。また規模別に見ると、労働者規模が大きい企業ほど「勤務地限定正社員」の導入を進めている割合が高いが、これは上記のとおり労働者規模の大きさと広域展開に対応関係があることの反映と考えられる。

n= 216	勤務地限定正社員の導入を進めている	職務限定正社員の導入を進めている	短時間正社員の導入を進めている	在宅勤務・テレワークの導入を進めている	フレックスタイム制の導入を進めている	その他	合計
度数	71	93	85	5	23	9	286
構成比(%)	24.8	32.5	29.7	1.7	8.0	3.1	100.0
回答率(%)	32.9	43.1	39.4	2.3	10.6	4.2	

【各業種における回答率(%)】	n=							
農林漁業	0	—	—	—	—	—	—	—
鉱業、採石業、砂利採取業	0	—	—	—	—	—	—	—
建設業	19	42.1	36.8	21.1	5.3	10.5	5.3	
製造業	39	33.3	25.6	33.3	7.7	15.4	12.8	
電気・ガス・熱供給・水道業	0	—	—	—	—	—	—	—
情報通信業	7	42.9	28.6	14.3	0.0	28.6	28.6	
運輸業、郵便業	12	41.7	41.7	33.3	0.0	0.0	0.0	
卸売業、小売業	26	42.3	38.5	34.6	3.8	15.4	0.0	
金融業、保険業	3	66.7	33.3	33.3	0.0	33.3	0.0	
不動産業、物品賃貸業	3	66.7	100.0	33.3	0.0	0.0	0.0	
学術研究、専門・技術サービス業	4	50.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
宿泊業、飲食サービス業	11	27.3	27.3	63.6	0.0	0.0	0.0	
生活関連サービス業、娯楽業	13	30.8	61.5	15.4	0.0	7.7	0.0	
教育、学習支援業	5	40.0	40.0	60.0	0.0	0.0	0.0	
医療、福祉	57	17.5	50.9	59.6	0.0	3.5	0.0	
複合サービス業	3	33.3	33.3	33.3	0.0	66.7	0.0	
サービス業(他に分類されないもの)	14	35.7	57.1	35.7	0.0	21.4	7.1	
その他	0	—	—	—	—	—	—	—
【各労働者規模における回答率(%)】	n=	勤務地限定正社員の導入を進めている	職務限定正社員の導入を進めている	短時間正社員の導入を進めている	在宅勤務・テレワークの導入を進めている	フレックスタイム制の導入を進めている	その他	
31～50人	67	25.4	41.8	43.3	1.5	9.0	6.0	
51～100人	62	27.4	51.6	35.5	3.2	11.3	3.2	
101人～300人	64	31.3	40.6	43.8	3.1	10.9	4.7	
301人～500人	9	55.6	33.3	33.3	0.0	11.1	0.0	
501人～1000人	5	80.0	20.0	40.0	0.0	0.0	0.0	
1001人～	9	88.9	33.3	11.1	0.0	22.2	0.0	

コ 無期転換ルールへの対応別の回答企業数

平成30年4月以降、無期転換ルールにより5年以上継続勤務している有期契約労働者から無期転換の申込があった場合にどのように対応する予定かを「複数選択可(2つまで)」で聞いたところ、「現在検討中またはこれから検討する」とした企業が52.8%と過半数を占めていた。それ以外では、「無期雇用契約にはするが、正社員にはしない」が23.0%、「無期転換となった時点で正社員とする」が11.8%、「『多様な正社員』への転換を図る」が6.8%となっていた。

「無期雇用契約にはするが、正社員にはしない」と回答した企業の割合と「無期転換となった時点で正社員とする」と回答した企業の割合を業種別に比較すると、「無期雇用契約にはするが、正社員にはしない」割合の方が高いのは「製造業」、「情報通信業」、「卸売業、小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「教

育、学習支援業」、労働者派遣事業を含む「複合サービス業」などであり、とりわけ「宿泊業、飲食サービス業」と「複合サービス業」では「無期転換となった時点で正社員とする」と回答した企業はなかった。他方で、「無期転換となった時点で正社員とする」割合の方が高かったのは、「建設業」、「運輸業、郵便業」だった。

n= 1089	無期転換となった時点で正社員とする	無期雇用契約にはするが、正社員にはしない	「多様な正社員」への転換を図る	5年ルールを該当させないよう、5年が経過する前に労働契約を終了させる	クーリングを実施する	現在検討中またはこれから検討する	パート等の正社員以外の従業員は雇用していない	合計
度数	129	250	74	27	14	575	167	1236
構成比(%)	10.4	20.2	6.0	2.2	1.1	46.5	13.5	100.0
回答率(%)	11.8	23.0	6.8	2.5	1.3	52.8	15.3	

【各業種における回答率(%)】	n=							
農林漁業	12	8.3	25.0	0.0	8.3	0.0	58.3	16.7
鉱業、採石業、砂利採取業	4	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0	25.0	50.0
建設業	112	16.1	9.8	7.1	1.8	0.9	35.7	39.3
製造業	261	14.6	19.2	5.7	3.1	1.5	47.9	19.2
電気・ガス・熱供給・水道業	3	0.0	66.7	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0
情報通信業	17	5.9	29.4	5.9	0.0	0.0	47.1	23.5
運輸業、郵便業	70	18.6	11.4	2.9	2.9	0.0	35.7	34.3
卸売業、小売業	136	7.4	25.0	5.1	0.7	1.5	62.5	8.1
金融業、保険業	11	0.0	9.1	0.0	9.1	0.0	63.6	18.2
不動産業、物品賃貸業	13	7.7	46.2	23.1	7.7	0.0	38.5	7.7
学術研究、専門・技術サービス業	11	9.1	36.4	18.2	0.0	0.0	36.4	9.1
宿泊業、飲食サービス業	43	0.0	32.6	2.3	2.3	0.0	69.8	4.7
生活関連サービス業、娯楽業	35	11.4	22.9	5.7	0.0	5.7	68.6	5.7
教育、学習支援業	23	13.0	34.8	8.7	17.4	4.3	39.1	4.3
医療、福祉	253	13.8	26.9	10.3	1.6	1.6	60.5	5.1
複合サービス業	22	0.0	36.4	0.0	0.0	0.0	81.8	0.0
サービス業(他に分類されないもの)	62	6.5	29.0	6.5	3.2	0.0	51.6	12.9
その他	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0

【各労働者規模における回答率(%)】	n=							
31～50人	407	13.3	17.0	5.4	3.2	1.0	46.7	25.1
51～100人	365	13.2	21.6	7.1	1.6	1.6	53.7	13.4
101人～300人	240	7.5	30.8	8.8	2.1	1.3	60.8	5.8
301人～500人	40	12.5	35.0	7.5	5.0	2.5	60.0	2.5
501人～1000人	21	14.3	52.4	0.0	0.0	0.0	47.6	0.0
1001人～	12	8.3	16.7	16.7	8.3	0.0	58.3	0.0

(4) 女性の活躍推進

ア 「女性活躍推進に取り組んでいるか」別の回答企業数

会社として人事・労務管理や人材の育成・登用等において女性の活躍推進に取り組んでいるかどうか聞いたところ、「取り組んでいる」と回答した企業は56.2%を過半数を占め、「取り組んでいないが、今後取り組む予定としている」企業の15.3%と合わせると7割以上の企業に取り組んでいる又は取り組む予定であると回答した。

業種別に見ると、「取り組んでいる」と回答した割合が特に高かったのは「金融業、保険業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「医療、福祉」、「複合サービス業」であった。(1)のイの④における女性比率の特に高い業種との対応関係が見られたが、女性比率が高いものの「取り組んでいる」割合が特に高くない「宿泊業、飲食サービス業」、「教育、学習支援業」のような業種も見られた。また、「今のところ取り組む予定はない」とする割合が高い業種は「建設業」、「運輸業、郵便業」などであった。また、労働者規模別に見ると、規模が大きい企業ほど「取り組んでいる」とする割合が明らかに高かった。

また、試みに(1)のイの「募集・採用活動の結果」とのクロス集計を行って見たところ、「必要な要件の幅を広げて募集するなどしてある程度採用できている」とする企業における「取り組んでいる」割合が最も高く、採用対象を女性の側に広げることで人材確保を図る動きがあることが示唆される。

n= 1100		取り組んでいる	取り組んでいないが、今後取り組むことにしている	今のところ、取り組む予定はない	合計
度数		618	168	314	1100
構成比(%)		56.2	15.3	28.5	100.0
【各業種における構成比(%)】		n=			
農林漁業	12	25.0	16.7	58.3	100.0
鉱業、採石業、砂利採取業	4	0.0	0.0	100.0	100.0
建設業	119	42.9	16.8	40.3	100.0
製造業	264	43.9	22.3	33.7	100.0
電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	0.0	66.7	100.0
情報通信業	17	58.8	29.4	11.8	100.0
運輸業、郵便業	69	37.7	15.9	46.4	100.0
卸売業、小売業	137	51.8	19.0	29.2	100.0
金融業、保険業	11	81.8	0.0	18.2	100.0
不動産業、物品賃貸業	14	35.7	28.6	35.7	100.0
学術研究、専門・技術サービス業	11	36.4	18.2	45.5	100.0
宿泊業、飲食サービス業	42	57.1	21.4	21.4	100.0
生活関連サービス業、娯楽業	35	77.1	8.6	14.3	100.0
教育、学習支援業	22	59.1	4.5	36.4	100.0

医療、福祉	255	82.7	5.5	11.8	100.0
複合サービス業	22	77.3	13.6	9.1	100.0
サービス業(他に分類されないもの)	62	48.4	14.5	37.1	100.0
その他	1	0.0	0.0	100.0	100.0
【各労働者規模における構成比(%)】	n=	取り組んでいる	取り組んでいないが、今後取り組むことにしている	今のところ、取り組む予定はない	合計
31～50人	415	46.7	14.9	38.3	100.0
51～100人	367	56.1	14.4	29.4	100.0
101人～300人	240	63.8	18.3	17.9	100.0
301人～500人	40	82.5	12.5	5.0	100.0
501人～1000人	21	81.0	14.3	4.8	100.0
1001人～	12	91.7	8.3	0.0	100.0
【募集・採用活動結果(複数回答)別の構成比】	n=				
必要な人材を十分採用できている	107	55.1	13.1	31.8	100.0
必要な要件の幅を広げて募集するなどしてある程度採用できている	438	60.7	15.1	24.2	100.0
必要な人材があまり採用できていない	416	58.2	17.3	24.5	100.0
必要な人材がほとんど採用できていない	144	54.2	15.3	30.6	100.0
特に募集していない	61	34.4	9.8	55.7	100.0
その他	21	52.4	23.8	23.8	100.0
合計	1187	57.0	15.6	27.4	100.0

イ 「女性活躍推進で取り組んでいること」・「今後取り組むこと」別の回答企業数

アで、女性活躍推進に「取り組んでいる」又は「取り組んでいないが、今後取り組むことにしている」と回答した企業に対し、「現在取り組んでいること」と「今後取り組むことにしていること」を区分して《複数選択可(制限なし)》で尋ねた。

現在取り組んでいることとしては、「管理職などの役職に意欲・能力のある女性を積極的に登用」を選択した企業が63.5%と最も多く、次いで「仕事と家庭との両立のための制度を整備し、制度の活用を促進」が43.0%、「出産や育児等による休業等が昇進・昇格等のハンディとならない人事管理制度(教育訓練を含む)の導入」が41.8%、「もともと女性が少ない職務に意欲・能力のある女性を積極的に採用」が32.0%、「職場環境・風土の改善(男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し等)」が25.8%、「働きやすい職場環境を整備(体力面での個人差を補う器具、設備等を設置する等)」が22.5%と続いている。

業種別に見ると、女性の管理職等への「登用」について回答した企業割合が特に高かったのは「金融業、保険業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「複合サービス業」であり、女性の「採用」について回答割合が高かったのは、「建設業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「金融業、保険業」などだった。また、「仕事と家庭との両立のための制度を整備し、制度の活用を促進」の回答割合が高かったのは「情報通信業」、「金融業、保険業」

などであり、「出産や育児等による休業等が昇進・昇格等のハンディとならない人事管理制度（教育訓練を含む）の導入」の回答割合が他業種に比べて高かったのは「情報通信業」、「教育、学習支援業」、「複合サービス業」だった。「働きやすい職場環境を整備（体力面での個人差を補う器具、設備等を設置する等）」が他業種に比べて高かったのは、「医療、福祉」と「製造業」であり、「職場環境・風土の改善（男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し等）」については、「情報通信業」と「金融業、保険業」における回答企業割合が他業種に比べて高かった。

労働者規模別には、管理職等への「登用」や仕事と家庭の両立のための「制度」や出産・育児等による休業等がハンディにならない人事管理の「制度」に関する取組について、規模が大きくなるほど取り組まれている傾向が見られた。

また、「今後取り組むことにしていること」に関しては、ほとんどすべての選択肢が 30%程度選択されており、業種別・規模別にも明確な違いは見出しにくかった。

○ 現在取り組んでいること

n= 644	もともと女性が少ない職務に意欲・能力のある女性を積極的に採用	管理職などの役職に意欲・能力のある女性を積極的に登用	女性が少ない「職務」「役職」に女性を従事させるため、教育訓練を積極的に実施	男性に対し、女性の能力発揮の重要性について啓発を行う	働きやすい職場環境を整備(体力面での個人差を補う器具、設備等を設置する等)	仕事と家庭との両立のための制度を整備し、制度の活用を促進	女性が満たしにくい募集・採用、配置・昇進基準(転勤要件など)を見直す	職場環境・風土の改善(男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し等)	出産や育児等による休業等が昇進・昇格等のハンディとならない人事管理制度(教育訓練を含む)の導入	その他	合計
度数	206	409	118	77	145	277	71	166	269	28	1766
構成比(%)	11.7	23.2	6.7	4.4	8.2	15.7	4.0	9.4	15.2	1.6	100.0
回答率(%)	32.0	63.5	18.3	12.0	22.5	43.0	11.0	25.8	41.8	4.3	
【各業種における回答率(%)】	n=										
農林漁業	3	33.3	66.7	33.3	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
建設業	55	58.2	52.7	21.8	10.9	21.8	38.2	7.3	30.9	29.1	3.6
製造業	127	32.3	56.7	20.5	12.6	25.2	33.9	10.2	27.6	38.6	3.1
電気・ガス・熱供給・水道業	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
情報通信業	10	80.0	60.0	30.0	20.0	20.0	80.0	40.0	60.0	60.0	0.0
運輸業、郵便業	28	53.6	42.9	21.4	7.1	17.9	25.0	7.1	28.6	17.9	0.0
卸売業、小売業	76	40.8	63.2	18.4	14.5	21.1	43.4	14.5	27.6	32.9	1.3
金融業、保険業	9	55.6	88.9	44.4	22.2	0.0	66.7	11.1	55.6	44.4	0.0
不動産業、物品賃貸業	6	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	16.7	50.0	0.0
学術研究、専門・技術サービス	4	50.0	25.0	50.0	25.0	50.0	75.0	25.0	25.0	50.0	0.0

業												
宿泊業、飲食サービス業	23	26.1	87.0	4.3	13.0	13.0	26.1	8.7	8.7	26.1	4.3	
生活関連サービス業、娯楽業	28	25.0	71.4	7.1	7.1	21.4	39.3	0.0	28.6	42.9	0.0	
教育、学習支援業	14	21.4	50.0	21.4	0.0	7.1	50.0	7.1	21.4	64.3	7.1	
医療、福祉	214	16.4	69.2	15.4	11.7	28.5	53.7	12.1	21.0	50.9	8.4	
複合サービス業	17	29.4	88.2	17.6	17.6	17.6	35.3	23.5	35.3	58.8	5.9	
サービス業(他に分類されない)	29	41.4	58.6	27.6	13.8	3.4	27.6	6.9	27.6	41.4	0.0	
その他	0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
【各労働者規模における回答率(%)】	n=											
31～50人	204	33.8	60.8	17.6	9.3	27.0	36.3	11.8	24.5	39.7	5.9	
51～100人	212	32.5	64.2	16.5	12.3	20.3	39.6	12.3	28.3	40.1	3.3	
101人～300人	165	30.3	66.7	19.4	16.4	21.2	51.5	8.5	23.6	44.2	1.8	
301人～500人	33	21.2	57.6	21.2	6.1	21.2	51.5	12.1	24.2	45.5	6.1	
501人～1000人	17	35.3	70.6	17.6	11.8	11.8	52.9	17.6	23.5	41.2	17.6	
1001人～	11	36.4	72.7	45.5	9.1	18.2	63.6	0.0	36.4	63.6	9.1	

○ 今後取り組むことにしていること

n= 457	もともと女性が少ない職務に意欲・能力のある女性を積極的に採用	管理職などの役職に意欲・能力のある女性を積極的に登用	女性が少ない「職務」・「役職」に女性を従事させるため、教育訓練を積極的に実施	男性に対し、女性の能力発揮の重要性について啓発を行う	働きやすい職場環境を整備(体力面での個人差を補う器具、設備等を設置する等)	仕事と家庭との両立のための制度を整備し、制度の活用を促進	女性が満たしにくい募集・採用、配置・昇進基準(転勤要件など)を見直す	職場環境・風土の改善(男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し等)	出産や育児等による休業等が昇進・昇格等のハンディとならない人事管理制度(教育訓練を含む)の導入	その他	合計
度数	135	165	132	140	148	156	108	149	138	9	1280
構成比(%)	10.5	12.9	10.3	10.9	11.6	12.2	8.4	11.6	10.8	0.7	100.0
回答率(%)	29.5	36.1	28.9	30.6	32.4	34.1	23.6	32.6	30.2	2.0	
【各業種における回答率(%)】	n=										
農林漁業	3	66.7	33.3	0.0	33.3	0.0	33.3	0.0	33.3	33.3	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
建設業	54	48.1	37.0	33.3	27.8	33.3	38.9	25.9	29.6	31.5	0.0
製造業	118	30.5	44.9	31.4	30.5	33.1	28.0	22.0	30.5	34.7	2.5
電気・ガス・熱供給・水道業	0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
情報通信業	9	55.6	33.3	44.4	33.3	33.3	22.2	33.3	44.4	33.3	11.1

運輸業、郵便業	21	38.1	38.1	38.1	23.8	23.8	28.6	33.3	38.1	23.8	0.0
卸売業、小売業	59	42.4	33.9	28.8	30.5	25.4	33.9	30.5	40.7	30.5	0.0
金融業、保険業	2	0.0	0.0	100.0	100.0	50.0	0.0	50.0	50.0	50.0	0.0
不動産業、物品賃貸業	7	42.9	57.1	28.6	71.4	28.6	28.6	28.6	42.9	14.3	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	4	25.0	75.0	25.0	25.0	0.0	25.0	25.0	25.0	25.0	0.0
宿泊業、飲食サービス業	24	29.2	37.5	33.3	37.5	29.2	45.8	20.8	45.8	45.8	8.3
生活関連サービス業、娯楽業	15	6.7	33.3	33.3	40.0	33.3	60.0	26.7	33.3	40.0	0.0
教育、学習支援業	3	33.3	33.3	33.3	66.7	66.7	0.0	33.3	33.3	33.3	0.0
医療、福祉	105	6.7	22.9	17.1	23.8	33.3	34.3	15.2	22.9	22.9	1.9
複合サービス業	9	22.2	33.3	33.3	22.2	44.4	55.6	11.1	22.2	11.1	0.0
サービス業(他に分類されない)	24	45.8	45.8	33.3	41.7	50.0	37.5	37.5	50.0	29.2	4.2
その他	0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
【各労働者規模における回答率 (%)】	n=										
31～50人	147	29.3	29.9	23.8	32.0	30.6	40.1	21.8	32.0	30.6	2.7
51～100人	145	26.2	42.1	32.4	29.0	37.2	31.0	20.7	30.3	31.7	1.4
101人～300人	115	33.9	34.8	31.3	30.4	27.8	26.1	29.6	34.8	28.7	1.7
301人～500人	28	32.1	39.3	28.6	32.1	21.4	39.3	17.9	35.7	17.9	3.6
501人～1000人	10	10.0	40.0	20.0	30.0	50.0	60.0	40.0	30.0	60.0	0.0
1001人～	9	33.3	33.3	33.3	33.3	44.4	44.4	22.2	33.3	22.2	0.0

ウ 女性の活躍推進に取り組んだメリット別の回答企業数

アで、女性活躍推進に「取り組んでいる」と回答した企業に対し、女性の活躍推進に取り組んだことによるメリットを《複数選択可（3 つまで）》で尋ねたところ、「女性の能力が有効に発揮され、組織強化や生産性の向上につながった」と回答した企業が 48.2%、「男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識が高まった」とする企業が 41.2%、「労働者の職業意識や価値観の多様化に対応できた」とする企業が 27.5%だった。「職場全体としてのモラル（やる気）が向上した」（17.8%）、「企業イメージの向上が図られた」（17.3%）、「顧客ニーズに対応できた」（14.7%）が続いていた。「働きやすく公平に評価される企業として応募者が増えた」は 8.3%だった。

業種別に見ると、「運輸業、郵便業」において「男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識が高まった」とする企業割合が特に高いこと、「飲食業、宿泊サービス業」と「教育、学習支援業」において、「職場全体のモラル（やる気）が向上した」とする企業割合が他業種に比べて高いこと、「建設業」、「情報通信業」、「金融業、保険業」において「企業イメージの向上が図られた」とする割合が高いこと、「生活関連サービス業、娯楽業」と「複合サービス業」において「顧客ニーズに対応できた」とする割合が他業種に比べて高いことなどが特徴的である。

n= 612		女性の能力が有効に発揮され、組織強化や生産性の向上につながった	働きやすく公平に評価される企業として応募者が増えた	顧客ニーズに対応できた	企業イメージの向上が図られた	労働者の職業意識や価値観の多様化に対応できた	職場全体としてのモラル(やる気)が向上した	男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識が高まった	その他	合計
度数		295	51	90	106	168	109	252	31	1102
構成比(%)		26.8	4.6	8.2	9.6	15.2	9.9	22.9	2.8	100.0
回答率(%)		48.2	8.3	14.7	17.3	27.5	17.8	41.2	5.1	
【各業種における回答率(%)】		n=								
農林漁業	3	100.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7	0.0	
鉱業、採石業、砂利採取業	0	—	—	—	—	—	—	—	—	
建設業	52	36.5	5.8	19.2	40.4	25.0	19.2	30.8	3.8	
製造業	116	55.2	8.6	7.8	15.5	23.3	19.0	36.2	7.8	
電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	
情報通信業	10	60.0	10.0	10.0	40.0	40.0	0.0	50.0	10.0	
運輸業、郵便業	26	42.3	3.8	15.4	30.8	19.2	7.7	53.8	0.0	
卸売業、小売業	71	57.7	5.6	15.5	14.1	16.9	22.5	35.2	5.6	
金融業、保険業	9	44.4	11.1	0.0	44.4	33.3	22.2	33.3	0.0	
不動産業、物品賃貸業	5	80.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	40.0	20.0	
学術研究、専門・技術サービス業	4	50.0	0.0	25.0	0.0	50.0	0.0	25.0	0.0	
宿泊業、飲食サービス業	23	52.2	0.0	26.1	8.7	30.4	30.4	30.4	8.7	
生活関連サービス業、娯楽業	26	46.2	11.5	42.3	15.4	26.9	11.5	42.3	0.0	
教育、学習支援業	14	64.3	0.0	0.0	0.0	42.9	35.7	28.6	7.1	
医療、福祉	208	42.3	11.5	12.5	13.0	32.7	16.8	46.2	5.3	
複合サービス業	17	47.1	0.0	35.3	5.9	41.2	11.8	58.8	0.0	
サービス業(他に分類されないもの)	27	40.7	7.4	18.5	25.9	25.9	18.5	48.1	0.0	
その他	0	—	—	—	—	—	—	—	—	
【各労働者規模における回答率(%)】		n=								
31～50人	191	46.1	5.8	18.3	17.3	25.1	22.0	34.6	6.3	
51～100人	203	45.8	7.9	13.3	19.2	25.6	16.3	43.8	3.9	
101人～300人	155	53.5	9.7	14.2	12.9	32.3	17.4	44.5	3.9	
301人～500人	33	42.4	12.1	9.1	15.2	15.2	9.1	42.4	12.1	
501人～1000人	17	52.9	11.8	5.9	23.5	41.2	11.8	52.9	5.9	
1001人～	11	54.5	27.3	9.1	45.5	54.5	18.2	36.4	0.0	

(5) 超過勤務（長時間労働対策）

ア 28年6月の最も長かった残業時間別の回答企業数

平成28年6月の残業時間が最も長かった社員の残業時間数を聞いたところ、「10時間以下」が19.3%、「10時間超～20時間」が18.4%、「30時間超～45時間」が18.2%であった。過重労働の目安となっている100時間や80時間（※）を超えている者がいた企業の割合は、「100時間超」が2.2%、「80時間超～100時間」が3.1%、合計で5.3%だった。

また、「80時間超」の者がいた企業割合について、「全産業」平均の5.3%を超えている業種を挙げると、「建設業」、「製造業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「教育、学習支援業」、「サービス業（他に分類されないもの）」となっていた。規模別に見ると、規模が大きくなるほど80時間超の残業をする社員がいた割合は高くなっている。

※ 「月100時間」又は「2～6か月平均で80時間」を超えると健康障害の恐れが「高い」とされている。

n= 1100	残業は無かった	10時間以下	10時間超～20時間	20時間超～30時間	30時間超～45時間	45時間超～60時間	60時間超～80時間	80時間超～100時間	100時間超	合計	
度数	56	212	202	169	200	123	80	34	24	1100	
構成比(%)	5.1	19.3	18.4	15.4	18.2	11.2	7.3	3.1	2.2	100.0	
【各業種における構成比(%)】	n=										
農林漁業	12	8.3	8.3	41.7	16.7	16.7	0.0	8.3	0.0	0.0	100.0
鉱業、採石業、砂利採取業	4	0.0	25.0	0.0	25.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
建設業	119	3.4	16.0	15.1	16.8	21.0	16.0	5.9	3.4	2.5	100.0
製造業	263	3.4	16.3	8.7	14.4	22.4	14.4	12.5	4.9	2.7	100.0
電気・ガス・熱供給・水道業	3	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	100.0
情報通信業	17	0.0	5.9	17.6	5.9	17.6	11.8	11.8	17.6	11.8	100.0
運輸業、郵便業	70	2.9	4.3	15.7	15.7	10.0	25.7	15.7	2.9	7.1	100.0
卸売業、小売業	135	3.0	11.9	25.9	17.0	20.7	10.4	8.1	2.2	0.7	100.0
金融業、保険業	11	0.0	36.4	18.2	9.1	0.0	27.3	9.1	0.0	0.0	100.0
不動産業、物品賃貸業	14	0.0	14.3	21.4	28.6	21.4	7.1	7.1	0.0	0.0	100.0
学術研究、専門・技術サービス業	11	0.0	0.0	0.0	18.2	36.4	18.2	9.1	9.1	9.1	100.0
宿泊業、飲食サービス業	43	0.0	11.6	7.0	20.9	34.9	16.3	4.7	2.3	2.3	100.0
生活関連サービス業、娯楽業	35	8.6	11.4	17.1	17.1	28.6	2.9	8.6	2.9	2.9	100.0
教育、学習支援業	23	17.4	26.1	13.0	13.0	13.0	4.3	4.3	8.7	0.0	100.0
医療、福祉	256	10.9	37.5	27.7	11.3	9.4	3.1	0.0	0.0	0.0	100.0
複合サービス業	22	0.0	13.6	9.1	22.7	27.3	13.6	9.1	4.5	0.0	100.0
サービス業（他に分類されないもの）	61	1.6	13.1	26.2	21.3	14.8	6.6	6.6	4.9	4.9	100.0
その他	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0

【各労働者規模における構成比(%)】	n=										
31～50人	418	7.2	24.4	20.6	15.6	16.5	7.7	5.7	1.7	0.7	100.0
51～100人	367	5.7	19.6	16.1	17.2	16.1	13.1	7.1	3.0	2.2	100.0
101人～300人	239	1.7	14.2	19.2	13.8	18.8	14.6	8.4	5.0	4.2	100.0
301人～500人	40	0.0	2.5	17.5	15.0	37.5	5.0	17.5	2.5	2.5	100.0
501人～1000人	19	5.3	5.3	10.5	5.3	47.4	10.5	5.3	5.3	5.3	100.0
1001人～	12	0.0	8.3	8.3	0.0	16.7	33.3	16.7	16.7	0.0	100.0

イ 残業時間の増減（27' と 26' の比較）別の回答企業数

会社全体におけるおおよその傾向として、平成27年度の残業時間数が26年度と比較してどのように変化したかを聞いたところ、「変わらない」が48.4%、「少なくなった」が30.0%、「多くなった」が13.5%だった。

「少なくなった」と「多くなった」のどちらの割合が高いかを業種別に見ると、「多くなった」と回答した企業の方が多いい業種は「情報通信業」のみで、他の業種については「少なくなった」と回答した企業の割合の方が多いいか、又は両方の割合が同程度だった。規模別に見ると、規模が大きくなるほど「少なくなった」と「多くなった」の両方の割合が高まり、「変わらない」が減る傾向が見て取れる。

また、試みに(1)のイの「募集・採用活動の結果」とのクロス集計を行ってみたところ、「必要な人材があまり採用できていない」と回答した企業において、残業時間が「多くなった」と回答した割合が最も高くなっている。

n= 1105		多くなった	少なくなった	変わらない	残業はほとんどない	合計
度数		149	332	535	89	1105
構成比(%)		13.5	30.0	48.4	8.1	100.0
【各業種における構成比(%)】	n=					
農林漁業	12	8.3	8.3	66.7	16.7	100.0
鉱業、採石業、砂利採取業	4	0.0	50.0	50.0	0.0	100.0
建設業	119	6.7	31.1	57.1	5.0	100.0
製造業	266	16.2	38.7	39.8	5.3	100.0
電気・ガス・熱供給・水道業	3	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
情報通信業	17	41.2	29.4	29.4	0.0	100.0
運輸業、郵便業	70	8.6	37.1	50.0	4.3	100.0
卸売業、小売業	137	15.3	29.9	48.2	6.6	100.0
金融業、保険業	11	27.3	36.4	27.3	9.1	100.0
不動産業、物品賃貸業	14	14.3	21.4	57.1	7.1	100.0
学術研究、専門・技術サービス業	11	18.2	18.2	63.6	0.0	100.0
宿泊業、飲食サービス業	43	16.3	32.6	51.2	0.0	100.0
生活関連サービス業、娯楽業	35	11.4	31.4	48.6	8.6	100.0

