

令和 6 年

長野県雇用環境等実態調査報告書

長野県産業労働部労働雇用課

目 次

第 1 章 調査の概要	1
第 2 章 事業所調査の集計結果	
1 回答事業所の属性	
(1) 産業別・規模別状況	5
2 労働時間について	
(1) 所定労働時間	6
(2) 年次有給休暇の取得状況	8
(3) 残業の状況	10
(4) 残業を減らす取り組み	11
(5) 時間外労働が発生する要因	12
(6) 就業規則等で定める残業時間の上限	13
3 雇用等の状況について	
(1) 就業形態別の常用労働者数	14
(2) 令和 6 年 3 月卒業の学生の新規採用、中途採用の状況	17
(3) インターンシップ	22
(4) 離職者	24
(5) 退職した女性の再雇用制度	27
(6) 障がい者の雇用	33
4 女性の活躍推進について	
(1) 管理職の女性割合	35
(2) 女性管理職が 3 割に満たない理由	36
(3) 女性従業員の定着に向けた取組	37
5 多様な働き方について	
(1) 社内制度の状況	38
(2) テレワークの導入について	40
6 育児・介護休業制度について	
(1) 育児休業制度	45
7 介護休業制度について	53
8 ハラスメント対策について	
(1) ハラスメント対策	58
(2) 悪質クレーム対策	60
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	62
(2) 雇用形態	63
(3) 配偶者の有無	64
(4) 配偶者の扶養	65

(5) 配偶者の就業	66
(6) 子どもの有無	67
(7) 勤務先の業種	68
(8) 勤続先の企業規模	69
(9) 勤続年数	70
(10) 現在の会社での役職	71
(11) 1か月の平均残業時間	72
(12) 令和5年、又は5年度の年次有給休暇の取得状況	73
(13) 労働組合加入状況	74
2 働き方について	
(1) 入社の経緯	75
(2) 希望した仕事	76
(3) 働きたい期間	77
(4) 管理職・監督職への昇任希望	78
(5) 職場での男女差	81
(6) 女性が仕事を続ける上で必要なこと	83
(7) 望ましいと考える「女性が企業で働く期間」	84
(8) 子育てにめどが付いて再び働く雇用形態の希望	85
(9) 男女の家庭と仕事のバランス	86
3 育児・介護休業等について	
(1) 育児休業制度の規定	87
(2) 育児休業の取得状況	88
(3) 男性従業員の育児参加	91
(4) 介護休業制度の規定	93
(5) 介護休業制度の取得状況	94
(6) 介護休暇の認知度	96
(7) 希望する介護休暇年間取得日数	97
(8) 介護のための離職	98
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	99
(2) 顧客等からの悪質なクレーム	102
(3) 悪質なクレームの傾向	103
5 多様な働き方について	
(1) 職場で導入されている制度	104
(2) 多様な働き方の制度を利用した理由	116
(3) 多様な働き方を実現するために必要な制度	117
6 認証制度	118

附録

事業所調査票	119
個人調査票	128

第1章 調査の概要

1 調査の目的

本県の働きやすい労働環境の整備のため、県内事業所における常用労働者の労働条件等についてその実態を把握し、労働行政の基礎資料とする。

2 調査方式 標本調査

3 調査の範囲及び対象

(1) 範囲地域 県内全域

(2) 産業 13 産業

「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」、「サービス業（他に分類されないもの）」

(3) 事業所調査 上記 (1) (2) に属し、常用労働者 5 人以上を雇用する事業所 4,000 事業所（産業別、事業所規模別に層化して無作為に抽出）

回収事業所数 1,699 事業所【回収率 42.5%】

(4) 個人調査 上記 (3) の回答事業所中、個人調査の協力を得た 451 事業所に雇用されている従業員 2,000 人

回収人数 1,147 人【回収率 57.4%】

4 主な調査事項

(1) 事業所調査

- ①事業所の概要
- ②労働条件等について
- ③雇用等の状況について
- ④女性の活躍推進について
- ⑤多様な働き方について
- ⑥育児・介護休業制度について
- ⑦ハラスメント対策について

(2) 個人調査

- ①回答者の概要（性別、年代、雇用形態等）
- ②働き方について
- ③育児・介護休業等について
- ④ハラスメント等について
- ⑤多様な働き方について

5 調査の実施期間

(1) 事業所調査 令和 6 年 4 月 1 日現在

(2) 個人調査 令和 6 年 4 月 1 日現在

6 調査の方法

(1) 事業所調査 郵送による調査

(2) 個人調査 (1) の回答事業所のうち個人調査協力事業所に調査票を郵送し、配付を依頼

7 統計表に記入している符号等

(1) 「-」は、該当数値のないものを表す。

(2) 構成比の合計は、四捨五入の結果 100.0 にならない場合がある。また、複数回答の場合は、100.0 を超える場合がある。

8 主な用語の説明

(1) 正社員【() は個人調査用】

雇用している(されている)労働者で、雇用期間の定めのない労働者(長期雇用を前提とした待遇を受ける賃金体系である者)

(2) 非正社員

正社員以外の労働者(契約社員、嘱託社員、パートタイマー・アルバイト、臨時・日雇、その他)

9 標本の誤差

この調査の標本誤差は、次式によって得られる。ただし、信頼度は 95% とする。

注) 信頼度 95% : 100 回同じ調査を実施したとき、概ね 95 回まではこの精度が得られることを示す。

$$b = 1.96 \sqrt{\frac{N-n}{N-1} \times \frac{P(1-P)}{n}} \cong 1.96 \sqrt{\frac{P(1-P)}{n}}$$

ただし、b : 標本誤差 (±少数ポイント)

N : 母集団 (人)

n : 標本数 (人)

P : 回答比率 (少数)

上式をもとに、本調査の標本誤差の早見表を掲げる。

回答比率と標本誤差 (信頼度 95% の場合)

回答比率 (P) 標本数 n (箇所、人)	10% または 90% 程度	20% または 80% 程度	30% または 70% 程度	40% または 60% 程度	50%
1,500	1.52	2.02	2.32	2.48	2.53
1,000	1.86	2.48	2.84	3.04	3.10
500	2.63	3.51	4.02	4.29	4.38
300	3.39	4.53	5.19	5.54	5.66

※上表は $(N-n)/(N-1) \cong 1$ として算出している。なお、この表の計算式の信頼度は 95% である。

注) 表の見方 : 例えば、ある設問の回答者数が 1,500 人であり、その設問中のある選択肢の回答比率が 60% であった場合、その回答比率の誤差の範囲は最高でも ±2.48% ポイント以内 (57.52~62.48%) である、と見ることができる。

10 その他

参考のため、長野県で実施した下記の労働環境に係る調査結果を、前回調査として表中に掲載している。

(1) 「令和5年長野県雇用環境等実態調査」

常用労働者5人以上を雇用する長野県内の4,000事業所を対象に、令和5年4月1日現在で実施

※令和5年調査では、「無回答」を回答母数から除外して集計している設問がある。前回調査比較のため、令和5年調査で「無回答」を除いていた設問について、「無回答」を含めて再集計した結果を本調査では使用している。

(2) 「令和3年長野県雇用環境等実態調査」

常用労働者5人以上を雇用する長野県内の4,000事業所を対象に、令和3年4月1日現在で実施

第2章 事業所調査の集計結果

1 回答事業所の属性

(1) 産業別・規模別状況

回答のあった事業所は、1,699 事業所で、内訳は下記のとおりとなっている。

表 1 産業別・規模別回答数

(単位：事業所、%)

	規模計		5～9 人		10～29 人		30～49 人		50～99 人		100～299 人		300 人以上		不明	
	事業 所数	構成比	事業 所数	構成比	事業 所数	構成比	事業 所数	構成比	事業 所数	構成比	事業 所数	構成比	事業 所数	構成比	事業 所数	構成比
総 数	1,699	100 ----- 100.0	571	100.0 ----- 33.6	698	100.0 ----- 41.1	190	100.0 ----- 11.2	115	100.0 ----- 6.8	64	100.0 ----- 3.8	17	100.0 ----- 1.0	44	----- 2.6
令和3年調査	1,694	—	646	38.1	697	41.1	163	9.6	112	6.6	51	3.0	15	0.9	10	0.6
令和5年調査	1,812	—	645	35.6	733	40.5	188	10.4	107	5.9	80	4.4	22	1.2	37	2.0
建設業	185	10.9 ----- 100.0	68	11.9 ----- 36.8	93	13.3 ----- 50.3	12	6.3 ----- 6.5	5	4.3 ----- 2.7	3	4.7 ----- 1.6	0	0.0 ----- 0.0	4	----- 2.2
製造業	292	17.2 ----- 100.0	68	11.9 ----- 23.3	116	16.6 ----- 39.7	42	22.1 ----- 14.4	31	27.0 ----- 10.6	23	35.9 ----- 7.9	6	35.3 ----- 2.1	6	----- 2.1
情報通信業	26	1.5 ----- 100.0	7	1.2 ----- 26.9	11	1.6 ----- 42.3	2	1.1 ----- 7.7	3	2.6 ----- 11.5	3	4.7 ----- 11.5	0	0.0 ----- 0.0	0	----- 0.0
運輸業、郵便業	66	3.9 ----- 100.0	13	2.3 ----- 19.7	27	3.9 ----- 40.9	11	5.8 ----- 16.7	9	7.8 ----- 13.6	3	4.7 ----- 4.5	2	11.8 ----- 3.0	1	----- 1.5
卸売業、小売業	295	17.4 ----- 100.0	107	18.7 ----- 36.3	128	18.3 ----- 43.4	33	17.4 ----- 11.2	18	15.7 ----- 6.1	7	10.9 ----- 2.4	1	5.9 ----- 0.3	1	----- 0.3
金融業、保険業	48	2.8 ----- 100.0	11	1.9 ----- 22.9	23	3.3 ----- 47.9	8	4.2 ----- 16.7	1	0.9 ----- 2.1	2	3.1 ----- 4.2	1	5.9 ----- 2.1	2	----- 4.2
不動産業、物品賃貸業	17	1.0 ----- 100.0	5	0.9 ----- 29.4	6	0.9 ----- 35.3	3	1.6 ----- 17.6	0	0.0 ----- 0.0	2	3.1 ----- 11.8	0	0.0 ----- 0.0	1	----- 5.9
学術研究、専門・技術サービス業	31	1.8 ----- 100.0	17	3.0 ----- 54.8	12	1.7 ----- 38.7	2	1.1 ----- 6.5	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	107	6.3 ----- 100.0	45	7.9 ----- 42.1	42	6.0 ----- 39.3	11	5.8 ----- 10.3	5	4.3 ----- 4.7	1	1.6 ----- 0.9	1	5.9 ----- 0.9	2	----- 1.9
生活関連サービス業、娯楽業	53	3.1 ----- 100.0	18	3.2 ----- 34.0	26	3.7 ----- 49.1	5	2.6 ----- 9.4	1	0.9 ----- 1.9	1	1.6 ----- 1.9	0	0.0 ----- 0.0	2	----- 3.8
教育、学習支援業	31	1.8 ----- 100.0	9	1.6 ----- 29.0	12	1.7 ----- 38.7	4	2.1 ----- 12.9	2	1.7 ----- 6.5	4	6.3 ----- 12.9	0	0.0 ----- 0.0	0	----- 0.0
医療、福祉	328	19.3 ----- 100.0	128	22.4 ----- 39.0	124	17.8 ----- 37.8	34	17.9 ----- 10.4	23	20.0 ----- 7.0	9	14.1 ----- 2.7	4	23.5 ----- 1.2	6	----- 1.8
サービス業(他に分類されないもの)	188	11.1 ----- 100.0	71	12.4 ----- 37.8	73	10.5 ----- 38.8	19	10.0 ----- 10.1	14	12.2 ----- 7.4	6	9.4 ----- 3.2	2	11.8 ----- 1.1	3	----- 1.6
不明	32	1.9	4	0.7	5	0.7	4	2.1	3	2.6	0	0.0	0	0.0	16	—

※構成比の上段は、産業種別構成割合を示している。

2 労働時間について

(1) 所定労働時間

① 1日の所定労働時間

「8時間」57.1%、「7時間30分以上8時間未満」26.1%

1日の所定労働時間（休日や残業時間などは除く）は、「8時間」が57.1%で最も高くなっている。

産業別でみると、いずれの産業でも「8時間」が最も高くなっている。次に「7時間30分以上8時間未満」と続き、「建設業」（37.3%）、「製造業」（37.7%）で約4割となっている。

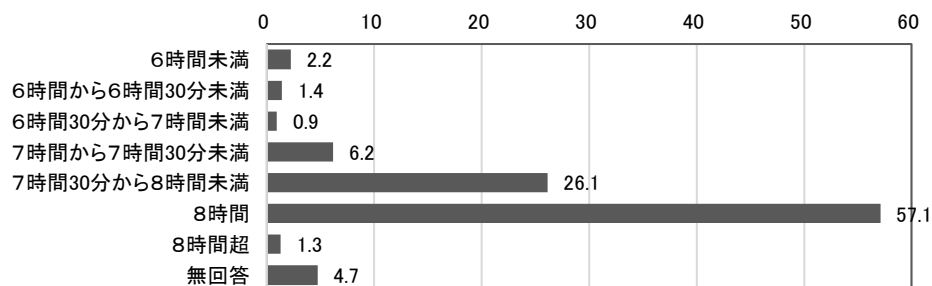


図1 1日の所定労働時間(単位: %)

表2 1日の所定労働時間

(単位: 事業所、%)

		回答事業所数	6時間未満	6時間以上 6時間30分未満	6時間30分以上 7時間未満	7時間30分以上 8時間未満	7時間30分以上 8時間未満	8時間	8時間超	無回答
総 数		1,699	38	24	16	105	444	970	22	80
		100.0	2.2	1.4	0.9	6.2	26.1	57.1	1.3	4.7
令和5年調査		1,812	1.7	0.8	0.6	6.1	27.9	57.6	1.8	3.5
産業	建設業	185	0.0	0.5	1.1	11.4	37.3	47.0	0.5	2.2
	製造業	292	0.7	1.0	1.4	1.7	37.7	52.7	0.0	4.8
	情報通信業	26	0.0	0.0	0.0	0.0	30.8	69.2	0.0	0.0
	運輸業, 郵便業	66	1.5	0.0	0.0	6.1	21.2	57.6	4.5	9.1
	卸売業, 小売業	295	3.1	1.0	0.3	5.4	22.7	61.7	0.7	5.1
	金融業, 保険業	48	0.0	4.2	0.0	18.8	33.3	39.6	0.0	4.2
	不動産業, 物品賃貸業	17	5.9	0.0	0.0	5.9	29.4	58.8	0.0	0.0
	学術研究, 専門・技術サービス業	31	0.0	0.0	0.0	6.5	22.6	64.5	3.2	3.2
	宿泊業, 飲食サービス業	107	8.4	5.6	3.7	4.7	14.0	57.0	0.9	5.6
	生活関連サービス業, 娯楽業	53	3.8	5.7	0.0	9.4	18.9	60.4	0.0	1.9
	教育, 学習支援業	31	6.5	0.0	0.0	3.2	16.1	64.5	3.2	6.5
	医療, 福祉	328	1.2	0.6	1.2	4.9	14.6	70.4	3.4	3.7
	サービス業(他に分類されないもの)	188	3.2	2.1	0.5	10.1	33.5	43.1	0.5	6.9
事業所規模	5～9 人	571	3.9	2.5	1.6	7.7	24.3	51.7	2.3	6.1
	10～29 人	698	1.7	0.7	0.6	6.9	27.8	57.7	0.7	3.9
	30～49 人	190	0.0	2.6	0.5	3.7	25.8	65.3	0.5	1.6
	50～99 人	115	0.0	0.0	0.0	2.6	20.0	71.3	0.9	5.2
	100～299 人	64	0.0	0.0	0.0	3.1	29.7	60.9	1.6	4.7
	300 人以上	17	0.0	0.0	0.0	0.0	76.5	23.5	0.0	0.0

② 1週間の所定労働時間

「40 時間」 56.0%、「35 時間以上 40 時間未満」 26.0%

1 週間の所定労働時間は、「40 時間」が 56.0%で最も高くなっている。

産業別でみると、「金融業、保険業」で「35 時間以上 40 時間未満」(41.7%)と「40 時間」(41.7%)の割合が同率で最も高く、他の産業では「40 時間」が最も高い。

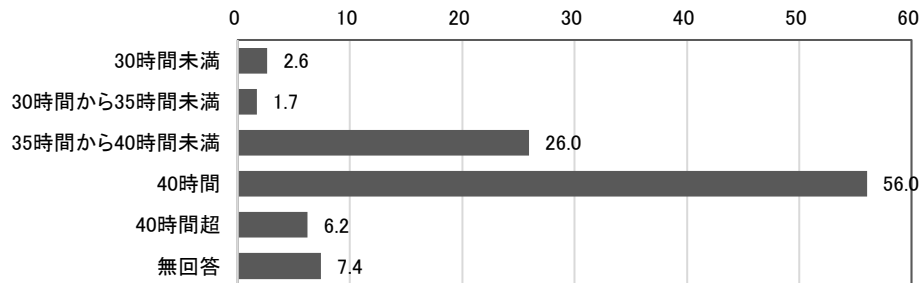


図2 1週間の所定労働時間(単位: %)

表3 1週間の所定労働時間

(単位: 事業所、%)

		回答事業所数	30時間未満	30時間以上 35時間未満	35時間以上 40時間未満	40時間	40時間超	無回答
総 数		1,699	45	29	441	952	106	126
		100.0	2.6	1.7	26.0	56.0	6.2	7.4
令和5年調査		1,812	1.9	1.1	24.8	55.0	7.6	9.6
産業	建設業	185	0.0	1.1	31.9	52.4	8.1	6.5
	製造業	292	2.1	1.4	36.6	50.0	2.7	7.2
	情報通信業	26	0.0	0.0	26.9	69.2	0.0	3.8
	運輸業, 郵便業	66	1.5	0.0	15.2	63.6	9.1	10.6
	卸売業, 小売業	295	3.7	0.7	23.4	59.3	6.4	6.4
	金融業, 保険業	48	0.0	4.2	41.7	41.7	0.0	12.5
	不動産業, 物品賃貸業	17	5.9	0.0	35.3	58.8	0.0	0.0
	学術研究, 専門・技術サービス業	31	0.0	0.0	22.6	67.7	6.5	3.2
	宿泊業, 飲食サービス業	107	8.4	5.6	6.5	53.3	15.9	10.3
	生活関連サービス業, 娯楽業	53	3.8	1.9	9.4	67.9	9.4	7.5
	教育, 学習支援業	31	9.7	0.0	19.4	58.1	9.7	3.2
	医療, 福祉	328	1.2	3.0	20.4	65.2	4.3	5.8
	サービス業(他に分類されないもの)	188	3.7	0.0	33.5	44.7	9.0	9.0
事業所規模	5～9 人	571	4.7	3.0	24.7	49.0	10.2	8.4
	10～29 人	698	2.1	1.1	26.2	57.3	5.7	7.4
	30～49 人	190	0.0	1.1	27.9	68.9	1.6	0.5
	50～99 人	115	0.0	0.0	20.9	68.7	2.6	7.8
	100～299 人	64	0.0	0.0	34.4	57.8	0.0	7.8
	300 人以上	17	0.0	0.0	70.6	23.5	0.0	5.9

(2) 年次有給休暇の取得状況

①正社員

平均付与日数は17.0日、平均取得日数が10.8日、平均取得率63.5%

令和5年(又は令和5年度)の1年間における年次有給休暇の平均取得率は、63.5%となっている。

産業別にみると、平均付与日数は「情報通信業」の19.1日が最も多く、平均取得率は「不動産業、物品賃貸業」の76.3%が最も高くなっている。

令和5年調査調査と比較すると、平均付与日数は1.3日、平均取得日数は1.2日、平均取得率は2.4ポイント、それぞれ増加している。

表4 年次有給休暇の取得状況(令和5年(又は令和5年度)の1年間)

(単位:事業所、日、%)

		回答事業所数	平均付与日数	平均取得日数	平均取得率	無回答	令和5年調査		
							平均付与日数	平均取得日数	平均取得率
総 数		1,405	17.0	10.8	63.5	294	—	—	—
令和5年調査		1,277	15.7	9.6	61.1	535	—	—	—
産業	建設業	160	15.7	10.0	63.7	25	16.2	9.0	55.6
	製造業	255	17.2	12.5	72.7	37	15.6	11.0	70.5
	情報通信業	23	19.1	13.3	69.6	3	13.7	8.5	62.0
	運輸業、郵便業	55	16.8	10.1	60.1	11	14.0	5.3	37.9
	卸売業、小売業	244	15.8	9.3	58.9	51	14.5	7.0	48.3
	金融業、保険業	44	18.9	13.7	72.5	4	17.8	10.9	61.2
	不動産業、物品賃貸業	11	18.6	14.2	76.3	6	15.4	9.1	59.1
	学術研究、専門・技術サービス業	30	18.3	11.2	61.2	1	17.8	10.2	57.3
	宿泊業、飲食サービス業	68	16.0	7.1	44.4	39	14.3	8.8	61.5
	生活関連サービス業、娯楽業	42	18.4	9.4	51.1	11	14.6	7.8	53.4
	教育、学習支援業	26	17.5	9.4	53.7	5	17.2	9.8	57.0
	医療、福祉	278	17.0	9.6	56.5	50	16.6	10.4	62.7
	サービス業(他に分類されないもの)	148	16.9	9.4	55.6	40	17.2	8.7	50.6
事業所規模	5～9 人	450	14.8	9.2	62.2	121	15.3	9.0	58.8
	10～29 人	587	15.6	9.7	62.2	111	15.6	8.8	56.4
	30～49 人	163	15.2	9.3	61.2	27	16.3	9.6	58.9
	50～99 人	105	16.5	11.6	70.3	10	16.2	9.7	59.9
	100～299 人	55	17.2	11.5	66.9	9	14.3	8.2	57.3
	300 人以上	16	19.7	11.8	59.9	1	16.9	11.9	70.4

※付与された日数は、前年度からの繰り越し日数は含まない。

②正社員以外

平均付与日数は11.9、平均取得日数が7.6日、平均取得率63.9%

令和5年(又は令和5年度)の1年間における年次有給休暇の平均取得率は、63.9%となっている。

産業別にみると、平均付与日数は「金融業、保険業」の17.7日が最も多く、平均取得率は「不動産業、物品賃貸業」の85.7%が最も高くなっている。

令和5年調査調査と比較すると、平均付与日数は0.9日、平均取得日数は0.9日、平均取得率は2.5ポイント、それぞれ減少している。

表5 年次有給休暇の取得状況(令和5年(又は令和5年度)の1年間)

(単位:事業所、日、%)

		回答事業所数	平均付与日数	平均取得日数	平均取得率	無回答	令和5年調査		
							平均付与日数	平均取得日数	平均取得率
総 数		1,199	11.9	7.6	63.9	500	-	-	-
令和5年調査		809	12.8	8.5	66.4	1,003	-	-	-
産業	建設業	103	14.2	10.5	73.9	82	15.0	9.7	64.7
	製造業	217	14.4	11.8	81.9	75	14.5	10.3	71.0
	情報通信業	19	11.9	8.9	74.8	7	14.6	10.9	74.7
	運輸業、郵便業	44	13.7	7.4	54.0	22	14.0	10.3	73.6
	卸売業、小売業	218	13.0	8.5	65.4	77	12.5	8.1	64.8
	金融業、保険業	40	17.7	13.4	75.7	8	18.0	12.2	67.8
	不動産業、物品賃貸業	9	13.3	11.4	85.7	8	9.9	8.0	80.8
	学術研究、専門・技術サービス業	23	13.7	10.5	76.6	8	17.7	13.3	75.1
	宿泊業、飲食サービス業	68	8.1	1.7	21.0	39	9.7	6.2	63.9
	生活関連サービス業、娯楽業	41	11.1	7.0	63.1	12	9.6	5.7	59.4
	教育、学習支援業	26	10.7	5.0	46.7	5	12.4	7.7	62.1
	医療、福祉	250	10.9	8.2	75.2	78	12.0	8.1	67.5
	サービス業(他に分類されないもの)	124	13.4	7.9	59.0	64	12.8	7.7	60.2
事業所規模	5～9 人	355	11.3	8.0	70.8	216	12.1	7.9	65.3
	10～29 人	496	12.0	7.6	63.3	202	12.3	7.7	62.6
	30～49 人	151	13.1	8.4	64.1	39	12.1	8.3	68.6
	50～99 人	102	12.6	9.1	72.2	13	12.6	8.0	63.5
	100～299 人	55	12.2	9.2	75.4	9	12.2	7.8	63.9
	300 人以上	15	11.0	5.2	47.3	2	15.4	11.7	76.0

※付与された日数は、前年度からの繰り越し日数は含まない。

(3) 残業の状況

「残業はあるが、問題とするほど長時間ではない」が56.8%

残業の状況については、「残業はあるが、問題とするほど長時間ではない」が56.8%と最も高くなっている。次いで、「残業はない、ほとんどない」(29.4%)となっている。

産業別にみると、「情報通信業」と「不動産業、物品賃貸業」で、「長時間残業があり、是正したいと考えている」が約2割と、他産業に比べてやや高くなっている。

また、事業所規模別にみると、事業所規模が大きくなるほど、「長時間残業があり、是正したいと考えている」の割合が高くなっている。

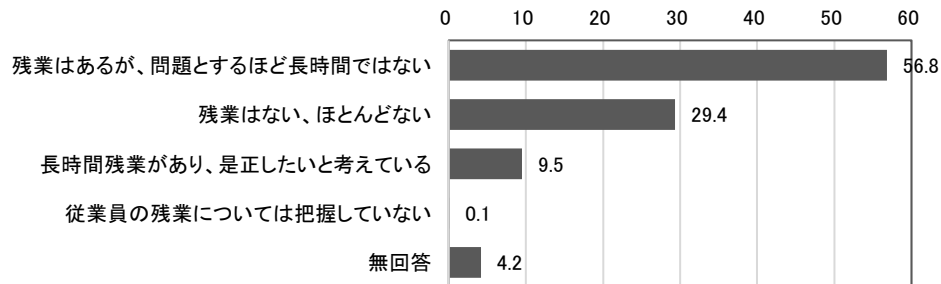


図3 残業の状況 (単位: %)

表6 残業の状況

(単位: 事業所、%)

		回答事業所数	残業はあるが、問題とするほど長時間ではない	残業はない、ほとんどない	長時間残業があり、是正したいと考えている	従業員の残業については把握していない	無回答
総 数		1,699 ----- 100.0	965 ----- 56.8	499 ----- 29.4	162 ----- 9.5	2 ----- 0.1	71 ----- 4.2
令和5年調査		1,812	53.6	32.4	11.4	0.0	2.6
産業	建設業	185	55.7	32.4	8.6	0.0	3.2
	製造業	292	56.2	26.7	11.6	0.0	5.5
	情報通信業	26	61.5	11.5	19.2	0.0	7.7
	運輸業、郵便業	66	62.1	15.2	13.6	0.0	9.1
	卸売業、小売業	295	64.7	23.7	8.5	0.0	3.1
	金融業、保険業	48	70.8	14.6	12.5	0.0	2.1
	不動産業、物品賃貸業	17	47.1	29.4	17.6	0.0	5.9
	学術研究、専門・技術サービス業	31	64.5	29.0	3.2	3.2	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	107	49.5	35.5	13.1	0.0	1.9
	生活関連サービス業、娯楽業	53	49.1	41.5	9.4	0.0	0.0
	教育、学習支援業	31	54.8	32.3	6.5	0.0	6.5
	医療、福祉	328	52.1	37.5	7.3	0.0	3.0
	サービス業(他に分類されないもの)	188	57.4	28.7	9.0	0.5	4.3
事業所規模	5～9 人	32	40.6	31.3	3.1	0.0	25.0
	10～29 人	571	47.3	43.3	4.2	0.2	5.1
	30～49 人	698	59.3	27.5	9.3	0.1	3.7
	50～99 人	190	70.5	16.3	12.1	0.0	1.1
	100～299 人	115	65.2	9.6	20.9	0.0	4.3
	300 人以上	64	68.8	3.1	23.4	0.0	4.7

(4) 残業を減らす取り組み

「実施している」が74.3%

実施内容は、「実労働時間の把握」(55.6%)と「上司からの呼びかけ」(47.9%)が高くなっている。次いで、「業務内容の見直し」(38.4%)、「残業の多い従業員やその上司に対する注意喚起」(35.1%)、「残業ルール(事前届け出制等)の導入」(33.4%)、「適正な人員配置」(33.4%)と続いている。

産業別にみると、「情報通信業」、「金融業, 保険業」で「実労働時間の把握」が7割を超えている。また、「金融業, 保険業」、「不動産業, 物品賃貸業」、「教育, 学習支援業」で、「上司からの呼びかけ」が6割以上となっている。

表7 残業を減らす取り組み (単位: 事業所、%)

	回答数	割合	前回
実施している	1,262	74.3	65.1
実施していない	364	21.4	28.1
無回答	73	4.3	6.8
合計	1,699	100.0	100.0

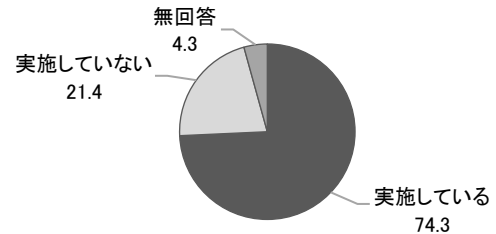


図4 残業を減らす取り組み (単位: %)

表8 残業を減らす取り組みの実施内容(複数回答)

(単位: 事業所、%)

		回答事業所数	実労働時間の把握	上司からの呼びかけ	業務内容の見直し	残業の多い従業員やその上司に対する注意喚起	残業ルール(事前届け出制等)の導入	適正な人員配置	従業員(非正規社員を含む)の増員	ノー残業デー・ノー残業ウィークの導入	業務の外部委託	定時退社の実績を人事評価に反映する	その他	無回答
総 数		1,262	702	605	485	443	422	421	278	190	164	35	40	8
			55.6	47.9	38.4	35.1	33.4	33.4	22.0	15.1	13.0	2.8	3.2	0.6
令和5年調査		1,179	52.8	48.4	37.7	37.2	32.3	31.3	21.5	16.8	11.8	2.0	2.6	0.1
産業	建設業	133	57.9	57.9	21.8	28.6	33.1	36.8	15.0	17.3	18.8	1.5	4.5	0.8
	製造業	230	60.0	38.3	36.1	44.8	33.9	37.0	20.9	18.3	16.5	1.3	2.2	1.3
	情報通信業	25	72.0	44.0	36.0	52.0	32.0	44.0	16.0	24.0	32.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業, 郵便業	54	66.7	24.1	37.0	13.0	38.9	24.1	29.6	5.6	16.7	5.6	3.7	0.0
	卸売業, 小売業	225	54.7	55.1	36.0	39.6	28.0	37.8	20.4	13.3	8.0	4.9	2.2	0.9
	金融業, 保険業	40	72.5	62.5	65.0	55.0	22.5	45.0	7.5	47.5	0.0	5.0	7.5	2.5
	不動産業, 物品賃貸業	13	46.2	61.5	30.8	30.8	7.7	53.8	30.8	23.1	0.0	7.7	7.7	0.0
	学術研究, 専門・技術サービス業	22	54.5	27.3	27.3	27.3	22.7	18.2	9.1	18.2	18.2	0.0	0.0	0.0
	宿泊業, 飲食サービス業	72	58.3	41.7	30.6	13.9	48.6	34.7	41.7	4.2	12.5	1.4	2.8	0.0
	生活関連サービス業, 娯楽業	39	35.9	38.5	35.9	28.2	33.3	20.5	25.6	7.7	10.3	0.0	2.6	0.0
	教育, 学習支援業	27	63.0	81.5	59.3	40.7	37.0	22.2	18.5	3.7	14.8	3.7	0.0	0.0
	医療, 福祉	232	47.8	50.0	55.2	31.9	41.4	25.4	26.7	9.1	9.9	2.2	3.0	0.4
サービス業(他に分類されないもの)	129	51.2	45.0	32.6	38.0	24.0	32.6	18.6	21.7	12.4	3.1	6.2	0.0	
事業所規模	5～9 人	348	50.0	42.5	33.9	25.6	25.9	20.1	14.9	7.8	12.6	2.0	3.4	1.4
	10～29 人	536	53.0	49.3	34.5	36.2	33.0	30.8	22.0	15.7	11.6	3.2	3.2	0.4
	30～49 人	167	56.9	48.5	52.1	40.1	43.7	43.7	30.5	17.4	16.2	3.0	3.0	0.6
	50～99 人	107	70.1	56.1	42.1	45.8	34.6	51.4	28.0	16.8	16.8	0.9	3.7	0.0
	100～299 人	61	77.0	52.5	55.7	44.3	44.3	63.9	26.2	27.9	14.8	4.9	3.3	0.0
	300 人以上	17	88.2	58.8	47.1	58.8	47.1	76.5	29.4	64.7	11.8	0.0	0.0	0.0

「その他」の主なもの DX 化、インターバル制度の導入など

(5) 時間外労働が発生する要因

「季節的な繁閑の差が大きい」が 38.1%

時間外労働が発生する要因は、「季節的な繁閑の差が大きい」が 38.1%と最も高くなっている。

産業別にみると、「建設業」では「天候不良等不可抗力により遅延した業務について、納期に間に合わせるため」が、「製造業」では「取引先等からの急な仕様変更、短納期発注に対応する必要があるため」と「季節的な繁閑の差が大きい」、「情報通信業」、「学術研究、専門・技術サービス業」では「季節的な繁閑の差が大きい」と「専門職などの必要な人材が不足しているため」が、「運輸業、郵便業」では「季節的な繁閑の差が大きい」と「事業の性質上、残業や休日出勤等が必要なため」が、「金融業、保険業」、「医療、福祉」では「突発的な業務がしばしば発生するため」が、他の産業は「季節的な繁閑の差が大きい」、最も高くなっている。

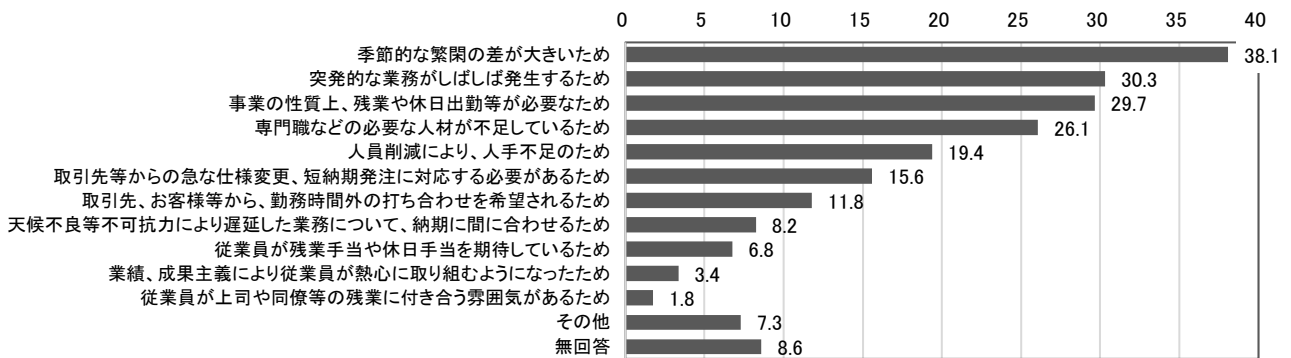


図5 時間外労働が発生する要因(複数回答)(単位: %)

表9 時間外労働が発生する要因(複数回答)

(単位:事業所、%)

