

令和5年度 高知県労働環境等実態調査 報告書

(5人以上の事業所)

令和6年4月

高知県商工労働部 雇用労働政策課

目次

I. 調査概要	1
1. 調査目的.....	1
2. 調査対象事業所.....	1
3. 調査項目.....	1
4. 調査の方法.....	1
5. 回答結果.....	1
6. 注意事項.....	1
II. 調査結果	2
1. 事業所の属性.....	2
(1) 業種.....	2
2. 労働者数.....	4
(1) 令和5年3月31日時点での労働者の数.....	4
(2) 令和5年3月31日時点での役員等の数.....	13
3. 労働時間.....	16
(1) 週労働時間60時間以上の常用労働者.....	16
4. 休暇制度等.....	18
(1) 年次有給休暇.....	18
(2) 育児のための所定労働時間の短縮措置等.....	32
(3) 子の看護休暇制度の就業規則又は労働協約上の定めの有無及び利用状況.....	38
(4) 介護休暇制度の就業規則又は労働協約上の定めの有無及び利用状況.....	40
(5) 不妊治療のための休暇などの制度.....	42
5. 休業制度.....	46
(1) 産前産後休業制度の就業規則又は労働協約上の定めの有無及び利用状況.....	46
(2) 育児休業制度の就業規則又は労働協約上の定めの有無及び利用状況.....	48
(3) 介護休業制度の就業規則又は労働協約上の定めの有無及び利用状況.....	55
6. 働き方改革.....	58
(1) 経営者の意識及び働き方改革の取組状況.....	58
(2) 企業の取組状況と各指標との関係.....	78
(3) 課題認識.....	82
(4) 行政支援.....	88
7. 高知県ワークライフバランス推進企業認証制度.....	90
8. 多様な働き方.....	92
(1) 多様な働き方.....	92
(2) テレワーク.....	96
(3) 副業と兼業.....	102
9. ハラスメント対策.....	110
(1) 「ハラスメント」を防止するための対策.....	110

(2) 過去3年間の「ハラスメント」に関する相談実績又は該当する事案の有無.....	115
10. 人材の確保・定着.....	120
(1) 能力開発・向上支援.....	120
(2) 賃上げの実施状況.....	126
(3) 奨学金返還支援.....	131
Ⅲ. 調査票.....	142

I. 調査概要

1. 調査目的

この調査は、県内企業の労働時間や育児・介護制度の状況などの労働条件等の実態を把握し、県内企業の働きやすい労働環境の整備に向けた検討資料とすることを目的として実施した。

2. 調査対象事業所

高知県内の企業、事業所

3. 調査項目

- (1) 事業所の概要 (2) 労働者数等 (3) 労働時間 (4) 休暇制度等 (5) 休業制度
(6) 働き方改革 (7) 高知県ワークライフバランス推進企業認証制度 (8) 多様な働き方
(9) ハラスメント対策 (10) 人材の確保・定着

4. 調査の方法

- | | |
|---------------|--|
| (1) 地域 | 高知県全域 |
| (2) 産業 | 日本標準産業分類による |
| (3) 調査対象事業所 | 上記(1)及び(2)に属し、産業別・規模別に無作為に抽出した5,400社(従業員4人以下の企業2,000社、5人以上を雇用する企業3,400社) |
| (4) 調査票 | 別紙のとおり |
| (5) 調査時点 | 令和5年6月1日現在を基本 |
| (6) 調査期間 | 令和5年7月21日～8月22日 |
| (7) 調査票の記入、回収 | 郵送による自計式(未回答事業所に対しては、電話による回答督促を実施) |

5. 回答結果

- (1) 発送数：5,400件
(2) 回収数：2,058件
(3) 回収率：38.1%

6. 注意事項

- 各ページの集計表は、全体が件数、各項目は割合を表している。
- 各ページの集計表及び図表は、従業員5人以上の数値を表している。
- 図表中の構成比率は、小数点第2位を四捨五入している関係で、必ずしも100.0%とはならないことがある。
- 複数回答の設問は、回答が2つ以上ありうるため、合計は100%を超えることもある。
- 図表中の「n」とは回答件数の総数のことで、100%が何件の回答に相当するかを示す比率算出の基数である。
- 回答が5未満のものに関しては参考値とし、コメントは原則省略している。
- コメントは原則、無回答・その他を除いた具体的な項目、区分を対象とする。

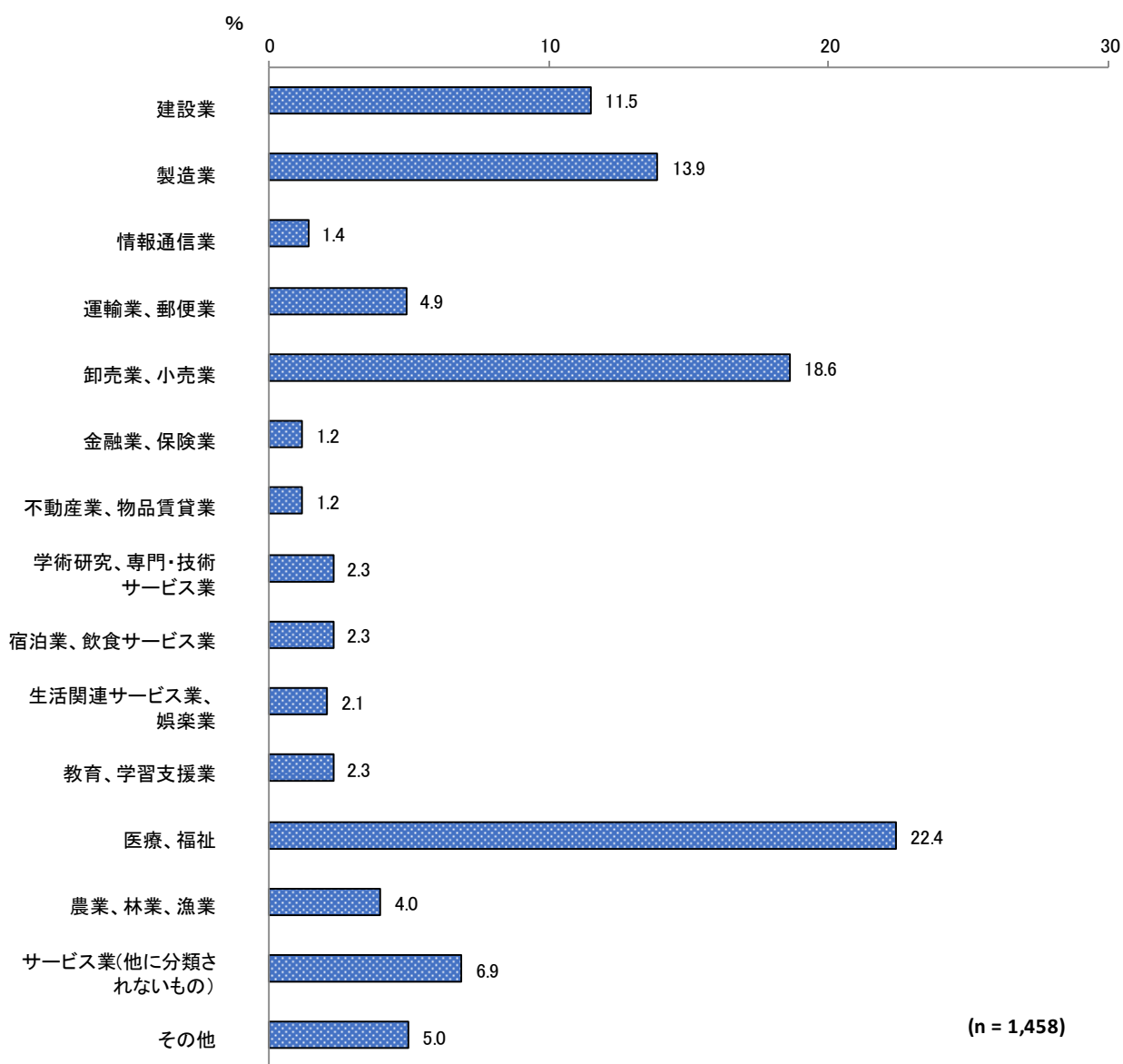
Ⅱ. 調査結果

1. 事業所の属性

(1) 業種

企業・事業所の業種の割合は、「医療、福祉」が22.4%で最も高く、次いで「卸売業、小売業」が18.6%、「製造業」が13.9%と続いている。

従業員規模別にみると、「10人以上」では「医療、福祉」、「5～9人」では「卸売業、小売業」が最も高くなっている。



(上段:件数、下段:%)		調査数	建設業	製造業	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	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	医療、福祉	農業、林業、漁業	サービス業(他に分類されないもの)	その他
合計		1,458 100.0	168 11.5	202 13.9	20 1.4	72 4.9	271 18.6	17 1.2	18 1.2	33 2.3	34 2.3	31 2.1	33 2.3	327 22.4	58 4.0	101 6.9	73 5.0
従業員規模	5~9人	424 100.0	64 15.1	51 12.0	4 0.9	15 3.5	106 25.0	6 1.4	5 1.2	6 1.4	7 1.7	6 1.4	5 1.2	67 15.8	9 2.1	41 9.7	32 7.5
	10~19人	386 100.0	46 11.9	57 14.8	4 1.0	24 6.2	68 17.6	5 1.3	9 2.3	14 3.6	8 2.1	5 1.3	5 1.3	72 18.7	25 6.5	25 6.5	19 4.9
	20~29人	177 100.0	24 13.6	17 9.6	1 0.6	11 6.2	25 14.1	2 1.1	1 0.6	2 1.1	8 4.5	5 2.8	4 2.3	41 23.2	10 5.6	13 7.3	13 7.3
	30~49人	200 100.0	21 10.5	33 16.5	4 2.0	14 7.0	35 17.5	1 0.5	1 0.5	4 2.0	6 3.0	10 5.0	5 2.5	44 22.0	9 4.5	9 4.5	4 2.0
	50~99人	136 100.0	10 7.4	23 16.9	4 2.9	6 4.4	16 11.8	1 0.7	2 1.5	5 3.7	1 0.7	5 3.7	6 4.4	43 31.6	5 3.7	7 5.1	2 1.5
	100~199人	79 100.0	3 3.8	13 16.5	1 1.3	1 1.3	12 15.2	1 1.3	0 0.0	2 2.5	1 1.3	0 0.0	5 6.3	35 44.3	0 0.0	3 3.8	2 2.5
	200~299人	27 100.0	0 0.0	4 14.8	2 7.4	0 0.0	2 7.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 7.4	0 0.0	0 0.0	15 55.6	0 0.0	1 3.7	1 3.7
	300人以上	29 100.0	0 0.0	4 13.8	0 0.0	1 3.4	7 24.1	1 3.4	0 0.0	0 0.0	1 3.4	0 0.0	3 10.3	10 34.5	0 0.0	2 6.9	0 0.0

2. 労働者数

(1) 令和5年3月31日時点での労働者の数

一企業・事業所あたりの平均労働者数を雇用形態別にみると、一般労働者は35.7人（うち65歳以上の者は2.4人）、パートタイム労働者は10.7人（うち65歳以上の者は3.1人）となっている。また、パートタイム労働者の割合は23.0%で、全国平均値（毎月勤労統計調査 令和5年3月分結果確報）の32.2%を下回っている。

業種別にみると、「宿泊業、飲食サービス業」では、他業種に比べてパートタイム労働者の割合が高く、75.1%となっている。また「建設業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「金融業、保険業」、「学術研究、専門・技術サービス業」については、一般労働者の割合が高く、9割を超えている。

65歳以上では、半数以上の業種においてパートタイム労働者の割合が一般労働者に比べ高く、「宿泊業、飲食サービス業」については9割を超えている。一方で「建設業」及び「学術研究、専門・技術サービス」については、一般労働者の占める割合が8割以上となっている。

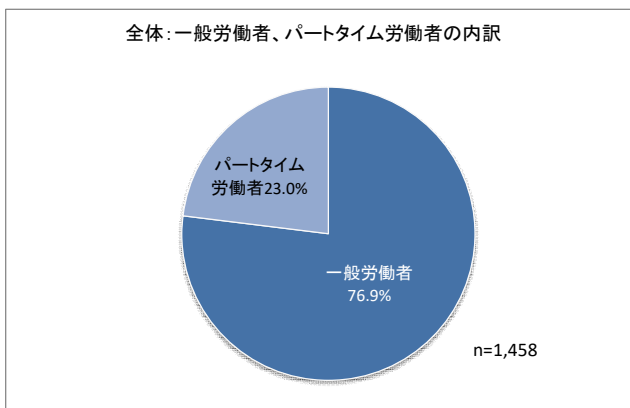
従業員規模別にみると、全ての規模で一般労働者の数がパートタイム労働者を上回っているが、65歳以上においては、「30～49人」と「100人以上」で、パートタイム労働者の割合が一般労働者を上回っている。

【全体】

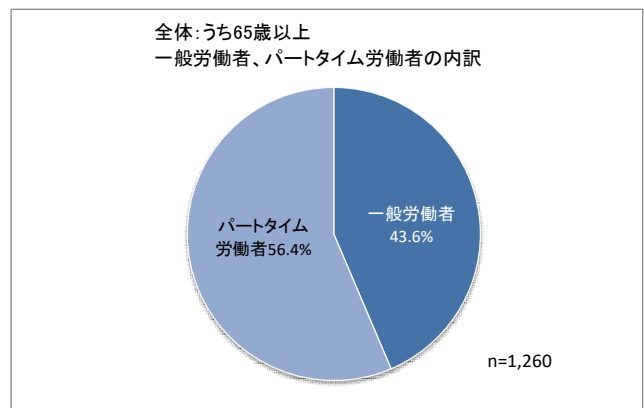
単位：人

平均労働者数	一般労働者 (うち65歳以上)	パートタイム労働者 (うち65歳以上)
全体	35.7 (2.4)	10.7 (3.1)

【全体】



【うち65歳以上】



【全体】

<業種、従業員規模別>

		調査数	平均労働者数			労働者の内訳	
			全体 (人)	一般労働者 (人)	パートタイム 労働者(人)	一般労働者 (%)	パートタイム 労働者(%)
合 計		1458	46.4	35.7	10.7	76.9	23.0
業 種	建設業	168	20.6	20.1	0.5	97.7	2.3
	製造業	202	42.2	35.3	6.9	83.6	16.4
	情報通信業	20	62.2	59.5	2.7	95.7	4.3
	運輸業、郵便業	72	34.2	31.7	2.6	92.5	7.5
	卸売業、小売業	271	49.5	29.2	20.3	59.0	41.0
	金融業、保険業	17	79.4	76.6	2.8	96.4	3.6
	不動産業、物品賃貸業	18	18.0	13.3	4.7	73.8	26.2
	学術研究、専門・技術 サービス業	33	29.8	28.1	1.6	94.5	5.5
	宿泊業、飲食サービス業	34	55.2	13.7	41.4	24.9	75.1
	生活関連サービス業、娯 楽業	31	30.8	18.2	12.6	59.2	40.8
	教育、学習支援業	33	146.8	123.6	23.2	84.2	15.8
	医療、福祉	327	67.3	54.6	12.7	81.1	18.9
	農業、林業、漁業	58	23.0	18.8	4.2	81.6	18.4
	サービス業(他に分類され ないもの)	101	32.6	23.9	8.6	73.5	26.5
その他	73	22.4	17.6	4.8	78.8	21.2	
従 業 員 規 模	5～9人	424	6.9	5.7	1.2	82.3	17.5
	10～19人	386	13.8	11.1	2.7	80.5	19.5
	20～29人	177	24.0	18.8	5.2	78.5	21.5
	30～49人	200	37.4	29.9	7.5	79.9	20.1
	50～99人	136	69.5	56.6	12.9	81.4	18.6
	100～199人	79	136.4	108.9	27.4	79.9	20.1
	200～299人	27	244.3	202.3	41.9	82.8	17.2
	300人以上	29	720.8	494.2	226.6	68.6	31.4

【全体（うち65歳以上）】

<業種、従業員規模別>

		調査数	平均労働者数			労働者の内訳	
			全体 (人)	一般労働者 (人)	パートタイム 労働者(人)	一般労働者 (%)	パートタイム 労働者(%)
合 計		1260	5.4	2.4	3.1	43.6	56.4
業 種	建設業	142	3.1	2.9	0.2	94.8	5.2
	製造業	179	3.6	1.7	1.8	48.6	51.7
	情報通信業	12	1.0	0.7	0.3	67.0	33.0
	運輸業、郵便業	62	5.1	3.7	1.4	72.9	27.1
	卸売業、小売業	233	4.9	1.6	3.3	32.2	67.8
	金融業、保険業	13	4.9	3.8	1.2	76.6	23.4
	不動産業、物品賃貸業	18	3.0	1.1	1.9	35.3	64.7
	学術研究、専門・技術 サービス業	31	4.5	3.9	0.6	86.4	13.6
	宿泊業、飲食サービス業	30	11.6	1.0	10.6	8.6	91.4
	生活関連サービス業、娯 楽業	30	5.0	1.4	3.6	28.4	71.6
	教育、学習支援業	30	8.2	4.8	3.4	58.7	41.3
	医療、福祉	292	7.6	2.5	5.1	33.0	67.0
	農業、林業、漁業	47	4.5	2.2	2.3	48.8	51.2
	サービス業(他に分類され ないもの)	82	8.5	3.8	4.7	44.5	55.5
その他	59	3.2	1.9	1.2	61.3	38.7	
従 業 員 規 模	5～9人	316	1.5	0.9	0.5	64.8	35.2
	10～19人	330	2.2	1.2	1.0	56.4	43.6
	20～29人	162	3.6	1.9	1.7	52.2	47.8
	30～49人	189	5.2	2.6	2.6	49.7	50.1
	50～99人	132	8.1	4.1	3.9	51.3	48.7
	100～199人	76	12.3	4.3	8.0	34.9	65.1
	200～299人	26	18.8	6.7	12.0	35.9	64.1
	300人以上	29	56.5	15.6	41.0	27.5	72.5

【男性】

男性では、一企業・事業所あたりの平均労働者を雇用形態別にみると、一般労働者が19.6人（うち65歳以上の者は1.6人）、パートタイム労働者が2.9人（うち65歳以上の者は1.0人）となっている。

業種別にみると、「宿泊業、飲食サービス業」（42.7%）を除く全ての業種で、一般労働者の割合がパートタイム労働者の割合よりも高くなっている。

また65歳以上の労働者では、大半の業種で一般労働者の割合がパートタイム労働者よりも高くなっているが、「不動産業、物品賃貸業」（73.2%）、「宿泊業、飲食サービス業」（82.1%）、「医療、福祉」（61.8%）では、パートタイム労働者の割合が6割を超えている。

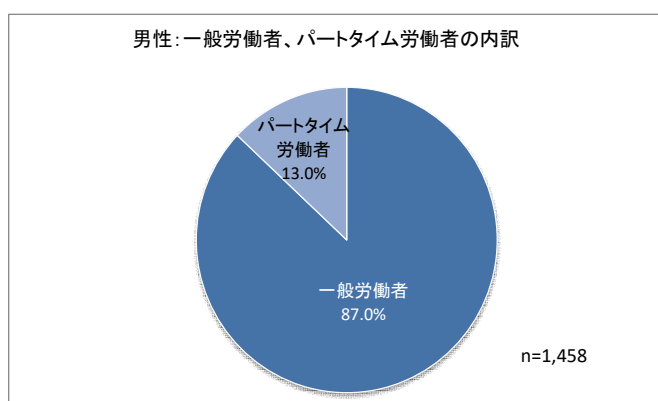
従業員規模別にみると、全ての規模で一般労働者の割合が7割以上を占め、女性と比べ高くなっている。また65歳以上においては、「200人以上」でパートタイム労働者の割合が高い傾向にある。

【男性】

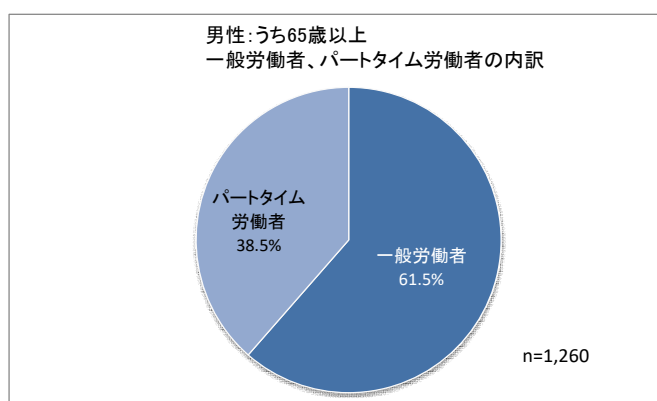
単位：人

平均労働者数	一般労働者 (うち65歳以上)	パートタイム労働者 (うち65歳以上)
全体	19.6 (1.6)	2.9 (1.0)

【男性】



【うち65歳以上】



【男性】

<業種、従業員規模別>

		調査数	平均労働者数			労働者の内訳	
			全体 (人)	一般労働者 (人)	パートタイム 労働者(人)	一般労働者 (%)	パートタイム 労働者(%)
合計		1458	22.5	19.6	2.9	87.0	13.0
業 種	建設業	168	17.4	17.2	0.2	98.7	1.3
	製造業	202	26.5	24.7	1.7	93.4	6.5
	情報通信業	20	43.0	42.1	0.9	97.9	2.1
	運輸業、郵便業	72	28.9	27.5	1.4	95.0	5.0
	卸売業、小売業	271	26.4	20.5	5.9	77.7	22.3
	金融業、保険業	17	42.8	41.5	1.3	97.0	3.0
	不動産業、物品賃貸業	18	11.5	9.5	2.0	82.6	17.4
	学術研究、専門・技術 サービス業	33	20.4	19.9	0.5	97.8	2.2
	宿泊業、飲食サービス業	34	18.4	7.9	10.6	42.7	57.3
	生活関連サービス業、娯 楽業	31	14.0	10.4	3.6	74.3	25.7
	教育、学習支援業	33	64.5	58.8	5.7	91.2	8.8
	医療、福祉	327	17.4	14.7	2.7	84.5	15.5
	農業、林業、漁業	58	18.2	16.1	2.2	88.2	11.8
	サービス業(他に分類され ないもの)	101	18.5	15.7	2.8	85.1	14.9
その他	73	13.6	11.8	1.8	86.5	13.5	
従 業 員 規 模	5～9人	424	4.0	3.7	0.4	91.1	8.9
	10～19人	386	7.8	7.0	0.8	89.4	10.6
	20～29人	177	13.2	11.7	1.5	88.8	11.2
	30～49人	200	21.5	19.3	2.3	89.5	10.5
	50～99人	136	37.6	33.9	3.7	90.2	9.8
	100～199人	79	60.1	54.5	5.6	90.7	9.3
	200～299人	27	104.1	91.5	12.6	87.9	12.1
	300人以上	29	300.5	239.1	61.3	79.6	20.4

【男性（うち 65 歳以上）】

<業種、従業員規模別>

		調査数	平均労働者数			労働者の内訳	
			全体 (人)	一般労働者 (人)	パートタイム 労働者(人)	一般労働者 (%)	パートタイム 労働者(%)
合 計		1260	2.7	1.6	1.0	61.5	38.5
業 種	建設業	142	2.8	2.7	0.1	95.7	4.3
	製造業	179	2.0	1.3	0.7	63.7	36.3
	情報通信業	12	0.8	0.6	0.3	69.9	30.1
	運輸業、郵便業	62	4.4	3.5	1.0	78.4	21.6
	卸売業、小売業	233	2.4	1.2	1.2	49.0	51.0
	金融業、保険業	13	3.5	2.6	0.9	75.7	24.6
	不動産業、物品賃貸業	18	2.3	0.6	1.7	26.8	73.2
	学術研究、専門・技術 サービス業	31	3.8	3.4	0.4	89.8	10.2
	宿泊業、飲食サービス業	30	2.2	0.4	1.8	17.9	82.1
	生活関連サービス業、娯 楽業	30	1.7	0.9	0.8	52.9	47.1
	教育、学習支援業	30	5.0	3.1	1.9	61.6	38.4
	医療、福祉	292	2.1	0.8	1.3	38.2	61.8
	農業、林業、漁業	47	3.4	2.0	1.4	59.2	40.8
	サービス業(他に分類され ないもの)	82	4.6	3.1	1.5	67.0	33.0
その他	59	2.1	1.5	0.7	68.2	31.8	
従 業 員 規 模	5～9人	316	0.9	0.7	0.2	75.6	24.4
	10～19人	330	1.3	0.9	0.4	70.9	29.1
	20～29人	162	2.3	1.5	0.8	63.8	36.2
	30～49人	189	3.0	2.0	1.0	66.4	33.6
	50～99人	132	4.5	3.2	1.3	71.4	28.6
	100～199人	76	4.0	2.2	1.8	54.9	45.1
	200～299人	26	6.3	2.5	3.8	39.6	60.4
	300人以上	29	22.0	9.3	12.7	42.2	57.8

【女性】

女性では、一企業・事業所あたりの平均労働者を雇用形態別にみると、一般労働者が16.2人（うち65歳以上の者は0.8人）、パートタイム労働者が7.8人（うち65歳以上の者は2.1人）となっている。

業種別にみると、大半の業種では一般労働者の割合がパートタイム労働者よりも高くなっているが、「卸売業、小売業」（62.5%）、「宿泊業、飲食サービス業」（84.1%）においては、パートタイム労働者の割合が6割を超えている。

また65歳以上では、大半の業種でパートタイム労働者の割合が一般労働者より高くなっているが、「建設業」（80.0%）、「金融業、保険業」（78.8%）では一般労働者の割合が7割を超えている。

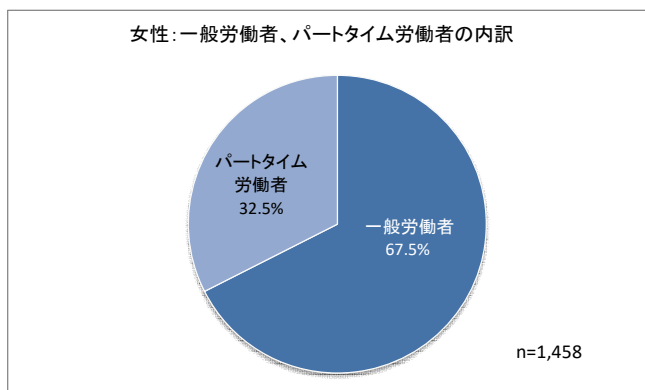
従業員規模別にみると、全ての規模で一般労働者の割合がパートタイム労働者を上回っているが、65歳以上では、全ての規模でパートタイム労働者の割合が一般労働者よりも高く、特に「300人以上」では8割を超えている。

【女性】

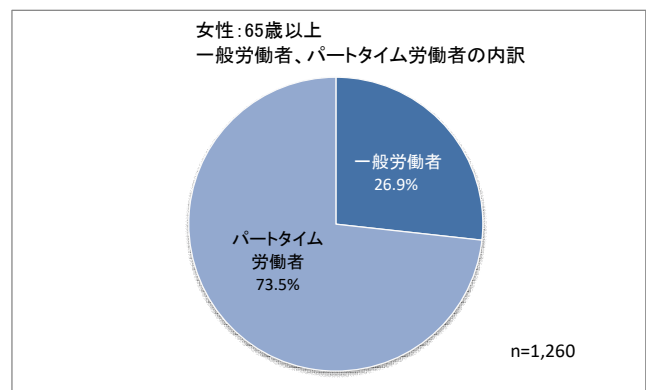
単位：人

平均労働者数	一般労働者 (うち65歳以上)	パートタイム労働者 (うち65歳以上)
女性	16.2 (0.8)	7.8 (2.1)

【女性】



【うち65歳以上】



【女性】

<業種、従業員規模別>

		調査数	平均労働者数			労働者の内訳	
			全体 (人)	一般労働者 (人)	パートタイム 労働者(人)	一般労働者 (%)	パートタイム 労働者(%)
合 計		1458	23.9	16.2	7.8	67.5	32.5
業 種	建設業	168	3.1	2.9	0.3	92.0	8.4
	製造業	202	15.7	10.5	5.2	67.0	33.0
	情報通信業	20	19.2	17.4	1.8	90.6	9.4
	運輸業、郵便業	72	5.3	4.2	1.1	78.8	21.4
	卸売業、小売業	271	23.1	8.7	14.4	37.5	62.5
	金融業、保険業	17	36.7	35.1	1.5	95.8	4.2
	不動産業、物品賃貸業	18	6.5	3.8	2.7	58.2	41.8
	学術研究、専門・技術 サービス業	33	9.4	8.2	1.2	87.4	12.6
	宿泊業、飲食サービス業	34	36.7	5.8	30.9	15.9	84.1
	生活関連サービス業、娯 楽業	31	16.7	7.8	8.9	46.7	53.4
	教育、学習支援業	33	82.3	64.8	17.5	78.7	21.3
	医療、福祉	327	49.9	39.9	10.0	79.9	20.1
	農業、林業、漁業	58	4.8	2.7	2.1	55.9	44.1
	サービス業(他に分類され ないもの)	101	14.1	8.2	5.9	58.3	41.7
その他	73	8.8	5.9	2.9	66.7	33.3	
従 業 員 規 模	5～9人	424	2.9	2.0	0.9	70.3	29.7
	10～19人	386	5.9	4.1	1.9	68.5	31.5
	20～29人	177	10.8	7.1	3.7	66.0	34.0
	30～49人	200	15.9	10.6	5.2	67.0	33.0
	50～99人	136	31.9	22.6	9.2	71.1	29.0
	100～199人	79	76.3	54.4	21.8	71.4	28.6
	200～299人	27	140.2	110.8	29.3	79.1	20.9
	300人以上	29	420.3	255.1	165.2	60.7	39.3

【女性（うち65歳以上）】

<業種、従業員規模別>

		調査数	平均労働者数			労働者の内訳	
			全体 (人)	一般労働者 (人)	パートタイム 労働者(人)	一般労働者 (%)	パートタイム 労働者(%)
合 計		1260	2.8	0.8	2.1	26.9	73.5
業 種	建設業	142	0.3	0.2	0.0	80.0	16.0
	製造業	179	1.5	0.4	1.1	28.6	70.8
	情報通信業	12	0.2	0.1	0.1	47.1	47.1
	運輸業、郵便業	62	0.7	0.2	0.4	36.4	63.6
	卸売業、小売業	233	2.5	0.4	2.1	16.1	83.5
	金融業、保険業	13	1.5	1.2	0.3	78.8	21.2
	不動産業、物品賃貸業	18	0.7	0.4	0.3	61.1	38.9
	学術研究、専門・技術 サービス業	31	0.7	0.5	0.2	66.2	33.8
	宿泊業、飲食サービス業	30	9.4	0.6	8.8	6.4	93.6
	生活関連サービス業、娯 楽業	30	3.3	0.5	2.8	15.9	84.1
	教育、学習支援業	30	3.2	1.7	1.5	54.1	45.9
	医療、福祉	292	5.6	1.7	3.8	31.1	68.9
	農業、林業、漁業	47	1.1	0.2	0.9	17.1	82.0
	サービス業(他に分類され ないもの)	82	3.9	0.7	3.2	18.2	82.1
その他	59	1.0	0.5	0.5	46.1	52.9	
従 業 員 規 模	5～9人	316	0.5	0.3	0.3	48.1	53.7
	10～19人	330	0.9	0.3	0.6	36.7	63.3
	20～29人	162	1.2	0.4	0.9	30.9	69.9
	30～49人	189	2.2	0.6	1.6	27.3	72.7
	50～99人	132	3.6	0.9	2.6	25.8	74.2
	100～199人	76	8.4	2.1	6.2	25.5	74.5
	200～299人	26	12.5	4.2	8.2	33.9	66.1
	300人以上	29	34.6	6.3	28.3	18.2	81.9

(2) 令和5年3月31日時点での役員等の数

(女性役員数)

一企業・事業所あたりの平均の女性役員数は1.1人、その割合は29.8%で、全国平均値（令和4年度雇用均等基本調査）の21.1%を上回っている。

業種別にみると、「医療、福祉」では女性役員割合（42.4%）が、他の業種に比べ高くなっている。従業員規模別にみると、従業員規模が小さくなるにしたがって、女性役員割合は高い傾向にある。

(女性管理職員数)

一企業・事業所あたりの平均の女性管理職員数は2.2人で、その割合は34.4%となっている。

業種別にみると、「医療、福祉」では、女性管理職員割合（64.1%）が他の業種に比べて突出して高くなっている。

従業員規模別にみると、概ね大半の規模で女性管理職員割合は3割程度となっている。

【役員】

単位：人

平均役員数(うち女性)
3.5(1.1)

【管理職員】

単位：人

平均管理職員数(うち女性)
6.5(2.2)

【役員】

<業種、従業員規模別>

		調査数	1企業・事業所あたりの平均役員数(人)	1企業・事業所あたりの平均女性役員数(人)	女性役員の割合(%)
合 計		1374	3.5	1.1	29.8
業 種	建設業	166	3.3	1.0	29.6
	製造業	194	3.3	0.8	25.1
	情報通信業	19	3.6	0.6	17.4
	運輸業、郵便業	71	2.7	0.8	27.6
	卸売業、小売業	256	3.3	1.0	28.7
	金融業、保険業	16	3.6	0.4	11.8
	不動産業、物品賃貸業	18	2.7	0.7	25.1
	学術研究・専門・技術サービス業	32	3.4	0.8	22.5
	宿泊業、飲食サービス業	31	2.7	0.8	31.7
	生活関連サービス業、娯楽業	30	3.9	0.9	23.7
	教育、学習支援業	29	4.6	1.6	34.5
	医療、福祉	293	3.7	1.6	42.4
	農業、林業、漁業	55	5.2	0.8	15.1
	サービス業(他に分類されないもの)	99	3.6	0.8	22.5
その他	65	4.0	1.0	26.3	
従 業 員 規 模	5～9人	391	2.7	1.0	37.9
	10～19人	370	3.0	1.1	35.3
	20～29人	160	3.5	1.0	29.9
	30～49人	191	4.0	1.0	23.9
	50～99人	132	4.9	1.1	22.3
	100～199人	77	5.2	1.3	25.9
	200～299人	27	4.9	1.3	26.4
	300人以上	26	6.7	0.9	13.5

【管理職】

<業種、従業員規模別>

		調査数	1企業・事業所あたりの平均管理職数 (人)	1企業・事業所あたりの平均女性管理職数 (人)	女性管理職の割合 (%)
合 計		1139	6.5	2.2	34.4
業 種	建設業	106	4.3	0.5	11.8
	製造業	159	5.7	0.9	15.0
	情報通信業	19	13.0	2.2	17.2
	運輸業、郵便業	50	3.9	0.8	19.9
	卸売業、小売業	200	6.9	1.3	18.2
	金融業、保険業	16	32.3	8.3	25.8
	不動産業、物品賃貸業	12	4.6	1.3	27.3
	学術研究・専門・技術 サービス業	28	6.3	1.4	21.9
	宿泊業、飲食サービス業	27	3.9	1.1	28.5
	生活関連サービス業、娯 楽業	23	4.4	1.4	31.9
	教育、学習支援業	32	11.6	3.2	27.7
	医療、福祉	296	7.2	4.6	64.1
	農業、林業、漁業	42	3.1	0.8	24.8
	サービス業(他に分類され ないもの)	72	5.5	1.2	20.9
その他	57	3.4	1.0	30.1	
従 業 員 規 模	5～9人	233	1.2	0.4	32.5
	10～19人	300	2.0	0.7	37.4
	20～29人	156	3.0	1.0	32.7
	30～49人	183	4.7	1.2	25.7
	50～99人	135	9.2	2.8	30.2
	100～199人	78	15.6	6.0	38.8
	200～299人	25	26.4	9.5	36.1
	300人以上	29	70.0	20.7	29.5

3. 労働時間

(1) 週労働時間 60 時間以上の常用労働者

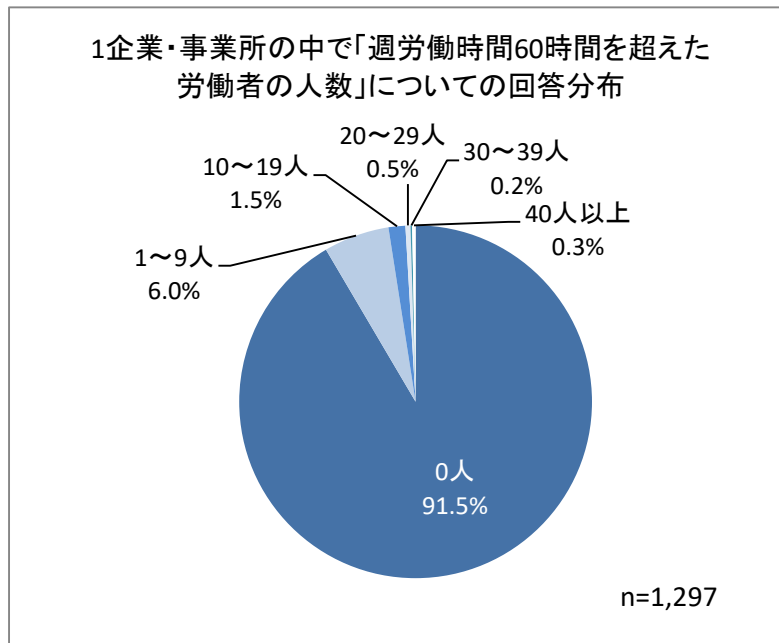
一企業・事業所あたりの週労働時間 60 時間以上の常用労働者の割合は 1.9%で、国が「過労死等の防止のための対策に関する大綱」で掲げている令和 7 年の目標数値の 5%を下回っている。

業種別にみると、週労働時間 60 時間以上の常用労働者の割合は、「運輸業、郵便業」(18.1%)が最も高く、次いで「宿泊業、飲食サービス業」(12.7%)、「生活関連サービス業、娯楽業」(11.0%)と続いている。一方、「情報通信業」、「金融業、保険業」、「医療、福祉」では、週労働時間 60 時間以上の常用労働者はほとんどいない状況になっている。

従業員規模別にみると、週労働時間 60 時間以上の常用労働者の割合は、「10～19 人」(7.8%)が最も高くなっている。

週労働時間 60 時間以上の常用労働者の割合	1.9%
------------------------	------

※農業・林業・漁業を除いて算出。



<業種、従業員規模別>

		調査数	週労働時間60時間以上の 常用労働者の割合
合 計		1297	1.9%
業 種	建設業	160	3.0%
	製造業	180	1.1%
	情報通信業	19	0.2%
	運輸業、郵便業	67	18.1%
	卸売業、小売業	250	1.4%
	金融業、保険業	15	0.1%
	不動産業、物品賃貸業	18	7.1%
	学術研究、専門・技術 サービス業	33	3.4%
	宿泊業、飲食サービス業	31	12.7%
	生活関連サービス業、娯 楽業	27	11.0%
	教育、学習支援業	29	2.3%
	医療、福祉	304	0.3%
	農業、林業、漁業	0	-
	サービス業(他に分類され ないもの)	95	2.8%
	その他	69	0.1%
従 業 員 規 模	5～9人	379	5.0%
	10～19人	339	7.8%
	20～29人	155	5.5%
	30～49人	173	4.6%
	50～99人	123	4.3%
	100～199人	74	1.5%
	200～299人	27	0.0%
	300人以上	27	0.0%

4. 休暇制度

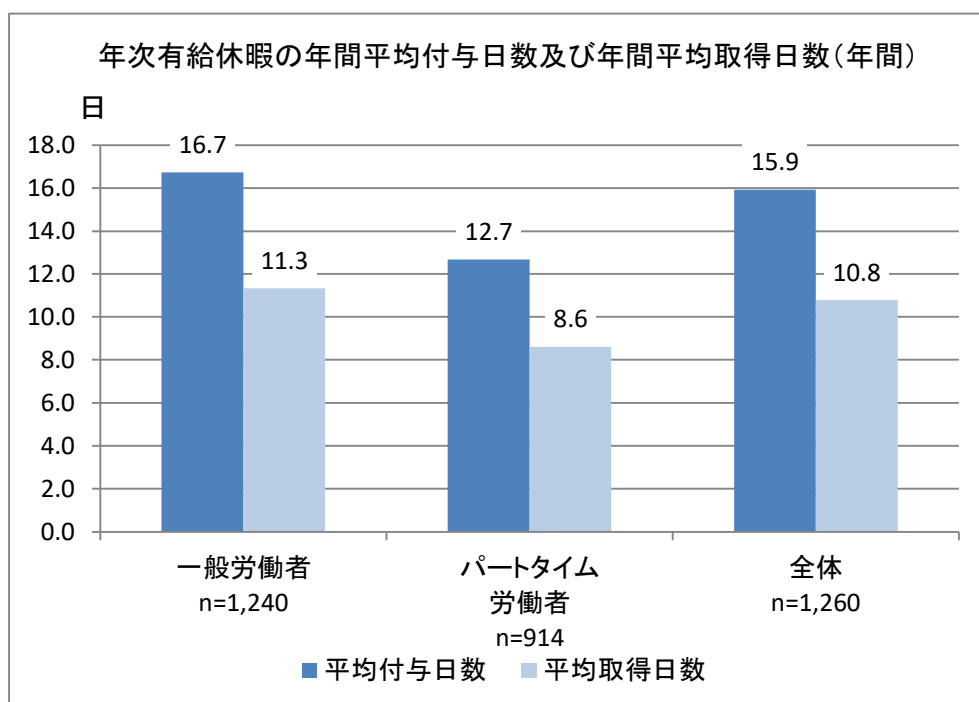
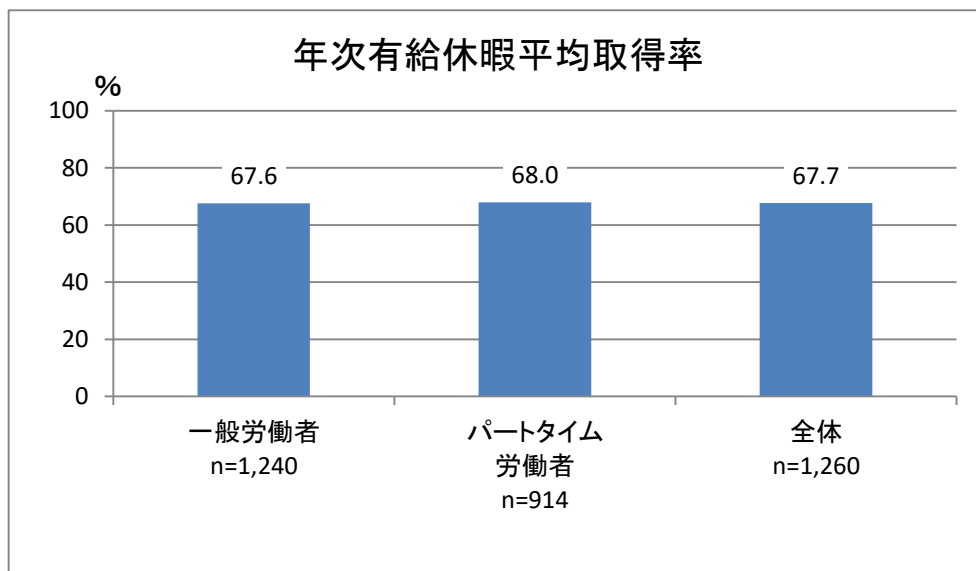
(1) 年次有給休暇

①令和4年度（又は令和4会計年度）の1年間の年次有給休暇の取得状況

1年間に企業・事業所が付与した年次有給休暇（以下「年休」という）の平均取得率（以下「取得率」という）は67.6%となっている。

業種別にみると、一般労働者の年休取得率では、「製造業」（75.2%）が最も高く、次いで「運輸業、郵便業」（75.1%）、「医療、福祉」（72.5%）と続いている。

従業員規模別にみると、一般労働者の年休取得率では、「200～299人」（72.6%）が最も高く、次いで「100～199人」（70.4%）と続いている。また、一般労働者の年休取得率は、「5～9人」、「30～49人」及び「100～199人」を除き、パートタイム労働者に比べて低くなっている。



<業種、従業員規模別>

		一般労働者		パートタイム労働者		全体	
		調査数	有休取得率 (%)	調査数	有休取得率 (%)	調査数	有休取得率 (%)
合 計		1,240	67.6	914	68.0	1,260	67.7
業 種 別	建設業	148	67.6	76	59.4	151	67.6
	製造業	178	75.2	137	78.4	182	75.6
	情報通信業	17	69.6	16	93.7	18	70.1
	運輸業、郵便業	59	75.1	35	102.6	59	75.9
	卸売業、小売業	227	57.1	150	65.9	231	59.9
	金融業、保険業	17	65.0	9	136.8	17	65.7
	不動産業、物品賃貸業	12	69.6	12	52.0	13	66.6
	学術研究、専門・技術 サービス業	31	66.7	20	78.2	31	67.3
	宿泊業、飲食サービス業	30	37.8	28	55.1	30	47.9
	生活関連サービス業、娯 楽業	22	68.4	19	37.5	22	60.2
	教育、学習支援業	27	63.8	24	58.7	28	63.3
	医療、福祉	285	72.5	255	76.9	286	73.0
	農業、林業、漁業	44	62.1	25	64.2	45	62.4
	サービス業(他に分類され ないもの)	82	52.9	61	43.4	84	51.2
その他	61	63.9	47	74.6	63	65.3	
5～9人		339	66.6	188	66.1	348	66.6
10～19人		324	65.7	222	66.8	330	65.9
20～29人		152	64.9	126	65.8	156	65.0
30～49人		180	67.8	154	61.6	180	67.0
50～99人		123	67.7	107	70.7	123	68.1
100～199人		69	70.4	65	70.3	70	70.4
200～299人		25	72.6	25	74.8	25	72.7
300人以上		28	65.0	27	67.4	28	65.6

②半日及び時間単位の有給休暇制度の導入状況

(半日単位の有給休暇制度)

就業規則又は労働協約への半日単位の有給休暇制度の導入状況を雇用形態別にみると、「導入済」の割合は、一般労働者では77.0%、パートタイム労働者では62.3%となっている。

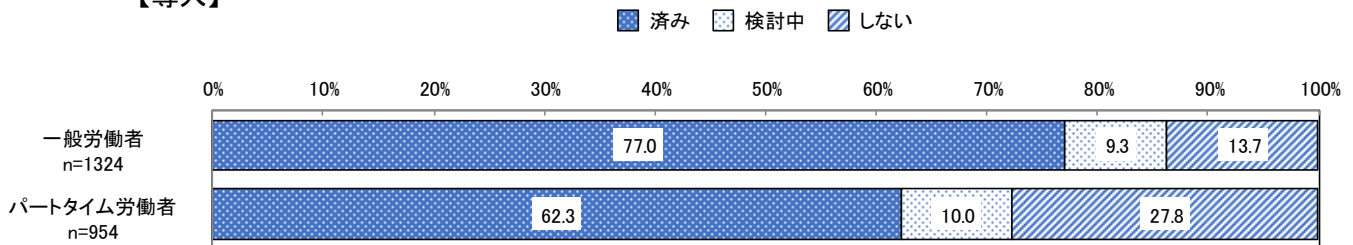
半日単位の有給休暇制度を就業規則又は労働協約上への定め及び実績がある場合のうち、同制度の利用実績を雇用形態別にみると、「有（実績あり）」の割合は、一般労働者では79.1%、パートタイム労働者では49.7%となっている。

業種別にみると、一般労働者の「有（実績あり）」の割合は、「宿泊業、飲食サービス業」（42.9%）及び「運輸業、郵便業」（49.2%）では、他業種に比べ低くなっている。またパートタイム労働者の「有（実績あり）」の割合は「宿泊業、飲食サービス業」（15.4%）及び「建設業」（26.2%）では、30%以下となっている。

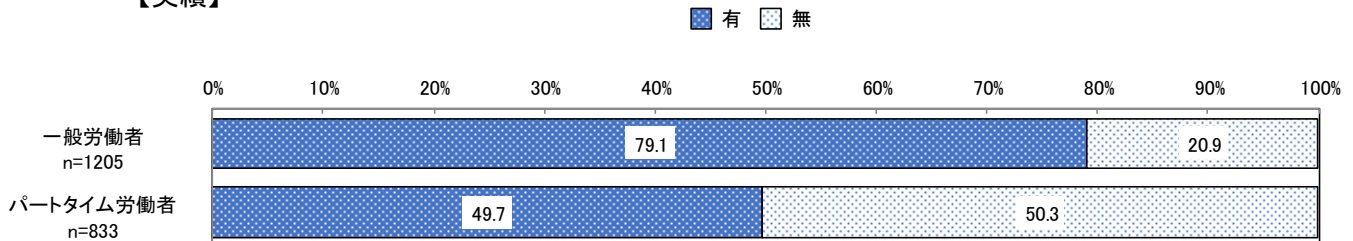
従業員規模別にみると、一般労働者及びパートタイム労働者ともに同制度を「導入済」の割合は、従業員規模が大きくなるにしたがって高い傾向にあるものの、パートタイム労働者の方がその割合は低い傾向にある。また、同制度の「有（実績あり）」の割合についても、従業員規模が大きくなるにしたがって同様の傾向にある。

◆半日単位の有給休暇制度

【導入】



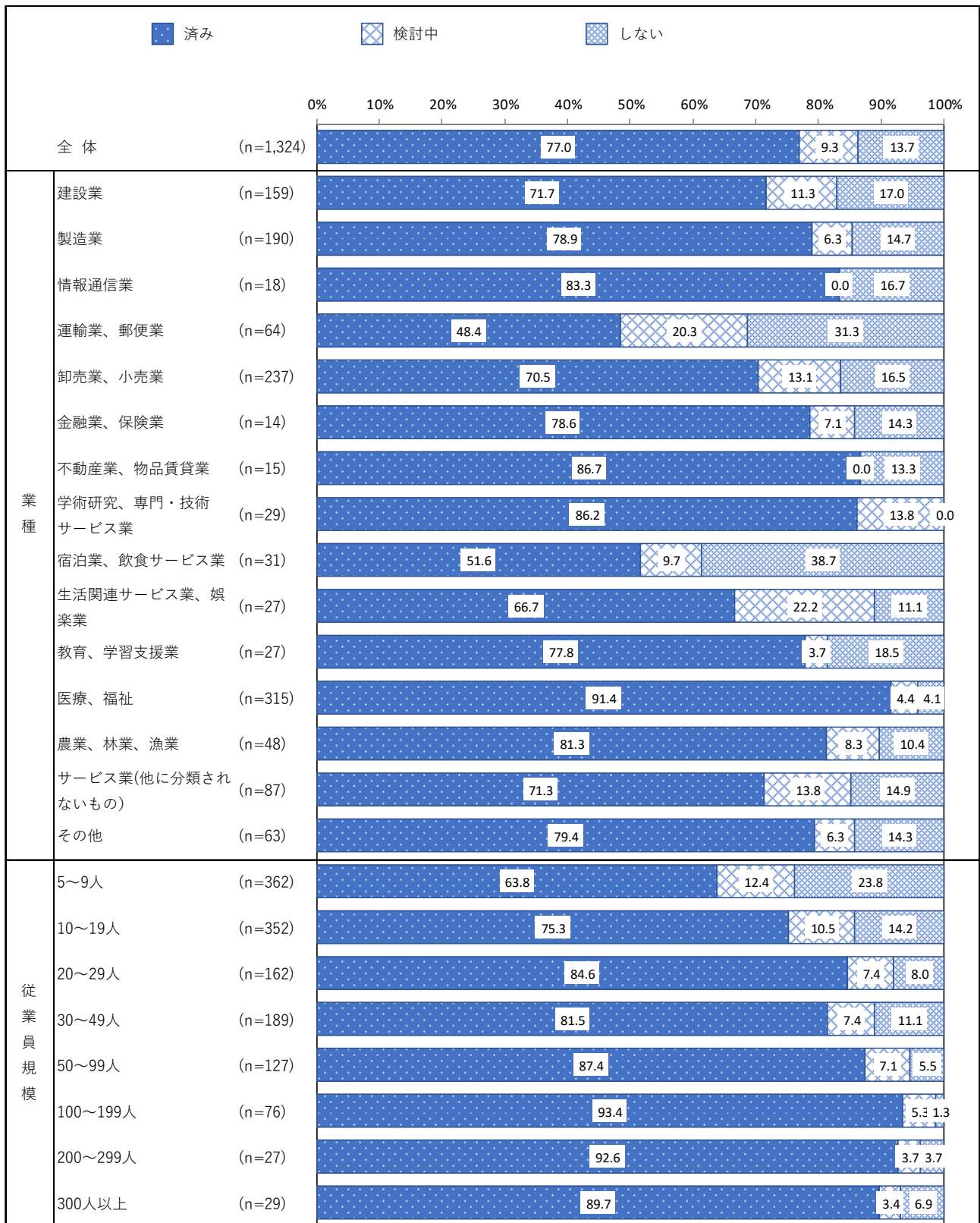
【実績】



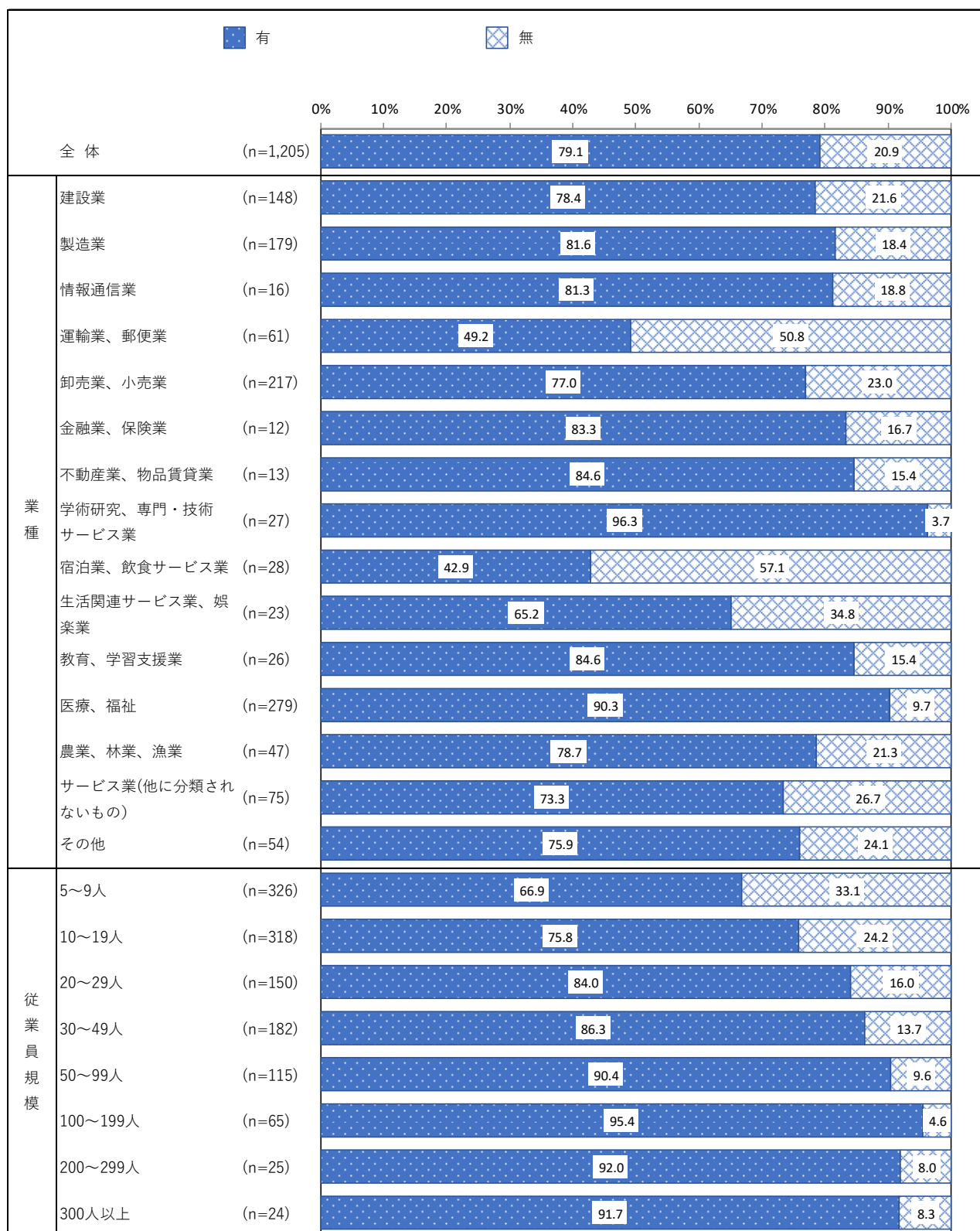
◆半日単位の有給休暇制度（一般労働者）

<業種、従業員規模別>

【導入】



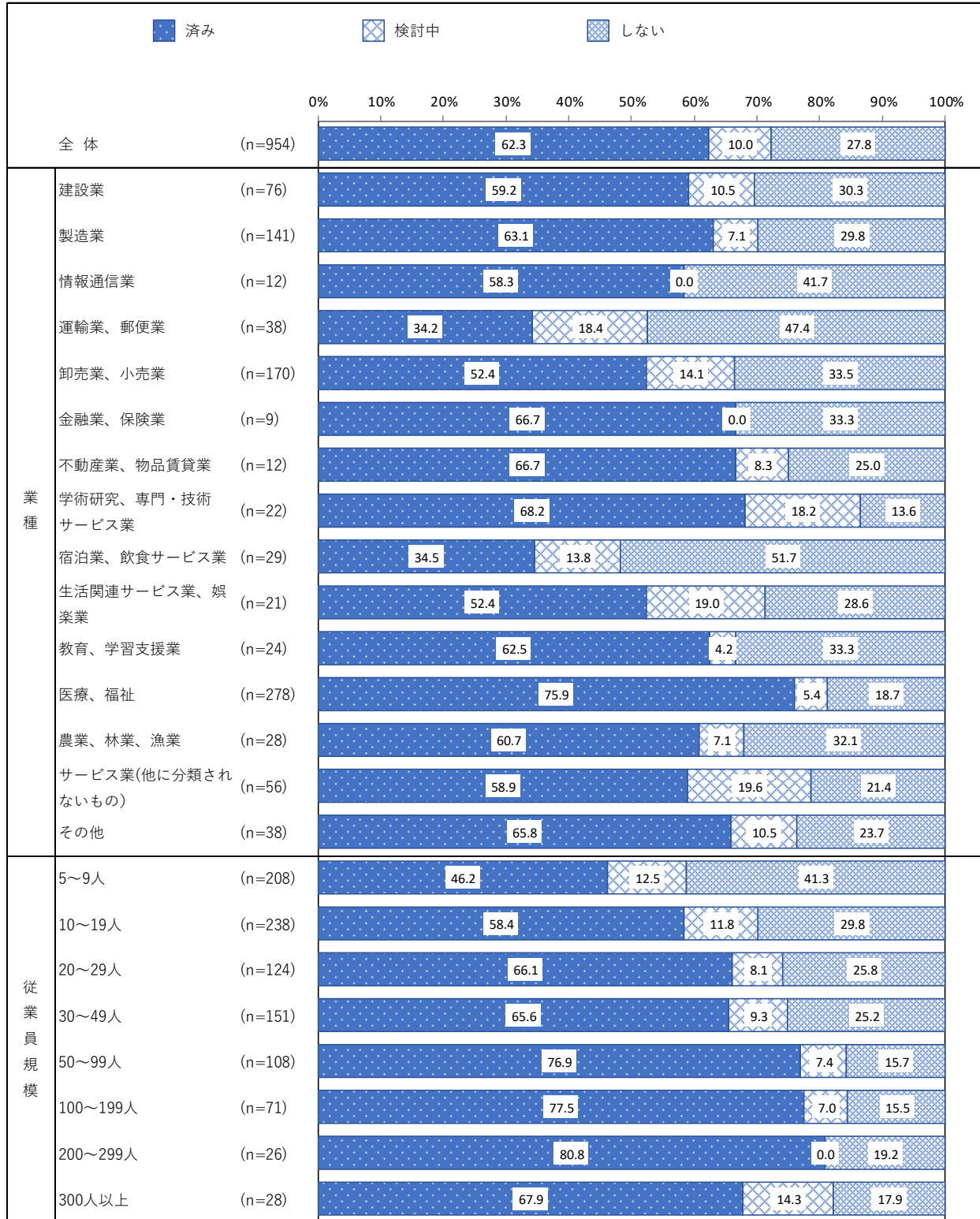
【実績】



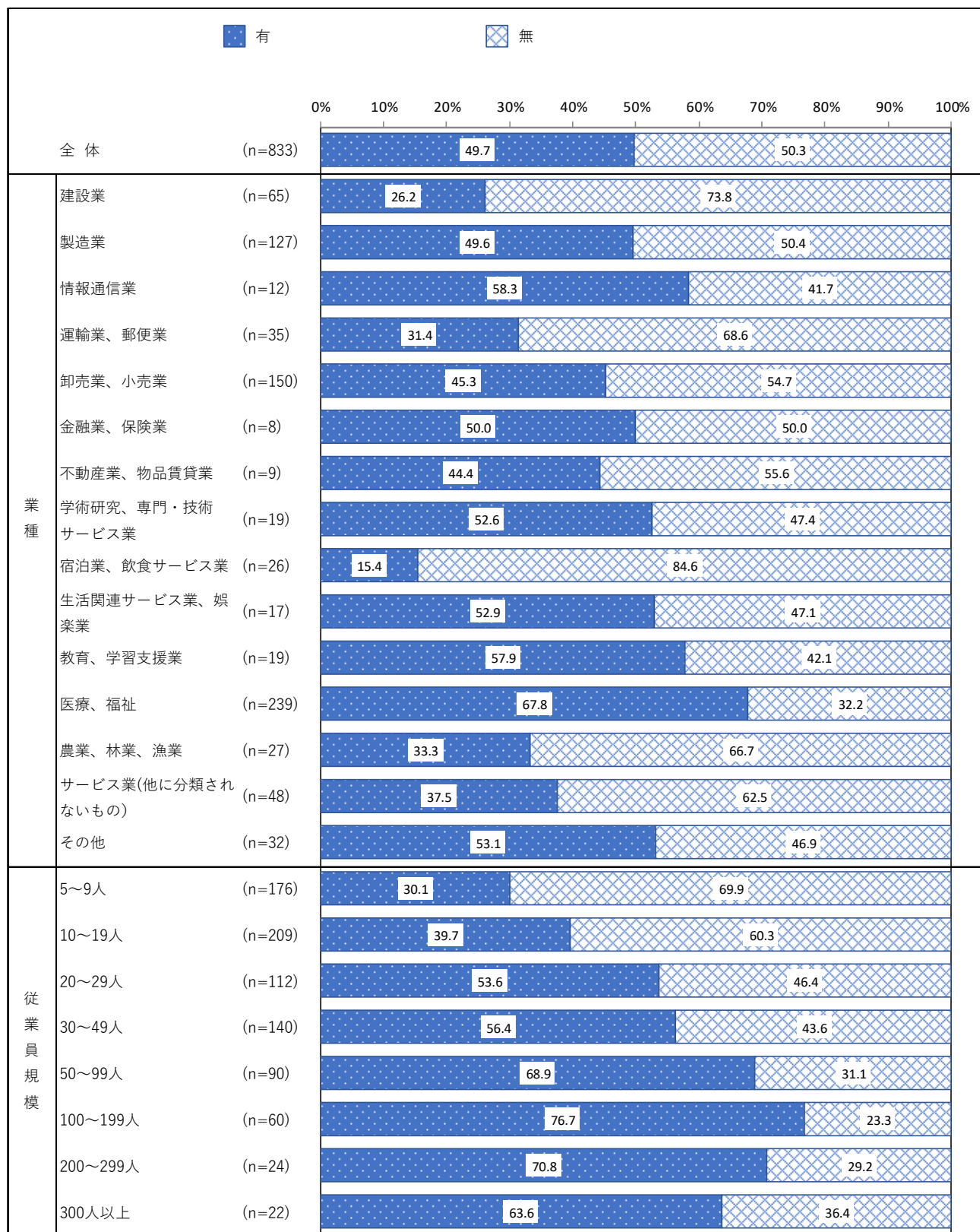
◆半日単位の有給休暇制度（パートタイム労働者）

<業種、従業員規模別>

【導入】



【実績】



(時間単位の有給休暇制度)

