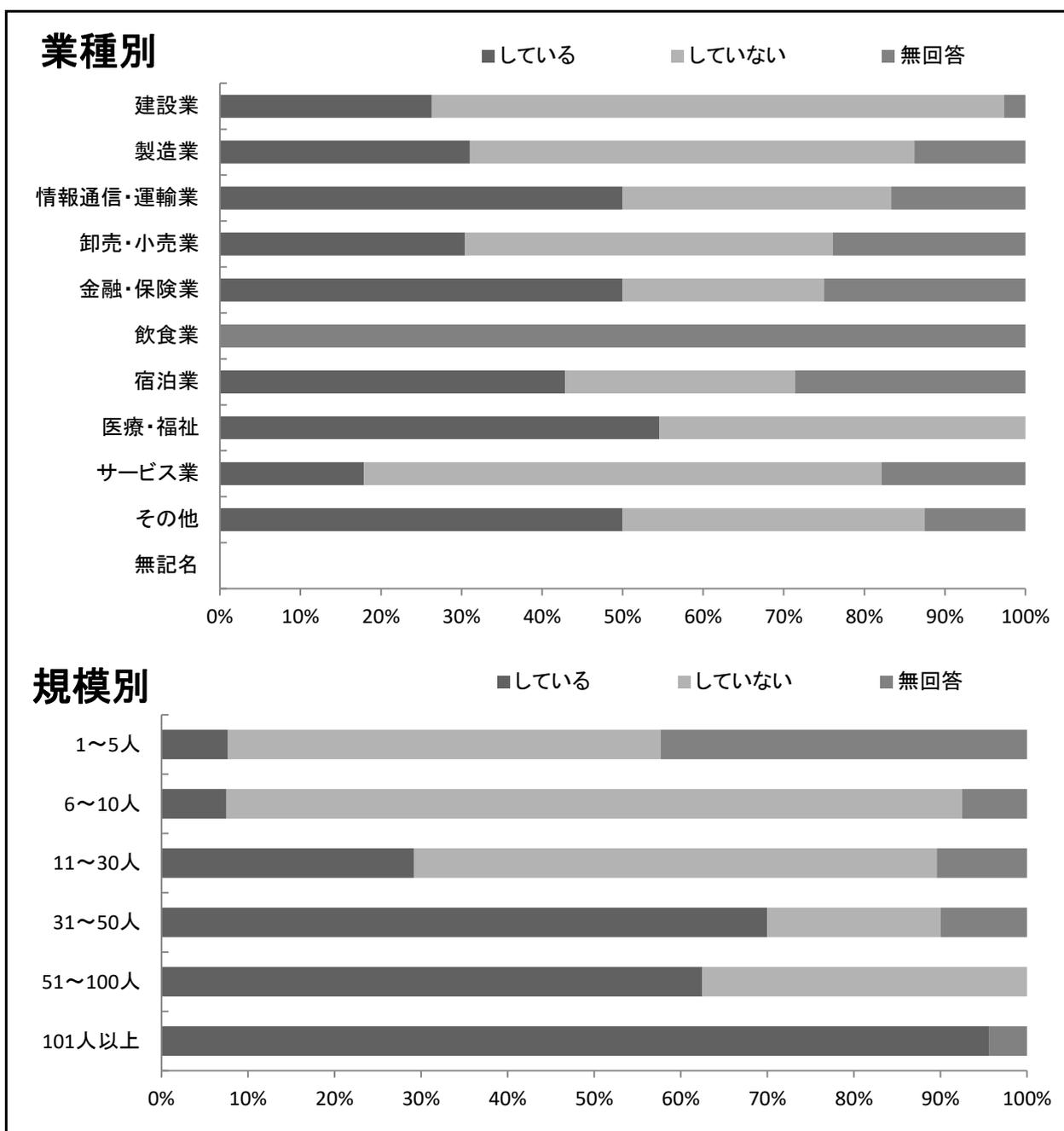
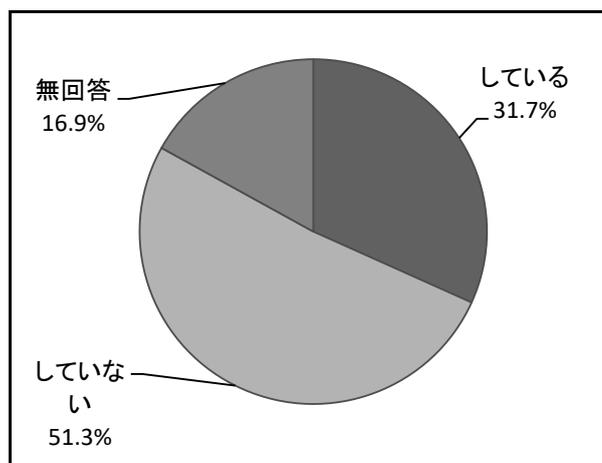


セクシュアルハラスメント防止への取組を行っている事業所の割合は31.7%（189社中60社）で、取組を行っていない事業所の割合は51.3%（189社中97社）である。

業種別において、当該取組を行っている事業所の割合が最も高いのは、「医療・福祉」の54.5%である。

規模別において、当該取組を行っている事業所の割合が最も高いのは、従業員数が「101人以上」の事業所で95.7%（23社中22社）である。

一方、従業員数が「6～10人」の事業所では、対策を実施していない事業所の割合が8割を超えている。



30-1 セクシュアルハラスメント防止への取組

セクシュアルハラスメント防止への取組 (%)

	している	していない	無回答
全体	31.7%	51.3%	16.9%

セクシュアルハラスメント防止への取組 (社)

	している	していない	無回答	合計
全体	60社	97社	32社	189社

業種別 セクシュアルハラスメント防止への取組 (%)

業種別	している	していない	無回答
建設業	26.3%	71.1%	2.6%
製造業	31.0%	55.2%	13.8%
情報通信・運輸業	50.0%	33.3%	16.7%
卸売・小売業	30.4%	45.7%	23.9%
金融・保険業	50.0%	25.0%	25.0%
飲食業			100.0%
宿泊業	42.9%	28.6%	28.6%
医療・福祉	54.5%	45.5%	
サービス業	17.9%	64.3%	17.9%
その他	50.0%	37.5%	12.5%
無記名			

業種別 セクシュアルハラスメント防止への取組 (社)

業種別	している	していない	無回答	合計
建設業	10社	27社	1社	38社
製造業	9社	16社	4社	29社
情報通信・運輸業	3社	2社	1社	6社
卸売・小売業	14社	21社	11社	46社
金融・保険業	6社	3社	3社	12社
飲食業			4社	4社
宿泊業	3社	2社	2社	7社
医療・福祉	6社	5社		11社
サービス業	5社	18社	5社	28社
その他	4社	3社	1社	8社
無記名				
合計	60社	97社	32社	189社

規模別 セクシュアルハラスメント防止への取組 (%)

規模別	している	していない	無回答
1~5人	7.7%	50.0%	42.3%
6~10人	7.5%	85.0%	7.5%
11~30人	29.2%	60.4%	10.4%
31~50人	70.0%	20.0%	10.0%
51~100人	62.5%	37.5%	
101人以上	95.7%		4.3%

規模別 セクシュアルハラスメント防止への取組 (社)

規模別	している	していない	無回答	合計
1~5人	4社	26社	22社	52社
6~10人	3社	34社	3社	40社
11~30人	14社	29社	5社	48社
31~50人	7社	2社	1社	10社
51~100人	10社	6社		16社
101人以上	22社		1社	23社
合計	60社	97社	32社	189社

## 30-2 セクシュアルハラスメント防止対策の種類

セクシュアルハラスメント防止対策の種類（％）

	ガイドライン	研修	実態調査	相談窓口	その他
全体	41.9%	14.3%	5.7%	35.2%	2.9%

セクシュアルハラスメント防止対策の種類（社）

	ガイドライン	研修	実態調査	相談窓口	その他	合計
全体	44社	15社	6社	37社	3社	105社

※問30-1において、セクシュアルハラスメント防止への取組を行っているという回答のあった事業所は60社であるが、複数の取組を挙げている事業所があるため、合計が60社ではなく105社となっている。

