京の企業「働き方改革」実態調査報告書

実践編

令和4年9月

京都市わかもの就職支援センター

目次

第1章　はじめに. 4

１　調査目的. 4

２　調査対象. 4

３　調査方法. 4

４　調査時期. 4

５　回収状況. 4

６　回答者属性. 5

第2章　調査項目. 8

１　制度利用促進. 8

２　周知啓発. 8

３　業務改善. 8

４　実態把握・管理. 8

第3章　調査結果. 9

第１　あらまし. 9

１　全体像. 9

２　設問別. 9

第２　全体像. 12

１　達成状況. 12

２　公開状況. 13

第３　設問別. 14

１　制度利用促進. 14

２　周知啓発. 50

３　業務改善. 62

４　実態把握・管理. 83

第1章　はじめに

1　調査目的

本調査は，京都の地域企業における働き方改革の「制度の利用促進」や「周知啓発」，「業務改善」，「実態把握・管理」といった「行動」を確認するとともに，情報発信力を強化することにより，担い手確保につなげるため，働き方改革の取組状況，課題等の実態を把握することを目的とする。

2　調査対象

WEBサイト「京のまち企業訪問」掲載企業

3　調査方法

WEBサイト「京のまち企業訪問」掲載企業の自社個別ページの管理画面上で，京の企業「働き方改革」自己診断制度（実践編）の診断項目に当該企業が直接入力，または，調査票への記入による調査を実施し，診断結果を同サイト上で公開する。

4　調査時期

令和元年11月１日～令和4年9月30日

5　回収状況

回収数：980／対象企業数：1，222（回収率：80，2％）

＜参考＞

1　京の企業「働き方改革」自己診断制度

京都市と一般社団法人京都経営者協会が平成30年10月に創設した，地域企業が働き方改革の取組状況を自己診断し，その結果を魅力としてWEBサイト「京のまち企業訪問」上で発信できる仕組みのこと。地域企業の働き方改革を推進するとともに，情報発信力を強化することにより，担い手の確保につなげることを目的としている。

・京の企業「働き方改革」自己診断制度（実践編）活用企業数：980社（令和4年9月30日現在）

2　WEBサイト「京のまち企業訪問」

学生や求職者の方に企業が持つ魅力や強み，特徴等について，WEBサイト上で広く公開し，就職活動，企業研究等に活用していただくことを目的とした企業情報公開サイトのこと。

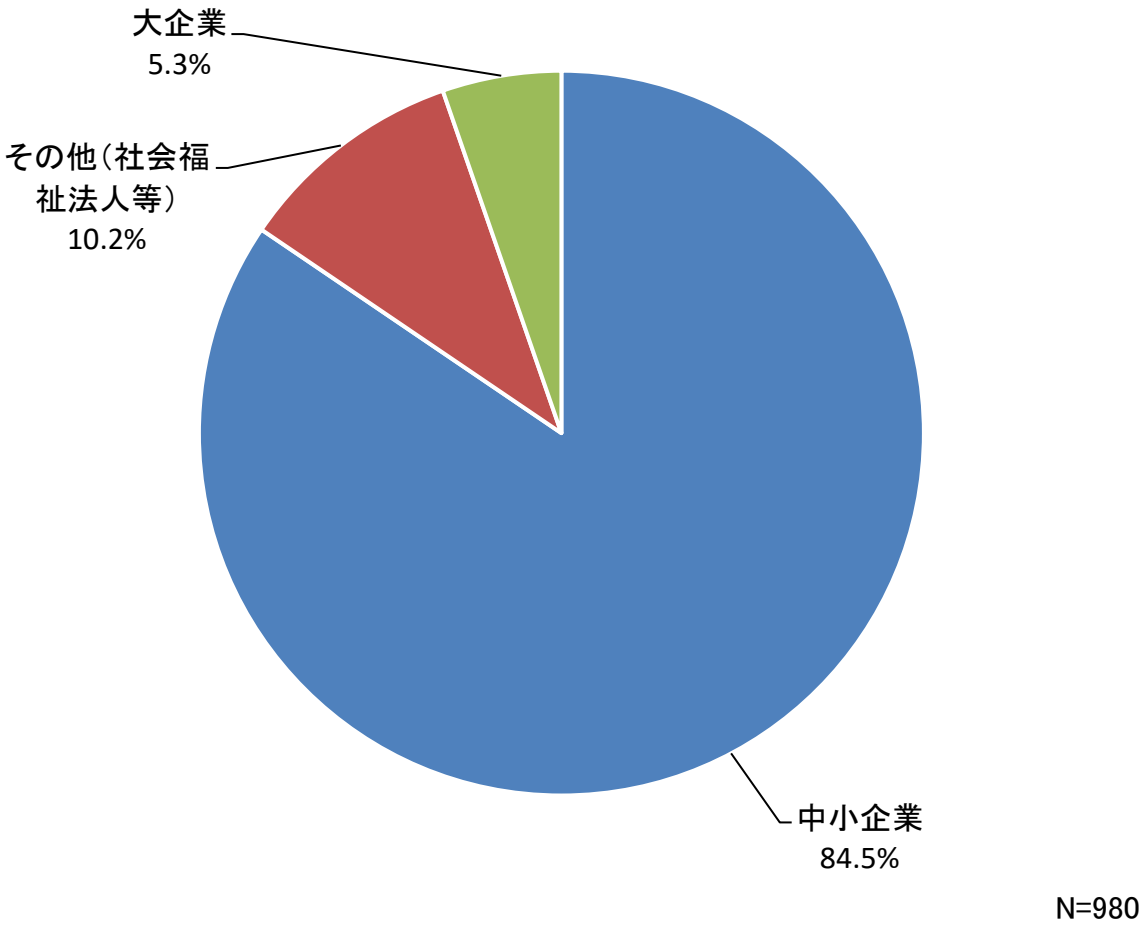
・「京のまち企業訪問」掲載企業数：3，975社（令和4年9月30日現在）

詳細はこちら→

６　回答者属性

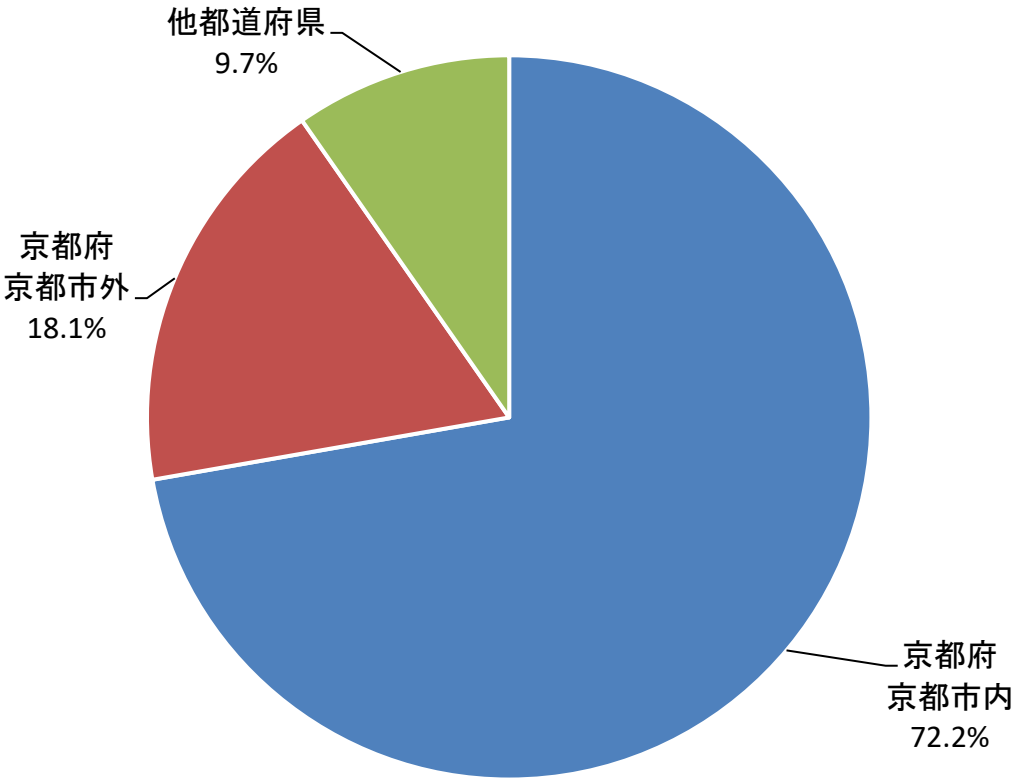
（1）企業規模別

企業規模別について，「中小企業」の占める割合が最も大きく84.5%（828社）である。次いで，「その他（社会福祉法人等）」の10.2%（100社），「大企業」の5.3%（52社）となっている。



（2）地域別（本社所在地別）

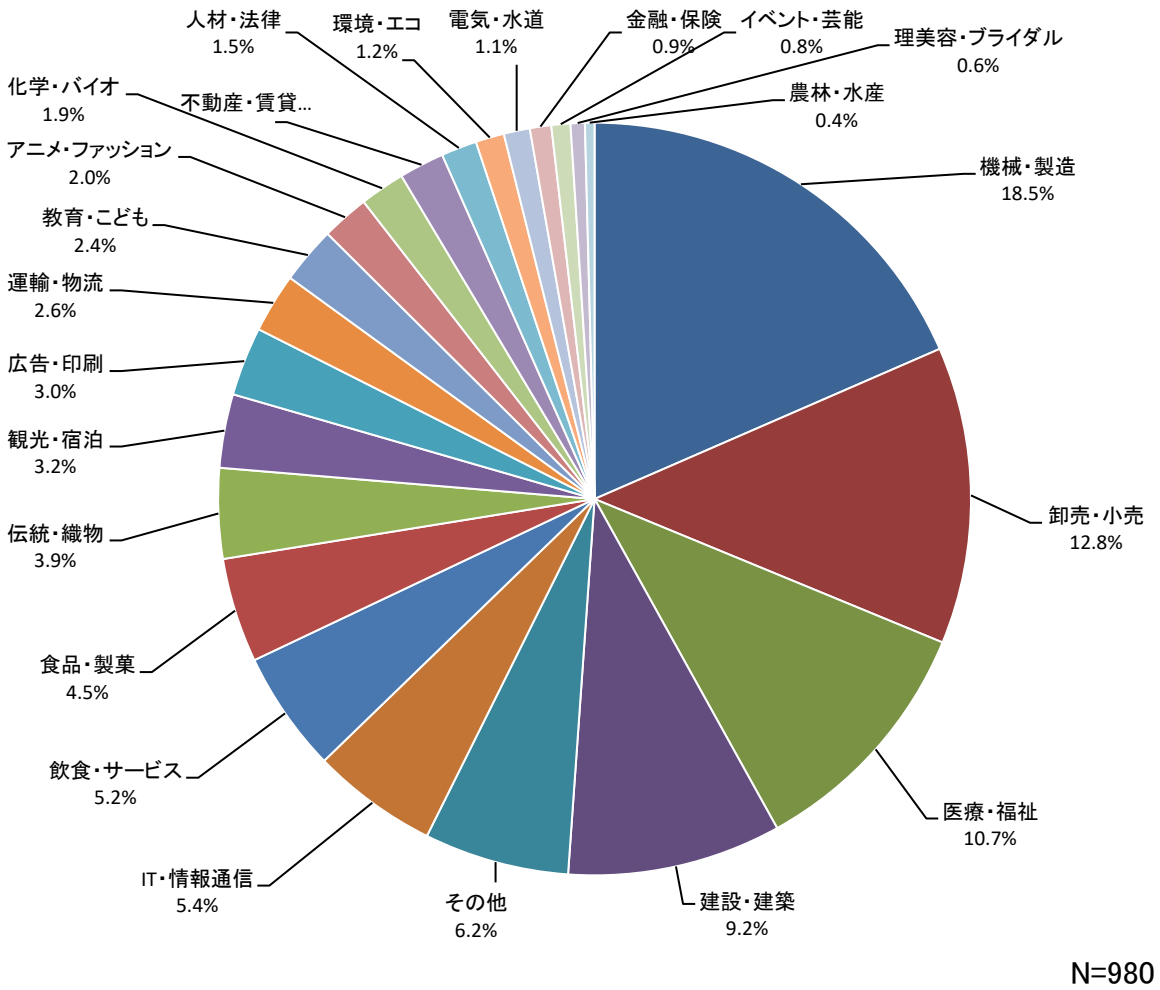
地域別（本社所在地別）について，「京都府京都市内」の占める割合が最も大きく72.2%（708社）である。次いで，「京都府京都市外」の18.1%（177社），「他都道府県」の9.7%（95社）となっている。



N=980

（3）業種別

業種別について，「機械・製造」の占める割合が最も大きく18.5%（181社）である。次いで，「卸売・小売」の12.8%（125社），「医療・福祉」の10.7%（105社），「建設・建築」の9.2%（90社）となっている。



第2章　調査項目

1　制度利用促進

(1)　制度利用促進のための具体的なルール・手続きがある

(2)　管理職への指導・評価を行っている

(3)　従業員個人への指導・評価を行っている

(4)　社内慣行・風土を変えるための具体的な取組がある

(5)　職場のコミュニケーション円滑化のための取組を行っている

2　周知啓発

(6)　全従業員に対して制度・取組について情報提供を行っている

(7)　キャンペーンの実施など「働き方改革」について全社的な啓発を行っている

(8)　管理職に対して「働き方改革」について教育・研修を実施又は受講の機会を与えている

(9)　従業員に対して「働き方改革」について教育・研修を実施又は受講の機会を与えている

3　業務改善

(10)　従業員の労働生産性を向上させるための人材育成の取組がある

(11)　業務の可視化・業務プロセスや業務内容の見直しを行っている

(12)　業務分担の見直しや柔軟な人員体制の整備により業務体制の見直しを行っている

4　実態把握・管理

(13)　労働時間や休暇取得状況，その他各種制度の利用について実態把握を行っている

(14)　労働時間や休暇取得状況，その他各種制度の利用について経営者層が把握している

(15)　労働時間や休暇取得状況，その他各種制度の利用について管理職が把握している

(16)　制度や取組について従業員の意識や評価を把握して改善につなげている

第3章　調査結果

第1　あらまし

1　全体像

(1)達成状況

自己診断制度(実践編)活用企業のうち，達成企業の占める割合は，71.6%(702社)である。

企業規模別でみると，大企業では，88.5%(49社)である。一方，中小企業では，69.9%(796社)である。

(2)公開状況

自己診断制度(実践編)活用企業のうち，WEBサイト「京のまち企業訪問」での公開同意企業の占める割合は，96.1%(942社)である。

企業規模別でみると，大企業では，94.2%(49社)である。一方，中小企業では，96.1%(796社)である。

2　設問別

1　制度利用促進

(1)　制度利用促進のための具体的なルール・手続きがある

制度利用促進のための具体的なルール・手続きがある企業の占める割合は，85.0%(833社)である。

企業規模別でみると，大企業では，94.2%(49社)である。一方，中小企業では，83.6%(692社)である。

(2)　管理職への指導・評価を行っている

管理職への指導・評価を行っている企業の占める割合は，80.8%(792社)である。

企業規模別でみると，大企業では，92.3%(48社)である。一方，中小企業では，79.7%(660社)である。

(3)　従業員個人への指導・評価を行っている

従業員個人への指導・評価を行っている企業の占める割合は，83.9%(822社)である。

企業規模別でみると，大企業では，94.2%(49社)である。一方，中小企業では，83.0%(687社)である。

(4)　社内慣行・風土を変えるための具体的な取組がある

社内慣行・風土を変えるための具体的な取組がある企業の占める割合は，86.8%(851社)である。

企業規模別にみると，大企業では，96.2%(50社)である。一方，中小企業では，86.0%(712社)である。

(5)　職場のコミュニケーション円滑化のための取組を行っている

職場のコミュニケーション円滑化のための取組を行っている企業の占める割合は，85.4%(837社)である。

企業規模別でみると，大企業では，94.2%(49社)である。一方，中小企業では，84.5%(700社)である。

2　周知啓発

(6)　全従業員に対して制度・取組について情報提供を行っている

全従業員に対して，制度・取組について情報提供を行っている企業の割合は，80.2%(786社)である。

企業規模別でみると，大企業では，92.3%(48社)である。一方，中小企業では，79.1%(655社)である。

(7)　キャンペーンの実施など「働き方改革」について全社的な啓発を行っている

「働き方改革」について全社的な啓発を行っている企業の割合は，50.1%(491社)である。

企業規模別でみると，大企業では，65.4%(34社)である。一方，中小企業では，48.9%(405社)である。

(8)　管理職に対して「働き方改革」について教育・研修を実施又は受講の機会を与えている

管理職に対して教育・研修等の機会を与えている企業の割合は，43.2%(423社)である。

企業規模でみると，大企業では，63.5%(33社)である。一方，中小企業では，40.8%(338社)である。

(9)　従業員に対して「働き方改革」について教育・研修を実施又は受講の機会を与えている

従業員に対して，教育・研修等の機会を与えている企業の割合は，34.1%(334社)である

企業規模別にみると，大企業では，53.8%(28社)である。一方，中小企業では，31.6%(262社)である。

３ 業務改善

（10） 従業員の労働生産性を向上させるための人材育成の取組がある

労働生産性向上のための人材育成の取組がある企業の割合は，82.3％（807社）である。

企業規模別にみると，大企業では，92.3％（48社）である。一方，中小企業では，80.8％（669社）である。

（11） 業務の可視化・業務プロセスや業務内容の見直しを行っている

業務内容等の見直しを行っている企業の割合は，87.1％（854社）である。

企業規模別にみると，大企業では，92.3％（48社）である。一方，中小企業では，86.6％（717社）である。

（12） 業務分担の見直しや柔軟な人員体制の整備により業務体制の見直しを行っている

業務体制の見直しを行っている企業の割合は，82.3％（807社）である。

企業規模別にみると，大企業では，80.8％（42社）である。一方，中小企業では，81.9％（678社）である。

４ 実態把握・管理

（13） 労働時間や休暇取得状況，その他各種制度の利用について実態把握を行っている

労働時間等の実態把握を行っている企業の割合は，79.3％（777社）である。

企業規模別にみると，大企業では，98.1％（51社）である。一方，中小企業では，78.0％（646社）である。

（14） 労働時間や休暇取得状況，その他各種制度の利用について経営者層が把握している

労働時間等について経営者層が把握している企業の割合は，74.0％（725社）である。

企業規模別にみると，大企業では，84.6％（44社）である。一方，中小企業では，73.7％（610社）である。

（15） 労働時間や休暇取得状況，その他各種制度の利用について管理職が把握している

労働時間等について管理職が把握している企業の割合は，74.3％（728社）である。

企業規模別でみると，大企業では，90.4％（47社）である。一方，中小企業では，73.2％（606社）である。

（16） 制度や取組について従業員の意識や評価を把握して改善につなげている

従業員の意識等を把握して改善につなげている企業の割合は，59.9％（587社）である。

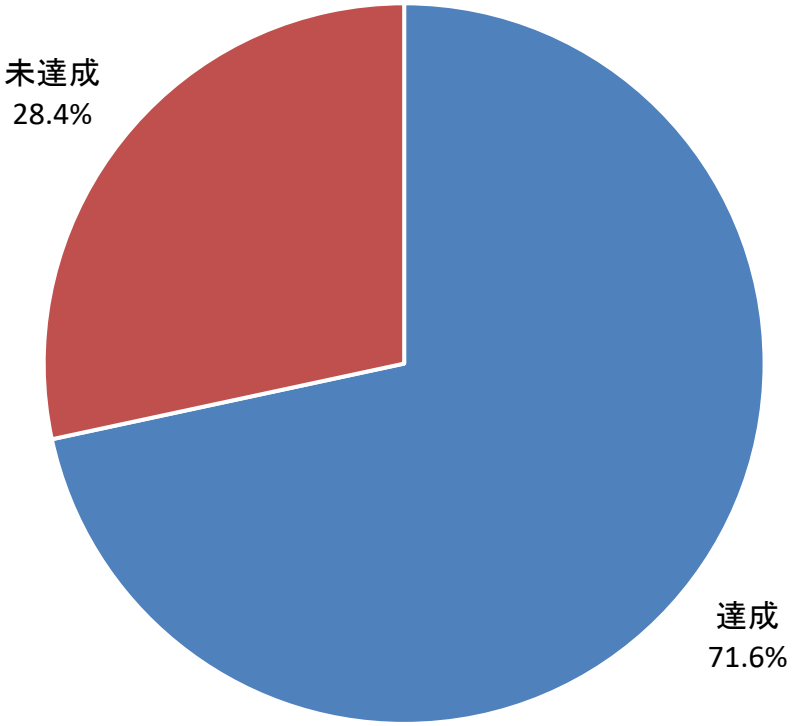
企業規模別にみると，大企業では，75.0％（39社）である。一方，中小企業では，59.2％（490社）である。

第２　全体像

１　達成状況

自己診断制度（実践編）活用企業のうち，達成企業の占める割合は，71.6%（702社）である。

企業規模別でみると，大企業では，88.5%（49社）である。一方，中小企業では，69.9%（796社）である。



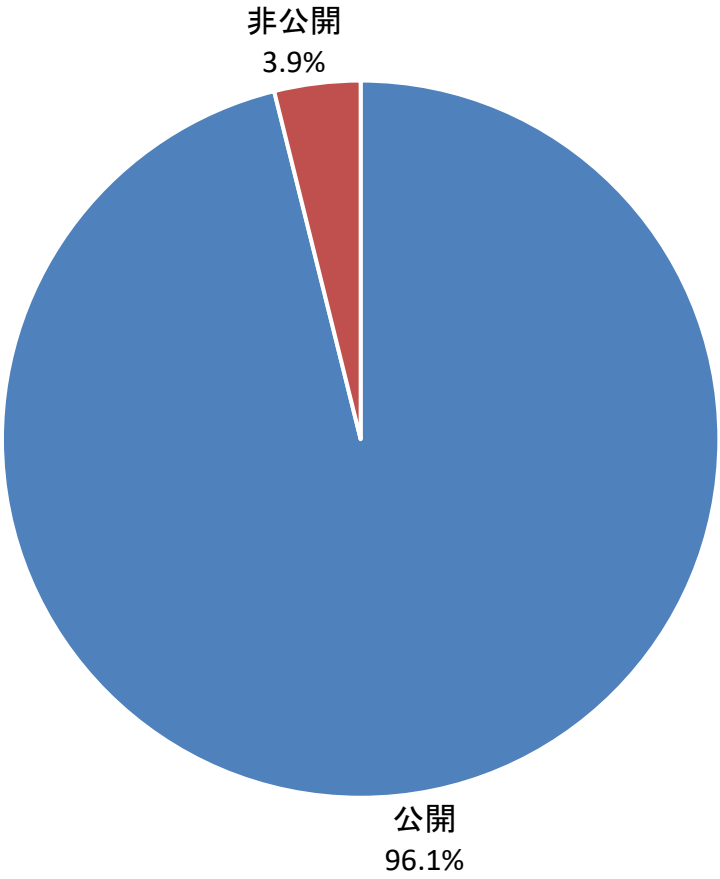
N=980

企業規模別	達成	未達成
大企業	88.5%	11.5%
中小企業	69.9%	30.1%
その他（社会福祉法人等）	77.0%	23.0%
計	71.6%	28.4%

２ 公開状況

自己診断制度（実践編）活用企業のうち，WEBサイト「京のまち企業訪問」での公開同意企業の占める割合は，96.1%（942社）である。

企業規模別でみると，大企業では，94.2%（49社）である。一方，中小企業では，96.1%（796社）である。



N=980

企業規模別	公開	非公開
大企業	94.2%	5.8%
中小企業	96.1%	3.9%
その他（社会福祉法人等）	97.0%	3.0%
計	96.1%	3.9%

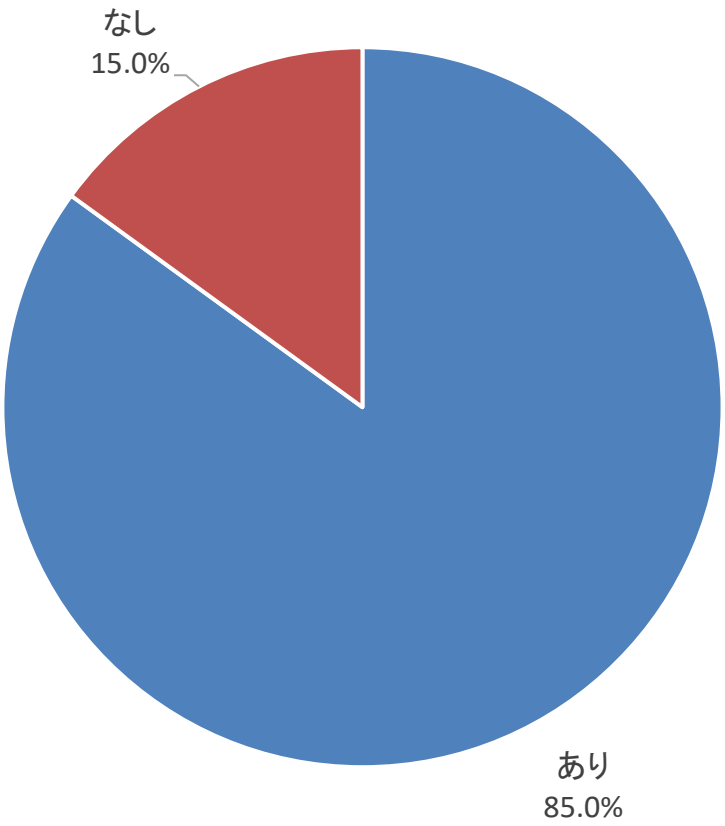
第３　設問別

１　制度利用促進

設問１　制度利用促進のための具体的なルール・手続きがある

全体像　【設問１（１）～（７）のいずれか1つに該当している】

「あり」と回答した企業の占める割合は，85.0%（833社）である。
企業規模別でみると，大企業では，94.2%（49社）である。一方，中小企業では，83.6%（692社）である

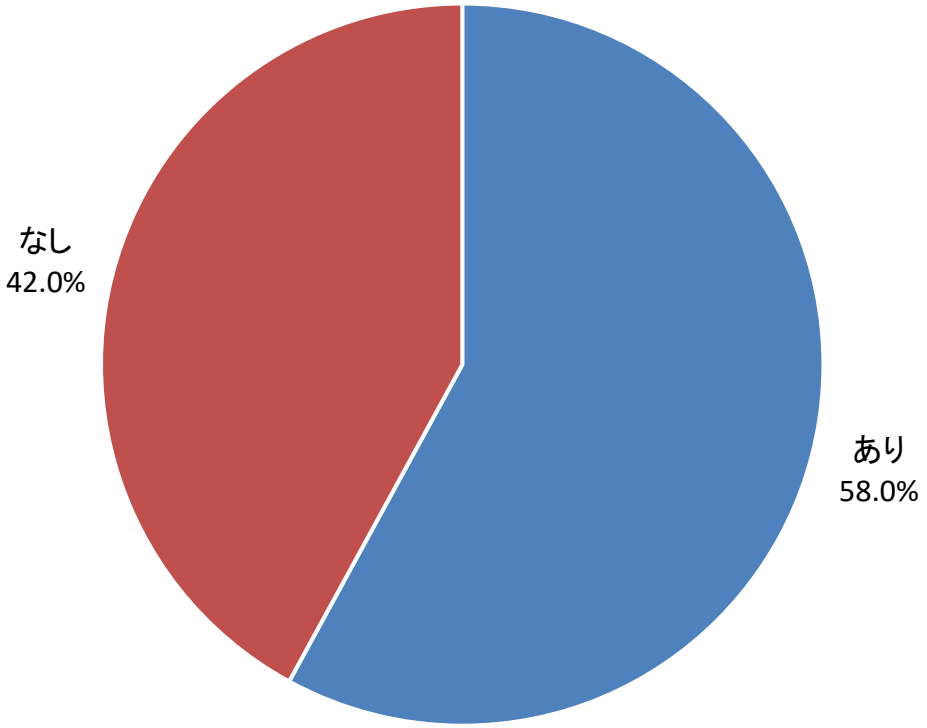


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	94.2%	5.8%
中小企業	83.6%	16.4%
その他（社会福祉法人等）	92.0%	8.0%
計	85.0%	15.0%

