

1 「働き方改革」への取組み状況

第1-5-1表および第1-5-2図は、「働き方改革」への取組み状況を示したものである（複数回答可）。全体では「長時間労働の是正」（54.5%）が最も高かった。以下、「有給休暇の取得促進」（47.4%）、「育児・介護休暇制度の導入」（35.2%）、「人材育成」（34.7%）となっている。一方、「特に取り組んでいない」は15.8%となっている。

産業分類別でみると、「長時間労働の是正」は卸売・小売業（63.9%）、運輸業、郵便業（63.5%）が高く、「有給休暇の取得促進」は製造業（51.7%）、卸売業・小売業（51.5%）が高くなっている。

規模別でみると、大企業では「長時間労働の是正」（87.8%）が最も高く、以下、「育児・介護休暇制度の導入」（75.5%）、「有給休暇の取得促進」（74.1%）、「人材育成」（61.2%）となっている。一方、中小企業では「長時間労働の是正」（47.5%）が最も高く、以下、「有給休暇の取得促進」（41.6%）、「人材育成」（29.7%）、「育児・介護休暇制度の導入」（25.0%）となっている。また、「特に取り組んでいない」は大企業が0.0%であったのに対し、中小企業では18.0%となっている。

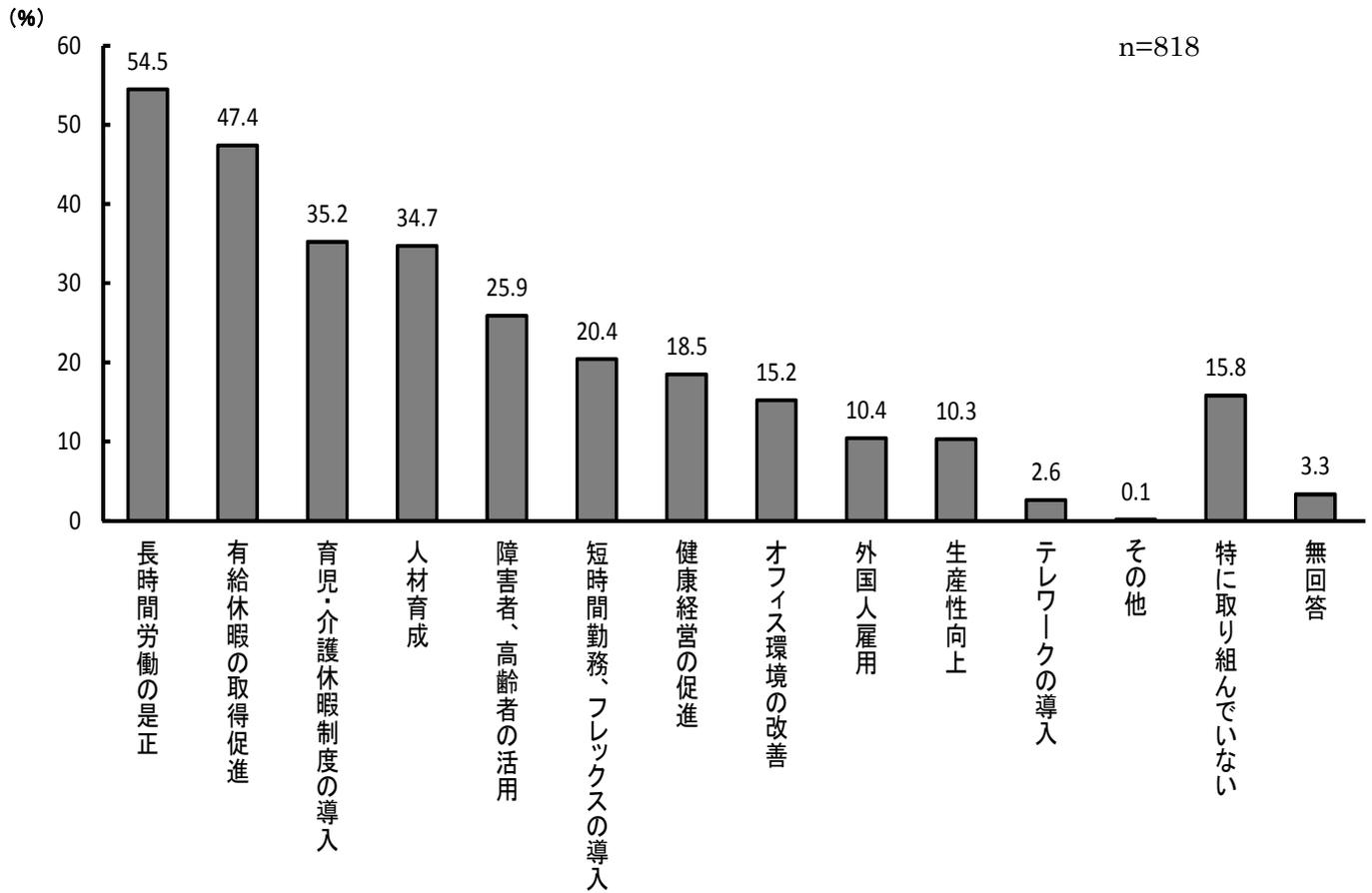
1-5-1表 「働き方改革」への取組み状況

(単位：%)