業種別 セクシュアルハラスメント防止対策の種類（％）

業種別	ガイドライン	研修	実態調査	相談窓口	その他
建設業	53.8%	7.7%		38.5%	
製造業	50.0%	6.3%	6.3%	37.5%	
情報通信・運輸業	42.9%	14.3%		42.9%	
卸売・小売業	45.8%	12.5%	8.3%	29.2%	4.2%
金融・保険業	25.0%	31.3%	12.5%	31.3%	
飲食業					
宿泊業	40.0%	40.0%		20.0%	
医療・福祉	40.0%	10.0%		40.0%	10.0%
サービス業	28.6%	14.3%		57.1%	
その他	42.9%		14.3%	28.6%	14.3%
無記名					

業種別 セクシュアルハラスメント防止対策の種類（社）

業種別	ガイドライン	研修	実態調査	相談窓口	その他	合計
建設業	7社	1社		5社		13社
製造業	8社	1社	1社	6社		16社
情報通信・運輸業	3社	1社		3社		7社
卸売・小売業	11社	3社	2社	7社	1社	24社
金融・保険業	4社	5社	2社	5社		16社
飲食業						
宿泊業	2社	2社		1社		5社
医療・福祉	4社	1社		4社	1社	10社
サービス業	2社	1社		4社		7社
その他	3社		1社	2社	1社	7社
無記名						
合計	44社	15社	6社	37社	3社	105社

規模別 セクシュアルハラスメント防止対策の種類（％）

規模別	ガイドライン	研修	実態調査	相談窓口	その他
1～5人	37.5%	12.5%	12.5%	37.5%	
6～10人	100.0%				
11～30人	58.8%	11.8%		29.4%	
31～50人	33.3%			44.4%	22.2%
51～100人	43.8%	6.3%		43.8%	6.3%
101人以上	34.6%	21.2%	9.6%	34.6%	

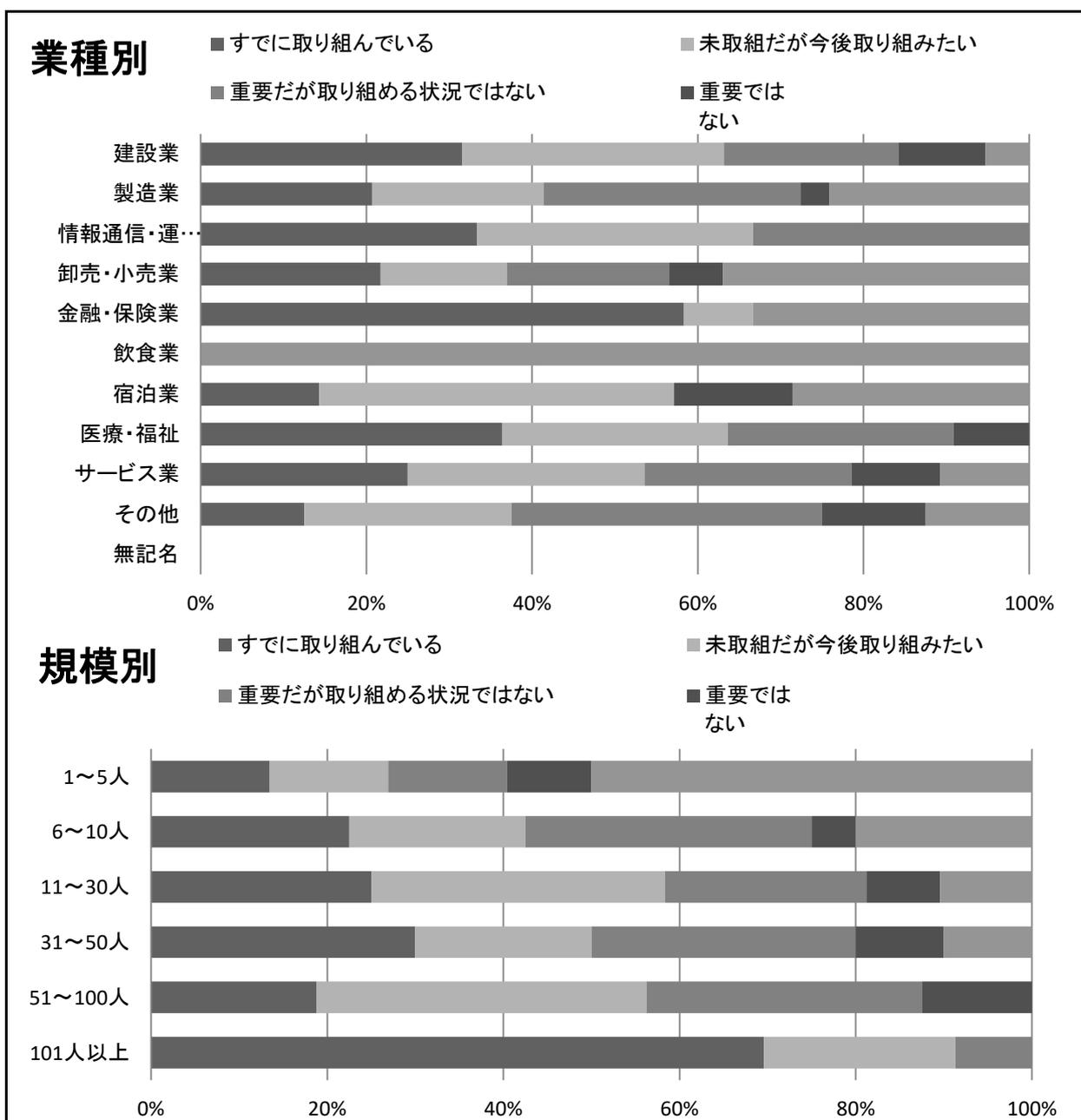
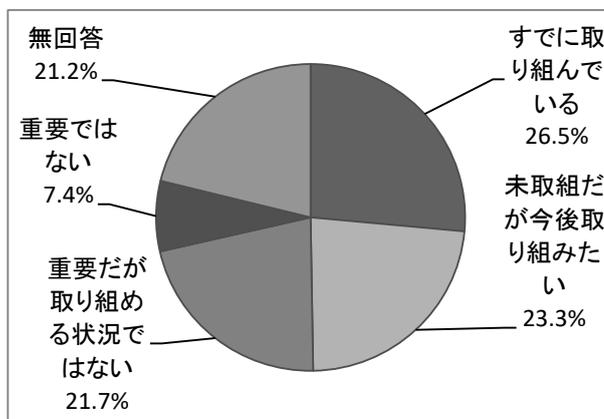
規模別 セクシュアルハラスメント防止対策の種類（社）

規模別	ガイドライン	研修	実態調査	相談窓口	その他	合計
1～5人	3社	1社	1社	3社		8社
6～10人	3社					3社
11～30人	10社	2社		5社		17社
31～50人	3社			4社	2社	9社
51～100人	7社	1社		7社	1社	16社
101人以上	18社	11社	5社	18社		52社
合計	44社	15社	6社	37社	3社	105社



ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組をすでに行っている事業所の割合は26.5%（189社中50社）で、まだ取り組んでいないが今後取り組みたいと回答した事業所の割合は23.3%（189社中44社）である。一方、重要ではないと考えている事業所の割合が7.4%（189社中14社）であった。

業種別において、すでに当該取組を行っている事業所の割合が最も高いのは、「金融・保険業」の58.3%（12社中7社）で、最も低いのは、「飲食業」の0.0%（4社中0社）である。



31-1 ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組状況

ワーク・ライフ・バランス推進の取組状況 (%)

	すでに取り組んでいる	未取組だが今後取り組みたい	重要だが取り組める状況ではない	重要ではない	無回答
全体	26.5%	23.3%	21.7%	7.4%	21.2%

ワーク・ライフ・バランス推進の取組状況 (社)

	すでに取り組んでいる	未取組だが今後取り組みたい	重要だが取り組める状況ではない	重要ではない	無回答	合計
全体	50社	44社	41社	14社	40社	189社

業種別 ワーク・ライフ・バランス推進の取組状況

(%)

