

JILPT 資料シリーズ

No.247 2022年3月

わが国の福利厚生を導入と利用の実態とその諸要因、 そして有効性の検証

—『企業における福利厚生施策の実態に関する調査』(2017)二次分析—



わが国の福利厚生を導入と利用の実態とその諸要因、 そして有効性の検証

— 『企業における福利厚生施策の実態に関する調査』(2017)二次分析 —

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

本報告書は、2017年実施の「企業における福利厚生施策の実態に関する調査」（企業／従業員アンケート調査）によって得られた調査データ（JILPT調査シリーズ No. 203 において調査結果を公表）について、二次分析を行い、福利厚生制度・施策の導入・利用の実態および背景等をより掘り下げて解明することを試みた。二次分析の実施およびとりまとめは、福利厚生分野に詳しい、西久保浩二・山梨大学生命環境学部地域社会システム学科教授に依頼した。参考資料として、アンケート調査票および企業／従業員調査の詳細集計表を付した。

本報告書が、政策担当者、労使等、施策の実施・利用に係るすべての関係者の参考となり、働く人々の就業環境の改善につながれば幸いである。

2022年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

理事長 樋口 美雄

調査担当者

氏名	所 属	
西久保浩二	山梨大学大学院教授	第1章、第2章、第3章、第4章
吉田 和央	労働政策研究・研修機構	
	アドバイザーリサーチャー	資料・付属統計表

研究会委員

西久保浩二 山梨大学大学院教授
吉田 和央 労働政策研究・研修機構 アドバイザーリサーチャー
荻野 登 労働政策研究・研修機構 リサーチフェロー
郡司 正人 労働政策研究・研修機構 リサーチフェロー

目 次

序章	1
第1章 福利厚生制度導入と利用の実態とその要因	4
1-1 施策導入実態【企業調査】	4
1-2 施策利用実態【従業員調査】	13
1-3 今後の施策の充実意向【企業調査】	21
1-4 今後の施策の縮小意向【企業調査】	23
1-5 施策の非正規従業員での適用実態【企業調査】	27
1-6 アウトソーシング、カフェテリア・プランの導入実態【企業調査】	32
第2章 主要個別制度領域における導入と利用の実態とその要因【企業調査】【従業員調査】	39
2-1 財産形成	39
2-2 食事	52
2-3 健康管理	64
2-4 両立支援	77
2-5 休暇	91
2-6 自己啓発	105
2-7 慶弔災害	119
2-8 住宅	132
2-9 余暇活動	145
2-10 働き方	158
2-11 高齢者	171
第3章 企業経営、人的資源管理における福利厚生の有効性検証	184
3-1 従業員の採用・確保【企業調査】【従業員調査】	184
3-2 従業員の定着状況の変化【企業調査】	191
3-3 従業員の定着状況に対する問題認識【企業調査】	196
3-4 職場の従業員の定着状況【従業員調査】	201
3-5 企業業績への影響力【企業調査】	206
3-6 従業員の定着意向【従業員調査】	209
3-7 会社に対する満足度【従業員調査】	213
第4章 分析を終えて	219
資料 調査票 企業調査および従業員調査	223
付属統計表	237

序章

わが国企業における福利厚生制度は、高度成長期にはいわゆる日本的経営モデルを構成した年功賃金、終身雇用制度と並ぶ特徴的な要素として位置づけられた。「手厚い福利厚生」として総称され、年々、予算配分を伸ばす中で企業成長を支える人材を「衣・食・住・遊」の広範囲の生活領域から支援する制度として、その役割を果たした。

その後はバブル崩壊後の長い景気後退、少子高齢化の本格的な進展、グローバル競争時代の拡がり、そして様々な労働関連法制の変化など多様な経営環境変化のなかで、福利厚生制度はその存在意義、役割が問われ続けてきた。

新たな存在意義や役割を考えるためには、実態を正確に把握、理解することが不可欠であるが、わが国には企業の福利厚生制度に関する大規模な定量調査は数少ない。

厚生労働省の「就労条件総合調査」は調査名を変えながらも、わが国企業の福利厚生制度、退職給付制度の実態を長きに渡り、捉えてきた。また、日本経団連によって昭和30年度より毎年実施されてきた「福利厚生費調査」は、法定福利費、法定外福利費の実態を詳細に捉え続けている。以上、二つの調査によってしか国内企業の福利厚生制度の実態を継続的に把握することはできなかった。しかし、それは企業調査のみという点で断片的な実態であったといえる。

しかし、2017年、労働政策研究・研修機構が厚生労働省雇用環境・均等局勤労者生活課からの要請を受けて企業、従業員の双方を対象とした「企業における福利厚生施策の実態に関する調査」が行われた。

本調査の目的は、「非正規雇用労働者の増加など就業構造が変化するなか、各企業が様々な取組みを重ねている。そこで、企業における福利厚生制度・施策の現状や従業員のニーズなどを探るため」である。

当該調査は、平成26(2014)年経済センサス基礎調査(確報)の企業分布に従い、全国の10人以上規模の民間企業1万2,000社(農林漁業、鉱業を除いた15大産業)と、そこで働く従業員約5万4,000人を対象とする大規模であり、代表性に優れた調査となった。そして、有効回収数として企業2,809社(有効回答率23.4%)、従業員8,298人(有効回答率15.4%)という貴重なデータを得ることとなった。特に、これまで多くの同様の調査では注目されなかった10人以上の従業員規模層を調査対象としている点で、中小・零細企業の実態を知る上で有用なものとなった。本調査の報告書は既に同機構調査シリーズNo.203として2020年7月に発表されている。

本報告書はこの貴重な大規模調査を二次的に、さらに深く分析し、わが国の福利厚生制度の実態のみならず、様々な現在の実態をもたらした要因、背景を探ることを目的としている。企業調査、従業員調査の双方のデータを分析することで、より解析的、構造的な知見を得ることを試みた。福利厚生制度が企業に導入される要因は何か。従業員がそ

これらの制度を利用する要因は何か。そして福利厚生制度の導入や従業員の利用によって、どのような経営的效果が得られているのか。すなわち、福利厚生制度が企業経営によって真に有効なものなのか。こうした根源的な疑問について詳細に、網羅的に明らかにすることを試みた。こうした実態をもたらした要因を広範囲に探ることで、経営環境変化の著しい現在そして今後の新たな福利厚生制度の課題や役割を考える上での基礎的な情報を提供できることを期待している。

分析により明らかになったこと

本調査では、第1章で福利厚生制度・施策の導入・利用実態を企業・従業員両調査から俯瞰するとともに、企業調査から、今後施策を充実または縮小したいという意向についての傾向を分析し、さらに非正規従業員に限って見た施策の適用実態、アウトソーシング、カフェテリア・プランの導入実態を調べている。ここでは、主な分析結果のみを示すが、次章以下も含め、詳細はそれぞれの記述を参照されたい。

企業回答からみた導入実態については、導入施策の総数と企業特性の相関分析結果から、「労働組合(の有無)」や「企業規模」の影響が大きいことがわかった。さらに女性の正規従業員数が多い企業で導入の充実がみられた。また、制度・施策実施の目的については、「人材の確保」「従業員の定着」とともに、「医療,福祉」の業種に因果性が認められるなど業種ごとの傾向も浮かび上がった。従業員の回答からみた制度・施策の利用実態では、正社員の(正社員以外と比べた)利用率の高さ、性別では女性、年齢別では高年齢層の利用経験数の高さが裏づけられた。

導入施策の合計数をもとに企業の充実または縮小の意向をみると、充実に関しては業種で「宿泊業, 飲食サービス業」「生活関連サービス業, 娯楽業」に正の有意性がみられたが、すでに導入の充実がみられているためか「従業員数」「労組の有無」などの影響は観測されなかった。一方縮小意向については、従業員が「不足している」と認識している企業では廃止・縮小する制度・施策は少なく、また同様に自社の業績が「上向き」と評価する企業ほど廃止・縮小する制度・施策は少ないなど、必然性のある結果となった。企業がどれだけ多くの制度・施策を非正規従業員に開放しているかについては、企業属性として「女性比率」「労働組合の有無」が正で有意となっている。なおアウトソーシングについては、その対象施策数との相関関係は、「総従業員数」「正規従業員数」「女性正規従業員数」「労働組合の有無」で有意であった。カフェテリアプランでは「従業員数」で顕著な因果関係が確認された。

第2章では、福利厚生制度・施策 11 カテゴリ・48 項目のそれぞれについて、導入・利用実態とその要因を、企業・従業員両調査から分析している。個別制度領域においては、多種多様な制度・施策の編成において、企業の人事労務管理、財政状態、人事課題など、従業員側の利用者・受益者としてのニーズなどの要因に加え、今日では少子高齢化対策、

働き方改革などの社会的要請なども影響を及ぼしている。ここでは、それぞれの制度・施策ごとに、企業調査における導入率、企業属性からみた要因分析、施策の充実・縮小意向、非正規従業員適用実態、従業員調査における利用実態について分析した。個々の分析結果については本文から確認いただきたい。

第3章では、企業経営、人的資源管理における福利厚生制度・施策の有効性を、主に企業調査のデータから検証した。分析の項目は、①従業員の採用・確保(企業・従業員調査)②従業員の定着状況の変化(企業調査)③従業員の定着状況に対する問題認識(企業調査)④職場の従業員の定着状況(従業員調査)⑤企業業績への影響力(企業調査)⑥従業員の定着意向(従業員調査)⑦会社に対する満足度(従業員調査)一である。①からは、多様な福利厚生制度を導入し、充実させた企業ほど、採用・確保が容易であり、福利厚生が採用、定着に有効な機能を果たしている可能性が示唆される。また、個々の福利厚生分野では、「両立支援」「休暇」「高齢者」で正の影響力が確認された。一方従業員の企業選定とその後の企業での定着傾向をみると、就活時に福利厚生の内容を重視するほど、入社後の会社への総合的な満足度、現在の勤務先企業での定着意向がいずれも高いという関係がみられた。②については、業種および各企業属性をふまえたいくつかの分析により、福利厚生の充実度が「定着状況の変化」に有意な影響があることが確認されている。以下の各項目については、とくに⑤において福利厚生の充実度と企業業績(業績が好調)の関連性が高いこと、福利厚生が⑥において従業員の定着度を高める影響力があること、⑦で同様に従業員の満足度を高める影響力があることが確認されている。

第1章 福利厚生制度の導入と利用の実態とその要因

ここでは個々の制度・施策の選択による編成体として成立している福利厚生制度を全体的に捉え、その実態を詳細に検討すると同時に、その導入要因、編成要因を明らかにする。

また、従業員も同様に福利厚生制度全体をどのように利用しているか、その利用行動に着目し、実態と利用行動を左右する要因を明らかにする。

さらに、近時、注目される非正規従業員に適用された福利厚生制度が何か、その適用実態と、適用を左右している企業側での要因を明らかにする。

最後に、近年になって注目されており、導入がすすんできた福利厚生制度の運用方式であるアウトソーシングとカフェテリア・プランについても分析を行う。どのような要因がこうした比較的新しい運用方式を採用させているのか。また、個々の制度・施策のなかで何を優先的にこうした方式に適用させようとしているのか。それらの要因を明らかにする。

1 福利厚生全体の制度・施策

1-1 施策導入実態【企業調査】

1) 導入率（全体）

福利厚生制度や施策について全 48 施策の導入率をみると、「慶弔休暇制度」（90.7%）が最も多く 9 割を超えており、次いで「慶弔見舞金制度」（86.5%）、「病気休職制度」（62.1%）の順となっている。この 3 施策が導入率のトップ 3 であり、休暇制度分野から 2 施策、慶弔災害分野から 1 施策となっている。

続く、導入率が 4 割台のグループは、「永年勤続表彰」（49.5%）から「労災補償給付の付加給付」（40.1%）までの 6 施策となっている。

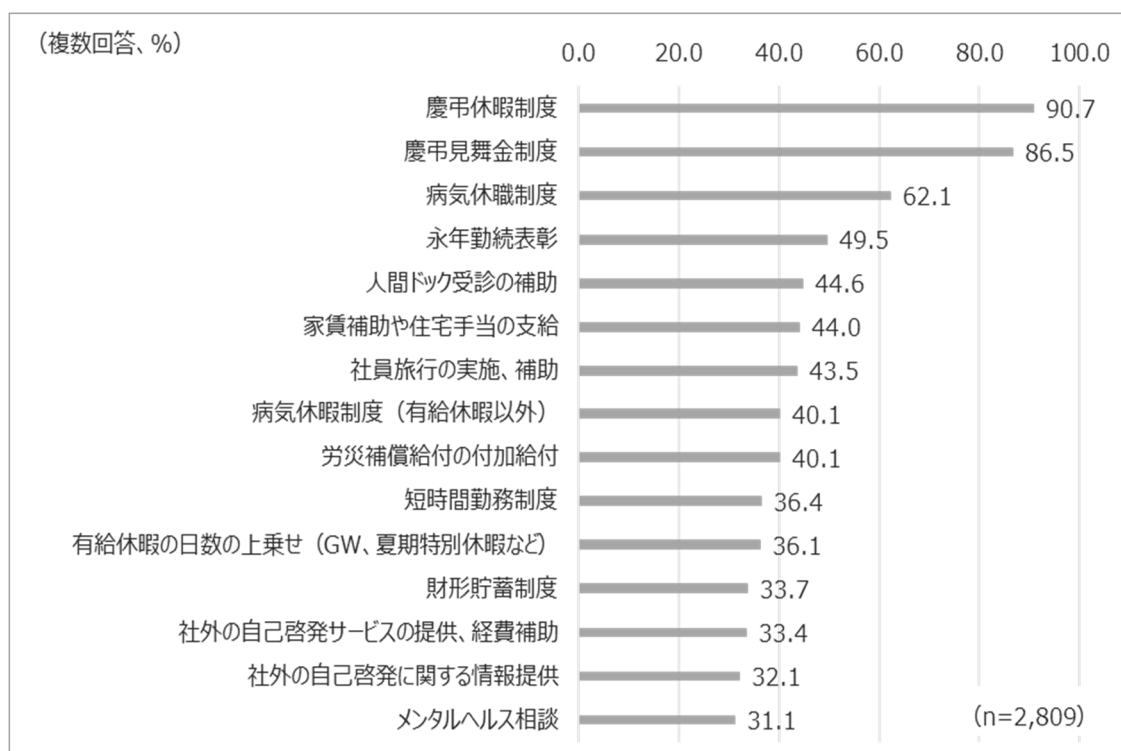
導入率が 3 割台のグループは、「短時間勤務制度」（36.4%）から「メンタルヘルス相談」（31.1%）までの 6 施策となっている。

導入率が 2 割台のグループは、「時差出勤」（28.3%）から「治療と仕事の両立支援策」（20.0%）までの 6 施策となっている。

導入率が 1 割台のグループは、「教育、結婚等住宅以外の臨時支出に対する貸し付け」（19.9%）から「遺族・遺児年金」（11.6%）までの 10 施策となっている。

なお、「従業員持株制度・持株会」（9.6%）から「ストックオプション制度」（0.5%）までの 17 施策の導入率は、いずれも 1 割に満たない割合となっている。

図表 1-1-1 導入率【全体】(1)



2) 要因分析

何種類の制度・施策を導入、実施しているか、その総数を「充実度」として捉え、要因分析を行った。

まず、実施数全体での基本統計量および度数分布は図表 1-1-2 のヒストグラムのとおりである。

平均値、10.8、中央値、10 でほぼ 10 施策程度となる。この調査で提示した施策総数は 48 種であったから、総数からみた導入率平均は 22.5%となる。標準偏差が 6.0 となる。

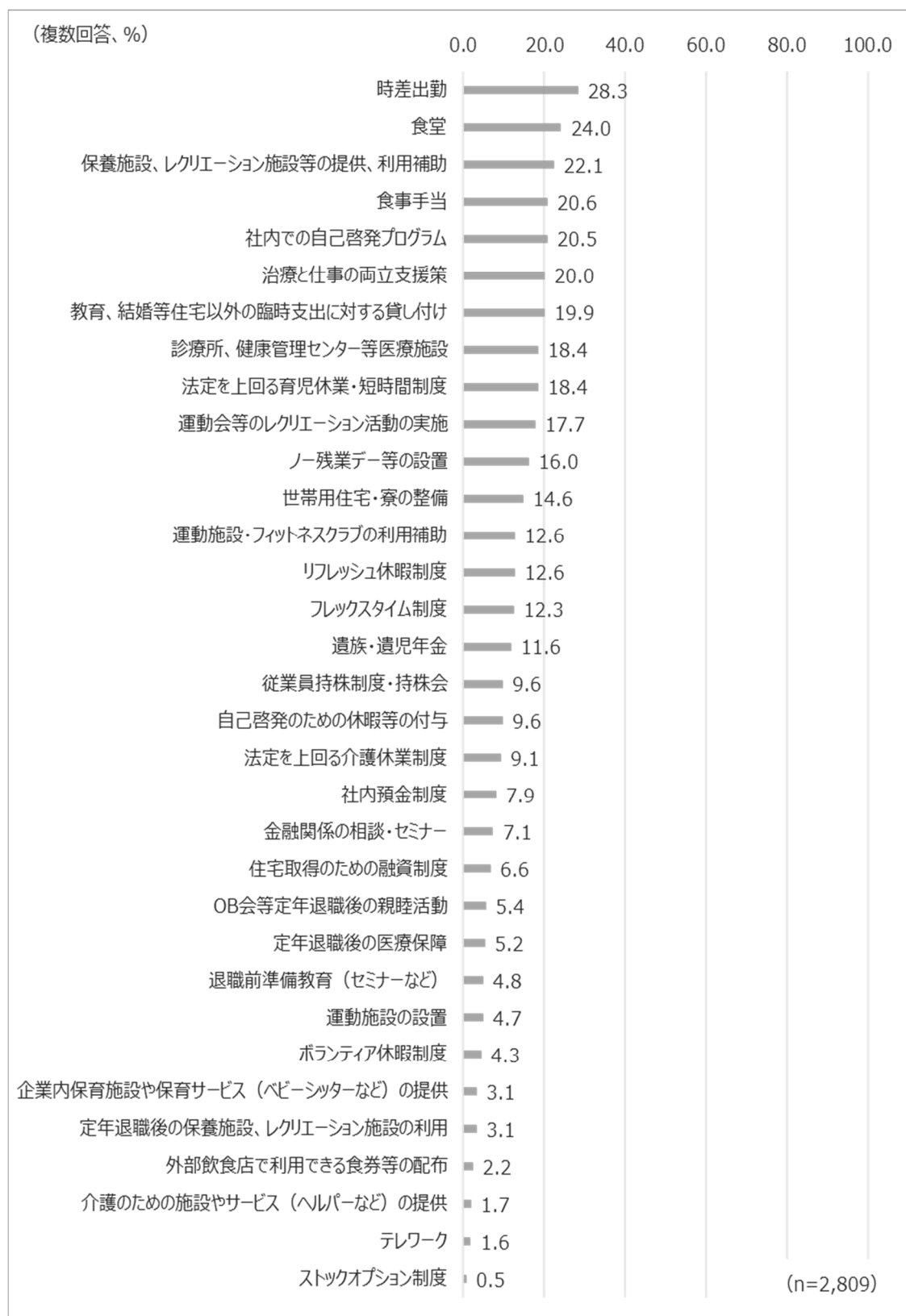
また、最大数は 40 施策で、最小値は 0 である。

基礎的な企業特性と相関分析を行った結果が図表 1-1-4 である。

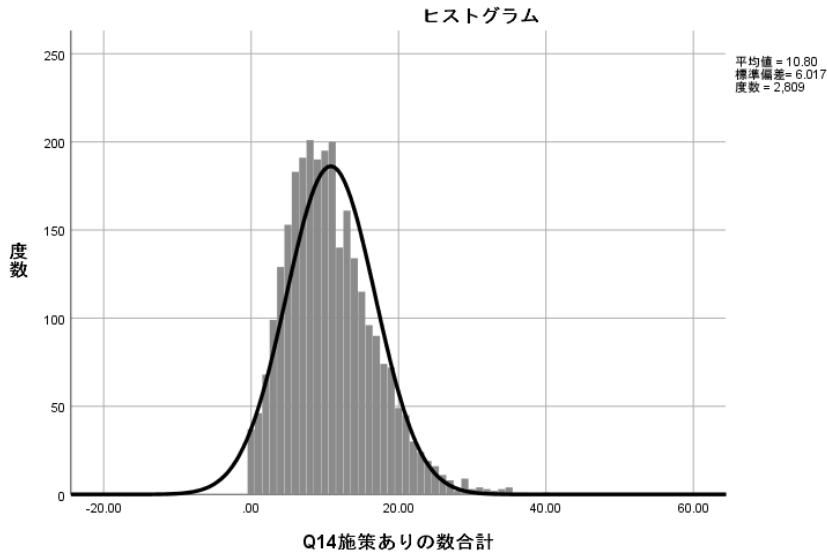
統計的有意性(無相関検定)において正の明確な相関関係が見られたものとして、係数の大きい順に「労働組合有り」「女性正規従業員数」「正規従業員数」「総従業員数」となっている。要求主体である「労働組合」や「企業規模」の影響が大きいことが示されている。女性の正規採用が多い企業でも充実が進んでいる。両立支援などのニーズへの対応が必要となっているためとも考えられる。

一方、負の相関で有意となっているものは、「正規従業員平均年齢」である。平均年齢が高い高齢化した企業では相対的に充実度が低い。

図表 1-1-1 導入率【全体】(2)



図表 1-1-2 導入数の分布【全体】



図表 1-1-3 導入数の基礎統計量

統計量	
Q14施策ありの数合計(充実度)	
度数	有効 2809
欠損値	0
平均値	10.8
中央値	10.0
標準偏差	6.0
範囲	40.0
最小値	0.0
最大値	40.0

図表 1-1-4 制度・施策数との相関分析

		相関分析							
		総従業員数	正規従業員数	女性 正規従業員数	正規従業員 比率	非正規従業員 比率	正規従業員 平均年齢	正規従業員 平均勤続年数	労働組合の 有無
施策総数 (充実度)	Pearson 相関係数	0.185	0.234	0.247	0.003	-0.014	-0.177	0.053	0.285
	有意確率 (両側)	0.000	0.000	0.000	0.889	0.475	0.000	0.005	0.000
	度数	2745	2673	2664	2655	2658	2764	2755	2793

次に、業種を中心とした企業属性との因果関係の検証を行った(図表 1-1-5)。

正に有意な因果性が確認できたものとして、「教育，学習支援業」「金融業，保険業」「学術研究，専門・技術サービス業」「医療，福祉」などがあった。これらの業種では相対的に実施している制度・施策が多くなっている。

また、「従業員数」も高い信頼性で正に有意な影響力がある。従業員規模としての大企業層であるほど充実している実態が確認できる。この結果は同時に、中小企業との格差の存在を示唆している。

「労働組合の有無」も正に有意な影響があることが示されている。従業員ニーズをく

み上げ、交渉主体となって要求することで積極的に制度導入を促した結果と考えられる。

他では、「女性比率」が負に有意な関係性が示されている。つまり、女性比率が高い企業ほど相対的に実施している制度・施策が少ない。これは直接雇用の非正規雇用の女性を含んだ比率であることから、その影響が表れた結果といえよう。現在、女性労働者としての非正社員が多くなっており、非正社員への福利厚生への適用率の低さも影響した結果と考えられる。先の相関分析では正規雇用の女性従業員と制度・施策の実施数は明確な正の相関がみられたことと対照的な結果である。

加えて「平均年齢」も負に有意である。中高年層が多いほど、実施数が少なく、若い社員が多いほど、実施数が多くなっている。福利厚生にはしばし採用力の向上が期待されて導入されるが、新規学卒採用を積極的に行う企業などで導入が進んでいることを示している。

図表 1-1-5 要因分析

	充実度: 施策の実施総数			
	Estimate	Std. Error	t value	vif
(Intercept)	15.906	0.744	21.375 ***	1.037
業種【建設業】				
業種【製造業】				
業種【電気・ガス・熱供給・水道業】				
業種【情報通信業】	2.711	0.821	3.302 ***	1.086
業種【運輸業, 郵便業】	-1.128	0.554	-2.037 **	1.012
業種【卸売業, 小売業】				
業種【金融業, 保険業】	3.834	1.154	3.321 ***	1.011
業種【不動産業, 物品賃貸業】	-1.710	1.179	-1.450 #####	1.019
業種【学術研究, 専門・技術サービス業】	2.126	0.767	2.771 ***	1.115
業種【宿泊業, 飲食サービス業】	0.865	0.549	1.575 #####	1.149
業種【生活関連サービス業, 娯楽業】				
業種【教育, 学習支援業】	4.222	0.588	7.185 ***	2.062
業種【医療, 福祉】	1.898	0.375	5.061 ***	1.068
業種【複合サービス事業】				
業種【サービス業(他に分類されないもの)】	1.279	0.422	3.029 ***	1.029
従業員数	0.001	0.000	7.992 ***	2.026
女性比率	-1.968	0.531	-3.703 ***	1.217
正社員比率				
平均年齢	-0.154	0.017	-8.962 ***	1.264
平均勤続年数	0.100	0.020	4.981 ***	1.073
労組有無	4.647	0.385	12.068 ***	1.037
N	2608			
F	36.327 ***			
R ²	0.164			
adj-R ²	0.160			

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01

stepwise method

一方で「平均勤続年齢」は正の有意性が示されており、長期勤続慣行が維持されている企業が積極的に制度導入を行い、その蓄積的な結果として実施数が多くなっていると考えられる。福利厚生に対する投資には自己啓発や財産形成、健康管理など従業員が長

期的に定着することを前提として判断されるものが少ないことからこうした結果となっていると考えられる。

有意性を得られなかったものでは「正社員比率」がある。同比率が高いほど、実施数が多くなるとも考えられたが、必ずしも影響がないことが示されている。

次に、「従業員数」「業種(製造業)」を制御した上で、他の企業特性と実施数との因果関係を分析した。

この分析で有意な影響力が確認されたものとして「業績動向」「創業者・創業家一族(経営トップ出身)」「採用状況」「親会社・グループ会社(経営トップ出身)」の4変数であった。

「業績動向」は上向きであるほど、やはり実施数は多くなっている。財政的な余力が導入を促進したものと考えられる。同時に、充実した福利厚生制度が好調な業績に寄与している可能性もある。

図表 1-1-6 要因分析

充実度：施策有無の合計					
	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)	vif
	12.397	0.505	24.571	***	1.007
従業員数	0.001	0.000	9.316	***	1.004
業種【製造業】					
従業員過不足状態					
業績動向	-0.403	0.116	-3.463	***	1.400
創業者・創業家一族	-2.407	0.286	-8.412	***	1.396
親会社・グループ会社	0.858	0.412	2.080	**	1.002
企業グループ外(金融機関など)					
社員の内部登用					
経営スタイル					
採用状況	0.570	0.131	4.339	***	1.007
F	53.731				
p.value	0.000				
AIC	16182.650				
N	2555				
R ²	0.095				
adj-R ²	0.094				

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01

stepwise method

(参考)「採用状況」、「業績動向」の設問方式

問 5：貴社における従業員の採用・確保の状況についてどのように認識していますか

1 困難 2 やや困難 3 どちらともいえない 4 やや容易 5 容易

問 1 0：貴社の過去3年間のおおよその企業業績の傾向についてお教えてください。(1つに○)

1 上向き 2 やや上向き 3 横ばい 4 やや下向き 5 下向き

「採用状況」も正に優位である、つまり従業員の採用・確保が順調である企業ほど、実施数が多くなっている。福利厚生の実質化が採用力を高めている可能性を示唆している。

現在の経営トップの出身母体が、「親会社・グループ会社」であるほど多く、「創業者・

創業家一族」であるほど少ない傾向が確認された。これは解釈の難しい結果だが、一般に親会社等が大企業である場合、その福利厚生水準に準拠して子会社の制度レベルが決定されることも多く、同規模の企業と比較すると充実する結果となりやすい。また、創業者がトップを務める、いわゆる同族企業では、労働組合の組織率が低いなど従業員ニーズが反映されにくい構造がある可能性もある。やはり、経営状況、ガバナンスのあり方などが福利厚生の充実度に影響を与えていることがわかる。

さらに、「従業員数」「業種(製造業)」を制御した上で制度・施策の充実度と福利厚生に対する企業の目的意識との関連性についても分析を行ってみた。

結果としては、複数回答で回答を求めた目的意識のダミー変数の大半が正に有意な影響力があることが明らかになった。

特に信頼度、影響度で強い影響を与えているものとしては「企業への信頼感やロイヤリティの醸成」「公的福祉の補完」「従業員が仕事に専念できる環境づくり」「従業員同士の一体感の醸成」「従業員の仕事に対する意欲の向上」などである。

モチベーション、そして労働生産性などに直結する目的意識をもつ企業で、高い充実度となる傾向が明確であるようだ。また、当該調査では零細・中小企業を対象としているためか「公的福祉の補完」といった目的意識の影響も顕著に表れている。

図表 1-1-7 要因分析

	充実度：施策有無の合計				
	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)	vif
従業員数	7.818	0.329	23.755	***	1.013
業種【製造業】	0.001	0.000	9.750	***	1.161
現在^の目的【人材の確保】					
現在^の目的【従業員の定着】	0.904	0.242	3.742	***	1.100
現在^の目的【従業員同士の一体感の醸成】	1.329	0.243	5.481	***	1.044
現在^の目的【企業への信頼感やロイヤリティの醸成】	2.162	0.337	6.412	***	1.070
現在^の目的【従業員の仕事に対する意欲の向上】	1.271	0.233	5.451	***	1.094
現在^の目的【従業員が仕事に専念できる環境づくり】	1.823	0.246	7.418	***	1.028
現在^の目的【従業員の自立支援】	0.897	0.529	1.697	*	1.046
現在^の目的【公的福祉の補完】	2.133	0.561	3.803	***	1.058
現在^の目的【企業のイメージアップ】	1.324	0.431	3.074	***	1.013
F	25.014				
p.value	0.000				
AIC	17434.661				
N	2745				
R ²	0.076				
adj-R ²	0.073				

*:p<0.10 **:p<0.05 ***:p<0.01

stepwise method

福利厚生は元来、労使双方の多様な目的によって、開発・導入される傾向が指摘されてきたが、その目的の多くが実際に制度導入に影響を与えることが確認された。

企業経営において、より多くの目的意識を認識することが、結果的に制度・施策全体での充実度、実施数の豊富さにつながるわけである。福利厚生には様々な制度・施策があり、それぞれ機能や効果が異なる。多様な目的の実現を目指すとき、より多種類の制

度・施策が必要となるのは当然ともいえる。

福利厚生制度の目的とその背景

本調査には企業に対して福利厚生制度実施する上で「どのような目的を重視しているか」という設問がある。制度・施策の実施数(充実度)を最も左右すると考えられるこの目的がどのような背景から認識されているか、要因分析を行った(図表 1-1-8)。

まず「人材の確保」という目的に対して、業種別では「医療,福祉」が最も明確な因果性が確認されている。人手不足が恒常的な問題となっているこの分野では福利厚生制度に対する期待が大きいのであろう。他にも「運輸業,郵便業」「建設業」でも目的とする傾向が顕著となっていた。

また、「従業員の定着」もよく似た傾向が見られており、「医療,福祉」「建設業」、そして「宿泊業,飲食サービス業」において強い正の因果関係が確認できる。いずれも人手不足が深刻な業種である。一方で「金融業,保険業」では負の関係となっている。

「従業員同士の一体感」という目的については、「製造業」で最も顕著な正の関係性があり、ついで「医療,福祉」となっている。

「企業への信頼感やロイヤルティの醸成」という目的では「電力・ガス・熱供給・水道業」「金融業,保険業」で正の関係性が顕著であり、対して「教育,学習支援業」「医療,福祉」では負の関係性となっている。

「従業員の仕事に対する意欲の向上」を目的とする傾向が特に顕著な業種は見当たらなかったが「従業員数」が負の関係性が確認された。つまり、中小企業ほどこの目的に期待している。

「従業員が仕事に専念できる環境づくり」という目的に対しては「学術研究,専門・技術サービス業」及び「教育,学習支援業」で正の関係性がある。「公的福祉の補完」では、業種の「教育,学習支援業」と「従業員数」がいずれも正の関係性が見られている。「企業のイメージアップ」に対しては、「製造業」「医療,福祉」でいずれも負の関係性が確認できる。

図表 1-1-8 実施目的の要因分析①

福利厚生制度 の目的	人材の確保		従業員の定着		従業員同士の 一体感の醸成		企業への信頼感や ロイヤリティの醸成	
	t 値	有意確率	t 値	有意確率	t 値	有意確率	t 値	有意確率
定数	40.112	0.000	49.280	0.000	27.856	0.000	18.029	0.000
業種								
建設業	2.527	0.012	2.587	0.010				
製造業					2.698	0.007		
電気・ガス・熱供給・水道業							3.333	0.001
情報通信業								
運輸業, 郵便業	2.922	0.004						
卸売業, 小売業								
金融業, 保険業			-2.103	0.036			3.024	0.003
不動産業, 物品賃貸業								
学術研究, 専門・技術サービス業								
宿泊業, 飲食サービス業			3.058	0.002				
生活関連サービス業, 娯楽業								
教育, 学習支援業							-2.407	0.016
医療, 福祉	4.207	0.000	2.975	0.003	1.971	0.049	-2.537	0.011
複合サービス事業								
サービス業(その他)								
従業員数								
非正社員比率								
F 値	8.573		6.600		4.586		8.264	
有意確率	0.000		0.000		0.010		0.000	
R	0.098		0.099		0.059		0.112	
R2 乗	0.010		0.010		0.003		0.012	
調整済み R2 乗	0.008		0.008		0.003		0.011	

図表 1-1-8 実施目的の要因分析②

福利厚生制度 の目的	従業員の仕事に 対する意欲の向上		従業員が仕事に専 念できる環境づくり (生活の安定等)		公的福祉の補完		企業の イメージアップ	
	t 値	有意確率	t 値	有意確率	t 値	有意確率	t 値	有意確率
定数	63.472	0.000	34.317	0.000	9.588	0.000	13.566	0.000
業種								
建設業								
製造業							-2.412	0.016
電気・ガス・熱供給・水道業								
情報通信業								
運輸業, 郵便業								
卸売業, 小売業								
金融業, 保険業								
不動産業, 物品賃貸業								
学術研究, 専門・技術サービス業			2.349	0.019				
宿泊業, 飲食サービス業								
生活関連サービス業, 娯楽業								
教育, 学習支援業			2.194	0.028	2.135	0.033		
医療, 福祉							-3.017	0.003
複合サービス事業								
サービス業(その他)								
従業員数								
非正社員比率								
F 値	10.043		5.018		11.613		6.086	
有意確率	0.002		0.007		0.000		0.002	
R	0.061		0.044		0.093		0.068	
R2 乗	0.004		0.002		0.009		0.005	
調整済み R2 乗	0.003		0.002		0.008		0.004	

1-2 施策

利用実態【従業員調査】

従業員調査で得られた標本での雇用形態の構成は以下のとおりである。

図表 1-2-1 従業員構成（雇用形態別）

就業形態		度数	パーセント	有効 パーセント	累積 パーセント
有効	正社員	6662	80.3	80.5	80.5
	パートタイム・アルバイト	1001	12.1	12.1	92.6
	契約社員	283	3.4	3.4	96.0
	嘱託	234	2.8	2.8	98.8
	その他	97	1.2	1.2	100.0
	合計	8277	99.7	100.0	
欠損値	無回答	21	0.3		
合計		8298	100.0		

1) 利用率（全体）

福利厚生制度や施策について全 48 施策の従業員の利用率をみると、「慶弔休暇制度」（23.08%）が最も多く、次いで「社員旅行の実施、補助」（18.47%）、「慶弔見舞金制度」（18.15%）の順となっている。この 3 施策が利用率のトップ 3 であり、休暇制度分野、余暇活動分野、慶弔災害分野から各々 1 施策となっている。

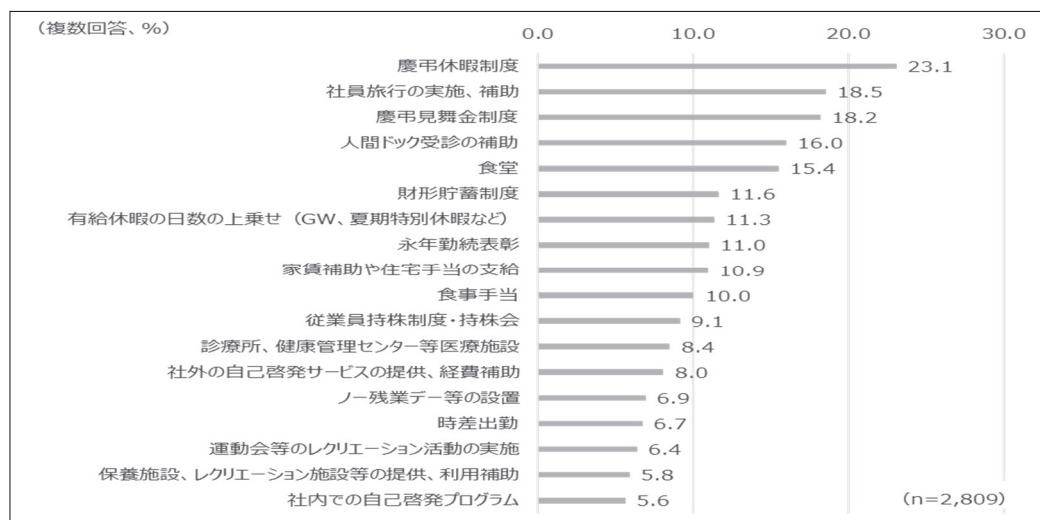
続く、利用率が 1 割台のグループは、「人間ドック受診の補助」（15.97%）から「家賃補助や住宅手当の支給」（10.89%）までの 6 施策となっている。

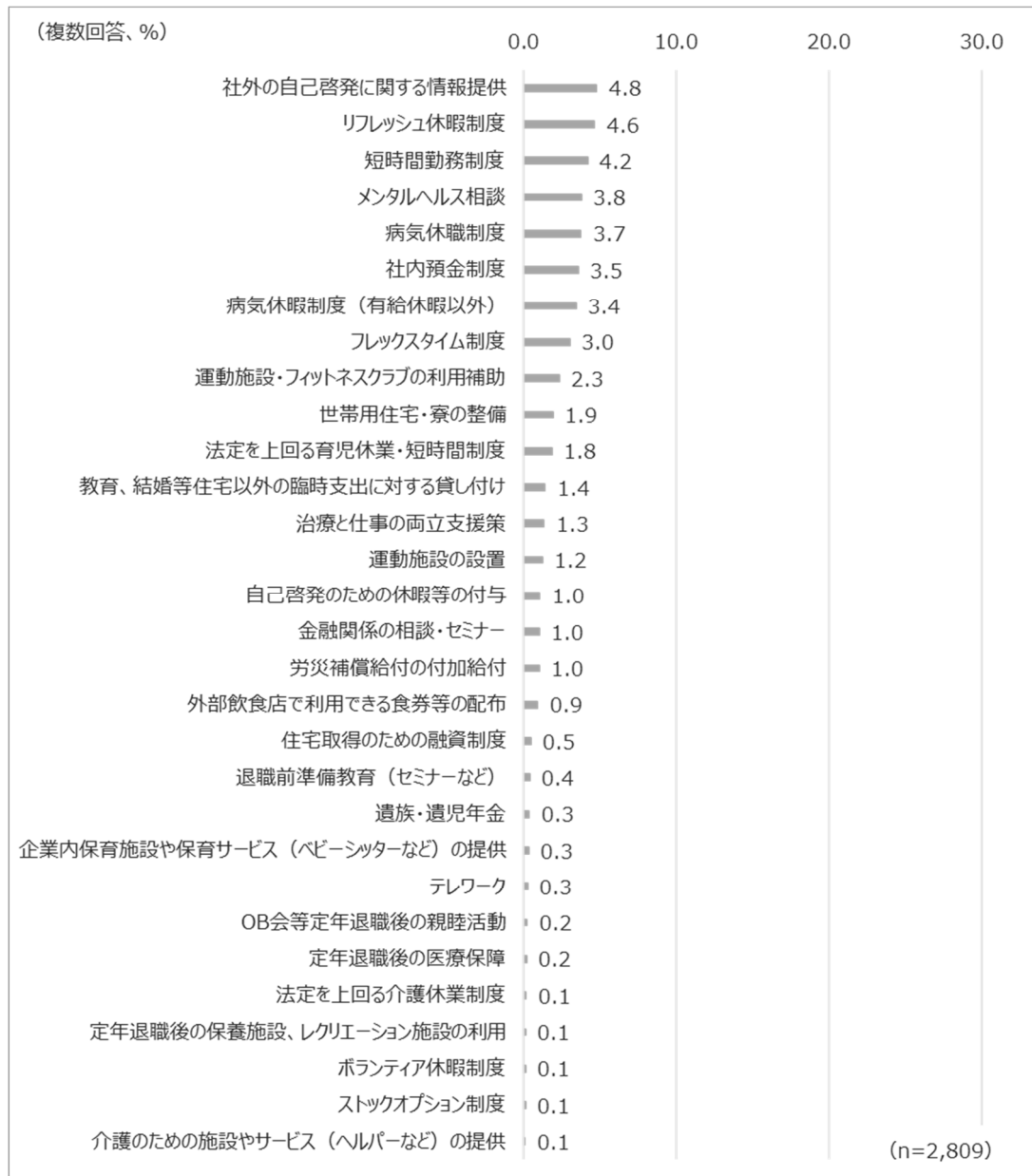
利用率が 5%～9%台のグループは、「食事手当」（9.97%）から「社内での自己啓発プログラム」（5.60%）までの 9 施策となっている。

利用率が 1%～4%台のグループは、「社外の自己啓発に関する情報提供」（4.76%）から「金融関係の相談・セミナー」（1.03%）までの 16 施策となっている。

なお、「労災補償給付の付加給付」（0.98%）から「介護のための施設やサービス（ヘルパーなど）の提供」（0.08%）までの 14 施策の利用率は、いずれも 1%に満たない割合となっている。

図表 1-2-2 利用率【全体】





・雇用形態別の利用率

雇用形態、三種別での利用経験率をみたものが図表 1-2-3 利用率である。

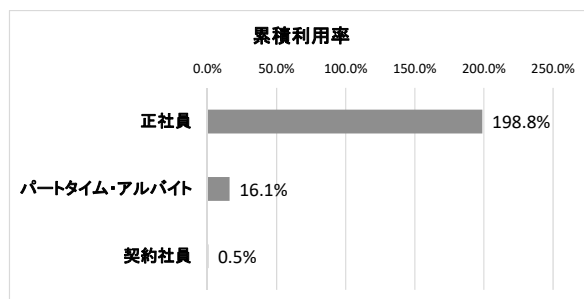
正社員では低いながらもほぼすべての制度・施策において利用率があるが、パートタイムなど非正社員では0%のものが数多くある。非正社員への適用が進んでいない実態がわかる。

全ての制度・施策での利用率を合計した「累積利用率」をみると(図表 1-2-4)、正社員と非正社員との格差は顕著である。正社員の 198.8%に対して、パートタイム・アルバイトは 16.1%である。

図表 1-2-3 利用率(雇用形態別)

	正社員	パートタイム・ アルバイト	契約社員
財形貯蓄制度	10.2%	0.2%	0.0%
社内預金制度	3.0%	0.1%	0.0%
従業員持株制度・持株会	3.6%	0.0%	0.0%
ストックオプション制度	0.1%	0.0%	0.0%
住宅取得のための融資制度	0.4%	0.0%	0.0%
金融関係の相談・セミナー	0.9%	0.0%	0.0%
教育、結婚等住宅以外の臨時支出に対する貸し付け	1.2%	0.1%	0.0%
食堂	11.3%	1.8%	0.0%
食事手当	7.9%	1.0%	0.0%
外部飲食店で利用できる食券等の配布	0.7%	0.0%	0.0%
診療所、健康管理センター等医療施設	6.3%	0.9%	0.0%
メンタルヘルス相談	3.1%	0.2%	0.0%
人間ドック受診の補助	12.4%	1.2%	0.0%
運動施設の設置	0.9%	0.0%	0.0%
運動施設・フィットネスクラブの利用補助	1.9%	0.0%	0.0%
法定を上回る育児休業・短時間制度	1.4%	0.2%	0.0%
企業内保育施設や保育サービス(ベビーシッターなど)の提供	0.2%	0.1%	0.0%
法定を上回る介護休業制度	0.1%	0.0%	0.0%
介護のための施設やサービス(ヘルパーなど)の提供	0.0%	0.0%	0.0%
治療と仕事の両立支援策	0.9%	0.3%	0.0%
病気休職制度	3.0%	0.3%	0.0%
病気休暇制度(有給休暇以外)	2.7%	0.3%	0.0%
リフレッシュ休暇制度	3.8%	0.2%	0.0%
ボランティア休暇制度	0.1%	0.0%	0.0%
慶弔休暇制度	19.1%	1.1%	0.0%
有給休暇の日数の上乘せ(GW、夏期特別休暇など)	9.1%	0.5%	0.0%
社内の自己啓発プログラム	4.5%	0.4%	0.0%
社外の自己啓発サービスの提供、経費補助	6.9%	0.3%	0.0%
社外の自己啓発に関する情報提供	3.9%	0.4%	0.0%
自己啓発のための休暇等の付与	0.9%	0.0%	0.0%
慶弔見舞金制度	14.6%	1.3%	0.0%
永年勤続表彰	9.3%	0.5%	0.0%
遺族・遺児年金	0.3%	0.0%	0.0%
労災補償給付の付加給付	0.7%	0.1%	0.0%
世帯用住宅・寮の整備	1.7%	0.0%	0.0%
家賃補助や住宅手当の支給	9.9%	0.1%	0.0%
保養施設、レクリエーション施設等の提供、利用補助	4.6%	0.4%	0.0%
運動会等のレクリエーション活動の実施	5.1%	0.4%	0.0%
社員旅行の実施、補助	15.1%	1.3%	0.0%
短時間勤務制度	2.8%	0.8%	0.0%
フレックスタイム制度	2.5%	0.2%	0.0%
テレワーク	0.2%	0.0%	0.0%
ノー残業デー等の設置	5.7%	0.3%	0.0%
時差出勤	5.2%	0.7%	0.0%
退職前準備教育(セミナーなど)	0.2%	0.0%	0.0%
定年退職後の医療保障	0.1%	0.0%	0.0%
定年退職後の保養施設、レクリエーション施設の利用	0.0%	0.0%	0.0%
OB会等定年退職後の親睦活動	0.2%	0.0%	0.0%
累積利用率	198.8%	16.1%	0.5%

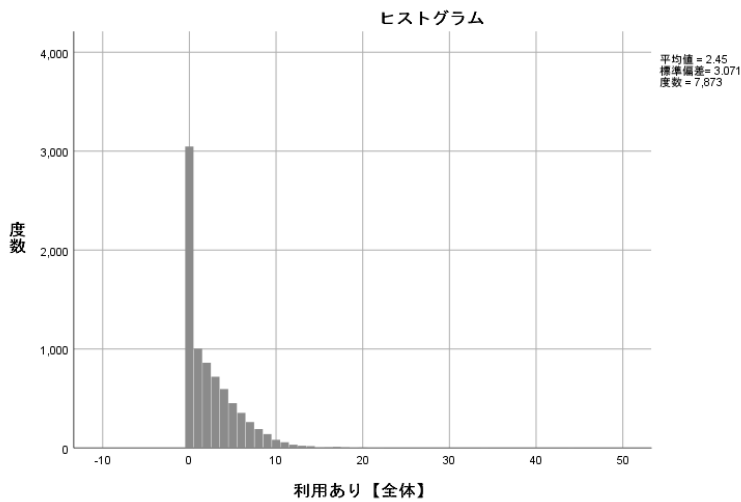
図表 1-2-4 累積利用率



2) 要因分析

従業員の利用行動(何種類の制度・施策を利用した経験があるか)に影響を及ぼしている要因を探ってみた。利用経験のある制度数の分布、基本統計量は以下のとおりである。

図表 1-2-5 利用制度経験数の分布



統計量

利用あり【全体】

度数	有効	7873
	欠損値	425
平均値		2.45
中央値		1.00
最頻値		0
標準偏差		3.071
最小値		0
最大値		44

この利用経験数では「性別」が正に有意な関係性があるが、女性ほど多様な制度・施策の利用経験があることを示すものである(図表 1-2-6)。また、「年齢」も同様で、高年齢であるほど利用率が高い。おそらく、経験期間の長さからと考えられる。勤続年数の長さから、より多くの制度・施策の利用経験があるようである。これは「勤続年数」でも有意性が得られていることから確認できる。

「事務・営業職」も正に有意となっている。

一方、「労働時間」が負に有意となっている(図表 1-2-7)。これはレク施策、宿泊施策などでは長時間労働では福利厚生の利用が抑制されることを示している。

しかし、「残業時間」は正に有意となっている。これは労働時間の影響とは矛盾的だが、残業報酬などの追加報酬が従業員負担のある有力施策の利用を促進しているか、あるいは残業によるストレスの解消行動として福利厚生の活用を行っているか。解釈の難しいところである。

今回の調査では、この「労働時間」には残業を含めて回答を得ている。その内訳として残業時間を尋ねているため、両変数間には負の相関が強い。

図表 1-2-6 要因分析

利用状況【合計】					
	Estimate	Std. Error	t value		vif
(Intercept)	0.758	2.074	0.365	####	1.008
性別	3.496	0.840	4.164	***	1.036
年齢	0.078	0.039	1.988	**	1.041
配偶者有無					
子供有無					
正社員					
パートタイム・アルバイト					
契約社員					
嘱託					
専門・技術職					
事務・営業職	1.847	1.074	1.719	*	1.008
販売・対人サービス職					
生産・技能職					
N	149				
F	7.647	***			
R ²	0.137				
adj-R ²	0.119				

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01

stepwise method

図表 1-2-7 要因分析

利用状況【合計】					
	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)	vif
(Intercept)	5.291	1.846	2.866	***	1.057
性別	2.513	0.833	3.018	***	1.025
年齢					
勤続年数	0.158	0.040	3.987	***	1.661
労働時間	-0.076	0.044	-1.733	*	1.738
残業時間	0.308	0.098	3.125	***	1.057
業務量変動					
有給休暇取得					
就活時重視度					
F	11.499				
p.value	0.000				
AIC	855.012				
N	142				
R ²	0.251				
adj-R ²	0.229				

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01

stepwise method

・従業員が「特に必要」とする制度・施策(降順/上位 10)

福利厚生制度に対する従業員の利用を促すためには、彼らが必要と考える、ニーズの高い制度・施策を優先的に導入する必要があると考えられる。この調査で示した 48 の制度・施策のうち「特に必要性が高い」として選択した割合の高いもの、上位 10 の制度・施策を雇用形態別に以下の図表 1-2-8 に示した。

全ての雇用形態で「人間ドック受診の補助」が最上位となった。健康への関心の高さがうかがわれる。これ以外では「慶弔休暇制度」「病気休暇制度（有給休暇以外）」「家賃

補助や住宅手当の支給」などが上位にある。

図表 1-2-8 特に必要とする制度(上位)

順位	正社員		パートタイム・アルバイト		契約社員		全体	
		選択率		選択率		選択率		選択率
1位	人間ドック受診の補助	21.7	人間ドック受診の補助	21.9	人間ドック受診の補助	22.3	人間ドック受診の補助	21.8
2位	慶弔休暇制度	20.5	病気休暇制度(有給休暇以外)	18.1	慶弔休暇制度	21.6	慶弔休暇制度	20.0
3位	家賃補助や住宅手当の支給	19.9	慶弔休暇制度	17.1	病気休暇制度(有給休暇以外)	20.5	家賃補助や住宅手当の支給	18.8
4位	病気休職制度	19.0	病気休職制度	16.1	家賃補助や住宅手当の支給	20.5	病気休職制度	18.6
5位	病気休暇制度(有給休暇以外)	18.5	治療と仕事の両立支援策	14.9	有給休暇の日数の上乗せ	19.8	病気休暇制度(有給休暇以外)	18.5
6位	リフレッシュ休暇制度	16.4	リフレッシュ休暇制度	14.1	慶弔見舞金制度	19.1	リフレッシュ休暇制度	16.1
7位	有給休暇の日数の上乗せ(0W、夏期特別休暇など)	15.5	有給休暇の日数の上乗せ(0W、夏期特別休暇など)	12.8	病気休職制度	18.7	有給休暇の日数の上乗せ(0W、夏期特別休暇など)	15.3
8位	慶弔見舞金制度	14.9	法定を上回る育児休業・短時間制度	12.4	リフレッシュ休暇制度	18.0	治療と仕事の両立支援策	14.8
9位	治療と仕事の両立支援策	14.8	慶弔見舞金制度	11.7	治療と仕事の両立支援策	15.9	慶弔見舞金制度	14.6
10位	法定を上回る育児休業・短時間制度	13.1	食事手当	11.6	法定を上回る介護休業制度	14.5	法定を上回る育児休業・短時間制度	13.0

一方、この「特に必要性の高い」制度・施策としての選択率の低いものの下位10を以下に示した。興味深い点は、「テレワーク」がいずれの雇用形態でも下位の施策、すなわち必要性が認識されていないものとして現れている。コロナ禍以前に行われた当該調査では、この新しい働き方に対する関心が低かったことがわかる。

図表 1-2-9 特に必要とする制度(下位)

順位	正社員		パートタイム・アルバイト		契約社員		全体	
		選択率		選択率		選択率		選択率
39位	社外の自己啓発に関する情報提供	4.2	自己啓発のための休職等の付与	3.4	定年退職後の健康診断、レクリエーション活動の実施	4.9	社外の自己啓発に関する情報提供	4.0
40位	外郭飲食店で利用できる食事等の配布	3.7	住宅取得のための融資制度	3.2	外郭飲食店で利用できる食事等の配布	4.6	外郭飲食店で利用できる食事等の配布	3.7
41位	運動施設の設置	3.3	定年退職後の健康診断、レクリエーション活動の実施	2.9	社内での自己啓発プログラム	4.6	運動施設の設置	3.4
42位	従業員持株制度・持株会	3.0	運動会等のレクリエーション活動の実施	2.7	運動会等のレクリエーション活動の実施	3.9	運動会等のレクリエーション活動の実施	2.8
43位	運動会等のレクリエーション活動の実施	2.8	退職前準備教育(セミナーなど)	2.4	テレワーク	3.9	従業員持株制度・持株会	2.7
44位	テレワーク	2.6	従業員持株制度・持株会	1.5	社外の自己啓発に関する情報提供	3.5	定年退職後の健康診断、レクリエーション活動の実施	2.7
45位	金融関係の相談・セミナー	2.6	テレワーク	1.3	金融関係の相談・セミナー	2.8	テレワーク	2.5
46位	定年退職後の健康診断、レクリエーション活動の実施	2.5	OB会等定年退職後の親睦活動	1.0	OB会等定年退職後の親睦活動	2.8	金融関係の相談・セミナー	2.4
47位	OB会等定年退職後の親睦活動	1.7	金融関係の相談・セミナー	0.8	従業員持株制度・持株会	2.5	OB会等定年退職後の親睦活動	1.7
48位	ストックオプション制度	0.8	ストックオプション制度	0.4	ストックオプション制度	1.8	ストックオプション制度	0.8

・従業員が「特に必要」とし、導入されている制度・施策(降順)

当従業員調査では、自身にとって「特に必要性が高いと思うもの」は何か、という設問が解けられており、同時にその制度・施策の自社内での「有無」についても尋ねている。この二設問の組み合わせから従業員が「必要」と考えており、かつ「施策が有る」という充足された制度・施策と、一方で従業員が「必要」と考えているが「施策が無い」ものが

何かが明らかになる。まず、従業員ニーズに応えられた、ニーズが充足された制度・施策を男女別・雇用形態別に、充足率の高い順に整理した。

図表 1-2-10 必要かつ実施(上位)

男性(n=3648)		女性(n=4628)		合計(n=8276)	
平均値		平均値		平均値	
1.799	全体	1.779	全体	1.788	全体
0.467	休暇制度	0.482	休暇制度	0.475	休暇制度
0.263	慶弔災害	0.265	慶弔災害	0.264	慶弔災害
0.218	健康管理	0.229	健康管理	0.225	健康管理
0.169	慶弔休暇制度	0.180	慶弔休暇制度	0.175	慶弔休暇制度
0.140	財産形成	0.179	働き方	0.159	働き方
0.133	働き方	0.132	慶弔見舞金制度	0.127	慶弔見舞金制度
0.132	住宅	0.126	両立支援	0.119	人間ドック受診の補助
0.121	慶弔見舞金制度	0.118	人間ドック受診の補助	0.118	財産形成
0.119	人間ドック受診の補助	0.115	病気休職制度	0.114	病気休職制度
0.117	余暇活動	0.105	食事	0.114	住宅
0.113	病気休職制度	0.100	財産形成	0.108	両立支援
0.110	自己啓発	0.099	住宅	0.105	食事
0.106	家賃補助や住宅手当	0.086	短時間勤務制度	0.099	余暇活動
0.104	食事	0.085	余暇活動	0.096	自己啓発
0.086	両立支援	0.085	病気休暇制度	0.092	家賃補助や住宅手当
0.084	病気休暇制度	0.084	自己啓発	0.084	病気休暇制度
0.071	永年勤続表彰	0.082	家賃補助や住宅手当	0.070	永年勤続表彰
0.064	財形貯蓄制度	0.070	永年勤続表彰	0.065	短時間勤務制度
0.062	社員旅行の実施、補助	0.067	有給休暇の日数の上乗せ	0.064	有給休暇の日数の上乗せ
0.060	食堂	0.058	法定を上回る育児休業・短時間制度	0.060	財形貯蓄制度
0.060	有給休暇の日数の上乗せ	0.057	財形貯蓄制度	0.058	食堂
0.051	社外の自己啓発サービスの提供、経費補助	0.056	食堂	0.053	社員旅行の実施、補助
0.050	労災補償給付の付加給付	0.049	診療所、健康管理センター等医療施設	0.049	労災補償給付の付加給付
0.043	メンタルヘルス相談	0.048	労災補償給付の付加給付	0.046	法定を上回る育児休業・短時間制度
0.042	食事手当	0.046	社員旅行の実施、補助	0.044	診療所、健康管理センター等医療施設
0.039	ノー残業デー等の設置	0.045	食事手当	0.043	食事手当
0.039	診療所、健康管理センター等医療施設	0.044	メンタルヘルス相談	0.043	メンタルヘルス相談
0.038	短時間勤務制度	0.040	時差出勤	0.042	社外の自己啓発サービスの提供、経費補助
0.036	リフレッシュ休暇制度	0.034	社外の自己啓発サービスの提供、経費補助	0.035	時差出勤
0.035	保養施設、レクリエーション施設等の提供、利用補助	0.033	治療と仕事の両立支援策	0.034	ノー残業デー等の設置
0.031	法定を上回る育児休業・短時間制度	0.030	リフレッシュ休暇制度	0.033	リフレッシュ休暇制度
0.030	治療と仕事の両立支援策	0.030	ノー残業デー等の設置	0.032	保養施設、レクリエーション施設等の提供、利用補助
0.028	時差出勤	0.029	保養施設、レクリエーション施設等の提供、利用補助	0.031	治療と仕事の両立支援策
0.028	高齢者	0.025	高齢者	0.026	高齢者
0.027	社内での自己啓発プログラム	0.022	社内での自己啓発プログラム	0.024	社内での自己啓発プログラム
0.027	世帯用住宅・寮の整備	0.021	フレックスタイム制度	0.022	フレックスタイム制度
0.024	社外の自己啓発に関する情報提供	0.020	社外の自己啓発に関する情報提供	0.022	社外の自己啓発に関する情報提供
0.024	フレックスタイム制度	0.019	法定を上回る介護休業制度	0.021	世帯用住宅・寮の整備
0.022	遺族・遺児年金	0.017	世帯用住宅・寮の整備	0.018	法定を上回る介護休業制度
0.021	教育、結婚等住宅以外の臨時支出に対する貸付	0.016	遺族・遺児年金	0.018	遺族・遺児年金
0.020	運動会等のレクリエーション活動の実施	0.014	運動施設・フィットネススクラブの利用補助	0.015	教育、結婚等住宅以外の臨時支出に対する貸付
0.018	従業員持株制度・持株会	0.014	社内預金制度	0.015	運動会等のレクリエーション活動の実施
0.017	法定を上回る介護休業制度	0.013	企業内保育施設や保育サービスの提供	0.014	社内預金制度
0.015	住宅取得のための融資制度	0.011	定年退職後の医療保障	0.013	運動施設・フィットネススクラブの利用補助
0.014	社内預金制度	0.010	運動会等のレクリエーション活動の実施	0.013	従業員持株制度・持株会
0.012	運動施設・フィットネススクラブの利用補助	0.010	教育、結婚等住宅以外の臨時支出に対する貸付	0.011	定年退職後の医療保障
0.011	定年退職後の医療保障	0.009	従業員持株制度・持株会	0.010	住宅取得のための融資制度
0.010	退職前準備教育	0.008	自己啓発のための休暇等の付与	0.009	企業内保育施設や保育サービスの提供
0.008	自己啓発のための休暇等の付与	0.008	退職前準備教育	0.009	退職前準備教育
0.007	金融関係の相談・セミナー	0.006	住宅取得のための融資制度	0.008	自己啓発のための休暇等の付与
0.006	運動施設の設置	0.005	ボランティア休暇制度	0.005	金融関係の相談・セミナー
0.005	企業内保育施設や保育サービスの提供	0.004	運動施設の設置	0.005	運動施設の設置
0.005	ボランティア休暇制度	0.004	OB会等定年退職後の親睦活動	0.005	ボランティア休暇制度
0.004	OB会等定年退職後の親睦活動	0.004	外部飲食店で利用できる食券等の配布	0.004	OB会等定年退職後の親睦活動
0.004	テレワーク	0.003	金融関係の相談・セミナー	0.003	外部飲食店で利用できる食券等の配布
0.003	介護のための施設やサービスの提供	0.003	介護のための施設やサービスの提供	0.003	介護のための施設やサービスの提供
0.003	定年退職後の保養施設、レクリエーション施設の利用	0.002	定年退職後の保養施設、レクリエーション施設の利用	0.003	テレワーク
0.002	外部飲食店で利用できる食券等の配布	0.002	テレワーク	0.002	定年退職後の保養施設、レクリエーション施設の利用
0.001	ストックオプション制度	0.000	ストックオプション制度	0.000	ストックオプション制度

しかし、ニーズが充足された制度・施策がある一方で、従業員が「特に必要」としながらも「導入されていない」という不充足の制度・施策もある。以下に、不充足率順に、雇用形態別にみてもみた。

・従業員が必要としているが、導入されていない制度・施策(雇用形態別・降順)

図表 1-2-11 必要かつ導入されていない(上位)

順位	正社員		パートタイム・アルバイト		契約社員		全体	
	発生率		発生率		発生率		発生率	
1位	リフレッシュ休暇制度	12.8%	人間ドック受診の補助	14.49%	家賃補助や住宅手当の支給	15.90%	リフレッシュ休暇制度	12.85%
2位	治療と仕事の両立支援策	11.6%	病気休暇制度(有給休暇以外)	13.29%	リフレッシュ休暇制度	15.55%	治療と仕事の両立支援策	11.68%
3位	病気休暇制度(有給休暇以外)	9.3%	リフレッシュ休暇制度	12.59%	病気休暇制度(有給休暇以外)	15.19%	病気休暇制度(有給休暇以外)	10.06%
4位	人間ドック受診の補助	9.3%	治療と仕事の両立支援策	12.29%	有給休暇の日数の上乗せ(例、夏期休暇など)	13.78%	人間ドック受診の補助	9.96%
5位	家賃補助や住宅手当の支給	9.2%	有給休暇の日数の上乗せ(例、夏期休暇など)	10.09%	病気休暇制度	12.72%	家賃補助や住宅手当の支給	9.56%
6位	法定を上回る介護休業制度	8.5%	病気休暇制度	10.09%	法定を上回る介護休業制度	11.66%	有給休暇の日数の上乗せ(例、夏期休暇など)	8.84%
7位	有給休暇の日数の上乗せ(例、夏期特別休暇など)	8.4%	家賃補助や住宅手当の支給	9.19%	治療と仕事の両立支援策	11.66%	法定を上回る介護休業制度	8.55%
8位	法定を上回る育児休業・短時間制度	8.2%	法定を上回る育児休業・短時間制度	8.99%	法定を上回る育児休業・短時間制度	10.60%	法定を上回る育児休業・短時間制度	8.36%
9位	定年退職後の医療保障	7.4%	食事手当	8.59%	食事手当	10.60%	定年退職後の医療保障	7.80%
10位	食事手当	7.1%	定年退職後の医療保障	8.39%	定年退職後の医療保障	10.25%	食事手当	7.39%
11位	フレックスタイム制度	7.1%	法定を上回る介護休業制度	7.89%	運動施設フィットネスクラブの利用補助	9.89%	病気休暇制度	7.12%
12位	ノー残業デー等の設置	6.6%	慶弔休暇制度	7.7%	フレックスタイム制度	9.89%	フレックスタイム制度	6.80%
13位	病気休暇制度	6.3%	運動施設・フィットネスクラブの利用補助	6.69%	人間ドック受診の補助	9.19%	ノー残業デー等の設置	6.34%
14位	企業内保育施設や保育サービス(ハイスクールなど)の提供	5.9%	財形貯蓄制度	6.09%	遺族・遺児年金	8.83%	企業内保育施設や保育サービスの提供	5.82%
15位	運動施設・フィットネスクラブの利用補助	5.4%	企業内保育施設や保育サービスの提供	5.49%	財形貯蓄制度	8.13%	運動施設・フィットネスクラブの利用補助	5.78%
16位	財形貯蓄制度	5.2%	介護のための施設やサービスの提供	5.29%	介護のための施設やサービスの提供	7.42%	財形貯蓄制度	5.44%
17位	介護のための施設やサービス(ヘルパーなど)の提供	5.1%	永年勤続表彰	5.00%	永年勤続表彰	7.07%	介護のための施設やサービス(ヘルパーなど)の提供	5.18%
18位	時差出勤	5.0%	労災補償給付の付加給付	4.80%	退職前準備教育(セミナーなど)	7.07%	時差出勤	4.75%
19位	短時間勤務制度	4.8%	社員旅行の実施、補助	4.50%	ノー残業デー等の設置	7.07%	短時間勤務制度	4.74%
20位	労災補償給付の付加給付	4.4%	メンタルヘルス相談	4.40%	ボランティア休暇制度	6.71%	労災補償給付の付加給付	4.60%
21位	遺族・遺児年金	4.4%	ノー残業デー等の設置	4.40%	企業内保育施設や保育サービスの提供	6.36%	遺族・遺児年金	4.51%
22位	メンタルヘルス相談	4.3%	フレックスタイム制度	4.00%	短時間勤務制度	6.36%	メンタルヘルス相談	4.37%
23位	自己啓発のための休暇等の付与	4.2%	社内預金制度	3.90%	世帯用住宅・寮の整備	6.01%	永年勤続表彰	4.17%
24位	退職前準備教育(セミナーなど)	4.0%	外部飲食店で利用できる食券等の配布	3.60%	メンタルヘルス相談	6.01%	自己啓発のための休暇等の付与	4.07%
25位	永年勤続表彰	3.9%	遺族・遺児年金	3.50%	社内預金制度	5.65%	退職前準備教育(セミナーなど)	3.93%
26位	社内預金制度	3.8%	慶弔見舞金制度	3.40%	労災補償給付の付加給付	5.65%	社内預金制度	3.83%
27位	住宅取得のための融資制度	3.7%	短時間勤務制度	3.20%	社員旅行の実施、補助	5.65%	ボランティア休暇制度	3.70%
28位	ボランティア休暇制度	3.7%	食堂	3.10%	慶弔見舞金制度	5.65%	社員旅行の実施、補助	3.66%
29位	食堂	3.6%	就業施設、レクリエーション施設等の提供、利用補助	3.10%	住宅取得のための融資制度	5.30%	住宅取得のための融資制度	3.64%
30位	社外の自己啓発サービスの提供、経費補助	3.6%	社外の自己啓発サービスの提供、経費補助	3.10%	自己啓発のための休暇等の付与	4.95%	食堂	3.62%
31位	社員旅行の実施、補助	3.4%	ボランティア休暇制度	3.10%	教育、結婚等住宅以外の臨時支出に対する貸し付け	4.95%	社外の自己啓発サービスの提供、経費補助	3.61%
32位	教育、結婚等住宅以外の臨時支出に対する貸し付け	3.4%	世帯用住宅・寮の整備	3.10%	時差出勤	4.95%	世帯用住宅・寮の整備	3.39%
33位	世帯用住宅・寮の整備	3.3%	運動施設の設置	3.00%	慶弔休暇制度	4.95%	世帯用住宅・寮の整備	3.38%
34位	外部飲食店で利用できる食券等の配布	3.3%	住宅取得のための融資制度	2.90%	診療所、健康管理センター等医療施設	4.59%	外部飲食店で利用できる食券等の配布	3.33%
35位	診療所、健康管理センター等医療施設	3.0%	診療所、健康管理センター等医療施設	2.90%	外部飲食店で利用できる食券等の配布	4.59%	診療所、健康管理センター等医療施設	3.13%
36位	社内での自己啓発プログラム	3.0%	教育、結婚等住宅以外の臨時支出に対する貸し付け	2.70%	就業施設、レクリエーション施設等の提供、利用補助	4.59%	就業施設、レクリエーション施設等の提供、利用補助	2.97%
37位	運動施設の設置	2.9%	自己啓発のための休暇等の付与	2.70%	食堂	4.24%	運動施設の設置	2.94%
38位	就業施設、レクリエーション施設等の提供、利用補助	2.9%	時差出勤	2.60%	定年退職後の就業施設、レクリエーション施設の利用	4.24%	社内での自己啓発プログラム	2.91%
39位	テレワーク	2.3%	定年退職後の就業施設、レクリエーション施設の利用	2.60%	運動施設の設置	4.24%	慶弔休暇制度	2.51%
40位	定年退職後の就業施設、レクリエーション施設の利用	2.3%	社内での自己啓発プログラム	2.30%	社外の自己啓発サービスの提供、経費補助	3.89%	定年退職後の就業施設、レクリエーション施設の利用	2.46%
41位	金融関係の相談・セミナー	2.0%	社外の自己啓発に関する情報提供	2.20%	テレワーク	3.18%	テレワーク	2.20%
42位	社外の自己啓発に関する情報提供	1.8%	退職前準備教育(セミナーなど)	2.20%	社外の自己啓発に関する情報提供	2.83%	社外の自己啓発に関する情報提供	1.85%
43位	慶弔休暇制度	1.6%	運動会等のレクリエーション活動の実施	1.70%	金融関係の相談・セミナー	2.83%	金融関係の相談・セミナー	1.85%
44位	従業員持株制度・持株会	1.5%	従業員持株制度・持株会	1.30%	社内での自己啓発プログラム	2.83%	慶弔見舞金制度	1.85%
45位	慶弔見舞金制度	1.4%	テレワーク	1.20%	運動会等のレクリエーション活動の実施	2.47%	従業員持株制度・持株会	1.44%
46位	運動会等のレクリエーション活動の実施	1.3%	OB会等定年退職後の親睦活動	0.90%	OB会等定年退職後の親睦活動	2.12%	運動会等のレクリエーション活動の実施	1.34%
47位	OB会等定年退職後の親睦活動	1.2%	金融関係の相談・セミナー	0.70%	従業員持株制度・持株会	2.12%	OB会等定年退職後の親睦活動	1.29%
48位	ストックオプション制度	0.8%	ストックオプション制度	0.40%	ストックオプション制度	1.77%	ストックオプション制度	0.74%

1-3 今後の施策の充実意向【企業調査】

1) 充実意向率（全体）

福利厚生制度や施策について全 48 施策の充実意向率をみると、「メンタルヘルス相談」（12.39%）が最も多くなっている。メンタル不全の拡大が懸念されるなかで対応がなされようとしている。

次いで「治療と仕事の両立支援策」（11.50%）が高くなっている。これも働き方改革などで指摘された新しいテーマである。

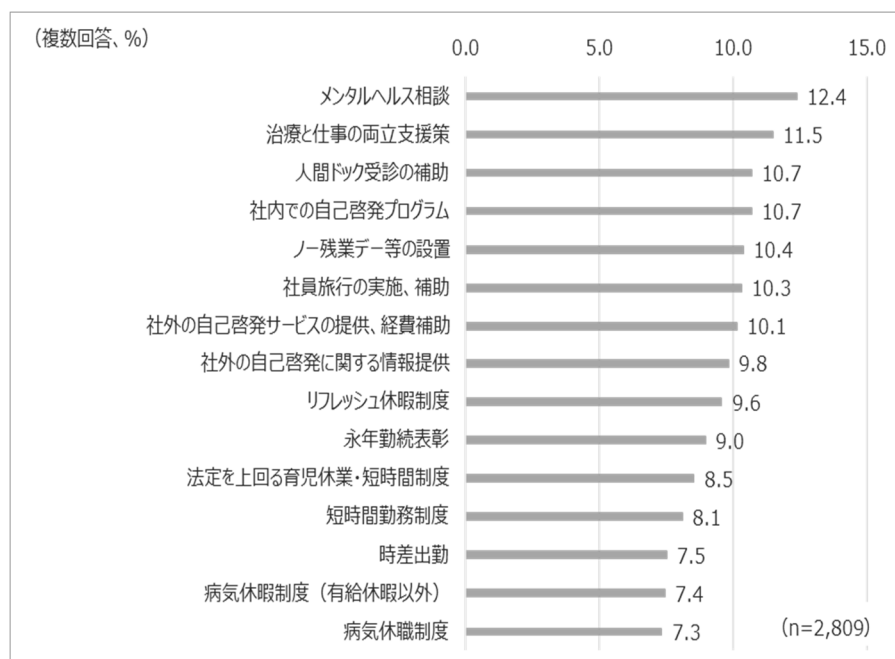
さらに、「人間ドック受診の補助」（10.72%）及び「社内での自己啓発プログラム」（10.72%）の順となっている。

この 4 施策が充実意向率のトップ 4 であり、健康管理分野から 2 施策、両立支援分野と自己啓発分野から各々 1 施策となっている。

続く、充実意向率が 1 割台のグループは、「ノー残業デー等の設置」（10.40%）から「社外の自己啓発サービスの提供、経費補助」（10.15%）までの 3 施策となっている。充実意向率が 5%～9% 台のグループは、「社外の自己啓発に関する情報提供」（9.83%）から「財形貯蓄制度」（5.09%）までの 21 施策となっている。

なお、「退職前準備教育（セミナーなど）」（4.95%）から「ストックオプション制度」（1.28%）までの 20 施策の充実意向率は、いずれも 5% に満たない割合となっている。

図表 1-3-1 制度別充実意向率【全体】（1）



図表 1-3-1 制度別充実意向率【全体】(2)



2) 要因分析

今後の方向として、「充実させたい(施策の新設等)」と考えている制度・施策がいくつあるか、その合計数を今後の拡充意向として要因分析を行った。

まず、業種でみると「宿泊業, 飲食サービス業」「生活関連サービス業, 娯楽業」で明確な正の有意性が確認された。調査当時、深刻な人手不足の状況下にあった当該業種で多くの制度・施策を拡充しようとする意向があるものと考えられる。

また、「女性比率」「平均年齢」「平均勤続年齢」などでは負の影響力が析出されている。制度の充実要因であった「従業員数」「労組の有無」などでは有意な影響力は何ら観測されなかった。新たな制度・施策を導入するという点では成熟した状態にあることをうかがわせる。

図表 1-3-2 要因分析

	今後拡充:合計			
	Estimate	Std. Error	t value	vif
(Intercept)	6.787	0.817	8.303 ***	1.026
業種【建設業】				
業種【製造業】				
業種【電気・ガス・熱供給・水道業】				
業種【情報通信業】	1.447	0.910	1.590 ####	1.015
業種【運輸業, 郵便業】				
業種【卸売業, 小売業】				
業種【金融業, 保険業】				
業種【不動産業, 物品賃貸業】				
業種【学術研究, 専門・技術サービス業】				
業種【宿泊業, 飲食サービス業】	1.735	0.584	2.971 ***	1.008
業種【生活関連サービス業, 娯楽業】	1.603	0.884	1.815 *	1.078
業種【教育, 学習支援業】				
業種【医療, 福祉】				
業種【複合サービス事業】				
業種【サービス業(他に分類されないもの)】				
従業員数				
女性比率	-1.311	0.432	-3.036 ***	1.177
正社員比率				
平均年齢	-0.066	0.019	-3.491 ***	1.197
平均勤続年数	-0.050	0.022	-2.319 **	1.026
労組有無				
N	2608			
F	7.890 ***			
R ²	0.018			
adj-R ²	0.016			

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01

stepwise method

1-4 今後の施策の縮小意向【企業調査】

1) 縮小意向率（全体）

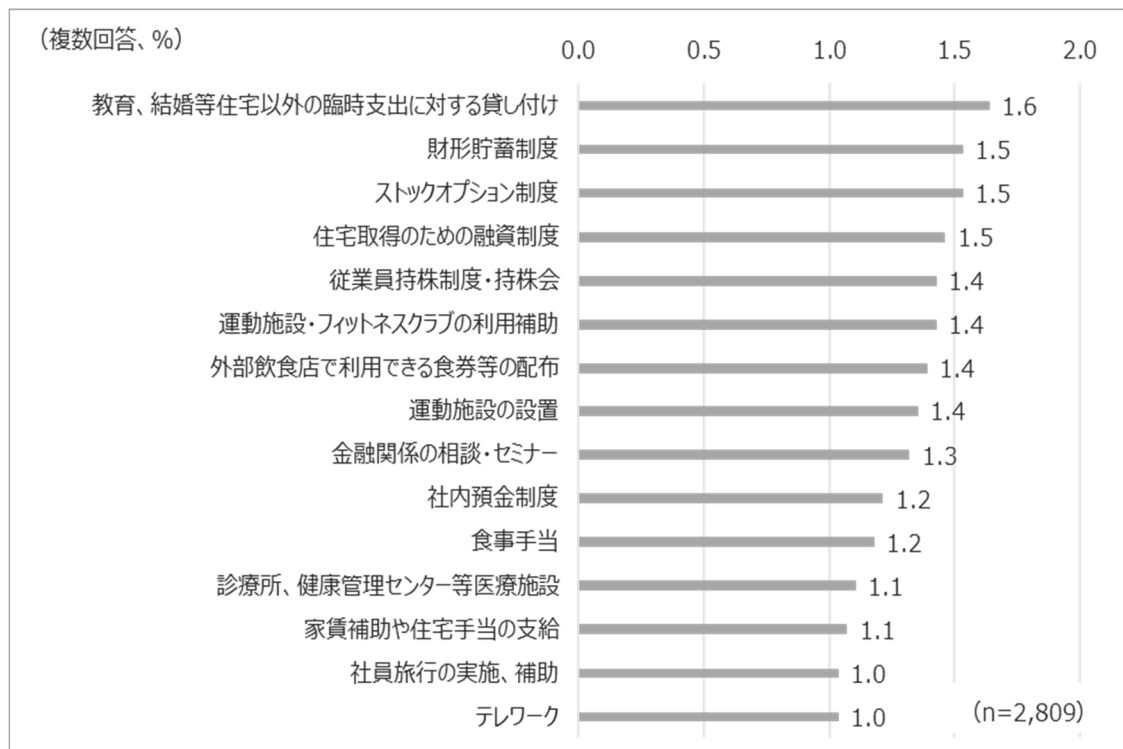
福利厚生制度や施策について全 48 施策の縮小意向率をみると、「教育, 結婚等住宅以外の臨時支出に対する貸し付け」(1.64%)が最も多く、次いで「財形貯蓄制度」(1.53%)及び「ストックオプション制度」(1.53%)の順となっている。この 3 施策が縮小意向率のトップ 3 であり、全て財産形成分野の施策となっている。

続く、縮小意向率が 1.0%～1.4%台のグループは、「住宅取得のための融資制度」(1.46%) から「テレワーク」(1.03%) までの 12 施策となっている。

縮小意向率が 0.5%～0.9%台のグループは、「メンタルヘルス相談」(0.996%) から「病気休暇制度（有給休暇以外）」(0.57%) までの 29 施策となっている。

なお、「労災補償給付の付加給付」(0.498%) から「慶弔休暇制度」(0.21%) までの 4 施策の縮小意向率は、いずれも 0.5%未満となっている。

図表 1-4-1 縮小意向率【全体】(1)



図表 1-4-1 縮小意向率【全体】(2)



2) 要因分析

既存の制度・施策のなかで、何種類の制度の廃止・縮小を考えているか。その合計値を集計して要因分析を行った。

企業の人事管理面の状態として「従業員不足状態」と「業績動向」が有意な影響が確認されている。いずれも負の影響である。つまり、従業員が「不足している」と認識している企業では廃止・縮小する制度・施策は少なく、また同様に自社の業績が「上向き」と評価する企業する企業ほど廃止・縮小する制度・施策は少ない。必然性であり、経営的な余裕の表れであると考えられる。

加えて「経営スタイル」も負に有意となっているが。これはボトムアップ型ほど、廃止・縮小する制度・施策は少なくなる傾向がある。これも自然な反応で、受益者である従業員からの集団的意思決定を志向するケースでは制度・施策の廃止・縮小には抵抗的にならざるを得ないだろう。ボトムアップで福利厚生ニーズが反映されてきた企業となる。

図表 1-4-2 要因分析

今後縮小: 合計					
	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)	vif
(Intercept)	0.978	0.410	2.386	**	1.007
従業員数					
業種【製造業】					
従業員過不足状態	-0.120	0.077	-1.563	0.118	1.006
業績動向	-0.112	0.066	-1.706	*	1.003
創業者・創業者一族					
親会社・グループ会社					
企業グループ外(金融機関など)					
社員の内部登用					
経営スタイル	-0.338	0.096	-3.515	***	1.007
採用状況					
F	5.730				
p.value	0.001				
AIC	13246.926				
N	2555				
R ²	0.007				
adj-R ²	0.006				

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01

stepwise method

(参考「従業員過不足状況」「経営スタイル」の設問方式)

問 8 : 貴社の従業員の過不足状況について、どのように認識していますか。

1 過剰 2 やや過剰 3 ちょうどよい 4 やや不足 5 不足

問 1 1 : 貴社の経営スタイルに近いものを1つ選んでください。

1 トップダウン 2 ややトップダウン 3 ややボトムアップ 4 ボトムアップ

次に、福利厚生に対する企業としての目的意識からこの廃止・縮小の意向をみてる(図表 1-4-3)。

「従業員同士の一体感の醸成」「人材の確保」という目的意識がある企業では、いずれも負に有意な影響があることが示されている。こうした目的意識をもつ企業では、目的

のために福利厚生の実感し、廃止・縮小に対して抑制的な対応をしていることをうかがわせる。

他の目的意識との関係性は確認できなかった。

図表 1-4-3 要因分析

今後縮小:合計					
	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)	vif
(Intercept)	-0.220	0.109	-2.009	**	1.055
従業員数					
業種【製造業】					
現在の目的【人材の確保】	-0.288	0.127	-2.256	**	1.055
現在の目的【従業員の定着】					
現在の目的【従業員同士の一体感の醸成】	-0.222	0.133	-1.667	*	1.055
現在の目的【企業への信頼感やロイヤリティの醸成】					
現在の目的【従業員の仕事に対する意欲の向上】					
現在の目的【従業員が仕事に専念できる環境づくり】					
現在の目的【従業員の自立支援】					
現在の目的【公的福祉の補完】					
現在の目的【企業のイメージアップ】					
F	3.244				
p.value	0.039				
AIC	14258.237				
N	2745				
R2	0.002				
adj-R2	0.002				

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01

stepwise method

1-5 施策の非正規従業員適用実態【企業調査】

1) 非正規従業員適用率（全体）

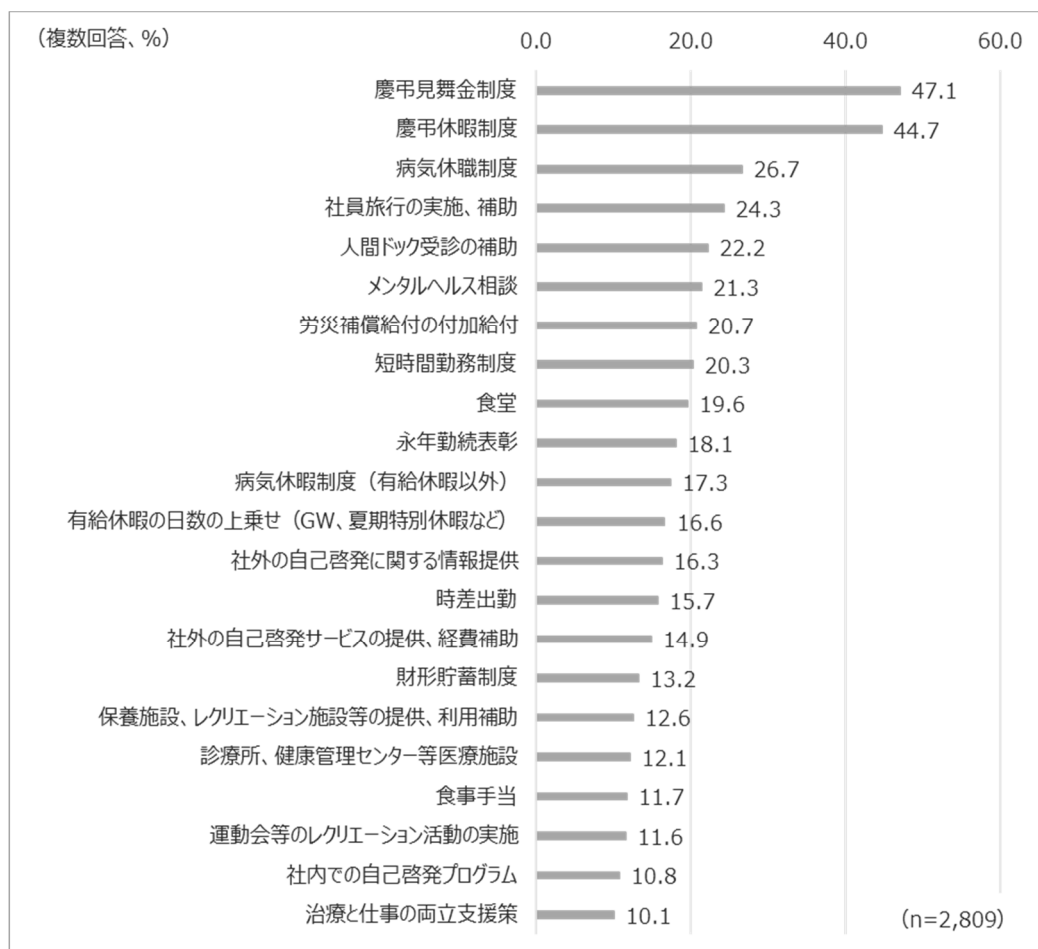
福利厚生制度や施策について、全 48 施策いずれかの施策を導入している企業の非正規従業員への適用率をみると、「慶弔見舞金制度」（47.1%）が最も多く、次いで「慶弔休暇制度」（44.7%）、「病気休職制度」（26.7%）の順となっている。この 3 施策が適用率のトップ 3 であり、休暇制度分野から 2 施策、慶弔災害分野から 1 施策となっている。

続く、適用率が 1 割～2 割台のグループは、「社員旅行の実施、補助」（24.3%）から「治療と仕事の両立支援策」（10.1%）までの 19 施策となっている。

適用率が 5%～9%台のグループは、「ノー残業デー等の設置」（9.7%）から「法定を上回る介護休業制度」（5.1%）までの 7 施策となっている。

なお、「世帯用住宅・寮の整備」（4.7%）から「ストックオプション制度」（0.1%）までの 19 施策の適用率は、いずれも 5%未満となっている。

図表 1-5-1 適用率【全体】(1)



図表 1-5-1 適用率【全体】(2)



2) 要因分析

現状の制度・施策のなかで、どれだけ多くの制度・施策を非正規従業員に開放しているか、その要因分析を行った。適応制度数を被説明変数とする分析を行った(図表 1-5-2)。

まず、業種、企業属性などからこの動向をみると、統計的に有意な因果性が見出せる

ものとしては、正の因果性があるものとして「製造業」である。負の因果性では「卸売業、小売業」「医療、福祉」「教育、学習支援業」となった。

他の企業属性としては「女性比率」「労働組合の有無」が正で有意となった。一般に女性労働者においては非正規従業員比率が高いためこうした結果となったのであろうし、要求主体としての労働組合は基幹化している女性非正規従業員に対する支援に注力し始めた傾向が示されたとも考えられる。

図表 1-5-2 要因分析

非正規従業員へ適用【全体】					
	Estimate	Std. Error	t value	vif	
(Intercept)	5.688	3.959	1.437	0.160	1.597
業種【建設業】					
業種【製造業】	3.619	2.798	1.293	0.204	1.453
業種【電気・ガス・熱供給・水道業】					
業種【情報通信業】					
業種【運輸業、郵便業】					
業種【卸売業、小売業】	-12.217	4.426	-2.760	***	1.899
業種【金融業、保険業】					
業種【不動産業、物品賃貸業】					
業種【学術研究、専門・技術サービス業】					
業種【宿泊業、飲食サービス業】					
業種【生活関連サービス業、娯楽業】					
業種【教育、学習支援業】	-6.864	3.170	-2.166	**	1.807
業種【医療、福祉】	-7.047	3.924	-1.796	*	1.903
業種【複合サービス事業】					
業種【サービス業(他に分類されないもの)】					
従業員数					
女性比率	19.634	5.118	3.836	***	1.303
正社員比率					
平均年齢					
平均勤続年数	-0.308	0.228	-1.354	0.185	1.622
労組有無	9.006	2.437	3.695	***	1.597
N	43				
F	4.475	***			
R ²	0.472				
adj-R ²	0.367				

*:p<0.10 **:p<0.05 ***:p<0.01

stepwise method

他の企業要因と非正規従業員への適用動向をみてみると、やはり、業種の大分類としての「製造業」が正に有意な影響があることが示された。製造業であるほど、非正規従業員に適用している制度・施策が多い傾向がある。

これには、いくつかの解釈ができるであろう。製造業の現場で、期間工、派遣工などの非正規型の雇用が利用されており、正規従業員との差別的な取り扱いが困難なケースが少なくないと考えられる点がある。

また、流通業などの非製造業と比較すると、相対的には非正規従業員比率は未だ低いために、適用したとしても法定外福利費の上昇が相対的に少ないと考えられることなどである。非正社員への福利厚生への開放には、正社員と同等の費用負担を前提とすると法定外福利費全体が大きく膨張することが予想され、各社対応に腐心しているものと考えられる。

他の企業特性との関連性では「正社員比率」「経営スタイル」との間で有意な関係性が見られた。

ここでは「正社員比率」が非正社員への適用制度数に対して、明確な負の因果性が確認された。正社員と非正社員では、やはりニーズが異なり、必要性の違いが制度編成に現れやすい。特に「住宅」や「資産形成」など企業負担の比較的大きい制度・施策に対して正社員のニーズは高い。しかし、負担が大きいだけに非正社員への開放は進みづらいという状況になりやすい。

「経営スタイル」との負の因果性が表れている。ボトムアップ型ほど適応数が少ないという解釈になる。これも解釈が難しいところだが、ボトムアップの意志決定が社員中心になされていると考えれば、ある種の既得権として正社員だけに利用が限定されやすい傾向は現れる可能性はあるだろう。

図表 1-5-3 要因分析

	非正規従業員へ適用【全体】			
	Estimate	Std. Error	t value	vif
(Intercept)	25.196	4.963	5.076 ***	1.159
従業員数				
業種【製造業】	5.895	2.729	2.160 **	1.082
正社員比率	-7.692	3.831	-2.008 *	1.195
従業員過不足状態				
業績動向				
創業者・創業者一族				
親会社・グループ会社	-3.832	2.498	-1.534 #####	1.084
企業グループ外(金融機関など)				
社員の内部登用				
経営スタイル	-3.757	2.143	-1.753 *	1.159
採用状況				
N	43			
F	3.167 **			
R ²	0.250			
adj-R ²	0.171			

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01

stepwise method

さらに、他の企業要因と非正規従業員への適用動向の関係性をみてみる(図表 1-5-4)。企業の福利厚生に対する目的意識との関連である。

ここで統計的に有意な因果性が示されたのは、「従業員が仕事に専念できる環境づくり」が正に有意で最も高い信頼性が得られた。

この他、「従業員同士の一体感の醸成」や「企業への信頼感やロイヤリティの醸成」といった目的意識をもつ企業でも非正規従業員への適用を進めていることが示されている。

専念できる職場環境、従業員の一体感という貴重な組織風土をつくるために非正社員との協体制が必要であるとすれば、この関係性は首肯できる結果ともいえるだろう。

また、近年の非正社員は、「基幹化」ともいわれるように欠かせない戦力として活躍し

ているケースが少なくない。こうした貴重な人材である非正社員に対して福利厚生制度を開放することは当然のこととなるだろう。

図表 1-5-4 要因分析

	非正規従業員へ適用【全体】			
	Estimate	Std. Error	t value	vif
(Intercept)	9.841	3.070	3.206 ***	1.061
従業員数				
業種【製造業】	4.308	2.300	1.873 *	1.054
正社員比率	-6.886	3.316	-2.077 **	1.164
現在の目的【人材の確保】				
現在の目的【従業員の定着】				
現在の目的【従業員同士の一体感の醸成】	4.933	2.099	2.350 **	1.027
現在の目的【企業への信頼感やロイヤリティの醸成】	5.784	2.594	2.230 **	1.175
現在の目的【従業員の仕事に対する意欲の向上】				
現在の目的【従業員が仕事に専念できる環境づくり】	6.956	2.038	3.413 ***	1.035
現在の目的【従業員の自立支援】	10.115	6.391	1.583 ####	1.061
現在の目的【公的福祉の補完】				
現在の目的【企業のイメージアップ】				
N	44			
F	4.629 ***			
R ²	0.429			
adj-R ²	0.336			

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01

stepwise method

1-6 アウトソーシング、カフェテリア・プランの導入実態

1-6-1 アウトソーシングまたはカフェテリア・プランの実施・導入

1) 実施・導入状況（業種別・規模別）

福利厚生制度・施策についてのアウトソーシングまたはカフェテリアプランの実施・導入状況をみると、「アウトソーシングのみ実施している」（14.1%）が7社に1社の割合となっている（図表 1-6-1-1）。

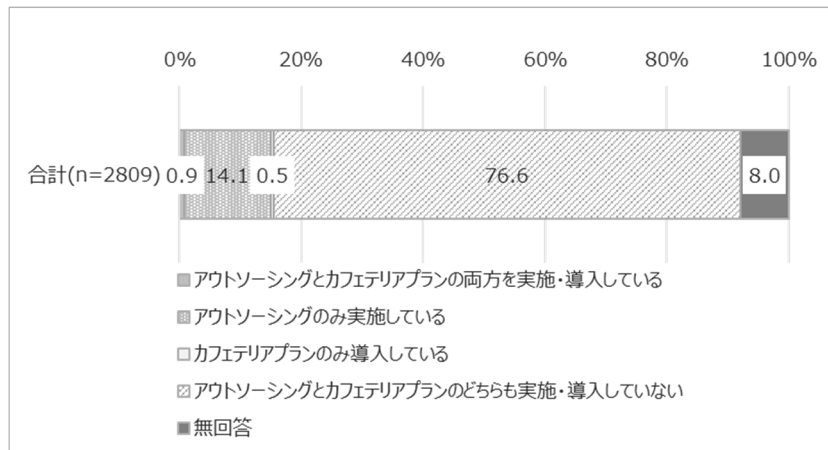
また、両方又は単体で実施・導入を合わせてみると、“アウトソーシング実施”（15.0%）に対して“カフェテリアプラン導入”（1.3%）は1%を超える程度となっており少ない。一方、「アウトソーシングとカフェテリアプランのどちらも実施・導入していない」（76.6%）は、4社に3社を超える割合が多い。

次に業種別にみると、「アウトソーシングのみ実施している」では、情報通信業（36.7%）と教育、学習支援業（24.5%）が高くなっている。一方、「アウトソーシングとカフェテリアプランのどちらも実施・導入していない」では、同じく情報通信業（51.0%）と教育、学習支援業（66.4%）が低くなっている（図表 1-6-1-2）。

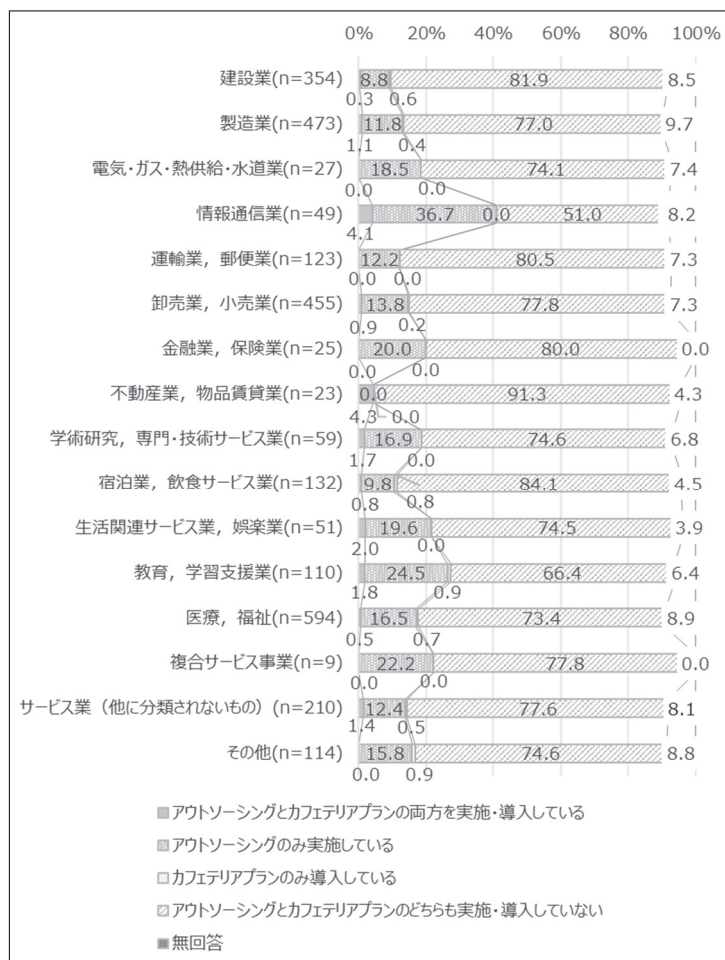
最後に規模別にみると、「アウトソーシングのみ実施している」では、100～299人（28.4%）と300人以上（29.3%）が高くなっている。一方、「アウトソーシングとカフェテリアプランのどちらも実施・導入していない」では、同じく100～299人（65.3%）

と 300 人以上（58.6%）が低くなっている（図表 1-6-1-3）。なお、「アウトソーシングのみ実施している」では、従業員規模が大きくなるほど実施割合が高くなる傾向がみられる。一方、「アウトソーシングとカフェテリアプランのどちらも実施・導入していない」では、従業員規模が大きくなるほど未実施・未導入割合が低くなる傾向がみられる。

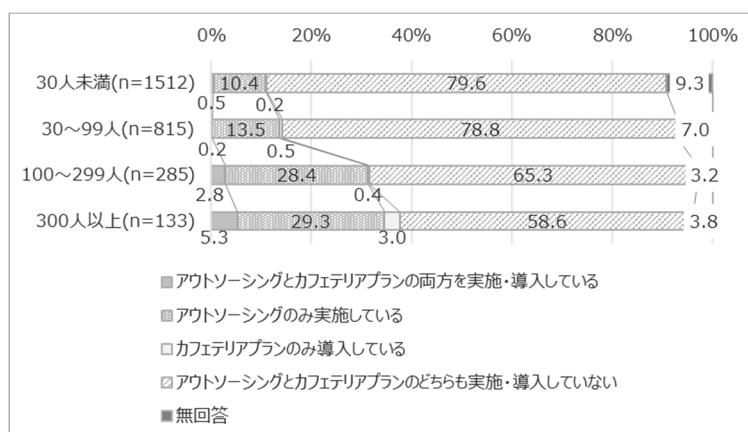
図表 1-6-1-1 アウトソーシングまたはカフェテリア・プランの実施・導入【全体】



図表 1-6-1-2 アウトソーシングまたはカフェテリアプランの実施・導入【業種別】



図表 1-6-1-3 アウトソーシングまたはカフェテリアプランの実施・導入【規模別】



1-6-2 アウトソーシングの導入とその背景

近年、大企業層を中心に福利厚生制度の企画・運営を外部事業者にアウトソーシングするケースが増えてきている。当初はコスト削減が図れることが重要な目的とされて景気後退期に広がった。しかし、近年では多様化する従業員ニーズへの対応のために施策の拡充を図る必要性が高まったこと、あるいは本社従業員に偏りがちであった施策(特に施設型施策)の利用機会の均等化を図り、従業員間での公平性、機会均等を担保するために有効であることもあり、支持が拡大されている。

また、近年では健康経営施策、自己啓発施策などを中心に、より専門性の高いサービスが求められるため、内製的な施策では対応が困難となっていることからアウトソーシングの重要が高まりつつある。

こうした背景のなかで、どのような個別施策がそうしたアウトソーシングの対象となってきているか、施策導入企業でのアウトソーシング導入率の高い施策を順に示したものが図表 1-6-2-1 である。

また、そうしたアウトソーシング化の背景と考えられる企業特性との相関関係をみたものが図表 1-6-2-2 である。

アウトソーシング対象の施策数との相関関係が統計的に有意なものでは、正の相関が確認されたものとして「総従業員数」「正規従業員数」「女性正規従業員数」「労働組合の有無」となる。一方、負の相関では「正規従業員平均年齢」が有意となっている。

2) 要因分析

アウトソーシングの導入の有無に対する要因分析を行った。

導入に対して促進的な関係性が確認されたものとしては、業種別では「情報通信業」「教育, 学習支援業」があった。また、「運輸業, 郵便業」では抑制的な関係性となっている。

図表 1-6-2-1 アウトソーシング対象施策 導入率(降順)

アウトソーシング対象施策	度数	導入率
保養施設、レクリエーション施設等の提供、利用補助	406	64.0
人間ドック受診の補助	404	56.2
メンタルヘルス相談	406	53.7
慶弔見舞金制度	409	50.1
運動施設・フィットネスクラブの利用補助	406	49.3
社外の自己啓発に関する情報提供	403	41.7
診療所、健康管理センター等医療施設	403	41.4
社外の自己啓発サービスの提供、経費補助	405	41.2
永年勤続表彰	403	35.2
財形貯蓄制度	397	33.0
労災補償給付の付加給付	405	31.6
社内での自己啓発プログラム	402	23.4
社員旅行の実施、補助	400	22.8
食堂	403	19.6
運動会等のレクリエーション活動の実施	400	19.5
金融関係の相談・セミナー	394	15.7
教育、結婚等住宅以外の臨時支出に対する貸し付け	396	15.2
家賃補助や住宅手当の支給	400	14.5
住宅取得のための融資制度	398	14.3
遺族・遺児年金	402	13.7
外部飲食店で利用できる食券等の配布	400	13.3
介護のための施設やサービス(ヘルパーなど)、情報の提供	400	11.8
退職前準備教育(セミナーなど)	400	11.5
定年退職後の医療保障	399	10.0
企業内保育施設や保育サービス(ベビーシッターなど)、情報の提供	401	9.5
世帯用住宅・寮の整備	402	9.0
社内預金制度	397	7.6
食事手当	404	7.4
従業員持株制度・持株会	395	7.3
定年退職後の保養施設、レクリエーション施設の利用	399	7.0
OB会等定年退職後の親睦活動	400	4.2

