

1 「働き方改革」への取組状況

第1-5-1表および第1-5-2図は、「働き方改革」への取組状況を示したものである（複数回答可）。全体では「有給休暇の取得促進」（71.0%）が最も高かった。以下、「長時間労働の是正」（60.8%）、「育児・介護休暇制度の導入」（35.1%）、「人材育成」（30.3%）となっている。一方、「特に取り組んでいない」は9.9%となっている。

産業分類別でみると、「有給休暇の取得促進」は医療、福祉業（93.8%）が最も高かった。次いで、運輸業、郵便業（77.5%）となっている。「長時間労働の是正」は運輸業、郵便業（72.5%）、医療、福祉業（68.8%）、製造業（66.4%）が高く、「育児・介護休暇制度の導入」では医療、福祉業（68.8%）、製造業（41.7%）が高くなっている。

規模別でみると、大企業では「有給休暇の取得促進」（91.8%）が最も高く、以下、「長時間労働の是正」（87.8%）、「育児・介護休暇制度の導入」（69.4%）、「障害者、高齢者の活用」（51.7%）となっている。一方、中小企業では「有給休暇の取得促進」（67.5%）が最も高く、以下、「長時間労働の是正」（55.2%）、「育児・介護休暇制度の導入」（24.8%）、「人材育成」（24.8%）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12.1%となっている。

