

平成30年 労働条件・労働福祉実態調査結果

愛知県で実施した「労働条件・労働福祉実態調査」の結果をお知らせします。

- 労働時間短縮の取組としては「年次有給休暇の取得促進」が 66.9% で最も多く、昨年より 6.5 ポイント上昇
- 今回初めて調査した働き方改革で、取組を実施している企業は 77.7% となっており、その中で最も実施されている取組は「休暇取得の促進」で 51.4%

<< 調査結果の概要 >>

※ () 内は前年の調査結果

【1 労働時間・週休制・年次有給休暇】

- 1 日の所定労働時間 7 時間 48 分 (7 時間 48 分)
- 週の所定労働時間 39 時間 22 分 (39 時間 30 分)
- 変形労働時間制 採用している企業 61.9% (59.8%)
- 何らかの週休 2 日制以上 適用される労働者 95.3% (95.9%)
- 年間休日総数 109.6 日 (109.4 日)
- 年次有給休暇 取得日数 9.0 日 (9.5 日)
取得率 52.0% (53.2%)

【2 ワーク・ライフ・バランス】

- 労働時間の短縮に向けた取組を実施している企業 48.9% (48.6%)
取組内容 ①年次有給休暇の取得促進 66.9% (60.4%)
(上位3つ) ②ノー残業デーの設定 38.3% (40.5%)
③時間外労働時間の目標設定 34.5% (35.0%)
- 育児休業の取得率 女性 95.9%、男性 4.6%
(女性 96.2%、男性 4.6%)

【3 働き方改革】

- 働き方改革の取組を実施済の企業の割合 77.7%
取組内容 ①休暇取得の促進 51.4%
(上位3つ) ②長時間労働削減のための労働時間管理の強化 48.7%
③業務体制 (業務分担・業務プロセス) 等の見直し 35.8%

調査の概要

1 調査の目的

この調査は、県内の企業における労働時間などの労働条件等を把握し、労働関連施策の基礎資料とすることを目的として実施した。

2 調査対象

- (1) 調査対象数 県内に本社（本店）のある法人及び個人企業から産業・企業規模別に無作為に抽出した 1,500 企業
- (2) 産 業 日本標準産業分類による（農林漁業、鉱業等を除く。）
- (3) 企業規模 常用労働者 10 人以上の民間企業

（注）「常用労働者」とは次の①又は②のいずれかに該当する者をいう。

① 期間を定めずに、又は 1 か月を超える期間を定めて雇われている労働者

② 1 か月以内の期間を定めて雇われている労働者又は日々雇われている労働者で、平成 30 年の 5 月及び 6 月の各月にそれぞれ 18 日以上雇用された者

3 調査時点

平成30年 7 月 31 日現在

4 調査事項

- (1) 労働時間・週休制・年次有給休暇
- (2) ワーク・ライフ・バランス
- (3) 働き方改革

5 調査方法

郵送調査

6 有効回答数 916 企業（有効回答率 61.1%）

| 産業別 | 企業数 | 構成比 |
|----------------|-----|--------|
| 調査計 | 916 | 100.0% |
| 建設業 | 98 | 10.7% |
| 製造業 | 271 | 29.6% |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 9 | 1.0% |
| 情報通信業 | 21 | 2.3% |
| 運輸業，郵便業 | 54 | 5.9% |
| 卸売業，小売業 | 207 | 22.6% |
| 金融業，保険業 | 14 | 1.5% |
| 不動産業，物品賃貸業 | 15 | 1.6% |
| 宿泊業，飲食サービス業 | 45 | 4.9% |
| 生活関連サービス業，娯楽業 | 30 | 3.3% |
| 医療，福祉 | 82 | 9.0% |
| 複合サービス事業，サービス業 | 70 | 7.6% |

| 企業規模別 | 企業数 | 構成比 |
|----------|-----|--------|
| 調査計 | 916 | 100.0% |
| 10～29人 | 357 | 39.0% |
| 30～49人 | 170 | 18.6% |
| 50～99人 | 138 | 15.1% |
| 100～299人 | 123 | 13.4% |
| 300～999人 | 99 | 10.8% |
| 1,000人以上 | 29 | 3.2% |

7 利用上の注意

- (1) 構成比は小数点以下第 2 位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも 100.0 とならない。
- (2) 統計表中、該当する数値が存在しない場合は「—」で表示し、該当する数値はあるが四捨五入して表章単位に満たない場合は「0.0」と表示した。

調査結果の概要

1 労働時間・週休制・年次有給休暇

(1) 所定労働時間（第1表、第2表）

1日の所定労働時間は、1企業平均7時間48分（前年7時間48分）となっている。
 また、週の所定労働時間は、1企業平均39時間22分（同39時間30分）となっており、企業規模別にみると、300～999人が38時間59分で最も短く、30～49人が39時間36分で最も長くなっている。

（注）「所定労働時間」とは就業規則等で定められた始業時刻から終業時刻までの時間から、休憩時間を差し引いた労働時間。

第1表 1日の所定労働時間（1企業平均）

（単位：時間、分）

| 産業・企業規模 | | 平成30年 | 平成29年 |
|----------|----------------|--------|-------|
| 調査計 | | 7:48 | 7:48 |
| 産業 分類 | 建設業 | 7:45 | 7:48 |
| | 製造業 | 7:50 | 7:50 |
| | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 7:30 | 7:39 |
| | 情報通信業 | 7:52 | 7:49 |
| | 運輸業、郵便業 | 7:55 | 7:53 |
| | 卸売業、小売業 | 7:48 | 7:47 |
| | 金融業、保険業 | 7:41 | 7:41 |
| | 不動産業、物品賃貸業 | 7:43 | 7:44 |
| | 宿泊業、飲食サービス業 | 7:47 | 7:48 |
| | 生活関連サービス業、娯楽業 | 7:49 | 7:44 |
| | 医療、福祉 | 7:48 | 7:47 |
| | 複合サービス事業、サービス業 | 7:39 | 7:40 |
| | 企業 規模 | 10～29人 | 7:44 |
| 30～49人 | | 7:50 | 7:49 |
| 50～99人 | | 7:51 | 7:51 |
| 100～299人 | | 7:50 | 7:50 |
| 300～999人 | | 7:46 | 7:48 |
| 1,000人以上 | | 7:50 | 7:49 |
| 全国 | 平成30年 就労条件総合調査 | 7:46 | 7:45 |