業種別	すでに取り組んでいる	未取組だが今後取り組みたい	重要だが取り組める状況ではない	重要ではない	無回答
建設業	31.6%	31.6%	21.1%	10.5%	5.3%
製造業	20.7%	20.7%	31.0%	3.4%	24.1%
情報通信・運輸業	33.3%	33.3%	33.3%		
卸売・小売業	21.7%	15.2%	19.6%	6.5%	37.0%
金融・保険業	58.3%	8.3%			33.3%
飲食業					100.0%
宿泊業	14.3%	42.9%		14.3%	28.6%
医療・福祉	36.4%	27.3%	27.3%	9.1%	
サービス業	25.0%	28.6%	25.0%	10.7%	10.7%
その他	12.5%	25.0%	37.5%	12.5%	12.5%
無記名					

業種別 ワーク・ライフ・バランス推進の取組状況 (社)

業種別	すでに取り組んでいる	未取組だが今後取り組みたい	重要だが取り組める状況ではない	重要ではない	無回答	合計
建設業	12社	12社	8社	4社	2社	38社
製造業	6社	6社	9社	1社	7社	29社
情報通信・運輸業	2社	2社	2社			6社
卸売・小売業	10社	7社	9社	3社	17社	46社
金融・保険業	7社	1社			4社	12社
飲食業					4社	4社
宿泊業	1社	3社		1社	2社	7社
医療・福祉	4社	3社	3社	1社		11社
サービス業	7社	8社	7社	3社	3社	28社
その他	1社	2社	3社	1社	1社	8社
無記名						
合計	50社	44社	41社	14社	40社	189社

規模別 ワーク・ライフ・バランス推進の取組状況

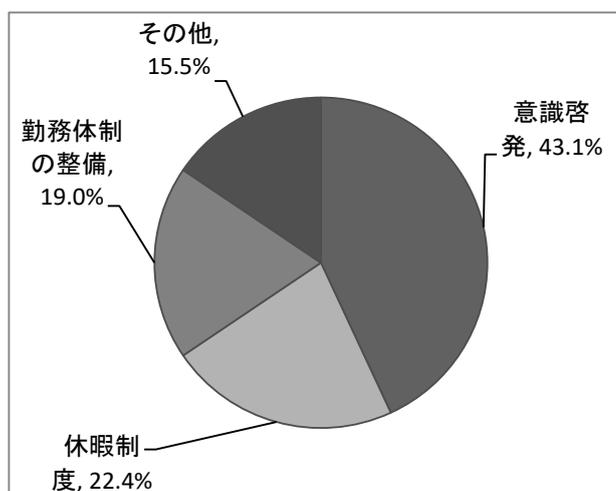
(%)

規模別	すでに取り組んでいる	未取組だが今後取り組みたい	重要だが取り組める状況ではない	重要ではない	無回答
1~5人	13.5%	13.5%	13.5%	9.6%	50.0%
6~10人	22.5%	20.0%	32.5%	5.0%	20.0%
11~30人	25.0%	33.3%	22.9%	8.3%	10.4%
31~50人	30.0%	20.0%	30.0%	10.0%	10.0%
51~100人	18.8%	37.5%	31.3%	12.5%	
101人以上	69.6%	21.7%	8.7%		

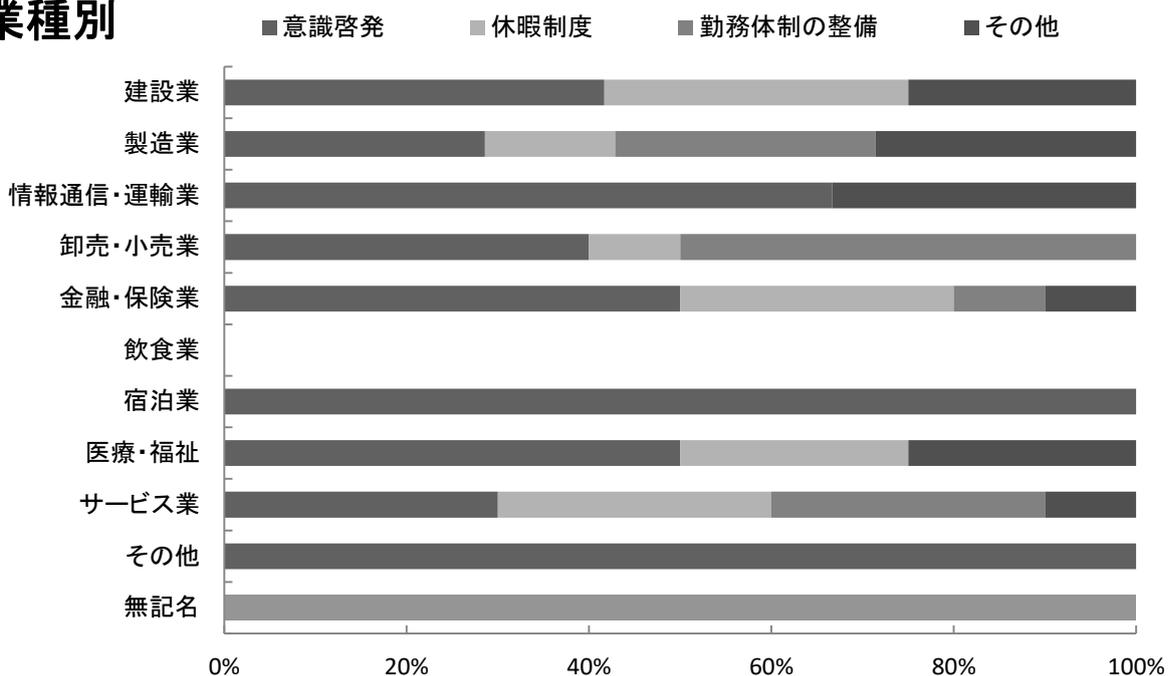
規模別 ワーク・ライフ・バランス推進の取組状況 (社)

規模別	すでに取り組んでいる	未取組だが今後取り組みたい	重要だが取り組める状況ではない	重要ではない	無回答	合計
1~5人	7社	7社	7社	5社	26社	52社
6~10人	9社	8社	13社	2社	8社	40社
11~30人	12社	16社	11社	4社	5社	48社
31~50人	3社	2社	3社	1社	1社	10社
51~100人	3社	6社	5社	2社		16社
101人以上	16社	5社	2社			23社
合計	50社	44社	41社	14社	40社	189社

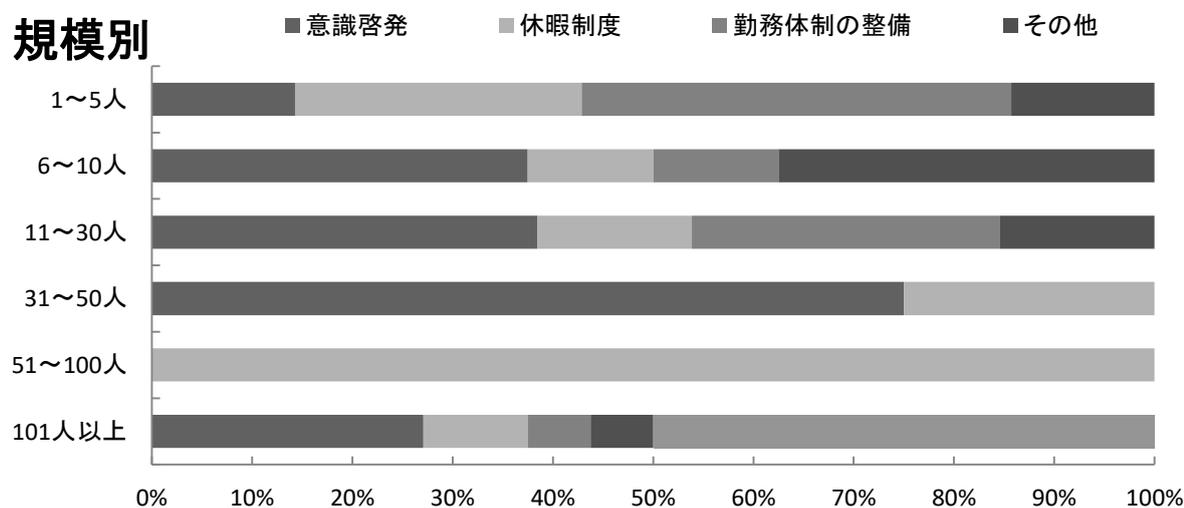
ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組を行っている事業所で、最も多くの事業所が行っている取組は、「意識啓発」43.1%（58社中25社）である。



### 業種別



### 規模別



31-2 ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組内容

ワーク・ライフ・バランス推進の取組内容(%)