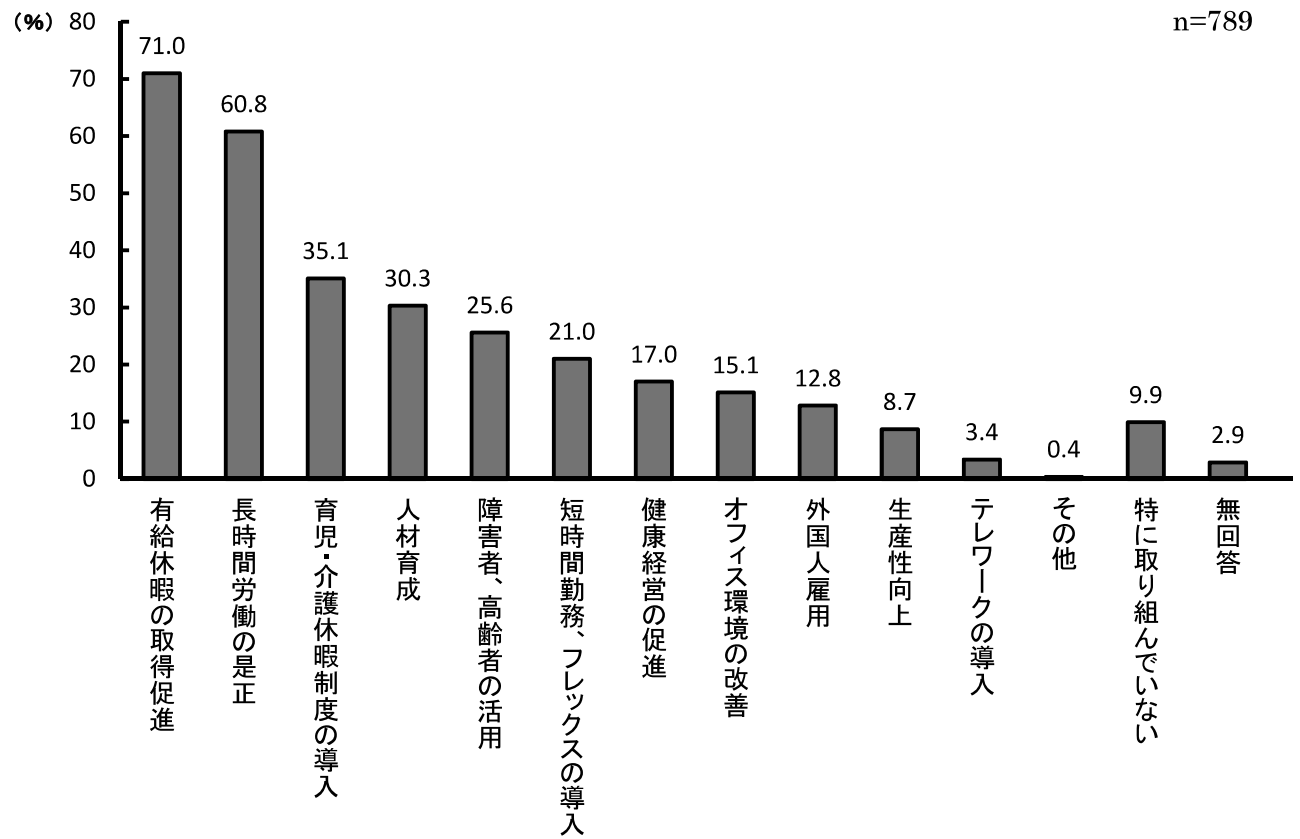
第1-5-1表 「働き方改革」への取組状況

（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		789	60.8	71.0	35.1	21.0	3.4	8.7	25.6	12.8	15.1	30.3	17.0	0.4	9.9	2.9
産業分類別	建設業	127	51.2	66.1	16.5	7.9	—	5.5	16.5	11.0	11.0	29.1	13.4	—	12.6	3.1
	製造業	223	66.4	74.9	41.7	25.6	5.4	13.0	27.4	11.7	18.4	31.8	20.2	0.4	9.4	1.3
	情報通信業※	14	85.7	85.7	64.3	64.3	14.3	21.4	35.7	35.7	42.9	78.6	21.4	—	—	—
	運輸業、郵便業	102	72.5	77.5	31.4	17.6	3.9	3.9	22.5	3.9	11.8	30.4	18.6	1.0	5.9	2.0
	卸売・小売業	91	61.5	71.4	37.4	26.4	3.3	11.0	23.1	14.3	19.8	25.3	15.4	—	11.0	5.5
	宿泊業、飲食サービス業※	14	50.0	50.0	—	14.3	—	7.1	42.9	57.1	7.1	14.3	21.4	—	14.3	—
	教育、学習支援業※	17	58.8	70.6	29.4	23.5	—	—	17.6	23.5	23.5	29.4	11.8	—	—	—
	医療、福祉業	32	68.8	93.8	68.8	31.3	—	3.1	56.3	15.6	12.5	28.1	12.5	—	—	—
	サービス業	88	50.0	63.6	33.0	19.3	2.3	10.2	31.8	14.8	13.6	26.1	17.0	—	14.8	3.4
	その他	65	50.8	58.5	41.5	18.5	3.1	6.2	16.9	9.2	7.7	30.8	13.8	1.5	12.3	6.2
規模別	大企業	147	87.8	91.8	69.4	50.3	9.5	11.6	51.7	25.9	25.9	46.9	29.9	—	—	0.7
	中小企業	495	55.2	67.5	24.8	13.3	1.4	8.3	19.4	9.5	13.1	24.8	12.3	0.4	12.1	2.6

※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1-5-2図 「働き方改革」への取組状況（全体）



2 福利厚生制度の整備状況

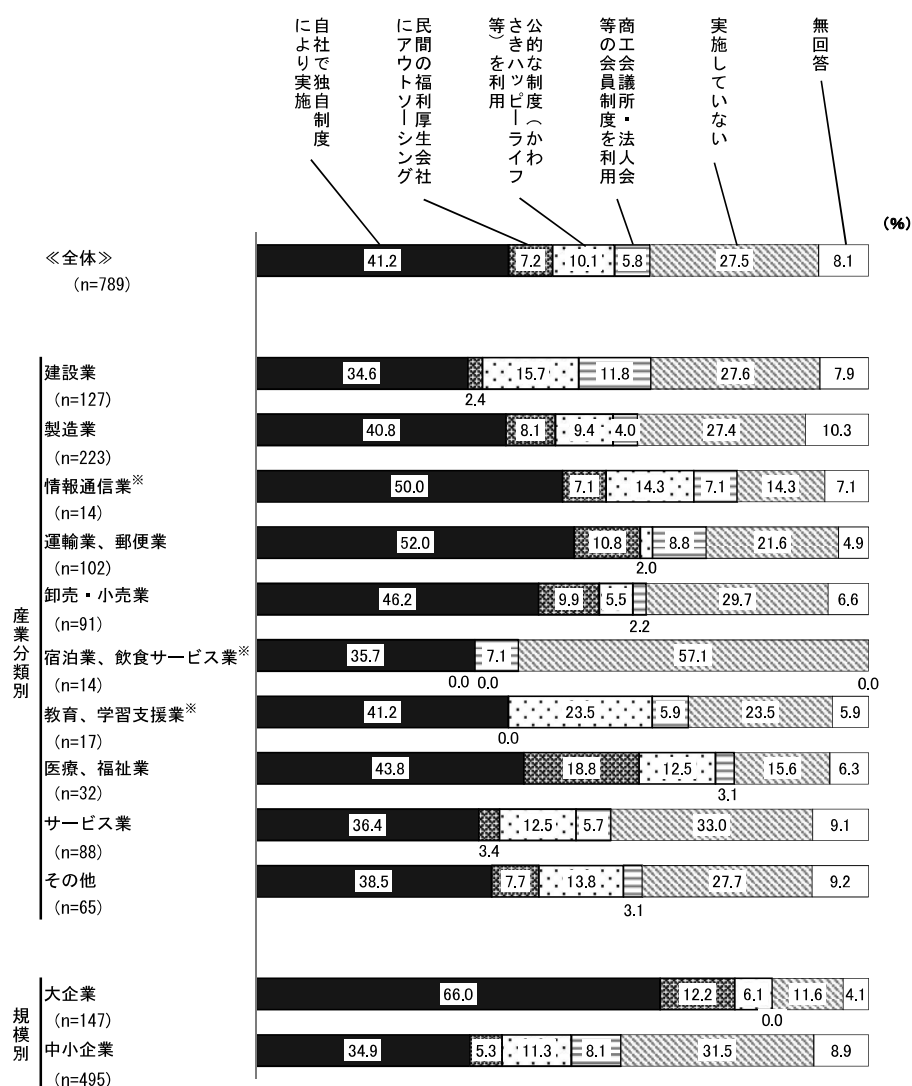
調査票 問 21

第 1-5-3 図は、福利厚生制度の整備状況を示したものである。全体では、「自社で独自制度により実施」(41.2%) が最も高かった。以下、「公的な制度(かわさきハッピーライフ等)を利用」(10.1%)、「民間の福利厚生会社にアウトソーシング」(7.2%)、「商工会議所・法人会等の会員制度を利用」(5.8%)となっている。一方、「実施していない」は、27.5%となっている。

産業分類別でみると、「自社で独自制度により実施」は運輸業、郵便業(52.0%)が最も高かった。また、「公的な制度(かわさきハッピーライフ等)を利用」は建設業(15.7%)、「民間の福利厚生会社にアウトソーシング」は医療、福祉業(18.8%)が高くなっている。

規模別でみると、「自社で独自制度により実施」は大企業(66.0%)が中小企業(34.9%)より 31.1 ポイント高かった。一方、「実施していない」は中小企業(31.5%)が大企業(11.6%)より 19.9 ポイント高くなっている。

第 1-5-3 図 福利厚生制度の整備状況



※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

3 福利厚生制度の導入・運用における課題

調査票 問 22

第1-5-4表および第1-5-5図は、福利厚生制度の導入・運用における課題を示したものである（複数回答可）。全体では、「経費負担が大きい」（31.4%）が最も高かった。以下、「ニーズがない・少ない」（30.9%）、「事務負担が大きい」（14.7%）となっている。一方、「課題はない」は28.4%となっている。