第2表 週の所定労働時間（1企業平均）

（単位：時間、分）

| 産業・企業規模 | | 平成30年 | 平成29年 |
|----------|----------------|--------|-------|
| 調査計 | | 39:22 | 39:30 |
| 産業 分類 | 建設業 | 39:53 | 40:00 |
| | 製造業 | 39:18 | 39:26 |
| | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 38:18 | 39:22 |
| | 情報通信業 | 39:21 | 39:05 |
| | 運輸業、郵便業 | 39:52 | 39:48 |
| | 卸売業、小売業 | 39:28 | 39:34 |
| | 金融業、保険業 | 38:20 | 38:28 |
| | 不動産業、物品賃貸業 | 38:50 | 39:15 |
| | 宿泊業、飲食サービス業 | 39:04 | 39:44 |
| | 生活関連サービス業、娯楽業 | 39:59 | 39:29 |
| | 医療、福祉 | 39:22 | 39:08 |
| | 複合サービス事業、サービス業 | 38:34 | 39:08 |
| | 企業 規模 | 10～29人 | 39:16 |
| 30～49人 | | 39:36 | 39:40 |
| 50～99人 | | 39:35 | 39:40 |
| 100～299人 | | 39:25 | 39:31 |
| 300～999人 | | 38:59 | 39:13 |
| 1,000人以上 | | 39:04 | 39:07 |
| 全国 | 平成30年 就労条件総合調査 | 39:31 | 39:25 |

（注）厚生労働省「就労条件総合調査」の調査対象は、常用労働者30人以上を雇用する民営企業。
 以下、第6表まで同じ。

(2) 変形労働時間制（第3表）

変形労働時間制を採用している企業は、61.9%（前年 59.8%）となっている。これを企業規模別にみると、1,000人が88.4%で最も高く、10～29人が50.4%と最も低くなっている。

変形労働時間制の種類別（複数回答）にみると、「1年単位の変形労働時間制」が34.0%（同 37.0%）、「1か月単位の変形労働時間制」が17.6%（同 18.6%）、「フレックスタイム制」が7.4%（同 7.2%）となっている。

（注）「変形労働時間制」とは、労使協定又は就業規則等において定めることにより、一定期間を平均し、1週間あたりの労働時間が法定の労働時間を超えない範囲内において、特定の日又は週に法定労働時間を超えて労働させることができる制度。

「変形労働時間制」には、「1年単位」、「1か月単位」、「フレックスタイム制」がある。

「フレックスタイム制」とは、就業規則等により制度を導入することを定めた上で、労使協定により、一定期間（1か月以内）を平均し、1週間あたりの労働時間が法定の労働時間を超えない範囲内において、その期間における総労働時間を定めた場合に、その範囲内で始業及び終業の時刻を労働者が決定することができる制度。

なお、小売業、旅館、料理・飲食店の事業で規模30人未満の事業場においては「1週間単位の非定型的変形労働時間制」という制度が認められており、労使協定を結ぶことにより1週間単位で毎日の労働時間を弾力的に定めることができることになっている。

第3表 変形労働時間制の採用の有無及び種類別採用企業割合

（単位：％）

| 年・産業・企業規模 | 全企業 | 変形労働時間制の種類（複数回答） | | | 採用していない企業 | | |
|----------------|----------------|------------------|--------------|---------------|-----------|-----------|------|
| | | 採用している企業※ | 1年単位の変形労働時間制 | 1か月単位の変形労働時間制 | | フレックスタイム制 | |
| 平成30年 調査計 | 100.0 | 61.9 | 34.0 | 17.6 | 7.4 | 38.1 | |
| 産業分類 | 建設業 | 100.0 | 63.0 | 46.0 | 15.0 | 1.0 | 37.0 |
| | 製造業 | 100.0 | 61.8 | 45.5 | 7.3 | 8.3 | 38.2 |
| | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 100.0 | 60.0 | 40.0 | - | 20.0 | 40.0 |
| | 情報通信業 | 100.0 | 39.1 | 17.4 | 4.3 | 17.4 | 60.9 |
| | 運輸業、郵便業 | 100.0 | 61.3 | 33.9 | 16.1 | 9.7 | 38.7 |
| | 卸売業、小売業 | 100.0 | 60.7 | 32.9 | 16.9 | 7.3 | 39.3 |
| | 金融業、保険業 | 100.0 | 28.6 | 7.1 | 7.1 | 14.3 | 71.4 |
| | 不動産業、物品賃貸業 | 100.0 | 70.6 | 23.5 | 29.4 | 11.8 | 29.4 |
| | 宿泊業、飲食サービス業 | 100.0 | 53.3 | 11.1 | 26.7 | 2.2 | 46.7 |
| | 生活関連サービス業、娯楽業 | 100.0 | 66.7 | 33.3 | 30.0 | - | 33.3 |
| 医療、福祉 | 100.0 | 68.2 | 12.9 | 49.4 | 1.2 | 31.8 | |
| 複合サービス事業、サービス業 | 100.0 | 71.1 | 27.7 | 22.9 | 15.7 | 28.9 | |
| 企業規模 | 10～29人 | 100.0 | 50.4 | 32.1 | 9.9 | 3.7 | 49.6 |
| | 30～49人 | 100.0 | 54.6 | 33.9 | 13.2 | 4.0 | 45.4 |
| | 50～99人 | 100.0 | 60.5 | 37.4 | 15.6 | 6.8 | 39.5 |
| | 100～299人 | 100.0 | 75.0 | 35.7 | 28.6 | 8.6 | 25.0 |
| | 300～999人 | 100.0 | 83.8 | 38.5 | 27.4 | 17.1 | 16.2 |
| | 1,000人以上 | 100.0 | 88.4 | 20.9 | 44.2 | 23.3 | 11.6 |
| 平成29年 調査計 | 100.0 | 59.8 | 37.0 | 18.6 | 7.2 | 40.2 | |
| 全国 | 平成30年 就労条件総合調査 | 100.0 | 60.2 | 35.3 | 22.3 | 5.6 | 39.8 |
| | 平成29年 就労条件総合調査 | 100.0 | 57.5 | 33.8 | 20.9 | 5.4 | 42.5 |

（注）※には「1週間単位の非定型的変形労働時間制」を採用している企業を含む。

(3) 週休制（第4表）

週休制の形態別適用労働者割合をみると、「何らかの週休2日制以上」が95.3%（前年95.9%）となっている。そのうち「完全週休2日制以上」が適用される労働者は73.5%（同75.4%）となっている。