就業規則又は労働協約への時間単位の有給休暇制度の導入状況を雇用形態別にみると、「導入済」の割合は一般労働者では43.1%、パートタイム労働者では33.4%となっている。

同制度の利用実績の状況を雇用形態別にみると、「有(実績あり)」の割合は、一般労働者では42.3%、パートタイム労働者では25.8%となっている。

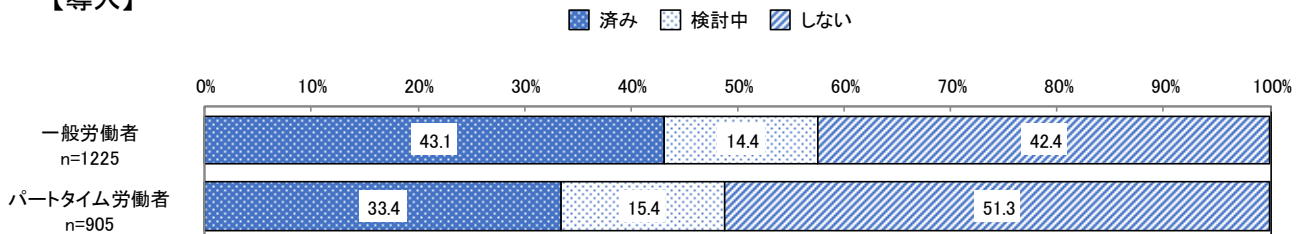
時間単位の有給休暇制度を「導入済」及び「有(実績あり)」の割合は、半日単位の有給休暇制度に比べて低い状況となっている。

業種別にみると、一般労働者及びパートタイム労働者に対して同制度を「導入済」の割合は、最も高い業種と、最も低い業種で大きな開きが見られる。同制度の「有(実績あり)」の割合についても、同様の傾向にある。

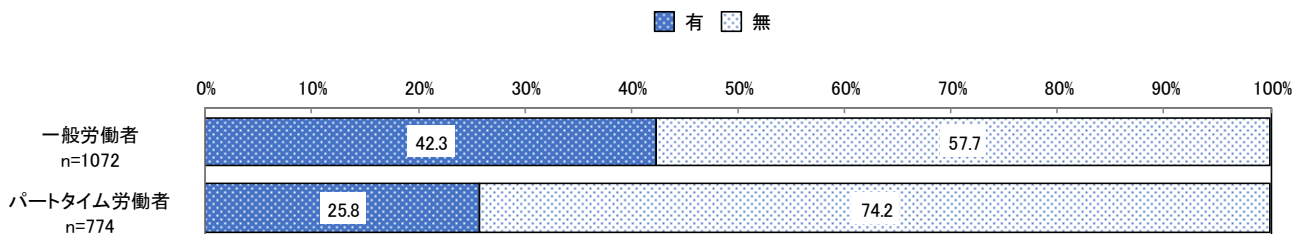
従業員規模別にみると、一般労働者及びパートタイム労働者ともに同制度の「導入済」の割合は、従業員規模が大きくなるにしたがって高い傾向にある。同制度の「有(実績あり)」についても同様の傾向である。

◆時間単位の有給休暇制度

【導入】



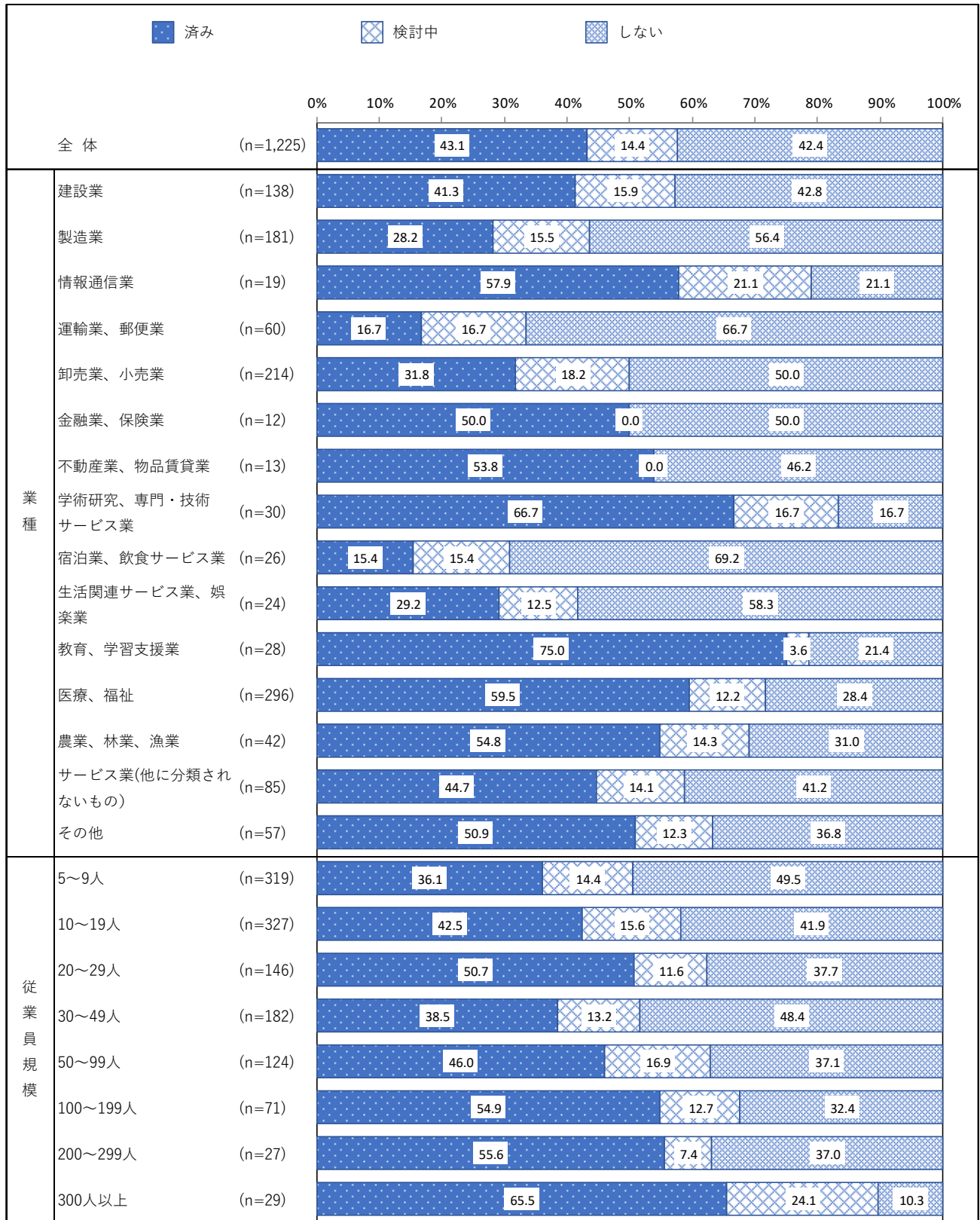
【実績】



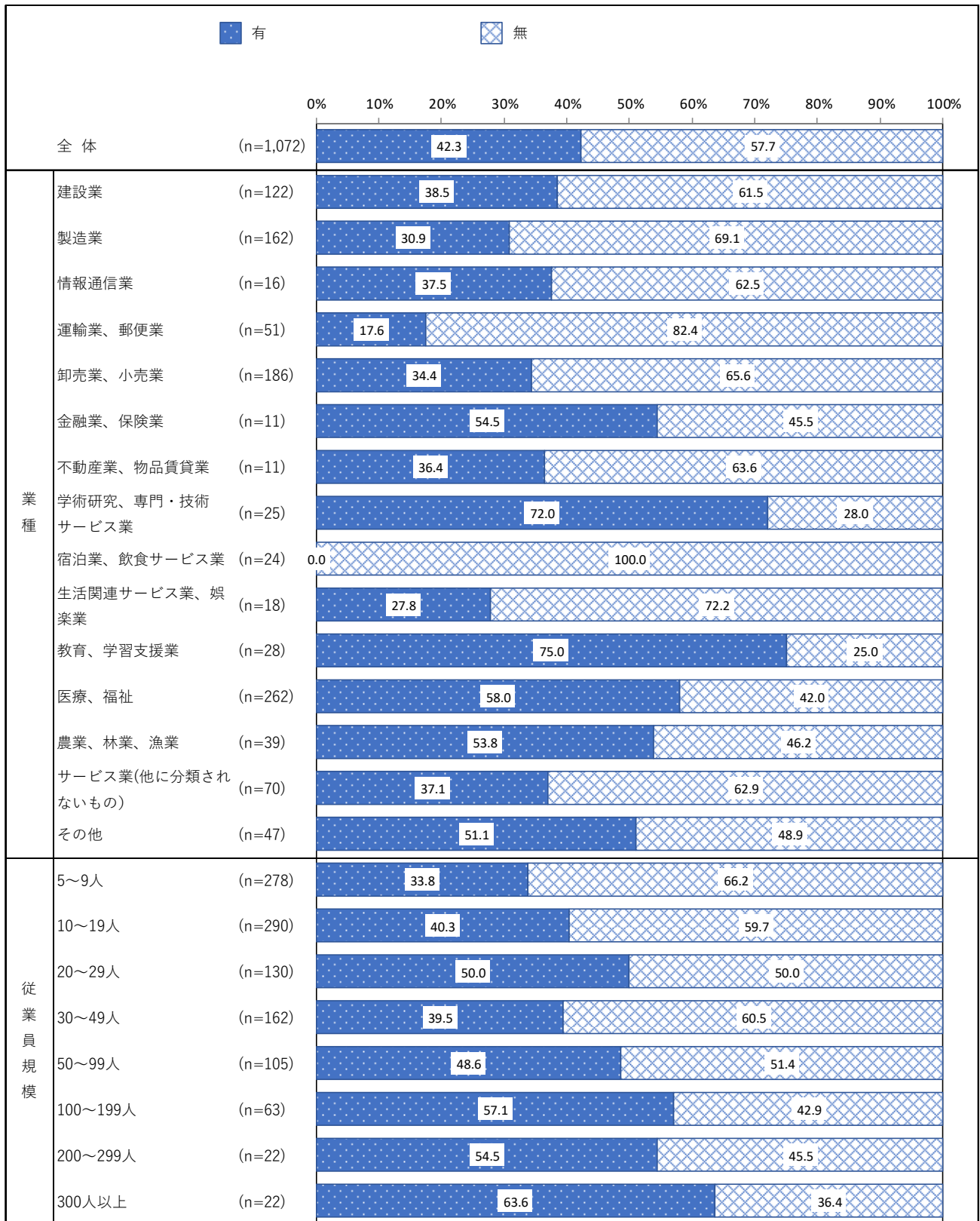
◆時間単位の有給休暇制度（一般労働者）

<業種、従業員規模別>

【導入】



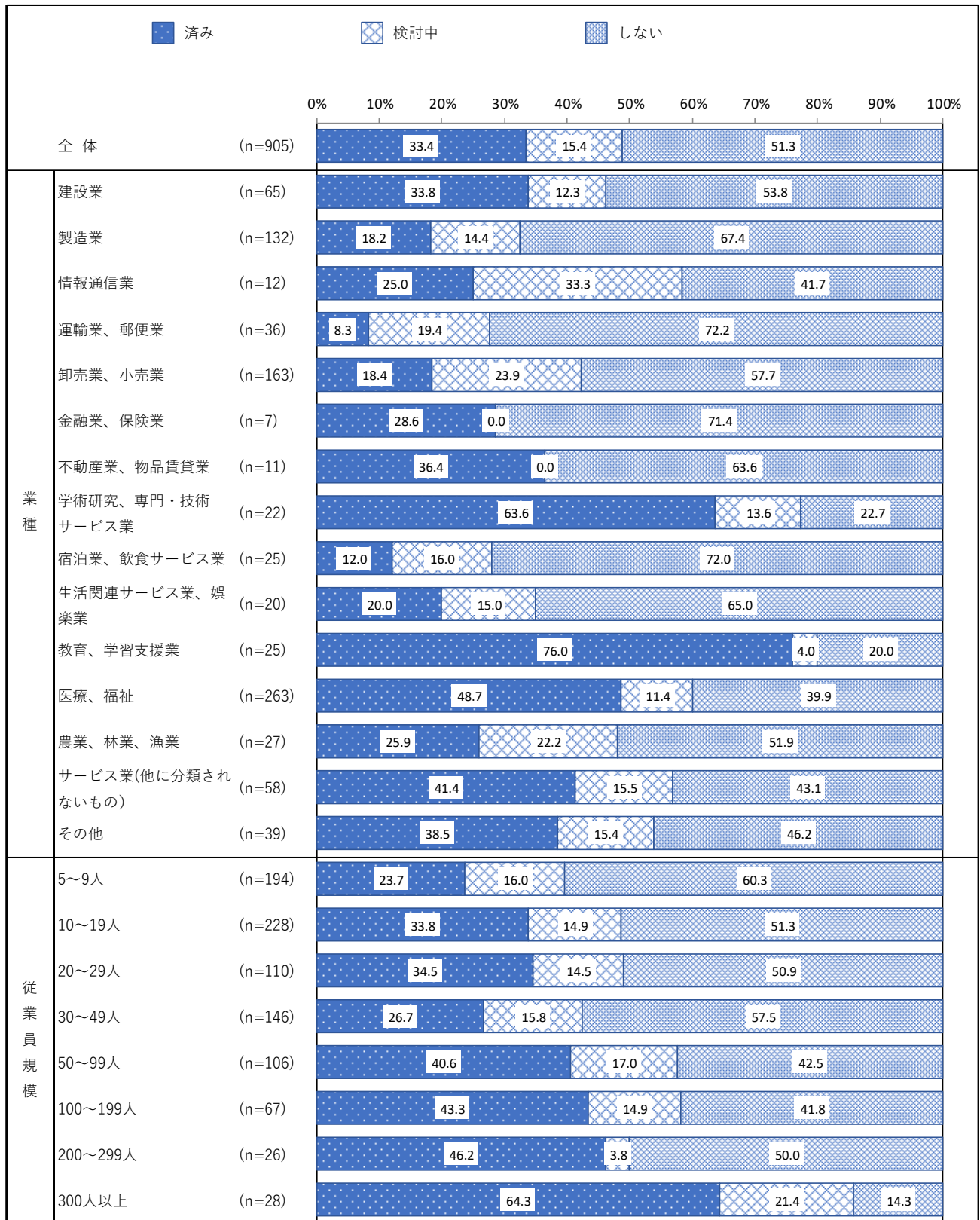
【実績】



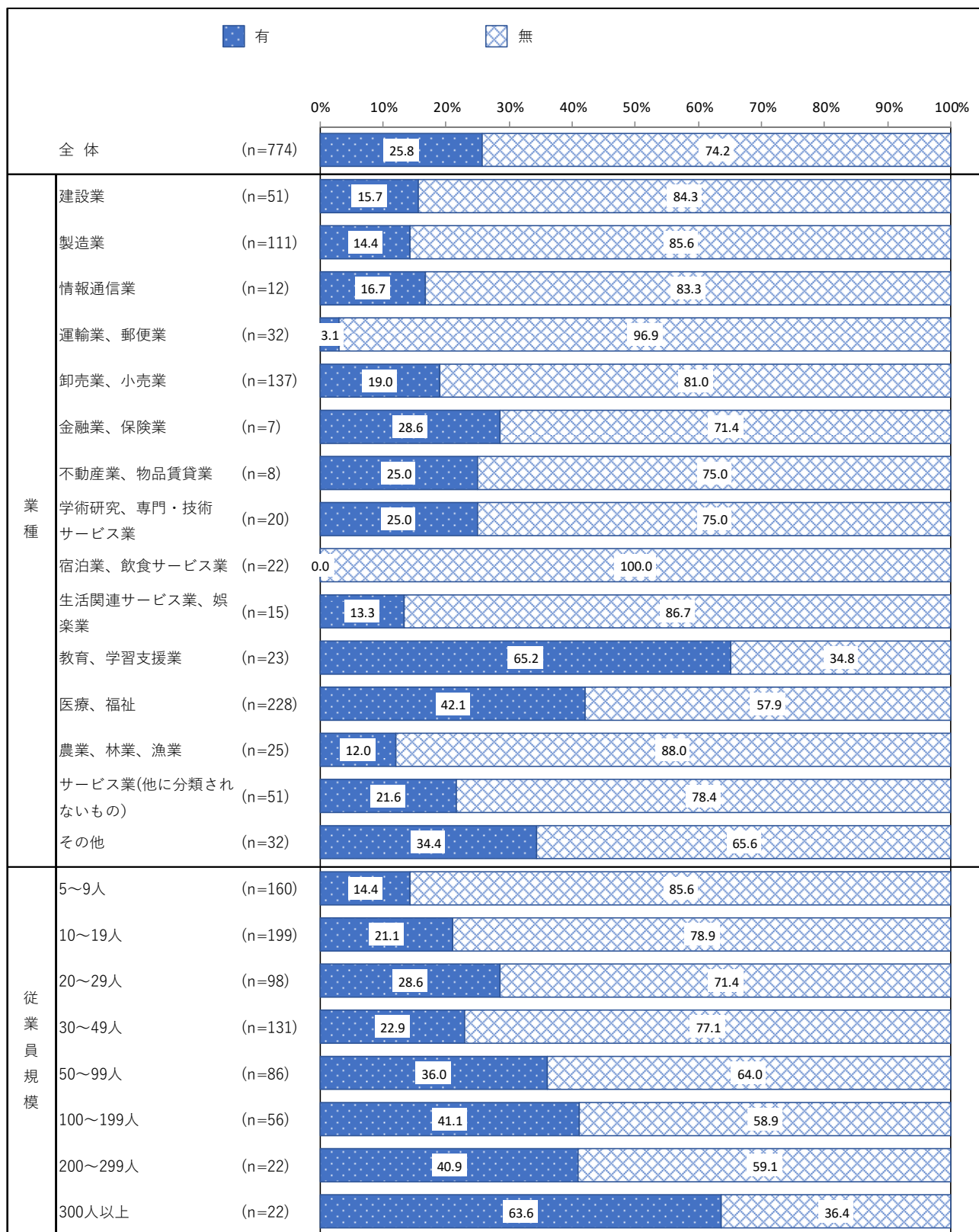
◆時間単位の有給休暇制度（パートタイム労働者）

<業種、従業員規模別>

【導入】



【実績】

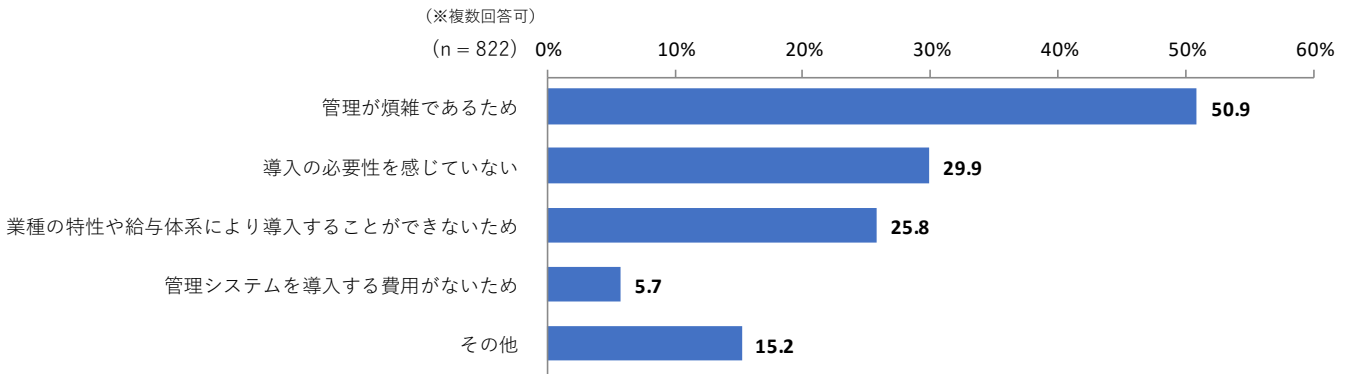


③半日及び時間単位の有給休暇制度を導入していない・運用実績がない理由

半日又は時間単位の有給休暇制度を導入していない・運用実績がない理由として、「管理が煩雑であるため」(50.9%)が最も高く、次いで「導入の必要性を感じていない」(29.9%)と続いている。

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」、「宿泊業、飲食サービス業」、「農業、林業、漁業」以外の業種では、「管理が煩雑であるため」の割合が最も高くなっている。

従業員規模別にみると、全ての従業員規模で「管理が煩雑であるため」の割合が高くなっており、従業員規模が大きくなるにしたがって高い傾向にある。



※その他では、「親会社・トップの考え」、「希望や申請がないため」、「短時間出勤でも1日分の日当になるため」などの回答が見られた。

<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

		調査数	管理が煩雑 であるため	導入の必要 性を感じてい ない	業種の特 性や給与体系 により導入す ることができ ないため	管理システム を導入する費 用がないため	その他
全 体		822 -	418 50.9	246 29.9	212 25.8	47 5.7	125 15.2
業 種	建設業	92 -	43 46.7	32 34.8	16 17.4	5 5.4	15 16.3
	製造業	131 -	70 53.4	36 27.5	27 20.6	8 6.1	23 17.6
	情報通信業	10 -	7 70.0	2 20.0	0 0.0	0 0.0	3 30.0
	運輸業、郵便業	53 -	26 49.1	13 24.5	25 47.2	3 5.7	3 5.7
	卸売業、小売業	164 -	99 60.4	55 33.5	38 23.2	11 6.7	12 7.3
	金融業、保険業	8 -	3 37.5	4 50.0	2 25.0	0 0.0	2 25.0
	不動産業、物品賃貸業	9 -	6 66.7	4 44.4	1 11.1	0 0.0	1 11.1
	学術研究、専門・技術サービス業	17 -	9 52.9	4 23.5	0 0.0	1 5.9	10 58.8
	宿泊業、飲食サービス業	26 -	8 30.8	13 50.0	12 46.2	2 7.7	1 3.8
	生活関連サービス業、娯楽業	20 -	8 40.0	5 25.0	7 35.0	2 10.0	3 15.0
	教育、学習支援業	12 -	7 58.3	2 16.7	3 25.0	0 0.0	2 16.7
	医療、福祉	153 -	81 52.9	39 25.5	45 29.4	8 5.2	25 16.3
	農業、林業、漁業	29 -	8 27.6	14 48.3	10 34.5	0 0.0	4 13.8
	サービス業(他に分類されないもの)	61 -	31 50.8	13 21.3	14 23.0	3 4.9	13 21.3
その他	37 -	12 32.4	10 27.0	12 32.4	4 10.8	8 21.6	
従 業 員 規 模	5～9人	251 -	96 38.2	93 37.1	65 25.9	9 3.6	37 14.7
	10～19人	213 -	107 50.2	74 34.7	51 23.9	13 6.1	31 14.6
	20～29人	89 -	45 50.6	24 27.0	26 29.2	5 5.6	14 15.7
	30～49人	123 -	70 56.9	31 25.2	36 29.3	8 6.5	21 17.1
	50～99人	77 -	54 70.1	8 10.4	18 23.4	7 9.1	11 14.3
	100～199人	41 -	27 65.9	9 22.0	10 24.4	2 4.9	4 9.8
	200～299人	16 -	14 87.5	3 18.8	2 12.5	2 12.5	4 25.0
	300人以上	12 -	5 41.7	4 33.3	4 33.3	1 8.3	3 25.0

(2) 育児のための所定労働時間の短縮措置等

① 育児での利用を目的とした短時間勤務制度の就業規則又は労働協約上への定めの有無及び最長の利用可能期間

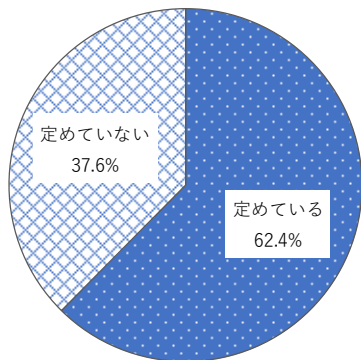
就業規則又は労働協約への育児での利用を目的とした短時間勤務制度の導入状況をみると、「定めている」の割合は62.4%で、全国平均値（令和4年度 雇用均等基本調査）の71.6%を下回っている。

業種別にみると、同制度を「定めている」の割合は、「情報通信業」（88.9%）で最も高く、次いで「金融業、保険業」（83.3%）、「医療、福祉」（78.4%）と続いている。

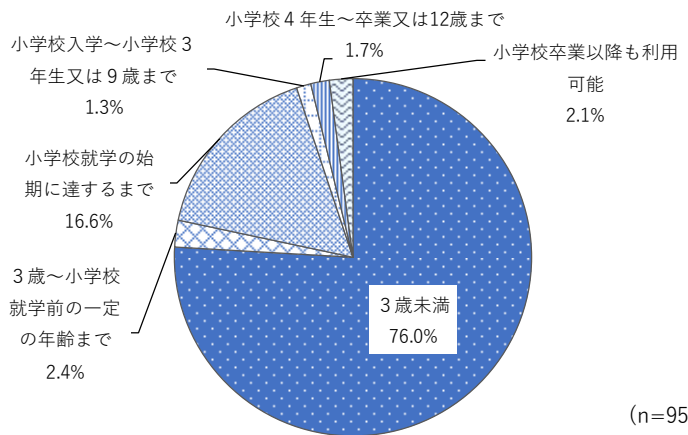
また、同制度の最長の利用可能期間では、全ての業種で「3歳未満」の割合が高くなっており、「宿泊業、飲食サービス業」、「農業、林業、漁業」では8割を超えている。

従業員規模別にみると、同制度を「定めている」の割合は、「200～299人」及び「300人以上」（100.0%）で最も高く、次いで「50～99人」（90.4%）、「100～199人」（87.3%）と続いている。また、同制度の最長の利用可能期間では、全ての従業員規模で「3歳未満」の割合が高くなっており、「20～29人」では8割を超えている。従業員規模が大きくなるにしたがって、同制度を「定めている」割合が高い傾向にあり、最長利用可能期間が長くなる傾向にある。

【導入状況】

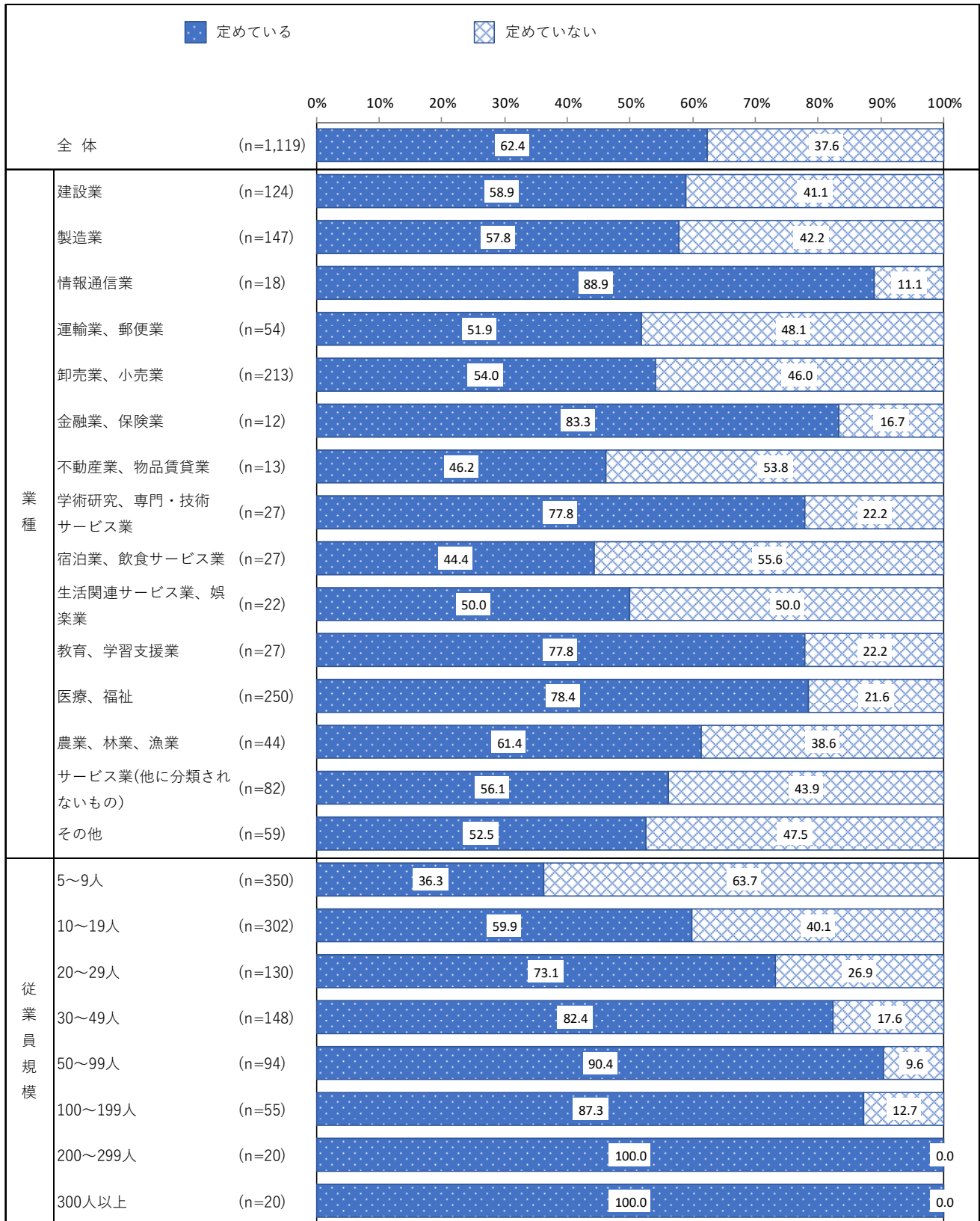


【最長の利用可能期間】



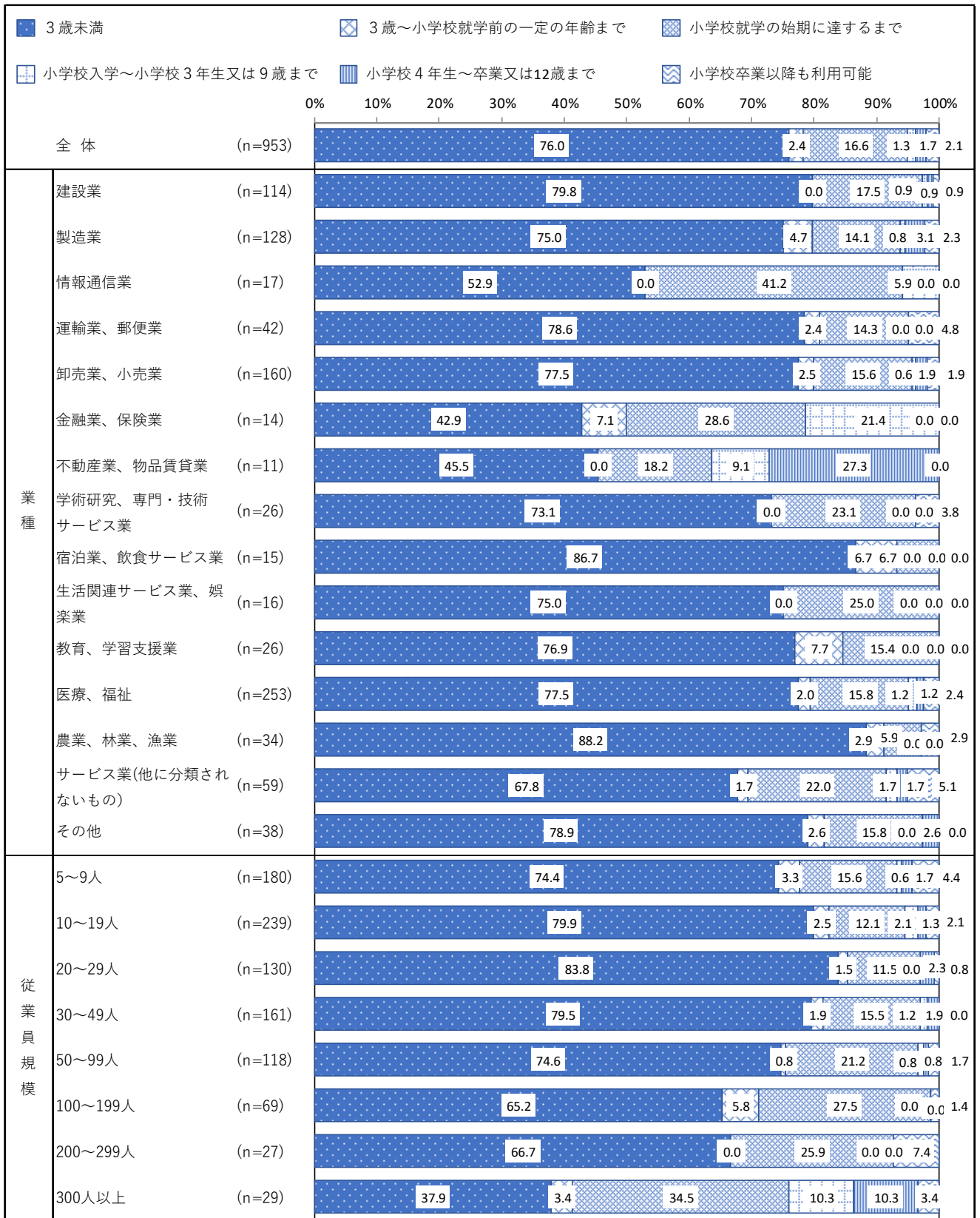
【育児での利用を目的とした短時間勤務制度：就業規則又は労働協約上の規定】

<業種、従業員規模別>



【育児での利用を目的とした短時間勤務制度：最長の利用可能期間】

<業種、従業員規模別>



②育児での利用を目的とした所定外労働の制限の就業規則又は労働協約上の定めの有無及び最長の利用可能期間

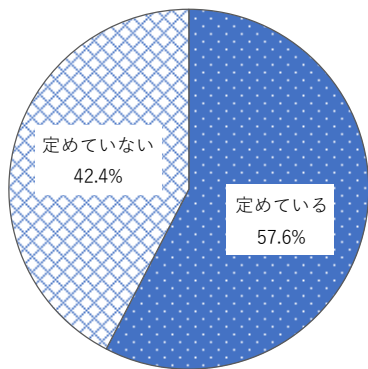
就業規則又は労働協約への育児での利用を目的とした所定外労働の制限の導入状況をみると、「定めている」の割合は57.6%で、全国平均値（令和4年度 雇用均等基本調査）の67.1%を下回っている。

業種別にみると、所定外労働の制限を「定めている」の割合は、「情報通信業」（77.8%）で最も高く、次いで「教育、学習支援業」（74.1%）、「医療、福祉」（72.7%）と続いている。

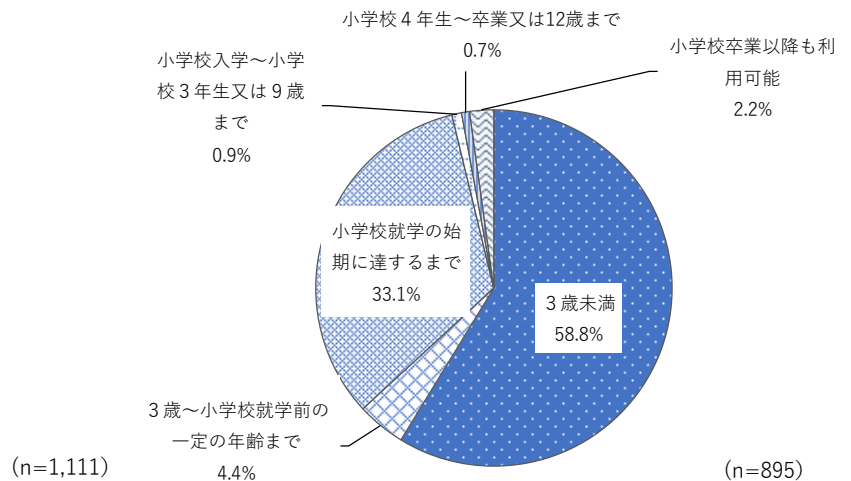
また、同制限における最長の利用可能期間の割合は「3歳未満」が最も高くなっており、「運輸業、郵便業」は7割を超えている。一方、「金融業、保険業」と「不動産業、物品賃貸業」の2業種では、他の業種と比べて、同制限における最長の利用可能期間が長い傾向にある。

従業員規模別にみると、同制限を「定めている」の割合は、「200～299人」及び「300人以上」（100.0%）で最も高く、次いで「50～99人」（89.1%）、「100～199人」（85.2%）と続いている。また、同制度における最長の利用可能期間の割合は、「3歳未満」が高くなっており、「20～29人」（63.5%）で最も高く、次いで「30～49人」（61.4%）、「5～9人」（60.6%）と続いている。従業員規模が大きくなるにしたがって、同制限を「定めている」及び最長の利用可能期間が「3歳以上」の割合が高い傾向にある。

【導入状況】

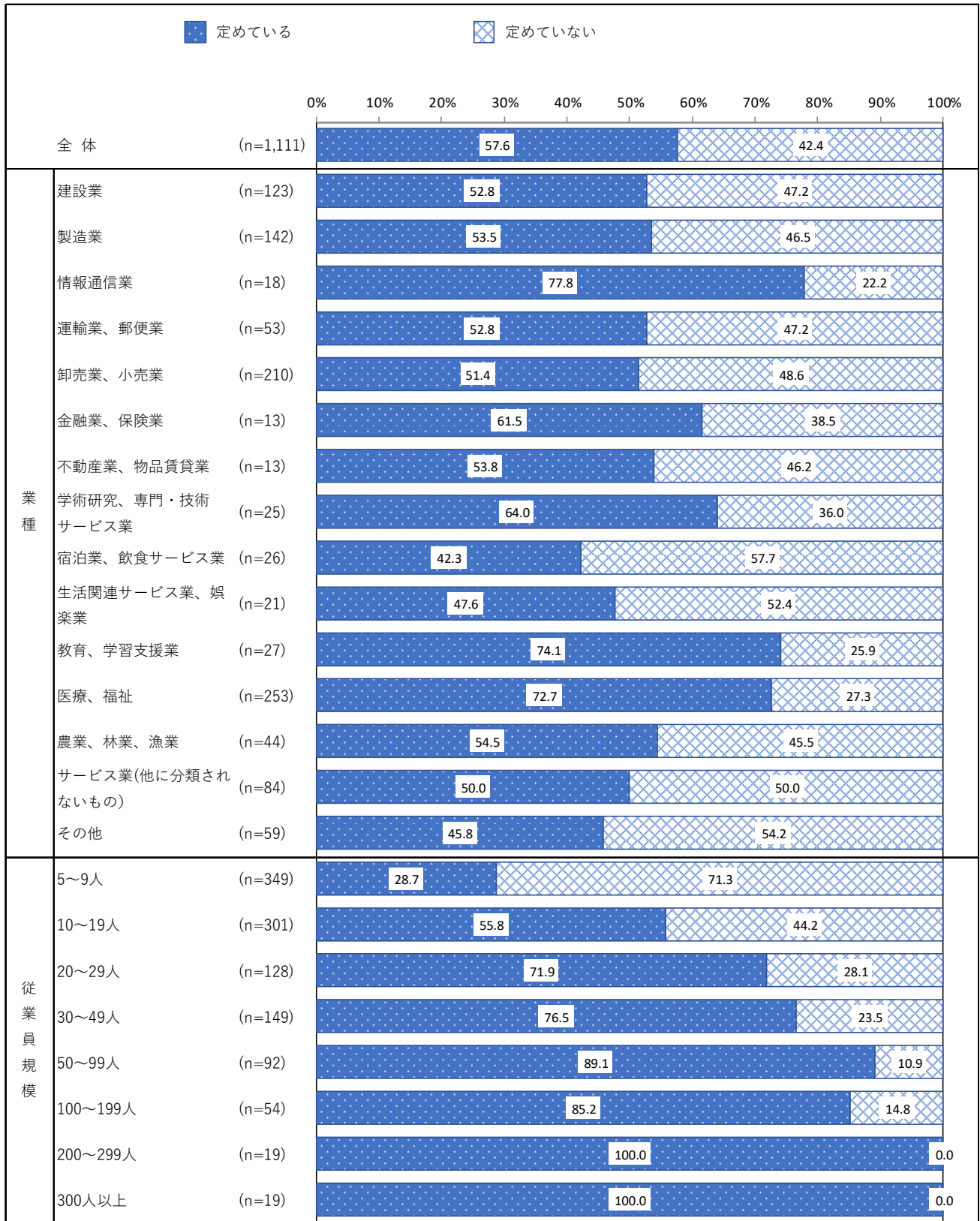


【最長の利用可能期間】



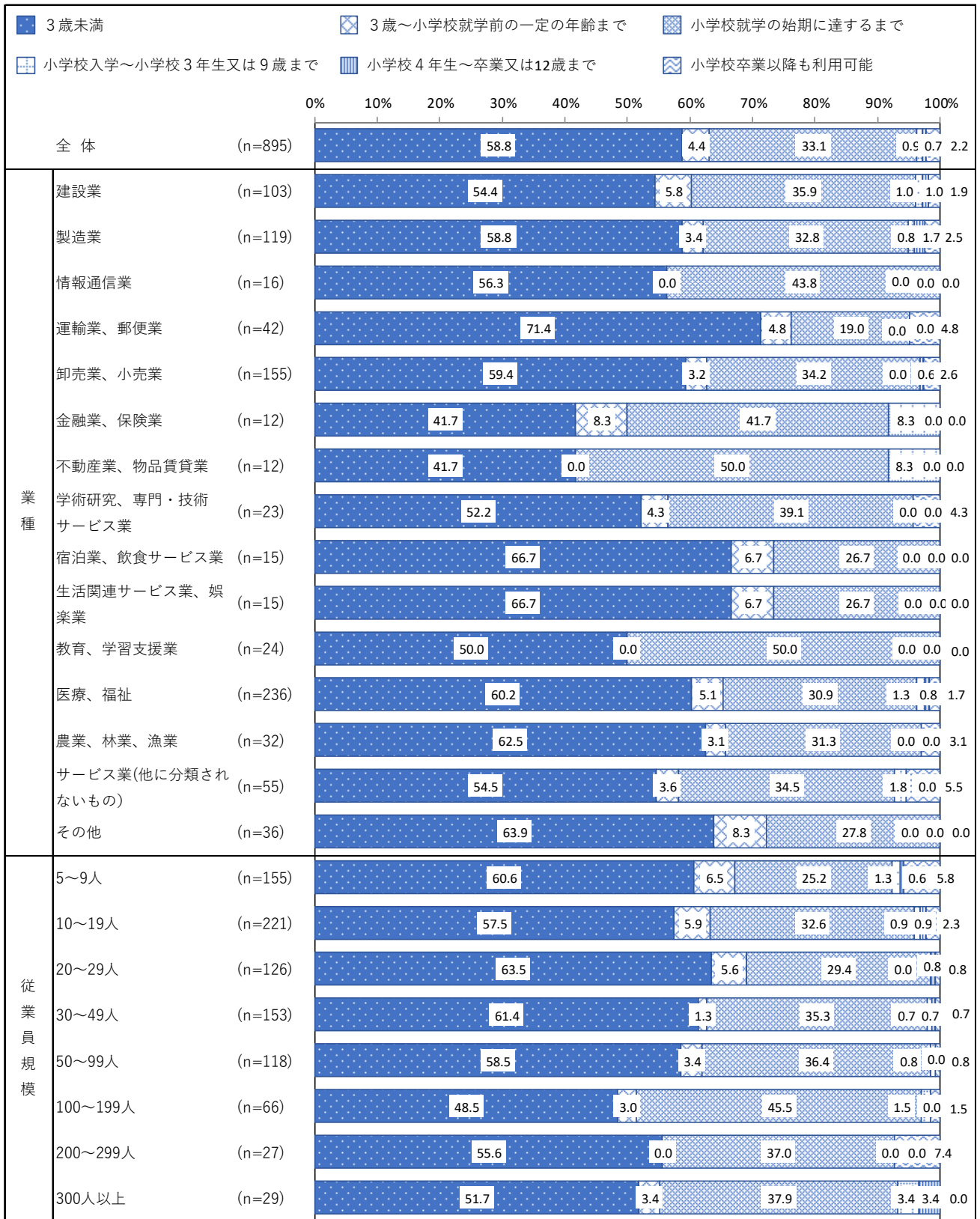
【育児での利用を目的とした所定外労働の制限：就業規則又は労働協約上の規定】

<業種、従業員規模別>



【育児での利用を目的とした所定外労働の制限：最長の利用可能期間】

<業種、従業員規模別>

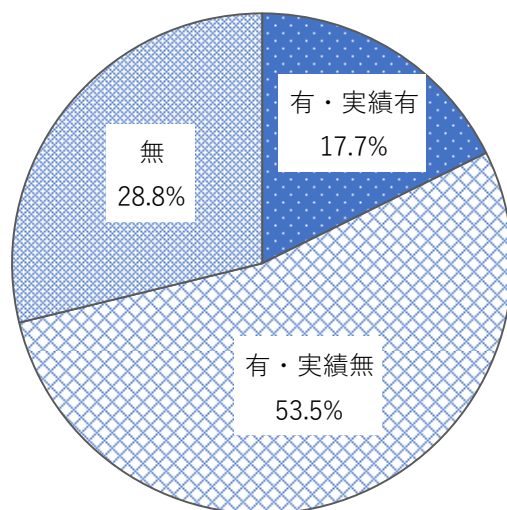


(3) 子の看護休暇制度の就業規則又は労働協約上の定めの有無及び利用状況

就業規則又は労働協約への小学校就学前の子の看護休暇制度の導入状況をみると、「定めている」の割合は71.2%である。また、令和4年度（または令和4会計年度）の1年間に同制度を利用した従業員がいる事業所の割合は17.7%となっている。

業種別にみると、同制度を「定めている」の割合は、「学術研究、専門・技術サービス業」及び「教育、学習支援業」（ともに84.4%）で最も高く、次いで「医療、福祉」（83.4%）と続いている。また、同制度の「有（実績有）」の割合は、「医療、福祉」（31.4%）で最も高く、次いで「金融業、保険業」及び「教育、学習支援業」（31.3%）と続いている。「教育・学習支援業」と「医療、福祉」の2業種では、他の業種と比べて、同制度を「定めている」及び「有（実績有）」の割合が高い傾向にある。

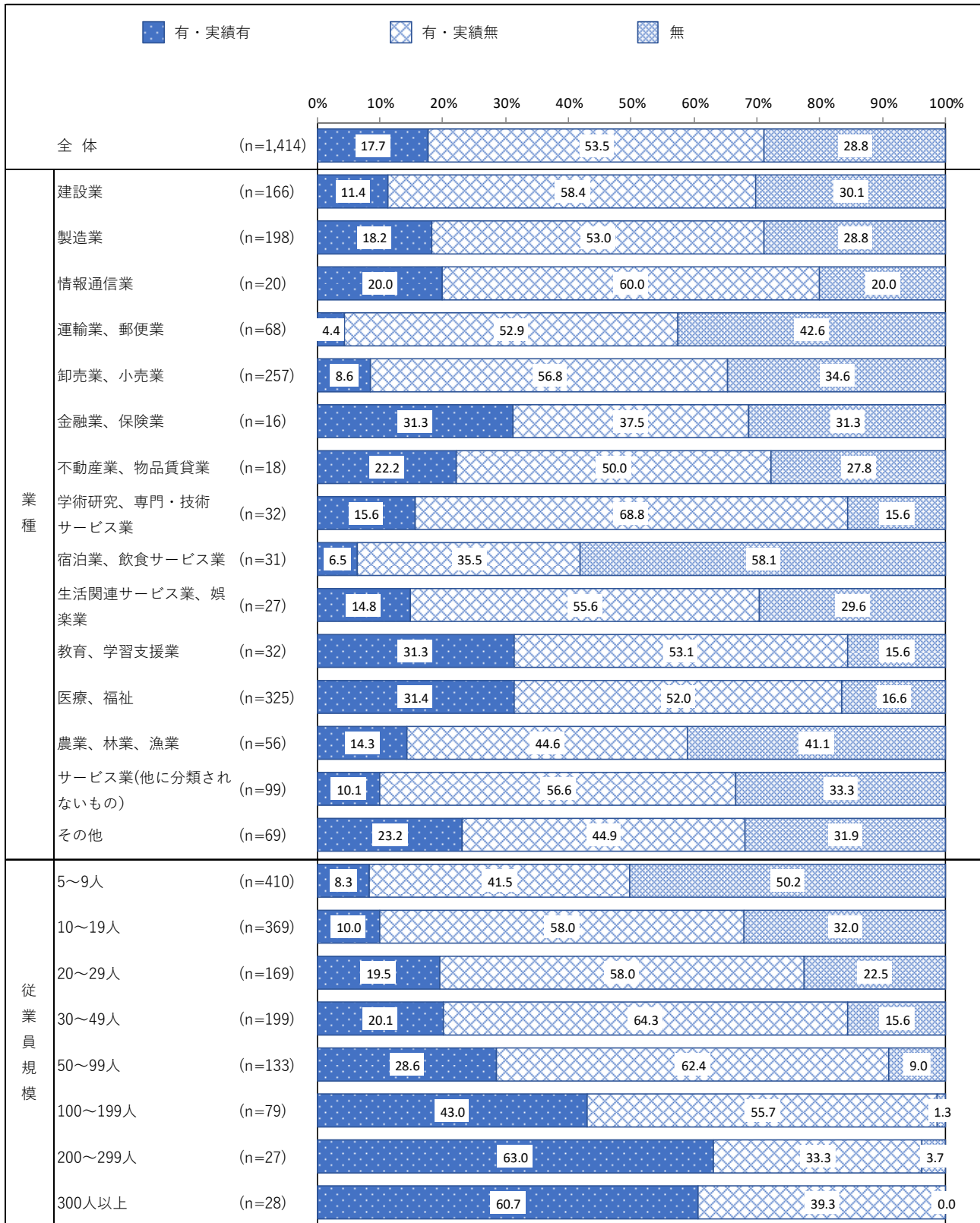
従業員規模別にみると、同制度を「定めている」の割合は、「300人以上」（100.0%）で最も高く、次いで「100～199人」（98.7%）、「200～299人」（96.3%）と続いている。また、同制度の「有（実績有）」の割合は、「200～299人」（63.0%）で最も高く、次いで「300人以上」（60.7%）、「100～199人」（43.0%）と続いている。従業員規模が大きくなるにしたがって、同制度の「定めている」及び「有（実績有）」の割合が高い傾向にある。



(n=1,414)

【子の看護休暇制度：就業規則又は労働協約上の規定】

<業種、従業員規模別>

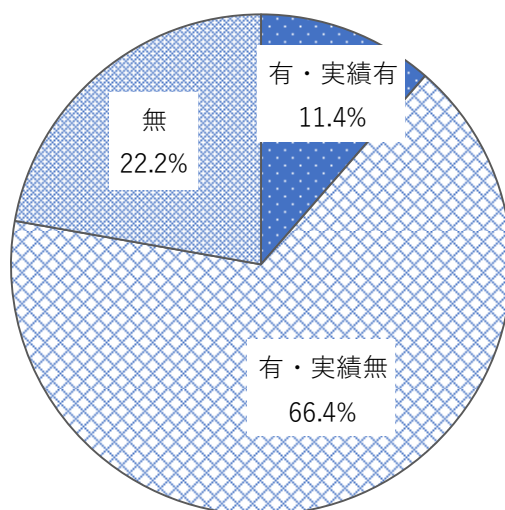


(4) 介護休暇制度の就業規則又は労働協約上の定めの有無及び利用状況

就業規則又は労働協約への介護休暇制度の導入状況を見ると、「定めている」の割合は77.8%で、全国平均値（令和4年度 雇用均等基本調査）の69.9%を上回っている。また、令和4年度（または令和4会計年度）の1年間に同制度を利用した従業員がいる事業所の割合は11.4%となっている。

業種別にみると、同制度を「定めている」の割合は、「情報通信業」（90.0%）で最も高く、次いで「医療、福祉」（88.0%）、「教育、学習支援業」（87.9%）と続いている。また、同制度の「有（実績有）」の割合は、「教育、学習支援業」（36.4%）で最も高く、次いで「医療、福祉」（21.8%）、「情報通信業」（15.0%）と続いている。

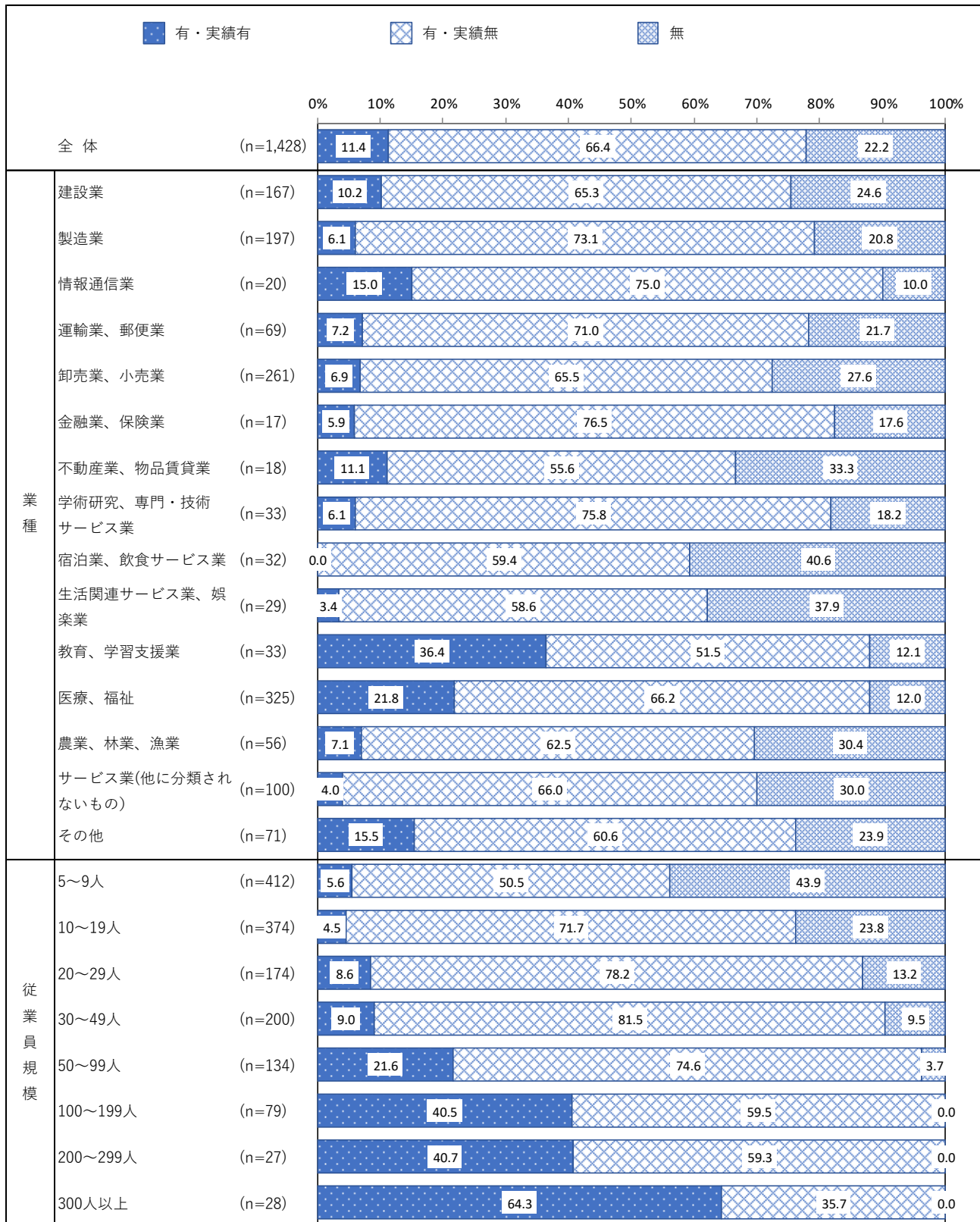
従業員規模別にみると、同制度を「定めている」の割合は、「100人以上」では100%となっている。また、同制度の「有（実績有）」の割合は、「300人以上」（64.3%）で最も高く、次いで「200～299人」（40.7%）、「100～199人」（40.5%）と続いている。従業員規模が大きくなるにつれ、同制度を「定めている」及び「有（実績有）」の割合が高い傾向にある。