	調査数	長時間労働の是正	有給休暇の取得促進	育児・介護休暇制度の導入	短時間勤務、フレックスクスの導入	テレワークの導入	生産性向上	障害者、高齢者の活用	外国人雇用	オフィス環境の改善	人材育成	健康経営の促進	その他	特に取り組んでいない	無回答	
全体	818	54.5	47.4	35.2	20.4	2.6	10.3	25.9	10.4	15.2	34.7	18.5	0.1	15.8	3.3	
産業分類別	建設業	145	43.4	42.1	13.8	9.7	0.7	5.5	18.6	7.6	13.1	34.5	17.9	0.7	22.1	2.8
	製造業	261	54.8	51.7	40.6	22.2	2.3	14.9	28.4	13.4	15.3	35.6	20.3	—	13.8	1.9
	情報通信業 [※]	23	82.6	73.9	65.2	69.6	17.4	26.1	39.1	13.0	47.8	78.3	17.4	—	—	—
	運輸業、郵便業	96	63.5	44.8	36.5	24.0	3.1	7.3	30.2	5.2	12.5	31.3	21.9	—	11.5	2.1
	卸売・小売業	97	63.9	51.5	40.2	21.6	4.1	11.3	27.8	11.3	21.6	33.0	20.6	—	15.5	5.2
	宿泊業、飲食サービス業 [※]	11	45.5	9.1	9.1	9.1	—	—	27.3	36.4	18.2	27.3	9.1	—	18.2	9.1
	教育、学習支援 [※]	9	66.7	66.7	33.3	33.3	—	—	22.2	33.3	22.2	22.2	—	—	—	11.1
	医療、福祉業 [※]	21	47.6	61.9	71.4	28.6	—	—	38.1	19.0	—	38.1	4.8	—	4.8	—
	サービス業	90	52.2	40.0	34.4	15.6	1.1	8.9	23.3	8.9	10.0	33.3	17.8	—	16.7	4.4
	その他	54	50.0	44.4	37.0	18.5	3.7	9.3	16.7	1.9	13.0	33.3	16.7	—	24.1	7.4
規模別	大企業	147	87.8	74.1	75.5	42.9	4.8	15.0	49.7	21.1	25.9	61.2	34.0	—	—	—
	中小企業	539	47.5	41.6	25.0	15.0	1.9	9.5	21.0	8.3	13.5	29.7	14.8	0.2	18.0	3.0

※：調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

第 1-5-2 図 「働き方改革」への取組み状況（全体）



※：調査数が 30 以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

第1-5-3表および第1-5-4図は、雇用情勢や各種制度など労働に関する情報の入手方法を示したものである（複数回答可）。全体では、「新聞、ニュース」（77.1%）が最も高かった。以下、「インターネット、SNS」（47.3%）、「かわさき労働情報」（34.4%）、「顧問弁護士・社労士等」（33.4%）、「業界団体・知人等の口コミ」（32.3%）となっている。

産業分類別でみると、「新聞、ニュース」は運輸業、郵便業（83.3%）が高かった。また、「インターネット、SNS」は運輸業、郵便業（64.6%）、「業界団体・知人等の口コミ」は運輸業、郵便業（46.9%）、建設業（41.4%）、「顧問弁護士・社労士等」は卸売・小売業（40.2%）、「かわさき労働情報」は製造業（41.8%）が高くなっている。

規模別でみると、大企業では「新聞、ニュース」（87.1%）が最も高く、以下、「インターネット、SNS」（66.0%）、「顧問弁護士・社労士等」（36.1%）、「かわさき労働情報」（27.9%）、「業界団体・知人等の口コミ」（25.9%）となっている。一方、中小企業では「新聞、ニュース」（75.9%）が最も高く、以下、「インターネット、SNS」（44.3%）、「かわさき労働情報」（36.4%）、「業界団体・知人等の口コミ」（34.9%）、「顧問弁護士・社労士等」（34.1%）となっている。