第4表 週休制の形態別適用労働者割合

（単位：％）

| 年・産業・企業規模 | | 労働者計 | 週休1日制 ・1日半制 | 何らかの週休 2日制以上 | 完全週休2日制 より休日日数が 実質的に少ない 制度※ | 完全週休2日制 以上 |
|------------------|----------------|-------|----------------|-----------------|--------------------------------------|---------------|
| 平成30年 調査計 | | 100.0 | 4.7 | 95.3 | 21.8 | 73.5 |
| 産 業 分 類 | 建設業 | 100.0 | 9.1 | 90.9 | 21.9 | 69.0 |
| | 製造業 | 100.0 | 3.2 | 96.8 | 16.8 | 80.0 |
| | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 100.0 | 16.1 | 83.9 | 46.7 | 37.3 |
| | 情報通信業 | 100.0 | - | 100.0 | 1.9 | 98.1 |
| | 運輸業，郵便業 | 100.0 | 2.1 | 97.9 | 15.5 | 82.4 |
| | 卸売業，小売業 | 100.0 | 4.3 | 95.7 | 28.1 | 67.6 |
| | 金融業，保険業 | 100.0 | - | 100.0 | - | 100.0 |
| | 不動産業，物品賃貸業 | 100.0 | 2.2 | 97.8 | 4.2 | 93.6 |
| | 宿泊業，飲食サービス業 | 100.0 | 16.5 | 83.5 | 15.8 | 67.6 |
| | 生活関連サービス業，娯楽業 | 100.0 | 15.9 | 84.1 | 34.4 | 49.6 |
| 医療，福祉 | 100.0 | 10.7 | 89.3 | 32.4 | 56.9 | |
| 複合サービス事業，サービス業 | 100.0 | 1.4 | 98.6 | 37.5 | 61.1 | |
| 企 業 規 模 | 10～29人 | 100.0 | 17.3 | 82.7 | 31.6 | 51.1 |
| | 30～49人 | 100.0 | 13.6 | 86.4 | 33.5 | 53.0 |
| | 50～99人 | 100.0 | 9.0 | 91.0 | 26.6 | 64.4 |
| | 100～299人 | 100.0 | 4.7 | 95.3 | 30.7 | 64.6 |
| | 300～999人 | 100.0 | 5.3 | 94.7 | 26.0 | 68.6 |
| | 1,000人以上 | 100.0 | 0.2 | 99.8 | 10.1 | 89.7 |
| 平成29年 調査計 | | 100.0 | 4.1 | 95.9 | 20.5 | 75.4 |
| 全 国 | 平成30年 就労条件総合調査 | 100.0 | 4.4 | 95.5 | 27.1 | 68.4 |
| | 平成29年 就労条件総合調査 | 100.0 | 3.6 | 96.4 | 29.2 | 67.3 |

（注）※月3回、隔週、月2回、月1回の週休2日制の他、3勤1休、4勤1休等をいう。

(4) 年間休日総数（第5表）

年間休日総数は1企業平均109.6日（前年109.4日）となっている。これを産業別にみると、「情報通信業」が120.8日で最も多く、次いで「金融業，保険業」が120.1日となっている。企業規模別にみると、1,000人以上が117.1日で最も多く、10～29人が107.3日と最も少なくなっている。

第5表 年間休日総数（企業割合）

| 年・産業・企業規模 | | (単位：%) | | | | | | | | 1企業平均 (日) |
|-----------|----------------|--------|-----------|------------|------------|--------------|--------------|--------------|------------|--------------|
| | | 全企業 | 79日 以下 | 80～ 89日 | 90～ 99日 | 100～ 109日 | 110～ 119日 | 120～ 129日 | 130日 以上 | |
| 平成30年 調査計 | | 100.0 | 4.2 | 5.3 | 6.8 | 31.0 | 25.6 | 24.8 | 2.3 | 109.6 |
| 産業 分類 | 建設業 | 100.0 | 4.1 | 10.2 | 8.2 | 30.6 | 29.6 | 17.3 | - | 106.1 |
| | 製造業 | 100.0 | 0.4 | 3.0 | 7.0 | 27.3 | 33.9 | 26.6 | 1.8 | 112.2 |
| | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 100.0 | - | - | - | 44.4 | 11.1 | 44.4 | - | 113.8 |
| | 情報通信業 | 100.0 | - | - | - | 15.0 | 10.0 | 70.0 | 5.0 | 120.8 |
| | 運輸業，郵便業 | 100.0 | 3.7 | 5.6 | 5.6 | 37.0 | 18.5 | 27.8 | 1.9 | 109.2 |
| | 卸売業，小売業 | 100.0 | 6.0 | 4.0 | 3.5 | 36.0 | 28.5 | 20.0 | 2.0 | 108.9 |
| | 金融業，保険業 | 100.0 | - | - | - | - | 14.3 | 85.7 | - | 120.1 |
| | 不動産業，物品賃貸業 | 100.0 | - | 13.3 | - | 40.0 | 6.7 | 40.0 | - | 110.1 |
| | 宿泊業，飲食サービス業 | 100.0 | 18.6 | 16.3 | 11.6 | 41.9 | 7.0 | 4.7 | - | 94.6 |
| | 生活関連サービス業，娯楽業 | 100.0 | 3.4 | 6.9 | 17.2 | 55.2 | 10.3 | 6.9 | - | 102.5 |
| 業 類 | 医療，福祉 | 100.0 | 11.1 | 6.2 | 4.9 | 24.7 | 27.2 | 18.5 | 7.4 | 107.9 |
| | 複合サービス事業，サービス業 | 100.0 | 1.4 | 4.3 | 14.5 | 24.6 | 13.0 | 36.2 | 5.8 | 114.9 |
| 企業 規模 | 10～29人 | 100.0 | 7.2 | 8.6 | 9.2 | 31.7 | 19.6 | 18.4 | 5.2 | 107.3 |
| | 30～49人 | 100.0 | 3.6 | 7.7 | 5.3 | 32.5 | 26.0 | 23.7 | 1.2 | 108.4 |
| | 50～99人 | 100.0 | 4.4 | 2.2 | 3.6 | 32.8 | 33.6 | 23.4 | - | 109.8 |
| | 100～299人 | 100.0 | 0.8 | 0.8 | 7.4 | 30.3 | 35.2 | 25.4 | - | 111.6 |
| | 300～999人 | 100.0 | - | 1.0 | 6.1 | 27.3 | 24.2 | 40.4 | 1.0 | 114.9 |
| | 1,000人以上 | 100.0 | - | - | - | 20.7 | 20.7 | 58.6 | - | 117.1 |
| 平成29年 調査計 | | 100.0 | 4.6 | 6.1 | 9.8 | 27.6 | 25.2 | 24.0 | 2.7 | 109.4 |
| 全 国 | 平成30年 就労条件総合調査 | 100.0 | 5.0 | 6.3 | 9.1 | 34.0 | 20.5 | 23.8 | 1.2 | 107.9 |
| | 平成29年 " | 100.0 | 4.7 | 6.0 | 9.9 | 34.2 | 16.1 | 27.7 | 1.2 | 108.3 |

(5) 年次有給休暇の付与及び取得状況（第6表）

最近1年間に企業が新規付与した年次有給休暇日数は、労働者1人平均17.3日（前年17.8日）で、そのうち労働者が取得した日数は9.0日（同9.5日）、取得率は、52.0%（同53.2%）となっている。

取得率を産業別にみると、「情報通信業」が78.2%で最も高く、「宿泊業、飲食サービス業」が22.5%と最も低くなっている。取得率を企業規模別にみると、300～999人が53.0%で最も高く、30～49人が46.5%と最も低くなっている。