(n=1,428)

【介護休暇制度：就業規則又は労働協約上の規定】

<業種、従業員規模別>



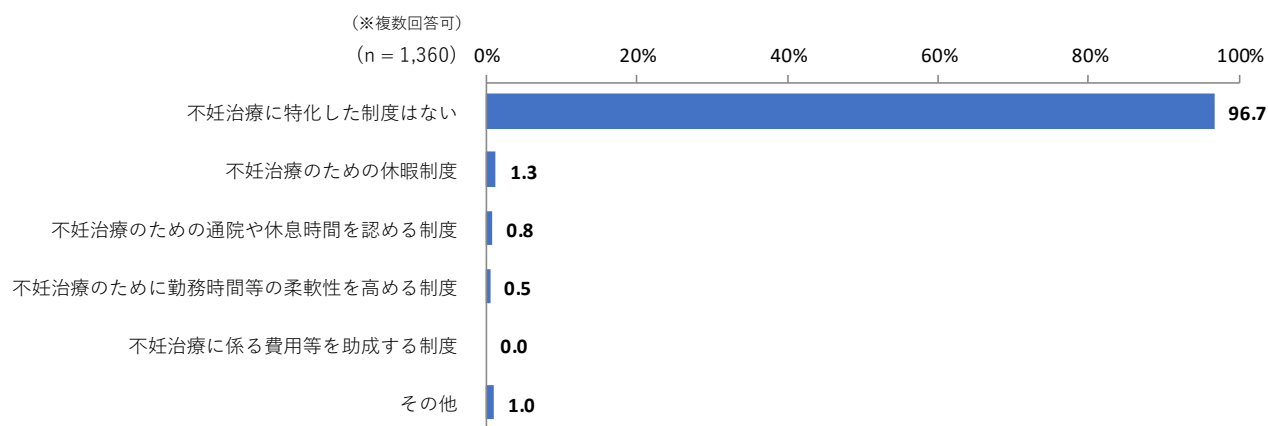
(5) 不妊治療のための休暇などの制度

①不妊治療のための制度の導入状況

不妊治療のための制度の導入状況を見ると、「不妊治療に特化した制度はない」(96.7%)が最も多く、次に「不妊治療のための休暇制度」(1.3%)、「不妊治療のための通院や休息時間を認める制度」(0.8%)が続いている。

業種別にみると、全ての業種において「不妊治療に特化した制度はない」の割合が最も高く、「不動産業、物品賃貸業」及び「宿泊業、飲食サービス業」では100%となっている。

従業員規模別にみると、全ての従業員規模で「不妊治療に特化した制度はない」の割合が高くなっている。



<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

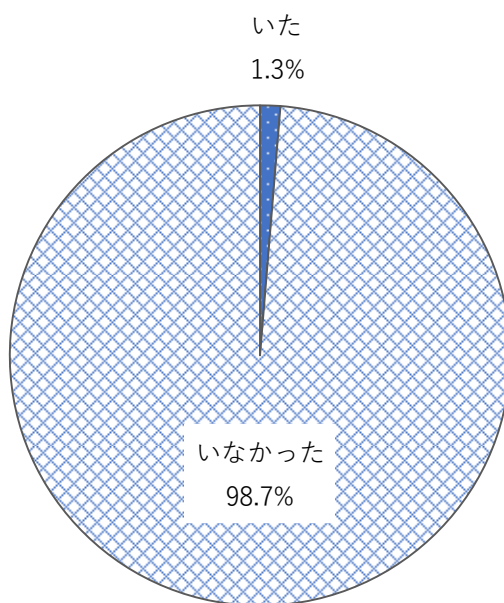
		調査数	不妊治療に特化した制度はない	不妊治療のための休暇制度	不妊治療のための通院や休息時間を認める制度	不妊治療のために勤務時間等の柔軟性を高める制度	不妊治療に係る費用等を助成する制度	その他
全体		1,360	1,315 96.7	18 1.3	11 0.8	7 0.5	0 0.0	14 1.0
業種	建設業	157	155 98.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 1.3
	製造業	184	181 98.4	1 0.5	0 0.0	2 1.1	0 0.0	0 0.0
	情報通信業	20	19 95.0	1 5.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	運輸業、郵便業	62	61 98.4	1 1.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	卸売業、小売業	254	248 97.6	2 0.8	1 0.4	0 0.0	0 0.0	3 1.2
	金融業、保険業	17	16 94.1	1 5.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	不動産業、物品賃貸業	18	18 100.0	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	32	31 96.9	1 3.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	宿泊業、飲食サービス業	30	30 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	24	23 95.8	0 0.0	1 4.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	教育、学習支援業	33	28 84.8	4 12.1	1 3.0	1 3.0	0 0.0	2 6.1
	医療、福祉	312	298 95.5	2 0.6	5 1.6	4 1.3	0 0.0	4 1.3
	農業、林業、漁業	50	49 98.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 2.0
	サービス業(他に分類されないもの)	98	95 96.9	2 2.0	1 1.0	0 0.0	0 0.0	1 1.0
その他	69	63 91.3	3 4.3	2 2.9	0 0.0	0 0.0	1 1.4	
従業員規模	5~9人	385	371 96.4	6 1.6	2 0.5	3 0.8	0 0.0	3 0.8
	10~19人	351	340 96.9	4 1.1	3 0.9	1 0.3	0 0.0	4 1.1
	20~29人	167	163 97.6	1 0.6	1 0.6	0 0.0	0 0.0	2 1.2
	30~49人	194	191 98.5	0 0.0	1 0.5	1 0.5	0 0.0	1 0.5
	50~99人	130	126 96.9	1 0.8	2 1.5	1 0.8	0 0.0	1 0.8
	100~199人	77	72 93.5	3 3.9	2 2.6	1 1.3	0 0.0	2 2.6
	200~299人	27	26 96.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 3.7
	300人以上	29	26 89.7	3 10.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

②不妊治療のための各種制度の利用状況

不妊治療のための各種制度の利用状況をみると、利用した従業員が「いた」とする事業所の割合は1.3%である。

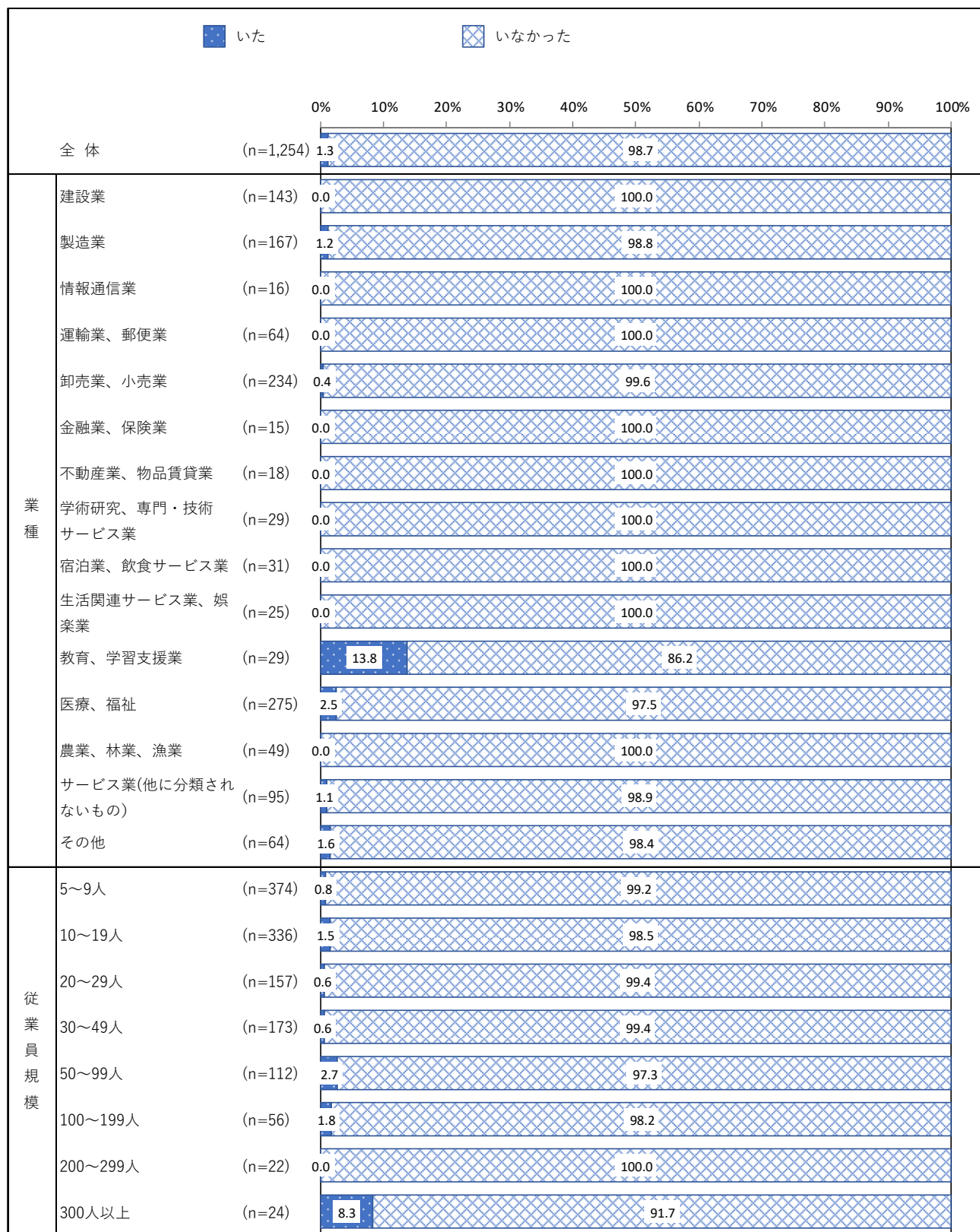
業種別にみると、全ての業種において利用した従業員が「いた」とする割合は低いが、「教育、学習支援業」(13.8%)では他の業種に比べて高くなっている。

従業員規模別にみると、全ての従業員規模で利用した従業員が「いた」とする割合は低いが、「300人以上」(8.3%)では他の従業員規模に比べて高くなっている。



(n=1,254)

<業種、従業員規模別>



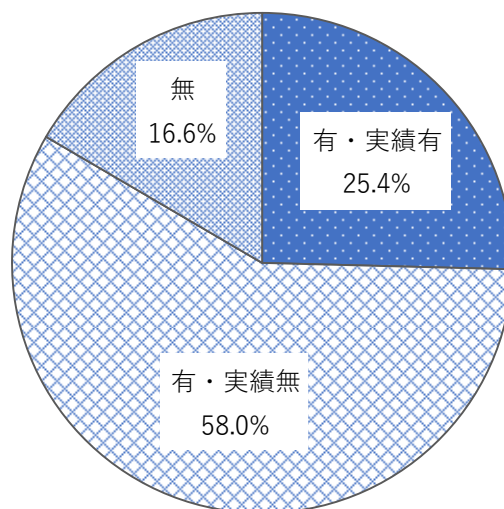
5. 休業制度

(1) 産前産後休業制度の就業規則又は労働協約上の定めの有無及び利用状況

就業規則又は労働協約への産前産後休業制度の導入状況をみると、「定めている」の割合が83.4%を占めている。また、令和4年度（または令和4会計年度）の1年間に従業員の利用実績がある事業所の割合は25.4%となっている。

業種別にみると、産前産後休業制度の導入割合は、「医療、福祉」（95.0%）で最も高く、次いで「金融業、保険業」（94.2%）、「教育、学習支援業」（93.9%）と続いている。また、同制度の「有（実績有）」の割合は、「医療、福祉」（48.6%）で最も高く、次いで「金融業、保険業」（47.1%）、「教育、学習支援業」（42.4%）と続いている。「医療・福祉」、「金融業、保険業」及び「教育、学習支援業」では、他の業種と比べて、同制度の「定めている」の割合及び「有（実績有）」の割合が高くなっている。

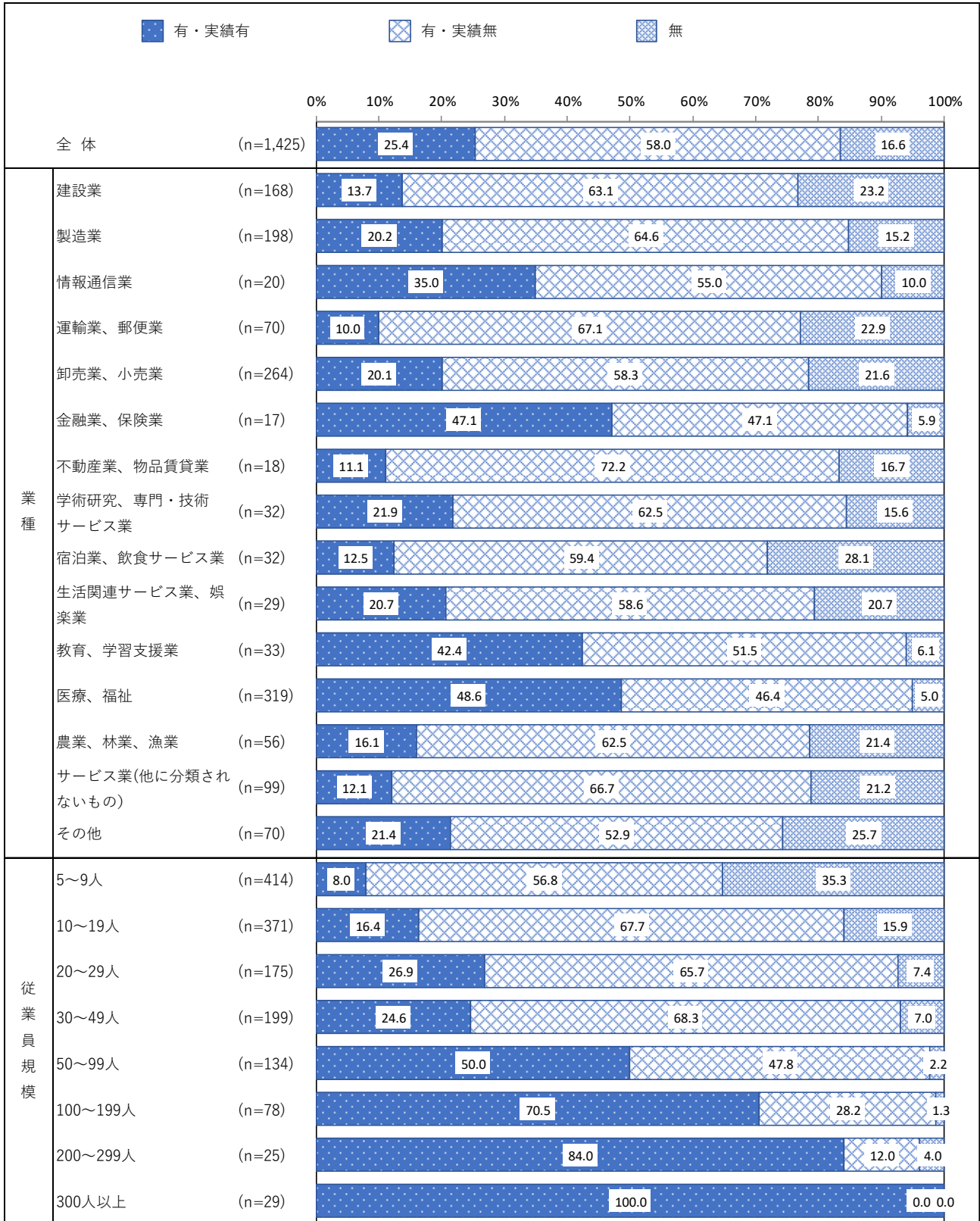
従業員規模別にみると、産前産後休業制度の導入割合は、「300人以上」（100.0%）が最も高く、「100～199人」（98.7%）、「50～99人」（97.8%）と続いている。また、同制度の「有（実績有）」の割合は、「300人以上」（100.0%）で最も高く、次いで「200～299人」（84.0%）、「100～199人」（70.5%）と続いている。同制度の「定めている」の割合や「有（実績有）」の割合は、従業員規模が大きくなるにしたがって高い傾向にある。



(n=1,425)

【産前産後休業制度：就業規則又は労働協約上の規定】

<業種、従業員規模別>



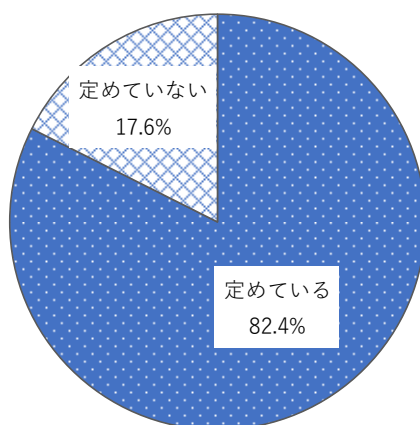
(2) 育児休業制度の就業規則又は労働協約上の定めの有無及び利用状況

① 育児休業制度の利用状況

就業規則又は労働協約への育児休業制度の導入状況を見ると、「定めている」の割合は82.4%、「定めていない」の割合は17.6%となっている。令和2年10月1日から令和3年9月30日までの間、在職中に出産又は配偶者が出産した従業員のうち、令和4年10月1日までの育児休業制度の利用状況では、女性の取得率は96.2%と全国平均値（令和4年度 雇用均等基本調査）の80.2%よりも高くなっている。また男性の取得率は28.7%であるが、前回調査（令和3年度 15.8%）からは12.9ポイント増加しており、全国平均値（令和4年度 雇用均等基本調査）の17.13%も上回っている。

業種別にみると、全ての業種において「定めている」の割合は高い傾向にあり、特に「金融業、保険業」（94.1%）、「医療、福祉」（92.6%）及び「教育、学習支援業」（90.9%）では9割を上回っている。

従業員規模別にみると、「定めている」の割合は、概ね全ての規模で高く、特に「100人以上」では100%となっている。



(n=1,438)

【女性】

育児休業取得率	96.2%
n=738	

【男性】

育児休業取得率	28.7%
n=564	

なお、本設問の回答企業、育児休業対象者、育児休業取得者は以下のとおりである。

	回答企業	育児休業対象者（人）	育児休業取得者（人）	取得率（%）
女性	1,238	738	710	96.2
男性	1,170	564	162	28.7

②育児休業の取得期間

育児休業の取得期間をみると、女性では「6か月～12か月未満」の割合が55.8%で最も高く、次いで「12か月～18か月未満」（30.0%）が続いている。

男性では「1か月～3か月未満」の割合が24.7%で最も高く、次いで「5日未満」（22.8%）、「5日～2週間未満」（18.5%）と続いている。

取得期間	女性（人）	男性（人）	女性割合	男性割合
5日未満	0	37	0.0%	22.8%
5日～2週間未満	0	30	0.0%	18.5%
2週間～1か月未満	0	22	0.0%	13.6%
1か月～3か月未満	7	40	1.0%	24.7%
3か月～6か月未満	29	17	4.1%	10.5%
6か月～12か月未満	396	10	55.8%	6.2%
12か月～18か月未満	213	1	30.0%	0.6%
18か月～24か月未満	41	0	5.8%	0.0%
24か月～36か月未満	13	0	1.8%	0.0%
36か月以上	11	3	1.5%	1.9%
無回答	0	2	0.0%	1.2%
合計	710	162	100%	100%

【男性育休取得率】業種別

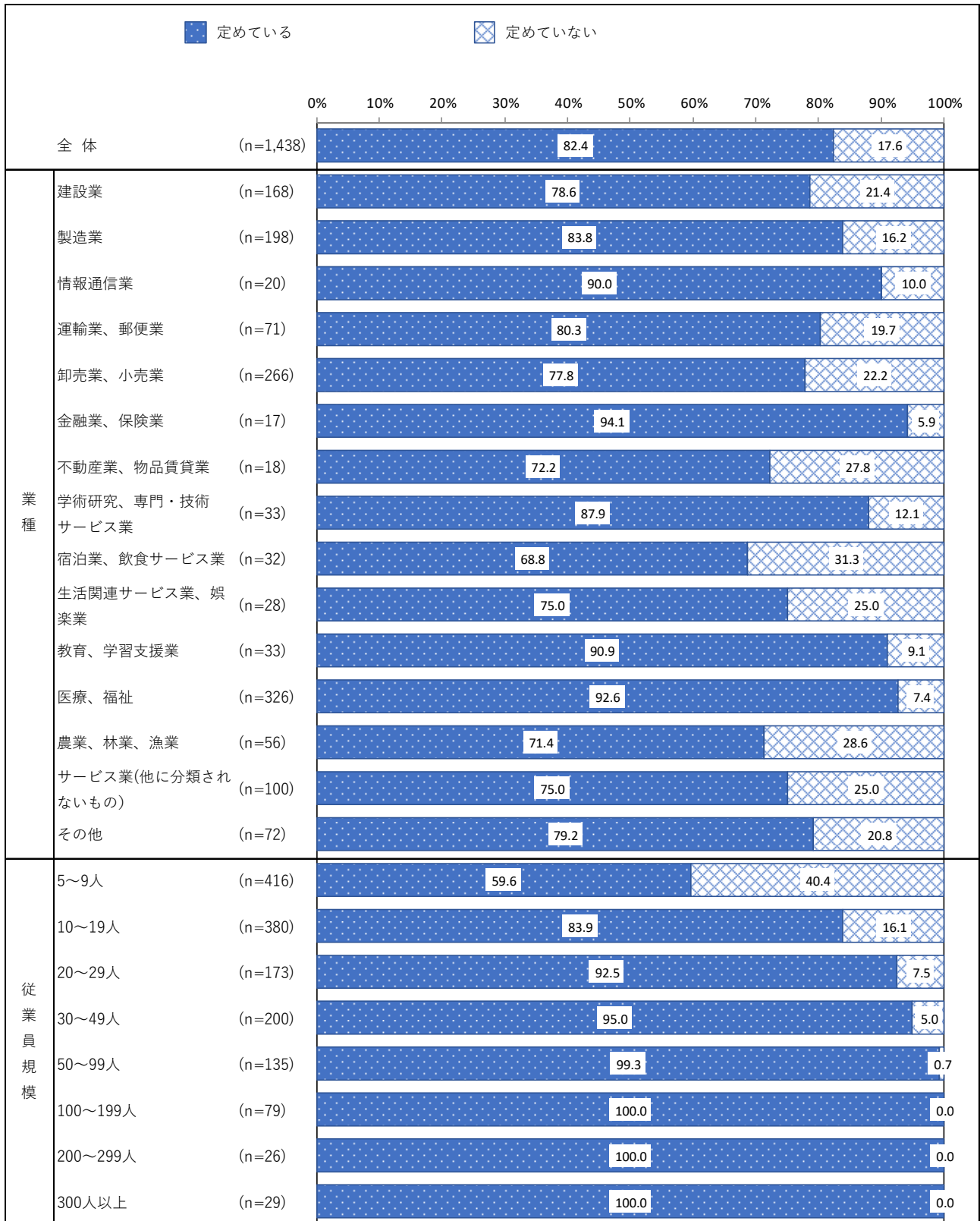
【男性育休取得率】従業員規模別

	調査数	配偶者が 出産した 従業員数	うち育児 休暇 取得者	男性育休 取得率
建設業	146	49	18	36.7%
製造業	171	83	37	44.6%
情報通信業	18	7	2	28.6%
運輸業、郵便業	59	22	3	13.6%
卸売業、小売業	224	126	27	21.4%
金融業、保険業	15	31	8	25.8%
不動産業、物品賃貸業	15	1	0	0.0%
学術研究、 専門・技術サービス業	28	14	6	42.9%
宿泊業、飲食サービス業	29	1	1	100.0%
生活関連サービス業、娯楽業	19	3	1	33.3%
教育、学習支援業	23	68	10	14.7%
医療、福祉	240	118	35	29.7%
農業、林業、漁業	49	10	2	20.0%
サービス業 (他に分類されないもの)	79	16	4	25.0%
その他	55	15	8	53.3%
合計	1,170	564	162	28.7%

	調査数	配偶者が 出産した 従業員数	うち育児 休暇 取得者	男性育休 取得率
5～9人	316	21	5	23.8%
10～19人	305	41	14	34.1%
20～29人	145	26	8	30.8%
30～49人	169	52	18	34.6%
50～99人	119	78	23	29.5%
100～199人	66	97	38	39.2%
200～299人	24	70	20	28.6%
300人以上	26	179	36	20.1%
合計	1,170	564	162	28.7%

【育児休業制度：就業規則又は労働協約上の規定】

<業種、従業員規模別>

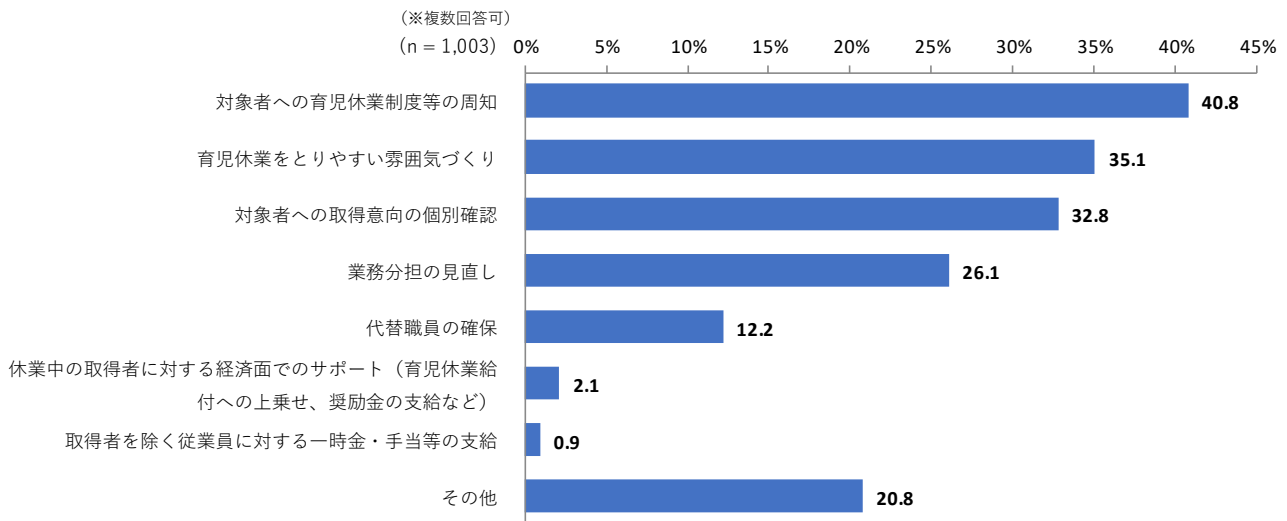


③男性の育児休業の取得促進

男性の育児休業の取得促進に向けた取組をみると、「対象者への育児休業制度等の周知」(40.8%)で最も高く、次いで「育児休業をとりやすい雰囲気づくり」(35.1%)、「対象者への取得意向の個別確認」(32.8%)と続いている。

業種別にみると、大半の業種で、「対象者への育児休業制度等の周知」の割合が高くなっているが、「不動産業、物品賃貸業」(40.0%)及び「宿泊業、飲食サービス業」(47.4%)では、「業務分担の見直し」が4割以上となっている。

従業員規模別にみると、「19人以下」を除く全ての従業員規模で「対象者への育児休業制度等の周知」の割合が高くなっている。また「20人以上」の規模では、従業員規模が大きくなるにしたがって「対象者への育児休業制度等の周知」の割合が高くなる傾向にある。



※「その他」では、「相談窓口の設置」、「社内プロジェクト活動での取得促進」、「全社員に育休研修会の実施」などの回答が見られた。

<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

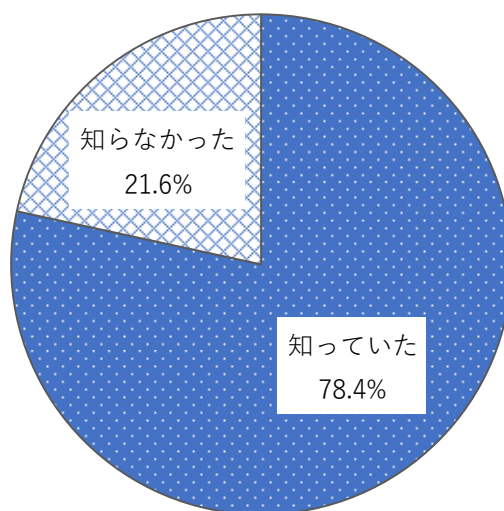
	調査数	対象者への 育児休業制 度等の周知	育児休業をとり やすい雰囲気 づくり	対象者への 取得意向の 個別確認	業務分担の 見直し	代替職員の 確保	休業中の取 得者に対する 経済面での サポート(育 児休業給付 への上乗せ、 奨励金の支 給など)	取得者を除く 従業員に対 する一時金・ 手当等の支 給	その他	
全体	1,003	409 40.8	352 35.1	329 32.8	262 26.1	122 12.2	21 2.1	9 0.9	209 20.8	
業種	建設業	115 43.5	50 37.4	43 39.1	45 39.1	29 25.2	14 12.2	9 7.8	1 0.9	21 18.3
	製造業	134 43.3	58 43.3	46 34.3	50 37.3	37 27.6	12 9.0	6 4.5	1 0.7	23 17.2
	情報通信業	19 68.4	13 68.4	8 42.1	10 52.6	5 26.3	2 10.5	1 5.3	1 5.3	0 0.0
	運輸業、郵便業	49 26.5	13 26.5	9 18.4	15 30.6	15 30.6	9 18.4	0 0.0	0 0.0	10 20.4
	卸売業、小売業	181 33.1	60 33.1	63 34.8	54 29.8	62 34.3	23 12.7	1 0.6	3 1.7	33 18.2
	金融業、保険業	12 33.3	4 33.3	4 33.3	3 25.0	2 16.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 33.3
	不動産業、物品賃貸業	15 20.0	3 20.0	5 33.3	3 20.0	6 40.0	2 13.3	0 0.0	0 0.0	3 20.0
	学術研究、専門・技術サービス業	23 56.5	13 56.5	8 34.8	9 39.1	7 30.4	3 13.0	0 0.0	0 0.0	6 26.1
	宿泊業、飲食サービス業	19 31.6	6 31.6	6 31.6	3 15.8	9 47.4	3 15.8	1 5.3	0 0.0	4 21.1
	生活関連サービス業、娯楽業	17 47.1	8 47.1	5 29.4	4 23.5	4 23.5	3 17.6	0 0.0	0 0.0	3 17.6
	教育、学習支援業	28 42.9	12 42.9	12 42.9	5 17.9	7 25.0	5 17.9	0 0.0	1 3.6	5 17.9
	医療、福祉	236 48.3	114 48.3	92 39.0	82 34.7	39 16.5	25 10.6	1 0.4	0 0.0	66 28.0
	農業、林業、漁業	39 33.3	13 33.3	15 38.5	8 20.5	8 20.5	4 10.3	1 2.6	0 0.0	5 12.8
	サービス業(他に分類されないもの)	69 42.0	29 42.0	25 36.2	25 36.2	21 30.4	8 11.6	1 1.4	0 0.0	16 23.2
その他	47 27.7	13 27.7	11 23.4	13 27.7	11 23.4	9 19.1	0 0.0	2 4.3	10 21.3	
従業員規模	5~9人	238 18.5	44 18.5	69 29.0	42 17.6	72 30.3	23 9.7	7 2.9	3 1.3	85 35.7
	10~19人	245 28.6	70 28.6	83 33.9	64 26.1	67 27.3	35 14.3	4 1.6	0 0.0	65 26.5
	20~29人	122 37.7	46 37.7	38 31.1	41 33.6	40 32.8	18 14.8	1 0.8	2 1.6	22 18.0
	30~49人	152 48.7	74 48.7	55 36.2	51 33.6	28 18.4	18 11.8	4 2.6	0 0.0	28 18.4
	50~99人	116 65.5	76 65.5	48 41.4	54 46.6	28 24.1	12 10.3	2 1.7	0 0.0	7 6.0
	100~199人	75 69.3	52 69.3	36 48.0	43 57.3	16 21.3	11 14.7	2 2.7	3 4.0	0 0.0
	200~299人	27 81.5	22 81.5	8 29.6	16 59.3	3 11.1	2 7.4	0 0.0	1 3.7	0 0.0
	300人以上	28 89.3	25 89.3	15 53.6	18 64.3	8 28.6	3 10.7	1 3.6	0 0.0	2 7.1

④育児・介護休業法改正による新制度の認知状況

育児・介護休業法改正による新制度の認知状況をみると、「知っていた」の割合は78.4%、「知らなかった」の割合は21.6%となっている。

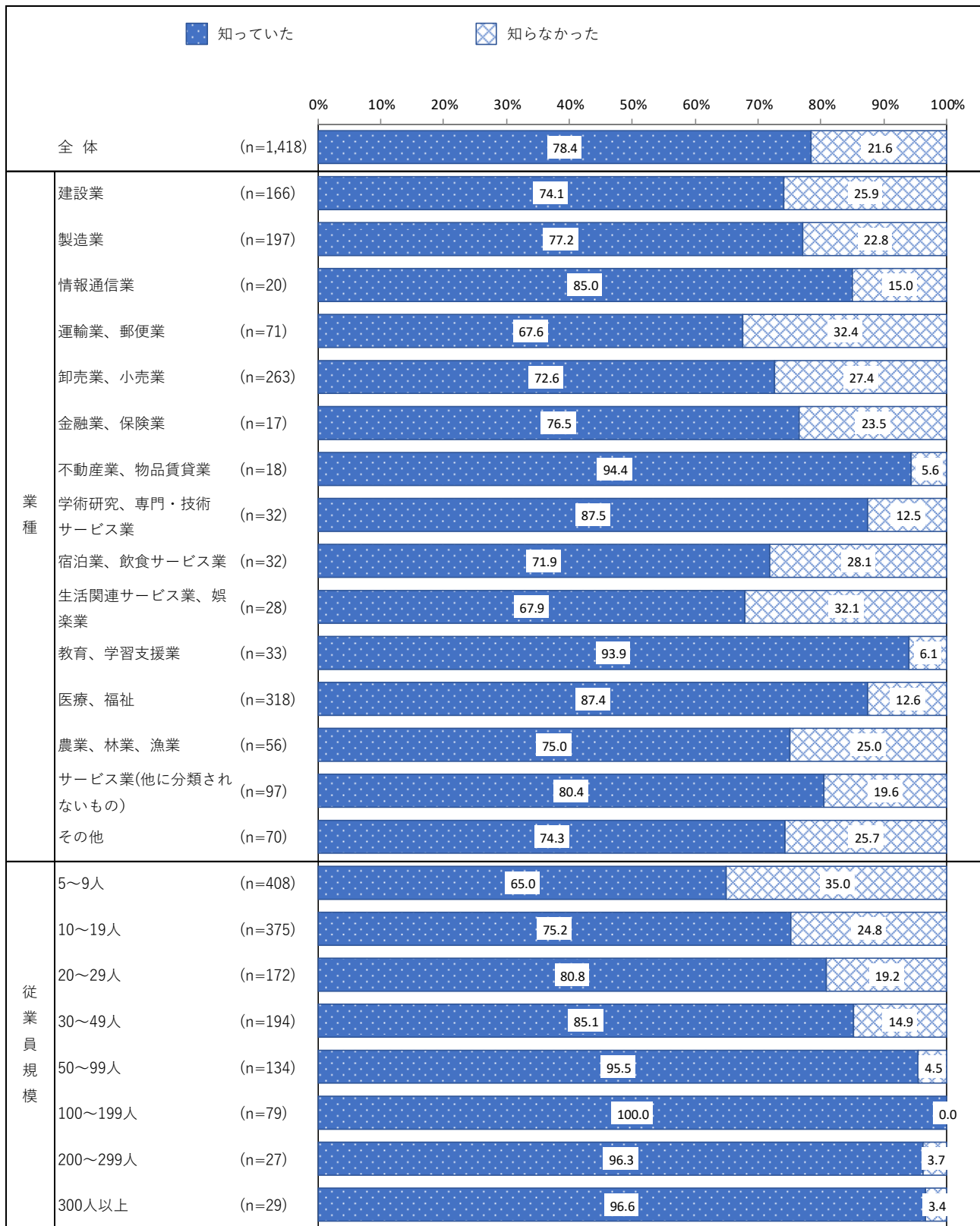
業種別にみると、「不動産業、物品賃貸業」(94.4%)の認知度が最も高く、次いで「教育、学習支援業」(93.9%)、「学術研究、専門・技術サービス業」(87.5%)と続いている。

従業員規模別にみると、従業員規模「50人未満」までは規模が大きくなるほど割合が高くなり、「50人以上」の規模はほぼ全ての事業所で認知されていることが明らかとなった。



(n=1,418)

<業種、従業員規模別>



(3) 介護休業制度の就業規則又は労働協約上の定めの有無及び利用状況

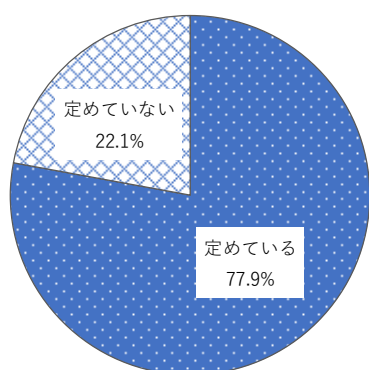
就業規則又は労働協約への介護休業制度の導入状況を見ると、「定めている」の割合は77.9%、「定めていない」の割合は22.1%となっている。また、令和4年4月1日から令和5年3月31日までに利用した従業員の有無では、「いた（実績あり）」の割合は5.2%、「いなかった（実績なし）」の割合は94.8%となっている。

業種別にみると、同制度を「定めている」割合は「医療、福祉」（89.0%）で最も高く、次いで「金融業、保険業」（88.2%）、「教育、学習支援業」（87.9%）と続いている。

また、同制度の「いた」の割合は、「教育、学習支援業」（16.1%）で最も高く、次いで「医療、福祉」（11.5%）、「学術研究、専門・技術サービス業」（6.1%）と続いている。

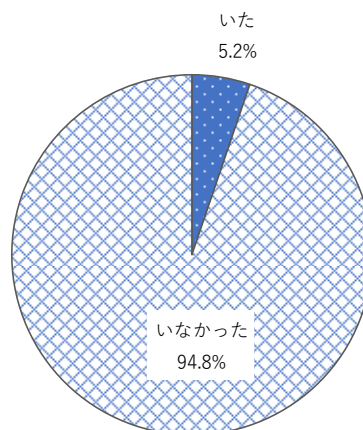
従業員規模別にみると、同制度を「定めている」の割合は、「49人以下」までは規模が大きくなるほど割合が高くなり、「50人以上」の規模はほぼ全ての事業所で認知されていることが明らかとなった。また、同制度の「いた」の割合は、「300人以上」（57.1%）で最も高く、次いで「200～299人」（26.9%）、「100～199人」（17.9%）と続いているが、「300人以上」を除く全ての従業員規模で「いなかった」の割合の方が上回っている。

【導入状況】



(n=1,436)

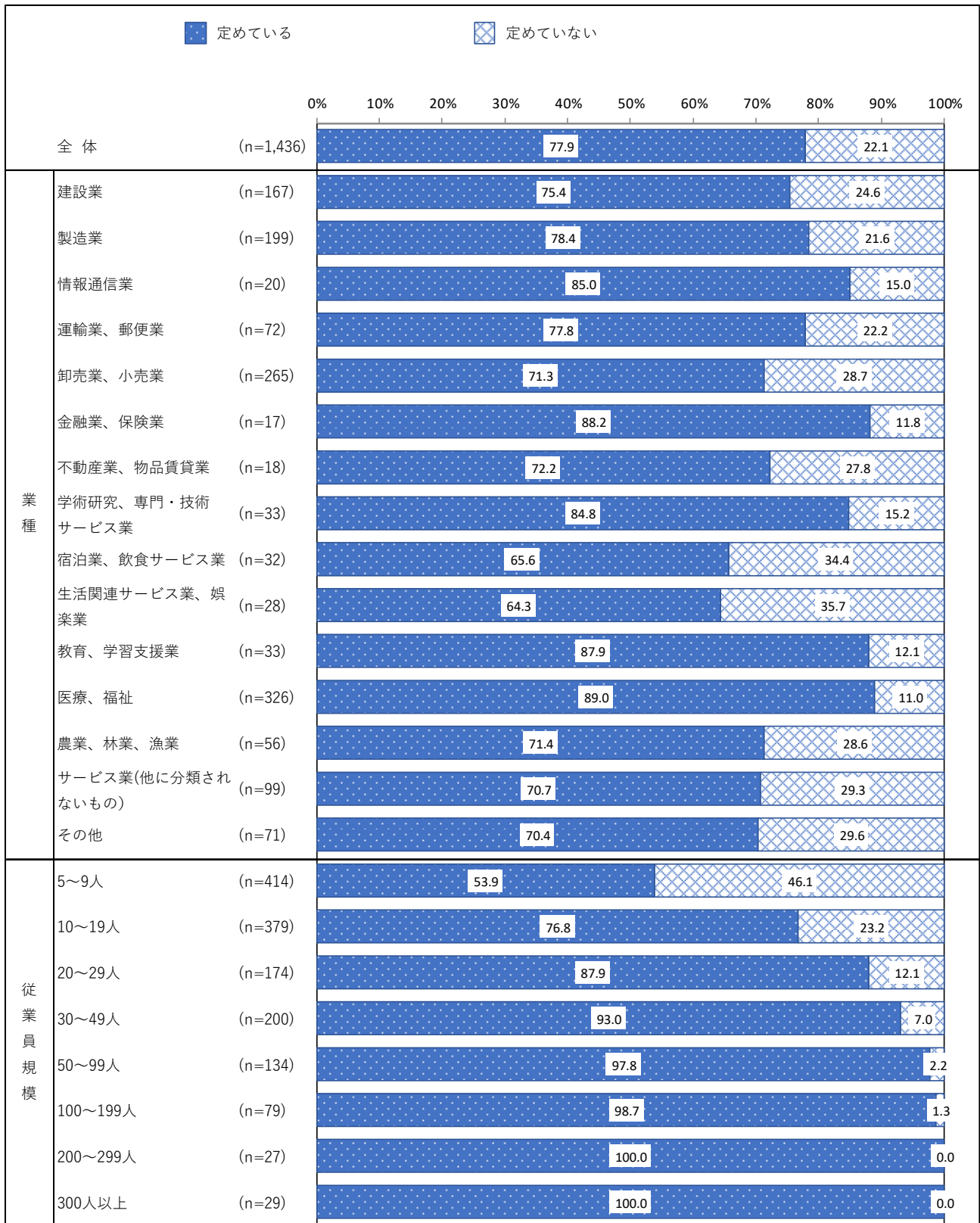
【利用状況】



(n=1,427)

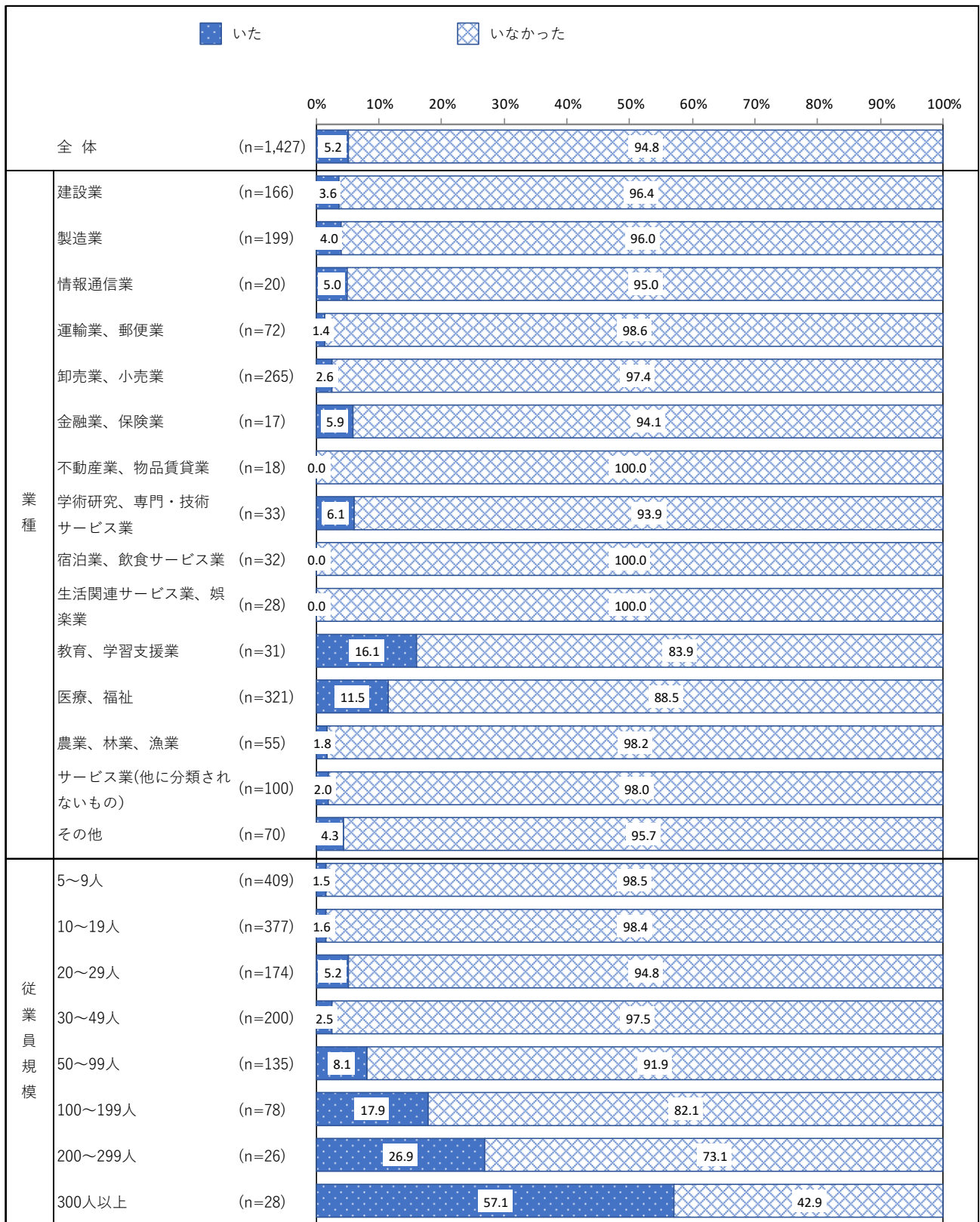
【介護休業制度：就業規則又は労働協約上の規定】

<業種、従業員規模別>



【介護休業制度：利用した従業員の有無】

<業種、従業員規模別>



6. 働き方改革

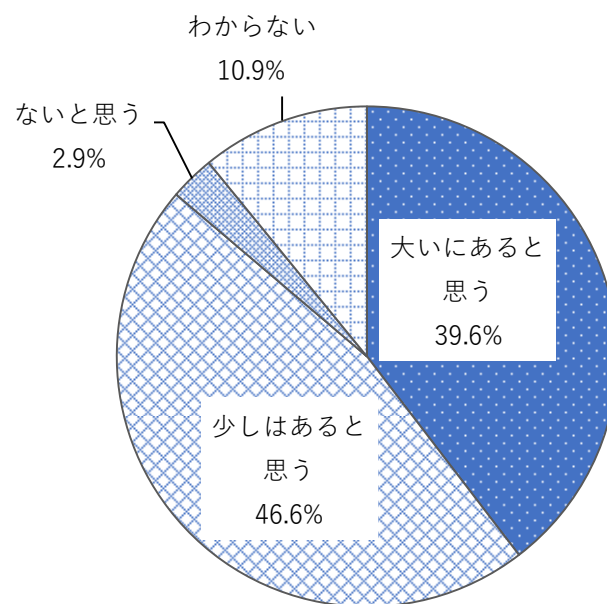
(1) 経営者の意識及び働き方改革の取組状況

①働き方改革の意義

働き方改革に取り組む意義について、「大いにあると思う」と「少しはあると思う」を合わせた『あると思う』は、86.2%となっている。

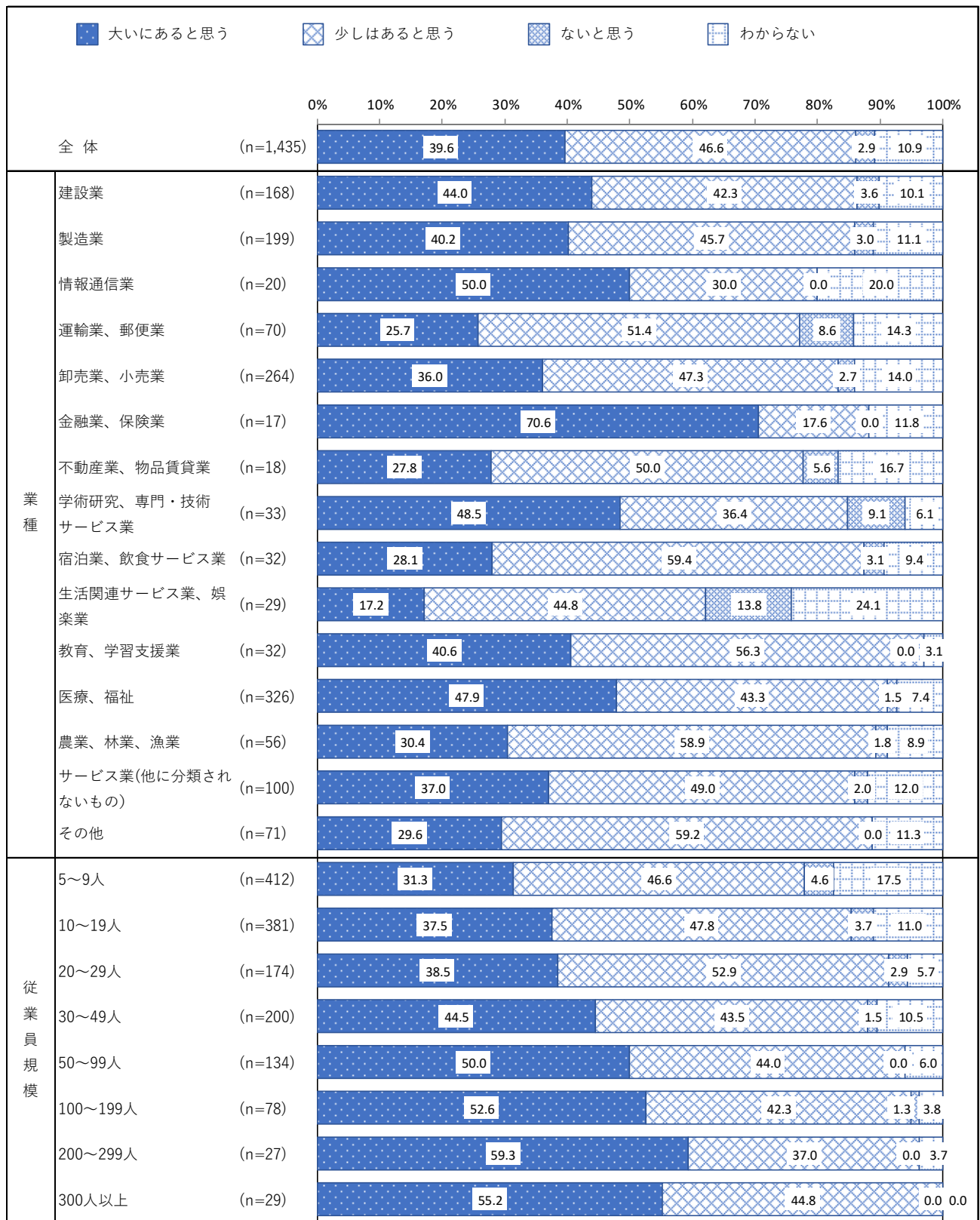
業種別にみると、「大いにあると思う」の割合は、「金融業、保険業」(70.6%)、「情報通信業」(50.0%)、「学術研究、専門・技術サービス業」(48.5%)及び「医療、福祉」(47.9%)で、他の業種と比べて高くなっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるにつれ、「大いにあると思う」の割合は、高い傾向にある。



(n=1,435)

<業種、従業員規模別>



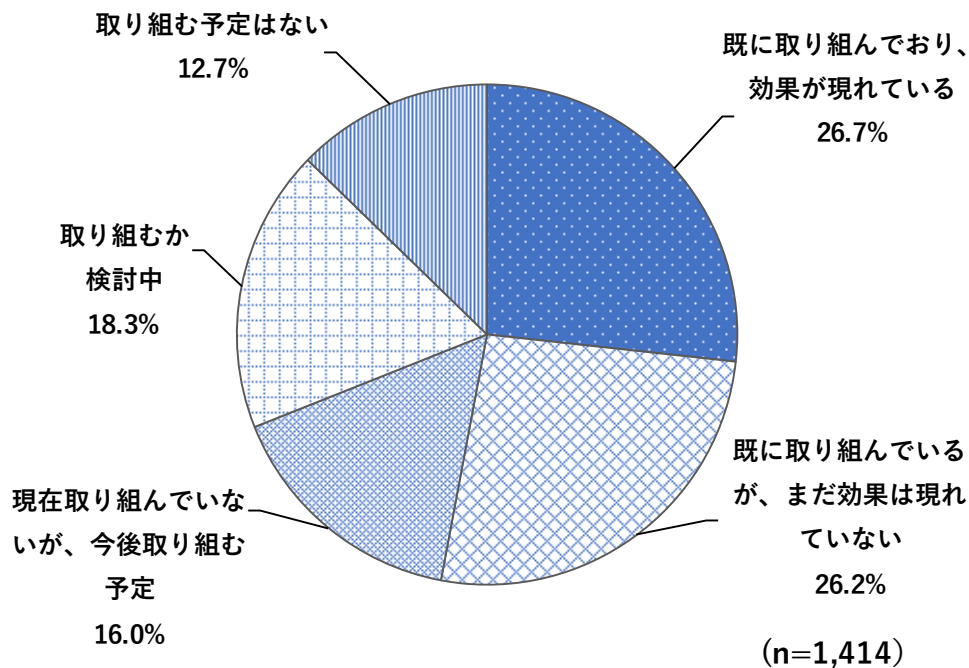
②取組に関する意向

働き方改革の取組状況については「既に取り組んでおり、効果が現れている」と「既に取り組んでいるが、まだ効果は現れていない」を合わせた『取り組んでいる』の割合は、52.9%となっている。

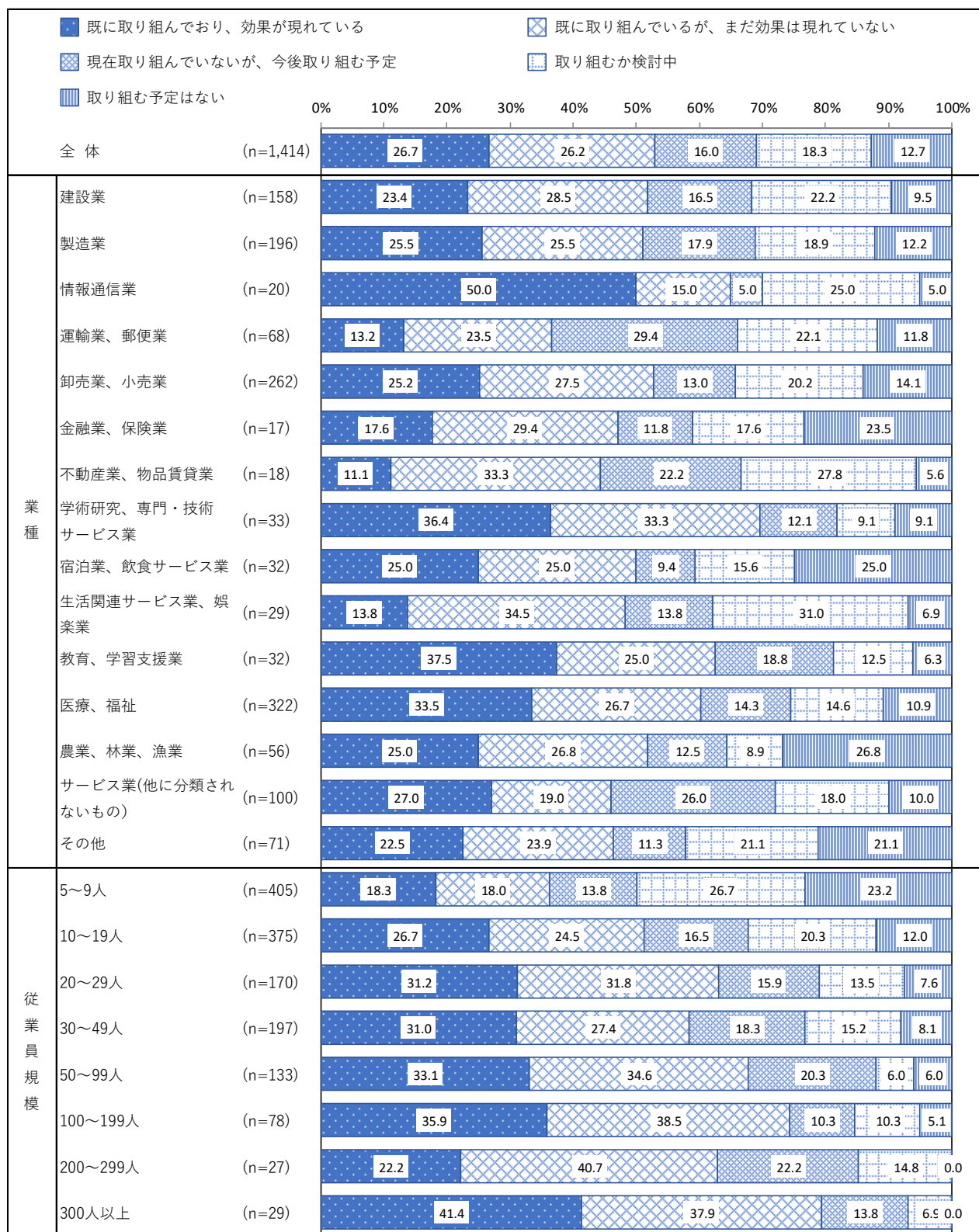
業種別にみると、『取り組んでいる』の割合は「学術研究、専門・技術サービス業」(69.7%)が最も高く、次いで「情報通信業」(65.0%)、「教育、学習支援業」(62.5%)と続いている。