産業分類別でみると、「経費負担が大きい」は医療、福祉業（37.5%）が最も高かった。次いで、サービス業（36.4%）となっている。また、「ニーズがない・少ない」は建設業（36.2%）、「事務負担が大きい」は運輸業、郵便業（19.6%）が高くなっている。一方、「課題はない」は医療、福祉業（37.5%）が高くなっている。

規模別でみると、中小企業では「ニーズがない・少ない」（36.0%）、「経費負担が大きい」（31.9%）が3割台と高かった。一方、「課題はない」は大企業（40.8%）が中小企業（25.9%）より14.9%高くなっている。

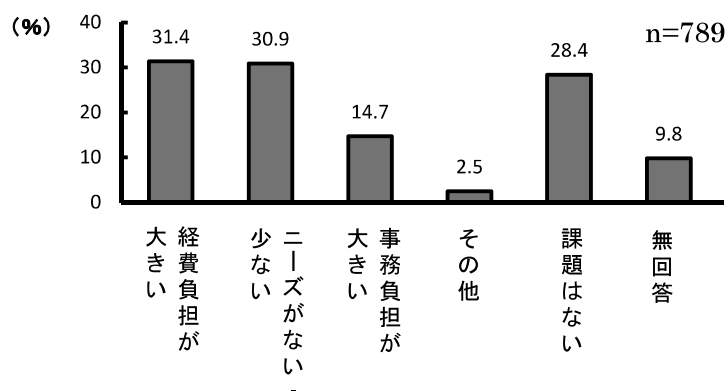
第1-5-4表 福利厚生制度の導入・運用における課題

（単位：%）

		調査数	経費負担が大きい	事務負担が大きい	ニーズがない・少ない	課題はない	その他	無回答
全 体		789	31.4	14.7	30.9	28.4	2.5	9.8
産業分類別	建設業	127	28.3	11.0	36.2	30.7	2.4	8.7
	製造業	223	35.0	16.1	32.3	26.0	3.6	6.7
	情報通信業※	14	21.4	14.3	28.6	42.9	—	7.1
	運輸業、郵便業	102	35.3	19.6	34.3	22.5	3.9	7.8
	卸売・小売業	91	24.2	13.2	31.9	33.0	1.1	14.3
	宿泊業、飲食サービス業※	14	42.9	14.3	35.7	14.3	—	14.3
	教育、学習支援業※	17	29.4	29.4	11.8	35.3	—	11.8
	医療、福祉業	32	37.5	18.8	9.4	37.5	3.1	3.1
	サービス業	88	36.4	12.5	29.5	21.6	1.1	15.9
	その他	65	23.1	10.8	27.7	35.4	3.1	10.8
規模別	大企業	147	32.0	21.1	17.7	40.8	2.0	5.4
	中小企業	495	31.9	12.9	36.0	25.9	2.2	9.3

※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1-5-5図 福利厚生制度の導入・運用における課題（全体）