	回答事業所数	季節的な繁閑の差が大きい	突発的な業務がしばしば発生するため	事業の性質上、残業や休日出勤等が必要なため	専門職などの必要な人材が不足しているため	人員削減により、人手不足のため	取引先等からの急な仕様変更、短納期発注に対応する必要があるため	取引先、お客様等から、勤務時間外の打ち合わせを希望されるため	天候不良等不可抗力により遅延した業務について、納期に間に合わせるため	従業員が残業手当や休日手当を期待しているため	業績、成果主義により従業員が熱心に取り組むようになったため	従業員が上司や同僚等の残業に付き合う雰囲気があるため	その他	無回答
総 数	1,699	647	515	504	443	329	265	200	140	115	57	30	124	146
	-	38.1	30.3	29.7	26.1	19.4	15.6	11.8	8.2	6.8	3.4	1.8	7.3	8.6
令和5年調査	1,812	34.3	28.5	26.3	25.9	21.5	16.8	12.3	7.6	6.2	2.5	1.6	7.0	7.7
産業														
建設業	185	36.8	24.9	39.5	36.8	14.6	21.1	21.6	43.2	8.6	2.7	2.2	3.8	7.0
製造業	292	35.6	29.1	18.8	27.1	15.8	45.5	4.1	4.8	9.9	3.1	0.7	4.8	6.8
情報通信業	26	50.0	38.5	30.8	42.3	7.7	30.8	19.2	3.8	3.8	3.8	0.0	3.8	0.0
運輸業、郵便業	66	53.0	30.3	53.0	25.8	25.8	10.6	3.0	18.2	12.1	7.6	0.0	4.5	7.6
卸売業、小売業	295	49.2	25.4	25.4	18.0	23.7	14.2	15.3	4.4	7.8	5.1	2.4	8.5	7.5
金融業、保険業	48	27.1	47.9	31.3	20.8	20.8	8.3	39.6	0.0	0.0	4.2	0.0	6.3	6.3
不動産業、物品賃貸業	17	58.8	29.4	17.6	11.8	5.9	11.8	17.6	5.9	5.9	5.9	11.8	11.8	11.8
学術研究、専門・技術サービス業	31	45.2	12.9	12.9	35.5	6.5	12.9	19.4	3.2	6.5	3.2	3.2	3.2	9.7
宿泊業、飲食サービス業	107	46.7	19.6	20.6	29.9	39.3	0.0	1.9	0.9	9.3	3.7	0.9	6.5	11.2
生活関連サービス業、娯楽業	53	39.6	20.8	30.2	32.1	18.9	1.9	11.3	3.8	3.8	1.9	0.0	3.8	15.1
教育、学習支援業	31	54.8	25.8	48.4	25.8	12.9	0.0	6.5	0.0	0.0	6.5	0.0	3.2	9.7
医療、福祉	328	15.5	47.0	34.8	29.0	14.9	1.5	12.2	0.3	3.7	2.4	2.7	13.7	8.8
サービス業(他に分類されないもの)	188	49.5	23.4	31.9	17.6	22.9	7.4	8.5	5.3	4.8	0.5	1.6	6.9	9.6
事業所規模														
5~9人	571	35.6	23.8	23.6	20.7	18.7	9.3	11.7	8.6	4.0	2.6	1.1	7.5	14.9
10~29人	698	40.0	29.7	30.9	25.9	18.2	16.9	12.6	9.0	7.3	4.4	2.7	6.9	6.2
30~49人	190	40.5	36.8	34.2	33.7	21.1	16.8	10.5	7.4	9.5	4.2	1.6	10.0	2.6
50~99人	115	33.0	42.6	36.5	35.7	27.8	28.7	13.0	6.1	12.2	0.9	0.9	7.0	2.6
100~299人	64	42.2	45.3	42.2	31.3	15.6	28.1	12.5	7.8	12.5	0.0	1.6	6.3	0.0
300人以上	17	47.1	52.9	47.1	47.1	35.3	17.6	11.8	0.0	5.9	5.9	0.0	5.9	0.0

「その他」の主なもの 運転士不足、業務が集中するなど

(6) 就業規則等で定める残業時間の上限

「設定している」が47.6%

設定している上限時間は、1か月あたり「40時間以上 60時間未満」が61.8%と最も高く、次いで、「20時間以上 40時間未満」が16.2%となっている。

産業別にみると、「運輸業, 郵便業」で、「80時間から 100時間未満」が23.7%と、他産業に比べ高くなっている。

表 10 就業規則等で定める残業時間上限の設定 (単位: 事業所、%)

	回答数	割合	前回
設定していない	826	48.6	54.1
設定している	809	47.6	43.3
無回答	64	3.8	2.6
合計	1,699	100.0	100.0

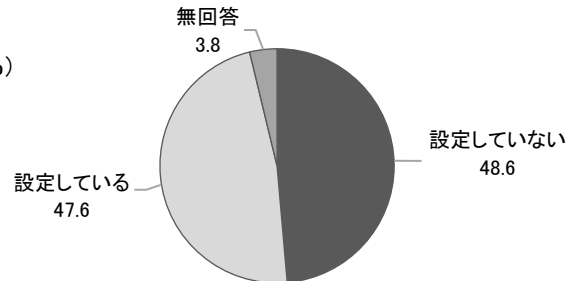


図6 就業規則等で定める残業時間上限の設定 (単位: %)

表 11 就業規則等で定める残業時間の1か月あたりの上限

(単位: 事業所、%)

		回答事業所数	20時間未満	20時間以上 40時間未満	40時間以上 60時間未満	60時間以上 80時間未満	80時間以上 100時間未満	100時間以上	無回答
総 数		809	42	131	500	40	34	5	57
		100.0	5.2	16.2	61.8	4.9	4.2	0.6	7.0
令和5年調査		785	5.2	14.9	61.4	5.6	5.7	1.5	5.6
産業	建設業	90	0.0	17.8	60.0	5.6	2.2	1.1	13.3
	製造業	166	4.2	10.2	68.1	7.2	4.8	0.6	4.8
	情報通信業	15	6.7	13.3	53.3	13.3	6.7	6.7	0.0
	運輸業, 郵便業	38	2.6	0.0	55.3	10.5	23.7	0.0	7.9
	卸売業, 小売業	143	2.1	21.0	60.8	5.6	2.8	0.7	7.0
	金融業, 保険業	32	3.1	15.6	75.0	0.0	3.1	0.0	3.1
	不動産業, 物品賃貸業	9	0.0	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0
	学術研究, 専門・技術サービス業	9	0.0	0.0	55.6	0.0	11.1	11.1	22.2
	宿泊業, 飲食サービス業	43	2.3	16.3	72.1	0.0	2.3	0.0	7.0
	生活関連サービス業, 娯楽業	21	4.8	19.0	61.9	0.0	0.0	0.0	14.3
	教育, 学習支援業	11	27.3	45.5	18.2	0.0	0.0	0.0	9.1
	医療, 福祉	122	13.9	23.8	50.8	4.1	0.8	0.0	6.6
	サービス業(他に分類されないもの)	99	7.1	11.1	67.7	3.0	5.1	0.0	6.1
事業所規模	5～9 人	206	7.8	22.3	55.8	4.4	1.9	0.0	7.8
	10～29 人	342	5.3	13.7	64.0	5.0	4.4	1.2	6.4
	30～49 人	116	3.4	18.1	62.9	7.8	1.7	0.0	6.0
	50～99 人	78	1.3	9.0	64.1	5.1	10.3	0.0	10.3
	100～299 人	42	4.8	11.9	69.0	0.0	7.1	2.4	4.8
	300 人以上	12	0.0	16.7	66.7	8.3	8.3	0.0	0.0

3 雇用等の状況について

(1) 就業形態別の常用労働者数

常用労働者の正社員比率は、男性で 76.3%、女性で 48.4%

回答のあった事業所の常用労働者数は、54,097 人となっている。「正社員」の男女別の割合は、男性 76.3%、女性 48.4%となっている。一方、「パートタイマー・アルバイト」の割合は、男性 13.1%、女性 39.7%となっている。

令和 3 年調査と比較すると、男女とも「正社員」が減少し、男女とも「パートタイマー・アルバイト」の人数が増加している。そのため、「正社員」の男女別の割合は、男性 6.0 ポイント、女性 4.9 ポイント減少している。一方、「パートタイマー・アルバイト」の割合は、男性 5.3 ポイント、女性 6.3 ポイント増加している。

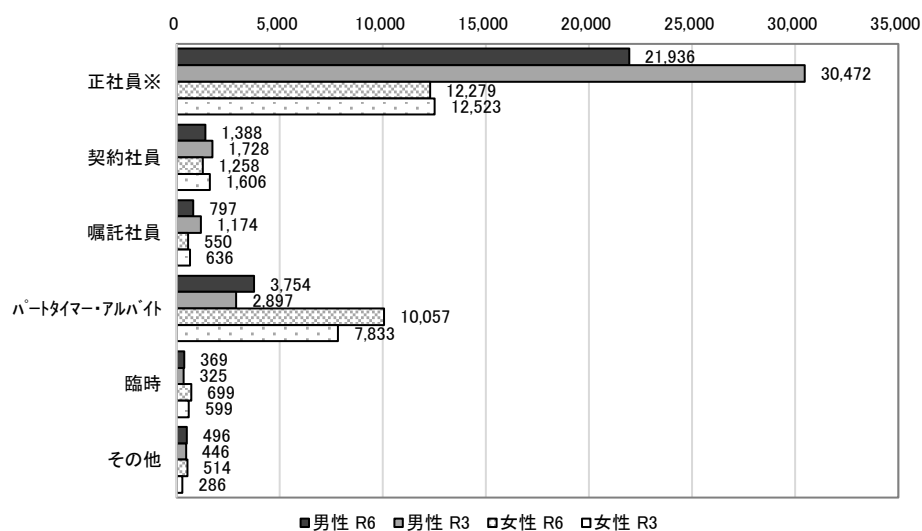


図 7 就業形態別常用労働者数（単位：人）

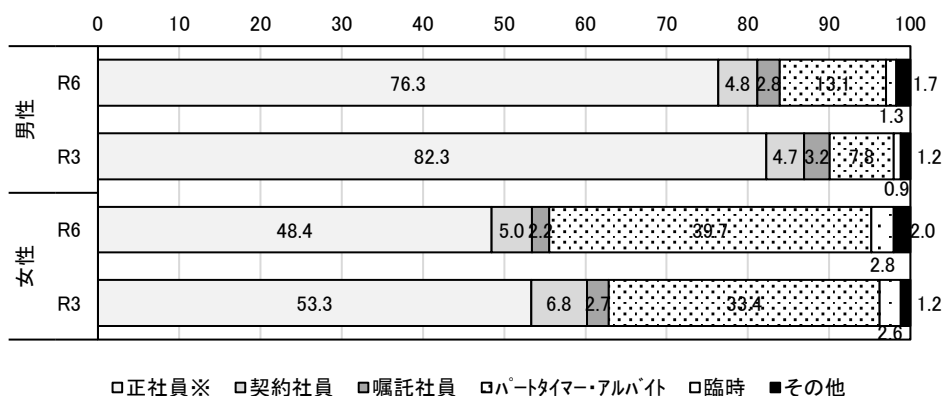


図 8 常用労働者の就業形態別性別構成比（単位：%）
※「正社員」とは各事業所において、正社員・正職員とする者をいう。

表 12 産業別・規模別就業形態別従業員構成

(単位：人、%)

		全従業員	就業形態		正社員以外の就業形態				
			正社員	正社員 以外	契約社員	嘱託社員	パートタイマー・ アルバイト	臨時	その他
総 数		54,097	63.2	36.8	4.9	2.5	25.5	2.0	1.9
		—	—	100.0	13.3	6.8	69.5	5.4	5.1
令和3年調査		60,525	71.0	29.0	5.5	3.0	17.7	1.5	1.2
		—	—	100.0	19.0	10.3	61.2	5.3	4.2
産 業	建設業	3,127	88.9	11.1	3.4	2.3	4.0	0.9	0.5
	製造業	12,686	79.1	20.9	4.5	2.5	10.4	1.1	2.4
	情報通信業	752	81.4	18.6	3.5	0.8	11.0	2.7	0.7
	運輸業、郵便業	3,419	76.0	24.0	7.9	1.9	13.3	0.6	0.4
	卸売業、小売業	6,594	56.1	43.9	2.5	2.4	38.0	0.6	0.5
	金融業、保険業	2,578	73.4	26.6	0.6	9.3	15.5	0.3	1.0
	不動産業、物品賃貸業	524	66.0	34.0	3.4	2.1	27.9	0.0	0.6
	学術研究、専門・技術サービス業	371	83.8	16.2	3.8	1.6	5.1	1.9	3.8
	宿泊業、飲食業	4,546	18.7	81.3	1.7	0.2	77.8	1.4	0.2
	生活関連サービス業・娯楽業	896	49.6	50.4	3.8	1.4	42.1	2.4	0.7
	教育、学習支援業	1,050	61.8	38.2	3.6	3.5	27.3	1.0	2.7
	医療、福祉	11,471	63.3	36.7	2.2	2.4	25.3	5.2	1.6
	サービス業(他に分類されないもの)	5,551	43.1	56.9	17.8	2.3	28.1	2.0	6.6
常 用 労 働 者 数	5～9人	4,290	61.5	38.5	3.1	1.8	30.3	2.0	1.4
	10～29人	11,356	64.0	36.0	2.4	2.4	28.2	1.6	1.4
	30～49人	7,077	64.6	35.4	4.7	1.9	25.6	2.2	0.9
	50～99人	7,831	58.6	41.4	6.9	3.9	26.0	2.2	2.3
	100～299人	9,697	69.0	31.0	5.8	3.0	16.3	1.4	4.4
	300人以上	13,329	61.2	38.8	5.5	1.9	28.1	2.5	0.8

正社員だけの事業所は 21.9%、正社員以外のみの事業所は 4.0%、正社員及び正社員以外のいる事業所は 74.1%となっている。

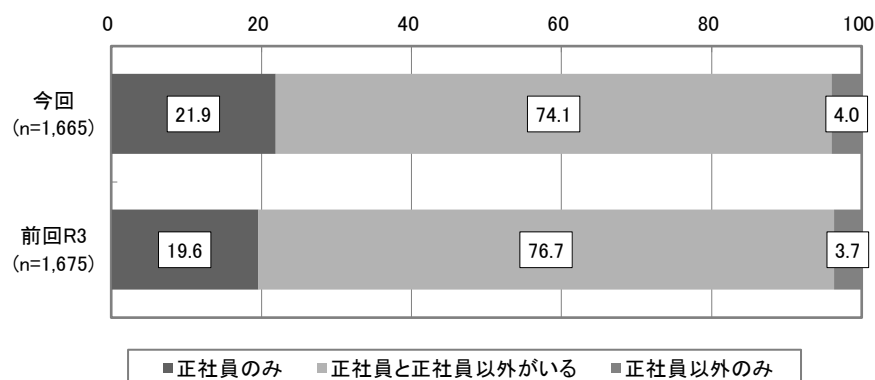


図9 従業員の構成割合（単位：％）

正社員以外を就業形態別にみると、「パートタイマー・アルバイト」が 85.0%で最も高く、次いで、「嘱託社員」（20.8%）、「契約社員」（17.6%）、「その他」（10.0%）、「臨時社員」（9.1%）となっている。

令和3年調査と比較すると、「パートタイマー・アルバイト」が 3.5 ポイント増加し、他が微減している。

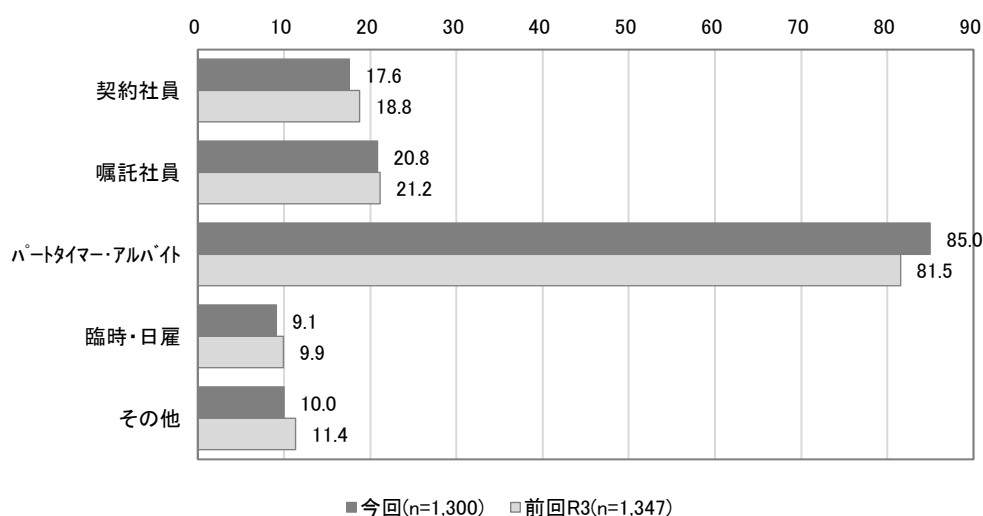


図10 正社員以外を雇用している事業所割合（就業形態別）（単位：％）

(2) 令和6年3月卒業の学生の新規採用、中途採用の状況

①新規採用の有無

新規採用は、32.0%

令和6年3月卒業の学生の新規採用、令和5年度の中途採用について「有」は、32.0%となっている。

令和3年調査と比較すると、3.1ポイント増加している。

産業別でみると、「不動産業、物品賃貸業」の64.7%が最も高く、次いで「教育、学習支援業」48.4%、「情報通信業」46.2%となっている。

事業所規模別でみると、事業所規模が大きくなるほど「有」の割合が高くなっている。

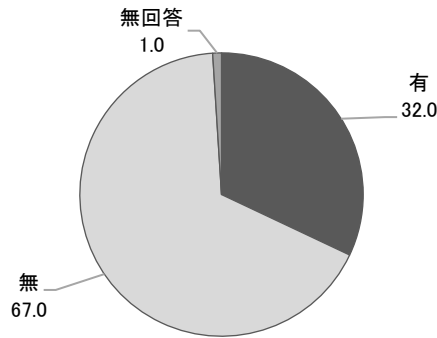


図11 令和6年3月卒業の学生の新規採用、令和5年度の中途採用の有無 (単位: %)

表13 令和6年3月卒業の学生の新規採用、令和5年度の中途採用の有無

(単位: 事業所、%)

		所回数 答事業	有	無	無回答
総 数		1,699	544	1,138	17
		100.0	32.0	67.0	1.0
令和3年調査		1,694	28.9	70.3	0.8
産業	建設業	185	26.5	73.5	0.0
	製造業	292	34.6	64.7	0.7
	情報通信業	26	46.2	53.8	0.0
	運輸業, 郵便業	66	31.8	65.2	3.0
	卸売業, 小売業	295	29.8	69.2	1.0
	金融業, 保険業	48	35.4	64.6	0.0
	不動産業, 物品賃貸業	17	64.7	35.3	0.0
	学術研究, 専門・技術サービス業	31	29.0	71.0	0.0
	宿泊業, 飲食サービス業	107	26.2	73.8	0.0
	生活関連サービス業, 娯楽業	53	22.6	77.4	0.0
	教育, 学習支援業	31	48.4	51.6	0.0
	医療, 福祉	328	39.0	59.5	1.5
	サービス業(他に分類されないもの)	188	23.9	74.5	1.6
事業所規模	5~9 人	571	14.9	83.7	1.4
	10~29 人	698	30.8	68.3	0.9
	30~49 人	190	48.4	51.6	0.0
	50~99 人	115	65.2	34.8	0.0
	100~299 人	64	81.3	18.8	0.0
	300 人以上	17	94.1	5.9	0.0

② 4 年制大学・大学院

事務系の採用は 11.7%、技術系の採用は 8.9%

令和 5 年度中に採用を行った事業所で、令和 6 年 3 月卒業の 4 年制大学・大学院の正社員もしくは正社員以外を採用した合計は、事務系従業員で 11.7%、技術系従業員で 8.9%となっている。

事業所規模では、事務系、技術系とも、50 人未満では採用している事業所は 1 割に満たないものの、「100～299 人」では事務系従業員で 27.0%、技術系従業員で 19.2%、「300 人以上」では事務系従業員で 56.4%、技術系従業員で 56.4%となる。

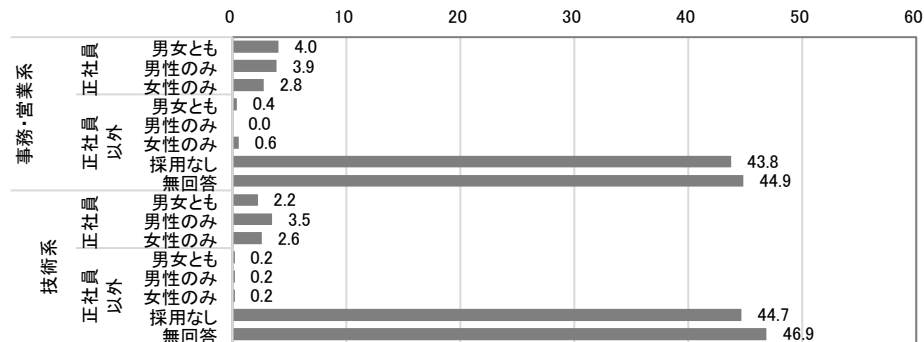


図 12 4 年生大学・大学院の採用状況 (単位: %)

表 14 4 年制大学・大学院の採用状況

(単位: 事業所、%)

		事務系								技術系							
		回答事業所数	正社員			正社員以外			採用なし	無回答	回答事業所数	正社員			正社員以外		
			男女とも	男性のみ	女性のみ	男女とも	男性のみ	女性のみ				男女とも	男性のみ	女性のみ	男女とも	男性のみ	女性のみ
総 数		544	22	21	15	2	0	3	238	244	544	12	19	14	1	1	1
		-	4.0	3.9	2.8	0.4	0.0	0.6	43.8	44.9	-	2.2	3.5	2.6	0.2	0.2	0.2
令和3年調査		490	4.9	6.3	3.9	0.0	0.4	0.0	25.5	59.0	490	3.1	5.1	3.1	0.0	0.4	0.2
事業所規模	建設業	49	0.0	2.0	2.0	0.0	0.0	0.0	44.9	51.0	49	0.0	10.2	2.0	0.0	0.0	0.0
	製造業	101	4.0	2.0	2.0	0.0	0.0	0.0	38.6	53.5	101	2.0	7.9	1.0	0.0	0.0	0.0
	情報通信業	12	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	41.7	58.3	12	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	21	4.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	47.6	47.6	21	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	卸売業、小売業	88	6.8	6.8	5.7	0.0	0.0	0.0	44.3	36.4	88	0.0	1.1	0.0	0.0	0.0	0.0
	金融業、保険業	17	17.6	23.5	5.9	0.0	0.0	0.0	35.3	17.6	17	5.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業	11	9.1	18.2	0.0	0.0	0.0	0.0	45.5	27.3	11	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	9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	55.6	44.4	9	11.1	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	28	3.6	3.6	3.6	3.6	0.0	7.1	39.3	39.3	28	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	12	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	75.0	12	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	教育、学習支援業	15	0.0	6.7	0.0	0.0	0.0	0.0	46.7	46.7	15	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0
	医療、福祉	128	3.9	0.8	2.3	0.8	0.0	0.8	47.7	44.5	128	2.3	1.6	6.3	0.8	0.8	0.0
	サービス業(他に分類されないもの)	45	2.2	6.7	4.4	0.0	0.0	0.0	46.7	40.0	45	2.2	4.4	2.2	0.0	0.0	2.2
	5～9 人	85	1.2	0.0	1.2	0.0	0.0	1.2	44.7	51.8	85	0.0	0.0	3.5	0.0	0.0	0.0
	10～29 人	215	1.9	3.7	2.8	0.5	0.0	0.5	39.1	51.6	215	0.0	2.3	1.4	0.0	0.5	0.5
	30～49 人	92	0.0	5.4	1.1	0.0	0.0	0.0	46.7	46.7	92	1.1	3.3	4.3	0.0	0.0	0.0
	50～99 人	75	4.0	5.3	4.0	0.0	0.0	0.0	54.7	32.0	75	4.0	4.0	1.3	0.0	0.0	0.0
	100～299 人	52	13.5	5.8	7.7	0.0	0.0	0.0	48.1	25.0	52	5.8	9.6	3.8	0.0	0.0	0.0
	300 人以上	16	43.8	0.0	0.0	6.3	0.0	6.3	31.3	18.8	16	25.0	18.8	6.3	6.3	0.0	0.0

③高専・短大・専門学校

事務系の採用は 9.7%、技術系の採用は 13.1%

令和5年度中に採用を行った事業所で、令和6年3月卒業の高専・短大・専門学校の正社員もしくは正社員以外を採用した合計は、事務系従業員で9.7%、技術系従業員で13.1%となっている。

事業所規模では、「100～299人」では事務系従業員で19.2%、技術系従業員で21.2%、「300人以上」では事務系従業員で31.3%、技術系従業員で43.9%となっている。

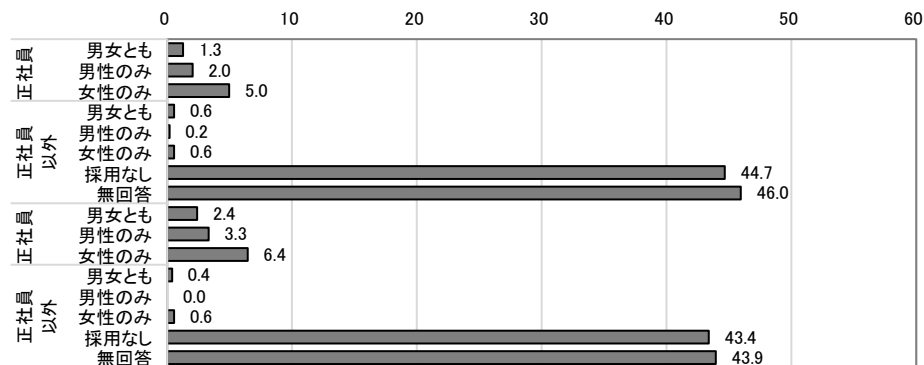


図 13 高専・短大・専門学校の採用状況（単位：％）

表 15 高専・短大・専門学校の採用状況

（単位：事業所、％）

		事務系									技術系								
		回答事業所数	正社員			正社員以外			採用なし	無回答	回答事業所数	正社員			正社員以外			採用なし	無回答
			男女とも	男性のみ	女性のみ	男女とも	男性のみ	女性のみ				男女とも	男性のみ	女性のみ					
総 数		544	7	11	27	3	1	3	243	250	544	13	18	35	2	0	3	236	239
		-	1.3	2.0	5.0	0.6	0.2	0.6	44.7	46.0	-	2.4	3.3	6.4	0.4	0.0	0.6	43.4	43.9
令和3年調査		490	1.0	1.2	3.5	0.0	0.0	0.0	29.4	64.9	490	3.3	7.6	5.7	0.0	0.4	0.2	26.5	56.7
産業	建設業	49	0.0	0.0	2.0	0.0	0.0	0.0	46.9	51.0	49	0.0	2.0	4.1	0.0	0.0	0.0	42.9	51.0
	製造業	101	0.0	3.0	4.0	0.0	0.0	0.0	40.6	52.5	101	2.0	5.0	3.0	0.0	0.0	1.0	37.6	51.5
	情報通信業	12	0.0	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0	41.7	50.0	12	16.7	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	41.7
	運輸業、郵便業	21	0.0	4.8	0.0	0.0	0.0	0.0	42.9	52.4	21	0.0	0.0	4.8	0.0	0.0	0.0	47.6	47.6
	卸売業、小売業	88	2.3	3.4	9.1	0.0	1.1	1.1	40.9	42.0	88	0.0	4.5	2.3	0.0	0.0	0.0	47.7	45.5
	金融業、保険業	17	0.0	5.9	11.8	0.0	0.0	0.0	64.7	17.6	17	0.0	0.0	5.9	0.0	0.0	0.0	70.6	23.5
	不動産業、物品賃貸業	11	9.1	0.0	27.3	0.0	0.0	0.0	36.4	27.3	11	0.0	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0	63.6	27.3
	学術研究、専門・技術サービス業	9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	55.6	44.4	9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	55.6	44.4
	宿泊業、飲食サービス業	28	7.1	0.0	0.0	3.6	0.0	0.0	39.3	50.0	28	10.7	0.0	0.0	3.6	0.0	0.0	39.3	46.4
	生活関連サービス業、娯楽業	12	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	25.0	58.3	12	0.0	0.0	8.3	0.0	0.0	0.0	25.0	66.7
	教育、学習支援業	15	0.0	0.0	13.3	0.0	0.0	0.0	40.0	46.7	15	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	46.7	33.3
	医療、福祉	128	1.6	0.0	3.9	1.6	0.0	1.6	48.4	43.8	128	3.1	1.6	17.2	0.8	0.0	1.6	40.6	36.7
	サービス業(他に分類されないもの)	45	0.0	4.4	0.0	0.0	0.0	0.0	51.1	44.4	45	2.2	8.9	0.0	0.0	0.0	0.0	44.4	44.4
事業所規模	5～9 人	85	0.0	3.5	4.7	0.0	0.0	2.4	41.2	48.2	85	1.2	2.4	5.9	1.2	0.0	1.2	41.2	47.1
	10～29 人	215	0.0	1.4	4.7	0.5	0.5	0.5	38.1	54.4	215	1.4	1.4	5.6	0.0	0.0	0.0	39.5	52.6
	30～49 人	92	0.0	2.2	5.4	0.0	0.0	0.0	47.8	44.6	92	1.1	3.3	7.6	0.0	0.0	1.1	46.7	40.2
	50～99 人	75	2.7	1.3	1.3	0.0	0.0	0.0	58.7	36.0	75	2.7	6.7	5.3	0.0	0.0	1.3	50.7	33.3
	100～299 人	52	5.8	1.9	11.5	0.0	0.0	0.0	51.9	28.8	52	5.8	7.7	7.7	0.0	0.0	0.0	51.9	26.9
	300 人以上	16	12.5	6.3	0.0	12.5	0.0	0.0	56.3	18.8	16	18.8	6.3	12.5	6.3	0.0	0.0	37.5	25.0

④高等学校

事務系の採用は 4.5%、技術系の採用は 13.8%

令和5年度中に採用を行った事業所で、令和6年3月卒業の高等学校の正社員もしくは正社員以外を採用した合計は、事務系従業員で4.5%、技術系従業員で13.8%となっている。

事業所規模では、事務系従業員は、100人未満で採用している事業所は1割に満たないものの、「300人以上」では事務系従業員で18.9%となっている。技術系従業員は、50人以上300人未満で採用している事業所は約3割、「300人以上」では56.4%となっている。

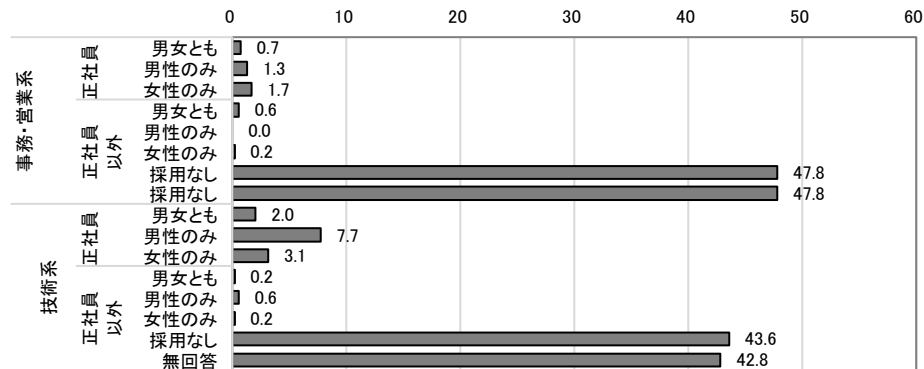


図 14 高等学校の採用状況（単位：％）

表 16 高等学校の採用状況

（単位：事業所、％）

		事務系									技術系								
		回答事業所数	正社員			正社員以外			採用なし	無回答	回答事業所数	正社員			正社員以外			採用なし	無回答
			男女とも	男性のみ	女性のみ	男女とも	男性のみ	女性のみ				男女とも	男性のみ	女性のみ	男女とも	男性のみ	女性のみ		
総 数		544	4	7	9	3	0	1	260	260	544	11	42	17	1	3	1	237	233
		-	0.7	1.3	1.7	0.6	0.0	0.2	47.8	47.8	-	2.0	7.7	3.1	0.2	0.6	0.2	43.6	42.8
令和3年調査		490	1.0	1.6	4.3	0.0	0.4	0.0	29.8	62.9	490	3.1	8.2	2.7	0.2	0.4	0.6	25.3	60.0
産業	建設業	49	0.0	2.0	0.0	0.0	0.0	2.0	46.9	49.0	49	4.1	16.3	2.0	0.0	0.0	0.0	34.7	42.9
	製造業	101	0.0	3.0	3.0	0.0	0.0	0.0	39.6	54.5	101	4.0	21.8	5.9	0.0	1.0	1.0	31.7	35.6
	情報通信業	12	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	41.7	58.3	12	0.0	8.3	8.3	0.0	0.0	0.0	33.3	50.0
	運輸業、郵便業	21	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	52.4	47.6	21	4.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	47.6	47.6
	卸売業、小売業	88	1.1	1.1	2.3	1.1	0.0	0.0	50.0	44.3	88	0.0	4.5	1.1	0.0	0.0	0.0	48.9	45.5
	金融業、保険業	17	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	76.5	23.5	17	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	76.5	23.5
	不動産業、物品賃貸業	11	0.0	0.0	9.1	0.0	0.0	0.0	63.6	27.3	11	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	72.7	27.3
	学術研究、専門・技術サービス業	9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	55.6	44.4	9	0.0	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0	55.6	33.3
	宿泊業、飲食サービス業	28	10.7	7.1	7.1	3.6	0.0	0.0	35.7	35.7	28	7.1	3.6	0.0	0.0	0.0	0.0	39.3	50.0
	生活関連サービス業、娯楽業	12	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	75.0	12	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	75.0
	教育、学習支援業	15	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	53.3	46.7	15	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	53.3	46.7
	医療、福祉	128	0.0	0.0	0.8	0.8	0.0	0.0	49.2	49.2	128	0.8	2.3	6.3	0.8	1.6	0.0	44.5	43.8
サービス業(他に分類されないもの)	45	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	53.3	46.7	45	2.2	4.4	0.0	0.0	0.0	0.0	48.9	44.4	
事業所規模	5～9 人	85	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.2	45.9	52.9	85	1.2	1.2	1.2	0.0	0.0	0.0	45.9	50.6
	10～29 人	215	0.0	0.9	1.4	0.9	0.0	0.0	41.9	54.9	215	0.5	4.2	0.5	0.0	0.5	0.0	41.4	53.0
	30～49 人	92	1.1	1.1	3.3	0.0	0.0	0.0	47.8	46.7	92	3.3	7.6	4.3	0.0	1.1	1.1	39.1	43.5
	50～99 人	75	1.3	2.7	0.0	0.0	0.0	0.0	61.3	34.7	75	1.3	17.3	8.0	0.0	0.0	0.0	46.7	26.7
	100～299 人	52	1.9	1.9	5.8	0.0	0.0	0.0	57.7	32.7	52	1.9	19.2	7.7	0.0	0.0	0.0	57.7	13.5
	300 人以上	16	6.3	6.3	0.0	6.3	0.0	0.0	56.3	25.0	16	25.0	12.5	6.3	6.3	6.3	0.0	37.5	12.5