また、「既に取り組んでおり、効果が現れている」の割合は「情報通信業」(50.0%)が最も高く、次いで「教育、学習支援業」(37.5%)となっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きいと『取り組んでいる』の割合は高く、規模が小さいと「取り組むか検討中」、「取り組む予定はない」の割合が高い傾向にある。また「200人以上」では「取り組む予定はない」の該当企業が0となっている。



<業種、従業員規模別>

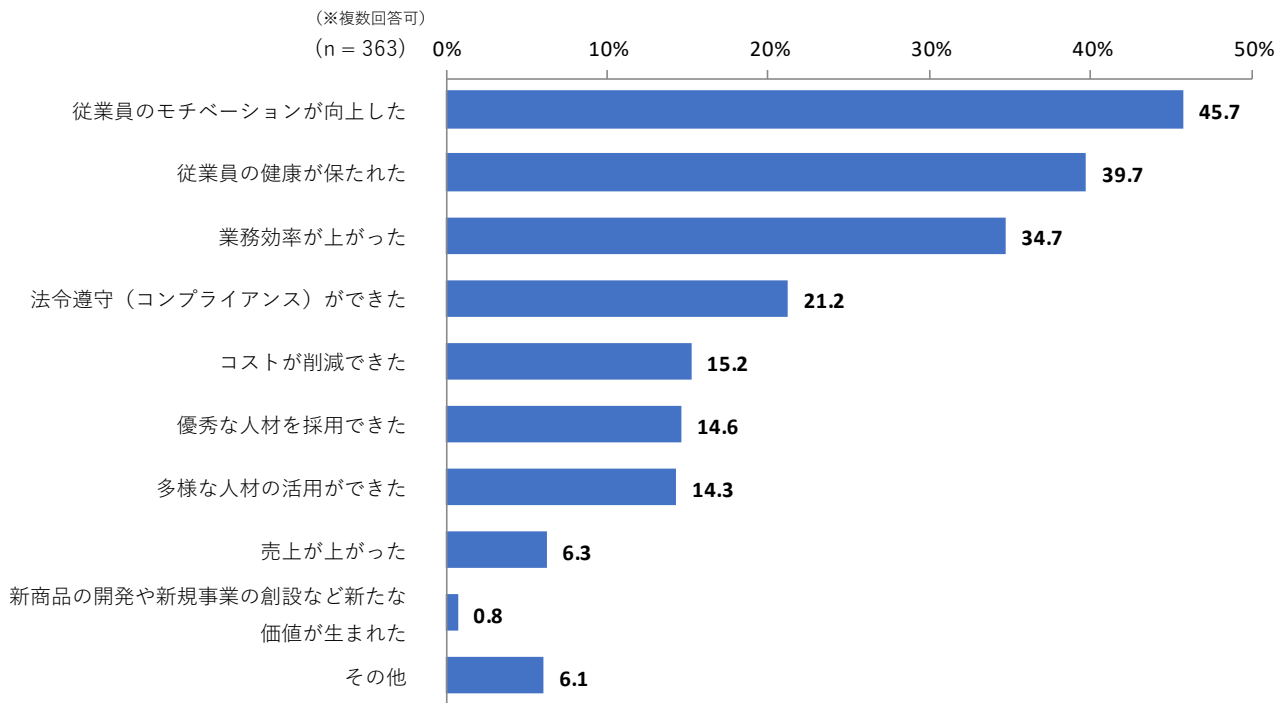


②-1 既に取り組んでおり、効果が現れている場合、現れた働き方改革の効果

働き方改革の現れた効果としては、「従業員のモチベーションが向上した」（45.7%）で最も高く、次いで「従業員の健康が保たれた」（39.7%）と続いている。

業種別にみると概ね全ての業種で「従業員のモチベーションが向上した」、「従業員の健康が保たれた」の割合が高いが、「情報通信業」（62.5%）及び「製造業」（40.0%）では「業務効率が上がった」の割合が最も高くなっている。

従業員規模別にみると、「19人以下」及び「30～49人」では「従業員のモチベーションが向上した」の割合が高く、「20～29人」及び「50～99人」では「従業員の健康が保たれた」、「100～199人」では「業務効率が上がった」の割合が高くなっている。



<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

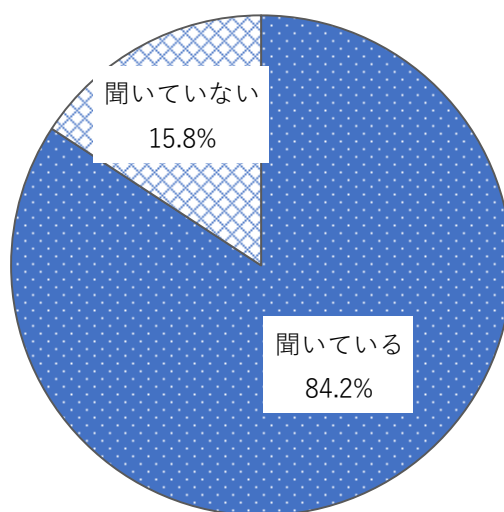
	調査数	従業員のモチベーションが向上した	従業員の健康が保たれた	業務効率が上がった	法令遵守(コンプライアンス)ができた	コストが削減できた	優秀な人材を採用できた	多様な人材の活用ができた	売上が上がった	新商品の開発や新規事業の創設など新たな価値が生まれた	その他
全体	363	166 45.7	144 39.7	126 34.7	77 21.2	55 15.2	53 14.6	52 14.3	23 6.3	3 0.8	22 6.1
業種	建設業	37 48.6	16 43.2	8 21.6	10 27.0	4 10.8	5 13.5	3 8.1	1 2.7	0 0.0	1 2.7
	製造業	50 28.0	11 22.0	20 40.0	10 20.0	11 22.0	8 16.0	9 18.0	2 4.0	0 0.0	2 4.0
	情報通信業	8 25.0	4 50.0	5 62.5	4 50.0	1 12.5	0 0.0	0 0.0	1 12.5	0 0.0	1 12.5
	運輸業、郵便業	8 62.5	4 50.0	0 0.0	1 12.5	1 12.5	1 12.5	3 37.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	卸売業、小売業	62 37.1	31 50.0	25 40.3	14 22.6	12 19.4	6 9.7	13 21.0	2 3.2	1 1.6	1 1.6
	金融業、保険業	3 0.0	0 0.0	1 33.3	0 0.0	1 33.3	0 0.0	1 33.3	0 0.0	0 0.0	1 33.3
	不動産業、物品賃貸業	2 50.0	2 100.0	0 0.0	0 0.0	0 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	12 41.7	8 66.7	4 33.3	3 25.0	2 16.7	1 8.3	1 8.3	0 0.0	0 0.0	1 8.3
	宿泊業、飲食サービス業	8 62.5	3 37.5	4 50.0	0 0.0	0 0.0	4 50.0	1 12.5	2 25.0	1 12.5	0 0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	4 50.0	1 25.0	1 25.0	1 25.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 25.0
	教育、学習支援業	11 63.6	8 72.7	5 45.5	5 45.5	0 0.0	3 27.3	2 18.2	0 0.0	0 0.0	2 18.2
	医療、福祉	106 58.5	31 29.2	35 33.0	19 17.9	12 11.3	19 17.9	14 13.2	9 8.5	1 0.9	6 5.7
	農業、林業、漁業	14 35.7	7 50.0	3 21.4	1 7.1	4 28.6	2 14.3	2 14.3	2 14.3	0 0.0	1 7.1
	サービス業(他に分類されないもの)	24 37.5	9 37.5	9 37.5	5 20.8	5 20.8	2 8.3	3 12.5	3 12.5	0 0.0	4 16.7
その他	14 57.1	9 64.3	6 42.9	4 28.6	1 7.1	2 14.3	0 0.0	1 7.1	0 0.0	1 7.1	
従業員規模	5~9人	71 53.5	31 43.7	29 40.8	10 14.1	11 15.5	8 11.3	5 7.0	3 4.2	1 1.4	3 4.2
	10~19人	95 54.7	38 40.0	33 34.7	15 15.8	9 9.5	13 13.7	14 14.7	8 8.4	1 1.1	4 4.2
	20~29人	53 45.3	26 49.1	18 34.0	10 18.9	10 18.9	10 18.9	7 13.2	5 9.4	1 1.9	3 5.7
	30~49人	58 37.9	16 27.6	16 27.6	14 24.1	6 10.3	8 13.8	10 17.2	4 6.9	0 0.0	4 6.9
	50~99人	42 33.3	19 45.2	13 31.0	9 21.4	13 31.0	5 11.9	9 21.4	1 2.4	0 0.0	4 9.5
	100~199人	26 42.3	8 30.8	12 46.2	8 30.8	2 7.7	6 23.1	5 19.2	2 7.7	0 0.0	3 11.5
	200~299人	6 33.3	2 33.3	1 16.7	3 50.0	2 33.3	2 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	300人以上	12 25.0	4 33.3	4 33.3	8 66.7	2 16.7	1 8.3	2 16.7	0 0.0	0 0.0	1 8.3

②-2 「働き方改革」に取り組むに当たり、従業員の意見を聞いているか

「働き方改革」に取り組むに当たり、従業員の意見を聞いているかについては、「聞いている」の割合は84.2%、「聞いていない」の割合は15.8%となっている。

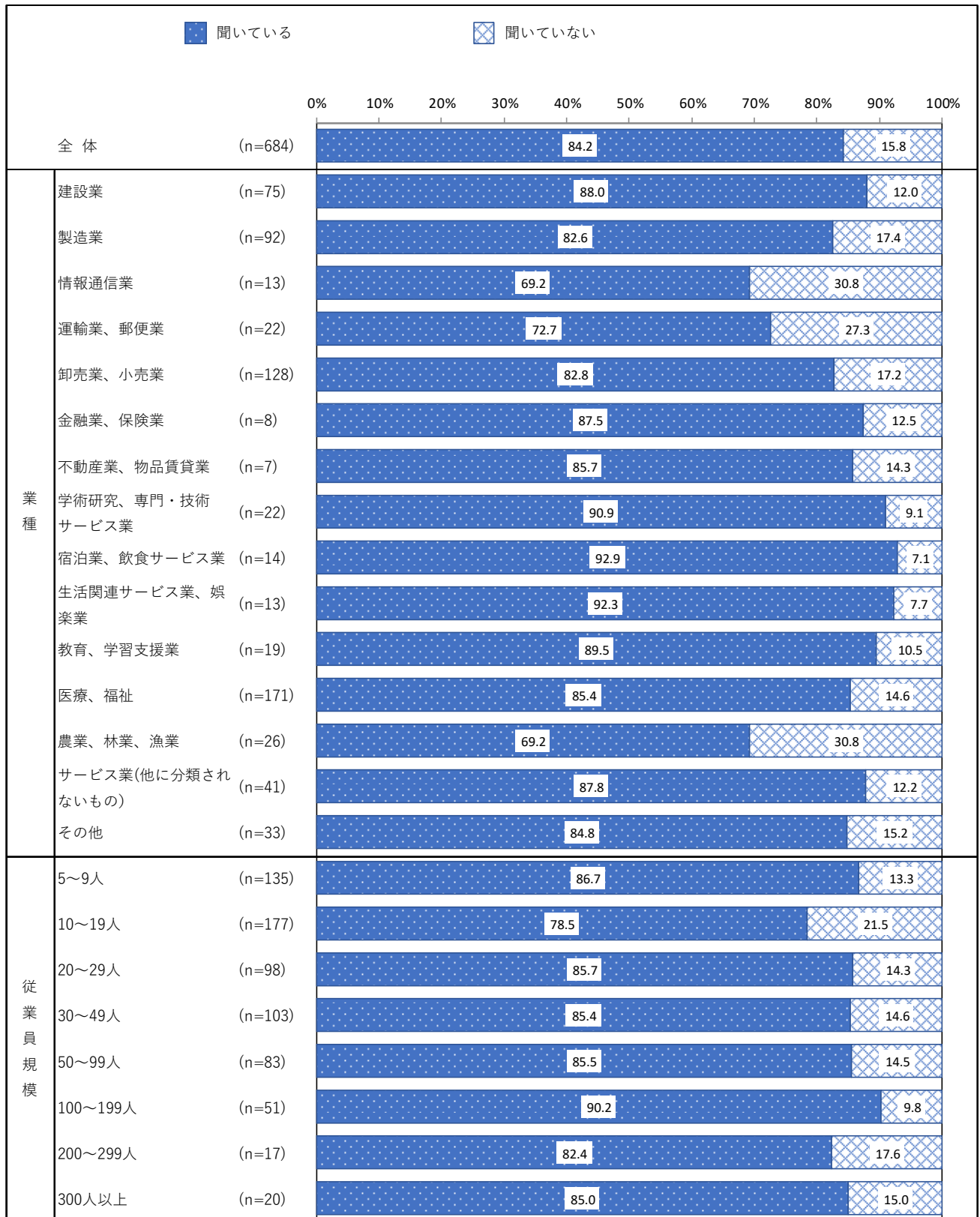
業種別にみると、「聞いている」の割合は、「宿泊業、飲食サービス業」(92.9%)で最も高く、次いで「生活関連サービス業、娯楽業」(92.3%)、「学術研究、専門・技術サービス業」(90.9%)と続いている。

従業員規模別にみると、全ての規模で「聞いている」の割合が高く、「100～199人」では9割を超えている。



(n=684)

<業種、従業員規模別>

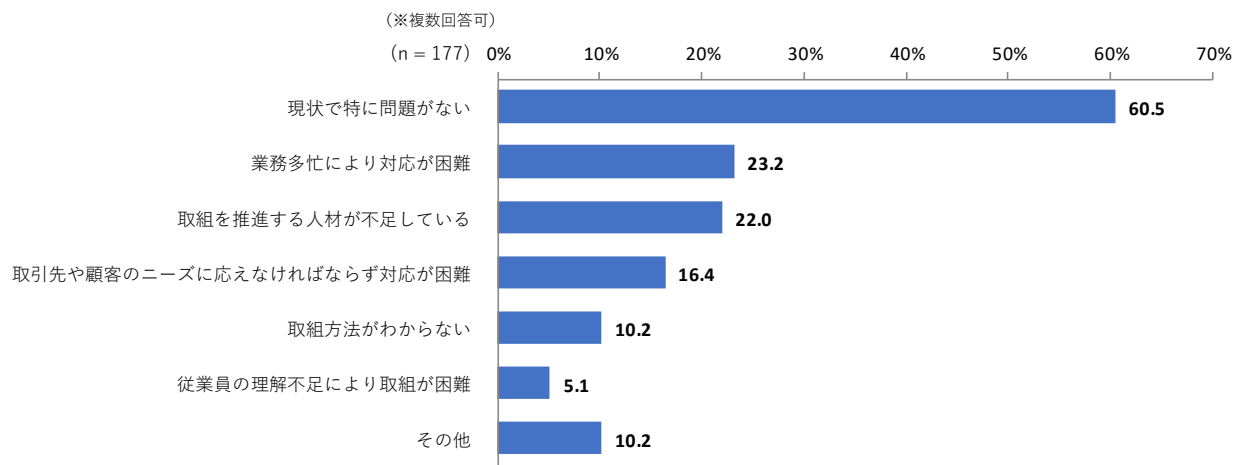


②-3 取り組む予定はない場合、その理由

取り組む予定がない理由については、「現状で特に問題がない」（60.5％）の割合が、他の項目に比べて突出して高くなっている。

業種別（調査数10未満を除く）にみると、全ての業種において「現状で特に問題がない」の割合が最も高くなっている。

従業員規模別（調査数10未満を除く）をみると、全ての従業員規模において「現状で特に問題がない」の割合が高くなっている。



※「その他」では、「事業主の理解不足により取り組みが困難」、「時間外もほとんどなく、有休も十分とれている」、「人件費などの経費がかさみ経営を圧迫する」などの回答がみられた。

<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

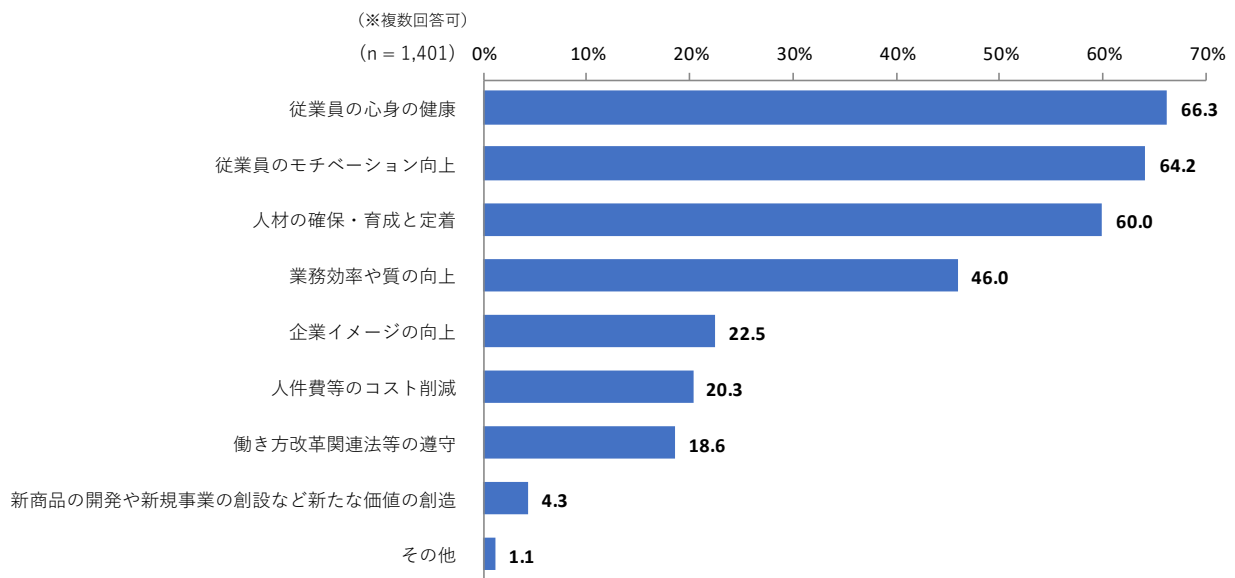
		調査数	現状で特に問題がない	業務多忙により対応が困難	取組を推進する人材が不足している	取引先や顧客のニーズに 応えなければならず対応が困難	取組方法がわからない	従業員の理解不足により取組が困難	その他
全 体		177	107 60.5	41 23.2	39 22.0	29 16.4	18 10.2	9 5.1	18 10.2
業 種	建設業	15	8 53.3	6 40.0	4 26.7	4 26.7	3 20.0	2 13.3	1 6.7
	製造業	23	18 78.3	3 13.0	3 13.0	4 17.4	2 8.7	0 0.0	3 13.0
	情報通信業	1	0 0.0	1 100.0	1 100.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0
	運輸業、郵便業	7	5 71.4	1 14.3	2 28.6	1 14.3	0 0.0	0 0.0	1 14.3
	卸売業、小売業	37	22 59.5	8 21.6	7 18.9	8 21.6	3 8.1	0 0.0	3 8.1
	金融業、保険業	4	2 50.0	0 0.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0	1 25.0	1 25.0
	不動産業、物品賃貸業	1	0 0.0	1 100.0	1 100.0	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	3	3 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	宿泊業、飲食サービス業	8	3 37.5	4 50.0	4 50.0	1 12.5	2 25.0	2 25.0	0 0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	2	1 50.0	1 50.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	教育、学習支援業	2	1 50.0	1 50.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	医療、福祉	35	21 60.0	5 14.3	5 14.3	4 11.4	1 2.9	1 2.9	7 20.0
	農業、林業、漁業	15	8 53.3	5 33.3	3 20.0	1 6.7	4 26.7	0 0.0	0 0.0
	サービス業(他に分類されないもの)	9	5 55.6	3 33.3	2 22.2	1 11.1	0 0.0	2 22.2	1 11.1
	その他	15	10 66.7	2 13.3	4 26.7	5 33.3	2 13.3	1 6.7	1 6.7
	従 業 員 規 模	5~9人	91	59 64.8	20 22.0	17 18.7	12 13.2	9 9.9	4 4.4
10~19人		45	27 60.0	8 17.8	9 20.0	10 22.2	3 6.7	1 2.2	7 15.6
20~29人		13	7 53.8	4 30.8	4 30.8	3 23.1	2 15.4	1 7.7	0 0.0
30~49人		16	8 50.0	5 31.3	4 25.0	3 18.8	2 12.5	1 6.3	0 0.0
50~99人		8	3 37.5	4 50.0	4 50.0	0 0.0	2 25.0	1 12.5	2 25.0
100~199人		4	3 75.0	0 0.0	1 25.0	1 25.0	0 0.0	1 25.0	2 50.0
200~299人		0	0	0	0	0	0	0	0
300人以上		0	0	0	0	0	0	0	0

③-1 働き方改革に取り組むときに、重視する目的

働き方改革に取り組むときに重視する目的としては、「従業員の心身の健康」、「従業員のモチベーション向上」及び「人材の確保・育成と定着」の割合は、いずれも6割以上となっている。

業種別にみると、大半の業種で「従業員の心身の健康」、「従業員のモチベーション向上」の割合が高かったが、「建設業」では「人材の確保・育成と定着」(72.2%)の割合が最も高くなっている。

従業員規模別にみると、「200～299人」では「従業員の心身の健康」(92.3%)の割合が他と比べて突出して高く、「300人以上」では「従業員のモチベーション向上」の割合が高くなっている。それ以外の規模では、「従業員の心身の健康」、「従業員のモチベーション向上」、「人材確保・育成と定着」の割合は概ね同程度となっている。



<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

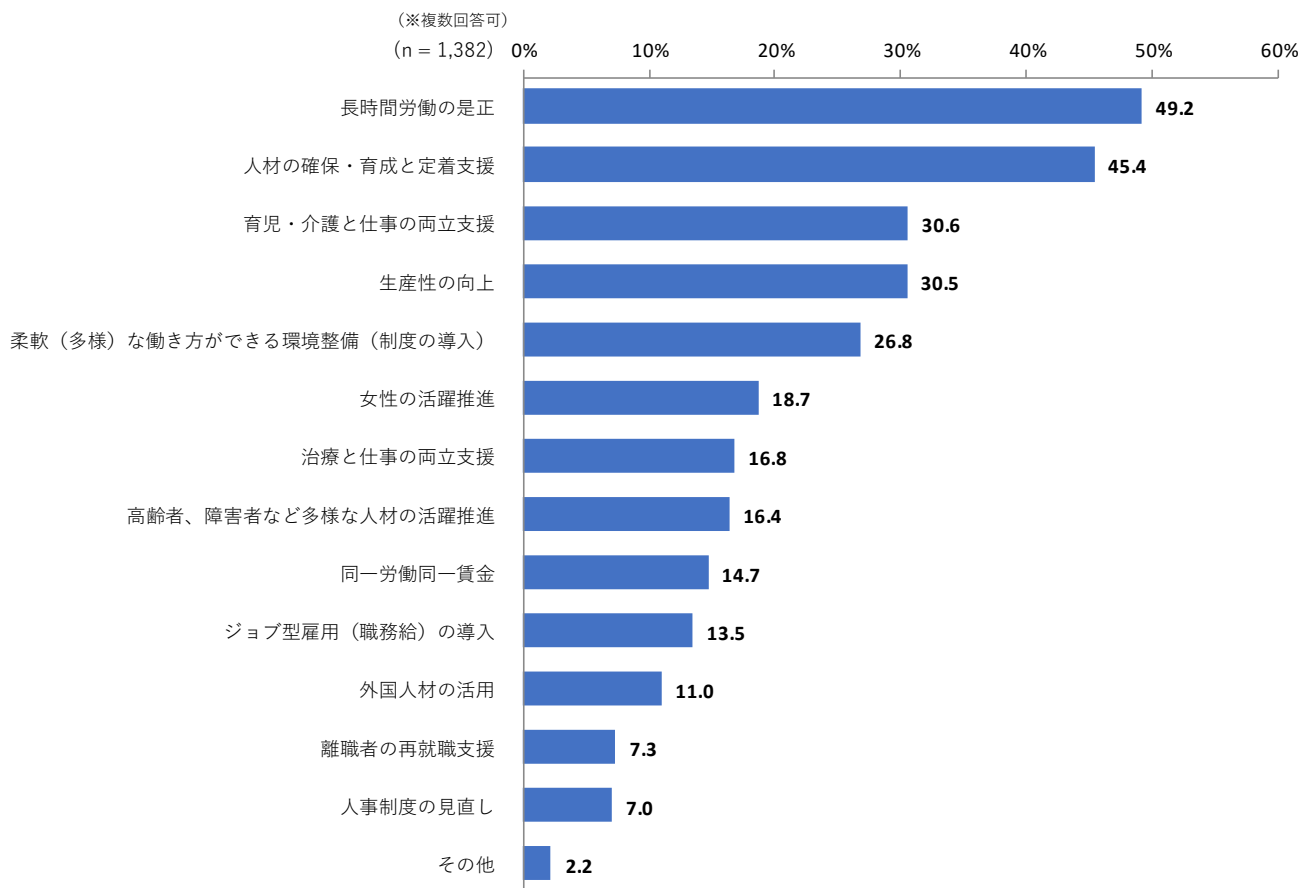
	調査数	従業員の心身の健康	従業員のモチベーション向上	人材の確保・育成と定着	業務効率や質の向上	企業イメージの向上	人件費等のコスト削減	働き方改革関連法等の遵守	新商品の開発や新規事業の創設など新たな価値の創造	その他
全体	1,401	929 66.3	900 64.2	840 60.0	645 46.0	315 22.5	284 20.3	260 18.6	60 4.3	16 1.1
業種	建設業	162 67.9	100 61.7	117 72.2	79 48.8	41 25.3	28 17.3	34 21.0	3 1.9	2 1.2
	製造業	192 64.1	122 63.5	116 60.4	99 51.6	49 25.5	37 19.3	39 20.3	13 6.8	5 2.6
	情報通信業	20 70.0	13 65.0	8 40.0	12 60.0	8 40.0	4 20.0	2 10.0	3 15.0	1 5.0
	運輸業、郵便業	69 62.3	32 46.4	43 62.3	24 34.8	9 13.0	12 17.4	14 20.3	1 1.4	0 0.0
	卸売業、小売業	259 67.2	163 62.9	135 52.1	114 44.0	55 21.2	55 21.2	40 15.4	14 5.4	2 0.8
	金融業、保険業	17 64.7	12 70.6	10 58.8	6 35.3	4 23.5	3 17.6	4 23.5	0 0.0	0 0.0
	不動産業、物品賃貸業	17 82.4	14 82.4	9 52.9	9 52.9	1 5.9	0 0.0	0 0.0	2 11.8	0 0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	32 81.3	25 78.1	22 68.8	18 56.3	11 34.4	7 21.9	9 28.1	3 9.4	1 3.1
	宿泊業、飲食サービス業	32 53.1	23 71.9	20 62.5	11 34.4	7 21.9	9 28.1	3 9.4	1 3.1	0 0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	29 44.8	12 41.4	12 41.4	11 37.9	6 20.7	5 17.2	8 27.6	2 6.9	0 0.0
	教育、学習支援業	32 68.8	25 78.1	19 59.4	15 46.9	12 37.5	9 28.1	9 28.1	0 0.0	1 3.1
	医療、福祉	318 69.8	207 65.1	196 61.6	147 46.2	64 20.1	73 23.0	64 20.1	8 2.5	2 0.6
	農業、林業、漁業	55 63.6	28 50.9	33 60.0	21 38.2	11 20.0	11 20.0	8 14.5	3 5.5	0 0.0
	サービス業(他に分類されないもの)	97 63.9	74 76.3	57 58.8	49 50.5	23 23.7	22 22.7	18 18.6	6 6.2	1 1.0
	その他	70 61.4	50 71.4	43 61.4	30 42.9	14 20.0	9 12.9	8 11.4	1 1.4	1 1.4
	従業員規模	5~9人	396 62.9	252 63.6	216 54.5	162 40.9	51 12.9	60 15.2	47 11.9	18 4.5
10~19人		367 64.6	231 62.9	211 57.5	175 47.7	77 21.0	56 15.3	55 15.0	17 4.6	6 1.6
20~29人		172 68.0	109 63.4	112 65.1	79 45.9	42 24.4	34 19.8	29 16.9	9 5.2	2 1.2
30~49人		199 72.4	129 64.8	131 65.8	90 45.2	60 30.2	46 23.1	43 21.6	8 4.0	1 0.5
50~99人		134 67.9	85 63.4	86 64.2	65 48.5	34 25.4	37 27.6	38 28.4	2 1.5	0 0.0
100~199人		78 65.4	53 67.9	52 66.7	46 59.0	29 37.2	28 35.9	22 28.2	2 2.8	3 3.8
200~299人		26 92.3	19 73.1	16 61.5	13 50.0	7 26.9	7 26.9	12 46.2	3 11.5	0 0.0
300人以上		29 55.2	22 75.9	16 55.2	15 51.7	15 51.7	16 55.2	14 48.3	1 3.4	0 0.0

③-2 働き方改革の具体的な取組

働き方改革の具体的な取組としては、「長時間労働の是正」(49.2%)が最も高く、次いで「人材の確保・育成と定着支援」(45.4%)、「育児・介護と仕事の両立支援」(30.6%)と続いている。

業種別にみると、「不動産業、物品賃貸業」では「長時間労働の是正」の割合が高く、7割を超えている。

従業員規模別にみると、「10～19人」及び「50人以上」では、「長時間労働の是正」の割合が高くなっている。また、「5～9人」及び「30～49人」では、「人材の確保・育成と定着支援」の割合が高くなっている。



<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

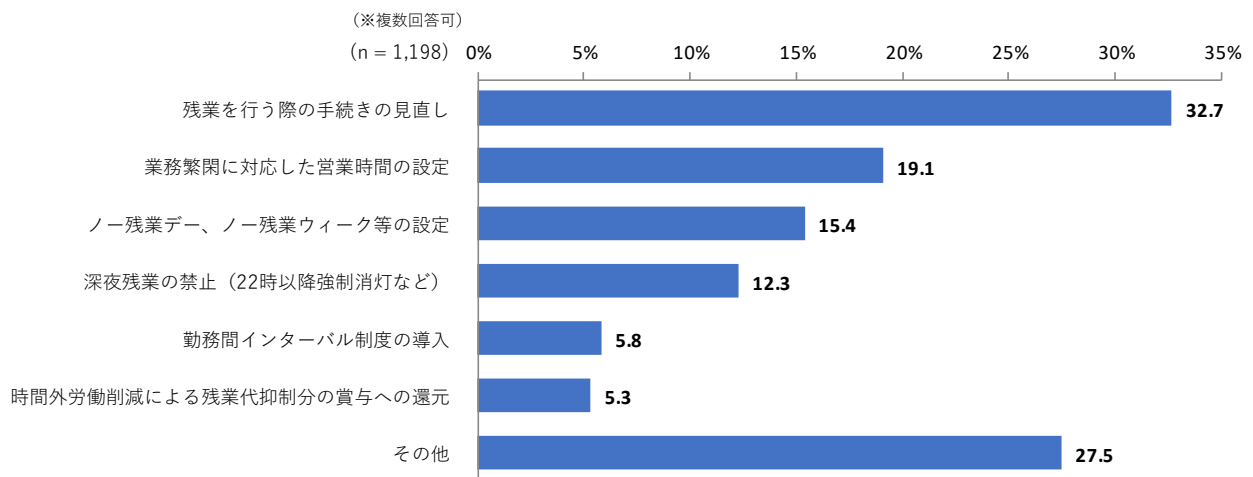
	調査数	長時間労働の是正	人材の確保・育成と定着支援	育児・介護と仕事の両立支援	生産性の向上	柔軟(多様な働き方ができる環境整備(制度の導入))	女性の活躍推進	治療と仕事の両立支援	高齢者、障害者など多様な人材の活躍推進	同一労働同一賃金	ジョブ型雇用(職務給)の導入	外国人材の活用	離職者の再就職支援	人事制度の見直し	その他	
全体	1,382	680 49.2	627 45.4	423 30.6	421 30.5	371 26.8	259 18.7	232 16.8	226 16.4	203 14.7	187 13.5	152 11.0	101 7.3	97 7.0	30 2.2	
業種	建設業	159 46.5	74 54.7	43 27.0	52 32.7	51 32.1	35 22.0	31 19.5	20 12.6	8 5.0	20 12.6	18 11.3	10 6.3	7 4.4	2 1.3	
	製造業	190 46.3	88 44.2	58 30.5	107 56.3	42 22.1	38 20.0	31 16.3	36 18.9	25 13.2	22 11.6	30 15.8	11 5.8	15 7.9	6 3.2	
	情報通信業	20 65.0	13 45.0	9 35.0	7 45.0	3 15.0	4 20.0	8 40.0	5 25.0	7 35.0	6 30.0	5 25.0	1 5.0	3 15.0	0 0.0	
	運輸業、郵便業	65 66.2	43 49.2	32 7.7	5 27.7	18 20.0	13 16.9	6 9.2	6 9.2	9 13.8	8 12.3	4 6.2	5 7.7	5 7.7	1 1.5	
	卸売業、小売業	258 51.6	133 40.7	105 25.2	65 29.5	76 27.5	71 27.5	49 19.0	27 10.5	41 15.9	33 12.8	31 12.0	24 9.3	13 5.0	21 8.1	5 1.9
	金融業、保険業	17 23.5	4 41.2	7 41.2	7 35.3	6 47.1	8 23.5	4 17.6	3 17.6	3 17.6	2 11.8	4 23.5	1 5.9	3 17.6	1 5.9	1 5.9
	不動産業、物品賃貸業	17 70.6	12 47.1	8 35.3	6 29.4	5 41.2	7 17.6	3 11.8	2 17.6	3 17.6	1 5.9	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	31 61.3	19 29.0	9 29.0	9 45.2	14 35.5	11 35.5	8 25.8	7 22.6	7 22.6	5 16.1	4 12.9	2 6.5	1 3.2	1 3.2	2 6.5
	宿泊業、飲食サービス業	33 69.7	23 33.3	11 9.1	3 30.3	10 21.2	7 21.2	6 18.2	1 3.0	7 21.2	3 9.1	4 12.1	5 15.2	1 3.0	2 6.1	0 0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	27 40.7	11 51.9	14 29.6	8 37.0	10 29.6	8 29.6	5 18.5	2 7.4	2 7.4	4 14.8	2 7.4	4 14.8	1 3.7	3 11.1	1 3.7
	教育、学習支援業	31 64.5	20 45.2	14 41.9	13 16.1	5 19.4	6 19.4	8 25.8	7 22.6	4 12.9	8 25.8	8 25.8	5 16.1	3 9.7	5 16.1	0 0.0
	医療、福祉	316 43.7	138 48.1	152 46.8	148 46.8	51 16.1	86 27.2	57 18.0	74 23.4	62 19.6	68 21.5	50 15.8	25 7.9	41 13.0	19 6.0	4 1.3
	農業、林業、漁業	54 38.9	21 40.7	22 16.7	9 35.2	19 16.7	9 16.7	7 13.0	5 9.3	7 13.0	9 16.7	6 11.1	12 22.2	2 3.7	6 11.1	2 3.7
	サービス業(他に分類されないもの)	96 56.3	54 46.9	45 29.2	28 30.2	29 30.2	30 31.3	21 21.9	18 18.8	12 12.5	13 13.5	12 12.5	11 11.5	5 5.2	5 5.2	4 4.2
	その他	68 39.7	27 41.2	28 20.6	14 14.7	10 27.9	19 4.4	3 14.7	10 16.2	11 11.8	8 14.7	10 14.7	6 8.8	4 5.9	4 5.9	2 2.9
従業員規模	5~9人	390 40.8	159 42.1	164 20.3	79 24.8	96 30.8	120 13.6	53 9.7	38 11.3	44 6.9	27 10.8	22 5.6	29 7.4	15 3.8	10 2.6	
	10~19人	363 51.0	185 42.7	155 25.1	91 33.1	120 29.8	108 15.4	56 16.8	61 12.9	47 12.1	44 9.9	33 9.1	23 6.3	25 6.9	11 3.0	
	20~29人	169 45.6	77 45.6	77 31.4	53 26.8	45 23.1	39 14.8	25 15.4	26 16.6	28 17.8	30 15.4	26 13.0	11 6.5	8 4.7	4 2.4	
	30~49人	195 48.2	94 51.3	100 35.9	70 32.3	63 26.2	51 21.0	41 17.9	35 11.3	22 15.9	31 18.5	24 12.3	11 5.6	14 7.2	3 1.5	
	50~99人	132 56.1	74 50.8	67 41.7	55 32.8	43 19.7	26 25.8	34 26.5	35 24.2	32 22.0	29 13.6	18 18.9	12 9.1	17 12.9	1 0.8	
	100~199人	78 64.1	50 55.1	43 55.1	43 35.9	28 19.2	15 28.2	22 21.8	17 35.9	28 23.1	18 16.7	13 16.7	7 9.0	10 12.8	1 1.3	
	200~299人	26 69.2	18 42.3	11 61.5	16 30.8	8 11.5	3 46.2	12 38.5	10 53.8	14 42.3	11 26.9	7 11.5	3 11.5	5 19.2	0 0.0	
	300人以上	29 79.3	23 34.5	10 55.2	16 62.1	18 31.0	9 55.2	16 34.5	10 37.9	11 44.8	13 31.0	9 34.5	10 17.2	5 10.3	3 0.0	

④労働時間削減に向けた取組

労働時間削減に向けた取組としては、「残業を行う際の手続きの見直し」(32.7%)が最も高く、次いで「業務繁忙に対応した営業時間の設定」(19.1%)、「ノー残業デー、ノー残業ウィーク等の設定」(15.4%)と続いている。

業種別にみると、大半の業種で「残業を行う際の手続きの見直し」の割合が高かったが、「運輸業、郵便業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」及び「教育、学習支援業」では「業務繁忙に対応した営業時間の設定」の割合が最も高くなっている。

従業員規模別にみると、「10人以上」では、「残業を行う際の手続きの見直し」の割合が高く、「5～9人」では、「業務繁忙に対応した営業時間の設定」の割合が高くなっている。



※「その他」では、「営業時間の短縮」、「残業自体の禁止指導」、「就業時間を改定して、労働時間の短縮」などの回答が見られた。

<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

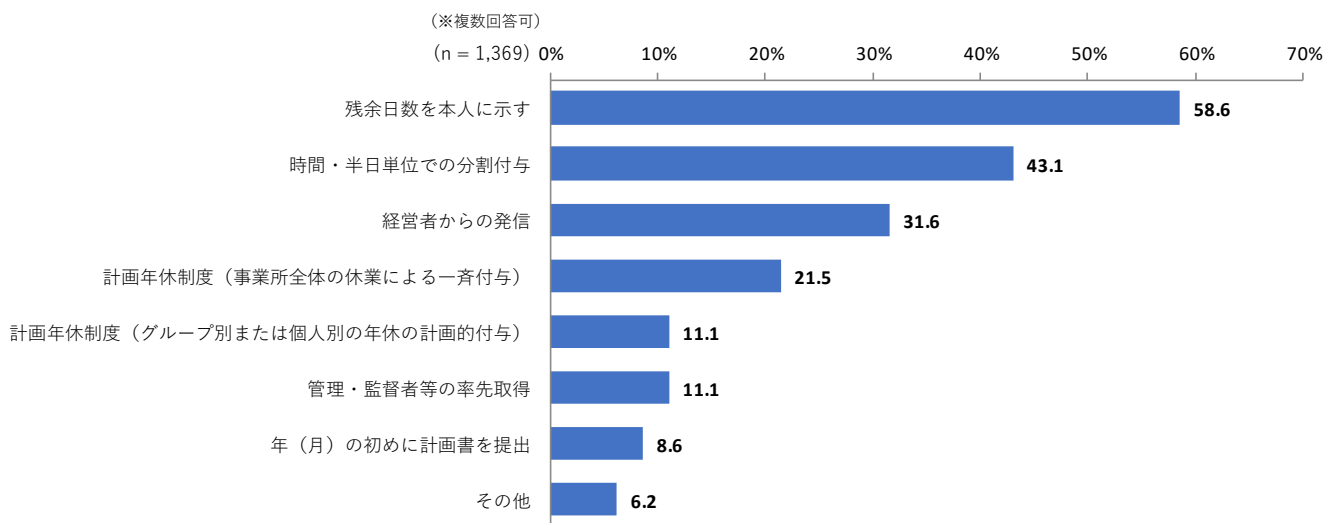
		調査数	残業を行う際 の手続きの 見直し	業務繁忙に 対応した営業 時間の設定	ノー残業 デー、ノー残 業ウィーク等 の設定	深夜残業の 禁止(22時以 降強制消灯 など)	勤務間イン ターバル制度 の導入	時間外労働 削減による残 業代抑制分の 賞与への 還元	その他
全 体		1,198	392 32.7	229 19.1	184 15.4	147 12.3	70 5.8	63 5.3	330 27.5
業 種	建設業	134	46 34.3	17 12.7	28 20.9	14 10.4	7 5.2	15 11.2	29 21.6
	製造業	158	42 26.6	25 15.8	17 10.8	29 18.4	12 7.6	10 6.3	49 31.0
	情報通信業	15	5 33.3	1 6.7	6 40.0	3 20.0	0 0.0	0 0.0	2 13.3
	運輸業、郵便業	59	17 28.8	19 32.2	5 8.5	2 3.4	6 10.2	5 8.5	15 25.4
	卸売業、小売業	235	80 34.0	60 25.5	42 17.9	27 11.5	8 3.4	13 5.5	57 24.3
	金融業、保険業	16	3 18.8	2 12.5	3 18.8	3 18.8	0 0.0	0 0.0	8 50.0
	不動産業、物品賃貸業	16	2 12.5	2 12.5	2 12.5	4 25.0	0 0.0	0 0.0	6 37.5
	学術研究、専門・技術サービス業	30	10 33.3	6 20.0	6 20.0	7 23.3	3 10.0	3 10.0	10 33.3
	宿泊業、飲食サービス業	29	6 20.7	13 44.8	3 10.3	2 6.9	3 10.3	2 6.9	5 17.2
	生活関連サービス業、娯楽業	25	7 28.0	8 32.0	2 8.0	1 4.0	5 20.0	1 4.0	4 16.0
	教育、学習支援業	28	10 35.7	11 39.3	6 21.4	8 28.6	2 7.1	0 0.0	4 14.3
	医療、福祉	268	113 42.2	34 12.7	32 11.9	25 9.3	14 5.2	6 2.2	83 31.0
	農業、林業、漁業	46	14 30.4	7 15.2	5 10.9	6 13.0	2 4.3	0 0.0	15 32.6
	サービス業(他に分類されないもの)	85	23 27.1	16 18.8	16 18.8	11 12.9	7 8.2	4 4.7	24 28.2
その他	54	14 25.9	8 14.8	11 20.4	5 9.3	1 1.9	4 7.4	19 35.2	
従 業 員 規 模	5~9人	340	76 22.4	83 24.4	58 17.1	37 10.9	19 5.6	21 6.2	92 27.1
	10~19人	320	102 31.9	53 16.6	41 12.8	38 11.9	22 6.9	23 7.2	92 28.8
	20~29人	140	46 32.9	26 18.6	20 14.3	14 10.0	10 7.1	6 4.3	38 27.1
	30~49人	163	55 33.7	34 20.9	21 12.9	17 10.4	10 6.1	8 4.9	51 31.3
	50~99人	116	58 50.0	17 14.7	21 18.1	15 12.9	6 5.2	2 1.7	29 25.0
	100~199人	70	33 47.1	11 15.7	14 20.0	14 20.0	3 4.3	1 1.4	17 24.3
	200~299人	20	9 45.0	1 5.0	5 25.0	4 20.0	0 0.0	0 0.0	5 25.0
	300人以上	29	13 44.8	4 13.8	4 13.8	8 27.6	0 0.0	2 6.9	6 20.7

⑤年次有給休暇取得促進のための取組

年次有給休暇取得促進のための取組としては、「残余日数を本人に示す」(58.6%)が最も高く、次いで「時間・半日単位での分割付与」(43.1%)、「経営者からの発信」(31.6%)と続いている。

業種別にみると、大半の業種で「残余日数を本人に示す」の割合が高いが、「情報通信業」では「計画年休制度（事業所全体の休業による一斉付与）」、「不動産業、物品賃貸業」及び「教育、学習支援業」では「時間・半日単位での分割付与」、「宿泊業、飲食サービス業」では「経営者からの発信」の割合が最も高くなっている。

従業員規模別にみると、全ての従業員規模で、「残余日数を本人に示す」の割合が高くなっている。



<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

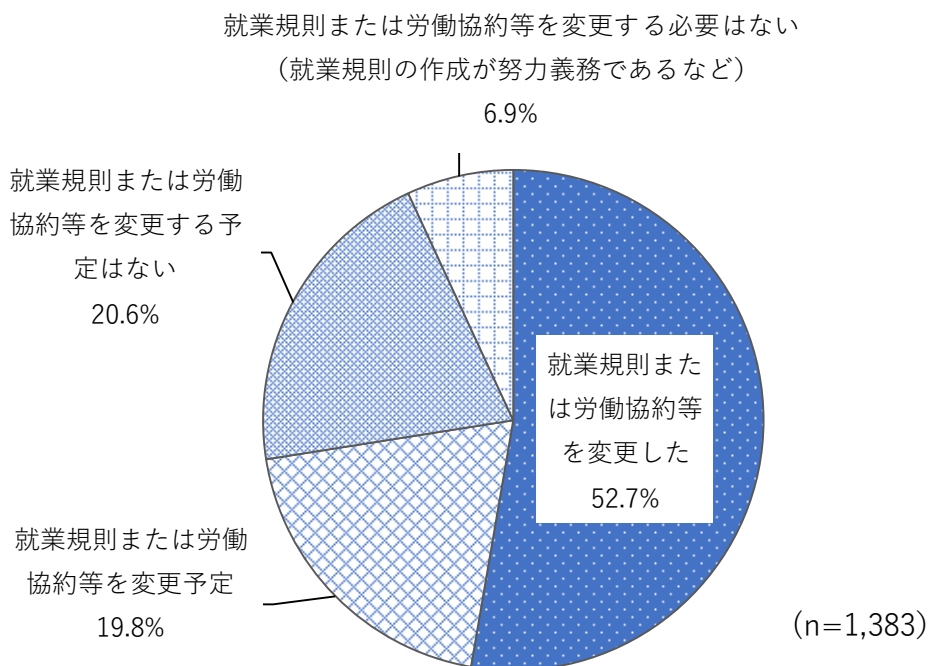
		調査数	残余日数を本人に示す	時間・半日単位での分割付与	経営者からの発信	計画年休制度(事業所全体の休業による一斉付与)	計画年休制度(グループ別または個人別の年休の計画的付与)	管理・監督者等の率先取得	年(月)の初めに計画書を提出	その他
全体		1,369	802 58.6	590 43.1	432 31.6	295 21.5	152 11.1	152 11.1	118 8.6	85 6.2
業種	建設業	159	84 52.8	67 42.1	73 45.9	39 24.5	11 6.9	14 8.8	9 5.7	7 4.4
	製造業	189	118 62.4	83 43.9	40 21.2	54 28.6	15 7.9	15 7.9	11 5.8	9 4.8
	情報通信業	20	10 50.0	7 35.0	5 25.0	12 60.0	4 20.0	2 10.0	2 10.0	3 15.0
	運輸業、郵便業	68	41 60.3	19 27.9	18 26.5	11 16.2	12 17.6	2 2.9	3 4.4	2 2.9
	卸売業、小売業	251	141 56.2	98 39.0	83 33.1	56 22.3	30 12.0	32 12.7	31 12.4	10 4.0
	金融業、保険業	17	11 64.7	1 5.9	6 35.3	3 17.6	4 23.5	1 5.9	4 23.5	2 11.8
	不動産業、物品賃貸業	17	8 47.1	10 58.8	4 23.5	0 0.0	4 23.5	3 17.6	1 5.9	2 11.8
	学術研究、専門・技術サービス業	33	22 66.7	22 66.7	11 33.3	11 33.3	2 6.1	4 12.1	2 6.1	3 9.1
	宿泊業、飲食サービス業	29	6 20.7	7 24.1	11 37.9	5 17.2	4 13.8	5 17.2	2 6.9	4 13.8
	生活関連サービス業、娯楽業	25	16 64.0	9 36.0	6 24.0	2 8.0	1 4.0	3 12.0	4 16.0	2 8.0
	教育、学習支援業	32	18 56.3	20 62.5	10 31.3	11 34.4	4 12.5	4 12.5	4 12.5	5 15.6
	医療、福祉	318	211 66.4	166 52.2	95 29.9	54 17.0	49 15.4	42 13.2	31 9.7	14 4.4
	農業、林業、漁業	51	28 54.9	18 35.3	22 43.1	5 9.8	2 3.9	3 5.9	1 2.0	6 11.8
	サービス業(他に分類されないもの)	91	50 54.9	34 37.4	30 33.0	19 20.9	6 6.6	13 14.3	10 11.0	9 9.9
	その他	69	38 55.1	29 42.0	18 26.1	13 18.8	4 5.8	9 13.0	3 4.3	7 10.1
従業員規模	5~9人	378	174 46.0	144 38.1	132 34.9	71 18.8	29 7.7	25 6.6	32 8.5	30 7.9
	10~19人	367	216 58.9	145 39.5	129 35.1	70 19.1	38 10.4	36 9.8	22 6.0	17 4.6
	20~29人	167	104 62.3	83 49.7	45 26.9	46 27.5	16 9.6	25 15.0	16 9.6	9 5.4
	30~49人	192	135 70.3	84 43.8	65 33.9	42 21.9	26 13.5	20 10.4	18 9.4	12 6.3
	50~99人	132	86 65.2	65 49.2	37 28.0	31 23.5	20 15.2	20 15.2	12 9.1	6 4.5
	100~199人	78	49 62.8	42 53.8	15 19.2	19 24.4	11 14.1	15 19.2	9 11.5	7 9.0
	200~299人	26	16 61.5	14 53.8	3 11.5	6 23.1	5 19.2	4 15.4	6 23.1	3 11.5
	300人以上	29	22 75.9	13 44.8	6 20.7	10 34.5	7 24.1	7 24.1	3 10.3	1 3.4

⑥働き方改革関連法の改正に対する対応

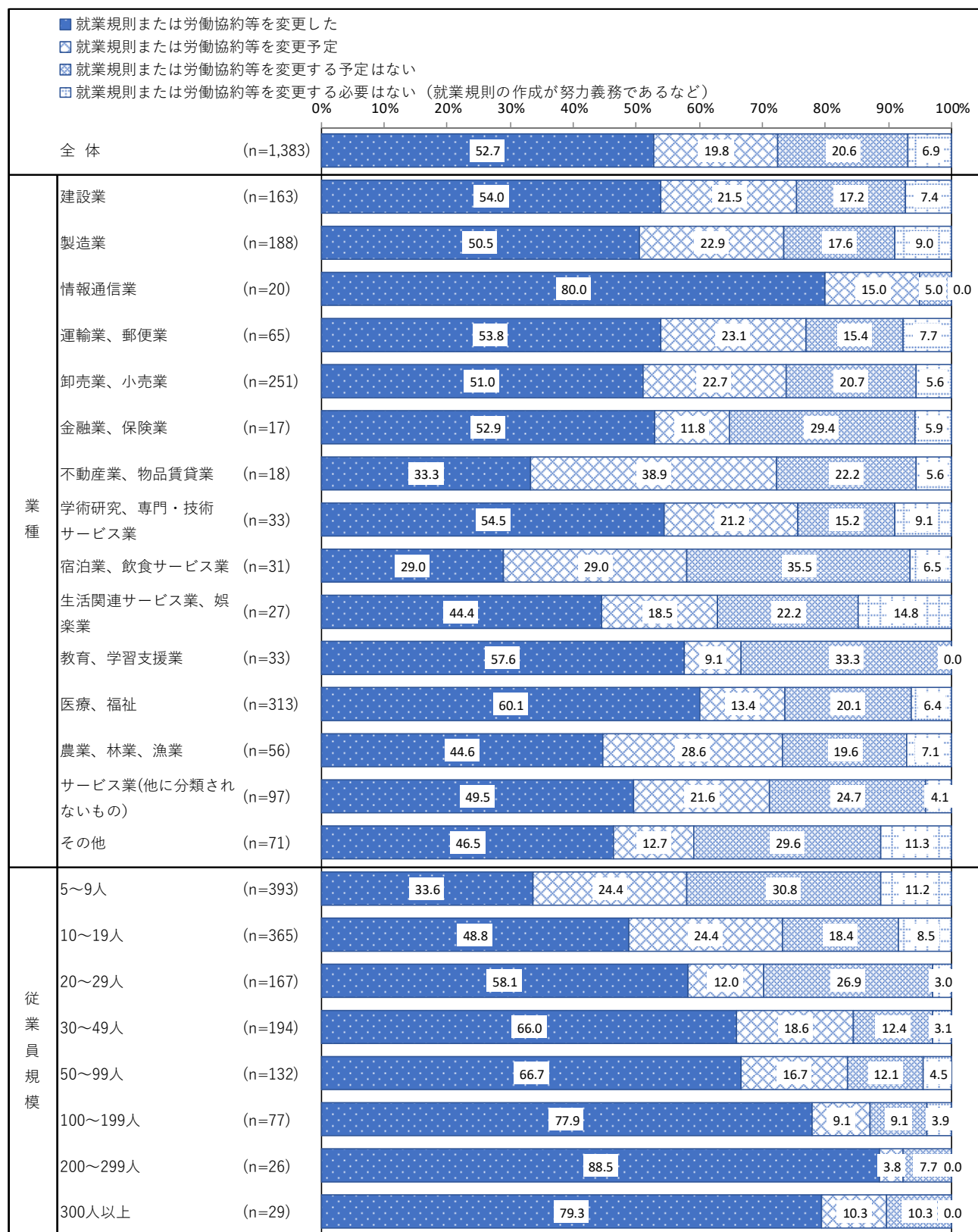
働き方改革関連法の改正に対する対応では、「就業規則または労働協約等を変更した」(52.7%)の割合が最も高く、次いで「就業規則または労働協約等を変更する予定はない」(20.6%)と続いている。

業種別にみると、「情報通信業」では、「就業規則または労働協約等を変更した」の割合(80.0%)が他の業種と比べて高くなっている。一方で、「宿泊業、飲食サービス業」(35.5%)及び「教育、学習支援業」(33.3%)では、「就業規則または労働協約等を変更する予定はない」の割合が、他の業種と比べて高くなっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるにしたがって、「就業規則または労働協約等を変更した」の割合が高い傾向にある。一方、従業員規模が小さくなるにしたがって、「就業規則または労働協約等を変更する予定はない」の割合が高くなる傾向にあり、特に「5～9人」(30.8%)では他と比べて高くなっている。



<業種、従業員規模別>



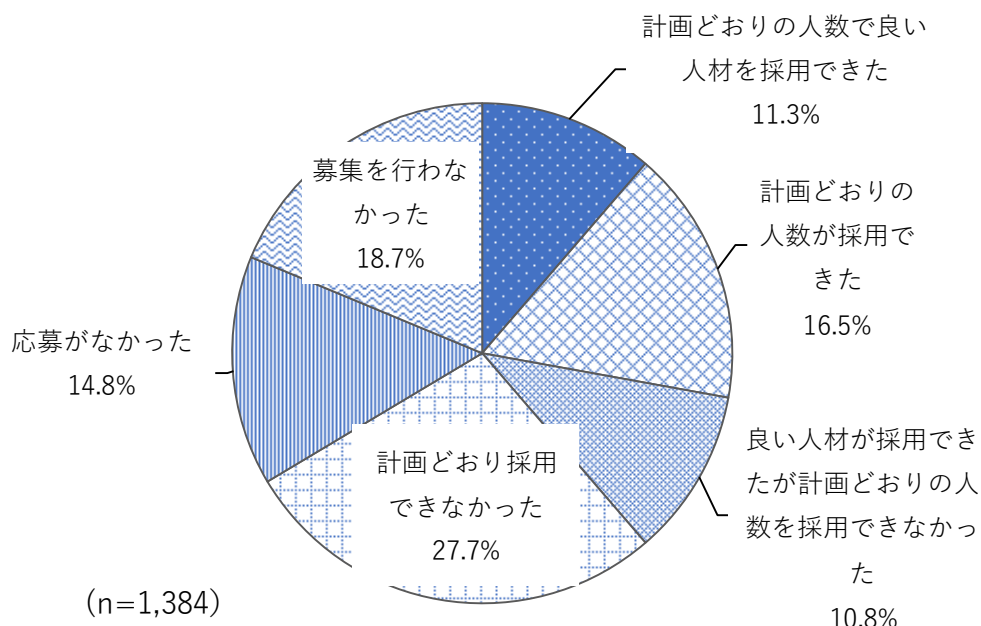
(2) 企業の取組状況と各指標との関係

① 従業員の充足度

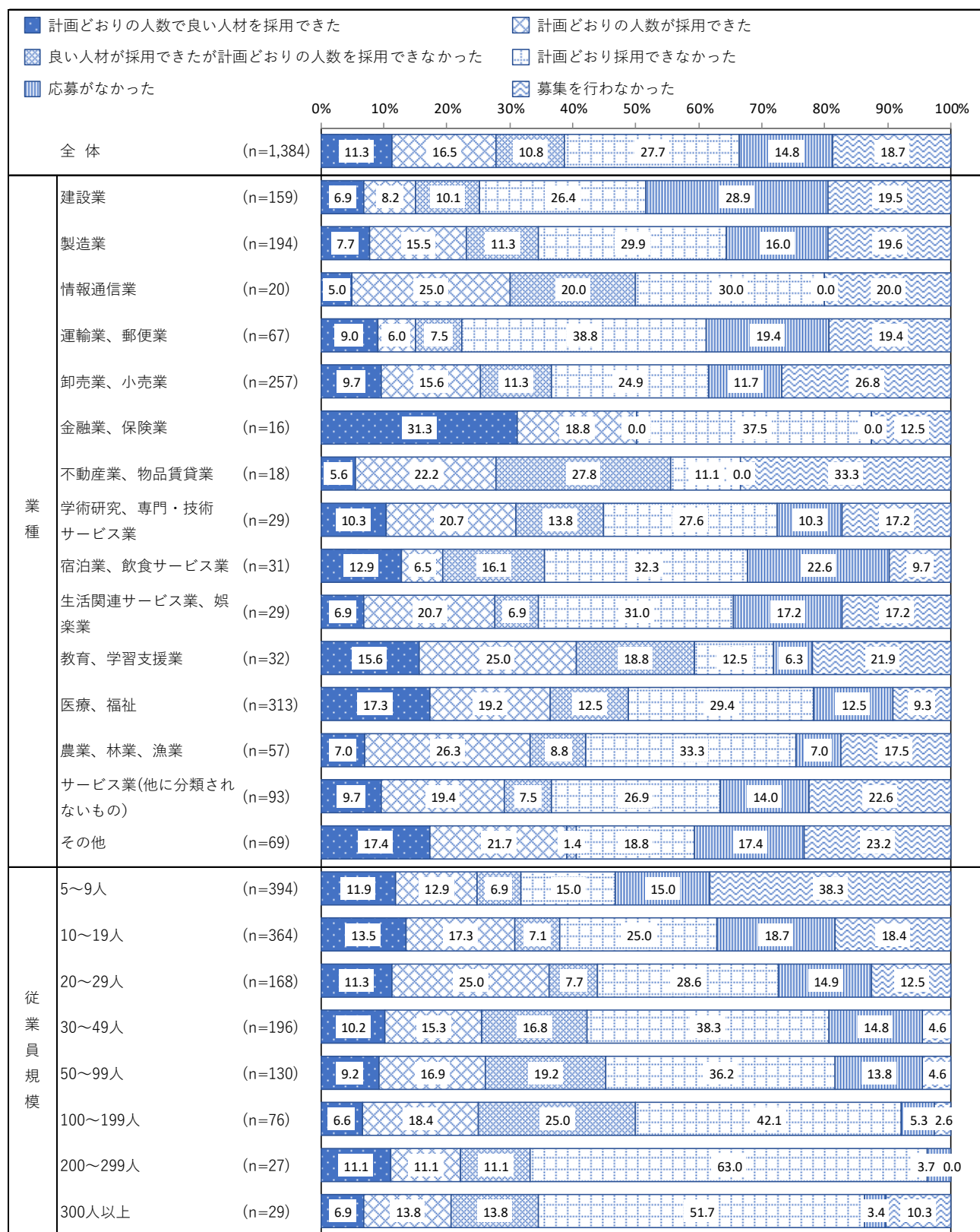
従業員の採用状況では、「計画どおり採用できなかった」(27.7%)が最も高く、次いで「募集を行わなかった」(18.7%)と続いている。

