

第3章 個人調査の集計結果

1 回答者の属性

(1) 性別・年代構成

「40代」が28.8%と最も高い

回答のあった従業員は1,147人で、男女別の内訳は男性39.7%、女性51.7%となっている。

年代別でみると、「40代」(28.8%)が最も高く、次いで「50代」(27.5%)、「30代」(19.5%)となっている。

男女別でみると、男性で「40代」(29.2%)、女性で「40代」(28.7%)が最も高くなっている。

企業規模別でみると、「5～9人」、「10～29人」、「300人以上」では「50代」が、それ以外の規模では「40代」が最も高くなっている。

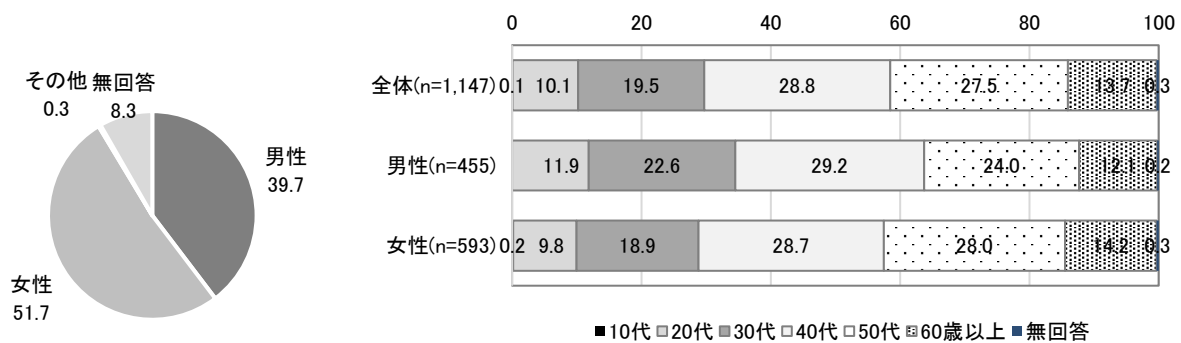


図1 性別回答状況 (単位: %)

図2 年代別回答状況 (単位: %)

表1 性別・年代構成

(単位: 人、%)

		回答数	10代	20代	30代	40代	50代	60歳以上	無回答
調査個人計		1,147	1	116	224	330	315	157	4
		100.0	0.1	10.1	19.5	28.8	27.5	13.7	0.3
令和3年調査		1,328	0.5	11.4	20.9	32.2	23.6	11.0	0.4
性別	男性	455	0.0	11.9	22.6	29.2	24.0	12.1	0.2
	女性	593	0.2	9.8	18.9	28.7	28.0	14.2	0.3
	その他	4	X	X	X	X	X	X	X
	無回答	95	0.0	4.2	6.3	27.4	42.1	18.9	1.1
企業規模	5～9人	126	0.0	5.6	11.9	24.6	31.7	26.2	0.0
	10～29人	362	0.3	8.3	22.9	24.3	28.7	15.2	0.3
	30～49人	168	0.0	14.3	17.3	35.1	19.6	13.1	0.6
	50～99人	145	0.0	10.3	17.9	31.0	27.6	13.1	0.0
	100～299人	208	0.0	10.6	17.8	33.7	27.9	9.6	0.5
	300人以上	124	0.0	14.5	25.0	26.6	29.0	4.8	0.0
	無回答	14	0.0	0.0	21.4	28.6	28.6	14.3	7.1
配偶者	有	752	0.0	3.7	17.2	30.7	31.3	17.0	0.1
	無	392	0.3	21.9	24.2	25.3	20.4	7.4	0.5
	無回答	3	X	X	X	X	X	X	X

職種「その他」の主なもの 医療・介護職、建設作業員、運送業務など

※ 性別「その他」、配偶者「無回答」と回答した方は少数のため、年代構成を「X」と記載しています。

(2) 雇用形態

「正社員」が 78.5%

雇用形態については、「正社員」が 78.5%、「非正社員」が 19.0%となっている。

年代別では、60 歳以上を除くいずれの年代も「正社員」が最も多い。一方、60 歳以上では、非正社員が 52.2%となっている。

男女別でみると、「正社員」の割合は、男性が 92.3%、女性が 69.0%となっている。

勤続年数別でみると、勤続 5 年以上は、「正社員」が約 8 割となっている。

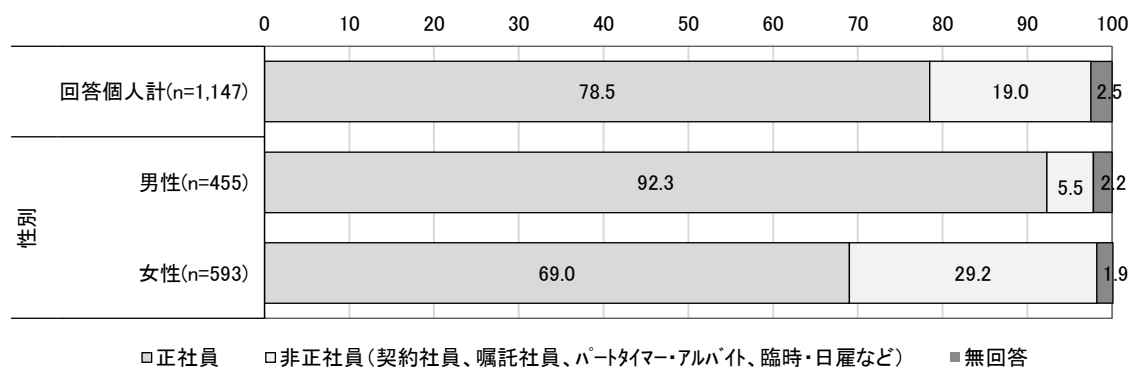


図 3 雇用形態 (単位：%)

表 2 雇用形態

(単位：人、%)

		回答数	正社員	非正社員	無回答
調査個人計		1,147	900	218	29
		100.0	78.5	19.0	2.5
令和3年調査		1,328	78.2	19.6	2.3
性別	男性	455	92.3	5.5	2.2
	女性	593	69.0	29.2	1.9
年代	10 代、20 代	117	94.0	5.1	0.9
	30 代	224	81.3	15.2	3.6
	40 代	330	87.6	11.5	0.9
	50 代	315	78.4	18.1	3.5
	60 歳以上	157	44.6	52.2	3.2
勤続年数	3年未満	201	73.6	23.4	3.0
	3年以上5年未満	151	74.8	24.5	0.7
	5年以上 10 年未満	248	79.8	19.0	1.2
	10 年以上 20 年未満	318	79.2	16.4	4.4
	20 年以上	220	83.2	15.5	1.4

「その他」の主なもの 短時間正社員・契約社員 など

(3) 配偶者の有無

配偶者が「有」は、65.6%

配偶者が「有」は65.6%となっている。

男女別でみると、男性の65.1%、女性の64.1%が、配偶者が「有」となっている。

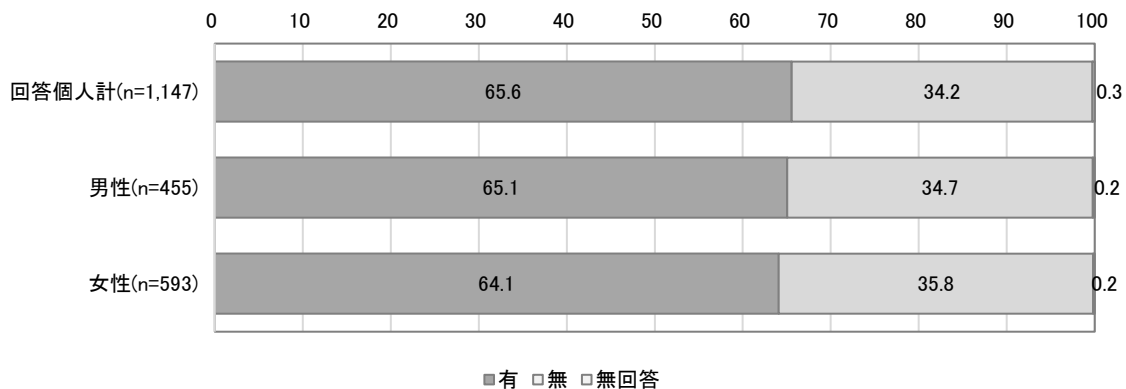


図4 配偶者の有無 (単位：%)

表3 配偶者の有無

(単位：人、%)

		回答数	有	無	無回答
調査個人計		1,147	752	392	3
		100.0	65.6	34.2	0.3
令和3年調査		1,328	62.4	37.0	0.6
性別	男性	455	65.1	34.7	0.2
	女性	593	64.1	35.8	0.2
年代	10代、20代	117	23.9	74.4	1.7
	30代	224	57.6	42.4	0.0
	40代	330	70.0	30.0	0.0
	50代	315	74.6	25.4	0.0
	60歳以上	157	81.5	18.5	0.0
企業規模	5～9人	126	66.7	33.3	0.0
	10～29人	362	64.1	35.9	0.0
	30～49人	168	63.7	35.7	0.6
	50～99人	145	66.2	33.8	0.0
	100～299人	208	70.7	28.8	0.5
	300人以上	124	61.3	38.7	0.0

(4) 配偶者の扶養

配偶者の扶養が「有」は 24.5%

配偶者の扶養が「有」は、24.5%となっている。

男女別でみると、男性の 47.6%、女性の 7.1%が、配偶者の扶養が「有」となっている。

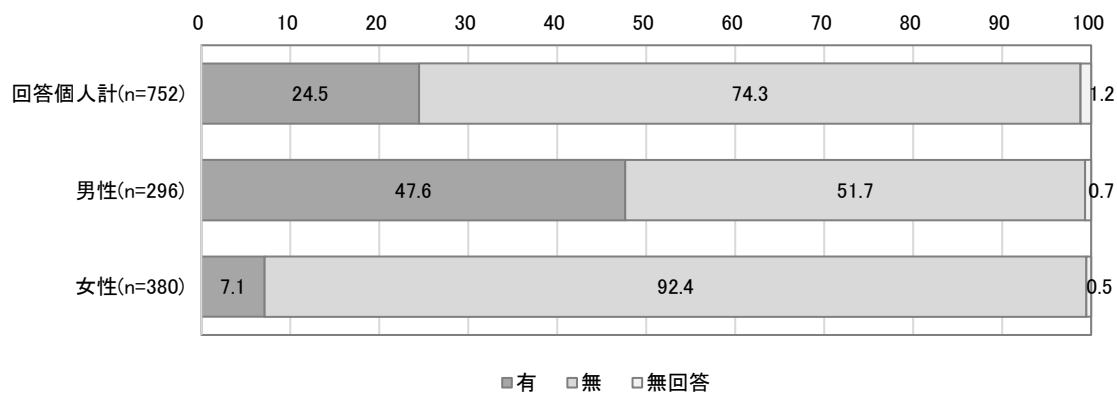


図5 配偶者の扶養 (単位：%)

表4 配偶者の扶養

(単位：人、%)

		回答数	有	無	無回答
調査個人計		752	184	559	9
		100.0	24.5	74.3	1.2
令和3年調査		829	33.2	65.6	1.2
性別	男性	296	47.6	51.7	0.7
	女性	380	7.1	92.4	0.5
年代	10代、20代	28	28.6	67.9	3.6
	30代	129	26.4	72.9	0.8
	40代	231	22.5	76.2	1.3
	50代	235	24.7	74.0	1.3
	60歳以上	128	25.0	74.2	0.8
企業規模	5～9人	84	25.0	71.4	3.6
	10～29人	232	26.7	72.4	0.9
	30～49人	107	27.1	72.9	0.0
	50～99人	96	16.7	82.3	1.0
	100～299人	147	21.1	78.2	0.7
	300人以上	76	27.6	69.7	2.6

(5) 配偶者の就業

配偶者の就業が「有」は86.4%

配偶者の就業が「有」は、86.4%となっている。

男女別でみると、男性の80.4%、女性の92.6%が、配偶者の就業が「有」となっている。

配偶者が就業している割合を年代別でみると、40代、50代が9割以上となっている。

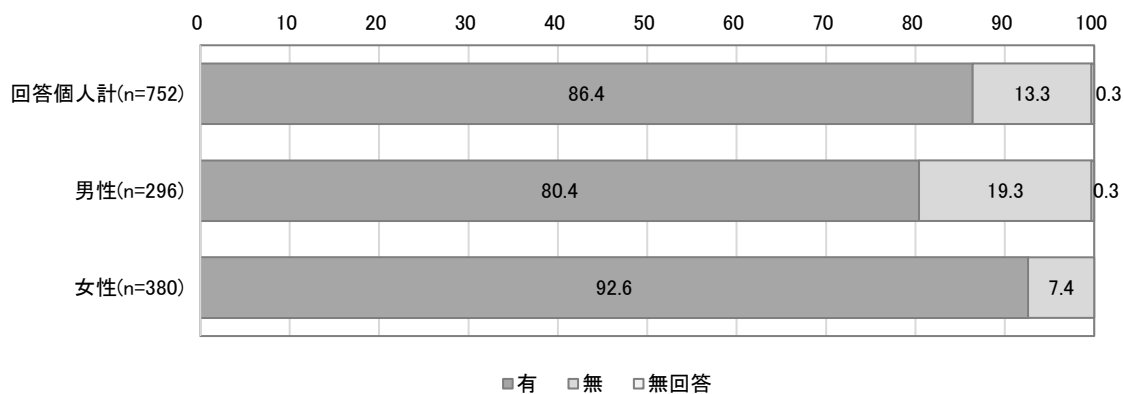


図6 配偶者の就業 (単位：%)

表5 配偶者の就業

(単位：人、%)

		回答数	有	無	無回答
調査個人計		752	650	100	2
		100.0	86.4	13.3	0.3
令和3年調査		829	81.9	17.5	0.6
性別	男性	296	80.4	19.3	0.3
	女性	380	92.6	7.4	0.0
年代	10代、20代	28	85.7	14.3	0.0
	30代	129	86.0	13.2	0.8
	40代	231	90.5	9.1	0.4
	50代	235	90.2	9.8	0.0
	60歳以上	128	72.7	27.3	0.0
企業規模	5～9人	84	77.4	20.2	2.4
	10～29人	232	87.1	12.9	0.0
	30～49人	107	87.9	12.1	0.0
	50～99人	96	92.7	7.3	0.0
	100～299人	147	89.8	10.2	0.0
	300人以上	76	80.3	19.7	0.0

(6) 子どもの有無

子どもが「有」は 62.9%

子どもが「有」は 62.9%、「無」は 35.7%となっている。

雇用形態別でみると、子どもが「有」は、「正社員」で 58.9%、「非正社員」で 81.7%となっている。

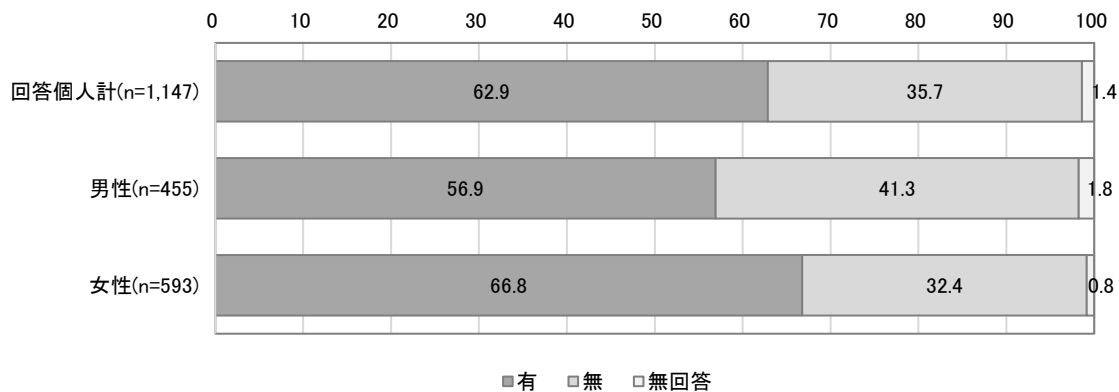


図7 子どもの有無 (単位: %)

表6 子どもの有無

(単位: 人、%)

		回答数	有	無	無回答
調査個人計		1,147	721	410	16
		100.0	62.9	35.7	1.4
令和3年調査		1,328	60.0	39.0	1.0
性別	男性	455	56.9	41.3	1.8
	女性	593	66.8	32.4	0.8
年代	10代、20代	117	12.8	83.8	3.4
	30代	224	51.3	48.2	0.4
	40代	330	67.9	31.5	0.6
	50代	315	75.9	23.5	0.6
	60歳以上	157	80.3	15.9	3.8
雇用形態	正社員	900	58.9	40.1	1.0
	非正社員	218	81.7	16.5	1.8
企業規模	5～9人	126	66.7	29.4	4.0
	10～29人	362	61.6	38.1	0.3
	30～49人	168	60.1	38.7	1.2
	50～99人	145	65.5	33.8	0.7
	100～299人	208	67.8	30.3	1.9
	300人以上	124	53.2	45.2	1.6

(7) 勤務先の業種

「医療、福祉」が30.2%、「製造業」が14.8%

勤務先の業種は、「医療、福祉」の30.2%が最も高く、次いで「製造業」14.8%、「卸売業、小売業」12.4%、「サービス業(他に分類されないもの)」10.6%となっている。

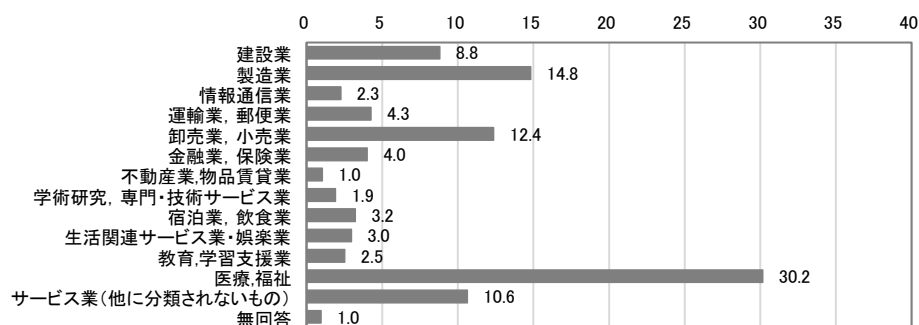


図8 勤務先の業種（全体）（単位：％）

表7 勤務先の業種

（単位：人、％）

		回答事業所数	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、飲食業	娯楽業、生活関連サービス業	教育、学習支援業	医療、福祉	サービス業(他に分類されないもの)	無回答
調査個人計		1,147	101	170	26	49	142	46	12	22	37	34	29	346	122	11
		100.0	8.8	14.8	2.3	4.3	12.4	4.0	1.0	1.9	3.2	3.0	2.5	30.2	10.6	1.0
令和3年調査		1,328	7.9	17.1	1.3	4.8	14.8	5.5	0.8	2.9	3.4	2.8	3.2	22.6	12.0	1.1
性別	男性	455	13.4	19.3	3.5	6.6	14.9	4.2	1.1	3.5	2.6	3.3	1.3	13.4	11.4	1.3
	女性	593	5.1	11.3	1.2	2.4	10.3	4.2	1.0	0.8	4.0	2.5	3.7	43.3	9.4	0.7
年代	10代、20代	117	10.3	16.2	5.1	5.1	12.0	4.3	0.9	1.7	1.7	6.8	3.4	18.8	12.8	0.9
	30代	224	8.5	17.0	2.7	2.7	11.6	7.1	2.2	2.2	0.9	2.2	4.0	28.1	10.3	0.4
	40代	330	7.9	13.9	3.6	3.0	13.6	3.3	0.3	2.4	3.3	3.3	2.4	33.0	8.8	0.9
	50代	315	11.4	15.2	0.3	5.4	12.4	3.2	1.0	1.0	4.8	2.2	0.3	30.8	10.8	1.3
	60歳以上	157	4.5	12.1	0.6	6.4	11.5	1.9	1.3	2.5	4.5	1.9	4.5	34.4	13.4	0.6
企業規模	5～9人	126	10.3	7.9	0.0	2.4	7.1	1.6	0.0	0.8	0.8	2.4	2.4	44.4	19.0	0.8
	10～29人	362	10.8	9.9	3.3	6.4	15.5	2.5	0.3	3.6	1.9	1.7	3.0	32.3	8.3	0.6
	30～49人	168	7.7	28.0	4.2	1.2	16.1	0.6	0.0	3.6	3.6	3.6	3.0	19.6	8.3	0.6
	50～99人	145	6.2	21.4	0.7	4.8	6.9	2.8	2.8	1.4	4.8	2.1	4.1	31.0	10.3	0.7
	100～299人	208	4.8	16.3	2.9	3.4	11.5	5.8	0.0	0.0	4.8	5.8	1.4	30.3	12.0	1.0
	300人以上	124	12.9	8.1	0.0	5.6	12.1	14.5	5.6	0.0	4.8	3.2	0.8	20.2	11.3	0.8

(8) 勤続先の企業規模

「10～29 人」が 31.6%、「100～299 人」が 18.1%

勤務先の企業規模は、「10～29 人」の 31.6%が最も高く、次いで「100～299 人」18.1%、「30～49 人」14.6%、「50～99 人」12.6%となっている。

男女別でみると、男女とも「10～29 人」が最も多く、次いで「男性」では「30～49 人」が 15.8%、「女性」では「100～299 人」が 18.7%となっている。

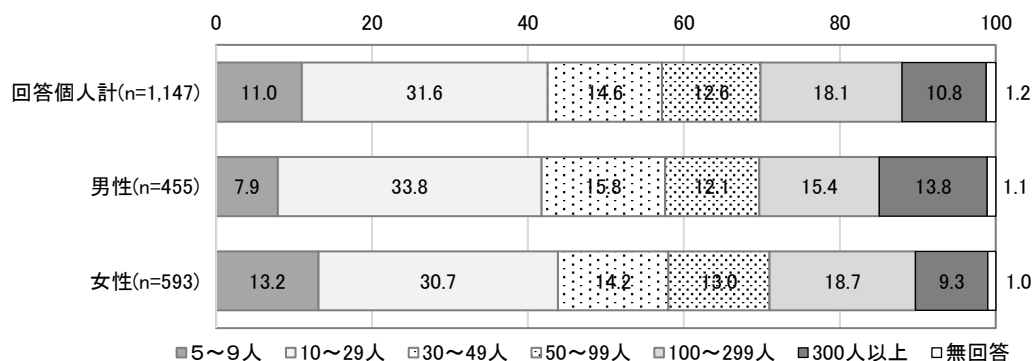


図9 勤続先の企業規模 (単位：%)

表8 勤続先の企業規模

(単位：人、%)

		合計	5～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上	無回答
調査個人計		1,147	126	362	168	145	208	124	14
		100.0	11.0	31.6	14.6	12.6	18.1	10.8	1.2
令和3年調査		1,328	14.5	29.7	9.4	12.9	17.6	14.8	1.2
性別	男性	455	7.9	33.8	15.8	12.1	15.4	13.8	1.1
	女性	593	13.2	30.7	14.2	13.0	18.7	9.3	1.0
年代	10代、20代	117	6.0	26.5	20.5	12.8	18.8	15.4	0.0
	30代	224	6.7	37.1	12.9	11.6	16.5	13.8	1.3
	40代	330	9.4	26.7	17.9	13.6	21.2	10.0	1.2
	50代	315	12.7	33.0	10.5	12.7	18.4	11.4	1.3
	60歳以上	157	21.0	35.0	14.0	12.1	12.7	3.8	1.3

(9) 勤続年数

「10年以上20年未満」が27.7%

勤続年数は、「10年以上20年未満」が27.7%と最も高くなっている。次いで、「5年以上10年未満」(21.6%)、「20年以上」(19.2%)、「3年未満」(17.5%)となっている。