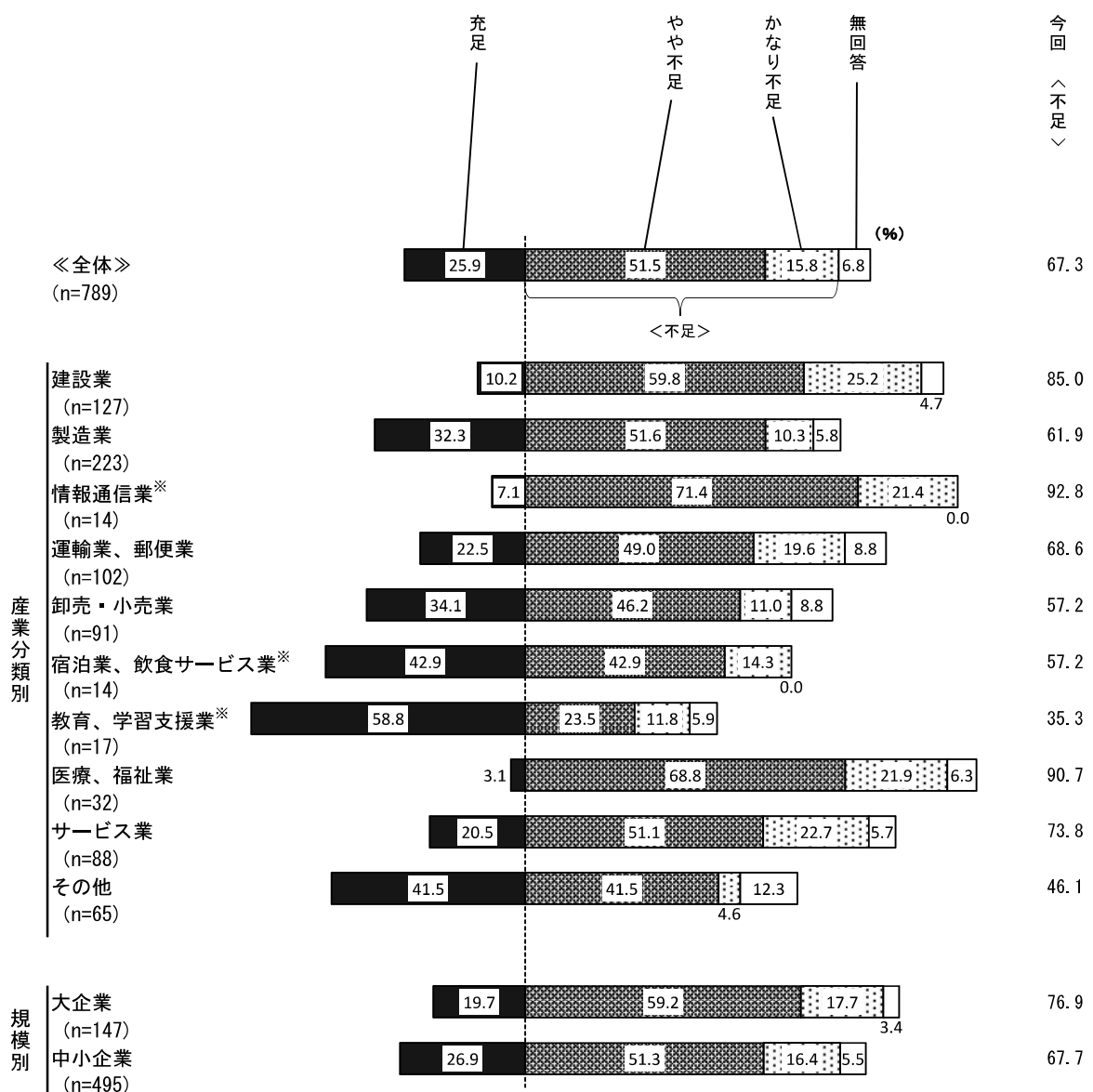
(1)人材確保の状況

第1-5-6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」(51.5%)が最も高く、「やや不足」と「かなり不足」(15.8%)と合わせた<不足>は67.3%を占めている。一方、「充足」は25.9%となっている。

産業分類別でみると、<不足>は医療、福祉業(90.7%)、建設業(85.0%)が高かった。一方、「充足」は卸売・小売業(34.1%)が高かった。

規模別でみると、<不足>は大企業(76.9%)が中小企業(67.7%)より9.2ポイント高くなっている。

第1-5-6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状況

第1-5-7表および第1-5-8図は、人手不足対策への取組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」（51.8%）が最も高かった。以下、「職場環境の整備（働きやすい環境）」（21.4%）、「非正社員から正社員の登用」（18.5%）、「派遣社員又は出向者の活用」（17.2%）となっている。一方、「特に実施していない」は17.2%となっている。

産業分類別でみると、「採用活動の強化」は、医療、福祉業（87.5%）が最も高かった。次いで、運輸業、郵便業（61.8%）となっている。また、「職場環境の整備（働きやすい環境）」は医療、福祉業（46.9%）、「非正社員から正社員の登用」は医療、福祉業（56.3%）、運輸業、郵便業（25.5%）、「派遣社員又は出向者の活用」は医療、福祉業（40.6%）、「外国人の登用」は医療、福祉業（21.9%）が高くなっている。一方、「特に実施していない」は建設業（21.3%）が高かった。

規模別でみると、大企業では「採用活動の強化」（79.6%）が最も高く、以下、「非正社員から正社員の登用」（38.8%）、「派遣社員又は出向者の活用」（31.3%）、「職場環境の整備（働きやすい環境）」（26.5%）となっている。一方、中小企業では「採用活動の強化」（48.3%）が最も高く、以下、「職場環境の整備（働きやすい環境）」（20.4%）、「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」（13.3%）となっている。また、「特に実施していない」は中小企業（19.8%）が大企業（2.0%）より17.8ポイント高くなっている。

