

平成 23 年度厚生労働省委託事業

ディールネットワークと企業経営に  
関する調査研究事業  
報告書

平成 24 年 3 月

**MIZUHO**

みずほ情報総研株式会社

ディーセントワークと企業経営に関する調査研究事業 報告書  
＜目次＞

【サマリー】

【本編】

第1章 調査研究の実施概要

1. 調査研究の背景と目的	1
2. 調査研究の全体像	2
(1) ディーセントワークの捉え方 ～7つの軸～	2
(2) 「ディーセントワーク取組度」と「ディーセントワーク達成度」	3
(3) 調査研究の流れ	4

第2章 アンケート調査結果の概要

1. 「職場の働きやすさ」に関する企業アンケート調査	5
(1) 調査の実施概要	5
(2) 主要設問の調査結果	6
2. 「職場の働きやすさ」に関する従業員アンケート調査	21
(1) 調査の実施概要	21
(2) 主要設問の調査結果	22

第3章 ディーセントワークと企業経営に関する分析

1. 分析の概要	39
(1) 目的	39
(2) 分析の枠組み	39
2. 分析方法	40
(1) アンケート調査結果に基づいたスコア化の方法	40
(2) 企業経営指標について	50
(3) 分析内容	51
3. 分析結果	55
(1) 企業ラベル別傾向	55
(2) 相関分析	70
(3) クラスタ分析	86
4. 考察および今後の方向性	89
(1) 考察	89
(2) 今後の方向性	89

## 【資料編】

1. 「職場の働きやすさ」に関する企業アンケート調査
  - (1) アンケート調査票
  - (2) 単純集計結果表
  - (3) クロス集計結果表
2. 「職場の働きやすさ」に関する従業員アンケート調査
  - (1) アンケート調査票
  - (2) 単純集計結果表
  - (3) クロス集計結果表

## 【サマリー】

- 本調査研究は『企業におけるディーセントワークの実現状況が、従業員満足度の向上や定着率の上昇等を通じて、企業経営にプラスの影響をもたらす』との仮説を立て、その検証を試みたものである。
- 具体的には、企業アンケート調査・従業員アンケート調査により把握したディーセントワークの実現状況をスコア化し、(1) 従業員満足度、(2) 人事管理アウトプット指標（平均勤続年数等）、(3) 企業経営指標（売上高・利益等）との相関関係を分析している。
- その結果は下記の通りである。
  - (1) 従業員満足度とディーセントワーク達成度スコアの間には、相関関係がみられた。
  - (2) 人事管理アウトプット指標とディーセントワーク達成度スコアの間には、一部（正社員の平均勤続年数）において相関関係がみられた。
  - (3) 企業経営指標とディーセントワーク達成度スコアの間には、相関関係がみられなかった。また、従業員満足度と企業経営指標との間にも相関はみられなかった。
- このことから、従業員はその企業で働きやすさを感じているがゆえに働き続けることができていると推察される。他方、企業におけるディーセントワークの実現が企業経営にとってプラスの影響をもたらすか（または負担となるか）については、さらなる研究を要するものと言える。
- なお、ディーセントワーク達成度スコアは「従業員規模が大きい」・「能力開発に熱心である」・「労働組合がある」「働きやすさ向上に関する施策の周知に力を入れている（また、従業員に同施策が認知されている）」企業において高いことが示された。

## 【本編】

## 第1章 調査研究の実施概要

### 1. 調査研究の背景と目的

我が国において「ディーセントワーク」は「働きがいのある人間らしい仕事」と訳されているが、これは1999年に開催された第87回ILO総会においてソマビア事務局長が提唱した概念であり、この実現に向けて「雇用の創出」「労働における基本権利の保障」「社会保護の拡充」「社会対話の推進と紛争解決」といった4つの大きな目標を掲げている。

第97回ILO総会(2008年)では「すべての労働者のディーセントワークの実現」をILO憲章目的達成に向けた政策の中核に位置付ける「公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言」が採択された。現在、同宣言やディーセントワークに係る課題は、国連をはじめとする国際機関やサミット(主要国首脳会議)など、国際社会からも広く賛同・支持を得ている。

また、ILOはディーセントワーク国別計画を通じて加盟国におけるディーセントワークの実現を支援している。2006年の第14回ILOアジア地域会議では「アジアにおけるディーセントワーク実現に向けた10年(2006~2015年)」が国際的な合意を受け、日本においてもその取組が推進されているところである。

実際、2007年に策定された「仕事と生活の調和(ワークライフバランス)憲章」内には、ディーセントワーク実現に向けた記述がある。さらに、2010年6月18日に閣議決定された「新成長戦略」においても『『ディーセントワーク』の実現に向けて、『同一価値労働同一賃金』に向けた均等・均衡待遇の推進、給付付き税額控除の検討、最低賃金の引上げ、ワークライフバランスの実現(年次有給休暇の取得推進、労働時間短縮、育児休業等の取得推進)に取り組む』と記述されており、併せて、2020年までの各種数値目標が掲げられている。

翻って、我が国の個別企業におけるディーセントワーク実現に向けた取組をみると、ディーセントワークの推進が企業経営の負担になることを懸念する向きもあり、必ずしもすべての企業がディーセントワークを念頭に置いた人事管理を行っているとは言い切れない。しかしながら、我が国社会全体としてのディーセントワークは、政府が目標を掲げるだけでなく、各企業が労働法制の遵守を基本とした取組とともに的確な職場マネジメントを行うこと、場合によってはこれらを上回るようなさらなる取組を展開することで実現されるものと考えられる。

本調査研究では上記を踏まえ、まず、各企業におけるディーセントワークの実現状況を把握するため、「A. ディーセントワーク取組度」ならびに「B. ディーセントワーク達成度」を企業アンケート調査および労働者アンケート調査から明らかにした。続いて、「B. ディーセントワーク達成度」と企業アンケート調査等により明らかにする「人事管理アウトプット指標(新卒入社3年目の人材の定着率/平均勤続年数/等)」「企業経営に係る指標(ROE/ROA/売上高伸び率/経常利益伸び率/等)」との相関関係等を分析することで、ディーセントワークと企業経営の関係を検証した。

## 2. 調査研究の全体像

### (1) ディーセントワークの捉え方 ～7つの軸～

前節「1. 本調査研究の背景と目的」でもみたように、我が国ではディーセントワークを「働きがいのある人間らしい仕事」と訳し、この内容を下記4つに整理している（以下、「4つの整理」と記述、下線および丸数字については後述）。

#### ◆ディーセントワークの内容（我が国の整理）◆

- (1) 働く機会があり<sup>①</sup>、持続可能な生計に足る収入が得られる<sup>④</sup>こと
- (2) 労働三権などの働く上での権利が確保され、職場で発言が行いやすく、それが認められる<sup>⑤</sup>こと
- (3) 家庭生活と職業生活が両立でき<sup>①</sup>、安全な職場環境<sup>⑥</sup>や雇用保険、医療・年金制度などのセーフティネットが確保<sup>⑦</sup>され、自己の鍛錬もできる<sup>③</sup>こと
- (4) 公正な扱い、男女平等な扱いを受ける<sup>②</sup>こと

今回調査研究は「企業におけるディーセントワークの実現状況を評価」することをその目的の一つとしているが、そのためにはまず「各企業においてどの程度、ディーセントワークに係る取組が進展しているか⇨ディーセントワークを実現できる職場かどうか」を判定する必要がある、同判定を行うに当たっては「4つの整理」を踏まえた評価項目が求められる。

ここで、「4つの整理」の内容を詳細にみても、下線に付した丸数字の区分けによる7つの軸から構成されていると考えることができる。すなわち、下表にみる「①WLB軸、②公正・平等軸、③自己鍛錬軸、④収入軸、⑤労働者の権利軸、⑥安全衛生軸、⑦セーフティネット軸」の7軸であり、今回調査研究ではこの7つの軸に基づき評価項目を設定した。

#### ◆ディーセントワークの達成度を判定するための軸（今回調査研究での捉え方）◆

- ①WLB軸：「ワーク」と「ライフ」をバランスさせながら、いくつになっても働き続けることができる職場かどうかを示す軸
- ②公正平等軸：性別や雇用形態を問わず、すべての労働者が「公正」「平等」に活躍できる職場かどうかを示す軸
- ③自己鍛錬軸：能力開発機会が確保され、自己の鍛錬ができる職場かどうかを示す軸
- ④収入軸：持続可能な生計に足る収入を得ることができる職場かどうかを示す軸
- ⑤労働者の権利軸：労働三権などの働く上での権利が確保され、発言が行いやすく、それが認められる職場かどうかを示す軸
- ⑥安全衛生軸：安全な環境が確保されている職場かどうかを示す軸
- ⑦セーフティネット軸：最低限（以上）の公的な雇用保険、医療・年金制度などに確実に加入している職場かどうかを示す軸

## (2)「ディーセントワーク取組度」と「ディーセントワーク達成度」

企業がディーセントワークの観点での人事管理の取組を熱心に行い、様々な制度を整備したとしても、それが従業員に認知されていなければ、また、労働者に認知されていたとしても、実際にそれが利用されていなければ(利用されるような設計になっていなければ)、ディーセントワークが実現しているとは言いがたい。

また、従業員が取組や制度を認知し、利用していたとしても、それが本人にとって十分に役立っていない場合には、必ずしも従業員にとってディーセントワークが実現している職場とは限らない。すなわち、企業におけるディーセントワークの真の実現状況は、企業のディーセントワークの観点での人事管理の取組実態だけでは把握することが困難であると考えられる。

上記を踏まえ本調査研究では、ディーセントワークの実現状況の評価に向けた指標として、下記2つを設定することとした。

### A. ディーセントワーク取組度：

企業におけるディーセントワークの観点での人事管理の取組がどの程度進展しているかを評価する指標

### B. ディーセントワーク達成度：

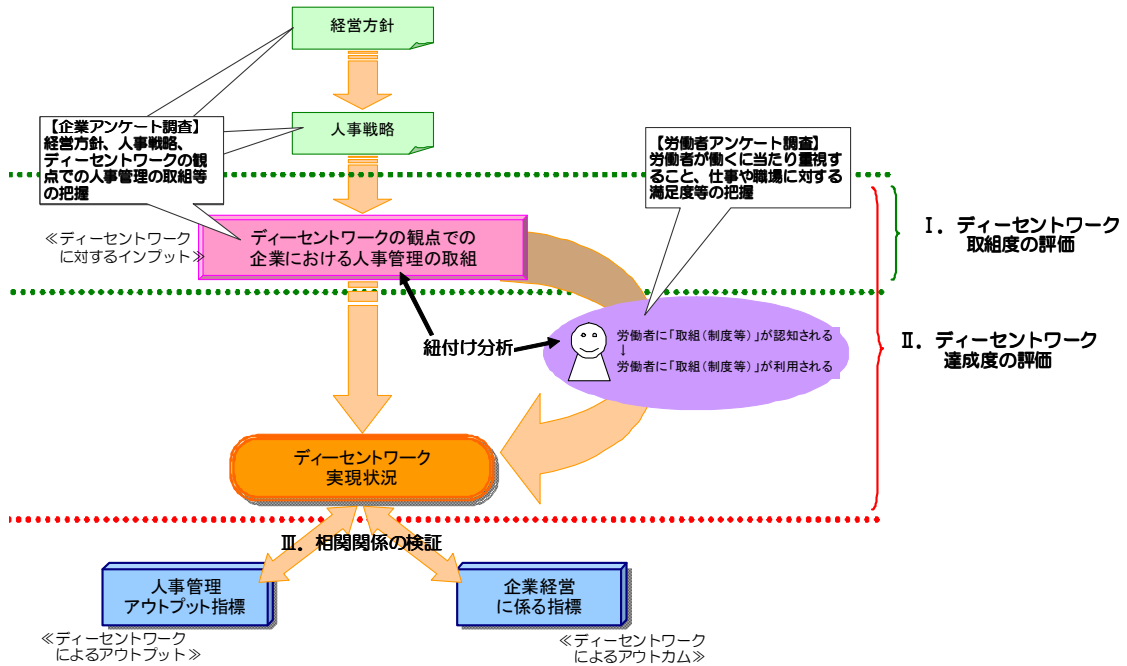
労働者の「取組に対する認知度」「取組の役立ち度」「仕事や職場に対する認識」を上記Aに組み込み、各企業においてディーセントワークがどの程度達成されているかを評価する指標



### (3) 調査研究の流れ

調査研究は下表の流れに基づき実施した。

なお、企業アンケート調査の主要設問の集計結果については「第2章-1」、労働者アンケート調査の主要設問の集計結果については「第2章-2」、ディーセントワークと企業経営の関係の分析については「第3章」を参照のこと。



## 第2章 アンケート調査結果の概要

### 1. 「職場の働きやすさ」に関する企業アンケート調査

#### (1) 調査の実施概要

##### ①調査方法

- ・ 郵送配布・郵送回収方式

##### ②調査期間

- ・ 平成23年12月中旬～12月下旬

##### ③調査対象 ～企業の抽出方法～

- ・ 『会社四季報2011年秋号』に掲載された上場企業のうち、下表にみる1,500社（件数が少ない電気・ガス業を除き、比例配分）。

会社四季報上の業種分類		今回調査対象		2011年秋号 掲載企業数				
大分類	中分類	業種	企業数					
水産・農林業	水産・農林業	×	×	×				
鉱業	鉱業	×	×	×				
建設業	建設業	①建設業	75	176				
製造業	食料品	②消費関連製造業	82	194				
	繊維製品							
	パルプ・紙							
	化学							
	医薬品							
	石油・石炭製品							
	ゴム製品				③素材関連製造業	244	574	
	ガラス・土石製品							
	鉄鋼							
	非鉄金属							
	金属製品							
	機械				電気機器	④機械関連製造業	289	679
					輸送用機器			
精密機器								
その他製品		×	×	×				
電気・ガス業	電気・ガス業	⑤電気・ガス業	25	25				
運輸・情報通信業	陸運業	⑥運輸業	54	127				
	海運業							
	空運業							
	倉庫・運輸関連業							
商業	情報・通信業	⑦情報・通信業	145	338				
	卸売業	⑧卸売業	156	364				
	小売業	⑨小売業	150	349				
金融・保険業	銀行業	⑩金融・保険業	79	186				
	証券・商品先物取引業							
	保険業							
	その他金融業							
不動産業	不動産業	⑪サービス業	201	472				
サービス業	サービス業							
その他	その他	×	×	×				
		11業種	1,500	3,484				

##### ④回収状況

- ・ 有効回収数：126件、有効回収率：8.4%

##### ⑤その他

- ・ 「業種」「正社員規模」については、『会社四季報2011年秋号』を用いて分析。

## (2) 主要設問の調査結果

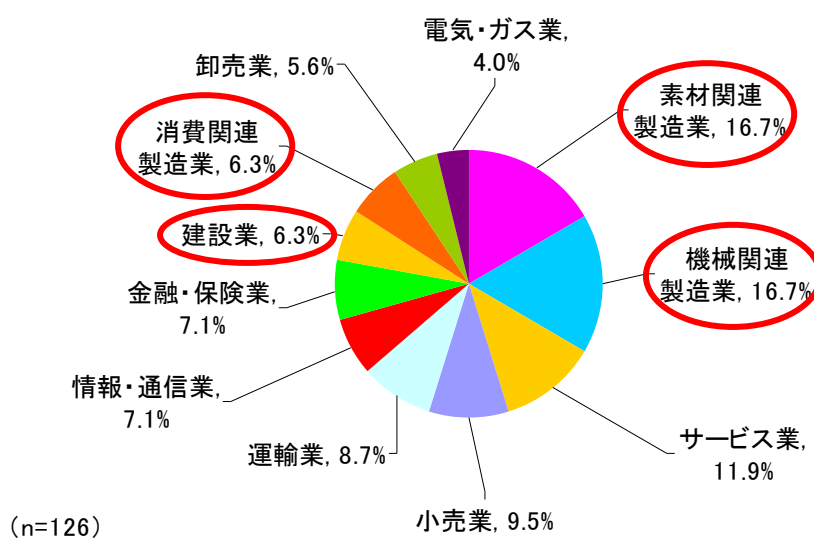
ここでは『職場の働きやすさ』に関する企業アンケート調査の設問のうち、「ディーセントワーク取組度」「ディーセントワーク達成度」を評価する際の指標となる「企業におけるディーセントワークの観点での人事管理の取組」に関連する主要な設問のみを抽出し、その結果を概観する。

なお、本アンケート調査の調査票・単純集計結果表・クロス集計結果表については【資料編】1」を参照のこと。

### ①回答企業の属性

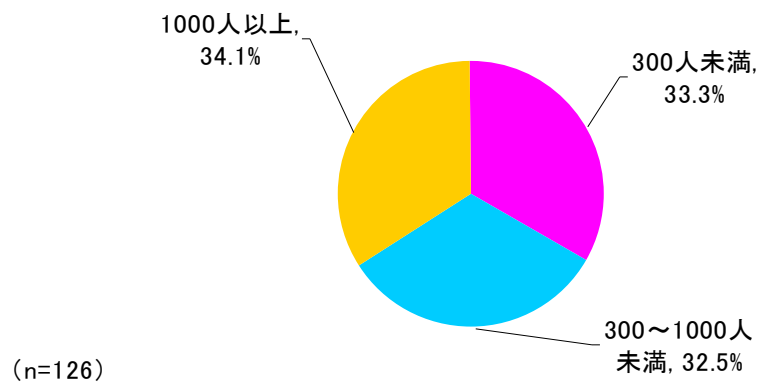
#### 【業種（会社四季報）】

- 回答企業の業種のうち上位5位は「素材関連製造業」（16.7%）、「機械関連製造業」（16.7%）、「サービス業」（11.9%）、「小売業」（9.5%）、「運輸業」（8.7%）となっている。
- なお、以降の業種別分析に当たっては、図表中に丸を付した「素材関連製造業」「機械関連製造業」「建設業」「消費関連製造業」を合わせて「製造建設業」、丸を付していないその他業種を合わせて「非製造建設業」とするものとする。



### 【正社員規模（会社四季報）】

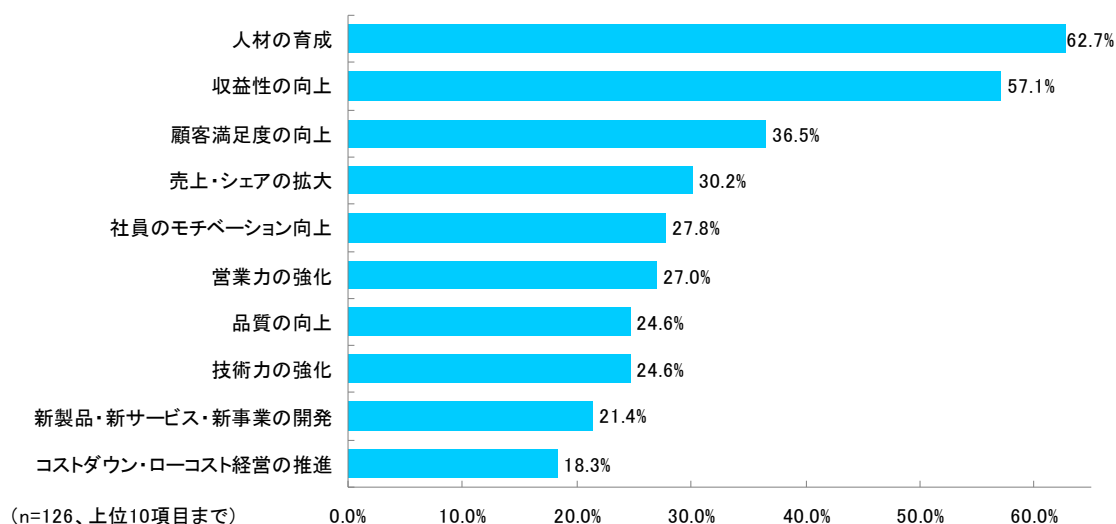
- 回答企業の正社員規模は「300人未満」が33.3%、「300～1000人未満」が32.5%、「1000人以上」が34.1%となっている。
- なお、以降の正社員規模別分析に当たっては、上記3カテゴリを用いるものとする。



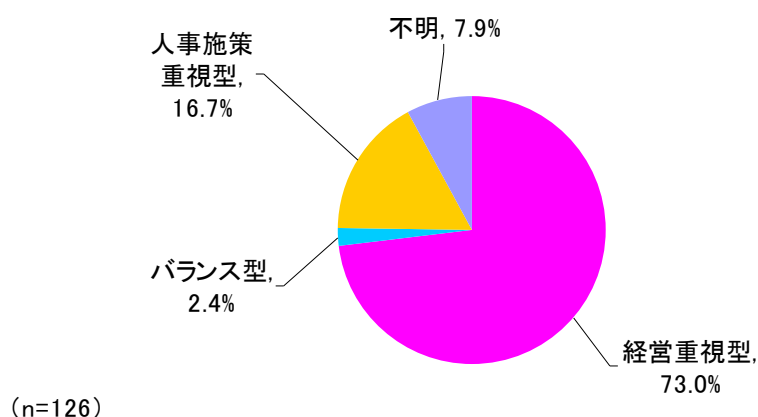
## ②経営ならびに人事施策について

### 【経営ならびに人事施策について重視していること（問Ⅰ－１）】

- 回答企業において経営ならびに人事施策について重視していること（５つまで）上位５位は、「人材の育成」（62.7%）、「収益性の向上」（57.1%）、「顧客満足度の向上」（36.5%）、「売上・シェアの拡大」（30.2%）、「社員のモチベーション向上」（27.8%）となっている。



- また、重視していること５つまでのうち、人事施策関連項目より経営関連項目を多く選択している場合を「経営重視型」、経営関連項目より人事施策関連項目を多く選択している場合を「人事施策重視型」、経営関連項目と人事施策関連項目を同数選択している場合を「バランス型」として分類したところ、「経営重視型」が73.0%、「人事施策重視型」が16.7%、「バランス型」が2.4%である※。



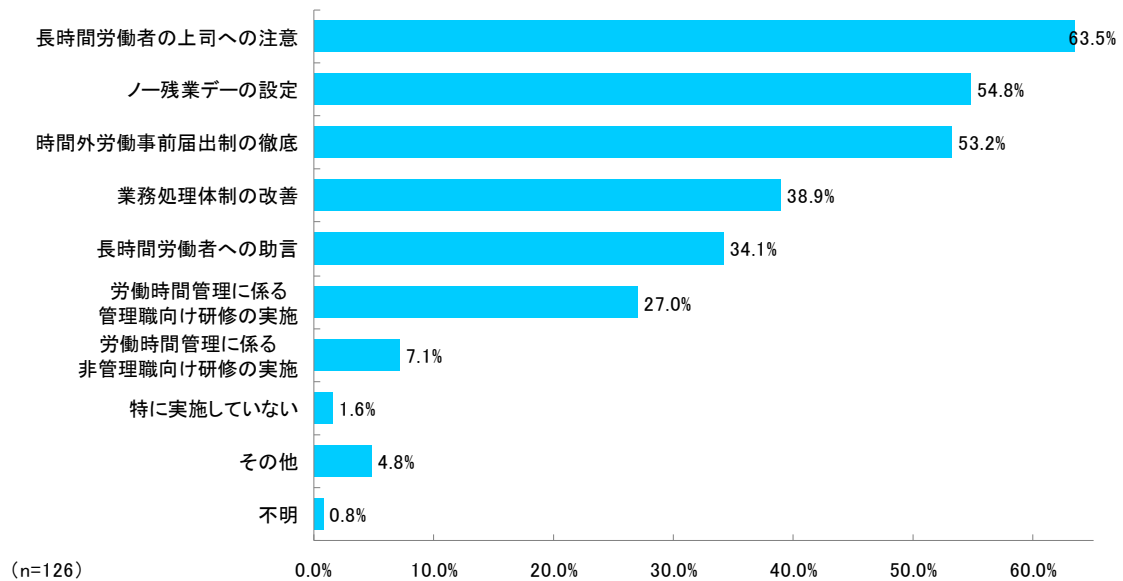
※：経営関連項目＝「収益性の向上」「売上・シェアの拡大」「品質の向上」「営業力の強化」「技術力の強化」「マーケティング、販路開拓の推進」「新製品・新サービス・新事業の開発」「新分野への進出」「顧客満足度の向上」「経営組織の見直し」「財務体質の強化」「社内設備への投資」「事業の再編・再構築」「国際化への対応」「資金調達円滑化」「コストダウン・ローコスト経営の推進」「CSRの推進」

人事施策関連項目＝「新卒人材の確保」「即戦力人材の確保」「人材の定着」「人材の育成」「技術継承」「働きやすさの向上」「社員のモチベーション向上」「組織におけるダイバーシティ(多様な従業員の管理)の推進」

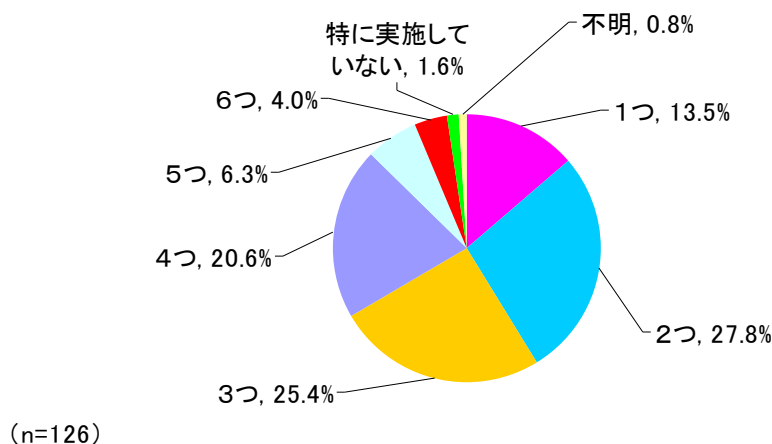
③働きやすさ向上（働きやすい職場の実現）に関する制度・取組について

【WLB 軸：長時間労働是正・解消のために実施している取組（問Ⅱ①-1(3)）】

- ・ 回答企業において長時間労働是正・解消のために実施している取組（複数回答）上位5位は、「長時間労働者への上司への注意」（63.5%）、「ノー残業デーの設定」（54.8%）、「時間外労働事前届出制の徹底」（53.2%）、「業務処理体制の改善」（38.9%）、「長時間労働者への助言」（34.1%）となっている。
- ・ なお、「その他」としては「適正な労働時間の把握」「労使による長時間労働対策会議の開催」「22時以降のPC強制シャットダウン」等が挙げられている。

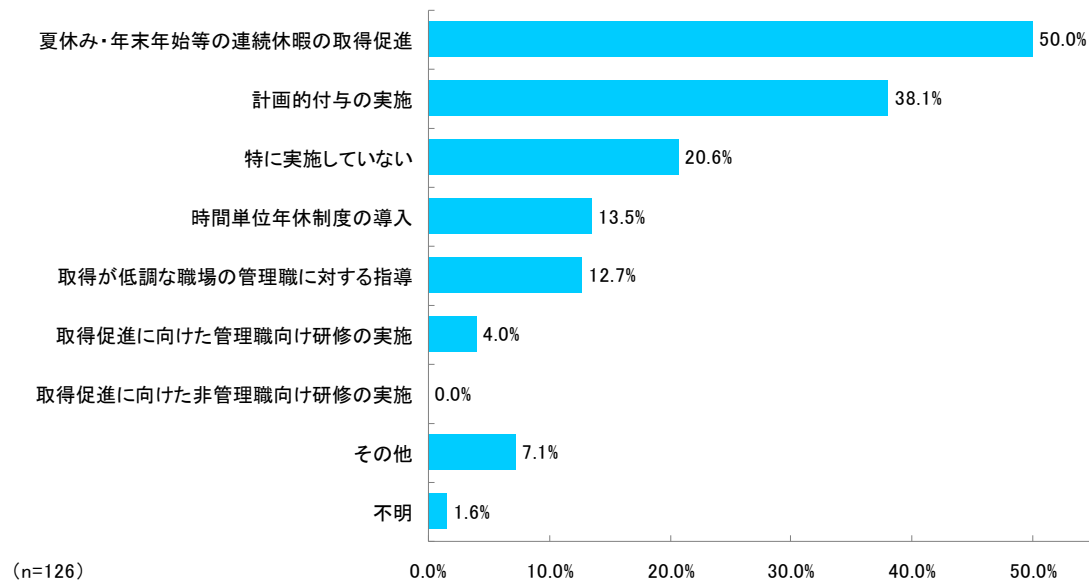


- ・ また、実施している取組の個数をカウントすると、「2つ」が27.8%と最も多く、以下「3つ」（25.4%）、「4つ」（20.6%）が続いている。

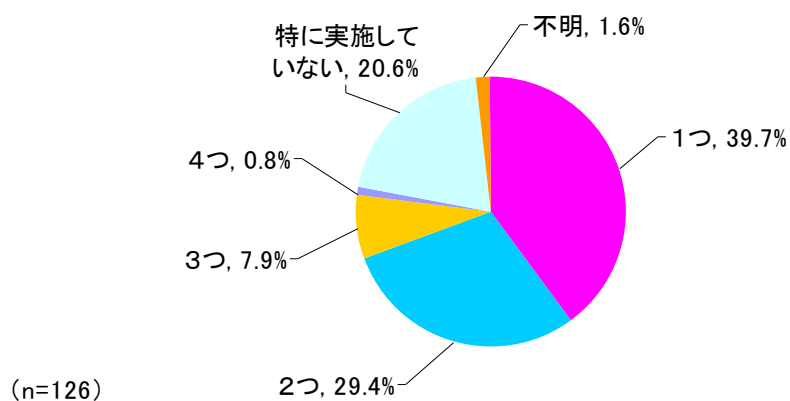


【WLB 軸：年次有給休暇促進のために実施している取組（問Ⅱ①-2(3)）】

- 回答企業において年次有給休暇取得促進のために実施している取組（複数回答）上位5位は、「夏休み・年末年始等の連続休暇の取得促進」（50.0%）、「計画的付与の実施」（38.1%）、「特に実施していない」（20.6%）、「時間単位年休制度の導入」（13.5%）、「取得が低調な職場の管理職に対する指導」（12.7%）となっている。
- なお、「その他」としては「休暇取得推進表の掲示」「代休取得促進月を設定しキャンペーンを実施」「リフレッシュ休暇制度の導入」等が挙げられている。

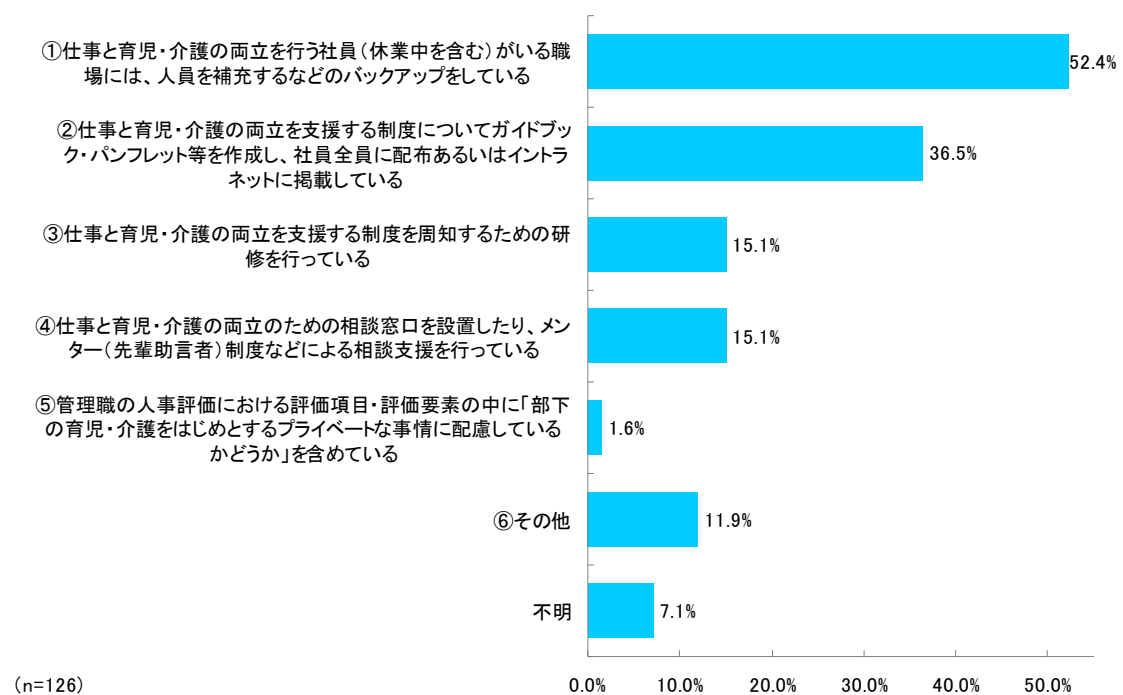


- また、実施している取組の個数をカウントすると、「1つ」が最も多く4割弱となっている。

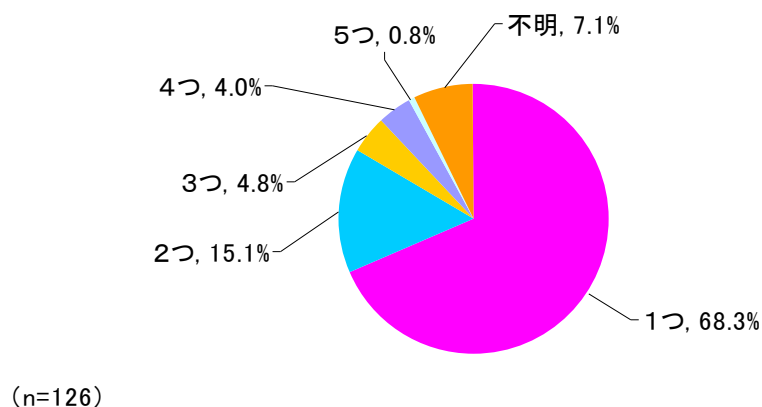


【WLB 軸：仕事と育児・介護を両立しやすい職場の実現に向けて実施している取組（問Ⅱ①－6）】

- ・ 回答企業において仕事と育児・介護を両立しやすい職場の実現に向けて実施している取組（複数回答）をみると、「仕事と育児・介護の両立を行う社員（休業中を含む）がいる職場には、人員を補充するなどのバックアップをしている」が最も多く半数を超えており、続いて「仕事と育児・介護の両立を支援する制度についてガイドブック・パンフレット等を作成し、社員全員に配布あるいはイントラネットに掲載している」が 36.5% となっている。
- ・ なお、「その他」としては「保育園やベビーシッター費用の補助」「育児休業・介護休業中の給与一部支払い」「育児休業者懇談会、社員の家族を対象とした職場見学会の実施」等が挙げられている。



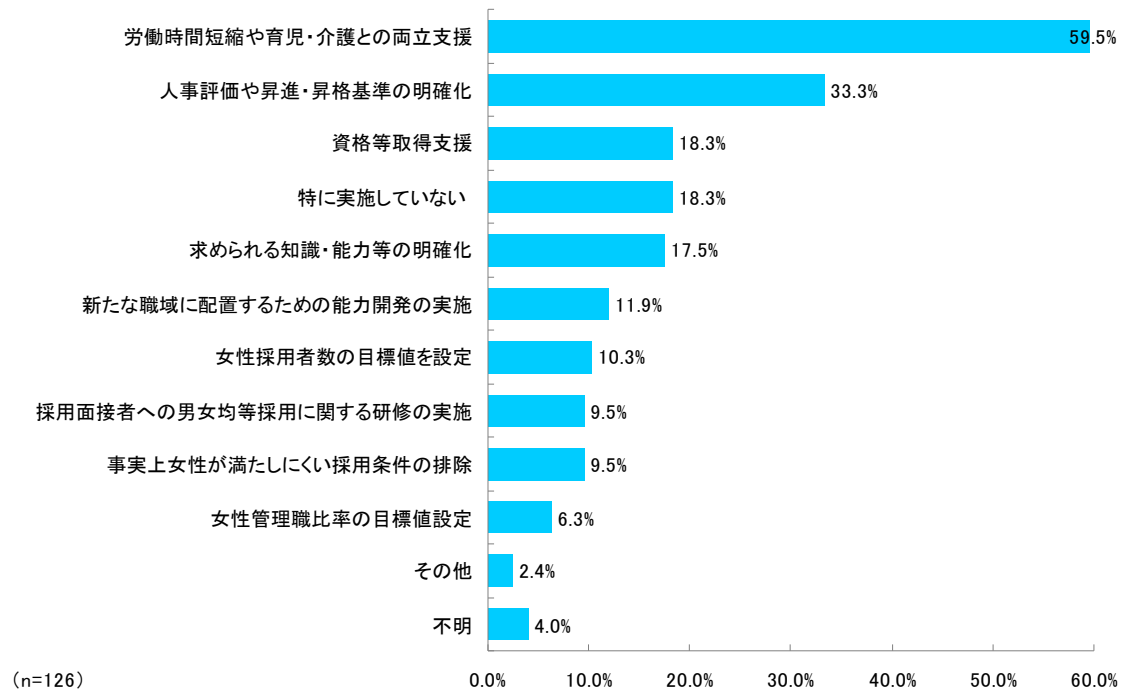
- ・ また、実施している取組の個数をカウントすると、「1つ」が最も多く 7 割弱となっている。





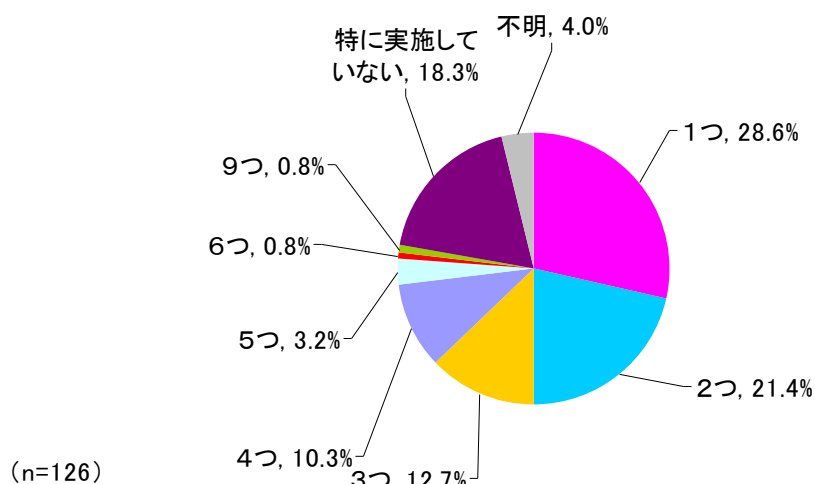
【公正・平等軸：ポジティブ・アクション推進のために実施している取組（問Ⅱ②-3）】

- ・ 回答企業においてポジティブ・アクション推進のために実施している取組（複数回答）上位5位は、「労働時間短縮や育児・介護との両立支援」（59.5%）、「人事評価や昇進・昇格基準の明確化」（33.3%）、「資格等取得支援」「特に実施していない」（いずれも18.3%）、「求められる知識・能力等の明確化」（17.5%）となっている。
- ・ なお、「その他」としては「女性リーダー向け研修」等が挙げられている。



S

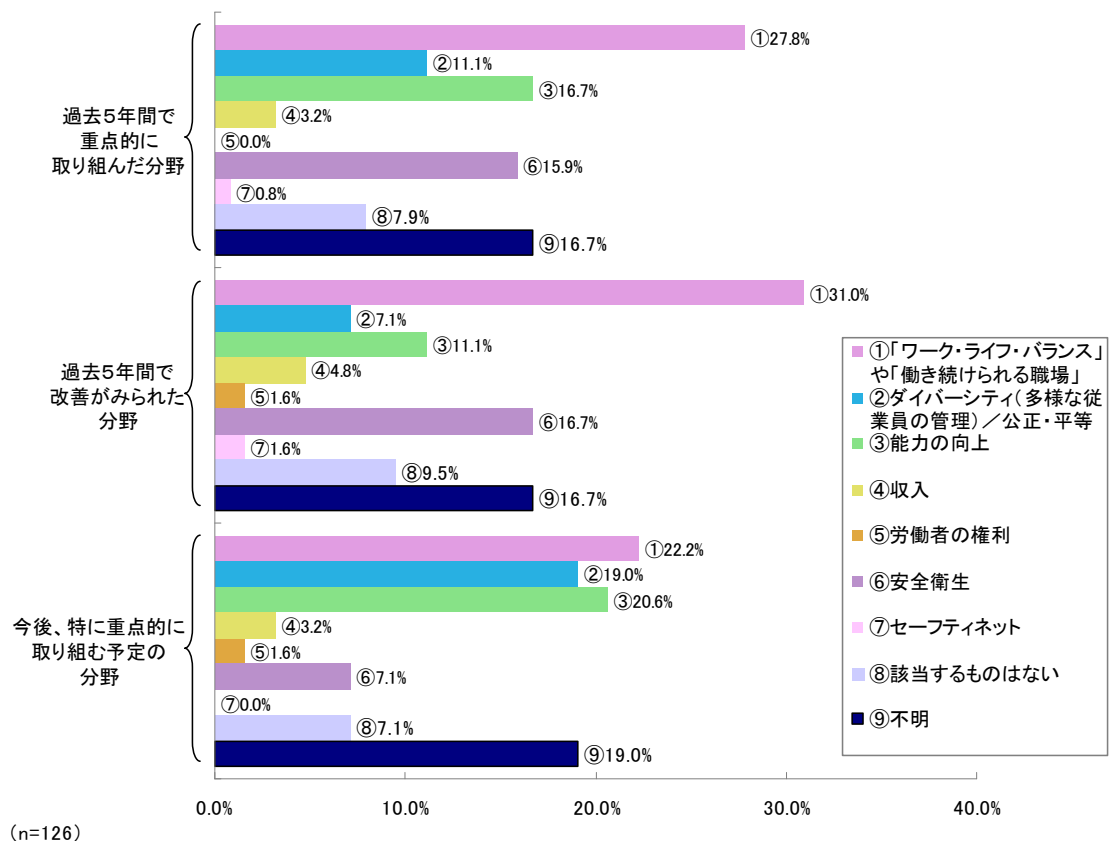
- ・ また、実施している取組の個数をカウントすると、「1つ」が28.6%と最も多く、以下「2つ」（21.4%）、「3つ」（12.7%）が続いている。→取組数「O」を追加。



【働きやすさ向上に向けて、過去5年間で特に重点的に取り組んだ分野／過去5年間で改善がみられた分野／今後、特に重点的に取り組む予定の分野（問Ⅱ⑧-1(1)(2)(3)）】

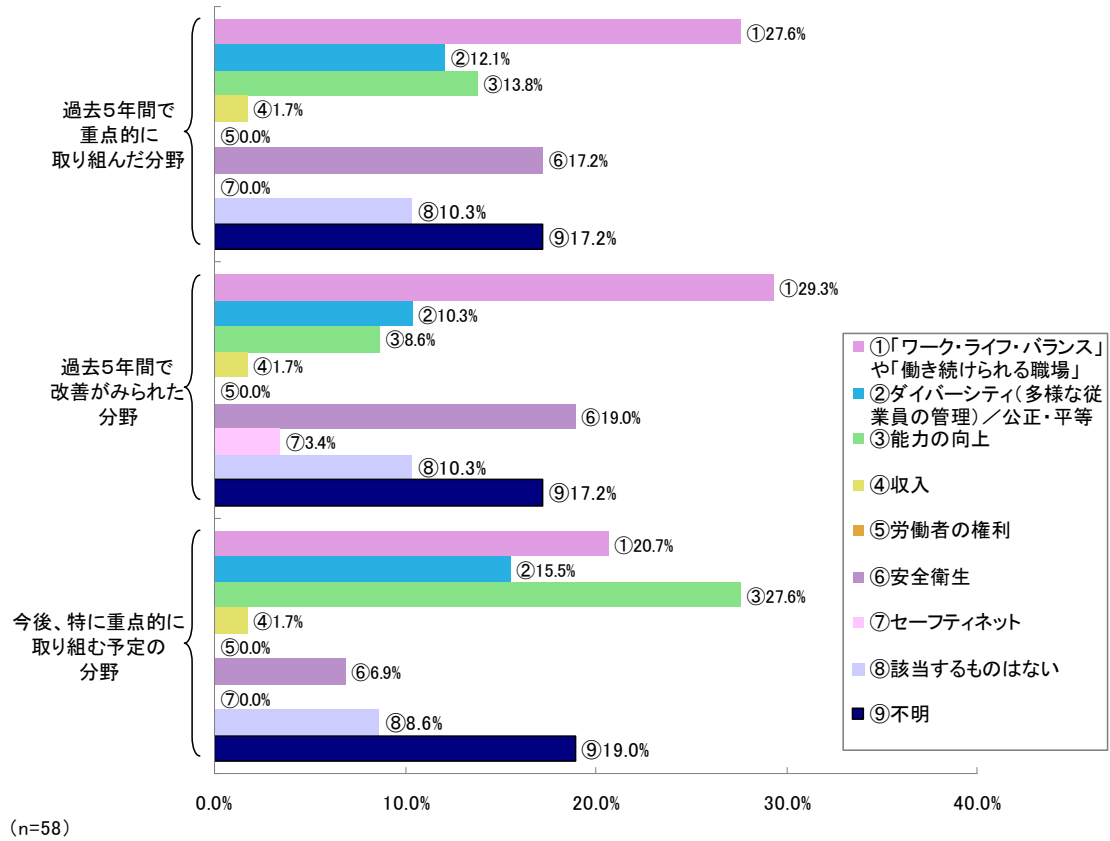
<回答企業全体>

- ・ 「過去5年間で特に重点的に取り組んだ分野」「過去5年間で改善がみられた分野」ともに「①『ワーク・ライフ・バランス』や『働き続けられる職場』」が最も多く、それぞれ27.8%、31.0%である。
- ・ また、「今後、特に重点的に取り組む予定の分野」は「①『ワーク・ライフ・バランス』や『働き続けられる職場』」「②ダイバーシティ（多様な従業員の管理）／公正・平等」「③能力の向上」がいずれも2割前後となっている。



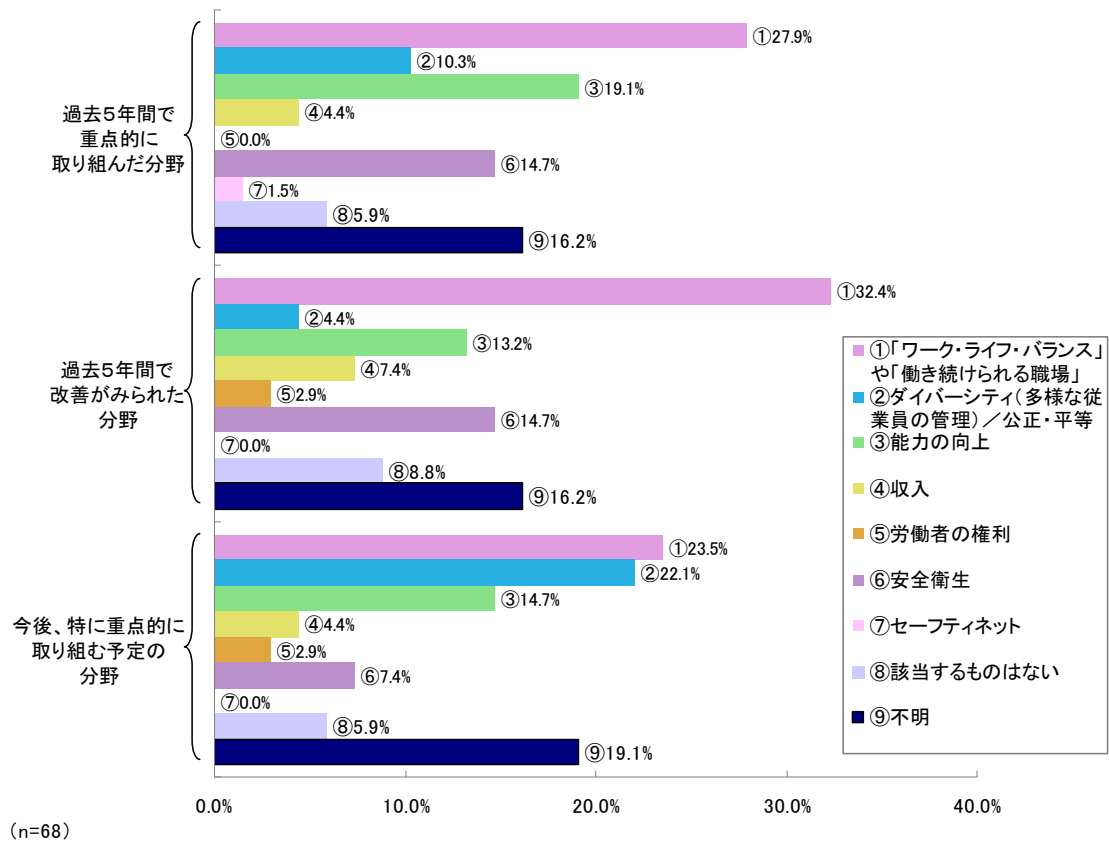
<業種別\_製造建設業>

- ・ 「過去5年間で特に重点的に取り組んだ分野」「過去5年間で改善がみられた分野」ともに「①『ワーク・ライフ・バランス』や『働き続けられる職場』」が最も多く、それぞれ27.6%、29.3%である。
- ・ また、「今後、特に重点的に取り組む予定の分野」は「③能力の向上」が27.6%と最も多い。



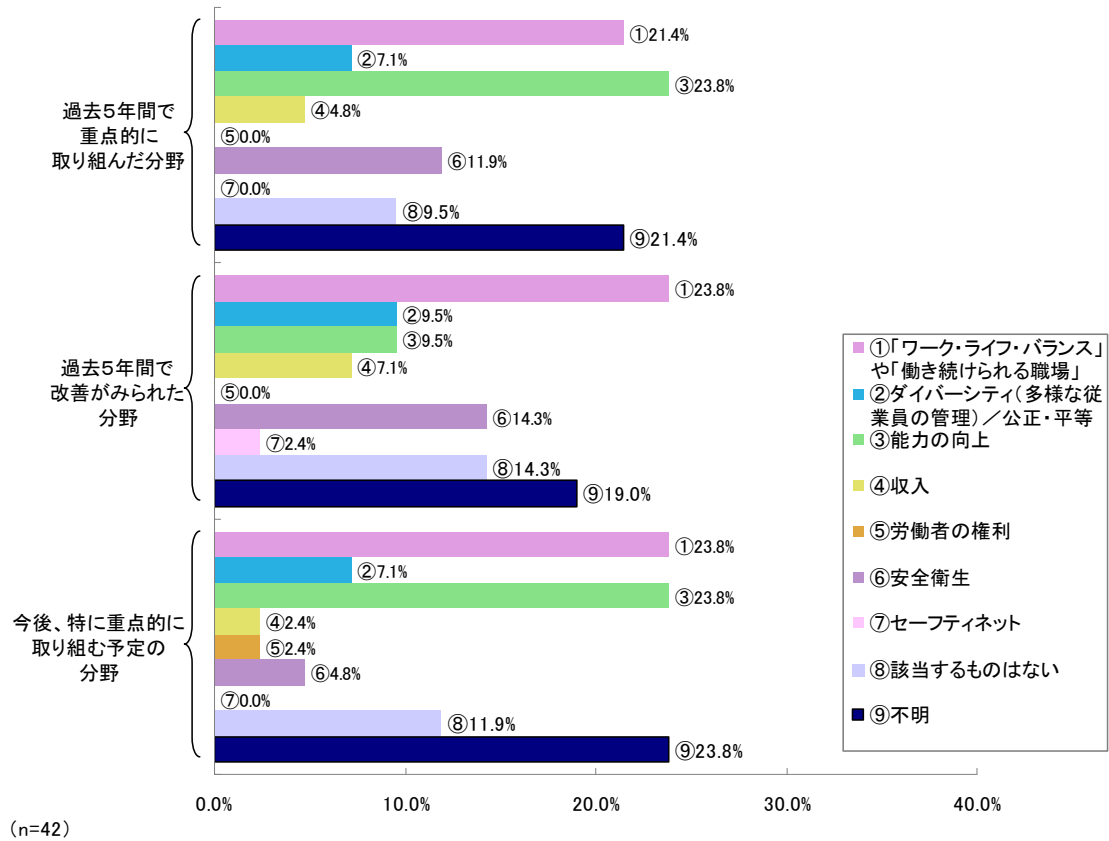
<業種別\_非製造建設業>

- ・ 「過去5年間で特に重点的に取り組んだ分野」「過去5年間で改善がみられた分野」ともに「①『ワーク・ライフ・バランス』や『働き続けられる職場』」が最も多く、それぞれ27.9%、32.4%である。
- ・ また、「今後、特に重点的に取り組む予定の分野」は「①『ワーク・ライフ・バランス』や『働き続けられる職場』」「②ダイバーシティ（多様な従業員の管理）／公正・平等」が2割を超えている。



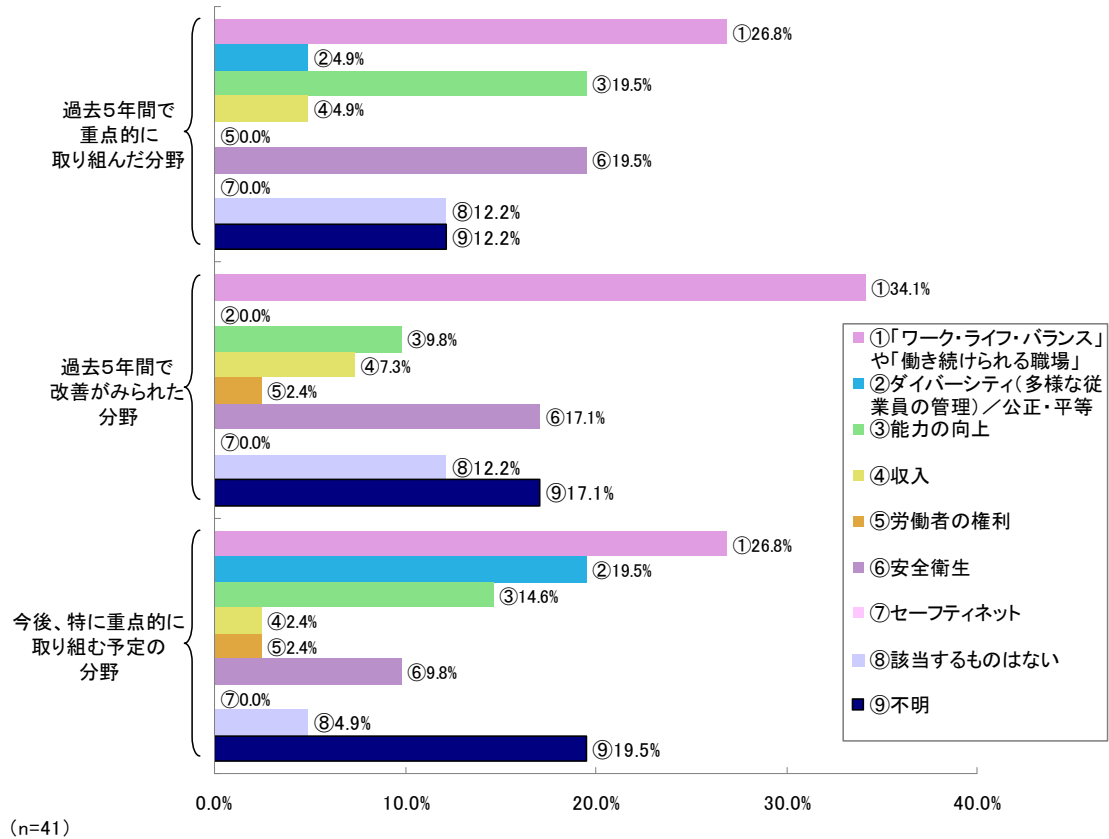
<正社員規模別\_300人未満>

- ・ 「過去5年間で特に重点的に取り組んだ分野」は「③能力の向上」が最も多く、23.8%となっている。
- ・ 「過去5年間で改善がみられた分野」は「①『ワーク・ライフ・バランス』や『働き続けられる職場』」が23.8%と最も多い。
- ・ また、「今後、特に重点的に取り組む予定の分野」は「①『ワーク・ライフ・バランス』や『働き続けられる職場』」と「③能力の向上」が最も多く、23.8%となっている（ただし、「不明」も23.8%）。



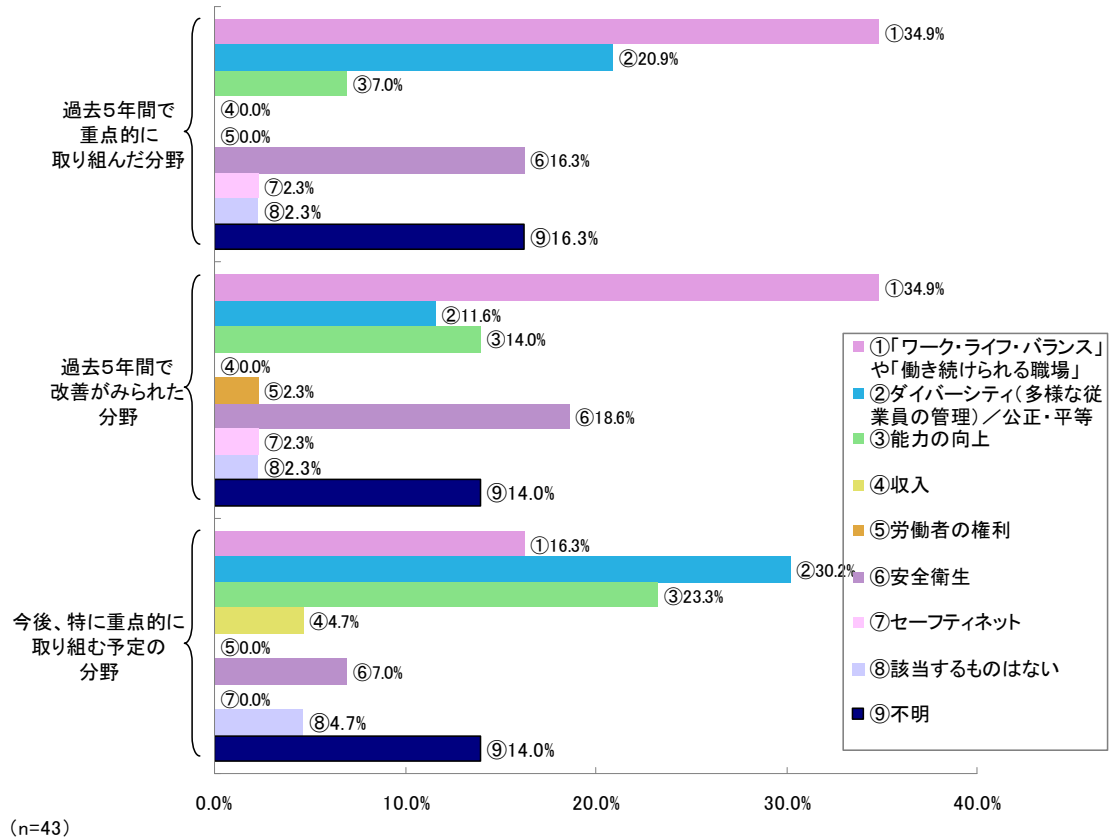
<正社員規模\_300～1000 人未満>

- ・ 「過去5年間で特に重点的に取り組んだ分野」「過去5年間で改善がみられた分野」ともに「①『ワーク・ライフ・バランス』や『働き続けられる職場』」が最も多く、それぞれ26.8%、34.1%である。
- ・ また、「今後、特に重点的に取り組む予定の分野」は引き続き「①『ワーク・ライフ・バランス』や『働き続けられる職場』」であり、26.8%となっている。



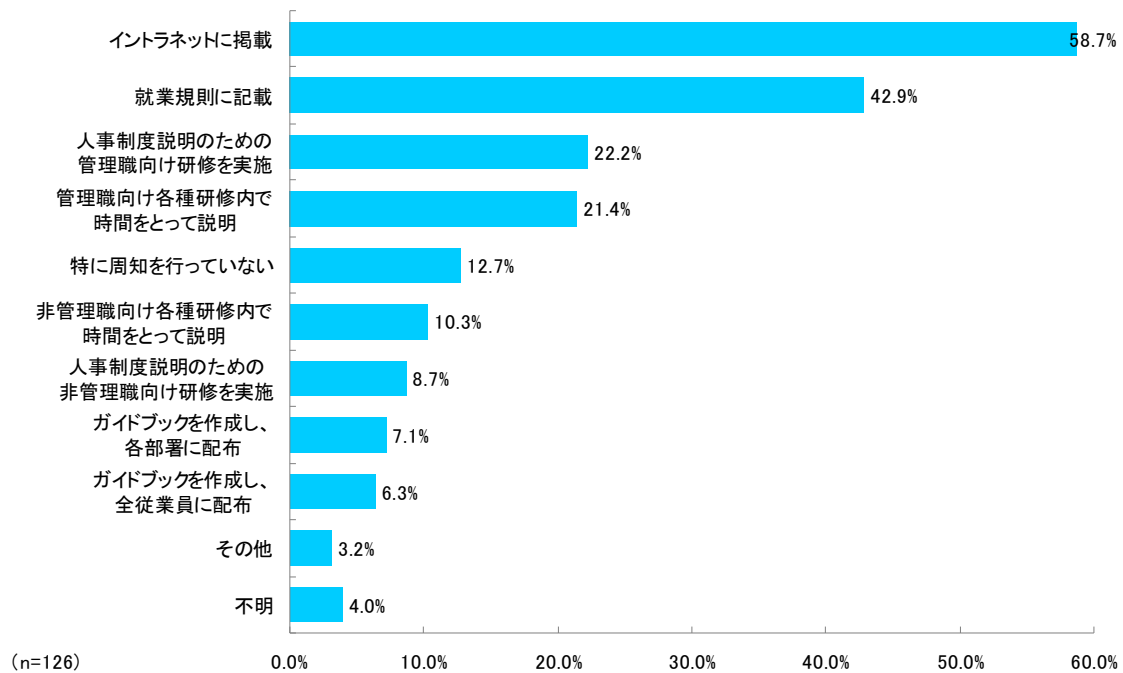
<正社員規模\_1000人以上>

- ・ 「過去5年間で特に重点的に取り組んだ分野」「過去5年間で改善がみられた分野」ともに「①『ワーク・ライフ・バランス』や『働き続けられる職場』」が最も多く、いずれも34.9%である。
- ・ また、「今後、特に重点的に取り組む予定の分野」は「②ダイバーシティ(多様な従業員の管理)／公正・平等」が約3割と最も多い。