男女別でみると、男女ともに「10年以上20年未満」が最も高く、男性が27.0%、女性が28.8%となり、次いで、男性は「20年以上」が24.0%、女性は「5年以上10年未満」が24.6%、となっている。

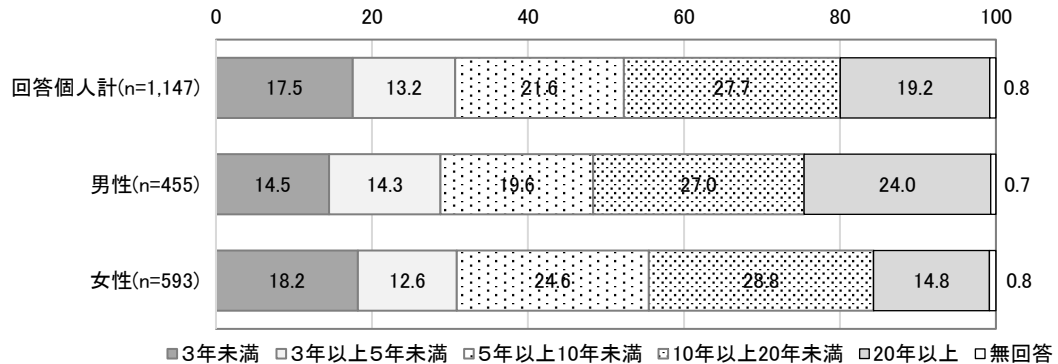


図 10 勤続年数 (単位：%)

表 9 勤続年数

(単位：人、%)

			回答数	3年未満	3年以上5年未満	5年以上10年未満	10年以上20年未満	20年以上	無回答
調査個人計			1,147	201	151	248	318	220	9
			100.0	17.5	13.2	21.6	27.7	19.2	0.8
令和3年調査			1,328	15.8	13.7	23.9	28.5	17.1	1.0
性別	男性		455	14.5	14.3	19.6	27.0	24.0	0.7
	女性		593	18.2	12.6	24.6	28.8	14.8	0.8
年代	10代、20代		117	32.5	35.0	29.1	0.0	0.0	3.4
	30代		224	21.4	10.3	30.4	37.5	0.4	0.0
	40代		330	16.1	10.6	22.7	30.0	19.7	0.9
	50代		315	13.7	9.8	15.6	30.8	29.8	0.3
	60歳以上		157	11.5	13.4	14.0	23.6	37.6	0.0
企業規模	5～9人		126	12.7	15.1	19.0	34.9	18.3	0.0
	10～29人		362	20.4	12.7	23.2	24.0	19.1	0.6
	30～49人		168	16.7	13.7	19.0	29.8	19.0	1.8
	50～99人		145	15.9	12.4	24.1	26.9	20.7	0.0
	100～299人		208	19.2	13.5	24.0	25.5	16.8	1.0
	300人以上		124	14.5	12.9	17.7	33.1	21.8	0.0
雇用形態	正社員	男性	420	14.3	13.8	20.2	26.7	24.3	0.7
		女性	409	17.6	11.5	25.2	29.6	15.4	0.7
	非正社員	男性	25	16.0	24.0	12.0	24.0	24.0	0.0
		女性	173	20.2	16.2	24.9	23.7	14.5	0.6

(10) 現在の会社での役職

「役職にはついていない」が 59.4%

現在の会社での役職については、「役職にはついていない」が 59.4%と最も高くなっている。次に、「係長級」で 10.6%、「課長級」で 10.2%、「部長級」で 5.5%と続いている。

男女別でみると、「役職にはついていない」は男性で 44.6%、女性で 72.3%となっている。

年代別でみると、いずれの年代も「役職にはついていない」が最も高くなっている。特に、「10代、20代」では 83.8%、「30代」で 68.8%、「40代」で 57.6%となっている。

雇用形態別でみると、正社員の女性で「役職にはついていない」が 64.0%、非正社員の女性で 83.8%となっている。

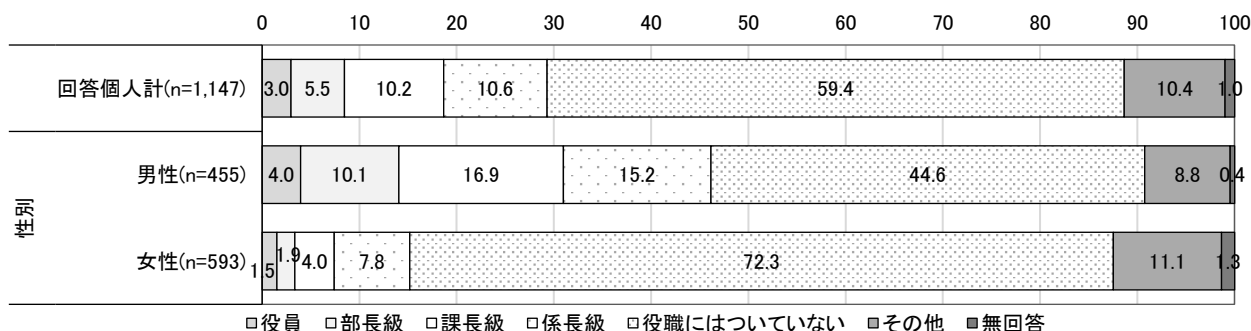


図 11 現在の会社での役職 (単位：%)

表 10 現在の会社での役職

(単位：人、%)

		回答数	役員	部長級	課長級	係長級	役職にはついていない	その他	無回答
調査個人計		1,147	34	63	117	122	681	119	11
		100.0	3.0	5.5	10.2	10.6	59.4	10.4	1.0
令和3年調査		1,328	3.0	4.1	9.0	10.2	61.9	10.5	1.3
性別	男性	455	4.0	10.1	16.9	15.2	44.6	8.8	0.4
	女性	593	1.5	1.9	4.0	7.8	72.3	11.1	1.3
年代	10代、20代	117	1.7	0.0	0.9	3.4	83.8	8.5	1.7
	30代	224	2.7	2.2	3.1	12.1	68.8	11.2	0.0
	40代	330	0.0	6.1	14.5	13.6	57.6	7.6	0.6
	50代	315	3.8	7.6	15.6	11.7	50.5	9.8	1.0
	60歳以上	157	8.9	8.9	7.0	5.7	49.7	17.8	1.9
雇用形態	正社員								
	男性	420	3.8	10.2	18.3	15.7	43.3	8.1	0.5
	女性	25	0.0	12.0	0.0	4.0	64.0	20.0	0.0
	非正社員								
	男性	409	2.2	2.2	5.4	10.8	68.2	10.5	0.7
	女性	173	0.0	0.6	1.2	0.0	83.8	12.7	1.7

(11) 1か月の平均残業時間

「残業していない」が35.7%、「10時間未満」が34.6%

1か月の平均残業時間は、「残業していない」が35.7%と最も高くなっている。次いで、「10時間未満」（34.6%）、「10～45時間未満」（24.5%）となっている。

男女別でみると、男性で「10～45時間未満」（36.0%）が、女性で「残業していない」（42.5%）が最も高くなっている。

年代別でみると、「10代、20代」（44.4%）、「40代」（37.3%）で「10時間未満」が、他の年代は「残業していない」が最も高くなっている。

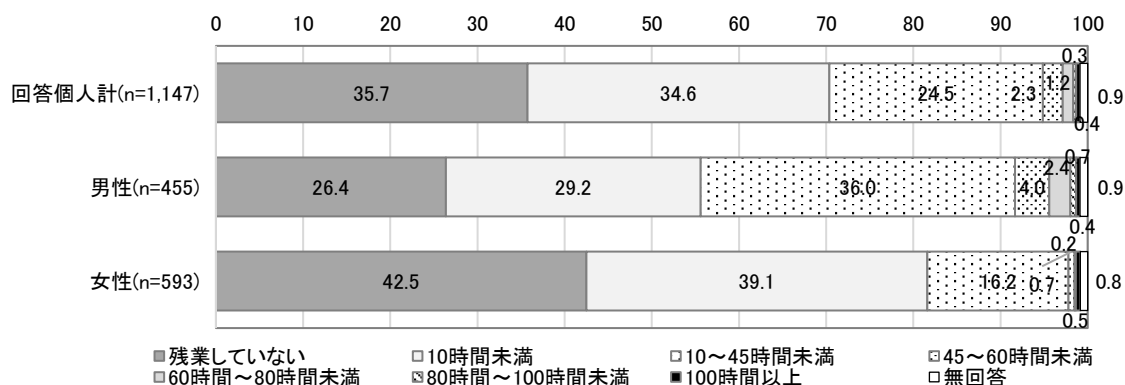


図 12 1か月の平均残業時間 （単位：％）

表 11 1か月の平均残業時間

（単位：人、％）

		回答数	い 残業 業していな	1 0 時間未 満	未 満 1 0 ～ 4 5 時 間	未 満 4 5 ～ 6 0 時 間	未 満 6 0 ～ 8 0 時 間	間 未 満 8 0 ～ 1 0 0 時	上 1 0 0 時 間以	無 回 答
調査個人計		1,147	410	397	281	26	14	4	5	10
		100.0	35.7	34.6	24.5	2.3	1.2	0.3	0.4	0.9
令和3年調査		1,328	30.5	37.5	26.1	3.2	0.2	0.2	0.2	2.0
性別	男性	455	26.4	29.2	36.0	4.0	2.4	0.7	0.4	0.9
	女性	593	42.5	39.1	16.2	0.7	0.2	0.0	0.5	0.8
年代	10代、20代	117	16.2	44.4	35.9	1.7	0.9	0.0	0.0	0.9
	30代	224	34.8	33.0	26.8	2.7	1.3	0.4	0.4	0.4
	40代	330	32.1	37.3	24.8	1.2	2.1	0.9	0.3	1.2
	50代	315	37.8	33.3	24.8	2.9	0.3	0.0	0.6	0.3
	60歳以上	157	54.8	27.4	12.1	3.2	0.6	0.0	0.6	1.3
企業規模	5～9人	126	49.2	28.6	19.8	0.8	0.0	0.0	0.8	0.8
	10～29人	362	41.4	31.2	21.5	2.5	1.9	0.3	0.3	0.8
	30～49人	168	41.1	35.7	18.5	1.8	1.2	0.0	0.0	1.8
	50～99人	145	36.6	37.2	23.4	2.1	0.0	0.0	0.7	0.0
	100～299人	208	27.4	41.3	26.0	1.9	1.4	1.0	0.5	0.5
	300人以上	124	12.9	33.9	45.2	4.8	1.6	0.8	0.0	0.8

(12) 令和5年、又は5年度の年次有給休暇の取得状況

年次有給休暇平均取得率は52.6%

年次有給休暇の平均付与日数は21.1日、平均取得（消化）日数は11.1日、平均取得率は52.6%となっている。

平均取得率は、男女別でみると、男性が45.5%、女性が57.3%で、女性が高くなっている。

企業規模別でみると、「300人以上」では45.7%と、他の企業規模に比べてやや低くなっている。

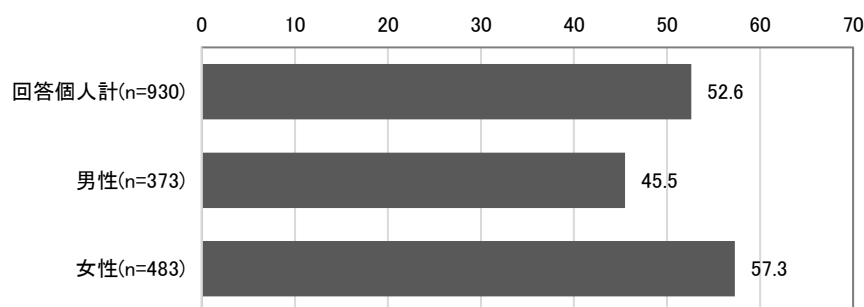


図13 有給休暇の平均取得率（単位：%）

表12 年次有給休暇の取得状況

（単位：人、日、%）

		回答数	(1)付与日数(前年からの繰り越しは除く)	(2)取得(消化)した日数	平均取得率
調査個人計		930	21.1	11.1	52.6
令和3年調査		1,106	19.6	8.4	42.9
性別	男性	373	22.2	10.1	45.5
	女性	483	20.6	11.8	57.3
年代	10代、20代	92	16.6	8.3	50.0
	30代	184	20.5	11.1	54.1
	40代	281	21.2	11.6	54.7
	50代	258	22.4	11.0	49.1
	60歳以上	112	22.5	12.2	54.2
企業規模	5～9人	82	20.6	11.3	54.9
	10～29人	269	20.1	10.8	53.7
	30～49人	142	20.5	9.9	48.3
	50～99人	125	22.8	12.1	53.1
	100～299人	190	20.8	11.7	56.3
	300人以上	110	23.2	10.6	45.7

(13) 労働組合加入状況

労働組合が「ない」が 63.5%、「あって加入している」は 16.0%

労働組合の加入状況は、労働組合が「ない」の 63.5%が最も高く、次いで「あって加入している」16.0%、「わからない」15.6%となっている。

年代別でみると、「10代、20代」を除くいずれの年代においても、「ない」の回答割合が最も高く、「10代、20代」では、「わからない」が最も高くなっている。

企業規模別でみると、「300人以上」では「あって加入している」が 37.9%と約4割に対し、他の規模では2割に満たない。

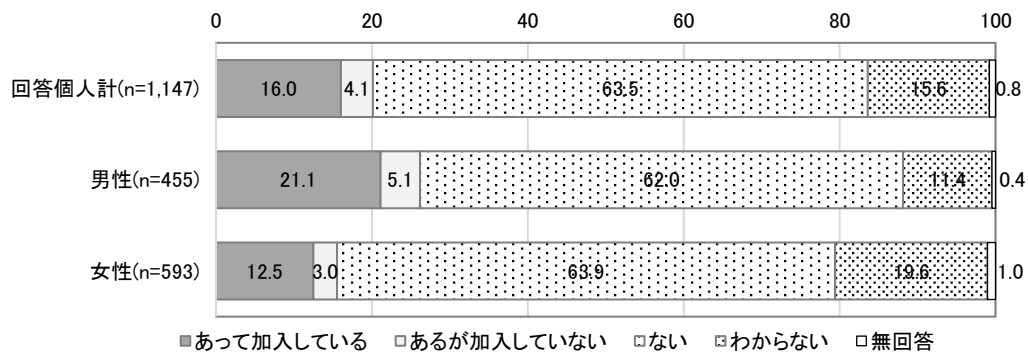


図 14 労働組合の加入状況 (単位：%)

表 13 労働組合加入状況

(単位：人、%)

		回答数	あって加入している	あるが加入していない	ない	わからない	無回答
調査個人計		1,147	184	47	728	179	9
		100.0	16.0	4.1	63.5	15.6	0.8
令和3年調査		1,328	16.4	5.7	59.8	16.6	1.5
性別	男性	455	21.1	5.1	62.0	11.4	0.4
	女性	593	12.5	3.0	63.9	19.6	1.0
年代	10代、20代	117	29.1	0.9	30.8	36.8	2.6
	30代	224	21.9	4.5	49.6	22.8	1.3
	40代	330	15.5	3.6	66.7	13.6	0.6
	50代	315	10.8	5.4	74.3	9.5	0.0
	60歳以上	157	10.2	4.5	79.0	6.4	0.0
企業規模	5～9人	126	6.3	1.6	76.2	15.9	0.0
	10～29人	362	11.6	0.8	70.4	15.7	1.4
	30～49人	168	16.1	3.0	66.7	13.7	0.6
	50～99人	145	13.1	4.1	65.5	16.6	0.7
	100～299人	208	17.8	7.7	57.7	16.3	0.5
	300人以上	124	37.9	10.5	35.5	16.1	0.0

2 働き方について

(1) 入社の経緯

「転職による離職」が 53.0%、「卒業後初めて就職した」が 20.3%

現在の会社への入社の経緯としては、「転職による離職」の 53.0%が最も高く、次いで「卒業後初めて就職した」20.3%、「結婚・出産による離職」12.3%となっている。

男女別でみると、「卒業後初めて就職した」は、男性で 27.5%、女性で 15.5%となっている。

企業規模別でみると、「300 人以上」では「卒業後初めて就職した」の回答割合が 41.1%と約 4 割となっている。

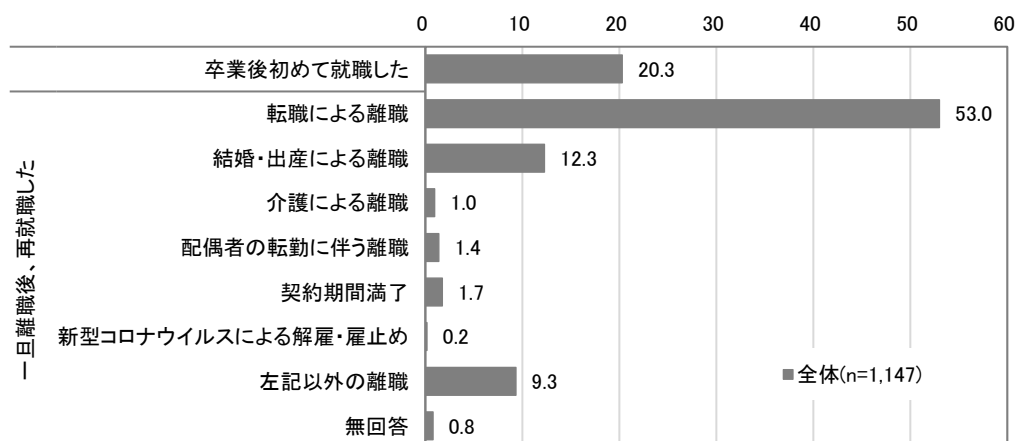


図 15 入社の経緯 (単位：%)

表 14 入社の経緯

(単位：人、%)

		回答事業所数	卒業後初めて就職した	転職による離職	結婚・出産による離職	介護による離職	配偶者の転勤に伴う離職	契約期間満了	新型コロナウイルスによる解雇・雇止め	左記以外の離職	無回答
調査個人計		1,147	233	608	141	11	16	20	2	107	9
		100.0	20.3	53.0	12.3	1.0	1.4	1.7	0.2	9.3	0.8
令和3年調査		1,328	22.7	51.5	11.1	0.8	0.7	2.7	0.2	8.1	2.3
性別	男性	455	27.5	60.7	1.3	0.4	0.2	1.3	0.2	7.9	0.4
	女性	593	15.5	46.7	21.1	1.0	2.5	1.9	0.2	10.1	1.0
年代	10代、20代	117	64.1	29.9	4.3	0.0	0.9	0.0	0.0	0.9	0.0
	30代	224	34.4	45.1	9.8	0.9	0.9	0.9	0.0	7.6	0.4
	40代	330	15.5	60.3	14.2	1.5	0.9	0.0	0.3	6.7	0.6
	50代	315	7.3	63.5	14.3	0.3	2.9	1.3	0.0	10.2	0.3
	60歳以上	157	4.5	44.6	14.0	1.9	0.6	8.9	0.6	21.7	3.2
企業規模	5～9人	126	14.3	49.2	15.1	1.6	0.0	2.4	0.0	15.9	1.6
	10～29人	362	13.8	55.2	11.6	0.8	1.7	2.8	0.0	13.0	1.1
	30～49人	168	20.8	51.8	13.1	1.2	1.2	2.4	1.2	7.7	0.6
	50～99人	145	22.8	53.8	13.1	0.7	2.1	0.7	0.0	6.2	0.7
	100～299人	208	20.2	55.8	14.4	1.4	1.9	0.5	0.0	5.8	0.0
	300人以上	124	41.1	46.8	6.5	0.0	0.0	0.8	0.0	4.0	0.8

(2) 希望した仕事

「希望した仕事についている」は 87.1%

希望した仕事についているかについては、「はい」が 87.1%、「いいえ」が 12.1%となっている。

「いいえ」と回答した者に、その理由を尋ねたところ、「希望する雇用形態の求人がないから」の 51.1%が最も高く、次いで「応募したが採用されなかったから」19.4%、「その他」15.1%、「家事・育児との両立が難しいから」10.8%となっている。

男女別でみると、男女とも「希望する雇用形態の求人がないから」の回答割合が最も高く、男性で 54.5%、女性で 44.6%となっている。次に、男性は、「その他」21.2%、「応募したが採用されなかったから」12.1%となっている。女性は、「応募したが採用されなかったから」25.0%、「家事・育児との両立が難しいから」16.1%、「その他」10.7%、となっている。

表 15 希望した仕事についているか (単位：人：%)

選択肢	回答数	割合	前回
はい	999	87.1	85.3
いいえ	139	12.1	12.6
無回答	9	0.8	2.1
合計	1,147	100.0	100.0

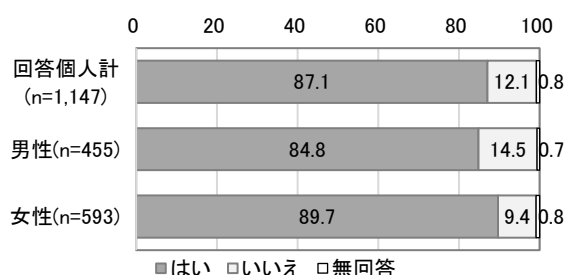


図 16 希望した仕事についているか (単位：%)

表 16 希望した仕事につけなかった理由

(単位：人、%)

	回答数	希望する雇用 形態の求人が ないから	家事・育児との 両立が難しい から	応募したが採用 されなかったか ら	その他	無回答
調査個人計	139	71	15	27	21	5
	100.0	51.1	10.8	19.4	15.1	3.6
令和3年調査	167	43.1	12.6	26.3	16.8	1.2
性別						
男性	66	54.5	9.1	12.1	21.2	3.0
女性	56	44.6	16.1	25.0	10.7	3.6
年代						
10代、20代	7	28.6	0.0	42.9	28.6	0.0
30代	34	50.0	14.7	20.6	14.7	0.0
40代	50	50.0	10.0	18.0	16.0	6.0
50代	36	66.7	8.3	16.7	8.3	0.0
60歳以上	12	25.0	16.7	16.7	25.0	16.7
企業規模						
5～9人	16	62.5	12.5	6.3	12.5	6.3
10～29人	46	54.3	8.7	17.4	17.4	2.2
30～49人	24	62.5	0.0	16.7	12.5	8.3
50～99人	17	41.2	17.6	29.4	5.9	5.9
100～299人	25	28.0	20.0	24.0	28.0	0.0
300人以上	11	63.6	9.1	27.3	0.0	0.0

「その他」の主なもの 希望する部署へ異動できない、特に希望がない

(3) 働きたい期間

定年までが 62.0%

いつまで働きたいかについては、「定年まで（定年後の再雇用含む）」の 62.0%が最も高くなっている。次に、「次の仕事が見つかるまで」で 9.3%、「生計が楽になるまで」で 8.7%、「その他」で 8.7%と続いている。

男女別でみると、「定年まで（定年後の再雇用含む）」は、男性で 69.5%、女性で 55.6%となっている。

雇用形態別でみると、「定年まで（定年後の再雇用含む）」は、「正社員」で 64.4%、「非正社員」で 50.0%となっている。

企業規模別でみると、企業規模が大きくなるほど、「定年まで（定年後の再雇用含む）」の回答割合が高くなっている。

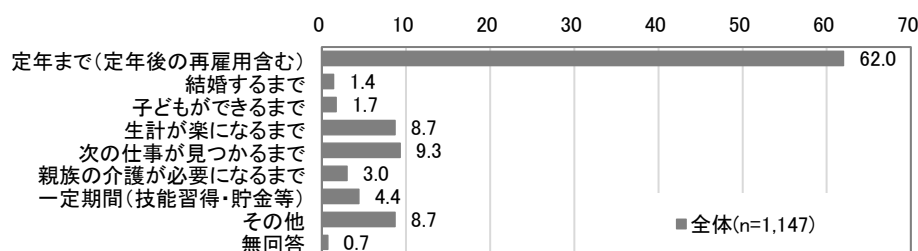


図 17 いつまで働きたいか (単位：%)