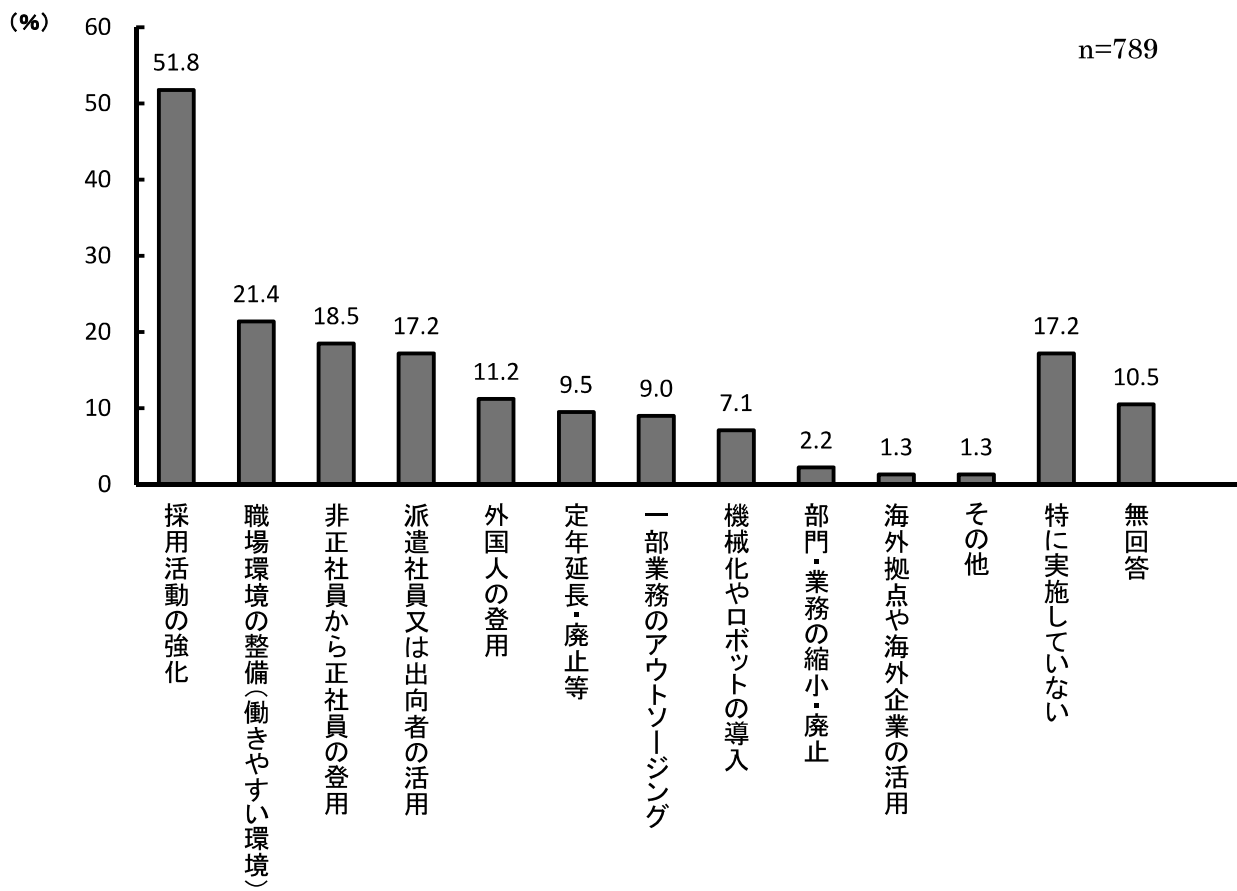
第1-5-7表 人手不足対策への取組状況

（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		789	51.8	17.2	18.5	9.5	11.2	21.4	7.1	9.0	1.3	2.2	1.3	17.2	10.5
産業分類別	建設業	127	48.8	15.0	6.3	22.8	11.8	15.0	0.8	8.7	—	0.8	1.6	21.3	3.9
	製造業	223	52.0	21.5	16.1	6.7	9.9	22.4	12.6	14.3	2.2	1.8	0.9	17.9	9.9
	情報通信業※	14	85.7	—	28.6	—	28.6	42.9	—	14.3	7.1	—	—	—	—
	運輸業、郵便業	102	61.8	18.6	25.5	11.8	6.9	24.5	8.8	3.9	—	2.9	1.0	11.8	10.8
	卸売・小売業	91	42.9	12.1	17.6	5.5	13.2	18.7	5.5	5.5	2.2	2.2	1.1	19.8	14.3
	宿泊業、飲食サービス業※	14	50.0	—	21.4	—	42.9	14.3	—	—	—	—	—	28.6	7.1
	教育、学習支援業※	17	64.7	5.9	41.2	11.8	5.9	23.5	—	5.9	—	—	—	5.9	5.9
	医療、福祉業	32	87.5	40.6	56.3	9.4	21.9	46.9	12.5	6.3	—	—	—	6.3	—
	サービス業	88	50.0	11.4	19.3	6.8	11.4	18.2	9.1	5.7	1.1	4.5	1.1	15.9	15.9
	その他	65	35.4	18.5	13.8	1.5	4.6	12.3	1.5	12.3	1.5	3.1	3.1	23.1	23.1
規模別	大企業	147	79.6	31.3	38.8	5.4	19.7	26.5	13.6	15.0	2.0	3.4	0.7	2.0	5.4
	中小企業	495	48.3	13.7	13.3	11.1	9.7	20.4	5.5	7.7	1.0	1.2	0.6	19.8	10.1

※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1-5-8図 人手不足対策への取組状況（全体）



5 外国人の在籍状況

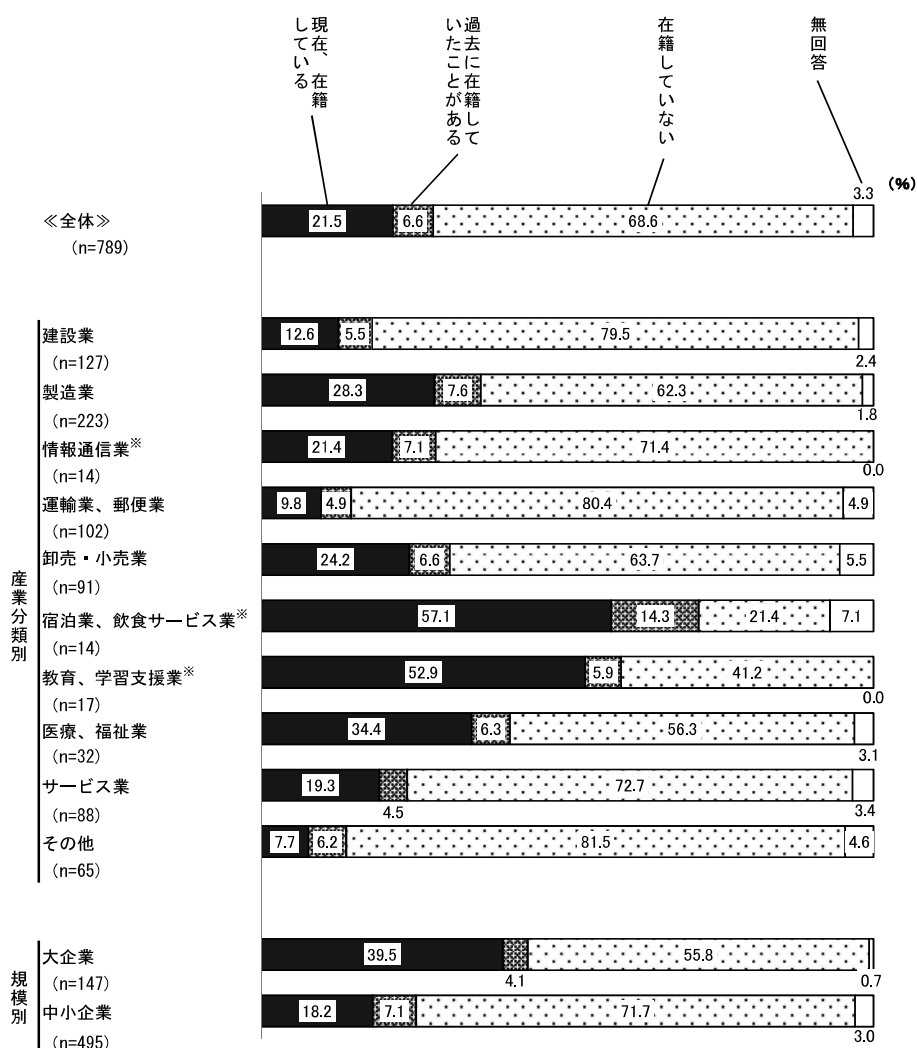
調査票 問 24

第1-5-9図は、外国人の在籍状況を示したものである。全体では、「在籍していない」(68.6%)が最も高かった。以下、「現在、在籍している」(21.5%)、「過去に在籍していたことがある」(6.6%)となっている。