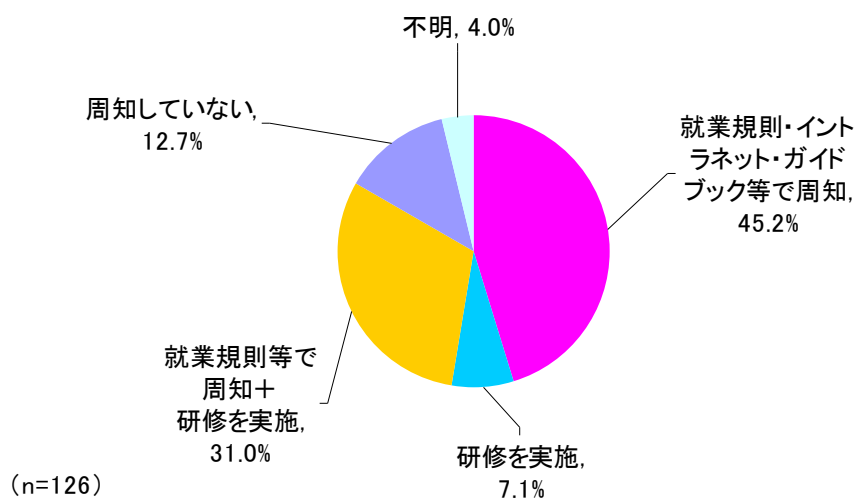


【働きやすさ向上に関する制度・取組の周知方法（問Ⅱ⑧-2）】

- 回答企業において従業員に対する「働きやすさ向上（働きやすい職場の実現）に関する制度・取組」の周知に当たって採っている方法（複数回答）上位5位は、「イントラネットに掲載」（58.7%）、「就業規則に記載」（42.9%）、「人事制度説明のための管理職向け研修を実施」（22.5%）、「管理職向け各種研修内で時間をとって説明」（21.4%）、「特に周知を行っていない」（12.7%）となっている。
- なお、「その他」としては「四半期ごとにアンケート調査を実施」「社内報に掲載」等が挙げられている。



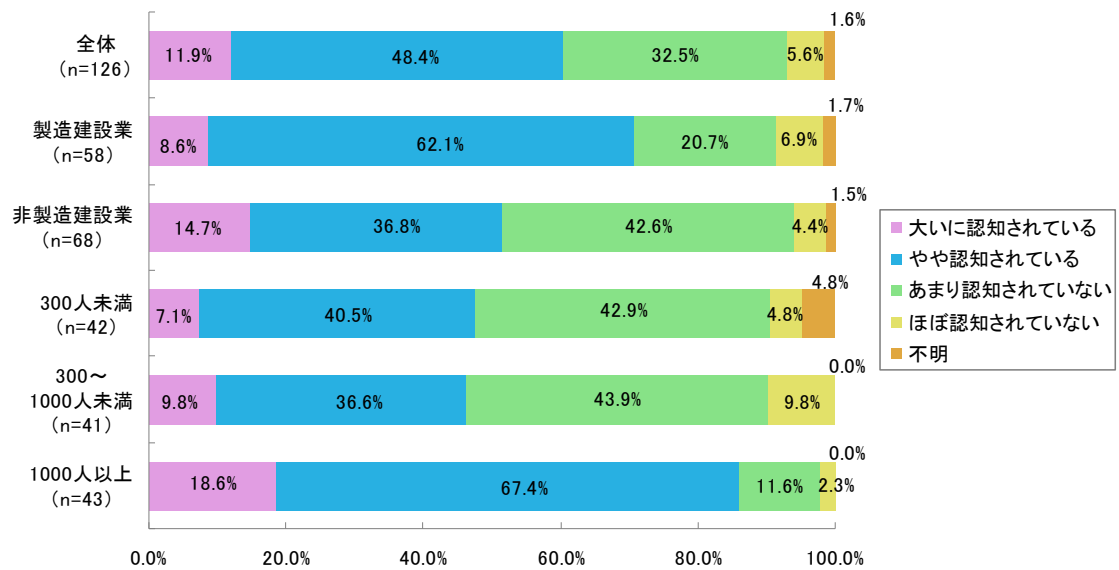
- また、周知方法別にこれをみると「就業規則・イントラネット・ガイドブック等で周知」が45.2%と最も多く、「就業規則等で周知+研修を実施」が31.0%、「周知していない」が12.7%、「研修を実施」が7.1%である。





【働きやすさ向上に関する制度・取組に関する従業員の認知度（問Ⅱ⑧-3）】

- ・ 回答企業において「働きやすさ向上（働きやすい職場の実現）に関する制度・取組」が総合的にみて従業員にどの程度認知されていると考えるかをみると、「大いに認知されている+やや認知されている」が6割を超えている。
- ・ 業種別にみると、製造建設業の方が非製造建設業と比較して「大いに認知されている+やや認知されている」の比率が20%程度高い。
- ・ また、正社員規模別にみると、規模が大きいほど「大いに認知されている+やや認知されている」の比率が高くなる傾向を示しており、「1000人以上」では86.0%となっている。



## 2. 「職場の働きやすさ」に関する従業員アンケート調査

### (1) 調査の実施概要

#### ①調査方法

- ・ 郵送配布・郵送回収方式

#### ②調査期間

- ・ 平成 23 年 12 月中旬～12 月下旬

#### ③調査対象

- ・ 企業調査の調査対象である企業 1,500 社に勤務する従業員計 7,500 名（企業調査の対象抽出方法については「第 2 章 1」を参照）。
- ・ 従業員 5 名の選定に当たっては、下記のように依頼した

雇用区分	人数	回答対象者
①正社員	3名	男性1名・女性2名、もしくは、男性2名・女性1名
②非正社員	2名	男女1名ずつ ※派遣社員、嘱託社員は除く

- ・ 管理職（課長職相当以上）は回答対象外とし、回答があった場合は集計対象外とした。

#### ④回収状況

- ・ 有効回収数：511 件（うち、正社員 368 件・非正社員 143 件）
- ・ 有効回収率：6.8%（正社員 8.2%・非正社員 4.8%）

#### ⑤本調査における定義（調査票より転記）

##### 〈本調査における定義〉

本調査において、

正社員とは、貴社が直接雇用している従業員のうち「雇用期間に定めのない者」

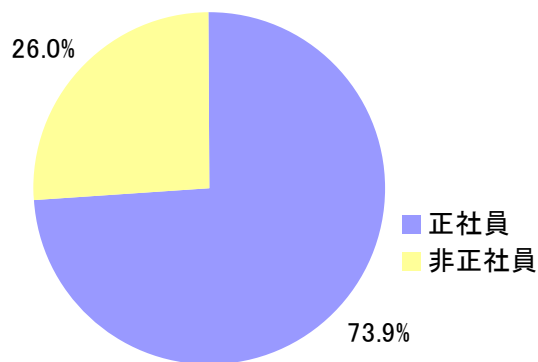
非正社員とは、貴社が直接雇用している従業員のうち「雇用期間に定めのある者」を指します。

## (2) 主要設問の調査結果

### ①回答者の属性

#### 【雇用区分（問1）】

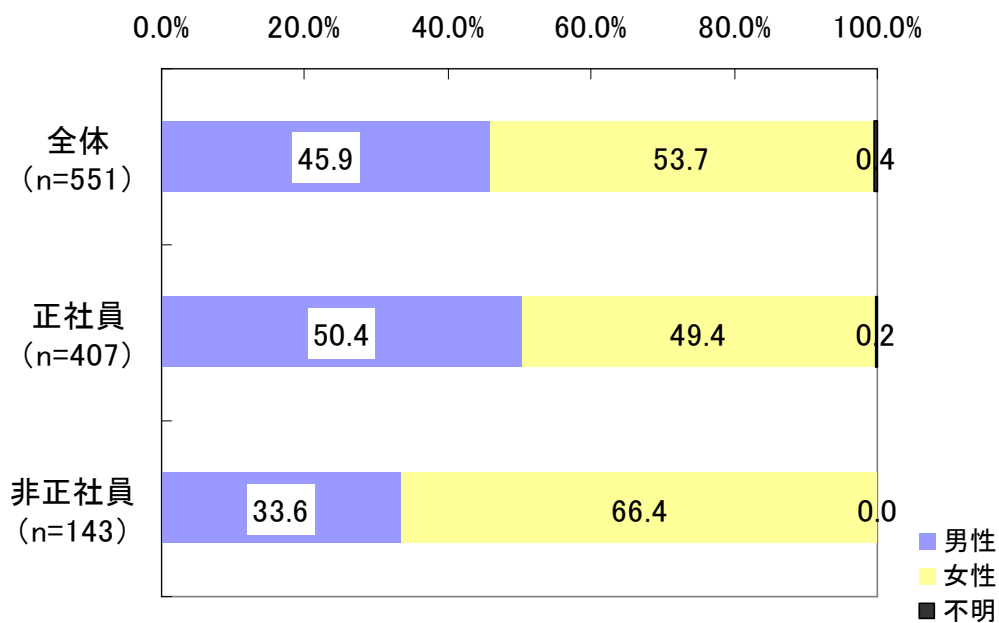
- 従業員調査回答者のうち、正社員は73.9%、非正社員は26.0%となっている。



n=551

#### 【性別（問12）】

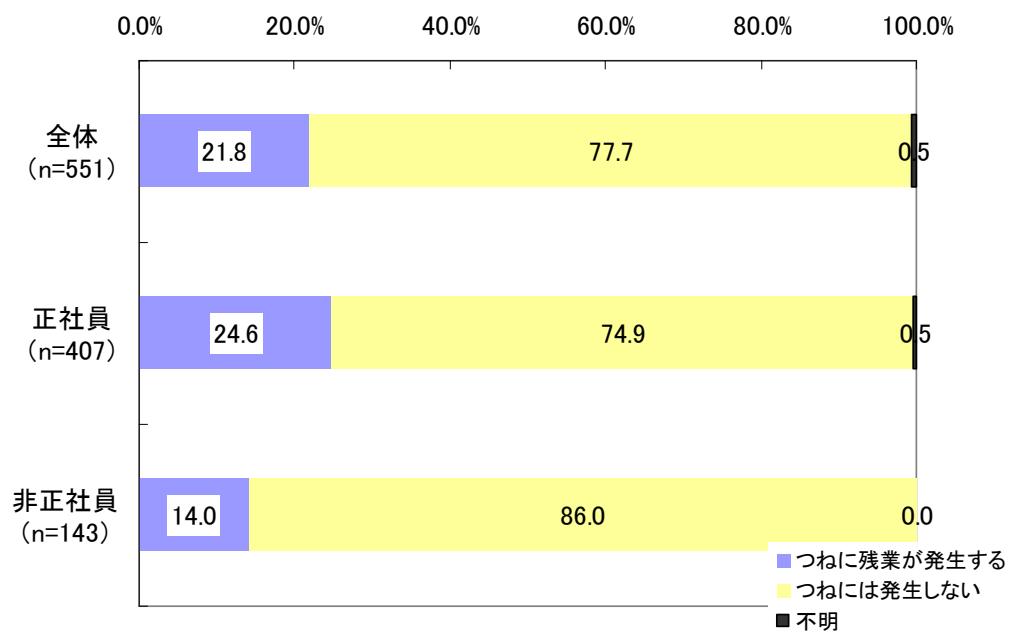
- 正社員では男性が50.4%、女性が49.4%とほぼ同数であるのに対し、非正社員では男性が33.6%、女性が66.4%と、女性の比率が高い。



## ②回答者の働き方の状況

### 【恒常的な残業の有無（問3）】

- 「つねに残業が発生するかどうか」についてたずねたところ、正社員の24.6%、非正社員の14.0%が、つねに残業が発生すると回答した。

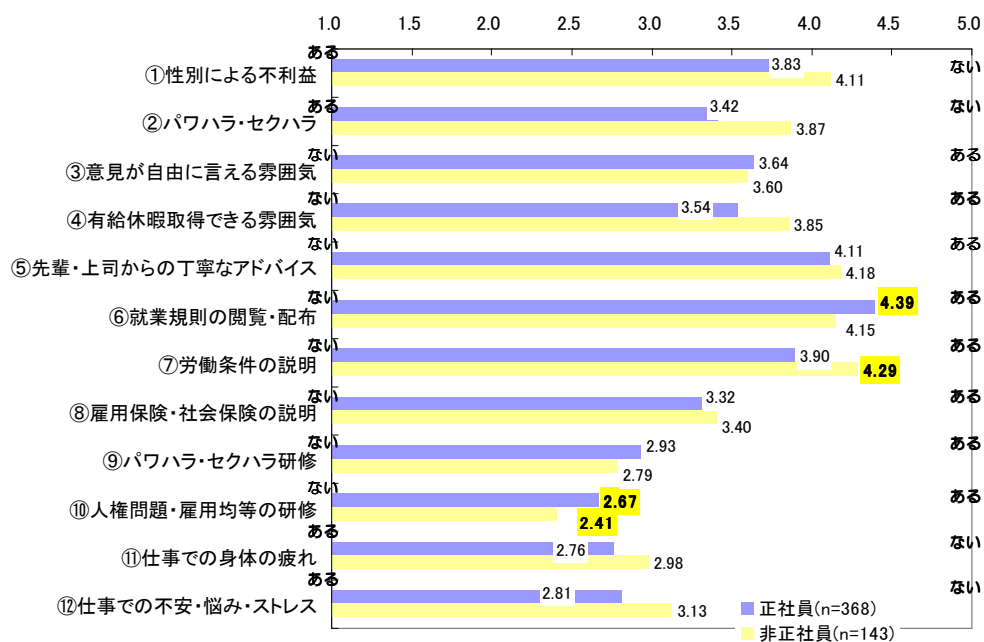


【職場の状況（問7）】

- ・ 回答者の現在の職場について、以下の12の項目別にたずねた。従業員全体の回答結果は以下の表の通りである。

		全体	とてもあてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	全くあてはまらない	不明
①性別による不利益を被ったことがある／被った人を見聞きしたことがある	n	511	21	100	186	204	0
	%	100.0	4.1	19.6	36.4	39.9	0.0
②パワハラ・セクハラを受けたことがある／見聞きしたことがある	n	511	42	159	162	148	0
	%	100.0	8.2	31.1	31.7	29.0	0.0
③意見を自由に言える雰囲気がある	n	511	122	274	95	19	1
	%	100.0	23.9	53.6	18.6	3.7	0.2
④希望するだけの有給休暇を取得できる雰囲気がある	n	511	151	203	114	43	0
	%	100.0	29.5	39.7	22.3	8.4	0.0
⑤先輩・上司から仕事上の丁寧なアドバイスを受けられる	n	511	235	216	52	7	1
	%	100.0	46.0	42.3	10.2	1.4	0.2
⑥就業規則はすぐに関覧できるところにある／配布されている	n	511	345	110	41	13	2
	%	100.0	67.5	21.5	8.0	2.5	0.4
⑦労働条件について説明を受けたことがある	n	511	218	181	90	20	2
	%	100.0	42.7	35.4	17.6	3.9	0.4
⑧雇用保険や社会保険について説明を受けたことがある	n	511	134	161	163	52	1
	%	100.0	26.2	31.5	31.9	10.2	0.2
⑨パワハラ・セクハラについて研修を受けたことがある	n	511	140	109	103	158	1
	%	100.0	27.4	21.3	20.2	30.9	0.2
⑩人権問題や男女間等の雇用均等について研修を受けたことがある	n	511	110	89	133	177	2
	%	100.0	21.5	17.4	26.0	34.6	0.4
⑪仕事で身体の疲れを感じるが多い	n	511	76	218	193	23	1
	%	100.0	14.9	42.7	37.8	4.5	0.2
⑫仕事で不安や悩み、ストレスを感じるが多い	n	511	78	203	199	31	0
	%	100.0	15.3	39.7	38.9	6.1	0.0

- ・ 以上の12の設問文①～②、⑪～⑫は「とてもあてはまる」との回答を1点、「ややあてはまる」を3.67点、「あまりあてはまらない」を2.33点、「全くあてはまらない」を1点に換算し、その他の8つの設問文は「とてもあてはまる」との回答を5点、「ややあてはまる」を2.33点、「あまりあてはまらない」を3.67点、「全くあてはまらない」を5点に換算の上、従業員1人ごとにスコアを算出した。
- ・ 上記の操作を行った結果算出されたスコアを正社員／非正社員の別に平均したものが下図である（スコアが高い方が望ましい状況を指す）。
- ・ 正社員では「⑥就業規則の閲覧・配布」に関するスコアが最も高く（4.39）、非正社員では「⑦労働条件の説明」に関するスコアが最も高い（4.29）。これは、労働条件の周知・説明が十分に行われていることを意味する。他方、スコアが最も低いのは、正社員・非正社員ともに「⑩人権問題・雇用均等の研修」に関する項目である（正社員：2.67、非正社員：2.41）。
- ・ 正社員・非正社員間で差の大きい上位3つの項目は、「②パワハラ・セクハラ（差：0.45）」、「⑦労働条件の説明（差：0.39）」、「⑫仕事での不安・悩み・ストレス（差：0.32）」であり、いずれも非正社員の方がスコアが高い。



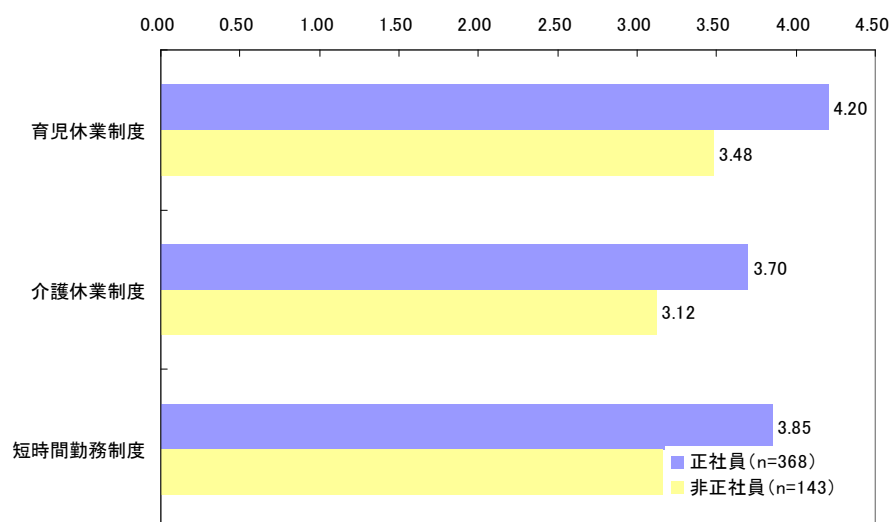
### ③働きやすさのための制度に対する認知度と意識

#### 【各種制度に対する認知度（問8（1））】

- 勤務先企業における、育児休業制度・介護休業制度・短時間勤務制度について、制度内容に対する認知度についてたずねたところ、下表の通りとなった。

	全体	知っている	やや知っている	あまり知らない	知らない・該当する制度はない	不明
①育児休業制度の内容	n 511	257	141	90	19	4
	% 100.0	50.3	27.6	17.6	3.7	0.8
②介護休業制度の内容	n 511	199	112	145	51	4
	% 100.0	38.9	21.9	28.4	10.0	0.8
③短時間勤務制度の内容	n 511	214	129	111	53	4
	% 100.0	41.9	25.2	21.7	10.4	0.8

- 「知っている」を5点、「やや知っている」を3.67点、「あまり知らない」を2.33点、「知らない・該当する制度はない」を1点に換算し、従業員1人ごとに認知度スコアを算出した。
- 上記の操作を行った結果算出されたスコアを正社員／非正社員の別に平均したものが下図である。いずれの制度についても正社員の方が非正社員より認知度スコアが高く、特に育児休業制度については0.72ポイントの差がみられる。

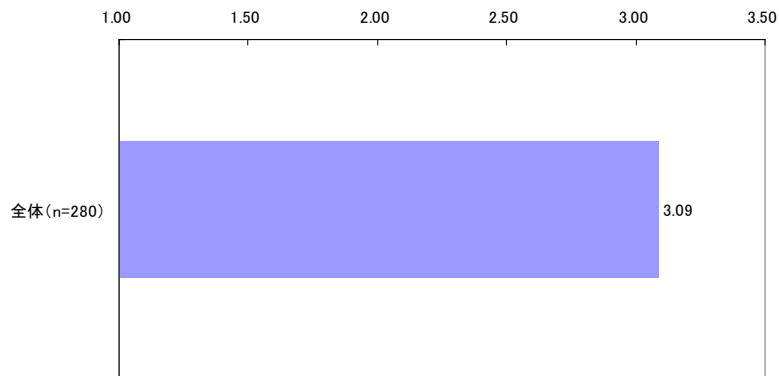


【育児休業制度利用時の周囲への負担感（問8（3））】

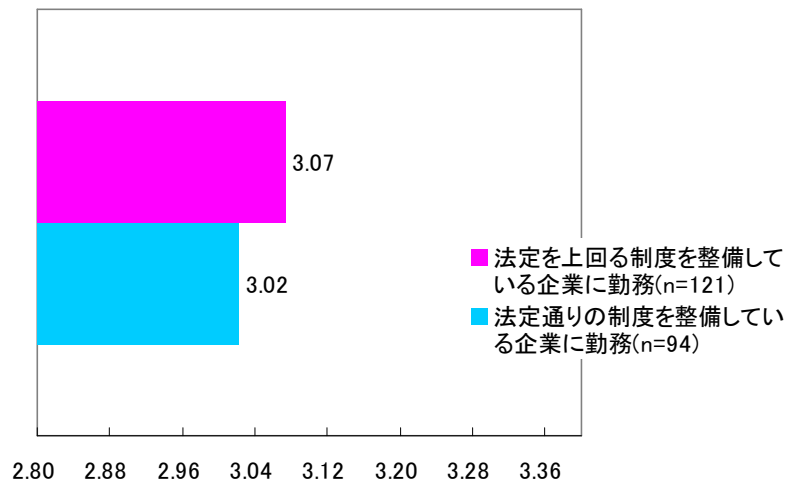
- 「問8（2）」において「自身が育児休業制度を利用したことがある（している）」または「職場の同僚が利用していたことがある（あった）事例を知っている」と回答した者にのみ、当該制度を利用中、職場に負担が生じていたかどうかをたずねた。その結果は下表の通りである。

		全体	かなり生じていた	やや生じていた	あまり生じていなかった	全く生じていなかった	不明	非該当
①育児休業制度利用中の周りへの負担	n	511	22	111	114	33	6	225
	%	100.0	7.7	38.8	39.9	11.5	2.1	

- この設問について、「かなり生じていた」を1点、「やや生じていた」を2.33点、「あまり生じていなかった」を3.67点、「全く生じていなかった」を5点とし、従業員1人ごとにスコアを算出した。
- 上記の操作を行った結果算出されたスコアを全従業員について平均したところ、3.09点であった。

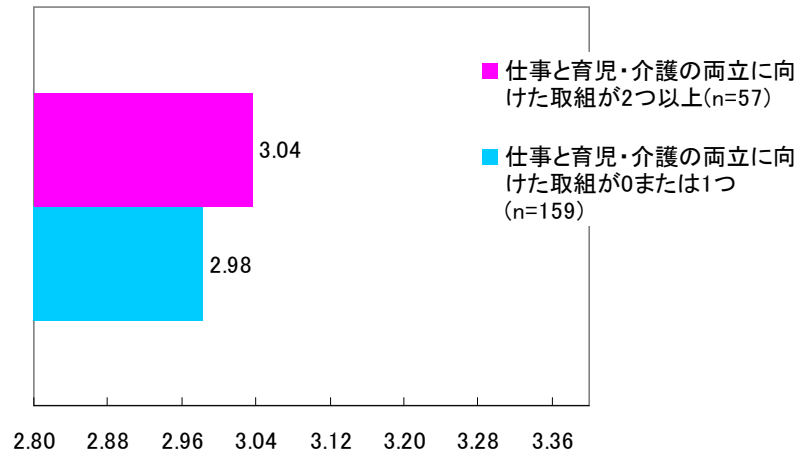


- また、このスコアを「法定を上回る仕事・育児の両立支援制度（企業アンケート調査「問II①-3」）」を整備している企業勤務者と「法定通りの仕事・育児の両立支援制度（企業アンケート調査「問II①-3」）」を整備している企業勤務者に分けて平均したところ、両者に大きな差はみられなかった。





- さらに、「仕事と育児・介護を両立しやすい職場の実現に向けて行っている取組（企業票問Ⅱ①－6）」を2つ以上行っている企業勤務者と0～1つ行っている企業勤務者に分けて平均したところ、両者に大きな差はみられなかった。

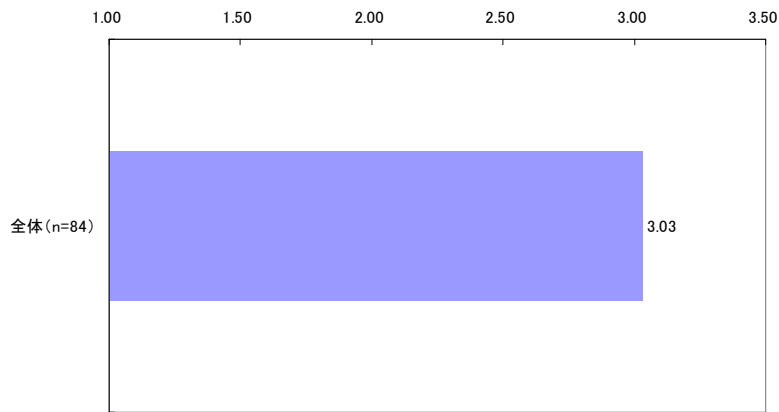


【介護休業制度利用時の周囲への負担感（問8（3））】

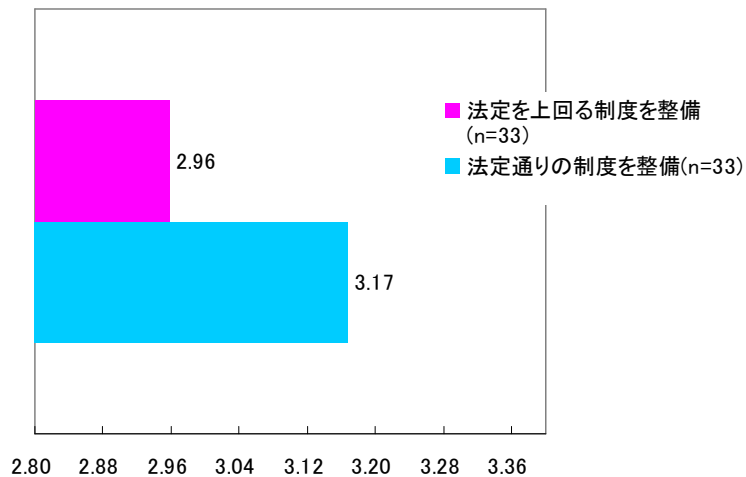
- 「問8（2）」において「自身が介護休業制度を利用したことがある（している）」または「職場の同僚が利用していたことがある（あった）事例を知っている」と回答した者にのみ、当該制度を利用中、職場に負担が生じていたかどうかをたずねた。結果は下表の通りである。

		全体	かなり生じていた	やや生じていた	あまり生じていなかった	全く生じていなかった	不明	非該当
②介護休業制度利用中の周りへの負担	n	511	4	38	36	6	2	425
	%	100.0	4.7	44.2	41.9	7.0	2.3	

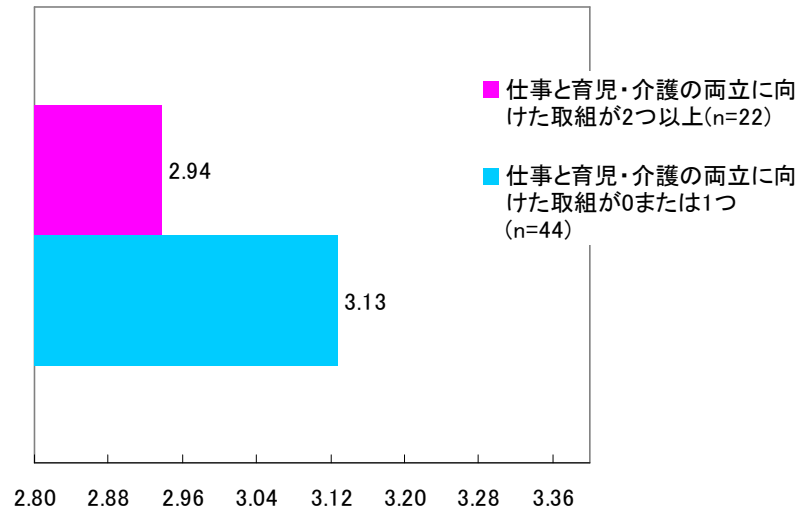
- この設問について、「かなり生じていた」を1点、「やや生じていた」を2.33点、「あまり生じていなかった」を3.67点、「全く生じていなかった」を5点とし、従業員1人ごとにスコアを算出した。
- 上記の操作を行った結果算出されたスコアを全従業員について平均したところ、3.03点であった。



- また、このスコアを「法定を上回る仕事・介護の両立支援制度（企業アンケート調査「問II①-4」）を整備している企業勤務者と「法定通りの仕事・介護の両立支援制度（企業アンケート調査「問II①-4」）を整備している企業勤務者」に分けて平均したところ、後者のスコアが前者のスコアを0.21ポイント上回った。



- さらに、「仕事と育児・介護を両立しやすい職場の実現に向けて行っている取組（企業票問Ⅱ①-6）」を2つ以上行っている企業勤務者と0～1つ行っている企業勤務者に分けて平均したところ、取組を0～1つ行っている企業勤務者のスコアが、2つ以上行っている企業勤務者のスコアを0.19ポイント上回った。

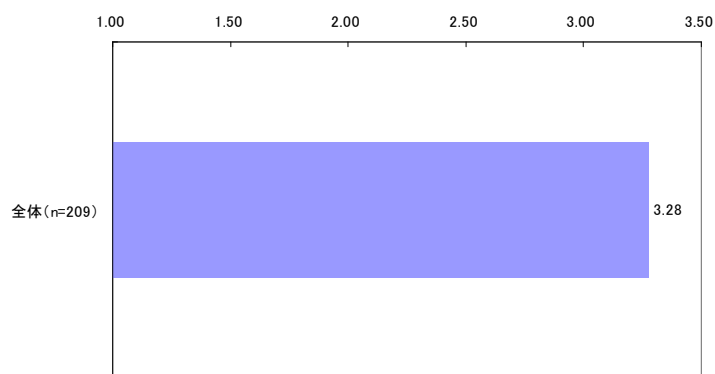


【短時間勤務制度利用時の周囲への負担感（問8（3））】

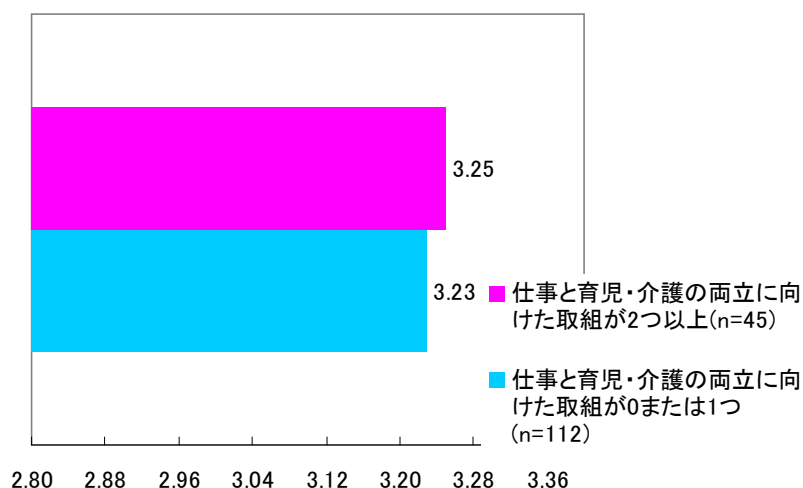
- 「問8（2）」において「自身が短時間勤務制度を利用したことがある（している）」または「職場の同僚が利用していたことがある（あった）事例を知っている」と回答した者にのみ、当該制度を利用中、職場に負担が生じていたかどうかをたずねた。結果は下表の通りである。

		全体	かなり生じていた	やや生じていた	あまり生じていなかった	全く生じていなかった	不明	非該当
③短時間勤務制度利用中の周りへの負担	n	511	5	79	97	28	2	300
	%	100.0	2.4	37.4	46.0	13.3	0.9	

- この設問について「かなり生じていた」を1点、「やや生じていた」を2.33点、「あまり生じていなかった」を3.67点、「全く生じていなかった」を5点とし、従業員1人ごとにスコアを算出した。
- 上記の操作を行った結果算出されたスコアを全従業員について平均したところ、3.28点であった。



- さらに、「仕事と育児・介護を両立しやすい職場の実現に向けて行っている取組（企業アンケート調査「問II①-6」）」を2つ以上行っている企業勤務者と0～1つ行っている企業勤務者に分けて平均したところ、両者に大きな差はみられなかった。

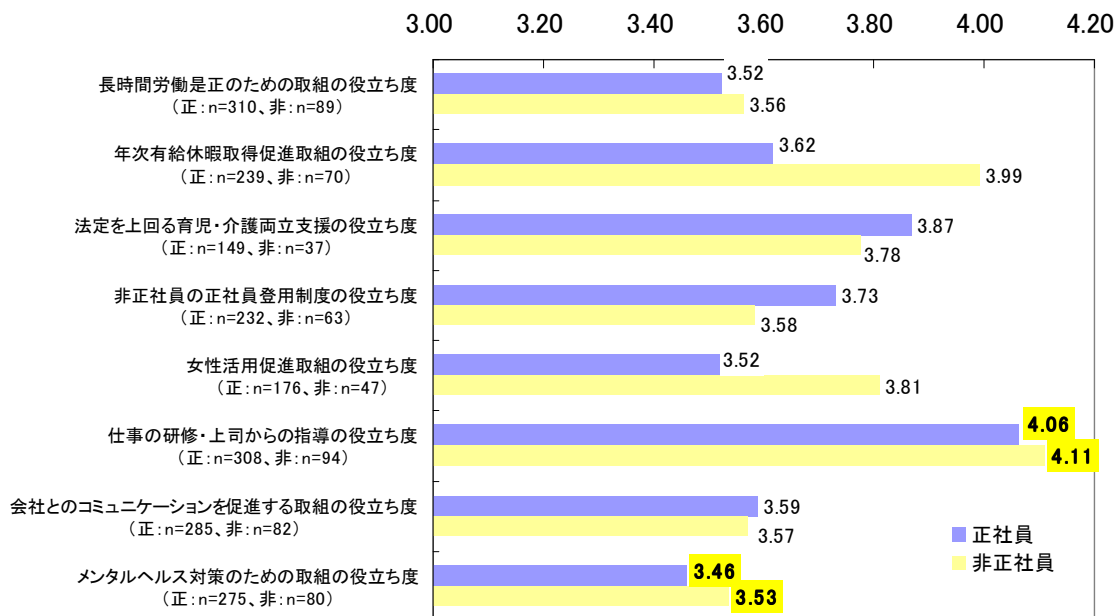


【各種制度・取組の役立ち度（問9（2））】

- ・ 「問9（1）」において「『働きやすさ』のための制度・取組が職場において実施されている」と回答した者にのみ、当該制度・取組が役に立っていると思うかをたずねた。結果は下表の通りである。

		全体	とても役に立っている	やや役に立っている	あまり役に立っていない	全く役に立っていない	不明	非該当
①長時間労働是正のための取組	n %	511 100.0	68 18.2	194 51.9	100 26.7	6 1.6	6 1.6	137
②年次有給休暇取得促進のための取組	n %	511 100.0	80 24.5	168 51.5	64 19.6	8 2.5	6 1.8	185
③法定を上回る育児や介護と仕事との両立支援	n %	511 100.0	63 36.2	75 43.1	27 15.5	4 2.3	5 2.9	337
④非正社員の正社員登用制度	n %	511 100.0	72 26.1	147 53.3	40 14.5	12 4.3	5 1.8	235
⑤女性活用促進のための取組	n %	511 100.0	44 20.8	98 46.2	59 27.8	5 2.4	6 2.8	299
⑥仕事の研修や上司からの指導	n %	511 100.0	155 40.8	185 48.7	30 7.9	2 0.5	8 2.1	131
⑦会社とのコミュニケーション促進のための取組	n %	511 100.0	73 21.3	180 52.6	70 20.5	12 3.5	7 2.0	169
⑧メンタルヘルス対策のための取組	n %	511 100.0	58 17.3	176 52.5	85 25.4	11 3.3	5 1.5	176

- この設問について「とても役に立っている」を5点、「やや役に立っている」を3.67点、「あまり役に立っていない」を2.33点、「全く役に立っていない」を1点とし、従業員1人ごとにスコアを算出した。
- 上記の操作を行った結果、算出されたスコアを正社員／非正社員の別に平均したものが下図である。正社員・非正社員ともに、最もスコアが高かった項目は「仕事の研修・上司からの指導（正社員：4.06、非正社員：4.11）」、最もスコアが低かった項目は「メンタルヘルス対策のための取組（正社員：3.46、非正社員：3.53）」であった。
- 正社員・非正社員間で差の大きい上位3つの項目は「年次有給休暇取得促進取組の役立ち度（差：0.37）」、「女性活用促進取組の役立ち度（差：0.29）」、「非正社員の正社員登用制度の役立ち度（差：0.15）」であり、年次有給休暇と女性活用促進に関しては正社員の方がスコアが高いが、非正社員の正社員登用に関しては正社員の方が高スコアである。



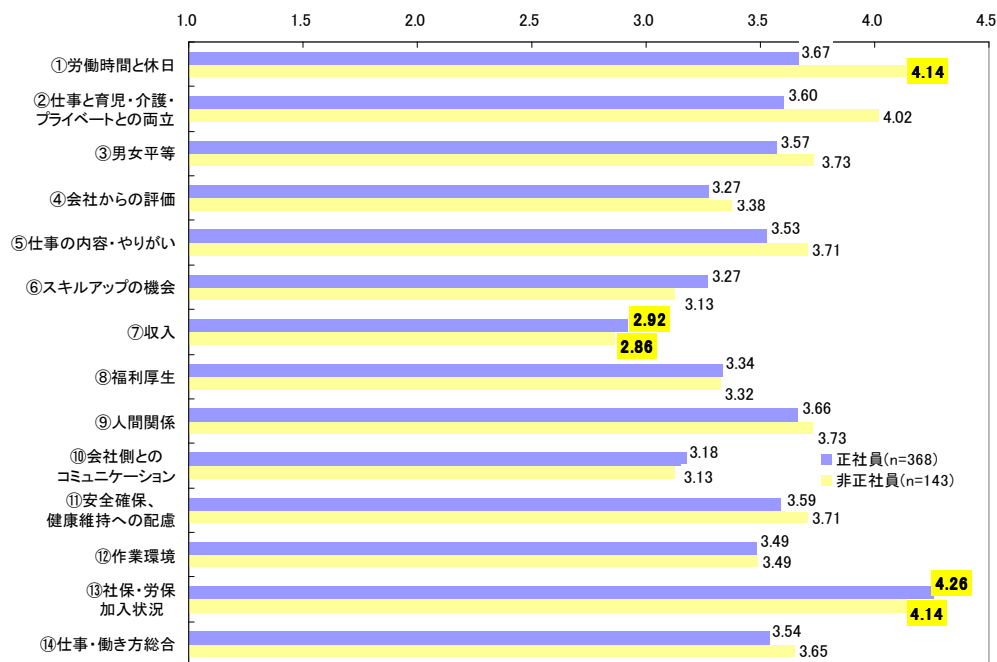
#### ④働き方についての満足度と重視度

##### 【働き方に関する満足度（問10）】

- ・ 回答者の現在の働き方について、項目ごとにその満足度をたずねた結果が下表である。

		全体	とても満足	やや満足	やや不満	とても不満	不明
①労働時間と休日	n	511	168	238	88	15	2
	%	100.0	32.9	46.6	17.2	2.9	0.4
②仕事と育児・介護・プライベートとの両立	n	511	140	262	87	17	5
	%	100.0	27.4	51.3	17.0	3.3	1.0
③男女や障害の有無などに関わらない平等な扱い	n	511	126	256	101	22	6
	%	100.0	24.7	50.1	19.8	4.3	1.2
④会社からの評価	n	511	72	268	123	44	4
	%	100.0	14.1	52.4	24.1	8.6	0.8
⑤仕事の内容・やりがい	n	511	111	270	108	19	3
	%	100.0	21.7	52.8	21.1	3.7	0.6
⑥スキルアップの機会	n	511	73	226	175	32	5
	%	100.0	14.3	44.2	34.2	6.3	1.0
⑦収入	n	511	47	206	175	82	1
	%	100.0	9.2	40.3	34.2	16.0	0.2
⑧福利厚生	n	511	84	250	133	39	5
	%	100.0	16.4	48.9	26.0	7.6	1.0
⑨上司や同僚との人間関係	n	511	143	252	91	23	2
	%	100.0	28.0	49.3	17.8	4.5	0.4
⑩会社側とのコミュニケーション	n	511	58	249	150	49	5
	%	100.0	11.4	48.7	29.4	9.6	1.0
⑪安全確保、健康維持への配慮	n	511	121	270	95	22	3
	%	100.0	23.7	52.8	18.6	4.3	0.6
⑫作業環境	n	511	114	242	125	29	1
	%	100.0	22.3	47.4	24.5	5.7	0.2
⑬社会保険・労働保険への加入状況	n	511	251	218	33	3	6
	%	100.0	49.1	42.7	6.5	0.6	1.2
⑭仕事・働き方を総合して	n	511	94	300	102	14	1
	%	100.0	18.4	58.7	20.0	2.7	0.2

- この設問について、「とても満足」を5点、「やや満足」を3.67点、「やや不満」を2.33点、「とても不満」を1点とし、従業員1人ごとにスコアを算出した。
- 上記の操作を行った結果算出されたスコアを正社員／非正社員の別に平均したものが下図である。正社員では「社会保険・労働保険への加入状況」に関する満足度が最も高く（4.26）、「収入」に関する満足度が最も低い（2.92）。
- 非正社員では「労働時間と休日」および「社会保険・労働保険への加入状況」に関する満足度が高く（ともに4.14）、「収入」に関する満足度が最も低い（2.86）。
- 正社員・非正社員間の差の大きな項目の上位3位は「①労働時間と休日（差：0.47）」、「②仕事と育児・介護・プライベートとの両立（差：0.42）」、「③男女平等（差：0.16）」であり、いずれも非正社員の方が高スコアとなっている。



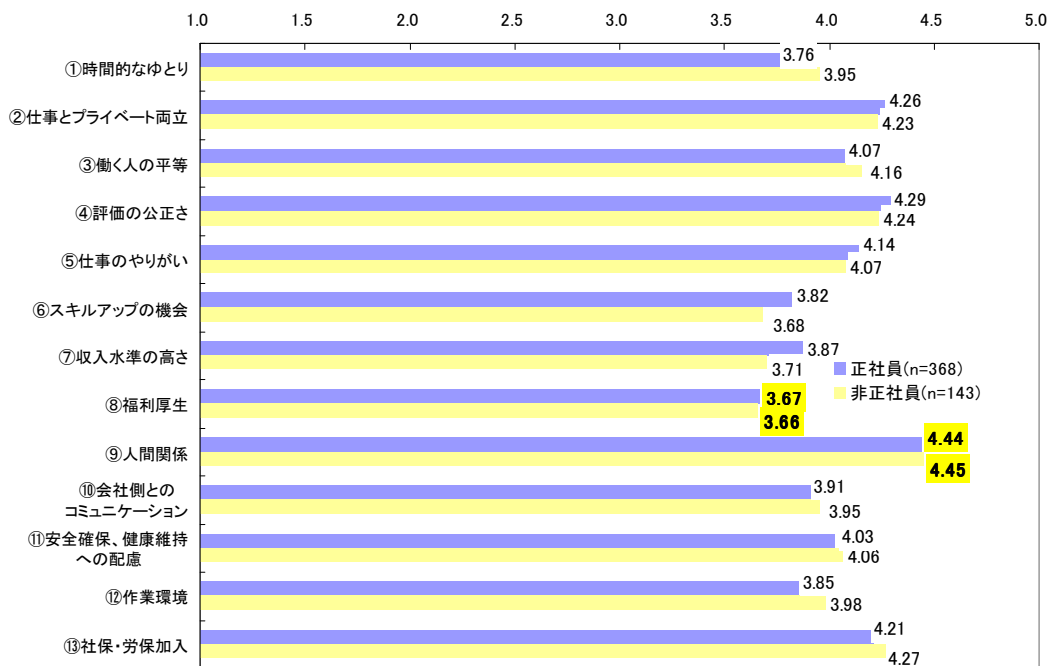


【働く上で重視すること（問 11）】

- ・ 回答者が働く上で重視することについて項目ごとにその程度についてたずねた結果が下表である。

		全体	とても重視している	やや重視している	あまり重視していない	ほとんど重視していない	不明
①時間的なゆとり	n	511	143	285	73	7	3
	%	100.0	28.0	55.8	14.3	1.4	0.6
②仕事と家庭やプライベートとの両立	n	511	261	216	29	4	1
	%	100.0	51.1	42.3	5.7	0.8	0.2
③平等な扱い	n	511	213	248	46	2	2
	%	100.0	41.7	48.5	9.0	0.4	0.4
④会社からの公正な評価	n	511	258	224	25	1	3
	%	100.0	50.5	43.8	4.9	0.2	0.6
⑤仕事の内容・やりがい	n	511	233	220	50	5	3
	%	100.0	45.6	43.1	9.8	1.0	0.6
⑥スキルアップの機会	n	511	152	251	100	4	4
	%	100.0	29.7	49.1	19.6	0.8	0.8
⑦収入	n	511	150	277	74	8	2
	%	100.0	29.4	54.2	14.5	1.6	0.4
⑧福利厚生	n	511	127	265	102	13	4
	%	100.0	24.9	51.9	20.0	2.5	0.8
⑨上司や同僚との人間関係	n	511	316	174	16	2	3
	%	100.0	61.8	34.1	3.1	0.4	0.6
⑩会社側とのコミュニケーション	n	511	169	271	64	4	3
	%	100.0	33.1	53.0	12.5	0.8	0.6
⑪安全確保、健康維持への配慮	n	511	196	261	49	3	2
	%	100.0	38.4	51.1	9.6	0.6	0.4
⑫作業環境	n	511	168	264	70	7	2
	%	100.0	32.9	51.7	13.7	1.4	0.4
⑬社会保険・労働保険への加入状況	n	511	265	193	46	3	4
	%	100.0	51.9	37.8	9.0	0.6	0.8

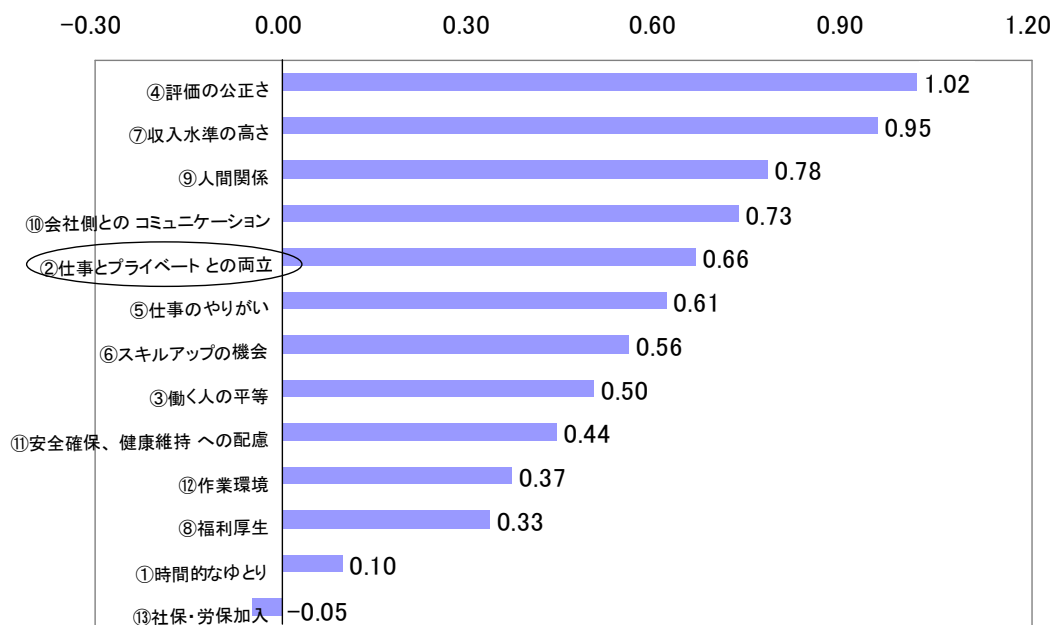
- この設問について、「とても重視している」との回答を5点、「やや重視している」を3.67点、「あまり重視していない」を2.33点、「ほとんど重視していない」を1点とし、従業員1人ごとにスコアを算出した(スコアが高い方が、より重視していることを指す)。
- 上記の操作を行った結果算出されたスコアを正社員／非正社員の別に平均したものが下図である。正社員・非正社員ともに「職場の人間関係」に関するスコアが高く(正社員：4.44、非正社員：4.45)、「福利厚生」に関するスコアが最も低い(正社員：3.67、非正社員：3.66)。



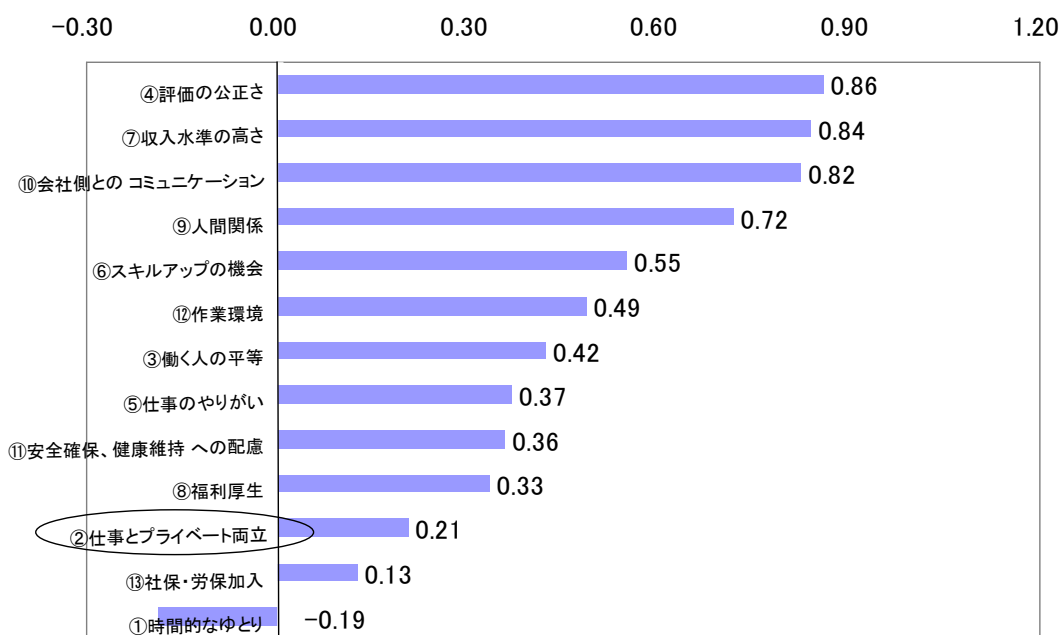
### 【重視度と満足度のバランス（問10・11）】

- 働く上で重視する項目の重視度と、その項目についての満足度のスコア差を算出し、「重視しているにもかかわらず、現状では満足することができていない」というギャップの大きい順に並べたものが下図である。
- 全体的に正社員の方が重視度と満足度のギャップが大きい。
- 正社員と非正社員で同様の傾向を示す項目が多いが、正社員では「仕事とプライベートの両立」が5位（0.66）であるのに対し、非正社員では11位（0.21）であり、正社員は非正社員に比べ「仕事とプライベートの両立」に関して重視度と満足度のギャップが大きいことがわかる。

（正社員 n=368）



（非正社員 n=143）



## 第3章 ディーセントワークと企業経営に関する分析

### 1. 分析の概要

#### (1) 目的

ディーセントワーク実現に向けた取組を推進している企業、すなわち人事管理において労働法制の遵守を基本とした取組とともに的確な職場マネジメントを行っている企業、場合によってはこれらを上回るようなさらなる取組を展開している企業では、これらの取組が女性正社員比率や平均勤続年数等の人事管理面ならびに売上や利益等の業績面に好影響を与えているのではないかと考えられる。一方で、これら取組の推進が企業経営の負担になることを懸念する向きもある。

本節では、企業アンケート調査のデータおよび従業員アンケート調査のデータを個別活用することに加え、両調査のデータを組み合わせることで新たなデータを作成し、「ディーセントワークと企業経営の関係性」を分析した。

#### (2) 分析の枠組み

まず、ディーセントワーク実現状況について、企業アンケート調査結果および従業員アンケート調査結果から「第1章 2 (1)」で定義したディーセントワークを捉える際の7つの軸（以下「ディーセントワーク評価軸」と表記する）、すなわち「①WLB軸、②公平平等軸、③自己鍛錬軸、④収入軸、⑤労働者の権利軸、⑥安全衛生軸、⑦セーフティネット軸」を用いて「ディーセントワーク取組度スコア」「ディーセントワーク達成度スコア」を求める。

なお、この際には、たとえば業種や従業員規模、経営ならびに人事施策において重視していること、等の企業属性（企業ラベル）ごとにその特徴を明らかにする。

続いて、企業アンケート調査より把握した「正社員の平均勤続年数」「新卒入社3年目の定着率」等を基に「人事管理アウトプット指標」を、東洋経済新報社『会社四季報』に掲載されている「売上高」「利益」等を基に「企業経営指標」を作成し、ディーセントワーク達成度と人事管理アウトプット指標の相関関係、ディーセントワーク達成度と企業経営指標の相関関係等を把握する。

また、7つの評価軸を変数としてクラスター分析を行い、ディーセントワーク達成度に応じた企業の分類を試みた。

#### A. ディーセントワーク取組度：

企業におけるディーセントワークの観点での人事管理の取組がどの程度進展しているかを評価する指標

#### B. ディーセントワーク達成度：

労働者の「取組に対する認知度」「取組の役立ち度」「仕事や職場に対する認識」を上記Aに組み込み、各企業においてディーセントワークがどの程度達成されているかを評価する指標

## 2. 分析方法

### (1) アンケート調査結果に基づいたスコア化の方法

#### ①スコア化の基本的な考え方

企業アンケート調査および従業員アンケート調査から得られたデータを用い、ディーセントワーク取組度・ディーセントワーク達成度を評価するための指標となるスコアを算出する。

#### <ステップ1> スコアの付与

企業アンケート調査および従業員アンケート調査の設問のうち、ディーセントワーク取組度・ディーセントワーク達成度の評価に用いる各設問に対して、原則として下表にみる考え方にに基づきスコアを付与する。

調査票設問の回答種類	スコア付与方法
数値データ	厚生労働省などの各種統計調査の平均値等を基準として、平均(付近)を3とし、最大5、最小1としてスコアを付与する。
カテゴリ(選択肢)データ	回答の値をそのままスコアとして付与する。スコアの値はカテゴリの個数に応じて決定する(5カテゴリであれば「5、4、3、2、1」、3カテゴリであれば「5、3、1」とする、等)。

#### <ステップ2> 企業アンケート調査結果から「評価軸別ディーセントワーク取組度スコア」を算出

ステップ1で作成した企業アンケート調査における設問(項目)別スコアを用い、ディーセントワーク評価軸別に「評価軸別ディーセントワーク取組度スコア(以下「評価軸別取組度スコア」)」を算出する。

この際には、各評価軸における項目別の重要度に応じてウェイトを設定し(詳細は後述の「②企業アンケート調査結果によるスコア化」参照)、加重平均する。

#### <ステップ3> 従業員アンケート調査結果からスコアを算出

ステップ2と同様に、ステップ1で作成した従業員アンケート調査における設問(項目)別スコアを用い、ディーセントワーク評価軸別に「従業員票スコア」を算出する。

この際には、各評価軸における設問別スコアのウェイトは1(すべて同じウェイト)とする。また、従業員単位となっているスコアを企業単位のスコアとするため、企業IDを基に「その企業に属する従業員一人当たりのスコア」を単純平均にて算出し、これを用いる。

#### <ステップ4> 「ディーセントワーク達成度スコア」を算出

ステップ2で算出した「評価軸別取組度スコア」およびステップ3で算出した「評価軸別従業員票スコア」を評価軸ごとに合算したスコアを「評価軸別ディーセントワーク達成度スコア(以下「評価軸別達成度スコア」と表記)」とし、評価軸別重要度に応じたウェイトを用いて加重平均する(詳細は後述の「④評価軸間のウェイト」参照)こと

により「ディーセントワーク達成度スコア（以下「達成度スコア」と表記）」を算出する。

なお、合算に当たっては、企業アンケート調査票と従業員アンケート調査票の双方の返送があった企業のみを抽出している（どちらか一方のみからの返送であった場合、双方の返送があったが従業員側が管理職のみからの返送であった場合は、評価軸別達成度スコア付与対象から除外する）。また、従業員アンケート調査において「収入軸」に係る設問は設定していないため、同軸の達成度スコアは、同軸の取組度スコアを2倍することとする。

## ②企業アンケート調査結果によるスコア化（「評価軸別取組度スコア」の算出）

企業アンケート調査に係る評価軸別のスコア対象設問および評価軸内における各設問間ウェイトは下表の通り（「セーフティネット軸」は以下「SN軸」と表記）。

評価軸別のスコア対象設問および評価軸内の各設問間ウェイト（企業アンケート調査）

軸	問	項目	取組 関連	人事管 理関連	軸内 ウェイト
	問Ⅰ1	経営・人事施策の重視点			-
WLB軸	問Ⅱ①1(1)a	正社員月間所定内労働時間			-
	問Ⅱ①1(1)b	正社員月間所定外労働時間		○	0.5
	問Ⅱ①1(2)	60時間以上正社員比率		○	0.5
	問Ⅱ①1(3)	長時間労働是正・解消のための取組	○		1
	問Ⅱ①2(1)a	正社員年次有給休暇付与日数			-
	問Ⅱ①2(1)b	正社員有休取得率		○	0.5
	問Ⅱ①2(2)	有休取得率3割以下正社員比率		○	0.5
	問Ⅱ①2(3)	有休取得促進のための取組	○		1
	問Ⅱ①3	仕事と育児の両立支援制度整備	○		0.3
	問Ⅱ①4	仕事と介護の両立支援制度整備	○		0.3
	問Ⅱ①5	短時間勤務担当業務	○		0.3
	問Ⅱ①6	育児介護両立への取組	○		1
	問Ⅱ①7(1)	セカンドキャリア支援制度			-
	問Ⅱ①7(2)	高年齢者雇用確保措置	○		1
	問Ⅱ①7(3)	定年年齢			
	問Ⅱ①7(4)a	継続雇用の対象者			
	問Ⅱ①7(4)b	継続雇用の上限年齢			
	問Ⅱ①7(4)c	2010年度再雇用率			-
	問Ⅱ①8(1)	非正社員から正社員への登用制度	○		1
	問Ⅱ①8(2)	登用制度に係る情報の提供			
問Ⅱ①8(3)	正社員希望者			-	

軸	問	項目	取組 関連	人事管 理関連	軸内 ウェイト
公正平 等軸	問Ⅱ② 1 a	管理職比率（部長）		○	0.3
	問Ⅱ② 1 b	管理職比率（課長）		○	0.3
	問Ⅱ② 1 c	管理職比率（係長）		○	0.3
	問Ⅱ② 2 (1) a(2) a	男女間賃金格差の有無・改善の取組	○		0.5
	問Ⅱ② 2 (1) b(2) b	男女間昇進格差の有無・改善の取組	○		0.5
	問Ⅱ② 3	ポジティブアクション	○		1
	問Ⅱ② 4	障害者雇用率		○	
自己鍛 錬軸	問Ⅱ③ 1	能力開発の熱心度			-
	問Ⅱ③ 2	○ J T 取組	○		1
	問Ⅱ③ 3	非正規能力開発	○		1
	問Ⅱ③ 4	自己啓発支援	○		1
	問Ⅱ③ 5	自己申告・社内公募	○		1
収入軸	問Ⅱ④ 1	35歳正社員年収		○	
	問Ⅱ④ 2 (1) a～c	正社員定昇・ベア・業績評価	○		0.3
	問Ⅱ④ 2 (2) a～c	非正社員定昇・ベア・業績評価	○		0.3
	問Ⅱ④ 3	正規／非正規格差改善取組の有無			-
	問Ⅱ④ 4	法定外福利厚生費		○	-
権利軸	問Ⅱ⑤ 1 (1)	労働組合の有無			-
	問Ⅱ⑤ 1 (2)	労働組合の組織率			-
	問Ⅱ⑤ 2	労使の話し合い機会	○		1
	問Ⅱ⑤ 3	苦情処理機関	○		1
	問Ⅱ⑤ 4	非正規への個別説明	○		1
安全衛 生軸	問Ⅱ⑥ 1 (1)	産業医	○		1
	問Ⅱ⑥ 1 (2)	衛生委員会	○		1
	問Ⅱ⑥ 2 (1) (2)	健康診断（対象者・項目）	○		1
	問Ⅱ⑥ 2 (3)	長時間労働者の面談	○		0.5
	問Ⅱ⑥ 3	メンタルヘルス対策	○		0.5
S N軸	問Ⅱ⑦ 1 (1)	健康保険	○		1
	問Ⅱ⑦ 1 (2)	厚生年金保険	○		1
	問Ⅱ⑦ 2	企業年金制度			-
	問Ⅱ⑦ 3 (1) (2)	私傷病休暇制度	○		1
		休職期間中の賃金支給			
	問Ⅱ⑦ 3 (3)	復職支援制度	○		1