⑤中途採用

事務系の採用は 45.3%、技術系の採用は 64.0%

令和5年度中に中途採用を実施した事業所で、正社員もしくは正社員以外を採用した合計は、事務系従業員で 45.3%、技術系従業員で 64.0%となっている。

事業所規模では、事務系従業員では 50 人以上で、技術系従業員では 10 人以上で採用をしている事業所が半数を超えている。

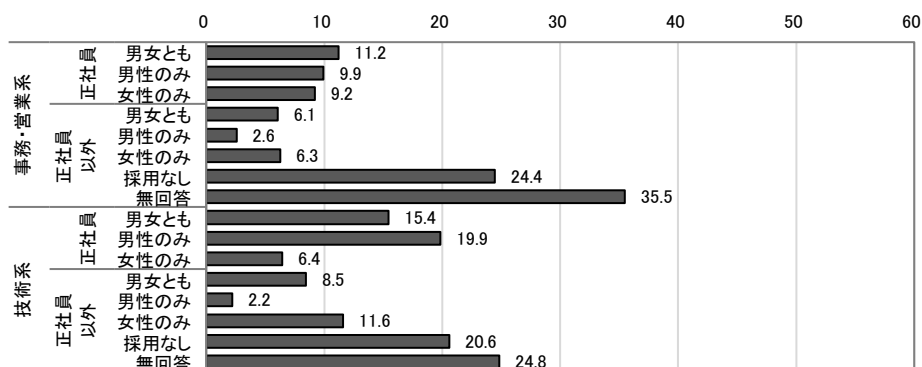


図 15 中途採用の状況 (単位：%)

表 17 中途採用の状況

(単位：事業所、%)

		事務系								技術系									
		回答事業所数	正社員			正社員以外			採用なし	無回答	回答事業所数	正社員			正社員以外			採用なし	無回答
			男女とも	男性のみ	女性のみ	男女とも	男性のみ	女性のみ				男女とも	男性のみ	女性のみ	男女とも	男性のみ	女性のみ		
総 数		544	61	54	50	33	14	34	133	193	544	84	108	35	46	12	63	112	135
		-	11.2	9.9	9.2	6.1	2.6	6.3	24.4	35.5	-	15.4	19.9	6.4	8.5	2.2	11.6	20.6	24.8
令和3年調査		490	7.6	9.0	9.2	4.9	8.4	1.8	15.3	48.8	490	8.8	22.7	7.3	4.7	9.4	4.1	13.5	36.9
産業	建設業	49	10.2	8.2	8.2	0.0	4.1	4.1	22.4	42.9	49	12.2	42.9	2.0	4.1	4.1	2.0	16.3	18.4
	製造業	101	17.8	8.9	5.9	3.0	2.0	0.0	27.7	38.6	101	29.7	34.7	3.0	9.9	3.0	10.9	9.9	12.9
	情報通信業	12	8.3	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	50.0	12	16.7	25.0	8.3	0.0	0.0	8.3	16.7	25.0
	運輸業、郵便業	21	23.8	9.5	0.0	9.5	9.5	4.8	9.5	38.1	21	33.3	28.6	0.0	9.5	0.0	4.8	19.0	14.3
	卸売業、小売業	88	19.3	19.3	12.5	5.7	3.4	13.6	13.6	21.6	88	2.3	13.6	0.0	2.3	0.0	4.5	35.2	43.2
	金融業、保険業	17	5.9	23.5	29.4	17.6	0.0	11.8	17.6	5.9	17	0.0	5.9	0.0	0.0	0.0	0.0	70.6	23.5
	不動産業、物品賃貸業	11	18.2	9.1	18.2	9.1	9.1	18.2	18.2	9.1	11	0.0	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0	72.7	18.2
	学術研究、専門・技術サービス業	9	0.0	11.1	11.1	0.0	11.1	0.0	33.3	33.3	9	44.4	11.1	11.1	11.1	0.0	0.0	11.1	22.2
	宿泊業、飲食サービス業	28	10.7	3.6	7.1	10.7	0.0	7.1	21.4	42.9	28	21.4	17.9	7.1	17.9	0.0	7.1	10.7	32.1
	生活関連サービス業、娯楽業	12	0.0	8.3	16.7	25.0	0.0	8.3	8.3	50.0	12	8.3	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	50.0
	教育、学習支援業	15	13.3	6.7	0.0	13.3	0.0	20.0	40.0	20.0	15	6.7	6.7	6.7	0.0	6.7	20.0	26.7	26.7
	医療、福祉	128	2.3	3.9	8.6	5.5	1.6	5.5	32.8	44.5	128	17.2	1.6	18.8	14.8	1.6	29.7	11.7	22.7
サービス業(他に分類されないもの)	45	6.7	11.1	11.1	6.7	2.2	4.4	26.7	33.3	45	6.7	31.1	4.4	11.1	8.9	4.4	22.2	22.2	
事業所規模	5～9 人	85	5.9	8.2	11.8	1.2	2.4	5.9	24.7	42.4	85	4.7	11.8	9.4	1.2	2.4	16.5	22.4	34.1
	10～29 人	215	4.2	11.2	9.3	1.9	2.8	9.3	21.4	43.3	215	8.8	21.9	7.0	3.3	0.9	12.6	20.0	29.8
	30～49 人	92	10.9	6.5	7.6	9.8	3.3	5.4	28.3	30.4	92	19.6	19.6	6.5	13.0	1.1	9.8	26.1	17.4
	50～99 人	75	16.0	12.0	10.7	8.0	4.0	5.3	28.0	25.3	75	29.3	21.3	5.3	21.3	4.0	8.0	13.3	17.3
	100～299 人	52	32.7	9.6	7.7	15.4	0.0	0.0	26.9	19.2	52	25.0	25.0	1.9	9.6	5.8	5.8	26.9	11.5
	300 人以上	16	50.0	6.3	0.0	25.0	0.0	0.0	25.0	12.5	16	43.8	18.8	6.3	25.0	6.3	25.0	6.3	12.5

(3) インターンシップ

①令和5年度実施状況

インターンシップの実施は、令和5年度は10.4%

令和5年度にインターンシップを「実施した」は、10.4%となっている。

産業別でみると、「情報通信業」の19.2%が最も高く、次いで「製造業」16.1%、「学術研究、専門・技術サービス」、「教育、学習支援業」がともに12.9%となっている。

事業所規模別でみると、事業所規模が大きくなるほど、「実施した」回答割合が高くなっている。

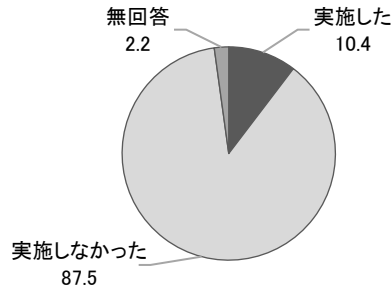


図16 インターンシップの実施状況 (単位: %)

表18 インターンシップの実施状況

(単位: 事業所、%)

		回答事業所数	実施した	実施しなかった	無回答
総 数		1,699	176	1,486	37
		100.0	10.4	87.5	2.2
令和5年調査		1,812	10.5	87.3	2.2
産業	建設業	185	9.2	89.2	1.6
	製造業	292	16.1	82.9	1.0
	情報通信業	26	19.2	80.8	0.0
	運輸業, 郵便業	66	3.0	93.9	3.0
	卸売業, 小売業	295	8.1	90.5	1.4
	金融業, 保険業	48	10.4	89.6	0.0
	不動産業, 物品賃貸業	17	11.8	88.2	0.0
	学術研究, 専門・技術サービス業	31	12.9	80.6	6.5
	宿泊業, 飲食サービス業	107	9.3	88.8	1.9
	生活関連サービス業, 娯楽業	53	11.3	84.9	3.8
	教育, 学習支援業	31	12.9	87.1	0.0
	医療, 福祉	328	9.5	88.1	2.4
	サービス業(他に分類されないもの)	188	9.0	87.8	3.2
事業所規模	5～9 人	571	2.6	95.1	2.3
	10～29 人	698	7.9	90.1	2.0
	30～49 人	190	20.0	78.4	1.6
	50～99 人	115	21.7	77.4	0.9
	100～299 人	64	45.3	53.1	1.6
	300 人以上	17	70.6	29.4	0.0

②令和6年度実施予定

実施予定があるは 84.7%

令和5年度にインターンシップを実施した事業所で、令和6年度のインターンシップを実施する「予定がある」は、84.7%となっている。

事業所規模別でみると、事業所規模が大きくなるほど、「予定がある」割合が高くなっている。

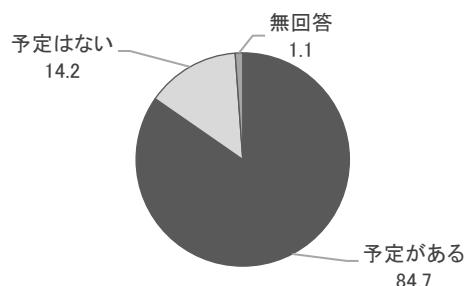


図 17 令和6年度インターンシップ実施予定状況 (単位：%)

表 19 令和6年度インターンシップ実施予定状況

(単位：事業所、%)

		回答事業所数	予定がある	予定はない	無回答
総 数		176	149	25	2
		100.0	84.7	14.2	1.1
産業	建設業	17	76.5	23.5	0.0
	製造業	47	93.6	6.4	0.0
	情報通信業	5	100.0	0.0	0.0
	運輸業, 郵便業	2	100.0	0.0	0.0
	卸売業, 小売業	24	91.7	8.3	0.0
	金融業, 保険業	5	100.0	0.0	0.0
	不動産業, 物品賃貸業	2	100.0	0.0	0.0
	学術研究, 専門・技術サービス業	4	100.0	0.0	0.0
	宿泊業, 飲食サービス業	10	80.0	10.0	10.0
	生活関連サービス業, 娯楽業	6	83.3	16.7	0.0
	教育, 学習支援業	4	100.0	0.0	0.0
	医療, 福祉	31	71.0	29.0	0.0
	サービス業(他に分類されないもの)	17	70.6	29.4	0.0
事業所規模	5～9 人	15	66.7	33.3	0.0
	10～29 人	55	76.4	20.0	3.6
	30～49 人	38	81.6	18.4	0.0
	50～99 人	25	96.0	4.0	0.0
	100～299 人	29	100.0	0.0	0.0
	300 人以上	12	100.0	0.0	0.0

(4) 離職者

①離職者の有無

離職者「有」の事業所は 60.7%

令和5度中に離職者が「有」は、60.7%となっている。

産業別でみると、「教育、学習支援業」の74.2%が最も高く、次いで「運輸業、郵便業」71.2%、「情報通信業」69.2%となっている。

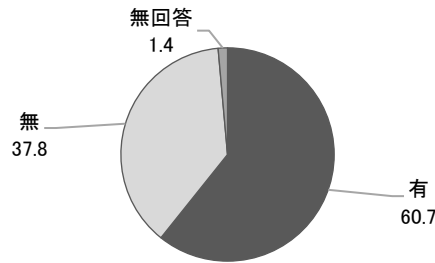


図 18 令和5度中に離職した従業員の有無 (単位：%)

表 20 令和5度中に離職した従業員の有無

(単位：事業所、%)

		回答事業所数	有	無	無回答
総 数		1,699	1,032	643	24
		100.0	60.7	37.8	1.4
令和3年調査		1,694	56.9	42.1	1.0
産業	建設業	185	53.5	45.9	0.5
	製造業	292	65.1	33.6	1.4
	情報通信業	26	69.2	30.8	0.0
	運輸業、郵便業	66	71.2	25.8	3.0
	卸売業、小売業	295	58.3	40.3	1.4
	金融業、保険業	48	60.4	39.6	0.0
	不動産業、物品賃貸業	17	47.1	52.9	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	31	45.2	54.8	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	107	64.5	35.5	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	53	66.0	34.0	0.0
	教育、学習支援業	31	74.2	25.8	0.0
	医療、福祉	328	63.7	35.1	1.2
	サービス業(他に分類されないもの)	188	54.3	42.6	3.2
事業所規模	5～9 人	571	41.7	56.6	1.8
	10～29 人	698	61.5	37.5	1.0
	30～49 人	190	83.7	15.3	1.1
	50～99 人	115	95.7	3.5	0.9
	100～299 人	64	96.9	3.1	0.0
	300 人以上	17	100.0	0.0	0.0

②男性退職者

正社員の60.9%が「転職」、正社員以外でも19.2%が「転職」を理由に離職

令和5年度に離職した男性従業員がいる事業所のうち、正社員の離職の状況を回答した事業所は549、正社員以外の離職の状況を回答した事業所は274となっている。

男性従業員の離職理由としては、正社員、正社員以外とも、「転職」が最も多くなっている。

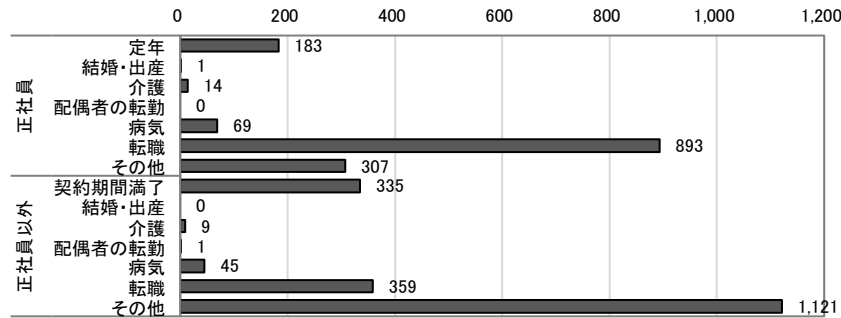


図19 令和5年度中に離職した従業員（男性）の状況（単位：人）

表21 令和5年度中に離職した従業員（男性）の状況

（単位：事業所、人）

		正社員								正社員以外								
		合計	定年	結婚・出産	介護	配偶者の転勤	病気	転職	その他	合計	契約期間満了	結婚・出産	介護	配偶者の転勤	病気	転職	その他	
総 数		事業所	549	149	43	53	42	92	380	207	274	129	41	48	42	81	126	145
		人数	1,467	183	1	14	0	69	893	307	1,870	335	0	9	1	45	359	1,121
		人数の割合	100.0	12.5	0.1	1.0	0.0	4.7	60.9	20.9	100.0	17.9	0.0	0.5	0.1	2.4	19.2	59.9
令和3年調査		人数の割合	100.0	29.5	0.1	1.4	0.1	4.6	39.7	24.6	100.0	43.0	0.1	1.2	0.0	4.5	20.6	30.6
産業	建設業		149	19	0	2	0	13	71	44	15	9	0	0	0	1	2	3
	製造業		465	47	0	2	0	22	311	83	120	64	0	3	0	4	21	28
	情報通信業		31	1	0	0	0	2	13	15	4	1	0	0	0	1	1	1
	運輸業、郵便業		173	22	0	1	0	2	129	19	81	38	0	0	0	3	9	31
	卸売業、小売業		145	26	0	0	0	5	87	27	170	22	0	1	0	7	30	110
	金融業、保険業		53	11	1	3	0	3	26	9	15	5	0	0	0	1	7	2
	不動産業、物品賃貸業		17	0	0	0	0	0	15	2	1	0	0	0	0	0	1	0
	学術研究、専門・技術サービス業		16	1	0	0	0	1	8	6	2	2	0	0	0	0	0	0
	宿泊業、飲食サービス業		49	1	0	1	0	0	32	15	878	16	0	1	0	3	20	838
	生活関連サービス業、娯楽業		16	1	0	0	0	2	7	6	39	19	0	0	0	1	10	9
	教育、学習支援業		15	3	0	0	0	2	9	1	33	4	0	0	0	1	4	24
	医療、福祉		163	22	0	3	0	5	91	42	102	14	0	2	1	15	28	42
サービス業(他に分類されないもの)		150	25	0	2	0	8	82	33	388	135	0	0	0	7	221	25	
事業所規模	5～9 人		109	14	0	1	0	8	58	28	58	25	0	1	0	3	14	15
	10～29 人		347	39	0	4	0	25	191	88	175	49	0	1	0	9	40	76
	30～49 人		219	29	0	2	0	12	136	40	178	71	0	1	0	17	52	37
	50～99 人		255	25	0	3	0	4	156	67	225	50	0	4	1	9	38	123
	100～299 人		310	28	0	2	0	14	212	54	186	60	0	1	0	4	87	34
	300 人以上		215	45	0	2	0	6	135	27	1,038	73	0	1	0	2	127	835

③女性退職者

正社員の51.2%が「転職」、正社員以外も20.2%が「転職」を理由に離職

令和5年度に離職した女性従業員がいる事業所のうち、正社員の離職の状況を回答した事業所は395、正社員以外の離職の状況を回答した事業所は406となっている。

女性従業員の離職理由としては、正社員、正社員以外とも「転職」が最も多くなっている。

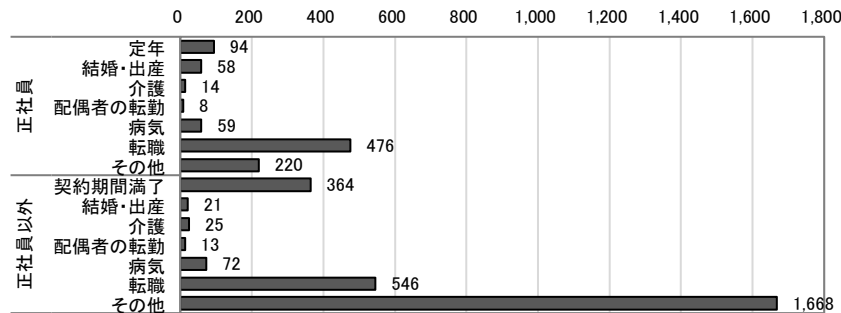


図20 令和5年度中に離職した従業員（女性）の状況（単位：人）

表22 令和5年度中に離職した従業員（女性）の状況

（単位：事業所、人）

		正社員								正社員以外							
		合計	定年	結婚・出産	介護	配偶者の転勤	病気	転職	その他	合計	契約期間満了	結婚・出産	介護	配偶者の転勤	病気	転職	その他
総数	事業所	395	90	93	51	50	87	251	156	406	132	60	57	53	94	184	204
	人数	929	94	58	14	8	59	476	220	2,709	364	21	25	13	72	546	1,668
	人数の割合	100.0	10.1	6.2	1.5	0.9	6.4	51.2	23.7	100.0	13.4	0.8	0.9	0.5	2.7	20.2	61.6
令和3年調査	人数の割合	100.0	15.5	11.5	2.2	1.9	7.9	24.9	36.1	100.0	25.2	2.3	2.3	1.3	3.4	27.0	38.5
産業	建設業	29	1	3	0	0	5	12	8	4	1	0	0	0	0	1	2
	製造業	171	15	7	2	0	8	102	37	191	59	5	2	2	18	53	52
	情報通信業	9	0	0	0	0	0	3	6	8	1	0	0	0	0	7	0
	運輸業、郵便業	21	1	0	0	0	0	12	8	55	13	0	0	0	3	19	20
	卸売業、小売業	91	18	7	2	0	5	39	20	268	15	7	3	5	13	38	187
	金融業、保険業	49	5	5	2	0	2	20	15	26	8	0	3	0	0	8	7
	不動産業、物品賃貸業	7	1	0	0	0	2	4	0	4	0	0	0	0	0	3	1
	学術研究、専門・技術サービス業	3	0	0	0	0	0	3	0	2	0	0	0	0	0	0	2
	宿泊業、飲食サービス業	34	0	0	0	0	1	26	7	1,209	32	0	1	0	5	35	1,136
	生活関連サービス業、娯楽業	17	1	1	0	0	2	7	6	71	18	3	0	1	0	14	35
	教育、学習支援業	25	1	2	0	2	1	17	2	47	10	1	0	1	4	11	20
	医療、福祉	402	45	28	6	6	30	183	104	342	70	3	13	3	23	111	119
	サービス業（他に分類されないもの）	55	6	4	2	0	2	35	6	428	137	2	2	1	5	235	46
事業所規模	5～9人	88	9	7	2	0	8	32	30	125	29	5	2	3	13	27	46
	10～29人	192	13	21	3	2	20	93	40	331	58	9	10	5	18	95	136
	30～49人	147	9	9	1	1	11	90	26	257	91	2	3	2	15	80	64
	50～99人	182	20	7	4	4	8	105	34	337	60	1	2	3	12	60	199
	100～299人	185	8	4	1	0	9	106	57	292	47	3	3	0	10	150	79
	300人以上	119	34	9	3	1	0	43	29	1,362	78	0	5	0	4	134	1,141

(5) 退職した女性の再雇用制度

①制度の有無

退職した女性の再雇用制度「有」は、28.7%

制度が「有」という回答は、28.7%となっている。

産業別でみると、「教育, 学習支援業」の51.6%が最も高く、次いで「不動産業, 物品賃貸業」の47.1%、「金融業, 保険業」45.8%、「医療, 福祉」45.7%となっている。一方、「建設業」で15.7%、「学術研究, 専門・技術サービス業」で16.1%と「有」の割合が低くなっている。

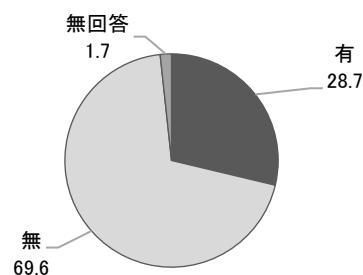


図 21 結婚や出産等を理由に退職した女性の再雇用制度や実績 (単位: %)

表 23 結婚や出産等を理由に退職した女性の再雇用制度や実績

(単位: 事業所、%)

		回答 事業所数	有	無	無回答
総 数		1,699	488	1,182	29
		100.0	28.7	69.6	1.7
令和3年調査		1,694	31.1	67.2	1.7
産業	建設業	185	15.7	81.6	2.7
	製造業	292	18.2	80.5	1.4
	情報通信業	26	19.2	80.8	0.0
	運輸業, 郵便業	66	19.7	78.8	1.5
	卸売業, 小売業	295	30.5	68.1	1.4
	金融業, 保険業	48	45.8	54.2	0.0
	不動産業, 物品賃貸業	17	47.1	52.9	0.0
	学術研究, 専門・技術サービス業	30	16.1	80.6	3.2
	宿泊業, 飲食サービス業	107	34.6	64.5	0.9
	生活関連サービス業, 娯楽業	53	26.4	73.6	0.0
	教育, 学習支援業	31	51.6	48.4	0.0
	医療, 福祉	328	45.7	53.4	0.9
	サービス業(他に分類されないもの)	188	19.7	77.7	2.7
事業所規模	5～9 人	571	24.9	73.0	2.1
	10～29 人	698	28.7	69.9	1.4
	30～49 人	190	32.1	67.9	0.0
	50～99 人	115	31.3	68.7	0.0
	100～299 人	64	40.6	57.8	1.6
	300 人以上	17	58.8	41.2	0.0

②再雇用時の条件

「退職時と同じ」は、業務内容で 65.2%、身分で 62.9%

再雇用する際の条件が「退職時と同じ」は、業務内容で 65.2%、身分（正社員・パート等）で 62.9%、賃金で 53.1%、格付け・ポストで 49.0%となっている。

令和 3 年調査と比較すると、4 項目全てで、前回調査よりもやや高くなっている。

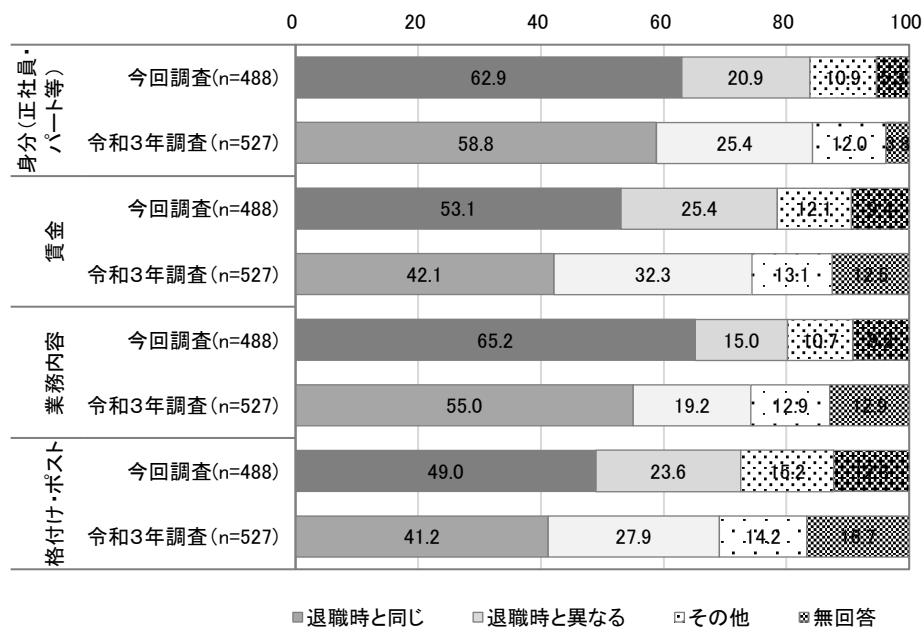


図 22 女性を再雇用する際の条件(単位: %)

③再雇用時の身分（正社員・パート等）

再雇用時の身分が退職時と同じ事業所は 62.9%

正規、非正規とも退職時と同じ身分で再雇用しているという事業所は、62.9%となっている。

事業所規模では、「5～9人」が71.1%で最も高く、「300人以上」が40.0%で最も低くなっている。

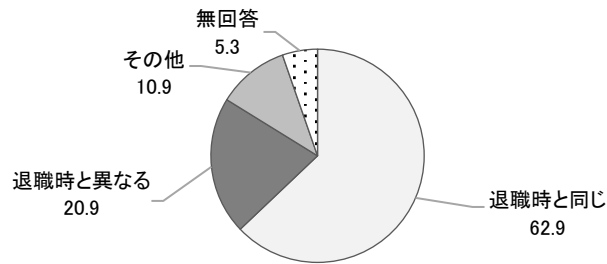


図 23 再雇用後の身分（正社員・パート等）（単位：％）

表 24 再雇用後の身分（正社員・パート等）

（単位：事業所、％）

		回答事業所数	退職時と同じ	退職時と異なる	その他	無回答
総 数		488	307	102	53	26
		100.0	62.9	20.9	10.9	5.3
令和3年調査		527	58.8	25.4	12.0	3.8
産業	建設業	29	58.6	27.6	6.9	6.9
	製造業	53	60.4	22.6	13.2	3.8
	情報通信業	5	80.0	0.0	0.0	20.0
	運輸業、郵便業	13	61.5	15.4	15.4	7.7
	卸売業、小売業	90	70.0	14.4	6.7	8.9
	金融業、保険業	22	40.9	36.4	18.2	4.5
	不動産業、物品賃貸業	8	75.0	25.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	5	80.0	20.0	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	37	70.3	8.1	18.9	2.7
	生活関連サービス業、娯楽業	14	85.7	14.3	0.0	0.0
	教育、学習支援業	16	50.0	18.8	25.0	6.3
	医療、福祉	150	59.3	24.7	12.7	3.3
	サービス業（他に分類されないもの）	37	59.5	29.7	5.4	5.4
事業所規模	5～9 人	142	71.1	16.9	6.3	5.6
	10～29 人	200	63.0	19.5	11.5	6.0
	30～49 人	61	63.9	18.0	11.5	6.6
	50～99 人	36	47.2	38.9	8.3	5.6
	100～299 人	26	42.3	26.9	30.8	0.0
	300 人以上	10	40.0	50.0	10.0	0.0

④再雇用時の賃金

再雇用時の賃金が退職時と同じ事業所は 53.1%

退職時と同じ賃金で再雇用しているという事業所は、53.1%となっている。

事業所規模では、「30～49 人」で 59.0%と最も高く、「300 人以上」では 10.0%で最も低くなっている。

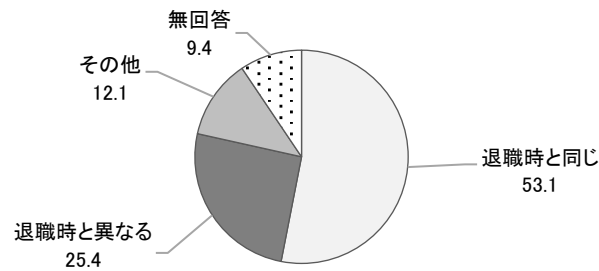


図 24 再雇用時の賃金 (単位：%)

表 25 再雇用時の賃金

(単位：事業所、%)

		回答事業所数	退職時と同じ	退職時と異なる	その他	無回答
総 数		488	259	124	59	46
		100.0	53.1	25.4	12.1	9.4
令和3年調査		527	42.1	32.3	13.1	12.5
産業	建設業	29	55.2	27.6	10.3	6.9
	製造業	53	50.9	24.5	13.2	11.3
	情報通信業	5	60.0	20.0	0.0	20.0
	運輸業, 郵便業	13	46.2	23.1	15.4	15.4
	卸売業, 小売業	90	52.2	22.2	8.9	16.7
	金融業, 保険業	22	31.8	45.5	22.7	0.0
	不動産業, 物品賃貸業	8	62.5	25.0	12.5	0.0
	学術研究, 専門・技術サービス業	5	60.0	40.0	0.0	0.0
	宿泊業, 飲食サービス業	37	70.3	5.4	18.9	5.4
	生活関連サービス業, 娯楽業	14	78.6	7.1	7.1	7.1
	教育, 学習支援業	16	31.3	31.3	25.0	12.5
	医療, 福祉	150	51.3	29.3	12.7	6.7
	サービス業(他に分類されないもの)	37	51.4	29.7	5.4	13.5
事業所規模	5～9 人	142	54.9	22.5	9.2	13.4
	10～29 人	200	57.5	22.5	11.5	8.5
	30～49 人	61	59.0	21.3	13.1	6.6
	50～99 人	36	41.7	44.4	5.6	8.3
	100～299 人	26	30.8	30.8	34.6	3.8
	300 人以上	10	10.0	60.0	20.0	10.0

⑤再雇用時の業務内容

再雇用時の業務内容が退職時と同じ事業所は 65.2%

退職時と同じ業務内容で再雇用しているという事業所は、65.2%となっている。

事業所規模では、「10～29 人」が 71.0%と最も高く、「100～299 人」が 23.1%と最も低くなっている。

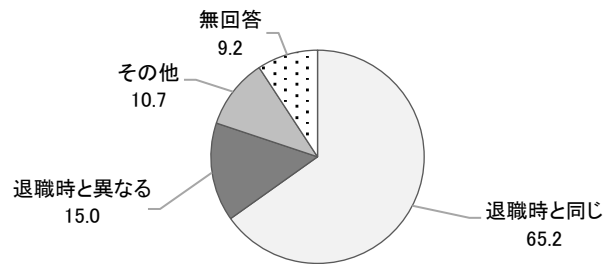


図 25 再雇用時の業務内容 (単位：%)

表 26 再雇用時の業務内容

(単位：事業所、%)

		回答事業所数	退職時と同じ	退職時と異なる	その他	無回答
総 数		488	318	73	52	45
		100.0	65.2	15.0	10.7	9.2
令和3年調査		527	55.0	19.2	12.9	12.9
産業	建設業	29	62.1	20.7	10.3	6.9
	製造業	53	62.3	13.2	15.1	9.4
	情報通信業	5	80.0	0.0	0.0	20.0
	運輸業, 郵便業	13	46.2	23.1	15.4	15.4
	卸売業, 小売業	90	64.4	11.1	8.9	15.6
	金融業, 保険業	22	36.4	27.3	27.3	9.1
	不動産業, 物品賃貸業	8	87.5	12.5	0.0	0.0
	学術研究, 専門・技術サービス業	5	80.0	20.0	0.0	0.0
	宿泊業, 飲食サービス業	37	78.4	2.7	13.5	5.4
	生活関連サービス業, 娯楽業	14	78.6	14.3	0.0	7.1
	教育, 学習支援業	16	37.5	25.0	25.0	12.5
	医療, 福祉	150	70.0	17.3	8.0	4.7
	サービス業(他に分類されないもの)	37	62.2	13.5	10.8	13.5
事業所規模	5～9 人	142	66.9	11.3	9.2	12.7
	10～29 人	200	71.0	13.0	7.0	9.0
	30～49 人	61	65.6	16.4	11.5	6.6
	50～99 人	36	58.3	25.0	8.3	8.3
	100～299 人	26	23.1	30.8	42.3	3.8
	300 人以上	10	40.0	40.0	20.0	0.0

⑥再雇用時の格付け・ポスト

再雇用時の格付け・ポストが退職時と同じ事業所は 49.0%

退職時と同じ格付け・ポストで再雇用しているという事業所は、49.0%となっている。

事業所規模では、「5～9人」が 54.9%で最も高く、「300人以上」が 10.0%で最も低くなっている。

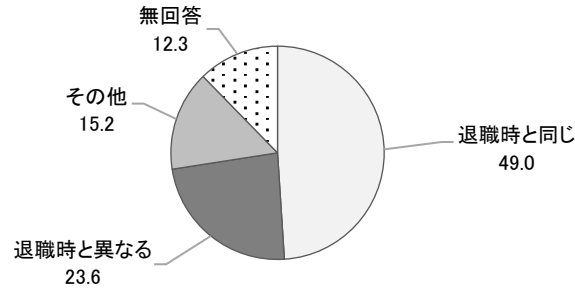


図 26 再雇用時の格付け・ポスト (単位: %)

表 27 再雇用時の格付け・ポスト

(単位: 事業所、%)

		回答事業所数	退職時と同じ	退職時と異なる	その他	無回答
総 数		488	239	115	74	60
		100.0	49.0	23.6	15.2	12.3
令和3年調査		527	41.2	27.9	14.2	16.7
産業	建設業	29	55.2	24.1	10.3	10.3
	製造業	53	43.4	24.5	17.0	15.1
	情報通信業	5	60.0	20.0	0.0	20.0
	運輸業, 郵便業	13	53.8	15.4	15.4	15.4
	卸売業, 小売業	90	48.9	21.1	11.1	18.9
	金融業, 保険業	22	36.4	40.9	22.7	0.0
	不動産業, 物品賃貸業	8	50.0	12.5	25.0	12.5
	学術研究, 専門・技術サービス業	5	60.0	40.0	0.0	0.0
	宿泊業, 飲食サービス業	37	67.6	2.7	24.3	5.4
	生活関連サービス業, 娯楽業	14	64.3	21.4	0.0	14.3
	教育, 学習支援業	16	31.3	25.0	25.0	18.8
	医療, 福祉	150	46.0	28.0	17.3	8.7
	サービス業(他に分類されないもの)	37	45.9	27.0	10.8	16.2
事業所規模	5～9人	142	54.9	18.3	11.3	15.5
	10～29人	200	50.5	22.5	13.0	14.0
	30～49人	61	47.5	23.0	23.0	6.6
	50～99人	36	41.7	38.9	11.1	8.3
	100～299人	26	30.8	30.8	34.6	3.8
	300人以上	10	10.0	50.0	30.0	10.0

(6) 障がい者の雇用

①雇用の有無

障がい者を雇用している事業所は 21.4%

障がい者の雇用「有」の事業所は、21.4%となっている。

障がい者の雇用で、最も長い雇用年数は、「10年以上」の48.6%が最も高く、次いで「1年以上3年未満」で13.7%、「3年以上5年未満」で11.8%となっている。

令和3年調査と比較すると、「10年以上」で、4.5ポイント高くなっている。

表 28 障がい者の雇用の有無 (単位:事業所、%)

選択肢	回答数	割合	前回
有	364	21.4	20.1
無	1,323	77.9	79.2
無回答	12	0.7	0.8
合計	1,699	100.0	100.0

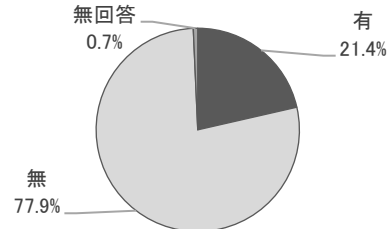


図 27 障がい者の雇用の有無 (単位: %)

表 29 最も長く雇用している方の雇用年数

(単位: 事業所、%)