図表 1-6-2-2 相関分析

		総従業員 数	正規従業員 数	女性 正規従業員 数	正規従業員 比率	非正規従 業員 比率	正規従業員 平均年齢	正規従業員 平均勤続年数	労働組合 の有無	カフェテ リアプラ ン
アウトソーシング 対象施策数	Pearson の 相関係数	0.101	0.093	0.100	-0.019	0.018	-0.049	0.012	0.100	-0.028
	有意確率 (両側)	0.000	0.000	0.000	0.324	0.354	0.010	0.515	0.000	0.143
	度数	2745	2673	2664	2655	2658	2764	2755	2809	2809

企業特性では「従業員数」で顕著な促進的な関係性が確認される。数多くの制度・施策を有する企業では、その一部をアウトソーシングする必要性は高いのであろう。また、「労働組合の有無」も同様に促進的な関係性が見られている。従業員ニーズを反映しようとする表れとも考えられる(図表 1-6-2-3)。

図表 1-6-2-3 要因分析

アウトソーシング実施有無				
	Estimate	Std. Error	t value	Pr> t
(Intercept)	1.853	0.009	215.064	***
業種【建設業】				
業種【製造業】				
業種【電気・ガス・熱供給・水道業】				
業種【情報通信業】	-0.273	0.057	-4.814	***
業種【運輸業、郵便業】	0.051	0.023	2.233	**
業種【卸売業、小売業】				
業種【金融業、保険業】				
業種【不動産業、物品賃貸業】				
業種【学術研究、専門・技術サービス業】				
業種【宿泊業、飲食サービス業】				
業種【生活関連サービス業、娯楽業】				
業種【教育、学習支援業】	-0.110	0.038	-2.879	***
業種【医療、福祉】				
業種【複合サービス事業】				
業種【サービス業(他に分類されないもの)】				
従業員数	0.000	0.000	-4.065	***
女性比率				
正社員比率				
平均年齢				
平均勤続年数				
労組有無	-0.099	0.026	-3.853	***
AIC	16289.158			
N	2608			
F	36.327			
p.value	0.000			
R ²	0.164			
adj-R ²	0.160			

アウトソーシング導入有無 有り:1、無し:2 stepwise method

1-6-3 カフェテリア・プランの導入とその背景

カフェテリア・プランは福利厚生制度の新しい利用方式として1994年にわが国で初めて導入されて以来、徐々にではあるが広がってきている。特に大企業層では既に17%程度となっている(経団連「福利厚生費調査」)。当該プランは従業員が企業から付与された一定のポイント枠の中で、自由に施策の選択ができるという点で、広範囲に多様化する従業員ニーズにより柔軟に応えるものとされている。

現在のカフェテリア・プラン導入の多くは当初の内製型ではなく、アウトソーシング企業からの付加的サービスとして提供され、導入されるケースが多くなっている。

そのプランにどのような施策が対象としてメニュー化されているか、メニュー導入率をみたものが図表1-6-3-1である。

また、そうしたカフェテリア・プラン導入の背景と考えられる企業特性との相関関係をみたものが図表1-6-3-2である。

カフェテリア・プラン対象の施策数との相関関係が統計的に有意なものでは、正の相関が確認されたものは「労働組合の有無」のみとなった。労働組合が従業員間での公平な利用を支持していると考えられる。一方、この企業特性変数のなかでは負の相関は確認できなかった。

また、アウトソーシングとカフェテリア・プランとの相関関係もみてみたが、統計的に有意な関係性は確認できなかった(図表1-6-3-2)。

カフェテリアプランの導入に対する要因分析を行った（図表 1-6-3-3）。

「従業員数」で同プランの導入に対して顕著な促進的な因果関係が確認された。やはり、大企業層ほどその従業員の多さからもニーズの多様化は進んでおり、同プランに対する要望が強まっており、かつ有効なものと判断されているのであろう。一方、「平均年齢」では抑制的な関係性が示されている。

図表 1-6-3-1 カフェテリア・プラン対象施策 導入率(降順)

カフェテリアプラン対象施策	度数	導入率
運動施設・フィットネスクラブの利用補助	35	60.0
社外の自己啓発サービスの提供、経費補助	34	58.8
保養施設、レクリエーション施設等の提供、利用補助	34	52.9
社外の自己啓発に関する情報提供	34	41.2
企業内保育施設や保育サービス(ベビーシッターなど)、情報の提供	35	40.0
人間ドック受診の補助	34	35.3
社内での自己啓発プログラム	33	33.3
介護のための施設やサービス(ヘルパーなど)、情報の提供	34	29.4
メンタルヘルス相談	34	26.5
財形貯蓄制度	33	21.2
慶弔見舞金制度	34	20.6
永年勤続表彰	34	20.6
家賃補助や住宅手当の支給	34	20.6
診療所、健康管理センター等医療施設	34	20.6
従業員持株制度・持株会	33	15.2
金融関係の相談・セミナー	33	15.2
社員旅行の実施、補助	34	14.7
食堂	35	14.3
労災補償給付の付加給付	33	12.1
運動会等のレクリエーション活動の実施	34	11.8
食事手当	35	11.4
外部飲食店で利用できる食券等の配布	35	11.4
教育、結婚等住宅以外の臨時支出に対する貸し付け	33	9.1
退職前準備教育(セミナーなど)	33	9.1
世帯用住宅・寮の整備	34	8.8
遺族・遺児年金	34	5.9
定年退職後の保養施設、レクリエーション施設の利用	34	5.9
定年退職後の医療保障	34	2.9
OB会等定年退職後の親睦活動	34	2.9
社内預金制度	33	0.0
住宅取得のための融資制度	32	0.0

図表 1-6-3-2 相関分析

		総従業員数	正規従業員数	女性正規従業員数	正規従業員比率	非正規従業員比率	正規従業員平均年齢	正規従業員平均勤続年数	労働組合の有無	アウトソーシング
カフェテリアプラン対象施策数	Pearsonの相関係数	0.018	0.015	0.029	-0.018	0.022	-0.014	-0.015	0.033	-0.028
	有意確率(両側)	0.334	0.437	0.138	0.362	0.252	0.467	0.441	0.077	0.143
	度数	2745	2673	2664	2655	2658	2764	2755	2809	2809

図表 1-6-3-3 要因分析

カフェテリアプラン導入有無				
	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)
(Intercept)	1.956	0.015	128.703	***
業種【建設業】				
業種【製造業】				
業種【電気・ガス・熱供給・水道業】				
業種【情報通信業】				
業種【運輸業, 郵便業】				
業種【卸売業, 小売業】				
業種【金融業, 保険業】				
業種【不動産業, 物品賃貸業】				
業種【学術研究, 専門・技術サービス業】				
業種【宿泊業, 飲食サービス業】				
業種【生活関連サービス業, 娯楽業】				
業種【教育, 学習支援業】				
業種【医療, 福祉】				
業種【複合サービス事業】				
業種【サービス業(他に分類されないもの)】				
従業員数	0.000	0.000	-3.664	***
女性比率				
正社員比率				
平均年齢	0.001	0.000	2.124	**
平均勤続年数				
労組有無				
AIC	16289.158			
N	2608			
F	36.327			
p.value	0.000			
R ²	0.164			
adj-R ²	0.160			

カフェテリアプラン導入有無 有り:1、無し:2 stepwise method

第2章 主要個別制度領域における導入と利用の実態とその要因

「福利厚生」という名の人事制度はない。実態としては多種多様な分野、領域で個別制度の集合体であり、各社が行う制度編成の結果として「福利厚生制度」が成立する。

その各社の制度編成を決定する要因もまた多様である。当該企業の人的資源管理上の必要性、財政状態、人事課題の存在などがある。一方で、利用者、受益者としての従業員のニーズがある。彼らの職業人としての生活維持、幸福の追求の過程で企業に様々な支援を求める。その支援ニーズは労使交渉の過程などを経て、企業としての制度導入として結実する。

こうした企業と従業員から双方からの要因に加えて、今日では、さらには少子高齢化対策、働き方改革など社会的要請なども強まっており、制度編成に大きな影響を及ぼしている。

このような多く要因によって各社の「福利厚生制度」が成立しているのである。本章では、そうした福利厚生の主要な分野、制度領域での導入・利用の実態とその背景にある多様な要因について詳しく分析を行う。企業が個々の制度を導入した要因は何か、そして実際に従業員の利用を促している要因は何か、を探る。また、福利厚生制度は動態的な存在で、日々変化する。新規導入、また既存の制度に対する拡充、縮小廃止の動きが常に繰り返される。それは最適化の過程として当然の動きである。経営環境、企業経営、従業員ニーズが絶え間なく変化するため、最適な制度編成、各制度の充実度が変わるからである。この導入・拡充・廃止・縮小の動きについても要因分析を行う。さらには働き方改革が進むなかで同一労働同一賃金化(処遇)の議論が深まるなかで、注目される非正社員への福利厚生制度の適用・拡大の実態とその要因についても個々の制度領域ごとに分析を行う。基幹化し、戦力化する非正規従業員に対して、いかに既存の福利厚生を開放し、その効果として採用力、定着性、モチベーションの向上などに繋げていくかが大きな課題となっており、その開放(制度適用)の促進的要因、抑制的要因が何かを明らかにする。

2-1. 財産形成分野の施策

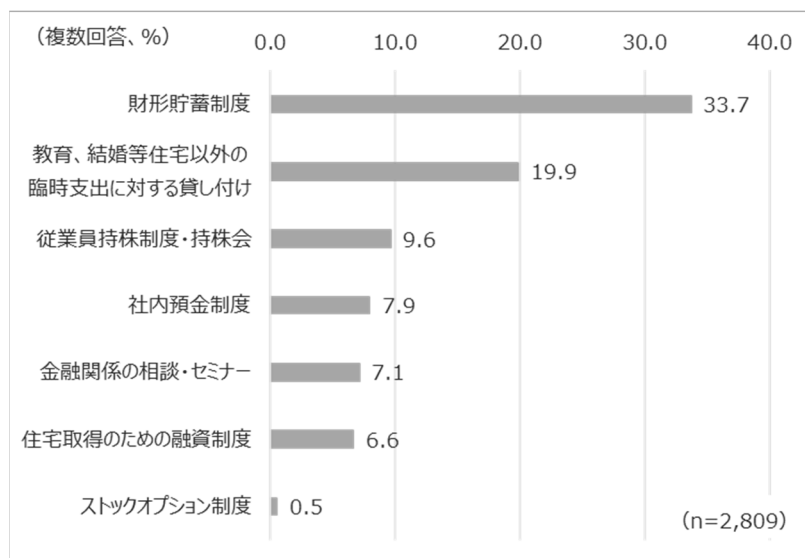
2-1-1. 施策導入実態【企業調査】

1) 導入率(全体)

財産形成分野における7つの施策の導入率をみると、「財形貯蓄制度」(33.7%)が最も多く3社に1社の割合となっている。歴史のある制度だけに今も導入率は高い。次いで「教育、結婚等住宅以外の臨時支出に対する貸し付け」(19.9%)、「従業員持株制度・持ち株会(9.6%)」の順となっている。「ストックオプション」といった新しい制度については、まだ労使での認知も含めて拡がっていないことがわかる。

なお、その他の施策の導入率は、以下のとおりの割合となっている。

図表 2-1-1-1 導入率【財産形成】



2) 導入率（業種別・規模別）

財産形成分野における7つの施策の業種別の導入率をみると、「従業員持株制度・持株会」では、情報通信業（28.6%）が高くなっており、「財形貯蓄制度」「社内預金制度」「住宅取得のための融資制度」「教育、結婚等住宅以外の臨時支出に対する貸し付け」の4施策では、いずれも教育、学習支援業が高くなっている。なお、「財形貯蓄制度」では運輸業、郵便業（23.6%）が低くなっている。

次に、規模別の導入率をみると、「財形貯蓄制度」「教育、結婚等住宅以外の臨時支出に対する貸し付け」「従業員持株制度・持株会」「社内預金制度」「住宅取得のための融資制度」の5施策では、いずれも300人以上が高くなっている。そのうち「財形貯蓄制度」と「従業員持株制度・持株会」では、100～299人（62.1%、21.4%）も高くなっている。一方、「財形貯蓄制度」では、30人未満（23.3%）は低くなっている。

また、5つの施策（「社内預金制度」と「ストックオプション制度」を除く）では、従業員規模が大きくなるほど導入率が高くなる傾向がみられ、「ストックオプション制度」でも、30人以上の規模において同様の傾向がみられる。

図表 2-1-1-2 導入率（業種別・規模別）【財産形成】

（複数回答、％）

	n	財形貯蓄制度	教育、結婚等住宅以外の臨時支出に対する貸し付け	従業員持株制度・持株会	社内預金制度	金融関係の相談・セミナー	住宅取得のための融資制度	ストックオプション制度	未導入・無回答
全体	2,809	33.7	19.9	9.6	7.9	7.1	6.6	0.5	50.1
建設業	354	30.8	28.5	11.3	15.0	8.2	4.8	0.0	42.7
製造業	473	40.0	18.6	14.0	7.0	7.4	5.5	0.8	44.8
電気・ガス・熱供給・水道業	27	37.0	14.8	11.1	3.7	3.7	7.4	0.0	55.6
情報通信業	49	26.5	20.4	28.6	6.1	8.2	10.2	2.0	49.0
運輸業、郵便業	123	23.6	39.8	7.3	12.2	8.1	6.5	0.0	43.1
卸売業、小売業	455	40.7	16.9	14.7	7.0	7.9	6.8	0.7	44.8
金融業、保険業	25	64.0	48.0	8.0	32.0	8.0	36.0	0.0	20.0
不動産業、物品賃貸業	23	8.7	8.7	0.0	0.0	4.3	0.0	0.0	78.3
学術研究、専門・技術サービス業	59	40.7	16.9	10.2	3.4	10.2	8.5	0.0	47.5
宿泊業、飲食サービス業	132	25.0	21.2	9.8	5.3	5.3	2.3	0.8	55.3
生活関連サービス業、娯楽業	51	33.3	13.7	11.8	7.8	11.8	3.9	2.0	51.0
教育、学習支援業	110	52.7	41.8	1.8	23.6	13.6	32.7	0.0	34.5
医療、福祉	594	25.9	10.4	0.5	2.5	5.1	3.5	0.0	65.7
複合サービス事業	9	33.3	33.3	22.2	11.1	0.0	33.3	0.0	44.4
サービス業（他に分類されないもの）	210	35.2	21.0	12.4	10.0	8.1	4.3	1.9	45.7
その他	114	26.3	12.3	9.6	1.8	0.9	7.0	0.9	62.3
無回答	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
30人未満	1,512	23.3	15.6	5.6	7.5	5.8	3.4	0.5	60.1
30～99人	815	37.4	22.8	10.1	7.1	7.7	8.1	0.4	45.0
100～299人	285	62.1	26.7	21.4	7.0	9.1	11.2	0.7	26.7
300人以上	133	68.4	35.3	30.1	19.5	13.5	25.6	1.5	17.3
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

3) 要因分析

財産形成分野での制度導入数(充実度)に対する要因分析を行った(図表 2-1-1-3)。

業種別にみると、数多くの業界で有意な結果となっている。なかでも高い信頼性を示した業界では「教育・学習支援」「金融・保険」などである。

また、「従業員数」「平均勤続年数」「労働組合の有無」が正に有意となっている。大企業であるほど充実している傾向が強い。また、資産形成というものが従業員にとっては長期対応が求められるものであり、「平均勤続年数」とも正の因果関係となっている。また、要求主体である労働組合の存在も充実化を促していることがわかる。

一方、「女性比率」「平均年齢」で負に有意となっている。一般に女性比率が高い企業は非正社員比率が高く、離職率も高い点などが背景にあるとも考えられる。平均年齢が高いほど、これらの制度導入が低調になっているが、中途採用が多く平均年齢の高い中小企業層などでは持株関連制度やストックオプションなどは元来、導入対象とされないなどの点が背景にあるとも考えられる。

図表 2-1-1-3 財産形成分野の要因分析

充実度: 財産形成				
	Estimate	Std. Error	t value	vif
(Intercept)	0.919	0.157	5.868 ***	2.839
業種【建設業】	0.360	0.101	3.570 ***	3.241
業種【製造業】	0.305	0.095	3.218 ***	1.308
業種【電気・ガス・熱供給・水道業】				
業種【情報通信業】	0.318	0.169	1.878 *	1.722
業種【運輸業, 郵便業】	0.276	0.128	2.160 **	3.206
業種【卸売業, 小売業】	0.336	0.095	3.532 ***	1.145
業種【金融業, 保険業】	1.243	0.225	5.517 ***	1.325
業種【不動産業, 物品賃貸業】				
業種【学術研究, 専門・技術サービス業】	0.325	0.161	2.023 **	1.749
業種【宿泊業, 飲食サービス業】	0.384	0.126	3.039 ***	1.324
業種【生活関連サービス業, 娯楽業】	0.359	0.167	2.152 **	1.721
業種【教育, 学習支援業】	1.039	0.132	7.877 ***	4.573
業種【医療, 福祉】	0.213	0.102	2.076 **	1.059
業種【複合サービス事業】	0.534	0.345	1.546 #####	2.111
業種【サービス業(他に分類されないもの)】	0.413	0.109	3.790 ***	1.033
従業員数	0.000	0.000	6.478 ***	2.257
女性比率	-0.524	0.103	-5.095 ***	1.226
正社員比率				
平均年齢	-0.013	0.003	-4.072 ***	1.266
平均勤続年数	0.025	0.004	6.879 ***	1.083
労組有無	0.838	0.071	11.806 ***	2.839
N	2608			
F	29.139 ***			
R ²	0.169			
adj-R ²	0.163			

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01

stepwise method

2-1-2. 施策利用実態【従業員調査】

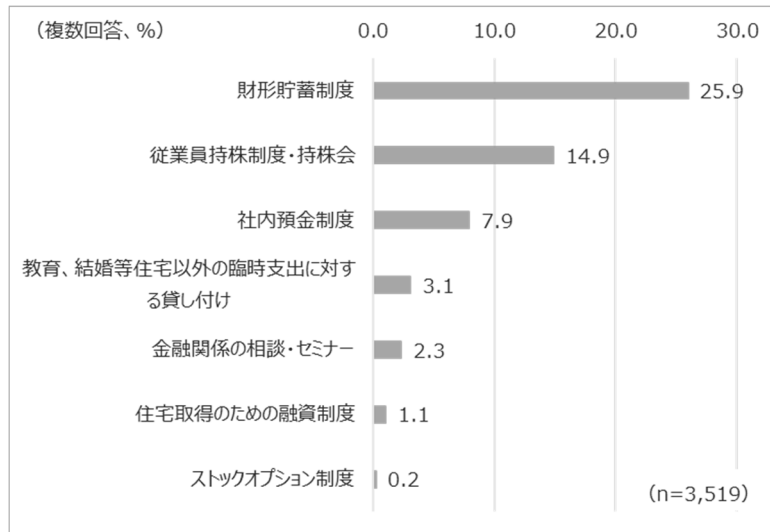
1) 利用率（全体）

財産形成分野における7つの施策の従業員の利用率をみると、「財形貯蓄制度」(25.9%)が最も多く4人に1人の割合となっている。制度創設からの歴史の長さの影響が現れていると考えられる。次いで高いものが「従業員持株制度」(14.9%)となっている。これは、基本的には上場企業を中心に導入されるものであることから、同企業層ではかなりの導入率となっていることをうかがわせる。

なお、その他の施策の利用率は、1割未満となっており、そのうち「社内預金制度」以外の4施策は、いずれも5%に満たない。

人生100年時代といわれ、従業員の自助努力による老後資産形成の必要性の高まりが指摘されているが、現状でその動きは進まないものであることを示している。

図表 2-1-2-1 利用率（全体）【財産形成】



2) 利用率（男女別・年齢別）

財産形成分野における 7 つの施策について、男女別及び年齢別の従業員利用率をみると、特に大きな違いはみられない。

また、「財形貯蓄制度」と「従業員持株制度」では、20 歳代から 50 歳代にかけて年齢が高くなるほど利用率が高くなる傾向がみられる。

図表 2-1-2-2 利用率（男女別・年齢別）【財産形成】 (複数回答、%)

	n	財形貯蓄制度	従業員持株制度・持株会	社内預金制度	教育、結婚等住宅以外の臨時支出に対する貸し付け	金融関係の相談・セミナー	住宅取得のための融資制度	ストックオプション制度	未利用・無回答【財産形成】
全体	3,519	25.9	14.9	7.9	3.1	2.3	1.1	0.2	65.4
男性	1,738	25.1	16.4	8.1	4.0	2.4	1.7	0.2	65.3
女性	1,775	26.8	13.4	7.8	2.2	2.2	0.5	0.2	65.4
無回答	6	16.7	16.7	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	83.3
20歳未満	6	33.3	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7
20歳代	451	20.0	12.4	5.5	2.2	2.4	0.2	0.4	73.6
30歳代	848	22.5	14.6	8.1	2.2	2.7	0.7	0.0	68.2
40歳代	1,149	27.2	15.5	8.2	3.7	1.7	0.4	0.1	64.3
50歳代	755	31.5	16.7	8.2	3.3	2.9	2.1	0.7	59.1
60歳以上	303	25.4	12.9	8.9	3.6	1.7	3.0	0.0	65.3

3) 要因分析

財産形成分野での制度・施策(制度利用数)に対する従業員の利用行動(制度利用経験数)についても要因分析を行った(図表 2-1-2-3)。

老後の生活資金やライフイベント支出(結婚・出産・持家等)への備えとして、財産形成の重要性は高まっているわけだが、福利厚生での制度・施策の利用を左右する要因は何なのかを探ってみる。

まず「年齢」が正に有意である。やはり、高年齢層であるほど財産形成の必要性を実感しているためと考えられる。「配偶者有無」も正に有意である。単身から世帯形成を行った時点で、今後の様々なライフイベント費用を想定して財産形成の必要性を認識したのではないかと考えられる。

一方、「パート・アルバイト」が負に有意となっている。正社員との所得格差が大きい非正社員では、財産形成への自助的な対応も遅れており、実際の制度利用も進んでいないことがわかる。同様に「嘱託」という雇用形態でも負の関係が示されているが、これは既に高齢者層に到達している影響が現れている可能性がある。

図表 2-1-2-3 要因分析

利用状況【財産形成】				
	Estimate	Std. Error	t value	vif
(Intercept)	0.063	0.347	0.180 ####	1.243
性別				
年齢	0.020	0.008	2.408 **	1.120
配偶者有無	0.366	0.191	1.916 *	1.095
子供有無				
正社員				
パートタイム・アルバイト	-0.998	0.438	-2.277 **	1.123
契約社員				
嘱託	-1.087	0.621	-1.750 *	1.072
専門・技術職	-0.402	0.283	-1.420 ####	1.243
事務・営業職				
販売・対人サービス職				
生産・技能職				
N	149			
F	3.719 ***			
R ²	0.115			
adj-R ²	0.084			

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01

stepwise method

2-1-3. 施策の充実意向【企業調査】

1) 充実意向率（全体）

ここでの充実意向率とは回答企業全体に占める充実意向を示した企業数の割合である。財産形成分野における7つの施策に対する企業の充実意向率をみると、「財形貯蓄制度」(5.1%)が最も多くなっている。次いで「教育、結婚等住宅以外の臨時支出に対する貸し付け」(4.5%)、「金融関係の相談・セミナー」(3.6%)の順となっている(図表 2-1-3-1)。

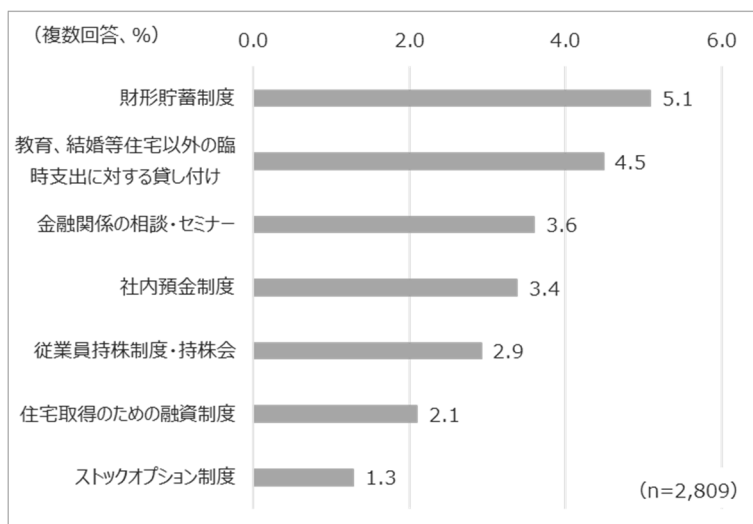
2) 充実意向率（業種別・規模別）

財産形成分野における7つの施策の業種別の充実意向率をみると、「従業員持株制度・持株会」では、情報通信業(14.3%)が高くなっている(図表 2-1-3-2)。

次に、規模別の充実意向率をみると、特に大きな違いはみられない。

また、「金融関係の相談・セミナー」と「従業員持株制度・持株会」では、299人以下の規模において、従業員規模が大きくなるほど充実意向率が高くなる傾向がみられる。一方、「社内預金制度」では、従業員規模が大きくなるほど充実意向率が低くなる傾向がみられる。

図表 2-1-3-1 充実意向率（全体）【財産形成】



図表 2-1-3-2 充実意向率（業種別・規模別）【財産形成】（複数回答、%）

	n	財形貯蓄制度	教育、結婚等住宅以外の臨時支出に対する貸し付け	金融関係の相談・セミナー	社内預金制度	従業員持株制度・持株会	住宅取得のための融資制度	ストックオプション制度	維持・縮小・無回答
合計	2,809	5.1	4.5	3.6	3.4	2.9	2.1	1.3	88.6
建設業	354	4.8	5.6	4.5	4.5	3.4	2.5	0.8	86.4
製造業	473	6.3	4.2	3.8	3.6	2.7	3.2	1.5	89.0
電気・ガス・熱供給・水道業	27	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
情報通信業	49	6.1	4.1	10.2	2.0	14.3	0.0	10.2	75.5
運輸業、郵便業	123	4.1	5.7	1.6	2.4	1.6	0.8	1.6	91.9
卸売業、小売業	455	4.6	4.4	4.0	3.5	2.9	2.2	0.7	87.9
金融業、保険業	25	0.0	0.0	4.0	0.0	4.0	0.0	0.0	96.0
不動産業、物品賃貸業	23	13.0	4.3	0.0	13.0	8.7	4.3	4.3	82.6
学術研究、専門・技術サービス業	59	3.4	3.4	1.7	3.4	6.8	3.4	0.0	86.4
宿泊業、飲食サービス業	132	8.3	4.5	5.3	4.5	5.3	1.5	1.5	84.8
生活関連サービス業、娯楽業	51	7.8	3.9	9.8	9.8	5.9	3.9	2.0	76.5
教育、学習支援業	110	1.8	0.9	0.0	0.9	0.0	0.0	0.0	97.3
医療、福祉	594	3.9	4.0	2.2	1.9	1.0	1.3	0.8	92.4
複合サービス事業	9	22.2	11.1	0.0	22.2	11.1	11.1	0.0	44.4
サービス業（他に分類されないもの）	210	5.2	6.7	5.2	3.8	4.3	1.4	2.9	86.2
その他	114	7.9	5.3	3.5	3.5	1.8	4.4	0.9	86.0
無回答	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
30人未満	1,512	5.4	4.6	3.4	4.2	2.6	2.3	1.3	88.7
30～99人	815	5.5	4.2	3.9	2.9	3.1	1.8	0.9	87.7
100～299人	285	3.2	6.0	4.9	1.8	5.3	2.8	2.1	86.7
300人以上	133	3.8	2.3	2.3	0.8	1.5	0.8	1.5	94.0
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

3) 要因分析

財産形成関連の制度・施策に対する充実意向(意向制度数)の要因分析を行った。

業種別では、正に有意な業種として「複合サービス事業」「生活関連サービス業, 娯楽業」「宿泊業, 飲食サービス業」などがあげられる。

一方、現状以上での充実化には消極的な業種(負に有意)として「電気・ガス・熱供給・水道業」「教育, 学習支援業」があった。

この他、充実化に影響が見られた変数として「女性比率」「平均年齢」「平均勤続年齢」などがいずれも負に有意となっている。財産形成制度に関しては、特定の企業特性からの正の影響は確認されなかった。

充実意向に関しては既に一定の充実度に達している企業では当該制度に対して「意向」として回答しないことも考えられ、その場合に負の関係性が現れることに留意する必要がある。

図表 2-1-3-3—要因分析

	今後拡充: 財産形成			
	Estimate	Std. Error	t value	vif
(Intercept)	0.711	0.104	6.808 ***	1.007
業種【建設業】				
業種【製造業】				
業種【電気・ガス・熱供給・水道業】	-0.254	0.159	-1.596 #####	1.018
業種【情報通信業】				
業種【運輸業, 郵便業】				
業種【卸売業, 小売業】				
業種【金融業, 保険業】				
業種【不動産業, 物品賃貸業】				
業種【学術研究, 専門・技術サービス業】				
業種【宿泊業, 飲食サービス業】	0.124	0.075	1.648 *	1.009
業種【生活関連サービス業, 娯楽業】	0.229	0.114	2.008 **	1.032
業種【教育, 学習支援業】	-0.169	0.080	-2.106 **	1.001
業種【医療, 福祉】				
業種【複合サービス事業】	0.548	0.263	2.084 **	1.088
業種【サービス業(他に分類されないもの)】				
従業員数				
女性比率	-0.260	0.056	-4.641 ***	1.171
正社員比率				
平均年齢	-0.007	0.002	-2.996 ***	1.200
平均勤続年数	-0.005	0.003	-1.774 *	1.007
労組有無				
	2608			
	6.519 ***			
	0.020			
	0.017			

*:p<.1 **p<.05 ***:p<.01

stepwise method

2-1-4. 施策縮小意向【企業調査】

1) 縮小意向率（全体）

ここでの縮小意向率とは回答企業全体に占める縮小意向を示した企業数の割合である。財産形成分野における7つの施策に対する企業の縮小意向率をみると、概ね、縮小意向は低調である。1%程度しか縮小・廃止傾向を示していない。従業員にとっても継続性が重視され、中断による悪影響が大きい施策の特徴であると考えられる。

そのなかでも高いものとして「教育、結婚等住宅以外の臨時支出に対する貸し付け」（1.64%）が多く、次いで「財形貯蓄制度」（1.53%）及び「ストックオプション制度」（1.53%）の順となっている。

2) 縮小意向率（業種別・規模別）

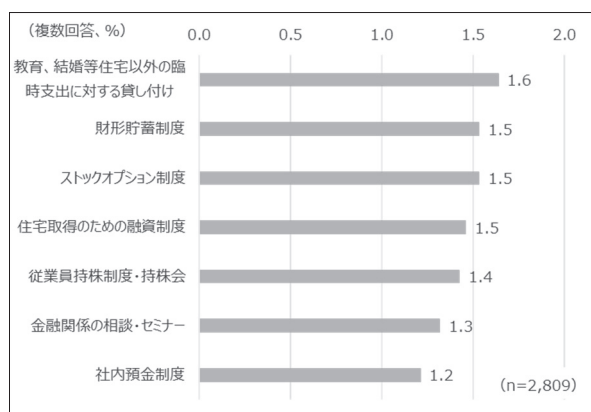
財産形成分野における7つの施策について、業種別及び規模別の縮小意向率をみると、特に大きな違いはみられない(図表 2-1-4-2)。

また、「社内預金制度」と「財形貯蓄制度」では、従業員規模が大きくなるほど縮小意向率が高くなる傾向がみられる。

3) 要因分析

財産形成関連の縮小・廃止意向に対する要因分析も行ったが、全体的に縮小意向が低調であることから、要因は見当たらなかった。唯一有意な影響力が見られたのは「正社員比率」のみで正に有意な影響力があることが示されている(図表 2-1-4-3)。

図表 2-1-4-1 縮小意向率（全体）【財産形成】



図表 2-1-4-2 縮小意向率（業種別・規模別）【財産形成】（複数回答）

	n	教育、結婚等住宅以外の臨時支出に対する貸し付け	財形貯蓄制度	ストックオプション制度	住宅取得のための融資制度	従業員持株制度・持株会	金融関係の相談・セミナー	社内預金制度	充実・維持・無回答
全体	2,809	1.6	1.5	1.5	1.5	1.4	1.3	1.2	97.1
建設業	354	1.7	0.6	1.4	1.1	1.1	1.1	0.6	98.0
製造業	473	1.5	2.3	1.9	2.1	1.9	1.5	1.7	96.6
電気・ガス・熱供給・水道業	27	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
情報通信業	49	0.0	2.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	98.0
運輸業，郵便業	123	2.4	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	1.6	95.9
卸売業，小売業	455	1.8	1.8	2.2	1.8	2.2	1.5	1.5	96.3
金融業，保険業	25	4.0	4.0	8.0	4.0	4.0	4.0	0.0	88.0
不動産業，物品賃貸業	23	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
学術研究，専門・技術サービス業	59	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
宿泊業，飲食サービス業	132	3.0	1.5	2.3	1.5	1.5	1.5	1.5	95.5
生活関連サービス業，娯楽業	51	0.0	2.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	98.0
教育，学習支援業	110	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	98.2
医療，福祉	594	1.7	1.7	1.3	1.7	1.5	1.7	1.3	97.3
複合サービス事業	9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
サービス業（他に分類されないもの）	210	1.4	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	98.1
その他	114	2.6	2.6	1.8	1.8	0.9	1.8	1.8	96.5
無回答	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
30人未満	1,512	1.4	0.8	1.3	1.3	1.1	1.1	0.7	97.8
30～99人	815	2.1	2.3	1.8	1.7	2.1	1.7	1.7	96.6
100～299人	285	1.1	2.8	1.4	1.1	1.4	0.4	1.8	95.1
300人以上	133	3.0	3.0	3.0	3.0	2.3	3.0	3.0	95.5
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

図表 2-1-4-3 要因分析

	今後縮小：財産形成			
	Estimate	Std. Error	t value	vif
(Intercept)	-0.183	0.043	-4.215 ***	
業種【建設業】				
業種【製造業】				
業種【電気・ガス・熱供給・水道業】				
業種【情報通信業】				
業種【運輸業，郵便業】				
業種【卸売業，小売業】				
業種【金融業，保険業】				
業種【不動産業，物品賃貸業】				
業種【学術研究，専門・技術サービス業】				
業種【宿泊業，飲食サービス業】				
業種【生活関連サービス業，娯楽業】				
業種【教育，学習支援業】				
業種【医療，福祉】				
業種【複合サービス事業】				
業種【サービス業（他に分類されないもの）】				
従業員数				
女性比率				
正社員比率	0.112	0.055	2.028 **	
平均年齢				
平均勤続年数				
労組有無				
	2608			
	4.111 **			
	0.002			
	0.001			

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01 stepwise method

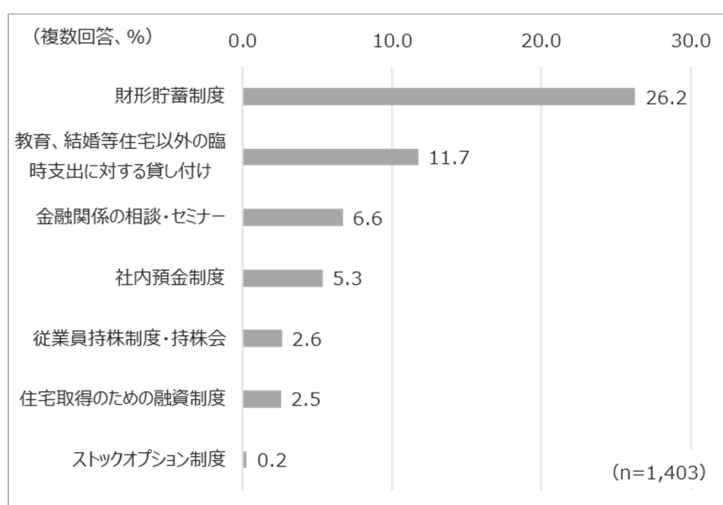
2-1-5. 施策の非正規従業員適用実態【企業調査】

1) 非正規従業員適用率（全体）

財産形成分野における 7 つの施策について、いずれかの施策を導入している企業の非正規従業員への適用率をみると、「財形貯蓄制度」（26.2%）が最も多く 4 社に 1 社を超える割合となっている。

次いで「教育、結婚等住宅以外の臨時支出に対する貸し付け」（11.7%）の順となっている。なお、その他の施策の適用率は、いずれも 1 割に満たない割合となっている。財産形成関連の制度では非正社員への適用が進んでいないことが示された。

図表 2-1-5-1 適用率【財産形成】



2) 非正規従業員適用率（業種別・規模別）

財産形成分野における 7 つの施策の業種別の適用率をみると、「財形貯蓄制度」では医療、福祉（39.2%）が、「教育、結婚等住宅以外の臨時支出に対する貸し付け」では運輸業、郵便業（27.1%）が、それぞれ高くなっている。一方、「財形貯蓄制度」では建設業（14.8%）と運輸業、郵便業（11.4%）が、いずれも低くなっている（図表 2-1-5-2）。

次に、規模別の適用率をみると、「財形貯蓄制度」では、100～299 人（39.2%）が高くなっている。

また、「金融関係の相談・セミナー」では、従業員規模が大きくなるほど適用率が高くなる傾向がみられる。

3) 要因分析

非正規従業員への制度・施策の適用状況に対する要因分析を行った（図表 2-1-5-3）。

業種において適用に対して正の影響が見られたのは「運輸業、郵便業」「製造業」「学術研究、専門・技術サービス業」「医療、福祉」「宿泊業、飲食サービス業」などとなった。

図表 2-1-5-2 適用率（業種別・規模別）【財産形成】

（複数回答、％）

	n	財形貯蓄制度	教育、結婚等住宅以外の臨時支出に対する貸し付け	金融関係の相談・セミナー	社内預金制度	従業員持株制度・持株会	住宅取得のための融資制度	ストックオプション制度	未適用・無回答
全体	1,403	26.2	11.7	6.6	5.3	2.6	2.5	0.2	60.2
建設業	203	14.8	12.3	6.4	7.4	3.9	0.0	0.0	70.9
製造業	261	34.9	11.9	8.0	5.4	1.9	1.5	0.8	52.9
電気・ガス・熱供給・水道業	12	25.0	8.3	8.3	0.0	16.7	8.3	0.0	66.7
情報通信業	25	4.0	4.0	12.0	0.0	4.0	0.0	0.0	80.0
運輸業、郵便業	70	11.4	27.1	7.1	5.7	5.7	0.0	0.0	62.9
卸売業、小売業	251	24.7	8.4	4.8	4.8	2.8	2.4	0.0	66.9
金融業、保険業	20	40.0	5.0	0.0	10.0	0.0	5.0	0.0	60.0
不動産業、物品賃貸業	5	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	80.0
学術研究、専門・技術サービス業	31	25.8	3.2	9.7	0.0	3.2	3.2	0.0	64.5
宿泊業、飲食サービス業	59	25.4	20.3	8.5	3.4	1.7	0.0	0.0	52.5
生活関連サービス業、娯楽業	25	24.0	0.0	4.0	0.0	0.0	0.0	0.0	72.0
教育、学習支援業	72	18.1	6.9	1.4	8.3	0.0	6.9	0.0	75.0
医療、福祉	204	39.2	14.2	9.3	3.4	0.0	3.4	0.0	43.6
複合サービス事業	5	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	60.0
サービス業（他に分類されないもの）	115	27.0	11.3	7.0	8.7	4.3	4.3	0.9	55.7
その他	44	22.7	9.1	2.3	4.5	4.5	9.1	0.0	61.4
無回答	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
30人未満	606	18.0	9.7	5.8	5.6	1.7	2.1	0.2	67.2
30～99人	448	31.0	14.7	6.7	5.1	3.1	2.7	0.2	55.1
100～299人	209	39.2	10.5	6.7	2.9	4.3	1.9	0.5	53.1
300人以上	110	29.1	9.1	9.1	7.3	0.9	4.5	0.0	58.2
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

人手不足などで非正規従業員の活用、基幹化が比較的、進んでいる業種と考えられる。

また、他の企業特性との関連性をみると、負に有意な変数が多く「経営スタイル(トップダウン型か、ボトムアップ型か)」「親会社・グループ企業(経営トップの出身)」「業績動向(上向きか、下向きか)」などが示された。すなわち、ボトムアップ型であるほど、親会社・グループ企業出身のトップであるほど、業績が下向きであるほど、適用が遅れていることになる(図表 2-1-5-4)。

また、正に有意なものとして「採用状況」となっていたが、これは、採用が困難であるほど適用が進むことを示している。正社員だけに依存できず、非正規従業員の採用に活路を見出そうとすれば、福利厚生での適用で職場の魅力を高める必要があるためと考えられる。

福利厚生の目的意識と、非正規従業員への適用との関連性の分析も行った。

「従業員同士の一体感の醸成」「従業員が仕事に専念できる環境づくり」で正に有意な影響が見られた。後者は、財産形成関連の制度・施策によって老後不安に代表される不安を払拭することで、専念してもらおうという発想であろう(図表 2-1-5-5)。

図表 2-1-5-3 要因分析

非正規従業員へ適用【財産形成】				
	Estimate	Std. Error	t value	vif
(Intercept)	0.534	0.283	1.884 *	1.227
業種【建設業】				
業種【製造業】	0.697	0.277	2.516 **	1.041
業種【電気・ガス・熱供給・水道業】				
業種【情報通信業】				
業種【運輸業、郵便業】	1.922	0.715	2.689 **	1.116
業種【卸売業、小売業】				
業種【金融業、保険業】				
業種【不動産業、物品賃貸業】				
業種【学術研究、専門・技術サービス業】	0.635	0.384	1.653 #####	1.106
業種【宿泊業、飲食サービス業】	0.577	0.436	1.324 #####	1.108
業種【生活関連サービス業、娯楽業】				
業種【教育、学習支援業】				
業種【医療、福祉】	0.774	0.347	2.231 **	1.122
業種【複合サービス事業】				
業種【サービス業(他に分類されないもの)】				
従業員数				
女性比率				
正社員比率	-0.542	0.386	-1.407 #####	1.227
平均年齢				
平均勤続年数				
労組有無				
N	43			
F	2.549 **			
R ²	0.298			
adj-R ²	0.181			

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01

stepwise method

図表 2-1-5-4 要因分析

非正規従業員へ適用【財産形成】				
	Estimate	Std. Error	t value	vif
(Intercept)	0.818	0.522	1.567 #####	1.267
従業員数				
業種【製造業】	0.471	0.288	1.637 #####	1.114
正社員比率				
従業員過不足状態				
業績動向	-0.237	0.129	-1.844 *	1.543
創業者・創業者一族				
親会社・グループ会社	-0.586	0.286	-2.047 **	1.559
企業グループ外(金融機関など)				
社員の内部登用	-0.800	0.301	-2.660 **	1.260
経営スタイル				
採用状況	0.272	0.186	1.461 #####	1.267
N	43			
F	2.447 *			
R ²	0.248			
adj-R ²	0.147			

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01

stepwise method

図表 2-1-5-5 要因分析

非正規従業員へ適用【財産形成】					
	Estimate	Std. Error	t value		vif
(Intercept)	0.091	0.228	0.401	####	1.012
従業員数					
業種【製造業】	0.389	0.266	1.461	####	1.153
正社員比率					
現在の目的【人材の確保】					
現在の目的【従業員の定着】					
現在の目的【従業員同士の一体感の醸成】	0.475	0.248	1.917	*	1.150
現在の目的【企業への信頼感やロイヤリティの醸成】					
現在の目的【従業員の仕事に対する意欲の向上】					
現在の目的【従業員が仕事に専念できる環境づくり】	0.354	0.239	1.479	####	1.012
現在の目的【従業員の自立支援】					
現在の目的【公的福祉の補完】					
現在の目的【企業のイメージアップ】					
N	44				
F	1.980	0.132			
R ²	0.129				
adj-R ²	0.064				

*p<.1 **p<.05 ***p<.01

stepwise method

2-2. 食事分野の施策

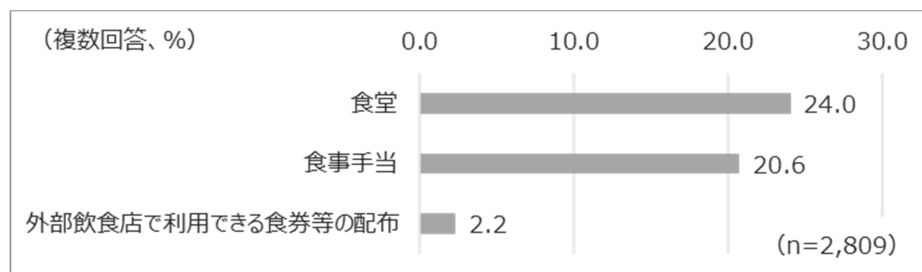
2-2-1. 施策導入実態【企業調査】

1) 導入率（全体）

食事分野における 3 つの施策の導入率をみると、「食堂（社員食堂）」（24.0％）が最も多く 4 社に 1 社に近い割合であり、次いで「食事手当」（20.6％）の順となっている。

なお、「外部飲食店で利用できる食券等の配布」の導入率は、5％に満たない割合となっている。

図表 2-2-1-1 導入率【食事】



2) 導入率（業種別・規模別）

食事分野における 3 つの施策の業種別の導入率をみると、「食堂」と「食事手当」では、いずれも「製造業（47.8％、31.7％）」と「宿泊業，飲食サービス業」（37.1％、45.5％）

が高くなっている。

一方、「食堂」では、「建設業(6.5%)」、「情報通信業(6.1%)」、「運輸業, 郵便業(13.0%)」、
 学術研究, 専門・技術サービス業(13.6%)」、「生活関連サービス業」、「娯楽業(13.7%)」
 が低くなっており、「食事手当」では、「情報通信業(8.2%)」が低くなっている。

図表 2-2-1-2 導入率（業種別・規模別）【食事】（複数回答、%）

	n	食堂	食事手 当	外部飲 食店で 利用でき る食券 等の配 布	未導入・ 無回答
全体	2,809	24.0	20.6	2.2	62.9
建設業	354	6.5	13.0	0.8	81.4
製造業	473	47.8	31.7	1.9	41.2
電気・ガス・熱供給・水道業	27	3.7	25.9	14.8	70.4
情報通信業	49	6.1	8.2	2.0	85.7
運輸業, 郵便業	123	13.0	26.8	1.6	66.7
卸売業, 小売業	455	15.4	18.2	2.6	70.3
金融業, 保険業	25	12.0	24.0	4.0	64.0
不動産業, 物品賃貸業	23	4.3	4.3	0.0	91.3
学術研究, 専門・技術サービス業	59	13.6	11.9	0.0	76.3
宿泊業, 飲食サービス業	132	37.1	45.5	1.5	37.1
生活関連サービス業, 娯楽業	51	13.7	11.8	7.8	78.4
教育, 学習支援業	110	30.9	17.3	2.7	54.5
医療, 福祉	594	29.0	18.5	2.0	59.3
複合サービス事業	9	22.2	11.1	0.0	77.8
サービス業（他に分類されないもの）	210	19.5	16.7	2.9	68.1
その他	114	14.9	10.5	3.5	76.3
無回答	1	0.0	0.0	0.0	100.0
30人未満	1,512	16.5	19.0	2.0	69.6
30～99人	815	29.2	22.2	1.6	58.2
100～299人	285	37.5	25.3	4.6	50.2
300人以上	133	48.1	23.3	5.3	37.6
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0

次に、規模別の導入率をみると、「食堂（社員食堂）」では、「100～299人(37.5%)」及び「300人以上(48.1%)」が高くなっている。設備投資としての費用負担が大きいことや、導入後の稼働率、採算性を想定すると一定の従業員規模が求められる施策であることがわかる。

なお、給与に上乗せされる金銭給付となる「食事手当」では「299人以下」の規模において、「外部飲食店で利用できる食券等の配布」では「30人以上」の規模で、いずれも同様の傾向、つまり従業員規模が大きいほど導入率が高い傾向がみられている。社員食堂による現物給付は最も規模の大きい企業層特有のものであり、その代替として小規模の企業では手当や食券というサービスが導入されているわけである。

「食事」については従業員が日々利用するものであり、関心も高く、生産性にも影響を与える。このため各社、何らかの対応をしようとする考え方がよく表れている。

3) 要因分析

食事関連施策の導入数に対する要因分析を行った。

業種別には多くの関係性が有意な変数が特定された。

顕著に正に有意な業種としては「製造業」「宿泊業, 飲食サービス業」「医療, 福祉」「教育, 学習支援業」などとなる。労働時間が夜間に及ぶ業種や飲食店街から離れた立地などがあるケースなどと考えられる。

一方、負に有意な業種としては「情報通信業」「不動産, 物品賃貸業」となっていた。社外での営業活動が多いためかと考えられる。

この他では「従業員数」が正に有意となっており、やはり、大企業層ほど導入されている傾向が確認された。また「平均勤続年数」も正に有意となっている。こうした施設投資の前提として一定の定着性が必要あることを示している。

また「女性比率」「平均年齢」は負に有意な結果となっている。

図表 2-2-1-3 要因分析

	充実度: 食事			
	Estimate	Std. Error	t value	vif
(Intercept)	0.573	0.087	6.600 ***	1.251
業種【建設業】	-0.175	0.042	-4.126 ***	1.205
業種【製造業】	0.463	0.037	12.676 ***	1.051
業種【電気・ガス・熱供給・水道業】				
業種【情報通信業】	-0.253	0.096	-2.633 ***	1.015
業種【運輸業, 郵便業】				
業種【卸売業, 小売業】				
業種【金融業, 保険業】				
業種【不動産業, 物品賃貸業】	-0.252	0.137	-1.834 *	1.126
業種【学術研究, 専門・技術サービス業】				
業種【宿泊業, 飲食サービス業】	0.549	0.064	8.572 ***	1.144
業種【生活関連サービス業, 娯楽業】				
業種【教育, 学習支援業】	0.180	0.068	2.640 ***	2.059
業種【医療, 福祉】	0.250	0.044	5.754 ***	1.010
業種【複合サービス事業】				
業種【サービス業(他に分類されないもの)】				
従業員数	0.000	0.000	2.284 **	2.092
女性比率	-0.191	0.063	-3.054 ***	1.189
正社員比率				
平均年齢	-0.005	0.002	-2.681 ***	1.225
平均勤続年数	0.006	0.002	2.579 ***	1.251
労組有無				
N	2608			
F	28.447 ***			
R ²	0.108			
adj-R ²	0.104			

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01

stepwise method

2-2-2. 施策利用実態【従業員調査】

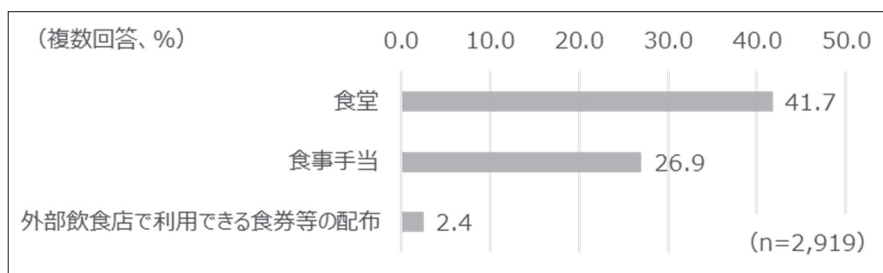
1) 利用率（全体）

食事分野における3つの施策の従業員の利用率をみると、「食堂（社員食堂）」(41.7%)

が最も多く 4 割を超えており、次いで「食事手当」(26.9%) の順となっている。

なお、「外部飲食店で利用できる食券等の配布」の利用率は、5%に満たない割合となっている。当該サービスは欧米では一般的な食事施策として定着しているが、外資系サービス企業などがわが国で提供者として活動し始めてからまだそれほど時間がたっておらず、こうした低調な結果となっている。

図表 2-2-2-1 利用率 (全体) 【食事】



2) 利用率 (男女別・年齢別)

食事分野における 3 つの施策について、男女別及び年齢別の従業員利用率をみると、特に大きな違いはみられない。食事は従業員全体に必要な不可欠なものであり、当然であろう。

一方、「食事手当」では、20 歳代から 60 歳代にかけて、年齢が高くなるほど利用率が低くなる傾向がみられている。

図表 2-2-2-2 利用率 (男女別・年齢別) 【食事】 (複数回答、%)

	n	食堂	食事手当	外部飲食店で利用できる食券等の配布	未利用・無回答
全体	2,919	41.7	26.9	2.4	42.7
男性	1,355	43.2	27.5	2.5	42.4
女性	1,557	40.4	26.3	2.4	43.0
無回答	7	28.6	57.1	0.0	28.6
20歳未満	9	44.4	22.2	0.0	44.4
20歳代	373	43.7	32.7	2.9	39.4
30歳代	719	42.6	29.5	2.2	38.9
40歳代	883	40.7	26.4	2.9	43.7
50歳代	617	41.3	24.1	2.1	44.1
60歳以上	313	40.3	21.4	1.6	49.5

3) 要因分析

食事関連施策に対する従業員の利用行動(制度利用経験数)に対する要因分析を行った。やはり、「配偶者有無」が負に有意となっている。独身者ほど会社の給食施設をよく利用

している様子がわかる。

また、雇用形態では「嘱託」「事務・営業職」「生産・労務職」で正の関連性が確認されており、利用が進んでいることがわかる。

図表 2-2-2-3 要因分析

利用状況【食事】				
	Estimate	Std. Error	t value	vif
(Intercept)	0.830	0.172	4.832 ***	1.016
性別				
年齢				
配偶者有無	-0.228	0.123	-1.846 *	1.061
子供有無				
正社員				
パートタイム・アルバイト				
契約社員				
嘱託	0.678	0.410	1.656 *	1.220
専門・技術職				
事務・営業職	0.307	0.156	1.973 *	1.273
販売・対人サービス職				
生産・技能職	0.542	0.321	1.690 *	1.016
N	149			
F	3.078 **			
R ²	0.079			
adj-R ²	0.053			

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01

stepwise method

2-2-3. 食事関連施策の充実意向【企業調査】

1) 充実意向率（全体）

ここでの充実意向率とは回答企業全体に占める充実意向を示した企業数の割合である。食事分野における3つの施策に対する企業の充実意向率をみると、「食堂」（4.6%）が最も多くなっている。5%未満の企業だが、一部では社員食堂の新設・拡充を考えているようだ。

社員食堂は、一部の企業では健康経営での舞台としての活用や、従業員間でのコミュニケーションスペース、新卒採用力向上策への活用など多機能化が進められており、その結果が現れたのではないかと考えられる。

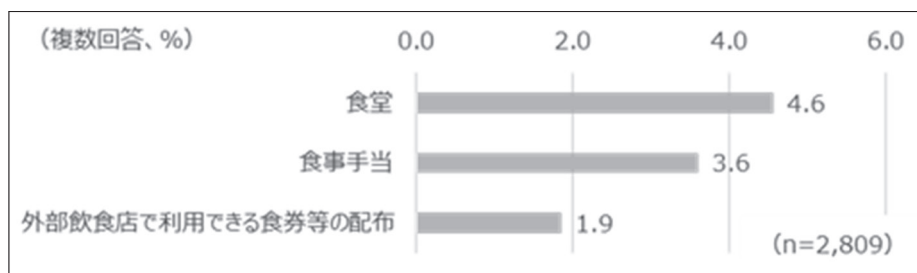
次いで「食事手当」（3.6%）の順となっている（図表 2-2-3-1）。

2) 充実意向率（業種別・規模別）

食事分野における3つの施策について、業種別及び規模別の充実意向率をみると、特に大きな違いはみられない（図表 2-2-3-2）。

また、「食事手当」では、30人以上の規模において、従業員規模が大きくなるほど充実意向率が低くなる傾向がみられる。

図表 2-2-3-1 充実意向率（全体）【食事】



図表 2-2-3-2 充実意向率（業種別・規模別）【食事】（複数回答、%）

	n	食堂	食事手当	外部飲食店で利用できる食券等の配布	維持・縮小・無回答
全体	2,809	4.6	3.6	1.9	93.0
建設業	354	1.7	3.1	3.7	94.4
製造業	473	9.3	4.9	0.6	89.0
電気・ガス・熱供給・水道業	27	0.0	0.0	0.0	100.0
情報通信業	49	4.1	2.0	2.0	93.9
運輸業，郵便業	123	4.1	4.1	1.6	94.3
卸売業，小売業	455	2.4	2.4	2.0	94.7
金融業，保険業	25	0.0	0.0	0.0	100.0
不動産業，物品賃貸業	23	0.0	0.0	8.7	91.3
学術研究，専門・技術サービス業	59	0.0	3.4	5.1	93.2
宿泊業，飲食サービス業	132	11.4	8.3	3.8	85.6
生活関連サービス業，娯楽業	51	3.9	5.9	3.9	90.2
教育，学習支援業	110	7.3	1.8	0.9	90.9
医療，福祉	594	4.2	3.7	1.2	94.4
複合サービス事業	9	11.1	0.0	0.0	88.9
サービス業（他に分類されないもの）	210	2.4	2.9	1.0	95.2
その他	114	3.5	3.5	1.8	93.9
無回答	1	0.0	0.0	0.0	100.0
30人未満	1,512	3.6	3.5	2.2	93.5
30～99人	815	4.7	4.2	1.2	93.7
100～299人	285	8.1	3.9	1.8	88.4
300人以上	133	7.5	2.3	0.8	91.7
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0

3) 要因分析

企業側で食事関連の施策について今後充実させたいとする意向のある制度数(意向制度数)に対する要因分析を行った。

業種では「宿泊業, 飲食サービス業」で高い信頼性での正の影響が確認されている。人手不足などを反映した福利厚生充実化の一環であろうか。また、「製造業」でも高い信

頼性で正の因果関係が示唆された。元来、製造現場では立地条件や慣習から給食に対する関心が高かったが、その傾向が現れているものと考えられる。他の業種での影響は観測されなかった。「平均年齢」からは負の影響が顕著となっている。

充実意向に関しては既に一定の充実度に達している企業では当該制度に対して「意向」として回答しない傾向があることも考えられ、その場合に負の関係性が現れることに留意する必要がある。

図表 2-2-3-3 要因分析

今後拡充: 食事				
	Estimate	Std. Error	t value	vif
(Intercept)	0.217	0.050	4.333 ***	1.010
業種【建設業】				
業種【製造業】	0.073	0.021	3.444 ***	1.010
業種【電気・ガス・熱供給・水道業】				
業種【情報通信業】				
業種【運輸業, 郵便業】				
業種【卸売業, 小売業】				
業種【金融業, 保険業】				
業種【不動産業, 物品賃貸業】				
業種【学術研究, 専門・技術サービス業】				
業種【宿泊業, 飲食サービス業】	0.168	0.038	4.359 ***	1.001
業種【生活関連サービス業, 娯楽業】				
業種【教育, 学習支援業】				
業種【医療, 福祉】				
業種【複合サービス事業】				
業種【サービス業(他に分類されないもの)】				
従業員数				
女性比率				
正社員比率				
平均年齢	-0.003	0.001	-2.749 ***	1.010
平均勤続年数				
労組有無				
	2608			
	11.838 ***			
	0.013			
	0.012			

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01

stepwise method

2-2-4. 食事関連施策に対する縮小意向【企業調査】

1) 縮小意向率（全体）

ここでの縮小意向率とは回答企業全体に占める縮小意向を示した企業数の割合である。食事分野における3つの施策に対する企業の縮小意向率をみると、「外部飲食店で利用できる食券等の配布」(1.4%)が最も多く、次いで「食事手当」(1.2%)の順となっている。いずれも、縮小意向はかなり低い水準である(図表 2-2-4-1)。

2) 縮小意向率（業種別・規模別）

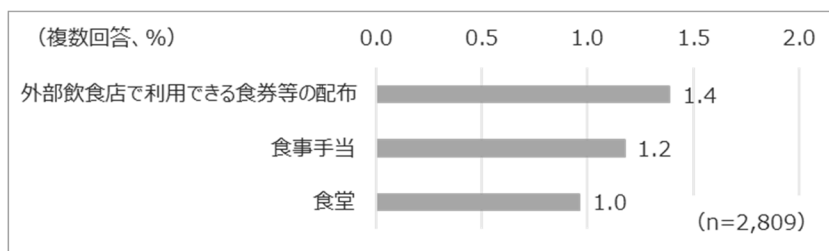
食事分野における3つの施策について、業種別または規模別の縮小意向率をみると、特に大きな違いはみられない(図表 2-2-4-2)。

3) 要因分析

食事関連施策に対する縮小意向の要因分析を行った(図表 2-2-4-3)。

縮小意向を抑制する負の有意性がみられたのが業種では「卸売業, 小売業」だけとなった。また、企業特性では「従業員数」であった。こちらも、従業員規模が大きい企業ほど縮小意向がないことを示している。

図表 2-2-4-1 縮小意向率（全体）【食事】



図表 2-2-4-2 縮小意向率（業種別・規模別）【食事】（複数回答、%）

	n	外部飲食店で利用できる食券等の配布	食事手当	食堂	充実・維持・無回答
全体	2,809	1.4	1.2	1.0	98.3
建設業	354	0.8	1.1	1.1	98.9
製造業	473	1.3	1.5	1.1	98.3
電気・ガス・熱供給・水道業	27	0.0	3.7	0.0	96.3
情報通信業	49	0.0	0.0	0.0	100.0
運輸業, 郵便業	123	1.6	0.8	0.8	97.6
卸売業, 小売業	455	2.4	2.2	2.2	96.9
金融業, 保険業	25	4.0	4.0	0.0	96.0
不動産業, 物品賃貸業	23	0.0	0.0	0.0	100.0
学術研究, 専門・技術サービス業	59	0.0	0.0	0.0	100.0
宿泊業, 飲食サービス業	132	2.3	0.0	0.0	97.7
生活関連サービス業, 娯楽業	51	0.0	0.0	0.0	100.0
教育, 学習支援業	110	0.9	0.9	0.9	99.1
医療, 福祉	594	1.3	0.8	0.8	98.5
複合サービス事業	9	0.0	0.0	0.0	100.0
サービス業（他に分類されないもの）	210	1.0	0.5	0.5	99.0
その他	114	1.8	1.8	0.0	97.4
無回答	1	0.0	0.0	0.0	100.0
30人未満	1,512	1.2	1.1	0.8	98.4
30~99人	815	2.0	1.5	1.2	97.8
100~299人	285	0.7	0.7	0.7	99.3
300人以上	133	2.3	1.5	1.5	97.0
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0

図表 2-2-4-3 要因分析

今後縮小: 食事				
	Estimate	Std. Error	t value	vif
(Intercept)	-0.052	0.018	-2.946 ***	1.009
業種【建設業】				
業種【製造業】				
業種【電気・ガス・熱供給・水道業】				
業種【情報通信業】				
業種【運輸業, 郵便業】				
業種【卸売業, 小売業】	-0.035	0.015	-2.272 **	1.021
業種【金融業, 保険業】				
業種【不動産業, 物品賃貸業】				
業種【学術研究, 専門・技術サービス業】				
業種【宿泊業, 飲食サービス業】				
業種【生活関連サービス業, 娯楽業】				
業種【教育, 学習支援業】				
業種【医療, 福祉】				
業種【複合サービス事業】				
業種【サービス業(他に分類されないもの)】				
従業員数	0.000	0.000	-3.224 ***	1.024
女性比率				
正社員比率	0.034	0.023	1.522 #####	1.009
平均年齢				
平均勤続年数				
労組有無				
	2608			
	6.595 ***			
	0.008			
	0.006			

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01

stepwise method

2-2-5. 食事関連施策の非正規従業員の適用実態

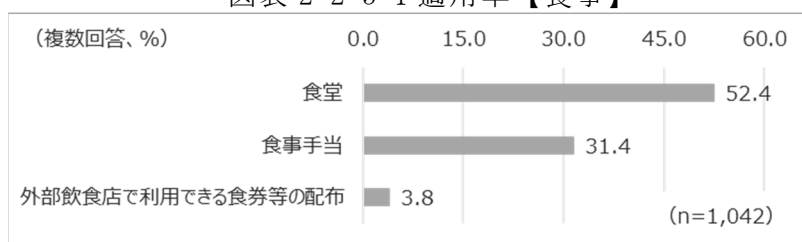
1) 非正規従業員適用率（全体）【企業調査】

食事分野における3つの施策について、いずれかの施策を導入している企業の非正規従業員への適用率をみると、「食堂」(52.4%)が最も多く5割を超えている(図表2-2-5-1)。

次いで「食事手当」(31.4%)の順となっているが、両者の格差は大きい。前者では自己負担費用があることが多く、施設として稼働率、効率性の維持の上でも非正社員への開放には前向きとなるのは当然であろうが、後者では非正社員への適応では直接的に費用負担増となる。こうした要因が格差をもたらしていると考えられる。

なお、「外部飲食店で利用できる食券等の配布」の適用率は、5%に満たない割合となっている。

図表 2-2-5-1 適用率【食事】



2) 非正規従業員適用率（業種別・規模別）

食事分野における3つの施策の業種別の適用率をみると、「食堂」では、製造業(65.5%)及び医療,福祉(62.8%)が、「食事手当」では、宿泊業,飲食サービス業(49.4%)がそれぞれ高くなっている。一方、「食堂」では、建設業(19.7%)、運輸業,郵便業(29.3%)、卸売業,小売業(36.3%)がいずれも低くなっている。「食事手当」では、卸売業,小売業(20.7%)も低くなっている。

次に、規模別の適用率をみると、「食堂」では、100~299人(70.4%)及び300人以上(74.7%)がそれぞれ高くなっている。一方、同じく「食堂」では30人未満(37.7%)が低くなっている。

また、「食堂」では、従業員規模が大きくなるほど適用率が高くなる傾向がみられる。

図表 2-2-5-2 適用率（業種別・規模別）【食事】

	n	食堂	食事手当	外部飲食店で利用できる食券等の配布	未適用・無回答
全体	1,042	52.4	31.4	3.8	28.8
建設業	66	19.7	33.3	1.5	50.0
製造業	278	65.5	30.6	2.2	24.5
電気・ガス・熱供給・水道業	8	0.0	25.0	12.5	62.5
情報通信業	7	42.9	42.9	0.0	28.6
運輸業,郵便業	41	29.3	34.1	4.9	43.9
卸売業,小売業	135	36.3	20.7	5.2	46.7
金融業,保険業	9	33.3	55.6	0.0	22.2
不動産業,物品賃貸業	2	50.0	50.0	0.0	0.0
学術研究,専門・技術サービス業	14	50.0	14.3	0.0	35.7
宿泊業,飲食サービス業	83	48.2	49.4	2.4	24.1
生活関連サービス業,娯楽業	11	45.5	36.4	27.3	36.4
教育,学習支援業	50	62.0	26.0	0.0	20.0
医療,福祉	242	62.8	33.5	3.7	17.8
複合サービス事業	2	100.0	50.0	0.0	0.0
サービス業(他に分類されないもの)	67	49.3	29.9	9.0	25.4
その他	27	48.1	18.5	11.1	37.0
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0
30人未満	459	37.7	32.0	3.7	39.7
30~99人	341	58.4	30.2	2.1	26.4
100~299人	142	70.4	34.5	7.7	11.3
300人以上	83	74.7	26.5	6.0	10.8
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0

(複数回答、%)

3) 要因分析

非正規従業員に対する食事関連施策での適用率に対する要因分析を行った。

業種別にみると、負の因果関係が多く、析出された。「卸売業，小売業」「医療，福祉」「学術研究，専門・技術サービス業」「教育，学習支援業」などである。

正の因果関係の業種は現れなかった。卸売業，小売業などでは非正規従業員比率が極端に高くなっていると考えられるが、施設そのものの所要定員もあり、また適用拡大による企業側のコスト負担が大きくなるためとも推察される。

一方、「女性比率」が正に有意な関係となっている。食事関連施策への女性のニーズは高いとされているが、そのニーズへの対応とも考えられる。

図表 2-2-5-3 要因分析

	非正規従業員へ適用【食事】			
	Estimate	Std. Error	t value	vif
(Intercept)	0.845	0.178	4.738 ***	1.074
業種【建設業】				
業種【製造業】				
業種【電気・ガス・熱供給・水道業】				
業種【情報通信業】				
業種【運輸業，郵便業】				
業種【卸売業，小売業】	-1.009	0.349	-2.894 ***	1.160
業種【金融業，保険業】	-0.875	0.613	-1.429 #####	1.081
業種【不動産業，物品賃貸業】				
業種【学術研究，専門・技術サービス業】	-0.768	0.307	-2.503 **	1.392
業種【宿泊業，飲食サービス業】				
業種【生活関連サービス業，娯楽業】				
業種【教育，学習支援業】	-0.565	0.249	-2.274 **	1.762
業種【医療，福祉】	-1.100	0.355	-3.100 ***	1.810
業種【複合サービス事業】				
業種【サービス業(他に分類されないもの)】				
従業員数				
女性比率	1.386	0.457	3.031 ***	1.074
正社員比率				
平均年齢				
平均勤続年数				
労組有無				
N	43			
F	3.495 ***			
R ²	0.368			
adj-R ²	0.263			

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01 stepwise method

さらに他の企業特性との要因分析を行った(図表 2-2-5-4)。

ここでは、「創業者・創業家一族」が正に有意となっている。また「経営スタイル」からは負の影響が示されている。意思決定がトップダウン型か、ボトムアップ型かを尋ね

た質問だが、前者のトップダウンが非正規従業員への適用を推進する傾向があるようだ。

図表 2-2-5-4 要因分析

非正規従業員へ適用【食事】				
	Estimate	Std. Error	t value	vif
(Intercept)	1.498	0.375	3.999 ***	1.021
従業員数				
業種【製造業】				
正社員比率				
従業員過不足状態				
業績動向				
創業者・創業家一族	0.403	0.247	1.629 ####	1.021
親会社・グループ会社				
企業グループ外(金融機関など)				
社員の内部登用				
経営スタイル	-0.301	0.185	-1.624 ####	1.021
採用状況				
N	43			
F	3.092 *			
R ²	0.134			
adj-R ²	0.091			

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01 stepwise method

さらに、福利厚生に対する目的意識とも非正社員適用との関連についても要因分析を行った。

結果としては「従業員同士の一体感の醸成」を目的とする企業ほど、食事関連施策の非正社員への適用を進めていることを示している。首肯できる結果である。

一方、「企業のイメージアップ」を目的に掲げている企業では負の関連性が示されている。

図表 2-2-5-5 要因分析

非正規従業員へ適用【食事】				
	Estimate	Std. Error	t value	vif
(Intercept)	0.889	0.119	7.472 ***	1.013
従業員数				
業種【製造業】				
正社員比率				
現在の目的【人材の確保】				
現在の目的【従業員の定着】				
現在の目的【従業員同士の一体感の醸成】	0.361	0.195	1.852 *	1.013
現在の目的【企業への信頼感やロイヤリティの醸成】				
現在の目的【従業員の仕事に対する意欲の向上】				
現在の目的【従業員が仕事に専念できる環境づくり】				
現在の目的【従業員の自立支援】				
現在の目的【公的福祉の補完】				
現在の目的【企業のイメージアップ】	-0.889	0.629	-1.412 ####	1.013
N	44			
F	3.053 *			
R ²	0.130			
adj-R ²	0.087			

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01 stepwise method

2-3. 健康管理分野の施策

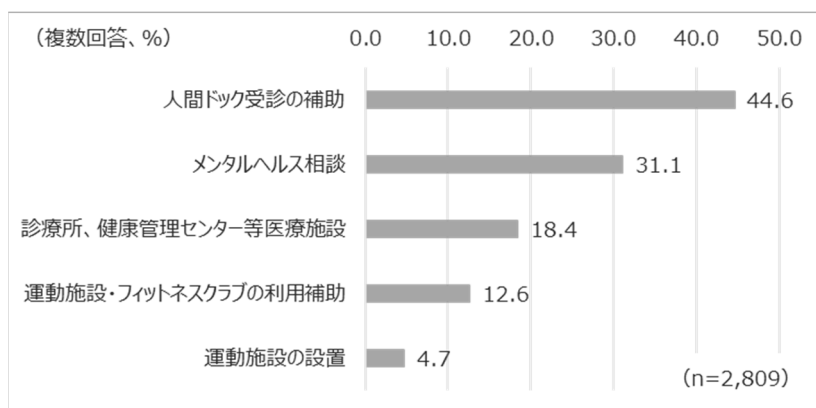
2-3-1. 施策導入実態【企業調査】

1) 導入率（全体）

健康管理分野における5つの施策の導入率をみると、「人間ドック受診の補助」(44.6%)が最も多く4割を大きく超えており、次いで「メンタルヘルス相談」(31.1%)の順となっている。

なお、「運動施設の設置」の導入率は、5%に満たない割合となっている。

図表 2-3-1-1 導入率【健康管理】



2) 導入率（業種別・規模別）

健康管理分野における5つの施策の業種別の導入率をみると、教育、学習支援業は5つ全ての施策で、情報通信業は4つの施策（「運動施設の設置」以外）で、いずれも導入率が高くなっている。特に「人間ドック受診の補助」では、教育、学習支援業（75.5%）が4社に3社、情報通信業（69.4%）が7割近い割合で特に高くなっている。また、「診療所、健康管理センター等医療施設」では、医療、福祉（30.6%）も高くなっている（図表 2-3-1-2）。

次に、規模別の導入率をみると、4つの施策（「運動施設の設置」以外）では、300人以上が、そのうち「メンタルヘルス相談」と「運動施設・フィットネスクラブの利用補助」では、100～299人（69.8%、27.4%）も高くなっている。一方、「メンタルヘルス相談」では、30人未満（17.3%）が低くなっている。

また、「メンタルヘルス相談」「診療所、健康管理センター等医療施設」「運動施設・フィットネスクラブの利用補助」の3施策では、従業員規模が大きくなるほど導入率が高くなる傾向がみられる。

図表 2-3-1-2 導入率（業種別・規模別）【健康管理】（複数回答、％）

	n	人間ドック受診の補助	メンタルヘルス相談	診療所、健康管理センター等医療施設	運動施設・フィットネスクラブの利用補助	運動施設の設置	未導入・無回答
全体	2,809	44.6	31.1	18.4	12.6	4.7	36.0
建設業	354	39.0	22.0	14.4	6.2	4.2	46.0
製造業	473	38.3	34.0	13.1	10.4	4.7	39.5
電気・ガス・熱供給・水道業	27	40.7	40.7	22.2	22.2	0.0	25.9
情報通信業	49	69.4	51.0	28.6	38.8	6.1	18.4
運輸業，郵便業	123	39.8	29.3	14.6	6.5	0.0	43.9
卸売業，小売業	455	47.9	26.2	13.6	11.6	2.0	38.9
金融業，保険業	25	76.0	52.0	4.0	0.0	4.0	16.0
不動産業，物品賃貸業	23	47.8	8.7	8.7	13.0	4.3	39.1
学術研究，専門・技術サービス業	59	50.8	32.2	8.5	13.6	6.8	35.6
宿泊業，飲食サービス業	132	37.1	24.2	16.7	8.3	2.3	40.9
生活関連サービス業，娯楽業	51	37.3	27.5	17.6	11.8	7.8	43.1
教育，学習支援業	110	75.5	50.9	30.0	35.5	23.6	16.4
医療，福祉	594	41.6	34.5	30.6	11.6	4.4	30.1
複合サービス事業	9	55.6	44.4	11.1	11.1	0.0	33.3
サービス業（他に分類されないもの）	210	47.1	32.9	16.2	21.4	6.7	31.4
その他	114	50.9	24.6	12.3	13.2	2.6	34.2
無回答	1	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0
30人未満	1,512	44.3	17.3	16.7	7.8	4.0	42.0
30～99人	815	41.1	36.1	18.0	11.9	4.5	35.3
100～299人	285	47.4	69.8	24.6	27.4	4.2	16.1
300人以上	133	64.7	78.2	29.3	38.3	13.5	10.5
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

3) 要因分析

健康管理関連施策の導入数に対する要因分析を行った（図表 2-3-1-3）。

業種別にみると、いくつかの有意な変数が特定された。正に有意な業種としては「情報通信業」「教育，学習支援業」「医療，福祉」「サービス業」であり、一方、負に有意な業種としては「建設業」となっている。

その他の企業特性では「従業員数」「平均勤続年数」が正に有意となっており、大企業層や定着率の高い企業ほど導入されている傾向がみられた。また「労組有無」も正に有意となっている。一方、「女性比率」「平均年齢」は負に有意な結果となっている。

図表 2-3-1-3 要因分析

	Estimate	Std. Error	t value	vif
(Intercept)	1.525	0.177	8.612 ***	1.231
業種【建設業】	-0.145	0.071	-2.033 **	1.047
業種【製造業】				
業種【電気・ガス・熱供給・水道業】				
業種【情報通信業】	0.741	0.162	4.574 ***	1.119
業種【運輸業, 郵便業】	-0.162	0.110	-1.465 #####	1.123
業種【卸売業, 小売業】				
業種【金融業, 保険業】				
業種【不動産業, 物品賃貸業】				
業種【学術研究, 専門・技術サービス業】				
業種【宿泊業, 飲食サービス業】				
業種【生活関連サービス業, 娯楽業】				
業種【教育, 学習支援業】	1.150	0.114	10.084 ***	1.889
業種【医療, 福祉】	0.365	0.071	5.174 ***	1.076
業種【複合サービス事業】				
業種【サービス業(他に分類されないもの)】	0.273	0.083	3.276 ***	1.043
従業員数	0.000	0.000	5.200 ***	2.376
女性比率	-0.273	0.113	-2.419 **	1.357
正社員比率	0.151	0.096	1.570 #####	1.240
平均年齢	-0.016	0.003	-4.607 ***	1.274
平均勤続年数	0.007	0.004	1.787 *	1.089
労組有無	0.571	0.076	7.496 ***	1.231
N	2608			
F	26.160 ***			
R ²	0.108			
adj-R ²	0.104			

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01

stepwise method

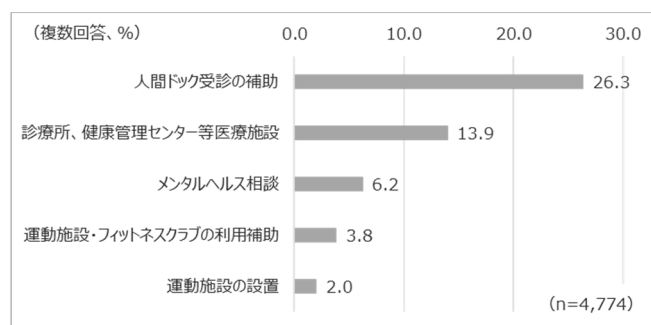
2-3-2. 施策利用実態

1) 利用率（全体）【従業員調査】

健康管理分野における5つの施策の従業員の利用率をみると、「人間ドック受診の補助」(26.3%)が最も多く4人に1人の割合を超えており、次いで「診療所、健康管理センター等医療施設」(13.9%)の順となっている。

なお、その他の施策はいずれも1割に満たない割合となっている。

図表 2-3-2-1 利用率（全体）【健康管理】



2) 利用率（男女別・年齢別）

健康管理分野における5つの施策の男女別の従業員利用率をみると、特に大きな違いはみられない。

次に、年齢別の従業員利用率をみると、「人間ドック受診の補助」では、20歳代（14.0%）が低くなっている。

また、「人間ドック受診の補助」では20歳代から50歳代にかけて、「メンタルヘルス相談」では30歳代から60歳以上にかけて、いずれも年齢が高くなるほど利用率が高くなる傾向がみられる。

図表 2-3-2-2 利用率（男女別・年齢別）【健康管理】（複数回答、%）

	n	人間ドック受診の補助	診療所、健康管理センター等医療施設	メンタルヘルス相談	運動施設・フィットネスクラブの利用補助	運動施設の設置	未利用・無回答
全体	4,774	26.3	13.9	6.2	3.8	2.0	58.7
男性	2,151	25.9	13.0	7.6	4.4	2.6	58.9
女性	2,616	26.7	14.7	5.0	3.3	1.4	58.4
無回答	7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
20歳未満	13	7.7	7.7	0.0	7.7	0.0	84.6
20歳代	580	14.0	13.3	5.9	4.1	3.1	67.2
30歳代	1,172	23.2	13.6	5.5	4.6	2.2	60.5
40歳代	1,529	29.3	13.3	6.4	4.4	1.4	56.2
50歳代	1,027	32.8	15.3	6.7	2.1	1.9	54.1
60歳以上	441	26.1	15.4	6.8	2.7	2.0	61.0

3) 要因分析

健康管理関連施策に対する従業員の利用行動（制度利用経験数）に対する要因分析を行った（図表 2-3-2-3）。

従業員属性の中では「性別」「年齢」が正に有意となっている。男性で中高年齢層ほど健康管理施策をよく利用している様子がわかる。また、雇用形態では「パートタイム・アルバイト」で負に有意となっており、利用が進んでいない。

図表 2-3-2-3 要因分析

利用状況【健康管理】

	Estimate	Std. Error	t value	vif
(Intercept)	0.043	0.372	0.114 ####	1.011
性別	0.432	0.183	2.359 **	1.042
年齢	0.020	0.009	2.365 **	1.047
配偶者有無				
子供有無				
正社員				
パートタイム・アルバイト	-1.065	0.473	-2.252 **	1.011
契約社員				
嘱託				
専門・技術職				
事務・営業職				
販売・対人サービス職				
生産・技能職				
N	149			
F	5.372 ***			
R ²	0.100			
adj-R ²	0.081			

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01

stepwise method

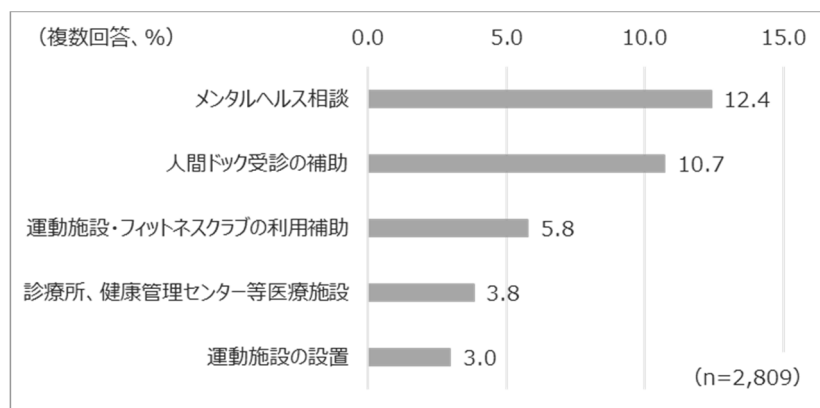
2-3-3. 施策の充実意向【企業調査】

1) 充実意向率（全体）

ここでの充実意向率とは回答企業全体に占める充実意向を示した企業数の割合である。健康管理分野における 5 つの施策に対する企業の充実意向率をみると、「メンタルヘルス相談」（12.4%）が最も多く、次いで「人間ドック受診の補助」（10.7%）の順となっている。

なお、その他の施策は、いずれも 1 割に満たない割合となっている。

図表 2-3-3-1 充実意向率（全体）【健康管理】



2) 充実意向率（業種別・規模別）

健康管理分野における 5 つの施策の業種別の充実意向率をみると、「メンタルヘルス相談」では、「情報通信業（30.6%）」及び「生活関連サービス業、娯楽業（23.5%）」が高くなっており、「人間ドック受診の補助」と「運動施設・フィットネスクラブの利用補助」でも、生活関連サービス業、娯楽業（25.5%、17.6%）が高くなっている。

次に、規模別の充実意向率をみると、特に大きな違いはみられない。

また、「メンタルヘルス相談」と「人間ドック受診の補助」では、「30人未満」から「100～299人」にかけて、いずれも規模が大きくなるほど充実意向率が高くなる傾向がみられる。

図表 2-3-3-2 充実意向率（業種別・規模別）【健康管理】（複数回答、%）

	n	メンタルヘルス相談	人間ドック受診の補助	運動施設・フィットネスクラブの利用補助	診療所、健康管理センター等医療施設	運動施設の設置	維持・縮小・無回答
全体	2,809	12.4	10.7	5.8	3.8	3.0	81.0
建設業	354	11.6	13.3	5.6	4.2	2.8	81.9
製造業	473	11.4	10.6	4.7	2.5	3.6	83.5
電気・ガス・熱供給・水道業	27	7.4	3.7	3.7	0.0	0.0	92.6
情報通信業	49	30.6	18.4	12.2	0.0	8.2	67.3
運輸業，郵便業	123	13.8	13.8	4.1	4.9	1.6	81.3
卸売業，小売業	455	12.7	9.7	7.0	4.0	2.9	80.4
金融業，保険業	25	4.0	0.0	0.0	0.0	0.0	96.0
不動産業，物品賃貸業	23	13.0	21.7	21.7	8.7	0.0	60.9
学術研究，専門・技術サービス業	59	15.3	15.3	10.2	1.7	3.4	72.9
宿泊業，飲食サービス業	132	15.9	12.1	10.6	6.1	5.3	72.7
生活関連サービス業，娯楽業	51	23.5	25.5	17.6	9.8	5.9	62.7
教育，学習支援業	110	6.4	6.4	5.5	1.8	1.8	86.4
医療，福祉	594	11.4	8.6	3.9	4.4	2.9	82.5
複合サービス事業	9	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0	88.9
サービス業（他に分類されないもの）	210	12.4	9.5	4.8	2.9	2.4	81.0
その他	114	11.4	10.5	2.6	5.3	0.9	82.5
無回答	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
30人未満	1,512	10.6	10.6	5.8	3.6	2.6	82.5
30～99人	815	13.9	11.4	4.8	4.3	2.6	80.0
100～299人	285	18.6	12.3	8.4	3.9	6.0	74.7
300人以上	133	13.5	6.0	5.3	4.5	3.0	82.7
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

3) 要因分析

企業側で、健康管理関連の施策について今後充実させたいとする制度数に対する要因分析を行った。

業種別にみると、「生活関連サービス業、娯楽業」で高い信頼性での正の因果関係が確認されている。人手不足などを反映した福利厚生の実質化の一環であろうか。また、「情報通信業」「宿泊業、飲食サービス業」でも正に有意となっており、「情報通信業」は現在の充実度でも正に有意であった。

その他、「女性比率」「平均勤続年数」「平均年齢」では負に有意となっており、年数をかけてすでにある程度施策を実施している企業では、拡充意向が低い様子が見られる。

充実意向に関しては既に一定の充実度に達している企業では当該制度に対して「意向」として回答しないことも考えられ、その場合に負の関係性が現れることに留意する必要がある。

図表 2-3-3-3 要因分析
今後拡充【健康管理】

	Estimate	Std. Error	t value	vif
(Intercept)	0.750	0.118	6.374 ***	1.026
業種【建設業】				
業種【製造業】				
業種【電気・ガス・熱供給・水道業】				
業種【情報通信業】	0.296	0.131	2.256 **	1.002
業種【運輸業, 郵便業】				
業種【卸売業, 小売業】				
業種【金融業, 保険業】	-0.285	0.184	-1.545 #####	1.015
業種【不動産業, 物品賃貸業】				
業種【学術研究, 専門・技術サービス業】				
業種【宿泊業, 飲食サービス業】	0.200	0.084	2.380 **	1.008
業種【生活関連サービス業, 娯楽業】	0.521	0.127	4.097 ***	1.078
業種【教育, 学習支援業】				
業種【医療, 福祉】				
業種【複合サービス事業】				
業種【サービス業(他に分類されないもの)】				
従業員数				
女性比率	-0.213	0.062	-3.429 ***	1.177
正社員比率				
平均年齢	-0.005	0.003	-1.905 *	1.198
平均勤続年数	-0.008	0.003	-2.621 ***	1.026
労組有無				
N	2608			
F	7.818 ***			
R ²	0.021			
adj-R ²	0.018			

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01

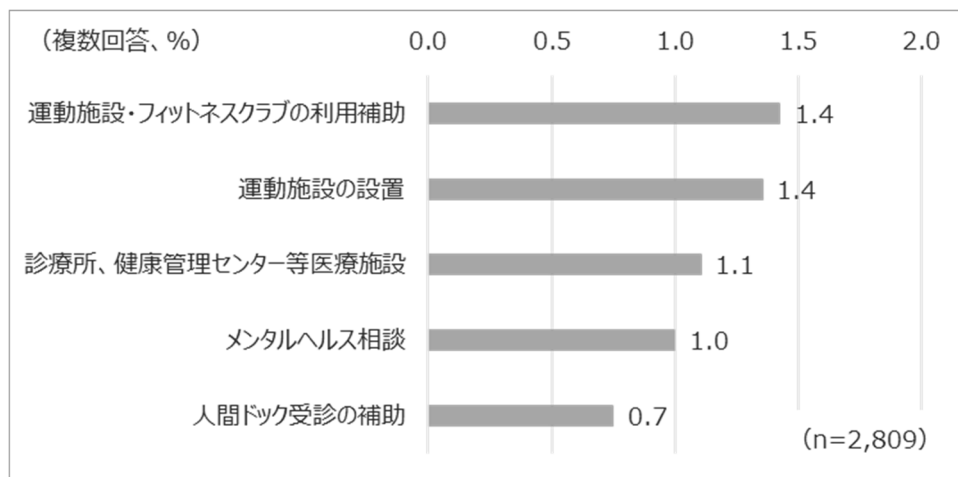
stepwise method

2-3-4. 施策縮小意向【企業調査】

1) 縮小意向率（全体）

ここでの縮小意向率とは回答企業全体に占める縮小意向を示した企業数の割合である。健康管理分野における5つの施策に対する企業の縮小意向率をみると、「運動施設・フィットネスクラブの利用補助」(1.42%)が最も多く、次いで「運動施設の設置」(1.35%)の順となっている。

図表 2-3-4-1 縮小意向率（全体）【健康管理】



2) 縮小意向率（業種別・規模別）

健康管理分野における5つの施策について、業種別及び規模別の縮小意向率をみると、特に大きな違いはみられない(図表 2-3-4-2)。

3) 要因分析

健康管理関連施策に対する縮小意向の要因分析を行った(図表 2-3-4-3)。

業種別にみると、特に因果関係は認められなかった。

その他、企業特性では縮小意向を抑制する負の有意性がみられたのが「女性比率」であった。

図表 2-3-4-2 縮小意向率（業種別・規模別）【健康管理】

（複数回答、％）

	n	運動施設・フィットネスクラブの利用補助	運動施設の設置	診療所、健康管理センター等医療施設	メンタルヘルス相談	人間ドック受診の補助	充実・維持・無回答
全体	2,809	1.4	1.4	1.1	1.0	0.7	98.4
建設業	354	0.8	0.8	0.8	0.8	0.6	99.2
製造業	473	1.5	1.1	0.6	0.8	0.8	98.5
電気・ガス・熱供給・水道業	27	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
情報通信業	49	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
運輸業，郵便業	123	1.6	1.6	1.6	0.8	0.8	97.6
卸売業，小売業	455	2.2	2.6	1.5	1.5	0.9	97.1
金融業，保険業	25	4.0	4.0	4.0	0.0	0.0	96.0
不動産業，物品賃貸業	23	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
学術研究，専門・技術サービス業	59	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
宿泊業，飲食サービス業	132	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	97.7
生活関連サービス業，娯楽業	51	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
教育，学習支援業	110	0.9	0.0	0.9	0.9	0.9	99.1
医療，福祉	594	1.5	1.3	1.2	1.0	0.7	98.3
複合サービス事業	9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
サービス業（他に分類されないもの）	210	1.0	1.0	1.0	1.0	0.5	99.0
その他	114	1.8	1.8	1.8	0.9	0.9	98.2
無回答	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
30人未満	1,512	1.3	1.2	1.1	1.1	0.7	98.5
30～99人	815	1.8	1.7	1.2	1.2	1.0	98.0
100～299人	285	0.4	1.1	0.4	0.4	0.7	98.9
300人以上	133	2.3	2.3	2.3	0.8	0.8	97.7
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

図表 2-3-4-3 要因分析

今後縮小【健康管理】

	Estimate	Std. Error	t value	vif
(Intercept)	-0.032	0.017	-1.895 *	
業種【建設業】				
業種【製造業】				
業種【電気・ガス・熱供給・水道業】				
業種【情報通信業】				
業種【運輸業, 郵便業】				
業種【卸売業, 小売業】				
業種【金融業, 保険業】				
業種【不動産業, 物品賃貸業】				
業種【学術研究, 専門・技術サービス業】				
業種【宿泊業, 飲食サービス業】				
業種【生活関連サービス業, 娯楽業】				
業種【教育, 学習支援業】				
業種【医療, 福祉】				
業種【複合サービス事業】				
業種【サービス業(他に分類されないもの)】				
従業員数				
女性比率	-0.056	0.032	-1.726 *	
正社員比率				
平均年齢				
平均勤続年数				
労組有無				
N	2608			
F	2.980 *			
R ²	0.001			
adj-R ²	0.001			

*p<.1 **p<.05 ***p<.01
stepwise method

2-3-5. 施策の非正規従業員適用実態【企業調査】

1) 非正規従業員適用率（全体）

健康管理分野における 5 つの施策について、いずれかの施策を導入している企業の非正規従業員への適用率をみると、「人間ドック受診の補助」（34.3%）が最も多く 3 社に 1 社を超えており、次いで「メンタルヘルス相談」（33.0%）の順となっている。

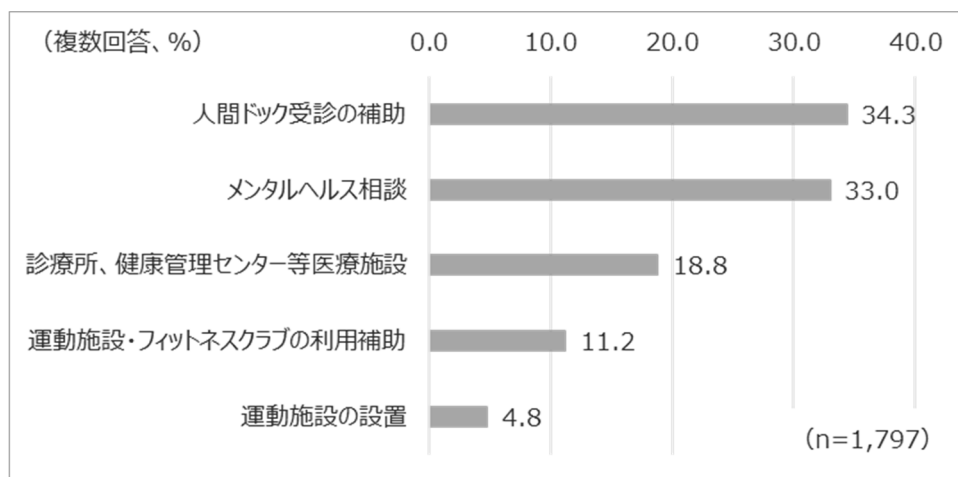
なお、「運動施設の設置」の適用率は、5%に満たない割合となっている（図表 2-3-5-1）。

2) 非正規従業員適用率（業種別・規模別）

健康管理分野における 5 つの施策の業種別の適用率をみると、「診療所、健康管理センター等医療施設」「運動施設・フィットネスクラブの利用補助」「運動施設の設置」では、それぞれ医療、福祉（37.3%）、情報通信業（25.0%）、教育、学習支援業（16.3%）が高

くなっている。一方、「人間ドック受診の補助」及び「メンタルヘルス相談」では、建設業（24.1%、18.3%）が、「学術研究，専門・技術サービス業」では、学術研究，専門・技術サービス業（7.9%）がいずれも低くなっている（図表 2-3-5-2）。

図表 2-3-5-1 適用率【健康管理】



次に、規模別の適用率をみると、4つの施策（「運動施設の設置」以外）では300人以上が高くなっており、「メンタルヘルス相談」では100～299人（65.7%）も高くなっている。

一方、同じく「メンタルヘルス相談」では30人未満（16.0%）が低くなっている。

また、「メンタルヘルス相談」「診療所、健康管理センター等医療施設」「運動施設・フィットネスクラブの利用補助」の3施策では、いずれも従業員規模が大きくなるほど適用率が高くなる傾向がみられる。

3) 要因分析

非正規従業員に対する健康管理施策での適用率に対する要因分析を行った（図表 2-3-5-3）。

業種別にみると、「サービス業」では正の因果関係がみられた。一方、「卸売業，小売業」では負の因果関係がみられた。卸売業，小売業では非正規従業員比率が高くなっていることが一因と考えられる。

また、その他の企業特性では、「労組有無」で高い信頼性で正の因果関係がみられた。さらに他の企業特性との要因分析を行った（図表 2-3-5-4）。

ここでは、「従業員過不足状態」や「経営スタイル」などとの因果関係を確認したが、特に有意な影響はみられなかった。「従業員数」だけが有意に正の関係性がみられている。

最後に、福利厚生に対する目的意識と非正規従業員適用との関連についても要因分析を行った（図表 2-3-5-5）。

結果としては「従業員が仕事に専念できる環境づくり」「公的福祉の補完」「従業員同

士の一体感の醸成」を目的とする企業ほど、健康管理関連施策の非正規従業員への適用を進めていることが示された。

図表 2-3-5-2 適用率（業種別・規模別）【健康管理】（複数回答、%）

	n	人間ドック受診の補助	メンタルヘルス相談	診療所、健康管理センター等医療施設	運動施設・フィットネスクラブの利用補助	運動施設の設置	未適用・無回答
全体	1,797	34.3	33.0	18.8	11.2	4.8	39.2
建設業	191	24.1	18.3	11.0	4.2	3.1	59.2
製造業	286	31.5	40.2	15.4	11.2	5.9	35.7
電気・ガス・熱供給・水道業	20	20.0	35.0	5.0	15.0	0.0	55.0
情報通信業	40	37.5	32.5	20.0	25.0	5.0	45.0
運輸業，郵便業	69	24.6	39.1	17.4	4.3	0.0	43.5
卸売業，小売業	278	36.7	26.6	9.4	11.2	2.2	47.5
金融業，保険業	21	61.9	52.4	4.8	0.0	4.8	33.3
不動産業，物品賃貸業	14	42.9	7.1	7.1	21.4	0.0	28.6
学術研究，専門・技術サービス業	38	39.5	26.3	7.9	13.2	7.9	47.4
宿泊業，飲食サービス業	78	24.4	23.1	10.3	7.7	2.6	52.6
生活関連サービス業，娯楽業	29	31.0	31.0	13.8	17.2	13.8	41.4
教育，学習支援業	92	27.2	37.0	21.7	13.0	16.3	42.4
医療，福祉	415	41.0	40.0	37.3	11.1	5.1	22.7
複合サービス事業	6	66.7	50.0	16.7	16.7	0.0	16.7
サービス業（他に分類されないもの）	144	34.7	34.7	15.3	18.8	4.2	38.2
その他	75	41.3	25.3	13.3	10.7	4.0	36.0
無回答	1	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0
30人未満	877	33.1	16.0	16.9	7.0	3.6	49.8
30～99人	527	33.0	36.8	18.0	11.2	5.3	35.3
100～299人	239	34.3	65.7	23.0	18.0	3.3	21.3
300人以上	119	48.7	77.3	29.4	27.7	13.4	12.6
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

図表 2-3-5-3 要因分析
非正規従業員へ適用 1【健康管理】

	Estimate	Std. Error	t value	vif
(Intercept)	0.987	0.315	3.137 ***	1.111
業種【建設業】				
業種【製造業】				
業種【電気・ガス・熱供給・水道業】				
業種【情報通信業】				
業種【運輸業, 郵便業】				
業種【卸売業, 小売業】	-1.965	0.779	-2.522 **	1.171
業種【金融業, 保険業】				
業種【不動産業, 物品賃貸業】				
業種【学術研究, 専門・技術サービス業】				
業種【宿泊業, 飲食サービス業】				
業種【生活関連サービス業, 娯楽業】				
業種【教育, 学習支援業】	0.736	0.501	1.470 #####	1.039
業種【医療, 福祉】				
業種【複合サービス事業】				
業種【サービス業(他に分類されないもの)】	2.242	0.753	2.977 ***	1.201
従業員数				
女性比率				
正社員比率				
平均年齢				
平均勤続年数				
労組有無	1.312	0.422	3.107 ***	1.111
N	43			
F	6.884 ***			
R ²	0.420			
adj-R ²	0.359			

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01

stepwise method

図表 2-3-5-4 非正規従業員へ適用 2【健康管理】

	Estimate	Std. Error	t value	vif
(Intercept)	1.691	0.267	6.337 ***	
従業員数	0.000	0.000	1.971 *	
業種【製造業】				
正社員比率				
従業員過不足状態				
業績動向				
創業者・創業家一族				
親会社・グループ会社				
企業グループ外(金融機関など)				
社員の内部登用				
経営スタイル				
採用状況				
N	43			
F	3.886 *			
R ²	0.087			
adj-R ²	0.064			

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01

stepwise method

図表 2-3-5-5 要因分析
非正規従業員へ適用 3【健康管理】

	Estimate	Std. Error	t value	vif
(Intercept)	0.648	0.346	1.873 *	1.009
従業員数	0.000	0.000	2.177 **	1.155
業種【製造業】				
正社員比率				
現在の目的【人材の確保】				
現在の目的【従業員の定着】				
現在の目的【従業員同士の一体感の醸成】	0.772	0.388	1.993 *	1.226
現在の目的【企業への信頼感やロイヤリティの醸成】				
現在の目的【従業員の仕事に対する意欲の向上】				
現在の目的【従業員が仕事に専念できる環境づくり】	1.057	0.386	2.740 ***	1.075
現在の目的【従業員の自立支援】				
現在の目的【公的福祉の補完】	2.703	0.714	3.787 ***	1.009
現在の目的【企業のイメージアップ】				
N	44			
F	9.265 ***			
R ²	0.487			
adj-R ²	0.435			

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01

stepwise method

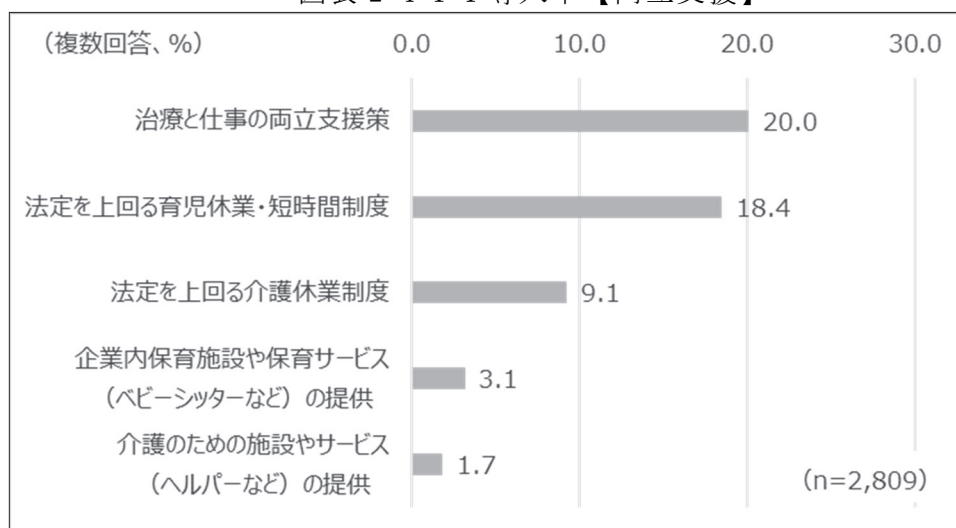
2-4. 両立支援分野の施策

2-4-1. 施策導入実態【企業調査】

1) 導入率（全体）

両立支援分野における5つの施策の導入率をみると、「治療と仕事の両立支援策」(20.0%)が最も多く5社に1社の割合であり、次いで「法定を上回る育児休業・短時間制度」(18.4%)の順となっている。