	意識啓発	休暇制度	勤務体制の整備	その他
全体	43.1%	22.4%	19.0%	15.5%

ワーク・ライフ・バランス推進の取組内容(社)

	意識啓発	休暇制度	勤務体制の整備	その他	合計
全体	25社	13社	11社	9社	58社

※ワークライフバランスを推進するための取組を行っている事業所は50社であるが、複数の取組を行っている事業所があるため、50社よりも合計の事業所数が58社と多くなっている。

業種別

ワーク・ライフ・バランス推進の取組内容(%)

業種別	意識啓発	休暇制度	勤務体制の整備	その他
建設業	41.7%	33.3%		25.0%
製造業	28.6%	14.3%	28.6%	28.6%
情報通信・運輸業	66.7%			33.3%
卸売・小売業	40.0%	10.0%	50.0%	
金融・保険業	50.0%	30.0%	10.0%	10.0%
飲食業				
宿泊業	100.0%			
医療・福祉	50.0%	25.0%		25.0%
サービス業	30.0%	30.0%	30.0%	10.0%
その他	100.0%			
無記名				

業種別

ワーク・ライフ・バランス推進の取組内容(社)

業種別	意識啓発	休暇制度	勤務体制の整備	その他	合計
建設業	5社	4社		3社	12社
製造業	2社	1社	2社	2社	7社
情報通信・運輸業	2社			1社	3社
卸売・小売業	4社	1社	5社		10社
金融・保険業	5社	3社	1社	1社	10社
飲食業					
宿泊業	1社				1社
医療・福祉	2社	1社		1社	4社
サービス業	3社	3社	3社	1社	10社
その他	1社				1社
無記名					
合計	25社	13社	11社	9社	58社

規模別

ワーク・ライフ・バランス推進の取組内容(%)

規模別	意識啓発	休暇制度	勤務体制の整備	その他
1~5人	14.3%	28.6%	42.9%	14.3%
6~10人	37.5%	12.5%	12.5%	37.5%
11~30人	38.5%	15.4%	30.8%	15.4%
31~50人	75.0%	25.0%		
51~100人		100.0%		
101人以上	54.2%	20.8%	12.5%	12.5%

規模別

ワーク・ライフ・バランス推進の取組内容(社)

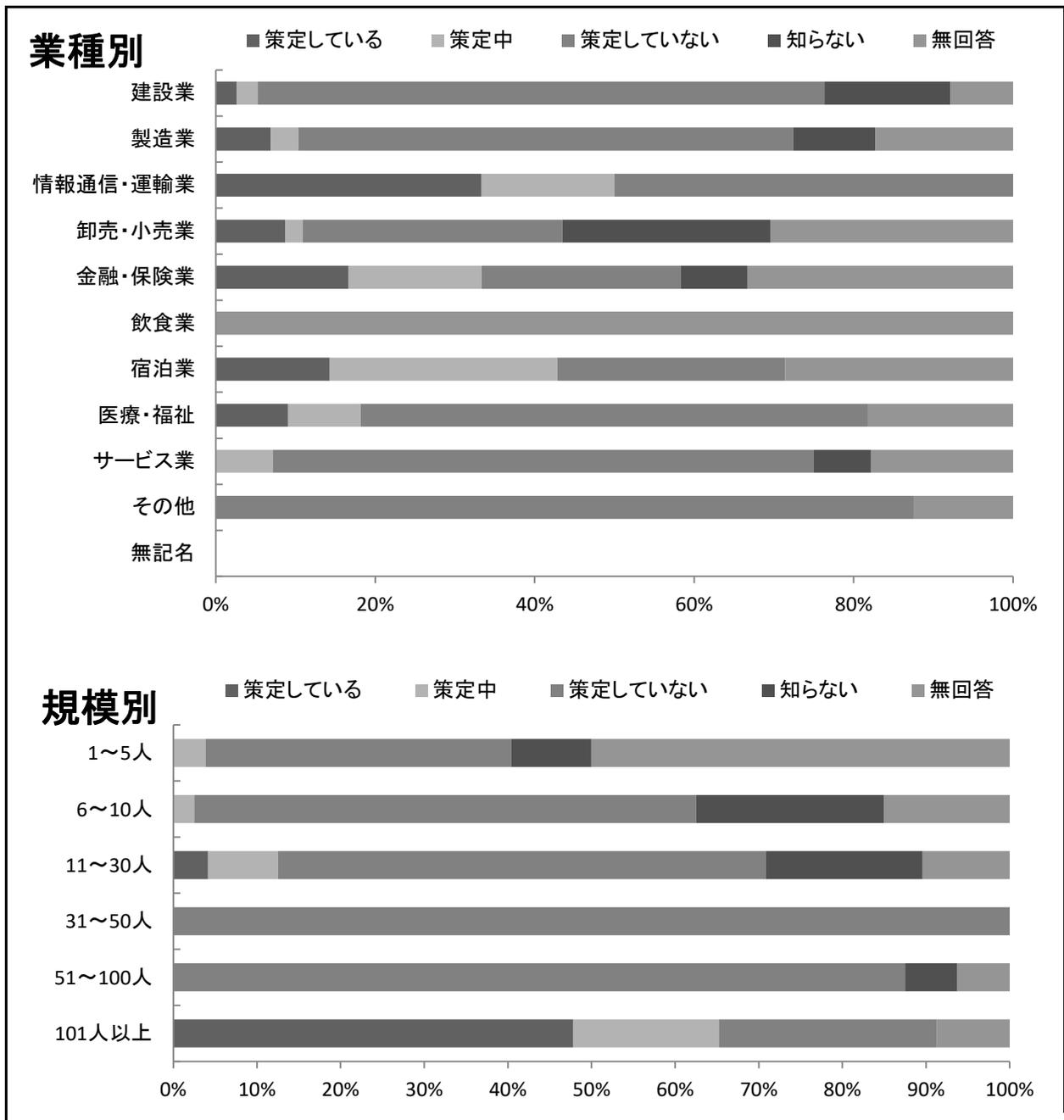
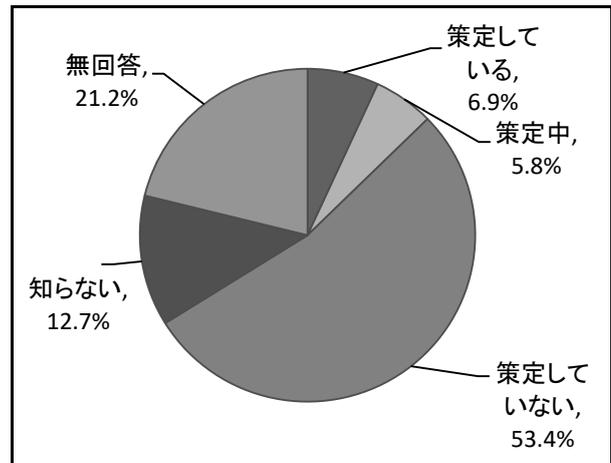
規模別	意識啓発	休暇制度	勤務体制の整備	その他	合計
1~5人	1社	2社	3社	1社	7社
6~10人	3社	1社	1社	3社	8社
11~30人	5社	2社	4社	2社	13社
31~50人	3社	1社			4社
51~100人		2社			2社
101人以上	13社	5社	3社	3社	24社
合計	25社	13社	11社	9社	58社

一般事業主行動計画の策定状況について、「策定している」と「策定中」を合わせても全体の12.7%（189社中24社）である。

一方、「策定していない」と回答した事業所の割合は53.4%（189社中101社）を占めている。

業種別において、計画を策定している事業所の割合が最も高いのは「情報通信・運輸業」の33.3%（6社中2社）である。

また、規模別では、従業員数が「101人以上」の事業所において計画を策定している事業所の割合が最も高く、47.8%（23社中11社）である。



32 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画の策定状況

一般事業主行動計画について (%)

	策定している	策定中	策定していない	知らない	無回答
全 体	6.9%	5.8%	53.4%	12.7%	21.2%

一般事業主行動計画について (社)

	策定している	策定中	策定していない	知らない	無回答	合 計
全 体	13社	11社	101社	24社	40社	189社

業種別 一般事業主行動計画について (%)

