

船橋市商工業戦略プラン推進のための
アンケート調査業務
報 告 書

平成 29 年 2 月

目 次

I 調査概要	1
(1) 調査の目的	1
(2) 調査の対象	1
(3) 調査方法	1
(4) 調査時期	1
(5) 調査票の回答状況	1
II 調査結果	2
1. 属性	2
(1) 業種	3
(2) 企業規模	4
(3) 資本金	5
(4) 従業者数	6
(5) 障害のある従業員の有無	7
(6) 営業・操業年数	8
(7) 事業所区分	8
(8) 事業所の機能	9
(9) B C P（業務継続化計画）策定状況	10
(10) 自社H Pの作成状況	11
2. 働き方改革やワーク・ライフ・バランス推進に関する設問	12
(1) 取組状況	13
(2) 推進したいと考える理由	15
(3) 実践している取り組み	18
(4) 阻害要因	24
(5) 取り組まなければならない課題	26
(6) 市への要望	29
(7) 啓発・セミナーで希望するテーマや形式、要望内容	31
3. ダイバーシティ推進に関する設問	33
(1) 人材の活用状況	34
(2) 多様な人材の活用を進めるうえでの課題	48
4. 障害者雇用に関する設問	51
(1) 障害のある方を雇用したきっかけ	52
(2) 障害のある方の紹介先及び紹介人数	54

(3)	障害のある方を雇用する上での配慮	56
(4)	障害のある方と働いて良かったこと	58
(5)	障害のある方と働いて困ったこと	60
(6)	障害のある方の雇用を増やす可能性	62
(7)	障害のある方を雇用していない理由	63
(8)	障害のある方の雇用が考えられる職務	65
(9)	障害者雇用についての相談先	67
(10)	障害者雇用に関してほしい支援	69
5.	外国人雇用に関する設問	71
(1)	外国人を雇用した理由	72
(2)	外国人を雇用した経緯	74
6.	インターンシップの実施に関する設問	76
(1)	インターンシップの実施状況	77
(2)	インターンシップの実施目的	79
(3)	インターンシップの実施プログラム	81
(4)	インターンシップ参加学生の入社経験	83
(5)	インターンシップの実施予定	85
(6)	インターンシップ実施の際の課題	87
7.	ワーク・ライフ・バランス推進等に関する独自の取り組みや市への要望等の自由意見	89
(1)	雇用（人手不足等）に関する支援・対策の要望	89
(2)	ワーク・ライフ・バランスや働き方改革に関して	92
(3)	障害者雇用に関して	93
(4)	セミナー等の要望	93
(5)	提案事項	93
(6)	その他意見	94
III	調査票	95

I 調査概要

(1) 調査の目的

平成 27 年 11 月に策定した「船橋市商工業戦略プラン」を効果的に推進するため、同プランで定めた重点取組事業のうち、ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティなどの雇用施策に関する事柄を中心に、船橋市内事業者のニーズ及び実態に関する調査を行うことを目的とする。

(2) 調査の対象

船橋市内の事業者（製造業・非製造業）

(3) 調査方法

アンケート調査票を郵送により配布及び回収して調査を実施

(4) 調査時期

平成 29 年 1 月 16 日～2 月 3 日

(5) 調査票の回答状況

送付数	宛先不明数	実質送付数	回収数	回収率	有効回答数	有効回答率
5,000	353	4,647	784	16.9%	778	16.7%

《 報告書を読む際の注意事項 》

- ・ 集計については単純集計、必要なクロス集計を行った。
- ・ 調査結果の数値は原則として回答率(%)を表記しており、小数点第 2 位を四捨五入し、小数点以下第 1 位までを表記している。このため、単数回答の合計が 100.0%とならない場合（例：99.9%、100.1%）がある。また、一人の回答者が 2 つ以上の回答をしてもよい質問（複数回答）では、回答率が 100.0%を上回ることがある。
- ・ 本文やグラフ・数表上の選択肢の表記は、場合により語句を簡略化してある。
- ・ 本文やグラフ・数表上で次の略称を使用する。n：回答者の数
- ・ SA は単数回答、MA は複数回答を意味している。
- ・ 単純集計とクロス集計では、回答数が異なることがあるため、単純集計の数値とクロス集計上における全体の数値が異なる場合がある。

II 調査結果

1. 属性

- 業種は、「製造業」が 11.6%、「非製造業」が 88.4%であった（図表 1）。
- 企業規模は、「大企業」が 6.1%、「中小企業（小規模企業除く）」が 48.1%、「小規模企業」が 45.8%となっている（図表 2）。
- 従業者総数をみると、「0～5 人」が 26.0%と最も多く、従業者数 20 人以下の事業者が約 6 割以上を占めている（図表 4）。「正社員」は、「0～5 人」が 45.9%と最も多く、従業者数 20 人以下の事業者が 8 割近くとなり、「男性」、「女性」とともに「0～5 人」が最も多い。「非正規社員」も、「0～5 人」が 53.5%と最も多く、20 人以下の事業者が 8 割近くとなり、「男性」、「女性」とともに「0～5 人」が最も多くなっている。
- 管理職数をみると、「2～5 人」が 48.7%と最も多く、「男性」は、「0～1 人」が 44.6%、「女性」は、「0～1 人」が 80.1%と多くなっている（図表 5）。
- 障害のある従業員の有無をみると、「あり」が 15.8%で、「なし」が 84.2%となっている（図表 6）。雇用する人数は、「身体障害」、「知的障害」、「精神障害」など、すべての障害について、「1 人」とする回答が最も多かった（図表 7）。
- 営業・操業年数は、「20 年以上」が 62.2%と最も多く、事業所区分は、「単独事業所」が 48.9%と最も多かった（図表 8）。
- 事業者の機能は、「販売機能」が 29.7%となっており、「経営管理機能（13.0%）」、「生産機能（12.4%）」が続いている（図表 10）。
- BCP の策定状況は、「策定済」は 18.7%で、「未策定」は 69.6%となっている（図表 11）。業種別には「策定済」は、「製造業（29.1%）」が「非製造業（17.6%）」より多く、規模別には、「大企業（65.8%）」に比べて、「中小企業（20.2%）」や、「小規模企業（11.9%）」は低位だった（図表 12）。
- 自社HPの作成状況は、「作成済」は 66.1%で、「未作成」は 29.1%となっている（図表 13）。業種別には「作成済」は、「製造業（72.4%）」が「非製造業（65.4%）」より多く、規模別には、「大企業（100.0%）」、「中小企業（76.7%）」に比べて、「小規模企業（49.7%）」は半数以下となった（図表 14）。

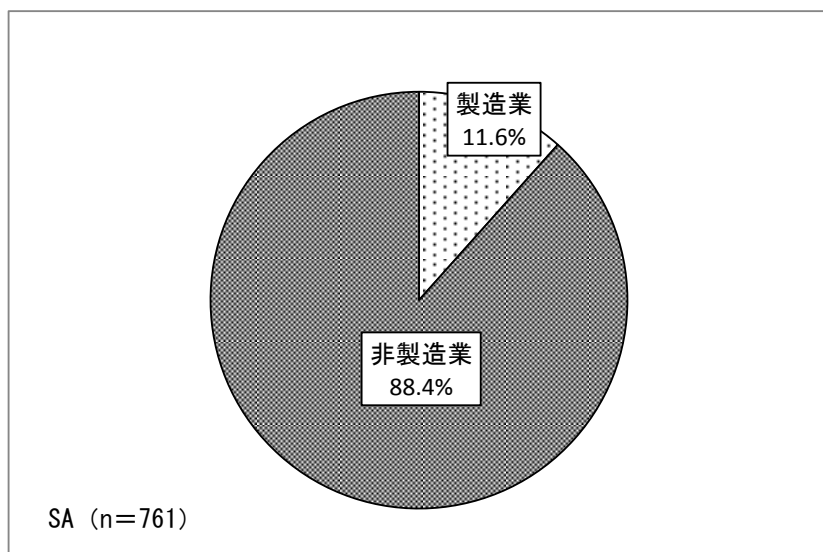
(1) 業種

業種は、「製造業」が 11.6%、「非製造業」が 88.4%であった。

「製造業」の内訳をみると、「食料品・飲料・たばこ」が 25.0%と最も多く、「機械全般 (13.6%)」、「金属製品 (12.5%)」が続いている。「その他 (19.3%)」では、「ゴム」、「医療機器」、「鞆・ランドセル」、「飼料」などの回答がみられた。

「非製造業」の内訳をみると、「その他」が 27.9%と最も多く、「医療・福祉 (17.8%)」、「建設業 (14.3%)」、「その他サービス業 (14.1%)」が続いている。

図表 1 業種



(単位: 件、%)

	回答数	構成比		回答数	構成比
製造業	88	100.0	非製造業	673	100.0
食料品・飲料・たばこ	22	25.0	小売業	94	14.0
パルプ・紙・印刷	8	9.1	卸売業	46	6.8
石油・化学・プラスチック	8	9.1	飲食業	34	5.1
鉄鋼・非鉄・窯業	10	11.4	建設業	96	14.3
金属製品	11	12.5	医療・福祉	120	17.8
機械全般	12	13.6	その他サービス業	95	14.1
はん用機械	0	0	その他	188	27.9
生産用機械	5	5.7	農業	2	0.3
電子・デバイス	1	1.1	漁業	0	0
電気機械	3	3.4	運輸業	23	3.4
情報通信機械	0	0.0	不動産業	27	4.0
輸送用機械	3	3.4	情報通信業	7	1.0
その他	17	19.3	金融・保険業	14	2.1
			ホテル・旅館・観光業	1	0.1
			教育・学習業	33	4.9
			その他	81	12.1

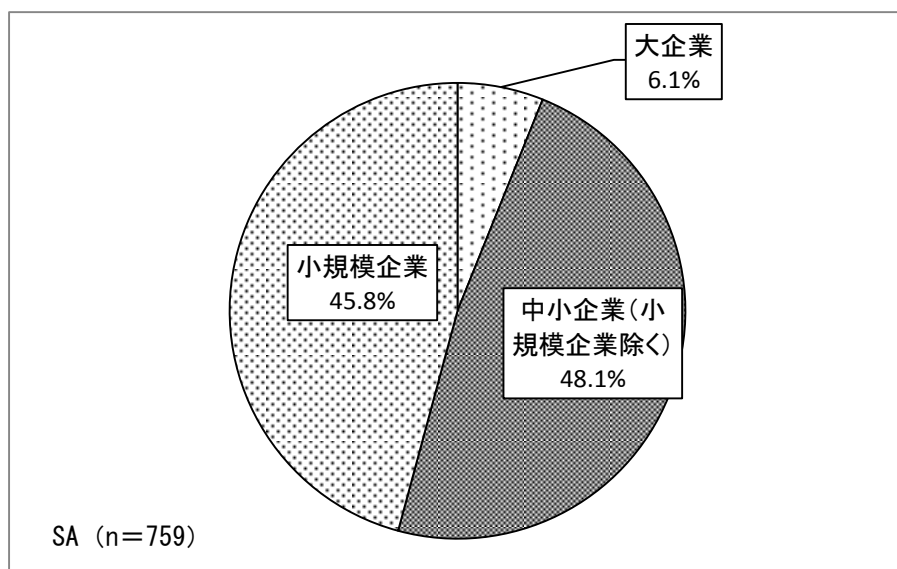
(注) 非製造業で、構成比5%以下の業種は「その他」とした。

（２）企業規模

企業規模は、「大企業」が 6.1%、「中小企業（小規模企業除く）」が 48.1%、「小規模企業」が 45.8%となっている。

なお、企業規模の区分は中小企業基本法の資本金区分（注1）を用いて分類した。

図表 2 企業規模



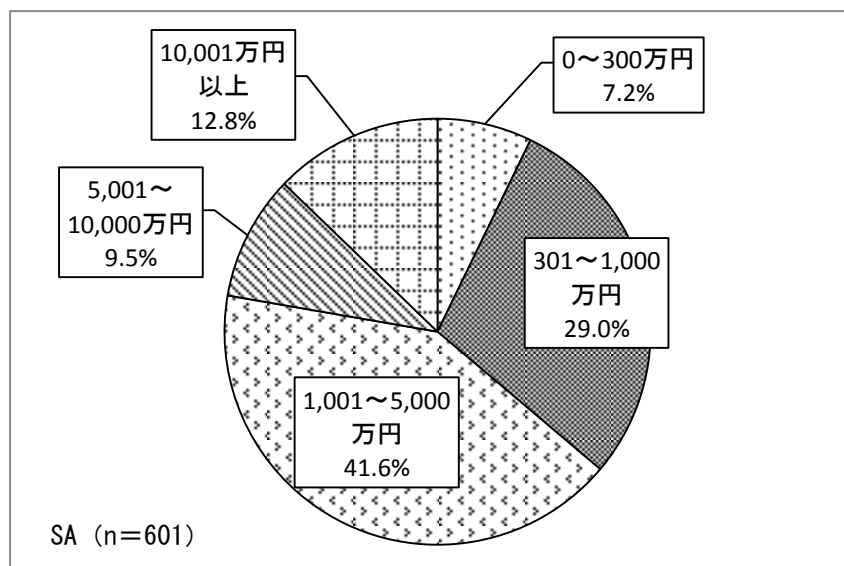
（注1） 中小企業及び小規模企業は、以下の定義による分類とする。

	業種分類	中小企業基本法の定義
中小企業	製造業その他	資本金の額又は出資の総額が3億円以下の会社又は常時使用する従業員の数が300人以下の会社及び個人
	卸 売 業	資本金の額又は出資の総額が1億円以下の会社又は常時使用する従業員の数が100人以下の会社及び個人
	小 売 業	資本金の額又は出資の総額が5千万円以下の会社又は常時使用する従業員の数が50人以下の会社及び個人
	サービス業	資本金の額又は出資の総額が5千万円以下の会社又は常時使用する従業員の数が100人以下の会社及び個人
小規模企業	製造業その他	従業員20人以下
	商業・サービス業	従業員 5人以下

(3) 資本金

資本金は、「1,001～5,000万円」が41.6%と最も多く、「301～1,000万円(29.0%)」、「10,001万円以上(12.8%)」、「5,001～10,000万円(9.5%)」が続いている。

図表 3 資本金



(4) 従業者数

① 正社員・非正規社員

従業者総数をみると、「0～5人」が26.0%と最も多く、「6～10人（23.3%）」、「21～50人（17.7%）」が続いている。従業者数20人以下の事業者が約6割以上を占めている。

「正社員」をみると、「0～5人」が45.9%と最も多く、「6～10人（18.1%）」、「11～20人（14.6%）」が続いている。「正社員」については、従業者数20人以下の事業者が8割近くとなっており、「男性」、「女性」とともに「0～5人」が最も多くなっている。

「非正規社員」をみると、「0～5人」が53.5%と最も多く、「6～10人（13.7%）」、「11～20人（10.8%）」が続いている。「非正規正社員」についても、20人以下の事業者が8割近くとなっており、「男性」、「女性」とともに「0～5人」が最も多くなっている。

図表 4 従業者数

(単位: %)

	回答数	0～5人	6～10人	11～20人	21～50人	51～100人	101人以上
従業者総数	735	26.0	23.3	16.3	17.7	4.6	12.1
うち正社員	684	45.9	18.1	14.6	11.4	3.5	6.4
うち男性	572	55.6	14.3	14.2	7.5	3.3	5.1
うち女性	521	74.5	10.2	6.9	4.8	1.3	2.3
うち非正規社員	553	53.5	13.7	10.8	10.8	4.9	6.1
うち男性	397	72.3	7.3	8.6	6.5	3.3	2.0
うち女性	472	62.3	13.1	10.8	7.4	2.3	4.0

② 管理職

管理職数をみると、「2～5人」が48.7%と最も多く、「0～1人（30.7%）」が続いている。

「男性」は、「0～1人」が44.6%、「2～5人」が41.3%と拮抗しているが、「女性」は、「0～1人」が80.1%と非常に多く、「2～5人」は17.5%にとどまっている。

図表 5 管理職数

(単位: %)

	回答数	0～1人	2～5人	6～10人	11人以上
管理職数	561	30.7	48.7	11.1	9.6
うち男性	513	44.6	41.3	6.4	7.6
うち女性	372	80.1	17.5	0.8	1.6

（５）障害のある従業員の有無

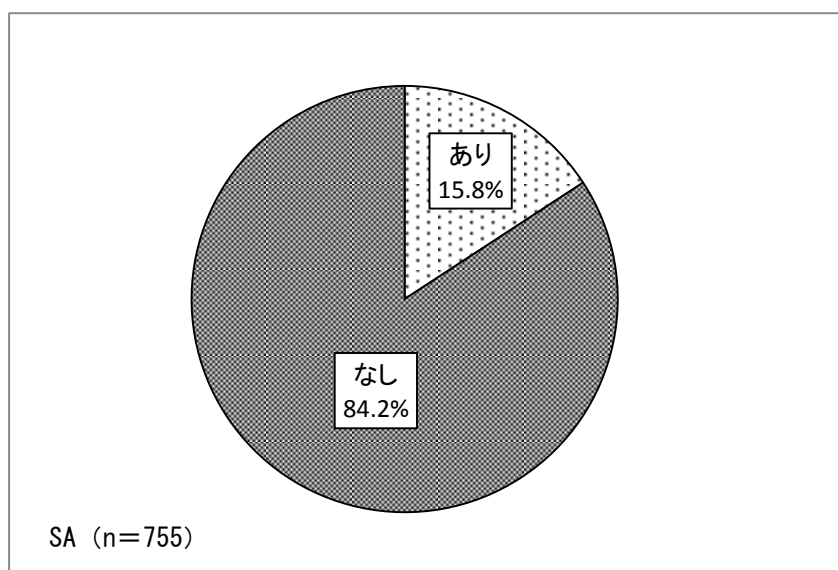
障害のある従業員の有無をみると、「あり」が15.8%で、「なし」が84.2%となっている。

「あり」とした事業者の障害別の人数をみると、「身体障害」については、「1人」が55.4%と最も多く、「2～3人（30.8%）」が続いている。

「知的障害」についても、「1人」が57.1%と最も多く、「2～3人（21.4%）」が続いている。

「精神障害」についても、「1人」が64.1%と最も多く、「2～3人（23.1%）」が続くなど、すべての障害について、「1人」とする回答が最も多かった。

図表 6 障害のある従業員の有無



図表 7 障害のある従業員の人数（障害別）

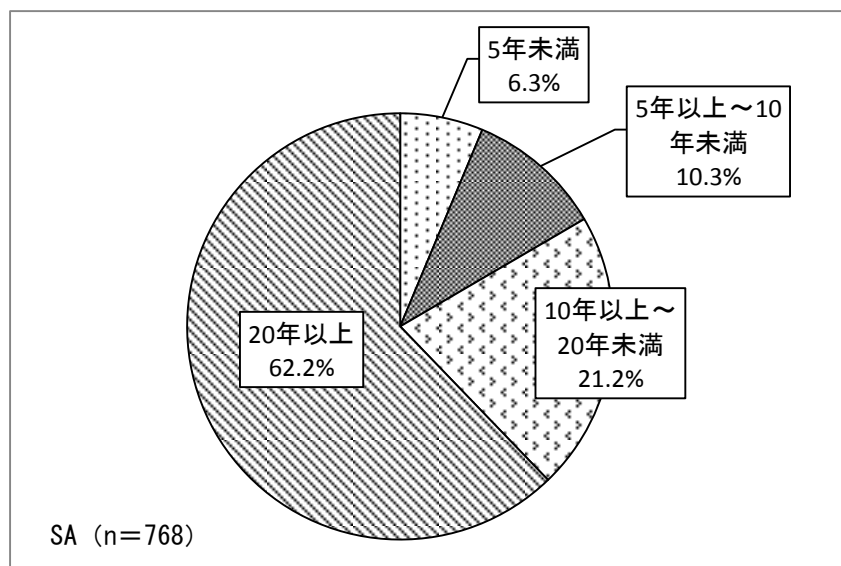
（単位：％）

	回答数	1人	2～3人	4～5人	6人以上
身体障害	65	55.4	30.8	3.1	10.8
知的障害	42	57.1	21.4	11.9	9.5
精神障害	39	64.1	23.1	5.1	7.7

(6) 営業・操業年数

営業・操業年数をみると、「20年以上」が62.2%と最も多く、「10年以上～20年未満(21.2%)」、「5年以上～10年未満(10.3%)」が続いている。

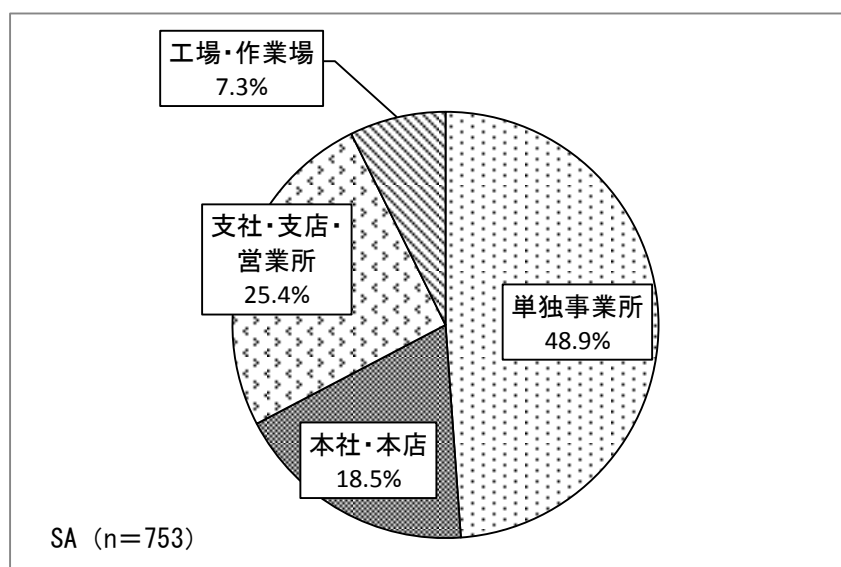
図表 8 営業・操業年数



(7) 事業所区分

事業所区分をみると、「単独事業所」が48.9%と最も多く、「支社・支店・営業所(25.4%)」、「本社・本店(18.5%)」が続いている。

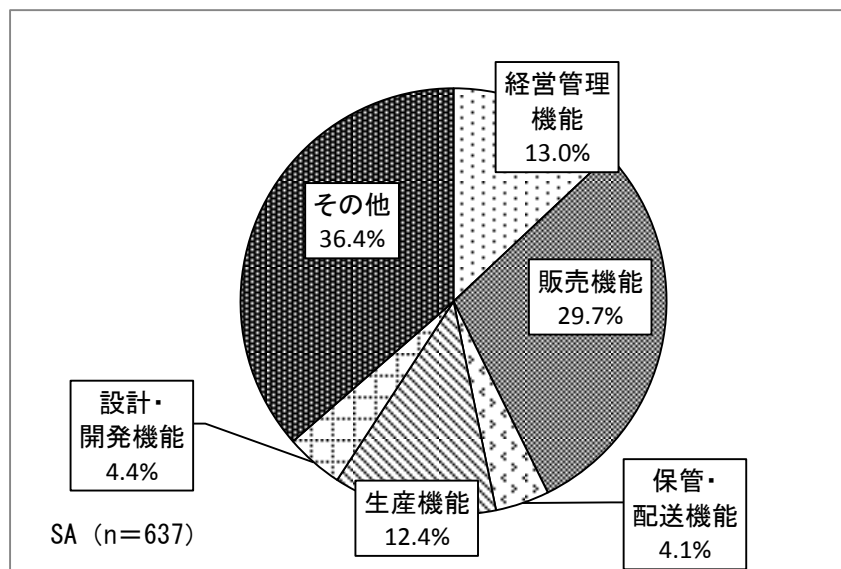
図表 9 事業所区分



(8) 事業所の機能

事業者の機能をみると、「販売機能」が 29.7%となっており、「経営管理機能（13.0%）」、「生産機能（12.4%）」が続いている。「その他（36.4%）」では、「医療・介護・福祉」、「メンテナンス」、「研究所」、「サービス機能・提供」、「教育」、「工事」などの回答がみられた。

図表 10 事業所の機能

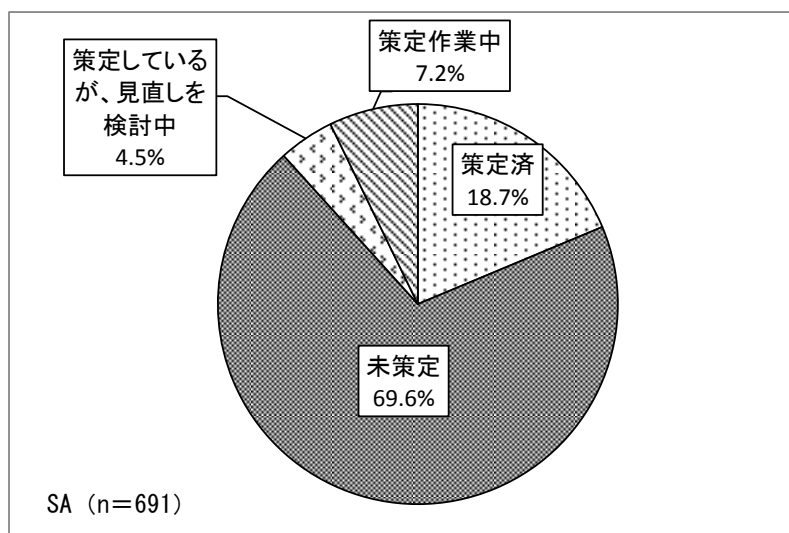


(9) B C P (業務継続化計画) 策定状況

① 全体

B C Pの策定状況をみると、「策定済」は18.7%で、「未策定」は69.6%となっている。「策定しているが、見直しを検討中」は4.5%、「策定作業中」は7.2%だった。

図表 11 B C Pの策定状況



② 業種・規模別

B C Pの策定状況を業種・規模別にみると、業種別には「策定済」は、「製造業」が29.1%と、「非製造業 (17.6%)」を上回っている。規模別には、「大企業 (65.8%)」に比べて、「中小企業 (20.2%)」や、「小規模企業 (11.9%)」は低位だった。

図表 12 B C Pの策定状況 (業種・規模別)

(単位: %)

		回答数	策定済	未策定	策定しているが、見直しを検討中	策定作業中
全体		677	18.9	69.4	4.4	7.2
業種	製造業	79	29.1	59.5	3.8	7.6
	食料品・飲料・たばこ	21	33.3	57.1	4.8	4.8
	パルプ・紙・印刷	7	14.3	57.1	—	28.6
	石油・化学・プラスチック	6	33.3	50.0	—	16.7
	鉄鋼・非鉄・窯業	10	40.0	50.0	—	10.0
	金属製品	8	37.5	50.0	12.5	—
	機械全般	12	16.7	75.0	8.3	—
	その他	15	26.7	66.7	—	6.7
	非製造業	598	17.6	70.7	4.5	7.2
	小売業	84	17.9	75.0	2.4	4.8
	卸売業	42	11.9	73.8	4.8	9.5
	飲食業	26	19.2	69.2	11.5	—
	建設業	86	16.3	77.9	—	5.8
規模	医療・福祉	108	12.0	74.1	6.5	7.4
	その他サービス業	86	11.6	77.9	2.3	8.1
	その他	166	25.9	58.4	6.6	9.0
	大企業	38	65.8	18.4	2.6	13.2
規模	中小企業	332	20.2	65.7	5.4	8.7
	小規模企業	312	11.9	79.5	3.8	4.8

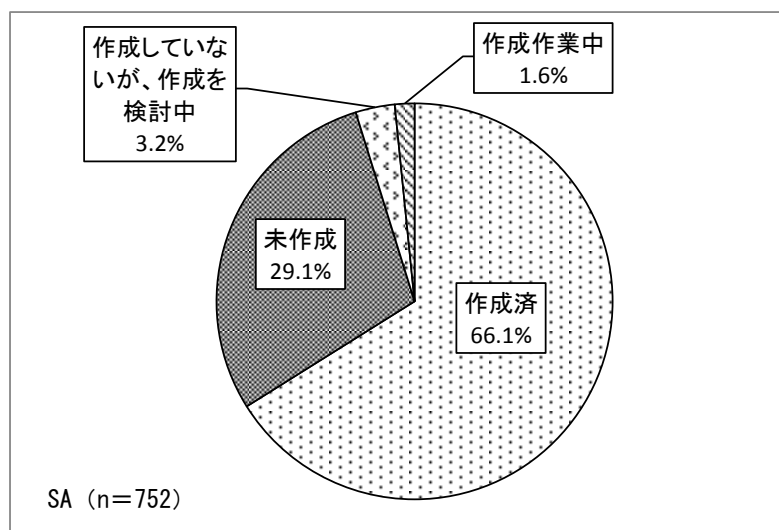
(注) 本文中にある特徴的な数字は網掛けで表示。

(10) 自社HPの作成状況

① 全体

自社HPの作成状況をみると、「作成済」は66.1%で、「未作成」は29.1%となっている。「作成していないが、作成を検討中」は3.2%、「作成作業中」は1.6%だった。

図表 13 自社HPの作成状況



② 業種・規模別

自社HPの作成状況を業種・規模別にみると、業種別には「作成済」は、「製造業」が72.4%と、「非製造業(65.4%)」を上回っている。規模別には、「大企業(100.0%)」、「中小企業(76.7%)」に比べて、「小規模企業 (49.7%)」は半数以下となった。

図表 14 自社HPの作成状況 (業種・規模別)

(単位: %)

		回答数	作成済	未作成	作成していない が、作成を 検討中	作成作業中
全体		738	66.3	29.0	3.1	1.6
業 種	製造業	87	72.4	26.4	1.1	—
	食料品・飲料・たばこ	21	57.1	9.5	33.3	1.8
	パルプ・紙・印刷	8	37.5	25.0	37.5	28.6
	石油・化学・プラスチック	7	57.1	14.3	28.6	16.7
	鉄鋼・非鉄・窯業	10	30.0	60.0	10.0	10.0
	金属製品	11	45.5	36.4	18.2	—
	機械全般	12	25.0	33.3	41.7	—
	その他	15	26.7	40.0	33.3	6.7
	非製造業	651	65.4	29.3	3.4	1.8
	小売業	92	60.9	35.9	2.2	1.1
	卸売業	46	60.9	37.0	2.2	—
	飲食業	31	58.1	38.7	—	3.2
	建設業	92	50.0	43.5	5.4	1.1
	医療・福祉	116	75.9	15.5	5.2	3.4
	その他サービス業	90	67.8	28.9	2.2	1.1
	その他	184	70.1	24.5	3.3	2.2
規 模	大企業	46	100.0	—	—	—
	中小企業	361	76.7	19.7	2.2	1.4
	小規模企業	332	49.7	43.4	4.8	2.1