（1）残業事前承認ルール（残業事前申請ルール）

「あり」と回答した企業の占める割合は，58.0％（568社）である。
企業規模別でみると，大企業では，71.2%（37社）である。一方，中小企業では，55.2%（457社）である。

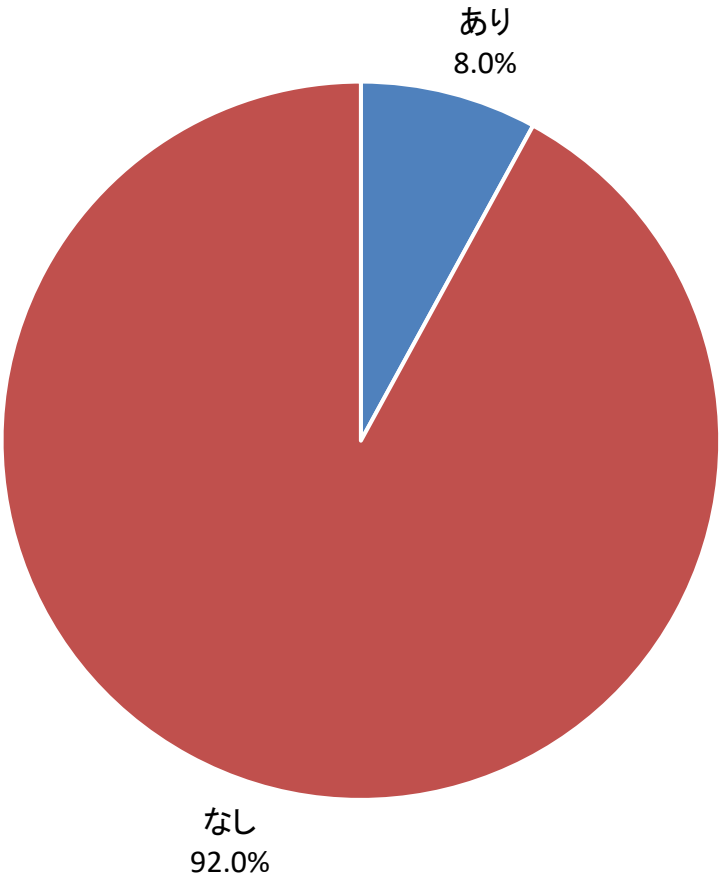


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	71.2%	28.8%
中小企業	55.2%	44.8%
その他（社会福祉法人等）	74.0%	26.0%
計	58.0%	42.0%

（2）残業時間の一定時刻以降強制消灯

「あり」と回答した企業の占める割合は，8.0%（78社）である。
企業規模別でみると，大企業では，13.5%（7社）である。一方，中小企業では，8.1%（67社）である。

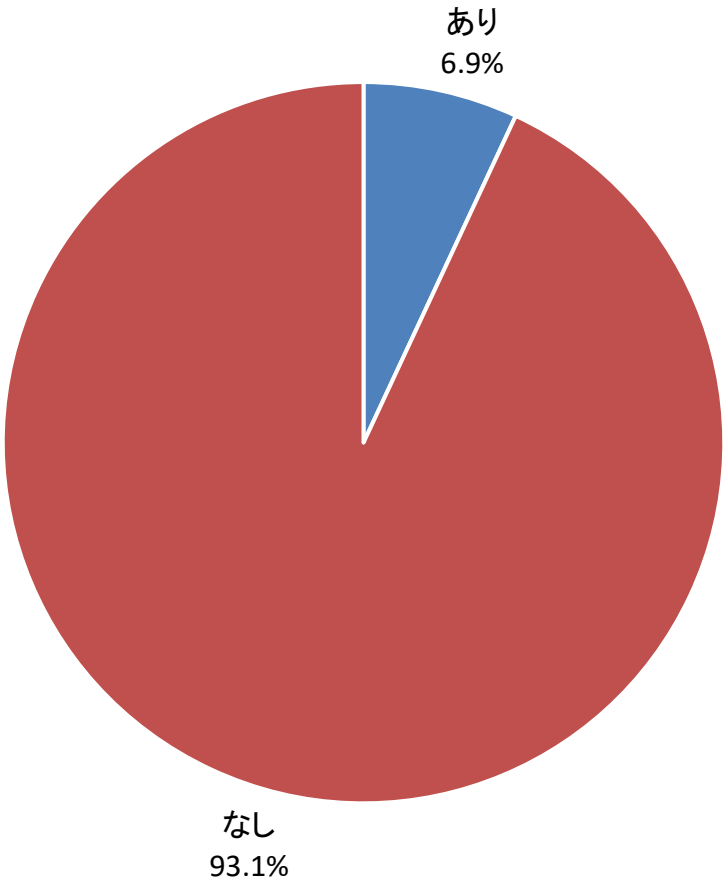


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	13.5%	86.5%
中小企業	8.1%	91.9%
その他（社会福祉法人等）	4.0%	96.0%
計	8.0%	92.0%

（3）定時以降の電話・メール等の禁止

「あり」と回答した企業の占める割合は，6.9%（68社）である。
企業規模別でみると，大企業では，9.6%（5社）である。一方，中小企業では，7.1%（59社）である。

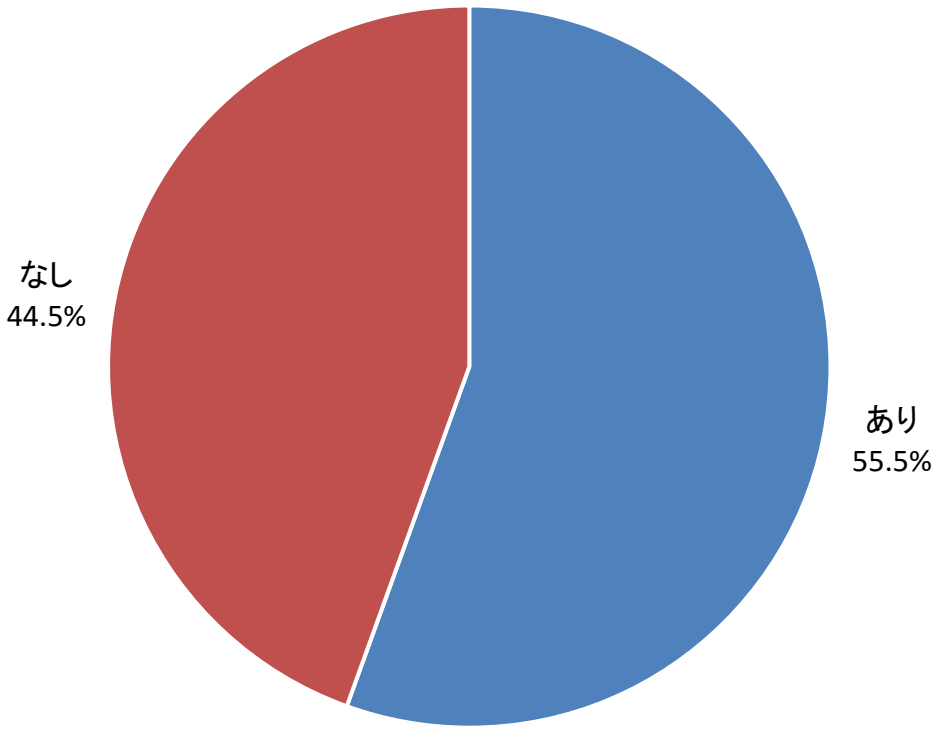


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	9.6%	90.4%
中小企業	7.1%	92.9%
その他（社会福祉法人等）	4.0%	96.0%
計	6.9%	93.1%

（4）従業員自己申告による休暇取得ルール（計画的付与制度以外）

「あり」と回答した企業の占める割合は，55.5%（544社）である。
企業規模別でみると，大企業では，55.8%（29社）である。一方，中小企業では，55.1%（456社）である。

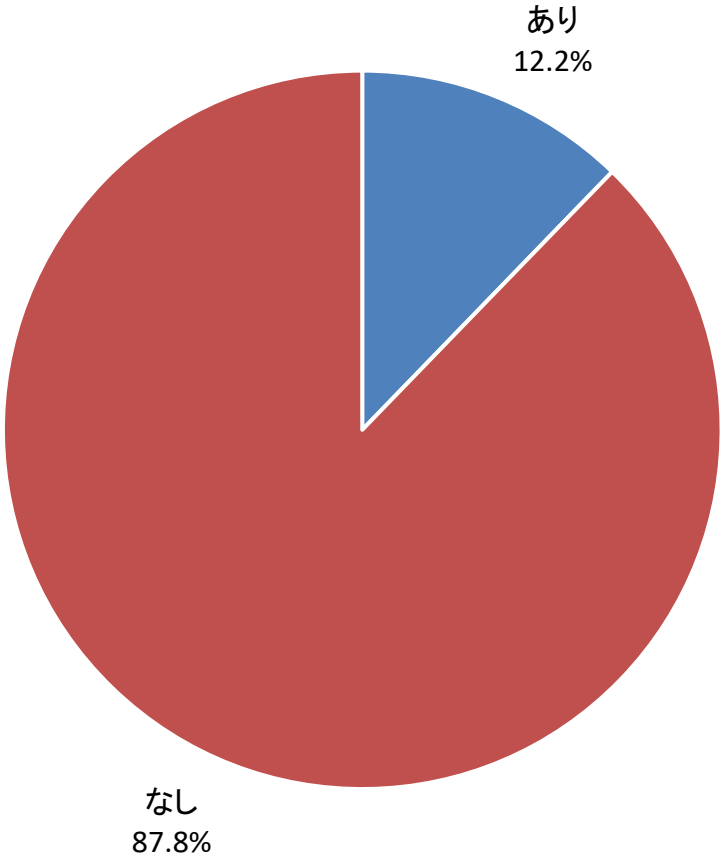


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	55.8%	44.2%
中小企業	55.1%	44.9%
その他（社会福祉法人等）	59.0%	41.0%
計	55.5%	44.5%

（5）制度利用者向けの支援プログラムや利用マニュアル等（支援メニュー・内容，申請手続き等）の作成

「あり」と回答した企業の占める割合は，12.2%（120社）である。
企業規模別でみると，大企業では，30.8%（16社）である。一方，中小企業では，11.1%（92社）である。

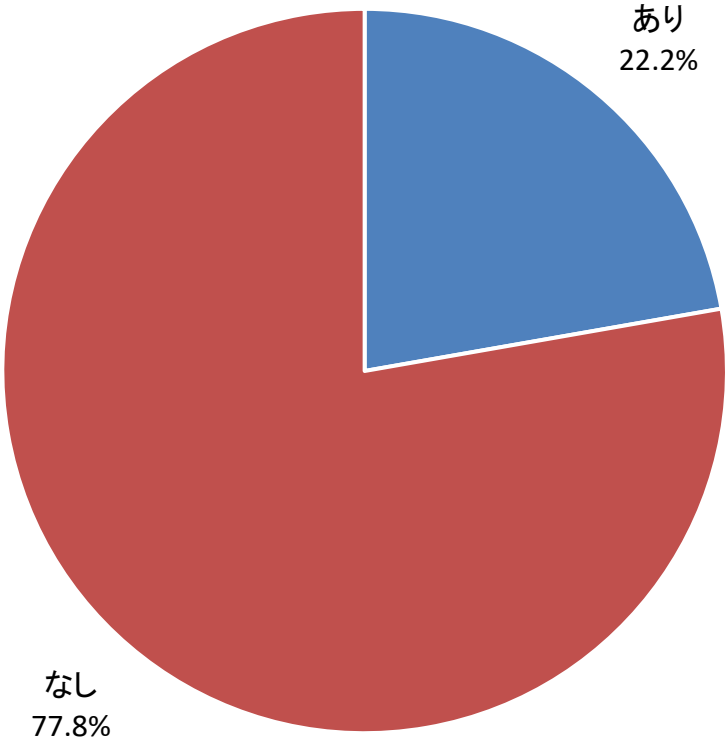


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	30.8%	69.2%
中小企業	11.1%	88.9%
その他（社会福祉法人等）	12.0%	88.0%
計	12.2%	87.8%

（6）制度利用者が不利益を被らないための措置

「あり」と回答した企業の占める割合は，22.2%（218社）である。
企業規模別でみると，大企業では，34.6%（18社）である。一方，中小企業では，20.7%（171社）である。

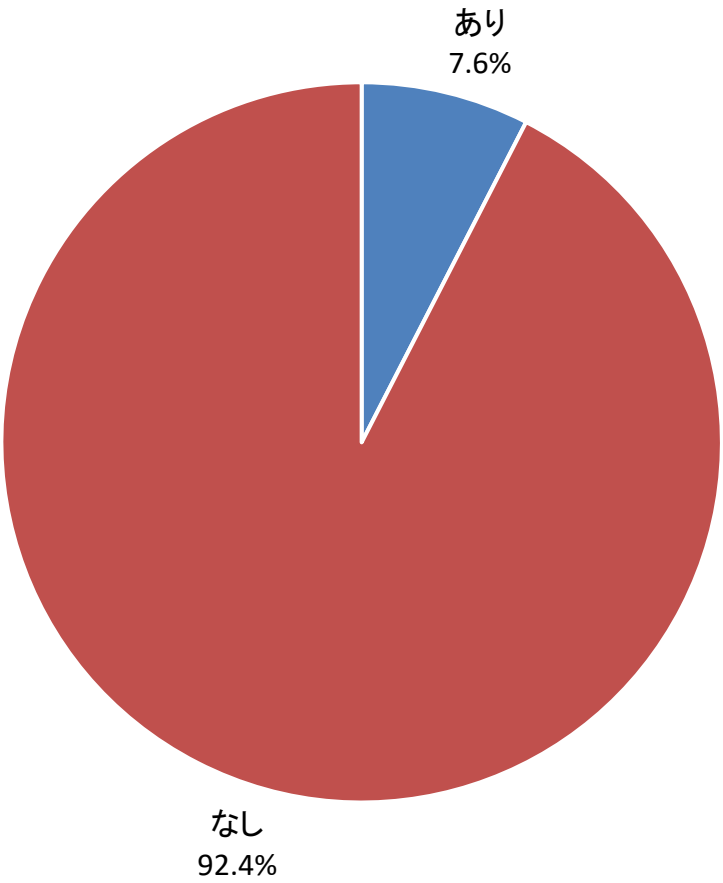


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	34.6%	65.4%
中小企業	20.7%	79.3%
その他（社会福祉法人等）	29.0%	71.0%
計	22.2%	77.8%

（7）その他

「あり」と回答した企業の占める割合は，7.6%（74社）である。
企業規模別でみると，大企業では，7.7%（4社）である。一方，中小企業では，7.2%（60社）である。



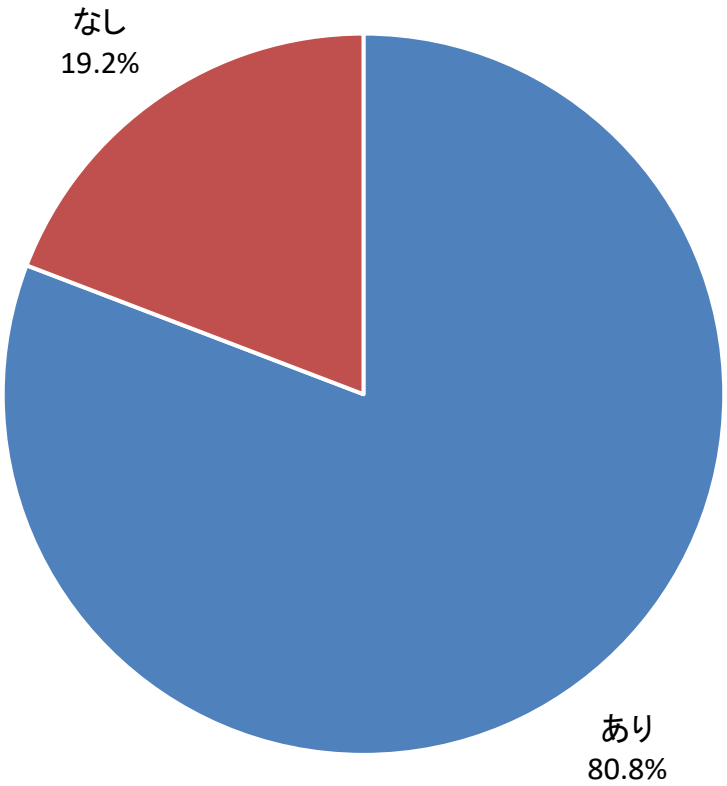
N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	7.7%	92.3%
中小企業	7.2%	92.8%
その他（社会福祉法人等）	10.0%	90.0%
計	7.6%	92.4%

設問2　管理職への指導・評価を行っている

全体像　【設問2（1）～（7）のいずれか1つに該当している】

「あり」と回答した企業の占める割合は，80.8%（792社）である。
企業規模別でみると，大企業では，92.3%（48社）である。一方，中小企業では，79.7%（660社）である。

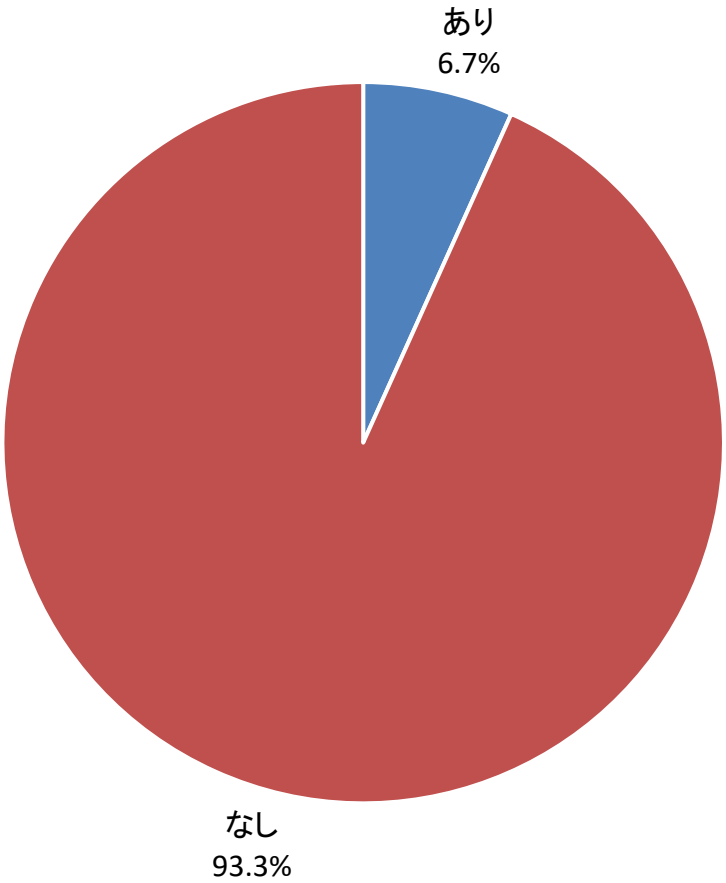


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	92.3%	7.7%
中小企業	79.7%	20.3%
その他（社会福祉法人等）	84.0%	16.0%
計	80.8%	19.2%

（1）管理職のイクボス宣言

「あり」と回答した企業の占める割合は，6.7%（66社）である。
企業規模別でみると，大企業では，7.7%（4社）である。一方，中小企業では，6.2%（51社）である。

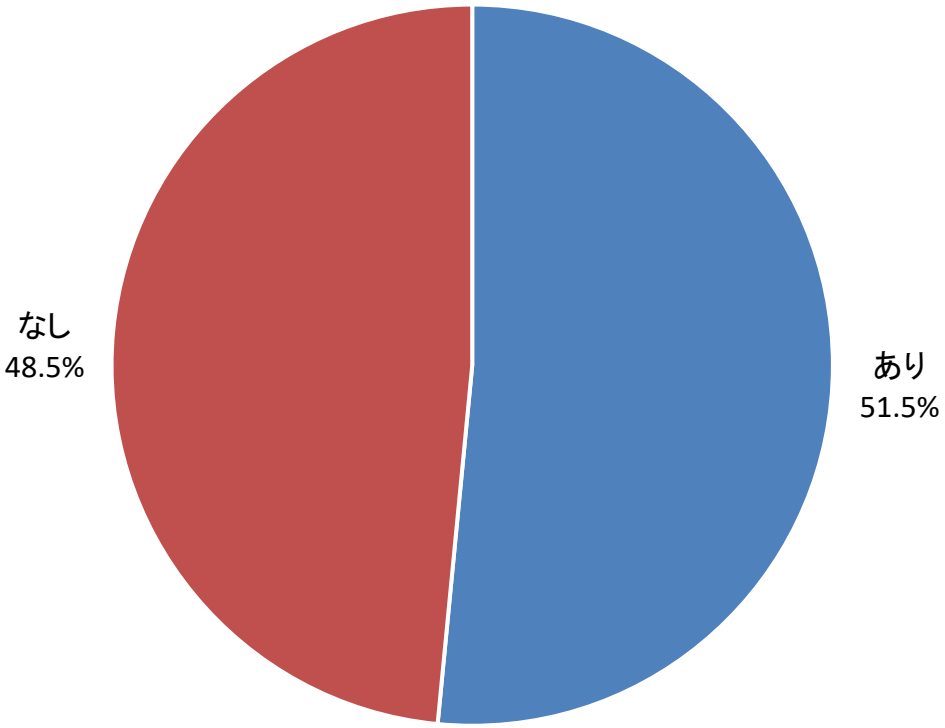


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	7.7%	92.3%
中小企業	6.2%	93.8%
その他（社会福祉法人等）	11.0%	89.0%
計	6.7%	93.3%

（2）管理職層が率先して自らの残業時間を削減・休暇を取得するよう管理職への指導の実施

「あり」と回答した企業の占める割合は，51.5%（505社）である。
企業規模別でみると，大企業では，65.4%（34社）である。一方，中小企業では，50.4%（417社）である。

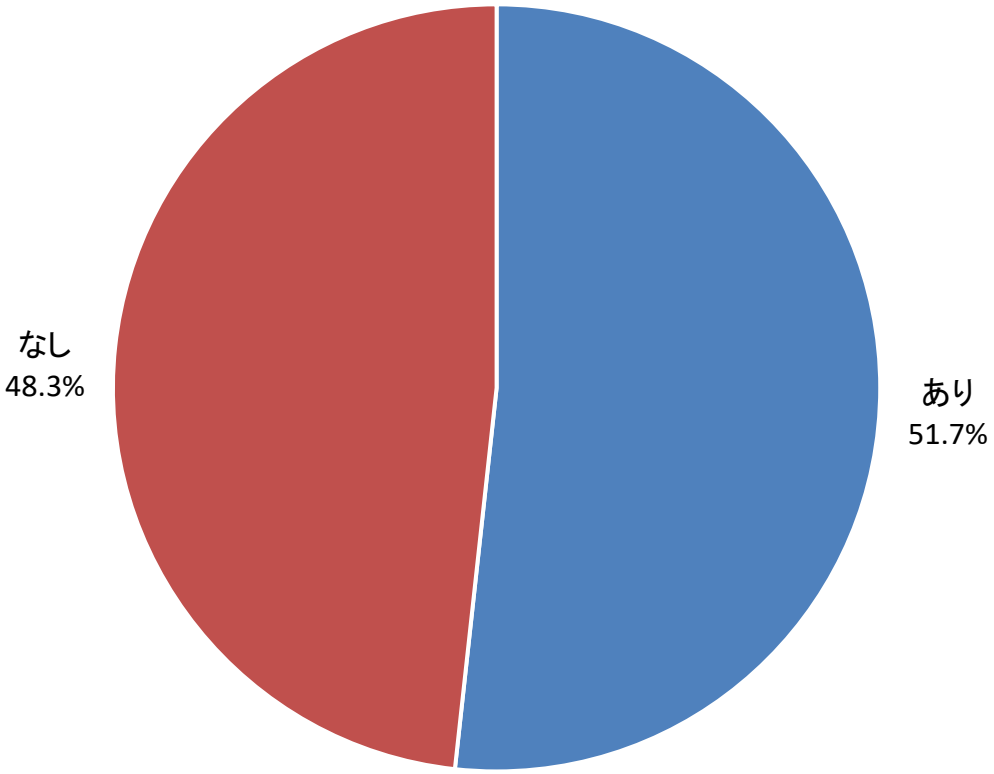


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	65.4%	34.6%
中小企業	50.4%	49.6%
その他（社会福祉法人等）	54.0%	46.0%
計	51.5%	48.5%

（3）残業時間が多い・休暇取得の少ない部下を持つ管理職への指導を実施

「あり」と回答した企業の占める割合は，51.7%（507社）である。
企業規模別でみると，大企業では，69.2%（36社）である。一方，中小企業では，50.4%（417社）である。

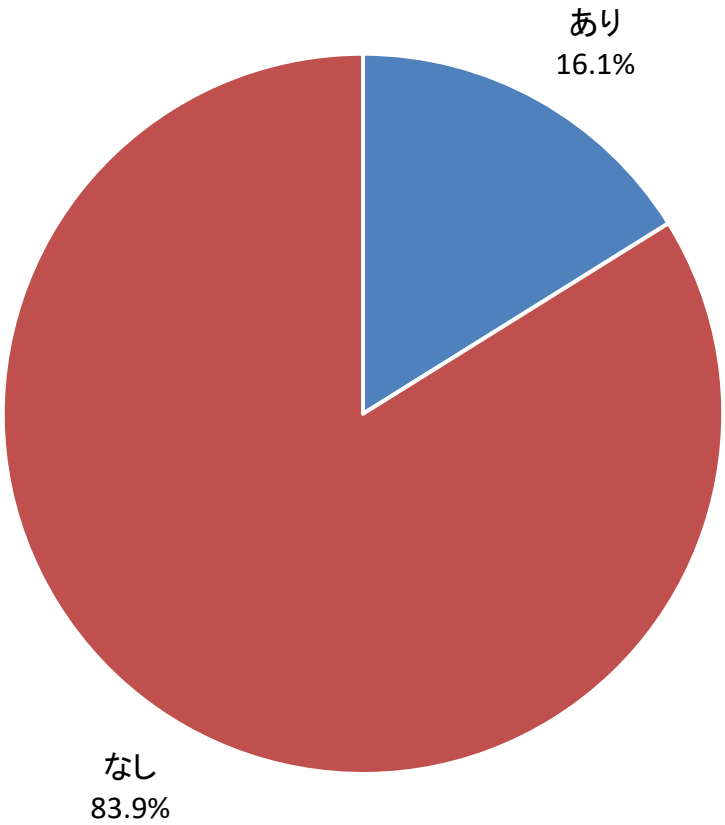


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	69.2%	30.8%
中小企業	50.4%	49.6%
その他（社会福祉法人等）	54.0%	46.0%
計	51.7%	48.3%

（4）管理職自身や部下の長時間労働抑制・休暇取得状況・各種制度の利用状況等を管理職の人事考課（評価）項目として設定

「あり」と回答した企業の占める割合は，16.1%（158社）である。
企業規模別でみると，大企業では，21.2%（11社）である。一方，中小企業では，15.9%（132社）である。

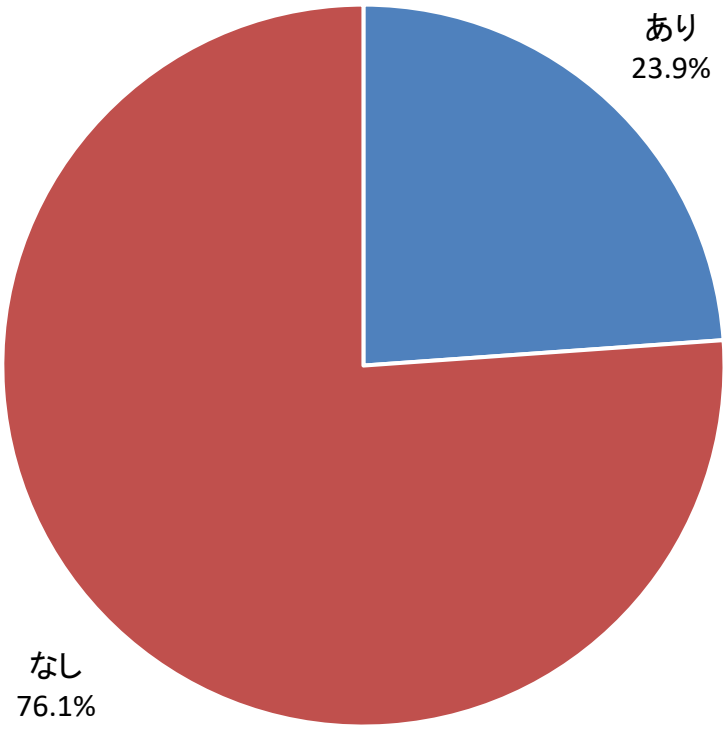


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	21.2%	78.8%
中小企業	15.9%	84.1%
その他（社会福祉法人等）	15.0%	85.0%
計	16.1%	83.9%