また、各設問のスコア化の方法は下表の通り。

### 各設問のスコア化の方法

#### 1 WLB 軸

設問		スコア化方法
問Ⅱ①1(1)b	正社員月間所定外労働時間	5時間未満：5、5時間以上15時間未満：3、15時間以上：1
問Ⅱ①1(2)	60時間以上正社員比率	該当者はいない：5、2割未満：3、2割以上：1
問Ⅱ①1(3)	長時間労働是正・解消のための取組	特に実施していない：1 選択肢の回答数 4つ以上：5、3つ：4、2つ：3、1つ：2
問Ⅱ①2(1)b	正社員有休取得率	28%未満：1、28%以上～38%未満：2、38%以上～58%未満：3、58%以上～68%未満：4、68%以上：5
問Ⅱ①2(2)	有休取得率3割以下正社員比率	該当者はいない：5、2割未満：5、2～4割未満：4、4～6割未満：3、6～8割未満：2、8割以上：1
問Ⅱ①2(3)	有休取得促進のための取組	特に実施していない：1 選択肢の回答数 2つ以上：5、1つ：3
問Ⅱ①3	仕事と育児の両立支援制度整備	法定を上回る制度を整備している：5、法定どおりの制度を整備している：3、制度は整備していないが、従業員の希望により運用で対応している：1
問Ⅱ①4	仕事と介護の両立支援制度整備	法定を上回る制度を整備している：5、法定どおりの制度を整備している：3、制度は整備していないが、従業員の希望により運用で対応している：1
問Ⅱ①5	短時間勤務担当業務	<ul style="list-style-type: none"> <li>・これまでと同じ種類の仕事であり、業務量も減らしていない：3</li> <li>・これまでと同じ種類の仕事であるが、勤務時間に応じて業務量を調節している：5</li> <li>・これまでと異なる種類の仕事であるが、他の正社員が担当していた仕事を、勤務時間に応じて担当させている：1、</li> <li>・他の正社員のサポート的な仕事を、勤務時間に応じて担当させている：1、</li> <li>・その他：空欄</li> </ul>
問Ⅱ①6	育児介護両立への取組	選択肢の回答数 1つ：1、2つ：3、3つ以上：5
問Ⅱ①7(2)	高年齢者雇用確保措置	・定年の廃止＝5
問Ⅱ①7(3)	定年年齢	・定年の引上げ×66～70歳、70歳以上＝4
問Ⅱ①7(4)a	継続雇用の対象者	・継続雇用×希望者全員×66～70歳、70歳以上＝4
問Ⅱ①7(4)b	継続雇用の上限年齢	・継続雇用×条件を満たす者×66～70歳、70歳以上＝3 ・定年の引上げ×65歳以下＝2 ・継続雇用×希望者全員×65歳以下＝2 ・継続雇用×条件を満たす者×65歳以下＝1
問Ⅱ①8(1)	非正社員から正社員への登用制度	・制度がある×すべての非正社員に対して情報を提供している＝5 ・制度がある×利用対象となる非正社員に対してのみ情報を提供している＝4
問Ⅱ①8(2)	登用制度に係る情報の提供	・制度がある×情報を提供していない＝3 ・制度はないが、運用実績がある＝2 ・制度も運用実績もない＝1



## 2 公平平等軸

設問		スコア化方法
問Ⅱ②1a	管理職比率（部長）	1%未満：1、1%以上～2%未満：2、2%以上～4%未満：3、4%以上～6%未満：4、6%以上：5
問Ⅱ②1b	管理職比率（課長）	1%未満：1、1%以上～3%未満：2、3%以上～8%未満：3、8%以上～10%未満：4、10%以上
問Ⅱ②1c	管理職比率（係長）	5%未満：1、5%以上～10%未満：2、10%以上～15%未満：3、15%以上～20%未満：4、20%以上～40%未満：5、40%以上：5
問Ⅱ②2(1)a(2)a	男女間賃金格差の有無・改善の取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・まったくない=5</li> <li>・ほとんどない=4</li> <li>・多少ある×行っている=3</li> <li>・多少ある×行っていない=2</li> <li>・大いにある×行っている=2</li> <li>・大いにある×行っていない=1</li> </ul>
問Ⅱ②2(1)b(2)b	男女間昇進格差の有無・改善の取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・まったくない=5</li> <li>・ほとんどない=4</li> <li>・多少ある×行っている=3</li> <li>・多少ある×行っていない=2</li> <li>・大いにある×行っている=2</li> <li>・大いにある×行っていない=1</li> </ul>
問Ⅱ②3	ポジティブアクション	特に実施していない：1 選択肢の回答数 1つ：2、2つ：3、3つ：4、4つ以上：5
問Ⅱ②4	障害者雇用率	1.0%未満：1、1.0%以上～1.8%未満：1、1.8%：3、1.8%超～2.5%未満：5、2.5%以上：5

## 3 自己鍛錬軸

設問		スコア化方法
問Ⅱ③2	OJT取組	そもそも「計画的なOJT」を実施していない：1 「計画的なOJT」を実施しているが、いずれにも取り組んでいない：2 選択肢の回答数 1つ選択：3、2つ選択：4、3つ以上選択：5
問Ⅱ③3	非正規能力開発	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現在、担当している仕事に関連する能力開発：3</li> <li>・本人のキャリア等、長期的な視点の下での能力開発（ひとつでも○をしていたら）：5</li> <li>・非正社員に対する能力開発は実施していない：1</li> <li>・そもそも非正社員は在籍していない：空欄</li> </ul>
問Ⅱ③4	自己啓発支援	そもそも「自己啓発支援」を行っていない：1 選択肢の回答数 1つ選択：2、2つ選択：3、3つ選択：4、4つ以上選択：5
問Ⅱ③5	自己申告・社内公募	<ul style="list-style-type: none"> <li>・整備している×整備している=5</li> <li>・整備している×整備していない=3</li> <li>・整備している×不明=3</li> <li>・整備していない×整備していない=1</li> <li>・整備していない×不明=1</li> </ul>

#### 4 収入軸

設問		スコア化方法
問Ⅱ④1	35歳正社員年収	350万円未満：1、350万円以上～450万円未満：2、450万円以上～550万円未満：3、550万円以上～650万円未満：4、650万円以上：5
問Ⅱ④2(1)a～c	正社員定昇・ベア・業績評価	毎年（毎回）、実施している：5、不定期ではあるが、実施している：3、まったく実施していない：1
問Ⅱ④2(2)a～c	非正社員定昇・ベア・業績評価	毎年（毎回）、実施している：5、不定期ではあるが、実施している：3、まったく実施していない：1
問Ⅱ④4	法定外福利厚生費	5万円未満：1、5万円以上～15万円未満：2、15万円以上～25万円未満：3、25万円以上～50万円未満：4、50万円以上～100万円未満：5、100万円以上：5

#### 5 権利軸

設問		スコア化方法
問Ⅱ⑤2	労使の話し合い機会	定期的に設けている：5、不定期ではあるが、設けている：3、設けていない：1
問Ⅱ⑤3	苦情処理機関	設置している：5、設置していない：1
問Ⅱ⑤4	非正規への個別説明	説明している：5、説明していない：1、そもそも非正社員を雇い入れていない：空欄

#### 6 安全衛生軸

設問		スコア化方法
問Ⅱ⑥1(1)	産業医	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法定どおり選任している：3、</li> <li>・法定を上回って選任している（小規模事業場での選任、法定以上の人数を選任等）：5</li> <li>・法定分についても選任していない事業場がある：1</li> </ul>
問Ⅱ⑥1(2)	衛生委員会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法定どおり設置している：3、</li> <li>・法定を上回って設置している（小規模事業場での設置等）：5</li> <li>・法定分についても選任していない事業場がある：1</li> </ul>
問Ⅱ⑥2(1)(2)	健康診断（対象者・項目）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法律で定められた者以外も実施×法定を上回る項目＝5</li> <li>・法律で定められた者以外も実施×法定どおりの項目＝4</li> <li>・法律で定められた者のみ実施×法定を上回る項目＝3</li> <li>・法律で定められた者のみ実施×法定どおりの項目＝2</li> <li>・実施していない＝1</li> </ul>
問Ⅱ⑥2(3)	長時間労働者の面談	<ul style="list-style-type: none"> <li>・該当者全員に対して実施している：5</li> <li>・該当者の一部に対して実施している：3</li> <li>・実施していない：1</li> </ul>
問Ⅱ⑥3	メンタルヘルス対策	1つ選択：1、2つ選択：2、3つ選択：3、4つ選択：4、5つ以上：5

7 SN軸

設問		スコア化方法
問Ⅱ⑦1(1)	健康保険	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法定適用者以外にも全員を対象に加入：5</li> <li>・法定適用者以外にも一部を対象に組み入れ加入：3</li> <li>・法定適用者のみを対象に加入：1</li> </ul>
問Ⅱ⑦1(2)	厚生年金保険	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法定適用者以外にも全員を対象に加入：5</li> <li>・法定適用者以外にも一部を対象に組み入れ加入：3</li> <li>・法定適用者のみを対象に加入：1</li> </ul>
問Ⅱ⑦3 (1)(2)	私傷病休暇制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・正社員・非正社員双方に導入×全額支給=5</li> <li>・正社員・非正社員双方に導入×一部支給=5</li> <li>・正社員・非正社員双方に導入×支給していない=3</li> <li>・正社員のみ導入×全額支給=3</li> </ul>
	休職期間中の賃金支給	<ul style="list-style-type: none"> <li>・正社員のみ導入×一部支給=3</li> <li>・正社員のみ導入×支給していない=2</li> <li>・導入していない=1</li> </ul>
問Ⅱ⑦3 (1)(3)	私傷病休暇制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・正社員・非正社員双方に導入×制度として整備=5</li> <li>・正社員・非正社員双方に導入×制度として整備していないが、運用で対応=5</li> <li>・正社員・非正社員双方に導入×制度も運用での対応もない=3</li> </ul>
	復職支援制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・正社員のみ導入している×制度として整備=3</li> <li>・正社員のみ導入している×制度として整備していないが、運用で対応=3</li> <li>・正社員のみ導入している×制度も運用での対応もない=2</li> <li>・導入していない=1</li> </ul>

### ③従業員アンケート調査結果によるスコア化

従業員アンケート調査に係る評価軸別のスコア対象設問は次頁表の通り。この際、選択肢が4つの設問については企業アンケート調査と同様に5点満点とするため、配点を調整している。

また、「問9（1）」の各取組の認知状況に関する設問については、企業アンケート調査の該当設問とリンクさせ、「企業で当該取組を行っており、かつ、それが従業員に認知されている場合」のみ5点とし、「それ以外の場合」は1点としている。同設問に対応する企業アンケート調査の設問は下表の通り。

従業員アンケート調査「問9（1）認知状況」に対応する  
企業アンケート調査の設問

従業員票設問		取組として該当する企業票の設問		取組ありの条件
問9(1)①	長時間労働是正の取組	問Ⅱ①1 (3)	長時間労働是正・解消のための取組	「8. 特に実施していない」以外
問9(1)②	年次有給休暇取得促進の取組	問Ⅱ①2 (3)	有休取得促進のための取組	「7. 特に実施していない」以外
問9(1)③	法定を上回る育児・介護両立支援	問Ⅱ①3	仕事と育児の両立支援制度整備	いずれかで「1. 法定を上回る精度を整備している」を選択
		問Ⅱ①4	仕事と介護の両立支援制度整備	
問9(1)④	非正社員の正社員登用制度、慣行	問Ⅱ①8 (1)	非正社員から正社員への登用制度	「1. 精度がある」を選択
問9(1)⑤	女性活用促進の取組	問Ⅱ②3	ポジティブアクション	「10. 特に実施していない」以外
問9(1)⑥	仕事の研修・上司の指導	問Ⅱ③2	OJT取組	「6. そもそも「計画的なOJT」を実施していない」以外
問9(1)⑦	会社側とのコミュニケーション促進の取組	問Ⅱ⑤1 (1)	労働組合の有無	労働組合あり、労使話し合いの機会を設けている、苦情処理機関の設置のいずれかに該当している
		問Ⅱ⑤2	労使の話し合い機会	
		問Ⅱ⑤3	苦情処理機関	
問9(1)⑧	メンタルヘルス対策のための取組	問Ⅱ⑥3	メンタルヘルス対策	いずれかの取組あり

評価軸別のスコア対象設問（従業員アンケート調査）

設問		対応する 評価軸	スコア (選択肢番号1から4に 対応する得点)
問7①	性別による不利益	②公正平等軸	1・2.33・3.67・5
問7②	パワハラ・セクハラ	②公正平等軸	1・2.33・3.67・5
問7③	意見が自由に言える雰囲気	⑤権利軸	5・3.67・2.33・1
問7④	有給休暇取得できる雰囲気	①WLB軸	5・3.67・2.33・1
問7⑤	先輩・上司からの丁寧なアドバイス	③自己鍛錬軸	5・3.67・2.33・1
問7⑥	就業規則の閲覧・配布	⑤権利軸	5・3.67・2.33・1
問7⑦	労働条件の説明	⑤権利軸	5・3.67・2.33・1
問7⑧	雇用保険・社会保険の説明	⑦SN軸	5・3.67・2.33・1
問7⑨	パワハラ・セクハラ研修	②公正平等軸	5・3.67・2.33・1
問7⑩	人権問題・雇用均等の研修	②公正平等軸	5・3.67・2.33・1
問7⑪	仕事での身体の疲れ	⑥安全衛生軸	1・2.33・3.67・5
問7⑫	仕事での不安・悩み・ストレス	⑥安全衛生軸	1・2.33・3.67・5
問8(1)①	育児休業制度の認知度	①WLB軸	5・3.67・2.33・1
問8(1)②	介護休業制度の認知度	①WLB軸	5・3.67・2.33・1
問8(1)③	短時間勤務制度の認知度	①WLB軸	5・3.67・2.33・1
問8(2)①	育児休業制度の利用実績		-
問8(2)②	介護休業制度の利用実績		-
問8(2)③	短時間勤務制度の利用実績		-
問8(3)①	育児休業制度利用中の周りへの負担	①WLB軸	1・2.33・3.67・5
問8(3)②	介護休業制度利用中の周りへの負担	①WLB軸	1・2.33・3.67・5
問8(3)③	短時間勤務制度利用中の周りへの負担	①WLB軸	1・2.33・3.67・5
問9(1)①	長時間労働是正の取組	①WLB軸	1・5
問9(1)②	年次有給休暇取得促進の取組	①WLB軸	1・5
問9(1)③	法定を上回る育児・介護両立支援	①WLB軸	1・5
問9(1)④	非正社員の正社員登用制度、慣行	①WLB軸	1・5
問9(1)⑤	女性活用促進の取組	②公正平等軸	1・5
問9(1)⑥	仕事の研修・上司の指導	③自己鍛錬軸	1・5
問9(1)⑦	会社側とのコミュニケーション促進の取組	⑤権利軸	1・5
問9(1)⑧	メンタルヘルス対策のための取組	⑥安全衛生軸	1・5
問9(2)①	長時間労働是正取組の役立ち度	①WLB軸	5・3.67・2.33・1
問9(2)②	年次有給休暇取得促進取組の役立ち度	①WLB軸	5・3.67・2.33・1
問9(2)③	法定上回る育・介両立支援の役立ち度	①WLB軸	5・3.67・2.33・1
問9(2)④	非正社員の正社員登用制度の役立ち度	①WLB軸	5・3.67・2.33・1
問9(2)⑤	女性活用促進取組の役立ち度	②公正平等軸	5・3.67・2.33・1
問9(2)⑥	仕事の研修・上司の指導の役立ち度	③自己鍛錬軸	5・3.67・2.33・1
問9(2)⑦	会社とのコミュニケーション取組の役立ち度	⑤権利軸	5・3.67・2.33・1
問9(2)⑧	メンタルヘルス対策取組の役立ち度	⑥安全衛生軸	5・3.67・2.33・1

#### ④評価軸間のウェイト

「評価軸別取組度スコア」の各軸のスコアを合計して「取組度スコア」を、「評価軸別達成度スコア」の各軸のスコアを合計して「達成度スコア」を算出するに当たっては、従業員アンケート調査の「問 11\_働く上で重視する点」を用いて評価軸間のウェイト付けを行い、加重平均する。

なお、同設問における具体的なウェイトは下表の通り。

各評価軸間のウェイト付けに用いた設問

評価軸		ウェイト	算定の対応とした設問	
1	WLB軸	1.00	問11①	時間的なゆとりの重視度
			問11②	仕事とプライベート両立の重視度
2	公平平等軸	1.09	問11③	働く人の平等の重視度
			問11④	評価の公正さの重視度
3	自己鍛錬軸	0.97	問11⑤	仕事のやりがいの重視度
			問11⑥	スキルアップ機会の重視度
4	収入軸	0.83	問11⑦	収入水準の高さの重視度
			問11⑧	福利厚生の重視度
5	権利軸	1.11	問11⑨	人間関係の重視度
			問11⑩	会社側とのコミュニケーションの重視度
6	安全衛生軸	0.95	問11⑪	安全確保、健康維持配慮の重視度
			問11⑫	作業環境の重視度
7	SN軸	1.16	問11⑬	社保・労保加入の重視度

※従業員票問11の対応設問において、選択肢 1 から 4 に対して、

10、3、2、1 の配点により単純平均

※ウェイトは、WLB軸を 1 とした場合の値

※管理職を除いた非管理職による数値

## (2) 企業経営指標について

ディーセントワーク達成度（またはディーセントワーク取組度）と「売上高」「利益」をはじめとする業績等との相関関係を分析するため、東洋経済新報社『会社四季報』に掲載されているデータを基に、下表にみる「企業経営指標」を作成した。

なお、同指標には、企業規模や業種等により差異が現れにくいデータを選定している。

### 企業経営指標

企業経営指標	内容
ROE (株主持分利益率)	<ul style="list-style-type: none"> <li>当期利益を株主持分で除した比率。株主持分を用いてどれだけの利益を稼いでいるかをみるもの。</li> <li>2011年秋号における実績値。</li> <li>債務超過の場合は算出されない。</li> </ul>
ROA (総資産利益率)	<ul style="list-style-type: none"> <li>当期利益を総資産で除した比率。総資産を用いてどれだけの利益を生んだかをみるもの。</li> <li>2011年秋号における実績値。</li> <li>特別損益が含まれるため、その年の突発的な利益や損益の影響を受ける。</li> </ul>
総資産経常利益率	<ul style="list-style-type: none"> <li>経常利益を総資産で除した比率。総資産を用いてどれだけの経常利益を生んだかをみるもの</li> <li>2011年秋号における実績値に基づいて算出。</li> <li>特別損益が含まれないため、その年の突発的な利益や損益の影響を受けない。</li> </ul>
売上高伸び率①	<ul style="list-style-type: none"> <li>直近の会計期間における売上高の2期前の売上高に対する増減率。</li> </ul>
売上高伸び率②	<ul style="list-style-type: none"> <li>直近の会計期間における売上高の4期前の売上高に対する増減率。</li> </ul>
経常利益伸び率①	<ul style="list-style-type: none"> <li>直近の会計期間における経常利益の2期前の経常利益に対する増減率。</li> </ul>
経常利益伸び率②	<ul style="list-style-type: none"> <li>直近の会計期間における経常利益の4期前の経常利益に対する増減率。</li> </ul>
最終利益伸び率①	<ul style="list-style-type: none"> <li>直近の会計期間における最終利益の2期前の最終利益に対する増減率。</li> </ul>
最終利益伸び率②	<ul style="list-style-type: none"> <li>直近の会計期間における最終利益の4期前の最終利益に対する増減率。</li> </ul>
従業員1人当たり 経常利益	<ul style="list-style-type: none"> <li>直近の会計期間における経常利益を従業員数で除した値。</li> <li>労働生産性をみるもの。</li> </ul>
従業員1人当たり 最終利益	<ul style="list-style-type: none"> <li>直近の会計期間における最終利益を従業員数で除した値。</li> <li>労働生産性をみるもの。</li> </ul>

※ 単(単独決算)がある場合はその値を、連(連結決算)のみしかない場合は連の値を用いた。

※ 直近:2011年秋号における最新の期末実績、

※ 2期前:2009年秋号における最新の期末実績

※ 2期前:2007年秋号における最新の期末実績

※ 従業員数:持株会社では、主要子会社の従業員数とした。

※ 金融業における「経常収益」および「営業収益」については売上高として扱った。

### (3) 分析内容

#### ①企業ラベル別の傾向分析

ディーセントワーク取組度やディーセントワーク達成度が業種や従業員規模、経営ならびに人事施策において重視していること、等の企業属性（以下「企業ラベル」と表記）により差異があるかどうかを把握するため、下表にみる企業アンケート調査の設問を企業ラベルとして設定し、同ラベル別に取り組度スコアおよび達成度スコアを算出した。

企業ラベルに用いた設問

設問等		企業ラベルの内容
1	業種	製造業+建設業/非製造業
2	従業員規模	300人未満/300~1000人未満/1000人以上
3	問Ⅰ-1_経営ならびに人事施策において重視していること	人事施策:選択肢 10~17、その他経営施策:その他の選択肢、として選択肢数の大小で分類。選択肢数が同じ場合はバランス型
4	問Ⅱ③-1_能力開発熱心度	「熱心」は「大いに熱心」または「やや熱心」を統合。「同程度」「熱心でない」はそのまま
5	問Ⅱ④-3 正社員・非正社員間の格差改善の取組	選択肢のまま
6	問Ⅱ⑤-1-(1)労働組合の有無	選択肢のまま
7	問Ⅱ⑤-1-(2)-a 労働組合の組織率	80%未満、80%以上 100%未満、100%
8	問Ⅱ⑧-1-(1)働きやすさ向上のため重点取組分野	回答数の多かった以下4つの選択肢について WLB/ダイバーシティ/能力向上/安全衛生
9	問Ⅱ⑧-2_周知に当たって取り組んでいる方法	選択肢1~4を「周知」、5~8を「研修」とし、周知/研修/周知かつ研修/何もせずに分類
10	問Ⅱ⑧-2_回答数_周知に当たって取り組んでいる方法	「9.特に周知を行っていない」を除いた選択数。3個以下/4~6個/7個以上
11	問Ⅱ⑧-3_働きやすさ向上への取組認知度	「あまり認知されていない」と「ほぼ認知されていない」を統合した以下の3分類 大いに認知/やや認知/認知されていない
12	問Ⅲ-1-(1)担当業務残業度	選択肢のまま
13	問Ⅲ-1-(2)_資格取得の必要性	選択肢のまま (必要/推奨/不要)



## ②相関分析

ディーセントワーク達成度と従業員満足度、人事管理アウトプット指標、企業経営指標の間に相関があるかどうかを把握するため、相関分析を行った。

この際、従業員満足度については従業員アンケート調査の「問 10\_働き方の満足度」の各設問を5点満点に換算し、達成度スコアとの相関係数<sup>1</sup>を求めた。

人事管理アウトプット指標には次頁表にみる企業アンケート調査の設問を用いており、数量データの場合は相関関係を、カテゴリー（選択肢）データの場合は相関比<sup>2</sup>を、また、企業経営指標はすべて数量データであるため相関係数を求めた。

さらに、従業員満足度と企業経営指標との相関係数についても併せて分析を行った。

上記分析の結果、相関が比較的大きいものについては単回帰直線を求めた。

また、企業ラベル別の分析で企業ラベル別分析においてラベル間の差異があるとの傾向が確認された「従業員規模別」「能力開発熱心度別」「労働組合の有無別」については、最もスコアの大きいカテゴリーにおいて、企業経営指標との相関分析を行った。

---

<sup>1</sup> (単) 相関係数の計算式は以下の通り。

$$r = \frac{S_{xy}}{\sqrt{S_{xx} S_{yy}}} \quad S_{xx} = \sum (y_i - \bar{y})^2 \quad S_{yy} = \sum (x_i - \bar{x})^2 \quad S_{xy} = \sum ((y_i - \bar{y})(x_i - \bar{x}))$$

<sup>2</sup> 相関比の計算式は以下の通り。

$$\eta^2 = \frac{S_B}{S} = \frac{S - S_w}{S} \quad S_B = S - S_w \quad S : \sum (x_i - \text{平均値})^2$$

$$S_w = \sum S_i$$

$S_i$ : 各級の偏差平方和

達成度スコア（取組スコア）との相関分析項目

分析項目		分析方法
I. 従業員満足度	従業員票問10①労働時間と休日の満足度	相関係数
	従業員票問10②仕事と育・介・プライベート両立の満足度	相関係数
	従業員票問10③男女平等の満足度	相関係数
	従業員票問10④会社からの評価の満足度	相関係数
	従業員票問10⑤仕事の内容・やりがいの満足度	相関係数
	従業員票問10⑥スキルアップ機会の満足度	相関係数
	従業員票問10⑦収入の満足度	相関係数
	従業員票問10⑧福利厚生への満足度	相関係数
	従業員票問10⑨人間関係の満足度	相関係数
	従業員票問10⑩会社側とのコミュニケーションの満足度	相関係数
	従業員票問10⑪安全確保、健康維持配慮の満足度	相関係数
	従業員票問10⑫作業環境の満足度	相関係数
	従業員票問10⑬社保・労保加入状況の満足度	相関係数
	従業員票問10⑭仕事・働き方総合の満足度	相関係数
II. 人事管理指標	企業票問Ⅲ2(2) 女性正社員比率過去5年間の変化	相関比
	企業票問Ⅲ3(1)a2011年新卒採用の質・量	相関比
	企業票問Ⅲ3(1)b2011年中途採用の質・量	相関比
	企業票問Ⅲ3(2) 新卒入社3年目の定着率	相関係数
	企業票問Ⅲ3(3) 新卒入社3年目の定着率の変化	相関比
	企業票問Ⅲ4(1) 正社員平均勤続年数	相関係数
	企業票問Ⅲ4(2) 平均勤続年数の男女比較	相関比
	企業票問Ⅲ4(3) 平均勤続年数の変化	相関比
	企業票問Ⅲ5(1) 年間1人あたりの人件費総額	相関係数
	企業票問Ⅲ5(2) 年間1人あたり人件費総額の変化	相関比
III. 経営指標	ROE（株主持分利益率）	相関係数
	ROA（総資産利益率）	相関係数
	総資産経常利益率	相関係数
	売上高伸び率（3年）	相関係数
	売上高伸び率（5年）	相関係数
	経常利益伸び率（3年）	相関係数
	経常利益伸び率（5年）	相関係数
	最終利益伸び率（3年）	相関係数
	最終利益伸び率（5年）	相関係数
	従業員1人当たり経常利益	相関係数
	従業員1人当たり最終利益	相関係数

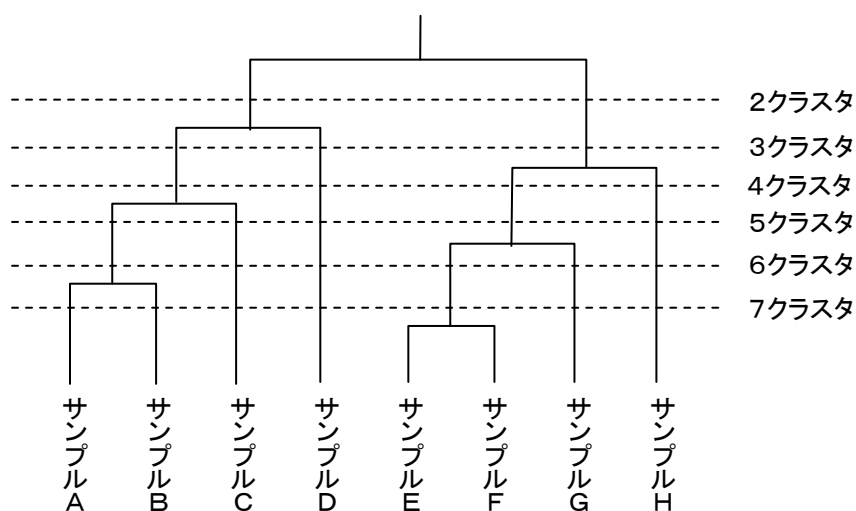
### ③クラスター分析

評価軸別の7つの達成度スコアを変数として、クラスター分析を行った。

クラスター分析とは、複数の変数（分類軸）に基づき、傾向の似通っている複数の対象を分類するための多変量解析の一種である。

同分析の方法には、比較的少ない対象を扱い、クラスター数の増減によるクラスター化の過程が把握できる階層的方法と、アンケート調査の回答結果などのように大量の対象を扱う場合に用いる非階層的方法とがある。ここでは対象数が約100件と階層的方法で扱うことが可能な範囲であること、また、企業間の類似性を把握することができることから、階層的方法を用いることとする。

階層的方法のイメージ（デンドログラム）



クラスターとクラスターを連結する方法としては、最短距離法、最長距離法、群平均法、重心法、Ward法などがあるが、実用性が高く、優れた方法とされるWard法を用いることとする。クラスター間の距離の測定方法としては、変数（分類軸）が多い場合でも容易に距離が計算できるユークリッド距離を用いる。また、実際の距離測定においては、変数のスケールを考慮する必要があるため、各変数を標準化したデータを用いている。

### 3. 分析結果

#### (1) 企業ラベル別傾向

取組度スコア（各企業ラベルに属する企業の平均値）もしくは達成度スコア（先と同様）について、企業ラベル間で差がみられたものは【従業員規模】、【能力開発熱心度】、【労働組合の有無】、【働やすさ向上に関する制度・取組の周知方法】、【働やすさ向上に関する制度・取組の認知度】であった（ここでは、取組度スコアもしくは達成度スコアの企業ラベル間の最大の差がおおよそ0.5以上のものを「差がみられる」とみなすものとする）。

以下では、企業ラベル別に取組度スコアあるいは達成度スコアに差がみられた上記5つの企業ラベル、および「経営ならびに人事施策において重視していること」という企業ラベルについて、その取組度スコアあるいは達成度スコアの傾向を整理する。

なお、本分析では達成度スコアを構成する要素の一つである評価軸別従業員票スコア（「第2章2（1）①」参照）を「全従業員（正社員＋非正社員）対象」と「正社員のみ対象」の2パターンで算出したが、その傾向はほぼ同じであったため、「全従業員」についてのみ結果を整理している。

#### 【従業員規模】

- ・ 従業員規模が大きい企業ほど、取組度スコアおよび達成度スコアが高くなっている。
- ・ 達成度スコアは、[300人未満]では5.97、[1000人以上]では7.05であり、1.08の差がみられる。
- ・ 達成度スコアの評価軸別内訳をみると、[1000人以上]と[300人未満]の間でスコアの差が大きい評価軸上位3位は、「自己鍛錬軸」(1.55)、「収入軸」(1.40)、「安全衛生軸」(1.38)となっている。

#### 【能力開発熱心度（企業アンケート調査票\_問Ⅱ②-1）】

- ・ 能力開発に熱心と回答している企業ほど、達成度スコアまたは取組スコアが高くなっている。
- ・ 達成度スコアは、[大いに熱心またはやや熱心]では6.73、[熱心でない]では5.71であり、1.02の差がある。
- ・ 達成度スコアの評価軸別内訳をみると、[大いに熱心またはやや熱心]と[熱心でない]の間でスコアの差が大きい評価軸上位3位は、「自己鍛錬軸」(2.15)、「公正平等軸」(1.62)、「安全衛生軸」(1.40)となっている。なお、「SN軸」のみ、[熱心でない]が[大いに熱心またはやや熱心]を0.57上回っている。

#### 【労働組合の有無（企業アンケート調査票\_問Ⅱ⑤-1（1））】

- ・ [労働組合あり]の企業は[労働組合なし]の企業に比べ、達成度スコアが高くなっている。
- ・ 達成度スコアは、[労働組合あり]では6.71、[労働組合なし]では5.91であり、0.80の差がある。
- ・ 達成度スコアの評価軸別内訳をみると、[労働組合あり]と[労働組合なし]の間でスコアの差が大きい評価軸上位3位は、「権利軸」(1.36)、「自己鍛錬軸」(1.17)、「収入

軸」(0.84)となっている。

【働きやすさ向上に関する制度・取組の周知方法（企業アンケート調査票\_問Ⅱ⑧-2）】

- ・ [周知かつ研修]を行っている企業は[周知][研修][周知していない]企業に比べ、達成度スコアが高くなっている。
- ・ 達成度スコアは、[周知かつ研修]では6.91、[周知していない]では5.96であり、0.95の差がみられる。
- ・ 達成度スコアの評価軸別内訳をみると、[周知かつ研修]と[周知していない]の間でスコアの差が大きい評価軸上位3位は、「収入軸」(1.39)、「公正平等軸」(1.20)、「権利軸」(1.38)となっている。
- ・ なお、同一の設問で、周知方法において選択した回答の個数別にみたところ、回答数が多いほど達成度スコアが高いという結果が得られた。
- ・ 達成度スコアは、[2つ以上]では6.80、[1つ]では6.05であり、0.75の差がみられる。
- ・ 達成度スコアの評価軸別内訳をみると、[2つ以上]と[1つ]の間でスコアの差が大きい評価軸上位3位は、「自己鍛錬軸」(1.01)、「収入軸」(0.99)、「WLB 軸」(0.92)となっている。

【働きやすさ向上に関する制度・取組に対する従業員の認知度（企業アンケート調査票\_問Ⅱ⑧-3）】

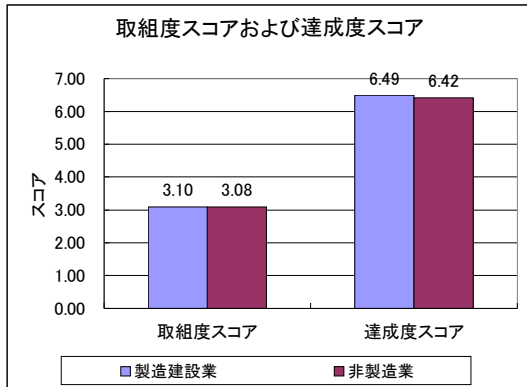
- ・ 従業員に働きやすさ向上に関する制度・取組が認知されている企業ほど、達成度スコアが高くなっている。
- ・ 達成度スコアは、[大いに認知されている]では6.88、[認知されていない]では6.07であり、0.81の差がみられる。
- ・ 達成度スコアの評価軸別内訳をみると、[大いに認知されている]と[認知されていない]の間でスコアの差が大きい評価軸上位3位は、「自己鍛錬軸」(1.36)、「公正平等軸」(0.98)、「権利軸」(0.95)となっている。

【経営ならびに人事施策において重視していること（企業アンケート調査票\_問Ⅰ-1）】

- ・ [人事施策重視型]企業は[バランス型][経営重視型]企業に比べ、達成度スコアが高くなっている。
- ・ 達成度スコアは、[人事施策重視型]では6.62、[経営重視型]では6.38、[バランス型]では6.18となっている。
- ・ [人事施策重視型]と[バランス型]の達成度スコアの評価軸別内訳をみると、[人事施策重視型]が[バランス型]を上回るのは「自己鍛錬軸」「権利軸」「安全衛生軸」「SN軸」の4軸となっている。

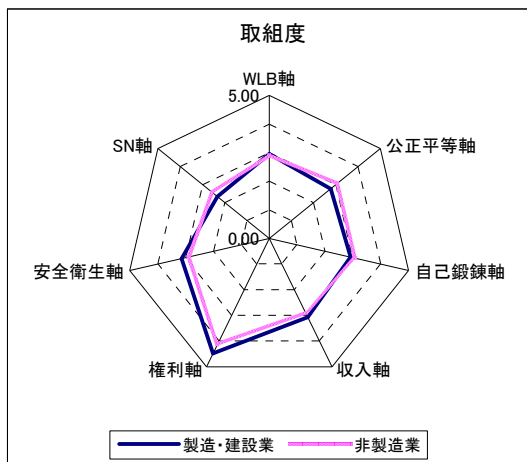
【全従業員（正社員＋非正社員）】

【業種】



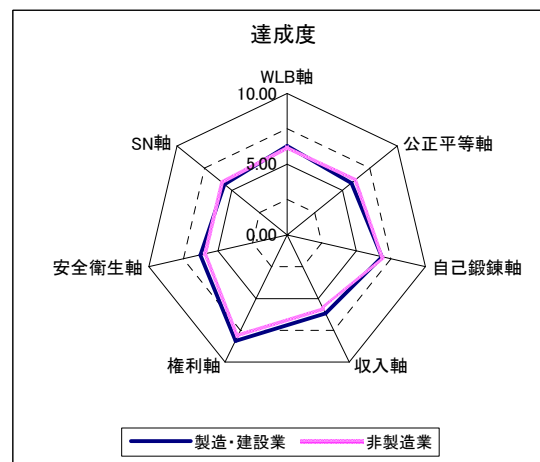
	製造建設業	非製造業
取組度スコア	3.10	3.08
達成度スコア	6.49	6.42
n	44	52

(取組度スコア内訳)



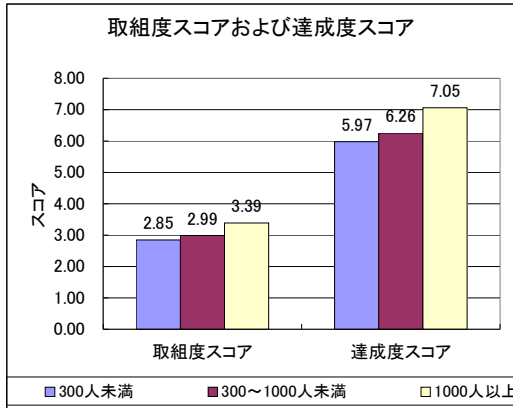
	製造・建設業	非製造業
WLB軸	2.95	2.93
公正平等軸	2.76	3.03
自己鍛錬軸	2.92	3.09
収入軸	3.08	2.88
権利軸	4.48	4.12
安全衛生軸	3.15	2.91
SN軸	2.33	2.54

(達成度スコア内訳)



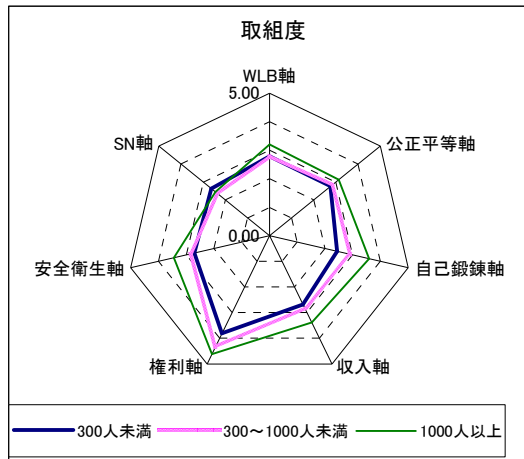
	製造・建設業	非製造業
WLB軸	6.27	6.21
公正平等軸	5.85	6.12
自己鍛錬軸	6.85	6.90
収入軸	6.16	5.77
権利軸	8.31	7.92
安全衛生軸	6.28	5.96
SN軸	5.68	5.86

【従業員規模】

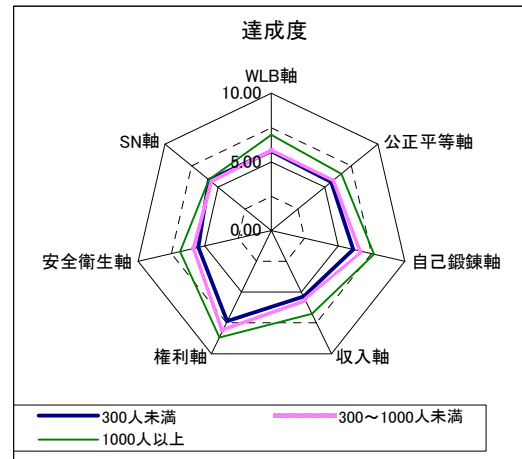


	300人未満	300~1000人未満	1000人以上
取組度スコア	2.85	2.99	3.39
達成度スコア	5.97	6.26	7.05
n	27	36	33

(取組度スコア内訳)



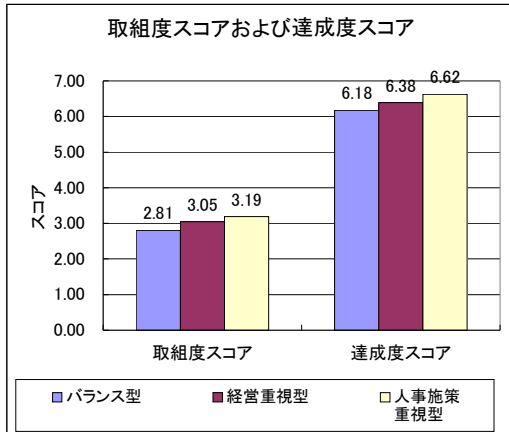
(達成度スコア内訳)



	300人未満	300~1000人未満	1000人以上
WLB軸	2.79	2.81	3.20
公正平等軸	2.76	2.83	3.12
自己鍛錬軸	2.44	2.91	3.59
収入軸	2.68	2.82	3.38
権利軸	3.81	4.33	4.62
安全衛生軸	2.71	2.86	3.44
SN軸	2.63	2.32	2.43

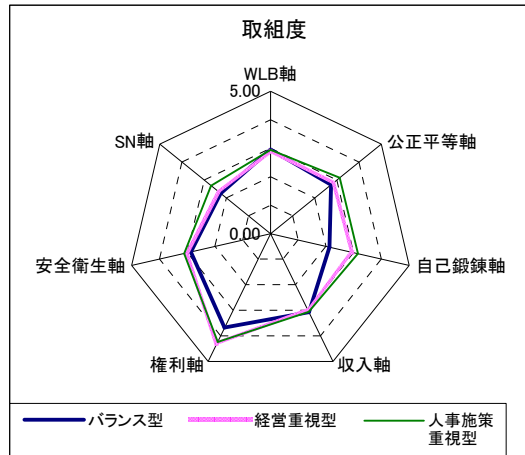
	300人未満	300~1000人未満	1000人以上
WLB軸	5.76	5.92	6.97
公正平等軸	5.63	5.76	6.57
自己鍛錬軸	6.14	6.69	7.68
収入軸	5.36	5.64	6.76
権利軸	7.35	8.12	8.69
安全衛生軸	5.48	5.89	6.86
SN軸	5.86	5.63	5.87

【問Ⅰ-1\_経営ならびに人事施策についての重視】

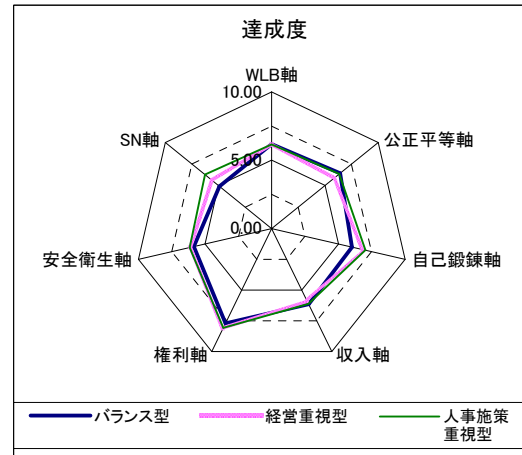


	バランス型	経営重視型	人事施策重視型
取組度スコア	2.81	3.05	3.19
達成度スコア	6.18	6.38	6.62
n	2	66	20

(取組度スコア内訳)



(達成度スコア内訳)



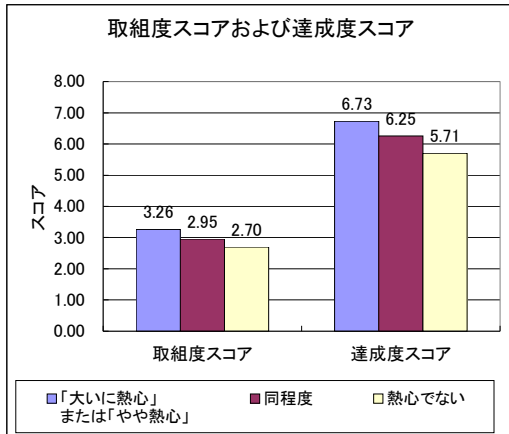
	バランス型	経営重視型	人事施策重視型
WLB軸	2.95	2.93	2.95
公正平等軸	2.73	2.82	3.13
自己鍛錬軸	2.13	2.96	3.15
収入軸	3.08	2.95	3.06
権利軸	3.67	4.31	4.23
安全衛生軸	2.88	3.03	3.11
SN軸	2.25	2.31	2.68

	バランス型	経営重視型	人事施策重視型
WLB軸	6.17	6.23	6.16
公正平等軸	6.44	5.82	6.35
自己鍛錬軸	6.01	6.84	7.02
収入軸	6.16	5.89	6.12
権利軸	7.70	8.11	8.09
安全衛生軸	5.85	6.14	6.14
SN軸	4.92	5.57	6.27

※ 経営ならびに人事施策において重視していること5つまでのうち、人事施策関連項目より経営関連項目を多く選択している場合を「経営重視型」、経営関連項目より人事施策関連項目を多く選択している場合を「人事施策重視型」、経営関連項目と人事施策関連項目を同数選択している場合を「バランス型」として分類(「第2章1(2)②」参照)。

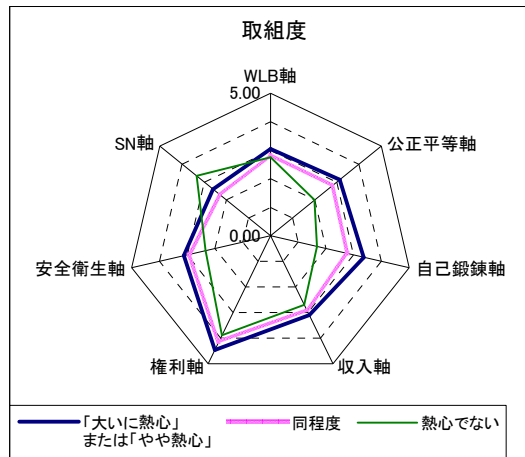


【問Ⅱ③-1\_能力開発熱心度】

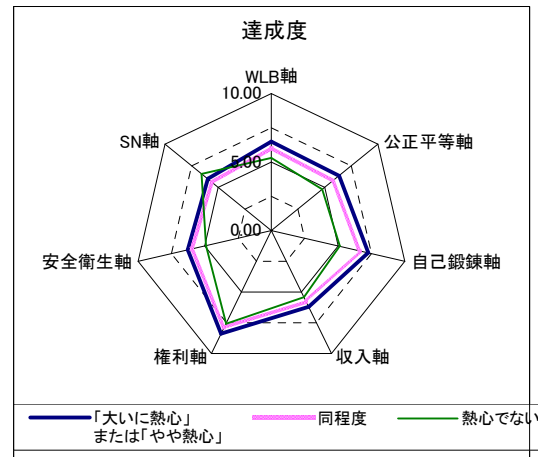


	「大いに熱心」 または「やや熱心」	同程度	熱心でない
取組度スコア	3.26	2.95	2.70
達成度スコア	6.73	6.25	5.71
n	44	49	3

(取組度スコア内訳)



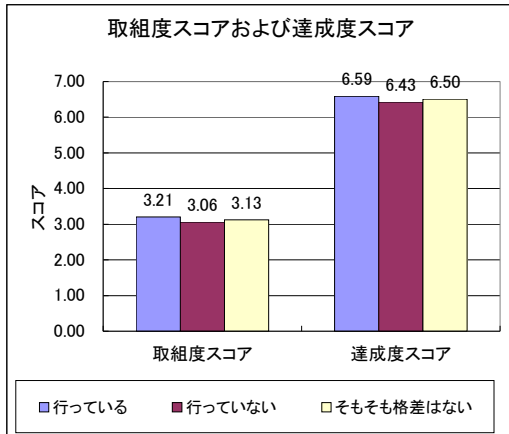
(達成度スコア内訳)



	「大いに熱心」 または「やや熱心」	同程度	熱心でない
WLB軸	3.04	2.86	2.75
公正平等軸	3.12	2.78	1.99
自己鍛錬軸	3.36	2.78	1.67
収入軸	3.09	2.88	2.70
権利軸	4.46	4.15	3.89
安全衛生軸	3.13	2.96	2.33
SN軸	2.60	2.26	3.33

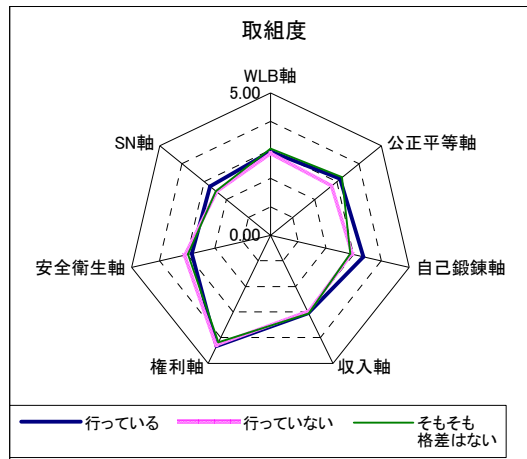
	「大いに熱心」 または「やや熱心」	同程度	熱心でない
WLB軸	6.49	6.07	5.29
公正平等軸	6.37	5.74	4.75
自己鍛錬軸	7.26	6.64	5.11
収入軸	6.19	5.76	5.40
権利軸	8.39	7.87	7.58
安全衛生軸	6.29	6.02	4.89
SN軸	5.98	5.55	6.56

【問Ⅱ④-3正社員・非正社員間の格差改善の取組】

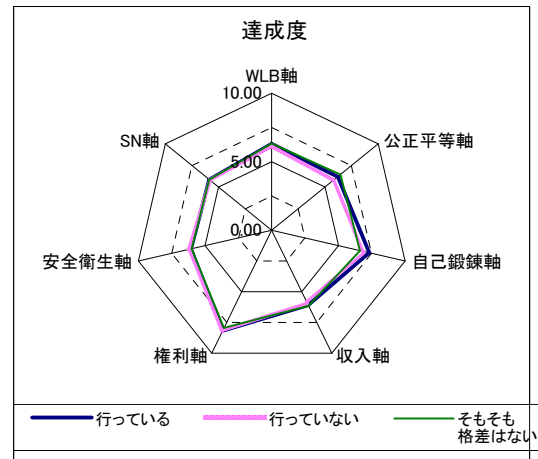


	行っている	行っていない	そもそも格差はない
取組度スコア	3.21	3.06	3.13
達成度スコア	6.59	6.43	6.50
n	15	56	20

(取組度スコア内訳)



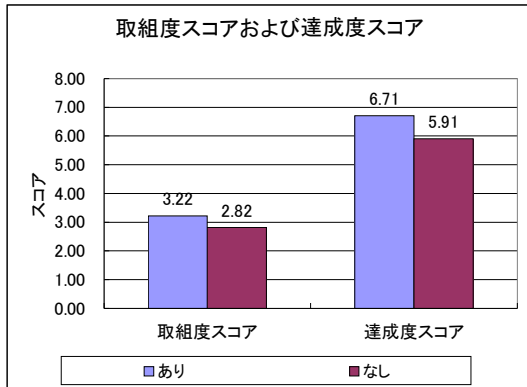
(達成度スコア内訳)



	行っている	行っていない	そもそも格差はない
WLB軸	2.95	2.92	3.04
公正平等軸	3.14	2.73	3.24
自己鍛錬軸	3.34	2.97	2.88
収入軸	3.04	2.95	3.06
権利軸	4.33	4.31	4.18
安全衛生軸	2.84	3.12	2.97
SN軸	2.73	2.39	2.46

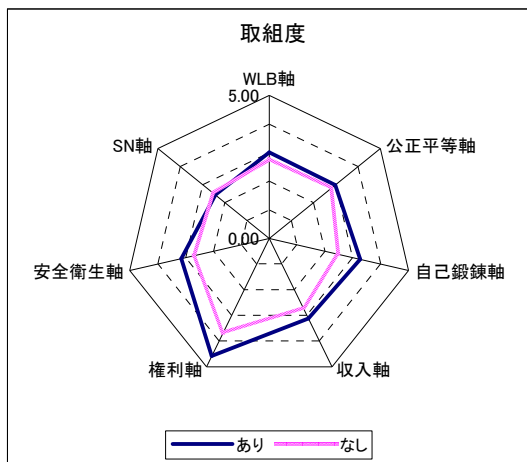
	行っている	行っていない	そもそも格差はない
WLB軸	6.31	6.20	6.34
公正平等軸	6.22	5.76	6.46
自己鍛錬軸	7.32	6.88	6.61
収入軸	6.08	5.90	6.13
権利軸	8.18	8.15	7.95
安全衛生軸	6.05	6.24	6.01
SN軸	5.88	5.75	5.87

【問Ⅱ⑤-1-(1)労働組合の有無】

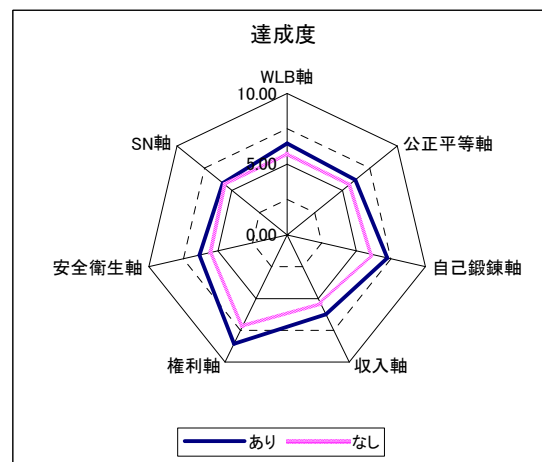


	あり	なし
取組度スコア	3.22	2.82
達成度スコア	6.71	5.91
n	65	31

(取組度スコア内訳)



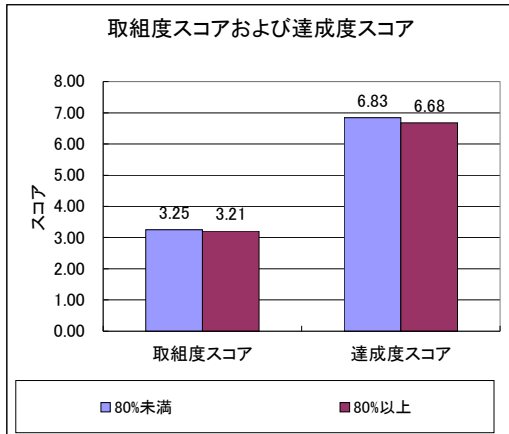
(達成度スコア内訳)



	あり	なし
WLB軸	3.01	2.80
公正平等軸	2.97	2.79
自己鍛錬軸	3.26	2.49
収入軸	3.11	2.69
権利軸	4.57	3.68
安全衛生軸	3.16	2.71
SN軸	2.42	2.50

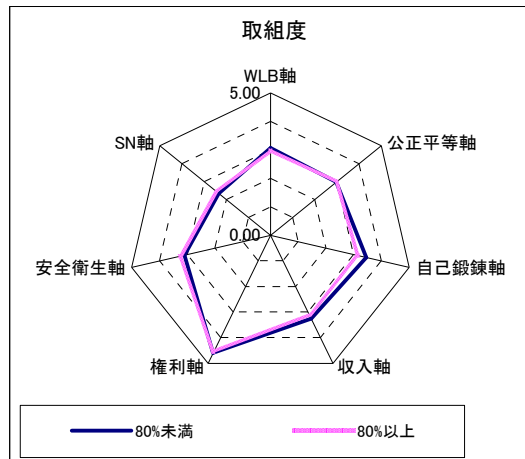
	あり	なし
WLB軸	6.46	5.77
公正平等軸	6.19	5.60
自己鍛錬軸	7.25	6.08
収入軸	6.22	5.38
権利軸	8.54	7.18
安全衛生軸	6.36	5.58
SN軸	5.84	5.65

【問Ⅱ⑤-1-(2)-a労働組合の正社員組織率】

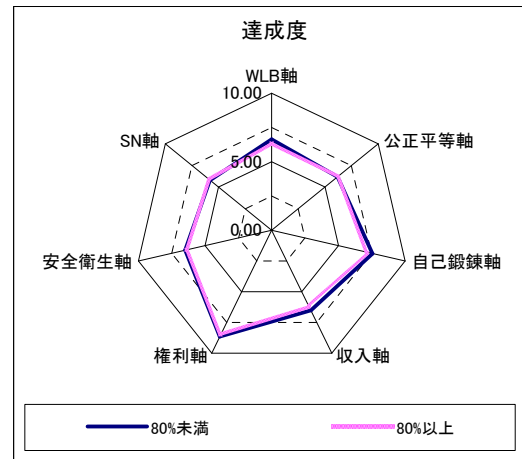


	80%未満	80%以上
取組度スコア	3.25	3.21
達成度スコア	6.83	6.68
n	18	40

(取組度スコア内訳)



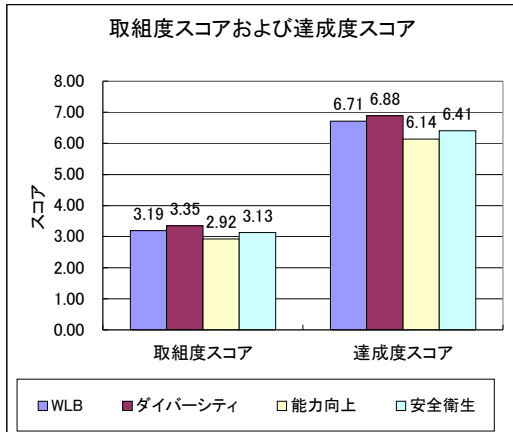
(達成度スコア内訳)



	80%未満	80%以上
WLB軸	3.06	3.00
公正平等軸	2.97	2.97
自己鍛錬軸	3.45	3.17
収入軸	3.25	3.10
権利軸	4.59	4.56
安全衛生軸	3.10	3.27
SN軸	2.33	2.41

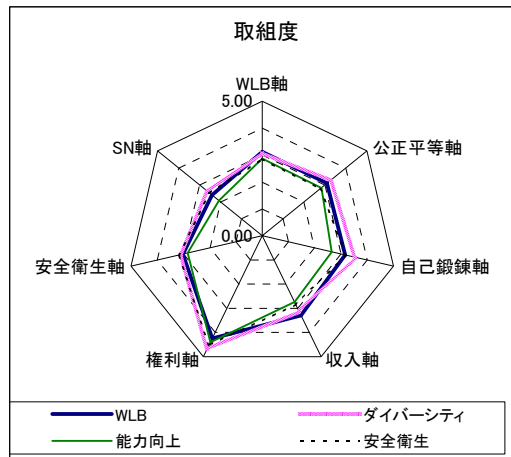
	80%未満	80%以上
WLB軸	6.63	6.39
公正平等軸	6.17	6.18
自己鍛錬軸	7.57	7.13
収入軸	6.51	6.19
権利軸	8.65	8.48
安全衛生軸	6.48	6.41
SN軸	5.81	5.85

【問Ⅱ⑧-1-(1)働きやすさ向上のため重点取組分野】

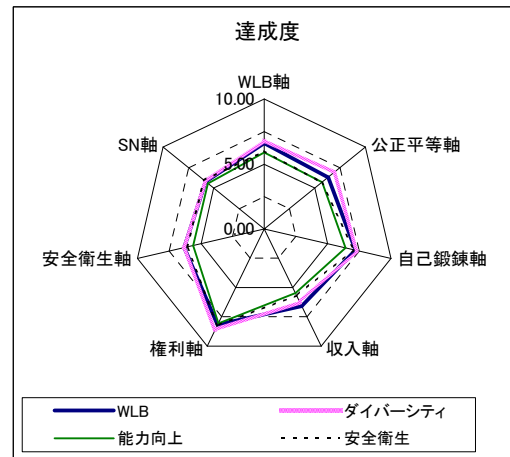


	WLB	ダイバーシティ	能力向上	安全衛生
取組度スコア	3.19	3.35	2.92	3.13
達成度スコア	6.71	6.88	6.14	6.41
n	28	12	14	14

(取組度スコア内訳)



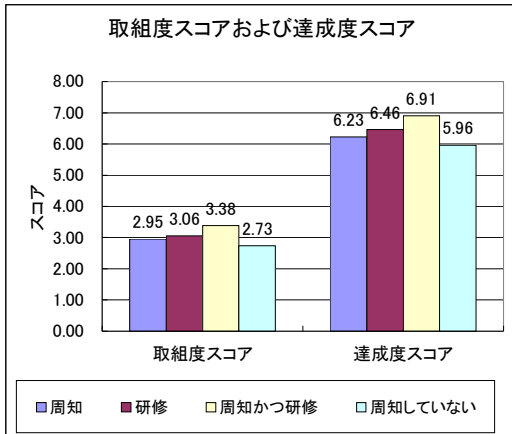
(達成度スコア内訳)



	WLB	ダイバーシティ	能力向上	安全衛生
WLB軸	3.11	3.09	2.87	2.85
公正平等軸	3.10	3.24	2.83	2.77
自己鍛錬軸	3.16	3.53	2.65	3.18
収入軸	3.29	3.13	2.73	2.84
権利軸	4.24	4.67	4.40	4.52
安全衛生軸	3.03	3.14	2.84	3.19
SN軸	2.40	2.61	2.07	2.52