業種別にみると、大半の業種では「計画どおり採用できなかった」の割合が高くなっている。また、「計画どおりの人数で良い人材を採用できた」及び「計画どおりの人数が採用できた」を合わせた割合は、「金融業、保険業」(50.1%)で最も高くなっているが、「建設業」では15.1%と低く、「応募がなかった」(28.9%)の割合も他と比べ高くなっている。

従業員規模別にみると、「5～9人」を除く、全ての従業員規模で「計画通り採用ができなかった」の割合が高くなっている。また、従業員規模が小さくなるにしたがって、「募集を行わなかった」の割合が高い傾向にあり、「5～9人」では38.3%で他と比べ突出している。



<業種、従業員規模別>

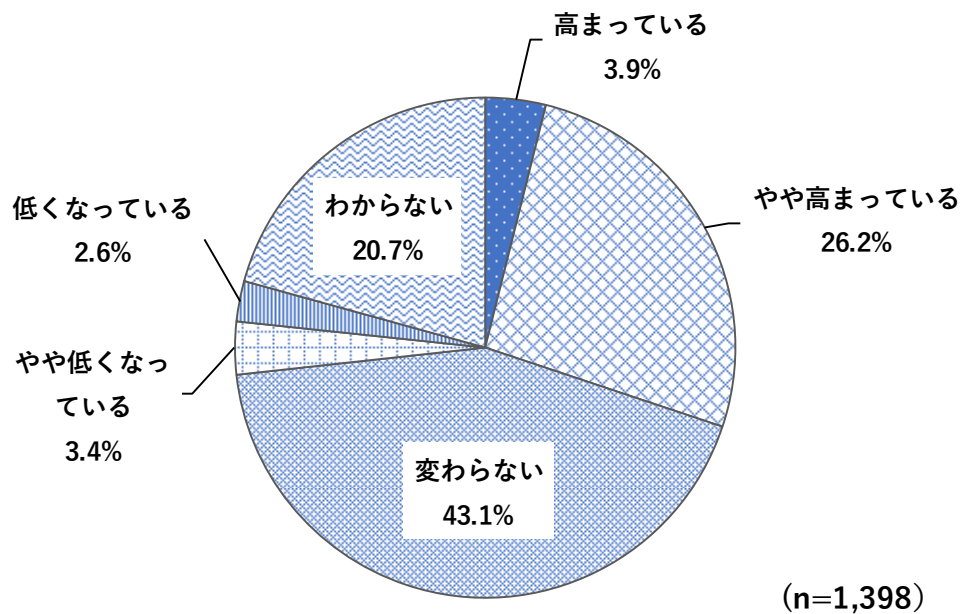


②働き方改革の取組による生産性向上

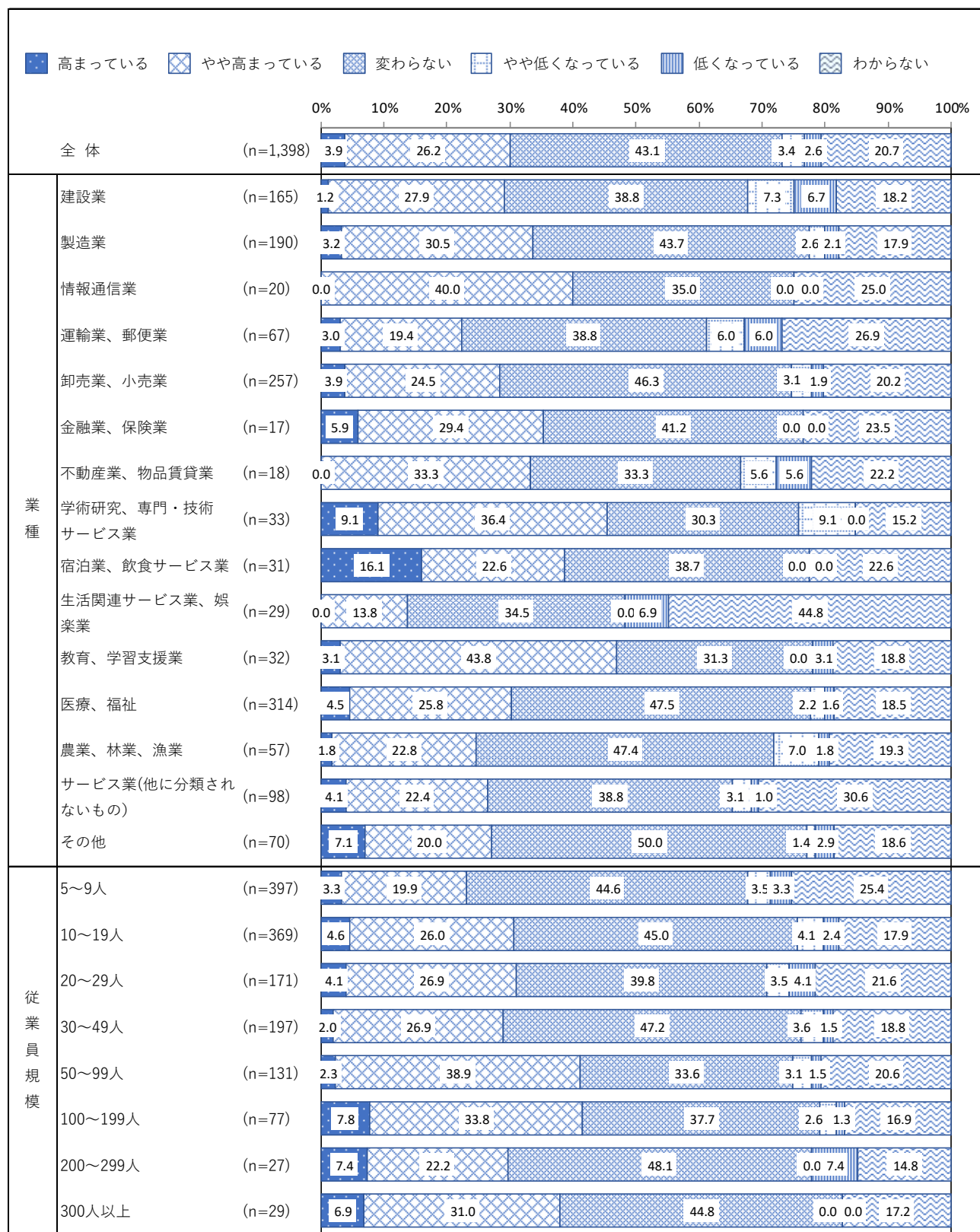
働き方改革の取組による生産性向上の状況は、「変わらない」(43.1%)が最も高く、次いで「やや高まっている」(26.2%)、「わからない」(20.7%)と続いている。

業種別にみると、大半の業種で「変わらない」の割合が高いが、「教育、学習支援業」では「やや高まっている」の割合が43.8%と他と比べ高くなっている。

従業員規模別にみると、大半の規模で「変わらない」の割合が最も高いが、「50～99人」では「やや高まっている」(38.9%)の割合が最も高くなっている。



<業種、従業員規模別>



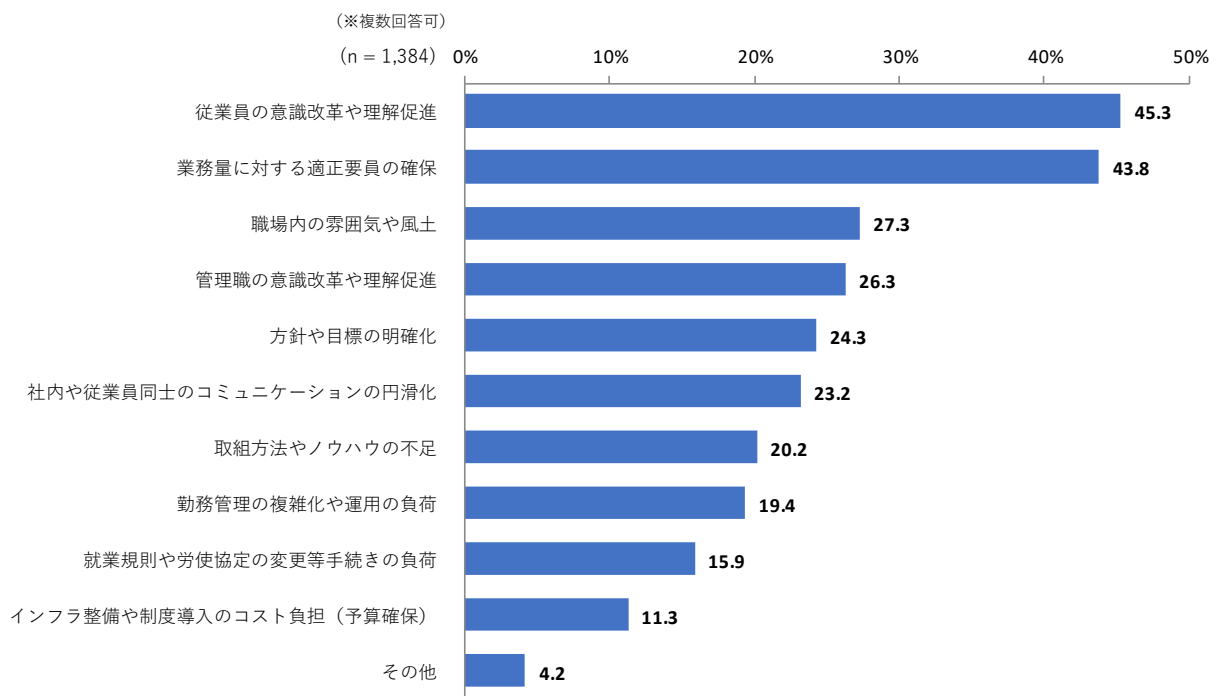
(3) 課題認識

①働き方改革に取り組むうえでの課題

働き方改革に取り組むうえでの課題は、「従業員の意識改革や理解促進」(45.3%)が最も高く、次いで「業務量に対する適正要員の確保」(43.8%)、「職場内の雰囲気や風土」(27.3%)と続いている。

業種別にみると、「情報通信業」を除く大半の業種においては、「従業員の意識改革や理解促進」又は「業務量に対する適正要員の確保」のいずれかの割合が高くなっている。また「情報通信業」では「職場内の雰囲気や風土」の割合が高くなっている。

従業員規模別にみると、大半の規模では「従業員の意識改革や理解促進」の割合が高くなっている。また従業員規模が大きくなるにつれ、「従業員の意識改革や理解促進」の割合が高くなる傾向にある。



<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

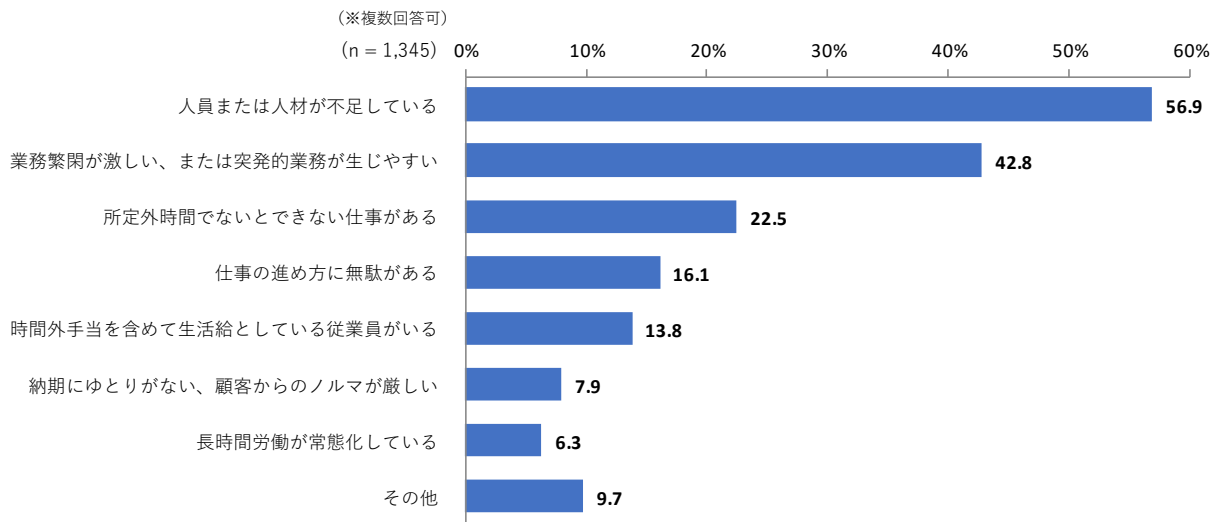
	調査数	従業員の意識改革や理解促進	業務量に対する適正要員の確保	職場内の雰囲気や風土	管理職の意識改革や理解促進	方針や目標の明確化	社内や従業員同士のコミュニケーションの円滑化	取組方法やノウハウの不足	勤務管理の複雑化や運用の負荷	就業規則や労使協定の変更等手続きの負荷	インフラ整備や制度導入のコスト負担(予算確保)	その他
全体	1,384	627 45.3	606 43.8	378 27.3	364 26.3	336 24.3	321 23.2	280 20.2	269 19.4	220 15.9	156 11.3	58 4.2
業種	建設業	159 49.7	80 50.3	40 25.2	43 27.0	36 22.6	36 22.6	28 17.6	20 12.6	24 15.1	14 8.8	5 3.1
	製造業	188 49.5	75 39.9	56 29.8	56 29.8	52 27.7	40 21.3	42 22.3	27 14.4	31 16.5	19 10.1	6 3.2
	情報通信業	20 30.0	8 40.0	11 55.0	5 25.0	6 30.0	1 5.0	2 10.0	9 45.0	1 5.0	1 5.0	0 0.0
	運輸業、郵便業	65 44.6	34 52.3	17 26.2	15 23.1	9 13.8	12 18.5	11 16.9	18 27.7	7 10.8	10 15.4	7 10.8
	卸売業、小売業	256 48.4	96 37.5	69 27.0	78 30.5	65 25.4	70 27.3	56 21.9	51 19.9	37 14.5	26 10.2	10 3.9
	金融業、保険業	17 35.3	4 23.5	3 17.6	6 35.3	3 17.6	2 11.8	3 17.6	3 17.6	3 17.6	1 5.9	2 11.8
	不動産業、物品賃貸業	18 38.9	10 55.6	3 16.7	3 16.7	4 22.2	3 16.7	1 5.6	2 11.1	0 0.0	4 22.2	1 5.6
	学術研究、専門・技術サービス業	33 51.5	17 51.5	13 39.4	6 18.2	10 30.3	11 33.3	7 21.2	8 24.2	7 21.2	5 15.2	2 6.1
	宿泊業、飲食サービス業	32 62.5	14 43.8	13 40.6	8 25.0	6 18.8	8 25.0	6 18.8	6 18.8	4 12.5	3 9.4	3 9.4
	生活関連サービス業、娯楽業	28 50.0	13 46.4	6 21.4	7 25.0	9 32.1	7 25.0	7 25.0	6 21.4	5 17.9	3 10.7	0 0.0
	教育、学習支援業	32 53.1	15 46.9	9 28.1	11 34.4	7 21.9	7 21.9	7 21.9	8 25.0	5 15.6	3 9.4	0 0.0
	医療、福祉	315 43.5	146 46.3	94 29.8	77 24.4	76 24.1	78 24.8	59 18.7	73 23.2	64 20.3	43 13.7	9 2.9
	農業、林業、漁業	56 30.4	22 39.3	12 21.4	14 25.0	13 23.2	13 23.2	14 25.0	13 23.2	6 10.7	8 14.3	2 3.6
	サービス業(他に分類されないもの)	97 41.2	47 48.5	17 17.5	22 22.7	23 23.7	18 18.6	22 22.7	17 17.5	13 13.4	10 10.3	4 4.1
その他	68 30.9	25 36.8	15 22.1	13 19.1	17 25.0	15 22.1	15 22.1	8 11.8	13 19.1	6 8.8	7 10.3	
従業員規模	5~9人	383 38.1	141 36.8	82 21.4	73 19.1	87 22.7	86 22.5	73 19.1	48 12.5	45 11.7	38 9.9	25 6.5
	10~19人	369 40.4	163 44.2	91 24.7	74 20.1	92 24.9	99 26.8	79 21.4	57 15.4	43 11.7	36 9.8	15 4.1
	20~29人	169 50.3	71 42.0	48 28.4	42 24.9	39 23.1	43 25.4	26 15.4	34 20.1	37 21.9	18 10.7	9 5.3
	30~49人	198 47.0	91 46.0	55 27.8	65 32.8	44 22.2	38 19.2	50 25.3	39 19.7	32 16.2	24 12.1	7 3.5
	50~99人	131 58.0	68 51.9	46 35.1	51 38.9	39 29.8	29 22.1	21 16.0	35 26.7	27 20.6	17 13.0	1 0.8
	100~199人	78 52.6	42 53.8	31 39.7	32 41.0	19 24.4	17 21.8	14 17.9	28 35.9	15 19.2	8 10.3	0 0.0
	200~299人	27 63.0	14 51.9	12 44.4	12 44.4	9 33.3	4 14.8	10 37.0	12 44.4	11 40.7	7 25.9	1 3.7
	300人以上	29 69.0	16 55.2	13 44.8	15 51.7	7 24.1	5 17.2	7 24.1	16 55.2	10 34.5	8 27.6	0 0.0

②労働時間削減に取り組むうえでの課題

労働時間削減に取り組むうえでの課題は、「人員または人材が不足している」(56.9%)で最も高く、次いで「業務繁忙が激しいまたは突発的業務が生じやすい」(42.8%)と続いている。

業種別にみると、業種にかかわらず「人員または人材が不足している」、「業務繁忙が激しいまたは突発的業務が生じやすい」のいずれかが高くなっているが、「教育、学習支援業」では「所定外時間でないとできない仕事がある」(50.0%)の割合が他と比べ高くなっている。

従業員規模別にみると、全ての従業員規模で「人員または人材が不足している」の割合が最も高く、特に「200人以上」では8割を超えている。



<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

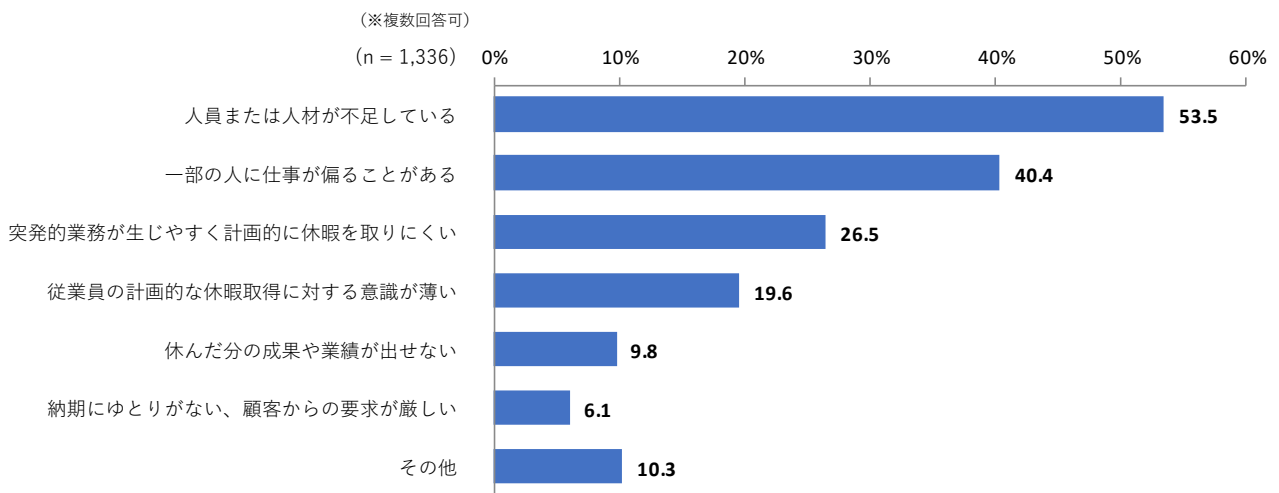
	調査数	人員または人材が不足している	業務繁閑が激しいまたは突発的業務が生じやすい	所定外時間でないといけない仕事がある	仕事の進め方に無駄がある	時間外手当を含めて生活給としている従業員がいる	納期にゆとりがない、顧客からのノルマが厳しい	長時間労働が常態化している	その他
全体	1,345	765 56.9	576 42.8	303 22.5	216 16.1	185 13.8	106 7.9	85 6.3	130 9.7
業種	建設業	161 59.6	96 42.9	69 28.0	45 15.5	27 16.8	27 16.8	9 5.6	9 5.6
	製造業	187 60.4	113 44.9	84 11.8	22 17.6	33 16.0	30 23.0	43 4.8	17 9.1
	情報通信業	20 60.0	12 70.0	14 20.0	4 15.0	3 15.0	3 10.0	2 0.0	0 0.0
	運輸業、郵便業	68 58.8	40 42.6	29 41.2	28 5.9	4 35.3	24 2.9	2 14.7	10 5.9
	卸売業、小売業	245 52.7	129 40.4	99 21.6	53 20.8	51 15.1	37 4.5	11 8.2	20 9.4
	金融業、保険業	17 47.1	8 11.8	2 17.6	3 41.2	7 0.0	0 0.0	0 5.9	1 29.4
	不動産業、物品賃貸業	17 41.2	7 64.7	11 17.6	3 5.9	1 23.5	4 0.0	0 0.0	0 23.5
	学術研究、専門・技術サービス業	32 46.9	15 56.3	18 40.6	13 18.8	6 6.3	2 18.8	6 6.3	2 9.4
	宿泊業、飲食サービス業	32 68.8	22 46.9	15 18.8	6 18.8	6 21.9	7 0.0	0 9.4	3 9.4
	生活関連サービス業、娯楽業	25 60.0	15 36.0	9 32.0	8 8.0	2 20.0	5 8.0	2 12.0	3 8.0
	教育、学習支援業	30 53.3	16 36.7	11 50.0	15 20.0	6 10.0	3 0.0	0 16.7	5 6.7
	医療、福祉	302 58.6	177 39.4	119 20.5	62 15.2	46 8.9	27 0.7	2 5.0	15 10.9
	農業、林業、漁業	52 65.4	34 32.7	17 15.4	8 11.5	6 1.9	1 3.8	2 7.7	4 13.5
	サービス業(他に分類されないもの)	96 54.2	52 55.2	53 17.7	17 14.6	14 13.5	13 7.3	7 1.0	1 10.4
	その他	61 47.5	29 42.6	26 26.2	16 9.8	6 3.3	2 3.3	2 4.9	3 13.1
従業員規模	5~9人	371 45.8	170 40.4	150 21.0	78 12.9	48 9.4	35 6.2	23 1.9	7 17.3
	10~19人	356 51.4	183 40.4	144 22.8	81 15.2	54 11.8	42 8.1	29 3.4	12 12.1
	20~29人	165 61.2	101 44.8	74 23.0	38 13.9	23 12.1	20 3.0	5 4.8	8 3.0
	30~49人	190 61.1	116 42.6	81 25.8	49 15.3	29 16.3	31 12.1	23 9.5	18 5.8
	50~99人	130 66.9	87 48.5	63 24.6	32 19.2	25 18.5	24 13.1	17 13.1	17 2.3
	100~199人	77 76.6	59 45.5	35 16.9	13 31.2	24 23.4	18 7.8	6 13.0	10 1.3
	200~299人	27 85.2	23 51.9	14 22.2	6 18.5	5 33.3	9 7.4	2 14.8	4 3.7
	300人以上	29 89.7	26 51.7	15 20.7	6 27.6	8 20.7	6 3.4	1 31.0	9 6.9

③休暇取得促進に取り組むうえでの課題

休暇取得促進に取り組むうえでの課題は、「人員または人材が不足している」(53.5%)で最も高く、次いで「一部の人に仕事が偏ることがある」(40.4%)と続いている。

業種別にみると、業種にかかわらず、「人員または人材が不足している」、「一部の人に仕事が偏ることがある」のいずれかが高くなっている。

従業員規模別にみると、全ての規模で「人員または人材が不足している」の割合が高くなっている。また従業員規模が大きくなるにつれ、「一部の人に仕事が偏ることがある」の割合が高くなる傾向にある。



※「その他」では、「部署又は人により休暇取得率に差がある」、「働くのが好きな人にとって促進はストレスになる」、「有給休暇の柔軟な運用ができない」などの回答が見られた。

<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

		調査数	人員または 人材が不足し ている	一部の人の 仕事が偏るこ とがある	突発的業務 が生じ易く計 画的に休暇を 取りにくい	従業員の計 画的な休暇 取得に対する 意識が薄い	休んだ分の 成果や業績 が出せない	納期にゆとり がない、顧客 からの要求が 厳しい	その他
全 体		1,336	715 53.5	540 40.4	354 26.5	262 19.6	131 9.8	82 6.1	138 10.3
業 種	建設業	159	92 57.9	52 32.7	53 33.3	38 23.9	22 13.8	25 15.7	13 8.2
	製造業	188	99 52.7	79 42.0	53 28.2	45 23.9	30 16.0	25 13.3	17 9.0
	情報通信業	20	8 40.0	13 65.0	7 35.0	3 15.0	1 5.0	1 5.0	0 0.0
	運輸業、郵便業	67	42 62.7	24 35.8	18 26.9	12 17.9	7 10.4	2 3.0	4 6.0
	卸売業、小売業	245	114 46.5	113 46.1	64 26.1	50 20.4	34 13.9	6 2.4	20 8.2
	金融業、保険業	17	5 29.4	6 35.3	1 5.9	3 17.6	2 11.8	1 5.9	6 35.3
	不動産業、物品賃貸業	18	7 38.9	9 50.0	4 22.2	2 11.1	2 11.1	3 16.7	3 16.7
	学術研究、専門・技術サービス業	33	9 27.3	17 51.5	6 18.2	6 18.2	3 9.1	4 12.1	6 18.2
	宿泊業、飲食サービス業	31	25 80.6	14 45.2	6 19.4	6 19.4	3 9.7	0 0.0	0 0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	26	20 76.9	5 19.2	6 23.1	5 19.2	3 11.5	1 3.8	2 7.7
	教育、学習支援業	28	17 60.7	8 28.6	12 42.9	5 17.9	2 7.1	0 0.0	5 17.9
	医療、福祉	296	173 58.4	119 40.2	65 22.0	50 16.9	8 2.7	4 1.4	38 12.8
	農業、林業、漁業	53	28 52.8	15 28.3	12 22.6	11 20.8	4 7.5	3 5.7	8 15.1
	サービス業(他に分類されないもの)	93	48 51.6	41 44.1	32 34.4	15 16.1	6 6.5	4 4.3	7 7.5
その他	62	28 45.2	25 40.3	15 24.2	11 17.7	4 6.5	3 4.8	9 14.5	
従 業 員 規 模	5~9人	369	171 46.3	130 35.2	81 22.0	61 16.5	46 12.5	23 6.2	56 15.2
	10~19人	354	173 48.9	138 39.0	91 25.7	73 20.6	35 9.9	23 6.5	44 12.4
	20~29人	164	97 59.1	68 41.5	39 23.8	25 15.2	16 9.8	6 3.7	7 4.3
	30~49人	192	105 54.7	71 37.0	52 27.1	40 20.8	18 9.4	15 7.8	16 8.3
	50~99人	127	77 60.6	57 44.9	41 32.3	30 23.6	8 6.3	10 7.9	9 7.1
	100~199人	76	48 63.2	45 59.2	26 34.2	19 25.0	6 7.9	3 3.9	3 3.9
	200~299人	26	21 80.8	16 61.5	9 34.6	6 23.1	1 3.8	2 7.7	2 7.7
	300人以上	28	23 82.1	15 53.6	15 53.6	8 28.6	1 3.6	0 0.0	1 3.6

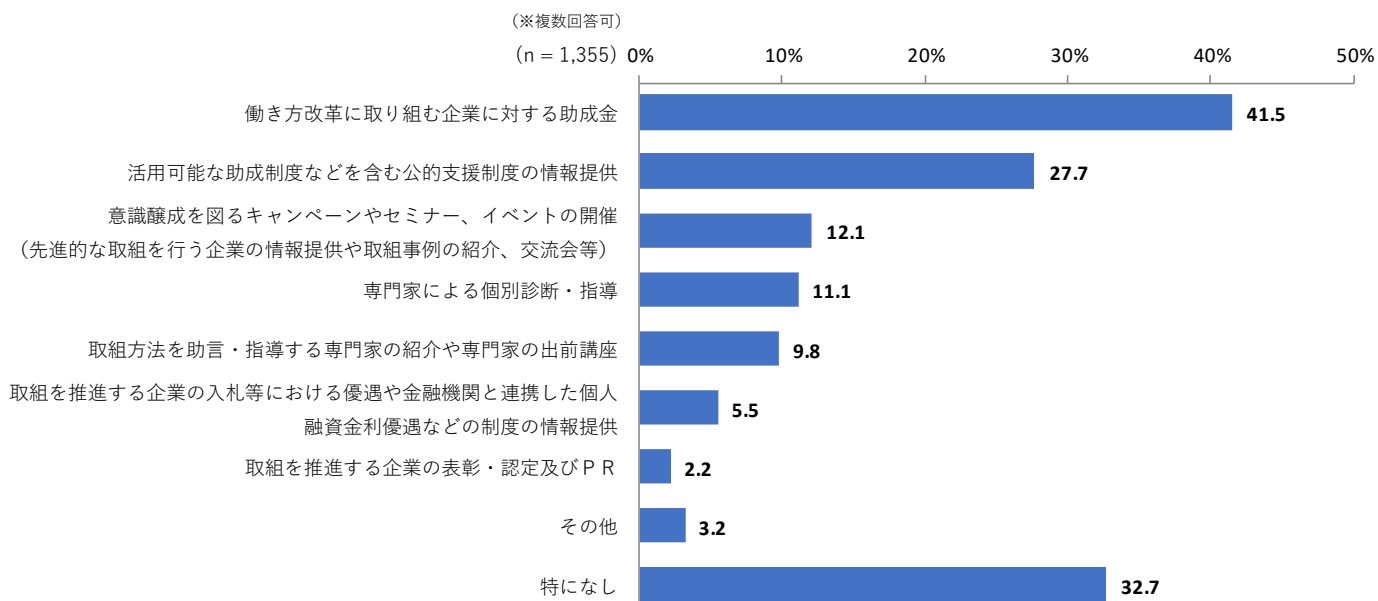
(4) 行政支援

① 「働き方改革」の推進に関して行政に求めるもの

「働き方改革」の推進に関して行政に求めるものは、「働き方改革に取り組む企業に対する助成金」(41.5%)が最も高く、次いで「特になし」(32.7%)、「活用可能な助成制度などを含む公的支援制度の情報提供」(27.7%)と続いている。

業種別にみると、業種にかかわらず「働き方改革に取り組む企業に対する助成金」及び「特になし」の割合が高くなっている。

従業員規模別にみると、全ての規模で「働き方改革に取り組む企業に対する助成金」の割合が高いが、「5～9人」では「特になし」(42.7%)の割合が最も高くなっている。



<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

	調査数	働き方改革に 取り組む企業 に対する助成 金	活用可能な 助成制度など を含む公的支 援制度の情 報提供	意識醸成を図 るキャンペーン やセミナー、イ ベントの開催 (先進的な取 組を行う企業 の情報提供や 取組事例の紹 介、交流会等)	専門家による 個別診断・指 導	取組方法を助 言・指導する 専門家の紹 介や専門家 の出席講座	取組を推進す る企業の入札 等における優 遇や金融機関 と連携した個 人融資金利優 遇などの制度 の情報提供	取組を推進す る企業の表 彰・認定及び PR	その他	特になし	
全体	1,355	563 41.5	375 27.7	164 12.1	151 11.1	133 9.8	75 5.5	30 2.2	44 3.2	443 32.7	
業種	建設業	155 42.6	66 29.0	45 6.5	10 11.0	17 5.8	9 14.2	22 2.6	4 4.5	51 32.9	
	製造業	189 41.8	79 27.0	51 9.5	18 11.1	21 6.3	12 5.3	10 0.5	1 3.7	64 33.9	
	情報通信業	20 25.0	5 10.0	2 30.0	6 15.0	3 5.0	1 5.0	1 5.0	1 0.0	7 35.0	
	運輸業、郵便業	66 59.1	39 25.8	17 6.1	4 6.1	4 3.0	2 1.5	1 1.5	1 1.5	19 28.8	
	卸売業、小売業	245 40.0	98 27.8	68 13.5	33 11.0	27 9.0	22 5.3	13 0.8	2 1.2	90 36.7	
	金融業、保険業	17 23.5	4 29.4	5 17.6	3 17.6	0 0.0	3 17.6	0 0.0	1 5.9	1 5.9	5 29.4
	不動産業、物品賃貸業	18 50.0	9 22.2	4 33.3	6 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 16.7	1 5.6	5 27.8
	学術研究、専門・技術サービス業	33 54.5	18 27.3	9 12.1	4 12.1	4 12.1	4 12.1	4 12.1	3 9.1	1 3.0	10 30.3
	宿泊業、飲食サービス業	32 40.6	13 18.8	6 18.8	6 9.4	3 9.4	3 9.4	0 0.0	0 0.0	1 3.1	14 43.8
	生活関連サービス業、娯楽業	27 37.0	10 25.9	7 3.7	1 11.1	3 11.1	3 11.1	0 0.0	1 3.7	1 3.7	11 40.7
	教育、学習支援業	32 46.9	15 31.3	10 21.9	7 21.9	6 18.8	7 21.9	0 0.0	2 6.3	0 0.0	5 15.6
	医療、福祉	303 42.6	129 28.4	86 10.9	33 11.6	35 12.9	39 12.9	8 2.6	6 2.0	10 3.3	93 30.7
	農業、林業、漁業	57 35.1	20 31.6	18 17.5	10 15.8	9 14.0	8 14.0	4 7.0	1 1.8	1 1.8	17 29.8
	サービス業(他に分類されないもの)	91 39.6	36 28.6	26 17.6	16 13.2	12 13.2	12 13.2	8 8.8	2 2.2	7 7.7	24 26.4
	その他	70 31.4	22 30.0	21 10.0	7 10.0	7 10.0	8 11.4	4 5.7	2 2.9	3 4.3	28 40.0
従業員規模	5~9人	379 35.9	136 21.1	80 8.4	32 7.9	30 7.9	21 5.5	20 5.3	6 1.6	11 2.9	162 42.7
	10~19人	361 41.0	148 29.6	107 11.4	41 11.4	41 11.4	27 7.5	16 4.4	5 1.4	12 3.3	118 32.7
	20~29人	164 45.1	74 27.4	45 11.0	18 9.8	16 9.8	16 9.8	11 6.7	3 1.8	8 4.9	44 26.8
	30~49人	192 44.8	86 25.5	49 13.5	26 9.4	18 9.4	24 12.5	14 7.3	8 4.2	7 3.6	55 28.6
	50~99人	129 43.4	56 31.0	40 14.0	18 17.1	22 17.1	23 17.8	9 7.0	3 2.3	3 2.3	33 25.6
	100~199人	75 50.7	38 44.0	33 22.7	17 14.7	11 14.7	11 14.7	2 2.7	3 4.0	2 2.7	17 22.7
	200~299人	27 59.3	16 44.4	12 18.5	5 25.9	7 25.9	4 14.8	0 0.0	1 3.7	0 0.0	8 29.6
	300人以上	28 32.1	9 32.1	9 25.0	7 25.0	6 21.4	7 25.0	3 10.7	1 3.6	1 3.6	6 21.4

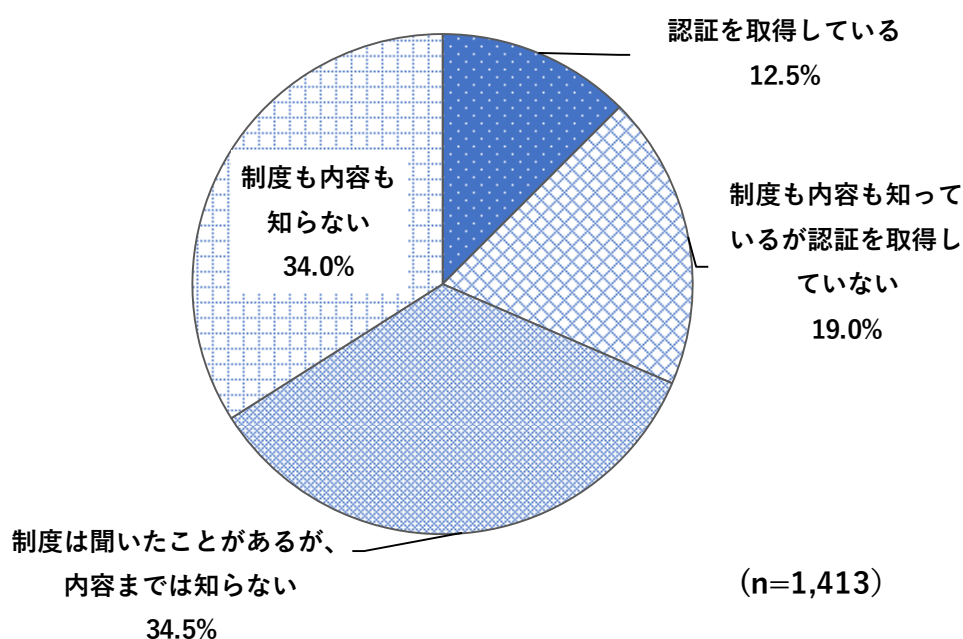
7. 高知県ワークライフバランス推進企業認証制度

高知県ワークライフバランス推進企業認証制度の認知と認証取得の有無

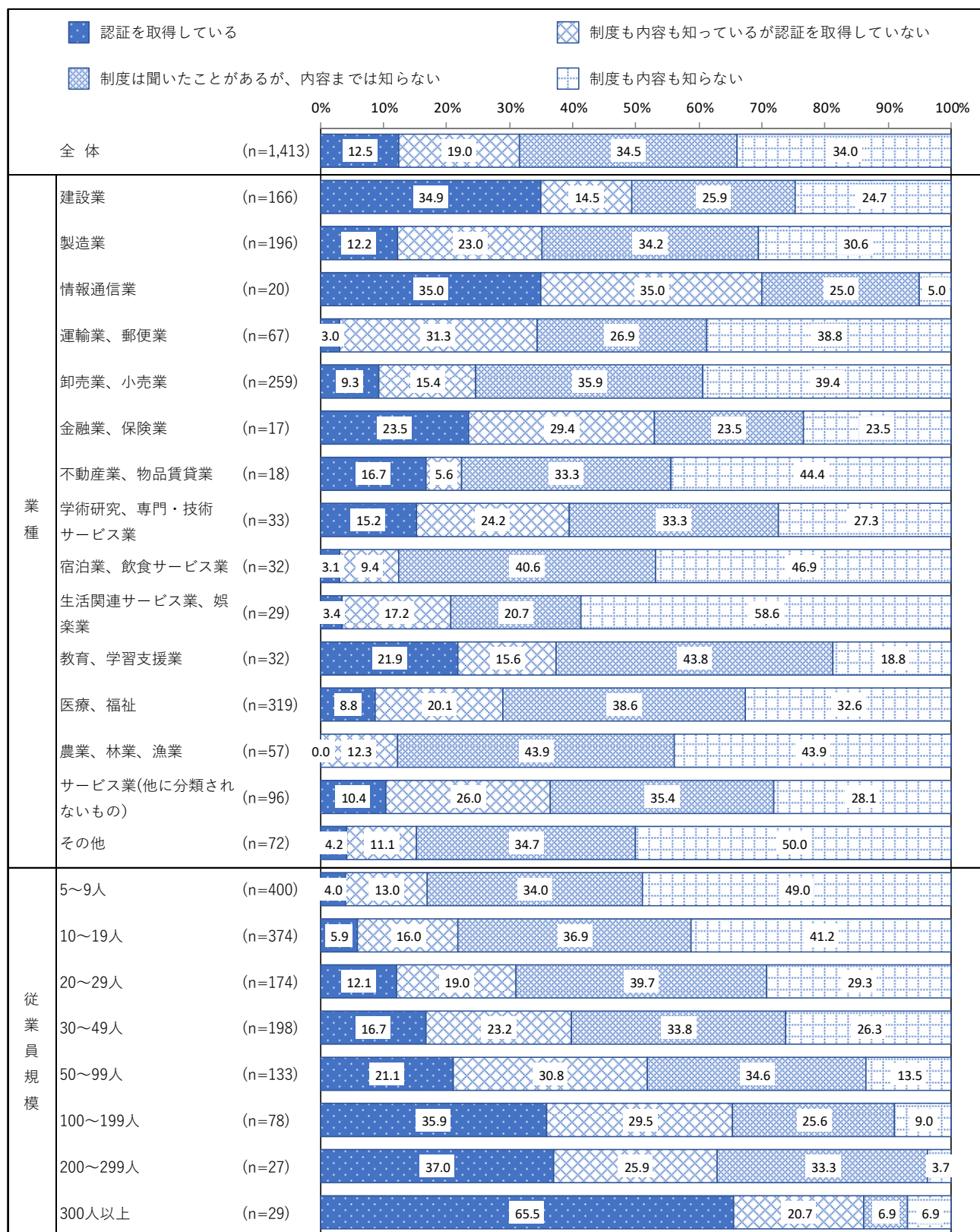
高知県ワークライフバランス推進企業認証制度の認知と認証取得について、「制度は聞いたことがあるが、内容までは知らない」(34.5%)が最も高く、次いで「制度も内容も知らない」(34.0%)、「制度も内容も知っているが認証を取得していない」(19.0%)、「認証を取得している」(12.5%)と続いている。

業種別にみると、多くの業種で「制度は聞いたことがあるが、内容までは知らない」、「制度も内容も知らない」の割合が高くなっているが、「建設業」(34.9%)及び「情報通信業」(35.0%)では「認証を取得している」の割合が最も高くなっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるにしたがって、「認証を取得している」の割合が高くなる傾向にあり、「300人以上」では65.5%となっている。また、従業員規模が小さくなるにしたがって、「制度も内容も知らない」の割合が高くなり、「5～9人」では49.0%となっている。



<業種、従業員規模別>



8. 多様な働き方

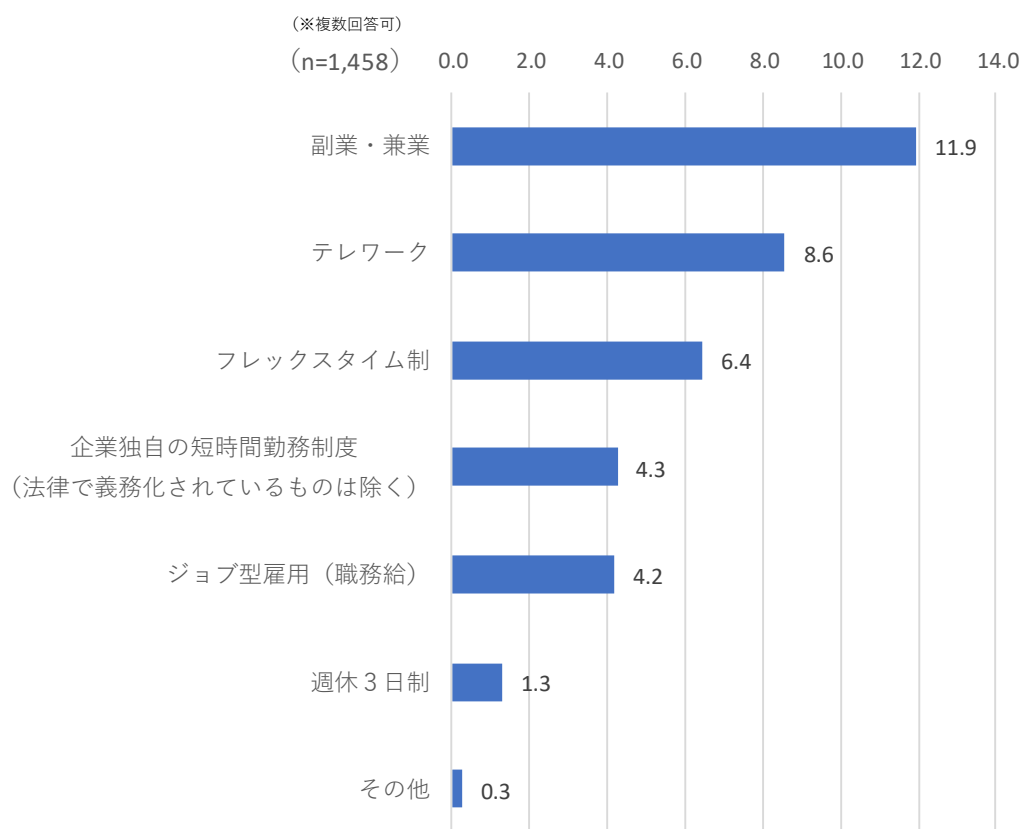
(1) 多様な働き方

(①取り組んでいる多様な働き方)

取り組んでいる多様な働き方は、「副業・兼業」(11.9%)の割合が高く、次いで「テレワーク」(8.6%)、「フレックスタイム制」(6.4%)と続いている。

業種別にみると、大半の業種で「副業・兼業」の割合が高いが、「情報通信業」では「テレワーク」(65.0%)や「企業独自の短時間勤務制度(法律で義務化されているものは除く)」(25.0%)の割合も高くなっている。

従業員規模別にみると、全ての規模で「副業・兼業」の割合が最も高く、従業員規模が大きくなるにつれ、「テレワーク」の割合も高くなる傾向にある。



※取り組んでいる多様な働き方について、「その他」では、「休日の増加」、「時差出勤制度」などの回答がみられた。

※n数については、調査票の提出があった事業所全てを母数としている。

<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

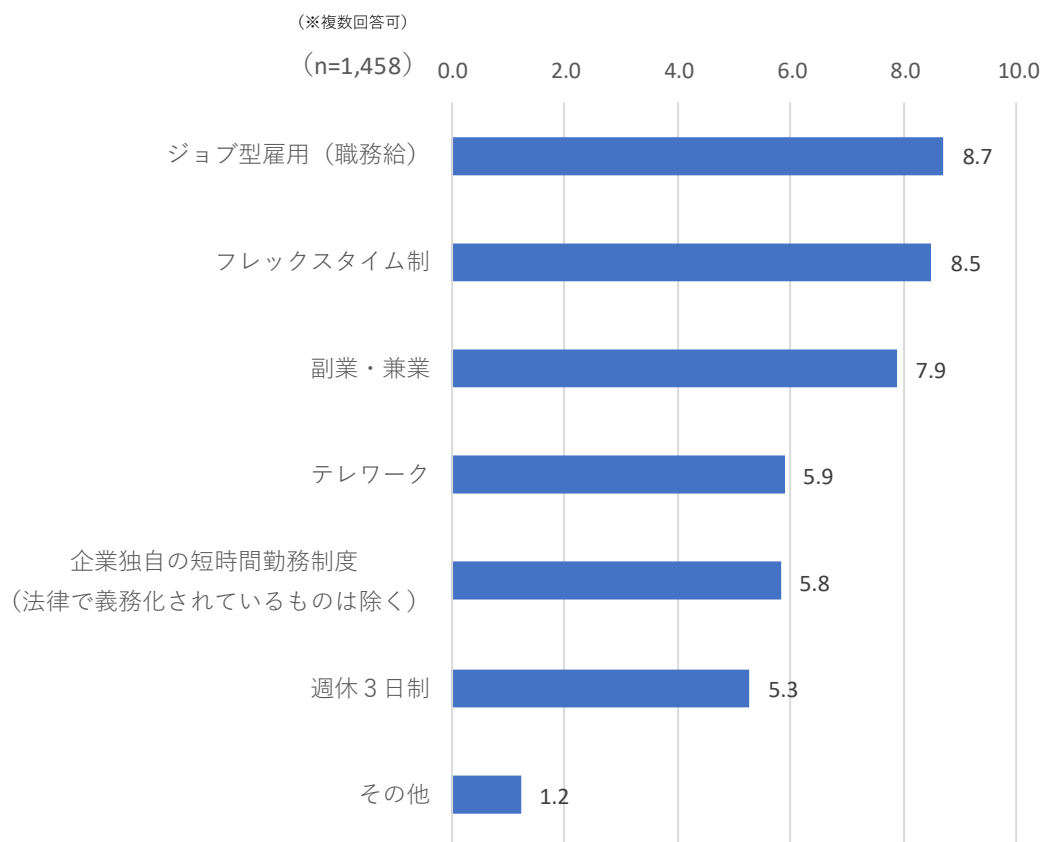
		調査数	副業・兼業	テレワーク	フレックスタ イム制	企業独自の 短時間勤務 制度(法律で 義務化され ているものは 除く)	ジョブ型雇用 (職務給)	週休3日制	その他
全 体		1,458	174 11.9	125 8.6	94 6.4	62 4.3	61 4.2	19 1.3	4 0.3
業 種	建設業	168	5 3.0	14 8.3	9 5.4	5 3.0	4 2.4	2 1.2	0 0.0
	製造業	202	20 9.9	16 7.9	11 5.4	7 3.5	4 2.0	3 1.5	1 0.5
	情報通信業	20	5 25.0	13 65.0	4 20.0	5 25.0	0 0.0	1 5.0	0 0.0
	運輸業、郵便業	72	5 6.9	3 4.2	9 12.5	1 1.4	7 9.7	0 0.0	0 0.0
	卸売業、小売業	271	30 11.1	24 8.9	17 6.3	11 4.1	5 1.8	4 1.5	0 0.0
	金融業、保険業	17	3 17.6	3 17.6	3 17.6	1 5.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	不動産業、物品賃貸業	18	4 22.2	2 11.1	4 22.2	0 0.0	3 16.7	0 0.0	0 0.0
	学術研究、専門・技術 サービス業	33	3 9.1	11 33.3	2 6.1	4 12.1	2 6.1	1 3.0	0 0.0
	宿泊業、飲食サービス業	34	8 23.5	1 2.9	1 2.9	2 5.9	2 5.9	0 0.0	0 0.0
	生活関連サービス業、娯 楽業	31	3 9.7	2 6.5	1 3.2	0 0.0	2 6.5	0 0.0	0 0.0
	教育、学習支援業	33	6 18.2	5 15.2	1 3.0	2 6.1	2 6.1	1 3.0	0 0.0
	医療、福祉	327	55 16.8	14 4.3	12 3.7	17 5.2	25 7.6	5 1.5	3 0.9
	農業、林業、漁業	58	8 13.8	2 3.4	9 15.5	3 5.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	サービス業(他に分類され ないもの)	101	12 11.9	8 7.9	8 7.9	3 3.0	2 2.0	1 1.0	0 0.0
	その他	73	7 9.6	7 9.6	3 4.1	1 1.4	3 4.1	1 1.4	0 0.0
従 業 員 規 模	5~9人	424	36 8.5	23 5.4	32 7.5	11 2.6	18 4.2	7 1.7	0 0.0
	10~19人	386	39 10.1	33 8.5	25 6.5	14 3.6	13 3.4	2 0.5	1 0.3
	20~29人	177	25 14.1	16 9.0	13 7.3	9 5.1	7 4.0	3 1.7	1 0.6
	30~49人	200	31 15.5	16 8.0	10 5.0	11 5.5	5 2.5	4 2.0	1 0.5
	50~99人	136	20 14.7	16 11.8	9 6.6	7 5.1	7 5.1	1 0.7	0 0.0
	100~199人	79	11 13.9	11 13.9	4 5.1	4 5.1	5 6.3	1 1.3	1 1.3
	200~299人	27	4 14.8	4 14.8	1 3.7	4 14.8	3 11.1	1 3.7	0 0.0
	300人以上	29	8 27.6	6 20.7	0 0.0	2 6.9	3 10.3	0 0.0	0 0.0

(②取り組みたい多様な働き方)

取り組みたい多様な働き方は、「ジョブ型雇用（職務給）」（8.7%）の割合が高く、次いで「フレックスタイム制」（8.5%）、「副業・兼業」（7.9%）と続いている。

業種別にみると、大半の業種で「ジョブ型雇用（職務給）」または「フレックスタイム制」の割合が高くなっており、「学術研究、専門・技術サービス業」ではどちらも2割近くとなっている。

従業員規模別にみると、大半の規模で「ジョブ型雇用（職務給）」または「フレックスタイム制」の割合が高くなっているが、「200～299人」では「テレワーク」（18.5%）、「300人以上」では「企業独自の短時間勤務制度（法律で義務化されているものは除く）」（10.3%）の割合が高くなっている。



※取り組みたい多様な働き方について、「その他」では、「(完全) 週休2日」、「年間休日の増加」、「時間単位有休」などの回答がみられた。

※n数については、調査票の提出があった事業所全てを母数としている。

<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

		調査数	ジョブ型雇用 (職務給)	フレックスタイム制	副業・兼業	テレワーク	企業独自の短時間勤務制度(法律で義務化されているものは除く)	週休3日制	その他
全 体		1,458	127 8.7	124 8.5	115 7.9	86 5.9	85 5.8	77 5.3	18 1.2
業 種	建設業	168	24 14.3	20 11.9	19 11.3	16 9.5	14 8.3	12 7.1	7 4.2
	製造業	202	10 5.0	12 5.9	10 5.0	7 3.5	8 4.0	6 3.0	2 1.0
	情報通信業	20	0 0.0	1 5.0	1 5.0	2 10.0	2 10.0	1 5.0	0 0.0
	運輸業、郵便業	72	4 5.6	6 8.3	6 8.3	4 5.6	1 1.4	4 5.6	0 0.0
	卸売業、小売業	271	33 12.2	25 9.2	22 8.1	16 5.9	18 6.6	14 5.2	4 1.5
	金融業、保険業	17	2 11.8	0 0.0	2 11.8	3 17.6	0 0.0	0 0.0	1 5.9
	不動産業、物品賃貸業	18	1 5.6	3 16.7	2 11.1	4 22.2	0 0.0	1 5.6	0 0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	33	6 18.2	6 18.2	3 9.1	3 9.1	2 6.1	3 9.1	1 3.0
	宿泊業、飲食サービス業	34	5 14.7	4 11.8	3 8.8	3 8.8	2 5.9	2 5.9	0 0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	31	1 3.2	4 12.9	2 6.5	0 0.0	3 9.7	2 6.5	0 0.0
	教育、学習支援業	33	2 6.1	1 3.0	2 6.1	1 3.0	2 6.1	1 3.0	0 0.0
	医療、福祉	327	25 7.6	21 6.4	25 7.6	12 3.7	18 5.5	19 5.8	2 0.6
	農業、林業、漁業	58	5 8.6	6 10.3	6 10.3	4 6.9	2 3.4	4 6.9	1 1.7
	サービス業(他に分類されないもの)	101	7 6.9	11 10.9	7 6.9	5 5.0	8 7.9	2 2.0	0 0.0
その他	73	2 2.7	4 5.5	5 6.8	6 8.2	5 6.8	6 8.2	0 0.0	
従 業 員 規 模	5~9人	424	33 7.8	26 6.1	24 5.7	17 4.0	17 4.0	18 4.2	4 0.9
	10~19人	386	32 8.3	47 12.2	39 10.1	26 6.7	32 8.3	24 6.2	6 1.6
	20~29人	177	10 5.6	17 9.6	14 7.9	10 5.6	6 3.4	5 2.8	1 0.6
	30~49人	200	25 12.5	15 7.5	17 8.5	13 6.5	13 6.5	14 7.0	3 1.5
	50~99人	136	11 8.1	10 7.4	11 8.1	10 7.4	8 5.9	7 5.1	1 0.7
	100~199人	79	14 17.7	4 5.1	6 7.6	5 6.3	5 6.3	6 7.6	1 1.3
	200~299人	27	0 0.0	3 11.1	3 11.1	5 18.5	1 3.7	1 3.7	1 3.7
	300人以上	29	2 6.9	2 6.9	1 3.4	0 0.0	3 10.3	2 6.9	1 3.4

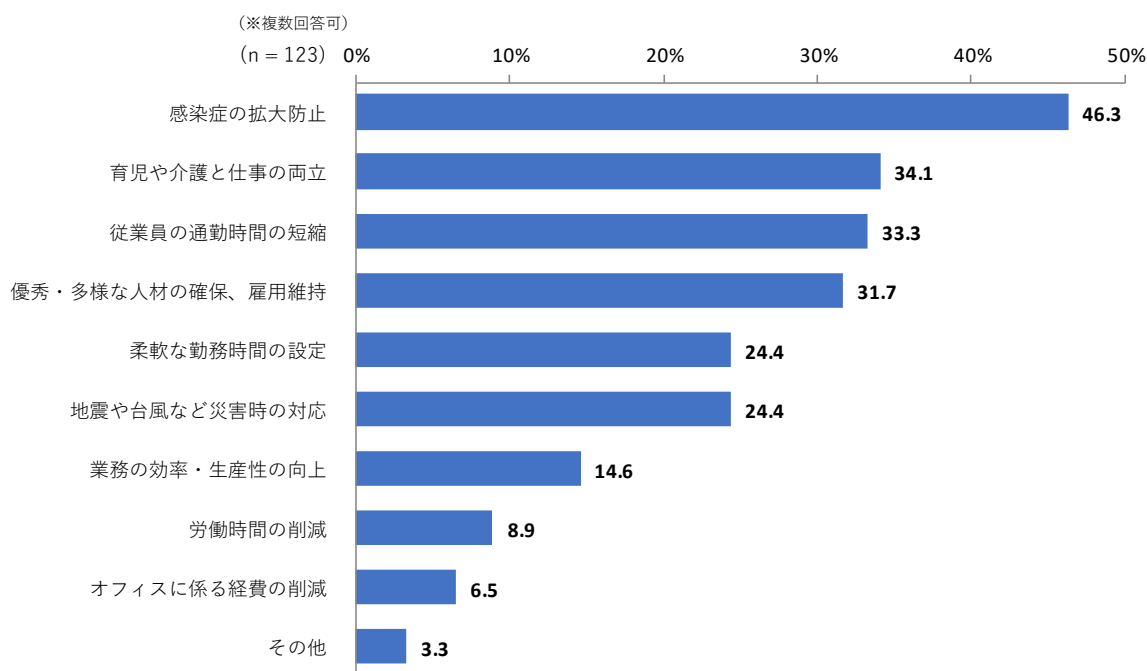
(2) テレワーク

①テレワークを実施したことで得られた効果

テレワークを実施したことで得られた効果については、「感染症の拡大防止」(46.3%)が最も高く、次いで「育児や介護と仕事の両立」(34.1%)、「従業員の通勤時間の短縮」(33.3%)と続いている。

