

## 第2章 事業所調査の集計結果

### 1 回答事業所の属性

#### (1) 産業別・規模別回答数

回答のあった事業所は1,899事業所で、内訳は下記のとおりとなっている。(表1)

表1 産業別・規模別回答数

(単位：事業所、%)

区分	規模計		10~29人		30~49人		50~99人		100~299人		300人以上		未回答	
	事業所数	構成比	事業所数	構成比	事業所数	構成比	事業所数	構成比	事業所数	構成比	事業所数	構成比	事業所数	構成比
調査産業計	1,899	100.0	1,128	59.4	292	15.4	208	11.0	123	6.5	47	2.5	101	5.3
前回調査	1,350	100.0	861	63.8	220	16.3	139	10.3	82	6.1	48	3.6	0	0.0
建設業	295	100.0	225	76.3	40	13.6	13	4.4	6	2.0	2	0.7	9	3.1
製造業	448	100.0	231	51.6	71	15.8	64	14.3	43	9.6	19	4.2	20	4.5
情報通信業	54	100.0	21	38.9	9	16.7	11	20.4	8	14.8	1	1.9	4	7.4
運輸業、郵便業	86	100.0	56	65.1	15	17.4	11	12.8	2	2.3	0	0.0	2	2.3
卸売業、小売業	323	100.0	230	71.2	34	10.5	20	6.2	19	5.9	5	1.5	15	4.6
金融業、保険業	28	100.0	12	42.9	5	17.9	3	10.7	2	7.1	6	21.4	0	0.0
不動産業、物品賃貸業	31	100.0	17	54.8	6	19.4	2	6.5	2	6.5	0	0.0	4	12.9
学術研究、専門・技術サービス業	58	100.0	34	58.6	11	19.0	4	6.9	2	3.4	0	0.0	7	12.1
宿泊業、飲食サービス業	90	100.0	60	66.7	10	11.1	9	10.0	3	3.3	1	1.1	7	7.8
生活関連サービス業、娯楽業	50	100.0	22	44.0	9	18.0	8	16.0	5	10.0	2	4.0	4	8.0
教育、学習支援業	57	100.0	34	59.6	7	12.3	7	12.3	4	7.0	2	3.5	3	5.3
医療、福祉	250	100.0	113	45.2	49	19.6	41	16.4	22	8.8	7	2.8	18	7.2
サービス業(他に分類されないもの)	109	100.0	63	57.8	24	22.0	13	11.9	5	4.6	0	0.0	4	3.7
無回答	20	100.0	10	50.0	2	10.0	2	10.0	0	0.0	2	10.0	4	20.0

#### (2) 労働組合の有無

労働組合のある事業所が8.3%で、労働組合のない事業所が91.7%となっている。(表2)

表2 労働組合の有無

(単位：事業所、%)

事業所規模	回答事業所数	労働組合の有無			
		有		無	
		事業所数	割合	事業所数	割合
計	1,803	150	8.3	1,653	91.7
10~29人	1,067	35	3.3	1,032	96.7
30~49人	281	23	8.2	258	91.8
50~99人	202	25	12.4	177	87.6
100~299人	119	35	29.4	84	70.6
300人以上	46	31	67.4	15	32.6
無回答	88	1	1.1	87	98.9

## 2 就業形態別雇用状況

### (1) 就業形態別の従業員構成

就業形態別の従業員構成は、正社員が 66.0%、非正社員は 34.0%となっている。

非正社員の内訳は、パートタイマー・アルバイトが最も多く、全従業員中 20.9%であり、次いで契約社員 4.7%、嘱託社員が 3.2%となっている。

非正社員について、産業別にみると、「宿泊業、飲食サービス業」65.0%が最も高く、次いで「生活関連サービス業、娯楽業」61.8%、「サービス業（他に分類されないもの）」が 55.8%となっている。

非正社員について、事業所規模別にみると、従業員数「50～99人」の事業所で 37.8%と最も高く、次いで「10～29人」が 34.3%、「300人以上」が 33.0%となっている。

性別では、男性が 19.7%、女性が 53.3%となっている。（表 3）

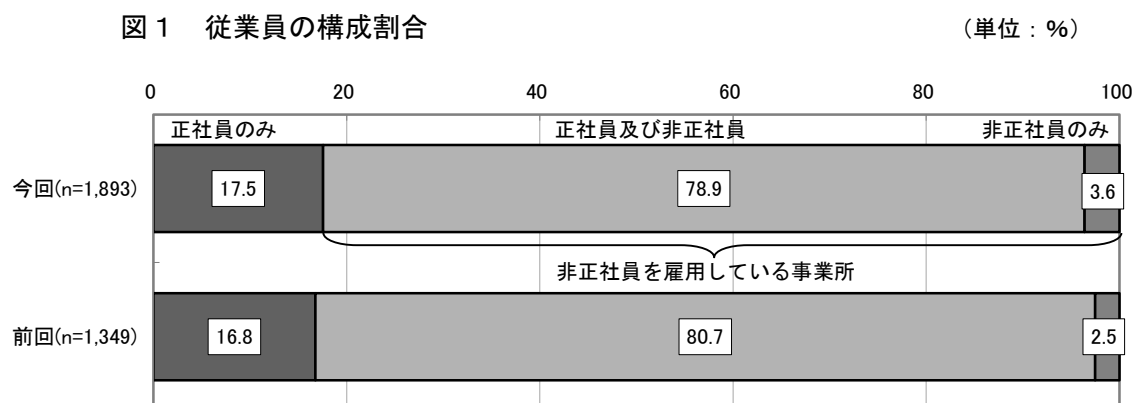
表 3 産業別・規模別・男女別従業員

（単位：人、%）

産業・規模・性別	全従業員	就業形態		非正社員の就業形態							
		正社員	非正社員	契約	嘱託	パート	臨時	派遣	受託	その他	
調査産業計	106,244	66.0	34.0	4.7	3.2	20.9	1.2	2.5	1.0	0.5	
	—		100.0	13.7	9.5	61.6	3.4	7.2	3.0	1.6	
前回調査	80,233	65.2	34.8	6.3	2.6	19.3	1.5	1.8	2.0	1.3	
	—		100.0	18.2	7.3	55.5	4.3	5.2	5.7	3.8	
建設業	8,088	87.1	12.9	2.6	3.0	3.0	3.1	0.5	0.5	0.3	
製造業	32,383	78.1	21.9	3.8	3.3	10.1	0.3	3.4	0.5	0.4	
情報通信業	4,409	71.5	28.5	2.4	4.4	3.5	0.2	7.7	10.1	0.1	
運輸業、郵便業	2,992	75.5	24.5	1.9	7.4	12.5	1.5	0.5	0.2	0.4	
卸売業、小売業	13,735	56.5	43.5	2.7	2.3	35.1	1.6	1.0	0.6	0.4	
金融業、保険業	8,237	73.3	26.7	0.7	4.1	20.1	0.0	0.9	0.2	0.8	
不動産業、物品賃貸業	1,122	54.6	45.4	1.9	15.3	22.4	3.4	1.0	0.1	1.3	
学術研究、専門・技術サービス業	1,747	83.2	16.8	2.0	2.8	9.9	0.8	0.9	0.2	0.2	
宿泊業、飲食サービス業	3,222	35.0	65.0	1.9	1.6	55.6	3.0	1.6	0.7	0.6	
生活関連サービス業、娯楽業	3,810	38.2	61.8	6.1	1.6	49.4	2.1	0.1	0.2	2.3	
教育、学習支援業	3,960	54.0	46.0	6.7	2.0	32.2	2.5	0.8	0.8	1.1	
医療、福祉	16,991	53.9	46.1	10.5	3.0	29.6	1.5	0.9	0.5	0.1	
サービス業（他に分類されないもの）	4,290	44.2	55.8	12.5	2.0	20.3	0.4	15.2	3.9	1.5	
無回答	1,258	59.3	40.7	0.0	4.3	35.5	0.7	0.1	0.2	0.0	
事業所規模別	10～29人	19,530	65.7	34.3	2.3	2.2	25.7	1.3	0.8	1.2	0.8
	30～49人	11,539	68.0	32.0	3.1	3.0	21.7	0.8	2.0	0.8	0.6
	50～99人	16,214	62.2	37.8	5.5	3.9	21.4	1.5	2.8	2.7	0.1
	100～299人	21,330	67.2	32.8	5.3	4.1	18.3	0.4	3.7	0.6	0.4
	300人以上	35,754	67.0	33.0	5.9	3.1	19.2	1.4	2.4	0.3	0.6
性別	男	61,061	80.3	19.7	3.1	3.9	8.2	1.0	2.0	1.0	0.4
	女	45,183	46.7	53.3	6.7	2.3	38.1	1.4	3.1	1.0	0.6

## (2) 全体の従業員構成

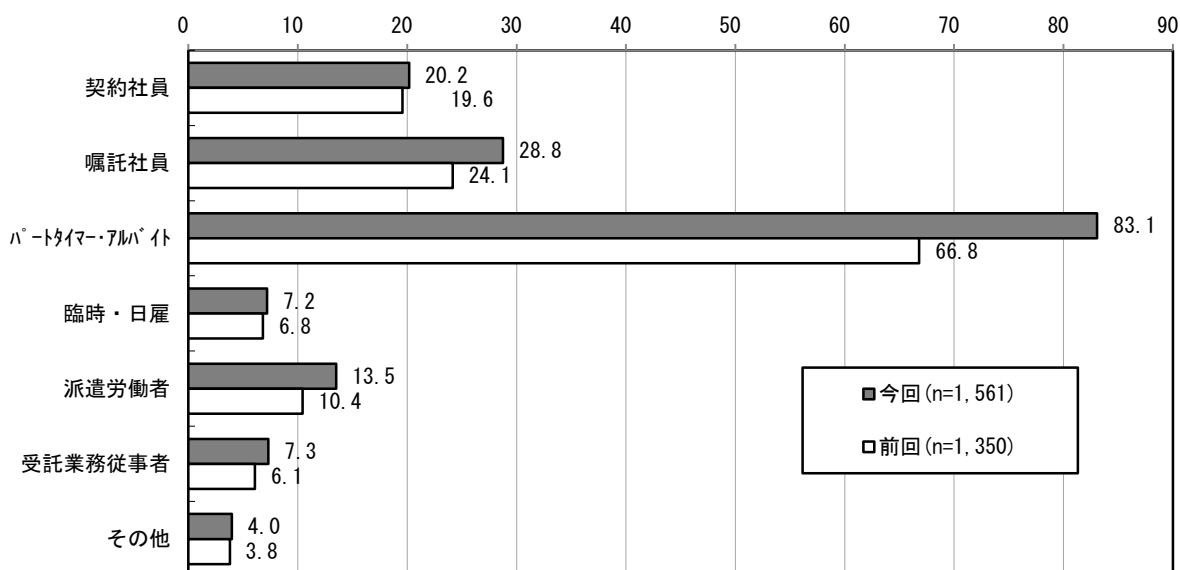
正社員だけの事業所は17.5%、非正社員だけの事業所は3.6%、正社員及び非正社員のいる事業所は78.9%となっている(図1)



就業形態別にみると、パートタイマー・アルバイトを雇用する事業所が最も多く、次いで嘱託社員、契約社員、派遣労働者という順になっている。

前回調査と比較すると、いずれの就業形態の非正社員を雇用する事業所の割合は増加している。(図2)

図2 非正社員を雇用している事業所(就業形態別)(複数回答) (単位: %)



※割合は各就業形態の回答数を全体の回答事業所数で割ったもので100%にならない。

「その他」の主なもの  
「外国人実習」、「出向社員」 など

### (3) 3年後の正社員・非正社員の雇用数の変化(複数回答)

各事業所における3年後の「正社員」の雇用数については、「現状維持」が46.4%、「増える」が29.5%、「減る」が9.5%、「わからない」が14.6%となっている。

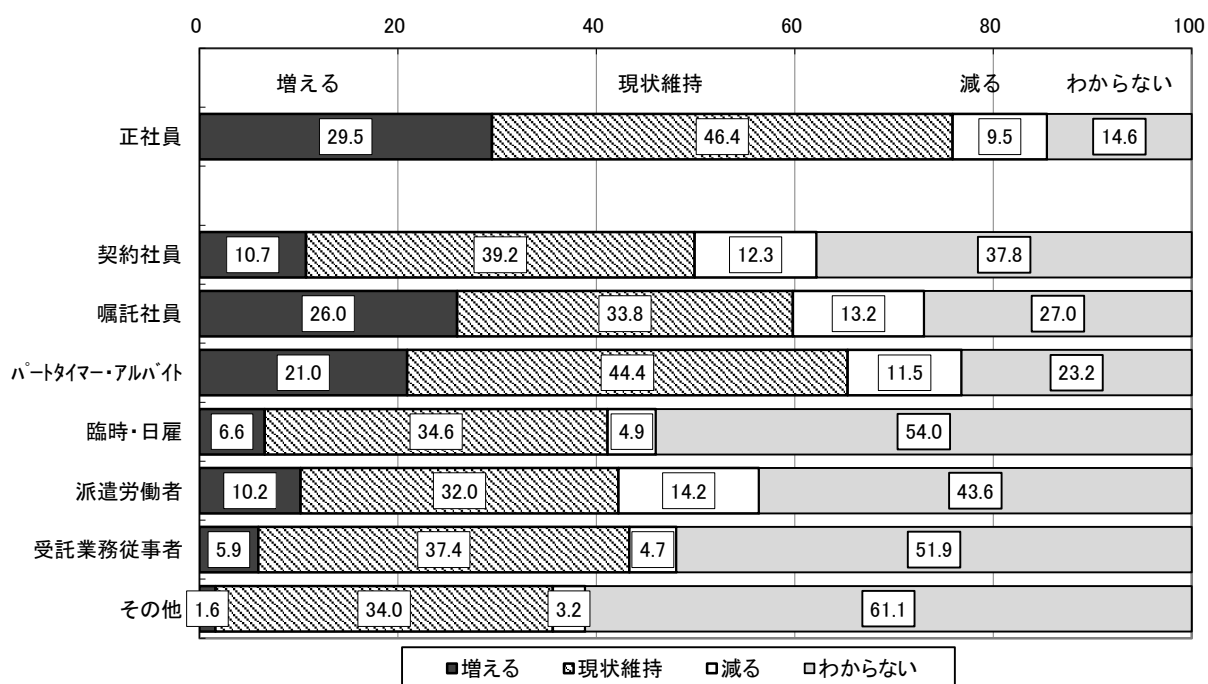
「非正社員」について就業形態別にみると、「増える」は、「嘱託社員」26.0%、「パートタイマー・アルバイト」21.0%、「契約社員」10.7%、「派遣労働者」10.2%となっている。