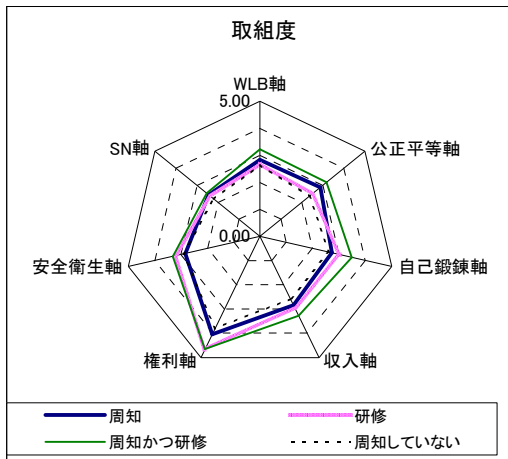
	WLB	ダイバーシティ	能力向上	安全衛生
WLB軸	6.59	6.84	5.88	5.98
公正平等軸	6.33	6.91	5.74	5.69
自己鍛錬軸	7.19	7.29	6.41	7.05
収入軸	6.57	6.27	5.46	5.67
権利軸	8.18	8.60	8.07	8.22
安全衛生軸	6.33	6.38	5.62	6.08
SN軸	5.81	5.79	5.57	5.96

【問Ⅱ⑧-2\_周知に当たって取り組んでいる方法】

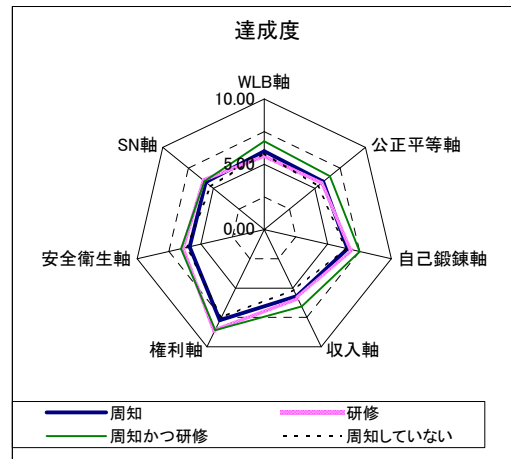


	周知	研修	周知かつ研修	周知していない
取組度スコア	2.95	3.06	3.38	2.73
達成度スコア	6.23	6.46	6.91	5.96
n	44	6	33	10

(取組度スコア内訳)



(達成度スコア内訳)



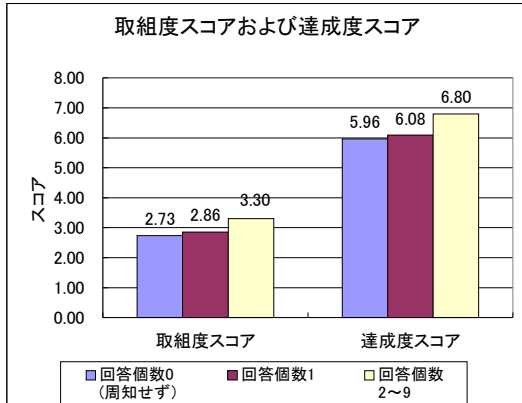
	周知	研修	周知かつ研修	周知していない
WLB軸	2.83	2.69	3.22	2.64
公正平等軸	2.88	2.48	3.17	2.36
自己鍛錬軸	2.73	3.04	3.49	2.63
収入軸	2.84	2.93	3.27	2.58
権利軸	4.04	4.67	4.65	3.80
安全衛生軸	2.84	3.24	3.32	2.91
SN軸	2.45	2.35	2.52	2.20

	周知	研修	周知かつ研修	周知していない
WLB軸	6.00	5.70	6.75	5.85
公正平等軸	5.82	5.61	6.50	5.30
自己鍛錬軸	6.55	6.84	7.49	6.42
収入軸	5.67	5.86	6.55	5.16
権利軸	7.76	8.65	8.59	7.48
安全衛生軸	5.85	6.45	6.54	6.12
SN軸	5.77	5.94	5.89	5.26

※ ここでの「周知」は「1. 就業規則に記載」「2. イン트라ネットに記載」「3. ガイドブックを作成し各部署に配布」「4. ガイドブックを作成し全従業員に配布」のほか、「9. その他」で自由回答があった「店長会議で発表」「経営方針にて全社に発信」「社内報に掲載」「四半期ごとにアンケートを実施」を含めている(企業アンケート調査「問Ⅱ⑧-2」)。

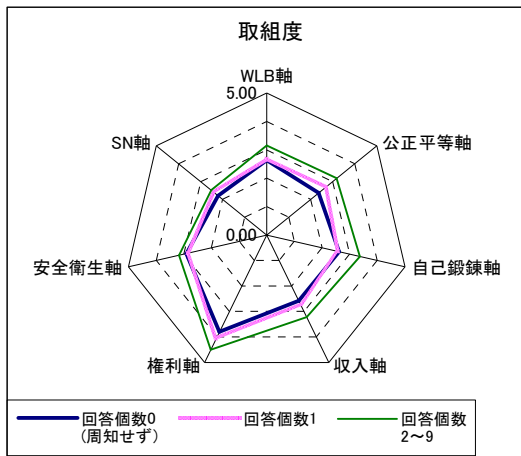
※ また、「研修」は「5. 管理職向け各種研修内で時間をとって説明」「6. 非管理職向け各種研修内で時間をとって説明」「7. 人事制度説明のための管理職向け研修を実施」「8. 人事制度説明のための非管理職向け研修を実施」を指す。

【問Ⅱ⑧-2\_回答回数\_周知に当たって取り組んでいる方法】

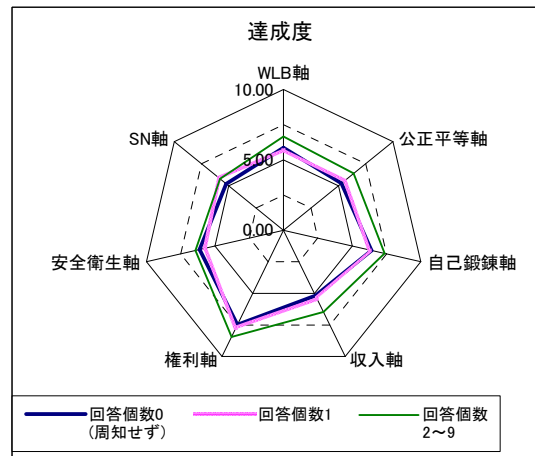


	回答回数0 (周知せず)	回答回数1	回答回数2~9
取組度スコア	2.73	2.86	3.30
達成度スコア	5.96	6.08	6.80
n	10	33	50

(取組度スコア内訳)



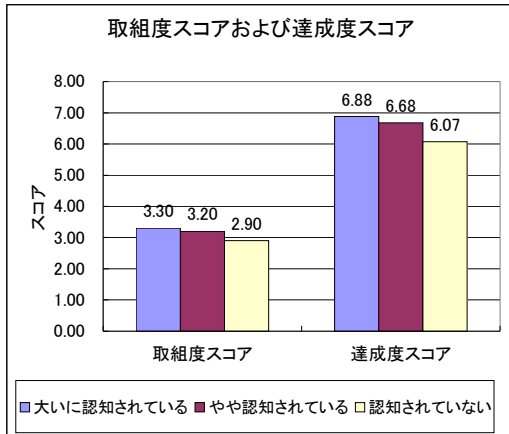
(達成度スコア内訳)



	回答回数0 (周知せず)	回答回数1	回答回数2~9
WLB軸	2.64	2.70	3.16
公正平等軸	2.36	2.66	3.17
自己鍛錬軸	2.63	2.58	3.37
収入軸	2.58	2.70	3.22
権利軸	3.80	4.06	4.50
安全衛生軸	2.91	2.87	3.18
SN軸	2.20	2.38	2.53

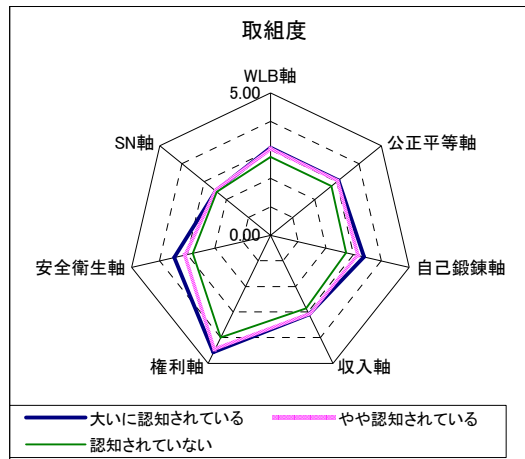
	回答回数0 (周知せず)	回答回数1	回答回数2~9
WLB軸	5.85	5.71	6.65
公正平等軸	5.30	5.55	6.42
自己鍛錬軸	6.42	6.32	7.36
収入軸	5.16	5.40	6.45
権利軸	7.48	7.74	8.43
安全衛生軸	6.12	5.79	6.42
SN軸	5.26	5.87	5.80

【問Ⅱ⑧-3\_働きやすさ向上への取組認知度】



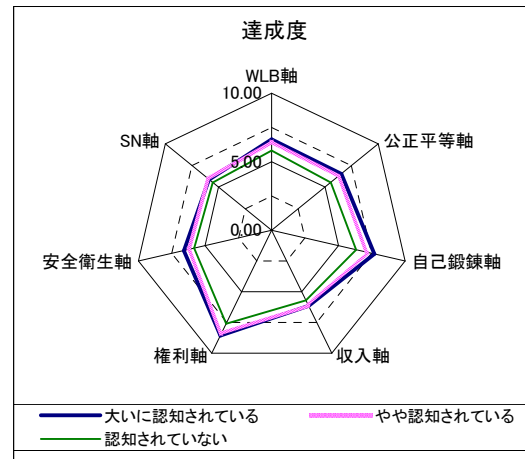
	大いに認知されている	やや認知されている	認知されていない
取組度スコア	3.30	3.20	2.90
達成度スコア	6.88	6.68	6.07
n	10	47	39

(取組度スコア内訳)



	大いに認知されている	やや認知されている	認知されていない
WLB軸	3.08	3.07	2.75
公正平等軸	3.07	3.02	2.74
自己鍛錬軸	3.38	3.18	2.72
収入軸	3.08	3.06	2.85
権利軸	4.57	4.47	3.99
安全衛生軸	3.46	3.11	2.80
SN軸	2.48	2.46	2.43

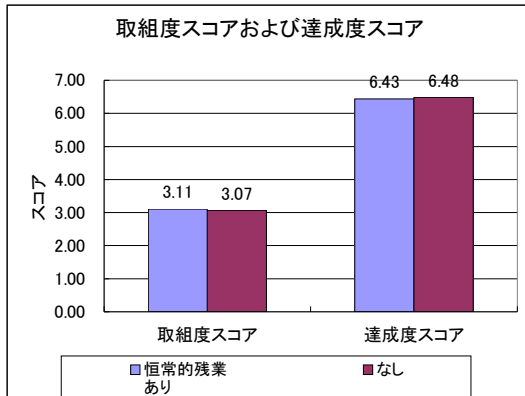
(達成度スコア内訳)



	大いに認知されている	やや認知されている	認知されていない
WLB軸	6.62	6.49	5.83
公正平等軸	6.54	6.25	5.56
自己鍛錬軸	7.70	7.14	6.34
収入軸	6.17	6.11	5.69
権利軸	8.54	8.43	7.59
安全衛生軸	6.60	6.24	5.82
SN軸	5.90	5.94	5.55

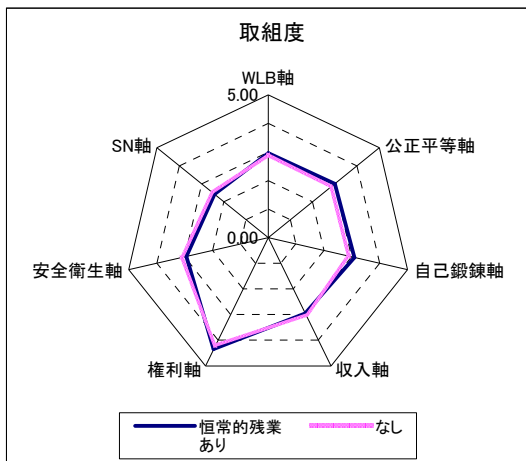


【問Ⅲ-1-(1)担当業務残業度】

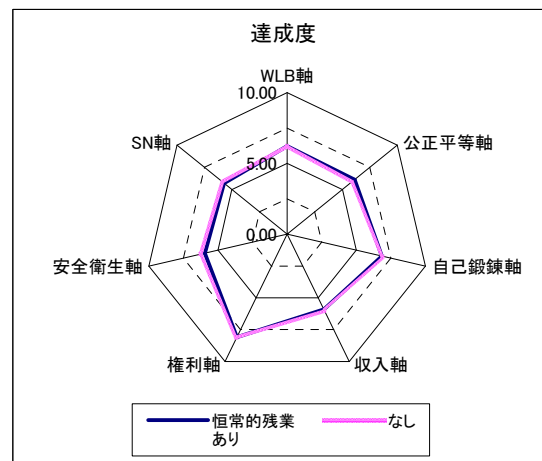


	恒常的残業あり	なし
取組度スコア	3.11	3.07
達成度スコア	6.43	6.48
n	53	43

(取組度スコア内訳)



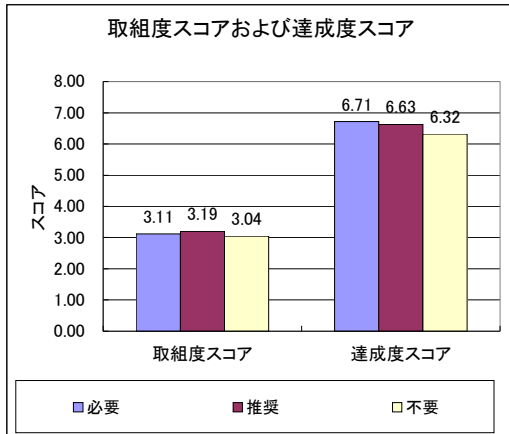
(達成度スコア内訳)



	恒常的残業あり	なし
WLB軸	2.96	2.92
公正平等軸	2.99	2.81
自己鍛錬軸	3.10	2.91
収入軸	2.95	3.01
権利軸	4.35	4.21
安全衛生軸	2.94	3.12
SN軸	2.41	2.49

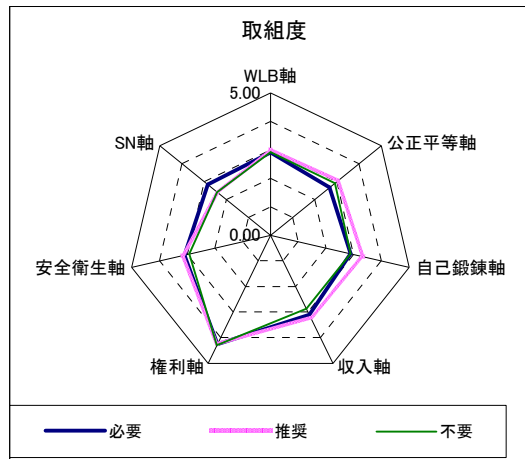
	恒常的残業あり	なし
WLB軸	6.22	6.26
公正平等軸	6.13	5.85
自己鍛錬軸	6.85	6.91
収入軸	5.90	6.01
権利軸	8.08	8.12
安全衛生軸	5.95	6.30
SN軸	5.74	5.83

【問Ⅲ-1-(2) 資格取得の必要性】



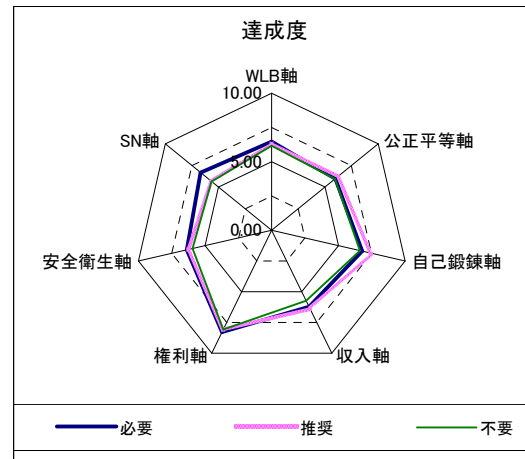
	必要	推奨	不要
取組度スコア	3.11	3.19	3.04
達成度スコア	6.71	6.63	6.32
n	12	25	58

(取組度スコア内訳)



	必要	推奨	不要
WLB軸	2.91	3.03	2.92
公正平等軸	2.68	3.03	2.90
自己鍛錬軸	2.90	3.34	2.89
収入軸	3.11	3.19	2.86
権利軸	4.25	4.25	4.29
安全衛生軸	3.09	3.18	2.92
SN軸	2.83	2.36	2.41

(達成度スコア内訳)



	必要	推奨	不要
WLB軸	6.47	6.35	6.15
公正平等軸	5.99	6.18	5.93
自己鍛錬軸	6.80	7.45	6.64
収入軸	6.21	6.38	5.73
権利軸	8.29	8.08	8.05
安全衛生軸	6.35	6.30	5.95
SN軸	6.69	5.65	5.66

## (2) 相関分析

### ①従業員満足度と達成度スコアとの相関

相関分析における全体の傾向として、達成度スコアと従業員調査データとの相関は「全従業員（正社員＋非正社員）対象」よりも「正社員のみ対象」の方がおおむね大きくなっている。このため、ここでは「正社員のみを対象とした場合」について記述することとする。

従業員の満足度（今の仕事・働き方についての総合的な満足度）と達成度スコアとの関係をみると、相関係数は 0.477 となっている。すなわち、ディーセントワークが実現されている企業ほど、従業員満足度が高いと言える。

従業員満足度を項目ごとにみていくと、達成度スコアと最も相関の高い満足度の項目は、「会社側とのコミュニケーションの満足度」であり、達成度スコアとの相関係数は 0.559 である。次いで「安全確保、健康維持配慮の満足度」が 0.558、「福利厚生への満足度」が 0.469、「収入の満足度」が 0.454 となっている。

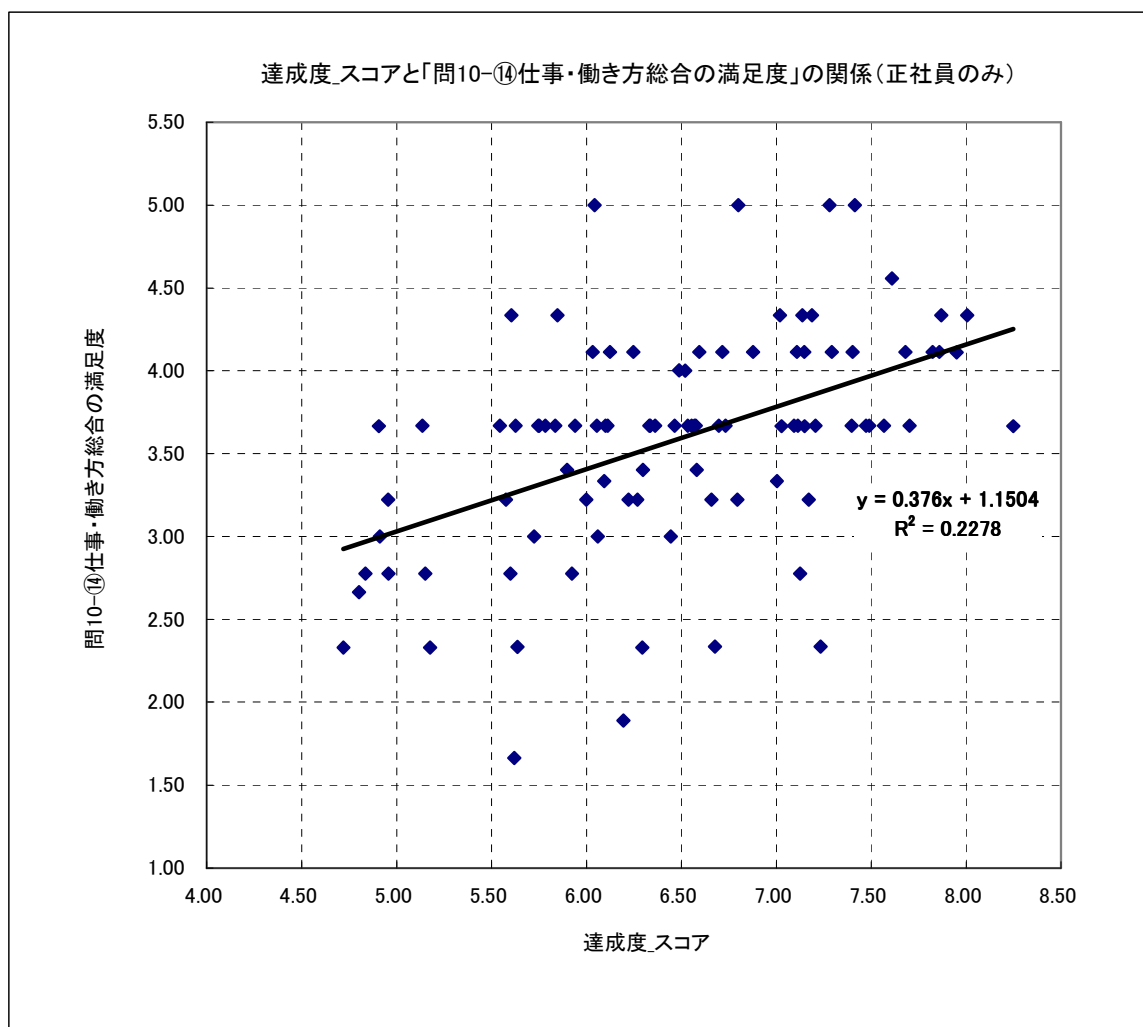
なお、これらの5項目については、それぞれを被説明変数、達成度スコアを説明変数とする単回帰直線を求めた。このうち、決定係数が 0.3 を上回ったものは「会社側とのコミュニケーションの満足度」(0.313)、「安全確保、健康維持配慮の満足度」(0.311) である。

【全従業員（正社員＋非正社員）】

	達成度 WLB軸	達成度公 正平等軸	達成度自 己鍛錬軸	達成度取 入軸	達成度権 利軸	達成度安 全衛生軸	達成度 SN軸	達成度ス コア	n
問10-①労働時間と休日の満足度	0.270	0.204	0.310	0.104	0.060	0.479	0.154	0.321	n=96
問10-②仕事と育・介・プライベート両立の満足度	0.266	0.212	0.240	0.158	0.030	0.410	0.108	0.289	n=96
問10-③男女平等の満足度	0.194	0.298	0.289	-0.016	0.103	0.222	0.147	0.264	n=96
問10-④会社からの評価の満足度	0.240	0.357	0.344	0.138	0.174	0.342	0.126	0.363	n=96
問10-⑤仕事の内容・やりがいの満足度	0.322	0.344	0.306	0.118	0.098	0.333	0.083	0.333	n=96
問10-⑥スキルアップ機会の満足度	0.305	0.323	0.342	0.137	0.076	0.285	0.113	0.331	n=96
問10-⑦収入の満足度	0.400	0.356	0.436	0.362	0.230	0.412	0.023	0.459	n=96
問10-⑧福利厚生の満足度	0.397	0.299	0.386	0.262	0.335	0.454	0.028	0.443	n=96
問10-⑨人間関係の満足度	0.263	0.235	0.312	0.182	0.225	0.332	0.249	0.379	n=96
問10-⑩会社側とのコミュニケーションの満足度	0.301	0.337	0.386	0.126	0.324	0.468	0.264	0.465	n=96
問10-⑪安全確保、健康維持配慮の満足度	0.396	0.479	0.497	0.214	0.422	0.441	0.117	0.541	n=96
問10-⑫作業環境の満足度	0.209	0.267	0.281	0.061	0.103	0.320	0.156	0.293	n=96
問10-⑬社保・劳保加入状況の満足度	0.353	0.283	0.313	0.189	0.038	0.311	0.174	0.345	n=96
問10-⑭仕事・働き方総合の満足度	0.330	0.331	0.366	0.156	0.165	0.418	0.166	0.402	n=96

【正社員のみ】

	達成度 WLB軸	達成度公 正平等軸	達成度自 己鍛錬軸	達成度取 入軸	達成度権 利軸	達成度安 全衛生軸	達成度 SN軸	達成度ス コア	n
問10-①労働時間と休日の満足度	0.282	0.209	0.378	0.139	0.100	0.450	0.137	0.339	n=93
問10-②仕事と育・介・プライベート両立の満足度	0.241	0.100	0.202	0.194	0.048	0.455	0.005	0.234	n=93
問10-③男女平等の満足度	0.251	0.397	0.378	0.001	0.150	0.168	0.209	0.332	n=93
問10-④会社からの評価の満足度	0.277	0.456	0.422	0.155	0.233	0.372	0.183	0.436	n=93
問10-⑤仕事の内容・やりがいの満足度	0.387	0.404	0.402	0.146	0.184	0.387	0.139	0.417	n=93
問10-⑥スキルアップ機会の満足度	0.330	0.365	0.401	0.167	0.111	0.285	0.193	0.383	n=93
問10-⑦収入の満足度	0.424	0.331	0.472	0.383	0.247	0.481	-0.044	0.454	n=93
問10-⑧福利厚生の満足度	0.471	0.353	0.410	0.294	0.358	0.417	0.039	0.469	n=93
問10-⑨人間関係の満足度	0.291	0.294	0.445	0.210	0.304	0.348	0.235	0.442	n=93
問10-⑩会社側とのコミュニケーションの満足度	0.383	0.426	0.490	0.176	0.435	0.489	0.301	0.559	n=93
問10-⑪安全確保、健康維持配慮の満足度	0.405	0.474	0.530	0.229	0.414	0.483	0.178	0.558	n=93
問10-⑫作業環境の満足度	0.241	0.364	0.359	0.092	0.126	0.312	0.239	0.362	n=93
問10-⑬社保・劳保加入状況の満足度	0.322	0.206	0.255	0.183	0.022	0.298	0.095	0.273	n=93
問10-⑭仕事・働き方総合の満足度	0.402	0.402	0.469	0.181	0.248	0.445	0.190	0.477	n=93



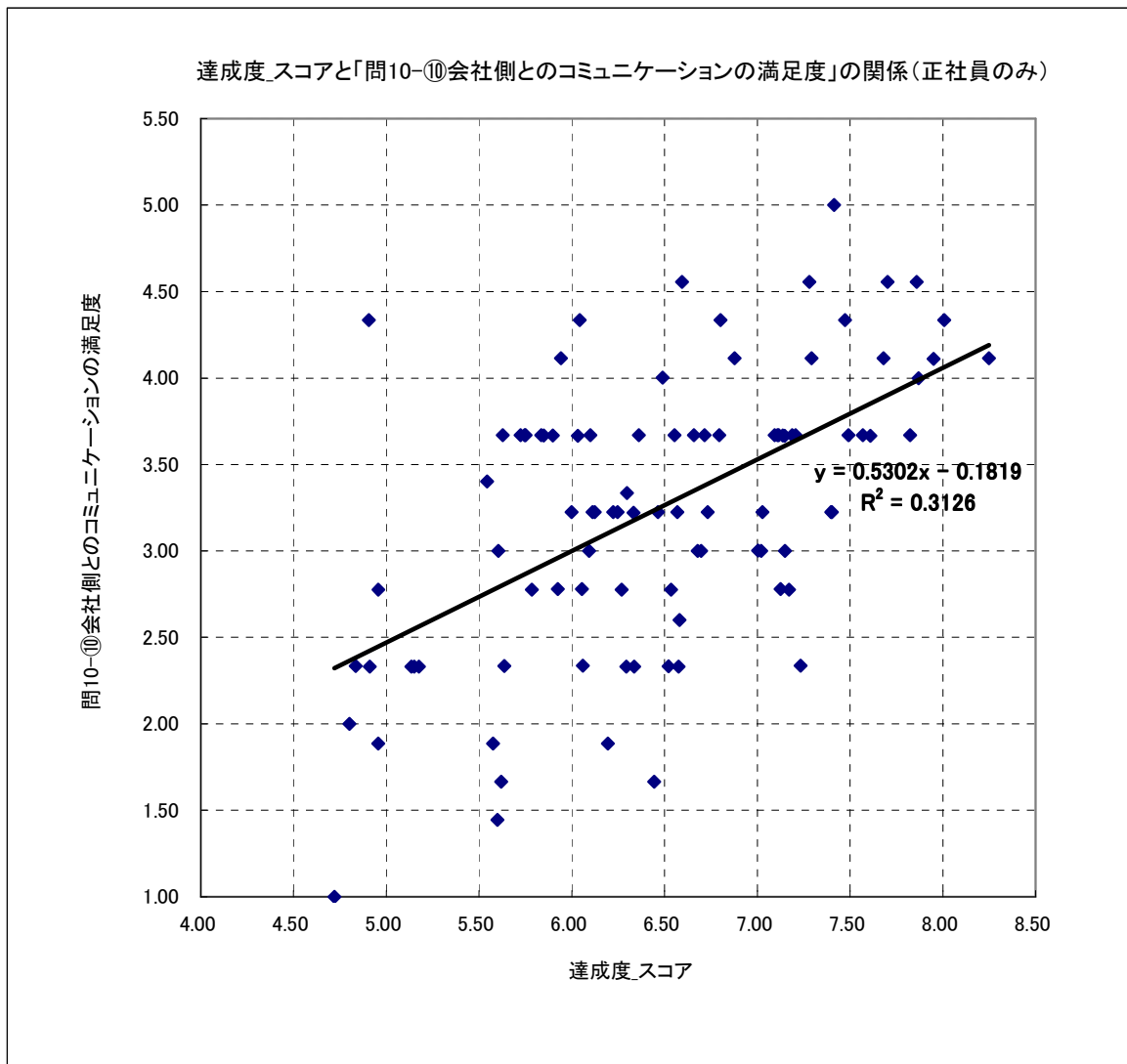
概要

回帰統計	
重相関 R	0.4772906
重決定 R2	0.2278063
補正 R2	0.2193207
標準誤差	0.7466123
観測数	93

分散分析表

	自由度	変動	分散	検定された分散	有意 F
回帰	1	14.96481	14.96481	26.84608254	1.316E-06
残差	91	50.726123	0.5574299		
合計	92	65.690933			

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%
切片	4.2969297	0.4259765	10.087247	1.67783E-16	3.4507798	5.1430796
問10-⑭仕事・働き	0.6059244	0.116944	5.1813205	1.31634E-06	0.3736295	0.8382194



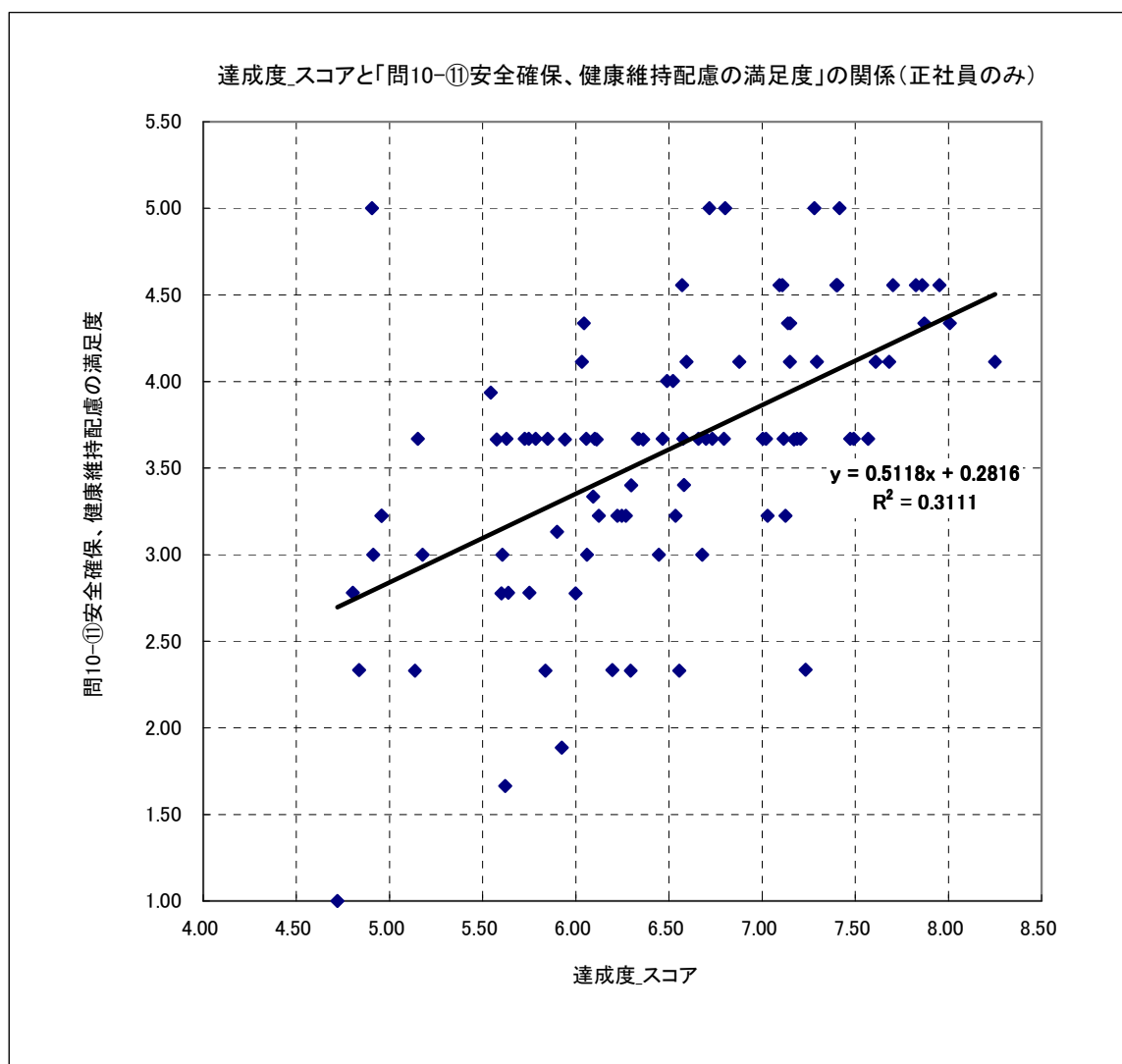
概要

回帰統計	
重相関 R	0.5591464
重決定 R2	0.3126447
補正 R2	0.3050914
標準誤差	0.7044054
観測数	93

分散分析表

	自由度	変動	分散	検定された分散	有意 F
回帰	1	20.537924	20.537924	41.391507	5.698E-09
残差	91	45.153009	0.4961869		
合計	92	65.690933			

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%
切片	4.5525661	0.3064448	14.856073	4.62874E-26	3.9438512	5.161281
問10-⑩会社側とσ	0.5897006	0.0916592	6.4336232	5.69791E-09	0.4076309	0.7717704



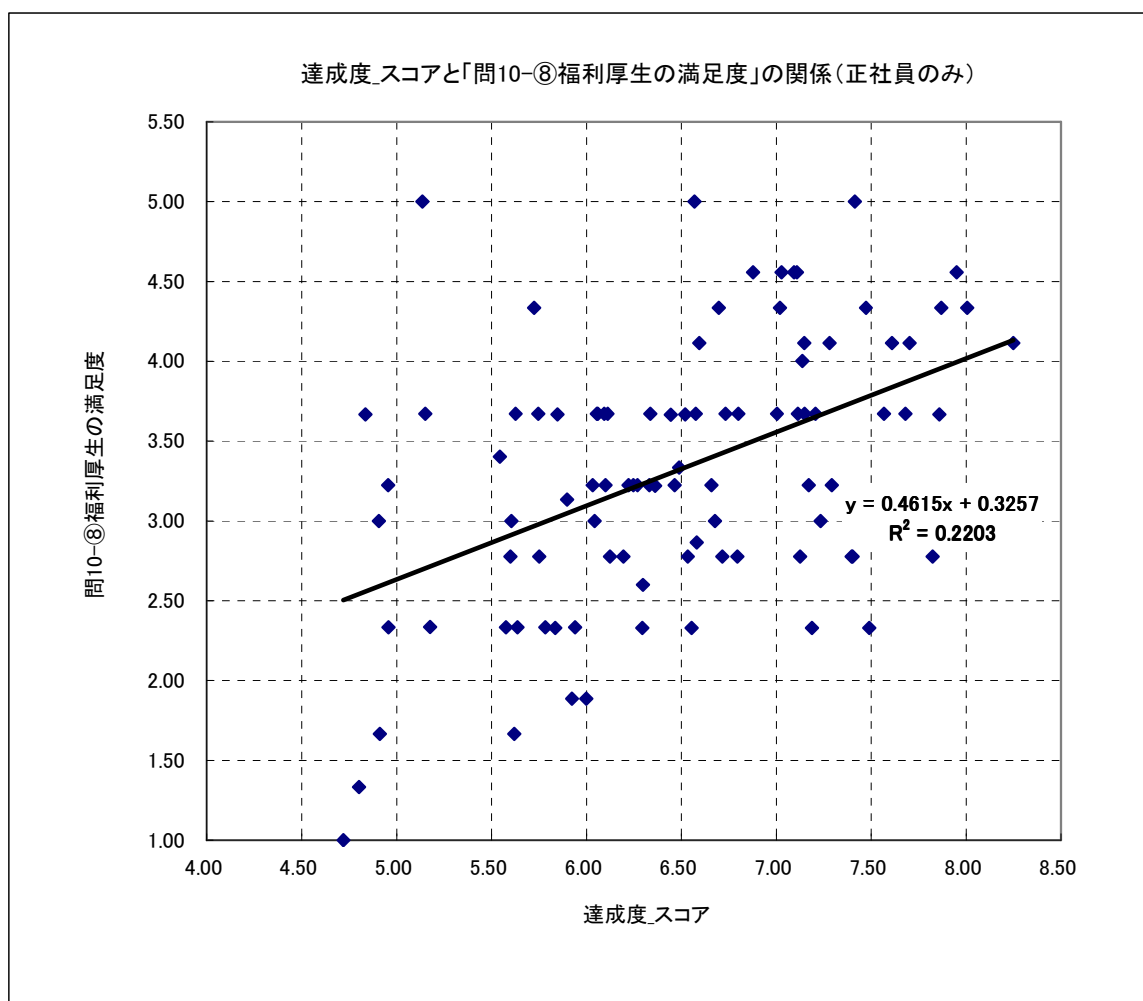
概要

回帰統計	
重相関 R	0.5577931
重決定 R2	0.3111331
補正 R2	0.3035632
標準誤差	0.7051795
観測数	93

分散分析表

	自由度	変動	分散	検定された分散	有意 F
回帰	1	20.438626	20.438626	41.10099771	6.311E-09
残差	91	45.252307	0.4972781		
合計	92	65.690933			

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%
切片	4.2838714	0.3483353	12.298125	4.71659E-21	3.5919461	4.9757968
問10-⑩安全確保、	0.6079734	0.0948328	6.411006	6.31119E-09	0.4195998	0.796347



概要

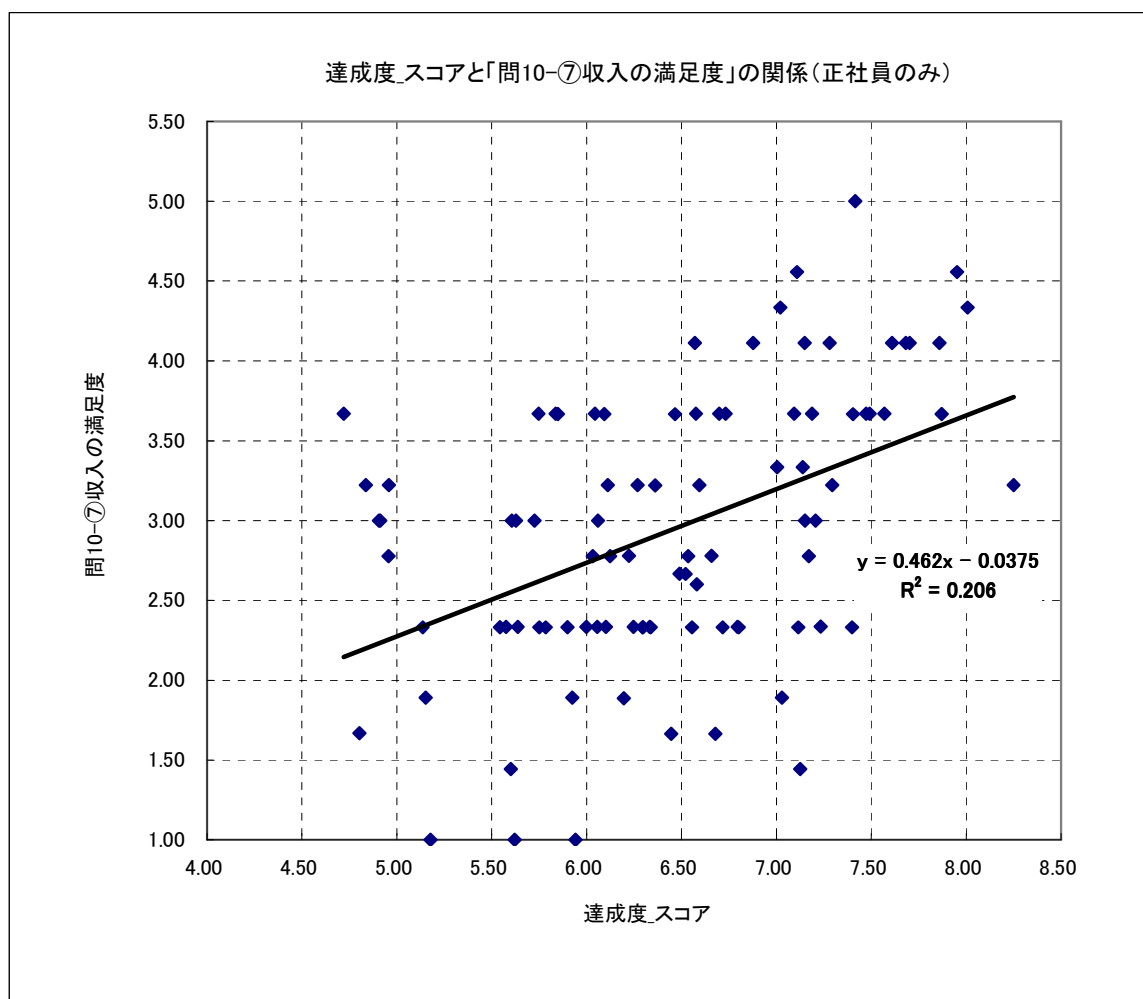
回帰統計	
重相関 R	0.4693342
重決定 R2	0.2202746
補正 R2	0.2117062
標準誤差	0.7502446
観測数	93

分散分析表

	自由度	変動	分散	検定された分散	有意 F
回帰	1	14.470042	14.470042	25.70774862	2.079E-06
残差	91	51.220891	0.5628669		
合計	92	65.690933			

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%
切片	4.8872475	0.3211925	15.215945	9.73065E-27	4.2492381	5.525257
問10-⑧福利厚生	0.4773334	0.0941434	5.0702809	2.07909E-06	0.2903292	0.6643377





概要

回帰統計	
重相関 R	0.4539237
重決定 R2	0.2060468
補正 R2	0.197322
標準誤差	0.7570586
観測数	93

分散分析表

	自由度	変動	分散	検定された分散	有意 F
回帰	1	13.535404	13.535404	23.6163227	4.88E-06
残差	91	52.155529	0.5731377		
合計	92	65.690933			

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%
切片	5.1514526	0.2819181	18.272871	3.32458E-32	4.591457	5.7114483
問10-⑦収入の満足度	0.4459492	0.0917655	4.8596628	4.88039E-06	0.2636684	0.62823

## ②人事管理アウトプット指標と達成度スコアとの相関

前項と同様に「正社員のみの場合」について人事管理アウトプット指標と達成度スコアとの関係を見ると、相関係数は最大でも「正社員平均勤続年数」の0.304である。

そこで、達成度スコアと「正社員平均勤続年数」「新卒入社3年目の定着率」「年間1人あたりの人件費総額」の相関係数について検定を行ったところ、下表のような結果が得られた。すなわち、「正社員平均勤続年数」と達成度スコアの相関係数については1%水準で有意であるため、弱いながらも相関があると言えることができる。

達成度スコアとの相関係数 検定結果

	達成度スコアとの相関係数	有意確率(両側)
問Ⅲ-4-(1)正社員平均勤続年数(年)	0.3041	0.0034
問Ⅲ-3-(2)新卒入社3年目の定着率	0.2316	0.0400
問Ⅲ-5-(1)年間1人あたりの人件費総額	0.1232	0.3282

【全従業員（正社員＋非正社員）】

■ 相関係数

	達成度 WLB軸	達成度_公 正平等軸	達成度_自 己鍛錬軸	達成度_取 入軸	達成度_権 利軸	達成度_安 全衛生軸	達成度 SN軸	達成度_ス コア	n
問Ⅲ-4-(1)正社員平均勤続年数(年)	0.206	0.113	0.240	0.225	0.384	0.417	-0.166	0.284	n=93
問Ⅲ-3-(2)新卒入社3年目の定着率	0.176	0.084	0.252	0.237	0.174	0.272	0.064	0.249	n=81
問Ⅲ-5-(1)年間1人あたりの人件費総額	0.118	-0.108	0.039	0.421	-0.068	0.250	0.057	0.134	n=66

■ 相関比

	達成度 WLB軸	達成度_公 正平等軸	達成度_自 己鍛錬軸	達成度_取 入軸	達成度_権 利軸	達成度_安 全衛生軸	達成度 SN軸	達成度_ス コア	n
問Ⅲ-2-(2)女性正社員比率過去5年間の変化	0.029	0.058	0.005	0.071	0.043	0.012	0.018	0.028	n=95
問Ⅲ-3-(1)-a-ア2011年新卒採用の質	0.119	0.073	0.121	0.053	0.206	0.051	0.022	0.140	n=94
問Ⅲ-3-(1)-a-イ2011年新卒採用の量	0.066	0.051	0.094	0.031	0.167	0.021	0.010	0.082	n=95
問Ⅲ-3-(1)-b-ア2011年中途採用の質	0.006	0.008	0.009	0.003	0.102	0.015	0.001	0.013	n=92
問Ⅲ-3-(1)-b-イ2011年中途採用の量	0.037	0.042	0.092	0.028	0.116	0.018	0.006	0.060	n=95
問Ⅲ-3-(3)新卒入社3年目の定着率の変化	0.133	0.012	0.077	0.056	0.067	0.130	0.086	0.095	n=92
問Ⅲ-4-(2)平均勤続年数の男女比較	0.031	0.048	0.079	0.068	0.142	0.024	0.020	0.061	n=95
問Ⅲ-4-(3)平均勤続年数の変化	0.019	0.004	0.017	0.052	0.028	0.005	0.002	0.014	n=95
問Ⅲ-5-(2)年間1人あたり人件費総額の変化	0.057	0.009	0.002	0.064	0.012	0.036	0.006	0.037	n=88

【正社員のみ】

■ 相関係数

	達成度 WLB軸	達成度_公 正平等軸	達成度_自 己鍛錬軸	達成度_取 入軸	達成度_権 利軸	達成度_安 全衛生軸	達成度 SN軸	達成度_ス コア	n
問Ⅲ-4-(1)正社員平均勤続年数(年)	0.245	0.167	0.264	0.227	0.399	0.436	-0.168	0.304	n=91
問Ⅲ-3-(2)新卒入社3年目の定着率	0.176	0.073	0.231	0.238	0.159	0.269	0.061	0.232	n=79
問Ⅲ-5-(1)年間1人あたりの人件費総額	0.112	-0.095	0.050	0.422	-0.046	0.218	0.031	0.123	n=65

■ 相関比

	達成度 WLB軸	達成度_公 正平等軸	達成度_自 己鍛錬軸	達成度_取 入軸	達成度_権 利軸	達成度_安 全衛生軸	達成度 SN軸	達成度_ス コア	n
問Ⅲ-2-(2)女性正社員比率過去5年間の変化	0.020	0.080	0.011	0.070	0.030	0.011	0.018	0.034	n=92
問Ⅲ-3-(1)-a-ア2011年新卒採用の質	0.126	0.073	0.131	0.052	0.228	0.094	0.018	0.153	n=92
問Ⅲ-3-(1)-a-イ2011年新卒採用の量	0.067	0.057	0.100	0.031	0.188	0.044	0.025	0.097	n=93
問Ⅲ-3-(1)-b-ア2011年中途採用の質	0.007	0.015	0.014	0.003	0.104	0.005	0.015	0.021	n=90
問Ⅲ-3-(1)-b-イ2011年中途採用の量	0.034	0.058	0.075	0.023	0.108	0.013	0.020	0.068	n=93
問Ⅲ-3-(3)新卒入社3年目の定着率の変化	0.141	0.014	0.089	0.062	0.080	0.151	0.046	0.111	n=90
問Ⅲ-4-(2)平均勤続年数の男女比較	0.025	0.043	0.049	0.070	0.136	0.042	0.024	0.049	n=94
問Ⅲ-4-(3)平均勤続年数の変化	0.020	0.008	0.014	0.051	0.039	0.005	0.001	0.010	n=93
問Ⅲ-5-(2)年間1人あたり人件費総額の変化	0.064	0.018	0.006	0.065	0.010	0.027	0.013	0.036	n=86

### ③企業経営指標と達成度スコアとの相関

前項と同様に「正社員のみの場合」について企業経営指標と達成度スコアとの関係を見ると、明らかな相関は認められなかった。

そこで、企業ラベル別分析においてラベル間の差異があるとの傾向が確認された[従業員1000人以上]、[(能力開発に)大いに熱心またはやや熱心]、[労働組合あり]の各企業群について、企業経営指標と達成度スコアとの相関係数を求めたところ、[従業員1000人以上]および[(能力開発に)大いに熱心またはやや熱心]において相関係数がやや高い企業経営指標がみられた。

[従業員1000人以上]では、「SN軸」で比較的相関係数が大きくなっており、「ROE」で0.359、「売上高伸び率②」で0.343となっている。

また、[(能力開発に)大いに熱心またはやや熱心]では、「安全衛生軸」と「総資産経常利益率」で0.376、「権利軸」と「売上高伸び率①」で0.370となっている。

#### 【全従業員（正社員＋非正社員）】

	達成度 WLB軸	達成度_公 正平等軸	達成度_自 己鍛錬軸	達成度_取 入軸	達成度_権 利軸	達成度_安 全衛生軸	達成度 SN軸	達成度_ス コア	n
ROE	0.035	-0.017	0.016	0.018	0.043	0.047	0.183	0.072	n=95
ROA	0.005	-0.077	-0.008	-0.021	0.047	0.098	0.143	0.038	n=96
総資産経常利益率	0.199	0.101	0.157	0.082	0.226	0.185	-0.177	0.151	n=96
売上高伸び率①	0.035	0.107	0.120	0.009	0.159	0.062	-0.257	0.044	n=96
売上高伸び率②	0.070	0.151	-0.020	0.072	0.038	0.021	-0.129	0.041	n=96
経常利益伸び率①	-0.037	-0.007	0.104	0.044	0.012	-0.056	-0.131	-0.015	n=96
経常利益伸び率②	0.074	0.012	0.128	0.163	0.223	0.100	-0.088	0.124	n=96
最終利益伸び率①	0.011	0.158	0.082	0.063	0.119	0.144	0.056	0.137	n=96
最終利益伸び率②	0.079	0.108	0.078	0.091	0.168	0.129	0.159	0.175	n=96
従業員1人当たり経常利益	-0.087	-0.051	-0.053	-0.015	-0.030	-0.099	0.026	-0.060	n=96
従業員1人当たり最終利益	-0.054	-0.019	0.095	0.071	0.061	0.006	-0.075	0.018	n=96

#### ■ 従業員1000人以上

	達成度 WLB軸	達成度_公 正平等軸	達成度_自 己鍛錬軸	達成度_取 入軸	達成度_権 利軸	達成度_安 全衛生軸	達成度 SN軸	達成度_ス コア	n
ROE	-0.117	0.215	-0.201	0.126	-0.056	-0.031	0.364	0.113	33
ROA	-0.280	0.050	-0.224	0.087	-0.028	0.072	0.294	0.027	33
総資産経常利益率	-0.217	-0.066	-0.238	0.149	-0.048	-0.072	0.178	-0.038	33
売上高伸び率①	-0.220	0.053	-0.018	0.171	0.107	-0.097	0.192	0.079	33
売上高伸び率②	-0.272	0.114	-0.217	0.227	0.028	-0.182	0.390	0.083	33
経常利益伸び率①	-0.223	-0.136	-0.118	0.055	-0.145	-0.262	0.014	-0.150	33
経常利益伸び率②	-0.120	0.059	-0.079	0.107	0.009	-0.047	0.217	0.062	33
最終利益伸び率①	0.054	0.073	0.170	0.102	0.163	0.003	0.225	0.186	33
最終利益伸び率②	-0.036	0.050	-0.051	0.024	0.193	0.029	0.316	0.128	33
従業員1人当たり経常利益	-0.118	-0.298	-0.245	-0.299	-0.209	0.034	-0.096	-0.300	33
従業員1人当たり最終利益	0.236	0.277	0.069	0.005	0.076	0.143	0.155	0.210	33

■ 能力開発が熱心

	達成度 WLB軸	達成度_公 正平等軸	達成度_自 己鍛錬軸	達成度_取 入軸	達成度_権 利軸	達成度_安 全衛生軸	達成度 SN軸	達成度_ス コア	n
ROE	0.135	0.188	0.136	0.110	0.178	0.177	-0.210	0.158	43
ROA	-0.014	0.016	-0.033	-0.018	0.070	0.248	-0.199	-0.002	44
総資産経常利益率	0.244	0.177	0.209	0.052	0.313	0.295	-0.350	0.195	44
売上高伸び率_①	0.197	0.139	0.334	0.035	0.353	0.281	-0.268	0.222	44
売上高伸び率_②	0.173	0.125	0.224	0.212	0.018	0.095	-0.110	0.168	44
経常利益伸び率_①	-0.075	-0.184	0.020	-0.061	0.043	-0.084	-0.109	-0.114	44
経常利益伸び率_②	-0.144	-0.231	-0.132	-0.059	-0.089	0.030	-0.077	-0.177	44
最終利益伸び率_①	0.069	-0.073	0.071	-0.266	0.193	0.258	-0.080	0.009	44
最終利益伸び率_②	0.062	0.056	0.024	0.078	0.173	0.140	0.207	0.165	44
従業員1人当たり経常利益	-0.141	-0.074	-0.137	-0.038	-0.139	-0.202	-0.008	-0.158	44
従業員1人当たり最終利益	-0.122	-0.115	0.067	0.065	0.016	-0.075	-0.142	-0.075	44

■ 労働組合あり

	達成度 WLB軸	達成度_公 正平等軸	達成度_自 己鍛錬軸	達成度_取 入軸	達成度_権 利軸	達成度_安 全衛生軸	達成度 SN軸	達成度_ス コア	n
ROE	-0.081	0.110	0.021	-0.076	-0.024	0.019	0.105	0.028	65
ROA	0.003	0.089	0.190	0.059	0.079	0.026	0.109	0.127	65
総資産経常利益率	0.081	0.129	0.166	0.188	0.151	-0.033	-0.004	0.151	65
売上高伸び率_①	-0.118	-0.068	0.142	0.163	0.004	0.015	-0.095	0.008	65
売上高伸び率_②	-0.018	0.050	0.154	0.160	-0.056	0.067	0.075	0.105	65
経常利益伸び率_①	-0.106	-0.023	0.074	0.035	-0.058	-0.102	-0.135	-0.066	65
経常利益伸び率_②	-0.002	0.014	0.072	0.172	0.309	0.010	-0.193	0.064	65
最終利益伸び率_①	0.029	-0.010	0.123	0.076	0.128	0.178	-0.078	0.083	65
最終利益伸び率_②	0.059	0.078	0.033	0.082	0.178	0.076	0.194	0.153	65
従業員1人当たり経常利益	-0.086	-0.061	-0.142	-0.039	0.052	-0.050	-0.011	-0.078	65
従業員1人当たり最終利益	-0.128	-0.067	0.044	0.060	-0.015	-0.056	-0.083	-0.054	65

【正社員のみ】

	達成度 WLB軸	達成度_公 正平等軸	達成度_自 己鍛錬軸	達成度_収 入軸	達成度_権 利軸	達成度_安 全衛生軸	達成度 SN軸	達成度_ス コア	n
ROE	0.034	-0.014	0.032	0.018	0.036	0.047	0.188	0.075	n=93
ROA	0.004	-0.076	0.009	-0.021	0.044	0.104	0.151	0.044	n=94
総資産経常利益率	0.202	0.076	0.164	0.082	0.223	0.214	-0.144	0.154	n=94
売上高伸び率_①	0.066	0.100	0.127	0.010	0.160	0.043	-0.230	0.051	n=94
売上高伸び率_②	0.099	0.159	-0.006	0.073	0.023	0.017	-0.071	0.058	n=94
経常利益伸び率_①	-0.002	0.021	0.123	0.045	-0.009	-0.063	-0.126	-0.002	n=94
経常利益伸び率_②	0.053	0.005	0.152	0.164	0.215	0.032	-0.051	0.117	n=94
最終利益伸び率_①	0.027	0.179	0.174	0.063	0.060	0.122	0.154	0.169	n=94
最終利益伸び率_②	0.071	0.088	0.143	0.091	0.154	0.103	0.152	0.171	n=94
従業員1人当たり経常利益	-0.056	-0.005	-0.012	-0.016	-0.010	-0.100	0.117	-0.007	n=94
従業員1人当たり最終利益	-0.046	-0.052	0.117	0.070	0.092	-0.039	-0.136	0.001	n=94

■ 従業員 1000 人以上

	達成度 WLB軸	達成度_公 正平等軸	達成度_自 己鍛錬軸	達成度_収 入軸	達成度_権 利軸	達成度_安 全衛生軸	達成度 SN軸	達成度_ス コア	n
ROE	-0.079	0.210	-0.140	0.126	-0.022	-0.013	0.359	0.142	33
ROA	-0.269	0.065	-0.169	0.087	-0.004	0.016	0.294	0.044	33
総資産経常利益率	-0.222	-0.049	-0.210	0.149	-0.040	-0.144	0.201	-0.031	33
売上高伸び率_①	-0.184	0.053	-0.012	0.171	0.129	-0.089	0.152	0.084	33
売上高伸び率_②	-0.259	0.116	-0.232	0.227	0.038	-0.205	0.343	0.071	33
経常利益伸び率_①	-0.168	-0.107	-0.119	0.055	-0.166	-0.252	0.022	-0.135	33
経常利益伸び率_②	-0.187	0.048	-0.054	0.107	-0.002	-0.124	0.220	0.043	33
最終利益伸び率_①	0.047	0.095	0.126	0.102	0.214	-0.048	0.240	0.191	33
最終利益伸び率_②	-0.085	-0.005	0.053	0.024	0.178	-0.040	0.251	0.102	33
従業員1人当たり経常利益	-0.036	-0.283	-0.253	-0.299	-0.196	0.105	-0.126	-0.283	33
従業員1人当たり最終利益	0.261	0.210	-0.034	0.005	0.077	0.201	0.032	0.148	33

■ 能力開発が熱心

	達成度 WLB軸	達成度_公 正平等軸	達成度_自 己鍛錬軸	達成度_収 入軸	達成度_権 利軸	達成度_安 全衛生軸	達成度 SN軸	達成度_ス コア	n
ROE	0.140	0.179	0.141	0.111	0.181	0.188	-0.192	0.156	42
ROA	-0.014	-0.006	-0.022	-0.017	0.075	0.279	-0.184	0.001	43
総資産経常利益率	0.249	0.124	0.210	0.056	0.305	0.376	-0.337	0.185	43
売上高伸び率_①	0.233	0.119	0.350	0.034	0.370	0.250	-0.274	0.215	43
売上高伸び率_②	0.223	0.135	0.216	0.211	0.032	0.109	-0.084	0.183	43
経常利益伸び率_①	-0.035	-0.184	-0.011	-0.061	0.023	-0.063	-0.105	-0.108	43
経常利益伸び率_②	-0.111	-0.235	-0.133	-0.060	-0.098	-0.038	-0.093	-0.182	43
最終利益伸び率_①	0.080	-0.060	0.033	-0.266	0.202	0.219	-0.063	0.008	43
最終利益伸び率_②	0.050	0.028	0.097	0.078	0.166	0.099	0.152	0.146	43
従業員1人当たり経常利益	-0.102	-0.020	-0.108	-0.039	-0.108	-0.200	0.145	-0.077	43
従業員1人当たり最終利益	-0.105	-0.154	0.087	0.064	0.069	-0.161	-0.218	-0.098	43

■ 労働組合あり

	達成度 WLB軸	達成度_公 正平等軸	達成度_自 己鍛錬軸	達成度_収 入軸	達成度_権 利軸	達成度_安 全衛生軸	達成度 SN軸	達成度_ス コア	n
ROE	-0.103	0.077	0.031	-0.075	0.009	0.049	0.104	0.028	63
ROA	-0.030	0.038	0.175	0.065	0.091	0.074	0.123	0.116	63
総資産経常利益率	0.026	0.048	0.133	0.203	0.118	0.031	0.041	0.127	63
売上高伸び率_①	-0.099	-0.087	0.121	0.164	0.013	-0.053	-0.074	-0.004	63
売上高伸び率_②	0.013	0.057	0.150	0.160	-0.037	0.055	0.135	0.123	63
経常利益伸び率_①	-0.075	0.002	0.087	0.035	-0.086	-0.127	-0.139	-0.059	63
経常利益伸び率_②	-0.044	-0.004	0.083	0.172	0.279	-0.105	-0.144	0.039	63
最終利益伸び率_①	0.060	-0.021	0.118	0.076	0.129	0.114	-0.110	0.063	63
最終利益伸び率_②	0.039	0.047	0.097	0.082	0.168	0.043	0.163	0.135	63
従業員1人当たり経常利益	-0.072	-0.007	-0.047	-0.041	0.053	-0.091	-0.043	-0.053	63
従業員1人当たり最終利益	-0.116	-0.106	0.076	0.059	0.055	-0.111	-0.161	-0.070	63