業種別	策定している	策定中	策定していない	知らない	無回答
建設業	2.6%	2.6%	71.1%	15.8%	7.9%
製造業	6.9%	3.4%	62.1%	10.3%	17.2%
情報通信・運輸業	33.3%	16.7%	50.0%		
卸売・小売業	8.7%	2.2%	32.6%	26.1%	30.4%
金融・保険業	16.7%	16.7%	25.0%	8.3%	33.3%
飲食業					100.0%
宿泊業	14.3%	28.6%	28.6%		28.6%
医療・福祉	9.1%	9.1%	63.6%		18.2%
サービス業		7.1%	67.9%	7.1%	17.9%
その他			87.5%		12.5%
無記名					

業種別 一般事業主行動計画について (社)

業種別	策定している	策定中	策定していない	知らない	無回答	合 計
建設業	1社	1社	27社	6社	3社	38社
製造業	2社	1社	18社	3社	5社	29社
情報通信・運輸業	2社	1社	3社			6社
卸売・小売業	4社	1社	15社	12社	14社	46社
金融・保険業	2社	2社	3社	1社	4社	12社
飲食業					4社	4社
宿泊業	1社	2社	2社		2社	7社
医療・福祉	1社	1社	7社		2社	11社
サービス業		2社	19社	2社	5社	28社
その他			7社		1社	8社
無記名						
合 計	13社	11社	101社	24社	40社	189社

規模別 一般事業主行動計画について (%)

規模別	策定している	策定中	策定していない	知らない	無回答
1~5人		3.8%	36.5%	9.6%	50.0%
6~10人		2.5%	60.0%	22.5%	15.0%
11~30人	4.2%	8.3%	58.3%	18.8%	10.4%
31~50人			100.0%		
51~100人			87.5%	6.3%	6.3%
101人以上	47.8%	17.4%	26.1%		8.7%

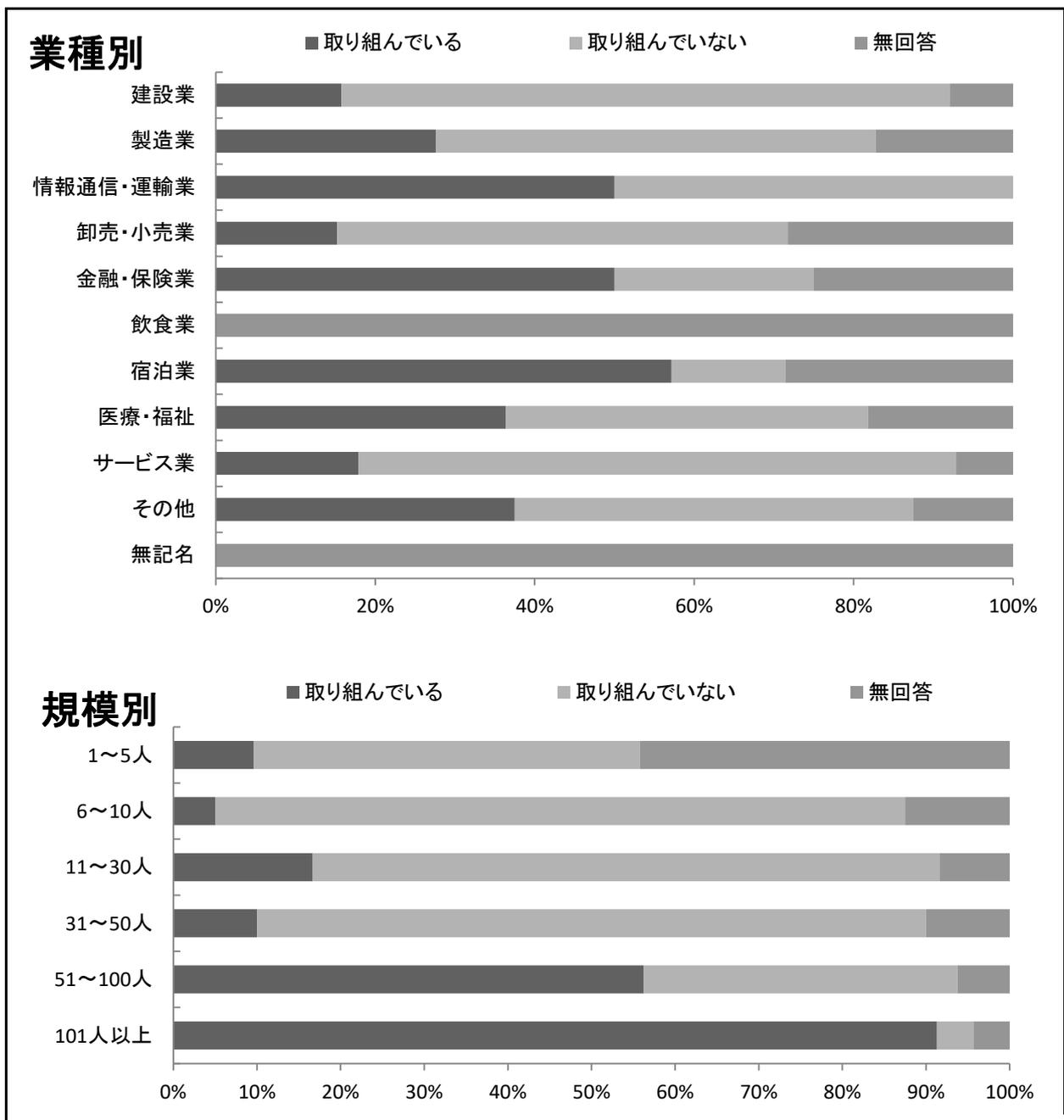
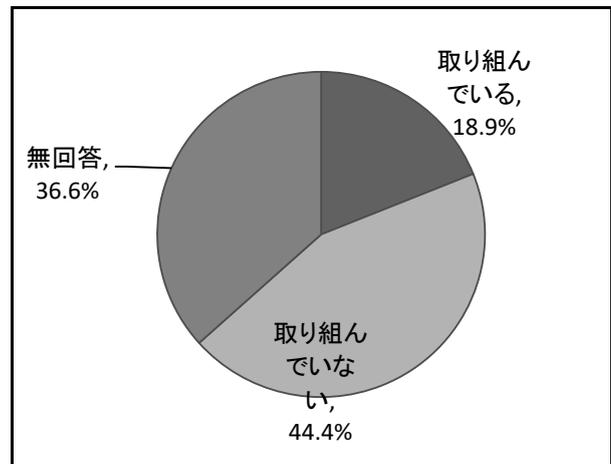
規模別 一般事業主行動計画について (社)

規模別	策定している	策定中	策定していない	知らない	無回答	合 計
1~5人		2社	19社	5社	26社	52社
6~10人		1社	24社	9社	6社	40社
11~30人	2社	4社	28社	9社	5社	48社
31~50人			10社			10社
51~100人			14社	1社	1社	16社
101人以上	11社	4社	6社		2社	23社
合 計	13社	11社	101社	24社	40社	189社

メンタルヘルス対策の取組状況について、「取り組んでいる」と回答した事業所は、全体の24.3%（189社中46社）で、「取り組んでいない」と回答した事業所の半分以下となっている。

業種別において、メンタルヘルス対策に「取り組んでいる」事業所の割合が最も高いのは「宿泊業」の57.1%（7社中4社）である。

また、規模別では、従業員数が「101人以上」の事業所においてメンタルヘルス対策に「取り組んでいる」事業所の割合が最も高く、91.3%（23社中21社）である。



### 33 メンタルヘルス対策の取組状況

メンタルヘルス対策の取組状況 (%)

	取り組んでいる	取り組んでいない	無回答
全体	18.9%	44.4%	36.6%

メンタルヘルス対策の取組状況 (社)

	取り組んでいる	取り組んでいない	無回答	合計
全体	46社	108社	89社	243社

業種別 メンタルヘルス対策の取組状況 (%)

業種別	取り組んでいる	取り組んでいない	無回答
建設業	15.8%	76.3%	7.9%
製造業	27.6%	55.2%	17.2%
情報通信・運輸業	50.0%	50.0%	
卸売・小売業	15.2%	56.5%	28.3%
金融・保険業	50.0%	25.0%	25.0%
飲食業			100.0%
宿泊業	57.1%	14.3%	28.6%
医療・福祉	36.4%	45.5%	18.2%
サービス業	17.9%	75.0%	7.1%
その他	37.5%	50.0%	12.5%
無記名			100.0%