図表 2-4-1-1 導入率【両立支援】



なお、その他の施策はいずれも1割に満たない割合となっており、そのうち「企業内保育施設や保育サービス（ベビーシッターなど）の提供」と「介護のための施設やサービス（ヘルパーなど）の提供」の導入率は、5%に満たない割合となっている。

2) 導入率（業種別・規模別）

両立支援分野における5つの施策の業種別の導入率をみると、「治療と仕事の両立支援策」「法定を上回る育児休業・短時間制度」「法定を上回る介護休業制度」の3施策では、情報通信業が、そのうち「法定を上回る育児休業・短時間制度」「法定を上回る介護休業制度」では、学術研究、専門・技術サービス業（32.2%、20.3%）も高くなっている。一方、「治療と仕事の両立支援策」では、生活関連サービス業、娯楽業（7.8%）が低くなっている（図表2-4-1-2）。

次に、規模別の導入率をみると、「法定を上回る育児休業・短時間制度」「法定を上回る介護休業制度」「企業内保育施設や保育サービス（ベビーシッターなど）の提供」の3施策では、300人以上が高くなっている。

また、4つの施策（「治療と仕事の両立支援策」を除く）では、従業員規模が大きくなるほど導入率が高くなる傾向がみられる。

3) 要因分析

両立支援関連施策の導入数に対する要因分析を行った（図表2-4-1-3）。

業種別にみると、いくつもの有意な変数が特定された。「学術研究、専門・技術サービス業」「情報通信業」「医療、福祉」「教育、学習支援業」などは、正に有意な業種であった。

一方、負に有意な業種はなかった。

その他の企業特性では、「従業員数」「平均勤続年数」が正の因果関係があり、大企業層や定着率の高い企業ほど導入されている傾向がみられた。また「労組有無」も正に有意となっている。

一方、「平均年齢」は負の因果関係があるという結果となった。

2-4-2. 施策利用実態【従業員調査】

1) 利用率（全体）

両立支援分野における5つの施策の従業員の利用率をみると、「法定を上回る育児休業・短時間制度」（6.3%）が最も多く、次いで「治療と仕事の両立支援策」（4.6%）の順となっている（図表2-4-2-1）。

なお、「企業内保育施設や保育サービス（ベビーシッターなど）の提供」及び「介護のための施設やサービス（ヘルパーなど）の提供」は、いずれも1%に満たない割合となっている。

2) 利用率（男女別・年齢別）

両立支援分野における5つの施策について、男女別及び年齢別の従業員利用率をみると、特に大きな違いはみられない(図表 2-4-2-2)。

また、「治療と仕事の両立支援策」では、20歳代から60歳代にかけて、年齢が高くなるほど利用率が高くなる傾向がみられる。

図表 2-4-1-2 導入率（業種別・規模別）【両立支援】（複数回答、%）

	n	治療と仕事の両立支援策	法定を上回る育児休業・短時間制度	法定を上回る介護休業制度	企業内保育施設や保育サービス（ベビーシッターなど）の提供	介護のための施設やサービス（ヘルパーなど）の提供	未導入・無回答
全体	2,809	20.0	18.4	9.1	3.1	1.7	67.4
建設業	354	22.9	15.5	7.6	0.6	1.1	67.5
製造業	473	17.5	15.2	9.1	0.8	0.0	72.9
電気・ガス・熱供給・水道業	27	22.2	11.1	3.7	0.0	0.0	70.4
情報通信業	49	30.6	28.6	20.4	2.0	2.0	53.1
運輸業，郵便業	123	18.7	14.6	8.1	0.0	0.8	71.5
卸売業，小売業	455	17.8	18.7	9.5	1.5	1.1	69.0
金融業，保険業	25	16.0	16.0	8.0	0.0	4.0	76.0
不動産業，物品賃貸業	23	17.4	8.7	0.0	0.0	0.0	78.3
学術研究，専門・技術サービス業	59	25.4	32.2	20.3	3.4	1.7	52.5
宿泊業，飲食サービス業	132	13.6	14.4	6.8	2.3	2.3	75.0
生活関連サービス業，娯楽業	51	7.8	23.5	9.8	2.0	3.9	72.5
教育，学習支援業	110	28.2	21.8	10.9	11.8	0.0	56.4
医療，福祉	594	22.2	22.2	8.9	7.9	4.5	61.1
複合サービス事業	9	11.1	22.2	22.2	0.0	0.0	77.8
サービス業（他に分類されないもの）	210	20.0	18.6	10.0	2.4	1.9	67.1
その他	114	19.3	14.9	6.1	1.8	0.0	72.8
無回答	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
30人未満	1,512	20.0	14.7	6.2	1.5	1.1	70.3
30～99人	815	20.4	19.3	10.4	3.3	2.1	67.0
100～299人	285	16.1	25.6	14.4	4.9	3.5	62.8
300人以上	133	27.8	39.1	25.6	17.3	3.8	42.9
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

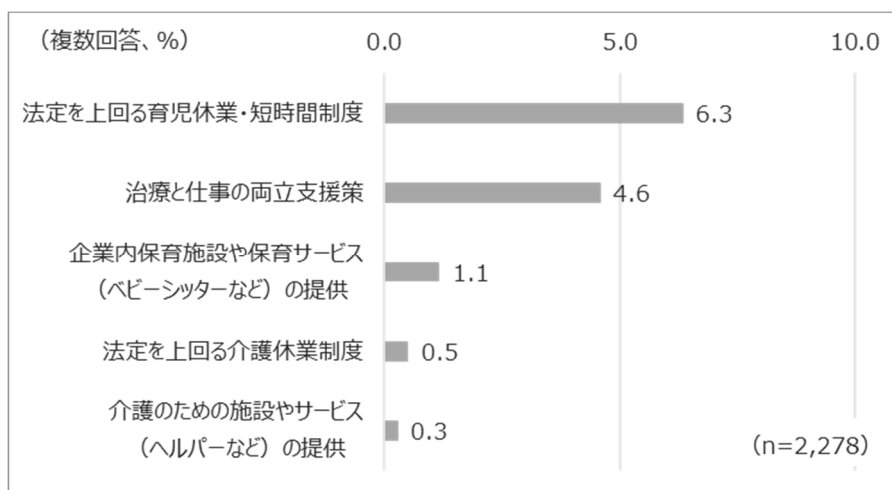
図表 2-4-1-3 要因分析
充実度【両立支援】

	Estimate	Std. Error	t value	vif
(Intercept)	0.707	0.113	6.245 ***	1.102
業種【建設業】	0.104	0.055	1.901 *	1.032
業種【製造業】				
業種【電気・ガス・熱供給・水道業】				
業種【情報通信業】	0.352	0.131	2.690 ***	1.020
業種【運輸業, 郵便業】				
業種【卸売業, 小売業】				
業種【金融業, 保険業】				
業種【不動産業, 物品賃貸業】				
業種【学術研究, 専門・技術サービス業】	0.476	0.123	3.882 ***	1.054
業種【宿泊業, 飲食サービス業】				
業種【生活関連サービス業, 娯楽業】				
業種【教育, 学習支援業】	0.218	0.090	2.423 **	1.174
業種【医療, 福祉】	0.241	0.045	5.334 ***	1.065
業種【複合サービス事業】				
業種【サービス業(他に分類されないもの)】	0.140	0.067	2.078 **	1.024
従業員数	0.000	0.000	4.960 ***	1.193
女性比率				
正社員比率				
平均年齢	-0.009	0.003	-3.273 ***	1.241
平均勤続年数	0.006	0.003	1.751 *	1.055
労組有無	0.371	0.061	6.075 ***	1.102
N	2608			
F	13.894 ***			
R ²	0.051			
adj-R ²	0.047			

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01

stepwise method

図表 2-4-2-1 利用率（全体）【両立支援】



図表 2-4-2-2 利用率（男女別・年齢別）【両立支援】（複数回答、%）

	n	法定を上回る 育児休業・短時間 制度	治療と仕事 の両立支援 策	企業内 保育施設や保 育サービス（ベ ビーシッターな ど）の提供	法定を上回る 介護休業 制度	介護のため の施設やサー ビス（ヘルパー など）の提供	未利用・ 無回答
全体	2,278	6.3	4.6	1.1	0.5	0.3	88.5
男性	918	2.8	4.6	0.5	0.5	0.4	92.6
女性	1,358	8.7	4.6	1.5	0.4	0.1	85.7
無回答	2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
20歳未満	5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
20歳代	332	3.0	2.7	0.0	0.0	0.3	94.0
30歳代	583	11.7	3.6	2.6	0.2	0.2	82.8
40歳代	703	5.8	4.4	1.0	0.7	0.0	89.3
50歳代	456	3.5	5.7	0.4	0.4	0.2	91.0
60歳以上	197	4.6	8.6	1.0	1.5	1.5	86.8

3) 要因分析

両立支援関連施策に対する従業員の利用行動（制度利用経験数）に関する要因分析を行った（図表 2-4-2-3）。

従業員属性の中では、「配偶者有無」に正の因果関係があり、有配偶の従業員は積極的に利用している。

また、雇用形態についてみると、「正社員」「嘱託」は負の因果関係があり、嘱託が正社員からの継続雇用に伴う形態を含むと考え、正規従業員は非正規従業員と比較して利用が進んでいない様子が見られる。

なお、職種では「専門・技術職」「事務・営業職」が負の因果関係がみられた。

図表 2-4-2-3 要因分析

利用状況【両立支援】

	Estimate	Std. Error	t value		vif
(Intercept)	0.562	0.167	3.360 ***		1.170
性別	-0.096	0.064	-1.506 ####		1.150
年齢					
配偶者有無	0.154	0.069	2.215 **		2.240
子供有無					
正社員	-0.307	0.142	-2.154 **		1.879
パートタイム・アルバイト	-0.301	0.206	-1.465 ####		1.478
契約社員					
嘱託	-0.466	0.255	-1.826 *		2.005
専門・技術職	-0.301	0.139	-2.173 **		2.166
事務・営業職	-0.230	0.110	-2.098 **		1.170
販売・対人サービス職					
生産・技能職					
N	149				
F	2.239 **				
R ²	0.100				
adj-R ²	0.055				

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01

stepwise method

2-4-3. 施策の充実意向【企業調査】

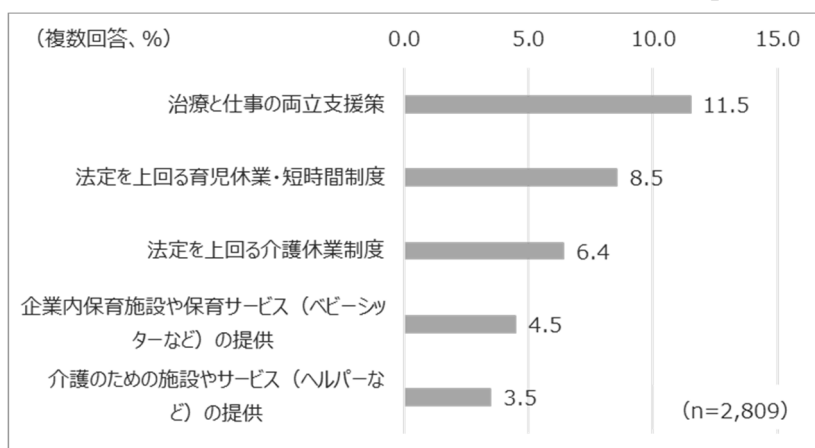
1) 充実意向率（全体）

ここでの充実意向率とは回答企業全体に占める充実意向を示した企業数の割合である。

両立支援分野における 5 つの施策に対する企業の充実意向率をみると、「治療と仕事の両立支援策」(11.5%) が最も多く、次いで「法定を上回る育児休業・短時間制度」(8.5%) の順となっている。

なお、「企業内保育施設や保育サービス（ベビーシッターなど）の提供」と「介護のための施設やサービス（ヘルパーなど）の提供」は、いずれも 5% に満たない割合となっている。

図表 2-4-3-1 充実意向率（全体）【両立支援】



2) 充実意向率（業種別・規模別）

両立支援分野における 5 つの施策の業種別の充実意向率をみると、「法定を上回る育児休業・短時間制度」では、情報通信業（20.4%）が高くなっている。

次に、規模別の充実意向率をみると、特に大きな違いはみられない。

また、「治療と仕事の両立支援策」と「企業内保育施設や保育サービス（ベビーシッターなど）の提供」では、いずれも規模が大きくなるほど充実意向率が高くなる傾向がみられる。

図表 2-4-3-2 充実意向率（業種別・規模別）【両立支援】（複数回答、%）

	n	治療と仕事の両立支援策	法定を上回る育児休業・短時間制度	法定を上回る介護休業制度	企業内保育施設や保育サービス（ベビーシッターなど）の提供	介護のための施設やサービス（ヘルパーなど）の提供	維持・縮小・無回答
全体	2,809	11.5	8.5	6.4	4.5	3.5	83.6
建設業	354	11.9	10.5	6.8	2.8	3.7	83.3
製造業	473	11.2	7.6	7.4	3.6	3.0	85.0
電気・ガス・熱供給・水道業	27	3.7	7.4	3.7	0.0	0.0	88.9
情報通信業	49	20.4	20.4	16.3	8.2	6.1	69.4
運輸業，郵便業	123	6.5	2.4	2.4	2.4	2.4	92.7
卸売業，小売業	455	11.6	7.3	5.9	3.7	3.5	84.8
金融業，保険業	25	8.0	12.0	4.0	0.0	0.0	88.0
不動産業，物品賃貸業	23	13.0	8.7	4.3	0.0	4.3	82.6
学術研究，専門・技術サービス業	59	11.9	15.3	10.2	3.4	1.7	79.7
宿泊業，飲食サービス業	132	19.7	13.6	7.6	6.8	5.3	73.5
生活関連サービス業，娯楽業	51	9.8	13.7	9.8	9.8	5.9	74.5
教育，学習支援業	110	13.6	6.4	7.3	7.3	2.7	83.6
医療，福祉	594	9.3	7.4	5.2	6.1	3.9	84.3
複合サービス事業	9	22.2	33.3	11.1	0.0	0.0	66.7
サービス業（他に分類されないもの）	210	14.8	10.0	6.2	4.8	3.8	81.9
その他	114	8.8	4.4	5.3	4.4	1.8	86.8
無回答	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
30人未満	1,512	10.4	7.5	5.7	3.2	3.0	86.0
30～99人	815	12.5	10.6	8.0	4.5	4.2	81.5
100～299人	285	13.7	8.4	5.3	8.8	4.2	79.6
300人以上	133	14.3	10.5	8.3	9.8	3.0	76.7
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

3) 要因分析

企業側で、両立支援関連の施策について今後充実させたいとする制度数に対する要因分析を行った。

業種別にみると、「情報通信業」「宿泊業、飲食サービス業」が正に有意な結果となっている。「情報通信業」は現在の充実度でも正に有意であり、積極的に取り組んでいる様子うかがわれる。

その他の企業特性では、「平均年齢」に負の因果関係が確認される。

充実意向に関しては既に高い水準の充実度に達している企業では当該制度領域に対して「意向」として積極的に回答しないことも考えられ、その場合に負の関係性が現れることに留意する必要がある。

図表 2-4-3-3 要因分析

今後拡充【両立支援】

	Estimate	Std. Error	t value	vif
(Intercept)	0.711	0.119	5.958 ***	1.013
業種【建設業】				
業種【製造業】				
業種【電気・ガス・熱供給・水道業】				
業種【情報通信業】	0.357	0.141	2.526 **	1.001
業種【運輸業, 郵便業】				
業種【卸売業, 小売業】				
業種【金融業, 保険業】				
業種【不動産業, 物品賃貸業】				
業種【学術研究, 専門・技術サービス業】				
業種【宿泊業, 飲食サービス業】	0.225	0.091	2.484 **	1.012
業種【生活関連サービス業, 娯楽業】				
業種【教育, 学習支援業】				
業種【医療, 福祉】				
業種【複合サービス事業】				
業種【サービス業(他に分類されないもの)】				
従業員数				
女性比率				
正社員比率				
平均年齢	-0.009	0.003	-3.156 ***	1.013
平均勤続年数				
労組有無				
N	2608			
F	8.100 ***			
R ²	0.009			
adj-R ²	0.008			

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01

stepwise method

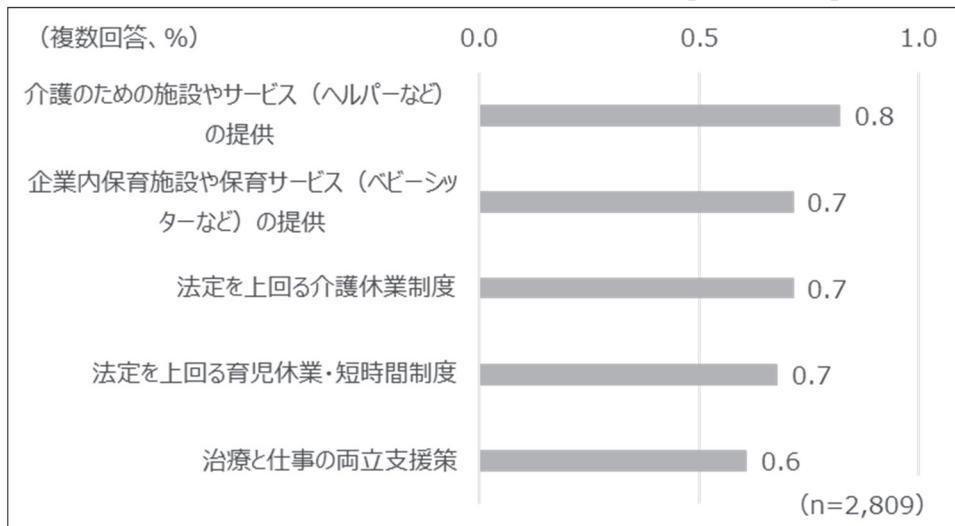
2-4-4. 施策縮小意向【企業調査】

1) 縮小意向率（全体）

ここでの縮小意向率とは回答企業全体に占める縮小意向を示した企業数の割合である。

両立支援分野における5つの施策に対する企業の縮小意向率をみると、「介護のための施設やサービス（ヘルパーなど）の提供」（0.82%）が最も多く、次いで「企業内保育施設や保育サービス（ベビーシッターなど）の提供」（0.71%）と「法定を上回る介護休業制度」（0.71%）の順となっている。

図表 2-4-4-1 縮小意向率（全体）【両立支援】



2) 縮小意向率（業種別・規模別）

両立支援分野における5つの施策について、業種別及び規模別の縮小意向率をみると、特に大きな違いはみられない(図表 2-4-4-2)。

3) 要因分析

両立支援関連施策に対する縮小意向の要因分析を行った。

業種別にみると、特に因果関係は認められなかった。

その他の企業特性では、縮小意向を抑制する負の因果関係がみられたのが「女性比率」であった。女性従業員がいる企業ほど、両立支援施策を必要としている様子がうかがわれる。(図表 2-4-4-3)

2-4-5. 施策の非正規従業員適用実態【企業調査】

1) 非正規従業員適用率（全体）

両立支援分野における5つの施策について、いずれかの施策を導入している企業の非正規従業員への適用率をみると、「治療と仕事の両立支援策」（15.2%）が最も多く、次いで「法定を上回る育児休業・短時間制度」（13.6%）の順となっている。

なお、その他の施策の適用率は、いずれも1割に満たない割合となっている。(図表 2-4-5-1)

図表 2-4-4-2 縮小意向率（業種別・規模別）【両立支援】（複数回答、%）

	n	介護のための施設やサービス（ヘルパーなど）の提供	企業内保育施設や保育サービス（ベビーシッターなど）の提供	法定を上回る介護休業制度	法定を上回る育児休業・短時間制度	治療と仕事の両立支援策	充実・維持・無回答
全体	2,809	0.8	0.7	0.7	0.7	0.6	98.9
建設業	354	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	99.7
製造業	473	1.3	1.1	1.1	0.6	0.6	98.7
電気・ガス・熱供給・水道業	27	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
情報通信業	49	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
運輸業，郵便業	123	0.0	0.0	0.0	1.6	0.0	98.4
卸売業，小売業	455	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	99.1
金融業，保険業	25	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
不動産業，物品賃貸業	23	0.0	0.0	4.3	4.3	0.0	95.7
学術研究，専門・技術サービス業	59	1.7	0.0	0.0	0.0	1.7	96.6
宿泊業，飲食サービス業	132	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	99.2
生活関連サービス業，娯楽業	51	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
教育，学習支援業	110	2.7	1.8	1.8	1.8	0.9	97.3
医療，福祉	594	1.2	1.2	1.0	1.0	1.0	98.7
複合サービス事業	9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
サービス業（他に分類されないもの）	210	0.5	0.5	0.5	0.0	0.5	99.5
その他	114	0.9	0.9	0.9	0.9	0.0	99.1
無回答	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
30人未満	1,512	0.6	0.5	0.7	0.5	0.5	99.2
30～99人	815	1.3	1.1	0.9	1.0	1.0	98.3
100～299人	285	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	98.9
300人以上	133	0.8	0.8	0.8	0.8	0.0	99.2
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

図表 2-4-4-3 要因分析

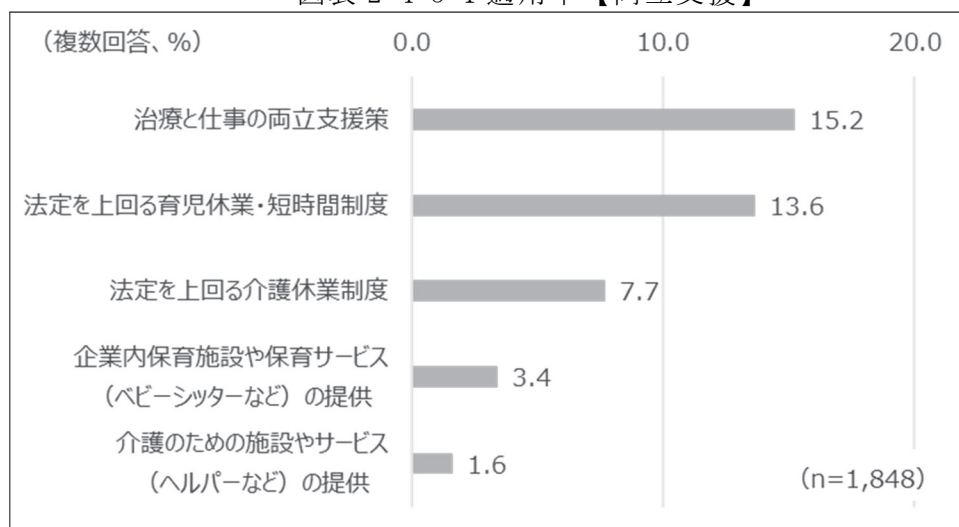
今後縮小【両立支援】

	Estimate	Std. Error	t value	vif
(Intercept)	-0.032	0.017	-1.895 *	
業種【建設業】				
業種【製造業】				
業種【電気・ガス・熱供給・水道業】				
業種【情報通信業】				
業種【運輸業, 郵便業】				
業種【卸売業, 小売業】				
業種【金融業, 保険業】				
業種【不動産業, 物品賃貸業】				
業種【学術研究, 専門・技術サービス業】				
業種【宿泊業, 飲食サービス業】				
業種【生活関連サービス業, 娯楽業】				
業種【教育, 学習支援業】				
業種【医療, 福祉】				
業種【複合サービス事業】				
業種【サービス業(他に分類されないもの)】				
従業員数				
女性比率	-0.056	0.032	-1.726 *	
正社員比率				
平均年齢				
平均勤続年数				
労組有無				
N	2608			
F	3.709 **			
R ²	0.001			
adj-R ²	0.001			

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01

stepwise method

図表 2-4-5-1 適用率【両立支援】



2) 非正規従業員適用率（業種別・規模別）

両立支援分野における 5 つの施策の業種別の適用率をみると、「企業内保育施設や保育サービス（ベビーシッターなど）の提供」では、教育、学習支援業（14.8%）が高くなっている。一方、「治療と仕事の両立支援策」では、生活関連サービス業、娯楽業（3.2%）が低くなっている。

次に、規模別の適用率をみると、「法定を上回る育児休業・短時間制度」「法定を上回る介護休業制度」「企業内保育施設や保育サービス（ベビーシッターなど）の提供」の 3 施策では、300 人以上がいずれも高くなっている。

また、同じく「法定を上回る育児休業・短時間制度」「法定を上回る介護休業制度」「企業内保育施設や保育サービス（ベビーシッターなど）の提供」では、従業員規模が大きくなるほど適用率が高くなる傾向がみられる。

図表 2-4-5-2 適用率（業種別・規模別）【両立支援】（複数回答、%）

	n	治療と仕事の両立支援策	法定を上回る育児休業・短時間制度	法定を上回る介護休業制度	企業内保育施設や保育サービス（ベビーシッターなど）の提供	介護のための施設やサービス（ヘルパーなど）の提供	未適用・無回答
全体	1,848	15.2	13.6	7.7	3.4	1.6	73.6
建設業	220	11.4	10.0	4.5	0.5	0.5	81.8
製造業	325	14.8	13.5	8.6	0.9	0.0	74.8
電気・ガス・熱供給・水道業	16	6.3	0.0	0.0	0.0	0.0	93.8
情報通信業	33	12.1	21.2	15.2	3.0	3.0	75.8
運輸業，郵便業	69	10.1	11.6	7.2	0.0	1.4	81.2
卸売業，小売業	292	14.0	14.7	7.9	1.0	1.0	76.0
金融業，保険業	16	12.5	12.5	12.5	0.0	6.3	75.0
不動産業，物品賃貸業	10	0.0	10.0	0.0	0.0	0.0	90.0
学術研究，専門・技術サービス業	49	14.3	12.2	12.2	4.1	2.0	75.5
宿泊業，飲食サービス業	87	8.0	8.0	5.7	2.3	0.0	83.9
生活関連サービス業，娯楽業	31	3.2	9.7	9.7	3.2	3.2	87.1
教育，学習支援業	81	19.8	13.6	9.9	14.8	0.0	60.5
医療，福祉	406	22.7	17.2	8.1	8.4	4.7	61.3
複合サービス事業	6	0.0	16.7	16.7	0.0	0.0	83.3
サービス業（他に分類されないもの）	133	14.3	15.0	6.0	2.3	1.5	75.2
その他	74	14.9	9.5	6.8	1.4	0.0	78.4
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
30人未満	967	14.4	9.6	5.0	1.6	0.8	79.0
30～99人	546	15.8	13.2	8.2	3.5	2.0	72.9
100～299人	195	13.8	22.6	12.8	6.2	4.1	65.6
300人以上	103	23.3	34.0	20.4	16.5	2.9	42.7
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

3) 要因分析

非正規従業員に対する両立支援施策での適用率に関する要因分析を行った。

業種別にみると、「金融業、保険業」「学術研究、専門・技術サービス業」が正に有意となっており、非正規従業員への適用が進んでいる。一方、「卸売業、小売業」は負に有意な結果となっている。

また、その他の企業特性では、「労組有無」で高い信頼性で正の因果関係がみられた。一方で、「正社員比率」「平均勤続年数」は負の因果関係があるという結果となった。

図表 2-4-5-3 要因分析
非正規従業員へ適用 1【両立支援】

	Estimate	Std. Error	t value	vif
(Intercept)	2.062	0.720	2.865 ***	1.175
業種【建設業】				
業種【製造業】	0.574	0.418	1.372 #####	1.176
業種【電気・ガス・熱供給・水道業】				
業種【情報通信業】				
業種【運輸業、郵便業】				
業種【卸売業、小売業】	-1.305	0.693	-1.882 *	1.093
業種【金融業、保険業】	2.923	1.129	2.588 **	1.089
業種【不動産業、物品賃貸業】				
業種【学術研究、専門・技術サービス業】	1.038	0.585	1.774 *	1.243
業種【宿泊業、飲食サービス業】				
業種【生活関連サービス業、娯楽業】				
業種【教育、学習支援業】				
業種【医療、福祉】				
業種【複合サービス事業】				
業種【サービス業(他に分類されないもの)】				
従業員数				
女性比率				
正社員比率	-1.238	0.626	-1.978 *	1.182
平均年齢				
平均勤続年数	-0.065	0.038	-1.719 *	1.309
労組有無	1.091	0.381	2.864 ***	1.175
N	43			
F	3.227 ***			
R ²	0.392			
adj-R ²	0.271			

*p<.1 **p<.05 ***p<.01

stepwise method

さらに他の企業特性との要因分析を行った。

その結果、「従業員過不足状態」「採用状況」は正の因果関係がみられた。人手不足のため採用の必要性に迫られているが、比較的採用が容易にできていると認識している企業では、非正規従業員への適用がすすんでいる。両立支援施策の適用は採用活動に効果がある様子がうかがわれる。一方、「親会社・グループ会社」では、負の因果関係が確認された。

図表 2-4-5-4 要因分析
非正規従業員へ適用 2【両立支援】

	Estimate	Std. Error	t value	vif
(Intercept)	-1.378	1.557	-0.885 ####	1.169
従業員数				
業種【製造業】	0.871	0.425	2.049 **	1.224
正社員比率				
従業員過不足状態	0.519	0.286	1.815 *	1.181
業績動向				
創業者・創業家一族				
親会社・グループ会社	-0.921	0.385	-2.391 **	1.156
企業グループ外(金融機関など)				
社員の内部登用				
経営スタイル	-0.525	0.343	-1.529 ####	1.250
採用状況	0.758	0.285	2.662 **	1.169
N	43			
F	3.680 ***			
R ²	0.332			
adj-R ²	0.242			

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01

stepwise method

最後に、福利厚生に対する目的意識と非正規従業員適用との関連についても要因分析を行った。

結果としては「従業員が仕事に専念できる環境づくり」を目的とする企業ほど、両立支援関連施策の非正規従業員への適用を進めていることが示された。企業は、非正規従業員が業務に専念できる環境として両立支援施策が必要と考えているようである。

図表 2-4-5-5 要因分析
非正規従業員へ適用 3【両立支援】

	Estimate	Std. Error	t value	vif
(Intercept)	1.494	0.493	3.032 ***	1.003
従業員数				
業種【製造業】				
正社員比率	-1.049	0.594	-1.765 *	1.003
現在の目的【人材の確保】				
現在の目的【従業員の定着】				
現在の目的【従業員同士の一体感の醸成】				
現在の目的【企業への信頼感やロイヤリティの醸成】				
現在の目的【従業員の仕事に対する意欲の向上】				
現在の目的【従業員が仕事に専念できる環境づくり】	0.840	0.346	2.429 **	1.003
現在の目的【従業員の自立支援】				
現在の目的【公的福祉の補完】				
現在の目的【企業のイメージアップ】				
N	44			
F	4.768 **			
R ²	0.189			
adj-R ²	0.149			

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01

stepwise method

2-5. 休暇制度分野の施策

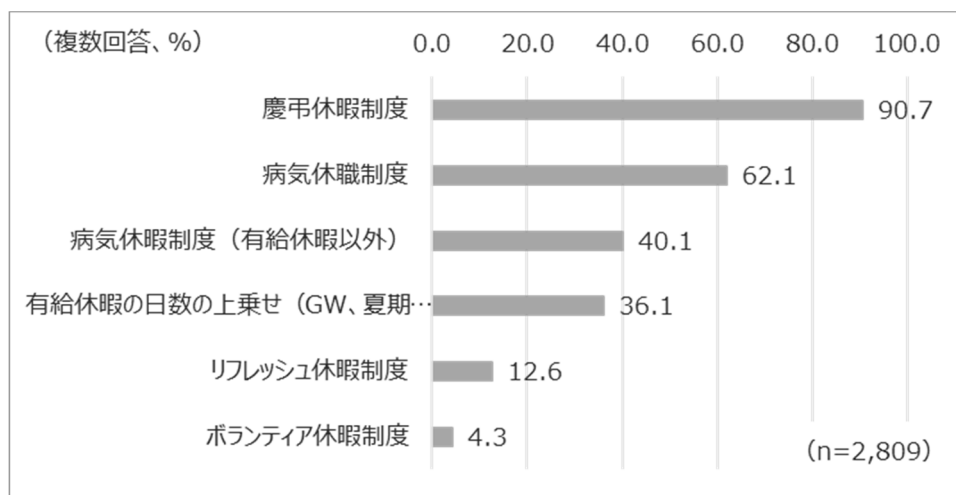
2-5-1. 施策導入実態【企業調査】

1) 導入率（全体）

休暇制度分野における 6 つの施策の導入率をみると、「慶弔休暇制度」（90.7%）が最も多く 9 割を超える割合となっており、次いで「病気休職制度」（62.1%）、「病気休暇制度（有給休暇以外）」（40.1%）の順となっている。

なお、「ボランティア休暇制度」（4.3%）の導入率は、5%に満たない割合となっている。

図表 2-5-1-1 導入率【休暇制度】



2) 導入率（業種別・規模別）

休暇制度分野における 6 つの施策の業種別の導入率をみると、「病気休職制度」「病気休暇制度（有給休暇以外）」「有給休暇の日数の上乗せ（GW、夏期特別休暇など）」の 3 施策では、情報通信業と教育、学習支援業が高くなっている。

そのうち「有給休暇の日数の上乗せ（GW、夏期特別休暇など）」では、学術研究，専門・技術サービス業（49.2%）も高くなっている。一方、「病気休職制度」と「有給休暇の日数の上乗せ（GW、夏期特別休暇など）」では、運輸業，郵便業（52.0%、25.2%）と宿泊業，飲食サービス業（50.8%、15.2%）が低くなっており、そのうち「病気休職制度」では、建設業（51.1%）も低くなっている。

次に、規模別の導入率をみると、「病気休職制度」「病気休暇制度（有給休暇以外）」「リフレッシュ休暇制度」「ボランティア休暇制度」の 4 つの施策では、いずれも 300 人以上が高くなっており、そのうち「病気休職制度」と「リフレッシュ休暇制度」では、100～299 人（75.8%、23.5%）も高くなっている。

また、5つの施策（「有給休暇の日数の上乘せ（GW、夏期特別休暇など）」を除く）では、従業員規模が大きくなるほど導入率が高くなる傾向がみられる。

図表 2-5-1-2 導入率（業種別・規模別）【休暇制度】（複数回答、%）

	n	慶弔休暇制度	病欠休暇制度	病欠休暇制度（有給休暇以外）	有給休暇の日数の上乘せ（GW、夏期特別休暇など）	リフレッシュ休暇制度	ボランティア休暇制度	未導入・無回答
全体	2,809	90.7	62.1	40.1	36.1	12.6	4.3	6.5
建設業	354	83.6	51.1	32.8	38.4	10.5	4.2	11.6
製造業	473	93.4	60.5	33.6	28.1	7.4	3.8	4.7
電気・ガス・熱供給・水道業	27	88.9	70.4	37.0	44.4	14.8	7.4	0.0
情報通信業	49	95.9	81.6	53.1	67.3	22.4	6.1	0.0
運輸業、郵便業	123	84.6	52.0	36.6	25.2	7.3	2.4	13.0
卸売業、小売業	455	91.6	63.7	40.4	33.2	12.3	4.0	5.5
金融業、保険業	25	100.0	72.0	52.0	52.0	36.0	16.0	0.0
不動産業、物品賃貸業	23	91.3	30.4	17.4	26.1	17.4	0.0	8.7
学術研究、専門・技術サービス業	59	96.6	71.2	39.0	49.2	15.3	5.1	3.4
宿泊業、飲食サービス業	132	87.1	50.8	34.8	15.2	15.9	0.8	10.6
生活関連サービス業、娯楽業	51	90.2	60.8	41.2	29.4	21.6	3.9	7.8
教育、学習支援業	110	95.5	74.5	52.7	49.1	10.0	10.0	4.5
医療、福祉	594	91.8	68.2	45.6	41.9	15.5	4.7	5.2
複合サービス事業	9	100.0	77.8	44.4	44.4	11.1	0.0	0.0
サービス業（他に分類されないもの）	210	90.5	65.7	44.3	35.7	14.8	3.8	6.2
その他	114	90.4	57.9	47.4	46.5	12.3	5.3	6.1
無回答	1	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
30人未満	1,512	87.6	54.4	36.5	36.1	8.3	2.4	9.0
30～99人	815	94.1	68.5	43.2	36.1	14.4	5.3	3.7
100～299人	285	96.1	75.8	47.7	38.6	23.5	6.7	1.8
300人以上	133	97.0	86.5	50.4	36.1	29.3	15.0	1.5
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

3) 要因分析

休暇関連施策の導入数に対する要因分析を行った（図表 2-5-1-3）。

業種別にみると、多くの有意な変数が特定された。「情報通信業」「金融業、保険業」などは、正に有意な結果となっている。一方、「不動産業、物品賃貸業」「運輸業、郵便業」「建設業」「製造業」などは、負に有意な業種であることが確認された。

その他の企業特性では、「従業員数」「平均勤続年数」が正の因果関係があり、大企業層や定着率の高い企業ほど休暇施策の導入が進んでいる傾向がみられた。

また「労組有無」も正に有意となっている。一方、「女性比率」「平均年齢」は負の因果関係があるという結果となった。

図表 2-5-1-3 要因分析

充実度【休暇制度】

	Estimate	Std. Error	t value	vif
(Intercept)	3.068	0.179	17.106 ***	1.661
業種【建設業】	-0.444	0.097	-4.562 ***	1.689
業種【製造業】	-0.443	0.086	-5.138 ***	1.112
業種【電気・ガス・熱供給・水道業】				
業種【情報通信業】	0.523	0.197	2.661 ***	1.278
業種【運輸業, 郵便業】	-0.616	0.139	-4.430 ***	1.669
業種【卸売業, 小売業】	-0.187	0.086	-2.165 **	1.048
業種【金融業, 保険業】	0.448	0.272	1.649 *	1.044
業種【不動産業, 物品賃貸業】	-0.646	0.277	-2.332 **	1.259
業種【学術研究, 専門・技術サービス業】				
業種【宿泊業, 飲食サービス業】	-0.367	0.135	-2.717 ***	1.274
業種【生活関連サービス業, 娯楽業】				
業種【教育, 学習支援業】	0.236	0.143	1.646 *	2.562
業種【医療, 福祉】	0.227	0.097	2.349 **	1.032
業種【複合サービス事業】				
業種【サービス業(他に分類されないもの)】				
従業員数	0.000	0.000	1.804 *	2.203
女性比率	-0.341	0.128	-2.662 ***	1.223
正社員比率				
平均年齢	-0.013	0.004	-3.360 ***	1.263
平均勤続年数	0.017	0.005	3.713 ***	1.080
労組有無	0.796	0.089	8.906 ***	1.661
N	2608			
F	16.389 ***			
R ²	0.087			
adj-R ²	0.081			

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01

stepwise method

2-5-2. 施策利用実態【従業員調査】

1) 利用率（全体）

休暇制度分野における6つの施策の従業員の利用率をみると、「慶弔休暇制度」(25.9%)が最も多く4人に1人の割合となっており、次いで「有給休暇の日数の上乗せ（GW、夏期特別休暇など）」(12.7%)の順となっている(図表 2-5-2-1)。

なお、その他の施策の利用率は、いずれも1割未満となっており、そのうち「ボランティア休暇制度」の利用率は1%に満たない。

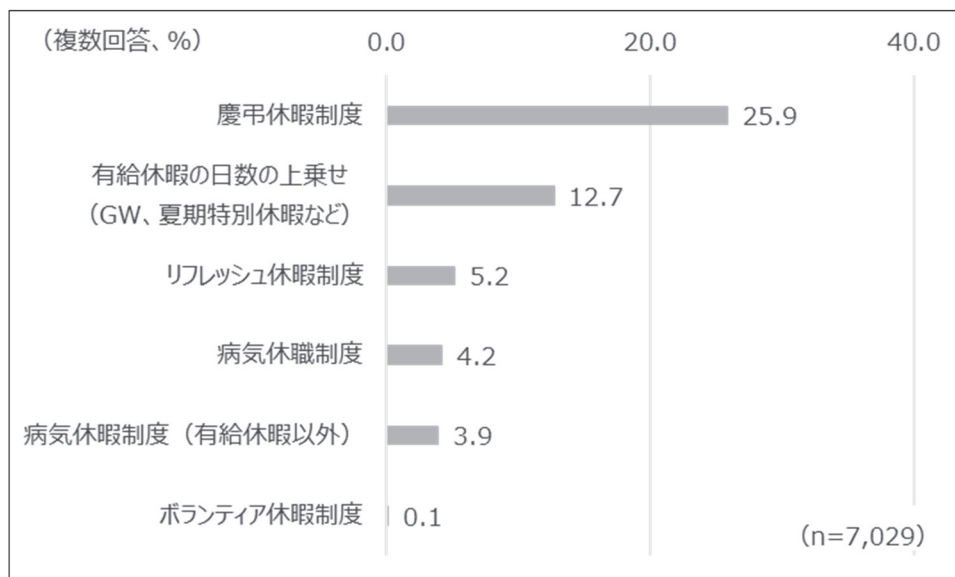
2) 利用率（男女別・年齢別）

休暇制度分野における6つの施策の男女別及び年齢別の従業員利用率をみると、特に大きな違いはみられない(図表 2-5-2-2)。

また、「病気休職制度」では、30歳代から50歳代にかけて年齢が高くなるほど利用率が高くなる傾向がみられる。一方、「有給休暇の日数の上乗せ（GW、夏期特別休暇など）」

と「リフレッシュ休暇制度」では、それぞれ40歳代から60歳代と30歳代から60歳代にかけて、年齢が高くなるほど利用率が低くなる傾向がみられる。

図表 2-5-2-1 利用率（全体）【休暇制度】



図表 2-5-2-2 利用率（男女別・年齢別）【財産形成】（複数回答、%）

	n	慶弔休暇制度	有給休暇の日数の上乗せ (GW、夏期特別休暇など)	リフレッシュ休暇制度	病気休職制度	病気休暇制度 (有給休暇以外)	ボランティア休暇制度	未利用・無回答
全体	7,029	25.9	12.7	5.2	4.2	3.9	0.1	65.0
男性	3,160	29.2	12.6	6.2	4.6	4.1	0.2	62.4
女性	3,856	23.1	12.8	4.4	3.9	3.7	0.1	67.0
無回答	13	23.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	76.9
20歳未満	15	6.7	6.7	6.7	0.0	0.0	0.0	86.7
20歳代	832	16.5	12.7	5.3	2.6	3.6	0.1	69.5
30歳代	1,699	27.3	12.4	5.7	3.6	3.8	0.2	62.6
40歳代	2,237	26.9	13.5	5.4	4.2	3.7	0.1	64.8
50歳代	1,548	28.5	12.3	4.9	5.2	4.4	0.1	64.0
60歳以上	683	25.0	11.7	3.7	5.1	4.0	0.1	67.6

3) 要因分析

休暇制度関連施策に対する従業員の利用行動(制度利用経験数)に関する要因分析を行った。

従業員属性の中では、「性別」に高い信頼性で正の因果関係があり、男性従業員は休暇制度を積極的に利用しているという結果となった。

また、雇用形態についてみると、「嘱託」は負の因果関係がみられた。

なお、職種別については、特段の因果関係はみられなかった。

図表 2-5-2-3 要因分析
利用状況【休暇制度】

	Estimate	Std. Error	t value		vif
(Intercept)	0.118	0.375	0.314	####	1.018
性別	0.682	0.179	3.814	***	1.105
年齢	0.013	0.009	1.559	####	1.123
配偶者有無					
子供有無					
正社員					
パートタイム・アルバイト					
契約社員					
嘱託	-1.335	0.667	-2.002	**	1.018
専門・技術職					
事務・営業職					
販売・対人サービス職					
生産・技能職					
N	149				
F	6.093	***			
R ²	0.112				
adj-R ²	0.094				

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01

stepwise method

2-5-3. 施策の充実意向【企業調査】

1) 充実意向率（全体）

ここでの充実意向率とは回答企業全体に占める充実意向を示した企業数の割合である。

休暇制度分野における6つの施策に対する企業の充実意向率をみると、「リフレッシュ休暇制度」(9.6%)が最も多く、次いで「病気休暇制度(有給休暇以外)」(7.4%)、「病気休職制度」(7.3%)の順となっている(図表 2-5-3-1)。

2) 充実意向率（業種別・規模別）

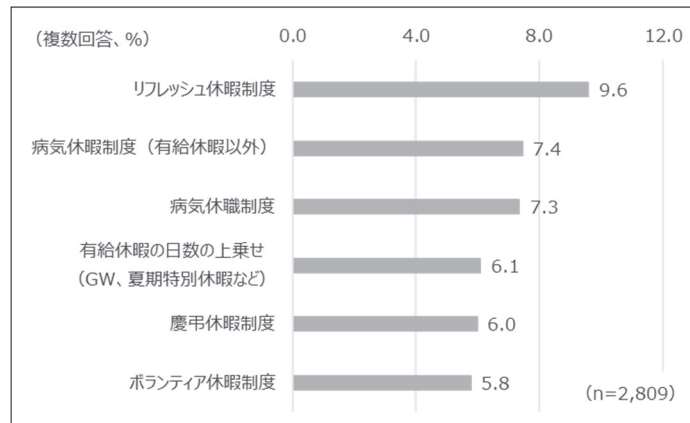
ここでの充実意向率とは回答企業全体に占める充実意向を示した企業数の割合である。

休暇制度分野における6つの施策の業種別及び規模別の充実意向率をみると、特に大きな違いはみられない(図表 2-5-3-2)。

また、「リフレッシュ休暇制度」と「ボランティア休暇制度」では、「299人以下」の規

模においては、従業員規模が大きくなるほど充実意向率が高くなる傾向がみられる。一方、「病気休暇制度（有給休暇以外）」と「慶弔休暇制度」では、従業員規模が大きくなるほど充実意向率が低くなる傾向がみられる。なお、「病気休職制度」でも、「30人以上」の規模においては、同様の傾向がみられる。

図表 2-5-3-1 充実意向率（全体）【休暇制度】



図表 2-5-3-2 充実意向率（業種別・規模別）【休暇制度】

(複数回答、%)

	n	リフレッシュ休暇制度	病気休暇制度（有給休暇以外）	病気休職制度	有給休暇の日数の上乗せ（GW、夏期特別休暇など）	慶弔休暇制度	ボランティア休暇制度	維持・縮小・無回答
全体	2,809	9.6	7.4	7.3	6.1	6.0	5.8	83.5
建設業	354	8.2	7.9	8.5	5.9	8.2	7.6	82.8
製造業	473	8.5	7.4	6.8	6.1	5.1	5.5	85.4
電気・ガス・熱供給・水道業	27	11.1	0.0	0.0	7.4	0.0	0.0	88.9
情報通信業	49	18.4	12.2	8.2	8.2	4.1	10.2	75.5
運輸業、郵便業	123	5.7	4.1	4.1	4.9	3.3	3.3	91.1
卸売業、小売業	455	11.2	6.6	6.6	6.8	7.3	5.7	82.9
金融業、保険業	25	12.0	8.0	4.0	4.0	0.0	8.0	88.0
不動産業、物品賃貸業	23	13.0	8.7	8.7	4.3	4.3	8.7	82.6
学術研究、専門・技術サービス業	59	8.5	6.8	6.8	5.1	0.0	6.8	84.7
宿泊業、飲食サービス業	132	15.2	12.9	11.4	9.1	9.8	7.6	71.2
生活関連サービス業、娯楽業	51	15.7	9.8	11.8	9.8	7.8	5.9	72.5
教育、学習支援業	110	7.3	10.9	9.1	4.5	7.3	6.4	86.4
医療、福祉	594	9.1	6.7	7.4	5.4	5.4	5.4	83.8
複合サービス事業	9	33.3	22.2	0.0	11.1	22.2	11.1	55.6
サービス業（他に分類されないもの）	210	10.0	7.1	8.6	5.7	4.8	4.3	82.9
その他	114	4.4	5.3	4.4	5.3	5.3	3.5	91.2
無回答	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
30人未満	1,512	8.2	7.9	7.7	5.9	5.9	5.1	84.6
30～99人	815	10.9	7.7	7.9	5.9	5.8	6.6	82.3
100～299人	285	13.3	6.0	5.3	7.7	7.7	7.7	79.3
300人以上	133	9.0	5.3	4.5	4.5	3.8	4.5	86.5
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

3) 要因分析

企業側で、休暇制度関連の施策について今後充実させたいとする制度数(意向制度数)に対する要因分析を行った。

業種別にみると、「建設業」「宿泊業、飲食サービス業」が正に有意な結果となっており、人手不足の影響が大きい業種では休暇制度の拡充意向を持っていることがうかがわれる。

その他の企業特性では、「平均年齢」に高い信頼性で負の因果関係がみられた。

充実意向に関しては既に一定の充実度に達している企業では当該制度に対して「意向」として回答しないことも考えられ、その場合に負の関係性が現れることに留意する必要がある。

図表 2-5-3-3 要因分析
今後拡充【休暇制度】

	Estimate	Std. Error	t value	vif
(Intercept)	0.837	0.143	5.839 ***	1.020
業種【建設業】	0.117	0.069	1.679 *	1.007
業種【製造業】				
業種【電気・ガス・熱供給・水道業】				
業種【情報通信業】				
業種【運輸業, 郵便業】				
業種【卸売業, 小売業】				
業種【金融業, 保険業】				
業種【不動産業, 物品賃貸業】				
業種【学術研究, 専門・技術サービス業】				
業種【宿泊業, 飲食サービス業】	0.310	0.110	2.813 ***	1.001
業種【生活関連サービス業, 娯楽業】				
業種【教育, 学習支援業】				
業種【医療, 福祉】				
業種【複合サービス事業】	0.594	0.386	1.539 #####	1.013
業種【サービス業(他に分類されないもの)】				
従業員数				
女性比率				
正社員比率				
平均年齢	-0.010	0.003	-3.065 ***	1.020
平均勤続年数				
労組有無				
N	2608			
F	5.199 ***			
R ²	0.008			
adj-R ²	0.006			

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01

stepwise method

2-5-4. 施策縮小意向【企業調査】

1) 縮小意向率（全体）

ここでの縮小意向率とは回答企業全体に占める縮小意向を示した企業数の割合である。

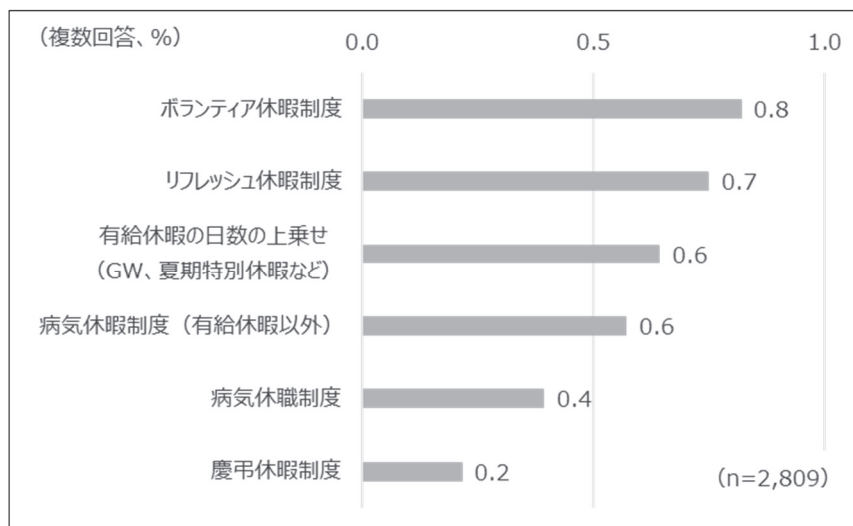
休暇制度分野における6つの施策に対する企業の縮小意向率をみると、「ボランティア休暇制度」(0.82%)が最も多く、次いで「リフレッシュ休暇制度」(0.75%)、「有給休暇の日数の上乗せ(GW、夏期特別休暇など)」(0.64%)の順となっている。

2) 縮小意向率（業種別・規模別）

休暇制度分野における6つの施策について、業種別または規模別の縮小意向率をみると、特に大きな違いはみられない(図表2-5-4-2)。

また、「病気休職制度」では、従業員規模が大きくなるほど縮小意向率が高くなる傾向がみられ、「有給休暇の日数の上乗せ(GW、夏期特別休暇など)」でも、299人以下の規模において、同様の傾向がみられる。一方、「病気休暇制度(有給休暇以外)」では、30人以上の規模においては、従業員規模が大きくなるほど縮小意向率が低くなる傾向がみられる。

図表 2-5-4-1 縮小意向率（全体）【財産形成】



図表 2-5-4-2 縮小意向率（業種別・規模別）【休暇制度】

	n	ボランティア休暇制度	リフレッシュ休暇制度	有給休暇の日数の上乗せ（GW、夏期特別休暇など）	病気休暇制度（有給休暇以外）	病気休職制度	慶弔休暇制度	充実・維持・無回答
全体	2,809	0.8	0.7	0.6	0.6	0.4	0.2	99.0
建設業	354	0.3	0.3	0.3	0.0	0.0	0.0	99.7
製造業	473	1.3	1.3	0.8	1.3	0.6	0.2	98.3
電気・ガス・熱供給・水道業	27	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
情報通信業	49	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
運輸業，郵便業	123	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
卸売業，小売業	455	0.7	0.7	0.4	0.4	0.4	0.2	99.3
金融業，保険業	25	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
不動産業，物品賃貸業	23	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
学術研究，専門・技術サービス業	59	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
宿泊業，飲食サービス業	132	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	99.2
生活関連サービス業，娯楽業	51	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
教育，学習支援業	110	1.8	1.8	1.8	0.9	1.8	0.9	97.3
医療，福祉	594	1.3	1.0	1.2	0.8	0.3	0.3	98.5
複合サービス事業	9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
サービス業（他に分類されないもの）	210	0.5	0.5	0.0	0.5	0.5	0.0	99.5
その他	114	0.9	0.9	0.9	0.0	0.0	0.0	98.2
無回答	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
30人未満	1,512	0.5	0.5	0.4	0.4	0.3	0.2	99.4
30～99人	815	1.2	1.1	1.0	1.0	0.5	0.2	98.7
100～299人	285	1.1	1.1	1.1	0.7	0.7	0.4	98.6
300人以上	133	1.5	0.8	0.0	0.0	0.8	0.0	97.7
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

（複数回答、％）

3) 要因分析

休暇制度関連施策に対する縮小意向の要因分析を行った。

業種別にみると、特に因果関係は認められなかった。

その他の企業特性では、「平均勤続年数」に正の因果関係が確認された。長期勤続者が多い企業が「休暇」に対して積極的である（図表 2-5-4-3）。

2-5-5. 施策の非正規従業員適用実態【企業調査】

1) 非正規従業員適用率（全体）

休暇制度分野における 6 つの施策について、いずれかの施策を導入している企業の非正規従業員への適用率をみると、「慶弔休暇制度」（47.4％）が最も多く、次いで「病気休

職制度」(28.2%)「病気休暇制度(有給休暇以外)(18.3%)」の順となっている。

なお、「リフレッシュ休暇制度」と「ボランティア休暇制度」の適用率は、いずれも5%に満たない割合となっている(図表2-5-5-1)。

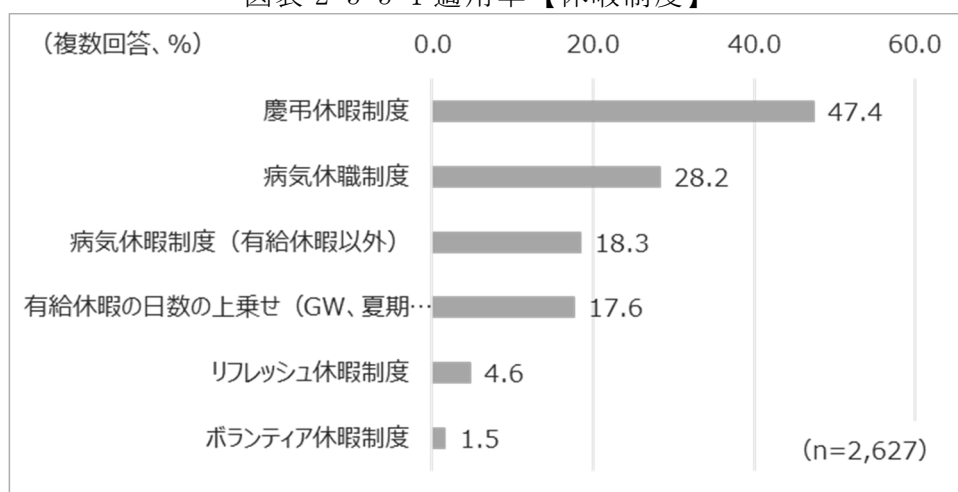
図表 2-5-4-3 要因分析
今後縮小【休暇制度】

	Estimate	Std. Error	t value	vif
(Intercept)	-0.069	0.016	-4.170 ***	1.001
業種【建設業】				
業種【製造業】				
業種【電気・ガス・熱供給・水道業】				
業種【情報通信業】				
業種【運輸業, 郵便業】				
業種【卸売業, 小売業】				
業種【金融業, 保険業】				
業種【不動産業, 物品賃貸業】				
業種【学術研究, 専門・技術サービス業】				
業種【宿泊業, 飲食サービス業】				
業種【生活関連サービス業, 娯楽業】				
業種【教育, 学習支援業】	-0.060	0.039	-1.570 #####	1.001
業種【医療, 福祉】				
業種【複合サービス事業】				
業種【サービス業(他に分類されないもの)】				
従業員数				
女性比率				
正社員比率				
平均年齢				
平均勤続年数	0.003	0.001	2.521 **	1.001
労組有無				
N	2608			
F	4.570 **			
R ²	0.003			
adj-R ²	0.003			

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01

stepwise method

図表 2-5-5-1 適用率【休暇制度】



2) 非正規従業員適用率 (業種別・規模別)

休暇制度分野における6つの施策の業種別の適用率をみると、「有給休暇の日数の上乗せ (GW、夏期特別休暇など)」では、情報通信業 (28.6%) と教育、学習支援業 (30.5%) がそれぞれ高くなっている (図表 2-5-5-2)。

一方、「慶弔休暇制度」「病気休職制度」「有給休暇の日数の上乗せ (GW、夏期特別休暇など)」では、それぞれ建設業 (30.0%)、運輸業、郵便業 (16.8%)、宿泊業、飲食サービス業 (5.1%) が低くなっている。

次に、規模別の適用率をみると、「慶弔休暇制度」「病気休職制度」「病気休暇制度 (有給休暇以外)」の3施策では、300人以上がいずれも高くなっている。そのうち「病気休職制度」では、100~299人 (38.9%) も高くなっている。

また、「慶弔休暇制度」「病気休職制度」「病気休暇制度 (有給休暇以外)」「有給休暇の日数の上乗せ (GW、夏期特別休暇など)」の4施策では、従業員規模が大きくなるほど適用率が高くなる傾向がみられ、299人以下の規模においては、「リフレッシュ休暇制度」でも同様の傾向がみられる。

3) 要因分析

非正規従業員に対する休暇制度施策の適用率に関する要因分析を行った (図表 2-5-5-3)。

業種別にみると、「金融業、保険業」「サービス業」が正に有意となっており、非正規従業員への適用が進んでいる。一方、「卸売業、小売業」は負に有意な結果となっている。

また、その他の企業特性では、「従業員数」「女性比率」で正の因果関係がみられた。非正規従業員の女性比率が高いことを背景に、大企業で女性比率の高い企業ほど休暇制度の適用が進んでいる。「労組有無」についても高い信頼性で正の因果関係が確認されている。

図表 2-5-5-2 適用率（業種別・規模別）【休暇制度】（複数回答、％）

	n	慶弔休 暇制度	病気休 職制度	病気休 暇制度 (有給 休暇以 外)	有給休 暇の日 数の上 乗せ (GW、 夏期特 別休暇 など)	リフレ ッシュ 休暇 制度	ボラン ティア 休暇 制度	未適用・ 無回答
全体	2,627	47.4	28.2	18.3	17.6	4.6	1.5	46.1
建設業	313	30.0	18.5	12.1	12.1	3.8	1.6	66.5
製造業	451	53.4	29.3	15.5	17.5	2.9	1.8	41.2
電気・ガス・熱供給・水道業	27	40.7	18.5	11.1	18.5	0.0	0.0	55.6
情報通信業	49	40.8	22.4	18.4	28.6	6.1	0.0	55.1
運輸業，郵便業	107	43.0	16.8	10.3	11.2	0.9	0.9	55.1
卸売業，小売業	430	47.2	27.4	17.9	15.6	5.3	1.4	46.7
金融業，保険業	25	56.0	36.0	24.0	36.0	20.0	4.0	36.0
不動産業，物品賃貸業	21	47.6	4.8	9.5	9.5	4.8	0.0	47.6
学術研究，専門・技術サービス業	57	43.9	24.6	15.8	26.3	1.8	5.3	52.6
宿泊業，飲食サービス業	118	41.5	19.5	14.4	5.1	4.2	0.0	49.2
生活関連サービス業，娯楽業	47	46.8	23.4	17.0	17.0	4.3	2.1	46.8
教育，学習支援業	105	45.7	27.6	24.8	30.5	5.7	1.0	46.7
医療，福祉	563	54.4	37.7	24.0	20.1	5.5	1.6	35.0
複合サービス事業	9	66.7	11.1	22.2	11.1	11.1	0.0	33.3
サービス業（他に分類されないもの）	197	49.2	36.0	24.4	17.8	7.6	2.0	45.7
その他	107	47.7	26.2	19.6	24.3	2.8	0.9	43.9
無回答	1	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
30人未満	1,376	42.4	21.5	14.6	16.5	3.2	1.2	53.1
30～99人	785	50.4	33.1	20.6	17.3	4.8	1.7	42.0
100～299人	280	55.7	38.9	24.6	18.9	9.3	1.4	32.5
300人以上	131	61.1	45.8	30.5	26.0	7.6	3.1	28.2
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

図表 2-5-5-3 非正規従業員へ適用 1【休暇制度】

	Estimate	Std. Error	t value	vif
(Intercept)	-0.558	0.467	-1.195 ####	1.613
業種【建設業】				
業種【製造業】	1.153	0.483	2.386 **	1.183
業種【電気・ガス・熱供給・水道業】				
業種【情報通信業】				
業種【運輸業, 郵便業】				
業種【卸売業, 小売業】	-1.088	0.686	-1.585 ####	1.096
業種【金融業, 保険業】	1.973	1.117	1.767 *	1.071
業種【不動産業, 物品賃貸業】				
業種【学術研究, 専門・技術サービス業】				
業種【宿泊業, 飲食サービス業】				
業種【生活関連サービス業, 娯楽業】				
業種【教育, 学習支援業】				
業種【医療, 福祉】				
業種【複合サービス事業】				
業種【サービス業(他に分類されないもの)】	1.724	0.653	2.639 **	1.355
従業員数	0.000	0.000	1.723 *	1.416
女性比率	3.114	0.759	4.105 ***	1.407
正社員比率				
平均年齢				
平均勤続年数				
労組有無	1.396	0.390	3.579 ***	1.613
N	43			
F	7.649 ***			
R ²	0.605			
adj-R ²	0.526			

*p<.1 **p<.05 ***p<.01

stepwise method

さらに他の企業特性との要因分析を行った(図表 2-5-5-4)。

その結果、「創業者・創業家一族」「親会社・グループ会社」「企業グループ外(金融機関など)」「経営スタイル」には負の因果関係がみられた。

企業トップに関する要因が、かなり多岐にわたって非正規従業員への休暇制度適用に影響を及ぼしていることは興味深い。経営者の考え方、判断次第で変化する可能性を示している。

図表 2-5-5-4 要因分析
非正規従業員へ適用 2【休暇制度】

	Estimate	Std. Error	t value	vif
(Intercept)	5.563	1.002	5.554 ***	1.218
従業員数				
業種【製造業】	0.687	0.494	1.390 #####	1.212
正社員比率	-1.054	0.716	-1.472 #####	2.168
従業員過不足状態 業績動向				
創業者・創業家一族	-2.580	0.716	-3.605 ***	2.735
親会社・グループ会社	-2.026	0.668	-3.034 ***	1.441
企業グループ外(金融機関など)	-2.080	0.891	-2.333 **	2.311
社員の内部登用	-0.991	0.641	-1.546 #####	1.112
経営スタイル	-0.687	0.384	-1.791 *	1.218
採用状況				
N	43			
F	4.139 ***			
R ²	0.453			
adj-R ²	0.344			

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01

stepwise method

最後に、福利厚生に対する目的意識と非正規従業員適用との関連についても要因分析を行った。

結果としては、福利厚生によって「従業員が仕事に専念できる環境づくり」を目的とする企業ほど、高い信頼性で、休暇制度関連施策の非正規従業員への適用を進めていることが示された。企業は、非正規従業員が業務に専念できる環境として休暇制度施策が必要と考えているようである。

図表 2-5-5-5 要因分析
非正規従業員へ適用 3【休暇制度】

	Estimate	Std. Error	t value	vif
(Intercept)	1.724	0.647	2.663 **	1.267
従業員数	0.000	0.000	1.852 *	1.107
業種【製造業】				
正社員比率	-1.324	0.677	-1.956 *	1.156
現在の目的【人材の確保】				
現在の目的【従業員の定着】				
現在の目的【従業員同士の一体感の醸成】				
現在の目的【企業への信頼感やロイヤリティの醸成】	0.815	0.548	1.487 #####	1.155
現在の目的【従業員の仕事に対する意欲の向上】	0.601	0.405	1.484 #####	1.067
現在の目的【従業員が仕事に専念できる環境づくり】	1.076	0.387	2.781 ***	1.267
現在の目的【従業員の自立支援】				
現在の目的【公的福祉の補完】				
現在の目的【企業のイメージアップ】				
N	44			
F	5.263 ***			
R ²	0.409			
adj-R ²	0.331			

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01

stepwise method

2-6. 自己啓発分野の施策

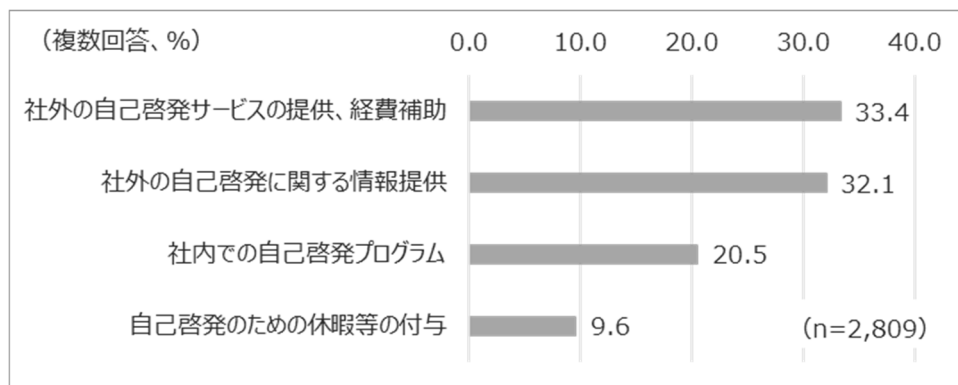
2-6-1. 施策導入実態【企業調査】

1) 導入率（全体）

自己啓発分野における4つの施策の導入率をみると、「社外の自己啓発サービスの提供、経費補助」（33.4%）が最も多く3社に1社の割合となっており、次いで「社外の自己啓発に関する情報提供」（32.1%）の順となっている。

なお、「自己啓発のための休暇等の付与」（9.6%）の導入率は、1割に満たない割合となっている。

図表 2-6-1-1 導入率【自己啓発】



2) 導入率（業種別・規模別）

自己啓発分野における4つの施策の業種別の導入率をみると、「社外の自己啓発サービスの提供、経費補助」「社外の自己啓発に関する情報提供」「社内での自己啓発プログラム」の3施策では、いずれも情報通信業が高くなっている（図表 2-6-1-2）。

そのうち「社外の自己啓発サービスの提供、経費補助」では、学術研究，専門・技術サービス業（47.5%）が、「社外の自己啓発に関する情報提供」では、同じく学術研究，専門・技術サービス業（44.1%）と医療，福祉（45.5%）が、「社内での自己啓発プログラム」では、教育，学習支援業（34.5%）がいずれも高くなっている。

一方、「社外の自己啓発サービスの提供、経費補助」と「社外の自己啓発に関する情報提供」では、運輸業，郵便業（22.8%、20.3%）がいずれも低くなっている。

次に、規模別の導入率をみると、「社外の自己啓発サービスの提供、経費補助」「社外の自己啓発に関する情報提供」「社内での自己啓発プログラム」の3施策では、100～299人及び300人以上が高くなっている。

また、上記の3施策では、従業員規模が大きくなるほど導入率が高くなる傾向がみられる。一方、「自己啓発のための休暇等の付与」では、299人以下の規模において、従業員規模が大きくなるほど導入率が低くなる傾向がみられる。

図表 2-6-1-2 導入率（業種別・規模別）【自己啓発】

	合計	社外の自己啓発サービスの提供、経費補助	社外の自己啓発に関する情報提供	社内での自己啓発プログラム	自己啓発のための休暇等の付与	未導入・無回答
全体	2,809	33.4	32.1	20.5	9.6	56.0
建設業	354	32.2	27.1	16.7	11.9	61.0
製造業	473	28.3	26.2	15.2	5.3	63.4
電気・ガス・熱供給・水道業	27	44.4	37.0	22.2	7.4	48.1
情報通信業	49	53.1	46.9	44.9	18.4	34.7
運輸業，郵便業	123	22.8	20.3	13.0	5.7	71.5
卸売業，小売業	455	30.1	27.3	16.5	6.2	61.3
金融業，保険業	25	44.0	44.0	32.0	4.0	36.0
不動産業，物品賃貸業	23	30.4	34.8	13.0	4.3	56.5
学術研究，専門・技術サービス業	59	47.5	44.1	28.8	16.9	42.4
宿泊業，飲食サービス業	132	31.8	27.3	19.7	5.3	59.1
生活関連サービス業，娯楽業	51	37.3	27.5	19.6	9.8	51.0
教育，学習支援業	110	36.4	36.4	34.5	11.8	43.6
医療，福祉	594	39.1	45.5	27.3	14.5	44.4
複合サービス事業	9	33.3	33.3	11.1	0.0	66.7
サービス業（他に分類されないもの）	210	34.8	30.5	19.5	11.0	55.2
その他	114	27.2	23.7	18.4	9.6	64.0
無回答	1	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
30人未満	1,512	26.7	26.5	15.1	9.7	64.2
30～99人	815	36.8	35.2	22.9	9.4	50.8
100～299人	285	51.6	47.0	35.8	8.8	35.4
300人以上	133	55.6	48.9	39.8	14.3	30.8
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

（複数回答、％）

3) 要因分析

自己啓発関連施策の導入数に対する要因分析を行った（図表 2-6-1-3）。

業種別にみると、いくつかの有意な変数が特定された。「情報通信業」「金融業，保険業」「学術研究，専門・技術サービス業」「医療，福祉」などは、正に有意な業種であった。自己啓発に積極的な業種といえる。

一方、負に有意な業種はなかった。

その他の企業特性では、「従業員数」「労組有無」に高い信頼性で正の因果関係があり、大企業層ほどより多くの制度・施策が導入されている傾向がみられた。一方、「平均年齢」は高い信頼性で負の因果関係があるという結果となった。自己啓発を期待する従業員が比較的若い従業員層であることを示唆している。

図表 2-6-1-3 要因分析

充実度【自己啓発】

	Estimate	Std. Error	t value		vif
(Intercept)	1.880	0.166	11.298 ***		1.207
業種【建設業】	0.179	0.080	2.244 **		1.013
業種【製造業】					
業種【電気・ガス・熱供給・水道業】	0.388	0.246	1.576 #####		1.043
業種【情報通信業】	0.675	0.183	3.684 ***		1.014
業種【運輸業, 郵便業】					
業種【卸売業, 小売業】					
業種【金融業, 保険業】	0.528	0.257	2.056 **		1.027
業種【不動産業, 物品賃貸業】					
業種【学術研究, 専門・技術サービス業】	0.573	0.171	3.343 ***		1.112
業種【宿泊業, 飲食サービス業】	0.178	0.122	1.461 #####		1.148
業種【生活関連サービス業, 娯楽業】					
業種【教育, 学習支援業】	0.329	0.131	2.520 **		2.010
業種【医療, 福祉】	0.554	0.082	6.729 ***		1.083
業種【複合サービス事業】					
業種【サービス業(他に分類されないもの)】	0.234	0.095	2.474 **		1.029
従業員数	0.000	0.000	3.522 ***		2.123
女性比率	-0.181	0.121	-1.497 #####		1.047
正社員比率					
平均年齢	-0.025	0.004	-7.113 ***		1.054
平均勤続年数					
労組有無	0.364	0.085	4.292 ***		1.207
N	2608				
F	14.206 ***				
R ²	0.066				
adj-R ²	0.062				

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01

stepwise method

2-6-2. 施策利用実態【従業員調査】

1) 利用率（全体）

自己啓発分野における4つの施策の従業員の利用率をみると、「社外の自己啓発サービスの提供、経費補助」（23.1%）が最も多く4人に1人に近い割合となっており、次いで「社内での自己啓発プログラム」（16.1%）の順となっている（図表2-6-2-1）。

なお、「自己啓発のための休暇等の付与」（3.0%）の利用率は、5%に満たない割合となっている。

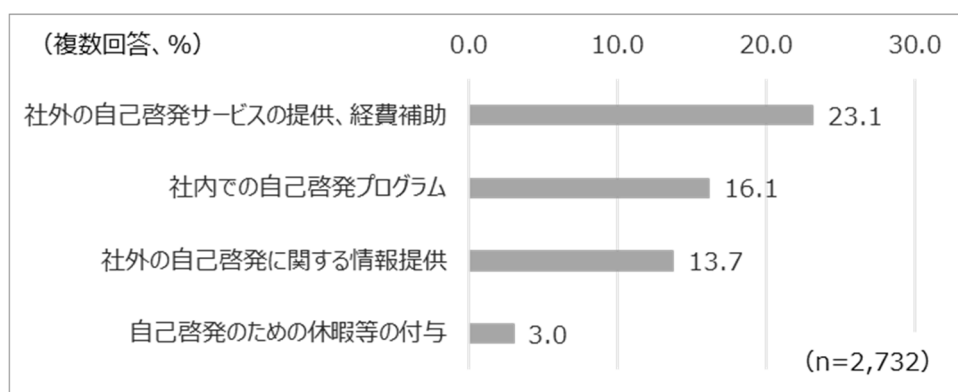
2) 利用率（男女別・年齢別）

自己啓発分野における4つの施策について、男女別及び年齢別の従業員利用率をみると、特に大きな違いはみられない（図表2-6-2-2）。

また、「自己啓発のための休暇等の付与」では、40歳代から60歳代にかけて、年齢が高くなるほど利用率が高くなる傾向がみられる。一方、「社外の自己啓発サービスの提供、

経費補助」では、30歳代から60歳代にかけて、年齢が高くなるほど利用率が低くなる傾向がみられ、「社内での自己啓発プログラム」でも、30歳代から50歳代にかけて同様の傾向となっている。

図表 2-6-2-1 利用率（全体）【自己啓発】



図表 2-6-2-2 利用率（男女別・年齢別）【自己啓発】

	n	社外の自己啓発サービスの提供、経費補助	社内での自己啓発プログラム	社外の自己啓発に関する情報提供	自己啓発のための休暇等の付与	未利用・無回答
全体	2,732	23.1	16.1	13.7	3.0	67.9
男性	1,342	25.4	16.5	14.6	2.9	65.3
女性	1,385	20.9	15.7	12.9	3.1	70.5
無回答	5	20.0	20.0	20.0	0.0	40.0
20歳未満	6	0.0	0.0	16.7	0.0	83.3
20歳代	372	23.1	17.2	12.6	2.4	67.2
30歳代	749	26.8	18.0	14.7	3.5	64.5
40歳代	816	23.5	15.8	13.2	2.3	69.9
50歳代	580	20.5	14.0	13.6	3.3	68.4
60歳以上	206	16.0	15.5	13.6	4.4	72.3

(複数回答、%)

3) 要因分析

自己啓発関連施策についての従業員の利用行動(制度利用経験数)に対する要因分析を行った(図表 2-6-2-3)。

従業員属性の中では、「配偶者有無」に正の因果関係がみられ、有配偶の従業員は積極的に利用している。一方、「子供有無」には高い信頼性で負の因果関係があり、子のある

従業員は自己啓発活動にまわせる時間の捻出に苦労している様子がうかがわれる。
次に、雇用形態についてみると、特に有意な影響はみられなかった。
なお、職種では「事務・営業職」に正の因果関係がみられた。

図表 2-6-2-3 要因分析
利用状況【自己啓発】

	Estimate	Std. Error	t value	vif
(Intercept)	0.252	0.235	1.072 ####	1.096
性別	0.253	0.167	1.509 ####	1.590
年齢				
配偶者有無	0.423	0.220	1.919 *	1.486
子供有無	-0.538	0.195	-2.764 ***	1.009
正社員				
パートタイム・アルバイト				
契約社員				
嘱託				
専門・技術職				
事務・営業職	0.420	0.202	2.077 **	1.096
販売・対人サービス職				
生産・技能職				
N	149			
F	3.816 ***			
R ²	0.096			
adj-R ²	0.071			

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01

stepwise method

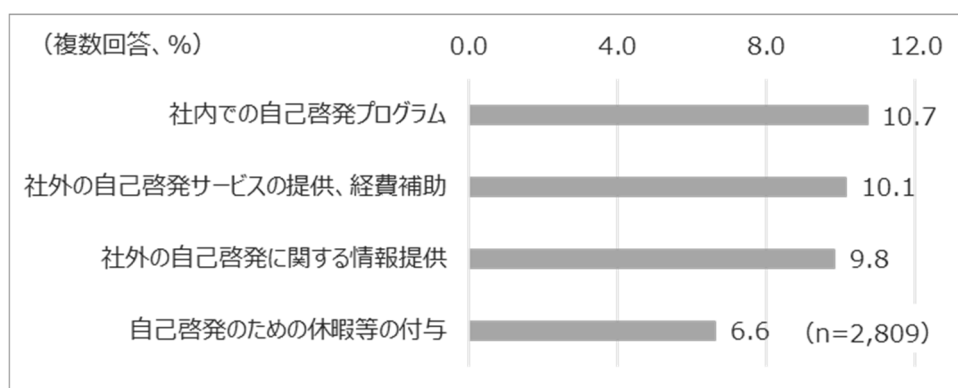
2-6-3. 施策の充実意向【企業調査】

1) 充実意向率（全体）

ここでの充実意向率とは回答企業全体に占める充実意向を示した企業数の割合である。
自己啓発分野における4つの施策に対する企業の充実意向率をみると、「社内での自己啓発プログラム」（10.7%）が最も多く、次いで「社外の自己啓発サービスの提供、経費補助」（10.1%）の順となっている。

「自己啓発のための休暇等の付与」は6.6%と最も少なかった。

図表 2-6-3-1 充実意向率（全体）【自己啓発】



2) 充実意向率（業種別・規模別）

自己啓発分野における4つの施策について、業種別及び規模別の充実意向率をみると、特に大きな違いはみられない(図表 2-6-3-2)。

また、「社内での自己啓発プログラム」「社外の自己啓発サービスの提供、経費補助」「社外の自己啓発に関する情報提供」の3施策では、299人以下の規模において、従業員規模が大きくなるほど充実意向率が高くなる傾向がみられる。一方、「自己啓発のための休暇等の付与」では、30人以上の規模において、は従業員規模が大きくなるほど充実意向率が低くなる傾向がみられる。

3) 要因分析

企業側で、自己啓発関連の施策について今後充実させたいとする制度数(意向制度数)に対する要因分析を行った(図表 2-6-3-3)。

業種別にみると、「学術研究，専門・技術サービス業」「宿泊業，飲食サービス業」が正に有意な結果となっている。中でも「学術研究，専門・技術サービス業」は、現在の充実度でも正に有意であり、積極的に取り組んでいる様子が見られる。

その他の企業特性では、「平均年齢」「平均勤続年数」に負の因果関係がある。若い従業員が多い企業ほど、自己啓発施策に充実意向をもっている。

充実意向に関しては既に一定の充実度に達している企業では当該制度に対して「意向」として回答しないことも考えられ、その場合に負の関係性が現れることに留意する必要がある。

図表 2-6-3-2 充実意向率（業種別・規模別）【自己啓発】

	n	社内での自己啓発プログラム	社外の自己啓発サービスの提供、経費補助	社外の自己啓発に関する情報提供	自己啓発のための休暇等の付与	維持・縮小・無回答
全体	2,809	10.7	10.1	9.8	6.6	85.2
建設業	354	6.8	6.2	6.8	5.1	89.8
製造業	473	9.1	8.0	8.7	6.8	87.3
電気・ガス・熱供給・水道業	27	7.4	3.7	3.7	3.7	92.6
情報通信業	49	16.3	18.4	18.4	8.2	77.6
運輸業，郵便業	123	6.5	7.3	8.1	4.9	87.8
卸売業，小売業	455	10.3	12.3	10.5	6.2	85.1
金融業，保険業	25	8.0	12.0	12.0	12.0	88.0
不動産業，物品賃貸業	23	17.4	8.7	4.3	8.7	78.3
学術研究，専門・技術サービス業	59	20.3	13.6	16.9	8.5	78.0
宿泊業，飲食サービス業	132	15.9	15.2	15.9	9.8	77.3
生活関連サービス業，娯楽業	51	13.7	15.7	7.8	7.8	80.4
教育，学習支援業	110	9.1	7.3	8.2	6.4	87.3
医療，福祉	594	12.0	11.3	10.4	6.7	84.0
複合サービス事業	9	11.1	0.0	11.1	11.1	88.9
サービス業（他に分類されないもの）	210	14.3	11.9	11.0	6.7	81.9
その他	114	9.6	7.9	7.9	7.0	86.0
無回答	1	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
30人未満	1,512	8.1	8.2	7.8	5.8	88.2
30～99人	815	12.8	12.1	11.8	8.1	81.8
100～299人	285	15.8	14.0	13.3	7.7	80.4
300人以上	133	15.0	12.0	12.0	3.8	82.0
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

（複数回答、％）

図表 2-6-3-3 要因分析

今後拡充【自己啓発】

	Estimate	Std. Error	t value	vif
(Intercept)	0.893	0.125	7.139 ***	1.013
業種【建設業】				
業種【製造業】				
業種【電気・ガス・熱供給・水道業】				
業種【情報通信業】	0.212	0.148	1.430 #####	1.003
業種【運輸業, 郵便業】				
業種【卸売業, 小売業】				
業種【金融業, 保険業】				
業種【不動産業, 物品賃貸業】				
業種【学術研究, 専門・技術サービス業】	0.311	0.139	2.239 **	1.005
業種【宿泊業, 飲食サービス業】	0.241	0.095	2.533 **	1.169
業種【生活関連サービス業, 娯楽業】				
業種【教育, 学習支援業】				
業種【医療, 福祉】				
業種【複合サービス事業】				
業種【サービス業(他に分類されないもの)】				
従業員数				
女性比率				
正社員比率				
平均年齢	-0.011	0.003	-3.436 ***	1.162
平均勤続年数	-0.007	0.004	-2.073 **	1.013
労組有無				
N	2608			
F	7.967 ***			
R ²	0.015			
adj-R ²	0.013			

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01

stepwise method

2-6-4. 施策縮小意向【企業調査】

1) 縮小意向率（全体）

ここでの縮小意向率とは回答企業全体に占める縮小意向を示した企業数の割合である（図表 2-6-4-1）。

自己啓発分野における 4 つの施策に対する企業の縮小意向率をみると、「社内での自己啓発プログラム」（0.9%）が最も多く、次いで「社外の自己啓発サービスの提供、経費補助」（0.8%）及び「自己啓発のための休暇等の付与」（0.8%）の順となっている。

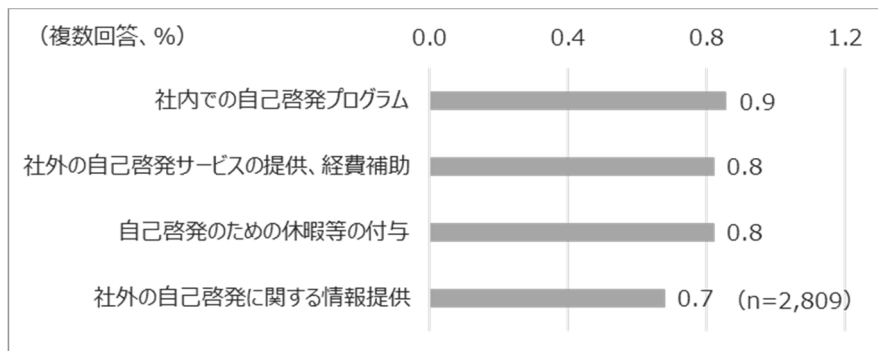
2) 縮小意向率（業種別・規模別）

ここでの縮小意向率とは回答企業全体に占める縮小意向を示した企業数の割合である。自己啓発分野における 4 つの施策について、業種別及び規模別の縮小意向率をみると、特に大きな違いはみられない。

また、「社外の自己啓発サービスの提供、経費補助」では、「30 人以上」の規模におい

て、従業員規模が大きくなるほど縮小意向率が低くなる傾向がみられる。

図表 2-6-4-1 縮小意向率（全体）【自己啓発】



図表 2-6-4-2 縮小意向率（業種別・規模別）【自己啓発】（複数回答、%）

	n	社内の自己啓発プログラム	社外の自己啓発サービスの提供、経費補助	自己啓発のための休暇等の付与	社外の自己啓発に関する情報提供	充実・維持・無回答
全体	2,809	0.9	0.8	0.8	0.7	99.0
建設業	354	0.6	0.3	0.3	0.3	99.4
製造業	473	1.3	0.8	1.1	0.8	98.7
電気・ガス・熱供給・水道業	27	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
情報通信業	49	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
運輸業、郵便業	123	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
卸売業、小売業	455	0.9	0.9	0.9	0.9	99.1
金融業、保険業	25	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
不動産業、物品賃貸業	23	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
学術研究、専門・技術サービス業	59	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
宿泊業、飲食サービス業	132	1.5	1.5	1.5	1.5	98.5
生活関連サービス業、娯楽業	51	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
教育、学習支援業	110	1.8	1.8	1.8	0.9	97.3
医療、福祉	594	1.2	1.3	1.0	0.8	98.5
複合サービス事業	9	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
サービス業（他に分類されないもの）	210	0.5	0.5	0.5	0.5	99.5
その他	114	0.0	0.9	1.8	0.9	98.2
無回答	1	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
30人未満	1,512	0.7	0.8	0.8	0.7	99.1
30～99人	815	1.1	1.1	1.0	0.7	98.7
100～299人	285	0.7	0.7	0.7	0.7	99.3
300人以上	133	0.8	0.0	0.8	0.0	98.5
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

3) 要因分析

自己啓発関連施策に対する縮小意向(縮小意向のある制度・施策数)に対する要因分析を行った。

その結果、業種別及びその他の企業特性のいずれにおいても、特に因果関係は認められなかった。(図表 2-6-4-3 要因分析)

図表 2-6-4-3 要因分析
今後縮小【自己啓発】

	Estimate	Std. Error	t value	vif
(Intercept)	-0.031	0.006	-4.785 ***	
業種【建設業】				
業種【製造業】				
業種【電気・ガス・熱供給・水道業】				
業種【情報通信業】				
業種【運輸業, 郵便業】				
業種【卸売業, 小売業】				
業種【金融業, 保険業】				
業種【不動産業, 物品賃貸業】				
業種【学術研究, 専門・技術サービス業】				
業種【宿泊業, 飲食サービス業】				
業種【生活関連サービス業, 娯楽業】				
業種【教育, 学習支援業】				
業種【医療, 福祉】				
業種【複合サービス事業】				
業種【サービス業(他に分類されないもの)】				
従業員数				
女性比率				
正社員比率				
平均年齢				
平均勤続年数				
労組有無				
N	2608			
F				
R ²	0.000			
adj-R ²	0.000			

*:p<.1 **p<.05 ***p<.01

stepwise method

2-6-5. 施策の非正規従業員適用実態【企業調査】

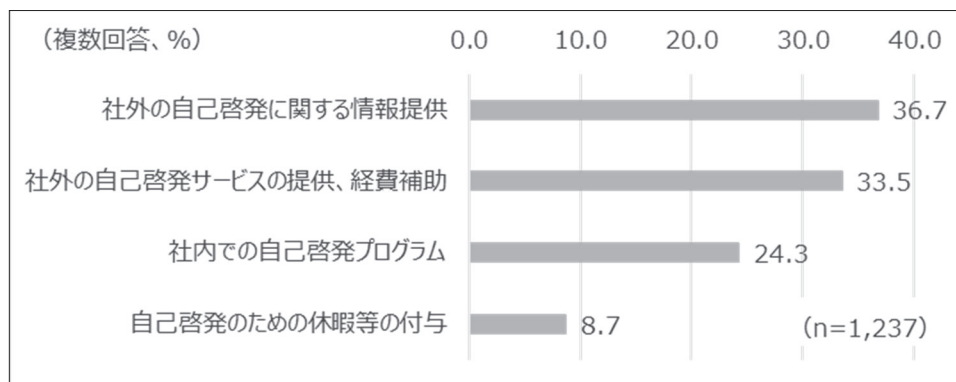
1) 非正規従業員適用率（全体）

自己啓発分野における 4 つの施策について、いずれかの施策を導入している企業の非正規従業員への適用率をみると、「社外の自己啓発に関する情報提供」(36.7%) が最も多く、次いで「社外の自己啓発サービスの提供、経費補助」(33.5%) の順となっている。

なお、「自己啓発のための休暇等の付与」(8.7%) の適用率は、1割に満たない割合と

なっている(図表 2-6-5-1)。

図表 2-6-5-1 適用率【自己啓発】



2) 非正規従業員適用率 (業種別・規模別)

自己啓発分野における4つの施策の業種別の適用率をみると、「社外の自己啓発に関する情報提供」「社外の自己啓発サービスの提供、経費補助」「社内での自己啓発プログラム」の3施策では、いずれも医療、福祉が高くなっており、そのうち「社内での自己啓発プログラム」では、情報通信業(40.6%)も高くなっている。一方、「社外の自己啓発に関する情報提供」では、「建設業(14.5%)」、「運輸業、郵便業(22.9%)」及び「学術研究、専門・技術サービス業(26.5%)」がいずれも低くなっている。また、「社外の自己啓発サービスの提供、経費補助」でも、「建設業(18.8%)」が低くなっている(図表 2-6-5-2)。

次に、規模別の適用率をみると、特に大きな違いはみられない。

また、「社外の自己啓発に関する情報提供」と「社外の自己啓発サービスの提供、経費補助」では、従業員規模が大きくなるほど適用率が高くなる傾向がみられ、「社内での自己啓発プログラム」でも、299人以下の規模において同様の傾向がみられる。一方、「自己啓発のための休暇等の付与」では、299人以下の規模において、従業員規模が大きくなるほど適用率が低くなる傾向がみられる。

図表 2-6-5-2 適用率（業種別・規模別）【自己啓発】（複数回答、%）

	合計	社外の自己啓発に関する情報提供	社外の自己啓発サービスの提供、経費補助	社内での自己啓発プログラム	自己啓発のための休暇等の付与	未適用・無回答
全体	1,237	36.7	33.5	24.3	8.7	51.0
建設業	138	14.5	18.8	14.5	6.5	76.1
製造業	173	34.1	29.5	18.5	4.0	54.9
電気・ガス・熱供給・水道業	14	50.0	64.3	35.7	7.1	35.7
情報通信業	32	40.6	37.5	40.6	6.3	46.9
運輸業、郵便業	35	22.9	31.4	22.9	5.7	62.9
卸売業、小売業	176	28.4	27.8	16.5	8.5	61.9
金融業、保険業	16	43.8	31.3	25.0	6.3	31.3
不動産業、物品賃貸業	10	30.0	0.0	10.0	0.0	70.0
学術研究、専門・技術サービス業	34	26.5	26.5	23.5	2.9	61.8
宿泊業、飲食サービス業	54	38.9	25.9	22.2	7.4	50.0
生活関連サービス業、娯楽業	25	24.0	16.0	8.0	4.0	68.0
教育、学習支援業	62	29.0	29.0	30.6	6.5	51.6
医療、福祉	330	57.0	47.3	34.8	13.9	28.8
複合サービス事業	3	66.7	33.3	33.3	0.0	33.3
サービス業（他に分類されないもの）	94	34.0	38.3	23.4	11.7	54.3
その他	41	26.8	31.7	22.0	9.8	58.5
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
30人未満	541	32.7	29.9	20.1	9.8	57.1
30～99人	401	38.4	35.2	24.7	8.5	47.9
100～299人	184	41.3	37.5	32.6	6.0	46.2
300人以上	92	44.6	41.3	29.3	9.8	38.0
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

3) 要因分析

非正規従業員に対する自己啓発施策の適用に関する要因分析を行った。

業種別にみると、「製造業」が高い信頼性で正に有意となっており、非正規従業員への適用が進んでいる（図表 2-6-5-3）。

また、その他の企業特性では、「女性比率」で高い信頼性で正の因果関係がみられた。女性比率の高い企業は非正規従業員が多いことが背景にあることがうかがわれる。

図表 2-6-5-3 要因分析

非正規従業員へ適用 1【自己啓発】

	Estimate	Std. Error	t value		vif
(Intercept)	-0.384	0.394	-0.977	####	1.345
業種【建設業】					
業種【製造業】	1.383	0.437	3.168	***	1.023
業種【電気・ガス・熱供給・水道業】					
業種【情報通信業】					
業種【運輸業, 郵便業】					
業種【卸売業, 小売業】					
業種【金融業, 保険業】					
業種【不動産業, 物品賃貸業】					
業種【学術研究, 専門・技術サービス業】					
業種【宿泊業, 飲食サービス業】	-0.914	0.632	-1.447	####	1.320
業種【生活関連サービス業, 娯楽業】					
業種【教育, 学習支援業】					
業種【医療, 福祉】					
業種【複合サービス事業】					
業種【サービス業(他に分類されないもの)】					
従業員数					
女性比率	2.773	0.725	3.826	***	1.345
正社員比率					
平均年齢					
平均勤続年数					
労組有無					
N	43				
F	6.604	***			
R ²	0.337				
adj-R ²	0.286				

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01

stepwise method

さらに他の企業特性との要因分析を行った(図表 2-6-5-4)。

その結果、「従業員過不足状態」「採用状況」は正の因果関係がみられた。人手不足のため不足しているとする企業ほど適用がすすみ、また採用が比較的採用が容易にできていると認識している企業では、非正規従業員への適用がすすんでいる。

一方、経営者の出身経路として「親会社・グループ会社」「社員の内部登用」では、負の因果関係が確認された。

図表 2-6-5-4 要因分析

非正規従業員へ適用 2【自己啓発】

	Estimate	Std. Error	t value	vif
(Intercept)	-3.418	1.415	-2.416 **	1.206
従業員数				
業種【製造業】	1.085	0.412	2.635 **	1.231
正社員比率				
従業員過不足状態	0.856	0.273	3.130 ***	1.553
業績動向				
創業者・創業家一族				
親会社・グループ会社	-0.829	0.421	-1.968 *	1.567
企業グループ外(金融機関など)				
社員の内部登用	-0.858	0.442	-1.940 *	1.446
経営スタイル				
採用状況	0.618	0.292	2.117 **	1.206
N	43			
F	3.872 ***			
R ²	0.343			
adj-R ²	0.255			

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01

stepwise method

最後に、福利厚生に対する目的意識と非正規従業員適用との関連についても要因分析を行った。

結果としては、高い信頼性で「従業員同士の一体感の醸成」を目的とする企業ほど、自己啓発関連施策の非正規従業員への適用を進めていることが確認された。基幹化がすすむ非正規従業員との一体感が経営において重視されていることが自己啓発による能力向上を期待していると考えられる。

図表 2-6-5-5 要因分析

非正規従業員へ適用 3【自己啓発】

	Estimate	Std. Error	t value	vif
(Intercept)	1.098	0.510	2.155 **	1.055
従業員数				
業種【製造業】	1.024	0.391	2.621 **	1.044
正社員比率	-1.475	0.562	-2.624 **	1.163
現在の目的【人材の確保】				
現在の目的【従業員の定着】				
現在の目的【従業員同士の一体感の醸成】	0.986	0.357	2.759 ***	1.167
現在の目的【企業への信頼感やロイヤリティの醸成】				
現在の目的【従業員の仕事に対する意欲の向上】				
現在の目的【従業員が仕事に専念できる環境づくり】	0.503	0.346	1.455 #####	1.033
現在の目的【従業員の自立支援】	1.450	1.087	1.334 #####	1.055
現在の目的【公的福祉の補完】				
現在の目的【企業のイメージアップ】				
N	44			
F	4.019 ***			
R ²	0.346			
adj-R ²	0.260			

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01

stepwise method

2-7. 慶弔災害分野の施策

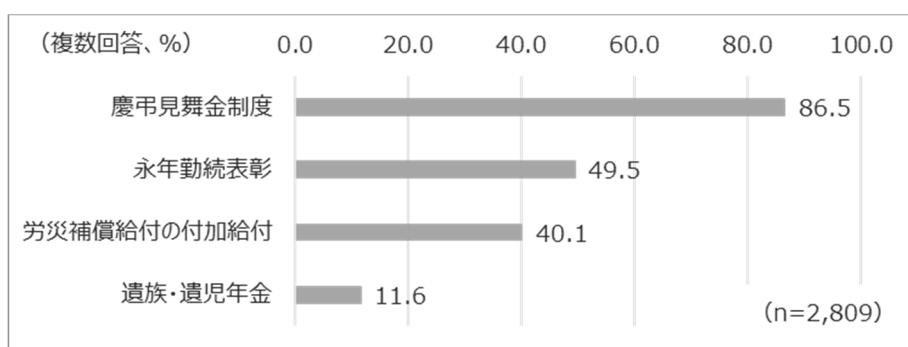
2-7-1. 施策導入実態

1) 導入率（全体）

慶弔災害分野における 4 つの施策の導入率をみると、「慶弔見舞金制度」（86.5%）が最も多く 7 社に 6 社を超える割合となっており、次いで「永年勤続表彰」（49.5%）、「労災補償給付の付加給付」（40.1%）の順となっている。

なお、「遺族・遺児年金」（11.6%）の導入率は、1 割程度となっている。

図表 2-7-1-1 導入率【慶弔災害】



2) 導入率（業種別・規模別）

慶弔災害分野における 4 つの施策の業種別の導入率をみると、「永年勤続表彰」と「遺族・遺児年金」では、教育，学習支援業（62.7%、28.2%）が高くなっており、「労災補償給付の付加給付」では、建設業（59.6%）も高くなっている。一方、「労災補償給付の付加給付」では、宿泊業，飲食サービス業（25.8%）、生活関連サービス業，娯楽業（29.4%）、医療，福祉（26.9%）が、いずれも低くなっている。

次に、規模別の導入率をみると、「永年勤続表彰」と「遺族・遺児年金」では、いずれも 300 人以上（77.4%、21.8%）が高くなっており、そのうち「永年勤続表彰」では、100～299 人（69.5%）も高くなっている。

また、すべての施策で、従業員規模が大きくなるほど導入率が高くなる傾向がみられる。

図表 2-7-1-2 導入率（業種別・規模別）【慶弔災害】（複数回答、%）

	n	慶弔見舞金制度	永年勤続表彰	労災補償給付の付加給付	遺族・遺児年金	未導入・無回答
全体	2,809	86.5	49.5	40.1	11.6	9.1
建設業	354	85.9	41.5	59.6	12.7	9.9
製造業	473	89.0	52.0	45.0	10.8	6.8
電気・ガス・熱供給・水道業	27	85.2	59.3	59.3	22.2	11.1
情報通信業	49	83.7	44.9	40.8	20.4	12.2
運輸業, 郵便業	123	90.2	42.3	45.5	9.8	7.3
卸売業, 小売業	455	91.2	46.8	39.6	13.0	5.9
金融業, 保険業	25	96.0	84.0	44.0	24.0	0.0
不動産業, 物品賃貸業	23	91.3	21.7	26.1	8.7	4.3
学術研究, 専門・技術サービス業	59	86.4	50.8	47.5	11.9	10.2
宿泊業, 飲食サービス業	132	79.5	46.2	25.8	9.1	14.4
生活関連サービス業, 娯楽業	51	86.3	51.0	29.4	17.6	7.8
教育, 学習支援業	110	89.1	62.7	39.1	28.2	7.3
医療, 福祉	594	82.2	51.9	26.9	7.4	12.0
複合サービス事業	9	100.0	77.8	44.4	22.2	0.0
サービス業（他に分類されないもの）	210	86.7	51.9	36.2	8.6	8.6
その他	114	80.7	50.9	45.6	11.4	14.0
無回答	1	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0
30人未満	1,512	83.1	40.8	39.1	10.8	11.6
30～99人	815	89.7	54.7	40.7	11.4	6.7
100～299人	285	92.6	69.5	41.1	12.6	4.9
300人以上	133	95.5	77.4	45.9	21.8	0.8
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

3) 要因分析

慶弔災害関連施策の導入数に対する要因分析を行った（図表 2-7-1-3）。

制度導入を促進する要因として業種では「金融業, 保険業」「教育, 学習支援業」であり、抑制傾向にある業種では「不動産業, 物販賃貸業」「情報通信業」となっている。

一方、企業特性としては「平均勤続年数」「労働組合の有無」「従業員数」などが顕著に正に有意な要因となっている。正社員比率も正に有意である。また、「女性比率」「平均年齢」などは負に有意となっている。慶弔災害は冠婚葬祭などにおける儀礼的な職場内での対応であり、福利厚生の基礎的に制度・施策となっており、広範囲に普及してきたものだが、儀礼簡略化などが叫ばれるなかで、縮小要因も現れてきている。

図表 2-7-1-3 要因分析

充実度：慶弔災害					
	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)	vif
(Intercept)	2.282	0.166	13.766	***	1.031
業種【建設業】					
業種【製造業】					
業種【電気・ガス・熱供給・水道業】					
業種【情報通信業】	-0.246	0.152	-1.615	0.106	1.006
業種【運輸業、郵便業】					
業種【卸売業、小売業】					
業種【金融業、保険業】	0.407	0.214	1.903	*	1.003
業種【不動産業、物品賃貸業】	-0.353	0.218	-1.618	0.106	1.038
業種【学術研究、専門・技術サービス業】					
業種【宿泊業、飲食サービス業】					
業種【生活関連サービス業、娯楽業】					
業種【教育、学習支援業】	0.248	0.104	2.395	**	1.041
業種【医療、福祉】					
業種【複合サービス事業】					
業種【サービス業(他に分類されないもの)】					
従業員数	0.000	0.000	4.013	***	1.351
女性比率	-0.370	0.081	-4.593	***	1.328
正社員比率	0.166	0.090	1.850	*	1.206
平均年齢	-0.016	0.003	-4.996	***	1.235
平均勤続年数	0.024	0.004	6.484	***	1.075
労組有無	0.336	0.072	4.695	***	1.031
AIC	7503.017				
N	2608				
F	18.049				
p.value	0.000				
R ²	0.065				
adj-R ²	0.061				