第6表 年次有給休暇の付与日数、取得状況（労働者1人平均）

| 年・産業・企業規模 | | 新規付与日数(日) | 取得日数(日) | 取得率(%) |
|-----------|----------------|-----------|---------|--------|
| 平成30年 調査計 | | 17.3 | 9.0 | 52.0 |
| 産業 分類 | 建設業 | 17.6 | 8.6 | 48.9 |
| | 製造業 | 17.8 | 9.8 | 55.3 |
| | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 18.0 | 10.3 | 57.3 |
| | 情報通信業 | 18.2 | 14.3 | 78.2 |
| | 運輸業、郵便業 | 17.5 | 10.5 | 59.8 |
| | 卸売業、小売業 | 17.8 | 6.8 | 38.0 |
| | 金融業、保険業 | 18.8 | 11.1 | 58.9 |
| | 不動産業、物品賃貸業 | 16.2 | 9.8 | 60.9 |
| | 宿泊業、飲食サービス業 | 14.2 | 3.2 | 22.5 |
| | 生活関連サービス業、娯楽業 | 14.0 | 6.4 | 45.6 |
| | 医療、福祉 | 16.1 | 10.0 | 62.0 |
| | 複合サービス事業、サービス業 | 17.2 | 10.6 | 61.6 |
| 企業 規模 | 10～29人 | 16.4 | 7.7 | 46.8 |
| | 30～49人 | 15.9 | 7.4 | 46.5 |
| | 50～99人 | 16.1 | 8.0 | 50.0 |
| | 100～299人 | 16.7 | 8.8 | 52.4 |
| | 300～999人 | 17.4 | 9.2 | 53.0 |
| | 1,000人以上 | 17.8 | 9.4 | 52.6 |
| 平成29年 調査計 | | 17.8 | 9.5 | 53.2 |
| 全 国 | 平成30年 就労条件総合調査 | 18.2 | 9.3 | 51.1 |
| | 平成29年 // | 18.2 | 9.0 | 49.4 |

(注)「最近1年間」とは、企業において年休を付与する上で区切りとしている期間で、1暦年または1年度などである。

「取得率」は、集計対象となった労働者の新規付与日数計と取得日数計を用いて算出しているため、表中の取得日数を新規付与日数で除した数値とは必ずしも一致しない。

2 ワーク・ライフ・バランス

(1) 労働時間の短縮に向けた取組（第7表）

労働時間の短縮に向けた取組を「実施している」企業が48.9%（前年48.6%）となっている。これを企業規模別にみると、1,000人以上が86.2%で最も高く、10～29人が34.6%と最も低くなっている。

第7表 労働時間の短縮に向けた取組状況（企業割合）

（単位：％）

| 年・産業・企業規模 | | 全企業 | 実施している | 計画・予定あり | 未実施 |
|------------------|------------------|--------|--------|---------|------|
| 平成30年 調査計 | | 100.0 | 48.9 | 11.8 | 39.3 |
| 産 業 分 類 | 建設業 | 100.0 | 57.1 | 13.3 | 29.6 |
| | 製造業 | 100.0 | 51.1 | 10.0 | 38.9 |
| | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 100.0 | 37.5 | - | 62.5 |
| | 情報通信業 | 100.0 | 66.7 | 14.3 | 19.0 |
| | 運輸業，郵便業 | 100.0 | 41.5 | 17.0 | 41.5 |
| | 卸売業，小売業 | 100.0 | 44.2 | 10.6 | 45.2 |
| | 金融業，保険業 | 100.0 | 78.6 | 7.1 | 14.3 |
| | 不動産業，物品賃貸業 | 100.0 | 73.3 | 6.7 | 20.0 |
| | 宿泊業，飲食サービス業 | 100.0 | 31.1 | 22.2 | 46.7 |
| | 生活関連サービス業，娯楽業 | 100.0 | 46.4 | 14.3 | 39.3 |
| | 医療，福祉 | 100.0 | 42.7 | 11.0 | 46.3 |
| | 複合サービス事業，サービス業 | 100.0 | 52.9 | 11.8 | 35.3 |
| | 企 業 規 模 | 10～29人 | 100.0 | 34.6 | 11.5 |
| 30～49人 | | 100.0 | 41.3 | 11.4 | 47.3 |
| 50～99人 | | 100.0 | 55.5 | 13.1 | 31.4 |
| 100～299人 | | 100.0 | 65.6 | 11.5 | 23.0 |
| 300～999人 | | 100.0 | 71.7 | 12.1 | 16.2 |
| 1,000人以上 | | 100.0 | 86.2 | 10.3 | 3.4 |
| 平成29年 調査計 | | 100.0 | 48.6 | 8.9 | 42.6 |

(2) 労働時間の短縮の取組内容（第8表）

労働時間の短縮の取組内容（複数回答）は、「年次有給休暇の取得促進」が66.9%（前年60.4%）、「ノー残業デーの設定」が38.3%（同40.5%）、「時間外労働時間の目標設定」が34.5%（同35.0%）の順になっている。

第8表 労働時間の短縮の取組を実施している企業の取組内容（企業割合）

（単位：％）

| 労働時間の短縮の取組内容 （複数回答） | 平成30年調査 | 平成29年調査 |
|------------------------|---------|---------|
| 年次有給休暇の取得促進 | 66.9 | 60.4 |
| ノー残業デーの設定 | 38.3 | 40.5 |
| 時間外労働時間の目標設定 | 34.5 | 35.0 |
| 変形労働時間制度の活用 | 29.7 | 28.2 |
| 特別休暇の活用 | 23.1 | 22.5 |
| 短時間勤務制度の活用 | 20.2 | 17.8 |
| 週休日以外の休日の増加 | 10.9 | 11.2 |
| 週休日の増加 | 7.9 | 8.4 |
| 在宅勤務制度の活用 | 2.5 | 1.3 |
| その他 | 2.9 | 4.0 |

(3) 育児休業の取得状況（第9表）

育児休業取得率は、「女性」が95.9%（前年96.2%）、「男性」が4.6%（同4.6%）となっている。

第9表 育児休業取得率の状況

（単位：％）

| 年 | | 女性 | 男性 |
|---------|----------------|------|------|
| 平成30年調査 | | 95.9 | 4.6 |
| 平成29年調査 | | 96.2 | 4.6 |
| 全 | 平成29年度雇用均等基本調査 | 83.2 | 5.14 |
| 国 | 平成28年度雇用均等基本調査 | 81.8 | 3.16 |

（注）厚生労働省「雇用均等基本調査」の調査対象は、常用労働者5人以上を雇用する民営事業所。

$$\text{育児休業取得率} = \frac{\text{出産した人のうち、調査時点までに育児休業を開始した人（開始予定の申出をしている人を含む）の数}}{\text{前年の調査時点までの1年間に出産した人（男性の場合は配偶者が出産した人）の数}} \times 100(\%)$$