業種別にみると、大半の業種で「感染症の拡大防止」の割合が高くなっており、次いで「育児や介護と仕事の両立」の割合が高くなっている。

従業員規模別にみると、大半の規模で「感染症の拡大防止」の割合が高くなっている。また「5~9人」では「従業員の通勤時間の短縮」の割合が高くなっている。



<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

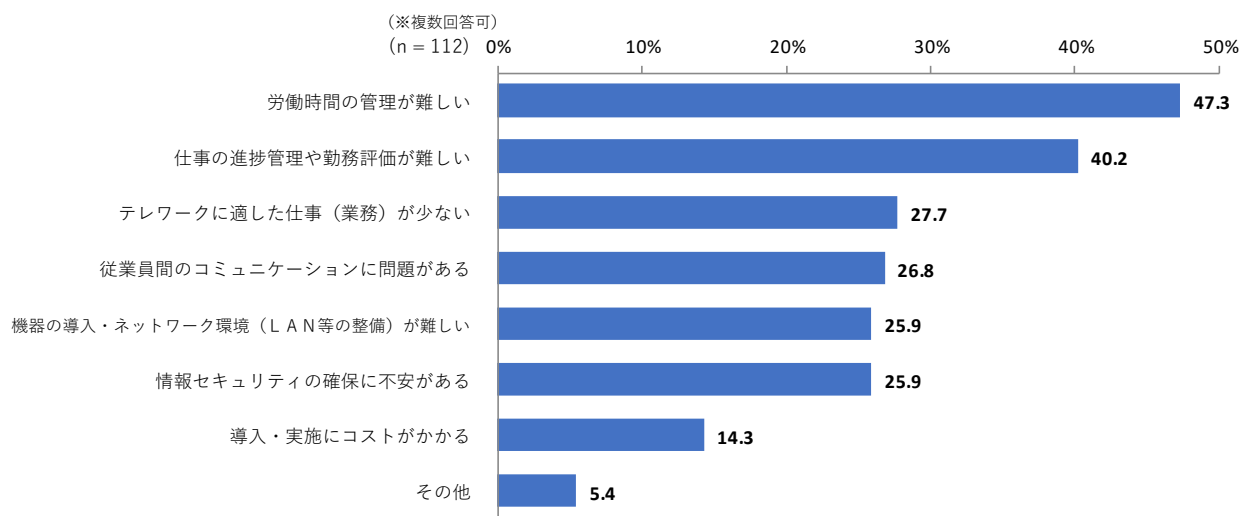
	調査数	感染症の拡大防止	育児や介護と仕事の両立	従業員の通勤時間の短縮	優秀・多様な人材の確保、雇用維持	柔軟な勤務時間の設定	地震や台風など災害時の対応	業務の効率・生産性の向上	労働時間の削減	オフィスに係る経費の削減	その他
全体	123	57 46.3	42 34.1	41 33.3	39 31.7	30 24.4	30 24.4	18 14.6	11 8.9	8 6.5	4 3.3
業種	建設業	14 35.7	9 64.3	4 28.6	3 21.4	4 28.6	2 14.3	1 7.1	0 0.0	1 7.1	0 0.0
	製造業	16 37.5	7 43.8	4 25.0	6 37.5	5 31.3	4 25.0	3 18.8	1 6.3	1 6.3	0 0.0
	情報通信業	13 46.2	3 23.1	5 38.5	5 38.5	2 15.4	2 15.4	0 0.0	1 7.7	1 7.7	0 0.0
	運輸業、郵便業	3 100.0	1 33.3	2 66.7	1 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 33.3	1 33.3	1 33.3
	卸売業、小売業	23 39.1	9 39.1	9 39.1	7 30.4	2 8.7	7 30.4	4 17.4	1 4.3	0 0.0	1 4.3
	金融業、保険業	3 33.3	1 33.3	0 0.0	1 33.3	1 33.3	1 33.3	0 0.0	1 33.3	0 0.0	0 0.0
	不動産業、物品賃貸業	2 0.0	1 50.0	1 50.0	0 0.0	1 50.0	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	11 54.5	1 9.1	5 45.5	5 45.5	4 36.4	4 36.4	1 9.1	2 18.2	0 0.0	0 0.0
	宿泊業、飲食サービス業	1 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	教育、学習支援業	5 80.0	1 20.0	4 80.0	1 20.0	2 40.0	2 40.0	1 20.0	0 0.0	2 40.0	1 20.0
	医療、福祉	14 64.3	3 21.4	1 7.1	4 28.6	5 35.7	6 42.9	4 28.6	1 7.1	0 0.0	0 0.0
	農業、林業、漁業	2 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	サービス業(他に分類されないもの)	8 50.0	2 25.0	3 37.5	3 37.5	1 12.5	1 12.5	2 25.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	その他	7 42.9	4 57.1	2 28.6	3 42.9	1 14.3	1 14.3	1 14.3	2 28.6	2 28.6	1 14.3
従業員規模	5~9人	21 42.9	6 28.6	10 47.6	4 19.0	5 23.8	4 19.0	5 23.8	5 23.8	4 19.0	1 4.8
	10~19人	33 42.4	9 27.3	7 21.2	9 27.3	8 24.2	6 18.2	4 12.1	2 6.1	0 0.0	2 6.1
	20~29人	16 50.0	6 37.5	6 37.5	6 37.5	3 18.8	4 25.0	3 18.8	1 6.3	2 12.5	0 0.0
	30~49人	16 43.8	7 43.8	4 25.0	6 37.5	2 12.5	2 12.5	1 6.3	2 12.5	0 0.0	0 0.0
	50~99人	16 56.3	5 31.3	5 31.3	5 31.3	5 31.3	7 43.8	2 12.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	100~199人	11 45.5	5 45.5	4 36.4	4 36.4	4 36.4	4 36.4	1 9.1	0 0.0	0 0.0	1 9.1
	200~299人	4 75.0	1 25.0	1 25.0	0 0.0	2 50.0	1 25.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	300人以上	6 33.3	3 50.0	4 66.7	5 83.3	1 16.7	2 33.3	1 16.7	1 16.7	2 33.3	0 0.0

②テレワークを実施した際に生じた課題

テレワークを実施した際に生じた課題については、「労働時間の管理が難しい」(47.3%)が最も高く、次いで「仕事の進捗管理や勤務評価が難しい」(40.2%)、「テレワークに適した仕事(業務)が少ない」(27.7%)と続いている。

業種別にみると、大半の業種で「労働時間の管理が難しい」の割合が高いが、「建設業」では「仕事の進捗管理や勤務評価が難しい」(60.0%)の割合が高くなっている。

従業員規模別にみると、半数以上の規模で「労働時間の管理が難しい」の割合が高いが、「20～29人」(53.8%)及び「30～49人」(62.5%)では「仕事の進捗管理や勤務評価が難しい」の割合が最も高くなっている。



<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

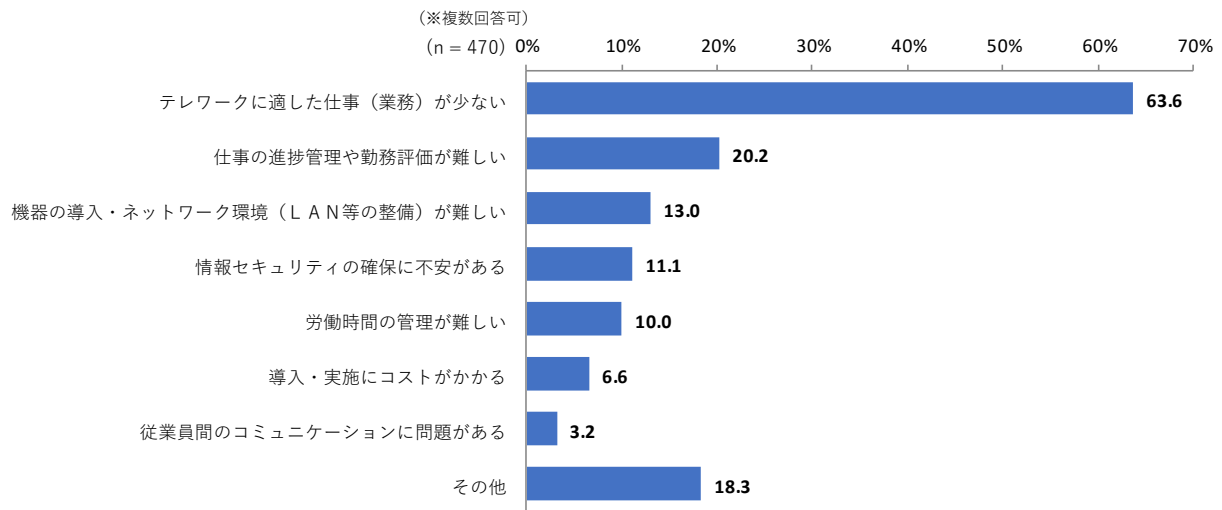
		調査数	労働時間の 管理が難しい	仕事の進捗 管理や勤務 評価が難しい	テレワークに 適した仕事 (業務)が少 ない	従業員間のコ ミュニケーシ ョンに問題があ る	機器の導入・ ネットワーク 環境(LAN等 の整備)が難 しい	情報セキュリ ティの確保に 不安がある	導入・実施に コストがかか る	その他
全 体		112	53 47.3	45 40.2	31 27.7	30 26.8	29 25.9	29 25.9	16 14.3	6 5.4
業 種	建設業	10	3 30.0	6 60.0	2 20.0	1 10.0	3 30.0	1 10.0	2 20.0	0 0.0
	製造業	15	6 40.0	5 33.3	6 40.0	4 26.7	4 26.7	4 26.7	2 13.3	1 6.7
	情報通信業	12	8 66.7	6 50.0	5 41.7	9 75.0	7 58.3	4 33.3	3 25.0	0 0.0
	運輸業、郵便業	3	1 33.3	1 33.3	1 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 33.3
	卸売業、小売業	22	10 45.5	8 36.4	8 36.4	6 27.3	4 18.2	6 27.3	3 13.6	0 0.0
	金融業、保険業	3	2 66.7	2 66.7	1 33.3	1 33.3	1 33.3	1 33.3	0 0.0	1 33.3
	不動産業、物品賃貸業	2	2 100.0	0 0.0	0 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	10	5 50.0	3 30.0	0 0.0	2 20.0	2 20.0	4 40.0	1 10.0	2 20.0
	宿泊業、飲食サービス業	1	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	2	1 50.0	2 100.0	1 50.0	0 0.0	1 50.0	1 50.0	1 50.0	0 0.0
	教育、学習支援業	5	3 60.0	3 60.0	0 0.0	1 20.0	2 40.0	2 40.0	0 0.0	0 0.0
	医療、福祉	13	4 30.8	3 23.1	4 30.8	4 30.8	1 7.7	2 15.4	3 23.1	0 0.0
	農業、林業、漁業	1	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	サービス業(他に分類されないもの)	7	4 57.1	3 42.9	2 28.6	1 14.3	2 28.6	3 42.9	0 0.0	0 0.0
	その他	6	2 33.3	2 33.3	1 16.7	1 16.7	2 33.3	1 16.7	1 16.7	1 16.7
従 業 員 規 模	5~9人	19	10 52.6	5 26.3	3 15.8	5 26.3	3 15.8	5 26.3	2 10.5	2 10.5
	10~19人	29	9 31.0	6 20.7	6 20.7	8 27.6	7 24.1	7 24.1	7 24.1	4 13.8
	20~29人	13	6 46.2	7 53.8	4 30.8	1 7.7	2 15.4	5 38.5	0 0.0	0 0.0
	30~49人	16	7 43.8	10 62.5	5 31.3	4 25.0	4 25.0	1 6.3	1 6.3	0 0.0
	50~99人	15	10 66.7	8 53.3	6 40.0	7 46.7	5 33.3	8 53.3	4 26.7	0 0.0
	100~199人	10	4 40.0	3 30.0	2 20.0	2 20.0	2 20.0	1 10.0	0 0.0	0 0.0
	200~299人	4	3 75.0	3 75.0	4 100.0	2 50.0	1 25.0	1 25.0	1 25.0	0 0.0
	300人以上	6	4 66.7	3 50.0	1 16.7	1 16.7	5 83.3	1 16.7	1 16.7	0 0.0

③テレワークに取り組まない理由

テレワークに取り組まない理由については、「テレワークに適した仕事（業務）が少ない」（63.6%）の割合が突出して高く、次いで「仕事の進捗管理や勤務評価が難しい」（20.2%）、「機器の導入・ネットワーク環境（LAN等の整備）が難しい」（13.0%）と続いている。

業種別（調査数5未満を除く）にみると、全ての業種で「テレワークに適した仕事（業務）が少ない」の割合が高くなっている。

従業員規模別にみると、全ての規模で「テレワークに適した仕事（業務）が少ない」が最も高くなっている。



※「その他」では、「顧客の電話対応を社内在席者が行うことになるため不平等が生じる」などの回答が見られた。

<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

	調査数	テレワークに適した仕事(業務)が少ない	仕事の進捗管理や勤務評価が難しい	機器の導入・ネットワーク環境(LAN等の整備)が難しい	情報セキュリティの確保に不安がある	労働時間の管理が難しい	導入・実施にコストがかかる	従業員間のコミュニケーションに問題がある	その他	
全体	470	299 63.6	95 20.2	61 13.0	52 11.1	47 10.0	31 6.6	15 3.2	86 18.3	
業種	建設業	57 77.2	44 14.0	8 14.0	8 14.0	4 7.0	7 12.3	5 8.8	2 3.5	6 10.5
	製造業	68 60.3	41 26.5	18 13.2	9 13.2	8 11.8	5 7.4	5 7.4	1 1.5	18 26.5
	情報通信業	3 0.0	0 33.3	1 33.3	1 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 33.3
	運輸業、郵便業	20 60.0	12 15.0	3 10.0	2 10.0	2 10.0	0 0.0	2 10.0	0 0.0	6 30.0
	卸売業、小売業	87 64.4	56 16.1	14 14.9	13 14.9	8 9.2	9 10.3	7 8.0	2 2.3	13 14.9
	金融業、保険業	3 100.0	3 0.0	0 0.0	0 0.0	1 33.3	0 0.0	1 33.3	1 33.3	0 0.0
	不動産業、物品賃貸業	5 100.0	5 0.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	12 50.0	6 41.7	5 41.7	6 50.0	6 50.0	6 50.0	3 25.0	2 16.7	1 8.3
	宿泊業、飲食サービス業	12 33.3	4 25.0	3 25.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	5 41.7
	生活関連サービス業、娯楽業	8 75.0	6 0.0	0 25.0	2 25.0	1 12.5	1 12.5	0 0.0	0 0.0	1 12.5
	教育、学習支援業	10 80.0	8 20.0	2 0.0	0 0.0	1 10.0	0 0.0	1 10.0	0 0.0	0 0.0
	医療、福祉	102 58.8	60 25.5	26 25.5	9 8.8	12 11.8	9 8.8	3 2.9	2 2.0	23 22.5
	農業、林業、漁業	22 63.6	14 27.3	6 27.3	4 18.2	2 9.1	5 22.7	1 4.5	1 4.5	3 13.6
	サービス業(他に分類されないもの)	32 65.6	21 18.8	6 18.8	5 15.6	5 15.6	1 3.1	2 6.3	2 6.3	3 9.4
	その他	29 65.5	19 10.3	3 10.3	1 3.4	2 6.9	3 10.3	1 3.4	1 3.4	6 20.7
従業員規模	5~9人	142 63.4	90 10.6	15 12.7	18 12.7	11 7.7	8 5.6	9 6.3	6 4.2	31 21.8
	10~19人	114 67.5	77 15.8	18 15.8	13 11.4	10 8.8	10 8.8	7 6.1	5 4.4	21 18.4
	20~29人	69 63.8	44 23.2	16 23.2	7 10.1	9 13.0	8 11.6	6 8.7	2 2.9	13 18.8
	30~49人	59 62.7	37 32.2	19 32.2	12 20.3	5 8.5	13 22.0	6 10.2	1 1.7	7 11.9
	50~99人	47 61.7	29 23.4	11 23.4	5 10.6	9 19.1	4 8.5	1 2.1	0 0.0	8 17.0
	100~199人	21 52.4	11 38.1	8 38.1	3 14.3	2 9.5	2 9.5	1 4.8	0 0.0	5 23.8
	200~299人	7 71.4	5 57.1	4 57.1	2 28.6	2 28.6	2 28.6	1 14.3	1 14.3	0 0.0
	300人以上	11 54.5	6 36.4	4 36.4	1 9.1	4 36.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 9.1

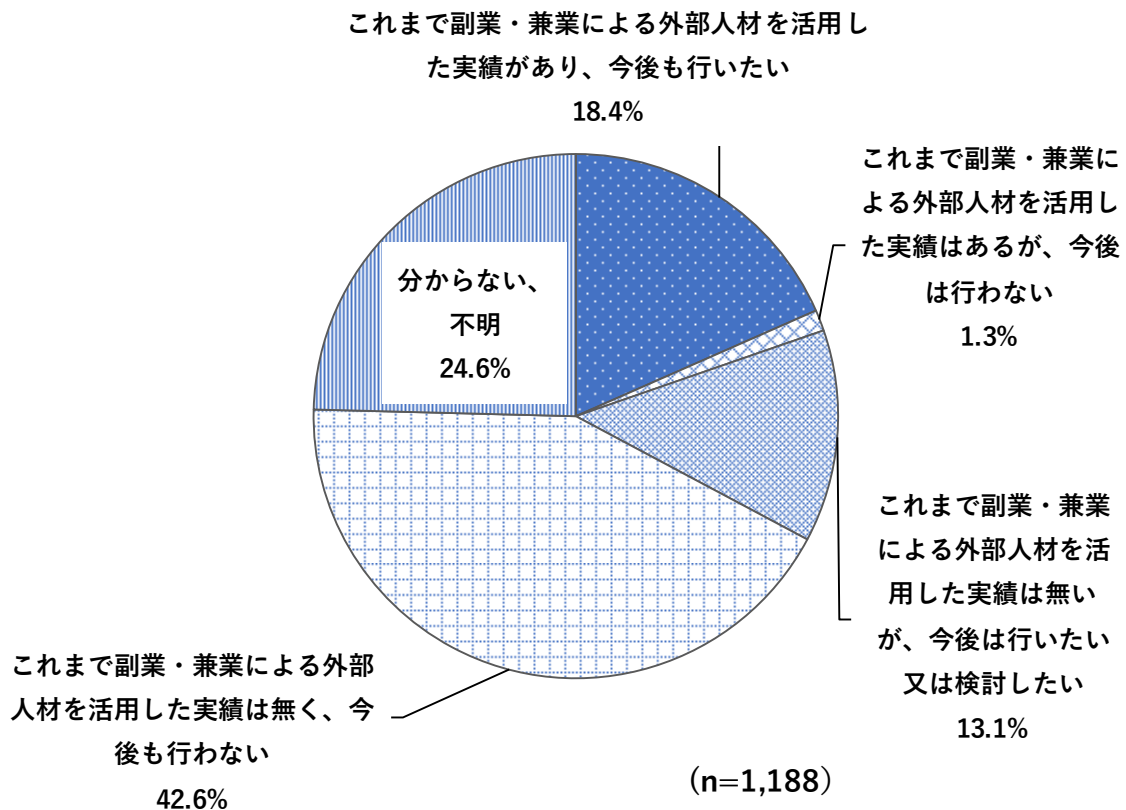
(3) 副業と兼業

①副業・兼業による外部人材の活用状況

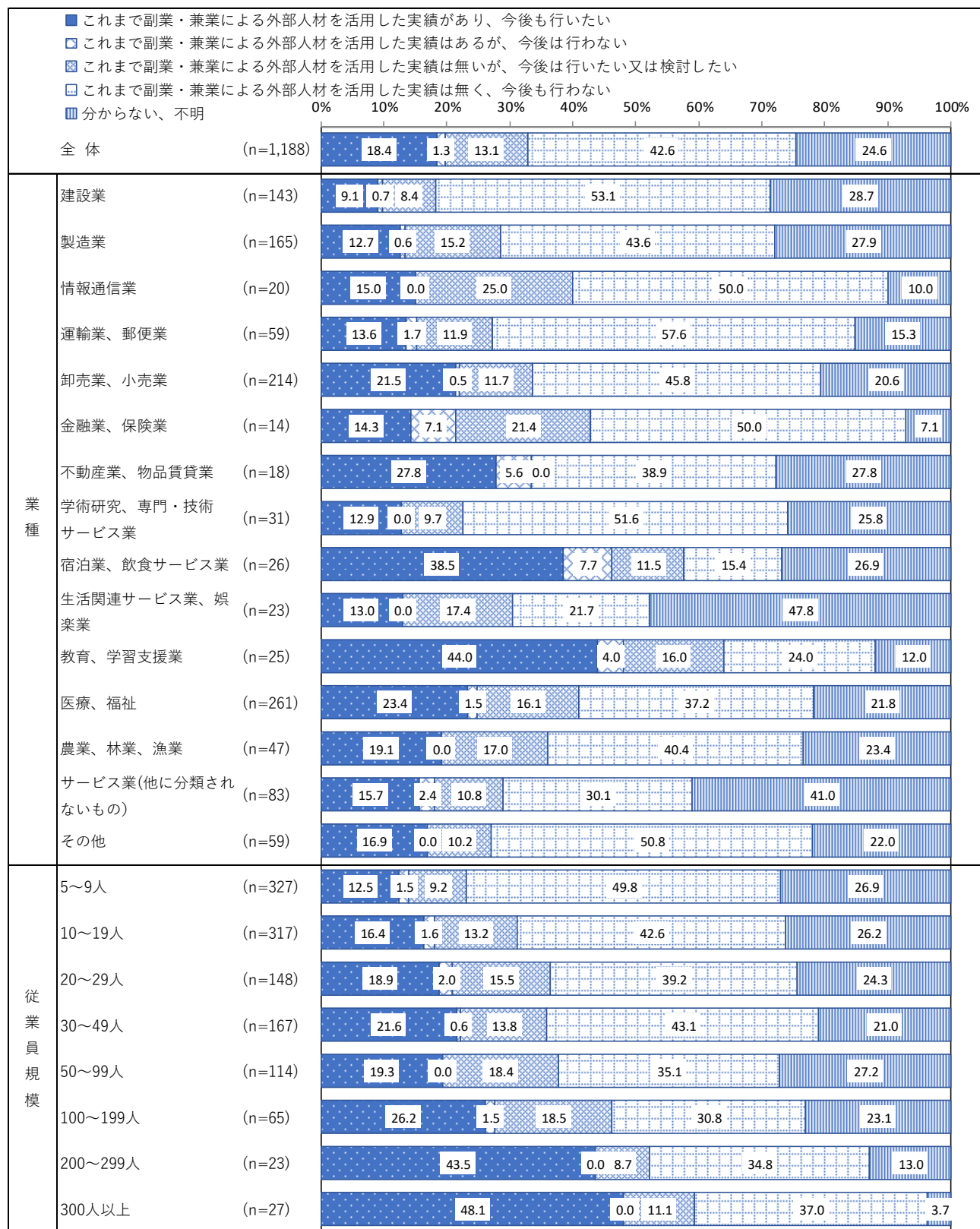
副業・兼業による外部人材の活用状況については、「これまで副業・兼業による外部人材を活用した実績は無く、今後も行わない」(42.6%)が最も高く、次いで、「分からない、不明」(24.6%)、「これまで副業・兼業による外部人材を活用した実績があり、今後も行いたい」(18.4%)が続いている。

業種別にみると、大半の業種で「これまで副業・兼業による外部人材を活用した実績は無く、今後も行わない」が最も高くなっている。また「これまで副業・兼業による外部人材を活用した実績があり、今後も行いたい」と「これまで副業・兼業による外部人材を活用した実績は無いが、今後は行いたい又は検討したい」を合わせた『今後行いたい』の割合は、「教育、学習支援業」が60.0%と他に比べて高くなっている。

従業員規模別にみると、「199人以下」の規模で「これまで副業・兼業による外部人材を活用した実績は無く、今後も行わない」が最も高くなっている。また従業員規模が大きくなるにつれ、「これまで副業・兼業による外部人材を活用した実績があり、今後も行いたい」の割合が増える傾向にあり、「300人以上」では48.1%となっている。



<業種、従業員規模別>

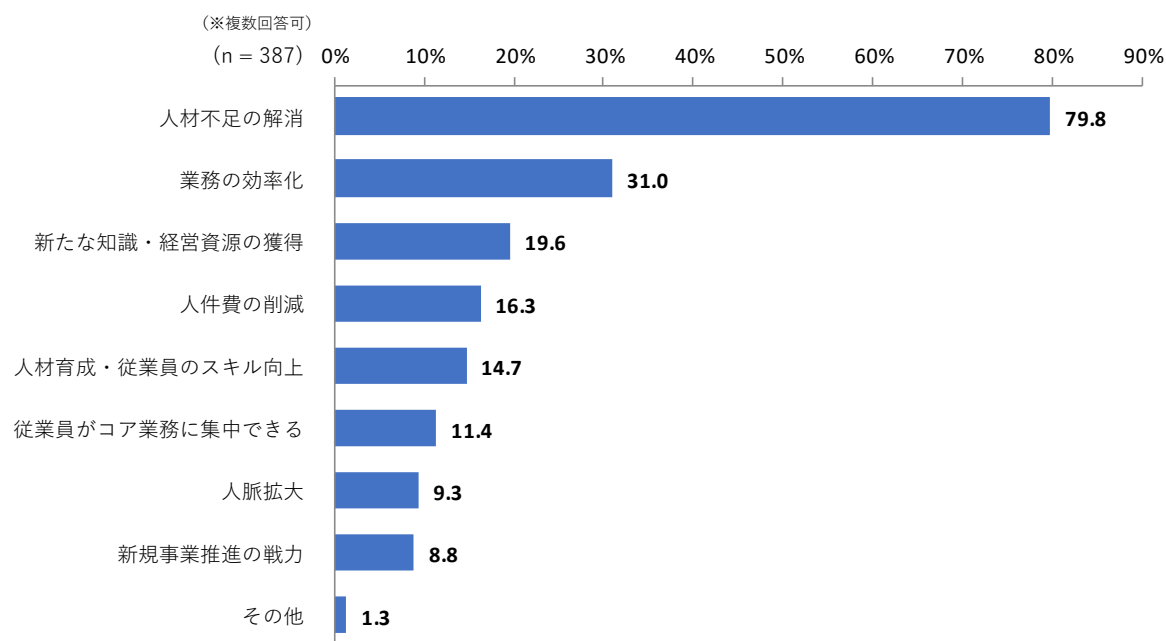


①-1 副業・兼業による外部人材を活用した・活用したい理由

副業・兼業による外部人材を活用した・活用したい理由については、「人材不足の解消」(79.8%)が最も高く、次いで「業務の効率化」(31.0%)、「新たな知識・経営資源の獲得」(19.6%)と続いている。

業種別にみると、全ての業種で「人材不足の解消」が最も高くなっている。

従業員規模別にみると、全ての規模で「人材不足の解消」が最も高くなっており、「200人以上」では9割を超えている。



<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

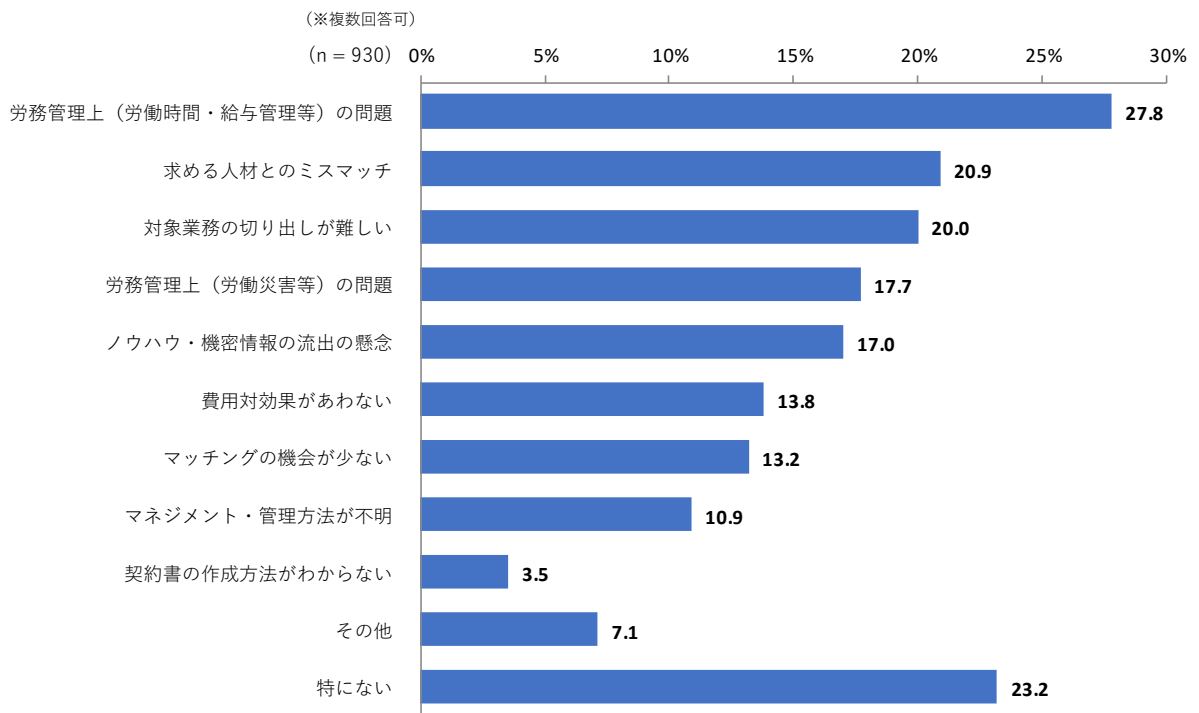
		調査数	人材不足の 解消	業務の効率 化	新たな知識・ 経営資源の 獲得	人件費の削 減	人材育成・従 業員のスキ ル向上	従業員がコア 業務に集中 できる	人脈拡大	新規事業推 進の戦力	その他
全 体		387	309 79.8	120 31.0	76 19.6	63 16.3	57 14.7	44 11.4	36 9.3	34 8.8	5 1.3
業 種	建設業	26	21 80.8	13 50.0	3 11.5	4 15.4	5 19.2	2 7.7	7 26.9	6 23.1	0 0.0
	製造業	47	33 70.2	18 38.3	18 38.3	10 21.3	9 19.1	4 8.5	4 8.5	7 14.9	0 0.0
	情報通信業	8	5 62.5	1 12.5	3 37.5	2 25.0	2 25.0	1 12.5	0 0.0	1 12.5	0 0.0
	運輸業、郵便業	16	13 81.3	4 25.0	2 12.5	3 18.8	2 12.5	2 12.5	2 12.5	0 0.0	1 6.3
	卸売業、小売業	71	57 80.3	20 28.2	15 21.1	8 11.3	9 12.7	11 15.5	4 5.6	8 11.3	2 2.8
	金融業、保険業	6	4 66.7	4 66.7	4 66.7	0 0.0	2 33.3	1 16.7	2 33.3	1 16.7	0 0.0
	不動産業、物品賃貸業	6	6 100.0	3 50.0	0 0.0	1 16.7	0 0.0	0 0.0	1 16.7	0 0.0	0 0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	7	3 42.9	3 42.9	2 28.6	0 0.0	0 0.0	3 42.9	0 0.0	1 14.3	0 0.0
	宿泊業、飲食サービス業	14	13 92.9	6 42.9	1 7.1	2 14.3	2 14.3	3 21.4	2 14.3	0 0.0	0 0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	7	6 85.7	1 14.3	0 0.0	1 14.3	1 14.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	教育、学習支援業	16	12 75.0	4 25.0	2 12.5	4 25.0	4 25.0	2 12.5	2 12.5	2 12.5	1 6.3
	医療、福祉	107	89 83.2	25 23.4	18 16.8	17 15.9	14 13.1	8 7.5	10 9.3	3 2.8	1 0.9
	農業、林業、漁業	17	13 76.5	5 29.4	2 11.8	3 17.6	2 11.8	3 17.6	1 5.9	2 11.8	0 0.0
	サービス業(他に分類されないもの)	23	20 87.0	9 39.1	1 4.3	6 26.1	2 8.7	3 13.0	0 0.0	1 4.3	0 0.0
	その他	16	14 87.5	4 25.0	5 31.3	2 12.5	3 18.8	1 6.3	1 6.3	2 12.5	0 0.0
従 業 員 規 模	5~9人	75	58 77.3	26 34.7	12 16.0	17 22.7	11 14.7	6 8.0	9 12.0	10 13.3	2 2.7
	10~19人	99	72 72.7	28 28.3	19 19.2	21 21.2	14 14.1	11 11.1	10 10.1	7 7.1	0 0.0
	20~29人	53	43 81.1	21 39.6	12 22.6	8 15.1	7 13.2	6 11.3	5 9.4	3 5.7	1 1.9
	30~49人	60	51 85.0	15 25.0	12 20.0	4 6.7	9 15.0	6 10.0	5 8.3	4 6.7	1 1.7
	50~99人	42	33 78.6	11 26.2	9 21.4	2 4.8	9 21.4	4 9.5	2 4.8	5 11.9	1 2.4
	100~199人	30	26 86.7	11 36.7	7 23.3	8 26.7	4 13.3	8 26.7	3 10.0	4 13.3	0 0.0
	200~299人	12	11 91.7	3 25.0	1 8.3	1 8.3	1 8.3	1 8.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	300人以上	16	15 93.8	5 31.3	4 25.0	2 12.5	2 12.5	2 12.5	2 12.5	1 6.3	0 0.0

②副業・兼業による外部人材を活用する際の課題・問題点

副業・兼業による外部人材を活用する際の課題・問題点については、「労務管理上（労働時間・給与管理等）の問題」（27.8%）が最も高く、次いで「特にない」（23.2%）、「求める人材とのミスマッチ」（20.9%）と続いている。

業種別にみると、大半の業種で「労務管理上（労働時間・給与管理等）の問題」もしくは「特にない」の割合が高くなっているが、「教育、学習支援業」では「求める人材とのミスマッチ」（30.4%）、「情報通信業」（61.1%）及び「金融業、保険業」（35.7%）では「対象業務の切り出しが難しい」の割合が高くなっている。

従業員規模別にみると、大半の規模で「労務管理上（労働時間・給与管理等）の問題」の割合が高くなっている。



<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

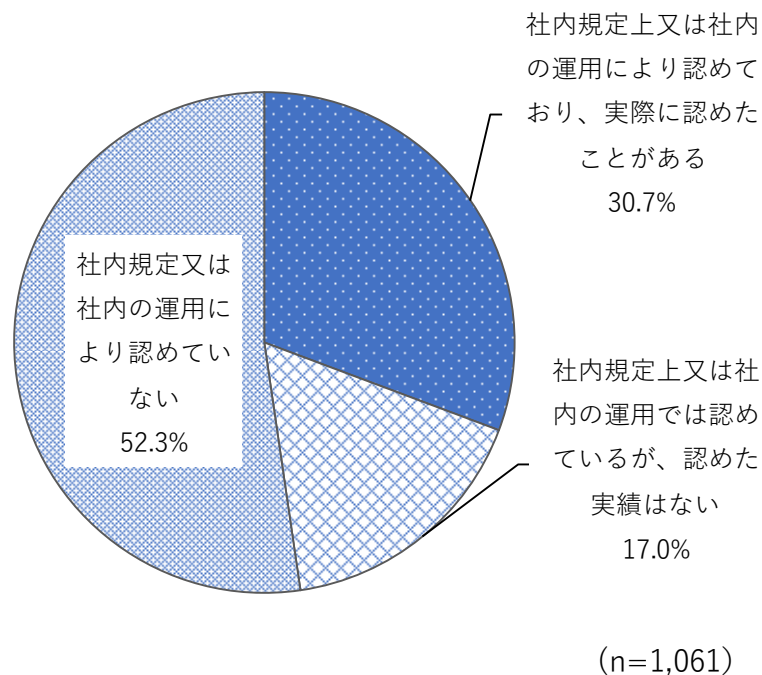
	調査数	労務管理上 (労働時間・ 給与管理等) の問題	求める人材と のミスマッチ	対象業務の 切り出しが難 しい	労務管理上 (労働災害 等)の問題	ノウハウ・機 密情報の流 出の懸念	費用対効果 があわない	マッチングの 機会が少な い	マネジメント・ 管理方法が 不明	契約書の作 成方法がわ からない	その他	特にな い
全 体	930	259 27.8	194 20.9	186 20.0	165 17.7	158 17.0	128 13.8	123 13.2	101 10.9	33 3.5	66 7.1	216 23.2
業 種	建設業	104 30.8	20 19.2	30 28.8	32 30.8	18 17.3	12 11.5	10 9.6	10 9.6	6 5.8	6 5.8	26 25.0
	製造業	125 28.8	28 22.4	24 19.2	32 25.6	25 20.0	20 16.0	24 19.2	14 11.2	3 2.4	9 7.2	22 17.8
	情報通信業	18 16.7	4 22.2	11 61.1	1 5.6	2 11.1	5 27.8	2 11.1	4 22.2	0 0.0	0 0.0	2 11.1
	運輸業、郵便業	48 35.4	6 12.5	7 14.6	9 18.8	2 4.2	6 12.5	9 18.8	5 10.4	3 6.3	5 10.4	11 22.9
	卸売業、小売業	159 32.1	33 20.8	40 25.2	28 17.6	32 20.1	25 15.7	24 15.1	18 11.3	4 2.5	5 3.1	34 21.4
	金融業、保険業	14 14.3	0 0.0	5 35.7	0 0.0	5 35.7	3 21.4	0 0.0	1 7.1	0 0.0	1 7.1	2 14.3
	不動産業、物品賃貸業	14 14.3	3 21.4	2 14.3	0 0.0	4 28.6	2 14.3	1 7.1	1 7.1	0 0.0	0 0.0	7 50.0
	学術研究、専門・技術サービス業	24 20.8	4 16.7	8 33.3	2 8.3	8 33.3	3 12.5	5 20.8	4 16.7	2 8.3	0 0.0	5 20.8
	宿泊業、飲食サービス業	20 30.0	3 15.0	1 5.0	1 5.0	2 10.0	1 5.0	2 10.0	1 5.0	1 5.0	4 20.0	7 35.0
	生活関連サービス業、娯楽業	18 27.8	4 22.2	5 27.8	2 11.1	2 11.1	1 5.6	1 5.6	2 11.1	0 0.0	2 11.1	5 27.8
	教育、学習支援業	23 17.4	7 30.4	3 13.0	1 4.3	0 0.0	3 13.0	4 17.4	2 8.7	1 4.3	4 17.4	5 21.7
	医療、福祉	215 29.8	50 23.3	32 14.9	36 16.7	37 17.2	26 12.1	30 14.0	27 12.6	10 4.7	12 5.6	42 19.5
	農業、林業、漁業	33 24.2	8 24.2	4 12.1	5 15.2	5 15.2	5 15.2	2 6.1	1 3.0	0 0.0	5 15.2	10 30.3
	サービス業(他に分類されないもの)	67 20.9	15 22.4	10 14.9	11 16.4	11 16.4	10 14.9	6 9.0	9 13.4	2 3.0	9 13.4	19 28.4
	その他	48 20.8	9 18.8	4 8.3	5 10.4	5 10.4	6 12.5	3 6.3	2 4.2	1 2.1	4 8.3	19 39.6
従 業 員 規 模	5~9人	238 18.5	46 19.3	38 16.0	31 13.0	29 12.2	30 12.6	29 12.2	22 9.2	6 2.5	14 5.9	77 32.4
	10~19人	237 24.1	52 21.9	45 19.0	36 15.2	35 14.8	36 15.2	34 14.3	26 11.0	14 5.9	20 8.4	51 21.5
	20~29人	116 30.2	24 20.7	21 18.1	19 16.4	23 19.8	20 17.2	14 12.1	11 9.5	2 1.7	10 8.6	26 22.4
	30~49人	144 33.3	25 17.4	34 23.6	27 18.8	27 18.8	21 14.6	18 12.5	15 10.4	6 4.2	7 4.9	34 23.8
	50~99人	98 30.6	24 24.5	25 25.5	21 21.4	24 24.5	7 7.1	19 19.4	10 10.2	0 0.0	5 5.1	16 16.3
	100~199人	53 43.4	17 32.1	18 34.0	16 30.2	13 24.5	8 15.1	5 9.4	12 22.6	4 7.5	3 5.7	7 13.2
	200~299人	19 57.9	3 15.8	3 15.8	8 42.1	4 21.1	2 10.5	2 10.5	3 15.8	1 5.3	1 5.3	2 10.5
	300人以上	25 44.0	3 12.0	2 8.0	7 28.0	3 12.0	4 16.0	2 8.0	2 8.0	0 0.0	6 24.0	3 12.0

③従業員が他の事業所で副業・兼業を行うことに対する社内取組

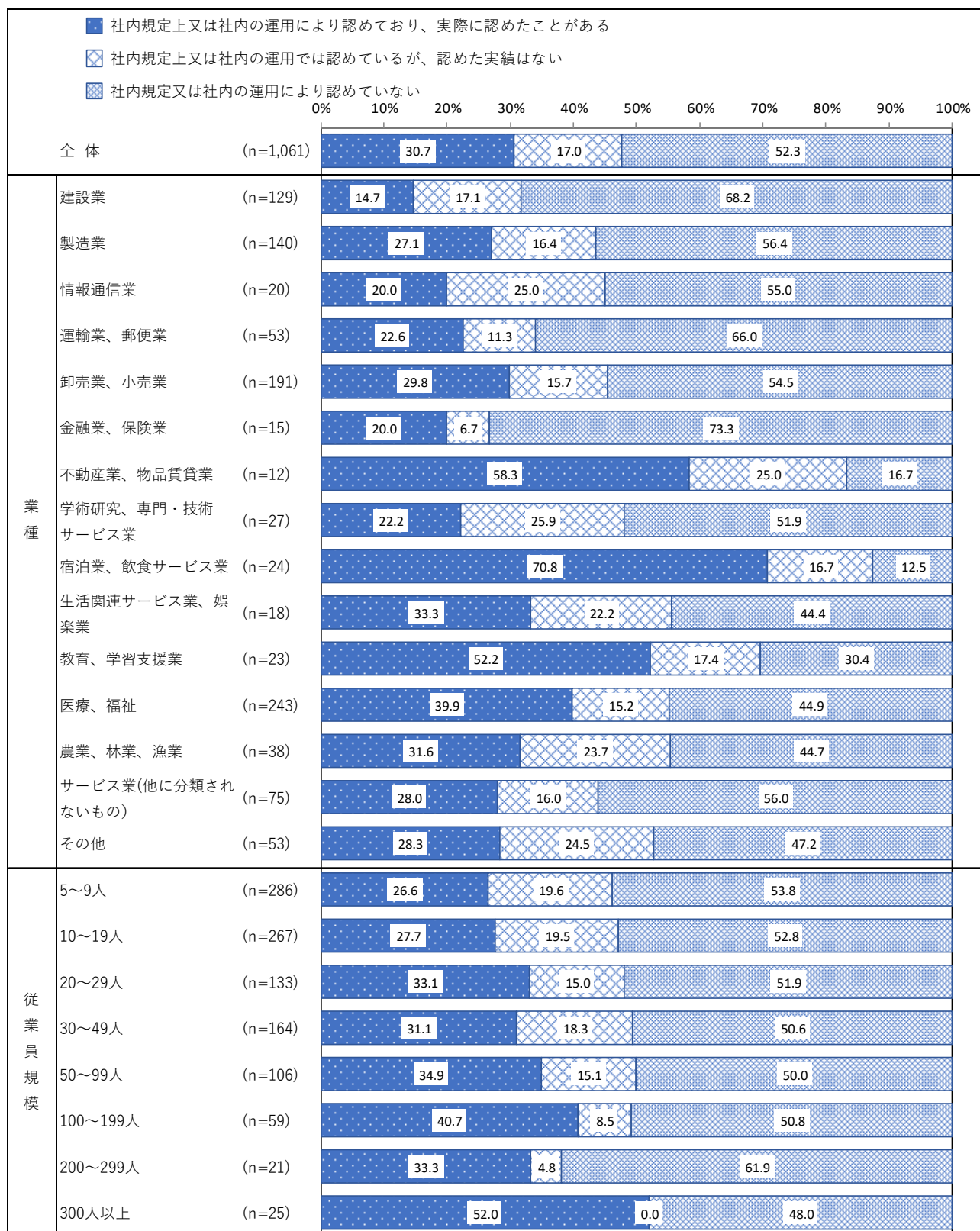
従業員が他の事業所で副業・兼業を行うことに対する社内取組については、「社内規定又は社内の運用により認めていない」(52.3%)が最も高く、次いで「社内規定上又は社内の運用により認めており、実際に認めたことがある」(30.7%)、「社内規定上又は社内の運用では認めているが、認めた実績はない」(17.0%)と続いている。

業種別にみると、大半の業種で「社内規定又は社内の運用により認めていない」の割合が高くなっており、「金融業、保険業」では7割を超えている。また「社内規定上又は社内の運用により認めており、実際に認めたことがある」については「宿泊業、飲食サービス業」が最も高く、70.8%となっている。

従業員規模別にみると、「300人以上」を除く全ての規模で「社内規定又は社内の運用により認めていない」の割合が高くなっているが、「300人以上」では「社内規定上又は社内の運用により認めており、実際に認めたことがある」(52.0%)の割合が最も高くなっている。



<業種、従業員規模別>



9. ハラスメント対策

(1) 「ハラスメント」を防止するための対策

①セクシャルハラスメント

防止するための対策への取組をみると、「現在取り組んでいる」の割合は68.3%となっている。
業種別にみると、「現在取り組んでいる」の割合は、「情報通信業」(94.7%)で最も高く、次いで「学術研究、専門・技術サービス業」及び「教育、学習支援業」(共に83.9%)と続いている。
従業員規模別にみると、「5～9人」を除く全ての規模で「現在取り組んでいる」の割合が高い。また、従業員規模が大きくなるにつれ、「現在取り組んでいる」の割合が高くなる傾向にあり、「200人以上」では100.0%となっている。

②パワーハラスメント

防止するための対策への取組をみると、「現在取り組んでいる」の割合は70.5%となっている。
業種別にみると、「現在取り組んでいる」の割合は、「情報通信業」(90.0%)で最も高く、次いで「医療、福祉」(84.7%)、「学術研究、専門・技術サービス業」及び「教育、学習支援業」(共に83.9%)と続いている。

従業員規模別にみると、「5～9人」を除く全ての規模で「現在取り組んでいる」の割合が高い。また、従業員規模が大きくなるにつれ、「現在取り組んでいる」の割合が高くなる傾向にある。

③妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

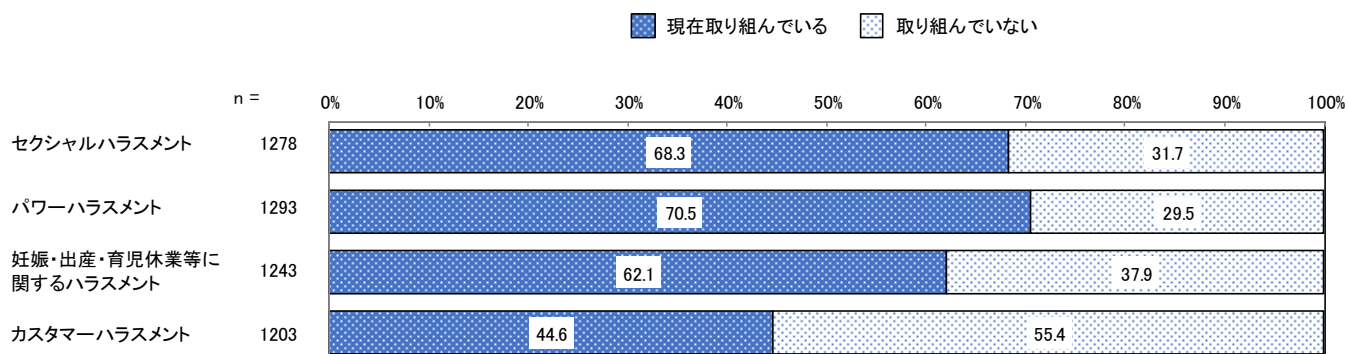
防止するための対策への取組をみると、「現在取り組んでいる」の割合は62.1%となっている。
業種別にみると、「現在取り組んでいる」の割合は、「情報通信業」(84.2%)で最も高く、次いで「医療、福祉」(79.8%)、「教育、学習支援業」(77.4%)と続いている。

従業員規模別にみると、「5～9人」を除く全ての規模で「現在取り組んでいる」の割合が高い。また、従業員規模が大きくなるにつれ、「現在取り組んでいる」の割合が高くなる傾向にある。

④カスタマーハラスメント

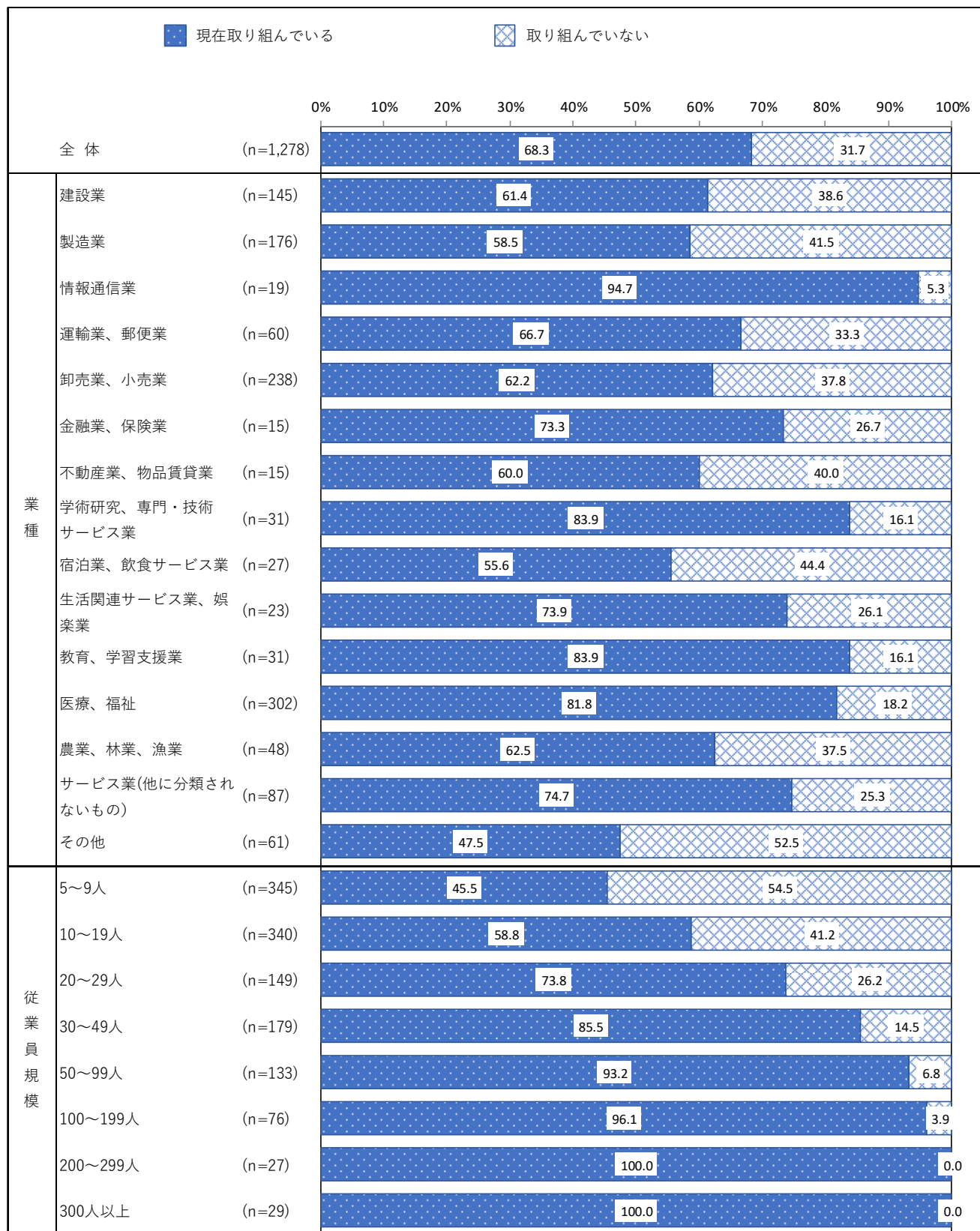
防止するための対策への取組をみると、「現在取り組んでいる」の割合は44.6%となっている。
業種別にみると、「現在取り組んでいる」の割合は、「運輸業、郵便業」(63.8%)で最も高く、次いで「教育、学習支援業」(62.1%)、「情報通信業」(55.6%)と続いている。

従業員規模別にみると、「50人以上」では「現在取り組んでいる」の割合が高く、「49人以下」では「取り組んでいない」の割合が高くなっている。



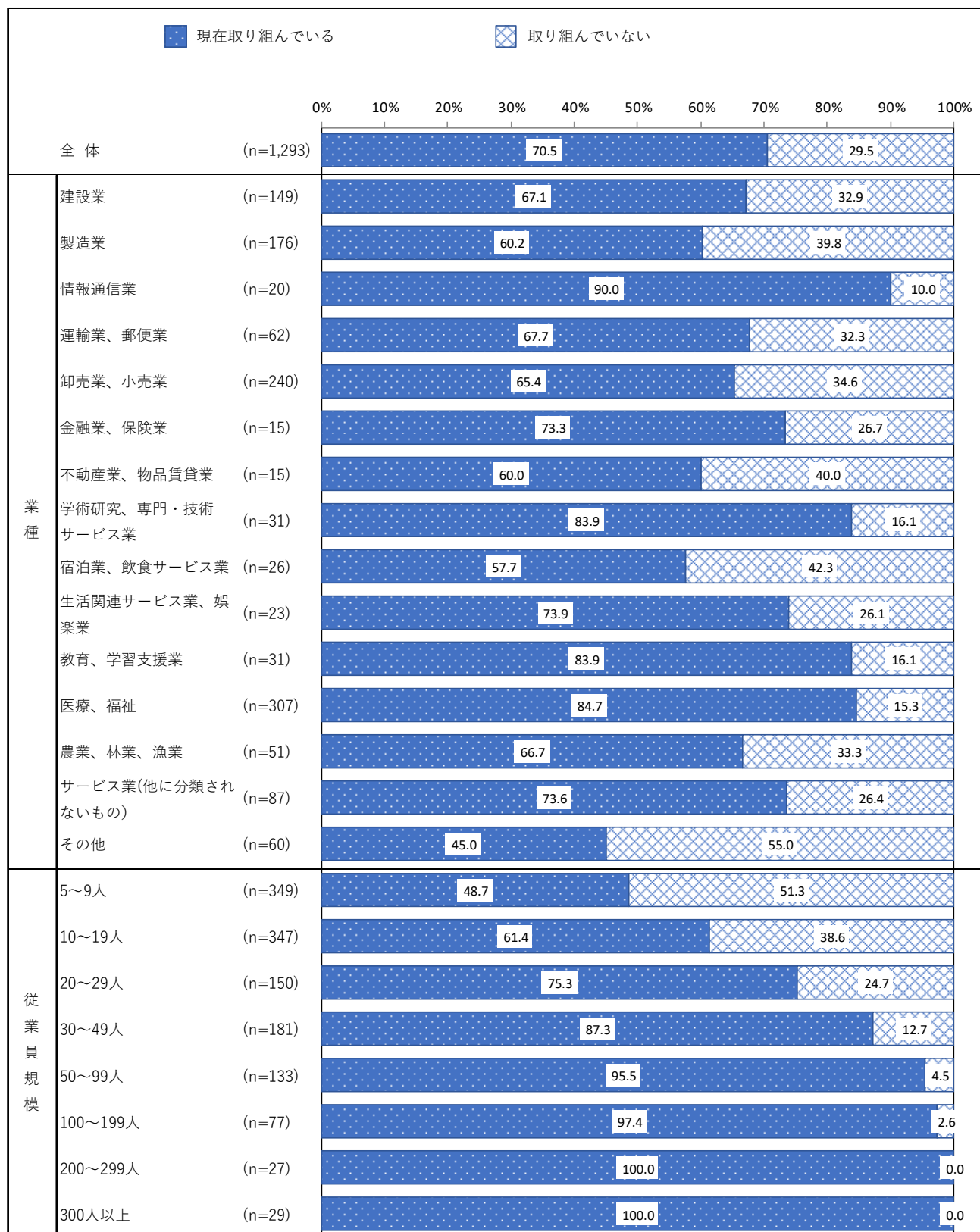
①セクシャルハラスメント

<業種、従業員規模別>



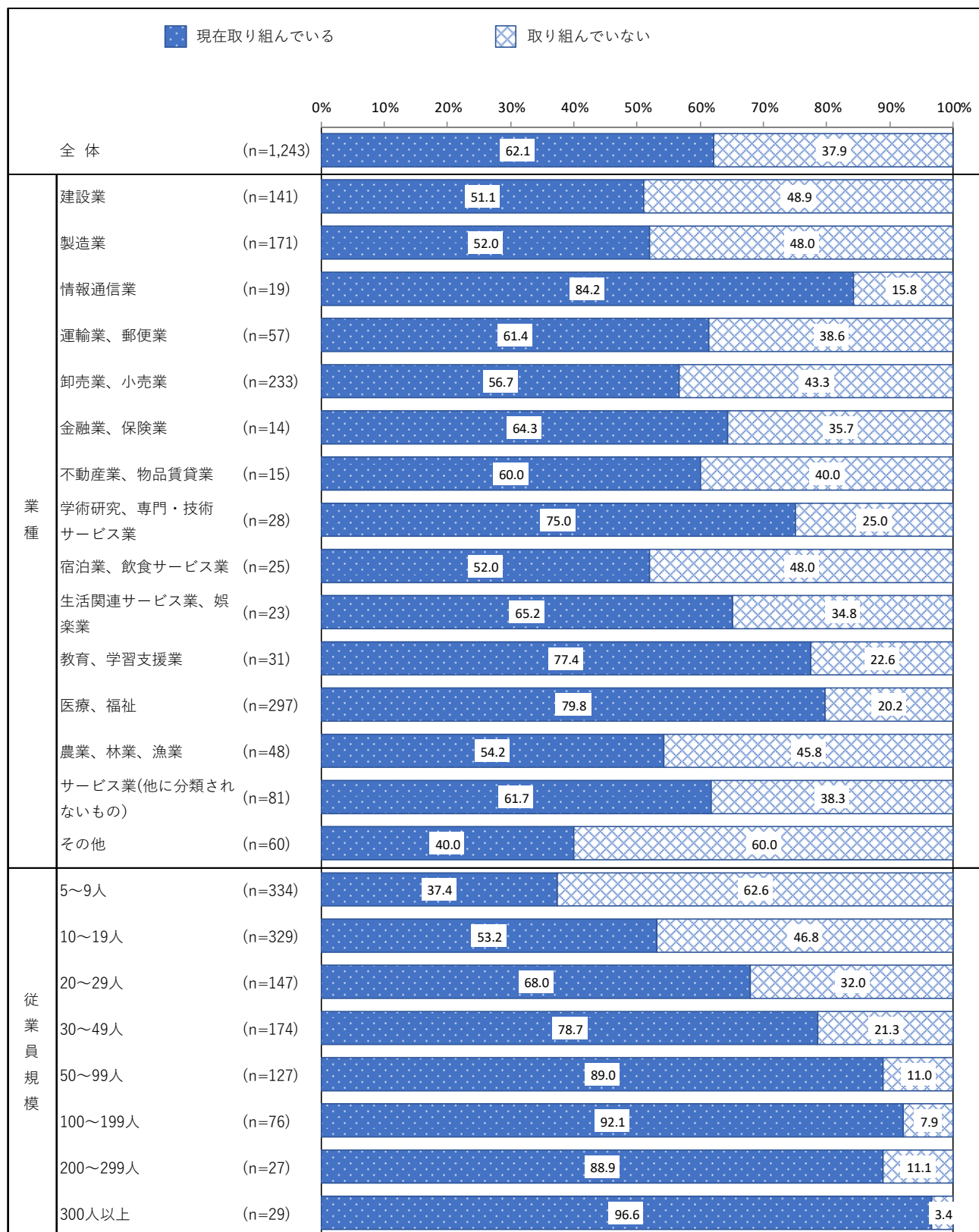
②パワーハラスメント

<業種、従業員規模別>



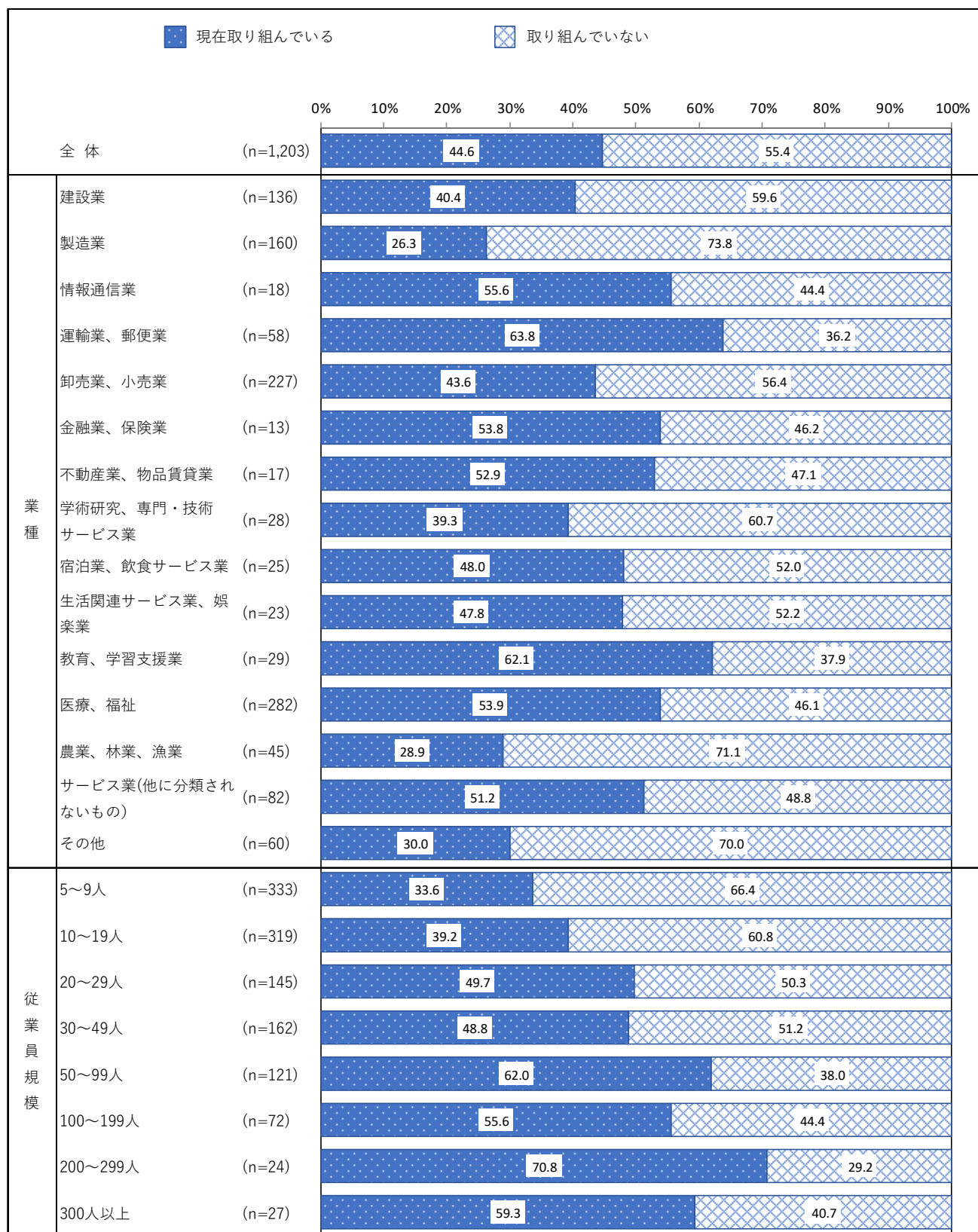
③妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