産業分類別でみると、「現在、在籍している」では、医療、福祉業(34.4%)が最も高く、以下、製造業(28.3%)、卸売・小売業(24.2%)となっている。

規模別でみると、「現在、在籍している」は大企業(39.5%)が中小企業(18.2%)より21.3ポイント高くなっている。

第1-5-9図 外国人の在籍状況



※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

6 外国人の在留資格（就労ビザ）の種類

調査票 問 25

第1-5-10表および第1-5-11図は、外国人の在留資格（就労ビザ）の種類を示したものである（複数回答可）。全体では、「身分に基づく在留資格」（42.3%）が最も高かった。以下、「専門的・技術的分野の在留資格」（34.7%）、「技能実習」（19.8%）となっている。

製造業では「身分に基づく在留資格」が46.3%と高く、次いで「専門的・技術的分野の在留資格」（38.8%）となっている。

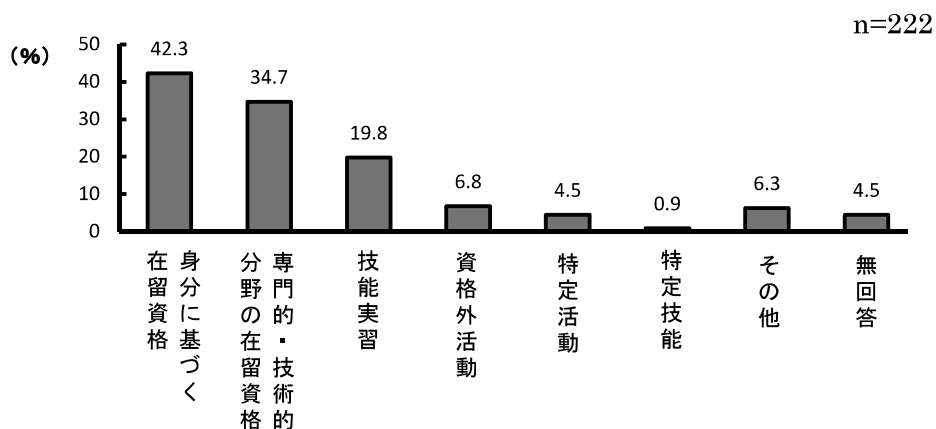
規模別でみると、大企業では「専門的・技術的分野の在留資格」（45.3%）が最も高かった。一方、中小企業では「身分に基づく在留資格」（44.8%）が最も高かった。

第1-5-10表 外国人の在留資格（就労ビザ）の種類 （単位：%）

		調査数	身分に基づく在留資格	専門的・技術的分野の在留資格	技能実習	特定活動	特定技能	資格外活動	その他	無回答
全 体		222	42.3	34.7	19.8	4.5	0.9	6.8	6.3	4.5
産業分類別	建設業※	23	21.7	34.8	30.4	8.7	—	—	4.3	8.7
	製造業	80	46.3	38.8	27.5	2.5	1.3	1.3	3.8	2.5
	情報通信業※	4	50.0	—	50.0	—	—	—	—	—
	運輸業、郵便業※	15	73.3	6.7	6.7	6.7	—	6.7	—	6.7
	卸売・小売業※	28	46.4	21.4	7.1	3.6	—	25.0	17.9	3.6
	宿泊業、飲食サービス業※	10	30.0	40.0	10.0	20.0	—	—	20.0	—
	教育、学習支援業※	10	30.0	60.0	—	—	—	20.0	—	20.0
	医療、福祉業※	13	30.8	23.1	23.1	7.7	7.7	7.7	7.7	—
	サービス業※	21	52.4	33.3	23.8	4.8	—	9.5	—	4.8
	その他※	9	44.4	44.4	22.2	—	—	11.1	—	—
規模別	大企業	64	40.6	45.3	25.0	7.8	—	14.1	4.7	1.6
	中小企業	125	44.8	28.0	18.4	4.0	0.8	4.0	7.2	5.6

※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1-5-11図 外国人の在留資格（就労ビザ）の種類（全体）



7 外国人雇用にあたって障壁となるもの

調査票 問 26

第1-5-12表および第1-5-13図は、外国人雇用にあたって障壁となるものを示したものである(複数回答可)。全体では、「日本語能力」(37.3%)が最も高かった。以下、「受入れ体制の未整備」(30.5%)、「日本人との職業に対する意識の差」(18.1%)となっている。

産業分類別でみると、「日本語能力」は医療、福祉業(50.0%)が高かった。また、「受入れ体制の未整備」は建設業(37.8%)、「在留期間の制限」は製造業(22.0%)、医療、福祉業(21.9%)、「手続きの煩雑さ」は建設業(22.8%)が高かった。