教育、学習支援業	23	8.7	26.1	43.5	21.7	100.0
医療、福祉	255	11.4	19.6	53.7	15.3	100.0
複合サービス業	22	18.2	31.8	40.9	9.1	100.0
サービス業(他に分類されないもの)	62	16.1	32.3	45.2	6.5	100.0
その他	1	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
【各労働者規模における構成比(%)】	n=					
31～50人	420	9.5	28.6	51.0	11.0	100.0
51～100人	368	14.9	28.8	48.1	8.2	100.0
101人～300人	240	14.6	31.7	49.2	4.6	100.0
301人～500人	40	32.5	37.5	27.5	2.5	100.0
501人～1000人	20	10.0	40.0	45.0	5.0	100.0
1001人～	12	33.3	41.7	25.0	0.0	100.0
【募集・採用活動結果(複数回答)別の構成比】	n=					
必要な人材を十分採用できている	110	6.4	31.8	47.3	14.5	100.0
必要な要件の幅を広げて募集するなどしてある程度採用できている	441	14.7	33.1	43.8	8.4	100.0
必要な人材があまり採用できていない	417	17.0	26.1	50.1	6.7	100.0
必要な人材がほとんど採用できていない	143	11.9	28.0	54.5	5.6	100.0
特に募集していない	61	3.3	32.8	52.5	11.5	100.0
その他	20	10.0	30.0	50.0	10.0	100.0
合計	1192	13.8	29.9	48.2	8.2	100.0

ウ 会社で残業が発生する原因別の回答企業数

イで「残業はほとんどない」と回答した企業以外の企業に対し、残業が発生する原因について聞いた。一番の原因には◎、それ以外の原因（2つまで）には○をつけることを求めたところ、「季節的繁忙」と回答した企業が◎と○をあわせて43.3%（◎のみで26.2%）、続いて「仕事量に対して人手が足りない」（◎と○をあわせて33.2%、◎のみで17.4%）、「突発的なトラブルやニーズへの対応」（◎と○をあわせて28.7%、◎のみで13.3%）、「取引先の要求（品質・仕様の高度化、納期の短期化）」（◎と○をあわせて25.8%、◎のみで17.7%）、「特定の人に業務が集中する傾向があるから」（◎と○をあわせて21.4%、◎のみで7.7%）が多かった。◎のみの場合、「取引先の要求」が2番目の順位となる。また、労働者側から指摘されることが比較的多い「残業することが当たり前という雰囲気がある」は◎と○をあわせて6.2%、「残業手当が生活費の一部になっているから」は◎と○をあわせて5.1%だった。

業種別に見ると、季節的繁忙についての回答割合が特に高いのが「建設業」、「卸売業、小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」など、取引先の要求についての回答割合が特に高いのが「建設業」、「製造業」、「情報通信業」など、突発的なトラブルやニーズ対応に関する回答割合が特に高いのが「情報通信業」と「医療、福祉」、特定の人への業務の集中についての回答割合が他業種より高いのが「卸売業、小売業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」などとなっていた。また、規模別には、労働者規模が小さい企業において「取引先の要求」を挙げる企業の割合

が、規模の大きな企業の場合に比べて高くなっていた。

《◎と○を区別せず集計》

n= 1015	残業することが当たり前という雰囲気がある	仕事量に対して人手が足りない	業務が複雑になったから	取引先の要求(品質・仕様の高度化・納期の短期化)	季節的繁忙	残業手当が生活費の一部になっているから	作業工程やシフト・分担の効率が悪いから	突発的なトラブルやニーズへの対応	新規採用や人事異動により不慣れな人が配置されたから	特定の人に業務が集中する傾向があるから	その他	合計
度数	63	337	117	262	439	52	55	291	58	217	91	1982
構成比(%)	3.2	17.0	5.9	13.2	22.1	2.6	2.8	14.7	2.9	10.9	4.6	100.0
回答率(%)	6.2	33.2	11.5	25.8	43.3	5.1	5.4	28.7	5.7	21.4	9.0	

《◎のみ集計》

度数	18	156	42	159	235	16	15	119	12	69	56	897
構成比(%)	2.0	17.4	4.7	17.7	26.2	1.8	1.7	13.3	1.3	7.7	6.2	100.0

《◎と○を区別せず集計》

【各業種における回答率(%)】	n=	残業することが当たり前という雰囲気がある	仕事量に対して人手が足りない	業務が複雑になったから	取引先の要求(品質・仕様の高度化・納期の短期化)	季節的繁忙	残業手当が生活費の一部になっているから	作業工程やシフト・分担の効率が悪いから	突発的なトラブルやニーズへの対応	新規採用や人事異動により不慣れな人が配置されたから	特定の人に業務が集中する傾向があるから	その他
農林漁業	10	0.0	30.0	20.0	0.0	60.0	0.0	0.0	20.0	0.0	20.0	20.0
鉱業、採石業、砂利採取業	4	0.0	25.0	0.0	0.0	75.0	0.0	0.0	25.0	0.0	50.0	50.0
建設業	111	7.2	22.5	16.2	45.0	52.3	7.2	2.7	12.6	0.9	18.9	8.1
製造業	251	7.2	28.7	9.6	59.4	36.3	6.4	7.2	26.3	2.4	21.5	2.0
電気・ガス・熱供給・水道業	3	0.0	33.3	0.0	0.0	66.7	0.0	0.0	66.7	0.0	0.0	0.0
情報通信業	17	11.8	41.2	5.9	35.3	41.2	0.0	11.8	47.1	5.9	17.6	5.9
運輸業、郵便業	67	3.0	28.4	10.4	26.9	37.3	17.9	3.0	14.9	0.0	16.4	19.4
卸売業、小売業	127	8.7	40.9	8.7	13.4	52.8	7.1	6.3	25.2	5.5	27.6	7.9
金融業、保険業	10	10.0	30.0	30.0	0.0	40.0	0.0	10.0	20.0	10.0	20.0	20.0
不動産業、物品賃貸業	13	7.7	46.2	23.1	7.7	76.9	0.0	0.0	23.1	7.7	15.4	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	11	0.0	45.5	0.0	27.3	45.5	0.0	0.0	27.3	18.2	27.3	0.0
宿泊業、飲食サービス業	43	7.0	58.1	2.3	0.0	79.1	4.7	9.3	16.3	7.0	25.6	7.0
生活関連サービス業、娯楽業	33	12.1	33.3	6.1	3.0	63.6	3.0	12.1	24.2	3.0	18.2	9.1
教育、学習支援業	18	0.0	38.9	22.2	5.6	55.6	0.0	5.6	11.1	11.1	0.0	16.7

医療、福祉	218	3.7	32.1	12.4	0.9	18.3	0.9	4.1	50.0	13.8	22.5	16.5
複合サービス業	20	25.0	30.0	25.0	0.0	90.0	0.0	10.0	20.0	15.0	25.0	0.0
サービス業(他に分類されない)	58	0.0	41.4	15.5	24.1	63.8	3.4	1.7	29.3	0.0	19.0	3.4
その他	1	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
【各労働者規模おける回答率(%)】	n=											
31～50人	373	6.4	27.9	10.2	29.0	41.8	6.4	5.6	25.7	5.1	20.9	11.0
51～100人	338	5.6	33.4	10.9	26.6	42.9	3.3	5.3	27.5	5.0	21.3	6.8
101人～300人	229	6.6	36.7	14.4	22.3	45.0	7.0	5.2	32.3	5.7	22.7	10.5
301人～500人	38	5.3	39.5	5.3	18.4	52.6	0.0	5.3	42.1	15.8	15.8	2.6
501人～1000人	20	10.0	60.0	25.0	10.0	50.0	5.0	5.0	30.0	5.0	30.0	0.0
1001人～	12	0.0	58.3	16.7	8.3	33.3	0.0	8.3	41.7	8.3	25.0	8.3

エ 残業削減の取組の有無別の回答企業数

残業の削減に取り組んでいるかどうかを聞いたところ、「削減に取り組んでいる」企業が83.2%、「取り組んでいない」企業が16.8%と、大半の企業に取り組んでいる状況になっている。ただし、業種別に見ると、「建設業」や「教育、学習支援業」、「医療、福祉」において「取り組んでいない」割合が比較的高かった。規模別に見ると、小規模な企業ほど「取り組んでいない」割合が高くなっている。

アの平成28年6月の最も長かった残業時間別に見てみると、同月に100時間超の者がいた企業においては、「取り組んでいる」割合が特に高くなっていることがわかるが、80時間超～100時間の企業においては平均的な取組割合と大差ない状況になっている。また、この残業時間の増減（26年度と27年度の対比）別の状況を見ると、残業が「少なくなった」とする企業において取り組んでいる割合が最も高く、意識的な努力の成果が表れていることが窺える。

n= 1030		削減に取り組んでいる	削減に取り組んでいない	合計
度数		857	173	1030
構成比(%)		83.2	16.8	100.0
【各業種における構成比(%)】	n=			
農林漁業	10	70.0	30.0	100.0
鉱業、採石業、砂利採取業	4	25.0	75.0	100.0
建設業	113	72.6	27.4	100.0
製造業	253	87.7	12.3	100.0
電気・ガス・熱供給・水道業	3	66.7	33.3	100.0
情報通信業	17	100.0	0.0	100.0
運輸業、郵便業	68	82.4	17.6	100.0
卸売業、小売業	130	88.5	11.5	100.0
金融業、保険業	10	90.0	10.0	100.0

不動産業、物品賃貸業	13	92.3	7.7	100.0
学術研究、専門・技術サービス業	11	100.0	0.0	100.0
宿泊業、飲食サービス業	43	86.0	14.0	100.0
生活関連サービス業、娯楽業	33	81.8	18.2	100.0
教育、学習支援業	19	78.9	21.1	100.0
医療、福祉	223	79.8	20.2	100.0
複合サービス業	20	100.0	0.0	100.0
サービス業(他に分類されないもの)	59	76.3	23.7	100.0
その他	1	100.0	0.0	100.0
【各労働者規模における構成比(%)】	n=	削減に取り組んでいる	削減に取り組んでいない	合計
31～50人	382	80.1	19.9	100.0
51～100人	339	80.5	19.5	100.0
101人～300人	233	88.8	11.2	100.0
301人～500人	39	92.3	7.7	100.0
501人～1000人	20	100.0	0.0	100.0
1001人～	12	100.0	0.0	100.0
【28年6月の最も長かった残業時間別の構成比】	n=			
残業は無かった	14	85.7	14.3	100.0
10時間以下	186	79.0	21.0	100.0
10時間超～20時間	198	83.3	16.7	100.0
20時間超～30時間	167	79.6	20.4	100.0
30時間超～45時間	199	86.9	13.1	100.0
45時間超～60時間	123	82.1	17.9	100.0
60時間超～80時間	80	88.8	11.3	100.0
80時間超～100時間	34	85.3	14.7	100.0
100時間超	24	91.7	8.3	100.0
【残業時間の増減別構成比】	n=			
多くなった	149	87.9	12.1	100.0
少なくなった	332	90.4	9.6	100.0
変わらない	534	77.7	22.3	100.0
残業はほとんどない	12	66.7	33.3	100.0

オ 残業削減に取り組んでいる内容別の回答企業数

エで残業の「削減に取り組んでいる」と回答した企業に対し、取り組んでいる内容を「複数選択可(制限なし)」で聞いたところ、「作業工程やシフト・分担の見直しによる効率化や負担の平準化を行った」という作業やシフト・分担に関する取組を挙げた企業の割合が41.9%と最も高く、「残業の事前承認・チェ

ックを強化した」(38.7%)、「残業が長い者やその上司に対して指導した」(37.3%)という管理・指導的な取組がほぼ同じ割合で続いていた。「人員を増やした(臨時的な増員を含む。)」も31.3%となっており、「機械化・省力化・IT化を行った」も25.1%あった。

業種別・規模別に見ると、作業やシフト・分担の見直しを挙げた割合は「製造業」、「情報通信業」、「不動産業、物品賃貸業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「教育、学習支援業」において特に高かった。管理・指導的な取組を挙げた割合は「情報通信業」、「金融業、保険業」、「不動産、物品賃貸業」、「宿泊業、飲食サービス業」において特に高かったが、規模別に見ると大規模な企業ほどこの割合が高い傾向が見られた。人員増の取組は「農林漁業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「医療、福祉」、「複合サービス業」において他の業種より高く、機械化・省力化・IT化については「建設業」、「製造業」、「生活関連サービス業、娯楽業」で他業種より高かった。また、「変形労働時間制を導入した」割合が他業種より高かったのは「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「不動産業、物品賃貸業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「教育、学習支援業」、「複合サービス業」だった。「取引先との受注方法や作業スケジュールを見直し、業務繁閑の平準化を行った」の回答割合が他業種より高かったのは「製造業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「学術研究、専門・技術サービス業」などで、規模別には300人以下の規模での割合が高かった。

n= 852	人員を増やした(臨時的な増員を含む。)	機械化・省力化・IT化を行った	作業工程やシフト・分担の見直しによる効率化や負担の平準化を行った	取引先との受注方法や作業スケジュールを見直し、業務繁閑の平準化を行った	変形労働時間制を導入した	ノー残業デー、ノー残業ウィークを設定した	残業の事前承認・チェックを強化した	残業が長い者やその上司に対して指導した	経営トップからの呼びかけなど残業しない・させない雰囲気醸成した	その他	合計
度数	267	214	357	92	161	120	330	318	177	28	2064
構成比(%)	12.9	10.4	17.3	4.5	7.8	5.8	16.0	15.4	8.6	1.4	100.0
回答率(%)	31.3	25.1	41.9	10.8	18.9	14.1	38.7	37.3	20.8	3.3	

【各業種における回答率(%)】	n=	人員を増やした(臨時的な増員を含む。)	機械化・省力化・IT化を行った	作業工程やシフト・分担の見直しによる効率化や負担の平準化を行った	取引先との受注方法や作業スケジュールを見直し、業務繁閑の平準化を行った	変形労働時間制を導入した	ノー残業デー、ノー残業ウィークを設定した	残業の事前承認・チェックを強化した	残業が長い者やその上司に対して指導した	経営トップからの呼びかけなど残業しない・させない雰囲気醸成した	その他	合計
農林漁業	7	57.1	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	28.6	28.6	14.3	14.3	
鉱業、採石業、砂利採取業	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
建設業	80	28.8	32.5	30.0	11.3	16.3	11.3	32.5	37.5	22.5	1.3	
製造業	222	32.9	32.9	55.9	16.2	13.1	14.9	43.7	42.3	19.4	1.8	
電気・ガス・熱供給・水道業	2	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	
情報通信業	17	17.6	17.6	58.8	17.6	11.8	47.1	58.8	76.5	41.2	11.8	
運輸業、郵便業	55	32.7	18.2	30.9	20.0	30.9	3.6	16.4	21.8	9.1	7.3	
卸売業、小売業	115	21.7	20.9	39.1	10.4	25.2	9.6	38.3	40.9	26.1	2.6	
金融業、保険業	9	0.0	11.1	11.1	0.0	22.2	44.4	55.6	88.9	11.1	0.0	
不動産業、物品賃貸業	12	33.3	16.7	58.3	0.0	25.0	33.3	41.7	50.0	16.7	0.0	
学術研究、専門・技術サービス業	11	36.4	9.1	27.3	18.2	0.0	27.3	27.3	27.3	9.1	0.0	

宿泊業、飲食サービス業	38	31.6	21.1	50.0	2.6	26.3	7.9	31.6	52.6	15.8	5.3
生活関連サービス業、娯楽業	27	29.6	33.3	29.6	7.4	29.6	14.8	37.0	37.0	29.6	7.4
教育、学習支援業	15	20.0	20.0	53.3	6.7	33.3	26.7	40.0	13.3	13.3	0.0
医療、福祉	177	38.4	23.7	37.3	2.8	17.5	10.7	40.7	23.2	20.9	4.0
複合サービス業	20	35.0	5.0	40.0	10.0	30.0	50.0	55.0	50.0	20.0	0.0
サービス業(他に分類されない)	43	30.2	20.9	37.2	18.6	14.0	14.0	39.5	41.9	27.9	4.7
その他	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0

【各労働者規模における回答率 (%)】	n=										
31～50人	299	24.1	22.7	41.8	9.7	23.4	8.0	33.4	31.8	20.4	3.3
51～100人	274	39.8	23.7	41.2	12.8	14.2	13.5	34.3	36.1	19.3	4.4
101人～300人	207	29.5	29.5	41.5	12.1	18.4	17.4	47.3	41.1	22.2	1.9
301人～500人	37	40.5	24.3	40.5	5.4	18.9	24.3	48.6	45.9	21.6	0.0
501人～1000人	20	25.0	30.0	45.0	5.0	15.0	40.0	60.0	65.0	35.0	5.0
1001人～	12	25.0	41.7	66.7	0.0	33.3	41.7	58.3	75.0	16.7	0.0

【会社で残業が発生する原因別の構成比】	n=	人員を増やした(臨時的な増員を含む。)	機械化・省力化・IT化を行った	作業工程やシフト・分担の見直しによる効率化や負担の平準化を行った	取引先との受注方法や作業スケジュールを見直し、業務繁閑の平準化を行った	変形労働時間制を導入した	ノー残業デー、ノー残業ウィークを設定した	残業の事前承認・チェックを強化した	残業が長い者やその上司に対して指導した	経営トップからの呼びかけなど残業しない・させない雰囲気醸成した	その他	合計
残業することが当たり前という雰囲気がある	148	9.5	8.1	10.1	6.1	10.1	7.4	18.2	20.3	10.1	0.0	100.0
仕事量に対して人手が足りない	699	15.9	9.2	15.9	3.9	8.2	5.4	16.2	16.2	7.4	1.9	100.0
業務が複雑になったから	263	13.7	11.8	17.9	1.5	7.6	11.4	15.6	12.5	7.2	0.8	100.0
取引先の要求(品質・仕様の高度化、納期の短期化)	599	13.0	11.7	17.7	8.5	5.5	5.8	14.4	14.7	7.8	0.8	100.0
季節的繁忙	878	10.9	9.8	18.0	4.7	8.0	6.7	16.5	16.6	7.9	0.9	100.0
残業手当が生活費の一部になっているから	102	11.8	13.7	14.7	7.8	4.9	4.9	17.6	18.6	4.9	1.0	100.0
作業工程やシフト・分担の効率が悪いから	144	7.6	11.1	18.1	2.1	9.7	3.5	20.8	19.4	7.6	0.0	100.0
突発的なトラブルやニーズへの対応	634	11.5	10.1	20.5	3.5	7.1	6.0	15.9	15.0	9.5	0.9	100.0
新規採用や人事異動により不慣れな人が配置されたから	137	16.8	9.5	14.6	2.9	9.5	5.1	16.8	16.1	6.6	2.2	100.0
特定の人に業務が集中する傾向があるから	493	12.4	9.9	17.0	3.9	6.3	4.9	17.4	18.9	8.1	1.2	100.0
その他	138	14.5	11.6	13.8	3.6	10.9	4.3	14.5	10.9	10.1	5.8	100.0
合計	4235	12.6	10.3	17.3	4.6	7.5	6.1	16.3	16.1	8.1	1.2	100.0

カ 残業の削減に取り組んでいる理由別の回答企業数

エで残業の「削減に取り組んでいる」と回答した企業に対し、その理由を「複数選択可（制限なし）」で聞いたところ、「社員の健康管理のため」と回答した企業が79.9%と最も多く、「社員が効率的に仕事をするようになるため」と回答した企業も過半数の63.5%となっていた。また、「残業手当や光熱費等経費の削減のため」とコスト的面の理由を回答した企業は47.8%、「魅力ある職場づくりによる人材確保のため」（33.2%）、「社員の離職低減のため」（26.6%）という人材確保に関連する理由を回答した企業も少なからずあった。「家事、育児に従事するなど時間的な制約がある人を働きやすくするため」という仕事と家庭の両立支援的な理由を回答した企業も27.6%あった。

これを業種別・規模別に見ると、社員の健康管理についての回答割合が特に高かったのは、「金融業、保険業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「建設業」などであり、規模別には大規模になるほど高まる傾向が見られた。コスト面の理由を挙げた割合が他の業種より高かったのは「製造業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「教育、学習支援業」、「複合サービス業」だった。人材確保面の回答割合が高かった業種は「情報通信業」、「不動産業、物品賃貸業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「医療、福祉」であり、規模別には大規模になるほど高まる傾向が見られた。仕事と家庭の両立支援面の回答割合が高かったのは「情報通信業」、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」、「医療、福祉」であり、規模別には大規模になるほど高まる傾向があった。

n= 852		残業手当や 光熱費等経 費の削減の ため	社員の健康 管理のため	社員の離職 低減のため	社員が効率 的に仕事を するようにな るため	家事、育児 に従事する など時間的 な制約があ る人を働き やすくするた め	魅力ある職 場づくりによ る人材確保 のため	労働基準監 督署等から の指導があ ったから	その他	合計
度数		407	681	227	541	235	283	61	10	2445
構成比(%)		16.6	27.9	9.3	22.1	9.6	11.6	2.5	0.4	100.0
回答率(%)		47.8	79.9	26.6	63.5	27.6	33.2	7.2	1.2	
【各業種における回答率(%)】		n=								
農林漁業	7	42.9	85.7	0.0	42.9	28.6	0.0	0.0	0.0	
鉱業、採石業、砂利採取業	1	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
建設業	82	39.0	86.6	14.6	61.0	20.7	37.8	2.4	2.4	
製造業	222	58.1	73.9	18.0	67.6	24.3	22.1	7.7	0.9	
電気・ガス・熱供給・水道業	2	50.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
情報通信業	17	35.3	94.1	35.3	70.6	41.2	35.3	23.5	5.9	
運輸業、郵便業	55	27.3	87.3	29.1	29.1	1.8	27.3	10.9	3.6	
卸売業、小売業	115	51.3	80.9	28.7	74.8	23.5	42.6	7.0	0.9	
金融業、保険業	9	33.3	100.0	11.1	66.7	55.6	33.3	11.1	0.0	
不動産業、物品賃貸業	12	50.0	83.3	50.0	83.3	41.7	58.3	8.3	0.0	
学術研究、専門・技術サービス業	11	27.3	90.9	27.3	45.5	0.0	9.1	18.2	0.0	

宿泊業、飲食サービス業	38	44.7	76.3	36.8	57.9	18.4	36.8	10.5	2.6
生活関連サービス業、娯楽業	27	63.0	77.8	33.3	74.1	22.2	29.6	3.7	0.0
教育、学習支援業	15	60.0	60.0	20.0	73.3	33.3	20.0	6.7	0.0
医療、福祉	177	42.4	80.2	39.5	59.9	48.0	42.9	1.7	0.6
複合サービス業	20	70.0	85.0	15.0	60.0	30.0	25.0	35.0	0.0
サービス業(他に分類されないもの)	42	40.5	83.3	26.2	71.4	19.0	38.1	9.5	0.0
その他	0	—	—	—	—	—	—	—	—
【各労働者規模における回答率(%)】	n=	残業手当や光熱費等経費の削減のため	社員の健康管理のため	社員の離職低減のため	社員が効率的に仕事をするようになるため	家事、育児に従事するなど時間的な制約がある人を働きやすくするため	魅力ある職場づくりによる人材確保のため	労働基準監督署等からの指導があったから	その他
31～50人	302	44.7	74.5	21.9	64.6	24.2	26.5	5.0	0.7
51～100人	271	48.7	81.2	26.6	59.4	27.3	34.7	4.8	0.7
101人～300人	207	48.3	82.1	28.5	66.2	30.0	37.2	11.6	1.9
301人～500人	37	56.8	89.2	37.8	62.2	27.0	35.1	10.8	2.7
501人～1000人	20	60.0	100.0	40.0	65.0	40.0	50.0	15.0	0.0
1001人～	12	41.7	91.7	58.3	83.3	66.7	66.7	8.3	0.0

(6) 年次有給休暇

ア 年次有給休暇取得促進の取組の有無別の回答企業数

年次有給休暇の取得率を向上させるための取組の有無について聞いたところ、「(取組を) している」が 53.7%、「していない」が 46.3%だった。これを業種別に見ると、「(取組を) している」割合が特に高い業種は「情報通信業」、「金融業、保険業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「学習、教育支援業」、医療、福祉」、「複合サービス業」であり、他の業種では、「していない」割合が「している」割合を上回るか同程度だった。また、規模が大きくなるほど「している」割合が高まっている。

n= 1106		している	していない	合計
度数		594	512	1106
構成比(%)		53.7	46.3	100.0
【各業種における構成比(%)】	n=			
農林漁業	12	16.7	83.3	100.0
鉱業、採石業、砂利採取業	4	50.0	50.0	100.0
建設業	119	47.9	52.1	100.0

製造業	266	48.1	51.9	100.0
電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	66.7	100.0
情報通信業	17	64.7	35.3	100.0
運輸業、郵便業	70	44.3	55.7	100.0
卸売業、小売業	137	46.0	54.0	100.0
金融業、保険業	11	90.9	9.1	100.0
不動産業、物品賃貸業	14	50.0	50.0	100.0
学術研究、専門・技術サービス業	11	81.8	18.2	100.0
宿泊業、飲食サービス業	43	32.6	67.4	100.0
生活関連サービス業、娯楽業	35	45.7	54.3	100.0
教育、学習支援業	23	69.6	30.4	100.0
医療、福祉	256	70.3	29.7	100.0
複合サービス業	22	68.2	31.8	100.0
サービス業(他に分類されないもの)	62	51.6	48.4	100.0
その他	1	0.0	100.0	100.0
【各労働者規模における構成比(%)】	n=	している	していない	合計
31～50人	420	48.3	51.7	100.0
51～100人	367	53.1	46.9	100.0
101人～300人	241	56.0	44.0	100.0
301人～500人	40	75.0	25.0	100.0
501人～1000人	21	81.0	19.0	100.0
1001人～	12	83.3	16.7	100.0

イ 年次有給休暇所得促進の取組の内容別の回答企業数

アで年次有給休暇取得促進の取組を「している」と回答している企業に、取組の内容を《複数選択可（制限なし）》で聞いたところ、取得形態に関する選択肢の中では「半日単位や時間単位での年次有給休暇取得制度を導入した」という『細切れ』取得を可能にする方向での回答割合が64.1%と最も高く、「GWや夏季休暇にあわせて連続休暇をとることを奨励している」という『連続休暇』の奨励が25.4%、「年次有給休暇の計画的付与制度（事前に取得時期を指定する制度）の利用を促進している」という『計画的付与』の推進が20.2%となっていた。また、取得しやすい職場環境に整備については「年次有給休暇が取りやすいよう、同じ仕事が複数の人にわかるようにしている」が32.2%と高い割合となっており、「経営トップからの呼びかけなど取得しやすい雰囲気醸成している」も29.0%となっていた。

業種別に見ると、取得形態については、『細切れ』取得についての回答割合が特に高いのは「建設業」、「情報通信業」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」であり、『連続休暇』の奨励の割合が高いのは「建設業」、「運輸業、郵便業」、「金融業、保険業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「教育、学習支援業」、『計画的付与』推進の割合が高いのは「製造業」、「教育、学習支援業」などであった。取得しやすい職場環境整備については、「同じ仕事が複数の人にわかるようにしている」の割合が他業種に比べて高いのは「製造業」、「運輸業、郵便業」、「生活関連サービス業、娯楽業」などであり、「経営トップからの呼びかけ

など」は「金融業、保険業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「医療、福祉」で他業種より高かった。

n= 594	半日単位や 時間単位での 年次有給休 暇取得制度を 導入した	年次有給休暇 の計画的付与 制度(事前に 取得時期を指 定する制度) の利用を促進 している	GWや夏季休 暇にあわせて 連続休暇をと ることを奨励 している	経営トップか らの呼びかけ など取得しや すい雰囲気 を醸成している	取得が低調な 者やその上司 に対して指導 している	年次有給休暇 の取得率につ いて目標を設 定している	年次有給休 暇が取りやす いよう、同じ仕 事が複数の 人にわかるよ うにしている	その他	合計
度数	381	120	151	172	55	35	191	28	1133
構成比(%)	33.6	10.6	13.3	15.2	4.9	3.1	16.9	2.5	100.0
回答率(%)	64.1	20.2	25.4	29.0	9.3	5.9	32.2	4.7	
【各業種における回答率(%)】	n=								
農林漁業	2	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	
鉱業、採石業、砂利採取業	2	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	
建設業	56	75.0	10.7	39.3	21.4	7.1	19.6	7.1	
製造業	128	62.5	35.9	10.2	18.0	12.5	38.3	4.7	
電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	
情報通信業	11	81.8	27.3	27.3	9.1	18.2	27.3	9.1	
運輸業、郵便業	31	29.0	12.9	35.5	29.0	0.0	41.9	3.2	
卸売業、小売業	63	57.1	22.2	25.4	33.3	11.1	33.3	1.6	
金融業、保険業	10	50.0	20.0	40.0	40.0	10.0	20.0	10.0	
不動産業、物品賃貸業	7	57.1	14.3	0.0	28.6	0.0	71.4	0.0	
学術研究、専門・技術サービス業	9	66.7	11.1	66.7	11.1	0.0	22.2	0.0	
宿泊業、飲食サービス業	14	42.9	14.3	21.4	21.4	0.0	35.7	28.6	
生活関連サービス業、娯楽業	16	37.5	25.0	6.3	37.5	6.3	37.5	0.0	
教育、学習支援業	16	75.0	37.5	43.8	25.0	0.0	18.8	6.3	
医療、福祉	181	76.2	11.6	26.5	36.5	9.4	30.4	3.3	
複合サービス業	15	66.7	20.0	33.3	33.3	20.0	13.3	0.0	
サービス業(他に分類されない)	32	46.9	21.9	34.4	43.8	12.5	37.5	9.4	
その他	0	—	—	—	—	—	—	—	—
【各労働者規模における回答率(%)】	n=								
31~50人	203	62.6	16.7	21.7	26.1	8.4	41.4	3.4	
51~100人	195	63.6	22.1	26.2	31.3	10.3	32.8	4.6	
101人~300人	136	69.1	19.1	29.4	30.9	6.6	24.3	5.9	
301人~500人	30	63.3	20.0	20.0	33.3	16.7	13.3	10.0	
501人~1000人	17	52.9	29.4	29.4	17.6	17.6	17.6	0.0	
1001人~	10	50.0	50.0	40.0	30.0	10.0	30.0	10.0	