(4) メンタルヘルス対策の取組状況（第10表）

メンタルヘルス対策に「取り組んでいる」企業の割合は44.8%（前年46.7%）で、企業規模が大きいほど取り組んでいる割合も高くなっている。

第10表 メンタルヘルス対策の取組状況（企業割合）

（単位：％）

| 年・産業・企業規模 | | 全企業 | 取り組んでいる | 取り組んでいない | 不明 |
|-----------|----------------|-------|---------|----------|-----|
| 平成30年 調査計 | | 100.0 | 44.8 | 52.8 | 2.4 |
| 企業規模 | 10～29人 | 100.0 | 22.7 | 73.9 | 3.4 |
| | 30～49人 | 100.0 | 22.9 | 75.3 | 1.8 |
| | 50～99人 | 100.0 | 59.4 | 38.4 | 2.2 |
| | 100～299人 | 100.0 | 79.7 | 17.9 | 2.4 |
| | 300～999人 | 100.0 | 82.8 | 16.2 | 1.0 |
| | 1,000人以上 | 100.0 | 96.6 | 3.4 | - |
| 平成29年 調査計 | | 100.0 | 46.7 | 50.6 | 2.7 |
| 全国 | 平成29年 労働安全衛生調査 | 100.0 | 58.4 | 39.2 | 2.5 |
| 全国 | 平成28年 労働安全衛生調査 | 100.0 | 56.6 | 41.5 | 2.0 |

3 働き方改革

(1) すでに実施済の働き方改革の取組（第11表）

働き方改革の取組をすでに実施済の企業の割合は 77.7%となっており、そのうち最も割合が高かった取組は、「休暇取得の促進」の 51.4%、次いで「長時間労働削減のための労働時間管理の強化」48.7%、「業務体制（業務分担・業務プロセス）等の見直し」35.8%と続いている。

第11表 すでに実施済の働き方改革の取組（企業割合）

(単位：%)

| 年・産業・企業規模 | 全企業 | 働き方改革の取組あり | すでに実施済の取組（複数回答） | | | | | | | | | | | | | | | 取組なし | 不明 | | |
|----------------|---------------|--------------|-----------------|----------------------|------------------------|-------------|-----------------|-------------|--------------------------|-------------|--------------------------|---------------|------------------|------------------|-----------------|-------------|--------------|------|-----|---------|------|
| | | | 休暇取得の促進 | 長時間労働削減のための労働時間管理の強化 | 業務体制（業務分担・業務プロセス）等の見直し | 「ノー残業デー」の実施 | 育児・介護中の職員の働きやすさ | 病気の治療と仕事の両立 | 働き方・休み方に関する労使の話し合いの機会を設定 | 働き方改革に対する発信 | 「フレックスタイム」等の柔軟な就業時間管理の導入 | 非正規雇用労働者の処遇改善 | 男性の育児休業等の育児参加の促進 | 「限定正社員」等の雇用形態の導入 | 勤務時間インターバル制度の導入 | 朝型勤務・ゆう活の実施 | 「テレワーク制度」の導入 | | | 左記以外の取組 | |
| 平成30年 調査計 | 100.0 | 77.7 (100.0) | 51.4 | 48.7 | 35.8 | 31.5 | 31.2 | 29.6 | 17.0 | 16.7 | 16.0 | 15.2 | 10.0 | 5.2 | 3.7 | 2.8 | 2.2 | 0.4 | 4.6 | 17.7 | |
| 産業分類 | 建設業 | 100.0 | 80.6 (100.0) | 62.0 | 34.2 | 22.8 | 50.6 | 32.9 | 32.9 | 21.5 | 26.6 | 5.1 | 6.3 | 17.7 | 1.3 | 1.3 | 1.3 | - | 4.1 | 15.3 | |
| | 製造業 | 100.0 | 79.0 (100.0) | 42.5 | 55.1 | 41.1 | 34.6 | 27.1 | 31.3 | 16.4 | 17.3 | 15.9 | 16.8 | 7.9 | 4.2 | 3.3 | 1.9 | 1.4 | - | 6.3 | 14.8 |
| | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 100.0 | 55.6 (100.0) | 100.0 | 40.0 | - | 40.0 | 20.0 | - | - | - | 40.0 | - | - | - | - | - | - | - | 11.1 | 33.3 |
| | 情報通信業 | 100.0 | 76.2 (100.0) | 56.3 | 50.0 | 37.5 | 56.3 | 31.3 | 37.5 | 18.8 | 12.5 | 18.8 | 6.3 | 25.0 | 12.5 | 6.3 | 6.3 | 6.3 | - | 4.8 | 19.0 |
| | 運輸業、郵便業 | 100.0 | 70.4 (100.0) | 36.8 | 57.9 | 26.3 | 18.4 | 21.1 | 18.4 | 21.1 | 7.9 | 34.2 | 5.3 | 13.2 | 2.6 | 5.3 | - | 2.6 | - | 7.4 | 22.2 |
| | 卸売業、小売業 | 100.0 | 77.3 (100.0) | 51.9 | 51.9 | 38.1 | 28.8 | 27.5 | 27.5 | 19.4 | 20.0 | 19.4 | 15.0 | 7.5 | 6.9 | 5.0 | 6.3 | 3.8 | 0.6 | 3.9 | 18.8 |
| | 金融業、保険業 | 100.0 | 85.7 (100.0) | 83.3 | 50.0 | 41.7 | 75.0 | 41.7 | 16.7 | 25.0 | 16.7 | 16.7 | 8.3 | 25.0 | - | - | 16.7 | - | - | - | 14.3 |
| | 不動産業、物品賃貸業 | 100.0 | 86.7 (100.0) | 53.8 | 38.5 | 38.5 | 30.8 | 30.8 | 15.4 | 15.4 | 7.7 | 38.5 | - | 7.7 | 7.7 | - | - | 15.4 | - | - | 13.3 |
| | 宿泊業、飲食サービス業 | 100.0 | 71.1 (100.0) | 37.5 | 50.0 | 40.6 | 12.5 | 18.8 | 18.8 | 15.6 | 15.6 | 3.1 | 21.9 | 6.3 | 18.8 | 9.4 | - | - | - | 4.4 | 24.4 |
| | 生活関連サービス業、娯楽業 | 100.0 | 76.7 (100.0) | 60.9 | 39.1 | 34.8 | 21.7 | 30.4 | 26.1 | 4.3 | 8.7 | 8.7 | 13.0 | - | 4.3 | 4.3 | - | - | 4.3 | 3.3 | 20.0 |
| 医療、福祉 | 100.0 | 80.5 (100.0) | 60.6 | 31.8 | 36.4 | 9.1 | 53.0 | 42.4 | 15.2 | 4.5 | 6.1 | 30.3 | 7.6 | 4.5 | - | 1.5 | - | - | 2.4 | 17.1 | |
| 複合サービス事業、サービス業 | 100.0 | 77.1 (100.0) | 59.3 | 55.6 | 31.5 | 33.3 | 42.6 | 31.5 | 11.1 | 20.4 | 24.1 | 16.7 | 14.8 | 3.7 | 5.6 | 1.9 | 3.7 | 1.9 | 2.9 | 20.0 | |
| 企業規模 | 10～29人 | 100.0 | 70.0 (100.0) | 45.2 | 40.4 | 38.0 | 28.4 | 20.8 | 33.6 | 13.2 | 15.2 | 12.4 | 13.2 | 6.0 | 1.6 | 4.8 | 4.0 | 0.8 | 0.4 | 5.6 | 24.4 |
| | 30～49人 | 100.0 | 71.8 (100.0) | 54.1 | 41.8 | 28.7 | 27.9 | 25.4 | 31.1 | 13.1 | 11.5 | 10.7 | 14.8 | 7.4 | 4.9 | 3.3 | 3.3 | 3.3 | - | 7.1 | 21.2 |
| | 50～99人 | 100.0 | 80.4 (100.0) | 54.1 | 49.5 | 30.6 | 34.2 | 34.2 | 25.2 | 10.8 | 12.6 | 11.7 | 10.8 | 9.9 | 4.5 | 3.6 | - | 0.9 | - | 6.5 | 13.0 |
| | 100～299人 | 100.0 | 90.2 (100.0) | 55.9 | 50.5 | 36.9 | 27.9 | 37.8 | 26.1 | 18.0 | 13.5 | 17.1 | 15.3 | 11.7 | 9.0 | 1.8 | 2.7 | 2.7 | 0.9 | 0.8 | 8.9 |
| | 300～999人 | 100.0 | 90.9 (100.0) | 52.2 | 68.9 | 40.0 | 36.7 | 50.0 | 27.8 | 26.7 | 30.0 | 31.1 | 26.7 | 16.7 | 11.1 | 2.2 | 1.1 | 6.7 | - | - | 9.1 |
| 1,000人以上 | 100.0 | 96.6 (100.0) | 64.3 | 78.6 | 50.0 | 60.7 | 50.0 | 25.0 | 57.1 | 39.3 | 35.7 | 14.3 | 28.6 | 7.1 | 7.1 | 7.1 | - | 3.6 | - | 3.4 | |