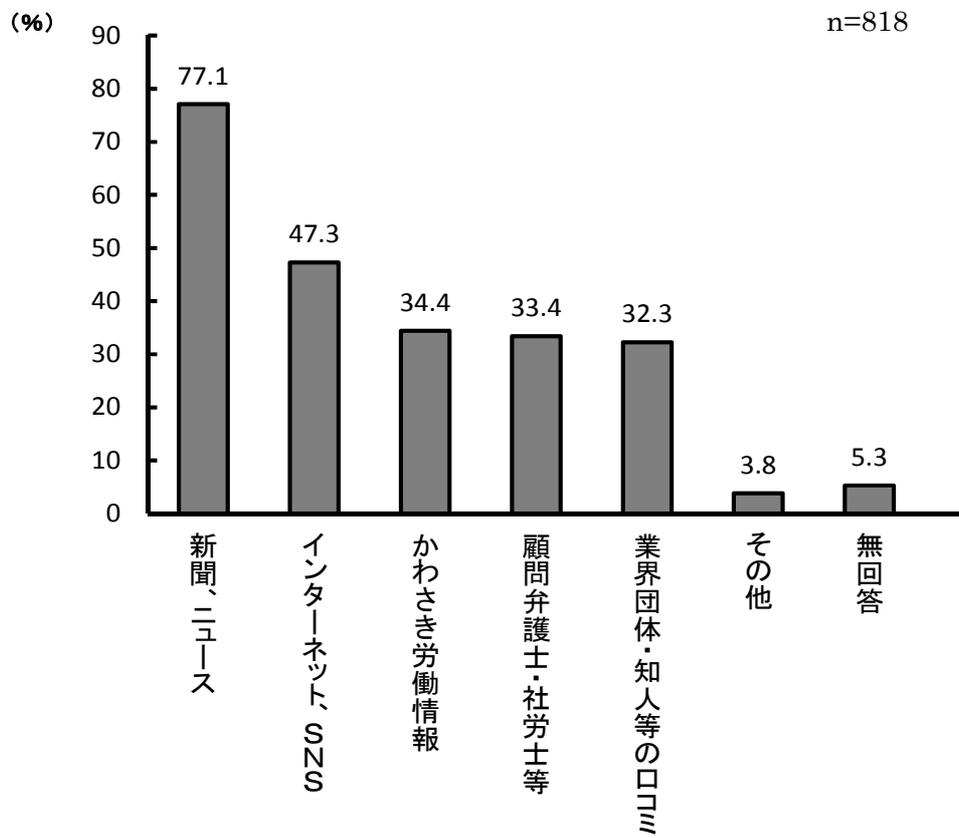
第1-5-3表 雇用情勢や各種制度など労働に関する情報の入手方法

(単位：%)

		調査数	新聞、ニュース	インターネット、SNS	業界団体・知人等の口コミ	顧問弁護士・社労士等	かわさき労働情報	その他	無回答
全体		818	77.1	47.3	32.3	33.4	34.4	3.8	5.3
産業分類別	建設業	145	68.3	40.7	41.4	29.0	34.5	2.1	6.9
	製造業	261	80.1	46.4	26.4	37.9	41.8	3.8	3.4
	情報通信業 [※]	23	87.0	65.2	30.4	39.1	26.1	13.0	-
	運輸業、郵便業	96	83.3	64.6	46.9	28.1	29.2	3.1	5.2
	卸売・小売業	97	76.3	46.4	25.8	40.2	25.8	2.1	6.2
	宿泊業、飲食サービス業 [※]	11	72.7	27.3	27.3	18.2	45.5	-	9.1
	教育、学習支援 [※]	9	66.7	33.3	11.1	44.4	22.2	11.1	11.1
	医療、福祉業 [※]	21	81.0	52.4	23.8	28.6	47.6	-	-
	サービス業	90	74.4	44.4	26.7	32.2	30.0	4.4	5.6
	その他	54	77.8	38.9	40.7	22.2	25.9	9.3	9.3
規模別	大企業	147	87.1	66.0	25.9	36.1	27.9	5.4	2.0
	中小企業	539	75.9	44.3	34.9	34.1	36.4	2.4	4.6