表 17 いつまで働きたいか

(単位：人、%)

		合計	定年まで(定年後の再雇用含む)	結婚するまで	子どもができるまで	生計が楽になるまで	次の仕事が見つかるまで	親族の介護が必要になるまで	一定期間(技能習得・貯金等)	その他	無回答
調査個人計		1,147	711	16	20	100	107	34	51	100	8
		100.0	62.0	1.4	1.7	8.7	9.3	3.0	4.4	8.7	0.7
令和3年調査		1,328	64.6	1.9	2.2	7.8	6.8	2.9	4.7	7.0	2.1
性別	男性	455	69.5	0.4	0.0	6.6	9.0	1.3	5.7	6.6	0.9
	女性	593	55.6	2.2	3.2	10.3	10.3	4.2	3.2	10.3	0.7
雇用形態	正社員	900	64.4	1.6	1.8	8.3	9.4	2.1	4.7	7.2	0.4
	非正社員	218	50.0	0.5	1.4	11.0	9.6	6.4	4.1	15.1	1.8
年代	10代、20代	117	43.6	6.0	7.7	7.7	14.5	0.9	12.0	7.7	0.0
	30代	224	47.8	3.6	4.0	9.4	16.1	1.3	7.6	9.4	0.9
	40代	330	65.8	0.3	0.3	12.4	10.9	2.7	2.4	4.8	0.3
	50代	315	77.8	0.0	0.0	5.1	4.8	3.2	1.0	7.6	0.6
	60歳以上	157	57.3	0.0	0.0	7.6	1.3	7.0	5.7	19.1	1.9
企業規模	5～9人	126	52.4	2.4	0.8	7.9	9.5	4.8	3.2	17.5	1.6
	10～29人	362	59.1	0.6	1.1	8.3	9.9	2.5	4.4	12.7	1.4
	30～49人	168	62.5	1.2	1.8	10.7	10.7	5.4	2.4	5.4	0.0
	50～99人	145	63.4	1.4	3.4	5.5	11.7	3.4	5.5	5.5	0.0
	100～299人	208	64.4	1.0	1.4	13.5	6.7	1.4	6.7	4.8	0.0
	300人以上	124	71.8	4.0	2.4	4.8	8.1	1.6	4.0	2.4	0.8

「その他」の主なもの 体が続くまで、特に決めていない、考えていない

(4) 管理職・監督職への昇任希望

①昇任希望の有無

昇任を希望して「いる」は 24.8%

昇任について希望して「いる」は 24.8%、「いない」は 74.3%となっている。

男女別でみると、希望して「いる」は、男性で 42.6%、女性で 11.5%となっている。

令和3年調査と比較すると、「いる」で 0.2 ポイント減少している。

年代別でみると、「30代」(30.4%)、「40代」(30.0%)、「10代、20代」(29.9%)と約3割になっている。

企業規模別でみると、企業規模が小さくなるほど、「いない」の回答割合が高くなる傾向となっている。

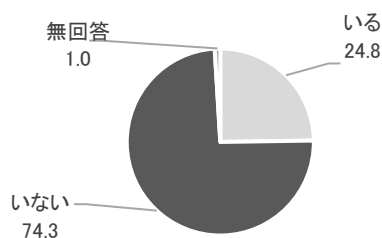


図 18 昇任希望の有無 (単位：%)

表 18 昇任希望の有無

(単位：人、%)

		合計	いる	いない	無回答
調査個人計		1,147	284	852	11
		100.0	24.8	74.3	1.0
令和3年調査		1,328	25.0	72.7	2.3
性別	男性	455	42.6	56.3	1.1
	女性	593	11.5	87.7	0.8
雇用形態	正社員	900	29.6	69.4	1.0
	非正社員	218	3.7	95.9	0.5
年代	10代、20代	117	29.9	70.1	0.0
	30代	224	30.4	69.2	0.4
	40代	330	30.0	69.1	0.9
	50代	315	18.4	80.3	1.3
	60歳以上	157	15.3	82.8	1.9
企業規模	5～9人	126	12.7	85.7	1.6
	10～29人	362	20.4	78.2	1.4
	30～49人	168	27.4	72.0	0.6
	50～99人	145	25.5	74.5	0.0
	100～299人	208	26.4	73.1	0.5
	300人以上	124	41.9	56.5	1.6

②昇任を希望する役職

部長相当職までが 33.5%

昇任を希望している役職は、「部長相当職まで」の 33.5%が最も高く、次いで「社長・役員相当職まで」28.5%、「課長相当職まで」25.7%となっている。

令和3年調査と比較すると、「部長相当職まで」で、4.8ポイント減少している。「社長・役員相当職まで」で3.2ポイント増加している。

男女別でみると、男性では、「部長相当職まで」の 35.6%が最も高く、次いで「社長・役員相当職まで」34.5%、「課長相当職まで」22.2%となっている。一方、女性では、「課長相当職まで」の 38.2%が最も高く、次いで「部長相当職まで」29.4%、「係長相当職まで」22.1%となっている。

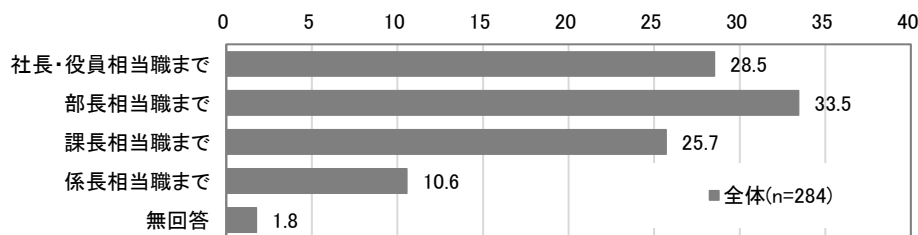


図 19 昇任を希望する役職 (単位：%)

表 19 昇任を希望する役職

(単位：人、%)

		合計	社長・役員 相当職まで	部長相当職 まで	課長相当職 まで	係長相当職 まで	無回答
調査個人計		284	81	95	73	30	5
		100.0	28.5	33.5	25.7	10.6	1.8
令和3年調査		332	25.3	38.3	23.2	11.4	1.8
性別	男性	194	34.5	35.6	22.2	6.2	1.5
	女性	68	7.4	29.4	38.2	22.1	2.9
雇用形態	正社員	266	28.2	34.2	25.2	10.5	1.9
	非正社員	8	25.0	25.0	25.0	25.0	0.0
年代	10代、20代	35	28.6	22.9	28.6	17.1	2.9
	30代	68	32.4	29.4	25.0	13.2	0.0
	40代	99	26.3	36.4	26.3	8.1	3.0
	50代	58	17.2	43.1	27.6	10.3	1.7
	60歳以上	24	54.2	25.0	16.7	4.2	0.0
企業規模	5～9人	16	37.5	43.8	6.3	6.3	6.3
	10～29人	74	33.8	32.4	20.3	10.8	2.7
	30～49人	46	30.4	37.0	23.9	6.5	2.2
	50～99人	37	32.4	35.1	24.3	8.1	0.0
	100～299人	55	14.5	36.4	36.4	12.7	0.0
	300人以上	52	28.8	26.9	26.9	15.4	1.9

③昇任を希望しない理由

「責任が重くなるから」が47.2%、「仕事と家事・育児等の両立が難しいから」が26.8%

昇任を希望しない理由は、「責任が重くなるから」の47.2%が最も高く、次いで「仕事と家事・育児等の両立が難しいから」26.8%、「現場の仕事にやりがいを感じるから」20.1%、「経験やキャリアがないから」17.4%となっている。

令和3年調査と比較すると、「経験やキャリアがないから」が2.6ポイント減少している。一方で、「責任が重くなるから」が2.3ポイント増加している。

男女別でみると、男女とも、「責任が重くなるから」の回答割合が最も高く、次いで男性では、「現場の仕事にやりがいを感じるから」27.3%、「残業しても残業代がもらえないから」で16.4%となっている。一方、女性では、「仕事と家事・育児等の両立が難しいか」35.0%、「経験やキャリアがないから」17.9%、「現場の仕事にやりがいを感じるから」17.5%となっている。

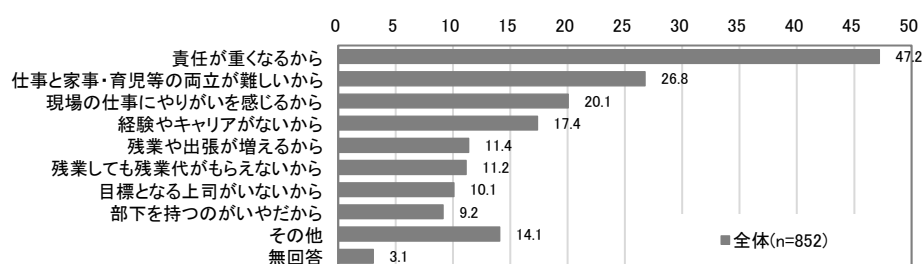


図 20 昇任を希望しない理由 (単位：%)

表 20 昇任を希望しない理由 (複数回答)

(単位：人、%)

		対象	責任が重くなるから	仕事と家事・育児等の両立が難しいから	現場の仕事にやりがいを感じるから	経験やキャリアがないから	残業や出張が増えるから	残業しても残業代がもらえないから	目標となる上司がいないから	部下を持つのがいやだから	その他	無回答
調査個人計		852	402	228	171	148	97	95	86	78	120	26
		-	47.2	26.8	20.1	17.4	11.4	11.2	10.1	9.2	14.1	3.1
令和3年調査		965	44.9	27.5	19.4	20.0	10.1	9.7	10.8	9.3	15.2	3.7
性別	男性	256	52.3	12.5	27.3	14.8	12.9	16.4	9.4	14.1	12.5	3.5
	女性	520	45.0	35.0	17.5	17.9	11.3	8.7	10.2	7.5	14.2	2.9
雇用形態	正社員	625	52.2	22.4	23.0	17.0	11.5	13.3	12.0	11.5	12.0	2.1
	非正社員	209	32.1	39.7	11.0	19.1	10.0	5.3	5.3	1.4	21.1	6.2
年代	10代、20代	82	52.4	20.7	19.5	34.1	18.3	15.9	8.5	13.4	11.0	1.2
	30代	155	49.7	45.8	12.9	16.1	16.1	15.5	11.6	10.3	7.1	1.3
	40代	228	56.6	33.8	20.2	16.7	14.5	13.6	9.6	8.3	6.1	3.9
	50代	253	41.5	19.0	23.7	15.4	5.5	7.5	11.5	11.1	17.4	2.8
	60歳以上	130	35.4	10.8	21.5	13.8	7.7	5.4	7.7	3.1	32.3	5.4
企業規模	5～9人	108	33.3	22.2	18.5	10.2	2.8	4.6	6.5	6.5	25.0	3.7
	10～29人	283	41.7	24.4	20.5	17.7	8.5	9.9	11.7	9.2	14.1	4.6
	30～49人	121	51.2	24.0	23.1	15.7	11.6	10.7	10.7	10.7	11.6	2.5
	50～99人	108	57.4	33.3	13.0	21.3	15.7	16.7	8.3	9.3	14.8	0.9
	100～299人	152	50.7	30.9	21.7	19.1	15.8	12.5	11.2	7.2	11.8	2.0
	300人以上	70	61.4	30.0	24.3	21.4	20.0	17.1	10.0	15.7	5.7	1.4

「その他」の主なもの 定年後の再雇用、正社員でない、現在の立場で十分

（５）職場での男女差

①男女差の有無

男女差を「感じる」は 30.2%

現在の職場で男女差があると「感じる」は 30.2%、「感じない」は 69.5%となっている。

雇用形態別でみると、「感じる」という回答は、「正社員」で 31.3%、「非正社員」で 25.2%となっている。

年代別でみると、「40 代」の 36.1%が最も高く、次いで「30 代」35.7%で、他の年代よりも「感じる」の回答割合が高い。

企業規模別でみると、「30～49 人」、「300 人以上」では「感じる」の回答割合が 4 割以上となっている。

令和 3 年調査と比較すると、「感じる」の回答割合は 1.1 ポイント増加している。

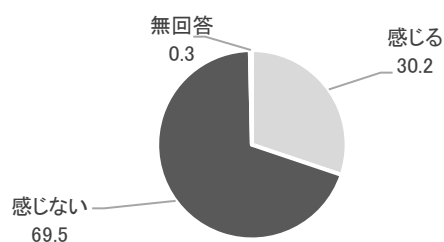


図 21 職場での男女差の有無 (単位：%)

表 21 職場での男女差の有無

(単位：人、%)

		合計	感じる	感じない	無回答
調査個人計		1,147	346	797	4
		100.0	30.2	69.5	0.3
令和3年調査		1,328	29.1	69.1	1.8
性別	男性	455	29.9	70.1	0.0
	女性	593	29.8	69.6	0.5
雇用形態	正社員	900	31.3	68.3	0.3
	非正社員	218	25.2	74.3	0.5
年代	10 代、20 代	117	17.1	82.9	0.0
	30 代	224	35.7	64.3	0.0
	40 代	330	36.1	63.0	0.9
	50 代	315	27.0	73.0	0.0
	60 歳以上	157	26.1	73.2	0.6
企業規模	5～9人	126	23.0	76.2	0.8
	10～29 人	362	22.9	76.5	0.6
	30～49 人	168	41.1	58.9	0.0
	50～99 人	145	35.9	64.1	0.0
	100～299 人	208	27.4	72.1	0.5
	300 人以上	124	41.9	58.1	0.0

②男女差の内容

「女性の昇任や昇格が男性よりも遅いこと」が 37.6%

男女差を感じる内容は、「女性の昇任や昇格が男性よりも遅いこと」の 37.6%が最も高く、次いで「女性の賃金や手当が同一職種・勤続年数の男性より低いこと」35.8%、「女性の仕事の内容が補助的なものに偏っていること」30.1%、「女性は仕事以外の雑務をさせられていること」30.1%、となっている。

令和3年調査と比較すると、「女性の昇任や昇格が男性よりも遅いこと」が 5.1 ポイント減少している一方で、「女性の賃金や手当が同一職種・勤続年数の男性より低いこと」が 1.6 ポイント増加している。

男女別でみると、男性は、「女性の仕事の内容が補助的なものに偏っていること」の 41.9%が最も高く、一方、女性は、「女性の昇任や昇格が男性よりも遅いこと」の 46.3%が最も高くなっている。

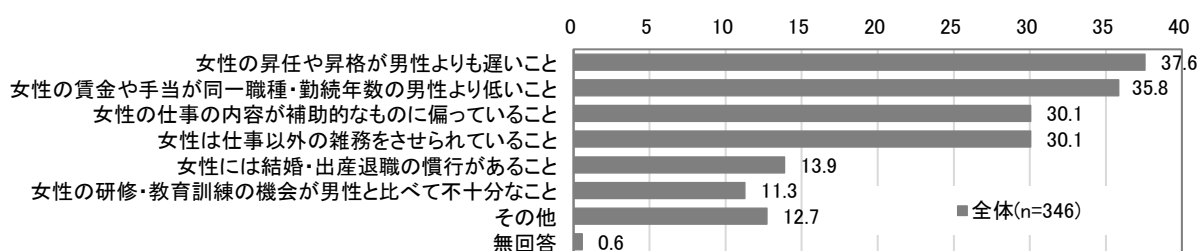


図 22 男女差を感じる内容 (単位：%)

表 22 男女差を感じる内容 (複数回答)

(単位：人、%)

		対象	女性の昇任や昇格が男性よりも遅いこと	女性の賃金や手当が同一職種・勤続年数の男性より低いこと	女性の仕事の内容が補助的なものに偏っていること	女性は仕事以外の雑務をさせられていること	女性には結婚・出産退職の慣行があること	女性の研修・教育訓練の機会が男性と比べて不十分なこと	その他	無回答
調査個人計		346	130	124	104	104	48	39	44	2
		-	37.6	35.8	30.1	30.1	13.9	11.3	12.7	0.6
令和3年調査		386	42.7	34.2	29.0	34.7	15.8	12.4	9.8	1.0
性別	男性	136	23.5	28.7	41.9	14.7	15.4	14.7	14.0	0.7
	女性	177	46.3	44.1	23.7	14.1	9	14.1	11.9	0.6
雇用形態	正社員	282	37.2	34.4	31.9	13.5	12.1	13.5	13.1	0.7
	非正社員	55	41.8	43.6	23.6	18.2	9.1	18.2	9.1	0.0
年代	10代、20代	20	35.0	20.0	15.0	15.0	10	15.0	5.0	0.0
	30代	80	30.0	33.8	37.5	21.3	11.3	21.3	15.0	0.0
	40代	119	37.0	32.8	30.3	11.8	10.1	11.8	10.9	0.8
	50代	85	43.5	38.8	29.4	9.4	14.1	9.4	17.6	0.0
	60歳以上	41	41.5	51.2	24.4	14.6	9.8	14.6	7.3	2.4
企業規模	5～9人	29	31.0	41.4	20.7	13.8	13.8	13.8	17.2	6.9
	10～29人	83	26.5	44.6	30.1	13.3	13.3	13.3	12.0	0.0
	30～49人	69	26.1	43.5	26.1	13.0	5.8	13.0	13.0	0.0
	50～99人	52	40.4	42.3	40.4	11.5	13.5	11.5	9.6	0.0
	100～299人	57	54.4	22.8	24.6	21.1	14	21.1	7.0	0.0
	300人以上	52	50.0	17.3	36.5	11.5	9.6	11.5	21.2	0.0

「その他」の主なもの 男性の方が雑務が多い、男女による業務の向き不向きがある

(6) 女性が仕事を続ける上で必要なこと

「育児休業制度の充実」が 51.2%

女性が仕事を続けていく上で必要だと思うことは、「育児休業制度の充実」の 51.2%が最も高く、次いで「職場の同僚・上司の理解と協力」39.8%、「育児・介護のための休暇制度の充実」36.4%となっている。

男女別でみると、男女ともに、「育児休業制度の充実」の回答割合が最も高く、次いで「職場の同僚・上司の理解と協力」、「育児・介護のための休暇制度の充実」となっている。「育児・介護のための休暇制度の充実」と「職場の同僚・上司の理解と協力」で、男女の回答に差がみられる。

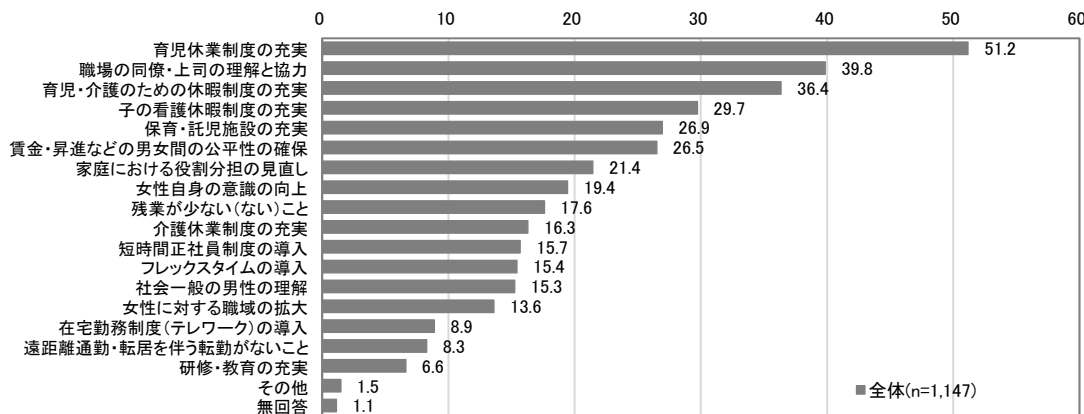


図 23 女性が仕事を続ける上で必要なこと (単位: %)

表 23 女性が仕事を続けていく上で必要なこと (複数回答)

(単位: 人、%)

		対象	育児休業制度の充実	職場の同僚・上司の理解と協力	育児・介護のための休暇制度の充実	子の看護休暇制度の充実	保育・託児施設の充実	賃金・昇進などの男女間の公平性の確保	家庭における役割分担の見直し	女性自身の意識の向上	残業が少ない(ない)こと	介護休業制度の充実	短時間正社員制度の導入	フレックスタイムの導入	社会一般の男性の理解	女性に対する職域の拡大	在宅勤務制度(テレワーク)の導入	転勤がないこと	遠距離通勤・転居を伴う	研修・教育の充実	その他	無回答
調査個人計		1,147	587	457	417	341	309	304	246	223	202	187	180	177	175	156	102	95	76	17	13	
		-	51.2	39.8	36.4	29.7	26.9	26.5	21.4	19.4	17.6	16.3	15.7	15.4	15.3	13.6	8.9	8.3	6.6	1.5	1.1	
令和3年調査		1,328	51.7	38.3	38.6	23.9	27.5	23.7	19.7	21.6	16.1	17.1	14.2	10.1	15.4	15.5	6.6	8.1	5.6	1.8	2.6	
性別	男性	455	55.4	34.5	29.0	25.7	28.8	23.3	17.6	25.7	14.9	10.1	10.1	12.7	14.5	18.9	6.8	9.0	7.3	1.8	2.0	
	女性	593	48.1	44.7	41.8	33.6	26.5	29.3	25.0	14.7	19.9	20.4	19.4	17.9	15.7	9.6	10.8	8.1	5.1	1.3	0.3	
雇用形態	正社員	900	53.1	39.0	35.7	29.4	27.8	26.9	20.7	20.4	16.8	15.2	14.8	16.2	15.4	14.3	9.4	8.4	5.9	1.2	1.3	
	非正社員	218	45.0	40.8	39.4	30.3	24.8	26.1	25.2	17.0	20.6	21.1	20.2	12.4	15.6	10.6	5.5	7.8	9.2	2.8	0.5	
年代	10代、20代	117	69.2	37.6	35.0	31.6	27.4	23.1	17.9	9.4	22.2	6.8	10.3	17.1	14.5	8.5	13.7	8.5	1.7	0.9	0.0	
	30代	224	58.9	42.4	29.5	40.2	34.4	27.2	19.6	17.4	17.9	8.0	24.6	21.0	17.4	11.6	14.7	8.5	3.6	3.1	0.4	
	40代	330	50.0	43.6	34.8	32.4	23.9	28.2	23.0	19.1	19.1	15.2	17.9	13.3	13.9	16.1	8.5	8.8	5.2	1.5	0.9	
	50代	315	40.6	35.9	42.2	24.4	26.3	26.0	22.2	21.0	14.0	23.8	11.4	14.6	16.5	13.7	5.7	8.6	9.8	1.0	1.6	
	60歳以上	157	50.3	38.2	39.5	19.1	22.9	25.5	21.7	26.8	18.5	22.9	9.6	12.7	13.4	15.3	3.8	6.4	11.5	0.6	2.5	
企業規模	5～9人	126	53.2	34.1	42.9	31.7	26.2	30.2	23.0	19.0	14.3	25.4	16.7	16.7	12.7	11.1	2.4	7.9	5.6	0.8	0.8	
	10～29人	362	46.7	37.0	34.0	24.9	21.0	26.5	18.5	16.6	21.3	14.6	15.7	14.4	14.9	14.4	6.4	6.6	7.2	1.9	2.5	
	30～49人	168	54.2	38.1	36.9	36.3	32.1	28.0	17.9	19.6	16.1	16.1	16.1	13.1	12.5	8.3	10.7	6.0	6.5	1.2	0.6	
	50～99人	145	53.8	37.2	35.9	34.5	35.9	26.9	24.1	23.4	14.5	13.8	12.4	15.9	20.7	13.8	13.8	7.6	4.8	0.7	0.7	
	100～299人	208	55.8	45.2	35.6	33.2	29.8	24.5	25.5	16.3	15.9	15.4	16.8	16.3	13.9	17.8	12.0	10.1	8.7	1.9	0.0	
	300人以上	124	49.2	47.6	33.9	22.6	24.2	23.4	25.0	29.8	18.5	17.7	16.1	18.5	17.7	12.1	10.5	12.9	5.6	1.6	0.8	