* P<0.10 ** p<0.05 *** p<0.01
stepwise method

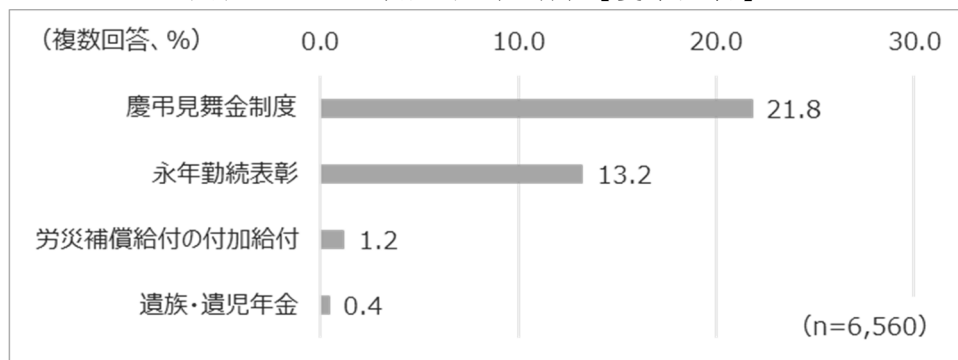
2-7-2. 施策利用実態

1) 利用率（全体）

慶弔災害分野における 4 つの施策の従業員の利用率をみると、「慶弔見舞金制度」(21.8%) が最も多く 5 人に 1 人の割合となっており、次いで「永年勤続表彰」(13.2%) の順となっている。

なお、その他の施策の利用率は、いずれも 5% に満たない割合となっている。

図表 2-7-2-1 利用率（全体）【慶弔災害】



2) 利用率（男女別・年齢別）

慶弔災害分野における 4 つの施策の男女別の従業員利用率をみると、特に大きな違いはみられない。

次に、年齢別の従業員利用率をみると、「慶弔見舞金制度」では、20 歳代（10.0%）が低くなっている。

また、「労災補償給付の付加給付」では、年齢が高くなるほど利用率が高くなる傾向がみられ、「慶弔見舞金制度」と「永年勤続表彰」では、20 歳代から 50 歳代にかけて、同様の傾向がみられる。

図表 2-7-2-2 利用率（男女別・年齢別）【慶弔災害】（複数回答、%）

	n	慶弔見舞金制度	永年勤続表彰	労災補償給付の付加給付	遺族・遺児年金	未利用・無回答
全体	6,560	21.8	13.2	1.2	0.4	73.4
男性	2,981	24.7	15.5	1.4	0.6	70.2
女性	3,565	19.4	11.3	1.0	0.3	76.0
無回答	14	14.3	0.0	7.1	0.0	85.7
20歳未満	13	0.0	7.7	0.0	0.0	92.3
20歳代	718	10.0	3.9	0.8	0.4	86.8
30歳代	1,563	21.9	10.4	1.0	0.2	73.9
40歳代	2,105	22.2	15.2	1.1	0.4	72.4
50歳代	1,473	26.1	18.2	1.2	0.3	68.3
60歳以上	673	24.1	12.9	2.2	1.0	71.2

3) 要因分析

慶弔災害関連施策についての従業員の利用行動(制度利用経験数)に対する要因分析を行った(図表 2-7-2-3)。

利用を促進する要因としては「年齢」が顕著に有意である。これは冠婚葬祭というライフイベントの経験数が多くなるためであろう。

一方、雇用形態で「パートタイム・アルバイト」「嘱託」が負に有意となっている。こうした非正規層は、企業の福利厚生として適用対象となっていないと考えられる。

図表 2-7-2-3 要因分析

利用状況【慶弔災害】					
	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)	vif
(Intercept)	-0.421	0.215	-1.961	*	1.198
性別					
年齢	0.019	0.005	3.615	***	1.041
配偶者有無					
子供有無	-0.173	0.105	-1.647	0.102	1.049
正社員					
パートタイム・アルバイト	-0.462	0.268	-1.723	*	1.130
嘱託	-0.741	0.389	-1.903	*	1.198
専門・技術職					
事務・営業職					
生産・技能職					
契約社員					
販売・対人サービス職					
F	3.844				
p.value	0.005				
AIC	290.943				
N	149				
R ²	0.096				
adj-R ²	0.071				

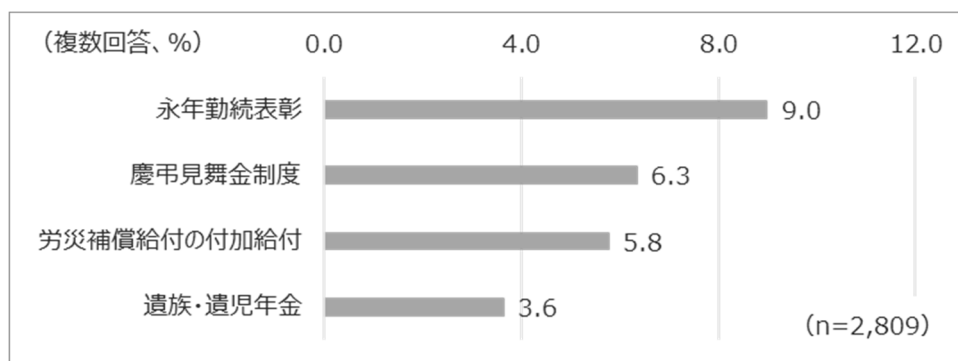
* P<0.10 ** p<0.05 *** p<0.01
stepwise method

2-7-3. 施策の充実意向【企業】

1) 充実意向率（全体）

ここでの充実意向率とは回答企業全体に占める充実意向を示した企業数の割合である。慶弔災害分野における4つの施策に対する企業の充実意向率をみると、「永年勤続表彰」（9.0％）が最も多く、次いで「慶弔見舞金制度」（6.3％）、「労災補償給付の付加給付」（5.8％）の順となっている。なお、「遺族・遺児年金」（3.6％）の充実意向率は、5％に満たない割合となっている。

図表 2-7-3-1 充実意向率（全体）【慶弔災害】



2) 充実意向率（業種別・規模別）

慶弔災害分野における4つの施策について、業種別及び年齢別の充実意向率をみると、特に大きな違いはみられない。

また、「労災補償給付の付加給付」では、299人以下の規模において、従業員規模が大きくなるほど充実意向率が高くなる傾向がみられる。一方、「永年勤続表彰」では30人以上の規模で、「遺族・遺児年金」では299人以下の規模において、従業員規模が大きくなるほど充実意向率が低くなる傾向がみられる。

図表 2-7-3-2 充実意向率（業種別・規模別）【慶弔災害】

（複数回答、％）

	n	永年勤続表彰	慶弔見舞金制度	労災補償給付の付加給付	遺族・遺児年金	維持・縮小・無回答
全体	2,809	9.0	6.3	5.8	3.6	87.0
建設業	354	10.5	7.6	6.2	5.1	85.0
製造業	473	7.6	5.1	5.1	3.6	89.4
電気・ガス・熱供給・水道業	27	3.7	0.0	0.0	3.7	96.3
情報通信業	49	10.2	14.3	8.2	2.0	79.6
運輸業，郵便業	123	11.4	3.3	5.7	4.1	87.0
卸売業，小売業	455	8.8	6.8	7.9	4.2	86.2
金融業，保険業	25	8.0	0.0	0.0	0.0	92.0
不動産業，物品賃貸業	23	8.7	13.0	8.7	8.7	78.3
学術研究，専門・技術サービス業	59	15.3	6.8	6.8	8.5	83.1
宿泊業，飲食サービス業	132	13.6	10.6	7.6	5.3	79.5
生活関連サービス業，娯楽業	51	9.8	7.8	5.9	2.0	86.3
教育，学習支援業	110	7.3	2.7	2.7	3.6	90.9
医療，福祉	594	7.9	5.9	4.4	2.0	88.2
複合サービス事業	9	11.1	11.1	11.1	0.0	77.8
サービス業（他に分類されないもの）	210	9.5	6.7	7.1	2.9	86.2
その他	114	6.1	6.1	4.4	3.5	91.2
無回答	1	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
30人未満	1,512	8.9	6.3	5.5	3.8	87.2
30～99人	815	9.4	6.1	6.0	3.4	86.5
100～299人	285	8.8	8.1	6.7	3.2	86.3
300人以上	133	7.5	4.5	4.5	3.8	88.7
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

3) 要因分析

慶弔災害関連の施策について今後充実させたいとする制度数(意向制度数)に対する要因分析を行った。

充実化を促進する要因としては、業種では「宿泊業、飲食サービス業」だけである。負の有為な因果関係となったのは「女性比率」「平均年齢」「平均勤続年数」である。

充実意向に関しては既に一定の充実度に達している企業では当該制度に対して「意向」として回答しないことも考えられ、その場合に負の関係性が現れることに留意する必要がある。

図表 2-7-3-3 要因分析

今後拡充：慶弔災害					
	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)	vif
(Intercept)	0.620	0.098	6.346	***	1.013
業種【建設業】					
業種【製造業】					
業種【電気・ガス・熱供給・水道業】					
業種【情報通信業】					
業種【運輸業, 郵便業】					
業種【卸売業, 小売業】					
業種【金融業, 保険業】					
業種【不動産業, 物品賃貸業】					
業種【学術研究, 専門・技術サービス業】					
業種【宿泊業, 飲食サービス業】	0.160	0.071	2.259	**	1.061
業種【生活関連サービス業, 娯楽業】					
業種【教育, 学習支援業】					
業種【医療, 福祉】					
業種【複合サービス事業】					
業種【サービス業(他に分類されないもの)】					
従業員数					
女性比率	-0.164	0.052	-3.160	***	1.161
正社員比率					
平均年齢	-0.006	0.002	-2.509	**	1.196
平均勤続年数	-0.006	0.003	-2.103	**	1.013
労組有無					
AIC	5837.658				
N	2608				
F	6.647				
p.value	0.000				
R ²	0.010				
adj-R ²	0.009				

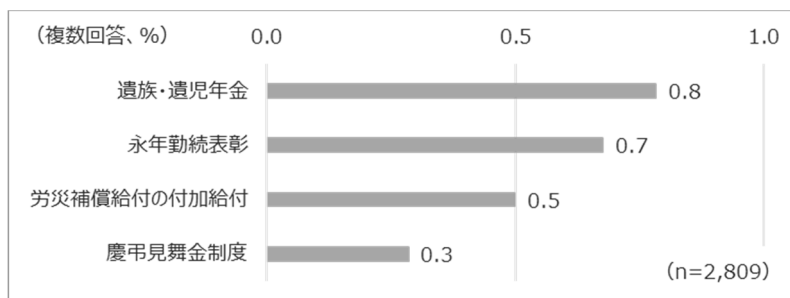
* P<0.10 ** p<0.05 *** p<0.01
stepwise method

2-7-4. 施策縮小意向【企業】

1) 縮小意向率（全体）

ここでの縮小意向率とは回答企業全体に占める縮小意向を示した企業数の割合である。慶弔災害分野における4つの施策に対する企業の縮小意向率をみると、「遺族・遺児年金」（0.8%）が最も多く、次いで「永年勤続表彰」（0.7%）の順となっている。

図表 2-7-4-1 縮小意向率（全体）【慶弔災害】



2) 縮小意向率（業種別・規模別）

慶弔災害分野における4つの施策について、業種別及び規模別の縮小意向率をみると、特に大きな違いはみられない。

図表 2-7-4-2 縮小意向率（業種別・規模別）【慶弔災害】（複数回答、％）

	n	遺族・遺 児年金	永年勤 続表彰	労災補 償給付 の付加 給付	慶弔見 舞金制 度	充実・維 持・無回 答
全体	2,809	0.8	0.7	0.5	0.3	98.9
建設業	354	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
製造業	473	1.1	1.3	0.6	0.6	98.3
電気・ガス・熱供給・水道業	27	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
情報通信業	49	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
運輸業，郵便業	123	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
卸売業，小売業	455	0.7	0.4	0.2	0.2	99.1
金融業，保険業	25	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
不動産業，物品賃貸業	23	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
学術研究，専門・技術サービス業	59	0.0	0.0	1.7	0.0	98.3
宿泊業，飲食サービス業	132	1.5	0.8	0.8	0.8	98.5
生活関連サービス業，娯楽業	51	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
教育，学習支援業	110	1.8	2.7	1.8	0.9	97.3
医療，福祉	594	1.3	0.8	0.8	0.2	98.3
複合サービス事業	9	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
サービス業（他に分類されないもの）	210	0.0	0.5	0.0	0.0	99.5
その他	114	1.8	0.9	0.9	0.9	98.2
無回答	1	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
30人未満	1,512	0.5	0.7	0.5	0.3	99.1
30～99人	815	1.3	0.9	0.6	0.2	98.3
100～299人	285	0.4	0.4	0.4	0.4	99.6
300人以上	133	0.8	0.8	0.0	0.0	98.5
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

3) 要因分析

慶弔災害関連施策に対する縮小意向の要因分析を行った(図表 2-7-4-3)。

縮小意向を抑制する要因としては、業種では「製造業」「宿泊業, 飲食サービス業」「教育, 学習支援業」などがある。一方、縮小を促進する要因として「従業員数」が顕著な有意性が確認された。大企業層になるほど、縮小しようとしていることがわかる。

図表 2-7-4-3 要因分析

今後縮小:慶弔災害					
	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)	vif
(Intercept)	-0.020	0.012	-1.691	*	1.096
業種【建設業】					
業種【製造業】	-0.027	0.013	-2.098	**	1.043
業種【電気・ガス・熱供給・水道業】					
業種【情報通信業】					
業種【運輸業, 郵便業】					
業種【卸売業, 小売業】					
業種【金融業, 保険業】					
業種【不動産業, 物品賃貸業】					
業種【学術研究, 専門・技術サービス業】					
業種【宿泊業, 飲食サービス業】	-0.033	0.023	-1.427	0.154	1.037
業種【生活関連サービス業, 娯楽業】					
業種【教育, 学習支援業】	-0.067	0.024	-2.790	***	1.159
業種【医療, 福祉】	-0.024	0.012	-1.971	**	1.002
業種【複合サービス事業】					
業種【サービス業(他に分類されないもの)】					
従業員数	0.000	0.000	-2.872	***	1.066
女性比率					
正社員比率					
平均年齢					
平均勤続年数	0.001	0.001	1.564	0.118	1.096
労組有無					
AIC	-129.170				
N	2608				
F	4.231				
p.value	0.000				
R ²	0.010				
adj-R ²	0.007				

* P<0.10 ** p<0.05 *** p<0.01

stepwise method

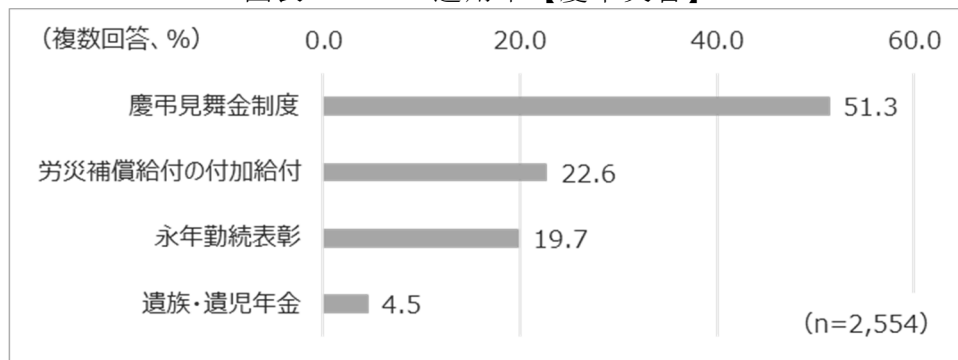
2-7-5. 施策の非正規従業員適用実態【企業】

1) 非正規従業員適用率（全体）

慶弔災害分野における 4 つの施策について、いずれかの施策を導入している企業の非正規従業員への適用率をみると、「慶弔見舞金制度」（51.3%）が最も多く 2 社に 1 社を超える割合となっている。多くの制度・施策のなかでも高い適用率である。次いで「労災補償給付の付加給付」（22.6%）、「永年勤続表彰」（19.7%）の順となっている。

なお、「遺族・遺児年金」（4.5%）の適用率は、5%に満たない割合となっている。

図表 2-7-5-1 適用率【慶弔災害】



2) 非正規従業員適用率（業種別・規模別）

慶弔災害分野における4つの施策の業種別の適用率をみると、「慶弔見舞金制度」と「永年勤続表彰」では、情報通信業（37.2%、9.3%）が、そのうち「慶弔見舞金制度」では、建設業（34.2%）が、いずれも低くなっている（図表 2-7-5-2）。

次に、規模別の適用率をみると、「慶弔見舞金制度」では、100～299人（62.4%）が高くなっている。

また、「労災補償給付の付加給付」では、従業員規模が大きくなるほど適用率が高くなる傾向がみられ、「慶弔見舞金制度」と「永年勤続表彰」でも、299人以下の規模において、同様の傾向がみられる。

3) 要因分析

非正規従業員に対する慶弔災害施策の適用率に関する要因分析を行った。

業種別では「教育、学習支援業」「医療、福祉」「宿泊業、飲食サービス業」「卸売業、小売業」などで負に有意となっている。いずれも非正社員への適用度が低いことを示している（図表 2-7-5-3）。

企業特性では、「女性比率」「労働組合の有無」が正に有意となっている。「平均年齢」は負に有意である。

図表 2-7-5-2 適用率（業種別・規模別）【慶弔災害】（複数回答、%）

	n	慶弔見舞金制度	労災補償給付の付加給付	永年勤続表彰	遺族・遺児年金	未適用・無回答
全体	2,554	51.3	22.6	19.7	4.5	43.0
建設業	319	34.2	25.7	10.3	2.8	60.2
製造業	441	56.5	27.9	22.0	5.4	38.8
電気・ガス・熱供給・水道業	24	45.8	33.3	20.8	12.5	50.0
情報通信業	43	37.2	18.6	9.3	7.0	60.5
運輸業，郵便業	114	46.5	19.3	11.4	4.4	49.1
卸売業，小売業	428	51.6	18.7	17.1	5.1	44.4
金融業，保険業	25	56.0	20.0	16.0	8.0	44.0
不動産業，物品賃貸業	22	40.9	4.5	9.1	4.5	59.1
学術研究，専門・技術サービス業	53	45.3	26.4	17.0	7.5	45.3
宿泊業，飲食サービス業	113	46.0	19.5	18.6	0.9	41.6
生活関連サービス業，娯楽業	47	55.3	19.1	23.4	4.3	38.3
教育，学習支援業	102	50.0	21.6	14.7	6.9	42.2
医療，福祉	523	60.8	21.4	29.6	4.0	31.7
複合サービス事業	9	55.6	33.3	22.2	0.0	44.4
サービス業（他に分類されないもの）	192	51.0	20.3	19.8	3.1	43.2
その他	98	55.1	26.5	22.4	4.1	41.8
無回答	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
30人未満	1,337	46.7	19.6	14.4	4.0	48.7
30～99人	760	54.3	25.1	25.0	4.9	39.5
100～299人	271	62.4	27.3	28.4	4.1	29.2
300人以上	132	58.3	29.5	26.5	7.6	31.1
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

図表 2-7-5-3 要因分析

非正規従業員へ適用【慶弔災害】				
	Estimate	Std. Error	t value	vif
(Intercept)	3.224	1.437	2.244 **	1.190
業種【建設業】				
業種【製造業】				
業種【電気・ガス・熱供給・水道業】				
業種【情報通信業】				
業種【運輸業, 郵便業】				
業種【卸売業, 小売業】	-1.081	0.623	-1.734 *	1.219
業種【金融業, 保険業】				
業種【不動産業, 物品賃貸業】				
業種【学術研究, 専門・技術サービス業】				
業種【宿泊業, 飲食サービス業】	-1.307	0.631	-2.071 **	1.618
業種【生活関連サービス業, 娯楽業】				
業種【教育, 学習支援業】	-1.090	0.455	-2.394 **	1.883
業種【医療, 福祉】	-1.313	0.623	-2.107 **	1.303
業種【複合サービス事業】				
業種【サービス業(他に分類されないもの)】				
従業員数	0.000	0.000	-1.336 #####	1.865
女性比率	2.750	0.788	3.490 ***	1.520
正社員比率				
平均年齢	-0.070	0.038	-1.861 *	1.834
平均勤続年数				
労組有無	0.921	0.403	2.285 **	1.190
N	43			
F	2.855 **			
R ²	0.402			
adj-R ²	0.261			

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01

stepwise method

さらに他の企業特性との要因分析を行った。

非正規従業員への適用に対し負の関係性がみられたのは「正社員比率」「経営スタイル」であった。また正の関係性で有意となったのは業種別での「製造業」だけとなった。

図表 2-7-5-4 要因分析

非正規従業員へ適用【慶弔災害】				
	Estimate	Std. Error	t value	vif
(Intercept)	2.933	0.710	4.128 ***	1.083
従業員数				
業種【製造業】	0.954	0.380	2.507 **	1.039
正社員比率	-0.839	0.542	-1.550 #####	1.048
従業員過不足状態				
業績動向				
創業者・創業家一族				
親会社・グループ会社				
企業グループ外(金融機関など)				
社員の内部登用				
経営スタイル	-0.676	0.304	-2.225 **	1.083
採用状況				
N	43			
F	3.459 **			
R ²	0.210			
adj-R ²	0.149			

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01

stepwise method

最後に福利厚生の目的意識と、非正規従業員への適用との関連性の分析も行った。

適用と正の関係性が確認されたのは業種別での「製造業」、目的意識では「従業員同士の一体感の醸成」「従業員が仕事に専念できる環境づくり」となっている。

図表 2-7-5-5 要因分析

	非正規従業員へ適用【慶弔災害】			
	Estimate	Std. Error	t value	vif
(Intercept)	0.517	0.335	1.540 ####	1.015
従業員数				
業種【製造業】	0.676	0.383	1.765 *	1.155
正社員比率				
現在の目的【人材の確保】				
現在の目的【従業員の定着】				
現在の目的【従業員同士の一体感の醸成】	0.616	0.356	1.731 *	1.015
現在の目的【企業への信頼感やロイヤリティの醸成】	0.629	0.439	1.434 ####	1.158
現在の目的【従業員の仕事に対する意欲の向上】				
現在の目的【従業員が仕事に専念できる環境づくり】	0.594	0.344	1.726 *	1.015
現在の目的【従業員の自立支援】				
現在の目的【公的福祉の補完】				
現在の目的【企業のイメージアップ】				
N	44			
F	2.248 *			
R ²	0.187			
adj-R ²	0.104			

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01

stepwise method

2-8. 住宅分野の施策

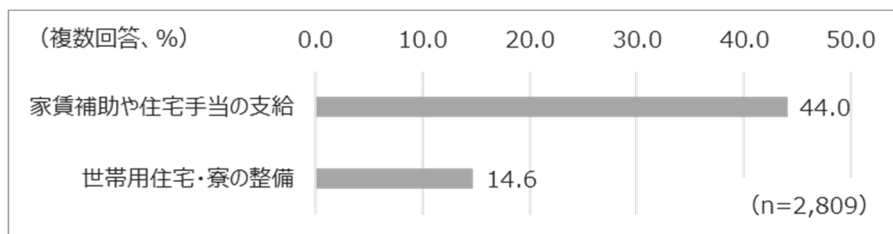
2-8-1. 施策導入実態【企業調査】

1) 導入率（全体）

住宅分野における2つの施策の導入率をみると、「家賃補助や住宅手当の支給」(44.0%)が多く4割を大きく超えている。また、「世帯用住宅・寮の整備」(14.6%)の導入率は、6社に1社に満たない割合となっている(図表 2-8-1-1)。

「住宅」はわが国の福利厚生を世界的に特徴づける代表的な制度領域であり、かつ大企業層では法定外福利費としての支出額が最も大きい。このような注目すべき領域であるが、実際の制度導入率をみると現物給付ではない手当方式であっても企業の過半数を越えるほどの水準には至っていないことがわかる。加えて、現物給付で大きな費用が必要となる社宅・寮では二割に満たないものとなっている。こうした状況を換言すれば、企業の規模間格差が顕著な領域ともいえるだろう。特に今回の調査では、「世帯用」としており、採用力に影響を及ぼす独身者用施策でない点で導入率が低くなっていると考えられる。

図表 2-8-1-1 導入率【住宅】



2) 導入率（業種別・規模別）

住宅分野における金銭給付、現物給付の代表的な 2 つの施策の業種別の導入率をみると、「家賃補助や住宅手当の支給」では、教育, 学習支援業 (55.5%) と医療, 福祉 (54.0%) が、「世帯用住宅・寮の整備」では、宿泊業, 飲食サービス業 (31.8%) が、いずれも高くなっている。一方、「家賃補助や住宅手当の支給」では、建設業 (33.6%) と運輸業, 郵便業 (33.3%) が低くなっている (図表 2-8-1-2)。

次に、規模別の導入率をみると、「家賃補助や住宅手当の支給」と「世帯用住宅・寮の整備」ともに、300 人以上 (71.4%、48.9%) が高くなっている。そのうち「家賃補助や住宅手当の支給」では、100~299 人 (62.5%) も高くなっている。これらの企業規模層では、事業所の全国展開がなされているケースが多く、転居転勤に従業員に求めることも多く業務用社宅としての必要性が高いことが背景にあると考えられる。

2 つの施策ともに、従業員規模が大きくなるほど導入率が高くなる傾向がみられる。業種別の導入実態の特徴としては、社宅・寮では「宿泊・飲食サービス」「不動産業, 物品賃貸業」「建設業」で比較的導入率が高い。また、補助・手当では全体的に導入率水準は高いが、特に高いのは「教育, 学習支援業」「医療・福祉」「学術研究、専門・技術サービス業」などで過半数を上回っている。

図表 2-8-1-2 導入率（業種別・規模別）【住宅】（複数回答、%）

	合計	家賃補助や住宅手当の支給	世帯用住宅・寮の整備	未導入・無回答
全体	2,809	44.0	14.6	50.5
建設業	354	33.6	21.5	55.4
製造業	473	42.7	16.7	50.5
電気・ガス・熱供給・水道業	27	40.7	11.1	59.3
情報通信業	49	46.9	8.2	51.0
運輸業, 郵便業	123	33.3	13.0	61.8
卸売業, 小売業	455	41.5	10.3	55.4
金融業, 保険業	25	44.0	4.0	56.0
不動産業, 物品賃貸業	23	34.8	21.7	60.9
学術研究, 専門・技術サービス業	59	50.8	15.3	47.5
宿泊業, 飲食サービス業	132	43.9	31.8	40.2
生活関連サービス業, 娯楽業	51	41.2	17.6	52.9
教育, 学習支援業	110	55.5	12.7	41.8
医療, 福祉	594	54.0	11.1	42.9
複合サービス事業	9	55.6	0.0	44.4
サービス業（他に分類されないもの）	210	40.0	11.9	54.3
その他	114	43.9	13.2	51.8
無回答	1	100.0	0.0	0.0
30人未満	1,512	35.8	9.4	60.3
30~99人	815	48.2	15.2	45.5
100~299人	285	62.5	24.6	28.8
300人以上	133	71.4	48.9	16.5
無回答	0	0.0	0.0	0.0

3) 要因分析

住宅関連施策の導入についても要因分析を行った。ここでは二種の施策の導入数を目的変数とした(図表 2-8-1-3)。

業種でみると、「医療, 福祉」「宿泊業, 飲食サービス業」「教育, 学習支援業」「製造業」などが正に有意となっている。

また「従業員数」「労働組合有無」「平均勤続年数」などでも顕著に正の有意性を示している。従業員規模は先のとおり、事業の全国展開などに伴う転居転勤の発生によって必要性が高まったからであろう。労働組合の影響は、「住宅」に関しては伝統的に重視された要求項目であったことの現れであろう。従業員家計上、大きな比重を占める住居費への対策を求める時、ニーズが労働組合を介して反映されたと考えられる。

平均勤続年数の長さ、つまり定着性の高さとは導入の要因であり、同時にそれらを経営的効果としてもたらしたとみることできる。「住宅」の経済的恩恵は他の施策と比べても大きく、転職を抑制する効果があることは実証されてきた。それ故、企業は定着性の維持・改善を目的として住宅投資を続けてきたわけである。

一方で、「平均年齢」「女性比率」「正社員比率」との間には負の因果性が確認されている。「平均年齢」については中途採用が中心となっている企業の特性であり、女性比率については非正社員比率と関連性が強いものとなっており、企業として住宅への投資を抑制させる特性が代替的に現れたのではないかと考えられる。「正社員比率」に関しては解釈が難しい結果である。

図表 2-8-1-3 要因分析

充実度:住宅				
	Estimate	Std. Error	t value	vif
(Intercept)	1.206	0.104	11.564 ***	1.099
業種【建設業】				
業種【製造業】	0.058	0.035	1.664 *	1.163
業種【電気・ガス・熱供給・水道業】				
業種【情報通信業】				
業種【運輸業, 郵便業】				
業種【卸売業, 小売業】				
業種【金融業, 保険業】				
業種【不動産業, 物品賃貸業】				
業種【学術研究, 専門・技術サービス業】				
業種【宿泊業, 飲食サービス業】	0.252	0.065	3.880 ***	1.149
業種【生活関連サービス業, 娯楽業】				
業種【教育, 学習支援業】	0.163	0.068	2.395 **	2.048
業種【医療, 福祉】	0.232	0.043	5.377 ***	1.042
業種【複合サービス事業】				
業種【サービス業(他に分類されないもの)】				
従業員数	0.000	0.000	3.774 ***	2.247
女性比率	-0.303	0.065	-4.678 ***	1.394
正社員比率	-0.139	0.057	-2.426 **	1.196
平均年齢	-0.013	0.002	-6.647 ***	1.260
平均勤続年数	0.007	0.002	2.969 ***	1.079
労組有無	0.183	0.045	4.092 ***	1.099
N	2608			
F	13.716 ***			
R ²	0.050			
adj-R ²	0.047			

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01

stepwise method

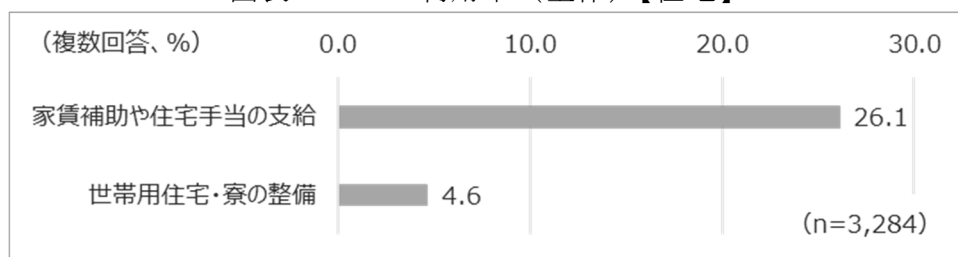
2-8-2. 施策利用実態【従業員調査】

1) 利用率（全体）

住宅分野における2つの施策の従業員の利用率をみると、「家賃補助や住宅手当の支給」(26.1%)が多く4人に1人を超える割合となっている。

なお、「世帯用住宅・寮の整備」(4.6%)の利用率は、5%に満たない割合となっている。

図表 2-8-2-1 利用率（全体）【住宅】



2) 利用率（男女別・年齢別）

住宅分野における 2 つの施策について、男女別及び年齢別の従業員利用率をみると、特に大きな違いはみられない。

また、「世帯用住宅・寮の整備」では、20 歳代から 60 歳代にかけて年齢が高くなるほど利用率が低くなる傾向がみられ、「家賃補助や住宅手当の支給」でも、30 歳代から 60 歳代にかけて同様の傾向がみられる。

図表 2-8-2-2 利用率（男女別・年齢別）【住宅】（複数回答、%）

	n	家賃補助や住宅手当の支給	世帯用住宅・寮の整備	未利用・無回答
全体	3,284	26.1	4.6	71.8
男性	1,616	33.4	6.7	63.9
女性	1,660	19.1	2.5	79.6
無回答	8	12.5	12.5	75.0
20歳未満	8	12.5	0.0	87.5
20歳代	457	23.6	7.9	72.0
30歳代	849	30.9	4.5	67.7
40歳代	1,065	27.1	4.0	71.3
50歳代	672	22.5	4.0	75.4
60歳以上	227	19.8	3.1	78.0

3) 要因分析

従業員の住宅関連施策利用経験についても要因分析を行った(図表 2-8-2-3)。

「性別(男性ダミー)」が正に有意となり、おそらく世帯主としての入居基準などがあり、男性で利用が多くなっているものと考えられる。この他、「勤続年数」も正に有意となっているが、相対的に勤続年数の長い大企業層の従業員の特徴が現れたと考えられる。

一方で、年齢は負に有意となっている。これは独身寮などでは年齢による入居制限があることや、中高年層ほど持ち家比率が高まるとから会社から提供される施策の利用度

が下がる傾向があることが作用したと考えられる。

「残業時間」も信頼性は弱いだが正に有意となっているが、長時間労働が求められる職場や部門に属する従業員ほど、持ち家より近距離に立地する会社提供の社宅・寮に居住する傾向があることを示した結果と考えられる。元来、企業の住宅政策にはそうした通勤時間の短縮、通勤疲労の軽減などを含めた生産性の底上げを狙っていた経緯がある。

図表 2-8-2-3 要因分析

利用状況【住宅】					
	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)	vif
	0.335	0.220	1.524	0.130	1.040
性別	0.569	0.104	5.470	***	1.498
年齢	-0.012	0.006	-2.039	**	1.508
勤続年数	0.017	0.006	2.855	***	1.048
労働時間					
残業時間	0.016	0.010	1.690	*	1.040
業務量変動					
有給休暇取得					
就活時重視度					
F	12.022				
p.value	0.000			***	
AIC	266.653				
N	142				
R ²	0.260				
adj-R ²	0.238				

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01

stepwise method

2-8-3. 施策の充実意向【企業調査】

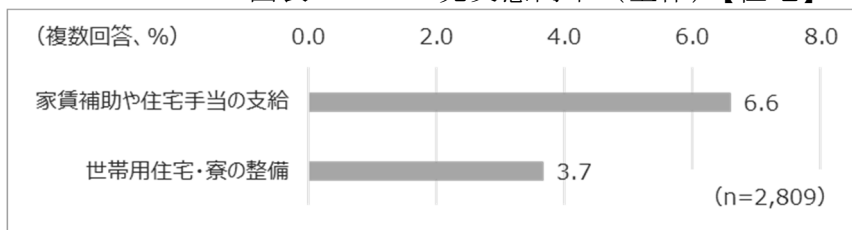
1) 充実意向率（全体）

ここでの充実意向率とは回答企業全体に占める充実意向を示した企業数の割合である。

住宅分野における 2 つの施策に対する企業の充実意向率をみると、「家賃補助や住宅手当の支給」(6.6%)が多くなっている。これは空室率も高まり、高い固定的費用を要する現物給付型から、より効率的な金銭的給付へのシフト、あるいは「住宅」からの漸進的な撤退の過程で、それまで主流であった現物型から金銭型にシフトする傾向を捉えた結果と考えられる。

なお、「世帯用住宅・寮の整備」(3.7%)の充実意向率は、5%に満たない割合となっている。

図表 2-8-3-1 充実意向率（全体）【住宅】



2) 充実意向率（業種別・規模別）

住宅分野における 2 つの施策について、業種別及び規模別の充実意向率をみると、特に大きな違いはみられない。

また、2 つの施策ともに、299 人以下の規模において、従業員規模が大きくなるほど充実意向率が高くなる傾向がみられる。

図表 2-8-3-2 充実意向率（業種別・規模別）【住宅】（複数回答、%）

	n	家賃補助や住宅手当の支給	世帯用住宅・寮の整備	維持・縮小・無回答
全体	2,809	6.6	3.7	92.3
建設業	354	4.5	4.8	93.5
製造業	473	5.9	3.2	93.2
電気・ガス・熱供給・水道業	27	0.0	0.0	100.0
情報通信業	49	10.2	2.0	87.8
運輸業、郵便業	123	7.3	4.1	91.1
卸売業、小売業	455	5.3	2.4	93.8
金融業、保険業	25	4.0	0.0	96.0
不動産業、物品賃貸業	23	8.7	8.7	87.0
学術研究、専門・技術サービス業	59	8.5	6.8	91.5
宿泊業、飲食サービス業	132	8.3	6.8	90.9
生活関連サービス業、娯楽業	51	13.7	7.8	84.3
教育、学習支援業	110	10.0	1.8	90.0
医療、福祉	594	7.9	3.2	91.4
複合サービス事業	9	0.0	0.0	100.0
サービス業（他に分類されないもの）	210	5.7	3.3	93.3
その他	114	6.1	6.1	91.2
無回答	1	0.0	0.0	100.0
30人未満	1,512	5.8	3.2	93.3
30～99人	815	6.6	3.6	92.1
100～299人	285	11.6	7.0	86.7
300人以上	133	5.3	3.0	94.0
無回答	0	0.0	0.0	0.0

3) 要因分析

「住宅」施策に対する今後の充実意向（意向制度数）の要因について探ってみた（図表 2-8-3-3）。

業種では「医療、福祉」「宿泊業、飲食サービス業」「教育、学習支援業」「製造業」が正に有意となり、拡充意向があることが示された。負の関係性はその他のどの業種で確認されなかった。

企業特性をみると、拡充意向について正の有意性がみられたものとして「労働組合の有無」「従業員数」「平均勤続年数」などとなった。長期勤続慣行の残る大企業層は全国転勤もあり、要求主体としての労働組合のある企業では依然として「住宅」の充実を考え

ている様子がわかる。

一方、拡充に対して負の因果性がみられたものとして「女性比率」「平均年齢」「正社員比率」などが確認された。

充実意向に関しては既に一定の充実度に達している企業では当該制度に対して「意向」として回答しないことも考えられ、その場合に負の関係性が現れることに留意する必要がある。

図表 2-8-3-3 要因分析

	充実度:住宅			
	Estimate	Std. Error	t value	vif
(Intercept)	1.206	0.104	11.564 ***	1.099
業種【建設業】				
業種【製造業】	0.058	0.035	1.664 *	1.163
業種【電気・ガス・熱供給・水道業】				
業種【情報通信業】				
業種【運輸業, 郵便業】				
業種【卸売業, 小売業】				
業種【金融業, 保険業】				
業種【不動産業, 物品賃貸業】				
業種【学術研究, 専門・技術サービス業】				
業種【宿泊業, 飲食サービス業】	0.252	0.065	3.880 ***	1.149
業種【生活関連サービス業, 娯楽業】				
業種【教育, 学習支援業】	0.163	0.068	2.395 **	2.048
業種【医療, 福祉】	0.232	0.043	5.377 ***	1.042
業種【複合サービス事業】				
業種【サービス業(他に分類されないもの)】				
従業員数	0.000	0.000	3.774 ***	2.247
女性比率	-0.303	0.065	-4.678 ***	1.394
正社員比率	-0.139	0.057	-2.426 **	1.196
平均年齢	-0.013	0.002	-6.647 ***	1.260
平均勤続年数	0.007	0.002	2.969 ***	1.079
労組有無	0.183	0.045	4.092 ***	1.099
N	2608			
F	13.716 ***			
R ²	0.050			
adj-R ²	0.047			

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01

stepwise method

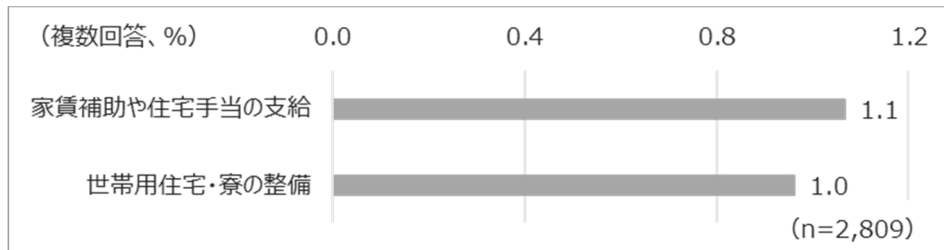
2-8-4. 施策縮小意向【企業調査】

1) 縮小意向率（全体）

ここでの縮小意向率とは回答企業全体に占める縮小意向を示した企業数の割合である。

住宅分野における2つの施策に対する企業の縮小意向率をみると、「家賃補助や住宅手当の支給」(1.1%)が多く、次いで「世帯用住宅・寮の整備」(1.0%)の順となっている。

図表 2-8-4-1 縮小意向率（全体）【住宅】



2) 縮小意向率（業種別・規模別）

住宅分野における 2 つの施策について、業種別及び規模別の縮小意向率をみると、特に大きな違いはみられない。

また、「家賃補助や住宅手当の支給」では、30 人以上の規模において、従業員規模が大きくなるほど縮小意向率が低くなる傾向がみられる。

図表 2-8-4-2 縮小意向率（業種別・規模別）【住宅】

(複数回答、%)

	n	家賃補助や住宅手当の支給	世帯用住宅・寮の整備	充実・維持・無回答
全体	2,809	1.1	1.0	98.6
建設業	354	0.3	0.6	99.4
製造業	473	0.8	1.5	98.5
電気・ガス・熱供給・水道業	27	0.0	0.0	100.0
情報通信業	49	2.0	2.0	98.0
運輸業, 郵便業	123	0.8	0.0	99.2
卸売業, 小売業	455	2.2	0.9	97.6
金融業, 保険業	25	0.0	4.0	96.0
不動産業, 物品賃貸業	23	0.0	0.0	100.0
学術研究, 専門・技術サービス業	59	0.0	0.0	100.0
宿泊業, 飲食サービス業	132	0.8	0.8	99.2
生活関連サービス業, 娯楽業	51	0.0	0.0	100.0
教育, 学習支援業	110	1.8	1.8	98.2
医療, 福祉	594	1.3	1.3	98.3
複合サービス事業	9	0.0	0.0	100.0
サービス業（他に分類されないもの）	210	1.0	0.5	99.0
その他	114	0.0	0.0	100.0
無回答	1	0.0	0.0	100.0
30人未満	1,512	0.9	0.8	99.0
30～99人	815	1.5	1.3	98.0
100～299人	285	1.4	0.7	98.2
300人以上	133	0.0	0.8	99.2
無回答	0	0.0	0.0	0.0

3) 要因分析

住宅関連施策に対する縮小意向の要因分析を行った。

住宅施策に対する廃止、縮小に対して正の影響を与える要因は確認されなかった。

「女性比率」だけに負の関係性が確認された。

図表 2-8-4-3 要因分析

今後縮小:住宅					
	Estimate	Std. Error	t value	vif	
(Intercept)	-0.007	0.007	-1.017	####	1.009
業種【建設業】					
業種【製造業】					
業種【電気・ガス・熱供給・水道業】					
業種【情報通信業】					
業種【運輸業, 郵便業】					
業種【卸売業, 小売業】	-0.015	0.010	-1.537	####	1.009
業種【金融業, 保険業】					
業種【不動産業, 物品賃貸業】					
業種【学術研究, 専門・技術サービス業】					
業種【宿泊業, 飲食サービス業】					
業種【生活関連サービス業, 娯楽業】					
業種【教育, 学習支援業】					
業種【医療, 福祉】					
業種【複合サービス事業】					
業種【サービス業(他に分類されないもの)】					
従業員数					
女性比率	-0.024	0.012	-1.955 *		1.009
正社員比率					
平均年齢					
平均勤続年数					
労組有無					
N	2608				
F	2.833 *				
R ²	0.002				
adj-R ²	0.001				

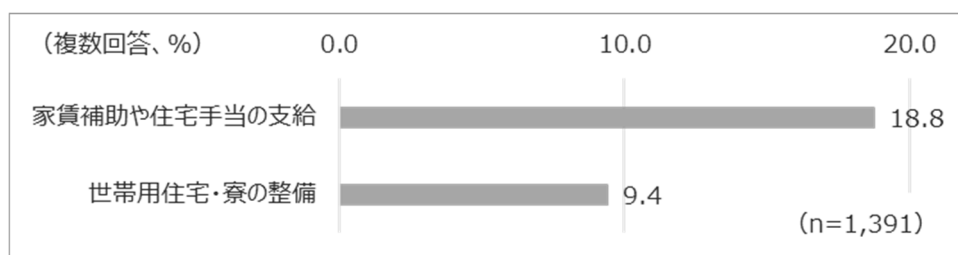
* P<0.10 ** p<0.05 *** p<0.01
stepwise method

2-8-5. 施策の非正規従業員適用実態【企業調査】

1) 非正規従業員適用率（全体）

住宅分野における2つの施策について、いずれかの施策を導入している企業の非正規従業員への適用率をみると、「家賃補助や住宅手当の支給」(18.8%)が多くなっている。なお、「世帯用住宅・寮の整備」(9.4%)の適用率は、1割に満たない割合となっている。

図表 2-8-5-1 適用率【住宅】



2) 非正規従業員適用率（業種別・規模別）

住宅分野における 2 つの施策について、業種別及び規模別の適用率をみると、特に大きな違いはみられない。

また、「世帯用住宅・寮の整備」では、従業員規模が大きくなるほど適用率が高くなる傾向がみられる。

図表 2-8-5-2 適用率（業種別・規模別）【住宅】

(複数回答、%)

	n	家賃補助や住宅手当の支給	世帯用住宅・寮の整備	未適用・無回答
全体	1,391	18.8	9.4	76.1
建設業	158	17.1	17.1	72.2
製造業	234	20.9	9.8	73.5
電気・ガス・熱供給・水道業	11	9.1	0.0	90.9
情報通信業	24	29.2	4.2	70.8
運輸業、郵便業	47	17.0	17.0	72.3
卸売業、小売業	203	17.2	5.4	79.3
金融業、保険業	11	27.3	0.0	72.7
不動産業、物品賃貸業	9	11.1	11.1	88.9
学術研究、専門・技術サービス業	31	9.7	9.7	87.1
宿泊業、飲食サービス業	79	16.5	19.0	70.9
生活関連サービス業、娯楽業	24	16.7	12.5	79.2
教育、学習支援業	64	18.8	4.7	79.7
医療、福祉	339	21.8	6.8	74.9
複合サービス事業	5	20.0	0.0	80.0
サービス業（他に分類されないもの）	96	18.8	6.3	81.3
その他	55	9.1	12.7	81.8
無回答	1	0.0	0.0	100.0
30人未満	601	18.6	7.8	77.0
30～99人	444	19.8	9.5	75.5
100～299人	203	16.3	10.8	78.3
300人以上	111	18.0	17.1	71.2
無回答	0	0.0	0.0	0.0

3) 要因分析

非正規従業員に対する住宅施策の適用率に関する要因分析を行った。

正の影響要因として確認されたものとして業種では「製造業」だけとなった。期間工などの非正規従業員に対して、生産工場に近接した住居を提供するケースなどではないかと考えられる。

企業特性では「従業員数」が正に有意となり、大企業層での適用が進んでいることが示された。

図表 2-8-5-3 要因分析

	非正規従業員へ適用【住宅】			
	Estimate	Std. Error	t value	vif
(Intercept)	0.001	0.231	0.006	1.378
業種【建設業】				
業種【製造業】	0.448	0.251	1.786 *	1.062
業種【電気・ガス・熱供給・水道業】				
業種【情報通信業】				
業種【運輸業, 郵便業】				
業種【卸売業, 小売業】				
業種【金融業, 保険業】				
業種【不動産業, 物品賃貸業】				
業種【学術研究, 専門・技術サービス業】				
業種【宿泊業, 飲食サービス業】				
業種【生活関連サービス業, 娯楽業】				
業種【教育, 学習支援業】				
業種【医療, 福祉】				
業種【複合サービス事業】				
業種【サービス業(他に分類されないもの)】				
従業員数	0.000	0.000	2.512 **	1.320
女性比率	0.573	0.411	1.394	1.378
正社員比率				
平均年齢				
平均勤続年数				
労組有無				
N	43			
F	2.943 **			
R ²	0.185			
adj-R ²	0.122			

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01

stepwise method

さらに他の企業特性との要因分析を行った。

適用に対して正の関係性が確認できたのは「従業員過不足感」である。不足感の強い企業ほど適用を進めている。

一方、負の影響のある要因として経営トップのキャリアとしての「企業グループ外(金融機関など)と「社員の内部登用」であり、「経営スタイル」としてトップダウン型の傾向のある企業となった。

図表 2-8-5-4 要因分析

非正規従業員適用率【住宅】				
	Estimate	Std. Error	t value	vif
(Intercept)	0.399	0.435	0.919	1.116
従業員数				
業種【製造業】				
正社員比率				
従業員過不足状態	0.160	0.095	1.690 *	1.142
業績動向				
創業者・創業家一族				
親会社・グループ会社				
企業グループ外(金融機関など)	-0.451	0.242	-1.866 *	1.046
社員の内部登用	-0.255	0.131	-1.941 *	1.047
経営スタイル	-0.285	0.113	-2.516 **	1.116
採用状況				
N	43			
F	3.386 **			
R ²	0.263			
adj-R ²	0.185			

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01

stepwise method

最後に福利厚生に対する目的意識と、非正規従業員への適用との関連性の分析も行った。

適用を促進させる目的意識の要因として「人材の確保」「従業員同士の一体感」「従業員の自立支援」「従業員が仕事に専念できる環境づくり」などが確認されている。

図表 2-8-5-5 要因分析

非正規従業員適用率【住宅】				
	Estimate	Std. Error	t value	vif
(Intercept)	-0.115	0.158	-0.726	1.457
従業員数				
業種【製造業】				
正社員比率				
現在の目的【人材の確保】	0.293	0.139	2.102 **	1.149
現在の目的【従業員の定着】				
現在の目的【従業員同士の一体感の醸成】	0.286	0.128	2.232 **	1.169
現在の目的【企業への信頼感やロイヤリティの醸成】	0.264	0.170	1.557	1.482
現在の目的【従業員の仕事に対する意欲の向上】				
現在の目的【従業員が仕事に専念できる環境づくり】	0.268	0.140	1.909 *	1.041
現在の目的【従業員の自立支援】	0.847	0.393	2.154 **	1.457
現在の目的【公的福祉の補完】				
現在の目的【企業のイメージアップ】				
N	44			
F	2.699 **			
R ²	0.262			
adj-R ²	0.165			

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01

stepwise method

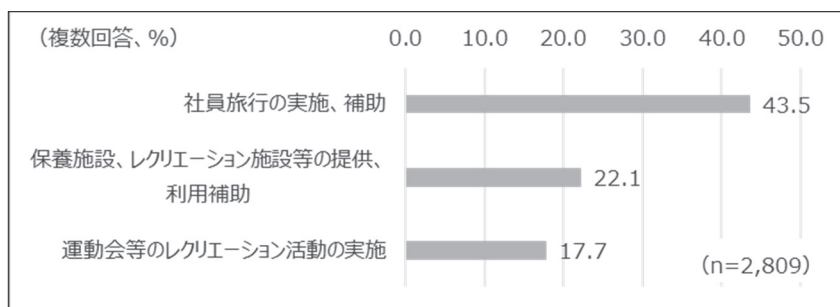
2-9. 余暇分野の施策

2-9-1. 施策導入実態【企業調査】

1) 導入率（全体）

余暇活動分野における3つの施策の導入率をみると、「社員旅行の実施、補助」(43.5%)が最も多く4割を超える割合であり、次いで「保養施設、レクリエーション施設等の提供、利用補助」(22.1%)の順となっている。

図表 2-9-1-1 導入率 【余暇活動】



2) 導入率（業種別・規模別）

余暇活動分野における3つの施策の業種別の導入率をみると、3つ全ての施策で、「情報通信業」が高くなっており、そのうち「社員旅行の実施、補助」では、「学術研究、専門・技術サービス業 (54.2%)」、「保養施設、レクリエーション施設等の提供、利用補助」では、「教育、学習支援業 (49.1%)」も高くなっている。一方、「社員旅行の実施、補助」では、「運輸業、郵便業 (22.8%)」が、「保養施設、レクリエーション施設等の提供、利用補助」では、「宿泊業、飲食サービス業 (12.1%)」が、いずれも低くなっている。

次に、規模別の導入率をみると、「保養施設、レクリエーション施設等の提供、利用補助」と「運動会等のレクリエーション活動の実施」では、いずれも「300人以上 (52.6%、33.1%)」が高くなっている。そのうち「保養施設、レクリエーション施設等の提供、利用補助」では、「100～299人 (37.5%)」も高くなっている。

また、「保養施設、レクリエーション施設等の提供、利用補助」と「運動会等のレクリエーション活動」では、従業員規模が大きくなるほど導入率が高くなる傾向がみられ、「社員旅行の実施、補助」でも、「299人以下」の規模において、同様の傾向がみられる。

図表 2-9-1-2 導入率（業種別・規模別）【余暇活動】（複数回答、％）

	n	社員旅行の実施、補助	保養施設、レクリエーション施設等の提供、利用補助	運動会等のレクリエーション活動の実施	未導入・無回答
全体	2,809	43.5	22.1	17.7	42.3
建設業	354	52.8	16.4	17.8	39.3
製造業	473	43.6	19.0	20.7	42.9
電気・ガス・熱供給・水道業	27	51.9	14.8	11.1	40.7
情報通信業	49	57.1	40.8	28.6	22.4
運輸業，郵便業	123	22.8	16.3	8.9	65.0
卸売業，小売業	455	48.6	21.8	14.1	41.3
金融業，保険業	25	36.0	32.0	28.0	40.0
不動産業，物品賃貸業	23	60.9	21.7	13.0	34.8
学術研究，専門・技術サービス業	59	54.2	28.8	23.7	28.8
宿泊業，飲食サービス業	132	41.7	12.1	16.7	46.2
生活関連サービス業，娯楽業	51	41.2	27.5	23.5	43.1
教育，学習支援業	110	33.6	49.1	19.1	28.2
医療，福祉	594	36.5	22.6	19.9	45.8
複合サービス事業	9	66.7	22.2	11.1	22.2
サービス業（他に分類されないもの）	210	47.1	27.6	14.8	39.0
その他	114	42.1	20.2	14.0	44.7
無回答	1	0.0	0.0	0.0	100.0
30人未満	1,512	42.2	16.2	12.9	48.2
30～99人	815	46.0	23.2	21.0	37.9
100～299人	285	46.7	37.5	27.0	29.8
300人以上	133	38.3	52.6	33.1	26.3
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0

3) 要因分析

余暇関連施策の導入数に対する要因分析を行った(図表 2-9-1-3)。

余暇制度の導入に対して正の因果性が確認されたものとしては、業種では「学術研究，専門・技術サービス業」「教育、学習支援業」「サービス業」などであった。一方、負の関係では「運輸業，郵便業」となっている。

企業特性では、「従業員数」「労働組合の有無」「正社員比率」「平均勤続年数」などであった。その一方で負の関係性が見られたのは、「女性比率」「平均年齢」である。

図表 2-9-1-3 要因分析

【余暇活動】

充実度:余暇

	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)	vif
(Intercept)	1.716	0.138	12.398	***	1.037
業種【建設業】					
業種【製造業】					
業種【電気・ガス・熱供給・水道業】					
業種【情報通信業】	0.193	0.126	1.532	0.126	1.083
業種【運輸業, 郵便業】	-0.347	0.085	-4.097	***	1.016
業種【卸売業, 小売業】					
業種【金融業, 保険業】					
業種【不動産業, 物品賃貸業】					
業種【学術研究, 専門・技術サービス業】	0.222	0.117	1.892	*	1.123
業種【宿泊業, 飲食サービス業】					
業種【生活関連サービス業, 娯楽業】					
業種【教育, 学習支援業】	0.149	0.089	1.673	*	1.892
業種【医療, 福祉】	0.083	0.055	1.508	0.132	1.055
業種【複合サービス事業】					
業種【サービス業(他に分類されないもの)】	0.112	0.064	1.743	*	1.043
従業員数	0.000	0.000	3.399	***	2.238
女性比率	-0.231	0.086	-2.692	***	1.345
正社員比率	0.246	0.075	3.293	***	1.232
平均年齢	-0.025	0.003	-9.450	***	1.274
平均勤続年数	0.006	0.003	1.817	*	1.085
労組有無	0.218	0.059	3.665	***	1.037
AIC	6506.885				
N	2608				
F	16.984				
p.value	0.000				
R ²	0.073				
adj-R ²	0.069				

* P<0.10 ** p<0.05 *** p<0.01

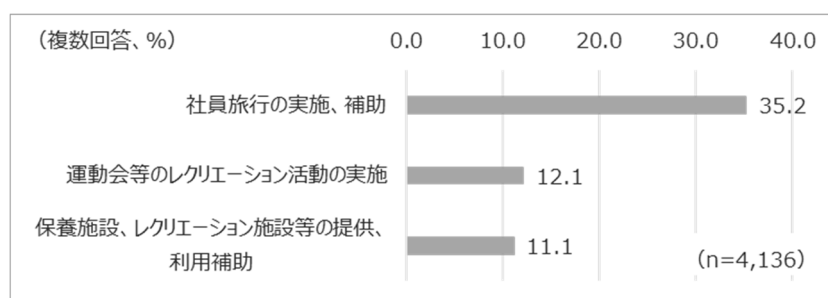
stepwise method

2-9-2. 施策利用実態【従業員調査】

1) 利用率（全体）

余暇活動分野における3つの施策の従業員の利用率をみると、「社員旅行の実施、補助」（35.2%）が最も多く3人に1人を超える割合となっており、次いで「運動会等のレクリエーション活動の実施」（12.1%）の順となっている。

図表 2-9-2-1 利用率（全体）【余暇活動】



2) 利用率（男女別・年齢別）

余暇活動分野における 3 つの施策について、男女別及び年齢別の従業員利用率をみると、特に大きな違いはみられない。

また、「保養施設、レクリエーション施設等の提供、利用補助」では、20 歳代から 40 歳代にかけて、年齢が高くなるほど利用率が高くなる傾向がみられる。一方、「社員旅行の実施、補助」と「運動会等のレクリエーション活動の実施」では、年齢が高くなるほど利用率が低くなる傾向がみられる。

図表 2-9-2-2 利用率（男女別・年齢別）【余暇活動】（複数回答、%）

	n	社員旅行の実施、補助	運動会等のレクリエーション活動の実施	保養施設、レクリエーション施設等の提供、利用補助	未利用・無回答
全体	4,136	35.2	12.1	11.1	54.7
男性	1,909	37.6	14.1	12.2	51.8
女性	2,224	33.1	10.4	10.2	57.2
無回答	3	33.3	0.0	0.0	66.7
20歳未満	12	50.0	25.0	0.0	41.7
20歳代	550	36.4	15.6	7.6	56.0
30歳代	1,043	36.1	12.5	11.4	54.1
40歳代	1,323	35.4	11.6	12.5	53.3
50歳代	856	34.2	10.9	10.9	55.7
60歳以上	346	30.9	9.8	11.8	58.1

3) 要因分析

余暇関連施策についての従業員の利用行動(制度利用経験数)に対する要因分析を行った(図表 2-9-2-3)。

利用に促進的な関係性が確認されものは「性別(男性ダミー)」だけであった。雇用形態では「嘱託」が負に有意となっている。

図表 2-9-2-3 要因分析

利用状況【余暇活動】					
	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)	vif
(Intercept)	0.391	0.101	3.865	***	1.018
性別	0.440	0.139	3.155	***	1.018
年齢					
配偶者有無					
子供有無					
正社員					
パートタイム・アルバイト					
嘱託	-0.831	0.495	-1.680	*	1.018
専門・技術職					
事務・営業職					
生産・技能職					
契約社員					
販売・対人サービス職					
F	5.786				
p.value	0.004				
AIC	376.177				
N	149				
R ²	0.073				
adj-R ²	0.061				

* P<0.10 ** p<0.05 *** p<0.01

stepwise method

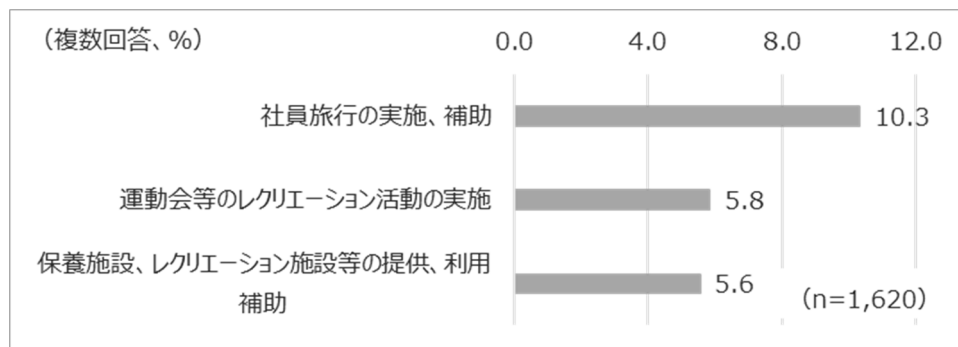
2-9-3. 施策の充実意向【企業調査】

1) 充実意向率（全体）

ここでの充実意向率とは回答企業全体に占める充実意向を示した企業数の割合である。余暇活動分野における3つの施策に対する企業の充実意向率をみると、「社員旅行の実施、補助」（10.3%）が最も多くなっている。

なお、その他施策の充実意向率は、いずれも1割に満たない割合となっている。

図表 2-9-3-1 充実意向率（全体）【余暇活動】



2) 充実意向率（業種別・規模別）

余暇活動分野における3つの施策について、業種別及び規模別の充実意向率をみると、特に大きな違いはみられない。

また、「運動会等のレクリエーション活動の実施」と「保養施設、レクリエーション施設等の提供、利用補助」では、299人以下の規模において、従業員規模が大きくなるほど充実意向率が高くなる傾向がみられる。

図表 2-9-3-2 充実意向率（業種別・規模別）【余暇活動】（複数回答、%）

	n	社員旅行の実施、補助	運動会等のレクリエーション活動の実施	保養施設、レクリエーション施設等の提供、利用補助	維持・縮小・無回答
全体	2,809	10.3	5.8	5.6	86.5
建設業	354	11.3	5.4	5.9	85.6
製造業	473	9.7	6.3	6.1	86.9
電気・ガス・熱供給・水道業	27	7.4	0.0	3.7	92.6
情報通信業	49	10.2	10.2	8.2	83.7
運輸業，郵便業	123	13.0	3.3	5.7	86.2
卸売業，小売業	455	10.8	5.5	5.1	86.4
金融業，保険業	25	8.0	8.0	8.0	80.0
不動産業，物品賃貸業	23	13.0	0.0	8.7	78.3
学術研究，専門・技術サービス業	59	8.5	3.4	5.1	91.5
宿泊業，飲食サービス業	132	15.2	7.6	6.8	81.8
生活関連サービス業，娯楽業	51	15.7	11.8	3.9	78.4
教育，学習支援業	110	7.3	4.5	4.5	89.1
医療，福祉	594	8.8	6.2	5.2	87.7
複合サービス事業	9	22.2	22.2	0.0	77.8
サービス業（他に分類されないもの）	210	8.1	5.2	4.8	89.5
その他	114	12.3	5.3	5.3	85.1
無回答	1	100.0	0.0	100.0	0.0
30人未満	1,512	10.4	4.9	5.0	87.2
30～99人	815	10.2	6.0	5.6	86.3
100～299人	285	11.2	9.1	8.4	83.2
300人以上	133	6.8	9.0	5.3	87.2
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0

3) 要因分析

余暇関連の施策について今後充実させたいとする制度数(充実制度の制度・施策数)に対する要因分析を行った(図表 2-9-3-3)。

拡充に対して正の因果性が確認されたものは業種では「宿泊業, 飲食サービス業」だけとなった。

企業特性では、「女性比率」「平均年齢」「平均勤続年数」がいずれも負に有意となっている。

充実意向に関しては既に一定の充実度に達している企業では当該制度に対して「意向」として回答しないことも考えられ、その場合に負の関係性が現れることに留意する必要がある。

図表 2-9-3-3 要因分析

今後拡充:余暇					
	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)	vif
(Intercept)	0.455	0.082	5.569	***	1.013
業種【建設業】					
業種【製造業】					
業種【電気・ガス・熱供給・水道業】					
業種【情報通信業】					
業種【運輸業, 郵便業】					
業種【卸売業, 小売業】					
業種【金融業, 保険業】					
業種【不動産業, 物品賃貸業】					
業種【学術研究, 専門・技術サービス業】					
業種【宿泊業, 飲食サービス業】	0.085	0.059	1.435	0.152	1.061
業種【生活関連サービス業, 娯楽業】					
業種【教育, 学習支援業】					
業種【医療, 福祉】					
業種【複合サービス事業】					
業種【サービス業(他に分類されないもの)】					
従業員数					
女性比率	-0.091	0.043	-2.097	**	1.161
正社員比率					
平均年齢	-0.004	0.002	-1.890	*	1.196
平均勤続年数	-0.004	0.002	-1.903	*	1.013
労組有無					
AIC	4906.432				
N	2608				
F	3.755				
p.value	0.005				
R ²	0.006				
adj-R ²	0.004				

* P<0.10 ** p<0.05 *** p<0.01
stepwise method

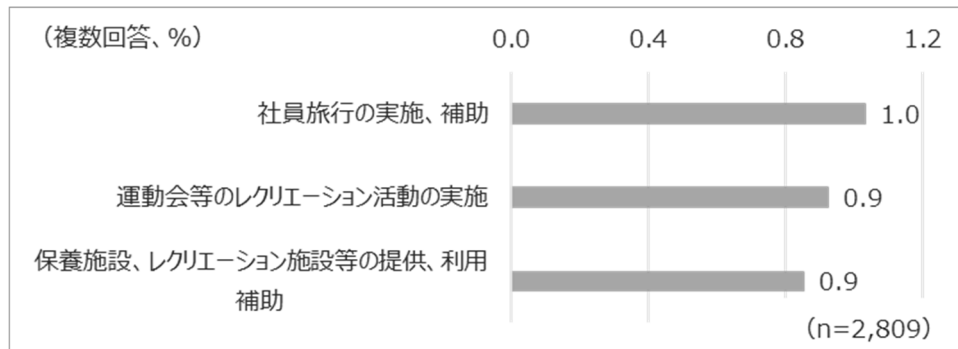
2-9-4. 施策縮小意向【企業調査】

1) 縮小意向率（全体）

ここでの縮小意向率とは回答企業全体に占める縮小意向を示した企業数の割合である。

余暇活動分野における3つの施策に対する企業の縮小意向率をみると、「社員旅行の実施、補助」(1.03%)が最も多くなっている(図表 2-9-4-1)。

図表 2-9-4-1 縮小意向率（全体）【余暇活動】



2) 縮小意向率（業種別・規模別）

余暇活動分野における3つの施策について、業種別及び規模別の縮小意向率をみると、特に大きな違いはみられない。

また、「保養施設、レクリエーション施設等の提供、利用補助」では、299人以下の規模において、従業員規模が大きくなるほど縮小意向率が高くなる傾向がみられる。一方、「社員旅行の実施、補助」と「運動会等のレクリエーション活動の実施」では、いずれも30人以上の規模において、従業員規模が大きくなるほど縮小意向率が低くなる傾向がみられる(図表 2-9-4-2)。

図表 2-9-4-2 縮小意向率（業種別・規模別）【余暇活動】（複数回答、％）

	n	社員旅行の実施、補助	運動会等のレクリエーション活動の実施	保養施設、レクリエーション施設等の提供、利用補助	充実・維持・無回答
全体	2,809	1.0	0.9	0.9	98.5
建設業	354	0.3	0.8	0.3	99.2
製造業	473	1.1	0.8	1.1	98.5
電気・ガス・熱供給・水道業	27	0.0	0.0	0.0	100.0
情報通信業	49	4.1	2.0	2.0	95.9
運輸業、郵便業	123	0.8	0.0	0.0	99.2
卸売業、小売業	455	1.1	0.9	1.1	98.2
金融業、保険業	25	0.0	0.0	0.0	100.0
不動産業、物品賃貸業	23	4.3	0.0	0.0	95.7
学術研究、専門・技術サービス業	59	0.0	0.0	0.0	100.0
宿泊業、飲食サービス業	132	0.0	0.8	0.0	99.2
生活関連サービス業、娯楽業	51	0.0	0.0	0.0	100.0
教育、学習支援業	110	1.8	0.9	0.9	98.2
医療、福祉	594	1.9	1.7	1.5	97.6
複合サービス事業	9	0.0	0.0	0.0	100.0
サービス業（他に分類されないもの）	210	0.5	0.5	1.0	99.0
その他	114	0.0	0.9	0.0	99.1
無回答	1	0.0	0.0	0.0	100.0
30人未満	1,512	1.1	0.9	0.8	98.6
30～99人	815	1.2	1.1	1.0	98.3
100～299人	285	1.1	1.1	1.1	98.2
300人以上	133	0.0	0.8	0.8	98.5
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0

3) 要因分析

余暇関連施策に対する縮小意向の要因分析を行った(図表 2-9-4-3)。

縮小意向に対して負の要因性が確認された業種では「情報通信業」「医療、福祉」であり、これら業種では余暇施策を顕著に維持しようとしている
企業特性では、「労働組合の有無」で正の因果性が読み取れる。

図表 2-9-4-3 要因分析

今後縮小:余暇					
	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)	vif
(Intercept)	-0.024	0.006	-3.898	***	1.006
業種【建設業】					
業種【製造業】					
業種【電気・ガス・熱供給・水道業】					
業種【情報通信業】	-0.066	0.038	-1.712	*	1.007
業種【運輸業, 郵便業】					
業種【卸売業, 小売業】					
業種【金融業, 保険業】					
業種【不動産業, 物品賃貸業】					
業種【学術研究, 専門・技術サービス業】					
業種【宿泊業, 飲食サービス業】					
業種【生活関連サービス業, 娯楽業】					
業種【教育, 学習支援業】					
業種【医療, 福祉】	-0.032	0.012	-2.570	**	1.002
業種【複合サービス事業】					
業種【サービス業(他に分類されないもの)】					
従業員数					
女性比率					
正社員比率					
平均年齢					
平均勤続年数					
労組有無	0.026	0.018	1.503	0.133	1.006
AIC	365.816				
N	2608				
F	3.800				
p.value	0.010				
R ²	0.004				
adj-R ²	0.003				

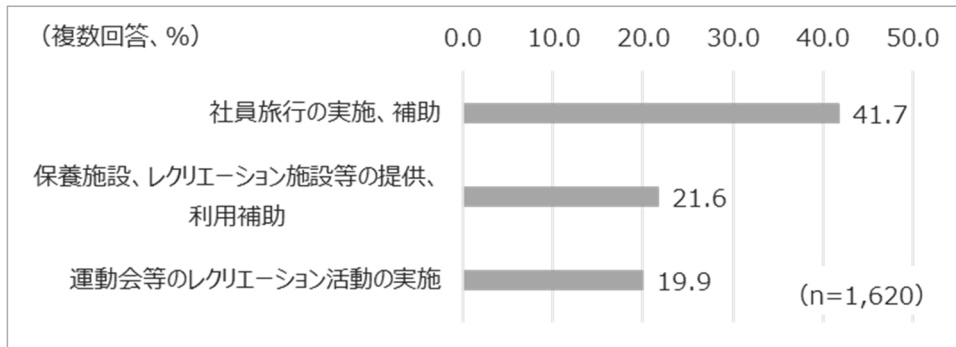
* P<0.10 ** p<0.05 *** p<0.01
stepwise method

2-9-5. 施策の非正規従業員適用実態【企業調査】

1) 非正規従業員適用率（全体）

余暇活動分野における3つの施策について、いずれかの施策を導入している企業の非正規従業員への適用率をみると、「社員旅行の実施、補助」（41.7%）が最も多く4割を超える割合となっており、次いで「保養施設、レクリエーション施設等の提供、利用補助」（21.6%）の順となっている（図表 2-9-5-1）。

図表 2-9-5-1 適用率【余暇活動】



2) 非正規従業員適用率（業種別・規模別）

余暇活動分野における3つの施策の業種別の適用率をみると、「社員旅行の実施、補助」では、教育、学習支援業（24.1%）が低くなっている（図表 2-9-5-2）。

次に、規模別の適用率をみると、「保養施設、レクリエーション施設等の提供、利用補助」と「運動会等のレクリエーション活動の実施」では、300人以上（53.1%、33.7%）が高くなっている。

また、「保養施設、レクリエーション施設等の提供、利用補助」と「運動会等のレクリエーション活動の実施」では、従業員規模が大きくなるほど適用率が高くなる傾向がみられる。

一方、「社員旅行の実施、補助」では、30人以上の規模において、従業員規模が大きくなるほど適用率が低くなる傾向がみられる。

図表 2-9-5-2 適用率（業種別・規模別）【余暇活動】（複数回答、%）

	n	社員旅行の実施、補助	保養施設、レクリエーション施設等の提供、利用補助	運動会等のレクリエーション活動の実施	未適用・無回答
全体	1,620	41.7	21.6	19.9	40.7
建設業	215	32.6	12.6	13.5	58.6
製造業	270	48.5	22.2	23.0	34.4
電気・ガス・熱供給・水道業	16	37.5	18.8	6.3	56.3
情報通信業	38	39.5	23.7	18.4	44.7
運輸業，郵便業	43	32.6	16.3	16.3	48.8
卸売業，小売業	267	44.6	21.0	13.5	42.3
金融業，保険業	15	40.0	26.7	26.7	46.7
不動産業，物品賃貸業	15	60.0	20.0	13.3	26.7
学術研究，専門・技術サービス業	42	47.6	26.2	26.2	31.0
宿泊業，飲食サービス業	71	39.4	14.1	23.9	40.8
生活関連サービス業，娯楽業	29	44.8	31.0	31.0	34.5
教育，学習支援業	79	24.1	20.3	15.2	55.7
医療，福祉	322	46.0	26.1	29.5	28.6
複合サービス事業	7	57.1	28.6	14.3	28.6
サービス業（他に分類されないもの）	128	35.2	28.9	14.8	43.0
その他	63	46.0	19.0	15.9	38.1
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0
30人未満	783	41.5	15.6	13.4	47.8
30～99人	506	43.5	20.9	23.3	36.6
100～299人	200	43.0	31.0	29.5	31.5
300人以上	98	35.7	53.1	33.7	23.5
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0

3) 要因分析

非正規従業員に対する余暇施策の適用率に関する要因分析を行った(図表 2-9-5-3)。

適用に対して負の関係性が確認された要因として、業種では「卸売業，小売業」「運輸業，郵便業」「教育、学習支援業」となっている。一方、正の要因として「金融業，保険業」であった。

企業特性では、「女性比率」「労働組合の有無」に正の関係性が確認されている。

図表 2-9-5-3 要因分析

非正規従業員へ適用【余暇活動】				
	Estimate	Std. Error	t value	vif
(Intercept)	0.619	0.294	2.106 **	1.090
業種【建設業】				
業種【製造業】				
業種【電気・ガス・熱供給・水道業】				
業種【情報通信業】				
業種【運輸業, 郵便業】	-1.425	0.858	-1.661 ###	1.118
業種【卸売業, 小売業】	-1.526	0.514	-2.970 ***	1.089
業種【金融業, 保険業】	1.419	0.857	1.655 ###	1.257
業種【不動産業, 物品賃貸業】				
業種【学術研究, 専門・技術サービス業】				
業種【宿泊業, 飲食サービス業】				
業種【生活関連サービス業, 娯楽業】				
業種【教育, 学習支援業】	-1.315	0.341	-3.855 ***	1.181
業種【医療, 福祉】				
業種【複合サービス事業】				
業種【サービス業(他に分類されないもの)】				
従業員数				
女性比率	1.295	0.533	2.428 **	1.271
正社員比率				
平均年齢				
平均勤続年数				
労組有無	0.776	0.285	2.720 ***	1.090
N	43			
F	5.044 ***			
R ²	0.457			
adj-R ²	0.366			

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01

stepwise method

さらに他の企業特性との要因分析を行った。

この分野での適用に促進的な要因としては「製造業」となっている。また、負の関係性が見られたのは経営トップのキャリアとしては「親会社・グループ会社」であった。

図表 2-9-5-4 要因分析

非正規従業員へ適用【余暇活動】				
	Estimate	Std. Error	t value	vif
(Intercept)	1.330	0.189	7.051 ***	1.116
従業員数				
業種【製造業】	0.611	0.373	1.640 #####	1.116
正社員比率				
従業員過不足状態				
業績動向				
創業者・創業家一族				
親会社・グループ会社	-0.734	0.336	-2.186 **	1.116
企業グループ外(金融機関など)				
社員の内部登用				
経営スタイル				
採用状況				
N	43			
F	2.877 *			
R ²	0.126			
adj-R ²	0.082			

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01

stepwise method

最後に福利厚生の目的意識と、非正規従業員への当該分野での適用との関連性の分析も行った。数多くの目的意識と正の関係性が確認されている。

「従業員の定着」「従業員同士の一体感の醸成」「企業への信頼感やロイヤリティの醸成」「従業員の仕事に対する意欲の向上」「従業員が仕事に専念できる環境づくり」「従業員の自立支援」などである。

図表 2-9-5-5 要因分析

	非正規従業員へ適用【余暇活動】			
	Estimate	Std. Error	t value	vif
(Intercept)	-0.623	0.515	-1.210 ####	1.390
従業員数				
業種【製造業】				
正社員比率				
現在の目的【人材の確保】				
現在の目的【従業員の定着】	0.674	0.316	2.129 **	1.636
現在の目的【従業員同士の一体感の醸成】	0.927	0.338	2.739 ***	1.084
現在の目的【企業への信頼感やロイヤリティの醸成】	1.200	0.362	3.312 ***	1.553
現在の目的【従業員の仕事に対する意欲の向上】	0.668	0.320	2.085 **	1.402
現在の目的【従業員が仕事に専念できる環境づくり】	0.826	0.303	2.729 ***	1.068
現在の目的【従業員の自立支援】	2.129	0.882	2.413 **	1.390
現在の目的【公的福祉の補完】				
現在の目的【企業のイメージアップ】				
N	44			
F	4.062 ***			
R ²	0.397			
adj-R ²	0.299			

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01

stepwise method

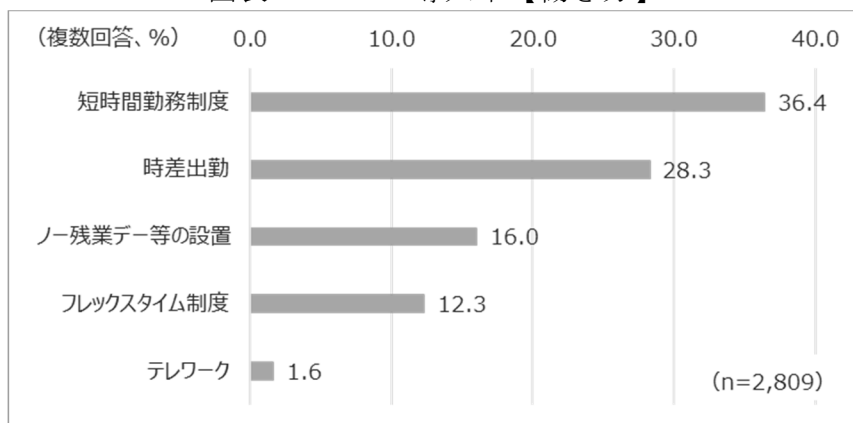
2-10. 働き方分野の施策

2-10-1 施策導入実態【企業調査】

1) 導入率（全体）

働き方分野における 5 つの施策の導入率をみると、「短時間勤務制度」（36.4%）が最も多く 3 社に 1 社を超える割合であり、次いで「時差出勤」（28.3%）の順となっている。なお、「テレワーク」の導入率は、5%に満たない割合となっている。

図表 2-10-1-1 導入率【働き方】



2) 導入率（業種別・規模別）

働き方分野における 7 つの施策の業種別の導入率をみると、「短時間勤務制度」「ノー残業デー等の設置」「フレックスタイム制度」「テレワーク」の 4 施策では、情報通信業が高くなっている。「短時間勤務制度」では、生活関連サービス業、娯楽業（47.1%）、教育、学習支援業（47.3%）、医療、福祉（47.8%）も高くなっており、「時差出勤」では、宿泊業、飲食サービス業（40.2%）、生活関連サービス業、娯楽業（47.1%）、教育、学習支援業（49.1%）が高くなっている。一方、「短時間勤務制度」と「時差出勤」では、建設業（21.2%、12.1%）が、「ノー残業デー等の設置」では、宿泊業、飲食サービス業（3.8%）が、いずれも低くなっている（図表 2-10-1-2）。

次に、規模別の導入率をみると、「短時間勤務制度」「時差出勤」「ノー残業デー等の設置」の 3 施策では、300 人以上が高くなっており、そのうち、「短時間勤務制度」と「ノー残業デー等の設置」では、100～299 人（60.0%、28.4%）も高くなっている。一方、「短時間勤務制度」では、30 人未満（26.3%）が低くなっている。

また、4 つの施策（「テレワーク」を除く）では、従業員規模が大きくなるほど導入率が高くなる傾向がみられ、「テレワーク」でも、30 人以上の規模において同様の傾向がみられる。

図表 2-10-1-2 導入率（業種別・規模別）【働き方】（複数回答、％）

	n	短時間勤務制度	時差出勤	ノー残業デー等の設置	フレックスタイム制度	テレワーク	未導入・無回答
全体	2,809	36.4	28.3	16.0	12.3	1.6	44.4
建設業	354	21.2	12.1	15.5	6.8	1.1	62.4
製造業	473	28.8	20.3	22.0	8.7	0.6	50.3
電気・ガス・熱供給・水道業	27	18.5	25.9	14.8	3.7	0.0	63.0
情報通信業	49	49.0	30.6	28.6	28.6	16.3	24.5
運輸業，郵便業	123	28.5	31.7	8.1	9.8	2.4	52.8
卸売業，小売業	455	36.3	23.1	15.8	13.8	2.0	46.6
金融業，保険業	25	64.0	20.0	36.0	16.0	0.0	20.0
不動産業，物品賃貸業	23	30.4	30.4	21.7	13.0	0.0	52.2
学術研究，専門・技術サービス業	59	42.4	27.1	20.3	10.2	3.4	42.4
宿泊業，飲食サービス業	132	43.2	40.2	3.8	18.9	0.8	40.2
生活関連サービス業，娯楽業	51	47.1	47.1	17.6	15.7	2.0	29.4
教育，学習支援業	110	47.3	49.1	21.8	12.7	1.8	30.0
医療，福祉	594	47.8	37.4	10.9	12.0	0.5	34.3
複合サービス事業	9	44.4	33.3	33.3	22.2	11.1	22.2
サービス業（他に分類されないもの）	210	37.1	32.9	18.6	20.0	3.3	39.0
その他	114	30.7	30.7	17.5	14.0	0.9	45.6
無回答	1	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
30人未満	1,512	26.3	22.8	11.6	10.3	1.5	54.6
30～99人	815	41.3	32.8	15.6	13.4	1.3	38.7
100～299人	285	60.0	36.5	28.4	17.5	2.1	21.1
300人以上	133	70.7	48.1	43.6	19.5	3.8	12.8
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

3) 要因分析

働き方関連施策の導入数に対する要因分析を行った(図表 2-10-1-3)。

業種別では「情報通信業」「教育、学習支援業」「生活関連サービス業、娯楽業」「学術研究、専門・技術サービス業」「金融業、保険業」「サービス業」などで正の因果性が確認された。「建設業」だけが負の関係性となっている。

企業特性では「従業員数」「女性比率」「労働組合の有無」で正の影響、「正社員比率」「平均年齢」で負の影響が確認されている。

図表 2-10-1-3 要因分析

充実度:働き方					
	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)	vif
(Intercept)	1.535	0.169	9.066	***	1.206
業種【建設業】	-0.135	0.067	-2.003	**	1.044
業種【製造業】					
業種【電気・ガス・熱供給・水道業】					
業種【情報通信業】	0.611	0.155	3.945	***	1.009
業種【運輸業, 郵便業】					
業種【卸売業, 小売業】					
業種【金融業, 保険業】	0.372	0.217	1.714	*	1.022
業種【不動産業, 物品賃貸業】					
業種【学術研究, 専門・技術サービス業】	0.264	0.145	1.824	*	1.015
業種【宿泊業, 飲食サービス業】					
業種【生活関連サービス業, 娯楽業】	0.278	0.150	1.860	*	1.044
業種【教育, 学習支援業】	0.211	0.105	1.998	**	1.045
業種【医療, 福祉】					
業種【複合サービス事業】					
業種【サービス業(他に分類されないもの)】	0.260	0.079	3.308	***	1.040
従業員数	0.000	0.000	5.332	***	1.478
女性比率	0.383	0.085	4.482	***	1.337
正社員比率	-0.221	0.091	-2.418	**	1.056
平均年齢	-0.015	0.003	-5.142	***	1.061
平均勤続年数					
労組有無	0.370	0.072	5.130	***	1.206
AIC	7573.549				
N	2608				
F	19.331				
p.value	0.000				
R ²	0.082				
adj-R ²	0.078				

* P<0.10 ** p<0.05 *** p<0.01

stepwise method

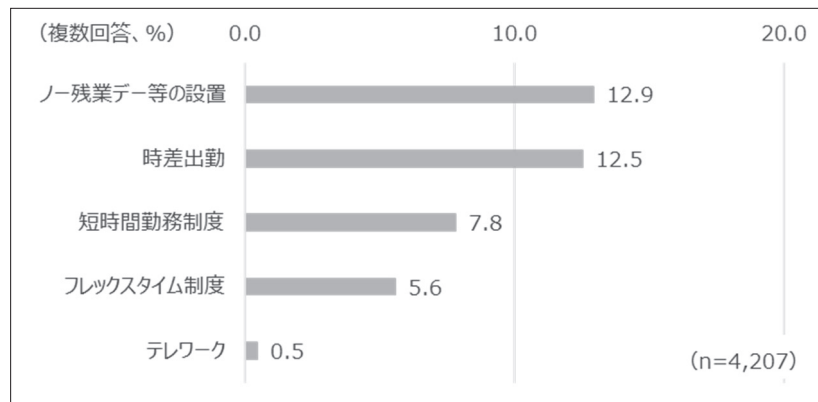
2-10-2. 施策利用実態【従業員調査】

1) 利用率（全体）

働き方分野における 5 つの施策の従業員の利用率をみると、「ノー残業デー等の設置」(12.9%) が最も多く、次いで「時差出勤」(12.5%) の順となっている(図表 2-10-2-1)。

なお、その他の施策の利用率は、いずれも 1 割未満となっており、そのうち「テレワーク」の利用率は、この調査時点では 1%に満たない。

図表 2-10-2-1 利用率（全体）【働き方】



2) 利用率（男女別・年齢別）

働き方分野における5つの施策について、男女別及び年齢別の従業員利用率をみると、特に大きな違いはみられない。

また、「時差出勤」では、20歳代から60歳代にかけて年齢が高くなるほど利用率が低くなる傾向がみられる。

図表 2-10-2-2 利用率（男女別・年齢別）【働き方】（複数回答、%）

	合計	ノー残業デー等の設置	時差出勤	短時間勤務制度	フレックスタイム制度	テレワーク	未利用・無回答
全体	4,207	12.9	12.5	7.8	5.6	0.5	69.0
男性	1,766	17.4	13.6	3.8	7.5	0.7	66.8
女性	2,436	9.7	11.8	10.8	4.2	0.3	70.5
無回答	5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
20歳未満	8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
20歳代	573	14.3	13.6	5.6	3.7	0.5	67.7
30歳代	1,099	13.8	12.7	10.9	5.8	0.2	66.3
40歳代	1,291	14.2	12.6	7.5	6.5	0.8	67.7
50歳代	842	10.7	12.1	5.3	5.9	0.4	72.3
60歳以上	388	9.5	11.3	8.8	4.1	0.5	74.5

3) 要因分析

働き方関連施策についての従業員の利用行動(制度利用経験数)に対する要因分析を行った(図表 2-10-2-3)。

これまでに利用した経験数に対する要因分析である。「性別」で正の影響が確認される。男性ほど利用傾向があることを示している。

また職種では「生産・技能職」で負の関係性が確認できる。

図表 2-10-2-3 要因分析

利用状況【働き方】					
	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)	vif
(Intercept)	0.602	0.102	5.884	***	1.015
性別	0.345	0.141	2.455	**	1.015
年齢					
配偶者有無					
子供有無					
正社員					
パートタイム・アルバイト					
嘱託					
専門・技術職					
事務・営業職					
生産・技能職	-0.556	0.357	-1.561	0.121	1.015
契約社員					
販売・対人サービス職					
F	3.821				
p.value	0.024				
AIC	379.077				
N	149				
R ²	0.050				
adj-R ²	0.037				

* P<0.10 ** p<0.05 *** p<0.01

stepwise method

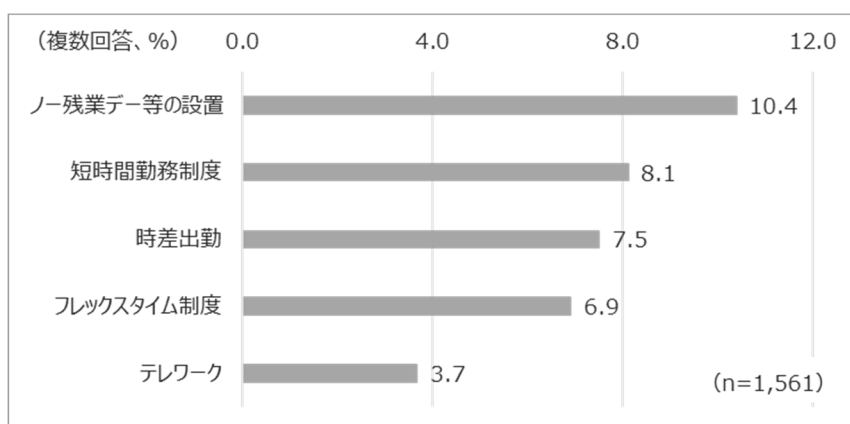
2-10-3. 施策の充実意向【企業調査】

1) 充実意向率（全体）

ここでの充実意向率とは回答企業全体に占める充実意向を示した企業数の割合である。働き方分野における5つの施策に対する企業の充実意向率をみると、「ノー残業デー等の設置」(10.4%)が最も多く、次いで「短時間勤務制度」(8.1%)の順となっている。

なお、「テレワーク」(3.7%)の充実意向率は、5%に満たない割合となっている。

図表 2-10-3-1 充実意向率（全体）【働き方】



2) 充実意向率（業種別・規模別）

働き方分野における5つの施策について、業種別及び規模別の充実意向率をみると、特に大きな違いはみられない。

また、「フレックスタイム制度」と「テレワーク」では、従業員規模が大きくなるほど充実意向率が高くなる傾向がみられ、「ノー残業デー等の設置」「短時間勤務制度」「時差出勤」では、299人以下の規模において、同様の傾向がみられる。

図表 2-10-3-2 充実意向率（業種別・規模別）【働き方】（複数回答、%）

	n	ノー残業 デー等の 設置	短時間 勤務制 度	時差出 勤	フレックス タイム制 度	テレワ ーク	維持・縮 小・無回 答
全体	2,809	10.4	8.1	7.5	6.9	3.7	83.2
建設業	354	9.6	6.8	6.2	4.5	3.1	86.4
製造業	473	10.6	6.8	6.8	6.8	3.2	83.3
電気・ガス・熱供給・水道業	27	7.4	7.4	3.7	3.7	0.0	88.9
情報通信業	49	14.3	12.2	10.2	10.2	12.2	71.4
運輸業，郵便業	123	9.8	8.9	7.3	9.8	4.1	85.4
卸売業，小売業	455	12.1	9.0	8.4	7.3	3.5	81.8
金融業，保険業	25	12.0	0.0	4.0	0.0	0.0	88.0
不動産業，物品賃貸業	23	13.0	13.0	17.4	17.4	8.7	73.9
学術研究，専門・技術サービス業	59	11.9	8.5	6.8	6.8	6.8	81.4
宿泊業，飲食サービス業	132	10.6	12.1	10.6	11.4	3.8	78.8
生活関連サービス業，娯楽業	51	9.8	13.7	7.8	7.8	5.9	78.4
教育，学習支援業	110	11.8	6.4	6.4	8.2	2.7	83.6
医療，福祉	594	8.2	7.7	6.7	4.7	1.9	85.2
複合サービス事業	9	33.3	11.1	0.0	11.1	11.1	55.6
サービス業（他に分類されないもの）	210	10.5	7.6	9.0	11.0	5.7	81.9
その他	114	11.4	9.6	9.6	6.1	7.9	82.5
無回答	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
30人未満	1,512	7.9	7.0	6.4	5.6	3.1	86.2
30～99人	815	11.8	9.0	8.2	7.9	3.8	81.2
100～299人	285	17.9	12.3	10.9	10.2	4.6	75.1
300人以上	133	15.0	8.3	9.0	10.5	8.3	75.9
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

3) 要因分析

働き方関連の施策について今後充実させたいとする制度数に対する要因分析を行った（図表 2-10-3-3）。

業種別では「建設業」「製造業」「医療、福祉」などで負の関係性が示されている。

また、企業特性でも「女性比率」「平均年齢」「平均勤続年数」で負の関係性が確認されている。唯一、「労働組合の有無」だけが正の関係性となっている。

充実意向に関しては既に一定の充実度に達している企業では当該制度に対して「意向」として回答しないことも考えられ、その場合に負の関係性が現れることに留意する必要がある。

図表 2-10-3-3 要因分析

今後拡充：働き方					
	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)	vif
(Intercept)	0.974	0.131	7.418	***	1.228
業種【建設業】	-0.099	0.064	-1.542	0.123	1.136
業種【製造業】	-0.082	0.054	-1.506	0.132	1.736
業種【電気・ガス・熱供給・水道業】					
業種【情報通信業】					
業種【運輸業, 郵便業】					
業種【卸売業, 小売業】					
業種【金融業, 保険業】					
業種【不動産業, 物品賃貸業】					
業種【学術研究, 専門・技術サービス業】					
業種【宿泊業, 飲食サービス業】					
業種【生活関連サービス業, 娯楽業】					
業種【教育, 学習支援業】					
業種【医療, 福祉】	-0.116	0.061	-1.898	*	1.875
業種【複合サービス事業】					
業種【サービス業(他に分類されないもの)】					
従業員数					
女性比率	-0.154	0.091	-1.689	*	1.177
正社員比率					
平均年齢	-0.009	0.003	-2.963	***	1.241
平均勤続年数	-0.010	0.004	-2.860	***	1.035
労組有無	0.174	0.067	2.591	***	1.228
AIC	7280.445				
N	2608				
F	6.436				
p.value	0.000				
R ²	0.017				
adj-R ²	0.014				

* P<0.10 ** p<0.05 *** p<0.01
stepwise method

2-10-4. 施策縮小意向【企業調査】

1) 縮小意向率（全体）

ここでの縮小意向率とは回答企業全体に占める縮小意向を示した企業数の割合である（図表 2-10-4-1）。

働き方分野における 5 つの施策に対する企業の縮小意向率をみると、「テレワーク」（1.03%）が最も多く、次いで「フレックスタイム制度」（1.00%）、「時差出勤」（0.93%）の順となっている。

図表 2-10-4-1 縮小意向率（全体）【働き方】



2) 縮小意向率（業種別・規模別）

働き方分野における 5 つの施策について、業種別及び規模別の縮小意向率をみると、特に大きな違いはみられない。

また、「テレワーク」と「ノー残業デー等の設置」では、30 人以上の規模において、従業員規模が大きくなるほど縮小意向率が低くなる傾向がみられる。

図表 2-10-4-2 縮小意向率（業種別・規模別）【働き方】

(複数回答、%)

	n	テレワーク	フレックスタイム制度	時差出勤	ノー残業デー等の設置	短時間勤務制度	充実・維持・無回答
全体	2,809	1.0	1.0	0.9	0.8	0.6	98.5
建設業	354	0.6	0.6	0.6	0.3	0.3	99.2
製造業	473	0.8	1.1	1.1	0.6	0.6	98.3
電気・ガス・熱供給・水道業	27	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
情報通信業	49	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	98.0
運輸業、郵便業	123	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
卸売業、小売業	455	1.1	1.1	1.3	0.9	0.9	98.5
金融業、保険業	25	4.0	4.0	4.0	4.0	0.0	96.0
不動産業、物品賃貸業	23	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
学術研究、専門・技術サービス業	59	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
宿泊業、飲食サービス業	132	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	99.2
生活関連サービス業、娯楽業	51	0.0	2.0	2.0	0.0	0.0	96.1
教育、学習支援業	110	2.7	0.9	1.8	1.8	0.9	96.4
医療、福祉	594	1.2	1.3	0.7	1.0	0.8	98.7
複合サービス事業	9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
サービス業（他に分類されないもの）	210	1.0	0.5	0.5	0.5	0.5	98.6
その他	114	2.6	1.8	1.8	1.8	0.9	97.4
無回答	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
30人未満	1,512	1.1	1.0	0.9	0.8	0.7	98.7
30～99人	815	1.1	1.0	1.0	1.0	0.6	98.7
100～299人	285	1.1	1.1	0.7	0.7	1.1	98.2
300人以上	133	0.8	0.8	1.5	0.0	0.0	97.7
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

3) 要因分析

働き方関連施策に対する縮小意向の要因分析を行った(図表 2-10-4-3)。

縮小意向に対しては負の要因だけが確認された。業種での「金融業, 保険業」である。縮小する制度が顕著に少ないことを示している。

図表 2-10-4-3 要因分析

今後縮小:働き方					
	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)	vif
(Intercept)	-0.043	0.008	-5.310	***	
業種【建設業】					
業種【製造業】					
業種【電気・ガス・熱供給・水道業】					
業種【情報通信業】					
業種【運輸業, 郵便業】					
業種【卸売業, 小売業】					
業種【金融業, 保険業】	-0.131	0.087	-1.503	0.133	
業種【不動産業, 物品賃貸業】					
業種【学術研究, 専門・技術サービス業】					
業種【宿泊業, 飲食サービス業】					
業種【生活関連サービス業, 娯楽業】					
業種【教育, 学習支援業】					
業種【医療, 福祉】					
業種【複合サービス事業】					
業種【サービス業(他に分類されないもの)】					
従業員数					
女性比率					
正社員比率					
平均年齢					
平均勤続年数					
労組有無					
AIC	2815.701				
N	2608				
F	2.259				
p.value	0.133				
R ²	0.001				
adj-R ²	0.000				

* P<0.10 ** p<0.05 *** p<0.01
stepwise method

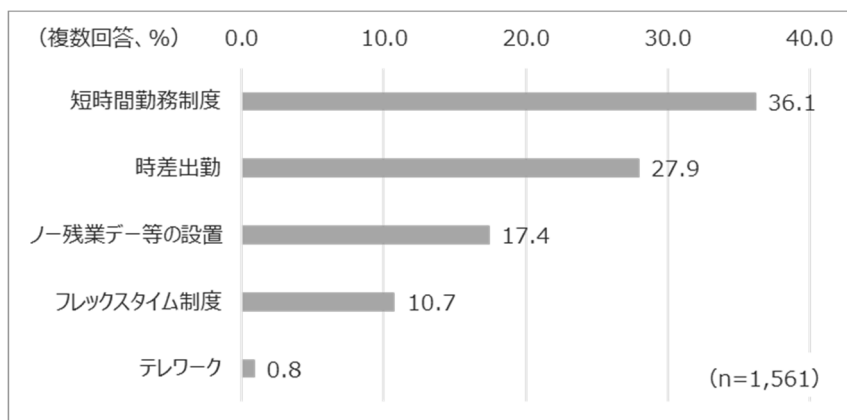
2-10-5. 施策の非正規従業員適用実態【企業調査】

1) 非正規従業員適用率（全体）

働き方分野における5つの施策について、いずれかの施策を導入している企業の非正規従業員への適用率をみると、「短時間勤務制度」(36.1%)が最も多く、次いで「時差出勤」(27.9%)の順となっている(図表 2-10-5-1)。

なお、「テレワーク」の適用率は、1%に満たない割合となっている。

図表 2-10-5-1 適用率【働き方】



2) 非正規従業員適用率（業種別・規模別）

働き方分野における 5 つの施策の業種別の適用率をみると、「短時間勤務制度」「時差出勤」「フレックスタイム制度」の 3 施策では、「生活関連サービス業、娯楽業」が高くなっており、そのうち、「時差出勤」では、宿泊業、飲食サービス業（38.0%）も高くなっている。また、「ノー残業デー等の設置」では、「製造業（28.5%）」が高くなっている。一方、「短時間勤務制度」と「時差出勤」では、「建設業（19.5%、14.3%）」が、「ノー残業デー等の設置」では、「宿泊業、飲食サービス業（0.0%）」が、いずれも低くなっている（図表 2-10-5-2）。

次に、規模別の適用率をみると、「短時間勤務制度」と「ノー残業デー等の設置」では、300 人以上（51.7%、41.4%）が高くなっている。

また、「短時間勤務制度」と「ノー残業デー等の設置」では、従業員規模が大きくなるほど適用率が高くなる傾向がみられる。一方、「フレックスタイム制度」と「テレワーク」では、「299 人以下」の規模において、従業員規模が大きくなるほど適用率が低くなる傾向がみられる。

図表 2-10-5-2 適用率（業種別・規模別）【働き方】（複数回答、％）

	合計	短時間勤務制度	時差出勤	ノー残業デー等の設置	フレックスタイム制度	テレワーク	未適用・無回答
全体	1,561	36.1	27.9	17.4	10.7	0.8	40.9
建設業	133	19.5	14.3	16.5	8.3	0.8	60.9
製造業	235	32.8	23.8	28.5	7.7	0.4	35.7
電気・ガス・熱供給・水道業	10	20.0	20.0	20.0	0.0	0.0	60.0
情報通信業	37	29.7	21.6	21.6	16.2	5.4	48.6
運輸業，郵便業	58	29.3	36.2	8.6	13.8	0.0	53.4
卸売業，小売業	243	37.9	23.9	19.3	11.1	1.2	42.8
金融業，保険業	20	25.0	15.0	25.0	5.0	0.0	65.0
不動産業，物品賃貸業	11	27.3	27.3	27.3	0.0	0.0	45.5
学術研究，専門・技術サービス業	34	35.3	23.5	20.6	5.9	2.9	41.2
宿泊業，飲食サービス業	79	40.5	38.0	0.0	12.7	0.0	39.2
生活関連サービス業，娯楽業	36	50.0	47.2	16.7	22.2	0.0	25.0
教育，学習支援業	77	42.9	35.1	14.3	7.8	1.3	41.6
医療，福祉	390	43.6	33.3	11.8	11.5	0.5	33.8
複合サービス事業	7	42.9	28.6	42.9	0.0	0.0	14.3
サービス業（他に分類されないもの）	128	35.9	28.1	19.5	14.8	1.6	36.7
その他	62	25.8	24.2	22.6	9.7	0.0	48.4
無回答	1	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
30人未満	687	29.7	24.3	11.6	11.4	0.9	47.7
30～99人	500	36.6	32.2	15.6	10.6	0.6	39.0
100～299人	225	45.8	28.0	26.2	8.9	0.4	31.6
300人以上	116	51.7	30.2	41.4	10.3	1.7	27.6
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

3) 要因分析

非正規従業員に対する働き方施策の適用率に関する要因分析を行った（図表 2-10-5-3）。適用を促進する正の関係性が見られたのは、業種では「製造業」「金融業，保険業」であった。負の関係性は「宿泊業，飲食サービス業」だけであった。