一方、「減る」は「派遣労働者」14.2%、「嘱託社員」13.2%、「契約社員」12.3%、「パートタイマー・アルバイト」11.5%となっている。(表4、図3)

表4 3年後の雇用数の変化(複数回答) (単位:事業所、%)

就業形態	回答事業所数	増える	現状維持	減る	わからない	
正社員	1,784	29.5	46.4	9.5	14.6	
非正社員	契約社員	521	10.7	39.2	12.3	37.8
	嘱託社員	612	26.0	33.8	13.2	27.0
	パートタイマー・アルバイト	1,384	21.0	44.4	11.5	23.2
	臨時・日雇	350	6.6	34.6	4.9	54.0
	派遣労働者	431	10.2	32.0	14.2	43.6
	受託業務従事者	337	5.9	37.4	4.7	51.9
	その他	247	1.6	34.0	3.2	61.1

図3 3年後の雇用数の変化(複数回答) (単位:%)



### 3 非正社員の雇用状況

#### (1) 非正社員に適用される制度

##### ① 退職金制度

「正社員」では80.5%、「非正社員」では「契約社員」17.1%、「嘱託社員」12.0%、「パート  
タイマー・アルバイト」11.1%、「臨時・日雇」4.5%が適用となっている。

##### ② 昇給制度

「正社員」では83.3%、「非正社員」では「契約社員」41.3%、「嘱託社員」20.5%、「パート  
タイマー・アルバイト」47.1%、「臨時・日雇」17.0%が適用となっている。

##### ③ 賞与支給制度

「正社員」では84.9%、「非正社員」では「契約社員」56.2%、「嘱託社員」59.0%、「パート  
タイマー・アルバイト」41.5%、「臨時・日雇」23.2%が適用となっている。

##### ④ 昇進・昇格制度

「正社員」では70.4%、「非正社員」では「契約社員」22.5%、「嘱託社員」7.3%、「パート  
タイマー・アルバイト」16.7%、「臨時・日雇」5.4%が適用となっている。

##### ⑤ 福利厚生施設等の利用

「正社員」では43.3%、「非正社員」では「契約社員」54.9%、「嘱託社員」53.7%、「パート  
タイマー・アルバイト」32.1%、「臨時・日雇」20.5%が適用となっている。

##### ⑥ 社内教育訓練制度

「正社員」では65.8%、「非正社員」では「契約社員」57.1%、「嘱託社員」51.2%、「パート  
タイマー・アルバイト」43.0%、「臨時・日雇」26.8%が適用となっている。(表5)

表5 就業形態別適用される制度

(単位：事業所、%)

就業形態	雇用事業所別	退職金制度						昇給制度						賞与制度						
		今回			前回			今回			前回			今回			前回			
		導入	導入予定	予定なし	導入	導入予定	予定なし	導入	導入予定	予定なし	導入	導入予定	予定なし	導入	導入予定	予定なし	導入	導入予定	予定なし	
正社員	1,825	80.5	5.1	10.1	84.9	2.9	8.1	83.3	6.9	4.9	80.8	6.8	7.5	84.9	5.0	5.6	84.3	4.9	6.6	
非正社員	契約社員	315	17.1	0.6	71.1	17.4	1.1	73.5	41.3	8.3	39.4	45.1	6.1	40.2	56.2	2.9	31.7	59.1	3.0	29.5
	嘱託社員	449	12.0	0.9	74.4	18.1	1.2	73.3	20.5	2.9	64.6	26.7	4.0	60.4	59.0	3.6	27.6	58.0	2.1	32.2
	パートタイマー・アルバイト	1,297	11.1	3.9	72.6	11.3	2.1	76.1	47.1	12.6	29.5	49.4	8.1	33.0	41.5	7.4	40.3	42.7	5.0	43.3
	臨時・日雇	112	4.5	63.4	32.1	9.8	1.1	68.5	17.0	8.9	42.9	29.3	4.3	48.9	23.2	2.7	42.9	39.1	2.2	40.2
	その他	62	3.2	3.2	58.1	11.8	2.0	62.7	11.3	4.8	45.2	33.3	3.9	41.2	19.4	1.6	41.9	41.2	0.0	35.3
就業形態	雇用事業所別	昇進・昇格制度						福利厚生施設等の利用						社内教育訓練制度						
		今回			前回			今回			前回			今回			前回			
		導入	導入予定	予定なし	導入	導入予定	予定なし	導入	導入予定	予定なし	導入	導入予定	予定なし	導入	導入予定	予定なし	導入	導入予定	予定なし	
正社員	1,825	70.4	8.7	12.5	75.5	6.2	12.3	43.3	6.2	40.4	53.5	3.7	35.7	65.8	14.0	12.3	70.6	9.3	13.3	
非正社員	契約社員	315	22.5	4.1	60.0	22.0	2.7	66.3	54.9	3.8	30.8	60.6	0.8	29.5	57.1	11.7	21.3	64.0	5.7	22.3
	嘱託社員	449	7.3	1.3	76.6	12.9	2.1	75.8	53.7	1.6	30.5	59.2	0.6	30.1	51.2	5.1	30.1	55.8	3.7	31.0
	パートタイマー・アルバイト	1,297	16.7	9.9	57.9	18.5	5.9	63.3	32.1	6.2	45.9	39.8	3.5	45.8	43.0	13.5	29.8	47.2	8.9	32.2
	臨時・日雇	112	5.4	1.8	59.8	8.7	2.2	63.0	20.5	5.4	39.3	31.5	2.2	42.4	26.8	9.8	32.1	43.5	4.3	32.6
	その他	62	6.5	4.8	51.6	23.5	2.0	51.0	25.8	6.5	33.9	37.3	2.0	37.3	32.3	6.5	22.6	39.2	5.9	27.5

※無回答があるため、「導入」、「導入予定」、「予定なし」の合計が100にならない場合がある。

## (2) 所定内実労働時間の状況

平成28年8月最終週の「所定内実労働時間（休憩時間を除く）」をみると、「正社員」は「35～40時間」が最も多く88.7%となっている。

「非正社員」全体でも「35～40時間」が35.1%で最も多く、次いで「20時間未満」27.9%、「30～35時間未満」13.0%となっている。

就業形態別でみると、「パートタイマー・アルバイト」を除くすべての形態で「35～40時間」が最も多く、中でも「契約社員」、「派遣労働者」では約8割となっている。

「パートタイマー・アルバイト」では、「20時間未満」が36.9%で最も多く、次いで「25～30時間未満」17.2%、「35～40時間」16.5%となっている。（表6、図4）

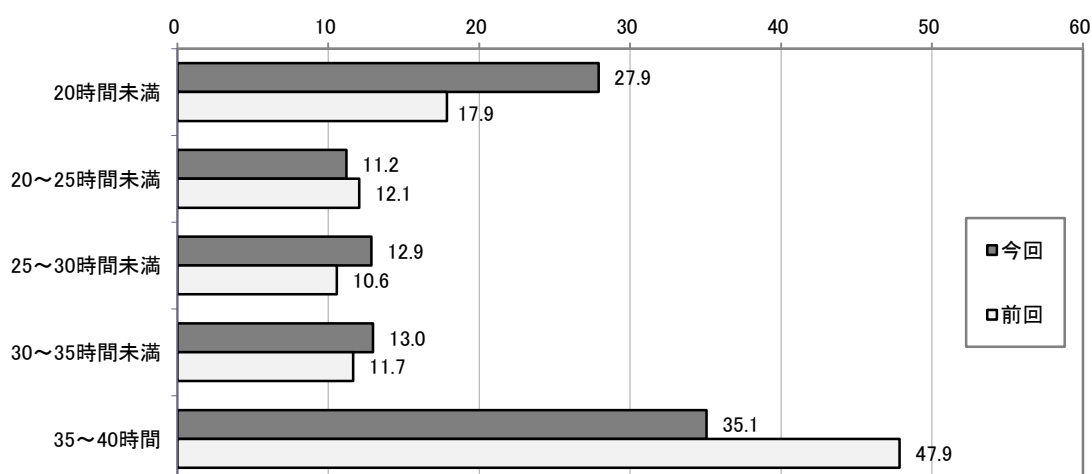
表6 就業形態別8月最終週の所定内実労働時間

（単位：％、人）

就業形態	20時間未満	20～25時間未満	25～30時間未満	30～35時間未満	35～40時間	就業形態別労働者数
正社員	3.3	1.5	1.1	5.3	88.7	63,148
非正社員計	27.9	11.2	12.9	13.0	35.1	28,993
契約社員	4.6	3.6	3.7	7.9	80.2	4,701
嘱託社員	11.6	8.4	5.9	13.1	61.0	510
パートタイマー・アルバイト	36.9	13.7	17.2	15.7	16.5	19,753
臨時・日雇	24.7	13.1	8.0	9.4	44.8	833
派遣労働者	5.4	8.8	1.5	4.7	79.6	2,088
その他	18.6	3.7	2.2	4.6	70.9	1,108

図4 非正社員の8月最終週の所定内実労働時間

（単位：％）



### (3) 非正社員の雇用理由（複数回答）

非正社員を雇用する理由は、「定年退職者等の再雇用のため」が最も多く 36.2%、次いで「専門的業務に対応するため」36.0%となっている。前回調査で 43.5%と最も多かった「人件費節減のため」は、28.3%に減少している。（表7、図5）

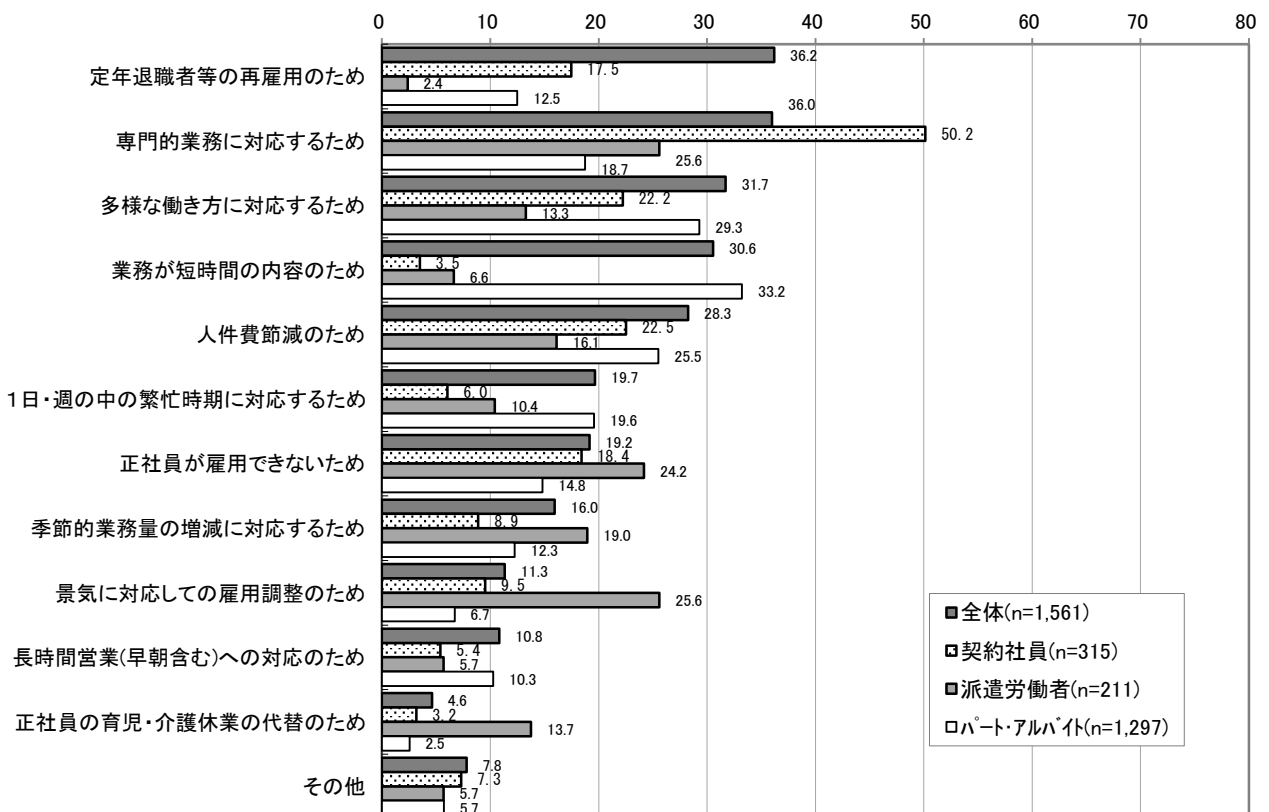
就業形態別にみると、「契約社員」では「専門的業務に対応するため」50.2%、「派遣労働者」では「専門的業務に対応するため」と「景気に対応しての雇用調整のため」が各 25.6%、「パートタイマー・アルバイト」では「業務が短時間の内容のため」33.2%と最も多くなっている。（図5）