#### ④従業員満足度と人事管理アウトプット指標・企業経営指標との相関

参考として従業員満足度と人事管理指標（数量データ）および従業員満足度と企業経営指標の相関係数を求めたところ、いずれにおいても明らかな相関は認められなかった

#### ■ 従業員満足度と人事管理アウトプット指標（数量データ）

##### 【全従業員（正社員＋非正社員）】

	問10-①労働時間と休日の満足度	問10-②仕事と育・介・イベント両立の満足度	問10-③男女平等の満足度	問10-④会社からの評価の満足度	問10-⑤仕事の内容・やりがいの満足度	問10-⑥スキルアップ機会の満足度	問10-⑦収入の満足度	
問Ⅲ-4-(1)正社員平均勤続年数(年)	0.128	0.131	-0.006	0.053	-0.009	0.040	0.068	
問Ⅲ-3-(2)新卒入社3年目の定着率	0.199	0.244	-0.046	0.070	-0.063	0.088	0.179	
問Ⅲ-5-(1)年間1人あたりの人件費総額	0.141	0.137	-0.081	-0.077	0.121	0.078	0.110	

	問10-⑧福利厚生の満足度	問10-⑨人間関係の満足度	問10-⑩会社側とのコミュニケーションの満足度	問10-⑪安全確保、健康維持配慮の満足度	問10-⑫作業環境の満足度	問10-⑬社保・労保加入状況の満足度	問10-⑭仕事・働き方総合の満足度	n
問Ⅲ-4-(1)正社員平均勤続年数(年)	0.283	0.208	0.132	0.277	-0.065	0.146	0.204	93
問Ⅲ-3-(2)新卒入社3年目の定着率	0.102	0.132	0.125	0.152	0.029	0.141	0.134	81
問Ⅲ-5-(1)年間1人あたりの人件費総額	-0.116	0.102	-0.001	-0.006	-0.019	0.157	0.027	66

##### 【正社員のみ】

	問10-①労働時間と休日の満足度	問10-②仕事と育・介・イベント両立の満足度	問10-③男女平等の満足度	問10-④会社からの評価の満足度	問10-⑤仕事の内容・やりがいの満足度	問10-⑥スキルアップ機会の満足度	問10-⑦収入の満足度	
問Ⅲ-4-(1)正社員平均勤続年数(年)	0.145	0.168	-0.060	0.097	-0.005	0.041	0.144	
問Ⅲ-3-(2)新卒入社3年目の定着率	0.231	0.217	-0.127	0.090	-0.105	0.019	0.200	
問Ⅲ-5-(1)年間1人あたりの人件費総額	0.251	0.238	-0.019	0.019	0.198	0.119	0.163	

	問10-⑧福利厚生の満足度	問10-⑨人間関係の満足度	問10-⑩会社側とのコミュニケーションの満足度	問10-⑪安全確保、健康維持配慮の満足度	問10-⑫作業環境の満足度	問10-⑬社保・労保加入状況の満足度	問10-⑭仕事・働き方総合の満足度	n
問Ⅲ-4-(1)正社員平均勤続年数(年)	0.232	0.239	0.160	0.261	-0.048	0.150	0.196	90
問Ⅲ-3-(2)新卒入社3年目の定着率	0.032	0.175	0.167	0.139	0.002	0.041	0.148	79
問Ⅲ-5-(1)年間1人あたりの人件費総額	-0.044	0.166	0.084	0.056	0.007	0.062	0.106	64



■ 従業員満足度と企業経営指標

【全従業員（正社員＋非正社員）】

	問10-①労働時間と休日の満足度	問10-②仕事と育児・介護・プライベート両立の満足度	問10-③男女平等の満足度	問10-④会社からの評価の満足度	問10-⑤仕事の内容・やりがいの満足度	問10-⑥スキルアップ機会の満足度	問10-⑦収入の満足度
ROE	0.242	0.231	0.166	0.019	-0.076	-0.033	-0.048
ROA	0.178	0.184	0.101	-0.056	-0.125	-0.054	-0.103
総資産経常利益率	0.021	-0.038	-0.141	-0.200	-0.184	-0.102	0.016
売上高伸び率①	-0.111	-0.250	-0.127	-0.157	-0.082	-0.189	0.016
売上高伸び率②	-0.080	-0.146	-0.182	-0.088	-0.078	-0.104	0.061
経常利益伸び率①	-0.032	-0.092	-0.087	-0.145	-0.084	-0.041	-0.160
経常利益伸び率②	-0.140	-0.136	-0.054	-0.103	0.025	0.048	0.096
最終利益伸び率①	0.155	0.074	-0.097	0.002	-0.024	0.012	-0.036
最終利益伸び率②	0.026	0.028	-0.013	0.041	0.006	0.052	0.089
従業員1人当たり経常利益	-0.040	0.016	0.029	-0.088	-0.029	-0.045	-0.092
従業員1人当たり最終利益	-0.011	0.002	0.054	-0.004	0.052	-0.019	-0.037

	問10-⑧福利厚生の満足度	問10-⑨人間関係の満足度	問10-⑩会社側とのコミュニケーションの満足度	問10-⑪安全確保、健康維持配慮の満足度	問10-⑫作業環境の満足度	問10-⑬社保・劳保加入状況の満足度	問10-⑭仕事・働き方総合の満足度	n
ROE	-0.128	-0.037	0.024	-0.123	0.265	0.129	0.011	95
ROA	-0.130	-0.055	-0.004	-0.148	0.210	0.087	-0.060	96
総資産経常利益率	0.031	-0.097	-0.123	0.079	0.040	-0.106	-0.088	96
売上高伸び率①	0.060	-0.166	-0.198	0.023	-0.122	-0.169	-0.176	96
売上高伸び率②	0.081	-0.173	-0.190	-0.055	-0.094	-0.212	-0.046	96
経常利益伸び率①	-0.149	-0.070	-0.113	-0.055	0.002	0.038	-0.126	96
経常利益伸び率②	0.014	0.037	-0.050	0.031	-0.109	-0.078	-0.053	96
最終利益伸び率①	0.022	0.067	0.080	0.135	0.095	0.022	-0.016	96
最終利益伸び率②	-0.031	0.110	0.107	0.066	0.045	-0.055	0.042	96
従業員1人当たり経常利益	-0.127	-0.061	-0.115	-0.089	-0.121	-0.076	-0.126	96
従業員1人当たり最終利益	-0.037	0.050	0.032	0.055	0.024	0.125	0.036	96

【正社員のみ】

	問10-①労働 時間と休日 の満足度	問10-②仕事 と育・介・プラ イベート両立 の満足度	問10-③男女 平等の満足 度	問10-④会社 からの評価 の満足度	問10-⑤仕事 の内容・やり がいの満足 度	問10-⑥スキ ルアップ機会 の満足度	問10-⑦収入 の満足度	
ROE	0.239	0.209	0.124	0.041	-0.070	-0.034	-0.023	
ROA	0.191	0.171	0.087	-0.014	-0.108	-0.036	-0.064	
総資産経常利益率	0.062	-0.029	-0.052	-0.094	-0.135	-0.016	0.078	
売上高伸び率①	-0.124	-0.269	-0.129	-0.150	-0.087	-0.159	0.039	
売上高伸び率②	-0.095	-0.140	-0.158	-0.124	-0.105	-0.123	0.068	
経常利益伸び率①	0.042	-0.108	-0.082	-0.164	-0.098	-0.050	-0.151	
経常利益伸び率②	-0.118	-0.100	-0.016	-0.054	-0.013	0.043	0.060	
最終利益伸び率①	0.194	0.000	-0.207	0.129	-0.017	-0.047	0.084	
最終利益伸び率②	0.001	-0.022	-0.133	0.064	-0.002	0.027	0.093	
従業員1人当たり経常利益	0.018	0.045	0.176	-0.023	-0.023	0.018	-0.126	
従業員1人当たり最終利益	-0.036	-0.026	-0.038	-0.044	0.077	-0.021	-0.003	

	問10-⑧福利 厚生の満足 度	問10-⑨人間 関係の満足 度	問10-⑩会社 側とのコミュ ニケーション の満足度	問10-⑪安全 確保、健康 維持配慮の 満足度	問10-⑫作業 環境の満足 度	問10-⑬社 保・労保加入 状況の満足 度	問10-⑭仕 事・働き方総 合の満足度	n
ROE	-0.137	-0.012	0.034	-0.098	0.254	0.092	0.015	92
ROA	-0.121	-0.016	0.023	-0.117	0.211	0.060	-0.040	93
総資産経常利益率	0.073	0.000	-0.021	0.106	0.096	-0.096	-0.025	93
売上高伸び率①	0.048	-0.166	-0.185	0.026	-0.124	-0.152	-0.170	93
売上高伸び率②	0.093	-0.154	-0.178	-0.009	-0.035	-0.200	-0.026	93
経常利益伸び率①	-0.123	-0.077	-0.086	-0.011	0.002	0.108	-0.144	93
経常利益伸び率②	0.041	0.105	-0.013	0.026	-0.113	-0.084	-0.132	93
最終利益伸び率①	-0.200	0.191	0.133	0.177	0.146	-0.129	-0.012	93
最終利益伸び率②	-0.156	0.134	0.060	0.029	0.050	-0.150	-0.017	93
従業員1人当たり経常利益	-0.055	-0.008	-0.014	-0.026	-0.019	0.017	-0.048	93
従業員1人当たり最終利益	-0.061	0.041	-0.039	-0.006	-0.077	0.061	0.031	93

### (3) クラスタ分析

「正社員のみの場合」のデータに基づいて、7つの達成度スコア評価軸を変数として4クラスタに分類した。結果は下表の通り。各評価軸の平均値に加え、企業の属性・財務情報についての平均値も掲載した。

各クラスタの達成スコア及び経営指標平均値

	4クラスタ			
	クラスタA	クラスタB	クラスタC	クラスタD
従業員数	549	3,640	430	1,376
総資産	52,052	806,027	31,628	479,572
ROE	-1.21	4.64	22.55	-0.53
ROA	0.67	0.40	6.32	1.06
売上	44,561	444,624	36,019	122,225
営業利益	2,982	26,507	1,233	4,681
経常利益	2,863	21,107	1,011	4,147
利益	1,079	8,254	702	1,107
達成スコア	5.51	7.40	6.42	6.55
WLB軸	5.33	7.18	6.33	6.51
公正平等軸	5.04	7.03	5.99	5.83
自己鍛錬軸	5.44	8.23	6.69	7.31
収入軸	5.00	7.56	4.98	6.11
権利軸	7.38	8.90	7.64	8.67
安全衛生軸	5.17	6.84	5.86	6.83
SN軸	5.03	6.18	7.00	4.72
対象企業数	28	27	21	18

各クラスターの満足度および人事管理指標

	クラスターA	クラスターB	クラスターC	クラスターD
問10-①労働時間と休日の満足度	3.24	4.07	3.89	3.90
問10-②仕事と育・介・プライベート両立の満足度	3.25	3.94	3.65	3.82
問10-③男女平等の満足度	3.24	3.82	3.77	3.64
問10-④会社からの評価の満足度	2.94	3.79	3.17	3.27
問10-⑤仕事の内容・やりがいの満足度	3.09	3.97	3.64	3.66
問10-⑥スキルアップ機会の満足度	2.84	3.79	3.38	3.28
問10-⑦収入の満足度	2.46	3.58	2.56	3.20
問10-⑧福利厚生への満足度	2.87	3.80	3.11	3.49
問10-⑨人間関係の満足度	3.30	4.22	3.64	3.67
問10-⑩会社側とのコミュニケーションの満足度	2.74	3.70	3.22	3.39
問10-⑪安全確保、健康維持配慮の満足度	3.08	4.10	3.49	3.78
問10-⑫作業環境の満足度	3.08	3.80	3.67	3.29
問10-⑬社保・労保加入状況の満足度	3.96	4.48	4.48	4.33
問10-⑭仕事・働き方総合の満足度	3.10	3.94	3.61	3.71
問Ⅲ-3-(2)新卒入社3年目の定着率	75.10	86.02	71.63	89.03
問Ⅲ-4-(1)正社員平均勤続年数(年)	11.93	15.89	11.58	18.28
問Ⅲ-5-(1)年間1人あたりの人件費総額	6.75	8.45	6.10	7.73

各クラスターの特徴は以下の通り。

【クラスターA】

達成度スコアは4クラスターの中で最も低く、内訳である各評価軸のスコアも総じて低い。企業タイプとしては、従業員数や総資産といった企業規模を表す数値がクラスターCと同等に小さいが、クラスターCと異なり、ROEやROAといったいわゆる利益率も悪い。

企業規模が小さく利益率も悪い、ディーセントワーク達成度の低い企業群であり、従業員満足度は最も低い。

【クラスターB】

達成度スコアは4クラスターの中で最も高く、内訳である各評価軸のスコアも4クラスターの中で最も高くなっている。従業員数や総資産、売上、各利益も最も大きいですが、ROEやROAはそれほど高くはない。

企業規模が大きく、ディーセントワーク達成度も高い企業群であり、従業員満足度は最

も高い。一人当たりの人件費は最も大きくなっており、そのため利益率は必ずしも高くはない。

#### 【クラスターC】

達成度スコアはクラスターAとクラスターBの間であり、評価軸別では収入軸が最も低い一方で、SN軸は最も高い。従業員数や総資産、売上、各利益は最も小さいが、ROEやROAは最も高い。

企業規模は小さいが利益率の高い企業群で、ディーセントワーク達成度は中程度、従業員満足度も中程度である。

#### 【クラスターD】

達成度スコアはクラスターAとクラスターBの間であり、評価軸別ではSN軸で低くなっているが、その他の評価軸は全てクラスターAとクラスターBの間程度となっている。従業員数や総資産、各利益も中間程度であるが、ROEおよびROAについては、クラスターAと並んで低い値となっている。

企業規模は中程度で、ディーセントワーク達成度、従業員満足度も中程度の企業群だが、入社3年目の定着率及び正社員平均勤続年数は最も大きな値となっている。

#### 4. 考察および今後の方向性

##### (1) 考察

本章「3 (2) ①」でもみたように、ディーセントワーク達成度と今の仕事・働き方に対する従業員満足度には相関関係がある、すなわち「ディーセントワークが実現されている企業ほど、そこで働く従業員の仕事・働き方に対する満足度が高い」ことが明らかになった。このことは、企業におけるディーセントワーク実現に向けた取組が、従業員の働きやすさ向上に寄与している可能性があることを示唆している。

実際、ディーセントワーク達成度と正社員の平均勤続年数には弱いながらも相関がみられており（「3 (2) ②」）、従業員はその企業で働きやすさを感じているがゆえに働き続けることができているものと推察される。

翻ってディーセントワーク達成度と企業経営指標の相関関係をみると、ディーセントワーク実現に向けた取組と業績の向上や労働生産性の向上に相関があるとの結果は得られなかった。

この要因の一つとして、今回分析で用いた企業経営指標には企業規模や業種等により差異が比較的現れにくい指標を選定したものの、分析対象数が約 100 件であったため、必ずしもこれらの影響を十分に取り除いた分析ができなかった可能性を挙げることができる。

また、売上高や利益は社会情勢や市場環境、競合他社の存在といった外部環境によって大きく左右されるため、企業内で推進されるディーセントワーク実現に向けた取組との相関関係は、人事管理アウトプット指標との相関関係と比較して相対的に高いとは言えない点を指摘できる。たとえば、ディーセントワーク実現に向けた取組が利益に与える影響を想定した場合、人件費の増加等により利益を減じさせる方向と、生産性の向上等により利益を増大させる方向の2つの相反するベクトルがあると考えられるのである。

併せて、ディーセントワーク実現に向けた取組の効果はすぐに表れるわけではなく、長期的視点で捉えるべきものである点も指摘できよう。

##### (2) 今後の方向性

ディーセントワーク実現状況と企業経営の関係性をより正確に明らかにするためには、今後、一定数以上の分析対象を得る調査を新たに実施するなど、引き続き調査研究を進めることが必要であろう。

また、労働力人口の減少が見込まれる我が国において企業の持続的成長を図るためには人材の確保・育成が不可欠であるなか、ディーセントワーク達成度と従業員満足度ならびに平均勤続年数に相関関係がみられたことを踏まえると、今後は企業においてディーセントワーク実現に向けた取組を積極的に推進することが有効である。

さらに、行政には当該取組が人材の定着に資することを広く周知すること、また、企業が当該取組を推進するためのサポートを行う仕組みを展開することが望まれる。

## 【資料編】

## 「職場の働きやすさ」に関する企業アンケート調査

2011 年 12 月

人事・総務ご担当者様

みずほ情報総研株式会社  
社会経済コンサルティング部  
厚生労働省政策統括官付  
労働政策担当参事官室「職場の働きやすさ」に関する企業アンケート調査  
ご協力をお願い

拝啓 時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。また、この度の東日本大震災で被災された方には、心よりお見舞い申し上げます。

この度、みずほ情報総研株式会社では、厚生労働省政策統括官付労働政策担当参事官室からの委託調査である「ディーセントワークと企業経営に関する調査研究」の一環として『会社四季報』（東洋経済新報社）から全国 1,500 件の上場企業を抽出し、本アンケート調査を実施することと致しました。

**本調査では、職場の「働きやすさ」が企業経営にどのように関連するのかを把握させて頂くとともに、今後の「働きやすさ向上」に向けて国がどのような施策をすべきかのヒントを得たいと考えております。**

※2010 年 6 月に閣議決定された「新成長戦略」では、『働きがいのある人間らしい仕事』の実現に向けて取り組む」と記述されるなど、近年、職場の働きやすさを追い求める動きがみられております。

つきましては、業務ご多忙の折、誠に手前勝手なお願いで恐縮至極に存じますが、本調査の趣旨をご理解の上、何卒ご協力賜りますようお願い申し上げます。

また、本アンケート調査のご回答につきましては、同封の返信用封筒（切手は必要ございません）にて、2011 年 12 月 28 日（水）までにご投函いただけましたら幸甚に存じます。

最後になりましたが、貴社の益々のご発展を祈念いたします。

敬具

【調査実施機関・問合せ先・調査票返送先】


**みずほ情報総研株式会社**

社会経済コンサルティング部 担当：小曾根・福田・鹿内

〒101-8443 東京都千代田区神田錦町 2-3 竹橋スクエアビル 8F

Tel:03-5281-5276（月～金曜日、9時半～18時）Fax:03-5281-5443

e-mail:yumi.kosone@mizuho-ir.co.jp



※本調査結果は統計的に処理を行い、政策立案や研究目的のために利用いたします。したがって回答企業が特定されるなど、貴社にご迷惑をおかけするようなことは一切ございません。



★本調査において

正社員とは、貴社が直接雇用している従業員のうち「雇用期間に定めのない者」

非正社員とは、貴社が直接雇用している従業員のうち「雇用期間に定めのある者」（フルタイム・パートタイムのいずれでも可）

を指します。

## I. 貴社における経営ならびに人事施策について

問 I - 1 経営ならびに人事施策において重視していることを5つまでお選びください。（○は主なもの5つまで）

1. 収益性の向上	2. 売上・シェアの拡大
3. 品質の向上	4. 営業力の強化
5. 技術力の強化	6. マーケティング、販路開拓の推進
7. 新製品・新サービス・新事業の開発	8. 新分野への進出
9. 顧客満足度の向上	10. 新卒人材の確保
11. 即戦力人材の確保	12. 人材の定着
13. 人材の育成	14. 技術継承
15. 働きやすさの向上	16. 社員のモチベーション向上
17. 組織におけるダイバーシティ(多様な従業員の管理)の推進	
18. 経営組織の見直し	19. 財務体質の強化
20. 社内設備への投資	21. 事業の再編・再構築
22. 国際化への対応	23. 資金調達の円滑化
24. コストダウン・ローコスト経営の推進	25. CSR の推進
26. その他 (→具体的に: _____ )	

## Ⅱ. 働きやすさ向上（働きやすい職場の実現）に関する制度・取組について

### ①「ワーク・ライフ・バランス」や「働き続けられる職場」に関連する事項

問Ⅱ①-1 「正社員の労働時間」についてお伺いします。

- (1) 2011年10月の正社員の「a. 月間所定内労働時間」「b. 月間所定外労働時間」をご記入ください。  
(数値(ゼロの場合は「0」)記入、小数点第一位を四捨五入し整数で。おおよそでも可)

a. 月間所定内労働時間	b. 月間所定外労働時間
( )時間	( )時間

- (2) 2011年10月に週当たり労働時間が60時間以上であった正社員は、全正社員のうちおおよそどれくらいの比率を占めますか。(○は1つ)

1. 該当者はいない	2. 2割未満	3. 2～4割未満
4. 4～6割未満	5. 6～8割未満	6. 8割以上

- (3) 長時間労働是正・解消のために実施している取組をお選びください。(○はいくつでも)

1. ノー残業デーの設定	2. 業務処理体制の改善
3. 時間外労働事前届出制の徹底	4. 長時間労働者への助言
5. 長時間労働者の上司への注意	6. 労働時間管理に係る管理職向け研修の実施
7. 労働時間管理に係る非管理職向け研修の実施	8. 特に実施していない
9. その他(→具体的に: )	

問Ⅱ①-2 「正社員の年次有給休暇」についてお伺いします。

- (1) 2010年度の正社員の「a. 年次有給休暇付与日数」「b. 年次有給休暇取得率」をご記入ください。  
(数値記入、小数点第一位を四捨五入し整数で。おおよそでも可)

a. 年次有給休暇付与日数	b. 年次有給休暇取得率
( )日	( )%

- (2) 2010年度に年次有給休暇の取得率が3割以下であった正社員は、全正社員のうちおおよそどれくらいの比率を占めますか。(○は1つ)

1. 該当者はいない	2. 2割未満	3. 2～4割未満
4. 4～6割未満	5. 6～8割未満	6. 8割以上

- (3) 年次有給休暇取得促進のために実施している取組をお選びください。(○はいくつでも)

1. 夏休み・年末年始等の連続休暇の取得促進	2. 時間単位年休制度の導入
3. 計画的付与の実施	4. 取得が低調な職場の管理職に対する指導
5. 取得促進に向けた管理職向け研修の実施	6. 取得促進に向けた非管理職向け研修の実施
7. 特に実施していない	8. その他(→具体的に: )

問Ⅱ①-3 「仕事と育児の両立支援」に係る制度・取組（例：育児休業、短時間勤務、事業所内保育所の整備等）についてお選びください。（○は1つ）

1. 法定を上回る制度を整備している
2. 法定どおりの制度を整備している
3. 制度は整備していないが、従業員の希望により運用で対応している

問Ⅱ①-4 「仕事と介護の両立支援」に係る制度・取組（例：介護休業、短時間勤務等）についてお選びください。（○は1つ）

1. 法定を上回る制度を整備している
2. 法定どおりの制度を整備している
3. 制度は整備していないが、従業員の希望により運用で対応している

問Ⅱ①-5 正社員に「育児や介護を理由とした短時間勤務制度利用者や法定時間外労働制限者がいる」場合、当該正社員にはどのような仕事を担当させていますか。最も多くみられるケースについてお選びください。（○は1つ）

1. これまでと同じ種類の仕事であり、業務量も減らしていない
2. これまでと同じ種類の仕事であるが、勤務時間に応じて業務量を調節している
3. これまでと異なる種類の仕事であるが、他の正社員が担当していた仕事を、勤務時間に応じて担当させている
4. 他の正社員のサポート的な仕事を、勤務時間に応じて担当させている
5. 非正社員と同様の仕事を、勤務時間に応じて担当させている
6. 当該正社員がいたことがない

問Ⅱ①-6 仕事と育児・介護を両立しやすい職場の実現に向けて行っている取組をお選びください。（○はいくつでも）

1. 仕事と育児・介護の両立を支援する制度についてガイドブック・パンフレット等を作成し、社員全員に配布あるいはイントラネットに掲載している
2. 仕事と育児・介護の両立を支援する制度を周知するための研修を行っている
3. 仕事と育児・介護の両立のための相談窓口を設置したり、メンター（先輩助言者）制度などによる相談支援を行っている
4. 仕事と育児・介護の両立を行う社員（休業中を含む）がいる職場には、人員を補充するなどのバックアップをしている
5. 管理職の人事評価における評価項目・評価要素の中に「部下の育児・介護をはじめとするプライベートな事情に配慮しているかどうか」を含めている
6. その他（ )

問Ⅱ①-7「中高年齢者の雇用確保」についてお伺いします。

(1) 45歳以上の正社員に対するセカンドキャリア支援制度（今後の仕事・生活に向けた研修の実施／独立支援／再就職支援／等）を整備していますか。（○は1つ）

1. 整備している	2. 整備していない
-----------	------------

(2) 実施している「高年齢者雇用確保措置」をお選びください。（○は1つ）

(3) 上記「(2)」で「1. 定年の引上げ」に○を付けた場合は、その定年年齢をお選びください。（○は1つ）

(4) 上記「(2)」で「3. 継続雇用制度」に○を付けた場合は、「a. 対象者」「b. 上限年齢」をお選びください。（それぞれについて○は1つ）また、「c. 2010年度に定年に到達した者の再雇用率」をご記入ください。（数値（ゼロの場合は「0」）記入、小数点第一位を四捨五入し整数で。おおよそでも可）

<b>(2) 採用している高年齢者雇用確保措置</b>		<b>(3) 定年年齢</b>
1. 定年の引上げ → → → → → → → → → →	→ →	1. 65歳以下    2. 66～70歳    3. 70歳以上
2. 定年の廃止		
3. 継続雇用制度 → → → → → → → → → →	→ →	<b>(4)a. 継続雇用の対象者</b>
		1. 希望者全員                      2. 条件を満たす者のみ
		↓
		<b>(4)b. 継続雇用の上限年齢</b>
		1. 65歳以下    2. 66～70歳    3. 70歳以上 (上限なしを含む)
		↓
		<b>(4)c. 2010年度の再雇用率</b>
		(                      )%

問Ⅱ①-8「非正社員から正社員への登用制度」についてお伺いします。

(1) 非正社員から正社員への登用制度はありますか。（○は1つ）

(2) 上記「(1)」で「1. 制度がある」に○を付けた場合、非正社員に対して当該制度に係る情報を提供していますか。（○は1つ）

(3) 上記「(1)」で「3. 制度も運用実績もない」に○を付けた場合、非正社員の中に正社員への登用希望者はいると思いますか。（○は1つ）

<b>(1) 非正社員から正社員への登用制度</b>		<b>(2) 登用制度に係る情報の提供</b>
1. 制度がある → → → → → → → → → →	→	1. すべての非正社員に対して情報を提供している
2. 制度はないが、運用実績がある		2. 利用対象となる非正社員に対してのみ情報を提供している
3. 制度も運用実績もない		3. 情報を提供していない
↓		
<b>(3) 正社員希望者</b>		
1. 希望者はいると思う              2. 希望者はいないと思う		

**②「ダイバーシティ(多様な従業員の管理)／公正・平等」に関連する事項**

問Ⅱ②-1 2011年12月1日時点の役職別女性管理職比率をご記入ください。(数値(ゼロの場合は「0」)記入、小数点第一位を四捨五入し整数で)

a. 部長相当職	b. 課長相当職	c. 係長相当職
( )%	( )%	( )%

問Ⅱ②-2 同じ雇用管理コースの「男性と女性」の処遇についてお伺いします。

- (1) それぞれの間に実態としてどの程度の処遇格差がありますか。(それぞれについて○は1つ)  
 (2) それぞれの間の処遇格差を改善する取組を行っていますか。(それぞれについて○は1つ)

	(1) 処遇格差				(2) 処遇格差を改善する取組	
	1. まったくない	2. ほとんどない	3. 多少ある	4. 大いにある	1. 行っている	2. 行っていない
a. 賃金格差	1	2	3	4	1	2
b. 昇進・昇格の機会の格差	1	2	3	4	1	2

問Ⅱ②-3 ポジティブ・アクション推進のために実施している取組(女性の能力発揮を図るための取組)をお選びください。(○はいくつでも)

1. 女性採用者数の目標値を設定	2. 採用面接者への男女均等採用に関する研修の実施
3. 事実上女性が満たしにくい採用条件の排除	4. 新たな職域に配置するための能力開発の実施
5. 求められる知識・能力等の明確化	6. 資格等取得支援
7. 人事評価や昇進・昇格基準の明確化	8. 女性管理職比率の目標値設定
9. 労働時間短縮や育児・介護との両立支援	10. 特に実施していない
11. その他(→具体的に: _____)	

問Ⅱ②-4 2011年6月1日時点の障がい者実雇用率をご記入ください。(数値(ゼロの場合は「0」)記入、小数点第一位まで)

( . )%

**③「能力の向上」に関連する事項**

問Ⅱ③-1 貴社は同規模の同業他社と比較して、従業員の能力開発に熱心だと思いますか。(○は1つ)

1. 大いに熱心である	2. やや熱心である	3. 同程度である	4. 熱心ではない
-------------	------------	-----------	-----------

問Ⅱ③-2 正社員・非正社員を問わず、「計画的なOJT」の実施に向けて、下記に取り組んでいますか。(○はいいくつでも)

1. マニュアルの作成	2. OJTトレーナー(指導員)の配置
3. OJTトレーナー(指導員)に対する研修の実施	
4. 管理職の人事評価における評価項目・評価要素の中に「部下に対するOJTの実施」を含めている。	
5. 「計画的なOJT」を実施しているが、いずれにも取り組んでいない	
6. そもそも「計画的なOJT」を実施していない	7. その他(→具体的に: )

問Ⅱ③-3 非正社員に対して、下記にみる能力開発を実施していますか。(○はいいくつでも)

1. 現在、担当している仕事に関連する能力開発
2. 本人のキャリア等、長期的な視点の下での能力開発
3. 非正社員に対する能力開発は実施していない
4. そもそも非正社員は在籍していない

問Ⅱ③-4 正社員・非正社員を問わず、自己啓発支援のため実施している取組をお選びください。(○はいいくつでも)

1. 受講料などの金銭的補助	2. 教育訓練機関や通信教育等に関する情報提供
3. 社内での自主的な勉強会等に対する補助	4. 就業時間の配慮
5. 教育訓練休暇(有給・無給)の付与	6. キャリアコンサルティングの実施
7. その他(→具体的に: )	8. そもそも「自己啓発支援」を行っていない

問Ⅱ③-5 正社員を対象とした下記の制度を整備していますか。(それぞれについて○は1つ)

(1)自己申告制度	1. 整備している	2. 整備していない
(2)社内公募制度	1. 整備している	2. 整備していない

④「収入」に関連する事項

問Ⅱ④-1 35歳程度の正社員(非管理職)のおおよその年収(生活関連手当を除く)をご記入ください。(数値(ゼロの場合は「0」)記入、小数点第一位を四捨五入し整数で)

約( )万円

問Ⅱ④-2 「給与・賞与(一時金)」に関して、下記を実施していますか。正社員・非正社員の別にお答えください(それぞれについて○は1つ)

	(1)正社員			(2)非正社員		
	1. 毎年(毎回)、実施している	2. 不定期ではあるが、実施している	3. まったく実施していない	1. 毎年(毎回)、実施している	2. 不定期ではあるが、実施している	3. まったく実施していない
a. 定期昇給	1	2	3	1	2	3
b. ベースアップ	1	2	3	1	2	3
c. 業績評価による反映	1	2	3	1	2	3

問Ⅱ④-3 正社員と非正社員との間の処遇格差を改善する取組を行っていますか。(○は1つ)

- |                                 |           |
|---------------------------------|-----------|
| 1. 行っている                        | 2. 行っていない |
| 3. そもそも正社員と非正社員の間に改善を要する処遇格差はない |           |

問Ⅱ④-4 正社員のおおよその年間一人当たり法定外福利厚生費をご記入ください。(数値(ゼロの場合は「0」)記入、小数点第一位を四捨五入し整数で)

約( )万円

**⑤「労働者の権利」に関連する事項**

問Ⅱ⑤-1 「労働組合」についてお伺いします。

(1) 労働組合はありますか。(○は1つ)

(2) 上記「(1)」で「1. ある」に○を付けた場合、「a. 正社員」「b. 非正社員」それぞれについて、おおよその組織率をご記入ください。(数値(ゼロの場合は「0」)記入、小数点第一位を四捨五入し整数で)

(1)労働組合の有無	(2)組織率	
1. ある → → → → →	a. 正社員	( )%
2. ない	b. 非正社員	( )%

問Ⅱ⑤-2 労使協議の付議事項以外の労使間の話し合いの機会を設けていますか。(○は1つ)

- |              |                   |           |
|--------------|-------------------|-----------|
| 1. 定期的に設けている | 2. 不定期ではあるが、設けている | 3. 設けていない |
|--------------|-------------------|-----------|

問Ⅱ⑤-3 企業内苦情処理機関を設置していますか。(○は1つ)

- |           |            |
|-----------|------------|
| 1. 設置している | 2. 設置していない |
|-----------|------------|

問Ⅱ⑤-4 非正社員を雇い入れる際に、労働条件を個別に説明していますか。(○は1つ)

- |                      |            |
|----------------------|------------|
| 1. 説明している            | 2. 説明していない |
| 3. そもそも非正社員を雇い入れていない |            |

**⑥「安全衛生」に関連する事項**

問Ⅱ⑥-1 「安全衛生の体制」についてお伺いします。

(1) 事業場において、産業医を選任していますか。(○は1つ)

- |   |
|---|
| 1. 法定どおり選任している                            |
| 2. 法定を上回って選任している(小規模事業場での選任、法定以上の人数を選任、等) |
| 3. 法定分についても選任していない事業場がある                  |

(2) 事業場において、衛生委員会を設置していますか。(〇は1つ)

1. 法定どおり設置している
2. 法定を上回って設置している(小規模事業場での設置、等)
3. 法定分についても選任していない事業場がある

問Ⅱ⑥-2 「健康管理」についてお伺いします。

(1) 定期的な健康診断を実施していますか。(〇は1つ)

(2) 上記「(1)」で「1. 法律で定められた者に対して実施している」「2. 法律で実施が定められた者以外にも実施している」に〇を付けた場合、診断項目は法定を上回っていますか。(〇は1つ)

(1) 定期的な健康診断		(2) 健康診断時の診断項目
1. 法律で定められた者に対して実施している	→ → →	1. 法定を上回っている
2. 法律で実施が定められた者以外にも実施している	→ →	2. 法定どおり
3. 実施していない		

(3) 長時間労働者に対して、産業医等による面談を実施していますか。(〇は1つ)

1. 該当者全員に対して実施している
2. 該当者の一部に対して実施している
3. 実施していない

問Ⅱ⑥-3 メンタルヘルス対策として実施している取組をお選びください。(〇はいくつでも)

1. 相談窓口の設置・相談担当者の配置
2. メンタルヘルスに係る管理職向け研修の実施
3. メンタルヘルスに係る非管理職向け研修の実施
4. メンタルヘルス上の問題を早期に発見し、人事上の配慮を行う等、悪化しないための取組
5. メンタルヘルス上の問題による休職者に対する復職支援
6. その他(→具体的に: )

### ⑦「セーフティネット」に関連する事項

問Ⅱ⑦-1 下記にみる「社会保険」に加入していますか。(それぞれについて〇は1つ)

	1. 法定適用者 以外にも全員を 対象に 加入している	2. 法定適用者 以外にも一部を 対象に組み入れ、 加入している	3. 法定適用者 のみを対象に 加入している	4. 加入してい ない
(1)健康保険	1	2	3	4
(2)厚生年金保険	1	2	3	4

問Ⅱ⑦-2 企業年金制度を導入していますか。(〇は1つ)

1. 導入している
2. 導入していない



問Ⅱ⑦-3 「私傷病時の休職制度」についてお伺いします。

- (1) 私傷病時に休職できる制度を導入していますか。(○は1つ)  
 (2) 上記「(1)」で「1. 非正社員・正社員双方に導入している」「2. 正社員のみを導入している」に○を付けた場合、休職期間中に賃金を支給していますか。(○は1つ)  
 (3) 上記「(1)」で「1. 非正社員・正社員双方に導入している」「2. 正社員のみを導入している」に○を付けた場合、休職期間中の復職支援制度はありますか。(○は1つ)

(1)私傷病時の休職制度	(2)休職期間中の賃金支給	(3)復職支援制度
1. 正社員・非正社員双方に導入している	→ 1. 全額支給	1. 制度として整備している
2. 正社員のみを導入している	→ 2. 一部支給	2. 制度としては整備していないが、運用で対応している
3. 導入していない	3. 支給していない	3. 制度も運用での対応もない

⑧全体に関して

問Ⅱ⑧-1 これまで問Ⅱ①～問Ⅱ⑦においてご回答いただいた「働きやすさ向上（働きやすい職場の実現）に関する制度・取組」の7分野のうち、「(1) 過去5年間で特に重点的に取り組んだ分野」「(2) 過去5年間で改善がみられた分野」「(3) 今後、特に重点的に取り組む予定の分野」をお選びください。(それぞれについて○は1つ)

	①「ワーク・ライフ・バランス」や「働き続けられる職場」	②ダイバーシティ（多様な従業員の管理）／公正・平等	③能力の向上	④収入	⑤労働者の権利	⑥安全衛生	⑦セーフティネット	⑧該当するものはない
(1) 過去5年間で特に重点的に取り組んだ分野	1	2	3	4	5	6	7	8
(2) 過去5年間で改善がみられた分野	1	2	3	4	5	6	7	8
(3) 今後、特に重点的に取り組む予定の分野	1	2	3	4	5	6	7	8

問Ⅱ⑧-2 従業員に対する「働きやすさ向上（働きやすい職場の実現）に関する制度・取組」の周知に当たっては、どのような方法を取っていますか。(○はいくつでも)

1. 就業規則に記載	2. イン트라ネットに掲載
3. ガイドブックを作成し、各部署に配布	4. ガイドブックを作成し、全従業員に配布
5. 管理職向け各種研修内で時間をとって説明	6. 非管理職向け各種研修内で時間をとって説明
7. 人事制度説明のための管理職向け研修を実施	8. 人事制度説明のための非管理職向け研修を実施
9. 特に周知を行っていない	10. その他(→具体的に: )

問Ⅱ⑧-3 貴社における「働きやすさ向上（働きやすい職場の実現）に関する制度・取組」は、総合的にみて従業員にどの程度認知されていると思いますか。(○は1つ)

1. 大いに認知されている	2. やや認知されている	3. あまり認知されていない	4. ほぼ認知されていない
---------------	--------------	----------------	---------------

### Ⅲ. 貴社の従業員について

問Ⅲ-1 「正社員が担当する仕事」についてお伺いします。

(1) 最も多くの正社員が担当する仕事は、恒常的に残業が発生しやすい仕事ですか。(○は1つ)

1. はい	2. いいえ
-------	--------

(2) 最も多くの正社員が担当する仕事には、資格の取得が求められますか。(○は1つ)

1. 業務遂行に当たり、業務独占資格の保有が求められる(例:薬剤師、各種機械・設備の技士・運転士等)
2. 業務独占資格の保有は求められないが、資格取得が奨励される(例:情報処理技術者、ファイナンシャルプランナー等)
3. 資格取得が特に求められない

問Ⅲ-2 (1) 2011年12月1日時点の雇用形態別・性別の従業員数をご記入ください。(数値(ゼロの場合は「0」)記入)

(2) 正社員全体に占める女性正社員比率は、過去5年間(2006~2010年)でおおむねどのように変化していますか。(○は1つ)

(1)従業員数			(2)女性正社員比率の過去5年間の変化	
a. 正社員	ア. 男性	( )名	1. 上昇傾向 2. おおむね横ばい 3. 低下傾向	
	イ. 女性	( )名		
b. 非正社員	ア. 男性	( )名		
	イ. 女性	( )名		

問Ⅲ-3 「採用状況および定着率」についてお伺いします。

(1) 2011年度の採用状況について、新卒採用・中途採用の別、質・量の別にお選びください。(それぞれについて○は1つ)

		1. 予定していた分を確保できた	2. 予定していた分すべてではないが ある程度確保できた	3. 予定していた分を十分に確保できなかった	4. そもそも採用を行っていない
a. 新卒採用	ア. 質的	1	2	3	4
	イ. 量的	1	2	3	
b. 中途採用	ア. 質的	1	2	3	4
	イ. 量的	1	2	3	

(2) 現在、新卒入社3年目の人材(2009年4月に新卒入社した人材)の2011年4月1日時点でのその定着率をご記入ください。(数値(ゼロの場合は「0」)記入、小数点第一位を四捨五入し整数で)

(3) 新卒入社3年目の人材の定着率は過去5年間(2006~2010年)程度でおおむねどのように変化していますか。(○は1つ)

(2)新卒入社3年目の人材の定着率	(3)過去5年間程度の変化
( )% 2009年4月に新卒採用は行っていない	1. 上昇傾向 2. おおむね横ばい 3. 低下傾向 4. 過去5年間の変化をみるための該当者がいない

問Ⅲ－４ 「正社員の平均勤続年数」についてお伺いします。

(1) 2011年12月1日時点の正社員のおおよその平均勤続年数をご記入ください。(数値(ゼロの場合は「0」)記入、小数点第一位を四捨五入し整数で)

( )年( )ヶ月

(2) 男性正社員と女性正社員では、どちらの方が平均勤続年数が長いですか。(○は1つ)

- |                 |                |
|-----------------|----------------|
| 1. 男性の方が大いに長い傾向 | 2. 男性の方がやや長い傾向 |
| 3. おおむね同程度      | 4. 女性の方がやや長い傾向 |
| 5. 女性の方が大いに長い傾向 |                |

(3) 全正社員の平均勤続年数は、過去5年間(2006～2010年)でおおむねどのように変化していますか。(○は1つ)

- |          |            |
|----------|------------|
| 1. 長期化傾向 | 2. おおむね横ばい |
| 3. 短期化傾向 |            |

問Ⅲ－５ (1) 2010年度のおおよその年間一人当たり人件費総額をご記入ください。(数値記入、小数点第一位を四捨五入し整数で)

(2) 一人当たり年間人件費総額は、過去5年間(2006～2010年度)程度でおおむねどのように変化していますか。(○は1つ)

(1)年間人件費総額	(2)過去5年間程度の変化
約( )百万円	1. 上昇傾向 2. おおむね横ばい 3. 低下傾向

★ 質問は以上です。ご協力ありがとうございました。★

調査名 [(企業)ディーセントワーク]

(13) 問 I-1 経営・人事施策の重視点... (MA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	収益性の向上	72	57.1
2	売上・シェアの拡大	38	30.2
3	品質の向上	31	24.6
4	営業力の強化	34	27.0
5	技術力の強化	31	24.6
6	マーケティング、販路開拓の推進	14	11.1
7	新製品・新サービス・新事業の開発	27	21.4
8	新分野への進出	5	4.0
9	顧客満足度の向上	46	36.5
10	新卒人材の確保	11	8.7
11	即戦力人材の確保	14	11.1
12	人材の定着	7	5.6
13	人材の育成	79	62.7
14	技術継承	17	13.5
15	働きやすさの向上	16	12.7
16	社員のモチベーション向上	35	27.8
17	組織におけるダイバーシティ (多様な従業員の管理) の推進	6	4.8
18	経営組織の見直し	3	2.4
19	財務体質の強化	14	11.1
20	社内設備への投資	2	1.6
21	事業の再編・再構築	8	6.3
22	国際化への対応	19	15.1
23	資金調達の円滑化	0	0.0
24	コストダウン・ローコスト経営の推進	23	18.3
25	CSRの推進	10	7.9
26	その他	3	2.4
	不明	10	7.9
	全体	126	100.0

累計	(n)	累計	(%)
	575		456.3

(15) 問 II ①-1-(1)-a 正社員月間所定内労働時間... (数量)

合計	19060.5
平均	156.2
分散(n-1)	160.4
標準偏差	12.7
最大値	190.0
最小値	100.0
不明	4
全体	122

(16) 問 II ①-1-(1)-b 正社員月間所定外労働時間... (数量)

合計	2142.3
平均	18.3
分散(n-1)	124.1
標準偏差	11.1
最大値	60.0
最小値	0.0
不明	9
全体	117

(17) 問 II ①-1-(2) 週労働60時間以上の正社員比率... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	該当者はいない	49	38.9
2	2割未満	67	53.2
3	2～4割未満	1	0.8
4	4～6割未満	3	2.4
5	6～8割未満	0	0.0
6	8割以上	0	0.0
	不明	6	4.8
	全体	126	100.0

調査名 [(企業)ディーセントワーク]

(18) 問Ⅱ①-1-(3)長時間労働是正・解消のための取組... (MA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	ノー残業デーの設定	69	54.8
2	業務処理体制の改善	49	38.9
3	時間外労働事前届出制の徹底	67	53.2
4	長時間労働者への助言	43	34.1
5	長時間労働者の上司への注意	80	63.5
6	労働時間管理に係る管理職向け研修の実施	34	27.0
7	労働時間管理に係る非管理職向け研修の実施	9	7.1
8	特に実施していない	2	1.6
9	その他	6	4.8
	不明	1	0.8
	全体	126	100.0

累計	(n)	累計	(%)
	360		285.7

(20) 問Ⅱ①-2-(1)-a正社員年次有給休暇付与日数... (数量)

合計	2202.8
平均	19.5
分散(n-1)	34.5
標準偏差	5.9
最大値	44.0
最小値	3.8
不明	13
全体	113

(21) 問Ⅱ①-2-(1)-b正社員年次有給休暇取得率... (数量)

合計	5187.9
平均	44.0
分散(n-1)	502.0
標準偏差	22.4
最大値	100.0
最小値	5.0
不明	8
全体	118

(22) 問Ⅱ①-2-(2)有給休暇取得率3割以下の比率... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	該当者はいない	4	3.2
2	2割未満	29	23.0
3	2～4割未満	34	27.0
4	4～6割未満	18	14.3
5	6～8割未満	21	16.7
6	8割以上	9	7.1
	不明	11	8.7
	全体	126	100.0

(23) 問Ⅱ①-2-(3)有給休暇取得率促進のための取組... (MA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	夏休み・年末年始等の連続休暇の取得促進	63	50.0
2	時間単位年休制度の導入	17	13.5
3	計画的付与の実施	48	38.1
4	取得が低調な職場の管理職に対する指導	16	12.7
5	取得促進に向けた管理職向け研修の実施	5	4.0
6	取得促進に向けた非管理職向け研修の実施	0	0.0
7	特に実施していない	26	20.6
8	その他	9	7.1
	不明	2	1.6
	全体	126	100.0

累計	(n)	累計	(%)
	186		147.6

(25) 問Ⅱ①-3仕事と育児の両立支援に係る制度・取組... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	法定を上回る制度を整備している	59	46.8
2	法定どおりの制度を整備している	67	53.2
3	制度は整備していないが、従業員の希望により運用で対応している	0	0.0
	不明	0	0.0
	全体	126	100.0

調査名 [(企業)ディセンワーク]

(26) 問Ⅱ①-4仕事と介護の両立支援に係る制度・取組... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	法定を上回る制度を整備している	48	38.1
2	法定どおりの制度を整備している	77	61.1
3	制度は整備していないが、従業員の希望により運用で対応している	1	0.8
	不明	0	0.0
	全体	126	100.0

(27) 問Ⅱ①-5短時間勤務・時間外労働制限者の担当業務... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	これまでと同じ種類の仕事であり、業務量も減らしていない	8	6.3
2	これまでと同じ種類の仕事であるが、勤務時間に応じて業務量を調節している	99	78.6
3	これまでと異なる種類の仕事であるが、他の正社員が担当していた仕事を、勤務時間に応じて担当させている	2	1.6
4	他の正社員のサポート的な仕事を、勤務時間に応じて担当させている	4	3.2
5	非正社員と同様の仕事を、勤務時間に応じて担当させている	1	0.8
6	当該正社員がいたことがない	12	9.5
	不明	0	0.0
	全体	126	100.0

(28) 問Ⅱ①-6仕事と育・介の両立に向けての取組... (MA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	仕事と育児・介護の両立を支援する制度についてガイドブック・パンフレット等を作成し、社員全員に配布あるいはイントラネットに掲載している	46	36.5
2	仕事と育児・介護の両立を支援する制度を周知するための研修を行っている	19	15.1
3	仕事と育児・介護の両立のための相談窓口を設置したり、メンター（先輩助言者）制度などによる相談支援を行っている	19	15.1
4	仕事と育児・介護の両立を行う社員（休業中を含む）がいる職場には、人員を補充するなどのバックアップをしている	66	52.4
5	管理職の人事評価における評価項目・評価要素の中に「部下の育児・介護をはじめとするプライベートな事情に配慮しているかどうか」を含めている	2	1.6
6	その他	15	11.9
	不明	9	7.1
	全体	126	100.0

累計 (n)	累計 (%)
176	139.7

(30) 問Ⅱ①-7-(1)45歳以上正社員へのセカンドキャリア支援制度... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	整備している	48	38.1
2	整備していない	73	57.9
	不明	5	4.0
	全体	126	100.0

(31) 問Ⅱ①-7-(2)高年齢者雇用確保措置... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	定年の引上げ	5	4.0
2	定年の廃止	0	0.0
3	継続雇用制度	117	92.9
	不明	4	3.2
	全体	126	100.0

(32) 問Ⅱ①-7-(3)定年年齢... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	65歳以下	5	100.0
2	66～70歳	0	0.0
3	70歳以上	0	0.0
	不明	0	0.0
	非該当	121	
	全体	5	100.0

## (33) 問Ⅱ①-7-(4)-a継続雇用の対象者...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	希望者全員	13	11.1
2	条件を満たす者のみ	101	86.3
	不明	3	2.6
	非該当	9	
	全体	117	100.0

調査名 [(企業)ディーセントワーク]

## (34) 問Ⅱ①-7-(4)-b継続雇用の上限年齢...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	65歳以下	105	89.7
2	66～70歳	8	6.8
3	70歳以上 (上限なしを含む)	3	2.6
	不明	1	0.9
	非該当	9	
	全体	117	100.0

## (35) 問Ⅱ①-7-(4)-c2010年度再雇用率...(数量)

合計	6216.7
平均	60.4
分散(n-1)	1419.9
標準偏差	37.7
最大値	100.0
最小値	0.0
不明	14
非該当	9
全体	103

## (36) 問Ⅱ①-8-(1)非正社員から正社員への登用制度...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	制度がある	56	44.4
2	制度はないが、運用実績がある	57	45.2
3	制度も運用実績もない	9	7.1
	不明	4	3.2
	全体	126	100.0

## (37) 問Ⅱ①-8-(2)登用制度に係る情報の提供...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	すべての非正社員に対して情報を提供している	31	55.4
2	利用対象となる非正社員に対してのみ情報を提供している	24	42.9
3	情報を提供していない	1	1.8
	不明	0	0.0
	非該当	70	
	全体	56	100.0

## (38) 問Ⅱ①-8-(3)正社員希望者...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	希望者はいると思う	1	11.1
2	希望者はいないと思う	8	88.9
	不明	0	0.0
	非該当	117	
	全体	9	100.0

## (39) 問Ⅱ②-1-a女性管理職比率・部長相当職...(数量)

合計	131.7
平均	1.1
分散(n-1)	8.1
標準偏差	2.9
最大値	20.0
最小値	0.0
不明	6
全体	120

## (40) 問Ⅱ②-1-b女性管理職比率・課長相当職...(数量)

合計	445.9
平均	3.7
分散(n-1)	56.2
標準偏差	7.5
最大値	50.0
最小値	0.0
不明	6
全体	120



調査名 [(企業)ディーセントワーク]

(41) 問Ⅱ②-1-c女性管理職比率・係長相当職...(数量)

合計	928.5
平均	8.4
分散(n-1)	166.9
標準偏差	12.9
最大値	71.0
最小値	0.0
不明	15
全体	111

(42) 問Ⅱ②-2-(1)-a男女の賃金格差...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	まったくない	88	69.8
2	ほとんどない	25	19.8
3	多少ある	11	8.7
4	大いにある	1	0.8
	不明	1	0.8
	全体	126	100.0

(43) 問Ⅱ②-2-(1)-b男女の昇進・昇格機会の格差...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	まったくない	74	58.7
2	ほとんどない	29	23.0
3	多少ある	19	15.1
4	大いにある	2	1.6
	不明	2	1.6
	全体	126	100.0

(44) 問Ⅱ②-2-(2)-a男女の賃金格差改善の取組...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	行っている	15	11.9
2	行っていない	62	49.2
	不明	49	38.9
	全体	126	100.0

(45) 問Ⅱ②-2-(2)-b男女の昇進・昇格機会格差改善の取組...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	行っている	18	14.3
2	行っていない	60	47.6
	不明	48	38.1
	全体	126	100.0

(46) 問Ⅱ②-3ポジティブアクション推進の取組...(MA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	女性採用者数の目標値を設定	13	10.3
2	採用面接者への男女均等採用に関する研修の実施	12	9.5
3	事実上女性が満たしにくい採用条件の排除	12	9.5
4	新たな職域に配置するための能力開発の実施	15	11.9
5	求められる知識・能力等の明確化	22	17.5
6	資格等取得支援	23	18.3
7	人事評価や昇進・昇格基準の明確化	42	33.3
8	女性管理職比率の目標値設定	8	6.3
9	労働時間短縮や育児・介護との両立支援	75	59.5
10	特に実施していない	23	18.3
11	その他	3	2.4
	不明	5	4.0
	全体	126	100.0

累計	(n)	累計	(%)
	253		200.8

(48) 問Ⅱ②-4障がい者実雇用率...(数量)

合計	173.5
平均	1.4
分散(n-1)	0.6
標準偏差	0.8
最大値	4.2
最小値	0.0
不明	6
全体	120

調査名 [(企業)ディセントワーク]

(49) 問Ⅱ③-1従業員の能力開発の熱心度...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	大いに熱心である	22	17.5
2	やや熱心である	36	28.6
3	同程度である	62	49.2
4	熱心ではない	5	4.0
	不明	1	0.8
	全体	126	100.0

(50) 問Ⅱ③-2計画的なOJT実施に向けての取組...(MA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	マニュアルの作成	53	42.1
2	OJTトレーナー(指導員)の配置	53	42.1
3	OJTトレーナー(指導員)に対する研修の実施	40	31.7
4	管理職の人事評価における評価項目・評価要素の中に「部下に対するOJTの実施」を含めている。	44	34.9
5	「計画的なOJT」を実施しているが、いずれにも取り組んでいない	7	5.6
6	そもそも「計画的なOJT」を実施していない	13	10.3
7	その他	3	2.4
	不明	4	3.2
	全体	126	100.0

累計	(n)	累計	(%)
	217		172.2

(52) 問Ⅱ③-3非正社員への能力開発...(MA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	現在、担当している仕事に関連する能力開発	66	52.4
2	本人のキャリア等、長期的な視点の下での能力開発	16	12.7
3	非正社員に対する能力開発は実施していない	43	34.1
4	そもそも非正社員は在籍していない	7	5.6
	不明	6	4.8
	全体	126	100.0

累計	(n)	累計	(%)
	138		109.5

(53) 問Ⅱ③-4自己啓発支援のための取組...(MA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	受講料などの金銭的補助	90	71.4
2	教育訓練機関や通信教育等に関する情報提供	78	61.9
3	社内での自主的な勉強会等に対する補助	31	24.6
4	就業時間の配慮	13	10.3
5	教育訓練休暇(有給・無給)の付与	7	5.6
6	キャリアコンサルティングの実施	8	6.3
7	その他	8	6.3
8	そもそも「自己啓発支援」を行っていない	8	6.3
	不明	5	4.0
	全体	126	100.0

累計	(n)	累計	(%)
	248		196.8

(55) 問Ⅱ③-5正社員の自己申告制度...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	整備している	83	65.9
2	整備していない	40	31.7
	不明	3	2.4
	全体	126	100.0

(56) 問Ⅱ③-5正社員の社内公募制度...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	整備している	51	40.5
2	整備していない	71	56.3
	不明	4	3.2
	全体	126	100.0

(57) 問Ⅱ④-135歳程度正社員の年収...(数量)

合計	57151.0
平均	510.3
分散(n-1)	16569.7
標準偏差	128.7
最大値	1000.0
最小値	291.0
不明	14
全体	112

調査名 [(企業)ディセントワーク]

(58) 問Ⅱ④-2-(1)-a正社員の定期昇給...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	毎年(毎回)、実施している	98	77.8
2	不定期ではあるが、実施している	7	5.6
3	まったく実施していない	18	14.3
	不明	3	2.4
	全体	126	100.0

(59) 問Ⅱ④-2-(1)-b正社員の給与・賞与のベースアップ...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	毎年(毎回)、実施している	16	12.7
2	不定期ではあるが、実施している	49	38.9
3	まったく実施していない	54	42.9
	不明	7	5.6
	全体	126	100.0

(60) 問Ⅱ④-2-(1)-c正社員の業績評価による給与・賞与への反映...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	毎年(毎回)、実施している	105	83.3
2	不定期ではあるが、実施している	13	10.3
3	まったく実施していない	6	4.8
	不明	2	1.6
	全体	126	100.0

(61) 問Ⅱ④-2-(2)-a非正社員の定期昇給...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	毎年(毎回)、実施している	29	23.0
2	不定期ではあるが、実施している	37	29.4
3	まったく実施していない	42	33.3
	不明	18	14.3
	全体	126	100.0

(62) 問Ⅱ④-2-(2)-b非正社員の給与・賞与のベースアップ...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	毎年(毎回)、実施している	5	4.0
2	不定期ではあるが、実施している	26	20.6
3	まったく実施していない	76	60.3
	不明	19	15.1
	全体	126	100.0

(63) 問Ⅱ④-2-(2)-c非正社員の業績評価の給与・賞与への反映...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	毎年(毎回)、実施している	31	24.6
2	不定期ではあるが、実施している	22	17.5
3	まったく実施していない	58	46.0
	不明	15	11.9
	全体	126	100.0

(64) 問Ⅱ④-3正社員・非正社員間の格差改善の取組...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	行っている	20	15.9
2	行っていない	71	56.3
3	そもそも正社員と非正社員の間に改善を要する処遇格差はない	28	22.2
	不明	7	5.6
	全体	126	100.0

(65) 問Ⅱ④-4正社員の年間法定外福利厚生費...(数量)

合計	1736.3
平均	18.5
分散(n-1)	883.0
標準偏差	29.7
最大値	180.0
最小値	0.0
不明	32
全体	94

調査名 [(企業)ディセントワーク]

(66) 問Ⅱ⑤-1-(1)労働組合の有無...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	ある	80	63.5
2	ない	46	36.5
	不明	0	0.0
	全体	126	100.0

(67) 問Ⅱ⑤-1-(2)-a正社員の労働組合の組織率...(数量)

合計	5973.6
平均	84.1
分散(n-1)	317.6
標準偏差	17.8
最大値	100.0
最小値	30.0
不明	9
非該当	46
全体	71

(68) 問Ⅱ⑤-1-(2)-b非正社員の労働組合の組織率...(数量)

合計	599.7
平均	10.3
分散(n-1)	619.7
標準偏差	24.9
最大値	100.0
最小値	0.0
不明	22
非該当	46
全体	58

(69) 問Ⅱ⑤-2労使間の話し合いの機会...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	定期的に設けている	60	47.6
2	不定期ではあるが、設けている	39	31.0
3	設けていない	25	19.8
	不明	2	1.6
	全体	126	100.0

(70) 問Ⅱ⑤-3企業内苦情処理機関の設置...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	設置している	107	84.9
2	設置していない	17	13.5
	不明	2	1.6
	全体	126	100.0

(71) 問Ⅱ⑤-4非正社員雇用時の労働条件の個別説明...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	説明している	116	92.1
2	説明していない	1	0.8
3	そもそも非正社員を雇い入れていない	6	4.8
	不明	3	2.4
	全体	126	100.0

(72) 問Ⅱ⑥-1-(1)産業医の選任...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	法定どおり選任している	109	86.5
2	法定を上回って選任している(小規模事業場での選任、法定以上の人数を選任、等)	11	8.7
3	法定分についても選任していない事業場がある	5	4.0
	不明	1	0.8
	全体	126	100.0

(73) 問Ⅱ⑥-1-(2)衛生委員会の設置...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	法定どおり設置している	115	91.3
2	法定を上回って設置している(小規模事業場での設置、等)	9	7.1
3	法定分についても選任していない事業場がある	2	1.6
	不明	0	0.0
	全体	126	100.0

調査名 [(企業)ディーセントワーク]

(74) 問Ⅱ⑥-2-(1)定期的な健康診断の実施...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	法律で定められた者に対して実施している	97	77.0
2	法律で実施が定められた者以外にも実施している	27	21.4
3	実施していない	0	0.0
	不明	2	1.6
	全体	126	100.0

(75) 問Ⅱ⑥-2-(2)健康診断時の診断項目...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	法定を上回っている	50	40.3
2	法定どおり	69	55.6
	不明	5	4.0
	非該当	2	
	全体	124	100.0

(76) 問Ⅱ⑥-2-(3)長時間労働者の産業医による面談実施...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	該当者全員に対して実施している	64	50.8
2	該当者の一部に対して実施している	36	28.6
3	実施していない	23	18.3
	不明	3	2.4
	全体	126	100.0

(77) 問Ⅱ⑥-3メンタルヘルス対策の取組...(MA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	相談窓口の設置・相談担当者の配置	83	65.9
2	メンタルヘルスに係る管理職向け研修の実施	74	58.7
3	メンタルヘルスに係る非管理職向け研修の実施	34	27.0
4	メンタルヘルス上の問題を早期に発見し、人事上の配慮を行う	53	42.1
5	メンタルヘルス上の問題による休職者に対する復職支援	61	48.4
6	その他	6	4.8
	不明	7	5.6
	全体	126	100.0