（5）各種制度の利用者の上司である管理職への指導（各種制度の利用状況が低い部下を持つ管理職への指導等）

「あり」と回答した企業の占める割合は，23.9%（234社）である。
企業規模別でみると，大企業では，38.5%（20社）である。一方，中小企業では，22.8%（189社）である。

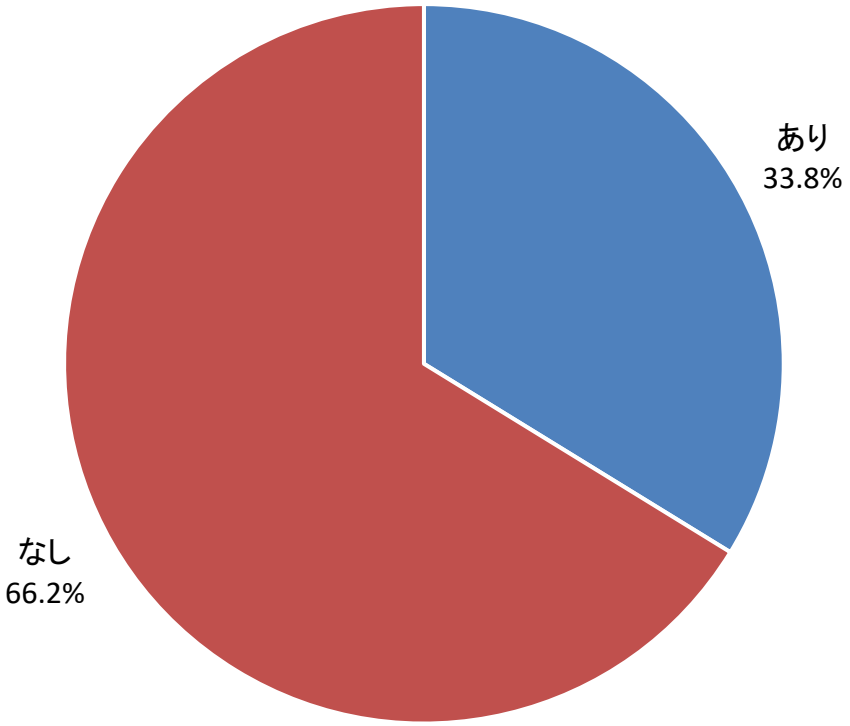


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	38.5%	61.5%
中小企業	22.8%	77.2%
その他（社会福祉法人等）	25.0%	75.0%
計	23.9%	76.1%

（6）部下の制度利用を奨励するよう管理職に対して指導

「あり」と回答した企業の占める割合は，33.8%（331社）である。
企業規模別でみると，大企業では，53.8%（28社）である。一方，中小企業では，31.6%（262社）である。

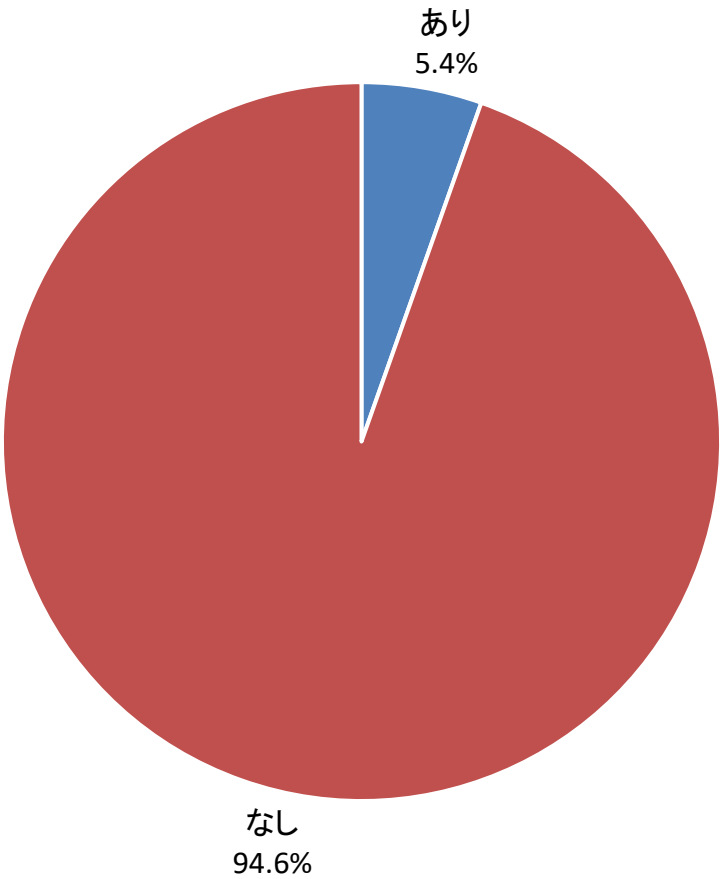


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	53.8%	46.2%
中小企業	31.6%	68.4%
その他（社会福祉法人等）	41.0%	59.0%
計	33.8%	66.2%

（7）その他

「あり」と回答した企業の占める割合は，5.4%（53社）である。
企業規模別でみると，大企業では，3.8%（2社）である。一方，中小企業では，5.4%（45社）である。



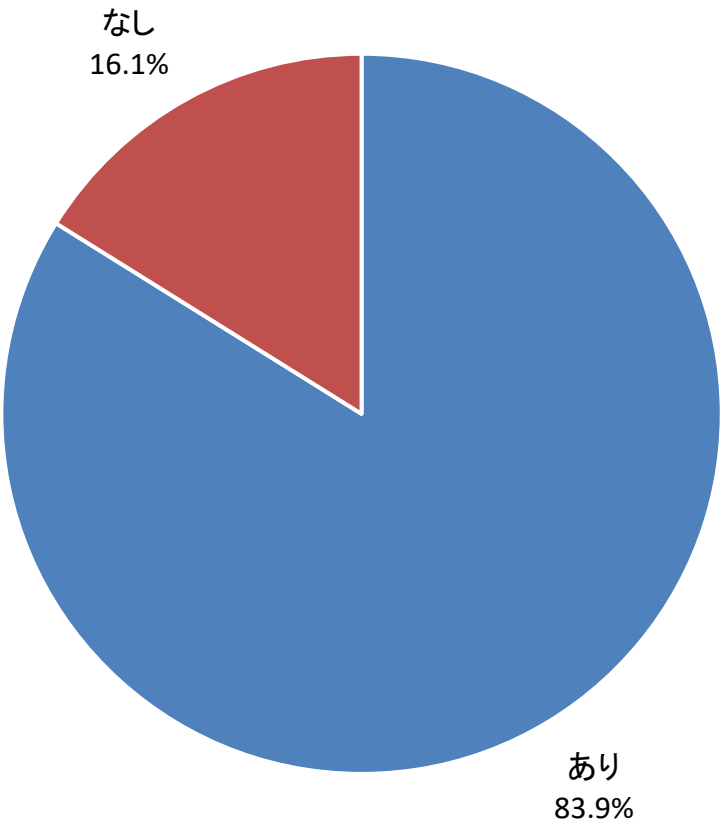
N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	3.8%	96.2%
中小企業	5.4%	94.6%
その他（社会福祉法人等）	6.0%	94.0%
計	5.4%	94.6%

設問3　従業員個人への指導・評価を行っている

全体像　【設問3（1）～（6）のいずれか1つに該当している】

「あり」と回答した企業の占める割合は，83.9%（822社）である。
企業規模別でみると，大企業では，94.2%（49社）である。一方，中小企業では，83.0%（687社）である。

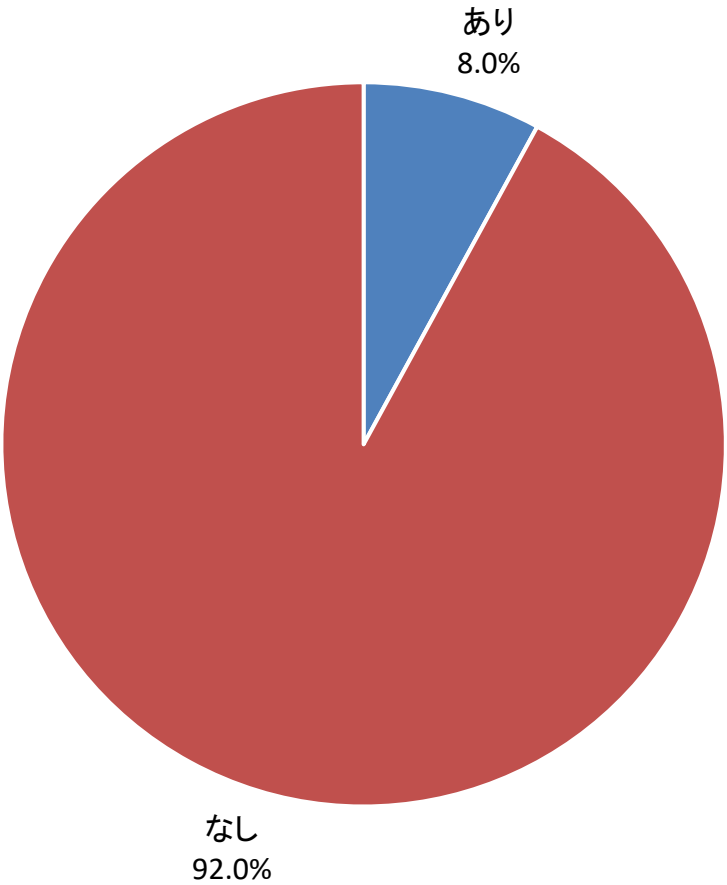


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	94.2%	5.8%
中小企業	83.0%	17.0%
その他（社会福祉法人等）	86.0%	14.0%
計	83.9%	16.1%

（1）時間外労働削減による残業代抑制分を賞与等で還元

「あり」と回答した企業の占める割合は，8.0%（78社）である。
企業規模別でみると，大企業では，11.5%（6社）である。一方，中小企業では，8.5%（70社）である。

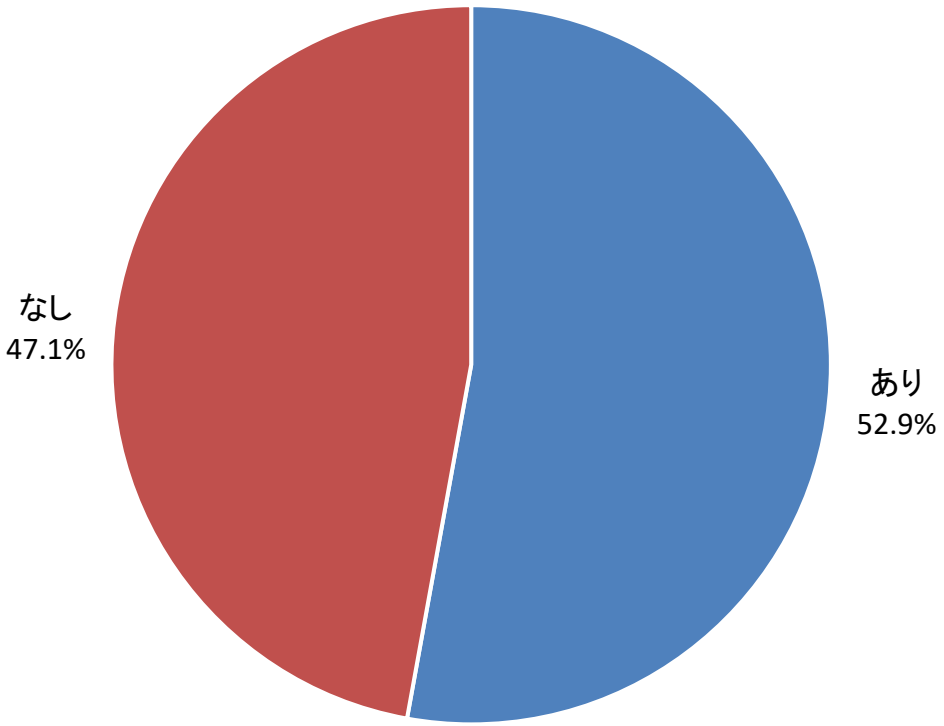


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	11.5%	88.5%
中小企業	8.5%	91.5%
その他（社会福祉法人等）	2.0%	98.0%
計	8.0%	92.0%

（2）時間外労働が多い従業員に対し，個別の働き方の見直し方法を助言するなど指導

「あり」と回答した企業の占める割合は，52.9%（518社）である。
企業規模別でみると，大企業では，59.6%（31社）である。一方，中小企業では，52.4%（434社）である。

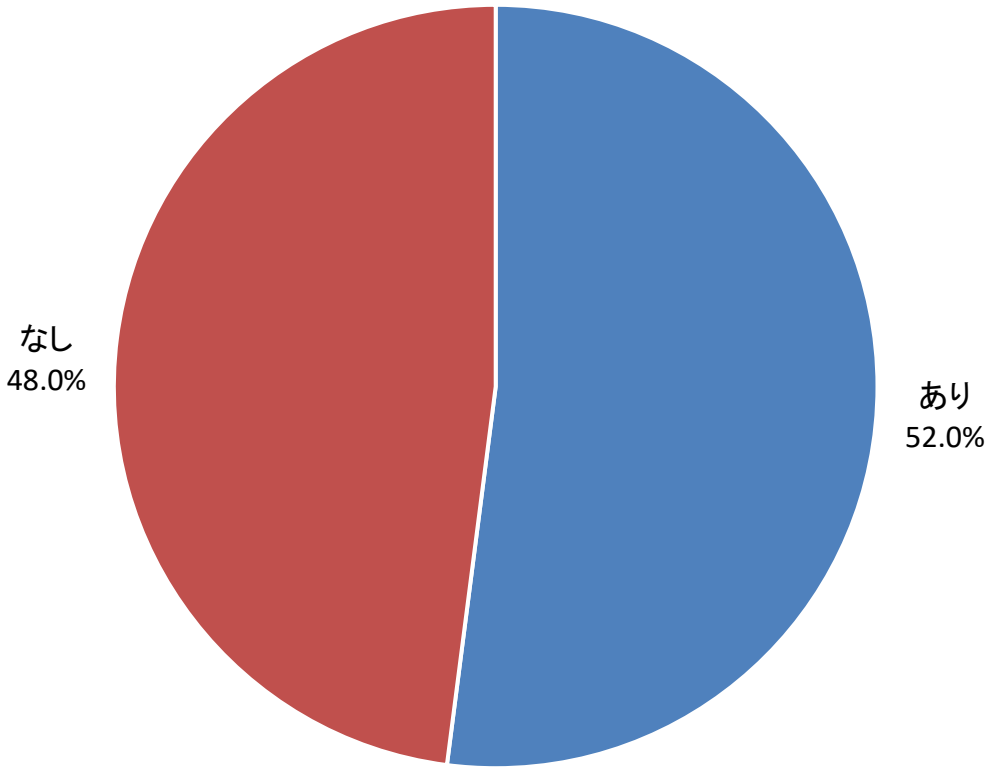


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	59.6%	40.4%
中小企業	52.4%	47.6%
その他（社会福祉法人等）	53.0%	47.0%
計	52.9%	47.1%

（3）年次有給休暇取得率の低い従業員に対し，個別に休暇取得を奨励（人事からのメール送信等）

「あり」と回答した企業の占める割合は，52.0%（510社）である。
企業規模別でみると，大企業では，61.5%（32社）である。一方，中小企業では，50.8%（421社）である。

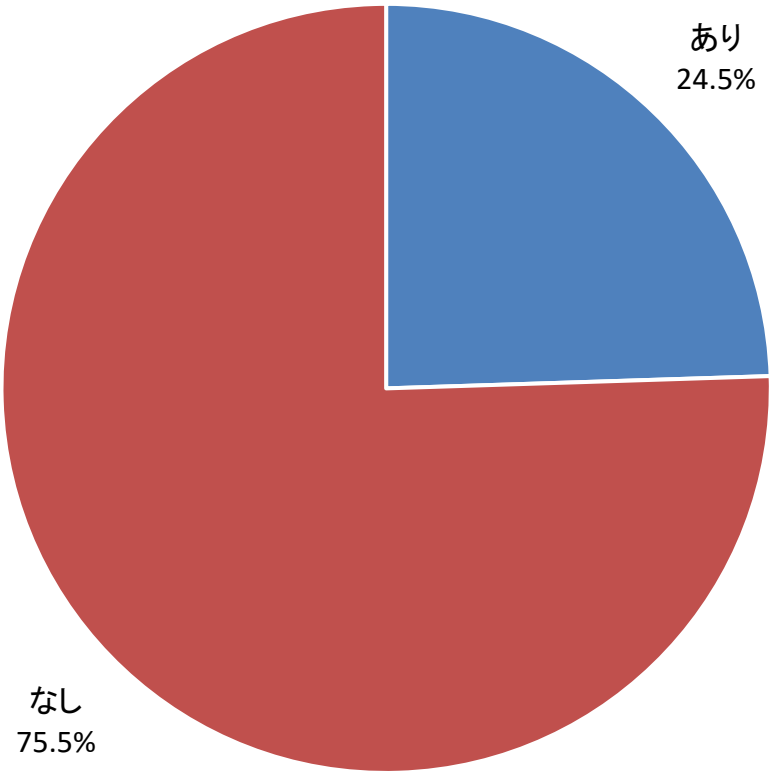


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	61.5%	38.5%
中小企業	50.8%	49.2%
その他（社会福祉法人等）	57.0%	43.0%
計	52.0%	48.0%

（4）働き方を見直して，労働時間短縮や時間当たりの生産性向上に成果のあった従業員を人事考課や表彰等で評価

「あり」と回答した企業の占める割合は，24.5%（240社）である。
企業規模別でみると，大企業では，21.2%（11社）である。一方，中小企業では，25.6%（212社）である。

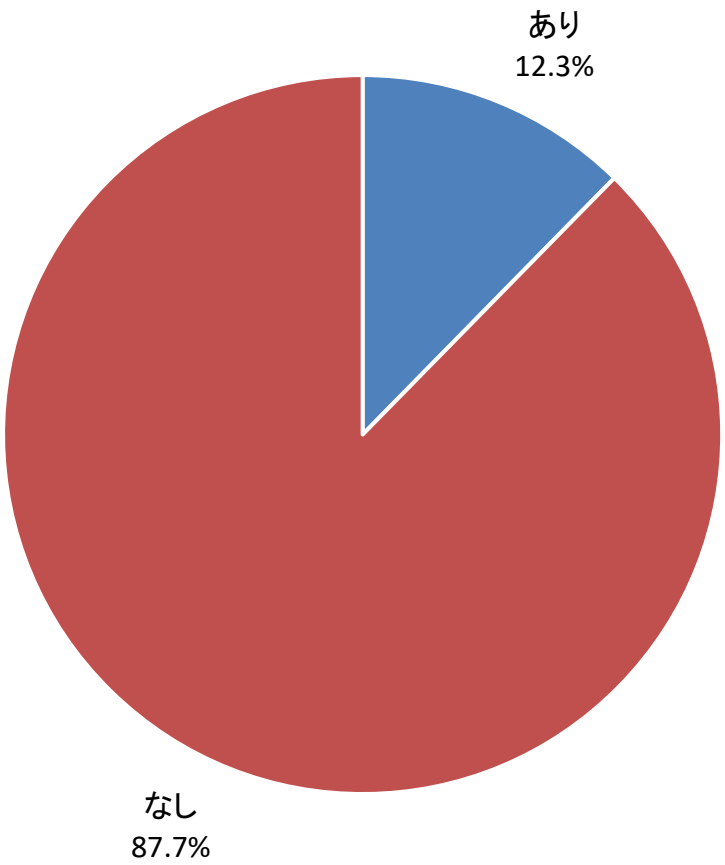


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	21.2%	78.8%
中小企業	25.6%	74.4%
その他（社会福祉法人等）	17.0%	83.0%
計	24.5%	75.5%

（5）制度対象者に対し，個別に制度利用を奨励（配偶者が出産した男性従業員への育児目的休暇等の利用を促すメールの送信等）

「あり」と回答した企業の占める割合は，12.3%（121社）である。
企業規模別でみると，大企業では，25.0%（13社）である。一方，中小企業では，11.0%（91社）である。

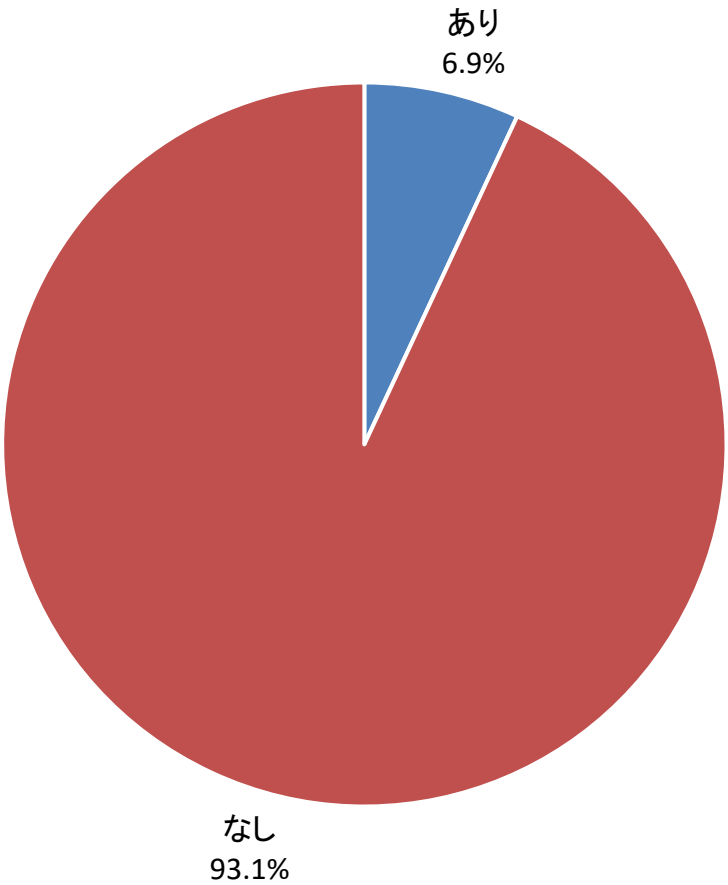


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	25.0%	75.0%
中小企業	11.0%	89.0%
その他（社会福祉法人等）	17.0%	83.0%
計	12.3%	87.7%

（6）その他

「あり」と回答した企業の占める割合は，6.9%（68社）である。
企業規模別でみると，大企業では，5.8%（3社）である。一方，中小企業では，6.9%（57社）である。



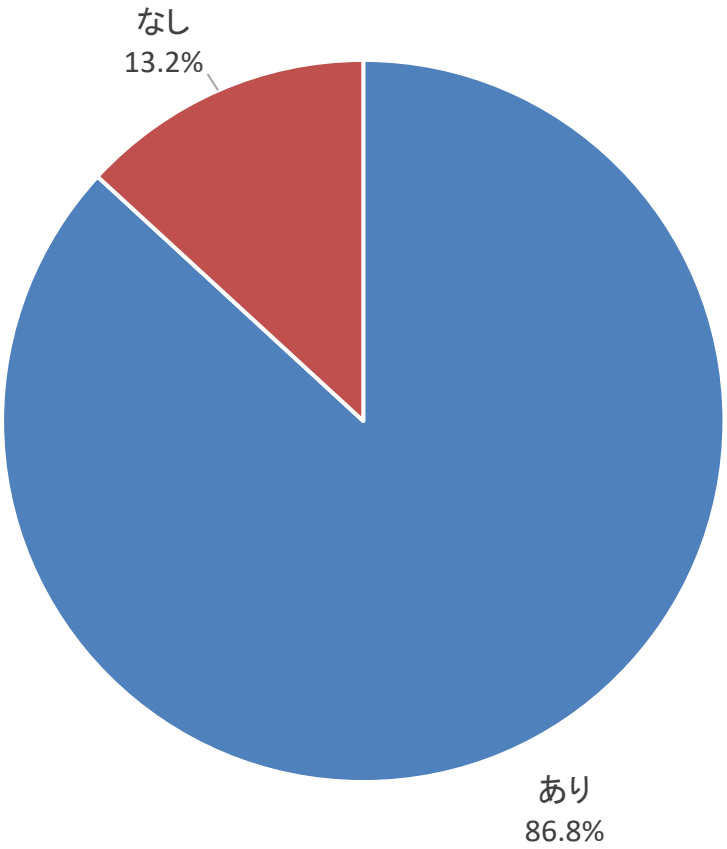
N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	5.8%	94.2%
中小企業	6.9%	93.1%
その他（社会福祉法人等）	8.0%	92.0%
計	6.9%	93.1%

設問4　社内慣行・風土を変えるための具体的な取組がある

全体像　【設問4（1）～（7）のいずれか1つに該当している】

「あり」と回答した企業の占める割合は，86.8%（851社）である。
企業規模別でみると，大企業では，96.2%（50社）である。一方，中小企業では，86.0%（712社）である。

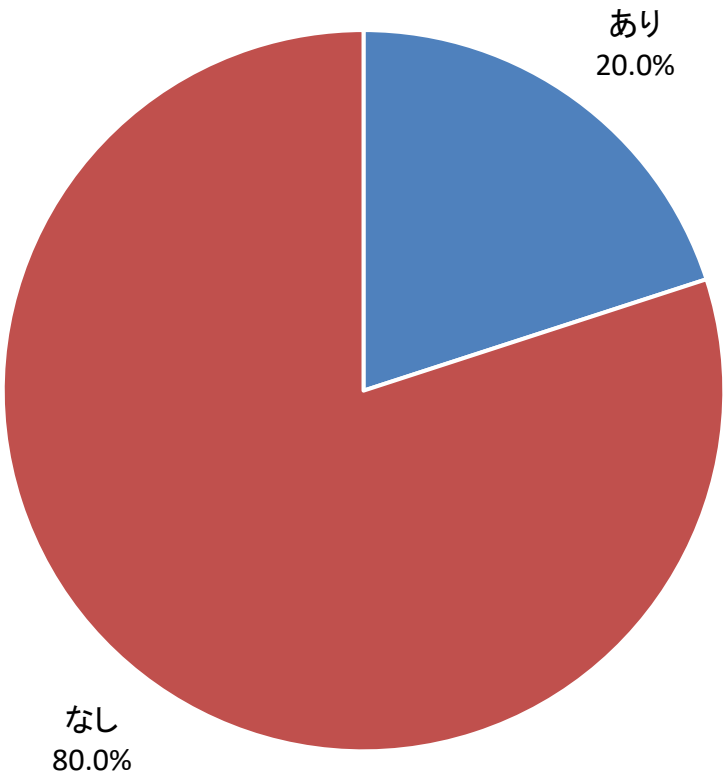


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	96.2%	3.8%
中小企業	86.0%	14.0%
その他（社会福祉法人等）	89.0%	11.0%
計	86.8%	13.2%

（1）社外（育児，介護，趣味，社会貢献等）での多様な生活経験を，組織の知恵として活用

「あり」と回答した企業の占める割合は，20.0%（196社）である。
企業規模別でみると，大企業では，15.4%（8社）である。一方，中小企業では，19.2%（156社）である。