表7 非正社員の雇用理由（複数回答）（単位：事業所、%）

選 択 肢	回答事業所数	構成比	前回調査
定年退職者等の再雇用のため	565	36.2	37.8
専門的業務に対応するため	562	36.0	36.2
多様な働き方に対応するため	495	31.7	26.4
業務が短時間の内容のため	477	30.6	28.7
人件費節減のため	441	28.3	43.5
1日・週の中の繁忙時期に対応するため	307	19.7	25.0
正社員が雇用できないため	299	19.2	21.5
季節的業務量の増減に対応するため	249	16.0	20.7
景気に対応しての雇用調整のため	177	11.3	19.3
長時間営業(早朝含む)への対応のため	169	10.8	13.2
正社員の育児・介護休業の代替のため	72	4.6	4.9
その他	122	7.8	7.8
回答事業所数計	1,561	-	1,123

※非正社員を雇用する事業所を対象に、就業形態別に回答した事業所について集計した数。

図5 非正社員の雇用理由（契約社員、派遣労働者、パートタイマー・アルバイト）（単位：%）



「その他」の主なもの 「本人の希望」、「正社員へのステップアップ」、「業務内容によって」、「人材確保のため」

## 産業別の状況

### ○ 建設業

「専門的業務に対応するため」46.8%、「定年退職者等の再雇用のため」44.6%、「業務が短時間の内容のため」26.6%等となっている。

### ○ 製造業

「定年退職者等の再雇用のため」51.3%「人件費節減のため」37.5%、「多様な働き方に対応するため」34.5%等となっている。

### ○ 情報通信業

「専門的業務に対応するため」62.2%「定年退職者等の再雇用のため」44.4%、「業務が短時間の内容のため」40.0%等となっている。

### ○ 運輸業，郵便業

「定年退職者等の再雇用のため」48.3%「専門的業務に対応するため」43.3%、「業務が短時間の内容のため」38.3%等となっている。

### ○ 卸売業，小売業

「多様な働き方に対応するため」34.6%「業務が短時間の内容のため」34.2%、「人件費節減のため」31.2%等となっている。

### ○ 金融業，保険業

「定年退職者等の再雇用のため」70.8%「専門的業務に対応するため」62.5%、「多様な働き方に対応するため」45.8%等となっている。

### ○ 不動産業，物品賃貸業

「定年退職者等の再雇用のため」45.8%、「1日・週の中の繁忙時期に対応するため」41.7%、「季節的業務量の増減に対応するため」33.3%等となっている。

### ○ 学術研究，専門・技術サービス業

「専門的業務に対応するため」50.0%、「多様な働き方に対応するため」33.3%、「定年退職者等の再雇用のため」31.0%等となっている。

### ○ 宿泊業，飲食サービス業

「1日・週の中の繁忙時期に対応するため」52.3%、「業務時間が短時間の内容のため」41.9%、「人件費節減のため」32.6%等となっている。

### ○ 生活関連サービス業，娯楽業

「1日・週の中の繁忙時期に対応するため」39.5%、「多様な働き方に対応するため」37.2%、「季節的業務量の増減に対応するため」32.6%等となっている。

### ○ 教育，学習支援業

「専門的業務に対応するため」86.0%、「業務時間が短時間の内容のため」69.8%、「定年退職者等の再雇用のため」30.2%等となっている。

### ○ 医療，福祉

「専門的業務に対応するため」51.5%、「多様な働き方に対応するため」49.8%、「定年退職者等の再雇用のため」34.0%等となっている。

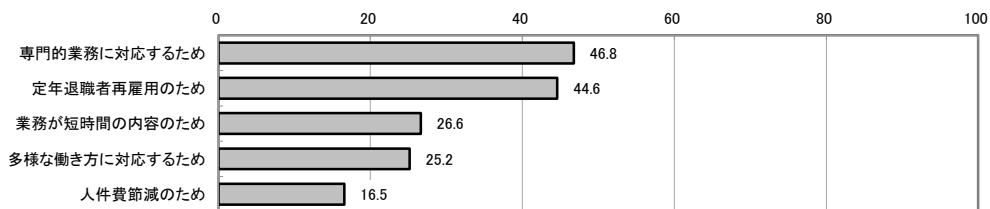
### ○ サービス業（他に分類されないもの）

「専門的業務に対応するため」と「定年退職者等の再雇用のため」34.1%と同率で最も多く、「業務が短時間の内容のため」31.9%等となっている。（図6）

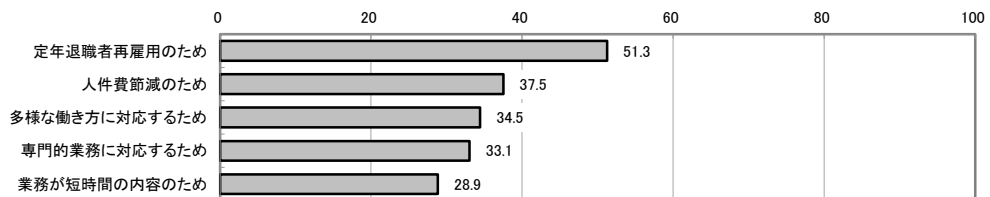


図6 産業別非正社員の主な雇用理由（複数回答）（単位：％）

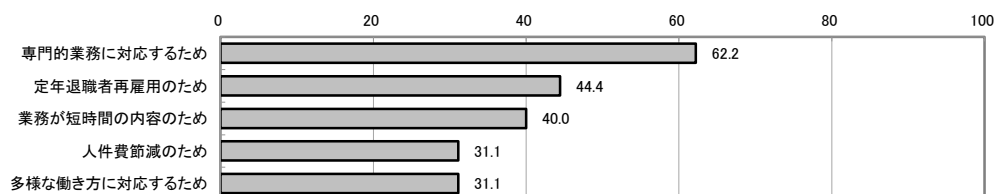
【建設業】（n=139）



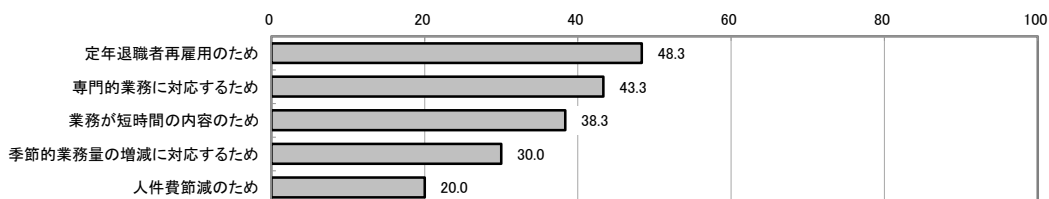
【製造業】（n=357）



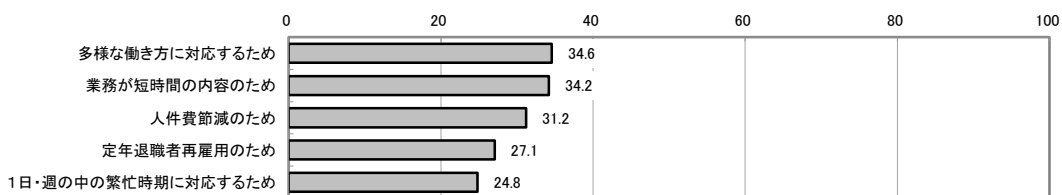
【情報通信業】（n=45）



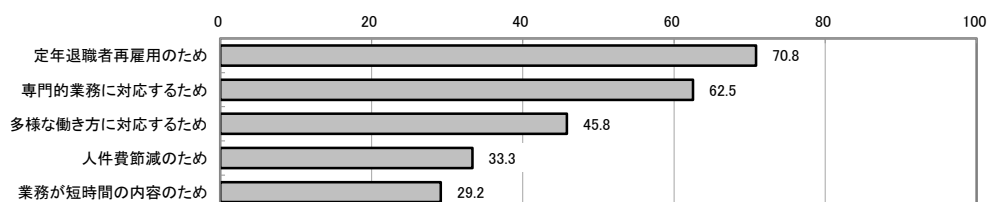
【運輸業，郵便業】（n=60）



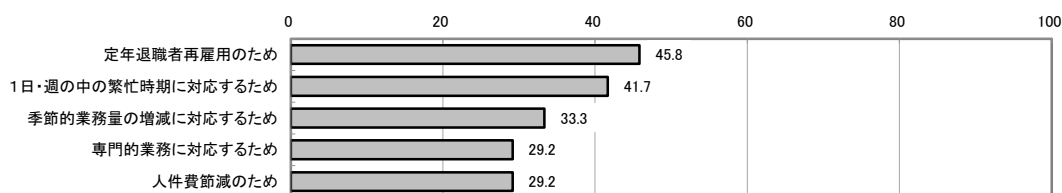
【卸売業，小売業】（n=266）



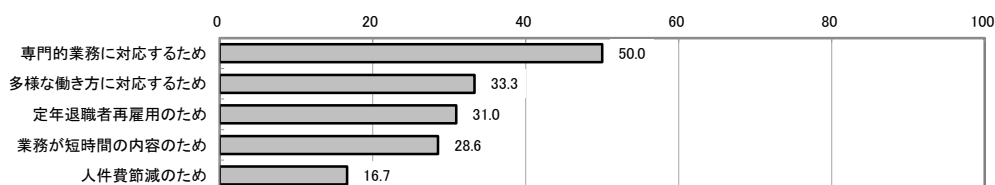
【金融業，保険業】（n=36）



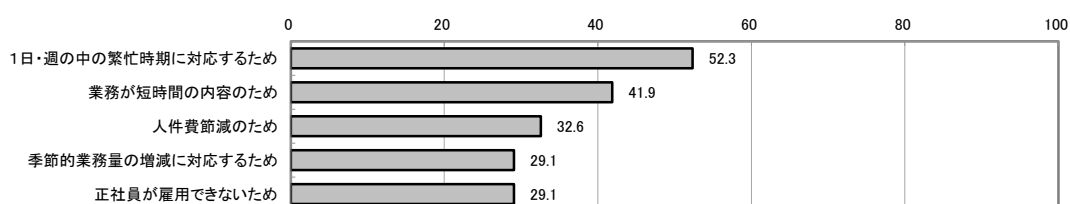
【不動産業，物品賃貸業】(n=24)



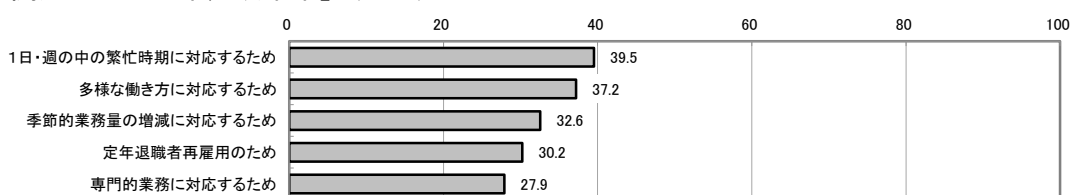
【学術研究，専門・技術サービス業】(n=42)



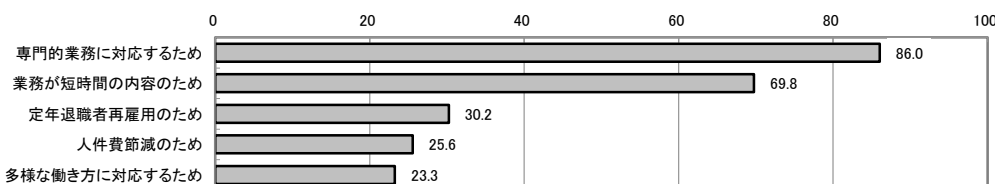
【宿泊業，飲食サービス業】(n=86)



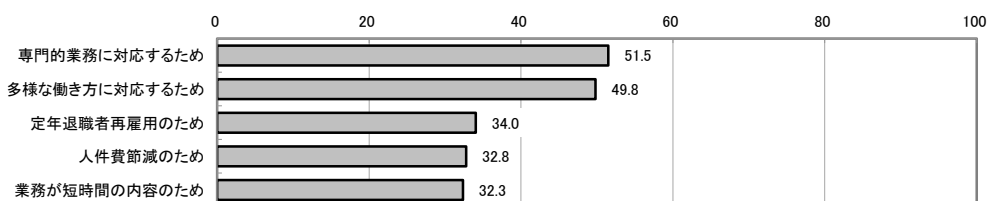
【生活関連サービス業，娯楽業】(n=43)



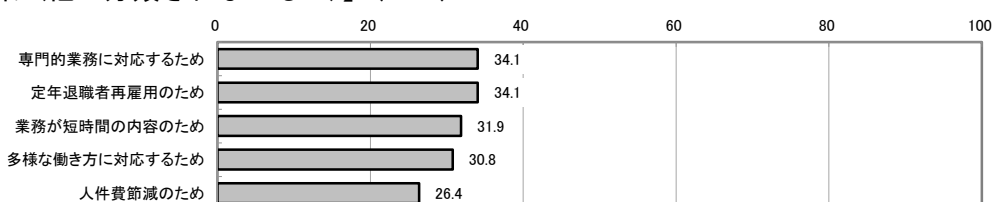
【教育，学習支援業】(n=104)



【医療，福祉】(n=235)



【サービス業（他に分類されないもの）】(n=91)



#### (4) 非正社員の雇用の課題（複数回答）

非正社員を雇用するにあたっての主な課題は、「良質な人材確保」が45.2%で最も多い。次いで「仕事に対する責任感」が42.1%、「正社員との職務分担」が31.4%となっている。

前回調査と比べると、「良質な人材確保」、「仕事に対する責任感」、「正社員との職務分担」、「定着性」、「正社員との処遇の均衡」、「時間外労働への対応」、「能力開発の方法」と「正社員との人間関係」が増加し、その他の回答は減少している。産業別の状況は次のとおりとなっている。