「その他」の主なもの 休業中の業務の代替制度、不妊治療への理解

(7) 望ましいと考える「女性が企業で働く期間」

「結婚・出産にかかわらず継続して働くのがよい」が49.7%

望ましいと考える「女性が企業で働く期間」は、「結婚・出産にかかわらず継続して働くのがよい」の49.7%が最も高く、次いで「子育てにめどが付いたら再び働くのがよい」27.4%、「わからない」14.6%となっている。

男女別でみると、「結婚・出産にかかわらず継続して働くのがよい」は、男性で43.3%、女性で54.3%となっている。

企業規模別でみると、「50～99人」で56.6%、「5～9人」と「300人以上」で53.2%となっている。

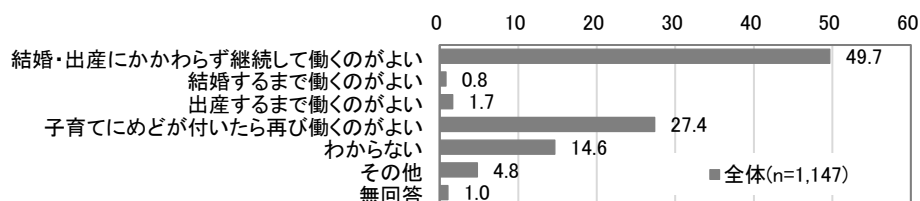


図 24 望ましいと考える「女性が企業で働く期間」 (単位：%)

表 24 望ましいと考える「女性が企業で働く期間」

(単位：人、%)

	合計	結婚・出産にかかわらず継続して働くのがよい	結婚するまで働くのがよい	出産するまで働くのがよい	子育てにめどが付いたら再び働くのがよい	わからない	その他	無回答
調査個人計	1147	570	9	19	314	168	55	12
	100.0	49.7	0.8	1.7	27.4	14.6	4.8	1.0
令和3調査	1,328	49.0	0.9	2.0	27.9	12.7	5.3	2.2
性別								
男性	455	43.3	0.7	2.6	29.7	16.9	5.5	1.3
女性	593	54.3	1.0	1.0	25.3	13.8	4.2	0.3
雇用形態								
正社員	900	49.4	0.9	1.6	26.0	15.7	5.1	1.3
非正社員	218	50.0	0.0	2.3	33.5	11.0	3.2	0.0
年代								
10代、20代	117	41.0	1.7	1.7	32.5	18.8	3.4	0.9
30代	224	43.8	1.3	4.0	32.1	12.9	5.8	0.0
40代	330	54.8	0.6	1.2	19.7	17.3	5.2	1.2
50代	315	47.3	0.3	0.6	30.2	15.9	4.4	1.3
60歳以上	157	58.6	0.6	1.3	27.4	5.7	4.5	1.9
企業規模								
5～9人	126	53.2	2.4	1.6	29.4	11.9	1.6	0.0
10～29人	362	45.6	0.8	2.2	25.4	17.7	6.1	2.2
30～49人	168	47.0	0.0	1.2	30.4	15.5	4.8	1.2
50～99人	145	56.6	0.0	0.0	23.4	15.2	4.1	0.7
100～299人	208	49.0	1.0	1.4	30.3	12.5	5.3	0.5
300人以上	124	53.2	0.8	3.2	28.2	10.5	4.0	0.0

「その他」の主なもの 個人の判断、家庭の状況

(8) 子育てにめどが付いて再び働く雇用形態の希望

「正社員」が 57.0%、「パート」が 36.3%

「子育てにめどが付いたら再び働くのがよい」と回答した方に、再び働く際の雇用形態の希望を尋ねたところ、「正社員」が 57.0%、「パート」が 36.3%となっている。

男女別でみると、男女とも、「正社員」は5割以上となっている。一方、「パート」は、男性で 37.8%、女性で 36.0%となっている。

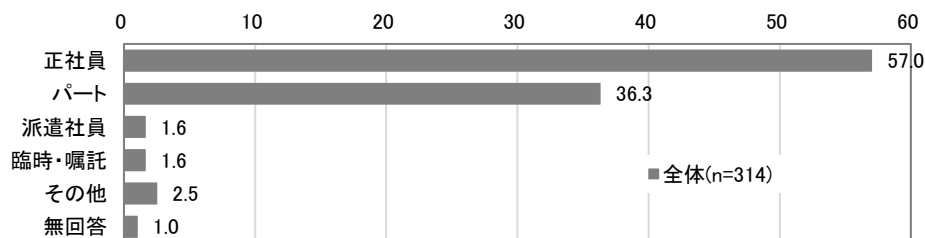


図 25 子育てにめどが付いて再び働く雇用形態の希望 (単位 : %)

表 25 子育てにめどが付いて再び働く雇用形態の希望

(単位 : 人、%)

		合計	正社員	パート	派遣社員	臨時・嘱託	その他	無回答
調査個人計		314	179	114	5	5	8	3
		100.0	57.0	36.3	1.6	1.6	2.5	1.0
令和3年調査		370	56.5	35.1	1.1	3.2	3.5	0.5
性別	男性	135	58.5	37.8	1.5	0.7	1.5	0.0
	女性	150	54.0	36.0	2.0	2.7	3.3	2.0
雇用形態	正社員	234	60.3	33.3	2.1	1.7	1.7	0.9
	非正社員	73	43.8	47.9	0.0	1.4	5.5	1.4
年代	10代、20代	38	57.9	36.8	2.6	0.0	2.6	0.0
	30代	72	61.1	37.5	0.0	1.4	0.0	0.0
	40代	65	60.0	29.2	4.6	1.5	3.1	1.5
	50代	95	51.6	41.1	1.1	0.0	4.2	2.1
	60歳以上	43	55.8	34.9	0.0	7.0	2.3	0.0
企業規模	5～9人	37	62.2	29.7	0.0	0.0	8.1	0.0
	10～29人	92	42.4	51.1	2.2	2.2	0.0	2.2
	30～49人	51	58.8	33.3	0.0	3.9	2.0	2.0
	50～99人	34	64.7	20.6	5.9	2.9	5.9	0.0
	100～299人	63	66.7	30.2	1.6	0.0	1.6	0.0
	300人以上	35	60.0	37.1	0.0	0.0	2.9	0.0

「その他」の主なもの 短時間社員、フレックス

(9) 男女の家庭と仕事のバランス

「男女とも同じように仕事をし、家事育児等は平等に分担するのがよい」が 69.6%

男女の家庭と仕事のバランスについては、「男女とも同じように仕事をし、家事育児等は平等に分担するのがよい」の 69.6%が最も高く、次いで「女性は家事・育児等を優先し、余裕があれば仕事をするのがよい」18.6%、「その他」7.6%となっている。

令和3年調査と比較すると、「男女とも同じように仕事をし、家事育児等は平等に分担するのがよい」が 3.4 ポイント増加している。一方で、「女性は家事・育児等を優先し、余裕があれば仕事をするのがよい」が 3.2 ポイント減少している。

男女別でみると、男女とも、「男女とも同じように仕事をし、家事育児等は平等に分担するのがよい」が最も高く、女性は 74.2%、男性は 63.1%となっている。また、「女性は家事・育児等を優先し、余裕があれば仕事をするのがよい」が男女とも 2 番目に高く、男性は 23.1%、女性は 15.2%となっている。

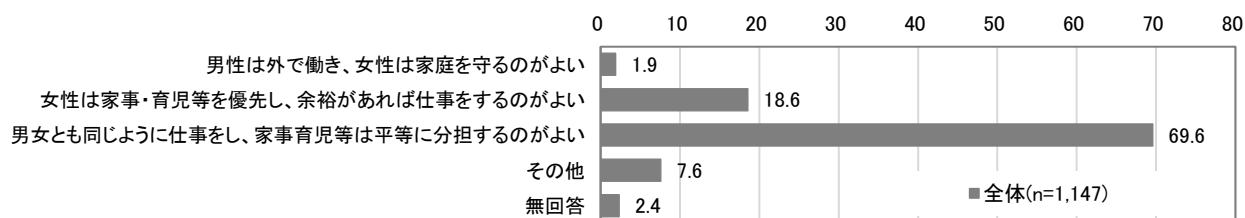


図 26 男女の家庭と仕事のバランス (単位：%)

表 26 男女の家庭と仕事のバランス

(単位：人、%)

		合計	男性は外で働き、女性は家庭を守るのがよい	女性が家事・育児等を優先し、余裕があれば仕事をするのがよい	男女とも同じように仕事をし、家事育児等は平等に分担するのがよい	その他	無回答
調査個人計		1,147	22	213	798	87	27
		100.0	1.9	18.6	69.6	7.6	2.4
令和3年調査		1,328	1.9	21.8	66.2	7.5	2.6
性別	男性	455	3.3	23.1	63.1	7.9	2.6
	女性	593	1.0	15.2	74.2	7.4	2.2
雇用形態	正社員	900	1.9	18.6	69.7	7.3	2.6
	非正社員	218	0.9	20.2	68.3	8.7	1.8
年代	10代、20代	117	2.6	23.1	64.1	7.7	2.6
	30代	224	2.7	21.9	64.7	9.4	1.3
	40代	330	2.4	13.0	74.8	6.7	3.0
	50代	315	1.3	19.4	68.9	8.6	1.9
	60歳以上	157	0.6	19.7	71.3	5.1	3.2
企業規模	5～9人	126	1.6	19.0	73.0	5.6	0.8
	10～29人	362	3.3	18.5	67.1	8.3	2.8
	30～49人	168	1.8	18.5	71.4	6.0	2.4
	50～99人	145	1.4	20.7	65.5	9.0	3.4
	100～299人	208	1.4	16.8	72.1	7.7	1.9
	300人以上	124	0.0	20.2	69.4	8.9	1.6

「その他」の主なもの 家庭により異なる、性別に関係なく判断、当事者の話し合い

3. 育児・介護休業等について

(1) 育児休業制度の規定

「規定あり」は 68.5%、「わからない」は 24.0%

就業規則等に育児休業制度の規定があるかについては、「規定あり」の 68.5%が最も高く、次いで「わからない」24.0%、「規定なし」6.9%となっている。

年代別でみると、「規定あり」は、「30代」79.0%が最も高く、次いで「40代」の 73.9%、「10代、20代」69.2%となっている。

企業規模別でみると、企業規模が大きくなるほど、「規定あり」の回答割合が高くなっている。

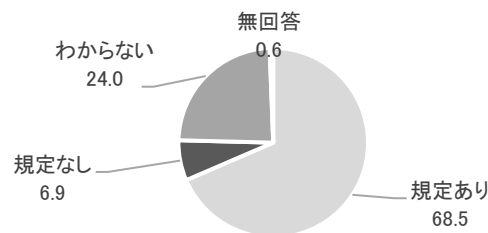


図 27 育児休業制度の規定の有無 (単位：%)

表 27 育児休業制度の規定の有無

(単位：人、%)

		合計	規定あり	規定なし	わからない	無回答
調査個人計		1,147	786	79	275	7
		100.0	68.5	6.9	24.0	0.6
令和3年調査		1,328	63.7	10.2	25.1	1.0
性別	男性	455	69.9	6.6	22.9	0.7
	女性	593	67.5	6.9	25.0	0.7
雇用形態	正社員	900	72.0	5.9	21.6	0.6
	非正社員	218	53.2	11.0	34.9	0.9
年代	10代、20代	117	69.2	2.6	27.4	0.9
	30代	224	79.0	4.9	16.1	0.0
	40代	330	73.9	3.6	22.1	0.3
	50代	315	63.8	10.2	26.0	0.0
	60歳以上	157	51.0	12.7	33.1	3.2
企業規模	5～9人	126	39.7	19.0	39.7	1.6
	10～29人	362	62.2	9.1	28.2	0.6
	30～49人	168	67.3	6.5	25.0	1.2
	50～99人	145	73.1	3.4	23.4	0.0
	100～299人	208	82.2	2.4	15.4	0.0
	300人以上	124	87.9	0.8	10.5	0.8

（２）育児休業の取得状況

①取得の有無

「取得した」は9.1%、「対象になったことがない」が77.9%

今の職場で、育児休業を取得したことがあるかについては、「対象になったことがない」の77.9%が最も高く、次いで「対象であったが取得しなかった」9.4%、「取得した」9.1%となっている。

男女別でみると、「取得した」は、女性で14.3%、男性で2.2%となっている。一方、「対象であったが取得しなかった」は、男性で18.0%、女性で2.7%となっている。

年代別でみると、「取得した」は、「30代」で19.2%となっている。一方、「対象であったが取得しなかった」は、「30代」と「50代」で12.1%となっている。

雇用形態別でみると、「対象であったが取得しなかった」は、「正社員」で10.7%、「非正社員」で4.1%となっている。

企業規模別でみると、「300人以上」では「対象であったが取得しなかった」の回答割合が13.7%となっている。

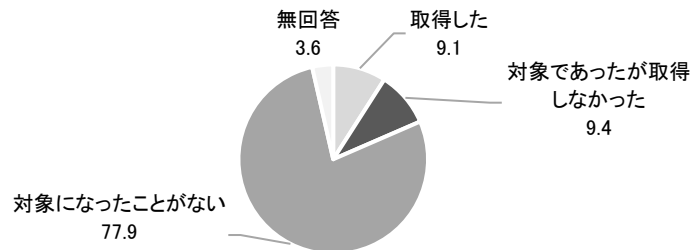


図 28 育児休業制度の取得状況 (単位：%)

表 28 育児休業制度の取得状況

(単位：人、%)

		合計	取得した	対象であったが取得しなかった	対象になったことがない	無回答
調査個人計		1,147	104	108	894	41
		100.0	9.1	9.4	77.9	3.6
令和3年調査		1,328	7.1	10.0	77.6	5.3
性別	男性	455	2.2	18.0	76.3	3.5
	女性	593	14.3	2.7	79.8	3.2
雇用形態	正社員	900	9.1	10.7	77.1	3.1
	非正社員	218	9.2	4.1	81.2	5.5
年代	10代、20代	117	4.3	3.4	92.3	0.0
	30代	224	19.2	12.1	68.3	0.4
	40代	330	11.8	9.4	74.5	4.2
	50代	315	3.2	12.1	81.3	3.5
	60歳以上	157	3.8	5.1	81.5	9.6
企業規模	5～9人	126	7.9	8.7	75.4	7.9
	10～29人	362	7.2	7.5	82.0	3.3
	30～49人	168	8.3	11.3	76.8	3.6
	50～99人	145	11.0	8.3	77.9	2.8
	100～299人	208	9.6	10.1	77.4	2.9
	300人以上	124	12.1	13.7	71.8	2.4

②取得した期間

「1年」が38.5%

取得した育児休業の期間は、「1年」の38.5%が最も高く、次いで「6か月～1年未満」と「1年超～1年6か月未満」で同率の20.2%となっている。

男女別でみると、「女性」では、「1年」の38.8%が最も高く、次いで「6か月～1年未満」24.7%、「1年超～1年6か月未満」23.5%となっている。一方、男性では、「5日未満」の30.0%が最も高く、次いで「5日～2週間未満」、「1か月～3か月未満」が同率20.0%となっている。

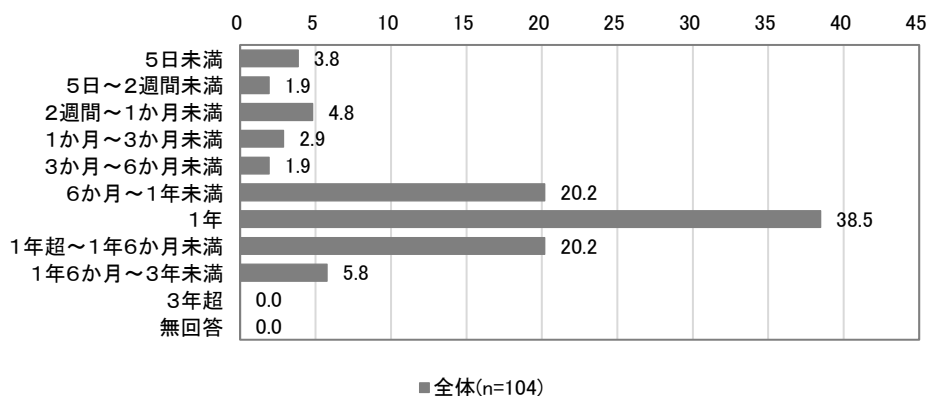


図 29 育児休業を取得した期間 (単位：%)

表 29 育児休業を取得した期間

(単位：人、%)

		合計	5日未満	5日～2週間未満	2週間～1か月未満	1か月～3か月未満	3か月～6か月未満	6か月～1年未満	1年	1年超～1年6か月未満	1年6か月～3年未満	3年超	無回答
調査個人計		104	4	2	5	3	2	21	40	21	6	0	0
		100.0	3.8	1.9	4.8	2.9	1.9	20.2	38.5	20.2	5.8	0.0	0.0
令和3年調査		94	7.4	3.2	2.1	2.1	3.2	16.0	37.2	10.6	16.0	0.0	2.1
性別	男性	10	30.0	20.0	10.0	20.0	10.0	0.0	0.0	10.0	0.0	0.0	0.0
	女性	85	0.0	0.0	4.7	1.2	0.0	24.7	38.8	23.5	7.1	0.0	0.0
雇用形態	正社員	82	4.9	1.2	6.1	2.4	1.2	22.0	34.1	20.7	7.3	0.0	0.0
	非正社員	20	0.0	0.0	0.0	5.0	5.0	15.0	55.0	20.0	0.0	0.0	0.0
年代	10代、20代	5	20.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	20.0	40.0	0.0	0.0	0.0
	30代	43	4.7	4.7	0.0	2.3	0.0	25.6	37.2	23.3	2.3	0.0	0.0
	40代	39	0.0	0.0	7.7	2.6	2.6	17.9	38.5	20.5	10.3	0.0	0.0
	50代	10	10.0	0.0	10.0	0.0	0.0	30.0	40.0	0.0	10.0	0.0	0.0
	60歳以上	6	0.0	0.0	0.0	16.7	16.7	0.0	50.0	16.7	0.0	0.0	0.0
企業規模	5～9人	10	10.0	0.0	0.0	10.0	0.0	10.0	20.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	10～29人	26	7.7	3.8	11.5	0.0	0.0	26.9	38.5	7.7	3.8	0.0	0.0
	30～49人	14	7.1	0.0	7.1	7.1	0.0	21.4	28.6	7.1	21.4	0.0	0.0
	50～99人	16	0.0	0.0	0.0	0.0	6.3	31.3	37.5	25.0	0.0	0.0	0.0
	100～299人	20	0.0	0.0	5.0	0.0	5.0	15.0	50.0	25.0	0.0	0.0	0.0
	300人以上	15	0.0	6.7	0.0	0.0	0.0	6.7	46.7	26.7	13.3	0.0	0.0

③取得した期間が1年以内であった理由

「就業規則に1年を超える定めがないため」が28.6%

1年以内に復職した理由については、「就業規則に1年を超える定めがないため」の28.6%が最も高く、次いで「休業中の賃金補償が不十分なため」と「自身の希望で復職したいと感じたため」で同率の19.5%となっている。

男女別でみると、女性では、「就業規則に1年を超える定めがないため」の28.8%が最も高く、次いで「自身の希望で復職したいと感じたため」23.7%、「休業中の賃金補償が不十分なため」18.6%となっている。一方、男性では、「職場に迷惑がかかると感じたため」の55.6%が最も高く、次いで「就業規則に1年を超える定めがないため」33.3%、「休業中の賃金補償が不十分なため」と「保育所に入所しやすい時期に復職したため」で同率の22.2%となっている。

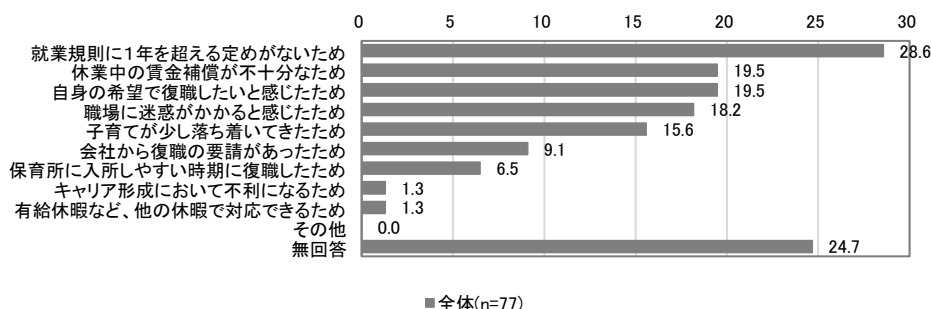


図 30 育児休業を取得した期間が1年以内であった理由 (単位：%)

表 30 育児休業を取得した期間が1年以内であった理由 (複数回答)

(単位：人、%)

		対象	就業規則に1年を超える定めがないため	休業中の賃金補償が不十分なため	自身の希望で復職したいと感じたため	職場に迷惑がかかると感じたため	子育てが少し落ち着いてきたため	会社から復職の要請があったため	保育所に入所しやすい時期に復職したため	キャリア形成において不利になるため	有給休暇など、他の休暇に対応できるため	その他	無回答
調査個人計		77	22	15	15	14	12	7	5	1	1	0	19
		-	28.6	19.5	19.5	18.2	15.6	9.1	6.5	1.3	1.3	0.0	24.7
令和3調査		67	28.4	16.4	22.4	16.4	6.0	13.4	22.4	1.5	3.0	11.9	13.4
性別	男性	9	33.3	22.2	0.0	55.6	11.1	0.0	22.2	0.0	11.1	0.0	11.1
	女性	59	28.8	18.6	23.7	15.3	16.9	11.9	5.1	1.7	0.0	0.0	22.0
雇用形態	正社員	59	33.9	22.0	23.7	23.7	13.6	11.9	6.8	1.7	1.7	0.0	16.9
	非正社員	16	12.5	12.5	6.3	0.0	25.0	0.0	6.3	0.0	0.0	0.0	43.8
年代	10代、20代	3	33.3	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0
	30代	32	28.1	25.0	31.3	21.9	18.8	3.1	9.4	3.1	3.1	0.0	21.9
	40代	27	25.9	22.2	7.4	18.5	14.8	18.5	3.7	0.0	0.0	0.0	25.9
	50代	9	33.3	11.1	0.0	11.1	11.1	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0	44.4
	60歳以上	5	40.0	0.0	20.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0
企業規模	5～9人	5	0.0	0.0	20.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	60.0
	10～29人	23	26.1	21.7	26.1	17.4	17.4	8.7	8.7	0.0	0.0	0.0	30.4
	30～49人	10	40.0	10.0	10.0	20.0	10.0	30.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	50～99人	12	41.7	8.3	16.7	8.3	16.7	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0
	100～299人	15	20.0	40.0	20.0	26.7	6.7	6.7	0.0	6.7	0.0	0.0	26.7
	300人以上	9	33.3	11.1	22.2	22.2	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	22.2

「その他」の主なもの 制度を理解していなかった、自分の考え、立場上

(3) 男性従業員の育児参加

①男性従業員の育児参加への考え

「当然参加すべき」が43.1%

男性従業員が育児に参加することについては、「当然参加すべき」の43.1%が最も高く、次いで「積極的に参加したほうがよい」29.6%となっている。

男女別でみると、「当然参加すべき」は、男性で44.6%、女性で41.8%となっている。

年代別でみると、年代が高くなるほど、「仕事に支障がない範囲で参加したほうがよい」の回答割合が高くなっている。

企業規模別でみると、「当然参加すべき」は、「300人以上」で51.6%と最も高く、次いで「50～99人」46.9%となっている。一方、「30～49人」で38.1%、「5～9人」で34.1%となっている。