規模別でみると、大企業、中小企業ともに「日本語能力」(37.4%、39.4%)、「受入れ体制の未整備」(35.4%、31.3%)が高くなっている。

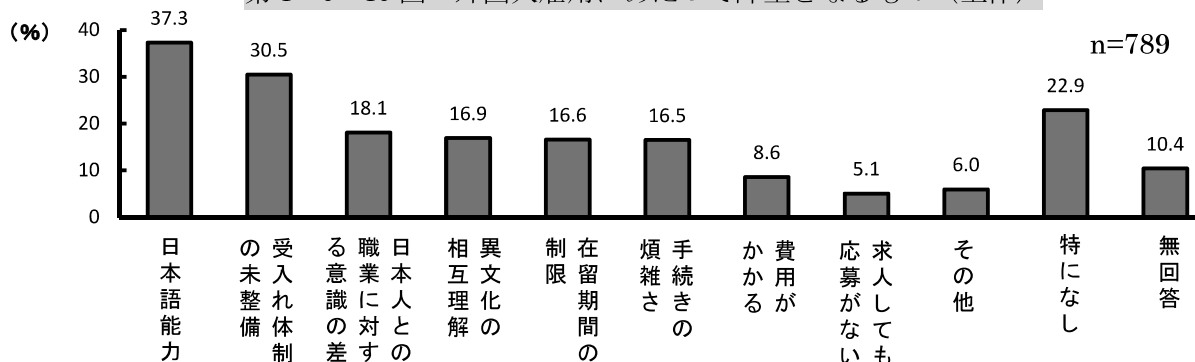
第1-5-12表 外国人雇用にあたって障壁となるもの

(単位：%)

		調査数	費用がかかる	日本語能力	受入れ体制の未整備	手続きの煩雑さ	在留期間の制限	日本人との職業に対する意識の差	求人しても応募がない	異文化の相互理解	その他	特になし	無回答
全 体		789	8.6	37.3	30.5	16.5	16.6	18.1	5.1	16.9	6.0	22.9	10.4
産業分類別	建設業	127	9.4	39.4	37.8	22.8	18.1	21.3	5.5	19.7	7.1	16.5	10.2
	製造業	223	9.9	39.9	35.0	19.3	22.0	19.7	3.1	20.6	4.0	20.6	9.0
	情報通信業※	14	—	71.4	50.0	21.4	14.3	14.3	—	14.3	7.1	7.1	7.1
	運輸業、郵便業	102	6.9	38.2	26.5	15.7	14.7	21.6	9.8	19.6	6.9	22.5	13.7
	卸売・小売業	91	4.4	35.2	27.5	17.6	6.6	18.7	6.6	16.5	4.4	24.2	12.1
	宿泊業、飲食サービス業※	14	7.1	35.7	7.1	—	28.6	28.6	—	7.1	—	28.6	7.1
	教育、学習支援業※	17	11.8	11.8	5.9	—	5.9	5.9	—	5.9	5.9	47.1	17.6
	医療、福祉業	32	25.0	50.0	25.0	18.8	21.9	15.6	15.6	18.8	6.3	21.9	6.3
	サービス業	88	6.8	30.7	30.7	5.7	14.8	15.9	3.4	11.4	6.8	26.1	8.0
	その他	65	9.2	27.7	24.6	10.8	9.2	7.7	1.5	7.7	10.8	33.8	12.3
規模別	大企業	147	9.5	37.4	35.4	15.6	16.3	12.9	5.4	15.0	5.4	21.1	6.1
	中小企業	495	8.5	39.4	31.3	17.0	18.0	21.4	5.3	19.0	5.3	22.2	11.5

※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1-5-13図 外国人雇用にあたって障壁となるもの(全体)



第 1-5-14 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 2.9 人、女性が占める比率の平均値は 19.1%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卸売・小売業 (19.9%)、サービス業 (19.1%)、建設業 (19.0%) 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 (19.5%) が大企業 (13.2%) より 6.3 ポイント高くなっている。

第 1-5-14 表 役員に女性が占める割合

		調査数	役員数・平均値 (人)	調査数	役員に占める女性の比率・平均値 (%)	前回 平均値 (%) 役員に占める女性の比率・	前々回 平均値 (%) 役員に占める女性の比率・
	全 体	612	2.9	508	19.1	16.4	14.1
産業分類別	建設業	108	3.3	103	19.0	21.5	16.0
	製造業	180	2.9	156	17.7	16.2	16.0
	情報通信業※	14	4.1	13	14.9	7.1	6.4
	運輸業、郵便業	70	2.4	46	12.5	14.9	10.0
	卸売・小売業	64	2.6	48	19.9	15.0	14.8
	宿泊業、飲食サービス業※	11	3.2	11	30.3	11.1	40.0
	教育、学習支援業※	15	4.1	10	24.1	18.7	—
	医療、福祉業※	22	2.1	17	37.8	25.4	23.3
	サービス業	72	2.9	61	19.1	15.7	14.7
	その他	46	2.5	34	18.6	12.5	12.8
規模別	大企業	110	3.1	69	13.2	4.5	7.0
	中小企業	404	3.0	364	19.5	19.1	18.5

※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 1-5-15 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 1-5-15 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 6.8%、「管理職全体（課長・部長相当職のみ）」では 8.6%、「係長相当職」では 15.5%、「課長相当職」では 10.0%、「部長相当職」では 7.4%となっている。

産業分類別でみると、「管理職全体（係長を含む）」は製造業（5.6%）、「管理職全体（課長・部長相当職のみ）」では卸売・小売業（8.8%）がそれぞれ高くなっている。

規模別でみると、いずれも大企業の方が高く、「課長相当職」は大企業（15.5%）が中小企業（7.1%）より 8.4 ポイント、「管理職全体（課長・部長相当職のみ）」は大企業（13.6%）が中小企業（6.1%）より 7.5 ポイントそれぞれ高くなっている。