		回答事業所数	1年未満	3年未満 1年以上	5年未満 3年以上	7年未満 5年以上	10年未満 7年以上	10年以上	無回答
総 数		364	31	50	43	32	28	177	3
		100.0	8.5	13.7	11.8	8.8	7.7	48.6	0.8
令和3年調査		340	7.6	16.2	12.4	9.7	9.1	44.1	0.9
産業	建設業	25	8.0	12.0	16.0	8.0	8.0	48.0	0.0
	製造業	90	11.1	11.1	10.0	7.8	7.8	52.2	0.0
	情報通信業	5	20.0	40.0	0.0	0.0	0.0	20.0	20.0
	運輸業, 郵便業	20	5.0	0.0	25.0	0.0	5.0	65.0	0.0
	卸売業, 小売業	55	7.3	7.3	14.5	14.5	10.9	45.5	0.0
	金融業, 保険業	7	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3	85.7	0.0
	不動産業, 物品賃貸業	3	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0
	学術研究, 専門・技術サービス業	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	宿泊業, 飲食サービス業	22	22.7	13.6	9.1	9.1	4.5	40.9	0.0
	生活関連サービス業, 娯楽業	8	0.0	37.5	12.5	12.5	12.5	25.0	0.0
	教育, 学習支援業	5	0.0	20.0	20.0	20.0	0.0	40.0	0.0
	医療, 福祉	78	3.8	16.7	12.8	7.7	9.0	48.7	1.3
	サービス業(他に分類されないもの)	40	10.0	25.0	5.0	7.5	5.0	45.0	2.5
事業所規模	5~9 人	35	17.1	14.3	8.6	5.7	11.4	37.1	5.7
	10~29 人	96	9.4	24.0	11.5	11.5	5.2	38.5	0.0
	30~49 人	71	18.3	11.3	15.5	8.5	8.5	38.0	0.0
	50~99 人	79	2.5	6.3	11.4	13.9	6.3	58.2	1.3
	100~299 人	59	0.0	11.9	15.3	3.4	11.9	57.6	0.0
	300 人以上	17	0.0	0.0	0.0	0.0	5.9	94.1	0.0

②障がい者の雇用が無い理由

「障がい者に適した業務がないから」が 43.3%

障がい者の雇用が「無」と回答した事業所に、その理由を尋ねたところ、「障がい者に適した業務がないから」の43.3%が最も高く、次いで「職場の安全面の配慮が適切にできるかわからないから」(19.3%)と「法定雇用率の適用対象でないから(40人未満)」(19.3%)が同率で続き、「施設・設備が対応していないから」(16.9%)となっている。

令和3年調査と比較すると、全体の回答傾向は変わらないが、「職場の安全面の配慮が適切にできるかわからないから」の回答割合が3.9ポイント減少している。

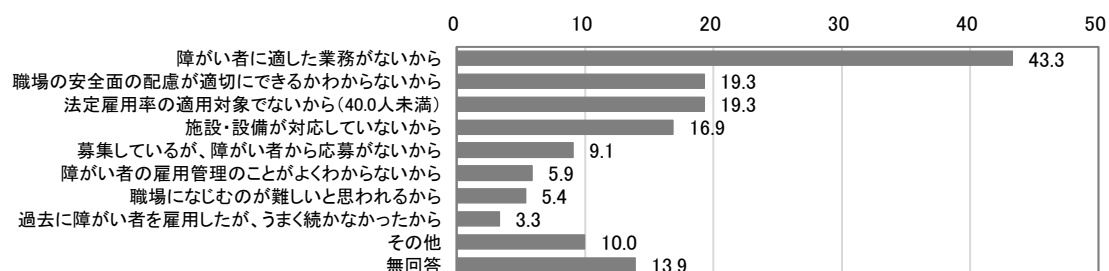


図 28 障がい者を雇用していない理由（複数回答）（単位：％）

表 30 障がい者を雇用していない理由（複数回答）

（単位：事業所、％）

	回答事業所数	障がい者に適した業務がないから	職場の安全面の配慮が適切にできるかわからないから	法定雇用率の適用対象でないから(40人未満)	施設・設備が対応していないから	募集しているが、障がい者から応募がないから	障がい者の雇用管理のことがよくわからないから	職場になじむのが難しいと思われるから	過去に障がい者を雇用したが、うまく続かなかったから	その他	無回答
総 数	1,323	573	255	255	223	120	78	71	44	132	184
	-	43.3	19.3	19.3	16.9	9.1	5.9	5.4	3.3	10.0	13.9
令和3年調査	1,341	44.4	23.2	19.8	19.2	9.1	7.8	6.3	3.3	12.8	7.9
産業											
建設業	158	48.7	30.4	17.1	20.9	3.8	7.6	5.1	1.3	3.8	22.2
製造業	200	46.5	29.5	19.0	25.5	6.5	4.0	3.5	5.0	8.0	12.5
情報通信業	21	38.1	19.0	28.6	23.8	9.5	9.5	0.0	0.0	19.0	9.5
運輸業、郵便業	46	63.0	8.7	13.0	15.2	15.2	2.2	6.5	0.0	6.5	6.5
卸売業、小売業	239	43.1	16.7	15.9	15.5	10.5	6.3	6.7	2.5	10.5	13.8
金融業、保険業	41	31.7	2.4	29.3	14.6	7.3	0.0	2.4	0.0	24.4	9.8
不動産業、物品賃貸業	13	46.2	15.4	7.7	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0	23.1	7.7
学術研究、専門・技術サービス業	30	36.7	10.0	33.3	3.3	3.3	3.3	3.3	3.3	3.3	16.7
宿泊業、飲食サービス業	85	35.3	16.5	29.4	24.7	12.9	16.5	8.2	4.7	5.9	18.8
生活関連サービス業、娯楽業	45	40.0	15.6	15.6	13.3	11.1	13.3	6.7	8.9	11.1	8.9
教育、学習支援業	26	34.6	23.1	30.8	23.1	11.5	7.7	0.0	3.8	11.5	7.7
医療、福祉	250	44.8	16.4	17.2	9.2	10.8	4.0	8.0	3.2	12.4	11.2
サービス業(他に分類されないもの)	145	37.2	17.2	21.4	15.9	11.0	4.8	3.4	3.4	11.0	13.8
事業所規模											
5～9人	532	40.6	20.3	20.5	15.8	7.5	7.3	4.9	2.6	10.5	17.3
10～29人	599	45.7	19.7	18.5	18.5	9.2	5.7	5.8	3.3	9.2	11.4
30～49人	119	44.5	14.3	26.1	19.3	12.6	3.4	6.7	4.2	9.2	12.6
50～99人	35	45.7	22.9	2.9	8.6	20.0	0.0	2.9	8.6	11.4	5.7
100～299人	5	20.0	40.0	0.0	20.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
300人以上	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

「その他」の主なもの 応募がない、他部署にて雇用など

4 女性の活躍推進について

(1) 管理職の女性割合

係長相当職で 33.5%と 3 割を超えた

管理職の女性割合は、役員相当職 24.7%、部長相当職 15.7%、課長相当職 21.7%、係長相当職 33.5% となっている。

令和 3 年調査と比較すると、いずれの役職でも増加している。特に、係長相当では 19.3 ポイント増加している。

産業別でみると、「不動産業、物品賃貸業」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」で、女性の割合が高くなっている。

事業所規模別でみると、事業所規模が小さくなるほど、役員相当職、部長相当職では、女性の割合が高くなる傾向となっている。一方、課長相当職、係長相当職では、「5～9 人」と「300 人以上」で女性の割合が他よりも高くなっている。

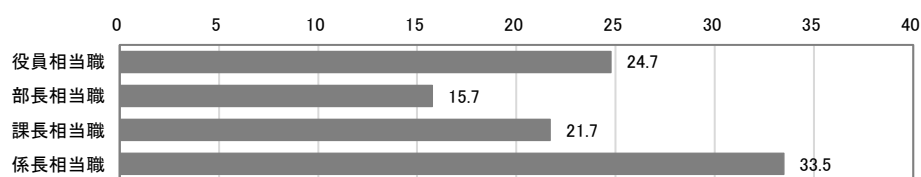


図 29 管理職等に占める女性の割合 (単位: %)

表 31 管理職等の人数及びその内の女性の人数、割合

(単位: 事業所、人、%)

		回答事業所数	役員相当職			部長相当職			課長相当職			係長相当職			無回答
			総人数	女性の人数	うち女性割合	総人数	女性の人数	うち女性割合	総人数	女性の人数	うち女性割合	総人数	女性の人数	うち女性割合	
総 数		1,171	2,392	592	24.7	1,734	273	15.7	3,423	743	21.7	3,054	1,022	33.5	528
令和3年調査		1,201	2,362	542	22.9	1,915	260	13.6	3,540	527	14.9	7,256	1,030	14.2	493
産業	建設業	153	398	78	19.6	204	5	2.5	281	19	6.8	232	38	16.4	32
	製造業	221	496	89	17.9	457	21	4.6	911	71	7.8	1,019	180	17.7	71
	情報通信業	20	46	2	4.3	42	4	9.5	76	9	11.8	57	14	24.6	6
	運輸業、郵便業	46	99	14	14.1	70	2	2.9	131	19	14.5	84	19	22.6	20
	卸売業、小売業	183	327	75	22.9	247	36	14.6	444	67	15.1	336	89	26.5	112
	金融業、保険業	34	87	11	12.6	114	8	7.0	374	40	10.7	132	47	35.6	14
	不動産業、物品賃貸業	7	9	4	44.4	6	0	0.0	14	6	42.9	23	11	47.8	10
	学術研究、専門・技術サービス業	21	33	11	33.3	26	4	15.4	29	9	31.0	31	7	22.6	10
	宿泊業、飲食サービス業	72	98	32	32.7	69	18	26.1	131	22	16.8	132	26	19.7	35
	生活関連サービス業、娯楽業	37	54	8	14.8	52	8	15.4	47	11	23.4	74	21	28.4	16
	教育、学習支援業	25	53	17	32.1	47	21	44.7	31	17	54.8	30	14	46.7	6
	医療、福祉	214	434	195	44.9	241	125	51.9	684	418	61.1	688	497	72.2	114
サービス業(他に分類されないもの)		16	28	7	25.0	14	5	35.7	37	5	13.5	54	8	14.8	16
事業所規模	5～9 人	340	473	163	34.5	195	60	30.8	193	58	30.1	166	79	47.6	231
	10～29 人	501	1,019	287	28.2	511	94	18.4	751	143	19.0	606	193	31.8	197
	30～49 人	143	324	67	20.7	244	40	16.4	427	100	23.4	325	115	35.4	47
	50～99 人	94	235	38	16.2	266	43	16.2	463	75	16.2	429	133	31.0	21
	100～299 人	55	196	19	9.7	258	15	5.8	638	85	13.3	587	137	23.3	9
	300 人以上	22	46	11	23.9	26	4	15.4	39	15	38.5	42	14	33.3	22

(2) 女性管理職が3割に満たない理由

「女性従業員の割合が少ない」が48.0%、「必要な知識、経験のある女性が少ない」が44.6%

女性管理職が3割に満たない理由は、「従業員全体に占める女性従業員の割合が低い（女性従業員が少ない）ため」の48.0%が最も高く、次いで「現時点で、必要な知識や経験、判断力を有する女性が少ないため」（44.6%）、「女性本人が管理職になることを希望しないため」（22.9%）となっている。

令和3年調査と比較すると、回答傾向は変わらないが、「女性本人が管理職になることを希望しないため」の回答割合が、5.3ポイント増加している。

事業所規模別でみると、事業所規模が大きくなるほど、「女性本人が管理職になることを希望しないため」の回答割合が高くなる傾向となっている。

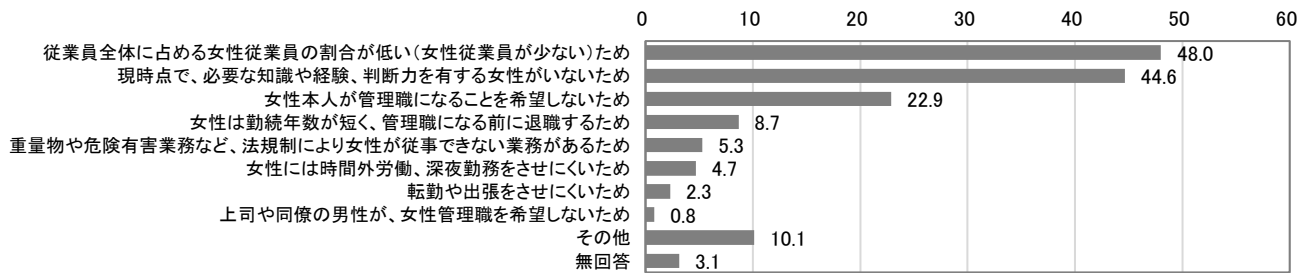


図 30 女性管理職が3割に満たない理由(単位: %)

表 32 女性管理職が3割に満たない理由(複数回答)

(単位: 事業所、%)

	回答事業所数	従業員全体に占める女性従業員の割合が低い(女性従業員が少ない)ため	現時点で、必要な知識や経験、判断力を有する女性が少ないため	女性本人が管理職になることを希望しないため	女性は勤続年数が短く、管理職になる前に退職するため	重量物や危険有害業務など、法規制により女性が従事できない業務があるため	女性には時間外労働、深夜勤務をさせにくい	転勤や出張をさせにくい	上司や同僚の男性が、女性管理職を希望しないため	その他	無回答
総 数	831	399	371	190	72	44	39	19	7	84	26
	-	48.0	44.6	22.9	8.7	5.3	4.7	2.3	0.8	10.1	3.1
令和3年調査	914	46.3	44.2	17.6	8.5	4.8	4.4	2.3	0.8	11.2	6.0
産業											
建設業	124	69.4	35.5	13.7	4.0	10.5	7.3	4.8	1.6	3.2	2.4
製造業	191	48.2	52.4	31.4	9.4	6.8	5.8	2.6	0.5	7.3	1.6
情報通信業	20	30.0	30.0	5.0	15.0	0.0	0.0	0.0	5.0	30.0	15.0
運輸業、郵便業	45	66.7	37.8	24.4	2.2	6.7	6.7	2.2	0.0	8.9	0.0
卸売業、小売業	170	48.2	47.6	17.6	10.6	3.5	3.5	2.9	0.6	8.8	1.8
金融業、保険業	33	21.2	45.5	39.4	15.2	0.0	3.0	0.0	3.0	18.2	3.0
不動産業、物品賃貸業	6	66.7	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	12	33.3	50.0	25.0	8.3	0.0	8.3	0.0	0.0	16.7	8.3
宿泊業、飲食サービス業	36	33.3	44.4	25.0	5.6	0.0	2.8	0.0	0.0	22.2	5.6
生活関連サービス業、娯楽業	24	41.7	25.0	29.2	8.3	4.2	0.0	0.0	0.0	8.3	12.5
教育、学習支援業	11	27.3	45.5	18.2	9.1	0.0	9.1	0.0	0.0	9.1	9.1
医療、福祉	39	7.7	51.3	38.5	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0	12.8	7.7
サービス業(他に分類されないもの)	107	51.4	43.9	15.9	12.1	4.7	5.6	1.9	0.9	14.0	2.8
事業所規模											
5～9人	211	46.0	38.9	19.0	6.2	5.2	1.9	1.9	0.0	13.7	2.4
10～29人	356	48.3	42.7	18.5	5.9	5.9	4.5	2.5	1.1	10.1	3.9
30～49人	115	47.8	53.9	24.3	10.4	3.5	7.0	2.6	0.0	6.1	2.6
50～99人	78	56.4	44.9	37.2	19.2	5.1	5.1	2.6	1.3	3.8	2.6
100～299人	47	44.7	59.6	36.2	19.1	4.3	12.8	2.1	2.1	8.5	4.3
300人以上	12	58.3	58.3	41.7	8.3	8.3	0.0	0.0	8.3	16.7	0.0

「その他」の主なもの 管理職が少ない、女性が少ないなど

(3) 女性従業員の定着に向けた取組

①取組の有無

取組をして「いる」は 63.9%

女性従業員の定着に向けた取組をしているかについては、「いる」が 63.9%、「いない」が 33.8%となっている。

女性従業員の定着に向けた取組の内容は、「休暇制度（育児・介護を含む）の改善」の 58.1%が最も高く、次いで「人間関係、コミュニケーションの活性化」（42.4%）、「職場環境（事務室等）の快適化」（38.0%）となっている。

事業所規模別でみると、事業所規模が大きくなるほど「休暇制度（育児・介護を含む）の改善」の回答割合が高くなっている。

表 33 女性従業員の定着に向けた取組状況（単位：事業所、%）

選択肢	回答数	割合	前回
いる	1,086	63.9	64.9
いない	574	33.8	31.5
無回答	39	2.3	3.5
合計	1,699	100.0	100.0

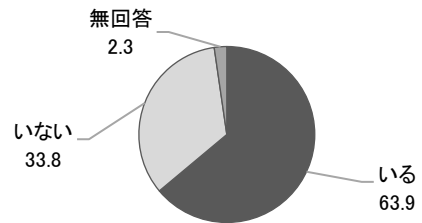


図 31 女性従業員の定着に向けた取組状況（単位：%）

表 34 女性従業員の定着に向けた取組内容（複数回答）

（単位：事業所、%）

		回答事業所数	休暇制度（育児・介護を含む）の改善	人間関係、コミュニケーションの活性化	職場環境（事務室等）の快適化	賃金の改善	責任のある仕事を任せる	業務負担の軽減	多様な働き方（フレックスタイム等）の導入	福利厚生等の改善	転勤をさせない	遠距離通勤を伴う	示	キャリアアップの提示	人事考課の改善	その他	多様な働き方の推進のための制度を利用	無回答
総 数		1,086	631	460	413	356	353	308	262	255	104	94	94	23	63	4		
		-	58.1	42.4	38.0	32.8	32.5	28.4	24.1	23.5	9.6	8.7	8.7	2.1	5.8	0.4		
令和3年調査		1,100	58.2	42.7	41.1	26.9	32.5	26.4	24.9	24.6	8.7	7.3	7.0	2.2	2.7	0.4		
産業	建設業	92	60.9	35.9	41.3	30.4	31.5	20.7	20.7	25.0	5.4	8.7	3.3	2.2	17.4	0.0		
	製造業	186	58.1	37.1	37.6	32.3	29.6	25.3	19.4	26.3	3.8	4.3	10.2	1.1	5.9	0.5		
	情報通信業	21	61.9	38.1	38.1	23.8	47.6	28.6	33.3	33.3	19.0	19.0	19.0	4.8	19.0	0.0		
	運輸業、郵便業	39	43.6	46.2	51.3	38.5	23.1	12.8	33.3	12.8	15.4	7.7	5.1	0.0	0.0	2.6		
	卸売業、小売業	199	61.8	36.7	33.7	29.1	29.6	21.1	20.1	21.6	13.1	8.0	8.5	2.0	2.5	1.0		
	金融業、保険業	43	72.1	55.8	51.2	37.2	48.8	20.9	34.9	27.9	20.9	27.9	11.6	2.3	18.6	0.0		
	不動産業、物品賃貸業	12	75.0	33.3	33.3	41.7	25.0	0.0	33.3	50.0	16.7	8.3	16.7	0.0	0.0	0.0		
	学術研究、専門・技術サービス業	16	50.0	37.5	43.8	25.0	31.3	18.8	18.8	25.0	6.3	6.3	0.0	6.3	6.3	0.0		
	宿泊業、飲食サービス業	55	41.8	43.6	36.4	45.5	36.4	21.8	21.8	21.8	7.3	9.1	7.3	1.8	1.8	0.0		
	生活関連サービス業、娯楽業	33	54.5	27.3	30.3	27.3	24.2	33.3	21.2	9.1	6.1	9.1	12.1	0.0	3.0	0.0		
	教育、学習支援業	23	56.5	47.8	47.8	26.1	39.1	56.5	17.4	21.7	4.3	8.7	8.7	4.3	0.0	0.0		
	医療、福祉	254	58.7	52.0	36.6	37.0	34.3	43.7	28.7	24.8	7.9	10.2	8.7	3.9	4.7	0.0		
サービス業（他に分類されないもの）	96	56.3	42.7	37.5	24.0	32.3	26.0	26.0	20.8	15.6	5.2	10.4	0.0	3.1	0.0			
事業所規模	5～9 人	284	51.4	44.4	38.4	32.4	28.9	31.0	23.2	18.0	8.5	5.6	5.6	2.8	1.8	1.1		
	10～29 人	458	55.5	43.7	36.9	34.1	31.2	26.0	22.3	24.2	9.4	8.1	7.9	2.6	5.7	0.2		
	30～49 人	149	63.1	38.9	40.3	32.2	30.9	26.8	28.2	30.2	12.1	10.7	13.4	0.0	8.1	0.0		
	50～99 人	100	68.0	37.0	41.0	29.0	40.0	35.0	24.0	25.0	10.0	12.0	11.0	3.0	8.0	0.0		
	100～299 人	58	70.7	41.4	31.0	27.6	44.8	24.1	34.5	22.4	6.9	15.5	10.3	0.0	13.8	0.0		
	300 人以上	16	81.3	50.0	37.5	25.0	43.8	31.3	31.3	37.5	25.0	25.0	18.8	0.0	12.5	0.0		

「その他」の主なもの 企業主導型保育園設置、えるぼし認定など

5 多様な働き方について

(1) 社内制度の状況

①導入状況

「導入している」は 63.2%

多様な働き方を導入しているかについては、「導入している」が 63.2%、「導入していない」が 35.7% となっている。

導入している多様な働き方は、「半日や時間単位の有給」の 82.5%で最も高く、次いで「始業・終業時刻の繰り上げ」(36.2%)、「短時間正社員制度」(24.0%)となっている。

業種別にみると、「製造業」、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」、「教育、学習支援業」において、「半日や時間単位の有給」が 90%を超えている一方、「宿泊業、飲食サービス業」では、58.1%となっている。

表 35 多様な働き方の導入状況 (単位:事業所、%)

選択肢	回答数	割合	前回
導入している	1,073	63.2	60.8
導入していない	607	35.7	37.4
無回答	19	1.1	1.8
合計	1,699	100.0	100.0

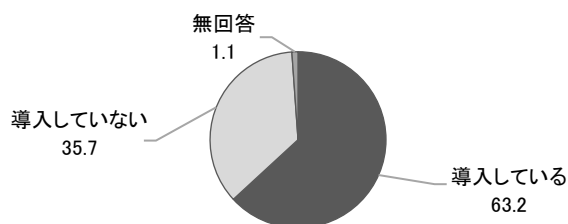


図 32 多様な働き方の導入状況 (単位: %)

表 36 多様な働き方の導入内容 (複数回答)

(単位: 事業所、%)

	回答事業所数	有給 半日や時間単位の	繰り上げ 始業・終業時刻の	短時間正社員制度	再雇用制度	業(の)免除 所定労働時間(残)	フレックスタイム制	勤務間インターバル制度	育児・介護に要する経費の援助	事業所内保育所の設置	配偶者同行休業制	無回答
総数	1,073	885	388	258	233	174	160	66	56	26	14	0
	-	82.5	36.2	24.0	21.7	16.2	14.9	6.2	5.2	2.4	1.3	0.0
令和3年調査	1,030	83.6	30.5	21.9	24.2	14.5	18.0	6.9	6.8	2.3	1.8	0.3
産業												
建設業	101	82.2	30.7	21.8	13.9	8.9	12.9	12.9	5.0	0.0	0.0	0.0
製造業	188	90.4	32.4	22.9	18.6	16.0	13.8	5.9	3.2	0.0	3.2	0.0
情報通信業	22	86.4	27.3	31.8	9.1	4.5	31.8	4.5	0.0	0.0	0.0	0.0
運輸業、郵便業	37	70.3	45.9	24.3	21.6	24.3	13.5	10.8	10.8	2.7	2.7	0.0
卸売業、小売業	187	81.8	36.4	21.9	24.1	17.1	16.0	4.8	2.7	1.1	0.0	0.0
金融業、保険業	40	92.5	35.0	30.0	32.5	25.0	17.5	17.5	12.5	0.0	2.5	0.0
不動産業、物品賃貸業	12	91.7	25.0	25.0	25.0	8.3	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	16	81.3	25.0	31.3	12.5	18.8	6.3	6.3	6.3	0.0	0.0	0.0
宿泊業、飲食サービス業	43	58.1	34.9	25.6	23.3	25.6	18.6	4.7	7.0	4.7	4.7	0.0
生活関連サービス業、娯楽業	33	75.8	30.3	18.2	24.2	15.2	12.1	3.0	3.0	0.0	0.0	0.0
教育、学習支援業	21	90.5	33.3	19.0	23.8	19.0	19.0	4.8	9.5	9.5	0.0	0.0
医療、福祉	252	84.5	40.5	25.4	25.4	18.3	12.7	4.0	7.1	6.7	1.6	0.0
サービス業(他に分類されないもの)	108	75.0	43.5	26.9	19.4	11.1	16.7	5.6	3.7	0.9	0.0	0.0
事業所規模												
5~9人	287	76.0	41.1	22.6	20.6	15.3	17.4	5.6	5.9	1.7	1.4	0.0
10~29人	450	82.2	34.0	22.7	19.6	14.7	14.2	6.9	4.0	2.0	0.9	0.0
30~49人	147	86.4	32.0	26.5	27.9	15.6	10.2	6.8	5.4	4.1	0.0	0.0
50~99人	97	90.7	36.1	21.6	21.6	18.6	17.5	3.1	6.2	2.1	2.1	0.0
100~299人	56	92.9	41.1	35.7	21.4	25.0	17.9	5.4	5.4	3.6	3.6	0.0
300人以上	16	81.3	37.5	43.8	50.0	43.8	18.8	12.5	25.0	12.5	12.5	0.0

②導入による効果

「従業員のモチベーションが向上した」が 32.8%、「人材の定着率が向上した」が 31.9%

多様な働き方を導入した効果は、「従業員のモチベーションが向上した」の 32.8%が最も高く、次いで「人材の定着率が向上した」（31.9%）、「仕事の効率化に繋がり、残業が減った。」（18.1%）となっている。

産業別でみると、「建設業」、「製造業」、「卸売業、小売業」、「金融業、保険業」、「教育、学習支援業」、「サービス業(他に分類されないもの)」では、「従業員のモチベーションが向上した」の回答割合が最も高くなっている。一方、「運輸業、郵便業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「医療、福祉」では、「人材の定着率が向上した」の回答割合が最も高くなっている。また、「情報通信業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」では、「従業員のモチベーションが向上した」と「人材の定着率が向上した」の回答割合が同率、「不動産業」では、「従業員のモチベーションが向上した」と「仕事の効率化に繋がり、残業が減った」の回答割合が同率となっている。

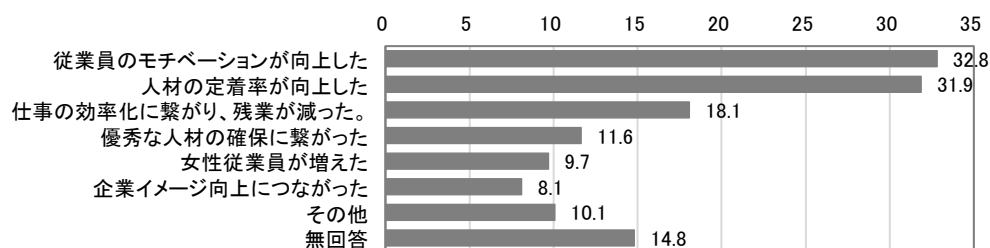


図 33 導入による効果(複数回答)(単位: %)

表 37 導入による効果(複数回答)

(単位: 事業所、%)

		数	回答事業所	従業員の手 ベーションが 向上した	人材の定着率 が向上した	仕事の効率化 に繋がり、残 業が減った。	優秀な人材の 確保に繋がっ た	女性従業員 が増えた	企業イメージ 向上につなが った	その他	無回答
総 数		1,073	352	342	194	125	104	87	108	159	
		-	32.8	31.9	18.1	11.6	9.7	8.1	10.1	14.8	
令和3年調査		1,030	35.5	35.0	17.5	12.1	10.9	7.5	13.0	12.0	
産業	建設業	101	32.7	22.8	25.7	7.9	5.0	6.9	11.9	11.9	
	製造業	188	38.3	33.0	16.5	10.6	9.0	10.1	8.0	14.4	
	情報通信業	22	36.4	36.4	27.3	9.1	13.6	13.6	9.1	4.5	
	運輸業、郵便業	37	27.0	37.8	35.1	8.1	16.2	10.8	5.4	10.8	
	卸売業、小売業	187	31.0	25.1	21.4	11.2	9.1	7.0	9.1	18.7	
	金融業、保険業	40	42.5	27.5	25.0	17.5	20.0	15.0	17.5	2.5	
	不動産業、物品賃貸業	12	25.0	8.3	25.0	16.7	8.3	0.0	25.0	8.3	
	学術研究、専門・技術サービス業	16	31.3	31.3	0.0	25.0	12.5	6.3	0.0	12.5	
	宿泊業、飲食サービス業	43	32.6	32.6	14.0	14.0	20.9	4.7	18.6	7.0	
	生活関連サービス業、娯楽業	33	33.3	36.4	18.2	6.1	9.1	3.0	6.1	9.1	
	教育、学習支援業	21	52.4	38.1	23.8	9.5	9.5	9.5	4.8	19.0	
	医療、福祉	252	29.8	42.5	9.9	15.9	8.3	7.5	9.9	16.7	
	サービス業(他に分類されないもの)	108	29.6	22.2	20.4	7.4	7.4	7.4	11.1	21.3	
事業所規模	5～9 人	287	30.3	34.5	15.7	11.8	5.6	6.3	8.7	16.7	
	10～29 人	450	35.1	29.3	19.1	12.0	9.8	6.4	10.0	14.2	
	30～49 人	147	30.6	29.9	19.7	8.8	10.9	8.8	11.6	16.3	
	50～99 人	97	26.8	40.2	18.6	12.4	12.4	12.4	9.3	12.4	
	100～299 人	56	33.9	26.8	21.4	16.1	16.1	17.9	12.5	12.5	
	300 人以上	16	37.5	37.5	6.3	12.5	31.3	18.8	6.3	12.5	

「その他」の主なもの 効果はわからない、女性従業員の定着率向上など

(2) テレワークの導入について

①導入状況

「いずれかを導入している」は16.4%

テレワークについて「いずれかを導入している」は、16.4%、「いずれも導入していないが、導入を検討中」は、1.8%となっている。

令和5年調査と比較すると、「いずれかを導入している」で2.9ポイント増加し、「いずれも導入していないが、導入を検討中」で0.1ポイント増加している。2つの回答合計は、3.0ポイント増加している。

産業別でみると、「いずれかを導入している」は、「情報通信業」で53.8%、「金融業、保険業」で43.8%と、他の産業よりも高くなっている。

事業所規模別でみると、事業所規模が小さくなるほど、「いずれかを導入している」の回答割合が低くなる傾向となっている。

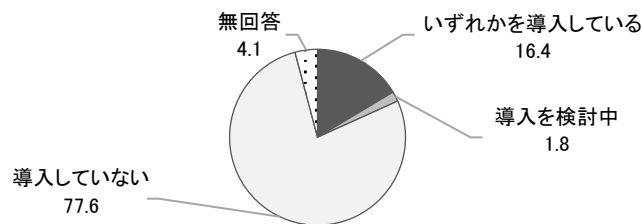


図 34 テレワークの導入状況 (単位: %)

表 38 テレワークの導入状況

(単位: 事業所、%)

		数 回 答 事 業 所	い ず れ か 導 入 し て い る	導 入 し て い ない が、 い づ れ か を 検 討 し て い る	導 入 し て い ない	無 回 答
総 数		1,699	279	31	1,319	70
		100.0	16.4	1.8	77.6	4.1
令和5年調査		1,812	13.5	1.7	81.5	3.4
産 業	建設業	185	15.1	2.7	77.3	4.9
	製造業	292	17.1	1.0	77.7	4.1
	情報通信業	26	53.8	3.8	38.5	3.8
	運輸業，郵便業	66	15.2	6.1	72.7	6.1
	卸売業，小売業	295	17.3	3.4	76.9	2.4
	金融業，保険業	48	43.8	2.1	52.1	2.1
	不動産業，物品賃貸業	17	23.5	5.9	64.7	5.9
	学術研究，専門・技術サービス業	31	25.8	3.2	64.5	6.5
	宿泊業，飲食サービス業	107	5.6	0.9	89.7	3.7
	生活関連サービス業，娯楽業	53	7.5	0.0	90.6	1.9
	教育，学習支援業	31	22.6	0.0	74.2	3.2
	医療，福祉	328	10.7	0.9	85.7	2.7
	サービス業（他に分類されないもの）	188	19.1	0.5	75.0	5.3
事 業 所 規 模	5～9 人	571	10.2	0.9	83.4	5.6
	10～29 人	698	16.5	2.3	77.9	3.3
	30～49 人	190	15.8	0.0	82.6	1.6
	50～99 人	115	27.8	3.5	67.0	1.7
	100～299 人	64	46.9	6.3	46.9	0.0
	300 人以上	17	47.1	5.9	47.1	0.0

ア 在宅勤務

「導入している」は 13.6%、「導入を検討中」は 1.8%

在宅勤務については、「導入している」が 13.6%、「導入を検討中」が 1.8%となっている。2つの合計は、15.4%となっている。

産業別でみると、「導入している」は、「情報通信業」の 46.2%が最も高く、次いで「金融業，保険業」の 41.7%となっている。

事業所規模別でみると、事業所規模が小さくなるほど、「導入している」の回答割合が低くなる傾向となっている。

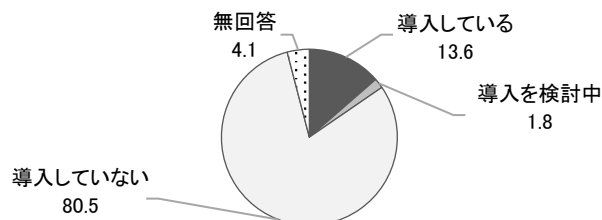


図 35 在宅勤務の導入状況（単位：％）

表 39 在宅勤務の導入状況

（単位：事業所、％）

		回答事業所数	導入している	導入を検討中	導入していない	無回答
総 数		1,699	231	31	1,368	69
		100.0	13.6	1.8	80.5	4.1
令和5年調査		1,812	13.2	1.6	82.2	2.9
産業	建設業	185	12.4	3.2	78.9	5.4
	製造業	292	15.4	0.7	80.5	3.4
	情報通信業	26	46.2	7.7	42.3	3.8
	運輸業，郵便業	66	12.1	3.0	77.3	7.6
	卸売業，小売業	295	11.5	3.7	82.7	2.0
	金融業，保険業	48	41.7	2.1	54.2	2.1
	不動産業，物品賃貸業	17	23.5	0.0	70.6	5.9
	学術研究，専門・技術サービス業	31	19.4	3.2	67.7	9.7
	宿泊業，飲食サービス業	107	5.6	0.9	89.7	3.7
	生活関連サービス業，娯楽業	53	7.5	0.0	90.6	1.9
	教育，学習支援業	31	22.6	0.0	77.4	0.0
	医療，福祉	328	7.9	0.9	88.1	3.0
	サービス業（他に分類されないもの）	188	16.5	1.1	77.7	4.8
事業所規模	5～9 人	571	7.4	1.1	86.0	5.6
	10～29 人	698	13.8	2.3	80.5	3.4
	30～49 人	190	11.6	1.6	86.3	0.5
	50～99 人	115	24.3	1.7	72.2	1.7
	100～299 人	64	46.9	4.7	48.4	0.0
	300 人以上	17	47.1	5.9	47.1	0.0