(7) 高齢者の活躍推進

ア 65歳以上の労働者の有無別の回答企業数

65歳以上の労働者がいるかどうか尋ねたところ、75.1%の企業が「いる」と回答した。

業種別に見ると、「いない」と回答した企業の割合が半数を超えていたのは「情報通信業」と「金融業、保険業」だったが、「製造業」、「不動産業、物品賃貸業」、「複合サービス業」においても「いない」と回答した企業の割合が他業種より高かった。「いる」と回答した企業の割合が特に高かったのは「建設業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊、飲食サービス業」、「医療、福祉」などだった。規模別には、小規模なほど65歳以上の者が「いない」企業の割合が高い傾向があった。

n=1107		いる	いない	合計	
度数		831	276	1107	
構成比(%)		75.1	24.9	100.0	
【各業種における構成比(%)】		n=			
農林漁業	12	75.0	25.0	100.0	
鉱業、採石業、砂利採取業	4	100.0	0.0	100.0	
建設業	120	91.7	8.3	100.0	
製造業	266	59.0	41.0	100.0	
電気・ガス・熱供給・水道業	3	100.0	0.0	100.0	
情報通信業	17	23.5	76.5	100.0	
運輸業、郵便業	69	78.3	21.7	100.0	
卸売業、小売業	137	72.3	27.7	100.0	
金融業、保険業	11	45.5	54.5	100.0	
不動産業、物品賃貸業	14	57.1	42.9	100.0	
学術研究、専門・技術サービス業	11	100.0	0.0	100.0	
宿泊業、飲食サービス業	42	95.2	4.8	100.0	
生活関連サービス業、娯楽業	35	71.4	28.6	100.0	
教育、学習支援業	23	91.3	8.7	100.0	
医療、福祉	257	86.4	13.6	100.0	
複合サービス業	22	63.6	36.4	100.0	
サービス業(他に分類されないもの)	63	69.8	30.2	100.0	
その他	1	100.0	0.0	100.0	
【各労働者規模における構成比(%)】		n=	いる	いない	合計
31～50人	420	71.0	29.0	100.0	
51～100人	367	74.1	25.9	100.0	

101人～300人	242	81.4	18.6	100.0
301人～500人	40	80.0	20.0	100.0
501人～1000人	21	81.0	19.0	100.0
1001人～	12	91.7	8.3	100.0

イ 「65歳以上労働者活用を進めているか」別の回答企業数

次に65歳以上の労働者の活用を進めているかどうかを尋ねたところ、55.6%と過半数の企業が進めて「いる」と答えた。業種別に見ると、「建設業」「運輸業、郵便業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「医療、福祉」において進めて「いる」という企業割合が特に高い。また、(1)のイの募集・採用活動結果別に見てみると「必要な人材があまり採用できていない」企業において65歳以上の活用を進めているとする企業割合が最も高く、次いで「必要な人材がほとんど採用できていない」企業での割合が高かったことから、募集・採用活動が不調なことが高齢者の活用につながっているという関係も示唆される。

n=1108		いる	いない	合計
度数		616	492	1108
構成比(%)		55.6	44.4	100.0
【各業種における構成比(%)】	n=			
農林漁業	12	58.3	41.7	100.0
鉱業、採石業、砂利採取業	4	75.0	25.0	100.0
建設業	120	75.0	25.0	100.0
製造業	265	43.4	56.6	100.0
電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	66.7	100.0
情報通信業	17	35.3	64.7	100.0
運輸業、郵便業	70	65.7	34.3	100.0
卸売業、小売業	137	48.2	51.8	100.0
金融業、保険業	11	27.3	72.7	100.0
不動産業、物品賃貸業	14	42.9	57.1	100.0
学術研究、専門・技術サービス業	11	81.8	18.2	100.0
宿泊業、飲食サービス業	43	69.8	30.2	100.0
生活関連サービス業、娯楽業	35	51.4	48.6	100.0
教育、学習支援業	23	47.8	52.2	100.0
医療、福祉	257	65.4	34.6	100.0
複合サービス業	22	13.6	86.4	100.0
サービス業(他に分類されないもの)	63	52.4	47.6	100.0
その他	1	100.0	0.0	100.0
【各労働者規模における構成比(%)】	n=	いる	いない	合計
31～50人	422	52.1	47.9	100.0

51～100人	366	60.1	39.9	100.0
101人～300人	242	54.1	45.9	100.0
301人～500人	40	60.0	40.0	100.0
501人～1000人	21	52.4	47.6	100.0
1001人～	12	50.0	50.0	100.0
【募集・採用活動結果(複数回答)別の構成比】	n=			
必要な人材を十分採用できている	110	41.8	58.2	100.0
必要な要件の幅を広げて募集するなどしてある程度採用できている	441	55.3	44.7	100.0
必要な人材があまり採用できていない	419	63.7	36.3	100.0
必要な人材がほとんど採用できていない	144	56.3	43.8	100.0
特に募集していない	60	40.0	60.0	100.0
その他	21	57.1	42.9	100.0
合計	1195	56.4	43.6	100.0

ウ 65歳以上の労働者の活用方法別の回答企業数

イで65歳以上の労働者の活用を進めて「いる」と回答した企業に対し、その方法を「複数選択可(制限なし)」で聞いたところ、「再雇用(短時間を含む)」と回答した企業が82.7%とほとんどを占め、「定年延長」は13.4%、「定年制の廃止」は3.7%だった。また「新たに採用する」とした企業も12.9%あった。

業種別に見ると、「定年延長」と回答した企業は他業種よりも「農林水産業」や「建設業」などで多かった。また、「新たに採用する」と回答した企業は「宿泊業、飲食サービス業」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」などにおいて他業種より多かった。規模別に見ると、小規模な企業において「定年制の廃止」や「定年延長」を選択している割合が比較的高い傾向が見られた。

n=614		定年制の廃止	再雇用(短時間を含む)	定年延長	新たに採用する	合計
度数		23	508	82	79	692
構成比(%)		3.3	73.4	11.8	11.4	100.0
回答率(%)		3.7	82.7	13.4	12.9	
【各業種における回答率(%)】	n=					
農林漁業	7	0.0	57.1	42.9	0.0	
鉱業、採石業、砂利採取業	3	0.0	100.0	0.0	0.0	
建設業	89	5.6	75.3	19.1	4.5	
製造業	115	3.5	82.6	13.0	5.2	
電気・ガス・熱供給・水道業	1	0.0	100.0	0.0	0.0	
情報通信業	6	0.0	100.0	0.0	0.0	
運輸業、郵便業	46	4.3	80.4	17.4	8.7	
卸売業、小売業	66	3.0	92.4	6.1	9.1	

金融業、保険業	3	0.0	100.0	33.3	0.0
不動産業、物品賃貸業	6	0.0	66.7	16.7	16.7
学術研究、専門・技術サービス業	9	0.0	88.9	11.1	0.0
宿泊業、飲食サービス業	30	0.0	93.3	6.7	20.0
生活関連サービス業、娯楽業	18	0.0	88.9	11.1	11.1
教育、学習支援業	11	0.0	81.8	9.1	54.5
医療、福祉	166	3.6	84.9	10.8	22.9
複合サービス業	3	0.0	100.0	0.0	66.7
サービス業(他に分類されないもの)	33	12.1	66.7	27.3	9.1
その他	1	0.0	0.0	0.0	100.0
【各労働者規模における回答率(%)】	n=	定年制の廃止	再雇用(短時間を含む)	定年延長	新たに採用する
31～50人	218	6.4	79.4	17.0	7.8
51～100人	220	3.2	82.7	13.6	12.7
101人～300人	130	1.5	86.2	7.7	20.0
301人～500人	24	0.0	91.7	8.3	12.5
501人～1000人	11	0.0	90.9	9.1	18.2
1001人～	6	0.0	100.0	16.7	33.3

エ 「65歳を過ぎても働くために必要なこと」別の回答企業数

イで65歳以上の労働者の活用を進めて「いる」と回答した企業に対し、自企業において65歳を過ぎても働くために必要なことについて《複数選択可(制限なし)》で聞いたところ、「本人の健康・体力」と回答した割合が94.5%と最も高く、次いで「仕事への取り組む意欲」が79.1%と、健康・体力又は意欲に関する要因を重視する企業が多いことが示された。次いで「仕事の専門知識・技能」が73.1%と多く、「考え方の柔軟性・協調性」は38.3%、高齢者の「幅広い人脈、知り合いの多さ」に期待する企業は14.8%となっていた。

業種別に見ると、「仕事の専門知識・技能」を他業種より重視しているのが「建設業」、「製造業」、「教育、学習支援業」などであり、「考え方の柔軟性、協調性」を重視しているのが「卸売業、小売業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「医療、福祉」などである。また、他業種よりも「幅広い人脈、知り合いの多さ」を求めているのは「建設業」、「不動産業、物品賃貸業」などであった。また、規模別には500人以下の規模において「仕事の専門知識・技能」を求める割合が比較的高かった。

n=621	本人の健康・体力	仕事の専門知識・技能	考え方の柔軟性・協調性	仕事への取り組む意欲	幅広い人脈、知り合いの多さ	その他	合計
度数	587	454	238	491	92	5	1867
構成比(%)	31.4	24.3	12.7	26.3	4.9	0.3	100.0
回答率(%)	94.5	73.1	38.3	79.1	14.8	0.8	

【各業種における回答率(%)】	n=							
農林漁業	7	85.7	85.7	28.6	71.4	0.0	0.0	
鉱業、採石業、砂利採取業	3	100.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	
建設業	89	96.6	89.9	29.2	68.5	29.2	0.0	
製造業	115	95.7	79.1	32.2	78.3	7.8	0.9	
電気・ガス・熱供給・水道業	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
情報通信業	6	100.0	100.0	50.0	100.0	33.3	0.0	
運輸業、郵便業	46	97.8	63.0	17.4	87.0	2.2	2.2	
卸売業、小売業	70	94.3	55.7	42.9	81.4	20.0	0.0	
金融業、保険業	3	100.0	100.0	66.7	100.0	33.3	0.0	
不動産業、物品賃貸業	7	85.7	57.1	28.6	42.9	42.9	0.0	
学術研究、専門・技術サービス業	9	77.8	100.0	44.4	77.8	33.3	0.0	
宿泊業、飲食サービス業	30	96.7	66.7	43.3	86.7	10.0	0.0	
生活関連サービス業、娯楽業	18	94.4	55.6	44.4	72.2	16.7	0.0	
教育、学習支援業	12	91.7	83.3	16.7	91.7	0.0	0.0	
医療、福祉	168	94.6	70.8	51.2	83.3	11.9	1.2	
複合サービス業	3	66.7	100.0	33.3	100.0	33.3	0.0	
サービス業(他に分類されないもの)	33	90.9	63.6	39.4	66.7	18.2	3.0	
その他	1	100.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	
【各労働者規模における回答率(%)】	n=	本人の健康・体力	仕事の専門知識・ 技能	考え方の柔軟性・ 協調性	仕事への取り組む 意欲	幅広い人脈、知り 合いの多さ	その他	
31～50人	221	95.0	75.1	37.6	73.3	14.9	0.9	
51～100人	220	94.5	70.9	41.8	80.5	16.4	0.9	
101人～300人	134	92.5	74.6	35.1	82.1	14.2	0.7	
301人～500人	24	100.0	75.0	37.5	100.0	0.0	0.0	
501人～1000人	12	100.0	58.3	41.7	83.3	16.7	0.0	
1001人～	6	100.0	66.7	33.3	100.0	16.7	0.0	

4 労働者調査の結果

【凡 例】

① 「n」について

以下の集計表で n=〇〇とあるのは、その設問に回答した者の数を表す。

② 「構成比」と「回答率」について

1人の回答者が複数の選択肢を選択できる設問（「複数回答可」のもの。ただし選択できる数を制限しているものと無制限のものがある。）については、集計結果において、各選択肢につき「構成比(%)」と「回答率(%)」を区分して記載している。それぞれが示しているものは、次の通り。

- ・ 「構成比」 = 「当該選択肢が選択された数 (a)」 / 「当該設問において各選択肢が選択された数の合計数(Σa)」
- ・ 「回答率」 = 「当該選択肢が選択された数 (a)」 / 「当該設問に回答した者の数 (n)」

なお、1つの選択肢のみ選択が可能な設問（特性の数値を回答する設問の場合を含む。）については、上記の Σa と n が一致し「構成比」 = 「回答率」となるので、「構成比」のみを示している。

したがって、以下の集計表において、『その設問に回答した者のうち何%が当該選択肢を選んだか』を示しているのは、a) 1つの選択肢のみ選択可能な設問の場合には「構成比」であり、b) 「複数回答可」の設問の場合には「回答率」である。

③ クロス集計表について

クロス集計表においては、各行に配列した属性を持つ当該設問に対する回答者グループ（その人数を、各行の n として表示）ごとに各列に配列した選択肢の選択数の分布を示しているが、上記②の説明のとおり、その設問に回答した各行の属性を持つ者のうち何%が当該選択肢を選んだかを示す数値として、a) 1つの選択肢のみ選択可能な設問については各行ごとの「構成比」を、b) 複数回答が可能な設問については各行ごとの「回答率」を表示している。

④ 母集団と比較した回答者グループの「偏り」とクロス集計における回答者属性の区分統合について

調査結果の集計・分析・解釈に際して母集団（今回の労働者調査に関しては、「秋田県内のすべての労働者」が母集団となる。）と比較した回答者グループの属性の「偏り」の有無・程度が問題となる。また、回答者本人の職種・勤務形態・年齢や、勤務先企業の業種・規模によってクロス集計を行う場合、クロス表のある「行」の回答者数が当該属性の母集団の構成員数（一定要件によって絞られている場合は絞られた後の構成員数）に比べて相当少ない場合には、当該「行」の集計結果の信頼性が小さくなる（ただし、母集団の規模が非常に大きくてランダム・サンプリングの場合には、この比率よりも回答者の数自体を一定確保することで信頼性を確保できる。）。

この点について、今回の労働者調査は、今回の事業主調査のような（一定規模以上の企業に対する）「全数調査」でなく「抽出調査」である。また、抽出方法はランダム・サンプリングではなく、連合秋田傘下組合（官公庁を除く）の一定規模以上の組合に対し、組合員の中から、なるべく特定の

職種・就業形態・年齢等に偏らないように配付するよう依頼（合計で 3000 人程度に配付するよう依頼）したもので、結果として 3,074 人に配付され、そのうち 1970 人から回答を得たものである。

このため、調査結果を解釈するに際しても、回答者本人の職種・勤務形態・年齢や、勤務先企業の業種・規模において、母集団（秋田県内のすべての労働者）に比べて一定の偏りがあることを前提にする必要がある。その偏りの程度を見るため、回答者の属性や勤務先企業の属性の単純集計表には、参照できる直近の国勢調査や経済センサスの対応する数字を参考として掲げている。

さらに、クロス集計表に関しては、回答者の属性や勤務先企業の属性ごとに検討し、当該属性の回答者グループの回答者数（n）が 50 未満の属性については、他の最も近縁の属性の「行」か「その他」の「行」に統合して表示している。ただし、統合することにより被統合先の傾向の読み取りに支障をきたすと考えられるような場合には統合せずにそのまま表示している。また、一定要件で絞り込まれた者（たとえば、前の設問で一定の選択肢を選択した者）に対する設問のクロス集計表のみで n が 50 未満となっている「行」については、他の「行」との統合は行っていない。この結果としてクロス表において区分の一部を統合したのは、「現在の勤務先企業での勤続年数」、「現在の勤務先での職種」、「勤務先企業の業種」についてである（(1) のウ・エ及び (2) のア参照）。

⑤ 勤務先企業の「業種（産業名）」と労働者本人の「職種（職業名）」について

労働者調査において、現在の勤務先企業の「業種」及び労働者本人の「職種」については、日本標準産業分類及び日本標準職業分類の大分類の名称（業種については 18、職業に関しては 11）を示して選択を求めた。しかしながら、通常の労働者の場合、これら大分類の名称のみで正確な（すなわちこれら分類における定義どおりの）選択肢を選択することを求めるのにはもともと無理がある。調査票の設計に際しては、回答者の負担を軽減するために、あえて選択の正確性を一定程度犠牲にしたものであり、結果を見るにあたって、この点を考慮していただく必要がある。

※ 労働者本人の職種（職業名）については、回答者にとってのわかりやすさのため、日本標準職業分類の大分類の名称を多少アレンジしている部分がある。また、調査票に次の誤植があったが、回答者はこの誤植のある職種（職業名）に基づいて回答しているので、集計表等においてもそのまま掲載している。

正	誤
輸送・機械運転（の仕事）	輸送機械運輸（の仕事）
運搬・清掃・包装（の仕事）	運輸・清掃・包装（の仕事）

(1) 回答労働者の属性と家族状況

本労働者調査は、連合秋田傘下組合（官公庁を除く）の一定規模以上の組合に対し、組合員の中から、なるべく特定の職種・就業形態・年齢等に偏らないように配付するよう依頼（合計で 3000 人程度に配付するよう依頼）したところ 3,074 人に配付され、1970 名の回答を回収できた。

ア 性別の回答労働者数

回答労働者数を性別に見ると男女比は約 3:1 であり、平成 22 年国勢調査（秋田県）の男女別雇用者数構成比に比べると 20 ポイント以上女性比率が低い。

n=1967	男性	女性	合計
度数	1510	457	1967
構成比(%)	76.8	23.2	100.0
【参考】平成 22 年国勢調査(秋田県):男女別雇用者数構成比(%)	53.4	46.6	100.0
【参考】平成 26 年経済センサス(秋田県)事業所集計:男女別雇用者構成比(%)	52.3	47.6	99.9

イ 年齢別の回答労働者数

年齢別の回答労働者数を平成 22 年国勢調査（秋田県）の年齢別雇用者数と比較してみると、20 代と 40 代の割合が若干高くなっている程度である。年齢別の男女比を見ても、各年代でのバラつきは少ない。

n=1967	～19 歳	20～29 歳	30～39 歳	40～49 歳	50～59 歳	60～65 歳	66～69 歳	70 歳～	合計
度数	25	368	478	589	417	81	8	1	1967
構成比(%)	1.3	18.7	24.3	29.9	21.2	4.1	0.4	0.1	100.0
【参考】平成 22 年国勢調査（秋田県）： 年齢別雇用者数構成比（%）	1.0	15.7	23.2	23.5	25.5	(60～64) 7.6	(65～69) 2.4	1.1	100.0

※ 「性別」×「年齢別」の回答者数

	～19 歳	20～29 歳	30～39 歳	40～49 歳	50～59 歳	60～65 歳	66～69 歳	70 歳～	合計
男性	19	286	370	455	310	59	8	1	1508
女性	6	80	108	134	106	22	0	0	456
合計	25	366	478	589	416	81	8	1	1964
構成比									
男性	1.0	14.6	18.8	23.2	15.8	3.0	0.4	0.1	76.8
女性	0.3	4.1	5.5	6.8	5.4	1.1	0.0	0.0	23.2
合計	1.3	18.6	24.3	30.0	21.2	4.1	0.4	0.1	100.0

ウ 現在の勤務先企業での勤続年数別の回答労働者数

現在の勤務先での勤続年数を聞いたところ、最も多かったのは「5～10年未満」で350人を超えていたが、「1～5年未満」から「35～40年未満」まではそれぞれ100人以上の回答者を確保していた。また、「1～5年未満」から「25～30年未満」まではそれぞれ200人以上の回答者を確保していた。

なお、以下のクロス集計表で、現在の勤務先企業での「勤続年数」ごとの結果（構成比・回答率）を表示するに際しては、度数（回答者数）が50に満たない「6か月未満」と「6か月～1年未満」を統合して「1年未満」として表示している。

n=1956	6か月未満	6か月～1年未満	1～5年未満	5～10年未満	10～15年未満	15～20年未満	20～25年未満	25～30年未満	30～35年未満	35～40年未満	40年～	合計
度数	33	19	238	362	282	214	244	231	171	112	50	1956
構成比(%)	1.7	1.0	12.2	18.5	14.4	10.9	12.5	11.8	8.7	5.7	2.6	100.0
男性 n=1497	1.4	0.5	8.7	13.7	9.5	7.4	10.2	10.4	7.1	5.3	2.5	76.7
女性 n= 456	0.3	0.5	3.5	4.7	5.0	3.5	2.3	1.4	1.6	0.5	0.1	23.3

エ 現在の勤務先での職種別の回答労働者数

現在の勤務先での職種について、日本標準職業分類の大分類の名称によって選択を求めたところ、下表のような構成になった。平成22年国勢調査の職種別雇用者数構成比と比較すると、今回の回答者には「建設・採掘の仕事」の者が非常に少なく、「管理的な仕事」や「専門・技術的な仕事」の者の割合が高い。ただし、通常の労働者の場合、これら大分類の名称のみで正確な（すなわちこれら分類における定義どおりの）選択肢を選択することを求めるのにはもともと無理がある点を考慮して、調査結果を見ていただく必要がある。

なお、以下のクロス集計表で、現在の勤務先企業での「職種」ごとの結果（構成比・回答率）を表示するに際しては、度数（回答者数）が50に満たない「保安の仕事」と「建設・採掘の仕事」を「その他の仕事」に統合して表示している。

n=1952	管理的な仕事	専門・技術的な仕事	事務的な仕事	販売の仕事	サービスの仕事	保安の仕事	生産工程の仕事	輸送機械運輸の仕事	建設・採掘の仕事	運輸・清掃・包装の仕事	その他の仕事	合計
度数	151	442	349	211	161	19	364	64	2	119	70	1952
構成比(%)	7.7	22.6	17.9	10.8	8.2	1.0	18.6	3.3	0.1	6.1	3.6	100.0
【参考】平成22年国勢調査(秋田): 職種別雇用者数構成比(%)	0.7	14.2	19.3	12.1	12.8	2.3	18.2	4.7	6.1	7.5	1.9	99.8

【性別・職種別の度数】	管理的な仕事	専門・技術的な仕事	事務的な仕事	販売の仕事	サービスの仕事	保安の仕事	生産工程の仕事	輸送機械運輸の仕事	建設・採掘の仕事	運輸・清掃・包装の仕事	その他の仕事	合計
男性	136	408	205	121	119	18	260	64	2	107	55	1495
女性	14	33	144	90	42	0	104	0	0	12	15	454
合計	150	441	349	211	161	18	364	64	2	119	70	1949
【性別・職種別の構成比(%)】												
男性	7.0	20.9	10.5	6.2	6.1	0.9	13.3	3.3	0.1	5.5	2.8	76.7
女性	0.7	1.7	7.4	4.6	2.2	0.0	5.3	0.0	0.0	0.6	0.8	23.3
合計	7.7	22.6	17.9	10.8	8.2	1.0	18.6	3.3	0.1	6.1	3.6	100.0

オ 週当たりの所定労働時間別の回答労働者数

週当たりの所定労働時間を尋ねたところ、下表のようになった。

労働基準法では、所定労働時間を「40時間超」とすることができる範囲はごく限られているが、この「40時間超」の区分を選択した者が18.2%あった。このことについては、「休憩時間」や「変形労働時間制」等についての回答労働者のとらえ方が影響していることが考えられるほか、質問文における「所定労働時間」の定義（表現）の影響も考えられる。今回の調査では、通常の労働者に労働契約（就業規則）上の正確な「所定労働時間」について回答を求めることはもともと無理な場合もあると想定し、所定労働時間を「あらかじめ決まっている労働時間」と表現した上で「正確に分からなければ、あてはまると思う（選択肢の）番号で結構です」との注記を加えているので、このことも踏まえて、調査結果を見ていただきたい。

n=1947	20時間未満	20時間以上 30時間未満	30時間以上 40時間未満	40時間	40時間超	合計
度数	53	83	698	758	355	1947
構成比(%)	2.7	4.3	35.9	38.9	18.2	100.0

カ 同居家族の有無別の回答労働者数

同居家族について年齢別の人数を聞いた設問について、まず、同居家族の有無に着目して集計したところ下表のようになった。

※ 本設問については、同居家族について年齢別に人数を記入することを求めているため、「n」は仮に本調査への回答労働者全体（1970人）とし、全く人数の記入のない場合には同居家族「無」として集計した。

(n=1970)	有	無	合計
度数	1697	273	1970
構成比	86.1	13.9	100.0

キ 同居家族（年齢別）の人数別別の回答労働者数

同居家族について年齢別の人数を聞いた設問について集計したところ、下表のようになった。

(n=1970)		各年齢の同居家族の人数別回答者数						各年齢の家族と同居している者の割合 (%)	
		1人	2人	3人	4人	5人以上	合計		
同居家族の年齢	18歳未満	度数	259	359	73	12	0	703	35.7
		構成比 (%)	36.8	51.1	10.4	1.7	0.0	100.0	
	うち3歳未満	度数	158	19	3	0	0	180	9.1
	うち3歳～6歳未満	度数	173	17	1	1	0	192	9.7
	うち6歳～18歳未満	度数	298	239	40	2	0	579	29.4
	18歳～65歳未満	度数	738	336	196	90	9	1369	69.5
		構成比 (%)	53.9	24.5	14.3	6.6	0.7	100.0	
	65歳以上	度数	425	277	30	4	0	736	37.4
		構成比 (%)	57.7	37.6	4.1	0.5	0.0	100.0	
	うち65歳～75歳未満	度数	254	140	1	0	0	395	20.1
うち75歳以上	度数	311	114	3	0	0	428	21.7	
年齢計	度数	360	463	402	211	261	1697	86.1	
	構成比	21.2	27.3	23.7	12.4	15.4	100.0		

ク 同居家族の中で収入を得ている者別の回答労働者数〈複数選択〉

回答者自身及び同居している家族の中で収入（給料、年金等）を得ている人について聞いたところ、『あなた自身』以外なしが28.8%だったが、自身以外の家族の中では「配偶者」が収入を得ていると答えた者が45.7%、「親」が29.0%、「子供」が9.6%、「その他の家族」が10.6%となっていた。

※ 本設問はもとも、「あなた自身」を含む家族全員について、収入（給料、年金等）を得ている人の番号を○で囲む（最も大きな収入を得ている者については◎で囲む）だったが、「あなた自身」に「○」または「◎」をつけていない回答が少なからずある。このため、「あなた自身」の選択肢を無視して、かつ、「あなた自身」以外に「○」も「◎」もついていないものを（『あなた自身以外』なし）として集計した。このとき○と◎の区分も意味がなくなるので、当該区分も無視した集計とした。また、本設問における「n」は、仮に本調査への回答労働者全体（男女別、年齢別クロス表については、その属性の回答労働者全体）とした。

n=1970	「あなた自身」以外なし	あなたの配偶者	あなたの子供	あなたの親	その他の家族	合計
度数	567	901	190	571	209	2438
(うち男性)	484	649	131	435	131	1830
(うち女性)	82	251	58	135	78	604
構成比 (%)	23.3	37.0	7.8	23.4	8.6	100.0
回答率 (%)	28.8	45.7	9.6	29.0	10.6	

【男女別回答率(%)】	n=	「あなた自身」以外なし	あなたの配偶者	あなたの子供	あなたの親	その他の家族
男性	1510	32.1	43.0	8.7	28.8	8.7
女性	457	17.9	54.9	12.7	29.5	17.1
【年令別回答率(%)】《男女計》	n=					
～19歳	25	4.0	4.0	0.0	96.0	36.0
20～29歳	368	40.5	16.8	0.3	44.8	19.8
30～39歳	478	27.0	46.2	0.2	32.4	11.9
40～49歳	589	25.6	58.2	7.0	23.1	7.3
50～59歳	417	25.4	55.9	28.3	20.1	5.8
60～65歳	81	29.6	45.7	33.3	6.2	3.7
66～69歳	8	62.5	37.5	12.5	12.5	0.0
70歳～	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
【年令別回答率(%)】《男性》	n=					
～19歳	19	5.3	5.3	0.0	94.7	42.1
20～29歳	286	43.7	16.8	0.3	42.7	18.2
30～39歳	370	31.6	40.5	0.0	32.4	10.8
40～49歳	455	28.6	56.0	5.5	22.6	4.2
50～59歳	310	27.7	53.5	27.4	21.3	2.9
60～65歳	59	30.5	44.1	32.2	6.8	5.1
66～69歳	8	62.5	37.5	12.5	12.5	0.0
70歳～	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
【年令別回答率(%)】《女性》	n=					
～19歳	6	0.0	0.0	0.0	100.0	16.7
20～29歳	80	28.8	17.5	0.0	52.5	26.3
30～39歳	108	11.1	65.7	0.9	32.4	15.7
40～49歳	134	15.7	65.7	11.9	24.6	17.9
50～59歳	106	18.9	62.3	30.2	17.0	14.2
60～65歳	22	27.3	50.0	36.4	4.5	0.0
66～69歳	0	-	-	-	-	-
70歳～	0	-	-	-	-	-

(2) 回答者の現在の勤務先企業の属性

ア 現在の勤務先企業の業種別の回答労働者数

現在の勤務先企業の業種について聞いた結果を、平成 22 年国勢調査（秋田県）の業種別雇用者数の構成比と比較してみると、「製造業」、「運輸業、郵便業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」への偏りが大きいことがわかる。「卸売業、小売業」の構成比も比較的小さいが、「農林漁業」、「建設業」の他、「医療、福祉」を含むサービス関係の業種の構成比は極めて小さくなっている。

なお、以下のクロス集計表で、現在の「勤務先業種」ごとの結果（構成比・回答率）を表示するに際しては、度数（回答者数）が 50 に満たない業種を次のように統合・表示している。

- 「農林漁業」、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「建設業」及び「その他の業種」を統合し、「その他の業種（農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業、建設業等）」として表示。
- 「不動産業、物品賃貸業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」及び「複合サービス業」を「サービス業（他に分類されない）」に統合し、「その他のサービス業」として表示。

n=1966	農林漁業	鉱業、採石業、砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス業	サービス業（他に分類されない）	その他	合計
度数	1	12	27	840	142	81	391	196	73	1	20	1	15	0	13	22	115	16	1966
構成比(%)	0.1	0.6	1.4	42.7	7.2	4.1	19.9	10.0	3.7	0.1	1.0	0.1	0.8	0.0	0.7	1.1	5.8	0.8	100.0
【参考】平成 22 年国勢調査(秋田県):業種別雇用者数構成比(%)	1.8	0.1	9.1	17.6	0.7	1.0	5.2	17.0	2.5	0.8	1.7	5.1	3.4	5.2	15.2	1.6	5.5	6.5	100.0
【参考】平成 26 年経済センサス(秋田県)事業所集計:産業別雇用者数構成比(%)	1.5	0.1	8.1	14.8	0.6	0.7	4.6	18.3	2.3	1.0	1.8	7.1	3.4	5.6	17.5	1.6	6.4	4.6	100.0