○ 建設業

「仕事に対する責任感」35.3%、「正社員との職務分担」30.3%、「仕事に対する意欲」29.4%

○ 製造業

「仕事に対する責任感」46.6%、「良質な人材確保」42.9%、「仕事に対する意欲」35.5%

○ 情報通信業

「正社員との職務分担」54.8%、「良質な人材確保」47.6%、「仕事に対する責任感」42.9%

○ 運輸業，郵便業

「良質な人材確保」44.9%、「仕事に対する責任感」34.7%、「定着性」32.7%

○ 卸売業，小売業

「仕事に対する責任感」50.6%、「良質な人材確保」46.1%、「定着性」41.1%

○ 金融業，保険業

「正社員との職務分担」と「良質な人材確保」同率で56.5%、「仕事に対する意欲」34.8%

○ 不動産業，物品賃貸業

「良質な人材確保」45.5%、「仕事に対する責任感」31.8%、「定着性」、「正社員との職務分担」、「業務処理能力」同率で27.3%

○ 学術研究，専門・技術サービス業

「正社員との職務分担」48.4%、「正社員との処遇の均衡」・「良質な人材確保」各32.3%

○ 宿泊業，飲食サービス業

「良質な人材確保」60.7%、「定着性」50.0%、「仕事に対する責任感」47.6%

○ 生活関連サービス業，娯楽業

「良質な人材確保」65.8%、「定着性」47.4%、「仕事に対する責任感」44.7%

○ 教育，学習支援業

「良質な人材確保」64.4%、「正社員との職務分担」40.0%、「仕事に対する責任感」37.8%

○ 医療，福祉

「良質な人材確保」44.7%、「仕事に対する責任感」40.6%、「正社員との処遇の均衡」39.3%

○ サービス業（他に分類されないもの）

「良質な人材確保」45.8%、「定着性」・「正社員との職務分担」各34.9%

事業所規模別にみると、「10～29人」、「30～49人」、「300人以上」では「良質な人材確保」が、「50～99人」では「仕事に対する責任感」が、「100～299人」では「正社員との職務分担」が、最も多くなっている。（表8）

表8 非正社員の雇用の課題（複数回答）

（単位：事業所、％）

産業・規模		回答事業所数	良質な人材確保	仕事に対する責任感	正社員との職務分担	定着性	仕事に対する意欲	正社員との処遇の均衡	時間外労働への対応	業務処理能力	チームワーク	能力開発の方法	正社員との人間関係	その他
調査産業計		1,335	45.2	42.1	31.4	31.2	29.6	24.7	19.6	17.5	12.4	10.7	9.2	-
前回調査		1,123	41.3	36.9	24.9	28.9	29.9	17.3	15.4	22.6	12.7	5.6	7.5	5.2
産業	建設業	119	26.1	35.3	30.3	19.3	29.4	21.0	16.0	20.2	11.8	9.2	7.6	-
	製造業	324	42.9	46.6	31.5	28.4	35.5	25.9	25.0	21.3	10.8	12.3	14.5	-
	情報通信業	42	47.6	42.9	54.8	23.8	31.0	21.4	26.2	31.0	11.9	23.8	11.9	-
	運輸業、郵便業	49	44.9	34.7	24.5	32.7	28.6	16.3	20.4	14.3	12.2	12.2	6.1	-
	卸売業、小売業	241	46.1	50.6	24.1	41.1	30.3	16.2	19.9	14.9	9.5	7.5	5.0	-
	金融業、保険業	23	56.5	21.7	56.5	21.7	34.8	26.1	13.0	26.1	4.3	21.7	8.7	-
	不動産業、物品賃貸業	22	45.5	31.8	27.3	27.3	22.7	18.2	18.2	27.3	18.2	13.6	18.2	-
	学術研究、専門・技術サービス業	31	32.3	19.4	48.4	9.7	25.8	32.3	22.6	19.4	6.5	6.5	9.7	-
	宿泊業、飲食サービス業	84	60.7	47.6	19.0	50.0	25.0	14.3	13.1	14.3	13.1	10.7	8.3	-
	生活関連サービス業、娯楽業	38	65.8	44.7	31.6	47.4	23.7	18.4	10.5	15.8	18.4	7.9	0.0	-
	教育、学習支援業	45	64.4	37.8	40.0	31.1	20.0	26.7	20.0	2.2	15.6	4.4	6.7	-
	医療、福祉	219	44.7	40.6	34.7	25.1	26.5	39.3	19.6	16.4	15.5	12.3	11.0	-
	サービス業（他に分類されないもの）	83	45.8	31.3	34.9	34.9	26.5	28.9	10.8	12.0	15.7	6.0	4.8	-
無回答	15	46.7	33.3	20.0	26.7	33.3	26.7	20.0	6.7	20.0	13.3	0.0	-	
事業所規模	10～29人	716	44.6	40.4	23.0	30.7	26.4	18.0	16.5	15.9	11.7	8.2	6.8	-
	30～49人	219	41.6	39.7	37.0	26.5	30.6	32.9	23.7	14.2	11.4	8.7	11.0	-
	50～99人	178	46.6	50.6	41.0	30.3	30.9	30.3	23.6	18.0	12.4	14.6	11.2	-
	100～299人	115	49.6	48.7	53.0	41.7	42.6	40.9	25.2	26.1	14.8	17.4	15.7	-
	300人以上	46	69.6	41.3	58.7	39.1	47.8	39.1	21.7	19.6	15.2	28.3	15.2	-

「その他」の主なもの

「扶養の範囲内での就業希望」、「正社員化への対応」、「本人の希望」 など

#### 4 「多様な働き方」について

##### (1) 「多様な働き方」の導入状況(複数回答)

「多様な働き方」の導入状況としては、「短時間正社員」が12.1%で最も多く、次いで「フレックスタイム」8.1%となり、他の制度の導入割合は低い。産業別にみると、「情報通信業」で高い傾向にある。(表9)

「短時間正社員」については、「情報通信業」25.9%、「金融業、保険業」17.9%、「学術研究・専門・技術サービス」17.2%、「医療、福祉」16.8%で導入割合が高く、「フレックスタイム」は、「情報通信業」27.8%、「生活関連サービス業、娯楽業」14.0%が高くなっている。

事業所規模でみると、「短時間正社員」「フレックスタイム」とも、事業所規模が大きいほど導入割合が高くなっており、「300人以上」の事業所では、3割を超えている。

表9 「多様な働き方」の導入状況(複数回答)

(単位：事業所、%)

産業・規模		回答 事業所数	短時間 正社員	フレック スタイム	在宅 勤務	限定 社員	サテライト オフィス	その他
調査産業計		1,899	12.1	8.1	1.7	0.6	0.5	0.7
産業	建設業	295	13.2	5.1	1.7	0.7	0.3	1.0
	製造業	448	11.4	7.8	0.9	0.0	0.4	0.7
	情報通信業	54	25.9	27.8	7.4	1.9	1.9	0.0
	運輸業、郵便業	86	10.5	5.8	1.2	1.2	1.2	1.2
	卸売業、小売業	323	7.4	7.1	0.9	1.2	0.3	0.0
	金融業、保険業	28	17.9	3.6	3.6	0.0	0.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業	31	3.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	58	17.2	8.6	3.4	1.7	3.4	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	90	8.9	8.9	4.4	1.1	1.1	1.1
	生活関連サービス業、娯楽業	50	8.0	14.0	2.0	4.0	0.0	0.0
	教育、学習支援業	57	10.5	12.3	5.3	0.0	0.0	1.8
	医療、福祉	250	16.8	9.6	0.8	0.0	0.4	0.8
	サービス業(他に分類されないもの)	109	11.0	5.5	1.8	0.0	0.0	2.8
	無回答	20	20.0	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0
事業所規模	10~29人	1,128	9.4	6.3	1.4	0.5	0.6	0.4
	30~49人	292	12.0	7.2	2.7	0.7	0.7	1.7
	50~99人	208	17.3	10.1	0.5	0.5	0.0	0.0
	100~299人	123	19.5	12.2	3.3	0.0	0.0	1.6
	300人以上	47	38.3	34.0	4.3	4.3	2.1	2.1

「その他」の主なもの

「短時間外出」「変形労働時間制」「育児・介護休業法による短時間勤務制度」「シフト制」 など

(2) 「多様な働き方」を導入した場合のメリット（複数回答）

「多様な働き方」を導入した場合のメリットとしては、「女性従業員が継続就業できる」35.8%と最も多い。次に、「人材を有効に活用できる」33.1%、「優秀な人材を獲得、確保できる」25.8%と続いている。（表10）

産業別にみると、ほとんどの産業で「女性従業員が継続就業できる」が最も多い回答となっているが、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「教育、学習支援業」では「人材を有効に活用できる」が最も多くなり、「生活関連サービス業、娯楽業」では「女性従業員が継続就業できる」と「職場の長時間労働が改善される」が同率で最も多い回答となっている。

事業所規模でみると、いずれの事業規模においても、「女性従業員が継続就業できる」が最も多い回答となっている。

表10 「多様な働き方」を導入した場合のメリット（複数回答）

（単位：事業所、%）

産業・規模	回答事業所数	女性従業員が継続就業できる	人材を有効に活用できる	優秀な人材を獲得、確保できる	従業員の定着率が向上する	従業員の意欲・満足度が向上する	職場の長時間労働が改善される	従業員のストレスが軽減される	高齢者や障がい者の働く場を確保できる	業務効率の向上が期待できる	人件費や採用コスト、人材育成コストを削減できる	顧客や社会へのイメージアップにつながる	通勤費や事務所費等のコスト削減ができる	災害や病気の流行が起これば事業が継続できる	特になし	その他	
調査産業計	1,899	35.8	33.1	25.8	22.7	21.0	18.3	16.5	14.9	13.8	13.0	7.8	6.0	3.9	16.9	1.4	
産業	建設業	295	33.6	27.5	25.1	20.0	18.6	10.2	12.5	11.2	6.4	5.8	8.1	3.1	21.4	1.7	
	製造業	448	35.0	29.7	23.4	17.0	21.4	17.6	15.0	13.2	15.4	6.5	5.4	4.5	17.6	1.8	
	情報通信業	54	44.4	37.0	35.2	31.5	25.9	29.6	25.9	22.2	33.3	14.8	16.7	5.6	0.0	11.1	0.0
	運輸業、郵便業	86	23.3	36.0	18.6	20.9	20.9	20.9	17.4	15.1	17.4	12.8	4.7	3.5	3.5	14.0	0.0
	卸売業、小売業	323	31.0	35.3	22.0	23.2	21.7	24.1	15.2	14.2	13.6	15.2	12.4	6.8	4.6	17.0	2.2
	金融業、保険業	28	35.7	32.1	28.6	25.0	25.0	7.1	17.9	10.7	25.0	17.9	7.1	21.4	3.6	7.1	0.0
	不動産業、物品賃貸業	31	32.3	22.6	16.1	22.6	16.1	6.5	22.6	3.2	12.9	9.7	3.2	6.5	6.5	16.1	3.2
	学術研究、専門・技術サービス業	58	48.3	37.9	32.8	22.4	17.2	25.9	17.2	20.7	10.3	15.5	6.9	5.2	3.4	10.3	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	90	36.7	28.9	26.7	26.7	25.6	24.4	21.1	12.2	12.2	15.6	7.8	5.6	5.6	14.4	1.1
	生活関連サービス業、娯楽業	50	38.0	36.0	32.0	34.0	22.0	38.0	16.0	16.0	12.0	12.0	6.0	4.0	2.0	18.0	2.0
	教育、学習支援業	57	28.1	40.4	36.8	10.5	21.1	15.8	15.8	5.3	14.0	15.8	1.8	5.3	3.5	10.5	0.0
	医療、福祉	250	47.2	41.6	34.4	34.4	23.2	16.0	22.0	24.4	13.6	10.4	7.2	2.4	3.6	14.0	1.6
	サービス業(他に分類されないもの)	109	37.6	30.3	21.1	22.0	15.6	12.8	13.8	10.1	13.8	16.5	11.0	7.3	3.7	21.1	0.0
	無回答	20	25.0	35.0	15.0	15.0	15.0	15.0	15.0	10.0	15.0	5.0	10.0	10.0	5.0	30.0	0.0
事業所規模	10～29人	1,128	32.2	30.7	25.0	20.2	19.8	15.8	14.4	11.3	11.6	13.8	5.2	5.7	3.6	18.3	1.7
	30～49人	292	35.3	32.2	26.0	20.5	17.5	21.6	17.1	14.0	16.8	9.6	7.5	5.5	5.1	18.8	0.7
	50～99人	208	40.4	37.5	24.0	25.0	22.1	25.0	16.3	21.2	17.3	12.0	8.7	6.7	4.3	15.9	1.0
	100～299人	123	56.1	42.3	31.7	35.0	30.9	23.6	28.5	28.5	16.3	15.4	21.1	7.3	1.6	7.3	2.4
	300人以上	47	63.8	46.8	46.8	55.3	44.7	34.0	25.5	38.3	25.5	8.5	31.9	10.6	10.6	4.3	0.0

(3) 「多様な働き方」を導入した場合のデメリット（複数回答）

「多様な働き方」を導入した場合のデメリットは、「労働時間・勤怠の管理が難しい」が 51.3%と最も多い。次に、「賃金、退職金、配置数、異動等、管理が複雑になる」44.7%、「役割分担または仕事の分担が複雑になる」33.4%と続いている。（表 11）

産業別でみると、ほとんどの産業で「労働時間・勤怠の管理が難しい」が最も多い回答となっているが、「運輸業、郵便業」、「医療、福祉」では「賃金、退職金、配置数、異動等、管理が複雑になる」が最も多い回答となる。

事業所規模でみると、300 人未満の事業所では「労働時間・勤怠の管理が難しい」が最も多く、「300 人以上」では「賃金、退職金、配置数、異動等、管理が複雑になる」が最も多い回答となる。