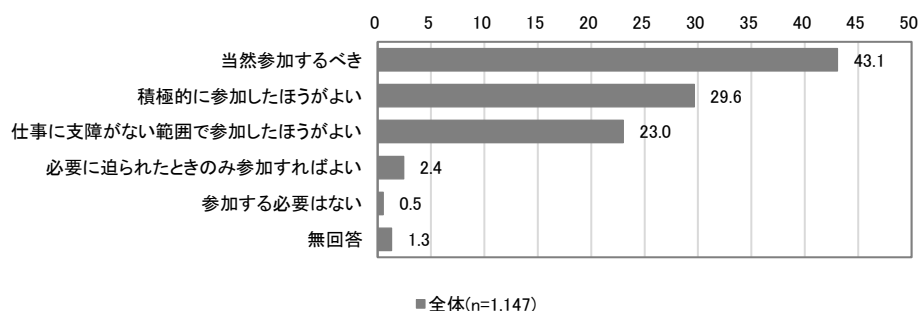


図 31 男性従業員の育児参加への考え (単位：%)

表 31 男性従業員の育児参加への考え

(単位：人、%)

	合計	当然参加すべき	積極的に参加したほうがよい	仕事に支障がない範囲で参加したほうがよい	必要に迫られたときのみ参加すればよい	参加する必要はない	無回答
調査個人計	1,147	494	340	264	28	6	15
	100.0	43.1	29.6	23.0	2.4	0.5	1.3
令和3年調査	1,328	-	55.1	38.6	4.7	0.4	1.3
性別							
男性	455	44.6	28.6	22.2	2.6	1.1	0.9
女性	593	41.8	31.5	22.4	2.2	0.2	1.9
雇用形態							
正社員	900	44.8	28.9	22.4	2.1	0.7	1.1
非正社員	218	34.9	33.5	25.7	3.7	0.0	2.3
年代							
10代、20代	117	49.6	33.3	16.2	0.9	0.0	0.0
30代	224	52.7	26.8	17.0	1.3	0.9	1.3
40代	330	43.6	31.5	21.8	2.1	0.3	0.6
50代	315	39.4	30.2	25.7	2.2	0.6	1.9
60歳以上	157	31.2	25.5	33.8	6.4	0.6	2.5
企業規模							
5～9人	126	34.1	27.0	32.5	2.4	0.0	4.0
10～29人	362	42.3	27.9	23.5	3.9	1.1	1.4
30～49人	168	38.1	32.7	26.2	1.8	0.0	1.2
50～99人	145	46.9	29.7	19.3	2.8	0.7	0.7
100～299人	208	45.7	33.2	19.7	0.0	0.5	1.0
300人以上	124	51.6	27.4	18.5	2.4	0.0	0.0

②男性従業員が育児休業を取得する課題

「代替要員の確保が困難」が 62.5%

男性従業員が育児休業を取得するための課題は、「代替要員の確保が困難」の 62.5%が最も高く、次いで「休業中の賃金補償」46.3%、「職場がそのような雰囲気ではない」42.9%となっている。

男女別でみると、男女とも、回答の傾向は変わらないが、「代替要員の確保が困難」については、女性よりも男性の回答割合が、10 ポイント以上高くなっている。

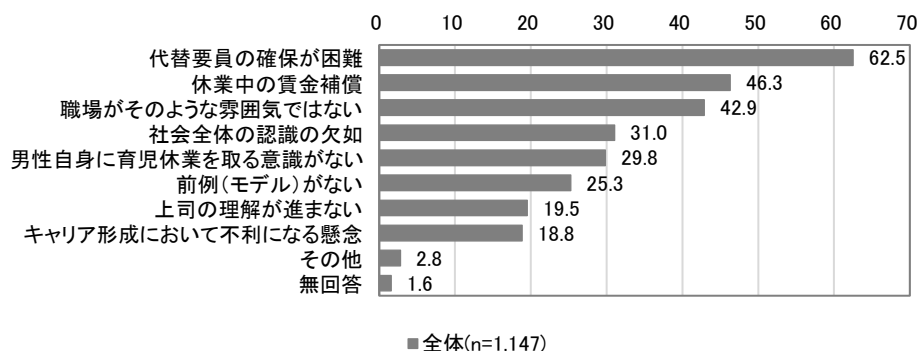


図 32 男性従業員が育児休業を取得する課題 (単位：%)

表 32 男性従業員が育児休業を取得する課題 (複数回答)

(単位：人、%)

	対象	代替要員の確保が困難	休業中の賃金補償	職場がそのような雰囲気ではない	社会全体の認識の欠如	男性自身に育児休業を取る意識がない	前例(モデル)がない	上司の理解が進まない	キャリア形成において不利になる懸念	その他	無回答
調査個人計	1,147	717	531	492	356	342	290	224	216	32	18
	-	62.5	46.3	42.9	31.0	29.8	25.3	19.5	18.8	2.8	1.6
令和3年調査		1,328	58.6	43.8	46.8	35.2	35.1	34.3	24.0	17.7	2.0
性別	男性	455	69.5	47.3	40.4	27.9	25.3	24.6	16.0	16.0	2.9
	女性	593	57.2	47.7	45.5	33.2	34.1	26.3	23.4	22.3	1.9
雇用形態	正社員	900	65.0	45.7	44.3	29.1	29.0	26.6	18.7	17.2	3.2
	非正社員	218	53.7	50.5	39.4	39.0	33.9	20.2	24.3	27.1	0.9
年代	10代、20代	117	58.1	56.4	47.9	32.5	28.2	26.5	22.2	23.1	1.7
	30代	224	66.5	48.2	52.7	39.3	34.8	27.7	27.2	24.1	4.0
	40代	330	63.9	42.7	43.6	26.4	31.2	28.2	17.6	16.7	2.4
	50代	315	62.5	43.5	37.5	27.9	26.0	22.2	14.0	14.6	3.8
	60歳以上	157	57.3	49.0	34.4	33.8	29.3	21.7	21.7	21.7	0.6
企業規模	5～9人	126	54.8	38.1	43.7	29.4	23.8	25.4	26.2	23.0	2.4
	10～29人	362	58.3	43.6	41.2	28.5	29.3	28.7	16.3	15.7	3.6
	30～49人	168	65.5	48.2	47.0	27.4	25.0	28.6	20.8	16.7	2.4
	50～99人	145	69.7	53.1	52.4	33.1	30.3	29.0	19.3	22.8	2.1
	100～299人	208	61.5	49.0	38.0	37.5	33.7	16.8	21.6	14.4	2.9
	300人以上	124	71.8	45.2	38.7	29.0	36.3	20.2	15.3	28.2	1.6

「その他」の主なもの 男性が育児を学んでいない、代替要員がいない

(4) 介護休業制度の規定

「規定あり」は 53.6%、「わからない」は 37.4%

就業規則等に介護休業制度が、「規定あり」の 53.6%が最も高く、次いで「わからない」37.4%、「規定なし」8.0%となっている。

雇用形態別でみると、「規定あり」は、「正社員」で 56.7%、「非正社員」で 38.5%となっている。

年代別でみると、「規定あり」は、「40 代」58.5%、「30 代」58.0%と高くなっている一方、「60 歳以上」で 46.5%と低くなっている。

企業規模別でみると、企業規模が小さくなるほど、「わからない」の回答割合が高くなる傾向となっている。

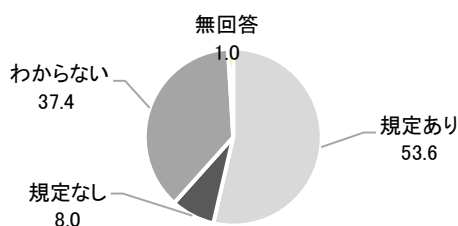


図 33 介護休業制度の規定 (単位：%)

表 33 介護休業制度の規定

(単位：人、%)

		合計	規定あり	規定なし	わからない	無回答
調査個人計		1,147	615	92	429	11
		100.0	53.6	8.0	37.4	1.0
令和3年調査		1,328	49.1	11.5	38.4	1.0
性別	男性	455	53.6	7.0	38.2	1.1
	女性	593	52.4	8.8	37.8	1.0
雇用形態	正社員	900	56.7	6.4	35.9	1.0
	非正社員	218	38.5	15.1	45.4	0.9
年代	10 代、20 代	117	48.7	3.4	46.2	1.7
	30 代	224	58.0	4.9	37.1	0.0
	40 代	330	58.5	4.5	35.8	1.2
	50 代	315	50.8	9.8	38.4	1.0
	60 歳以上	157	46.5	19.1	33.1	1.3
企業規模	5～9人	126	17.5	25.4	54.8	2.4
	10～29 人	362	48.3	10.8	39.2	1.7
	30～49 人	168	50.6	6.0	43.5	0.0
	50～99 人	145	62.8	3.4	33.8	0.0
	100～299 人	208	66.8	2.9	29.8	0.5
	300 人以上	124	75.0	0.0	24.2	0.8

（５）介護休業制度の取得状況

①取得の有無

「対象になったことがない」が 89.1%

介護休業制度の取得状況は、「対象になったことがない」が 89.1%となっている。「取得した」は 0.9%、「対象者であったが取得しなかった」は 5.5%となっている。

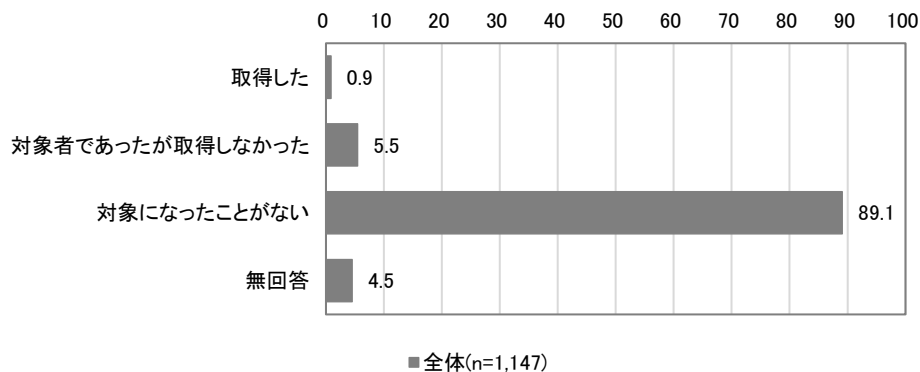


図 34 介護休業制度の取得状況 （単位：％）

表 34 介護休業制度の取得状況

（単位：人、％）

		合計	取得した	対象者であったが取得しなかった	対象になったことがない	無回答
調査個人計		1,147	10	63	1,022	52
		100.0	0.9	5.5	89.1	4.5
令和3年調査		1,328	0.7	4.7	89.8	4.8
性別	男性	455	0.0	5.3	90.5	4.2
	女性	593	1.7	5.4	88.7	4.2
雇用形態	正社員	900	0.6	4.9	90.7	3.9
	非正社員	218	2.3	7.3	83.0	7.3
年代	10代、20代	117	0.0	0.0	99.1	0.9
	30代	224	0.0	1.8	95.1	3.1
	40代	330	1.5	2.4	90.9	5.2
	50代	315	1.3	9.8	83.8	5.1
	60歳以上	157	0.6	12.7	79.6	7.0
企業規模	5～9人	126	0.0	4.8	81.0	14.3
	10～29人	362	0.6	5.5	90.9	3.0
	30～49人	168	1.2	6.0	87.5	5.4
	50～99人	145	0.7	6.2	92.4	0.7
	100～299人	208	1.9	6.3	88.5	3.4
	300人以上	124	0.0	2.4	93.5	4.0

②取得期間

「31 日未満」が 60.0%

介護休業を取得した者に、その期間を尋ねたところ、「31 日未満」の 60.0%が最も高く、次いで「31 日以上 93 日未満」20.0%となっている。

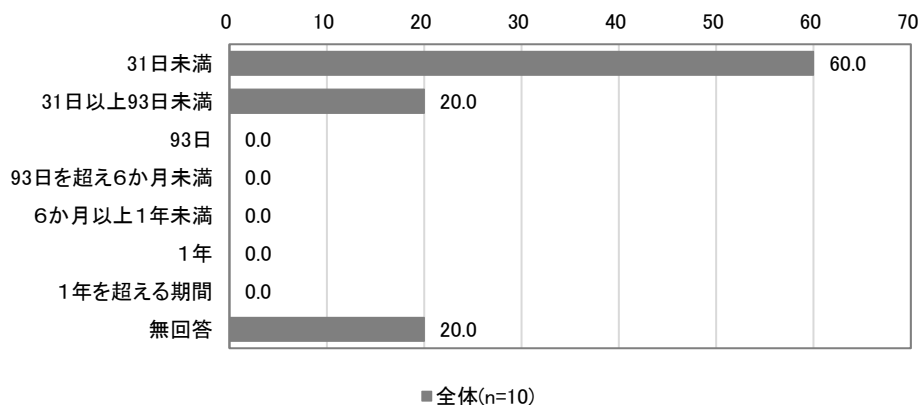


図 35 介護休業制度の取得期間 (単位 : %)

表 35 介護休業制度の取得期間

(単位 : 人、%)

		合計	31 日未満	31 日以上 93 日未満	93 日	93 日を超え 6か月未満	6か月以上 1年未満	1年	1年を超 える期間	無回答
調査個人計		10	6	2	0	0	0	0	0	2
		100.0	60.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0
令和3年調査		9	55.6	33.3	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
性別	男性	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	女性	10	60.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0
雇用形態	正社員	5	60.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0
	非正社員	5	60.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0
年代	10 代、20 代	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	30 代	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	40 代	5	60.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0
	50 代	4	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	60 歳以上	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
企業規模	5～9人	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	10～29 人	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30～49 人	2	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0
	50～99 人	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	100～299 人	4	75.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0
	300 人以上	–	–	–	–	–	–	–	–	–

(6) 介護休暇の認知度

「知っていた」は51.2%、「知らない」も47.0%

介護休暇が法律に定められていることを、「知っていた」は51.2%、「知らない」は47.0%となっている。

男女別でみると、「知っていた」は、男性で49.2%、女性で51.9%となっている。

年代別でみると、年代が高くなるほど、「知っていた」の回答割合が高くなる傾向となっている。

企業規模別でみると、「知っていた」は、「50～99人」で60.0%、「300人以上」で57.3%、「100～299人」で57.2%となっている。一方、「知らない」は、「5～9人」で57.9%、「30～49人」で51.2%となっている。

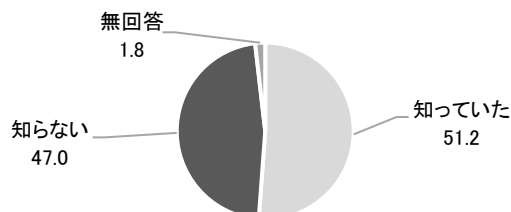


図 36 介護休暇の認知度 (単位: %)

表 36 介護休暇の認知度

(単位: 人、%)

		合計	知っていた	知らない	無回答
調査個人計		1,147	587	539	21
		100.0	51.2	47.0	1.8
令和3年調査		1,328	53.6	45.3	1.1
性別	男性	455	49.2	49.7	1.1
	女性	593	51.9	46.2	1.9
雇用形態	正社員	900	51.3	46.6	2.1
	非正社員	218	49.5	49.5	0.9
年代	10代、20代	117	37.6	62.4	0.0
	30代	224	47.8	49.6	2.7
	40代	330	50.9	47.3	1.8
	50代	315	56.5	41.6	1.9
	60歳以上	157	56.7	41.4	1.9
企業規模	5～9人	126	38.9	57.9	3.2
	10～29人	362	48.1	49.4	2.5
	30～49人	168	47.6	51.2	1.2
	50～99人	145	60.0	39.3	0.7
	100～299人	208	57.2	41.8	1.0
	300人以上	124	57.3	41.1	1.6

(7) 希望する介護休暇年間取得日数

「11日以上」が77.2%

要介護状態の対象家族1人につき年間どれくらいの期間を取得できることが望ましいかについては、「11日以上」の77.2%が最も高く、次いで「6日～10日」16.7%、「5日」2.4%となっている。

男女別でみると、「11日以上」は、「男性」で73.8%、「女性」で79.6%となっている。

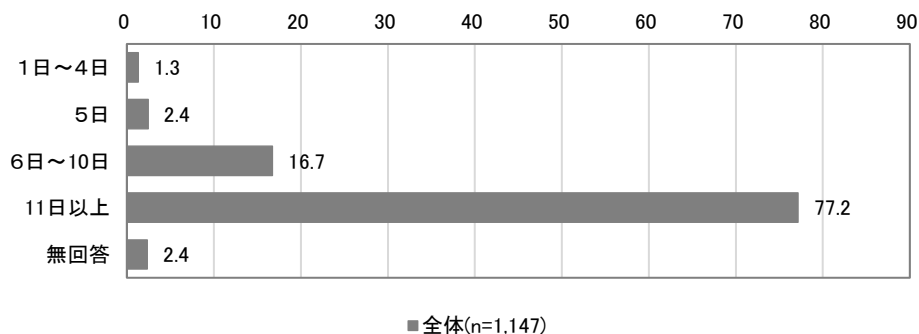


図 37 希望する介護休暇年間取得期間 (単位：%)

表 37 希望する介護休暇年間取得期間

(単位：人、%)

		合計	1日～4日	5日	6日～10日	11日以上	無回答
調査個人計		1,147	15	28	192	885	27
		100.0	1.3	2.4	16.7	77.2	2.4
令和3年調査		1,328	0.5	4.4	16.9	76.7	1.6
性別	男性	455	2.2	3.1	18.9	73.8	2.0
	女性	593	0.5	2.2	15.3	79.6	2.4
雇用形態	正社員	900	1.4	2.6	17.6	76.2	2.2
	非正社員	218	0.9	1.8	13.3	80.7	3.2
年代	10代、20代	117	1.7	1.7	20.5	76.1	0.0
	30代	224	0.4	1.8	15.2	79.5	3.1
	40代	330	1.5	3.0	17.0	76.7	1.8
	50代	315	1.6	1.9	17.5	76.8	2.2
	60歳以上	157	1.3	3.8	14.6	75.8	4.5
企業規模	5～9人	126	3.2	1.6	11.1	77.8	6.3
	10～29人	362	1.7	3.0	17.1	75.4	2.8
	30～49人	168	1.8	2.4	20.8	74.4	0.6
	50～99人	145	0.0	2.1	15.2	81.4	1.4
	100～299人	208	0.5	3.8	16.3	77.9	1.4
	300人以上	124	0.8	0.0	18.5	78.2	2.4

(8) 介護のための離職

「離職を予定している」は0.4%、「まだ決めかねている」は4.3%

介護のため、「離職を予定している」は0.4%、「離職を考えているがまだ決めかねている」は4.3%となっている。

男女別でみると、「離職を考えているがまだ決めかねている」は、男性で3.3%、女性で4.9%となっている。

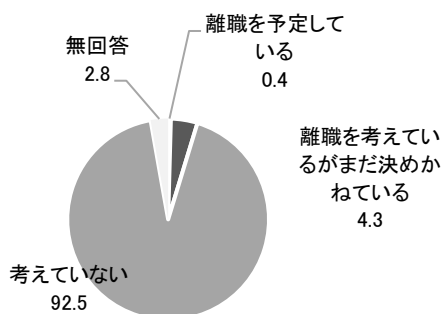


図 38 介護のための離職 (単位：%)

表 38 介護のための離職

(単位：人、%)

		合計	離職を予定している	離職を考えているがまだ決めかねている	考えていない	無回答
調査個人計		1,147	5	49	1,061	32
		100.0	0.4	4.3	92.5	2.8
令和3年調査		1,328	0.4	3.2	94.8	1.6
性別	男性	455	0.2	3.3	93.6	2.9
	女性	593	0.5	4.9	92.6	2.0
雇用形態	正社員	900	0.2	4.6	92.3	2.9
	非正社員	218	1.4	3.2	93.1	2.3
年代	10代、20代	117	0.0	4.3	94.9	0.9
	30代	224	0.9	3.1	93.8	2.2
	40代	330	0.0	2.4	94.2	3.3
	50代	315	0.3	7.0	89.2	3.5
	60歳以上	157	1.3	4.5	91.7	2.5
企業規模	5～9人	126	1.6	3.2	92.1	3.2
	10～29人	362	0.3	5.5	89.5	4.7
	30～49人	168	1.2	5.4	90.5	3.0
	50～99人	145	0.0	4.1	95.2	0.7
	100～299人	208	0.0	2.4	96.6	1.0
	300人以上	124	0.0	4.0	93.5	2.4

4. ハラスメント等について

(1) 職場でのセクシュアルハラスメント

①セクシュアルハラスメントを受けた経験

「有」は 7.6%

過去3年間に、職場でセクシュアルハラスメントを受けたことが、「有」は 7.6%となっている。

男女別でみると、「有」は、男性は 6.2%、女性は 8.6%となっている。

年代別でみると、「有」は、「10代、20代」の 10.3%が最も高くなっている。

雇用形態別でみると、「有」は、「正社員」で 8.2%、「非正社員」で 4.6%となっている。

企業規模別でみると、「有」は、「50～99人」で 11.0%、「30～49人」で 8.9%となっている。

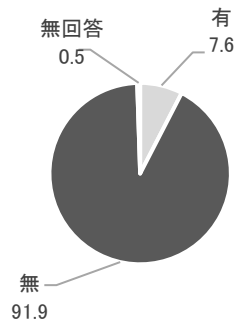


図 39 セクシュアルハラスメントを受けた経験 (単位: %)

表 39 セクシュアルハラスメントを受けた経験

(単位: 人、%)

		合計	有	無	無回答
調査個人計		1,147	87	1,054	6
		100.0	7.6	91.9	0.5
令和3年調査		1,328	7.6	91.2	1.2
性別	男性	455	6.2	93.6	0.2
	女性	593	8.6	90.7	0.7
雇用形態	正社員	900	8.2	91.4	0.3
	非正社員	218	4.6	94.0	1.4
年代	10代、20代	117	10.3	89.7	0.0
	30代	224	8.5	91.5	0.0
	40代	330	8.8	91.2	0.0
	50代	315	6.0	93.0	1.0
	60歳以上	157	5.1	93.0	1.9
企業規模	5～9人	126	4.0	92.9	3.2
	10～29人	362	7.7	92.0	0.3
	30～49人	168	8.9	91.1	0.0
	50～99人	145	11.0	89.0	0.0
	100～299人	208	5.8	93.8	0.5
	300人以上	124	7.3	92.7	0.0

②セクシュアルハラスメントを受けた相手

「上司」が63.2%、「同僚」が24.1%

過去3年間に、職場でセクシュアルハラスメントを受けた相手は、「上司」の63.2%が最も高く、次いで「同僚」24.1%、「その他」19.5%となっている。

男女別でみると、男女ともに、「上司」の回答割合が最も高く、次いで男性は、「同僚」、女性は、「その他」となっている。

「部下」、「取引先」と「その他」で、男女の回答に差がみられる。

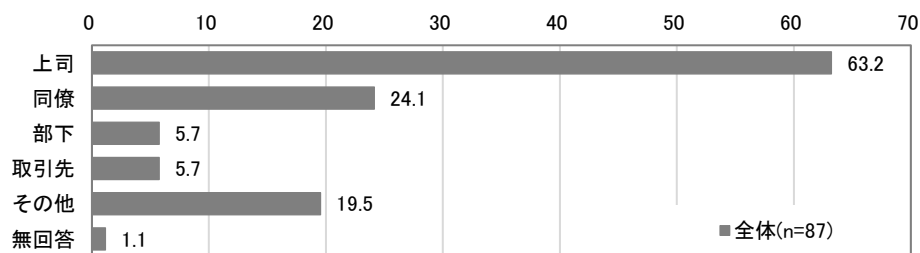


図 40 セクシュアルハラスメントを受けた相手 (単位：%)

表 40 セクシュアルハラスメントを受けた相手 (複数回答)

(単位：人、%)