<業種、従業員規模別>



④カスタマーハラスメント

<業種、従業員規模別>



(2) 過去3年間の「ハラスメント」に関する相談実績又は該当する事案の有無

①セクシャルハラスメント

相談実績又は該当事案があったかについては、「あった」の割合は5.5%となっている。

業種別にみると、「あった」とする事業所は少ないものの、「情報通信業」(21.1%)、「宿泊業、飲食サービス業」(16.7%)では「あった」の割合がやや高くなっている。

従業員規模別にみると、「200~299人」(42.3%)及び「300人以上」(31.0%)では「あった」の割合が高くなっている。

②パワーハラスメント

相談実績又は該当事案があったかについては、「あった」の割合は14.9%となっている。

業種別にみると、「あった」とする事業所は少ないものの、「情報通信業」(35.0%)、「宿泊業、飲食サービス業」(27.6%)では「あった」の割合がやや高くなっている。

従業員規模別にみると、「200人以上」では「あった」の割合が6割を超えている。

③妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

相談実績又は該当事案があったかについては、「あった」の割合は0.4%となっている。

業種別にみると、全ての業種で「あった」の割合は「0.0~1.2%」となっている。

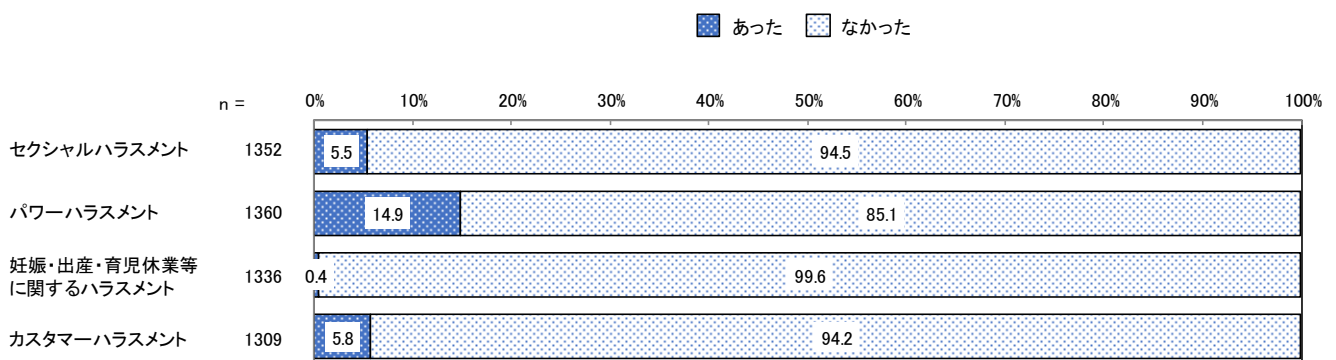
従業員規模別にみても、全ての規模で「あった」の割合は「0.0~0.6%」となっている。

④カスタマーハラスメント

相談実績又は該当事案があったかについては、「あった」の割合は5.8%となっている。

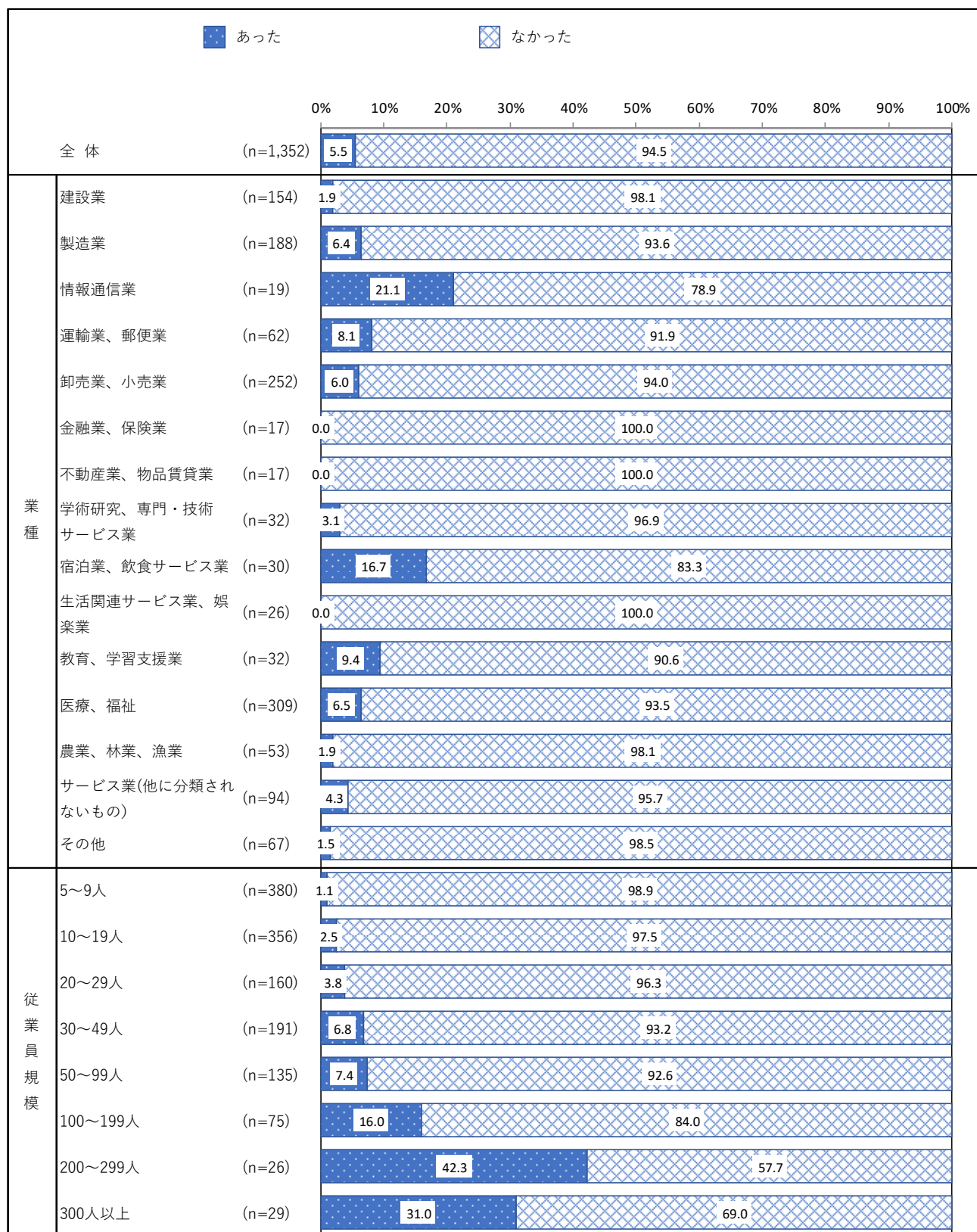
業種別にみると、「あった」とする事業所は少ないものの、「宿泊業、飲食サービス業」(14.3%)、「教育、学習支援業」(13.3%)では「あった」の割合がやや高くなっている。

従業員規模別にみると、「300人以上」(22.2%)では「あった」の割合がやや高くなっている。



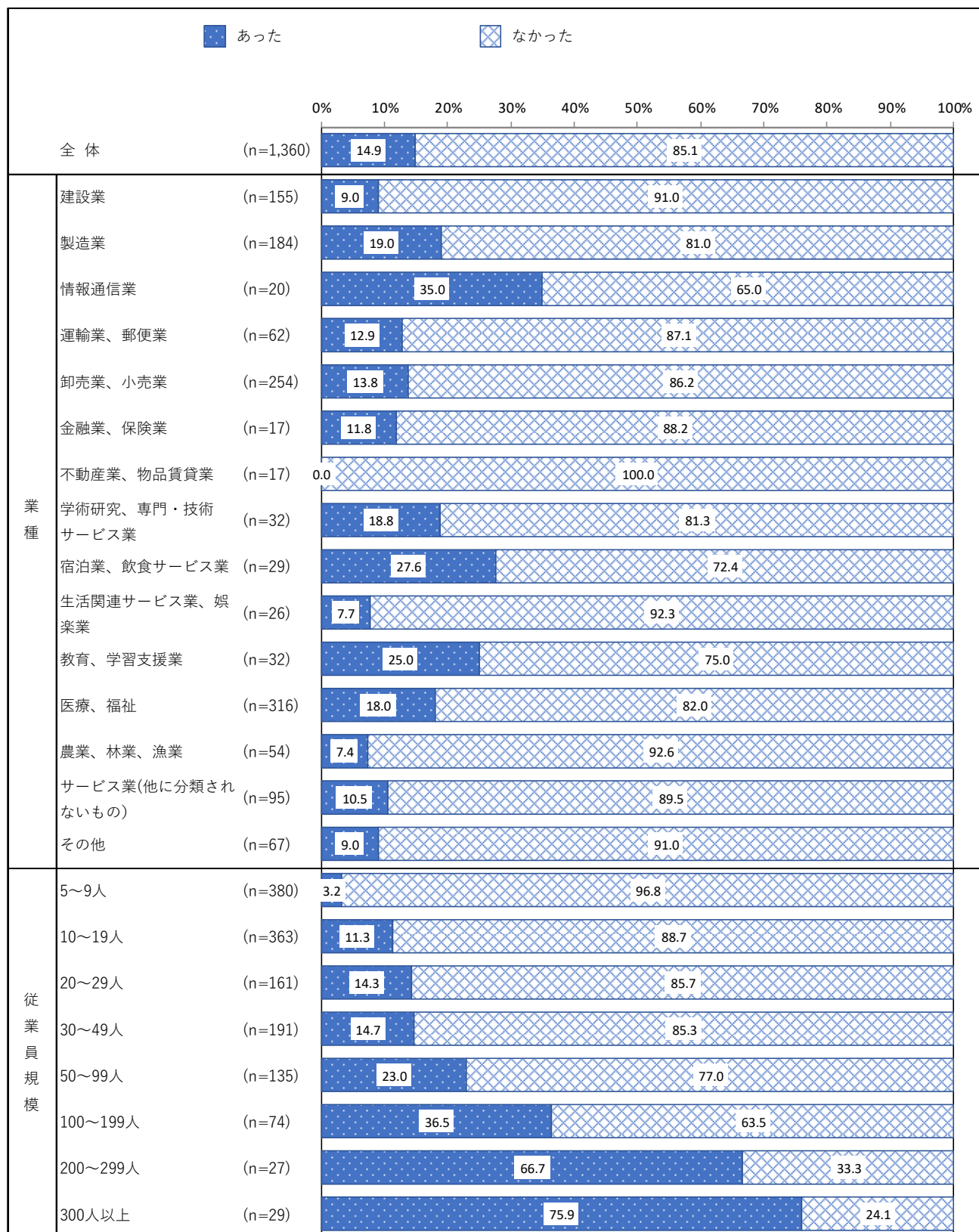
①セクシャルハラスメント

<業種、従業員規模別>



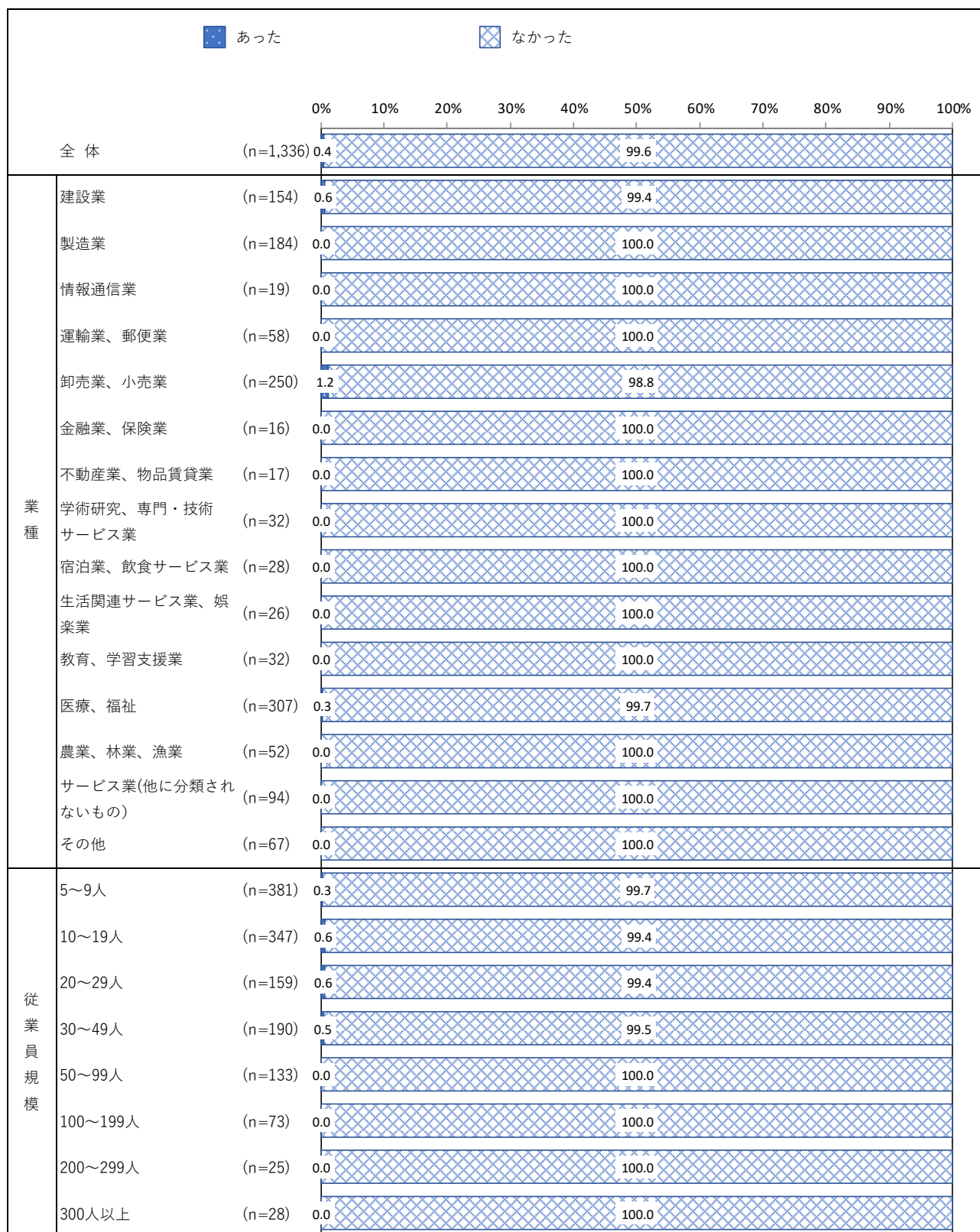
②パワーハラスメント

<業種、従業員規模別>



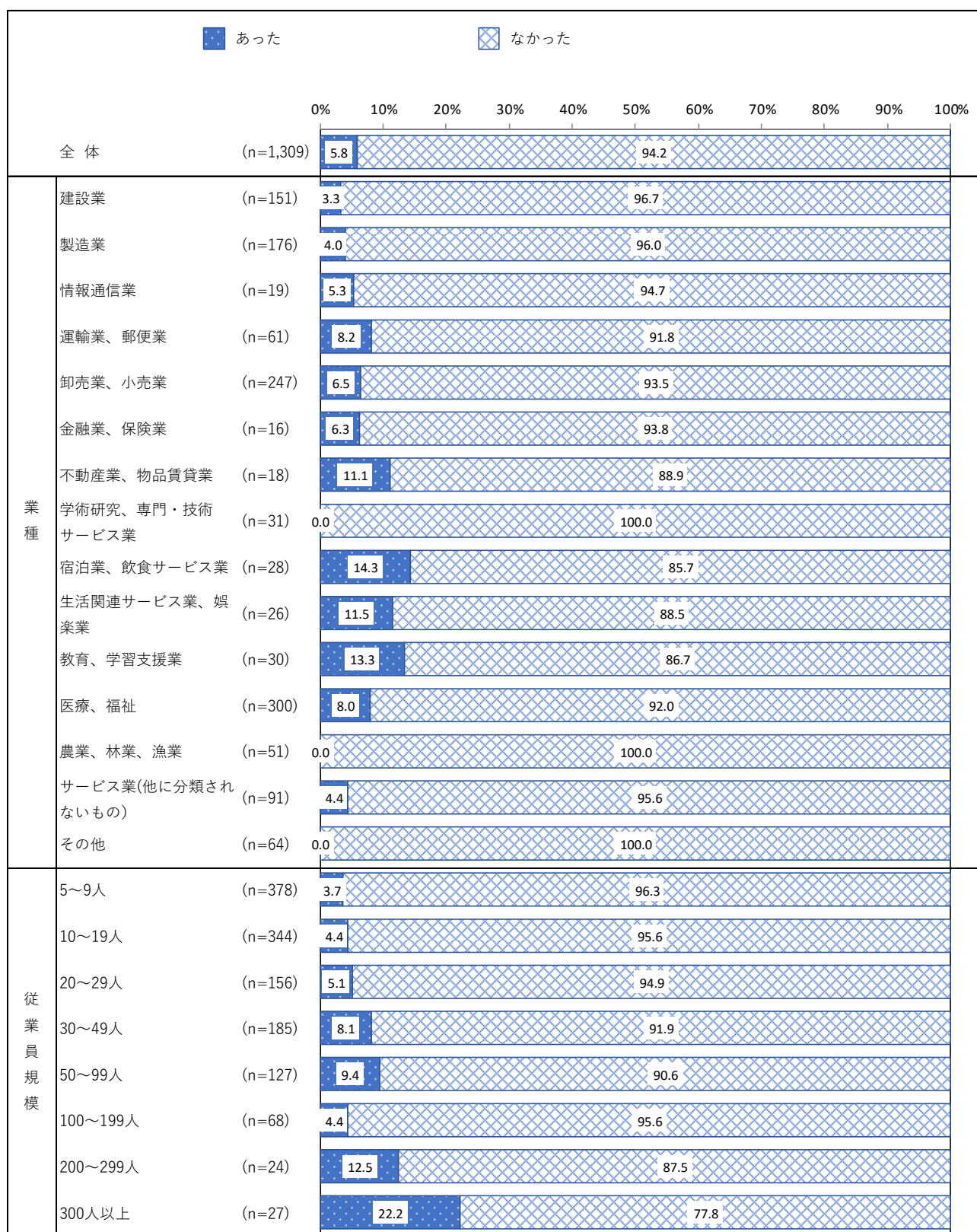
③妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

<業種、従業員規模別>



④カスタマーハラスメント

<業種、従業員規模別>



10. 人材の確保・定着

(1) 能力開発・向上支援

① 従業員への能力開発・向上支援に関する過去1年間の取組状況及び取組内容

過去1年間の取組状況をみると、「取組を行った」の割合は64.5%、「取組は行っていない」の割合は35.5%となっている。

業種別にみると、大半の業種で「取組を行った」の割合が高い。特に「学術研究、専門・技術サービス業」(87.5%)で最も高く、次いで「金融業、保険業」(82.4%)、「建設業」(81.9%)と続いている。

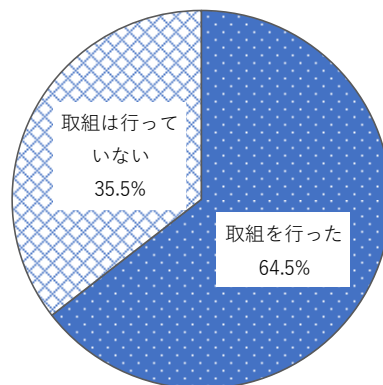
従業員規模別にみると、「5~9人」を除く全ての規模で「取組を行った」の割合が高く、「50人以上」では8割を超えている。

過去1年間の取組内容については、「費用面での支援(資格取得に対する補助など)」(60.8%)が最も高く、次いで「OJTの実施」(51.5%)、「プログラムの提供(外部講師を招いた研修の実施など)」(28.0%)と続いている。

業種別にみると、「建設業」及び「情報通信業」では、「費用面での支援(資格取得に対する補助など)」の割合が高く、8割を超えている。一方、「金融業、保険業」及び「学術研究、専門・技術サービス業」では「OJTの実施」が7割を超え最も高くなっている。

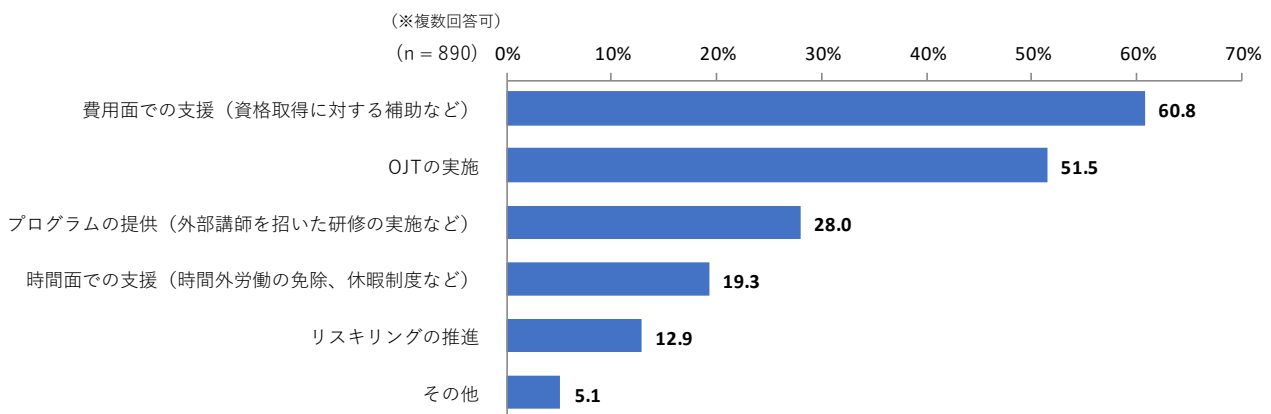
従業員規模別にみると、大半の規模で「費用面での支援(資格取得に対する補助など)」の割合が高く、「100人以上」では7割を超えている。

【取組状況】



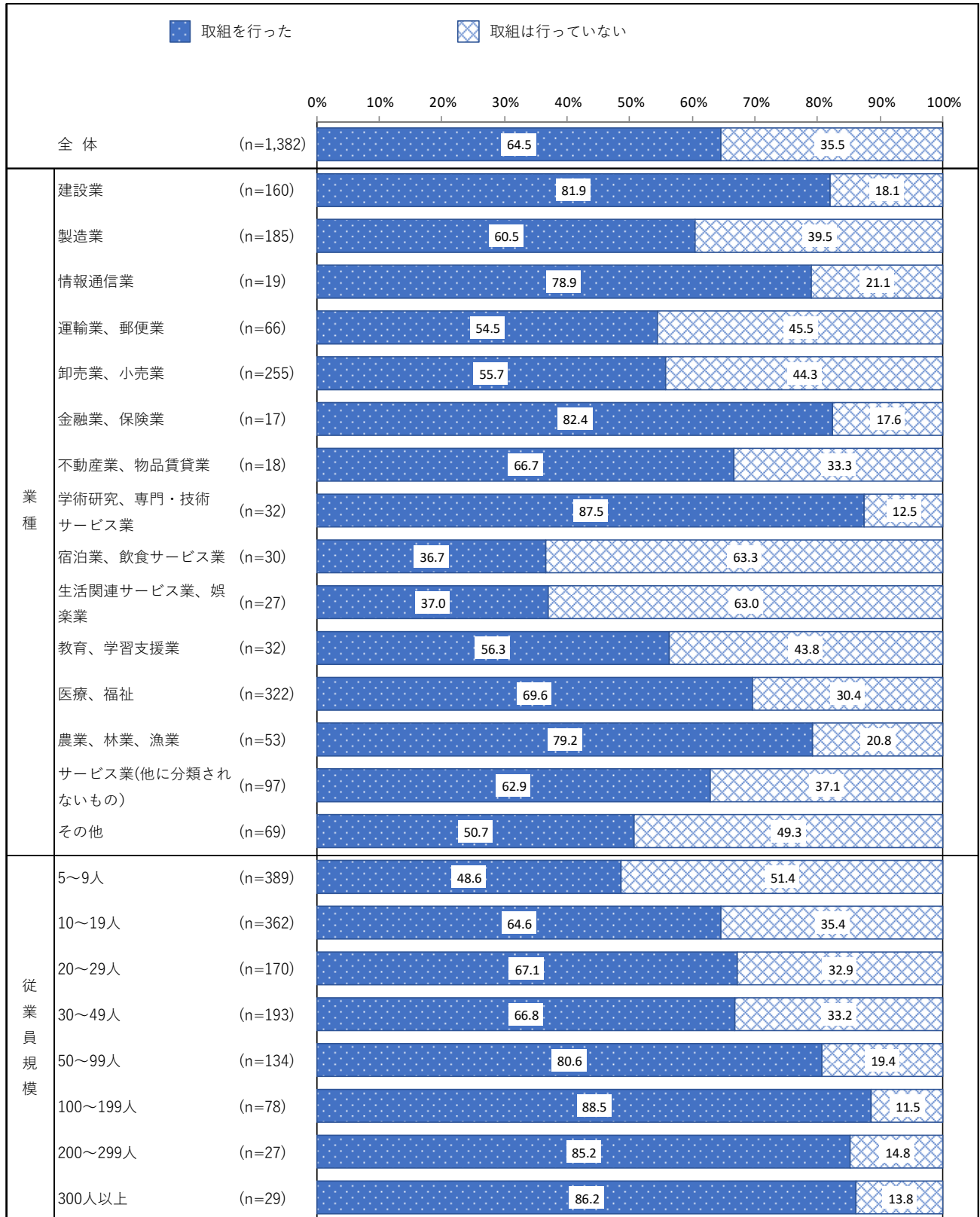
(n=1,382)

【取組内容】



【取組状況】

<業種、従業員規模別>



【取組内容】

<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

	調査数	費用面での 支援(資格取 得に対する補 助など)	OJTの実施	プログラムの 提供(外部講 師を招いた研 修の実施な ど)	時間面での 支援(時間外 労働の免除、 休暇制度な ど)	リスキリン グの推進	その他	
全体	890	541 60.8	458 51.5	249 28.0	172 19.3	115 12.9	45 5.1	
業種	建設業	130 -	112 86.2	50 38.5	20 15.4	22 16.9	15 11.5	5 3.8
	製造業	112 -	70 62.5	60 53.6	28 25.0	21 18.8	12 10.7	4 3.6
	情報通信業	15 -	12 80.0	10 66.7	7 46.7	2 13.3	1 6.7	0 0.0
	運輸業、郵便業	36 -	24 66.7	17 47.2	8 22.2	9 25.0	2 5.6	0 0.0
	卸売業、小売業	142 -	82 57.7	68 47.9	39 27.5	20 14.1	24 16.9	5 3.5
	金融業、保険業	14 -	8 57.1	10 71.4	7 50.0	3 21.4	1 7.1	0 0.0
	不動産業、物品賃貸業	12 -	7 58.3	6 50.0	1 8.3	1 8.3	1 8.3	2 16.7
	学術研究、専門・技術サービス業	28 -	19 67.9	21 75.0	8 28.6	3 10.7	6 21.4	0 0.0
	宿泊業、飲食サービス業	11 -	2 18.2	7 63.6	0 0.0	1 9.1	1 9.1	3 27.3
	生活関連サービス業、娯楽業	10 -	5 50.0	6 60.0	4 40.0	3 30.0	1 10.0	0 0.0
	教育、学習支援業	18 -	9 50.0	9 50.0	11 61.1	4 22.2	2 11.1	2 11.1
	医療、福祉	224 -	113 50.4	131 58.5	87 38.8	60 26.8	29 12.9	15 6.7
	農業、林業、漁業	42 -	21 50.0	23 54.8	6 14.3	6 14.3	8 19.0	2 4.8
	サービス業(他に分類されないもの)	61 -	36 59.0	29 47.5	16 26.2	11 18.0	7 11.5	6 9.8
	その他	35 -	21 60.0	11 31.4	7 20.0	6 17.1	5 14.3	1 2.9
従業員規模	5~9人	189 -	110 58.2	74 39.2	27 14.3	42 22.2	21 11.1	11 5.8
	10~19人	233 -	139 59.7	103 44.2	53 22.7	55 23.6	38 16.3	11 4.7
	20~29人	114 -	67 58.8	57 50.0	31 27.2	20 17.5	18 15.8	5 4.4
	30~49人	129 -	72 55.8	76 58.9	42 32.6	16 12.4	16 12.4	8 6.2
	50~99人	108 -	66 61.1	67 62.0	42 38.9	18 16.7	10 9.3	6 5.6
	100~199人	69 -	51 73.9	47 68.1	26 37.7	14 20.3	9 13.0	3 4.3
	200~299人	23 -	18 78.3	18 78.3	13 56.5	1 4.3	2 8.7	0 0.0
	300人以上	25 -	18 72.0	16 64.0	15 60.0	6 24.0	1 4.0	1 4.0

②従業員のリスクリングを推進する際に在籍型出向が活用できることの認知度・活用状況

(活用認知度)

在籍型出向が活用できることの認知度をみると、「知っていた」の割合が21.9%、「知らなかった」の割合が78.1%となっている。

業種別にみると、大半の業種で「知らなかった」の割合が高いものの、「情報通信業」(50.0%)、「金融業、保険業」(41.2%)では「知っていた」の割合が他に比べて高くなっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるにつれ、「知っていた」の割合が高くなる傾向にあり、「300人以上」では40.7%となっている。

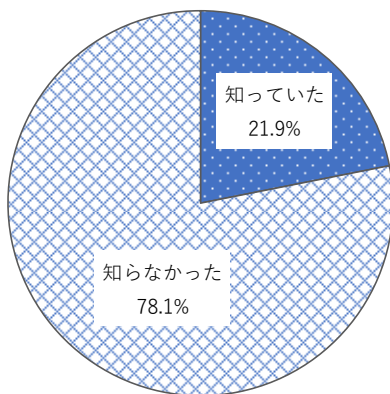
(活用状況)

在籍型出向の活用状況をみると、「活用予定なし」(75.1%)の割合が最も高く、次いで「検討中」(12.6%)、「活用している」(9.6%)と続いている。

業種別にみると、全ての業種で「活用予定なし」の割合が高くなっている。

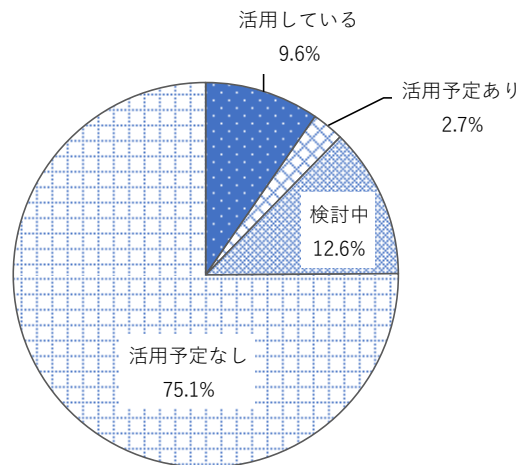
従業員規模別にみると、全ての規模で「活用予定なし」の割合が高いものの、「100~199人」では「活用している」が35.0%、「300人以上」では「検討中」が27.3%と他よりも高い傾向にある。

【活用認知度】



(n=1,362)

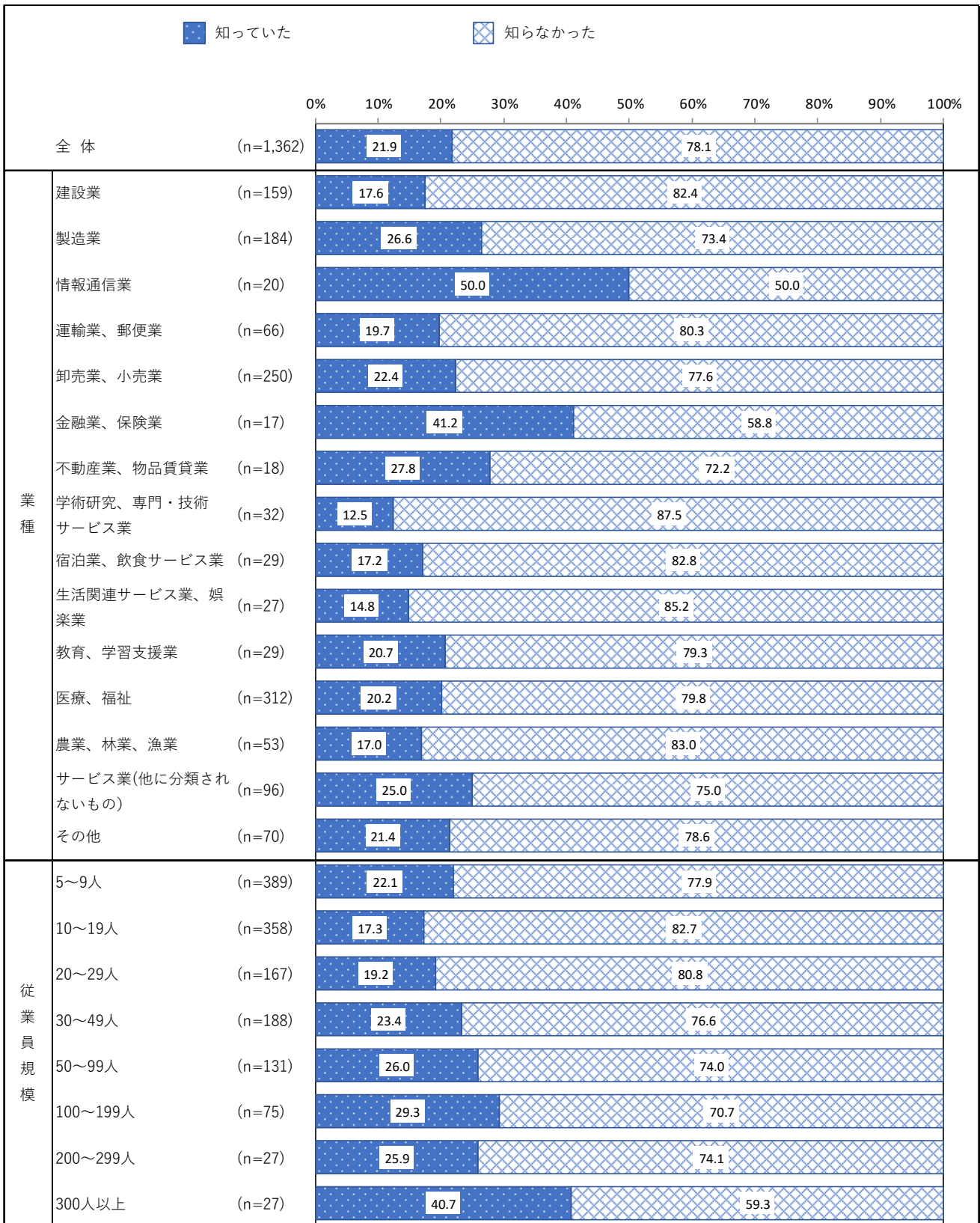
【活用状況】



(n=293)

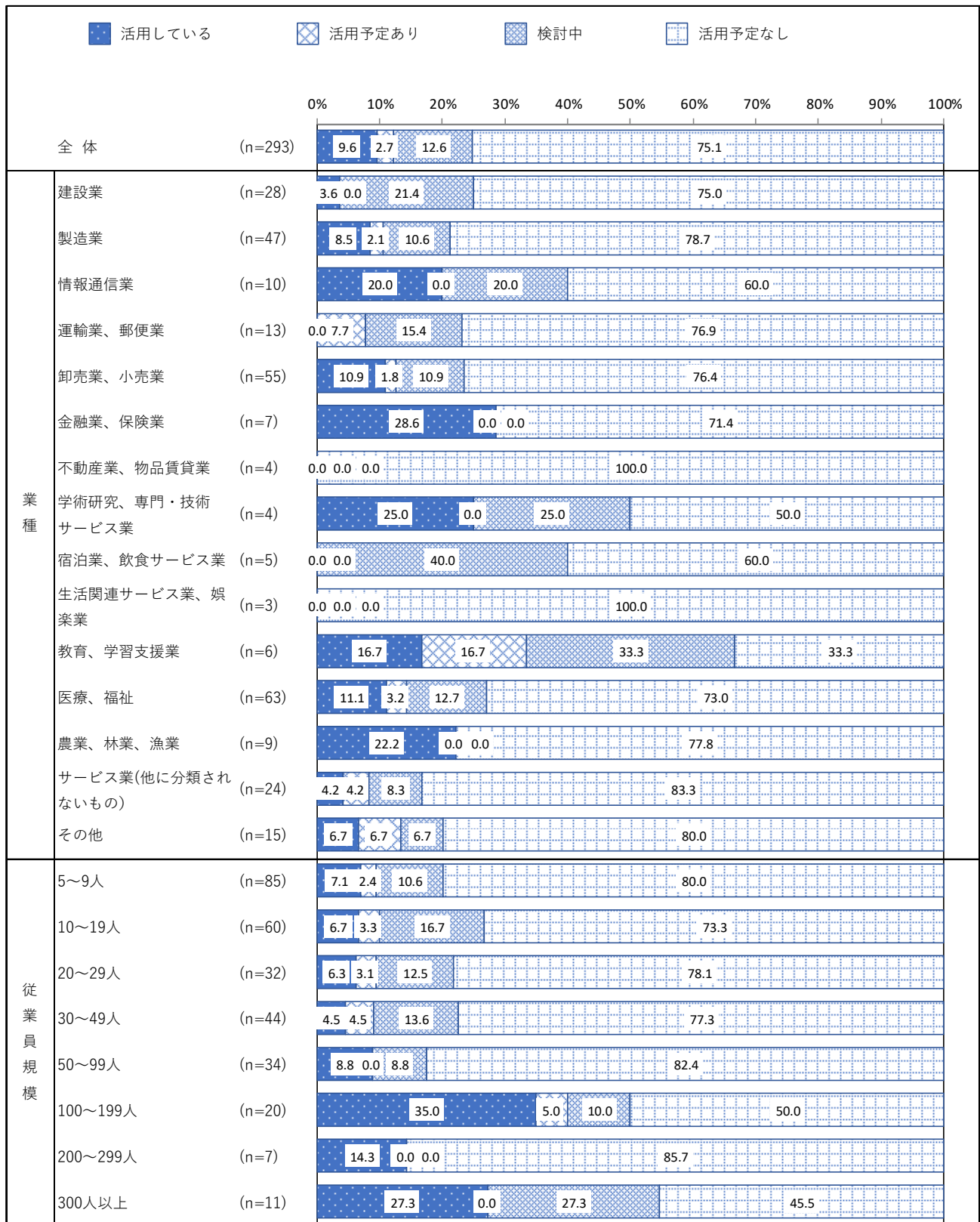
【活用認知度】

<業種、従業員規模別>



【活用状況】

<業種、従業員規模別>



(2) 賃上げの実施状況

①賃金引上げについての過去1年間の実施状況、今後の実施予定及び実施内容

(賃上げの実施状況)

賃上げの実施状況については、「過去1年間に賃金の引上げを行った」(76.1%)が突出して高く、次いで「今後1年間に賃金の引上げを行う予定がある」(30.1%)と続いている。

業種別にみると、全ての業種で「過去1年間に賃金の引上げを行った」の割合が高くなっている。従業員規模別にみても、全ての規模で同様の結果である。

(過去1年間に実施した賃上げ内容)

過去1年間に実施した賃上げの内容については、「ベースアップ」(83.9%)が突出して高く、次いで「賞与の増額」(24.9%)と続いている。

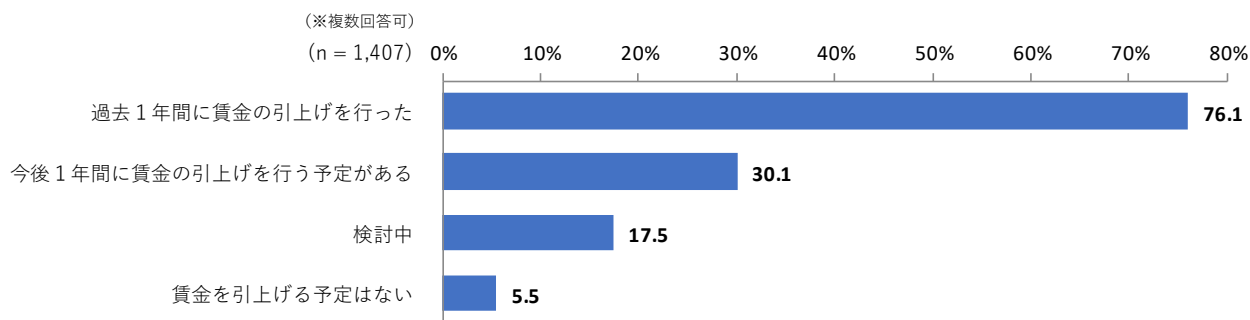
業種別にみると、全ての業種で「ベースアップ」の割合が高くなっている。従業員規模別にみても、全ての規模で同様の結果である。

(今後1年間に予定する賃上げ内容)

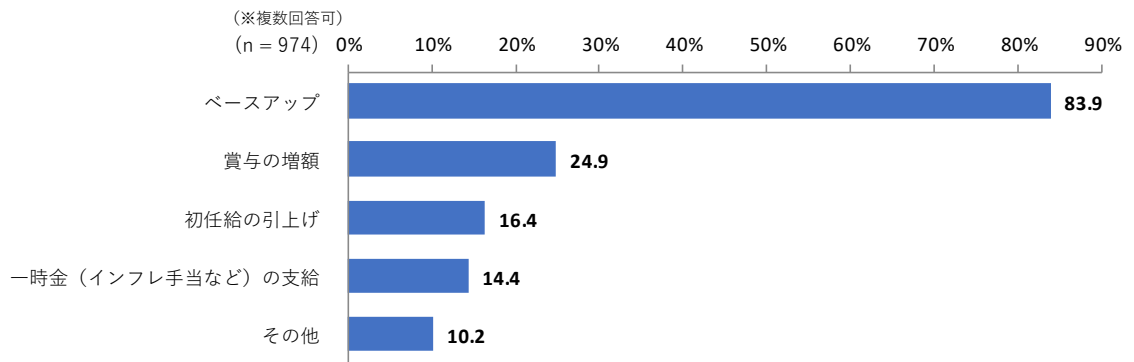
今後1年間に予定する賃上げの内容については、「ベースアップ」(83.3%)が突出して高く、次いで「賞与の増額」(19.5%)と続いている。

業種別にみると、全ての業種で「ベースアップ」の割合が高くなっている。従業員規模別にみても、全ての規模で同様の結果である。

【賃上げの実施状況】

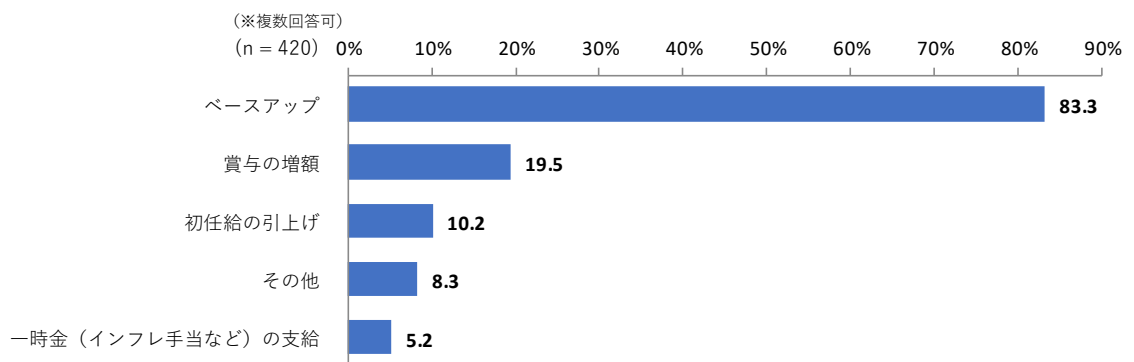


【過去1年間に実施した賃上げ内容】



※「その他」では「通勤手当の引上げ」、「処遇改善手当の支給」などの回答が見られた。

【今後1年間に予定する賃上げ内容】



【賃上げの実施状況】

<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

		調査数	過去1年間に賃金の引上げを行った	今後1年間に賃金の引上げを行う予定がある	検討中	賃金を上げる予定はない
全体		1,407	1,071 76.1	424 30.1	246 17.5	78 5.5
業種	建設業	161	120 74.5	36 22.4	36 22.4	8 5.0
	製造業	197	162 82.2	66 33.5	29 14.7	6 3.0
	情報通信業	20	11 55.0	4 20.0	5 25.0	0 0.0
	運輸業、郵便業	70	42 60.0	20 28.6	22 31.4	5 7.1
	卸売業、小売業	258	195 75.6	87 33.7	44 17.1	11 4.3
	金融業、保険業	17	13 76.5	4 23.5	2 11.8	1 5.9
	不動産業、物品賃貸業	18	10 55.6	5 27.8	5 27.8	1 5.6
	学術研究、専門・技術サービス業	33	27 81.8	5 15.2	3 9.1	4 12.1
	宿泊業、飲食サービス業	32	23 71.9	14 43.8	6 18.8	1 3.1
	生活関連サービス業、娯楽業	28	22 78.6	8 28.6	4 14.3	3 10.7
	教育、学習支援業	32	19 59.4	6 18.8	7 21.9	5 15.6
	医療、福祉	318	261 82.1	104 32.7	43 13.5	18 5.7
	農業、林業、漁業	56	39 69.6	17 30.4	9 16.1	6 10.7
	サービス業(他に分類されないもの)	96	72 75.0	26 27.1	18 18.8	4 4.2
	その他	71	55 77.5	22 31.0	13 18.3	5 7.0
従業員規模	5~9人	396	269 67.9	112 28.3	85 21.5	34 8.6
	10~19人	378	290 76.7	127 33.6	65 17.2	17 4.5
	20~29人	170	135 79.4	54 31.8	27 15.9	7 4.1
	30~49人	197	162 82.2	59 29.9	28 14.2	7 3.6
	50~99人	132	109 82.6	35 26.5	20 15.2	4 3.0
	100~199人	78	63 80.8	20 25.6	13 16.7	5 6.4
	200~299人	27	21 77.8	6 22.2	4 14.8	2 7.4
	300人以上	29	22 75.9	11 37.9	4 13.8	2 6.9

【過去1年間に実施した賃上げ内容】

<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

	調査数	ベースアップ	賞与の増額	初任給の引上げ	一時金(インフレ手当など)の支給	その他	
全体	974	817 83.9	243 24.9	160 16.4	140 14.4	99 10.2	
業種	建設業	111 -	100 90.1	34 30.6	19 17.1	11 9.9	3 2.7
	製造業	145 -	125 86.2	36 24.8	27 18.6	17 11.7	14 9.7
	情報通信業	10 -	7 70.0	1 10.0	2 20.0	4 40.0	0 0.0
	運輸業、郵便業	40 -	31 77.5	8 20.0	4 10.0	7 17.5	5 12.5
	卸売業、小売業	177 -	155 87.6	53 29.9	38 21.5	19 10.7	18 10.2
	金融業、保険業	13 -	10 76.9	3 23.1	2 15.4	4 30.8	3 23.1
	不動産業、物品賃貸業	10 -	8 80.0	4 40.0	0 0.0	1 10.0	2 20.0
	学術研究、専門・技術サービス業	25 -	20 80.0	8 32.0	7 28.0	4 16.0	3 12.0
	宿泊業、飲食サービス業	20 -	16 80.0	5 25.0	0 0.0	1 5.0	2 10.0
	生活関連サービス業、娯楽業	16 -	12 75.0	3 18.8	4 25.0	2 12.5	1 6.3
	教育、学習支援業	17 -	15 88.2	2 11.8	3 17.6	2 11.8	0 0.0
	医療、福祉	240 -	190 79.2	52 21.7	35 14.6	45 18.8	41 17.1
	農業、林業、漁業	32 -	26 81.3	6 18.8	4 12.5	5 15.6	1 3.1
	サービス業(他に分類されないもの)	67 -	57 85.1	16 23.9	8 11.9	12 17.9	5 7.5
その他	51 -	45 88.2	12 23.5	7 13.7	6 11.8	1 2.0	
従業員規模	5~9人	246 -	211 85.8	66 26.8	27 11.0	22 8.9	24 9.8
	10~19人	257 -	215 83.7	76 29.6	22 8.6	32 12.5	22 8.6
	20~29人	126 -	111 88.1	29 23.0	14 11.1	28 22.2	8 6.3
	30~49人	143 -	121 84.6	29 20.3	34 23.8	23 16.1	16 11.2
	50~99人	102 -	81 79.4	20 19.6	28 27.5	21 20.6	10 9.8
	100~199人	59 -	46 78.0	13 22.0	24 40.7	8 13.6	12 20.3
	200~299人	20 -	13 65.0	3 15.0	1 5.0	5 25.0	6 30.0
	300人以上	21 -	19 90.5	7 33.3	10 47.6	1 4.8	1 4.8

【今後1年間に予定する賃上げ内容】

<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

		調査数	ベースアップ	賞与の増額	初任給の引上げ	その他	一時金(インフレ手当など)の支給
全体		420	350	82	43	35	22
		-	83.3	19.5	10.2	8.3	5.2
業種	建設業	35	31	7	1	1	2
		-	88.6	20.0	2.9	2.9	5.7
	製造業	66	59	12	8	2	2
		-	89.4	18.2	12.1	3.0	3.0
	情報通信業	4	3	4	3	0	3
		-	75.0	100.0	75.0	0.0	75.0
	運輸業、郵便業	20	16	2	1	1	2
		-	80.0	10.0	5.0	5.0	10.0
	卸売業、小売業	86	71	22	14	8	2
		-	82.6	25.6	16.3	9.3	2.3
	金融業、保険業	4	3	0	0	1	0
		-	75.0	0.0	0.0	25.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業	5	3	1	0	2	0
		-	60.0	20.0	0.0	40.0	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	5	5	0	1	0	0	
	-	100.0	0.0	20.0	0.0	0.0	
宿泊業、飲食サービス業	13	8	2	1	2	1	
	-	61.5	15.4	7.7	15.4	7.7	
生活関連サービス業、娯楽業	8	6	2	2	1	1	
	-	75.0	25.0	25.0	12.5	12.5	
教育、学習支援業	6	4	0	0	2	0	
	-	66.7	0.0	0.0	33.3	0.0	
医療、福祉	104	90	16	4	11	6	
	-	86.5	15.4	3.8	10.6	5.8	
農業、林業、漁業	16	15	1	2	0	1	
	-	93.8	6.3	12.5	0.0	6.3	
サービス業(他に分類されないもの)	26	20	7	4	2	1	
	-	76.9	26.9	15.4	7.7	3.8	
その他	22	16	6	2	2	1	
	-	72.7	27.3	9.1	9.1	4.5	
従業員規模	5~9人	112	93	26	5	10	6
		-	83.0	23.2	4.5	8.9	5.4
	10~19人	125	108	28	11	8	6
		-	86.4	22.4	8.8	6.4	4.8
	20~29人	54	42	7	5	4	2
		-	77.8	13.0	9.3	7.4	3.7
	30~49人	58	51	9	8	4	7
		-	87.9	15.5	13.8	6.9	12.1
50~99人	34	30	6	5	2	0	
	-	88.2	17.6	14.7	5.9	0.0	
100~199人	20	14	3	3	5	0	
	-	70.0	15.0	15.0	25.0	0.0	
200~299人	6	3	1	3	0	1	
	-	50.0	16.7	50.0	0.0	16.7	
300人以上	11	9	2	3	2	0	
	-	81.8	18.2	27.3	18.2	0.0	

(3) 奨学金返還支援

①奨学金を返還している従業員に対しての支援

(支援の有無)

支援の有無については、「支援を行っている」の割合は1.8%、「支援を行っていない」の割合は98.2%となっている。

業種別にみると、全ての業種で「支援を行っていない」の割合が高くなっている。

従業員規模別にみると、全ての規模で「支援を行っていない」の割合が高くなっているが、「200～299人」では「支援を行っている」の割合が2割程度ある。

(具体的な支援内容)

具体的な支援内容については、「奨学金返還手当の支給」の割合が50.0%と高くなっている。

業種別、従業員規模別ともにほとんどが調査数10未満のため、参考値とする。

(今後新たに取組を行う予定の有無)

今後新たに取組を行う予定の有無については、「予定がある又は検討したい」の割合は6.2%、「予定はない」の割合は93.8%となっている。

業種別にみると、全ての業種で「予定はない」が高くなっている。

従業員規模別にみても、全ての規模で同様の結果である。

(今後の具体的な支援予定)

支援予定の具体的な内容については、「奨学金返還手当の支給」の割合が52.5%と高く、次いで「奨学金の代理返還」(19.7%)と続いている。

業種別、従業員規模別ともに大半が調査数10未満のため、参考値とする。

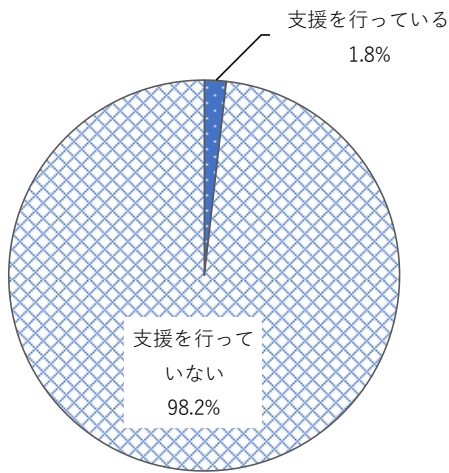
(支援を行う予定がない理由)

支援を行う予定がない理由については、「奨学金を返還していない他の従業員とのバランス上、支援は難しい」の割合が36.9%と最も高く、次いで「必要性を感じない」(35.6%)、「実施したいが現在の経営状況では対応が難しい」(19.1%)と続いている。

業種別にみると、「情報通信業」(58.8%)及び「教育、学習支援業」(56.0%)では「奨学金を返還していない他の従業員とのバランス上、支援は難しい」の割合が高く、「不動産業、物品賃貸業」(54.5%)及び「宿泊業、飲食サービス業」(55.0%)では「必要性を感じない」の割合が高くなっている。

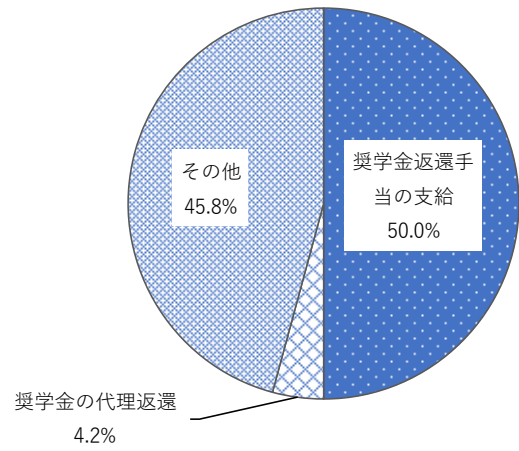
従業員規模別にみると、「5～9人」を除く全ての規模で「奨学金を返還していない他の従業員とのバランス上、支援は難しい」の割合が高く、「300人以上」では75.0%となっている。

【支援の有無】



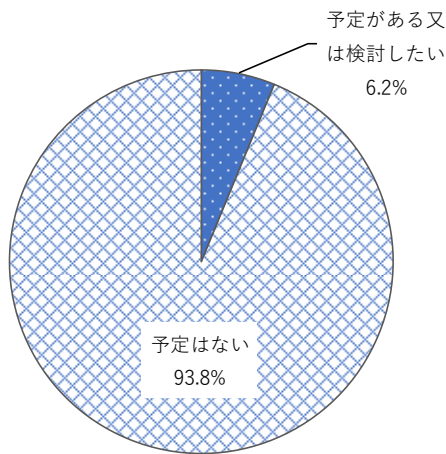
(n=1,316)