(2) 今後実施予定の働き方改革の取組（第12表）

働き方改革の取組を今後実施予定の企業の割合は58.6%となっており、そのうち最も割合が高かった取組は、「業務体制（業務分担・業務プロセス）等の見直し」の41.0%で、次いで「休暇取得の促進」38.2%、「長時間労働削減のための労働時間管理の強化」33.0%と続いている。

第12表 今後実施予定の働き方改革の取組（企業割合）

| 年・産業・企業規模 | 全企業 | 働き方改革の取組あり | 今後実施予定の取組（複数回答） | | | | | | | | | | | | | | | | | 取組なし | 不明 | |
|----------------|---------------|--------------|------------------------|---------|----------------------|---------------------|------------------|-------------|-------------|--------------------------|-----------------|-------------------------|---------------|------------------------|--------------|------------------|-------------|---------|------|------|------|------|
| | | | 業務体制（業務分担・業務プロセス）等の見直し | 休暇取得の促進 | 長時間労働削減のための労働時間管理の強化 | 育児・介護中の職員が働きやすい環境整備 | 男性の育児休業等の育児参加の促進 | 病気の治療と仕事の両立 | 「ノー残業デー」の実施 | 働き方・休み方に関する労使の話し合いの機会の設定 | 勤務時間インターバル制度の導入 | 働き方改革に対する経営トップのメッセージの発信 | 非正規雇用労働者の処遇改善 | フレックスタイム等の柔軟な就業時間管理の導入 | 「テレワーク制度」の導入 | 「限定正社員」等の雇用形態の導入 | 朝型勤務・ゆう活の実施 | 左記以外の取組 | | | | |
| 平成30年 調査計 | 100.0 | 58.6 (100.0) | 41.0 | 38.2 | 33.0 | 21.2 | 17.7 | 17.5 | 17.3 | 16.9 | 15.3 | 14.7 | 14.3 | 13.0 | 11.0 | 11.0 | 9.1 | 2.2 | 5.6 | 35.8 | | |
| 産業分類 | 建設業 | 100.0 | 63.3 (100.0) | 50.0 | 37.1 | 41.9 | 17.7 | 24.2 | 19.4 | 12.9 | 24.2 | 16.1 | 9.7 | 8.1 | 16.1 | 9.7 | 8.1 | 8.1 | 3.2 | 4.1 | 32.7 | |
| | 製造業 | 100.0 | 56.1 (100.0) | 29.6 | 45.4 | 32.2 | 21.7 | 15.8 | 15.1 | 21.7 | 13.8 | 18.4 | 17.1 | 15.1 | 13.2 | 11.8 | 7.9 | 10.5 | 1.3 | 7.0 | 36.9 | |
| | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 100.0 | 44.4 (100.0) | 50.0 | 50.0 | 50.0 | - | - | - | 25.0 | 50.0 | - | 25.0 | - | - | - | - | - | - | - | 11.1 | 44.4 |
| | 情報通信業 | 100.0 | 66.7 (100.0) | 35.7 | 57.1 | 21.4 | 7.1 | 7.1 | 7.1 | 14.3 | - | 14.3 | 7.1 | 14.3 | 21.4 | 28.6 | 7.1 | 14.3 | 7.1 | 4.8 | 28.6 | |
| | 運輸業、郵便業 | 100.0 | 63.0 (100.0) | 58.8 | 41.2 | 47.1 | 26.5 | 17.6 | 20.6 | 14.7 | 26.5 | 11.8 | 26.5 | 20.6 | 8.8 | 11.8 | 14.7 | 8.8 | 2.9 | 7.4 | 29.6 | |
| | 卸売業、小売業 | 100.0 | 63.8 (100.0) | 45.5 | 35.6 | 28.0 | 20.5 | 20.5 | 19.7 | 16.7 | 15.2 | 13.6 | 12.9 | 12.9 | 9.1 | 8.3 | 15.2 | 6.8 | 0.8 | 3.9 | 32.4 | |
| | 金融業、保険業 | 100.0 | 50.0 (100.0) | 28.6 | 28.6 | 42.9 | - | - | - | - | - | 14.3 | 14.3 | 14.3 | - | 28.6 | 14.3 | 14.3 | - | - | 50.0 | |
| | 不動産業、物品賃貸業 | 100.0 | 60.0 (100.0) | 11.1 | 22.2 | 33.3 | 22.2 | 22.2 | 22.2 | 11.1 | 33.3 | 22.2 | 22.2 | 22.2 | 22.2 | - | 11.1 | 11.1 | - | 6.7 | 33.3 | |
| | 宿泊業、飲食サービス業 | 100.0 | 62.2 (100.0) | 57.1 | 28.6 | 42.9 | 28.6 | 17.9 | 17.9 | 21.4 | 25.0 | 25.0 | 14.3 | 28.6 | 28.6 | 21.4 | 25.0 | 21.4 | 10.7 | 4.4 | 33.3 | |
| | 生活関連サービス業、娯楽業 | 100.0 | 46.7 (100.0) | 21.4 | 21.4 | 14.3 | - | 14.3 | 14.3 | 7.1 | - | 14.3 | 7.1 | 14.3 | 7.1 | 7.1 | - | 7.1 | 7.1 | 3.3 | 50.0 | |
| 医療、福祉 | 100.0 | 47.6 (100.0) | 43.6 | 28.2 | 35.9 | 23.1 | 12.8 | 20.5 | 10.3 | 10.3 | 5.1 | 10.3 | 12.8 | 7.7 | 2.6 | 7.7 | 2.6 | 2.6 | 4.9 | 47.6 | | |
| 複合サービス事業、サービス業 | 100.0 | 60.0 (100.0) | 42.9 | 38.1 | 23.8 | 33.3 | 19.0 | 19.0 | 23.8 | 21.4 | 14.3 | 16.7 | 14.3 | 14.3 | 16.7 | 9.5 | 11.9 | - | 8.6 | 31.4 | | |
| 企業規模 | 10～29人 | 100.0 | 52.1 (100.0) | 40.3 | 37.1 | 29.0 | 24.2 | 22.0 | 19.9 | 22.0 | 17.7 | 16.7 | 15.6 | 12.9 | 16.7 | 12.4 | 12.9 | 14.5 | 2.7 | 7.3 | 40.6 | |
| | 30～49人 | 100.0 | 58.8 (100.0) | 41.0 | 37.0 | 39.0 | 21.0 | 14.0 | 20.0 | 19.0 | 19.0 | 9.0 | 14.0 | 12.0 | 10.0 | 6.0 | 5.0 | 6.0 | 3.0 | 8.8 | 32.4 | |
| | 50～99人 | 100.0 | 60.9 (100.0) | 42.9 | 42.9 | 36.9 | 17.9 | 10.7 | 11.9 | 11.9 | 14.3 | 8.3 | 13.1 | 10.7 | 7.1 | 6.0 | 9.5 | 7.1 | - | 6.5 | 32.6 | |
| | 100～299人 | 100.0 | 61.8 (100.0) | 43.4 | 38.2 | 38.2 | 22.4 | 21.1 | 17.1 | 18.4 | 17.1 | 18.4 | 14.5 | 18.4 | 14.5 | 13.2 | 14.5 | 3.9 | 2.6 | 0.8 | 37.4 | |
| | 300～999人 | 100.0 | 68.7 (100.0) | 39.7 | 39.7 | 26.5 | 17.6 | 22.1 | 14.7 | 13.2 | 19.1 | 22.1 | 13.2 | 23.5 | 11.8 | 14.7 | 10.3 | 10.3 | 2.9 | - | 31.3 | |
| 1,000人以上 | 100.0 | 79.3 (100.0) | 34.8 | 30.4 | 26.1 | 17.4 | - | 17.4 | - | 4.3 | 26.1 | 21.7 | 8.7 | 17.4 | 21.7 | 17.4 | - | - | - | 20.7 | | |