企業特性では「従業員数」「女性比率」「平均年齢」から正の関係性、「平均勤続年数」で負の関係性が確認される。

さらに他の企業特性との要因分析を行った（図表 2-10-5-4）。

当該分野の施策の適用に対して促進的な要因として業種別の「製造業」が確認された。

一方、負の関係性となったものが「正社員比率」「創業者・創業家一族」「親会社・グループ会社」「社員の内部登用」「経営スタイル」などとなった。

図表 2-10-5-3 要因分析

非正規従業員へ適用【働き方】				
	Estimate	Std. Error	t value	vif
(Intercept)	-4.066	1.416	-2.871 ***	1.611
業種【建設業】				
業種【製造業】	1.308	0.419	3.123 ***	1.145
業種【電気・ガス・熱供給・水道業】				
業種【情報通信業】				
業種【運輸業, 郵便業】				
業種【卸売業, 小売業】				
業種【金融業, 保険業】	1.844	0.990	1.863 *	1.062
業種【不動産業, 物品賃貸業】				
業種【学術研究, 専門・技術サービス業】				
業種【宿泊業, 飲食サービス業】	-1.183	0.564	-2.098 **	1.164
業種【生活関連サービス業, 娯楽業】				
業種【教育, 学習支援業】				
業種【医療, 福祉】				
業種【複合サービス事業】				
業種【サービス業(他に分類されないもの)】				
従業員数	0.000	0.000	1.907 *	1.414
女性比率	2.452	0.657	3.731 ***	1.546
正社員比率				
平均年齢	0.129	0.037	3.522 ***	1.386
平均勤続年数	-0.095	0.035	-2.702 **	1.611
労組有無				
N	43			
F	6.632 ***			
R ²	0.570			
adj-R ²	0.484			

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01

stepwise method

図表 2-10-5-4 要因分析

非正規従業員適用率【働き方】				
	Estimate	Std. Error	t value	vif
(Intercept)	1.746	0.256	6.823 ***	1.218
従業員数				
業種【製造業】	0.333	0.135	2.463 **	1.198
正社員比率	-0.393	0.195	-2.019 *	1.718
従業員過不足状態				
業績動向				
創業者・創業家一族	-0.503	0.174	-2.888 ***	2.151
親会社・グループ会社	-0.287	0.162	-1.776 *	1.781
企業グループ外(金融機関など)				
社員の内部登用	-0.217	0.154	-1.411 #####	1.091
経営スタイル	-0.395	0.104	-3.803 ***	1.218
採用状況				
N	43			
F	5.312 ***			
R ²	0.470			
adj-R ²	0.381			

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01

stepwise method

最後に福利厚生目的意識と、非正規従業員への当該分野の施策の適用との関連性の分析も行った。適用に促進的な要因としては業種別の「製造業」と目的意識では「従業員

が仕事に専念できる環境づくり」が確認された。一方で、「正社員比率」は負の関係性となっている。

図表 2-10-5-5 要因分析

非正規従業員適用率【働き方】				
	Estimate	Std. Error	t value	vif
(Intercept)	0.723	0.167	4.331 ***	1.039
従業員数				
業種【製造業】	0.203	0.141	1.437 ####	1.040
正社員比率	-0.525	0.205	-2.567 **	1.005
現在の目的【人材の確保】				
現在の目的【従業員の定着】				
現在の目的【従業員同士の一体感の醸成】				
現在の目的【企業への信頼感やロイヤリティの				
現在の目的【従業員の仕事に対する意欲の向				
現在の目的【従業員が仕事に専念できる環境	0.281	0.117	2.401 **	1.039
現在の目的【従業員の自立支援】				
現在の目的【公的福祉の補完】				
現在の目的【企業のイメージアップ】				
N	44			
F	4.568 ***			
R ²	0.255			
adj-R ²	0.199			

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01

stepwise method

2-11. 高齢者分野の施策

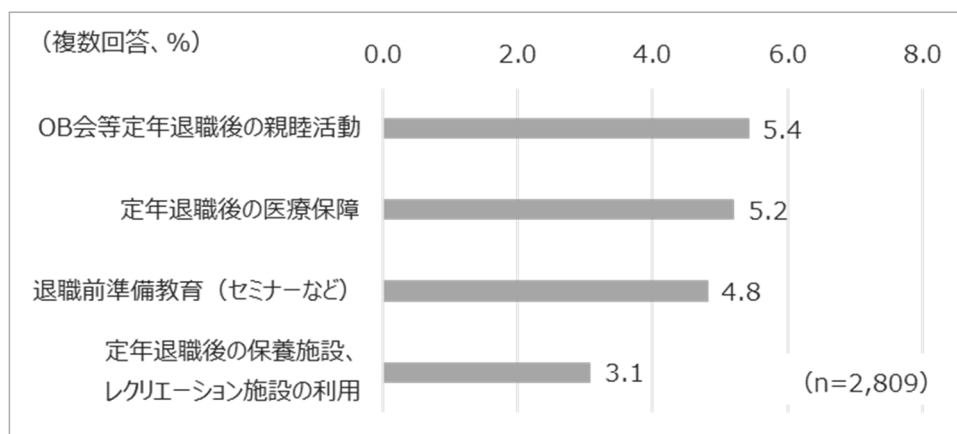
2-11-1. 施策導入実態【企業調査】

1) 導入率（全体）

高齢者分野における 4 つの施策の導入率をみると、「OB 会等定年退職後の親睦活動」（5.4%）が最も多く、次いで「定年退職後の医療保障」（5.2%）の順となっている。

なお、「定年退職後の保養施設、レクリエーション施設の利用」の施策の導入率は、5%に満たない割合となっている。

図表 2-11-1-1 導入率【高齢者】



2) 導入率（業種別・規模別）

高齢者分野における4つの施策の業種別の導入率をみると、「定年退職後の医療保障」「退職前準備教育（セミナーなど）」「定年退職後の保養施設、レクリエーション施設の利用」の3施策では、教育、学習支援業がいずれも高くなっている。

次に、規模別の導入率をみると、「OB会等定年退職後の親睦活動」「定年退職後の医療保障」「退職前準備教育（セミナーなど）」の3施策では、いずれも「300人以上」が高くなっている。

また、4つの施策全てで、従業員規模が大きくなるほど導入率が高くなる傾向がみられる。

図表 2-11-1-2 導入率（業種別・規模別）【高齢者】（複数回答、%）

	n	OB会等 定年退 職後の 親睦活 動	定年退 職後の 医療保 障	退職前 準備教 育（セ ミナ ーな ど）	定年退 職後の 保養施 設、レ クリエ ーショ ン施設 の利 用	未導入・ 無回答
全体	2,809	5.4	5.2	4.8	3.1	87.8
建設業	354	5.4	4.2	4.0	2.3	89.8
製造業	473	5.9	5.9	3.8	2.5	86.0
電気・ガス・熱供給・水道業	27	11.1	7.4	0.0	0.0	81.5
情報通信業	49	4.1	6.1	10.2	2.0	89.8
運輸業、郵便業	123	4.9	7.3	5.7	1.6	87.8
卸売業、小売業	455	5.5	2.9	3.7	4.2	88.1
金融業、保険業	25	44.0	12.0	32.0	4.0	52.0
不動産業、物品賃貸業	23	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
学術研究、専門・技術サービス業	59	10.2	6.8	5.1	5.1	84.7
宿泊業、飲食サービス業	132	3.8	3.0	4.5	0.8	90.9
生活関連サービス業、娯楽業	51	3.9	5.9	5.9	3.9	90.2
教育、学習支援業	110	11.8	26.4	16.4	23.6	63.6
医療、福祉	594	2.4	2.7	3.2	1.0	92.9
複合サービス事業	9	33.3	0.0	11.1	0.0	66.7
サービス業（他に分類されないもの）	210	3.8	3.8	4.8	0.5	90.0
その他	114	6.1	7.9	5.3	3.5	83.3
無回答	1	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
30人未満	1,512	2.8	4.2	2.5	2.2	91.4
30～99人	815	4.4	4.7	4.5	2.9	88.6
100～299人	285	15.1	6.7	9.1	4.2	77.5
300人以上	133	21.8	16.5	24.8	12.8	62.4
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

3) 要因分析

高齢者関連施策の導入数に対する要因分析を行った。

業種別では「金融業, 保険業」「学術研究, 専門・技術サービス業」で正の関係性が確認されている。

企業特性では「従業員数」「平均勤続年数」「労働組合の有無」で正の関係性となっている。また「平均年齢」「女性比率」では負の関係性が確認される。

図表 2-11-1-3 要因分析

充実度: 高齢者				
	Estimate	Std. Error	t value	vif
(Intercept)	0.174	0.069	2.510 **	1.005
業種【建設業】				
業種【製造業】				
業種【電気・ガス・熱供給・水道業】				
業種【情報通信業】				
業種【運輸業, 郵便業】				
業種【卸売業, 小売業】				
業種【金融業, 保険業】	0.736	0.109	6.737 ***	1.008
業種【不動産業, 物品賃貸業】				
業種【学術研究, 専門・技術サービス業】	0.116	0.073	1.602 ###	1.037
業種【宿泊業, 飲食サービス業】				
業種【生活関連サービス業, 娯楽業】				
業種【教育, 学習支援業】	0.546	0.053	10.301 ***	1.025
業種【医療, 福祉】				
業種【複合サービス事業】				
業種【サービス業(他に分類されないもの)】				
従業員数	0.000	0.000	9.580 ***	1.083
女性比率	-0.089	0.037	-2.405 **	1.180
正社員比率				
平均年齢	-0.003	0.002	-1.670 *	1.218
平均勤続年数	0.007	0.002	3.636 ***	1.060
労組有無	0.486	0.036	13.381 ***	1.005
N	2608			
F	69.737 ***			
R ²	0.177			
adj-R ²	0.174			

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01

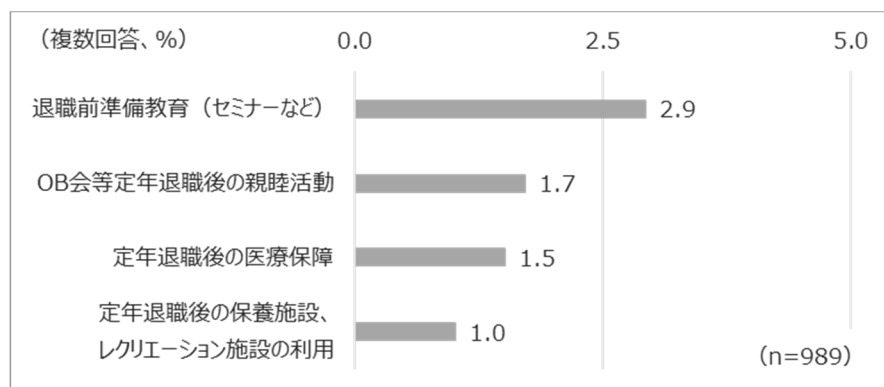
stepwise method

2-11-2. 施策利用実態

1) 利用率（全体）

高齢者分野における4つの施策の従業員の利用率をみると、「退職前準備教育（セミナーなど）」（2.9%）が最も多く、次いで「OB会等定年退職後の親睦活動」（1.7%）の順となっている。

図表 2-11-2-1 利用率（全体）【高齢者】



2) 利用率（男女別・年齢別）【従業員調査】

高齢者分野における4つの施策について、男女別及び年齢別の従業員利用率をみると、特に大きな違いはみられない。

また、「退職前準備教育（セミナーなど）」「OB会等定年退職後の親睦活動」「定年退職後の医療保障」の3施策では、年齢が高くなるほど利用率が高くなる傾向がみられる。

図表 2-11-2-2 利用率（男女別・年齢別）【高齢者】（複数回答、%）

	n	退職前準備教育 (セミナーなど)	OB会等定年退職後の親睦活動	定年退職後の医療保障	定年退職後の保養施設、レクリエーション施設の利用	未利用・無回答
全体	989	2.9	1.7	1.5	1.0	94.5
男性	505	4.0	2.4	1.8	1.4	92.5
女性	484	1.9	1.0	1.2	0.6	96.7
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
20歳未満	3	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
20歳代	120	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
30歳代	240	0.8	0.8	0.0	0.0	98.3
40歳代	307	2.0	1.6	0.7	0.0	96.1
50歳代	202	4.5	2.0	1.0	1.0	94.1
60歳以上	117	10.3	5.1	9.4	6.8	77.8

3) 要因分析

高齢者関連施策についての従業員の利用行動(制度利用経験数)に対する要因分析を行った(図表 2-11-2-3)。

従業員の利用行動に対して正の影響が確認されたのが「年齢」であった。一方の負の影響要因として雇用形態で「正社員」「パートタイム・アルバイト」であり、職種として

「専門・技術職」「事務・営業職」「生産・技能職」となっている。

図表 2-11-2-3 要因分析

利用状況【高齢者】					
	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)	vif
(Intercept)	0.288	0.142	2.026	**	1.053
性別	0.050	0.036	1.389	0.167	1.210
年齢	0.003	0.002	1.831	*	1.796
配偶者有無					
子供有無					
正社員	-0.230	0.075	-3.051	***	1.638
パートタイム・アルバイト	-0.317	0.114	-2.793	***	2.638
嘱託					
専門・技術職	-0.236	0.094	-2.509	**	3.451
事務・営業職	-0.195	0.082	-2.380	**	1.701
生産・技能職	-0.264	0.116	-2.279	**	1.053
契約社員					
販売・対人サービス職					
F	4.313				
p.value	0.000				
AIC	-28.385				
N	149				
R ²	0.176				
adj-R ²	0.135				

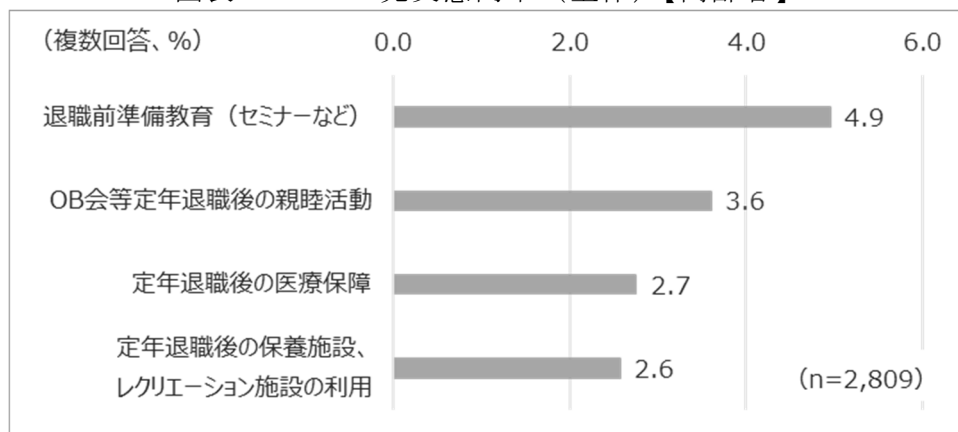
* P<0.10 ** p<0.05 *** p<0.01
stepwise method

2-11-3. 施策の充実意向【企業調査】

1) 充実意向率（全体）

ここでの充実意向率とは回答企業全体に占める充実意向を示した企業数の割合である。高齢者分野における4つの施策に対する企業の充実意向率をみると、「退職前準備教育（セミナーなど）」（4.9%）が最も多く、次いで「OB会等定年退職後の親睦活動」（3.6%）の順となっている。

図表 2-11-3-1 充実意向率（全体）【高齢者】



2) 充実意向率（業種別・規模別）

高齢者分野における4つの施策について、業種別及び規模別の充実意向率をみると、特に大きな違いはみられない。

また、「退職前準備教育（セミナーなど）」では、従業員規模が大きくなるほど充実意向率が高くなる傾向がみられる。

図表 2-11-3-2 充実意向率（業種別・規模別）【高齢者】（複数回答、%）

	n	退職前 準備教育（セ ミナーな ど）	OB会等 定年退 職後の 親睦活 動	定年退 職後の 医療保 障	定年退 職後の 保養施 設、レク リエーシ ョン施設 の利用	維持・縮 小・無回 答
全体	2,809	4.9	3.6	2.7	2.6	93.1
建設業	354	3.7	2.5	2.8	2.3	95.5
製造業	473	5.3	4.0	2.3	2.3	92.4
電気・ガス・熱供給・水道業	27	3.7	0.0	0.0	0.0	96.3
情報通信業	49	10.2	4.1	4.1	6.1	87.8
運輸業，郵便業	123	4.9	2.4	2.4	1.6	95.1
卸売業，小売業	455	5.9	4.0	3.1	2.6	91.0
金融業，保険業	25	4.0	4.0	0.0	4.0	96.0
不動産業，物品賃貸業	23	4.3	0.0	0.0	0.0	95.7
学術研究，専門・技術サービス業	59	6.8	3.4	1.7	1.7	91.5
宿泊業，飲食サービス業	132	4.5	5.3	3.8	3.0	90.9
生活関連サービス業，娯楽業	51	7.8	2.0	2.0	2.0	92.2
教育，学習支援業	110	4.5	4.5	3.6	2.7	92.7
医療，福祉	594	3.9	2.5	2.4	2.4	95.5
複合サービス事業	9	11.1	0.0	11.1	0.0	77.8
サービス業（他に分類されないもの）	210	6.2	7.1	4.3	4.3	89.5
その他	114	3.5	3.5	1.8	2.6	94.7
無回答	1	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
30人未満	1,512	3.8	3.4	2.8	2.2	94.4
30～99人	815	5.8	3.3	2.7	2.7	92.4
100～299人	285	7.4	4.9	3.2	2.5	91.2
300人以上	133	9.8	4.5	2.3	4.5	87.2
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

3) 要因分析

高齢者関連施策に対する充実意向（意向制度数）の要因分析を行った（図表 2-11-3-3）。業種別では有意な要因は特定できなかった。

企業特性では「女性比率」「正社員比率」「平均年齢」でいずれも負の関係性が確認された。

充実意向に関しては既に一定の充実度に達している企業では当該制度に対して「意向」として回答しないことも考えられ、その場合に負の関係性が現れることに留意する必要がある。

図表 2-11-3-3 要因分析

今後拡充:高齢者				
	Estimate	Std. Error	t value	vif
(Intercept)	0.399	0.099	4.042 ***	1.012
業種【建設業】				
業種【製造業】				
業種【電気・ガス・熱供給・水道業】				
業種【情報通信業】				
業種【運輸業, 郵便業】				
業種【卸売業, 小売業】				
業種【金融業, 保険業】				
業種【不動産業, 物品賃貸業】				
業種【学術研究, 専門・技術サービス業】				
業種【宿泊業, 飲食サービス業】				
業種【生活関連サービス業, 娯楽業】				
業種【教育, 学習支援業】				
業種【医療, 福祉】				
業種【複合サービス事業】				
業種【サービス業(他に分類されないもの)】	0.077	0.047	1.643 ####	1.303
従業員数				
女性比率	-0.125	0.048	-2.585 ***	1.279
正社員比率	-0.101	0.054	-1.878 *	1.022
平均年齢	-0.003	0.002	-1.719 *	1.012
平均勤続年数				
労組有無				
N	2608			
F	3.207 **			
R ²	0.005			
adj-R ²	0.003			

*p<.1 **p<.05 ***p<.01

stepwise method

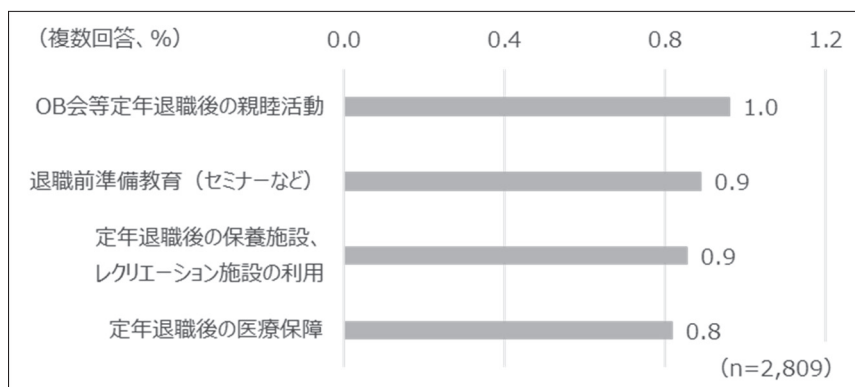
2-11-4. 施策縮小意向【企業調査】

1) 縮小意向率（全体）

ここでの縮小意向率とは回答企業全体に占める縮小意向を示した企業数の割合である（図表 2-11-4-1）。

高齢者分野における 4 つの施策に対する企業の縮小意向率をみると、「0B 会等定年退職後の親睦活動」(0.96%) が最も多く、次いで「退職前準備教育(セミナーなど)」(0.89%)、「定年退職後の保養施設、レクリエーション施設の利用」(0.85%) の順となっている。

図表 2-11-4-1 縮小意向率（全体）【高齢者】



2) 縮小意向率（業種別・規模別）

高齢者分野における4つの施策について、業種別及び規模別の縮小意向率をみると、特に大きな違いはみられない(図表 2-11-4-2)。

また、「定年退職後の保養施設、レクリエーション施設の利用」では、「299人以下」の規模において、従業員規模が大きくなるほど縮小意向率が高くなる傾向がみられる。一方、「退職前準備教育（セミナーなど）」では、従業員規模が大きくなるほど縮小意向率が低くなる傾向がみられ、「定年退職後の医療保障」でも、「30人以上」の規模において、同様の傾向がみられる。

3) 要因分析

高齢者関連施策に対する縮小意向の要因分析を行った(図表 2-11-4-3)。

業種別では特定の要因は見られなかった。

企業特性では、「平均年齢」「労働組合の有無」で正の因果性が見られている。

図表 2-11-4-2 縮小意向率（業種別・規模別）【高齢者】（複数回答、%）

	n	OB会等 定年退 職後の 親睦活 動	退職前 準備教 育（セミ ナーな ど）	定年退 職後の 保養施 設、レク リエーショ ン施設の 利用	定年退 職後の 医療保 障	充実・維 持・無回 答
全体	2,809	1.0	0.9	0.9	0.8	98.9
建設業	354	0.6	0.6	0.3	0.3	99.4
製造業	473	1.1	0.8	1.1	0.8	98.9
電気・ガス・熱供給・水道業	27	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
情報通信業	49	2.0	2.0	2.0	2.0	98.0
運輸業，郵便業	123	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
卸売業，小売業	455	1.1	0.9	0.9	0.7	98.7
金融業，保険業	25	4.0	0.0	0.0	4.0	92.0
不動産業，物品賃貸業	23	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
学術研究，専門・技術サービス業	59	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
宿泊業，飲食サービス業	132	0.8	0.8	0.8	0.8	99.2
生活関連サービス業，娯楽業	51	0.0	2.0	0.0	0.0	98.0
教育，学習支援業	110	2.7	1.8	1.8	1.8	97.3
医療，福祉	594	1.0	1.2	1.2	1.2	98.8
複合サービス事業	9	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
サービス業（他に分類されないもの）	210	0.0	0.5	0.5	0.5	99.5
その他	114	2.6	1.8	1.8	1.8	97.4
無回答	1	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
30人未満	1,512	1.0	1.0	0.9	0.9	98.8
30～99人	815	1.1	1.0	1.0	1.0	98.8
100～299人	285	0.7	0.7	1.1	0.7	98.9
300人以上	133	0.8	0.0	0.0	0.0	99.2
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

図表 2-11-4-3 要因分析

今後縮小: 高齢者				
	Estimate	Std. Error	t value	vif
(Intercept)	-0.115	0.045	-2.551 **	1.017
業種【建設業】				
業種【製造業】				
業種【電気・ガス・熱供給・水道業】				
業種【情報通信業】				
業種【運輸業, 郵便業】				
業種【卸売業, 小売業】				
業種【金融業, 保険業】				
業種【不動産業, 物品賃貸業】				
業種【学術研究, 専門・技術サービス業】				
業種【宿泊業, 飲食サービス業】				
業種【生活関連サービス業, 娯楽業】				
業種【教育, 学習支援業】	-0.052	0.036	-1.426 ####	1.010
業種【医療, 福祉】				
業種【複合サービス事業】				
業種【サービス業(他に分類されないもの)】				
従業員数				
女性比率				
正社員比率				
平均年齢	0.002	0.001	1.737 *	1.009
平均勤続年数				
労組有無	0.040	0.025	1.649 *	1.017
N	2608			
F	2.555 *			
R ²	0.003			
adj-R ²	0.002			

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01

stepwise method

2-11-5. 施策の非正規従業員適用実態【企業調査】

1) 非正規従業員適用率（全体）

高齢者分野における4つの施策について、いずれかの施策を導入している企業の非正規従業員への適用率をみると、「OB会等定年退職後の親睦活動」（18.3%）が最も多く、次いで「定年退職後の医療保障」（15.7%）の順となっている（図表 2-11-5-1）。

なお、「退職前準備教育（セミナーなど）」（9.9%）の適用率は、1割に満たない割合となっている。

2) 非正規従業員適用率（業種別・規模別）

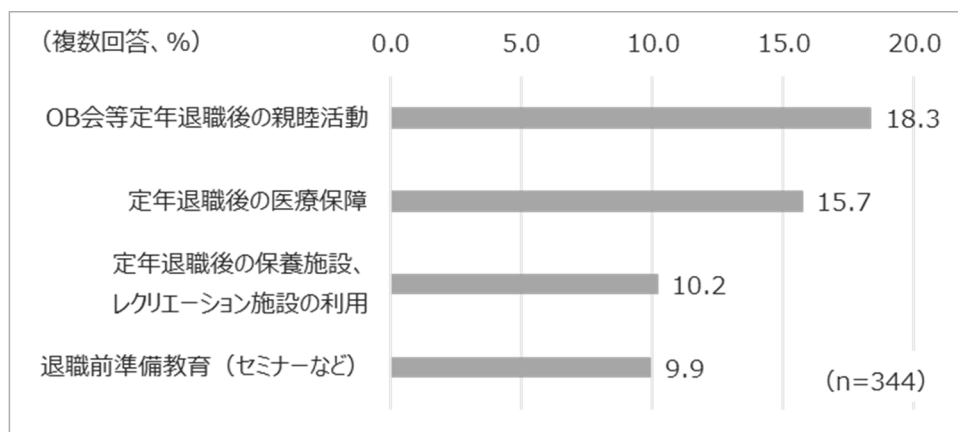
高齢者分野における4つの施策の業種別の適用率をみると、「退職前準備教育（セミナーなど）」では、医療、福祉（21.4%）が高くなっている（図表 2-11-5-2）。

次に、規模別の適用率をみると、「OB会等定年退職後の親睦活動」では、100～299人

(31.3%)が高くなっている。

また、「退職前準備教育（セミナーなど）」では、「299人以下」の規模において、従業員規模が大きくなるほど適用率が高くなる傾向がみられる。

図表 2-11-5-1 適用率【高齢者】



図表 2-11-5-2 適用率（業種別・規模別）【高齢者】

(複数回答、%)

	n	OB会等定年退職後の親睦活動	定年退職後の医療保障	定年退職後の保養施設、レクリエーション施設の利用	退職前準備教育（セミナーなど）	未適用・無回答
全体	344	18.3	15.7	10.2	9.9	59.6
建設業	36	25.0	25.0	16.7	11.1	52.8
製造業	66	16.7	18.2	7.6	6.1	60.6
電気・ガス・熱供給・水道業	5	20.0	20.0	0.0	0.0	60.0
情報通信業	5	20.0	20.0	0.0	40.0	60.0
運輸業，郵便業	15	13.3	20.0	0.0	13.3	66.7
卸売業，小売業	54	16.7	9.3	18.5	7.4	59.3
金融業，保険業	12	41.7	8.3	8.3	8.3	58.3
不動産業，物品賃貸業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
学術研究，専門・技術サービス業	9	33.3	22.2	22.2	11.1	44.4
宿泊業，飲食サービス業	12	25.0	8.3	0.0	8.3	58.3
生活関連サービス業，娯楽業	5	20.0	20.0	20.0	0.0	80.0
教育，学習支援業	40	10.0	12.5	12.5	2.5	75.0
医療，福祉	42	19.0	16.7	7.1	21.4	42.9
複合サービス事業	3	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
サービス業（他に分類されないもの）	21	23.8	14.3	4.8	19.0	52.4
その他	19	5.3	15.8	5.3	5.3	73.7
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
30人未満	130	15.4	15.4	10.8	8.5	62.3
30～99人	93	15.1	15.1	10.8	10.8	59.1
100～299人	64	31.3	12.5	6.3	12.5	54.7
300人以上	50	16.0	18.0	14.0	10.0	62.0
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

3) 要因分析

非正規従業員に対する高齢者施策の適用率に関する要因分析を行った。
適用に対して正の関係性が確認された業種としては「建設業」「製造業」「学術研究, 専門・技術サービス業」などであった。

企業特性では「労働組合の有無」で正の関係性が確認されている。

図表 2-11-5-3 要因分析

	非正規従業員へ適用【高齢者】				
	Estimate	Std. Error	t value	vif	
(Intercept)	-0.097	0.253	-0.383	####	1.039
業種【建設業】	1.399	0.619	2.261	**	1.088
業種【製造業】	0.720	0.316	2.281	**	1.069
業種【電気・ガス・熱供給・水道業】					
業種【情報通信業】					
業種【運輸業, 郵便業】					
業種【卸売業, 小売業】					
業種【金融業, 保険業】					
業種【不動産業, 物品賃貸業】					
業種【学術研究, 専門・技術サービス業】	0.899	0.455	1.976	*	1.185
業種【宿泊業, 飲食サービス業】	0.764	0.546	1.398	####	1.151
業種【生活関連サービス業, 娯楽業】					
業種【教育, 学習支援業】					
業種【医療, 福祉】					
業種【複合サービス事業】					
業種【サービス業(他に分類されないもの)】					
従業員数					
女性比率					
正社員比率					
平均年齢					
平均勤続年数					
労組有無	0.396	0.280	1.410	####	1.039
N	43				
F	2.488	**			
R ²	0.252				
adj-R ²	0.150				

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01

stepwise method

さらに他の企業特性との要因分析を行った(図表 2-11-5-4)。

当該分野では適用に促進的な要因として業種別の「製造業」と、経営トップのキャリアとしての「創業者・創業家一族」が確認された。

最後に福利厚生目的意識と、非正規従業員への当該分野の施策の適用との関連性の分析も行った。(図表 2-11-5-5)

適用に促進的な要因として「正社員比率」と、目的意識の「企業への信頼感やロイヤリティの醸成」が確認された。また、抑制的な要因として目的意識のなかの「従業員の定着」が確認されている。(図表 2-11-5-5)

図表 2-11-5-4 要因分析

非正規従業員へ適用【高齢者】				
	Estimate	Std. Error	t value	vif
(Intercept)	0.325	0.175	1.861 *	1.015
従業員数				
業種【製造業】	0.514	0.329	1.563 #####	1.015
正社員比率				
従業員過不足状態				
業績動向				
創業者・創業家一族	0.611	0.357	1.711 *	1.015
親会社・グループ会社				
企業グループ外(金融機関など)				
社員の内部登用				
経営スタイル				
採用状況				
N	43			
F	2.396	0.104		
R ²	0.107			
adj-R ²	0.062			

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01

stepwise method

図表 2-11-5-5 要因分析

非正規従業員へ適用【高齢者】				
	Estimate	Std. Error	t value	vif
(Intercept)	-0.017	0.346	-0.049 #####	1.083
従業員数				
業種【製造業】				
正社員比率	1.055	0.449	2.349 **	1.078
現在の目的【人材の確保】				
現在の目的【従業員の定着】	-0.491	0.274	-1.791 *	1.013
現在の目的【従業員同士の一体感の醸成】				
現在の目的【企業への信頼感やロイヤリティの醸成】	0.982	0.344	2.854 ***	1.083
現在の目的【従業員の仕事に対する意欲の向上】				
現在の目的【従業員が仕事に専念できる環境づくり】				
現在の目的【従業員の自立支援】				
現在の目的【公的福祉の補完】				
現在の目的【企業のイメージアップ】				
N	44			
F	4.537	***		
R ²	0.254			
adj-R ²	0.198			

*:p<.1 **:p<.05 ***:p<.01

stepwise method

第3章 企業経営、人的資源管理における福利厚生施策の有効性検証

現在、多くの日本企業に導入されている様々な福利厚生制度が企業経営、人的資源管理にとって有効なものなのか。企業が期待する経営的效果が得られているのか。

すなわち、従業員の採用、そして定着、モチベーションの形成、さらには企業業績などに寄与しているか。こうした経営的效果の獲得という点での有効性の分析、検証を今回の調査で採取された多くの変数の下で網羅的に分析を行う。

本章では、この有効性分析にあたっては制度・施策の導入、運用を行う企業の視点と、実際に制度・施策を期待し、利用している従業員の視点の両面から行う。

企業にとって、福利厚生に期待する経営的效果は多様である。

まずは、採用力が重視される。労働市場にある人材に自社の働きやすさ、働き続け易さなどの職場環境を訴求することで採用力を高めると期待する。特に、近年は新卒市場を中心に「福利厚生」に対する期待感が強く、採用力を構成する重要な要素になっていると考えられる。

また、獲得した人材の定着に関して福利厚生に大きな期待感を持っている。定着を阻害する離職要因は多々あるが、その対応策として福利厚生は様々な機能を発揮する。経済的な恩恵は言うまでもないが、良好な職場内での人間関係や育児・介護などとの両立支援なども定着を確保する重要な要因である。多種多様な福利厚生施策がこうした従業員の問題解決の処方箋となりうる。

従業員は福利厚生施策の恩恵を受け取ることで様々な態度形成、態度変容がなされる。定着的態度、満足度など良好な態度は人材確保、労働生産性に結び付くことになる。

採用と定着が確保され、従業員満足が得られることで、企業としての強い人材基盤を形成することが可能となる。その基盤は中長期的には企業業績、企業成長に結実するものと考えられる。

このような多面的な分析から福利厚生制度による経営的效果への貢献性と、その最大化、極大化のために、どのような制度導入と運用が重要かを明らかにしたい。

3-1. 従業員の採用・確保

・【企業調査分析】

自社の従業員の近年(5年)における採用状況の変化に関して、企業がどのように認識しているか、以下の設問と選択肢によって回答を求めた。

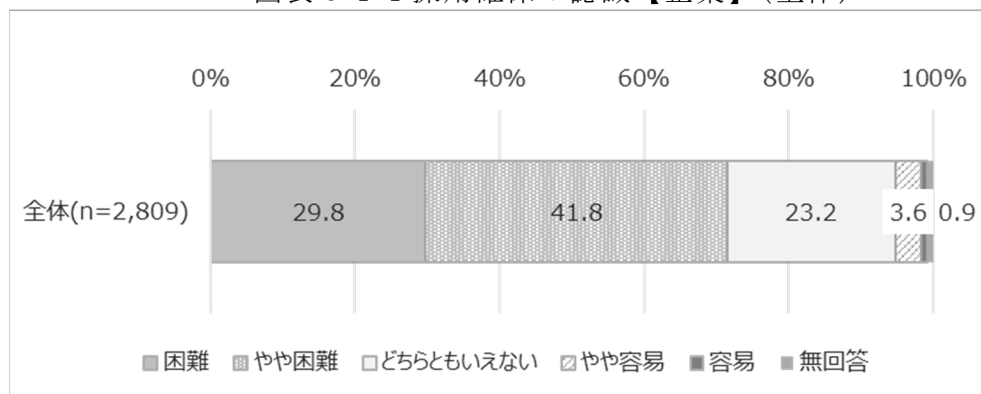
問5：貴社における従業員の採用・確保の状況について、どのように認識していますか

- 1 困難 2 やや困難 3 どちらともいえない 4 やや容易 5 容易

1) 採用確保についての認識【企業】（業種別・規模別）

従業員の採用・確保に関する企業の認識をみると「困難」(29.8%)と「やや困難」(41.8%)を合わせた“困難”(71.6%)が7割を超える割合となっている。一方、「やや容易」(3.6%)と「容易」(0.9%)を合わせた“容易”(4.5%)は5%に満たない。

図表 3-1-1 採用確保の認識【企業】（全体）



次にこの採用・確保の現状認識について業種別にみる。

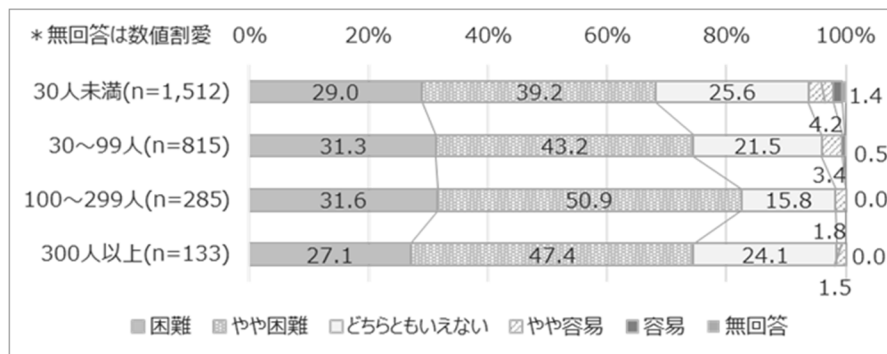
「困難」という業種では、運輸業，郵便業（43.9%）が非常に高くなっていることがわかる。「やや困難」では、情報通信業（67.3%）も高くなっている。また、「困難」と「やや困難」を合わせた“困難”では、情報通信業（81.6%）が8割を超えて高くなっている。一方、「困難」だけでは、情報通信業（14.3%）と教育，学習支援業（16.4%）が低くなっている（図表 3-1-2）。

採用・確保に対する現状認識を従業員規模別にみると、「困難」と「やや困難」を合わせた“困難”では、100～299人（82.5%）が高くなっている。なお、“困難”では、299人以下の規模において、従業員規模が大きくなるほど困難と認識している割合が高くなる傾向がみられる（図表 3-1-3）。

図表 3-1-2 採用確保の認識【企業】（業種別）



図表 3-1-3 採用確保の認識【企業】（規模別）



2) 要因分析

現在の従業員の採用・確保の状況に関する企業側での認識に対して、どのような要因が影響を与えているのか。まず、業種と基本的な企業属性・状況との関連性を分析した(図表 3-1-4)。

調査時点はコロナ禍以前の非常に深刻な人手不足の状況にあった。この状況を反映してか、多くの業種で採用・確保が困難であることが示されている。「運輸、郵便業」「建設業」「生活関連サービス、娯楽業」「宿泊、飲食業」などが特に顕著である。

一方で、「正社員比率」「女性比率」が高い企業、「平均勤続年数」が長い企業では、従業員の採用・確保について「容易」と回答する傾向が確認されている。

企業の状況による認識の差異が確認できる。

図表 3-1-4 要因分析

従業員の採用・確保の状況					
	Value	Std. Error	t value	p value	VIF
業種【建設業】	-0.896	0.160	-5.607	***	2.652
業種【製造業】	-0.504	0.142	-3.558	***	1.221
業種【電気・ガス・熱供給・水道業】					
業種【情報通信業】	-0.399	0.277	-1.439	0.150	1.457
業種【運輸業, 郵便業】	-0.976	0.220	-4.443	***	2.423
業種【卸売業, 小売業】	-0.317	0.143	-2.211	**	1.199
業種【金融業, 保険業】					
業種【不動産業, 物品賃貸業】					
業種【学術研究, 専門・技術サービス業】	-0.431	0.278	-1.548	0.122	1.463
業種【宿泊業, 飲食サービス業】	-0.807	0.210	-3.840	***	1.187
業種【生活関連サービス業, 娯楽業】	-0.756	0.283	-2.670	***	3.518
業種【教育, 学習支援業】					
業種【医療, 福祉】	-0.784	0.149	-5.280	***	1.702
業種【複合サービス事業】					
業種【サービス業(他に分類されないもの)】	-0.355	0.172	-2.065	**	7.662
従業員数					
女性比率	0.441	0.195	2.263	**	13.034
正社員比率	0.648	0.167	3.874	***	5.212
平均年齢					
平均勤続年数	0.038	0.006	5.900	***	28.824
労組有無					
1 2	-0.333	0.215	-1.548	0.122	
2 3	1.527	0.218	7.021	***	
3 4	3.682	0.235	15.682	***	
4 5	5.271	0.295	17.899	***	
AIC	6306.010				
log Lik	-3116.779				

* P<0.10 ** p<0.05 *** p<0.01

stepwise method

この採用状況に対しては、「従業員数」「製造業」をコントロールした上で、福利厚生制度の実施総数、すなわち充実度を示す「合計スコア」の影響を分析してみた。

この結果、顕著に正に有意な影響があることが確認される。すなわち、多様な福利厚生制度を導入し、充実させた企業ほど、採用・確保が容易であるという認識となっている。福利厚生が採用、定着に有効な機能を果たしている可能性を示唆している。

図表 3-1-5 要因分析

従業員の採用・確保の状況					
	Value	Std. Error	t value	p value	VIF
従業員数	0.000	0.000	-0.718	0.472	4.764
業種【製造業】					
福利厚生導入数(充実度)	0.026	0.006	4.241	***	3.964
1 2	-0.574	0.076	-7.504	***	
2 3	1.235	0.080	15.483	***	
3 4	3.334	0.115	29.015	***	
4 5	4.965	0.212	23.382	***	
AIC	6656.009				
log Lik	-3322.004				

* P<0.10 ** p<0.05 *** p<0.01

stepwise method

また、さらに他のいくつか企業の属性・状況に関する変数をコントロールした上での分析も行った。ここでも福利厚生制度の実施総数である「合計スコア」が、顕著に「採用・確保」に有意な影響があることが確認されている。

すなわち、「女性比率」「正社員比率」「平均年齢」「労働組合の有無」などの影響を除去した上でも、多様な福利厚生制度として全体的に充実している企業ほど、採用・確保が容易であるという認識となっていることを示している。

福利厚生制度に対する継続的な投資によって蓄積された制度の厚み、充実度が労働市場からの評価に繋がり、採用力として発揮されたものと考えられる。同時に、「確保」という表現も勘案すると、採用力だけではなく、従業員の定着性にも有効であると考えられる。

図表 3-1-6 要因分析

従業員の採用・確保の状況					
	Value	Std. Error	t value	p value	VIF
従業員数					
業種【製造業】					
女性比率	0.359	0.145	2.474	**	12.023
正社員比率	0.623	0.160	3.884	***	5.068
平均年齢					
平均勤続年数	0.039	0.006	6.121	***	4.431
労組有無					
福利厚生導入数(充実度)	0.023	0.006	3.802	***	22.701
1 2	0.439	0.190	2.318	**	
2 3	2.274	0.195	11.662	***	
3 4	4.409	0.216	20.454	***	
4 5	5.994	0.280	21.438	***	
AIC	6300.764				
log Lik	-3142.382				

* P<0.10 ** p<0.05 *** p<0.01

stepwise method

次に、全体的な充実度ではなく、「合計スコア」ではなく、個々の福利厚生分野での導入されている制度数と「採用・確保」との因果関係を分析した(図表 3-1-7)。

ここで統計的に正の影響力が確認できたのは「両立支援」「休暇」「高齢者」である。これらの制度・施策を充実させている企業で採用・確保が容易であるという認識となっている。

一方、負の影響力となっていたのが「自己啓発」となった。解釈的には、自己啓発の拡充が、従業員の転職能力を高めている可能性がある。

いずれにしても、福利厚生の分野毎に「採用・確保」に対する影響力が異なることが示されている。

図表 3-1-7 要因分析

従業員の採用・確保の状況					
	Value	Std. Error	t value	p value	VIF
従業員数	0.000	0.000	-0.834	0.404	2.116
業種【製造業】					
財産形成	0.055	0.037	1.497	0.134	1.645
食事					
健康管理					
両立支援	0.131	0.044	2.996	***	5.846
休暇	0.115	0.030	3.801	***	1.927
自己啓発	-0.112	0.030	-3.689	***	2.062
慶弔災害					
住宅	-0.087	0.058	-1.510	0.131	1.464
余暇					
働き方					
高齢者	0.213	0.069	3.097	***	4.350
1 2	-0.592	0.081	-7.346	***	
2 3	1.238	0.084	14.783	***	
3 4	3.357	0.118	28.410	***	
4 5	4.991	0.214	23.308	***	
AIC	6623.432				
log Lik	-3300.716				

* P<0.10 ** p<0.05 *** p<0.01

stepwise method

・就職時の企業選定【従業員調査】

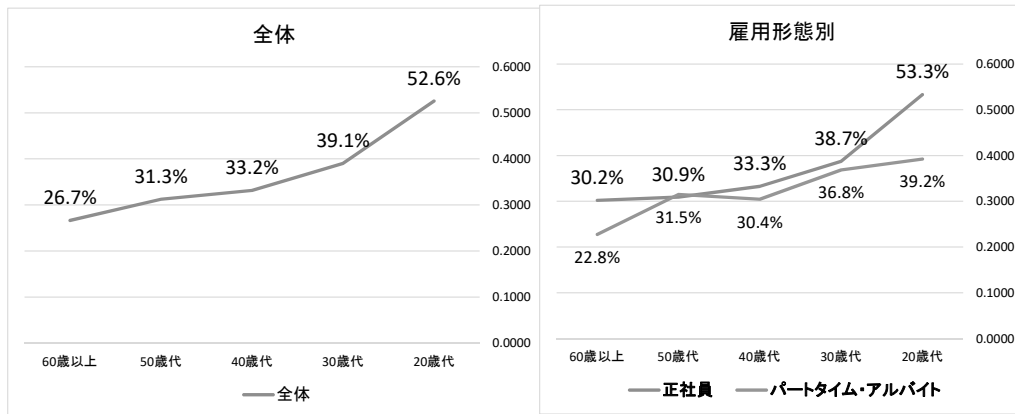
企業の採用力に対して福利厚生制度が貢献しているかという点では、従業員側での企業選定時点での重視度からも確認することができる。本調査では以下のように既存の従業員に対して、就職活動時に「福利厚生制度の内容」の重視度を尋ねている。つまり。入社前の就職活動での企業選定で福利厚生を重視した結果、現在の勤務先に入社した可能性がある。

問 1 4 : あなたは、現在の勤め先を選ぶときに、福利厚生制度の内容を重視しましたか。

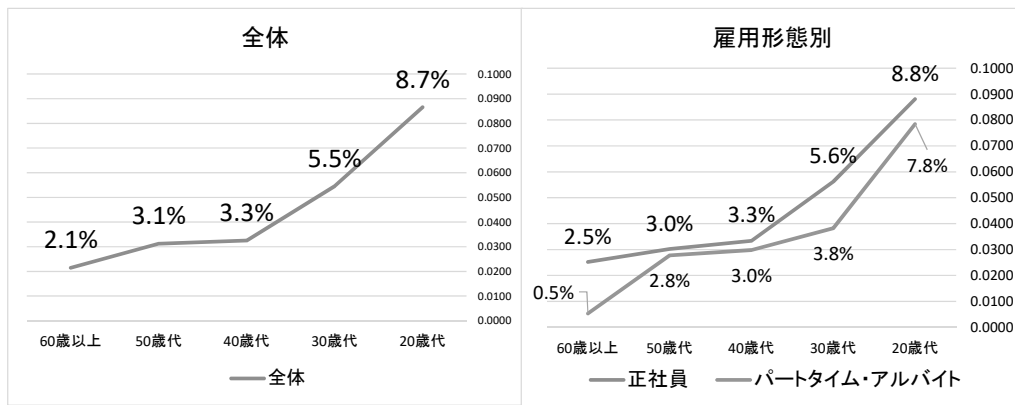
1. 非常に重視した 2. ある程度は重視した 3. ほとんど考慮しなかった 4. まったく考慮しなかった

現在の年齢階層別に、就活時の重視割合をみると明らかに若い世代ほど重視する傾向が顕著である。最も若い「20歳代」では過半数を超えている。今回の調査では正規、非正規双方に同様の設問を設けており、また新規学卒、中途採用の双方の入社経路がある。それらを総合してみこの傾向は顕著である。特に、非正社員でも若年層ほど就活時に福利厚生の内容を注目していることが明らかとなった点は重要である。

図表 3-1-8 就活時の企業選定における福利厚生重視度(年齢階層別)
 (「非常に重視した」「ある程度は重視した」の合計割合)

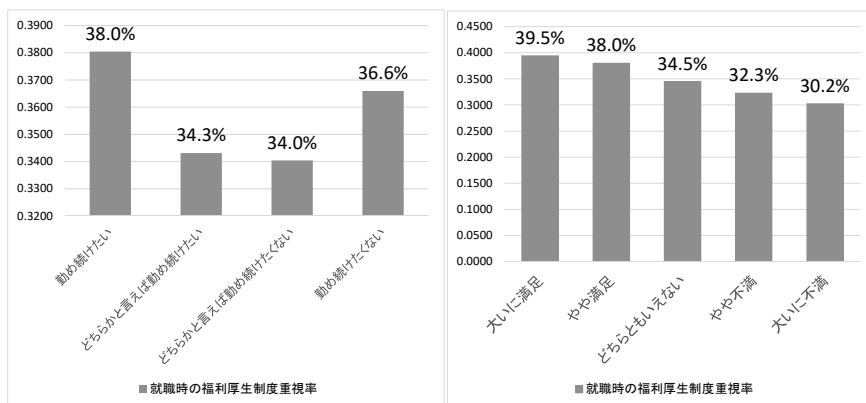


(「非常に重視した」の割合)



また、この就活時の福利厚生重視度と現在の勤務する会社に対する「総合的な満足度」、自身の今後の「定着意向」そして、勤務先企業の「定着状況」への評価との関連性について検証を行った。

図表 3-1-9 定着意向、会社満足度と重視割合



相関分析及び無相関検定の結果では、就活時に福利厚生の内容を重視するほど、入社後の会社への総合的な満足度、現在の勤務先企業での定着意向がいずれも高い、正の相関が有意であることが明らかとなった。一方で、現在の勤務先企業の全般的な定着状況への評価に関しては統計的に有意な関連性は確認できなかった。

図表 3-1-10 相関分析

相関分析(無相関検定)				
		お勤めの会社について、あなたの総合的な満足度	現在の会社に勤め続けたいと思いますか	職場の人の定着の状況について
現在の勤め先を選ぶときに、福利厚生制度の内容を重視しましたか。	Pearson 相関係数	.072**	.050**	0.015
	有意確率(両側)	0.000	0.000	0.185
	度数	8250	8234	8243
**. 相関係数は 1% 水準で有意(両側)				

3-2. 従業員の定着状況の変化【企業調査】

次は、現在の既存の従業員層での定着性に対する福利厚生の効果分析である。

企業調査では、自社の従業員の近年(5年)における定着状況の変化に関して、企業がどのように認識しているか、以下の設問と選択肢によって回答を求めた。

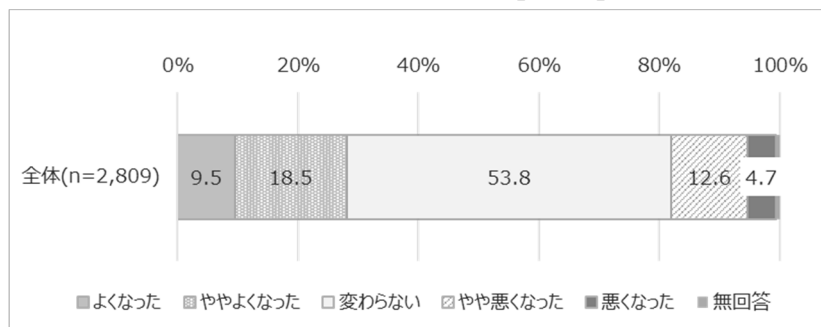
問：貴社の従業員の定着状況は、この5年間でおよそどのように変化しましたか

1 よくなった 2 ややよくなった 3 変わらない 4 やや悪くなった 5 悪くなった

1) 定着状況の変化【企業】(業種別・規模別)

直近5年間における従業員の定着状況の変化に関する企業の認識をみると、「よくなった」(9.5%)と「ややよくなった」(18.5%)を合わせた“よくなった”(28.1%)が3割に近い割合となっている。なお、過半数の企業は「変わらない」(53.8%)と回答している。

図表 3-2-1 定着状況の変化【企業】(全体)

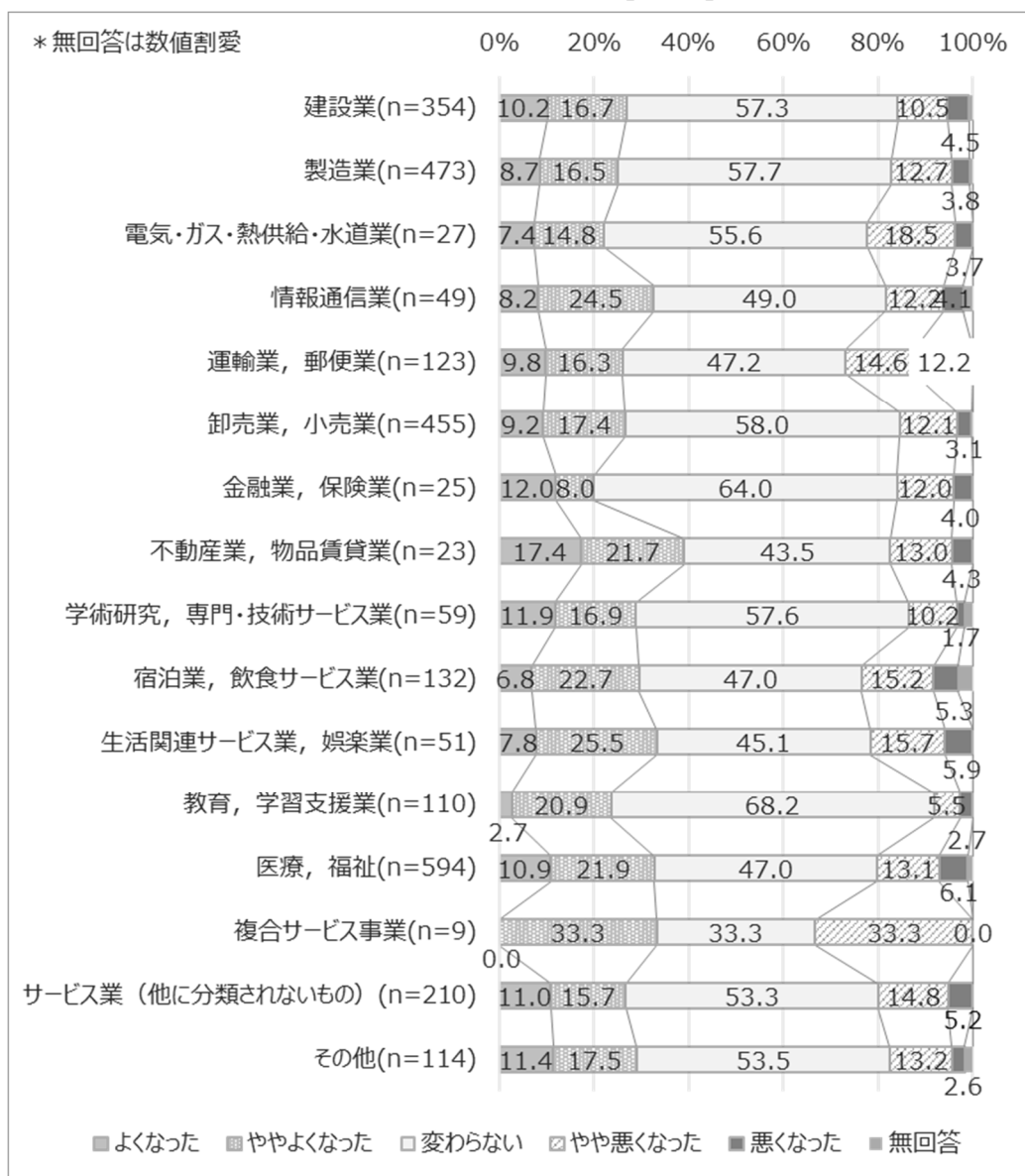


次に業種別にみると、「変わらない」では、教育、学習支援業(68.2%)が高くなっている。その他には大きな違いはみられない(図表 3-2-2)。

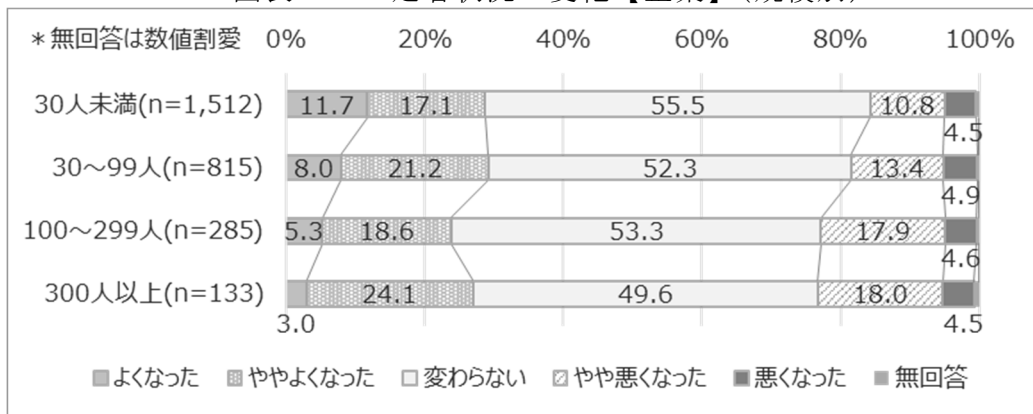
最後に規模別にみると、特に大きな違いはみられない。なお、「よくなった」では、従業員規模が大きくなるほど低くなる傾向がみられる。一方「やや悪くなった」では、従業員規模が大きくなるほど高くなる傾向がみられ、「悪くなった」と合わせた“悪くなった”

でも同様の傾向がみられる(図表 3-2-3)。

図表 3-2-2 定着状況の変化【企業】(業種別)



図表 3-2-3 定着状況の変化【企業】（規模別）



2) 要因分析

まず、この従業員の定着状況の変化に対する企業の認識において、業種、企業状況の影響力について分析を行った(図表 3-2-4)。

「業種」では、唯一「運輸業, 郵便業」で、定着が「悪くなった」と回答する傾向があることが確認された。

また、企業の状況では「平均年齢」が高いほど、また「平均勤続年数」が長いほど、定着が「悪くなった」と回答する傾向が確認された。

一方で、「正社員比率」が高い企業では、定着が「よくなった」と回答する傾向が見られた。他の状況変数の影響は確認できなかった。

図表 3-2-4 要因分析

従業員の定着状況の変化					
	Value	Std. Error	t value	p value	VIF
業種【建設業】					
業種【製造業】					
業種【電気・ガス・熱供給・水道業】					
業種【情報通信業】					
業種【運輸業, 郵便業】	0.349	0.199	1.752	*	9.894
業種【卸売業, 小売業】					
業種【金融業, 保険業】					
業種【不動産業, 物品賃貸業】					
業種【学術研究, 専門・技術サービス業】					
業種【宿泊業, 飲食サービス業】					
業種【生活関連サービス業, 娯楽業】					
業種【教育, 学習支援業】					
業種【医療, 福祉】					
業種【複合サービス事業】					
業種【サービス業(他に分類されないもの)】					
従業員数					
女性比率					
正社員比率	-0.312	0.149	-2.094	**	47.794
平均年齢	0.020	0.006	3.414	***	5.692
平均勤続年数	0.014	0.007	2.077	**	21.220
労組有無					
1 2	-1.458	0.266	-5.479	***	
2 3	-0.114	0.263	-0.435	0.663	
3 4	2.383	0.268	8.877	***	
4 5	3.823	0.279	13.695	***	
AIC	6602.173				
log Lik	-3293.086				

* P<0.10 ** p<0.05 *** p<0.01

stepwise method

この定着状況の変化に対しては、「従業員数」「製造業」の影響をコントロールした上で、福利厚生制度の実施総数である「合計スコア」が、明確な影響があることを確認してみた。やはり、ここでも定着状況が「よくなった」となる影響力があることが確認できる。

多様な福利厚生制度が充実している企業ほど、当然、職場で働きやすさや将来の生活設計などの安心感などを高めているものと考えられ、定着したいと考えられる従業員が多くなり、改善傾向につながっているものと考えられる。

図表 3-2-5 要因分析

従業員の定着状況の変化					
	Value	Std. Error	t value	p value	VIF
従業員数	0.000	0.000	0.786	0.432	4.721
業種【製造業】					
福利厚生導入数(充実度)	-0.021	0.006	-3.239	***	2.878
1 2	-2.479	0.096	-25.942	***	
2 3	-1.142	0.081	-14.186	***	
3 4	1.347	0.082	16.399	***	
4 5	2.806	0.111	25.241	***	
AIC	6923.500				
log Lik	-3455.750				

* P<0.10 ** p<0.05 *** p<0.01

stepwise method

さらに従業員数と業種（製造業）に加えて、他の企業の属性・状況に関する変数もコントロールした上で、福利厚生制度の実施総数である「合計スコア」が独立的に定着に影響を与えているかを分析した。

ここでも顕著に福利厚生の充実度が「定着状況の変化」に有意な影響があることが確認されている。福利厚生制度に対する継続的な投資によって蓄積された制度の厚み、充実度が内部労働市場での既存の従業員からの評価に繋がり、定着力として醸成されたものと考えられる。

この「合計スコア」以外で、独立的に定着に影響を及ぼすものとして「正社員比率」が正の影響があり、「労働組合有無」「平均年齢」「平均勤続年数」などが負の影響があることが示されている。

図表 3-2-6 要因分析

従業員の定着状況の変化					
	Value	Std. Error	t value	p value	VIF
従業員数					
業種【製造業】					
女性比率					
正社員比率	-0.266	0.149	-1.782	*	49.022
平均年齢	0.019	0.006	3.160	***	5.837
平均勤続年数	0.013	0.007	1.952	*	1.241
労組有無	0.303	0.135	2.244	**	4.951
福利厚生導入数(充実度)	-0.021	0.007	-3.197	***	25.022
1 2	-1.709	0.289	-5.904	***	
2 3	-0.361	0.286	-1.263	0.207	
3 4	2.142	0.290	7.382	***	
4 5	3.582	0.300	11.934	***	
AIC	6595.032				
log Lik	-3288.516				

* P<0.10 ** p<0.05 *** p<0.01

stepwise method

次に、従業員数と業種（製造業）を制御した上で、「合計スコア」ではなく、個々の福利厚生分野での導入されている制度数と「定着状況の変化」との因果関係を分析してみた(図表 3-2-7)。

ここで統計的に「定着状況の変化」を高める正の影響力が確認できたのは「自己啓発」「両立支援」「余暇」であり、定着を悪化させる負の影響力となっていたのが「財産形成」となった。分野毎に「採用・確保」に対する影響力が異なることが示されている。

図表 3-2-7 要因分析

従業員の定着状況の変化					
	Value	Std. Error	t value	p value	VIF
従業員数	0.000	0.000	0.681	0.496	1.917
業種【製造業】					
財産形成	0.093	0.036	2.575	**	1.545
食事					
健康管理					
両立支援	-0.109	0.043	-2.508	**	1.848
休暇					
自己啓発	-0.130	0.031	-4.144	***	2.164
慶弔災害					
住宅					
余暇	-0.082	0.045	-1.834	*	2.075
働き方					
高齢者					
1 2	-2.442	0.082	-29.962	***	
2 3	-1.095	0.063	-17.343	***	
3 4	1.414	0.066	21.282	***	
4 5	2.873	0.100	28.613	***	
AIC	6902.195				
log Lik	-3442.098				

* P<0.10 ** p<0.05 *** p<0.01

stepwise method

3-3. 従業員の定着状況に対する問題認識【企業調査】

次に、現在の自社の従業員の定着状況に対して、問題として認識しているか、という点についての要因分析を行った。

この点については自社の従業員の定着状況に関して、企業がどの程度、問題として受け止めているか、その問題意識の程度について、以下の設問と選択肢によって回答を求めた。

問7：貴社における従業員の定着状況について、どのように認識していますか(1つに○)。

- | | |
|---------------|----------------|
| 1 非常に問題視している | 2 やや問題視している |
| 3 あまり問題視していない | 4 まったく問題視していない |

1) 定着状況の問題認識【企業】(業種別・規模別)

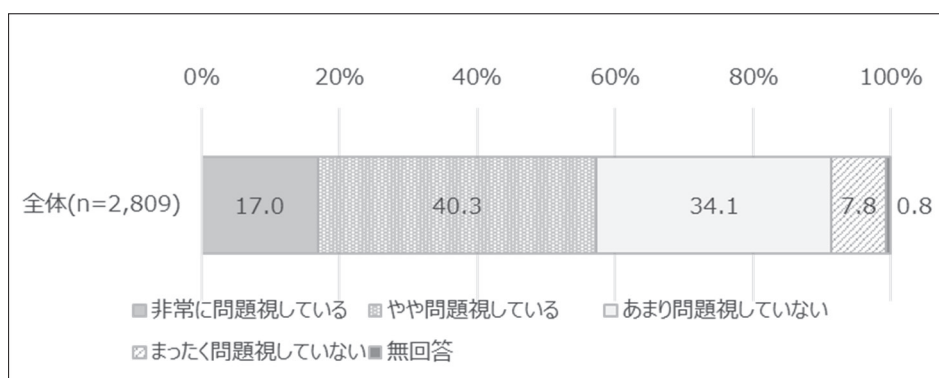
従業員の定着状況に対する認識(問題視しているか)に関する企業の問題認識をみると、「非常に問題視している」(17.0%)と「やや問題視している」(40.3%)を合わせた“問題視している”(57.2%)が6割に近い割合となっている。

次に業種別にみると、2つを合わせた“問題視している”では、宿泊業、飲食サービス

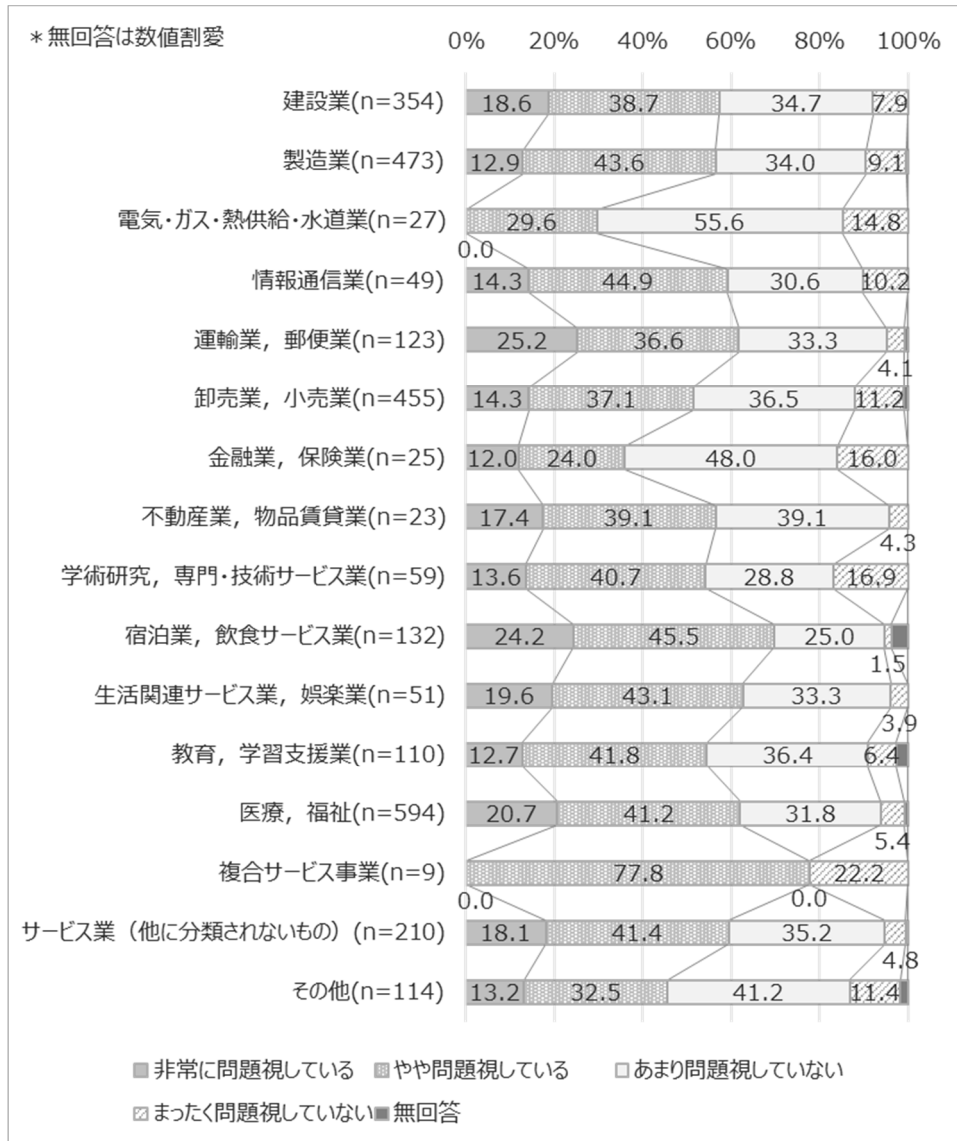
業（69.7%）が7割近い割合となっている（図表 3-3-2）。

最後に規模別にみると、「やや問題視している」では、100～299人（52.6%）と300人以上（54.9%）が高くなっており、「非常に問題視している」と合わせた“問題視している”でも、同じく100～299人（75.4%）と300人以上（75.9%）が高く4社に3社がそう認識している。なお、「やや問題視している」では、従業員規模が大きくなるほど高くなる傾向がみられる。一方「まったく問題視していない」では、従業員規模が大きくなるほど低くなる傾向がみられる（図表 3-3-3）。

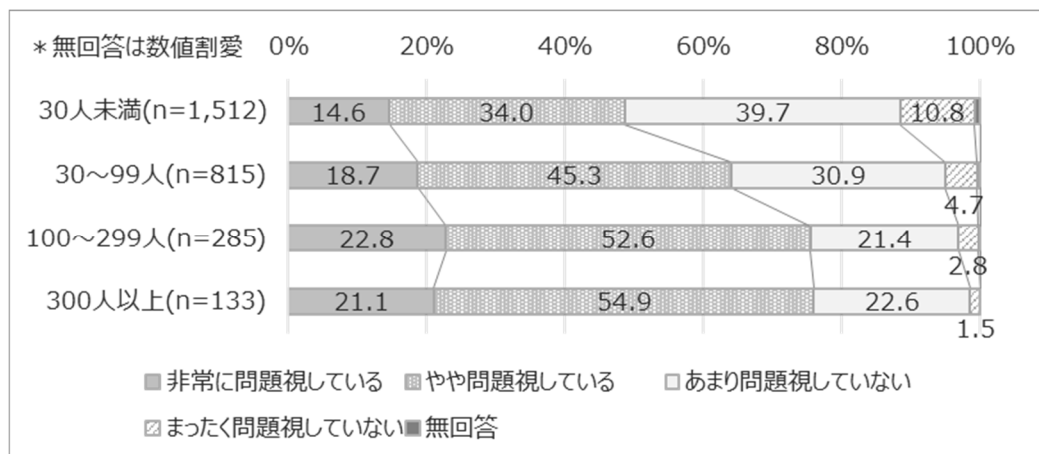
図表 3-3-1 定着状況の認識【企業】（全体）



図表 3-3-2 定着状況の認識【企業】（業種）



図表 3-3-3 定着状況の認識【企業】（規模別）



2) 要因分析

この企業の従業員の定着状況に対する認識（問題視しているか）に何が影響を与えているかについて分析を行った。

業種でみると、「問題視している」と回答する傾向を強めているのは「製造業」「運輸業, 郵便業」「生活関連サービス, 娯楽業」「医療, 福祉」などである。これらの業種では事業運営の上で、人員の確保が困難な状況となっていることをうかがわせる。

一方で、「電気・ガス・熱供給・水道業」では、「問題視していない」と回答する傾向が強かった。元来、地域独占的な安定的な経営の企業が多い業界であることをうかがわせる。全体としては、コロナ禍以前の深刻な人手不足の状況下の調査であったため、問題視する業界が多く表れていたものと考えられる。

また、企業の状況・属性に関する要因では、「正社員比率」「平均年齢」「女性比率」が高いほど、問題視する傾向が強いか示された。

一方、「平均勤続年数」が長いほど「問題視していない」と楽観視している傾向があることが示されている。

正社員、女性など人材の確保ができ、しかも勤続が長く維持できている企業では、やはり問題ではないというわけである。

図表 3-3-4 要因分析

従業員の定着状況に対する問題認識					
	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)	VIF
(Intercept)	1.546	0.134	11.543	***	1.390
業種【建設業】	-0.227	0.057	-3.957	***	1.318
業種【製造業】	-0.091	0.049	-1.855	*	1.029
業種【電気・ガス・熱供給・水道業】	0.264	0.166	1.592	0.111	1.181
業種【情報通信業】					
業種【運輸業, 郵便業】	-0.355	0.086	-4.113	***	1.187
業種【卸売業, 小売業】					
業種【金融業, 保険業】					
業種【不動産業, 物品賃貸業】					
業種【学術研究, 専門・技術サービス業】					
業種【宿泊業, 飲食サービス業】	-0.283	0.085	-3.340	***	1.062
業種【生活関連サービス業, 娯楽業】	-0.190	0.121	-1.573	0.116	2.037
業種【教育, 学習支援業】					
業種【医療, 福祉】	-0.150	0.056	-2.682	***	1.168
業種【複合サービス事業】					
業種【サービス業(他に分類されないもの)】	-0.140	0.066	-2.123	**	1.027
従業員数	0.000	0.000	-2.785	***	2.299
女性比率	0.127	0.085	1.498	0.134	1.400
正社員比率	0.245	0.074	3.302	***	1.219
平均年齢	0.008	0.003	2.990	***	1.249
平均勤続年数	0.029	0.003	9.894	***	1.390
労組有無					
sfstat	18.032				
sp.value	0.000			***	
saic	6292.858				
N	2586				
srsq	0.084				
sadrsg	0.079				

* P<0.10 ** p<0.05 *** p<0.01

stepwise method

この定着状況に関する問題意識に対して、従業員数と業種(製造業)をコントロールした上で、福利厚生制度数である「合計スコア」の影響力を分析してみたが、有意な影響力は検出されなかった。

図表 3-3-5 要因分析

従業員の定着状況に対する問題認識					
	Value	Std. Error	t value	p value	VIF
従業員数	0.000	0.000	-1.717	*	1.210
業種【製造業】	0.140	0.094	1.490	0.136	1.342
福利厚生導入数(充実度)					
1 2	-1.575	0.054	-28.904	***	
2 3	0.315	0.043	7.306	***	
3 4	2.494	0.074	33.524	***	
4 5					
AIC	6688.394				
log Lik	-3339.197				

* P<0.10 ** p<0.05 *** p<0.01
stepwise method

また、この定着状況に関する問題意識に対して、従業員数と業種(製造業)に加えて、企業の状況・属性に関する諸変数もコントロールした上で、福利厚生制度数である「合計スコア」の影響力を分析してみた。ここでは有意性は低い負の影響力、すなわち、「問題視」させる影響力が観測されている。

図表 3-3-6 要因分析

従業員の定着状況に対する問題認識					
	Std. Error	t value	p value	VIF	
従業員数	0.000	-1.004	0.315	4.326	
業種【製造業】					
女性比率	0.146	2.363	**	12.711	
正社員比率	0.166	3.710	***	49.498	
平均年齢	0.006	1.800	*	5.960	
平均勤続年数	0.007	10.927	***	4.975	
労組有無					
福利厚生導入数(充実度)	0.007	-1.808	*	42.896	
1 2	0.323	0.373	0.709		
2 3	0.325	6.469	***		
3 4	0.336	13.005	***		
4 5					
AIC					
log Lik					

* P<0.10 ** p<0.05 *** p<0.01
stepwise method

次に、従業員数と業種(製造業)を制御した上で、福利厚生制度の総数である「福利厚生導入数(充実度)」ではなく、個々の福利厚生分野での導入されている制度数と「定着状況に対する問題意識」との因果関係を分析してみた。

ここで統計的に負の影響力、すなわち問題認識を強める関係性が確認できたのは「自己啓発」「働き方」「住宅」となった。また、問題認識を弱める正の関係性となっていたの

が「高齢者」「休暇」となった。

図表 3-3-7 要因分析

従業員の定着状況に対する問題認識					
	Value	Std. Error	t value	p value	VIF
従業員数	0.000	0.000	-1.601	0.109	1.701
業種【製造業】					
財産形成					
食事					
健康管理					
両立支援	0.065	0.044	1.463	0.144	5.877
休暇	0.056	0.031	1.819	*	1.940
自己啓発	-0.111	0.031	-3.582	***	2.048
慶弔災害					
住宅	-0.165	0.057	-2.876	***	2.246
余暇					
働き方	-0.129	0.037	-3.489	***	1.312
高齢者	0.274	0.067	4.081	***	3.445
1 2	-1.724	0.088	-19.613	***	
2 3	0.192	0.080	2.400	**	
3 4	2.392	0.100	23.980	***	
4 5					
AIC	6649.254				
log Lik	-3314.627				

* P<0.10 ** p<0.05 *** p<0.01

stepwise method

3-4. 職場の従業員の定着状況【従業員調査】

従業員自身に自社における現在の定着状況に関してどの程度かについて、身近な職場での離職者の動向として以下の設問と選択肢によって回答を求めた。

問：あなたの職場の人の定着の状況について、お教えてください（1つに○）。

1. 頻繁にやめる人がいる 2. 時々やめる人がいる 3. やめる人はほとんどいない

1) 職場の従業員定着状況【従業員】（男女別・年齢別）

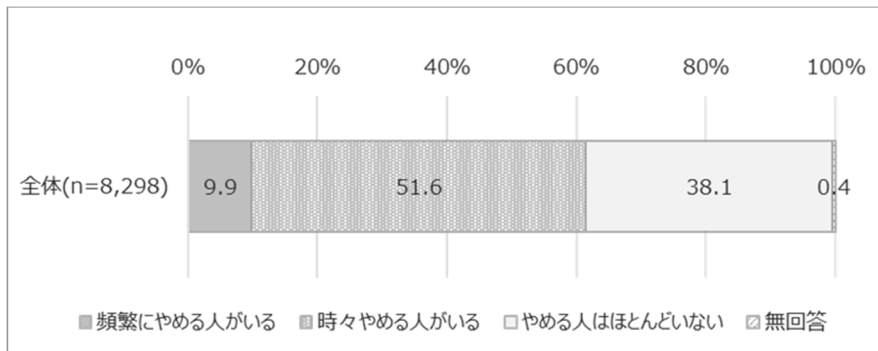
職場の従業員の定着状況に関する従業員の回答をみると、「時々やめる人がいる」（51.6%）が5割を超える割合となっており、「頻繁にやめる人がいる」（9.9%）も1割程度いる（図表 3-4-1）。

次に男女別にみると、特に大きな違いはみられない（図表 3-4-2）。

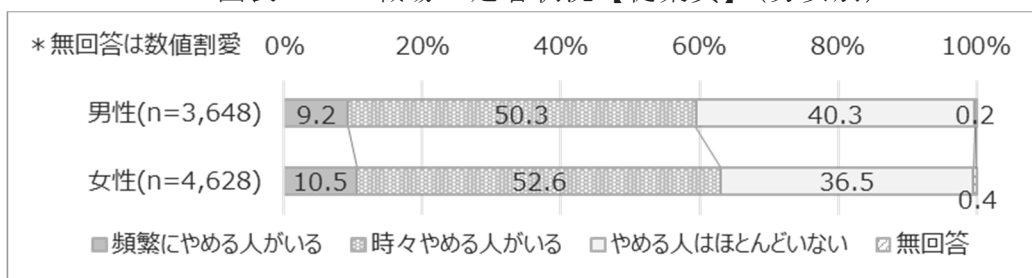
最後に年齢別にみると、「やめる人はほとんどいない」では、60歳以上（48.1%）が高くなっている（図表 3-4-3）。

なお、「頻繁にやめる人がいる」と「時々やめる人がいる」では、年齢が上がるほど低くなる傾向がみられる。身近な職場における定着状況に関する認識が、従業員の年齢によって異なる様子がうかがえる。

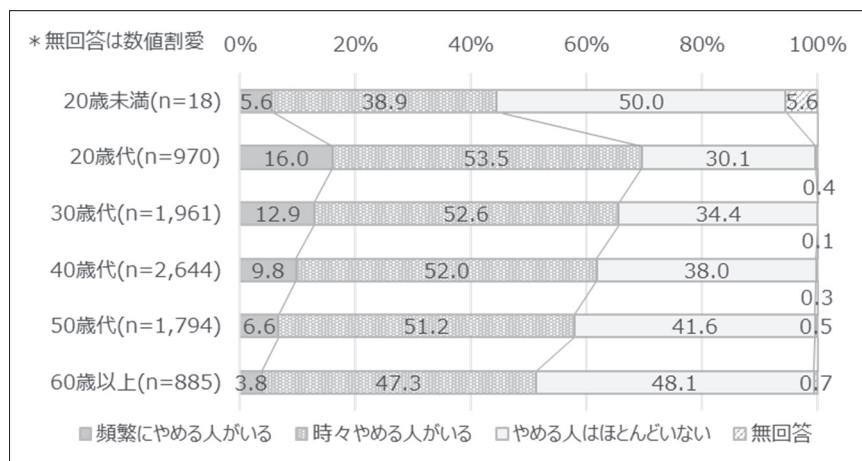
図表 3-4-1 職場の定着状況【従業員】（全体）



図表 3-4-2 職場の定着状況【従業員】（男女別）



図表 3-4-3 職場の定着状況【従業員】（年齢別）



2) 要因分析

従業員による自社の定着状況評価に関して要因分析を行った(図表 3-4-4)。

従業員自身の「有給休暇取得」「性別(男性ダミー)」「年齢」「勤続年数」「事務・営業職」「配偶者有無」「生産・技能職」などは、定着状況が良好(離職者少ない)とする要因であることが示された。

一方で「パートタイム・アルバイト」「残業時間」などでは離職者が多い職場となる要因であることが明らかとなっている。

図表 3-4-4 要因分析

定着状況評価				
	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)
(Intercept)	1.585	0.041	39.117	***
性別	0.080	0.016	5.019	***
年齢	0.003	0.001	3.723	***
配偶者有無	0.032	0.015	2.049	**
子供有無				
正社員				
パートタイム・アルバイト	-0.050	0.024	-2.049	**
契約社員				
嘱託				
専門・技術職				
事務・営業職	0.043	0.015	2.794	***
販売・対人サービス職				
生産・技能職	0.046	0.026	1.754	*
勤続年数	0.008	0.001	9.423	***
労働時間				
残業時間	-0.009	0.001	-6.666	***
業務量変動	0.049	0.009	5.394	***
有給休暇取得	0.092	0.005	16.783	***
F	73.390			
p.value	0.000			***
AIC	13345.683			
N	7260			
R ²	0.092			
adj-R ²	0.091			

* P<0.10 ** p<0.05 *** p<0.01
stepwise method

(業務量変動)問 8 : あなたに課せられている業務量は 1 年前と比較してどう変化しましたか (1 つに○)。

1. かなり増えた
2. やや増えた
3. ほとんど変わらない
4. やや減った
5. かなり減った

(有給休暇取得)問 9 : あなたの職場では、年次有給休暇を取得しやすいですか (1 つに○)。

1. 取りにくい
2. やや取りにくい
3. どちらともいえない
4. やや取りやすい
5. 取りやすい

この定着状況評価に対して福利厚生がどのような影響を与えているのか。従業員の個人属性(性別、年齢、勤続年数)を制御変数とした上で、従業員が認知している福利厚生制度の導入数、つまり実際の導入数ではなく従業員が認知できている制度数を説明変数に加えて分析を行った(図表 3-4-5)。

この結果、やや低い信頼度での有意性だが、高い定着状況評価となる影響力が確認された。制度の充実度が良好な定着状況に繋がる可能性を示している。

図表 3-4-5 要因分析

定着状況評価				
	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)
(Intercept)	1.983	0.029	67.276	***
性別	0.028	0.014	1.960	*
年齢	0.004	0.001	6.017	***
勤続年数	0.008	0.001	8.836	***
福利厚生導入数(充実度)	0.004	0.002	1.863	*
F	60.918			
p.value	0.000			
AIC	14785.759			
N	7785			
R ²	0.030			
adj-R ²	0.030			

* P<0.10 ** p<0.05 *** p<0.01

stepwise method

次に、同様の制御変数の下で、従業員が自身にとって必要性が高いと評価した福利厚生の制度数を説明変数として導入した分析も行ってみた。結果としては、やはり信頼度をもった有意性で影響力は確認されなかった。

図表 3-4-6 要因分析

定着状況評価					
	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)	vif
(Intercept)	1.993	0.028	71.139	***	1.011
性別	0.030	0.014	2.123	**	1.279
年齢	0.004	0.001	6.204	***	1.290
勤続年数	0.008	0.001	9.509	***	1.011
必要性が高い制度導入数					
F	82.508				
p.value	0.000				
AIC	15544.387				
N	8190				
R ²	0.029				
adj-R ²	0.029				

* P<0.10 ** p<0.05 *** p<0.01

stepwise method

さらに、同様の制御変数の下で、従業員が自身にとって必要性が高いと評価し、かつ本人が利用した経験のある福利厚生の制度数を説明変数として導入した分析も行ってみた。結果としては、ここでも信頼度をもった有意性で影響力は確認されなかった(図表 3-4-7)。

図表 3-4-7 要因分析

定着状況評価					
	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)	vif
(Intercept)	1.986	0.028	70.104	***	1.013
性別	0.029	0.014	2.062	**	1.290
年齢	0.004	0.001	6.311	***	1.313
勤続年数	0.008	0.001	9.243	***	1.021
必要性が高い制度の利用経験数	0.005	0.004	1.430	0.153	1.013
F	62.400				
p.value	0.000				
AIC	15544.342				
N	8190				
R ²	0.030				
adj-R ²	0.029				

* P<0.10 ** p<0.05 *** p<0.01
stepwise method

次に、個々の制度分野において、従業員が自身にとって必要性が高いと評価し、かつ利用した経験のある福利厚生制度数を説明変数として導入した分析も行ってみた。

ここで高い信頼度の有意性で定着状況評価を高める影響力が確認された制度分野は「健康管理」のみとなった。健康経営の推進が社内の定着状況を良好に維持する可能性を示している。

図表 3-4-8 要因分析

定着状況評価					
	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)	vif
(Intercept)	1.986	0.028	70.724	***	1.012
性別	0.029	0.014	2.093	**	1.280
年齢	0.004	0.001	6.280	***	1.297
勤続年数	0.008	0.001	9.298	***	1.005
必要性が高く施策ありで、利用【財産形成】					
必要性が高く施策ありで、利用【食事】					
必要性が高く施策ありで、利用【健康管理】	0.048	0.018	2.731	***	1.012
必要性が高く施策ありで、利用【両立支援】					
必要性が高く施策ありで、利用【休暇制度】					
必要性が高く施策ありで、利用【自己啓発】					
必要性が高く施策ありで、利用【慶弔災害】					
必要性が高く施策ありで、利用【住宅】					
必要性が高く施策ありで、利用【余暇活動】					
必要性が高く施策ありで、利用【働き方】					
必要性が高く施策ありで、利用【高齢者】					
F	63.794				
p.value	0.000			***	
AIC	15538.928				
N	8190				
R ²	0.030				
adj-R ²	0.030				

* P<0.10 ** p<0.05 *** p<0.01
stepwise method

3-5. 企業業績への影響力（企業調査）

自社の業績状況に関して、上向き（好調か）か、下向きか（不調か）という状況判断について、以下の設問と選択肢によって回答を求めた。

問 10：貴社の過去3年間のおおよその企業業績の傾向についてお教えてください

1 上向き 2 やや上向き 3 横ばい 4 やや下向き 5 下向き

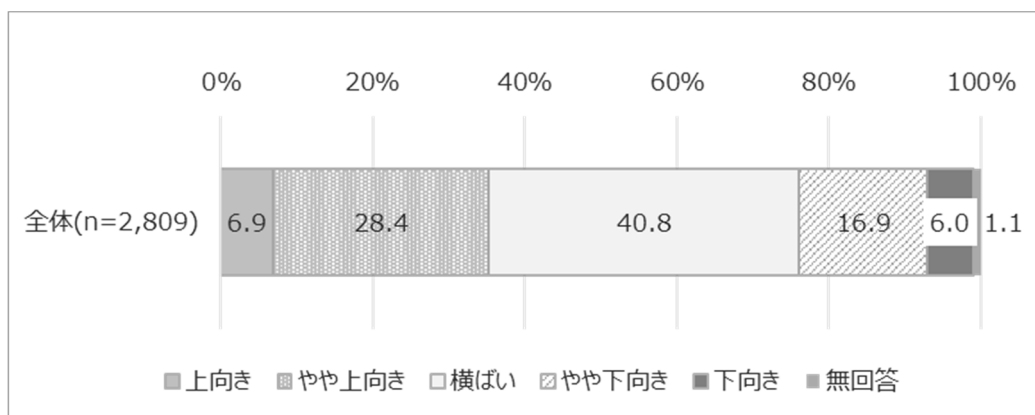
1) 企業業績の傾向【企業】（業種別・規模別）

過去3年間の企業業績の傾向についてみると、「横ばい」（40.8%）が約4割となっている。「上向き」（6.9%）と「やや上向き」（28.4%）を合わせた“上向き傾向”（35.3%）は3社に1社を超える割合となっている。

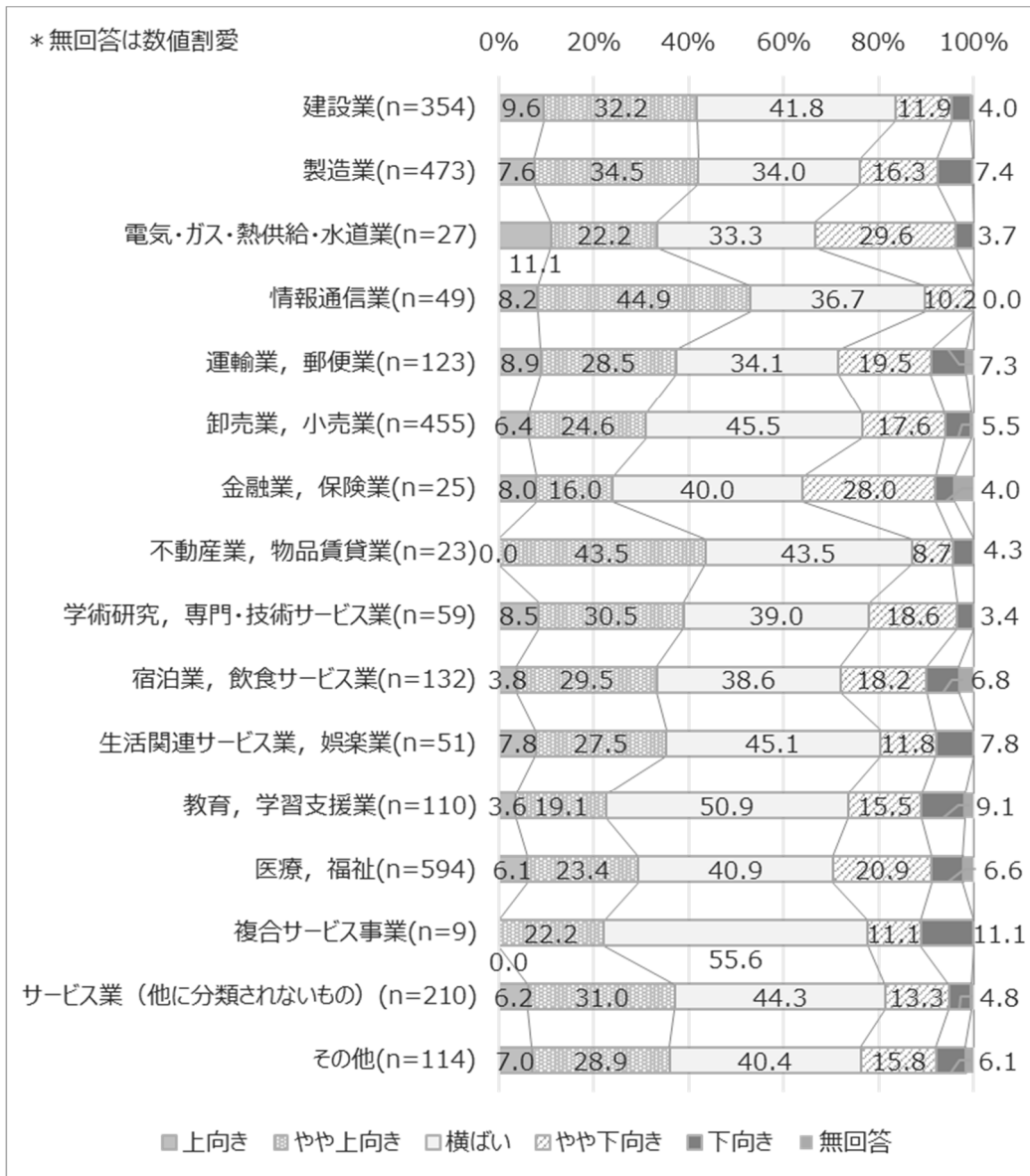
次に業種別にみると、「やや上向き」では、情報通信業（44.9%）が高くなっており、「上向き」と合わせた“上向き傾向”（53.1%）も同様の傾向となっている。また、「横ばい」では、教育、学習支援業（50.9%）が高くなっている。一方、“上向き傾向”では、教育、学習支援業（22.7%）は低くなっている（図表 3-5-2）。

最後に規模別にみると、特に大きな違いはみられないが、「上向き」では、規模が上がるほど高くなる傾向がみられる。一方、「下向き」では、規模が上がるほど低くなる傾向がみられる（図表 3-5-3）。

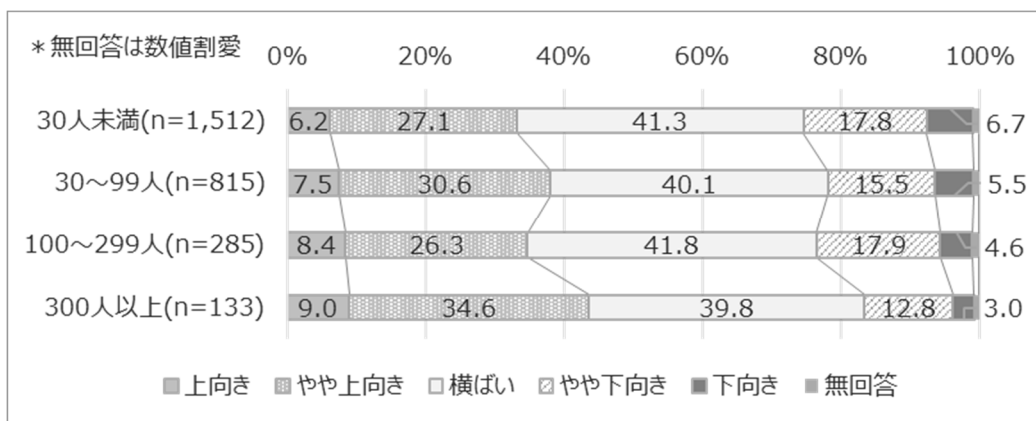
図表 3-5-1 企業業績の傾向【企業】（全体）



図表 3-5-2 企業業績の傾向【企業】（業種別）



図表 3-5-3 企業業績の傾向【企業】（規模別）



2) 要因分析

企業の自社の業績の動向に対する要因分析を行った。この要因として福利厚生の実度（導入した制度・施策の総数）を設定している。

業績を低調とさせる企業特性としての要因では「女性比率」「平均年齢」「平均勤続年数」などが確認された。これらの数値が高い企業ほど業績は芳しくない。

「定着状況2」は、従業員の定着状況への問題視している程度を測ったものだが、深刻に問題視する企業はやはり業績が下向きとなる傾向がある。

また「定着状況1」は、5年間での定着性の変化を測定したものだが、その善し悪しと業績とは連動性が確認される。すなわち、定着状況の悪化と業績の悪化が連動する関係性である。

一方で、そうした定着状況から業績への影響を排した形での分析でも、「福利厚生導入数(充実度)」はポジティブな影響力、つまり、導入数が多いほど業績が好調(上向き)ということになることを示している。定着・採用といった要素以外の、例えば、モチベーションや労働生産性の向上などを通じて、福利厚生の実度が業績を高める可能性を示している。

図表 3-5-4 要因分析

	業績動向				
	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)	VIF
(Intercept)	1.515	0.156	9.696	***	1.050
従業員数					
業種【製造業】					
女性比率	0.414	0.066	6.267	***	1.221
正社員比率					
平均年齢	0.015	0.003	5.039	***	1.281
平均勤続年数	0.020	0.003	5.788	***	1.057
労組有無					
福利厚生導入数(充実度)	-0.008	0.003	-2.573	**	1.086
採用状況					
定着状況1	0.168	0.021	8.097	***	1.144
定着状況2	-0.039	0.023	-1.677	*	1.050
sfstat	35.845				
sp.value	0.000				
saic	6960.957				
N	2570				
srsq	0.077				
sadrsg	0.075				

* P<0.10 ** p<0.05 *** p<0.01
stepwise method

(参考)

定着状況 1

問 6：貴社の従業員の定着状況は、この5年間でおおよそどのように変化しましたか（1つに○）。

1 よくなった 2 ややよくなった 3 変わらない 4 やや悪くなった 5

悪くなった

定着状況 2

問7：貴社における従業員の定着状況について、どのように認識していますか(1つに○)。

1 非常に問題視している 2 やや問題視している 3 あまり問題視していない 4 まったく問題視していない

3-6. 従業員の定着意向

次に従業員自身に現在の勤務先企業での定着意向に関して、以下の設問と選択肢によって回答を求めた。

問：あなたは、現在の会社に勤め続けたいと思いますか(1つに○)。

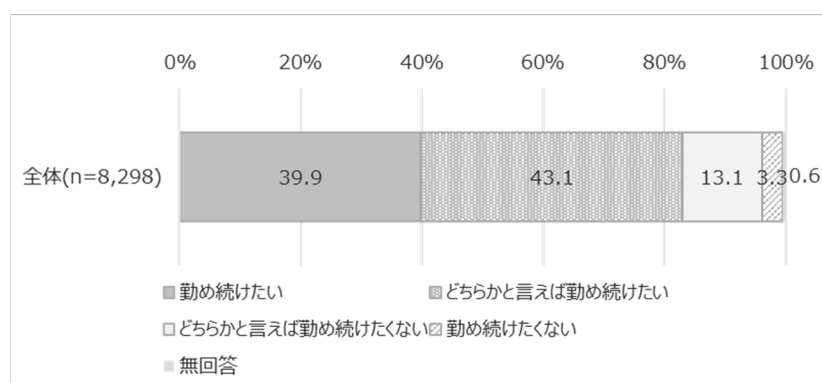
- 1. 勤め続けたい
- 2. どちらかと言えば勤め続けたい
- 3. どちらかと言えば勤め続けたくない
- 4. 勤め続けたくない

1) 従業員の定着意向【従業員】(男女別・年齢別)

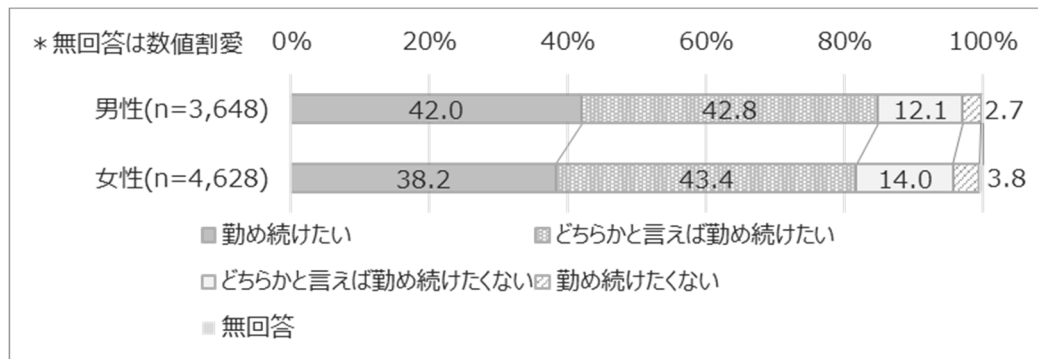
現在の会社に勤め続けたいと思うかについて従業員に尋ねたところ、「どちらかと言えば勤め続けたい」(43.1%)と「勤め続けたい」(39.9%)を合わせた“定着意向あり”(83.0%)が8割を超える割合となっている。

次に男女別および年齢別にみると、特に大きな違いはみられない。なお、「勤め続けたい」では、50歳代以下の年齢層において、年齢が上がるほど高くなる傾向がみられる。一方、「勤め続けたくない」では、年齢が上がるほど低くなる傾向がみられ、「どちらかと言えば勤め続けたい」でも、50歳代以下の年齢層において同様の傾向がみられる(図表3-6-2、3-6-3)。

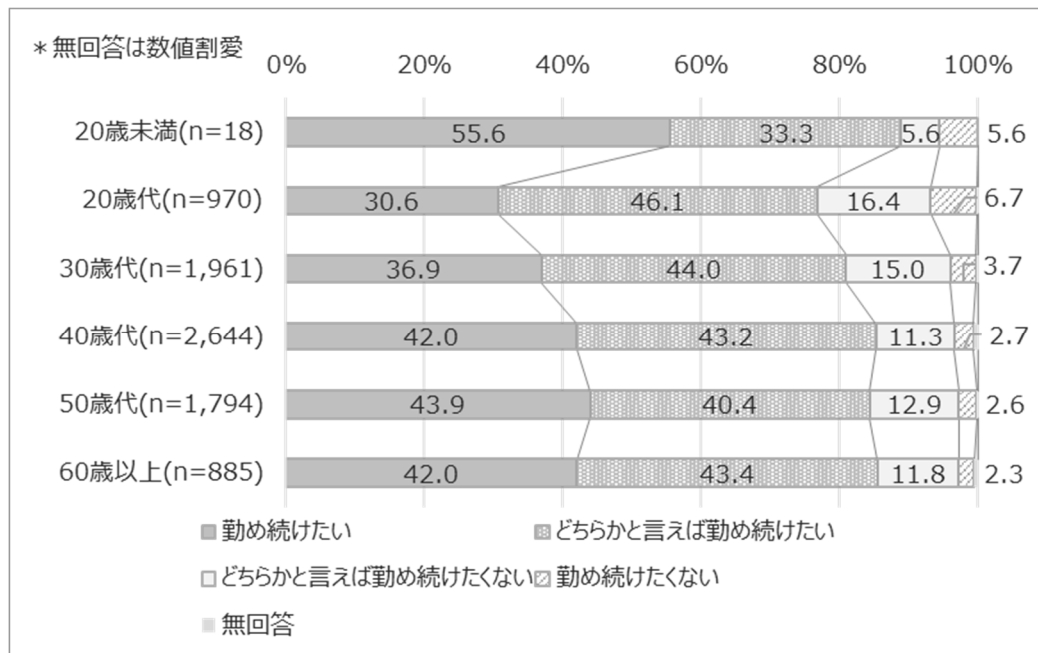
図表 3-6-1 従業員の定着意向【従業員】(全体)



図表 3-6-2 従業員の定着意向【従業員】（男女別）



図表 3-6-3 従業員の定着意向【従業員】（年齢別）



2) 要因分析

この本人の定着意向に対する要因分析を行った(図表 3-6-4)。

結果として有意性が得られた定着意向を高める要因としては、「有給休暇取得」「性別」「勤続年数」「配偶者有無(有ダミー)」「子供有無(有ダミー)」「業務量変動」「正社員」などとなった。扶養家族の存在が意向を高めるほか、有休の取りやすさなどの職場での状況の影響も示されている。