※：調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

第1-5-4図 雇用情勢や各種制度など労働に関する情報の入手方法（全体）



※：調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

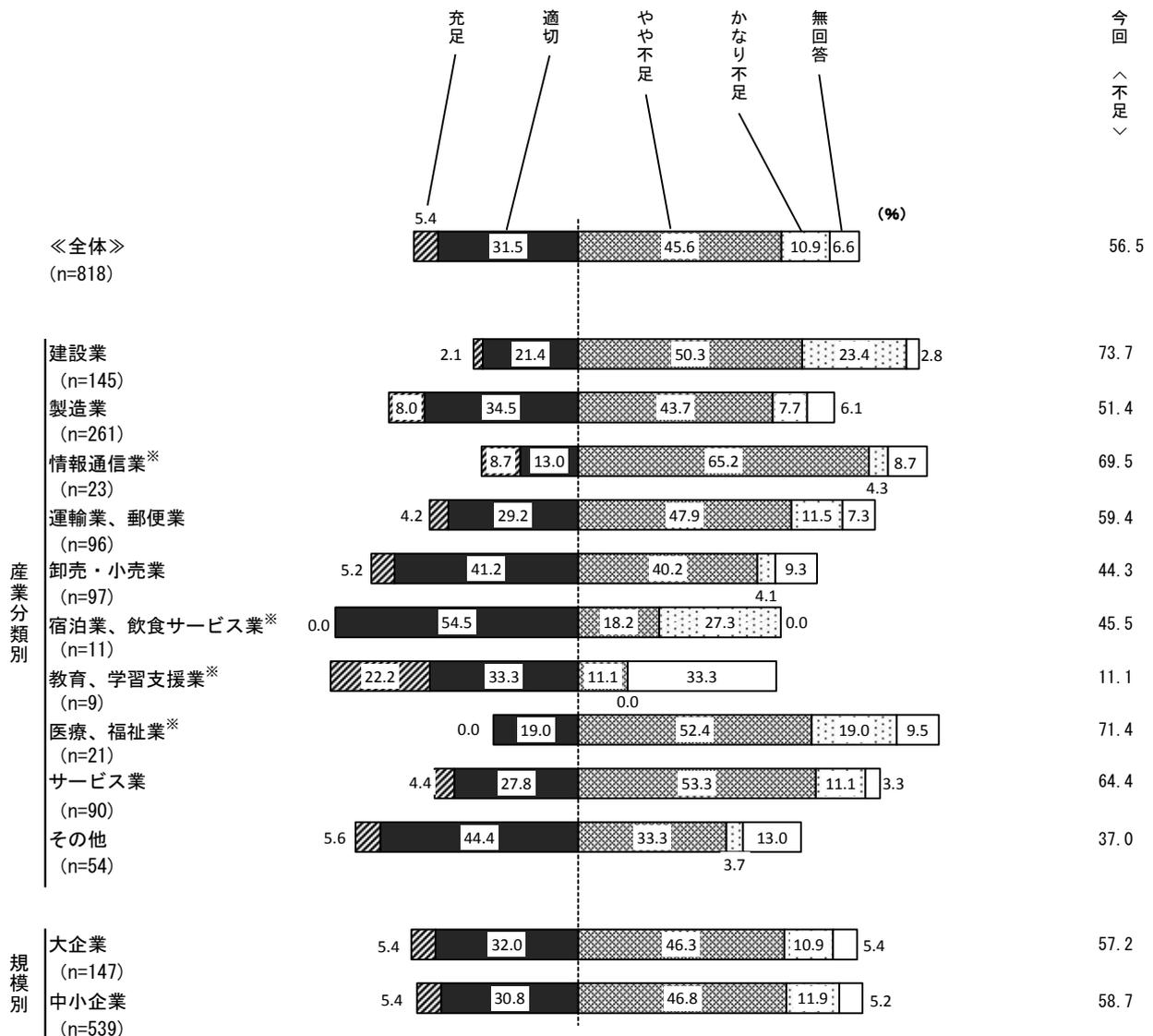
(1) 人材確保の状況

第1-5-5図は、人材確保の状況を示したものである。全体では、「やや不足」(45.6%)が最も高く、「やや不足」と「かなり不足」(10.9%)と合わせた<不足>は56.5%と約6割を占めている。一方、「適切」は31.5%、「充足」は5.4%となっている。

産業分類別でみると、<不足>は建設業(73.7%)、サービス業(64.4%)が高かった。一方、「適切」は卸売・小売業(41.2%)が高かった。

規模別でみると、<不足>は中小企業(58.7%)が大企業(57.2%)より1.5ポイント高くなっている。

第1-5-5図 人材確保の状況



※：調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

(2) 人手不足対策への取組み状況

第1-5-6表および第1-5-7図は、人手不足対策への取組み状況を示したものである(複数回答可)。全体では、「採用活動の強化」(49.9%)が最も高かった。以下、「職場環境の整備(働きやすい環境)」(20.2%)、「派遣社員又は出向者の活用」(17.2%)、「非正社員から正社員の登用」(14.4%)となっている。一方、「特に実施していない」は18.0%となっている。

産業分類別でみると、「採用活動の強化」は、運輸業、郵便業(66.7%)が高かった。また、「非正社員から正社員の登用」は運輸業、郵便業(21.9%)、卸売・小売業(20.6%)、「定年延長・廃止等」は建設業(12.4%)、「職場環境の整備(働きやすい環境)」は運輸業、郵便業(26.0%)、「機械化やロボットの導入」は製造業(13.4%)が高くなっている。一方、「特に実施していない」は卸売・小売業(25.8%)が高かった。