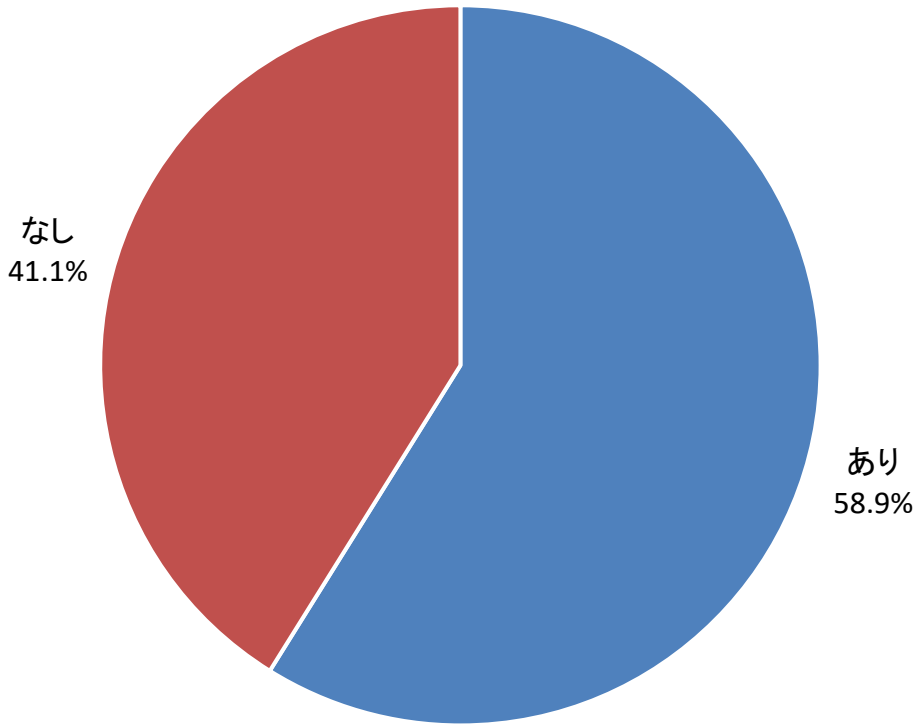


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	15.4%	84.6%
中小企業	19.2%	80.8%
その他（社会福祉法人等）	29.0%	71.0%
計	20.0%	80.0%

(2)トップと従業員の活発な意見交換ができる風土づくり

「あり」と回答した企業の占める割合は，58.9%(577社)である。
企業規模別でみると，大企業では，38.5%(20社)である。一方，中小企業では，60.9%(504社)である。

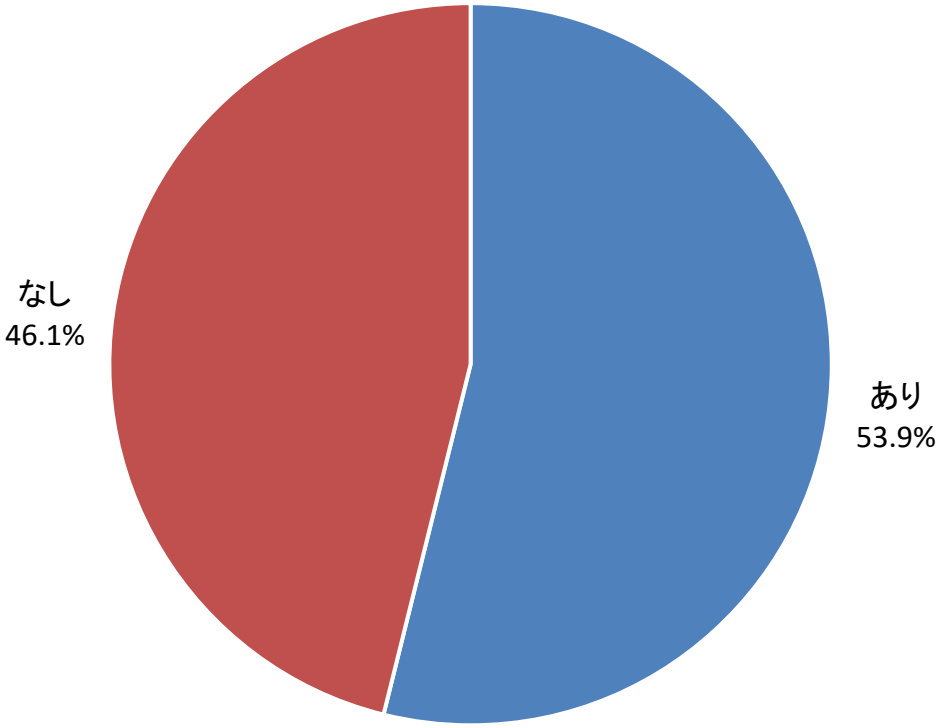


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	38.5%	61.5%
中小企業	60.9%	39.1%
その他(社会福祉法人等)	53.0%	47.0%
計	58.9%	41.1%

（3）多様な人材がコミュニケーションを取り，お互いに助け合う風土づくり

「あり」と回答した企業の占める割合は，53.9%（528社）である。
企業規模別でみると，大企業では，61.5%（32社）である。一方，中小企業では，52.5%（435社）である。

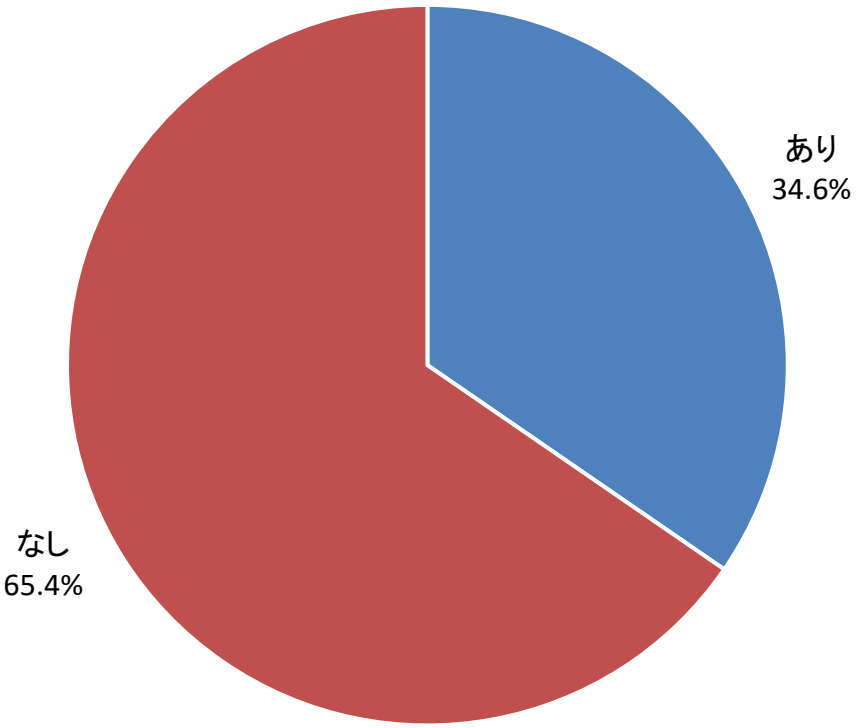


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	61.5%	38.5%
中小企業	52.5%	47.5%
その他（社会福祉法人等）	61.0%	39.0%
計	53.9%	46.1%

（4）採用選考における無意識の性別等バイアスの排除（面接官への女性等の参画等）

「あり」と回答した企業の占める割合は，34.6%（339社）である。
企業規模別でみると，大企業では，51.9%（27社）である。一方，中小企業では，32.0%（265社）である。

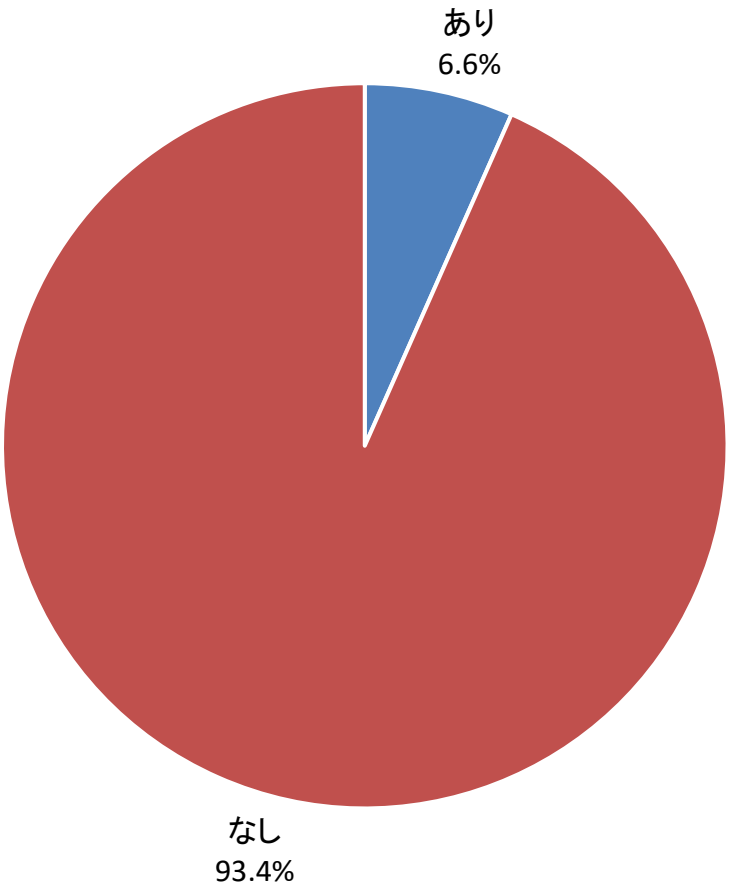


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	51.9%	48.1%
中小企業	32.0%	68.0%
その他（社会福祉法人等）	47.0%	53.0%
計	34.6%	65.4%

（5）従業員の働いている様子を家族が見ることができる取組の実施（子ども参観日等）

「あり」と回答した企業の占める割合は，6.6%（65社）である。
企業規模別でみると，大企業では，7.7%（4社）である。一方，中小企業では，6.4%（53社）である。

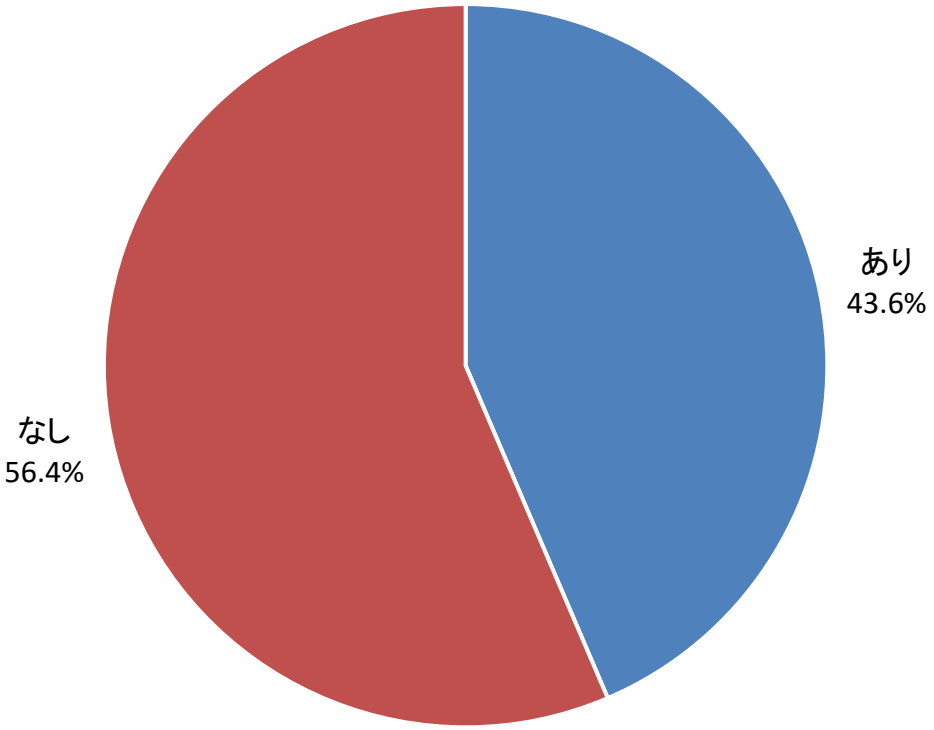


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	7.7%	92.3%
中小企業	6.4%	93.6%
その他（社会福祉法人等）	8.0%	92.0%
計	6.6%	93.4%

（6）ハラスメント防止対策

「あり」と回答した企業の占める割合は，43.6%（427社）である。
企業規模別でみると，大企業では，86.5%（45社）である。一方，中小企業では，38.5%（319社）である。

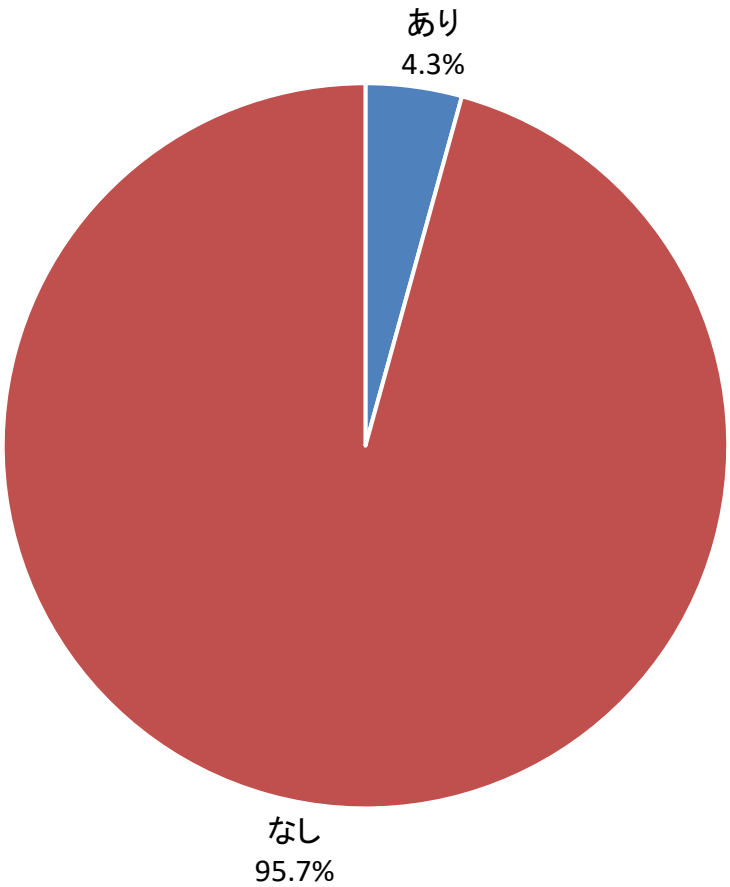


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	86.5%	13.5%
中小企業	38.5%	61.5%
その他（社会福祉法人等）	63.0%	37.0%
計	43.6%	56.4%

（7）その他

「あり」と回答した企業の占める割合は，4.3%（42社）である。
企業規模別でみると，大企業では，3.8%（2社）である。一方，中小企業では，4.1%（34社）である。



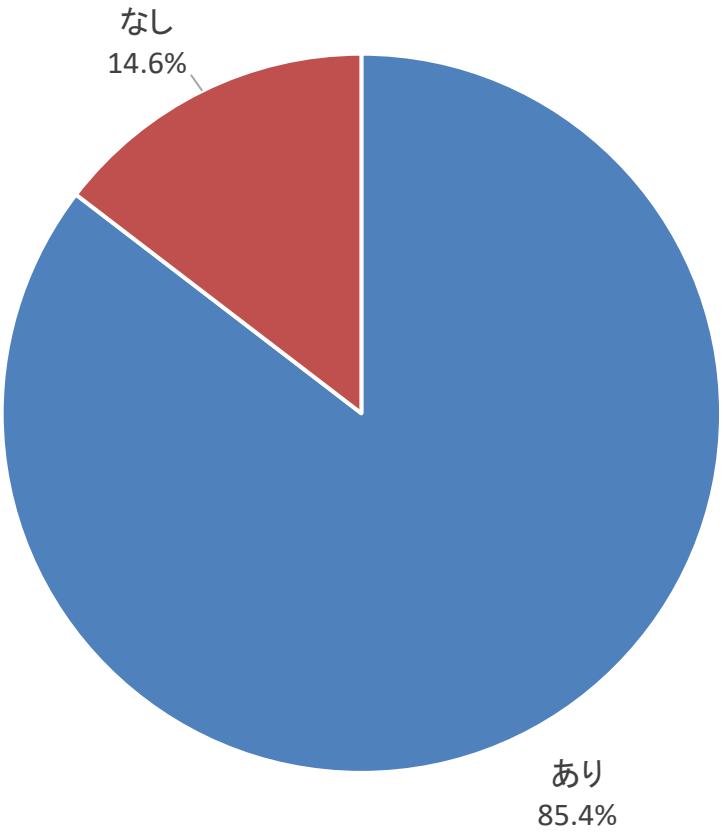
N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	3.8%	96.2%
中小企業	4.1%	95.9%
その他（社会福祉法人等）	6.0%	94.0%
計	4.3%	95.7%

設問５　職場のコミュニケーション円滑化のための取組を行っている

全体像　【設問５（１）～（４）のいずれか1つに該当している】

「あり」と回答した企業の占める割合は，85.4%（837社）である。
企業規模別でみると，大企業では，94.2%（49社）である。一方，中小企業では，84.5%（700社）である。

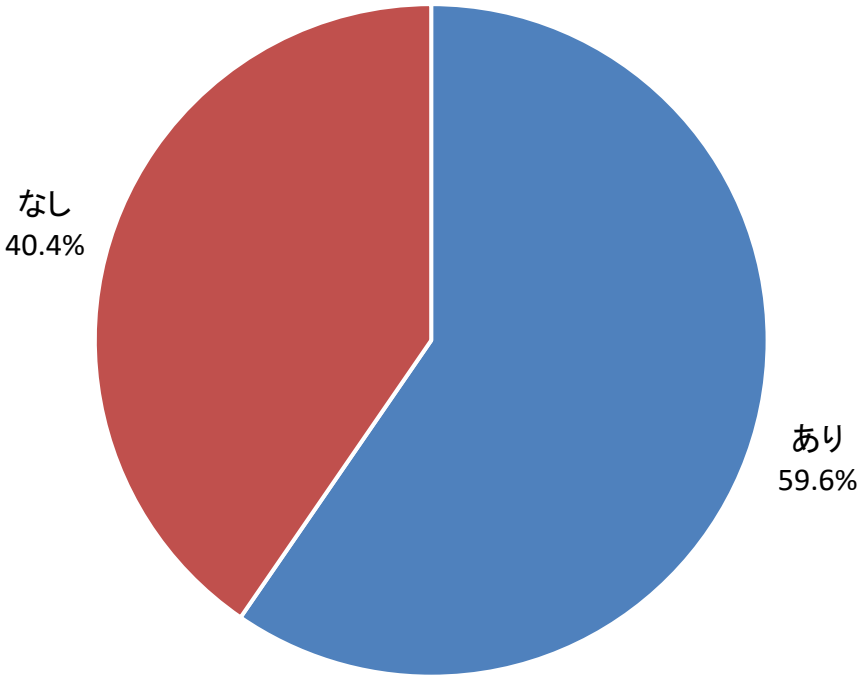


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	94.2%	5.8%
中小企業	84.5%	15.5%
その他（社会福祉法人等）	88.0%	12.0%
計	85.4%	14.6%

（1）管理職と部下との意見交換の場を設定

「あり」と回答した企業の占める割合は，59.6%（584社）である。
企業規模別でみると，大企業では，67.3%（35社）である。一方，中小企業では，58.1%（481社）である。

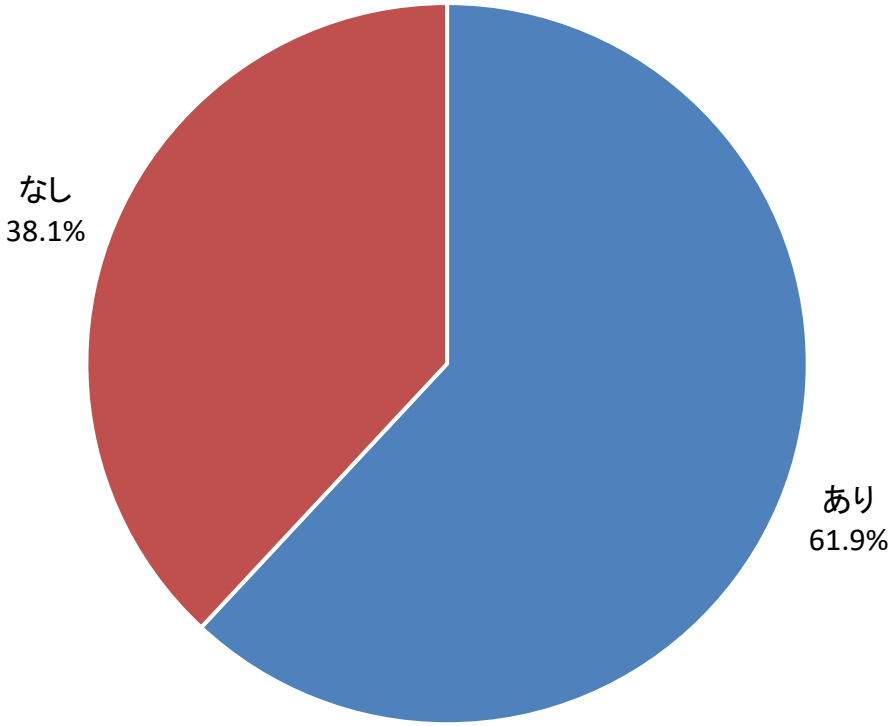


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	67.3%	32.7%
中小企業	58.1%	41.9%
その他（社会福祉法人等）	68.0%	32.0%
計	59.6%	40.4%

（2）社内の親睦を図る行事の開催

「あり」と回答した企業の占める割合は，61.9%（607社）である。
企業規模別でみると，大企業では，61.5%（32社）である。一方，中小企業では，62.4%（517社）である。

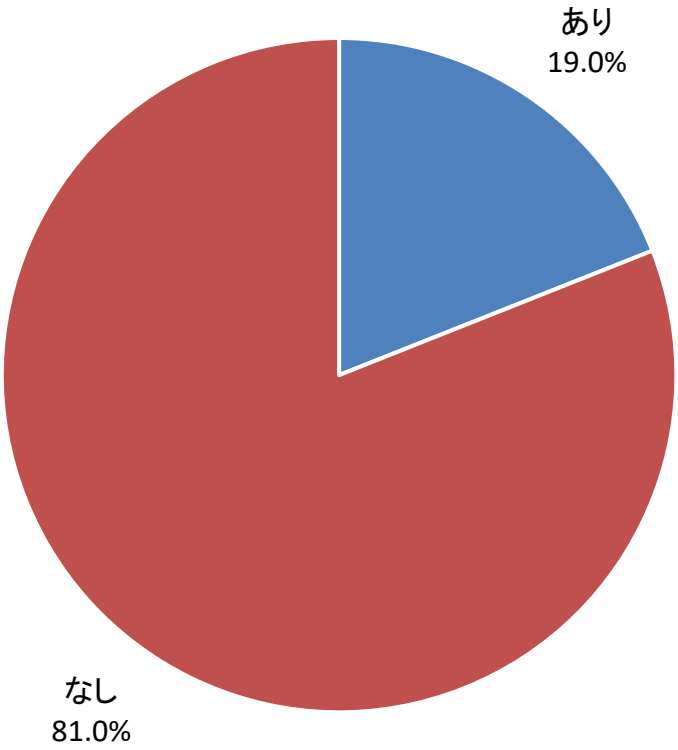


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	61.5%	38.5%
中小企業	62.4%	37.6%
その他（社会福祉法人等）	58.0%	42.0%
計	61.9%	38.1%

（3）社内サークル・クラブ活動の奨励

「あり」と回答した企業の占める割合は，19.0%（186社）である。
企業規模別でみると，大企業では，46.2%（24社）である。一方，中小企業では，16.4%（136社）である。

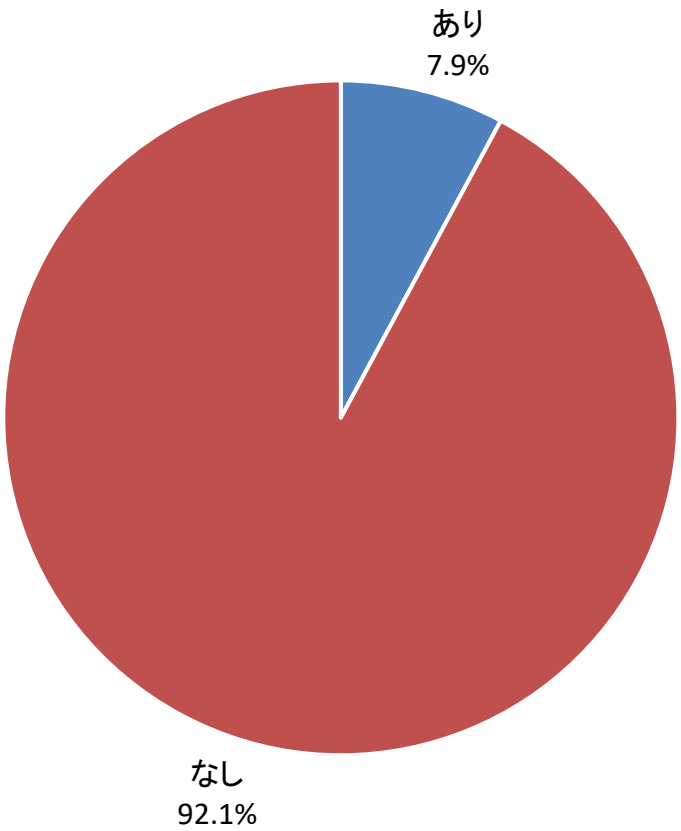


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	46.2%	53.8%
中小企業	16.4%	83.6%
その他（社会福祉法人等）	26.0%	74.0%
計	19.0%	81.0%

（4）その他

「あり」と回答した企業の占める割合は，7.9%（77社）である。
企業規模別でみると，大企業では，15.4%（8社）である。一方，中小企業では，7.5%（62社）である。



N=980

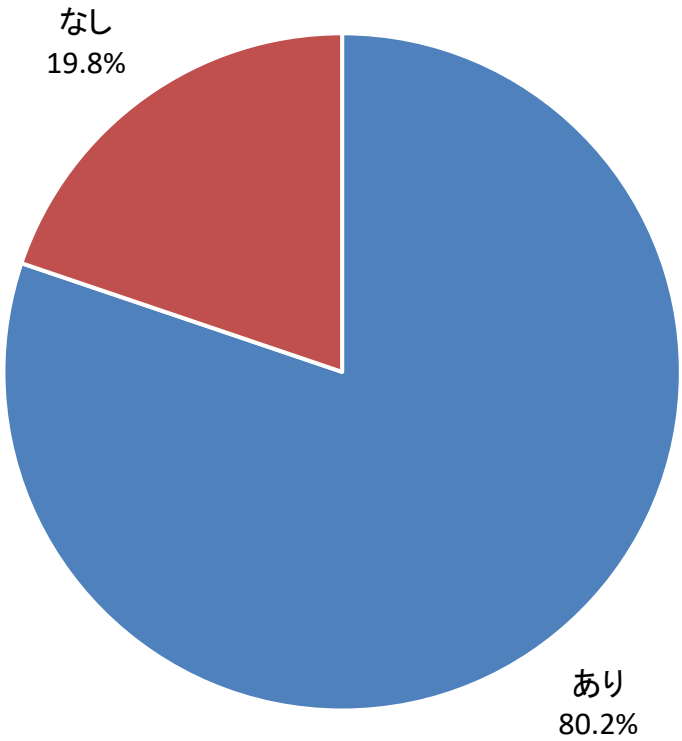
企業規模別	あり	なし
大企業	15.4%	84.6%
中小企業	7.5%	92.5%
その他（社会福祉法人等）	7.0%	93.0%
計	7.9%	92.1%

２ 周知啓発

設問６ 全従業員に対して制度・取組について情報提供を行っている

全体像 【設問６（１）～（５）のいずれか1つに該当している】

「あり」と回答した企業の占める割合は，80.2%（786社）である。
企業規模別でみると，大企業では，92.3%（48社）である。一方，中小企業では，79.1%（655社）である。