※ 「性別」×「勤務先企業の業種別」×「年齢別」の回答者数

≪男女計≫

【度数】	～19 歳	20～29 歳	30～39 歳	40～49 歳	50～59 歳	60～65 歳	66～69 歳	70 歳～	合計
製造業	19	175	214	270	153	8	0	0	839
電気・ガス・熱供給・水道業	0	45	23	51	23	0	0	0	142
情報通信業	0	12	6	12	28	22	1	0	81
運輸業、郵便業	2	45	103	93	116	27	5	0	391
卸売業、小売業	1	32	51	61	40	10	0	0	195

金融業、保険業	0	12	18	32	10	1	0	0	73
その他のサービス業	3	34	52	43	39	12	2	1	186
その他の業種(農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業、建設業等)	0	13	9	26	8	0	0	0	56
合計	25	368	476	588	417	80	8	1	1963
【勤務先業種ごとの構成比】(%)	～19歳	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～65歳	66～69歳	70歳～	合計
製造業	2.3	20.9	25.5	32.2	18.2	1.0	0.0	0.0	100.0
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	31.7	16.2	35.9	16.2	0.0	0.0	0.0	100.0
情報通信業	0.0	14.8	7.4	14.8	34.6	27.2	1.2	0.0	100.0
運輸業、郵便業	0.5	11.5	26.3	23.8	29.7	6.9	1.3	0.0	100.0
卸売業、小売業	0.5	16.4	26.2	31.3	20.5	5.1	0.0	0.0	100.0
金融業、保険業	0.0	16.4	24.7	43.8	13.7	1.4	0.0	0.0	100.0
その他のサービス業	1.6	18.3	28.0	23.1	21.0	6.5	1.1	0.5	100.0
その他の業種	0.0	23.2	16.1	46.4	14.3	0.0	0.0	0.0	100.0
合計	1.3	18.7	24.2	30.0	21.2	4.1	0.4	0.1	100.0

《男性》

【度数】	～19歳	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～65歳	66～69歳	70歳～	合計
製造業	15	137	159	216	117	7	0	0	651
電気・ガス・熱供給・水道業	0	44	22	47	21	0	0	0	134
情報通信業	0	7	3	7	23	19	1	0	60
運輸業、郵便業	2	39	92	78	109	26	5	0	351
卸売業、小売業	0	20	35	37	12	0	0	0	104
金融業、保険業	0	9	14	28	5	1	0	0	57
その他のサービス業	2	20	35	22	20	6	2	1	108
その他の業種(農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業、建設業等)	0	10	8	19	3	0	0	0	40
合計	19	286	368	454	310	59	8	1	1505
【勤務先業種ごとの構成比】(%)									
製造業	2.3	21.0	24.4	33.2	18.0	1.1	0.0	0.0	100.0
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	32.8	16.4	35.1	15.7	0.0	0.0	0.0	100.0
情報通信業	0.0	11.7	5.0	11.7	38.3	31.7	1.7	0.0	100.0
運輸業、郵便業	0.6	11.1	26.2	22.2	31.1	7.4	1.4	0.0	100.0
卸売業、小売業	0.0	19.2	33.7	35.6	11.5	0.0	0.0	0.0	100.0
金融業、保険業	0.0	15.8	24.6	49.1	8.8	1.8	0.0	0.0	100.0
その他のサービス業	1.9	18.5	32.4	20.4	18.5	5.6	1.9	0.9	100.0
その他の業種	0.0	25.0	20.0	47.5	7.5	0.0	0.0	0.0	100.0

合計	1.3	19.0	24.5	30.2	20.6	3.9	0.5	0.1	100.0
----	-----	------	------	------	------	-----	-----	-----	-------

《女性》

【度数】	～19 歳	20～29 歳	30～39 歳	40～49 歳	50～59 歳	60～65 歳	66～69 歳	70 歳～	合計
製造業	4	37	55	54	35	1	0	0	186
電気・ガス・熱供給・水道業	0	1	1	4	2	0	0	0	8
情報通信業	0	5	3	5	5	3	0	0	21
運輸業、郵便業	0	5	11	15	7	1	0	0	39
卸売業、小売業	1	12	16	24	28	10	0	0	91
金融業、保険業	0	3	4	4	5	0	0	0	16
その他のサービス業	1	14	17	21	19	6	0	0	78
その他の業種(農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業、建設業等)	0	3	1	7	5	0	0	0	16
合計	6	80	108	134	106	21	0	0	455
【勤務先業種ごとの構成比】(%)									
製造業	2.2	19.9	29.6	29.0	18.8	0.5	0.0	0.0	100.0
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	12.5	12.5	50.0	25.0	0.0	0.0	0.0	100.0
情報通信業	0.0	23.8	14.3	23.8	23.8	14.3	0.0	0.0	100.0
運輸業、郵便業	0.0	12.8	28.2	38.5	17.9	2.6	0.0	0.0	100.0
卸売業、小売業	1.1	13.2	17.6	26.4	30.8	11.0	0.0	0.0	100.0
金融業、保険業	0.0	18.8	25.0	25.0	31.3	0.0	0.0	0.0	100.0
その他のサービス業	1.3	17.9	21.8	26.9	24.4	7.7	0.0	0.0	100.0
その他の業種	0.0	18.8	6.3	43.8	31.3	0.0	0.0	0.0	100.0
合計	1.3	17.6	23.7	29.5	23.3	4.6	0.0	0.0	100.0

イ 現在の勤務先企業の従業員数別の回答労働者数

現在の勤務先企業の従業員数（およその数）について聞いた結果を平成 26 年経済センサス（秋田県）の常用雇用者規模別企業の従業者数構成比と比較したところ、「300 人以上」に大きく偏っていた。「50～99 人」と「100～299 人」はほぼ同様の構成比だったが、「1～9 人」、「10～29 人」、「30～49 人」は非常に小さかった。

n=1960	1～9 人	10～29 人	30～49 人	50～99 人	100～299 人	300 人以上	合計
度数	27	52	20	169	324	1368	1960
構成比(%)	1.4	2.7	1.0	8.6	16.5	69.8	100.0
【参考】平成 26 年経済センサス(秋田県):常用雇用者規模別企業の従業者数構成比(%)	29.9	17.6	9.0	10.9	14.5	18.3	100.0

(3) 勤務形態の現状と変更希望（正社員転換）

ア 勤務形態別の回答労働者数

現在の勤務先における勤務形態を尋ねた結果を、平成 22 年国勢調査（秋田県）の従業上の地位別雇用者数構成比と比較したところ、正社員に偏っており、パート・アルバイト等の構成比は同調査の対応項目の半分以下だった。派遣労働者は回答者数自体が非常に少なかった。

n=1962		正社員(部下はいない)	正社員(部下がいる)	パート・アルバイト・契約社員等	派遣労働者	その他	合計
度数		1196	486	265	4	11	1962
(うち男性)		950	435	104	3	11	1503
(うち女性)		245	49	161	1	0	456
構成比(%)		61.0	24.8	13.5	0.2	0.6	100.0
【参考】平成 22 年国勢調査(秋田県):従業上の地位別雇用者数構成比(%)		(正規の職員・従業員) 68.3		(パート・アルバイトその他) 29.7	(労働者派遣事業所の派遣社員) 2.1	—	100.1
【参考】平成 26 年経済センサス(秋田県):従業上の地位別雇用者数構成比(%)		(正社員・正職員) 63.8		(正社員・正職員以外の雇用者) 36.2		—	100.0
【性別の構成比(%)】	n=	正社員(部下はいない)	正社員(部下がいる)	パート・アルバイト・契約社員等	派遣労働者	その他	合計
男性	1503	63.2	28.9	6.9	0.2	0.7	100.0
女性	456	53.7	10.7	35.3	0.2	0.0	100.0
【年代ごとの構成比(%)】	n=						
～19 歳	25	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
20～29 歳	365	77.5	16.2	6.3	0.0	0.0	100.0
30～39 歳	477	65.4	22.4	11.7	0.2	0.2	100.0
40～49 歳	586	57.7	31.9	10.1	0.2	0.2	100.0
50～59 歳	417	52.5	30.9	15.8	0.5	0.2	100.0
60～65 歳	80	20.0	5.0	66.3	0.0	8.8	100.0
66～69 歳	8	12.5	0.0	75.0	0.0	12.5	100.0
70 歳～	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
【勤務先業種ごとの構成比(%)】	n=						
製造業	837	73.5	21.9	4.2	0.1	0.4	100.0
電気・ガス・熱供給・水道業	142	68.3	29.6	2.1	0.0	0.0	100.0
情報通信業	80	41.3	15.0	43.8	0.0	0.0	100.0
運輸業、郵便業	391	48.8	32.5	17.1	0.0	1.5	100.0
卸売業、小売業	195	45.1	21.0	33.3	0.5	0.0	100.0
金融業、保険業	71	57.7	35.2	7.0	0.0	0.0	100.0
その他のサービス業	186	50.5	19.9	28.0	0.5	1.1	100.0

その他の業種(農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業、建設業等)	56	60.7	33.9	3.6	1.8	0.0	100.0
【勤続年数ごとの構成比(%)】	n=	正社員(部下はいない)	正社員(部下がいる)	パート・アルバイト・契約社員等	派遣労働者	その他	合計
1年未満	52	75.0	1.9	21.2	1.9	0.0	100.0
1年～5年未満	236	70.8	10.6	17.8	0.0	0.8	100.0
5年～10年未満	361	62.9	16.3	19.9	0.6	0.3	100.0
10年～15年未満	281	50.2	24.9	24.2	0.4	0.4	100.0
15年～20年未満	213	61.0	25.4	13.1	0.0	0.5	100.0
20年～25年未満	243	65.8	30.5	2.9	0.0	0.8	100.0
25年～30年未満	231	62.3	36.8	0.9	0.0	0.0	100.0
30年～35年未満	170	62.4	36.5	1.2	0.0	0.0	100.0
35年～40年未満	112	49.1	45.5	3.6	0.0	1.8	100.0
40年～	50	34.0	8.0	54.0	0.0	4.0	100.0
【職種ごとの構成比(%)】	n=						
管理的な仕事	151	33.8	62.9	2.6	0.0	0.7	100.0
専門・技術的な仕事	442	73.1	24.0	2.9	0.0	0.0	100.0
事務的な仕事	349	67.0	17.2	15.5	0.0	0.3	100.0
販売の仕事	209	43.5	21.5	34.0	1.0	0.0	100.0
サービスの仕事	161	47.8	26.7	23.0	0.6	1.9	100.0
生産工程の仕事	363	74.1	16.5	8.8	0.3	0.3	100.0
輸送機械運輸の仕事	64	56.3	28.1	14.1	0.0	1.6	100.0
運輸・清掃・包装の仕事	119	50.4	30.3	17.6	0.0	1.7	100.0
その他の仕事(保安の仕事、建設・採掘の仕事を含む)	90	54.4	20.0	23.3	0.0	2.2	100.0
【週当たり所定労働時間ごとの構成比(%)】	n=						
20時間未満	53	66.0	15.1	17.0	1.9	0.0	100.0
20時間以上 30時間未満	83	41.0	12.0	44.6	2.4	0.0	100.0
30時間以上 40時間未満	698	56.6	22.5	20.3	0.1	0.4	100.0
40時間	758	64.8	27.6	7.0	0.0	0.7	100.0
40時間超	354	65.0	28.5	5.6	0.0	0.8	100.0
合計	1946	60.9	24.9	13.4	0.2	0.6	100.0
【同居家族の中で収入を得ている者(複数選択)ごとの構成比(%)】<<男女計>>	n=						
なし	565	62.3	27.8	9.0	0.0	0.9	100.0
あなたの配偶者	899	57.7	27.1	14.6	0.1	0.4	100.0
あなたの子供	189	45.0	27.5	25.4	0.5	1.6	100.0
あなたの親	571	68.7	18.7	12.4	0.2	0.0	100.0
その他の家族	209	69.9	9.1	20.1	0.5	0.5	100.0
合計	2433	61.4	23.8	14.1	0.2	0.5	100.0

【同上】≪男性≫	n=	正社員(部下はいない)	正社員(部下がいる)	パート・アルバイト・契約社員等	派遣労働者	その他	合計
なし	482	64.1	30.3	4.6	0.0	1.0	100.0
あなたの配偶者	648	60.6	33.3	5.2	0.2	0.6	100.0
あなたの子供	131	51.1	34.4	11.5	0.8	2.3	100.0
あなたの親	435	68.5	21.8	9.4	0.2	0.0	100.0
その他の家族	131	76.3	10.7	12.2	0.0	0.8	100.0
合計	1827	63.9	28.2	7.0	0.2	0.7	100.0
【同上】≪女性≫	n=						
なし	82	51.2	13.4	35.4	0.0	0.0	100.0
あなたの配偶者	250	50.4	10.8	38.8	0.0	0.0	100.0
あなたの子供	57	31.6	10.5	57.9	0.0	0.0	100.0
あなたの親	135	69.6	8.1	22.2	0.0	0.0	100.0
その他の家族	78	59.0	6.4	33.3	1.3	0.0	100.0
合計	602	54.2	10.0	35.7	0.2	0.0	100.0

※ 試みに、上記設問で週所定労働時間 20 時間未満で正社員の者（短時間正社員と思われる者）と週所定労働時間 40 時間以上で非正社員の者（長時間非正社員と思われる者）について、性別、年齢、職種を次のようになった。

※ 短時間正社員(上記設問で週所定労働時間 20 時間未満で正社員の者)の属性		
【性別】	週所定労働時間 20 時間未満で正 社員(人)	構成比(%)
男性	34	<u>79.1</u>
女性	9	20.9
合計	43	100.0
【年齢】		
～19 歳	0	0.0
20～29 歳	10	23.3
30～39 歳	17	<u>39.5</u>
40～49 歳	9	20.9
50～59 歳	7	16.3
60～65 歳	0	0.0
66～69 歳	0	0.0
70 歳～	0	0.0
【職種】		
管理的な仕事	4	9.3
専門・技術的な仕事	9	<u>20.9</u>
事務的な仕事	11	<u>25.6</u>
販売の仕事	0	0.0
サービスの仕事	7	<u>16.3</u>
保安の仕事	0	0.0
生産工程の仕事	11	<u>25.6</u>
輸送機械運輸の仕事	0	0.0
建設・採掘の仕事	0	0.0
運輸・清掃・包装の仕事	0	0.0
その他の仕事	1	2.3

※ 長時間非正社員(上記設問で週所定労働時間 40 時間以上で非正社員の者)の属性		
【性別】	週所定労働時間 40 時間以上 で非正社員 (人)	構成比(%)
男性	57	70.4
女性	24	<u>29.6</u>
合計	81	100.0
【年齢】		
～19 歳	0	0.0
20～29 歳	14	17.3
30～39 歳	17	21.0
40～49 歳	12	14.8
50～59 歳	12	14.8
60～65 歳	20	<u>24.7</u>
66～69 歳	6	7.4
70 歳～	0	0.0
【職種】		
管理的な仕事	2	2.5
専門・技術的な仕事	4	4.9
事務的な仕事	10	<u>12.3</u>
販売の仕事	9	<u>11.1</u>
サービスの仕事	12	<u>14.8</u>
保安の仕事	1	1.2
生産工程の仕事	13	<u>16.0</u>
輸送機械運輸の仕事	8	9.9
建設・採掘の仕事	0	0.0
運輸・清掃・包装の仕事	12	<u>14.8</u>
その他の仕事	10	<u>12.3</u>

イ 正社員以外の場合の勤務形態の変更希望別の回答労働者数

アで「正社員（部下はいない・部下がいる）」以外と回答した者に対し、現在の勤務形態からの変更を望むかどうか尋ねたところ、68.3%が「今のままでよい」と回答し、26.3%が「正社員としての勤務を望む」と回答した。「正社員としての勤務を望む」割合は、性別では男性の方が高く、年齢別では低年齢ほど高くなっている。勤続年数別では10年未満で「正社員としての勤務を望む」割合が高くなっているが、相当の長期勤続者の中にも一定割合存在する。また、勤務先業種別では、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」等において、他業種より高く、職種別では、「事務的な仕事」、「サービスの仕事」、「運搬・清掃・包装の仕事」において高くなっている。同居家族の中で「配偶者」や「子供」が収入を得ている場合には「正社員としての勤務を望む」割合は低くなっている。週当たりの所定労働時間については「40時間」の者において特に高くなっている。

n=319		今のままでよい	正社員としての勤務を望む	その他	合計
度数		218	84	17	319
構成比(%)		68.3	26.3	5.3	100.0
【性別ごとの構成比(%)】		n=			
男性	149	61.1	31.5	7.4	100.0
女性	170	74.7	21.8	3.5	100.0
【年代ごとの構成比(%)】		n=			
～29歳	31	48.4	48.4	3.2	100.0
30～39歳	69	53.6	40.6	5.8	100.0
40～49歳	71	71.8	25.4	2.8	100.0
50～59歳	78	70.5	20.5	9.0	100.0
60～65歳	61	85.2	9.8	4.9	100.0
66歳～	8	100.0	0.0	0.0	100.0
【勤務先業種ごとの構成比(%)】		n=			
製造業	56	75.0	19.6	5.4	100.0
電気・ガス・熱供給・水道業	6	66.7	16.7	16.7	100.0
情報通信業	36	52.8	47.2	0.0	100.0
運輸業、郵便業	79	57.0	38.0	5.1	100.0
卸売業、小売業	69	81.2	11.6	7.2	100.0
金融業、保険業	6	50.0	33.3	16.7	100.0
その他のサービス業	66	72.7	21.2	6.1	100.0
その他の業種(農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業、建設業等)	6	50.0	50.0	0.0	100.0
【勤続年数ごとの構成比(%)】		n=			
1年未満	12	58.3	33.3	8.3	100.0
1年～5年未満	50	48.0	46.0	6.0	100.0
5年～10年未満	79	55.7	39.2	5.1	100.0
10年～15年未満	78	73.1	19.2	7.7	100.0

15年～20年未満	34	91.2	8.8	0.0	100.0
20年～30年未満	17	82.4	11.8	5.9	100.0
30年～40年未満	17	88.2	5.9	5.9	100.0
40年～	30	86.7	10.0	3.3	100.0
【職種ごとの構成比(%)】	n=	今のままでよい	正社員としての勤務を望む	その他	合計
管理的な仕事	8	75.0	25.0	0.0	100.0
専門・技術的な仕事	20	80.0	20.0	0.0	100.0
事務的な仕事	62	58.1	33.9	8.1	100.0
販売の仕事	78	79.5	15.4	5.1	100.0
サービスの仕事	43	62.8	34.9	2.3	100.0
生産工程の仕事	42	76.2	21.4	2.4	100.0
輸送機械運輸の仕事	10	70.0	20.0	10.0	100.0
運輸・清掃・包装の仕事	25	56.0	40.0	4.0	100.0
その他の仕事(保安の仕事、建設・採掘の仕事を含む)	25	52.0	32.0	16.0	100.0
【勤務先企業の労働者数ごとの構成比(%)】	n=				
1～9人	2	100.0	0.0	0.0	100.0
10～29人	12	66.7	33.3	0.0	100.0
30～49人	10	80.0	20.0	0.0	100.0
50～99人	47	76.6	14.9	8.5	100.0
100～299人	60	66.7	26.7	6.7	100.0
300人以上	183	65.0	30.1	4.9	100.0
【同居家族の中で収入を得ている者ごとの構成比(%)】	n=				
なし	67	64.2	26.9	9.0	100.0
あなたの配偶者	149	77.9	19.5	2.7	100.0
あなたの子供	55	87.3	10.9	1.8	100.0
あなたの親	84	51.2	42.9	6.0	100.0
その他の家族	47	61.7	31.9	6.4	100.0
合計	402	69.4	25.9	4.7	100.0
【週当たり所定労働時間ごとの構成比(%)】	n=				
20時間未満	13	84.6	15.4	0.0	100.0
20時間以上 30時間未満	42	76.2	23.8	0.0	100.0
30時間以上 40時間未満	155	69.0	25.8	5.2	100.0
40時間	70	55.7	35.7	8.6	100.0
40時間超	31	67.7	22.6	9.7	100.0
合計	311	67.5	27.0	5.5	100.0

ウ 勤務形態「今のままでよい」理由別の回答労働者数

イで「今のままでよい」と答えた者に対し、その理由を聞いた。一番の理由の番号に◎、それ以外の理由（2つまで）に○を付すよう求めたが、まず◎と○を区別せずに集計したところ「自宅の近くで働きたいから」が32.6%で最も多く、以下「家計の補助のために働いているから（被扶養者扱いを望む）」（29.3%）、「家庭の事情（家事、育児・介護等との両立のため）」（21.9%）、「自分の都合のいい時間・曜日で働きたいから」（18.1%）、「転居を伴う転勤ができないため」（18.1%）、「自分の能力や経験を生かすには今の勤務形態がいいから」（16.3%）と続いていた。正社員になることに伴う責任・負担を回避したいという理由や正社員になるための能力・資格がないという理由も比較的少ないながら選択している者がいた。

◎のみを集計したところ、最も多かったのが「家計の補助のために働いているから（被扶養者扱いを望む）」で17.7%、次に「家庭の事情（家事、育児・介護等との両立のため）」で14.6%。以下「自宅の近くで働きたいから」（12.5%）、「自分の能力や経験を生かすには今の勤務形態がいいから」（10.4%）、「自分の都合のいい時間・曜日で働きたいから」（10.4%）と続いており、家庭事情や現在の被扶養者に関する制度等を背景に「正社員以外」の働き方を選択している者が多いことが窺われた。ただし、本設問への回答者215名のうち、◎をつけた者は96名のみであり、「一番の理由」を選択しづらかったことも窺われる。

《◎と○を区別せず集計》

n=215	家計の補助のために働いているから(被扶養者扱いを望む)	正社員になると年金や社会保険などの負担が重くなるから	正社員になるには能力が不足しているから	正社員になるために必要な資格がないから	正社員になると責任を負わなければならないから	正社員になるといろいろな仕事をしなければならないから	職場に正社員が行うような仕事がないから	家庭の事情(家事、育児・介護等との両立のため)	転居を伴う転勤ができないため	自分の都合のいい時間・曜日で働きたいから	自分の能力や経験を生かすには今の勤務形態がいいから	自宅の近くで働きたいから	その他	合計
度数	63	10	17	11	26	16	6	47	39	39	35	70	23	402
構成比(%)	15.7	2.5	4.2	2.7	6.5	4.0	1.5	11.7	9.7	9.7	8.7	17.4	5.7	100.0
回答率(%)	29.3	4.7	7.9	5.1	12.1	7.4	2.8	21.9	18.1	18.1	16.3	32.6	10.7	

《◎のみ集計》

度数	17	4	5	0	5	2	0	14	9	10	10	12	8	96
構成比(%)	17.7	4.2	5.2	0.0	5.2	2.1	0.0	14.6	9.4	10.4	10.4	12.5	8.3	100.0

※ 本設問の回答者(n=215)には、次の者も含まれている。

- ① 本設問と下記オの両方に回答した者(13人) → このうち、上記ウの設問で「今のままでよい」8人、「正社員としての勤務を望む」3人、「回答なし」2人
- ② 上記ウの設問で無回答だったが、本設問に回答した者(1名)

エ 「正社員としての勤務を望む」理由別の回答労働者数

イで「正社員としての勤務を望む」と回答した者に対し、その理由を聞いた。一番の理由の番号に◎、それ以外の理由（2つまで）に○を付すよう求めたが、まず◎と○を区別せずに集計したところ「収入が増えるから」（58.8%）、「契約期間の定めがなくなり、雇用が安定するから」（55.7%）、「賞与や退職金が支給されるから」（53.6%）は過半数の者に選択されていた。続いて「将来的に昇進、昇給が見込めるから」（12.4%）、「福利厚生が良くなるから」（12.4%）、「いろいろな職務を行えるようになるから」（10.3%）と続いていた。総じて正社員化を望む理由は、雇用の安定や処遇面の理由が多かつ

たが、男性の場合に「自分の能力や経験を発揮できるから」、低年齢の場合に「将来的に昇進、昇給が見込めるから」が比較的多くなっている。

◎のみを集計したところ、選択数の上位3つの順位は同じだったものの、「収入が増えるから」が相対的に高くなっていた。また、他の項目の選択数は極めて少なかったが、本設問の回答者のうち◎をつけた者は半数程度であり選択に際して一番の理由を特定し難かったことが窺える。

また、性別、年齢別に集計してみたが、特に大きな差は見られなかった。

《◎と○を区別せず集計》

n=97	契約期間の定めがなくなり、雇用が安定するから	収入が増えるから	賞与や退職金が支給されるから	福利厚生が良くなるから	いろいろな職務を行えるようになるから	重要な仕事を任せられたり、責任のある地位に就けるから	自分の能力や経験を発揮できるから	将来的に昇進、昇給が見込めるから	他社でも通用する能力を身につけたいから	その他	合計
度数	54	57	52	12	10	4	6	12	2	2	211
構成比(%)	25.6	27.0	24.6	5.7	4.7	1.9	2.8	5.7	0.9	0.9	100.0
回答率(%)	55.7	58.8	53.6	12.4	10.3	4.1	6.2	12.4	2.1	2.1	
《◎のみ集計》											
度数	14	20	12	1	1	1	1	0	0	0	50
構成比(%)	28.0	40.0	24.0	2.0	2.0	2.0	2.0	0.0	0.0	0.0	100.0

※ 本設問の回答者（n=97）には、次の者も含まれている。

- ① 本設問と下記オの両方に回答した者（13人）→このうち、上記ウの設問で「今のままでよい」と回答した者は8人、「正社員としての勤務を望む」3人、「回答なし」2人。
- ② 上記ウの設問で無回答だったが、本設問に回答した者（2名）

《◎と○を区別せず集計》

【性別ごとの回答率】	n=	契約期間の定めがなくなり、雇用が安定するから	収入が増えるから	賞与や退職金が支給されるから	福利厚生が良くなるから	いろいろな職務を行えるようになるから	重要な仕事を任せられたり、責任のある地位に就けるから	自分の能力や経験を発揮できるから	将来的に昇進、昇給が見込めるから	他社でも通用する能力を身につけたいから	その他
男性	56	55.4	57.1	44.6	14.3	10.7	5.4	7.1	12.5	3.6	1.8
女性	41	56.1	61.0	65.9	9.8	9.8	2.4	4.9	12.2	0.0	2.4
【年齢ごとの回答率】	n=										
～19歳	0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
20～29歳	16	75.0	68.8	56.3	12.5	6.3	0.0	6.3	12.5	0.0	0.0
30～39歳	32	46.8	50.0	59.4	15.6	12.5	6.3	6.3	21.9	3.1	0.0
40～49歳	21	57.1	52.4	42.9	14.3	9.5	9.5	0.0	9.5	4.8	4.8
50～59歳	20	55.0	70.0	55.0	0.0	10.0	0.0	10.0	5.0	0.0	0.0
60～65歳	6	66.7	50.0	50.0	33.3	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7
66～69歳	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
70歳～	0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

(4) 職場に望むこと

ア 職場に望むこと別の回答労働者数

現在の勤務先に望むことを尋ねた。最も望むことには◎、それ以外で望むこと（5つまで）に○を付すよう求めたが、まず◎と○を区別せずに集計したところ、①「賃金を上げて欲しい」が69.5%と最も回答した労働者の割合が高く、②「人を増やして仕事の負担を軽くして欲しい」が44.6%、③「職場の作業環境を改善して欲しい」(27.9%)、④「職場の人間関係を改善して欲しい」(19.9%)、⑤「能力・成果によって昇進・昇給するようにして欲しい」(19.8%)、⑥「残業時間を減らして欲しい」(18.2%)、⑦「突発的な残業や求人出勤を無くして欲しい」(16.3%)と続いていた。

◎のみを集計した結果では、「賃金を上げて欲しい」(48.3%)、「人を増やして仕事の負担を軽くして欲しい」(15.3%)、「残業時間を減らして欲しい」(5.3%)、「職場の作業環境を改善して欲しい」(3.8%)、「ボーナス、退職金などを支給して欲しい」(3.5%)と続いていたが、本設問に何等かの形で回答した者1895人のうち◎をつけた者は936人とどまっており、約半数の回答者は最も望むことを絞り切れなかったものを考えられる。

次に、◎と○を区別せずに集計した結果を男女別に見ると、男性の場合、上位3つは男女計と同じく賃金、仕事量、作業環境に関する選択肢だが、次に来たものは「残業時間を減らして欲しい」と「突発的な残業や休日出勤を無くして欲しい」という残業・休日出勤の関係の選択肢だった。一方、女性については、上位2つは男女計と同じく賃金、仕事量に関する選択肢だったが、次に来たものは「ボーナス、退職金などを支給して欲しい」という正社員以外の勤務形態との関連が深い選択肢であり、「職場の人間関係を改善して欲しい」という人間関係に関する選択肢や「家族の介護と両立して働き続けられる職場環境にして欲しい」や「結婚・出産後も辞めることなく働きつづけられる職場環境にして欲しい」というワークライフバランスに関する選択肢が続いていた。また、「仕事に必要なスキルアップのための研修、教育訓練を行って欲しい」という研修等に関するニーズや「ハラスメント(マタハラ・セクハラ・パワハラ)を無くして欲しい」というハラスメント関係の選択肢も女性の方が高い割合で選択されていた。

n=1895	残業時間を減らして欲しい	所定労働時間(あらかじめ決められている労働時間を短くして欲しい)	所定労働時間を長くして欲しい	交替制や夜勤を減らして欲しい	勤務シフトを希望に沿った形で組んで欲しい	突発的な残業や休日出勤を無くして欲しい	結婚・出産後も辞めることなく働きつづけられる職場環境にして欲しい	家族の介護と両立して働き続けられる職場環境にして欲しい	賃金を上げて欲しい	ボーナス、退職金などを支給して欲しい	能力・成果によって昇進・昇給するようにして欲しい	人を増やして仕事の負担を軽くして欲しい	機械・ITの導入やシフト・負担の見直しなどで業務の効率化をして欲しい	仕事に必要なスキルアップのための研修、教育訓練を行って欲しい	職場の作業環境を改善して欲しい	職場の人間関係を改善して欲しい	健康診断の実施など健康管理をして欲しい	ハラスメント(マタハラ・セクハラ・パワハラ)を無くして欲しい	その他	合計
度数	344	184	33	73	142	308	134	290	1317	260	375	846	187	255	529	378	39	191	56	5941
構成比(%)	5.8	3.1	0.6	1.2	2.4	5.2	2.3	4.9	22.2	4.4	6.3	14.2	3.1	4.3	8.9	6.4	0.7	3.2	0.9	100.0
回答率(%)	18.2	9.7	1.7	3.9	7.5	16.3	7.1	15.3	69.5	13.7	19.8	44.6	9.9	13.5	27.9	19.9	2.1	10.1	3.0	