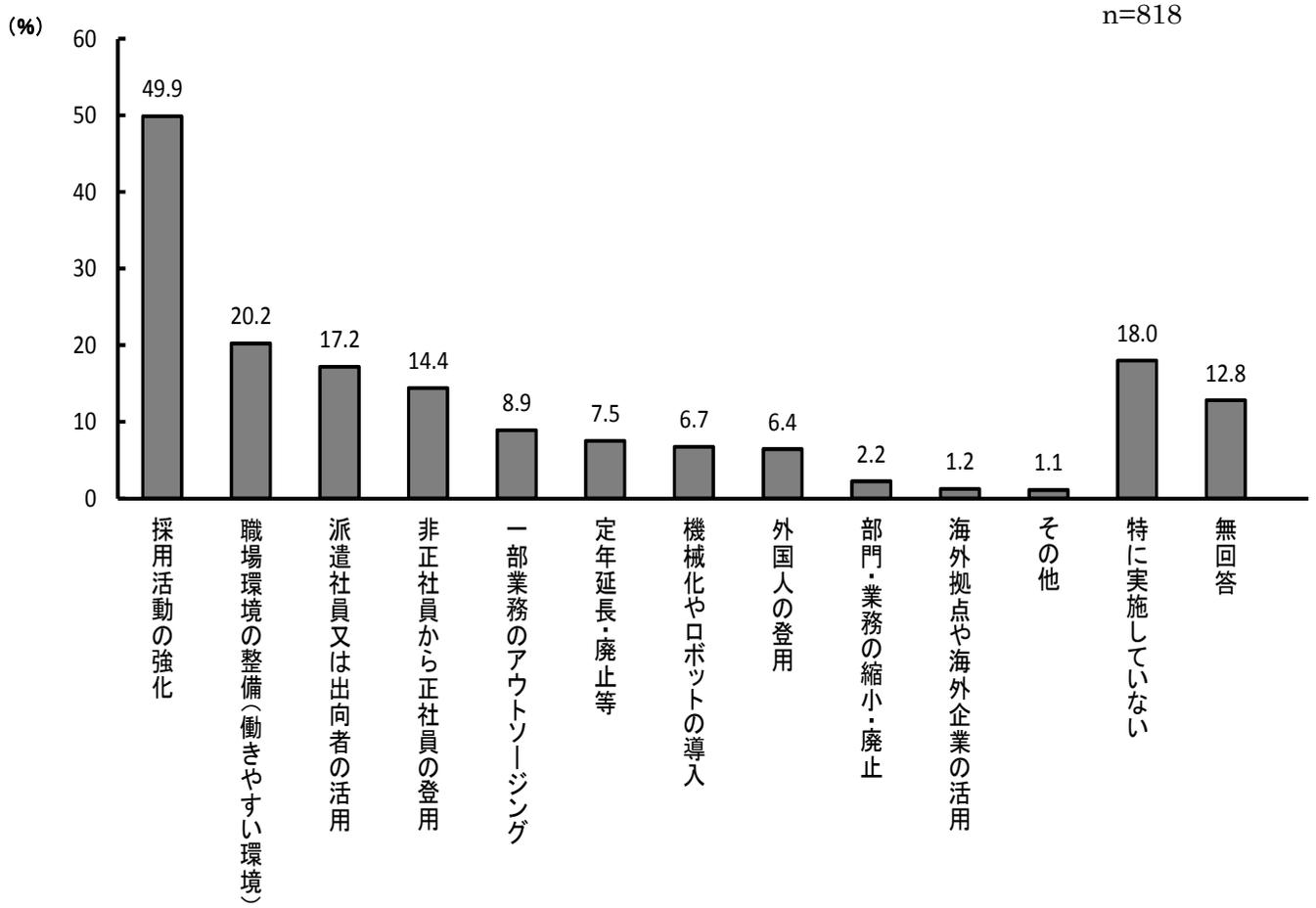
規模別でみると、大企業では「採用活動の強化」(78.2%)が最も高く、以下、「派遣社員又は出向者の活用」(32.0%)、「職場環境の整備(働きやすい環境)」(31.3%)、「非正社員から正社員の登用」(26.5%)となっている。一方、中小企業では「採用活動の強化」(44.5%)が最も高く、以下、「職場環境の整備(働きやすい環境)」(16.3%)、「派遣社員又は出向者の活用」(13.7%)、「非正社員から正社員の登用」(11.3%)となっている。また、「特に実施していない」は中小企業(21.3%)が大企業(2.7%)より18.6ポイント高くなっている。

第1-5-6表 人手不足対策への取組み状況

		(単位: %)													
		調査数	採用活動の強化	派遣社員又は出向者の活用	非正社員から正社員の登用	定年延長・廃止等	外国人の登用	職場環境の整備(働きやすい環境)	機械化やロボットの導入	一部業務のアウトソーシング	海外拠点や海外企業の活用	部門・業務の縮小・廃止	その他	特に実施していない	無回答
全体		818	49.9	17.2	14.4	7.5	6.4	20.2	6.7	8.9	1.2	2.2	1.1	18.0	12.8
産業分類別	建設業	145	42.1	10.3	2.1	12.4	4.1	15.2	0.7	6.9	—	1.4	4.1	22.8	11.7
	製造業	261	49.0	19.9	13.0	7.7	8.4	19.2	13.4	12.3	3.1	1.9	0.8	15.7	12.6
	情報通信業 [※]	23	73.9	17.4	30.4	—	4.3	26.1	8.7	17.4	4.3	—	—	—	8.7
	運輸業、郵便業	96	66.7	18.8	21.9	8.3	5.2	26.0	5.2	8.3	—	3.1	1.0	12.5	8.3
	卸売・小売業	97	45.4	15.5	20.6	3.1	6.2	20.6	1.0	6.2	—	2.1	—	25.8	12.4
	宿泊業、飲食サービス業 [※]	11	36.4	9.1	—	9.1	27.3	18.2	—	—	—	—	—	27.3	9.1
	教育、学習支援 [※]	9	44.4	33.3	33.3	—	—	22.2	—	11.1	—	—	—	—	22.2
	医療、福祉業 [※]	21	66.7	33.3	42.9	9.5	19.0	28.6	9.5	4.8	—	—	—	9.5	4.8
	サービス業	90	50.0	17.8	13.3	5.6	5.6	20.0	4.4	8.9	1.1	4.4	—	20.0	13.3
その他	54	44.4	16.7	14.8	1.9	—	22.2	5.6	3.7	—	3.7	—	22.2	24.1	
規模別	大企業	147	78.2	32.0	26.5	1.4	11.6	31.3	13.6	15.0	1.4	3.4	—	2.7	7.5
	中小企業	539	44.5	13.7	11.3	9.3	5.9	16.3	4.8	8.0	1.1	1.5	1.3	21.3	12.1