業種別 メンタルヘルス対策の取組状況 (社)

業種別	取り組んでいる	取り組んでいない	無回答	合計
建設業	6社	29社	3社	38社
製造業	8社	16社	5社	29社
情報通信・運輸業	3社	3社		6社
卸売・小売業	7社	26社	13社	46社
金融・保険業	6社	3社	3社	12社
飲食業			4社	4社
宿泊業	4社	1社	2社	7社
医療・福祉	4社	5社	2社	11社
サービス業	5社	21社	2社	28社
その他	3社	4社	1社	8社
無記名			54社	54社
合計	46社	108社	89社	243社

規模別 メンタルヘルス対策の取組状況 (%)

規模別	取り組んでいる	取り組んでいない	無回答
1~5人	9.6%	46.2%	44.2%
6~10人	5.0%	82.5%	12.5%
11~30人	16.7%	75.0%	8.3%
31~50人	10.0%	80.0%	10.0%
51~100人	56.3%	37.5%	6.3%
101人以上	91.3%	4.3%	4.3%

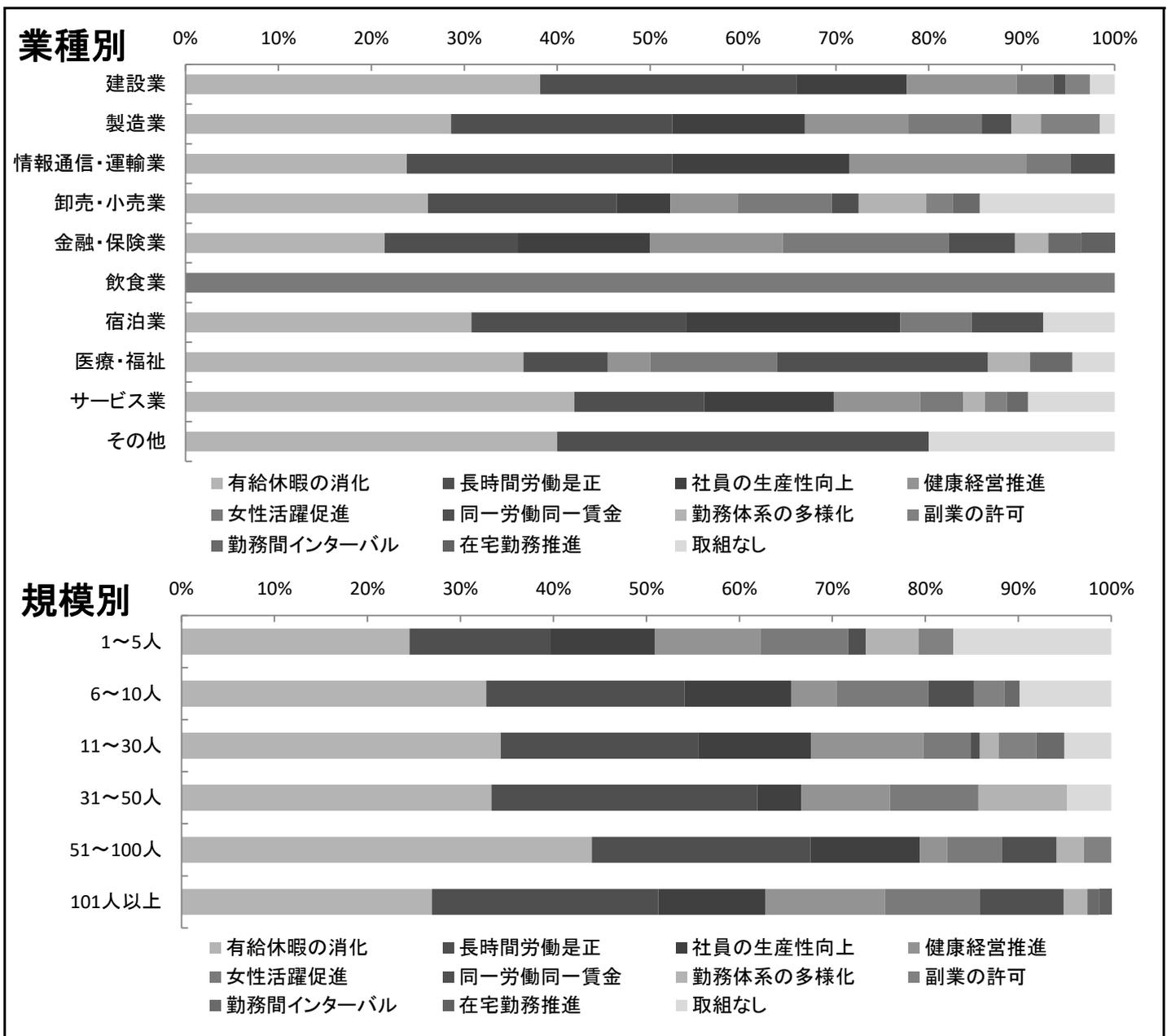
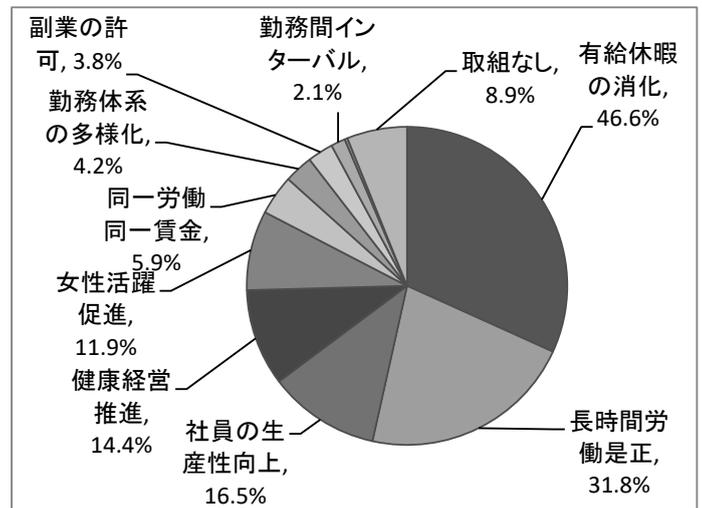
規模別 メンタルヘルス対策の取組状況 (社)

規模別	取り組んでいる	取り組んでいない	無回答	合計
1~5人	5社	24社	23社	52社
6~10人	2社	33社	5社	40社
11~30人	8社	36社	4社	48社
31~50人	1社	8社	1社	10社
51~100人	9社	6社	1社	16社
101人以上	21社	1社	1社	23社
合計	46社	108社	35社	189社

働き方改革の取組について、「有給休暇消化率の向上」と回答した事業所の割合が最も高く、46.6%である。

その他の取組として、「長時間労働の是正」が31.8%、「社員の生産性の向上」が16.5%、「健康経営の推進」が14.4%、「女性活躍の促進」が11.9%と続いている。

業種別において、「有給休暇消化率の向上」に最も取り組んでいるのは「サービス業」の72.0%である。また、規模別では、「有給休暇消化率の向上」に最も取り組んでいるのは従業員数が「51～100人」の事業所である。



34-1 働き方改革の取組状況（複数回答可）

働き方改革のうち実施又は予定している取組の割合（％）

	有給休暇の消化	長時間労働是正	社員の生産性向上	健康経営推進	女性活躍促進	同一労働同一賃金	勤務体系の多様化	副業の許可	勤務間インターバル	在宅勤務推進	取組なし
全体	46.6%	31.8%	16.5%	14.4%	11.9%	5.9%	4.2%	3.8%	2.1%	0.4%	8.9%

業種別

働き方改革のうち実施又は予定している取組の割合（％）

業種別	有給休暇の消化	長時間労働是正	社員の生産性向上	健康経営推進	女性活躍促進	同一労働同一賃金	勤務体系の多様化	副業の許可	勤務間インターバル	在宅勤務推進	取組なし
建設業	61.7%	44.7%	19.1%	19.1%	6.4%	2.1%		4.3%			4.3%
製造業	40.0%	33.3%	20.0%	15.6%	11.1%	4.4%	4.4%	8.9%			2.2%
情報通信・運輸業	31.3%	37.5%	25.0%	25.0%	6.3%	6.3%					
卸売・小売業	35.3%	27.5%	7.8%	9.8%	13.7%	3.9%	9.8%	3.9%	3.9%		19.6%
金融・保険業	27.3%	18.2%	18.2%	18.2%	22.7%	9.1%	4.5%		4.5%	4.5%	
飲食業					100.0%						
宿泊業	44.4%	33.3%	33.3%		11.1%	11.1%					11.1%
医療・福祉	57.1%	14.3%		7.1%	21.4%	35.7%	7.1%		7.1%		7.1%
サービス業	72.0%	24.0%	24.0%	16.0%	8.0%		4.0%	4.0%	4.0%		16.0%
その他	66.7%	66.7%									33.3%
無記名											