累計	(n)	累計	(%)
	318		252.4

(79) 問Ⅱ⑦-1-(1)健康保険の加入対象...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	法定適用者以外にも全員を対象に加入している	17	13.5
2	法定適用者以外にも一部を対象に組み入れ、加入している	13	10.3
3	法定適用者のみを対象に加入している	96	76.2
4	加入していない	0	0.0
	不明	0	0.0
	全体	126	100.0

(80) 問Ⅱ⑦-1-(2)厚生年金保険の加入対象...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	法定適用者以外にも全員を対象に加入している	16	12.7
2	法定適用者以外にも一部を対象に組み入れ、加入している	11	8.7
3	法定適用者のみを対象に加入している	98	77.8
4	加入していない	0	0.0
	不明	1	0.8
	全体	126	100.0

(81) 問Ⅱ⑦-2企業年金制度の導入...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	導入している	86	68.3
2	導入していない	40	31.7
	不明	0	0.0
	全体	126	100.0

(82) 問Ⅱ⑦-3-(1)私傷病時の休職制度の導入...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	正社員・非正社員双方に導入している	45	35.7
2	正社員のみ導入している	76	60.3
3	導入していない	2	1.6
	不明	3	2.4
	全体	126	100.0

調査名 [(企業)ディセンワーク]

(83) 問Ⅱ⑦-3-(2)休職中の賃金支給...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	全額支給	13	10.7
2	一部支給	28	23.1
3	支給していない	77	63.6
	不明	3	2.5
	非該当	5	
	全体	121	100.0

(84) 問Ⅱ⑦-3-(3)復職支援制度...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	制度として整備している	38	31.4
2	制度としては整備していないが、運用で対応している	66	54.5
3	制度も運用での対応もない	15	12.4
	不明	2	1.7
	非該当	5	
	全体	121	100.0

(85) 問Ⅱ⑧-1-(1)働きやすさ向上の为重点的に取り組んだ分野...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	「ワーク・ライフ・バランス」や「働き続けられる職場」	35	27.8
2	ダイバーシティ(多様な従業員の管理) / 公正・平等	14	11.1
3	能力の向上	21	16.7
4	収入	4	3.2
5	労働者の権利	0	0.0
6	安全衛生	20	15.9
7	セーフティネット	1	0.8
8	該当するものはない	10	7.9
	不明	21	16.7
	全体	126	100.0

(86) 問Ⅱ⑧-1-(2)働きやすさ向上の取組で改善がみられた分野...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	「ワーク・ライフ・バランス」や「働き続けられる職場」	39	31.0
2	ダイバーシティ(多様な従業員の管理) / 公正・平等	9	7.1
3	能力の向上	14	11.1
4	収入	6	4.8
5	労働者の権利	2	1.6
6	安全衛生	21	16.7
7	セーフティネット	2	1.6
8	該当するものはない	12	9.5
	不明	21	16.7
	全体	126	100.0

(87) 問Ⅱ⑧-1-(3)今後重点的に取り組む予定分野...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	「ワーク・ライフ・バランス」や「働き続けられる職場」	28	22.2
2	ダイバーシティ(多様な従業員の管理) / 公正・平等	24	19.0
3	能力の向上	26	20.6
4	収入	4	3.2
5	労働者の権利	2	1.6
6	安全衛生	9	7.1
7	セーフティネット	0	0.0
8	該当するものはない	9	7.1
	不明	24	19.0
	全体	126	100.0

調査名 [(企業)ディセントワーク]

(88) 問Ⅱ⑧-2働きやすさ向上の制度・取組の周知方法... (MA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	就業規則に記載	54	42.9
2	イントラネットに掲載	74	58.7
3	ガイドブックを作成し、各部署に配布	9	7.1
4	ガイドブックを作成し、全従業員に配布	8	6.3
5	管理職向け各種研修内で時間をとって説明	27	21.4
6	非管理職向け各種研修内で時間をとって説明	13	10.3
7	人事制度説明のための管理職向け研修を実施	28	22.2
8	人事制度説明のための非管理職向け研修を実施	11	8.7
9	特に周知を行っていない	16	12.7
10	その他	4	3.2
	不明	5	4.0
	全体	126	100.0

累計	(n)	累計	(%)
	249		197.6

(90) 問Ⅱ⑧-3働きやすさ向上の制度・取組の認知度... (SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	大いに認知されている	15	11.9
2	やや認知されている	61	48.4
3	あまり認知されていない	41	32.5
4	ほぼ認知されていない	7	5.6
	不明	2	1.6
	全体	126	100.0

(91) 問Ⅲ-1-(1)正社員担当業務の残業... (SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	はい	73	57.9
2	いいえ	51	40.5
	不明	2	1.6
	全体	126	100.0

(92) 問Ⅲ-1-(2)正社員担当業務の資格取得の必要性... (SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	業務遂行に当たり、業務独占資格の保有が求められる (例: 薬剤師、各種機械・設備の技士・運転士等)	18	14.3
2	業務独占資格の保有は求められないが、資格取得が奨励される (例: 情報処理技術者、ファイナンシャルプランナー等)	29	23.0
3	資格取得が特に求められない	76	60.3
	不明	3	2.4
	全体	126	100.0

(93) 問Ⅲ-2-(1)-a-ア正社員男性の人数... (数量)

合計	177893.0
平均	1470.2
分散(n-1)	13194323.3
標準偏差	3632.4
最大値	29726.0
最小値	8.0
不明	5
全体	121

(94) 問Ⅲ-2-(1)-a-イ正社員女性の人数... (数量)

合計	28309.0
平均	234.0
分散(n-1)	243713.6
標準偏差	493.7
最大値	4108.0
最小値	3.0
不明	5
全体	121

調査名 [(企業)ディセントワーク]

(95) 問Ⅲ-2-(1)-b-ア非正社員男性の人数...(数量)

合計	36106.0
平均	316.7
分散(n-1)	1892386.3
標準偏差	1375.6
最大値	13000.0
最小値	0.0
不明	12
全体	114

(96) 問Ⅲ-2-(1)-b-イ非正社員女性の人数...(数量)

合計	55145.0
平均	488.0
分散(n-1)	1624012.1
標準偏差	1274.4
最大値	7553.0
最小値	0.0
不明	13
全体	113

(97) 問Ⅲ-2-(2)女性正社員比率過去5年間の変化...(SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	上昇傾向	32	25.4
2	おおむね横ばい	82	65.1
3	低下傾向	8	6.3
	不明	4	3.2
	全体	126	100.0

(98) 問Ⅲ-3-(1)-a-ア2011年新卒採用の質...(SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	予定していた分を確保できた	56	44.4
2	予定していた分すべてではないがある程度確保できた	40	31.7
3	予定していた分を十分に確保できなかった	6	4.8
4	そもそも採用を行っていない	19	15.1
	不明	5	4.0
	全体	126	100.0

(99) 問Ⅲ-3-(1)-a-イ2011年新卒採用の量...(SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	予定していた分を確保できた	70	55.6
2	予定していた分すべてではないがある程度確保できた	27	21.4
3	予定していた分を十分に確保できなかった	7	5.6
4	そもそも採用を行っていない	19	15.1
	不明	3	2.4
	全体	126	100.0

(100) 問Ⅲ-3-(1)-b-ア2011年中途採用の質...(SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	予定していた分を確保できた	40	31.7
2	予定していた分すべてではないがある程度確保できた	37	29.4
3	予定していた分を十分に確保できなかった	10	7.9
4	そもそも採用を行っていない	32	25.4
	不明	7	5.6
	全体	126	100.0

(101) 問Ⅲ-3-(1)-b-イ2011年中途採用の量...(SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	予定していた分を確保できた	40	31.7
2	予定していた分すべてではないがある程度確保できた	38	30.2
3	予定していた分を十分に確保できなかった	13	10.3
4	そもそも採用を行っていない	32	25.4
	不明	3	2.4
	全体	126	100.0



調査名 [(企業)ディーセントワーク]

(102) 問Ⅲ-3-(2)新卒入社3年目の定着率...(数量)

合計	8430.4
平均	82.7
分散(n-1)	577.0
標準偏差	24.0
最大値	100.0
最小値	0.0
不明	24
全体	102

(103) 問Ⅲ-3-(3)新卒入社3年目の定着率の変化...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	上昇傾向	23	18.3
2	おおむね横ばい	72	57.1
3	低下傾向	12	9.5
4	過去5年間の変化をみるための該当者がいない	10	7.9
	不明	9	7.1
	全体	126	100.0

(104) 問Ⅲ-4-(1)正社員平均勤続年数(年)...(数量)

合計	1662.0
平均	13.5
分散(n-1)	37.1
標準偏差	6.1
最大値	40.0
最小値	2.0
不明	3
全体	123

(105) 問Ⅲ-4-(1)正社員平均勤続年数(月)...(数量)

合計	611.0
平均	5.6
分散(n-1)	13.3
標準偏差	3.6
最大値	11.0
最小値	0.0
不明	16
全体	110

(106) 問Ⅲ-4-(2)平均勤続年数の男女比較...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	男性の方が大いに長い傾向	49	38.9
2	男性の方がやや長い傾向	54	42.9
3	おおむね同程度	13	10.3
4	女性の方がやや長い傾向	9	7.1
5	女性の方が大いに長い傾向	1	0.8
	不明	0	0.0
	全体	126	100.0

(107) 問Ⅲ-4-(3)平均勤続年数の変化...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	長期化傾向	39	31.0
2	おおむね横ばい	76	60.3
3	短期化傾向	10	7.9
	不明	1	0.8
	全体	126	100.0

(108) 問Ⅲ-5-(1)年間1人あたりの人件費総額...(数量)

合計	624.6
平均	7.0
分散(n-1)	7.6
標準偏差	2.7
最大値	20.0
最小値	2.0
不明	37
全体	89

調査名 [(企業)ディセントワーク]

(109) 問Ⅲ-5-(2)年間1人あたり人件費総額の変化...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	上昇傾向	33	26.2
2	おおむね横ばい	63	50.0
3	低下傾向	20	15.9
	不明	10	7.9
	全体	126	100.0

		全体	問 I-1経営・人事施策の重視点								
			収益性の向上	売上・シェアの拡大	品質の向上	営業力の強化	技術力の強化	マーケティング、販路開拓の推進	新製品・新サービス・新事業の開発	新分野への進出	顧客満足度の向上
合計		126 100.0	72 57.1	38 30.2	31 24.6	34 27.0	31 24.6	14 11.1	27 21.4	5 4.0	46 36.5
業種別	製造建設業	58 100.0	32 55.2	14 24.1	17 29.3	11 19.0	22 37.9	5 8.6	19 32.8	4 6.9	15 25.9
	非製造建設業	68 100.0	40 58.8	24 35.3	14 20.6	23 33.8	9 13.2	9 13.2	8 11.8	1 1.5	31 45.6
正社員規模別	300人未満	42 100.0	24 57.1	13 31.0	7 16.7	15 35.7	8 19.0	3 7.1	13 31.0	2 4.8	12 28.6
	300～1000人	41 100.0	23 56.1	13 31.7	12 29.3	15 36.6	10 24.4	8 19.5	7 17.1	2 4.9	15 36.6
	1000人以上	43 100.0	25 58.1	12 27.9	12 27.9	4 9.3	13 30.2	3 7.0	7 16.3	1 2.3	19 44.2

		全体	問 I-1経営・人事施策の重視点								
			新卒人材の確保	即戦力人材の確保	人材の定着	人材の育成	技術継承	働きやすさの向上	社員のモチベーション向上	組織におけるダイバーシティ(多様な従業員の管理)の推進	経営組織の見直し
合計		126 100.0	11 8.7	14 11.1	7 5.6	79 62.7	17 13.5	16 12.7	35 27.8	6 4.8	3 2.4
業種別	製造建設業	58 100.0	5 8.6	4 6.9	3 5.2	36 62.1	14 24.1	5 8.6	14 24.1	2 3.4	1 1.7
	非製造建設業	68 100.0	6 8.8	10 14.7	4 5.9	43 63.2	3 4.4	11 16.2	21 30.9	4 5.9	2 2.9
正社員規模別	300人未満	42 100.0	4 9.5	7 16.7	6 14.3	22 52.4	3 7.1	7 16.7	13 31.0	0 0.0	1 2.4
	300～1000人	41 100.0	6 14.6	7 17.1	1 2.4	28 68.3	5 12.2	2 4.9	10 24.4	1 2.4	0 0.0
	1000人以上	43 100.0	1 2.3	0 0.0	0 0.0	29 67.4	9 20.9	7 16.3	12 27.9	5 11.6	2 4.7

		全体	問 I-1経営・人事施策の重視点								
			財務体質の強化	社内設備への投資	事業の再編・再構築	国際化への対応	資金調達円滑化	コストダウン・ローコスト経営の推進	CSRの推進	その他	不明
合計		126 100.0	14 11.1	2 1.6	8 6.3	19 15.1	0 0.0	23 18.3	10 7.9	3 2.4	10 7.9
業種別	製造建設業	58 100.0	5 8.6	0 0.0	6 10.3	14 24.1	0 0.0	8 13.8	4 6.9	2 3.4	5 8.6
	非製造建設業	68 100.0	9 13.2	2 2.9	2 2.9	5 7.4	0 0.0	15 22.1	6 8.8	1 1.5	5 7.4
正社員規模別	300人未満	42 100.0	7 16.7	1 2.4	4 9.5	2 4.8	0 0.0	12 28.6	0 0.0	1 2.4	3 7.1
	300～1000人	41 100.0	4 9.8	0 0.0	0 0.0	6 14.6	0 0.0	5 12.2	1 2.4	0 0.0	4 9.8
	1000人以上	43 100.0	3 7.0	1 2.3	4 9.3	11 25.6	0 0.0	6 14.0	9 20.9	2 4.7	3 7.0

		全体	問 II①-1-(2)週労働60時間以上の正社員比率						不明
			該当者はいない	2割未満	2～4割未満	4～6割未満	6～8割未満	8割以上	
合計		126 100.0	49 38.9	67 53.2	1 0.8	3 2.4	0 0.0	0 0.0	6 4.8
業種別	製造建設業	58 100.0	20 34.5	32 55.2	1 1.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	5 8.6
	非製造建設業	68 100.0	29 42.6	35 51.5	0 0.0	3 4.4	0 0.0	0 0.0	1 1.5
正社員規模別	300人未満	42 100.0	31 73.8	9 21.4	0 0.0	1 2.4	0 0.0	0 0.0	1 2.4
	300～1000人	41 100.0	12 29.3	24 58.5	1 2.4	2 4.9	0 0.0	0 0.0	2 4.9
	1000人以上	43 100.0	6 14.0	34 79.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 7.0

		全体	問Ⅱ①-1-(3)長時間労働是正・解消のための取組								
			ノー残業デーの設定	業務処理体制の改善	時間外労働事前届出制の徹底	長時間労働者への助言	長時間労働者の上司への注意	労働時間管理に係る管理職向け研修の実施	労働時間管理に係る非管理職向け研修の実施	特に実施していない	その他
合計		126 100.0	69 54.8	49 38.9	67 53.2	43 34.1	80 63.5	34 27.0	9 7.1	2 1.6	6 4.8
業種別	製造建設業	58 100.0	37 63.8	13 22.4	31 53.4	15 25.9	30 51.7	21 36.2	8 13.8	1 1.7	5 8.6
	非製造建設業	68 100.0	32 47.1	36 52.9	36 52.9	28 41.2	50 73.5	13 19.1	1 1.5	1 1.5	1 1.5
正社員規模別	300人未満	42 100.0	17 40.5	12 28.6	18 42.9	14 33.3	21 50.0	7 16.7	3 7.1	2 4.8	1 2.4
	300～1000人	41 100.0	18 43.9	20 48.8	26 63.4	13 31.7	33 80.5	6 14.6	2 4.9	0 0.0	0 0.0
	1000人以上	43 100.0	34 79.1	17 39.5	23 53.5	16 37.2	26 60.5	21 48.8	4 9.3	0 0.0	5 11.6

		全体	問Ⅱ①-1 不明
合計			
業種別	製造建設業	58 100.0	1 1.7
	非製造建設業	68 100.0	0 0.0
正社員規模別	300人未満	42 100.0	1 2.4
	300～1000人	41 100.0	0 0.0
	1000人以上	43 100.0	0 0.0

		全体	問Ⅱ①-2-(2)有給休暇取得率3割以下の比率						不明
			該当者はいない	2割未満	2～4割未満	4～6割未満	6～8割未満	8割以上	
合計		126 100.0	4 3.2	29 23.0	34 27.0	18 14.3	21 16.7	9 7.1	11 8.7
業種別	製造建設業	58 100.0	3 5.2	13 22.4	17 29.3	8 13.8	8 13.8	1 1.7	8 13.8
	非製造建設業	68 100.0	1 1.5	16 23.5	17 25.0	10 14.7	13 19.1	8 11.8	3 4.4
正社員規模別	300人未満	42 100.0	2 4.8	6 14.3	12 28.6	8 19.0	9 21.4	3 7.1	2 4.8
	300～1000人	41 100.0	0 0.0	8 19.5	13 31.7	6 14.6	5 12.2	6 14.6	3 7.3
	1000人以上	43 100.0	2 4.7	15 34.9	9 20.9	4 9.3	7 16.3	0 0.0	6 14.0

		全体	問Ⅱ①-2-(3)有給休暇取得率促進のための取組								
			夏休み・年末年始等の連続休暇の取得促進	時間単位年休制度の導入	計画的付与の実施	取得が低調な職場の管理職に対する指導	取得促進に向けた管理職向け研修の実施	取得促進に向けた非管理職向け研修の実施	特に実施していない	その他	不明
合計		126 100.0	63 50.0	17 13.5	48 38.1	16 12.7	5 4.0	0 0.0	26 20.6	9 7.1	2 1.6
業種別	製造建設業	58 100.0	29 50.0	11 19.0	29 50.0	5 8.6	2 3.4	0 0.0	9 15.5	4 6.9	1 1.7
	非製造建設業	68 100.0	34 50.0	6 8.8	19 27.9	11 16.2	3 4.4	0 0.0	17 25.0	5 7.4	1 1.5
正社員規模別	300人未満	42 100.0	17 40.5	4 9.5	14 33.3	2 4.8	1 2.4	0 0.0	13 31.0	1 2.4	1 2.4
	300～1000人	41 100.0	13 31.7	8 19.5	15 36.6	4 9.8	0 0.0	0 0.0	10 24.4	3 7.3	1 2.4
	1000人以上	43 100.0	33 76.7	5 11.6	19 44.2	10 23.3	4 9.3	0 0.0	3 7.0	5 11.6	0 0.0

		全体	問Ⅱ①-3仕事と育児の両立支援に係			
			法定を上回る制度を整備している	法定どおりの制度を整備している	制度は整備していないが、従業員の希望により運用で対応している	不明
合計		126 100.0	59 46.8	67 53.2	0 0.0	0 0.0
業種別	製造建設業	58 100.0	26 44.8	32 55.2	0 0.0	0 0.0
	非製造建設業	68 100.0	33 48.5	35 51.5	0 0.0	0 0.0
正社員規模別	300人未満	42 100.0	8 19.0	34 81.0	0 0.0	0 0.0
	300～1000人	41 100.0	17 41.5	24 58.5	0 0.0	0 0.0
	1000人以上	43 100.0	34 79.1	9 20.9	0 0.0	0 0.0

		全体	問Ⅱ①-4仕事と介護の両立支援に係			
			法定を上回る制度を整備している	法定どおりの制度を整備している	制度は整備していないが、従業員の希望により運用で対応している	不明
合計		126 100.0	48 38.1	77 61.1	1 0.8	0 0.0
業種別	製造建設業	58 100.0	24 41.4	34 58.6	0 0.0	0 0.0
	非製造建設業	68 100.0	24 35.3	43 63.2	1 1.5	0 0.0
正社員規模別	300人未満	42 100.0	8 19.0	33 78.6	1 2.4	0 0.0
	300～1000人	41 100.0	14 34.1	27 65.9	0 0.0	0 0.0
	1000人以上	43 100.0	26 60.5	17 39.5	0 0.0	0 0.0

		全体	問Ⅱ①-5短時間勤務・時間外労働制限者の担当業務						
			これまでと同じ種類の仕事であり、業務量も減らしていない	これまでと同じ種類の仕事であるが、勤務時間に応じて業務量を調節している	これまでと異なる種類の仕事であるが、他の正社員が担当していた仕事を、勤務時間に応じて担当させている	他の正社員のサポート的な仕事を、勤務時間に応じて担当させている	非正社員と同様の仕事を、勤務時間に応じて担当させている	当該正社員がいたことがない	不明
合計		126 100.0	8 6.3	99 78.6	2 1.6	4 3.2	1 0.8	12 9.5	0 0.0
業種別	製造建設業	58 100.0	3 5.2	48 82.8	1 1.7	1 1.7	0 0.0	5 8.6	0 0.0
	非製造建設業	68 100.0	5 7.4	51 75.0	1 1.5	3 4.4	1 1.5	7 10.3	0 0.0
正社員規模別	300人未満	42 100.0	4 9.5	26 61.9	1 2.4	2 4.8	0 0.0	9 21.4	0 0.0
	300～1000人	41 100.0	3 7.3	31 75.6	1 2.4	2 4.9	1 2.4	3 7.3	0 0.0
	1000人以上	43 100.0	1 2.3	42 97.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

		問Ⅱ①-6仕事と育・介の両立に向けての取組							
全体		仕事と育 児・介護 の両立を 支援する 制度につ いてガイ ドブック・パン フレット 等を作成 し、社員 全員に配 布あるい はイント ラネット に掲載し ている	仕事と育 児・介護 の両立を 支援する 制度を周 知するた めの研修 を行って いる	仕事と育 児・介護 の両立の ための相 談窓口を 設置した り、メン ター（先 輩助言 者）制度 などによ る相談支 援を行っ ている	仕事と育 児・介護 の両立を 行う社員 （休業中 を含む） がいる職 場には、 人員を補 充するな どのバッ クアップ をしてい る	管理職の 人事評価 における 評価項目・評価 要素の中 に「部下 の育児・ 介護をは じめとす るプライ ベートな 事情に配 慮してい るかどう か」を含 めている	その他	不明	
合計		126 100.0	46 36.5	19 15.1	19 15.1	66 52.4	2 1.6	15 11.9	9 7.1
業 種 別	製造建設業	58 100.0	20 34.5	9 15.5	8 13.8	29 50.0	1 1.7	11 19.0	3 5.2
	非製造建設業	68 100.0	26 38.2	10 14.7	11 16.2	37 54.4	1 1.5	4 5.9	6 8.8
正 社 員 規 模 別	300人未満	42 100.0	13 31.0	5 11.9	5 11.9	14 33.3	1 2.4	8 19.0	4 9.5
	300～1000人	41 100.0	12 29.3	3 7.3	2 4.9	26 63.4	0 0.0	3 7.3	5 12.2
	1000人以上	43 100.0	21 48.8	11 25.6	12 27.9	26 60.5	1 2.3	4 9.3	0 0.0

調査名 [(企業)ディーセントワーク]

		全体	問Ⅱ①-7-(1)45歳以上正社		
			整備して いる	整備して いない	不明
合計		126 100.0	48 38.1	73 57.9	5 4.0
業種別	製造建設業	58 100.0	24 41.4	32 55.2	2 3.4
	非製造建設業	68 100.0	24 35.3	41 60.3	3 4.4
正社員規模別	300人未満	42 100.0	8 19.0	33 78.6	1 2.4
	300～1000人	41 100.0	17 41.5	23 56.1	1 2.4
	1000人以上	43 100.0	23 53.5	17 39.5	3 7.0

		全体	問Ⅱ①-7-(2)高年齢者雇用確保措置			
			定年の引 上げ	定年の廃 止	継続雇用 制度	不明
合計		126 100.0	5 4.0	0 0.0	117 92.9	4 3.2
業種別	製造建設業	58 100.0	2 3.4	0 0.0	54 93.1	2 3.4
	非製造建設業	68 100.0	3 4.4	0 0.0	63 92.6	2 2.9
正社員規模別	300人未満	42 100.0	1 2.4	0 0.0	37 88.1	4 9.5
	300～1000人	41 100.0	2 4.9	0 0.0	39 95.1	0 0.0
	1000人以上	43 100.0	2 4.7	0 0.0	41 95.3	0 0.0

		全体	問Ⅱ①-7-(3)定年年齢				
			65歳以下	66～70歳	70歳以上	不明	非該当
合計		126 100.0	5 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	121
業種別	製造建設業	58 100.0	2 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	56
	非製造建設業	68 100.0	3 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	65
正社員規模別	300人未満	42 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	41
	300～1000人	41 100.0	2 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	39
	1000人以上	43 100.0	2 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	41

		全体	問Ⅱ①-7-(4)-a継続雇用の対象者			
			希望者全 員	条件を満 たす者の み	不明	非該当
合計		126 100.0	13 11.1	101 86.3	3 2.6	9
業種別	製造建設業	58 100.0	4 7.4	50 92.6	0 0.0	4
	非製造建設業	68 100.0	9 14.3	51 81.0	3 4.8	5
正社員規模別	300人未満	42 100.0	8 21.6	29 78.4	0 0.0	5
	300～1000人	41 100.0	3 7.7	34 87.2	2 5.1	2
	1000人以上	43 100.0	2 4.9	38 92.7	1 2.4	2

調査名 [(企業)ディーセントワーク]

		全体	問Ⅱ①-7-(4)-b継続雇用の上限年齢				非該当
			65歳以下	66～70歳	70歳以上 (上限なしを含む)	不明	
合計		126 100.0	105 89.7	8 6.8	3 2.6	1 0.9	9
業種別	製造建設業	58 100.0	50 92.6	1 1.9	3 5.6	0 0.0	4
	非製造建設業	68 100.0	55 87.3	7 11.1	0 0.0	1 1.6	5
正社員規模別	300人未満	42 100.0	35 94.6	1 2.7	1 2.7	0 0.0	5
	300～1000人	41 100.0	33 84.6	5 12.8	0 0.0	1 2.6	2
	1000人以上	43 100.0	37 90.2	2 4.9	2 4.9	0 0.0	2

		全体	問Ⅱ①-8-(1)非正社員から正社員へ			不明
			制度がある	制度はないが、運用実績がある	制度も運用実績もない	
合計		126 100.0	56 44.4	57 45.2	9 7.1	4 3.2
業種別	製造建設業	58 100.0	20 34.5	32 55.2	4 6.9	2 3.4
	非製造建設業	68 100.0	36 52.9	25 36.8	5 7.4	2 2.9
正社員規模別	300人未満	42 100.0	12 28.6	24 57.1	5 11.9	1 2.4
	300～1000人	41 100.0	17 41.5	18 43.9	4 9.8	2 4.9
	1000人以上	43 100.0	27 62.8	15 34.9	0 0.0	1 2.3

		全体	問Ⅱ①-8-(2)登用制度に係る情報の提供			不明	非該当
			すべての非正社員に対して情報を提供している	利用対象となる非正社員に対してのみ情報を提供している	情報を提供していない		
合計		126 100.0	31 55.4	24 42.9	1 1.8	0 0.0	70
業種別	製造建設業	58 100.0	10 50.0	9 45.0	1 5.0	0 0.0	38
	非製造建設業	68 100.0	21 58.3	15 41.7	0 0.0	0 0.0	32
正社員規模別	300人未満	42 100.0	11 91.7	1 8.3	0 0.0	0 0.0	30
	300～1000人	41 100.0	7 41.2	10 58.8	0 0.0	0 0.0	24
	1000人以上	43 100.0	13 48.1	13 48.1	1 3.7	0 0.0	16

		全体	問Ⅱ①-8-(3)正社員希望者			
			希望者はいと思う	希望者はいないと思う	不明	非該当
合計		126 100.0	1 11.1	8 88.9	0 0.0	117
業種別	製造建設業	58 100.0	0 0.0	4 100.0	0 0.0	54
	非製造建設業	68 100.0	1 20.0	4 80.0	0 0.0	63
正社員規模別	300人未満	42 100.0	0 0.0	5 100.0	0 0.0	37
	300～1000人	41 100.0	1 25.0	3 75.0	0 0.0	37
	1000人以上	43 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	43



		全体	問Ⅱ②-2-(1)-a男女の賃金格差				
			まったく ない	ほとんど ない	多少ある	大いにある	不明
合計		126 100.0	88 69.8	25 19.8	11 8.7	1 0.8	1 0.8
業種別	製造建設業	58 100.0	34 58.6	16 27.6	6 10.3	1 1.7	1 1.7
	非製造建設業	68 100.0	54 79.4	9 13.2	5 7.4	0 0.0	0 0.0
正社員規模別	300人未満	42 100.0	25 59.5	13 31.0	3 7.1	0 0.0	1 2.4
	300～1000人	41 100.0	29 70.7	7 17.1	4 9.8	1 2.4	0 0.0
	1000人以上	43 100.0	34 79.1	5 11.6	4 9.3	0 0.0	0 0.0

		全体	問Ⅱ②-2-(1)-b男女の昇進・昇格機会の格差				
			まったく ない	ほとんど ない	多少ある	大いにある	不明
合計		126 100.0	74 58.7	29 23.0	19 15.1	2 1.6	2 1.6
業種別	製造建設業	58 100.0	27 46.6	17 29.3	11 19.0	1 1.7	2 3.4
	非製造建設業	68 100.0	47 69.1	12 17.6	8 11.8	1 1.5	0 0.0
正社員規模別	300人未満	42 100.0	21 50.0	13 31.0	7 16.7	0 0.0	1 2.4
	300～1000人	41 100.0	25 61.0	9 22.0	5 12.2	1 2.4	1 2.4
	1000人以上	43 100.0	28 65.1	7 16.3	7 16.3	1 2.3	0 0.0

		全体	問Ⅱ②-2-(2)-a男女の賃金		
			行っている	行っていない	不明
合計		126 100.0	15 11.9	62 49.2	49 38.9
業種別	製造建設業	58 100.0	7 12.1	33 56.9	18 31.0
	非製造建設業	68 100.0	8 11.8	29 42.6	31 45.6
正社員規模別	300人未満	42 100.0	2 4.8	24 57.1	16 38.1
	300～1000人	41 100.0	5 12.2	21 51.2	15 36.6
	1000人以上	43 100.0	8 18.6	17 39.5	18 41.9

		全体	問Ⅱ②-2-(2)-b男女の昇進		
			行っている	行っていない	不明
合計		126 100.0	18 14.3	60 47.6	48 38.1
業種別	製造建設業	58 100.0	8 13.8	32 55.2	18 31.0
	非製造建設業	68 100.0	10 14.7	28 41.2	30 44.1
正社員規模別	300人未満	42 100.0	2 4.8	24 57.1	16 38.1
	300～1000人	41 100.0	5 12.2	21 51.2	15 36.6
	1000人以上	43 100.0	11 25.6	15 34.9	17 39.5

		全体	問Ⅱ②-3ポジティブアクション推進の取組								
			女性採用者数の目標値を設定	採用面接者への男女均等採用に関する研修の実施	事実上女性が満たしにくい採用条件の排除	新たな職域に配置するための能力開発の実施	求められる知識・能力等の明確化	資格等取得支援	人事評価や昇進・昇格基準の明確化	女性管理職比率の目標値設定	労働時間短縮や育児・介護との両立支援
合計		126 100.0	13 10.3	12 9.5	12 9.5	15 11.9	22 17.5	23 18.3	42 33.3	8 6.3	75 59.5
業種別	製造建設業	58 100.0	5 8.6	5 8.6	8 13.8	6 10.3	8 13.8	12 20.7	18 31.0	4 6.9	38 65.5
	非製造建設業	68 100.0	8 11.8	7 10.3	4 5.9	9 13.2	14 20.6	11 16.2	24 35.3	4 5.9	37 54.4
正社員規模別	300人未満	42 100.0	2 4.8	2 4.8	5 11.9	1 2.4	8 19.0	7 16.7	16 38.1	1 2.4	22 52.4
	300～1000人	41 100.0	2 4.9	4 9.8	2 4.9	5 12.2	8 19.5	10 24.4	14 34.1	0 0.0	22 53.7
	1000人以上	43 100.0	9 20.9	6 14.0	5 11.6	9 20.9	6 14.0	6 14.0	12 27.9	7 16.3	31 72.1

		全体	問Ⅱ②-3ポジティブアクション		
			特に実施していない	その他	不明
合計		126 100.0	23 18.3	3 2.4	5 4.0
業種別	製造建設業	58 100.0	8 13.8	1 1.7	3 5.2
	非製造建設業	68 100.0	15 22.1	2 2.9	2 2.9
正社員規模別	300人未満	42 100.0	10 23.8	0 0.0	2 4.8
	300～1000人	41 100.0	7 17.1	1 2.4	1 2.4
	1000人以上	43 100.0	6 14.0	2 4.7	2 4.7

		全体	問Ⅱ③-1従業員の能力開発の熱心度				
			大いに熱心である	やや熱心である	同程度である	熱心ではない	不明
合計		126 100.0	22 17.5	36 28.6	62 49.2	5 4.0	1 0.8
業種別	製造建設業	58 100.0	5 8.6	14 24.1	37 63.8	1 1.7	1 1.7
	非製造建設業	68 100.0	17 25.0	22 32.4	25 36.8	4 5.9	0 0.0
正社員規模別	300人未満	42 100.0	3 7.1	11 26.2	25 59.5	2 4.8	1 2.4
	300～1000人	41 100.0	5 12.2	11 26.8	22 53.7	3 7.3	0 0.0
	1000人以上	43 100.0	14 32.6	14 32.6	15 34.9	0 0.0	0 0.0

		全体	問Ⅱ③-2計画的なOJT実施に向けての取組							
			マニュアルの作成	OJTトレーナー(指導員)の配置	OJTトレーナー(指導員)に対する研修の実施	管理職の人事評価における評価項目・評価要素の中に「部下に対するOJTの実施」を含めている	「計画的なOJT」を実施しているが、いずれにも取り組んでいない	そもそも「計画的なOJT」を実施していない	その他	不明
合計		126 100.0	53 42.1	53 42.1	40 31.7	44 34.9	7 5.6	13 10.3	3 2.4	4 3.2
業種別	製造建設業	58 100.0	20 34.5	24 41.4	18 31.0	18 31.0	4 6.9	6 10.3	2 3.4	3 5.2
	非製造建設業	68 100.0	33 48.5	29 42.6	22 32.4	26 38.2	3 4.4	7 10.3	1 1.5	1 1.5
正社員規模別	300人未満	42 100.0	16 38.1	12 28.6	7 16.7	13 31.0	3 7.1	7 16.7	2 4.8	1 2.4
	300～1000人	41 100.0	13 31.7	17 41.5	11 26.8	11 26.8	4 9.8	4 9.8	1 2.4	3 7.3
	1000人以上	43 100.0	24 55.8	24 55.8	22 51.2	20 46.5	0 0.0	2 4.7	0 0.0	0 0.0

調査名 [(企業)ディーセントワーク]

		全体	問Ⅱ③-3非正社員への能力開発				
業種別	業種別		現在、担当している仕事に関連する能力開発	本人のキャリア等、長期的な視点の下での能力開発	非正社員に対する能力開発は実施していない	そもそも非正社員は在籍していない	不明
合計		126 100.0	66 52.4	16 12.7	43 34.1	7 5.6	6 4.8
業種別	製造建設業	58 100.0	26 44.8	3 5.2	23 39.7	3 5.2	4 6.9
	非製造建設業	68 100.0	40 58.8	13 19.1	20 29.4	4 5.9	2 2.9
正社員規模別	300人未満	42 100.0	16 38.1	5 11.9	17 40.5	4 9.5	2 4.8
	300～1000人	41 100.0	20 48.8	4 9.8	18 43.9	2 4.9	2 4.9
	1000人以上	43 100.0	30 69.8	7 16.3	8 18.6	1 2.3	2 4.7

		全体	問Ⅱ③-4自己啓発支援のための取組								
業種別	業種別		受講料などの金銭的補助	教育訓練機関や通信教育等に関する情報提供	社内での自主的な勉強会等に対する補助	就業時間の配慮	教育訓練休暇(有給・無給)の付与	キャリアコンサルティングの実施	その他	そもそも「自己啓発支援」を行っていない	不明
合計		126 100.0	90 71.4	78 61.9	31 24.6	13 10.3	7 5.6	8 6.3	8 6.3	8 6.3	5 4.0
業種別	製造建設業	58 100.0	43 74.1	37 63.8	11 19.0	7 12.1	4 6.9	2 3.4	3 5.2	2 3.4	2 3.4
	非製造建設業	68 100.0	47 69.1	41 60.3	20 29.4	6 8.8	3 4.4	6 8.8	5 7.4	6 8.8	3 4.4
正社員規模別	300人未満	42 100.0	27 64.3	22 52.4	9 21.4	4 9.5	3 7.1	1 2.4	1 2.4	6 14.3	1 2.4
	300～1000人	41 100.0	28 68.3	23 56.1	9 22.0	4 9.8	1 2.4	1 2.4	3 7.3	1 2.4	3 7.3
	1000人以上	43 100.0	35 81.4	33 76.7	13 30.2	5 11.6	3 7.0	6 14.0	4 9.3	1 2.3	1 2.3

		全体	問Ⅱ③-5正社員の自己申告		
業種別	業種別		整備している	整備していない	不明
合計		126 100.0	83 65.9	40 31.7	3 2.4
業種別	製造建設業	58 100.0	37 63.8	18 31.0	3 5.2
	非製造建設業	68 100.0	46 67.6	22 32.4	0 0.0
正社員規模別	300人未満	42 100.0	18 42.9	23 54.8	1 2.4
	300～1000人	41 100.0	31 75.6	9 22.0	1 2.4
	1000人以上	43 100.0	34 79.1	8 18.6	1 2.3

		全体	問Ⅱ③-5正社員の社内公募		
業種別	業種別		整備している	整備していない	不明
合計		126 100.0	51 40.5	71 56.3	4 3.2
業種別	製造建設業	58 100.0	23 39.7	33 56.9	2 3.4
	非製造建設業	68 100.0	28 41.2	38 55.9	2 2.9
正社員規模別	300人未満	42 100.0	5 11.9	34 81.0	3 7.1
	300～1000人	41 100.0	17 41.5	23 56.1	1 2.4
	1000人以上	43 100.0	29 67.4	14 32.6	0 0.0

調査名 [(企業)ディーセントワーク]

		全体	問Ⅱ④-2-(1)-a正社員の定期昇給			
			毎年(毎回)、実施している	不定期ではあるが、実施している	まったく実施していない	不明
合計		126 100.0	98 77.8	7 5.6	18 14.3	3 2.4
業種別	製造建設業	58 100.0	53 91.4	1 1.7	3 5.2	1 1.7
	非製造建設業	68 100.0	45 66.2	6 8.8	15 22.1	2 2.9
正社員規模別	300人未満	42 100.0	30 71.4	2 4.8	9 21.4	1 2.4
	300～1000人	41 100.0	32 78.0	5 12.2	3 7.3	1 2.4
	1000人以上	43 100.0	36 83.7	0 0.0	6 14.0	1 2.3

		全体	問Ⅱ④-2-(1)-b正社員の給与・賞与			
			毎年(毎回)、実施している	不定期ではあるが、実施している	まったく実施していない	不明
合計		126 100.0	16 12.7	49 38.9	54 42.9	7 5.6
業種別	製造建設業	58 100.0	6 10.3	31 53.4	20 34.5	1 1.7
	非製造建設業	68 100.0	10 14.7	18 26.5	34 50.0	6 8.8
正社員規模別	300人未満	42 100.0	10 23.8	10 23.8	21 50.0	1 2.4
	300～1000人	41 100.0	5 12.2	15 36.6	17 41.5	4 9.8
	1000人以上	43 100.0	1 2.3	24 55.8	16 37.2	2 4.7

		全体	問Ⅱ④-2-(1)-c正社員の業績評価に			
			毎年(毎回)、実施している	不定期ではあるが、実施している	まったく実施していない	不明
合計		126 100.0	105 83.3	13 10.3	6 4.8	2 1.6
業種別	製造建設業	58 100.0	49 84.5	5 8.6	3 5.2	1 1.7
	非製造建設業	68 100.0	56 82.4	8 11.8	3 4.4	1 1.5
正社員規模別	300人未満	42 100.0	31 73.8	7 16.7	3 7.1	1 2.4
	300～1000人	41 100.0	37 90.2	3 7.3	1 2.4	0 0.0
	1000人以上	43 100.0	37 86.0	3 7.0	2 4.7	1 2.3

		全体	問Ⅱ④-2-(2)-a非正社員の定期昇給			
			毎年（毎 回）、実 施してい る 実施して いる	不定期で はある が、実施 している	まったく 実施して いない	不明
合計		126 100.0	29 23.0	37 29.4	42 33.3	18 14.3
業 種 別	製造建設業	58 100.0	18 31.0	17 29.3	16 27.6	7 12.1
	非製造建設業	68 100.0	11 16.2	20 29.4	26 38.2	11 16.2
正 社 員 規 模 別	300人未満	42 100.0	5 11.9	14 33.3	17 40.5	6 14.3
	300～1000人	41 100.0	9 22.0	14 34.1	12 29.3	6 14.6
	1000人以上	43 100.0	15 34.9	9 20.9	13 30.2	6 14.0

調査名 [(企業)ディーセントワーク]

		全体	問Ⅱ④-2-(2)-b非正社員の給与・賞			
			毎年(毎回)、実施している	不定期ではあるが、実施している	まったく実施していない	不明
合計		126 100.0	5 4.0	26 20.6	76 60.3	19 15.1
業種別	製造建設業	58 100.0	1 1.7	14 24.1	35 60.3	8 13.8
	非製造建設業	68 100.0	4 5.9	12 17.6	41 60.3	11 16.2
正社員規模別	300人未満	42 100.0	2 4.8	6 14.3	27 64.3	7 16.7
	300～1000人	41 100.0	1 2.4	7 17.1	27 65.9	6 14.6
	1000人以上	43 100.0	2 4.7	13 30.2	22 51.2	6 14.0

		全体	問Ⅱ④-2-(2)-c非正社員の業績評価			
			毎年(毎回)、実施している	不定期ではあるが、実施している	まったく実施していない	不明
合計		126 100.0	31 24.6	22 17.5	58 46.0	15 11.9
業種別	製造建設業	58 100.0	13 22.4	13 22.4	25 43.1	7 12.1
	非製造建設業	68 100.0	18 26.5	9 13.2	33 48.5	8 11.8
正社員規模別	300人未満	42 100.0	7 16.7	11 26.2	18 42.9	6 14.3
	300～1000人	41 100.0	13 31.7	6 14.6	18 43.9	4 9.8
	1000人以上	43 100.0	11 25.6	5 11.6	22 51.2	5 11.6

		全体	問Ⅱ④-3正社員・非正社員間の格差			
			行っている	行っていない	そもそも正社員と非正社員の間に改善を要する処遇格差はない	不明
合計		126 100.0	20 15.9	71 56.3	28 22.2	7 5.6
業種別	製造建設業	58 100.0	4 6.9	41 70.7	9 15.5	4 6.9
	非製造建設業	68 100.0	16 23.5	30 44.1	19 27.9	3 4.4
正社員規模別	300人未満	42 100.0	4 9.5	26 61.9	11 26.2	1 2.4
	300～1000人	41 100.0	9 22.0	21 51.2	6 14.6	5 12.2
	1000人以上	43 100.0	7 16.3	24 55.8	11 25.6	1 2.3

		全体	問Ⅱ⑤-1-(1)労働組合の有		
			ある	ない	不明
合計		126 100.0	80 63.5	46 36.5	0 0.0
業種別	製造建設業	58 100.0	43 74.1	15 25.9	0 0.0
	非製造建設業	68 100.0	37 54.4	31 45.6	0 0.0
正社員規模別	300人未満	42 100.0	14 33.3	28 66.7	0 0.0
	300～1000人	41 100.0	28 68.3	13 31.7	0 0.0
	1000人以上	43 100.0	38 88.4	5 11.6	0 0.0

調査名 [(企業)ディーセントワーク]

		全体	問Ⅱ⑤-2労使間の話し合いの機会			
			定期的に設けている	不定期ではあるが、設けている	設けていない	不明
合計		126 100.0	60 47.6	39 31.0	25 19.8	2 1.6
業種別	製造建設業	58 100.0	30 51.7	21 36.2	6 10.3	1 1.7
	非製造建設業	68 100.0	30 44.1	18 26.5	19 27.9	1 1.5
正社員規模別	300人未満	42 100.0	11 26.2	14 33.3	17 40.5	0 0.0
	300～1000人	41 100.0	20 48.8	15 36.6	5 12.2	1 2.4
	1000人以上	43 100.0	29 67.4	10 23.3	3 7.0	1 2.3

		全体	問Ⅱ⑤-3企業内苦情処理機		
			設置している	設置していない	不明
合計		126 100.0	107 84.9	17 13.5	2 1.6
業種別	製造建設業	58 100.0	52 89.7	5 8.6	1 1.7
	非製造建設業	68 100.0	55 80.9	12 17.6	1 1.5
正社員規模別	300人未満	42 100.0	34 81.0	8 19.0	0 0.0
	300～1000人	41 100.0	33 80.5	7 17.1	1 2.4
	1000人以上	43 100.0	40 93.0	2 4.7	1 2.3

		全体	問Ⅱ⑤-4非正社員雇用時の労働条件			
			説明している	説明していない	そもそも非正社員を雇い入れていない	不明
合計		126 100.0	116 92.1	1 0.8	6 4.8	3 2.4
業種別	製造建設業	58 100.0	53 91.4	0 0.0	3 5.2	2 3.4
	非製造建設業	68 100.0	63 92.6	1 1.5	3 4.4	1 1.5
正社員規模別	300人未満	42 100.0	38 90.5	0 0.0	4 9.5	0 0.0
	300～1000人	41 100.0	38 92.7	0 0.0	1 2.4	2 4.9
	1000人以上	43 100.0	40 93.0	1 2.3	1 2.3	1 2.3

		全体	問Ⅱ⑥-1-(1)産業医の選任			
			法定どおり選任している	法定を上回って選任している(小規模事業場での選任、法定以上の人数を選任、等)	法定分についても選任していない事業場がある	不明
合計		126 100.0	109 86.5	11 8.7	5 4.0	1 0.8
業種別	製造建設業	58 100.0	49 84.5	7 12.1	1 1.7	1 1.7
	非製造建設業	68 100.0	60 88.2	4 5.9	4 5.9	0 0.0
正社員規模別	300人未満	42 100.0	36 85.7	3 7.1	3 7.1	0 0.0
	300～1000人	41 100.0	38 92.7	0 0.0	2 4.9	1 2.4
	1000人以上	43 100.0	35 81.4	8 18.6	0 0.0	0 0.0

		全体	問Ⅱ⑥-1-(2)衛生委員会の設置			
			法定どおり設置している	法定を上回って設置している(小規模事業場での設置、等)	法定分についても選任していない事業場がある	不明
合計		126 100.0	115 91.3	9 7.1	2 1.6	0 0.0
業種別	製造建設業	58 100.0	52 89.7	6 10.3	0 0.0	0 0.0
	非製造建設業	68 100.0	63 92.6	3 4.4	2 2.9	0 0.0
正社員規模別	300人未満	42 100.0	38 90.5	2 4.8	2 4.8	0 0.0
	300～1000人	41 100.0	40 97.6	1 2.4	0 0.0	0 0.0
	1000人以上	43 100.0	37 86.0	6 14.0	0 0.0	0 0.0

		全体	問Ⅱ⑥-2-(1)定期的な健康診断の実			
			法律で定められた者に対して実施している	法律で実施が定められた者以外にも実施している	実施していない	不明
合計		126 100.0	97 77.0	27 21.4	0 0.0	2 1.6
業種別	製造建設業	58 100.0	46 79.3	11 19.0	0 0.0	1 1.7
	非製造建設業	68 100.0	51 75.0	16 23.5	0 0.0	1 1.5
正社員規模別	300人未満	42 100.0	33 78.6	9 21.4	0 0.0	0 0.0
	300～1000人	41 100.0	34 82.9	6 14.6	0 0.0	1 2.4
	1000人以上	43 100.0	30 69.8	12 27.9	0 0.0	1 2.3

		全体	問Ⅱ⑥-2-(2)健康診断時の診断項目			
			法定を上回っている	法定どおり	不明	非該当
合計		126 100.0	50 40.3	69 55.6	5 4.0	2 1.6
業種別	製造建設業	58 100.0	26 45.6	30 52.6	1 1.8	1 1.7
	非製造建設業	68 100.0	24 35.8	39 58.2	4 6.0	1 1.5
正社員規模別	300人未満	42 100.0	13 31.0	28 66.7	1 2.4	0 0.0
	300～1000人	41 100.0	10 25.0	27 67.5	3 7.5	1 2.4
	1000人以上	43 100.0	27 64.3	14 33.3	1 2.4	1 2.3



		全体	問Ⅱ⑥-2-(3)長時間労働者の産業医			
			該当者全 員に対し て実施し ている	該当者の 一部に対 して実施 している	実施して いない	不明
合計		126 100.0	64 50.8	36 28.6	23 18.3	3 2.4
業 種 別	製造建設業	58 100.0	32 55.2	16 27.6	9 15.5	1 1.7
	非製造建設業	68 100.0	32 47.1	20 29.4	14 20.6	2 2.9
正 社 員 規 模 別	300人未満	42 100.0	15 35.7	10 23.8	16 38.1	1 2.4
	300～1000人	41 100.0	20 48.8	13 31.7	7 17.1	1 2.4
	1000人以上	43 100.0	29 67.4	13 30.2	0 0.0	1 2.3

調査名 [(企業)ディーセントワーク]

		全体	問Ⅱ⑥-3メンタルヘルス対策の取組						
			相談窓口 の設置・ 相談担当 者の配置	メンタル ヘルスに 係る管理 職向け研 修の実施	メンタル ヘルスに 係る非管 理職向け 研修の実 施	メンタル ヘルス上 の問題を 早期に発 見し、人 事上の配 慮を行う 等、悪化 しないた めの取組	メンタル ヘルス上 の問題に よる休職 者に対す る復職支 援	その他	不明
合計		126 100.0	83 65.9	74 58.7	34 27.0	53 42.1	61 48.4	6 4.8	7 5.6
業 種 別	製造建設業	58 100.0	41 70.7	37 63.8	19 32.8	22 37.9	28 48.3	2 3.4	3 5.2
	非製造建設業	68 100.0	42 61.8	37 54.4	15 22.1	31 45.6	33 48.5	4 5.9	4 5.9
正 社 員 規 模 別	300人未満	42 100.0	22 52.4	20 47.6	8 19.0	13 31.0	13 31.0	1 2.4	4 9.5
	300～1000人	41 100.0	24 58.5	20 48.8	6 14.6	14 34.1	16 39.0	2 4.9	3 7.3
	1000人以上	43 100.0	37 86.0	34 79.1	20 46.5	26 60.5	32 74.4	3 7.0	0 0.0

		全体	問Ⅱ⑦-1-(1)健康保険の加入対象				
			法定適用者以外にも全員を対象に加入している	法定適用者以外にも一部を対象に組み入れ、加入している	法定適用者のみを対象に加入している	加入していない	不明
合計		126 100.0	17 13.5	13 10.3	96 76.2	0 0.0	0 0.0
業種別	製造建設業	58 100.0	7 12.1	6 10.3	45 77.6	0 0.0	0 0.0
	非製造建設業	68 100.0	10 14.7	7 10.3	51 75.0	0 0.0	0 0.0
正社員規模別	300人未満	42 100.0	9 21.4	4 9.5	29 69.0	0 0.0	0 0.0
	300～1000人	41 100.0	5 12.2	3 7.3	33 80.5	0 0.0	0 0.0
	1000人以上	43 100.0	3 7.0	6 14.0	34 79.1	0 0.0	0 0.0

		全体	問Ⅱ⑦-1-(2)厚生年金保険の加入対象				
			法定適用者以外にも全員を対象に加入している	法定適用者以外にも一部を対象に組み入れ、加入している	法定適用者のみを対象に加入している	加入していない	不明
合計		126 100.0	16 12.7	11 8.7	98 77.8	0 0.0	1 0.8
業種別	製造建設業	58 100.0	6 10.3	4 6.9	48 82.8	0 0.0	0 0.0
	非製造建設業	68 100.0	10 14.7	7 10.3	50 73.5	0 0.0	1 1.5
正社員規模別	300人未満	42 100.0	9 21.4	3 7.1	30 71.4	0 0.0	0 0.0
	300～1000人	41 100.0	4 9.8	2 4.9	34 82.9	0 0.0	1 2.4
	1000人以上	43 100.0	3 7.0	6 14.0	34 79.1	0 0.0	0 0.0

		全体	問Ⅱ⑦-2企業年金制度の導入		
			導入している	導入していない	不明
合計		126 100.0	86 68.3	40 31.7	0 0.0
業種別	製造建設業	58 100.0	41 70.7	17 29.3	0 0.0
	非製造建設業	68 100.0	45 66.2	23 33.8	0 0.0
正社員規模別	300人未満	42 100.0	17 40.5	25 59.5	0 0.0
	300～1000人	41 100.0	33 80.5	8 19.5	0 0.0
	1000人以上	43 100.0	36 83.7	7 16.3	0 0.0

調査名 [(企業)ディーセントワーク]

		全体	問Ⅱ⑦-3-(1)私傷病時の休職制度の			
			正社員・ 非正社員 双方に導 入してい る	正社員 みに導 入して いる	導入して いない	不明
合計		126 100.0	45 35.7	76 60.3	2 1.6	3 2.4
業 種 別	製造建設業	58 100.0	21 36.2	35 60.3	0 0.0	2 3.4
	非製造建設業	68 100.0	24 35.3	41 60.3	2 2.9	1 1.5
正 社 員 規 模 別	300人未満	42 100.0	12 28.6	27 64.3	0 0.0	3 7.1
	300～1000人	41 100.0	15 36.6	24 58.5	2 4.9	0 0.0
	1000人以上	43 100.0	18 41.9	25 58.1	0 0.0	0 0.0

		全体	問Ⅱ⑦-3-(2)休職中の賃金支給				
			全額支給	一部支給	支給して いない	不明	非該当
合計		126 100.0	13 10.7	28 23.1	77 63.6	3 2.5	5
業 種 別	製造建設業	58 100.0	2 3.6	9 16.1	44 78.6	1 1.8	2
	非製造建設業	68 100.0	11 16.9	19 29.2	33 50.8	2 3.1	3
正 社 員 規 模 別	300人未満	42 100.0	7 17.9	5 12.8	26 66.7	1 2.6	3
	300～1000人	41 100.0	2 5.1	7 17.9	30 76.9	0 0.0	2
	1000人以上	43 100.0	4 9.3	16 37.2	21 48.8	2 4.7	0

		全体	問Ⅱ⑦-3-(3)復職支援制度				不明	非該当
			制度として整備している	制度としては整備していないが、運用で対応している	制度も運用での対応もない			
合計		126 100.0	38 31.4	66 54.5	15 12.4	2 1.7	5	
業種別	製造建設業	58 100.0	12 21.4	36 64.3	7 12.5	1 1.8	2	
	非製造建設業	68 100.0	26 40.0	30 46.2	8 12.3	1 1.5	3	
正社員規模別	300人未満	42 100.0	10 25.6	22 56.4	5 12.8	2 5.1	3	
	300～1000人	41 100.0	13 33.3	23 59.0	3 7.7	0 0.0	2	
	1000人以上	43 100.0	15 34.9	21 48.8	7 16.3	0 0.0	0	

		全体	問Ⅱ⑧-1-(1)働きやすさ向上の為重点的に取り組んだ分野								
			「ワーク・ライフ・バランス」や「働き続けられる職場」	ダイバーシティ（多様な従業員の管理）／公正・平等	能力の向上	収入	労働者の権利	安全衛生	セーフティネット	該当するものはない	不明
合計		126 100.0	35 27.8	14 11.1	21 16.7	4 3.2	0 0.0	20 15.9	1 0.8	10 7.9	21 16.7
業種別	製造建設業	58 100.0	16 27.6	7 12.1	8 13.8	1 1.7	0 0.0	10 17.2	0 0.0	6 10.3	10 17.2
	非製造建設業	68 100.0	19 27.9	7 10.3	13 19.1	3 4.4	0 0.0	10 14.7	1 1.5	4 5.9	11 16.2
正社員規模別	300人未満	42 100.0	9 21.4	3 7.1	10 23.8	2 4.8	0 0.0	5 11.9	0 0.0	4 9.5	9 21.4
	300～1000人	41 100.0	11 26.8	2 4.9	8 19.5	2 4.9	0 0.0	8 19.5	0 0.0	5 12.2	5 12.2
	1000人以上	43 100.0	15 34.9	9 20.9	3 7.0	0 0.0	0 0.0	7 16.3	1 2.3	1 2.3	7 16.3

		全体	問Ⅱ⑧-1-(2)働きやすさ向上の取組で改善がみられた分野								
			「ワー ク・ライ フ・バラ ンス」や 「働き続 けられる 職場」	ダイバー シティ (多様な 従業員の 管理) / 公正・平 等	能力の向 上	収入	労働者の 権利	安全衛生	セーフ ティネッ ト	該当する ものはない	不明
合計		126 100.0	39 31.0	9 7.1	14 11.1	6 4.8	2 1.6	21 16.7	2 1.6	12 9.5	21 16.7
業 種 別	製造建設業	58 100.0	17 29.3	6 10.3	5 8.6	1 1.7	0 0.0	11 19.0	2 3.4	6 10.3	10 17.2
	非製造建設業	68 100.0	22 32.4	3 4.4	9 13.2	5 7.4	2 2.9	10 14.7	0 0.0	6 8.8	11 16.2
正 社 員 規 模 別	300人未満	42 100.0	10 23.8	4 9.5	4 9.5	3 7.1	0 0.0	6 14.3	1 2.4	6 14.3	8 19.0
	300～1000人	41 100.0	14 34.1	0 0.0	4 9.8	3 7.3	1 2.4	7 17.1	0 0.0	5 12.2	7 17.1
	1000人以上	43 100.0	15 34.9	5 11.6	6 14.0	0 0.0	1 2.3	8 18.6	1 2.3	1 2.3	6 14.0

		全体	問Ⅱ⑧-1-(3)今後重点的に取り組む予定分野								
			「ワー ク・ライ フ・バラ ンス」や 「働き続 けられる 職場」	ダイバー シティ (多様な 従業員の 管理) / 公正・平 等	能力の向 上	収入	労働者の 権利	安全衛生	セーフ ティネッ ト	該当する ものはない	不明
合計		126 100.0	28 22.2	24 19.0	26 20.6	4 3.2	2 1.6	9 7.1	0 0.0	9 7.1	24 19.0
業 種 別	製造建設業	58 100.0	12 20.7	9 15.5	16 27.6	1 1.7	0 0.0	4 6.9	0 0.0	5 8.6	11 19.0
	非製造建設業	68 100.0	16 23.5	15 22.1	10 14.7	3 4.4	2 2.9	5 7.4	0 0.0	4 5.9	13 19.1
正 社 員 規 模 別	300人未満	42 100.0	10 23.8	3 7.1	10 23.8	1 2.4	1 2.4	2 4.8	0 0.0	5 11.9	10 23.8
	300～1000人	41 100.0	11 26.8	8 19.5	6 14.6	1 2.4	1 2.4	4 9.8	0 0.0	2 4.9	8 19.5
	1000人以上	43 100.0	7 16.3	13 30.2	10 23.3	2 4.7	0 0.0	3 7.0	0 0.0	2 4.7	6 14.0

		全体	問Ⅱ⑧-2働きやすさ向上の制度・取組の周知方法								
			就業規則 に記載	イントラ ネットに 掲載	ガイド ブックを 作成し、 各部署に 配布	ガイド ブックを 作成し、 全従業員 に配布	管理職向 け各種研 修内で時 間をとつ て説明	非管理職 向け各種 研修内で 時間をと って説明	人事制度 説明のた めの管理 職向け研 修を実施	人事制度 説明のた めの非管 理職向け 研修を実施	特に周知 を行って いない
合計		126 100.0	54 42.9	74 58.7	9 7.1	8 6.3	27 21.4	13 10.3	28 22.2	11 8.7	16 12.7
業 種 別	製造建設業	58 100.0	24 41.4	34 58.6	2 3.4	3 5.2	15 25.9	10 17.2	17 29.3	5 8.6	7 12.1
	非製造建設業	68 100.0	30 44.1	40 58.8	7 10.3	5 7.4	12 17.6	3 4.4	11 16.2	6 8.8	9 13.2
正 社 員 規 模 別	300人未満	42 100.0	16 38.1	16 38.1	4 9.5	0 0.0	4 9.5	3 7.1	4 9.5	3 7.1	11 26.2
	300～1000人	41 100.0	16 39.0	23 56.1	3 7.3	2 4.9	5 12.2	2 4.9	11 26.8	4 9.8	3 7.3
	1000人以上	43 100.0	22 51.2	35 81.4	2 4.7	6 14.0	18 41.9	8 18.6	13 30.2	4 9.3	2 4.7

		全体	問Ⅱ⑧-2働きやすさ向上の制度・取組の周知方法	
			その他	不明
合計		126 100.0	4 3.2	5 4.0
業種別	製造建設業	58 100.0	1 1.7	2 3.4
	非製造建設業	68 100.0	3 4.4	3 4.4
正社員規模別	300人未満	42 100.0	1 2.4	2 4.8
	300～1000人	41 100.0	1 2.4	3 7.3
	1000人以上	43 100.0	2 4.7	0 0.0

調査名 [(企業)ディーセントワーク]