《◎のみ集計》

度数	50	12	3	7	13	28	12	29	452	33	29	143	12	16	36	24	2	12	23	936
構成比(%)	5.3	1.3	0.3	0.7	1.4	3.0	1.3	3.1	48.3	3.5	3.1	15.3	1.3	1.7	3.8	2.6	0.2	1.3	2.5	100.0

《◎と○を区別せず集計》

【性別ごとの回答率】(%)	n=																			
男性	1466	20.6	11.0	1.2	4.0	7.4	18.6	4.9	12.6	70.2	9.8	18.7	48.4	10.3	12.5	29.7	18.3	1.9	9.3	3.6
女性	427	9.6	5.4	3.7	3.0	7.7	8.2	14.5	24.8	67.4	27.2	23.7	31.9	8.4	16.9	22.0	25.5	2.6	12.9	6.1

次に同じ設問の回答（◎と○を区別せず集計）を勤務形態ごとに見ると、まず「正社員（部下あり）」において「残業時間を減らして欲しい」の回答割合が顕著に高くなっていた。また、「パート・アルバイト・契約社員等」においては「ボーナス、退職金等を支給してほしい」の回答率が5割近くとなっており、「能力・成果によって昇進・昇給するようにして欲しい」の回答率も3割近くになっていること、「健康診断の実施など健康管理をして欲しい」も少ない割合ながら他の勤務形態に比べると回答率が高くなっていることなどが特徴的である。

また、年齢別に見ると、残業時間の縮減を求める声は29歳以下の若年層や40代などに比較的多いこと、所定労働時間短縮のニーズは高齢層で比較的高くなっていること、交替・シフトに関する要望は若年層と高齢層に多いこと、突発的な残業・休日出勤縮減のニーズは若年になるほど高くなっていること、結婚・出産との両立に関するニーズは30代以下、介護との両立に関するニーズは30代以上において高くなっていること、研修や教育・訓練のニーズは20代以下の若年層で特に高いがそれ以上の年代にも一定割合で存在していること、職場の人間関係改善のニーズやハラスメントに関する声も30代から50代にかけて比較的多いことなどが特徴的である。

週当たりの所定労働時間別に見ると、所定労働時間が長いほど残業縮減、勤務シフト、突発的な超過勤務の縮減、増員による負担軽減、作業環境改善等に関するニーズが高くなっていることがわかる。

勤務先業種別に見ると、残業縮減、所定労働時間短縮、交代制・夜勤縮減、増員による負担軽減に関する回答の割合は「製造業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」及び「運輸業、郵便業」において他業種より高く、勤務シフトに関する声は「運輸業、郵便業」で特に高かった。また、介護との両立に関する回答割合は「情報通信業」と「金融業、保険業」で高かった。所定労働時間延長の回答率は「卸売業、小売業」で、ボーナス・退職金支給や能力・成果に応じた処遇に関する回答率は「卸売業、小売業」と「その他のサービス業」で高かったが、これらの業種では回答者のうちの正社員以外の労働者の割合が高かったことにも留意する必要がある。作業環境改善のニーズは「製造業」、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」等で高く、ハラスメントに関する声は「卸売業、小売業」、「金融業、保険業」、「その他のサービス業」で比較的高かった。

勤続年数別に見ると、年齢別に見た場合と類似の傾向もみられるものの、たとえば、残業時間縮減の声は勤続20年～35年において高くなっていること、突発的な残業・休日出勤縮減のニーズは勤続5年～35年の中堅層において多いことなどが特徴的である。

職種別に見ると、残業時間縮減に関するニーズが「管理的な仕事」において特に高いこと、突発的な残業・休日出勤縮減に関するニーズは「生産工程の仕事」において特に高いこと、増員による負担軽減を求める声は「管理的な仕事」、「専門・技術的な仕事」、「サービスの仕事」において特に高くなっていること、作業環境改善を求める声は「管理的な仕事」や「生産工程の仕事」で特に多く、人間関係改善を求める声は「管理的な仕事」、「販売の仕事」、「生産工程の仕事」で多いことなどが特徴的である。ボーナス・退職金支給に関する声が「販売の仕事」・「サービスの仕事」で高くなっていることについては、これらの職種の回答者には正社員以外の比率が高くなっていることも影響していると考えられる。

《◎と○を区別せず集計》

【勤務形態・性別ごとの回答率(%)】	n=	残業時間を減らして欲しい	所定労働時間を短くして欲しい	所定労働時間を長くして欲しい	交替制や夜勤を減らして欲しい	勤務シフトを希望に沿った形で組んで欲しい	突発的な残業や休日出勤を無くして欲しい	結婚・出産後も辞めなく働き続けられる職場環境にして欲しい	家族の介護と両立して働き続けられる職場環境にして欲しい	賃金を上げて欲しい	ボーナス、退職金などを支給して欲しい	能力・成果によって昇進・昇給するようにして欲しい	人を増やして仕事の負担を軽くして欲しい	機械・ITの導入やシフト・分担の見直しなどで業務の効率化をして欲しい	仕事に必要なスキルアップのための研修、教育訓練を行って欲しい	職場の作業環境を改善して欲しい	職場の人間関係を改善して欲しい	健康診断の実施など健康管理をして欲しい	ハラスメント(マタハラ・セクハラ・パワハラ)を無くして欲しい	その他
正社員(部下なし)	1159	18.7	10.1	0.9	3.6	7.0	18.0	7.0	15.6	69.5	8.3	19.3	43.5	10.6	13.6	28.2	19.5	1.6	9.3	4.1
うち男性	927	20.6	10.7	1.1	3.8	7.1	19.5	4.3	12.7	70.3	7.9	19.4	47.7	10.7	12.9	28.8	18.0	1.6	8.1	3.5
うち女性	231	10.8	7.8	0.0	3.0	6.5	12.1	17.7	27.3	66.7	10.0	19.0	26.8	10.4	16.5	26.0	25.5	1.7	14.3	6.5
正社員(部下がいる)	477	23.9	10.9	0.8	4.4	8.0	18.7	8.2	15.3	68.3	8.0	16.8	51.6	11.1	12.8	31.4	20.1	1.9	11.1	4.4
うち男性	428	24.3	11.0	0.5	3.7	7.0	19.4	6.8	13.8	70.3	7.9	16.1	53.3	11.0	12.4	32.9	20.1	1.9	11.4	3.5
うち女性	48	20.8	10.4	4.2	8.3	16.7	10.4	20.8	29.2	52.1	8.3	22.9	35.4	12.5	16.7	18.8	20.8	2.1	8.3	12.5
パート・アルバイト・契約社員等	240	4.6	4.6	7.5	3.3	9.2	3.3	5.8	13.3	71.3	49.2	28.8	38.3	4.2	13.3	20.0	22.5	4.2	12.1	4.6
うち男性	94	5.3	11.7	4.3	6.4	12.8	6.4	3.2	5.3	68.1	30.9	24.5	38.3	5.3	6.4	25.5	16.0	4.3	11.7	6.4
うち女性	146	4.1	0.0	9.6	1.4	6.8	1.4	7.5	18.5	73.3	61.0	31.5	38.4	3.4	17.8	16.4	26.7	4.1	12.3	3.4
派遣労働者	4	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	25.0	0.0	50.0	75.0	50.0	25.0	25.0	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0
うち男性	3	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	33.3	0.0	33.3	66.7	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
うち女性	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他	11	18.2	36.4	9.1	9.1	9.1	0.0	0.0	9.1	63.6	54.5	9.1	27.3	0.0	27.3	18.2	0.0	9.1	0.0	0.0
うち男性	11	18.2	36.4	9.1	9.1	9.1	0.0	0.0	9.1	63.6	54.5	9.1	27.3	0.0	27.3	18.2	0.0	9.1	0.0	0.0
うち女性	0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
【年齢ごとの回答率(%)】	n=																			
～19歳	25	24.0	16.0	0.0	12.0	12.0	24.0	12.0	4.0	56.0	12.0	8.0	36.0	0.0	20.0	28.0	16.0	4.0	4.0	8.0
20～29歳	358	21.5	8.4	1.7	3.4	7.5	19.6	7.0	7.0	74.0	8.7	20.7	46.6	10.6	19.3	24.3	17.0	2.2	7.5	3.4
30～39歳	463	16.2	6.7	2.2	1.5	9.7	16.8	12.3	14.7	68.3	16.8	21.8	44.1	9.5	13.2	27.6	21.4	2.8	10.8	3.9
40～49歳	564	20.7	8.3	0.9	4.6	5.5	16.8	4.3	18.6	67.2	10.1	21.3	45.0	12.9	11.0	28.7	19.1	1.6	9.8	4.8
50～59歳	396	16.2	13.4	1.8	4.3	6.6	14.4	5.6	19.9	71.7	15.2	16.7	47.2	7.3	12.4	31.3	23.2	0.8	13.4	3.8
60～65歳	77	2.6	19.5	6.5	7.8	10.4	2.6	3.9	14.3	64.9	31.2	13.0	32.5	3.9	10.4	26.0	16.9	6.5	6.5	6.5

66～69歳	8	25.0	37.5	0.0	25.0	12.5	0.0	0.0	12.5	75.0	62.5	0.0	0.0	0.0	12.5	12.5	12.5	0.0	0.0	0.0
70歳～	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
【週当たり所定労働時間ごとの回答率(%)】	n=	残業時間を減らして欲しい	所定労働時間を短くして欲しい	所定労働時間を長くして欲しい	交替制や夜勤を減らして欲しい	勤務シフトを希望に沿った形で組んで欲しい	突発的な残業や休日出勤を無くして欲しい	結婚・出産後も辞めることなく働きつづける職場環境にして欲しい	家族の介護と両立して働き続けられる職場環境にして欲しい	賃金を上げて欲しい	ボーナス、退職金などを支給して欲しい	能力・成果によって昇進・昇給するようにして欲しい	人を増やして仕事の負担を軽くして欲しい	機械・ITの導入やシフト・分担の見直しなどで業務の効率化をして欲しい	仕事に必要なスキルアップのための研修、教育訓練を行って欲しい	職場の作業環境を改善して欲しい	職場の人間関係を改善して欲しい	健康診断の実施など健康管理をして欲しい	ハラスメント(マタハラ・セクハラ・パワハラ)を無くして欲しい	その他
20時間未満	50	14.0	8.0	2.0	2.0	4.0	12.0	8.0	10.0	72.0	6.0	20.0	36.0	10.0	14.0	18.0	18.0	2.0	8.0	2.0
20～30時間未満	79	17.7	7.6	7.6	1.3	6.3	13.9	8.9	13.9	63.3	20.3	19.0	31.6	6.3	13.9	17.7	15.2	7.6	8.9	3.8
30～40時間未満	672	12.9	9.2	2.1	3.4	6.4	11.0	7.1	14.6	70.5	16.2	20.4	43.6	10.7	14.6	24.3	20.1	2.1	10.3	4.8
40時間	735	18.5	7.6	0.8	3.7	7.1	17.6	6.9	16.9	67.2	12.4	20.1	45.6	10.3	13.3	30.5	19.0	1.9	9.8	4.2
40時間超	344	27.9	16.3	1.5	6.1	11.3	25.0	6.4	14.0	72.4	11.3	18.3	49.1	8.4	10.5	34.0	22.4	1.2	10.2	3.5
【勤務先業種ごとの回答率(%)】	n=																			
製造業	813	22.1	10.5	1.1	4.6	5.0	21.9	5.8	13.4	68.8	10.5	20.2	40.0	13.3	13.2	31.4	20.4	1.8	10.3	3.6
電気・ガス・熱供給・水道業	139	18.0	10.8	0.0	5.8	4.3	15.1	5.0	11.5	77.7	6.5	20.1	56.1	9.4	6.5	10.8	9.4	1.4	2.2	3.6
情報通信業	76	1.3	2.6	1.3	1.3	7.9	0.0	9.2	27.6	80.3	19.7	19.7	26.3	6.6	15.8	15.8	23.7	5.3	7.9	10.5
運輸業、郵便業	381	18.6	13.4	2.1	5.0	14.7	12.6	6.8	15.2	71.9	16.3	15.5	55.1	4.7	10.2	33.3	19.2	2.4	8.7	2.4
卸売業、小売業	177	18.1	4.0	5.6	0.6	7.9	14.7	9.6	15.8	64.4	23.2	23.7	51.4	9.6	16.9	28.2	25.4	0.0	12.4	5.6
金融業、保険業	71	15.5	1.4	1.4	0.0	1.4	15.5	9.9	21.1	54.9	14.1	5.6	35.2	12.7	16.9	15.5	18.3	2.8	16.9	12.7
その他のサービス業	180	7.8	8.9	2.2	3.9	9.4	7.8	10.0	17.2	69.4	20.0	27.8	40.6	5.6	18.3	26.7	21.7	3.3	16.1	5.0
その他の業種	54	18.5	13.0	0.0	0.0	1.9	18.5	9.3	20.4	61.1	3.7	20.4	40.7	13.0	24.1	18.5	20.4	1.9	3.7	0.0
【勤続年数ごとの回答率(%)】	n=																			
1年未満	49	16.3	16.3	0.0	10.2	10.2	8.2	14.3	16.3	63.3	10.2	16.3	22.4	14.3	26.5	36.7	14.3	2.0	2.0	8.2
1年～5年未満	224	14.7	11.2	3.6	3.1	9.8	13.4	7.6	8.5	69.2	14.7	21.0	43.3	8.5	20.1	20.5	14.3	3.6	8.0	4.5
5年～10年未満	349	19.5	7.4	2.0	2.6	8.6	16.9	8.3	13.2	72.8	16.9	22.9	42.7	9.2	14.3	27.8	20.1	2.6	10.9	2.0
10年～15年未満	276	18.8	6.9	4.0	4.3	9.1	17.0	7.6	13.0	73.6	24.3	24.6	44.9	10.5	15.2	31.2	25.0	2.5	10.5	4.7
15年～20年未満	207	11.6	8.7	2.9	1.9	8.2	16.9	11.1	20.3	69.6	20.3	17.4	42.5	5.3	12.6	21.3	19.8	1.9	8.2	2.9
20年～25年未満	234	20.9	9.0	0.4	2.6	6.4	17.5	5.1	18.4	68.4	7.3	21.4	48.7	15.0	8.1	29.5	21.8	1.3	7.3	6.0
25年～30年未満	227	23.8	7.9	0.0	5.3	3.5	21.6	5.3	15.4	66.5	5.3	18.5	51.1	11.0	11.5	29.1	19.8	0.4	12.8	4.0
30年～35年未満	163	22.1	12.9	0.0	4.9	5.5	18.4	3.1	23.3	68.1	6.1	14.1	44.8	8.6	14.7	30.1	20.2	1.8	15.3	5.5
35年～40年未満	109	11.9	17.4	0.0	6.4	6.4	7.3	4.6	12.8	69.7	8.3	14.7	46.8	10.1	3.7	35.8	20.2	0.0	11.9	1.8
40年～	45	8.9	15.6	0.0	6.7	8.9	6.7	0.0	15.6	57.8	11.1	4.4	40.0	6.7	8.9	17.8	8.9	4.4	6.7	11.1

【職種ごとの回答率】 (%)	n=	残業時間を減らして欲しい	所定労働時間を短くして欲しい	所定労働時間を長くして欲しい	交替制や夜勤を減らして欲しい	勤務シフトを希望に沿った形で組んで欲しい	突発的な残業や休日出勤を無くして欲しい	結婚・出産後も辞めることなく働きつづける職場環境にして欲しい	家族の介護と両立して働き続けられる職場環境にして欲しい	賃金を上げて欲しい	ボーナス、退職金などを支給して欲しい	能力・成果によって昇進・昇給するようにして欲しい	人を増やして仕事の負担を軽くして欲しい	機械・ITの導入やシフト分担の見直しなどで業務の効率化をして欲しい	仕事に必要なスキルアップのための研修、教育訓練を行って欲しい	職場の作業環境を改善して欲しい	職場の人間関係を改善して欲しい	健康診断の実施など健康管理をして欲しい	ハラスメント(マタハラ・セクハラ・パワハラ)を無くして欲しい	その他
管理的な仕事	148	27.0	8.8	1.4	3.4	2.0	20.3	3.4	13.5	64.2	10.1	20.3	49.3	16.2	12.2	34.5	24.3	0.7	9.5	3.4
専門・技術的な仕事	431	18.6	8.8	0.9	1.4	3.2	18.6	4.4	12.1	71.0	8.1	20.0	51.3	12.5	14.4	26.2	14.8	2.3	6.0	4.9
事務的な仕事	332	14.8	11.7	0.3	2.1	3.9	6.9	9.6	21.7	64.8	14.2	19.6	34.9	11.7	17.2	19.0	21.1	1.8	11.1	5.1
販売の仕事	195	11.8	4.6	6.2	1.5	8.7	9.7	9.7	18.5	66.2	24.1	25.1	42.1	8.2	16.4	22.6	24.1	1.0	14.4	7.7
サービスの仕事	155	13.5	8.4	1.9	2.6	9.0	12.3	9.7	14.8	67.1	20.6	20.0	51.0	4.5	16.8	28.4	14.2	5.2	14.8	3.9
生産工程の仕事	354	23.2	11.0	1.1	7.3	9.9	26.3	7.3	14.1	72.0	12.1	20.6	39.0	8.8	9.0	36.4	23.4	1.4	11.6	2.0
輸送機械運輸の仕事	63	19.0	17.5	3.2	6.3	15.9	14.3	6.3	11.1	85.7	17.5	20.6	44.4	3.2	7.9	27.0	17.5	3.2	9.5	1.6
運輸・清掃・包装の仕事	117	19.7	10.3	2.6	6.8	19.7	20.5	11.1	15.4	77.8	13.7	11.1	47.9	6.0	10.3	37.6	20.5	1.7	6.8	3.4
その他の仕事	86	12.8	10.5	1.2	10.5	12.8	10.5	1.2	11.6	70.9	14.0	17.4	52.3	7.0	10.5	22.1	19.8	3.5	9.3	3.5
【勤務先企業労働者数ごとの回答率】(%)	n=																			
1～9人	25	12.0	8.0	4.0	0.0	4.0	12.0	4.0	36.0	72.0	8.0	4.0	20.0	4.0	8.0	12.0	24.0	4.0	20.0	8.0
10～29人	49	22.4	10.2	4.1	6.1	8.2	20.4	10.2	8.2	65.3	12.2	14.3	42.9	0.0	18.4	26.5	14.3	0.0	10.2	10.2
30～49人	20	5.0	0.0	0.0	5.0	10.0	0.0	0.0	10.0	35.0	30.0	30.0	30.0	0.0	20.0	15.0	5.0	0.0	0.0	0.0
50～99人	165	18.2	10.9	1.8	4.8	11.5	15.2	6.7	17.6	70.9	29.1	23.0	44.8	5.5	15.8	30.9	22.4	3.0	8.5	1.8
100～299人	312	9.9	10.9	2.6	3.5	4.8	13.5	4.8	14.4	79.2	19.6	26.9	32.1	10.3	16.0	34.6	22.4	2.6	8.0	1.9
300人以上	1319	20.2	9.5	1.4	3.8	7.6	17.3	7.7	15.1	67.6	10.3	18.0	48.4	11.0	12.4	26.5	19.3	1.9	10.8	4.8

(5) 職場における女性の活躍推進の状況

ア 勤務先の女性採用の積極性別の回答労働者数

現在の勤務先企業が女性採用に積極的かどうかを5段階で聞いたところ、「積極的」(20.4%)と「どちらかといえば積極的」(37.3%)の合計が57.7%で6割近くとなっていた。一方「どちらかといえば消極的」(13.3%)と「消極的」を合わせると21.2%で、「わからない」も21.1%だった。

勤務先企業の業種別に見ると、「積極的」の割合が比較的高いのは「情報通信業」、「卸売業、小売業」などであり、「消極的」との回答割合が比較的高かったのは「製造業」などだった。

n=1941		積極的	どちらかといえば積極的	どちらかといえば消極的	消極的	わからない	合計
度数		395	724	255	158	409	1941
構成比(%)		20.4	37.3	13.1	8.1	21.1	100.0
【勤務先業種ごとの構成比(%)】		n=					
製造業	833	11.4	32.4	16.0	13.1	27.1	100.0
電気・ガス・熱供給・水道業	141	19.9	54.6	13.5	2.1	9.9	100.0
情報通信業	79	44.3	38.0	3.8	2.5	11.4	100.0
運輸業、郵便業	385	20.5	40.0	12.5	5.5	21.6	100.0
卸売業、小売業	192	38.0	39.1	5.7	4.2	13.0	100.0
金融業、保険業	72	29.2	41.7	16.7	1.4	11.1	100.0
その他のサービス業	179	31.8	39.1	8.4	2.2	18.4	100.0
その他の業種(農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業、建設業等)	56	10.7	28.6	25.0	17.9	17.9	100.0
【職種ごとの構成比(%)】		n=					
管理的な仕事	151	21.9	30.5	16.6	13.9	17.2	100.0
専門・技術的な仕事	440	14.8	42.7	13.6	6.8	22.0	100.0
事務的な仕事	347	18.7	38.3	18.2	8.4	16.4	100.0
販売の仕事	204	41.7	39.2	6.9	1.5	10.8	100.0
サービスの仕事	157	24.2	39.5	10.8	3.8	21.7	100.0
生産工程の仕事	360	15.0	29.2	13.1	12.8	30.0	100.0
輸送機械運輸の仕事	62	17.7	35.5	6.5	17.7	22.6	100.0
運輸・清掃・包装の仕事	117	23.9	40.2	12.8	4.3	18.8	100.0
その他の仕事(保安の仕事、建設・採掘の仕事を含む)	88	11.4	44.3	9.1	5.7	29.5	100.0

イ 勤務先の女性の管理職登用の積極性別の回答労働者数

現在の勤務先企業が女性の管理職登用に積極的かどうかを5段階で聞いたところ、「積極的」(10.5%)と「どちらかといえば積極的」(28.1%)の合計は38.6%であり、「どちらかといえば消極的」(20.8%)と「消極的」(15.7%)の合計が36.5%とほぼ拮抗する形となっていた。「わからない」も24.8%あった。

勤務先企業の業種別に見ると、「情報通信業」と「金融業、保険業」で「積極的」が特に多く、「消極的」が比較的多いのは「製造業」などだった。

n=1940		積極的	どちらかといえば積極的	どちらかといえば消極的	消極的	わからない	合計
度数		204	545	404	305	482	1940
構成比(%)		10.5	28.1	20.8	15.7	24.8	100.0
【勤務先業種ごとの構成比(%)】		n=					
製造業	832	2.6	16.6	27.3	24.6	28.8	100.0
電気・ガス・熱供給・水道業	141	14.9	48.2	20.6	2.8	13.5	100.0
情報通信業	80	38.8	35.0	5.0	2.5	18.8	100.0
運輸業、郵便業	382	12.8	35.3	14.7	11.0	26.2	100.0
卸売業、小売業	193	16.6	34.2	16.6	9.8	22.8	100.0
金融業、保険業	72	20.8	41.7	22.2	4.2	11.1	100.0
その他のサービス業	180	15.6	33.3	16.7	8.9	25.6	100.0
その他の業種(農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業、建設業等)	56	8.9	33.9	16.1	25.0	16.1	100.0
【職種ごとの構成比(%)】		n=					
管理的な仕事	150	11.3	26.0	19.3	28.7	14.7	100.0
専門・技術的な仕事	440	9.5	26.4	23.2	13.2	27.7	100.0
事務的な仕事	345	11.9	29.0	24.3	14.2	20.6	100.0
販売の仕事	207	19.3	45.4	13.0	5.8	16.4	100.0
サービスの仕事	155	12.9	32.3	20.0	7.7	27.1	100.0
生産工程の仕事	360	2.8	15.0	24.4	24.7	33.1	100.0
輸送機械運輸の仕事	62	9.7	38.7	3.2	22.6	25.8	100.0
運輸・清掃・包装の仕事	118	14.4	31.4	22.0	9.3	22.9	100.0
その他の仕事(保安の仕事、建設・採掘の仕事を含む)	88	10.2	29.5	14.8	14.8	30.7	100.0

ウ 勤務先の女性の職域拡大の積極性別の回答労働者数

現在の勤務先企業が女性の職域拡大に積極的かどうかを5段階で聞いたところ、「積極的」(10.3%)と「どちらかといえば積極的」(31.5%)の合計は41.8%であり、「どちらかといえば消極的」(19.5%)と「消極的」(12.1%)の合計が31.6%を10ポイント程度上回った。「わからない」も26.6%あった。

勤務先企業の業種別に見ると、「情報通信業」で「積極的」との回答割合が高く、「卸売業、小売業」、「金融業、保険業」などでも比較的高かった。また、「消極的」と回答した割合が高かったのは「製造業」などだった。

n=1939		積極的	どちらかといえば積極的	どちらかといえば消極的	消極的	わからない	合計
度数		199	611	378	235	516	1939
構成比(%)		10.3	31.5	19.5	12.1	26.6	100.0

【勤務先業種ごとの構成比(%)】	n=							
製造業	832	3.8	22.6	24.6	18.4	30.5	100.0	
電気・ガス・熱供給・水道業	141	12.1	49.6	19.1	4.3	14.9	100.0	
情報通信業	80	33.8	33.8	10.0	1.3	21.3	100.0	
運輸業、郵便業	382	12.0	36.1	16.5	10.2	25.1	100.0	
卸売業、小売業	193	17.1	37.3	13.0	8.3	24.4	100.0	
金融業、保険業	72	16.7	47.2	15.3	5.6	15.3	100.0	
その他のサービス業	179	15.1	36.9	14.5	3.4	30.2	100.0	
その他の業種(農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業、建設業等)	56	5.4	28.6	21.4	17.9	26.8	100.0	
【職種ごとの構成比(%)】	n=							
管理的な仕事	150	11.3	30.0	20.7	20.7	17.3	100.0	
専門・技術的な仕事	440	9.3	31.4	22.0	9.3	28.0	100.0	
事務的な仕事	345	11.3	32.2	22.9	12.5	21.2	100.0	
販売の仕事	206	19.4	45.6	8.7	4.4	21.8	100.0	
サービスの仕事	155	10.3	36.8	22.6	3.2	27.1	100.0	
生産工程の仕事	360	5.3	18.1	20.8	19.4	36.4	100.0	
輸送機械運輸の仕事	62	8.1	38.7	8.1	19.4	25.8	100.0	
運輸・清掃・包装の仕事	118	10.2	37.3	20.3	7.6	24.6	100.0	
その他の仕事(保安の仕事、建設・採掘の仕事を含む)	88	9.1	30.7	14.8	12.5	33.0	100.0	

エ 勤務先の男性の育児休業取得の積極性別の回答労働者数

現在の勤務先が男性の育児休業取得に積極的かどうかを聞いたところ、「積極的」(3.4%)と「どちらかといえば積極的」(12.1%)の合計は15.5%であり、「どちらかといえば消極的」(18.2%)と「消極的」(28.4%)の合計46.6%を30ポイント程度下回った。「わからない」が37.9%あり5区分の中では最も多かった。

勤務先企業の業種別に見ると、「情報通信業」で「積極的」との回答割合が特に高かった以外には、あまり高い業種はなかった。また、「消極的」と回答した割合が高かったのは「製造業」、「卸売業、小売業」などだった。

n=1938	積極的	どちらかといえば積極的	どちらかといえば消極的	消極的	わからない	合計	
度数	65	235	353	551	734	1938	
構成比(%)	3.4	12.1	18.2	28.4	37.9	100.0	
【勤務先業種ごとの構成比(%)】	n=						
製造業	832	1.3	8.4	19.1	34.6	36.5	100.0
電気・ガス・熱供給・水道業	141	5.0	24.1	29.8	17.7	23.4	100.0

情報通信業	80	15.0	16.3	6.3	6.3	56.3	100.0
運輸業、郵便業	382	3.4	19.1	18.8	21.5	37.2	100.0
卸売業、小売業	193	6.2	6.2	11.4	34.2	42.0	100.0
金融業、保険業	72	1.4	9.7	26.4	25.0	37.5	100.0
その他のサービス業	178	4.5	9.0	12.4	28.1	46.1	100.0
その他の業種(農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業、建設業等)	56	1.8	16.1	21.4	28.6	32.1	100.0
【職種ごとの構成比(%)】	n=						
管理的な仕事	150	4.0	11.3	23.3	32.7	28.7	100.0
専門・技術的な仕事	441	3.4	15.2	20.0	25.4	36.1	100.0
事務的な仕事	345	4.3	11.3	22.3	28.7	33.3	100.0
販売の仕事	205	5.4	10.2	14.6	24.4	45.4	100.0
サービスの仕事	154	2.6	14.9	14.9	26.6	40.9	100.0
生産工程の仕事	360	1.4	6.1	15.0	37.8	39.7	100.0
輸送機械運輸の仕事	62	1.6	19.4	8.1	19.4	51.6	100.0
運輸・清掃・包装の仕事	117	3.4	16.2	17.1	23.9	39.3	100.0
その他の仕事(保安の仕事、建設・採掘の仕事含む)	89	4.5	13.5	19.1	21.3	41.6	100.0

(6) 超過勤務（長時間労働対策）

ア 28年6月の残業時間別の回答労働者数

平成28年6月の残業時間（休日労働時間を含む）の合計がおおむねどのくらいだったかを、下表の区分で聞いたところ、過重労働の目安となっている80時間超の者の割合は1.0%であり、そのうち100時間超の者は0.3%だった。また、いわゆる36協定（時間外労働協定）を労使で締結する場合の1か月単位での延長の基準（例外措置あり）である45時間を超えた者は10.2%だった。