(3) 働き方改革の取組の効果（第13表）

働き方改革の取組を実施することによってどのような効果があると認識しているかを聞いたところ、「従業員の心身の健康向上」を回答した企業が最も多く75.1%、次いで「従業員の満足度上昇」64.2%、「人材の確保・定着化」64.0%となっている。

第13表 働き方改革の取組の効果（企業割合）

（単位：％）

| 年・産業・企業規模 | 全企業 | 何らかの効果が ある | 効果があると認識されるもの（複数回答） | | | | | | | | | な い の よ う な 効 果 が あ る か わ か ら ず | |
|------------------|----------------|---------------|---|---|---|----------------------------|---|-----------------------|---|--|------|--|------|
| | | | 従 業 員 の 心 身 の 健 康 向 上 | 従 業 員 の 満 足 度 上 昇 | 人 材 の 確 保 ・ 定 着 化 | 生 産 性 の 向 上 | 企 業 イ メ ー ジ の 向 上 | コ ス ト 削 減 | ロ ー バ ル 化 （ 社 会 の 要 請 ・ グ レ ー ド 化 等 ） へ の 対 応 | イ ノ ベ ー シ ョ ン の 創 出 | | | |
| 平成30年 調査計 | 100.0 | 90.8 | (100.0) | 75.1 | 64.2 | 64.0 | 39.2 | 32.6 | 22.7 | 11.0 | 7.9 | 9.2 | |
| 産 業 分 類 | 建設業 | 100.0 | 93.7 | (100.0) | 75.3 | 59.6 | 66.3 | 40.4 | 42.7 | 14.6 | 18.0 | 5.6 | 6.3 |
| | 製造業 | 100.0 | 88.0 | (100.0) | 78.3 | 59.6 | 58.7 | 45.5 | 31.1 | 28.5 | 11.5 | 8.5 | 12.0 |
| | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 100.0 | 88.9 | (100.0) | 62.5 | 87.5 | 50.0 | 25.0 | 37.5 | 25.0 | 12.5 | 12.5 | 11.1 |
| | 情報通信業 | 100.0 | 95.2 | (100.0) | 85.0 | 65.0 | 65.0 | 45.0 | 60.0 | 25.0 | 20.0 | 10.0 | 4.8 |
| | 運輸業、郵便業 | 100.0 | 90.6 | (100.0) | 75.0 | 68.8 | 66.7 | 20.8 | 31.3 | 22.9 | 6.3 | 6.3 | 9.4 |
| | 卸売業、小売業 | 100.0 | 92.5 | (100.0) | 75.0 | 65.2 | 66.8 | 42.4 | 32.6 | 23.4 | 12.0 | 8.2 | 7.5 |
| | 金融業、保険業 | 100.0 | 100.0 | (100.0) | 64.3 | 57.1 | 42.9 | 42.9 | 35.7 | 35.7 | 7.1 | - | - |
| | 不動産業、物品賃貸業 | 100.0 | 100.0 | (100.0) | 73.3 | 86.7 | 60.0 | 40.0 | 26.7 | 26.7 | 6.7 | 20.0 | - |
| | 宿泊業、飲食サービス業 | 100.0 | 86.7 | (100.0) | 66.7 | 69.2 | 71.8 | 41.0 | 30.8 | 30.8 | 7.7 | 15.4 | 13.3 |
| | 生活関連サービス業、娯楽業 | 100.0 | 83.3 | (100.0) | 64.0 | 64.0 | 36.0 | 36.0 | 32.0 | 16.0 | 8.0 | 4.0 | 16.7 |
| 企 業 規 模 | 医療、福祉 | 100.0 | 93.5 | (100.0) | 70.8 | 75.0 | 77.8 | 19.4 | 22.2 | 12.5 | 4.2 | 2.8 | 6.5 |
| | 複合サービス事業、サービス業 | 100.0 | 91.2 | (100.0) | 79.0 | 59.7 | 67.7 | 40.3 | 29.0 | 14.5 | 9.7 | 9.7 | 8.8 |
| | 10～29人 | 100.0 | 86.1 | (100.0) | 69.4 | 62.6 | 55.9 | 29.0 | 23.6 | 20.5 | 10.8 | 4.0 | 13.9 |
| | 30～49人 | 100.0 | 90.3 | (100.0) | 77.2 | 63.8 | 63.1 | 30.9 | 28.9 | 15.4 | 5.4 | 6.0 | 9.7 |
| | 50～99人 | 100.0 | 91.2 | (100.0) | 77.6 | 60.8 | 61.6 | 44.0 | 36.0 | 26.4 | 8.8 | 5.6 | 8.8 |
| | 100～299人 | 100.0 | 97.5 | (100.0) | 74.4 | 63.2 | 72.6 | 46.2 | 39.3 | 25.6 | 12.8 | 13.7 | 2.5 |
| 300～999人 | 100.0 | 96.9 | (100.0) | 81.9 | 71.3 | 78.7 | 55.3 | 50.0 | 25.5 | 14.9 | 11.7 | 3.1 | |
| 1,000人以上 | 100.0 | 100.0 | (100.0) | 93.1 | 79.3 | 79.3 | 86.2 | 44.8 | 44.8 | 31.0 | 31.0 | - | |