(注)本文中にある特徴的な数字は網掛けで表示。

2. 働き方改革やワーク・ライフ・バランス推進に関する設問

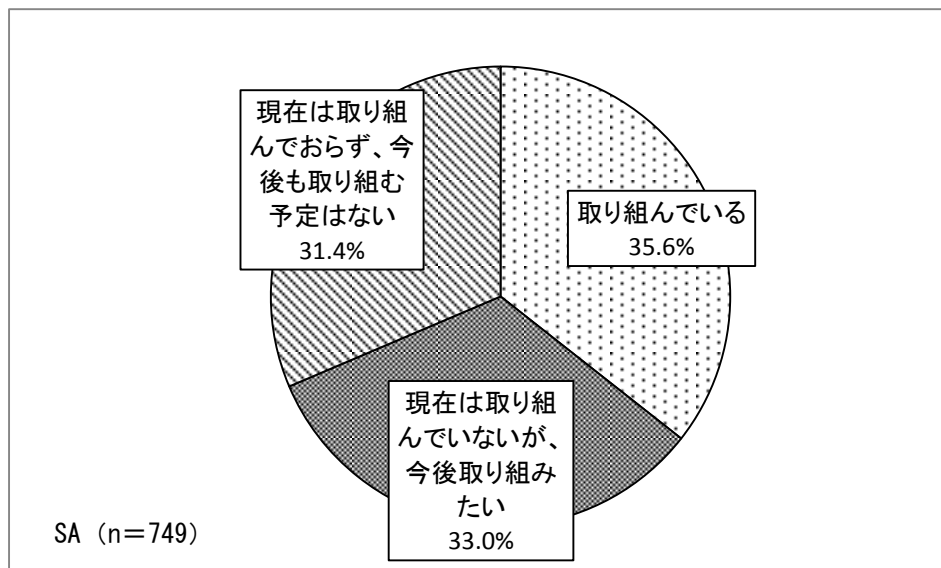
- 働き方改革やワーク・ライフ・バランス推進の取組状況で『取り組みに前向き』な回答は68.6%となっている（図表15）。これは業種別には、「製造業（70.3%）」が、「非製造業（68.5%）」より多く、規模別には、「大企業（93.5%）」が「中小企業（77.7%）」、「小規模企業（55.5%）」より多かった（図表16）。
- 推進したいと考える理由は、「従業員の意欲・能力の向上（79.4%）」が最も多く（図表17）、これは業種別には、「非製造業（80.6%）」が「製造業（69.5%）」より多く、規模別には、「中小企業（81.3%）」が、「大企業（76.2%）」、「小規模企業（77.2%）」より多かった（図表18）。
- 現在導入しているものは、「有給休暇の取得促進・特別な休暇制度の導入」が26.3%と最も多く（図表20）、これは業種別には、「製造業（31.0%）」が「非製造業（25.7%）」より多く、規模別には、「大企業（58.7%）」が「中小企業（29.6%）」、「小規模企業（18.0%）」より多かった（図表21）。
- 社内の「評判がよい」のは、「事業所内保育施設の設置」が52.9%と最も多く、「有給休暇の取得促進・特別な休暇制度の導入（48.0%）」、「在宅勤務制度・テレワークの推進（45.0%）」、「女性管理職の積極的登用、女性向けキャリアアップやマネジメント研修実施（44.6%）」が続いている（図表22）。
- 働き方改革等の阻害要因は、「売上・利益等の減少懸念（21.5%）」、「検討・対応する時間がない（20.6%）」のほか、「特にない・わからない」が36.1%と最も多かった（図表26）。
- 働き方改革等を通じた生産性の向上を進める場合、取り組まなければならない課題は、「業務の整理・見直し（仕事内容・プロセス・労働時間など）」が45.8%と最も多く（図表28）、これは業種別には、「製造業（53.0%）」が「非製造業（44.8%）」より多く、規模別には、「大企業（63.6%）」が、「中小企業（53.0%）」、「小規模企業（34.7%）」より多かった（図表29）。
- 市への要望は、「企業向け採用支援（19.9%）」、「働き方改革やワーク・ライフ・バランスの啓発・セミナーの実施（17.7%）」のほか、「特にない・わからない」が43.8%と最も多かった（図表31）。

(1) 取組状況

① 全体

働き方改革やワーク・ライフ・バランス推進の取組状況をみると、「取り組んでいる」が35.6%と最も多く、「現在は取り組んでいないが、今後取り組みたい (33.0%)」と合計した『取り組みに前向き』な回答は、68.6%と2/3以上であった。「現在は取り組んでおらず、今後もし取り組む予定はない」は31.4%となっている。

図表 15 働き方改革やワーク・ライフ・バランス推進の取組状況



② 業種・規模別

業種・規模別にみると、『取り組みに前向き』については、「製造業（70.3%）」が、「非製造業（68.5%）」より多く、「取り組んでいる」についても、「製造業（40.5%）」が、「非製造業（35.7%）」を上回っている。

製造業のなかで『取り組みに前向き』が多い業種は、「鉄鋼・非鉄・窯業（90.0%）」、「金属製品（81.9%）」、「石油・化学・プラスチック（71.4%）」で、非製造業では、「医療・福祉（76.8%）」、「小売業（71.8%）」、「その他サービス業（68.2%）」となっている。

規模別にみると、『取り組みに前向き』については、「大企業」が 93.5%と最も多く、「中小企業」は 77.7%、「小規模企業」は 55.5%と、規模が大きいほど、取り組みに前向きな回答が多かった。

図表 16 働き方改革やワーク・ライフ・バランス推進の取組状況（業種・規模別）

（単位：％）

		回答数	取り組みに 前向き	取り組んで いる	現在は取り組ん でいないが、今 後取り組みたい	現在は取り組ん でおらず、今後 も取り組む予定 はない
全体		736	68.8	36.3	32.5	31.3
業 種	製造業	84	70.3	40.5	29.8	29.8
	食料品・飲料・たばこ	21	66.6	57.1	9.5	33.3
	パルプ・紙・印刷	8	62.5	37.5	25.0	37.5
	石油・化学・プラスチック	7	71.4	57.1	14.3	28.6
	鉄鋼・非鉄・窯業	10	90.0	30.0	60.0	10.0
	金属製品	11	81.9	45.5	36.4	18.2
	機械全般	12	58.3	25.0	33.3	41.7
	その他	15	66.7	26.7	40.0	33.3
	非製造業	652	68.5	35.7	32.8	31.4
	小売業	92	71.8	34.8	37.0	28.3
	卸売業	45	62.2	28.9	33.3	37.8
	飲食業	32	65.6	37.5	28.1	34.4
	建設業	94	67.0	26.6	40.4	33.0
	医療・福祉	116	76.8	39.7	37.1	23.3
	その他サービス業	91	68.2	34.1	34.1	31.9
	その他	182	64.9	40.7	24.2	35.2
規 模	大企業	46	93.5	78.3	15.2	6.5
	中小企業	354	77.7	41.0	36.7	22.3
	小規模企業	333	55.5	23.7	31.8	44.4

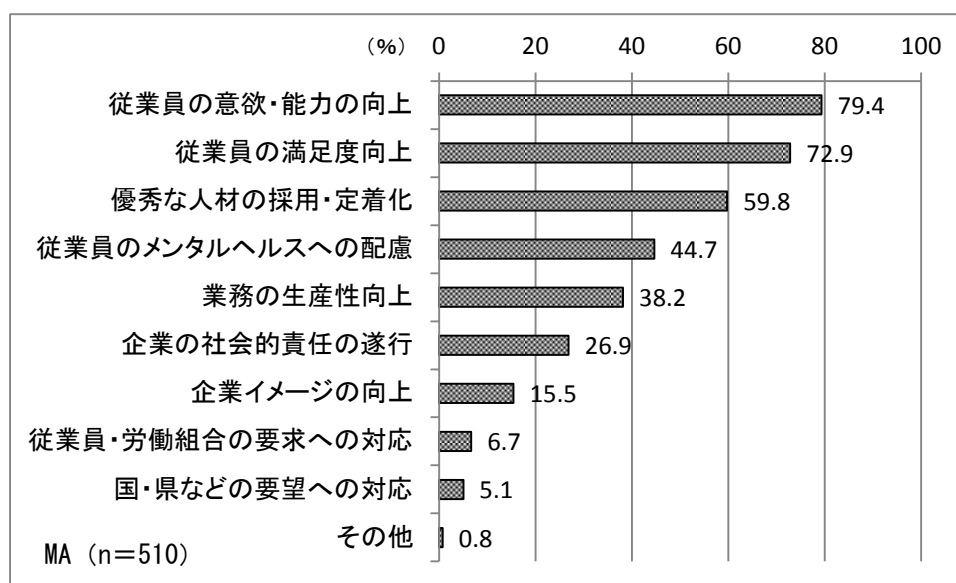
（注）本文中にある特徴的な数字は網掛けで表示。

（２）推進したいと考える理由

① 全体

『取り組みに前向き』と回答した先に、働き方改革やワーク・ライフ・バランスを推進したいと考える理由を聞いたところ、「従業員の意欲・能力の向上」が79.4%と最も多く、「従業員の満足度向上（72.9%）」、「優秀な人材の採用・定着化（59.8%）」、「従業員のメンタルヘルスへの配慮（44.7%）」が続いている。

図表 17 推進したいと考える理由



② 業種・規模別

業種・規模別に、推進したいと考える理由をみると、「従業員の意欲・能力の向上」は、「非製造業（80.6%）」が「製造業（69.5%）」より多く、「従業員の満足度向上」、「優秀な人材の採用・定着化」についても、「非製造業」が「製造業」を上回った。

規模別にみると、「従業員の意欲・能力の向上」は、「中小企業（81.3%）」が、「大企業（76.2%）」、「小規模企業（77.2%）」より多く、「従業員の満足度向上」についても、「中小企業（74.0%）」が、「大企業（69.0%）」、「小規模企業（70.7%）」を上回った。一方、「優秀な人材の採用・定着化」は、「大企業（64.3%）」が「中小企業（58.6%）」、「小規模企業（60.9%）」を上回った。

図表 18 推進したいと考える理由（業種・規模別）

（単位：％）

		回答数	従業員の意欲・能力の向上	従業員の満足度向上	優秀な人材の採用・定着化	従業員のメンタルヘルスへの配慮	業務の生産性向上	企業の社会的責任の遂行	企業イメージの向上	従業員・労働組合の要求への対応	国・県などの要望への対応	その他
全体		502	79.3	73.3	60.0	45.4	38.0	26.9	15.5	6.8	4.8	0.8
業種	製造業	59	69.5	62.7	54.2	49.2	50.8	32.2	16.9	10.2	6.8	1.7
	食料品・飲料・たばこ	14	71.4	64.3	71.4	64.3	50.0	21.4	14.3	21.4	14.3	－
	パルプ・紙・印刷	5	60.0	60.0	80.0	100.0	20.0	60.0	20.0	20.0	20.0	－
	石油・化学・プラスチック	5	80.0	100.0	40.0	80.0	40.0	80.0	60.0	20.0	－	－
	鉄鋼・非鉄・窯業	9	66.7	44.4	44.4	55.6	55.6	11.1	22.2	－	－	－
	金属製品	9	77.8	66.7	55.6	33.3	55.6	44.4	22.2	11.1	11.1	11.1
	機械全般	7	71.4	42.9	42.9	14.3	57.1	28.6	－	－	－	－
	その他	10	60.0	70.0	40.0	20.0	60.0	20.0	－	－	－	－
	非製造業	443	80.6	74.7	60.7	44.9	36.3	26.2	15.3	6.3	4.5	0.7
	小売業	65	83.1	76.9	61.5	38.5	33.8	16.9	16.9	4.6	－	－
	卸売業	27	77.8	70.4	44.4	48.1	44.4	33.3	7.4	－	3.7	－
	飲食業	21	95.2	85.7	66.7	52.4	28.6	38.1	4.8	4.8	－	－
	建設業	63	79.4	73.0	61.9	38.1	44.4	23.8	15.9	7.9	7.9	－
	医療・福祉	89	80.9	80.9	66.3	42.7	31.5	27.0	18.0	4.5	1.1	－
その他サービス業	62	77.4	75.8	58.1	48.4	30.6	24.2	11.3	4.8	8.1	1.6	
その他	116	79.3	68.1	59.5	50.0	39.7	29.3	18.1	10.3	6.9	1.7	
規模	大企業	42	76.2	69.0	64.3	50.0	52.4	42.9	31.0	14.3	7.1	－
	中小企業	273	81.3	74.0	58.6	46.5	35.5	27.5	14.7	6.2	5.5	0.7
	小規模企業	184	77.2	70.7	60.9	41.3	37.5	22.8	14.1	5.4	4.3	1.1

（注）本文中にある特徴的な数字は網掛けで表示。

③ 取組状況との関係性

働き方改革やワーク・ライフ・バランスの取組状況と、それらを推進したいと考える理由の関係性をみると、働き方改革等に「取り組んでいる」先では、推進したい理由は「従業員の満足度向上」が79.5%と最も多く、「従業員の意欲・能力の向上（78.3%）」、「優秀な人材の採用・定着化（58.2%）」が続いている。

「現在は取り組んでいないが、今後取り組みたい」先では、推進したい理由は、「従業員の意欲・能力の向上」が80.6%と最も多く、「従業員の満足度向上（66.0%）」、「優秀な人材の採用・定着化（61.5%）」が続いている。

図表 19 取組状況と推進したいと考える理由の関係性

(単位: %)

（単位：％）

		働き方改革やワーク・ライフ・バランスを 推進したいと考える理由										
		回答数	従業員の意欲・能力の向上	従業員の満足度向上	優秀な人材の採用・定着化	従業員のメンタルヘルスへの配慮	業務の生産性向上	企業の社会的責任の遂行	企業イメージの向上	従業員・労働組合の要求への対応	国・県などの要望への対応	その他
取組状況	働き方やワーク・ライフ・バランスの全体	510	79.4	72.9	59.8	44.7	38.2	26.9	15.5	6.7	5.1	0.8
	取り組んでいる	263	78.3	79.5	58.2	52.9	42.2	33.8	18.3	10.6	6.1	1.1
	現在は取り組んでいないが、今後取り組みたい	247	80.6	66.0	61.5	36.0	34.0	19.4	12.6	2.4	4.0	0.4
	現在は取り組んでおらず、今後も取り組む予定はない	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

(注)本文中にある特徴的な数字は網掛けで表示。

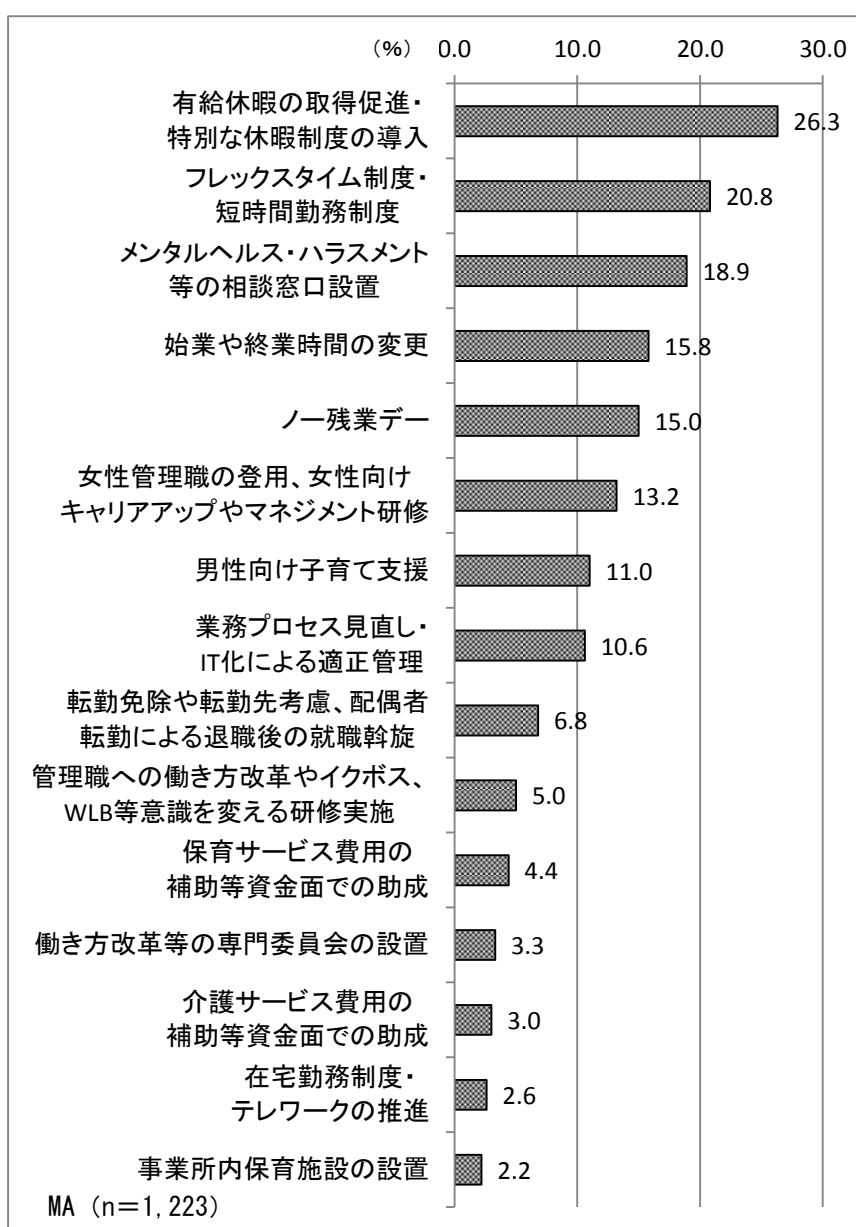
(3) 実践している取り組み

1) 現在導入しているもの（導入済）

① 全体

働き方改革やワーク・ライフ・バランスの取り組みについて、現在導入しているもの（導入済）について聞いたところ、「有給休暇の取得促進・特別な休暇制度の導入」が 26.3%と最も多く、「フレックスタイム制度・短時間勤務制度（20.8%）」、「メンタルヘルス・ハラスメント等の相談窓口設置（18.9%）」、「始業や終業時間の変更（15.8%）」が続いている。

図表 20 実践している取り組み（導入済）



② 業種・規模別

業種・規模別に、現在導入しているもの（導入済）をみると、「有給休暇の取得促進・特別な休暇制度の導入」は「製造業（31.0%）」が「非製造業（25.7%）」より多かったほか、全体として、「製造業」が「非製造業」より回答が多くみられた。

規模別にみると、「大企業」では、「メンタルヘルス・ハラスメント等の相談窓口設置」が73.9%と非常に多く、「有給休暇の取得促進・特別な休暇制度の導入（58.7%）」、「フレックスタイム制度・短時間勤務制度（58.7%）」、「女性管理職の積極的登用、女性向けキャリアアップやマネジメント研修実施（54.3%）」、「ノー残業デー（52.2%）」でも半数超の回答となった。「大企業」に比べると、「中小企業」、「小規模企業」では取り組みが少なく、「有給休暇の取得促進・特別な休暇制度の導入」でも、「中小企業」で約3割弱、「小規模企業」で2割弱だった。「小規模企業」では、ほとんどの取り組みは1割以下の水準となった。

図表 21 実践している取り組み（導入済）（業種・規模別）

（単位：％）

		回答数	有給休暇の取得促進・特別な 休暇制度の導入	フレックスタイム制度・ 短時間勤務制度	メンタルヘルス・ハラスメント等の 相談窓口設置	始業や終業時間の変更	ノー残業デー	女性管理職の積極的登用、女性向け キャリアアップやマネジメント研修実施	男性向け子育て支援	業務プロセス見直し・ IT化による適正管理	配偶者転勤による退職後の就職斡旋	管理職への働き方改革やイクボス、 WLB等意識を変える研修実施	保育サービス費用の補助等 資金面での助成	働き方改革等の専門委員会の設置	介護サービス費用の補助等 資金面での助成	在宅勤務制度・テレワークの推進	事業所内保育施設の設置
全体		754	26.3	20.8	18.9	15.8	15.0	13.2	11.0	10.6	6.8	5.0	4.4	3.3	3.0	2.6	2.2
業種	製造業	87	31.0	21.8	34.4	16.0	19.5	9.1	12.6	13.7	6.9	3.4	5.7	1.1	2.2	3.4	2.3
	非製造業	667	25.7	20.6	16.9	15.5	14.3	13.8	10.7	10.1	6.6	5.2	4.2	3.5	3.1	2.3	2.0
規模	大企業	46	58.7	58.7	73.9	39.1	52.2	54.3	45.6	45.7	36.9	28.2	30.5	26.0	17.3	10.8	8.7
	中小企業	362	29.6	23.2	22.6	20.2	18.0	14.4	13.5	12.5	7.5	4.7	3.7	2.5	3.3	2.2	2.5
	小規模企業	344	18.0	12.2	7.0	8.2	6.7	5.5	3.2	3.8	2.1	1.8	1.5	0.9	0.6	2.1	0.6

（注）本文中にある特徴的な数字は網掛けで表示。

2) 社内の評判

① 全体

働き方改革やワーク・ライフ・バランスの取り組みについて、現在導入しているものの社内の評判を聞いたところ、「評判がよい」については、「事業所内保育施設の設置」が52.9%と最も多く、「有給休暇の取得促進・特別な休暇制度の導入（48.0%）」、「在宅勤務制度・テレワークの推進（45.0%）」、「女性管理職の積極的登用、女性向けキャリアアップやマネジメント研修実施（44.6%）」が続いている。

一方、「評判がよくない」については、低位ではあるが「男性向け子育て支援」が6.0%となっており、「事業所内保育施設の設置（5.9%）」、「管理職への働き方改革やイクボス、ワーク・ライフ・バランス等意識を変える研修実施（5.3%）」が続いている。

図表 22 社内の評判

(単位: %)

	回答数	評判が よい	ふつう	評判が よくない
事業所内保育施設の設置	17	52.9	41.2	5.9
有給休暇の取得促進・特別な休暇制度の導入	202	48.0	50.5	1.5
在宅勤務制度・テレワークの推進	20	45.0	50.0	5.0
女性管理職の登用、女性向けキャリアアップやマネジメント研修実施	101	44.6	55.4	0.0
転勤免除や転勤先考慮、配偶者転勤による退職後の就職斡旋	52	44.2	51.9	3.8
始業や終業時間の変更	121	43.8	52.1	4.1
フレックスタイム制度・短時間勤務制度	160	41.9	55.0	3.1
管理職への働き方改革やイクボス、WLB等意識を変える研修実施	38	39.5	55.3	5.3
保育サービス費用の補助等資金面での助成	34	38.2	58.8	2.9
ノー残業デー	116	37.9	58.6	3.4
業務プロセス見直し・IT化による適正管理	81	37.0	60.5	2.5
介護サービス費用の補助等資金面での助成	23	26.1	73.9	0.0
男性向け子育て支援	84	22.6	71.4	6.0
働き方改革等の専門委員会の設置	25	20.0	76.0	4.0
メンタルヘルス・ハラスメント等の相談窓口設置	145	20.0	79.3	0.7

(注)「評判がよい」が多い順に並び替え

② 業種・規模別

業種・規模別に、社内の評判で「評判がよい」とした回答をみると、業種別では、全体として「非製造業」のほうが「製造業」より、「評判がよい」とする項目が多い。特に「非製造業」では、「有給休暇の取得促進・特別な休暇制度の導入（51.4%）」、「在宅勤務・テレワークの推進（52.2%）」が5割超となり、「製造業」の3割に比べて高かった。

規模別にみると、「有給休暇の取得促進・特別な休暇制度の導入」や「女性管理職の積極的登用、女性向けキャリアアップやマネジメント研修実施」は、規模による差異が少なかった。一方で、「在宅勤務制度・テレワークの推進」は、「大企業（60.2%）」、「小規模企業（42.9%）」、「中小企業（36.4%）」の順で、「始業や終業時間の変更」は、「小規模企業（53.7%）」、「中小企業（42.6%）」、「大企業（33.2%）」の順となった。「転勤免除や転勤先考慮、配偶者転勤による退職後の就職斡旋」は、「大企業（41.2%）」、「中小企業（40.0%）」に対して、「小規模企業」は71.4%と「評価がよい」とする回答が多かった。

図表 23 社内で「評判がよい」もの（業種・規模別）

（単位：%）

		事業所内保育施設の設置	有給休暇の取得促進・ 特別な休暇制度の導入	在宅勤務制度・テレワークの推進	女性管理職の登用、女性向けキャリア アップやマネジメント研修実施	配偶者転勤による退職後の就職斡旋	転勤免除や転勤先考慮、 女性管理職の登用、女性向けキャリア	始業や終業時間の変更	短時間勤務制度	フレックスタイム制度・ WLB等意識を変える研修実施	資金面での助成	保育サービス費用の補助等	ノー残業デー	業務プロセス見直し・ IT化による適正管理	資金面での助成	介護サービス費用の補助等	男性向け子育て支援	働き方改革等の専門委員会の設置	メンタルヘルス・ハラスメント等の 相談窓口設置
回答数		17	202	20	101	52	121	160	38	34	116	81	23	84	25	145			
全体		52.9	48.0	45.0	44.6	44.2	43.8	41.9	39.5	38.2	37.9	37.0	26.1	22.6	20.0	20.0			
業種	製造業	100.0	33.2	32.4	37.4	33.3	35.6	31.7	0.0	19.3	35.4	41.6	50.0	18.3	0.0	9.9			
	非製造業	50.0	51.4	52.2	45.7	47.0	45.2	44.2	42.3	42.9	38.5	36.6	22.6	23.4	20.0	23.1			
規模	大企業	74.7	44.5	60.2	44.0	41.2	33.2	51.8	46.1	35.7	33.3	38.1	24.9	33.3	16.5	26.5			
	中小企業	56.0	49.3	36.4	44.4	40.0	42.6	37.9	46.8	45.9	35.6	37.6	33.3	18.5	32.0	18.1			
	小規模企業	50.0	48.3	42.9	41.8	71.4	53.7	47.5	0.0	40.0	56.7	39.5	0.0	28.1	0.0	17.1			

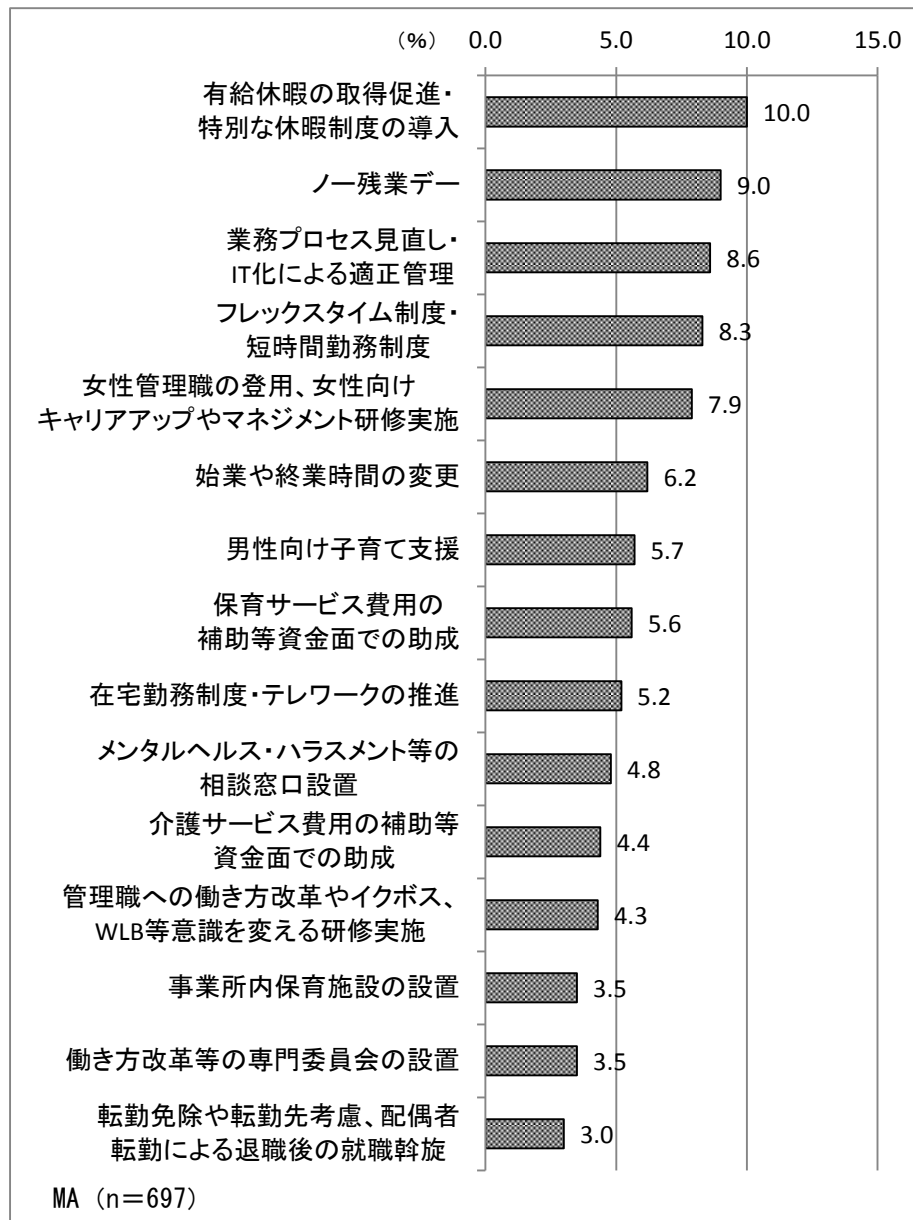
（注）本文中にある特徴的な数字は網掛けで表示。

3) 今後導入したいもの（導入意向）

① 全体

今後導入したいもの（導入意向）をみると、「有給休暇の取得促進・特別な休暇制度の導入」が10.0%と最も多く、「ノー残業デー（9.0%）」、「業務プロセス見直し・IT化による適正管理（8.6%）」、「フレックスタイム制度・短時間勤務制度（8.3%）」が続いている。

図表 24 今後導入したいもの（導入意向）



② 業種・規模別

業種・規模別に、今後導入したいもの（導入意向）をみると、業種別では、「有給休暇の取得促進・特別な休暇制度の導入」は、「非製造業（10.6%）」が「製造業（5.7%）」より多かった以外は、全体として大きな差異はみられなかった。

規模別にみると、全体として、「中小企業」が、「小規模企業」、「大企業」に比べて、導入意向とする項目が多かった。もっとも、「大企業」については、前問の「導入済」に関する回答が多かったため、相対的に「導入意向」が減少した面があるとみられる。項目別には、「フレックスタイム制度・短時間勤務制度」が「中小企業」が11.9%となり、「大企業（2.2%）」、「小規模企業（5.8%）」に比べて多かった。