イ サテライトオフィス勤務

「導入している」は2.5%、「導入を検討中」は1.2%

サテライトオフィス勤務は、「導入している」が2.5%、「導入を検討中」が1.2%となっている。
2つの合計は、3.7%となっている。

産業別でみると、「導入している」は、「情報通信業」の11.5%が最も高く、次に「金融業、保険業」の10.4%となっている。

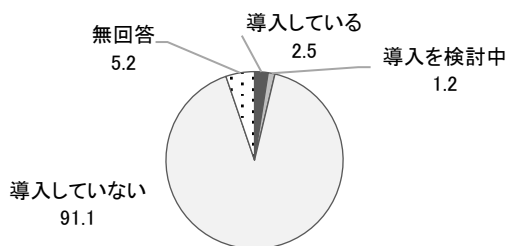


図 36 サテライトオフィス勤務の導入状況 (単位：%)

表 40 サテライトオフィス勤務の導入状況

(単位：事業所、%)

		回答事業所数	導入している	導入を検討中	導入していない	無回答
総 数		1,699	42	21	1,547	89
		100.0	2.5	1.2	91.1	5.2
令和5年調査		1,812	1.8	0.7	92.9	4.6
産業	建設業	185	1.6	1.1	90.3	7.0
	製造業	292	2.4	0.3	92.1	5.1
	情報通信業	26	11.5	3.8	73.1	11.5
	運輸業、郵便業	66	4.5	1.5	87.9	6.1
	卸売業、小売業	295	1.4	3.1	93.2	2.4
	金融業、保険業	48	10.4	2.1	83.3	4.2
	不動産業、物品賃貸業	17	5.9	5.9	82.4	5.9
	学術研究、専門・技術サービス業	31	0.0	0.0	87.1	12.9
	宿泊業、飲食サービス業	107	0.0	0.9	93.5	5.6
	生活関連サービス業、娯楽業	53	0.0	0.0	98.1	1.9
	教育、学習支援業	31	6.5	3.2	87.1	3.2
	医療、福祉	328	0.9	0.0	95.1	4.0
	サービス業（他に分類されないもの）	188	5.3	1.6	87.2	5.9
	サービス業（他に分類されないもの）	188	5.3	1.6	87.2	5.9
事業所規模	5～9 人	571	1.4	0.9	91.2	6.5
	10～29 人	698	2.7	1.4	90.8	5.0
	30～49 人	190	1.1	1.1	96.3	1.6
	50～99 人	115	3.5	1.7	92.2	2.6
	100～299 人	64	9.4	1.6	89.1	0.0
	300 人以上	17	5.9	0.0	94.1	0.0

ウ モバイル勤務

「導入している」は7.9%、「導入を検討中」は1.2%

モバイル勤務は、「導入している」が7.9%、「導入を検討中」が1.2%となっている。2つの合計は、9.1%となっている。

産業別でみると、「導入している」は、「金融業、保険業」（29.2%）が最も高く、次に「情報通信業」（19.2%）、「不動産業、物品賃貸業」（17.6%）となっている。

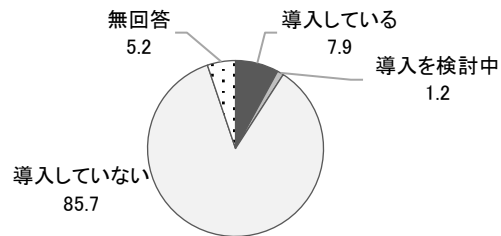


図 37 モバイル勤務の導入状況（単位：％）

表 41 モバイル勤務の導入状況

（単位：事業所、％）

		回答事業所数	導入している	導入を検討中	導入していない	無回答
総 数		1,699	135	20	1,456	88
		100.0	7.9	1.2	85.7	5.2
令和5年調査		1,812	2.3	0.8	92.3	4.6
産業	建設業	185	9.2	1.6	82.7	6.5
	製造業	292	7.9	0.7	85.6	5.8
	情報通信業	26	19.2	3.8	61.5	15.4
	運輸業、郵便業	66	6.1	1.5	84.8	7.6
	卸売業、小売業	295	10.8	1.7	84.4	3.1
	金融業、保険業	48	29.2	2.1	66.7	2.1
	不動産業、物品賃貸業	17	17.6	5.9	70.6	5.9
	学術研究、専門・技術サービス業	31	9.7	3.2	80.6	6.5
	宿泊業、飲食サービス業	107	1.9	0.9	93.5	3.7
	生活関連サービス業、娯楽業	53	1.9	0.0	96.2	1.9
	教育、学習支援業	31	6.5	3.2	87.1	3.2
	医療、福祉	328	4.3	0.3	92.1	3.4
	サービス業（他に分類されないもの）	188	6.9	1.1	85.6	6.4
事業所規模	5～9 人	571	5.3	0.9	87.6	6.3
	10～29 人	698	7.9	1.1	86.4	4.6
	30～49 人	190	8.9	0.0	88.4	2.6
	50～99 人	115	11.3	2.6	82.6	3.5
	100～299 人	64	20.3	4.7	75.0	0.0
	300 人以上	17	17.6	0.0	82.4	0.0

②導入しない理由

「適した職種がないから」が77.4%、「特に必要性を感じないから」29.6%

テレワークを導入しない理由は、「適した職種がないから」の77.4%が最も高く、次いで「特に必要性を感じないから」（29.6%）、「その他」（6.0%）となっている。

事業所規模別でみると、いずれの事業所規模も「適した職種がないから」の回答割合が最も高いが、「300人以上」では、「ネットワーク環境整備が困難だから」の回答割合が、他の事業所規模よりも高くなっている。

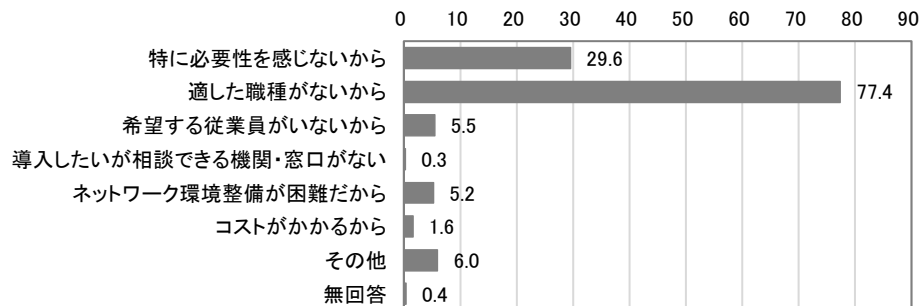


図 38 導入しない理由(複数回答)(単位: %)

表 42 多様な働き方を導入していない理由(複数回答)

(単位: 事業所、%)

		回答事業所数	特に必要性を感じないから	適した職種がないから	希望する従業員がいないから	導入したいが相談できる機関・窓口がない	ネットワーク環境整備が困難だから	コストがかかるから	その他	無回答
総 数		1,319	390	1,021	72	4	69	21	79	5
		－	29.6	77.4	5.5	0.3	5.2	1.6	6.0	0.4
令和5年調査		1,712	33.2	68.5	7.4	0.1	5.0	1.9	7.8	1.7
産業	建設業	143	37.8	69.2	9.1	0.7	2.1	2.1	4.9	1.4
	製造業	227	34.4	80.6	6.6	0.0	5.3	1.3	4.0	0.0
	情報通信業	10	0.0	100.0	10.0	0.0	0.0	10.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	48	27.1	91.7	8.3	0.0	2.1	0.0	4.2	0.0
	卸売業、小売業	227	33.0	75.8	4.4	0.9	7.0	1.8	3.5	0.0
	金融業、保険業	25	32.0	72.0	12.0	0.0	24.0	4.0	8.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業	11	27.3	81.8	0.0	0.0	9.1	9.1	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	20	50.0	45.0	10.0	0.0	5.0	0.0	10.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	96	21.9	75.0	6.3	0.0	4.2	2.1	10.4	1.0
	生活関連サービス業、娯楽業	48	27.1	72.9	4.2	0.0	6.3	0.0	10.4	0.0
	教育、学習支援業	23	30.4	91.3	8.7	0.0	0.0	0.0	4.3	0.0
	医療、福祉	281	20.3	82.6	3.2	0.4	1.8	1.1	8.2	0.0
サービス業（他に分類されないもの）	141	31.9	72.3	1.4	0.0	9.9	1.4	7.1	0.7	
事業所規模	5～9 人	476	30.5	74.2	5.0	0.2	3.4	1.7	7.4	0.2
	10～29 人	544	30.0	79.0	5.3	0.6	5.1	1.5	5.3	0.6
	30～49 人	157	29.3	79.6	6.4	0.0	7.0	1.3	5.7	0.0
	50～99 人	77	32.5	79.2	6.5	0.0	7.8	2.6	3.9	1.3
	100～299 人	30	10.0	90.0	3.3	0.0	13.3	0.0	0.0	0.0
	300 人以上	8	25.0	75.0	0.0	0.0	25.0	12.5	0.0	0.0

「その他」の主なもの 導入できない職種、導入の必要がないなど

6 育児・介護休業制度について

(1) 育児休業制度

①育児休業制度の規定

「ある」は78.8%

育児休業制度の規定が、「ある」は78.8%、「ない」は20.0%となっている。

育児休業制度の取得上限年齢は、「2歳（法定どおり）」の54.7%が最も高く、次いで「2歳未満」（33.2%）、「2歳を超え3歳未満」（8.3%）となっている。

産業別でみると、「2歳を超え3歳未満」は、「金融業、保険業」の21.3%が最も高く、次いで「不動産業、物品賃貸業」の20.0%となっている。

表 43 育児休業制度の規定の有無（単位：事業所、%）

選択肢	回答数	割合	前回
ある	1,339	78.8	72.6
ない	340	20.0	24.3
無回答	20	1.2	3.0
合計	1,699	100.0	100.0

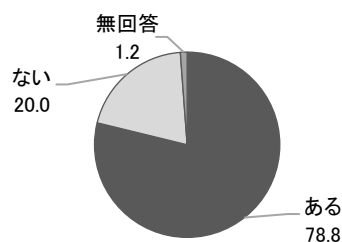


図 39 育児休業制度の規定の有無（単位：%）

表 44 育児休業制度の取得上限年齢

（単位：事業所、%）

	回答事業所数	2歳未満	2歳 (法定どおり)	2歳を超え 3歳未満	3歳以上	無回答
総 数	1,339	445	733	111	37	13
	-	33.2	54.7	8.3	2.8	1.0
令和5年調査	1,316	37.7	50.7	6.9	2.6	2.1
産業	建設業	131	38.9	51.9	6.1	1.5
	製造業	240	32.5	57.9	5.8	1.7
	情報通信業	23	21.7	60.9	17.4	0.0
	運輸業、郵便業	56	32.1	55.4	3.6	8.9
	卸売業、小売業	244	31.1	59.4	5.3	3.7
	金融業、保険業	47	21.3	51.1	21.3	4.3
	不動産業、物品賃貸業	15	26.7	53.3	20.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	24	33.3	50.0	12.5	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	61	31.1	54.1	9.8	1.6
	生活関連サービス業、娯楽業	46	37.0	54.3	2.2	6.5
	教育、学習支援業	24	20.8	62.5	16.7	0.0
	医療、福祉	270	35.9	51.5	10.4	2.2
	サービス業（他に分類されないもの）	138	35.5	50.7	10.1	2.2
事業所規模	5～9 人	367	39.5	49.3	7.9	1.6
	10～29 人	580	32.6	56.4	7.2	2.9
	30～49 人	174	31.0	55.2	9.8	3.4
	50～99 人	113	31.0	57.5	4.4	6.2
	100～299 人	64	15.6	67.2	15.6	1.6
	300 人以上	17	11.8	58.8	29.4	0.0

②育児休業制度の取得状況

女性は 95.1%、男性は 44.6%

令和 5 年度の育児休業取得率は、女性が 95.1%、男性が 44.6%となっている。

令和 5 年調査と比較すると、女性の取得率は 0.9 ポイント増加し、男性は 7.9 ポイント増加している。

産業別でみると、男性の取得率は、「運輸業、郵便業」の 75.0%が最も高く、次いで「医療、福祉」66.7%となっている。一方、「宿泊業、飲食業」で 0%となっている。

表 45 令和5年度中に本人又は配偶者が出産した従業員数と育児休業取得者数

(単位:事業所、人、%)

		対象事業所数	育児休業取得者のいた事業所	育児休業取得事業所割合	女性				男性			
					出産のあった従業員	うち育児休業取得者	育児休業取得率	育児休業取得者のうち非正規社員	出産のあった従業員	うち育児休業取得者	育児休業取得率	育児休業取得者のうち非正規社員
総 数		415	335	80.7	573	545	95.1	90	453	202	44.6	6
令和5年調査		475	356	74.9	638	601	94.2	112	673	247	36.7	8
産業	建設業	35	22	62.9	15	15	100.0	3	38	13	34.2	0
	製造業	84	68	81.0	102	100	98.0	10	125	46	36.8	1
	情報通信業	5	4	80.0	3	3	100.0	0	12	7	58.3	0
	運輸業、郵便業	12	9	75.0	12	12	100.0	2	24	18	75.0	0
	卸売業、小売業	81	60	74.1	83	77	92.8	14	80	30	37.5	0
	金融業、保険業	16	14	87.5	35	33	94.3	1	27	9	33.3	0
	不動産業、物品賃貸業	5	4	80.0	5	5	100.0	0	2	1	50.0	0
	学術研究、専門・技術サービス業	6	4	66.7	2	2	100.0	1	7	4	57.1	2
	宿泊業、飲食サービス業	16	12	75.0	27	15	55.6	9	4	0	0.0	0
	生活関連サービス業、娯楽業	14	9	64.3	13	12	92.3	2	7	1	14.3	0
	教育、学習支援業	9	7	77.8	10	9	90.0	0	7	1	14.3	0
	医療、福祉	88	86	97.7	221	219	99.1	31	90	60	66.7	0
	サービス業（他に分類されないもの）	36	29	80.6	41	40	97.6	16	24	7	29.2	3
事業所規模	5～9 人	71	48	67.6	63	53	84.1	10	40	12	30.0	0
	10～29 人	142	110	77.5	115	109	94.8	21	94	38	40.4	0
	30～49 人	71	56	78.9	70	68	97.1	13	58	26	44.8	2
	50～99 人	57	51	89.5	69	68	98.6	13	49	21	42.9	0
	100～299 人	51	48	94.1	88	85	96.6	12	96	38	39.6	2
	300 人以上	16	16	100.0	161	156	96.9	21	113	65	57.5	2

③育児休業取得期間

女性は「1年以下」が51.9%、男性は「1か月以下」が50.0%

育児休業取得期間は、女性は「1年以下」が51.9%、男性は「1か月以下」が50.0%で最も多くなっている。

産業別にみると、「運輸業、郵便業」、「不動産業、物品賃貸業」、「医療、福祉」では、他の産業よりも、女性の2年を超えて取得する割合が高くなっている。

表 46 令和5年度中の育児休業期間別取得者数

(単位:事業所、人)

	女性										男性									
	回答事業所数	取得者総数	取得期間							無回答	回答事業所数	取得者総数	取得期間							無回答
			1週間以下	1ヶ月以下	6ヶ月以下	1年以下	2年以下	3年以下	3年超え				1週間以下	1ヶ月以下	6ヶ月以下	1年以下	2年以下	3年以下	3年超え	
総 数	283	530	0.2	0.4	3.6	51.9	37.9	5.7	0.4	15	222	196	13.8	50.0	28.6	7.1	0.5	0.0	0.0	6
令和5年調査	292	528	0.4	0.2	3.8	59.1	32.8	2.3	1.5	73	133	233	33.0	45.1	15.0	4.7	1.7	0.0	0.4	14
産業	建設業	12	15	0.0	0.0	0.0	73.3	26.7	0.0	0	26	13	38.5	61.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
	製造業	54	91	0.0	0.0	1.1	52.7	40.7	5.5	9	55	46	13.0	52.2	26.1	8.7	0.0	0.0	0.0	0
	情報通信業	2	3	0.0	0.0	0.0	33.3	66.7	0.0	0	5	7	14.3	57.1	28.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0
	運輸業、郵便業	5	12	0.0	0.0	0.0	25.0	58.3	16.7	0	10	18	11.1	22.2	38.9	22.2	5.6	0.0	0.0	0
	卸売業、小売業	52	74	0.0	0.0	1.4	58.1	40.5	0.0	3	42	30	15.4	57.7	19.2	7.7	0.0	0.0	0.0	4
	金融業、保険業	12	33	0.0	0.0	0.0	36.4	63.6	0.0	0	7	9	33.3	44.4	22.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0
	不動産業、物品賃貸業	3	5	0.0	20.0	40.0	20.0	0.0	20.0	0	2	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
	学術研究、専門・技術サービス業	2	2	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0	5	4	25.0	50.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
	宿泊業、飲食サービス業	14	14	0.0	0.0	14.3	42.9	35.7	7.1	1	3	0	-	-	-	-	-	-	-	0
	生活関連サービス業、娯楽業	10	12	0.0	0.0	0.0	58.3	41.7	0.0	0	6	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
	教育、学習支援業	7	9	0.0	0.0	22.2	66.7	11.1	0.0	0	6	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
	医療、福祉	80	219	0.5	0.0	3.2	54.3	32.4	9.1	0.5	0	32	58	1.7	53.4	41.4	3.4	0.0	0.0	2
	サービス業（他に分類されないもの）	26	38	0.0	2.6	10.5	34.2	47.4	5.3	2	18	7	14.3	57.1	0.0	28.6	0.0	0.0	0.0	0
事業所規模	5～9 人	42	50	2.0	0.0	2.0	34.0	58.0	4.0	0.0	3	34	11	36.4	54.5	9.1	0.0	0.0	0.0	1
	10～29 人	93	106	0.0	0.9	3.8	50.0	39.6	3.8	1.9	3	59	34	41.2	32.4	20.6	5.9	0.0	0.0	4
	30～49 人	46	68	0.0	0.0	5.9	58.8	27.9	7.4	0.0	0	40	25	16.0	56.0	28.0	0.0	0.0	0.0	1
	50～99 人	42	62	0.0	0.0	3.2	56.5	40.3	0.0	0.0	6	31	21	0.0	61.9	23.8	14.3	0.0	0.0	0
	100～299 人	38	82	0.0	1.2	6.1	47.6	41.5	3.7	0.0	3	41	38	5.3	50.0	34.2	7.9	2.6	0.0	0
	300 人以上	16	156	0.0	0.0	1.3	56.4	32.1	10.3	0.0	0	14	65	4.6	50.8	35.4	9.2	0.0	0.0	0

④育児のための休暇制度の有無

「ある」は 58.1%

育児に関する目的のために利用できる休暇制度の規定は、「ある」が 58.1%、「ない」が 39.1%となっている。

育児のための休暇制度の上限となる年齢は、「1 歳を超え 3 歳未満」の 30.8%が最も高く、次いで「3 歳～小学校就学の始期に達するまで」（30.5%）、「1 歳以下」（25.5%）となっている。

産業別でみると、「3 歳～小学校就学の始期に達するまで」は、「教育, 学習支援業」（47.4%）、「金融業, 保険業」（38.5%）、「生活関連サービス業・娯楽業」（35.3%）で回答割合が高くなっている。

表 47 育児のための休暇制度の有無（単位：事業所、%）

選択肢	回答数	割合	前回
ある	987	58.1	51.3
ない	665	39.1	43.2
無回答	47	2.8	5.5
合計	1,699	100.0	100.0

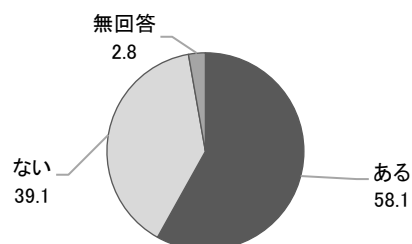


図 40 育児のための休暇制度の有無（単位：%）

表 48 育児のための休暇制度の上限となる年齢

（単位：事業所、%）

		回答事業所数	1 歳以下	1 歳を超え 3 歳未満	3 歳～小学校就 学の始期に達す るまで	小学校入学以降 も利用可能	無回答
総 数		987	252	304	301	117	13
		-	25.5	30.8	30.5	11.9	1.3
令和5年調査		929	25.9	32.6	25.0	12.9	3.6
産業	建設業	103	34.0	27.2	26.2	10.7	1.9
	製造業	175	24.0	30.9	33.1	10.9	1.1
	情報通信業	21	19.0	38.1	23.8	19.0	0.0
	運輸業, 郵便業	35	31.4	40.0	20.0	8.6	0.0
	卸売業, 小売業	182	26.4	30.8	31.9	9.9	1.1
	金融業, 保険業	39	10.3	28.2	38.5	20.5	2.6
	不動産業, 物品賃貸業	11	36.4	27.3	18.2	18.2	0.0
	学術研究, 専門・技術サービス業	14	35.7	14.3	28.6	21.4	0.0
	宿泊業, 飲食サービス業	39	17.9	35.9	25.6	17.9	2.6
	生活関連サービス業, 娯楽業	34	29.4	26.5	35.3	5.9	2.9
	教育, 学習支援業	19	21.1	26.3	47.4	5.3	0.0
	医療, 福祉	202	25.7	31.7	31.2	10.9	0.5
	サービス業(他に分類されないもの)	100	22.0	31.0	29.0	15.0	3.0
事業所規模	5～9 人	266	32.3	30.1	24.1	12.4	1.1
	10～29 人	419	26.3	31.0	28.9	12.9	1.0
	30～49 人	125	23.2	29.6	36.8	8.8	1.6
	50～99 人	96	18.8	34.4	35.4	9.4	2.1
	100～299 人	53	13.2	24.5	47.2	13.2	1.9
	300 人以上	12	0.0	8.3	66.7	25.0	0.0

⑤育児のための所定労働時間の短縮制度

「短時間勤務制度」で 59.5%

育児のための所定労働時間短縮のための制度を導入している割合は、「短時間勤務制度」の 59.5%が最も高く、次いで「所定外労働の制限」（46.6%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰り下げ」（32.3%）となっている。

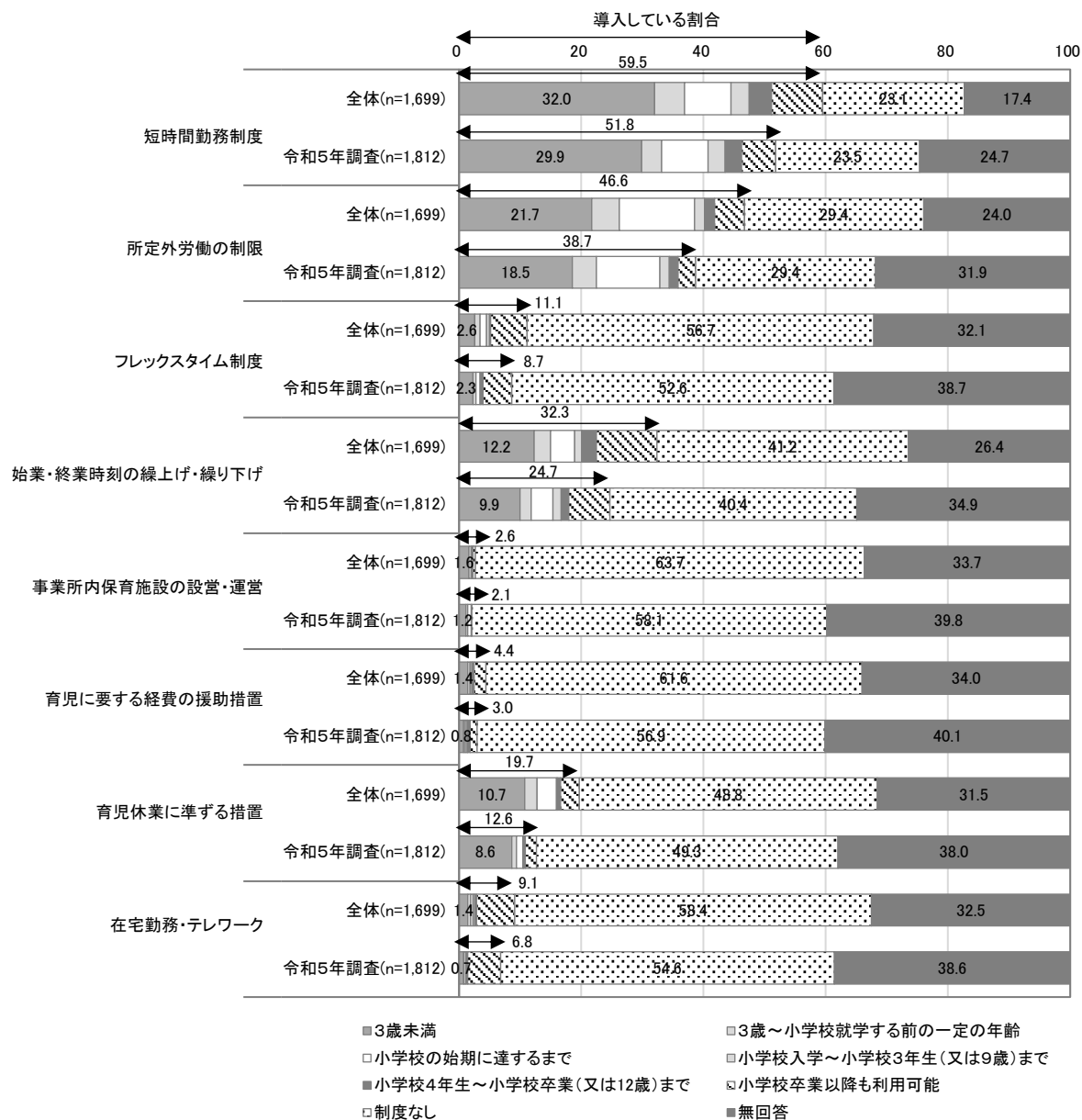


図 41 育児のための所定労働時間短縮制度の限度年齢(単位: %)
 ※各制度の適用年齢の選択肢を回答している事業所を「導入している割合」として再集計

⑥短時間勤務制度

「3歳未満」が32.0%

短時間勤務制度については、「3歳未満」の32.0%が最も高く、次いで「制度なし」(23.1%)、「無回答」(17.4%)となっている。

産業別でみると、「制度なし」は、「宿泊業、飲食業」で33.6%、「建設業」で32.4%と他の産業に比べ、高い傾向となっている。

事業所規模別でみると、事業所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。

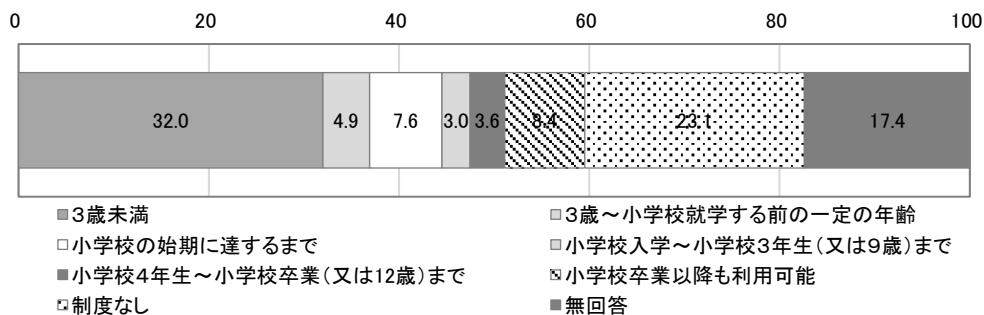


図 42 短時間勤務制度の限度年齢(単位: %)

表 49 短時間勤務制度の限度年齢の上限となる年齢

(単位: 事業所、%)

	回答事業所数	3歳未満	3歳～小学校就学する前の一定の年齢	小学校の始期に達するまで	小学校入学～小学校3年生(又は9歳)まで	小学校4年生～小学校卒業(又は12歳)まで	小学校卒業以降も利用可能	制度なし	無回答
総 数	1,699	543	84	129	51	61	143	393	295
	-	32.0	4.9	7.6	3.0	3.6	8.4	23.1	17.4
令和5年調査	1,812	29.9	3.3	7.6	2.8	2.6	5.6	23.5	24.7
産業	建設業	185	28.1	3.2	4.9	1.6	3.8	2.7	23.2
	製造業	292	37.3	4.1	6.2	3.8	3.8	9.2	14.4
	情報通信業	26	34.6	7.7	7.7	0.0	7.7	15.4	15.4
	運輸業、郵便業	66	33.3	3.0	13.6	1.5	4.5	4.5	12.1
	卸売業、小売業	295	33.6	7.5	7.5	4.1	3.4	8.5	14.9
	金融業、保険業	48	18.8	12.5	25.0	12.5	8.3	8.3	6.3
	不動産業、物品賃貸業	17	35.3	0.0	0.0	11.8	11.8	11.8	23.5
	学術研究、専門・技術サービス業	31	32.3	3.2	3.2	3.2	3.2	6.5	19.4
	宿泊業、飲食サービス業	107	18.7	0.9	0.9	2.8	4.7	10.3	28.0
	生活関連サービス業、娯楽業	53	32.1	5.7	11.3	0.0	7.5	13.2	15.1
	教育、学習支援業	31	41.9	6.5	6.5	0.0	0.0	9.7	19.4
	医療、福祉	328	36.6	4.9	9.5	0.9	1.5	12.2	13.4
	サービス業(他に分類されないもの)	188	27.1	4.3	8.0	4.3	3.7	4.8	20.7
事業所規模	5～9人	571	24.2	4.0	5.6	2.6	2.3	8.9	24.3
	10～29人	698	36.1	4.7	6.3	3.0	3.7	7.9	16.0
	30～49人	190	36.3	7.9	10.5	3.2	3.7	10.5	5.8
	50～99人	115	39.1	5.2	14.8	2.6	8.7	7.8	8.7
	100～299人	64	45.3	6.3	18.8	6.3	3.1	6.3	6.3
	300人以上	17	29.4	0.0	23.5	11.8	11.8	11.8	5.9

⑦所定外労働の制限

「制度なし」が 29.4%

所定外労働の制限については、「制度なし」の 29.4%が最も高く、次いで「無回答」（24.0%）、「3歳未満」（21.7%）となっている。

産業別でみると、「制度なし」は、「宿泊業、飲食業」で 40.2%と他の産業よりも高くなっている。

事業所規模別でみると、事業所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。

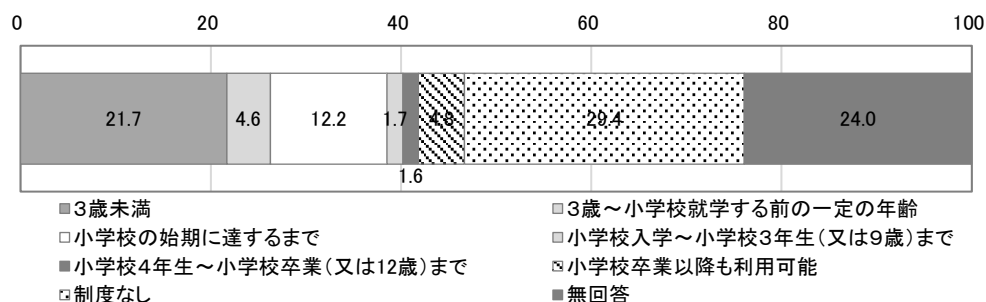


図 43 所定外労働の制限の限度年齢(単位: %)

表 50 所定外労働の制限の限度年齢の上限となる年齢

(単位: 事業所、%)

		回答事業所数	3歳未満	3歳～小学校就学する前の一定の年齢	小学校の始期に達するまで	小学校入学～小学校3年生（又は9歳）まで	小学校4年生～小学校卒業（又は12歳）まで	小学校卒業以降も利用可能	制度なし	無回答
総 数		1,699	368	78	208	29	28	82	499	407
		-	21.7	4.6	12.2	1.7	1.6	4.8	29.4	24.0
令和5年調査		1,812	18.5	4.0	10.4	1.5	1.4	2.9	29.4	31.9
産業	建設業	185	21.6	3.8	9.7	0.5	1.6	1.6	31.9	29.2
	製造業	292	24.0	5.5	12.0	2.7	1.7	4.8	30.5	18.8
	情報通信業	26	30.8	7.7	3.8	0.0	3.8	7.7	30.8	15.4
	運輸業、郵便業	66	25.8	3.0	13.6	1.5	3.0	3.0	31.8	18.2
	卸売業、小売業	295	22.4	4.7	13.9	2.7	2.0	3.4	26.8	24.1
	金融業、保険業	48	31.3	6.3	20.8	6.3	2.1	6.3	16.7	10.4
	不動産業、物品賃貸業	17	35.3	0.0	5.9	5.9	5.9	5.9	17.6	23.5
	学術研究、専門・技術サービス業	31	22.6	3.2	9.7	3.2	0.0	6.5	25.8	29.0
	宿泊業、飲食サービス業	107	12.1	1.9	4.7	0.9	0.0	6.5	40.2	33.6
	生活関連サービス業、娯楽業	53	34.0	3.8	7.5	0.0	5.7	9.4	15.1	24.5
	教育、学習支援業	31	16.1	3.2	19.4	0.0	0.0	3.2	29.0	29.0
	医療、福祉	328	20.4	4.3	15.2	0.9	0.9	7.0	30.5	20.7
サービス業(他に分類されないもの)	188	17.0	6.4	12.8	1.1	1.1	4.3	30.3	27.1	
事業所規模	5～9 人	571	14.7	3.7	8.6	1.1	0.9	5.4	34.9	30.8
	10～29 人	698	22.9	5.0	12.0	1.7	1.6	4.9	28.7	23.2
	30～49 人	190	33.2	5.8	14.2	1.1	2.1	3.7	30.5	9.5
	50～99 人	115	27.8	1.7	20.9	3.5	3.5	5.2	17.4	20.0
	100～299 人	64	26.6	9.4	28.1	4.7	4.7	3.1	12.5	10.9
	300 人以上	17	35.3	5.9	35.3	5.9	5.9	0.0	0.0	11.8

⑧始業・終業時刻の繰上げ・繰り下げ

「制度なし」が41.2%

始業・終業時刻の繰上げ・繰り下げについては、「制度なし」の41.2%が最も高く、次いで「無回答」(26.4%)、「3歳未満」(12.2%)となっている。

産業別でみると、「制度なし」は、「宿泊業、飲食サービス業」(47.7%)で最も高く、「情報通信業」(23.1%)で最も低い。

事業所規模別でみると、「100～299人」で、制度がない回答割合が最も低くなっている。

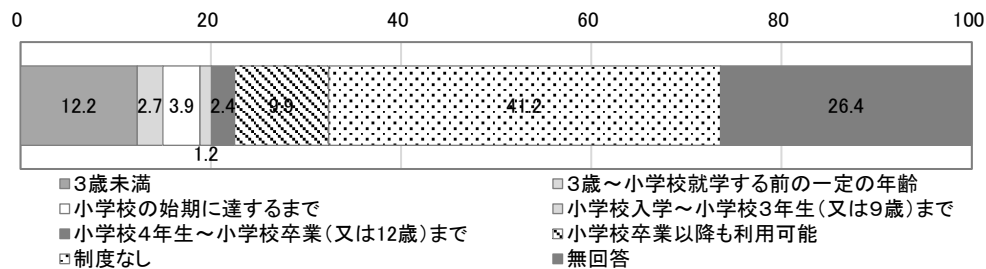


図 44 始業・終業時刻の繰上げ・繰り下げの限度年齢(単位: %)

表 51 始業・終業時刻の繰上げ・繰り下げの限度年齢の上限となる年齢

(単位: 事業所、%)