規模別

働き方改革のうち実施又は予定している取組の割合（％）

規模別	有給休暇の消化	長時間労働是正	社員の生産性向上	健康経営推進	女性活躍促進	同一労働同一賃金	勤務体系の多様化	副業の許可	勤務間インターバル	在宅勤務推進	取組なし
1～5人	32.5%	20.0%	15.0%	15.0%	12.5%	2.5%	7.5%	5.0%			22.5%
6～10人	48.8%	31.7%	17.1%	7.3%	14.6%	7.3%		4.9%	2.4%		14.6%
11～30人	52.3%	32.3%	18.5%	18.5%	7.7%	1.5%	3.1%	6.2%	4.6%		7.7%
31～50人	50.0%	42.9%	7.1%	14.3%	14.3%		14.3%				7.1%
51～100人	78.9%	42.1%	21.1%	5.3%	10.5%	10.5%	5.3%	5.3%			
101人以上	36.8%	33.3%	15.8%	17.5%	14.0%	12.3%	3.5%		1.8%	1.8%	

34-1 働き方改革の取組状況（複数回答可）

働き方改革を実施又は予定していると回答した企業数（社）

	有給休暇の消化	長時間労働是正	社員の生産性向上	健康経営推進	女性活躍促進	同一労働同一賃金	勤務体系の多様化	副業の許可	勤務間インターバル	在宅勤務推進	取組なし	合計
全体	110社	75社	39社	34社	28社	14社	10社	9社	5社	1社	21社	236社

業種別

働き方改革を実施又は予定していると回答した企業数（社）

業種別	有給休暇の消化	長時間労働是正	社員の生産性向上	健康経営推進	女性活躍促進	同一労働同一賃金	勤務体系の多様化	副業の許可	勤務間インターバル	在宅勤務推進	取組なし	合計
建設業	29社	21社	9社	9社	3社	1社		2社			2社	47社
製造業	18社	15社	9社	7社	5社	2社	2社	4社			1社	45社
情報通信・運輸業	5社	6社	4社	4社	1社	1社						16社
卸売・小売業	18社	14社	4社	5社	7社	2社	5社	2社	2社		10社	51社
金融・保険業	6社	4社	4社	4社	5社	2社	1社		1社	1社		22社
飲食業					1社							1社
宿泊業	4社	3社	3社		1社	1社					1社	9社
医療・福祉	8社	2社		1社	3社	5社	1社		1社		1社	14社
サービス業	18社	6社	6社	4社	2社		1社	1社	1社		4社	25社
その他	4社	4社									2社	6社
無記名												
合計	110社	75社	39社	34社	28社	14社	10社	9社	5社	1社	21社	236社

規模別

働き方改革を実施又は予定していると回答した企業数（社）

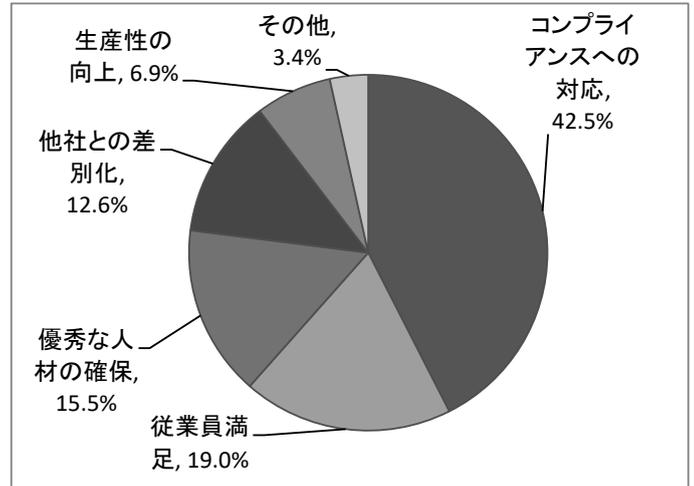
規模別	有給休暇の消化	長時間労働是正	社員の生産性向上	健康経営推進	女性活躍促進	同一労働同一賃金	勤務体系の多様化	副業の許可	勤務間インターバル	在宅勤務推進	取組なし	合計
1～5人	13社	8社	6社	6社	5社	1社	3社	2社			9社	40社
6～10人	20社	13社	7社	3社	6社	3社		2社	1社		6社	41社
11～30人	34社	21社	12社	12社	5社	1社	2社	4社	3社		5社	65社
31～50人	7社	6社	1社	2社	2社		2社				1社	14社
51～100人	15社	8社	4社	1社	2社	2社	1社	1社				19社
101人以上	21社	19社	9社	10社	8社	7社	2社		1社	1社		57社
合計	110社	75社	39社	34社	28社	14社	10社	9社	5社	1社	21社	236社



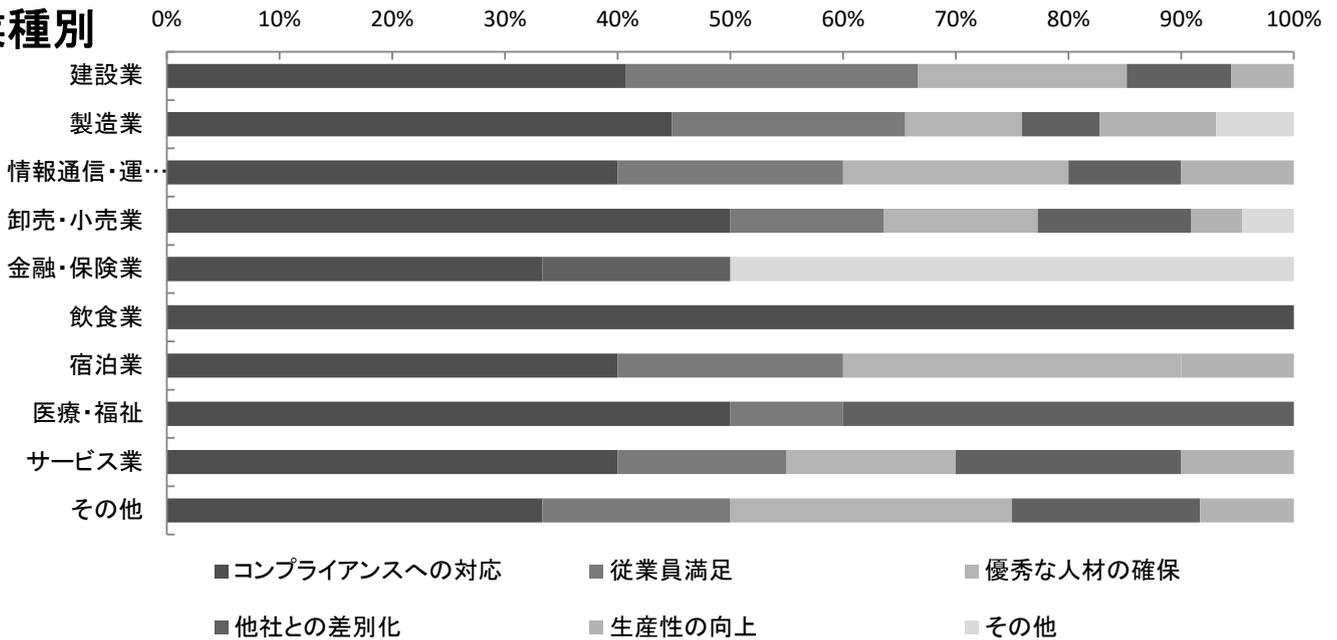
働き方改革に取り組む目的について、「コンプライアンス（労働基準法等）への対応」と回答した事業所の割合が最も高く、42.5%である。