図表 25 今後導入したいもの（導入意向）（業種・規模別）

（単位：％）

		回答数	有給休暇の取得促進・特別な休暇制度の導入	ノー残業デー	業務プロセス見直し・IT化による適正管理	フレックスタイム制度・短時間勤務制度	女性管理職の積極的登用、女性向けキャリアアップやマネジメント研修実施	始業や終業時間の変更	男性向け子育て支援	保育サービス費用の補助等 資金面での助成	在宅勤務制度・テレワークの推進	メンタルヘルス・ハラスメント等の相談窓口設置	介護サービス費用の補助等 資金面での助成	管理職への働き方改革やイクボス、WLB等意識を変える研修実施	事業所内保育施設の設置	働き方改革等の専門委員会の設置	配偶者転勤による退職後の就職斡旋 転勤免除や転勤先考慮、
	全体	754	10.0	9.0	8.6	8.3	7.9	6.2	5.7	5.6	5.2	4.8	4.4	4.3	3.5	3.5	3.0
業種	製造業	87	5.7	9.2	6.9	8.0	6.9	6.9	6.9	4.6	2.3	6.9	2.3	1.1	2.3	2.3	1.1
	非製造業	667	10.6	9.0	8.8	8.5	8.1	6.3	5.7	5.7	5.7	4.6	4.8	4.6	3.7	3.7	3.3
規模	大企業	46	—	2.2	6.5	2.2	2.2	6.5	4.3	—	6.5	4.3	—	6.5	6.5	4.3	2.2
	中小企業	362	11.6	10.8	9.9	11.9	9.1	8.0	7.7	8.6	7.2	6.4	6.6	5.0	5.5	5.0	4.4
	小規模企業	344	9.3	7.8	7.6	5.8	7.3	4.7	3.8	3.2	3.2	3.5	2.6	2.6	1.2	1.7	1.7

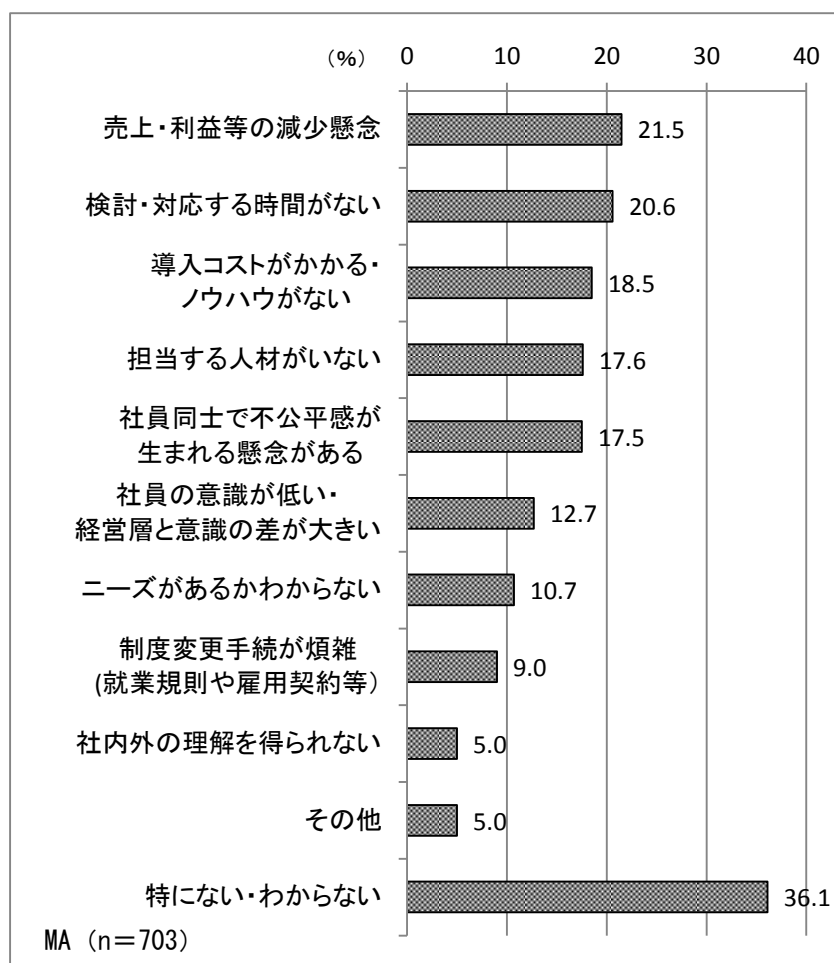
（注）本文中にある特徴的な数字は網掛けで表示。

(4) 阻害要因

① 全体

働き方改革やワーク・ライフ・バランスの推進上の阻害要因をみると、「売上・利益等の減少懸念」が21.5%となっており、「検討・対応する時間がない(20.6%)」、「導入コストがかかる・ノウハウがない(18.5%)」、「担当する人材がいない(17.6%)」が続いている。なお、「特にない・わからない」が36.1%と最も多かった。

図表 26 阻害要因



② 業種・規模別

業種・規模別に、阻害要因をみると、「売上・利益等の減少懸念」は「製造業（28.8%）」が、「非製造業（20.5%）」より多かった。「検討・対応する時間がない」は、「非製造業（21.1%）」が「製造業（16.3%）」より多く、「担当する人材がいない」は、「製造業（22.5%）」が「非製造業（16.7%）」を上回っている。

規模別にみると、「売上・利益等の減少懸念」は、「中小企業」が24.0%で、「大企業（17.1%）」、「小規模企業（20.5%）」より多かった。「検討・対応する時間がない」も「中小企業（23.1%）」、「小規模企業（20.1%）」が「大企業（9.8%）」より多いが、「社員同士で不公平感が生まれる懸念がある」については、「大企業（31.7%）」が「中小企業（21.3%）」、「小規模企業（11.4%）」を上回った。

図表 27 阻害要因（業種・規模別）

（単位：%）

		回答数	売上・利益等の減少懸念	検討・対応する時間がない	導入コストがかかる ・ノウハウがない	社員同士で不公平感が 生まれる懸念がある	担当する人材がいない	経営層と意識の差が大きい 社員の意識が低い・	ニーズがあるかわからない	（就業規則や雇用契約等） 制度変更手続が煩雑	社内外の理解を得られない	その他	特 に な い ・ わ か ら な い
全体		690	21.4	20.6	18.3	17.5	17.4	12.8	10.7	9.0	4.8	5.1	36.1
業 種	製造業	80	28.8	16.3	17.5	18.8	22.5	13.8	13.8	15.0	8.8	—	33.8
	食料品・飲料・たばこ	20	25.0	25.0	20.0	15.0	25.0	25.0	20.0	10.0	10.0	—	45.0
	パルプ・紙・印刷	8	62.5	12.5	12.5	12.5	—	—	12.5	12.5	25.0	—	25.0
	石油・化学・プラスチック	6	—	—	16.7	16.7	33.3	50.0	16.7	—	—	—	33.3
	鉄鋼・非鉄・窯業	9	44.4	44.4	33.3	33.3	33.3	—	11.1	55.6	11.1	—	—
	金属製品	11	27.3	—	9.1	9.1	—	9.1	—	—	9.1	—	63.6
	機械全般	11	9.1	18.2	18.2	27.3	27.3	—	27.3	9.1	—	—	18.2
	その他	15	33.3	6.7	13.3	20.0	33.3	13.3	6.7	20.0	6.7	—	33.3
	非製造業	610	20.5	21.1	18.4	17.4	16.7	12.6	10.3	8.2	4.3	5.7	36.4
	小売業	86	25.6	20.9	24.4	15.1	18.6	17.4	5.8	11.6	2.3	2.3	32.6
	卸売業	43	23.3	11.6	20.9	18.6	23.3	14.0	7.0	11.6	9.3	7.0	34.9
	飲食業	30	30.0	23.3	13.3	6.7	16.7	6.7	13.3	3.3	—	6.7	33.3
	建設業	86	22.1	22.1	20.9	17.4	16.3	9.3	15.1	10.5	4.7	2.3	38.4
	医療・福祉	112	11.6	25.0	18.8	16.1	18.8	11.6	11.6	7.1	2.7	8.9	31.3
	その他サービス業	88	27.3	22.7	18.2	22.7	11.4	15.9	12.5	6.8	4.5	8.0	31.8
	その他	165	17.0	19.4	13.9	18.2	15.8	11.5	8.5	6.7	5.5	5.5	44.2
規 模	大企業	41	17.1	9.8	12.2	31.7	12.2	17.1	4.9	4.9	12.2	—	34.1
	中小企業	338	24.0	23.1	20.4	21.3	18.6	18.0	11.5	10.1	5.3	5.0	31.4
	小規模企業	308	20.5	20.1	17.5	11.4	17.5	6.2	10.1	8.8	3.6	4.9	41.2

（注）本文中にある特徴的な数字は網掛けで表示。

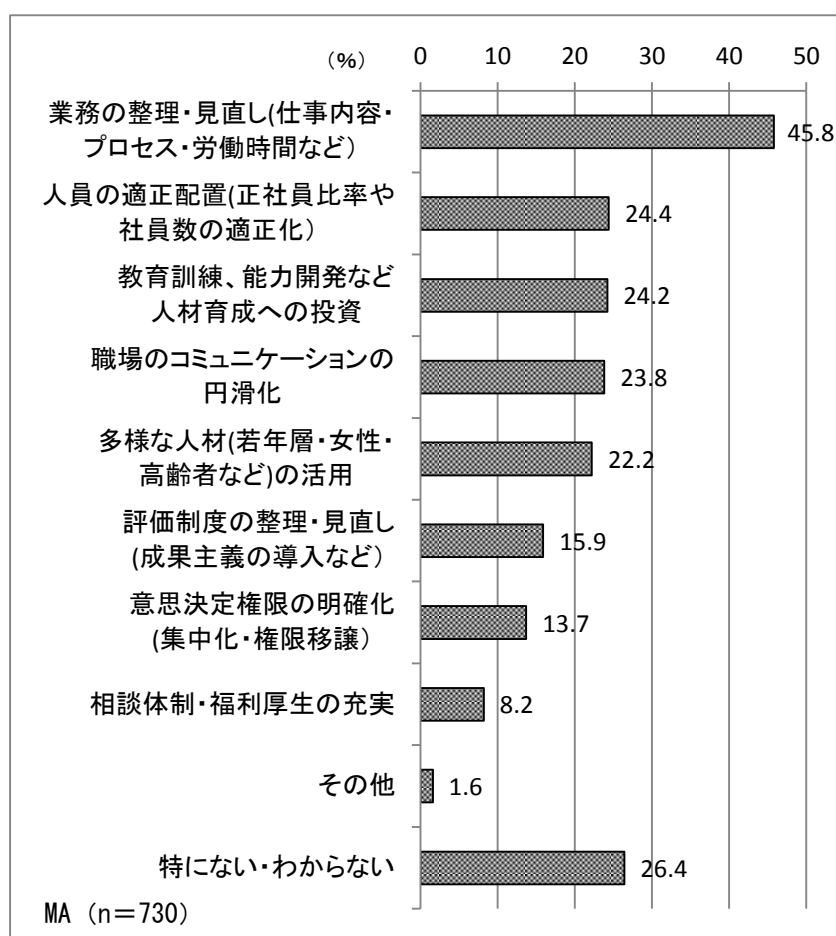
(5) 取り組まなければならない課題

① 全体

働き方改革やワーク・ライフ・バランスを通じた生産性の向上を進める場合、取り組まなければならない課題と考えられることを聞いたところ、「業務の整理・見直し（仕事内容・プロセス・労働時間など）」が45.8%と最も多く、「人員の適正配置（正社員比率や社員数の適正化）（24.4%）」、「教育訓練、能力開発など人材育成への投資（24.2%）」、「職場のコミュニケーションの円滑化（23.8%）」が続いている。

「特にない・わからない」とした回答は26.4%となっている。

図表 28 取り組まなければならない課題



② 業種・規模別

業種・規模別に、取り組まなければならない課題をみると、「業務の整理・見直し（仕事内容・プロセス・労働時間など）」は、「製造業（53.0%）」が、「非製造業（44.8%）」より多く、全体として、製造業の方が課題とする項目が多かった。

規模別にみると、「業務の整理・見直し（仕事内容・プロセス・労働時間など）」は、「大企業（63.6%）」が、「中小企業（53.0%）」、「小規模企業（34.7%）」より多かったほか、全体として、規模が大きいほど、課題として考えている項目が多い傾向がみられた。

「特にない・わからない」とする回答は、「小規模企業（37.9%）」が、「大企業（9.1%）」、「中小企業（18.4%）」に比べて多かった。

図表 29 取り組まなければならない課題（業種・規模別）

（単位：％）

		回答数	業務の整理・見直し（仕事内容・プロセス・労働時間など）	人員の適正配置（正社員比率や社員数の適正化）	教育訓練、能力開発など人材育成への投資	職場のコミュニケーションの円滑化	多様な人材（若年層・女性・高齢者など）の活用	評価制度の整理・見直し（成果主義の導入など）	意思決定権限の明確化（集中化・権限移譲）	相談体制・福利厚生の実施	その他	特にない・わからない
全体		717	45.7	24.5	24.3	23.8	22.5	15.8	13.7	8.4	1.7	26.4
業種	製造業	83	53.0	36.1	26.5	26.5	14.5	15.7	10.8	8.4	-	21.7
	食料品・飲料・たばこ	20	35.0	45.0	40.0	30.0	20.0	15.0	15.0	-	-	25.0
	パルプ・紙・印刷	8	62.5	50.0	25.0	37.5	12.5	12.5	-	-	-	25.0
	石油・化学・プラスチック	7	71.4	42.9	28.6	28.6	-	28.6	28.6	-	-	14.3
	鉄鋼・非鉄・窯業	9	88.9	55.6	33.3	-	-	-	-	11.1	-	-
	金属製品	11	36.4	18.2	18.2	54.5	18.2	9.1	9.1	18.2	-	36.4
	機械全般	12	75.0	25.0	25.0	16.7	16.7	16.7	16.7	16.7	-	8.3
	その他	16	37.5	25.0	12.5	18.8	18.8	25.0	6.3	12.5	-	31.3
	非製造業	634	44.8	23.0	24.0	23.5	23.5	15.8	14.0	8.4	1.9	27.0
	小売業	90	46.7	25.6	13.3	23.3	23.3	18.9	13.3	10.0	3.3	28.9
	卸売業	44	50.0	18.2	22.7	20.5	13.6	20.5	25.0	2.3	2.3	34.1
	飲食業	30	36.7	33.3	26.7	16.7	36.7	13.3	16.7	6.7	3.3	16.7
	建設業	90	37.8	12.2	22.2	23.3	22.2	8.9	10.0	12.2	2.2	26.7
	医療・福祉	116	45.7	24.1	30.2	29.3	20.7	18.1	13.8	6.9	1.7	22.4
	その他サービス業	89	50.6	22.5	23.6	25.8	24.7	21.3	10.1	10.1	1.1	27.0
	その他	175	44.0	26.3	26.3	20.6	25.7	12.6	15.4	7.4	1.1	29.1
規模	大企業	44	63.6	40.9	29.5	31.8	36.4	13.6	13.6	6.8	-	9.1
	中小企業	353	53.0	29.5	27.5	25.8	24.6	20.1	15.3	9.3	2.3	18.4
	小規模企業	317	34.7	16.7	19.9	20.5	17.7	11.4	11.0	6.9	1.3	37.9

（注）本文中にある特徴的な数字は網掛けで表示。

③ 阻害要因との関係性

働き方改革やワーク・ライフ・バランスの推進上の阻害要因と、取り組まなければならない課題の関係性をみると、どの阻害要因においても、「業務の整理・見直し（仕事内容・プロセス・労働時間など）」が課題とする回答が最も多かった。なかでも、「制度変更手続きが煩雑」を阻害要因としている先は、「業務の整理・見直し」を課題とする回答が 76.2%と多かった。

また、「社員の意識が低い・経営層と意識の差が大きい」や、「社員同士で不公平感が生まれる懸念がある」を阻害要因としている先は、「人員の適正配置（正社員比率や社員数の適正化）」を課題とする回答が、それぞれ 47.7%、43.4%と多かった。

図表 30 阻害要因と取り組まなければならない課題との関係性

(単位:%)

		働き方改革やワーク・ライフ・バランスを通じた生産性の向上を進める場合、取り組まなければならない課題										
		回答数	業務の整理・見直し（仕事内容・プロセス・労働時間など）	教育訓練、能力開発など人材育成への投資	人員の適正配置（正社員比率や社員数の適正化）	職場のコミュニケーションの円滑化	多様な人材（若年層・女性・高齢者など）の活用	評価制度の整理・見直し（成果主義の導入など）	意思決定権限の明確化（集中化・権限移譲）	相談体制・福利厚生の実施	その他	特にない・わからない
働き方改革やワーク・ライフ・バランスの推進上の阻害要因	全体	691	45.9	24.3	24.2	24.0	22.3	15.8	13.7	8.2	1.7	27.1
	検討・対応する時間がない	143	67.1	30.8	35.7	29.4	27.3	19.6	26.6	11.2	2.1	7.7
	導入コストがかかる・ノウハウがない	129	69.0	38.0	34.9	33.3	34.1	28.7	23.3	16.3	2.3	7.8
	ニーズがあるかわからない	74	59.5	29.7	21.6	17.6	27.0	17.6	18.9	12.2	1.4	17.6
	社内外の理解を得られない	35	57.1	31.4	42.9	25.7	31.4	28.6	34.3	17.1	5.7	14.3
	担当する人材がいらない	120	60.8	35.0	33.3	27.5	33.3	25.0	24.2	11.7	2.5	9.2
	制度変更手続きが煩雑（就業規則や雇用契約等）	63	76.2	34.9	38.1	31.7	28.6	28.6	19.0	15.9	4.8	6.3
	売上・利益等の減少懸念	150	63.3	36.0	32.7	36.0	30.0	25.3	17.3	12.7	4.0	8.0
	社員の意識が低い・経営層と意識の差が大きい	88	67.0	33.0	47.7	36.4	33.0	35.2	26.1	9.1	5.7	3.4
	社員同士で不公平感が生まれる懸念がある	122	64.8	32.0	43.4	35.2	29.5	23.8	23.0	11.5	3.3	2.5
	その他	34	44.1	32.4	29.4	23.5	32.4	26.5	14.7	8.8	14.7	14.7
	特にない・わからない	249	22.1	14.1	12.0	15.3	12.4	5.6	6.4	6.4	0.8	59.4

(注)本文中にある特徴的な数字は網掛けで表示。

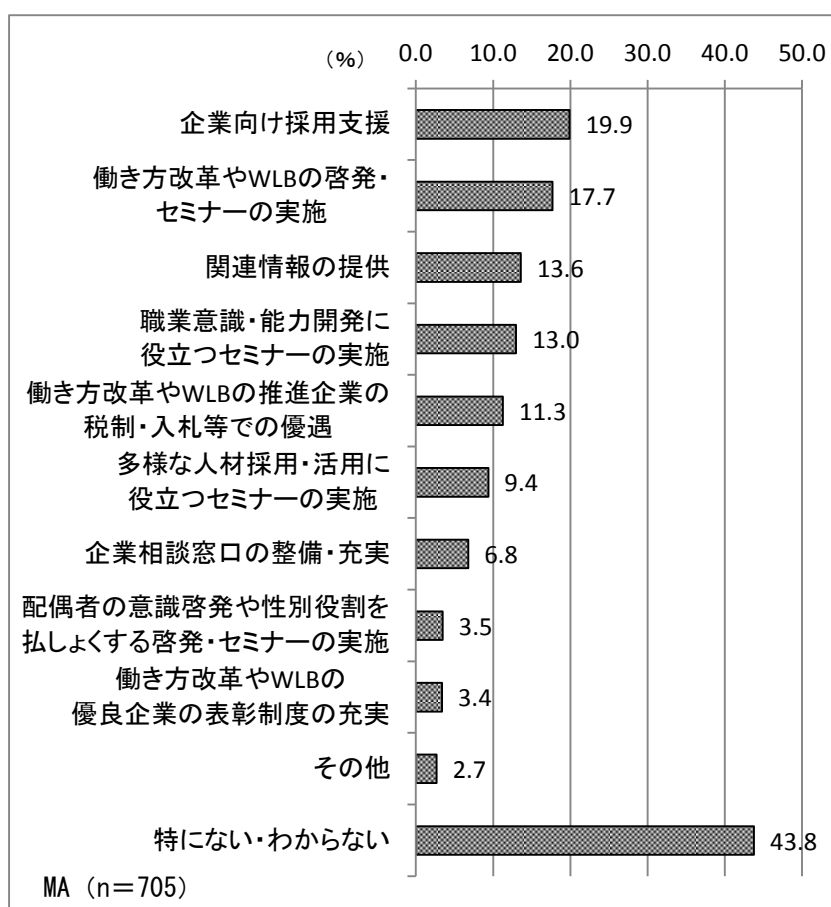
(6) 市への要望

① 全体

働き方改革やワーク・ライフ・バランスを通じた生産性の向上を進めるうえで、市ができること、市への要望を聞いたところ、「企業向け採用支援」が19.9%となっており、「働き方改革やワーク・ライフ・バランスの啓発・セミナーの実施（17.7%）」、「関連情報の提供（13.6%）」、「職業意識・能力開発に役立つセミナーの実施（13.0%）」が続いている。

「特にない・わからない」とした回答は43.8%と最も多かった。

図表 31 市への要望



② 業種・規模別

業種・規模別に、市への要望をみると、「企業向け採用支援」は、「非製造業（20.3%）」が、「製造業（18.3%）」より多かった。

非製造業のなかで、「企業向け採用支援」が多いのは、「医療・福祉（24.3%）」、「建設業（20.7%）」となっており、「働き方改革やワーク・ライフ・バランスの啓発・セミナーの実施」が多いのは、「医療・福祉（25.2%）」、「卸売業（20.9%）」となっている。

規模別にみると、「企業向け採用支援」は、「中小企業（24.1%）」が、「大企業（22.7%）」、「小規模企業（14.8%）」より多く、「働き方改革やワーク・ライフ・バランスの啓発・セミナーの実施」は、「大企業（29.5%）」が、「中小企業（18.6%）」、「小規模企業（15.5%）」より多かった。「特にない・わからない」とする回答は、「小規模企業」が 52.3%と、「大企業（29.5%）」、「中小企業（37.8%）」より多かった。

図表 32 市への要望（業種・規模別）

（単位：%）

		回答数	企業向け採用支援	働き方改革やワーク・ライフ・バランスの啓発・セミナーの実施	関連情報の提供	職業意識・能力開発に役立つセミナーの実施	働き方改革やワーク・ライフ・バランスの推進企業の税制・入札等での優遇	多様な人材採用・活用に役立つセミナーの実施	企業相談窓口の整備・充実	配偶者の意識啓発や性別役割を払しょくするような啓発・セミナーの実施	働き方改革やワーク・ライフ・バランスの優良企業の表彰制度の充実	その他	特にない・わからない
全体		693	20.1	17.7	13.7	13.1	11.3	9.4	6.9	3.5	3.4	2.7	43.6
業種	製造業	82	18.3	19.5	11.0	13.4	11.0	8.5	8.5	4.9	4.9	-	46.3
	食料品・飲料・たばこ	20	15.0	15.0	5.0	5.0	10.0	5.0	5.0	-	15.0	-	55.0
	パルプ・紙・印刷	8	37.5	12.5	25.0	-	37.5	-	12.5	-	-	-	50.0
	石油・化学・プラスチック	7	14.3	42.9	14.3	28.6	-	28.6	14.3	14.3	-	-	28.6
	鉄鋼・非鉄・窯業	10	10.0	60.0	20.0	20.0	-	20.0	10.0	30.0	-	-	20.0
	金属製品	10	30.0	-	-	20.0	10.0	10.0	10.0	-	10.0	-	50.0
	機械全般	11	36.4	9.1	-	27.3	-	-	9.1	-	-	-	45.5
	その他	16	-	12.5	18.8	6.3	18.8	6.3	6.3	-	-	-	56.3
	非製造業	611	20.3	17.5	14.1	13.1	11.3	9.5	6.7	3.3	3.3	3.1	43.2
	小売業	86	19.8	9.3	19.8	7.0	9.3	8.1	10.5	2.3	1.2	1.2	47.7
	卸売業	43	18.6	20.9	20.9	20.9	14.0	9.3	4.7	2.3	-	-	37.2
	飲食業	26	19.2	7.7	19.2	7.7	11.5	19.2	3.8	7.7	3.8	3.8	42.3
	建設業	87	20.7	9.2	19.5	9.2	13.8	13.8	10.3	2.3	2.3	1.1	39.1
	医療・福祉	115	24.3	25.2	11.3	20.0	15.7	9.6	7.8	4.3	7.0	2.6	33.0
	その他サービス業	86	19.8	17.4	8.1	15.1	8.1	8.1	4.7	2.3	2.3	5.8	51.2
	その他	168	18.5	21.4	10.7	11.3	8.9	7.1	4.2	3.6	3.6	4.8	47.6
規模	大企業	44	22.7	29.5	18.2	13.6	6.8	13.6	13.6	6.8	6.8	2.3	29.5
	中小企業	344	24.1	18.6	14.2	15.1	12.5	11.6	7.6	2.6	3.8	3.2	37.8
	小規模企業	304	14.8	15.5	11.8	11.2	10.5	6.6	5.3	3.9	1.6	2.3	52.3

（注）本文中にある特徴的な数字は網掛けで表示。

(7) 啓発・セミナーで希望するテーマや形式、要望内容

業種	規模	内容
生産用機械製造業	小規模企業	経済指標における実生活影響を知りたい。
建設業	小規模企業	高年齢者の雇用の問題
		業種別に成功事例を紹介する
卸売業	中小企業	時間の使い方セミナー
小売業	中小企業	セミナーに参加するほど余裕はないが、ワークライフバランスは重要なテーマと考えていますので、考え方、実例などの情報はほしい。
		スキル UP
	小規模企業	男性の育児休暇について、学校での教育でも取り扱っていく。
		個人事業（家族経営）においては「働き方改革やワーク・ライフバランス」なるものはとても縁遠く、週 72 時間以上の労働は当然のごとくあり必要性を感じるより前に日々をこなすのみである！！更に後継者（将来）問題が最大の課題である。
運輸業	大企業	無料のセミナーがあると参加がしやすいので、情報がいただきたいです。テーマとしては、育児・介護など時間制約のある社員がキャリアアップ意欲を持つための働きかけなど。LGBT 相談についてや、能力開発に向けた阻害内容など。
	中小企業	働き方改革の基本からレクチャーして頂きたい。
情報通信業	中小企業	子育て中の女性が働けるために必要なこと
教育・学習業	中小企業	コーチング、経理
		ipad 活用、タイムレコーダーに関すること
		採用につながるインターンシップ、MEQ 社員育成
医療・福祉	大企業	働き方改革が大切だということは何となく理解している方も増えてきていると思うが、その根の部分、国の施策としてこういうことをするようになっている、という説明も、セミナー内であるといいと思う。
	中小企業	生産性向上の為にはある程度の専門的知識の取得が必要となる。但し、そうした知識の取得の為には本人の投資が必要となっている。この点に配慮したセミナーの開催を希望します。

業種	規模	内容
医療・福祉	中小企業	自治体での福祉に関する資格等取得する場所を増やして欲しい
	小規模企業	就業人口の減少の中で「働くこと」での社会貢献、グループワーク形式、主婦層、高齢者（退職後の人材）に対して
		「自己啓発」への動機づけを得られるような話
		文章を書くセミナー、スピーチするセミナー
		職場のコミュニケーションの円滑化
		業種別の実践例を紹介（自分の会社と同業種の事例をみたい）
		医療スタッフに専門人材による講習・教育の充実
		中高年の意識改革が急務と感じます。
その他サービス業	小規模企業	自分から特にこの仕事と強く希望しなくても、やったらうまくできるって方がたまにあるんです。写真を撮って見たらうまい、プリントをやってみたらコンスタントに焼けるなど、関わって始めてわかるんです。そんな方にめぐり合えば良いのに、時が過ぎるとその方はもう写真を選ばなくなったりする。
その他（建設機械レンタル）	小規模企業	他業種による職業意識の能力開発等参考にしたい。また、ライフバランスの啓発の発想をきいてみたい。
その他（小売業兼サービス業）	小規模企業	資金面での援助

3. ダイバーシティ推進に関する設問

- 人材の活用状況の現状をみると、『活用している』は、「女性（62.8%）」、「高齢者（45.7%）」が、「活用していない/必要性を感じていない」を上回った。「外国人（17.7%）」、「障害のある方（18.7%）」、「L G B T（6.1%）」は、「活用していない/必要性を感じていない」より低位となっている（図表 33）。
- 人材の活用状況の今後の展望をみると、『活用したい』は、「女性（76.4%）」、「高齢者（60.7%）」が、「活用する必要性を感じていない」を上回った。「外国人（41.2%）」、「障害のある方（42.3%）」、「L G B T（34.2%）」は、「活用する必要性を感じていない」より低位となっている（図表 34）。
- 「働き方改革やワーク・ライフ・バランスの取組状況」と、「人材の活用状況（現状）」の関係性をみると、働き方改革等に「取り組んでいる」先ほど、人材を『活用している』とする回答が全体よりも多くなっており、すべての人材においてその傾向がみられた（図表 46）。これは、「今後の展望」についても同様だった（図表 47）。
- 多様な人材の活用を進めるうえでの課題と考えられるものは、「ニーズがあるかわからない（16.2%）」、「検討・対応する時間がない（15.8%）」のほか、「特にない・わからない」が 41.5%と最も多かった（図表 48）。
- 「働き方改革等の阻害要因」と、「多様な人材の活用を進めるうえでの課題」を比較すると、「売上・利益等の減少懸念」は、「働き方改革等の阻害要因」の方が、「多様な人材の活用を進めるうえでの課題」よりも回答が 9.5 ポイント多かった。一方、「ニーズがあるかわからない」は、「多様な人材の活用を進めるうえでの課題」の方が、「働き方改革等の阻害要因」よりも回答が 5.5 ポイント多かった（図表 50）。

（１）人材の活用状況

１）全項目

① 全体（現状）

人材の活用状況の現状をみると、「積極的に活用している」と「ある程度活用している」を合計した『活用している』は、「女性」が 62.8%となっており、「活用していない/必要性を感じていない (25.8%)」を大きく上回った。「高齢者」については、『活用している』が 45.7%と、「活用していない/必要性を感じていない (40.9%)」と拮抗している。そのほかの人材については、『活用している』の割合が、「外国人」は 17.7%、「障害のある方」は 18.7%、「LGBT」は 6.1%となっており、「活用していない/必要性を感じていない」より低位となっている。

図表 33 人材の活用状況の現状

(単位:件、%)

	回答数	活用している	積極的に活用している	ある程度活用している	活用したいが、できていない	活用していない/必要性を感じていない
女性	689	62.8	39.3	23.5	11.3	25.8
外国人	654	17.7	7.6	10.1	17.0	65.3
高齢者	678	45.7	16.8	28.9	13.4	40.9
障害のある方	648	18.7	4.8	13.9	17.6	63.7
LGBT	621	6.1	3.5	2.6	17.6	76.3