勤務形態ごとに見ると、「正社員（部下はいない）」では10時間以下の者が25.0%と最も多く、45時間超の者が11.4%、「正社員（部下がいる）」では、10時間超～20時間の者が24.8%と最も多く、45時間超の者の割合は12.0%となっており、同じ正社員でも部下がいる場合の方が残業時間が多い傾向が見られた。「パート・アルバイト・契約社員等」については、10時間以下が最も多く46.0%、「残業していない」も25.5%だったが、45時間超～60時間の者も1.5%あった。

勤務先企業の業種別に見ると、「製造業」では10時間以下の者の割合が最も高かったものの、45時間超の者が16.4%を占め、80時間超の者1.8%あった。「電気・ガス・熱供給・水道業」では20時間超～30時間の者の割合が最も高かったが、45時間超の者は4.2%だった。

職種別に見ると、「生産工程の仕事」においては10時間以下の者の割合が最も高かったものの、45時間超の者が23.6%を占め、80時間超の者も2.3%あった。「輸送機械運輸の仕事」においても同様に10時間以下の者の割合が最も高かったものの、45時間超の者が18.8%を占め、80時間超も1.6%あった。「管

理的な仕事」と「専門・技術的な仕事」については10時間超～20時間の割合が最も高かったものの、45時間超の者がそれぞれ13.9%、8.1%を占めていた。

勤務先企業の労働者数別に見ると、29人以下の企業の場合には10時間以下の者が最も高い割合となっており、45時間超の者は極めて少ないが、50人以上の規模になると45時間超の者が一定割合を占めており（50～99人：8.3%、100～299人：5.0%、300人以上：12.1%）、80時間超の者も存在する。

n=1963		残業して ない	10時間 以下	10時間超 ～20時間	20時間超 ～30時間	30時間超 ～45時間	45時間超 ～60時間	60時間超 ～80時間	80時間超～ 100時間	100時間超	合計
度数		269	535	417	289	254	121	59	13	6	1963
構成比(%)		13.7	27.3	21.2	14.7	12.9	6.2	3.0	0.7	0.3	100.0
【勤務形態ごとの構成比(%)】		n=									
正社員(部下はいない)	1194	12.8	25.0	21.1	15.2	14.4	6.6	3.8	0.6	0.4	100.0
正社員(部下がいる)	484	9.1	22.5	24.8	18.6	13.0	7.9	2.7	1.2	0.2	100.0
パート・アルバイト・契約社員等	263	25.5	46.0	16.3	4.9	5.7	1.5	0.0	0.0	0.0	100.0
派遣労働者	4	25.0	25.0	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
その他	11	27.3	45.5	0.0	9.1	9.1	0.0	9.1	0.0	0.0	100.0
【勤務先業種ごとの構成比(%)】		n=									
製造業	838	13.8	20.2	19.0	14.3	16.2	9.5	5.1	1.3	0.5	100.0
電気・ガス・熱供給・水道業	142	0.7	14.1	28.2	28.9	23.9	2.1	1.4	0.7	0.0	100.0
情報通信業	81	24.7	54.3	16.0	1.2	2.5	1.2	0.0	0.0	0.0	100.0
運輸業、郵便業	390	7.7	31.0	26.4	14.4	11.8	6.2	2.3	0.0	0.3	100.0
卸売業、小売業	196	23.0	25.0	18.4	18.9	9.7	3.1	1.5	0.0	0.5	100.0
金融業、保険業	70	4.3	42.9	35.7	15.7	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
その他のサービス業	186	23.1	47.8	15.1	11.3	1.6	0.5	0.0	0.5	0.0	100.0
その他の業種(農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業、建設業等)	56	17.9	19.6	23.2	3.6	23.2	8.9	3.6	0.0	0.0	100.0
【職種ごとの構成比(%)】		n=									
管理的な仕事	151	13.2	17.2	23.8	19.9	11.9	6.6	5.3	1.3	0.7	100.0
専門・技術的な仕事	442	9.5	20.1	21.0	20.4	20.8	4.5	2.5	0.9	0.2	100.0
事務的な仕事	348	19.5	31.3	23.0	12.1	8.9	4.0	0.9	0.3	0.0	100.0
販売の仕事	210	21.9	35.2	23.3	11.4	5.7	1.0	1.0	0.0	0.5	100.0
サービスの仕事	159	10.1	41.5	22.0		7.5	1.3	0.6	0.0	0.0	100.0
生産工程の仕事	362	13.0	19.1	16.0	12.2	16.3	14.1	7.2	1.7	0.6	100.0
輸送機械運輸の仕事	64	10.9	23.4	21.9	9.4	15.6	12.5	4.7	0.0	1.6	100.0
運輸・清掃・包装の仕事	119	6.7	37.8	23.5	12.6	9.2	7.6	2.5	0.0	0.0	100.0
その他の仕事(保安の仕事、建設・採掘の仕事含む)	91	15.4	41.8	20.9	9.9	5.5	5.5	1.1	0.0	0.0	100.0

【勤務先企業の労働者数ごとの構成比 (%)】	n=	残業していない	10時間以下	10時間超～20時間	20時間超～30時間	30時間超～45時間	45時間超～60時間	60時間超～80時間	80時間超～100時間	100時間超	合計
1～9人	27	14.8	44.4	25.9	11.1	3.7	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
10～29人	52	1.9	40.4	19.2	28.8	5.8	1.9	0.0	0.0	1.9	100.0
30～49人	20	30.0	10.0	40.0	15.0	5.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
50～99人	169	12.4	34.9	20.1	15.4	8.9	6.5	1.2	0.6	0.0	100.0
100～299人	320	20.6	27.8	23.4	12.8	10.3	2.8	1.9	0.3	0.0	100.0
300人以上	1365	12.5	25.6	20.7	14.7	14.5	7.2	3.7	0.8	0.4	100.0

イ 27年度残業時間の26年度からの変化別の回答労働者数

自身の残業時間について26年度と比べた27年度の変化について聞いたところ、「多くなった」と回答した者の割合は21.2%、「少なくなった」と回答した者の割合は15.8%、「変わらない」が51.3%だった。

勤務先企業の業種ごとに見ると、「多くなった」割合が「少なくなった」割合より高い業種は「製造業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「卸売業、小売業」、「金融業、保険業」などであり、「少なくなった」割合が「多くなった」割合よりも高いのは「情報通信業」だった。

勤務先企業の規模別に見ると、29人以下の企業と300人以上の企業の場合に「多くなった」割合が「少なくなった」割合よりも高く、他の規模においては同程度か又は「少なくなった」割合の方が高かった。

n=1960		多くなった	少なくなった	変わらない	現在の会社に最近就職したので比較できない	残業はほとんどない	合計
度数		415	309	1006	55	175	1960
構成比 (%)		21.2	15.8	51.3	2.8	8.9	100.0
【勤務先企業の業種ごとの構成比 (%)】		n=					
製造業	837	23.4	15.9	49.5	3.1	8.1	100.0
電気・ガス・熱供給・水道業	142	30.3	13.4	54.2	0.7	1.4	100.0
情報通信業	81	8.6	30.9	40.7	1.2	18.5	100.0
運輸業、郵便業	389	16.5	14.4	61.7	2.6	4.9	100.0
卸売業、小売業	194	20.6	13.9	42.3	3.1	20.1	100.0
金融業、保険業	71	36.6	15.5	42.3	2.8	2.8	100.0
その他のサービス業	186	16.7	17.2	50.0	3.8	12.4	100.0
その他の業種(農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業、建設業等)	56	14.3	8.9	62.5	3.6	10.7	100.0
【職種ごとの構成比 (%)】		n=					
管理的な仕事	151	25.2	22.5	45.7	0.0	6.6	100.0
専門・技術的な仕事	442	22.6	14.9	53.2	3.4	5.9	100.0
事務的な仕事	349	16.6	19.2	49.0	2.9	12.3	100.0
販売の仕事	209	23.9	9.1	49.8	2.4	14.8	100.0

サービスの仕事	157	22.9	14.0	50.3	3.8	8.9	100.0
生産工程の仕事	361	27.1	15.8	47.9	2.2	6.9	100.0
輸送機械運輸の仕事	64	6.3	12.5	70.3	1.6	9.4	100.0
運輸・清掃・包装の仕事	119	16.0	16.8	57.1	3.4	6.7	100.0
その他の仕事(保安の仕事、建設・採掘の仕事含む)	90	8.9	13.3	58.9	5.6	13.3	100.0
【勤務先企業の労働者数ごとの構成比(%)】	n=	多くなった	少なくなった	変わらない	現在の会社に最近就職したので比較できない	残業はほとんどない	合計
1～9人	27	25.9	11.1	51.9	0.0	11.1	100.0
10～29人	51	27.5	11.8	49.0	7.8	3.9	100.0
30～49人	20	5.0	10.0	65.0	0.0	20.0	100.0
50～99人	169	20.7	18.9	49.7	1.8	8.9	100.0
100～299人	319	16.6	17.2	48.3	3.8	14.1	100.0
300人以上	1364	22.2	15.2	52.3	2.6	7.7	100.0

ウ 残業した原因別の回答労働者数

回答労働者自身が残業した原因を《複数選択可（3つまで）》で聞いたところ、「仕事量に対して人手が足りないから」と回答した労働者の割合が最も高く54.9%、「季節的繁忙があるから」が30.8%、「突発的なトラブルやニーズへの対応のため」が28.8%と続いていた。また、「業務が複雑になったから」が21.7%、「残業するのが当たり前という雰囲気があるから」が18.8%あり、「取引先の要求」や「残業手当が生活費の一部になっている」、「特定の部署や労働者に業務が集中する傾向があるから」もそれぞれ1割程度あった。

勤務先企業の業種や勤務先での職種ごとに見ると、季節的繁忙についての回答率が特に高かったのは「卸売業、小売業」、「運輸業、郵便業」などであり、職種では「サービスの仕事」、「運輸・清掃・包装の仕事」、「販売の仕事」など。突発的なトラブル・ニーズ対応について比較的高かったのは「情報通信業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」などで、職種では「管理的な仕事」、「専門的・技術的な仕事」など。また、業務複雑化についての回答率が比較的高かったのは「電気・ガス・水道・熱供給業」、「金融業、保険業」などであり、職種では「管理的な仕事」、「事務的な仕事」、「サービスの仕事」、「専門的・技術的な仕事」など。（残業が当たりの）雰囲気についての回答率が比較的高かったのは「金融業、保険業」、「製造業」であり、職種では「生産工程の仕事」、「輸送機械運輸の仕事」だった。取引先の要求についての回答率が比較的高かったのは「製造業」、「情報通信業」などであり、職種では「専門・技術的な仕事」、「生産工程の仕事」。残業手当が生活費の一部になっていることについては「生産工程の仕事」、「輸送機械運輸の仕事」で高かった。また「納得がいく仕上げのため」という労働者側の自発的要因についての回答率が比較的高かったのは「情報通信業」などだった。また、特定部署等への業務集中を挙げた割合は「管理的な仕事」、「事務的な仕事」などで比較的高かった。

n=1736	残業するの が当たり前 という雰 囲気がある から	上司が 残業する から	仕事量 に対して 人手が足 りないから	業務が 複雑にな ったから	取引先 の要求 (品質・ 仕様の 高度化・ 納期の 短期化)	季節的 繁忙が あるから	残業手 当が生 活費の 一部に なってい るから	作業工 程やシ フト・分 担の効 率が悪 いから	突発的 なトラ ブルや ニーズ への対 応のため	納得が いく上 げのため	新規採 用や人 事異動 により 不慣れ な人が 配置さ れたから	特定の 部署や 労働者 に業務 が集中 する傾 向がある から	その他	合計
度数	326	42	953	377	192	534	199	107	500	136	82	212	94	3754
構成比(%)	8.7	1.1	25.4	10.0	5.1	14.2	5.3	2.9	13.3	3.6	2.2	5.6	2.5	100.0
回答率(%)	18.8	2.4	54.9	21.7	11.1	30.8	11.5	6.2	28.8	7.8	4.7	12.2	5.4	

【勤務先業種ごとの回答率(%)】	n=													
製造業	750	23.6	2.9	55.3	17.9	17.7	14.5	14.7	7.3	31.6	7.3	3.6	14.0	4.8
電気・ガス・熱供給・水道業	140	7.1	3.6	58.6	38.6	4.3	35.7	4.3	2.1	35.7	5.0	8.6	12.9	5.0
情報通信業	66	9.1	0.0	30.3	24.2	15.2	30.3	7.6	4.5	37.9	21.2	4.5	16.7	6.1
運輸業、郵便業	358	17.6	1.1	57.5	21.2	3.1	47.2	14.5	5.0	22.1	5.6	5.3	10.6	5.6
卸売業、小売業	151	18.5	2.6	62.9	19.9	1.3	61.6	7.3	9.3	26.5	6.6	6.0	6.6	4.0
金融業、保険業	66	24.2	3.0	42.4	36.4	9.1	18.2	1.5	4.5	28.8	10.6	4.5	9.1	12.1
その他のサービス業	151	13.9	2.0	53.6	19.2	9.9	39.7	6.0	6.6	25.8	11.3	4.0	11.3	7.3
その他の業種(農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業、建設業等)	26	15.4	7.7	96.2	53.8	34.6	76.9	15.4	3.8	34.6	23.1	11.5	26.9	7.7

【職種ごとの回答率(%)】	n=													
管理的な仕事	138	15.9	2.9	51.4	34.1	10.9	23.2	8.7	3.6	40.6	8.0	2.9	18.1	4.3
専門・技術的な仕事	403	16.4	3.2	54.1	25.1	16.4	22.1	8.2	4.2	36.2	11.2	5.0	14.6	4.7
事務的な仕事	292	9.2	1.7	45.9	27.4	9.6	36.6	7.5	3.1	29.1	8.2	5.1	16.8	7.5
販売の仕事	170	16.5	2.9	51.2	22.9	8.2	42.9	8.8	5.9	27.1	14.1	5.3	7.6	7.1
サービスの仕事	144	17.4	3.5	57.6	27.1	4.2	52.8	7.6	6.9	20.1	7.6	5.6	6.9	4.2
生産工程の仕事	331	33.2	2.4	61.6	8.8	15.4	14.5	20.5	12.4	25.4	3.6	5.1	10.9	3.9
輸送機械運輸の仕事	55	29.1	0.0	50.9	14.5	3.6	38.2	29.1	5.5	12.7	1.8	0.0	9.1	3.6
運輸・清掃・包装の仕事	108	15.7	0.9	69.4	15.7	6.5	51.9	14.8	6.5	15.7	3.7	5.6	7.4	5.6
その他の仕事(保安の仕事、建設・採掘の仕事含む)	77	15.6	1.3	53.2	18.2	2.6	35.1	3.9	5.2	29.9	5.2	3.9	7.8	9.1

【勤務先企業の労働者数ごとの回答率(%)】	n=													
1~9人	23	13.0	4.3	56.5	30.4	4.3	21.7	0.0	4.3	26.1	17.4	4.3	4.3	17.4
10~29人	49	24.5	2.0	55.1	22.4	8.2	44.9	8.2	12.2	26.5	8.2	0.0	2.0	8.2
30~49人	14	7.1	7.1	50.0	21.4	7.1	64.3	0.0	21.4	21.4	7.1	7.1	7.1	0.0
50~99人	153	19.6	4.6	51.0	22.9	13.1	36.6	10.5	7.2	26.1	5.9	3.3	12.4	9.2
100~299人	267	18.4	1.5	47.6	13.1	14.6	34.8	17.2	4.9	25.5	10.5	3.7	11.2	4.1
300人以上	1221	18.6	2.3	56.9	23.1	10.4	28.4	10.6	5.9	30.2	7.4	5.3	12.9	5.0

エ 勤務先の残業削減取組の有無別の回答労働者数

現在の勤務先企業における残業削減の取組の有無について聞いたところ、「削減に取り組んでいると思う」が 68.2%と 2/3 以上となっていた。勤務先業種ごとに見ると「情報通信業」、「電気・ガス・熱供給、水道業」、「卸売業、小売業」等において特に高かった。

n=1791		削減に取り組んでいると 思う	削減に取り組んでいない と思う	合計
度数		1222	569	1791
構成比(%)		68.2	31.8	100.0
【勤務先業種ごとの構成比(%)】		n=		
製造業	766	59.8	40.2	100.0
電気・ガス・熱供給・水道業	140	86.4	13.6	100.0
情報通信業	70	90.0	10.0	100.0
運輸業、郵便業	365	63.0	37.0	100.0
卸売業、小売業	165	82.4	17.6	100.0
金融業、保険業	70	71.4	28.6	100.0
その他のサービス業	161	78.9	21.1	100.0
その他の業種(農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業、建設業等)	51	70.6	29.4	100.0
【勤務先企業の労働者数ごとの構成比(%)】		n=		
1～9人	24	79.2	20.8	100.0
10～29人	51	64.7	35.3	100.0
30～49人	15	86.7	13.3	100.0
50～99人	155	69.7	30.3	100.0
100～299人	276	65.6	34.4	100.0
300人以上	1261	68.4	31.6	100.0

オ 勤務先の残業削減取組の内容別の回答労働者数

エで「削減に取り組んでいると思う」と回答した者に対し、取り組まれている残業削減のための対策内容について《複数選択可(すべて)》で聞いたところ「残業しないよう指導・呼びかけ」と回答した者の割合が 51.3%で最も多く、「ノー残業デー、ノー残業ウィークを設けた」が 39.3%、「残業しないよう指導・呼びかけをした」が 31.4%、「人員を増やした(臨時的な増員を含む。)」が 20.8%と続いていた。

勤務先業種別に見ると、ノー残業デー・ノー残業ウィークや指導・呼びかけの回答率は「電気・ガス・熱供給・水道業」や「情報通信業」において特に高く、人員増は「製造業」など、業務繁閑の平準化は「情報通信業」などで比較的高かった。

n=1179	人員を増やした(臨時的な増員を含む。)	機械化・省力化・IT化を行った	作業スケジュールを見直し、業務の繁閑の平準化を行った	作業工程やシフト・分担の見直しによる効率アップや負担の平準化を行った	ノー残業デー、ノー残業ウィークを設けた	残業の事前承認・チェックを強化した	残業しないよう指導・呼びかけをした	その他	合計
度数	245	127	173	189	463	370	605	40	2212
構成比(%)	11.1	5.7	7.8	8.5	20.9	16.7	27.4	1.8	100.0
回答率(%)	20.8	10.8	14.7	16.0	39.3	31.4	51.3	3.4	

【勤務先業種ごとの回答率(%)】	n=									
製造業	449	26.9	13.1	13.1	17.8	38.5	28.1	47.4	2.0	
電気・ガス・熱供給・水道業	117	18.8	6.8	12.0	6.8	88.0	57.3	41.0	0.9	
情報通信業	61	8.2	8.2	21.3	16.4	57.4	50.8	36.1	4.9	
運輸業、郵便業	223	17.5	13.5	16.6	15.2	19.7	19.7	56.1	3.6	
卸売業、小売業	126	19.8	11.9	19.0	18.3	38.1	31.7	59.5	4.0	
金融業、保険業	48	2.1	10.4	4.2	10.4	43.8	31.3	62.5	2.1	
その他のサービス業	119	22.7	2.5	16.0	17.6	17.6	23.5	62.2	5.9	
その他の業種(農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業、建設業等)	35	14.3	5.7	14.3	22.9	51.4	51.4	51.4	17.1	
【勤務先企業の労働者数ごとの回答率(%)】	n=									
1~9人	19	0.0	0.0	5.3	15.8	26.3	21.1	73.7	15.8	
10~29人	31	12.9	12.9	22.6	32.3	25.8	29.0	48.4	0.0	
30~49人	12	0.0	8.3	16.7	58.3	25.0	41.7	16.7	0.0	
50~99人	100	23.0	3.0	21.0	23.0	31.0	25.0	55.0	7.0	
100~299人	179	24.0	11.7	17.3	19.0	28.5	26.3	45.3	3.9	
300人以上	835	20.7	11.7	13.2	13.4	43.6	33.4	52.2	2.8	

(7) 年次有給休暇

ア 27年度の年次有給休暇取得日数別の回答労働者数

27年度に取得した年次有給休暇の日数を聞いた(※)ところ平均で10.4日だったが、区分した日数ごとの分布を見ると下表のとおりであり、6~10日が26.2%と最も多く、1~5日が24.8%、16~20日が21.6%となっている。また、0日も9.7%あった。

勤務先業種ごとに見ると、「製造業」では6~10日、「卸売業、小売業」では1~10日、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」「金融業、保険業」では16~20日の者が最も多かった。職種別に見ると「輸送機械運輸の仕事」において0日の割合が比較的高い。

勤務形態別に見ると「正社員(部下あり)」の場合に16~20日、「正社員(部下はいない)」の場合に6~10日の割合が比較的高く、「パート・アルバイト・

契約社員等」において1~5日の割合が高くなっている。なお、制度的に当然のことながら、勤続年数との対応関係が見られる。

※ 設問では「正確でなくても思い出せる日数で結構です」と注記した。

n=1911	0日	1~5日	6~10日	11~15日	16~20日	21~25日	26~30日	31日~	合計	平均日数
度数	186	474	500	245	413	64	19	10	1911	10.4
構成比(%)	9.7	24.8	26.2	12.8	21.6	3.3	1.0	0.5	100.0	
【勤務先業種ごとの構成比(%)】	n=									
製造業	814	5.0	26.9	37.0	15.5	10.6	3.6	0.7	0.7	100.0
電気・ガス・熱供給・水道業	137	2.2	17.5	21.9	25.5	28.5	2.9	1.5	0.0	100.0
情報通信業	79	0.0	3.8	10.1	5.1	73.4	5.1	2.5	0.0	100.0
運輸業、郵便業	381	15.5	17.1	19.9	7.6	35.4	3.1	0.8	0.5	100.0
卸売業、小売業	190	20.0	51.6	15.3	7.4	3.2	1.6	0.5	0.5	100.0
金融業、保険業	69	8.7	7.2	8.7	14.5	52.2	5.8	1.4	1.4	100.0
その他のサービス業	182	19.2	22.5	18.7	9.9	24.2	3.3	2.2	0.0	100.0
その他の業種(農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業、建設業等)	55	7.3	30.9	27.3	14.5	16.4	3.6	0.0	0.0	100.0
【職種ごとの構成比(%)】	n=									
管理的な仕事	151	3.3	24.5	34.4	11.3	21.9	3.3	0.0	1.3	100.0
専門・技術的な仕事	435	6.9	25.1	27.1	15.2	20.7	3.4	1.4	0.2	100.0
事務的な仕事	341	7.0	15.8	28.4	15.8	28.4	3.2	0.9	0.3	100.0
販売の仕事	205	19.0	38.5	12.2	9.8	16.1	2.9	1.0	0.5	100.0
サービスの仕事	154	9.1	24.7	20.1	9.1	32.5	2.6	0.6	1.3	100.0
生産工程の仕事	345	7.0	32.2	32.5	13.3	9.3	4.1	1.2	0.6	100.0
輸送機械運輸の仕事	63	28.6	23.8	9.5	9.5	27.0	1.6	0.0	0.0	100.0
運輸・清掃・包装の仕事	117	15.4	13.7	23.1	12.0	30.8	4.3	0.9	0.0	100.0
その他の仕事(保安の仕事、建設・採掘の仕事含む)	86	14.0	15.1	34.9	7.0	23.3	3.5	1.2	1.2	100.0
【勤務先企業の労働者数ごとの構成比(%)】	n=									
1~9人	26	3.8	11.5	15.4	15.4	38.5	11.5	3.8	0.0	100.0
10~29人	50	4.0	42.0	20.0	6.0	22.0	6.0	0.0	0.0	100.0
30~49人	19	5.3	47.4	15.8	10.5	15.8	5.3	0.0	0.0	100.0
50~99人	165	13.9	23.6	27.3	11.5	16.4	5.5	1.2	0.6	100.0
100~299人	314	15.3	32.2	20.4	9.9	17.8	2.9	0.6	1.0	100.0
300人以上	1330	8.3	22.4	28.0	14.0	22.9	2.9	1.1	0.5	100.0
【勤務形態ごとの構成比(%)】	n=									
正社員(部下はいない)	1159	9.6	24.4	28.2	13.1	19.5	3.6	1.0	0.5	100.0
正社員(部下がいる)	482	8.1	23.4	23.7	13.3	27.0	3.3	0.8	0.4	100.0
パート・アルバイト・契約社員等	252	13.1	29.4	23.0	11.5	19.8	2.0	1.2	0.0	100.0
派遣労働者	4	25.0	75.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
その他	11	18.2	0.0	9.1	0.0	45.5	9.1	0.0	18.2	100.0
合計	1908	9.7	24.8	26.2	12.8	21.5	3.4	1.0	0.5	100.0

【勤続年数ごとの構成比】	n=	0日	1～5日	6～10日	11～15日	16～20日	21～25日	26～30日	31日～	合計
6か月未満	21	66.7	4.8	14.3	9.5	0.0	4.8	0.0	0.0	100.0
6か月～1年未満	15	53.3	33.3	6.7	6.7	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
1年～5年未満	229	16.6	36.2	27.1	9.2	10.0	0.0	0.9	0.0	100.0
5年～10年未満	351	7.4	28.2	29.1	11.7	19.4	2.3	1.1	0.9	100.0
10年～15年未満	275	13.1	28.7	25.5	12.0	17.1	1.8	1.5	0.4	100.0
15年～20年未満	212	10.8	25.9	25.5	12.7	19.3	4.7	0.5	0.5	100.0
20年～25年未満	242	8.3	21.1	25.6	15.7	23.6	4.1	1.2	0.4	100.0
25年～30年未満	228	3.9	24.6	30.3	18.9	16.2	5.3	0.0	0.9	100.0
30年～35年未満	167	4.2	16.8	32.9	9.0	29.9	5.4	1.2	0.6	100.0
35年～40年未満	110	3.6	9.1	15.5	15.5	53.6	2.7	0.0	0.0	100.0
40年～	50	0.0	10.0	6.0	10.0	54.0	12.0	6.0	2.0	100.0
合計	1900	9.7	24.8	26.2	12.8	21.5	3.4	1.0	0.5	100.0

イ 勤務先の年次有給休暇の取りやすさ別の回答労働者数

現在の勤務先における年次有給休暇の取りやすさについて尋ねたところ、「取りやすい」という回答の割合が63.7%となっていた。勤務先業種別に見ると「情報通信業」において「取りやすい」が100%近くであり、逆に「卸売業、小売業」では「取りづらい」が5割を超えていた。職種別では「販売の仕事」と「輸送機械運輸の仕事」において「取りづらい」が5割を超えていた。

n=1952		取りやすい	取りづらい	合計
度数		1243	709	1952
構成比(%)		63.7	36.3	100.0
【勤務先業種ごとの構成比(%)】	n=			
製造業	832	64.1	35.9	100.0
電気・ガス・熱供給・水道業	142	77.5	22.5	100.0
情報通信業	81	97.5	2.5	100.0
運輸業、郵便業	387	61.0	39.0	100.0
卸売業、小売業	192	42.7	57.3	100.0
金融業、保険業	71	76.1	23.9	100.0
その他のサービス業	187	56.7	43.3	100.0
その他の業種(農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業、建設業等)	56	71.4	28.6	100.0
【職種ごとの構成比(%)】	n=			
管理的な仕事	151	68.9	31.1	100.0
専門・技術的な仕事	441	71.9	28.1	100.0
事務的な仕事	349	75.1	24.9	100.0
販売の仕事	208	47.6	52.4	100.0
サービスの仕事	159	62.9	37.1	100.0
生産工程の仕事	359	54.0	46.0	100.0
輸送機械運輸の仕事	63	47.6	52.4	100.0
運輸・清掃・包装の仕事	118	60.2	39.8	100.0

その他の仕事(保安の仕事、建設・採掘の仕事含む)	89	66.3	33.7	100.0
【勤務先企業の労働者数ごとの構成比(%)】	n=	取りやすい	取りづらい	合計
1～9人	26	80.8	19.2	100.0
10～29人	52	53.8	46.2	100.0
30～49人	20	50.0	50.0	100.0
50～99人	168	57.1	42.9	100.0
100～299人	321	62.6	37.4	100.0
300人以上	1358	65.0	35.0	100.0
【性別の構成比(%)】	n=			
男性	1494	63.9	36.1	100
女性	455	62.9	37.1	100

ウ 年次有給休暇の取りづらい理由別の回答労働者数

イで「取りづらい」と回答した者に対し、その理由を《複数選択可(3つまで)》で聞いたところ「休むと同僚に負担がかかるから」と回答した者の割合が58.7%と最も高く、「休むと自分の仕事がこなせなくなるから」(38.8%)、「会社から休む理由を聞かれるから」(25.6%)、「病気や急用で休む場合に備えるため」(22.9%)、「上司や同僚が取らないから」(18.7%)と続いていた。「申請しても承認されにくい(過去に承認されなかったことや変更を求められたことがある)から」や「時間的余裕を持って申請しないと認められないから」もそれぞれ1割を超えていた。また本設問では「その他」の回答率が13.1%と高かったので、その具体的内容についての記述回答から比較的多いものを抽出したところ、「人員不足」に関するもの(回答率:3.6%)、「取りづらい空気・雰囲気」に関するもの(回答率:3.3%)が主だったものだった。

勤務先企業業種別や勤務先での職種別に見ると、「休むと自分の仕事がこなせなくなるから」の回答割合が特に高いのは「電気・ガス・熱供給・水道業」と「金融業、保険業」であり、職種別では「管理的な仕事」、「専門・技術的な仕事」、「事務的な仕事」というホワイトカラー職種で高かった。「会社から休む理由を聞かれるから」の割合が比較的高いのは「卸売業、小売業」であり、職種別では「販売の仕事」、「生産工程の仕事」で比較的高かった。「申請しても承認されにくい(過去に承認されなかったことや変更を求められたことがある)から」や「時間的余裕を持って申請しないと認められないから」が比較的高い回答割合だったのが「製造業」、「運輸業、郵便業」などであり、職種では「サービスの仕事」や「運輸・清掃・包装の仕事」だった。また、「上司や同僚がとらないから」は「事務的な仕事」と「輸送機械運輸の仕事」で比較的高かった。

n=695	病気や急用で休む場合に備えるため	上司や同僚が取らないから	休むと同僚に負担がかかるから	休むと自分の仕事がこなせなくなるから	会社から休む理由を聞かれるから	申請しても承認されにくい(過去に承認されなかったことや変更を求められたことがある)から	時間的余裕を持って申請しないと認められないから	その他			合計
								(取りづらい空気・雰囲気)	(人員不足)	(その他)	
度数	159	130	408	270	178	101	80	23	25	43	1417
構成比(%)	11.2	9.2	28.8	19.1	12.6	7.1	5.6	1.6	1.8	3.0	100.0
回答率(%)	22.9	18.7	58.7	38.8	25.6	14.5	11.5	3.3	3.6	6.2	