		全体	問Ⅱ⑧-3働きやすさ向上の制度・取組の認知				不明
			大いに認知されている	やや認知されている	あまり認知されていない	ほぼ認知されていない	
合計		126 100.0	15 11.9	61 48.4	41 32.5	7 5.6	2 1.6
業種別	製造建設業	58 100.0	5 8.6	36 62.1	12 20.7	4 6.9	1 1.7
	非製造建設業	68 100.0	10 14.7	25 36.8	29 42.6	3 4.4	1 1.5
正社員規模別	300人未満	42 100.0	3 7.1	17 40.5	18 42.9	2 4.8	2 4.8
	300～1000人	41 100.0	4 9.8	15 36.6	18 43.9	4 9.8	0 0.0
	1000人以上	43 100.0	8 18.6	29 67.4	5 11.6	1 2.3	0 0.0

		全体	問Ⅲ-1-(1)正社員担当業務		
			はい	いいえ	不明
合計		126 100.0	73 57.9	51 40.5	2 1.6
業種別	製造建設業	58 100.0	26 44.8	31 53.4	1 1.7
	非製造建設業	68 100.0	47 69.1	20 29.4	1 1.5
正社員規模別	300人未満	42 100.0	21 50.0	19 45.2	2 4.8
	300～1000人	41 100.0	25 61.0	16 39.0	0 0.0
	1000人以上	43 100.0	27 62.8	16 37.2	0 0.0

		全体	問Ⅲ-1-(2) 正社員担当業務の資格取			
			業務遂行に当たり、業務独占資格の保有が求められる(例: 薬剤師、各種機械・設備の技士・運転士等)	業務独占資格の保有は求められないが、資格取得が奨励される(例: 情報処理技術者、ファイナンシャルプランナー等)	資格取得が特に求められない	不明
合計		126 100.0	18 14.3	29 23.0	76 60.3	3 2.4
業種別	製造建設業	58 100.0	6 10.3	11 19.0	40 69.0	1 1.7
	非製造建設業	68 100.0	12 17.6	18 26.5	36 52.9	2 2.9
正社員規模別	300人未満	42 100.0	4 9.5	6 14.3	30 71.4	2 4.8
	300～1000人	41 100.0	5 12.2	8 19.5	27 65.9	1 2.4
	1000人以上	43 100.0	9 20.9	15 34.9	19 44.2	0 0.0

		全体	問Ⅲ-2-(2) 女性正社員比率過去5年			
			上昇傾向	おおむね横ばい	低下傾向	不明
合計		126 100.0	32 25.4	82 65.1	8 6.3	4 3.2
業種別	製造建設業	58 100.0	16 27.6	37 63.8	2 3.4	3 5.2
	非製造建設業	68 100.0	16 23.5	45 66.2	6 8.8	1 1.5
正社員規模別	300人未満	42 100.0	11 26.2	24 57.1	4 9.5	3 7.1
	300～1000人	41 100.0	8 19.5	30 73.2	2 4.9	1 2.4
	1000人以上	43 100.0	13 30.2	28 65.1	2 4.7	0 0.0



調査名 [(企業)ディーセントワーク]

		全体	問Ⅲ-3-(1)-a-ア2011年新卒採用の質				不明
			予定していた分を確保できた	予定していた分すべてではないがある程度確保できた	予定していた分を十分に確保できなかった	そもそも採用を行っていない	
合計		126 100.0	56 44.4	40 31.7	6 4.8	19 15.1	5 4.0
業種別	製造建設業	58 100.0	30 51.7	19 32.8	2 3.4	4 6.9	3 5.2
	非製造建設業	68 100.0	26 38.2	21 30.9	4 5.9	15 22.1	2 2.9
正社員規模別	300人未満	42 100.0	11 26.2	12 28.6	2 4.8	13 31.0	4 9.5
	300～1000人	41 100.0	17 41.5	15 36.6	4 9.8	5 12.2	0 0.0
	1000人以上	43 100.0	28 65.1	13 30.2	0 0.0	1 2.3	1 2.3

		全体	問Ⅲ-3-(1)-a-イ2011年新卒採用の量				不明
			予定していた分を確保できた	予定していた分すべてではないがある程度確保できた	予定していた分を十分に確保できなかった	そもそも採用を行っていない	
合計		126 100.0	70 55.6	27 21.4	7 5.6	19 15.1	3 2.4
業種別	製造建設業	58 100.0	37 63.8	11 19.0	4 6.9	4 6.9	2 3.4
	非製造建設業	68 100.0	33 48.5	16 23.5	3 4.4	15 22.1	1 1.5
正社員規模別	300人未満	42 100.0	15 35.7	7 16.7	4 9.5	13 31.0	3 7.1
	300～1000人	41 100.0	22 53.7	11 26.8	3 7.3	5 12.2	0 0.0
	1000人以上	43 100.0	33 76.7	9 20.9	0 0.0	1 2.3	0 0.0

		全体	問Ⅲ-3-(1)-b-ア2011年中途採用の質				不明
			予定していた分を確保できた	予定していた分すべてではないがある程度確保できた	予定していた分を十分に確保できなかった	そもそも採用を行っていない	
合計		126 100.0	40 31.7	37 29.4	10 7.9	32 25.4	7 5.6
業種別	製造建設業	58 100.0	21 36.2	16 27.6	4 6.9	13 22.4	4 6.9
	非製造建設業	68 100.0	19 27.9	21 30.9	6 8.8	19 27.9	3 4.4
正社員規模別	300人未満	42 100.0	12 28.6	13 31.0	4 9.5	8 19.0	5 11.9
	300～1000人	41 100.0	10 24.4	10 24.4	4 9.8	16 39.0	1 2.4
	1000人以上	43 100.0	18 41.9	14 32.6	2 4.7	8 18.6	1 2.3

		全体	問Ⅲ-3-(1)-b-イ2011年中途採用の量				不明
			予定していた分を確保できた	予定していた分すべてではないが、ある程度確保できた	予定していた分を十分に確保できなかった	そもそも採用を行っていない	
合計		126 100.0	40 31.7	38 30.2	13 10.3	32 25.4	3 2.4
業種別	製造建設業	58 100.0	20 34.5	18 31.0	6 10.3	13 22.4	1 1.7
	非製造建設業	68 100.0	20 29.4	20 29.4	7 10.3	19 27.9	2 2.9
正社員規模別	300人未満	42 100.0	14 33.3	14 33.3	4 9.5	8 19.0	2 4.8
	300～1000人	41 100.0	11 26.8	9 22.0	4 9.8	16 39.0	1 2.4
	1000人以上	43 100.0	15 34.9	15 34.9	5 11.6	8 18.6	0 0.0

		全体	問Ⅲ-3-(3)新卒入社3年目の定着率の変化				
			上昇傾向	おおむね横ばい	低下傾向	過去5年間の変化をみるための該当者がいない	不明
合計		126 100.0	23 18.3	72 57.1	12 9.5	10 7.9	9 7.1
業種別	製造建設業	58 100.0	12 20.7	37 63.8	4 6.9	2 3.4	3 5.2
	非製造建設業	68 100.0	11 16.2	35 51.5	8 11.8	8 11.8	6 8.8
正社員規模別	300人未満	42 100.0	6 14.3	19 45.2	4 9.5	8 19.0	5 11.9
	300～1000人	41 100.0	9 22.0	24 58.5	5 12.2	2 4.9	1 2.4
	1000人以上	43 100.0	8 18.6	29 67.4	3 7.0	0 0.0	3 7.0

		全体	問Ⅲ-4-(2)平均勤続年数の男女比較					
			男性の方が大いに長い傾向	男性の方がやや長い傾向	おおむね同程度	女性の方がやや長い傾向	女性の方が大いに長い傾向	不明
合計		126 100.0	49 38.9	54 42.9	13 10.3	9 7.1	1 0.8	0 0.0
業種別	製造建設業	58 100.0	21 36.2	25 43.1	6 10.3	6 10.3	0 0.0	0 0.0
	非製造建設業	68 100.0	28 41.2	29 42.6	7 10.3	3 4.4	1 1.5	0 0.0
正社員規模別	300人未満	42 100.0	16 38.1	14 33.3	6 14.3	5 11.9	1 2.4	0 0.0
	300～1000人	41 100.0	21 51.2	14 34.1	5 12.2	1 2.4	0 0.0	0 0.0
	1000人以上	43 100.0	12 27.9	26 60.5	2 4.7	3 7.0	0 0.0	0 0.0

		全体	問Ⅲ-4-(3)平均勤続年数の変化			
			長期化傾向	おおむね横ばい	短期化傾向	不明
合計		126 100.0	39 31.0	76 60.3	10 7.9	1 0.8
業種別	製造建設業	58 100.0	13 22.4	37 63.8	7 12.1	1 1.7
	非製造建設業	68 100.0	26 38.2	39 57.4	3 4.4	0 0.0
正社員規模別	300人未満	42 100.0	15 35.7	25 59.5	2 4.8	0 0.0
	300～1000人	41 100.0	14 34.1	23 56.1	3 7.3	1 2.4
	1000人以上	43 100.0	10 23.3	28 65.1	5 11.6	0 0.0

		全体	問Ⅲ-5-(2)年間1人あたり人件費総			
			上昇傾向	おおむね横ばい	低下傾向	不明
合計		126 100.0	33 26.2	63 50.0	20 15.9	10 7.9
業種別	製造建設業	58 100.0	17 29.3	30 51.7	7 12.1	4 6.9
	非製造建設業	68 100.0	16 23.5	33 48.5	13 19.1	6 8.8
正社員規模別	300人未満	42 100.0	11 26.2	20 47.6	8 19.0	3 7.1
	300～1000人	41 100.0	15 36.6	15 36.6	8 19.5	3 7.3
	1000人以上	43 100.0	7 16.3	28 65.1	4 9.3	4 9.3

平成 23 年度 厚生労働省委託事業  
「職場の働きやすさ」に関する従業員アンケート調査

ID:★★★★

各位

2011 年 12 月

みずほ情報総研株式会社  
社会経済コンサルティング部  
厚生労働省政策統括官付  
労働政策担当参事官室

「職場の働きやすさ」に関する従業員アンケート調査  
ご協力をお願い

拝啓 時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。また、この度の東日本大震災で被災された方には、心よりお見舞い申し上げます。

この度、みずほ情報総研株式会社では、厚生労働省政策統括官付労働政策担当参事官室からの委託調査である「ディーセントワークと企業経営に関する調査研究」の一環として、全国 1,500 件の上場企業で働かれている従業員の方を対象に、本アンケート調査を実施することと致しました。

**本調査では、皆様が感じている職場の「働きやすさ」を調査し、それが企業経営にどのように関連するのかを把握させて頂くとともに、今後の「働きやすさ向上」に向けて国がどのような施策をすべきかのヒントを得たいと考えております。**

**なお、本調査は無記名方式であり、調査結果は統計的に処理をいたします。また、ご回答いただきました個別の内容について、皆様の勤務先企業にお知らせすることは一切ございません。**

つきましては、業務ご多忙の折、誠に手前勝手なお願いで恐縮至極に存じますが、本調査の趣旨をご理解の上、何卒ご協力賜りますようお願い申し上げます。

また、本アンケート調査のご回答につきましては、同封の返信用封筒（切手は必要ございません）にて、**2011 年 12 月 28 日（水）までにご投函いただけましたら幸甚に存じます。**

最後になりましたが、皆様の益々のご活躍を祈念いたします。

敬具

【調査実施機関・問合せ先・調査票返送先】

**MIZUHO** みずほ情報総研株式会社

社会経済コンサルティング部 担当：福田・小曾根・鹿内

〒101-8443 東京都千代田区神田錦町 2-3 竹橋スクエアビル 8F

Tel:03-5281-5276（月～金曜日、9時半～18時）Fax:03-5281-5443

e-mail: shiori.fukuda@mizuho-ir.co.jp



## A.あなたの働き方について

問1. あなたの現在の雇用区分を教えてください（○は1つ）。

1. 正社員
2. 非正社員（パート・アルバイト、契約社員、嘱託社員 等）

問2. あなたは管理職(\*)ですか。（○は1つ）。

1. はい(管理職である)
2. いいえ

※ 本調査では、管理職とは課長相当職以上の職階を指します。

問3. あなたの仕事はつねに残業が発生する仕事ですか。（○は1つ）。

1. はい
2. いいえ

問4. あなたが普段主に担当している仕事は、資格の保有が求められる仕事ですか（○は1つ）。

1. 業務遂行に当たり、業務独占資格の保有が求められる仕事(例:薬剤師、各種機械・設備の技士・運転士等)
2. 業務独占資格の保有は求められないが、資格取得が奨励される仕事(例:情報処理技術者、ファイナンシャルプランナー等)
3. 資格取得の有無が特に求められない仕事

問5. 働くことについての今後の見通し・予定について、あなたの考えに最も近いものを教えてください（○は1つ）。

1. 現在の会社で正社員として働きたい
2. 現在の会社で非正社員として働きたい
3. 現在の会社・他の会社を問わず正社員として働きたい
4. 現在の会社・他の会社を問わず、非正社員として働きたい
5. 独立・開業したい
6. 結婚・出産を契機に退職したい

問6. 現在の勤務先における、勤続年数を教えてください（数値を記入）。

( ) 年 ( ) ヶ月

問7. 勤務先において、あなたは次のことにどれくらいあてはまりますか（それぞれ○は1つ）。

	とてもあてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	全くあてはまらない
①性別による不利益を被ったことがある・または被っている人を見聞きしたことがある	1	2	3	4
②パワハラ・セクハラを受けたことがある・または受けたという話を見聞きしたことがある	1	2	3	4
③自分の意見が自由に言える雰囲気がある	1	2	3	4
④希望するだけの有給休暇を取得できる雰囲気がある	1	2	3	4
⑤仕事で分からないこと、判断に迷ったことがある時には、先輩や上司から丁寧なアドバイスを受けることができる	1	2	3	4
⑥就業規則はすぐに関覧できるところに置いてある、あるいは従業員一人ひとりに配布されている	1	2	3	4
⑦自分の労働条件について、会社側から説明を受けたことがある	1	2	3	4
⑧自分が加入している雇用保険や社会保険について、会社側から説明を受けたことがある	1	2	3	4
⑨パワハラ・セクハラについて研修を受けたことがある	1	2	3	4
⑩人権問題や男女間等の雇用均等について研修を受けたことがある	1	2	3	4
⑪ふだんの仕事で身体の疲れを感じるが多い	1	2	3	4
⑫ふだんの仕事で不安や悩み、ストレスを感じるが多い	1	2	3	4

## B. 企業の制度・取組の利用について

問8. あなたの勤務先における、①育児休業制度、②介護休業制度、③短時間勤務制度についてお伺いします（それぞれ○は1つ）。

- (1) 当該制度の内容について、どの程度ご存知ですか。
- (2) それぞれの制度について、あなた自身が利用したことがある（している）、または、職場の同僚が利用したことがある（あった）事例をご存知ですか。
- (3) あなたや同僚が当該制度を利用中、職場に負担が生じていた（いる）と思いますか。

	(1)制度の内容についてどの程度ご存知ですか。				(2)あなた自身が利用したことがある（している）または、職場の同僚が利用したことがある（あった）事例をご存知ですか。	
	知っている	やや知っている	あまり知らない	知らない・該当する制度はない	はい	いいえ
①育児休業制度	1	2	3	4	1	2
②介護休業制度	1	2	3	4	1	2
③短時間勤務制度	1	2	3	4	1	2

(2)で「1」を選択した方にお伺いします。

	(3)あなたや同僚が当該制度を利用中、職場に負担が生じていた（いる）と思いますか。			
	かなり生じていた	やや生じていた	あまり生じていなかった	全く生じていなかった
①育児休業制度	1	2	3	4
②介護休業制度	1	2	3	4
③短時間勤務制度	1	2	3	4

問9. あなたの勤務先の会社における、「働きやすさ」のための各種制度・取組についてお伺いします。

(1) あなたの勤務先では、当該制度・取組は実施されていますか (○は1つ)。

(2) (実施されている場合) 当該制度・取り組みはその目的に照らして役に立っていると思いますか (○は1つ)。

「働きやすさ」のための 制度・取組	(1)実施されているか	(2)役に立っていると思うか			
		とても役に立っ ている	やや役に立っ ている	あまり役に立っ ていない	全く役に立っ ていない
①長時間労働是正のた めの取組	1.実施されている 2.実施されていない 3.知らない	1	2	3	4
②年次有給休暇の取得 促進のための取組	1.実施されている 2.実施されていない 3.知らない	1	2	3	4
③法定を上回る育児・介 護両立支援	1.実施されている 2.実施されていない 3.知らない	1	2	3	4
④非正社員の正社員へ の登用制度、慣行	1.実施されている 2.実施されていない 3.知らない	1	2	3	4
⑤女性の活用を促進す る取組	1.実施されている 2.実施されていない 3.知らない	1	2	3	4
⑥担当する仕事に関す る研修や、上司などから の指導	1.実施されている 2.実施されていない 3.知らない	1	2	3	4
⑦会社側とのコミュニケ ーションを促進する取組 (労使協議・苦情処理機 関など)	1.実施されている 2.実施されていない 3.知らない	1	2	3	4
⑧メンタルヘルス対策の ための取組	1.実施されている 2.実施されていない 3.知らない	1	2	3	4



## C. 現在の働き方に関する満足度について

問10. 現在のあなたの働き方のうち、次の点についてどの程度満足していますか（それぞれ1つに○）。

	とても満足	やや満足	やや不満	とても不満
①労働時間と休日	1	2	3	4
②仕事と育児・介護やプライベートとの両立	1	2	3	4
③男女や障害の有無などに関わらず平等に扱われること	1	2	3	4
④能力・実績に対する会社からの評価	1	2	3	4
⑤仕事の内容・やりがい	1	2	3	4
⑥スキルアップの機会	1	2	3	4
⑦収入	1	2	3	4
⑧福利厚生	1	2	3	4
⑨上司や同僚との人間関係	1	2	3	4
⑩会社側とのコミュニケーション（会社側と話し合える機会がある等）	1	2	3	4
⑪安全確保や健康維持への配慮	1	2	3	4
⑫作業環境（温度、騒音、分煙、休憩設備など）	1	2	3	4
⑬社会保険・労働保険への加入状況	1	2	3	4
⑭今の仕事・働き方を総合して	1	2	3	4

## D. 働き方に関して重視する点について

問11. あなたは、働く上で次の点についてどの程度重視していますか（それぞれ1つに○）。

	とても重視 している	やや重視 している	あまり重視 していない	ほとんど重視 していない
①時間的なゆとりがあること	1	2	3	4
②仕事と家庭やプライベートとの両立ができること	1	2	3	4
③働く人が平等に取り扱われること	1	2	3	4
④能力・実績に対する会社の評価が公正であること	1	2	3	4
⑤やりたい仕事であること、仕事にやりがいがあること	1	2	3	4
⑥スキルアップの機会が充実していること	1	2	3	4
⑦収入の水準が高いこと	1	2	3	4
⑧福利厚生が充実していること	1	2	3	4
⑨上司や同僚との人間関係が良好であること	1	2	3	4
⑩会社側とのコミュニケーションが円滑であること	1	2	3	4
⑪安全確保や健康維持に配慮がなされていること	1	2	3	4
⑫作業環境（温度、騒音、分煙、休憩設備など）が整備されていること	1	2	3	4
⑬社会保険・労働保険に加入できること	1	2	3	4

## E.ご自身について

問12. あなたの性別を教えてください（○は1つ）。

1. 男性	2. 女性
-------	-------

問13. あなたの年齢を教えてください。

( ) 歳
-------

問14. あなたの最終学歴を教えてください（○は1つ）。

1. 中学校卒	2. 高等学校卒
3. 短期大学・高等専門学校卒	4. 大学卒
5. 大学院修了	6. その他 ( )

問15. あなたの家族構成について、お伺いします。

(1)生計を共にしている人すべてに○を付けてください。

(2)また、あなたの世帯で最も収入が多い人（一人だけ）を番号でお答えください。

	(1)生計を共にしている人（あてはまるものすべてに○）	(2)最も収入が多い人（一人に○）
①あなた自身		1
②配偶者	1	1
③親・義父母	1	1
④子	1	1
⑤その他	1	1

問16. あなたのお子さんの年齢、就業・就学状況を教えてください（あてはまるものすべてに○）。

1. 2歳未満の子	2. 2歳～未就学児
3. 小学生・中学生	4. 高校生・大学生等の就学者
5. 中学校卒業以上の未就学・未就業者	6. 就業者
7. 子どもはいない	

問17. 同居・別居を問わず、現在あなたが介護している家族はいらっしゃいますか（○は1つ）。

1. いる	2. いない
-------	--------

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

調査名 [ [従業員] ディーセントワーク]

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ

(2) 問1雇用区分... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	正社員	368	72.0
2	非正社員 (パート・アルバイト、契約社員、嘱託社員 等)	143	28.0
	不明	0	0.0
	全体	511	100.0

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ

(3) 問2管理職であるか... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	はい (管理職である)	0	0.0
2	いいえ	511	100.0
	不明	0	0.0
	全体	511	100.0

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ

(4) 問3残業がある仕事か... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	はい	100	19.6
2	いいえ	409	80.0
	不明	2	0.4
	全体	511	100.0

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ

(5) 問4資格の保有が求められる仕事か... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	業務遂行に当たり、業務独占資格の保有が求められる仕事 (例: 薬剤師、各種機械・設備の技士・運転士等)	16	3.1
2	業務独占資格の保有は求められないが、資格取得が奨励される仕事 (例: 情報処理技術者、ファイナンシャルプランナー等)	99	19.4
3	資格取得の有無が特に求められない仕事	395	77.3
	不明	1	0.2
	全体	511	100.0

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ

(6) 問5今後の見通し・予定... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	現在の会社で正社員として働きたい	254	49.7
2	現在の会社で非正社員として働きたい	47	9.2
3	現在の会社・他の会社を問わず正社員として働きたい	152	29.7
4	現在の会社・他の会社を問わず、非正社員として働きたい	18	3.5
5	独立・開業したい	17	3.3
6	結婚・出産を契機に退職したい	18	3.5
	不明	5	1.0
	全体	511	100.0

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ

(7) 問6勤続年数(年)... (数量)

合計	4293.0
平均	8.9
分散 (n-1)	79.6
標準偏差	8.9
最大値	50.0
最小値	0.0
不明	28
全体	483

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ

(8) 問6勤続年数(月)... (数量)

合計	3270.0
平均	7.3
分散 (n-1)	7.4
標準偏差	2.7
最大値	11.0
最小値	0.0
不明	61
全体	450

調査名 [ [従業員] ディーセントワーク]

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ

(9) 問7-①性別による不利益... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	とてもあてはまる	21	4.1
2	ややあてはまる	100	19.6
3	あまりあてはまらない	186	36.4
4	全くあてはまらない	204	39.9
	不明	0	0.0
	全体	511	100.0

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ

(10) 問7-②パワハラ・セクハラ... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	とてもあてはまる	42	8.2
2	ややあてはまる	159	31.1
3	あまりあてはまらない	162	31.7
4	全くあてはまらない	148	29.0
	不明	0	0.0
	全体	511	100.0

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ  
 (11) 問7-③意見が事由に言える雰囲気...(SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	とてもあてはまる	122	23.9
2	ややあてはまる	274	53.6
3	あまりあてはまらない	95	18.6
4	全くあてはまらない	19	3.7
	不明	1	0.2
	全体	511	100.0

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ  
 (12) 問7-④有給休暇取得できる雰囲気...(SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	とてもあてはまる	151	29.5
2	ややあてはまる	203	39.7
3	あまりあてはまらない	114	22.3
4	全くあてはまらない	43	8.4
	不明	0	0.0
	全体	511	100.0

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ  
 (13) 問7-⑤先輩・上司からの丁寧なアドバイス...(SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	とてもあてはまる	235	46.0
2	ややあてはまる	216	42.3
3	あまりあてはまらない	52	10.2
4	全くあてはまらない	7	1.4
	不明	1	0.2
	全体	511	100.0

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ  
 (14) 問7-⑥就業規則の閲覧・配布...(SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	とてもあてはまる	345	67.5
2	ややあてはまる	110	21.5
3	あまりあてはまらない	41	8.0
4	全くあてはまらない	13	2.5
	不明	2	0.4
	全体	511	100.0

調査名 [ [従業員] ディーセントワーク]

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ  
(15) 問7-⑦労働条件の説明...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	とてもあてはまる	218	42.7
2	ややあてはまる	181	35.4
3	あまりあてはまらない	90	17.6
4	全くあてはまらない	20	3.9
	不明	2	0.4
	全体	511	100.0

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ  
(16) 問7-⑧雇用保険・社会保険の説明...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	とてもあてはまる	134	26.2
2	ややあてはまる	161	31.5
3	あまりあてはまらない	163	31.9
4	全くあてはまらない	52	10.2
	不明	1	0.2
	全体	511	100.0

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ  
(17) 問7-⑨パワハラ・セクハラ研修...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	とてもあてはまる	140	27.4
2	ややあてはまる	109	21.3
3	あまりあてはまらない	103	20.2
4	全くあてはまらない	158	30.9
	不明	1	0.2
	全体	511	100.0

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ  
(18) 問7-⑩人権問題・雇用均等の研修...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	とてもあてはまる	110	21.5
2	ややあてはまる	89	17.4
3	あまりあてはまらない	133	26.0
4	全くあてはまらない	177	34.6
	不明	2	0.4
	全体	511	100.0

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ  
(19) 問7-⑪仕事での身体の疲れ...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	とてもあてはまる	76	14.9
2	ややあてはまる	218	42.7
3	あまりあてはまらない	193	37.8
4	全くあてはまらない	23	4.5
	不明	1	0.2
	全体	511	100.0

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ  
(20) 問7-⑫仕事での不安・悩み・ストレス...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	とてもあてはまる	78	15.3
2	ややあてはまる	203	39.7
3	あまりあてはまらない	199	38.9
4	全くあてはまらない	31	6.1
	不明	0	0.0
	全体	511	100.0

調査名 [ [従業員] ディーセントワーク ]

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ

(21) 問8-(1)-①育児休業制度の認知度... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	知っている	257	50.3
2	やや知っている	141	27.6
3	あまり知らない	90	17.6
4	知らない・該当する制度はない	19	3.7
	不明	4	0.8
	全体	511	100.0

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ

(22) 問8-(1)-②介護休業制度の認知度... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	知っている	199	38.9
2	やや知っている	112	21.9
3	あまり知らない	145	28.4
4	知らない・該当する制度はない	51	10.0
	不明	4	0.8
	全体	511	100.0

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ

(23) 問8-(1)-③短時間勤務制度の認知度... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	知っている	214	41.9
2	やや知っている	129	25.2
3	あまり知らない	111	21.7
4	知らない・該当する制度はない	53	10.4
	不明	4	0.8
	全体	511	100.0

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ

(24) 問8-(2)-①育児休業制度の利用実績... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	はい	286	56.0
2	いいえ	205	40.1
	不明	20	3.9
	全体	511	100.0

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ

(25) 問8-(2)-②介護休業制度の利用実績... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	はい	86	16.8
2	いいえ	398	77.9
	不明	27	5.3
	全体	511	100.0

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ

(26) 問8-(2)-③短時間勤務制度の利用実績... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	はい	211	41.3
2	いいえ	277	54.2
	不明	23	4.5
	全体	511	100.0

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ

(27) 問8-(3)-①育児休業制度利用中の周りへの負担... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	かなり生じていた	22	7.7
2	やや生じていた	111	38.8
3	あまり生じていなかった	114	39.9
4	全く生じていなかった	33	11.5
	不明	6	2.1
	非該当	225	
	全体	286	100.0



調査名 [ [従業員] ディーセントワーク]

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ

(28) 問8-(3)-②介護休業制度利用中の周りへの負担...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	かなり生じていた	4	4.7
2	やや生じていた	38	44.2
3	あまり生じていなかった	36	41.9
4	全く生じていなかった	6	7.0
	不明	2	2.3
	非該当	425	
	全体	86	100.0

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ

(29) 問8-(3)-③短時間勤務制度利用中の周りへの負担...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	かなり生じていた	5	2.4
2	やや生じていた	79	37.4
3	あまり生じていなかった	97	46.0
4	全く生じていなかった	28	13.3
	不明	2	0.9
	非該当	300	
	全体	211	100.0

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ

(30) 問9-(1)-①長時間労働は正の取組...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	実施されている	374	73.2
2	実施されていない	39	7.6
3	知らない	96	18.8
	不明	2	0.4
	全体	511	100.0

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ

(31) 問9-(2)-①長時間労働は正取組の役立ち度...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	とても役に立っている	68	18.2
2	やや役に立っている	194	51.9
3	あまり役に立っていない	100	26.7
4	全く役に立っていない	6	1.6
	不明	6	1.6
	非該当	137	
	全体	374	100.0

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ

(32) 問9-(1)-②年次有給休暇取得促進の取組...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	実施されている	326	63.8
2	実施されていない	107	20.9
3	知らない	76	14.9
	不明	2	0.4
	全体	511	100.0

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ

(33) 問9-(2)-②年次有給休暇取得促進取組の役立ち度...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	とても役に立っている	80	24.5
2	やや役に立っている	168	51.5
3	あまり役に立っていない	64	19.6
4	全く役に立っていない	8	2.5
	不明	6	1.8
	非該当	185	
	全体	326	100.0

調査名 [ [従業員] ディーセントワーク]

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ

(34) 問9-(1)-③法定を上回る育児・介護両立支援... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	実施されている	174	34.1
2	実施されていない	95	18.6
3	知らない	235	46.0
	不明	7	1.4
	全体	511	100.0

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ

(35) 問9-(2)-③法定上回る育・介両立支援の役立ち度... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	とても役に立っている	63	36.2
2	やや役に立っている	75	43.1
3	あまり役に立っていない	27	15.5
4	全く役に立っていない	4	2.3
	不明	5	2.9
	非該当	337	
	全体	174	100.0

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ

(36) 問9-(1)-④非正社員の正社員登用制度、慣行... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	実施されている	276	54.0
2	実施されていない	86	16.8
3	知らない	146	28.6
	不明	3	0.6
	全体	511	100.0

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ

(37) 問9-(2)-④非正社員の正社員登用制度の役立ち度... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	とても役に立っている	72	26.1
2	やや役に立っている	147	53.3
3	あまり役に立っていない	40	14.5
4	全く役に立っていない	12	4.3
	不明	5	1.8
	非該当	235	
	全体	276	100.0

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ

(38) 問9-(1)-⑤女性活用促進の取組... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	実施されている	212	41.5
2	実施されていない	124	24.3
3	知らない	174	34.1
	不明	1	0.2
	全体	511	100.0

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ

(39) 問9-(2)-⑤女性活用促進取組の役立ち度... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	とても役に立っている	44	20.8
2	やや役に立っている	98	46.2
3	あまり役に立っていない	59	27.8
4	全く役に立っていない	5	2.4
	不明	6	2.8
	非該当	299	
	全体	212	100.0

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ

(40) 問9-(1)-⑥仕事の研修・上司の指導... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	実施されている	380	74.4
2	実施されていない	82	16.0
3	知らない	45	8.8
	不明	4	0.8
	全体	511	100.0

調査名 [ [従業員] ディーセントワーク]

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ

(41) 問9-(2)-⑥仕事の研修・上司の指導の役立ち度... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	とても役に立っている	155	40.8
2	やや役に立っている	185	48.7
3	あまり役に立っていない	30	7.9
4	全く役に立っていない	2	0.5
	不明	8	2.1
	非該当	131	
	全体	380	100.0

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ

(42) 問9-(1)-⑦会社側とのコミュニケーション促進の取組... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	実施されている	342	66.9
2	実施されていない	69	13.5
3	知らない	96	18.8
	不明	4	0.8
	全体	511	100.0

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ

(43) 問9-(2)-⑦会社とのコミュニケーション取組の役立ち度... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	とても役に立っている	73	21.3
2	やや役に立っている	180	52.6
3	あまり役に立っていない	70	20.5
4	全く役に立っていない	12	3.5
	不明	7	2.0
	非該当	169	
	全体	342	100.0

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ

(44) 問9-(1)-⑧メンタルヘルス対策のための取組... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	実施されている	335	65.6
2	実施されていない	85	16.6
3	知らない	89	17.4
	不明	2	0.4
	全体	511	100.0

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ

(45) 問9-(2)-⑧メンタルヘルス対策取組の役立ち度... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	とても役に立っている	58	17.3
2	やや役に立っている	176	52.5
3	あまり役に立っていない	85	25.4
4	全く役に立っていない	11	3.3
	不明	5	1.5
	非該当	176	
	全体	335	100.0

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ

(46) 問10-①労働時間と休日の満足度... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	とても満足	168	32.9
2	やや満足	238	46.6
3	やや不満	88	17.2
4	とても不満	15	2.9
	不明	2	0.4
	全体	511	100.0

調査名 [ [従業員] ディーセントワーク]

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ  
(47) 問10-②仕事と育・介・プライベート両立の満足度... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	とても満足	140	27.4
2	やや満足	262	51.3
3	やや不満	87	17.0
4	とても不満	17	3.3
	不明	5	1.0
	全体	511	100.0

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ  
(48) 問10-③男女平等の満足度... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	とても満足	126	24.7
2	やや満足	256	50.1
3	やや不満	101	19.8
4	とても不満	22	4.3
	不明	6	1.2
	全体	511	100.0

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ  
(49) 問10-④会社からの評価の満足度... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	とても満足	72	14.1
2	やや満足	268	52.4
3	やや不満	123	24.1
4	とても不満	44	8.6
	不明	4	0.8
	全体	511	100.0

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ  
(50) 問10-⑤仕事の内容・やりがいの満足度... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	とても満足	111	21.7
2	やや満足	270	52.8
3	やや不満	108	21.1
4	とても不満	19	3.7
	不明	3	0.6
	全体	511	100.0

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ  
(51) 問10-⑥スキルアップ機会の満足度... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	とても満足	73	14.3
2	やや満足	226	44.2
3	やや不満	175	34.2
4	とても不満	32	6.3
	不明	5	1.0
	全体	511	100.0

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ  
(52) 問10-⑦収入の満足度... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	とても満足	47	9.2
2	やや満足	206	40.3
3	やや不満	175	34.2
4	とても不満	82	16.0
	不明	1	0.2
	全体	511	100.0

調査名 [ [従業員] ディーセントワーク]

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ  
(53) 問10-⑧福利厚生の満足度... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	とても満足	84	16.4
2	やや満足	250	48.9
3	やや不満	133	26.0
4	とても不満	39	7.6
	不明	5	1.0
	全体	511	100.0

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ  
(54) 問10-⑨人間関係の満足度... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	とても満足	143	28.0
2	やや満足	252	49.3
3	やや不満	91	17.8
4	とても不満	23	4.5
	不明	2	0.4
	全体	511	100.0

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ  
(55) 問10-⑩会社側とのコミュニケーションの満足度... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	とても満足	58	11.4
2	やや満足	249	48.7
3	やや不満	150	29.4
4	とても不満	49	9.6
	不明	5	1.0
	全体	511	100.0

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ  
(56) 問10-⑪安全確保、健康維持配慮の満足度... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	とても満足	121	23.7
2	やや満足	270	52.8
3	やや不満	95	18.6
4	とても不満	22	4.3
	不明	3	0.6
	全体	511	100.0

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ  
(57) 問10-⑫作業環境の満足度... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	とても満足	114	22.3
2	やや満足	242	47.4
3	やや不満	125	24.5
4	とても不満	29	5.7
	不明	1	0.2
	全体	511	100.0

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ  
(58) 問10-⑬社保・労保加入状況の満足度... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	とても満足	251	49.1
2	やや満足	218	42.7
3	やや不満	33	6.5
4	とても不満	3	0.6
	不明	6	1.2
	全体	511	100.0

調査名 [ [従業員] ディーセントワーク]

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ  
(59) 問10-④仕事・働き方総合の満足度... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	とても満足	94	18.4
2	やや満足	300	58.7
3	やや不満	102	20.0
4	とても不満	14	2.7
	不明	1	0.2
	全体	511	100.0

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ  
(60) 問11-①時間的なゆとりの重視度... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	とても重視している	143	28.0
2	やや重視している	285	55.8
3	あまり重視していない	73	14.3
4	ほとんど重視していない	7	1.4
	不明	3	0.6
	全体	511	100.0

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ  
(61) 問11-②仕事とプライベート両立の重視度... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	とても重視している	261	51.1
2	やや重視している	216	42.3
3	あまり重視していない	29	5.7
4	ほとんど重視していない	4	0.8
	不明	1	0.2
	全体	511	100.0

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ  
(62) 問11-③働く人の平等の重視度... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	とても重視している	213	41.7
2	やや重視している	248	48.5
3	あまり重視していない	46	9.0
4	ほとんど重視していない	2	0.4
	不明	2	0.4
	全体	511	100.0

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ  
(63) 問11-④評価の公正さの重視度... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	とても重視している	258	50.5
2	やや重視している	224	43.8
3	あまり重視していない	25	4.9
4	ほとんど重視していない	1	0.2
	不明	3	0.6
	全体	511	100.0

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ  
(64) 問11-⑤仕事のやりがいの重視度... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	とても重視している	233	45.6
2	やや重視している	220	43.1
3	あまり重視していない	50	9.8
4	ほとんど重視していない	5	1.0
	不明	3	0.6
	全体	511	100.0

調査名 [ [従業員] ディーセントワーク]

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ  
(65) 問11-⑥スキルアップ機会の重視度... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	とても重視している	152	29.7
2	やや重視している	251	49.1
3	あまり重視していない	100	19.6
4	ほとんど重視していない	4	0.8
	不明	4	0.8
	全体	511	100.0

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ  
(66) 問11-⑦収入水準の高さの重視度... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	とても重視している	150	29.4
2	やや重視している	277	54.2
3	あまり重視していない	74	14.5
4	ほとんど重視していない	8	1.6
	不明	2	0.4
	全体	511	100.0

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ  
(67) 問11-⑧福利厚生重視度の重視度... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	とても重視している	127	24.9
2	やや重視している	265	51.9
3	あまり重視していない	102	20.0
4	ほとんど重視していない	13	2.5
	不明	4	0.8
	全体	511	100.0

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ  
(68) 問11-⑨人間関係の重視度... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	とても重視している	316	61.8
2	やや重視している	174	34.1
3	あまり重視していない	16	3.1
4	ほとんど重視していない	2	0.4
	不明	3	0.6
	全体	511	100.0

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ  
(69) 問11-⑩会社側とのコミュニケーションの重視度... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	とても重視している	169	33.1
2	やや重視している	271	53.0
3	あまり重視していない	64	12.5
4	ほとんど重視していない	4	0.8
	不明	3	0.6
	全体	511	100.0

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ  
(70) 問11-⑪安全確保、健康維持配慮の重視度... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	とても重視している	196	38.4
2	やや重視している	261	51.1
3	あまり重視していない	49	9.6
4	ほとんど重視していない	3	0.6
	不明	2	0.4
	全体	511	100.0

調査名 [ [従業員] ディーセントワーク]

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ  
(71) 問11-②作業環境の重視度... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	とても重視している	168	32.9
2	やや重視している	264	51.7
3	あまり重視していない	70	13.7
4	ほとんど重視していない	7	1.4
	不明	2	0.4
	全体	511	100.0

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ  
(72) 問11-③社保・劳保加入の重視度... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	とても重視している	265	51.9
2	やや重視している	193	37.8
3	あまり重視していない	46	9.0
4	ほとんど重視していない	3	0.6
	不明	4	0.8
	全体	511	100.0

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ  
(73) 問12性別... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	男性	221	43.2
2	女性	289	56.6
	不明	1	0.2
	全体	511	100.0

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ  
(74) 問13年齢... (数量)

合計	18193.0
平均	36.4
分散 (n-1)	102.5
標準偏差	10.1
最大値	69.0
最小値	19.0
不明	11
全体	500

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ  
(75) 問14最終学歴... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	中学校卒	4	0.8
2	高等学校卒	120	23.5
3	短期大学・高等専門学校卒	98	19.2
4	大学卒	259	50.7
5	大学院修了	20	3.9
6	その他	8	1.6
	不明	2	0.4
	全体	511	100.0

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ  
(77) 問15-(1)生計を共にしている人... (MA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	あなた自身	0	0.0
2	配偶者	252	49.3
3	親・義父母	159	31.1
4	子	186	36.4
5	その他	49	9.6
	不明	0	0.0
	全体	511	100.0

累計	(n)	累計	(%)
	646		126.4



調査名 [ [従業員] ディーセントワーク ]

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ  
(78) 問15-(2)最も収入が多い人... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	あなた自身	268	52.4
2	配偶者	114	22.3
3	親・義父母	87	17.0
4	子	6	1.2
5	その他	11	2.2
	不明	25	4.9
	全体	511	100.0

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ  
(79) 問16子供の年齢、就業・就学状況... (MA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	2歳未満の子	42	8.2
2	2歳～未就学児	82	16.0
3	小学生・中学生	80	15.7
4	高校生・大学生等の就学者	35	6.8
5	中学校卒業以上の未就学・未就業者	1	0.2
6	就業者	39	7.6
7	子どもはいない	238	46.6
	不明	0	0.0
	全体	511	100.0

累計	(n)	累計	(%)
	517		101.2

<z1> 管理職かどうか→非管理職のみ  
(80) 問17介護している家族の有無... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	いる	31	6.1
2	いない	476	93.2
	不明	4	0.8
	全体	511	100.0

調査名 [[従業員] ディーセントワーク]

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問1雇用区分		
			正社員	非正社員	不明
合計		511 100.0	368 72.0	143 28.0	0 0.0
雇用区分別	正社員	368 100.0	368 100.0	0 0.0	0 0.0
	非正社員	143 100.0	0 0.0	143 100.0	0 0.0
性別	男性	221 100.0	173 78.3	48 21.7	0 0.0
	女性	289 100.0	194 67.1	95 32.9	0 0.0
年代別	30代未満	145 100.0	125 86.2	20 13.8	0 0.0
	30代	197 100.0	146 74.1	51 25.9	0 0.0
	40代	98 100.0	74 75.5	24 24.5	0 0.0
	50代	33 100.0	12 36.4	21 63.6	0 0.0
	60代以上	25 100.0	3 12.0	22 88.0	0 0.0

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問2管理職であるか		
			はい (管理職である)	いいえ	不明
合計		511 100.0	0 0.0	511 100.0	0 0.0
雇用区分別	正社員	368 100.0	0 0.0	368 100.0	0 0.0
	非正社員	143 100.0	0 0.0	143 100.0	0 0.0
性別	男性	221 100.0	0 0.0	221 100.0	0 0.0
	女性	289 100.0	0 0.0	289 100.0	0 0.0
年代別	30代未満	145 100.0	0 0.0	145 100.0	0 0.0
	30代	197 100.0	0 0.0	197 100.0	0 0.0
	40代	98 100.0	0 0.0	98 100.0	0 0.0
	50代	33 100.0	0 0.0	33 100.0	0 0.0
	60代以上	25 100.0	0 0.0	25 100.0	0 0.0

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問3残業がある仕事か		
			はい	いいえ	不明
合計		511 100.0	100 19.6	409 80.0	2 0.4
雇用区別	正社員	368 100.0	80 21.7	286 77.7	2 0.5
	非正社員	143 100.0	20 14.0	123 86.0	0 0.0
性別	男性	221 100.0	57 25.8	162 73.3	2 0.9
	女性	289 100.0	43 14.9	246 85.1	0 0.0
年代別	30代未満	145 100.0	31 21.4	114 78.6	0 0.0
	30代	197 100.0	36 18.3	160 81.2	1 0.5
	40代	98 100.0	23 23.5	75 76.5	0 0.0
	50代	33 100.0	6 18.2	27 81.8	0 0.0
	60代以上	25 100.0	2 8.0	22 88.0	1 4.0

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問4資格の保有が求められる仕事か			
			業務遂行に当たり、業務独占資格の保有が求められる仕事 (例：薬剤師、各種機械・設備の技士・運転士等)	業務独占資格の保有は求められないが、資格取得が奨励される仕事 (例：情報処理技術者、ファイナンシャルプランナー等)	資格取得の有無が特に求められない仕事	不明
合計		511 100.0	16 3.1	99 19.4	395 77.3	1 0.2
雇用区別	正社員	368 100.0	8 2.2	86 23.4	273 74.2	1 0.3
	非正社員	143 100.0	8 5.6	13 9.1	122 85.3	0 0.0
性別	男性	221 100.0	9 4.1	50 22.6	161 72.9	1 0.5
	女性	289 100.0	7 2.4	49 17.0	233 80.6	0 0.0
年代別	30代未満	145 100.0	1 0.7	30 20.7	114 78.6	0 0.0
	30代	197 100.0	6 3.0	40 20.3	150 76.1	1 0.5
	40代	98 100.0	4 4.1	19 19.4	75 76.5	0 0.0
	50代	33 100.0	2 6.1	4 12.1	27 81.8	0 0.0
	60代以上	25 100.0	3 12.0	3 12.0	19 76.0	0 0.0

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	間5今後の見通し・予定						
			現在の会社で正社員として働きたい	現在の会社で非正社員として働きたい	現在の会社・他の会社を問わず正社員として働きたい	現在の会社・他の会社を問わず、非正社員として働きたい	独立・開業したい	結婚・出産を契機に退職したい	不明
合計		511 100.0	254 49.7	47 9.2	152 29.7	18 3.5	17 3.3	18 3.5	5 1.0
雇用区分別	正社員	368 100.0	217 59.0	3 0.8	119 32.3	2 0.5	13 3.5	13 3.5	1 0.3
	非正社員	143 100.0	37 25.9	44 30.8	33 23.1	16 11.2	4 2.8	5 3.5	4 2.8
性別	男性	221 100.0	130 58.8	15 6.8	61 27.6	5 2.3	10 4.5	0 0.0	0 0.0
	女性	289 100.0	123 42.6	32 11.1	91 31.5	13 4.5	7 2.4	18 6.2	5 1.7
年代別	30代未満	145 100.0	70 48.3	4 2.8	51 35.2	1 0.7	6 4.1	11 7.6	2 1.4
	30代	197 100.0	111 56.3	11 5.6	60 30.5	4 2.0	4 2.0	5 2.5	2 1.0
	40代	98 100.0	53 54.1	7 7.1	28 28.6	5 5.1	3 3.1	2 2.0	0 0.0
	50代	33 100.0	10 30.3	12 36.4	5 15.2	5 15.2	1 3.0	0 0.0	0 0.0
	60代以上	25 100.0	5 20.0	12 48.0	3 12.0	3 12.0	2 8.0	0 0.0	0 0.0

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	間7-①性別による不利益				不明
			とてもあてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	全くあてはまらない	
合計		511 100.0	21 4.1	100 19.6	186 36.4	204 39.9	0 0.0
雇用区分別	正社員	368 100.0	16 4.3	82 22.3	142 38.6	128 34.8	0 0.0
	非正社員	143 100.0	5 3.5	18 12.6	44 30.8	76 53.1	0 0.0
性別	男性	221 100.0	5 2.3	26 11.8	77 34.8	113 51.1	0 0.0
	女性	289 100.0	16 5.5	74 25.6	108 37.4	91 31.5	0 0.0
年代別	30代未満	145 100.0	4 2.8	27 18.6	49 33.8	65 44.8	0 0.0
	30代	197 100.0	9 4.6	46 23.4	68 34.5	74 37.6	0 0.0
	40代	98 100.0	4 4.1	18 18.4	44 44.9	32 32.7	0 0.0
	50代	33 100.0	2 6.1	3 9.1	13 39.4	15 45.5	0 0.0
	60代以上	25 100.0	1 4.0	3 12.0	8 32.0	13 52.0	0 0.0

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問7-②パワハラ・セクハラ				不明
			とてもあてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	全くあてはまらない	
合計		511 100.0	42 8.2	159 31.1	162 31.7	148 29.0	0 0.0
雇用区別	正社員	368 100.0	34 9.2	129 35.1	125 34.0	80 21.7	0 0.0
	非正社員	143 100.0	8 5.6	30 21.0	37 25.9	68 47.6	0 0.0
性別	男性	221 100.0	17 7.7	58 26.2	71 32.1	75 33.9	0 0.0
	女性	289 100.0	25 8.7	101 34.9	90 31.1	73 25.3	0 0.0
年代別	30代未満	145 100.0	8 5.5	46 31.7	46 31.7	45 31.0	0 0.0
	30代	197 100.0	17 8.6	69 35.0	61 31.0	50 25.4	0 0.0
	40代	98 100.0	9 9.2	31 31.6	35 35.7	23 23.5	0 0.0
	50代	33 100.0	5 15.2	6 18.2	9 27.3	13 39.4	0 0.0
	60代以上	25 100.0	1 4.0	3 12.0	6 24.0	15 60.0	0 0.0

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問7-③意見が事由に言える雰囲気				不明
			とてもあてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	全くあてはまらない	
合計		511 100.0	122 23.9	274 53.6	95 18.6	19 3.7	1 0.2
雇用区別	正社員	368 100.0	93 25.3	193 52.4	67 18.2	15 4.1	0 0.0
	非正社員	143 100.0	29 20.3	81 56.6	28 19.6	4 2.8	1 0.7
性別	男性	221 100.0	51 23.1	124 56.1	37 16.7	9 4.1	0 0.0
	女性	289 100.0	71 24.6	149 51.6	58 20.1	10 3.5	1 0.3
年代別	30代未満	145 100.0	36 24.8	84 57.9	20 13.8	5 3.4	0 0.0
	30代	197 100.0	55 27.9	97 49.2	40 20.3	5 2.5	0 0.0
	40代	98 100.0	20 20.4	49 50.0	23 23.5	5 5.1	1 1.0
	50代	33 100.0	4 12.1	19 57.6	9 27.3	1 3.0	0 0.0
	60代以上	25 100.0	6 24.0	16 64.0	1 4.0	2 8.0	0 0.0

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問7-④有給休暇取得できる雰囲気				不明
			とてもあてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	全くあてはまらない	
合計		511 100.0	151 29.5	203 39.7	114 22.3	43 8.4	0 0.0
雇用区別	正社員	368 100.0	97 26.4	142 38.6	92 25.0	37 10.1	0 0.0
	非正社員	143 100.0	54 37.8	61 42.7	22 15.4	6 4.2	0 0.0
性別	男性	221 100.0	56 25.3	89 40.3	55 24.9	21 9.5	0 0.0
	女性	289 100.0	95 32.9	113 39.1	59 20.4	22 7.6	0 0.0
年代別	30代未満	145 100.0	35 24.1	59 40.7	35 24.1	16 11.0	0 0.0
	30代	197 100.0	62 31.5	81 41.1	39 19.8	15 7.6	0 0.0
	40代	98 100.0	29 29.6	33 33.7	28 28.6	8 8.2	0 0.0
	50代	33 100.0	12 36.4	13 39.4	6 18.2	2 6.1	0 0.0
	60代以上	25 100.0	10 40.0	10 40.0	3 12.0	2 8.0	0 0.0

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問7-⑤先輩・上司からの丁寧なアドバイス				不明
			とてもあてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	全くあてはまらない	
合計		511 100.0	235 46.0	216 42.3	52 10.2	7 1.4	1 0.2
雇用区別	正社員	368 100.0	164 44.6	160 43.5	36 9.8	7 1.9	1 0.3
	非正社員	143 100.0	71 49.7	56 39.2	16 11.2	0 0.0	0 0.0
性別	男性	221 100.0	95 43.0	100 45.2	25 11.3	1 0.5	0 0.0
	女性	289 100.0	140 48.4	115 39.8	27 9.3	6 2.1	1 0.3
年代別	30代未満	145 100.0	78 53.8	57 39.3	9 6.2	1 0.7	0 0.0
	30代	197 100.0	91 46.2	82 41.6	21 10.7	2 1.0	1 0.5
	40代	98 100.0	37 37.8	46 46.9	13 13.3	2 2.0	0 0.0
	50代	33 100.0	16 48.5	12 36.4	4 12.1	1 3.0	0 0.0
	60代以上	25 100.0	8 32.0	13 52.0	4 16.0	0 0.0	0 0.0

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問7-⑥就業規則の閲覧・配布				不明
			とてもあてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	全くあてはまらない	
合計		511 100.0	345 67.5	110 21.5	41 8.0	13 2.5	2 0.4
雇用区分別	正社員	368 100.0	269 73.1	67 18.2	22 6.0	10 2.7	0 0.0
	非正社員	143 100.0	76 53.1	43 30.1	19 13.3	3 2.1	2 1.4
性別	男性	221 100.0	144 65.2	48 21.7	21 9.5	8 3.6	0 0.0
	女性	289 100.0	200 69.2	62 21.5	20 6.9	5 1.7	2 0.7
年代別	30代未満	145 100.0	97 66.9	34 23.4	13 9.0	1 0.7	0 0.0
	30代	197 100.0	141 71.6	39 19.8	10 5.1	6 3.0	1 0.5
	40代	98 100.0	62 63.3	22 22.4	10 10.2	3 3.1	1 1.0
	50代	33 100.0	21 63.6	6 18.2	6 18.2	0 0.0	0 0.0
	60代以上	25 100.0	14 56.0	6 24.0	2 8.0	3 12.0	0 0.0

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問7-⑦労働条件の説明				不明
			とてもあてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	全くあてはまらない	
合計		511 100.0	218 42.7	181 35.4	90 17.6	20 3.9	2 0.4
雇用区分別	正社員	368 100.0	131 35.6	145 39.4	73 19.8	18 4.9	1 0.3
	非正社員	143 100.0	87 60.8	36 25.2	17 11.9	2 1.4	1 0.7
性別	男性	221 100.0	91 41.2	82 37.1	36 16.3	11 5.0	1 0.5
	女性	289 100.0	126 43.6	99 34.3	54 18.7	9 3.1	1 0.3
年代別	30代未満	145 100.0	62 42.8	61 42.1	18 12.4	4 2.8	0 0.0
	30代	197 100.0	80 40.6	70 35.5	39 19.8	6 3.0	2 1.0
	40代	98 100.0	36 36.7	30 30.6	25 25.5	7 7.1	0 0.0
	50代	33 100.0	18 54.5	9 27.3	5 15.2	1 3.0	0 0.0
	60代以上	25 100.0	17 68.0	6 24.0	1 4.0	1 4.0	0 0.0

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問7-⑧雇用保険・社会保険の説明				不明
			とてもあてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	全くあてはまらない	
合計		511 100.0	134 26.2	161 31.5	163 31.9	52 10.2	1 0.2
雇 用 区 分 別	正社員	368 100.0	91 24.7	118 32.1	122 33.2	37 10.1	0 0.0
	非正社員	143 100.0	43 30.1	43 30.1	41 28.7	15 10.5	1 0.7
性 別	男性	221 100.0	57 25.8	70 31.7	75 33.9	19 8.6	0 0.0
	女性	289 100.0	76 26.3	91 31.5	88 30.4	33 11.4	1 0.3
年 代 別	30代未満	145 100.0	39 26.9	55 37.9	42 29.0	9 6.2	0 0.0
	30代	197 100.0	49 24.9	57 28.9	66 33.5	24 12.2	1 0.5
	40代	98 100.0	20 20.4	26 26.5	37 37.8	15 15.3	0 0.0
	50代	33 100.0	10 30.3	12 36.4	8 24.2	3 9.1	0 0.0
	60代以上	25 100.0	13 52.0	8 32.0	3 12.0	1 4.0	0 0.0

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問7-⑨パワハラ・セクハラ研修				不明
			とてもあてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	全くあてはまらない	
合計		511 100.0	140 27.4	109 21.3	103 20.2	158 30.9	1 0.2
雇 用 区 分 別	正社員	368 100.0	103 28.0	80 21.7	80 21.7	104 28.3	1 0.3
	非正社員	143 100.0	37 25.9	29 20.3	23 16.1	54 37.8	0 0.0
性 別	男性	221 100.0	62 28.1	55 24.9	43 19.5	60 27.1	1 0.5
	女性	289 100.0	78 27.0	54 18.7	60 20.8	97 33.6	0 0.0
年 代 別	30代未満	145 100.0	40 27.6	24 16.6	43 29.7	38 26.2	0 0.0
	30代	197 100.0	49 24.9	53 26.9	32 16.2	62 31.5	1 0.5
	40代	98 100.0	33 33.7	14 14.3	18 18.4	33 33.7	0 0.0
	50代	33 100.0	7 21.2	7 21.2	6 18.2	13 39.4	0 0.0
	60代以上	25 100.0	8 32.0	10 40.0	2 8.0	5 20.0	0 0.0



管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問7-⑩人権問題・雇用均等の研修				不明
			とてもあてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	全くあてはまらない	
合計		511 100.0	110 21.5	89 17.4	133 26.0	177 34.6	2 0.4
雇用区分別	正社員	368 100.0	88 23.9	66 17.9	94 25.5	118 32.1	2 0.5
	非正社員	143 100.0	22 15.4	23 16.1	39 27.3	59 41.3	0 0.0
性別	男性	221 100.0	54 24.4	39 17.6	56 25.3	70 31.7	2 0.9
	女性	289 100.0	56 19.4	50 17.3	77 26.6	106 36.7	0 0.0
年代別	30代未満	145 100.0	37 25.5	26 17.9	37 25.5	44 30.3	1 0.7
	30代	197 100.0	37 18.8	41 20.8	53 26.9	65 33.0	1 0.5
	40代	98 100.0	21 21.4	10 10.2	26 26.5	41 41.8	0 0.0
	50代	33 100.0	7 21.2	5 15.2	8 24.2	13 39.4	0 0.0
	60代以上	25 100.0	5 20.0	7 28.0	7 28.0	6 24.0	0 0.0

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問7-⑪仕事での身体の疲れ				不明
			とてもあてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	全くあてはまらない	
合計		511 100.0	76 14.9	218 42.7	193 37.8	23 4.5	1 0.2
雇用区分別	正社員	368 100.0	60 16.3	167 45.4	126 34.2	14 3.8	1 0.3
	非正社員	143 100.0	16 11.2	51 35.7	67 46.9	9 6.3	0 0.0
性別	男性	221 100.0	33 14.9	98 44.3	79 35.7	10 4.5	1 0.5
	女性	289 100.0	43 14.9	120 41.5	113 39.1	13 4.5	0 0.0
年代別	30代未満	145 100.0	21 14.5	66 45.5	55 37.9	2 1.4	1 0.7
	30代	197 100.0	28 14.2	80 40.6	79 40.1	10 5.1	0 0.0
	40代	98 100.0	18 18.4	43 43.9	32 32.7	5 5.1	0 0.0
	50代	33 100.0	4 12.1	14 42.4	14 42.4	1 3.0	0 0.0
	60代以上	25 100.0	1 4.0	9 36.0	10 40.0	5 20.0	0 0.0

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問7-②仕事での不安・悩み・ストレス				不明
			とてもあてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	全くあてはまらない	
合計		511 100.0	78 15.3	203 39.7	199 38.9	31 6.1	0 0.0
雇 用 区 分 別	正社員	368 100.0	66 17.9	157 42.7	126 34.2	19 5.2	0 0.0
	非正社員	143 100.0	12 8.4	46 32.2	73 51.0	12 8.4	0 0.0
性 別	男性	221 100.0	36 16.3	87 39.4	83 37.6	15 6.8	0 0.0
	女性	289 100.0	42 14.5	116 40.1	115 39.8	16 5.5	0 0.0
年 代 別	30代未満	145 100.0	23 15.9	58 40.0	56 38.6	8 5.5	0 0.0
	30代	197 100.0	27 13.7	82 41.6	77 39.1	11 5.6	0 0.0
	40代	98 100.0	19 19.4	40 40.8	33 33.7	6 6.1	0 0.0
	50代	33 100.0	3 9.1	11 33.3	17 51.5	2 6.1	0 0.0
	60代以上	25 100.0	2 8.0	6 24.0	13 52.0	4 16.0	0 0.0

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問8-(1)-①育児休業制度の認知度				不明
			知っている	やや知っている	あまり知らない	知らない・該当する制度はない	
合計		511 100.0	257 50.3	141 27.6	90 17.6	19 3.7	4 0.8
雇 用 区 分 別	正社員	368 100.0	213 57.9	95 25.8	55 14.9	5 1.4	0 0.0
	非正社員	143 100.0	44 30.8	46 32.2	35 24.5	14 9.8	4 2.8
性 別	男性	221 100.0	100 45.2	61 27.6	49 22.2	11 5.0	0 0.0
	女性	289 100.0	156 54.0	80 27.7	41 14.2	8 2.8	4 1.4
年 代 別	30代未満	145 100.0	66 45.5	44 30.3	30 20.7	5 3.4	0 0.0
	30代	197 100.0	107 54.3	48 24.4	31 15.7	9 4.6	2 1.0
	40代	98 100.0	50 51.0	33 33.7	14 14.3	1 1.0	0 0.0
	50代	33 100.0	14 42.4	7 21.2	8 24.2	2 6.1	2 6.1
	60代以上	25 100.0	11 44.0	8 32.0	4 16.0	2 8.0	0 0.0

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問8-(1)-②介護休業制度の認知度				
			知っている	やや知っている	あまり知らない	知らない・該当する制度はない	不明
合計		511 100.0	199 38.9	112 21.9	145 28.4	51 10.0	4 0.8
雇用区分別	正社員	368 100.0	163 44.3	80 21.7	96 26.1	29 7.9	0 0.0
	非正社員	143 100.0	36 25.2	32 22.4	49 34.3	22 15.4	4 2.8
性別	男性	221 100.0	87 39.4	51 23.1	59 26.7	24 10.9	0 0.0
	女性	289 100.0	111 38.4	61 21.1	86 29.8	27 9.3	4 1.4
年代別	30代未満	145 100.0	48 33.1	31 21.4	48 33.1	18 12.4	0 0.0
	30代	197 100.0	79 40.1	42 21.3	54 27.4	20 10.2	2 1.0
	40代	98 100.0	42 42.9	25 25.5	24 24.5	7 7.1	0 0.0
	50代	33 100.0	14 42.4	6 18.2	8 24.2	3 9.1	2 6.1
	60代以上	25 100.0	11 44.0	6 24.0	6 24.0	2 8.0	0 0.0