② 全体（今後の展望）

人材の活用状況の今後の展望をみると、『活用したい』は、「女性」が 76.4%となっており、「活用する必要性を感じていない (23.6%)」を大きく上回った。「高齢者」についても、『活用したい (60.7%)』が、「活用する必要性を感じていない (39.3%)」を上回っている。そのほかの人材については、『活用したい』の割合が、「外国人」は 41.2%、「障害のある方」は 42.3%、「LGBT」は 34.2%となっており、「活用する必要性を感じていない」より低位となっている。

図表 34 人材の活用状況の今後の展望

(単位:件、%)

	回答数	活用したい	積極的に活用したい	ある程度活用したい	活用する必要性を感じていない
女性	626	76.4	51.3	25.1	23.6
外国人	615	41.2	11.1	30.1	58.9
高齢者	619	60.7	19.5	41.2	39.3
障害のある方	600	42.3	9.3	33.0	57.7
LGBT	577	34.2	7.5	26.7	65.9

③ 現状と今後の比較

人材の活用状況について、現状と今後の展望を比較（「活用したい」と「活用している」の差異）すると、すべての人材で、「活用したい」が「活用している」を上回った。

特に、「外国人（23.5 ポイント）」、「障害のある方（23.6 ポイント）」、「L G B T（28.1 ポイント）」と、活用が進んでいない人材について、今後の活用意向がみられた。

図表 35 人材の活用状況の現状と今後の比較

（単位：％、ポイント）

	今後の展望	現状	差異
	活用したい (A)	活用している (B)	(A－B)
女性	76.4	62.8	13.6
外国人	41.2	17.7	23.5
高齢者	60.7	45.7	15.0
障害のある方	42.3	18.7	23.6
LGBT	34.2	6.1	28.1

2) 女性

① 業種・規模別（現状）

「女性」の活用状況の現状を業種・規模別にみると『活用している』は、「非製造業(63.7%)」が、「製造業(55.2%)」より多い。「製造業」のなかで『活用している』が多い業種は、「食料品・飲料・たばこ(76.2%)」、「パルプ・紙・印刷(71.4%)」で、「非製造業」のなかでは、「医療・福祉(80.8%)」、「飲食業(80.0%)」となっている。

規模別には、『活用している』は、「大企業」が88.3%と最も多く、「中小企業」は71.4%、「小規模企業」は49.3%となるなど、規模が大きいほど、女性を活用している割合が多かった。

図表 36 女性の活用状況の現状（業種・規模別）

(単位:%)

		回答数	活用 している	積極的に 活用している	ある程度 活用している	活用したい が、できてい ない	活用していな い/必要性を 感じていない
全体		676	62.7	39.5	23.2	11.2	26.0
業 種	製造業	76	55.2	19.7	35.5	14.5	30.3
	食料品・飲料・たばこ	21	76.2	47.6	28.6	4.8	19.0
	パルプ・紙・印刷	7	71.4	0.0	71.4	0.0	28.6
	石油・化学・プラスチック	6	33.4	16.7	16.7	33.3	33.3
	鉄鋼・非鉄・窯業	8	50.0	0.0	50.0	12.5	37.5
	金属製品	11	45.5	9.1	36.4	9.1	45.5
	機械全般	8	50.0	0.0	50.0	50.0	0.0
	その他	15	40.0	20.0	20.0	13.3	46.7
	非製造業	600	63.7	42.0	21.7	10.8	25.5
	小売業	87	71.2	49.4	21.8	4.6	24.1
	卸売業	40	57.5	17.5	40.0	15.0	27.5
	飲食業	30	80.0	66.7	13.3	3.3	16.7
	建設業	80	38.8	15.0	23.8	22.5	38.8
	医療・福祉	109	80.8	67.0	13.8	2.8	16.5
	その他サービス業	83	53.0	25.3	27.7	16.9	30.1
	その他	171	64.3	44.4	19.9	11.1	24.6
規 模	大企業	43	88.3	67.4	20.9	4.7	7.0
	中小企業	333	71.4	40.8	30.6	10.8	17.7
	小規模企業	298	49.3	32.9	16.4	13.1	37.6

(注)本文中にある特徴的な数字は網掛けで表示。

② 業種・規模別（今後の展望）

「女性」の活用状況の今後の展望を業種・規模別にみると『活用したい』は、「非製造業（76.9%）」が、「製造業（70.7%）」を上回っている。「製造業」のなかで『活用したい』が多い業種は、「機械全般（100.0%）」、「食料品・飲料・たばこ（81.8%）」で、「非製造業」のなかでは、「医療・福祉（87.2%）」、「小売業（80.8%）」となっている。

規模別には、『活用したい』は、「大企業」が 94.9%と最も多く、「中小企業」は 82.9%、「小規模企業」は 66.2%となるなど、規模が大きいほど、今後女性を活用したいとする割合が多かった。

図表 37 女性の活用状況の今後の展望（業種・規模別）

（単位：%）

		回答数	活用 したい	積極的に 活用したい	ある程度 活用したい	活用する必 要性を感じて いない
全体		613	76.2	51.2	25.0	23.8
業 種	製造業	75	70.7	32.0	38.7	29.3
	食料品・飲料・たばこ	22	81.8	59.1	22.7	18.2
	パルプ・紙・印刷	7	71.5	28.6	42.9	28.6
	石油・化学・プラスチック	6	66.6	33.3	33.3	33.3
	鉄鋼・非鉄・窯業	9	66.7	11.1	55.6	33.3
	金属製品	11	45.5	9.1	36.4	54.5
	機械全般	8	100.0	25.0	75.0	—
	その他	12	58.3	25.0	33.3	41.7
	非製造業	538	76.9	53.9	23.0	23.0
	小売業	73	80.8	68.5	12.3	19.2
	卸売業	35	65.7	37.1	28.6	34.3
	飲食業	29	79.3	72.4	6.9	20.7
	建設業	69	65.2	20.3	44.9	34.8
	医療・福祉	102	87.2	73.5	13.7	12.7
	その他サービス業	77	70.2	40.3	29.9	29.9
	その他	153	79.1	56.2	22.9	20.9
規 模	大企業	39	94.9	66.7	28.2	5.1
	中小企業	304	82.9	58.2	24.7	17.1
	小規模企業	269	66.2	40.5	25.7	33.8

（注）本文中にある特徴的な数字は網掛けで表示。

3) 外国人

① 業種・規模別（現状）

「外国人」の活用状況の現状を業種・規模別にみると『活用している』は、「製造業（20.8%）」が、「非製造業（17.1%）」を上回っている。「製造業」のなかで『活用している』が多い業種は、「機械全般（30.0%）」、「食料品・飲料・たばこ（27.2%）」で、「非製造業」のなかでは、「飲食業（42.9%）」、「小売業（24.4%）」となっている。

規模別には、『活用している』は、「大企業」が41.8%と最も多く、「中小企業」は23.3%、「小規模企業」は7.8%となるなど、規模が大きいほど、外国人を活用している割合が多かった。

図表 38 外国人の活用状況の現状（業種・規模別）

（単位：％）

		回答数	活用 している	積極的に 活用している	ある程度 活用している	活用したい が、できてい ない	活用していな い/必要性を 感じていない
全体		642	17.6	7.6	10.0	17.0	65.4
業 種	製造業	77	20.8	3.9	16.9	14.3	64.9
	食料品・飲料・たばこ	22	27.2	13.6	13.6	22.7	50.0
	パルプ・紙・印刷	7	14.3	0.0	14.3	14.3	71.4
	石油・化学・プラスチック	5	0.0	0.0	0.0	20.0	80.0
	鉄鋼・非鉄・窯業	8	25.0	0.0	25.0	—	75.0
	金属製品	10	0.0	0.0	0.0	10.0	90.0
	機械全般	10	30.0	0.0	30.0	10.0	60.0
	その他	15	26.7	0.0	26.7	13.3	60.0
	非製造業	565	17.1	8.1	9.0	17.3	65.5
	小売業	82	24.4	7.3	17.1	15.9	59.8
	卸売業	37	8.1	2.7	5.4	21.6	70.3
	飲食業	28	42.9	25.0	17.9	7.1	50.0
	建設業	78	14.1	10.3	3.8	24.4	61.5
	医療・福祉	105	12.4	4.8	7.6	17.1	70.5
	その他サービス業	77	10.4	6.5	3.9	15.6	74.0
	その他	158	19.0	8.9	10.1	16.5	64.6
規 模	大企業	43	41.8	20.9	20.9	23.3	34.9
	中小企業	313	23.3	8.9	14.4	16.9	59.7
	小規模企業	283	7.8	3.9	3.9	15.5	76.7

（注）本文中にある特徴的な数字は網掛けで表示。

② 業種・規模別（今後の展望）

「外国人」の活用状況の今後の展望を業種・規模別にみると『活用したい』は、業種別には、「非製造業（42.2%）」が、「製造業（34.2%）」を上回っている。「製造業」のなかで『活用したい』が多い業種は、「パルプ・紙・印刷（57.1%）」、「その他（41.6%）」となっており、「非製造業」のなかでは、「飲食業（62.9%）」、「小売業（54.2%）」となっている。

規模別には、『活用したい』は、「大企業」が 68.4%と最も多く、「中小企業」は 47.4%、「小規模企業」は 29.8%となるなど、規模が大きいほど、今後外国人を活用したいとする割合が多かった。

図表 39 外国人の活用状況の今後の展望（業種・規模別）

(単位: %)

		回答数	活用 したい	積極的に 活用したい	ある程度 活用したい	活用する必 要性を感じて いない
全体		602	41.2	11.0	30.2	58.8
業 種	製造業	76	34.2	5.3	28.9	65.8
	食料品・飲料・たばこ	22	40.9	9.1	31.8	59.1
	パルプ・紙・印刷	7	57.1	0.0	57.1	42.9
	石油・化学・プラスチック	5	0.0	0.0	0.0	100.0
	鉄鋼・非鉄・窯業	9	33.3	11.1	22.2	66.7
	金属製品	10	10.0	0.0	10.0	90.0
	機械全般	11	36.4	0.0	36.4	63.6
	その他	12	41.6	8.3	33.3	58.3
	非製造業	526	42.2	11.8	30.4	57.8
	小売業	72	54.2	11.1	43.1	45.8
	卸売業	37	45.9	16.2	29.7	54.1
	飲食業	27	62.9	22.2	40.7	37.0
	建設業	71	46.5	14.1	32.4	53.5
	医療・福祉	100	34.0	11.0	23.0	66.0
	その他サービス業	72	30.6	4.2	26.4	69.4
	その他	147	40.8	12.2	28.6	59.2
規 模	大企業	38	68.4	23.7	44.7	31.6
	中小企業	297	47.4	11.4	36.0	52.5
	小規模企業	265	29.8	8.3	21.5	70.2

(注)本文中にある特徴的な数字は網掛けで表示。

4) 高齢者

① 業種・規模別（現状）

「高齢者」の活用状況の現状を業種・規模別にみると『活用している』は、「製造業（50.7%）」が、「非製造業（45.0%）」を上回っている。「製造業」のなかで『活用している』が多い業種は、「機械全般（75.0%）」、「食料品・飲料・たばこ（54.5%）」で、「非製造業」のなかでは、「その他（51.8%）」、「医療・福祉（49.1%）」となっている。

規模別には、『活用している』は、「大企業」が84.0%と最も多く、「中小企業」は53.6%、「小規模企業」は31.1%となるなど、規模が大きいほど、高齢者を活用している割合が多かった。

図表 40 高齢者の活用状況の現状（業種・規模別）

（単位：％）

		回答数	活用 している	積極的に 活用している	ある程度 活用している	活用したい が、できてい ない	活用していな い/必要性を 感じていない
全体		666	45.7	16.7	29.0	13.5	40.8
業 種	製造業	77	50.7	20.8	29.9	11.7	37.7
	食料品・飲料・たばこ	22	54.5	13.6	40.9	9.1	36.4
	パルプ・紙・印刷	8	50.0	12.5	37.5	0.0	50.0
	石油・化学・プラスチック	6	33.3	0.0	33.3	16.7	50.0
	鉄鋼・非鉄・窯業	8	50.0	37.5	12.5	0.0	50.0
	金属製品	10	50.0	30.0	20.0	10.0	40.0
	機械全般	8	75.0	25.0	50.0	25.0	0.0
	その他	15	40.0	26.7	13.3	20.0	40.0
	非製造業	589	45.0	16.1	28.9	13.8	41.3
	小売業	87	40.2	11.5	28.7	17.2	42.5
	卸売業	37	37.8	10.8	27.0	18.9	43.2
	飲食業	30	43.3	13.3	30.0	20.0	36.7
	建設業	80	41.3	18.8	22.5	13.8	45.0
	医療・福祉	108	49.1	20.4	28.7	11.1	39.8
	その他サービス業	81	38.2	16.0	22.2	16.0	45.7
	その他	166	51.8	16.3	35.5	10.2	38.0
規 模	大企業	44	84.0	29.5	54.5	4.5	11.4
	中小企業	326	53.6	19.9	33.7	14.4	31.9
	小規模企業	293	31.1	11.6	19.5	14.0	54.9

（注）本文中にある特徴的な数字は網掛けで表示。

② 業種・規模別（今後の展望）

「高齢者」の活用状況の今後の展望を業種・規模別にみると『活用したい』は、「非製造業（60.8%）」が、「製造業（58.7%）」をやや上回っている。「製造業」のなかで『活用したい』が多い業種は、「機械全般（88.9%）」、「金属製品（60.0%）」で、「非製造業」のなかでは、「卸売業（62.9%）」、「医療・福祉（62.4%）」となっている。

規模別には、『活用したい』は、「大企業」が 90.0%と最も多く、「中小企業」は 69.2%、「小規模企業」は 46.2%となるなど、規模が大きいほど、今後高齢者を活用したいとする割合が多かった。

図表 41 高齢者の活用状況の今後の展望（業種・規模別）

（単位：％）

		回答数	活用 したい	積極的に 活用したい	ある程度 活用したい	活用する必 要性を感じて いない
全体		606	60.6	19.5	41.1	39.4
業 種	製造業	75	58.7	18.7	40.0	41.3
	食料品・飲料・たばこ	22	54.5	13.6	40.9	45.5
	パルプ・紙・印刷	7	42.9	0.0	42.9	57.1
	石油・化学・プラスチック	6	50.0	33.3	16.7	50.0
	鉄鋼・非鉄・窯業	9	55.5	22.2	33.3	44.4
	金属製品	10	60.0	10.0	50.0	40.0
	機械全般	9	88.9	22.2	66.7	11.1
	その他	12	58.3	33.3	25.0	41.7
	非製造業	531	60.8	19.6	41.2	39.2
	小売業	71	60.6	14.1	46.5	39.4
	卸売業	35	62.9	20.0	42.9	37.1
	飲食業	29	51.7	13.8	37.9	48.3
	建設業	71	60.5	19.7	40.8	39.4
	医療・福祉	101	62.4	24.8	37.6	37.6
	その他サービス業	73	58.9	15.1	43.8	41.1
	その他	151	62.3	21.9	40.4	37.7
規 模	大企業	40	90.0	32.5	57.5	10.0
	中小企業	302	69.2	23.5	45.7	30.8
	小規模企業	262	46.2	13.4	32.8	53.8

（注）本文中にある特徴的な数字は網掛けで表示。

5) 障害のある方

① 業種・規模別（現状）

「障害のある方」の活用状況の現状を業種・規模別にみると『活用している』は、「製造業（22.4%）」が、「非製造業（18.2%）」を上回っている。「製造業」のなかで『活用している』が多い業種は、「食料品・飲料・たばこ（40.9%）」、「金属製品（30.0%）」で、「非製造業」のなかでは、「その他サービス業（28.2%）」、「その他（22.9%）」となっている。

規模別には、『活用している』は、「大企業」が72.7%と最も多く、「中小企業」は24.5%、「小規模企業」は3.9%となるなど、規模が大きいほど、障害のある方を活用している割合が多く、その差は非常に大きかった。

図表 42 障害のある方の活用状況の現状（業種・規模別）

（単位：%）

		回答数	活用 している	積極的に 活用している	ある程度 活用している	活用したい が、できてい ない	活用していな い/必要性を 感じていない
全体		636	18.7	4.7	14.0	17.8	63.5
業 種	製造業	76	22.4	5.3	17.1	13.2	64.5
	食料品・飲料・たばこ	22	40.9	13.6	27.3	9.1	50.0
	パルプ・紙・印刷	8	25.0	0.0	25.0	12.5	62.5
	石油・化学・プラスチック	6	0.0	0.0	0.0	33.3	66.7
	鉄鋼・非鉄・窯業	8	12.5	0.0	12.5	12.5	75.0
	金属製品	10	30.0	10.0	20.0	10.0	60.0
	機械全般	7	14.3	0.0	14.3	14.3	71.4
	その他	15	6.7	0.0	6.7	13.3	80.0
	非製造業	560	18.2	4.6	13.6	18.4	63.4
	小売業	79	16.5	5.1	11.4	19.0	64.6
	卸売業	37	13.5	0.0	13.5	13.5	73.0
	飲食業	29	20.6	3.4	17.2	6.9	72.4
	建設業	76	7.8	3.9	3.9	23.7	68.4
	医療・福祉	104	13.5	2.9	10.6	22.1	64.4
	その他サービス業	78	28.2	5.1	23.1	12.8	59.0
	その他	157	22.9	7.0	15.9	19.1	58.0
規 模	大企業	44	72.7	22.7	50.0	15.9	11.4
	中小企業	307	24.5	4.6	19.9	16.9	58.6
	小規模企業	282	3.9	2.1	1.8	17.7	78.4

（注）本文中にある特徴的な数字は網掛けで表示。

② 業種・規模別（今後の展望）

「障害のある方」の活用状況の今後の展望を業種・規模別にみると『活用したい』は、「非製造業（43.9%）」が、「製造業（35.6%）」を上回っている。「製造業」のなかで『活用したい』が多い業種は、「食料品・飲料・たばこ（45.5%）」、「金属製品（40.0%）」で、「非製造業」のなかでは、「その他（48.3%）」、「小売業（46.4%）」となっている。

規模別には、『活用したい』は、「大企業」が 92.3%と最も多く、「中小企業」は 46.5%、「小規模企業」は 28.9%となるなど、規模が大きいほど、今後障害のある方を活用したいとする割合が多く、その差は非常に大きかった。

図表 43 障害のある方の活用状況の今後の展望（業種・規模別）

（単位：％）

		回答数	活用 したい	積極的に 活用したい	ある程度 活用したい	活用する必 要性を感じて いない
全体		587	43.0	9.4	33.6	57.1
業 種	製造業	73	35.6	6.8	28.8	64.4
	食料品・飲料・たばこ	22	45.5	9.1	36.4	54.5
	パルプ・紙・印刷	7	28.6	14.3	14.3	71.4
	石油・化学・プラスチック	6	33.3	0.0	33.3	66.7
	鉄鋼・非鉄・窯業	9	33.3	0.0	33.3	66.7
	金属製品	10	40.0	10.0	30.0	60.0
	機械全般	7	28.6	0.0	28.6	71.4
	その他	12	25.0	8.3	16.7	75.0
	非製造業	514	43.9	9.7	34.2	56.0
	小売業	69	46.4	11.6	34.8	53.6
	卸売業	34	35.3	5.9	29.4	64.7
	飲食業	29	44.8	3.4	41.4	55.2
	建設業	68	35.3	7.4	27.9	64.7
	医療・福祉	100	45.0	7.0	38.0	55.0
	その他サービス業	71	43.7	9.9	33.8	56.3
	その他	143	48.3	14.0	34.3	51.7
規 模	大企業	39	92.3	35.9	56.4	7.7
	中小企業	290	46.5	9.3	37.2	53.4
	小規模企業	256	28.9	5.5	23.4	71.1

（注）本文中にある特徴的な数字は網掛けで表示。

6) L G B T

① 業種・規模別（現状）

「L G B T」の活用状況の現状を業種・規模別にみると『活用している』は、「製造業（2.8%）」、「非製造業（6.7%）」とともに低位だった。「製造業」のなかでは、「食料品・飲料・たばこ（9.6%）」、「非製造業」では、「飲食業（12.0%）」の回答が他業種より多い。

規模別には、『活用している』は、「大企業」が23.7%となっているが、「中小企業（7.6%）」、「小規模企業（2.2%）」は低位だった。

図表 44 L G B Tの活用状況の現状（業種・規模別）

（単位：％）

		回答数	活用 している	積極的に 活用している	ある程度 活用している	活用したい が、できてい ない	活用していな い/必要性を 感じていない
全体		610	6.2	3.6	2.6	17.7	76.1
業 種	製造業	72	2.8	1.4	1.4	16.7	80.6
	食料品・飲料・たばこ	21	9.6	4.8	4.8	9.5	81.0
	パルプ・紙・印刷	7	0.0	0.0	0.0	14.3	85.7
	石油・化学・プラスチック	4	0.0	0.0	0.0	25.0	75.0
	鉄鋼・非鉄・窯業	8	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	金属製品	10	0.0	0.0	0.0	20.0	80.0
	機械全般	7	0.0	0.0	0.0	42.9	57.1
	その他	15	0.0	0.0	0.0	20.0	80.0
	非製造業	538	6.7	3.9	2.8	17.8	75.5
	小売業	76	6.6	5.3	1.3	19.7	73.7
	卸売業	35	2.9	0.0	2.9	17.1	80.0
	飲食業	25	12.0	4.0	8.0	28.0	60.0
	建設業	73	2.7	2.7	0.0	15.1	82.2
	医療・福祉	103	5.8	2.9	2.9	19.4	74.8
	その他サービス業	75	4.0	2.7	1.3	21.3	74.7
	その他	151	10.6	6.0	4.6	13.9	75.5
規 模	大企業	38	23.7	13.2	10.5	21.1	55.3
	中小企業	292	7.6	3.8	3.8	18.5	74.0
	小規模企業	277	2.2	1.8	0.4	16.2	81.6

（注）本文中にある特徴的な数字は網掛けで表示。

② 業種・規模別（今後の展望）

「LGBT」の活用状況の今後の展望を業種・規模別にみると『活用したい』は、「非製造業（35.4%）」が、「製造業（27.2%）」を上回っている。「製造業」のなかで『活用したい』が多い業種は、「パルプ・紙・印刷（42.9%）」、「その他（33.3%）」で、「非製造業」のなかでは、「飲食業（59.2%）」、「卸売業（36.3%）」となっている。

規模別には、『活用したい』は、「大企業」が 52.7%と最も多く、「中小企業」は 36.2%、「小規模企業」は 29.1%となるなど、規模が大きいほど、今後LGBTを活用したいとする割合が多かった。

図表 45 LGBTの活用状況の今後の展望（業種・規模別）

（単位：％）

		回答数	活用 したい	積極的に 活用したい	ある程度 活用したい	活用する必 要性を感じて いない
全体		565	34.3	7.4	26.9	65.7
業 種	製造業	70	27.2	4.3	22.9	72.9
	食料品・飲料・たばこ	20	30.0	5.0	25.0	70.0
	パルプ・紙・印刷	7	42.9	0.0	42.9	57.1
	石油・化学・プラスチック	5	20.0	0.0	20.0	80.0
	鉄鋼・非鉄・窯業	9	11.1	0.0	11.1	88.9
	金属製品	10	20.0	10.0	10.0	80.0
	機械全般	7	28.6	0.0	28.6	71.4
	その他	12	33.3	8.3	25.0	66.7
	非製造業	495	35.4	7.9	27.5	64.6
	小売業	62	35.5	6.5	29.0	64.5
	卸売業	33	36.3	3.0	33.3	63.6
	飲食業	27	59.2	14.8	44.4	40.7
	建設業	67	31.4	7.5	23.9	68.7
	医療・福祉	98	34.7	9.2	25.5	65.3
	その他サービス業	69	31.9	5.8	26.1	68.1
	その他	139	34.5	8.6	25.9	65.5
規 模	大企業	36	52.7	19.4	33.3	47.2
	中小企業	276	36.2	7.2	29.0	63.8
	小規模企業	251	29.1	5.6	23.5	70.9

（注）本文中にある特徴的な数字は網掛けで表示。

7) 働き方改革やワークライフバランスの取組状況との関係性

① 活用状況（現状）との比較

「働き方改革やワーク・ライフ・バランスの取組状況」と、「人材の活用状況（現状）」の関係性をみると、働き方改革等に「取り組んでいる」先ほど、人材を『活用している』とする回答が全体よりも多くなっており、すべての人材においてその傾向がみられた。

一方で、働き方改革等に「現在は取り組んでおらず、今後もし取り組む予定はない」とした先は、人材についても、「活用していない/必要性を感じていない」とする回答が全体よりも多く、すべての人材においてその傾向がみられた。

図表 46 働き方改革等の取組状況と人材の活用状況（現状）との関係性

（単位：％）

		回答数	人材	人材の活用状況(現状)				
				活用している	積極的に活用している	ある程度活用している	活用したいが、できていない	活用していない/必要性を感じていない
働き方改革やワーク・ライフ・バランスの推進の取組状況	全体	673	女性	62.7	39.1	23.6	11.4	25.9
	取り組んでいる	245		76.4	53.5	22.9	7.8	15.9
	現在は取り組んでいないが、今後取り組みたい	226		65.1	33.2	31.9	18.1	16.8
	現在は取り組んでおらず、今後もし取り組む予定はない	202		43.5	28.2	15.3	8.4	48.0
	全体	639	外国人	17.7	7.7	10.0	16.7	65.6
	取り組んでいる	231		23.0	9.1	13.9	18.2	58.9
	現在は取り組んでいないが、今後取り組みたい	213		16.9	8.9	8.0	23.5	59.6
	現在は取り組んでおらず、今後もし取り組む予定はない	195		12.3	4.6	7.7	7.7	80.0
	全体	663	高齢者	45.8	17.0	28.8	13.4	40.7
	取り組んでいる	242		55.8	21.9	33.9	14.0	30.2
	現在は取り組んでいないが、今後取り組みたい	222		51.4	19.4	32.0	17.1	31.5
	現在は取り組んでおらず、今後もし取り組む予定はない	199		27.6	8.5	19.1	8.5	63.8
	全体	634	障害のある方	18.5	4.9	13.6	17.4	64.2
	取り組んでいる	236		31.8	8.5	23.3	21.6	46.6
	現在は取り組んでいないが、今後取り組みたい	208		14.9	4.8	10.1	23.1	62.0
	現在は取り組んでおらず、今後もし取り組む予定はない	190		5.8	0.5	5.3	5.8	88.4
	全体	609	LGBT	6.2	3.6	2.6	17.4	76.4
	取り組んでいる	215		9.8	4.7	5.1	18.1	72.1
	現在は取り組んでいないが、今後取り組みたい	206		7.2	5.3	1.9	25.2	67.5
	現在は取り組んでおらず、今後もし取り組む予定はない	188		1.0	0.5	0.5	8.0	91.0

② 活用状況（今後の展望）との比較

「働き方改革やワーク・ライフ・バランスの取組状況」と、「人材の活用状況（今後の展望）」の関係性をみると、働き方改革等に「取り組んでいる」または「現在は取り組んでいないが、今後取り組みたい」とした先は、人材を『活用したい』とする回答が全体よりも多くなっており、すべての人材においてその傾向がみられた。

一方で、働き方改革等に「現在は取り組んでおらず、今後もし取り組む予定はない」とした先は、人材の活用についても、「活用する必要性を感じていない」とする回答が全体よりも多く、すべての人材においてその傾向がみられた。

図表 47 働き方改革等の取組状況と人材の活用状況（今後の展望）との関係性
(単位: %)

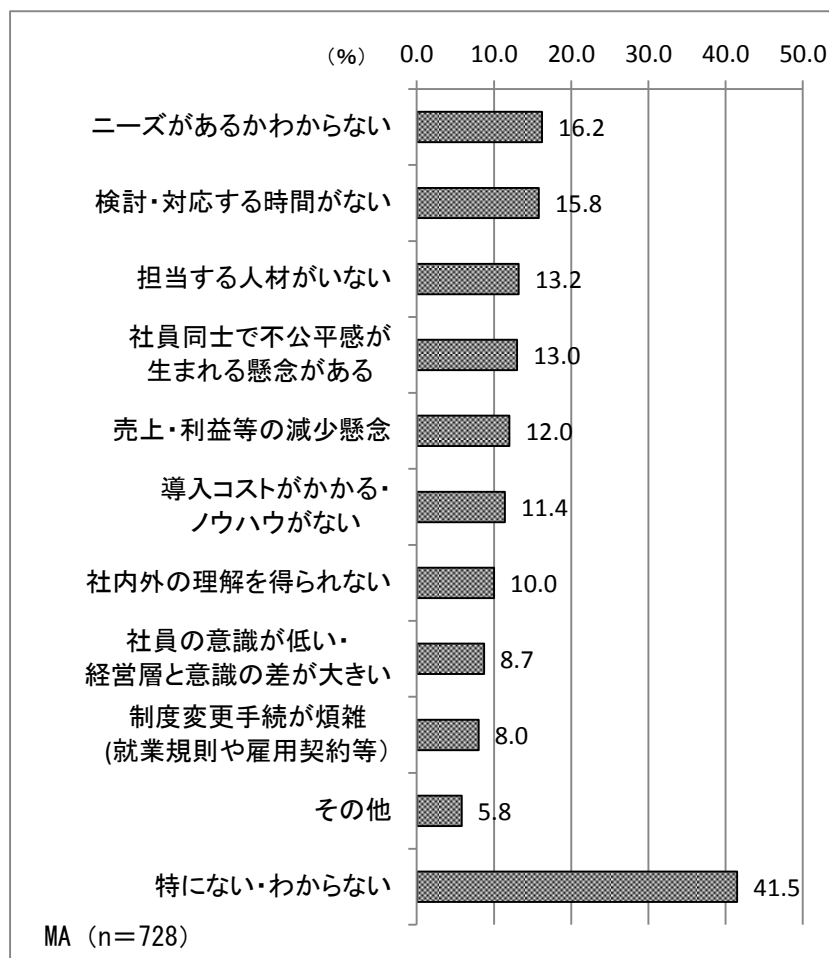
		人材の活用状況(今後の展望)					
		回答数	人材	活用したい	積極的に活用したい	ある程度活用したい	活用する必要性を感じていない
働き方改革やワーク・ライフ・バランスの推進の取組状況	全体	610	女性	76.2	51.1	25.1	23.8
	取り組んでいる	216		86.1	64.8	21.3	13.9
	現在は取り組んでいないが、今後取り組みたい	216		83.3	50.0	33.3	16.7
	現在は取り組んでおらず、今後もし取り組む予定はない	178		55.7	36.0	19.7	44.4
	全体	600	外国人	41.0	11.2	29.8	59.0
	取り組んでいる	213		47.9	12.7	35.2	52.1
	現在は取り組んでいないが、今後取り組みたい	205		48.3	13.2	35.1	51.7
	現在は取り組んでおらず、今後もし取り組む予定はない	182		24.7	7.1	17.6	75.3
	全体	604	高齢者	60.9	19.5	41.4	39.1
	取り組んでいる	218		68.8	24.8	44.0	31.2
	現在は取り組んでいないが、今後取り組みたい	208		71.6	22.1	49.5	28.4
	現在は取り組んでおらず、今後もし取り組む予定はない	178		38.8	10.1	28.7	61.2
	全体	584	障害のある方	42.1	9.1	33.0	57.9
	取り組んでいる	216		54.6	13.9	40.7	45.4
	現在は取り組んでいないが、今後取り組みたい	197		49.7	9.1	40.6	50.3
	現在は取り組んでおらず、今後もし取り組む予定はない	171		17.5	2.9	14.6	82.5
	全体	563	LGBT	34.1	7.3	26.8	65.9
	取り組んでいる	202		37.6	11.4	26.2	62.4
	現在は取り組んでいないが、今後取り組みたい	193		46.2	7.3	38.9	53.9
	現在は取り組んでおらず、今後もし取り組む予定はない	168		16.1	2.4	13.7	83.9