(4) 働き方改革の取組に際して障害となるもの（第14表）

働き方改革の取組に際して障害となるものを聞いたところ、「取引先との関係や業界慣例などの外的要因」を回答した企業が最も多く38.6%、次いで「業績向上に直結しない」28.1%、「人事労務管理が煩雑になる」27.3%となっている。

第14表 働き方改革の取組に際して障害となるもの（企業割合）

（単位：％）

| 年・産業・企業規模 | 障害となるもの（複数回答） | | | | | | | | | | |
|------------------|---|--|--|---|---------------------------------|--|---|--|--|-------------|------|
| | ど 取 引 先 の 外 的 要 因 | 業 績 向 上 に 直 結 し な い | 人 事 労 務 管 理 が 煩 雑 に な る | 組 織 風 土 や 企 業 意 識 | コ ス ト が か か る | 識 中 間 管 理 職 や 現 場 管 理 職 の 意 識 が 伴 わ な い | 経 営 者 の 意 識 が 伴 わ な い | 取 組 方 法 が わ か ら な い | 人 事 時 間 評 価 等 を 高 く 評 価 す る | そ の 他 | |
| 平成30年 調査計 | 38.6 | 28.1 | 27.3 | 26.5 | 25.6 | 19.9 | 7.8 | 6.7 | 5.4 | 9.7 | |
| 産 業 分 類 | 建設業 | 60.7 | 22.5 | 20.2 | 33.7 | 19.1 | 33.7 | 5.6 | 5.6 | 7.9 | 4.5 |
| | 製造業 | 36.8 | 27.2 | 25.9 | 28.9 | 23.4 | 20.1 | 7.1 | 6.7 | 5.9 | 9.6 |
| | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 14.3 | 57.1 | 42.9 | 28.6 | - | 14.3 | 14.3 | 14.3 | 14.3 | - |
| | 情報通信業 | 60.0 | 35.0 | 35.0 | 15.0 | 10.0 | 25.0 | 5.0 | 5.0 | 10.0 | 15.0 |
| | 運輸業、郵便業 | 70.0 | 32.0 | 18.0 | 20.0 | 44.0 | 14.0 | 10.0 | 6.0 | 2.0 | 10.0 |
| | 卸売業、小売業 | 40.4 | 23.9 | 25.5 | 27.7 | 17.0 | 20.2 | 11.2 | 6.4 | 4.8 | 10.1 |
| | 金融業、保険業 | 25.0 | 33.3 | 25.0 | 8.3 | 16.7 | 25.0 | - | - | 8.3 | 16.7 |
| | 不動産業、物品賃貸業 | 50.0 | 8.3 | 41.7 | 16.7 | 33.3 | 16.7 | - | 16.7 | - | - |
| | 宿泊業、飲食サービス業 | 14.6 | 39.0 | 29.3 | 22.0 | 53.7 | 19.5 | 4.9 | 9.8 | 4.9 | 12.2 |
| | 生活関連サービス業、娯楽業 | 21.4 | 17.9 | 32.1 | 28.6 | 28.6 | 17.9 | 7.1 | 7.1 | 3.6 | 3.6 |
| 業 類 | 医療、福祉 | 11.9 | 31.3 | 37.3 | 23.9 | 34.3 | 7.5 | 4.5 | 6.0 | 1.5 | 17.9 |
| | 複合サービス事業、サービス業 | 31.7 | 39.7 | 34.9 | 22.2 | 33.3 | 15.9 | 11.1 | 7.9 | 7.9 | 7.9 |
| 企 業 規 模 | 10～29人 | 42.7 | 27.0 | 21.0 | 18.0 | 21.3 | 11.0 | 6.0 | 7.3 | 2.7 | 9.3 |
| | 30～49人 | 39.5 | 25.7 | 24.3 | 21.7 | 25.7 | 17.8 | 9.2 | 9.2 | 5.9 | 10.5 |
| | 50～99人 | 40.3 | 34.9 | 30.2 | 22.5 | 30.2 | 24.8 | 11.6 | 5.4 | 9.3 | 10.9 |
| | 100～299人 | 33.6 | 30.2 | 37.1 | 38.8 | 24.1 | 28.4 | 9.5 | 6.9 | 6.9 | 8.6 |
| | 300～999人 | 33.3 | 23.7 | 36.6 | 45.2 | 34.4 | 31.2 | 5.4 | 4.3 | 6.5 | 6.5 |
| | 1,000人以上 | 19.2 | 26.9 | 26.9 | 50.0 | 26.9 | 30.8 | 3.8 | - | 3.8 | 19.2 |

(5) 働き方改革に関して行政に望むこと

働き方改革に関して行政に望むことを自由記述形式で記入してもらった。内容を分類すると、「情報の提供」10件、「人手不足への対応」4件、「中小企業への支援」2件、「その他」が11件であった。

主な記述内容をあげると、「情報の提供」では、「成功事例・好事例の情報提供」及び「セミナー等の実施」となっている。また、「人手不足への対応」では、「募集しても集まらない」であった。さらに、「中小企業への支援」では、「中小企業の働き方改革に力を入れてほしい」となっていた。