【勤務先業種ごとの構成比(%)】	n=	病気や急用で休む場合に備えるため	上司や同僚が取らないから	休むと同僚に負担がかかるから	休むと自分の仕事がこなせなくなるから	会社から休む理由を聞かれるから	申請しても承認されにくい(過去に承認されなかったことや変更を求められたことがある)から	時間的余裕を持って申請しないと認められないから	その他
製造業	291	22.7	14.4	59.5	43.6	27.8	14.1	10.7	7.6
電気・ガス・熱供給・水道業	31	19.4	19.4	64.5	71.0	12.9	9.7	6.5	19.4
情報通信業	2	0.0	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0
運輸業、郵便業	146	23.3	20.5	57.5	17.8	20.5	18.5	14.4	18.5
卸売業、小売業	109	22.9	23.9	61.5	48.6	33.0	6.4	9.2	16.5
金融業、保険業	18	22.2	16.7	66.7	61.1	5.6	5.6	5.6	11.1
その他のサービス業	81	24.7	18.5	53.1	24.7	25.9	23.5	17.3	13.6
その他の業種(農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業、建設業等)	16	25.0	43.8	43.8	62.5	31.3	18.8	0.0	25.0
【勤務先企業の労働者数ごとの回答率(%)】	n=								
1~9人	5	20.0	20.0	20.0	40.0	20.0	20.0	0.0	40.0
10~29人	24	20.8	20.8	70.8	33.3	33.3	16.7	8.3	8.3
30~49人	11	27.3	18.2	54.5	45.5	45.5	27.3	9.1	9.1
50~99人	72	15.3	11.1	62.5	40.3	19.4	13.9	13.9	15.3
100~299人	118	28.8	24.6	47.5	31.4	34.7	12.7	11.0	17.8
300人以上	462	22.5	18.4	60.8	40.9	23.2	14.5	11.7	11.7
【職種ごとの回答率(%)】	n=								
管理的な仕事	47	29.8	17.0	61.7	53.2	27.7	10.6	0.0	12.8
専門・技術的な仕事	122	18.9	17.2	45.9	59.8	20.5	9.8	9.8	12.3
事務的な仕事	84	21.4	28.6	54.8	52.4	21.4	10.7	0.0	21.4
販売の仕事	109	24.8	22.0	56.9	41.3	33.0	12.8	11.0	17.4
サービスの仕事	60	21.7	21.7	63.3	28.3	25.0	21.7	21.7	5.0
生産工程の仕事	159	22.0	12.6	71.1	28.9	32.7	18.2	17.0	6.3
輸送機械運輸の仕事	31	32.3	29.0	41.9	9.7	22.6	12.9	6.5	16.1
運輸・清掃・包装の仕事	45	26.7	15.6	64.4	6.7	20.0	22.2	24.4	17.8
その他の仕事(保安の仕事、建設・採掘の仕事含む)	30	20.0	13.3	66.7	40.0	6.7	13.3	6.7	13.3

(8) 育児休業と介護休業

ア 勤務先の育児休業の取りやすさ別の回答労働者数

現在の勤務先企業における育児休業の取りやすさについて聞いたところ、「わからない」が最も多く 57.1%であり、「取りやすい」が 26.2%、「取りづらい」が 16.7%だった。

業種別に見ると「取りやすい」の回答率が比較的高かったのは「情報通信業」、「卸売業、小売業」、「金融業、保険業」だった。

また、3歳未満の同居人の人数別に見てみると、0人の場合には「わからない」が約6割を占めるが、1人以上いる場合には「取りやすい」、「取りづらい」、「わからない」がいずれも3割台であり、「取りやすい」より「取りにくい」が若干上回っている。

性・年齢別に見ると、男性の場合「わからない」が6割を超えており「取りやすい」と「取りづらい」がほぼ拮抗しているのに対し、女性の場合「取りやすい」が5割を超えている。男性について年齢別に見ると、比較的当事者になりやすい20代～30代で「取りづらい」が「取りやすい」を上回っている。女性についても、30代で「取りづらい」が他の年齢よりも高くなっている。

n=1936		取りやすい	取りづらい	わからない	合計
度数		507	324	1105	1936
(うち男性)		280	284	920	1484
(うち女性)		226	39	184	449
構成比(%)		26.2	16.7	57.1	100.0
【勤務先業種ごとの構成比(%)】		n=			
製造業	833	27.5	14.9	57.6	100.0
電気・ガス・熱供給・水道業	141	25.5	20.6	53.9	100.0
情報通信業	80	40.0	2.5	57.5	100.0
運輸業、郵便業	377	16.7	20.4	62.9	100.0
卸売業、小売業	194	33.5	16.5	50.0	100.0
金融業、保険業	71	38.0	12.7	49.3	100.0
その他のサービス業	182	21.4	19.8	58.8	100.0
その他の業種(農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業、建設業等)	54	25.9	24.1	50.0	100.0
【3歳未満の同居人の人数別の構成比(%)】		n=			
0人	1758	25.7	15.1	59.2	100.0
1人	156	32.1	28.8	39.1	100.0
2人	19	26.3	52.6	21.1	100.0
3人	3	0.0	100.0	0.0	100.0
4人以上	0	—	—	—	—
1人以上計	178	30.9	32.6	36.5	100.0

【性別の構成比(%)】	n=				
男性	1484	18.9	19.1	62.0	100.0
女性	449	50.3	8.7	41.0	100.0
【年齢別の構成比(%)】《男性》	n=	取りやすい	取りづらい	わからない	合計
～19歳	19	5.3	0.0	94.7	100.0
20～29歳	284	12.3	14.4	73.2	100.0
30～39歳	366	15.8	26.2	57.9	100.0
40～49歳	447	23.5	20.4	56.2	100.0
50～59歳	302	22.8	16.9	60.3	100.0
60～65歳	56	21.4	7.1	71.4	100.0
66～69歳	8	0.0	12.5	87.5	100.0
70歳～	1	0.0	0.0	100.0	100.0
【年齢別の構成比(%)】《女性》	n=				
～19歳	6	33.3	0.0	66.7	100.0
20～29歳	79	41.8	2.5	55.7	100.0
30～39歳	106	56.6	17.0	26.4	100.0
40～49歳	133	52.6	7.5	39.8	100.0
50～59歳	102	50.0	7.8	42.2	100.0
60～65歳	22	45.5	4.5	50.0	100.0
66～69歳	0	-	-	-	-
70歳～	0	-	-	-	-

イ 育児休業を取りづらい理由別の回答労働者数

アで育児休業が「取りづらい」と回答した者に対し、その理由を《複数選択可（3つまで）》で尋ねたところ、「休むと同僚に負担がかかるから」と周囲への配慮に関する理由を回答した者の割合が60.2%と最も高く、「上司や同僚が取らないから」という職場の慣行・雰囲気に関する理由が44.0%、「休むと自分の評価にかかわると思うから」や「休むと自分の仕事がこなせなくなるから」、「収入が減るから」という自分や家庭への跳ね返りに関する理由がそれぞれ3割弱を占めていた。また、「申請しても承認されにくいから」も17.8%あった。

性別に見ると、男性の場合に「上司や同僚が取らないから」や「休むと自分の仕事がこなせなくなるから」の回答率が女性より相当高かった。

※ 本設問の「休むと自分の仕事がこなせなくなるから」という選択肢に関しては、長期間の休業を前提とした回答者と比較的短期間の休業を前提とした回答者とは異なった意味で読まれたものと推察される。すなわち、長期間の休業を前提にこの選択肢を読んだ回答者の場合には、休業中の仕事内容や職場の環境変化のために復帰後において休業前の知識等ではついていけなくなる意味で読んだものと考えられるのに対し、比較的短期間の休業を前提に読んだ回答者の場合には休業中に他の者でカバーしきれなかった業務が積み残されて休業期間終了後の負担増となる意味で読んだものと考えられる。

n=332	上司や同僚が取 らないから	休むと同僚に負 担がかかるから	休むと自分の仕 事がこなせなくな るから	休むと自分の評 価にかかわると 思うから	申請しても承認さ れにくいから	収入が減るから	その他	合計
度数	146	200	97	98	59	95	29	724
構成比(%)	20.2	27.6	13.4	13.5	8.1	13.1	4.0	100.0
回答率(%)	44.0	60.2	29.2	29.5	17.8	28.6	8.7	
【男女別の回答率(%)】	n=							
男性	290	46.6	59.7	31.7	29.3	17.6	29.0	6.9
女性	42	26.2	64.3	11.9	31.0	19.0	26.2	21.4

※ 本設問の回答者（n=332）には、上記アの設問で「取りづらい」以外の回答をした者 19 人（「取りやすい」3 人、「わからない」8 人、無回答 8 人）が含まれている。

ウ 勤務先の介護休業の取りやすさ別の回答労働者数

現在の勤務先企業における介護休業の取りやすさについて聞いたところ、「わからない」が最も多く 72.2%であり、「取りづらい」が 15.4%「取りやすい」が 12.4%だった。

業種別に見ると「取りやすい」の回答率が比較的高かったのは「情報通信業」だった。

また、75 歳以上の同居人の人数別に見てみたが、育児休業に場合と異なり、0 人の場合と 1 人以上いる場合とで「わからない」の割合は変わらなかったが、1 人以上いる場合には「取りやすい」の方が「取りづらい」よりもわずかに上回っていた。

性・年齢別に見ると、男性の場合は 40 代で、女性の場合は 50 代で「取りづらい」の割合が高くなっているのが特徴的である。

n=1938	取りやすい	取りづらい	わからない	合計	
度数	240	299	1399	1938	
(うち男性)	182	237	1067	1486	
(うち女性)	57	62	331	450	
構成比(%)	12.4	15.4	72.2	100.0	
【勤務先業種ごとの構成比(%)】	n=				
製造業	831	13.5	13.0	73.5	100.0
電気・ガス・熱供給・水道業	141	15.6	16.3	68.1	100.0
情報通信業	80	37.5	3.8	58.8	100.0
運輸業、郵便業	380	9.2	21.6	69.2	100.0
卸売業、小売業	194	7.2	14.9	77.8	100.0
金融業、保険業	70	2.9	11.4	85.7	100.0
その他のサービス業	182	9.9	18.7	71.4	100.0
その他の業種(農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業、建設業等)	56	12.5	21.4	66.1	100.0

【75歳以上の同居人の人数別の構成比(%)】	n=				
0人	1520	11.9	15.9	72.2	100.0
1人	302	13.6	14.6	71.9	100.0
2人	113	15.9	11.5	72.6	100.0
3人	3	0.0	0.0	100.0	100.0
4人以上	0	—	—	—	—
1人以上計	418	14.1	13.6	72.2	100.0
【性別の構成比(%)】	n=	取りやすい	取りづらい	わからない	合計
男性	1486	12.2	15.9	71.8	100.0
女性	450	12.7	13.8	73.6	100.0
【年齢別の構成比(%)】《男性》	n=				
～19歳	18	0.0	0.0	100.0	100.0
20～29歳	284	9.5	8.5	82.0	100.0
30～39歳	364	8.2	17.9	73.9	100.0
40～49歳	452	12.4	20.4	67.3	100.0
50～59歳	301	18.9	15.9	65.1	100.0
60～65歳	56	21.4	14.3	64.3	100.0
66～69歳	8	0.0	0.0	100.0	100.0
70歳～	1	0.0	0.0	100.0	100.0
【年齢別の構成比(%)】《女性》	n=				
～19歳	6	0.0	0.0	100.0	100.0
20～29歳	79	8.9	5.1	86.1	100.0
30～39歳	107	14.0	15.0	71.0	100.0
40～49歳	131	12.2	10.7	77.1	100.0
50～59歳	104	16.3	22.1	61.5	100.0
60～65歳	22	9.1	18.2	72.7	100.0
66～69歳	0	—	—	—	—
70歳～	0	—	—	—	—

エ 介護休業を取りづらい理由別の回答労働者数

ウで介護休業が「取りづらい」と回答した者に対し、その理由を《複数選択可（3つまで）》で聞いたところ「休むと同僚に負担がかかるから」と周囲への配慮に関する理由を回答した者の割合が60.8%と最も高く、「上司や同僚が取らないから」という職場の慣行・雰囲気に関する理由が38.5%、「休むと自分の評価にかかわると思うから」や「休むと自分の仕事がこなせなくなるから」、「収入が減るから」という自分や家庭への跳ね返りに関する理由がそれぞれ36.5%、26.9%、30.2%を占めていた。また、「申請しても承認されにくいから」も14.3%あった。

性別に見ると、男性の場合に「上司や同僚が取らないから」の回答率が女性より相当高かった。

n=301	上司や同僚が 取らないから	休むと同僚に負 担がかかるから	休むと自分の仕 事がこなせなく なるから	休むと自分の評 価にかかわると 思うから	申請しても承認 されにくいから	収入が減るから	その他	合計
度数	116	183	110	81	43	91	26	650
構成比(%)	17.8	28.2	16.9	12.5	6.6	14.0	4.0	100.0
回答率(%)	38.5	60.8	36.5	26.9	14.3	30.2	8.6	
【男女別の回答率(%)】	n=							
男性	238	41.6	59.2	37.4	26.9	15.1	28.6	7.1
女性	63	27.0	66.7	33.3	27.0	11.1	36.5	14.3

※ 本設問の回答者（n=301）には、上記アの設問で「取りづらい」以外の回答をした者7人（「わからない」6人、無回答1人）が含まれている。

(9) 高齢者の活躍推進

ア 「何歳くらいまで働きたいか」別の回答労働者数

何歳くらいまで働きたいかを尋ねたところ、《回答者全体》では「60歳くらいまで働きたい」が最も多く45.3%となっており、「65歳くらいまで働きたい」が35.2、「年齢にこだわらず働きたい」が8.4%で続いていた。これに対し、回答者のうち60歳以上の者に限定して集計すると、「65歳くらいまで働きたい」が51.1%と過半数になり「70歳くらいまで働きたい」も31.8%と、就労を続けたい年齢が高い方にシフトしている。

また、回答者全体について性・年齢別に見ると、男性の方が比較的高い年齢まで働く希望を持っていることや、年齢が低くなるほど「60歳くらいまで」の割合が高くなる一方で、年齢が高くなるほど「65歳くらいまで」の割合が高くなる傾向や、50代くらいから「70歳くらいまで」の割合も高くなる傾向が見られる。

勤務先企業の業種別や勤務先における職種別に見ると、「情報通信業」で「65歳くらいまで」や「年齢にこだわらず」が高い回答率となっていること、「専門・技術的な職業」で「年齢にこだわらず」の割合が他職種に比べて高いこと、「輸送機械運輸の仕事」や「運輸・清掃・包装の仕事」で高い年齢まで働くことを希望する割合が高い傾向などが見られる。

《回答者全体》

n=1938	60歳くらいまで働 きたい	65歳くらいまで働 きたい	70歳くらいまで働 きたい	年齢にこだわら ず働きたい	必要な時期にだ け働きたい	その他	合計
度数	877	683	81	163	88	46	1938
構成比(%)	45.3	35.2	4.2	8.4	4.5	2.4	100.0
《60歳以上の者》							
度数	1	45	28	9	0	5	88
構成比(%)	1.1	51.1	31.8	10.2	0.0	5.7	100.0

《回答者全体》 【性別ごとの構成比(%)】	n=	60歳くらいまで働きたい	65歳くらいまで働きたい	70歳くらいまで働きたい	年齢にこだわらず働き続けたい	必要な時期にだけ働きたい	その他	合計
男性	1484	45.1	37.1	4.5	8.4	3.1	1.8	100.0
女性	451	45.7	29.0	3.1	8.6	9.3	4.2	100.0
【年齢ごとの構成比(%)】	n=							
～19歳	24	58.3	16.7	4.2	12.5	4.2	4.2	100.0
20～29歳	360	57.2	20.0	0.0	11.7	8.1	3.1	100.0
30～39歳	474	48.9	30.8	2.7	8.9	6.5	2.1	100.0
40～49歳	581	48.9	35.8	2.6	6.9	3.6	2.2	100.0
50～59歳	408	34.1	50.7	5.9	6.6	1.2	1.5	100.0
60～65歳	80	1.3	55.0	30.0	7.5	0.0	6.3	100.0
66～69歳	7	0.0	14.3	57.1	28.6	0.0	0.0	100.0
70歳～	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
《回答者全体》 【勤務先業種ごとの構成比(%)】	n=	60歳くらいまで働きたい	65歳くらいまで働きたい	70歳くらいまで働きたい	年齢にこだわらず働き続けたい	必要な時期にだけ働きたい	その他	合計
製造業	832	51.7	30.9	2.8	8.7	3.6	2.4	100.0
電気・ガス・熱供給・水道業	142	51.4	38.7	2.1	7.0	0.7	0.0	100.0
情報通信業	81	17.3	60.5	4.9	11.1	2.5	3.7	100.0
運輸業、郵便業	379	38.8	40.9	7.1	8.7	3.2	1.3	100.0
卸売業、小売業	194	37.1	33.5	4.1	9.3	11.9	4.1	100.0
金融業、保険業	69	59.4	26.1	1.4	5.8	1.4	5.8	100.0
その他のサービス業	181	39.2	34.3	6.1	8.3	9.4	2.8	100.0
その他の業種(農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業、建設業等)	56	50.0	35.7	5.4	3.6	3.6	1.8	100.0
【職種ごとの構成比(%)】	n=							
管理的な仕事	150	44.0	41.3	2.7	9.3	1.3	1.3	100.0
専門・技術的な仕事	439	44.6	35.5	4.1	10.5	3.9	1.4	100.0
事務的な仕事	347	46.4	35.7	2.6	6.6	5.8	2.9	100.0
販売の仕事	206	40.8	35.0	2.4	6.8	9.2	5.8	100.0
サービスの仕事	153	49.0	28.8	6.5	6.5	5.2	3.9	100.0
生産工程の仕事	360	52.5	30.8	2.8	9.4	3.6	0.8	100.0
輸送機械運輸の仕事	62	21.0	51.6	11.3	11.3	1.6	3.2	100.0
運輸・清掃・包装の仕事	114	39.5	40.4	11.4	5.3	2.6	0.9	100.0
その他の仕事(保安の仕事、建設・採掘の仕事含む)	89	44.9	34.8	4.5	9.0	3.4	3.4	100.0

イ 65歳以降の希望する働き方別の回答労働者数

アで65歳以上まで働きたいと回答した者に対し、65歳以降の希望する働き方を「複数選択可（2つまで）」で尋ねたところ、回答者全体では「体力的に楽な仕事、条件で働きたい」の回答率が33.9%で最も高く、「自分の好きな時間（日）に働きたい」が20.6%、「通勤が便利なところで働きたい」も18.5%あった。また、「自分の経験や技術を生かせる仕事をしたい」が30.5%で、「自分が好きな内容の仕事をしたい」も21.9%と仕事内容に関する希望も多くあった。「フルタイムで働きたい」も25.3%だった。

60歳以上の者に限ってまとめると、やはり「体力的に楽な仕事、条件で働きたい」（34.1%）、「自分の好きな時間（日）に働きたい」（22.7%）、「通勤が便利なところで働きたい」（21.6%）という体力的制約等にかかわる希望は回答者全体の傾向と変わらなかった。しかしながら、仕事内容に関する希望である「自分の経験や技術を生かせる仕事をしたい」や「自分が好きな内容の仕事をしたい」はそれぞれ15.9%、11.4%と回答者全体の場合に比べて大幅に少なかった。他方、「フルタイムで働きたい」は22.7%とそれほど少なくなっていない。

※ 本設問は、アンケート票においては、「現在60歳以上の者」のみ回答を求めたものであるが、それ以外の年齢層からも多くの回答があったため、回答全数の集計結果と60歳以上の者の集計結果の両方を示した。

《回答者全体》 n=233

	フルタイムで働きたい	自分が好きな内容の仕事をしたい	自分の経験や技術を生かせる仕事をしたい	自分の好きな時間(日)に働きたい	体力的に楽な仕事、条件で働きたい	通勤が便利なところで働きたい	その他	合計
度数	59	51	71	48	79	43	6	357
構成比(%)	16.5	14.3	19.9	13.4	22.1	12.0	1.7	100.0
回答率(%)	25.3	21.9	30.5	20.6	33.9	18.5	2.6	

《60歳以上の者》 n=88

度数	20	10	14	20	30	19	6	119
構成比(%)	16.8	8.4	11.8	16.8	25.2	16.0	5.0	100.0
回答率(%)	22.7	11.4	15.9	22.7	34.1	21.6	6.8	

ウ 65歳以上まで働きたい理由別の回答労働者数

イの回答者に65歳以上まで働きたい理由を「複数選択可（3つまで）」で聞いたところ、まず回答者全体では「年金以外の収入が必要だから」という経済的理由が87.4%と断然多く、「やりがい、生きがいを感じたいから」という生きがい就労的理由は27.6%、「これまで培った知識や技能を生かしたいから」は16.3%、「時間に余裕があるから」や「体力、健康面で余裕があるから」はそれぞれ23.3%、15.0%だった。「仲間を作りたいから」は6.3%にとどまっていた。

60歳以上の者については、「年金以外の収入が必要だから」という経済的理由は若干低くなるものの72.7%と依然高く、次が「時間に余裕があるから」（28.4%）となっている。また、「やりがい、生きがいを感じたいから」は22.7%、「これまで培った知識や技能を生かしたいから」は12.5%と回答者全体の場合に比べて多少回答率が低くなっているが、「仲間を作りたいから」は10.2%と若干高くなっている。

《回答者全体》 n=682

	年金以外の収入が必要だから	体力、健康面で余裕があるから	これまで培った知識や技能を生かしたいから	新たな内容の仕事に挑戦したいから	やりがい、生きがいを感じたいから	時間に余裕があるから	仲間を作りたいから	その他	合計
度数	596	102	111	22	188	159	43	32	1253
構成比(%)	47.6	8.1	8.9	1.8	15.0	12.7	3.4	2.6	100.0
回答率(%)	87.4	15.0	16.3	3.2	27.6	23.3	6.3	4.7	

《60歳以上の者》 n=88

度数	64	13	11	1	20	25	9	2	145
構成比(%)	44.1	9.0	7.6	0.7	13.8	17.2	6.2	1.4	100.0
回答率(%)	72.7	14.8	12.5	1.1	22.7	28.4	10.2	2.3	

資料

1 秋田いきいきワーク推進会議関係

(1) 秋田いきいきワーク推進会議設置要綱

(目的)

第1 人口減少が進む中で、地域経済が持続的に発展していくためには、働く者一人一人の労働の質を高めていくことは勿論、女性の就労を促進していくことが有益となっている。

この実現のため、労働者の研鑽等により非正規から正社員転換を進め、子育てや介護の制約の中で、いきいきと働き続けられる環境づくりのため長時間労働の削減や年次有給休暇の取得促進など、働く者がやりがいをもって安心して働き続けられる雇用形態や職場環境の整備・改善が不可欠であることを踏まえ、労使や行政機関等が意見を述べ合い、包括的な課題解決のための共通認識を得ることを目的に、官民一体となった推進組織として、「秋田いきいきワーク推進会議」（以下「推進会議」という。）を設置する。

(構成)

第2 推進会議は、別紙に掲げる者を会員として構成する。

- 2 会長は、互選により定める。
- 3 会長は、推進会議の会務を総括し、推進会議を代表する。
- 4 会長が不在のときは、あらかじめ会長が指名した会員がその職務を代理する。
- 5 会長は、必要に応じ、議論に資すると思われる者を出席させることができる。

(協議事項)

第3 推進会議は、地域社会全体としての合意形成を図るため、「働き方改革」、「正社員転換・待遇改善」、「女性の活躍推進」等地域における効果的な取組等について協議する。

(会議)

第4 推進会議は、会長が必要に応じて招集し、会長が議長となる。

- 2 会員が出席できないときは、代理出席を認める。

(部会)

第5 推進会議を円滑に運営するため、構成団体の担当者等が参加する部会を設置することができる。

- 2 部会の開催に必要な事項は、会長が別に定める。

(庶務)

第6 推進会議に関する庶務は、秋田労働局雇用環境・均等室が行う。

(補則)

第7 この要綱に定めるもののほか必要な事項は、会長が別に定める。

(附 則)

この要綱は、平成28年1月1日から施行する。

(2) 秋田いきいきワーク推進会議会員名簿

(敬称略)

	氏 名	構成団体・役職名
有識者	◎ よし むら のぼる ※ 吉 村 昇	東北公益文科大学長
	○ いし ざわ ま き 石 沢 真 貴	秋田大学教育文化学部教授
	たけ した か おり 竹 下 香 織	ヴィーナスクラブ・オルウィーヴ合同会社代表
産業界	み うら ひろ き 三 浦 廣 巳	秋田県商工会議所連合会長
	むら おか よし お 村 岡 淑 郎	秋田県商工会連合会長
	ふじ さわ まさ よし 藤 澤 正 義	秋田県中小企業団体中央会長
	ふじ わら せい えつ 藤 原 清 悦	一般社団法人秋田県経営者協会会長
労働界	しょうじ さとる 東海林 悟 (第1回)	日本労働組合総連合会秋田県連合会長
	くろ きま やすき 黒 崎 保 樹 (第2回)	
金融機関 (第2回 会議～)	みなと や たか お 湊 屋 隆 夫	秋田銀行頭取
	さい とう えい きち 斉 藤 永 吉	北都銀行取締役頭取
秋田県	ほり い けい いち 堀 井 啓 一	秋田県副知事
国	もり もと かず ひろ 守 本 憲 弘 (第1回)	東北経済産業局長
	た がわ かず ゆき 田 川 和 幸 (第2回)	
	こ ばやし やす き 小 林 泰 樹 (第1回)	秋田労働局長
まつ もと やす ひこ 松 本 安 彦 (第2回)		

◎会長、○会長代理、※部会長

(3) 秋田いきいきワーク推進会議検討部会開催要綱

(目的)

第1 秋田いきいきワーク推進会議（以下「推進会議」という。）に設置する検討部会の開催に必要な事項について定める。

(構成)

第2 検討部会は、別紙に掲げる者を会員として構成する。

2 部会長は、推進会議の会長を充てる。

3 部会長は、検討部会の会務を総括する。

4 部会長は、必要に応じ、議論に必要と思われる者を出席させることができる。

(検討事項)

第3 検討部会では、推進会議を円滑に運営するため、必要な調査、情報収集を行うとともに、推進会議での協議事項等について、事前に検討する。

(会議)

第4 検討部会は、部会長が必要に応じて招集し、部会長が議長となる。

2 会員が出席できないときは、代理出席を認める。

(庶務)

第5 検討部会に関する庶務は、秋田労働局雇用環境・均等室が行う。

(補則)

第6 この要綱に定めるもののほか必要な事項は、部会長が別に定める。

(付 則)

この要綱は、平成28年8月2日から施行する。

(4) 秋田いきいきワーク推進会議検討部会名簿

秋田いきいきワーク推進会議検討部会会員等名簿	
氏 名 (敬称略)	構成団体・役職名
よしむら のぼる 吉村 昇	東北公益文科大学長
いしざわ まき 石沢 真貴	秋田大学教育文化学部教授
たかの ちから 高野 力	秋田県経営者協会専務理事
ふじい しんご 藤井 真悟	日本労働組合総連合会秋田県連合会事務局長
いしかわ さとし 石川 聡	秋田県産業労働部雇用労働政策課長
まつもと やすひこ 松本 安彦	秋田労働局長

【事務局】

まつもと やすひこ 松本 安彦	秋田労働局長
とみつか 富塚 リエ	雇用環境・均等室長
まつおか はやと 松岡 勇人	雇用環境・均等室雇用環境改善・均等推進監理官
きたばやし ひろゆき 北林 浩之	雇用環境・均等室室長補佐

2 事業主調査関係

(1) 各事業主への依頼状

平成 28 年 8 月 8 日

事業主 各位

秋田いきいきワーク推進会議

秋田県商工会議所連合会
秋田県商工会連合会
秋田県中小企業団体中央会
秋田県経営者協会
連合秋田
秋田県
学識経験者等
秋田労働局（事務局）

「秋田県における労働実態に関する調査」の実施について（ご協力をお願い）

秋田いきいきワーク推進会議（座長：吉村 昇 東北公益文科大学長）は、秋田県内の経済団体、労働団体、労働関係行政機関、学識経験者等が構成員となって、秋田県における「いきいきと働き続けられる環境づくり」を目指して活動しています。

このたび当会議では、秋田県内における労働の実態を把握し、当会議構成機関などの取組の参考とするため、秋田県内に本社を置く従業員 31 人以上の企業を対象に「秋田県における労働実態に関する調査」を実施することとしました。

つきましては、お忙しいところ大変恐縮ですが、別添調査票に回答をご記入のうえ、**9月2日（金）**までに同封した封筒にて返送していただきますよう、お願いいたします。

調査内容等についてご不明な点がございましたら、下記担当までお問い合わせ願います。

【問い合わせ先】

秋田労働局 雇用環境・均等室
松岡、北林
TEL 018-800-0770

(2) 調査票（事業主用）

秋田県内の労働実態に関する調査票（事業主用）

実施者：秋田いきいきワーク推進会議

（この会議は、秋田県内の経済団体（商工会議所連合会・商工会連合会・中小企業団体中央会・経営者協会）、労働団体（連合秋田）、秋田県、秋田労働局、学識経験者などで構成されています。）

【調査の目的とご協力をお願い】

この調査は、秋田県内に本社を置く企業の現状と意識を把握し、各方面での取組の参考とするためのものです。また、調査結果については広く県民に周知する予定です。

調査の趣旨をご理解いただき、ご協力いただきますようお願いいたします。

この調査票に記入された事項については、秘密を厳守し、統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままをご記入ください。