(2) 多様な人材の活用を進めるうえでの課題

① 全体

多様な人材の活用（ダイバーシティの推進）を進めるうえで、課題と考えられるものについて聞いたところ、「ニーズがあるかわからない」が16.2%となっており、「検討・対応する時間がない（15.8%）」、「担当する人材がいない（13.2%）」、「社員同士で不公平感が生まれる懸念がある（13.0%）」が続いている。「特にない・わからない」が41.5%と最も多かった。

図表 48 多様な人材の活用を進めるうえでの課題



② 業種・規模別

業種・規模別に、多様な人材の活用を進めるうえでの課題をみると、「ニーズがあるかわからない」は「製造業（18.3%）」が「非製造業（15.8%）」より多いなど、全体として「製造業」が「非製造業」より多くなっている。

規模別にみると、「ニーズがあるかわからない」は、規模による差異はほとんどみられないが、「検討・対応する時間がない」は、「中小企業（16.8%）」、「小規模企業（16.3%）」が「大企業（7.0%）」より多かった。「社員同士で不公平感が生まれる懸念がある」は「大企業（23.3%）」が、「中小企業（17.4%）」、「小規模企業（7.5%）」を上回っている。

「特にない・わからない」は、「小規模企業」が49.7%となっており、「大企業（39.5%）」、「中小企業（33.9%）」より多かった。

図表 49 多様な人材の活用を進めるうえでの課題（業種・規模別）

（単位：%）

(単位：%)													
		回答数	ニーズがあるかわからない	検討・対応する時間がない	社員同士で不公平感が生まれる懸念がある	担当する人材がいらない	売上・利益等の減少懸念	導入コストがかかる・ノウハウがない	社内外の理解を得られない	経営層と意識の差が大きい・社員の意識が低い・	(就業規則や雇用契約等)制度変更手続が煩雑	その他	特にない・わからない
全体		715	16.1	15.7	13.3	13.0	11.9	11.3	10.2	8.5	8.0	5.6	41.7
業種	製造業	82	18.3	17.1	14.6	13.4	13.4	13.4	6.1	11.0	14.6	6.1	36.6
	食料品・飲料・たばこ	20	20.0	25.0	25.0	25.0	20.0	15.0	15.0	5.0	10.0	-	30.0
	パルプ・紙・印刷	7	-	14.3	-	14.3	14.3	14.3	-	28.6	28.6	-	57.1
	石油・化学・プラスチック	7	28.6	14.3	28.6	28.6	-	14.3	-	42.9	-	-	14.3
	鉄鋼・非鉄・窯業	9	33.3	33.3	11.1	-	22.2	44.4	-	22.2	33.3	-	11.1
	金属製品	11	27.3	-	9.1	-	-	9.1	-	-	9.1	27.3	45.5
	機械全般	12	16.7	16.7	16.7	16.7	8.3	-	8.3	8.3	16.7	-	50.0
	その他	16	6.3	12.5	6.3	6.3	18.8	6.3	6.3	-	12.5	12.5	43.8
	非製造業	633	15.8	15.5	13.1	13.0	11.7	11.1	10.7	8.2	7.1	5.5	42.3
	小売業	89	13.5	9.0	12.4	10.1	18.0	6.7	10.1	13.5	5.6	2.2	48.3
	卸売業	44	15.9	15.9	15.9	6.8	11.4	11.4	4.5	11.4	13.6	6.8	47.7
	飲食業	31	22.6	16.1	12.9	22.6	12.9	6.5	3.2	6.5	12.9	3.2	45.2
	建設業	93	14.0	18.3	8.6	15.1	12.9	17.2	11.8	6.5	7.5	1.1	40.9
	医療・福祉	116	20.7	21.6	15.5	14.7	5.2	14.7	14.7	5.2	4.3	10.3	34.5
その他サービス業	87	17.2	14.9	13.8	11.5	8.0	8.0	13.8	5.7	8.0	5.7	39.1	
その他	173	12.7	13.3	13.3	12.7	13.9	9.8	9.2	9.2	6.4	6.4	45.1	
規模	大企業	43	16.3	7.0	23.3	7.0	4.7	7.0	9.3	14.0	16.3	9.3	39.5
	中小企業	351	16.5	16.8	17.4	14.8	14.0	11.7	13.4	11.7	10.0	4.0	33.9
	小規模企業	320	15.6	16.3	7.5	12.2	11.3	12.2	6.9	4.4	4.7	6.6	49.7

（注）本文中にある特徴的な数字は網掛けで表示。

③ 働き方改革等の阻害要因との比較

「働き方改革やワーク・ライフ・バランスの推進上の阻害要因」と、「多様な人材の活用を進めるうえでの課題」を比較すると、「売上・利益等の減少懸念」は、「働き方改革等の阻害要因（21.5%）」と「多様な人材の活用を進めるうえでの課題（12.0%）」との差異が9.5ポイントと最も大きかった。次いで、「導入コストがかかる・ノウハウがない（7.1ポイント）」、「検討・対応する時間がない（4.8ポイント）」となっている。

一方、「ニーズがあるかわからない（▲5.5ポイント）」、「社内外の理解を得られない（5.0ポイント）」は、「働き方改革やワーク・ライフ・バランスの推進上の阻害要因」よりも、「多様な人材の活用を進めるうえでの課題」としての回答が上回った。

図表 50 多様な人材の活用を進めるうえでの課題（業種・規模別）

（単位：％、ポイント）

	働き方改革や ワーク・ライフ・バ ランス推進上の 阻害要因(A)	多様な人材の活 用を進める上で の課題(B)	差異(A－B)
回答数	700	728	—
売上・利益等の減少懸念	21.5	12.0	9.5
導入コストがかかる・ ノウハウがない	18.5	11.4	7.1
検討・対応する時間がない	20.6	15.8	4.8
社員同士で不公平感が 生まれる懸念がある	17.5	13.0	4.5
担当する人材がいらない	17.6	13.2	4.4
社員の意識が低い・ 経営層と意識の差が大きい	12.7	8.7	4.0
制度変更手続きが煩雑 (就業規則や雇用契約等)	9.0	8.0	1.0
社内外の理解を得られない	5.0	10.0	▲ 5.0
ニーズがあるかわからない	10.7	16.2	▲ 5.5
特にない・わからない	36.1	41.5	▲ 5.4
その他	5.0	5.8	▲ 0.8

（注）「特にない・わからない」及び「その他」以外は、差異が大きい順に並び替え

4. 障害者雇用に関する設問

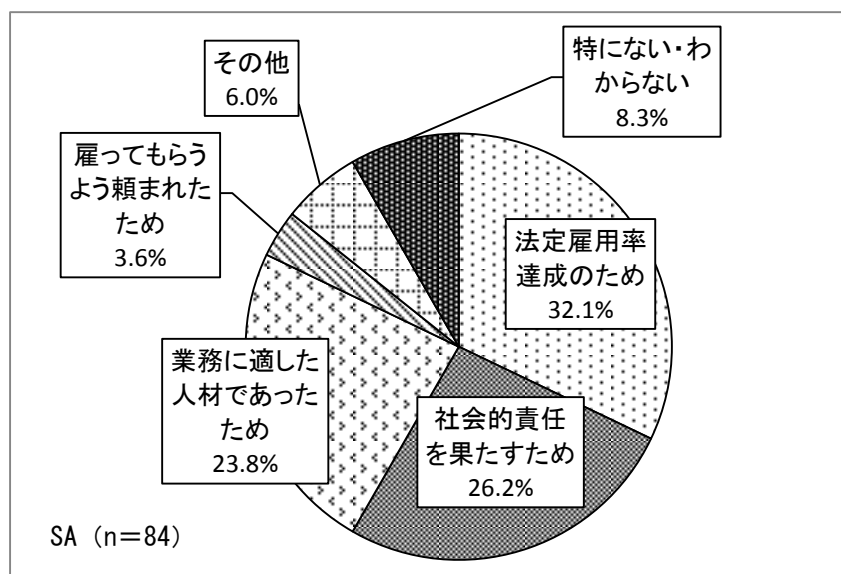
- 障害のある方を雇用したきっかけは、「法定雇用率達成のため」が32.1%と最も多く、「社会的責任を果たすため（26.2%）」、「業務に適した人材であった（23.8%）」が続いている（図表51）。
- 「製造業」では「社会的責任を果たすため（38.5%）」が、「非製造業」では、「法定雇用率達成のため（34.8%）」が最も多く、規模別には、「大企業」は、「社会的責任を果たすため（34.8%）」、「業務に適した人材であったため（34.8%）」が、「中小企業」では、「法定雇用率達成のため（37.5%）」が最も多かった（図表52）。
- 障害のある方の雇用紹介先は、「公共職業安定所（ハローワーク）」が39.5%と最も多く（図表53）、紹介人数はほとんどの先で、「1人」が最も多かった（図表54）。
- 障害のある方を雇用する上で配慮は、「能力が発揮できる仕事への配置」が51.4%と最も多くなっている（図表55）。これは業種別には「製造業（64.7%）」が「非製造業（50.0%）」より多く、規模別には、「大企業（77.4%）」が「中小企業（29.6%）」や「小規模企業（25.0%）」より多くなっている（図表56）。
- 障害のある方と一緒に働いて、会社や職場の仲間にとって良かったことは、「障害のある従業員の理解が進んだ（50.9%）」が最も多く（図表57）、逆に困ったこと、困っていることは、「作業態度・作業能力低下への不安」と「他の従業員の理解の確保」が23.4%で多くなっている（図表59）。
- 今後、障害のある方の雇用を増やす可能性は、「ある」は42.3%、「ない」は9.0%となっており、「わからない」は48.6%であった（図表61）。業種別には、「ある」は、「非製造業（44.6%）」が「製造業（35.3%）」より多く、規模別には、「大企業（43.8%）」と「中小企業（47.1%）」は同水準だが、「小規模企業」では回答がなかった（図表62）。
- 障害のある方を雇用していない理由は、「障害のある方に適した業務がないから」が59.0%と最も多くなっている（図表63）。これは業種別には、「製造業（60.8%）」と「非製造業（58.4%）」で差異はほとんどないが、規模別には、「中小企業（63.7%）」が、「大企業（50.0%）」、「小規模企業（56.6%）」より多くなっている（図表64）。
- 障害のある方の雇用が考えられる職務は「事務作業（22.9%）」、「清掃作業（15.9%）」のほか、「特にない・考えられない」は53.4%と最も多かった（図表65）。
- 障害者雇用についての相談先は、「公共職業安定所（ハローワーク）」が58.4%と最も多く、「地域障害者職業センター（22.9%）」、「障害者就業・生活支援センター（21.1%）」、「同業者・同業者団体（11.1%）」が続いている（図表67）。
- 障害者雇用でほしい支援は、「各種補助金などの経済的支援（28.4%）」、「専門の指導員・アドバイザーなどの人材的支援（23.5%）」のほか、「現状どんな支援があるのか知らないので答えられない」は30.0%と最も多かった（図表69）。

（１）障害のある方を雇用したきっかけ

① 全体

障害のある方を雇用したきっかけについて聞いたところ、「法定雇用率達成のため」が32.1%となっており、「社会的責任を果たすため（26.2%）」、「業務に適した人材であった（23.8%）」が続いている。

図表 51 障害のある方を雇用したきっかけ



② 業種・規模別

業種・規模別に、障害のある方を雇用したきっかけをみると、「製造業」では「社会的責任を果たすため（38.5%）」が、「非製造業」では、「法定雇用率達成のため（34.8%）」が最も多かった。

規模別にみると、「大企業」では、「社会的責任を果たすため（34.8%）」、「業務に適した人材であったため（34.8%）」が、「中小企業」では、「法定雇用率達成のため（37.5%）」が最も多かった。なお、小規模企業では、障害のある方を雇用しているという回答自体がほとんどなかった。

図表 52 障害のある方を雇用したきっかけ（業種・規模別）

（単位：％）

		回答数	法定雇用率達成のため	社会的責任を果たすため	業務に適した人材であったため	雇ってもらったため	その他	特にない・わからない
全体		82	32.9	26.8	23.2	3.7	6.1	7.3
業種	製造業	13	23.1	38.5	23.1	7.7	—	7.7
	非製造業	69	34.8	24.6	23.2	2.9	7.2	7.2
規模	大企業	23	21.7	34.8	34.8	—	4.3	4.3
	中小企業	56	37.5	25.0	14.3	5.4	7.1	10.7
	小規模企業	3	—	—	100.0	—	—	—

（注）本文中にある特徴的な数字は網掛けで表示。

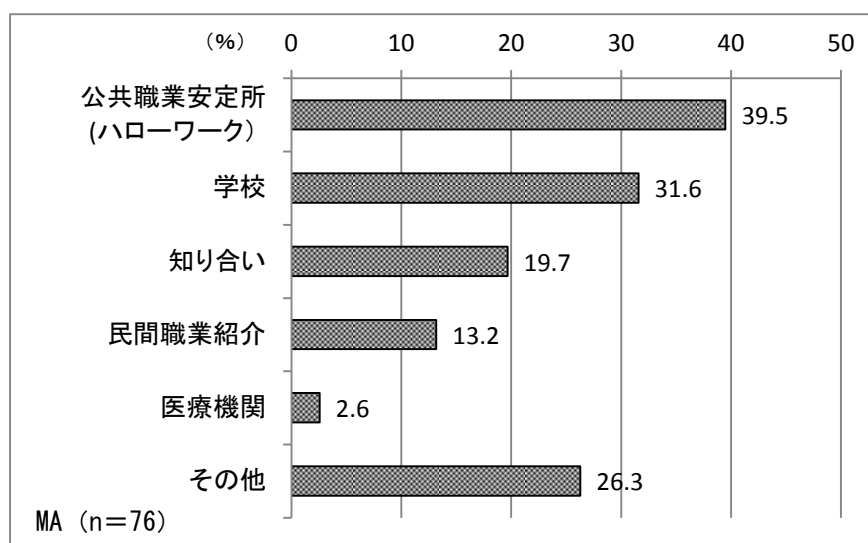
（２）障害のある方の紹介先及び紹介人数

１）紹介があった先

障害のある方の雇用に関して紹介があった先を聞いたところ、「公共職業安定所（ハローワーク）」が39.5%と最も多くなっており、「学校（31.6%）」、「知り合い（19.7%）」が続いている。

「その他（26.3%）」には、「社会福祉法人」、「本社より」、「チラシ募集」、「NPO法人」、「直接応募」、「サポートステーション」、「公的な障害者支援団体等」のほか、「在職中に障害者になった・既存従業員の発症」という回答もみられた。

図表 53 障害のある方の紹介先



2) 紹介人数

障害のある方の雇用に関して紹介があった先の紹介人数を聞いたところ、ほとんどの先で、「1人」が最も多くなっている。

「1人」については、「公共職業安定所(ハローワーク) (57.7%)」、「民間職業紹介 (60.0%)」、「学校 (63.6%)」、「知り合い (73.3%)」となっている。

図表 54 障害のある方の紹介先ごとの紹介人数

(単位: 件、%)

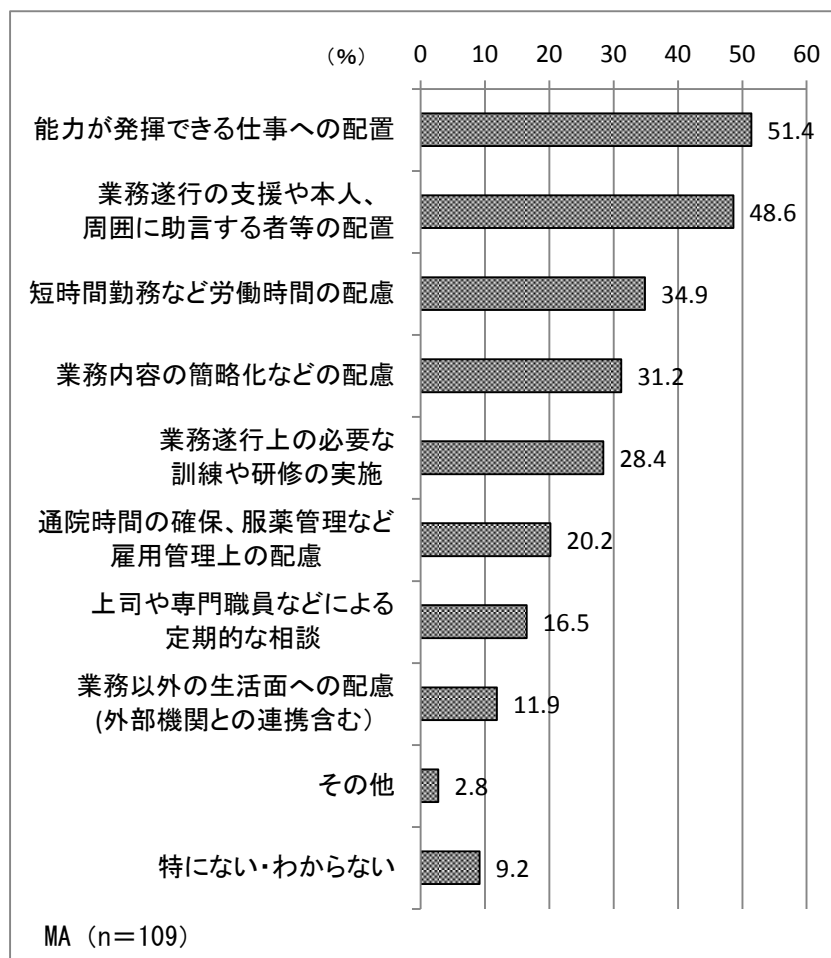
	回答数	1人	2～3人	4～5人	6人以上
公共職業安定所 (ハローワーク)	26	57.7	26.9	7.7	7.7
民間職業紹介	10	60.0	30.0	10.0	0
医療機関	2	0	100.0	0	0
学校	22	63.6	18.2	0	18.2
知り合い	15	73.3	20.0	6.7	0
その他	20	75.0	10.0	0.0	15.0

(3) 障害のある方を雇用する上での配慮

① 全体

障害のある方を雇用する上で配慮していることを聞いたところ、「能力が発揮できる仕事への配置」が 51.4%となっており、「業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置 (48.6%)」、「短時間勤務など労働時間の配慮 (34.9%)」、「業務内容の簡略化などの配慮 (31.2%)」が続いている。

図表 55 障害のある方を雇用する上での配慮



② 業種・規模別

業種・規模別に、障害のある方を雇用する上で配慮をみると、「能力が発揮できる仕事への配置」は、「製造業（64.7%）」が「非製造業（50.0%）」より多くなっている。一方、「業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置」は、「非製造業（52.2%）」が、「製造業（29.4%）」より多く、「短時間勤務など労働時間の配慮」も「非製造業（40.0%）」が「製造業（11.8%）」を大きく上回った。

規模別にみると、全体として、「大企業」が「中小企業」や「小規模企業」に比べて、回答が多いが、「事業内容の簡略化などの配慮」や「通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮」は、「中小企業」が「大企業」や「小規模企業」を上回った。

「特にない・わからない」は、「小規模企業」で37.5%と多かった。

図表 56 障害のある方を雇用する上で配慮（業種・規模別）

（単位：％）

		回答数	能力が発揮できる仕事への配置	業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置	短時間勤務など労働時間の配慮	業務内容の簡略化などの配慮	業務遂行上の必要な訓練や研修の実施	通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮	上司や専門職員などによる定期的な相談	業務以外の生活面への配慮（外部機関との連携含む）	その他	特にない・わからない
	全体	107	52.3	48.6	35.5	31.8	29.0	19.6	16.8	12.1	2.8	9.3
業種	製造業	17	64.7	29.4	11.8	47.1	29.4	—	23.5	5.9	—	5.9
	非製造業	90	50.0	52.2	40.0	28.9	28.9	23.3	15.6	13.3	3.3	10.0
規模	大企業	31	77.4	61.3	38.7	25.8	35.5	19.4	35.5	12.9	3.2	3.2
	中小企業	67	41.8	43.3	31.3	32.8	28.4	22.4	9.0	11.9	3.0	9.0
	小規模企業	8	25.0	25.0	37.5	25.0	—	12.5	12.5	12.5	—	37.5

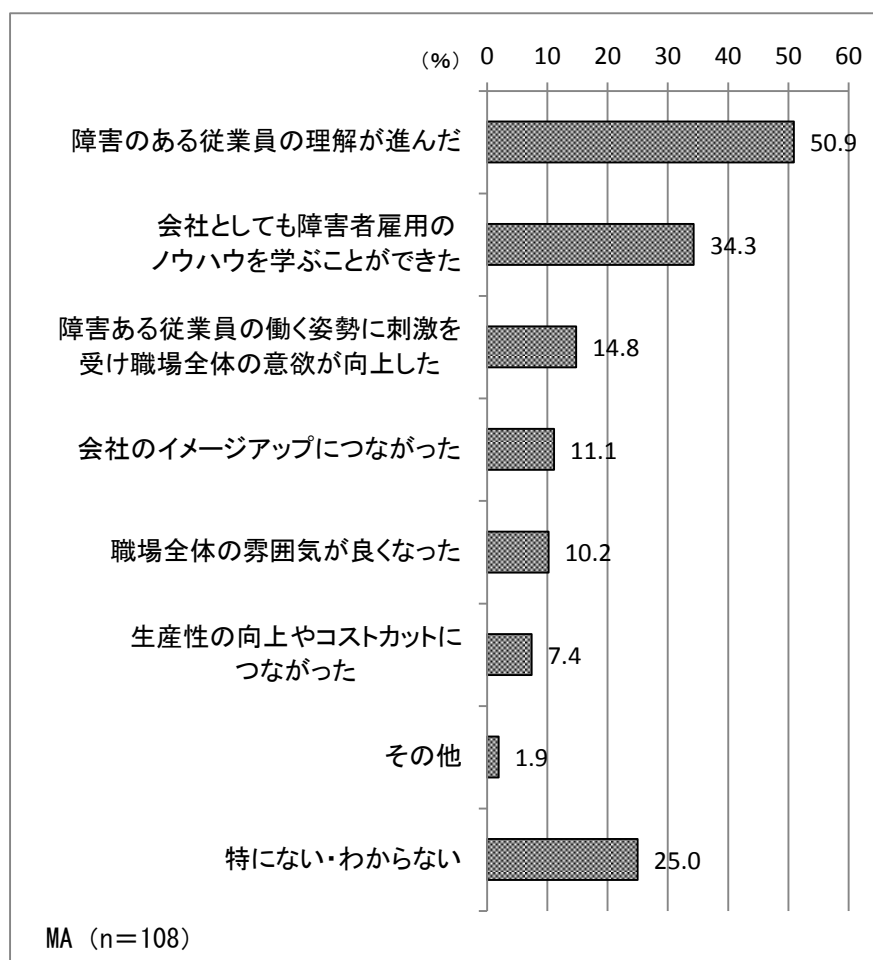
（注）本文中にある特徴的な数字は網掛けで表示。

(4) 障害のある方と働いて良かったこと

① 全体

障害のある方と一緒に働いて、会社や職場の仲間にとって良かったことを聞いたところ、「障害のある従業員の理解が進んだ」が 50.9%となっており、「会社としても障害者雇用のノウハウを学ぶことができた (34.3%)」、「障害ある従業員の働く姿勢に刺激を受けて、職場全体の意欲が向上した (14.8%)」、「会社のイメージアップにつながった (11.1%)」が続いている。「特にない・わからない」は 25.0%であった。

図表 57 障害のある方と働いて良かったこと



② 業種・規模別

業種・規模別に、障害のある方と働いて良かったことをみると、「障害のある従業員の理解が進んだ」は、「非製造業（52.8%）」が「製造業（41.2%）」より多くなっている。一方、「会社としても障害者雇用のノウハウを学ぶことができた」は、「製造業（41.2%）」が、「非製造業（33.7%）」を上回った。

規模別にみると、全体として、「大企業」が「中小企業」や「小規模企業」に比べて、回答が多く、特に「障害のある従業員の理解が進んだ」は「大企業（67.7%）」が、「中小企業（46.3%）」、「小規模企業（14.3%）」より多かった。

「特にない・わからない」は、「小規模企業」で71.4%と非常に多かった。

図表 58 障害のある方と働いて良かったこと（業種・規模別）

（単位：％）

		回答数	障害のある従業員の理解が進んだ	会社としても障害者雇用のノウハウを学ぶことができた	障害のある従業員の働く姿勢に刺激を受けて、職場全体の意欲が向上した	会社のイメージアップにつながった	職場全体の雰囲気良くなった	生産性の向上やコストカットにつながった	その他	特にない・わからない
	全体	106	50.9	34.9	15.1	11.3	10.4	7.5	1.9	24.5
業種	製造業	17	41.2	41.2	11.8	11.8	5.9	5.9	—	23.5
	非製造業	89	52.8	33.7	15.7	11.2	11.2	7.9	2.2	24.7
規模	大企業	31	67.7	41.9	22.6	9.7	6.5	3.2	—	16.1
	中小企業	67	46.3	31.3	11.9	13.4	10.4	9.0	3.0	23.9
	小規模企業	7	14.3	14.3	14.3	—	14.3	14.3	—	71.4

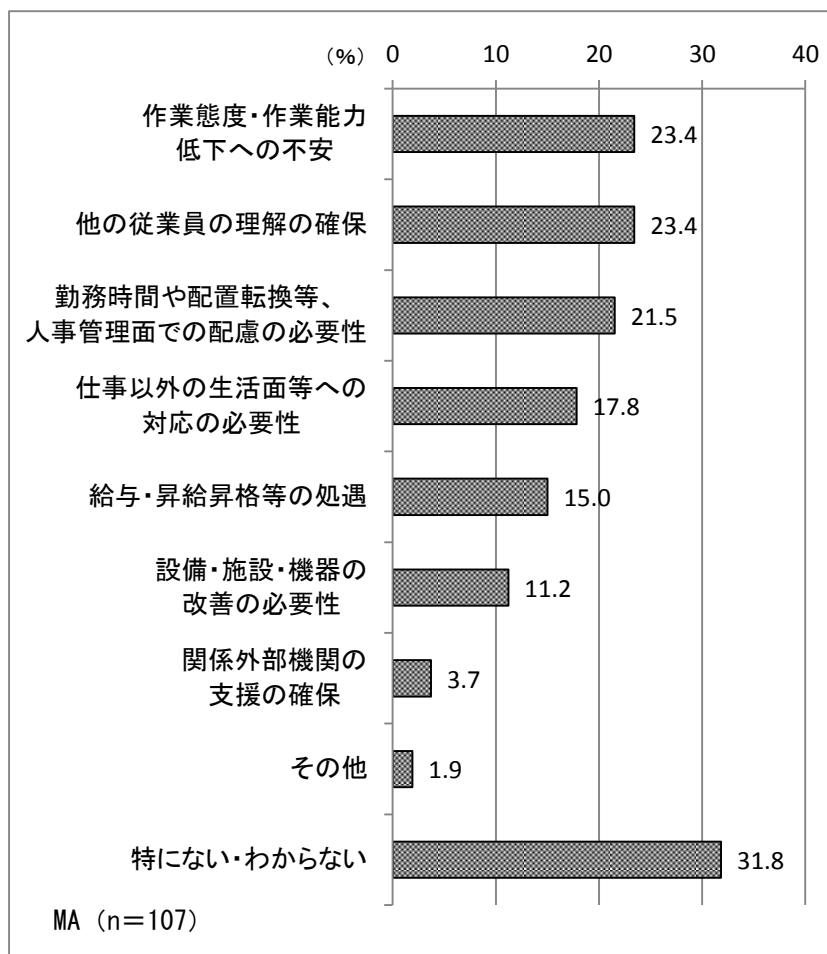
（注）本文中にある特徴的な数字は網掛けで表示。

(5) 障害のある方と働いて困ったこと

① 全体

障害のある方と一緒に働いて、困ったこと、困っていることを聞いたところ、「作業態度・作業能力低下への不安」と「他の従業員の理解の確保」が 23.4%となっており、「勤務時間や配置転換等、人事管理面での配慮の必要性（21.5%）」、「仕事以外の生活面等への対応の必要性（17.8%）」が続いている。「特にない・わからない」は 31.8%と最も多かった。

図表 59 障害のある方と働いて困ったこと



② 業種・規模別

業種・規模別に、障害のある方と働いて困ったことをみると、「作業態度・作業能力低下への不安」は、「製造業（29.4%）」が「非製造業（22.7%）」より多くなっている。一方、「勤務時間や配置転換等、人事管理面での配慮の必要性」は、「非製造業（23.9%）」が、「製造業（11.8%）」を上回った。

規模別にみると、「作業態度・作業能力低下への不安」は、「中小企業（29.2%）」が、「大企業（16.1%）」、「小規模企業（12.5%）」より多いが、「他の従業員の理解の確保」は、「大企業（32.3%）」が「中小企業（20.0%）」や「小規模企業（12.5%）」を上回った。

「特にない・わからない」は、「小規模企業」で62.5%と多かった。

図表 60 障害のある方と働いて困ったこと（業種・規模別）

（単位：％）

		回答数	作業態度・作業能力低下への不安	他の従業員の理解の確保	勤務時間や配置転換等、人事管理面での配慮の必要性	仕事以外の生活面等への対応の必要性	給与・昇給昇格等の処遇	設備・施設・機器の改善の必要性	関係外部機関の支援の確保	その他	特にない・わからない
全体		105	23.8	22.9	21.9	18.1	15.2	11.4	3.8	1.9	31.4
業種	製造業	17	29.4	23.5	11.8	29.4	17.6	11.8	—	5.9	23.5
	非製造業	88	22.7	22.7	23.9	15.9	14.8	11.4	4.5	1.1	33.0
規模	大企業	31	16.1	32.3	29.0	12.9	19.4	19.4	9.7	3.2	19.4
	中小企業	65	29.2	20.0	20.0	18.5	15.4	7.7	1.5	1.5	35.4
	小規模企業	8	12.5	12.5	12.5	25.0	—	—	—	—	62.5