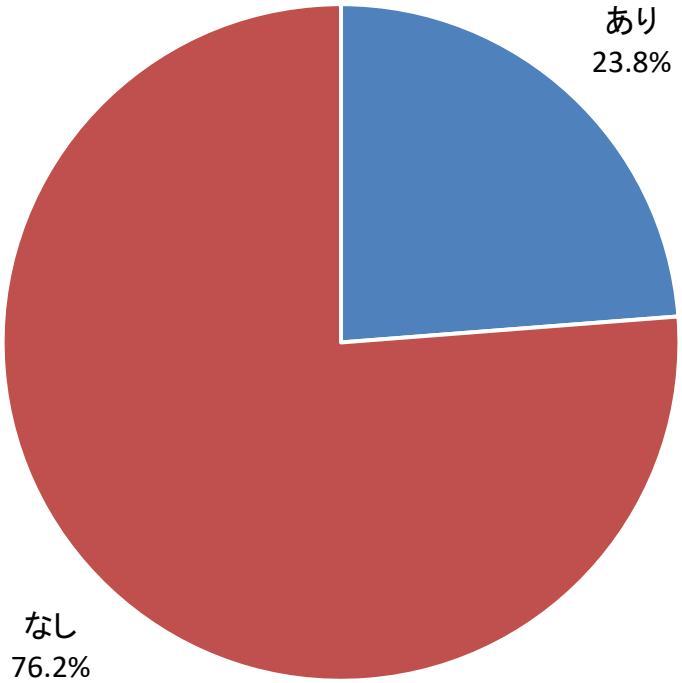


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	92.3%	7.7%
中小企業	79.1%	20.9%
その他（社会福祉法人等）	83.0%	17.0%
計	80.2%	19.8%

（1）現場説明会の開催（全従業員への丁寧な説明等）

「あり」と回答した企業の占める割合は，23.8%（233社）である。
企業規模別でみると，大企業では，28.8%（15社）である。一方，中小企業では，23.4%（194社）である。

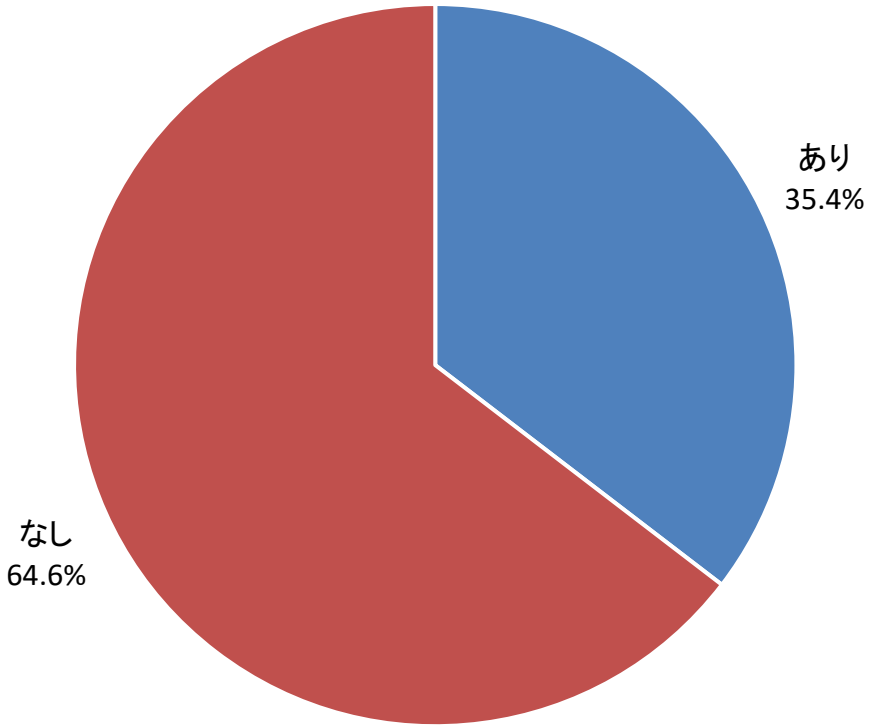


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	28.8%	71.2%
中小企業	23.4%	76.6%
その他（社会福祉法人等）	24.0%	76.0%
計	23.8%	76.2%

（2）メール一斉送信

「あり」と回答した企業の占める割合は，35.4%（347社）である。
企業規模別でみると，大企業では，53.8%（28社）である。一方，中小企業では，35.7%（296社）である。

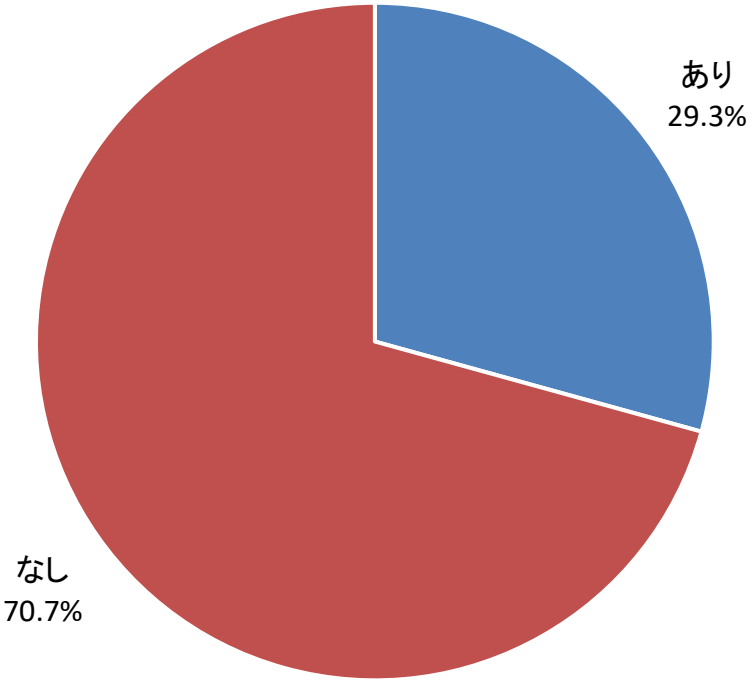


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	53.8%	46.2%
中小企業	35.7%	64.3%
その他（社会福祉法人等）	23.0%	77.0%
計	35.4%	64.6%

（3）社内報やパンフレット等の配布

「あり」と回答した企業の占める割合は，29.3%（287社）である。
企業規模別でみると，大企業では，71.2%（37社）である。一方，中小企業では，26.1%（216社）である。

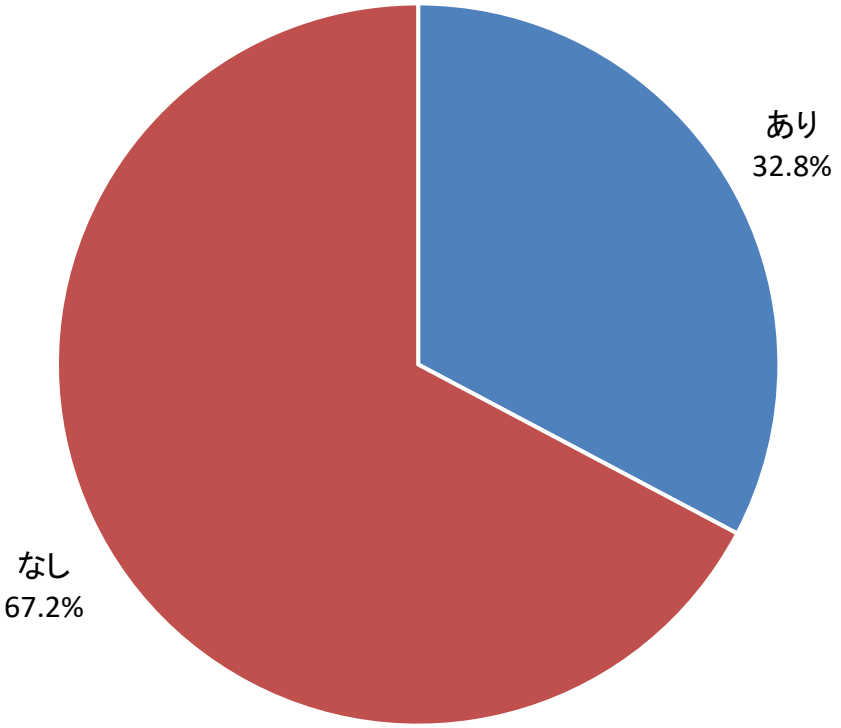


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	71.2%	28.8%
中小企業	26.1%	73.9%
その他（社会福祉法人等）	34.0%	66.0%
計	29.3%	70.7%

（4）イントラネットや社内ポスター等による掲示

「あり」と回答した企業の占める割合は，32.8%（321社）である。
企業規模別でみると，大企業では，71.2%（37社）である。一方，中小企業では，30.2%（250社）である。

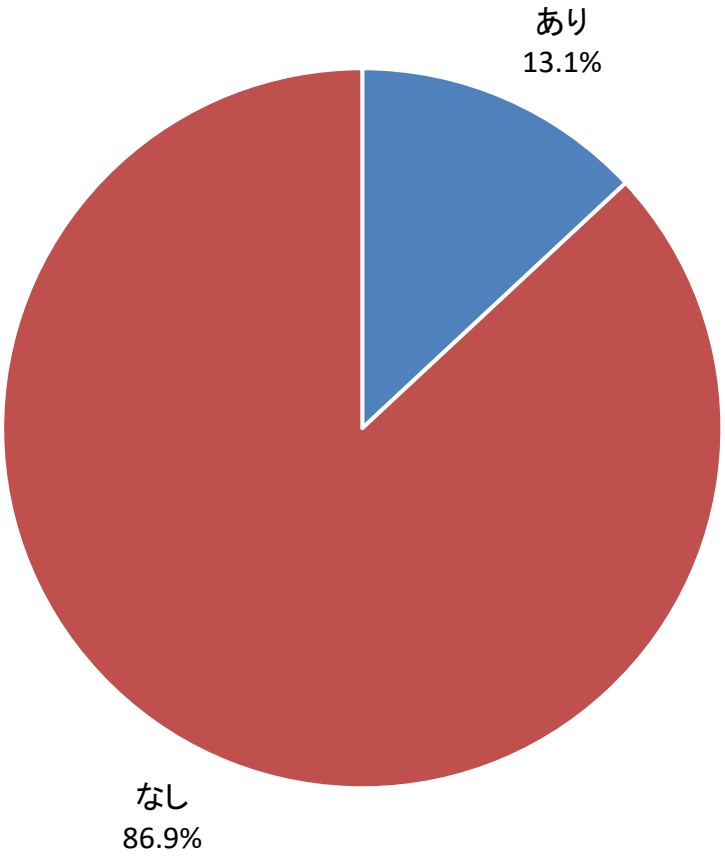


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	71.2%	28.8%
中小企業	30.2%	69.8%
その他（社会福祉法人等）	34.0%	66.0%
計	32.8%	67.2%

（5）その他

「あり」と回答した企業の占める割合は，13.1%（128社）である。
企業規模別でみると，大企業では，1.9%（1社）である。一方，中小企業では，13.3%（110社）である。



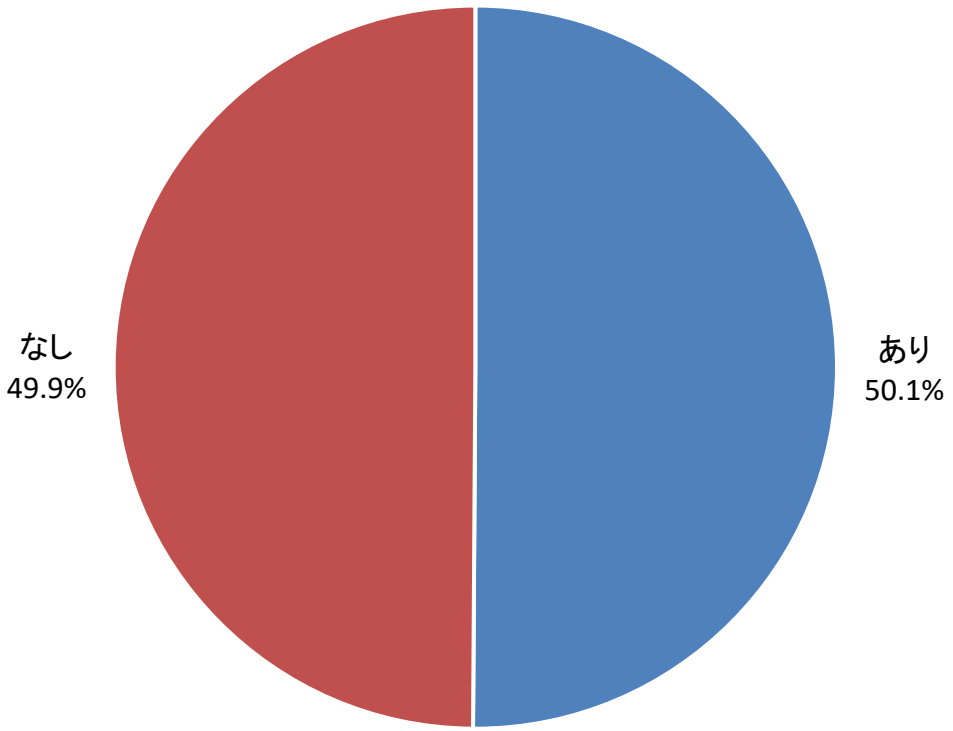
N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	1.9%	98.1%
中小企業	13.3%	86.7%
その他（社会福祉法人等）	17.0%	83.0%
計	13.1%	86.9%

設問7 キャンペーンの実施など「働き方改革」について全社的な啓発を行っている

全体像 【設問7（1）～（3）のいずれか1つに該当している】

「あり」と回答した企業の占める割合は，50.1%（491社）である。
企業規模別でみると，大企業では，65.4%（34社）である。一方，中小企業では，48.9%（405社）である。

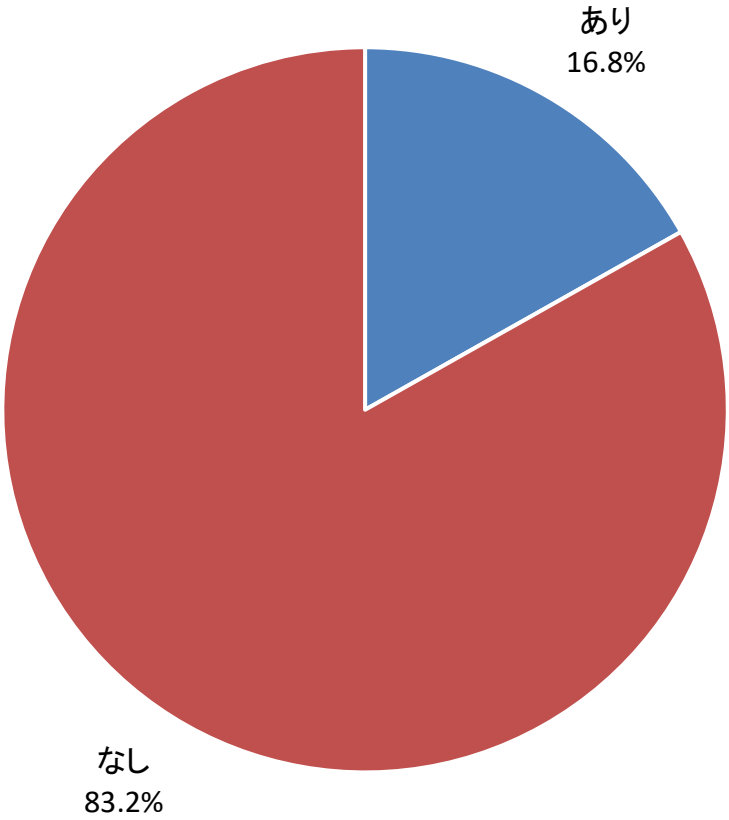


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	65.4%	34.6%
中小企業	48.9%	51.1%
その他（社会福祉法人等）	52.0%	48.0%
計	50.1%	49.9%

（1）推進月間・週間などの実施

「あり」と回答した企業の占める割合は，16.8%（165社）である。
企業規模別でみると，大企業では，30.8%（16社）である。一方，中小企業では，15.6%（129社）である。

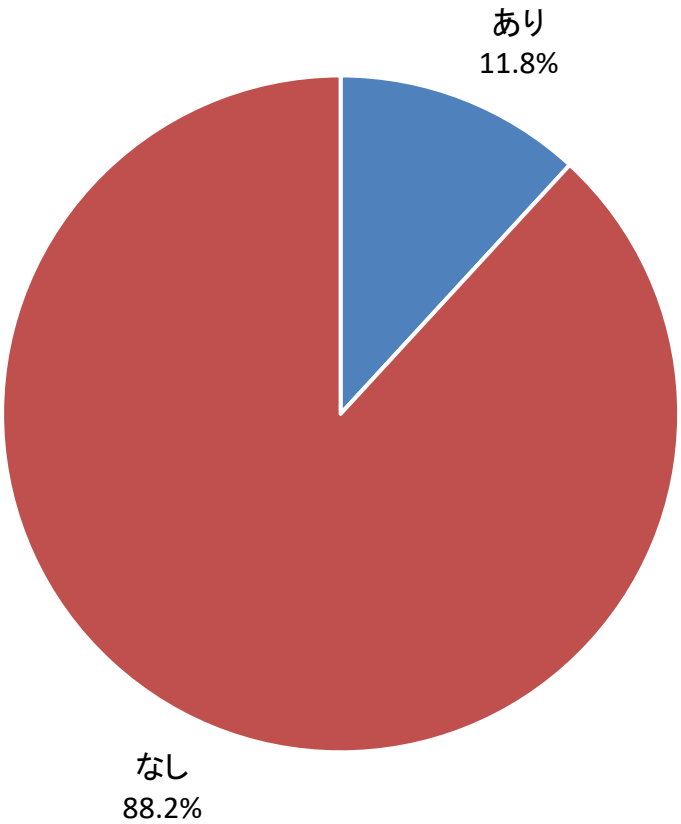


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	30.8%	69.2%
中小企業	15.6%	84.4%
その他（社会福祉法人等）	20.0%	80.0%
計	16.8%	83.2%

（2）社内放送（退勤時刻での退社の呼びかけなど）

「あり」と回答した企業の占める割合は，11.8%（116社）である。
企業規模別でみると，大企業では，19.2%（10社）である。一方，中小企業では，11.4%（94社）である。

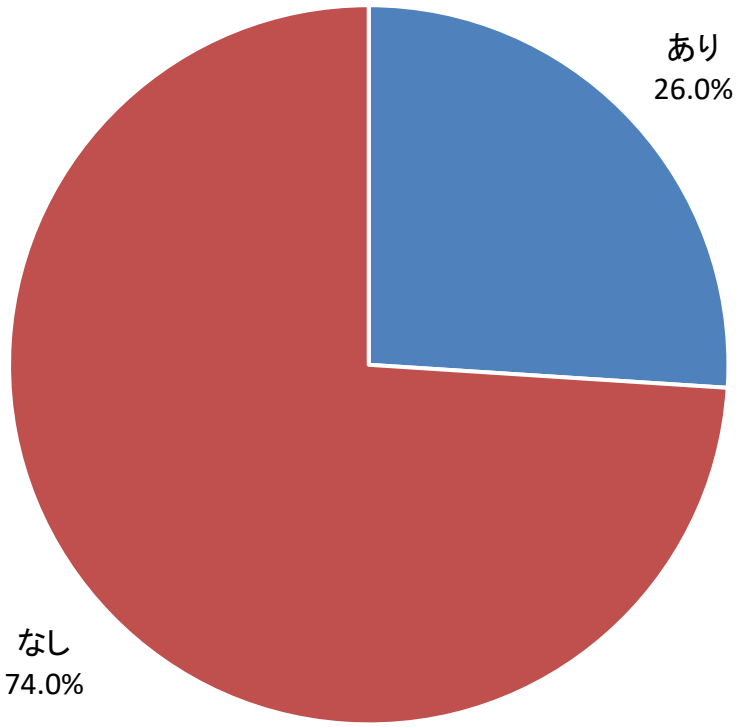


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	19.2%	80.8%
中小企業	11.4%	88.6%
その他（社会福祉法人等）	12.0%	88.0%
計	11.8%	88.2%

（3）その他

「あり」と回答した企業の占める割合は，26.0%（255社）である。
企業規模別でみると，大企業では，32.7%（17社）である。一方，中小企業では，25.6%（212社）である。

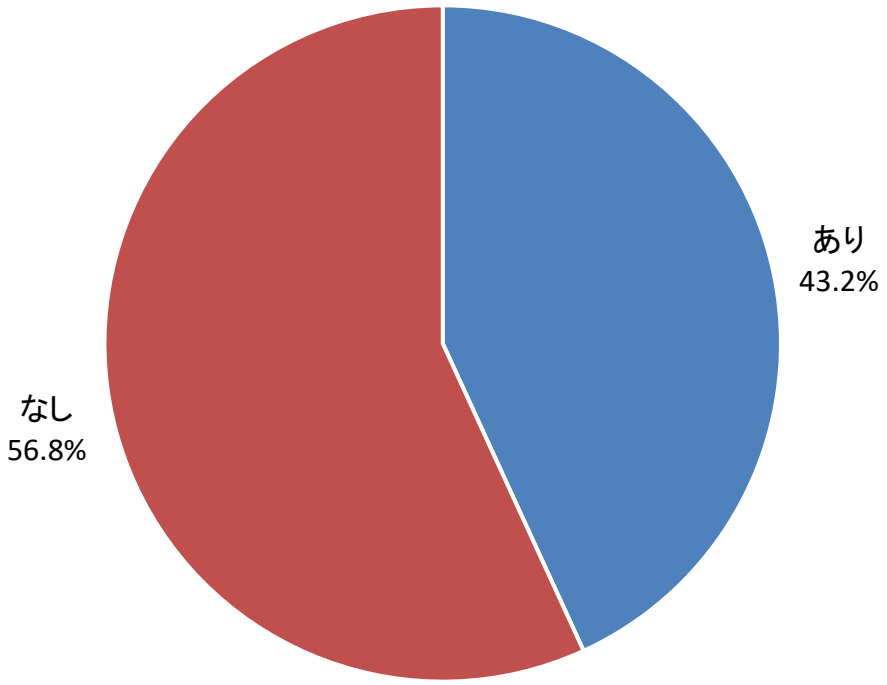


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	32.7%	67.3%
中小企業	25.6%	74.4%
その他（社会福祉法人等）	26.0%	74.0%
計	26.0%	74.0%

設問8 管理職に対して「働き方改革」について教育・研修を実施又は受講の機会を与えている

「あり」と回答した企業の占める割合は，43.2%（423社）である。
企業規模別でみると，大企業では，63.5%（33社）である。一方，中小企業では，40.8%（338社）である。

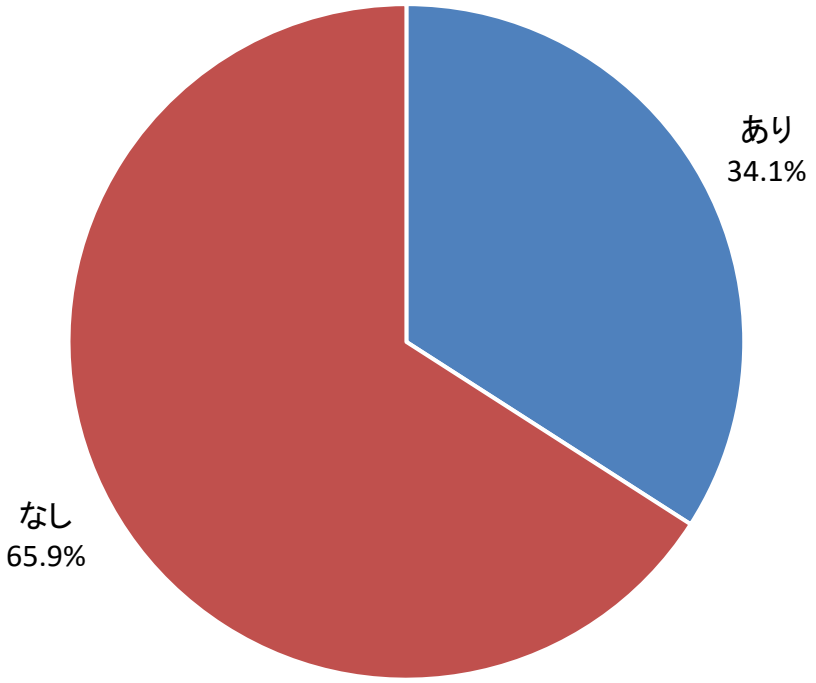


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	63.5%	36.5%
中小企業	40.8%	59.2%
その他（社会福祉法人等）	52.0%	48.0%
計	43.2%	56.8%

設問9　従業員に対して「働き方改革」について教育・研修を実施又は受講の機会を与えている

「あり」と回答した企業の占める割合は，34.1%（334社）である。
企業規模別でみると，大企業では，53.8%（28社）である。一方，中小企業では，31.6%（262社）である。



N=980

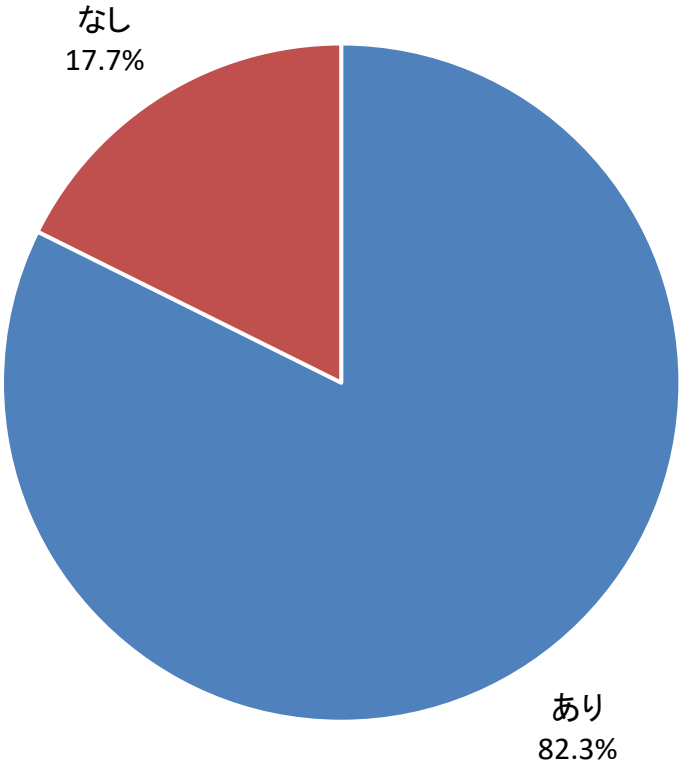
企業規模別	あり	なし
大企業	53.8%	46.2%
中小企業	31.6%	68.4%
その他（社会福祉法人等）	44.0%	56.0%
計	34.1%	65.9%

３　業務改善

設問１０ 従業員の労働生産性を向上させるための人材育成の取組がある

全体像　【設問１０（１）～（４）のいずれか1つに該当している】

「あり」と回答した企業の占める割合は，82.3%（807社）である。
企業規模別でみると，大企業では，92.3%（48社）である。一方，中小企業では，80.8%（669社）である。