第 1-5-15 表 管理職に女性が占める割合

		調査数	管理職全体（係長を含む）に占める女性の比率・平均値（%）	調査数	管理職全体（課長・部長相当職のみ）に占める女性の比率・平均値（%）	調査数	係長相当職に占める女性の比率・平均値（%）	調査数	課長相当職に占める女性の比率・平均値（%）	調査数	部長相当職に占める女性の比率・平均値（%）
全 体		393	6.8	418	8.6	345	15.5	436	10.0	397	7.4
産業分類別	建設業	60	3.1	61	4.4	47	10.2	57	5.5	66	2.2
	製造業	131	5.6	138	6.5	116	10.7	137	6.8	134	6.0
	情報通信業※	11	6.7	11	1.7	10	18.6	12	6.2	11	1.5
	運輸業、郵便業	50	2.5	55	1.3	44	7.4	63	2.3	45	5.2
	卸売・小売業	42	4.0	42	8.8	37	7.2	46	8.6	36	7.5
	宿泊業、飲食サービス業※	4	22.4	4	6.7	4	37.8	5	—	3	33.3
	教育、学習支援業※	9	24.2	9	35.2	10	45.0	10	35.0	10	31.7
	医療、福祉業※	16	27.0	19	46.1	19	52.0	22	50.6	17	34.9
	サービス業	35	5.3	40	8.2	29	14.1	44	12.3	38	4.0
	その他※	29	14.4	31	10.5	25	32.0	33	10.4	30	8.3
規模別	大企業	96	8.1	105	13.6	94	15.8	113	15.5	88	12.4
	中小企業	236	5.1	246	6.1	197	13.7	249	7.1	245	4.9

※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 1-5-16 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 65.3%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」（16.1%）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 18.1%、「対策を準備中であり、従業員にも周知している」（1.6%）と「対策を準備中だが、従業員への周知はしていない」（6.6%）を合わせた＜対策を準備中＞では 8.2%となっている。

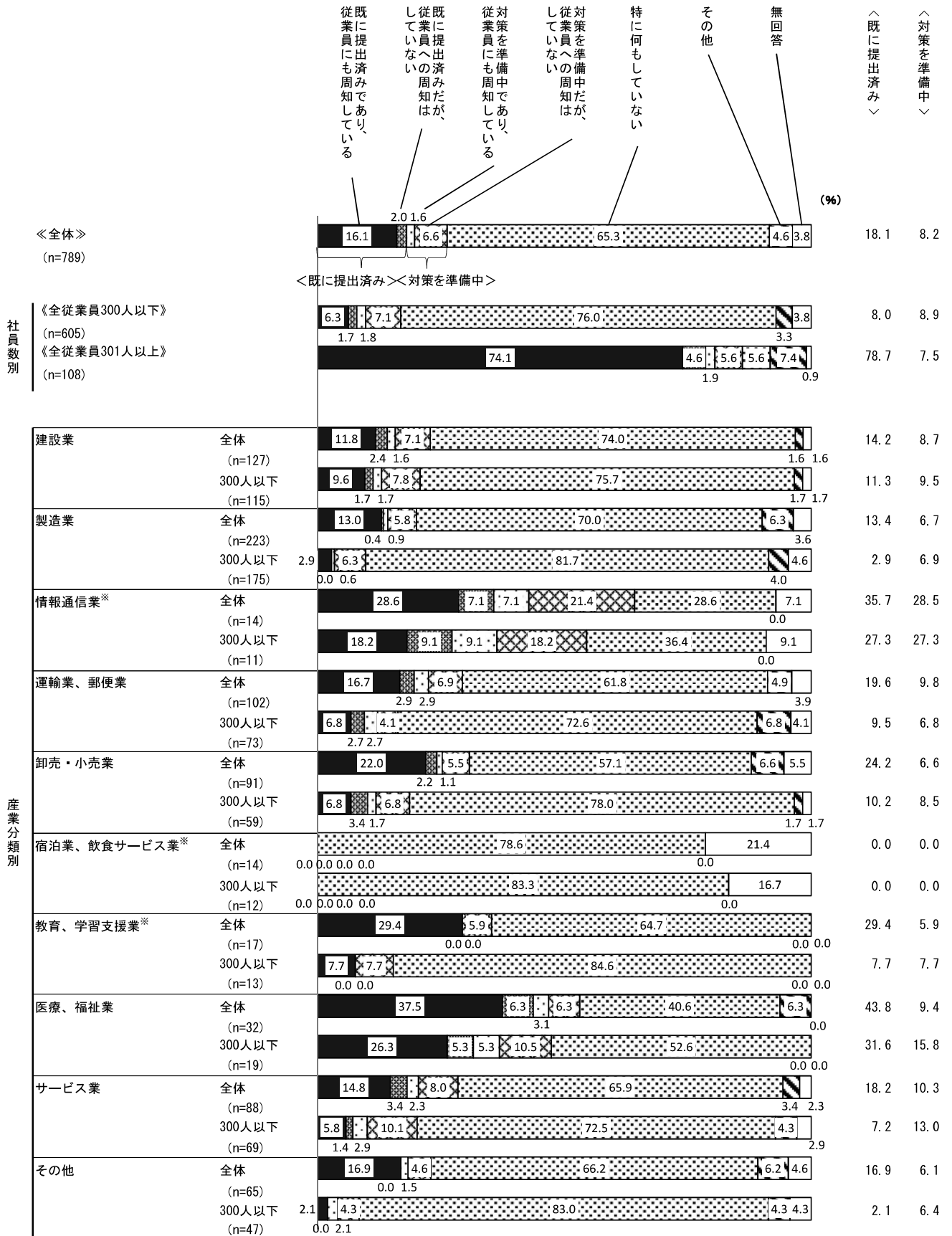
努力義務となっている全従業員数 300 人以下の事業所では、「特に何もしていない」が 76.0%で最も高かった。一方、＜既に提出済み＞は 8.0%（「既に提出済みであり、従業員にも周知している」（6.3%）、「既に提出済みだが、従業員への周知はしていない」（1.7%））、＜対策を準備中＞は 8.9%（「対策を準備中であり、従業員にも周知している」（1.8%）、「対策を準備中だが、従業員への周知はしていない」（7.1%））となっている。

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 78.7%で、＜対策を準備中＞は 7.5%であった。一方、「特に何もしていない」は 5.6%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建設業（11.3%、9.5%）、卸売・小売業（10.2%、8.5%）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は、卸売・小売業（14.0%）が特に高くなっている。

※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1-5-16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