一方、定着意向を低下させる要因としては「残業時間」「嘱託」などが有意となっている。残業時間が多いほど定着意向を弱める点は、上記の有給休暇取得の結果とも符合するものである。

図表 3-6-4 要因分析

	本人定着意向		
	Value	t value	p value
性別	-0.259	-5.257	***
年齢	-0.006	-2.372	**
配偶者有無	-0.222	-4.024	***
子供有無	-0.168	-3.250	***
正社員	-0.372	-3.458	***
パートタイム・アルバイト	-0.322	-2.597	***
契約社員			
嘱託	0.354	2.043	**
専門・技術職			
事務・営業職			
販売・対人サービス職			
生産・技能職			
勤続年数	-0.014	-5.105	***
労働時間			
残業時間	0.022	4.892	***
業務量変動	-0.115	-3.916	***
有給休暇取得	-0.382	-21.454	***
1 2	-3.022	-17.366	***
2 3	-0.836	-4.915	***
3 4	0.984	5.530	***
4 5			
AIC	15372		
log Lik	-7672		

* P<0.10 ** p<0.05 *** p<0.01
stepwise method

この本人の定着意向に対して福利厚生がどのような影響を与えているのか。従業員の個人属性(性別、年齢、勤続年数)を制御変数とした上で、従業員が認知している福利厚生制度の導入数、つまり実際の導入数ではなく従業員が認知できている制度数を説明変数に加えて分析を行った。

この結果、高い有意性で本人の定着意向を高める影響力が確認された。制度の充実度が会社への満足度評価に繋がっていることを示している。

図表 3-6-5 要因分析

	本人定着意向				
	Value	Std. Error	t value	p value	VIF
性別	-0.128	0.043	-2.964	***	20.370
年齢	-0.011	0.002	-5.241	***	3.573
勤続年数	-0.009	0.003	-3.304	***	1.762
福利厚生導入数(充実度)	-0.048	0.007	-6.525	***	17.343
1 2	-1.177	0.091	-12.990	***	20.370
2 3	0.871	0.090	9.631	***	3.573
3 4	2.619	0.105	24.866	***	1.762
4 5					
AIC	17137.602				
log Lik	-8561.801				

* P<0.10 ** p<0.05 *** p<0.01
stepwise method

次に、同様の制御変数の下で、従業員が自身にとって必要性が高いと評価した福利厚生制度数を説明変数として導入した分析も行ってみた。結果としては、やはり高い信頼度の有意性で本人の定着意向を高める影響力が確認された。

図表 3-6-6 要因分析

本人定着意向					
	Value	Std. Error	t value	p value	VIF
性別	-0.143	0.042	-3.384	***	20.221
年齢	-0.010	0.002	-4.830	***	3.374
勤続年数	-0.011	0.002	-4.539	***	1.279
必要性の高い制度充実度	-0.018	0.006	-2.998	***	17.266
1 2	-1.077	0.088	-12.257	***	
2 3	0.959	0.088	10.892	***	
3 4	2.714	0.103	26.453	***	
4 5					
AIC	18092.018				
log Lik	-9039.009				

* P<0.10 ** p<0.05 *** p<0.01

stepwise method

さらに、同様の制御変数の下で、従業員が自身にとって必要性が高いと評価し、かつ本人が利用した経験のある福利厚生制度数を説明変数として導入した分析も行ってみた。

結果としては、ここでも高い信頼度の有意性で本人の定着意向を高める影響力が確認された。

図表 3-6-7 要因分析

本人定着意向					
	Value	Std. Error	t value	p value	VIF
性別	-0.133	0.042	-3.153	***	20.101
年齢	-0.010	0.002	-4.997	***	3.397
勤続年数	-0.010	0.002	-4.102	***	1.220
必要性の高い施策の利用経験数	-0.062	0.012	-5.330	***	16.835
1 2	-1.093	0.087	-12.584	***	
2 3	0.946	0.087	10.871	***	
3 4	2.702	0.102	26.566	***	
4 5					
AIC	18071.867				
log Lik	-9028.933				

* P<0.10 ** p<0.05 *** p<0.01

stepwise method

次に、個々の制度分野において、従業員が自身にとって必要性が高いと評価し、かつ利用した経験のある福利厚生制度数を説明変数として導入した分析も行ってみた(図表 3-6-8)。

ここで高い信頼度の有意性で本人の定着意向を高める影響力が確認された制度分野は

「余暇活動」「両立支援」「働き方」「自己啓発」「財産形成」となった。こうした従業員ニーズに合致した制度が提供され、実際に従業員が活用するなかで、本人の定着意向の向上に繋がったことになる。

図表 3-6-8 要因分析

現在の会社に勤め続けたいと思いますか

R	R2 乗	調整済み R2 乗	推定値の標準誤差
.126 ^a	0.016	0.014	0.786

	平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
回帰	82.180	13	6.322	10.235	0.000
残差	5077.796	8221	0.618		
合計	5159.976	8234			

必要性が高く施策があって利用

	非標準化係数		標準化係数 ベータ	t 値	有意確率
	B	標準誤差			
(定数)	2.120	0.035		60.061	0.000
性別【男性】	-0.064	0.018	-0.040	-3.657	0.000
年齢	-0.006	0.001	-0.091	-8.187	0.000
財産形成	-0.057	0.031	-0.022	-1.861	0.063
食事	0.008	0.028	0.003	0.298	0.766
健康管理	-0.024	0.025	-0.012	-0.984	0.325
両立支援	-0.070	0.059	-0.014	-1.197	0.231
休暇制度	0.016	0.020	0.010	0.771	0.441
自己啓発	-0.069	0.028	-0.029	-2.465	0.014
慶弔災害	-0.002	0.029	-0.001	-0.086	0.931
住宅	-0.022	0.038	-0.007	-0.577	0.564
余暇活動	-0.104	0.031	-0.040	-3.324	0.001
働き方	-0.037	0.030	-0.015	-1.223	0.222
高齢者	0.004	0.130	0.000	0.032	0.974

3-7. 会社に対する満足度(従業員調査)

次に従業員自身に現在の勤務先企業に対する満足度について、以下の設問と選択肢によって回答を求めた

問：お勤めの会社について、あなたの総合的な満足度をお教えてください（1つに○）。

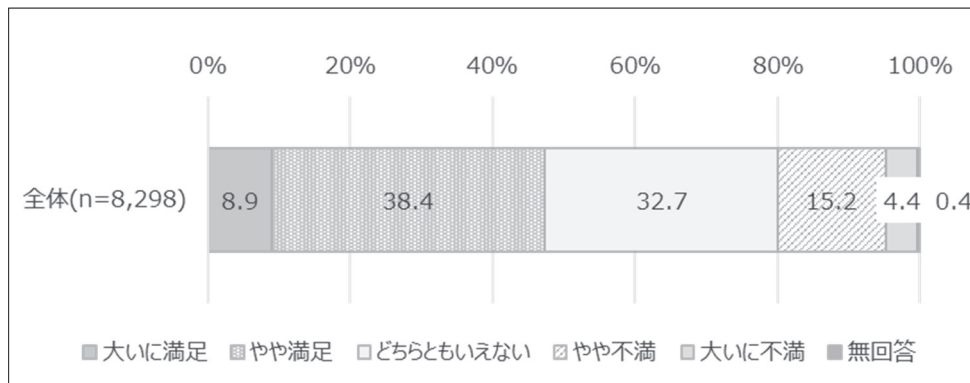
1. 大いに満足 2. やや満足 3. どちらともいえない 4. やや不満 5. 大いに不満

1) 会社に対する満足度【従業員】（業種別・規模別）

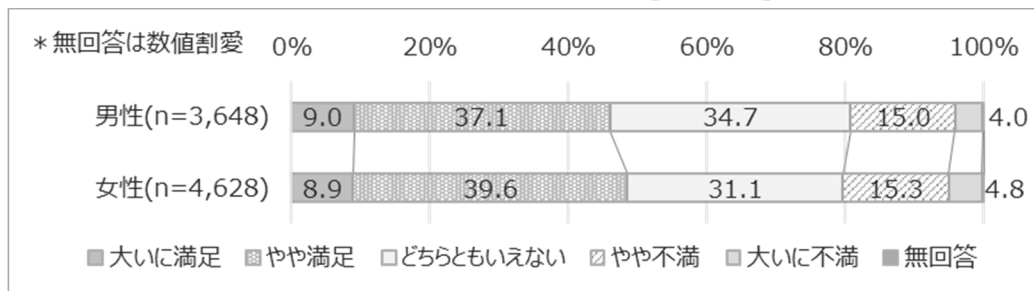
現在の会社の総合的な満足度について従業員に尋ねたところ、「大いに満足」（8.9%）と「やや満足」（38.4%）を合わせた“満足”（47.3%）が5割に迫る割合となっている。一方、「やや不満」（15.2%）と「大いに不満」（4.4%）を合わせた“不満”（19.6%）も2割程度いる。

次に男女別および年齢別にみると、特に大きな違いはみられない。なお、「大いに満足」では、50歳代以下の年齢層において、年齢が上がるほど低くなる傾向がみられる。また、「やや満足」を合わせた“満足”でも、40歳代以下の年齢層において、同様の傾向がみられる。一方、“不満”では、50歳代以下の年齢層において、年齢が上がるほど高くなる傾向がみられる。

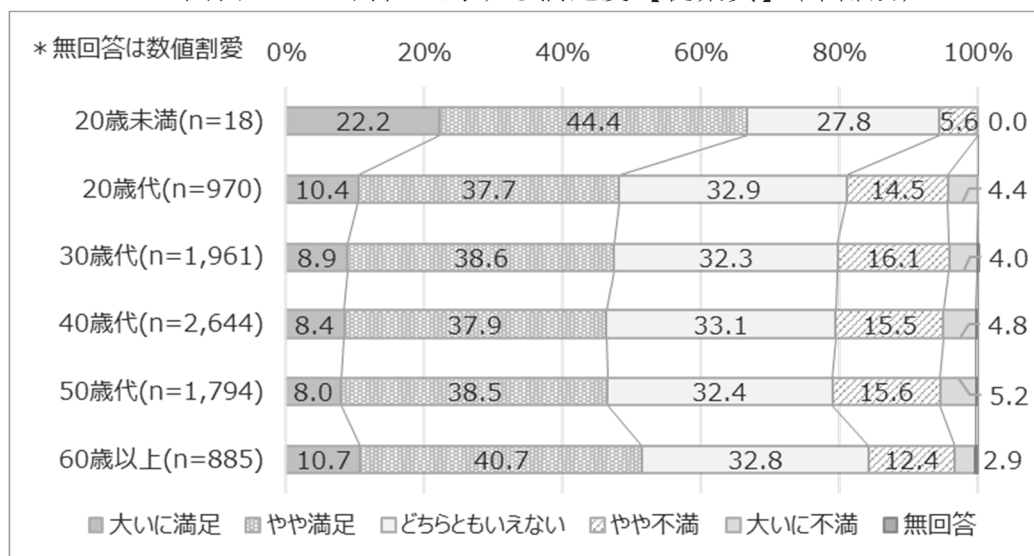
図表 3-7-1 会社に対する満足度【従業員】（全体）



図表 3-7-2 会社に対する満足度【従業員】（男女別）



図表 3-7-3 会社に対する満足度【従業員】（年齢別）



2) 要因分析

この従業員の会社満足度に対する要因分析を行った。

まず、個人属性、職種、職務状況などで会社満足度を高めている要因としては、「有給休暇取得」「業務量変動」「配偶者有無」「勤続年数」「性別」などとなり、有給休暇取得が最も信頼できる強い影響力があることが示されている。

一方で、満足度を低下させる要因となったのが、「年齢」「残業時間」「生産・技能職」「労働時間」「事務・営業職」などとなった。

図表 3-7-4 要因分析

会社満足度			
	Value	t value	p value
性別	-0.107	-2.252	**
年齢	0.007	3.150	***
配偶者有無	-0.253	-5.386	***
子供有無			
正社員			
パートタイム・アルバイト			
契約社員			
嘱託			
専門・技術職			
事務・営業職	0.081	1.726	*
販売・対人サービス職			
生産・技能職	0.292	3.697	***
勤続年数	-0.008	-2.911	***
労働時間	0.005	2.305	**
残業時間	0.015	3.137	***
業務量変動	-0.190	-6.686	***
有給休暇取得	-0.444	-25.364	***
1 2	-4.129	-25.562	***
2 3	-1.717	-11.083	***
3 4	-0.085	-0.550	0.582
4 5	1.675	10.465	***
AIC	19007		
log Lik	-9489		

* P<0.10 ** p<0.05 *** p<0.01
stepwise method

この会社満足度に対して福利厚生がどのような影響を与えているのか。従業員の個人属性を制御変数とした上で、従業員が認知している福利厚生制度の導入数、つまり実際の導入数ではなく従業員が認知できている制度数を説明変数に加えて分析を行った(図表 3-7-5)。

この結果、高い有意性での満足度を高める影響力が確認された。制度の充実度が会社への満足度評価に繋がっていることを示している。

図表 3-7-5 要因分析

会社満足度					
	Value	Std. Error	t value	p value	VIF
性別	0.073	0.042	1.750	*	20.350
年齢	-0.003	0.002	-1.563	0.118	3.603
勤続年数	0.003	0.002	1.201	0.230	1.751
福利厚生導入数(充実度)	-0.067	0.007	-9.670	***	6.204
1 2	-2.564	0.093	-27.500	***	
2 3	-0.322	0.087	-3.712	***	
3 4	1.175	0.088	13.368	***	
4 5	2.881	0.100	28.827	***	
AIC	21311.479				
log Lik	-10647.740				

* P<0.10 ** p<0.05 *** p<0.01

stepwise method

次に、同様の制御変数の下で、従業員が自身にとって必要性が高いと評価した福利厚生の制度数を説明変数として導入した分析も行ってみた。結果としては、やはり高い信頼度の有意性で満足度を高める影響力が確認された。

図表 3-7-6 要因分析

会社満足度					
	Value	Std. Error	t value	p value	VIF
性別	0.036	0.041	0.880	0.379	20.238
年齢	-0.002	0.002	-0.826	0.409	3.396
勤続年数	-0.001	0.002	-0.519	0.604	1.274
必要性の高い制度充実度	-0.025	0.006	-4.287	***	6.124
1 2	-2.437	0.090	-26.952	***	
2 3	-0.210	0.084	-2.494	**	
3 4	1.292	0.086	15.076	***	
4 5	2.956	0.097	30.442	***	
AIC	22510.075				
log Lik	-11247.037				

* P<0.10 ** p<0.05 *** p<0.01

stepwise method

さらに、同様の制御変数の下で、従業員が自身にとって必要性が高いと評価し、かつ利用した経験のある福利厚生の制度数を説明変数として導入した分析も行ってみた。結果としては、ここでも高い信頼度の有意性で満足度を高める影響力が確認された。

図表 3-7-7 要因分析

会社満足度					
	Value	Std. Error	t value	p value	VIF
性別	0.046	0.041	1.127	0.260	20.105
年齢	-0.002	0.002	-0.884	0.377	3.425
勤続年数	0.000	0.002	-0.091	0.927	1.214
必要性の高い施策の利用経験数	-0.068	0.011	-6.272	***	5.982
1 2	-2.441	0.089	-27.288	***	
2 3	-0.210	0.083	-2.519	**	
3 4	1.295	0.085	15.298	***	
4 5	2.960	0.096	30.775	***	
AIC	22488.930				
log Lik	-11236.465				

* P<0.10 ** p<0.05 *** p<0.01

stepwise method

次に、個々の制度分野において、従業員が自身にとって必要性が高いと評価し、かつ利用した経験のある福利厚生制度数を説明変数として導入した分析も行ってみた。

ここで高い信頼度の有意性で満足度を高める影響力が確認された制度分野は「余暇活動」「両立支援」「働き方」「自己啓発」「財産形成」となった。従業員ニーズに合致した制度が提供され、実際に従業員が活用するなかで、会社への満足度に繋がったことになる。

図表 3-7-8 要因分析

会社満足度					
R	R2 乗	調整済み R2 乗	推定値の標準誤差		
.091 ^a	0.008	0.007	0.982		
平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率	
回帰 66.216	13	5.094	5.287	0.000	
残差 7935.426	8237	0.963			
合計 8001.643	8250				
必要性が高く施策があって利用					
非標準化係数		標準化係数	t 値	有意確率	
B	標準誤差	ベータ			
(定数)	2.745	0.044	62.332	0.000	
性別【男性】	0.011	0.022	0.482	0.630	
年齢	-0.001	0.001	-1.116	0.265	
財産形成	-0.071	0.038	-1.848	0.065	
食事	-0.012	0.035	-0.358	0.720	
健康管理	-0.026	0.031	-0.856	0.392	
両立支援	-0.219	0.073	-2.979	0.003	
休暇制度	0.012	0.026	0.478	0.633	
自己啓発	-0.083	0.035	-2.370	0.018	
慶弔災害	0.066	0.036	1.865	0.062	
住宅	-0.004	0.048	-0.076	0.939	
余暇活動	-0.135	0.039	-3.444	0.001	
働き方	-0.100	0.038	-2.660	0.008	
高齢者	0.038	0.162	0.233	0.816	

(参考)福利厚生に対する満足度に対する要因分析

本調査では個々の従業員に対して、自社の福利厚生制度に対する満足度を以下の設問によって回答を求めている。この「福利厚生満足度」に対しても、どの制度領域での評価と利用経験が影響を及ぼしているかを分析してみた(図表 3-7-9)。制御変数として性別と年齢を加えている。

結果として、高い信頼度の有意性で満足度を高める影響力が確認された制度分野として「財産形成」「余暇活動」「両立支援」「健康管理」「自己啓発」「働き方」となった。これらの制度分野での利用が明確に福利厚生制度全体への高評価につながっている。

問 17：あなたは会社の福利厚生制度に満足していますか（1つに○）。

1. 満足 2. やや満足 3. どちらともいえない 4. やや不満足 5. 不満足

図表 3-7-9 要因分析

会社の福利厚生制度に対する満足度

R	R2 乗	調整済み R2 乗	推定値の 標準誤差
.164 ^a	0.027	0.025	0.980

	平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
回帰	213.714	13	16.440	17.106	0.000
残差	7765.328	8080	0.961		
合計	7979.041	8093			

必要性が高く施策があって利用

	非標準化係数		標準化係数 ベータ	t 値	有意確率
	B	標準誤差			
(定数)	2.718	0.044		61.165	0.000
性別【男性】	0.014	0.022	0.007	0.615	0.539
年齢	0.008	0.001	0.091	8.250	0.000
財産形成	-0.179	0.039	-0.055	-4.636	0.000
食事	-0.022	0.035	-0.008	-0.643	0.521
健康管理	-0.094	0.031	-0.037	-3.049	0.002
両立支援	-0.242	0.075	-0.037	-3.207	0.001
休暇制度	0.012	0.026	0.006	0.449	0.654
自己啓発	-0.103	0.035	-0.035	-2.935	0.003
慶弔災害	0.026	0.036	0.010	0.735	0.462
住宅	-0.002	0.048	-0.001	-0.046	0.964
余暇活動	-0.138	0.039	-0.043	-3.514	0.000
働き方	-0.088	0.038	-0.028	-2.306	0.021
高齢者	-0.078	0.229	-0.004	-0.340	0.734

第4章 分析を終えて

今回、貴重な調査データの分析では、まず企業調査において福利厚生制度に対する企業側の視点から実施、拡充、縮小、そして非正社員への適用などについて要因分析、今後の意向分析を行った。各社が福利厚生制度を社内で実施、運用すること、そして今後の方向性を決定する背景には、多様な要因があることが明らかになった。そうした要因群からの影響を受けながら、各社が福利厚生制度の最適化を図っているものと考えられる。

また、福利厚生制度の受益者であり、企業への経営的効果をもたらす行動、態度形成の主体となる従業員側の視点からの分析も行った。この従業員調査でも彼らの利用行動の実態やニーズに関する要因分析、ニーズの動向が多く明らかとなった。

労使双方の状況を幅広く分析できたことで、全般的、そして個別分野別について導入の背景や従業員のニーズの有り様など、多くの知見を得ることができた。今後の各社の福利厚生制度の整備、拡充において参考としていただければ幸いである。

また、これは筆者の長年の関心事である「企業経営における有効性」に関しても、様々な評価変数、すなわち経営的効果に関する変数から検証を行なうことができた。従業員の採用力、定着性をはじめ、勤務先企業に対する満足度、さらには企業業績との関係性も確認することができた。代表性に優れた大規模調査での検証ができたことで、有効性という点で確信を得るに至った。

福利厚生制度は多くの人事管理制度の一領域に過ぎないものであり、総額人件費のなかでは決して大きな比重を占めるものではない。しかし、その経営的な効果は確かなものであり、かつ多様な範囲に及ぶものであることが改めて確認することができた。各社、労使諸兄は、この有効性を踏まえて、大いに活用願いたいと考えている。

資料

資料 1

調査票

企業における福利厚生施策の実現に関する調査＜企業調査票＞

＜アンケート調査へのご協力をお願い＞

この調査は、厚生労働省所管の調査研究機関である 独立行政法人 労働政策研究・研修機構（IP：<http://www.jil.go.jp/>）が、厚生労働省労働基準局からの研究要請を受けて実施するものです。本調査は、大きく変化する福利厚生を巡る環境の実態を把握することで、今後の勤労者の福利厚生にかかわる政策の立案・推進等に役立てるためのもです。ご多忙のところ誠に恐縮ですが、ご協力のほど何卒宜しくお願ひ申し上げます次第です。

調査票は、民間信用調査機関が所有するデータベースに登録されている全国の企業から、無作為に抽出・配布し、ご回答へのご協力をお願いしています。

ご記入いただいた内容は、すべて統計的に処理され、研究目的のみご利用します。個々の回答がそのまま公表されることはなく、貴社の企業名が特定されることも一切ございませんので、ありのままをご記入ください。

【調査票のご記入にあたって】

1. 弊社断りのない場合、2017年〇月〇日現在の状況をご記入ください。
2. この調査は、企業を単位として行っています。そのため、本社だけでなく支店、出張所、営業所、工場、店舗など、すべての事業所を含めた全体の状況についてご回答ください（なお、貴社がメインの事業活動を行っていない特殊会社である場合は、連結決算範囲のグループ企業を含めてご記入ください）。
3. ご回答は、あてはまる番号に○印をつけていただくものと、枠内や（ ）にご記入いただくものがあります。なお、各問において特別に回答方法をお願ひしている場合は、それに沿ってご回答ください。
4. ご記入が済まりましたら、同封の返信用封筒（切手は不要）に入れ、2017年〇月〇日（△）までに、郵便ポストにご投函ください。
5. この調査票の配布・回収等の実施事務は、調査機関である株式会社 x x x x に委託しています。ご不明な点はお照会内容に応じ、下記担当までお願ひ申し上げます。

○この調査についてのご照会先	
【調査票の記入方法・締め切りなど実施について】	
株式会社	XXXXX (担当)
TEL:	、FAX: 、E-mail:
(お問合せ時間：平日10:00～12:00、13:30～17:00)	
【調査票の内容・趣旨について】	
独立行政法人 労働政策研究・研修機構 調査部 担当：吉田、郡司	
TEL:	、FAX:
(お問合せ時間：平日10:00～12:00、13:30～17:00)	

I. 貴社のプロフィールについて

問1：貴社の主たる業種を1つ選んでください。（複数の場合は売上高の最も大きいもの一つに○）

- | | |
|-----------------|----------------------|
| 1 建設業 | 9 学術研究、専門・技術サービス業 |
| 2 製造業 | 10 宿泊業、飲食サービス業 |
| 3 電気・ガス・熱供給・水道業 | 11 生活関連サービス業、娯楽業 |
| 4 情報通信業 | 12 教育、学習支援業 |
| 5 運輸業、郵便業 | 13 医療、福祉 |
| 6 卸売業、小売業 | 14 複合サービス事業 |
| 7 金融業、保険業 | 15 サービス業（他に分類されないもの） |
| 8 不動産業、物品賃貸業 | 16 その他（ ） |

問2：貴社の従業員の数等をお聞きます。おおよその数字で結構です。該当がない場合は、必ず「0」とお書きください。

① 貴社の従業員数は何人ですか、.....（ ）人、うち女性（ ）人

※従業員数＝正規従業員＋直接雇用の非正規従業員とします。正規従業員には社長や役員も含まれます。派遣労働者や請負労働者などの間接雇用の方は含めません。

② 貴社の正規従業員数は何人ですか.....（ ）人、うち女性（ ）人

問3：貴社の正規従業員のおおよその平均年齢をお教えてください。（当てはまるもの1つに○）

- | | | | |
|------------|------------|------------|------------|
| 1 30歳未満 | 3 35～40歳未満 | 5 45～50歳未満 | 7 55～60歳未満 |
| 2 30～35歳未満 | 4 40～45歳未満 | 6 50～55歳未満 | 8 60歳以上 |

問4：貴社の正規従業員のおおよその平均勤続年数をお教えてください。（当てはまるもの1つに○）

- | | | | |
|----------|------------|------------|------------|
| 1 3年未満 | 3 5～10年未満 | 5 15～20年未満 | 7 25～30年未満 |
| 2 3～5年未満 | 4 10～15年未満 | 6 20～25年未満 | 8 30年以上 |

問5：貴社における従業員の採用・確保の状況について、どのように認識していますか（1つに○）。

- | | | | | |
|------|--------|-------------|--------|------|
| 1 困難 | 2 やや困難 | 3 どちらともいえない | 4 やや容易 | 5 容易 |
|------|--------|-------------|--------|------|

問6：貴社の従業員の定着状況は、この5年間でおおよそどのように変化しましたか（1つに○）。

- | | |
|-----------|-----------|
| 1 よくなった | 4 やや悪くなった |
| 2 ややよくなった | 5 悪くなった |
| 3 変わらない | |

II. 貴社の福利厚生施策について

問7：貴社における従業員の定着状況について、どのように認識していますか(1つに○)。

- 1 非常に問題視している 3 あまり問題視していない
2 やや問題視している 4 まったく問題視していない

問8：貴社の従業員の過不足状況について、どのように認識していますか(1つに○)。

- 1 過剰 2 やや過剰 3 ちょうどよい 4 やや不足 5 不足

問9：貴社の直接雇用非正規従業員に関する今後の雇用方針に近いものを1つ選んでください。

※派遣労働者や請負労働者などの間接雇用の方は含みません

- 1 増やす 2 やや増やす 3 現状程度を維持する 4 やや減らす 5 減らす

問10：貴社の過去3年間のおおよその企業業績の傾向についてお教えてください。(1つに○)

- 1 上向き 2 やや上向き 3 横ばい 4 やや下向き 5 下向き

問11：貴社の経営スタイルに近いものを1つ選んでください。

- 1 トップダウン 2 ややトップダウン 3 ややボトムアップ 4 ボトムアップ

問12：貴社の経営トップの出身は下記のいずれに当てはまりますか。(1つに○)

- 1 創業者・創業家一族 3 企業グループ外(金融機関など) 5 その他()
2 親会社・グループ会社 4 社員の内部登用

問13：労働組合の有無をお教えてください。(1つに○)

- 1 ある 2 ない

問14：貴社の福利厚生制度・施策の実施状況についてお教えてください。共済会等(互助会、厚生会など名称にかかわらず)で実施しているものや、アウトソーシングしているものも含めて、幅広くお考えください。

次にあげる福利厚生制度・施策のそれぞれについて、「(1) 施策の有無」を、1「ある」、2「ない」から選択して○をつけてください。なお、一部の事業所や実施している場合でも1「ある」とお答えください。「ある」施策について、「(2) 非正規従業員への適用状況」を1「適用している」、2「適用していない」、3「今後適用したい」から選択して○をつけてください(非正規従業員には派遣労働者や請負労働者などの間接雇用の社員は含みません)。また、施策が「ある」「ない」にかかわらず、「(3) 今後の方向」について、1「充実させたい(施策の新設)」、2「縮小したい」、3「今のまままでいく」から選んで○をつけてください。

	(1) 施策の有無		(2) 非正規従業員への適用状況		(3) 今後の方向			
	ある	ない	適用している	適用していない	充実させたい(施策の新設)	縮小したい		
財形貯蓄制度	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
社内預金制度	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
従業員持株制度・持株会	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
ストックオプション制度	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
住宅取得のための融資制度	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
金融関係の相談・セミナー	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
教育、結婚等住宅以外の臨時支出に対する貸し付け	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
食堂	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
食事手当	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
外部飲食店で利用できる食券等の配布	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
診療所、健康管理センター等医療施設	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
メンタルヘルズ相談	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
人間ドック受診の補助	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
運動施設の設置	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
運動施設・フィットネスクラブの利用補助	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3

	(1) 施策の有無	(2) 非正規従業員への適用状況		(3) 今後の方向					
		ある	ない	適用している	適用しない	充実させたい(施策の新設)	縮小したい	今のままでいい	
面立支援	法定を上回る育児休業・短時間制度	1	2	1	2	3	1	2	3
	企業内保育施設や保育サービス（ベビーシッターなど）の提供	1	2	1	2	3	1	2	3
	法定を上回る介護休業制度	1	2	1	2	3	1	2	3
休暇制度	介護のための施設やサービス（ヘルパーなど）の提供	1	2	1	2	3	1	2	3
	治療と仕事の両立支援策	1	2	1	2	3	1	2	3
	病気休職制度	1	2	1	2	3	1	2	3
自己啓発	病気休職制度（有給休暇以外）	1	2	1	2	3	1	2	3
	リフレッシュ休暇制度	1	2	1	2	3	1	2	3
	ボランティア休暇制度	1	2	1	2	3	1	2	3
	慶弔休暇制度	1	2	1	2	3	1	2	3
	有給休暇の日数の上乗せ（GW、夏期特別休暇など）	1	2	1	2	3	1	2	3
慶弔災害	社内での自己啓発プログラム	1	2	1	2	3	1	2	3
	社外の自己啓発サービスの提供、経費補助	1	2	1	2	3	1	2	3
	社外の自己啓発に関する情報提供	1	2	1	2	3	1	2	3
労働災害	自己啓発のための休暇等の付与	1	2	1	2	3	1	2	3
	慶弔見舞金制度	1	2	1	2	3	1	2	3
	永年勤続表彰	1	2	1	2	3	1	2	3
労働災害	遺族・遺児年金	1	2	1	2	3	1	2	3
	労災補償給付の付加給付	1	2	1	2	3	1	2	3

	(1) 施策の有無		(2) 非正規従業員への適用状況		(3) 今後の方向			
	ある	ない	適用している	適用しない	充実させたい(施策の新設)	縮小したい	今のままでいい	
住宅	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
余暇活動	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
働き方	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
高齢者	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3
	1	2	1	2	3	1	2	3

問 15：問 14 にあげた福利厚生制度・施策以外で、貴社が独自に取り組んでいて、重視している福利厚生制度・施策があれば、お教えてください。

--

問 16：福利厚生制度・施策について、従業員、企業、国はどのように関わっていくべきでしょうか。
福利厚生制度・施策ごとに、従業員、企業、国のうち、主にどこが担うべきだと思うかお教えてください。
い。(あてはまるもの1つに○)

	従業員が自助努力すべき	企業が支援すべき	国が支援すべき
財産形成 (財形貯蓄制度、社内預金制度、従業員特殊制度、ストックオプション制度、教育、結婚等住宅以外の臨時支出に対する貸し付け等)	1	2	3
食事 (食堂、食事手当、外部飲食店で利用できる食券の配布等)	1	2	3
健康管理 (診療所、健康管理センター等医療施設、メンタルヘルズ相談、人間ドック受診の補助、運動施設の設置・利用補助等)	1	2	3
両立支援 (法定を上回る育児休業・短時間制度、企業内保育施設やサービスの提供、法定を上回る介護休業制度、介護のための施設やサービスの提供、治療と仕事の両立支援等)	1	2	3
休暇制度 (病欠休暇、病欠体暇制度、リフレッシュ休暇制度、ボランティア休暇制度、慶弔休暇制度、GW・夏期などの特別休暇等)	1	2	3
自己啓発 (社内の自己啓発プログラム、社外の自己啓発サービスの提供、経費補助、自己啓発のための休暇等の付与等)	1	2	3
慶弔災害 (慶弔見舞金制度、永年勤続表彰、遺族・遺児年金、労災補償給付の付加給付等)	1	2	3
住宅 (世帯用住宅・寮の整備、家賃の補助や住宅手当の支給等)	1	2	3
余暇活動 (保養施設、レクリエーション施設等の提供、利用補助、運動会等レクリエーション活動の実施、社員旅行の実施、補助等)	1	2	3
働き方 (短時間勤務制度、フレックス制度、テレワーク、ノー残業デー等の設置、時差出勤等)	1	2	3
高齢者 (退職前準備教育、定年退職後の医療保障、定年退職後の保養施設、レクリエーション施設の活用、OB会等定年退職後の種別活動等)	1	2	3

問 17：今後、福利厚生制度・施策を充実させるには、国からどのような支援があればよいと思いますか。

--

問 18：福利厚生制度・施策の目的として、貴社ではどのような目的を重視していますか。「現在」と「今後」について、それぞれ3つまで選択してください。

	現在 (3つまで)	今後 (3つまで)
1 人材の確保	1	1
2 従業員の定着	2	2
3 従業員同士の一体感の醸成	3	3
4 企業への信頼感やロイヤリティの醸成	4	4
5 従業員の仕事に対する意欲の向上	5	5
6 従業員が仕事に専念できる環境づくり (生活の安定等)	6	6
7 従業員の自立支援	7	7
8 公的福祉の補完	8	8
9 企業のイメージアップ	9	9
10 その他 ()	10	10
11 特に目的はない	11	11

問19：福利厚生制度・施策について、アウトソーシングの実施、またはカフェテリアプランを導入していますか。当てはまるもの1つに○をつけてください（「アウトソーシング」「カフェテリアプラン」については下記をご参照ください）。

- 1 アウトソーシングとカフェテリアプランの両方を実施・導入している
- 2 アウトソーシングのみ実施している
- 3 カフェテリアプランのみ導入している
- 4 アウトソーシングとカフェテリアプランのどちらも実施・導入していない ⇒問24へ

【アウトソーシング】

福利厚生のメニューで、自前で実施せずに、運営等を外部の事業者へ委託しているもの（食堂の運営やカフェテリアプランの契約等）を指します。グループ会社や業界団体などで共済会等（互助会、厚生会など名称にかかわらず）を作って福利厚生事業を行っているとき①共済会等がすべて自前で実施・運営している場合は、「アウトソーシング」には該当しません②共済会等が福利厚生メニューについて、一部でも外部委託（余暇施設の利用サービスの契約等）している場合は、「アウトソーシング」としてください。また、健康保険組合等が法定外の福利厚生事業を行っている場合も同様の扱いとしてください。福利厚生サービスを提供する民間の団体・事業者（社団・財団、企業など、共済会等の名称にこだわらず）を利用している場合は「アウトソーシング」とお考えください。

【カフェテリアプラン】

対象者に対して所定の福利厚生予算をポイントという形で付与し、対象者は所定期間内に利用したい福利厚生メニューを選択し、ポイントを消化して利用するものを指します。

問20：アウトソーシング実施とカフェテリアプラン導入の有無をお聞きます。
問19で1「アウトソーシングとカフェテリアプランの両方を実施・導入している」または2「アウトソーシングのみ実施している」と回答した方は、それぞれの福利厚生制度・施策ごとに「(1) アウトソーシングの有無」をお答えください。問19で1「アウトソーシングとカフェテリアプランの両方を実施・導入している」、3「カフェテリアプランのみ導入している」と回答した方は、それぞれの福利厚生制度・施策ごとに「(2) カフェテリアプラン導入の有無」についてお答えください。

	(1) アウトソーシングの有無		(2) カフェテリアプラン導入の有無	
	ある	ない	ある	ない
財形貯蓄制度	1	2	1	2
社内預金制度	1	2	1	2
従業員持株制度・持株会	1	2	1	2
住宅取得のための融資制度	1	2	1	2
金融関係の相談・セミナー	1	2	1	2
教育、結婚等住宅以外の臨時支出に対する貸し付け	1	2	1	2

	(1) アウトソーシングの有無		(2) カフェテリアプラン導入の有無	
	ある	ない	ある	ない
食堂	1	2	1	2
食手当	1	2	1	2
外部飲食店で利用できる食券等の配布	1	2	1	2
診療所、健康管理センター等医療施設	1	2	1	2
メンタルヘルス相談	1	2	1	2
人間ドック受診の補助	1	2	1	2
運動施設・フィットネスクラブの利用補助	1	2	1	2
企業内保育施設や保育サービス（ベビーシッターなど）、情報の提供	1	2	1	2
介護のための施設やサービス（ヘルパーなど）、情報の提供	1	2	1	2
社内での自己啓発プログラム	1	2	1	2
社外の自己啓発サービスの提供、経費補助	1	2	1	2
社外の自己啓発に関する情報提供	1	2	1	2
慶弔見舞金制度	1	2	1	2
永年勤続表彰	1	2	1	2
遺族・遺児年金	1	2	1	2
労災補償給付の付加給付	1	2	1	2
世帯用住宅・寮の整備	1	2	1	2
家賃補助や住宅手当の支給	1	2	1	2
保養施設、レクリエーション施設等の提供、利用補助	1	2	1	2
運動会等のレクリエーション活動の実施	1	2	1	2
社員旅行の実施、補助	1	2	1	2
退職前準備教育（セミナーなど）	1	2	1	2
定年退職後の医療保障	1	2	1	2
定年退職後の保養施設、レクリエーション施設の利用	1	2	1	2
O B会等定年退職後の親睦活動	1	2	1	2

問21：アウトソーシングの実施、カフェテリアプラン導入の目的で、重視するもの3つをお選びください。
 問19で1「アウトソーシングとカフェテリアプランの両方を実施・導入している」と回答した方は、「(1) アウトソーシングの目的」「(2) カフェテリアプランの両方」「(1) アウトソーシングの目的」の両方に、2「アウトソーシングのみ実施している」と回答した方は、「(1) アウトソーシングの目的」を、3「カフェテリアプランのみ実施している」と回答した方は、「(2) カフェテリアプランの目的」にお答えください。

	(1) アウトソーシング実施の目的 (3つまで) ⇩	(2) カフェテリアプラン導入の目的 (3つまで) ⇩
1 経費の削減	1	1
2 社内業務の簡素化	2	2
3 人員の削減	3	3
4 効率的な事業運営（自前ノウハウのない施策の実施など）	4	4
5 従業員のサービス利用率の向上	5	5
6 福利厚生施策のニーズの多様化への対応	6	6
7 福利厚生を利用する従業員の偏りをなくすこと (従業員の福利厚生受益の均等化)	7	7
8 従業員同士の一体感の醸成	8	8
9 従業員の定着	9	9
10 企業への信頼感やロイヤリティの醸成	10	10
11 従業員の仕事に対する意欲の向上	11	11
12 従業員が仕事に専念できる環境づくり (生活の安定等)	12	12
13 従業員のスキル向上	13	13
14 公的福祉の補完	14	14
15 企業のイメージアップ	15	15
16 その他 ()	16	16
17 特に目的はない	17	17

問19で1「アウトソーシングとカフェテリアプランの両方を実施・導入している」または2「アウトソーシングのみ実施している」と回答した方にお聞きします。

問22：アウトソーシングの課題は何ですか。当てはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 外注化するとコスト高になる
 - 2 専門的なノウハウをもっているところが少ない
 - 3 適当なアウトソーシング先がない
 - 4 施策により一元化できない
 - 5 アウトソーシングするとサービスが低下する
 - 6 アウトソーシング先に関する情報が少ない
 - 7 その他
- ()
- 8 特に関題はない

問19で1「アウトソーシングとカフェテリアプランの両方を実施・導入している」、または3「カフェテリアプランのみ導入している」と回答した方にお聞きします。

問23：カフェテリアプランの課題は何ですか。当てはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 現行の福利厚生施策が少ない
 - 2 選択化が進まない、福利厚生施策が多い
 - 3 選択化で利用者が減少している
 - 4 施策により適正なポイント化ができない
 - 5 ポイント制になると税制上のメリットが失われる
 - 6 運用が面倒になり、コストがかかる
 - 7 運用のノウハウがない
 - 8 その他
- ()
- 9 特に関題はない

問24：貴社の福利厚生制度・施策（法定外：問14で列挙した余暇施設の利用等）の実施・運営に携わっているのは、次の何れに当たりますか。当てはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 会社本体
- 2 グループ・関連企業でつくる共済会等（互助会・厚生会など名称にかかわらず）
- 3 同業の他社などと共同でつくる共済会等（互助会・厚生会など名称にかかわらず）
- 4 地域等をつくる社団・財団などの共済会等（互助会・厚生会など名称にかかわらず）
- 5 加入する健康保険（余暇施設の利用サービス等の事業を行っている健康保険組合など）
- 6 福利厚生サービスを提供する民間の事業者
- 7 法定外の福利厚生制度・施策はまったくない

(2、3、4を選択した方)
 付問 24-1：加入している共済会等（グループ・関連企業、同業他社や社団・財団など）でつくる互助会・厚生会等）の名称をすべてお教えください。

名称：

調査はこれで終わります。ご回答いただき有難うございました。

・本アンケート調査終了後、特に参考になると考えられる事例について詳しく実態を把握するため、ご回答をいただいた中から数社を訪問させていただきます。ヒヤリングを行いたいと思っております。ご協力いただくことはできますでしょうか。あてはまるもの一つに○をつけてください。

- 1 協力可能 2 協力不可
- ご協力可能な場合、以下の欄にご記入いただければ幸いです。

(連絡先)
 郵便番号・住所：
 貴社名：
 回答された方のお名前・所属部署：
 電話番号：
 e-mail：

・調査の結果をとりまとめた報告書をお送りしたいと存じます(無料)、ご希望の有無をお教えください。

- 1 希望する 2 希望しない

ご希望の場合、以下の欄にご記入いただければ幸いです。なお、上記「連絡先」と同じであれば、ご記入の必要はありません。

(送付先)
 郵便番号・住所：
 貴社名：
 お名前・所属部署：

問 25：中小企業勤労者福祉サービスマスターを知っていますか。(1つに○)

- 1 知っている 2 知らない
 ⇒付問 25-1

付問 25-1：貴社は、中小企業勤労者福祉サービスマスターの会員ですか。(1つに○)

- 1 会員である 2 会員ではない

問 26：「福利厚生を可能な限り抑制し、その分を賞金の原資に充てていきたい/充ててほしい」という意見について、あてはまるもの一つに○をつけてください。

- 1 そう思う 2 まあそう思う 3 あまりそう思わない 4 そう思わない

問 27：貴社の福利厚生費のうち、法定外福利費の過去10年間の変化と今後の方針についてお聞きます。(当てはまるもの1つに○)

- (1) 過去10年間の変化 ⇒ 1 増えた 2 やや増えた 3 どちらともいえない 4 やや減った 5 減った
 (2) 今後の方針 ⇒ 1 増やす 2 やや増やす 3 どちらともいえない 4 やや減らす 5 減らす

問 28：厚生年金基金がありますか。(1つに○)

- 1 ある 2 ない

企業における福利厚生施策の実態に関する調査＜従業員調査票＞

＜アンケート調査へのご協力をお願い＞

この調査は、厚生労働省所管の調査研究機関である 独立行政法人 労働政策研究・研修機構（HP：<http://www.jil.go.jp/>）が、厚生労働省労働基準局からの研究要請を受けて実施するものです。
本調査は、大きく変化する福利厚生を巡る環境の実態を把握することで、今後の勤労者の福利厚生にかかわる政策の立案・推進等に役立てるためのもです。ご多忙のところ誠に恐縮ですが、ご協力のほど何卒宜しくお願い申し上げます。

調査票は、民間信用調査機関が所有するデータベースから、無作為に抽出した企業を通じ、同社で働く皆さんに配布させていただきます。ご回答へのご協力をお願いします。

ご記入いただいた内容は、すべて統計的に処理され、研究目的のみご利用します。個々の回答がそのまま公表されることはなく、個人のお名前や企業名が特定されることも一切ございませんので、ありのままをご記入ください。

【調査票のご記入にあたって】

1. 特断りのない場合、2017年◇月末日現在の状況をご記入ください。
2. ご回答は、あてはまる番号に○印をつけていただくものと、枠内や（ ）にご記入いただくものがあります。なお、各問において特別に回答方法をお願いしている場合は、それに沿ってお答えください。
3. ご記入が終わりましたら、同封の返信用封筒（切手は不要）に入れ、2017年◇月△日（△）までに、郵便ポストにご投函ください。
4. この調査票の配布・回収等の実施事務は、調査機関である株式会社 x x x x に委託しています。ご不明な点はご照会内容に応じ、下記担当までお願い申し上げます。

○この調査についての照会先

【調査票の記入方法・締め切りなど実態について】
株式会社 XXXXX（担当： ）
TEL： 、FAX： 、E-mail：
（お問合せ時間：平日 10：00～12：00、13：30～17：00）

【調査票の内容・趣旨について】

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 調査部 担当：吉田、郡司
TEL：03-5903-6283、FAX：03-5903-6116
（お問合せ時間：平日 10：00～12：00、13：30～17：00）

I. あなたのプロフィールについて

問1：性別

1. 男性 2. 女性

問2：年齢

1. 20歳未満 2. 20歳代 3. 30歳代 4. 40歳代 5. 50歳代 6. 60歳以上

問3：生計を共にしているご家族（別居している方を含む）（あてはまるものすべてに○）

1. 配偶者 2. 子ども 3. あなた又は配偶者の親 4. その他（ ） 5. なし（自分のみ）

↓

末子の年齢・・・ 歳

問4：あなたの就業形態は下記の何れに当たりますか。（1つに○）

1. 正社員 3. 契約社員 5. その他
2. パートタイム・アルバイト 4. 嘱託 ()

問5：あなたのお仕事は、下記の何れに当たりますか。近いものを選んでください。（1つに○）

1. 専門・技術職（研究、開発、設計、情報処理技術、編集、デザイナーなど）
2. 事務・営業職
3. 販売・対人サービス職
4. 生産・技能職
5. その他（ ）

問6：あなたは、現在の会社に勤めてから何年になりますか。（1つに○）

1. 1年未満 4. 10～20年未満 7. 40年以上
2. 1～5年未満 5. 20～30年未満
3. 5～10年未満 6. 30～40年未満

問7：あなたは、普段1週間におおよそ、合計何時間くらい仕事をしていますか（残業時間含む）。

残業も含めて、週 _____ 時間

うち、残業時間はどれくらいですか。・・・ _____ 時間

問 8：あなたが課せられている業務量は1年前と比較してどう変化しましたか (1つに○)。

1. かなり増えた 2. やや増えた 3. ほとんど変わらない 4. やや減った 5. かなり減った

問 9：あなたの職場では、年次有給休暇を取得しやすいですか (1つに○)。

1. 取りにくい 2. やや取りにくい 3. どちらともいえない 4. やや取りやすい 5. 取りやすい

問 10：あなたの職場の人の定着の状況について、お教えください (1つに○)。

1. 頻りにやめる人がいる 2. 時々やめる人がいる 3. やめる人はほとんどいない

問 11：あなたの職場 (部、課など、所属部署) の現在の人手の過不足をお教えください (1つに○)。

1. かなり不足 2. やや不足 3. ちょうどよい 4. やや過剰 5. かなり過剰

問 12：お勤めの会社について、あなたの総合的な満足度を教えてください (1つに○)。

1. 大いに満足 2. やや満足 3. どちらともいえない 4. やや不満 5. 大いに不満

問 13：あなたは、現在の会社に勤め続けたいと思いますか (1つに○)。

1. 勤め続けたい 3. どちらかと言えは勤め続けたくない
2. どちらかと言えは勤め続けたい 4. 勤め続けたくない

II. 福利厚生制度・施策について

問 14：あなたは、現在の勤め先を選ぶときに、福利厚生制度の内容を重視しましたか。

(あてはまるもの1つに○)

1. 非常に重視した
2. ある程度は重視した
3. ほとんど考慮しなかった
4. まったく考慮しなかった

問 15：あなたの会社の福利厚生制度・施策についておうかがいます。

次にあげる福利厚生制度・施策について、正社員の方 (問 4 で「正社員」を選択した方) は、「(1) 制度・施策の有無」を、「1 ある」「2 ない」から選択して○をつけてください。そのうち、制度・施策が「1 ある」を選択したものについて、利用した経験があるときは「(2) 利用の有無」欄に○をつけてください (あてはまるものすべてに○)。また、制度・施策の「ある」「ない」にかかわらず、あなたにとって特に必要性が高いと思われる制度・施策について、「(3) 特に必要性が高いと思うもの」欄に○をつけてください (あてはまるものすべてに○)。

非正規従業員の方 (問 4 で「2 パート・アルバイト」「3 契約社員」「4 嘱託」「5 その他」を選択した方) は、「(1) 施策の有無」では、ご自身が利用できると認識している福利厚生メニューについて「1 (ある)」に○をつけ、そのうち利用したことのあるものについて「(2) 利用の有無」に○印をつけてください。「(3) 特に必要性が高いと思うもの」では、利用できる、できないに関わらず、特にあったらよいと思われる福利厚生メニューに○をつけてください。

	(1) 施策の有無		(2) 利用の有無	(3) 特に必要性が高いと思うもの
	ある	ない		
財 産 形 成	財形貯蓄制度	1	2	
	社内預金制度	1	2	
	従業員持株制度・持株会	1	2	
	ストックオプション制度	1	2	
	住宅取得のための融資制度	1	2	
	金融関係の相談・セミナー	1	2	
	教育、結婚等住宅以外の臨時支出に対する貸し付け	1	2	
	食堂	1	2	
	食事手当	1	2	
	外部飲食店で利用できる食券等の配布	1	2	
食 事	診療所、健康管理センター等医療施設	1	2	
	メンタルヘルス相談	1	2	
	人間ドック受診の補助	1	2	
	運動施設の設置	1	2	
	運動施設・フィットネスクラブの利用補助	1	2	
健 康 管 理				

	(1) 施策の有無	(2) 利用の有無	(3) 特に必要性が高いと思われるもの	
				ある
面立支援	法定を上回る育児休業・短時間制度	1	2	
	企業内保育施設や保育サービス（ベビーシッターなど）の提供	1	2	
	法定を上回る介護休業制度	1	2	
	介護のための施設やサービス（ヘルパーなど）の提供	1	2	
休暇制度	治療と仕事の両立支援策	1	2	
	病氣休職制度	1	2	
	病氣休暇制度（有給休暇以外）	1	2	
	リフレッシュ休暇制度	1	2	
	ボランティア休暇制度	1	2	
	慶弔休暇制度	1	2	
自己啓発	有給休暇の日数の上乘せ（GW、夏期特別休暇など）	1	2	
	社内の自己啓発プログラム	1	2	
	社外の自己啓発サービスの提供、経費補助	1	2	
	社外の自己啓発に関する情報提供	1	2	
慶弔災害	自己啓発のための休暇等の付与	1	2	
	慶弔見舞金制度	1	2	
	永年勤続表彰	1	2	
	遺族・遺児年金	1	2	
労災補償給付の付加給付	1	2		

	(1) 施策の有無	(2) 利用の有無	(3) 特に必要性が高いと思われるもの	
				ある
住宅	世帯用住宅・寮の整備	1	2	
	家賃補助や住宅手当の支給	1	2	
余暇活動	保養施設、レクリエーション施設等の提供、利用補助	1	2	
	運動会等のレクリエーション活動の実施	1	2	
働き方	社員旅行の実施、補助	1	2	
	短時間勤務制度	1	2	
	フレックスタイム制度	1	2	
	テレワーク	1	2	
	ノー残業デー等の設置	1	2	
	時差出勤	1	2	
高齢者	退職前準備教育（セミナーなど）	1	2	
	定年退職後の医療保障	1	2	
	定年退職後の保養施設、レクリエーション施設の利用	1	2	
	OB会等定年退職後の親睦活動	1	2	

問16：中小企業勤労者福祉サービスセンターを知っていますか。（1つに○）

1. 知っている⇒付問16-1へ 2. 知らない⇒付問16-2へ

付問16-1：中小企業勤労者福祉サービスセンターの会員ですか。（1つに○）

福利厚生サービス団体の会員となっているが、同サービスセンターに該当するかわからないときは、「3. わからない」に○をつけてください。

1. 会員である（勤務先経由で加盟） 3. わからない
2. 会員である（個人で加盟） 4. 会員ではない

付問 16-2: 「中小企業勤労者福祉サービスセンター」以外で、福利厚生サービスを受けるために個人会員となっている互助会、共済会、厚生会等がありますか。(1つにO)

- 1 加入している ⇒付問 17-3へ 2 加入していない

付問 16-3: 「1 加入している」と回答した方は、加入している互助会（共済会、厚生会等）の名称をお教えください。複数ある場合は、すべてご記入ください。

名称:

問 17: あなたは会社の福利厚生制度に満足していますか(1つにO)。

1. 満足 2. やや満足 3. どちらともいえない 4. やや不満足 5. 不満足

問 18: 「福利厚生を可能な限り抑制し、その分を賃金の原資に充てていきたい」という意見についてあてはまるもの1つにOをつけてください。

1. そう思う 2. まあそう思う 3. あまりそう思わない 4. そう思わない

問 19: 福利厚生制度・施策について、従業員、企業、国はどのように関わってほしいと思いますか。福利厚生制度・施策ごとに、従業員、企業、国のうち、主にどこが担うべきだと思いますか、お教えください。(あてはまるもの1つにO)

	従業員が自助努力すべき	企業が支援すべき	国が支援すべき
財産形成 (財形貯蓄制度、社内預金制度、従業員株制度、ストックオプション制度、教育、結婚等住宅以外の臨時支出に対する貸し付け等)	⇒ 1	2	3
食事 (食費、食事手当、外部飲食店で利用できる食券の配布等)	⇒ 1	2	3
健康管理 (診療所、健康管理センター等医療施設、メンタルヘルス相談、人間ドック受診の補助、運動施設の設置・利用補助等)	⇒ 1	2	3
面立支援 (法定を上回る育児休業・短時間制度、企業内保育施設やサービスの提供、法定を上回る介護休業制度、介護のための施設やサービスの提供、治療と仕事の両立支援策等)	⇒ 1	2	3
休暇制度 (病欠休暇制度、リフレッシュ休暇制度、ボランティア休暇制度、慶弔休暇制度、GW・夏期などの特別休暇等)	⇒ 1	2	3
自己啓発 (社内の自己啓発プログラム、社外の自己啓発サービスの提供、経費補助、自己啓発のための休暇等の付与等)	⇒ 1	2	3

	従業員が自助努力すべき	企業が支援すべき	国が支援すべき
慶弔災害 (慶弔見舞金制度、永年勤続表彰、遺族・遺児年金、労災補償給付の付加給付等)	⇒ 1	2	3
住宅 (世帯用住宅・寮の整備、家賃の補助や住宅手当の支給等)	⇒ 1	2	3
余暇活動 (保養施設、レクリエーション施設等の提供、利用補助、運動会等レクリエーション活動の実施、社員旅行の実施、補助等)	⇒ 1	2	3
働き方 (短時間勤務制度、フレックス制度、テレワーク、ノー残業デー等の設置、時差出勤等)	⇒ 1	2	3
高齢者 (退職前準備教育、定年退職後の医療保障、定年退職後の保養施設、レクリエーション施設の利用、OB会等定年退職後の親睦活動等)	⇒ 1	2	3

次の問20、問21については、【正社員の方】(問4の雇用形態について、「1. 正社員」を選択した方)のみ、お答えください。

問20: あなたの会社は福利厚生について、カフェテリアプランを導入していますか。(1つにO)
※カフェテリアプランとは、対象者に対して所定の福利厚生予算をポイントなどで付与し、対象者は所定期間内に利用したい福利厚生メニューを選択し、ポイントを消化して利用するものです。

1. 導入している 2. 導入していない 3. わからない

問21: 過去3年間で、あなたの福利厚生サービスの利用頻度どのように変化しましたか。(1つにO)

1. 増えた 2. やや増えた 3. どちらともいえない 4. やや減った 5. 減った

付問 21-1: 「1. 増えた」「2. やや増えた」とお答えの方は、その理由について、最も当てはまるもの1つにOをつけてください。

1. ライフステージの変化(結婚、出産、子の入学など)
2. 簡単に利用できるようになった(WEBの利用など、手続きの簡素化)
3. メニューが増えてニーズに合うようになった(カフェテリアプランの導入など)
4. 積極的な情報提供で福利厚生メニューをよく知ることができた(メール等による利用案内等)
5. 特段の理由はない

質問は以上です。長時間にわたり、ご記入ありがとうございました

資料2

付属統計表

統計利用上の注意

1. [企業]調査結果の合計には業種、規模等が不明の企業を含まない。
2. 上段には実数、下段には構成比を掲載した。
3. 回答者がいないものは、空欄または — とした。
4. 構成比は、表章単位未満を四捨五入してあるので、内容の合計が総計に一致しないこともある。

企業 財形貯蓄制度【施策の有無】

30人未満	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	63	25.2%	187	74.8%	250
製造業	54	22.8%	183	77.2%	237
電気・ガス・熱供給・水道業	6	27.3%	16	72.7%	22
情報通信業	3	12.0%	22	88.0%	25
運輸業、郵便業	5	8.1%	57	91.9%	62
卸売業、小売業	86	32.2%	181	67.8%	267
金融業、保険業	6	54.5%	5	45.5%	11
不動産業、物品賃貸業	2	11.1%	16	88.9%	18
学術研究、専門・技術サービス業	9	27.3%	24	72.7%	33
宿泊業、飲食サービス業	4	9.3%	39	90.7%	43
生活関連サービス業、娯楽業	4	19.0%	17	81.0%	21
教育、学習支援業	23	43.4%	30	56.6%	53
医療、福祉	37	13.9%	229	86.1%	266
複合サービス事業	0	0.0%	5	100.0%	5
サービス業（他に分類されないもの）	36	34.6%	68	65.4%	104
その他	14	19.4%	58	80.6%	72
合計	352	23.6%	1137	76.4%	1489

30～99人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	34	42.0%	47	58.0%	81
製造業	71	46.7%	81	53.3%	152
電気・ガス・熱供給・水道業	3	75.0%	1	25.0%	4
情報通信業	4	30.8%	9	69.2%	13
運輸業、郵便業	13	34.2%	25	65.8%	38
卸売業、小売業	54	45.8%	64	54.2%	118
金融業、保険業	1	25.0%	3	75.0%	4
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	4	100.0%	4
学術研究、専門・技術サービス業	9	56.3%	7	43.8%	16
宿泊業、飲食サービス業	13	28.9%	32	71.1%	45
生活関連サービス業、娯楽業	5	29.4%	12	70.6%	17
教育、学習支援業	15	51.7%	14	48.3%	29
医療、福祉	58	28.9%	143	71.1%	201
複合サービス事業	1	50.0%	1	50.0%	2
サービス業（他に分類されないもの）	16	29.1%	39	70.9%	55
その他	8	29.5%	19	70.4%	27
合計	305	37.8%	501	62.2%	806

100～299人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	10	83.3%	2	16.7%	12
製造業	46	86.8%	7	13.2%	53
電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0%	0	0.0%	1
情報通信業	4	50.0%	4	50.0%	8
運輸業、郵便業	8	50.0%	8	50.0%	16
卸売業、小売業	28	70.0%	12	30.0%	40
金融業、保険業	4	80.0%	1	20.0%	5
不動産業、物品賃貸業	5	83.3%	1	16.7%	6
学術研究、専門・技術サービス業	11	47.8%	12	52.2%	23
宿泊業、飲食サービス業	3	75.0%	1	25.0%	4
生活関連サービス業、娯楽業	6	60.0%	4	40.0%	10
教育、学習支援業	39	53.4%	34	46.6%	73
医療、福祉	2	100.0%	0	0.0%	2
複合サービス事業	6	100.0%	17	73.9%	23
サービス業（他に分類されないもの）	4	26.1%	11	73.9%	15
その他	4	66.7%	2	33.3%	6
合計	177	62.8%	105	37.2%	282

300人以上	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	2	66.7%	1	33.3%	3
製造業	12	70.6%	5	29.4%	17
卸売業、小売業	5	100.0%	0	0.0%	5
金融業、保険業	2	100.0%	0	0.0%	2
不動産業、物品賃貸業	1	100.0%	0	0.0%	1
学術研究、専門・技術サービス業	5	45.5%	6	54.5%	11
宿泊業、飲食サービス業	5	83.3%	1	16.7%	6
生活関連サービス業、娯楽業	13	86.7%	2	13.3%	15
教育、学習支援業	16	51.6%	15	48.4%	31
医療、福祉	11	100.0%	7	63.6%	18
複合サービス事業	4	80.0%	1	20.0%	5
サービス業（他に分類されないもの）	91	68.4%	42	31.6%	133
その他	30	27.3%	72.7%	72.7%	102.7
合計	925	34.1%	1785	65.9%	2710

合計	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	108	31.3%	237	68.7%	345
製造業	185	40.5%	274	59.7%	459
電気・ガス・熱供給・水道業	10	37.0%	17	63.0%	27
情報通信業	13	26.5%	36	73.5%	49
運輸業、郵便業	28	23.7%	90	76.3%	118
卸売業、小売業	180	40.7%	262	59.3%	442
金融業、保険業	16	64.0%	9	36.0%	25
不動産業、物品賃貸業	2	9.1%	20	90.9%	22
学術研究、専門・技術サービス業	24	42.9%	32	57.1%	56
宿泊業、飲食サービス業	33	27.0%	89	73.0%	122
生活関連サービス業、娯楽業	17	35.4%	31	64.6%	48
教育、学習支援業	57	53.9%	50	46.7%	107
医療、福祉	150	26.5%	421	73.7%	571
複合サービス事業	3	33.3%	6	66.7%	9
サービス業（他に分類されないもの）	69	34.5%	131	65.5%	200
その他	30	27.3%	80	72.7%	110
合計	925	34.1%	1785	65.9%	2710

n=2,710

単位:社、%

企業 社内預金制度【実施の有無】

30人未満	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	38	15.1%	213	84.9%	251
製造業	13	5.5%	225	94.5%	238
電気・ガス・熱供給・水道業	1	4.5%	21	95.5%	22
情報通信業	1	4.0%	24	96.0%	25
運輸業、郵便業	8	13.1%	53	86.9%	61
卸売業、小売業	19	7.1%	248	92.9%	267
金融業、保険業	1	9.1%	10	90.9%	11
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	18	100.0%	18
学術研究、専門・技術サービス業	2	6.1%	31	93.9%	33
宿泊業、飲食サービス業	2	4.7%	41	95.3%	43
生活関連サービス業、娯楽業	2	9.5%	19	90.5%	21
教育、学習支援業	7	13.2%	46	86.8%	53
医療、福祉	6	2.3%	258	97.7%	264
複合サービス事業	1	20.0%	4	80.0%	5
サービス業（他に分類されないもの）	12	11.7%	91	88.3%	103
その他	1	1.4%	71	98.6%	72
合計	114	7.7%	1373	92.3%	1487

30～99人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	13	16.3%	67	83.8%	80
製造業	9	6.0%	142	94.0%	151
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	4	100.0%	4
情報通信業	2	15.4%	11	84.6%	13
運輸業、郵便業	5	13.2%	33	86.8%	38
卸売業、小売業	9	7.7%	108	92.3%	117
金融業、保険業	0	0.0%	4	100.0%	4
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	4	100.0%	4
学術研究、専門・技術サービス業	0	0.0%	16	100.0%	16
宿泊業、飲食サービス業	2	4.3%	44	95.7%	46
生活関連サービス業、娯楽業	1	5.3%	16	94.1%	17
教育、学習支援業	5	17.2%	24	82.8%	29
医療、福祉	6	3.0%	194	97.0%	200
複合サービス事業	0	0.0%	2	100.0%	2
サービス業（他に分類されないもの）	5	8.9%	51	91.1%	56
その他	1	3.7%	26	96.3%	27
合計	58	7.2%	746	92.8%	804

100～299人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	0	0.0%	12	100.0%	12
製造業	5	9.3%	49	90.7%	54
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	1	100.0%	1
情報通信業	0	0.0%	8	100.0%	8
運輸業、郵便業	1	6.3%	15	93.8%	16
卸売業、小売業	3	7.5%	37	92.5%	40
金融業、保険業	2	40.0%	3	60.0%	5
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	0	0.0%	0
学術研究、専門・技術サービス業	0	0.0%	6	100.0%	6
宿泊業、飲食サービス業	1	4.3%	22	95.7%	23
生活関連サービス業、娯楽業	0	0.0%	4	100.0%	4
教育、学習支援業	3	30.0%	7	70.0%	10
医療、福祉	2	2.7%	72	97.3%	74
複合サービス事業	0	0.0%	2	100.0%	2
サービス業（他に分類されないもの）	3	13.6%	19	86.4%	22
その他	0	0.0%	6	100.0%	6
合計	20	7.1%	263	92.9%	283

300人以上	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	1	50.0%	1	50.0%	2
製造業	3	17.6%	14	82.4%	17
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	0	0.0%	0
情報通信業	0	0.0%	3	100.0%	3
運輸業、郵便業	1	50.0%	1	50.0%	2
卸売業、小売業	0	0.0%	17	100.0%	17
金融業、保険業	5	100.0%	0	0.0%	5
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	0	0.0%	0
学術研究、専門・技術サービス業	0	0.0%	1	100.0%	1
宿泊業、飲食サービス業	2	18.2%	9	81.8%	11
生活関連サービス業、娯楽業	1	16.7%	5	83.3%	6
教育、学習支援業	11	30.0%	4	26.7%	15
医療、福祉	1	73.3%	30	96.7%	31
複合サービス事業	0	0.0%	0	0.0%	0
サービス業（他に分類されないもの）	1	5.6%	17	94.4%	18
その他	0	0.0%	5	100.0%	5
合計	26	19.5%	107	80.5%	133

合計	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	52	15.1%	293	84.9%	345
製造業	30	6.5%	430	93.5%	460
電気・ガス・熱供給・水道業	1	3.7%	26	96.3%	27
情報通信業	3	6.1%	46	93.9%	49
運輸業、郵便業	15	12.8%	102	87.2%	117
卸売業、小売業	31	7.0%	410	93.0%	441
金融業、保険業	8	32.0%	17	68.0%	25
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	22	100.0%	22
学術研究、専門・技術サービス業	2	3.6%	54	96.4%	56
宿泊業、飲食サービス業	7	5.7%	116	94.3%	123
生活関連サービス業、娯楽業	4	8.3%	44	91.7%	48
教育、学習支援業	26	24.3%	81	75.7%	107
医療、福祉	15	2.6%	554	97.4%	569
複合サービス事業	1	11.1%	8	88.9%	9
サービス業（他に分類されないもの）	21	10.6%	178	89.4%	199
その他	2	1.8%	108	98.2%	110
合計	218	8.1%	2489	91.9%	2707

n=2707

単位:社、%

企業 従業員持株制度・持株会【施策の有無】

30人未満	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	19	7.6%	231	92.4%	250
製造業	15	6.3%	223	93.7%	238
電気・ガス・熱供給・水道業	1	4.5%	21	95.5%	22
情報通信業	4	16.0%	21	84.0%	25
運輸業、郵便業	0	0.0%	61	100.0%	61
卸売業、小売業	25	9.4%	242	90.6%	267
金融業、保険業	1	9.1%	10	90.9%	11
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	18	100.0%	18
学術研究、専門・技術サービス業	1	3.0%	32	97.0%	33
宿泊業、飲食サービス業	2	4.7%	41	95.3%	43
生活関連サービス業、娯楽業	1	4.8%	20	95.2%	21
教育、学習支援業	1	1.9%	52	98.1%	53
医療、福祉	1	0.4%	260	99.6%	261
複合サービス事業	0	0.0%	5	100.0%	5
サービス業（他に分類されないもの）	9	8.7%	95	91.3%	104
その他	4	5.6%	68	94.4%	72
合計	84	5.7%	1400	94.3%	1484

30～99人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	16	19.8%	65	80.2%	81
製造業	17	11.3%	134	88.7%	151
電気・ガス・熱供給・水道業	1	25.0%	3	75.0%	4
情報通信業	3	23.1%	10	76.9%	13
運輸業、郵便業	3	7.9%	35	92.1%	38
卸売業、小売業	25	21.2%	93	78.8%	118
金融業、保険業	0	0.0%	3	100.0%	3
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	4	100.0%	4
学術研究、専門・技術サービス業	2	12.5%	14	87.5%	16
宿泊業、飲食サービス業	4	8.7%	42	91.3%	46
生活関連サービス業、娯楽業	2	11.8%	15	88.2%	17
教育、学習支援業	1	3.4%	28	96.6%	29
医療、福祉	0	0.0%	199	100.0%	199
複合サービス事業	0	0.0%	2	100.0%	2
サービス業（他に分類されないもの）	7	7.2%	49	87.5%	56
その他	1	3.7%	26	96.3%	27
合計	82	10.2%	722	89.8%	804

100～299人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	4	33.3%	8	66.7%	12
製造業	24	44.4%	30	55.6%	54
電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0%	0	0.0%	1
情報通信業	4	50.0%	4	50.0%	8
運輸業、郵便業	4	50.0%	12	75.0%	16
卸売業、小売業	11	27.5%	29	72.5%	40
金融業、保険業	1	20.0%	4	80.0%	5
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	0	0.0%	0
学術研究、専門・技術サービス業	3	50.0%	3	50.0%	6
宿泊業、飲食サービス業	0	0.0%	23	100.0%	23
生活関連サービス業、娯楽業	0	0.0%	4	100.0%	4
教育、学習支援業	0	0.0%	10	100.0%	10
医療、福祉	1	1.4%	73	98.6%	74
複合サービス事業	2	100.0%	0	0.0%	2
サービス業（他に分類されないもの）	4	17.4%	19	82.6%	23
その他	2	33.3%	4	66.7%	6
合計	61	21.5%	223	78.5%	284

300人以上	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	1	50.0%	1	50.0%	2
製造業	9	52.9%	8	47.1%	17
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	0	0.0%	0
情報通信業	3	100.0%	0	0.0%	3
運輸業、郵便業	1	50.0%	1	50.0%	2
卸売業、小売業	5	29.4%	12	70.6%	17
金融業、保険業	0	0.0%	5	100.0%	5
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	0	0.0%	0
学術研究、専門・技術サービス業	0	0.0%	1	100.0%	1
宿泊業、飲食サービス業	7	63.6%	4	36.4%	11
生活関連サービス業、娯楽業	3	50.0%	3	50.0%	6
教育、学習支援業	0	0.0%	15	100.0%	15
医療、福祉	1	3.2%	30	96.8%	31
複合サービス事業	0	0.0%	0	0.0%	0
サービス業（他に分類されないもの）	6	33.3%	12	66.7%	18
その他	4	80.0%	1	20.0%	5
合計	40	30.1%	93	69.9%	133

合計	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	40	11.6%	305	88.4%	345
製造業	65	14.1%	395	85.9%	460
電気・ガス・熱供給・水道業	3	11.1%	24	88.9%	27
情報通信業	14	28.6%	35	71.4%	49
運輸業、郵便業	8	6.8%	109	93.2%	117
卸売業、小売業	66	14.9%	376	85.1%	442
金融業、保険業	2	8.3%	22	91.7%	24
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	22	100.0%	22
学術研究、専門・技術サービス業	6	10.7%	50	89.3%	56
宿泊業、飲食サービス業	13	10.6%	110	89.4%	123
生活関連サービス業、娯楽業	6	12.5%	42	87.5%	48
教育、学習支援業	2	1.9%	105	98.1%	107
医療、福祉	3	0.5%	562	99.5%	565
複合サービス事業	2	22.2%	7	77.8%	9
サービス業（他に分類されないもの）	26	12.9%	175	87.1%	201
その他	11	10.0%	99	90.0%	110
合計	267	9.9%	2438	90.1%	2705

n=2705

単位:社、%

企業 ストックオプション制度【施策の有無】

30人未満	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	0	0.0%	247	100.0%	247
製造業	2	0.9%	232	99.1%	234
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	22	100.0%	22
情報通信業	1	4.0%	24	96.0%	25
運輸業、郵便業	0	0.0%	61	100.0%	61
卸売業、小売業	3	1.1%	261	98.9%	264
金融業、保険業	0	0.0%	11	100.0%	11
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	18	100.0%	18
学術研究、専門・技術サービス業	0	0.0%	33	100.0%	33
宿泊業、飲食サービス業	0	0.0%	43	100.0%	43
生活関連サービス業、娯楽業	1	4.8%	20	95.2%	21
教育、学習支援業	0	0.0%	53	100.0%	53
医療、福祉	0	0.0%	259	100.0%	259
複合サービス事業	0	0.0%	5	100.0%	5
サービス業（他に分類されないもの）	0	0.0%	103	100.0%	103
その他	1	1.4%	70	98.6%	71
合計	8	0.5%	1462	99.5%	1470

30～99人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	0	0.0%	81	100.0%	81
製造業	0	0.0%	148	100.0%	148
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	4	100.0%	4
情報通信業	0	0.0%	13	100.0%	13
運輸業、郵便業	0	0.0%	38	100.0%	38
卸売業、小売業	0	0.0%	118	100.0%	118
金融業、保険業	0	0.0%	3	100.0%	3
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	4	100.0%	4
学術研究、専門・技術サービス業	0	0.0%	15	100.0%	15
宿泊業、飲食サービス業	0	0.0%	46	100.0%	46
生活関連サービス業、娯楽業	0	0.0%	17	100.0%	17
教育、学習支援業	0	0.0%	29	100.0%	29
医療、福祉	0	0.0%	196	100.0%	196
複合サービス事業	0	0.0%	2	100.0%	2
サービス業（他に分類されないもの）	3	5.5%	52	94.5%	55
その他	0	0.0%	27	100.0%	27
合計	3	0.4%	793	99.6%	796

100～299人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	0	0.0%	11	100.0%	11
製造業	2	3.8%	51	96.2%	53
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	1	100.0%	1
情報通信業	0	0.0%	8	100.0%	8
運輸業、郵便業	0	0.0%	15	100.0%	15
卸売業、小売業	0	0.0%	40	100.0%	40
金融業、保険業	0	0.0%	5	100.0%	5
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	6	100.0%	6
学術研究、専門・技術サービス業	0	0.0%	23	100.0%	23
宿泊業、飲食サービス業	0	0.0%	4	100.0%	4
生活関連サービス業、娯楽業	0	0.0%	10	100.0%	10
教育、学習支援業	0	0.0%	73	100.0%	73
医療、福祉	0	0.0%	2	100.0%	2
複合サービス事業	0	0.0%	23	100.0%	23
サービス業（他に分類されないもの）	0	0.0%	6	100.0%	6
その他	0	0.0%	278	100.0%	280
合計	2	0.7%	278	99.3%	280

300人以上	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	0	0.0%	2	100.0%	2
製造業	0	0.0%	16	100.0%	16
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	3	100.0%	3
情報通信業	0	0.0%	2	100.0%	2
運輸業、郵便業	0	0.0%	17	100.0%	17
卸売業、小売業	0	0.0%	5	100.0%	5
金融業、保険業	0	0.0%	1	100.0%	1
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	1	100.0%	1
学術研究、専門・技術サービス業	0	0.0%	6	100.0%	6
宿泊業、飲食サービス業	1	10.0%	9	90.0%	10
生活関連サービス業、娯楽業	0	0.0%	15	100.0%	15
教育、学習支援業	0	0.0%	31	100.0%	31
医療、福祉	0	0.0%	9	100.0%	9
複合サービス事業	0	0.0%	18	100.0%	18
サービス業（他に分類されないもの）	4	5.6%	94.4	94.4%	98.8
その他	0	0.0%	5	100.0%	5
合計	2	1.5%	129	98.5%	131

合計	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	0	0.0%	341	100.0%	341
製造業	4	0.9%	447	99.1%	451
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	27	100.0%	27
情報通信業	1	2.0%	48	98.0%	49
運輸業、郵便業	0	0.0%	116	100.0%	116
卸売業、小売業	3	0.7%	436	99.3%	439
金融業、保険業	0	0.0%	24	100.0%	24
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	22	100.0%	22
学術研究、専門・技術サービス業	0	0.0%	55	100.0%	55
宿泊業、飲食サービス業	1	0.8%	121	99.2%	122
生活関連サービス業、娯楽業	1	2.1%	47	97.9%	48
教育、学習支援業	0	0.0%	107	100.0%	107
医療、福祉	0	0.0%	559	100.0%	559
複合サービス事業	0	0.0%	9	100.0%	9
サービス業（他に分類されないもの）	4	2.0%	195	98.0%	199
その他	1	0.9%	108	99.1%	109
合計	15	0.6%	2662	99.4%	2677

n=2677

企業 住宅取得のための融資制度【融資の有無】

30人未満	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	3	1.2%	247	98.8%	250
製造業	5	2.1%	232	97.9%	237
電気・ガス・熱供給・水道業	1	4.5%	21	95.5%	22
情報通信業	1	4.0%	24	96.0%	25
運輸業、郵便業	1	1.6%	60	98.4%	61
卸売業、小売業	11	4.1%	256	95.9%	267
金融業、保険業	2	18.2%	9	81.8%	11
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	18	100.0%	18
学術研究、専門・技術サービス業	0	0.0%	33	100.0%	33
宿泊業、飲食サービス業	0	0.0%	43	100.0%	43
生活関連サービス業、娯楽業	2	9.5%	19	90.5%	21
教育、学習支援業	10	18.9%	43	81.1%	53
医療、福祉	9	3.4%	256	96.6%	265
複合サービス事業	1	20.0%	4	80.0%	5
サービス業（他に分類されないもの）	2	1.9%	102	98.1%	104
その他	4	5.5%	69	94.5%	73
合計	52	3.5%	1436	96.5%	1488

30～99人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	10	12.3%	71	87.7%	81
製造業	9	6.0%	142	94.0%	151
電気・ガス・熱供給・水道業	1	25.0%	3	75.0%	4
情報通信業	2	15.4%	11	84.6%	13
運輸業、郵便業	5	13.2%	33	86.8%	38
卸売業、小売業	14	11.9%	104	88.1%	118
金融業、保険業	0	0.0%	4	100.0%	4
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	4	100.0%	4
学術研究、専門・技術サービス業	3	18.8%	13	81.3%	16
宿泊業、飲食サービス業	1	2.2%	44	97.8%	45
生活関連サービス業、娯楽業	0	0.0%	17	100.0%	17
教育、学習支援業	10	34.5%	19	65.5%	29
医療、福祉	4	2.0%	194	98.0%	198
複合サービス事業	1	50.0%	1	50.0%	2
サービス業（他に分類されないもの）	2	3.6%	54	96.4%	56
その他	3	11.1%	24	88.9%	27
合計	65	8.1%	738	91.9%	803

100～299人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	2	16.7%	10	83.3%	12
製造業	7	13.0%	47	87.0%	54
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	1	100.0%	1
情報通信業	1	12.5%	7	87.5%	8
運輸業、郵便業	2	12.5%	14	87.5%	16
卸売業、小売業	3	7.5%	37	92.5%	40
金融業、保険業	4	80.0%	1	20.0%	5
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	0	0.0%	0
学術研究、専門・技術サービス業	1	16.7%	5	83.3%	6
宿泊業、飲食サービス業	1	4.3%	22	95.7%	23
生活関連サービス業、娯楽業	0	0.0%	4	100.0%	4
教育、学習支援業	3	30.0%	7	70.0%	10
医療、福祉	4	5.5%	69	94.5%	73
複合サービス事業	1	50.0%	1	50.0%	2
サービス業（他に分類されないもの）	2	8.7%	21	91.3%	23
その他	1	16.7%	5	83.3%	6
合計	32	11.3%	251	88.7%	283

300人以上	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	2	100.0%	0	0.0%	2
製造業	4	23.5%	13	76.5%	17
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	0	0.0%	0
情報通信業	1	33.3%	2	66.7%	3
運輸業、郵便業	0	0.0%	2	100.0%	2
卸売業、小売業	3	17.6%	14	82.4%	17
金融業、保険業	3	60.0%	2	40.0%	5
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	0	0.0%	0
学術研究、専門・技術サービス業	1	100.0%	0	0.0%	1
宿泊業、飲食サービス業	1	9.1%	10	90.9%	11
生活関連サービス業、娯楽業	0	0.0%	6	100.0%	6
教育、学習支援業	13	86.7%	2	13.3%	15
医療、福祉	4	12.9%	27	87.1%	31
複合サービス事業	0	0.0%	0	0.0%	0
サービス業（他に分類されないもの）	2	11.1%	16	88.9%	18
その他	0	0.0%	5	100.0%	5
合計	34	25.6%	99	74.4%	133

合計	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	17	4.9%	328	95.1%	345
製造業	25	5.4%	434	94.6%	459
電気・ガス・熱供給・水道業	2	7.4%	25	92.6%	27
情報通信業	5	10.2%	44	89.8%	49
運輸業、郵便業	8	6.8%	109	93.2%	117
卸売業、小売業	31	7.0%	411	93.0%	442
金融業、保険業	9	36.0%	16	64.0%	25
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	22	100.0%	22
学術研究、専門・技術サービス業	5	8.9%	51	91.1%	56
宿泊業、飲食サービス業	3	2.5%	119	97.5%	122
生活関連サービス業、娯楽業	2	4.2%	46	95.8%	48
教育、学習支援業	36	33.6%	71	66.4%	107
医療、福祉	21	3.7%	546	96.3%	567
複合サービス事業	3	33.3%	6	66.7%	9
サービス業（他に分類されないもの）	8	4.0%	193	96.0%	201
その他	8	7.2%	103	92.8%	111
合計	183	6.8%	2524	93.2%	2707

単位:社、%

n=2707

企業 金融関係の相対セクター【施障の有無】

30人未満	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	15	6.0%	234	94.0%	249
製造業	20	8.4%	217	91.6%	237
電気・ガス・熱供給・水道業	1	4.5%	21	95.5%	22
情報通信業	2	8.0%	23	92.0%	25
運輸業、郵便業	4	6.7%	56	93.3%	60
卸売業、小売業	17	6.4%	250	93.6%	267
金融業、保険業	0	0.0%	11	100.0%	11
不動産業、物品賃貸業	1	5.6%	17	94.4%	18
学術研究、専門・技術サービス業	3	9.1%	30	90.9%	33
宿泊業、飲食サービス業	2	4.7%	41	95.3%	43
生活関連サービス業、娯楽業	4	19.0%	17	81.0%	21
教育、学習支援業	6	11.3%	47	88.7%	53
医療、福祉	5	1.9%	260	98.1%	265
複合サービス事業	0	0.0%	5	100.0%	5
サービス業（他に分類されないもの）	8	7.7%	96	92.3%	104
その他	0	0.0%	72	100.0%	72
合計	88	5.9%	1397	94.1%	1485

30～99人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	12	14.8%	69	85.2%	81
製造業	7	4.2%	144	95.4%	151
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	4	100.0%	4
情報通信業	0	0.0%	13	100.0%	13
運輸業、郵便業	5	13.2%	33	86.8%	38
卸売業、小売業	10	8.5%	108	91.5%	118
金融業、保険業	0	0.0%	4	100.0%	4
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	4	100.0%	4
学術研究、専門・技術サービス業	2	12.5%	14	87.5%	16
宿泊業、飲食サービス業	3	6.7%	42	93.3%	45
生活関連サービス業、娯楽業	2	11.8%	15	88.2%	17
教育、学習支援業	5	17.2%	24	82.8%	29
医療、福祉	11	5.5%	189	94.5%	200
複合サービス事業	0	0.0%	2	100.0%	2
サービス業（他に分類されないもの）	5	9.1%	50	90.9%	55
その他	1	3.7%	26	96.3%	27
合計	63	7.8%	741	92.2%	804

100～299人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	1	8.3%	11	91.7%	12
製造業	7	13.0%	47	87.0%	54
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	1	100.0%	1
情報通信業	1	12.5%	7	87.5%	8
運輸業、郵便業	1	6.3%	15	93.7%	16
卸売業、小売業	5	12.5%	35	87.5%	40
金融業、保険業	1	20.0%	4	80.0%	5
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	6	100.0%	6
学術研究、専門・技術サービス業	0	0.0%	6	100.0%	6
宿泊業、飲食サービス業	1	4.3%	22	95.7%	23
生活関連サービス業、娯楽業	0	0.0%	4	100.0%	4
教育、学習支援業	1	10.0%	9	90.0%	10
医療、福祉	7	9.5%	67	90.5%	74
複合サービス事業	0	0.0%	2	100.0%	2
サービス業（他に分類されないもの）	1	4.3%	22	95.7%	23
その他	0	0.0%	6	100.0%	6
合計	26	9.2%	258	90.8%	284

300人以上	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	1	50.0%	1	50.0%	2
製造業	1	5.9%	16	94.1%	17
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	27	100.0%	27
情報通信業	1	33.3%	2	66.7%	3
運輸業、郵便業	0	0.0%	2	100.0%	2
卸売業、小売業	1	5.9%	16	94.1%	17
金融業、保険業	1	20.0%	4	80.0%	5
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	22	100.0%	22
学術研究、専門・技術サービス業	0	0.0%	1	100.0%	1
宿泊業、飲食サービス業	1	9.1%	10	90.9%	11
生活関連サービス業、娯楽業	0	0.0%	6	100.0%	6
教育、学習支援業	3	20.0%	12	80.0%	15
医療、福祉	6	19.4%	25	80.6%	31
複合サービス事業	0	0.0%	9	100.0%	9
サービス業（他に分類されないもの）	3	16.7%	15	83.3%	18
その他	0	0.0%	5	100.0%	5
合計	18	13.5%	115	86.5%	133

合計	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	29	8.4%	315	91.6%	344
製造業	35	7.6%	424	92.4%	459
電気・ガス・熱供給・水道業	1	3.7%	26	96.3%	27
情報通信業	4	8.2%	45	91.8%	49
運輸業、郵便業	10	8.6%	106	91.4%	116
卸売業、小売業	33	7.5%	409	92.5%	442
金融業、保険業	2	8.0%	23	92.0%	25
不動産業、物品賃貸業	1	4.5%	21	95.5%	22
学術研究、専門・技術サービス業	5	8.9%	51	91.1%	56
宿泊業、飲食サービス業	7	5.7%	115	94.3%	122
生活関連サービス業、娯楽業	6	12.5%	42	87.5%	48
教育、学習支援業	15	14.0%	92	86.0%	107
医療、福祉	29	5.1%	541	94.9%	570
複合サービス事業	0	0.0%	9	100.0%	9
サービス業（他に分類されないもの）	17	8.5%	183	91.5%	200
その他	1	0.9%	109	99.1%	110
合計	195	7.2%	2511	92.8%	2706

単位:社、%

n=2706

企業 教育、結婚等住宅以外の贈与支出に対する寄付（贈与の有無）

30人未満	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	59	23.6%	191	76.4%	250
製造業	39	16.3%	200	83.7%	239
電気・ガス・熱供給・水道業	3	13.6%	19	86.4%	22
情報通信業	5	20.0%	20	80.0%	25
運輸業、郵便業	20	32.8%	41	67.2%	61
卸売業、小売業	39	14.6%	228	85.4%	267
金融業、保険業	2	18.2%	9	81.8%	11
不動産業、物品賃貸業	2	11.1%	16	88.9%	18
学術研究、専門・技術サービス業	4	12.1%	29	87.9%	33
宿泊業、飲食サービス業	6	14.0%	37	86.0%	43
生活関連サービス業、娯楽業	4	19.0%	17	81.0%	21
教育、学習支援業	15	28.3%	38	71.7%	53
医療、福祉	17	6.4%	247	93.6%	264
複合サービス事業	1	20.0%	4	80.0%	5
サービス業（他に分類されないもの）	13	12.5%	91	87.5%	104
その他	7	9.6%	66	90.4%	73
合計	236	15.8%	1253	84.2%	1489

30～99人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	32	39.5%	49	60.5%	81
製造業	26	17.3%	124	82.7%	150
電気・ガス・熱供給・水道業	1	25.0%	3	75.0%	4
情報通信業	3	23.1%	10	76.9%	13
運輸業、郵便業	23	60.5%	15	39.5%	38
卸売業、小売業	23	19.7%	94	80.3%	117
金融業、保険業	2	50.0%	2	50.0%	4
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	4	100.0%	4
学術研究、専門・技術サービス業	5	31.3%	11	68.8%	16
宿泊業、飲食サービス業	13	28.9%	32	71.1%	45
生活関連サービス業、娯楽業	1	5.9%	16	94.1%	17
教育、学習支援業	13	46.8%	15	53.2%	28
医療、福祉	21	10.6%	177	89.4%	198
複合サービス事業	1	50.0%	1	50.0%	2
サービス業（他に分類されないもの）	17	30.3%	39	69.7%	56
その他	4	14.8%	23	85.2%	27
合計	185	23.1%	615	76.9%	800

100～299人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	6	50.0%	6	50.0%	12
製造業	15	27.8%	39	72.2%	54
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	1	100.0%	1
情報通信業	1	12.5%	7	87.5%	8
運輸業、郵便業	5	31.3%	11	68.8%	16
卸売業、小売業	8	20.0%	32	80.0%	40
金融業、保険業	5	100.0%	0	0.0%	5
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	0	0.0%	0
学術研究、専門・技術サービス業	1	16.7%	5	83.3%	6
宿泊業、飲食サービス業	5	21.7%	18	78.3%	23
生活関連サービス業、娯楽業	1	25.0%	3	75.0%	4
教育、学習支援業	5	50.0%	5	50.0%	10
医療、福祉	14	19.2%	59	80.8%	73
複合サービス事業	1	50.0%	1	50.0%	2
サービス業（他に分類されないもの）	6	26.1%	17	73.9%	23
その他	3	50.0%	3	50.0%	6
合計	76	26.9%	207	73.1%	283

300人以上	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	0	0.0%	0	0.0%	0
製造業	5	29.4%	12	70.6%	17
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	0	0.0%	0
情報通信業	1	33.3%	2	66.7%	3
運輸業、郵便業	0	0.0%	0	0.0%	0
卸売業、小売業	5	29.4%	12	70.6%	17
金融業、保険業	3	60.0%	2	40.0%	5
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	0	0.0%	0
学術研究、専門・技術サービス業	0	0.0%	1	100.0%	1
宿泊業、飲食サービス業	3	27.3%	8	72.7%	11
生活関連サービス業、娯楽業	1	16.7%	5	83.3%	6
教育、学習支援業	13	86.7%	2	13.3%	15
医療、福祉	9	29.0%	22	71.0%	31
複合サービス事業	0	0.0%	0	0.0%	0
サービス業（他に分類されないもの）	6	33.3%	12	66.7%	18
その他	0	0.0%	5	100.0%	5
合計	47	35.3%	86	64.7%	133

合計	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	98	28.4%	247	71.6%	345
製造業	85	18.5%	375	81.5%	460
電気・ガス・熱供給・水道業	4	14.8%	23	85.2%	27
情報通信業	10	20.4%	39	79.6%	49
運輸業、郵便業	48	41.0%	69	59.0%	117
卸売業、小売業	75	17.0%	366	83.0%	441
金融業、保険業	12	48.0%	13	52.0%	25
不動産業、物品賃貸業	2	9.1%	20	90.9%	22
学術研究、専門・技術サービス業	10	17.9%	46	82.1%	56
宿泊業、飲食サービス業	27	22.1%	95	77.9%	122
生活関連サービス業、娯楽業	7	14.6%	41	85.4%	48
教育、学習支援業	46	43.6%	60	56.4%	106
医療、福祉	61	10.8%	505	89.2%	566
複合サービス事業	3	33.3%	6	66.7%	9
サービス業（他に分類されないもの）	42	20.9%	159	79.1%	201
その他	14	12.6%	97	87.4%	111
合計	544	20.1%	2161	79.9%	2705

単位:社、%

n=2705

食堂【施業の有無】

企業	30人未満		30~99人		100~299人		300人以上		合計	
	ある	ない	ある	ない	ある	ない	ある	ない	ある	ない
建設業	社数 16 % 6.4%	社数 234 % 93.6%	社数 2 % 2.5%	社数 79 % 97.5%	社数 4 % 33.3%	社数 8 % 66.7%	社数 12 % 100.0%	社数 1 % 50.0%	社数 1 % 50.0%	社数 2 % 100.0%
製造業	社数 90 % 37.8%	社数 148 % 62.2%	社数 86 % 56.6%	社数 66 % 43.4%	社数 34 % 63.0%	社数 20 % 37.0%	社数 54 % 100.0%	社数 11 % 64.7%	社数 6 % 35.3%	社数 17 % 100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	社数 1 % 4.5%	社数 21 % 95.5%	社数 0 % 0.0%	社数 4 % 100.0%	社数 0 % 0.0%	社数 1 % 100.0%	社数 1 % 100.0%			社数 2 % 100.0%
情報通信業	社数 0 % 0.0%	社数 25 % 100.0%	社数 1 % 7.7%	社数 12 % 92.3%	社数 2 % 25.0%	社数 6 % 75.0%	社数 8 % 100.0%	社数 0 % 0.0%	社数 3 % 100.0%	社数 3 % 100.0%
運輸業、郵便業	社数 9 % 14.8%	社数 52 % 85.2%	社数 4 % 10.5%	社数 34 % 89.5%	社数 3 % 18.8%	社数 13 % 81.3%	社数 16 % 100.0%	社数 2 % 100.0%	社数 2 % 100.0%	社数 2 % 100.0%
卸売業、小売業	社数 31 % 11.7%	社数 235 % 88.3%	社数 25 % 21.2%	社数 93 % 78.8%	社数 8 % 20.0%	社数 32 % 80.0%	社数 40 % 100.0%	社数 4 % 23.5%	社数 13 % 76.5%	社数 17 % 100.0%
金融業、保険業	社数 1 % 9.1%	社数 10 % 90.9%	社数 0 % 0.0%	社数 4 % 100.0%	社数 0 % 0.0%	社数 5 % 100.0%	社数 5 % 100.0%	社数 2 % 40.0%	社数 3 % 60.0%	社数 5 % 100.0%
不動産業、物品賃貸業	社数 1 % 5.6%	社数 17 % 94.4%	社数 0 % 0.0%	社数 4 % 100.0%						
学術研究、専門・技術サービス業	社数 2 % 5.9%	社数 32 % 94.1%	社数 2 % 12.5%	社数 14 % 87.5%	社数 3 % 50.0%	社数 3 % 50.0%	社数 6 % 100.0%	社数 1 % 100.0%	社数 0 % 0.0%	社数 1 % 100.0%
宿泊業、飲食サービス業	社数 16 % 37.2%	社数 27 % 62.8%	社数 18 % 40.0%	社数 27 % 60.0%	社数 10 % 43.5%	社数 13 % 56.5%	社数 23 % 100.0%	社数 3 % 27.3%	社数 8 % 72.7%	社数 11 % 100.0%
生活関連サービス業、娯楽業	社数 3 % 14.3%	社数 18 % 85.7%	社数 3 % 17.6%	社数 14 % 82.4%	社数 1 % 25.0%	社数 3 % 75.0%	社数 4 % 100.0%	社数 0 % 0.0%	社数 6 % 100.0%	社数 6 % 100.0%
教育、学習支援業	社数 7 % 13.2%	社数 46 % 86.8%	社数 8 % 29.6%	社数 19 % 70.4%	社数 4 % 40.0%	社数 6 % 60.0%	社数 10 % 100.0%	社数 15 % 100.0%	社数 0 % 0.0%	社数 15 % 100.0%
医療、福祉	社数 52 % 19.5%	社数 214 % 80.5%	社数 67 % 33.8%	社数 131 % 66.2%	社数 31 % 42.5%	社数 42 % 57.5%	社数 73 % 100.0%	社数 20 % 64.5%	社数 11 % 35.5%	社数 31 % 100.0%
複合サービス事業	社数 1 % 20.0%	社数 4 % 80.0%	社数 1 % 50.0%	社数 1 % 50.0%	社数 0 % 0.0%	社数 2 % 100.0%	社数 2 % 100.0%			社数 2 % 100.0%
サービス業(他に分類されないもの)	社数 11 % 10.7%	社数 92 % 89.3%	社数 16 % 28.6%	社数 40 % 71.4%	社数 6 % 26.1%	社数 17 % 73.9%	社数 23 % 100.0%	社数 5 % 27.8%	社数 13 % 72.2%	社数 18 % 100.0%
その他	社数 9 % 12.5%	社数 63 % 87.5%	社数 5 % 18.5%	社数 22 % 81.5%	社数 1 % 16.7%	社数 5 % 83.3%	社数 6 % 100.0%	社数 2 % 40.0%	社数 3 % 60.0%	社数 5 % 100.0%
合計	社数 250 % 16.8%	社数 1238 % 83.2%	社数 238 % 29.7%	社数 564 % 70.3%	社数 107 % 37.8%	社数 176 % 62.2%	社数 283 % 100.0%	社数 64 % 48.1%	社数 69 % 51.9%	社数 133 % 100.0%

食事手当【施業の有無】

n=2716

企業

30人未満	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	27	10.8%	222	89.2%	249
製造業	66	27.6%	173	72.4%	239
電気・ガス・熱供給・水道業	5	22.7%	17	77.3%	22
情報通信業	1	4.0%	24	96.0%	25
運輸業、郵便業	18	29.5%	43	70.5%	61
卸売業、小売業	57	21.2%	212	78.8%	269
金融業、保険業	3	27.3%	8	72.7%	11
不動産業、物品賃貸業	1	5.6%	17	94.4%	18
学術研究、専門・技術サービス業	4	12.1%	29	87.9%	33
宿泊業、飲食サービス業	18	40.9%	26	59.1%	44
生活関連サービス業、娯楽業	2	9.5%	19	90.5%	21
教育、学習支援業	13	24.5%	40	75.5%	53
医療、福祉	44	16.7%	220	83.3%	264
複合サービス事業	0	0.0%	5	100.0%	5
サービス業（他に分類されないもの）	21	20.2%	83	79.8%	104
その他	8	11.0%	65	89.0%	73
合計	288	19.3%	1203	80.7%	1491

100~299人	ある		ない		合計
建設業	15	18.5%	66	81.5%	
製造業	54	35.5%	97	64.2%	151
電気・ガス・熱供給・水道業	2	50.0%	2	50.0%	4
情報通信業	1	7.7%	12	92.3%	13
運輸業、郵便業	9	23.7%	29	76.3%	38
卸売業、小売業	19	16.1%	99	83.9%	118
金融業、保険業	0	0.0%	4	100.0%	4
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	4	100.0%	4
学術研究、専門・技術サービス業	3	18.5%	13	81.3%	16
宿泊業、飲食サービス業	21	45.7%	25	54.3%	46
生活関連サービス業、娯楽業	3	17.6%	14	82.4%	17
教育、学習支援業	4	13.8%	25	86.2%	29
医療、福祉	42	20.9%	159	79.1%	201
複合サービス事業	1	50.0%	1	50.0%	2
サービス業（他に分類されないもの）	6	10.7%	50	89.3%	56
その他	1	3.7%	26	96.3%	27
合計	181	22.4%	626	77.6%	807

100~299人	ある		ない		合計
建設業	4	33.3%	8	66.7%	
製造業	26	48.1%	28	51.9%	54
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	1	100.0%	1
情報通信業	2	25.0%	6	75.0%	8
運輸業、郵便業	1	25.0%	12	75.0%	16
卸売業、小売業	3	7.5%	37	92.5%	40
金融業、保険業	0	0.0%	5	100.0%	5
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	6	100.0%	6
学術研究、専門・技術サービス業	0	0.0%	9	100.0%	9
宿泊業、飲食サービス業	14	60.9%	9	39.1%	23
生活関連サービス業、娯楽業	1	25.0%	3	75.0%	4
教育、学習支援業	2	20.0%	8	80.0%	10
医療、福祉	14	18.7%	61	81.3%	75
複合サービス事業	0	0.0%	2	100.0%	2
サービス業（他に分類されないもの）	2	8.7%	21	91.3%	23
その他	0	0.0%	6	100.0%	6
合計	72	25.3%	213	74.7%	285

300人以上	ある		ない		合計
建設業	0	0.0%	2	100.0%	
製造業	3	17.6%	14	82.4%	17
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	3	100.0%	3
情報通信業	0	0.0%	1	100.0%	1
運輸業、郵便業	4	23.5%	13	76.5%	17
卸売業、小売業	3	60.0%	2	40.0%	5
金融業、保険業	0	0.0%	2	100.0%	2
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	1	100.0%	1
学術研究、専門・技術サービス業	6	54.5%	5	45.5%	11
宿泊業、飲食サービス業	0	0.0%	6	100.0%	6
生活関連サービス業、娯楽業	0	0.0%	15	100.0%	15
教育、学習支援業	8	25.8%	23	74.2%	31
医療、福祉	0	0.0%	8	100.0%	8
複合サービス事業	0	0.0%	18	100.0%	18
サービス業（他に分類されないもの）	3	16.7%	15	83.3%	18
その他	3	60.0%	2	40.0%	5
合計	31	23.3%	102	76.7%	133

合計	ある		ない		合計
建設業	46	13.4%	298	86.6%	
製造業	149	32.5%	312	67.7%	461
電気・ガス・熱供給・水道業	7	25.9%	20	74.1%	27
情報通信業	4	8.2%	45	91.8%	49
運輸業、郵便業	32	27.4%	85	72.6%	117
卸売業、小売業	83	18.7%	361	81.3%	444
金融業、保険業	6	24.0%	19	76.0%	25
不動産業、物品賃貸業	1	4.5%	21	95.5%	22
学術研究、専門・技術サービス業	7	12.5%	49	87.5%	56
宿泊業、飲食サービス業	59	47.6%	65	52.4%	124
生活関連サービス業、娯楽業	6	12.5%	42	87.5%	48
教育、学習支援業	19	17.8%	88	82.2%	107
医療、福祉	108	18.9%	463	81.1%	571
複合サービス事業	1	11.1%	8	88.9%	9
サービス業（他に分類されないもの）	32	15.9%	169	84.1%	201
その他	12	10.8%	99	89.2%	111
合計	572	21.1%	2144	78.9%	2716

企業 外部飲食店で利用できる業務等の配布【総務の掲載】

30人未満	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	2	0.8%	246	99.2%	248
製造業	4	1.7%	234	98.3%	238
電気・ガス・熱供給・水道業	2	9.1%	20	90.9%	22
情報通信業	0	0.0%	25	100.0%	25
運輸業、郵便業	2	3.2%	60	96.8%	62
卸売業、小売業	6	2.2%	262	97.8%	268
金融業、保険業	1	9.1%	10	90.9%	11
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	18	100.0%	18
学術研究、専門・技術サービス業	0	0.0%	33	100.0%	33
宿泊業、飲食サービス業	0	0.0%	43	100.0%	43
生活関連サービス業、娯楽業	2	10.0%	18	90.0%	20
教育、学習支援業	1	1.9%	52	98.1%	53
医療、福祉	5	1.9%	259	98.1%	264
複合サービス事業	0	0.0%	5	100.0%	5
サービス業（他に分類されないもの）	2	1.9%	101	98.1%	103
その他	3	4.1%	70	95.9%	73
合計	30	2.0%	1456	98.0%	1486