※: 調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

第1-5-7図 人手不足対策への取組み状況（全体）



※：調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

4 新入社員等の育成方法

調査票 問 23

第1-5-8表および第1-5-9図は、新入社員の育成方法を示したものである（複数回答可）。全体では、「実務研修・OJT」（67.6%）が最も高かった。以下、「集合研修」（43.5%）、「課題・レポート提出」（18.0%）、「e-ラーニング」（11.7%）、「インターンシップ」（7.1%）となっている。

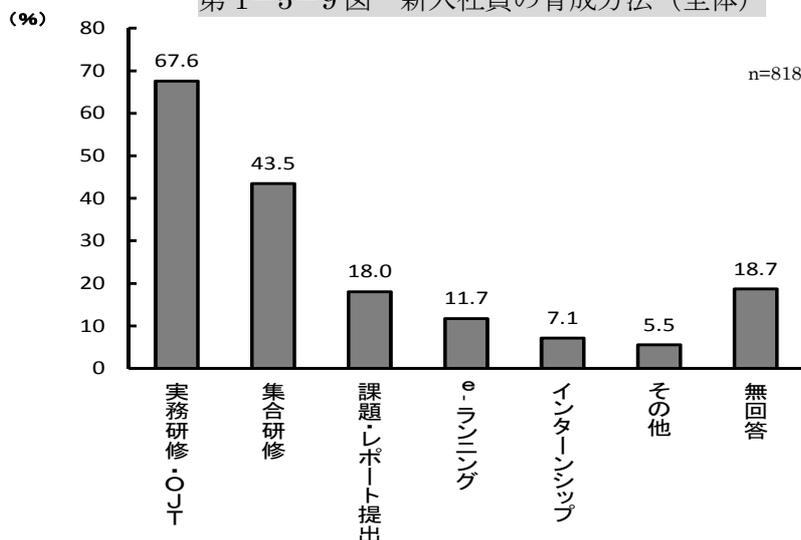
産業分類別でみると、「実務研修・OJT」は、運輸業、郵便業（81.3%）、製造業（74.3%）が7割以上と高かった。

規模別でみると、いずれの研修の割合も大企業が中小企業が上回っており、特に「集合研修」では大企業（87.1%）が中小企業（32.5%）より54.6ポイント高くなっている。

第1-5-8表 新入社員の育成方法

		(単位：%)							
		調査数	集合研修	実務研修・OJT	課題・レポート提出	e-ラーニング	インターンシップ	その他	無回答
全体		818	43.5	67.6	18.0	11.7	7.1	5.5	18.7
産業分類別	建設業	145	35.2	52.4	9.0	3.4	4.8	8.3	25.5
	製造業	261	42.1	74.3	19.2	13.8	4.6	3.4	15.7
	情報通信業 [※]	23	95.7	100.0	52.2	47.8	39.1	—	—
	運輸業、郵便業	96	47.9	81.3	19.8	13.5	5.2	9.4	5.2
	卸売・小売業	97	45.4	64.9	18.6	12.4	9.3	6.2	24.7
	宿泊業、飲食サービス業 [※]	11	27.3	45.5	9.1	—	9.1	—	36.4
	教育、学習支援 [※]	9	66.7	33.3	22.2	—	—	—	22.2
	医療、福祉業 [※]	21	61.9	76.2	19.0	14.3	—	—	9.5
	サービス業	90	38.9	63.3	13.3	6.7	10.0	4.4	23.3
	その他	54	46.3	61.1	25.9	18.5	11.1	7.4	24.1
規模別	大企業	147	87.1	91.2	40.1	28.6	18.4	3.4	1.4
	中小企業	539	32.5	63.6	11.3	6.9	3.7	5.2	21.7