		対象	上司	同僚	部下	取引先	その他	無回答
調査個人計		87	55	21	5	5	17	1
		-	63.2	24.1	5.7	5.7	19.5	1.1
令和3年調査		101	63.4	23.8	5.0	7.9	10.9	5.0
性別	男性	28	71.4	25.0	14.3	0.0	7.1	3.6
	女性	51	60.8	19.6	0.0	7.8	27.5	0.0
雇用形態	正社員	74	62.2	24.3	6.8	6.8	20.3	1.4
	非正社員	10	60.0	30.0	0.0	0.0	20.0	0.0
年代	10代、20代	12	58.3	16.7	8.3	16.7	8.3	0.0
	30代	19	68.4	26.3	5.3	0.0	5.3	5.3
	40代	29	69.0	31.0	6.9	10.3	20.7	0.0
	50代	19	57.9	15.8	5.3	0.0	31.6	0.0
	60歳以上	8	50.0	25.0	0.0	0.0	37.5	0.0
企業規模	5～9人	5	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10～29人	28	64.3	14.3	3.6	0.0	21.4	3.6
	30～49人	15	73.3	20.0	0.0	6.7	13.3	0.0
	50～99人	16	62.5	56.3	6.3	12.5	25.0	0.0
	100～299人	12	50.0	25.0	8.3	8.3	8.3	0.0
	300人以上	9	44.4	22.2	22.2	11.1	33.3	0.0

「その他」の主なもの 利用者、役員

③セクシュアルハラスメントを受けた状況

「不快な性的冗談・からかい」が62.1%、「不必要な身体的接触」が32.2%

過去3年間に、職場でセクシュアルハラスメントを受けた状況は、「不快な性的冗談・からかい」の62.1%が最も高く、次いで「不必要な身体的接触」32.2%、「セクハラ拒否、抗議をしたら、不当な扱いを受けた」16.1%となっている。

男女別でみると、男女とも、「不快な性的冗談・からかい」の回答割合が最も高く、次いで「不必要な身体的接触」が男性21.4%、女性35.3%、「セクハラ拒否、抗議をしたら、不当な扱いを受けた」男性17.9%、女性17.6%となっている。

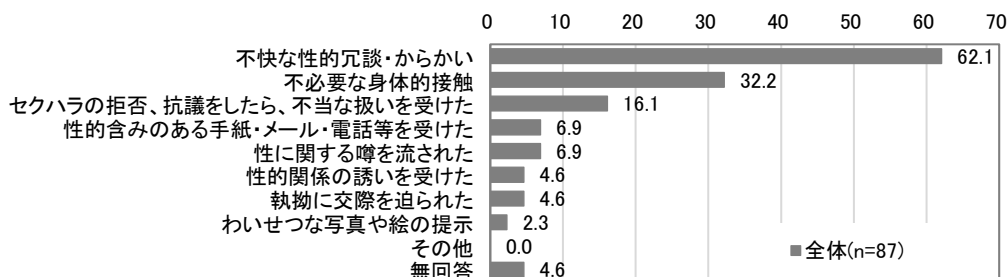


図 41 セクシュアルハラスメントを受けた状況 (単位: %)

表 41 セクシュアルハラスメントを受けた状況 (複数回答)

(単位: 人、%)

		対象	不快な性的冗談・からかい	不必要な身体的接触	セクハラ の拒否、抗議 をした ら、不当な扱い を受けた	性的含みのある 手紙・メール・ 電話等を受けた	性に関する噂を 流された	性的関係の誘い を受けた	執拗に交際を迫 られた	わいせつな写真 や絵の提示	その他	無回答
調査個人計		87	54	28	14	6	6	4	4	2	0	4
		-	62.1	32.2	16.1	6.9	6.9	4.6	4.6	2.3	0.0	4.6
令和3調査		101	71.3	32.7	4.0	5.0	2.0	5.0	1.0	3.0	18.8	4.0
性別	男性	28	57.1	21.4	17.9	0.0	7.1	0.0	10.7	0.0	0.0	10.7
	女性	51	60.8	35.3	17.6	11.8	5.9	5.9	2.0	3.9	0.0	2.0
雇用形態	正社員	74	62.2	31.1	14.9	8.1	8.1	5.4	5.4	2.7	0.0	5.4
	非正社員	10	70.0	40.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
年代	10代、20代	12	58.3	41.7	8.3	8.3	8.3	8.3	8.3	0.0	0.0	0.0
	30代	19	47.4	31.6	15.8	5.3	10.5	5.3	15.8	0.0	0.0	5.3
	40代	29	65.5	34.5	24.1	13.8	6.9	3.4	0.0	0.0	0.0	3.4
	50代	19	68.4	21.1	10.5	0.0	5.3	5.3	0.0	10.5	0.0	10.5
	60歳以上	8	75.0	37.5	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
企業規模	5～9人	5	60.0	20.0	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10～29人	28	57.1	21.4	21.4	0.0	7.1	3.6	0.0	3.6	0.0	7.1
	30～49人	15	80.0	53.3	13.3	6.7	6.7	6.7	0.0	0.0	0.0	0.0
	50～99人	16	75.0	25.0	6.3	12.5	12.5	0.0	6.3	0.0	0.0	6.3
	100～299人	12	33.3	50.0	16.7	8.3	8.3	8.3	8.3	8.3	0.0	8.3
	300人以上	9	66.7	22.2	11.1	11.1	0.0	11.1	22.2	0.0	0.0	0.0

「その他」の主なもの 暴言、無視

(2) 顧客等からの悪質なクレーム

「有」は 26.6%

過去3年間に、自分自身や同僚が、顧客等から悪質なクレームを受けたことがあるかについて、「有」は26.6%、「無」は72.5%となっている。

年代別でみると、30代から50代で、「有」の回答割合が高くなる傾向となっている。

業種別でみると、「有」は、「情報通信業」の46.2%が最も高く、次いで「生活関連サービス業・娯楽業」41.2%、「学術研究、専門・技術サービス業」40.9%、「金融業、保険業」39.1%となっている。

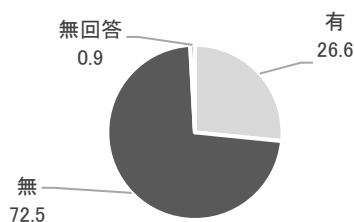


図 42 過去3年間の顧客等からの悪質なクレームの有無 (単位：%)

表 42 過去3年間の顧客等からの悪質なクレームの有無

(単位：人、%)

		合計	有	無	無回答
調査個人計		1,147	305	832	10
		100.0	26.6	72.5	0.9
令和3年調査		1,328	24.1	74.5	1.4
性別	男性	455	29.5	69.7	0.9
	女性	593	23.8	75.4	0.8
年代	10代、20代	117	23.9	76.1	0.0
	30代	224	29.9	69.2	0.9
	40代	330	27.6	72.1	0.3
	50代	315	26.7	72.1	1.3
	60歳以上	157	21.7	76.4	1.9
業種	建設業	101	20.8	78.2	1.0
	製造業	170	11.2	88.8	0.0
	情報通信業	26	46.2	53.8	0.0
	運輸業、郵便業	49	22.4	71.4	6.1
	卸売業、小売業	142	35.9	63.4	0.7
	金融業、保険業	46	39.1	60.9	0.0
	不動産業、物品賃貸業	12	16.7	83.3	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	22	40.9	59.1	0.0
	宿泊業、飲食業	37	29.7	70.3	0.0
	生活関連サービス業・娯楽業	34	41.2	58.8	0.0
	教育、学習支援業	29	27.6	72.4	0.0
	医療、福祉	346	26.6	72.3	1.2
	サービス業(他に分類されないもの)	122	29.5	69.7	0.8
企業規模	5～9人	126	19.0	77.8	3.2
	10～29人	362	29.0	70.4	0.6
	30～49人	168	20.2	79.2	0.6
	50～99人	145	29.0	71.0	0.0
	100～299人	208	29.3	70.2	0.5
	300人以上	124	29.0	70.2	0.8

(3) 悪質なクレームの傾向

増加していると感じるは 38.3%

悪質なクレームの増加を感じるは、「有」は 38.3%、「無」は 60.6%となっている。

男女別でみると、男女の回答に大きな差は見られない。

業種別でみると、「有」は、「生活関連サービス業・娯楽業」64.7%が最も高く、次いで、「金融業、保険業」58.7%、「教育、学習支援業」の 51.7%となっている。

企業規模別でみると、企業規模が大きくなるほど、「有」の回答割合が高くなる傾向となっている。

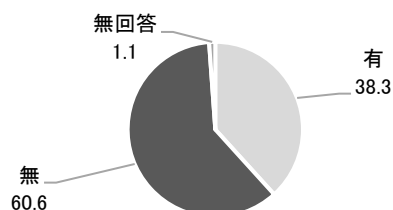


図 43 悪質なクレームを増加していると感じているか (単位：%)

表 43 悪質なクレームは増加していると感じているか

(単位：人、%)

		合計	有	無	無回答
調査個人計		1,147	439	695	13
		100.0	38.3	60.6	1.1
令和3年調査		1,328	36.2	61.6	2.2
性別	男性	455	40.7	58.7	0.7
	女性	593	36.8	62.1	1.2
年代	10代、20代	117	24.8	75.2	0.0
	30代	224	42.4	56.7	0.9
	40代	330	38.5	60.9	0.6
	50代	315	41.3	57.5	1.3
	60歳以上	157	36.9	59.9	3.2
業種	建設業	101	34.7	65.3	0.0
	製造業	170	24.1	75.3	0.6
	情報通信業	26	23.1	76.9	0.0
	運輸業、郵便業	49	30.6	63.3	6.1
	卸売業、小売業	142	33.1	65.5	1.4
	金融業、保険業	46	58.7	41.3	0.0
	不動産業、物品賃貸業	12	41.7	58.3	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	22	45.5	54.5	0.0
	宿泊業、飲食業	37	35.1	64.9	0.0
	生活関連サービス業・娯楽業	34	64.7	35.3	0.0
	教育、学習支援業	29	51.7	48.3	0.0
	医療、福祉	346	41.9	56.6	1.4
	サービス業(他に分類されないもの)	122	44.3	54.1	1.6
企業規模	5～9人	126	38.1	58.7	3.2
	10～29人	362	36.7	62.4	0.8
	30～49人	168	29.2	69.6	1.2
	50～99人	145	36.6	62.8	0.7
	100～299人	208	45.2	54.3	0.5
	300人以上	124	44.4	54.8	0.8

5. 多様な働き方について

(1) 職場で導入されている制度

「半日や時間単位の有給休暇」で「利用経験あり」が70.6%

職場での多様な働き方制度の導入については、「制度あり」で「利用経験あり」は、「半日や時間単位の有給休暇」の70.6%が最も高く、次いで「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」18.1%、「短時間勤務制度」10.5%となっている。

「制度あり」で「利用経験なし」は、「短時間勤務制度」の36.2%が最も高く、次いで「再雇用制度（育児・介護で退職した人を正社員等で優先的に雇用する制度等）」29.4%、「所定時間外労働（残業）の免除」20.5%となっている。

「制度なし」では、「事業所内保育所の設置」の82.8%が最も高く、次いで「テレワーク制度（在宅勤務等）」64.6%、「フレックスタイム制度」58.6%、「配偶者同行休業制度」56.8%となっている。

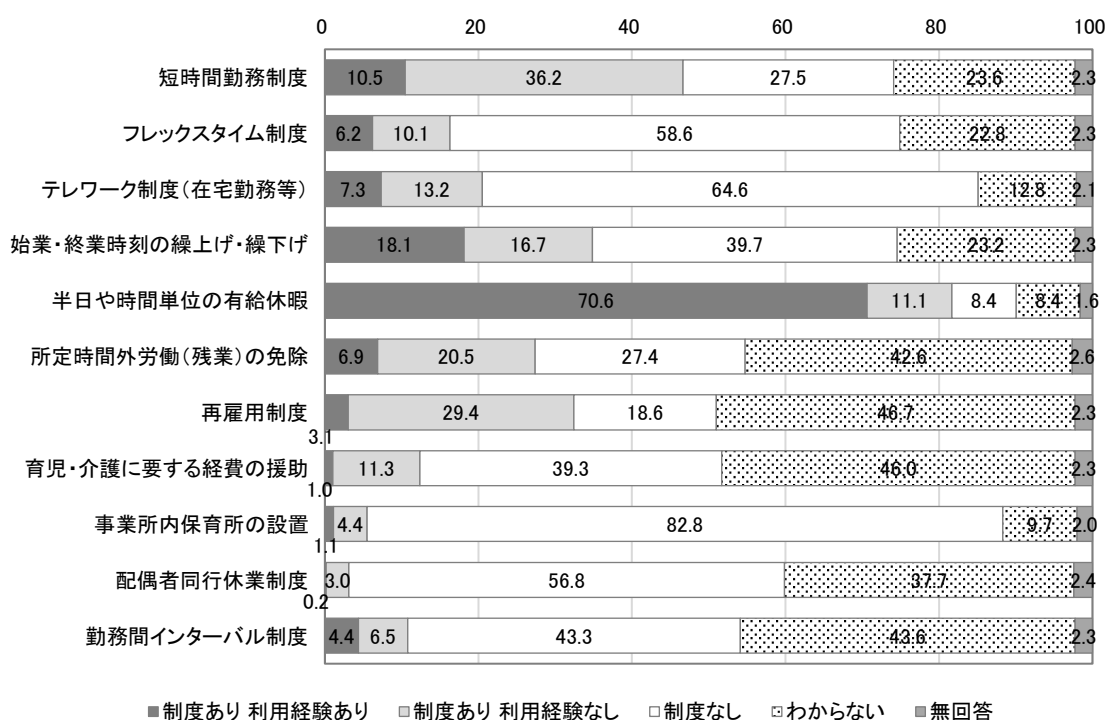


図 44 制度別多様な働き方の導入、利用状況 (単位：%)

① 短時間勤務制度

「利用経験あり」は 10.5%、「利用経験なし」は 36.2%、「制度なし」は 27.5%

短時間勤務制度については、「利用経験あり」は 10.5%、「利用経験なし」は 36.2%、「制度なし」は 27.5%となっている。

男女別でみると、「利用経験あり」は、男性で 5.5%、女性で 12.8%となっている。

年代別でみると、「利用経験あり」は、「30 代」で 16.1%、「60 歳以上」で 9.6%となっている。

業種別でみると、「利用経験あり」は、「不動産業, 物品賃貸業」の 16.7%が最も高くなっている。

企業規模別でみると、「利用経験あり」は、「300 人以上」の 13.7%が最も高くなっている。

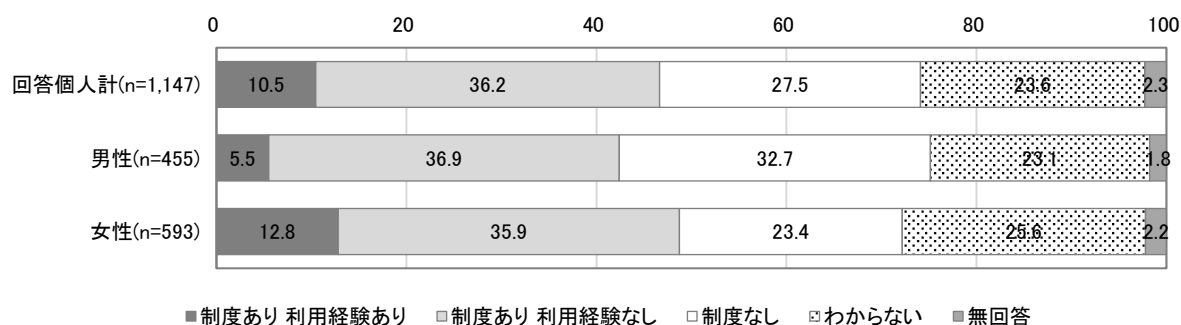


図 45 短時間勤務制度の状況 (単位：%)

表 44 短時間勤務制度の状況

(単位：人、%)

		合計	制度あり		制度なし	わからない	無回答
			利用経験あり	利用経験なし			
調査個人計		1,147	120	415	315	271	26
		100.0	10.5	36.2	27.5	23.6	2.3
令和3年調査		1,328	9.7	33.1	29.5	23.3	4.3
性別	男性	455	5.5	36.9	32.7	23.1	1.8
	女性	593	12.8	35.9	23.4	25.6	2.2
年代	10 代、20 代	117	7.7	41.0	22.2	26.5	2.6
	30 代	224	16.1	40.6	22.8	20.5	0.0
	40 代	330	9.4	40.0	26.7	23.0	0.9
	50 代	315	8.9	30.8	30.2	26.3	3.8
	60 歳以上	157	9.6	29.9	34.4	21.0	5.1
業種	建設業	101	13.9	24.8	35.6	23.8	2.0
	製造業	170	9.4	30.0	32.9	27.1	0.6
	情報通信業	26	7.7	69.2	11.5	7.7	3.8
	運輸業, 郵便業	49	12.2	6.1	51.0	24.5	6.1
	卸売業, 小売業	142	6.3	28.9	35.9	27.5	1.4
	金融業, 保険業	46	8.7	67.4	19.6	4.3	0.0
	不動産業, 物品賃貸業	12	16.7	33.3	16.7	25.0	8.3
	学術研究, 専門・技術サービス業	22	13.6	31.8	45.5	9.1	0.0
	宿泊業, 飲食業	37	2.7	27.0	21.6	43.2	5.4
	生活関連サービス業・娯楽業	34	5.9	29.4	35.3	26.5	2.9
	教育, 学習支援業	29	3.4	51.7	20.7	24.1	0.0
	医療, 福祉	346	12.1	45.1	17.6	22.3	2.9
	サービス業(他に分類されないもの)	122	14.8	32.0	27.9	23.0	2.5
企業規模	5～9人	126	8.7	19.0	40.5	28.6	3.2
	10～29 人	362	11.3	27.3	31.8	26.8	2.8
	30～49 人	168	6.5	35.1	33.3	24.4	0.6
	50～99 人	145	9.7	44.8	22.1	21.4	2.1
	100～299 人	208	12.0	47.1	16.3	22.1	2.4
	300 人以上	124	13.7	50.0	18.5	15.3	2.4

② フレックスタイム制度

「利用経験あり」は6.2%、「利用経験なし」は10.1%、「制度なし」は58.6%

フレックスタイム制度については、「利用経験あり」は6.2%、「利用経験なし」は10.1%、「制度なし」は58.6%となっている。

男女別でみると、「利用経験あり」は、男性で8.6%。女性で4.0%となっている。

年代別でみると、「利用経験あり」は、「10代、20代」で6.8%、「30代」で6.7%、「60歳以上」で6.4%となっている。

業種別でみると、「利用経験あり」は、「不動産業、物品賃貸業」で25.0%が最も高くなっている。

企業規模別でみると、「利用経験あり」は、「300人以上」の21.0%が最も高くなっている

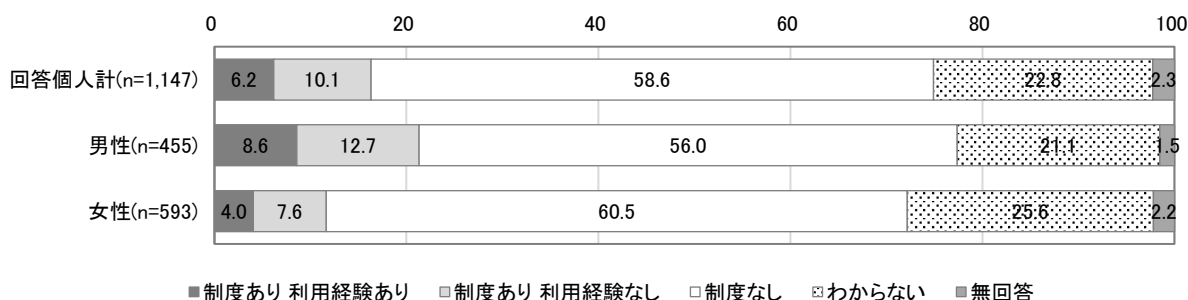


図 46 フレックスタイム制度の状況 (単位：%)

表 45 フレックスタイム制度の状況

(単位：人、%)

		合計	制度あり		制度なし	わからない	無回答
			利用経験あり	利用経験なし			
調査個人計		1,147	71	116	672	262	26
		100.0	6.2	10.1	58.6	22.8	2.3
令和3年調査		1,328	6.6	14.4	54.3	20.6	4.2
性別	男性	455	8.6	12.7	56.0	21.1	1.5
	女性	593	4.0	7.6	60.5	25.6	2.2
年代	10代、20代	117	6.8	6.8	55.6	28.2	2.6
	30代	224	6.7	10.3	59.4	23.2	0.4
	40代	330	5.5	11.5	57.9	23.9	1.2
	50代	315	6.3	8.9	61.0	20.3	3.5
	60歳以上	157	6.4	12.1	56.1	21.0	4.5
業種	建設業	101	9.9	10.9	56.4	20.8	2.0
	製造業	170	6.5	10.0	62.4	20.6	0.6
	情報通信業	26	7.7	26.9	50.0	15.4	0.0
	運輸業、郵便業	49	8.2	4.1	61.2	20.4	6.1
	卸売業、小売業	142	5.6	9.2	64.1	19.0	2.1
	金融業、保険業	46	4.3	15.2	65.2	13.0	2.2
	不動産業、物品賃貸業	12	25.0	0.0	58.3	16.7	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	22	0.0	18.2	77.3	4.5	0.0
	宿泊業、飲食業	37	8.1	2.7	56.8	27.0	5.4
	生活関連サービス業・娯楽業	34	2.9	11.8	64.7	20.6	0.0
	教育、学習支援業	29	3.4	6.9	62.1	24.1	3.4
	医療、福祉	346	4.9	9.2	54.6	28.3	2.9
	サービス業(他に分類されないもの)	122	6.6	11.5	54.9	24.6	2.5
企業規模	5～9人	126	4.0	7.9	60.3	23.0	4.8
	10～29人	362	4.4	9.1	57.7	26.5	2.2
	30～49人	168	2.4	5.4	70.2	22.0	0.0
	50～99人	145	4.1	6.2	68.3	19.3	2.1
	100～299人	208	6.3	15.9	51.0	24.0	2.9
	300人以上	124	21.0	16.1	43.5	16.9	2.4

③ テレワーク制度（在宅勤務等）

「利用経験あり」は7.3%、「利用経験なし」は13.2%、「制度なし」は64.6%

テレワーク制度（在宅勤務等）については、「利用経験あり」は7.3%、「利用経験なし」は13.2%、「制度なし」は64.6%となっている。

男女別でみると、「利用経験あり」は、男性では9.5%、女性では5.2%となっている。

年代別でみると、「利用経験あり」は、「30代」で11.2%、「40代」で8.2%、「10代、20代」で6.8%となっている。

業種別でみると、「利用経験あり」は、「情報通信業」で42.3%、「不動産業、物品賃貸業」で25.0%、「学術研究、専門・技術サービス業」で18.2%となっている。