30～99人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	0	0.0%	81	100.0%	81
製造業	3	2.0%	148	98.0%	151
電気・ガス・熱供給・水道業	2	50.0%	2	50.0%	4
情報通信業	1	7.7%	12	92.3%	13
運輸業、郵便業	0	0.0%	38	100.0%	38
卸売業、小売業	2	1.7%	116	98.3%	118
金融業、保険業	0	0.0%	4	100.0%	4
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	4	100.0%	4
学術研究、専門・技術サービス業	0	0.0%	16	100.0%	16
宿泊業、飲食サービス業	0	0.0%	46	100.0%	46
生活関連サービス業、娯楽業	1	5.9%	16	94.1%	17
教育、学習支援業	1	3.4%	28	96.6%	29
医療、福祉	2	1.0%	197	99.0%	199
複合サービス事業	0	0.0%	2	100.0%	2
サービス業（他に分類されないもの）	0	0.0%	56	100.0%	56
その他	1	3.7%	26	96.3%	27
合計	13	1.6%	792	98.4%	805

100～299人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	0	0.0%	12	100.0%	12
製造業	2	3.7%	52	96.3%	54
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	1	100.0%	1
情報通信業	0	0.0%	8	100.0%	8
運輸業、郵便業	0	0.0%	16	100.0%	16
卸売業、小売業	2	5.0%	38	95.0%	40
金融業、保険業	0	0.0%	5	100.0%	5
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	6	100.0%	6
学術研究、専門・技術サービス業	0	0.0%	21	100.0%	21
宿泊業、飲食サービス業	2	8.7%	21	91.3%	23
生活関連サービス業、娯楽業	1	25.0%	3	75.0%	4
教育、学習支援業	1	10.0%	9	90.0%	10
医療、福祉	2	2.7%	73	97.3%	75
複合サービス事業	0	0.0%	2	100.0%	2
サービス業（他に分類されないもの）	3	13.0%	20	87.0%	23
その他	0	0.0%	6	100.0%	6
合計	13	4.6%	272	95.4%	285

300人以上	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	0	0.0%	1	50.0%	1
製造業	0	0.0%	17	100.0%	17
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	0	100.0%	0
情報通信業	0	0.0%	3	100.0%	3
運輸業、郵便業	0	0.0%	2	100.0%	2
卸売業、小売業	2	11.8%	15	88.2%	17
金融業、保険業	0	0.0%	5	100.0%	5
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	22	100.0%	22
学術研究、専門・技術サービス業	0	0.0%	1	100.0%	1
宿泊業、飲食サービス業	0	0.0%	11	100.0%	11
生活関連サービス業、娯楽業	0	0.0%	6	100.0%	6
教育、学習支援業	0	0.0%	15	100.0%	15
医療、福祉	3	9.7%	28	90.3%	31
複合サービス事業	0	0.0%	9	100.0%	9
サービス業（他に分類されないもの）	1	5.6%	17	94.4%	18
その他	0	0.0%	5	100.0%	5
合計	7	5.3%	126	94.7%	133

合計	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	3	0.9%	340	99.1%	343
製造業	9	2.0%	451	98.0%	460
電気・ガス・熱供給・水道業	4	14.8%	23	85.2%	27
情報通信業	1	2.0%	48	98.0%	49
運輸業、郵便業	2	1.7%	116	98.3%	118
卸売業、小売業	12	2.7%	431	97.3%	443
金融業、保険業	1	4.0%	24	96.0%	25
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	22	100.0%	22
学術研究、専門・技術サービス業	0	0.0%	56	100.0%	56
宿泊業、飲食サービス業	2	1.6%	121	98.4%	123
生活関連サービス業、娯楽業	4	8.5%	43	91.5%	47
教育、学習支援業	3	2.8%	104	97.2%	107
医療、福祉	12	2.1%	557	97.9%	569
複合サービス事業	0	0.0%	9	100.0%	9
サービス業（他に分類されないもの）	6	3.0%	194	97.0%	200
その他	4	3.6%	107	96.4%	111
合計	63	2.3%	2646	97.7%	2709

n=2,709

企業 診療所、健康管理センター等医療施設【総務の専任】

30人未満	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	35	14.0%	215	86.0%	250
製造業	28	11.8%	210	88.2%	238
電気・ガス・熱供給・水道業	6	27.3%	16	72.7%	22
情報通信業	7	28.0%	18	72.0%	25
運輸業、郵便業	10	16.4%	51	83.6%	61
卸売業、小売業	37	14.0%	228	86.0%	265
金融業、保険業	1	9.1%	10	90.9%	11
不動産業、物品賃貸業	1	5.6%	17	94.4%	18
学術研究、専門・技術サービス業	2	5.9%	32	94.1%	34
宿泊業、飲食サービス業	6	14.0%	37	86.0%	43
生活関連サービス業、娯楽業	4	19.0%	17	81.0%	21
教育、学習支援業	14	26.4%	39	73.6%	53
医療、福祉	74	28.1%	189	71.9%	263
複合サービス事業	0	0.0%	5	100.0%	5
サービス業（他に分類されないもの）	18	17.3%	86	82.7%	104
その他	9	12.2%	65	87.8%	74
合計	252	16.9%	1235	83.1%	1487

30～99人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	12	14.8%	69	85.2%	81
製造業	17	11.3%	134	88.7%	151
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	4	100.0%	4
情報通信業	4	30.8%	9	69.2%	13
運輸業、郵便業	4	10.5%	34	89.5%	38
卸売業、小売業	13	11.1%	104	88.9%	117
金融業、保険業	0	0.0%	4	100.0%	4
不動産業、物品賃貸業	1	25.0%	3	75.0%	4
学術研究、専門・技術サービス業	1	6.3%	15	93.8%	16
宿泊業、飲食サービス業	10	21.7%	36	78.3%	46
生活関連サービス業、娯楽業	4	23.5%	13	76.5%	17
教育、学習支援業	9	31.0%	20	69.0%	29
医療、福祉	59	29.6%	140	70.4%	199
複合サービス事業	1	50.0%	1	50.0%	2
サービス業（他に分類されないもの）	8	14.3%	48	85.7%	56
その他	3	11.1%	24	88.9%	27
合計	146	18.2%	658	81.8%	804

100～299人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	3	25.0%	9	75.0%	12
製造業	11	20.4%	43	79.6%	54
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	1	100.0%	1
情報通信業	2	25.0%	6	75.0%	8
運輸業、郵便業	4	26.7%	11	73.3%	15
卸売業、小売業	8	20.0%	32	80.0%	40
金融業、保険業	0	0.0%	5	100.0%	5
不動産業、物品賃貸業	2	66.7%	1	33.3%	3
学術研究、専門・技術サービス業	3	33.3%	6	66.7%	9
宿泊業、飲食サービス業	3	13.6%	19	86.4%	22
生活関連サービス業、娯楽業	1	25.0%	3	75.0%	4
教育、学習支援業	1	11.1%	8	88.9%	9
医療、福祉	30	40.5%	44	59.5%	74
複合サービス事業	0	0.0%	2	100.0%	2
サービス業（他に分類されないもの）	4	17.4%	19	82.6%	23
その他	1	16.7%	5	83.3%	6
合計	70	24.9%	211	75.1%	281

300人以上	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	1	50.0%	1	50.0%	2
製造業	2	11.8%	15	88.2%	17
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	0	0.0%	0
情報通信業	1	33.3%	2	66.7%	3
運輸業、郵便業	0	0.0%	2	100.0%	2
卸売業、小売業	2	12.5%	14	87.5%	16
金融業、保険業	0	0.0%	5	100.0%	5
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	0	0.0%	0
学術研究、専門・技術サービス業	0	0.0%	1	100.0%	1
宿泊業、飲食サービス業	3	27.3%	8	72.7%	11
生活関連サービス業、娯楽業	0	0.0%	6	100.0%	6
教育、学習支援業	9	60.0%	6	40.0%	15
医療、福祉	17	54.8%	14	45.2%	31
複合サービス事業	0	0.0%	0	0.0%	0
サービス業（他に分類されないもの）	3	16.7%	15	83.3%	18
その他	1	20.0%	4	80.0%	5
合計	39	29.5%	93	70.5%	132

合計	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	51	14.8%	294	85.2%	345
製造業	58	12.6%	402	87.4%	460
電気・ガス・熱供給・水道業	6	22.2%	21	77.8%	27
情報通信業	14	28.6%	35	71.4%	49
運輸業、郵便業	18	15.5%	98	84.5%	116
卸売業、小売業	60	13.7%	378	86.3%	438
金融業、保険業	1	4.0%	24	96.0%	25
不動産業、物品賃貸業	2	9.1%	20	90.9%	22
学術研究、専門・技術サービス業	5	8.8%	52	91.2%	57
宿泊業、飲食サービス業	22	18.0%	100	82.0%	122
生活関連サービス業、娯楽業	9	18.8%	39	81.3%	48
教育、学習支援業	33	31.1%	73	68.9%	106
医療、福祉	180	31.7%	387	68.3%	567
複合サービス事業	1	11.1%	8	88.9%	9
サービス業（他に分類されないもの）	33	16.4%	168	83.6%	201
その他	14	12.5%	98	87.5%	112
合計	507	18.8%	2197	81.3%	2704

単位:社、%

n=2,704

企業

メンタルヘルス相談【施業の有無】

企業	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
30人未満	45	18.1%	204	81.9%	249
建設業	1	2.3%	10	24.4%	11
製造業	40	17.0%	195	83.0%	235
電気・ガス・熱供給・水道業	7	31.8%	15	68.2%	22
情報通信業	6	24.0%	19	76.0%	25
運輸業、郵便業	10	16.4%	51	83.6%	61
卸売業、小売業	48	18.0%	218	82.0%	266
金融業、保険業	3	27.3%	8	72.7%	11
不動産業、物品賃貸業	1	5.9%	16	94.1%	17
学術研究、専門・技術サービス業	6	18.2%	27	81.8%	33
宿泊業、飲食サービス業	4	9.3%	39	90.7%	43
生活関連サービス業、娯楽業	3	15.0%	17	85.0%	20
教育、学習支援業	15	29.4%	36	70.6%	51
医療、福祉	48	18.2%	216	81.8%	264
複合サービス事業	2	40.0%	3	60.0%	5
サービス業(他に分類されないもの)	16	15.5%	87	84.5%	103
その他	7	9.7%	65	90.3%	72
合計	261	17.7%	1216	82.3%	1477
30～99人	21	25.9%	60	74.1%	81
建設業	1	4.8%	15	61.5%	16
製造業	60	39.5%	92	60.5%	152
電気・ガス・熱供給・水道業	3	75.0%	1	25.0%	4
情報通信業	8	61.5%	5	38.5%	13
運輸業、郵便業	15	39.5%	23	60.5%	38
卸売業、小売業	31	26.5%	86	73.5%	117
金融業、保険業	1	25.0%	3	75.0%	4
不動産業、物品賃貸業	1	20.0%	4	80.0%	5
学術研究、専門・技術サービス業	6	37.5%	10	62.5%	16
宿泊業、飲食サービス業	10	21.7%	36	78.3%	46
生活関連サービス業、娯楽業	3	17.6%	14	82.4%	17
教育、学習支援業	18	62.1%	11	37.9%	29
医療、福祉	82	41.2%	117	58.8%	199
複合サービス事業	1	50.0%	1	50.0%	2
サービス業(他に分類されないもの)	22	39.3%	34	60.7%	56
その他	11	40.7%	16	59.3%	27
合計	293	36.4%	513	63.6%	806
100～299人	9	75.0%	3	25.0%	12
建設業	1	100.0%	0	0.0%	1
製造業	43	79.6%	11	20.4%	54
電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0%	0	0.0%	1
情報通信業	8	100.0%	0	0.0%	8
運輸業、郵便業	8	50.0%	8	50.0%	16
卸売業、小売業	23	57.5%	17	42.5%	40
金融業、保険業	5	100.0%	0	0.0%	5
不動産業、物品賃貸業	6	100.0%	0	0.0%	6
学術研究、専門・技術サービス業	13	100.0%	0	0.0%	13
宿泊業、飲食サービス業	10	56.5%	8	43.5%	18
生活関連サービス業、娯楽業	3	75.0%	1	25.0%	4
教育、学習支援業	9	90.0%	1	10.0%	10
医療、福祉	50	67.6%	24	32.4%	74
複合サービス事業	1	50.0%	1	50.0%	2
サービス業(他に分類されないもの)	15	65.2%	8	34.8%	23
その他	5	83.3%	1	16.7%	6
合計	199	70.1%	85	29.9%	284
300人以上	2	100.0%	0	0.0%	2
建設業	2	100.0%	0	0.0%	2
製造業	14	82.4%	3	17.6%	17
電気・ガス・熱供給・水道業	11	40.7%	16	59.3%	27
情報通信業	3	100.0%	0	0.0%	3
運輸業、郵便業	2	100.0%	0	0.0%	2
卸売業、小売業	13	76.5%	4	23.5%	17
金融業、保険業	4	80.0%	1	20.0%	5
不動産業、物品賃貸業	2	100.0%	0	0.0%	2
学術研究、専門・技術サービス業	19	33.9%	37	66.1%	56
宿泊業、飲食サービス業	32	26.0%	91	74.0%	123
生活関連サービス業、娯楽業	14	29.8%	33	70.2%	47
教育、学習支援業	56	53.3%	49	46.7%	105
医療、福祉	202	35.6%	366	64.4%	568
複合サービス事業	4	44.4%	5	55.6%	9
サービス業(他に分類されないもの)	67	33.5%	133	66.5%	200
その他	28	25.5%	82	74.5%	110
合計	857	31.7%	1843	68.3%	2700

単位:社、%

n=2700

企業 人間ドック受診の補助【施業の有無】

30人未満	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	97	39.0%	152	61.0%	249
製造業	86	36.1%	152	63.9%	238
電気・ガス・熱供給・水道業	8	36.4%	14	63.6%	22
情報通信業	14	56.0%	11	44.0%	25
運輸業、郵便業	21	34.4%	40	65.6%	61
卸売業、小売業	133	49.4%	136	50.6%	269
金融業、保険業	9	81.8%	2	18.2%	11
不動産業、物品賃貸業	9	50.0%	9	50.0%	18
学術研究、専門・技術サービス業	20	58.8%	14	41.2%	34
宿泊業、飲食サービス業	21	47.7%	23	52.3%	44
生活関連サービス業、娯楽業	9	42.9%	12	57.1%	21
教育、学習支援業	38	70.4%	16	29.6%	54
医療、福祉	116	43.9%	148	56.1%	264
複合サービス事業	3	60.0%	2	40.0%	5
サービス業（他に分類されないもの）	48	46.6%	55	53.4%	103
その他	38	52.8%	34	47.2%	72
合計	670	45.0%	820	55.0%	1490

30～99人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	30	37.0%	51	63.0%	81
製造業	51	33.9%	100	66.1%	151
電気・ガス・熱供給・水道業	2	50.0%	2	50.0%	4
情報通信業	10	76.9%	3	23.1%	13
運輸業、郵便業	18	47.4%	20	52.6%	38
卸売業、小売業	50	42.7%	67	57.3%	117
金融業、保険業	2	50.0%	2	50.0%	4
不動産業、物品賃貸業	2	50.0%	2	50.0%	4
学術研究、専門・技術サービス業	4	25.0%	12	75.0%	16
宿泊業、飲食サービス業	12	26.1%	34	73.9%	46
生活関連サービス業、娯楽業	6	35.3%	11	64.7%	17
教育、学習支援業	22	75.9%	7	24.1%	29
医療、福祉	81	40.5%	119	59.5%	200
複合サービス事業	2	100.0%	0	0.0%	2
サービス業（他に分類されないもの）	28	50.9%	27	49.1%	55
その他	14	51.9%	13	48.1%	27
合計	334	41.5%	470	58.5%	804

100～299人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	8	66.7%	4	33.3%	12
製造業	27	50.0%	27	50.0%	54
電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0%	0	0.0%	1
情報通信業	7	87.5%	1	12.5%	8
運輸業、郵便業	6	37.5%	10	62.5%	16
卸売業、小売業	20	50.0%	20	50.0%	40
金融業、保険業	4	80.0%	1	20.0%	5
不動産業、物品賃貸業	5	62.5%	3	37.5%	8
学術研究、専門・技術サービス業	5	83.3%	1	16.7%	6
宿泊業、飲食サービス業	11	47.8%	12	52.2%	23
生活関連サービス業、娯楽業	0	0.0%	4	100.0%	4
教育、学習支援業	8	80.0%	2	20.0%	10
医療、福祉	28	37.3%	47	62.7%	75
複合サービス事業	0	0.0%	2	100.0%	2
サービス業（他に分類されないもの）	8	65.2%	15	54.8%	23
その他	2	33.3%	4	66.7%	6
合計	135	47.4%	150	52.6%	285

300人以上	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	2	100.0%	0	0.0%	2
製造業	11	64.7%	6	35.3%	17
電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0%	0	0.0%	1
情報通信業	3	100.0%	0	0.0%	3
運輸業、郵便業	2	100.0%	0	0.0%	2
卸売業、小売業	11	64.7%	6	35.3%	17
金融業、保険業	4	80.0%	1	20.0%	5
不動産業、物品賃貸業	11	63.6%	7	36.4%	18
学術研究、専門・技術サービス業	1	100.0%	0	0.0%	1
宿泊業、飲食サービス業	4	66.7%	2	33.3%	6
生活関連サービス業、娯楽業	15	100.0%	0	0.0%	15
教育、学習支援業	14	45.2%	17	54.8%	31
医療、福祉	12	70.6%	29	79.4%	41
複合サービス事業	5	55.6%	4	44.4%	9
サービス業（他に分類されないもの）	96	48.5%	102	51.5%	198
その他	57	51.8%	53	48.2%	110
合計	1225	45.2%	1486	54.8%	2711

単位:社、%

n=2711

企業 運動施設の設置【施策の有無】

30人未満	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	11	4.4%	238	95.6%	249
製造業	8	3.4%	230	96.6%	238
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	22	100.0%	22
情報通信業	2	8.0%	23	92.0%	25
運輸業、郵便業	0	0.0%	61	100.0%	61
卸売業、小売業	7	2.6%	259	97.4%	266
金融業、保険業	0	0.0%	11	100.0%	11
不動産業、物品賃貸業	1	5.6%	17	94.4%	18
学術研究、専門・技術サービス業	1	2.9%	33	97.1%	34
宿泊業、飲食サービス業	1	2.3%	42	97.7%	43
生活関連サービス業、娯楽業	0	0.0%	21	100.0%	21
教育、学習支援業	9	17.0%	44	83.0%	53
医療、福祉	13	4.9%	253	95.1%	266
複合サービス事業	0	0.0%	5	100.0%	5
サービス業（他に分類されないもの）	6	5.8%	98	94.2%	104
その他	1	1.4%	71	98.6%	72
合計	60	4.0%	1428	96.0%	1488

30～99人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	4	4.9%	77	95.1%	81
製造業	7	4.6%	145	95.4%	152
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	4	100.0%	4
情報通信業	0	0.0%	13	100.0%	13
運輸業、郵便業	0	0.0%	38	100.0%	38
卸売業、小売業	1	0.8%	117	99.2%	118
金融業、保険業	0	0.0%	4	100.0%	4
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	4	100.0%	4
学術研究、専門・技術サービス業	0	0.0%	16	100.0%	16
宿泊業、飲食サービス業	1	2.2%	45	97.8%	46
生活関連サービス業、娯楽業	3	17.6%	14	82.4%	17
教育、学習支援業	6	21.4%	22	78.6%	28
医療、福祉	9	4.5%	190	95.5%	199
複合サービス事業	0	0.0%	2	100.0%	2
サービス業（他に分類されないもの）	4	7.1%	52	92.9%	56
その他	2	7.4%	25	92.6%	27
合計	37	4.6%	768	95.4%	805

100～299人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	0	0.0%	12	100.0%	12
製造業	4	7.4%	50	92.6%	54
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	1	100.0%	1
情報通信業	0	0.0%	8	100.0%	8
運輸業、郵便業	0	0.0%	16	100.0%	16
卸売業、小売業	1	2.5%	39	97.5%	40
金融業、保険業	0	0.0%	5	100.0%	5
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	4	100.0%	4
学術研究、専門・技術サービス業	2	33.3%	4	66.7%	6
宿泊業、飲食サービス業	0	0.0%	23	100.0%	23
生活関連サービス業、娯楽業	0	0.0%	4	100.0%	4
教育、学習支援業	3	30.0%	7	70.0%	10
医療、福祉	2	2.7%	72	97.3%	74
複合サービス事業	0	0.0%	2	100.0%	2
サービス業（他に分類されないもの）	0	0.0%	23	100.0%	23
その他	0	0.0%	6	100.0%	6
合計	12	4.2%	272	95.8%	284

300人以上	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	0	0.0%	2	100.0%	2
製造業	1	5.9%	16	94.1%	17
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	27	100.0%	27
情報通信業	1	33.3%	2	66.7%	3
運輸業、郵便業	0	0.0%	2	100.0%	2
卸売業、小売業	0	0.0%	17	100.0%	17
金融業、保険業	1	20.0%	4	80.0%	5
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	22	100.0%	22
学術研究、専門・技術サービス業	1	100.0%	0	0.0%	1
宿泊業、飲食サービス業	1	10.0%	9	90.0%	10
生活関連サービス業、娯楽業	1	16.7%	5	83.3%	6
教育、学習支援業	8	53.3%	7	46.7%	15
医療、福祉	2	6.5%	29	93.5%	31
複合サービス事業	0	0.0%	9	100.0%	9
サービス業（他に分類されないもの）	2	11.1%	16	88.9%	18
その他	0	0.0%	5	100.0%	5
合計	18	13.6%	114	86.4%	132

合計	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	15	4.4%	329	95.6%	344
製造業	20	4.3%	441	95.7%	461
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	27	100.0%	27
情報通信業	3	6.1%	46	93.9%	49
運輸業、郵便業	0	0.0%	117	100.0%	117
卸売業、小売業	9	2.0%	432	98.0%	441
金融業、保険業	1	4.0%	24	96.0%	25
不動産業、物品賃貸業	1	4.5%	21	95.5%	22
学術研究、専門・技術サービス業	4	7.0%	53	92.5%	57
宿泊業、飲食サービス業	3	2.5%	119	97.5%	122
生活関連サービス業、娯楽業	4	8.3%	44	91.7%	48
教育、学習支援業	26	24.5%	80	75.5%	106
医療、福祉	26	4.6%	544	95.4%	570
複合サービス事業	0	0.0%	9	100.0%	9
サービス業（他に分類されないもの）	12	6.0%	189	94.0%	201
その他	3	2.7%	107	97.3%	110
合計	127	4.7%	2682	95.3%	2709

単位:社、%

n=2,709

企業 運動施設・フィットネススクラブの利用補助（職業の有）

単位：社、%

n=2,709

30人未満	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	10	4.0%	239	96.0%	249
製造業	14	5.9%	224	94.1%	238
電気・ガス・熱供給・水道業	3	13.6%	19	86.4%	22
情報通信業	8	32.0%	17	68.0%	25
運輸業、郵便業	2	3.3%	59	96.7%	61
卸売業、小売業	24	9.0%	242	91.0%	266
金融業、保険業	0	0.0%	11	100.0%	11
不動産業、物品賃貸業	2	11.1%	16	88.9%	18
学術研究、専門・技術サービス業	5	14.7%	29	85.3%	34
宿泊業、飲食サービス業	1	2.4%	41	97.6%	42
生活関連サービス業、娯楽業	0	0.0%	21	100.0%	21
教育、学習支援業	15	28.3%	38	71.7%	53
医療、福祉	17	6.4%	250	93.6%	267
複合サービス事業	0	0.0%	5	100.0%	5
サービス業（他に分類されないもの）	10	9.7%	93	90.3%	103
その他	7	9.7%	65	90.3%	72
合計	118	7.9%	1369	92.1%	1487

30～99人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	8	9.9%	73	90.1%	81
製造業	9	5.9%	143	94.1%	152
電気・ガス・熱供給・水道業	2	50.0%	2	50.0%	4
情報通信業	5	38.5%	8	61.5%	13
運輸業、郵便業	2	5.3%	36	94.7%	38
卸売業、小売業	11	9.3%	107	90.7%	118
金融業、保険業	0	0.0%	4	100.0%	4
不動産業、物品賃貸業	1	25.0%	3	75.0%	4
学術研究、専門・技術サービス業	0	0.0%	16	100.0%	16
宿泊業、飲食サービス業	2	4.3%	44	95.7%	46
生活関連サービス業、娯楽業	3	17.6%	14	82.4%	17
教育、学習支援業	10	34.5%	19	65.5%	29
医療、福祉	22	11.0%	178	89.0%	200
複合サービス事業	1	50.0%	1	50.0%	2
サービス業（他に分類されないもの）	15	27.8%	39	72.2%	54
その他	5	18.5%	22	81.5%	27
合計	96	11.9%	709	88.1%	805

100～299人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	3	25.0%	9	75.0%	12
製造業	17	31.5%	37	68.5%	54
電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0%	0	0.0%	1
情報通信業	4	50.0%	4	50.0%	8
運輸業、郵便業	2	12.5%	14	87.5%	16
卸売業、小売業	11	27.5%	29	72.5%	40
金融業、保険業	0	0.0%	5	100.0%	5
不動産業、物品賃貸業	2	66.7%	1	33.3%	3
学術研究、専門・技術サービス業	3	13.0%	20	87.0%	23
宿泊業、飲食サービス業	0	0.0%	4	100.0%	4
生活関連サービス業、娯楽業	5	50.0%	5	50.0%	10
教育、学習支援業	19	25.3%	56	74.7%	75
医療、福祉	0	0.0%	2	100.0%	2
複合サービス事業	9	39.1%	14	60.9%	23
サービス業（他に分類されないもの）	2	33.3%	4	66.7%	6
その他	78	27.4%	207	72.6%	285
合計	78	27.4%	207	72.6%	285

300人以上	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	2	66.7%	1	33.3%	3
製造業	1	50.0%	1	50.0%	2
卸売業、小売業	5	29.4%	12	70.6%	17
金融業、保険業	0	0.0%	5	100.0%	5
不動産業、物品賃貸業	3	13.6%	19	86.4%	22
学術研究、専門・技術サービス業	8	14.0%	49	86.0%	57
宿泊業、飲食サービス業	10	8.2%	112	91.8%	122
生活関連サービス業、娯楽業	5	10.4%	43	89.6%	48
教育、学習支援業	39	36.4%	68	63.6%	107
医療、福祉	68	11.9%	505	88.1%	573
複合サービス事業	1	11.1%	8	88.9%	9
サービス業（他に分類されないもの）	42	21.2%	156	78.8%	198
その他	15	13.8%	94	86.2%	109
合計	343	12.7%	2366	87.3%	2709

合計	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	22	6.4%	322	93.6%	344
製造業	47	10.2%	414	89.8%	461
電気・ガス・熱供給・水道業	6	22.2%	21	77.8%	27
情報通信業	19	38.8%	30	61.2%	49
運輸業、郵便業	7	6.0%	110	94.0%	117
卸売業、小売業	51	11.6%	390	88.4%	441
金融業、保険業	0	0.0%	25	100.0%	25
不動産業、物品賃貸業	3	13.6%	19	86.4%	22
学術研究、専門・技術サービス業	8	14.0%	49	86.0%	57
宿泊業、飲食サービス業	10	8.2%	112	91.8%	122
生活関連サービス業、娯楽業	5	10.4%	43	89.6%	48
教育、学習支援業	39	36.4%	68	63.6%	107
医療、福祉	68	11.9%	505	88.1%	573
複合サービス事業	1	11.1%	8	88.9%	9
サービス業（他に分類されないもの）	42	21.2%	156	78.8%	198
その他	15	13.8%	94	86.2%	109
合計	343	12.7%	2366	87.3%	2709

企業 法定を上回る育児休業・短期時間制度【調査の有無】

30人未満	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	35	14.2%	212	85.8%	247
製造業	27	11.4%	209	88.6%	236
電気・ガス・熱供給・水道業	3	14.3%	18	85.7%	21
情報通信業	5	20.0%	20	80.0%	25
運輸業、郵便業	10	16.1%	52	83.9%	62
卸売業、小売業	41	15.7%	220	84.3%	261
金融業、保険業	2	18.2%	9	81.8%	11
不動産業、物品賃貸業	1	5.6%	17	94.4%	18
学術研究、専門・技術サービス業	8	23.5%	26	76.5%	34
宿泊業、飲食サービス業	2	4.7%	41	95.3%	43
生活関連サービス業、娯楽業	10	45.5%	12	54.5%	22
教育、学習支援業	4	7.7%	48	92.3%	52
医療、福祉	53	19.9%	214	80.1%	267
複合サービス事業	0	0.0%	5	100.0%	5
サービス業（他に分類されないもの）	11	10.7%	92	89.3%	103
その他	11	15.5%	60	84.5%	71
合計	223	15.1%	1255	84.9%	1478

30～99人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	15	18.5%	66	81.5%	81
製造業	20	13.2%	132	86.8%	152
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	4	100.0%	4
情報通信業	4	30.8%	9	69.2%	13
運輸業、郵便業	5	13.2%	33	86.8%	38
卸売業、小売業	21	17.9%	96	82.1%	117
金融業、保険業	0	0.0%	4	100.0%	4
不動産業、物品賃貸業	1	25.0%	3	75.0%	4
学術研究、専門・技術サービス業	6	37.5%	10	62.5%	16
宿泊業、飲食サービス業	11	25.0%	33	75.0%	44
生活関連サービス業、娯楽業	1	5.9%	16	94.1%	17
教育、学習支援業	5	17.2%	24	82.8%	29
医療、福祉	52	26.1%	147	73.9%	199
複合サービス事業	1	50.0%	1	50.0%	2
サービス業（他に分類されないもの）	12	21.4%	44	78.6%	56
その他	3	11.1%	24	88.9%	27
合計	157	19.6%	646	80.4%	803

100～299人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	3	25.0%	9	75.0%	12
製造業	16	29.6%	38	70.4%	54
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	1	100.0%	1
情報通信業	2	25.0%	6	75.0%	8
運輸業、郵便業	2	13.3%	13	86.7%	15
卸売業、小売業	10	25.0%	30	75.0%	40
金融業、保険業	0	0.0%	5	100.0%	5
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	0	0.0%	0
学術研究、専門・技術サービス業	4	66.7%	2	33.3%	6
宿泊業、飲食サービス業	4	17.4%	19	82.6%	23
生活関連サービス業、娯楽業	0	0.0%	4	100.0%	4
教育、学習支援業	6	60.0%	4	40.0%	10
医療、福祉	15	20.5%	58	79.5%	73
複合サービス事業	1	50.0%	1	50.0%	2
サービス業（他に分類されないもの）	10	43.5%	13	56.5%	23
その他	0	0.0%	6	100.0%	6
合計	73	25.9%	209	74.1%	282

300人以上	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	1	50.0%	1	50.0%	2
製造業	6	35.3%	11	64.7%	17
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	0	0.0%	0
情報通信業	3	100.0%	0	0.0%	3
運輸業、郵便業	1	50.0%	1	50.0%	2
卸売業、小売業	11	64.7%	6	35.3%	17
金融業、保険業	2	40.0%	3	60.0%	5
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	0	0.0%	0
学術研究、専門・技術サービス業	1	100.0%	0	0.0%	1
宿泊業、飲食サービス業	1	9.1%	10	90.9%	11
生活関連サービス業、娯楽業	1	16.7%	5	83.3%	6
教育、学習支援業	9	60.0%	6	40.0%	15
医療、福祉	8	25.8%	23	74.2%	31
複合サービス事業	0	0.0%	0	0.0%	0
サービス業（他に分類されないもの）	6	33.3%	12	66.7%	18
その他	2	40.0%	3	60.0%	5
合計	52	39.1%	81	60.9%	133

合計	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	54	15.8%	288	84.2%	342
製造業	69	15.0%	390	85.0%	459
電気・ガス・熱供給・水道業	3	11.5%	23	88.5%	26
情報通信業	14	28.6%	35	71.4%	49
運輸業、郵便業	18	15.4%	99	84.6%	117
卸売業、小売業	83	19.1%	352	80.9%	435
金融業、保険業	4	16.0%	21	84.0%	25
不動産業、物品賃貸業	2	9.1%	20	90.9%	22
学術研究、専門・技術サービス業	19	33.3%	38	66.7%	57
宿泊業、飲食サービス業	18	14.9%	103	85.1%	121
生活関連サービス業、娯楽業	12	24.5%	37	75.5%	49
教育、学習支援業	24	22.6%	82	77.4%	106
医療、福祉	128	22.5%	442	77.5%	570
複合サービス事業	2	22.2%	7	77.8%	9
サービス業（他に分類されないもの）	39	19.5%	161	80.5%	200
その他	16	14.7%	93	85.3%	109
合計	505	18.7%	2191	81.3%	2696

n=2,696

単位:社、%

企業 企業内研修施設や保育サービス（ベビーシッターなど）の提供（事業の種類）

30人未満	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	0	0.0%	246	100.0%	246
製造業	1	0.4%	235	99.6%	236
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	21	100.0%	21
情報通信業	0	0.0%	25	100.0%	25
運輸業、郵便業	0	0.0%	62	100.0%	62
卸売業、小売業	2	0.8%	261	99.2%	263
金融業、保険業	0	0.0%	11	100.0%	11
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	18	100.0%	18
学術研究、専門・技術サービス業	0	0.0%	34	100.0%	34
宿泊業、飲食サービス業	1	2.3%	42	97.7%	43
生活関連サービス業、娯楽業	1	4.5%	21	95.5%	22
教育、学習支援業	3	5.8%	49	94.2%	52
医療、福祉	13	4.9%	251	95.1%	264
複合サービス事業	0	0.0%	5	100.0%	5
サービス業（他に分類されないもの）	1	1.0%	103	99.0%	104
その他	0	0.0%	69	100.0%	69
合計	22	1.5%	1453	98.5%	1475

30~99人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	1	1.2%	80	98.8%	81
製造業	0	0.0%	151	100.0%	151
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	4	100.0%	4
情報通信業	0	0.0%	13	100.0%	13
運輸業、郵便業	0	0.0%	38	100.0%	38
卸売業、小売業	2	1.7%	114	98.3%	116
金融業、保険業	0	0.0%	4	100.0%	4
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	4	100.0%	4
学術研究、専門・技術サービス業	0	0.0%	16	100.0%	16
宿泊業、飲食サービス業	1	2.3%	43	97.7%	44
生活関連サービス業、娯楽業	0	0.0%	17	100.0%	17
教育、学習支援業	6	20.7%	23	79.3%	29
医療、福祉	15	7.6%	183	92.4%	198
複合サービス事業	0	0.0%	2	100.0%	2
サービス業（他に分類されないもの）	2	3.5%	55	96.5%	57
その他	0	0.0%	27	100.0%	27
合計	27	3.4%	774	96.6%	801

100~299人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	0	0.0%	12	100.0%	12
製造業	0	0.0%	54	100.0%	54
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	1	100.0%	1
情報通信業	1	12.5%	7	87.5%	8
運輸業、郵便業	0	0.0%	15	100.0%	15
卸売業、小売業	1	2.5%	39	97.5%	40
金融業、保険業	0	0.0%	5	100.0%	5
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	0	0.0%	0
学術研究、専門・技術サービス業	1	16.7%	5	83.3%	6
宿泊業、飲食サービス業	1	4.3%	22	95.7%	23
生活関連サービス業、娯楽業	0	0.0%	4	100.0%	4
教育、学習支援業	0	0.0%	10	100.0%	10
医療、福祉	9	12.0%	66	88.0%	75
複合サービス事業	0	0.0%	2	100.0%	2
サービス業（他に分類されないもの）	1	4.3%	22	95.7%	23
その他	0	0.0%	6	100.0%	6
合計	14	4.9%	270	95.1%	284

300人以上	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	1	50.0%	1	50.0%	2
製造業	3	17.6%	14	82.4%	17
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	0	0.0%	0
情報通信業	0	0.0%	3	100.0%	3
運輸業、郵便業	0	0.0%	2	100.0%	2
卸売業、小売業	2	11.8%	15	88.2%	17
金融業、保険業	0	0.0%	5	100.0%	5
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	0	0.0%	0
学術研究、専門・技術サービス業	1	100.0%	0	0.0%	1
宿泊業、飲食サービス業	0	0.0%	11	100.0%	11
生活関連サービス業、娯楽業	0	0.0%	6	100.0%	6
教育、学習支援業	4	26.7%	11	73.3%	15
医療、福祉	9	29.0%	22	71.0%	31
複合サービス事業	0	0.0%	0	0.0%	0
サービス業（他に分類されないもの）	1	5.6%	17	94.4%	18
その他	2	40.0%	3	60.0%	5
合計	23	17.3%	110	82.7%	133

合計	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	2	0.6%	339	99.4%	341
製造業	4	0.9%	454	99.1%	458
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	26	100.0%	26
情報通信業	1	2.0%	48	98.0%	49
運輸業、郵便業	0	0.0%	117	100.0%	117
卸売業、小売業	7	1.6%	429	98.4%	436
金融業、保険業	0	0.0%	25	100.0%	25
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	22	100.0%	22
学術研究、専門・技術サービス業	2	3.5%	55	96.5%	57
宿泊業、飲食サービス業	3	2.5%	118	97.5%	121
生活関連サービス業、娯楽業	1	2.0%	48	98.0%	49
教育、学習支援業	13	12.5%	93	87.7%	106
医療、福祉	46	8.1%	522	91.9%	568
複合サービス事業	0	0.0%	9	100.0%	9
サービス業（他に分類されないもの）	5	2.5%	197	97.5%	202
その他	2	1.9%	105	98.1%	107
合計	86	3.2%	2607	96.8%	2693

n=2,693

企業 法定を上回る介護休業制度【就業の有無】

企業	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
30人未満	15	6.1%	231	93.9%	246
建設業	1	3.3%	2	6.7%	3
製造業	13	5.5%	224	94.5%	237
電気・ガス・熱供給・水道業	1	5.0%	19	95.0%	20
情報通信業	3	12.0%	22	88.0%	25
運輸業、郵便業	4	6.5%	58	93.5%	62
卸売業、小売業	22	8.3%	242	91.7%	264
金融業、保険業	1	9.1%	10	90.9%	11
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	18	100.0%	18
学術研究、専門・技術サービス業	5	14.7%	29	85.3%	34
宿泊業、飲食サービス業	2	4.7%	41	95.3%	43
生活関連サービス業、娯楽業	2	9.1%	20	90.9%	22
教育、学習支援業	1	1.9%	51	98.1%	52
医療、福祉	17	6.4%	249	93.6%	266
複合サービス事業	0	0.0%	5	100.0%	5
サービス業（他に分類されないもの）	4	3.8%	100	96.2%	104
その他	4	5.6%	67	94.4%	71
合計	94	6.4%	1386	93.6%	1480

企業	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
100～299人	8	9.9%	73	90.1%	81
建設業	1	3.3%	2	6.7%	3
製造業	14	9.2%	138	90.8%	152
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	4	100.0%	4
情報通信業	4	30.8%	9	69.2%	13
運輸業、郵便業	5	13.0%	33	86.8%	38
卸売業、小売業	13	11.1%	104	88.9%	117
金融業、保険業	0	0.0%	4	100.0%	4
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	4	100.0%	4
学術研究、専門・技術サービス業	4	25.0%	12	75.0%	16
宿泊業、飲食サービス業	5	11.1%	40	88.9%	45
生活関連サービス業、娯楽業	1	5.9%	16	94.1%	17
教育、学習支援業	2	6.9%	27	93.1%	29
医療、福祉	19	9.5%	180	90.5%	199
複合サービス事業	1	50.0%	1	50.0%	2
サービス業（他に分類されないもの）	7	12.3%	50	87.7%	57
その他	2	7.4%	25	92.6%	27
合計	85	10.6%	720	89.4%	805

企業	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
300人以上	3	25.0%	9	75.0%	12
建設業	0	0.0%	0	0.0%	0
製造業	8	15.1%	45	84.9%	53
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	1	100.0%	1
情報通信業	1	12.5%	7	87.5%	8
運輸業、郵便業	0	0.0%	15	100.0%	15
卸売業、小売業	4	10.0%	36	90.0%	40
金融業、保険業	0	0.0%	5	100.0%	5
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	5	100.0%	5
学術研究、専門・技術サービス業	3	50.0%	3	50.0%	6
宿泊業、飲食サービス業	1	4.3%	22	95.7%	23
生活関連サービス業、娯楽業	0	0.0%	4	100.0%	4
教育、学習支援業	2	20.0%	8	80.0%	10
医療、福祉	11	15.1%	62	84.9%	73
複合サービス事業	1	50.0%	1	50.0%	2
サービス業（他に分類されないもの）	7	30.4%	16	69.6%	23
その他	0	0.0%	6	100.0%	6
合計	41	14.6%	240	85.4%	281

企業	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	27	7.9%	314	92.1%	341
製造業	41	8.9%	418	91.1%	459
電気・ガス・熱供給・水道業	1	4.0%	24	96.0%	25
情報通信業	10	20.4%	39	79.6%	49
運輸業、郵便業	10	8.5%	107	91.5%	117
卸売業、小売業	42	9.6%	396	90.4%	438
金融業、保険業	2	8.0%	23	92.0%	25
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	22	100.0%	22
学術研究、専門・技術サービス業	12	21.1%	45	78.9%	57
宿泊業、飲食サービス業	9	7.4%	113	92.6%	122
生活関連サービス業、娯楽業	5	10.2%	44	89.8%	49
教育、学習支援業	12	11.3%	94	88.7%	106
医療、福祉	53	9.3%	516	90.7%	569
複合サービス事業	2	22.2%	7	77.8%	9
サービス業（他に分類されないもの）	21	10.4%	181	89.6%	202
その他	7	6.4%	102	93.6%	109
合計	254	9.4%	2445	90.6%	2699

単位:社、%

n=2,699

企業 介護のための施設やサービス（ヘルパーなど）の提供（数値の母
数）

単位：社、%

n=2,695

30人未満	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	2	0.8%	244	99.2%	246
製造業	0	0.0%	237	100.0%	237
電気・ガス・熱 供給・水道業	0	0.0%	20	100.0%	20
情報通信業	0	0.0%	25	100.0%	25
運輸業、郵便業	0	0.0%	62	100.0%	62
卸売業、小売業	2	0.8%	262	99.2%	264
金融業、保険業	0	0.0%	11	100.0%	11
不動産業、物品 賃貸業	0	0.0%	18	100.0%	18
学術研究、専門・ 技術サービス業	0	0.0%	34	100.0%	34
宿泊業、飲食サ ービス業	2	4.7%	41	95.3%	43
生活関連サービス 業、娯楽業	2	9.1%	20	90.9%	22
教育、学習支援業	0	0.0%	52	100.0%	52
医療、福祉	7	2.7%	256	97.3%	263
複合サービス事 業	0	0.0%	5	100.0%	5
サービス業（他 に分類されないもの）	1	1.0%	103	99.0%	104
その他	0	0.0%	69	100.0%	69
合計	16	1.1%	1,459	98.9%	1,475

30～99人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	0	0.0%	81	100.0%	81
製造業	0	0.0%	152	100.0%	152
電気・ガス・熱 供給・水道業	0	0.0%	4	100.0%	4
情報通信業	0	0.0%	13	100.0%	13
運輸業、郵便業	1	2.6%	37	97.4%	38
卸売業、小売業	1	0.9%	116	99.1%	117
金融業、保険業	0	0.0%	4	100.0%	4
不動産業、物 品賃貸業	0	0.0%	4	100.0%	4
学術研究、専門・ 技術サービス業	0	0.0%	16	100.0%	16
宿泊業、飲食サ ービス業	1	2.2%	44	97.8%	45
生活関連サービス 業、娯楽業	0	0.0%	17	100.0%	17
教育、学習支援業	0	0.0%	29	100.0%	29
医療、福祉	12	6.1%	186	93.9%	198
複合サービス事 業	0	0.0%	2	100.0%	2
サービス業（他 に分類されないもの）	2	3.5%	55	96.5%	57
その他	0	0.0%	27	100.0%	27
合計	17	2.1%	787	97.9%	804

100～299人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	1	8.3%	11	91.7%	12
製造業	0	0.0%	54	100.0%	54
電気・ガス・熱 供給・水道業	0	0.0%	1	100.0%	1
情報通信業	0	0.0%	8	100.0%	8
運輸業、郵便業	0	0.0%	15	100.0%	15
卸売業、小売業	1	2.5%	39	97.5%	40
金融業、保険業	0	0.0%	5	100.0%	5
不動産業、物 品賃貸業	0	0.0%	0	0.0%	0
学術研究、専門・ 技術サービス業	1	16.7%	5	83.3%	6
宿泊業、飲食サ ービス業	0	0.0%	23	100.0%	23
生活関連サービス 業、娯楽業	0	0.0%	4	100.0%	4
教育、学習支援業	0	0.0%	10	100.0%	10
医療、福祉	6	8.1%	68	91.9%	74
複合サービス事 業	0	0.0%	2	100.0%	2
サービス業（他 に分類されないもの）	1	4.3%	22	95.7%	23
その他	0	0.0%	6	100.0%	6
合計	10	3.5%	273	96.5%	283

300人以上	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	1	50.0%	1	50.0%	2
製造業	0	0.0%	17	100.0%	17
電気・ガス・熱 供給・水道業	0	0.0%	0	0.0%	0
情報通信業	1	33.3%	2	66.7%	3
運輸業、郵便業	0	0.0%	2	100.0%	2
卸売業、小売業	1	5.9%	16	94.1%	17
金融業、保険業	1	20.0%	4	80.0%	5
不動産業、物 品賃貸業	0	0.0%	0	0.0%	0
学術研究、専門・ 技術サービス業	0	0.0%	1	100.0%	1
宿泊業、飲食サ ービス業	0	0.0%	11	100.0%	11
生活関連サービス 業、娯楽業	0	0.0%	6	100.0%	6
教育、学習支援業	0	0.0%	15	100.0%	15
医療、福祉	1	3.2%	30	96.8%	31
複合サービス事 業	0	0.0%	0	0.0%	0
サービス業（他 に分類されないもの）	0	0.0%	18	100.0%	18
その他	0	0.0%	5	100.0%	5
合計	5	3.8%	128	96.2%	133

合計	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	4	1.2%	337	98.8%	341
製造業	0	0.0%	460	100.0%	460
電気・ガス・熱 供給・水道業	0	0.0%	25	100.0%	25
情報通信業	1	2.0%	48	98.0%	49
運輸業、郵便業	1	0.9%	116	99.1%	117
卸売業、小売業	5	1.1%	433	98.9%	438
金融業、保険業	1	4.0%	24	96.0%	25
不動産業、物 品賃貸業	0	0.0%	22	100.0%	22
学術研究、専門・ 技術サービス業	1	1.8%	56	98.2%	57
宿泊業、飲食サ ービス業	3	2.5%	119	97.5%	122
生活関連サービス 業、娯楽業	2	4.1%	47	95.9%	49
教育、学習支援業	0	0.0%	106	100.0%	106
医療、福祉	26	4.6%	540	95.4%	566
複合サービス事 業	0	0.0%	9	100.0%	9
サービス業（他 に分類されないもの）	4	2.0%	198	98.0%	202
その他	0	0.0%	107	100.0%	107
合計	48	1.8%	2,647	98.2%	2,695

企業 治療と仕事の両立支援【施策の有無】

30人未満	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	53	21.6%	192	78.4%	245
製造業	44	18.8%	188	81.2%	232
電気・ガス・熱供給・水道業	6	28.6%	15	71.4%	21
情報通信業	8	32.0%	17	68.0%	25
運輸業、郵便業	13	21.0%	49	79.0%	62
卸売業、小売業	53	20.1%	211	79.9%	264
金融業、保険業	1	9.1%	10	90.9%	11
不動産業、物品賃貸業	2	11.1%	16	88.9%	18
学術研究、専門・技術サービス業	8	23.5%	26	76.5%	34
宿泊業、飲食サービス業	7	16.3%	36	83.7%	43
生活関連サービス業、娯楽業	3	13.6%	19	86.4%	22
教育、学習支援業	15	30.0%	35	70.0%	50
医療、福祉	57	21.8%	205	78.2%	262
複合サービス事業	0	0.0%	5	100.0%	5
サービス業(他に分類されないもの)	21	20.4%	82	79.6%	103
その他	12	17.1%	58	82.9%	70
合計	303	20.7%	1164	79.3%	1467

30～99人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	21	26.3%	59	73.8%	80
製造業	17	11.3%	133	88.7%	150
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	4	100.0%	4
情報通信業	3	25.0%	9	75.0%	12
運輸業、郵便業	10	26.3%	28	73.7%	38
卸売業、小売業	22	19.3%	92	80.7%	114
金融業、保険業	0	0.0%	4	100.0%	4
不動産業、物品賃貸業	2	50.0%	2	50.0%	4
学術研究、専門・技術サービス業	5	31.3%	11	68.8%	16
宿泊業、飲食サービス業	7	15.9%	37	84.1%	44
生活関連サービス業、娯楽業	0	0.0%	16	100.0%	16
教育、学習支援業	8	27.6%	21	72.4%	29
医療、福祉	52	26.1%	147	73.9%	199
複合サービス事業	0	0.0%	2	100.0%	2
サービス業(他に分類されないもの)	13	22.3%	44	77.2%	57
その他	6	22.2%	21	77.8%	27
合計	166	20.9%	630	79.1%	796

100～299人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	4	33.3%	8	66.7%	12
製造業	13	24.1%	41	75.9%	54
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	1	100.0%	1
情報通信業	2	25.0%	6	75.0%	8
運輸業、郵便業	0	0.0%	15	100.0%	15
卸売業、小売業	2	5.0%	38	95.0%	40
金融業、保険業	1	20.0%	4	80.0%	5
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	0	0.0%	0
学術研究、専門・技術サービス業	2	33.3%	4	66.7%	6
宿泊業、飲食サービス業	3	13.0%	20	87.0%	23
生活関連サービス業、娯楽業	0	0.0%	4	100.0%	4
教育、学習支援業	2	20.0%	8	80.0%	10
医療、福祉	11	15.3%	61	84.7%	72
複合サービス事業	1	50.0%	1	50.0%	2
サービス業(他に分類されないもの)	4	17.4%	19	82.6%	23
その他	1	16.7%	5	83.3%	6
合計	46	16.4%	235	83.6%	281

300人以上	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	0	0.0%	1	50.0%	1
製造業	7	41.2%	10	58.8%	17
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	0	0.0%	0
情報通信業	2	66.7%	1	33.3%	3
運輸業、郵便業	0	0.0%	2	100.0%	2
卸売業、小売業	3	17.6%	14	82.4%	17
金融業、保険業	2	40.0%	3	60.0%	5
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	0	0.0%	0
学術研究、専門・技術サービス業	0	0.0%	1	100.0%	1
宿泊業、飲食サービス業	1	9.1%	10	90.9%	11
生活関連サービス業、娯楽業	1	16.7%	5	83.3%	6
教育、学習支援業	6	40.0%	9	60.0%	15
医療、福祉	9	30.0%	21	70.0%	30
複合サービス事業	0	0.0%	0	0.0%	0
サービス業(他に分類されないもの)	3	16.7%	15	83.3%	18
その他	2	40.0%	3	60.0%	5
合計	37	28.0%	95	72.0%	132

合計	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	79	23.3%	260	76.7%	339
製造業	81	17.9%	372	82.1%	453
電気・ガス・熱供給・水道業	6	23.1%	20	76.9%	26
情報通信業	15	31.3%	33	68.8%	48
運輸業、郵便業	23	19.7%	94	80.3%	117
卸売業、小売業	80	18.4%	395	81.6%	435
金融業、保険業	4	16.0%	21	84.0%	25
不動産業、物品賃貸業	4	18.2%	18	81.8%	22
学術研究、専門・技術サービス業	15	26.3%	42	73.7%	57
宿泊業、飲食サービス業	18	14.9%	103	85.1%	121
生活関連サービス業、娯楽業	4	8.3%	44	91.7%	48
教育、学習支援業	31	29.8%	73	70.2%	104
医療、福祉	129	22.9%	434	77.1%	563
複合サービス事業	1	11.1%	8	88.9%	9
サービス業(他に分類されないもの)	41	20.4%	160	79.6%	201
その他	21	19.4%	87	80.6%	108
合計	552	20.6%	2124	79.4%	2676

単位:社、%

n=2676

企業 病気休暇制度【施策の有無】

30人未満	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	110	44.7%	136	55.3%	246
製造業	125	55.6%	108	46.4%	233
電気・ガス・熱供給・水道業	15	68.2%	7	31.8%	22
情報通信業	18	72.0%	7	28.0%	25
運輸業、郵便業	27	44.3%	34	55.7%	61
卸売業、小売業	162	61.6%	101	38.4%	263
金融業、保険業	7	63.6%	4	36.4%	11
不動産業、物品賃貸業	5	27.8%	13	72.2%	18
学術研究、専門・技術サービス業	21	65.6%	11	34.4%	32
宿泊業、飲食サービス業	16	38.1%	26	61.9%	42
生活関連サービス業、娯楽業	11	50.0%	11	50.0%	22
教育、学習支援業	37	72.5%	14	27.5%	51
医療、福祉	167	63.5%	96	36.5%	263
複合サービス事業	3	60.0%	2	40.0%	5
サービス業（他に分類されないもの）	62	60.2%	41	39.8%	103
その他	36	50.7%	35	49.3%	71
合計	822	56.0%	646	44.0%	1468

30～99人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	55	69.6%	24	30.4%	79
製造業	97	63.0%	55	36.2%	152
電気・ガス・熱供給・水道業	3	75.0%	1	25.0%	4
情報通信業	12	92.3%	1	7.7%	13
運輸業、郵便業	21	55.3%	17	44.7%	38
卸売業、小売業	79	68.1%	37	31.9%	116
金融業、保険業	3	75.0%	1	25.0%	4
不動産業、物品賃貸業	2	50.0%	2	50.0%	4
学術研究、専門・技術サービス業	13	81.3%	3	18.8%	16
宿泊業、飲食サービス業	27	60.0%	18	40.0%	45
生活関連サービス業、娯楽業	12	70.6%	5	29.4%	17
教育、学習支援業	21	72.4%	8	27.6%	29
医療、福祉	151	75.9%	48	24.1%	199
複合サービス事業	2	100.0%	0	0.0%	2
サービス業（他に分類されないもの）	39	69.6%	17	30.4%	56
その他	20	74.1%	7	25.9%	27
合計	557	69.5%	244	30.5%	801

100～299人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	11	91.7%	1	8.3%	12
製造業	45	83.3%	9	16.7%	54
電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0%	0	0.0%	1
情報通信業	7	87.5%	1	12.5%	8
運輸業、郵便業	11	68.8%	5	31.3%	16
卸売業、小売業	30	75.0%	10	25.0%	40
金融業、保険業	3	60.0%	2	40.0%	5
不動産業、物品賃貸業	6	100.0%	0	0.0%	6
学術研究、専門・技術サービス業	16	69.6%	7	30.4%	23
宿泊業、飲食サービス業	2	50.0%	2	50.0%	4
生活関連サービス業、娯楽業	9	90.0%	1	10.0%	10
教育、学習支援業	53	71.6%	21	28.4%	74
医療、福祉	2	100.0%	0	0.0%	2
複合サービス事業	16	100.0%	7	43.8%	23
サービス業（他に分類されないもの）	4	66.7%	2	33.3%	6
その他	216	76.1%	68	23.9%	284
合計	216	76.1%	68	23.9%	284

300人以上	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	2	100.0%	0	0.0%	2
製造業	14	82.4%	3	17.6%	17
電気・ガス・熱供給・水道業	3	100.0%	0	0.0%	3
情報通信業	2	100.0%	0	0.0%	2
運輸業、郵便業	14	82.4%	3	17.6%	17
卸売業、小売業	5	100.0%	0	0.0%	5
金融業、保険業	7	100.0%	0	0.0%	7
不動産業、物品賃貸業	7	100.0%	0	0.0%	7
学術研究、専門・技術サービス業	41	74.5%	14	25.5%	55
宿泊業、飲食サービス業	67	55.4%	54	44.6%	121
生活関連サービス業、娯楽業	30	61.2%	19	38.8%	49
教育、学習支援業	82	78.1%	23	21.9%	105
医療、福祉	395	69.7%	172	30.3%	567
複合サービス事業	7	100.0%	0	0.0%	7
サービス業（他に分類されないもの）	134	77.8%	38	22.2%	172
その他	65	59.6%	44	40.4%	109
合計	1710	63.7%	976	36.3%	2686

合計	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	178	52.5%	161	47.5%	339
製造業	281	61.6%	175	38.4%	456
電気・ガス・熱供給・水道業	19	70.4%	8	29.6%	27
情報通信業	40	81.6%	9	18.4%	49
運輸業、郵便業	61	52.1%	56	47.9%	117
卸売業、小売業	285	65.4%	151	34.6%	436
金融業、保険業	18	72.0%	7	28.0%	25
不動産業、物品賃貸業	7	31.8%	15	68.2%	22
学術研究、専門・技術サービス業	41	74.5%	14	25.5%	55
宿泊業、飲食サービス業	67	55.4%	54	44.6%	121
生活関連サービス業、娯楽業	30	61.2%	19	38.8%	49
教育、学習支援業	82	78.1%	23	21.9%	105
医療、福祉	395	69.7%	172	30.3%	567
複合サービス事業	7	100.0%	0	0.0%	7
サービス業（他に分類されないもの）	134	77.8%	38	22.2%	172
その他	65	59.6%	44	40.4%	109
合計	1710	63.7%	976	36.3%	2686

単位:社、%

n=2,686

企業 病氣休暇制度（有給休暇以外）【施策の有無】

30人未満	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	75	30.4%	172	69.6%	247
製造業	72	30.8%	162	69.2%	234
電気・ガス・熱供給・水道業	10	45.5%	12	54.5%	22
情報通信業	10	40.0%	15	60.0%	25
運輸業、郵便業	21	34.4%	40	65.6%	61
卸売業、小売業	111	41.9%	154	58.1%	265
金融業、保険業	7	63.6%	4	36.4%	11
不動産業、物品賃貸業	3	16.7%	15	83.3%	18
学術研究、専門・技術サービス業	9	28.1%	23	71.9%	32
宿泊業、飲食サービス業	11	25.6%	32	74.4%	43
生活関連サービス業、娯楽業	10	45.5%	12	54.5%	22
教育、学習支援業	23	46.0%	27	54.0%	50
医療、福祉	115	43.7%	148	56.3%	263
複合サービス事業	2	40.0%	3	60.0%	5
サービス業（他に分類されないもの）	44	42.3%	60	57.7%	104
その他	29	39.7%	44	60.3%	73
合計	552	37.4%	923	62.6%	1475

単位社、%

100～299人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	10	83.3%	2	16.7%	12
製造業	27	50.0%	27	50.0%	54
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	1	100.0%	1
情報通信業	4	50.0%	4	50.0%	8
運輸業、郵便業	5	31.3%	11	68.8%	16
卸売業、小売業	17	42.5%	23	57.5%	40
金融業、保険業	2	40.0%	3	60.0%	5
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	0	0.0%	0
学術研究、専門・技術サービス業	5	83.3%	1	16.7%	6
宿泊業、飲食サービス業	10	43.5%	13	56.5%	23
生活関連サービス業、娯楽業	1	25.0%	3	75.0%	4
教育、学習支援業	6	60.0%	4	40.0%	10
医療、福祉	35	47.3%	39	52.7%	74
複合サービス事業	1	50.0%	1	50.0%	2
サービス業（他に分類されないもの）	11	47.8%	12	52.2%	23
その他	2	33.3%	4	66.7%	6
合計	136	47.9%	148	52.1%	284

300人以上	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	3	100.0%	0	0.0%	3
製造業	6	35.3%	11	64.7%	17
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	0	0.0%	0
情報通信業	3	100.0%	0	0.0%	3
運輸業、郵便業	1	50.0%	1	50.0%	2
卸売業、小売業	7	41.2%	10	58.8%	17
金融業、保険業	3	60.0%	2	40.0%	5
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	0	0.0%	0
学術研究、専門・技術サービス業	0	0.0%	1	100.0%	1
宿泊業、飲食サービス業	5	45.5%	6	54.5%	11
生活関連サービス業、娯楽業	2	33.3%	4	66.7%	6
教育、学習支援業	12	80.0%	3	20.0%	15
医療、福祉	15	50.0%	15	50.0%	30
複合サービス事業	0	0.0%	0	0.0%	0
サービス業（他に分類されないもの）	11	61.1%	7	38.9%	18
その他	2	40.0%	3	60.0%	5
合計	67	50.8%	65	49.2%	132

合計	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	115	33.8%	225	66.2%	340
製造業	157	34.4%	300	65.6%	457
電気・ガス・熱供給・水道業	10	37.0%	17	63.0%	27
情報通信業	26	53.1%	23	46.9%	49
運輸業、郵便業	43	36.8%	74	63.2%	117
卸売業、小売業	181	41.3%	257	58.7%	438
金融業、保険業	13	52.0%	12	48.0%	25
不動産業、物品賃貸業	4	18.2%	18	81.8%	22
学術研究、専門・技術サービス業	23	41.8%	32	58.2%	55
宿泊業、飲食サービス業	45	37.2%	76	62.8%	121
生活関連サービス業、娯楽業	21	42.9%	28	57.1%	49
教育、学習支援業	58	55.8%	46	44.2%	104
医療、福祉	264	46.8%	300	53.2%	564
複合サービス事業	4	44.4%	5	55.6%	9
サービス業（他に分類されないもの）	90	44.8%	111	55.2%	201
その他	53	47.7%	58	52.3%	111
合計	1107	41.2%	1582	58.8%	2689

n=2,689

企業 リフレッシュ・休暇制度【実施の有無】

30人未満	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	16	6.5%	232	93.5%	248
製造業	7	3.0%	230	97.0%	237
電気・ガス・熱供給・水道業	2	9.1%	20	90.9%	22
情報通信業	4	16.0%	21	84.0%	25
運輸業、郵便業	3	4.8%	59	95.2%	62
卸売業、小売業	25	9.5%	239	90.5%	264
金融業、保険業	3	27.3%	8	72.7%	11
不動産業、物品賃貸業	3	16.7%	15	83.3%	18
学術研究、専門・技術サービス業	4	12.1%	29	87.9%	33
宿泊業、飲食サービス業	3	7.0%	40	93.0%	43
生活関連サービス業、娯楽業	5	22.7%	17	77.3%	22
教育、学習支援業	4	7.7%	48	92.3%	52
医療、福祉	30	11.4%	234	88.6%	264
複合サービス事業	1	20.0%	4	80.0%	5
サービス業（他に分類されないもの）	8	7.7%	96	92.3%	104
その他	7	9.9%	64	90.1%	71
合計	125	8.4%	1356	91.6%	1481

30～99人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	16	20.0%	64	80.0%	80
製造業	13	8.0%	139	91.4%	152
電気・ガス・熱供給・水道業	2	50.0%	2	50.0%	4
情報通信業	3	23.1%	10	76.9%	13
運輸業、郵便業	2	5.3%	36	94.7%	38
卸売業、小売業	15	12.9%	101	87.1%	116
金融業、保険業	2	50.0%	2	50.0%	4
不動産業、物品賃貸業	1	25.0%	3	75.0%	4
学術研究、専門・技術サービス業	2	12.5%	14	87.5%	16
宿泊業、飲食サービス業	8	17.8%	37	82.2%	45
生活関連サービス業、娯楽業	4	23.5%	13	76.5%	17
教育、学習支援業	2	6.9%	27	93.1%	29
医療、福祉	30	15.2%	168	84.8%	198
複合サービス事業	0	0.0%	2	100.0%	2
サービス業（他に分類されないもの）	11	19.3%	46	80.7%	57
その他	6	22.2%	21	77.8%	27
合計	117	14.6%	685	85.4%	802

100～299人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	4	33.3%	8	66.7%	12
製造業	6	11.1%	48	88.9%	54
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	1	100.0%	1
情報通信業	2	25.0%	6	75.0%	8
運輸業、郵便業	3	18.8%	13	81.3%	16
卸売業、小売業	10	25.0%	30	75.0%	40
金融業、保険業	3	60.0%	2	40.0%	5
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	0	0.0%	0
学術研究、専門・技術サービス業	2	33.3%	4	66.7%	6
宿泊業、飲食サービス業	7	30.4%	16	69.6%	23
生活関連サービス業、娯楽業	1	25.0%	3	75.0%	4
教育、学習支援業	2	20.0%	8	80.0%	10
医療、福祉	20	27.0%	54	73.0%	74
複合サービス事業	0	0.0%	2	100.0%	2
サービス業（他に分類されないもの）	6	26.1%	17	73.9%	23
その他	1	16.7%	5	83.3%	6
合計	67	23.6%	217	76.4%	284

300人以上	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	1	50.0%	1	50.0%	2
製造業	7	41.2%	10	58.8%	17
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	0	0.0%	0
情報通信業	2	66.7%	1	33.3%	3
運輸業、郵便業	1	50.0%	1	50.0%	2
卸売業、小売業	5	29.4%	12	70.6%	17
金融業、保険業	1	20.0%	4	80.0%	5
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	0	0.0%	0
学術研究、専門・技術サービス業	1	100.0%	0	0.0%	1
宿泊業、飲食サービス業	3	27.3%	8	72.7%	11
生活関連サービス業、娯楽業	1	16.7%	5	83.3%	6
教育、学習支援業	3	20.0%	12	80.0%	15
医療、福祉	9	29.0%	22	71.0%	31
複合サービス事業	0	0.0%	0	0.0%	0
サービス業（他に分類されないもの）	5	27.8%	13	72.2%	18
その他	0	0.0%	5	100.0%	5
合計	39	29.3%	94	70.7%	133

合計	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	37	10.8%	305	89.2%	342
製造業	33	7.2%	427	92.8%	460
電気・ガス・熱供給・水道業	4	14.8%	23	85.2%	27
情報通信業	11	22.4%	38	77.6%	49
運輸業、郵便業	9	7.6%	109	92.4%	118
卸売業、小売業	55	12.6%	382	87.4%	437
金融業、保険業	9	36.0%	16	64.0%	25
不動産業、物品賃貸業	4	18.2%	18	81.8%	22
学術研究、専門・技術サービス業	9	16.1%	47	83.9%	56
宿泊業、飲食サービス業	21	17.2%	101	82.8%	122
生活関連サービス業、娯楽業	11	22.4%	38	77.6%	49
教育、学習支援業	11	10.4%	95	89.6%	106
医療、福祉	89	15.7%	478	84.3%	567
複合サービス事業	1	11.1%	8	88.9%	9
サービス業（他に分類されないもの）	30	14.9%	172	85.1%	202
その他	14	12.8%	95	87.2%	109
合計	348	12.9%	2352	87.1%	2700

企業 ボランティア休暇制度【施業の有無】

30人未満	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	9	3.6%	238	96.4%	247
製造業	6	2.5%	231	97.5%	237
電気・ガス・熱供給・水道業	2	9.1%	20	90.9%	22
情報通信業	0	0.0%	25	100.0%	25
運輸業、郵便業	1	1.6%	61	98.4%	62
卸売業、小売業	8	3.0%	255	97.0%	263
金融業、保険業	1	9.1%	10	90.9%	11
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	18	100.0%	18
学術研究、専門・技術サービス業	0	0.0%	33	100.0%	33
宿泊業、飲食サービス業	0	0.0%	42	100.0%	42
生活関連サービス業、娯楽業	1	4.5%	21	95.5%	22
教育、学習支援業	2	3.8%	50	96.2%	52
医療、福祉	4	1.5%	259	98.5%	263
複合サービス事業	0	0.0%	5	100.0%	5
サービス業(他に分類されないもの)	1	1.0%	103	99.0%	104
その他	1	1.4%	69	98.6%	70
合計	36	2.4%	1440	97.6%	1476

30～99人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	4	5.0%	76	95.0%	80
製造業	2	1.3%	150	98.7%	152
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	4	100.0%	4
情報通信業	1	8.3%	11	91.7%	12
運輸業、郵便業	2	5.3%	36	94.7%	38
卸売業、小売業	6	5.1%	112	94.9%	118
金融業、保険業	1	33.3%	2	66.7%	3
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	4	100.0%	4
学術研究、専門・技術サービス業	1	6.3%	15	93.8%	16
宿泊業、飲食サービス業	1	2.2%	44	97.8%	45
生活関連サービス業、娯楽業	0	0.0%	17	100.0%	17
教育、学習支援業	3	10.3%	26	89.7%	29
医療、福祉	13	6.5%	186	93.5%	199
複合サービス事業	0	0.0%	2	100.0%	2
サービス業(他に分類されないもの)	4	7.0%	53	93.0%	57
その他	5	18.5%	22	81.5%	27
合計	43	5.4%	760	94.6%	803

100～299人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	1	8.3%	11	91.7%	12
製造業	6	11.1%	48	88.9%	54
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	1	100.0%	1
情報通信業	0	0.0%	8	100.0%	8
運輸業、郵便業	0	0.0%	16	100.0%	16
卸売業、小売業	3	7.5%	37	92.5%	40
金融業、保険業	1	20.0%	4	80.0%	5
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	0	0.0%	0
学術研究、専門・技術サービス業	1	16.7%	5	83.3%	6
宿泊業、飲食サービス業	0	0.0%	23	100.0%	23
生活関連サービス業、娯楽業	0	0.0%	4	100.0%	4
教育、学習支援業	1	10.0%	9	90.0%	10
医療、福祉	5	6.8%	69	93.2%	74
複合サービス事業	0	0.0%	2	100.0%	2
サービス業(他に分類されないもの)	1	4.3%	22	95.7%	23
その他	0	0.0%	6	100.0%	6
合計	19	6.7%	265	93.3%	284

300人以上	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	2	66.7%	1	33.3%	3
製造業	0	0.0%	2	100.0%	2
卸売業、小売業	1	5.9%	16	94.1%	17
金融業、保険業	1	20.0%	4	80.0%	5
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	0	0.0%	0
学術研究、専門・技術サービス業	1	100.0%	0	0.0%	1
宿泊業、飲食サービス業	0	0.0%	11	100.0%	11
生活関連サービス業、娯楽業	1	16.7%	5	83.3%	6
教育、学習支援業	5	33.3%	10	66.7%	15
医療、福祉	3	9.7%	28	90.3%	31
複合サービス事業	0	0.0%	0	0.0%	0
サービス業(他に分類されないもの)	2	11.1%	16	88.9%	18
その他	0	0.0%	5	100.0%	5
合計	20	15.0%	113	85.0%	133

合計	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	15	4.4%	326	95.6%	341
製造業	17	3.7%	443	96.3%	460
電気・ガス・熱供給・水道業	2	7.4%	25	92.6%	27
情報通信業	3	6.3%	45	93.8%	48
運輸業、郵便業	3	2.5%	115	97.5%	118
卸売業、小売業	18	4.1%	420	95.9%	438
金融業、保険業	4	16.7%	20	83.3%	24
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	22	100.0%	22
学術研究、専門・技術サービス業	3	5.4%	53	94.6%	56
宿泊業、飲食サービス業	1	0.8%	120	99.2%	121
生活関連サービス業、娯楽業	2	4.1%	47	95.9%	49
教育、学習支援業	11	10.4%	95	89.6%	106
医療、福祉	25	4.4%	542	95.6%	567
複合サービス事業	0	0.0%	9	100.0%	9
サービス業(他に分類されないもの)	8	4.0%	194	96.0%	202
その他	6	5.6%	102	94.4%	108
合計	118	4.4%	2578	95.6%	2696

n=2,696

単位:社、%

企業 雇外報酬制度【施策の有無】

30人未満	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	200	80.0%	50	20.0%	250
製造業	217	91.2%	21	8.8%	238
電気・ガス・熱供給・水道業	19	86.4%	3	13.6%	22
情報通信業	23	92.0%	2	8.0%	25
運輸業、郵便業	50	80.6%	12	19.4%	62
卸売業、小売業	248	92.9%	19	7.1%	267
金融業、保険業	11	100.0%	0	0.0%	11
不動産業、物品賃貸業	16	88.9%	2	11.1%	18
学術研究、専門・技術サービス業	33	100.0%	0	0.0%	33
宿泊業、飲食サービス業	38	88.4%	5	11.6%	43
生活関連サービス業、娯楽業	18	85.7%	3	14.3%	21
教育、学習支援業	51	96.2%	2	3.8%	53
医療、福祉	239	90.2%	26	9.8%	265
複合サービス事業	5	100.0%	0	0.0%	5
サービス業(他に分類されないもの)	93	89.4%	11	10.6%	104
その他	64	88.9%	8	11.1%	72
合計	1325	89.0%	164	11.0%	1489

30~99人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	78	96.3%	3	3.7%	81
製造業	145	95.5%	7	4.6%	152
電気・ガス・熱供給・水道業	4	100.0%	0	0.0%	4
情報通信業	13	100.0%	0	0.0%	13
運輸業、郵便業	32	84.2%	6	15.8%	38
卸売業、小売業	110	94.0%	7	6.0%	117
金融業、保険業	4	100.0%	0	0.0%	4
不動産業、物品賃貸業	5	100.0%	0	0.0%	5
学術研究、専門・技術サービス業	16	100.0%	0	0.0%	16
宿泊業、飲食サービス業	43	95.5%	2	4.4%	45
生活関連サービス業、娯楽業	17	100.0%	0	0.0%	17
教育、学習支援業	29	100.0%	0	0.0%	29
医療、福祉	188	94.0%	12	6.0%	200
複合サービス事業	2	100.0%	0	0.0%	2
サービス業(他に分類されないもの)	53	94.5%	3	5.4%	56
その他	27	100.0%	0	0.0%	27
合計	766	95.0%	40	5.0%	806

100~299人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	11	91.7%	1	8.3%	12
製造業	52	95.3%	2	3.7%	54
電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0%	0	0.0%	1
情報通信業	8	100.0%	0	0.0%	8
運輸業、郵便業	16	100.0%	0	0.0%	16
卸売業、小売業	39	97.5%	1	2.5%	40
金融業、保険業	5	100.0%	0	0.0%	5
不動産業、物品賃貸業	6	100.0%	0	0.0%	6
学術研究、専門・技術サービス業	21	91.3%	2	8.7%	23
宿泊業、飲食サービス業	4	100.0%	0	0.0%	4
生活関連サービス業、娯楽業	9	90.0%	1	10.0%	10
教育、学習支援業	74	98.7%	1	1.3%	75
医療、福祉	2	100.0%	0	0.0%	2
複合サービス事業	20	100.0%	3	13.0%	23
サービス業(他に分類されないもの)	6	100.0%	0	0.0%	6
その他	274	96.1%	11	3.9%	285
合計	274	96.1%	11	3.9%	285

300人以上	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	2	100.0%	0	0.0%	2
製造業	17	100.0%	0	0.0%	17
電気・ガス・熱供給・水道業	3	100.0%	0	0.0%	3
情報通信業	3	100.0%	0	0.0%	3
運輸業、郵便業	2	100.0%	0	0.0%	2
卸売業、小売業	14	82.4%	3	17.6%	17
金融業、保険業	5	100.0%	0	0.0%	5
不動産業、物品賃貸業	1	100.0%	0	0.0%	1
学術研究、専門・技術サービス業	10	90.9%	1	9.1%	11
宿泊業、飲食サービス業	6	100.0%	0	0.0%	6
生活関連サービス業、娯楽業	15	100.0%	0	0.0%	15
教育、学習支援業	31	100.0%	0	0.0%	31
医療、福祉	3	100.0%	0	0.0%	3
複合サービス事業	18	100.0%	0	0.0%	18
サービス業(他に分類されないもの)	5	100.0%	0	0.0%	5
その他	129	97.0%	4	3.0%	133
合計	129	97.0%	4	3.0%	133

合計	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	291	84.3%	54	15.7%	345
製造業	431	93.5%	30	6.5%	461
電気・ガス・熱供給・水道業	24	88.9%	3	11.1%	27
情報通信業	47	95.9%	2	4.1%	49
運輸業、郵便業	100	84.7%	18	15.3%	118
卸売業、小売業	411	93.2%	30	6.8%	441
金融業、保険業	25	100.0%	0	0.0%	25
不動産業、物品賃貸業	21	91.3%	2	8.7%	23
学術研究、専門・技術サービス業	56	100.0%	0	0.0%	56
宿泊業、飲食サービス業	112	91.8%	10	8.2%	122
生活関連サービス業、娯楽業	45	93.8%	3	6.3%	48
教育、学習支援業	104	97.2%	3	2.8%	107
医療、福祉	532	93.2%	39	6.8%	571
複合サービス事業	9	100.0%	0	0.0%	9
サービス業(他に分類されないもの)	184	91.5%	17	8.5%	201
その他	102	92.7%	8	7.3%	110
合計	2494	91.9%	219	8.1%	2713

企業 有価証券の枚数の上乗せ（G/W、異時持帰環境など）【%】
算の基準】

企業	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
30人未満	92	37.1%	156	62.9%	248
建設業	77	32.4%	161	67.6%	238
製造業	10	45.5%	12	54.5%	22
電気・ガス・熱供給・水道業	20	80.0%	5	20.0%	25
情報通信業	15	24.2%	47	75.8%	62
運輸業、郵便業	102	38.5%	163	61.5%	265
卸売業、小売業	6	54.5%	5	45.5%	11
金融業、保険業	6	66.7%	12	66.7%	18
不動産業、物品賃貸業	15	45.5%	18	54.5%	33
学術研究、専門・技術サービス業	5	11.6%	38	88.4%	43
宿泊業、飲食サービス業	8	36.4%	14	63.6%	22
生活関連サービス業、娯楽業	20	38.5%	32	61.5%	52
教育、学習支援業	102	39.1%	159	60.9%	261
医療、福祉	3	60.0%	2	40.0%	5
複合サービス事業	35	33.7%	69	66.3%	104
サービス業（他に分類されないもの）	30	41.7%	42	58.3%	72
その他	546	36.9%	935	63.1%	1481
合計	546	36.9%	935	63.1%	1481

単位：社、%

企業	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
100～299人	6	50.0%	6	50.0%	12
建設業	14	25.9%	40	74.1%	54
製造業	1	100.0%	0	0.0%	1
電気・ガス・熱供給・水道業	7	87.5%	1	12.5%	8
情報通信業	5	41.7%	7	58.3%	12
運輸業、郵便業	11	28.9%	27	71.1%	38
卸売業、小売業	33	28.2%	84	71.8%	117
金融業、保険業	3	75.0%	1	25.0%	4
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	4	100.0%	4
学術研究、専門・技術サービス業	9	56.3%	7	43.8%	16
宿泊業、飲食サービス業	9	20.0%	36	80.0%	45
生活関連サービス業、娯楽業	5	29.9%	12	70.6%	17
教育、学習支援業	15	51.7%	14	48.3%	29
医療、福祉	89	44.7%	110	55.3%	199
複合サービス事業	1	50.0%	1	50.0%	2
サービス業（他に分類されないもの）	25	43.9%	32	56.1%	57
その他	17	63.0%	10	37.0%	27
合計	294	36.6%	510	63.4%	804

企業	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
300人以上	4	50.0%	1	50.0%	5
建設業	4	23.5%	13	76.5%	17
製造業	1	100.0%	0	0.0%	1
電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0%	0	0.0%	1
情報通信業	1	33.3%	2	66.7%	3
運輸業、郵便業	0	0.0%	2	100.0%	2
卸売業、小売業	1	5.9%	16	94.1%	17
金融業、保険業	2	40.0%	3	60.0%	5
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	0	0.0%	0
学術研究、専門・技術サービス業	1	100.0%	0	0.0%	1
宿泊業、飲食サービス業	2	18.2%	9	81.8%	11
生活関連サービス業、娯楽業	2	33.3%	4	66.7%	6
教育、学習支援業	12	80.0%	3	20.0%	15
医療、福祉	15	48.4%	16	51.6%	31
複合サービス事業	0	0.0%	2	100.0%	2
サービス業（他に分類されないもの）	4	22.2%	14	77.8%	18
その他	3	75.0%	1	25.0%	4
合計	48	36.4%	84	63.6%	132

企業	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	134	39.1%	209	60.9%	343
製造業	131	28.4%	330	71.6%	461
電気・ガス・熱供給・水道業	12	44.4%	15	55.6%	27
情報通信業	33	68.8%	15	31.3%	48
運輸業、郵便業	31	26.3%	87	73.7%	118
卸売業、小売業	149	33.9%	290	66.1%	439
金融業、保険業	13	52.0%	12	48.0%	25
不動産業、物品賃貸業	6	27.3%	16	72.7%	22
学術研究、専門・技術サービス業	28	50.0%	28	50.0%	56
宿泊業、飲食サービス業	20	16.4%	102	83.6%	122
生活関連サービス業、娯楽業	15	30.6%	34	69.4%	49
教育、学習支援業	54	50.9%	52	49.1%	106
医療、福祉	243	42.9%	323	57.1%	566
複合サービス事業	4	44.4%	5	55.6%	9
サービス業（他に分類されないもの）	73	36.1%	129	63.9%	202
その他	52	47.7%	57	52.3%	109
合計	998	36.9%	1704	63.1%	2702

n=2,702

企業 社内での自己啓発プログラム【実施の有無】

30人未満	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	32	13.1%	212	86.9%	244
製造業	18	7.7%	216	92.3%	234
電気・ガス・熱供給・水道業	4	18.2%	18	81.8%	22
情報通信業	9	36.0%	16	64.0%	25
運輸業、郵便業	5	8.1%	57	91.9%	62
卸売業、小売業	35	13.3%	229	86.7%	264
金融業、保険業	1	9.1%	10	90.9%	11
不動産業、物品賃貸業	3	16.7%	15	83.3%	18
学術研究、専門・技術サービス業	7	21.9%	25	78.1%	32
宿泊業、飲食サービス業	1	2.3%	42	97.7%	43
生活関連サービス業、娯楽業	4	20.0%	16	80.0%	20
教育、学習支援業	21	41.2%	30	58.8%	51
医療、福祉	63	24.0%	199	76.0%	262
複合サービス事業	0	0.0%	5	100.0%	5
サービス業（他に分類されないもの）	15	14.4%	89	85.6%	104
その他	10	13.9%	62	86.1%	72
合計	228	15.5%	1241	84.5%	1469

30～99人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	20	24.7%	61	75.3%	81
製造業	27	17.9%	125	82.2%	152
電気・ガス・熱供給・水道業	1	25.0%	3	75.0%	4
情報通信業	5	38.5%	8	61.5%	13
運輸業、郵便業	7	18.9%	30	81.1%	37
卸売業、小売業	19	16.1%	99	83.9%	118
金融業、保険業	1	33.3%	2	66.7%	3
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	4	100.0%	4
学術研究、専門・技術サービス業	7	43.8%	9	56.3%	16
宿泊業、飲食サービス業	12	26.7%	33	73.3%	45
生活関連サービス業、娯楽業	3	17.6%	14	82.4%	17
教育、学習支援業	11	40.7%	16	59.3%	27
医療、福祉	54	27.3%	144	72.7%	198
複合サービス事業	0	0.0%	2	100.0%	2
サービス業（他に分類されないもの）	12	21.1%	45	78.9%	57
その他	8	29.6%	19	70.4%	27
合計	187	23.3%	614	76.7%	801

100～299人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	5	41.7%	7	58.3%	12
製造業	18	34.0%	35	66.0%	53
電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0%	0	0.0%	1
情報通信業	5	62.5%	3	37.5%	8
運輸業、郵便業	2	12.5%	14	87.5%	16
卸売業、小売業	14	35.0%	26	65.0%	40
金融業、保険業	3	60.0%	2	40.0%	5
不動産業、物品賃貸業	2	66.7%	4	100.0%	6
学術研究、専門・技術サービス業	9	39.1%	14	60.9%	23
宿泊業、飲食サービス業	1	25.0%	3	75.0%	4
生活関連サービス業、娯楽業	2	20.0%	8	80.0%	10
教育、学習支援業	28	37.8%	46	62.2%	74
医療、福祉	1	50.0%	1	50.0%	2
複合サービス事業	9	39.1%	14	60.9%	23
サービス業（他に分類されないもの）	2	33.3%	4	66.7%	6
その他	102	36.0%	181	64.0%	283
合計	102	36.0%	181	64.0%	283

300人以上	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	3	100.0%	0	0.0%	3
製造業	2	100.0%	0	0.0%	2
卸売業、小売業	7	41.2%	10	58.8%	17
金融業、保険業	3	60.0%	2	40.0%	5
不動産業、物品賃貸業	1	100.0%	0	0.0%	1
学術研究、専門・技術サービス業	4	36.4%	7	63.6%	11
宿泊業、飲食サービス業	2	33.3%	4	66.7%	6
生活関連サービス業、娯楽業	4	26.7%	11	73.3%	15
教育、学習支援業	12	38.7%	19	61.3%	31
医療、福祉	5	50.0%	5	50.0%	10
複合サービス事業	13	72.2%	5	27.8%	18
サービス業（他に分類されないもの）	1	27.8%	3	72.2%	4
その他	53	39.8%	80	60.2%	133
合計	53	39.8%	80	60.2%	133

合計	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	58	17.1%	281	82.9%	339
製造業	71	15.6%	385	84.4%	456
電気・ガス・熱供給・水道業	6	22.2%	21	77.8%	27
情報通信業	22	44.9%	27	55.1%	49
運輸業、郵便業	16	13.7%	101	86.3%	117
卸売業、小売業	75	17.1%	364	82.9%	439
金融業、保険業	8	33.3%	16	66.7%	24
不動産業、物品賃貸業	3	13.6%	19	86.4%	22
学術研究、専門・技術サービス業	17	30.9%	38	69.1%	55
宿泊業、飲食サービス業	26	21.3%	96	78.7%	122
生活関連サービス業、娯楽業	10	21.3%	37	78.7%	47
教育、学習支援業	38	36.9%	65	63.1%	103
医療、福祉	157	27.8%	408	72.2%	565
複合サービス事業	1	11.1%	8	88.9%	9
サービス業（他に分類されないもの）	41	20.3%	161	79.7%	202
その他	21	19.1%	89	80.9%	110
合計	570	21.2%	2116	78.8%	2686

n=2,686

単位:社、%

企業 社外の自己啓発サービスの提供、経費補助（無償の有無）

30人未満	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	68	27.8%	177	72.2%	245
製造業	36	15.5%	196	84.5%	232
電気・ガス・熱供給・水道業	7	31.8%	15	68.2%	22
情報通信業	12	48.0%	13	52.0%	25
運輸業、郵便業	10	16.4%	51	83.6%	61
卸売業、小売業	66	25.0%	198	75.0%	264
金融業、保険業	3	27.3%	8	72.7%	11
不動産業、物品賃貸業	6	33.3%	12	66.7%	18
学術研究、専門・技術サービス業	16	50.0%	16	50.0%	32
宿泊業、飲食サービス業	8	18.6%	35	81.4%	43
生活関連サービス業、娯楽業	3	14.3%	18	85.7%	21
教育、学習支援業	19	37.3%	32	62.7%	51
医療、福祉	95	36.3%	167	63.7%	262
複合サービス事業	2	40.0%	3	60.0%	5
サービス業（他に分類されないもの）	35	33.7%	69	66.3%	104
その他	18	25.0%	54	75.0%	72
合計	404	27.5%	1064	72.5%	1468

30～99人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	34	42.0%	47	58.0%	81
製造業	53	34.9%	99	65.1%	152
電気・ガス・熱供給・水道業	4	100.0%	0	0.0%	4
情報通信業	7	53.8%	6	46.2%	13
運輸業、郵便業	12	31.6%	26	68.4%	38
卸売業、小売業	40	33.9%	78	66.1%	118
金融業、保険業	2	50.0%	2	50.0%	4
不動産業、物品賃貸業	1	25.0%	3	75.0%	4
学術研究、専門・技術サービス業	7	43.8%	9	56.3%	16
宿泊業、飲食サービス業	16	35.6%	29	64.4%	45
生活関連サービス業、娯楽業	7	41.2%	10	58.8%	17
教育、学習支援業	9	33.3%	18	66.7%	27
医療、福祉	84	42.2%	115	57.8%	199
複合サービス事業	0	0.0%	2	100.0%	2
サービス業（他に分類されないもの）	16	28.1%	41	71.9%	57
その他	8	29.6%	19	70.4%	27
合計	300	37.3%	504	62.7%	804

100～299人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	9	75.0%	3	25.0%	12
製造業	32	59.3%	22	40.7%	54
電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0%	0	0.0%	1
情報通信業	5	62.5%	3	37.5%	8
運輸業、郵便業	4	25.0%	12	75.0%	16
卸売業、小売業	21	52.5%	19	47.5%	40
金融業、保険業	4	80.0%	1	20.0%	5
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	0	0.0%	0
学術研究、専門・技術サービス業	4	66.7%	2	33.3%	6
宿泊業、飲食サービス業	12	52.2%	11	47.8%	23
生活関連サービス業、娯楽業	3	75.0%	1	25.0%	4
教育、学習支援業	4	40.0%	6	60.0%	10
医療、福祉	33	44.6%	41	55.4%	74
複合サービス事業	1	50.0%	1	50.0%	2
サービス業（他に分類されないもの）	12	52.2%	11	47.8%	23
その他	2	33.3%	4	66.7%	6
合計	147	51.8%	137	48.2%	284

300人以上	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	2	66.7%	1	33.3%	3
製造業	10	50.0%	7	35.0%	17
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	0	0.0%	0
情報通信業	2	66.7%	1	33.3%	3
運輸業、郵便業	2	100.0%	0	0.0%	2
卸売業、小売業	9	52.9%	8	47.1%	17
金融業、保険業	2	40.0%	3	60.0%	5
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	0	0.0%	0
学術研究、専門・技術サービス業	0	0.0%	1	100.0%	1
宿泊業、飲食サービス業	5	45.5%	6	54.5%	11
生活関連サービス業、娯楽業	5	83.3%	1	16.7%	6
教育、学習支援業	8	53.3%	7	46.7%	15
医療、福祉	17	54.8%	14	45.2%	31
複合サービス事業	0	0.0%	0	0.0%	0
サービス業（他に分類されないもの）	10	55.6%	8	44.4%	18
その他	3	60.0%	2	40.0%	5
合計	74	55.6%	59	44.4%	133

合計	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	112	32.9%	228	67.1%	340
製造業	131	28.8%	324	71.2%	455
電気・ガス・熱供給・水道業	12	44.4%	15	55.6%	27
情報通信業	26	53.1%	23	46.9%	49
運輸業、郵便業	28	23.9%	89	76.1%	117
卸売業、小売業	136	31.0%	303	69.0%	439
金融業、保険業	11	44.0%	14	56.0%	25
不動産業、物品賃貸業	7	31.8%	15	68.2%	22
学術研究、専門・技術サービス業	27	49.1%	28	50.9%	55
宿泊業、飲食サービス業	41	33.6%	81	66.4%	122
生活関連サービス業、娯楽業	18	37.5%	30	62.5%	48
教育、学習支援業	40	38.8%	63	61.2%	103
医療、福祉	229	40.5%	337	59.5%	566
複合サービス事業	3	33.3%	6	66.7%	9
サービス業（他に分類されないもの）	73	36.1%	129	63.9%	202
その他	31	28.2%	79	71.8%	110
合計	925	34.4%	1764	65.6%	2689

n=2,689

単位:社、%

企業 社外の自己啓発に関する情報提供（実施の有無）

30人未満	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	64	26.3%	179	73.7%	243
製造業	42	18.0%	191	82.0%	233
電気・ガス・熱供給・水道業	5	22.7%	17	77.3%	22
情報通信業	11	44.0%	14	56.0%	25
運輸業、郵便業	10	16.1%	92	83.9%	102
卸売業、小売業	65	24.6%	199	75.4%	264
金融業、保険業	3	27.3%	8	72.7%	11
不動産業、物品賃貸業	7	38.9%	11	61.1%	18
学術研究、専門・技術サービス業	13	40.6%	19	59.4%	32
宿泊業、飲食サービス業	6	14.0%	37	86.0%	43
生活関連サービス業、娯楽業	5	23.8%	16	76.2%	21
教育、学習支援業	21	41.2%	30	58.8%	51
医療、福祉	100	38.0%	163	62.0%	263
複合サービス事業	2	40.0%	3	60.0%	5
サービス業（他に分類されないもの）	32	30.8%	72	69.2%	104
その他	15	20.8%	57	79.2%	72
合計	401	27.3%	1068	72.7%	1469

30～99人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	27	33.3%	54	66.7%	81
製造業	43	28.7%	109	71.3%	152
電気・ガス・熱供給・水道業	4	100.0%	0	0.0%	4
情報通信業	4	30.8%	9	69.2%	13
運輸業、郵便業	10	26.3%	28	73.7%	38
卸売業、小売業	29	24.6%	89	75.4%	118
金融業、保険業	1	25.0%	3	75.0%	4
不動産業、物品賃貸業	1	25.0%	3	75.0%	4
学術研究、専門・技術サービス業	7	43.3%	9	56.3%	16
宿泊業、飲食サービス業	16	35.6%	29	64.4%	45
生活関連サービス業、娯楽業	2	11.8%	15	88.2%	17
教育、学習支援業	11	40.7%	16	59.3%	27
医療、福祉	108	54.3%	91	45.7%	199
複合サービス事業	0	0.0%	2	100.0%	2
サービス業（他に分類されないもの）	16	28.6%	40	71.4%	56
その他	8	29.6%	19	70.4%	27
合計	287	35.7%	516	64.3%	803

100～299人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	3	25.0%	9	75.0%	12
製造業	29	54.7%	24	45.3%	53
電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0%	0	0.0%	1
情報通信業	6	75.0%	2	25.0%	8
運輸業、郵便業	10	25.0%	12	30.0%	22
卸売業、小売業	18	45.0%	22	55.0%	40
金融業、保険業	4	80.0%	1	20.0%	5
不動産業、物品賃貸業	4	100.0%	0	0.0%	4
学術研究、専門・技術サービス業	4	66.7%	2	33.3%	6
宿泊業、飲食サービス業	9	39.1%	14	60.9%	23
生活関連サービス業、娯楽業	3	75.0%	1	25.0%	4
教育、学習支援業	1	10.0%	9	90.0%	10
医療、福祉	39	52.7%	35	47.3%	74
複合サービス事業	1	50.0%	1	50.0%	2
サービス業（他に分類されないもの）	9	39.1%	14	60.9%	23
その他	3	50.0%	3	50.0%	6
合計	134	47.3%	149	52.7%	283

300人以上	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	1	50.0%	1	50.0%	2
製造業	8	47.1%	9	52.9%	17
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	0	0.0%	0
情報通信業	2	66.7%	1	33.3%	3
運輸業、郵便業	1	50.0%	1	50.0%	2
卸売業、小売業	9	52.9%	8	47.1%	17
金融業、保険業	3	60.0%	2	40.0%	5
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	0	0.0%	0
学術研究、専門・技術サービス業	1	100.0%	0	0.0%	1
宿泊業、飲食サービス業	4	36.4%	7	63.6%	11
生活関連サービス業、娯楽業	4	66.7%	2	33.3%	6
教育、学習支援業	7	46.7%	8	53.3%	15
医療、福祉	17	54.8%	14	45.2%	31
複合サービス事業	0	0.0%	0	0.0%	0
サービス業（他に分類されないもの）	7	38.9%	11	61.1%	18
その他	1	20.0%	4	80.0%	5
合計	65	48.9%	68	51.1%	133

合計	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	95	28.1%	243	71.9%	338
製造業	122	26.8%	333	73.2%	455
電気・ガス・熱供給・水道業	10	37.0%	17	63.0%	27
情報通信業	23	46.9%	26	53.1%	49
運輸業、郵便業	29	21.2%	93	78.8%	118
卸売業、小売業	121	27.6%	318	72.4%	439
金融業、保険業	11	44.0%	14	56.0%	25
不動産業、物品賃貸業	8	36.4%	14	63.6%	22
学術研究、専門・技術サービス業	25	45.5%	30	54.5%	55
宿泊業、飲食サービス業	35	28.7%	87	71.3%	122
生活関連サービス業、娯楽業	14	29.2%	34	70.8%	48
教育、学習支援業	40	38.8%	63	61.2%	103
医療、福祉	264	46.6%	303	53.4%	567
複合サービス事業	3	33.3%	6	66.7%	9
サービス業（他に分類されないもの）	64	31.8%	137	68.2%	201
その他	27	24.5%	83	75.5%	110
合計	887	33.0%	1801	67.0%	2688

n=2,688

単位：社、%

企業 自己啓業のための体験等の付与【施策の有無】

30人未満	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	31	12.8%	211	87.2%	242
製造業	16	6.9%	216	93.1%	232
電気・ガス・熱供給・水道業	1	4.5%	21	95.5%	22
情報通信業	6	24.0%	19	76.0%	25
運輸業、郵便業	2	3.2%	60	96.8%	62
卸売業、小売業	18	6.8%	245	93.2%	263
金融業、保険業	0	0.0%	11	100.0%	11
不動産業、物品賃貸業	1	5.6%	17	94.4%	18
学術研究、専門・技術サービス業	7	21.9%	25	78.1%	32
宿泊業、飲食サービス業	2	4.7%	41	95.3%	43
生活関連サービス業、娯楽業	3	14.3%	18	85.7%	21
教育、学習支援業	5	9.8%	46	90.2%	51
医療、福祉	35	13.3%	228	86.7%	263
複合サービス事業	0	0.0%	5	100.0%	5
サービス業（他に分類されないもの）	11	10.6%	93	89.4%	104
その他	8	11.1%	64	88.9%	72
合計	146	10.0%	1320	90.0%	1466

30～99人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	11	13.6%	70	86.4%	81
製造業	2	1.3%	150	98.7%	152
電気・ガス・熱供給・水道業	1	25.0%	3	75.0%	4
情報通信業	2	15.4%	11	84.6%	13
運輸業、郵便業	5	13.2%	33	86.8%	38
卸売業、小売業	7	5.9%	111	94.1%	118
金融業、保険業	0	0.0%	4	100.0%	4
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	4	100.0%	4
学術研究、専門・技術サービス業	2	12.5%	14	87.5%	16
宿泊業、飲食サービス業	2	4.5%	42	95.5%	44
生活関連サービス業、娯楽業	2	11.8%	15	88.2%	17
教育、学習支援業	5	18.5%	22	81.5%	27
医療、福祉	31	15.7%	167	84.3%	198
複合サービス事業	0	0.0%	2	100.0%	2
サービス業（他に分類されないもの）	4	7.0%	53	93.0%	57
その他	3	11.1%	24	88.9%	27
合計	77	9.6%	725	90.4%	802

100～299人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	0	0.0%	12	100.0%	12
製造業	4	7.4%	50	92.6%	54
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	1	100.0%	1
情報通信業	0	0.0%	8	100.0%	8
運輸業、郵便業	0	0.0%	16	100.0%	16
卸売業、小売業	3	7.5%	37	92.5%	40
金融業、保険業	0	0.0%	5	100.0%	5
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	6	100.0%	6
学術研究、専門・技術サービス業	0	0.0%	23	100.0%	23
宿泊業、飲食サービス業	2	8.7%	21	91.3%	23
生活関連サービス業、娯楽業	0	0.0%	4	100.0%	4
教育、学習支援業	0	0.0%	10	100.0%	10
医療、福祉	11	14.9%	63	85.1%	74
複合サービス事業	0	0.0%	2	100.0%	2
サービス業（他に分類されないもの）	5	21.7%	18	78.3%	23
その他	0	0.0%	6	100.0%	6
合計	25	8.8%	259	91.2%	284

300人以上	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	0	0.0%	2	100.0%	2
製造業	2	11.8%	15	88.2%	17
情報通信業	1	33.3%	2	66.7%	3
運輸業、郵便業	0	0.0%	2	100.0%	2
卸売業、小売業	0	0.0%	17	100.0%	17
金融業、保険業	1	20.0%	4	80.0%	5
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	1	100.0%	1
学術研究、専門・技術サービス業	0	0.0%	1	100.0%	1
宿泊業、飲食サービス業	1	9.1%	10	90.9%	11
生活関連サービス業、娯楽業	0	0.0%	6	100.0%	6
教育、学習支援業	3	20.0%	12	80.0%	15
医療、福祉	8	25.8%	23	74.2%	31
複合サービス事業	0	0.0%	9	100.0%	9
サービス業（他に分類されないもの）	3	16.7%	15	83.3%	18
その他	0	0.0%	5	100.0%	5
合計	19	14.3%	114	85.7%	133

合計	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	42	12.5%	295	87.5%	337
製造業	24	5.3%	431	94.7%	455
電気・ガス・熱供給・水道業	2	7.4%	25	92.6%	27
情報通信業	9	18.4%	40	81.6%	49
運輸業、郵便業	7	5.9%	111	94.1%	118
卸売業、小売業	28	6.4%	410	93.6%	438
金融業、保険業	1	4.0%	24	96.0%	25
不動産業、物品賃貸業	1	4.5%	21	95.5%	22
学術研究、専門・技術サービス業	9	16.4%	46	83.6%	55
宿泊業、飲食サービス業	7	5.8%	114	94.2%	121
生活関連サービス業、娯楽業	5	10.4%	43	89.6%	48
教育、学習支援業	13	12.6%	87.4%	87.4%	100.0%
医療、福祉	85	15.0%	481	85.0%	566
複合サービス事業	0	0.0%	9	100.0%	9
サービス業（他に分類されないもの）	23	11.4%	179	88.6%	202
その他	11	10.0%	99	90.0%	110
合計	267	9.9%	2418	90.1%	2685

n=2,685

単位:社、%

雇員賞与金制度【施業の有無】

企業	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
30人未満	207	82.8%	43	17.2%	250
建設業	207	82.8%	43	17.2%	250
製造業	205	87.2%	30	12.8%	235
電気・ガス・熱供給・水道業	18	81.8%	4	18.2%	22
情報通信業	20	80.0%	5	20.0%	25
運輸業、郵便業	55	87.3%	8	12.7%	63
卸売業、小売業	238	89.1%	29	10.9%	267
金融業、保険業	10	90.9%	1	9.1%	11
不動産業、物品賃貸業	17	94.4%	1	5.6%	18
学術研究、専門・技術サービス業	28	84.8%	5	15.2%	33
宿泊業、飲食サービス業	34	79.1%	9	20.9%	43
生活関連サービス業、娯楽業	17	85.0%	3	15.0%	20
教育、学習支援業	47	90.4%	5	9.6%	52
医療、福祉	211	78.4%	58	21.6%	269
複合サービス事業	5	100.0%	0	0.0%	5
サービス業（他に分類されないもの）	88	85.4%	15	14.6%	103
その他	56	77.8%	16	22.2%	72
合計	1256	84.4%	232	15.6%	1488
30～99人	77	95.1%	4	4.9%	81
建設業	77	95.1%	4	4.9%	81
製造業	137	90.1%	15	9.9%	152
電気・ガス・熱供給・水道業	4	100.0%	0	0.0%	4
情報通信業	11	84.6%	2	15.4%	13
運輸業、郵便業	34	89.5%	4	10.5%	38
卸売業、小売業	115	98.3%	2	1.7%	117
金融業、保険業	4	100.0%	0	0.0%	4
不動産業、物品賃貸業	4	80.0%	1	20.0%	5
学術研究、専門・技術サービス業	15	93.8%	1	6.3%	16
宿泊業、飲食サービス業	40	88.9%	5	11.1%	45
生活関連サービス業、娯楽業	16	94.1%	1	5.9%	17
教育、学習支援業	29	100.0%	0	0.0%	29
医療、福祉	166	83.8%	32	16.2%	198
複合サービス事業	2	100.0%	0	0.0%	2
サービス業（他に分類されないもの）	51	89.5%	6	10.5%	57
その他	25	92.5%	2	7.4%	27
合計	730	90.7%	75	9.3%	805
100～299人	12	100.0%	0	0.0%	12
建設業	12	100.0%	0	0.0%	12
製造業	53	98.1%	1	1.9%	54
電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0%	0	0.0%	1
情報通信業	7	87.5%	1	12.5%	8
運輸業、郵便業	16	100.0%	0	0.0%	16
卸売業、小売業	40	100.0%	0	0.0%	40
金融業、保険業	5	100.0%	0	0.0%	5
不動産業、物品賃貸業	6	100.0%	0	0.0%	6
学術研究、専門・技術サービス業	18	78.3%	5	21.7%	23
宿泊業、飲食サービス業	4	100.0%	0	0.0%	4
生活関連サービス業、娯楽業	7	70.0%	3	30.0%	10
教育、学習支援業	66	88.0%	9	12.0%	75
医療、福祉	2	100.0%	0	0.0%	2
複合サービス事業	21	91.3%	2	8.7%	23
サービス業（他に分類されないもの）	6	100.0%	0	0.0%	6
その他	264	92.6%	21	7.4%	285
合計	264	92.6%	21	7.4%	285
300人以上	2	100.0%	0	0.0%	2
建設業	2	100.0%	0	0.0%	2
製造業	16	94.1%	1	5.9%	17
電気・ガス・熱供給・水道業	23	99.1%	1	4.3%	24
情報通信業	3	100.0%	0	0.0%	3
運輸業、郵便業	2	100.0%	0	0.0%	2
卸売業、小売業	15	88.2%	2	11.8%	17
金融業、保険業	5	100.0%	0	0.0%	5
不動産業、物品賃貸業	21	91.3%	2	8.7%	23
学術研究、専門・技術サービス業	50	96.0%	4	8.0%	54
宿泊業、飲食サービス業	102	83.6%	20	16.4%	122
生活関連サービス業、娯楽業	43	91.5%	4	8.5%	47
教育、学習支援業	97	92.4%	8	7.6%	105
医療、福祉	474	82.7%	99	17.3%	573
複合サービス事業	9	100.0%	0	0.0%	9
サービス業（他に分類されないもの）	177	88.5%	23	11.5%	200
その他	92	83.6%	18	16.4%	110
合計	2377	87.7%	332	12.3%	2709