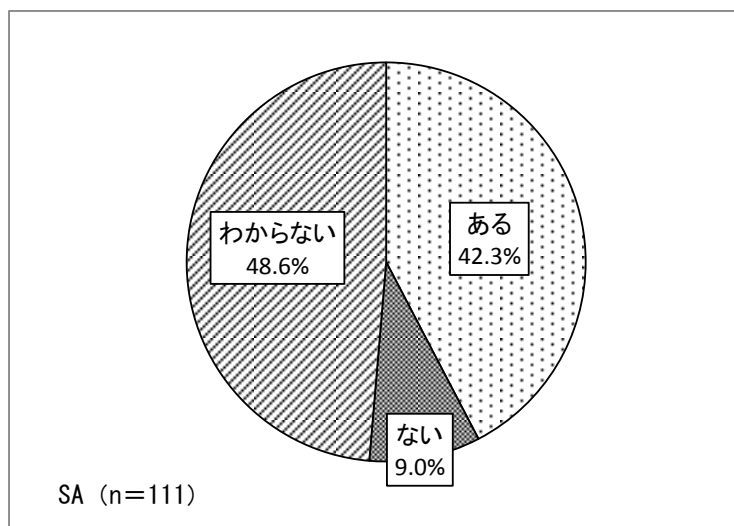
（注）本文中にある特徴的な数字は網掛けで表示。

（６）障害のある方の雇用を増やす可能性

① 全体

今後、障害のある方の雇用を増やす可能性について聞いたところ、「ある」は42.3%、「ない」は9.0%となっており、「わからない」は48.6%であった。

図表 61 障害のある方の雇用を増やす可能性



② 業種・規模別

業種・規模別に、障害のある方の雇用を増やす可能性をみると、「ある」は、「非製造業（44.6%）」が「製造業（35.3%）」より多くなっている。

規模別にみると、「ある」は、「大企業（43.8%）」と「中小企業（47.1%）」は同水準だが、「小規模企業」では回答がなかった。「小規模企業」は「わからない」が87.5%と非常に多かった。

図表 62 障害のある方の雇用を増やす可能性（業種・規模別）

（単位：％）

		回答数	ある	ない	わからない
全体		109	43.1	9.2	47.7
業種	製造業	17	35.3	11.8	52.9
	非製造業	92	44.6	8.7	46.7
規模	大企業	32	43.8	9.4	46.9
	中小企業	68	47.1	8.8	44.1
	小規模企業	8	—	12.5	87.5

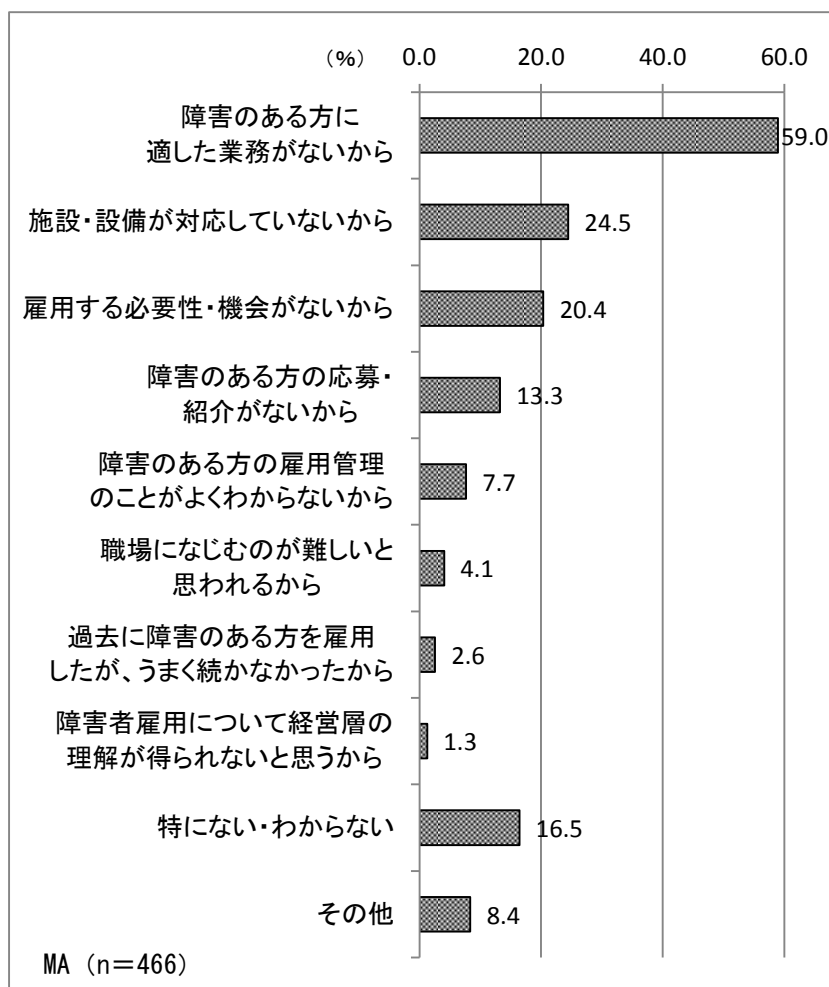
（注）本文中にある特徴的な数字は網掛けで表示。

（７）障害のある方を雇用していない理由

① 全体

障害のある方を雇用していない理由を聞いたところ、「障害のある方に適した業務がないから」が59.0%と最も多く、「施設・設備が対応していないから（24.5%）」、「雇用する必要性・機会がないから（20.4%）」、「障害のある方の応募・紹介がないから（13.3%）」が続いている。「特にない・わからない」は16.5%であった。

図表 63 障害のある方を雇用していない理由



② 業種・規模別

業種・規模別に、障害のある方を雇用していない理由をみると、「障害のある方に適した業務がないから」は、「製造業（60.8%）」と「非製造業（58.4%）」で差異はほとんどないが、「施設・設備が対応していないから」は、「製造業（39.2%）」が、「非製造業（22.9%）」を大きく上回った。

規模別にみると、「障害のある方に適した業務がないから」は、「中小企業（63.7%）」が、「大企業（50.0%）」、「小規模企業（56.6%）」より多く、「施設・設備が対応していないから」も、「中小企業（27.9%）」が、「大企業（20.0%）」、「小規模企業（21.7%）」を上回った。

図表 64 障害のある方を雇用していない理由（業種・規模別）

（単位：％）

		回答数	障害のある方に適した業務がないから	施設・設備が対応していないから	雇用する必要性・機会がないから	障害のある方の応募・紹介がないから	障害のある方の雇用管理のことがよくわからないから	職場になじむのが難しいと思われるから	過去に障害のある方を雇用したが、うまく続かなかったから	障害者雇用について経営層の理解が得られないと思うから	特にない・わからない	その他
全体		457	58.6	24.7	20.8	13.6	7.4	4.2	2.4	1.3	16.6	8.3
業種	製造業	51	60.8	39.2	29.4	11.8	7.8	5.9	3.9	7.8	15.7	2.0
	食料品・飲料・たばこ	12	58.3	58.3	25.0	8.3	16.7	16.7	—	8.3	8.3	—
	パルプ・紙・印刷	5	20.0	40.0	20.0	20.0	—	20.0	20.0	—	40.0	—
	石油・化学・プラスチック	4	25.0	50.0	50.0	25.0	25.0	—	—	—	25.0	—
	鉄鋼・非鉄・窯業	6	83.3	66.7	33.3	16.7	16.7	—	—	16.7	—	—
	金属製品	5	80.0	20.0	20.0	20.0	—	—	—	—	20.0	—
	機械全般	6	66.7	16.7	33.3	16.7	—	—	—	—	33.3	—
	その他	13	69.2	23.1	30.8	—	—	—	7.7	15.4	7.7	7.7
	非製造業	406	58.4	22.9	19.7	13.8	7.4	3.9	2.2	0.5	16.7	9.1
	小売業	58	58.6	15.5	13.8	10.3	10.3	3.4	—	—	19.0	13.8
	卸売業	29	72.4	24.1	17.2	6.9	10.3	3.4	3.4	—	20.7	3.4
	飲食業	19	57.9	36.8	15.8	26.3	10.5	10.5	—	—	10.5	—
	建設業	62	69.4	17.7	21.0	6.5	9.7	—	1.6	1.6	11.3	4.8
	医療・福祉	79	55.7	25.3	25.3	21.5	8.9	8.9	7.6	—	12.7	11.4
	その他サービス業	47	66.0	31.9	23.4	14.9	6.4	2.1	—	—	12.8	8.5
	その他	112	47.3	21.4	17.9	13.4	2.7	2.7	0.9	0.9	23.2	10.7
規模	大企業	10	50.0	20.0	10.0	10.0	10.0	—	10.0	—	20.0	10.0
	中小企業	204	63.7	27.9	20.6	13.7	8.3	4.9	2.9	2.0	14.2	4.4
	小規模企業	244	56.6	21.7	20.9	13.1	7.0	3.7	2.0	0.8	18.0	10.7

（注）本文中にある特徴的な数字は網掛けで表示。

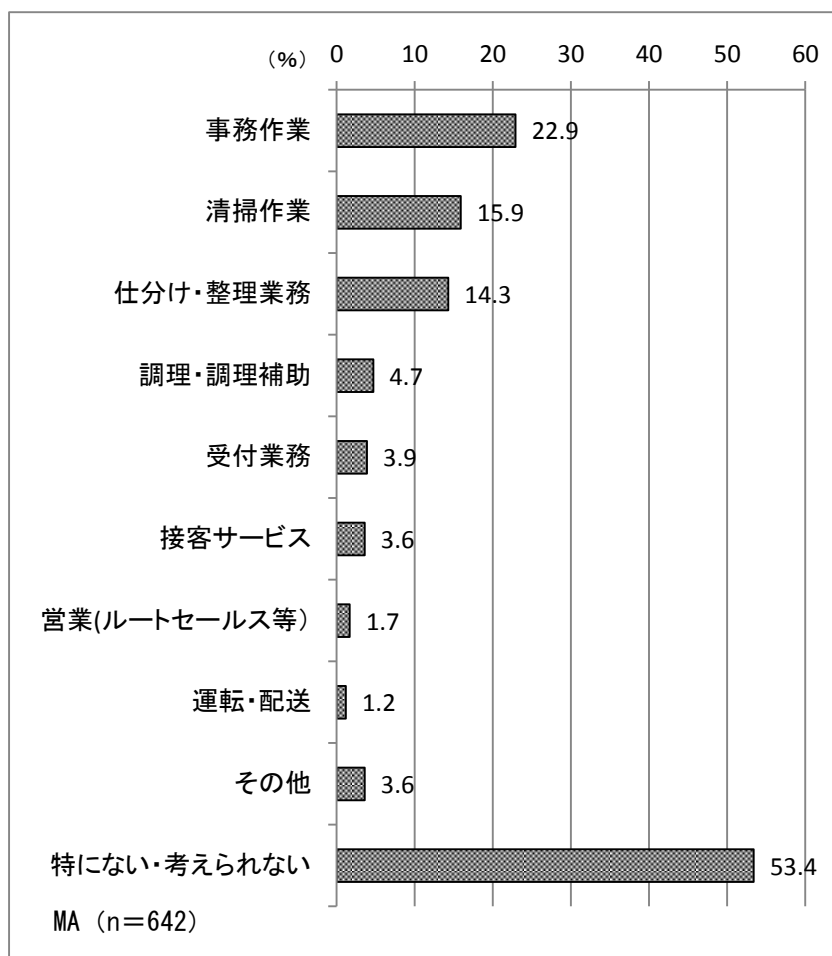
（８）障害のある方の雇用が考えられる職務

① 全体

障害のある方の雇用が考えられる職務を聞いたところ、「事務作業」が 22.9%となっており、「清掃作業（15.9%）」、「仕分け・整理業務（14.3%）」が続いている。

「特にない・考えられない」は 53.4%と最も多かった。

図表 65 障害のある方の雇用が考えられる職務



② 業種・規模別

業種・規模別に、障害のある方の雇用が考えられる職務をみると、「事務作業」は、「非製造業（23.6%）」が「製造業（19.4%）」より多く、「清掃作業」も「非製造業（16.5%）」が「製造業（13.4%）」を上回っている。一方、「仕分け・整理業務」は、「製造業（17.9%）」が、「非製造業（14.0%）」より多い。

規模別にみると、「事務作業」は、「大企業（51.4%）」が、「中小企業（27.7%）」、「小規模企業（14.0%）」より多く、「清掃作業」、「仕分け・整理業務」も、「大企業」が、「中小企業」、「小規模企業」を上回っている。

図表 66 障害のある方の雇用が考えられる職務（業種・規模別）

（単位：%）

		回答数	事務作業	清掃作業	仕分け・整理業務	調理・調理補助	受付業務	接客サービス	営業（ルートセールス等）	運転・配送	その他	特にない・考えられない
全体		630	23.2	16.2	14.4	4.6	4.0	3.7	1.7	1.1	3.7	52.9
業種	製造業	67	19.4	13.4	17.9	-	3.0	-	6.0	-	3.0	52.2
	食料品・飲料・たばこ	14	7.1	7.1	28.6	-	-	-	7.1	-	7.1	50.0
	パルプ・紙・印刷	7	14.3	14.3	28.6	-	-	-	-	-	14.3	57.1
	石油・化学・プラスチック	4	25.0	-	-	-	25.0	-	-	-	-	75.0
	鉄鋼・非鉄・窯業	9	33.3	22.2	11.1	-	-	-	-	-	-	44.4
	金属製品	9	44.4	11.1	22.2	-	11.1	-	33.3	-	-	33.3
	機械全般	10	10.0	20.0	-	-	-	-	-	-	-	70.0
	その他	14	14.3	14.3	21.4	-	-	-	-	-	-	50.0
	非製造業	563	23.6	16.5	14.0	5.2	4.1	4.1	1.2	1.2	3.7	52.9
	小売業	76	19.7	10.5	19.7	1.3	2.6	7.9	2.6	1.3	2.6	57.9
	卸売業	40	15.0	5.0	12.5	-	-	-	-	-	2.5	72.5
	飲食業	28	10.7	10.7	-	57.1	3.6	14.3	-	-	3.6	32.1
	建設業	78	28.2	7.7	6.4	-	3.8	-	-	-	1.3	65.4
	医療・福祉	100	22.0	34.0	17.0	10.0	4.0	8.0	1.0	-	2.0	40.0
規模	その他サービス業	79	22.8	22.8	20.3	1.3	10.1	2.5	1.3	2.5	3.8	51.9
	その他	162	29.0	13.6	13.0	0.6	3.1	1.9	1.9	2.5	6.8	51.9
	大企業	35	51.4	25.7	40.0	8.6	2.9	5.7	2.9	-	5.7	17.1
	中小企業	310	27.7	17.4	18.4	5.8	3.5	3.5	1.6	1.9	2.9	47.1
	小規模企業	285	14.0	11.6	6.0	2.5	4.2	3.5	1.8	0.7	3.9	66.0

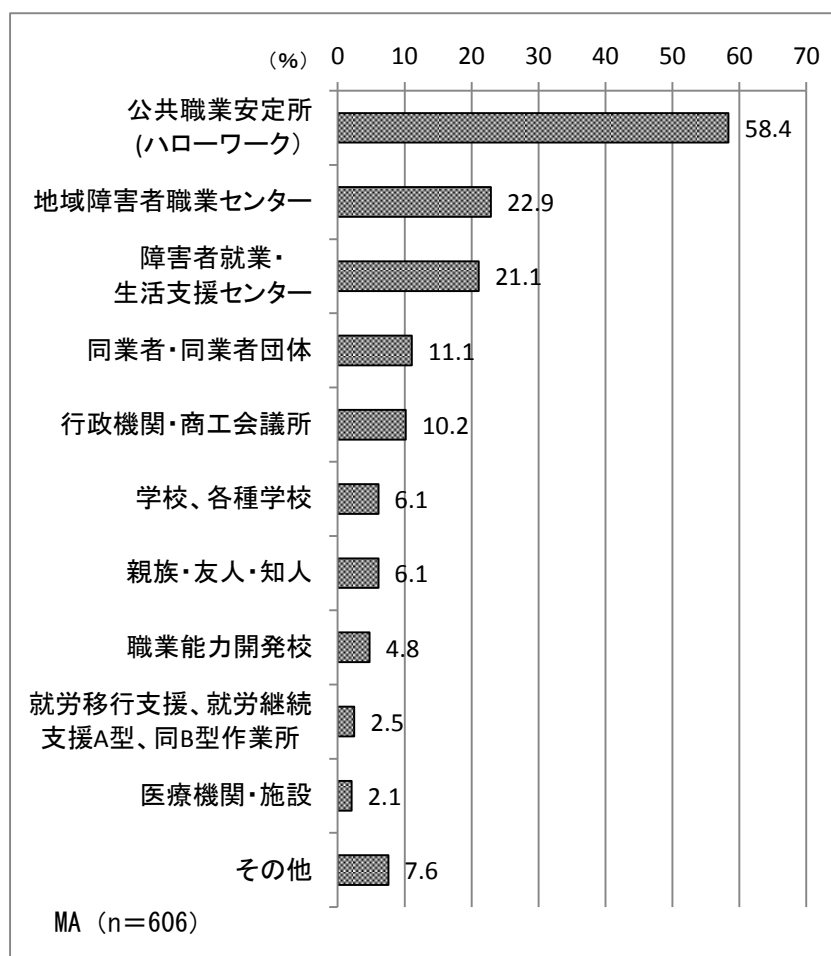
（注）本文中にある特徴的な数字は網掛けで表示。

（９）障害者雇用についての相談先

① 全体

障害者雇用について、何か相談したいと考えた場合、どのような先に相談するかを聞いたところ、「公共職業安定所（ハローワーク）」が 58.4%となっており、「地域障害者職業センター（22.9%）」、「障害者就業・生活支援センター（21.1%）」、「同業者・同業者団体（11.1%）」が続いている。「その他（7.6%）」としては、「社会保険労務士等の専門家」、「本社・本社人事部、親会社」、「障害者の就職サービス運営会社」、「NPO法人」、「経営者仲間・障害者雇用をしている企業」、「自分で判断する」などの回答がみられた。

図表 67 障害者雇用についての相談先



② 業種・規模別

業種・規模別に、障害者雇用についての相談先をみると、「公共職業安定所(ハローワーク)」は、「製造業 (58.0%)」と「非製造業 (58.6%)」で差異はほとんどないが、「地域障害者職業センター」は、「非製造業 (24.3%)」が、「製造業 (13.0%)」を大きく上回った。

規模別にみると、「公共職業安定所 (ハローワーク)」は、「中小企業 (60.8%)」が、「大企業 (54.5%)」、「小規模企業 (57.4%)」より多く、「地域障害者職業センター」は、「大企業 (27.3%)」が、「中小企業 (25.3%)」、「小規模企業 (18.6%)」を上回っている。

図表 68 障害者雇用についての相談先 (業種・規模別)

(単位: %)

		回答数	公共職業安定所 (ハローワーク)	地域 障害者職業センター	障害者就業・ 生活支援センター	同業者・同業者団体	行政機関・商工会議所	親族・友人・知人	学校、各種学校	職業能力開発校	就労移行支援、就労継続支援 A型、同B型作業所	医療機関・施設	その他
全体		595	58.5	23.0	21.2	10.9	10.3	6.2	6.1	4.7	2.5	2.2	7.4
業 種	製造業	69	58.0	13.0	18.8	4.3	15.9	1.4	11.6	4.3	1.4	2.9	7.2
	食料品・飲料・たばこ	16	50.0	12.5	12.5	6.3	12.5	6.3	18.8	6.3	—	—	6.3
	パルプ・紙・印刷	6	16.7	16.7	50.0	—	—	—	—	—	16.7	16.7	16.7
	石油・化学・プラスチック	6	66.7	16.7	16.7	—	—	—	—	16.7	—	—	—
	鉄鋼・非鉄・窯業	8	100.0	12.5	12.5	—	—	—	12.5	—	—	—	—
	金属製品	9	66.7	—	11.1	—	22.2	—	11.1	11.1	—	11.1	11.1
	機械全般	11	54.5	18.2	18.2	9.1	36.4	—	18.2	—	—	—	—
	その他	13	53.8	15.4	23.1	7.7	23.1	—	7.7	—	—	—	15.4
	非製造業	526	58.6	24.3	21.5	11.8	9.5	6.8	5.3	4.8	2.7	2.1	7.4
	小売業	72	54.2	20.8	20.8	13.9	5.6	12.5	4.2	6.9	—	5.6	13.9
	卸売業	34	58.8	23.5	26.5	8.8	11.8	2.9	5.9	2.9	—	—	—
	飲食業	21	38.1	28.6	28.6	—	—	28.6	—	14.3	—	—	14.3
	建設業	75	62.7	21.3	12.0	18.7	13.3	5.3	4.0	6.7	1.3	1.3	2.7
	医療・福祉	101	63.4	27.7	19.8	8.9	6.9	6.9	5.9	3.0	5.9	4.0	3.0
	その他サービス業	73	57.5	26.0	27.4	11.0	5.5	6.8	9.6	2.7	4.1	2.7	4.1
その他	150	58.7	24.0	22.7	12.0	14.0	2.7	4.7	4.0	2.7	—	12.0	
規 模	大企業	44	54.5	27.3	29.5	6.8	9.1	—	13.6	6.8	2.3	—	15.9
	中小企業	293	60.8	25.3	21.2	7.5	9.9	4.8	7.5	5.8	2.7	2.0	8.5
	小規模企業	258	57.4	18.6	17.8	15.9	10.5	8.9	2.7	3.5	2.3	2.7	5.4

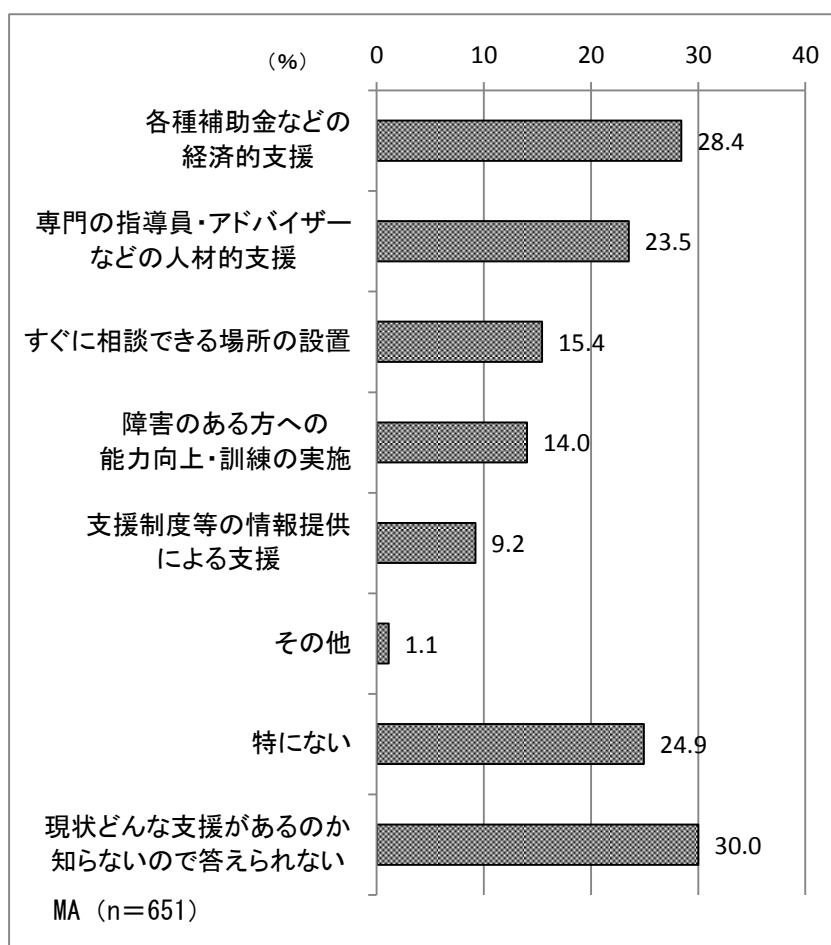
(注)本文中にある特徴的な数字は網掛けで表示。

（１０）障害者雇用に関してほしい支援

① 全体

障害者雇用に関して、特にほしいと考える支援について聞いたところ、「各種補助金などの経済的支援」が 28.4%となっており、「専門の指導員・アドバイザーなどの人材的支援（23.5%）」、「すぐに相談できる場所の設置（15.4%）」、「障害のある方への能力向上・訓練の実施（14.0%）」が続いている。「特にない」は 24.9%となっており、「現状どんな支援があるのか知らないので答えられない」は 30.0%と最も多かった。

図表 69 障害者雇用に関してほしい支援



② 業種・規模別

業種・規模別に、障害者雇用に関してほしい支援をみると、「各種補助金などの経済的支援」は、「非製造業（29.0%）」が「製造業（21.1%）」より多く、「専門の指導員・アドバイザーなどの人材的支援」、「すぐに相談できる場所の設置」も「非製造業」が「製造業」を上回っている。「現状どんな支援があるのか知らないで答えられない」は、「製造業（31.6%）」が、「非製造業（29.5%）」をやや上回っている。

規模別にみると、「各種補助金などの経済的支援」は、「中小企業（34.5%）」が、「大企業（20.9%）」、「小規模企業（22.2%）」より多く、「専門の指導員・アドバイザーなどの人材的支援」は、「大企業（34.9%）」が、「中小企業（26.9%）」、「小規模企業（17.6%）」を上回っている。「現状どんな支援があるのか知らないで答えられない」は、「小規模企業」で35.8%と多かった。

図表 70 障害者雇用に関してほしい支援（業種・規模別）

(単位: %)

		回答数	各種補助金などの経済的支援	専門の指導員・アドバイザーなどの人材的支援	すぐに相談できる場所の設置	障害のある方への能力向上・訓練の実施	支援制度等の情報提供	その他	特にない	現状どんな支援があるのか知らないで答えられない
全体		638	28.1	23.5	15.5	13.9	9.4	1.1	25.1	29.8
業種	製造業	76	21.1	17.1	11.8	15.8	7.9	—	27.6	31.6
	食料品・飲料・たばこ	17	17.6	29.4	5.9	23.5	5.9	—	17.6	35.3
	パルプ・紙・印刷	8	25.0	25.0	25.0	25.0	—	—	37.5	25.0
	石油・化学・プラスチック	6	16.7	16.7	—	—	16.7	—	66.7	—
	鉄鋼・非鉄・窯業	9	33.3	11.1	11.1	—	22.2	—	33.3	22.2
	金属製品	10	10.0	10.0	20.0	20.0	20.0	—	20.0	60.0
	機械全般	11	9.1	18.2	9.1	—	—	—	18.2	45.5
	その他	15	33.3	6.7	13.3	26.7	—	—	26.7	20.0
	非製造業	562	29.0	24.4	16.0	13.7	9.6	1.2	24.7	29.5
	小売業	76	23.7	18.4	13.2	14.5	9.2	—	27.6	31.6
	卸売業	39	25.6	28.2	12.8	10.3	17.9	—	28.2	33.3
	飲食業	23	21.7	21.7	13.0	21.7	4.3	—	34.8	21.7
	建設業	84	25.0	19.0	14.3	15.5	8.3	—	23.8	41.7
	医療・福祉	105	34.3	29.5	22.9	21.9	7.6	1.9	21.9	21.0
	その他サービス業	77	33.8	22.1	10.4	5.2	9.1	1.3	24.7	32.5
	その他	158	29.7	27.2	17.7	10.8	10.8	2.5	23.4	26.6
規模	大企業	43	20.9	34.9	25.6	18.6	20.9	4.7	16.3	16.3
	中小企業	316	34.5	26.9	17.4	14.9	11.1	0.9	19.0	27.2
	小規模企業	279	22.2	17.6	10.8	11.8	5.7	0.7	33.3	35.8

(注)本文中にある特徴的な数字は網掛けで表示。

5. 外国人雇用に関する設問

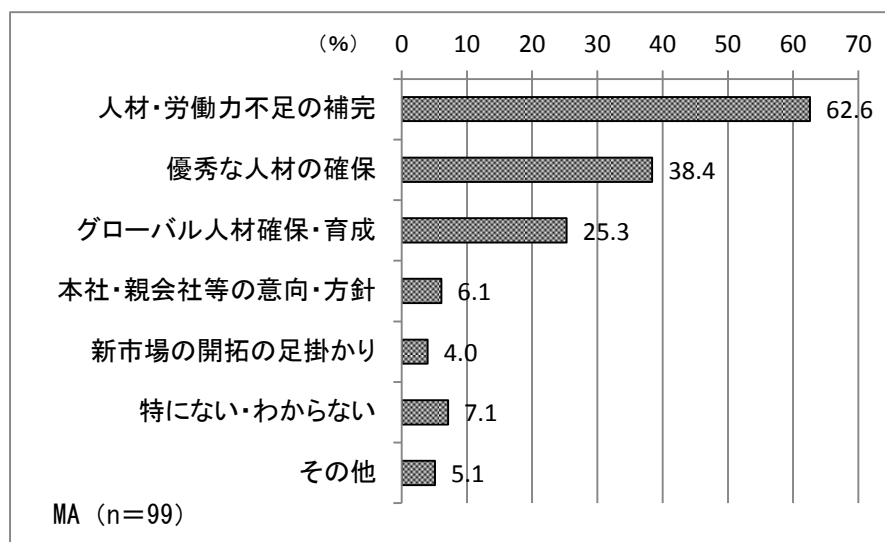
- 外国人を雇用した理由は、「人材・労働力不足の補完」が62.6%と最も多く、「優秀な人材の確保（38.4%）」、「グローバル人材確保・育成（25.3%）」が続いている（図表71）。
- 業種別には、「人材・労働力不足の補完」は、「製造業（73.3%）」が「非製造業（60.5%）」より多いが、「優秀な人材の確保」、「グローバル人材確保・育成」は「非製造業」が「製造業」を上回っている。規模別には、「人材・労働力不足の補完」は、「小規模企業（81.3%）」が、「中小企業（62.9%）」、「大企業（38.9%）」を上回っており、規模が小さいほど、回答が多くみられた（図表72）。
- 外国人を雇用した経緯は、「外国人従業員自ら求人に応募」が59.2%と最も多く、「知り合いからの紹介（18.4%）」、「外国人技能実習制度の活用（10.2%）」が続いている（図表73）。
- 業種別には、「外国人従業員自ら求人に応募」は、「製造業（64.3%）」が「非製造業（58.0%）」より多いが、「知り合いからの紹介」、「外国人技能実習制度の活用」は「非製造業」が「製造業」を上回っている。規模別にみると、「外国人従業員自ら求人に応募」は、「大企業（61.1%）」が、「中小企業（57.4%）」、「小規模企業（56.3%）」より多くなっている。「知り合いからの紹介」は「小規模企業（37.5%）」が多く、「大企業」は回答がなかった（図表74）。