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問8-(1)-③短時間勤務制度の認知度				
			知っている	やや知っている	あまり知らない	知らない・該当する制度はない	不明
合計		511 100.0	214 41.9	129 25.2	111 21.7	53 10.4	4 0.8
雇用区分別	正社員	368 100.0	175 47.6	97 26.4	67 18.2	29 7.9	0 0.0
	非正社員	143 100.0	39 27.3	32 22.4	44 30.8	24 16.8	4 2.8
性別	男性	221 100.0	83 37.6	56 25.3	52 23.5	30 13.6	0 0.0
	女性	289 100.0	130 45.0	73 25.3	59 20.4	23 8.0	4 1.4
年代別	30代未満	145 100.0	57 39.3	35 24.1	39 26.9	14 9.7	0 0.0
	30代	197 100.0	89 45.2	52 26.4	35 17.8	19 9.6	2 1.0
	40代	98 100.0	36 36.7	29 29.6	24 24.5	9 9.2	0 0.0
	50代	33 100.0	13 39.4	5 15.2	7 21.2	6 18.2	2 6.1
	60代以上	25 100.0	10 40.0	7 28.0	4 16.0	4 16.0	0 0.0

調査名 [ [従業員] ディーセントワーク ]

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問8-(2)-①育児休業制度の		
			はい	いいえ	不明
合計		511 100.0	286 56.0	205 40.1	20 3.9
雇用 区 分 別	正社員	368 100.0	223 60.6	136 37.0	9 2.4
	非正社員	143 100.0	63 44.1	69 48.3	11 7.7
性 別	男性	221 100.0	100 45.2	112 50.7	9 4.1
	女性	289 100.0	185 64.0	93 32.2	11 3.8
年 代 別	30代未満	145 100.0	69 47.6	72 49.7	4 2.8
	30代	197 100.0	117 59.4	74 37.6	6 3.0
	40代	98 100.0	64 65.3	32 32.7	2 2.0
	50代	33 100.0	17 51.5	12 36.4	4 12.1
	60代以上	25 100.0	13 52.0	8 32.0	4 16.0

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問8-(2)-②介護休業制度の		
			はい	いいえ	不明
合計		511 100.0	86 16.8	398 77.9	27 5.3
雇用 区 分 別	正社員	368 100.0	75 20.4	280 76.1	13 3.5
	非正社員	143 100.0	11 7.7	118 82.5	14 9.8
性 別	男性	221 100.0	30 13.6	182 82.4	9 4.1
	女性	289 100.0	56 19.4	215 74.4	18 6.2
年 代 別	30代未満	145 100.0	16 11.0	124 85.5	5 3.4
	30代	197 100.0	45 22.8	141 71.6	11 5.6
	40代	98 100.0	18 18.4	77 78.6	3 3.1
	50代	33 100.0	4 12.1	25 75.8	4 12.1
	60代以上	25 100.0	3 12.0	18 72.0	4 16.0

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問8-(2)-③短時間勤務制度		
			はい	いいえ	不明
合計		511 100.0	211 41.3	277 54.2	23 4.5
雇 用 区 分 別	正社員	368 100.0	168 45.7	189 51.4	11 3.0
	非正社員	143 100.0	43 30.1	88 61.5	12 8.4
性 別	男性	221 100.0	69 31.2	143 64.7	9 4.1
	女性	289 100.0	142 49.1	133 46.0	14 4.8
年 代 別	30代未満	145 100.0	54 37.2	87 60.0	4 2.8
	30代	197 100.0	93 47.2	95 48.2	9 4.6
	40代	98 100.0	47 48.0	48 49.0	3 3.1
	50代	33 100.0	6 18.2	24 72.7	3 9.1
	60代以上	25 100.0	8 32.0	13 52.0	4 16.0

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問8-(3)-①育児休業制度利用中の周りへの負担					
			かなり 生じて いた	やや生 じてい た	あまり 生じて いな かった	全く生 じてい なかつ た	不明	非該当
合計		511 100.0	22 7.7	111 38.8	114 39.9	33 11.5	6 2.1	225
雇 用 区 分 別	正社員	368 100.0	19 8.5	93 41.7	85 38.1	24 10.8	2 0.9	145
	非正社員	143 100.0	3 4.8	18 28.6	29 46.0	9 14.3	4 6.3	80
性 別	男性	221 100.0	6 6.0	37 37.0	43 43.0	11 11.0	3 3.0	121
	女性	289 100.0	16 8.6	73 39.5	71 38.4	22 11.9	3 1.6	104
年 代 別	30代未満	145 100.0	3 4.3	22 31.9	34 49.3	10 14.5	0 0.0	76
	30代	197 100.0	10 8.5	45 38.5	44 37.6	16 13.7	2 1.7	80
	40代	98 100.0	6 9.4	26 40.6	26 40.6	5 7.8	1 1.6	34
	50代	33 100.0	1 5.9	9 52.9	6 35.3	0 0.0	1 5.9	16
	60代以上	25 100.0	2 15.4	6 46.2	1 7.7	2 15.4	2 15.4	12

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問8-(3)-②介護休業制度利用中の周りへの負担					非該当
			かなり生じていた	やや生じていた	あまり生じていなかった	全く生じていなかった	不明	
合計		511 100.0	4 4.7	38 44.2	36 41.9	6 7.0	2 2.3	425
雇用区分別	正社員	368 100.0	4 5.3	34 45.3	32 42.7	3 4.0	2 2.7	293
	非正社員	143 100.0	0 0.0	4 36.4	4 36.4	3 27.3	0 0.0	132
性別	男性	221 100.0	1 3.3	12 40.0	16 53.3	1 3.3	0 0.0	191
	女性	289 100.0	3 5.4	26 46.4	20 35.7	5 8.9	2 3.6	233
年代別	30代未満	145 100.0	0 0.0	7 43.8	8 50.0	1 6.3	0 0.0	129
	30代	197 100.0	3 6.7	16 35.6	21 46.7	4 8.9	1 2.2	152
	40代	98 100.0	1 5.6	11 61.1	5 27.8	1 5.6	0 0.0	80
	50代	33 100.0	0 0.0	2 50.0	1 25.0	0 0.0	1 25.0	29
	60代以上	25 100.0	0 0.0	2 66.7	1 33.3	0 0.0	0 0.0	22

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問8-(3)-③短時間勤務制度利用中の周りへの負担					非該当
			かなり生じていた	やや生じていた	あまり生じていなかった	全く生じていなかった	不明	
合計		511 100.0	5 2.4	79 37.4	97 46.0	28 13.3	2 0.9	300
雇用区分別	正社員	368 100.0	5 3.0	72 42.9	72 42.9	19 11.3	0 0.0	200
	非正社員	143 100.0	0 0.0	7 16.3	25 58.1	9 20.9	2 4.7	100
性別	男性	221 100.0	1 1.4	19 27.5	37 53.6	10 14.5	2 2.9	152
	女性	289 100.0	4 2.8	60 42.3	60 42.3	18 12.7	0 0.0	147
年代別	30代未満	145 100.0	1 1.9	17 31.5	28 51.9	8 14.8	0 0.0	91
	30代	197 100.0	3 3.2	33 35.5	44 47.3	13 14.0	0 0.0	104
	40代	98 100.0	1 2.1	23 48.9	18 38.3	5 10.6	0 0.0	51
	50代	33 100.0	0 0.0	3 50.0	3 50.0	0 0.0	0 0.0	27
	60代以上	25 100.0	0 0.0	2 25.0	2 25.0	2 25.0	2 25.0	17

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問9-(1)-①長時間労働是正の取組			
			実施されている	実施されていない	知らない	不明
合計		511 100.0	374 73.2	39 7.6	96 18.8	2 0.4
雇 用 区 分 別	正社員	368 100.0	283 76.9	36 9.8	48 13.0	1 0.3
	非正社員	143 100.0	91 63.6	3 2.1	48 33.6	1 0.7
性 別	男性	221 100.0	169 76.5	16 7.2	35 15.8	1 0.5
	女性	289 100.0	204 70.6	23 8.0	61 21.1	1 0.3
年 代 別	30代未満	145 100.0	101 69.7	14 9.7	30 20.7	0 0.0
	30代	197 100.0	151 76.6	13 6.6	33 16.8	0 0.0
	40代	98 100.0	70 71.4	8 8.2	19 19.4	1 1.0
	50代	33 100.0	23 69.7	3 9.1	6 18.2	1 3.0
	60代以上	25 100.0	19 76.0	0 0.0	6 24.0	0 0.0

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問9-(2)-①長時間労働是正取組の役立ち度					
			とても役に立っている	やや役に立っている	あまり役に立っていない	全く役に立っていない	不明	非該当
合計		511 100.0	68 18.2	194 51.9	100 26.7	6 1.6	6 1.6	137
雇 用 区 分 別	正社員	368 100.0	50 17.7	148 52.3	75 26.5	6 2.1	4 1.4	85
	非正社員	143 100.0	18 19.8	46 50.5	25 27.5	0 0.0	2 2.2	52
性 別	男性	221 100.0	31 18.3	86 50.9	45 26.6	4 2.4	3 1.8	52
	女性	289 100.0	37 18.1	108 52.9	54 26.5	2 1.0	3 1.5	85
年 代 別	30代未満	145 100.0	20 19.8	51 50.5	27 26.7	0 0.0	3 3.0	44
	30代	197 100.0	33 21.9	78 51.7	36 23.8	4 2.6	0 0.0	46
	40代	98 100.0	6 8.6	38 54.3	23 32.9	2 2.9	1 1.4	28
	50代	33 100.0	4 17.4	11 47.8	7 30.4	0 0.0	1 4.3	10
	60代以上	25 100.0	4 21.1	10 52.6	4 21.1	0 0.0	1 5.3	6

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問9-(1)-②年次有給休暇取得促進の			
			実施されている	実施されていない	知らない	不明
合計		511 100.0	326 63.8	107 20.9	76 14.9	2 0.4
雇用区別	正社員	368 100.0	237 64.4	93 25.3	38 10.3	0 0.0
	非正社員	143 100.0	89 62.2	14 9.8	38 26.6	2 1.4
性別	男性	221 100.0	142 64.3	50 22.6	29 13.1	0 0.0
	女性	289 100.0	184 63.7	56 19.4	47 16.3	2 0.7
年代別	30代未満	145 100.0	86 59.3	34 23.4	25 17.2	0 0.0
	30代	197 100.0	129 65.5	44 22.3	23 11.7	1 0.5
	40代	98 100.0	65 66.3	19 19.4	14 14.3	0 0.0
	50代	33 100.0	21 63.6	5 15.2	6 18.2	1 3.0
	60代以上	25 100.0	20 80.0	2 8.0	3 12.0	0 0.0

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問9-(2)-②年次有給休暇取得促進取組の役立ち度					
			とても役に立っている	やや役に立っている	あまり役に立っていない	全く役に立っていない	不明	非該当
合計		511 100.0	80 24.5	168 51.5	64 19.6	8 2.5	6 1.8	185
雇用区別	正社員	368 100.0	47 19.8	128 54.0	50 21.1	8 3.4	4 1.7	131
	非正社員	143 100.0	33 37.1	40 44.9	14 15.7	0 0.0	2 2.2	54
性別	男性	221 100.0	31 21.8	74 52.1	32 22.5	3 2.1	2 1.4	79
	女性	289 100.0	49 26.6	94 51.1	32 17.4	5 2.7	4 2.2	105
年代別	30代未満	145 100.0	20 23.3	50 58.1	13 15.1	2 2.3	1 1.2	59
	30代	197 100.0	37 28.7	64 49.6	24 18.6	4 3.1	0 0.0	68
	40代	98 100.0	9 13.8	32 49.2	20 30.8	2 3.1	2 3.1	33
	50代	33 100.0	6 28.6	10 47.6	4 19.0	0 0.0	1 4.8	12
	60代以上	25 100.0	7 35.0	8 40.0	3 15.0	0 0.0	2 10.0	5



管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問9-(1)-③法定を上回る育児・介護			
			実施されている	実施されていない	知らない	不明
合計		511 100.0	174 34.1	95 18.6	235 46.0	7 1.4
雇用区別	正社員	368 100.0	135 36.7	81 22.0	149 40.5	3 0.8
	非正社員	143 100.0	39 27.3	14 9.8	86 60.1	4 2.8
性別	男性	221 100.0	67 30.3	45 20.4	108 48.9	1 0.5
	女性	289 100.0	106 36.7	50 17.3	127 43.9	6 2.1
年代別	30代未満	145 100.0	38 26.2	26 17.9	79 54.5	2 1.4
	30代	197 100.0	82 41.6	33 16.8	81 41.1	1 0.5
	40代	98 100.0	30 30.6	22 22.4	45 45.9	1 1.0
	50代	33 100.0	12 36.4	5 15.2	14 42.4	2 6.1
	60代以上	25 100.0	8 32.0	7 28.0	9 36.0	1 4.0

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問9-(2)-③法定上回る育・介両立支援の役立ち度					
			とても役に立っている	やや役に立っている	あまり役に立っていない	全く役に立っていない	不明	非該当
合計		511 100.0	63 36.2	75 43.1	27 15.5	4 2.3	5 2.9	337
雇用区別	正社員	368 100.0	52 38.5	56 41.5	21 15.6	3 2.2	3 2.2	233
	非正社員	143 100.0	11 28.2	19 48.7	6 15.4	1 2.6	2 5.1	104
性別	男性	221 100.0	13 19.4	37 55.2	13 19.4	2 3.0	2 3.0	154
	女性	289 100.0	49 46.2	38 35.8	14 13.2	2 1.9	3 2.8	183
年代別	30代未満	145 100.0	12 31.6	21 55.3	3 7.9	0 0.0	2 5.3	107
	30代	197 100.0	37 45.1	27 32.9	15 18.3	3 3.7	0 0.0	115
	40代	98 100.0	4 13.3	20 66.7	5 16.7	0 0.0	1 3.3	68
	50代	33 100.0	5 41.7	2 16.7	3 25.0	1 8.3	1 8.3	21
	60代以上	25 100.0	3 37.5	4 50.0	0 0.0	0 0.0	1 12.5	17

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問9-(1)-④非正社員の正社員登用制			
			実施されている	実施されていない	知らない	不明
合計		511 100.0	276 54.0	86 16.8	146 28.6	3 0.6
雇 用 区 分 別	正社員	368 100.0	210 57.1	57 15.5	101 27.4	0 0.0
	非正社員	143 100.0	66 46.2	29 20.3	45 31.5	3 2.1
性 別	男性	221 100.0	122 55.2	32 14.5	66 29.9	1 0.5
	女性	289 100.0	153 52.9	54 18.7	80 27.7	2 0.7
年 代 別	30代未満	145 100.0	75 51.7	19 13.1	51 35.2	0 0.0
	30代	197 100.0	113 57.4	29 14.7	54 27.4	1 0.5
	40代	98 100.0	59 60.2	18 18.4	21 21.4	0 0.0
	50代	33 100.0	13 39.4	10 30.3	9 27.3	1 3.0
	60代以上	25 100.0	12 48.0	5 20.0	7 28.0	1 4.0

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問9-(2)-④非正社員の正社員登用制度の役立ち度					
			とても役に立っている	やや役に立っている	あまり役に立っていない	全く役に立っていない	不明	非該当
合計		511 100.0	72 26.1	147 53.3	40 14.5	12 4.3	5 1.8	235
雇 用 区 分 別	正社員	368 100.0	52 24.8	124 59.0	24 11.4	8 3.8	2 1.0	158
	非正社員	143 100.0	20 30.3	23 34.8	16 24.2	4 6.1	3 4.5	77
性 別	男性	221 100.0	31 25.4	66 54.1	19 15.6	4 3.3	2 1.6	99
	女性	289 100.0	40 26.1	81 52.9	21 13.7	8 5.2	3 2.0	136
年 代 別	30代未満	145 100.0	27 36.0	41 54.7	4 5.3	3 4.0	0 0.0	70
	30代	197 100.0	26 23.0	60 53.1	19 16.8	7 6.2	1 0.9	84
	40代	98 100.0	9 15.3	35 59.3	12 20.3	2 3.4	1 1.7	39
	50代	33 100.0	4 30.8	7 53.8	1 7.7	0 0.0	1 7.7	20
	60代以上	25 100.0	4 33.3	3 25.0	3 25.0	0 0.0	2 16.7	13

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問9-(1)-⑤女性活用促進の取組			
			実施されている	実施されていない	知らない	不明
合計		511 100.0	212 41.5	124 24.3	174 34.1	1 0.2
雇 用 区 分 別	正社員	368 100.0	161 43.8	101 27.4	106 28.8	0 0.0
	非正社員	143 100.0	51 35.7	23 16.1	68 47.6	1 0.7
性 別	男性	221 100.0	102 46.2	41 18.6	78 35.3	0 0.0
	女性	289 100.0	110 38.1	82 28.4	96 33.2	1 0.3
年 代 別	30代未満	145 100.0	50 34.5	41 28.3	54 37.2	0 0.0
	30代	197 100.0	89 45.2	42 21.3	66 33.5	0 0.0
	40代	98 100.0	45 45.9	22 22.4	31 31.6	0 0.0
	50代	33 100.0	14 42.4	8 24.2	10 30.3	1 3.0
	60代以上	25 100.0	11 44.0	5 20.0	9 36.0	0 0.0

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問9-(2)-⑤女性活用促進取組の役立ち度					不明	非該当
			とても役に立っている	やや役に立っている	あまり役に立っていない	全く役に立っていない			
合計		511 100.0	44 20.8	98 46.2	59 27.8	5 2.4	6 2.8	299	
雇 用 区 分 別	正社員	368 100.0	30 18.6	74 46.0	50 31.1	5 3.1	2 1.2	207	
	非正社員	143 100.0	14 27.5	24 47.1	9 17.6	0 0.0	4 7.8	92	
性 別	男性	221 100.0	20 19.6	46 45.1	33 32.4	2 2.0	1 1.0	119	
	女性	289 100.0	24 21.8	52 47.3	26 23.6	3 2.7	5 4.5	179	
年 代 別	30代未満	145 100.0	15 30.0	28 56.0	7 14.0	0 0.0	0 0.0	95	
	30代	197 100.0	15 16.9	40 44.9	26 29.2	5 5.6	3 3.4	108	
	40代	98 100.0	4 8.9	20 44.4	20 44.4	0 0.0	1 2.2	53	
	50代	33 100.0	5 35.7	6 42.9	2 14.3	0 0.0	1 7.1	19	
	60代以上	25 100.0	5 45.5	2 18.2	3 27.3	0 0.0	1 9.1	14	

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問9-(1)-⑥仕事の研修・上司の指導			
			実施されている	実施されていない	知らない	不明
合計		511 100.0	380 74.4	82 16.0	45 8.8	4 0.8
雇用区別	正社員	368 100.0	283 76.9	60 16.3	23 6.3	2 0.5
	非正社員	143 100.0	97 67.8	22 15.4	22 15.4	2 1.4
性別	男性	221 100.0	171 77.4	30 13.6	20 9.0	0 0.0
	女性	289 100.0	209 72.3	51 17.6	25 8.7	4 1.4
年代別	30代未満	145 100.0	118 81.4	15 10.3	12 8.3	0 0.0
	30代	197 100.0	148 75.1	33 16.8	15 7.6	1 0.5
	40代	98 100.0	70 71.4	18 18.4	10 10.2	0 0.0
	50代	33 100.0	19 57.6	6 18.2	5 15.2	3 9.1
	60代以上	25 100.0	19 76.0	4 16.0	2 8.0	0 0.0

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問9-(2)-⑥仕事の研修・上司の指導の役立ち度					
			とても役に立っている	やや役に立っている	あまり役に立っていない	全く役に立っていない	不明	非該当
合計		511 100.0	155 40.8	185 48.7	30 7.9	2 0.5	8 2.1	131
雇用区別	正社員	368 100.0	114 40.3	140 49.5	24 8.5	0 0.0	5 1.8	85
	非正社員	143 100.0	41 42.3	45 46.4	6 6.2	2 2.1	3 3.1	46
性別	男性	221 100.0	65 38.0	88 51.5	14 8.2	1 0.6	3 1.8	50
	女性	289 100.0	90 43.1	97 46.4	16 7.7	1 0.5	5 2.4	80
年代別	30代未満	145 100.0	55 46.6	52 44.1	7 5.9	1 0.8	3 2.5	27
	30代	197 100.0	62 41.9	72 48.6	12 8.1	1 0.7	1 0.7	49
	40代	98 100.0	20 28.6	39 55.7	9 12.9	0 0.0	2 2.9	28
	50代	33 100.0	9 47.4	10 52.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	14
	60代以上	25 100.0	8 42.1	9 47.4	1 5.3	0 0.0	1 5.3	6

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問9-(1)-⑦会社側とのコミュニケー			
			実施さ れている	実施さ れてい ない	知らな い	不明
合計		511 100.0	342 66.9	69 13.5	96 18.8	4 0.8
雇 用 区 分 別	正社員	368 100.0	258 70.1	56 15.2	52 14.1	2 0.5
	非正社員	143 100.0	84 58.7	13 9.1	44 30.8	2 1.4
性 別	男性	221 100.0	149 67.4	32 14.5	40 18.1	0 0.0
	女性	289 100.0	192 66.4	37 12.8	56 19.4	4 1.4
年 代 別	30代未満	145 100.0	91 62.8	17 11.7	36 24.8	1 0.7
	30代	197 100.0	137 69.5	22 11.2	37 18.8	1 0.5
	40代	98 100.0	66 67.3	19 19.4	12 12.2	1 1.0
	50代	33 100.0	22 66.7	5 15.2	5 15.2	1 3.0
	60代以上	25 100.0	20 80.0	2 8.0	3 12.0	0 0.0

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問9-(2)-⑦会社とのコミュニケーション取組の役立ち					
			とても 役に 立っ ている	やや役 に立っ ている	あまり 役に 立っ てい ない	全く役 に立っ てい ない	不明	非該当
合計		511 100.0	73 21.3	180 52.6	70 20.5	12 3.5	7 2.0	169
雇 用 区 分 別	正社員	368 100.0	54 20.9	140 54.3	49 19.0	10 3.9	5 1.9	110
	非正社員	143 100.0	19 22.6	40 47.6	21 25.0	2 2.4	2 2.4	59
性 別	男性	221 100.0	34 22.8	78 52.3	28 18.8	6 4.0	3 2.0	72
	女性	289 100.0	39 20.3	101 52.6	42 21.9	6 3.1	4 2.1	97
年 代 別	30代未満	145 100.0	21 23.1	51 56.0	16 17.6	1 1.1	2 2.2	54
	30代	197 100.0	34 24.8	71 51.8	22 16.1	8 5.8	2 1.5	60
	40代	98 100.0	8 12.1	32 48.5	22 33.3	3 4.5	1 1.5	32
	50代	33 100.0	5 22.7	10 45.5	6 27.3	0 0.0	1 4.5	11
	60代以上	25 100.0	4 20.0	13 65.0	2 10.0	0 0.0	1 5.0	5

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問9-(1)-⑧メンタルヘルス対策のた			
			実施さ れている	実施さ れてい ない	知らな い	不明
合計		511 100.0	335 65.6	85 16.6	89 17.4	2 0.4
雇 用 区 分 別	正社員	368 100.0	253 68.8	68 18.5	47 12.8	0 0.0
	非正社員	143 100.0	82 57.3	17 11.9	42 29.4	2 1.4
性 別	男性	221 100.0	142 64.3	39 17.6	40 18.1	0 0.0
	女性	289 100.0	193 66.8	45 15.6	49 17.0	2 0.7
年 代 別	30代未満	145 100.0	92 63.4	22 15.2	31 21.4	0 0.0
	30代	197 100.0	139 70.6	26 13.2	31 15.7	1 0.5
	40代	98 100.0	63 64.3	20 20.4	15 15.3	0 0.0
	50代	33 100.0	21 63.6	5 15.2	6 18.2	1 3.0
	60代以上	25 100.0	16 64.0	4 16.0	5 20.0	0 0.0

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問9-(2)-⑧メンタルヘルス対策取組の役立ち度					
			ととも 役に 立っ て いる	やや役 に立っ ている	あまり 役に 立っ て いない	全く役 に立っ て いない	不明	非該当
合計		511 100.0	58 17.3	176 52.5	85 25.4	11 3.3	5 1.5	176
雇 用 区 分 別	正社員	368 100.0	40 15.8	136 53.8	67 26.5	7 2.8	3 1.2	115
	非正社員	143 100.0	18 22.0	40 48.8	18 22.0	4 4.9	2 2.4	61
性 別	男性	221 100.0	24 16.9	74 52.1	35 24.6	7 4.9	2 1.4	79
	女性	289 100.0	34 17.6	102 52.8	50 25.9	4 2.1	3 1.6	96
年 代 別	30代未満	145 100.0	15 16.3	55 59.8	19 20.7	2 2.2	1 1.1	53
	30代	197 100.0	27 19.4	72 51.8	35 25.2	5 3.6	0 0.0	58
	40代	98 100.0	8 12.7	30 47.6	21 33.3	3 4.8	1 1.6	35
	50代	33 100.0	4 19.0	7 33.3	7 33.3	1 4.8	2 9.5	12
	60代以上	25 100.0	4 25.0	9 56.3	2 12.5	0 0.0	1 6.3	9

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問10-①労働時間と休日の満足度				不明
			とても満足	やや満足	やや不満	とても不満	
合計		511 100.0	168 32.9	238 46.6	88 17.2	15 2.9	2 0.4
雇 用 区 分 別	正社員	368 100.0	99 26.9	183 49.7	71 19.3	14 3.8	1 0.3
	非正社員	143 100.0	69 48.3	55 38.5	17 11.9	1 0.7	1 0.7
性 別	男性	221 100.0	61 27.6	117 52.9	35 15.8	8 3.6	0 0.0
	女性	289 100.0	107 37.0	121 41.9	53 18.3	7 2.4	1 0.3
年 代 別	30代未満	145 100.0	49 33.8	65 44.8	25 17.2	6 4.1	0 0.0
	30代	197 100.0	64 32.5	95 48.2	33 16.8	5 2.5	0 0.0
	40代	98 100.0	26 26.5	44 44.9	25 25.5	2 2.0	1 1.0
	50代	33 100.0	12 36.4	16 48.5	4 12.1	1 3.0	0 0.0
	60代以上	25 100.0	15 60.0	9 36.0	0 0.0	1 4.0	0 0.0

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問10-②仕事と育・介・プライベート両立の				不明
			とても満足	やや満足	やや不満	とても不満	
合計		511 100.0	140 27.4	262 51.3	87 17.0	17 3.3	5 1.0
雇 用 区 分 別	正社員	368 100.0	89 24.2	187 50.8	73 19.8	17 4.6	2 0.5
	非正社員	143 100.0	51 35.7	75 52.4	14 9.8	0 0.0	3 2.1
性 別	男性	221 100.0	57 25.8	117 52.9	39 17.6	8 3.6	0 0.0
	女性	289 100.0	83 28.7	145 50.2	48 16.6	9 3.1	4 1.4
年 代 別	30代未満	145 100.0	39 26.9	74 51.0	28 19.3	4 2.8	0 0.0
	30代	197 100.0	58 29.4	97 49.2	33 16.8	8 4.1	1 0.5
	40代	98 100.0	25 25.5	53 54.1	16 16.3	3 3.1	1 1.0
	50代	33 100.0	10 30.3	15 45.5	5 15.2	1 3.0	2 6.1
	60代以上	25 100.0	6 24.0	14 56.0	4 16.0	1 4.0	0 0.0

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問10-③男女平等の満足度				不明
			とても満足	やや満足	やや不満	とても不満	
合計		511 100.0	126 24.7	256 50.1	101 19.8	22 4.3	6 1.2
雇用区別	正社員	368 100.0	84 22.8	188 51.1	74 20.1	18 4.9	4 1.1
	非正社員	143 100.0	42 29.4	68 47.6	27 18.9	4 2.8	2 1.4
性別	男性	221 100.0	62 28.1	124 56.1	26 11.8	8 3.6	1 0.5
	女性	289 100.0	64 22.1	132 45.7	75 26.0	14 4.8	4 1.4
年代別	30代未満	145 100.0	50 34.5	71 49.0	20 13.8	4 2.8	0 0.0
	30代	197 100.0	45 22.8	102 51.8	43 21.8	7 3.6	0 0.0
	40代	98 100.0	17 17.3	48 49.0	24 24.5	7 7.1	2 2.0
	50代	33 100.0	7 21.2	16 48.5	4 12.1	3 9.1	3 9.1
	60代以上	25 100.0	6 24.0	14 56.0	5 20.0	0 0.0	0 0.0

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問10-④会社からの評価の満足度				不明
			とても満足	やや満足	やや不満	とても不満	
合計		511 100.0	72 14.1	268 52.4	123 24.1	44 8.6	4 0.8
雇用区別	正社員	368 100.0	50 13.6	190 51.6	92 25.0	33 9.0	3 0.8
	非正社員	143 100.0	22 15.4	78 54.5	31 21.7	11 7.7	1 0.7
性別	男性	221 100.0	32 14.5	121 54.8	51 23.1	17 7.7	0 0.0
	女性	289 100.0	40 13.8	147 50.9	72 24.9	27 9.3	3 1.0
年代別	30代未満	145 100.0	34 23.4	73 50.3	33 22.8	5 3.4	0 0.0
	30代	197 100.0	23 11.7	110 55.8	45 22.8	19 9.6	0 0.0
	40代	98 100.0	8 8.2	51 52.0	28 28.6	10 10.2	1 1.0
	50代	33 100.0	3 9.1	14 42.4	10 30.3	4 12.1	2 6.1
	60代以上	25 100.0	4 16.0	15 60.0	4 16.0	2 8.0	0 0.0



管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問10-⑤仕事の内容・やりがいの満足度				不明
			とても満足	やや満足	やや不満	とても不満	
合計		511 100.0	111 21.7	270 52.8	108 21.1	19 3.7	3 0.6
雇用区別	正社員	368 100.0	74 20.1	198 53.8	77 20.9	18 4.9	1 0.3
	非正社員	143 100.0	37 25.9	72 50.3	31 21.7	1 0.7	2 1.4
性別	男性	221 100.0	58 26.2	105 47.5	48 21.7	10 4.5	0 0.0
	女性	289 100.0	53 18.3	165 57.1	60 20.8	9 3.1	2 0.7
年代別	30代未満	145 100.0	37 25.5	71 49.0	28 19.3	9 6.2	0 0.0
	30代	197 100.0	43 21.8	108 54.8	41 20.8	5 2.5	0 0.0
	40代	98 100.0	15 15.3	57 58.2	23 23.5	2 2.0	1 1.0
	50代	33 100.0	6 18.2	16 48.5	9 27.3	1 3.0	1 3.0
	60代以上	25 100.0	8 32.0	14 56.0	2 8.0	1 4.0	0 0.0

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問10-⑥スキルアップ機会の満足度				不明
			とても満足	やや満足	やや不満	とても不満	
合計		511 100.0	73 14.3	226 44.2	175 34.2	32 6.3	5 1.0
雇用区別	正社員	368 100.0	52 14.1	178 48.4	109 29.6	26 7.1	3 0.8
	非正社員	143 100.0	21 14.7	48 33.6	66 46.2	6 4.2	2 1.4
性別	男性	221 100.0	38 17.2	105 47.5	66 29.9	12 5.4	0 0.0
	女性	289 100.0	35 12.1	121 41.9	109 37.7	20 6.9	4 1.4
年代別	30代未満	145 100.0	28 19.3	69 47.6	40 27.6	8 5.5	0 0.0
	30代	197 100.0	27 13.7	89 45.2	73 37.1	8 4.1	0 0.0
	40代	98 100.0	10 10.2	40 40.8	36 36.7	10 10.2	2 2.0
	50代	33 100.0	3 9.1	10 30.3	14 42.4	4 12.1	2 6.1
	60代以上	25 100.0	5 20.0	13 52.0	6 24.0	1 4.0	0 0.0

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問10-⑦収入の満足度				不明
			とても満足	やや満足	やや不満	とても不満	
合計		511 100.0	47 9.2	206 40.3	175 34.2	82 16.0	1 0.2
雇 用 区 分 別	正社員	368 100.0	34 9.2	156 42.4	114 31.0	63 17.1	1 0.3
	非正社員	143 100.0	13 9.1	50 35.0	61 42.7	19 13.3	0 0.0
性 別	男性	221 100.0	27 12.2	79 35.7	76 34.4	39 17.6	0 0.0
	女性	289 100.0	20 6.9	127 43.9	99 34.3	43 14.9	0 0.0
年 代 別	30代未満	145 100.0	11 7.6	62 42.8	44 30.3	28 19.3	0 0.0
	30代	197 100.0	20 10.2	80 40.6	66 33.5	31 15.7	0 0.0
	40代	98 100.0	10 10.2	37 37.8	38 38.8	13 13.3	0 0.0
	50代	33 100.0	2 6.1	12 36.4	15 45.5	4 12.1	0 0.0
	60代以上	25 100.0	4 16.0	10 40.0	8 32.0	3 12.0	0 0.0

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問10-⑧福利厚生への満足度				不明
			とても満足	やや満足	やや不満	とても不満	
合計		511 100.0	84 16.4	250 48.9	133 26.0	39 7.6	5 1.0
雇 用 区 分 別	正社員	368 100.0	61 16.6	183 49.7	92 25.0	30 8.2	2 0.5
	非正社員	143 100.0	23 16.1	67 46.9	41 28.7	9 6.3	3 2.1
性 別	男性	221 100.0	37 16.7	103 46.6	59 26.7	22 10.0	0 0.0
	女性	289 100.0	47 16.3	147 50.9	74 25.6	17 5.9	4 1.4
年 代 別	30代未満	145 100.0	27 18.6	73 50.3	35 24.1	10 6.9	0 0.0
	30代	197 100.0	35 17.8	99 50.3	46 23.4	16 8.1	1 0.5
	40代	98 100.0	11 11.2	43 43.9	37 37.8	6 6.1	1 1.0
	50代	33 100.0	4 12.1	15 45.5	8 24.2	4 12.1	2 6.1
	60代以上	25 100.0	6 24.0	14 56.0	3 12.0	2 8.0	0 0.0

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問10-⑨人間関係の満足度				不明
			とても満足	やや満足	やや不満	とても不満	
合計		511 100.0	143 28.0	252 49.3	91 17.8	23 4.5	2 0.4
雇 用 区 分 別	正社員	368 100.0	102 27.7	182 49.5	63 17.1	20 5.4	1 0.3
	非正社員	143 100.0	41 28.7	70 49.0	28 19.6	3 2.1	1 0.7
性 別	男性	221 100.0	65 29.4	109 49.3	36 16.3	11 5.0	0 0.0
	女性	289 100.0	78 27.0	143 49.5	55 19.0	12 4.2	1 0.3
年 代 別	30代未満	145 100.0	49 33.8	73 50.3	18 12.4	5 3.4	0 0.0
	30代	197 100.0	56 28.4	94 47.7	37 18.8	10 5.1	0 0.0
	40代	98 100.0	22 22.4	47 48.0	23 23.5	6 6.1	0 0.0
	50代	33 100.0	9 27.3	15 45.5	8 24.2	0 0.0	1 3.0
	60代以上	25 100.0	7 28.0	14 56.0	4 16.0	0 0.0	0 0.0

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問10-⑩会社側とのコミュニケーションの満				不明
			とても満足	やや満足	やや不満	とても不満	
合計		511 100.0	58 11.4	249 48.7	150 29.4	49 9.6	5 1.0
雇 用 区 分 別	正社員	368 100.0	42 11.4	185 50.3	101 27.4	37 10.1	3 0.8
	非正社員	143 100.0	16 11.2	64 44.8	49 34.3	12 8.4	2 1.4
性 別	男性	221 100.0	31 14.0	106 48.0	61 27.6	22 10.0	1 0.5
	女性	289 100.0	27 9.3	143 49.5	89 30.8	27 9.3	3 1.0
年 代 別	30代未満	145 100.0	20 13.8	84 57.9	32 22.1	9 6.2	0 0.0
	30代	197 100.0	27 13.7	87 44.2	64 32.5	19 9.6	0 0.0
	40代	98 100.0	6 6.1	46 46.9	32 32.7	12 12.2	2 2.0
	50代	33 100.0	1 3.0	12 36.4	12 36.4	6 18.2	2 6.1
	60代以上	25 100.0	4 16.0	14 56.0	6 24.0	1 4.0	0 0.0

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問10-⑩安全確保、健康維持配慮の満足度				不明
			とても満足	やや満足	やや不満	とても不満	
合計		511 100.0	121 23.7	270 52.8	95 18.6	22 4.3	3 0.6
雇用区別	正社員	368 100.0	82 22.3	198 53.8	68 18.5	18 4.9	2 0.5
	非正社員	143 100.0	39 27.3	72 50.3	27 18.9	4 2.8	1 0.7
性別	男性	221 100.0	58 26.2	105 47.5	44 19.9	13 5.9	1 0.5
	女性	289 100.0	63 21.8	165 57.1	51 17.6	9 3.1	1 0.3
年代別	30代未満	145 100.0	37 25.5	88 60.7	17 11.7	2 1.4	1 0.7
	30代	197 100.0	49 24.9	102 51.8	35 17.8	11 5.6	0 0.0
	40代	98 100.0	18 18.4	44 44.9	29 29.6	6 6.1	1 1.0
	50代	33 100.0	7 21.2	18 54.5	6 18.2	2 6.1	0 0.0
	60代以上	25 100.0	8 32.0	13 52.0	3 12.0	1 4.0	0 0.0

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問10-⑪作業環境の満足度				不明
			とても満足	やや満足	やや不満	とても不満	
合計		511 100.0	114 22.3	242 47.4	125 24.5	29 5.7	1 0.2
雇用区別	正社員	368 100.0	80 21.7	176 47.8	92 25.0	19 5.2	1 0.3
	非正社員	143 100.0	34 23.8	66 46.2	33 23.1	10 7.0	0 0.0
性別	男性	221 100.0	61 27.6	109 49.3	45 20.4	6 2.7	0 0.0
	女性	289 100.0	53 18.3	133 46.0	80 27.7	23 8.0	0 0.0
年代別	30代未満	145 100.0	29 20.0	78 53.8	32 22.1	6 4.1	0 0.0
	30代	197 100.0	52 26.4	84 42.6	45 22.8	16 8.1	0 0.0
	40代	98 100.0	18 18.4	43 43.9	35 35.7	2 2.0	0 0.0
	50代	33 100.0	5 15.2	18 54.5	10 30.3	0 0.0	0 0.0
	60代以上	25 100.0	9 36.0	14 56.0	1 4.0	1 4.0	0 0.0

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問10-⑬ 社保・労保加入状況の満足度				不明
			とても満足	やや満足	やや不満	とても不満	
合計		511 100.0	251 49.1	218 42.7	33 6.5	3 0.6	6 1.2
雇用区別	正社員	368 100.0	188 51.1	155 42.1	23 6.3	1 0.3	1 0.3
	非正社員	143 100.0	63 44.1	63 44.1	10 7.0	2 1.4	5 3.5
性別	男性	221 100.0	115 52.0	86 38.9	18 8.1	1 0.5	1 0.5
	女性	289 100.0	136 47.1	132 45.7	15 5.2	2 0.7	4 1.4
年代別	30代未満	145 100.0	68 46.9	67 46.2	8 5.5	2 1.4	0 0.0
	30代	197 100.0	107 54.3	76 38.6	13 6.6	0 0.0	1 0.5
	40代	98 100.0	39 39.8	50 51.0	7 7.1	1 1.0	1 1.0
	50代	33 100.0	18 54.5	11 33.3	2 6.1	0 0.0	2 6.1
	60代以上	25 100.0	15 60.0	8 32.0	1 4.0	0 0.0	1 4.0

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問10-⑭ 仕事・働き方総合の満足度				不明
			とても満足	やや満足	やや不満	とても不満	
合計		511 100.0	94 18.4	300 58.7	102 20.0	14 2.7	1 0.2
雇用区別	正社員	368 100.0	60 16.3	225 61.1	70 19.0	12 3.3	1 0.3
	非正社員	143 100.0	34 23.8	75 52.4	32 22.4	2 1.4	0 0.0
性別	男性	221 100.0	44 19.9	129 58.4	40 18.1	8 3.6	0 0.0
	女性	289 100.0	50 17.3	171 59.2	62 21.5	6 2.1	0 0.0
年代別	30代未満	145 100.0	25 17.2	94 64.8	22 15.2	4 2.8	0 0.0
	30代	197 100.0	39 19.8	111 56.3	41 20.8	6 3.0	0 0.0
	40代	98 100.0	19 19.4	55 56.1	20 20.4	4 4.1	0 0.0
	50代	33 100.0	3 9.1	20 60.6	10 30.3	0 0.0	0 0.0
	60代以上	25 100.0	8 32.0	13 52.0	4 16.0	0 0.0	0 0.0

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問11-①時間的なゆとりの重視度				不明
			とても重視している	やや重視している	あまり重視していない	ほとんど重視していない	
合計		511 100.0	143 28.0	285 55.8	73 14.3	7 1.4	3 0.6
雇用区別	正社員	368 100.0	96 26.1	207 56.3	56 15.2	7 1.9	2 0.5
	非正社員	143 100.0	47 32.9	78 54.5	17 11.9	0 0.0	1 0.7
性別	男性	221 100.0	60 27.1	120 54.3	40 18.1	1 0.5	0 0.0
	女性	289 100.0	83 28.7	165 57.1	33 11.4	6 2.1	2 0.7
年代別	30代未満	145 100.0	40 27.6	78 53.8	25 17.2	2 1.4	0 0.0
	30代	197 100.0	50 25.4	117 59.4	27 13.7	3 1.5	0 0.0
	40代	98 100.0	24 24.5	56 57.1	14 14.3	2 2.0	2 2.0
	50代	33 100.0	9 27.3	21 63.6	3 9.1	0 0.0	0 0.0
	60代以上	25 100.0	14 56.0	9 36.0	2 8.0	0 0.0	0 0.0

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問11-②仕事とプライベート両立の重視度				不明
			とても重視している	やや重視している	あまり重視していない	ほとんど重視していない	
合計		511 100.0	261 51.1	216 42.3	29 5.7	4 0.8	1 0.2
雇用区別	正社員	368 100.0	187 50.8	160 43.5	17 4.6	3 0.8	1 0.3
	非正社員	143 100.0	74 51.7	56 39.2	12 8.4	1 0.7	0 0.0
性別	男性	221 100.0	97 43.9	104 47.1	18 8.1	2 0.9	0 0.0
	女性	289 100.0	164 56.7	112 38.8	11 3.8	2 0.7	0 0.0
年代別	30代未満	145 100.0	72 49.7	60 41.4	10 6.9	3 2.1	0 0.0
	30代	197 100.0	98 49.7	89 45.2	10 5.1	0 0.0	0 0.0
	40代	98 100.0	56 57.1	37 37.8	4 4.1	1 1.0	0 0.0
	50代	33 100.0	13 39.4	17 51.5	3 9.1	0 0.0	0 0.0
	60代以上	25 100.0	13 52.0	11 44.0	1 4.0	0 0.0	0 0.0

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問11-③働く人の平等の重視度				不明
			とても重視している	やや重視している	あまり重視していない	ほとんど重視していない	
合計		511 100.0	213 41.7	248 48.5	46 9.0	2 0.4	2 0.4
雇 用 区 分 別	正社員	368 100.0	149 40.5	181 49.2	36 9.8	1 0.3	1 0.3
	非正社員	143 100.0	64 44.8	67 46.9	10 7.0	1 0.7	1 0.7
性 別	男性	221 100.0	82 37.1	113 51.1	25 11.3	1 0.5	0 0.0
	女性	289 100.0	131 45.3	135 46.7	21 7.3	1 0.3	1 0.3
年 代 別	30代未満	145 100.0	59 40.7	74 51.0	12 8.3	0 0.0	0 0.0
	30代	197 100.0	82 41.6	93 47.2	20 10.2	2 1.0	0 0.0
	40代	98 100.0	42 42.9	46 46.9	9 9.2	0 0.0	1 1.0
	50代	33 100.0	17 51.5	13 39.4	3 9.1	0 0.0	0 0.0
	60代以上	25 100.0	7 28.0	16 64.0	2 8.0	0 0.0	0 0.0

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問11-④評価の公正さの重視度				不明
			とても重視している	やや重視している	あまり重視していない	ほとんど重視していない	
合計		511 100.0	258 50.5	224 43.8	25 4.9	1 0.2	3 0.6
雇 用 区 分 別	正社員	368 100.0	189 51.4	160 43.5	18 4.9	0 0.0	1 0.3
	非正社員	143 100.0	69 48.3	64 44.8	7 4.9	1 0.7	2 1.4
性 別	男性	221 100.0	110 49.8	97 43.9	14 6.3	0 0.0	0 0.0
	女性	289 100.0	148 51.2	127 43.9	11 3.8	1 0.3	2 0.7
年 代 別	30代未満	145 100.0	75 51.7	63 43.4	7 4.8	0 0.0	0 0.0
	30代	197 100.0	99 50.3	87 44.2	10 5.1	1 0.5	0 0.0
	40代	98 100.0	47 48.0	46 46.9	4 4.1	0 0.0	1 1.0
	50代	33 100.0	18 54.5	13 39.4	1 3.0	0 0.0	1 3.0
	60代以上	25 100.0	11 44.0	11 44.0	3 12.0	0 0.0	0 0.0

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問11-⑤仕事のやりがいの重視度				不明
			とても重視している	やや重視している	あまり重視していない	ほとんど重視していない	
合計		511 100.0	233 45.6	220 43.1	50 9.8	5 1.0	3 0.6
雇用区分別	正社員	368 100.0	171 46.5	157 42.7	37 10.1	2 0.5	1 0.3
	非正社員	143 100.0	62 43.4	63 44.1	13 9.1	3 2.1	2 1.4
性別	男性	221 100.0	113 51.1	90 40.7	17 7.7	1 0.5	0 0.0
	女性	289 100.0	120 41.5	130 45.0	33 11.4	4 1.4	2 0.7
年代別	30代未満	145 100.0	73 50.3	55 37.9	14 9.7	3 2.1	0 0.0
	30代	197 100.0	90 45.7	83 42.1	23 11.7	1 0.5	0 0.0
	40代	98 100.0	37 37.8	49 50.0	10 10.2	1 1.0	1 1.0
	50代	33 100.0	17 51.5	12 36.4	3 9.1	0 0.0	1 3.0
	60代以上	25 100.0	11 44.0	14 56.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問11-⑥スキルアップ機会の重視度				不明
			とても重視している	やや重視している	あまり重視していない	ほとんど重視していない	
合計		511 100.0	152 29.7	251 49.1	100 19.6	4 0.8	4 0.8
雇用区分別	正社員	368 100.0	115 31.3	180 48.9	70 19.0	1 0.3	2 0.5
	非正社員	143 100.0	37 25.9	71 49.7	30 21.0	3 2.1	2 1.4
性別	男性	221 100.0	79 35.7	106 48.0	35 15.8	1 0.5	0 0.0
	女性	289 100.0	73 25.3	145 50.2	65 22.5	3 1.0	3 1.0
年代別	30代未満	145 100.0	46 31.7	74 51.0	25 17.2	0 0.0	0 0.0
	30代	197 100.0	66 33.5	94 47.7	35 17.8	2 1.0	0 0.0
	40代	98 100.0	22 22.4	46 46.9	26 26.5	2 2.0	2 2.0
	50代	33 100.0	6 18.2	19 57.6	7 21.2	0 0.0	1 3.0
	60代以上	25 100.0	7 28.0	12 48.0	6 24.0	0 0.0	0 0.0



管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問11-⑦収入水準の高さの重視度				不明
			とても重視している	やや重視している	あまり重視していない	ほとんど重視していない	
合計		511 100.0	150 29.4	277 54.2	74 14.5	8 1.6	2 0.4
雇用区分別	正社員	368 100.0	111 30.2	206 56.0	45 12.2	5 1.4	1 0.3
	非正社員	143 100.0	39 27.3	71 49.7	29 20.3	3 2.1	1 0.7
性別	男性	221 100.0	74 33.5	119 53.8	26 11.8	2 0.9	0 0.0
	女性	289 100.0	76 26.3	158 54.7	48 16.6	6 2.1	1 0.3
年代別	30代未満	145 100.0	40 27.6	78 53.8	23 15.9	4 2.8	0 0.0
	30代	197 100.0	70 35.5	105 53.3	20 10.2	2 1.0	0 0.0
	40代	98 100.0	22 22.4	56 57.1	17 17.3	2 2.0	1 1.0
	50代	33 100.0	6 18.2	20 60.6	7 21.2	0 0.0	0 0.0
	60代以上	25 100.0	6 24.0	13 52.0	6 24.0	0 0.0	0 0.0

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問11-⑧福利厚生的高度重视度				不明
			とても重視している	やや重視している	あまり重視していない	ほとんど重視していない	
合計		511 100.0	127 24.9	265 51.9	102 20.0	13 2.5	4 0.8
雇用区分別	正社員	368 100.0	93 25.3	191 51.9	73 19.8	10 2.7	1 0.3
	非正社員	143 100.0	34 23.8	74 51.7	29 20.3	3 2.1	3 2.1
性別	男性	221 100.0	56 25.3	117 52.9	41 18.6	7 3.2	0 0.0
	女性	289 100.0	71 24.6	148 51.2	61 21.1	6 2.1	3 1.0
年代別	30代未満	145 100.0	48 33.1	65 44.8	29 20.0	2 1.4	1 0.7
	30代	197 100.0	50 25.4	103 52.3	40 20.3	4 2.0	0 0.0
	40代	98 100.0	12 12.2	58 59.2	22 22.4	5 5.1	1 1.0
	50代	33 100.0	5 15.2	21 63.6	4 12.1	2 6.1	1 3.0
	60代以上	25 100.0	5 20.0	15 60.0	5 20.0	0 0.0	0 0.0

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問11-⑨人間関係の重視度				不明
			とても重視している	やや重視している	あまり重視していない	ほとんど重視していない	
合計		511 100.0	316 61.8	174 34.1	16 3.1	2 0.4	3 0.6
雇 用 区 分 別	正社員	368 100.0	228 62.0	126 34.2	11 3.0	2 0.5	1 0.3
	非正社員	143 100.0	88 61.5	48 33.6	5 3.5	0 0.0	2 1.4
性 別	男性	221 100.0	131 59.3	79 35.7	9 4.1	2 0.9	0 0.0
	女性	289 100.0	185 64.0	95 32.9	7 2.4	0 0.0	2 0.7
年 代 別	30代未満	145 100.0	98 67.6	45 31.0	1 0.7	1 0.7	0 0.0
	30代	197 100.0	122 61.9	69 35.0	6 3.0	0 0.0	0 0.0
	40代	98 100.0	56 57.1	33 33.7	7 7.1	1 1.0	1 1.0
	50代	33 100.0	20 60.6	12 36.4	0 0.0	0 0.0	1 3.0
	60代以上	25 100.0	11 44.0	13 52.0	1 4.0	0 0.0	0 0.0

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問11-⑩会社側とのコミュニケーションの重				不明
			とても重視している	やや重視している	あまり重視していない	ほとんど重視していない	
合計		511 100.0	169 33.1	271 53.0	64 12.5	4 0.8	3 0.6
雇 用 区 分 別	正社員	368 100.0	122 33.2	194 52.7	47 12.8	4 1.1	1 0.3
	非正社員	143 100.0	47 32.9	77 53.8	17 11.9	0 0.0	2 1.4
性 別	男性	221 100.0	77 34.8	109 49.3	33 14.9	2 0.9	0 0.0
	女性	289 100.0	92 31.8	162 56.1	31 10.7	2 0.7	2 0.7
年 代 別	30代未満	145 100.0	47 32.4	79 54.5	18 12.4	1 0.7	0 0.0
	30代	197 100.0	75 38.1	97 49.2	24 12.2	1 0.5	0 0.0
	40代	98 100.0	26 26.5	55 56.1	14 14.3	2 2.0	1 1.0
	50代	33 100.0	7 21.2	21 63.6	4 12.1	0 0.0	1 3.0
	60代以上	25 100.0	9 36.0	14 56.0	2 8.0	0 0.0	0 0.0

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問11-⑩安全確保、健康維持配慮の重視度				不明
			とても重視している	やや重視している	あまり重視していない	ほとんど重視していない	
合計		511 100.0	196 38.4	261 51.1	49 9.6	3 0.6	2 0.4
雇用区別	正社員	368 100.0	142 38.6	185 50.3	37 10.1	3 0.8	1 0.3
	非正社員	143 100.0	54 37.8	76 53.1	12 8.4	0 0.0	1 0.7
性別	男性	221 100.0	83 37.6	113 51.1	23 10.4	2 0.9	0 0.0
	女性	289 100.0	113 39.1	148 51.2	26 9.0	1 0.3	1 0.3
年代別	30代未満	145 100.0	48 33.1	81 55.9	14 9.7	2 1.4	0 0.0
	30代	197 100.0	83 42.1	95 48.2	18 9.1	1 0.5	0 0.0
	40代	98 100.0	34 34.7	52 53.1	11 11.2	0 0.0	1 1.0
	50代	33 100.0	14 42.4	16 48.5	3 9.1	0 0.0	0 0.0
	60代以上	25 100.0	11 44.0	13 52.0	1 4.0	0 0.0	0 0.0

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問11-⑪作業環境の重視度				不明
			とても重視している	やや重視している	あまり重視していない	ほとんど重視していない	
合計		511 100.0	168 32.9	264 51.7	70 13.7	7 1.4	2 0.4
雇用区別	正社員	368 100.0	114 31.0	196 53.3	51 13.9	6 1.6	1 0.3
	非正社員	143 100.0	54 37.8	68 47.6	19 13.3	1 0.7	1 0.7
性別	男性	221 100.0	59 26.7	122 55.2	35 15.8	5 2.3	0 0.0
	女性	289 100.0	109 37.7	142 49.1	35 12.1	2 0.7	1 0.3
年代別	30代未満	145 100.0	48 33.1	76 52.4	19 13.1	2 1.4	0 0.0
	30代	197 100.0	67 34.0	95 48.2	32 16.2	3 1.5	0 0.0
	40代	98 100.0	31 31.6	52 53.1	12 12.2	2 2.0	1 1.0
	50代	33 100.0	7 21.2	22 66.7	4 12.1	0 0.0	0 0.0
	60代以上	25 100.0	11 44.0	13 52.0	1 4.0	0 0.0	0 0.0

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問11-⑬ 社保・労保加入の重視度				不明
			とても重視している	やや重視している	あまり重視していない	ほとんど重視していない	
合計		511 100.0	265 51.9	193 37.8	46 9.0	3 0.6	4 0.8
雇用区別	正社員	368 100.0	188 51.1	142 38.6	36 9.8	1 0.3	1 0.3
	非正社員	143 100.0	77 53.8	51 35.7	10 7.0	2 1.4	3 2.1
性別	男性	221 100.0	94 42.5	96 43.4	29 13.1	1 0.5	1 0.5
	女性	289 100.0	171 59.2	97 33.6	17 5.9	2 0.7	2 0.7
年代別	30代未満	145 100.0	67 46.2	63 43.4	14 9.7	1 0.7	0 0.0
	30代	197 100.0	108 54.8	68 34.5	21 10.7	0 0.0	0 0.0
	40代	98 100.0	53 54.1	35 35.7	8 8.2	1 1.0	1 1.0
	50代	33 100.0	19 57.6	10 30.3	2 6.1	1 3.0	1 3.0
	60代以上	25 100.0	12 48.0	11 44.0	1 4.0	0 0.0	1 4.0

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問14最終学歴						不明
			中学校卒	高等学校卒	短期大学・高等専門学校卒	大学卒	大学院修了	その他	
合計		511 100.0	4 0.8	120 23.5	98 19.2	259 50.7	20 3.9	8 1.6	2 0.4
雇用区別	正社員	368 100.0	1 0.3	66 17.9	55 14.9	223 60.6	17 4.6	4 1.1	2 0.5
	非正社員	143 100.0	3 2.1	54 37.8	43 30.1	36 25.2	3 2.1	4 2.8	0 0.0
性別	男性	221 100.0	3 1.4	47 21.3	13 5.9	138 62.4	15 6.8	5 2.3	0 0.0
	女性	289 100.0	1 0.3	73 25.3	85 29.4	121 41.9	5 1.7	3 1.0	1 0.3
年代別	30代未満	145 100.0	0 0.0	16 11.0	22 15.2	97 66.9	6 4.1	4 2.8	0 0.0
	30代	197 100.0	0 0.0	38 19.3	40 20.3	105 53.3	12 6.1	2 1.0	0 0.0
	40代	98 100.0	2 2.0	28 28.6	25 25.5	40 40.8	1 1.0	2 2.0	0 0.0
	50代	33 100.0	0 0.0	21 63.6	7 21.2	5 15.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	60代以上	25 100.0	2 8.0	15 60.0	2 8.0	5 20.0	1 4.0	0 0.0	0 0.0

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問15-(1) 生計を共にしている人					不明
			あなた自身	配偶者	親・義父母	子	その他	
合計		511 100.0	0 0.0	252 49.3	159 31.1	186 36.4	49 9.6	0 0.0
雇用区別	正社員	368 100.0	0 0.0	184 50.0	110 29.9	134 36.4	31 8.4	0 0.0
	非正社員	143 100.0	0 0.0	68 47.6	49 34.3	52 36.4	18 12.6	0 0.0
性別	男性	221 100.0	0 0.0	130 58.8	48 21.7	89 40.3	14 6.3	0 0.0
	女性	289 100.0	0 0.0	122 42.2	111 38.4	97 33.6	35 12.1	0 0.0
年代別	30代未満	145 100.0	0 0.0	27 18.6	63 43.4	11 7.6	24 16.6	0 0.0
	30代	197 100.0	0 0.0	115 58.4	55 27.9	90 45.7	14 7.1	0 0.0
	40代	98 100.0	0 0.0	63 64.3	26 26.5	53 54.1	5 5.1	0 0.0
	50代	33 100.0	0 0.0	26 78.8	11 33.3	17 51.5	4 12.1	0 0.0
	60代以上	25 100.0	0 0.0	16 64.0	2 8.0	11 44.0	1 4.0	0 0.0

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問15-(2) 最も収入が多い人					不明
			あなた自身	配偶者	親・義父母	子	その他	
合計		511 100.0	268 52.4	114 22.3	87 17.0	6 1.2	11 2.2	25 4.9
雇用区別	正社員	368 100.0	212 57.6	69 18.8	60 16.3	2 0.5	7 1.9	18 4.9
	非正社員	143 100.0	56 39.2	45 31.5	27 18.9	4 2.8	4 2.8	7 4.9
性別	男性	221 100.0	183 82.8	3 1.4	23 10.4	5 2.3	2 0.9	5 2.3
	女性	289 100.0	85 29.4	111 38.4	64 22.1	1 0.3	9 3.1	19 6.6
年代別	30代未満	145 100.0	70 48.3	14 9.7	53 36.6	0 0.0	2 1.4	6 4.1
	30代	197 100.0	106 53.8	55 27.9	25 12.7	1 0.5	3 1.5	7 3.6
	40代	98 100.0	57 58.2	27 27.6	5 5.1	0 0.0	4 4.1	5 5.1
	50代	33 100.0	14 42.4	16 48.5	1 3.0	1 3.0	0 0.0	1 3.0
	60代以上	25 100.0	18 72.0	0 0.0	1 4.0	4 16.0	1 4.0	1 4.0

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問16子供の年齢、就業・就学状況							
			2歳未満の子	2歳～未就学児	小学生・中学生	高校生・大学生等の就学者	中学校卒業以上の未就学・未就業者	就業者	子どもはいない	不明
合計		511 100.0	42 8.2	82 16.0	80 15.7	35 6.8	1 0.2	39 7.6	238 46.6	0 0.0
雇用区分別	正社員	368 100.0	39 10.6	69 18.8	63 17.1	17 4.6	0 0.0	11 3.0	182 49.5	0 0.0
	非正社員	143 100.0	3 2.1	13 9.1	17 11.9	18 12.6	1 0.7	28 19.6	56 39.2	0 0.0
性別	男性	221 100.0	30 13.6	41 18.6	37 16.7	11 5.0	1 0.5	21 9.5	95 43.0	0 0.0
	女性	289 100.0	12 4.2	41 14.2	43 14.9	24 8.3	0 0.0	18 6.2	143 49.5	0 0.0
年代別	30代未満	145 100.0	6 4.1	6 4.1	2 1.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0	112 77.2	0 0.0
	30代	197 100.0	35 17.8	58 29.4	40 20.3	1 0.5	0 0.0	0 0.0	73 37.1	0 0.0
	40代	98 100.0	0 0.0	15 15.3	34 34.7	22 22.4	0 0.0	5 5.1	34 34.7	0 0.0
	50代	33 100.0	0 0.0	1 3.0	3 9.1	8 24.2	0 0.0	18 54.5	6 18.2	0 0.0
	60代以上	25 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 8.0	1 4.0	16 64.0	7 28.0	0 0.0

管理職かどうか→非管理職のみ

		全体	問17介護している家族の有		
			いる	いない	不明
合計		511 100.0	31 6.1	476 93.2	4 0.8
雇用区分別	正社員	368 100.0	20 5.4	345 93.8	3 0.8
	非正社員	143 100.0	11 7.7	131 91.6	1 0.7
性別	男性	221 100.0	16 7.2	205 92.8	0 0.0
	女性	289 100.0	15 5.2	271 93.8	3 1.0
年代別	30代未満	145 100.0	2 1.4	142 97.9	1 0.7
	30代	197 100.0	9 4.6	187 94.9	1 0.5
	40代	98 100.0	5 5.1	93 94.9	0 0.0
	50代	33 100.0	4 12.1	29 87.9	0 0.0
	60代以上	25 100.0	8 32.0	17 68.0	0 0.0