第1-5-9図 新入社員の育成方法（全体）



※：調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

5 女性役員の割合

調査票 問 24

第 1-5-10 表は、役員人数の平均値と、役員に占める女性の比率の平均値を示したものである。全体では、役員の平均人数が 3.6 人、女性が占める比率の平均値は 16.4%となっている。

産業分類別でみると、役員に占める女性の比率の平均値は建設業（21.5%）が高かった。

規模別でみると、役員に占める女性の比率の平均値は中小企業（19.1%）が大企業（4.5%）より 14.6 ポイント高くなっている。

第 1-5-10 表 役員に女性が占める割合

		全 体	役員 数・平 均値（人）	全 体	役員 にお ける 女性 の比 率・平 均 値（%）
全 体		718	3.6	536	16.4
産 業 分 類 別	建設業	129	3.2	103	21.5
	製造業	239	3.4	180	16.2
	情報通信業 [※]	23	6.2	19	7.1
	運輸業、郵便業	80	3.5	49	14.9
	卸売・小売業	87	3.8	70	15.0
	宿泊業、飲食サービス業 [※]	7	2.4	6	11.1
	教育、学習支援 [※]	7	2.9	6	18.7
	医療、福祉業 [※]	15	3.8	9	25.4
	サービス業	78	3.4	58	15.7
	その他	45	4.3	30	12.5
規 模 別	大企業	136	5.6	90	4.5
	中小企業	478	3.0	375	19.1

※：調査数が 30 以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

第 1-5-11 表は、係長クラス以上の管理職に占める女性の比率の平均値を示したものである。係長職は、事業所によっては管理職ではない場合もあるので、第 1-5-11 表において管理職に占める女性の割合は係長を含んだ場合と除いた場合の 2 種類の分析結果を掲出した。

係長以上の職位の中で女性が占める比率の平均値は、「管理職全体（係長を含む）」でみると 7.0%、「管理職全体（課長・部長相当職のみ）」では 4.8%、「係長相当職」では 9.5%、「課長相当職」では 6.5%、「部長相当職」では 3.1%となっている。

産業分類別でみると、いずれもサービス業が最も高く、「管理職全体（係長を含む）」は 11.2%、「管理職全体（課長・部長相当職のみ）」は 7.7%だった。

規模別でみると、いずれも大企業の方が高く、「係長相当職」は大企業（11.0%）が中小企業（8.2%）より 2.8 ポイント、「管理職全体（部長、部長相当職のみ）」は大企業（6.2%）が中小企業（3.8%）より 2.4 ポイント、それぞれ高くなっている。

第 1-5-11 表 管理職に女性が占める割合

	全 体	管理職全体 における女性 の比率（係長 を含む）に おける女性 の比率（%）	全 体	管理職全体 における女性 の比率（課長 ・部長相当 職のみ）に おける女性 の比率（%）	全 体	係長相当職 における女性 の比率（%）	全 体	課長相当職 における女性 の比率（%）	全 体	部長相当職 における女性 の比率（%）	
全体	407	7.0	359	4.8	300	9.5	381	6.5	320	3.1	
産業分類別	建設業	55	1.8	51	1.0	39	5.0	53	3.0	45	1.6
	製造業	148	5.9	131	3.3	115	8.0	141	4.6	116	2.5
	情報通信業 [※]	18	6.0	19	5.1	15	7.2	19	6.0	18	3.2
	運輸業、郵便業	55	3.8	47	1.7	45	4.8	48	4.9	39	0.6
	卸売・小売業	48	5.8	42	5.2	27	7.5	41	5.6	38	2.8
	宿泊業、飲食サービス業 [※]	2	2.7	2	0.0	2	10.0	2	0.0	3	16.7
	教育、学習支援 [※]	4	31.5	2	40.0	2	31.8	2	37.5	1	0.0
	医療、福祉業 [※]	8	35.8	7	37.6	10	37.5	10	41.1	7	22.1
	サービス業	40	11.2	31	7.7	24	17.3	33	7.7	32	3.1
	その他 [※]	24	18.0	22	11.7	17	20.0	26	12.1	18	8.6
規模別	大企業	112	7.8	92	6.2	82	11.0	100	7.6	76	3.5
	中小企業	245	5.9	219	3.8	181	8.2	224	5.3	207	2.2

※：調査数が 30 以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

第 1-5-12 図は女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）に基づく事業主行動計画の策定状況を示したものである。