	回答事業所数	3歳未満	3歳～小学校就学する前の一定の年齢	小学校の始期に達するまで	小学校入学～小学校3年生(又は9歳)まで	小学校4年生～小学校卒業(又は12歳)まで	小学校卒業以降も利用可能	制度なし	無回答
総 数	1,699	208	46	67	20	41	168	700	449
	-	12.2	2.7	3.9	1.2	2.4	9.9	41.2	26.4
令和5年調査	1,812	9.9	1.8	3.6	1.3	1.3	6.7	40.4	34.9
産業									
建設業	185	11.4	3.8	4.3	1.6	2.2	5.9	41.6	29.2
製造業	292	16.8	1.4	3.4	1.4	1.7	8.9	45.2	21.2
情報通信業	26	19.2	7.7	3.8	0.0	11.5	15.4	23.1	19.2
運輸業、郵便業	66	18.2	3.0	4.5	0.0	1.5	9.1	43.9	19.7
卸売業、小売業	295	12.5	3.4	3.7	1.7	2.0	9.8	41.4	25.4
金融業、保険業	48	12.5	8.3	8.3	2.1	2.1	8.3	37.5	20.8
不動産業、物品賃貸業	17	11.8	0.0	5.9	0.0	11.8	17.6	29.4	23.5
学術研究、専門・技術サービス業	31	9.7	0.0	0.0	0.0	0.0	12.9	41.9	35.5
宿泊業、飲食サービス業	107	5.6	0.0	0.9	0.0	2.8	9.3	47.7	33.6
生活関連サービス業、娯楽業	53	13.2	0.0	3.8	0.0	5.7	11.3	39.6	26.4
教育、学習支援業	31	6.5	0.0	3.2	0.0	3.2	9.7	38.7	38.7
医療、福祉	328	10.7	3.7	5.2	0.3	2.1	14.0	37.5	26.5
サービス業(他に分類されないもの)	188	10.6	2.1	3.7	3.2	2.1	8.0	44.1	26.1
事業所規模									
5～9人	571	8.9	2.6	3.5	1.1	1.6	10.7	40.5	31.2
10～29人	698	14.2	2.7	3.4	1.3	2.7	8.5	40.8	26.4
30～49人	190	13.7	3.2	3.2	0.5	4.2	10.0	50.5	14.7
50～99人	115	17.4	3.5	5.2	0.9	2.6	11.3	35.7	23.5
100～299人	64	15.6	0.0	12.5	4.7	1.6	18.8	34.4	12.5
300人以上	17	5.9	0.0	11.8	0.0	5.9	17.6	41.2	17.6

7 介護休業制度について

①介護休業制度の状況

「ある」は 70.5%

介護休業制度の規定については、「ある」が 70.5%、「ない」が 26.8%となっている。

介護休業期間の最長限度は、「通算して 93 日（法定どおり）」の 82.6%が最も高く、次いで「期限の制限はない」（4.3%）、「1 年」（3.8%）となっている。

表 52 介護休業制度の有無（単位：事業所、%）

選択肢	回答数	割合	前回
ある	1,198	70.5	63.9
ない	456	26.8	32.2
無回答	45	2.6	3.9
合計	1,699	100.0	100.0

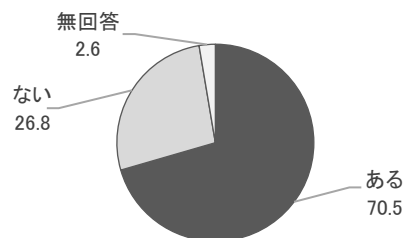


図 45 介護休業制度の有無（単位：%）

表 53 介護休業期間の最長限度

（単位：事業所、%）

	回答事業 所数	通算して 93 日（法 定どおり）	93 日を超 え6か月 未満	6か月	6か月を超 え1年 未満	1 年	1年を超 える期間	期限の制 限はない	無回答
総 数	1,198	989	45	26	10	46	15	52	15
	100.0	82.6	3.8	2.2	0.8	3.8	1.3	4.3	1.3
令和5年調査	1,158	82.6	2.5	1.5	0.3	3.7	1.4	4.8	3.2
産業	建設業	119	84.9	5.9	0.8	0.8	1.7	0.0	5.9
	製造業	226	85.4	2.2	1.3	1.3	4.9	0.4	3.1
	情報通信業	23	78.3	4.3	0.0	4.3	0.0	4.3	4.3
	運輸業、郵便業	53	84.9	3.8	0.0	0.0	9.4	0.0	1.9
	卸売業、小売業	217	86.6	1.8	0.5	1.4	3.2	1.8	4.1
	金融業、保険業	45	64.4	11.1	4.4	0.0	13.3	6.7	0.0
	不動産業、物品賃貸業	15	80.0	0.0	0.0	0.0	13.3	6.7	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	20	80.0	5.0	10.0	0.0	5.0	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	51	72.5	7.8	5.9	0.0	2.0	3.9	3.9
	生活関連サービス業、娯楽業	41	85.4	4.9	0.0	0.0	2.4	0.0	4.9
	教育、学習支援業	20	80.0	0.0	10.0	0.0	0.0	0.0	10.0
	医療、福祉	230	86.5	3.0	2.2	0.4	0.9	0.0	4.8
	サービス業（他に分類されないもの）	122	73.8	5.7	5.7	0.0	5.7	2.5	4.9
事業所規模	5～9 人	319	81.8	4.4	1.9	0.9	3.8	0.6	6.6
	10～29 人	512	83.6	2.7	2.3	0.6	2.7	1.6	4.5
	30～49 人	162	80.9	6.8	2.5	0.0	4.3	1.2	3.7
	50～99 人	107	83.2	2.8	1.9	1.9	7.5	0.0	1.9
	100～299 人	62	85.5	1.6	3.2	1.6	6.5	1.6	0.0
	300 人以上	17	70.6	11.8	0.0	5.9	0.0	5.9	0.0

②介護に関する問題の把握状況

「把握している」は 58.9%

介護の問題を抱えている従業員について、「把握している」が 58.9%、「把握していない」が 38.5% となっている。

介護に関する問題の把握方法は、「直属の上司等による面談で把握した」が 57.2%、「自己申告制度等で把握した」が 45.4%となっている。

令和 5 年調査と比較すると、「直属の上司等による面談で把握した」で 5.8 ポイント増加している。

表 54 介護に関する問題の把握状況（単位：事業所、%）

選択肢	回答数	割合	前回
把握している	1,001	58.9	55.0
把握していない	654	38.5	40.5
無回答	44	2.6	4.5
合計	1,699	100.0	100.0

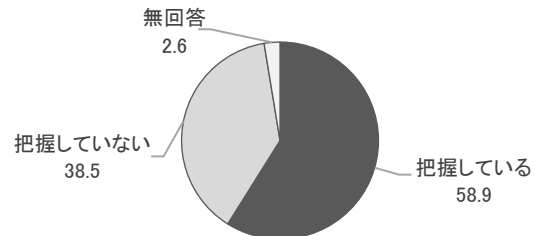


図 46 介護に関する問題の把握状況（単位：%）

表 55 介護に関する問題の把握方法（複数回答）

（単位：事業所、%）

		回答事業所	直属の上司等による面談で把握した	自己申告制度等で把握した	従業員アンケートで把握した	介護に関する相談窓口で把握した	その他	無回答
総 数		1,001	573	454	20	26	75	13
		-	57.2	45.4	2.0	2.6	7.5	1.3
令和5年調査		997	51.4	46.9	2.1	2.3	9.5	1.2
産業	建設業	103	48.5	44.7	0.0	1.9	9.7	3.9
	製造業	184	51.1	50.0	3.3	4.3	7.6	0.0
	情報通信業	17	76.5	29.4	0.0	0.0	5.9	0.0
	運輸業、郵便業	45	44.4	66.7	4.4	6.7	4.4	0.0
	卸売業、小売業	162	64.2	40.7	0.6	1.9	8.0	0.6
	金融業、保険業	37	70.3	45.9	2.7	0.0	0.0	2.7
	不動産業、物品賃貸業	8	75.0	50.0	12.5	0.0	12.5	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	17	52.9	35.3	11.8	5.9	11.8	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	45	37.8	44.4	2.2	6.7	15.6	4.4
	生活関連サービス業、娯楽業	22	59.1	40.9	4.5	4.5	4.5	0.0
	教育、学習支援業	23	65.2	39.1	4.3	0.0	8.7	0.0
	医療、福祉	224	65.2	42.4	1.3	1.3	6.3	1.8
	サービス業(他に分類されないもの)	96	55.2	47.9	0.0	1.0	6.3	1.0
事業所規模	5～9 人	291	46.0	45.0	1.7	2.1	12.0	2.7
	10～29 人	419	59.9	45.6	0.7	1.0	5.5	0.7
	30～49 人	130	60.8	43.8	4.6	2.3	6.9	0.0
	50～99 人	79	69.6	51.9	2.5	6.3	2.5	0.0
	100～299 人	49	81.6	38.8	4.1	10.2	2.0	0.0
	300 人以上	9	44.4	33.3	22.2	33.3	11.1	0.0

「その他」の主なもの 日常会話の中から、面談など

③介護休業取得状況

取得者数は、女性で 81 人、男性で 73 人

令和 5 年度に、介護休業制度を取得した従業員は、女性で 81 人、男性で 73 人となっている。
産業別でみると、女性は、「医療、福祉」の 35 人が最も多く、男性は、「運輸業、郵便業」の 38 人が最も多い。

令和 5 年調査と比較すると、女性で 17 人、男性で 40 人、取得者数が増加している。

非正規社員割合をみると、女性で「教育、学習支援業」で、100%となっている。

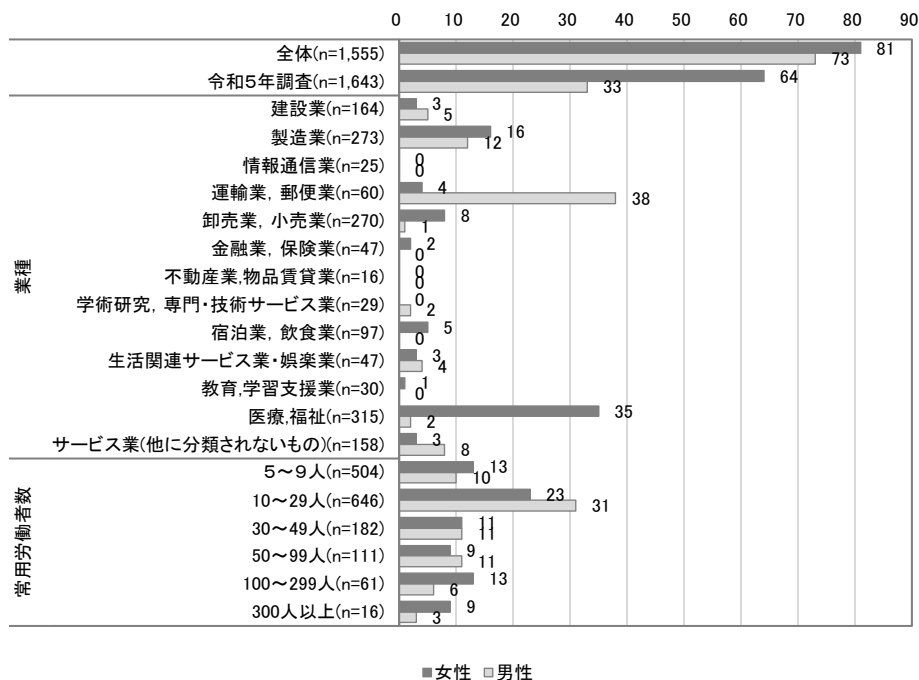


図 47 男女別介護休業取得人数(単位:人)

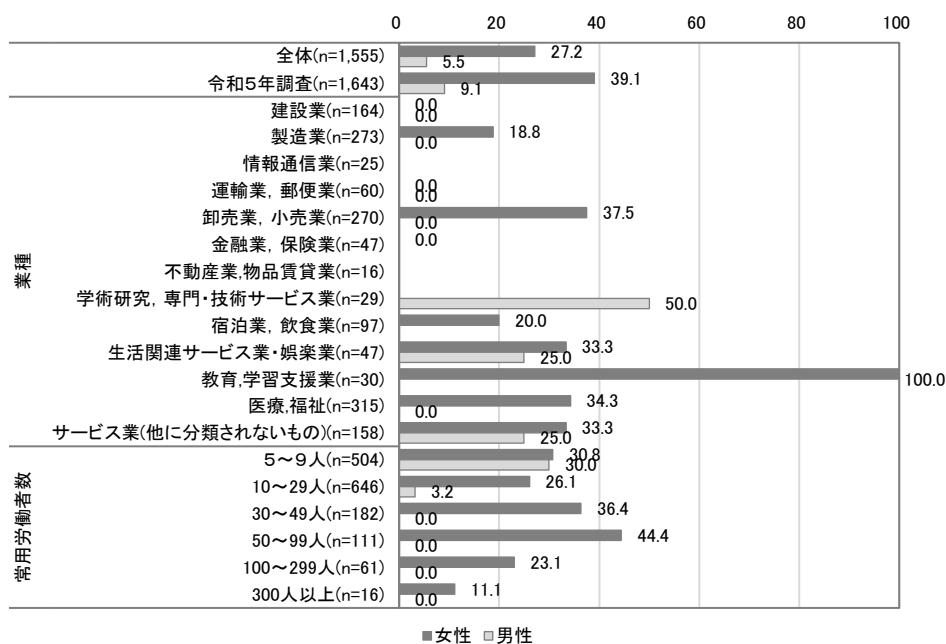


図 48 男女別介護休業取得非正規社員割合(単位:%)

④介護休業取得期間

女性は「1か月以下」が44人、男性も「1か月以下」が24人

介護休業取得期間は、「1か月以下」が女性44人、男性24人で最も多くなっている。

産業別にみると、「医療、福祉」では、他の産業よりも取得期間が長くなっている。

表 56 令和5年度中の介護休業期間別取得者数

(単位:事業所、人)

		女性									男性								
		回答事業所数	取得者総数	取得期間						無回答	回答事業所数	取得者総数	取得期間						無回答
				1か月以下	2か月以下	3か月以下	6か月以下	1年以下	1年超え				1か月以下	2か月以下	3か月以下	6か月以下	1年以下	1年超え	
総 数		58	73	44	12	10	2	5	0	8	27	37	24	5	7	0	0	1	36
令和5年調査		41	51	30	7	6	6	2	0	13	21	22	20	2	0	0	0	0	11
産業	建設業	2	2	2	0	0	0	0	0	1	2	3	3	0	0	0	0	0	2
	製造業	12	15	7	2	3	0	3	0	1	10	11	6	3	1	0	0	1	1
	情報通信業	0	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-
	運輸業、郵便業	3	3	2	1	0	0	0	0	1	4	10	7	1	2	0	0	0	28
	卸売業、小売業	4	6	5	0	1	0	0	0	2	0	0	-	-	-	-	-	-	1
	金融業、保険業	1	2	2	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-
	不動産業、物品賃貸業	0	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-
	学術研究、専門・技術サービス業	0	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	2
	宿泊業、飲食サービス業	4	4	1	2	0	0	1	0	1	0	-	-	-	-	-	-	-	-
	生活関連サービス業、娯楽業	2	3	2	0	0	1	0	0	0	2	3	2	0	1	0	0	0	1
	教育、学習支援業	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-
	医療、福祉	26	34	20	6	6	1	1	0	1	2	2	1	0	1	0	0	0	0
	サービス業（他に分類されないもの）	2	2	1	1	0	0	0	0	1	6	7	4	1	2	0	0	0	1
事業所規模	5～9 人	6	8	6	1	0	1	0	0	5	6	6	4	1	1	0	0	0	4
	10～29 人	19	23	13	3	4	0	3	0	0	7	10	8	1	1	0	0	0	21
	30～49 人	9	10	9	0	1	0	0	0	1	5	10	8	0	2	0	0	0	1
	50～99 人	8	8	6	2	0	0	0	0	1	2	2	2	0	0	0	0	0	9
	100～299 人	9	12	3	6	3	0	0	0	1	5	5	2	2	1	0	0	0	1
	300 人以上	5	9	4	0	2	1	2	0	0	1	3	0	1	2	0	0	0	0

⑤介護による離職状況

離職者は、女性で 42 人、男性で 25 人

令和 5 年度中に、介護を理由として離職した従業員は、女性で 42 人、男性で 25 人となっている。
令和 5 年調査と比較すると、男女ともに 4 人、離職者数が増加している。

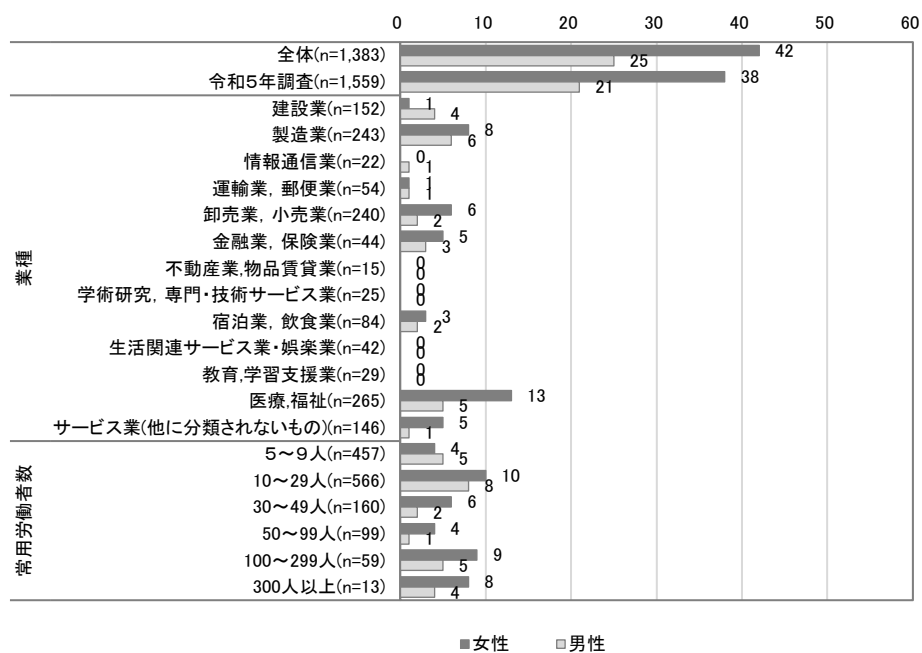


図 49 男女別介護による離職者数(単位:人)

8 ハラスメント対策について

(1) ハラスメント対策

①ハラスメント対策の有無

「取り組んでいる」は 75.1%

ハラスメント対策については、「取り組んでいる」が 75.1%、「取り組んでいない」が 22.7%となっている。

産業別でみると、「取り組んでいる」は、「金融業、保険業」（97.9%）、「不動産業、物品賃貸業」（82.4%）、「医療、福祉」（80.5%）で回答割合が高くなっている。一方、「取り組んでいない」は、「建設業」で 34.1%、「宿泊業、飲食サービス業」で 31.8%となっている。

事業所規模別でみると、事業所規模が小さくなるほど、「取り組んでいない」の回答割合が高くなっている。

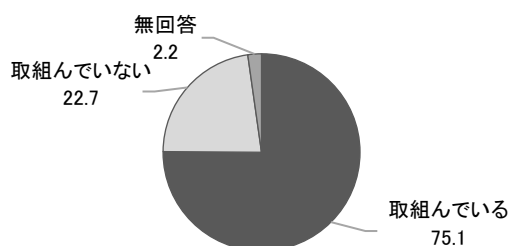


図 50 ハラスメント対策の取組状況 (単位: %)

表 57 ハラスメント対策の取組状況

(単位: 事業所、%)

		回答事業所数	取り組んでいる	取り組んでいない	無回答
総 数		1,699	1,276	385	38
		100.0	75.1	22.7	2.2
令和3年調査		1,694	68.1	29.9	2.1
産業	建設業	185	64.3	34.1	1.6
	製造業	292	75.3	22.9	1.7
	情報通信業	26	76.9	23.1	0.0
	運輸業、郵便業	66	78.8	19.7	1.5
	卸売業、小売業	295	76.9	21.0	2.0
	金融業、保険業	48	97.9	2.1	0.0
	不動産業、物品賃貸業	17	82.4	11.8	5.9
	学術研究、専門・技術サービス業	31	77.4	19.4	3.2
	宿泊業、飲食サービス業	107	65.4	31.8	2.8
	生活関連サービス業、娯楽業	53	75.5	24.5	0.0
	教育、学習支援業	31	77.4	19.4	3.2
	医療、福祉	328	80.5	18.6	0.9
	サービス業(他に分類されないもの)	188	70.2	25.5	4.3
事業所規模	5～9 人	571	64.3	33.1	2.6
	10～29 人	698	74.8	22.9	2.3
	30～49 人	190	89.5	10.0	0.5
	50～99 人	115	95.7	4.3	0.0
	100～299 人	64	96.9	3.1	0.0
	300 人以上	17	100.0	0.0	0.0

②ハラスメント対策の取組内容

「規則等で対応方針を定めている」が58.7%

ハラスメント対策として取組んでいる内容は、「規則等で対応方針を定めている」の58.7%が最も高い。次いで「相談窓口を設置している」（51.9%）、「ミーティング等で周知を図っている」（45.5%）となっている。

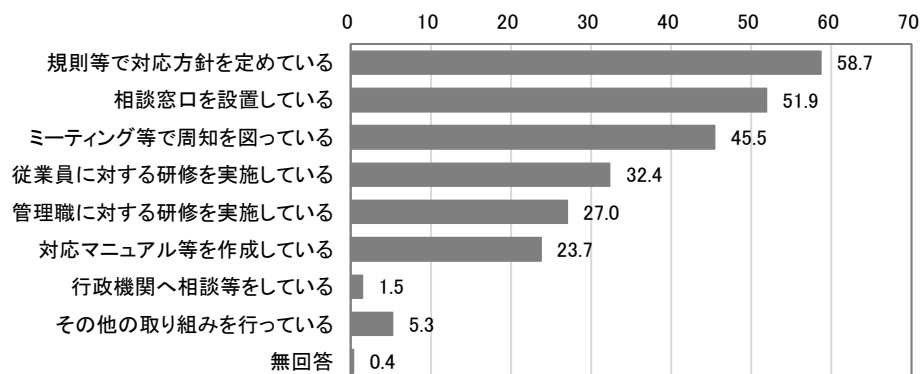


図 51 ハラスメント対策の取組内容(複数回答)(単位: %)

表 58 ハラスメントへの取り組み状況(複数回答)

(単位: 事業所、%)

	回答事業所数	規則等 で対応 方針 を定 めて い る	相 談 窓 口 を 設 置 し て い る	ミ ー テ ィ ン グ 等 で 周 知 を 図 っ て い る	従 業 員 に 対 す る 研 修 を 実 施 し て い る	管 理 職 に 対 す る 研 修 を 実 施 し て い る	対 応 マ ニ ュ ア ル 等 を 作 成 し て い る	行 政 機 関 へ 相 談 等 を し て い る	そ の 他 の 取 り 組 み を 行 っ て い る	無 回 答
総 数	1,276	749	662	580	413	345	303	19	67	5
	-	58.7	51.9	45.5	32.4	27.0	23.7	1.5	5.3	0.4
令和3年調査	1,153	55.3	42.0	43.6	23.9	23.4	18.6	1.1	7.5	0.5
産業										
建設業	119	51.3	37.0	50.4	18.5	15.1	14.3	1.7	4.2	0.0
製造業	220	61.4	53.6	39.1	26.8	28.6	13.6	1.4	4.1	0.0
情報通信業	20	65.0	55.0	45.0	20.0	30.0	35.0	0.0	5.0	0.0
運輸業, 郵便業	52	57.7	59.6	38.5	32.7	34.6	21.2	1.9	3.8	1.9
卸売業, 小売業	227	63.4	57.7	40.1	31.3	33.9	25.1	0.4	5.7	0.0
金融業, 保険業	47	83.0	74.5	59.6	59.6	46.8	42.6	0.0	2.1	0.0
不動産業, 物品賃貸業	14	50.0	57.1	35.7	50.0	42.9	28.6	0.0	0.0	0.0
学術研究, 専門・技術サービス業	24	66.7	20.8	37.5	16.7	8.3	20.8	0.0	4.2	0.0
宿泊業, 飲食サービス業	70	42.9	50.0	51.4	24.3	24.3	14.3	1.4	5.7	1.4
生活関連サービス業, 娯楽業	40	60.0	60.0	47.5	27.5	22.5	27.5	0.0	5.0	0.0
教育, 学習支援業	24	62.5	54.2	45.8	37.5	33.3	20.8	4.2	8.3	0.0
医療, 福祉	264	61.0	50.8	51.1	41.3	22.0	38.6	3.4	7.2	0.4
サービス業(他に分類されないもの)	132	50.0	49.2	45.5	35.6	25.0	15.2	0.8	3.8	0.8
事業所規模										
5～9 人	367	49.0	37.3	47.1	22.6	19.9	17.7	1.6	7.1	0.0
10～29 人	522	58.8	50.4	47.1	32.2	23.6	24.3	1.1	4.2	0.4
30～49 人	170	66.5	61.8	45.3	36.5	27.1	23.5	1.2	2.4	0.0
50～99 人	110	70.0	73.6	37.3	40.9	42.7	34.5	3.6	6.4	1.8
100～299 人	62	79.0	77.4	38.7	54.8	53.2	30.6	1.6	4.8	0.0
300 人以上	17	82.4	88.2	29.4	70.6	76.5	41.2	0.0	17.6	0.0

(2) 悪質クレーム対策

①悪質クレーム対策の有無

「取組んでいる」は36.9%

悪質クレーム対策に、「取組んでいる」は36.9%、「取組んでいない」は61.0%となっている。
産業別でみると、「取組んでいる」は、「金融業, 保険業」(75.0%)で高くなっている、一方、「学術研究, 専門・技術サービス業」(12.9%)、「製造業」(19.2%)、「教育, 学習支援業」(19.4%)で回答割合が低くなっている。

事業所規模別でみると、事業所規模が小さくなるほど、「取組んでいない」の回答割合が高くなる傾向となっている。

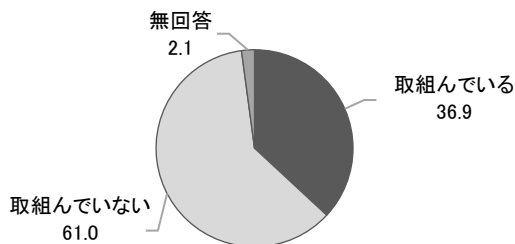


図 52 悪質クレーム対策の取組状況(単位: %)

表 59 悪質クレーム対策の取組状況

(単位: 事業所、%)

		回答事業所数	取組んでいる	取組んでいない	無回答
総 数		1,699	627	1,036	36
		100.0	36.9	61.0	2.1
令和3年調査		1,694	34.4	64.1	1.5
産業	建設業	185	23.8	74.6	1.6
	製造業	292	19.2	78.4	2.4
	情報通信業	26	34.6	65.4	0.0
	運輸業, 郵便業	66	47.0	53.0	0.0
	卸売業, 小売業	295	40.0	58.0	2.0
	金融業, 保険業	48	75.0	25.0	0.0
	不動産業, 物品賃貸業	17	47.1	52.9	0.0
	学術研究, 専門・技術サービス業	31	12.9	83.9	3.2
	宿泊業, 飲食サービス業	107	45.8	54.2	0.0
	生活関連サービス業, 娯楽業	53	54.7	45.3	0.0
	教育, 学習支援業	31	19.4	77.4	3.2
	医療, 福祉	328	48.5	50.3	1.2
	サービス業(他に分類されないもの)	188	35.1	61.2	3.7
事業所規模	5～9 人	571	33.1	64.6	2.3
	10～29 人	698	35.7	62.2	2.1
	30～49 人	190	42.1	57.4	0.5
	50～99 人	115	48.7	50.4	0.9
	100～299 人	64	42.2	57.8	0.0
	300 人以上	17	52.9	47.1	0.0

②悪質クレーム対策に取り組まない理由

「悪質クレームがないから」が 66.8%

取り組んでいない理由は、「悪質クレームがないから」の 66.8%が最も高く、次いで「対策の要望がないから」（20.7%）、「その他」（6.5%）となっている。

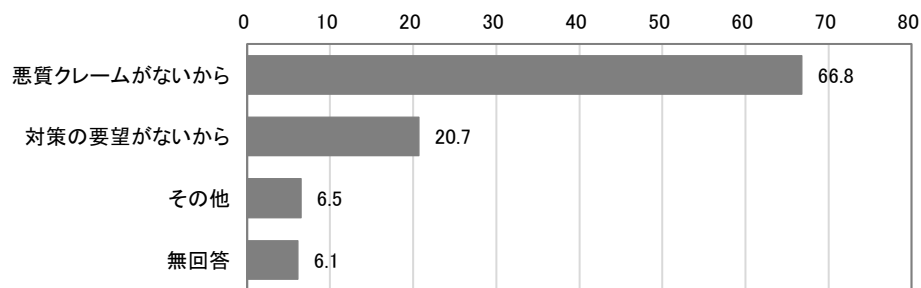


図 53 悪質クレームに取り組んでいない理由(複数回答)(単位: %)

表 60 悪質クレーム対策に取り組んでいない理由

(単位: 事業所、%)

		回答事業所数	悪質クレームがないから	対策の要望がないから	その他	無回答
総 数		1,036	692	214	67	63
		100.0	66.8	20.7	6.5	6.1
令和3年調査		1,086	75.7	17.3	3.9	4.1
産業	建設業	138	73.2	19.6	3.6	3.6
	製造業	229	75.5	17.0	2.6	4.8
	情報通信業	17	70.6	17.6	5.9	5.9
	運輸業、郵便業	35	68.6	22.9	5.7	2.9
	卸売業、小売業	171	56.7	29.2	6.4	7.6
	金融業、保険業	12	58.3	8.3	16.7	16.7
	不動産業、物品賃貸業	9	77.8	11.1	11.1	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	26	73.1	19.2	3.8	3.8
	宿泊業、飲食サービス業	58	60.3	24.1	10.3	5.2
	生活関連サービス業、娯楽業	24	50.0	25.0	12.5	12.5
	教育、学習支援業	24	54.2	29.2	12.5	4.2
	医療、福祉	165	66.1	14.5	12.7	6.7
	サービス業(他に分類されないもの)	115	66.1	22.6	3.5	7.8
事業所規模	5～9 人	369	66.9	21.4	5.4	6.2
	10～29 人	434	70.5	17.5	6.9	5.1
	30～49 人	109	62.4	21.1	8.3	8.3
	50～99 人	58	60.3	31.0	3.4	5.2
	100～299 人	37	56.8	27.0	10.8	5.4
	300 人以上	8	25.0	50.0	12.5	12.5

「その他」の主なもの 検討段階、今後取り組む予定など

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。

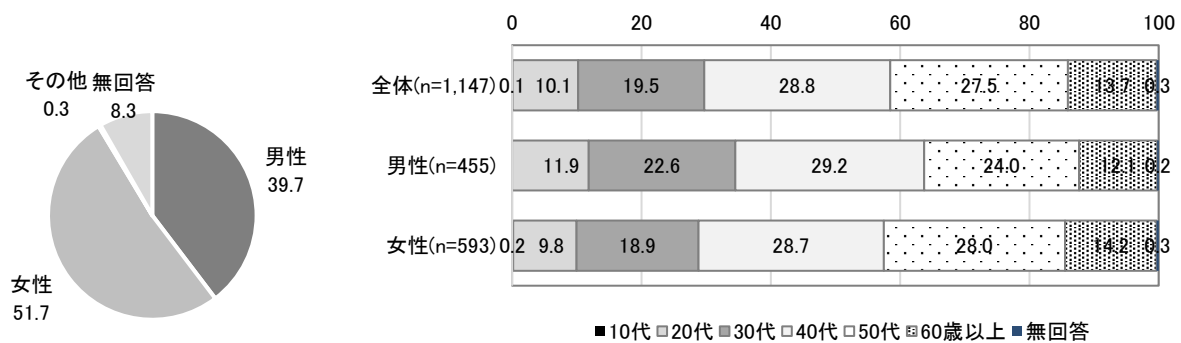


図1 性別回答状況 (単位: %)

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。

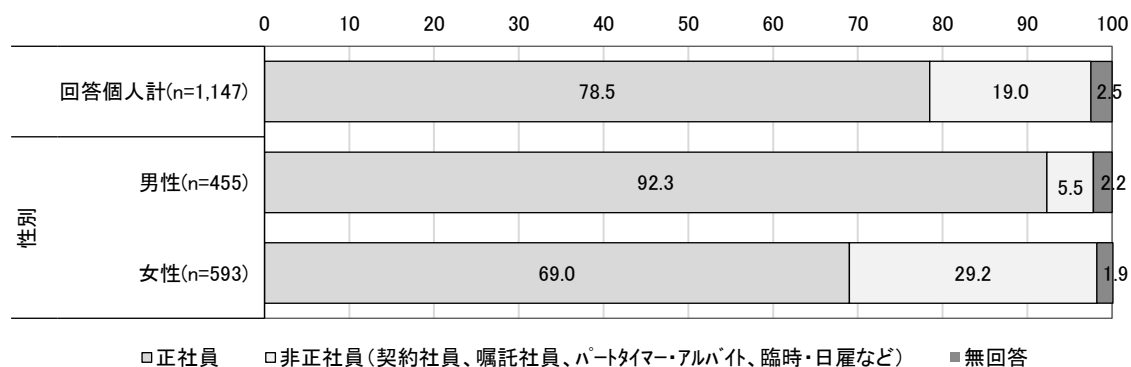


図 3 雇用形態 (単位: %)

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。

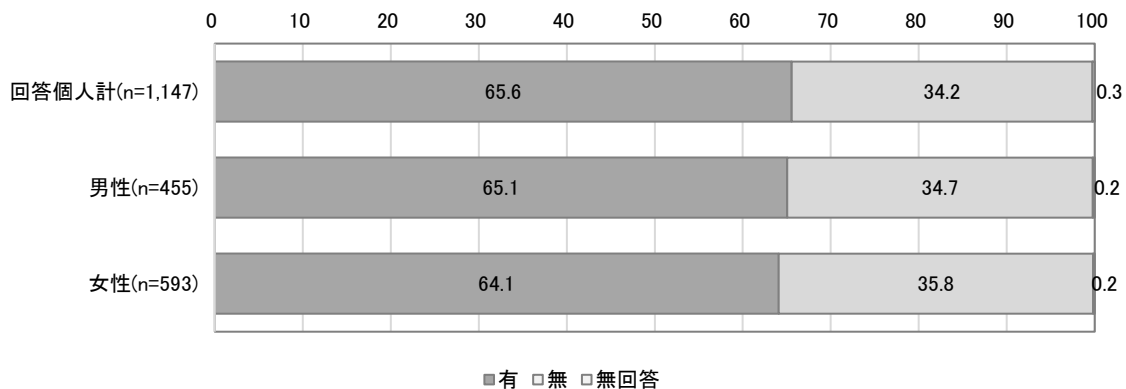


図4 配偶者の有無 (単位：%)

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。

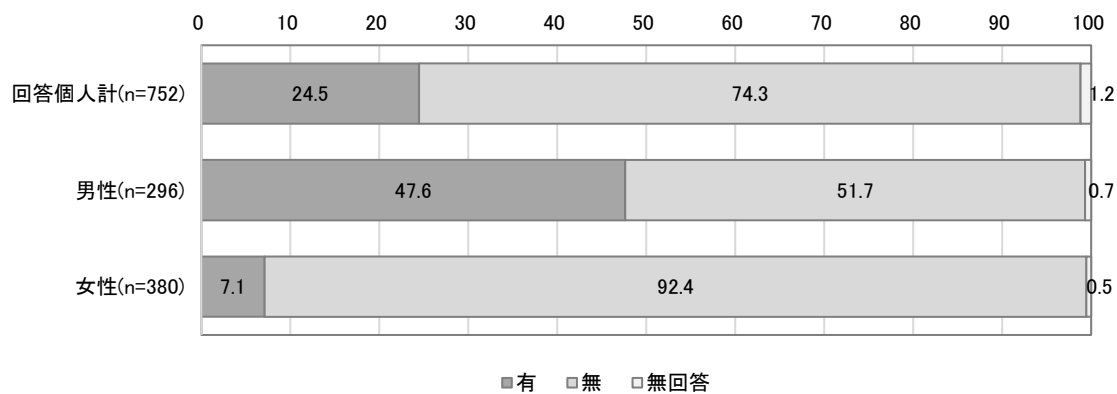


図5 配偶者の扶養 (単位：%)