企業規模別でみると、企業規模が小さくなるほど、「制度なし」の回答割合が高くなっている。

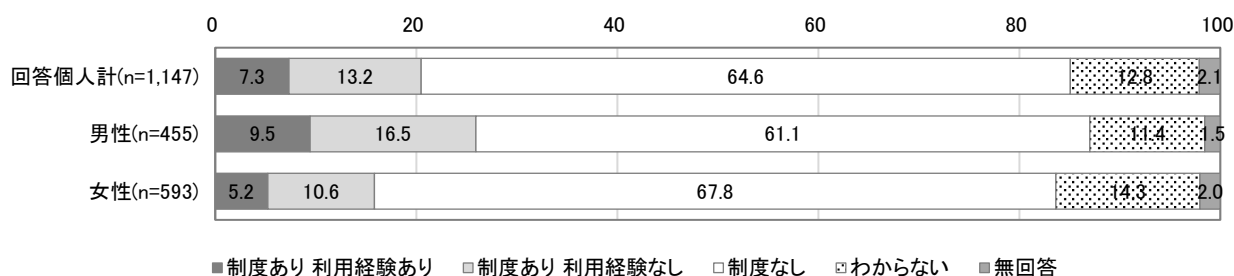


図 47 テレワーク制度の状況（単位：％）

表 46 テレワーク制度の状況

（単位：人、％）

		合計	制度あり		制度なし	わからない	無回答
			利用経験あり	利用経験なし			
調査個人計		1,147	84	151	741	147	24
		100.0	7.3	13.2	64.6	12.8	2.1
令和3年調査		1,328	8.9	13.9	61.1	12.1	4.0
性別	男性	455	9.5	16.5	61.1	11.4	1.5
	女性	593	5.2	10.6	67.8	14.3	2.0
年代	10代、20代	117	6.8	11.1	66.7	12.8	2.6
	30代	224	11.2	10.3	65.6	12.9	0.0
	40代	330	8.2	14.8	63.0	13.0	0.9
	50代	315	4.4	14.9	63.2	14.0	3.5
	60歳以上	157	6.4	12.1	67.5	9.6	4.5
業種	建設業	101	7.9	16.8	59.4	13.9	2.0
	製造業	170	11.2	17.1	57.1	14.1	0.6
	情報通信業	26	42.3	19.2	38.5	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	49	6.1	10.2	63.3	14.3	6.1
	卸売業、小売業	142	7.7	20.4	59.2	11.3	1.4
	金融業、保険業	46	8.7	8.7	76.1	4.3	2.2
	不動産業、物品賃貸業	12	25.0	0.0	75.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	22	18.2	18.2	59.1	4.5	0.0
	宿泊業、飲食業	37	2.7	8.1	67.6	18.9	2.7
	生活関連サービス業・娯楽業	34	11.8	17.6	55.9	14.7	0.0
	教育、学習支援業	29	3.4	6.9	75.9	13.8	0.0
	医療、福祉	346	1.2	8.7	72.8	13.9	3.5
	サービス業（他に分類されないもの）	122	9.0	12.3	62.3	14.8	1.6
企業規模	5～9人	126	0.8	5.6	77.8	11.1	4.8
	10～29人	362	6.1	8.0	68.2	15.7	1.9
	30～49人	168	6.0	13.7	71.4	8.9	0.0
	50～99人	145	10.3	13.8	62.8	11.0	2.1
	100～299人	208	8.7	19.2	54.8	14.9	2.4
	300人以上	124	14.5	23.4	49.2	10.5	2.4

④ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

「利用経験あり」は18.1%、「利用経験なし」は16.7%、「制度なし」は39.7%

始業・終業時刻の繰上げ・繰下げについては、「利用経験あり」は18.1%、「利用経験なし」は16.7%、「制度なし」は39.7%となっている。

男女別でみると、「利用経験あり」は、男性で22.0%、女性で15.2%となっている。

業種別でみると、「利用経験あり」は、「情報通信業」で34.6%、「教育, 学習支援業」で31.0%、「金融業, 保険業」で28.3%となっている。

企業規模別でみると、企業規模が小さくなるほど、「制度なし」の回答割合が高くなる傾向となっている。

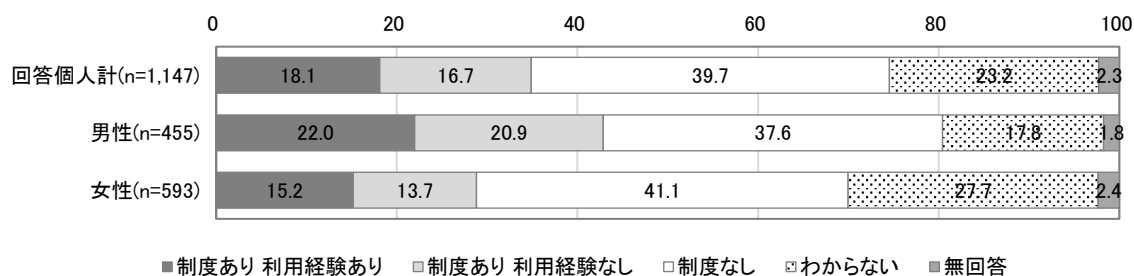


図 48 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの状況 (単位: %)

表 47 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの状況

(単位: 人、%)

		合計	制度あり		制度なし	わからない	無回答
			利用経験あり	利用経験なし			
調査個人計		1,147	208	192	455	266	26
		100.0	18.1	16.7	39.7	23.2	2.3
令和3年調査		1,328	18.9	18.2	38.0	20.9	4.0
性別	男性	455	22.0	20.9	37.6	17.8	1.8
	女性	593	15.2	13.7	41.1	27.7	2.4
年代	10代、20代	117	22.2	15.4	31.6	28.2	2.6
	30代	224	24.1	16.1	36.2	23.2	0.4
	40代	330	18.8	16.1	39.1	24.8	1.2
	50代	315	13.7	18.7	40.6	23.8	3.2
	60歳以上	157	14.6	16.6	49.7	14.0	5.1
業種	建設業	101	14.9	19.8	33.7	28.7	3.0
	製造業	170	12.4	20.0	43.5	23.5	0.6
	情報通信業	26	34.6	26.9	26.9	11.5	0.0
	運輸業, 郵便業	49	24.5	18.4	26.5	22.4	8.2
	卸売業, 小売業	142	15.5	17.6	49.3	16.2	1.4
	金融業, 保険業	46	28.3	21.7	41.3	8.7	0.0
	不動産業, 物品賃貸業	12	25.0	8.3	50.0	16.7	0.0
	学術研究, 専門・技術サービス業	22	9.1	13.6	68.2	9.1	0.0
	宿泊業, 飲食業	37	18.9	8.1	32.4	35.1	5.4
	生活関連サービス業・娯楽業	34	26.5	14.7	23.5	35.3	0.0
	教育, 学習支援業	29	31.0	13.8	37.9	17.2	0.0
	医療, 福祉	346	15.9	15.3	38.2	27.5	3.2
	サービス業(他に分類されないもの)	122	24.6	13.9	41.0	18.0	2.5
企業規模	5~9人	126	20.6	8.7	47.6	19.0	4.0
	10~29人	362	20.2	12.2	41.4	23.5	2.8
	30~49人	168	15.5	11.3	50.6	22.6	0.0
	50~99人	145	9.7	18.6	47.6	22.1	2.1
	100~299人	208	19.7	24.0	26.9	26.9	2.4
	300人以上	124	21.0	29.0	25.8	21.8	2.4

⑤ 半日や時間単位の有給休暇

「利用経験あり」は70.6%、「利用経験なし」は11.1%、「制度なし」は8.4%

半日や時間単位の有給休暇については、「利用経験あり」は70.6%、「利用経験なし」は11.1%、「制度なし」は8.4%となっている。

男女別でみると、「利用経験あり」は、男性で69.7%、女性で71.5%となっている。

業種別でみると、「利用経験あり」は、「不動産業、物品賃貸業」で91.7%、「情報通信業」で88.5%「金融業、保険業」で87.0%となっている。

企業規模別でみると、「29人以下」、「300人以上」を除いて、「利用経験あり」の回答割合が約8割となっている。

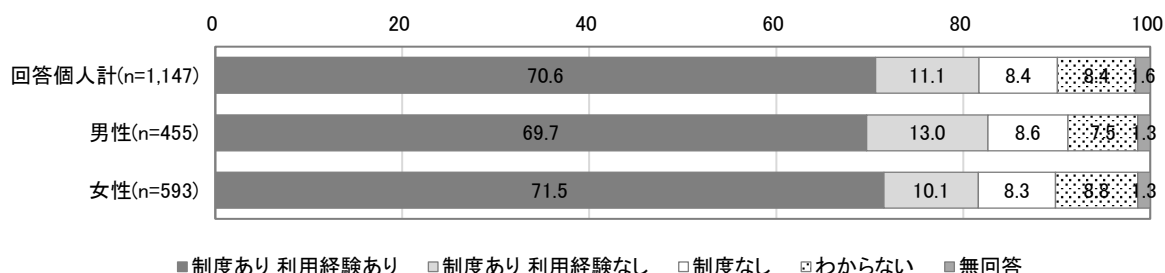


図 49 半日や時間単位の有給休暇の状況 (単位：%)

表 48 半日や時間単位の有給休暇の状況

(単位：人、%)

		合計	制度あり		制度なし	わからない	無回答
			利用経験あり	利用経験なし			
調査個人計		1,147	810	127	96	96	18
		100.0	70.6	11.1	8.4	8.4	1.6
令和3年調査		1,328	67.7	12.3	8.4	9.3	2.3
性別	男性	455	69.7	13.0	8.6	7.5	1.3
	女性	593	71.5	10.1	8.3	8.8	1.3
年代	10代、20代	117	74.4	17.1	2.6	4.3	1.7
	30代	224	75.4	10.3	8.5	5.4	0.4
	40代	330	75.2	6.7	8.5	9.1	0.6
	50代	315	66.0	12.1	9.2	10.5	2.2
	60歳以上	157	61.1	15.3	10.2	9.6	3.8
業種	建設業	101	68.3	11.9	9.9	7.9	2.0
	製造業	170	80.6	6.5	7.1	5.9	0.0
	情報通信業	26	88.5	7.7	0.0	3.8	0.0
	運輸業、郵便業	49	40.8	28.6	16.3	10.2	4.1
	卸売業、小売業	142	68.3	9.9	11.3	8.5	2.1
	金融業、保険業	46	87.0	4.3	6.5	2.2	0.0
	不動産業、物品賃貸業	12	91.7	8.3	0.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	22	63.6	18.2	13.6	4.5	0.0
	宿泊業、飲食業	37	37.8	10.8	18.9	27.0	5.4
	生活関連サービス業・娯楽業	34	64.7	20.6	2.9	11.8	0.0
	教育、学習支援業	29	82.8	3.4	3.4	10.3	0.0
	医療、福祉	346	69.4	10.7	7.8	10.1	2.0
	サービス業(他に分類されないもの)	122	73.8	13.1	6.6	4.9	1.6
企業規模	5～9人	126	50.0	11.9	20.6	13.5	4.0
	10～29人	362	60.8	14.4	10.8	12.7	1.4
	30～49人	168	82.7	4.8	6.5	5.4	0.6
	50～99人	145	83.4	10.3	1.4	4.1	0.7
	100～299人	208	78.8	9.1	6.7	3.8	1.4
	300人以上	124	73.4	13.7	3.2	7.3	2.4

⑥ 所定時間外労働（残業）の免除

「利用経験あり」は 6.9%、「利用経験なし」は 20.5%、「制度なし」は 27.4%

所定時間外労働（残業）の免除については、「利用経験あり」は 6.9%、「利用経験なし」は 20.5%、「制度なし」は 27.4%、「わからない」は 42.6%となっている。

男女別でみると、「利用経験あり」は、男性は 6.8%、女性は 7.1%となっている。

業種別でみると、「利用経験あり」は、「生活関連サービス業・娯楽業」で 17.6%、「不動産、物品賃貸業」で 16.7%となっている。

企業規模別でみると、「利用経験あり」は、「50～99 人」で 8.3%と最も高くなっている。

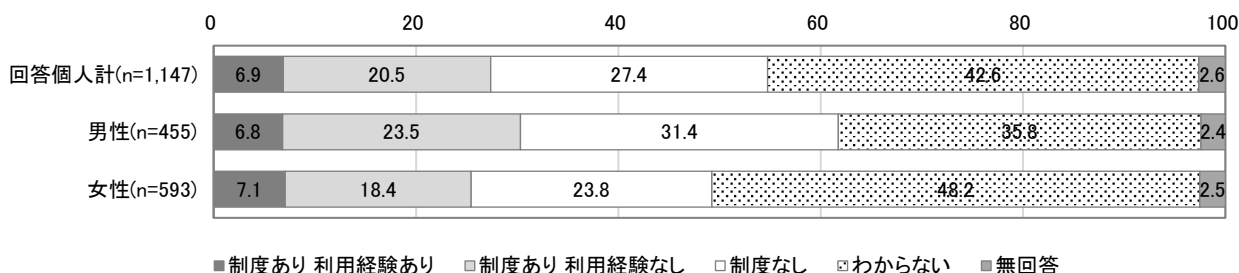


図 50 所定時間外労働（残業）の免除の状況（単位：％）

表 49 所定時間外労働（残業）の免除の状況

（単位：人、％）

		合計	制度あり		制度なし	わからない	無回答
			利用経験あり	利用経験なし			
調査個人計		1,147	79	235	314	489	30
		100.0	6.9	20.5	27.4	42.6	2.6
令和3年調査		1,328	7.7	22.4	24.6	41.2	4.1
性別	男性	455	6.8	23.5	31.4	35.8	2.4
	女性	593	7.1	18.4	23.8	48.2	2.5
年代	10代、20代	117	7.7	12.0	24.8	53.0	2.6
	30代	224	7.1	18.3	23.7	50.0	0.9
	40代	330	6.7	22.1	25.5	43.9	1.8
	50代	315	7.3	19.0	28.3	41.6	3.8
	60歳以上	157	5.7	29.9	36.3	23.6	4.5
業種	建設業	101	9.9	18.8	26.7	39.6	5.0
	製造業	170	7.1	25.9	25.3	41.2	0.6
	情報通信業	26	3.8	23.1	30.8	42.3	0.0
	運輸業、郵便業	49	4.1	14.3	34.7	40.8	6.1
	卸売業、小売業	142	3.5	19.0	31.7	43.0	2.8
	金融業、保険業	46	0.0	37.0	28.3	34.8	0.0
	不動産業、物品賃貸業	12	16.7	33.3	0.0	50.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	22	4.5	13.6	45.5	36.4	0.0
	宿泊業、飲食業	37	5.4	24.3	21.6	40.5	8.1
	生活関連サービス業・娯楽業	34	17.6	14.7	8.8	52.9	5.9
	教育、学習支援業	29	3.4	17.2	27.6	51.7	0.0
	医療、福祉	346	8.4	20.2	24.9	43.6	2.9
	サービス業（他に分類されないもの）	122	5.7	14.8	35.2	42.6	1.6
企業規模	5～9人	126	7.9	8.7	48.4	30.2	4.8
	10～29人	362	6.4	18.0	28.7	44.8	2.2
	30～49人	168	6.0	15.5	32.7	45.8	0.0
	50～99人	145	8.3	26.2	20.7	42.1	2.8
	100～299人	208	7.2	26.9	16.8	45.7	3.4
	300人以上	124	4.8	29.0	21.8	40.3	4.0

⑦ 再雇用制度

「利用経験あり」は3.1%、「利用経験なし」は29.4%、「制度なし」は18.6%

再雇用制度については、「利用経験あり」は3.1%、「利用経験なし」は29.4%、「制度なし」は18.6%、「わからない」46.7%となっている。

男女別でみると、「利用経験あり」は、男性で3.5%、女性で2.9%となっている。

業種別でみると、「利用経験あり」は、「生活関連サービス業・娯楽業」で11.8%となっている。

企業規模別でみると、「利用経験あり」は、「300人以上」で6.5%となっている。

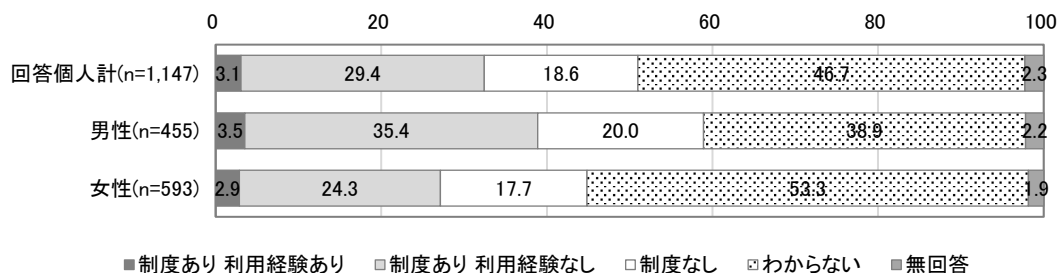


図 51 再雇用制度の状況 (単位：%)

表 50 再雇用制度の状況

(単位：人、%)

		合計	制度あり		制度なし	わからない	無回答
			利用経験あり	利用経験なし			
調査個人計		1,147	35	337	213	536	26
		100.0	3.1	29.4	18.6	46.7	2.3
令和3年調査		1,328	2.9	28.2	20.5	44.8	3.6
性別	男性	455	3.5	35.4	20.0	38.9	2.2
	女性	593	2.9	24.3	17.7	53.3	1.9
年代	10代、20代	117	4.3	33.3	7.7	52.1	2.6
	30代	224	1.3	28.6	20.1	49.6	0.4
	40代	330	2.4	27.6	17.3	51.2	1.5
	50代	315	2.2	32.7	17.8	44.1	3.2
	60歳以上	157	7.6	25.5	28.7	33.8	4.5
業種	建設業	101	1.0	28.7	18.8	48.5	3.0
	製造業	170	2.4	30.0	21.2	45.9	0.6
	情報通信業	26	0.0	38.5	7.7	50.0	3.8
	運輸業、郵便業	49	0.0	34.7	20.4	38.8	6.1
	卸売業、小売業	142	4.9	32.4	19.0	42.3	1.4
	金融業、保険業	46	2.2	54.3	21.7	21.7	0.0
	不動産業、物品賃貸業	12	8.3	25.0	16.7	41.7	8.3
	学術研究、専門・技術サービス業	22	0.0	31.8	31.8	36.4	0.0
	宿泊業、飲食業	37	2.7	16.2	16.2	59.5	5.4
	生活関連サービス業・娯楽業	34	11.8	23.5	17.6	44.1	2.9
	教育、学習支援業	29	6.9	31.0	17.2	44.8	0.0
	医療、福祉	346	2.6	27.7	13.9	52.9	2.9
	サービス業(他に分類されないもの)	122	4.1	22.1	26.2	45.9	1.6
企業規模	5～9人	126	2.4	15.9	28.6	49.2	4.0
	10～29人	362	2.2	23.5	19.3	52.2	2.8
	30～49人	168	3.0	35.1	16.1	45.8	0.0
	50～99人	145	2.1	27.6	20.7	47.6	2.1
	100～299人	208	3.4	38.5	14.4	41.3	2.4
	300人以上	124	6.5	38.7	13.7	38.7	2.4

⑧ 育児・介護に要する経費の援助

「利用経験あり」は1.0%、「利用経験なし」は11.3%、「制度なし」は39.3%

育児・介護に要する経費の援助については、「利用経験あり」は1.0%、「利用経験なし」は11.3%、「制度なし」は39.3%となっている。

男女別でみると、「利用経験あり」は、男性で1.1%、女性で1.2%となっている。

業種別でみると、「利用経験あり」は、「不動産業、物品賃貸業」で8.3%、「医療・福祉」で1.7%、「製造業」で1.2%、「建設業」で1.0%となっている。

企業規模別でみると、「利用経験あり」は、「300人以上」で2.4%となっている。

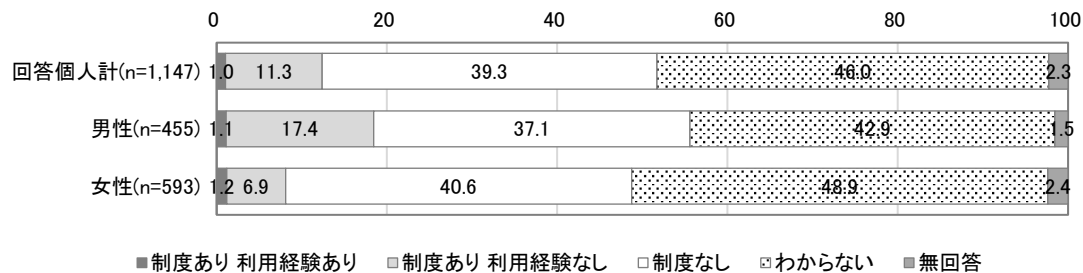


図 52 育児・介護に要する経費の援助の状況 (単位：%)

表 51 育児・介護に要する経費の援助の状況

(単位：人、%)

		合計	制度あり		制度なし	わからない	無回答
			利用経験あり	利用経験なし			
調査個人計		1,147	12	130	451	528	26
		100.0	1.0	11.3	39.3	46.0	2.3
令和3年調査		1,328	2.0	12.9	36.7	44.6	3.9
性別	男性	455	1.1	17.4	37.1	42.9	1.5
	女性	593	1.2	6.9	40.6	48.9	2.4
年代	10代、20代	117	0.9	12.0	26.5	58.1	2.6
	30代	224	0.4	12.9	39.3	46.4	0.9
	40代	330	1.2	10.9	36.7	50.0	1.2
	50代	315	1.3	9.5	40.3	45.7	3.2
	60歳以上	157	1.3	13.4	52.2	28.7	4.5
業種	建設業	101	1.0	6.9	41.6	47.5	3.0
	製造業	170	1.2	10.0	39.4	48.8	0.6
	情報通信業	26	0.0	15.4	50.0	34.6	0.0
	運輸業、郵便業	49	0.0	22.4	28.6	42.9	6.1
	卸売業、小売業	142	0.7	12.7	41.5	43.0	2.1
	金融業、保険業	46	0.0	21.7	41.3	37.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業	12	8.3	8.3	41.7	33.3	8.3
	学術研究、専門・技術サービス業	22	0.0	13.6	40.9	45.5	0.0
	宿泊業、飲食業	37	0.0	5.4	40.5	48.6	5.4
	生活関連サービス業・娯楽業	34	0.0	14.7	35.3	47.1	2.9
	教育、学習支援業	29	0.0	6.9	41.4	51.7	0.0
	医療・福祉	346	1.7	10.1	37.6	47.7	2.9
	サービス業(他に分類されないもの)	122	0.0	11.5	41.0	45.9	1.6
企業規模	5～9人	126	0.8	7.1	49.2	38.9	4.0
	10～29人	362	0.8	10.5	39.8	46.7	2.2
	30～49人	168	0.0	9.5	44.6	45.8	0.0
	50～99人	145	0.7	10.3	40.7	46.2	2.1
	100～299人	208	1.4	15.4	32.2	48.1	2.9
	300人以上	124	2.4	15.3	30.6	49.2	2.4

⑨ 事業所内保育所の設置

「利用経験あり」は1.1%、「利用経験なし」は4.4%、「制度なし」は82.8%

事業所内保育所の設置については、「利用経験あり」は1.1%、「利用経験なし」は4.4%、「制度なし」は82.8%となっている。

業種別でみると、「利用経験あり」は、「医療・福祉」で2.9%、「生活関連サービス業・娯楽業」で2.9%、「サービス業（他に分類されないもの）」で1.6%となっている。