単位:社、%

n=2,709

企業 永年勤続率【施策の有無】

30人未満	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	90	36.1%	159	63.9%	249
製造業	97	41.3%	138	58.7%	235
電気・ガス・熱供給・水道業	11	50.0%	11	50.0%	22
情報通信業	6	24.0%	19	76.0%	25
運輸業、郵便業	20	31.7%	43	68.3%	63
卸売業、小売業	108	40.9%	156	59.1%	264
金融業、保険業	9	81.8%	2	18.2%	11
不動産業、物品賃貸業	3	16.7%	15	83.3%	18
学術研究、専門・技術サービス業	14	42.4%	19	57.6%	33
宿泊業、飲食サービス業	22	50.0%	22	50.0%	44
生活関連サービス業、娯楽業	8	38.1%	13	61.9%	21
教育、学習支援業	28	52.8%	25	47.2%	53
医療、福祉	108	40.9%	156	59.1%	264
複合サービス事業	3	60.0%	2	40.0%	5
サービス業（他に分類されないもの）	54	51.9%	50	48.1%	104
その他	36	50.0%	36	50.0%	72
合計	617	41.6%	866	58.4%	1483

30～99人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	44	54.3%	37	45.7%	81
製造業	88	57.9%	64	42.1%	152
電気・ガス・熱供給・水道業	4	100.0%	0	0.0%	4
情報通信業	8	61.5%	5	38.5%	13
運輸業、郵便業	18	48.5%	19	51.4%	37
卸売業、小売業	65	55.6%	52	44.4%	117
金融業、保険業	2	50.0%	2	50.0%	4
不動産業、物品賃貸業	2	50.0%	2	50.0%	4
学術研究、専門・技術サービス業	11	68.8%	5	31.3%	16
宿泊業、飲食サービス業	18	40.9%	26	59.1%	44
生活関連サービス業、娯楽業	10	58.8%	7	41.2%	17
教育、学習支援業	22	78.6%	6	21.4%	28
医療、福祉	110	55.3%	89	44.7%	199
複合サービス事業	2	100.0%	0	0.0%	2
サービス業（他に分類されないもの）	28	49.1%	29	50.9%	57
その他	14	51.9%	13	48.1%	27
合計	446	55.6%	356	44.4%	802

100～299人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	9	75.0%	3	25.0%	12
製造業	46	85.2%	8	14.8%	54
電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0%	0	0.0%	1
情報通信業	5	62.5%	3	37.5%	8
運輸業、郵便業	12	75.0%	4	25.0%	16
卸売業、小売業	25	62.5%	15	37.5%	40
金融業、保険業	5	100.0%	0	0.0%	5
不動産業、物品賃貸業	4	50.0%	4	50.0%	8
学術研究、専門・技術サービス業	4	66.7%	2	33.3%	6
宿泊業、飲食サービス業	12	52.2%	11	47.8%	23
生活関連サービス業、娯楽業	4	100.0%	0	0.0%	4
教育、学習支援業	5	50.0%	5	50.0%	10
医療、福祉	54	72.0%	21	28.0%	75
複合サービス事業	2	100.0%	0	0.0%	2
サービス業（他に分類されないもの）	10	43.5%	13	56.5%	23
その他	4	66.7%	2	33.3%	6
合計	198	69.5%	87	30.5%	285

300人以上	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	3	100.0%	0	0.0%	3
製造業	10	58.8%	7	41.2%	17
電気・ガス・熱供給・水道業	16	59.3%	11	40.7%	27
情報通信業	22	44.9%	27	55.1%	49
運輸業、郵便業	51	43.2%	67	56.8%	118
卸売業、小売業	211	48.2%	227	51.8%	438
金融業、保険業	21	84.0%	4	16.0%	25
不動産業、物品賃貸業	5	22.7%	17	77.3%	22
学術研究、専門・技術サービス業	30	53.6%	26	46.4%	56
宿泊業、飲食サービス業	61	50.0%	61	50.0%	122
生活関連サービス業、娯楽業	26	54.2%	22	45.8%	48
教育、学習支援業	68	64.2%	38	35.8%	106
医療、福祉	298	52.4%	271	47.6%	569
複合サービス事業	7	77.8%	2	22.2%	9
サービス業（他に分類されないもの）	105	52.0%	97	48.0%	202
その他	58	52.7%	52	47.3%	110
合計	1364	50.5%	1339	49.5%	2703

単位:社、%

企業 遺族・遺児年金【施業の青箱】

30人未満	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	31	12.4%	218	87.6%	249
製造業	17	7.2%	218	92.8%	235
電気・ガス・熱供給・水道業	2	9.1%	20	90.9%	22
情報通信業	4	16.0%	21	84.0%	25
運輸業、郵便業	6	9.5%	57	90.5%	63
卸売業、小売業	32	12.2%	230	87.8%	262
金融業、保険業	2	18.2%	9	81.8%	11
不動産業、物品賃貸業	1	5.6%	17	94.4%	18
学術研究、専門・技術サービス業	3	9.1%	30	90.9%	33
宿泊業、飲食サービス業	4	9.3%	39	90.7%	43
生活関連サービス業、娯楽業	4	19.0%	17	81.0%	21
教育、学習支援業	14	26.9%	38	73.1%	52
医療、福祉	24	9.1%	239	90.9%	263
複合サービス事業	0	0.0%	5	100.0%	5
サービス業(他に分類されないもの)	11	10.7%	92	89.3%	103
その他	8	11.3%	63	88.7%	71
合計	163	11.0%	1313	89.0%	1476

30~99人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	10	12.3%	71	87.7%	81
製造業	16	10.5%	136	89.5%	152
電気・ガス・熱供給・水道業	3	75.0%	1	25.0%	4
情報通信業	2	15.4%	11	84.6%	13
運輸業、郵便業	4	10.8%	33	89.2%	37
卸売業、小売業	17	14.5%	100	85.5%	117
金融業、保険業	1	25.0%	3	75.0%	4
不動産業、物品賃貸業	1	25.0%	3	75.0%	4
学術研究、専門・技術サービス業	3	18.8%	13	81.3%	16
宿泊業、飲食サービス業	2	4.5%	42	95.5%	44
生活関連サービス業、娯楽業	3	17.6%	14	82.4%	17
教育、学習支援業	11	37.9%	18	62.1%	29
医療、福祉	9	4.5%	189	95.5%	198
複合サービス事業	1	50.0%	1	50.0%	2
サービス業(他に分類されないもの)	5	9.1%	50	90.9%	55
その他	5	18.5%	22	81.5%	27
合計	93	11.6%	707	88.4%	800

100~299人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	2	16.7%	10	83.3%	12
製造業	10	18.9%	43	81.1%	53
電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0%	0	0.0%	1
情報通信業	2	25.0%	6	75.0%	8
運輸業、郵便業	1	6.3%	15	93.8%	16
卸売業、小売業	7	17.5%	33	82.5%	40
金融業、保険業	1	20.0%	4	80.0%	5
不動産業、物品賃貸業	1	16.7%	5	83.3%	6
学術研究、専門・技術サービス業	2	8.7%	21	91.3%	23
宿泊業、飲食サービス業	1	25.0%	3	75.0%	4
生活関連サービス業、娯楽業	2	20.0%	8	80.0%	10
教育、学習支援業	5	6.8%	69	93.2%	74
医療、福祉	1	50.0%	1	50.0%	2
複合サービス事業	0	0.0%	23	100.0%	23
サービス業(他に分類されないもの)	0	0.0%	6	100.0%	6
その他	36	12.7%	247	87.3%	283
合計	36	12.7%	247	87.3%	283

300人以上	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	2	66.7%	1	33.3%	3
製造業	1	50.0%	1	50.0%	2
卸売業、小売業	2	11.8%	15	88.2%	17
金融業、保険業	2	40.0%	3	60.0%	5
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	1	100.0%	1
学術研究、専門・技術サービス業	4	36.4%	7	63.6%	11
宿泊業、飲食サービス業	1	16.7%	5	83.3%	6
生活関連サービス業、娯楽業	4	26.7%	11	73.3%	15
教育、学習支援業	4	12.9%	27	87.1%	31
医療、福祉	2	100.0%	0	0.0%	2
複合サービス事業	2	22.2%	7	77.8%	9
サービス業(他に分類されないもの)	18	9.0%	181	91.0%	199
その他	13	11.9%	96	88.1%	109
合計	321	11.9%	2371	88.1%	2692

合計	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	44	12.8%	300	87.2%	344
製造業	49	10.7%	408	89.3%	457
電気・ガス・熱供給・水道業	6	22.2%	21	77.8%	27
情報通信業	10	20.4%	39	79.6%	49
運輸業、郵便業	12	10.2%	106	89.8%	118
卸売業、小売業	58	13.3%	378	86.7%	436
金融業、保険業	6	24.0%	19	76.0%	25
不動産業、物品賃貸業	2	9.1%	20	90.9%	22
学術研究、専門・技術サービス業	7	12.5%	49	87.5%	56
宿泊業、飲食サービス業	12	9.9%	109	90.1%	121
生活関連サービス業、娯楽業	9	18.8%	39	81.3%	48
教育、学習支援業	31	29.2%	75	70.8%	106
医療、福祉	42	7.4%	524	92.6%	566
複合サービス事業	2	22.2%	7	77.8%	9
サービス業(他に分類されないもの)	181	9.0%	1481	91.0%	1662
その他	13	11.9%	96	88.1%	109
合計	321	11.9%	2371	88.1%	2692

単位:社、%

n=2,692

企業 劣災補償給付の付加除付【施災の有無】

30人未満	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	144	57.8%	105	42.2%	249
製造業	101	43.5%	131	56.5%	232
電気・ガス・熱供給・水道業	11	52.4%	10	47.6%	21
情報通信業	10	40.0%	15	60.0%	25
運輸業、郵便業	26	41.3%	37	58.7%	63
卸売業、小売業	101	38.4%	162	61.6%	263
金融業、保険業	6	54.5%	5	45.5%	11
不動産業、物品賃貸業	5	27.8%	13	72.2%	18
学術研究、専門・技術サービス業	15	45.5%	18	54.5%	33
宿泊業、飲食サービス業	10	23.3%	33	76.7%	43
生活関連サービス業、娯楽業	7	33.3%	14	66.7%	21
教育、学習支援業	19	36.5%	33	63.5%	52
医療、福祉	65	24.9%	196	75.1%	261
複合サービス事業	2	40.0%	3	60.0%	5
サービス業(他に分類されないもの)	38	36.5%	66	63.5%	104
その他	31	43.1%	41	56.9%	72
合計	591	40.1%	882	59.9%	1473

30～99人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	49	60.5%	32	39.5%	81
製造業	67	44.1%	85	55.9%	152
電気・ガス・熱供給・水道業	4	100.0%	0	0.0%	4
情報通信業	5	41.7%	7	58.3%	12
運輸業、郵便業	19	50.0%	19	50.0%	38
卸売業、小売業	49	41.9%	68	58.1%	117
金融業、保険業	3	75.0%	1	25.0%	4
不動産業、物品賃貸業	1	25.0%	3	75.0%	4
学術研究、専門・技術サービス業	9	56.3%	7	43.8%	16
宿泊業、飲食サービス業	9	20.5%	35	79.5%	44
生活関連サービス業、娯楽業	4	23.5%	13	76.5%	17
教育、学習支援業	13	44.8%	16	55.2%	29
医療、福祉	61	31.1%	135	68.9%	196
複合サービス事業	1	50.0%	1	50.0%	2
サービス業(他に分類されないもの)	21	36.8%	36	63.2%	57
その他	16	59.3%	11	40.7%	27
合計	331	41.4%	469	58.6%	800

100～299人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	11	91.7%	1	8.3%	12
製造業	30	55.6%	24	44.4%	54
電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0%	0	0.0%	1
情報通信業	3	37.5%	5	62.5%	8
運輸業、郵便業	7	50.0%	7	50.0%	14
卸売業、小売業	17	42.5%	23	57.5%	40
金融業、保険業	1	20.0%	4	80.0%	5
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	0	0.0%	0
学術研究、専門・技術サービス業	3	50.0%	3	50.0%	6
宿泊業、飲食サービス業	8	34.8%	15	65.2%	23
生活関連サービス業、娯楽業	1	25.0%	3	75.0%	4
教育、学習支援業	3	30.0%	7	70.0%	10
医療、福祉	20	27.4%	53	72.6%	73
複合サービス事業	1	50.0%	1	50.0%	2
サービス業(他に分類されないもの)	9	39.1%	14	60.9%	23
その他	2	33.3%	4	66.7%	6
合計	117	41.3%	166	58.7%	283

300人以上	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	2	66.7%	1	33.3%	3
運輸業、郵便業	2	100.0%	0	0.0%	2
卸売業、小売業	10	58.8%	7	41.2%	17
金融業、保険業	1	20.0%	4	80.0%	5
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	0	0.0%	0
学術研究、専門・技術サービス業	1	100.0%	0	0.0%	1
宿泊業、飲食サービス業	6	54.5%	5	45.5%	11
生活関連サービス業、娯楽業	3	50.0%	3	50.0%	6
教育、学習支援業	7	46.7%	8	53.3%	15
医療、福祉	9	29.0%	22	71.0%	31
複合サービス事業	0	0.0%	0	0.0%	0
サービス業(他に分類されないもの)	7	38.9%	11	61.1%	18
その他	2	40.0%	3	60.0%	5
合計	61	45.9%	72	54.1%	133

合計	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	205	59.6%	139	40.4%	344
製造業	208	45.7%	247	54.3%	455
電気・ガス・熱供給・水道業	16	61.5%	10	38.5%	26
情報通信業	20	41.7%	28	58.3%	48
運輸業、郵便業	54	45.4%	65	54.6%	119
卸売業、小売業	177	40.5%	260	59.5%	437
金融業、保険業	11	44.0%	14	56.0%	25
不動産業、物品賃貸業	6	27.3%	16	72.7%	22
学術研究、専門・技術サービス業	28	50.0%	28	50.0%	56
宿泊業、飲食サービス業	33	27.3%	88	72.7%	121
生活関連サービス業、娯楽業	15	31.3%	33	68.8%	48
教育、学習支援業	42	39.6%	64	60.4%	106
医療、福祉	155	27.6%	406	72.4%	561
複合サービス事業	4	44.4%	5	55.6%	9
サービス業(他に分類されないもの)	75	37.1%	127	62.9%	202
その他	51	46.4%	59	53.6%	110
合計	1100	40.9%	1589	59.1%	2689

n=2,689

単位:社、%

企業 世帯用住宅・車の整備【施業の有無】

30人未満	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	40	16.1%	208	83.9%	248
製造業	19	8.0%	218	92.0%	237
電気・ガス・熱供給・水道業	1	4.8%	20	95.2%	21
情報通信業	1	4.0%	24	96.0%	25
運輸業、郵便業	5	7.9%	58	92.1%	63
卸売業、小売業	17	6.4%	247	93.6%	264
金融業、保険業	0	0.0%	11	100.0%	11
不動産業、物品賃貸業	5	27.8%	13	72.2%	18
学術研究、専門・技術サービス業	4	11.8%	30	88.2%	34
宿泊業、飲食サービス業	13	30.2%	30	69.8%	43
生活関連サービス業、娯楽業	3	13.6%	19	86.4%	22
教育、学習支援業	3	5.8%	49	94.2%	52
医療、福祉	20	7.5%	247	92.5%	267
複合サービス事業	0	0.0%	5	100.0%	5
サービス業（他に分類されないもの）	6	5.8%	98	94.2%	104
その他	5	6.8%	68	93.2%	73
合計	142	9.5%	1345	90.5%	1487

30～99人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	26	32.1%	55	67.9%	81
製造業	32	21.1%	120	78.9%	152
電気・ガス・熱供給・水道業	1	25.0%	3	75.0%	4
情報通信業	2	15.4%	11	84.6%	13
運輸業、郵便業	6	15.8%	32	84.2%	38
卸売業、小売業	12	10.3%	104	89.7%	116
金融業、保険業	0	0.0%	4	100.0%	4
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	4	100.0%	4
学術研究、専門・技術サービス業	0	0.0%	16	100.0%	16
宿泊業、飲食サービス業	15	32.6%	31	67.4%	46
生活関連サービス業、娯楽業	5	29.4%	12	70.6%	17
教育、学習支援業	2	6.9%	27	93.1%	29
医療、福祉	16	8.0%	184	92.0%	200
複合サービス事業	0	0.0%	2	100.0%	2
サービス業（他に分類されないもの）	3	5.3%	54	94.7%	57
その他	4	14.8%	23	85.2%	27
合計	124	15.4%	682	84.6%	806

100～299人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	8	66.7%	4	33.3%	12
製造業	15	28.3%	38	71.7%	53
電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0%	0	0.0%	1
情報通信業	0	0.0%	8	100.0%	8
運輸業、郵便業	4	12.1%	12	87.9%	16
卸売業、小売業	8	25.0%	24	75.0%	32
金融業、保険業	0	0.0%	5	100.0%	5
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	6	100.0%	6
学術研究、専門・技術サービス業	4	66.7%	2	33.3%	6
宿泊業、飲食サービス業	9	39.1%	14	60.9%	23
生活関連サービス業、娯楽業	0	0.0%	4	100.0%	4
教育、学習支援業	1	10.0%	9	90.0%	10
医療、福祉	11	14.7%	64	85.3%	75
複合サービス事業	0	0.0%	2	100.0%	2
サービス業（他に分類されないもの）	7	30.4%	16	69.6%	23
その他	2	33.3%	4	66.7%	6
合計	70	24.6%	214	75.4%	284

300人以上	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	2	100.0%	0	0.0%	2
製造業	10	58.8%	7	41.2%	17
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	0	0.0%	0
情報通信業	1	33.3%	2	66.7%	3
運輸業、郵便業	1	50.0%	1	50.0%	2
卸売業、小売業	9	52.9%	8	47.1%	17
金融業、保険業	1	20.0%	4	80.0%	5
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	0	0.0%	0
学術研究、専門・技術サービス業	1	100.0%	0	0.0%	1
宿泊業、飲食サービス業	4	36.4%	7	63.6%	11
生活関連サービス業、娯楽業	1	16.7%	5	83.3%	6
教育、学習支援業	8	53.3%	7	46.7%	15
医療、福祉	17	54.8%	14	45.2%	31
複合サービス事業	0	0.0%	0	0.0%	0
サービス業（他に分類されないもの）	7	38.9%	11	61.1%	18
その他	3	60.0%	2	40.0%	5
合計	65	48.9%	68	51.1%	133

合計	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	76	22.2%	267	77.8%	343
製造業	76	16.6%	383	83.4%	459
電気・ガス・熱供給・水道業	3	11.5%	23	88.5%	26
情報通信業	4	8.2%	45	91.8%	49
運輸業、郵便業	16	13.4%	103	86.6%	119
卸売業、小売業	46	10.5%	391	89.5%	437
金融業、保険業	1	4.0%	24	96.0%	25
不動産業、物品賃貸業	5	22.7%	17	77.3%	22
学術研究、専門・技術サービス業	9	15.8%	48	84.2%	57
宿泊業、飲食サービス業	41	33.3%	82	66.7%	123
生活関連サービス業、娯楽業	9	18.4%	40	81.6%	49
教育、学習支援業	14	13.6%	92	86.8%	106
医療、福祉	64	11.2%	509	88.8%	573
複合サービス事業	0	0.0%	9	100.0%	9
サービス業（他に分類されないもの）	23	11.4%	179	88.6%	202
その他	14	12.6%	97	87.4%	111
合計	401	14.8%	2309	85.2%	2710

単位:社、%

n=2,710

企業 家賃補助や住宅手当の支給【施策の有無】

30人未満	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	67	27.1%	180	72.9%	247
製造業	91	38.6%	145	61.4%	236
電気・ガス・熱供給・水道業	8	36.4%	14	63.6%	22
情報通信業	11	44.0%	14	56.0%	25
運輸業、郵便業	15	23.8%	48	76.2%	63
卸売業、小売業	95	35.7%	171	64.3%	266
金融業、保険業	4	36.4%	7	63.6%	11
不動産業、物品賃貸業	7	38.9%	11	61.1%	18
学術研究、専門・技術サービス業	16	48.5%	17	51.5%	33
宿泊業、飲食サービス業	15	34.1%	29	65.9%	44
生活関連サービス業、娯楽業	9	42.9%	12	57.1%	21
教育、学習支援業	25	48.1%	27	51.9%	52
医療、福祉	112	41.8%	156	58.2%	268
複合サービス事業	3	60.0%	2	40.0%	5
サービス業(他に分類されないもの)	33	32.0%	70	68.0%	103
その他	30	41.7%	42	58.3%	72
合計	541	36.4%	945	63.6%	1486

30~99人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	41	51.3%	39	48.8%	80
製造業	58	38.0%	93	61.6%	151
電気・ガス・熱供給・水道業	2	50.0%	2	50.0%	4
情報通信業	7	58.3%	5	41.7%	12
運輸業、郵便業	17	44.7%	21	55.3%	38
卸売業、小売業	55	47.0%	62	53.0%	117
金融業、保険業	2	50.0%	2	50.0%	4
不動産業、物品賃貸業	1	25.0%	3	75.0%	4
学術研究、専門・技術サービス業	7	43.3%	9	56.3%	16
宿泊業、飲食サービス業	19	42.2%	26	57.8%	45
生活関連サービス業、娯楽業	6	35.3%	11	64.7%	17
教育、学習支援業	17	58.6%	12	41.4%	29
医療、福祉	117	58.2%	84	41.8%	201
複合サービス事業	2	100.0%	0	0.0%	2
サービス業(他に分類されないもの)	27	47.4%	30	52.6%	57
その他	14	51.9%	13	48.1%	27
合計	392	48.8%	412	51.2%	804

100~299人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	6	50.0%	6	50.0%	12
製造業	36	67.9%	17	32.1%	53
電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0%	0	0.0%	1
情報通信業	3	37.5%	5	62.5%	8
運輸業、郵便業	8	50.0%	8	50.0%	16
卸売業、小売業	24	60.0%	16	40.0%	40
金融業、保険業	2	40.0%	3	60.0%	5
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	0	0.0%	0
学術研究、専門・技術サービス業	5	83.3%	1	16.7%	6
宿泊業、飲食サービス業	16	69.6%	7	30.4%	23
生活関連サービス業、娯楽業	1	25.0%	3	75.0%	4
教育、学習支援業	5	50.0%	5	50.0%	10
医療、福祉	57	76.0%	18	24.0%	75
複合サービス事業	0	0.0%	2	100.0%	2
サービス業(他に分類されないもの)	11	47.8%	12	52.2%	23
その他	3	50.0%	3	50.0%	6
合計	178	62.7%	106	37.3%	284

300人以上	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	2	100.0%	0	0.0%	2
製造業	13	76.5%	4	23.5%	17
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	0	0.0%	0
情報通信業	2	66.7%	1	33.3%	3
運輸業、郵便業	1	50.0%	1	50.0%	2
卸売業、小売業	12	70.6%	5	29.4%	17
金融業、保険業	3	60.0%	2	40.0%	5
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	0	0.0%	0
学術研究、専門・技術サービス業	1	100.0%	0	0.0%	1
宿泊業、飲食サービス業	6	54.5%	5	45.5%	11
生活関連サービス業、娯楽業	5	83.3%	1	16.7%	6
教育、学習支援業	14	93.3%	1	6.7%	15
医療、福祉	23	74.2%	8	25.8%	31
複合サービス事業	0	0.0%	0	0.0%	0
サービス業(他に分類されないもの)	10	55.6%	8	44.4%	18
その他	3	60.0%	2	40.0%	5
合計	95	71.4%	38	28.6%	133

合計	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	116	34.0%	225	66.0%	341
製造業	198	43.5%	259	56.7%	457
電気・ガス・熱供給・水道業	11	40.7%	16	59.3%	27
情報通信業	23	47.9%	25	52.1%	48
運輸業、郵便業	41	34.5%	78	65.5%	119
卸売業、小売業	186	42.3%	254	57.7%	440
金融業、保険業	11	44.0%	14	56.0%	25
不動産業、物品賃貸業	8	36.4%	14	63.6%	22
学術研究、専門・技術サービス業	29	51.8%	27	48.2%	56
宿泊業、飲食サービス業	56	45.5%	67	54.5%	123
生活関連サービス業、娯楽業	21	43.8%	27	56.3%	48
教育、学習支援業	61	57.5%	45	42.5%	106
医療、福祉	309	53.7%	266	46.3%	575
複合サービス事業	5	55.6%	4	44.4%	9
サービス業(他に分類されないもの)	81	40.3%	120	59.7%	201
その他	50	45.5%	60	54.5%	110
合計	1206	44.6%	1501	55.4%	2707

単位:社、%

n=2,707

企業 保健施設、レクリエーション施設等の提供、利用開始
【地域の有難】

企業	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
30人未満	28	11.4%	218	88.6%	246
建設業	1	3.6%	19	66.4%	20
製造業	36	15.2%	201	84.8%	237
電気・ガス・熱供給・水道業	2	9.5%	21	90.5%	23
情報通信業	10	40.0%	15	60.0%	25
運輸業、郵便業	7	11.1%	56	88.9%	63
卸売業、小売業	45	17.1%	218	82.9%	263
金融業、保険業	2	18.2%	9	71.8%	11
不動産業、物品賃貸業	5	27.8%	13	72.2%	18
学術研究、専門・技術サービス業	7	20.6%	27	79.4%	34
宿泊業、飲食サービス業	4	9.3%	39	90.7%	43
生活関連サービス業、娯楽業	5	22.7%	17	77.3%	22
教育、学習支援業	21	40.4%	31	59.6%	52
医療、福祉	45	17.0%	220	83.0%	265
複合サービス事業	0	0.0%	5	100.0%	5
サービス業(他に分類されないもの)	18	17.3%	86	82.7%	104
その他	10	14.1%	61	85.9%	71
合計	245	16.6%	1235	83.4%	1480

100~299人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	23	28.4%	58	71.6%	81
製造業	29	19.2%	122	80.8%	151
電気・ガス・熱供給・水道業	1	25.0%	3	75.0%	4
情報通信業	6	46.2%	7	53.8%	13
運輸業、郵便業	7	18.3%	31	81.6%	38
卸売業、小売業	27	23.1%	90	76.9%	117
金融業、保険業	1	25.0%	3	75.0%	4
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	4	100.0%	4
学術研究、専門・技術サービス業	5	31.3%	11	68.8%	16
宿泊業、飲食サービス業	5	11.1%	40	88.9%	45
生活関連サービス業、娯楽業	6	35.3%	11	64.7%	17
教育、学習支援業	13	46.4%	15	53.6%	28
医療、福祉	40	20.4%	156	79.6%	196
複合サービス事業	1	50.0%	1	50.0%	2
サービス業(他に分類されないもの)	19	33.3%	38	66.7%	57
その他	6	22.2%	21	77.8%	27
合計	189	23.6%	611	76.4%	800

300人以上	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	6	50.0%	6	50.0%	12
製造業	14	26.9%	38	73.1%	52
電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0%	0	0.0%	1
情報通信業	2	25.0%	6	75.0%	8
運輸業、郵便業	4	25.0%	12	75.0%	16
卸売業、小売業	18	45.0%	22	55.0%	40
金融業、保険業	2	40.0%	3	60.0%	5
不動産業、物品賃貸業	4	66.7%	2	33.3%	6
学術研究、専門・技術サービス業	5	21.7%	18	78.3%	23
宿泊業、飲食サービス業	0	0.0%	4	100.0%	4
生活関連サービス業、娯楽業	7	30.0%	3	30.0%	10
医療、福祉	30	40.5%	44	59.5%	74
複合サービス事業	1	50.0%	1	50.0%	2
サービス業(他に分類されないもの)	10	43.5%	13	56.5%	23
その他	3	50.0%	3	50.0%	6
合計	107	37.9%	175	62.1%	282

300人以上	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	1	50.0%	1	50.0%	2
製造業	9	52.9%	8	47.1%	17
電気・ガス・熱供給・水道業	2	66.7%	1	33.3%	3
情報通信業	1	50.0%	1	50.0%	2
運輸業、郵便業	7	41.2%	10	58.8%	17
卸売業、小売業	3	60.0%	2	40.0%	5
金融業、保険業	1	100.0%	0	0.0%	1
不動産業、物品賃貸業	1	100.0%	0	0.0%	1
学術研究、専門・技術サービス業	1	91.1%	1	9.9%	2
宿泊業、飲食サービス業	2	33.3%	4	66.7%	6
生活関連サービス業、娯楽業	13	86.7%	2	13.3%	15
医療、福祉	16	51.6%	15	48.4%	31
複合サービス事業	10	55.6%	8	44.4%	18
サービス業(他に分類されないもの)	4	80.0%	1	20.0%	5
その他	70	52.6%	63	47.4%	133
合計	2695	52.6%	2425	47.4%	5120

合計	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	58	17.0%	283	83.0%	341
製造業	88	19.3%	369	80.7%	457
電気・ガス・熱供給・水道業	4	15.4%	22	84.6%	26
情報通信業	20	40.8%	29	59.2%	49
運輸業、郵便業	19	16.0%	100	84.0%	119
卸売業、小売業	97	22.2%	340	77.8%	437
金融業、保険業	8	32.0%	17	68.0%	25
不動産業、物品賃貸業	5	22.7%	17	77.3%	22
学術研究、専門・技術サービス業	17	29.8%	40	70.2%	57
宿泊業、飲食サービス業	15	12.3%	107	87.7%	122
生活関連サービス業、娯楽業	13	26.5%	36	73.5%	49
教育、学習支援業	54	51.4%	51	48.6%	105
医療、福祉	131	23.1%	435	76.9%	566
複合サービス事業	2	22.2%	7	77.8%	9
サービス業(他に分類されないもの)	57	28.2%	145	71.8%	202
その他	23	21.1%	86	78.9%	109
合計	611	22.7%	2084	77.3%	2695

n=2,695

企業 運動会等のレクリエーション活動の実施【実施の有無】

企業	30人未満		30～99人		100～299人		300人以上		合計		
	ある	ない	ある	ない	ある	ない	ある	ない	ある	ない	
建設業	社数 41 % 16.7%	204 83.3%	社数 17 % 21.3%	63 78.8%	社数 2 % 16.7%	10 83.3%	社数 2 % 100.0%	0 0.0%	2 100.0%	社数 62 % 18.3%	277 81.7%
製造業	社数 32 % 13.5%	205 86.5%	社数 33 % 21.7%	119 78.3%	社数 25 % 47.2%	28 52.8%	社数 5 % 29.4%	12 70.6%	17 100.0%	社数 95 % 20.7%	364 79.3%
電気・ガス・熱供給・水道業	社数 1 % 4.5%	21 95.5%	社数 1 % 25.0%	3 75.0%	社数 1 % 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	社数 3 % 11.1%	24 88.9%
情報通信業	社数 5 % 20.0%	20 80.0%	社数 3 % 23.1%	10 76.9%	社数 4 % 50.0%	4 50.0%	社数 2 % 66.7%	2 33.3%	3 100.0%	社数 14 % 28.6%	35 71.4%
運輸業、郵便業	社数 5 % 7.9%	58 92.1%	社数 5 % 13.2%	33 86.8%	社数 0 % 0.0%	16 100.0%	0 0.0%	2 100.0%	2 100.0%	社数 10 % 8.4%	109 91.6%
卸売業、小売業	社数 29 % 11.0%	235 89.0%	社数 15 % 12.8%	102 87.2%	社数 14 % 35.0%	26 65.0%	社数 5 % 29.4%	12 70.6%	17 100.0%	社数 63 % 14.4%	375 85.6%
金融業、保険業	社数 1 % 9.1%	10 90.9%	社数 0 % 0.0%	4 100.0%	社数 3 % 60.0%	2 40.0%	社数 3 % 60.0%	2 40.0%	5 100.0%	社数 7 % 28.0%	18 72.0%
不動産業、物品賃貸業	社数 3 % 16.7%	15 83.3%	社数 0 % 0.0%	4 100.0%						社数 3 % 13.6%	19 86.4%
学術研究、専門・技術サービス業	社数 6 % 17.6%	28 82.4%	社数 4 % 25.0%	12 75.0%	社数 3 % 50.0%	3 50.0%	社数 1 % 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	社数 14 % 24.5%	43 75.4%
宿泊業、飲食サービス業	社数 5 % 11.6%	38 88.4%	社数 10 % 22.2%	35 77.8%	社数 4 % 17.4%	19 82.6%	社数 2 % 18.2%	9 81.8%	11 100.0%	社数 21 % 17.2%	101 82.8%
生活関連サービス業、娯楽業	社数 4 % 19.0%	17 81.0%	社数 6 % 35.3%	11 64.7%	社数 1 % 25.0%	3 75.0%	社数 1 % 16.7%	5 83.3%	6 100.0%	社数 12 % 25.0%	36 75.0%
教育、学習支援業	社数 6 % 11.5%	46 88.5%	社数 9 % 32.1%	19 67.9%	社数 4 % 20.0%	8 80.0%	社数 4 % 26.7%	11 73.3%	15 100.0%	社数 21 % 20.0%	84 80.0%
医療、福祉	社数 36 % 13.5%	230 86.5%	社数 55 % 27.8%	143 72.2%	社数 13 % 17.6%	61 82.4%	社数 11 % 36.7%	19 63.3%	30 100.0%	社数 115 % 20.2%	568 79.8%
複合サービス事業	社数 1 % 20.0%	4 80.0%	社数 0 % 0.0%	2 100.0%	社数 0 % 0.0%	2 100.0%			2 100.0%	社数 1 % 11.1%	8 88.9%
サービス業(他に分類されないもの)	社数 12 % 11.5%	92 88.5%	社数 7 % 12.3%	50 87.7%	社数 5 % 21.7%	18 78.3%	社数 6 % 33.3%	12 66.7%	18 100.0%	社数 30 % 14.9%	172 85.1%
その他	社数 8 % 11.4%	62 88.6%	社数 6 % 22.2%	21 77.8%	社数 0 % 0.0%	6 100.0%	社数 2 % 40.0%	3 60.0%	5 100.0%	社数 16 % 14.8%	92 85.2%
合計	社数 195 % 13.2%	1285 86.8%	社数 171 % 21.3%	631 78.7%	社数 77 % 27.2%	206 72.8%	社数 44 % 33.3%	88 66.7%	132 100.0%	社数 487 % 18.1%	2210 81.9%

単位社、%

企業	30人未満		30～99人		100～299人		300人以上		合計	
	ある	ない	ある	ない	ある	ない	ある	ない	ある	ない
建設業	20.0%	80.0%	23.1%	76.9%	16.7%	83.3%	100.0%	0.0%	2	0
製造業	13.5%	86.5%	21.7%	78.3%	47.2%	52.8%	29.4%	70.6%	5	12
電気・ガス・熱供給・水道業	4.5%	95.5%	25.0%	75.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0	0
情報通信業	20.0%	80.0%	23.1%	76.9%	50.0%	50.0%	66.7%	33.3%	2	1
運輸業、郵便業	7.9%	92.1%	13.2%	86.8%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0	2
卸売業、小売業	11.0%	89.0%	12.8%	87.2%	35.0%	65.0%	29.4%	70.6%	5	12
金融業、保険業	9.1%	90.9%	0.0%	100.0%	60.0%	40.0%	60.0%	40.0%	3	2
不動産業、物品賃貸業	16.7%	83.3%	0.0%	100.0%						
学術研究、専門・技術サービス業	17.6%	82.4%	25.0%	75.0%	50.0%	50.0%	100.0%	0.0%	1	0
宿泊業、飲食サービス業	11.6%	88.4%	22.2%	77.8%	17.4%	82.6%	18.2%	81.8%	2	9
生活関連サービス業、娯楽業	19.0%	81.0%	35.3%	64.7%	25.0%	75.0%	16.7%	83.3%	1	5
教育、学習支援業	11.5%	88.5%	32.1%	67.9%	20.0%	80.0%	26.7%	73.3%	4	11
医療、福祉	13.5%	86.5%	27.8%	72.2%	17.6%	82.4%	36.7%	63.3%	11	19
複合サービス事業	20.0%	80.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%				
サービス業(他に分類されないもの)	11.5%	88.5%	12.3%	87.7%	21.7%	78.3%	33.3%	66.7%	6	12
その他	11.4%	88.6%	22.2%	77.8%	0.0%	100.0%	40.0%	60.0%	2	3
合計	13.2%	86.8%	21.3%	78.7%	27.2%	72.8%	33.3%	66.7%	44	88

n=2,697

企業	30人未満		30～99人		100～299人		300人以上		合計	
	ある	ない	ある	ない	ある	ない	ある	ない	ある	ない
建設業	20.0%	80.0%	23.1%	76.9%	16.7%	83.3%	100.0%	0.0%	2	0
製造業	13.5%	86.5%	21.7%	78.3%	47.2%	52.8%	29.4%	70.6%	5	12
電気・ガス・熱供給・水道業	4.5%	95.5%	25.0%	75.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0	0
情報通信業	20.0%	80.0%	23.1%	76.9%	50.0%	50.0%	66.7%	33.3%	2	1
運輸業、郵便業	7.9%	92.1%	13.2%	86.8%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0	2
卸売業、小売業	11.0%	89.0%	12.8%	87.2%	35.0%	65.0%	29.4%	70.6%	5	12
金融業、保険業	9.1%	90.9%	0.0%	100.0%	60.0%	40.0%	60.0%	40.0%	3	2
不動産業、物品賃貸業	16.7%	83.3%	0.0%	100.0%						
学術研究、専門・技術サービス業	17.6%	82.4%	25.0%	75.0%	50.0%	50.0%	100.0%	0.0%	1	0
宿泊業、飲食サービス業	11.6%	88.4%	22.2%	77.8%	17.4%	82.6%	18.2%	81.8%	2	9
生活関連サービス業、娯楽業	19.0%	81.0%	35.3%	64.7%	25.0%	75.0%	16.7%	83.3%	1	5
教育、学習支援業	11.5%	88.5%	32.1%	67.9%	20.0%	80.0%	26.7%	73.3%	4	11
医療、福祉	13.5%	86.5%	27.8%	72.2%	17.6%	82.4%	36.7%	63.3%	11	19
複合サービス事業	20.0%	80.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%				
サービス業(他に分類されないもの)	11.5%	88.5%	12.3%	87.7%	21.7%	78.3%	33.3%	66.7%	6	12
その他	11.4%	88.6%	22.2%	77.8%	0.0%	100.0%	40.0%	60.0%	2	3
合計	13.2%	86.8%	21.3%	78.7%	27.2%	72.8%	33.3%	66.7%	44	88

企業 社員旅行の奨励、補助【施業の有無】

30人未満	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	129	52.4%	117	47.6%	246
製造業	95	40.1%	142	59.9%	237
電気・ガス・熱供給・水道業	10	45.5%	12	54.5%	22
情報通信業	15	60.0%	10	40.0%	25
運輸業、郵便業	10	16.1%	52	83.9%	62
卸売業、小売業	127	47.9%	138	52.1%	265
金融業、保険業	2	18.2%	9	81.8%	11
不動産業、物品賃貸業	11	61.1%	7	38.9%	18
学術研究、専門・技術サービス業	18	52.9%	16	47.1%	34
宿泊業、飲食サービス業	14	32.6%	29	67.4%	43
生活関連サービス業、娯楽業	9	40.9%	13	59.1%	22
教育、学習支援業	18	34.0%	35	66.0%	53
医療、福祉	93	34.8%	174	65.2%	267
複合サービス事業	4	80.0%	1	20.0%	5
サービス業(他に分類されないもの)	51	49.0%	53	51.0%	104
その他	32	45.1%	39	54.9%	71
合計	638	43.0%	847	57.0%	1485

30～99人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	47	58.0%	34	42.0%	81
製造業	67	44.4%	84	55.6%	151
電気・ガス・熱供給・水道業	3	75.0%	1	25.0%	4
情報通信業	10	76.9%	3	23.1%	13
運輸業、郵便業	12	31.6%	26	68.4%	38
卸売業、小売業	63	53.3%	54	46.2%	117
金融業、保険業	1	25.0%	3	75.0%	4
不動産業、物品賃貸業	3	60.0%	2	40.0%	5
学術研究、専門・技術サービス業	10	62.5%	6	37.5%	16
宿泊業、飲食サービス業	24	53.3%	21	46.7%	45
生活関連サービス業、娯楽業	7	41.2%	10	58.8%	17
教育、学習支援業	14	48.3%	15	51.7%	29
医療、福祉	78	39.2%	121	60.8%	199
複合サービス事業	0	0.0%	2	100.0%	2
サービス業(他に分類されないもの)	23	40.4%	34	59.6%	57
その他	13	48.1%	14	51.9%	27
合計	375	46.6%	430	53.4%	805

100～299人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	8	66.7%	4	33.3%	12
製造業	30	56.6%	23	43.4%	53
電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0%	0	0.0%	1
情報通信業	3	37.5%	5	62.5%	8
運輸業、郵便業	6	37.5%	10	62.5%	16
卸売業、小売業	22	55.0%	18	45.0%	40
金融業、保険業	4	80.0%	1	20.0%	5
不動産業、物品賃貸業	3	60.0%	3	60.0%	6
学術研究、専門・技術サービス業	10	50.0%	10	50.0%	20
宿泊業、飲食サービス業	10	43.5%	13	56.5%	23
生活関連サービス業、娯楽業	2	50.0%	2	50.0%	4
教育、学習支援業	2	20.0%	8	80.0%	10
医療、福祉	29	39.2%	45	60.8%	74
複合サービス事業	2	100.0%	0	0.0%	2
サービス業(他に分類されないもの)	11	37.5%	12	52.2%	23
その他	0	0.0%	6	100.0%	6
合計	133	47.0%	150	53.0%	283

300人以上	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	0	0.0%	2	100.0%	2
製造業	7	41.2%	10	58.8%	17
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	0	0.0%	0
情報通信業	0	0.0%	3	100.0%	3
運輸業、郵便業	2	100.0%	0	0.0%	2
卸売業、小売業	6	35.3%	11	64.7%	17
金融業、保険業	2	40.0%	3	60.0%	5
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	0	0.0%	0
学術研究、専門・技術サービス業	0	0.0%	1	100.0%	1
宿泊業、飲食サービス業	5	45.5%	6	54.5%	11
生活関連サービス業、娯楽業	3	50.0%	3	50.0%	6
教育、学習支援業	3	20.0%	12	80.0%	15
医療、福祉	14	45.2%	17	54.8%	31
複合サービス事業	0	0.0%	0	0.0%	0
サービス業(他に分類されないもの)	9	50.0%	9	50.0%	18
その他	2	40.0%	3	60.0%	5
合計	51	38.3%	82	61.7%	133

合計	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	184	54.0%	157	46.0%	341
製造業	199	43.4%	259	56.6%	458
電気・ガス・熱供給・水道業	14	51.9%	13	48.1%	27
情報通信業	28	57.1%	21	42.9%	49
運輸業、郵便業	28	23.7%	90	76.3%	118
卸売業、小売業	218	49.7%	221	50.3%	439
金融業、保険業	9	36.0%	16	64.0%	25
不動産業、物品賃貸業	14	60.9%	9	39.1%	23
学術研究、専門・技術サービス業	31	54.4%	26	45.6%	57
宿泊業、飲食サービス業	53	43.4%	69	56.6%	122
生活関連サービス業、娯楽業	21	42.9%	28	57.1%	49
教育、学習支援業	37	34.6%	70	65.4%	107
医療、福祉	214	37.5%	357	62.5%	571
複合サービス事業	6	66.7%	3	33.3%	9
サービス業(他に分類されないもの)	94	46.5%	108	53.5%	202
その他	47	43.1%	62	56.9%	109
合計	1197	44.2%	1509	55.8%	2706

n=2,706

単位:社、%

企業 短時間勤務制度【施策の有無】

企業	30人未満		30～99人		100～299人		300人以上		合計		ない	合計
	ある	ない	ある	ない	ある	ない	ある	ない	ある	ない		
建設業	39	206	245	81	10	12	2	0	2	2	267	340
	%	15.9%	84.1%	100.0%	%	83.3%	16.7%	0.0%	100.0%	%	21.5%	78.5%
製造業	47	190	237	152	29	24	8	9	17	8	132	327
	%	19.8%	80.2%	100.0%	%	54.7%	45.3%	52.9%	100.0%	%	28.8%	71.2%
電気・ガス・熱供給・水道業	2	20	22	4	1	0	0				5	22
	%	9.1%	90.9%	100.0%	%	100.0%	0.0%	100.0%			18.5%	81.5%
情報通信業	7	18	25	13	5	3	3	0	3	3	24	25
	%	28.0%	72.0%	100.0%	%	62.5%	37.5%	100.0%	0.0%	100.0%	49.0%	51.0%
運輸業、郵便業	17	46	63	38	5	11	2	2	2	0	35	84
	%	27.0%	73.0%	100.0%	%	31.3%	68.8%	100.0%	0.0%	100.0%	29.4%	70.6%
卸売業、小売業	80	184	264	117	26	13	11	6	17	11	161	276
	%	30.3%	69.7%	100.0%	%	66.7%	33.3%	100.0%	64.7%	35.3%	36.8%	63.2%
金融業、保険業	6	5	11	4	2	3	5	0	5	5	16	25
	%	54.5%	45.5%	100.0%	%	40.0%	60.0%	100.0%	100.0%	0.0%	64.0%	36.0%
不動産業、物品賃貸業	4	14	18	4							7	15
	%	22.2%	77.8%	100.0%	%						31.8%	68.2%
学術研究、専門・技術サービス業	9	24	33	16	4	2	2	0	1	1	25	31
	%	27.3%	72.7%	100.0%	%	66.7%	33.3%	100.0%	100.0%	0.0%	44.5%	55.4%
宿泊業、飲食サービス業	17	26	43	45	11	12	8	3	11	8	54	68
	%	39.5%	60.5%	100.0%	%	47.8%	52.2%	100.0%	72.7%	27.3%	44.3%	55.7%
生活関連サービス業、娯楽業	9	12	21	17	1	3	5	1	6	5	24	24
	%	42.9%	57.1%	100.0%	%	25.0%	75.0%	100.0%	83.3%	16.7%	50.0%	50.0%
教育、学習支援業	21	31	52	29	4	6	10	2	15	13	52	54
	%	40.4%	59.6%	100.0%	%	40.0%	60.0%	100.0%	86.7%	13.3%	49.1%	50.9%
医療、福祉	98	166	264	197	54	21	75	9	31	22	275	292
	%	37.1%	62.9%	100.0%	%	72.0%	28.0%	100.0%	71.0%	29.0%	48.5%	51.5%
複合サービス事業	1	4	5	2	1	1	2				4	9
	%	20.0%	80.0%	100.0%	%	50.0%	50.0%	100.0%			44.4%	55.6%
サービス業（他に分類されないもの）	24	80	104	56	14	9	23	5	18	13	76	125
	%	23.1%	76.9%	100.0%	%	60.9%	39.1%	100.0%	72.2%	27.8%	37.6%	62.2%
その他	16	55	71	27	4	2	6	2	5	3	35	74
	%	22.5%	77.5%	100.0%	%	66.7%	33.3%	100.0%	60.0%	40.0%	32.1%	67.9%
合計	397	1081	1478	802	171	112	283	39	133	94	998	1698
	%	26.9%	73.1%	100.0%	%	60.4%	39.6%	100.0%	70.7%	29.3%	37.0%	63.0%

単位：社、%

n=2,696

企業 フレックスタイム制度【施策の有無】

30人未満	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	15	6.1%	230	93.9%	245
製造業	12	5.1%	223	94.9%	235
電気・ガス・熱供給・水道業	1	5.0%	19	95.0%	20
情報通信業	7	28.0%	18	72.0%	25
運輸業、郵便業	7	11.1%	56	88.9%	63
卸売業、小売業	31	11.7%	234	88.3%	265
金融業、保険業	2	18.2%	9	81.8%	11
不動産業、物品賃貸業	1	5.6%	17	94.4%	18
学術研究、専門・技術サービス業	3	9.1%	30	90.9%	33
宿泊業、飲食サービス業	8	18.6%	35	81.4%	43
生活関連サービス業、娯楽業	4	18.2%	18	81.8%	22
教育、学習支援業	8	15.7%	43	84.3%	51
医療、福祉	27	10.2%	237	89.8%	264
複合サービス事業	2	40.0%	3	60.0%	5
サービス業（他に分類されないもの）	18	17.3%	86	82.7%	104
その他	10	14.1%	61	85.9%	71
合計	156	10.6%	1319	89.4%	1475

30～99人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	7	8.6%	74	91.4%	81
製造業	13	8.6%	139	91.4%	152
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	4	100.0%	4
情報通信業	3	23.1%	10	76.9%	13
運輸業、郵便業	4	10.5%	34	89.5%	38
卸売業、小売業	19	16.2%	98	83.8%	117
金融業、保険業	0	0.0%	4	100.0%	4
不動産業、物品賃貸業	2	50.0%	2	50.0%	4
学術研究、専門・技術サービス業	0	0.0%	16	100.0%	16
宿泊業、飲食サービス業	10	22.2%	35	77.8%	45
生活関連サービス業、娯楽業	3	17.6%	14	82.4%	17
教育、学習支援業	5	17.2%	24	82.8%	29
医療、福祉	26	13.1%	173	86.9%	199
複合サービス事業	0	0.0%	2	100.0%	2
サービス業（他に分類されないもの）	12	21.1%	45	78.9%	57
その他	5	18.5%	22	81.5%	27
合計	109	13.5%	696	86.5%	805

100～299人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	1	8.3%	11	91.7%	12
製造業	9	17.0%	44	83.0%	53
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	1	100.0%	1
情報通信業	2	25.0%	6	75.0%	8
運輸業、郵便業	2	6.3%	15	93.8%	17
卸売業、小売業	8	20.0%	32	80.0%	40
金融業、保険業	0	0.0%	5	100.0%	5
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	0	0.0%	0
学術研究、専門・技術サービス業	3	50.0%	3	50.0%	6
宿泊業、飲食サービス業	4	17.4%	19	82.6%	23
生活関連サービス業、娯楽業	1	25.0%	3	75.0%	4
教育、学習支援業	0	0.0%	10	100.0%	10
医療、福祉	13	17.3%	62	82.7%	75
複合サービス事業	0	0.0%	2	100.0%	2
サービス業（他に分類されないもの）	8	34.8%	15	65.2%	23
その他	0	0.0%	6	100.0%	6
合計	50	17.6%	234	82.4%	284

300人以上	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	1	50.0%	1	50.0%	2
製造業	6	35.3%	11	64.7%	17
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	0	0.0%	0
情報通信業	2	66.7%	1	33.3%	3
運輸業、郵便業	2	0.0%	2	100.0%	4
卸売業、小売業	5	29.4%	12	70.6%	17
金融業、保険業	2	40.0%	3	60.0%	5
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	0	0.0%	0
学術研究、専門・技術サービス業	0	0.0%	1	100.0%	1
宿泊業、飲食サービス業	3	27.3%	8	72.7%	11
生活関連サービス業、娯楽業	0	0.0%	6	100.0%	6
教育、学習支援業	1	6.7%	14	93.3%	15
医療、福祉	2	6.5%	29	93.5%	31
複合サービス事業	0	0.0%	0	0.0%	0
サービス業（他に分類されないもの）	3	16.7%	15	83.3%	18
その他	1	20.0%	4	80.0%	5
合計	26	19.5%	107	80.5%	133

合計	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	24	7.1%	316	92.9%	340
製造業	40	8.8%	417	91.2%	457
電気・ガス・熱供給・水道業	1	4.0%	24	96.0%	25
情報通信業	14	28.6%	35	71.4%	49
運輸業、郵便業	12	10.1%	107	89.9%	119
卸売業、小売業	63	14.4%	376	85.6%	439
金融業、保険業	4	16.0%	21	84.0%	25
不動産業、物品賃貸業	3	13.6%	19	86.4%	22
学術研究、専門・技術サービス業	6	10.7%	50	89.3%	56
宿泊業、飲食サービス業	25	20.5%	97	79.5%	122
生活関連サービス業、娯楽業	8	16.3%	41	83.7%	49
教育、学習支援業	14	13.9%	91	86.7%	105
医療、福祉	68	12.0%	501	88.0%	569
複合サービス事業	2	22.2%	7	77.8%	9
サービス業（他に分類されないもの）	41	20.3%	161	79.7%	202
その他	16	14.7%	93	85.3%	109
合計	341	12.6%	2356	87.4%	2697

n=2,697

単位:社、%

企業 テレワーク【施策の有無】

30人未満	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	2	0.8%	242	99.2%	244
製造業	1	0.4%	232	99.6%	233
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	21	100.0%	21
情報通信業	5	20.0%	20	80.0%	25
運輸業、郵便業	0	0.0%	63	100.0%	63
卸売業、小売業	4	1.5%	259	98.5%	263
金融業、保険業	0	0.0%	11	100.0%	11
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	18	100.0%	18
学術研究、専門・技術サービス業	0	0.0%	33	100.0%	33
宿泊業、飲食サービス業	1	2.4%	41	97.6%	42
生活関連サービス業、娯楽業	1	4.8%	20	95.2%	21
教育、学習支援業	0	0.0%	52	100.0%	52
医療、福祉	3	1.1%	261	98.9%	264
複合サービス事業	1	20.0%	4	80.0%	5
サービス業(他に分類されないもの)	3	2.9%	101	97.1%	104
その他	1	1.4%	69	98.6%	70
合計	22	1.5%	1447	98.5%	1469

30~99人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	1	1.2%	80	98.8%	81
製造業	1	0.7%	150	99.3%	151
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	4	100.0%	4
情報通信業	0	0.0%	13	100.0%	13
運輸業、郵便業	2	5.3%	36	94.7%	38
卸売業、小売業	4	3.4%	112	96.6%	116
金融業、保険業	0	0.0%	4	100.0%	4
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	4	100.0%	4
学術研究、専門・技術サービス業	0	0.0%	16	100.0%	16
宿泊業、飲食サービス業	0	0.0%	45	100.0%	45
生活関連サービス業、娯楽業	0	0.0%	17	100.0%	17
教育、学習支援業	1	3.4%	28	96.6%	29
医療、福祉	0	0.0%	197	100.0%	197
複合サービス事業	0	0.0%	2	100.0%	2
サービス業(他に分類されないもの)	2	3.5%	55	96.5%	57
その他	0	0.0%	27	100.0%	27
合計	11	1.4%	790	98.6%	801

100~299人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	0	0.0%	12	100.0%	12
製造業	0	0.0%	53	100.0%	53
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	1	100.0%	1
情報通信業	2	25.0%	6	75.0%	8
運輸業、郵便業	1	6.3%	15	93.8%	16
卸売業、小売業	0	0.0%	40	100.0%	40
金融業、保険業	0	0.0%	5	100.0%	5
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	0	0.0%	0
学術研究、専門・技術サービス業	1	16.7%	5	83.3%	6
宿泊業、飲食サービス業	0	0.0%	23	100.0%	23
生活関連サービス業、娯楽業	0	0.0%	4	100.0%	4
教育、学習支援業	0	0.0%	10	100.0%	10
医療、福祉	0	0.0%	73	100.0%	73
複合サービス事業	0	0.0%	2	100.0%	2
サービス業(他に分類されないもの)	2	8.7%	21	91.3%	23
その他	0	0.0%	6	100.0%	6
合計	6	2.1%	276	97.9%	282

300人以上	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	1	50.0%	1	50.0%	2
製造業	0	0.0%	17	100.0%	17
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	0	0.0%	0
情報通信業	1	33.3%	2	66.7%	3
運輸業、郵便業	0	0.0%	2	100.0%	2
卸売業、小売業	1	5.9%	16	94.1%	17
金融業、保険業	0	0.0%	5	100.0%	5
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	0	0.0%	0
学術研究、専門・技術サービス業	1	100.0%	0	0.0%	1
宿泊業、飲食サービス業	0	0.0%	11	100.0%	11
生活関連サービス業、娯楽業	0	0.0%	6	100.0%	6
教育、学習支援業	1	6.7%	14	93.3%	15
医療、福祉	0	0.0%	31	100.0%	31
複合サービス事業	0	0.0%	0	0.0%	0
サービス業(他に分類されないもの)	0	0.0%	18	100.0%	18
その他	0	0.0%	5	100.0%	5
合計	5	3.8%	128	96.2%	133

合計	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	4	1.2%	335	98.8%	339
製造業	2	0.4%	452	99.6%	454
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	26	100.0%	26
情報通信業	8	16.3%	41	83.7%	49
運輸業、郵便業	3	2.5%	116	97.5%	119
卸売業、小売業	9	2.1%	427	97.9%	436
金融業、保険業	0	0.0%	25	100.0%	25
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	22	100.0%	22
学術研究、専門・技術サービス業	2	3.6%	54	96.4%	56
宿泊業、飲食サービス業	1	0.8%	120	99.2%	121
生活関連サービス業、娯楽業	1	2.1%	47	97.9%	48
教育、学習支援業	2	1.9%	104	98.1%	106
医療、福祉	3	0.5%	562	99.5%	565
複合サービス事業	1	11.1%	8	88.9%	9
サービス業(他に分類されないもの)	7	3.5%	195	96.5%	202
その他	1	0.9%	107	99.1%	108
合計	44	1.6%	2641	98.4%	2685

n=2,685

企業

ノ一残業子等の設置【施業の有無】

単位:社、%

n=2,699

30人未満	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	30	12.1%	217	87.9%	247
製造業	42	17.6%	196	82.4%	238
電気・ガス・熱供給・水道業	1	4.5%	21	95.5%	22
情報通信業	4	16.0%	21	84.0%	25
運輸業、郵便業	1	1.6%	62	98.4%	63
卸売業、小売業	30	11.4%	234	88.6%	264
金融業、保険業	2	18.2%	9	81.8%	11
不動産業、物品賃貸業	3	16.7%	15	83.3%	18
学術研究、専門・技術サービス業	4	12.1%	29	87.9%	33
宿泊業、飲食サービス業	4	9.1%	40	90.9%	44
生活関連サービス業、娯楽業	2	9.1%	20	90.9%	22
教育、学習支援業	10	19.2%	42	80.8%	52
医療、福祉	21	8.0%	242	92.0%	263
複合サービス事業	1	20.0%	4	80.0%	5
サービス業(他に分類されないもの)	13	12.6%	90	87.4%	103
その他	7	9.9%	64	90.1%	71
合計	175	11.8%	1306	88.2%	1481

30~99人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	15	18.5%	66	81.5%	81
製造業	32	21.2%	119	78.8%	151
電気・ガス・熱供給・水道業	3	75.0%	1	25.0%	4
情報通信業	3	23.1%	10	76.9%	13
運輸業、郵便業	5	13.2%	33	86.8%	38
卸売業、小売業	18	15.4%	99	84.6%	117
金融業、保険業	1	25.0%	3	75.0%	4
不動産業、物品賃貸業	2	50.0%	2	50.0%	4
学術研究、専門・技術サービス業	4	25.0%	12	75.0%	16
宿泊業、飲食サービス業	0	0.0%	45	100.0%	45
生活関連サービス業、娯楽業	2	11.8%	15	88.2%	17
教育、学習支援業	6	20.7%	23	79.3%	29
医療、福祉	18	9.1%	179	90.9%	197
複合サービス事業	0	0.0%	2	100.0%	2
サービス業(他に分類されないもの)	9	15.8%	48	84.2%	57
その他	9	33.3%	18	66.7%	27
合計	127	15.8%	675	84.2%	802

100~299人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	7	58.3%	5	41.7%	12
製造業	17	32.1%	36	67.9%	53
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	1	100.0%	1
情報通信業	5	62.5%	3	37.5%	8
運輸業、郵便業	3	38.3%	13	61.7%	16
卸売業、小売業	14	35.0%	26	65.0%	40
金融業、保険業	3	60.0%	2	40.0%	5
不動産業、物品賃貸業	3	75.0%	2	50.0%	5
学術研究、専門・技術サービス業	3	50.0%	3	50.0%	6
宿泊業、飲食サービス業	0	0.0%	23	100.0%	23
生活関連サービス業、娯楽業	2	50.0%	2	50.0%	4
教育、学習支援業	1	10.0%	9	90.0%	10
医療、福祉	14	18.9%	60	81.1%	74
複合サービス事業	2	100.0%	0	0.0%	2
サービス業(他に分類されないもの)	8	34.8%	15	65.2%	23
その他	2	33.3%	4	66.7%	6
合計	81	28.6%	202	71.4%	283

300人以上	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	2	100.0%	0	0.0%	2
製造業	10	58.8%	7	41.2%	17
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	0	0.0%	0
情報通信業	2	66.7%	1	33.3%	3
運輸業、郵便業	1	50.0%	1	50.0%	2
卸売業、小売業	9	52.9%	8	47.1%	17
金融業、保険業	3	60.0%	2	40.0%	5
不動産業、物品賃貸業	5	100.0%	0	0.0%	5
学術研究、専門・技術サービス業	1	100.0%	0	0.0%	1
宿泊業、飲食サービス業	0	0.0%	11	100.0%	11
生活関連サービス業、娯楽業	3	50.0%	3	50.0%	6
教育、学習支援業	7	46.7%	8	53.3%	15
医療、福祉	10	32.3%	21	67.7%	31
複合サービス事業	3	33.3%	6	66.7%	9
サービス業(他に分類されないもの)	8	44.4%	10	55.6%	18
その他	2	40.0%	3	60.0%	5
合計	58	43.6%	75	56.4%	133

合計	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	54	15.8%	288	84.2%	342
製造業	101	22.0%	358	78.0%	459
電気・ガス・熱供給・水道業	4	14.8%	23	85.2%	27
情報通信業	14	28.6%	35	71.4%	49
運輸業、郵便業	10	8.4%	109	91.6%	119
卸売業、小売業	71	16.2%	367	83.8%	438
金融業、保険業	9	36.0%	16	64.0%	25
不動産業、物品賃貸業	5	22.7%	17	77.3%	22
学術研究、専門・技術サービス業	12	21.4%	44	78.6%	56
宿泊業、飲食サービス業	4	3.3%	119	96.7%	123
生活関連サービス業、娯楽業	9	18.4%	40	81.6%	49
教育、学習支援業	24	22.6%	82	77.4%	106
医療、福祉	63	11.2%	502	88.8%	565
複合サービス事業	3	33.3%	6	66.7%	9
サービス業(他に分類されないもの)	38	18.9%	163	81.1%	201
その他	20	18.3%	89	81.7%	109
合計	441	16.3%	2258	83.7%	2699

時差出勤【施策の有無】

企業	30人未満		30~99人		100~299人		300人以上		合計	
	ある	ない	ある	ない	ある	ない	ある	ない	ある	ない
建設業	29	217	11	70	2	10	1	1	43	298
	%	88.2%	%	86.4%	%	83.3%	%	50.0%	%	87.4%
製造業	35	202	33	117	18	35	8	9	94	363
	%	85.2%	%	78.0%	%	66.0%	%	52.9%	%	79.4%
電気・ガス・熱供給・水道業	4	18	2	2		0			7	20
	%	81.8%	%	50.0%	%	100.0%	%	0.0%	%	74.1%
情報通信業	6	19	3	10	3	5	3	0	15	34
	%	76.0%	%	76.9%	%	62.5%	%	0.0%	%	69.4%
運輸業、郵便業	16	46	17	21	6	10	0	2	39	79
	%	74.2%	%	55.3%	%	62.5%	%	100.0%	%	118
卸売業、小売業	51	214	33	84	11	29	8	9	103	336
	%	80.8%	%	71.8%	%	72.5%	%	52.9%	%	76.5%
金融業、保険業	1	11	0	4	1	4	3	2	5	25
	%	90.9%	%	100.0%	%	80.0%	%	40.0%	%	80.0%
不動産業、物品賃貸業	4	14	3	1					7	15
	%	77.8%	%	25.0%					%	68.2%
学術研究、専門・技術サービス業	8	25	4	12	3	3	1	0	16	40
	%	75.8%	%	75.0%	%	50.0%	%	0.0%	%	71.4%
宿泊業、飲食サービス業	14	29	23	22	9	14	5	6	51	71
	%	67.4%	%	48.9%	%	60.9%	%	54.5%	%	58.2%
生活関連サービス業、娯楽業	7	14	11	6	1	3	4	2	23	25
	%	66.7%	%	35.3%	%	25.0%	%	33.3%	%	52.1%
教育、学習支援業	26	27	16	13	4	6	8	7	54	53
	%	50.9%	%	44.8%	%	60.0%	%	46.7%	%	49.5%
医療、福祉	101	164	71	127	30	45	15	16	217	352
	%	61.9%	%	64.1%	%	60.0%	%	51.6%	%	61.9%
複合サービス事業	1	4	1	1	1	1			3	6
	%	80.0%	%	50.0%	%	50.0%	%		%	66.7%
サービス業(他に分類されないもの)	21	83	28	29	11	12	7	11	67	135
	%	79.8%	%	50.9%	%	52.2%	%	61.1%	%	66.8%
その他	20	51	10	17	3	3	1	4	34	75
	%	71.8%	%	63.0%	%	50.0%	%	80.0%	%	68.8%
合計	344	1137	266	536	104	180	64	69	778	1922
	%	76.8%	%	66.8%	%	63.4%	%	51.9%	%	71.2%

企業 退職前準備教育（セミナーなど）【施策の有無】

30人未満	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	6	2.4%	239	97.6%	245
製造業	3	1.3%	233	98.7%	236
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	21	100.0%	21
情報通信業	1	4.3%	22	95.7%	23
運輸業、郵便業	3	4.8%	60	95.2%	63
卸売業、小売業	4	1.5%	259	98.5%	263
金融業、保険業	1	9.1%	10	90.9%	11
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	18	100.0%	18
学術研究、専門・技術サービス業	0	0.0%	33	100.0%	33
宿泊業、飲食サービス業	3	7.0%	40	93.0%	43
生活関連サービス業、娯楽業	1	4.5%	21	95.5%	22
教育、学習支援業	5	9.6%	47	90.4%	52
医療、福祉	6	2.3%	258	97.7%	264
複合サービス事業	1	20.0%	4	80.0%	5
サービス業（他に分類されないもの）	2	1.9%	102	98.1%	104
その他	2	2.8%	69	97.2%	71
合計	38	2.6%	1438	97.4%	1474

30～99人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	5	6.3%	75	93.8%	80
製造業	7	4.6%	145	95.4%	152
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	4	100.0%	4
情報通信業	1	7.7%	12	92.3%	13
運輸業、郵便業	2	5.3%	36	94.7%	38
卸売業、小売業	5	4.3%	111	95.7%	116
金融業、保険業	0	0.0%	4	100.0%	4
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	4	100.0%	4
学術研究、専門・技術サービス業	1	6.3%	15	93.8%	16
宿泊業、飲食サービス業	1	2.2%	44	97.8%	45
生活関連サービス業、娯楽業	0	0.0%	17	100.0%	17
教育、学習支援業	4	13.8%	25	86.2%	29
医療、福祉	4	2.0%	195	98.0%	199
複合サービス事業	0	0.0%	2	100.0%	2
サービス業（他に分類されないもの）	4	7.0%	53	93.0%	57
その他	3	11.1%	24	88.9%	27
合計	37	4.6%	766	95.4%	803

100～299人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	2	16.7%	10	83.3%	12
製造業	4	7.5%	49	92.5%	53
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	1	100.0%	1
情報通信業	2	25.0%	6	75.0%	8
運輸業、郵便業	2	12.5%	14	87.5%	16
卸売業、小売業	5	12.5%	35	87.5%	40
金融業、保険業	4	80.0%	1	20.0%	5
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	0	0.0%	0
学術研究、専門・技術サービス業	1	16.7%	5	83.3%	6
宿泊業、飲食サービス業	1	4.3%	22	95.7%	23
生活関連サービス業、娯楽業	0	0.0%	4	100.0%	4
教育、学習支援業	1	10.0%	9	90.0%	10
医療、福祉	4	5.3%	71	94.7%	75
複合サービス事業	0	0.0%	2	100.0%	2
サービス業（他に分類されないもの）	0	0.0%	23	100.0%	23
その他	0	0.0%	6	100.0%	6
合計	26	9.2%	258	90.8%	284

300人以上	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	1	50.0%	1	50.0%	2
製造業	4	23.5%	13	76.5%	17
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	0	0.0%	0
情報通信業	1	33.3%	2	66.7%	3
運輸業、郵便業	0	0.0%	0	0.0%	0
卸売業、小売業	3	17.6%	14	82.4%	17
金融業、保険業	3	60.0%	2	40.0%	5
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	0	0.0%	0
学術研究、専門・技術サービス業	1	100.0%	0	0.0%	1
宿泊業、飲食サービス業	1	9.1%	10	90.9%	11
生活関連サービス業、娯楽業	2	33.3%	4	66.7%	6
教育、学習支援業	8	53.3%	7	46.7%	15
医療、福祉	5	16.1%	26	83.9%	31
複合サービス事業	0	0.0%	0	0.0%	0
サービス業（他に分類されないもの）	4	22.2%	14	77.8%	18
その他	0	0.0%	5	100.0%	5
合計	33	24.8%	100	75.2%	133

合計	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	14	4.1%	325	95.9%	339
製造業	18	3.9%	440	96.1%	458
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	26	100.0%	26
情報通信業	5	10.6%	42	89.4%	47
運輸業、郵便業	7	5.9%	112	94.1%	119
卸売業、小売業	17	3.9%	419	96.1%	436
金融業、保険業	8	32.0%	17	68.0%	25
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	22	100.0%	22
学術研究、専門・技術サービス業	3	5.4%	53	94.6%	56
宿泊業、飲食サービス業	6	4.9%	116	95.1%	122
生活関連サービス業、娯楽業	3	6.1%	46	93.9%	49
教育、学習支援業	18	17.6%	88	83.0%	106
医療、福祉	19	3.5%	550	96.7%	569
複合サービス事業	1	11.1%	8	88.9%	9
サービス業（他に分類されないもの）	10	5.0%	192	95.0%	202
その他	5	4.5%	104	95.4%	109
合計	134	5.0%	2560	95.0%	2694

単位:社、%

n=2,694

企業 定年退職後の医療保障【施業の有無】

30人未満	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	8	3.3%	238	96.7%	246
製造業	14	6.0%	221	94.0%	235
電気・ガス・熱供給・水道業	2	9.1%	20	90.9%	22
情報通信業	0	0.0%	23	100.0%	23
運輸業、郵便業	4	6.5%	58	93.5%	62
卸売業、小売業	4	1.5%	259	98.5%	263
金融業、保険業	1	9.1%	10	90.9%	11
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	18	100.0%	18
学術研究、専門・技術サービス業	1	3.0%	32	97.0%	33
宿泊業、飲食サービス業	2	4.7%	41	95.3%	43
生活関連サービス業、娯楽業	2	9.1%	20	90.9%	22
教育、学習支援業	11	21.2%	41	78.8%	52
医療、福祉	8	3.0%	256	97.0%	264
複合サービス事業	0	0.0%	5	100.0%	5
サービス業（他に分類されないもの）	1	1.0%	103	99.0%	104
その他	5	7.0%	66	93.0%	71
合計	63	4.3%	1411	95.7%	1474

30～99人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	3	3.8%	77	96.3%	80
製造業	8	5.3%	143	94.7%	151
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	4	100.0%	4
情報通信業	0	0.0%	13	100.0%	13
運輸業、郵便業	2	5.3%	36	94.7%	38
卸売業、小売業	6	5.1%	111	94.9%	117
金融業、保険業	0	0.0%	4	100.0%	4
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	4	100.0%	4
学術研究、専門・技術サービス業	2	12.5%	14	87.5%	16
宿泊業、飲食サービス業	1	2.2%	44	97.8%	45
生活関連サービス業、娯楽業	0	0.0%	17	100.0%	17
教育、学習支援業	6	20.7%	23	79.3%	29
医療、福祉	3	1.5%	194	98.5%	197
複合サービス事業	0	0.0%	2	100.0%	2
サービス業（他に分類されないもの）	5	8.8%	52	91.2%	57
その他	2	7.4%	25	92.6%	27
合計	38	4.7%	763	95.3%	801

100～299人	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	3	25.0%	9	75.0%	12
製造業	2	3.8%	51	96.2%	53
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	1	100.0%	1
情報通信業	2	25.0%	6	75.0%	8
運輸業、郵便業	1	6.3%	15	93.8%	16
卸売業、小売業	1	2.5%	39	97.5%	40
金融業、保険業	1	25.0%	3	75.0%	4
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	0	0.0%	0
学術研究、専門・技術サービス業	1	16.7%	5	83.3%	6
宿泊業、飲食サービス業	1	4.3%	22	95.7%	23
生活関連サービス業、娯楽業	0	0.0%	4	100.0%	4
教育、学習支援業	4	40.0%	6	60.0%	10
医療、福祉	0	0.0%	73	100.0%	73
複合サービス事業	0	0.0%	2	100.0%	2
サービス業（他に分類されないもの）	2	8.7%	21	91.3%	23
その他	1	16.7%	5	83.3%	6
合計	19	6.8%	262	93.2%	281

300人以上	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	1	50.0%	1	50.0%	2
製造業	3	17.6%	14	82.4%	17
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	0	0.0%	0
情報通信業	1	33.3%	2	66.7%	3
運輸業、郵便業	0	0.0%	2	100.0%	2
卸売業、小売業	2	11.8%	15	88.2%	17
金融業、保険業	1	20.0%	4	80.0%	5
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	0	0.0%	0
学術研究、専門・技術サービス業	0	0.0%	1	100.0%	1
宿泊業、飲食サービス業	0	0.0%	11	100.0%	11
生活関連サービス業、娯楽業	1	16.7%	5	83.3%	6
教育、学習支援業	8	53.3%	7	46.7%	15
医療、福祉	4	12.9%	27	87.1%	31
複合サービス事業	0	0.0%	0	0.0%	0
サービス業（他に分類されないもの）	0	0.0%	18	100.0%	18
その他	1	20.0%	4	80.0%	5
合計	22	16.5%	111	83.5%	133

合計	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	15	4.4%	325	95.6%	340
製造業	27	5.9%	429	94.1%	456
電気・ガス・熱供給・水道業	2	7.4%	25	92.6%	27
情報通信業	3	6.4%	44	93.6%	47
運輸業、郵便業	7	5.9%	111	94.1%	118
卸売業、小売業	13	3.0%	424	97.0%	437
金融業、保険業	3	12.5%	21	87.5%	24
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	22	100.0%	22
学術研究、専門・技術サービス業	4	7.1%	52	92.9%	56
宿泊業、飲食サービス業	4	3.3%	118	96.7%	122
生活関連サービス業、娯楽業	3	6.1%	46	93.9%	49
教育、学習支援業	29	27.4%	77	72.6%	106
医療、福祉	15	2.7%	550	97.3%	565
複合サービス事業	0	0.0%	9	100.0%	9
サービス業（他に分類されないもの）	8	4.0%	194	96.0%	202
その他	9	8.3%	100	91.7%	109
合計	142	5.3%	2547	94.7%	2689

企業 正午退勤後の就業状況、フレックスタイム制の利用
【業種の別】

業種	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	4	1.6%	242	98.4%	246
製造業	5	2.1%	231	97.9%	236
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	21	100.0%	21
情報通信業	0	0.0%	23	100.0%	23
運輸業、郵便業	0	0.0%	62	100.0%	62
卸売業、小売業	8	3.0%	255	97.0%	263
金融業、保険業	1	9.1%	10	90.9%	11
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	17	100.0%	17
学術研究、専門・技術サービス業	0	0.0%	33	100.0%	33
宿泊業、飲食サービス業	0	0.0%	43	100.0%	43
生活関連サービス業、娯楽業	2	9.1%	20	90.9%	22
教育、学習支援業	10	19.2%	42	80.8%	52
医療、福祉	2	0.8%	262	99.2%	264
複合サービス事業	0	0.0%	5	100.0%	5
サービス業（他に分類されないもの）	0	0.0%	104	100.0%	104
その他	1	1.4%	70	98.6%	71
合計	33	2.2%	1440	97.8%	1473

単位:社、%

業種	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	1	8.3%	11	91.7%	12
製造業	1	1.9%	52	98.1%	53
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	1	100.0%	1
情報通信業	1	12.5%	7	87.5%	8
運輸業、郵便業	1	6.3%	15	93.8%	16
卸売業、小売業	2	5.0%	38	95.0%	40
金融業、保険業	0	0.0%	5	100.0%	5
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	6	100.0%	6
学術研究、専門・技術サービス業	1	16.7%	23	83.3%	24
宿泊業、飲食サービス業	0	0.0%	23	100.0%	23
生活関連サービス業、娯楽業	0	0.0%	4	100.0%	4
教育、学習支援業	4	40.0%	6	60.0%	10
医療、福祉	0	0.0%	74	100.0%	74
複合サービス事業	0	0.0%	2	100.0%	2
サービス業（他に分類されないもの）	1	4.3%	22	95.7%	23
その他	0	0.0%	6	100.0%	6
合計	12	4.2%	271	95.8%	283

業種	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	1	50.0%	1	50.0%	2
製造業	1	5.9%	16	94.1%	17
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	3	100.0%	3
情報通信業	0	0.0%	3	100.0%	3
運輸業、郵便業	0	0.0%	2	100.0%	2
卸売業、小売業	3	17.6%	14	82.4%	17
金融業、保険業	0	0.0%	5	100.0%	5
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	1	100.0%	1
学術研究、専門・技術サービス業	0	0.0%	11	100.0%	11
宿泊業、飲食サービス業	0	0.0%	6	100.0%	6
生活関連サービス業、娯楽業	0	0.0%	15	100.0%	15
教育、学習支援業	7	46.7%	8	53.3%	15
医療、福祉	3	9.7%	28	90.3%	31
複合サービス事業	0	0.0%	18	100.0%	18
サービス業（他に分類されないもの）	0	0.0%	3	100.0%	3
その他	2	40.0%	3	60.0%	5
合計	17	12.8%	116	87.2%	133

業種	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	8	2.4%	332	97.6%	340
製造業	12	2.5%	446	97.4%	458
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	26	100.0%	26
情報通信業	1	2.1%	46	97.9%	47
運輸業、郵便業	2	1.7%	116	98.3%	118
卸売業、小売業	19	4.3%	418	95.7%	437
金融業、保険業	1	4.0%	24	96.0%	25
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	21	100.0%	21
学術研究、専門・技術サービス業	3	5.4%	53	94.6%	56
宿泊業、飲食サービス業	1	0.8%	121	99.2%	122
生活関連サービス業、娯楽業	2	4.1%	47	95.9%	49
教育、学習支援業	26	24.5%	80	75.5%	106
医療、福祉	6	1.1%	562	98.9%	568
複合サービス事業	0	0.0%	9	100.0%	9
サービス業（他に分類されないもの）	1	0.5%	201	99.5%	202
その他	4	3.7%	105	96.3%	109
合計	86	3.2%	2607	96.8%	2693

n=2,693

企業 OB会等定年退職後の継続活動【無職の有無】

企業	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
30人未満	6	2.4%	239	97.6%	245
建設業	1	1.3%	238	98.7%	239
製造業	3	1.3%	233	98.7%	236
電気・ガス・熱供給・水道業	1	4.8%	20	95.2%	21
情報通信業	0	0.0%	23	100.0%	23
運輸業、郵便業	1	1.6%	61	98.4%	62
卸売業、小売業	7	2.7%	256	97.3%	263
金融業、保険業	2	18.2%	9	81.8%	11
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	18	100.0%	18
学術研究、専門・技術サービス業	2	6.1%	31	93.9%	33
宿泊業、飲食サービス業	1	2.3%	42	97.7%	43
生活関連サービス業、娯楽業	2	9.1%	20	90.9%	22
教育、学習支援業	4	7.7%	48	92.3%	52
医療、福祉	7	2.7%	257	97.3%	264
複合サービス事業	2	40.0%	3	60.0%	5
サービス業（他に分類されないもの）	1	1.0%	103	99.0%	104
その他	3	4.2%	68	95.8%	71
合計	42	2.9%	1431	97.1%	1473

企業	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
30～99人	9	11.3%	71	88.8%	80
建設業	3	1.3%	150	98.7%	153
製造業	2	1.3%	152	98.7%	154
電気・ガス・熱供給・水道業	1	25.0%	3	75.0%	4
情報通信業	0	0.0%	13	100.0%	13
運輸業、郵便業	3	7.9%	35	92.1%	38
卸売業、小売業	8	6.8%	109	93.2%	117
金融業、保険業	1	25.0%	3	75.0%	4
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	4	100.0%	4
学術研究、専門・技術サービス業	1	6.3%	15	93.8%	16
宿泊業、飲食サービス業	2	4.4%	43	95.6%	45
生活関連サービス業、娯楽業	0	0.0%	17	100.0%	17
教育、学習支援業	2	6.9%	27	93.1%	29
医療、福祉	2	1.0%	197	99.0%	199
複合サービス事業	0	0.0%	2	100.0%	2
サービス業（他に分類されないもの）	4	7.0%	53	93.0%	57
その他	1	3.7%	26	96.3%	27
合計	36	4.5%	768	95.5%	804

企業	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
100～299人	3	25.0%	9	75.0%	12
建設業	16	30.2%	37	69.8%	53
製造業	1	100.0%	0	0.0%	1
電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0%	0	0.0%	1
情報通信業	1	12.5%	7	87.5%	8
運輸業、郵便業	2	12.5%	14	87.5%	16
卸売業、小売業	5	12.5%	35	87.5%	40
金融業、保険業	4	80.0%	1	20.0%	5
不動産業、物品賃貸業	2	33.3%	4	66.7%	6
学術研究、専門・技術サービス業	2	8.7%	21	91.3%	23
宿泊業、飲食サービス業	0	0.0%	4	100.0%	4
生活関連サービス業、娯楽業	0	0.0%	10	100.0%	10
教育、学習支援業	1	10.0%	9	90.0%	10
医療、福祉	1	1.4%	73	98.6%	74
複合サービス事業	1	50.0%	1	50.0%	2
サービス業（他に分類されないもの）	2	8.7%	21	91.3%	23
その他	2	33.3%	4	66.7%	6
合計	43	15.2%	240	84.8%	283

企業	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
300人以上	1	50.0%	1	50.0%	2
建設業	6	35.3%	11	64.7%	17
製造業	0	0.0%	17	100.0%	17
卸売業、小売業	4	23.5%	13	76.5%	17
金融業、保険業	4	80.0%	1	20.0%	5
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	0	0.0%	0
学術研究、専門・技術サービス業	1	100.0%	0	0.0%	1
宿泊業、飲食サービス業	0	0.0%	11	100.0%	11
生活関連サービス業、娯楽業	0	0.0%	6	100.0%	6
教育、学習支援業	6	40.0%	9	60.0%	15
医療、福祉	4	12.9%	27	87.1%	31
複合サービス事業	0	0.0%	0	0.0%	0
サービス業（他に分類されないもの）	1	5.6%	17	94.4%	18
その他	1	20.0%	4	80.0%	5
合計	29	21.8%	104	78.2%	133

企業	ある		ない		合計
	社数	%	社数	%	
建設業	19	5.6%	320	94.4%	339
製造業	27	5.9%	431	94.1%	458
電気・ガス・熱供給・水道業	3	11.5%	23	88.5%	26
情報通信業	2	4.3%	45	95.7%	47
運輸業、郵便業	6	5.1%	112	94.9%	118
卸売業、小売業	24	5.5%	413	94.5%	437
金融業、保険業	11	44.0%	14	56.0%	25
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	22	100.0%	22
学術研究、専門・技術サービス業	6	10.7%	88.3%	88.3%	100.0%
宿泊業、飲食サービス業	5	4.1%	117	95.9%	122
生活関連サービス業、娯楽業	2	4.1%	47	95.9%	49
教育、学習支援業	13	12.9%	93	87.7%	106
医療、福祉	14	2.5%	568	97.5%	582
複合サービス事業	3	33.3%	6	66.7%	9
サービス業（他に分類されないもの）	8	4.0%	194	96.0%	202
その他	7	6.4%	102	93.6%	109
合計	150	5.6%	2543	94.4%	2693

単位:社、%

n=2,693

[両立支援] (従業員)

法定を上回る育児休業・短時間制度【利用の有無】				参考【施策の有無】・回答者が「ある」と答えた割合	企業内保育施設や保育サービス（ベビーシッターなど）の提供【施策の有無】				参考【施策の有無】・回答者が「ある」と答えた割合
		ある	割合	ある			ある	割合	ある
男性	20歳未満	0	—	33.3%	男性	20歳未満	0	—	0.0%
	20歳代	0	—	21.2%		20歳代	0	—	6.2%
	30歳代	8	5.1%	18.1%		30歳代	2	6.9%	3.3%
	40歳代	7	3.9%	16.7%		40歳代	2	5.9%	3.1%
	50歳代	4	3.9%	14.3%		50歳代	1	6.7%	2.1%
	60歳以上	7	12.5%	14.4%		60歳以上	0	—	3.1%
	合計	26	4.6%	16.8%		合計	5	4.5%	3.2%
	女性	20歳未満	0	—		30.0%	女性	20歳未満	0
20歳代		10	6.1%	29.0%	20歳代	0		—	8.4%
30歳代		60	26.0%	25.4%	30歳代	13		22.4%	6.3%
40歳代		34	12.4%	21.2%	40歳代	5		10.9%	3.5%
50歳代		12	6.7%	19.8%	50歳代	1		2.4%	4.7%
60歳以上		2	4.7%	13.1%	60歳以上	2		18.2%	3.4%
合計		118	13.2%	22.3%	合計	21		10.2%	5.1%
合計		20歳未満	0	—	31.3%	合計		20歳未満	0
	20歳代	10	4.3%	26.1%	20歳代		0	—	7.6%
	30歳代	68	17.5%	21.8%	30歳代		15	17.2%	4.8%
	40歳代	41	9.0%	19.2%	40歳代		7	8.8%	3.3%
	50歳代	16	5.7%	17.4%	50歳代		2	3.5%	3.5%
	60歳以上	9	9.1%	13.8%	60歳以上		2	8.7%	3.2%
	合計	144	9.9%	19.8%	合計		26	8.3%	4.2%

法定を上回る介護休業制度【施策の有無】 利用が「ある」と答えた回答数および施策 が「ある」うちの割合				参考【施策 の有無】・ 回答者が 「ある」と 答えた割合	介護のための施設やサービス（ヘルパーな ど）の提供【施策の有無】 利用が「ある」と答えた回答数および施策 が「ある」うちの割合				参考【施策 の有無】・ 回答者が 「ある」と 答えた割合
		ある	割合	ある			ある	割合	ある
男性	20歳未満	0	—	0.0%	男性	20歳未満	0	—	0.0%
	20歳代	0	—	12.5%		20歳代	1	8.3%	3.7%
	30歳代	0	—	9.3%		30歳代	1	4.5%	2.5%
	40歳代	3	3.0%	9.4%		40歳代	0	—	1.5%
	50歳代	1	1.8%	7.9%		50歳代	1	12.5%	1.1%
	60歳以上	1	4.2%	6.3%		60歳以上	1	12.5%	2.1%
	合計	5	1.7%	9.0%		合計	4	6.1%	2.0%
女性	20歳未満	0	—	0.0%	女性	20歳未満	0	—	0.0%
	20歳代	0	—	13.4%		20歳代	0	—	3.0%
	30歳代	1	1.1%	10.3%		30歳代	0	—	2.0%
	40歳代	2	1.7%	9.4%		40歳代	0	—	2.3%
	50歳代	1	1.2%	9.2%		50歳代	0	—	3.3%
	60歳以上	2	11.8%	5.2%		60歳以上	2	22.2%	2.8%
	合計	6	1.6%	9.7%		合計	2	1.9%	2.6%
合計	20歳未満	0	—	0.0%	合計	20歳未満	0	—	0.0%
	20歳代	0	—	13.1%		20歳代	1	3.4%	3.3%
	30歳代	1	0.6%	9.8%		30歳代	1	2.5%	2.3%
	40歳代	5	2.3%	9.4%		40歳代	0	—	1.9%
	50歳代	2	1.4%	8.6%		50歳代	1	2.6%	2.4%
	60歳以上	3	7.3%	5.8%		60歳以上	3	17.6%	2.4%
	合計	11	1.6%	9.4%		合計	6	3.5%	2.3%

治療と仕事の両立支援策【施策の有無】 利用が「ある」と答えた回答数および施策 が「ある」うちの割合				参考【施策 の有無】・ 回答者が 「ある」と 答えた割合
		ある	割合	ある
男性	20歳未満		—	0.0%
	20歳代	3	5.2%	18.1%
	30歳代	10	7.6%	15.3%
	40歳代	12	7.6%	14.7%
	50歳代	8	8.4%	13.5%
	60歳以上	9	13.6%	17.2%
	合計	42	8.3%	15.2%
	女性	20歳未満	0	—
20歳代		6	6.1%	17.9%
30歳代		11	8.0%	15.8%
40歳代		19	10.4%	14.5%
50歳代		18	12.5%	16.2%
60歳以上		8	14.5%	17.2%
合計		62	10.0%	15.9%
合計		20歳未満	0	—
	20歳代	9	5.8%	17.9%
	30歳代	21	7.8%	15.6%
	40歳代	31	9.1%	14.6%
	50歳代	26	10.9%	15.0%
	60歳以上	17	14.0%	17.2%
	合計	104	9.2%	15.6%

[休暇制度] (従業員)

病気休職制度【利用の有無】				参考【施策の有無】・ 回答者が「ある」と 答えた割合	病気休暇制度(有給休暇以外)【利用の有無】				参考【施策の有無】・ 回答者が「ある」と 答えた割合
		ある	割合	ある			ある	割合	ある
男性	20歳未満	0	—	33.3%	男性	20歳未満	0	—	33.3%
	20歳代	9	4.4%	63.1%		20歳代	13	8.4%	47.5%
	30歳代	32	6.0%	60.8%		30歳代	29	7.6%	44.0%
	40歳代	48	7.9%	56.2%		40歳代	38	9.0%	39.3%
	50歳代	36	8.8%	56.6%		50歳代	33	11.5%	40.0%
	60歳以上	19	9.3%	51.3%		60歳以上	16	12.5%	32.7%
	合計	144	7.3%	57.5%		合計	129	9.4%	40.6%
	女性	20歳未満	0	—		72.7%	女性	20歳未満	0
20歳代		13	3.8%	61.5%	20歳代	17		7.1%	43.0%
30歳代		30	5.5%	59.2%	30歳代	35		8.8%	43.7%
40歳代		46	6.2%	56.4%	40歳代	44		8.7%	39.2%
50歳代		44	8.9%	54.4%	50歳代	35		10.2%	37.7%
60歳以上		16	9.1%	52.9%	60歳以上	11		9.6%	34.7%
合計		149	6.5%	57.0%	合計	142		8.8%	40.1%
合計		20歳未満	0	—	58.8%	合計		20歳未満	0
	20歳代	22	4.0%	62.0%	20歳代		30	7.6%	44.7%
	30歳代	62	5.8%	60.0%	30歳代		64	8.2%	43.8%
	40歳代	94	7.0%	56.3%	40歳代		82	8.9%	39.2%
	50歳代	80	8.8%	55.4%	50歳代		68	10.8%	38.7%
	60歳以上	35	9.2%	52.0%	60歳以上		27	11.2%	33.6%
	合計	293	6.9%	57.2%	合計		271	9.1%	40.4%

リフレッシュ休暇制度【利用の有無】 利用が「ある」と答えた回答数および施策 が「ある」うちの割合				参考【施策 の有無】・ 回答者が 「ある」と 答えた割合
		ある	割合	ある
男性	20歳未満	0	—	0.0%
	20歳代	19	28.4%	20.8%
	30歳代	54	32.7%	18.8%
	40歳代	65	41.9%	14.3%
	50歳代	45	42.1%	14.7%
	60歳以上	12	26.7%	11.4%
	合計	195	36.2%	15.8%
	女性	20歳未満	1	33.3%
20歳代		25	26.0%	16.9%
30歳代		43	31.4%	15.0%
40歳代		56	31.1%	13.8%
50歳代		31	27.0%	12.7%
60歳以上		13	38.2%	10.3%
合計		169	29.9%	14.0%
合計		20歳未満	1	33.3%
	20歳代	44	27.0%	18.3%
	30歳代	97	32.1%	16.9%
	40歳代	121	36.1%	14.1%
	50歳代	76	34.2%	13.6%
	60歳以上	25	31.6%	10.9%
	合計	364	33.0%	14.8%

ボランティア休暇制度【利用の有無】 利用が「ある」と答えた回答数および施策 が「ある」うちの割合				参考【施策 の有無】・ 回答者が 「ある」と 答えた割合
		ある	割合	ある
男性	20歳未満	0	—	16.7%
	20歳代	1	4.8%	6.5%
	30歳代	2	6.3%	3.7%
	40歳代	2	3.2%	5.8%
	50歳代	1	—	5.2%
	60歳以上	0	0.0%	5.9%
	合計	6	3.4%	5.2%
	女性	20歳未満	0	—
20歳代		0	—	3.2%
30歳代		1	2.6%	4.2%
40歳代		1	1.7%	4.6%
50歳代		0	—	4.6%
60歳以上		1	20.0%	1.5%
合計		3	1.9%	4.1%
合計		20歳未満	0	0.0%
	20歳代	1	2.6%	4.4%
	30歳代	3	4.3%	4.0%
	40歳代	3	2.5%	5.1%
	50歳代	1	1.3%	4.9%
	60歳以上	1	3.6%	3.9%
	合計	9	2.7%	4.6%

慶弔休暇制度【利用の有無】				参考【施策の有無】・ 回答者が「ある」と答えた割合
利用が「ある」と答えた回答数および施策が「ある」うちの割合				
		ある	割合	ある
男性	20歳未満	1	33.3%	50.0%
	20歳代	61	21.9%	83.5%
	30歳代	236	30.5%	86.9%
	40歳代	323	33.7%	87.4%
	50歳代	204	31.8%	87.7%
	60歳以上	96	27.4%	81.8%
	合計	921	30.6%	86.2%
	女性	20歳未満	0	0.0%
20歳代		76	15.6%	83.6%
30歳代		227	27.3%	86.6%
40歳代		279	23.8%	85.1%
50歳代		236	27.8%	88.9%
60歳以上		74	24.3%	85.2%
合計		892	24.4%	86.1%
合計		20歳未満	1	8.3%
	20歳代	137	17.9%	83.5%
	30歳代	463	28.9%	86.7%
	40歳代	602	28.3%	86.1%
	50歳代	440	29.5%	88.4%
	60歳以上	170	26.0%	83.3%
	合計	1813	27.2%	86.1%

有給休暇の日数の上乗せ（GW、夏期特別休暇など）【利用の有無】				参考【施策の有無】・ 回答者が「ある」と答えた割合
利用が「ある」と答えた回答数および施策が「ある」うちの割合				
		ある	割合	ある
男性	20歳未満	0	0.0%	66.7%
	20歳代	36	30.0%	37.3%
	30歳代	92	36.9%	28.3%
	40歳代	149	46.1%	30.1%
	50歳代	85	38.3%	30.5%
	60歳以上	37	32.2%	28.8%
	合計	399	38.6%	30.3%
	女性	20歳未満	1	25.0%
20歳代		70	36.8%	33.6%
30歳代		119	38.0%	34.1%
40歳代		153	36.8%	31.8%
50歳代		106	34.9%	33.6%
60歳以上		43	38.4%	33.4%
合計		492	36.7%	33.1%
合計		20歳未満	1	12.5%
	20歳代	106	34.2%	34.9%
	30歳代	211	37.5%	31.3%
	40歳代	302	40.9%	31.0%
	50歳代	191	36.3%	32.2%
	60歳以上	80	35.2%	30.9%
	合計	891	37.6%	31.8%

[働き方] (従業員)

短時間勤務制度【利用の有無】				参考【施策の有無】・回答者が「ある」と答えた割合	フレックスタイム制度【利用の有無】				参考【施策の有無】・回答者が「ある」と答えた割合
		ある	割合	ある			ある	割合	ある
男性	20歳未満	0	0.0%	16.7%	男性	20歳未満	0	0.0%	0.0%
	20歳代	6	5.6%	32.8%		20歳代	11	22.0%	15.2%
	30歳代	19	6.7%	32.3%		30歳代	34	29.8%	13.1%
	40歳代	20	6.9%	26.6%		40歳代	47	39.2%	11.1%
	50歳代	9	4.9%	25.2%		50歳代	29	35.8%	11.2%
	60歳以上	13	10.9%	30.2%		60歳以上	11	20.0%	14.0%
	合計	67	6.8%	28.8%		合計	132	31.4%	12.3%
	女性	20歳未満	0	0.0%		40.0%	女性	20歳未満	0
20歳代		26	9.7%	46.7%	20歳代	10		20.8%	8.4%
30歳代		101	21.8%	49.5%	30歳代	30		27.8%	11.9%
40歳代		77	15.1%	38.6%	40歳代	37		24.5%	11.6%
50歳代		36	11.8%	33.5%	50歳代	21		23.9%	9.8%
60歳以上		21	19.8%	31.7%	60歳以上	5		17.9%	8.8%
合計		261	15.8%	40.5%	合計	103		24.3%	10.6%
合計		20歳未満	0	0.0%	31.3%	合計		20歳未満	0
	20歳代	32	8.5%	41.7%	20歳代		21	21.4%	10.9%
	30歳代	120	16.1%	41.2%	30歳代		64	28.8%	12.5%
	40歳代	97	12.2%	33.2%	40歳代		84	31.0%	11.4%
	50歳代	45	9.3%	29.8%	50歳代		50	29.6%	10.4%
	60歳以上	34	15.1%	30.9%	60歳以上		16	19.3%	11.7%
	合計	328	12.4%	35.2%	合計		235	27.8%	11.4%

テレワーク【利用の有無】 利用が「ある」と答えた回答数および施策 が「ある」うちの割合				参考【施策 の有無】・ 回答者が 「ある」と 答えた割合
		ある	割合	ある
男性	20歳未満	0	0.0%	0.0%
	20歳代	1	12.5%	2.5%
	30歳代	0	0.0%	1.3%
	40歳代	7	30.4%	2.1%
	50歳代	3	25.0%	1.7%
	60歳以上	1	12.5%	2.1%
	合計	12	19.4%	1.8%
	女性	20歳未満	0	0.0%
20歳代	2	12.5%	2.8%	
30歳代	2	12.5%	1.8%	
40歳代	3	20.0%	1.2%	
50歳代	0	0.0%	1.2%	
60歳以上	1	50.0%	0.6%	
合計	8	13.3%	1.5%	
合計	20歳未満	0	0.0%	0.0%
	20歳代	3	12.5%	2.7%
	30歳代	2	7.4%	1.5%
	40歳代	10	26.3%	1.6%
	50歳代	3	13.0%	1.4%
	60歳以上	2	20.0%	1.4%
	合計	20	16.4%	1.7%

ノー残業デー等の設置【利用の有無】 利用が「ある」と答えた回答数および施策 が「ある」うちの割合				参考【施策 の有無】・ 回答者が 「ある」と 答えた割合
		ある	割合	ある
男性	20歳未満	0	0.0%	0.0%
	20歳代	33	38.8%	25.6%
	30歳代	90	48.6%	21.2%
	40歳代	105	48.6%	19.9%
	50歳代	52	38.5%	18.6%
	60歳以上	27	35.5%	19.1%
	合計	307	44.0%	20.4%
	女性	20歳未満	0	0.0%
20歳代	49	39.8%	21.4%	
30歳代	62	32.6%	20.6%	
40歳代	78	35.1%	17.0%	
50歳代	38	24.2%	17.3%	
60歳以上	10	27.0%	11.4%	
合計	237	32.4%	18.1%	
合計	20歳未満	0	0.0%	12.5%
	20歳代	82	39.4%	22.9%
	30歳代	152	40.5%	20.9%
	40歳代	183	41.8%	18.3%
	50歳代	90	30.8%	17.9%
	60歳以上	37	32.7%	15.6%
	合計	544	38.1%	19.1%

時差出勤【利用の有無】 利用が「ある」と答えた回答数および施策 が「ある」うちの割合				参考【施策 の有無】・ 回答者が 「ある」と 答えた割合
		ある	割合	ある
男性	20歳未満	0	0.0%	0.0%
	20歳代	27	26.7%	31.0%
	30歳代	66	28.0%	27.2%
	40歳代	73	29.1%	23.2%
	50歳代	51	29.5%	24.0%
	60歳以上	23	21.3%	27.5%
	合計	240	27.6%	25.6%
	女性	20歳未満	0	0.0%
20歳代	51	28.8%	30.8%	
30歳代	74	25.1%	32.1%	
40歳代	90	25.1%	27.6%	
50歳代	51	19.5%	28.6%	
60歳以上	21	20.8%	30.2%	
合計	287	24.0%	29.5%	
合計	20歳未満	0	0.0%	12.5%
	20歳代	78	28.1%	30.9%
	30歳代	140	26.4%	29.7%
	40歳代	163	26.7%	25.6%
	50歳代	102	23.5%	26.6%
	60歳以上	44	21.1%	28.7%
	合計	527	25.5%	27.7%

JILPT 資料シリーズ No. 247

わが国の福利厚生を導入と利用の実態とその諸要因、そして有効性の検証
—『企業における福利厚生施策の実態に関する調査』(2017)二次分析—

発行年月日 2022年3月15日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL : 03-5991-5104

印刷・製本 有限会社 正陽印刷

© 2022 JILPT

Printed in Japan

*資料シリーズ全文はホームページで提供しております。

(URL : <https://www.jil.go.jp/>)