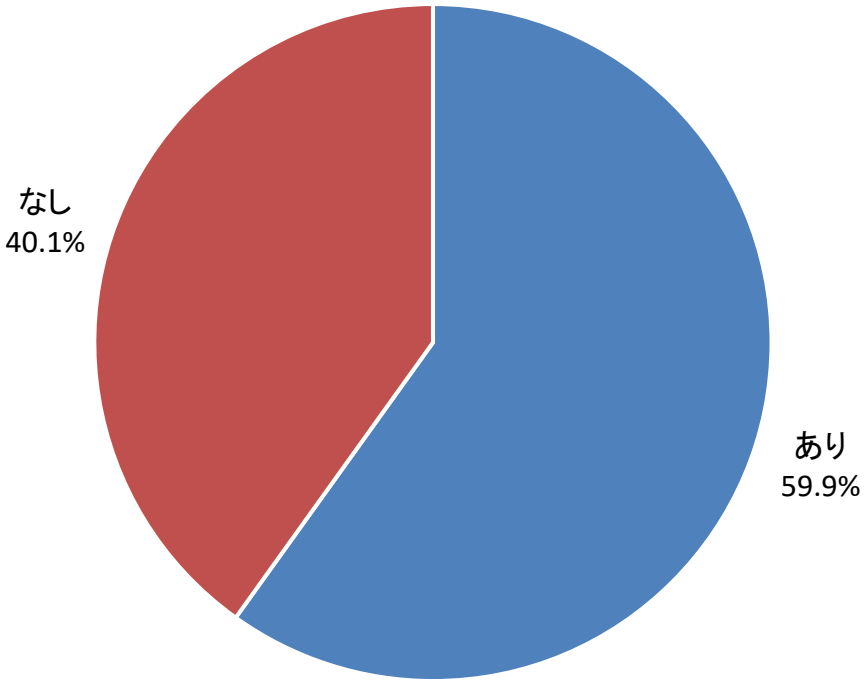


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	92.3%	7.7%
中小企業	80.8%	19.2%
その他（社会福祉法人等）	90.0%	10.0%
計	82.3%	17.7%

（1）業務に関する技術や知識を学ぶための研修や資格取得訓練などを実施

「あり」と回答した企業の占める割合は，59.9%（587社）である。
企業規模別でみると，大企業では，75.0%（39社）である。一方，中小企業では，56.6%（469社）である。

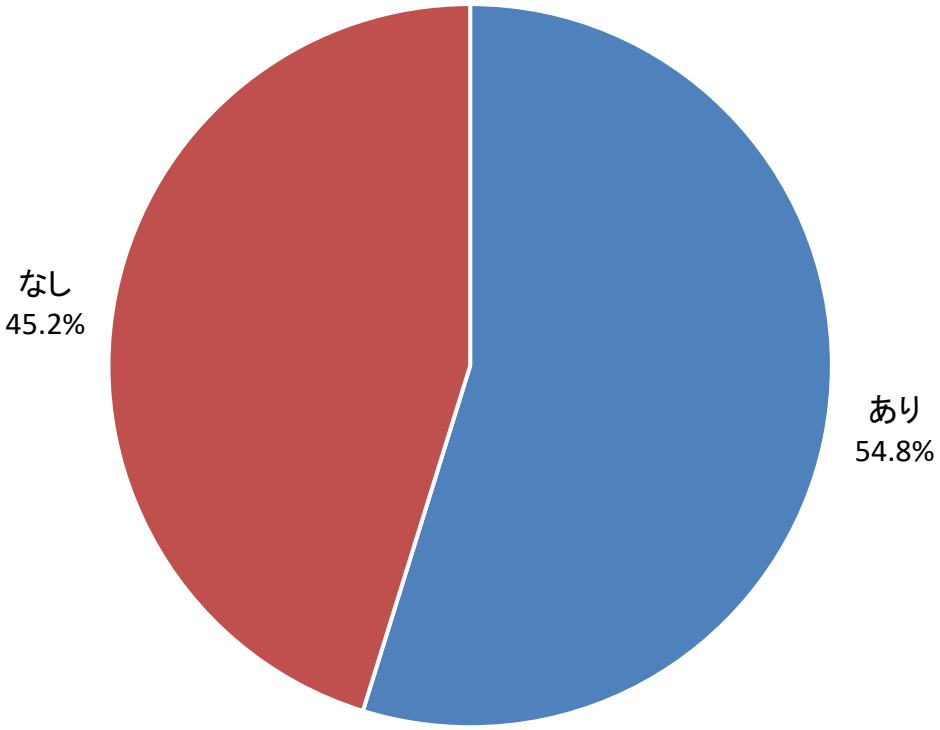


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	75.0%	25.0%
中小企業	56.6%	43.4%
その他（社会福祉法人等）	79.0%	21.0%
計	59.9%	40.1%

（2）自己啓発（資格取得・語学学習・外部研修等）の支援

「あり」と回答した企業の占める割合は，54.8%（537社）である。
企業規模別でみると，大企業では，78.8%（41社）である。一方，中小企業では，51.6%（427社）である。

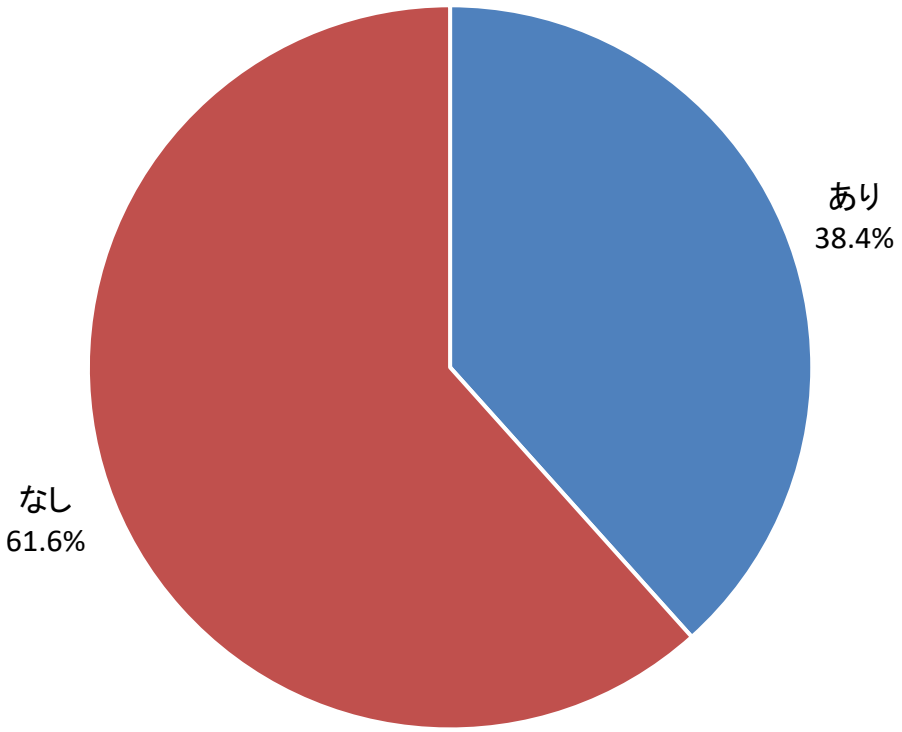


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	78.8%	21.2%
中小企業	51.6%	48.4%
その他（社会福祉法人等）	69.0%	31.0%
計	54.8%	45.2%

（3）キャリアアップについての目標設定や相談体制の整備

「あり」と回答した企業の占める割合は，38.4%（376社）である。
企業規模別でみると，大企業では，61.5%（32社）である。一方，中小企業では，34.5%（286社）である。

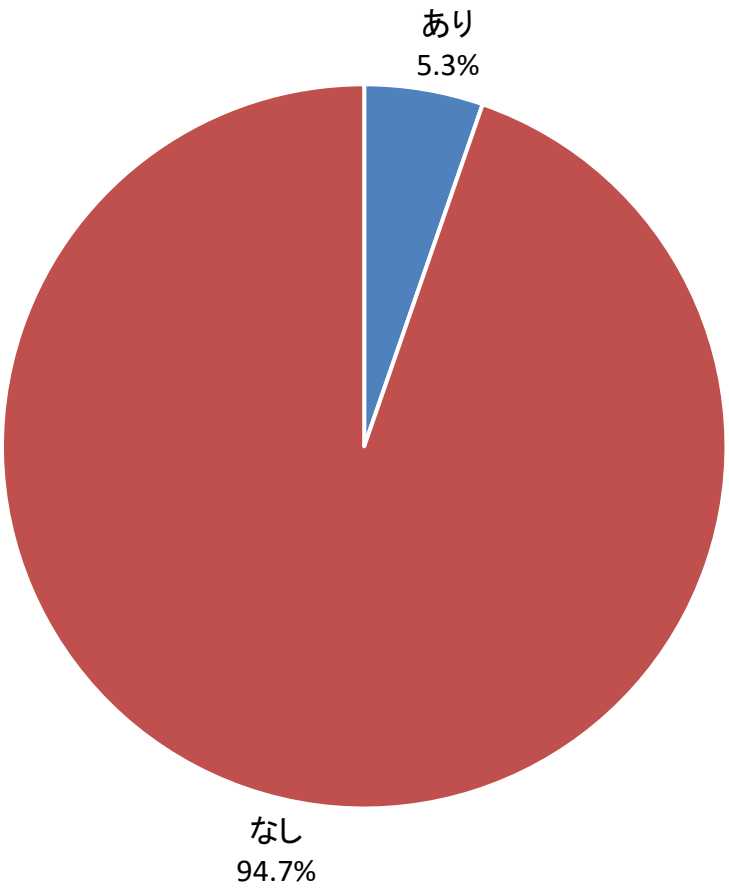


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	61.5%	38.5%
中小企業	34.5%	65.5%
その他（社会福祉法人等）	58.0%	42.0%
計	38.4%	61.6%

(4)その他

「あり」と回答した企業の占める割合は，5.3%(52社)である。
企業規模別でみると，大企業では，3.8%(2社)である。一方，中小企業では，5.1%(42社)である。



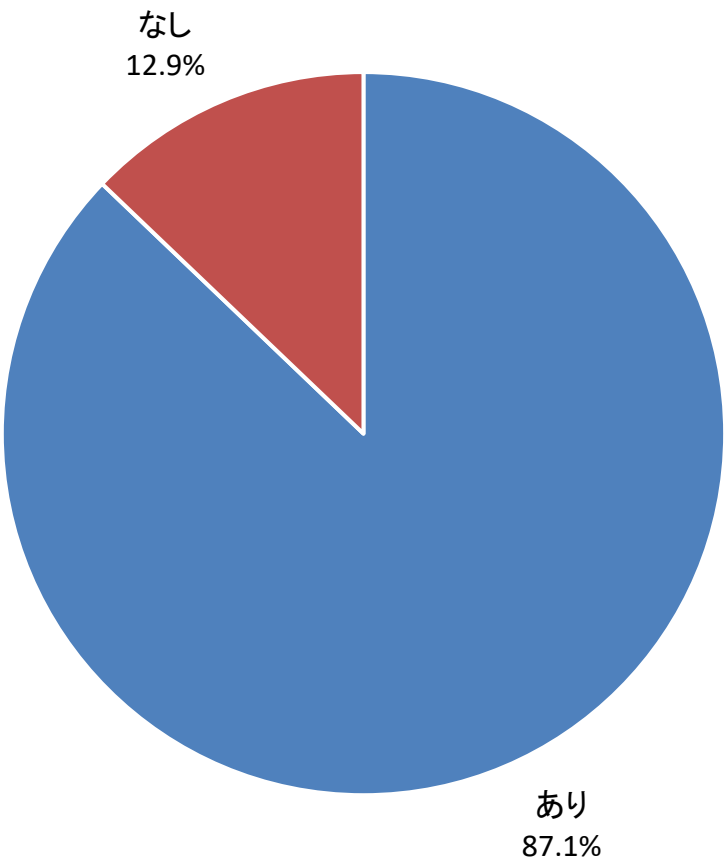
N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	3.8%	96.2%
中小企業	5.1%	94.9%
その他(社会福祉法人等)	8.0%	92.0%
計	5.3%	94.7%

設問１１ 業務の可視化・業務プロセスや業務内容の見直しを行っている

全体像　【設問１１（１）～（９）のいずれか1つに該当している】

「あり」と回答した企業の占める割合は，87.1%（854社）である。
企業規模別でみると，大企業では，92.3%（48社）である。一方，中小企業では，86.6%（717社）である。

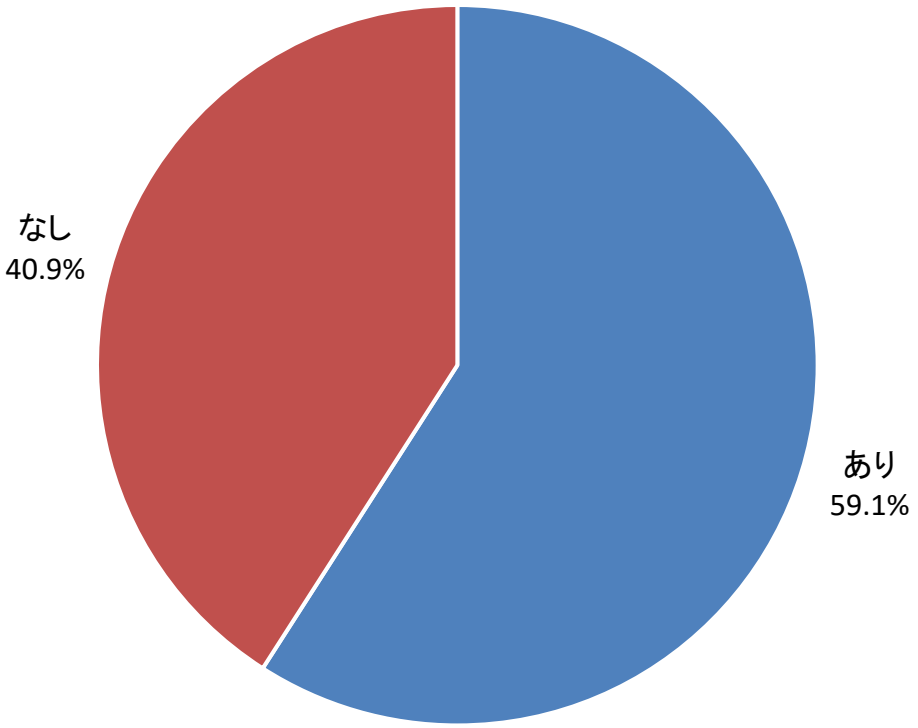


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	92.3%	7.7%
中小企業	86.6%	13.4%
その他（社会福祉法人等）	89.0%	11.0%
計	87.1%	12.9%

（1）業務マニュアルの作成・整備の推進

「あり」と回答した企業の占める割合は，59.1%（579社）である。
企業規模別でみると，大企業では，71.2%（37社）である。一方，中小企業では，56.9%（471社）である。

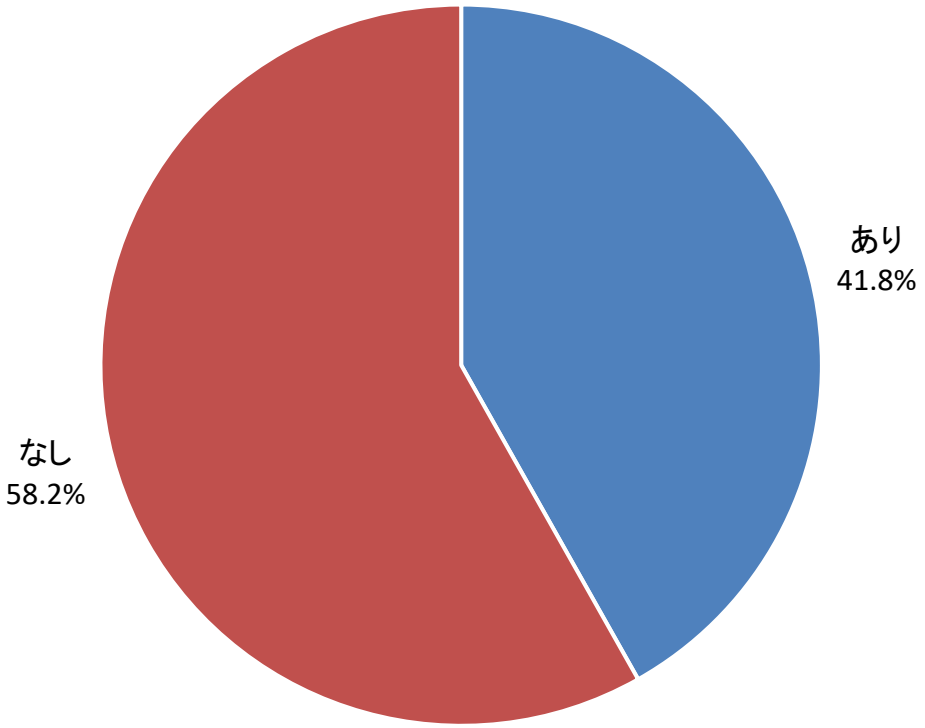


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	71.2%	28.8%
中小企業	56.9%	43.1%
その他（社会福祉法人等）	71.0%	29.0%
計	59.1%	40.9%

（2）業務内容の洗い出し・棚卸（スケジュール管理ソフトの活用等）による業務の廃止・優先順位づけ

「あり」と回答した企業の占める割合は，41.8%（410社）である。
企業規模別でみると，大企業では，53.8%（28社）である。一方，中小企業では，40.3%（334社）である。

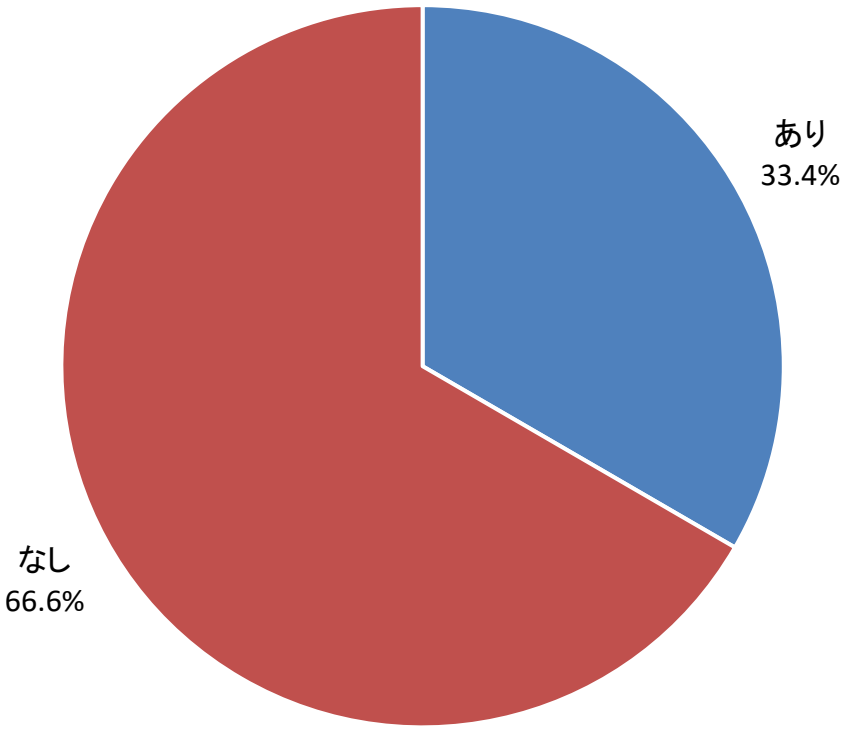


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	53.8%	46.2%
中小企業	40.3%	59.7%
その他（社会福祉法人等）	48.0%	52.0%
計	41.8%	58.2%

（3）一部業務のアウトソーシング化

「あり」と回答した企業の占める割合は，33.4%（327社）である。
企業規模別でみると，大企業では，44.2%（23社）である。一方，中小企業では，32.5%（269社）である。

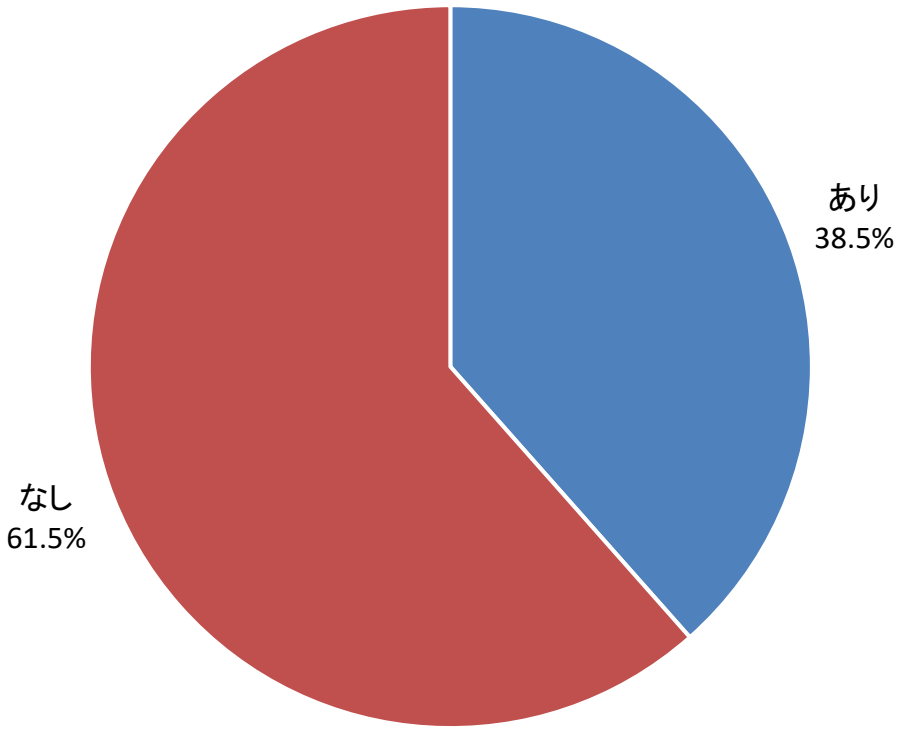


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	44.2%	55.8%
中小企業	32.5%	67.5%
その他（社会福祉法人等）	35.0%	65.0%
計	33.4%	66.6%

（4）社内文書の簡素化・削減

「あり」と回答した企業の占める割合は，38.5%（377社）である。
企業規模別でみると，大企業では，46.2%（24社）である。一方，中小企業では，38.0%（315社）である。

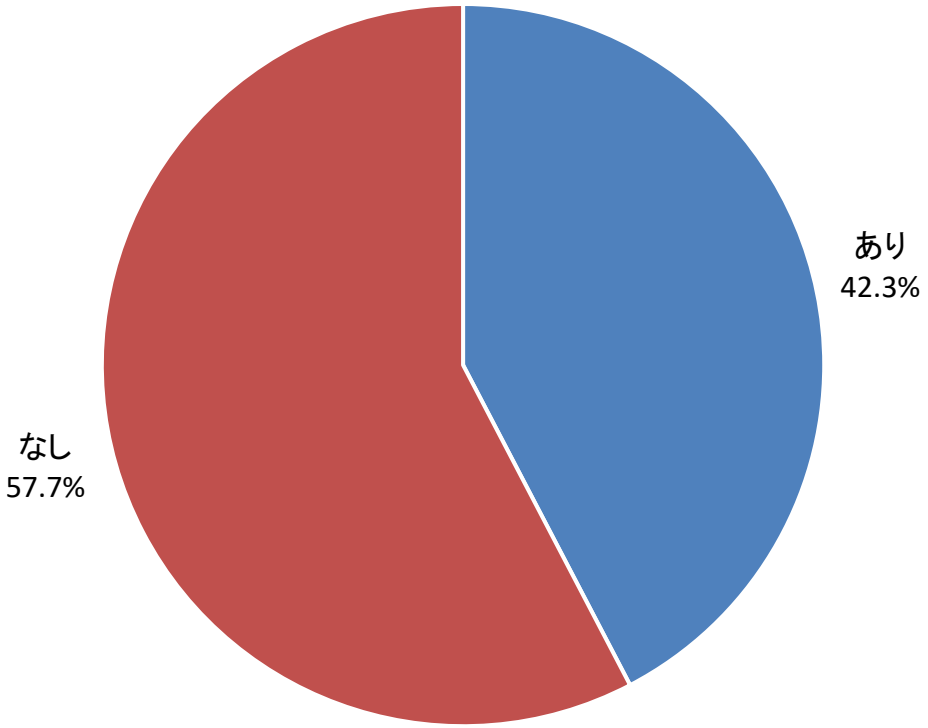


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	46.2%	53.8%
中小企業	38.0%	62.0%
その他（社会福祉法人等）	38.0%	62.0%
計	38.5%	61.5%

(5)会議目的の明確化や参集者・会議時間の見直し

「あり」と回答した企業の占める割合は，42.3%(415社)である。
企業規模別でみると，大企業では，48.1%(25社)である。一方，中小企業では，40.0%(331社)である。

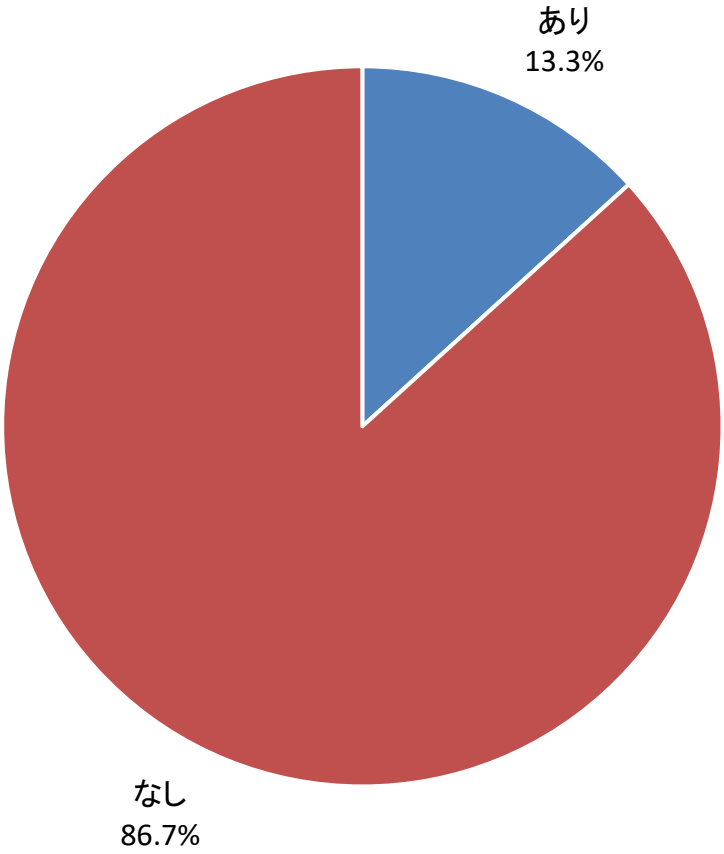


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	48.1%	51.9%
中小企業	40.0%	60.0%
その他(社会福祉法人等)	59.0%	41.0%
計	42.3%	57.7%

（6）終業直前・終業後の業務依頼の禁止

「あり」と回答した企業の占める割合は，13.3%（130社）である。
企業規模別でみると，大企業では，9.6%（5社）である。一方，中小企業では，13.2%（109社）である。

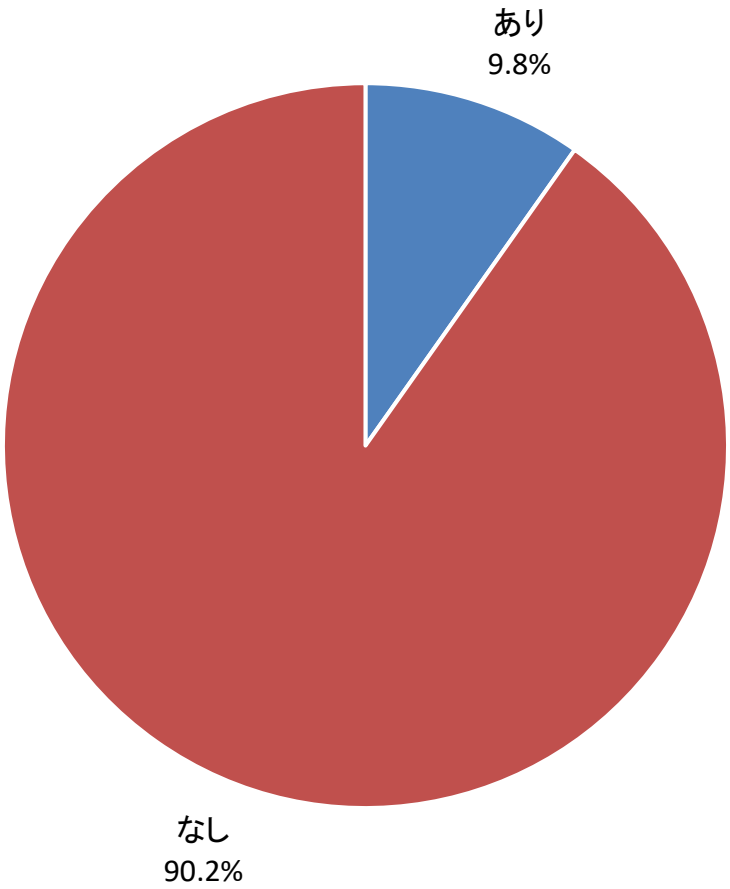


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	9.6%	90.4%
中小企業	13.2%	86.8%
その他（社会福祉法人等）	16.0%	84.0%
計	13.3%	86.7%