企業規模別でみると、「利用経験あり」は、「300人以上」で4.0%となっている。

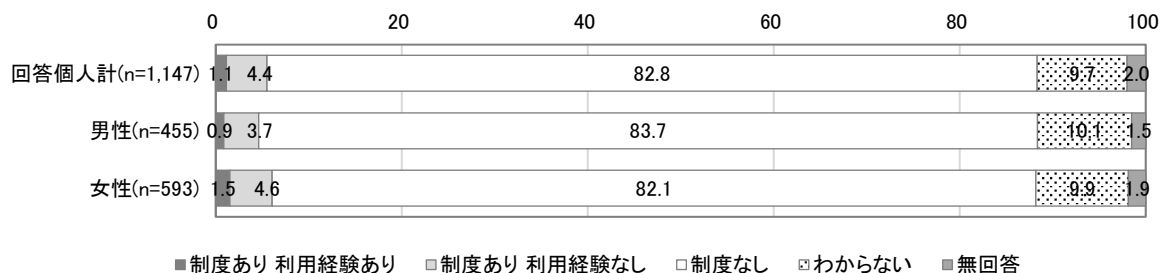


図 53 事業所内保育所の設置の状況（単位：％）

表 52 事業所内保育所の設置の状況

（単位：人、％）

		合計	制度あり		制度なし	わからない	無回答
			利用経験あり	利用経験なし			
調査個人計		1,147	13	50	950	111	23
		100.0	1.1	4.4	82.8	9.7	2.0
令和3年調査		1,328	0.6	6.9	77.2	11.6	3.8
性別	男性	455	0.9	3.7	83.7	10.1	1.5
	女性	593	1.5	4.6	82.1	9.9	1.9
年代	10代、20代	117	0.9	3.4	79.5	13.7	2.6
	30代	224	3.1	3.1	85.7	8.0	0.0
	40代	330	0.3	6.7	81.8	10.0	1.2
	50代	315	1.0	3.2	83.8	9.2	2.9
	60歳以上	157	0.6	3.8	82.2	8.9	4.5
業種	建設業	101	0.0	2.0	81.2	14.9	2.0
	製造業	170	0.0	3.5	90.0	5.9	0.6
	情報通信業	26	0.0	0.0	92.3	7.7	0.0
	運輸業、郵便業	49	0.0	2.0	79.6	12.2	6.1
	卸売業、小売業	142	0.0	0.7	90.1	7.0	2.1
	金融業、保険業	46	0.0	2.2	93.5	4.3	0.0
	不動産業、物品賃貸業	12	0.0	0.0	83.3	8.3	8.3
	学術研究、専門・技術サービス業	22	0.0	0.0	81.8	18.2	0.0
	宿泊業、飲食業	37	0.0	2.7	75.7	16.2	5.4
	生活関連サービス業・娯楽業	34	2.9	5.9	76.5	14.7	0.0
	教育、学習支援業	29	0.0	13.8	65.5	20.7	0.0
	医療、福祉	346	2.9	7.8	77.7	9.0	2.6
	サービス業（他に分類されないもの）	122	1.6	3.3	83.6	9.8	1.6
企業規模	5～9人	126	0.0	2.4	81.0	12.7	4.0
	10～29人	362	0.0	2.8	83.7	11.6	1.9
	30～49人	168	1.8	3.6	86.9	7.1	0.6
	50～99人	145	0.7	3.4	86.9	6.9	2.1
	100～299人	208	1.4	8.2	79.3	8.7	2.4
	300人以上	124	4.0	6.5	77.4	10.5	1.6

⑩ 配偶者同行休業制度

「利用経験あり」は0.2%、「利用経験なし」は3.0%、「制度なし」は56.8%

配偶者同行休業制度については、「利用経験あり」は0.2%、「利用経験なし」は3.0%、「制度なし」は56.8%となっている。

業種別でみると、「利用経験あり」は、「卸売業、小売業」で1.4%となっている。また、「制度なし」は、「情報通信業」で76.9%、「金融業、保険業」で73.9%となっている。

企業規模別でみると、「利用経験あり」は、「10～29人」の0.6%のみとなっている。

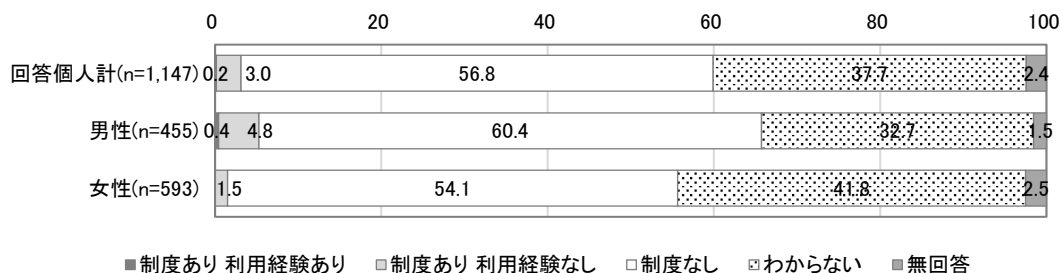


図 54 配偶者同行休業制度の状況 (単位：%)

表 53 配偶者同行休業制度の状況

(単位：人、%)

		合計	制度あり		制度なし	わからない	無回答
			利用経験あり	利用経験なし			
調査個人計		1,147	2	34	651	432	28
		100.0	0.2	3.0	56.8	37.7	2.4
令和3年調査		1,328	0.2	4.7	54.2	37.1	3.8
性別	男性	455	0.4	4.8	60.4	32.7	1.5
	女性	593	0.0	1.5	54.1	41.8	2.5
年代	10代、20代	117	0.0	1.7	43.6	51.3	3.4
	30代	224	0.4	2.7	57.1	39.7	0.0
	40代	330	0.0	3.3	56.1	38.8	1.8
	50代	315	0.0	2.9	59.0	34.9	3.2
	60歳以上	157	0.6	3.8	63.1	27.4	5.1
業種	建設業	101	0.0	3.0	60.4	34.7	2.0
	製造業	170	0.0	4.1	60.0	34.7	1.2
	情報通信業	26	0.0	0.0	76.9	23.1	0.0
	運輸業、郵便業	49	0.0	2.0	53.1	38.8	6.1
	卸売業、小売業	142	1.4	0.7	62.7	33.1	2.1
	金融業、保険業	46	0.0	6.5	73.9	19.6	0.0
	不動産業、物品賃貸業	12	0.0	0.0	58.3	33.3	8.3
	学術研究、専門・技術サービス業	22	0.0	0.0	63.6	36.4	0.0
	宿泊業、飲食業	37	0.0	2.7	54.1	37.8	5.4
	生活関連サービス業・娯楽業	34	0.0	2.9	50.0	47.1	0.0
	教育、学習支援業	29	0.0	3.4	55.2	41.4	0.0
	医療、福祉	346	0.0	3.5	51.7	41.6	3.2
	サービス業(他に分類されないもの)	122	0.0	3.3	50.0	43.4	3.3
企業規模	5～9人	126	0.0	3.2	65.9	27.0	4.0
	10～29人	362	0.6	1.9	58.3	37.0	2.2
	30～49人	168	0.0	3.0	60.7	35.1	1.2
	50～99人	145	0.0	2.8	56.6	38.6	2.1
	100～299人	208	0.0	2.9	47.1	47.1	2.9
	300人以上	124	0.0	6.5	54.0	36.3	3.2

⑪ 勤務間インターバル制度

「利用経験あり」は4.4%、「利用経験なし」は6.5%、「制度なし」は43.3%

勤務間インターバル制度については、「利用経験あり」は4.4%、「利用経験なし」は6.5%、「制度なし」は43.3%となっている。

男女別でみると、「利用経験あり」は、男性では5.9%、女性では3.2%となっている。

業種別でみると、「制度なし」は、「金融業、保険業」で65.2%、「卸売業、小売業」で53.5%となっている。

企業規模別でみると、企業規模が大きくなるほど、「制度あり（利用経験あり、なしの合計）」の回答割合が高くなっている。

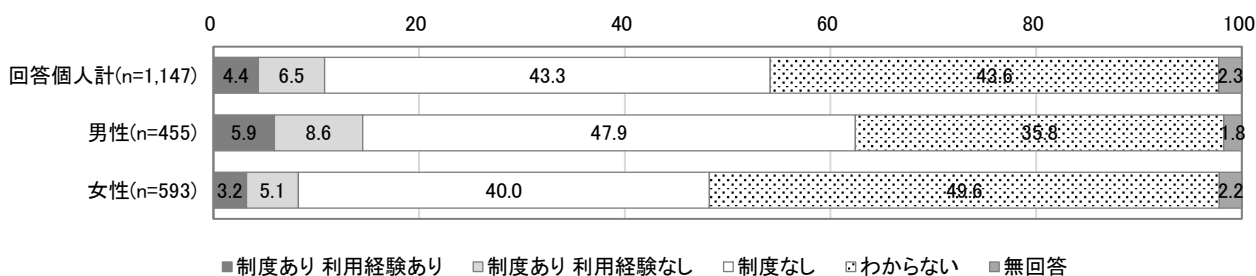


図 55 勤務間インターバル制度の状況（単位：％）

表 54 勤務間インターバル制度の状況

（単位：人、％）

		合計	制度あり		制度なし	わからない	無回答
			利用経験あり	利用経験なし			
調査個人計		1,147	50	74	497	500	26
		100.0	4.4	6.5	43.3	43.6	2.3
令和3年調査		1,328	6.0	10.5	38.6	41.0	3.8
性別	男性	455	5.9	8.6	47.9	35.8	1.8
	女性	593	3.2	5.1	40.0	49.6	2.2
年代	10代、20代	117	9.4	6.0	32.5	49.6	2.6
	30代	224	3.6	4.0	43.3	48.2	0.9
	40代	330	4.5	6.7	42.1	45.8	0.9
	50代	315	3.2	7.3	45.1	41.3	3.2
	60歳以上	157	3.8	8.3	50.3	32.5	5.1
業種	建設業	101	1.0	12.9	36.6	46.5	3.0
	製造業	170	5.3	7.1	45.9	41.2	0.6
	情報通信業	26	7.7	15.4	46.2	30.8	0.0
	運輸業、郵便業	49	6.1	12.2	38.8	38.8	4.1
	卸売業、小売業	142	1.4	4.2	53.5	38.7	2.1
	金融業、保険業	46	4.3	8.7	65.2	21.7	0.0
	不動産業、物品賃貸業	12	0.0	8.3	33.3	50.0	8.3
	学術研究、専門・技術サービス業	22	18.2	0.0	45.5	36.4	0.0
	宿泊業、飲食業	37	0.0	2.7	48.6	43.2	5.4
	生活関連サービス業・娯楽業	34	11.8	0.0	35.3	52.9	0.0
	教育、学習支援業	29	3.4	6.9	34.5	55.2	0.0
	医療、福祉	346	4.3	5.5	36.1	50.6	3.5
	サービス業(他に分類されないもの)	122	4.9	4.9	50.0	38.5	1.6
企業規模	5～9人	126	3.2	5.6	50.0	37.3	4.0
	10～29人	362	3.6	5.0	43.9	45.0	2.5
	30～49人	168	4.2	4.8	50.6	39.9	0.6
	50～99人	145	4.8	8.3	37.2	48.3	1.4
	100～299人	208	5.8	7.7	38.0	45.7	2.9
	300人以上	124	5.6	9.7	41.1	41.1	2.4

(2) 多様な働き方の制度を利用した理由

「仕事以外の生活を充実させるため」が39.5%、「育児と仕事の両立のため」が29.2%

多様な働き方の制度を「利用経験あり」の方に、利用した理由を尋ねたところ、「仕事以外の生活を充実させるため」の39.5%が最も高く、次いで「育児と仕事の両立のため」29.2%、「心身の健康を確保するため」28.0%となっている。

男女別でみると、男性は、「仕事以外の生活を充実させるため」の回答割合が最も高く、次いで、「業務の効率化を図るため」31.6%、「心身の健康を確保するため」31.0%となっている。一方、女性では、「育児と仕事の両立のため」38.2%、「仕事以外の生活を充実させるため」36.9%となっている。

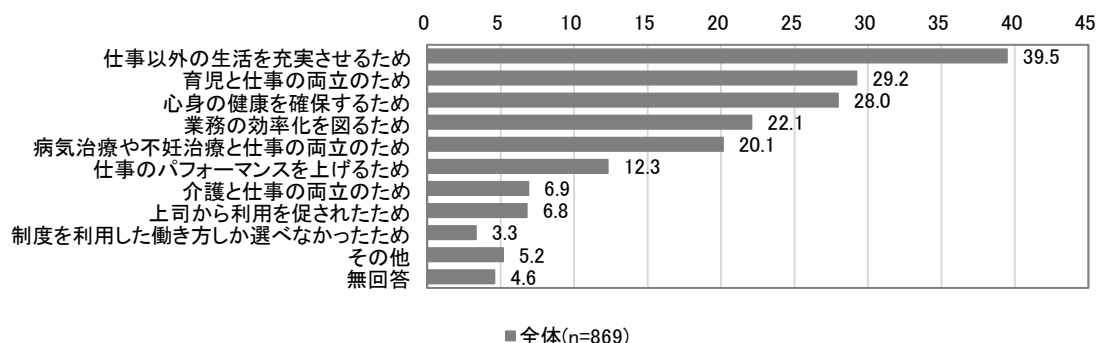


図 56 多様な働き方の制度を利用した理由 (単位: %)

表 55 男女別多様な働き方の制度を利用した理由 (複数回答)

(単位: 人、%)

		対象	仕事以外の生活を充実させるため	育児と仕事の両立のため	心身の健康を確保するため	業務の効率化を図るため	病気治療や不妊治療と仕事の両立のため	仕事のパフォーマンスを上げるため	介護と仕事の両立のため	上司から利用を促されたため	制度を利用した働き方しか選べなかったため	その他	無回答
調査個人計		869 －	343 39.5	254 29.2	243 28.0	192 22.1	175 20.1	107 12.3	60 6.9	59 6.8	29 3.3	45 5.2	40 4.6
令和3年調査		979	35.9	27.1	31.9	23.6	19.3	11.8	7.4	9.4	4.4	5.5	3.5
性別	男性	348	45.4	18.4	31.0	31.6	19.0	19.5	4.9	10.3	2.9	6.3	4.3
	女性	445	36.9	38.2	25.6	14.2	20.7	7.9	7.6	4.5	4.0	3.8	4.7
雇用形態	正社員	710	41.3	28.3	29.7	23.5	20.8	13.4	5.4	6.6	3.2	4.6	3.7
	非正社員	138	31.9	36.2	19.6	13.8	18.1	7.2	13.8	6.5	3.6	8.0	8.0
年代	10代、20代	97	53.6	11.3	44.3	22.7	11.3	14.4	1.0	14.4	4.1	5.2	1.0
	30代	181	45.3	43.1	27.6	17.7	17.1	12.7	0.6	8.3	2.8	2.8	2.8
	40代	261	37.5	38.3	29.9	22.2	17.2	15.3	3.4	4.2	3.1	3.1	4.6
	50代	223	33.2	24.7	21.1	21.5	30.0	8.5	15.7	5.8	3.1	4.9	4.5
	60歳以上	105	35.2	8.6	22.9	30.5	20.0	10.5	13.3	5.7	4.8	15.2	11.4
企業規模	5～9人	72	26.4	33.3	18.1	20.8	15.3	9.7	8.3	5.6	6.9	5.6	6.9
	10～29人	245	36.3	24.9	25.7	24.1	23.3	13.9	7.3	8.2	4.1	4.9	7.3
	30～49人	143	31.5	27.3	24.5	22.4	22.4	7.7	6.3	9.1	2.8	5.6	4.2
	50～99人	125	36.8	32.0	26.4	14.4	26.4	7.2	5.6	5.6	1.6	7.2	5.6
	100～299人	173	47.4	35.3	32.9	24.9	16.8	12.7	8.1	4.6	2.3	5.8	1.7
	300人以上	98	58.2	26.5	38.8	24.5	13.3	23.5	5.1	7.1	4.1	0.0	1.0

「その他」の主なもの コロナ禍のため、私用のため、家庭の事情

(3) 多様な働き方を実現するために必要な制度

「半日や時間単位の有給休暇」が 58.5%

多様な働き方を実現するために、必要な制度は、「半日や時間単位の有給休暇」の 58.5%が最も高く、次いで「短時間勤務制度」53.3%、「フレックスタイム制度」47.3%、「育児・介護に要する経費の補助」42.8%となっている。

男女別でみると、男性は、「フレックスタイム制度」の 49.5%が最も高く、次いで「半日や時間単位の有給休暇」49.0%、「短時間勤務制度」46.2%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」42.2%となっている。一方、女性は、「半日や時間単位の有給休暇」の 65.6%が最も高く、次いで「短時間勤務制度」59.9%、「育児・介護に要する経費の補助」が 47.7%となっている。

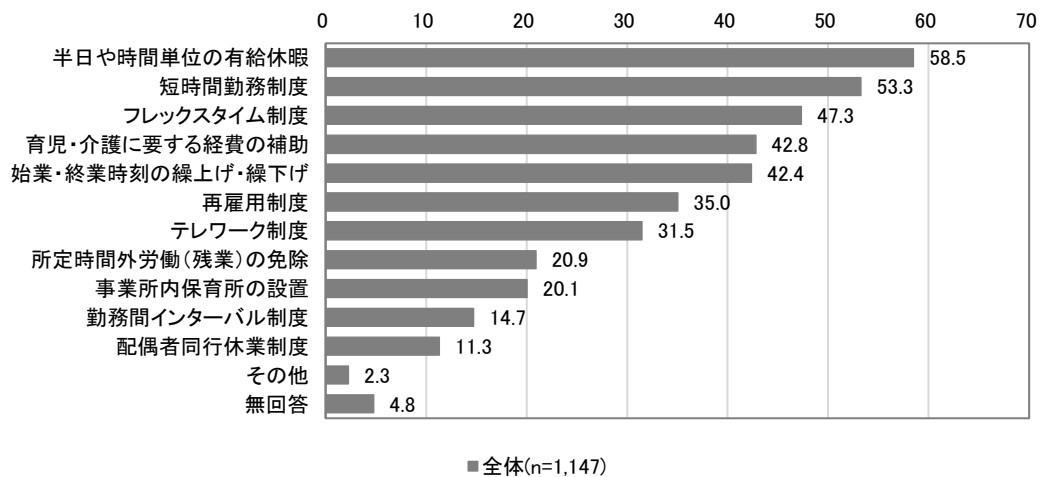


図 57 多様な働き方を実現するために必要な制度 (単位: %)

表 56 多様な働き方を実現するために必要な制度 (複数回答)

(単位: 人、%)

		対象	半日や時間単位の有給休暇	短時間勤務制度	フレックスタイム制度	育児・介護に要する経費の補助	繰上げ・繰下げ	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	再雇用制度	テレワーク制度	所定時間外労働（残業）の免除	事業所内保育所の設置	勤務間インターバル制度	配偶者同行休業制度	その他	無回答
調査個人計		1,147	671	611	543	491	486	402	361	240	230	169	130	26	55	
		－	58.5	53.3	47.3	42.8	42.4	35.0	31.5	20.9	20.1	14.7	11.3	2.3	4.8	
令和3年調査		1,328	57.2	49.2	48.0	44.2	37.7	35.4	31.3	23.1	20.2	17.9	11.6	2.6	4.1	
性別	男性	455	49.0	46.2	49.5	38.5	42.2	32.1	31.2	20.4	16.0	14.7	12.7	2.9	5.1	
	女性	593	65.6	59.9	46.4	47.7	42.5	37.4	32.4	22.1	24.1	14.8	10.1	1.5	4.2	
雇用形態	正社員	900	57.0	52.9	49.0	41.9	44.0	34.0	33.0	21.0	19.6	15.1	12.0	2.6	4.7	
	非正社員	218	66.1	56.9	41.7	47.7	38.1	41.3	26.1	22.0	22.5	14.2	9.6	1.4	5.0	
年代	10代、20代	117	60.7	54.7	50.4	55.6	47.0	33.3	47.9	21.4	20.5	19.7	14.5	0.0	3.4	
	30代	224	63.4	62.5	58.9	51.3	46.9	33.0	42.0	27.2	25.4	15.6	16.1	0.9	3.1	
	40代	330	57.3	54.5	45.8	40.3	43.6	33.0	30.9	20.9	21.5	17.3	12.1	3.9	4.2	
	50代	315	55.2	45.4	41.3	39.7	36.5	34.9	25.1	16.2	14.6	11.1	7.0	2.2	7.0	
	60歳以上	157	59.2	52.9	43.3	33.8	41.4	43.9	18.5	21.0	19.7	11.5	9.6	2.5	5.1	
企業規模	5～9人	126	57.9	52.4	44.4	35.7	39.7	29.4	14.3	17.5	14.3	16.7	9.5	1.6	7.1	
	10～29人	362	51.4	49.7	40.6	38.4	37.0	32.3	22.4	18.8	13.3	9.9	7.7	5.0	3.9	
	30～49人	168	60.7	54.8	45.8	40.5	46.4	35.7	33.3	19.0	17.3	15.5	11.9	1.2	4.8	
	50～99人	145	56.6	53.8	53.8	48.3	45.5	35.9	37.9	21.4	20.7	16.6	9.0	1.4	4.8	
	100～299人	208	67.3	54.8	50.0	50.0	40.9	40.4	40.4	21.2	32.7	18.3	15.4	1.0	3.4	
	300人以上	124	62.1	57.3	58.9	46.8	51.6	37.1	50.0	33.1	26.6	19.4	19.4	0.0	7.3	

「その他」の主なもの 週休3日制、副業制度、上司の教育

6 認証制度

「社員の子育て応援宣言（長野県の制度）」が 16.0%

県や国の認証制度について、「社員の子育て応援宣言（長野県の制度）」の 16.0%が最も高く、次いで「くるみん（厚生労働省の制度）」9.1%、「職場いきいきアドバンスカンパニー認証制度（長野県の制度）」8.5%となっている。

男女別でみると、男女ともに「社員の子育て応援宣言（長野県の制度）」が最も高く、次いで「くるみん（厚生労働省の制度）」、「職場いきいきアドバンスカンパニー認証制度（長野県の制度）」となっている。

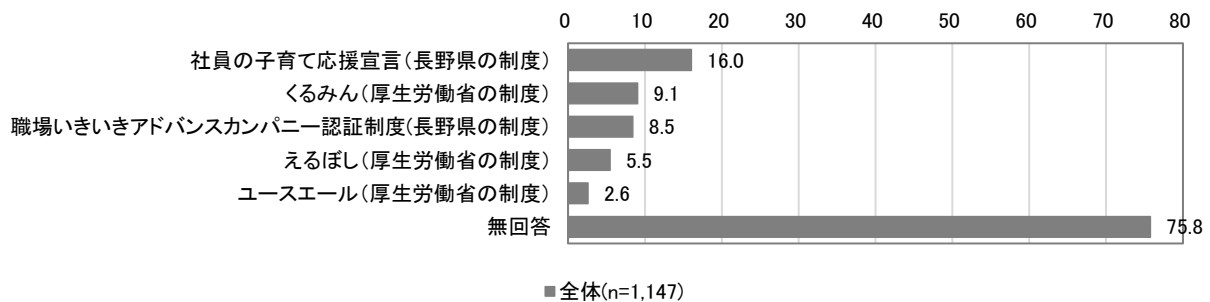


図 58 県や国の認証制度の認知度 （単位：％）

表 57 県や国の認証制度の認知度（複数回答）

（単位：人、％）

		対象	社員の子育て応援宣言 (長野県の制度)	くるみん(厚生労働省 の制度)	職場いきいきアドバンス カンパニー認証制度 (長野県の制度)	えるぼし(厚生労働省 の制度)	ユースエール(厚生労働 省の制度)	無回答
調査個人計		1,147	184	104	97	63	30	869
		-	16.0	9.1	8.5	5.5	2.6	75.8
令和3調査		-	-	-	-	-	-	-
性別	男性	455	16.9	11.0	10.3	6.4	3.3	72.3
	女性	593	14.8	7.3	6.9	4.6	2.2	79.9
雇用形態	正社員	900	15.4	10.2	10.0	6.4	3.2	75.2
	非正社員	218	14.2	4.6	1.4	2.3	0.5	82.1
年代	10代、20代	117	29.1	9.4	14.5	6.8	4.3	59.8
	30代	224	13.8	10.7	7.1	7.1	3.1	77.2
	40代	330	15.8	10.9	10.0	7.6	3.9	75.2
	50代	315	15.2	7.9	7.3	4.1	1.6	77.8
	60歳以上	157	12.1	4.5	5.1	0.6	0.0	82.8
企業規模	5～9人	126	9.5	3.2	3.2	0.0	0.0	88.1
	10～29人	362	12.7	6.1	5.2	2.8	2.2	81.5
	30～49人	168	23.2	7.1	11.9	6.0	2.4	71.4
	50～99人	145	17.9	11.7	12.4	6.9	4.1	71.7
	100～299人	208	22.1	13.0	12.5	8.2	3.4	65.4
	300人以上	124	11.3	16.9	7.3	12.9	4.0	73.4