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。

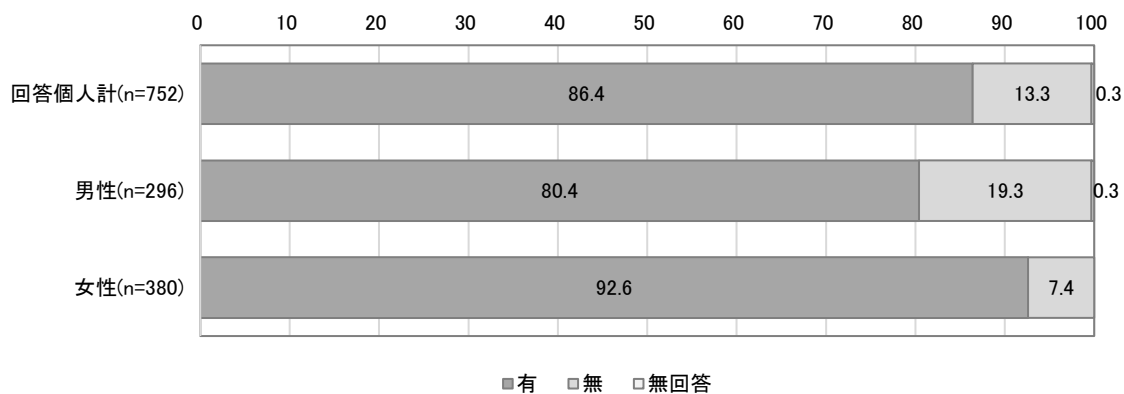


図6 配偶者の就業 (単位：%)

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。

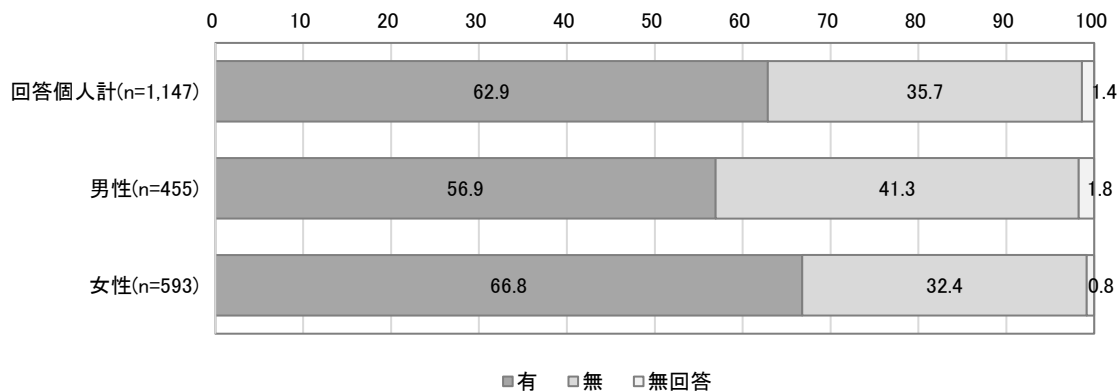


図7 子どもの有無 (単位: %)

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。

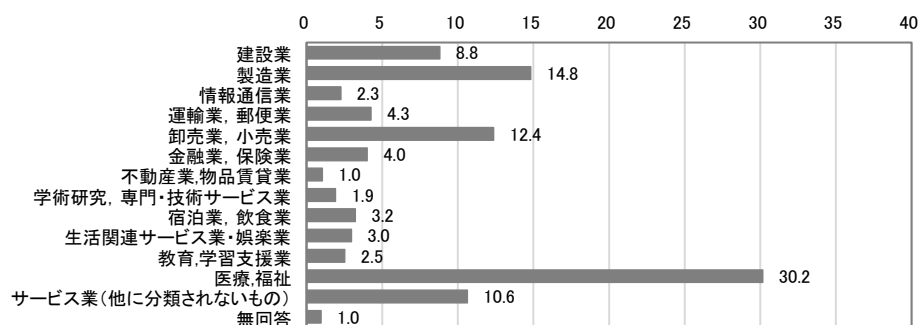


図8 勤務先の業種（全体）（単位：％）

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	生活関連サービス業、娯楽業	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。

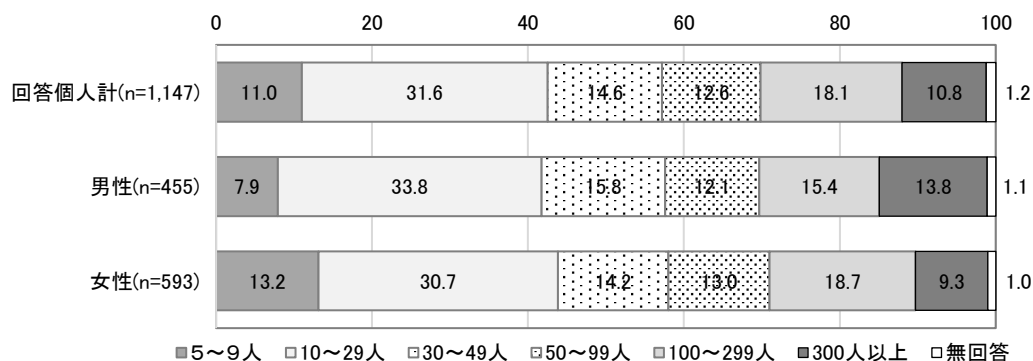


図9 勤続先の企業規模 (単位：%)

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。

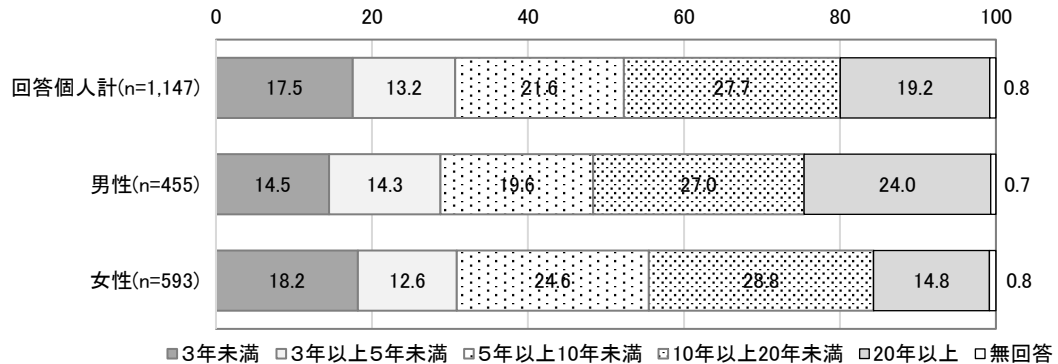


図10 勤続年数 (単位: %)

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。

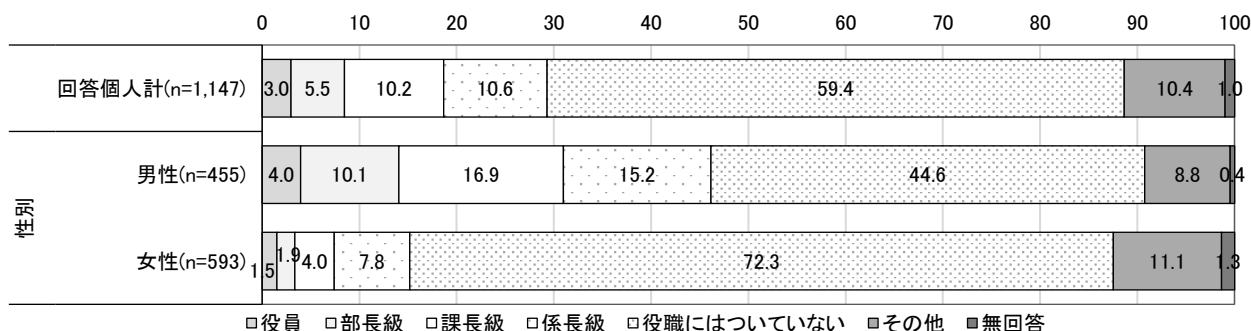


図 11 現在の会社での役職 (単位：%)

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。

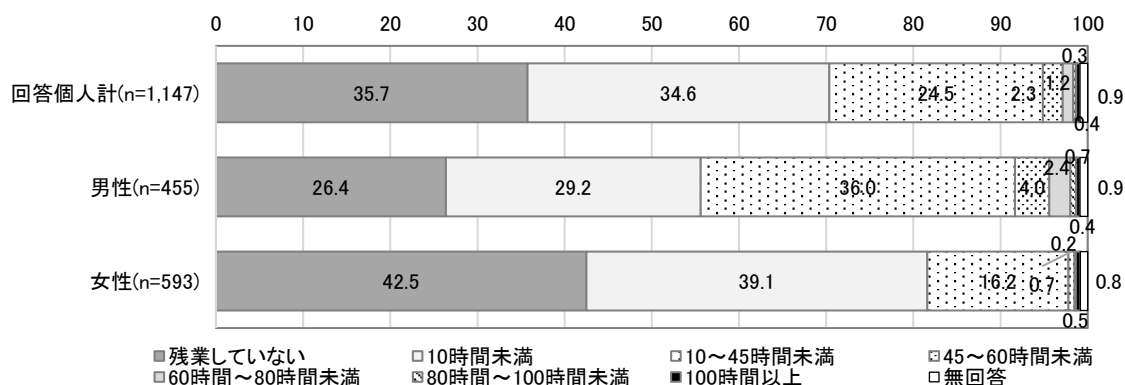


図 12 1か月の平均残業時間 （単位：％）

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 1 0 満 0 4 5 時間	未 4 5 満 6 0 時 間	未 6 0 満 8 0 時 間	間 8 0 未 1 0 満 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。

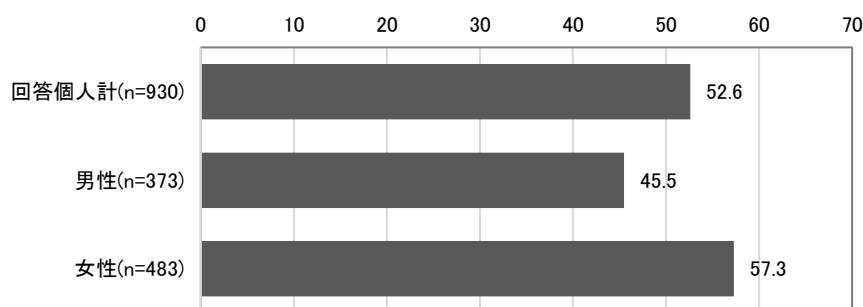


図13 有給休暇の平均取得率（単位：%）

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。

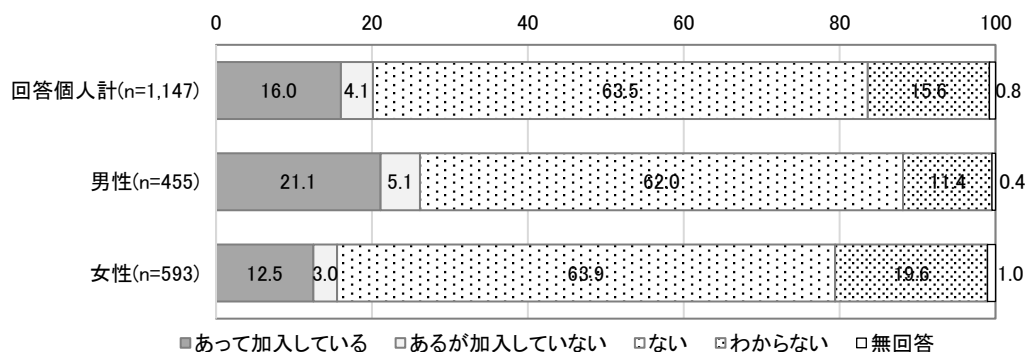


図 14 労働組合の加入状況 (単位：%)

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。

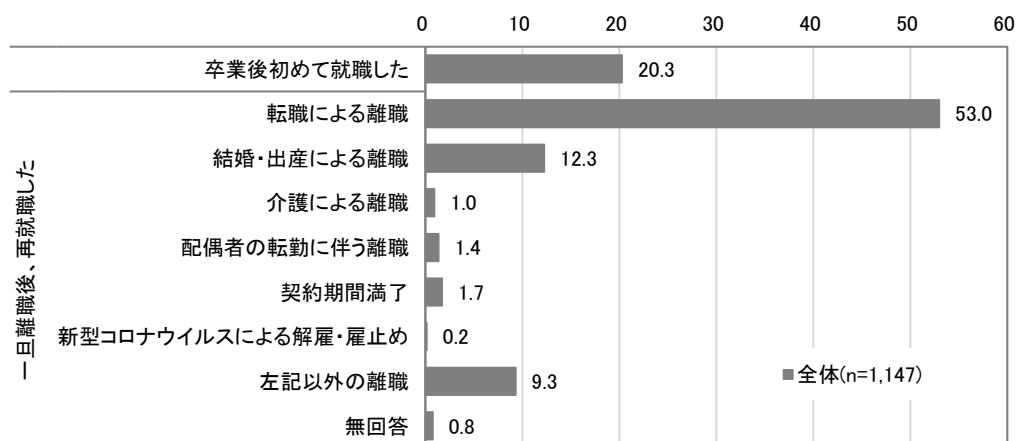


図 15 入社の経緯 (単位：%)

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。

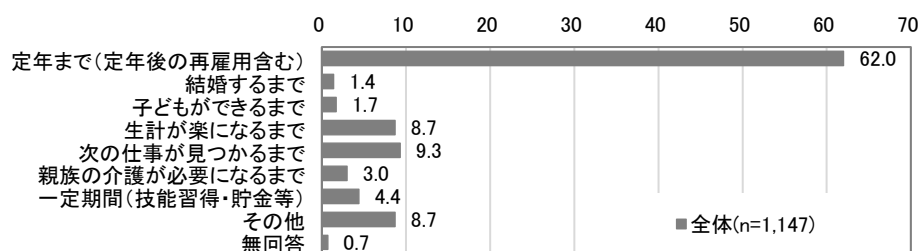


図 17 いつまで働きたいか (単位：%)

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。

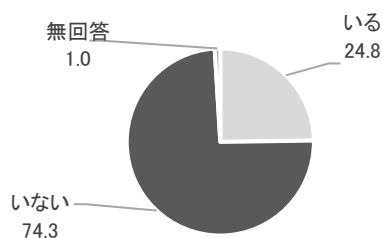


図 18 昇任希望の有無 (単位：%)

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。

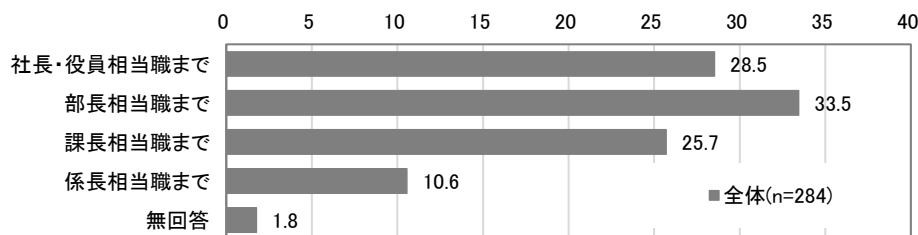


図 19 昇任を希望する役職 (単位：%)

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。

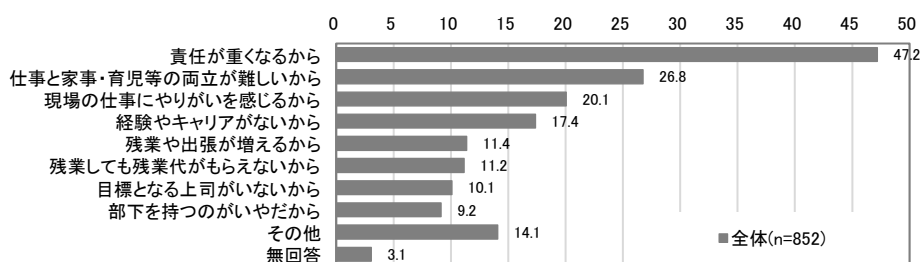


図 20 昇任を希望しない理由 (単位：%)

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	3.7
性別	男性	256	52.3	12.5	27.3	14.8	12.9	16.4	9.4	14.1	3.5
	女性	520	45.0	35.0	17.5	17.9	11.3	8.7	10.2	7.5	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	2.1
	非正社員	209	32.1	39.7	11.0	19.1	10.0	5.3	5.3	1.4	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	1.2
	30代	155	49.7	45.8	12.9	16.1	16.1	15.5	11.6	10.3	1.3
	40代	228	56.6	33.8	20.2	16.7	14.5	13.6	9.6	8.3	3.9
	50代	253	41.5	19.0	23.7	15.4	5.5	7.5	11.5	11.1	2.8
	60歳以上	130	35.4	10.8	21.5	13.8	7.7	5.4	7.7	3.1	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	3.7
	10～29人	283	41.7	24.4	20.5	17.7	8.5	9.9	11.7	9.2	4.6
	30～49人	121	51.2	24.0	23.1	15.7	11.6	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	0.9
	100～299人	152	50.7	30.9	21.7	19.1	15.8	12.5	11.2	7.2	2.0
	300人以上	70	61.4	30.0	24.3	21.4	20.0	17.1	10.0	15.7	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。

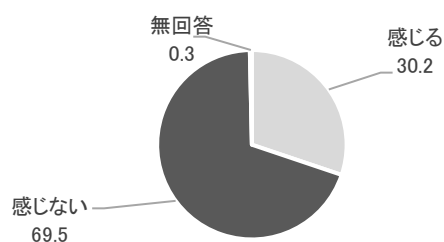


図 21 職場での男女差の有無 (単位：%)

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。

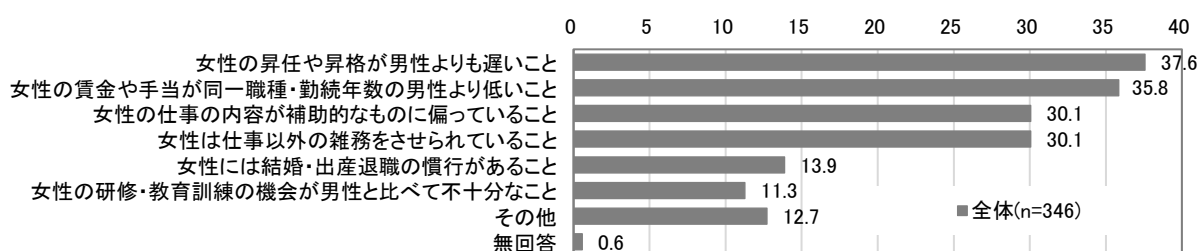


図 22 男女差を感じる内容 (単位：%)

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。

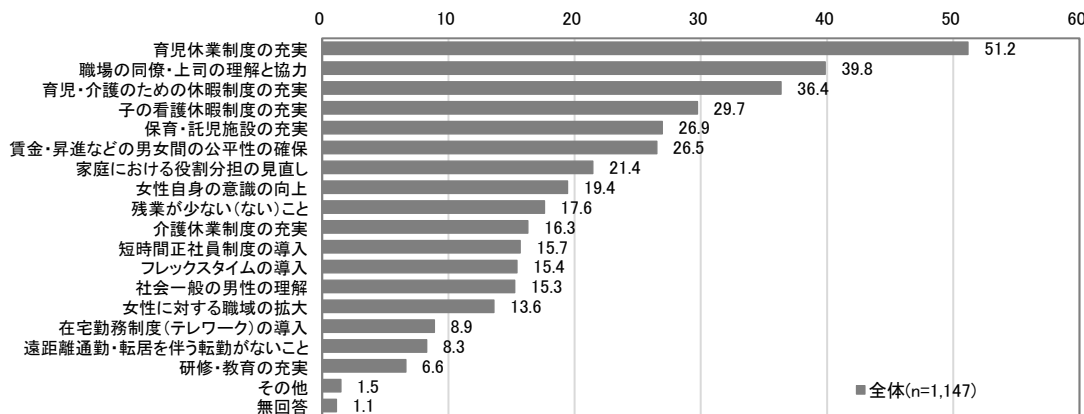


図 23 女性が仕事を続ける上で必要なこと (単位: %)

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。

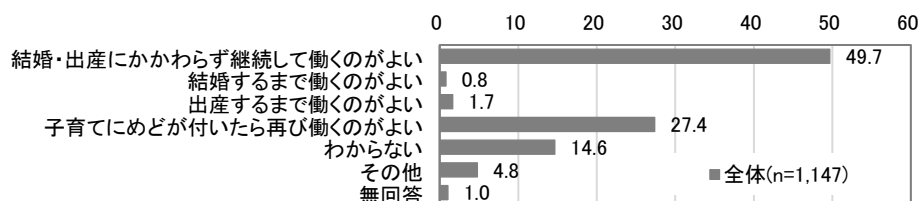


図 24 望ましいと考える「女性が企業で働く期間」 (単位：%)

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。

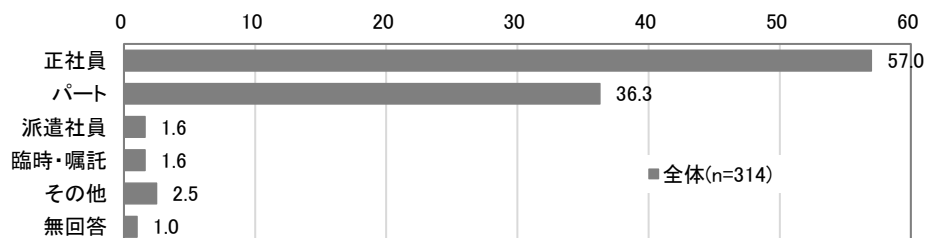


図 25 子育てにめどが付いて再び働く雇用形態の希望 (単位 : %)

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。

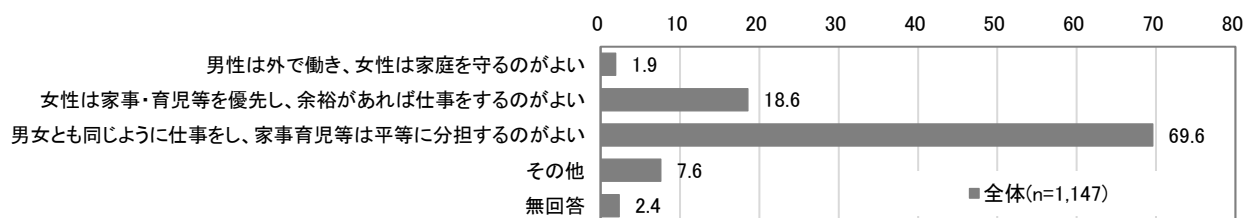


図 26 男女の家庭と仕事のバランス (単位：%)

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。

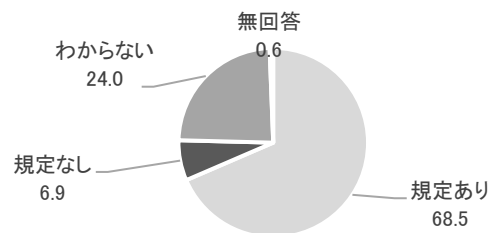


図 27 育児休業制度の規定の有無 (単位：%)

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。

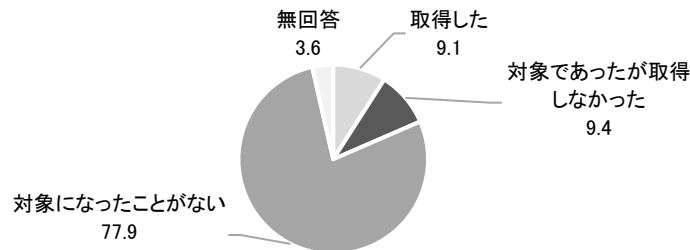


図28 育児休業制度の取得状況（単位：％）

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。

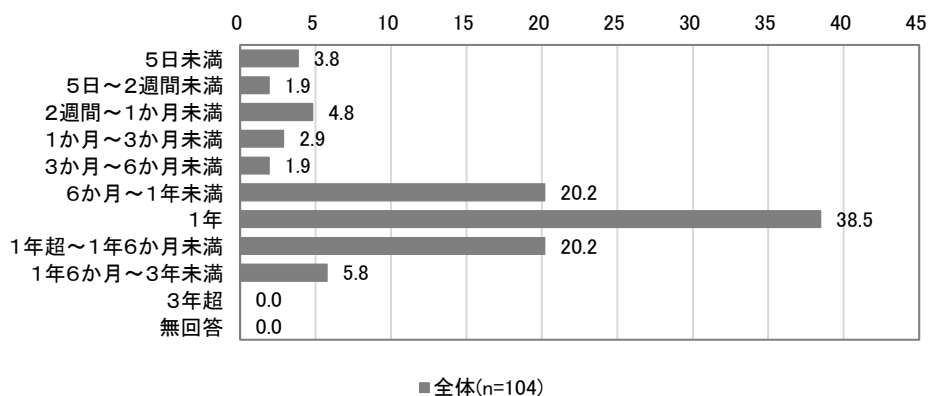


図 29 育児休業を取得した期間 (単位：%)

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。

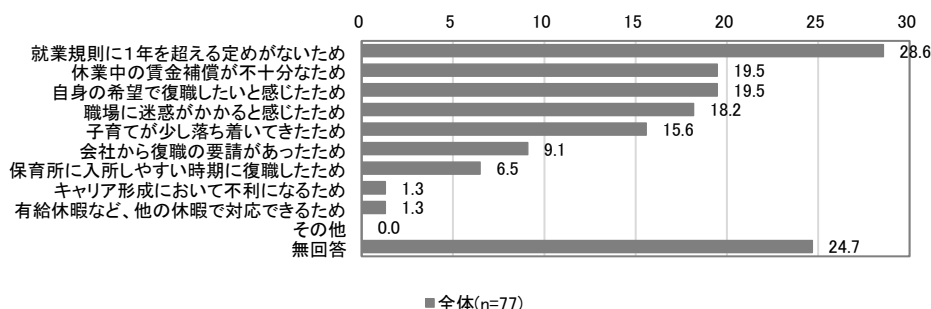


図 30 育児休業を取得した期間が1年以内であった理由 (単位: %)

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。

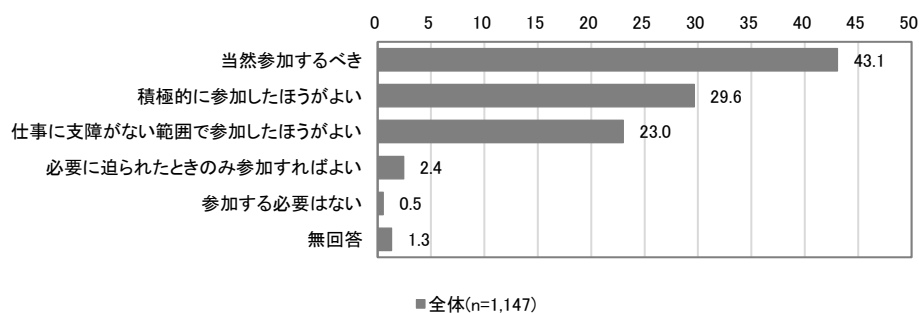


図 31 男性従業員の育児参加への考え (単位：%)

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。

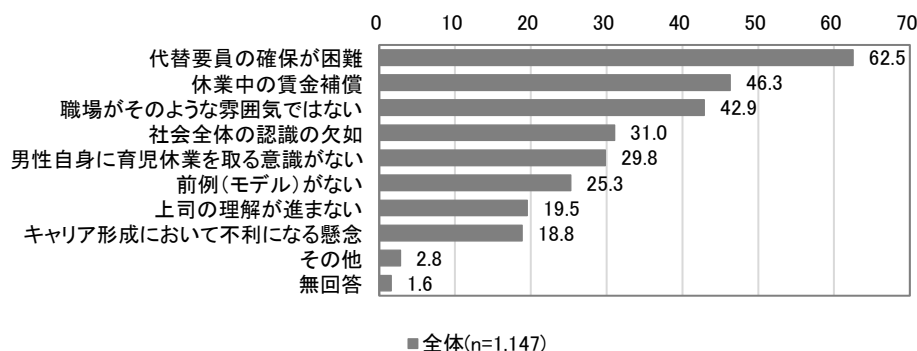


図 32 男性従業員が育児休業を取得する課題 (単位：%)

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。

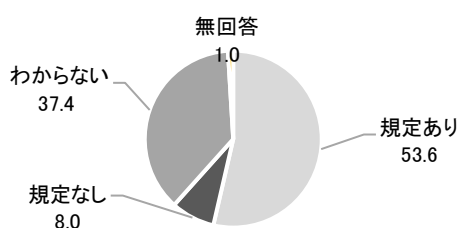


図 33 介護休業制度の規定 (単位：%)

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。

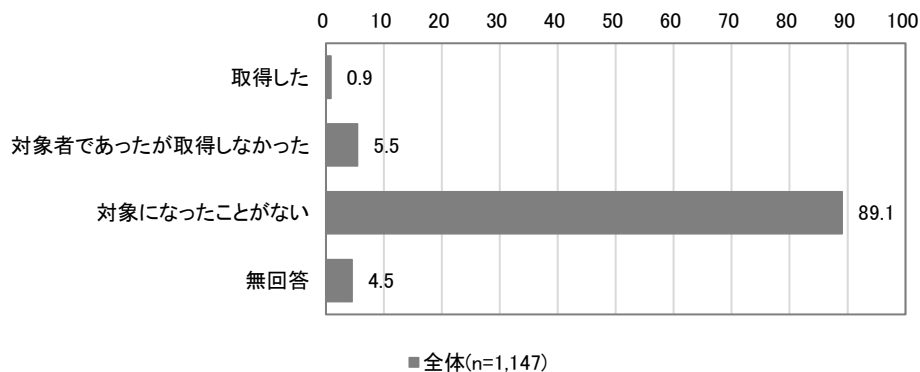


図 34 介護休業制度の取得状況 （単位：％）

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。

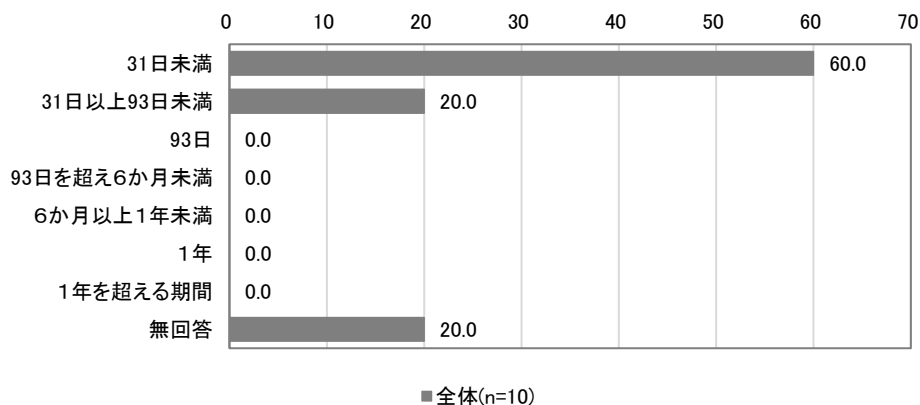


図 35 介護休業制度の取得期間 (単位：%)

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。

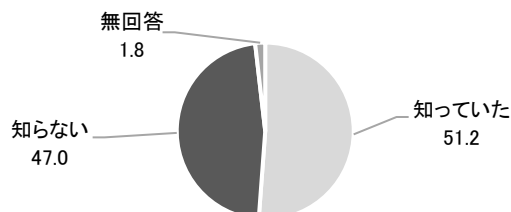


図 36 介護休暇の認知度 (単位: %)

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。

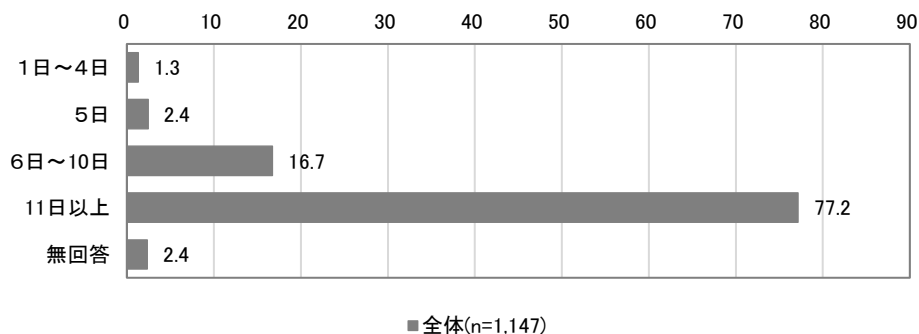


図 37 希望する介護休暇年間取得期間 (単位：%)

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。

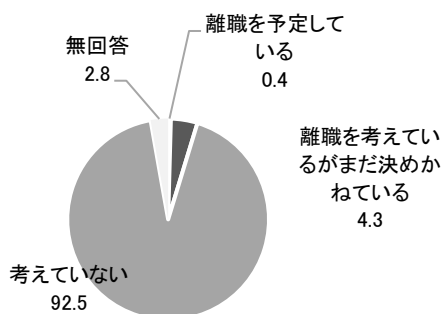


図 38 介護のための離職 (単位：%)

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。

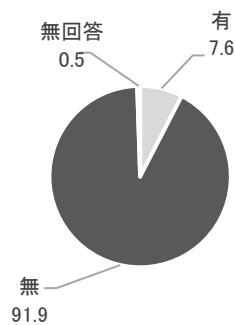


図 39 セクシュアルハラスメントを受けた経験 (単位: %)

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。

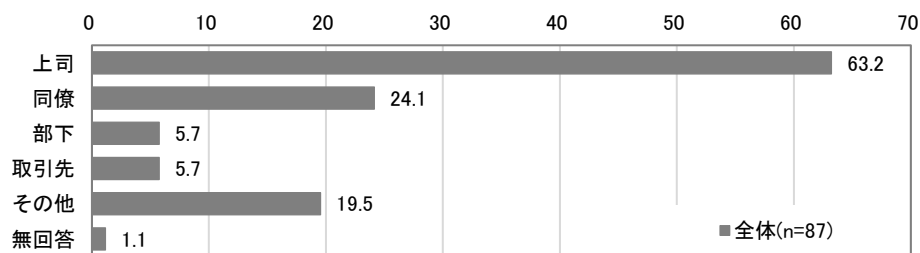


図 40 セクシュアルハラスメントを受けた相手 (単位：%)

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。

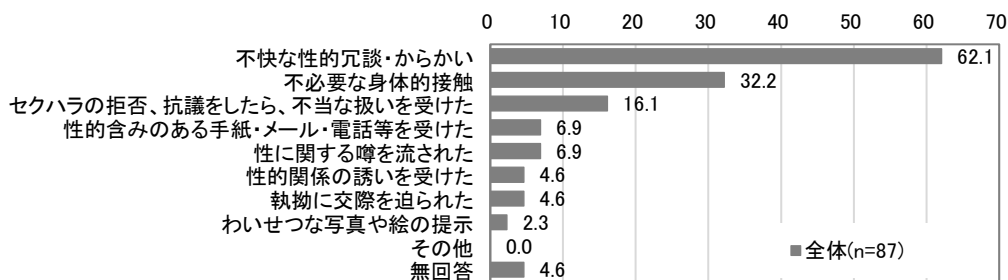


図 41 セクシュアルハラスメントを受けた状況 (単位: %)

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。

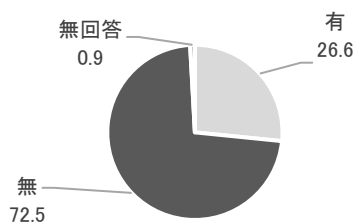


図 42 過去3年間の顧客等からの悪質なクレームの有無 (単位：%)