表 11 「多様な働き方」を導入した場合のデメリット（複数回答）（単位：事業所、%）

産業・規模	回答事業所数	労働時間・勤怠の管理が難しい	賃金、退職金、配置数、異動等、管理が複雑になる	役割分担または仕事の分担が複雑になる	職場内のコミュニケーションに問題が生じる	仕事の繁閑に応じた対応が難しくなる	職場の同僚に負担がかかる	セキュリティ確保（情報漏えい防止）	業務の進捗管理が困難になる	顧客や取引先との対応で支障が生じる	目標設定や評価基準の見直しが生じる	ネットワーク環境の維持費が増える	情報機器等の教育研修費が増える	特になし	その他	
調査産業計	1,899	51.3	44.7	33.4	23.7	21.2	17.9	17.0	16.8	14.5	10.4	7.4	2.2	10.1	1.2	
産業	建設業	295	47.8	41.4	31.2	20.7	23.4	18.3	14.6	16.3	18.3	5.8	8.1	2.4	10.5	0.3
	製造業	448	54.9	46.2	41.5	26.8	25.4	19.0	18.1	21.7	20.1	12.7	7.6	2.5	8.0	1.3
	情報通信業	54	66.7	46.3	38.9	24.1	14.8	20.4	38.9	27.8	20.4	22.2	14.8	3.7	7.4	0.0
	運輸業、郵便業	86	39.5	40.7	24.4	18.6	15.1	11.6	8.1	7.0	4.7	7.0	5.8	1.2	12.8	1.2
	卸売業、小売業	323	47.4	42.7	29.4	23.5	19.8	19.5	17.0	16.4	10.5	14.2	7.1	2.2	12.4	2.2
	金融業、保険業	28	67.9	57.1	32.1	17.9	25.0	21.4	28.6	17.9	21.4	21.4	17.9	3.6	3.6	0.0
	不動産業、物品賃貸業	31	61.3	41.9	35.5	22.6	29.0	25.8	22.6	25.8	29.0	9.7	16.1	3.2	9.7	6.5
	学術研究、専門・技術サービス業	58	56.9	44.8	24.1	27.6	24.1	17.2	32.8	25.9	19.0	12.1	13.8	5.2	6.9	1.7
	宿泊業、飲食サービス業	90	44.4	35.6	26.7	18.9	24.4	14.4	18.9	10.0	6.7	6.7	12.2	1.1	12.2	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	50	58.0	48.0	24.0	32.0	14.0	8.0	16.0	10.0	6.0	10.0	0.0	2.0	10.0	4.0
	教育、学習支援業	57	52.6	40.4	21.1	21.1	10.5	12.3	8.8	7.0	8.8	5.3	7.0	1.8	8.8	0.0
	医療、福祉	250	51.2	56.8	40.8	26.4	15.2	22.0	12.0	9.6	5.2	8.0	2.4	1.2	9.6	1.2
	サービス業(他に分類されないもの)	109	52.3	33.9	27.5	18.3	26.6	11.0	17.4	22.9	23.9	8.3	5.5	2.8	11.9	0.0
	無回答	20	50.0	40.0	25.0	25.0	15.0	5.0	10.0	25.0	20.0	5.0	5.0	0.0	20.0	0.0
事業所規模	10～29 人	1,128	45.8	41.2	30.2	21.8	21.2	15.0	14.2	16.2	15.2	8.7	6.5	2.0	11.3	1.0
	30～49 人	292	54.5	45.2	35.6	23.3	20.5	20.5	16.4	17.8	14.7	8.2	6.8	2.1	10.3	0.7
	50～99 人	208	63.0	51.9	40.4	26.0	23.1	23.1	20.7	14.9	14.4	15.4	7.7	1.9	7.7	1.9
	100～299 人	123	77.2	65.9	46.3	35.8	26.0	28.5	33.3	26.0	17.1	24.4	14.6	4.1	4.1	1.6
	300 人以上	47	68.1	72.3	40.4	31.9	19.1	31.9	36.2	23.4	12.8	21.3	14.9	6.4	4.3	2.1

(4) 「多様な働き方」の対象となる従業員の状況（複数回答）

「多様な働き方」を導入していると回答した 354 事業所において、どのような従業員を対象としているかという問いについては、「育児や介護と仕事を両立させたい」が 57.6%と最も多い。次に、「定年延長した高齢者が短時間で勤務をしたい」31.1%、「健康や体力面を考慮した働き方をしたい」21.5%となっている。（表 12）

産業別にみると、ほとんどの産業で「育児や介護と仕事を両立させたい」が最も多くなっているが、「学術研究，専門・技術サービス」では「育児や介護と仕事を両立させたい」と「定年延長した高齢者が短時間で勤務をしたい」が同率で、「運輸業，郵便業」では「定年延長した高齢者が短時間で勤務をしたい」が最も多くなっている。

事業所規模でみると、いずれの事業規模でも「育児や介護と仕事を両立させたい」が最も多く、また、規模が大きくなるほど多くなっている。

表 12 「多様な働き方」の対象となる従業員の状況（複数回答）（単位：事業所、%）

産業・規模		回答事業所数	育児や介護と仕事を両立させたい	定年延長した高齢者が短時間で勤務をしたい	健康や体力面を考慮した働き方をしたい	独立性や裁量度、創造性の高い業務の担当者	通勤の負担を軽減したい	担当業務が主に外勤である従業員の便宜を図る	自己啓発などの学習活動に参加したい	ボランティアなど社会貢献活動へ参加したい	特に事情は問わず、希望者全員を対象とする	その他
調査産業計		354	57.6	31.1	21.5	6.8	5.1	5.1	4.5	3.1	11.0	4.8
産業	建設業	295	52.8	22.6	24.5	0.0	3.8	5.7	0.0	0.0	7.5	3.8
	製造業	80	61.3	33.8	16.3	6.3	6.3	2.5	5.0	1.3	12.5	2.5
	情報通信業	23	56.5	21.7	17.4	21.7	4.3	4.3	0.0	4.3	4.3	13.0
	運輸業，郵便業	11	27.3	63.6	36.4	0.0	0.0	0.0	0.0	9.1	18.2	0.0
	卸売業，小売業	47	48.9	29.8	21.3	0.0	2.1	6.4	6.4	2.1	10.6	6.4
	金融業，保険業	6	83.3	0.0	33.3	16.7	16.7	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0
	不動産業，物品賃貸業	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	学術研究，専門・技術サービス業	13	53.8	53.8	30.8	15.4	7.7	15.4	0.0	7.7	15.4	15.4
	宿泊業，飲食サービス業	14	57.1	28.6	7.1	7.1	0.0	0.0	0.0	0.0	21.4	7.1
	生活関連サービス業，娯楽業	11	36.4	27.3	27.3	0.0	18.2	9.1	0.0	0.0	18.2	18.2
	教育，学習支援業	13	53.8	0.0	15.4	30.8	15.4	7.7	7.7	7.7	15.4	0.0
	医療，福祉	59	79.7	39.0	28.8	0.0	1.7	5.1	8.5	5.1	11.9	3.4
	サービス業（他に分類されないもの）	19	47.4	26.3	15.8	31.6	0.0	5.3	10.5	5.3	5.3	0.0
無回答	4	25.0	50.0	0.0	0.0	50.0	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	
事業所規模	10～29人	164	51.2	34.8	25.6	6.7	4.3	6.7	3.7	0.6	15.2	2.4
	30～49人	56	57.1	25.0	17.9	7.1	5.4	5.4	8.9	7.1	8.9	5.4
	50～99人	48	64.6	27.1	20.8	4.2	8.3	2.1	6.3	2.1	4.2	10.4
	100～299人	38	68.4	21.1	10.5	5.3	5.3	0.0	2.6	5.3	5.3	10.5
	300人以上	30	70.0	23.3	16.7	10.0	3.3	6.7	0.0	3.3	3.3	0.0

「その他」の主なもの

「業務提供のため」、「業務の繁閑に合わせて」 など



(5) 「多様な働き方」を導入していない理由（複数回答）

「多様な働き方」を導入していない理由としては、「特に必要性を感じないから」が 50.4%と最も多い。次に、「適した職種がないから」41.2%、「制度をよく知らないから」16.4%と続いている（表 13）

産業別でみると、ほとんどの産業で「特に必要性を感じないから」という回答が最も多い。「建設業」、「運輸業、郵便業」では「特に必要性を感じないから」と「適した職種がないから」が近い割合となっている。また、「医療、福祉」では、「適した職種がないから」が最も多くなっている。

事業所規模でみると、300 人未満では「特に必要性を感じないから」という回答が最も多い。一方、「300 人以上」では「適した職種がないから」という回答が最も多くなっている。

表 13 「多様な働き方」を導入しない理由（複数回答）（単位：事業所、%）

産業・規模		回答事業所数	特に必要性を感じないから	適した職種がないから	制度をよく知らないから	希望する従業員がないから	ネットワーク環境整備が困難だから	賃金の上昇し、コストがアップするから	労働者、労働組合などの反対が予想される	導入したいが相談できる機関・窓口がない	その他
調査産業計		1,545	50.4	41.2	16.4	14.8	3.8	3.0	1.0	0.7	4.0
産業	建設業	242	50.8	50.0	13.2	17.4	3.3	2.1	0.4	0.8	2.9
	製造業	368	52.7	43.2	15.2	13.9	3.5	2.7	2.2	0.0	4.3
	情報通信業	31	54.8	19.4	19.4	12.9	3.2	0.0	0.0	0.0	3.2
	運輸業、郵便業	75	45.3	41.3	13.3	20.0	5.3	2.7	1.3	2.7	4.0
	卸売業、小売業	276	48.2	37.7	20.7	13.4	4.0	6.2	0.4	0.7	2.5
	金融業、保険業	22	68.2	40.9	4.5	18.2	13.6	0.0	0.0	0.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業	30	63.3	36.7	13.3	10.0	3.3	0.0	0.0	0.0	20.0
	学術研究、専門・技術サービス業	45	62.2	26.7	13.3	15.6	8.9	0.0	2.2	2.2	4.4
	宿泊業、飲食サービス業	76	47.4	36.8	25.0	21.1	3.9	2.6	0.0	1.3	9.2
	生活関連サービス業、娯楽業	39	41.0	33.3	15.4	12.8	2.6	5.1	0.0	0.0	5.1
	教育、学習支援業	44	52.3	40.9	11.4	9.1	2.3	0.0	0.0	0.0	2.3
	医療、福祉	191	44.0	44.5	16.8	13.1	2.6	3.7	1.6	1.0	3.1
	サービス業(他に分類されないもの)	90	52.2	37.8	15.6	13.3	2.2	2.2	0.0	0.0	4.4
無回答	16	62.5	37.5	31.3	18.8	12.5	0.0	6.3	6.3	0.0	
事業所規模	10～29 人	964	50.7	38.5	17.7	15.6	3.6	3.4	0.9	1.0	3.6
	30～49 人	236	50.0	47.5	15.7	12.7	3.8	2.1	0.0	0.4	4.7
	50～99 人	160	50.6	48.1	13.1	15.0	3.8	2.5	0.6	0.0	5.6
	100～299 人	85	49.4	47.1	15.3	9.4	5.9	3.5	4.7	0.0	4.7
	300 人以上	17	29.4	58.8	0.0	11.8	11.8	5.9	11.8	0.0	0.0

「その他」の主なもの

「少人数での運営のため」、「十分な賃金が支払えない」、「業務の運営、安全管理上」 など

## 5 インターンシップについて

### (1) インターンシップの実施状況(複数回答)

平成 26 年度から平成 28 年度の 3 年度にインターンシップを実施したと回答した事業所は全体的に増加傾向にある。(表 14)

平成 28 年度の実施状況は、「情報通信業」20.4%、「金融, 保険業」21.4%が高くなっている。

実施期間は業種により異なっており、「情報通信業」、「金融, 保険業」では「1日」「2日」の実施割合が高くなっている。

表 14 インターンシップ実施状況(業種別)(複数回答) (単位: 事業所、%)

産業	年度	回答事業所数	実施事業所		実施した事業所の実施期間別割合(%)					
			事業所数	実施割合(%)	1日	2日	3日	4~5日	2週間程度	3週間以上
全体	H28	1,899	190	10.0	30.5	26.3	27.9	26.3	23.2	10.5
	H27		172	9.1	29.7	26.7	26.7	27.9	25.0	9.3
	H26		158	8.3	25.9	24.7	27.8	29.7	26.6	10.1
建設業	H28	295	30	10.2	26.7	23.3	30.0	30.0	23.3	13.3
	H27		26	8.8	30.8	26.9	26.9	38.5	11.5	7.7
	H26		23	7.8	26.1	26.1	30.4	39.1	17.4	0.0
製造業	H28	448	60	13.4	25.0	26.7	41.7	21.7	30.0	8.3
	H27		50	11.2	18.0	28.0	46.0	22.0	38.0	10.0
	H26		51	11.4	17.6	21.6	43.1	19.6	37.3	11.8
情報通信業	H28	54	11	20.4	54.5	27.3	9.1	27.3	9.1	0.0
	H27		11	20.4	54.5	27.3	18.2	9.1	18.2	0.0
	H26		10	18.5	50.0	30.0	10.0	10.0	30.0	10.0
運輸業, 郵便業	H28	86	3	3.5	0.0	33.3	0.0	33.3	66.7	0.0
	H27		1	1.2	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0
	H26		1	1.2	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
卸売業, 小売業	H28	323	21	6.5	33.3	14.3	14.3	23.8	19.0	14.3
	H27		22	6.8	45.5	18.2	22.7	22.7	9.1	9.1
	H26		19	5.9	31.6	21.1	31.6	21.1	5.3	15.8
金融業, 保険業	H28	28	6	21.4	83.3	50.0	16.7	0.0	0.0	0.0
	H27		7	25.0	57.1	57.1	14.3	0.0	14.3	0.0
	H26		6	21.4	50.0	33.3	16.7	0.0	16.7	0.0
学術研究, 専門・技術サービス業	H28	58	8	13.8	25.0	25.0	12.5	37.5	37.5	37.5
	H27		8	13.8	12.5	12.5	0.0	62.5	37.5	12.5
	H26		9	15.5	22.2	22.2	0.0	55.6	33.3	11.1
宿泊業, 飲食サービス業	H28	90	8	8.9	25.0	0.0	25.0	37.5	25.0	37.5
	H27		6	6.7	16.7	0.0	0.0	33.3	50.0	50.0
	H26		6	6.7	16.7	0.0	0.0	33.3	50.0	50.0
生活関連サービス業, 娯楽業	H28	50	5	10.0	20.0	60.0	20.0	0.0	20.0	0.0
	H27		6	12.0	16.7	16.7	33.3	33.3	33.3	0.0
	H26		6	12.0	16.7	16.7	33.3	16.7	33.3	0.0
教育, 学習支援業	H28	57	5	8.8	60.0	0.0	40.0	0.0	0.0	0.0
	H27		4	7.0	50.0	0.0	25.0	0.0	25.0	0.0
	H26		2	3.5	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	0.0
医療, 福祉	H28	250	25	10.0	20.0	40.0	32.0	40.0	20.0	8.0
	H27		24	9.6	25.0	41.7	20.8	37.5	20.8	12.5
	H26		20	8.0	25.0	40.0	20.0	55.0	20.0	10.0
サービス業 (他に分類されないもの)	H28	109	8	7.3	50.0	25.0	0.0	37.5	12.5	0.0
	H27		7	6.4	28.6	28.6	0.0	28.6	14.3	0.0
	H26		5	4.6	20.0	20.0	0.0	40.0	20.0	0.0
無回答		20	-	-	-	-	-	-	-	