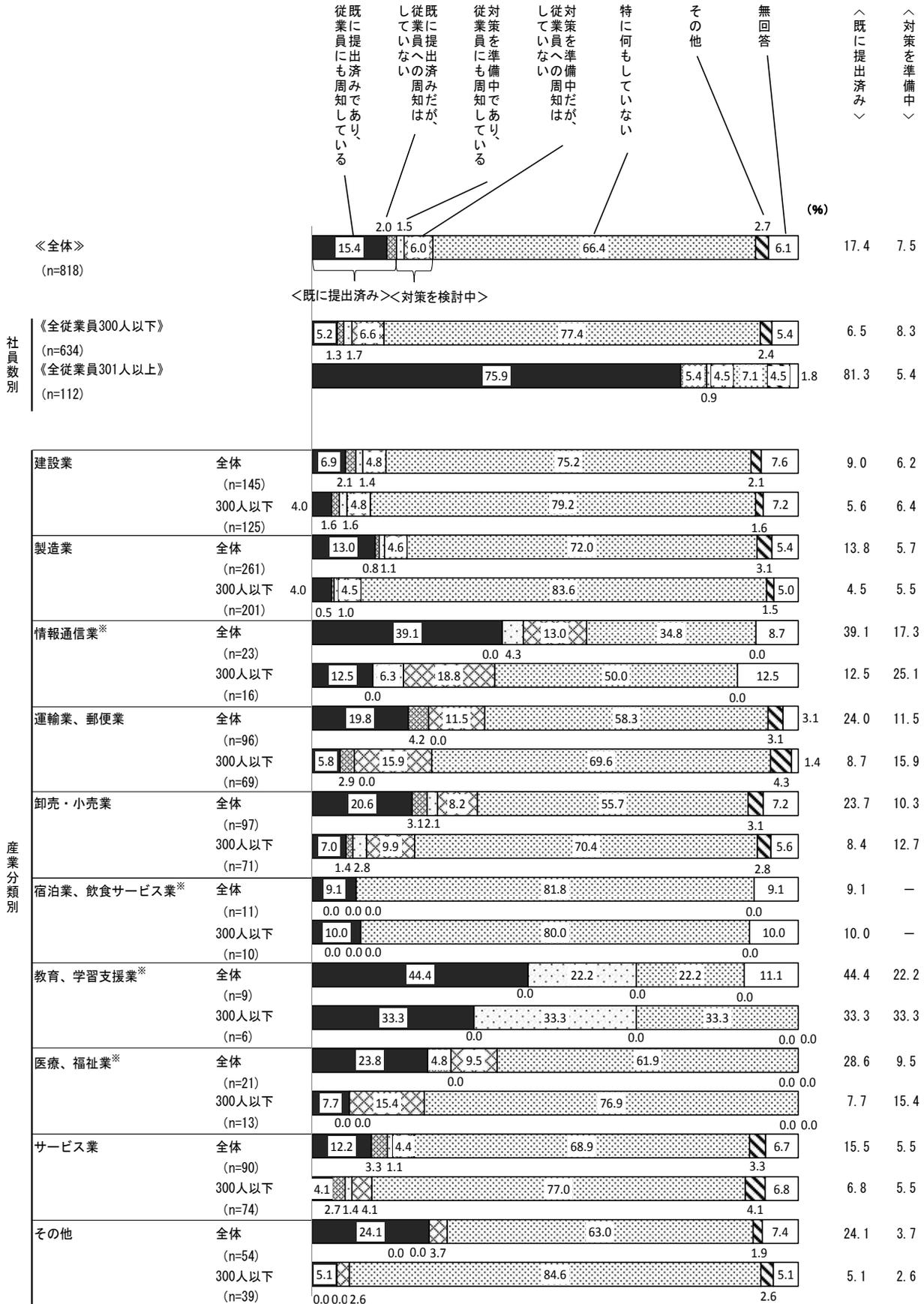
全体では、「特に何もしていない」が 66.4%と最も高かった。一方、「既に提出済みであり、従業員にも周知している」（15.4%）と「既に提出済みだが、従業員への周知はしていない」（2.0%）を合わせた＜既に提出済み＞では 17.4%、「対策を準備中であり、従業員にも周知している」（1.5%）と「対策を準備中だが、従業員への周知はしていない」（6.0%）を合わせた＜対策を準備中＞では 7.5%となっている。

努力義務となっている全従業員数 300 人以下の事業所では、「特に何もしていない」が 77.4%で最も高かった。一方、＜既に提出済み＞は 6.5%（「既に提出済みであり、従業員にも周知している」（5.2%）、「既に提出済みだが、従業員への周知はしていない」（1.3%））、＜対策を準備中＞は 8.3%（「対策を準備中であり、従業員にも周知している」（1.7%）、「対策を準備中だが、従業員への周知はしていない」（6.6%））となっている。

また、行動計画の策定が義務づけられている全従業員数 301 人以上の事業所では、＜既に提出済み＞が 81.3%で、＜対策を準備中＞は 5.4%であった。一方、「特に何もしていない」は 7.1%となっている。

全従業員数 300 人以下の事業所を産業分類別にみると、＜既に提出済み＞と＜対策を準備中＞についてはいずれも運輸業、郵便業（8.7%、15.9%）、卸売・小売業（8.4%、12.7%）が高くなっている。しかし、＜既に提出済み＞における業種全体と全従業員数 300 人以下の事業所の差についても、運輸業、郵便業、卸売・小売業（それぞれ 15.3%）が最も高くなっている。

第1-5-12図 女性活躍推進法に基づく事業主行動計画策定状況



*: 調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない