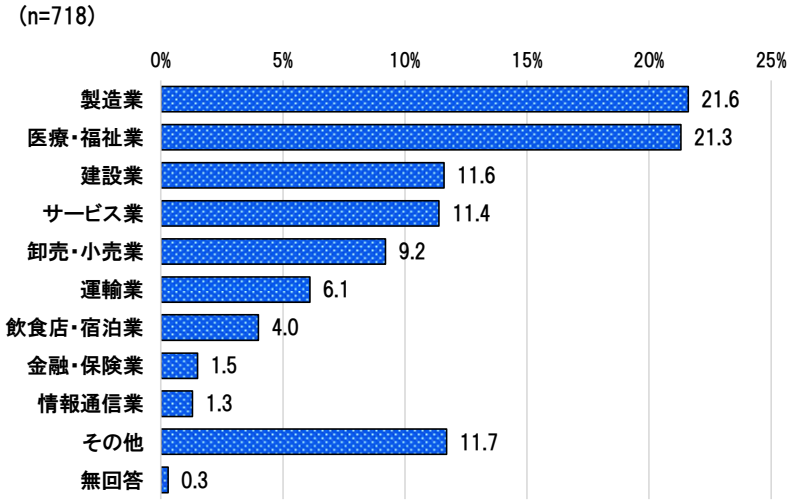
調査結果

１．回答事業所の業種及び従業員規模

（１）業種

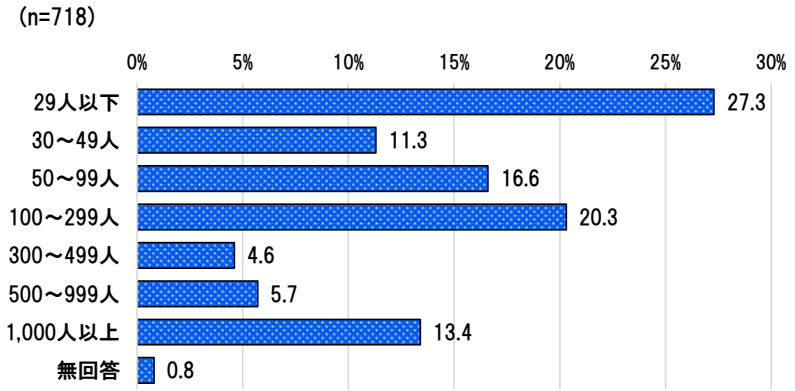
回答事業所の業種内訳は、「製造業」が 21.6%で最も高く、次いで「医療・福祉業」(21.3%)、「建設業」(11.6%)、「サービス業」(11.4%) の順となっている。



図表 30　回答事業所の業種

（２）従業員規模

回答事業所の従業員規模の内訳は、「29 人以下」が 27.3%で最も高く、次いで「100～299 人」(20.3%)、「50～99 人」(16.6%)、「1,000 人以上」(13.4%) の順となっている。



図表 31　回答事業所の従業員規模

２．休暇について

（１）年次有給休暇取得状況

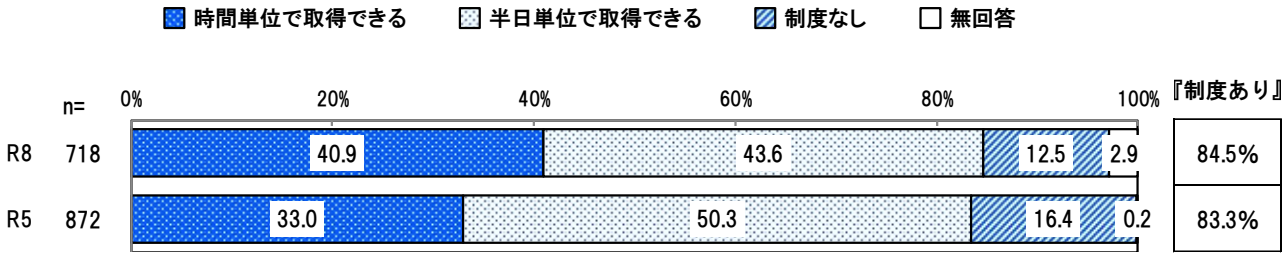
従業員１人当たりの平均付与日数及び平均取得日数は、男女ともに令和７年度実績が令和６年度実績を下回っている。また、有給休暇取得率も、男女ともに令和７年度実績が令和６年度実績を下回っている。

区分	従業員１人当たり平均付与日数（A）			従業員１人当たり平均取得日数（B）			有給休暇取得率 B／A		
	R7 実績	R6 実績	R5 実績	R7 実績	R6 実績	R5 実績	R7 実績	R6 実績	R5 実績
男女計	16.5 日	16.8 日	16.9 日	12.1 日	12.6 日	12.4 日	73.6%	74.8%	73.5%
男性	17.6 日	17.8 日	17.9 日	12.9 日	13.2 日	13.0 日	73.4%	74.3%	72.8%
女性	15.4 日	16.1 日	16.0 日	11.4 日	12.1 日	12.0 日	74.0%	75.7%	75.2%

図表 32　年次有給休暇取得状況

（２）年次有給休暇を時間単位又は半日単位で取得できる制度の導入状況

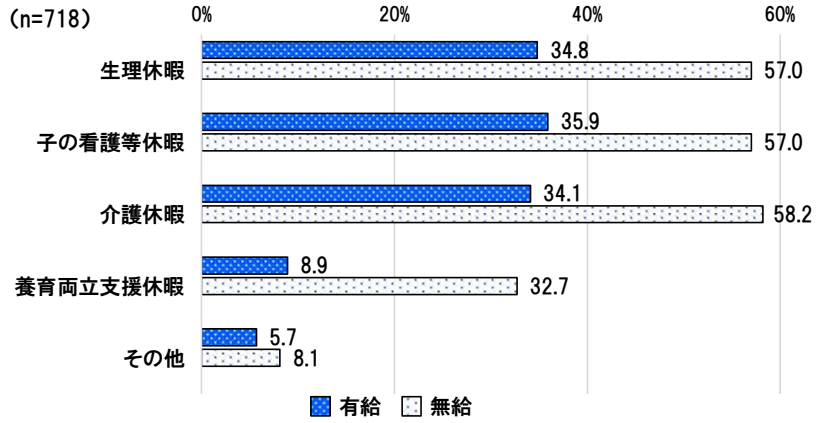
年次有給休暇を時間単位又は半日単位で取得できる制度について、「半日単位で取得できる」が43.6%で最も高く、「時間単位で取得できる」（40.9%）と合わせた『制度あり』は 84.5%となっている。令和８年度は令和５年度（83.3%）と比較すると、1.2 ポイント増加した。



図表 33　年次有給休暇を時間単位又は半日単位で取得できる制度の導入状況

（３）法定休暇の有給・無給の取扱状況（複数回答）

法定休暇について、有給としているのは「子の看護等休暇」が 35.9%で最も高く、次いで「生理休暇」(34.8%）となっている。一方、すべての休暇で無給が有給を上回る結果となっている。

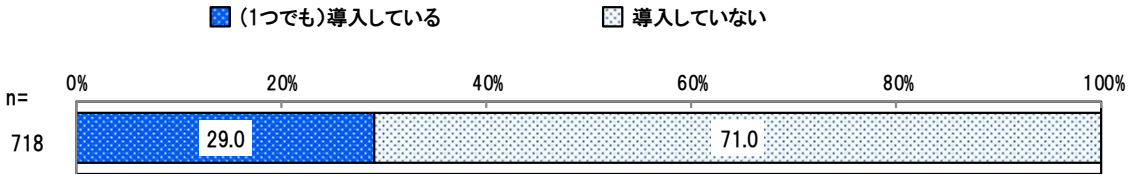


※「養育両立支援休暇」については講じている場合のみ回答

図表 34　法定休暇の有給・無給の取扱状況

（４）法定外休暇（有給）の導入状況

法定外休暇（有給）の導入状況について、「導入していない」(71.0%）が「(1 つでも）導入している」(29.0%）を 42.0 ポイント上回る結果となっている。



※有給の法定外休暇を 1 つ以上導入している企業とそうでない企業の割合

図表 35　法定外休暇（有給）の導入状況

３．仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）について

（１）法を上回る育児休業関連制度を設けている事業所

法を上回る育児休業関連制度を設けている事業所について、「短時間勤務制度」が 25.2%で最も高く、次いで「子の看護等休暇制度」(12.4%)、「育児休業制度」(7.1%) の順となっている。

なお、「短時間勤務制度」と「子の看護等休暇制度」は、令和５年度を上回る結果となった。

育児休業関連制度（法定）	法制度を上回る事業所の割合（R5 実績）	内容
育児休業制度（子が２歳まで）	7.1%　(8.0%)	子が 3 歳に達した日以降最初の 3 月 31 日まで　等
短時間勤務制度（子が３歳まで）	25.2%（23.7%）	子が小学校 3 学年修了まで　等
子の看護等休暇制度（子が小学校３年生修了まで）	12.4%（10.0%）	義務教育修了まで、障害者は 18 才まで　等

＊「子の看護等休暇制度」：R5 は子が就学前まで

図表 36　法を上回る育児休業関連制度を設けている事業所

（２）育児休業取得状況

令和７年度実績は男女ともに令和６年度実績を上回っている。

なお、男女ともに令和７年度実績は全国の取得率を上回っている。

○男性：男性従業員で配偶者が出産した人数のうち、男性従業員本人が育児休業を取得した人数の割合

○女性：女性従業員本人が出産した人数のうち、育児休業を取得した人数の割合

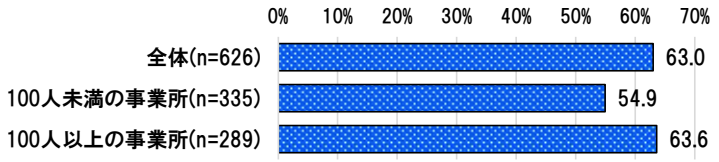
区分	山口県				全国			
	R7 実績	R6 実績	R5 実績	R4 実績	R7 実績	R6 実績	R5 実績	R4 実績
男性	63.0%	51.9%	44.8%	31.0%	50.9%	40.5%	30.1%	17.1%
女性	98.4%	97.2%	96.9%	97.8%	88.3%	86.6%	84.1%	80.2%

＊全国：雇用均等基本調査

図表 37　育児休業取得率

ア　従業員規模別の男性従業員の育児休業取得率（R7）

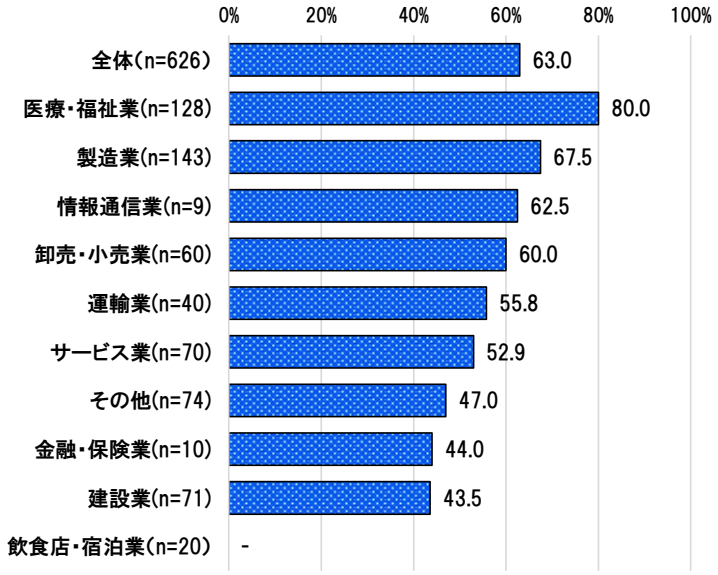
従業員規模別の男性従業員の育児休業取得率について、100 人未満の事業所が 54.9%、100 人以上の事業所が 63.6%で 100 人以上の事業所が 8.7 ポイント上回る結果となっている。



図表 38　男性従業員の育児休業取得率（R7）【従業員規模別】

イ　業種別の男性従業員の育児休業取得率（R7）

業種別の男性従業員の育児休業取得率について、医療・福祉業が 80.0%で最も高く、次いで製造業（67.5%）、情報通信業（62.5%）、卸売・小売業（60.0%）の順となっている。



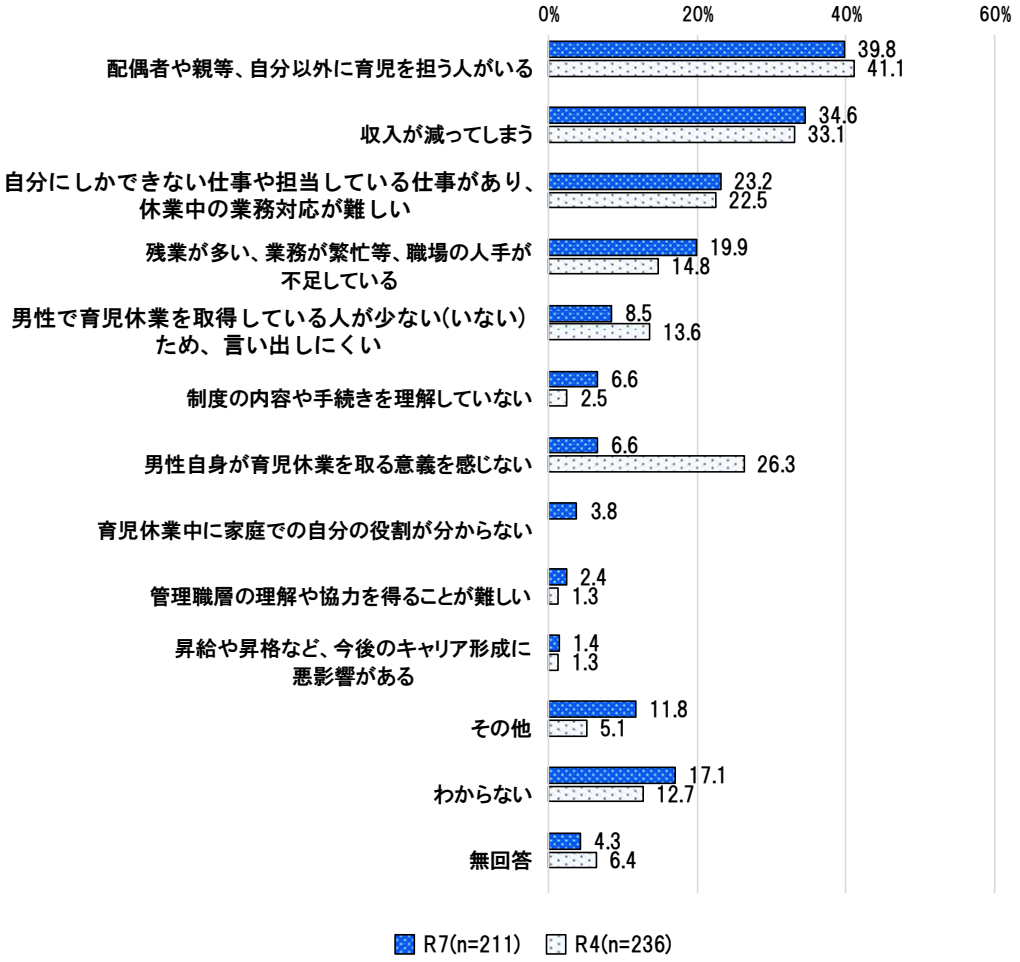
※「飲食店・宿泊業」は対象者が不在となっている

図表 39　男性従業員の育児休業取得率（R7）【業種別】

（３）男性従業員が育児休業を取得しなかった（できなかった）理由（複数回答）

男性従業員が育児休業を取得しなかった（できなかった）理由について、「配偶者や親等、自分以外に育児を担う人がいる」が 39.8%で最も高く、次いで「収入が減ってしまう」(34.6%)、「自分にしかできない仕事や担当している仕事があり、休業中の業務対応が難しい」(23.2%）の順となっている。

なお、令和４年度と比較すると、「男性自身が育児休業を取る意義を感じない」が 19.7 ポイント減少する結果となっている。



図表 40　男性従業員が育児休業を取得しなかった（できなかった）理由

（４）法を上回る介護休業関連制度を設けている事業所

法を上回る介護休業関連制度を設けている事業所について、「介護休業制度」が 9.3%、「介護休暇制度」が 4.9%となっている。

介護休業関連制度（法定）	法制度を上回る事業所の割合（R5 実績）	内容
介護休業制度（93 日間まで）	9.3%（10.6%）	対象家族 1 人につき 1 年まで　等
介護休暇制度（要介護者１人につき５日まで）	4.9%　（4.0%）	1 人であれば 10 日、2 人以上の場合は 20 日　等

図表 41　法を上回る介護休業関連制度を設けている事業所

（５）介護休業取得状況（R7.4.1～R8.3.31）

介護休業取得状況について、取得率は女性が男性を上回り、令和４年度と比較すると、男性は横ばい、女性は 0.15 ポイント増加する結果となっている。

○男性：介護休業制度を利用した人数を回答した企業の男性従業員のうち、介護休業を取得した男性従業員の割合

○女性：介護休業制度を利用した人数を回答した企業の女性従業員のうち、介護休業を取得した女性従業員の割合

区分	R7 実績	R4 実績	R1 実績	H29 実績
男性	0.08%	0.08%	0.03%	0.03%
女性	0.25%	0.10%	0.16%	0.13%

図表 42　介護休業取得状況（R7.4.1～R8.3.31）

（６）結婚、妊娠・出産、育児、介護を理由とした退職（R7.4.1～R8.3.31）

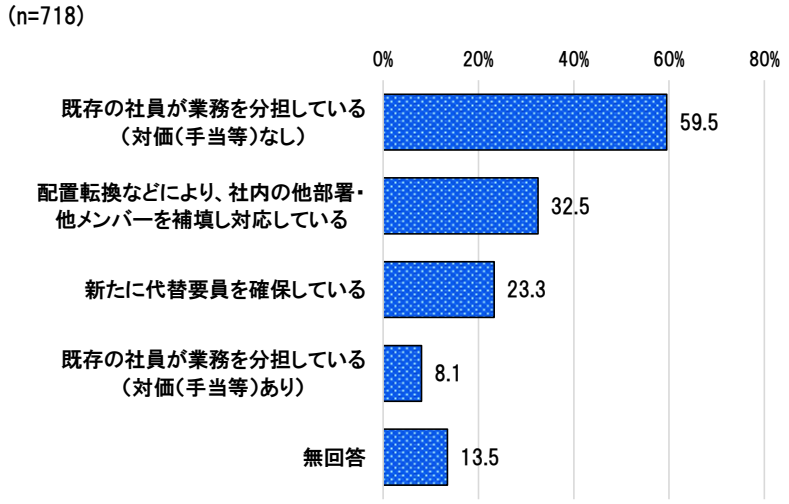
結婚、妊娠・出産、育児、介護を理由とした退職について、男性では「介護退職」が最も多く、女性では「結婚退職」が最多となっている。男女で比較すると、すべての理由で女性の退職者数が男性を上回る結果となっている。

区分	結婚退職	妊娠・出産退職	育児退職	介護退職	計
男性	5 人	0 人	2 人	20 人	27 人
女性	76 人	18 人	35 人	36 人	165 人
計	81 人	18 人	37 人	56 人	192 人

図表 43　結婚、妊娠・出産、育児、介護を理由とした退職（R7.4.1～R8.3.31）

（７）育児休業、介護休業に係る業務フォロー体制の整備状況（複数回答）

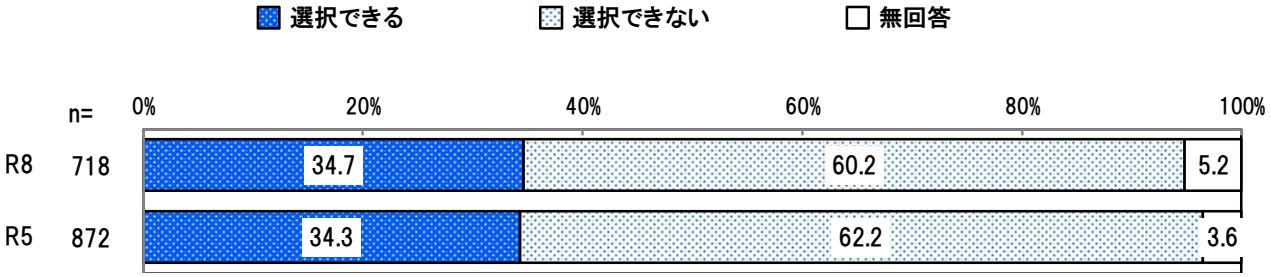
育児休業、介護休業に係る業務フォロー体制の整備状況について、「既存の社員が業務を分担している（対価（手当等）なし）」が 59.5%で最も高く、次いで「配置転換などにより、社内の他部署・他メンバーを補填し対応している」(32.5%)、「新たに代替要員を確保している」(23.3%)の順となっている。



図表 44　育児休業、介護休業に係る業務フォロー体制の整備状況

（８）育児・介護以外の理由で短時間・短日勤務を選択できる事業所

育児・介護以外の理由で短時間・短日勤務を選択できる事業所について、「選択できる」が 34.7%、「選択できない」が 60.2%で、「選択できない」が 25.5 ポイント上回る結果となっている。



図表 45　育児・介護以外の理由で短時間・短日勤務を選択できる事業所

４．若者の雇用について

（１）新卒者（既卒３年以内の者を含む）の採用状況

新卒者（既卒３年以内の者を含む）について、正社員・正社員以外ともに令和５年度～令和７年度の雇用計画に対して、実績が下回る結果となっている。

年度	正社員		正社員以外	
	計画	実績	計画	実績
R5	1,694 人	1,378 人	98 人	50 人
R6	1,690 人	1,329 人	82 人	39 人
R7	1,656 人	1,301 人	78 人	39 人

※計画および実績ともに回答がある企業の数値を集計

図表 46-1　新卒者（既卒３年以内の者を含む）の採用状況

（２）新卒者（既卒３年以内の者を含む）の R8.4.1 時点の離職状況

年度	正社員	正社員以外
	離職人数	離職人数
R5 採用	306 人	131 人
R6 採用	188 人	62 人
R7 採用	113 人	49 人

図表 46-2　新卒者（既卒３年以内の者を含む）の離職状況

（３）既卒３年を経過した 39 歳までの者の採用状況

既卒３年を経過した 39 歳までの者について、正社員・正社員以外ともに令和５年度～令和７年度の雇用計画に対して、実績が下回る結果となっている。

年度	正社員		正社員以外	
	計画	実績	計画	実績
R5	679 人	513 人	279 人	211 人
R6	696 人	583 人	258 人	200 人
R7	645 人	529 人	288 人	209 人

※計画および実績ともに回答がある企業の数値を集計

図表 47-1　既卒３年を経過した 39 歳までの者の採用状況

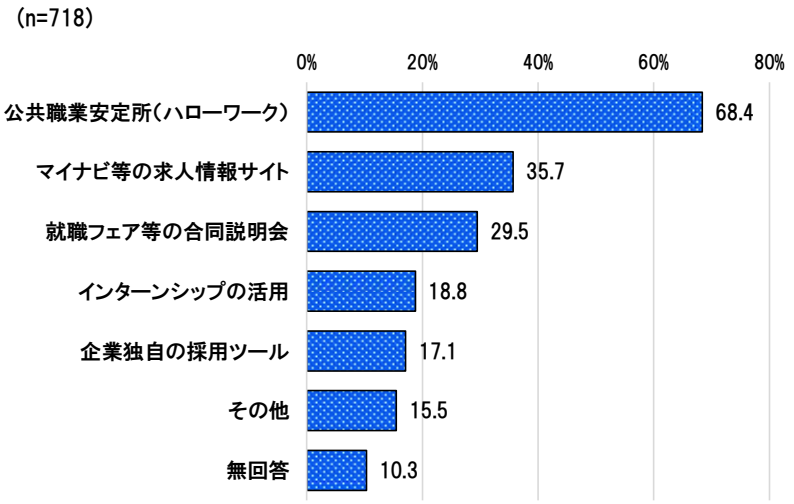
（４）既卒３年を経過した 39 歳までの者の R8.4.1 時点の離職状況

年度	正社員	正社員以外
	離職人数	離職人数
R5 採用	288 人	412 人
R6 採用	245 人	489 人
R7 採用	169 人	302 人

図表 47-2　既卒３年を経過した 39 歳までの者の離職状況

（５）若者の採用にあたって活用したツール（複数回答）

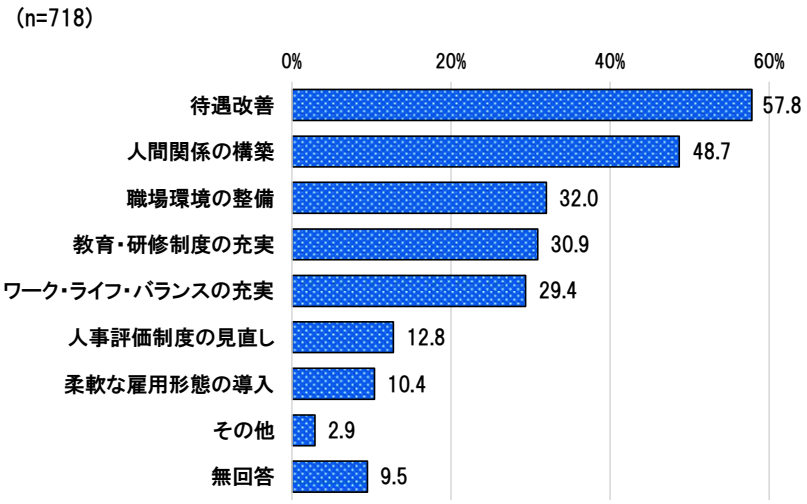
若者の採用にあたって活用したツールについて、「公共職業安定所（ハローワーク）」が 68.4%で最も高く、次いで「マイナビ等の求人情報サイト」（35.7%）、「就職フェア等の合同説明会」（29.5%）の順となっている。



図表 48　若者の採用にあたって活用したツール

（６）若者の採用・離職防止にあたって課題に感じている取組（複数回答）

若者の採用・離職防止にあたって課題に感じている取組について、「待遇改善」が 57.8%で最も高く、次いで「人間関係の構築」（48.7%）、「職場環境の整備」（32.0%）、「教育・研修制度の充実」（30.9%）の順となっている。



図表 49　若者の採用・離職防止にあたって課題に感じている取組

５．女性の活躍について

（１）役職に占める女性の割合

役職に占める女性の割合について、「係長相当職」が 26.6%で最も高く、次いで「課長相当職」と「役員」が約 19%で同程度となっている。

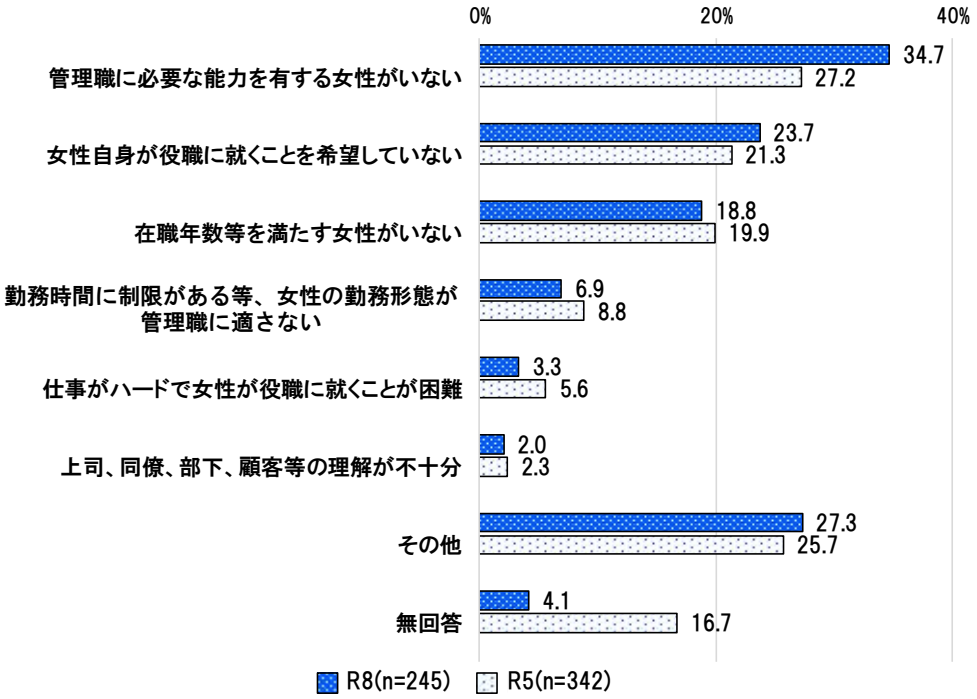
なお、令和５年度実績と比較すると、すべての役職で女性の割合が増加する結果となっている。

区分	R8 実績			R5 実績		
	男女計	うち女性	女性割合	男女計	うち女性	女性割合
役員	1,231 人	231 人	18.8%	1,557 人	246 人	15.8%
部長相当職	1,629 人	219 人	13.4%	2,602 人	275 人	10.6%
課長相当職	4,115 人	778 人	18.9%	7,653 人	1,110 人	14.5%
係長相当職	4,395 人	1,171 人	26.6%	10,764 人	2,777 人	25.8%

図表 50　役職に占める女性の割合

（２）女性を役職に登用しない（できない）理由（複数回答）

女性を役職に登用しない（できない）理由について、「管理職に必要な能力を有する女性がいない」が 34.7%で最も高く、次いで「女性自身が役職に就くことを希望していない」（23.7%）、「在職年数等を満たす女性がいない」（18.8%）の順となっている。



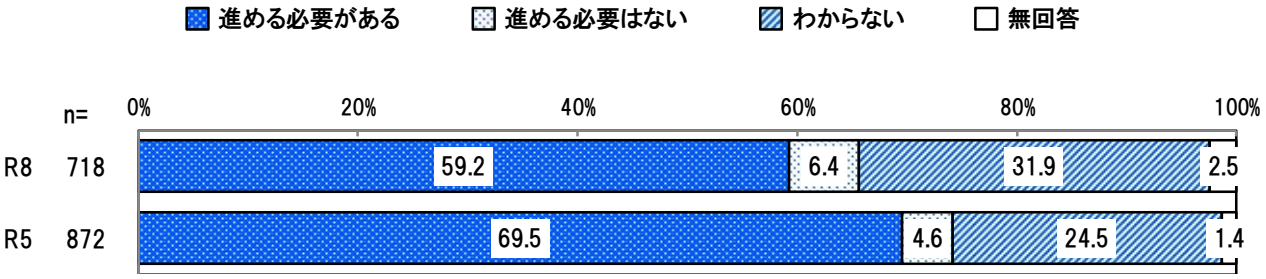
※女性の係長以上の役職がすべて「０」人と回答した企業を母数として算出している。

図表 51　女性を役職に登用しない（できない）理由

（３）女性の就業継続等のキャリア形成

女性の就業継続等のキャリア形成について、「進める必要がある」が 59.2%で最も高く、次いで「わからない」(31.9%)、「進める必要はない」(6.4%) の順となっている。

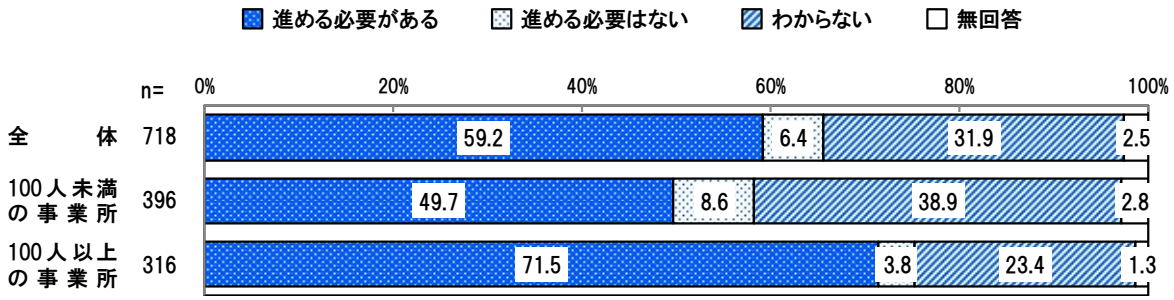
なお、令和５年度と比較すると、「進める必要がある」は 10.3 ポイント下回る結果となっている。



図表 52　女性の就業継続等のキャリア形成

ア　従業員規模別

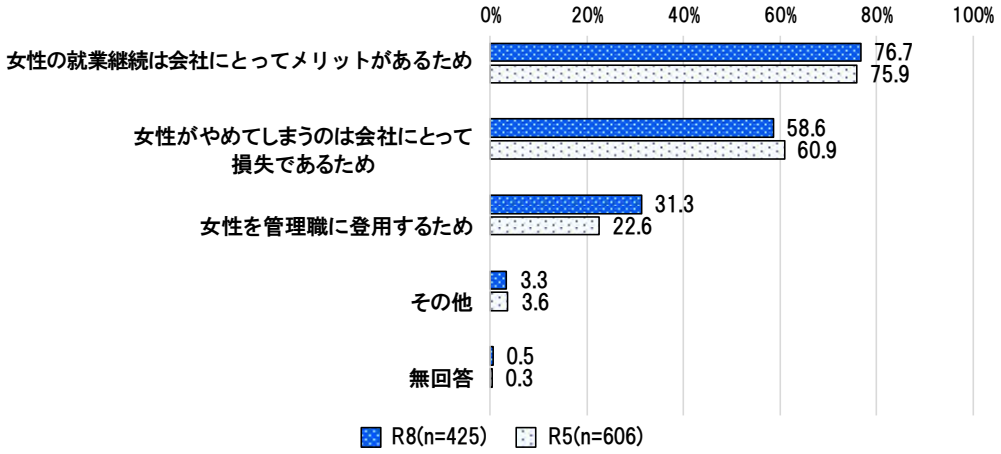
従業員規模別では、いずれの区分でも「進める必要がある」が最多となり、100 人以上の事業所では 71.5%と全体を上回る結果となっている。



図表 53　女性の就業継続等のキャリア形成【従業員規模別】

（４）女性のキャリア形成を「進める必要がある」理由（複数回答）

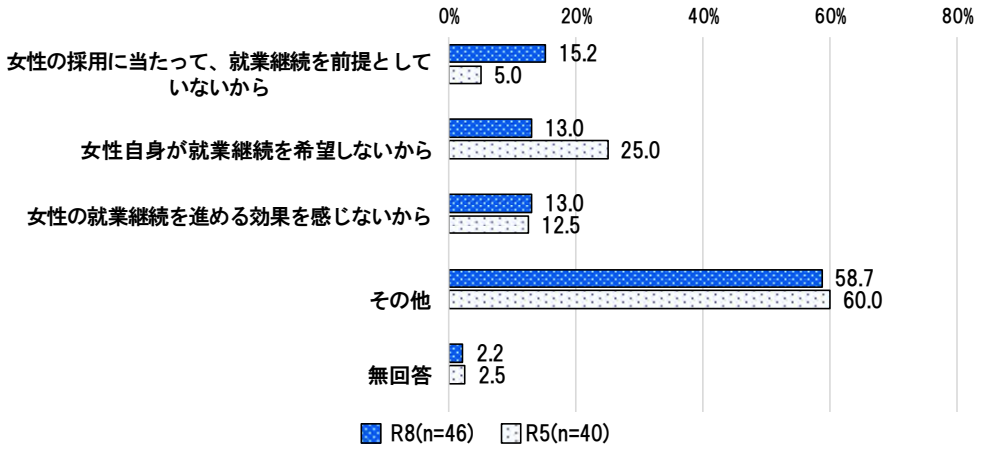
女性のキャリア形成を「進める必要がある」理由について、「女性の就業継続は会社にとってメリットがあるため」が 76.7%で最も高く、次いで「女性がやめてしまうのは会社にとって損失であるため」（58.6%）の順となっている。



図表 54　女性のキャリア形成を「進める必要がある」理由

（５）女性のキャリア形成を「進める必要はない」理由（複数回答）

女性のキャリア形成を「進める必要はない」理由について、「女性の採用に当たって、就業継続を前提としていないから」が 15.2%で最も高く、次いで「女性自身が就業継続を希望しないから」（13.0%）、「女性の就業継続を進める効果を感じないから」（13.0%）の順となっている。

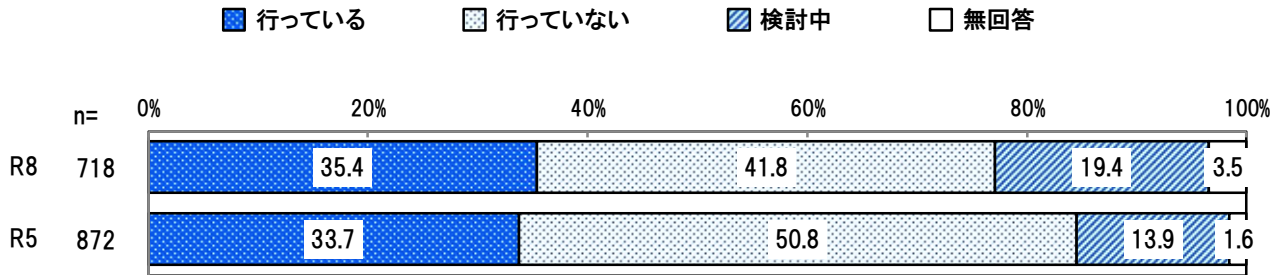


図表 55　女性のキャリア形成を「進める必要はない」理由

（６）女性の活躍を推進するポジティブ・アクションの取組

女性の活躍を推進するポジティブ・アクションの取組について、「行っている」が 35.4%、「行っていない」が 41.8%となっている。

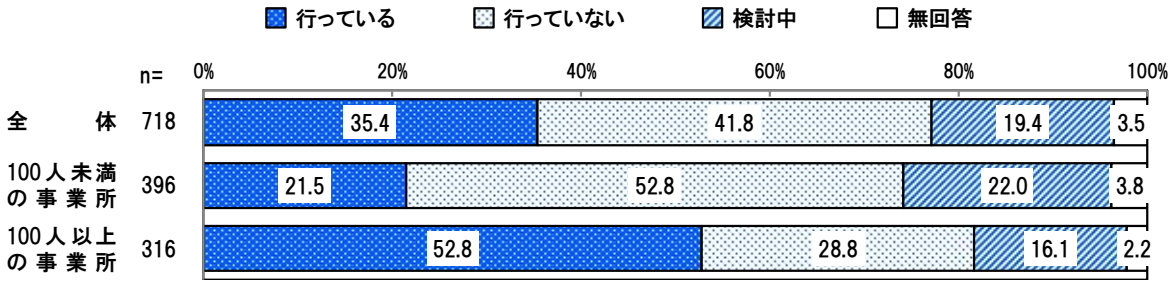
なお、令和５年度と比較すると、女性の活躍を推進するポジティブ・アクションに取り組む事業者は 1.7 ポイント増加する結果となっている。



図表 56　女性の活躍を推進するポジティブ・アクションの取組

ア　従業員規模別

従業員規模別では、「行っている」の割合は 100 人以上の事業所で 52.8%、100 人未満の事業所で 21.5%と 100 人以上の事業所が 31.3 ポイント上回る結果となっている。また、100 人以上の事業所では全体値（35.4%）を約 17 ポイント上回っており、女性の活躍を推進するポジティブ・アクションへの取組が進んでいることが分かる。

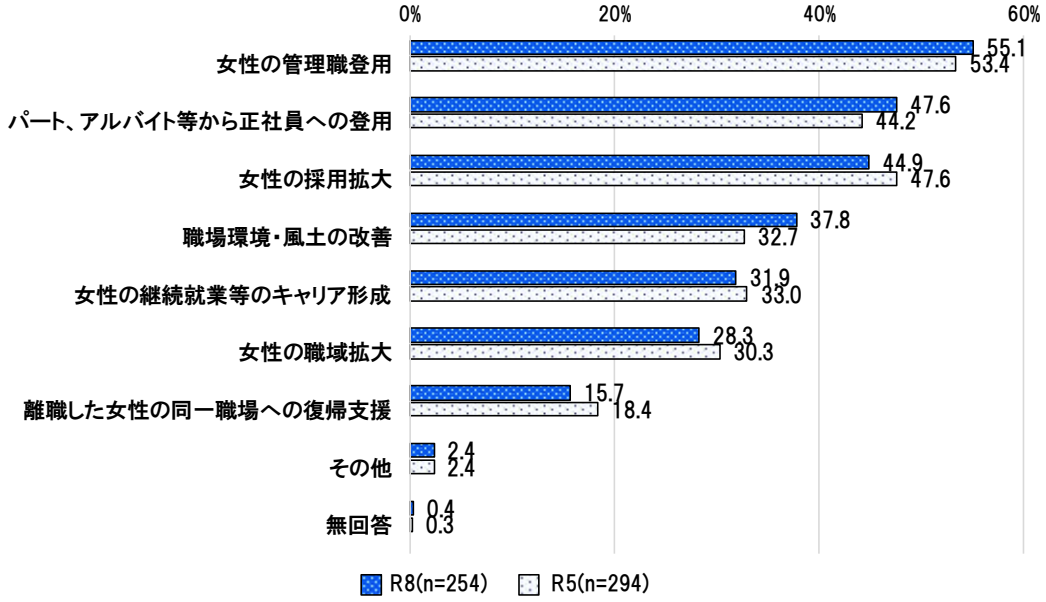


図表 57　女性の活躍を推進するポジティブ・アクションの取組【従業員規模別】

（７）ポジティブ・アクションの取組（複数回答）

具体的なポジティブ・アクションの取組について、「女性の管理職登用」が 55.1％で最も高く、次いで「パート、アルバイト等から正社員への登用」（47.6%）、「女性の採用拡大」（44.9%）の順となっている。

なお、令和５年度と比較すると、「職場環境・風土の改善」が 5.1 ポイント上回る結果となっている。

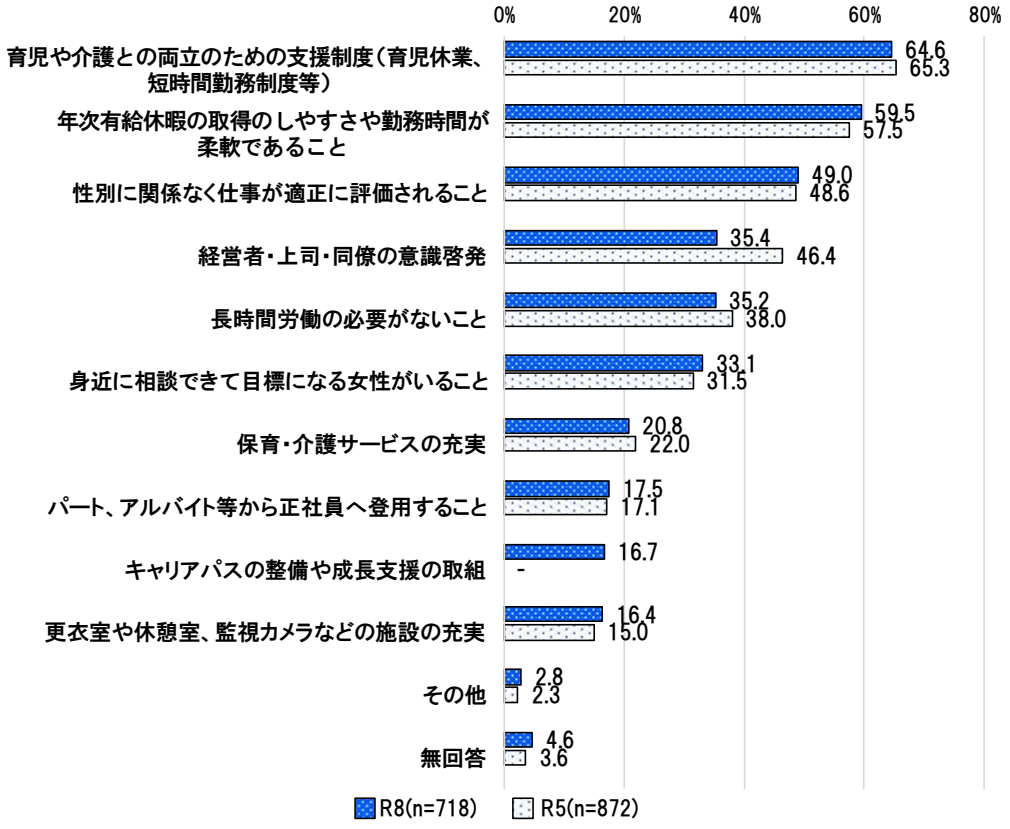


図表 58　ポジティブ・アクションの取組

（８）女性が働きやすい職場づくりのために必要なこと（複数回答）

女性が働きやすい職場づくりのために必要なことについて、「育児や介護との両立のための支援制度」が 64.6%で最も高く、次いで「年次有給休暇の取得のしやすさや勤務時間が柔軟であること」(59.5%)、「性別に関係なく仕事が適正に評価されること」(49.0%) の順となっている。

なお、令和５年度と比較すると、「経営者・上司・同僚の意識啓発」が 11.0 ポイント下回る結果となっている。

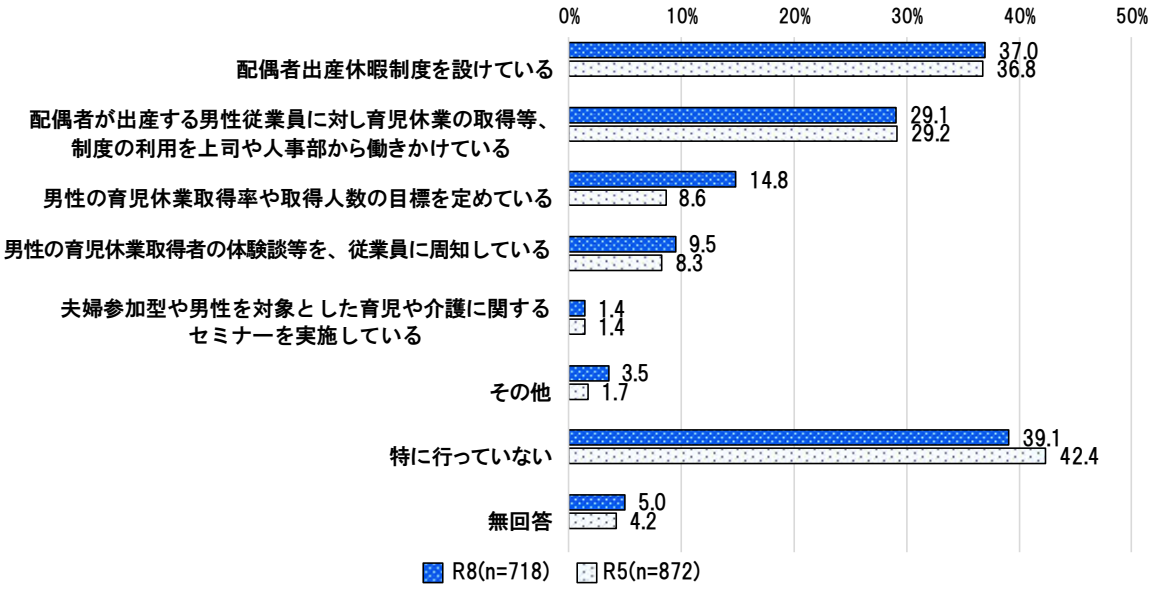


図表 59　女性が働きやすい職場づくりのために必要なこと

（９）男性の育児・介護参画促進などを目的とした取組（複数回答）

男性の育児・介護参画促進などを目的とした取組について、「配偶者出産休暇制度を設けている」が 37.0%で最も高く、次いで「配偶者が出産する男性従業員に対し育児休業の取得等、制度の利用を上司や人事部から働きかけている」(29.1%)、「男性の育児休業取得率や取得人数の目標を定めている」（14.8%）の順となっている。

なお、令和５年度と比較すると、「男性の育児休業取得率や取得人数の目標を定めている」が 6.2 ポイント上回る結果となっている。



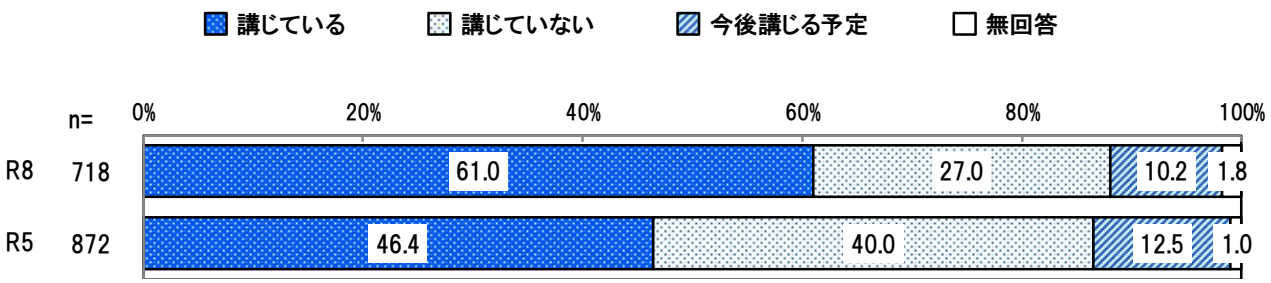
図表 60　男性の育児・介護参画促進などを目的とした取組

６．高齢者・障害者雇用について

（１）70 歳までの就業機会確保措置

70 歳までの就業機会確保措置について、「講じている」が 61.0%、「講じていない」が 27.0%となっている。

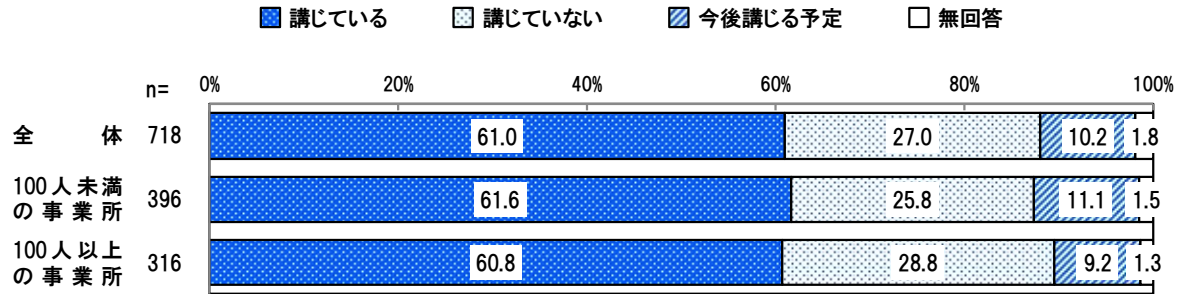
なお、令和５年度と比較すると、70 歳までの就業機会確保措置を講じている事業者は 14.6 ポイント増加する結果となっている。



図表 61　70 歳までの就業機会確保措置

ア　従業員規模別

従業員規模別では、規模による大きな差はみられず、70 歳までの就業機会確保措置を講じている事業所は約 60%を占める結果となった。

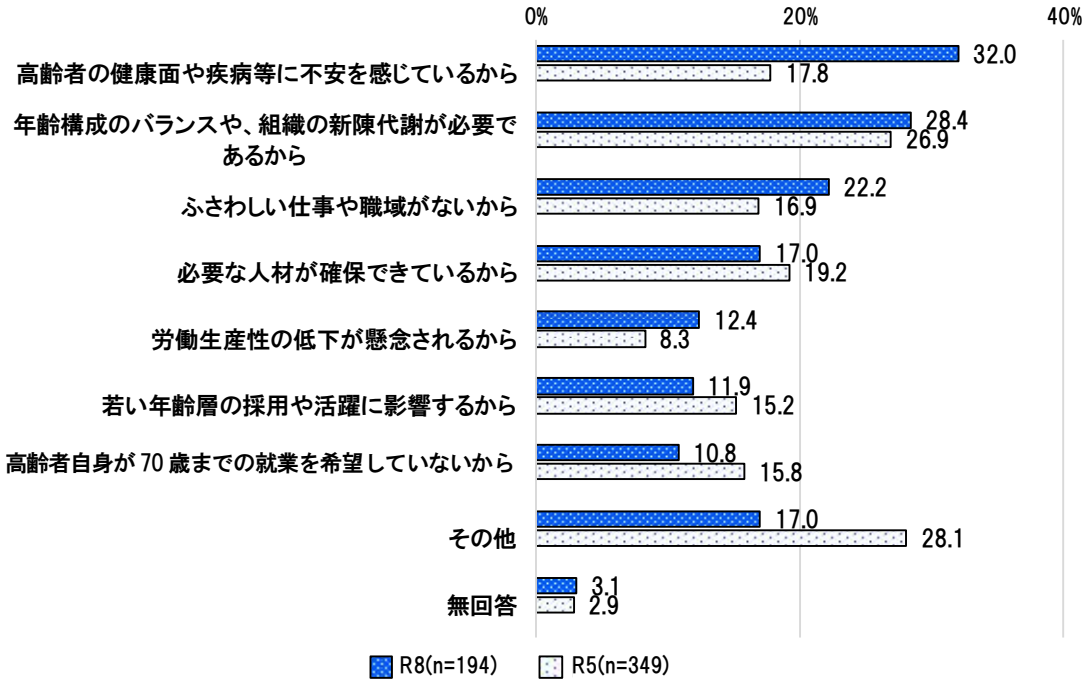


図表 62　70 歳までの就業機会確保措置【従業員規模別】

（２）70 歳までの就業機会確保措置を「講じていない」理由（複数回答）

70 歳までの就業機会確保措置を「講じていない」理由について、「高齢者の健康面や疾病等に不安を感じているから」が 32.0%で最も高く、次いで「年齢構成のバランスや、組織の新陳代謝が必要であるから」(28.4%)、「ふさわしい仕事や職域がないから」(22.2%) の順となっている。

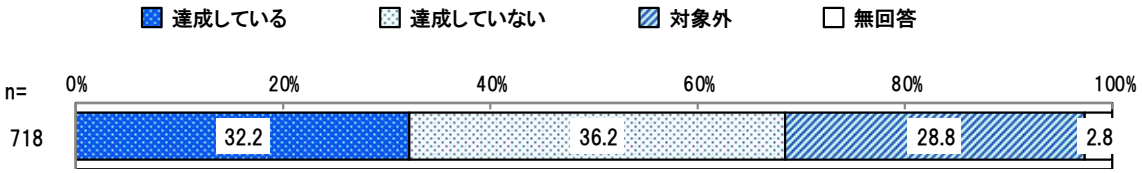
なお、令和５年度と比較すると、「高齢者の健康面や疾病等に不安を感じているから」が 14.2 ポイント上回る結果となっている。



図表 63　70 歳までの就業機会確保措置を「講じていない」理由

（３）障害者の法定雇用率達成状況

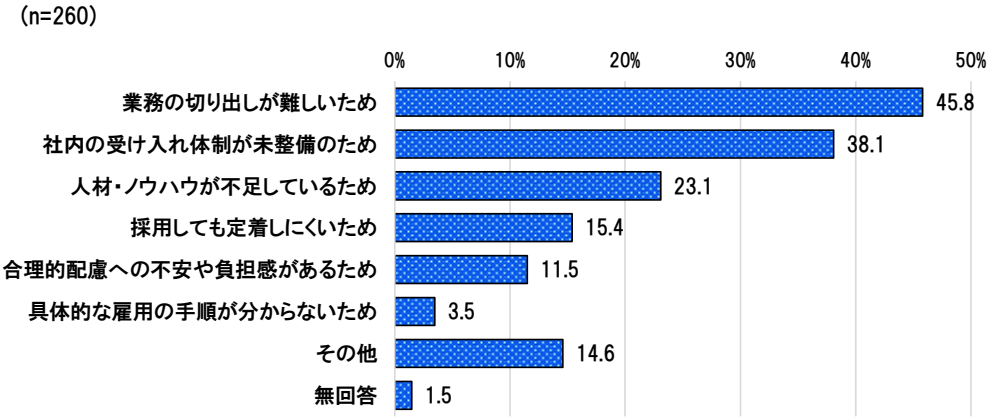
障害者の法定雇用率達成状況について、「達成している」が 32.2%、「達成していない」が 36.2%と、達成していない事業者が 4.0 ポイント上回る結果となっている。



図表 64　障害者の法定雇用率達成状況

（４）障害者の法定雇用率を「達成していない」理由（複数回答）

障害者の法定雇用率を「達成していない」理由について、「業務の切り出しが難しいため」が 45.8%で最も高く、次いで「社内の受け入れ体制が未整備のため」(38.1%)、「人材・ノウハウが不足しているため」(23.1%) の順となっている。



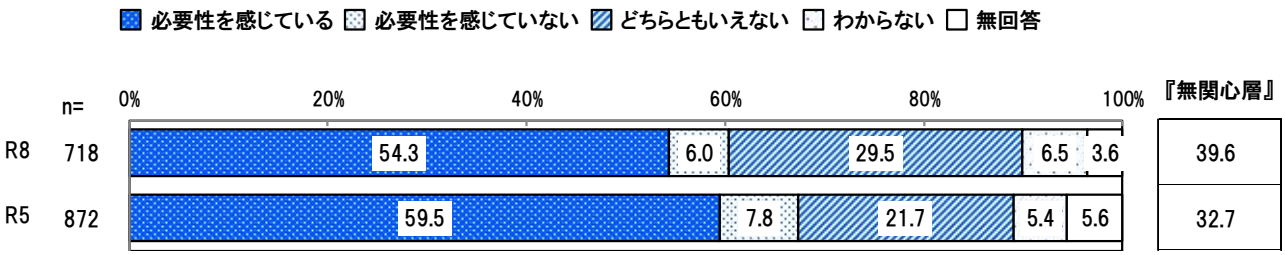
図表 65　障害者の法定雇用率を「達成していない」理由

7．働き方改革について

（１）働き方改革に取り組む必要性

働き方改革に取り組む必要性について、「必要性を感じている」が 54.3%、「必要性を感じていない」が 6.0%となっている。

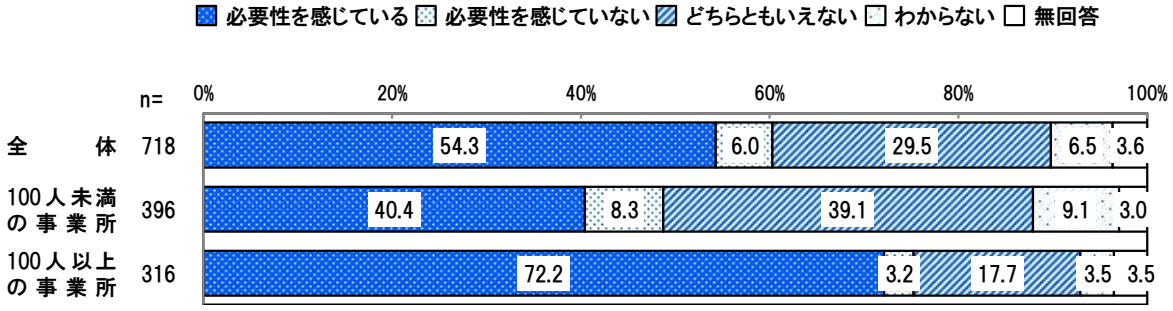
なお、令和５年度と比較すると、『無関心層』（「どちらともいえない」、「わからない」、「無回答」の合計）が約７ポイント増加する結果となっている。



図表 66　働き方改革に取り組む必要性

ア　従業員規模別

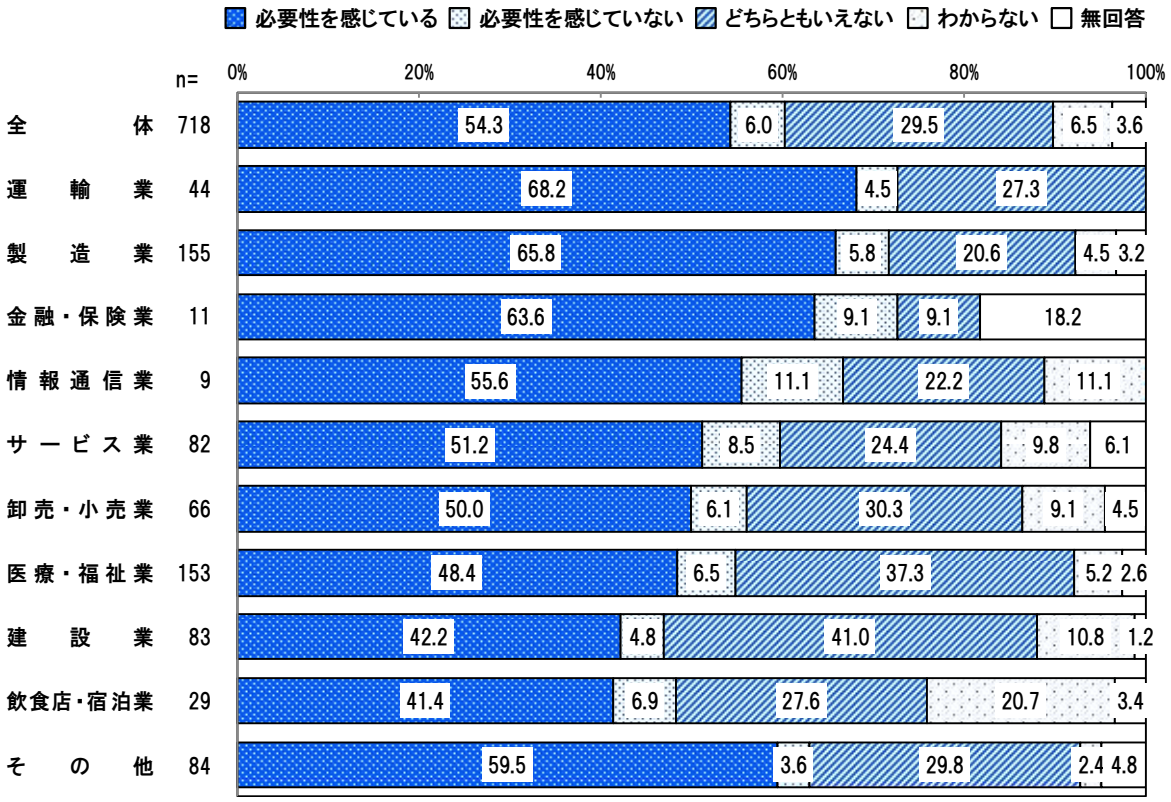
従業員規模別では、「必要性を感じている」割合は 100 人以上の事業所が 72.2%、100 人未満の事業所が 40.4%と 100 人以上の事業所が 31.8 ポイント上回る結果となっている。また、100 人以上の事業所では全体値（54.3%）を約 18 ポイント上回っており、働き方改革の必要性への理解が進んでいることがわかる。



図表 67　働き方改革に取り組む必要性【従業員規模別】

イ　業種別

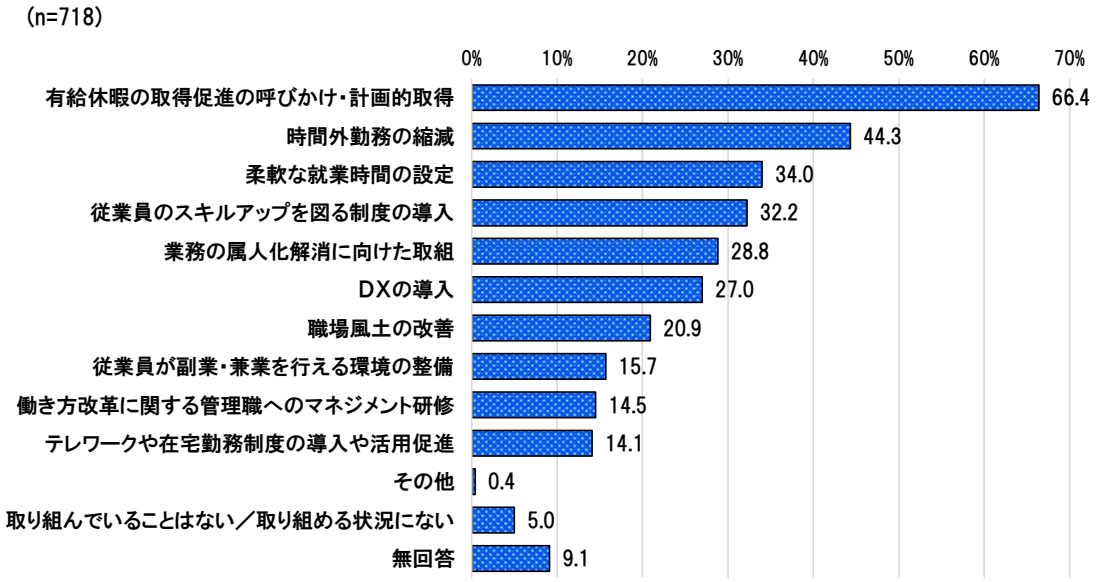
業種別では、「必要性を感じている」割合は運輸業が 68.2%で最も高く、次いで製造業(65.8%)、金融・保険業（63.6%）の順となっている。一方、飲食店・宿泊業、建設業、医療・福祉業は 40%台にとどまっている。



図表 68　働き方改革に取り組む必要性【業種別】

（2-1）働き方改革としての取組（複数回答）

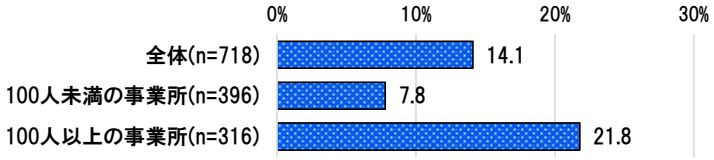
働き方改革としての取組については、「有給休暇の取得促進の呼びかけ・計画的取得」が 66.4%で最も高く、次いで「時間外勤務の縮減」（44.3%）、「柔軟な就業時間の設定」（34.0%）の順となっている。



図表 69　働き方改革としての取組

ア　従業員規模別の「テレワークや在宅勤務制度の導入や活用促進」の状況

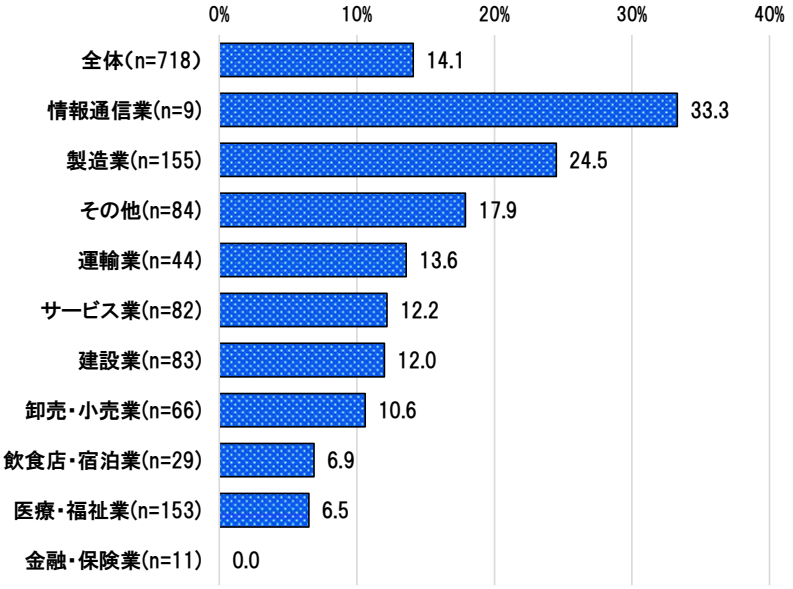
従業員規模別の「テレワークや在宅勤務制度の導入や活用促進」の状況は、100 人以上の事業所が 21.8%、100 人未満の事業所が 7.8%となっており、100 人以上の事業所でテレワークや在宅勤務制度の活用が進んでいることがわかる。



図表 70　テレワークや在宅勤務制度の導入や活用促進の状況【従業員規模別】

イ　業種別の「テレワークや在宅勤務制度の導入や活用促進」の状況

業種別の「テレワークや在宅勤務制度の導入や活用促進」の状況は、情報通信業が 33.3%で最も高く、次いで製造業（24.5%）、その他（17.9%）、運輸業（13.6%）の順となっている。

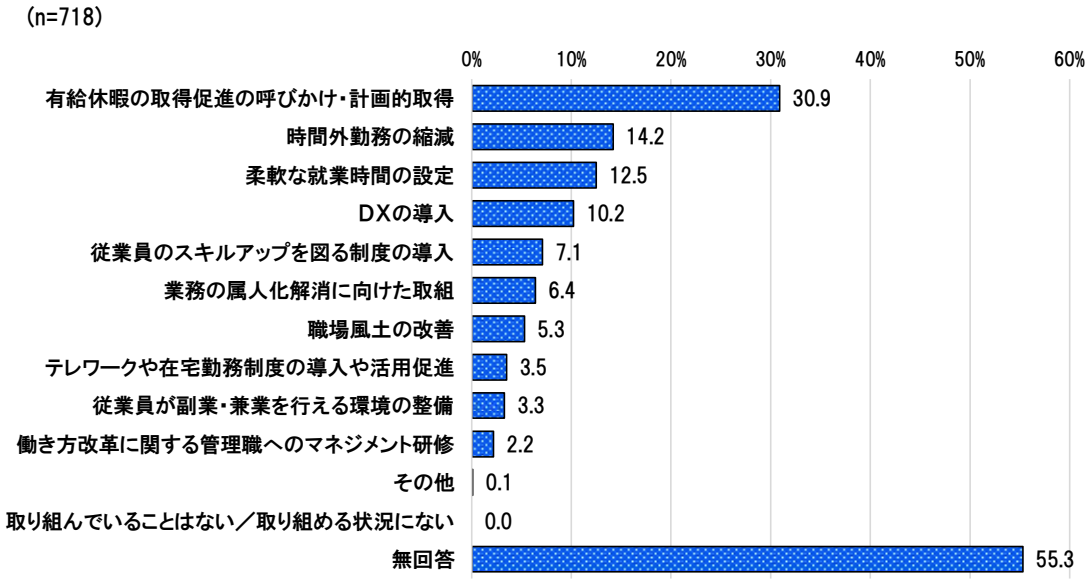


※情報通信業は母数が少ないため参考値とする。

図表 71　テレワークや在宅勤務制度の導入や活用促進の状況【業種別】

(2-2) 働き方改革として効果をあげている取組（複数回答）

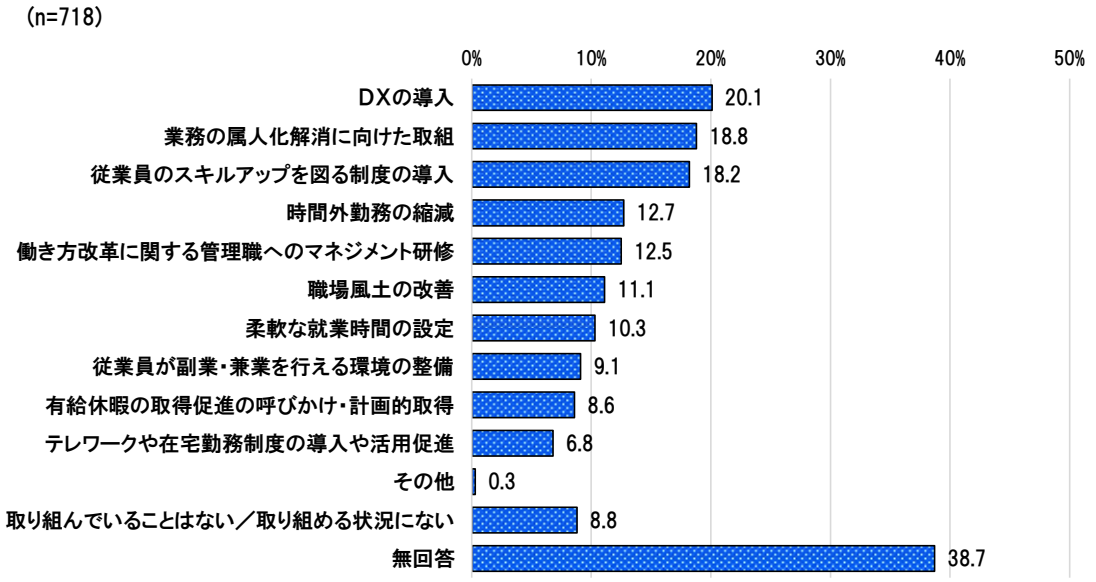
働き方改革として効果をあげている取組について、「有給休暇の取得促進の呼びかけ・計画的取得」が 30.9%で最も高く、次いで「時間外勤務の縮減」(14.2%)、「柔軟な就業時間の設定」(12.5%)の順となっている。



図表 72　働き方改革として効果をあげている取組

（2-3）働き方改革として今後取り組む予定・検討中の取組（複数回答）

働き方改革として今後取り組む予定・検討中の取組について、「DX の導入」が 20.1%で最も高く、次いで「業務の属人化解消に向けた取組」（18.8%）、「従業員のスキルアップを図る制度の導入」（18.2%）の順となっている。

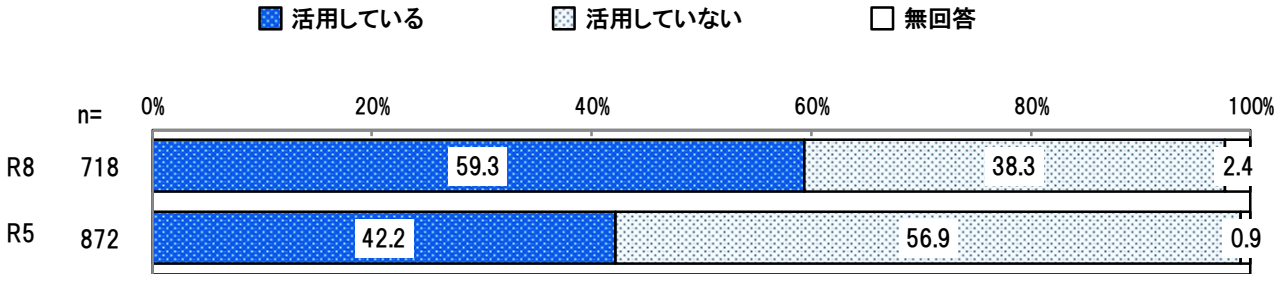


図表 73　働き方改革として今後取り組む予定・検討中の取組

（３）働き方改革を推進するためのデジタル技術の活用

働き方改革を推進するためのデジタル技術の活用について、「活用している」が 59.3%、「活用していない」が 38.3%となっている。

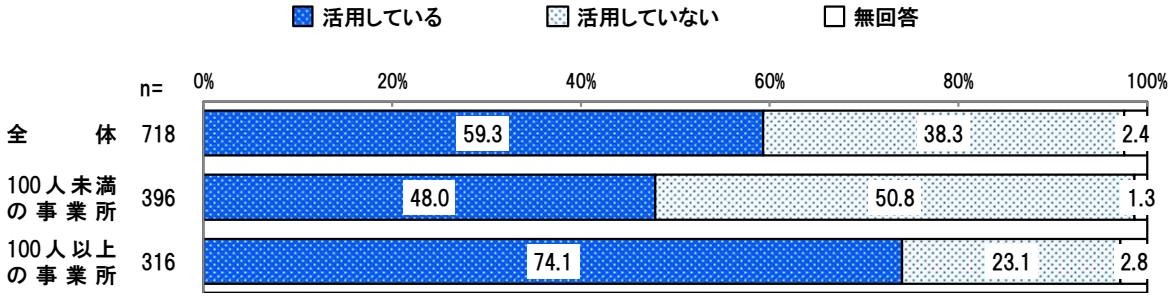
なお、令和５年度と比較すると、デジタル技術の活用は約 17 ポイント増加する結果となっている。



図表 74　働き方改革を推進するためのデジタル技術の活用

ア　従業員規模別

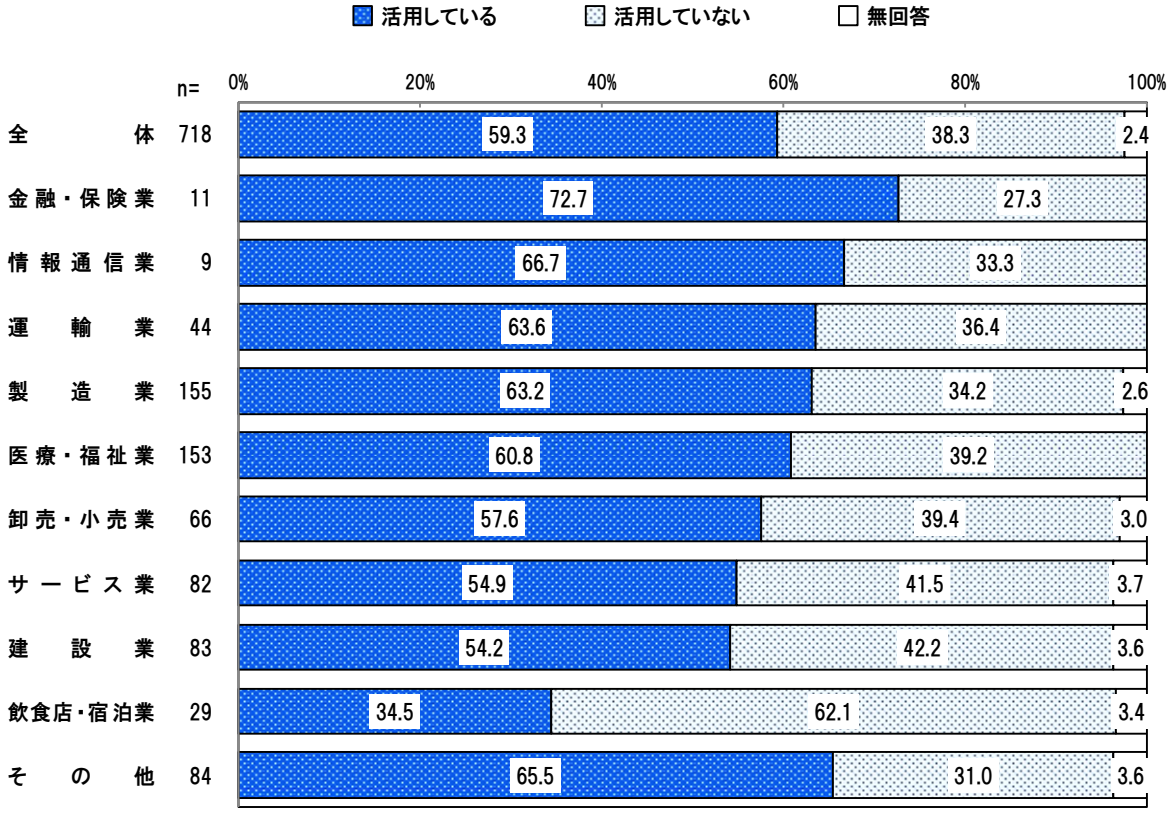
従業員規模別では、デジタル技術を「活用している」割合は 100 人以上の事業所が 74.1%、100 人未満の事業所が 48.0%と、100 人以上の事業所で働き方改革を推進するためのデジタル技術の活用が進んでいることがわかる。



図表 75　働き方改革を推進するためのデジタル技術の活用【従業員規模別】

イ　業種別

業種別では、デジタル技術を「活用している」割合は金融・保険業が 72.7%で最も高く、次いで情報通信業（66.7%）、その他（65.5%）、運輸業（63.6%）の順となっている。

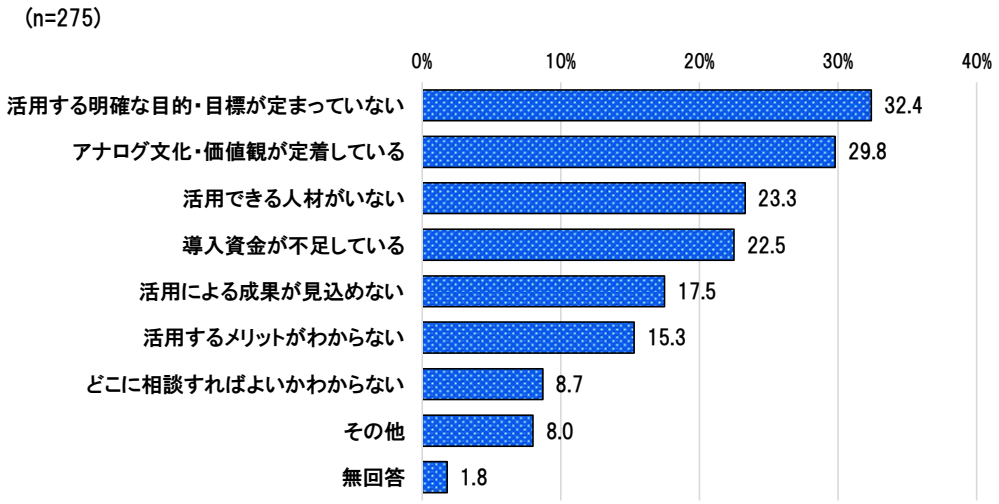


※情報通信業は母数が少ないため参考値とする。

図表 76　働き方改革を推進するためのデジタル技術の活用【業種別】

（４）デジタル技術の活用が進まない理由（複数回答）

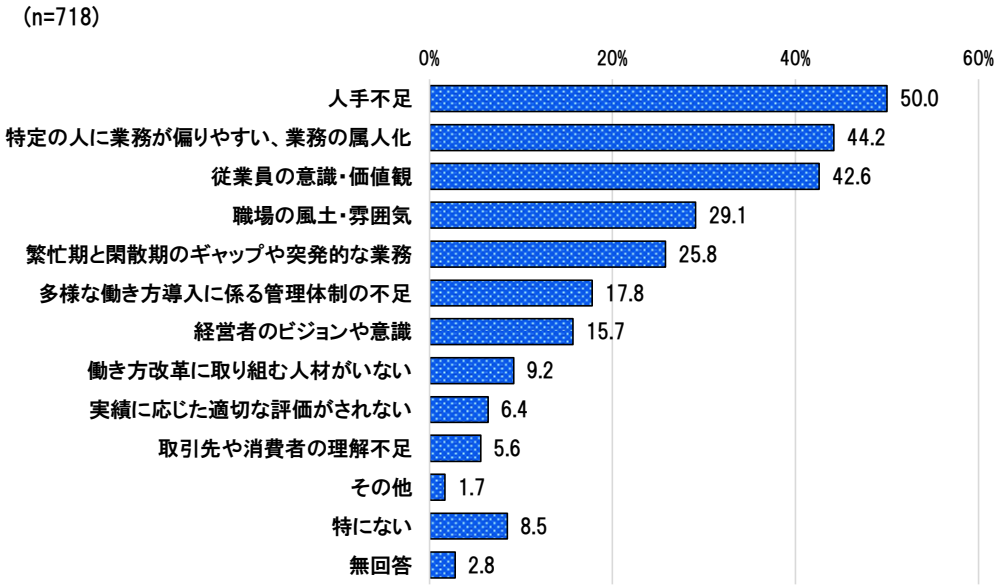
デジタル技術の活用が進まない理由について、「活用する明確な目的・目標が定まっていない」が 32.4%で最も高く、次いで「アナログ文化・価値観が定着している」(29.8%)、「活用できる人材がいない」(23.3%) の順となっている。



図表 77　デジタル技術の活用が進まない理由

（５）働き方改革の取組を進める上での問題点（複数回答）

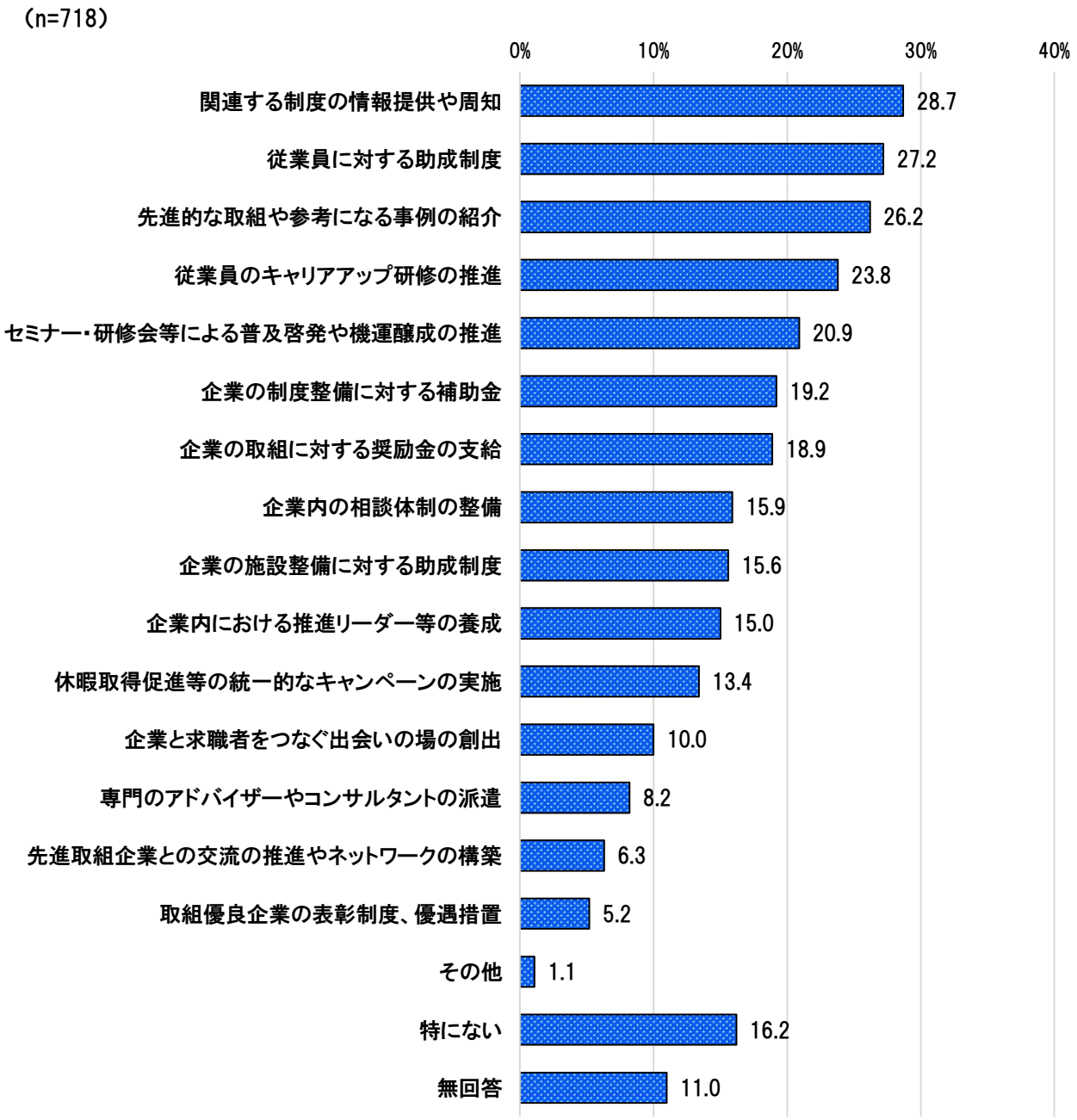
働き方改革の取組を進める上での問題点について、「人手不足」(50.0%)、「特定の人に業務が偏りやすい、業務の属人化」(44.2%)、「従業員の意識・価値観」(42.6%) の順となっている。



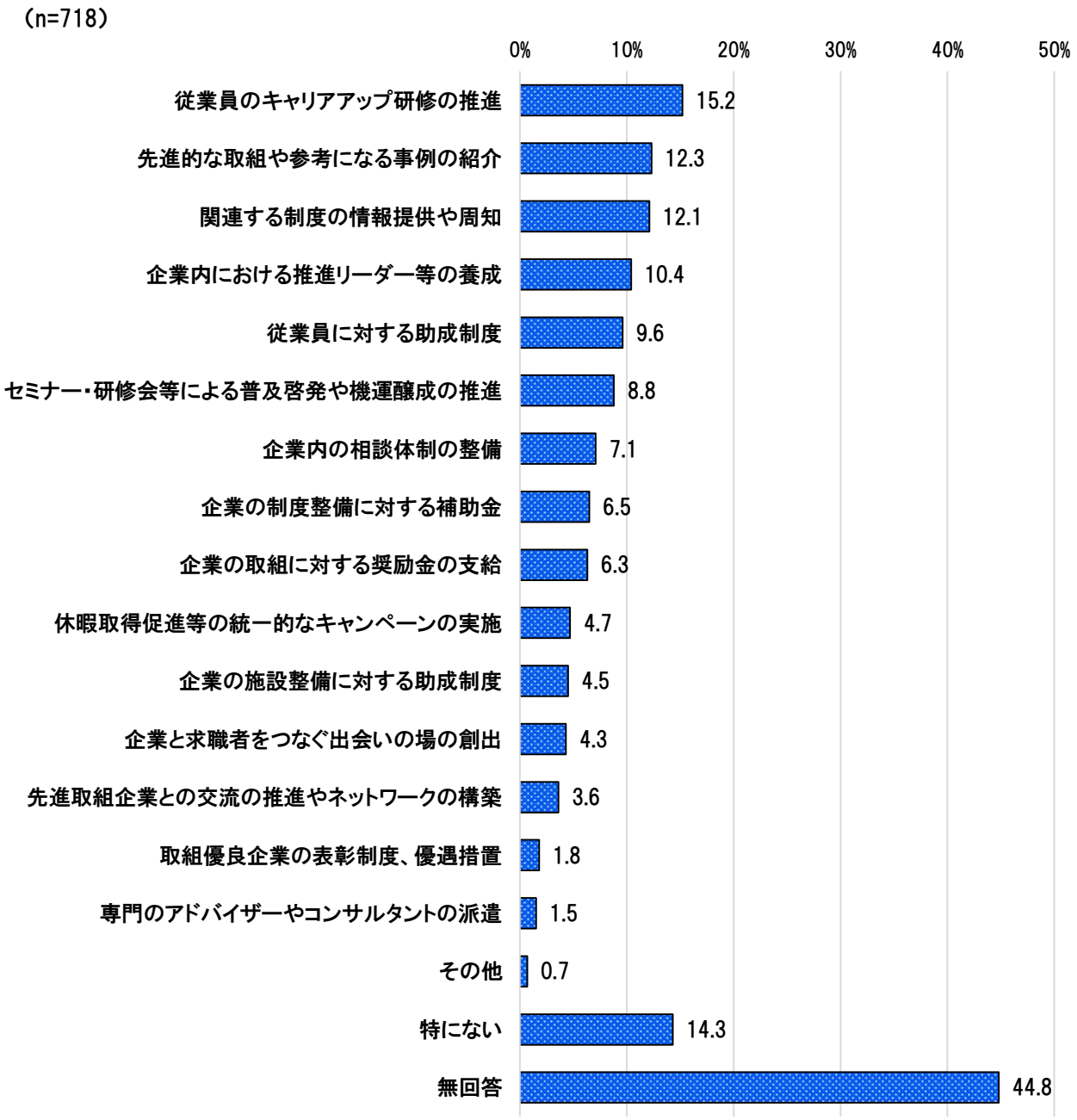
図表 78　働き方改革の取組を進める上での問題点

（６）働き方改革の取組を進めるために必要な支援（複数回答）

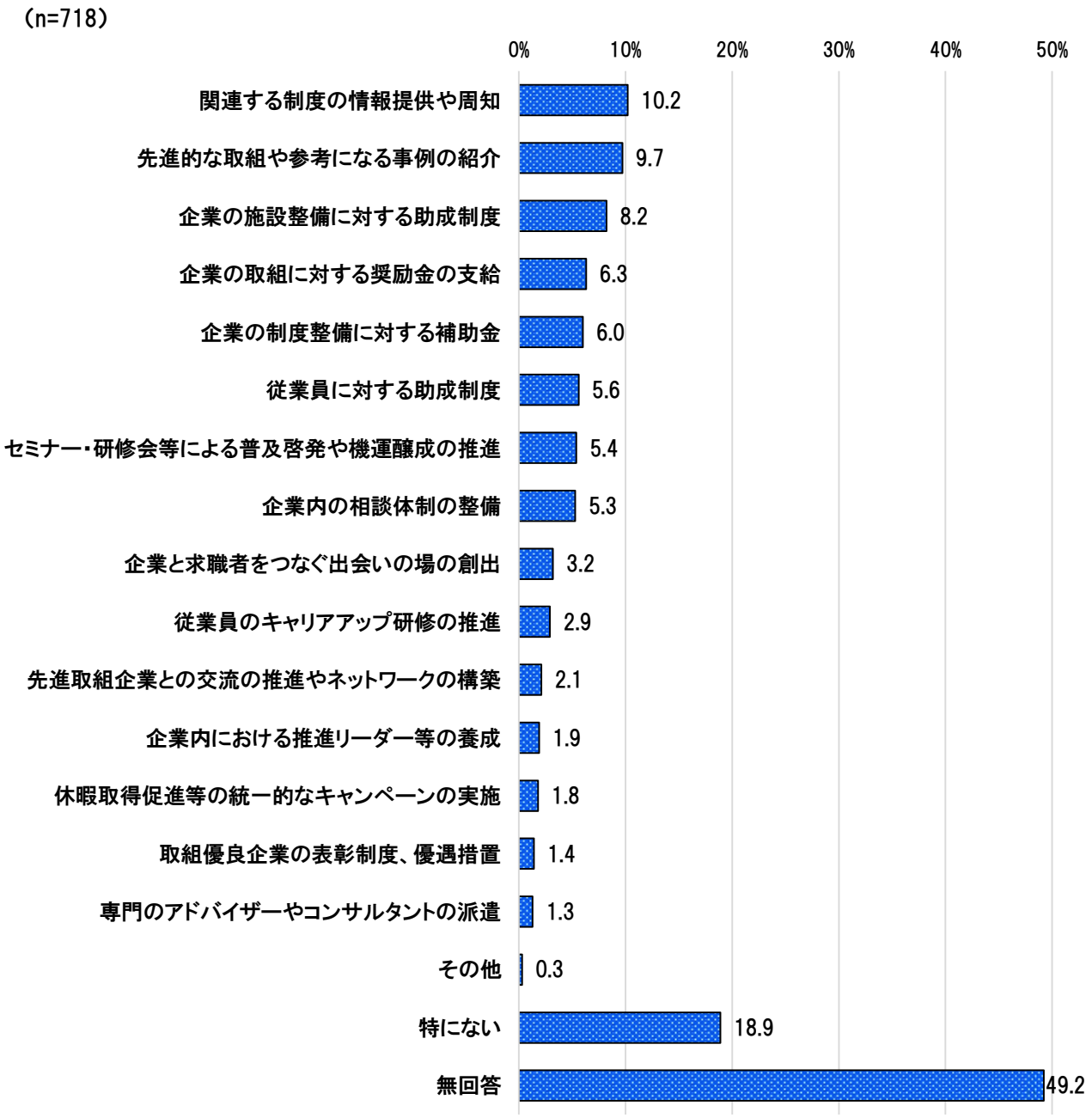
働き方改革の取組を進めるために必要な支援について、全般では「関連する制度の情報提供や周知」が 28.7%で最も高く、女性では「従業員のキャリアアップ研修の推進」（15.2%）、高齢者では「関連する制度の情報提供や周知」（10.2%）、障害者では「企業の施設整備に対する助成制度」（10.6%）がそれぞれ最多となっている。



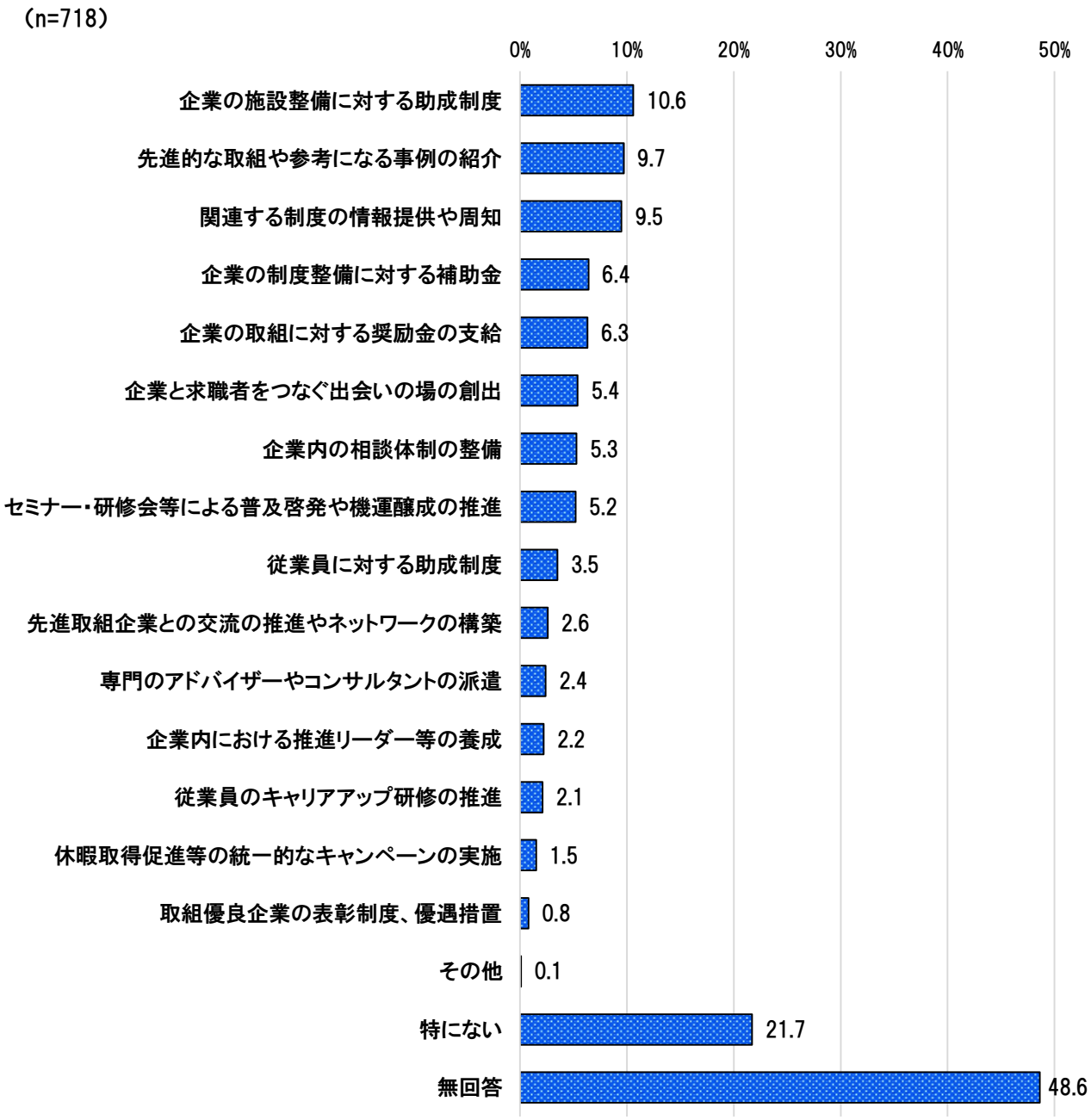
図表 79-1　働き方改革の取組を進めるために必要な支援（全般）



図表 79-2　働き方改革の取組を進めるために必要な支援（女性）



図表 79-3　働き方改革の取組を進めるために必要な支援（高齢者）



図表 79-4　働き方改革の取組を進めるために必要な支援（障害者）