※「不動産業, 物品貸借業」では実施の回答なし

事業所規模でみると、規模が大きくなるほど実施割合が高くなっており、平成28年度は「300人以上」の規模の事業所で48.9%が実施したと回答している。(表15)

平成28年度の実施期間別の実施状況は、「10～29人」の規模では、「2日」27.1%、「3日」「4～5日」が同率で23.7%となっている。「30～49人」の規模では、「3日」37.9%、「1日」「4～5日」が同率で24.1%となっている。「50～99人」の規模では、「2週間程度」35.3%、「1日」29.4%、「2日」26.5%となっている。「100～299人」の規模では、「1日」「4～5日」が同率で33.3%、「3日」31.1%となっている。「300人以上」の規模では、「1日」56.5%、「2日」「3日」「2週間程度」が同率で30.4%となっている。

表15 インターンシップ実施状況(事業所規模別)(複数回答) (単位:事業所、%)

規模	年度	回答 事業所数	実施事業所		実施期間別割合					
			事業所 数	実施 割合	1日	2日	3日	4～5日	2週間 程度	3週間 以上
10～29人	H28	1,128	59	5.2	20.3	27.1	23.7	23.7	16.9	8.5
	H27		56	5.0	25.0	14.3	17.9	28.6	25.0	3.6
	H26		56	5.0	25.0	12.5	16.1	28.6	28.6	3.6
30～49人	H28	292	29	9.9	24.1	17.2	37.9	24.1	10.3	10.3
	H27		27	9.2	18.5	29.6	25.9	25.9	14.8	3.7
	H26		24	8.2	16.7	37.5	33.3	25.0	16.7	4.2
50～99人	H28	208	34	16.3	29.4	26.5	23.5	23.5	35.3	11.8
	H27		31	14.9	32.3	29.0	35.5	29.0	16.1	9.7
	H26		25	12.0	28.0	28.0	36.0	36.0	20.0	4.0
100～299人	H28	123	45	36.6	33.3	26.7	31.1	33.3	24.4	11.1
	H27		40	32.5	32.5	27.5	30.0	30.0	35.0	17.5
	H26		36	29.3	27.8	27.8	36.1	27.8	27.8	19.4
300人以上	H28	47	23	48.9	56.5	30.4	30.4	21.7	30.4	13.0
	H27		18	38.3	50.0	44.4	33.3	16.7	33.3	16.7
	H26		17	36.2	35.3	29.4	29.4	23.5	35.3	29.4

(2) 今後のインターンシップの受け入れ予定

今後のインターンシップの受け入れ予定としては、「未定」が 43.6%、「受け入れない」23.9%、「受け入れてもよい」21.9%、「積極的に受け入れたい」は9.1%となった。(表 16)

「積極的に受け入れたい」という回答は、産業別では「金融業、保険業」30.0%、「情報通信業」18.8%、「医療、福祉」16.3%が高くなっており、事業所規模別では規模が大きくなるほど割合が高くなり、「10～29人」5.1%、「100～299人」27.6%、「300人以上」41.5%となっている。

表 16 今後のインターンシップの受け入れ予定 (単位：事業所、%)

産業・規模・制度		回答事業所数	積極的に受け入れたい	受け入れてもよい	受け入れない	未定	その他
調査産業計		1,400	9.1	21.9	23.9	43.6	1.5
産業	建設業	219	8.7	25.1	20.1	45.2	0.9
	製造業	338	8.3	22.2	23.7	44.4	1.5
	情報通信業	48	18.8	22.9	20.8	33.3	4.2
	運輸業、郵便業	59	1.7	16.9	32.2	47.5	1.7
	卸売業、小売業	225	6.2	18.2	29.8	44.4	1.3
	金融業、保険業	20	30.0	5.0	30.0	35.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業	26	0.0	19.2	38.5	38.5	3.8
	学術研究、専門・技術サービス業	46	8.7	28.3	19.6	43.5	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	65	12.3	21.5	26.2	38.5	1.5
	生活関連サービス業、娯楽業	39	10.3	38.5	10.3	35.9	5.1
	教育、学習支援業	42	4.8	21.4	26.2	45.2	2.4
	医療、福祉	178	16.3	24.2	14.0	44.4	1.1
	サービス業（他に分類されないもの）	81	3.7	16.0	35.8	43.2	1.2
	無回答	14	0.0	14.3	28.6	57.1	0.0
事業所規模	10～29人	789	5.1	19.4	28.1	45.6	1.8
	30～49人	231	7.4	25.1	21.2	45.0	1.3
	50～99人	169	12.4	25.4	13.6	47.3	1.2
	100～299人	105	27.6	30.5	12.4	28.6	1.0
	300人以上	41	41.5	19.5	12.2	24.4	2.4

「その他」の主なもの

「定期採用をしていない」、「授業で実習がある」、「受け入れ体制がない」、  
「守秘義務等により外部の者は社屋に入れない」 など

## 6 障がい者の雇用について

### (1) 障がい者の雇用の現状

障がい者の雇用については、事業所全体のうち、「現在雇用している」事業所は 23.3%となっている。「今後の雇用を検討している」は 10.1%で、「雇用する予定はない」は 57.2%となっている。

事業所規模でみると、「現在障がい者を雇用している」は、規模が大きくなるほど割合が高くなり「50～99人」で 54.3%、「100～299人」で 86.2%、「300人以上」で 97.9%となる。（表 17）

産業別にみると、「現在雇用している」割合が最も高い産業は「金融業、保険業」で 39.3%となる。次に、「製造業」33.9%、「医療、福祉」32.4%、「生活関連サービス業、娯楽業」30.0%と続いている。（図 7）

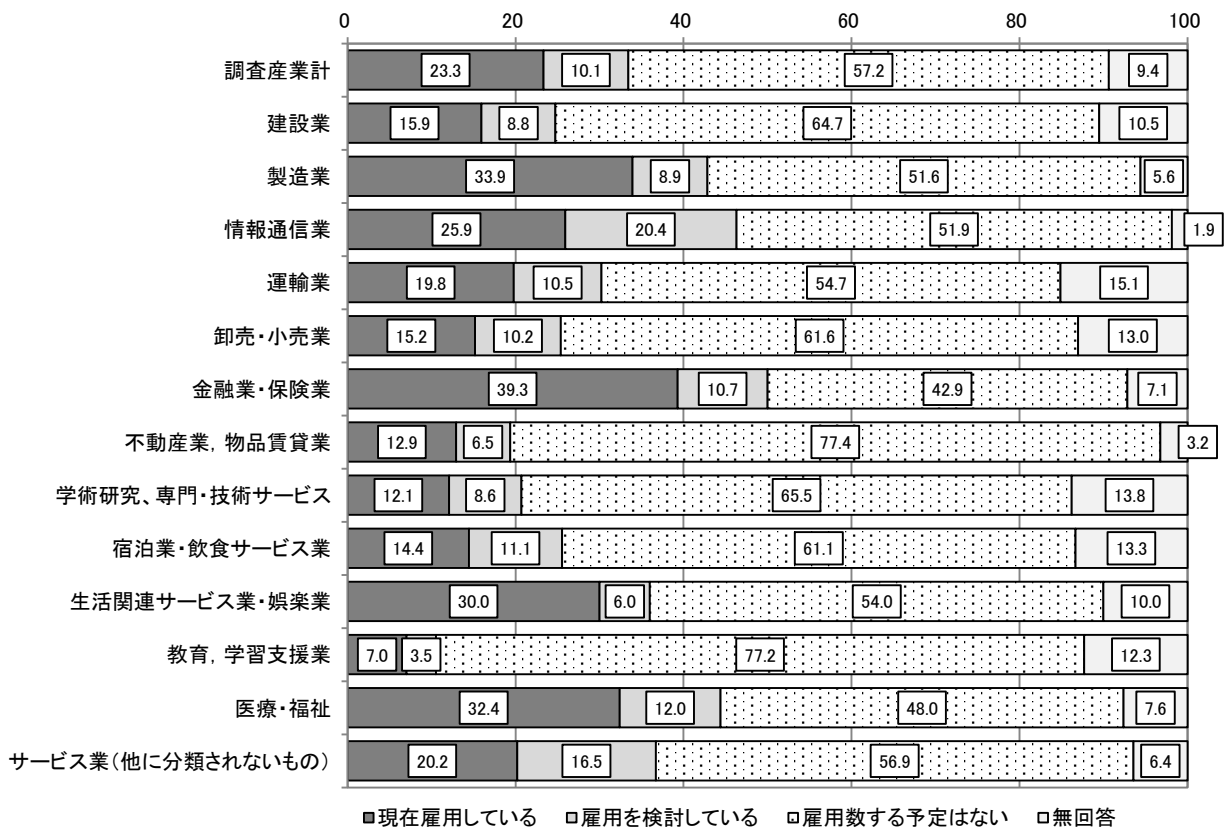
表 17 障がい者の雇用の状況

（単位：事業所、％）

規模	回答事業所数	現在雇用している	雇用を検討している	雇用する予定はない	無回答
調査産業計	1,899	23.3	10.1	57.2	9.4
10～29人	1,128	9.4	8.8	69.9	12.0
30～49人	292	19.5	11.3	63.7	5.5
50～99人	208	54.3	21.2	20.7	3.8
100～299人	123	86.2	4.1	5.7	4.1
300人以上	47	97.9	0.0	0.0	2.1
無回答	292	14.9	10.9	61.4	12.9

図 7 障がい者雇用の状況

（単位：％）

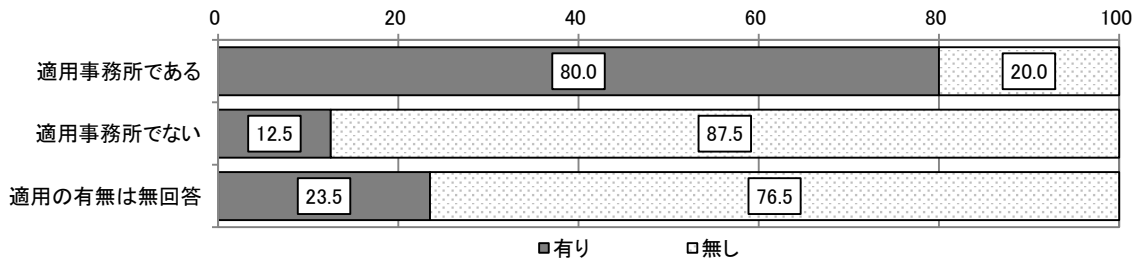


(2) 法定雇用率適用の有無別の雇用状況

「障害者の雇用の促進等に関する法律」における法定雇用率適用事業所に該当する事業所の80.0%、該当しない事業所の12.5%において障がい者を雇用している。(図8)

図8 法定雇用率の適用の有無別障害者の雇用状況

(単位：%)



(3) 就業形態別の雇用状況 (複数回答)

回答事業所の全従業員数 106,244 人のうち障がい者の雇用人数は 1,336 人で、内訳は、正社員が 662 人、非正社員は 674 人となっている。(表 18、図 9)

就業形態別にみると、正社員では男性 80.1%、女性 19.9%、非正社員では、男性 53.3%、女性 46.7%となっている。

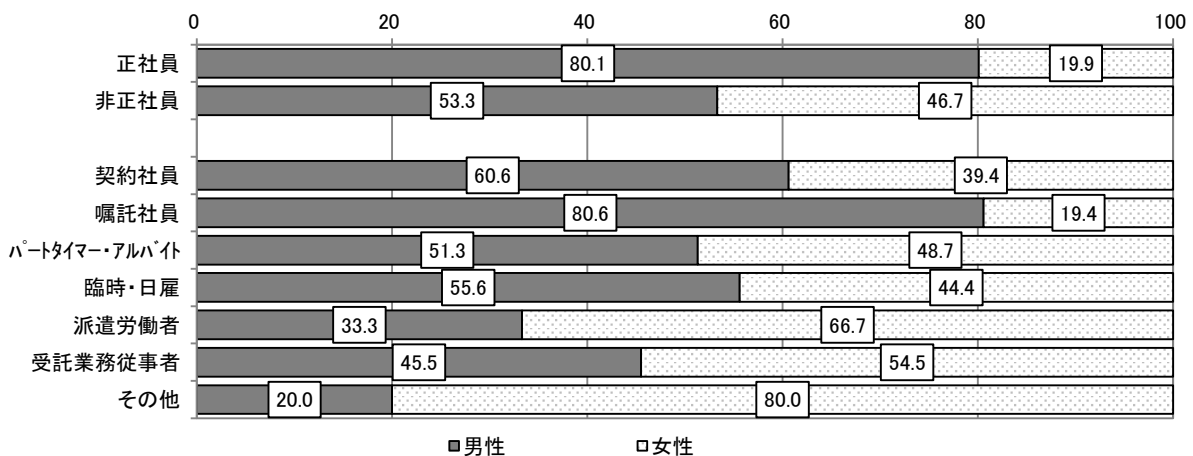
非正社員のうち、男性は「契約社員」60.6%、「嘱託社員」80.6%が高く、女性は「派遣労働者」66.7%が高くなっている。