(7)コアタイムの設定

「あり」と回答した企業の占める割合は，9.8%(96社)である。
企業規模別でみると，大企業では，23.1%(12社)である。一方，中小企業では，9.2%(76社)である。

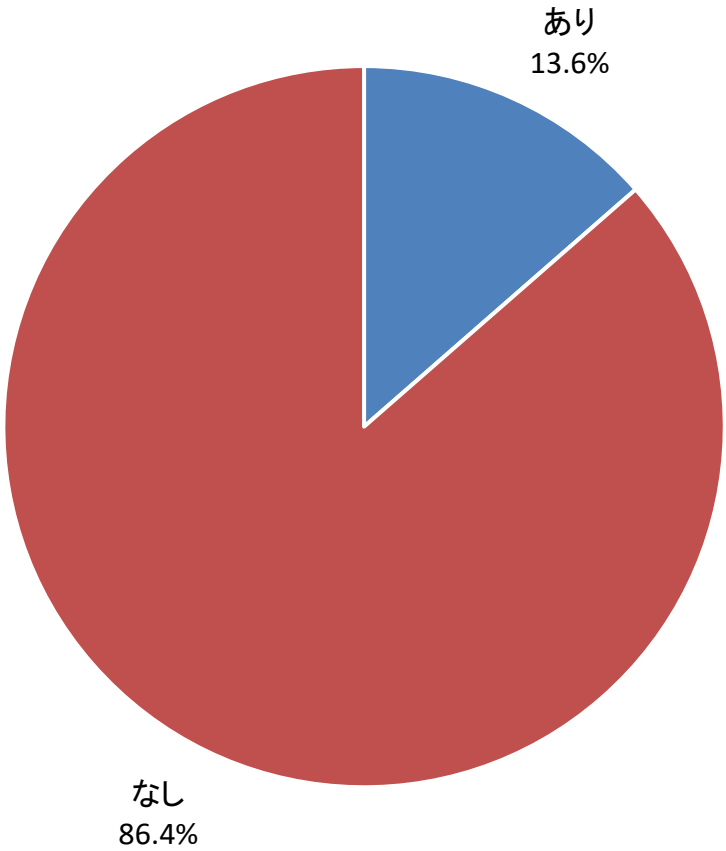


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	23.1%	76.9%
中小企業	9.2%	90.8%
その他(社会福祉法人等)	8.0%	92.0%
計	9.8%	90.2%

（8）取引先との関係見直し

「あり」と回答した企業の占める割合は，13.6%（133社）である。
企業規模別でみると，大企業では，15.4%（8社）である。一方，中小企業では，13.6%（113社）である。

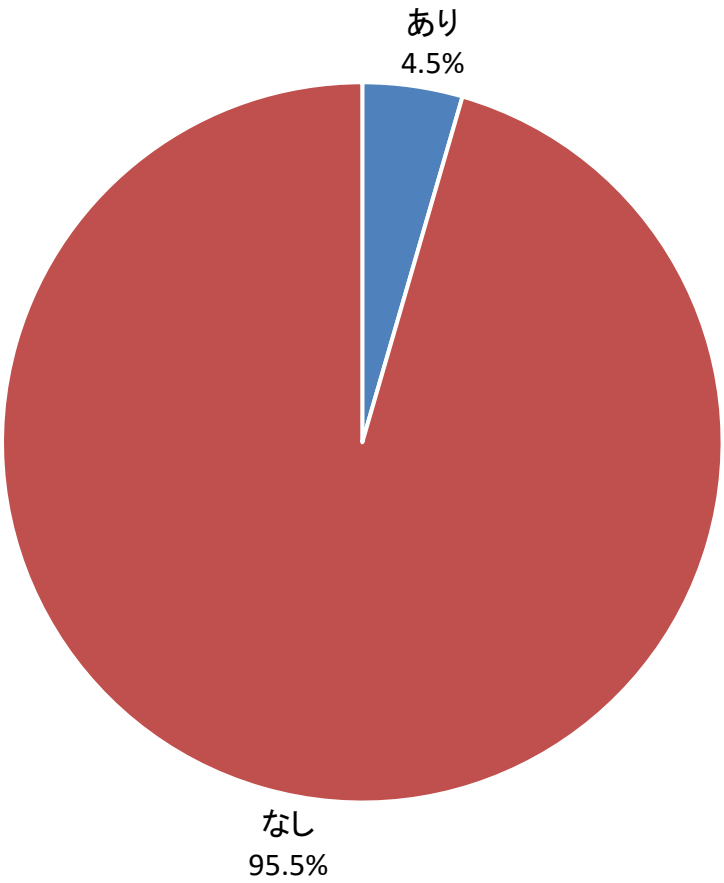


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	15.4%	84.6%
中小企業	13.6%	86.4%
その他（社会福祉法人等）	12.0%	88.0%
計	13.6%	86.4%

(9)その他

「あり」と回答した企業の占める割合は，4.5%(44社)である。
企業規模別でみると，大企業では，5.8%(3社)である。一方,中小企業では，4.3%(36社)である。



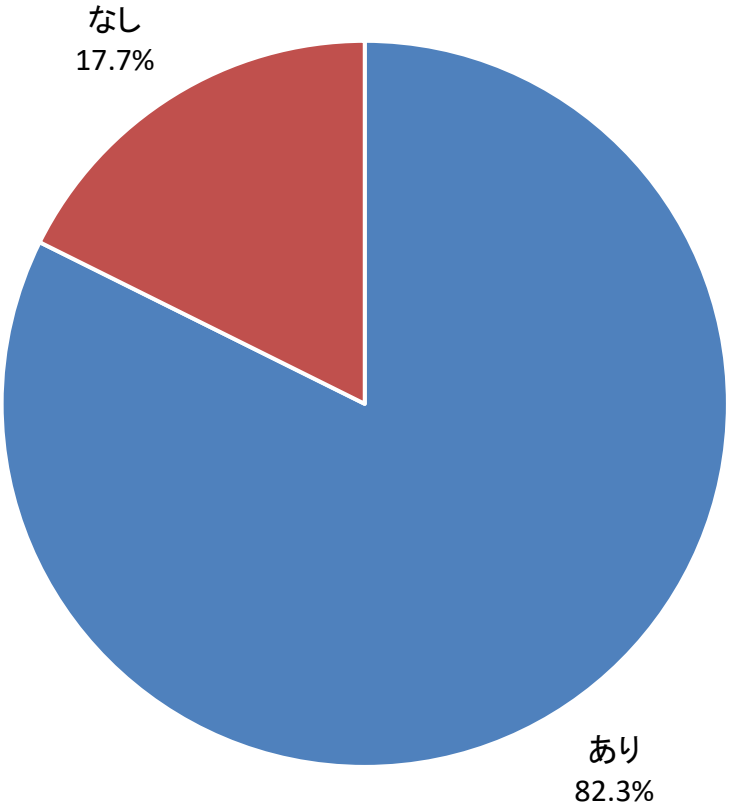
N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	5.8%	94.2%
中小企業	4.3%	95.7%
その他(社会福祉法人等)	5.0%	95.0%
計	4.5%	95.5%

設問12 業務分担の見直しや柔軟な人員体制の整備により業務体制の見直しを行っている

全体像 【設問12（1）～（5）のいずれか1つに該当している】

「あり」と回答した企業の占める割合は，82.3%（807社）である。
企業規模別でみると，大企業では，80.8%（42社）である。一方，中小企業では，81.9%（678社）である。

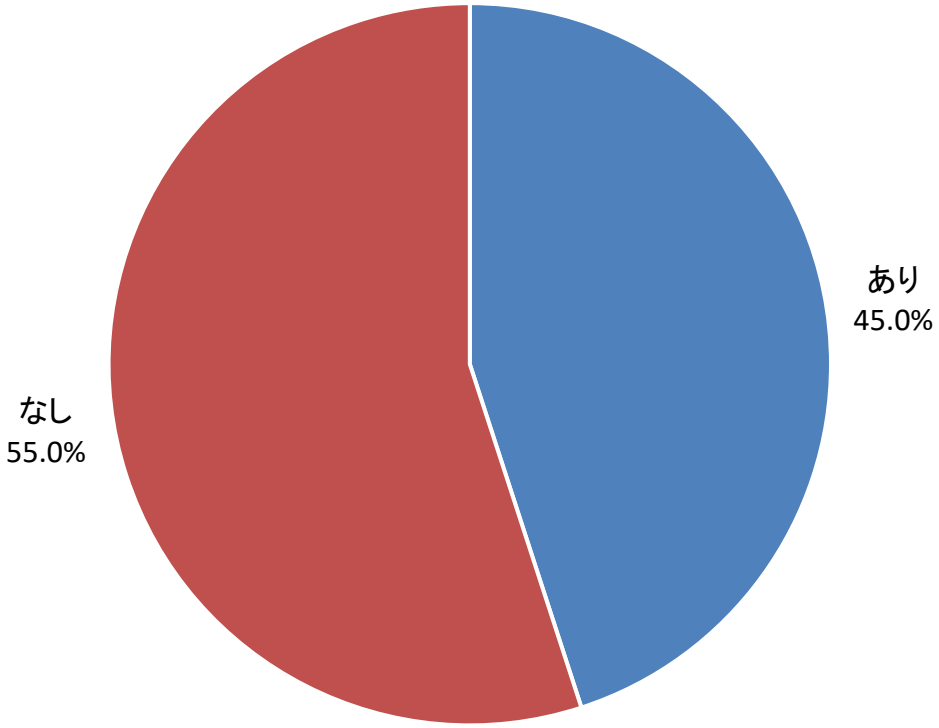


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	80.8%	19.2%
中小企業	81.9%	18.1%
その他（社会福祉法人等）	87.0%	13.0%
計	82.3%	17.7%

（1）業務量の配分見直し

「あり」と回答した企業の占める割合は，45.0%（441社）である。
企業規模別でみると，大企業では，40.4%（21社）である。一方，中小企業では，45.0%（373社）である。

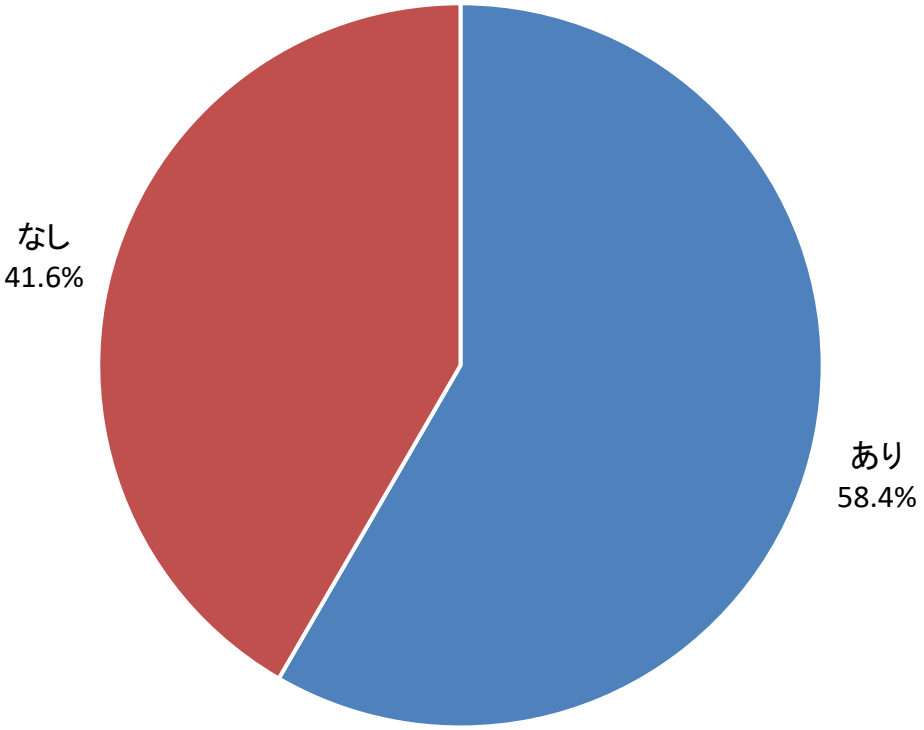


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	40.4%	59.6%
中小企業	45.0%	55.0%
その他（社会福祉法人等）	47.0%	53.0%
計	45.0%	55.0%

（2）人員配置の見直し・適正化

「あり」と回答した企業の占める割合は，58.4%（572社）である。
企業規模別でみると，大企業では，69.2%（36社）である。一方，中小企業では，57.4%（475社）である。

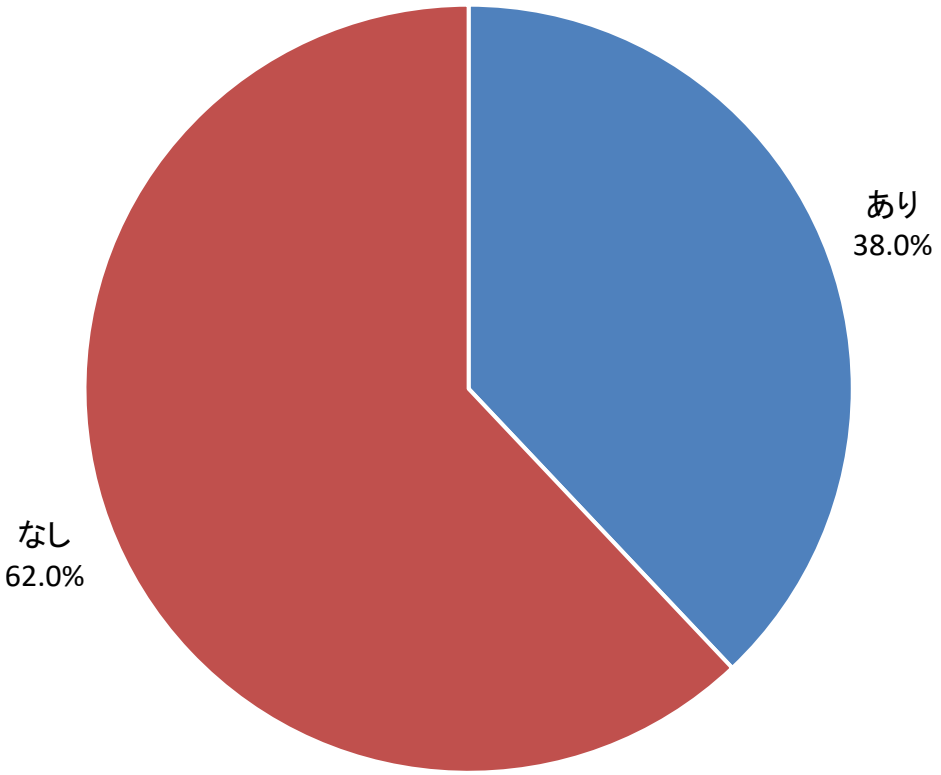


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	69.2%	30.8%
中小企業	57.4%	42.6%
その他（社会福祉法人等）	61.0%	39.0%
計	58.4%	41.6%

（3）一人担当業務の解消・多能工化

「あり」と回答した企業の占める割合は，38.0%（372社）である。
企業規模別でみると，大企業では，36.5%（19社）である。一方,中小企業では，39.3%（325社）である。

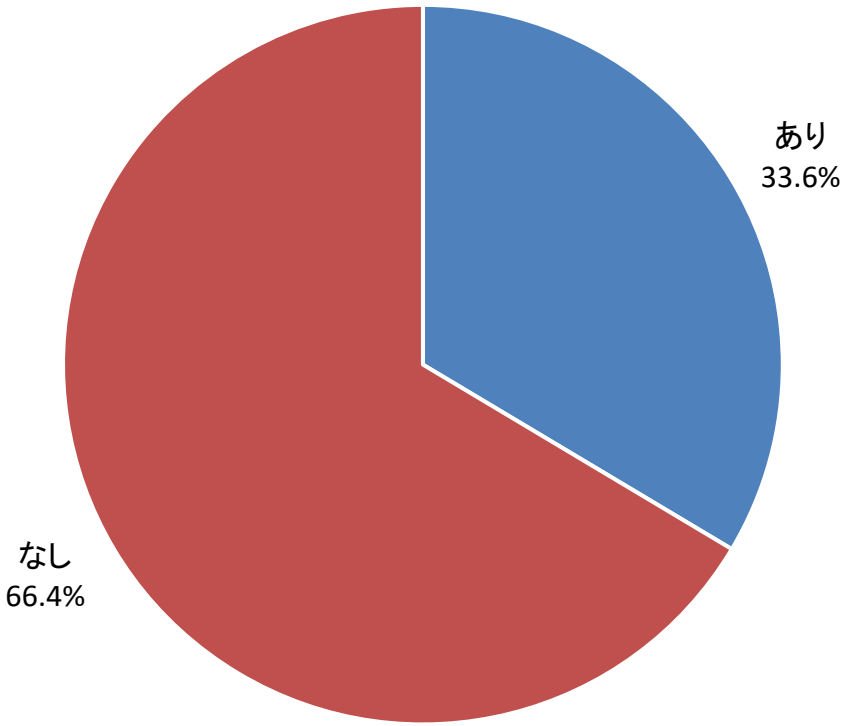


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	36.5%	63.5%
中小企業	39.3%	60.7%
その他（社会福祉法人等）	28.0%	72.0%
計	38.0%	62.0%

（4）休暇・休業時のフォローアップ体制の構築

「あり」と回答した企業の占める割合は，33.6%（329社）である。
企業規模別でみると，大企業では，36.5%（19社）である。一方，中小企業では，32.9%（272社）である。

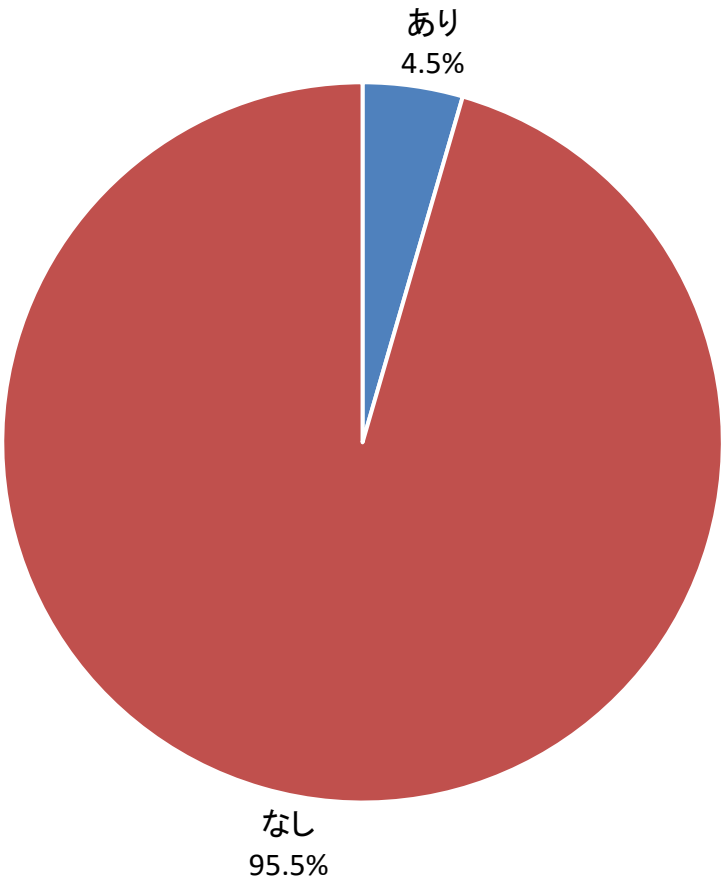


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	36.5%	63.5%
中小企業	32.9%	67.1%
その他（社会福祉法人等）	38.0%	62.0%
計	33.6%	66.4%

(5)その他

「あり」と回答した企業の占める割合は，4.5%(44社)である。
企業規模別でみると，大企業では，5.8%(3社)である。一方，中小企業では，3.9%(32社)である。



N=980

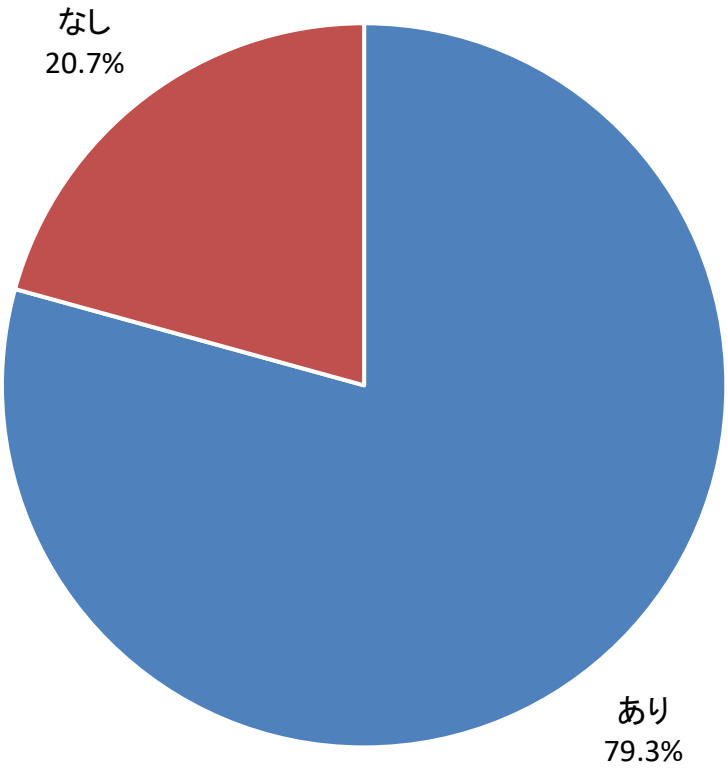
企業規模別	あり	なし
大企業	5.8%	94.2%
中小企業	3.9%	96.1%
その他(社会福祉法人等)	9.0%	91.0%
計	4.5%	95.5%

４　実態把握・管理

設問１３ 労働時間や休暇取得状況，その他各種制度の利用について実態把握を行っている

全体像　【設問１３（１）～（５）のいずれか1つに該当している】

「あり」と回答した企業の占める割合は，79.3%（777社）である。
企業規模別でみると，大企業では，98.1%（51社）である。一方，中小企業では，78.0%（646社）である。

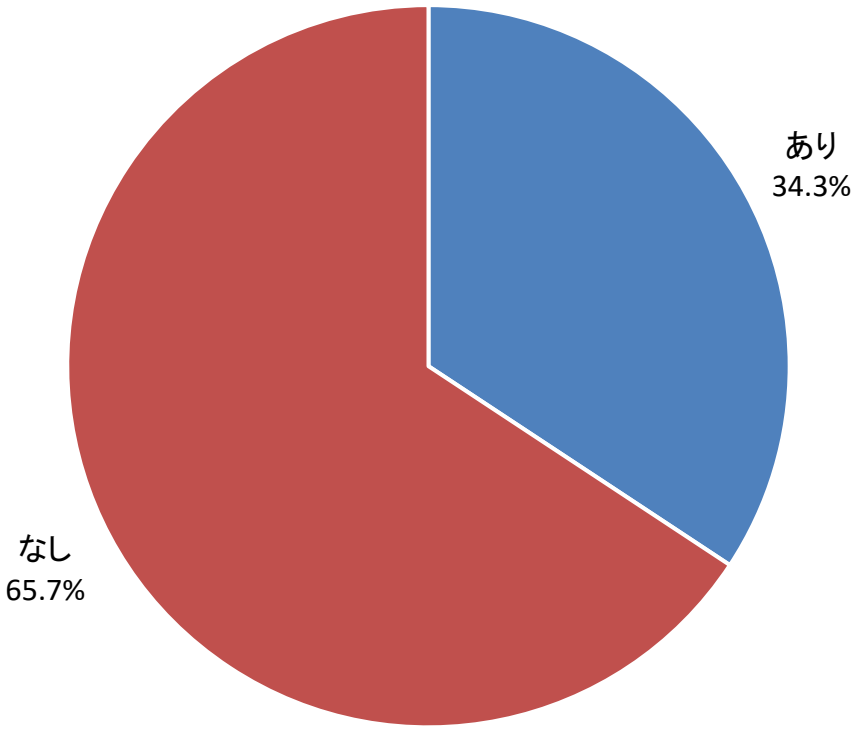


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	98.1%	1.9%
中小企業	78.0%	22.0%
その他（社会福祉法人等）	80.0%	20.0%
計	79.3%	20.7%

（1）PCのログイン時間やIDカード等の客観的な方法による労働時間の正確な記録

「あり」と回答した企業の占める割合は，34.3%（336社）である。
企業規模別でみると，大企業では，75.0%（39社）である。一方，中小企業では，32.1%（266社）である。

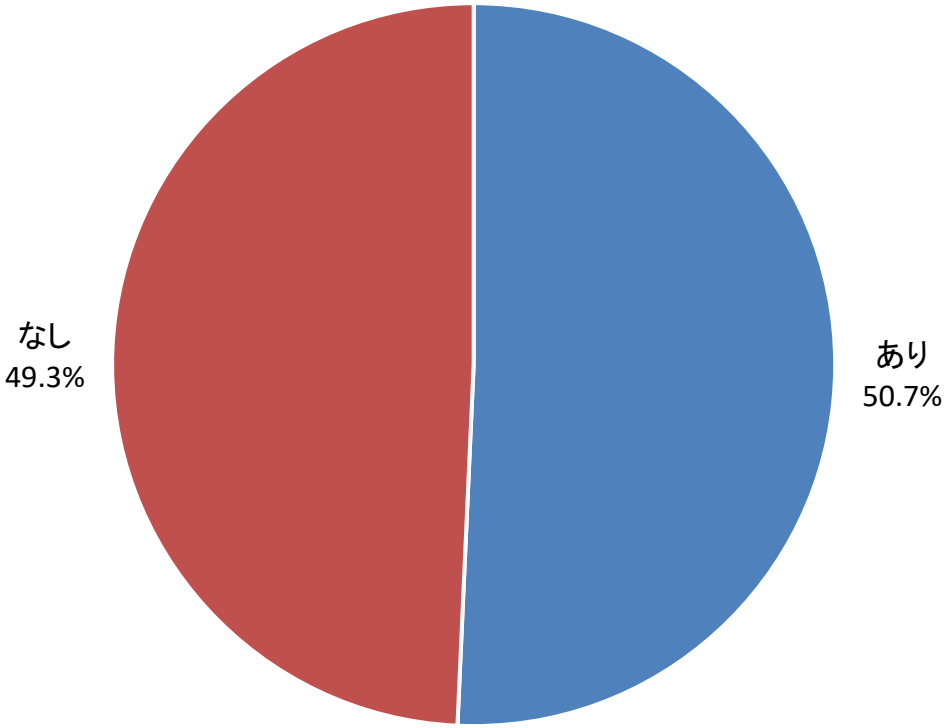


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	75.0%	25.0%
中小企業	32.1%	67.9%
その他（社会福祉法人等）	31.0%	69.0%
計	34.3%	65.7%

（2）残業時間が多い・休暇取得の少ない従業員や，その管理職に対するヒアリング

「あり」と回答した企業の占める割合は，50.7%（497社）である。
企業規模別でみると，大企業では，69.2%（36社）である。一方，中小企業では，49.3%（408社）である。