（１）外国人を雇用した理由

① 全体

外国人を雇用している事業者に対して、外国人を雇用した理由について聞いたところ、「人材・労働力不足の補完」が62.6%と最も多く、「優秀な人材の確保（38.4%）」、「グローバル人材確保・育成（25.3%）」が続いている。

図表 71 外国人を雇用した理由



② 業種・規模別

業種・規模別に、外国人を雇用した理由をみると、「人材・労働力不足の補完」は、「製造業（73.3%）」が「非製造業（60.5%）」より多いが、「優秀な人材の確保」、「グローバル人材確保・育成」は「非製造業」が「製造業」を上回っている。

規模別にみると、「人材・労働力不足の補完」は、「小規模企業（81.3%）」が、「中小企業（62.9%）」、「大企業（38.9%）」を上回っており、規模が小さいほど、回答が多くみられた。「グローバル人材確保・育成」は、「大企業（66.7%）」が、「中小企業（17.7%）」、「小規模企業（6.3%）」を大きく上回った。

図表 72 外国人を雇用した理由（業種・規模別）

(単位: %)

		回答数	人材・労働力不足の補完	優秀な人材の確保	グローバル人材確保・育成	本社・親会社等の意向・方針	新市場の開拓の足掛かり	特にない・わからない	その他
全体		96	62.5	37.5	24.0	6.3	3.1	7.3	5.2
業種	製造業	15	73.3	33.3	6.7	6.7	6.7	—	6.7
	非製造業	81	60.5	38.3	27.2	6.2	2.5	8.6	4.9
規模	大企業	18	38.9	50.0	66.7	22.2	5.6	—	5.6
	中小企業	62	62.9	30.6	17.7	1.6	4.8	11.3	6.5
	小規模企業	16	81.3	56.3	6.3	6.3	—	—	—

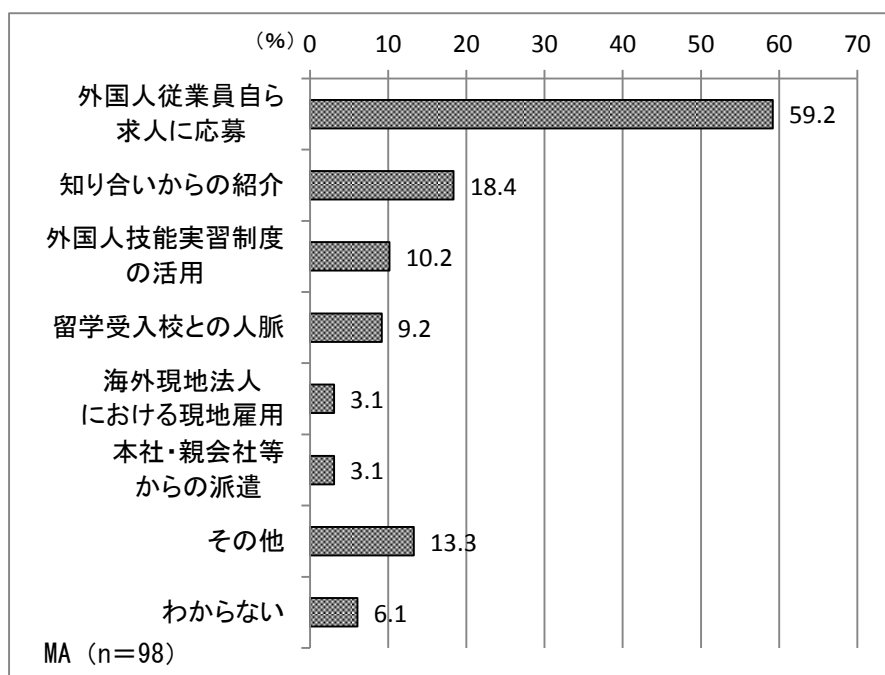
(注)本文中にある特徴的な数字は網掛けで表示。

（２）外国人を雇用した経緯

① 全体

外国人を雇用している事業者に対して、外国人を雇用した経緯について聞いたところ、「外国人従業員自ら求人に応募」が59.2%と最も多く、「知り合いからの紹介（18.4%）」、「外国人技能実習制度の活用（10.2%）」が続いている。「その他（13.3%）」としては、「取引先雇用」、「EPA（に基づく介護福祉士候補生の受け入れ）」、「人材派遣会社からの紹介」、「新卒採用」などの回答がみられた。

図表 73 外国人を雇用した経緯



② 業種・規模別

業種・規模別に、外国人を雇用した経緯をみると、「外国人従業員自ら求人に応募」は、「製造業（64.3%）」が「非製造業（58.0%）」より多いが、「知り合いからの紹介」、「外国人技能実習制度の活用」は「非製造業」が「製造業」を上回っている。「留学受入校との人脈」は「製造業（28.6%）」が「非製造業（6.2%）」を大きく上回っている。

規模別にみると、「外国人従業員自ら求人に応募」は、「大企業（61.1%）」が、「中小企業（57.4%）」、「小規模企業（56.3%）」より多くなっている。「知り合いからの紹介」は「小規模企業（37.5%）」が多く、「大企業」は回答がなかった。

「その他」は、「大企業」が22.2%と多かった。

図表 74 外国人を雇用した経緯（業種・規模別）

（単位：％）

		回答数	外国人従業員自ら求人に応募	知り合いからの紹介	外国人技能実習制度の活用	留学受入校との人脈	海外現地法人における現地雇用	本社・親会社等からの派遣	その他	わからない
全体		95	58.9	17.9	9.5	9.5	3.2	3.2	13.7	5.3
業種	製造業	14	64.3	14.3	7.1	28.6	－	－	14.3	－
	非製造業	81	58.0	18.5	9.9	6.2	3.7	3.7	13.6	6.2
規模	大企業	18	61.1	－	5.6	16.7	16.7	5.6	22.2	5.6
	中小企業	61	57.4	18.0	11.5	8.2	－	－	13.1	8.2
	小規模企業	16	56.3	37.5	12.5	6.3	－	6.3	6.3	－

（注）本文中にある特徴的な数字は網掛けで表示。

6. インターンシップの実施に関する設問

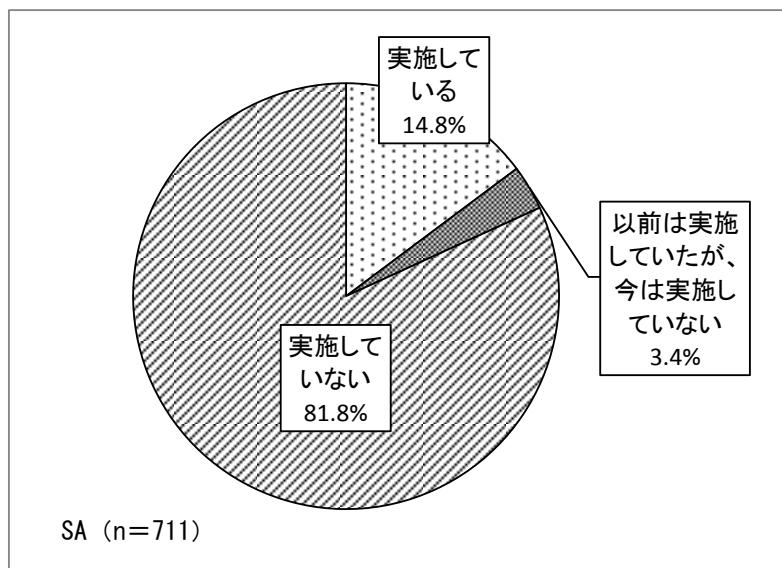
- インターンシップを実施しているか聞いたところ、「実施している」は14.8%、「実施していない」は81.8%となり、「以前は実施していたが、今は実施していない」は3.4%だった（図表 75）。
- 業種別には、「実施している」は、「製造業（15.7%）」が「非製造業（14.8%）」をやや上回っている。規模別には、「大企業（45.5%）」が、「中小企業（18.2%）」、「小規模企業（6.4%）」より多くなっている（図表 76）。
- インターンシップを実施した目的は、「学生の採用促進」が74.0%と最も多く、「学校との関係構築（40.9%）」、「学生の業界・仕事理解の促進（30.7%）」、「社会貢献の一環（29.9%）」が続いている（図表 77）。
- インターンシップの実施プログラムは、「実際の現場での仕事体験」が77.0%と最も多く、「会社見学・工場見学（49.2%）」、「講義・セミナー（17.5%）」、「経営陣や社員との交流（16.7%）」が続いている（図表 79）。
- インターンシップの参加学生の入社経験は、「ある」が56.1%で、「ない」の43.9%を上回っており（図表 81）、その人数は、「2～3人（49.1）%」が最も多かった（図表 83）。
- インターンシップを実施していない先に対して、今後のインターンシップの実施予定は、『予定または興味・関心がある』は39.2%となり、「予定はなく、興味・関心もない」は60.8%となった（図表 84）。これは業種別には、「製造業（47.7%）」が「非製造業（38.8%）」より多く、規模別には、「大企業（70.0%）」が、「中小企業（44.2%）」、「小規模企業（32.5%）」より多かった（図表 85）。
- インターンシップ実施の際に課題は、「受入部署・社員の確保など人的・経済的な負担（29.2%）」、「雇用につながらない等、実施負担に対する成果がない・見込めない（19.7%）」のほか、「特にない・わからない」が35.8%と最も多かった（図表 86）。

(1) インターンシップの実施状況

① 全体

インターンシップを実施しているか聞いたところ、「実施している」は14.8%、「実施していない」は81.8%となり、「以前は実施していたが、今は実施していない」は3.4%だった。

図表 75 インターンシップの実施状況



② 業種・規模別

業種・規模別に、インターンシップの実施状況をみると、「実施している」は、「製造業（15.7%）」が「非製造業（14.8%）」をやや上回っている。「実施していない」は、「製造業（81.9%）」と「非製造業（81.8%）」は差異はみられなかった。「非製造業」のなかで、「実施している」が多い業種は、「医療・福祉（21.6%）」、「その他（18.0%）」、「その他サービス業（12.5%）」となっている。

規模別にみると、「実施している」は、「大企業（45.5%）」が、「中小企業（18.2%）」、「小規模企業（6.4%）」より多くなっている。「実施していない」は、「小規模企業」で90.4%と多かった。

図表 76 インターンシップの実施状況（業種・規模別）

(単位: %)

		回答数	実施している	以前は実施していたが、今は実施していない	実施していない
全体		698	14.9	3.4	81.7
業 種	製造業	83	15.7	2.4	81.9
	食料品・飲料・たばこ	22	18.2	4.5	77.3
	パルプ・紙・印刷	7	42.9	—	57.1
	石油・化学・プラスチック	6	16.7	—	83.3
	鉄鋼・非鉄・窯業	10	20.0	—	80.0
	金属製品	11	—	—	100.0
	機械全般	11	18.2	—	81.8
	その他	16	6.3	6.3	87.5
	非製造業	615	14.8	3.6	81.6
	小売業	86	9.3	3.5	87.2
	卸売業	39	7.7	2.6	89.7
	飲食業	29	10.3	3.4	86.2
	建設業	85	11.8	4.7	83.5
	医療・福祉	116	21.6	6.0	72.4
	その他サービス業	88	12.5	5.7	81.8
	その他	172	18.0	0.6	81.4
規 模	大企業	44	45.5	4.5	50.0
	中小企業	341	18.2	3.5	78.3
	小規模企業	314	6.4	3.2	90.4

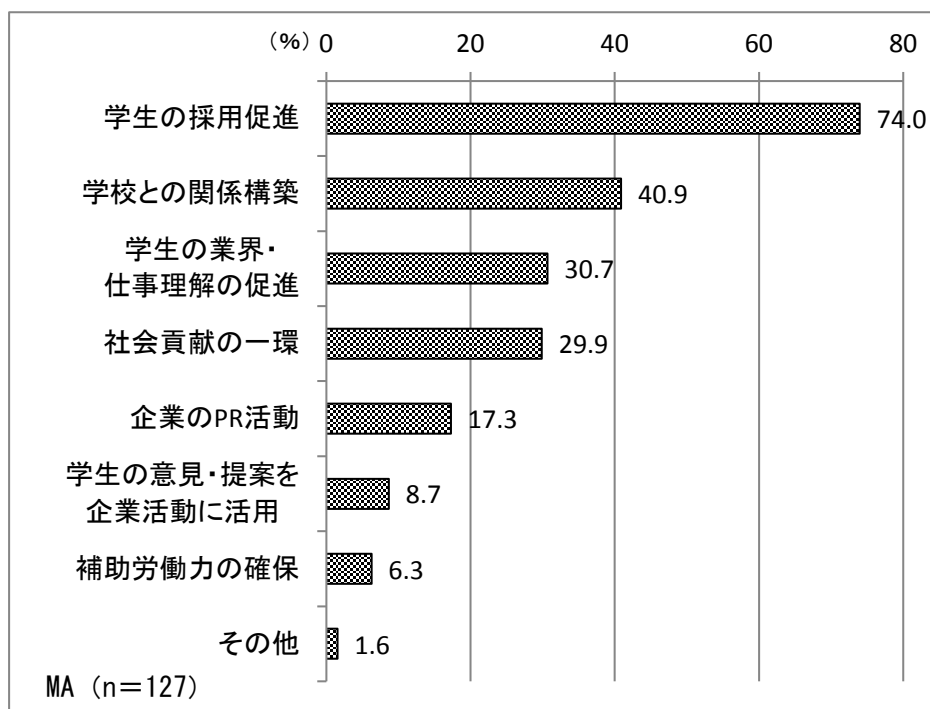
(注)本文中にある特徴的な数字は網掛けで表示。

(2) インターンシップの実施目的

① 全体

インターンシップを実施している先に対して、インターンシップを実施した目的を聞いたところ、「学生の採用促進」が 74.0%と最も多く、「学校との関係構築 (40.9%)」、「学生の業界・仕事理解の促進 (30.7%)」、「社会貢献の一環 (29.9%)」が続いている。

図表 77 インターンシップの実施目的



② 業種・規模別

業種・規模別に、インターンシップの実施目的をみると、「学生の採用促進」は、「製造業（73.3%）」と「非製造業（73.9%）」ではほとんど差異がみられなかったが、「学校との関係構築」は、「製造業（46.7%）」が、「非製造業（40.5%）」をやや上回った。一方、「学生の業界・仕事理解の促進」は、「非製造業（31.5%）」が、「製造業（26.7%）」より多かった。

規模別にみると、「学生の採用促進」は、「小規模企業（85.7%）」が、「大企業（81.8%）」、「中小企業（66.2%）」より多く、「学校との関係構築」についても、「小規模企業（53.6%）」が、「大企業（22.7%）」、「中小企業（41.9%）」を上回っている。「学生の業界・仕事理解の促進」は、「大企業（40.9%）」が、「中小企業（25.7%）」、「小規模企業（35.7%）」より多かった。

図表 78 インターンシップの実施目的（業種・規模別）

（単位：％）

		回答数	学生の採用促進	学校との関係構築	学生の業界・仕事理解の促進	社会貢献の一環	企業のPR活動	学生の意見・提案を企業活動に活用	補助労働力の確保	その他
全体		126	73.8	41.3	31.0	29.4	17.5	8.7	6.3	1.6
業種	製造業	15	73.3	46.7	26.7	33.3	20.0	—	—	6.7
	非製造業	111	73.9	40.5	31.5	28.8	17.1	9.9	7.2	0.9
規模	大企業	22	81.8	22.7	40.9	27.3	27.3	22.7	9.1	4.5
	中小企業	74	66.2	41.9	25.7	31.1	21.6	4.1	5.4	—
	小規模企業	28	85.7	53.6	35.7	25.0	—	10.7	3.6	3.6

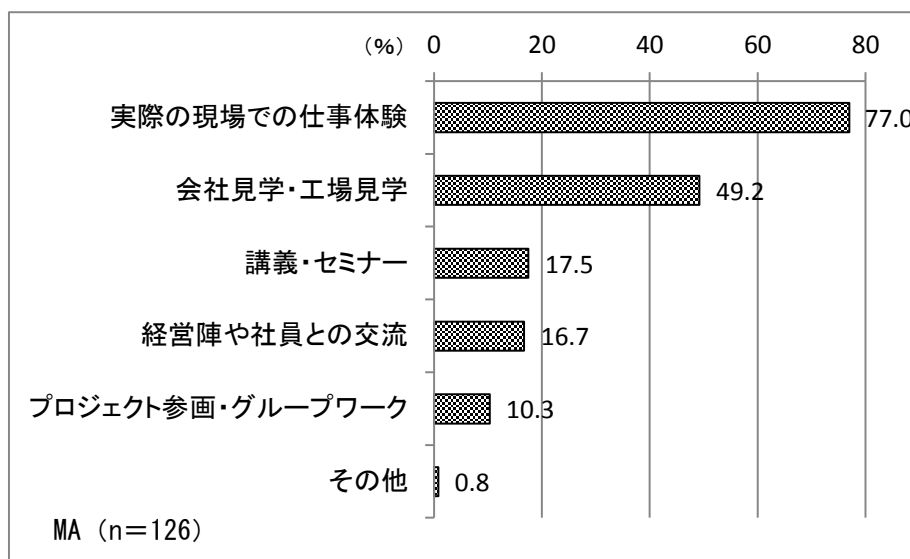
（注）本文中にある特徴的な数字は網掛けで表示。

(3) インターンシップの実施プログラム

① 全体

インターンシップの実施プログラムについて聞いたところ、「実際の現場での仕事体験」が77.0%と最も多く、「会社見学・工場見学（49.2%）」、「講義・セミナー（17.5%）」、「経営陣や社員との交流（16.7%）」が続いている。

図表 79 インターンシップの実施プログラム



② 業種・規模別

業種・規模別に、インターンシップの実施プログラムをみると、「実際の現場での仕事体験」は、「非製造業（78.4%）」が「製造業（64.3%）」より多いが、「会社見学・工場見学」は、「製造業（71.4%）」が「非製造業（46.8%）」を大きく上回った。「講義・セミナー」は、「非製造業（18.9%）」が、「製造業（7.1%）」より多かった。

規模別にみると、「実際の現場での仕事体験」は、「中小企業（80.8%）」、「小規模企業（82.8%）」が、「大企業（57.1%）」を大きく上回った。一方、「会社見学・工場見学」は、「大企業（57.1%）」が、「中小企業（47.9%）」、「小規模企業（41.4%）」より多く、「講義・セミナー」も、「大企業（38.1%）」が、「中小企業（13.7%）」、「小規模企業（13.8%）」を上回っている。

図表 80 インターンシップの実施プログラム（業種・規模別）

（単位：％）

		回答数	実際の現場での仕事体験	会社見学・工場見学	講義・セミナー	経営陣や社員との交流	プロジェクト参画・グループワーク	その他
	全体	125	76.8	49.6	17.6	16.8	10.4	0.8
業種	製造業	14	64.3	71.4	7.1	7.1	14.3	－
	非製造業	111	78.4	46.8	18.9	18.0	9.9	0.9
規模	大企業	21	57.1	57.1	38.1	14.3	28.6	－
	中小企業	73	80.8	47.9	13.7	12.3	9.6	－
	小規模企業	29	82.8	41.4	13.8	27.6	－	3.4

（注）本文中にある特徴的な数字は網掛けで表示。

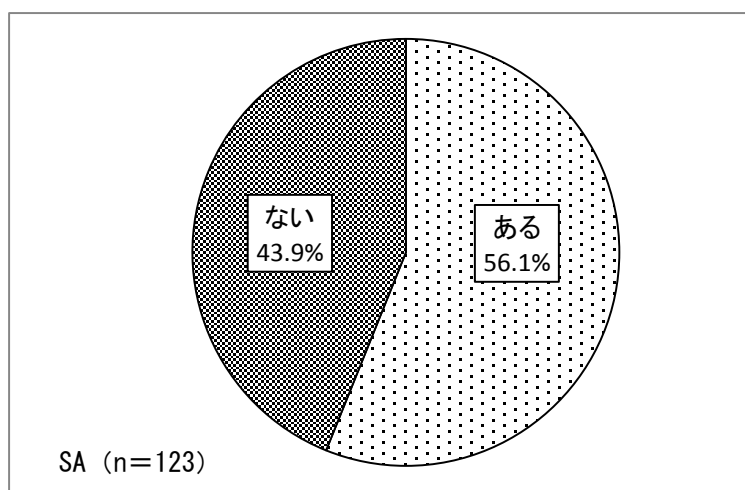
(4) インターンシップ参加学生の入社経験

1) 入社経験の有無

① 全体

インターンシップに参加した学生が、実際に入社した経験があるか聞いたところ、「ある」が 56.1%となっており、「ない (43.9%)」を上回った。

図表 81 インターンシップ参加学生の入社経験



② 業種・規模別

業種・規模別に、インターンシップ参加学生の入社経験をみると、「ある」は、「製造業 (60.0%)」が「非製造業 (55.1%)」をやや上回った。

規模別にみると、「ある」は、「大企業 (72.2%)」が、「中小企業 (52.1%)」、「小規模企業 (58.6%)」より多かった。

図表 82 インターンシップ参加学生の入社経験 (業種・規模別)

(単位: %)

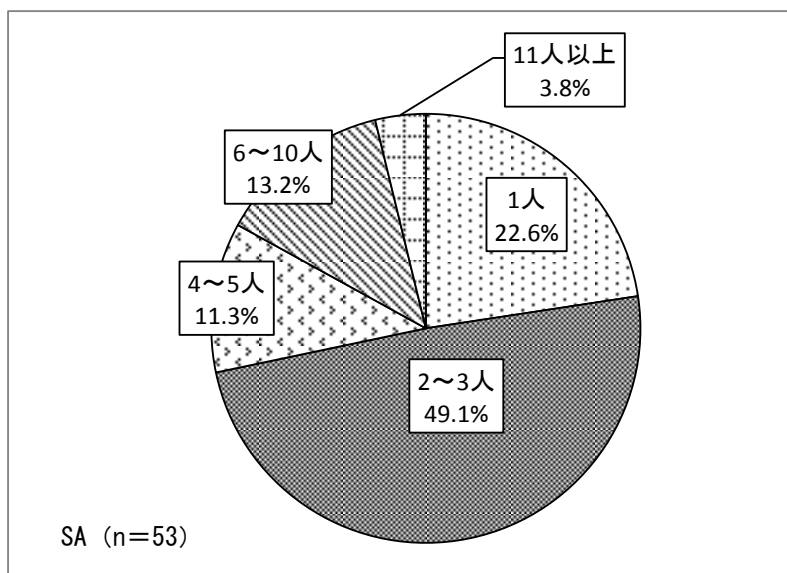
		回答数	ある	ない
全体		122	55.7	44.3
業種	製造業	15	60.0	40.0
	非製造業	107	55.1	44.9
規模	大企業	18	72.2	27.8
	中小企業	73	52.1	47.9
	小規模企業	29	58.6	41.4

(注)本文中にある特徴的な数字は網掛けで表示。

2) 入社した人数

インターンシップに参加した学生が、実際に入社した経験があると回答した先に、入社したおよその人数を聞いたところ、「2～3人」が49.1%と最も多く、「1人（22.6%）」、「6～10人（13.2%）」が続いている。

図表 83 インターンシップ参加学生で入社した人数

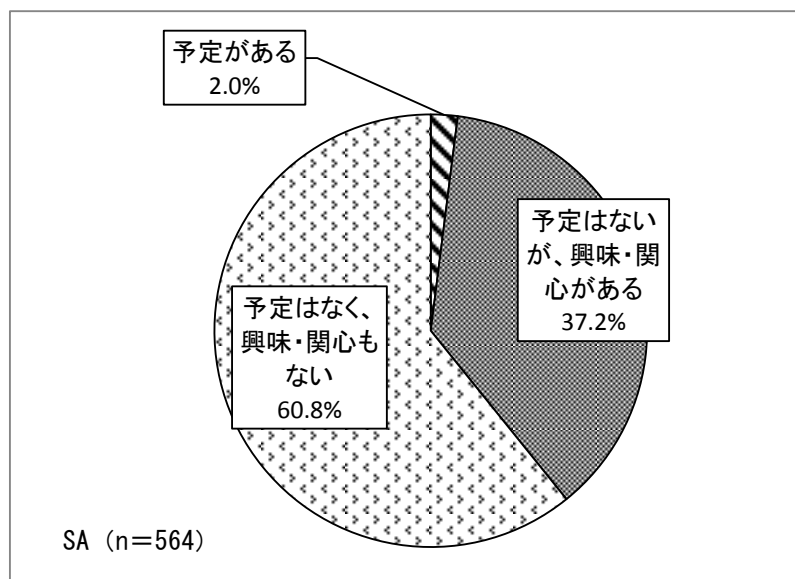


(5) インターンシップの実施予定

① 全体

インターンシップを実施していない先に対して、今後のインターンシップを実施する予定について聞いたところ、「予定がある(2.0%)」と、「予定はないが、興味・関心がある(37.2%)」を合計した、『予定または興味・関心がある』は39.2%となり、「予定はなく、興味・関心もない」は60.8%となった。

図表 84 インターンシップの実施予定



② 業種・規模別

業種・規模別に、インターンシップの実施予定をみると、『予定または興味・関心がある』は、「製造業（47.7%）」が「非製造業（38.8%）」を上回っている。非製造業のなかで、『予定または興味・関心がある』が多い業種は、「医療・福祉（49.4%）」、「小売業（41.1%）」、「建設業（38.5%）」だった。

規模別にみると、『予定または興味・関心がある』は、「大企業（70.0%）」が、「中小企業（44.2%）」、「小規模企業（32.5%）」より多く、「予定がある」についても、「大企業（15.0%）」が、「中小企業（1.2%）」、「小規模企業（1.8%）」を上回っている。

図表 85 インターンシップの実施予定（業種・規模別）

（単位：％）

		回答数	予定または 興味・関心がある	予定がある	予定はない が、興味・関心がある	予定はなく、 興味・関心もない
全体		552	39.9	2.0	37.9	60.1
業 種	製造業	65	47.7	3.1	44.6	52.3
	食料品・飲料・たばこ	17	41.2	5.9	35.3	58.8
	パルプ・紙・印刷	4	75.0	0.0	75.0	25.0
	石油・化学・プラスチック	5	60.0	0.0	60.0	40.0
	鉄鋼・非鉄・窯業	8	50.0	0.0	50.0	50.0
	金属製品	10	60.0	10.0	50.0	40.0
	機械全般	8	37.5	0.0	37.5	62.5
	その他	13	38.5	0.0	38.5	61.5
	非製造業	487	38.8	1.8	37.0	61.2
	小売業	73	41.1	1.4	39.7	58.9
	卸売業	34	26.5	0.0	26.5	73.5
	飲食業	24	37.5	4.2	33.3	62.5
	建設業	70	38.5	1.4	37.1	61.4
	医療・福祉	81	49.4	6.2	43.2	50.6
	その他サービス業	69	36.2	0.0	36.2	63.8
	その他	136	36.0	0.7	35.3	64.0
規 模	大企業	20	70.0	15.0	55.0	30.0
	中小企業	258	44.2	1.2	43.0	55.8
	小規模企業	277	32.5	1.8	30.7	67.5

（注）本文中にある特徴的な数字は網掛けで表示。

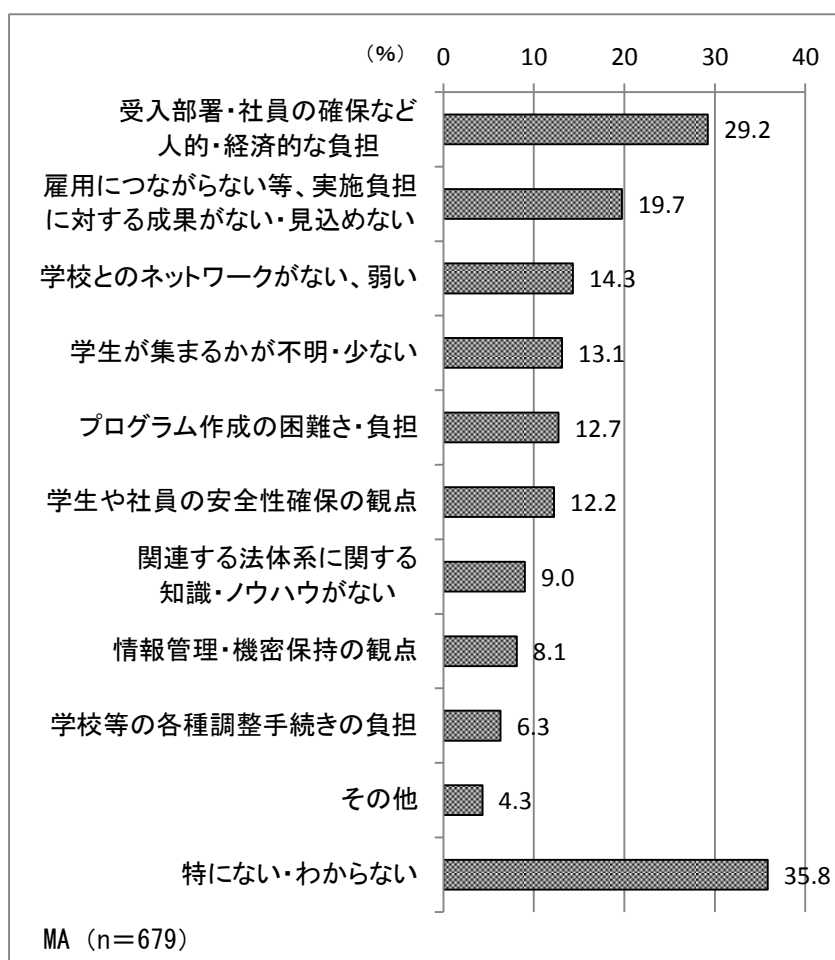
(6) インターンシップ実施の際の課題

① 全体

インターンシップ実施の際に課題となっているもの、インターンシップの実施に踏み切れない弊害となっているものについて聞いたところ、「受入部署・社員の確保など人的・経済的な負担」が 29.2%となっており、「雇用につながらない等、実施負担に対する成果がない・見込めない (19.7%)」、「学校とのネットワークがない・弱い (14.3%)」、「学生が集まるかが不明・少ない (13.1%)」が続いている。

「特にない・わからない」とする回答は 35.8%と最も多かった。

図表 86 インターンシップ実施の際の課題



② 業種・規模別

業種・規模別に、インターンシップ実施の際の課題をみると、「受入部署・社員の確保など人的・経済的な負担」は、「製造業（32.5%）」が「非製造業（28.4%）」を上回っている。「学生や社員の安全性確保の観点」は、「製造業（22.1%）」が「非製造業（11.0%）」を大きく上回っている。非製造業のなかで、「受入部署・社員の確保など人的・経済的な負担」が多い業種は、「小売業（33.3%）」、「医療・福祉（31.2%）」、「その他サービス業（30.6%）」だった。