表 18 就業形態別の障がい者の雇用状況 (複数回答)

就業形態	回答事業所の従業員数(人)	うち障がい者(人)	うち障がい者(人)	
			男性 (%)	女性 (%)
正社員	70,138	662	80.1	19.9
非正社員	36,106	674	53.3	46.7
契約社員	4,960	109	60.6	39.4
嘱託社員	3,433	72	80.6	19.4
パートタイマー・アルバイト	22,235	394	51.3	48.7
臨時・日雇	1,225	27	55.6	44.4
派遣労働者	2,609	6	33.3	66.7
受託業務従事者	1,084	11	45.5	54.5
その他	560	55	20.0	80.0

図9 男女別の割合

(単位：%)



障がい者を雇用している事業所のうち、「身体障がい者」を雇用している事業所は76.7%、「知的障がい者」26.2%、「精神障がい者」24.4%となっている。(表19)

表19 障がいの状況別雇用状況 (複数回答) (単位: 事業所、%)

産業・規模		回答事業所		身体障がい者	知的障がい者	精神障がい者
		事業所数	割合			
調査産業計		443	100.0	76.7	26.2	24.4
産業	建設業	47	10.6	87.2	2.1	10.6
	製造業	152	34.3	77.0	30.9	24.3
	情報通信業	14	3.2	92.9	0.0	35.7
	運輸業, 郵便業	17	3.8	100.0	0.0	5.9
	卸売業, 小売業	49	11.1	69.4	24.5	30.6
	金融業, 保険業	11	2.5	100.0	9.1	18.2
	不動産業, 物品賃貸業	4	0.9	75.0	25.0	25.0
	学術研究, 専門・技術サービス業	7	1.6	100.0	0.0	14.3
	宿泊業, 飲食サービス業	13	2.9	38.5	69.2	7.7
	生活関連サービス業, 娯楽業	15	3.4	73.3	46.7	20.0
	教育, 学習支援業	4	0.9	75.0	25.0	50.0
	医療, 福祉	81	18.3	67.9	38.3	37.0
	サービス業 (他に分類されないもの)	22	5.0	77.3	22.7	18.2
	無回答	7	1.6	85.7	14.3	14.3
事業所規模	10~29人	106	23.9	64.2	23.6	24.5
	30~49人	57	12.9	73.7	19.3	15.8
	50~99人	113	25.5	71.7	26.5	19.5
	100~299人	106	23.9	84.0	29.2	30.2
	300人以上	46	10.4	100.0	39.1	41.3

(4) 障がい者を雇用したきっかけ（複数回答）

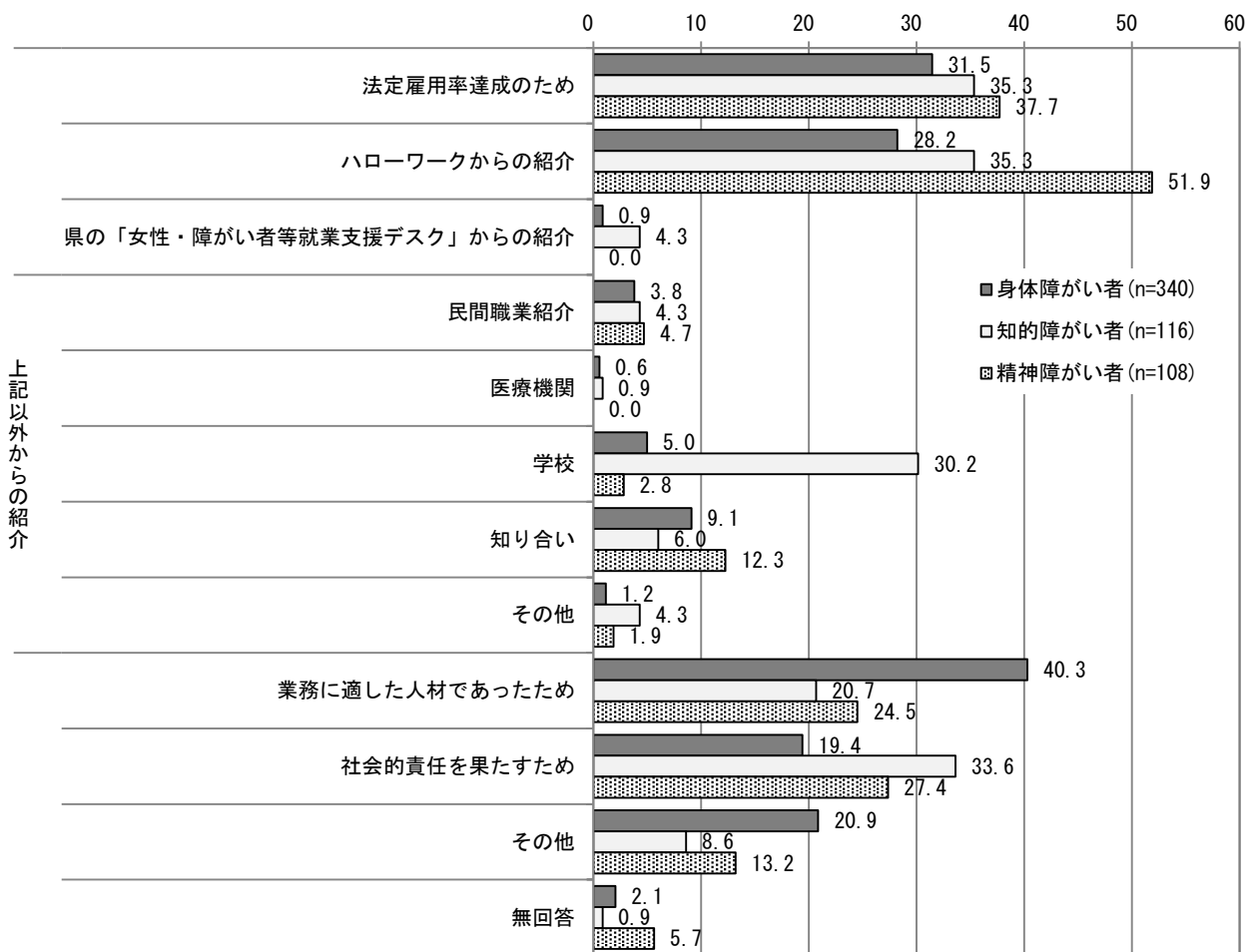
障がい者を雇用したきっかけとしては、「身体障がい者」では、「業務に適した人材であったため」が40.3%と最も多く、次に、「法定雇用率達成のため」31.5%、「ハローワークからの紹介」28.2%となっている。（図10）

「知的障がい者」では、「法定雇用率達成のため」と「ハローワークからの紹介」がそれぞれ35.3%と最も多く、次に、「社会的責任を果たすため」が33.6%となっている。

「精神障がい者」では、「ハローワークからの紹介」が51.9%と最も多く、次に、「法定雇用率達成のため」37.7%、「社会的責任を果たすため」27.4%となっている。

図10 障がい者を雇用したきっかけ（複数回答）

（単位：％）



「その他」の主なもの

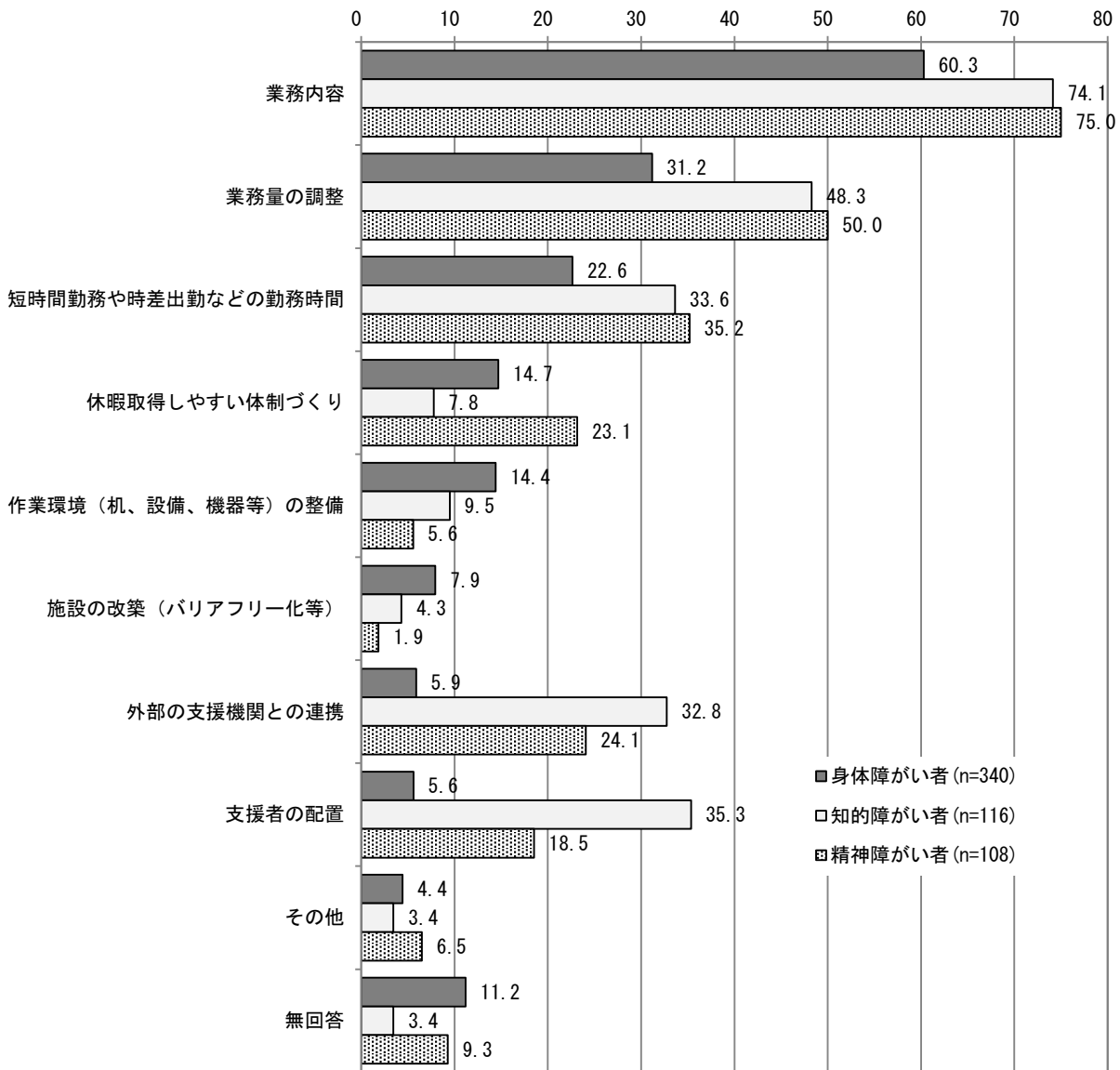
「働いていた社員が障がい者となった」、「障がい者就業・生活支援センター等からの紹介」、「雇用してからわかった」など



(5) 障がい者を雇用する際に配慮したこと（複数回答）

障がい者を雇用する際に配慮したこととしては、「身体障がい者」「知的障がい者」「精神障がい者」で共通して「業務内容」、「業務量の調整」、「短時間勤務や時差出勤などの勤務時間」が多くなっており、「知的障がい者」では「支援者の配置」も多くなっている。（図 11）