【ご記入いただきたい方】

貴社の人事労務担当部門の方にご記入いただきますようお願いいたします。

【記入上の注意】

○多くの設問は、該当する選択肢の番号を○で囲む方式となっています。該当するものが無い場合は、「その他（具体的に ）」を選択し、（ ）内に記入してください。

○特に断りのない限り、平成 28 年 8 月 1 日現在の状況を記入ください。

【回収方法】

ご回答いただきましたら、添付の専用封筒で 9 月 2 日（金）までに郵便ポストにご投函ください。

(1) 貴社の名称、記入担当者及び連絡先（電話番号）をご記入ください。

貴社の名称		
記入担当者	所 属	
	氏 名	
	連絡先（電話番号）	— —

(2) 貴社の業種として該当する番号を○で囲み、主要な生産品・事業の概要をご記入ください。

1	農林漁業	2	鉱業、採石業、砂利採取業	3	建設業
4	製造業	5	電気・ガス・熱供給・水道業	6	情報通信業
7	運輸業、郵便業	8	卸売業、小売業	9	金融業、保険業
10	不動産業、物品賃貸業	11	学術研究、専門・技術サービス業	12	宿泊業、飲食サービス業
13	生活関連サービス業、娯楽業	14	教育、学習支援業	15	医療、福祉
16	複合サービス業	17	サービス業(他に分類されないもの)	18	その他（

（主要な生産品・事業の概要）

(3) 貴社の全労働者数とその内訳についてご記入ください。(直近の把握できる時点の人数で結構です)

合計 (全労働者数)	男性	人
	女性	人
うち 正社員	男性	人
	女性	人
うち 正社員以外の パート・アルバイト、 契約社員等(※)	男性	人
	女性	人

※「正社員以外のパート・アルバイト、
契約社員等」には、貴社で受け入れ
ている派遣労働者は含みません。

(4) 最近の貴社の募集・採用活動の状況について、あてはまる番号をすべて○で囲んでください。

新規高卒者から募集している	1
新規大卒者（短大を含む）から募集している	2
専門学校卒業者から募集している	3
中途採用者を募集している	4
特に募集していない	5
その他(具体的に)	6

(5) 最近の貴社の募集・採用活動の結果について、あてはまる番号をすべて○で囲んでください。

必要な人材を十分採用できている	1
必要な要件の幅を広げて募集するなどしてある程度採用できている	2
必要な人材があまり採用できていない	3
必要な人材がほとんど採用できていない	4
特に募集していない	5
その他(具体的に)	6

(6) (5) で「3 必要な人材があまり採用できていない」又は「4 必要な人材がほとんど採用できていない」と答えた企業にお尋ねします。必要な人材を十分に採用できないことで生じている問題や対応等についてあてはまる番号をすべて○で囲んでください。

業務の拡大・転換・向上が困難になっている	1
退職者の補充が十分にできていない	2
事業の継続に支障がでている	3
人材派遣・アウトソーシングなど外部労働力を活用している	4
応募者を増やし、退職者を減らすよう、労働条件・勤務形態の見直しや再雇用制度・休業制度の充実を図っている	5
機械化・省力化など進めている	6
その他(具体的に)	7

- (7) パート・アルバイト、契約社員などの正社員以外の従業員を雇用している理由をお答えください。
貴社が最も重視している理由の番号を◎、それ以外の理由(3つまで)の番号を○で囲んでください。
※パート等の正社員以外の従業員を雇用していない場合は、設問(13)へ飛んでください。

仕事の内容が正社員以外で対応できるため	1
日、週、月の中の業務の繁閑または季節的な仕事の繁閑に対応するため	2
景気変動に応じて雇用量を調整するため	3
長い営業(操業)時間に対応するため	4
賃金抑制のため	5
社会保険料・厚生年金等の経費を節約するため	6
正社員を重要業務に特化させるため	7
柔軟な雇用形態を望む有技能者や有資格者を確保するため	8
勤務時間等に制約のある労働者からの希望に応じるため	9
正社員以外が主体の業界のため	10
正社員としての採用が困難なため	11
正社員は新規学卒者の採用のみで確保しているため	12
パート等から正社員に転換する制度や慣習がないため	13
定年退職後に再雇用したため	14
正社員の育児・介護休業の代替要員とするため	15
その他(具体的に)	16

- (8) パート・アルバイト、契約社員などの正社員以外の勤務形態から正社員への転換を進めていますか。
該当する番号を○で囲んでください。

進めている	1
進めていないが、今後進めることにしている	2
進める予定はない(現状のまま)	3

→設問(12)へ

- (9) (8)で「進めている」「進めていないが、今後進めることにしている」と答えた企業にお尋ねします。
その主な理由は何ですか。該当する番号(3つまで)を○で囲んでください。

優秀な人材を確保するため	1
従業員の定着を図るため	2
処遇に対する不公平感を軽減するため	3
正社員以外のやる気を向上させるため	4
技術の継承のため	5
サービスや製品の品質保持のため	6
業務体制・生産体制の確保のため	7
その他(具体的に)	8

- (10) (8) で「進めている」「進めていないが、今後進めることにしている」と答えた企業にお尋ねします。正社員以外の従業員のうち、どのような人に対して正社員への転換を進めていますか(進めたいですか)。該当する番号(2つまで)を○で囲んでください。

能力・意欲のある人	必要な経験を積んだ人	若年者	一定の職務・職階の人
1	2	3	4

- (11) (8) で「進めている」「進めていないが、今後進めることにしている」と答えた企業にお尋ねします。正社員への転換を進める(今後、進めることにする)うえで必要なことは何ですか。該当する番号(3つまで)を○で囲んでください。

正社員以外の従業員一人ひとりの状況・希望の把握	1
正社員以外の従業員本人の意識・意欲を高める工夫	2
試験評価制度の確立	3
能力開発のための教育訓練の充実	4
事業の中長期の見通しを立てる	5
経費等の財源の確保	6
国・自治体の助成金制度などの活用	7
その他(具体的に)	8

- (12) (8) で「進める予定はない」と答えた企業にお尋ねします。その主な理由は何ですか。該当する番号(3つまで)を○で囲んでください。

正社員は、新規学卒者などの採用で確保したいから	1
人件費を抑制したいから	2
現在の正社員の年齢、経験年数とバランスがとれなくなるから	3
正社員以外が主体の業界だから	4
正社員への転換を望む人が少ないから	5
その他(具体的に)	6

- (13) 限定正社員の導入など「正社員の多様化」を進めていますか。該当する番号を○で囲んでください。

進めている	1
進めていないが、今後進めることにしている	2
進める予定はない	3

→設問(15)へ

(14) (13)で「進めている」「今後進めることにしている」と答えた企業にお尋ねします。どのようなタイプの「正社員の多様化」の導入を進めていますか（既に導入している場合を含みます）。該当する番号をすべて○で囲んでください。

勤務地限定正社員の導入を進めている	1
職務限定正社員の導入を進めている	2
短時間正社員の導入を進めている	3
在宅勤務・テレワークの導入を進めている	4
フレックスタイム制の導入を進めている	5
その他（具体的に)	6

(15) (13)で「正社員の多様化を進める予定はない」と答えた企業にお尋ねします。その理由は何ですか。該当する番号（3つまで）を○で囲んでください。

労務管理が煩雑になるから	1
正社員以外のパート・アルバイト、契約社員などを積極的に活用しているから	2
人員配置が硬直的になるから	3
事業所の立地状況や業務の性質などからみて必要がないから	4
従業員や労働組合等から要望がないから	5
導入方法・運用方法に関するノウハウがないから	6
その他（具体的に)	7

(16) 平成30年4月以降、「無期転換ルール」(※)により5年以上継続勤務している有期契約労働者から無期転換の申し込みがあった場合にどのように対応する予定ですか。主なものの番号（2つまで）を○で囲んでください。

無期転換となった時点で正社員とする	1
無期雇用契約にはするが、正社員にはしない	2
「多様な正社員」への転換を図る	3
5年ルールを該当させないよう、5年が経過する前に労働契約を終了させる	4
クーリング(※)を実施する	5
現在検討中またはこれから検討する	6
パート等の正社員以外の従業員は雇用していない	7

【無期転換ルール】／【クーリング】とは

「無期転換ルール」とは、有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申し込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。労働契約法の改正によりできたもので、平成30年4月から該当者が出てくる予定です。但し、6か月以上の空白期間があるときは、それ以前の有期労働契約の期間を「通算5年」に含まないこととされています。これを「クーリング」といいます。

(17) 貴社では人事・労務管理や人材の育成・登用等において、女性の活躍推進に取り組んでいますか。該当する番号を○で囲んでください。

取り組んでいる	取り組んでいないが、今後取り組むことにしている	今のところ、取り組む予定はない
1	2	3

→ 設問(20)へ

(18) (17)で「取り組んでいる」「取り組んでいないが、今後取り組むことにしている」と答えた企業にお尋ねします。女性の活躍推進としてどのようなことに取り組んでいますか (A)。または今後取り組むことにしていますか (B)。該当する番号をすべて○で囲んでください。

	(A) 現在取り組んでいること	(B) 今後取り組むことにしていること
もともと女性が少ない職務に意欲・能力のある女性を積極的に採用	1	1
管理職などの役職に意欲・能力のある女性を積極的に登用	2	2
女性が少ない「職務」・「役職」に女性を従事させるため、教育訓練を積極的に実施	3	3
男性に対し、女性の能力発揮の重要性について啓発を行う	4	4
働きやすい職場環境を整備 (体力面での個人差を補う器具、設備等を設置する等)	5	5
仕事と家庭との両立のための制度を整備し、制度の活用を促進	6	6
女性が満たしにくい募集・採用、配置・昇進基準 (転勤要件など)を見直す	7	7
職場環境・風土の改善 (男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し等)	8	8
出産や育児等による休業等が昇進・昇格等のハンディとならない人事管理制度 (教育訓練を含む) の導入	9	9
その他 (具体的に)	10	10

(19) (17)で「取り組んでいる」と答えた企業にお尋ねします。女性の活躍推進に取り組んだことによるメリットはありましたか。該当する番号(3つまで)を○で囲んでください。

女性の能力が有効に発揮され、組織強化や生産性の向上につながった	1
働きやすく公平に評価される企業として応募者が増えた	2
顧客ニーズに対応できた	3
企業イメージの向上が図られた	4
労働者の職業意識や価値観の多様化に対応できた	5
職場全体としてのモラル (やる気) が向上した	6
男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識が高まった	7
その他 (具体的に)	8

(20) 平成 28 年 6 月の残業時間（※注）が最も長かった社員の残業時間数について、該当する番号を○で囲んでください。

〔注 1〕ここで「残業時間」とは、所定労働時間以外に労働した時間（休日労働なども）をすべて含みます。
 〔注 2〕7 月に支払った賃金の支払い対象期間における残業時間数でもけっこうです。〕

残業は 無かった	10 時間 以下	10 時間超 ～20 時間	20 時間超 ～30 時間	30 時間超 ～45 時間	45 時間超 ～60 時間	60 時間超 ～80 時間	80 時間超 ～100 時 間	100 時間 超
1	2	3	4	5	6	7	8	9

(21) 平成 27 年度の残業時間数は平成 26 年度と比較して変わりましたか。該当する番号を○で囲んでください。貴社全体におけるおおよその傾向でけっこうです。

多くなった	少なくなった	変わらない	残業はほとんどない
1	2	3	4

➤ 設問(26)へ

(22) (21) で「1」～「3」と答えた企業にお尋ねします。貴社において残業が発生する原因は何ですか。一番の原因の番号を◎、それ以外の原因（2 つまで）の番号を○で囲んでください。

残業することが当たり前という雰囲気がある	1
仕事量に対して人手が足りない	2
業務が複雑になったから	3
取引先の要求（品質・仕様の高度化、・納期の短期化）	4
季節的繁忙	5
残業手当が生活費の一部になっているから	6
作業工程やシフト・分担の効率が悪いから	7
突発的なトラブルやニーズへの対応	8
新規採用や人事異動により不慣れな人が配置されたから	9
特定の人に業務が集中する傾向があるから	10
その他（具体的に)	11

(23) 貴社では残業の削減に取り組んでいますか。該当する番号を○で囲んでください。

削減に取り組んでいる	削減に取り組んでいない
1	2

➤ 設問(26)へ

(24) (23)で「削減に取り組んでいる」と答えた企業にお尋ねします。取り組んでいる内容はどのようなものですか。該当する番号をすべて○で囲んでください。

人員を増やした（臨時的な増員を含む。）	1
機械化・省力化・IT化を行った	2
作業工程やシフト・分担の見直しによる効率化や負担の平準化を行った	3
取引先との受注方法や作業スケジュールを見直し、業務繁閑の平準化を行った	4
変形労働時間制を導入した	5
ノー残業デー、ノー残業ウィークを設定した	6
残業の事前承認・チェックを強化した	7
残業が長い者やその上司に対して指導した	8
経営トップからの呼びかけなど残業しない・させない雰囲気を醸成した	9
その他（具体的に	10

(25) (23)で「削減に取り組んでいる」と答えた企業にお尋ねします。貴社が残業の削減に取り組んでいる理由は何ですか。該当する番号をすべて○で囲んでください。

残業手当や光熱費等経費の削減のため	1
社員の健康管理のため	2
社員の離職低減のため	3
社員が効率的に仕事をするようになるため	4
家事、育児に従事するなど時間的な制約がある人を働きやすくするため	5
魅力ある職場づくりによる人材確保のため	6
労働基準監督署等からの指導があったから	7
その他（具体的に	8

(26) 貴社では年次有給休暇の取得率を向上させるための取り組みをしていますか。

している	していない
1	2

↳ 設問(28)へ

(27) (26)で「している」と答えた企業にお尋ねします。どのような取り組みをしていますか。該当する番号をすべて○で囲んでください。

半日単位や時間単位での年次有給休暇取得制度を導入した	1
年次有給休暇の計画的付与制度（事前に取得時期を指定する制度）の利用を促進している	2
GWや夏季休暇にあわせて連続休暇をとることを奨励している	3
経営トップからの呼びかけなど取得しやすい雰囲気醸成している	4
取得が低調な者やその上司に対して指導している	5
年次有給休暇の取得率について目標を設定している	6
年次有給休暇が取りやすいよう、同じ仕事が複数の人にわかるようにしている	7
その他（具体的に)	8

(28) 貴社には、65歳以上の労働者がいますか。該当する番号を○で囲んでください。

いる	いない
1	2

(29) 65歳以上の労働者の活用を進めていますか。該当する番号を○で囲んでください。

いる	いない
1	2

↳ 終了です。ご協力ありがとうございました。

(30) (29)で「いる」と答えた企業にお尋ねします。どのような方法で進めていますか。該当する番号を○で囲んでください。

定年制の廃止	再雇用（短時間を含む）	定年延長	新たに採用する
1	2	3	4

(31) (29)で「いる」と答えた企業にお尋ねします。貴社において、65歳を過ぎても働くために必要なことは何ですか。該当するすべての番号を○で囲んでください。

本人の健康・体力	1
仕事の専門知識・技能	2
考え方の柔軟性・協調性	3
仕事への取り組む意欲	4
幅広い人脈、知り合いの多さ	5
その他（具体的に)	6

終了です。ご協力ありがとうございました。

3 労働者調査関係

(1) 各労働者への依頼状

平成 28 年 8 月 5 日

秋田県内事業所で働いている方 各位

秋田いきいきワーク推進会議

秋田県商工会議所連合会
秋田県商工会連合会
秋田県中小企業団体中央会
秋田県経営者協会
連合秋田
秋田県
学識経験者等
秋田労働局（事務局）

「秋田県における労働実態に関する調査」の実施について（ご協力をお願い）

秋田いきいきワーク推進会議（座長：吉村 昇 東北公益文科大学長）は、秋田県内の経済団体、労働団体、労働関係行政機関、学識経験者等が構成員となって、秋田県における「いきいきと働き続けられる環境づくり」を目指して活動しています。

このたび当会議では、秋田県内における労働の実態を把握し、当会議構成機関などの取組の参考とするため、秋田県内事業所で働く方々を対象に「秋田県における労働実態に関する調査」を実施することとしました。

つきましては、お忙しいところ大変恐縮ですが、別添調査票に回答をご記入のうえ、**9月2日（金）まで**に同封した封筒にて返送していただきますよう、お願いいたします。

調査内容等についてご不明な点がございましたら、下記担当までお問い合わせ願います。

【問い合わせ先】

秋田労働局 雇用環境・均等室
松岡、北林
TEL 018-800-0770

(2) 調査票（労働者用）

秋田県内の労働実態に関する調査票（労働者用）

実施者：秋田いきいきワーク推進会議

（この会議は、秋田県内の経済団体（商工会議所連合会・商工会連合会・中小企業団体中央会・経営者協会）、労働団体（連合秋田）、秋田県、秋田労働局、学識経験者などで構成されています。）

【目的・用途】

この調査は、秋田県内で働く労働者の現状と意識を把握し、各方面での取組の参考とするためのものです。また、調査結果については広く県民に周知する予定です。

調査の趣旨をご理解いただき、ご協力いただきますようお願いいたします。

この調査票に記入された事項については、秘密を厳守し、統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままをご記入ください。

【配布・回収方法】

この調査票は日本労働組合総連合会秋田連合会（連合秋田）傘下組合経由で、企業に雇用されて働いている方に配布しています。ご回答いただきましたら、添付の専用封筒で**9月2日（金）**までにポストにご投函ください。

【記入上の注意】

○記入は1人1票限りとしてください。

○多くの設問は、該当する選択肢の番号を○で囲む方式となっています。該当するものが無い場合は、「その他（具体的に ）」の番号を選択し、（ ）内に記入してください。

○特に断りのない限り、平成28年8月1日現在の状況を記入ください。

(1) あなたの性別と年齢について、該当する番号を1つずつ選び、○で囲んでください。

性別	1	男 性			2	女 性		
年齢	1	～19歳	2	20～29歳	3	30～39歳	4	40～49歳
	5	50～59歳	6	60～65歳	7	66～69歳	8	70歳～

(2) あなたが現在お勤めの会社（2つ以上の会社にお勤めの場合は主な勤務先。以下も同じです。）の業種について、該当する番号を1つ選び、○で囲んでください。

1	農林漁業	2	鉱業、採石業、砂利採取業	3	建設業
4	製造業	5	電気・ガス・熱供給・水道業	6	情報通信業
7	運輸業、郵便業	8	卸売業、小売業	9	金融業、保険業
10	不動産業、物品賃貸業	11	学術研究、専門・技術サービス業	12	宿泊業、飲食サービス業
13	生活関連サービス業、娯楽業	14	教育、学習支援業	15	医療、福祉
16	複合サービス業	17	サービス業（他に分類されないもの）	18	その他（ ）

(3) 現在お勤めの会社での勤続年数はおよそどれくらいですか。数字をご記入ください。

勤続年数	年	か月
------	---	----

(4) 現在お勤めの会社でのあなたの職種について、該当する番号を1つ選び、○で囲んでください。

管理的な仕事	専門・技術的な仕事	事務的な仕事	販売の仕事	サービスの仕事	保安の仕事	生産工程の仕事	輸送機械 運輸の仕事	建設・採掘 の仕事	運輸・清掃・包装 の仕事	その他の仕事
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

(5) 現在お勤めの会社全体の労働者数はおよそ何人ですか。該当する番号を1つ選び、○で囲んでください。

1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～ 299人	300人以上
1	2	3	4	5	6

(6) あなた及びあなたと同居している家族の中で、収入（給料・年金等）を得ている人の番号をすべて○で囲んでください。そのうち最も大きな収入については◎で囲んでください。

あなた自身	あなたの配偶者	あなたの子供	あなたの親	その他の家族
1	2	3	4	5

(7) あなたと同居している家族に下記の年齢の方はいますか。該当する年齢欄に人数を記入してください。

3歳未満	3歳 ～6歳未満	6歳 ～18歳未満	18歳 ～65歳未満	65歳 ～75歳未満	75歳以上
人	人	人	人	人	人

(8) あなたの週当たりの所定労働時間（あらかじめ決まっている労働時間）は何時間ですか。該当する番号を1つ選び、○で囲んでください。正確に分からなければ、あてはまると思う番号でけっこうです。また、変形労働時間制により週によって所定労働時間が異なる場合は、平均した時間を選んでください。

20時間未満	20時間以上 30時間未満	30時間以上 40時間未満	40時間	40時間超
1	2	3	4	5

(9) 現在お勤めの会社では、あなたは下記のどの勤務形態に該当しますか。該当する番号を1つ選び、○で囲んでください。

正社員（部下はいない）	1
正社員（部下がいる）	2
パート・アルバイト・契約社員等	3
派遣労働者	4
その他（具体的に)	5

→設問(13)へ

- (10) (9) で「3」～「5」と答えた方にお尋ねします。あなたは現在の勤務形態からの変更を望みますか。該当する番号を1つ選び、○で囲んでください。

今のままでよい	正社員としての勤務を望む	その他（具体的に)
1	2	3

↳ 設問 (12)へ

↳ 設問 (13)へ

- (11) (10)で「今のままでよい」と答えた方にお尋ねします。その理由は何ですか。一番の理由の番号を◎、それ以外の理由（2つまで）の番号を○で囲んでください。

家計の補助のために働いているから（被扶養者扱いを望む）	1
正社員になると年金や社会保険などの負担が重くなるから	2
正社員になるには能力が不足しているから	3
正社員になるために必要な資格がないから	4
正社員になると責任を負わなければならないから	5
正社員になるといろいろな仕事をしなければならないから	6
職場に正社員が行うような仕事がないから	7
家庭の事情（家事、育児・介護等との両立のため）	8
転居を伴う転勤ができないため	9
自分の都合のいい時間・曜日で働きたいから	10
自分の能力や経験を生かすには今の勤務形態がいいから	11
自宅の近くで働きたいから	12
その他（具体的に)	13

- (12) (10)で「正社員としての勤務を望む」と答えた方にお尋ねします。その理由は何ですか。一番の理由の番号を◎、それ以外の理由（2つまで）の番号を○で囲んでください。

契約期間の定めがなくなり、雇用が安定するから	1
収入が増えるから	2
賞与や退職金が支給されるから	3
福利厚生が良くなるから	4
いろいろな職務を行えるようになるから	5
重要な仕事を任せられたり、責任のある地位に就けるから	6
自分の能力や経験を発揮できるから	7
将来的に昇進、昇給が見込めるから	8
他社でも通用する能力を身につけたいから	9
その他（具体的に)	10

(13) あなたが現在お勤めの職場に望むことは何ですか。

最も望むことの番号を◎、それ以外で望むこと(5つまで)の番号を○で囲んでください。

残業時間を減らして欲しい	1
所定労働時間(あらかじめ決められている労働時間)を短くして欲しい	2
所定労働時間を長くして欲しい	3
交替制や夜勤を減らして欲しい	4
勤務シフトを希望に沿った形で組んで欲しい	5
突発的な残業や休日出勤を無くして欲しい	6
結婚・出産後も辞めることなく働きつづけられる職場環境にして欲しい	7
家族の介護と両立して働き続けられる職場環境にして欲しい	8
賃金を上げて欲しい	9
ボーナス、退職金などを支給して欲しい	10
能力・成果によって昇進・昇給するようにして欲しい	11
人を増やして仕事の負担を軽くして欲しい	12
機械・ITの導入やシフト・分担の見直しなどで業務の効率化をして欲しい	13
仕事に必要なスキルアップのための研修、教育訓練を行って欲しい	14
職場の作業環境を改善して欲しい	15
職場の人間関係を改善して欲しい	16
健康診断の実施など健康管理をして欲しい	17
ハラスメント(マタハラ・セクハラ・パワハラ)を無くして欲しい	18
その他(具体的に)	19

(14) 現在お勤めの会社では、女性の活躍のための取組みや措置に積極的ですか。

以下の各項目の中であてはまる番号を1つ選び、○で囲んでください。

ア 女性の採用に積極的ですか。	1	積極的	2	どちらかといえば積極的	3	どちらかといえば消極的	4	消極的	5	わからない
イ 女性の管理職登用に積極的ですか。	1	積極的	2	どちらかといえば積極的	3	どちらかといえば消極的	4	消極的	5	わからない
ウ 女性の職域拡大に積極的ですか。	1	積極的	2	どちらかといえば積極的	3	どちらかといえば消極的	4	消極的	5	わからない
エ 男性の育児休業取得に積極的ですか。	1	積極的	2	どちらかといえば積極的	3	どちらかといえば消極的	4	消極的	5	わからない

(15) あなたの平成 28 年 6 月の残業時間（休日労働時間を含む）の合計はおおむねどれくらいでしたか。
該当する番号を 1 つ選び、○で囲んでください。

残業して いない	10 時間 以下	10 時間超 ～20 時間	20 時間超 ～30 時間	30 時間超 ～45 時間	45 時間超 ～60 時間	60 時間超 ～80 時間	80 時間超 ～100 時間	100 時間超
1	2	3	4	5	6	7	8	9

(16) あなたの平成 27 年度の残業時間は平成 26 年度と比較して変わりましたか。該当する番号を 1 つ選び、○で囲んでください。

多くなった	少なくなった	変わらない	現在の会社に最近 就職したので比較 できない	残業はほとんどない
1	2	3	4	5

➤ 設問(20)へ

(17) あなたが残業をした原因としてあてはまると思う番号（3 つまで）を選び、○で囲んでください。

残業するのが当たり前という雰囲気があるから	1
上司が残業するから	2
仕事量に対して人手が足りないから	3
業務が複雑になったから	4
取引先の要求（品質・仕様の高度化・納期の短期化）	5
季節的繁忙があるから	6
残業手当が生活費の一部になっているから	7
作業工程やシフト・分担の効率が悪いから	8
突発的なトラブルやニーズへの対応のため	9
納得がいく仕上げのため	10
新規採用や人事異動により不慣れな人が配置されたから	11
特定の部署や労働者に業務が集中する傾向があるから	12
その他（具体的に)	13

(18) あなたが現在お勤めの会社は残業の削減に取り組んでいると思いますか。該当する番号を 1 つ選び、○で囲んでください。

削減に取り組んでいると思う	削減に取り組んでいないと思う
1	2

➤ 設問(20)へ

(19) (18)で「取り組んでいると思う」と答えた方にお尋ねします。あなたが現在お勤めの会社では、最近、残業削減のためにどのような対策に取り組んでいますか。該当する番号をすべて○で囲んでください。

人員を増やした（臨時的な増員を含む。）	1
機械化・省力化・IT化を行った	2
作業スケジュールを見直し、業務の繁閑の平準化を行った	3
作業工程やシフト・分担の見直しによる効率アップや負担の平準化を行った	4
ノー残業デー、ノー残業ウィークを設けた	5
残業の事前承認・チェックを強化した	6
残業しないよう指導・呼びかけをした	7
その他（具体的に)	8

(20) あなたが昨年（度）にとった年次有給休暇の日数は何日でしたか。数字を記入ください。正確でなくても思い出せる日数で結構です。

取得日数	日
------	---

(21) あなたが現在お勤めの会社では、年次有給休暇は取りやすいですか。該当する番号を1つ選び、○で囲んでください。

取りやすい	取りづらい
1	2

→ 設問(23)へ

(22) (21)で「取りづらい」と答えた方にお尋ねします。年次有給休暇が取りづらい理由は何ですか。該当する番号(3つまで)を選び、○で囲んでください。

病気や急用で休む場合に備えるため	1
上司や同僚が取らないから	2
休むと同僚に負担がかかるから	3
休むと自分の仕事がこなせなくなるから	4
会社から休む理由を聞かれるから	5
申請しても承認されにくい（過去に承認されなかったことや変更を求められたことがある）から	6
時間的余裕を持って申請しないと認められないから	7
その他（具体的に)	8

(23) あなたが現在お勤めの会社では、育児休業は取りやすいですか。該当する番号を1つ選び、○で囲んでください。

取りやすい	取りづらい	わからない
1	2	3

➔ 設問(25)へ
➔ 設問(25)へ

(24) (23)で「取りづらい」と答えた方にお尋ねします。育児休業が取りづらい理由は何ですか。該当する番号(3つまで)を選び、○で囲んでください。

上司や同僚が取らないから	1
休むと同僚に負担がかかるから	2
休むと自分の仕事がこなせなくなるから	3
休むと自分の評価にかかわると思うから	4
申請しても承認されにくいから	5
収入が減るから	6
その他(具体的に)	7

(25) あなたが現在お勤めの会社では、介護休業は取りやすいですか。該当する番号を1つ選び、○で囲んでください。

取りやすい	取りづらい	わからない
1	2	3

➔ 設問(27)へ
➔ 設問(27)へ

(26) (25)で「取りづらい」と答えた方にお尋ねします。介護休業が取りづらい理由は何ですか。該当する番号(3つまで)を選び、○で囲んでください。

上司や同僚が取らないから	1
休むと同僚に負担がかかるから	2
休むと自分の仕事がこなせなくなるから	3
休むと自分の評価にかかわると思うから	4
申請しても承認されにくいから	5
収入が減るから	6
その他(具体的に)	7

(27) あなたは何歳くらいまで働きたいですか。該当する番号を1つ選び、○で囲んでください。

60歳くらいまで働きたい	1	→ 終了です。 ご協力ありがとうございました。 → 設問 (28)(29)へ
65歳くらいまで働きたい	2	
70歳くらいまで働きたい	3	
年齢にこだわらず働きたい	4	
必要な時期にだけ働きたい	5	
その他(具体的に)	6	

(28) 以下は、65歳以上まで働きたい方で、**現在60歳以上の方**にお尋ねします。

65歳以降はどのような働き方を希望しますか。該当する番号(2つまで)を○で囲んでください。

フルタイムで働きたい	1
自分が好きな内容の仕事をしたい	2
自分の経験や技術を生かせる仕事をしたい	3
自分の好きな時間(日)に働きたい	4
体力的に楽な仕事、条件で働きたい	5
通勤が便利なところで働きたい	6
その他(具体的に)	7

(29) 65歳以上まで働きたい主な理由は何ですか。該当する番号(3つまで)を○で囲んでください。

年金以外の収入が必要だから	1
体力、健康面で余裕があるから	2
これまで培った知識や技能を生かしたいから	3
新たな内容の仕事に挑戦したいから	4
やりがい、生きがいを感じたいから	5
時間に余裕があるから	6
仲間を作りたいから	7
その他(具体的に)	8

終了です。ご協力ありがとうございました。