規模別にみると、「受入部署・社員の確保など人的・経済的な負担」は、「大企業（37.2%）」が、「中小企業（33.5%）」、「小規模企業（23.2%）」より多く、「雇用につながらない等、実施負担に対する成果がない・見込めない」についても、「大企業（25.6%）」が、「中小企業（21.8%）」、「小規模企業（16.4%）」を上回っている。

図表 87 インターンシップ実施の際の課題（業種・規模別）

(単位: %)

		回答数	受入部署・社員の確保など人的・経済的な負担	雇用につながらない等、実施負担に対する成果がない・見込めない	学校とのネットワークがない、弱い	学生が集まるかが不明・少ない	プログラム作成の困難さ・負担	学生や社員の安全性確保の観点	関連する法体系に関する知識・ノウハウがない	情報管理・機密保持の観点	学校等の各種調整手続きの負担	その他	特にない・わからない
	全体	666	28.8	19.8	14.6	13.1	12.8	12.3	9.0	8.3	6.3	4.4	35.6
業 種	製造業	77	32.5	20.8	16.9	11.7	11.7	22.1	-	7.8	7.8	-	32.5
	食料品・飲料・たばこ	20	30.0	15.0	5.0	20.0	5.0	15.0	-	5.0	10.0	-	40.0
	パルプ・紙・印刷	7	42.9	28.6	28.6	14.3	28.6	14.3	-	14.3	14.3	-	14.3
	石油・化学・プラスチック	6	16.7	-	16.7	-	-	-	-	-	-	-	83.3
	鉄鋼・非鉄・窯業	9	55.6	22.2	11.1	11.1	-	66.7	-	-	-	-	-
	金属製品	10	20.0	20.0	10.0	10.0	20.0	10.0	-	10.0	10.0	-	30.0
	機械全般	11	27.3	18.2	27.3	-	18.2	9.1	-	-	-	-	36.4
	その他	14	35.7	35.7	28.6	14.3	14.3	35.7	-	21.4	14.3	-	28.6
	非製造業	589	28.4	19.7	14.3	13.2	12.9	11.0	10.2	8.3	6.1	4.9	36.0
	小売業	84	33.3	16.7	11.9	7.1	15.5	7.1	9.5	10.7	2.4	3.6	42.9
	卸売業	41	26.8	19.5	7.3	26.8	12.2	9.8	7.3	12.2	2.4	4.9	41.5
	飲食業	25	20.0	16.0	4.0	12.0	8.0	-	24.0	-	4.0	-	36.0
	建設業	81	28.4	25.9	22.2	9.9	16.0	18.5	14.8	2.5	4.9	3.7	32.1
	医療・福祉	109	31.2	17.4	23.9	16.5	17.4	14.7	8.3	11.0	11.0	4.6	25.7
	その他サービス業	85	30.6	20.0	10.6	12.9	8.2	9.4	10.6	9.4	5.9	2.4	37.6
	その他	164	24.4	20.1	10.4	12.8	10.4	9.8	7.9	7.9	6.7	8.5	39.0
規 模	大企業	43	37.2	25.6	16.3	16.3	20.9	16.3	-	14.0	4.7	4.7	16.3
	中小企業	325	33.5	21.8	13.5	17.2	14.2	12.3	7.4	8.9	8.0	3.7	32.0
	小規模企業	298	23.2	16.4	14.1	8.7	9.4	11.4	12.1	6.7	5.0	4.7	43.6

(注)本文中にある特徴的な数字は網掛けで表示。

7. ワーク・ライフ・バランス推進等に関する独自の取り組みや市への要望等の自由意見

(1) 雇用（人手不足等）に関する支援・対策の要望

業種	規模	内容
金属製品	大企業	若年層の離職対策を実践し、効果を挙げている事例を紹介してほしい。
建設業	中小企業	市に限ったことではありませんが、建設業の公共事業では工事発注の時期が冬から年度末に集中するので、冬の繁忙期、夏の閑散期の差が激しく、年間通しての人材確保が非常に中小企業にとっては負担が大きなものとなっています。会社を継続し、社員の生活を守るためにも、工事発注、施工実施を年間で分散して頂ける事を切に希望します。
		木工事業の請負をしています。木工事に関係する職人さん（大工等）の育成をお願いします。
		下請工事業者で、予算がきびしい。人は増やしたいが資金不足、仕事は多い。手伝い業者依頼を増やして、残業過多をなるべく少なくしている。
	小規模企業	社長を始め、社員の高齢化（全員 60 歳以上）に伴い、現状維持すること以上の新しい取り組みができない状態です。社員のワークライフバランスを考慮して、休暇の取り易さや、体調に合わせた労働時間の短縮等実施しておりますが、生産性は落ちてしまいます。
小売業	中小企業	「働く人がいない」ことが、店をつづけていけない原因になっていく現状です。コンビニでは、本部だけでなく、多くの皆さまからのお力を拝借し、この状況をどうにかしていきたいと思います。
		要望)24時間営業のコンビニエンスストアを運営しています。人材不足が深刻な今、シフトを埋めるためオーナーや店長の負担が増すばかりです。チェーン本部との契約があり、定休日を設定したり、営業時間を短縮することができないのが現状。行政から本部の方へ、加盟店との契約にもう少し柔軟性を持たせられないか、アプローチしていただければ幸いです。
		ワーク・ライフ・バランス、ダイバーシティを考える前に、非正規雇用の問題を考えるべきと思われます。当業種は人件費をかけられない構造のうえ、人手不足になっています。ここで非正規雇用者（非正規を望んでいない）の正規雇用を推進すべきだと思います。多くの困難があるものの、チェーン本部、行政の支援があれば解決の可能性があります。

業種	規模	内容
小売業	中小企業	経営状態がある程度よければ、その分人件費（研修費含む）にかけて、未来のために教育できるのだと思います。新聞販売店は、勤務時間も業種としても独特なので、安全性を確保し、戦力とするまでに多くの時間がかかります。しかし、近年労働力が減少している日本では、人口減をも加速化し、外国人労働力も期待する時が来ておかしくないと思います。
飲食業	中小企業	飲食店の求人が低いので行政が行っているハローワークなどがありますが、もっと地元の方で働けるしくみを市が取り組んでもらえると良いと思います。
運輸業	中小企業	バス事業は慢性的な人員不足が続いており、人員確保のためにも多様な人材を活用したいところではあるが、対応可能な職種が少なく、対応可能な職種への応募も少ないのが現状である。また多様な人材を活用した場合、設備改良等が必要になる場合もあることから、公的機関からの支援（補助・情報提供）を御願いたい。
教育・学習業	中小企業	このアンケートは幼稚園としては応えにくい。船橋市の行政に多少疑問がある。例、保育園の設置数が多く、幼稚園の中（本園）には、幼児減、職員減の中、保健課よりの「看護師募集のパンフレット配布」依頼には対応できない。小中学校への苦情（保護者から）が多いせいか、先生方の勤務状況がどうなのか？心配である。生徒・児童に影響がでるのでは？全く関係ない意見ですが、幼児教育への理解を求めたい。
医療・福祉	中小企業	21時までの預かりをすべての保育園、ルームでおこなってほしい。・朝、夕のシフト制でのサポートを考えている。 弊社を含む介護業界は、世間から「3K」と言われ、常に人手不足です。この世界に流れてくる職員は、多くが「母子家庭の母」・「40代でずうっとフリーター」・「リストラされた人」・「性格的に協調性がない人」・「高校中退者」・「学歴社会の落ちこぼれ」等々、「3K」を承知で他に行くところがない人達ばかりです。わが社もご多聞にもれませんが、それでも役職員全員で頑張っております。毎回切り下げられる介護報酬の中、どこまで「経営努力」をしなければならないのでしょうか？そんな中で、「働き方改革？」、「ワークライフバランス？」、「障害者の雇用？」……。もちろん利用者の為、会社の為、職員の為に「経営努力」はします。それでは聞きますが、国・県・市は私たちに何をしてくれるのでしょうか？

業種	規模	内容
医療・福祉	中小企業	職員とのコミュニケーションを大事にしている。ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、人材不足（介護職員）の解消が必要であるが、社会的な問題であり、事業所の努力だけでは追いつかない状況であるので、行政と一緒に考えていく必要がある。
医療・福祉	小規模企業	若年層のコミュニケーション能力の低下が著しく（20～30代）、職業訓練に惜しみなく時間を割いても結果が出ない。他の職員の不満やストレスにつながってしまう。（業務上ミスが許されない）。向上心を持った人柄のよい少数スタッフは、人手不足による業務負担が増加してしまった為、年令に関係なく誰でもできる業務を、週2日～1日2H程度の業務として求人した所、幼児のいる方や65才以上の方が多く応募して下さいました。企業が求める人材と、求職している方の希望がいつでもマッチングできるワケではありません。多様化に対応できるような柔軟な業務形態を確立し、眠っている優秀な人材にやりがいを得られる職場を今後も提供していきたいです。
ホテル・旅館・観光業	小規模企業	よく「ブラックバイト」と企業側のブラック性をクローズアップされますが、逆もある事を認識して下さい。何も出来ないバイトも最低賃金が約束されています。実際、指導する負担があるにもかかわらず、年齢を問わず、研修中にやめていく場合があります。弱小店では支出の痛手でしかありません。雇用する側も、される側も、どちらにも公平な制度を考えて下さい。
その他サービス業	中小企業	請負清掃業ですが、特にパート作業員の時給が毎年のように上り、情報化社会で新規採用者の募集広告等で示す時給とベテラン作業員の時給差が少なくなり、非常に採用が難しい。
	小規模企業	洋裁の技術が必要ですので誰でもOKにはなりません。 ※事業所区分「フランチャイズ」と記入あり。
その他（建設機械賃貸業）	小規模企業	今回のアンケートは初めての経験で唐突感が否めないか？今後の高齢社会を考慮すると大変重要なテーマなので市は更にこの様な試みと指導をお願いしたい。

(2) ワーク・ライフ・バランスや働き方改革に関して

業種	規模	内容
建設業	小規模企業	建設業の対応、作業場所等を考えると難しいと思う。
教育・学習業	中小企業	当法人は最長 22 時まで保育を行う送迎付学童保育施設を運営しております。ワークライフバランスを考えるには当法人のようなフレキシブルな保育を行う民間施設も必要ではないでしょうか。
		子育て中の女性には、事前にシフトを組んで都合調整をしながら仕事をしてもらう。高齢者は、個人事業主としての仕事契約をしている。インターンシップについては、中堅企業以下の事業主にコンサルティングをすることで、ワークライフバランスの相談業務を展開している。市に対しては、女性の再就職支援にインターンシップを取り入れる政策がほしいと思う。
医療・福祉	中小企業	当法人は 3 年ほど前からワークライフバランスの取り組みを行い、働く意識の改革、業務の改善、記録などの I C T 機器化などを実施し、H 2 9 . 1 月 5 日付で、ユースエール認定企業として認定をいただきました。現在、ユースエール認定企業は千葉県内で 5 社のみ、我々介護施設では、県内唯一である認定をいただけた事、非常に嬉しく思っております。今後も継続して、今まで以上に環境を整えていきたいです。
	小規模企業	もともと子育てがひと段落した女性を雇用しており、人員募集をかける際に短時間勤務限定で行っている。パート勤務ではあるが、各自責任をもって勤めて下さっている。残業手当（時給）も分単位で算出しているし、ボーナスも出している。これにより、良い人材が長期間定着していると思われる。
その他 （地域経済団体）	中小企業	商工会議所として子育て支援の取り組みの一環として、会員事業所のワークライフバランスの取り組みに対し、子育て支援有料事業所として認定し、更に優良事業所に対しては表彰を実施している。市としてもこの取りくみたいし、ご理解を頂き、認定企業に対し何らかのご支援を考えて頂けたらと希望します。
その他 （熱供給・排水処理）	中小企業	当社で働く者のワークライフバランスは保たれていると思料していますが、コンビナート協議会所属企業のニーズ、特にダイバーシティ推進に必要な支援については、今後も積極的に行っていく所存です。

(3) 障害者雇用に関して

業種	規模	内容
化学	中小企業	障害者の方を雇用したいとは思っておりますが、ギリギリの経営で現実には厳しいです。申し訳ありません。
その他製造業（繊維）	中小企業	障害者雇用の特にしてほしい支援は、各種補助金などの経済的支援。雇用している全期間に渡って補助が出なければ採用は難しいと考える企業は多いのでは？
その他（製本業）	小規模企業	障害のある従業員は、外注先に合わせて 90 名位いるが、仕事を社会福祉法人等数件に外注している。

(4) セミナー等の要望

業種	規模	内容
建設業	大企業	他業者の取組事例などのフィードバックをして頂きたいと思います。
	小規模企業	資格試験、講習会への参加は、すすめています。
小売業	中小企業	雇用促進等に関するセミナー、勉強会があれば、出席してみたい。
	小規模企業	現在、いろいろな取組をする予定はありませんが、今後の為の知識として、勉強の機会があれば聞きたいと思います。
情報通信業	中小企業	セミナーを開催して欲しい

(5) 提案事項

業種	規模	内容
建設業	小規模企業	基本的に小さい会社ほど、社長に直接意見を言えたり、勤務時間の融通もききやすいので、働きやすいと思います。ただ、おそらく一般の方々にはそのイメージはうすいと思われます。それこそ、「ちばぎん」さんの様な「地域の会社の状況」に詳しいところに協力してもらうのが効果的だと思います。小さい会社は、資金力がないので、施設やイメージでは不利です。
小売業	中小企業	コンビニフランチャイズの全国組織の中で、共通して取り組めるシステムを考えて提案してはどうか。各店独自としての取り組みは難しいと思います。

(6) その他意見

業種	規模	内容
その他サービス業	小規模企業	理容業を生業にしていますが、余りにも低料金のチェーン店が多くなりまして、組合では技術やいろいろ業界全体で向上しようと頑張っている、今は継続する店も少なくなり、ほんとうに生活も大変です。考え方も年代も、変換期です。
		現在、私共事業所では、高齢者福祉施設にて、福祉美容業務を浦安市内2ヶ所で行っておりますが、今後当事業所西船橋地区内に於いても福祉美容及び在宅美容に関しての業務を進めていきたいと希望致す所存です。
		会社を変えないと良い方向へ今迄できなかった事を、自分の希みはなにか、仕事を求めてくる人は何を求めてくるか、お客様はどんな会社にひかれるのか、半年位頭の裏でボーと考えて変えなくてはと思ってました。こちらの資料をいただいて、ああ、例えばこういう事に努力をするのかと教えられ大変おもしろく進ませていただきました。自分の考えでは、駐車場が必要、仕事場が接客と商品を作る所と分けられるスペース、休める、食事をとる場所の必要性、そんなものもないので社員が集まらないのか、そんなふうにと思ってました。スペースづくりには資金が必要です。スペースができて仕事の内容は充実しないと実績がともないません。私も目の前の事をやろうとばかりして何も勉強をしていないので今に至っています。インターンシップの意味がわかりませんが、職業体験として学生が当社に2～3日来てみたいという生徒さんが毎年ではないですがたまにあるんです。その時の事を書いてみました。
その他 (電動用品販売業)	小規模企業	当社は今年の4月1日(設立記念日)に45周年を迎えます。振り返れば借金、借金の連続でした。もう借入はしまいとと思っていましたが又もや昨年12月に実行してしまいました。”保証料”の高額にただ驚いています。10年返済ですので病気はもちろん”怪我”などに留意し頑張るのみです……

※その他、廃業・撤退したこと、回答できない理由、調査票の体裁や用語表現への意見などがあったが、本欄では割愛する。

III 調査票

回答者番号

調査票

◆貴社名（店名）、所在地等

貴社名(店名)			
所在地			
TEL		FAX	
E-mail			
ご回答者	(所属・役職)	(氏名)	

◆貴社の企業概要について（選択肢のある設問は、それぞれ〇は1つ）

業種 ※製造業以外	1. 農業 2. 漁業 3. 建設業 4. 卸売業 5. 小売業 6. 飲食業 7. 運輸業 8. 不動産業 9. 情報通信業 10. 金融・保険業 11. ホテル・旅館・観光業 12. 教育・学習業 13. 医療・福祉 14. その他サービス業 15. その他（ ）		
業種 ※製造業	1. 食料品 2. 飲料・たばこ 3. パルプ・紙 4. 印刷 5. 化学 6. 石油・石炭 7. プラスチック 8. 窯業・土石 9. 鉄鋼 非鉄 10. 金属製品 11. はん用機械 12. 生産用機械 13. 電子・デバイス 14. 電気機械 15. 情報通信機械 16. 輸送用機械 17. その他（ ）		
資本金	万円		
従業者数	1. 総数 人（うち正社員 人，非正規社員 人） うち男性 人，うち男性 人 うち女性 人，うち女性 人 2. 管理職 人（うち 男性 人，女性 人）		
障害のある従業員の有無及び人数	1. あり（うち身体 人，うち知的 人，うち精神 人） 2. なし		
営業・操業年数	1. 5 年未満 2. 5 年以上～10 年未満 3. 10 年以上～20 年未満 4. 20 年以上		
事業所区分	1. 単独事業所 2. 本社・本店 3. 支社・支店・営業所 4. 工場・作業場		
貴社の機能	1. 経営管理機能 2. 販売機能 3. 保管・配送機能 4. 生産機能 5. 設計・開発機能 6 その他（ ）		
BCP（業務継続化計画）策定状況	1. 策定済 2. 未策定 3. 策定しているが、見直しを検討中 4. 策定作業中		
自社HPの作成状況	1. 作成済 2. 未作成 3. 作成していないが、作成を検討中 4. 作成作業中		

問 4. 働き方改革やワーク・ライフ・バランスの推進上の阻害要因があれば、以下よりお選びください。また、現在取り組んでいない事業者の方については、その要因があれば、以下よりお選びください。（複数可）

- | | |
|------------------------|--------------------------|
| 1. 検討・対応する時間がない | 2. 導入コストがかかる・ノウハウがない |
| 3. ニーズがあるかわからない | 4. 社内外の理解を得られない |
| 5. 担当する人材がいない | 6. 制度変更手続が煩雑（就業規則や雇用契約等） |
| 7. 売上・利益等の減少懸念 | 8. 社員の意識が低い・経営層と意識の差が大きい |
| 9. 社員同士で不公平感が生まれる懸念がある | |
| 10. その他（ | ） 11. 特にない・わからない |

問 5. 貴社において、「働き方改革やワーク・ライフ・バランスを通じた生産性の向上」を進める場合、取り組まなければならない課題と考えられることは何ですか（複数可）

- | | |
|--------------------------------|------------------|
| 1. 意思決定権限の明確化（集中化・権限移譲） | |
| 2. 業務の整理・見直し（仕事内容・プロセス・労働時間など） | |
| 3. 多様な人材（若年層・女性・高齢者など）の活用 | |
| 4. 教育訓練、能力開発など人材への投資 | |
| 5. 評価制度の整理・見直し（成果主義の導入など） | |
| 6. 人員の適正配置（正社員比率や社員数の適正化） | |
| 7. 職場のコミュニケーションの円滑化 | 8. 相談体制・福利厚生の実施 |
| 9. その他（ | ） 10. 特にない・わからない |

問 6-1 貴社において「働き方改革やワーク・ライフ・バランスを通じた生産性の向上」を進めるうえで、市ができること、市への要望があれば、下記の中からお選びください。（○は最大3つ）

- | | |
|---------------------------------------|------------------|
| 1. 働き方改革やワーク・ライフ・バランスの啓発・セミナーの実施 | |
| 2. 配偶者の意識啓発や性別役割を払しょくするような啓発・セミナーの実施 | |
| 3. 職業意識・能力開発に役立つセミナーの実施 | |
| 4. 多様な人材採用・活用に役立つセミナーの実施 | |
| 5. 関連情報の提供 | 6. 企業相談窓口の整備・充実 |
| 7. 企業向け採用支援 | |
| 8. 働き方改革やワーク・ライフ・バランスの推進企業の税制・入札等での優遇 | |
| 9. 働き方改革やワーク・ライフ・バランスの優良企業の表彰制度の実施 | |
| 10. その他（ | ） 11. 特にない・わからない |

問 6-2 問 6-1 にて、1～4 の「啓発・セミナーの実施」を選ばれた方で、希望するテーマや形式、要望内容等がありましたら自由にご記入ください。

--

◆ダイバーシティ推進に関する設問

問 7. 今後、労働人口が減少していく中、多様な人材を活用することが求められると思いますが、貴社では、採用や人材の登用にあたり、ダイバーシティ（人材の多様性）の推進を積極的に行っていますか。それぞれの人材の活用状況について、現状と今後の展望について、以下の選択肢から該当する番号を選んで○をご記入ください。

＜選択肢＞

現状	今後の展望
1. 積極的に活用している	1. 積極的に活用したい
2. ある程度活用している	2. ある程度活用したい
3. 活用したいが、できていない	3. 活用する必要性を感じていない
4. 活用していない／必要性を感じていない	

＜設問＞

人材	現状	今後の展望
①. 女性	1 2 3 4	1 2 3
②. 外国人	1 2 3 4	1 2 3
③. 高齢者	1 2 3 4	1 2 3
④. 障害のある方	1 2 3 4	1 2 3
⑤. LGBT※	1 2 3 4	1 2 3
⑥. その他（ ）	1 2 3 4	1 2 3

※LGBT：レズビアン（女性同性愛者）、ゲイ（男性同性愛者）、バイセクシュアル（両性愛者）、トランスジェンダー（出生時に診断された性と、自認する性の不一致）の頭文字をとった性的少数者を指す言葉。

問 8. 多様な人材の活用（＝ダイバーシティの推進）を進めるうえで、課題と考えられるのはどのようなものがありますか。（複数可）

1. 検討・対応する時間がない	2. 導入コストがかかる・ノウハウがない
3. ニーズがあるかわからない	4. 社内外の理解を得られない
5. 担当する人材がいない	6. 制度変更手続が煩雑（就業規則や雇用契約等）
7. 売上・利益等の減少懸念	8. 社員の意識が低い・経営層と意識の差が大きい
9. 社員同士で不公平感が生まれる懸念がある	
10. その他（ ）	
11. 特になし・わからない	

問 9-1. 問 7（P4）で、「④. 障害のある方」を雇用している事業者の方へお伺いします。
当初、障害のある方を雇用したきっかけを教えてください。（○は1つ）

1. 法定雇用率達成のため	2. 業務に適した人材であったため
3. 社会的責任を果たすため	4. 雇ってもらうよう頼まれたため
5. その他（ ）	6. 特になし・わからない

問 9-2. 障害のある方の雇用に関して、紹介があった先及びそれぞれの紹介人数について可能な範囲で教えてください。紹介があった先に○をつけ（複数可）、紹介があった人数を可能な範囲でお答えください。なお、人数は、現在勤務している方の人数でお答えください。

1. 公共職業安定所（ハローワーク）	人	2. 民間職業紹介	人
3. 医療機関	人	4. 学校	人
5. 知り合い	人	6. その他（ ）	人

問 9-3. 貴社では、障害のある方を雇用する上で配慮していることがあれば、お答えください。（複数可）

- | |
|--|
| 1. 業務遂行上の必要な訓練や研修の実施
2. 業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置
3. 業務内容の簡略化などの配慮
4. 短時間勤務など労働時間の配慮
5. 能力が発揮できる仕事への配置
6. 上司や専門職員などによる定期的な相談
7. 業務以外の生活面への配慮（外部機関との連携含む）
8. 通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮
9. その他（ ）
10. 特にない・わからない |
|--|

問 9-4. 貴社では、障害のある方と一緒に働いて、会社や職場の仲間にとって良かったことがあれば、お答えください。（複数可）

- | |
|--|
| 1. 職場全体の雰囲気良くなった
2. 障害のある従業員の理解が進んだ
3. 障害ある従業員の働く姿勢に刺激を受けて、職場全体の意欲が向上した
4. 会社としても障害者雇用のノウハウを学ぶことができた
5. 生産性の向上やコストカットにつながった
6. 会社のイメージアップにつながった
7. その他（ ）
8. 特にない・わからない |
|--|

問 9-5. 障害のある方と一緒に働いて、困ったこと、困っていることがあれば、お答えください。（複数可）

- | |
|--|
| 1. 作業態度・作業能力低下への不安
2. 設備・施設・機器の改善の必要性
3. 勤務時間や配置転換等、人事管理面での配慮の必要性
4. 給与・昇給昇格等の処遇
5. 仕事以外の生活面等への対応の必要性
6. 関係外部機関の支援の確保
7. 他の従業員の理解の確保
8. その他（ ）
9. 特にない・わからない |
|--|

問 9-6. 今後、さらに障害のある方の雇用を増やす可能性はありますか？（○は 1 つ）

- | | | |
|-------|-------|----------|
| 1. ある | 2. ない | 3. わからない |
|-------|-------|----------|

問 10-1、問7（P4）で、「④、障害のある方」を雇用していない事業者の方へお伺いします。雇用していない理由を、差し支えない範囲で教えてください。（複数可）

1. 障害のある方に適した業務がないから
2. 職場になじむのが難しいと思われるから
3. 過去に障害のある方を雇用したが、うまく続かなかったから
4. 障害のある方の雇用管理のことがよくわからないから
5. 施設・設備が対応していないから
6. 障害者雇用について経営層の理解が得られないと思うから
7. 雇用する必要性・機会がないから
8. 障害のある方の応募・紹介がないから
9. 特にない・わからない
10. その他（ ）

問 10-2. 貴社の業務内容のなかで、障害のある方の雇用が考えられる職務があれば、お書きください。(複数可)

1. 事務作業 2. 営業（ルートセールス等） 3. 接客サービス
4. 受付業務 5. 清掃作業 6. 調理・調理補助 7. 運転・配送
8. 仕分け・整理作業 9. その他（ ）
10. 特にない・考えられない

問 11-1. 障害者雇用に関して、みなさまへお伺いします。障害者雇用について、何か相談したいと考えた場合、どのような先に相談しますか。(複数可)

- | | |
|-------------------------------|-------------------|
| 1. 公共職業安定所（ハローワーク） | 2. 地域障害者職業センター |
| 3. 職業能力開発校 | 4. 障害者就業・生活支援センター |
| 5. 就労移行支援、就労継続支援 A 型、同 B 型作業所 | |
| 6. 学校、各種学校 | 7. 行政機関・商工会議所 |
| 8. 医療機関・施設 | 9. 同業者・同業者団体 |
| 10. 親族・友人・知人 | 11. その他（ ） |

問 11-2. 障害者雇用に関して、特にほしいと考える支援があればお答えください。(〇は最大3つ)

1. 専門の指導員・アドバイザーなどの人材的支援
2. 各種補助金などの経済的支援
3. 支援制度等の情報提供による支援
4. すぐに相談できる場所の設置
5. 障害のある方への能力向上・訓練の実施
6. その他（ ）
7. 特にない
8. 現状どんな支援があるのか知らないので答えられない

問 12-1. 問7 (P4) で、「②. 外国人」を雇用している事業者の方へお伺いします。外国人を雇用した理由について教えてください。(複数可)

- | | |
|------------------|-----------------|
| 1. 人材・労働力不足の補完 | 2. グローバル人材確保・育成 |
| 3. 優秀な人材の確保 | 4. 新市場の開拓の足掛かり |
| 5. 本社・親会社等の意向・方針 | 6. 特になし・わからない |
| 7. その他 () | |

問 12-2. 外国人を雇用した経緯について教えてください。(複数可)

- | | |
|-------------------|-----------------|
| 1. 外国人従業員自ら求人に応募 | 2. 知り合いからの紹介 |
| 3. 留学受入校との人脈 | 4. 外国人技能実習制度の活用 |
| 5. 海外現地法人における現地雇用 | 6. 本社・親会社等からの派遣 |
| 7. その他 () | 8. わからない |

◆インターンシップの実施に関する事項

問 13. 貴社では、インターンシップを実施していますか。(○は1つ)

- | |
|-----------------------------------|
| 1. 実施している ⇒問 14-1 へ |
| 2. 以前は実施していたが、今は実施していない ⇒問 14-1 へ |
| 3. 実施していない ⇒問 15 へ |

問 14-1. 問 13 (P7) で、「1、2」と回答した方にお伺いします。インターンシップを実施した目的を教えてください。(○は最大3つ)

- | | | |
|---------------------|------------------|------------|
| 1. 学生の採用促進 | 2. 企業のPR活動 | 3. 社会貢献の一環 |
| 4. 学生の意見・提案を企業活動に活用 | 5. 補助労働力の確保 | |
| 6. 学校との関係構築 | 7. 学生の業界・仕事理解の促進 | |
| 8. その他 () | | |

問 14-2. 貴社で実施したインターンシップのプログラムを教えてください。(複数可)

- | | |
|---------------------|---------------|
| 1. 会社見学・工場見学 | 2. 講義・セミナー |
| 3. プロジェクト参画・グループワーク | |
| 4. 実際の現場での仕事体験 | 5. 経営陣や社員との交流 |
| 6. その他 () | |

問 14-3. インターンシップに参加した学生が、実際に貴社に入社した経験はありますか。ある場合は、おおよその人数についても可能な範囲でお答えください。(○は1つ)

- | | |
|--------------------|-------|
| 1. ある ⇒ (約 人) | 2. ない |
|--------------------|-------|

問 15. 問 13 (P7) で、インターンシップを「3. 実施していない」と回答した方にお伺いします。今後、貴社でインターンシップを実施する予定はありますか。(〇は1つ)

- | | |
|-------------------|--------------------|
| 1. 予定がある | 2. 予定はないが、興味・関心がある |
| 3. 予定はなく、興味・関心もない | |

問 16. インターンシップに関して、みなさまにお伺いします。インターンシップ実施の際に課題となっているもの、インターン実施に踏み切れない弊害となっているものがあれば、教えてください。(〇は最大3つ)

- | | |
|-----------------------------------|---------------------|
| 1. 受入部署・社員の確保など人的・経済的な負担 | |
| 2. 学生や社員の安全性確保の観点 | 3. 情報管理・機密保持の観点 |
| 4. プログラム作成の困難さ・負担 | 5. 学校等との各種調整手続きの負担 |
| 6. 学生が集まるかが不明・少ない | 7. 学校とのネットワークがない、弱い |
| 8. 雇用につながらない等、実施負担に対する成果がない・見込めない | |
| 9. 関連する法体系に関する知識・ノウハウがない | |
| 10. その他 () | |
| 11. 特になし・わからない | |

◆そのほか、ワーク・ライフ・バランス推進等に関する貴社独自の取り組みや、市への要望等を含めて、ご自由にご記入ください。

以上で、設問は終了となります。お忙しい中、多数の設問にご回答いただき、ありがとうございました。同封の返信用封筒に調査票を封入のうえ、切手を貼らずに 1月27日(金) までにご送付ください。よろしくお願いします。

船橋市商工業戦略プラン推進のための
アンケート調査業務 報告書

平成 29 年 2 月

発	行	船橋市
編	集	船橋市経済部商工振興課
		〒273-8501
		船橋市湊町 2-10-25
		TEL 047-436-2477