【具体的な支援内容】



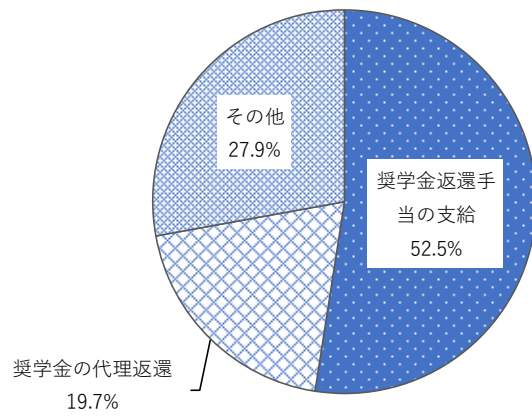
(n=24)

【今後新たに取り組むを行う予定の有無】



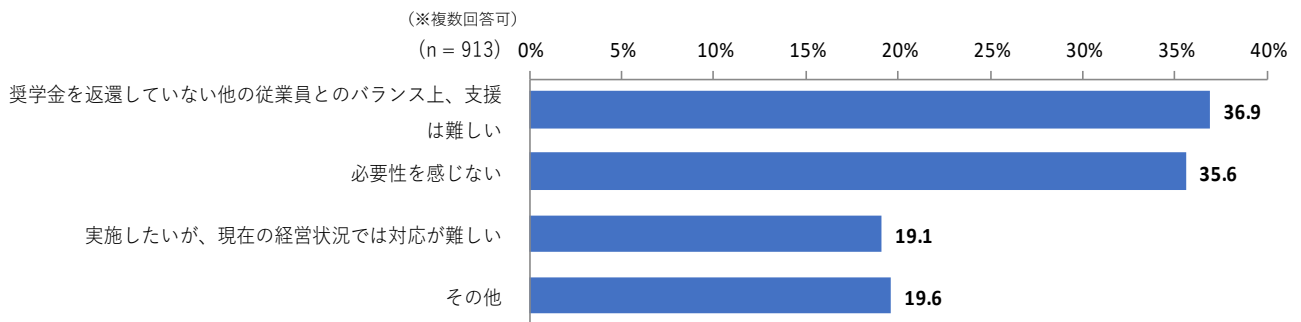
(n=1,207)

【今後の具体的な支援予定】



(n=61)

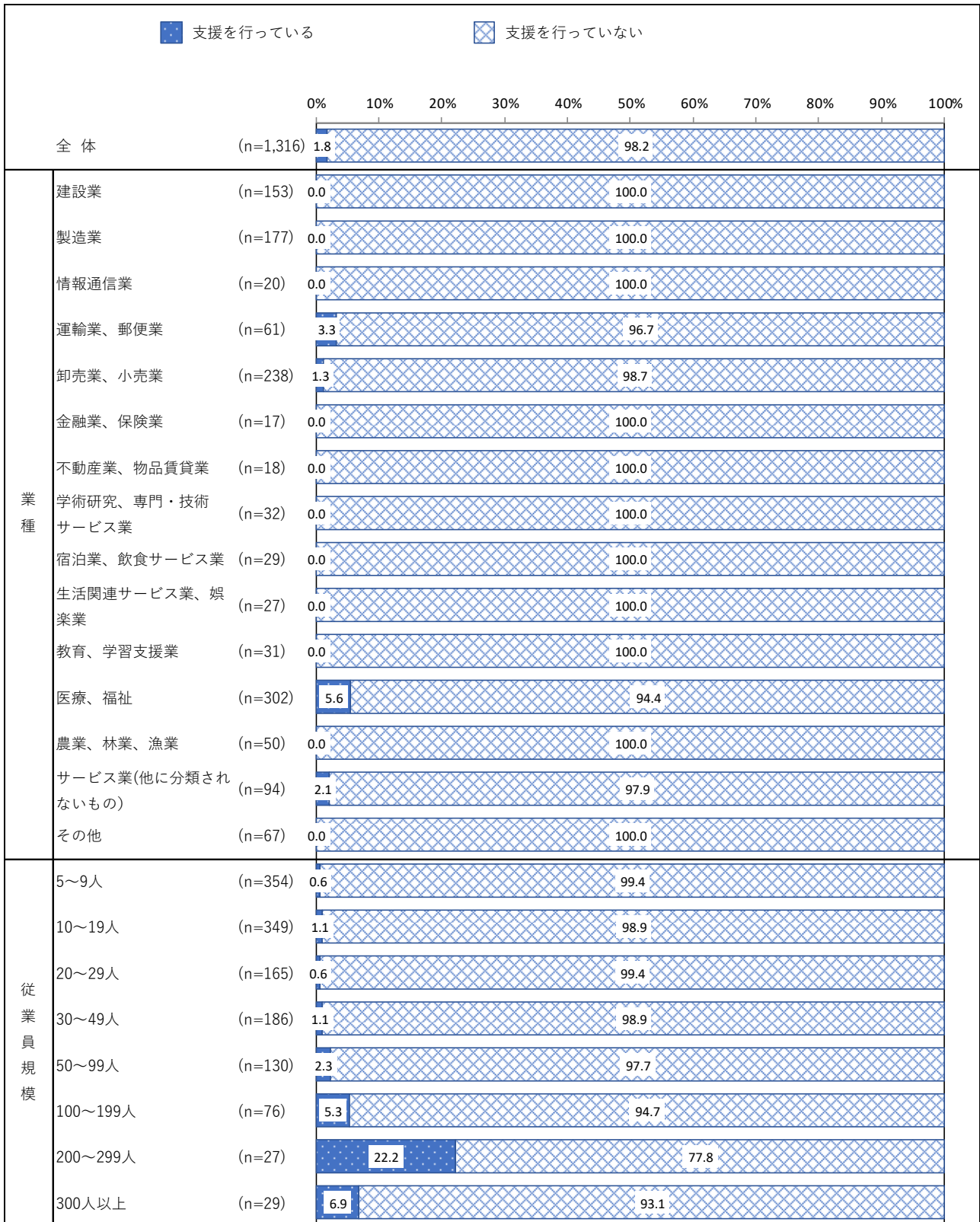
【支援を行う予定がない理由】



※「その他」では、「国や行政が行うべきもの」、「過去に退職した社員が返還しなかった」などの回答がみられた。

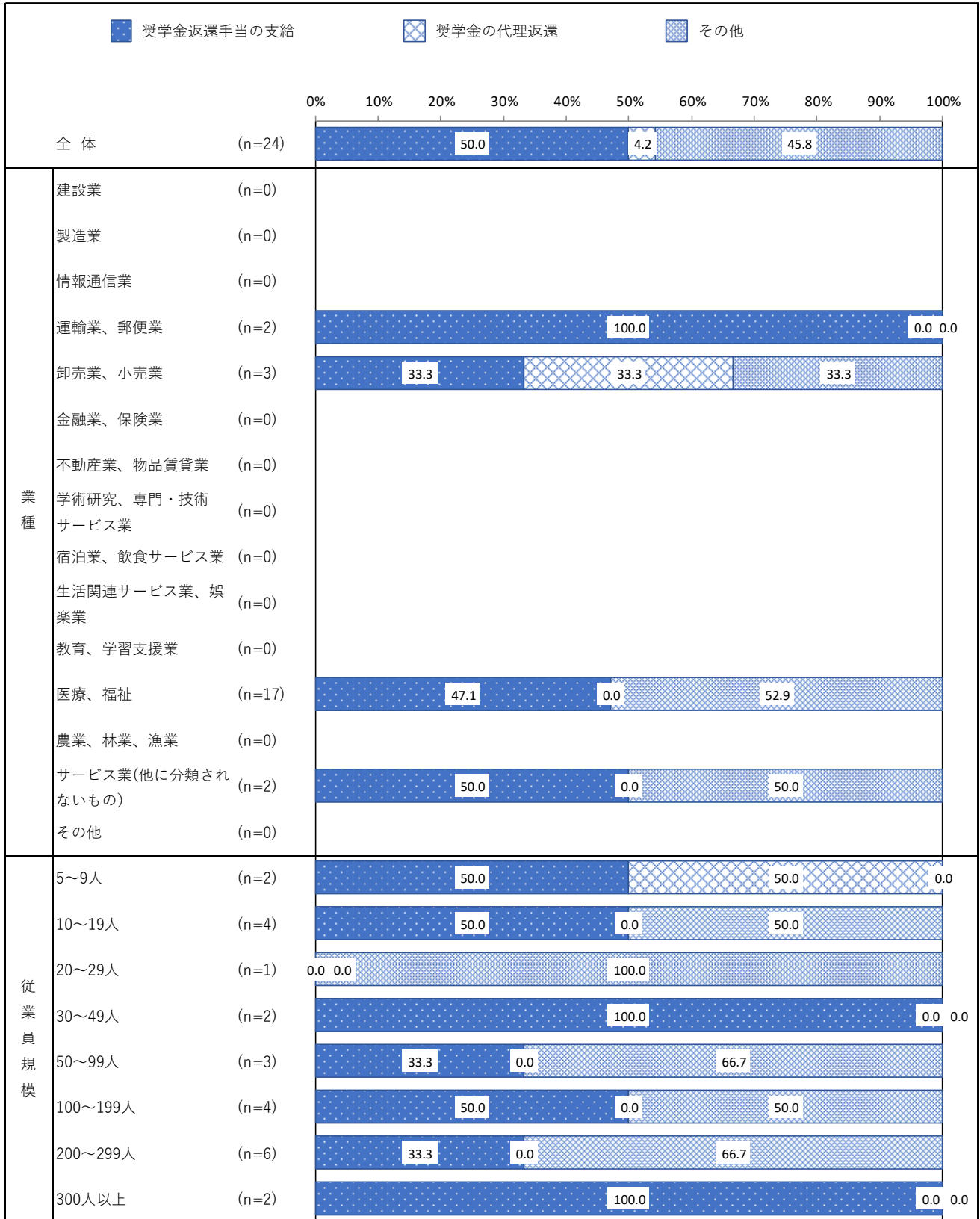
【支援の有無】

<業種、従業員規模別>



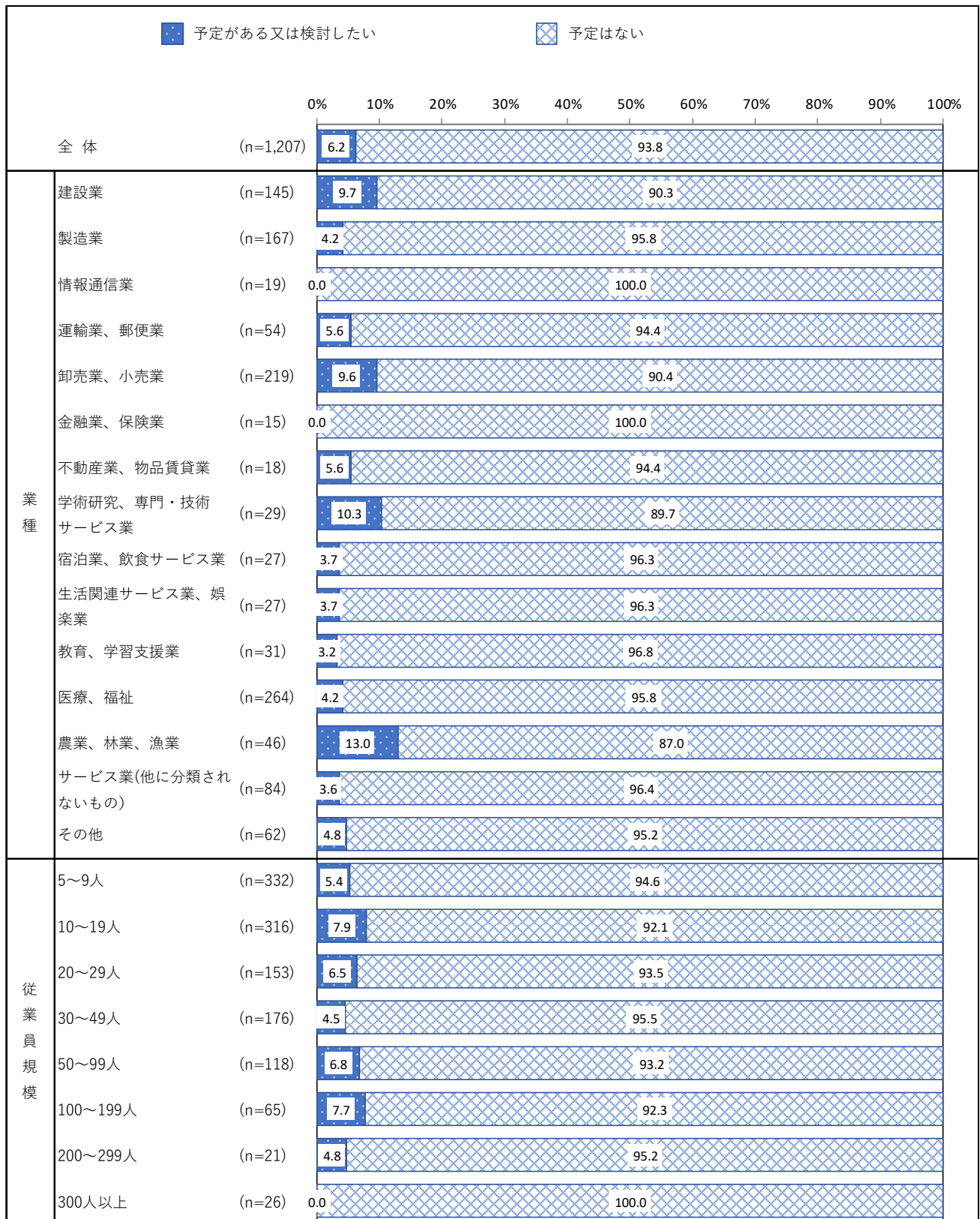
【具体的な支援内容】

<業種、従業員規模別>



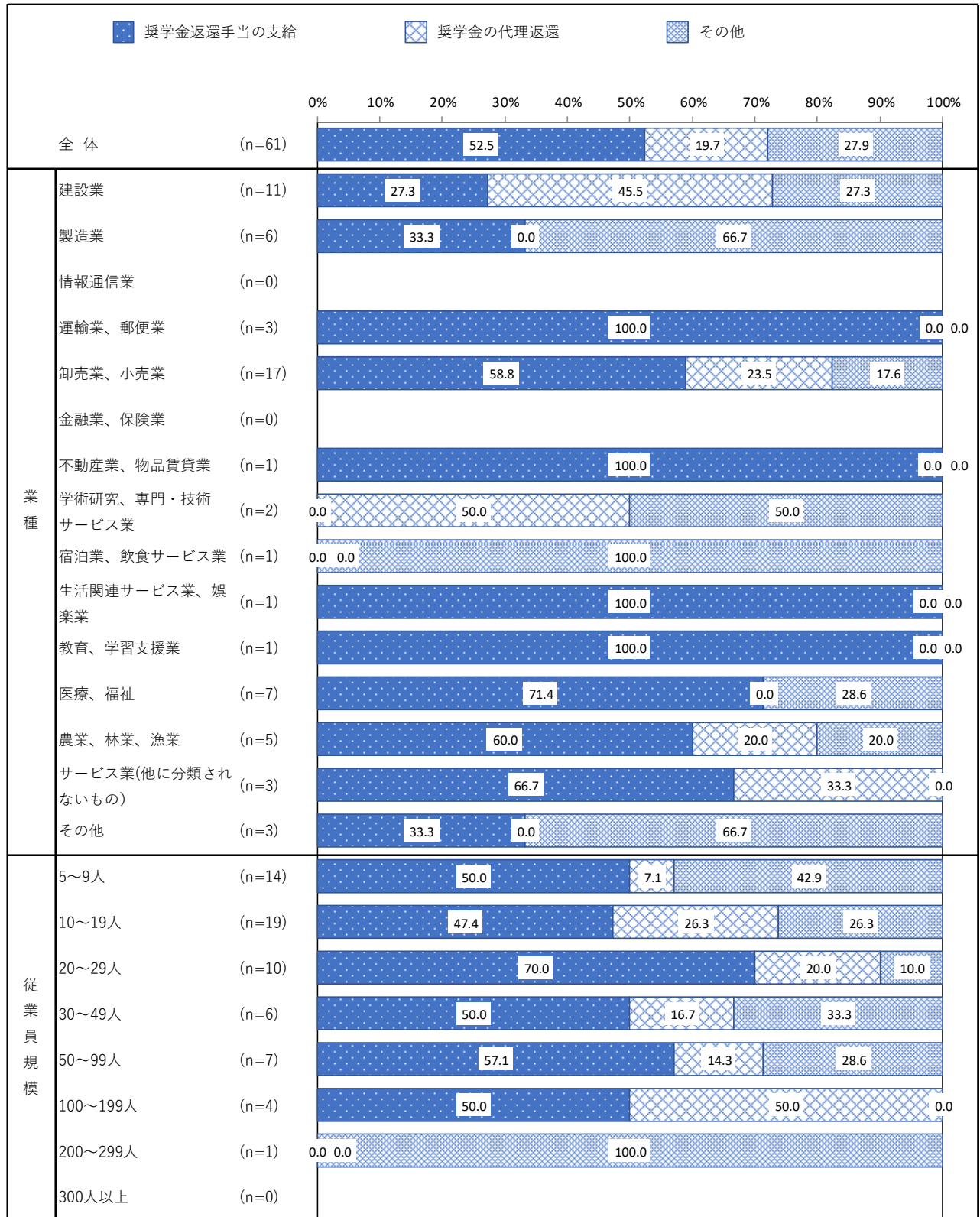
【今後新たに取り組むを行う予定の有無】

<業種、従業員規模別>



【今後の具体的な支援予定】

<業種、従業員規模別>



【支援を行う予定がない理由】

<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

		調査数	奨学金を返還していない他の従業員とのバランス上、支援は難しい	必要性を感じない	実施したいが、現在の経営状況では対応が難しい	その他
全体		913	337	325	174	179
		-	36.9	35.6	19.1	19.6
業種	建設業	108	32	38	11	37
		-	29.6	35.2	10.2	34.3
	製造業	121	52	46	16	23
		-	43.0	38.0	13.2	19.0
	情報通信業	17	10	7	1	0
		-	58.8	41.2	5.9	0.0
	運輸業、郵便業	39	13	14	8	6
		-	33.3	35.9	20.5	15.4
	卸売業、小売業	165	57	58	23	33
		-	34.5	35.2	13.9	20.0
	金融業、保険業	14	5	4	0	6
		-	35.7	28.6	0.0	42.9
	不動産業、物品賃貸業	11	4	6	0	1
		-	36.4	54.5	0.0	9.1
	学術研究、専門・技術サービス業	23	10	6	6	6
	-	43.5	26.1	26.1	26.1	
宿泊業、飲食サービス業	20	6	11	3	2	
	-	30.0	55.0	15.0	10.0	
生活関連サービス業、娯楽業	16	4	5	3	4	
	-	25.0	31.3	18.8	25.0	
教育、学習支援業	25	14	7	10	1	
	-	56.0	28.0	40.0	4.0	
医療、福祉	208	76	65	64	32	
	-	36.5	31.3	30.8	15.4	
農業、林業、漁業	36	14	11	9	8	
	-	38.9	30.6	25.0	22.2	
サービス業(他に分類されないもの)	67	22	28	12	13	
	-	32.8	41.8	17.9	19.4	
その他	43	18	19	8	7	
	-	41.9	44.2	18.6	16.3	
従業員規模	5~9人	252	52	114	43	62
		-	20.6	45.2	17.1	24.6
	10~19人	242	81	76	58	60
		-	33.5	31.4	24.0	24.8
	20~29人	107	50	33	18	14
		-	46.7	30.8	16.8	13.1
	30~49人	130	52	51	25	22
		-	40.0	39.2	19.2	16.9
50~99人	91	45	28	13	13	
	-	49.5	30.8	14.3	14.3	
100~199人	48	30	13	9	2	
	-	62.5	27.1	18.8	4.2	
200~299人	19	9	6	2	5	
	-	47.4	31.6	10.5	26.3	
300人以上	24	18	4	6	1	
	-	75.0	16.7	25.0	4.2	

②行政が（ア）又は（イ）のような助成制度を設けた場合の活用意向

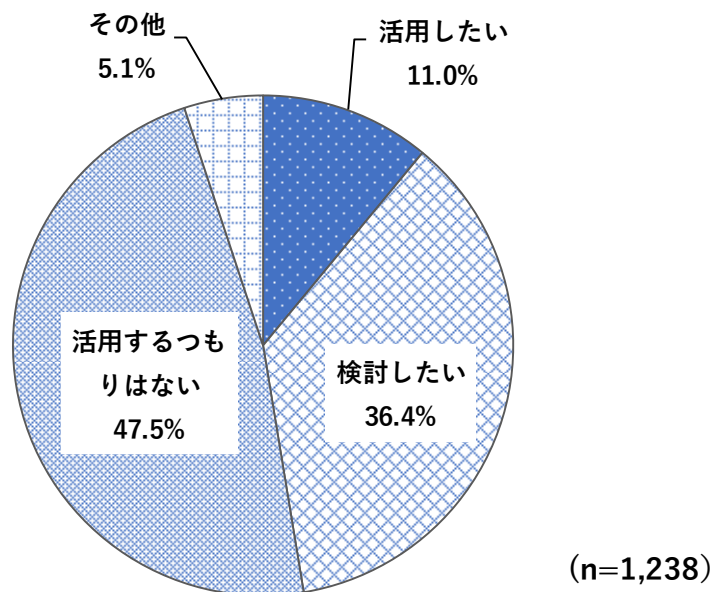
（ア）自社で従業員の奨学金返還支援制度（返還手当の支給、代理返還等）を設けて支援を行う企業に対し、要した経費の一部を行政が助成

助成制度を設けた場合の活用意向については、「活用するつもりはない」（47.5%）の割合が最も高く、次いで「検討したい」（36.4%）、「活用したい」（11.0%）と続いている。

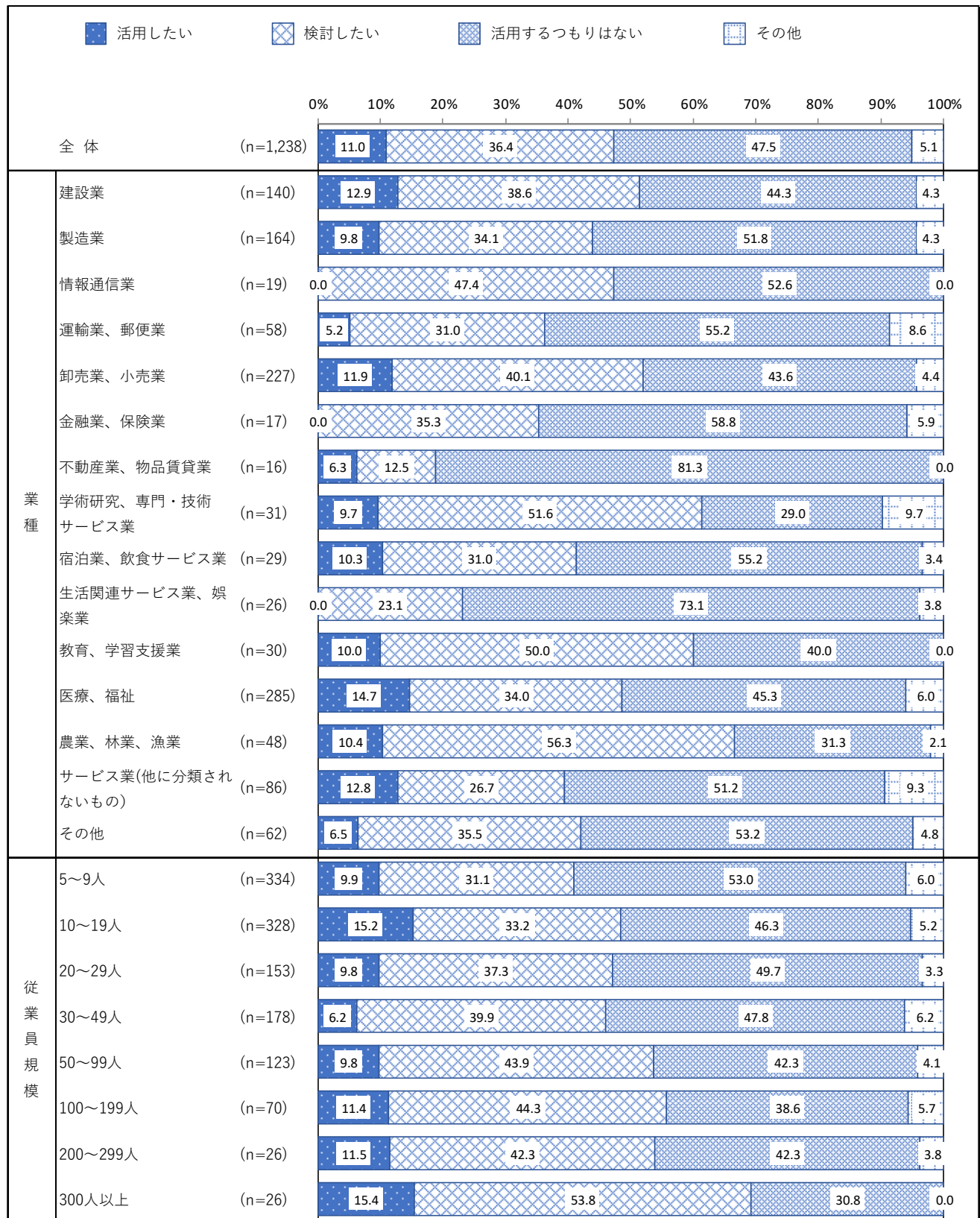
「活用したい」と「検討したい」を合わせた前向きな意向を示した割合は、47.4%となっている。

業種別にみると、大半の業種で「活用するつもりはない」の割合が高くなっている。一方、前向きな意向を示した割合は、「農業、林業、漁業」（66.7%）が最も高く、次いで「学術研究、専門・技術サービス業」（61.3%）、「教育、学習支援業」（60.0%）と続いている。

従業員規模別にみると、規模が大きくなるにつれ、前向きな意向を示す割合が高くなる傾向があり、「300人以上」では7割程度あるものの、「5～9人」及び「20～49人」では「活用するつもりはない」の割合が高い。



<業種、従業員規模別>



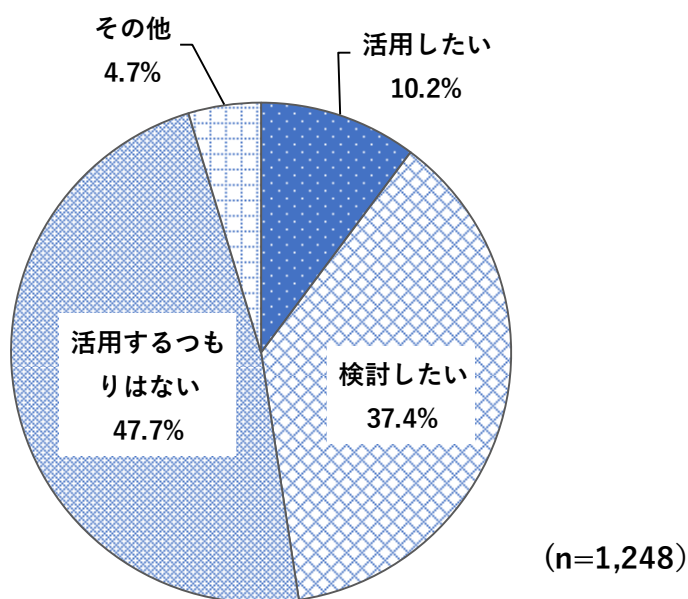
(イ) 県内企業に就職して一定期間就業した従業員に対し、奨学金返還額の一部を行政が助成。
企業は、助成額の一部を負担

助成制度を設けた場合の活用意向については、「活用するつもりはない」(47.7%)の割合が最も高く、次いで「検討したい」(37.4%)、「活用したい」(10.2%)と続いている。

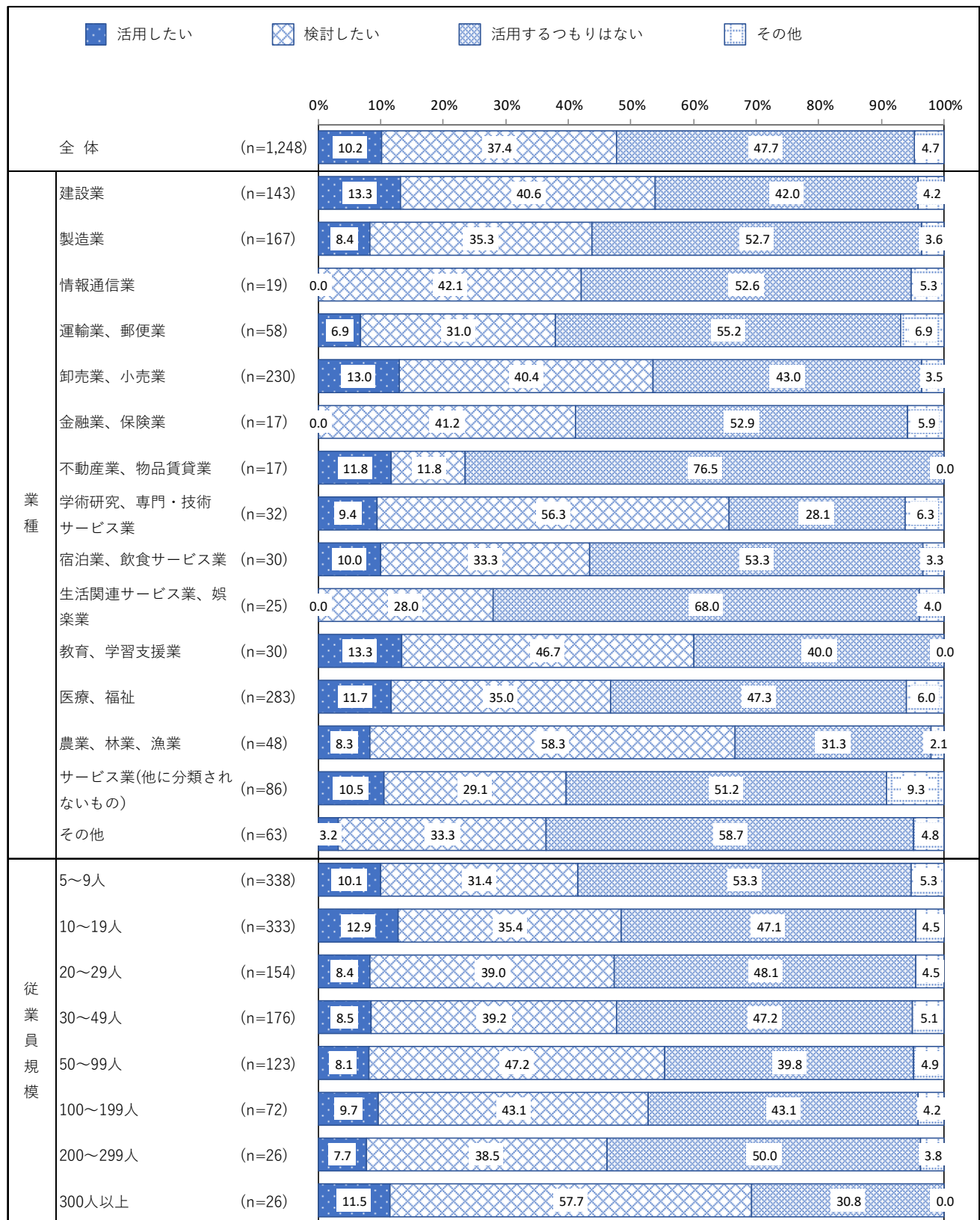
「活用したい」と「検討したい」を合わせた前向きな意向を示した割合は、47.6%となっている。

業種別にみると、大半の業種で「活用するつもりはない」の割合が高くなっている。一方、前向きな意向を示した割合は、「農業、林業、漁業」(66.6%)が最も高く、次いで「学術研究、専門・技術サービス業」(65.7%)、「教育、学習支援業」(60.0%)と続いている。

従業員規模別にみると、「300人以上」では前向きな意向を示す割合が7割程度あるものの、「5～9人」、「20～29人」及び「200～299人」では「活用するつもりはない」の割合が高い。



<業種、従業員規模別>



Ⅲ. 調査票

令和 5 年 高 知 県 労 働 環 境 等 実 態 調 査

1. 事業所の概要

事業所の概要を記入してください。

事業所名						
業種 (主な業種に ひとつだけ○) ※	1	建設業	2	製造業	3	情報通信業
	4	運輸業、郵便業	5	卸売業、小売業	6	金融業、保険業
	7	不動産業、物品賃貸業	8	学術研究、 専門・技術サービス業	9	宿泊業、飲食サービス業
	10	生活関連サービス業、 娯楽業	11	教育、学習支援業	12	医療、福祉
	13	農業、林業、漁業	14	サービス業 (他に分類されないもの)	15	その他
ご記入者	所属部署			氏名		
	電話番号					

※複数の業種に該当する場合は売上高が最も大きな割合を占める業種を選んでください。

以降の設問では、特にことわりのない限り、令和5年6月1日時点の状況を記入してください。

2. 労働者数等

(1) 労働者の数

令和5年3月31日時点での貴事業所の労働者数について記入してください。

		一般労働者	パートタイム 労働者	合計
男性		人	人	人
	うち65歳以上	人	人	人
女性		人	人	人
	うち65歳以上	人	人	人
合計		人	人	人
	うち65歳以上	人	人	人

※一般労働者とは、常用労働者（「期間を定めずに雇われている者」または「1か月以上の期間を定めて雇われている者」のことをいう）のうちパートタイム労働者を除いた労働者のことをいいます。

※パートタイム労働者とは、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者または一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者のことをいいます。

(2) 管理職等の人数

令和5年3月31日時点での貴事業所の管理職等の人数について記入してください。

	役職に就いている人数	
	全体	うち女性
役員	人	人
管理職	人	人

※管理職には企業の組織系列の各部署において、配下の係員等を指揮・監督する役職のほか、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含みます。

3. 労働時間

週労働時間60時間以上の常用労働者の数

令和4年4月1日から令和5年3月31日までの1年間に、勤務日数が200日以上(年休等除く)の労働者(会社などの役員を除く)の実人数をご記入ください。

	人
--	---

上記のうち、1週間の労働時間が年平均(年間の労働時間÷52週)で60時間を超えた労働者の実人数をご記入ください。

	人
--	---

4. 休暇制度等

(1) 年次有給休暇

①令和4年度の1年間の年次有給休暇の実績

令和4年度(または令和4会計年度)の1年間の年次有給休暇について、一般労働者とパートタイム労働者の別にそれぞれの合計を記入してください。

※取得資格のある労働者数については、上記期間内の中途入社、中途退職者、退職者等を含みます。

※年間延べ付与日数には、前年からの繰越し日数を除きます。

※時間単位で取得した分は、合計して日数に換算し、端数は四捨五入してください。

労働者の区分		令和4年度(または令和4会計年度)中に年次有給休暇の取得資格のある労働者数	年間延べ付与日数 (前年からの繰越し日数を除く)	年間延べ取得日数
常用労働者	一般労働者	人	日	日
	パートタイム労働者	人	日	日

②半日及び時間単位の有給休暇制度の導入の有無

半日及び時間単位の有給休暇制度について、就業規則又は労働協約上への定め及び実績の有無を教えてください。実績は令和4年度（または令和4会計年度）の1年間を対象としてください。また、現在制度を導入していても、実績がある場合には実績有の欄に○をお願いします。

◆半日単位の有給休暇制度

半日単位の有給休暇	導入			実績	
	済み	検討中	しない	有	無
一般労働者	1	2	3	1	2
パートタイム労働者	1	2	3	1	2

◆時間単位の有給休暇制度

時間単位の有給休暇	導入			実績	
	済み	検討中	しない	有	無
一般労働者	1	2	3	1	2
パートタイム労働者	1	2	3	1	2

→【②半日及び時間単位の有給休暇制度の設問について、1つでも「2」又は「3」([検討中]・[しない]・[無])を選んだ方にお伺いします。】

③半日及び時間単位の有給休暇制度を導入していない・実績がない理由についてあてはまるものを選んでください。
(複数回答可)

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 管理が煩雑であるため 2. 管理システムを導入する費用がないため 3. 業種の特性や給与体系により導入することができないため 4. 導入の必要性を感じていない 5. その他 () |
|---|

(2) 育児のための所定労働時間の短縮措置等

①育児での利用を目的とした短時間勤務制度を就業規則または労働協約上に定めていますか。あてはまるものに○をつけてください。

また、定めている場合、最長の利用可能期間について、あてはまるものに1つだけ○をつけてください。

1. 定めている
① 3歳未満
② 3歳～小学校就学前の一定の年齢まで
③ 小学校就学の始期に達するまで
④ 小学校入学～小学校3年生又は9歳まで
⑤ 小学校4年生～卒業又は12歳まで
⑥ 小学校卒業以降も利用可能
2. 定めていない

②育児での利用を目的とした所定外労働の制限について、就業規則または労働協約上に定めていますか。あてはまるものに○をつけてください。

また、定めている場合、最長の利用可能期間について、あてはまるものに1つだけ○をつけてください。

1. 定めている
① 3歳未満
② 3歳～小学校就学前の一定の年齢まで
③ 小学校就学の始期に達するまで
④ 小学校入学～小学校3年生又は9歳まで
⑤ 小学校4年生～卒業又は12歳まで
⑥ 小学校卒業以降も利用可能
2. 定めていない

(3) 子の看護休暇制度

小学校就学前の子の看護休暇制度について、就業規則又は労働協約上への定め及び実績を教えてください。実績について、令和4年度（または令和4会計年度）の1年間を対象としてください。

※「子の看護休暇制度」・・・育児・介護休業法により、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員から子の看護等をするために申出があった場合には事業主は原則として休暇を取得させなければなりません。

就業規則又は労働協約上への定め		
有・実績有	有・実績無	無
1	2	3

(4) 介護休暇制度

介護休暇制度の就業規則又は労働協約上への定め及び実績について、あてはまる項目に○をつけてください。実績について、令和4年度（または令和4会計年度）の1年間を対象としてください。

※「介護休暇制度」・・・育児・介護休業法により、従業員から要介護状態にある対象家族を介護するため休暇の申出があった場合には、事業主は原則として休暇を取得させなければなりません。

就業規則又は労働協約上への定め		
有・実績有	有・実績無	無
1	2	3

(5) 不妊治療のための休暇などの制度

①貴事業所で導入している、不妊治療のための制度（目的を不妊治療に特定した制度）として、該当するものに○を付けてください。（複数回答可）

1. 不妊治療のための休暇制度 2. 不妊治療に係る費用等を助成する制度 3. 不妊治療のための通院や休息時間を認める制度 4. 不妊治療のために勤務時間等の柔軟性を高める制度 5. その他（) 6. 不妊治療に特化した制度はない
--

②不妊治療のための各種制度の利用状況

令和4年4月1日から令和5年3月31日までの間に、不妊治療のための各種制度を利用した従業員はいましたか。あてはまるものに○をつけてください。

1. いた	2. いなかった
-------	----------

5. 休業制度

(1) 産前産後休業制度

産前産後休業制度の就業規則又は労働協約上への定め及び実績について、あてはまる項目に○をつけてください。実績について、令和4年度（または令和4会計年度）の1年間を対象としてください。

※産前休業・・・労働基準法により、出産予定日の6週間前から女性従業員の休業の申出があった場合には事業主は就業させることはできません。

※産後休業・・・労働基準法により、事業主は女性従業員を出産の翌日から8週間は就業させることはできません。医師が認めた場合には産後6週間経過後に女性従業員が請求することにより就業することができます。

就業規則又は労働協約上への定め		
有・実績有	有・実績無	無
1	2	3

(2) 育児休業制度

① 育児休業制度を就業規則又は労働協約上に定めていますか。あてはまるものに○をつけてください。

1. 定めている	2. 定めていない
----------	-----------

※「育児休業制度」…育児・介護休業法により、原則として1歳に満たない子どもを養育する従業員から子どもを養育するために休業の申出があった場合には就業させることはできません。

②-1 育児休業制度の利用状況

令和2年10月1日から令和3年9月30日までの間、在職中に出産又は配偶者が出産した従業員数と、そのうち令和4年10月1日までの間に育児休業を開始した従業員（休業申出者を含む）数について、それぞれの人数を記入してください。

	女性	男性
出産者、配偶者出産者（人）	人	人
うち育児休業取得者（人）	人	人

②-2 育児休業の取得期間

②-1で「育児休業取得者」として回答いただいた方の育児休業の取得期間について、男女別にあてはまる人数を記入してください。

	女性	男性
5日未満	人	人
5日～2週間未満	人	人
2週間～1か月未満	人	人
1か月～3か月未満	人	人
3か月から6か月未満	人	人
6か月～12か月未満	人	人
12か月～18か月未満	人	人
18か月～24か月未満	人	人
24か月～36か月未満	人	人
36か月以上	人	人

②取組に関する意向

働き方改革の取組状況についてお伺いします。あてはまるものを1つだけ選んでください。

1. 既に取組んでおり、効果が現れている → a、bへ
2. 既に取組んでいるが、まだ効果は現れていない → bへ
3. 現在取組んでいないが、今後取組む予定
4. 取組むか検討中
5. 取組む予定はない → cへ

a 【「1. 既に取組んでおり、効果が現れている」と回答した方にお伺いします。】

「既に取組んでおり、効果が現れている」場合、どのような効果がありましたか。あてはまるものを選んでください。(複数回答可)

1. 優秀な人材を採用できた
2. 多様な人材の活用ができた
3. 従業員のモチベーションが向上した
4. 従業員の健康が保たれた
5. 業務効率が上がった
6. 売上が上がった
7. 法令遵守（コンプライアンス）ができた
8. コストが削減できた
9. 新商品の開発や新規事業の創設など新たな価値が生まれた
10. その他 ()

b 【「1.既に取組んでおり、効果が現れている」又は「2.既に取組んでいるが、まだ効果は現れていない」と回答した方にお伺いします。】

「働き方改革」に取組むにあたり、従業員の意見を聞いていますか。

1. 聞いている
2. 聞いていない

c 【「5.取組む予定はない」と回答した方にお伺いします。】

「取組む予定はない」とした理由についてあてはまるものを選んでください。(複数回答可)

1. 業務多忙により対応が困難
2. 取組を推進する人材が不足している
3. 取組方法がわからない
4. 取引先や顧客のニーズに応えなければならず対応が困難
5. 従業員の理解不足により取組が困難
6. 現状で特に問題がない
7. その他()

【この設問から 13 ページの「8.多様な働き方（1）多様な働き方」まで、すべての方にお伺いします。】

③- 1 働き方改革で取り組みたいテーマ

働き方改革に取り組むときに、重視する目的にあてはまるものを選んでください。（複数回答可）

- | | |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. 従業員のモチベーション向上2. 人材の確保・育成と定着3. 従業員の心身の健康4. 業務効率や質の向上5. 企業イメージの向上6. 働き方改革関連法等の遵守7. 人件費等のコスト削減8. 新商品の開発や新規事業の創設など新たな価値の創造9. その他（ |) |
|--|---|

③- 2 具体的な取組

具体的にはどのようなテーマについて取り組んでいますか、または取り組みたいと思いますか。あてはまるものを選んでください。（複数回答可）

- | | |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. 長時間労働の是正2. 柔軟（多様）な働き方ができる環境整備（制度の導入）3. 同一労働同一賃金4. 外国人材の活用5. 女性の活躍推進6. 育児・介護と仕事の両立支援7. 人材の確保・育成と定着支援8. 離職者の再就職支援9. 生産性の向上10. 高齢者、障害者など多様な人材の活躍推進11. 治療と仕事の両立支援12. 人事制度の見直し13. ジョブ型雇用（職務給）の導入14. その他（ |) |
|---|---|

※ジョブ型雇用・・・企業が提示した職務内容に対し、必要とする能力や経験がある人を雇用する制度

※職務給・・・従事する職務や業種の種類によって給与を決定する方法

④労働時間削減に向けた取組

労働時間削減のためどのような取組をしていますか。あてはまるものを選んでください。（複数回答可）

1. 残業を行う際の手続きの見直し
2. ノー残業デー、ノー残業ウィーク等の設定
3. 深夜残業の禁止（22 時以降強制消灯など）
4. 業務繁忙に対応した営業時間の設定
5. 勤務間インターバル制度の導入
6. 時間外労働削減による残業代抑制分の賞与への還元
7. その他（)

※勤務間インターバル制度・・・労働者が勤務終了後、一定時間以上の「休息時間」を設けることで生活時間や睡眠時間を確保するもの

⑤年次有給休暇取得促進のための取組

年次有給休暇の取得促進のためどのような取組をしていますか。あてはまるものを選んでください。（複数回答可）

1. 年（月）の初めに計画書を提出
2. 計画年休制度（事業所全体の休業による一斉付与）
3. 計画年休制度（グループ別または個人別の年休の計画的付与）
4. 残余日数を本人に示す
5. 時間・半日単位での分割付与
6. 経営者からの発信
7. 管理・監督者等の率先取得
8. その他（)

⑥働き方改革関連法の改正に対する対応

働き方改革関連法が平成 31 年 4 月から順次適用されていますが、対応はできていますか。あてはまるものを 1 つだけ選んでください。

1. 就業規則または労働協約等を変更した
2. 就業規則または労働協約等を変更予定
3. 就業規則または労働協約等を変更する予定はない
4. 就業規則または労働協約等を変更する必要はない（就業規則の作成が努力義務であるなど）

(2) 企業の取組状況と各指標との関係

①従業員の充足度

採用の状況についてあてはまるものを1つだけ選んでください。

1. 計画どおりの人数で良い人材を採用できた
2. 計画どおりの人数が採用できた
3. 良い人材が採用できたが計画どおりの人数を採用できなかった
4. 計画どおり採用できなかった
5. 応募がなかった
6. 募集を行わなかった

②働き方改革の取組による生産性向上

働き方改革の取組による生産性の向上についてあてはまるものを1つだけ選んでください。

- | | | |
|--------------|-------------|----------|
| 1. 高まっている | 2. やや高まっている | 3. 変わらない |
| 4. やや低くなっている | 5. 低くなっている | 6. わからない |

(3) 課題認識

①働き方改革に取り組むうえでの課題

働き方改革を促進するうえでの課題・問題点としてあてはまるものを選んでください。(複数回答可)

1. 方針や目標の明確化
2. 取組方法やノウハウの不足
3. 業務量に対する適正要員の確保
4. 管理職の意識改革や理解促進
5. 従業員の意識改革や理解促進
6. インフラ整備や制度導入のコスト負担(予算確保)
7. 勤務管理の複雑化や運用の負荷
8. 就業規則や労使協定の変更等手続きの負荷
9. 職場内の雰囲気や風土
10. 社内や従業員同士のコミュニケーションの円滑化
11. その他 ()

②労働時間削減に取り組むうえでの課題

労働時間削減に取り組むうえでの課題・問題点にあてはまるものを選んでください。(複数回答可)

1. 人員または人材が不足している
2. 業務繁閑が激しいまたは突発的業務が生じやすい
3. 所定外時間でないとできない仕事がある
4. 時間外手当を含めて生活給としている従業員がいる
5. 長時間労働が常態化している
6. 納期にゆとりがない、顧客からのノルマが厳しい
7. 仕事の進め方に無駄がある
8. その他 ()

③休暇取得促進に取り組むうえでの課題

休暇取得促進に取り組むうえでの課題・問題点にあてはまるものを選んでください。(複数回答可)

1. 人員または人材が不足している
2. 一部の人に仕事が偏ることがある
3. 突発的業務が生じ易く計画的に休暇を取りにくい
4. 従業員の計画的な休暇取得に対する意識が薄い
5. 納期にゆとりがない、顧客からの要求が厳しい
6. 休んだ分の成果や業績が出せない
7. その他 ()

(4) 行政支援

働き方改革に向けた支援制度

「働き方改革」の推進に関して行政に求めるものを選んでください。(複数回答可)

1. 意識醸成を図るキャンペーンやセミナー、イベントの開催
(先進的な取組を行う企業の情報提供や取組事例の紹介、交流会等)
2. 取組方法を助言・指導する専門家の紹介や専門家の出前講座
3. 専門家による個別診断・指導
4. 活用可能な助成制度などを含む公的支援制度の情報提供
5. 取組を推進する企業の表彰・認定及びPR
6. 取組を推進する企業の入札等における優遇や金融機関と連携した個人融資金利優遇などの制度の情報提供
7. 働き方改革に取り組む企業に対する助成金
8. 特になし
9. その他 ()

7. 高知県ワークライフバランス推進企業認証制度

高知県ワークライフバランス推進企業認証制度の認知と認証取得の有無

「高知県ワークライフバランス推進企業認証制度(※)」についてお聞きます。あてはまるものを1つだけ選んでください。

1. 認証を取得している
2. 制度も内容も知っているが認証を取得していない
3. 制度は聞いたことがあるが、内容までは知らない
4. 制度も内容も知らない

※高知県ワークライフバランス推進企業認証制度・・・誰もが働きやすく、仕事と家庭の両立の推進などの職場環境づくりに積極的に取り組んでいる企業を県が認証する制度

8. 多様な働き方

(1) 多様な働き方

取り組んでいる、又は取り組みたいと思われる働き方についてお聞きます。以下の選択肢からあてはまるものを選んでください（複数回答可）。該当する選択肢がない場合は、空欄で結構です。

また、選んだものについて「①現在取り組んでいる」、「②これから取り組みたい」のいずれかを選んでください。

1. テレワーク	(①現在取り組んでいる ②これから取り組みたい)
2. 週休3日制	(①現在取り組んでいる ②これから取り組みたい)
3. 企業独自の短時間勤務制度 (法律で義務化されているものは除く)	(①現在取り組んでいる ②これから取り組みたい)
4. フレックスタイム制	(①現在取り組んでいる ②これから取り組みたい)
5. 副業・兼業	(①現在取り組んでいる ②これから取り組みたい)
6. ジョブ型雇用（職務給）	(①現在取り組んでいる ②これから取り組みたい)
7. その他（ ）	(①現在取り組んでいる ②これから取り組みたい)

※テレワーク・・・情報通信技術を活用した時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方

※週休3日制・・・1週間のうち3日間を休日とする制度

※短時間勤務制度・・・フルタイム勤務と比べ、1週間の所定労働時間が短い勤務制度。本調査での「短時間勤務制度」は、育児・介護休業法で義務化されているものを除いた、企業独自の取組が対象となります。

※フレックスタイム制・・・労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることによって、生活と業務との調和を図りながら効率的に働くことができる制度

※副業・兼業・・・本業とは別に、本業の労働時間外に他の会社等の業務に従事することで、企業に雇用される場合と、個人事業主（フリーランス等）である場合の両方を指します。

※ジョブ型雇用・・・企業が提示した職務内容に対し、必要とする能力や経験がある人を雇用する制度

※職務給・・・従事する職務や業種の種類によって給与を決定する方法

(2) テレワーク

① (1) でテレワークに「取り組んでいる」と答えた方に伺います。

テレワークを実施したことで得られた効果はありますか。あてはまるものを選んでください。(複数回答可)

1. 従業員の通勤時間の短縮
2. 柔軟な勤務時間の設定
3. 労働時間の削減
4. 育児や介護と仕事の両立
5. 業務の効率・生産性の向上
6. 優秀・多様な人材の確保、雇用維持
7. 地震や台風など災害時の対応
8. 感染症の拡大防止
9. オフィスに係る経費の削減
10. その他 ()

② (1) でテレワークに「取り組んでいる」と回答した方に伺います。

テレワークを実施した際に生じた課題はありますか。あてはまるものを選んでください。(複数回答可)

1. 労働時間の管理が難しい
2. 機器の導入・ネットワーク環境（LAN等の整備）が難しい
3. 情報セキュリティの確保に不安がある
4. 仕事の進捗管理や勤務評価が難しい
5. テレワークに適した仕事（業務）が少ない
6. 従業員間のコミュニケーションに問題がある
7. 導入・実施にコストがかかる
8. その他 ()

③ (1) でテレワークに「取り組んでいる」又は「取り組みたい」と回答しなかった方に伺います。

テレワークに取り組まない理由は何ですか。あてはまるものを選んでください。(複数回答可)

1. 労働時間の管理が難しい
2. 機器の導入・ネットワーク環境（LAN等の整備）が難しい
3. 情報セキュリティの確保に不安がある
4. 仕事の進捗管理や勤務評価が難しい
5. テレワークに適した仕事（業務）が少ない
6. 従業員間のコミュニケーションに問題がある
7. 導入・実施にコストがかかる
8. その他 ()

(3) 副業と兼業

副業・兼業とは、2つ以上の仕事を掛け持つことであり、企業に雇用される形で行うもの（正社員、パート、アルバイト等）、自ら起業して事業主として行うもの、コンサルタント等として請負や委任といった形で行うものなど、様々な形態があります。

①副業・兼業による外部人材の活用を行っていますか、また行いたいでしょうか。（○は1つだけ）

1.	これまで副業・兼業による外部人材を活用した実績があり、今後も行いたい	→a ^
2.	これまで副業・兼業による外部人材を活用した実績はあるが、今後は行わない	→a ^
3.	これまで副業・兼業による外部人材を活用した実績は無いが、今後は行いたい又は検討したい	→a ^
4.	これまで副業・兼業による外部人材を活用した実績は無く、今後は行わない	
5.	分からない、不明	

a【①で1～3のいずれかに回答した方にお伺いします。】

副業・兼業による外部人材を活用した・活用したい理由について教えてください。（複数回答可）

1.	人材不足の解消
2.	従業員がコア業務に集中できる
3.	新規事業推進の戦力
4.	新たな知識・経営資源の獲得
5.	業務の効率化
6.	人件費の削減
7.	人脈拡大
8.	人材育成・従業員のスキル向上
9.	その他（具体的に： _____）

②副業・兼業による外部人材を活用する際の課題・問題点等がありましたら教えてください。（複数回答可）

1.	求める人材とのミスマッチ
2.	費用対効果があわない
3.	対象業務の切り出しが難しい
4.	労務管理上（労働時間・給与管理等）の問題
5.	労務管理上（労働災害等）の問題
6.	ノウハウ・機密情報の流出の懸念
7.	マネジメント・管理方法が不明
8.	契約書の作成方法がわからない
9.	マッチングの機会が少ない
10.	その他（具体的に： _____）
11.	特になし

③従業員が他の事業所で副業・兼業を行うことを認めていますか。(○は1つだけ)

1. 社内規定上又は社内の運用により認めており、実際に認めたことがある
2. 社内規定上又は社内の運用では認めているが、認めた実績はない
3. 社内規定又は社内の運用により認めていない

9. ハラスメント対策

(1) 「ハラスメント」を防止するための対策に取り組んでいますか。1～4のハラスメントについて、それぞれ、①又は②のいずれかを選んでください。

1. セクシャルハラスメント	(①現在取り組んでいる ②取り組んでいない)
2. パワーハラスメント	(①現在取り組んでいる ②取り組んでいない)
3. 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント	(①現在取り組んでいる ②取り組んでいない)
4. カスタマーハラスメント	(①現在取り組んでいる ②取り組んでいない)

※カスタマーハラスメント…顧客等からのクレーム・言動のうち、当該クレーム・言動の要求の内容の妥当性に照らして、当該要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当なものであって、当該手段・態様により、労働者の就業環境が害されるもの

(2) 過去3年間に、「ハラスメント」に関する相談実績又は該当する事案はありましたか。1～4のハラスメントについて、それぞれ①又は②のいずれかを選んでください。

1. セクシャルハラスメント	(①あった ②なかった)
2. パワーハラスメント	(①あった ②なかった)
3. 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント	(①あった ②なかった)
4. カスタマーハラスメント	(①あった ②なかった)

10. 人材の確保・定着

(1) 能力開発・向上支援

①従業員への能力開発・向上支援に関する、過去1年間の取組状況及び取組内容について、あてはまるものを選んでください。(複数回答可)

1. 取組を行った
①OJTの実施 ②プログラムの提供 (外部講師を招いた研修の実施など)
③費用面での支援 (資格取得に対する補助など)
④時間面での支援 (時間外労働の免除、休暇制度など)
⑤リスキングの推進
⑥その他 (具体的に: _____)
2. 取組は行っていない

※OJT…「On the Job Training (オンザジョブトレーニング)」の略で、職場の上司や先輩が、部下や後輩に対して、実際の仕事を通じて指導し、知識、技術などを身に付けさせる教育方法

※リスキング…企業の経営戦略等のもと、従業員が、今後の新たな業務などで必要となる知識やスキルを習得すること

②従業員のリスクリングを推進する際に、在籍型出向が活用できることをご存じでしたか。
あてはまるものを選んでください。

1. 知っていた
①活用している ②活用予定あり
③検討中 ④活用予定なし
2. 知らなかった

(2) 賃上げの実施状況

①賃金引上げについて過去1年間の実施状況及び今後の実施予定、また実施内容について教えてください。

1. 過去1年間に賃金の引上げを行った →aへ
①ベースアップ ②初任給の引上げ
③一時金（インフレ手当など）の支給 ④賞与の増額
⑤その他（具体的に：）
2. 今後1年間に賃金の引上げを行う予定がある
①ベースアップ ②初任給の引上げ
③一時金（インフレ手当など）の支給 ④賞与の増額
⑤その他（具体的に：）
3. 検討中
4. 賃金を上げる予定はない

a 【「1. 過去1年間に賃金の引上げを行った」と回答した方にお伺いします。】

賃上げの実施内容に関して、具体的に教えてください（金額、割合（%）等）。

【実施内容記載欄】

(3) 奨学金返還支援

①奨学金を返還している従業員に対して、何らかの支援を行っていますか。あてはまるものを選んでください。

なお、「1.支援を行っている」を選んだ場合は「ア」について、「2.支援を行っていない」を選んだ場合は「イ」についてもご回答をお願いします。

1. 支援を行っている

→【ア 具体的な支援内容について、あてはまるものを1つ選んでください。】

- ①奨学金返還手当の支給 ②奨学金の代理返還
③その他 ()

2. 支援を行っていない

→【イ 今後新たに取組を行う予定の有無について、あてはまるものを1つ選んでください。】

① 予定がある 又は 検討したい

→ 具体的な支援予定（又は検討）の内容について、あてはまるものを1つ選んでください。

- (ア) 奨学金返還手当の支給 (イ) 奨学金の代理返還
(ウ) その他 ()

② 予定はない

→ 理由としてあてはまるものを選んでください。（複数選択可）

- (ア) 必要性を感じない (イ) 実施したいが、現在の経営状況では対応が難しい
(ウ) 奨学金を返還していない他の従業員とのバランス上、支援は難しい
(エ) その他 ()

②行政が次のア又はイのような助成制度を設けた場合の活用意向について、お聞きます。

アとイ、それぞれについて、あてはまるものを1つ選んでください。

ア 自社で従業員の奨学金返還支援制度（返還手当の支給、代理返還等）を設けて支援を行う企業に対し、要した経費の一部を行政が助成。

1. 活用したい
2. 検討したい
3. 活用するつもりはない
4. その他 ()

イ 県内企業に就職して一定期間就業した従業員に対し、奨学金返還額の一部を行政が助成。企業は、助成額の一部を負担。

1. 活用したい
2. 検討したい
3. 活用するつもりはない
4. その他 ()

ご協力ありがとうございました。

調査票は、返信用の封筒に入れて、お近くの郵便ポストへ投函してください。