図 11 障がい者を雇用する際の配慮（複数回答） （単位：％）



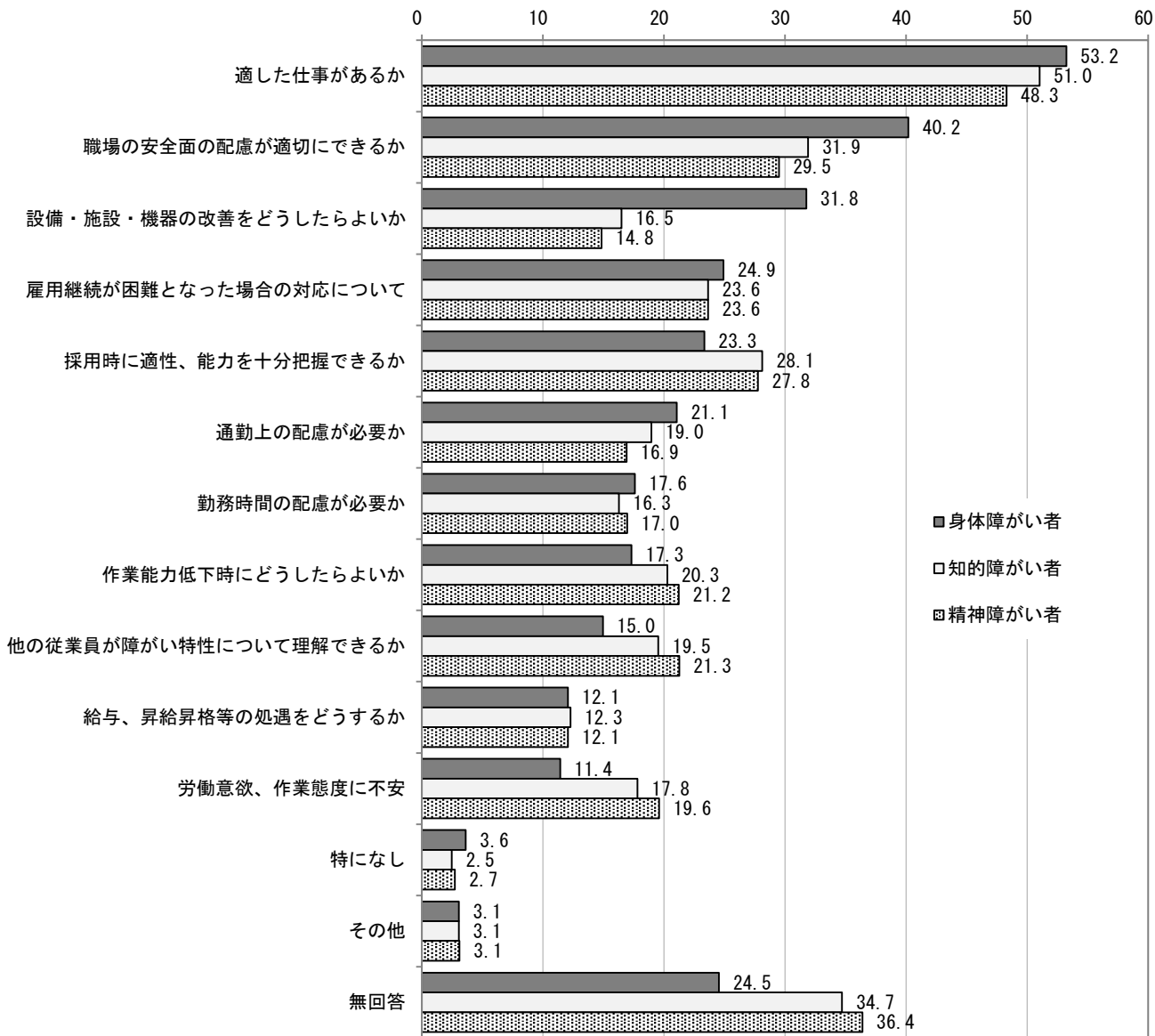
「その他」の主なもの

「在宅勤務」、「家族との連携」、「他の従業員の理解」 など

(6) これから障がい者を雇用するための課題（複数回答）

これから障がい者を雇用するための課題としては、「身体障がい者」「知的障がい者」「精神障がい者」で共通して、「適した仕事があるか」が最も多く、次いで「職場の安全面の配慮が適切にできるか」となっている。次に、「身体障がい者」では「設備・施設・機器の改善をどうしたらよいか」、「知的障がい者」「精神障がい者」では「採用時に適性、能力を十分把握できるか」となっている。（図 12）

図 12 これから障がい者を雇用するための課題（複数回答）（単位：％）



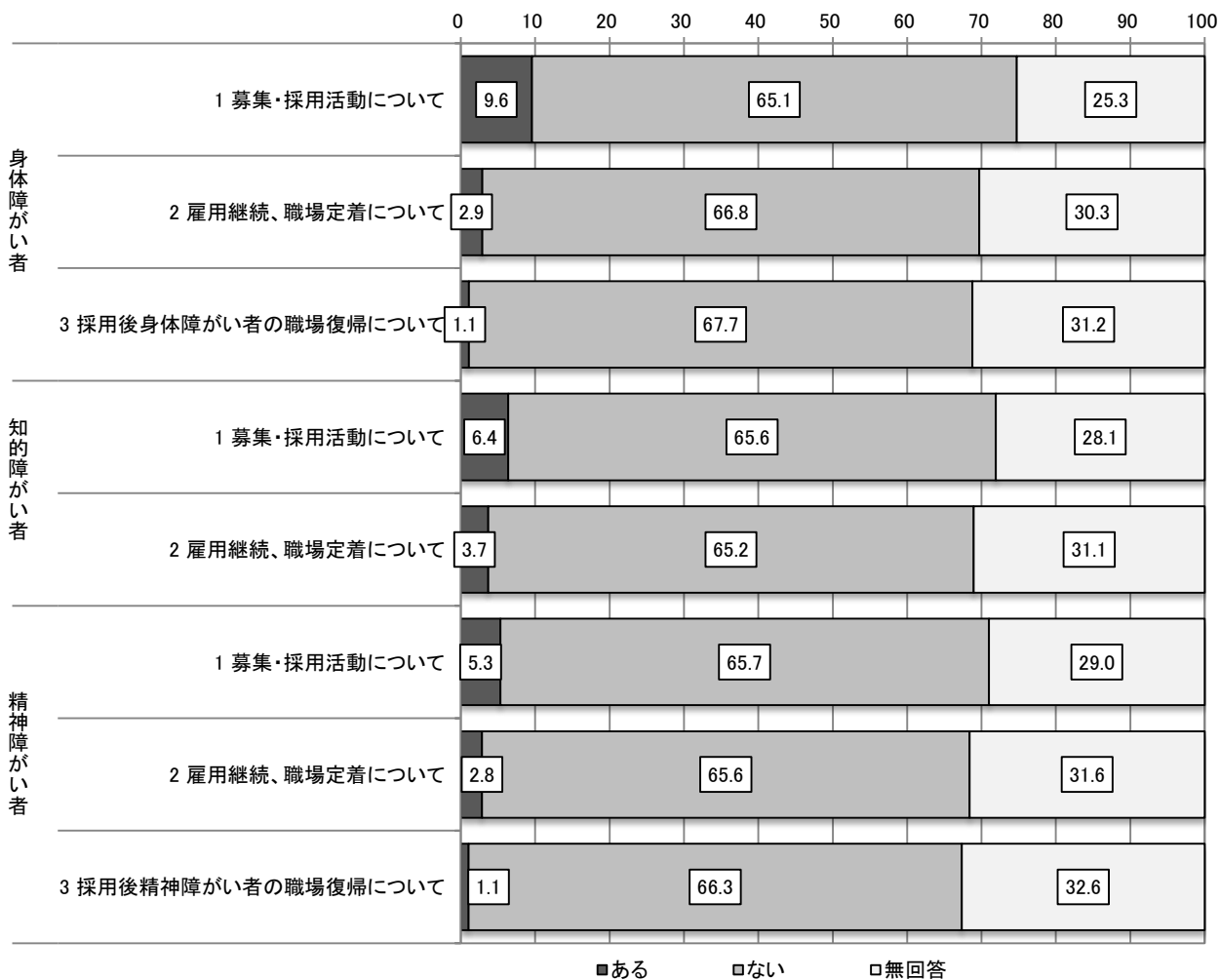
「その他」の主なもの

「お客様の理解」、「安全の確保」、「安全の確保」、「人数での業務」 など

(7) 障がい者雇用に関する関係機関への協力依頼状況（複数回答）

障がい者雇用に関する、関係機関への協力依頼状況としては、いずれの場面でも関係機関への依頼は1割に満たない。その中で、「募集・採用活動について」について、関係機関への協力依頼がやや多い結果となっている。（図13）

図13 障がい者雇用に関する、関係機関への協力依頼状況（複数回答）（単位：％）



障がい者雇用に際して協力を求めた機関・利用した機関として、「ハローワーク」という回答が多かったが、「知的障がい者」の「雇用継続、職場定着について」では「各圏域にある障がい者就業・生活支援センター」が43.9%と最も多くなっている。(表20)

表20 障がい者雇用に関する関係機関への協力依頼先(複数回答)

(単位:事業所、%)

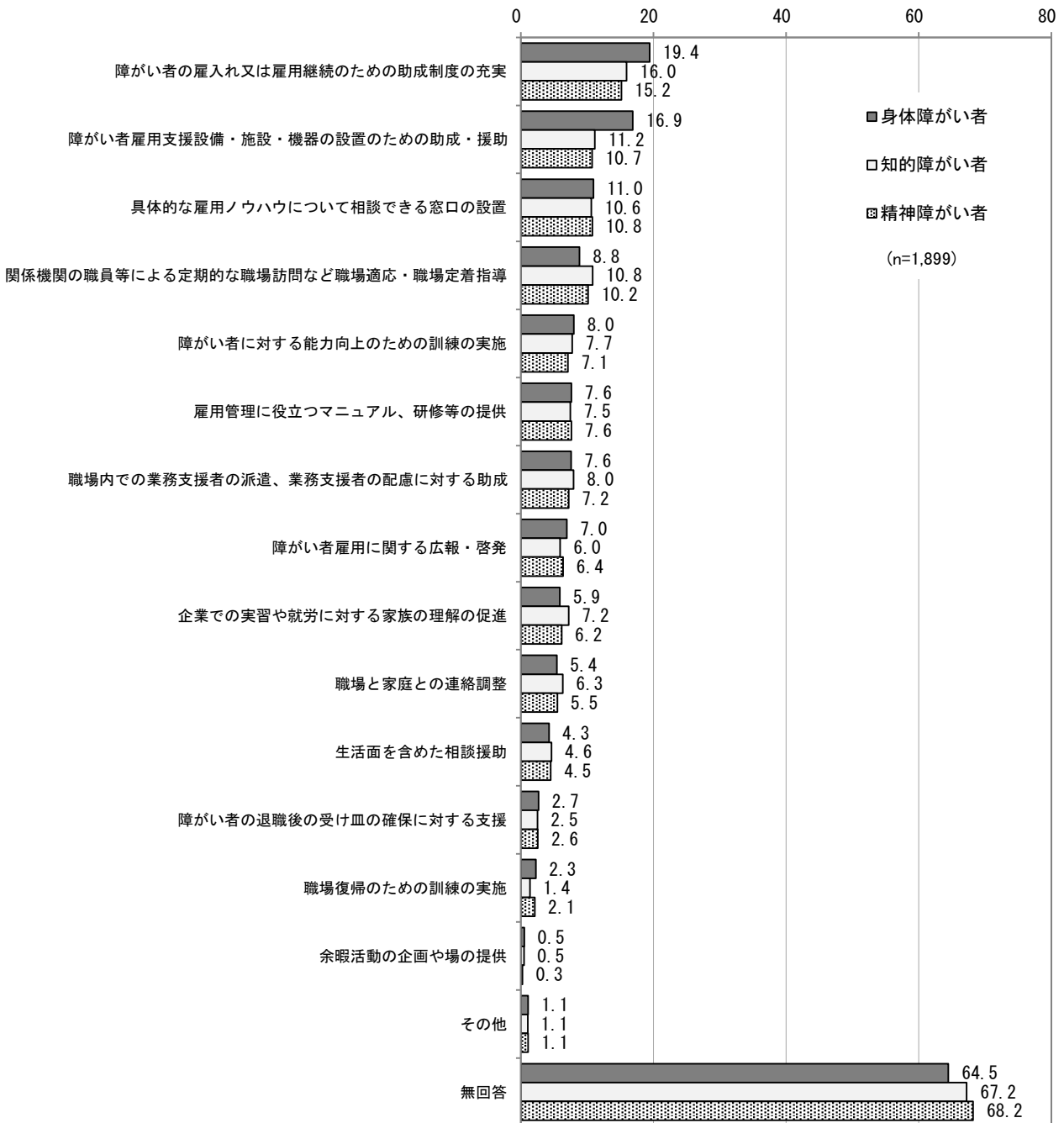
		回答事業所数	ハローワーク	長野障がい者職業センター	県技術専門学校	県女性・障がい者等就業支援デスク(無料職業紹介)	各圏域にある障がい者就業・生活支援センター	学校・各種学校・特別支援学校	県市町村等の保健福祉機関・施設	医療機関・施設	民間の社会福祉施設	その他
身体障がい者	1 募集・採用活動について	175	86.9	14.3	1.1	1.7	18.3	9.1	2.3	1.1	4.6	4.0
	2 雇用継続、職場定着について	53	64.2	17.0	1.9	7.5	26.4	11.3	3.8	7.5	9.4	0.0
	3 採用後身体障がい者の職場復帰について	17	35.3	17.6	0.0	0.0	29.4	5.9	23.5	17.6	5.9	0.0
知的障がい者	1 募集・採用活動について	115	64.3	16.5	6.1	2.6	30.4	35.7	5.2	2.6	7.0	2.6
	2 雇用継続、職場定着について	66	36.4	18.2	4.5	1.5	43.9	27.3	12.1	3.0	15.2	1.5
精神障がい者	1 募集・採用活動について	98	82.7	19.4	8.2	3.1	28.6	9.2	4.1	2.0	8.2	3.1
	2 雇用継続、職場定着について	52	44.2	26.9	7.7	1.9	32.7	7.7	9.6	7.7	21.2	3.8
	3 採用後精神障がい者の職場復帰について	19	52.6	10.5	10.5	0.0	42.1	10.5	5.3	10.5	10.5	10.5

(8) 障がい者雇用を進める上での関係機関への要望（複数回答）

障がい者雇用を進める上での関係機関への要望としては、「身体障がい者」、「知的障がい者」、「精神障がい者」のいずれにおいても、「障がい者の雇入れ又は雇用継続のための助成制度の充実」が最も多い。次いで身体障がい者と知的障がい者では「障がい者雇用支援設備・施設・機器の設置のための助成・援助」が、精神障がい者では「具体的な雇用ノウハウについて相談できる窓口の設置」「障がい者雇用支援設備・施設・機器の設置のための助成・援助」が多くなっている。（図 14）

図 14 障がい者雇用を進める上での関係機関への要望（複数回答）

（単位：％）



「その他」の主なもの

「お客様の理解促進、啓発」、「求職者の作業能力開示」、「会社人事権者（トップ）への説明、理解促進」など