その他の目的として、「従業員満足度」が19.0%、「優秀な人材の確保」が15.5%、「他社との差別化」が12.6%、「生産性の向上」が6.9%と続いている。

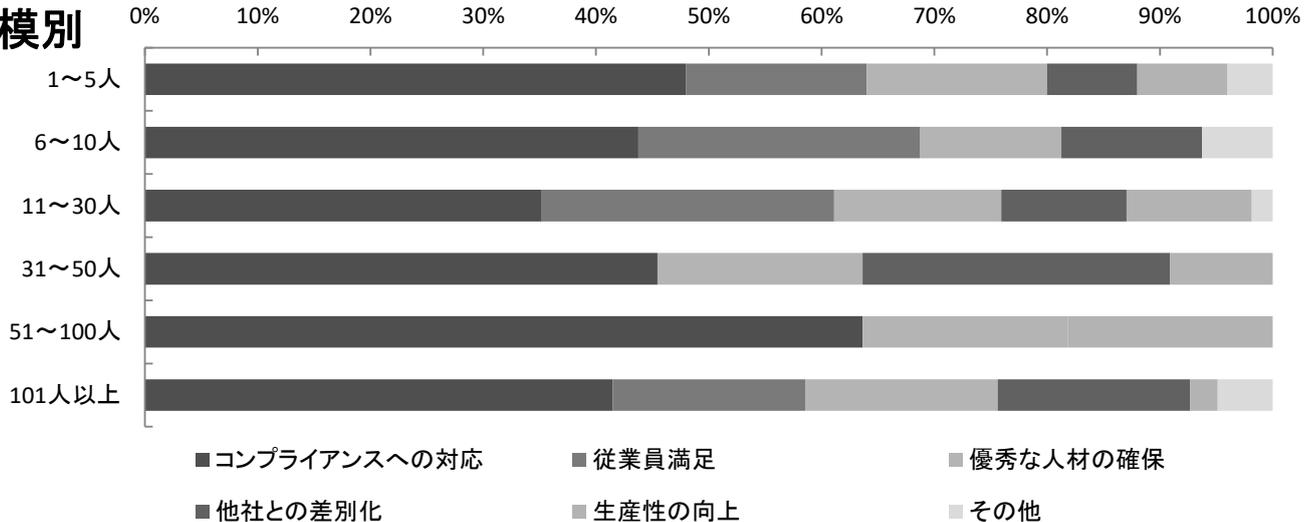
業種別において、「コンプライアンス（労働基準法等）への対応」と回答した事業所の割合が最も高いのは「飲食業」の100.0%である。



### 業種別



### 規模別



34-2 働き方改革に取り組む目的（複数回答可）

働き方改革に取り組む目的について回答した割合（％）

	コンプライアンスへの対応	従業員満足	優秀な人材の確保	他社との差別化	生産性の向上	その他
全体	42.5%	19.0%	15.5%	12.6%	6.9%	3.4%

働き方改革に取り組む目的について回答した企業数（社）

	コンプライアンスへの対応	従業員満足	優秀な人材の確保	他社との差別化	生産性の向上	その他	合計
全体	74社	33社	27社	22社	12社	6社	174社

業種別

働き方改革に取り組む目的について回答した割合（％）

業種別	コンプライアンスへの対応	従業員満足	優秀な人材の確保	他社との差別化	生産性の向上	その他
建設業	40.7%	25.9%	18.5%	9.3%	5.6%	
製造業	44.8%	20.7%	10.3%	6.9%	10.3%	6.9%
情報通信・運輸業	40.0%	20.0%	20.0%	10.0%	10.0%	
卸売・小売業	50.0%	13.6%	13.6%	13.6%	4.5%	4.5%
金融・保険業	33.3%			16.7%		50.0%
飲食業	100.0%					
宿泊業	40.0%	20.0%	30.0%		10.0%	
医療・福祉	50.0%	10.0%		40.0%		
サービス業	40.0%	15.0%	15.0%	20.0%	10.0%	
その他	33.3%	16.7%	25.0%	16.7%	8.3%	
無記名						

業種別

働き方改革に取り組む目的について回答した企業数（社）

業種別	コンプライアンスへの対応	従業員満足	優秀な人材の確保	他社との差別化	生産性の向上	その他	合計
建設業	22社	14社	10社	5社	3社		54社
製造業	13社	6社	3社	2社	3社	2社	29社
情報通信・運輸業	4社	2社	2社	1社	1社		10社
卸売・小売業	11社	3社	3社	3社	1社	1社	22社
金融・保険業	2社			1社		3社	6社
飲食業	1社						1社
宿泊業	4社	2社	3社		1社		10社
医療・福祉	5社	1社		4社			10社
サービス業	8社	3社	3社	4社	2社		20社
その他	4社	2社	3社	2社	1社		12社
無記名							
合計	74社	33社	27社	22社	12社	6社	174社

規模別

働き方改革に取り組む目的について回答した割合（％）

規模別	コンプライアンスへの対応	従業員満足	優秀な人材の確保	他社との差別化	生産性の向上	その他
1～5人	48.0%	16.0%	16.0%	8.0%	8.0%	4.0%
6～10人	43.8%	25.0%	12.5%	12.5%		6.3%
11～30人	35.2%	25.9%	14.8%	11.1%	11.1%	1.9%
31～50人	45.5%		18.2%	27.3%	9.1%	
51～100人	63.6%		18.2%		18.2%	
101人以上	41.5%	17.1%	17.1%	17.1%	2.4%	4.9%

規模別

働き方改革に取り組む目的について回答した企業数（社）

規模別	コンプライアンスへの対応	従業員満足	優秀な人材の確保	他社との差別化	生産性の向上	その他	合計
1～5人	12社	4社	4社	2社	2社	1社	25社
6～10人	14社	8社	4社	4社		2社	32社
11～30人	19社	14社	8社	6社	6社	1社	54社
31～50人	5社		2社	3社	1社		11社
51～100人	7社		2社		2社		11社
101人以上	17社	7社	7社	7社	1社	2社	41社
合計	74社	33社	27社	22社	12社	6社	174社

労働者がより幸せ(働きがい、やる気、充実感、生きがいなど)となるために、求められる市の施策についての意見は次のとおりです。

**【労政施策】**

- ・労働力の確保や若い世代の地元定着に向けた取組の実施
- ・柔軟な働き方ができる職場環境の改善や、魅力ある会社を増やす施策の実施
- ・労働者の個々の状況(単身、共働き、子供あり、同性パートナーなど)に合わせた施策の実施
- ・各企業と連携インターンシップ等の推進など地元出身者が地元に戻って就職したくなるような施策の実施
- ・教育環境の向上。企業向けセミナーの実施。
- ・移住者支援金を、大学新卒で高山への就職の場合も対象にできるといい(地元企業への支援の意味も含め)。
- ・地元就職者への住宅家賃補助期間の延長(3年→5~6年)
- ・労働にかかる必要経費の補助
- ・労働者がスポーツ、教育、文化振興で施設を利用する際の使用料の見直し(無料化など)

**【公共工事関係】**

- ・地元企業優遇の入札。大都市からの受注者が増加すると地元企業のやる気がなくなる。
- ・公共工事における労務単価の引き上げ。従業員の給与上昇につながる。
- ・ゆとりを感じられるような公共工事の適正価格、適正工期による発注の実施

**【インフラ整備】**

- ・若者が住みたいと思う魅力的なまちづくりの推進
- ・企業や大学の誘致
- ・保育所や介護施設など公共インフラの充実による住みやすいまちづくりの推進
- ・労働力人口に占める高齢者割合が増加していくため、高齢者が働きに出やすい交通機関網の整備拡大や市民全体でのカーシェアや交通手段の共有化などのインフラ整備

**【福祉施策】**

- ・育児休業から復帰したいタイミングで子どもを保育園に預けられるよう受入可能枠を柔軟に拡大
- ・育児・介護が必要な世代に対する支援策の充実
- ・高齢者や障がい者を抱える人たちの不安や不満を払拭できる施策の実施
- ・保育所や介護施設など公共インフラの充実による住みやすいまちづくりの推進(再掲)

**【その他】**

- ・注文製品のため月々の売り上げにばらつきが大きく、時々資金繰りが大変なので市でも融資の利息補助を考えてほしい。
- ・減税の実施。その分を消費へ。
- ・のらマイカーの運用方法の見直し
- ・公務員と民間の賃金格差の是正できる施策の実施
- ・市役所職員の人材育成