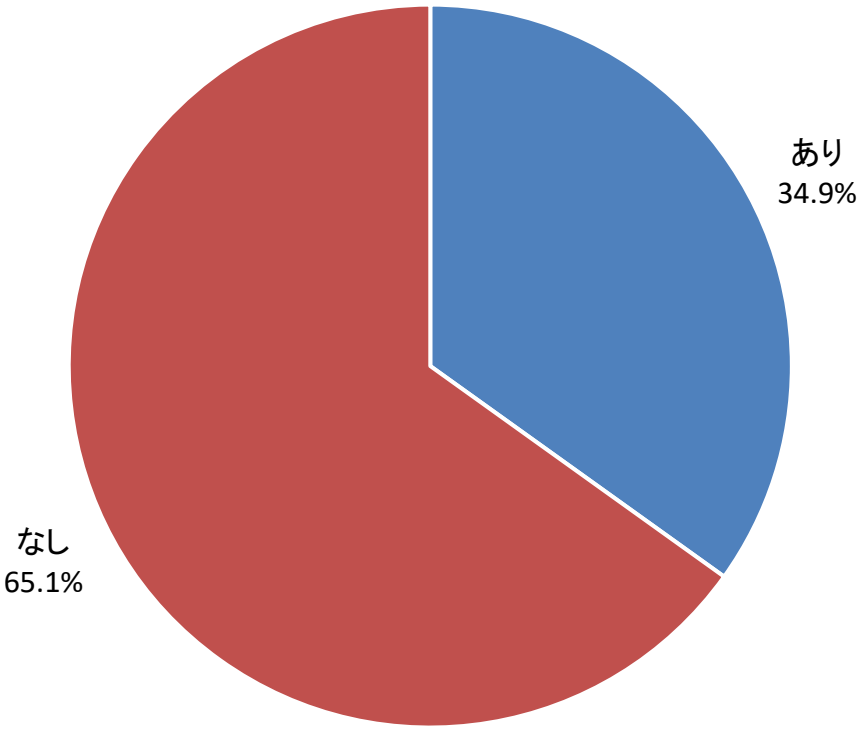


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	69.2%	30.8%
中小企業	49.3%	50.7%
その他（社会福祉法人等）	53.0%	47.0%
計	50.7%	49.3%

（3）管理職やみなし労働・裁量労働制などの適用者についても労働時間を正確に把握

「あり」と回答した企業の占める割合は，34.9%（342社）である。
企業規模別でみると，大企業では，65.4%（34社）である。一方，中小企業では，34.5%（286社）である。

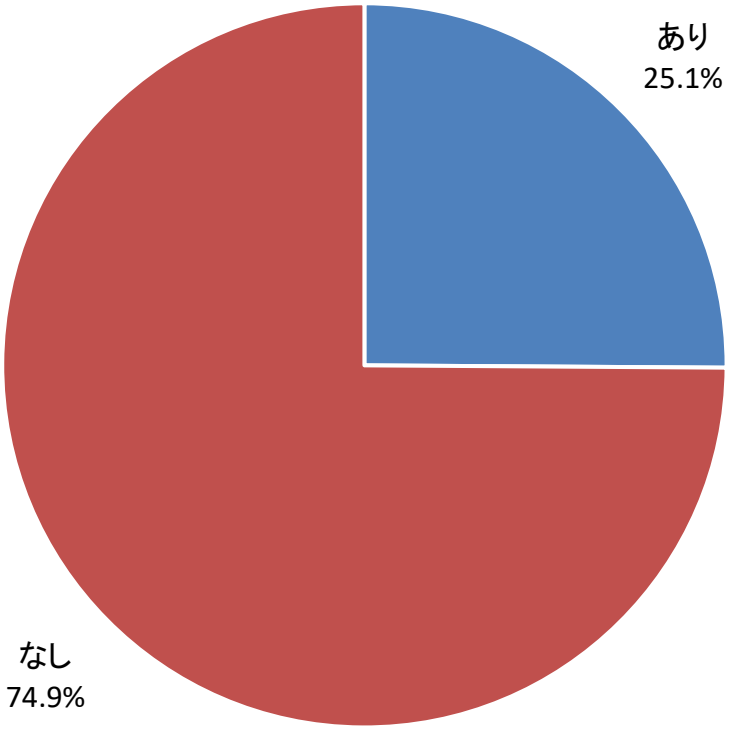


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	65.4%	34.6%
中小企業	34.5%	65.5%
その他（社会福祉法人等）	22.0%	78.0%
計	34.9%	65.1%

（4）各種制度の利用状況の実態把握（制度対象者数と実際の利用状況の実態把握等）

「あり」と回答した企業の占める割合は，25.1%（246社）である。
企業規模別でみると，大企業では，51.9%（27社）である。一方，中小企業では，22.2%（184社）である。

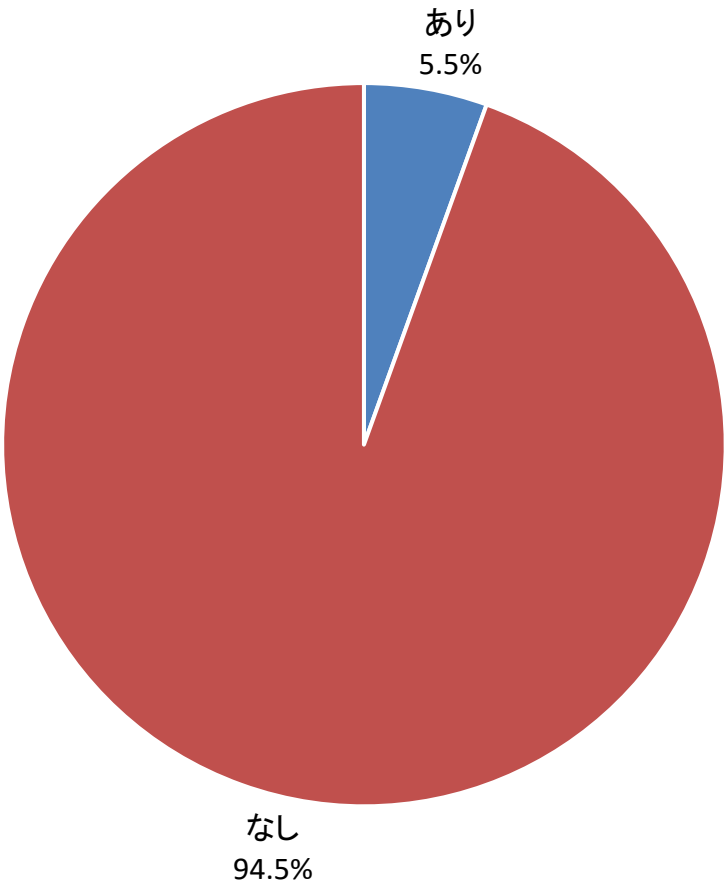


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	51.9%	48.1%
中小企業	22.2%	77.8%
その他（社会福祉法人等）	35.0%	65.0%
計	25.1%	74.9%

(5)その他

「あり」と回答した企業の占める割合は，5.5%(54社)である。
企業規模別でみると，大企業では，1.9%(1社)である。一方，中小企業では，5.2%(43社)である。



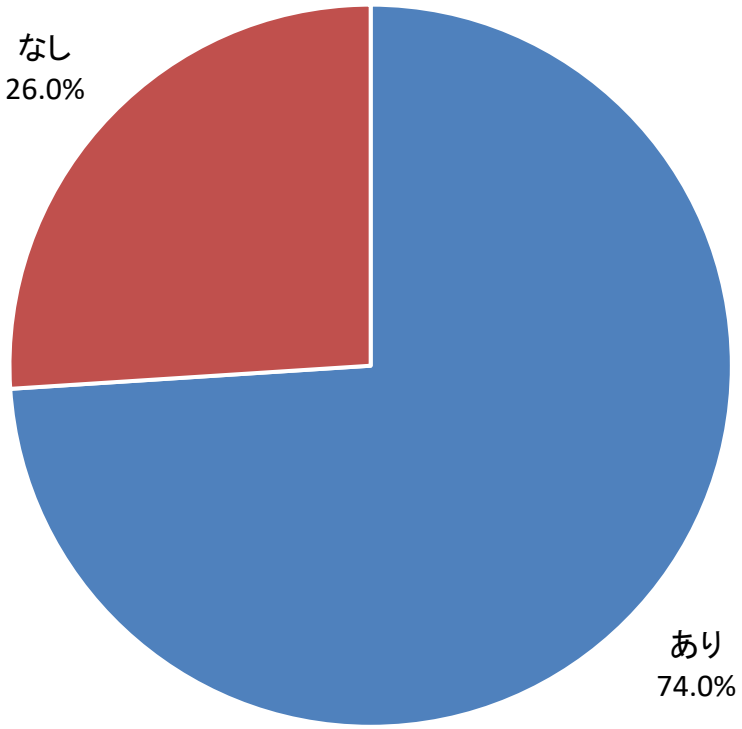
N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	1.9%	98.1%
中小企業	5.2%	94.8%
その他(社会福祉法人等)	10.0%	90.0%
計	5.5%	94.5%

設問14 労働時間や休暇取得状況，その他各種制度の利用について経営者層が把握している

全体像　【設問14（1）～（3）のいずれか1つに該当している】

「あり」と回答した企業の占める割合は，74.0%（725社）である。
企業規模別でみると，大企業では，84.6%（44社）である。一方，中小企業では，73.7%（610社）である。

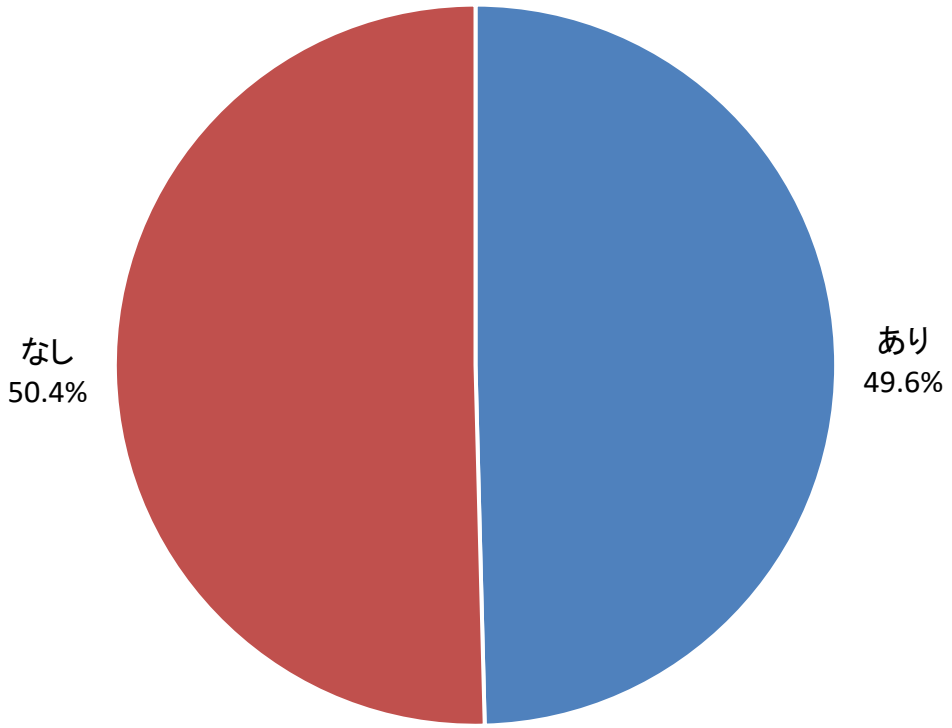


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	84.6%	15.4%
中小企業	73.7%	26.3%
その他（社会福祉法人等）	71.0%	29.0%
計	74.0%	26.0%

（1）経営者層によるトップ会議などで残業時間や休暇取得，各種制度の利用状況等を定期的に報告

「あり」と回答した企業の占める割合は，49.6%（486社）である。
企業規模別でみると，大企業では，67.3%（35社）である。一方，中小企業では，48.3%（400社）である。

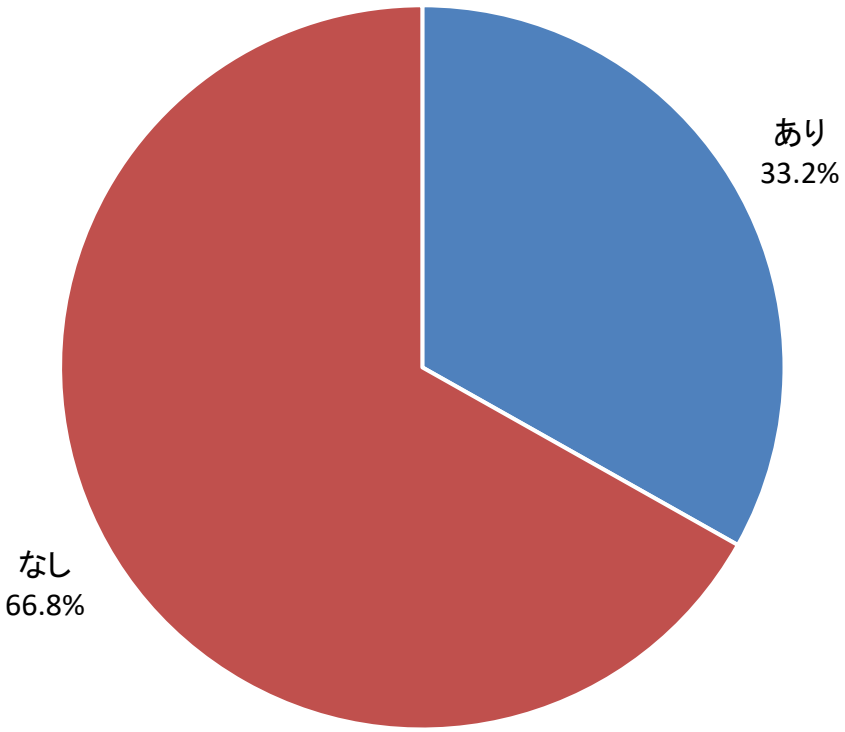


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	67.3%	32.7%
中小企業	48.3%	51.7%
その他（社会福祉法人等）	51.0%	49.0%
計	49.6%	50.4%

（2）残業時間等が一定水準に達した段階で経営者層に伝達

「あり」と回答した企業の占める割合は，33.2%（325社）である。
企業規模別でみると，大企業では，42.3%（22社）である。一方，中小企業では，33.6%（278社）である。

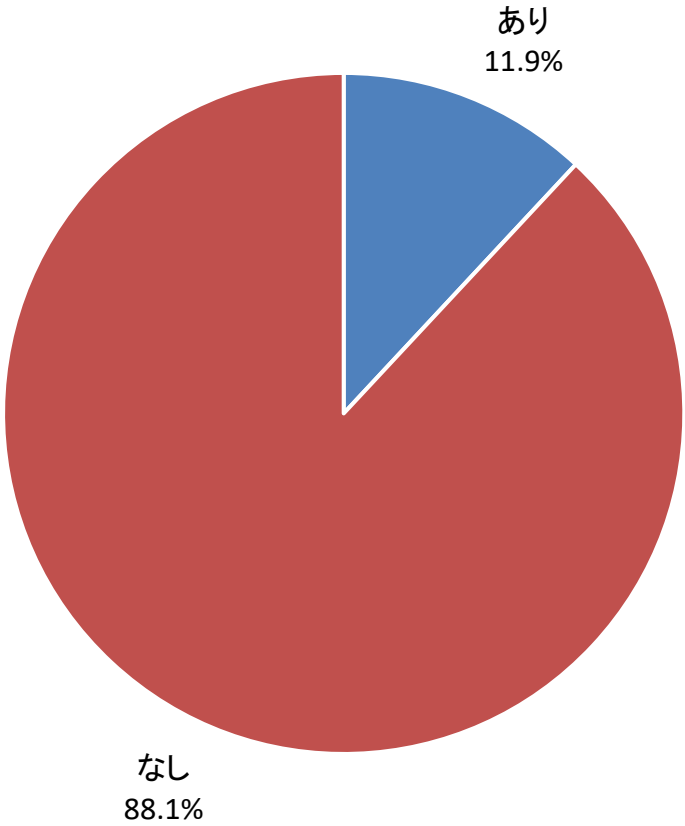


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	42.3%	57.7%
中小企業	33.6%	66.4%
その他（社会福祉法人等）	25.0%	75.0%
計	33.2%	66.8%

（3）その他

「あり」と回答した企業の占める割合は，11.9%（117社）である。
企業規模別でみると，大企業では，11.5%（6社）である。一方，中小企業では，11.5%（95社）である。



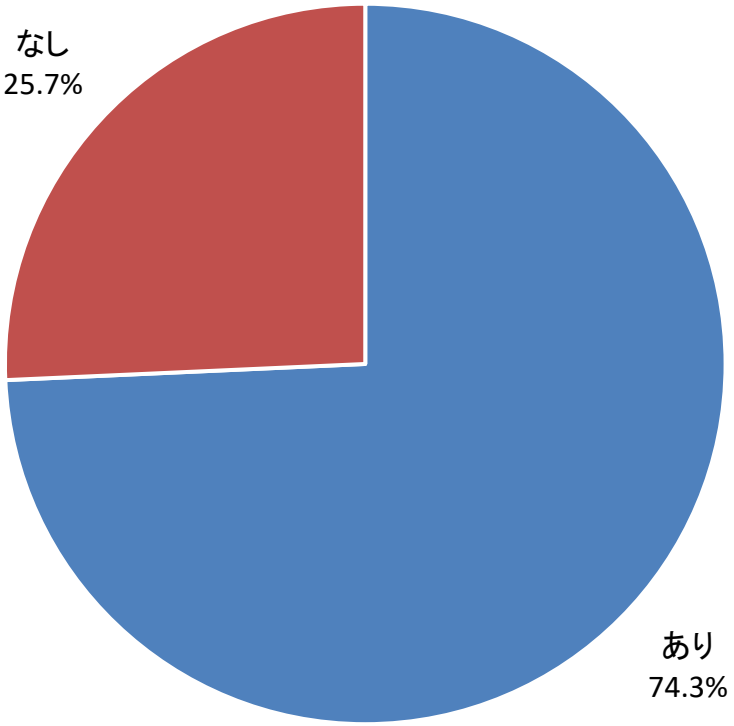
N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	11.5%	88.5%
中小企業	11.5%	88.5%
その他（社会福祉法人等）	16.0%	84.0%
計	11.9%	88.1%

設問15 労働時間や休暇取得状況，その他各種制度の利用について管理職が把握している

全体像　【設問15（1）～（3）のいずれか1つに該当している】

「あり」と回答した企業の占める割合は，74.3%（728社）である。
企業規模別でみると，大企業では，90.4%（47社）である。一方，中小企業では，73.2%（606社）である。

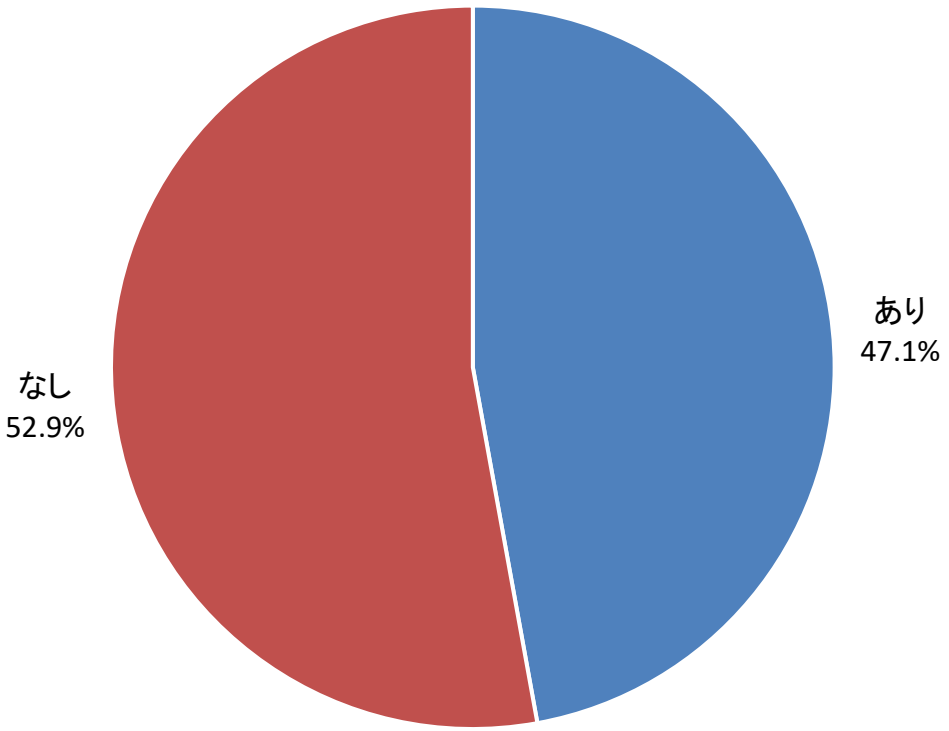


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	90.4%	9.6%
中小企業	73.2%	26.8%
その他（社会福祉法人等）	75.0%	25.0%
計	74.3%	25.7%

（1）管理職以上の定期会議などで残業時間や休暇取得，各種制度の利用状況等を定期的に報告

「あり」と回答した企業の占める割合は，47.1%（462社）である。
企業規模別でみると，大企業では，71.2%（37社）である。一方，中小企業では，45.0%（373社）である。

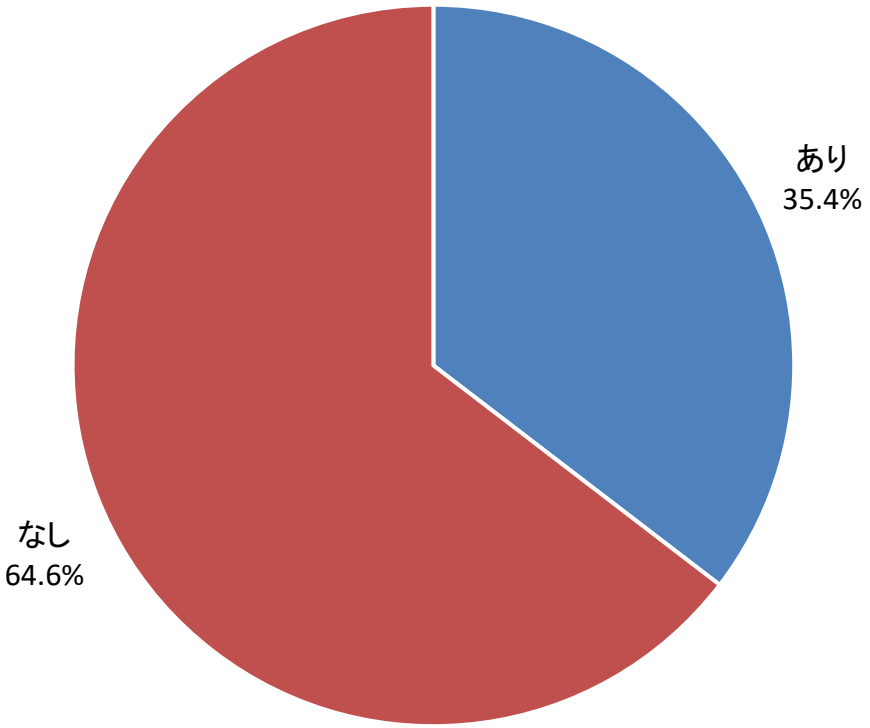


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	71.2%	28.8%
中小企業	45.0%	55.0%
その他（社会福祉法人等）	52.0%	48.0%
計	47.1%	52.9%

（2）残業時間が一定水準に達した段階で管理職に伝達

「あり」と回答した企業の占める割合は，35.4%（347社）である。
企業規模別でみると，大企業では，53.8%（28社）である。一方，中小企業では，34.9%（289社）である。

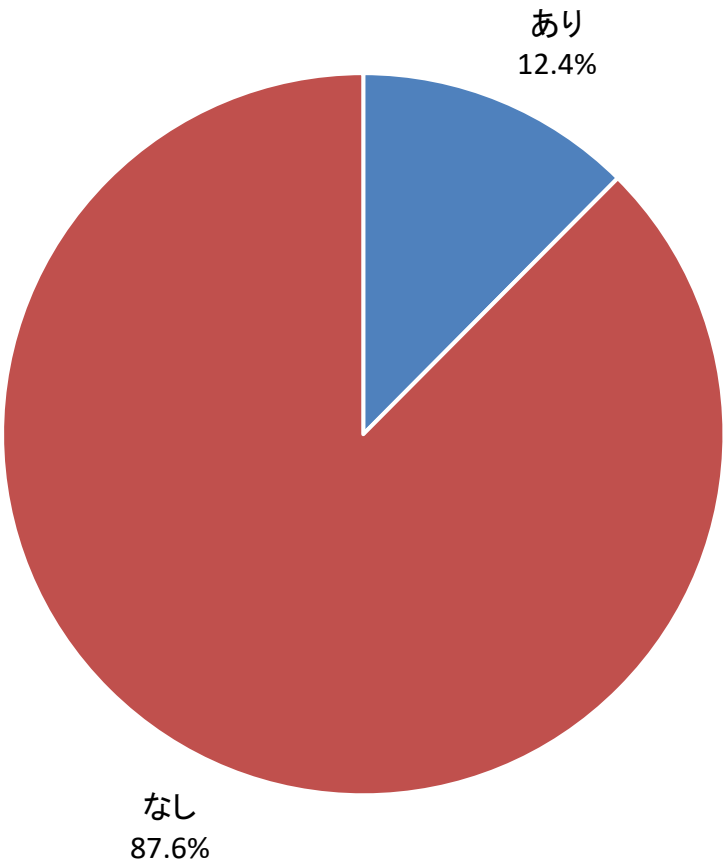


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	53.8%	46.2%
中小企業	34.9%	65.1%
その他（社会福祉法人等）	30.0%	70.0%
計	35.4%	64.6%

（3）その他

「あり」と回答した企業の占める割合は，12.4%（122社）である。
企業規模別でみると，大企業では，11.5%（6社）である。一方，中小企業では，12.4%（103社）である。

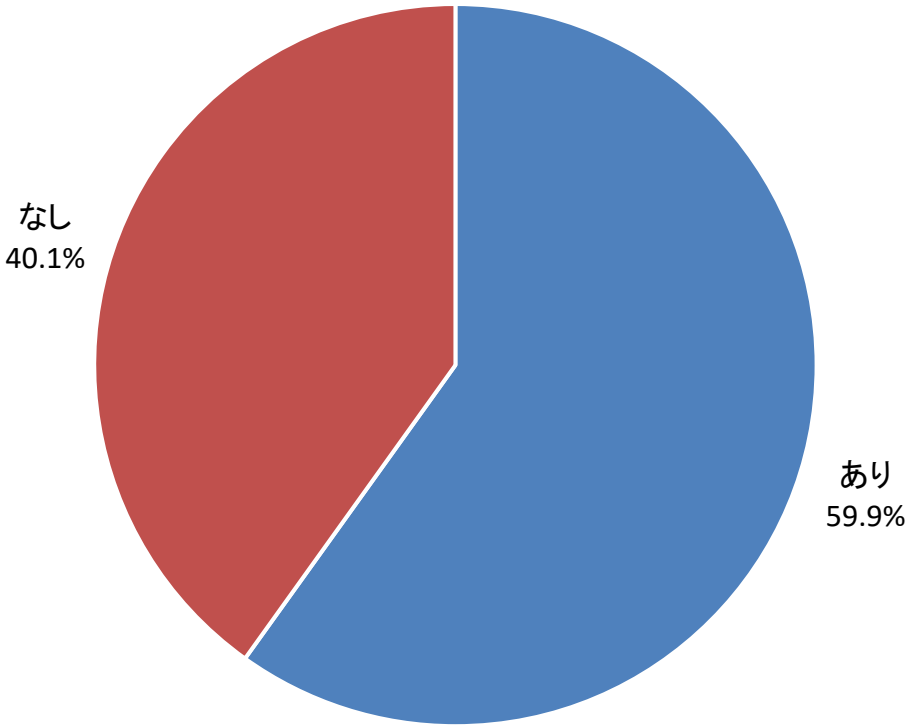


N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	11.5%	88.5%
中小企業	12.4%	87.6%
その他（社会福祉法人等）	13.0%	87.0%
計	12.4%	87.6%

設問16 制度や取組について従業員の意識や評価を把握して改善につなげている

「あり」と回答した企業の占める割合は，59.9%（587社）である。
企業規模別でみると，大企業では，75.0%（39社）である。一方，中小企業では，59.2%（490社）である。



N=980

企業規模別	あり	なし
大企業	75.0%	25.0%
中小企業	59.2%	40.8%
その他（社会福祉法人等）	58.0%	42.0%
計	59.9%	40.1%