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。

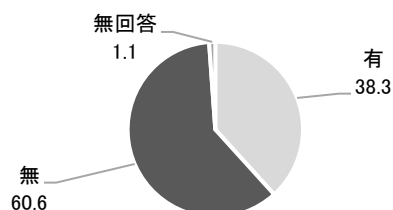


図 43 悪質なクレームを増加していると感じているか (単位：%)

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。

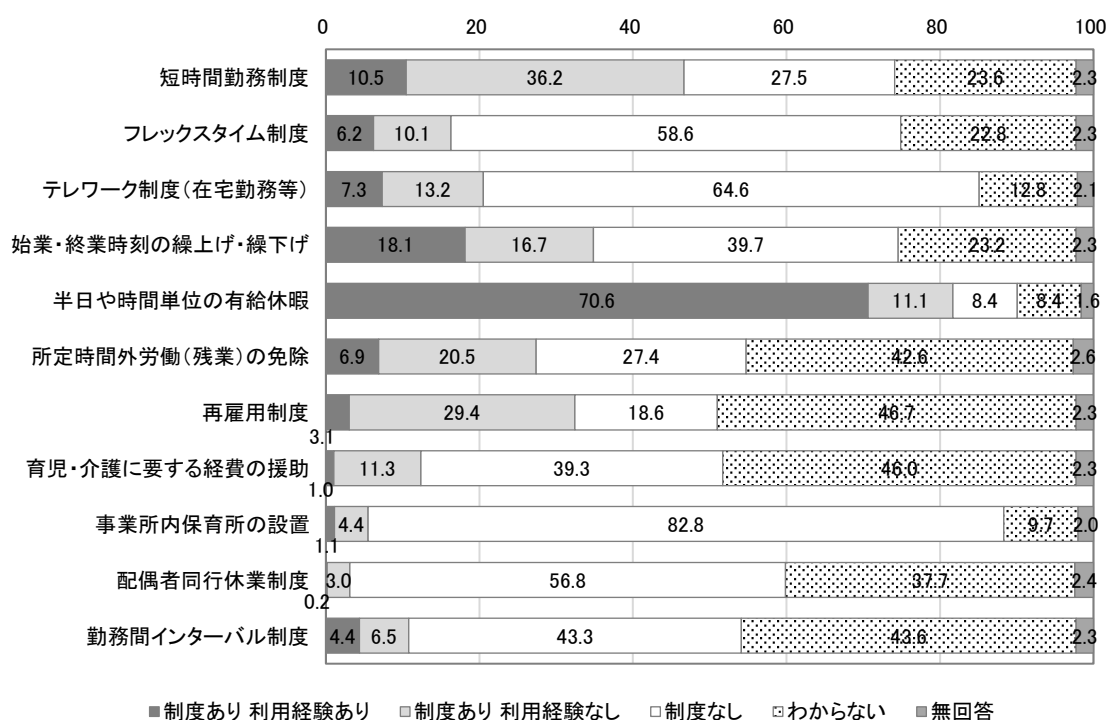


図 44 制度別多様な働き方の導入、利用状況 (単位：%)

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。

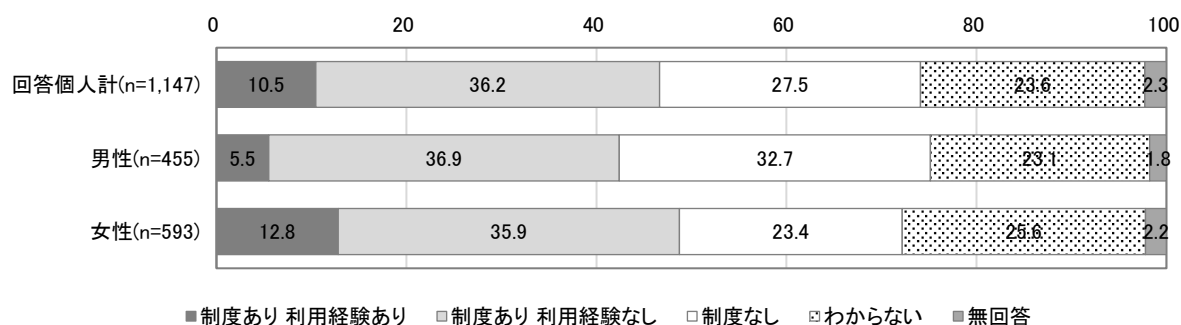


図 45 短時間勤務制度の状況 (単位：%)

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

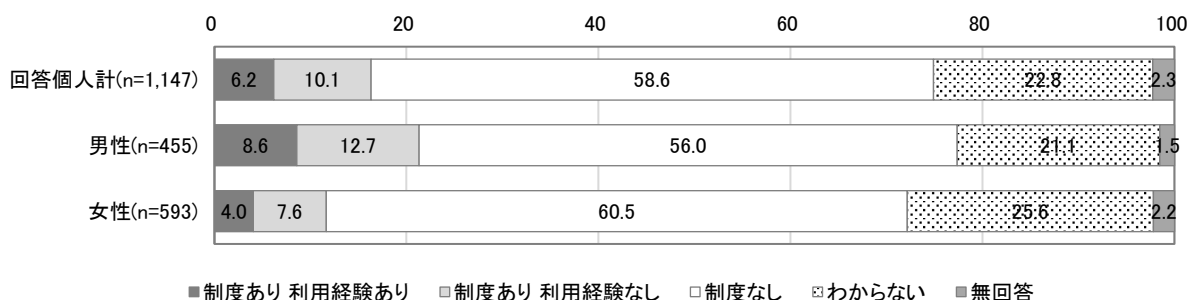


図 46 フレックスタイム制度の状況 (単位: %)

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。

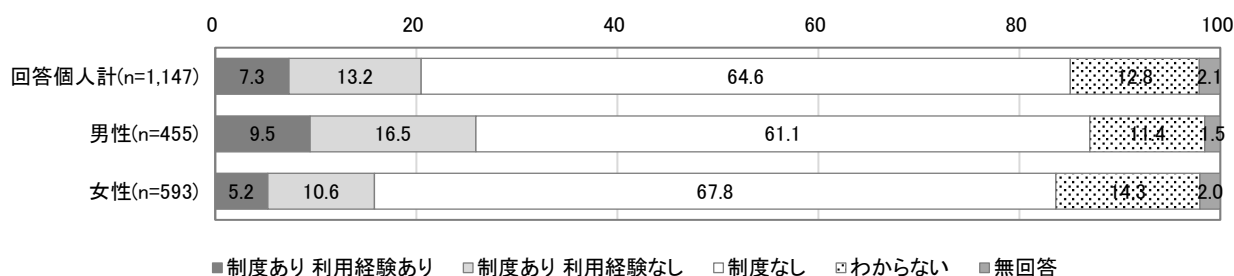


図 47 テレワーク制度の状況（単位：％）

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。

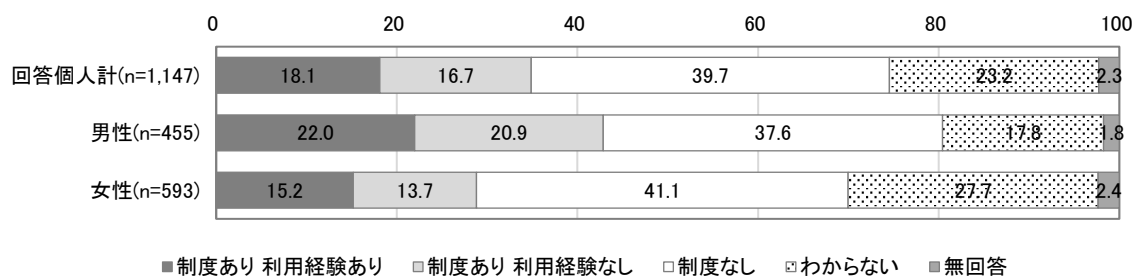


図 48 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの状況 (単位: %)

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。

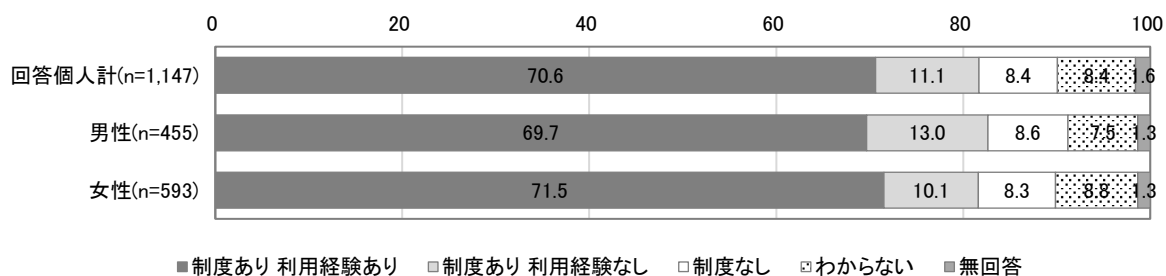


図 49 半日や時間単位の有給休暇の状況 (単位：%)

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。

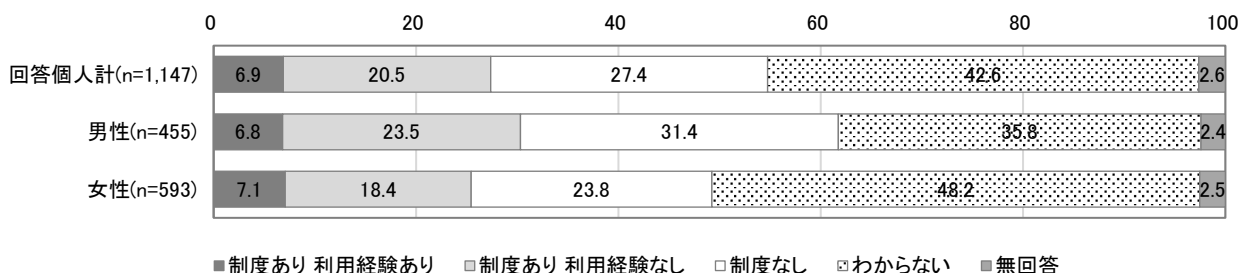


図 50 所定時間外労働（残業）の免除の状況（単位：％）

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。

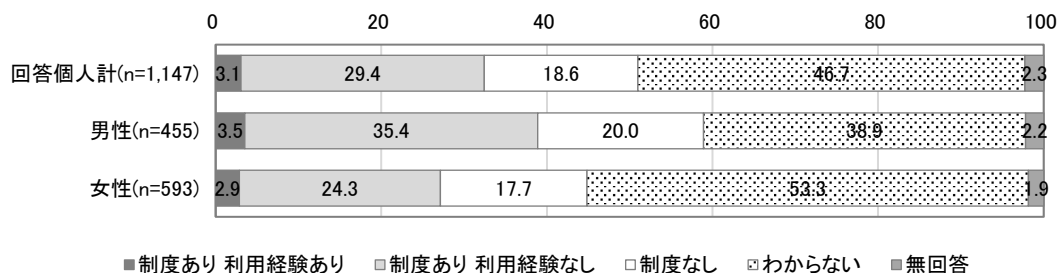


図 51 再雇用制度の状況 (単位：%)

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。

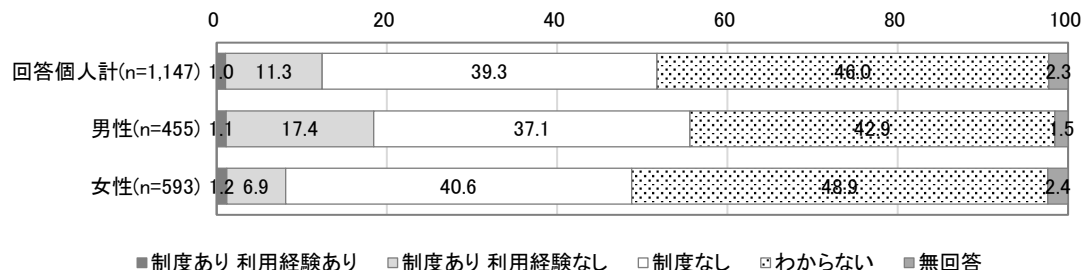


図 52 育児・介護に要する経費の援助の状況 (単位：%)

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。

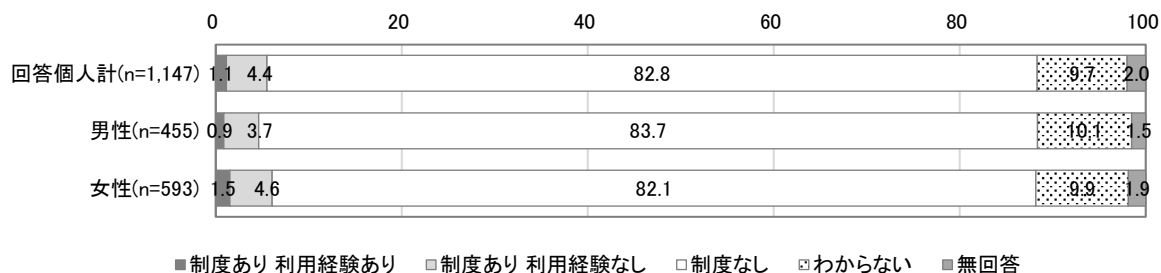


図 53 事業所内保育所の設置の状況 （単位：％）

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。

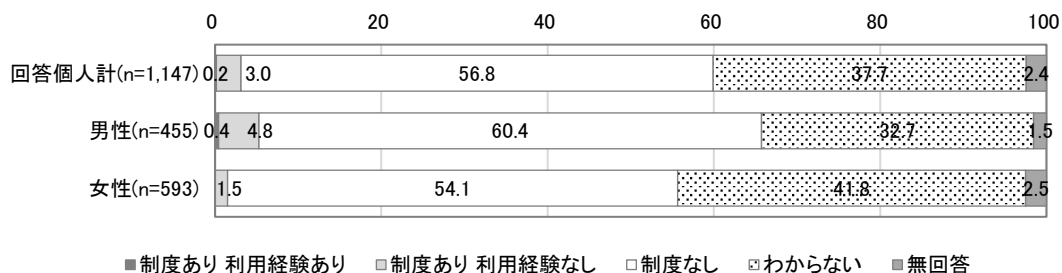


図 54 配偶者同行休業制度の状況 (単位：%)

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。

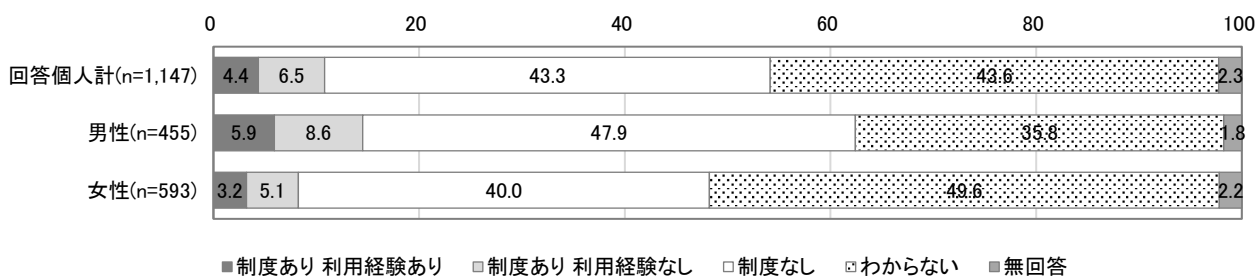


図 55 勤務間インターバル制度の状況 （単位：％）

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。

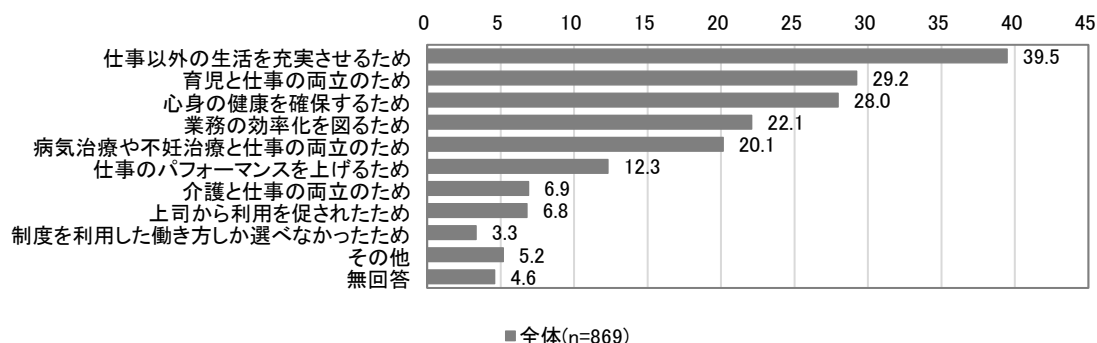


図 56 多様な働き方の制度を利用した理由 (単位: %)

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

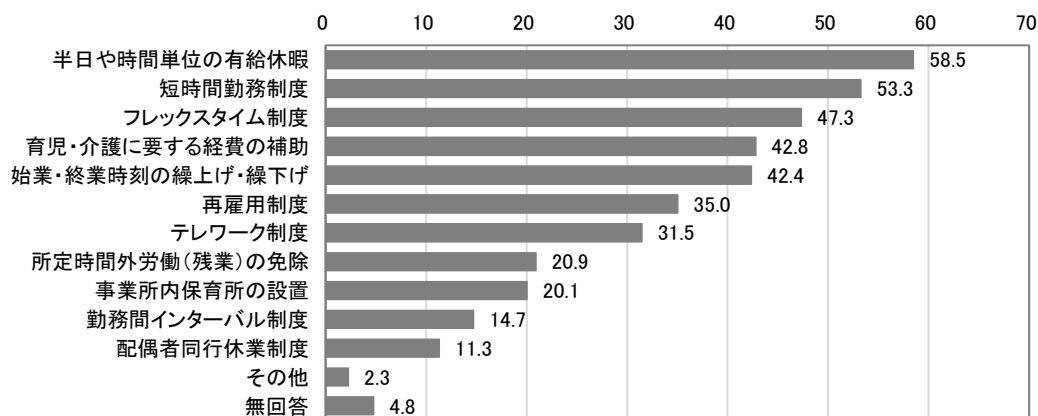
「その他」の主なもの コロナ禍のため、私用のため、家庭の事情

(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。



■全体(n=1,147)

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。

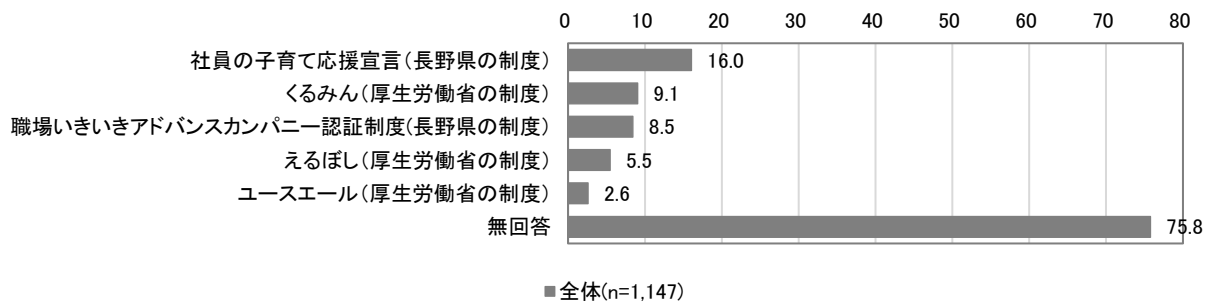


図 58 県や国の認証制度の認知度 （単位：％）

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

令和6年長野県雇用環境等実態調査票

【事業所調査】

アンケート調査へのご協力をお願い

この調査は、県内民営事業所に雇用される従業員の方々の雇用環境の実態を把握し、労働行政の基礎資料とすることを目的として行うものです。調査票にご記入いただいた事項については、他に漏らしたり、統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままをご回答ください。

ご多忙のところ誠に恐縮でございますが、調査の趣旨にご理解を賜り、何とぞご協力をいただきますよう、お願い申し上げます。

調査結果は、令和7年3月頃長野県公式ホームページで公表予定です。

長野県の労働統計

検索

URL : <https://www.pref.nagano.lg.jp/rodokoyo/sangyo/rodo/toukei/toukei/index.html>

【ご記入前にお読みください】

- この調査票は、事業所単位としております。同一企業であっても、本社、支社、工場、営業所等はそれぞれ別の事業所となりますので、回答は貴事業所のみの状況について記入してください。
- 回答は、人事労務管理のご担当者様にお願いします。
- 特に断りのない限り、令和6年4月1日現在雇用しているすべての従業員に関してお答えください。
- 選択制の質問の場合は該当する番号を○で囲んでください。
- 「その他」に○をつけた場合、ご面倒でも具体的な内容を記入してください。
- ご記入が終わりましたら、ながの電子申請サービスにより7月12日（金）までにご提出ください。

【調査に関するお問合せ先】

長野県産業労働部労働雇用課調査情報係
電話 026-235-7119 FAX 026-235-7327
住所 〒380-8570 長野市大字南長野字幅下692-2
E-mail rodokoyo@pref.nagano.lg.jp

【調査実施】

協同組合長野シーアイ開発センター
電話 026-234-1239 FAX 026-234-1332
住所 〒380-0801 長野市箱清水二丁目23番13-1号

1. 事業所の概要

※この欄が未記載ですと、無効回答となってしまいますので、記載もれのないようにお願いいたします。なお、ご記入者欄は、集計に際して照会させていただく場合と、後日予定している「正社員」の方への無記名アンケートにご協力いただける場合のアンケート用紙送付先としてのみ使用し、他の用途には一切使用いたしませんので、是非ご記載をお願いします。

事業所名、(所在市町村)	()											
業種 <主な業種 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	サービス業（他に分類されないもの）										
貴事業所の常用労働者	1	5～9人	2	10～29人	3	30～49人						
	4	50～99人	5	100～299人	6	300人以上						
貴事業所の正社員数	1	5人以上			2	5人未満						
ご記入者	所属	氏名			電話							

※常用労働者とは下記の①～④に該当する方をいいます。

- ①期間を定めずに雇われている従業員
- ②1ヶ月を超える期間を定めて雇われている者
- ③取締役、理事などの役員のうち、常時勤務して一般の従業員と同じ給与規則若しくは同じ基準で毎月の給与の支払を受けている者
- ④事業主の家族のうち、その事業所に常時勤務して給与の支払を受けている者（パート含む）で、上記①～②のいずれかに該当する者

※人材派遣会社からの派遣従業員及び受託業務従事者は含めません。（ただし、貴事業所が派遣元事業所の場合、他の事業所に派遣中で上記①～②のいずれかに該当する方は常用従業員に含めてください。）

2. 労働条件等について

問1 貴事業所の労働協約や就業規則等で定められた所定労働時間（休日や残業時間などは除く）は何時間ですか。
 なお、変形労働時間制を採用している企業における所定労働時間については、平均時間で記入してください。

1日の所定労働時間	時間	分	1週間の所定労働時間	時間	分
-----------	----	---	------------	----	---

問2 貴事業所の令和5年（又は令和5年度）の1年間における年次有給休暇について記入してください。

1. 有給休暇を付与した従業員数 (人)	正社員	人	2. 年間のべ付与日数 (繰越日数を除く) (日)	正社員	日	3. 年間のべ取得日数※ (日)	正社員	日
	正社員以外	人		正社員以外	日		正社員以外	日
	計	人		計	日		計	日

※日数については、事業所の従業員の合計を記入願います。

※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。

問3 貴事業所における従業員の残業の状況を教えてください。

1 長時間残業があり、是正したいと考えている	残業縮減対策に取り組んでいますか。	
2 残業はあるが、問題とするほど長時間ではない		
3 残業はない、ほとんどない		
4 従業員の残業については把握していない		

取組の内容を教えてください。（複数回答可）

1 ノー残業デー・ノー残業ウィークの導入	2 上司からの呼びかけ
3 実労働時間の把握	4 残業の多い従業員やその上司に対する注意喚起
5 残業ルール（事前届け出制等）の導入	6 適正な人員配置
7 従業員（非正規社員を含む）の増員	8 業務の外部委託
9 業務内容の見直し	10 定時退社の実績を人事評価に反映する
11 その他（	）

問4 「時間外労働（残業）が発生する要因」と思われるものに○をしてください。（複数回答可）

1 人員削減により、人手不足のため
2 専門職などの必要な人材が不足しているため
3 季節的な繁閑の差が大きい
4 業績、成果主義により従業員が熱心に取り組むようになったため
5 事業の性質上、残業や休日出勤等が必要なため
6 取引先、お客様等から、勤務時間外の打ち合わせを希望されるため
7 取引先等からの急な仕様変更、短納期発注に対応する必要があるため
8 天候不良等不可抗力により遅延した業務について、納期に間に合わせるため
9 従業員が残業手当や休日手当を期待しているため
10 従業員が上司や同僚等の残業に付き合う雰囲気があるため
11 突発的な業務がしばしば発生するため
12 その他（

問5 貴事業所では、就業規則等で残業時間の上限を設定していますか。それは1か月あたり何時間ですか。

1 設定していない	2 設定している（時間）
-----------	--------------

3. 雇用等の状況について

問6 貴事業所の就業形態別・男女別の常用労働者数を教えてください。

就業形態	正社員※	正社員以外				
		契約社員	嘱託社員	パートタイマー・アルバイト	臨時	その他
男性						
女性						

※「正社員」とは貴事業所において、正社員・正職員とする者を言います。

問7 貴事業所では令和6年3月卒業の学生の新規採用を行いましたか。また、令和5年度中に中途採用を行いましたか。
採用した場合、該当する番号に○をしてください。

1	有	2	無
---	---	---	---

採用した従業員に該当する箇所に○をしてください。

採用していない業種については、未回答とせず「採用無し」に○をしてください。

			正社員			正社員以外			採用なし	
			男女とも 採用	男性のみ 採用	女性のみ 採用	男女とも 採用	男性のみ 採用	女性のみ 採用		
新規学卒者	4年制大学 ・大学院	事務・営業系	1	2	3	4	5	6	7	
		技術系	1	2	3	4	5	6	7	
	高専・短大 ・専門学校	事務・営業系	1	2	3	4	5	6	7	
		技術系	1	2	3	4	5	6	7	
	高等学校	事務・営業系	1	2	3	4	5	6	7	
		技術系	1	2	3	4	5	6	7	
	中途採用		事務・営業系	1	2	3	4	5	6	7
			技術系	1	2	3	4	5	6	7

問8 貴事業所で、令和5年度中にインターンシップを実施しましたか。

1	実施した
2	実施しなかった

令和6年度のインターンシップの実施予定を教えてください。

1	予定がある
2	予定はない

問9 令和5年度中に離職した人はいましたか。

1	有	2	無
---	---	---	---

人数を教えてください。

	正社員							正社員以外						
	定年	結婚・出産	介護	配偶者の転勤	病気	転職	その他	契約期間満了	結婚・出産	介護	配偶者の転勤	病気	転職	その他
男														
女														

問10 貴事業所では、結婚や出産等を理由に貴事業所を退職した女性を再雇用する制度や実績はありますか。

1	有
2	無

	退職時と同じ	退職時と異なる	その他
身分（正社員・パート等）	1	2	3
賃金	1	2	3
業務内容	1	2	3
格付け・ポスト	1	2	3

問11 貴事業所における障がい者の雇用の有無を教えてください。

1	有	最も長く雇用している方の 雇用年数を教えてください	1年未満	～3年	～5年	～7年	～10年	10年以上
2	無		1	2	3	4	5	6

障がい者の雇用「無」を選択した事業所にお伺いします。

障がい者を雇用していない理由を教えてください。該当するすべての番号に○をしてください。

1 障がい者の雇用管理のことがよくわからないから	2 募集しているが、障がい者から応募がないから
3 職場になじむのが難しいと思われるから	4 職場の安全面の配慮が適切にできるかわからないから
5 過去に障がい者を雇用したが、うまく続かなかったから	6 施設・設備が対応していないから
7 障がい者に適した業務がないから	8 法定雇用率の適用対象でないから（40.0人未満）
9 その他（ ）	

4. 女性の活躍推進について

問12 貴事業所の管理職等の人数を教えてください。

区分	総人数	左のうち女性
役員相当職	人	人
部長相当職	人	人
課長相当職	人	人
係長相当職	人	人

部長、課長等の役職名を採用していない場合及び別の職名を採用している場合は、実態によりどの役職に該当するか適宜判断していただき、管理職等に相当する者が全員計上されるよう記入してください。

問13 女性管理職が管理職総人数の3割に満たない場合、どのような理由からですか。

該当するすべての番号に○をしてください。

1 現時点で、必要な知識や経験、判断力を有する女性が少ないため
2 従業員全体に占める女性従業員の割合が低い（女性従業員が少ない）ため
3 女性は勤続年数が短く、管理職になる前に退職するため
4 重量物や危険有害業務など、法規制により女性が従事できない業務があるため
5 女性には時間外労働、深夜勤務をさせにくい
6 上司や同僚の男性が、女性管理職を希望しないため
7 転勤や出張をさせにくい
8 女性本人が管理職になることを希望しないため
9 その他（ ）

問14 女性従業員の定着に向けた取り組み（結婚や出産等による離職の防止を含む）をしていますか。

取組をしている場合、該当するすべての番号に○をしてください。

1 いる	1 職場環境（事務室等）の快適化 2 人間関係、コミュニケーションの活性化 3 賃金の改善 4 業務負担の軽減 5 遠距離通勤を伴う転勤をさせない 6 福利厚生改善 7 多様な働き方（フレックスタイム等）の導入 8 休暇制度（育児・介護を含む）の改善 9 キャリアプランの提示 10 人事考課の改善 11 責任のある仕事を任せる 12 その他（ ） 13 多様な働き方の推進のための制度を利用（「イクボス・温かボス宣言」「職場いきいきアドバンスカンパニー」など）
2 いない	

5. 多様な働き方について

問15 貴事業所では、多様な働き方を導入していますか。

導入している場合、どのような働き方を導入していますか。（複数回答可）

1	導入している	→	1	短時間正社員制度	2	フレックスタイム制度
2	いない		3	始業・終業時刻の繰り上げ、繰り下げ	4	半日や時間単位の有給
			5	所定外労働時間（残業）の免除	6	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）
			7	育児・介護に要する経費の援助	8	事業所内保育所の設置
			9	配偶者同行休業制度	10	勤務間インターバル制度 （勤務終了から次の勤務開始までの間、一定の休息時間の確保を義務付ける制度）

導入した結果、どのような効果がありましたか（複数回答可）

1	人材の定着率が向上した	2	従業員のモチベーションが向上した	3	仕事の効率化に繋がり、残業が減った
4	女性従業員が増えた	5	優秀な人材の確保に繋がった	6	企業イメージ向上につながった
7	その他（ ）				

※短時間正社員：フルタイム正社員と比較して1週間の所定労働時間が短い正規型の正社員であって、以下の2点にいずれも該当する社員をいいます。（育児・介護休業法により義務付けられている、短時間勤務制度とは異なります）

①期間の定めのない労働契約（無期労働契約）を締結している。

②時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が同種のフルタイム正社員と同等である。

問16 貴事業所では、次のような働き方を導入していますか。該当する番号を一つ○で囲んでください。

A 在宅勤務	1	導入している	2	導入を検討中	3	導入していない
B サテライトオフィス勤務	1	導入している	2	導入を検討中	3	導入していない
C モバイルワーク	1	導入している	2	導入を検討中	3	導入していない

導入していない理由を教えてください。（複数回答可）

1	特に必要性を感じないから	2	適した職種がないから	3	希望する従業員がいないから
4	導入したいが相談できる機関・窓口がない	5	ネットワーク環境整備が困難だから	6	コストがかかるから
7	その他（ ）				

※在宅勤務：勤務地に出勤せず、自宅でPC等を活用して業務を遂行する形態

サテライトオフィス勤務：勤務地以外の出先機関・公共施設等で、PC等を活用して業務を遂行する形態

モバイルワーク：外出先・出張先や、移動中（交通機関の車内など）に、PCやタブレット等のモバイル端末等を活用して、業務を遂行する形態

6. 育児・介護休業制度について

○ 育児休業

「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(以下「育児・介護休業法」という。)では、「育児休業」・「育児に関する目的のために利用することができる休暇制度」について次のように定めています。

育児休業(第5条～第10条)

1歳未満の子を養育する男女労働者から申出があれば、事業主は、育児休業を与えなければなりません。両親ともに育児休業を取得する等の要件を満たす場合は、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間、保育所に入所できない等一定の場合は、子が1歳6か月に達するまでの間(それでも保育所に入所できない等の場合には、さらに2歳に達するまで再延長可)育児休業をすることができます。

妻が専業主婦や育児休業中であっても、男性労働者も育児休業を取得することができます。

事業主は、育児休業の申出をしたこと又は育児休業をしたことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。

○ 育児目的休暇

育児に関する目的のために利用することができる休暇(第24条)

事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男女労働者について、育児に関する目的で利用できる休暇制度を設けるよう努力しなければなりません。

問17 貴事業所の就業規則に育児休業制度の規定がありますか。ある場合、子が何歳になるまで育児休業を取得できますか。

1	ある	→	1	2歳未満
2	ない		2	2歳(法定どおり)
			3	2歳を超え3歳未満
			4	3歳以上

問18 貴事業所が把握した出産者、配偶者出産者及び育児休業者の人数を教えてください。

(令和5年4月1日から令和6年3月31日までの間に、在職中に出産した女性及び配偶者が出産した男性)

(育児休業取得者は、出産のあった従業員のうち令和6年4月1日までに育児休業を開始した者。(休業申出者を含む))

	出産者(女性)	配偶者出産者(男性)
出産のあった従業員	人	人
うち育児休業取得(予定を含む)者	人	人
	うち非正規社員 人	うち非正規社員 人

(注) 該当者がいない場合は、空欄とせずそれぞれの欄に「0」を記入してください。

育児休業を取得した人について、取得期間別の人数を記入してください。

取得期間	1週間以下	1か月以下	6か月以下	1年以下	2年以下	3年以下	3年超え
女性	人	人	人	人	人	人	人
男性	人	人	人	人	人	人	人

問19 貴事業所には、育児に関する目的のために利用することができる休暇制度の規定はありますか。

ある場合、子が何歳になるまで利用できますか。

1	ある	→	1	1歳以下
2	ない		2	1歳を超え3歳未満
			3	3歳～小学校就学の始期に達するまで
			4	小学校入学以降も利用可能

○ 育児のための所定外労働時間の短縮措置等について

育児・介護休業法では、「育児のための所定労働時間の短縮措置等」について次のように定めています。

育児のための所定労働時間の短縮措置等（第23条、第24条）、所定外労働の制限（第16条の3）

事業主は、3歳未満の子を養育する男女労働者については、

①「短時間勤務制度」を設けなければなりません。

②「所定外労働の制限」を制度化しなければなりません。

また、3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男女労働者については、

①「短時間勤務制度」

②「所定外労働の制限」

③「育児休業に準ずる措置」

④「始業・終業時刻変更等の措置」

の措置を講ずるよう努めなければなりません。

※「始業・終業時刻変更等の措置」としては、次のいずれかの措置があります。

①「フレックスタイム制度」

②「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」

③「事業所内保育施設の施設運営その他これに準ずる便宜の供与」

問20 貴事業所には、育児のため所定労働時間の短縮措置等の制度はありますか。（※）

ある場合、該当する各制度が最長で子が何歳になるまで利用することができますか。該当する番号に○をしてください。

	3歳未満	3歳～小学校就学する前の一定の年齢	小学校の始期に達するまで	小学校入学～小学校3年生（又は9歳）まで	小学校4年生～小学校卒業（又は12歳）まで	小学校卒業以降も利用可能	制度なし
1 短時間勤務制度	1	2	3	4	5	6	7
2 所定外労働の制限	1	2	3	4	5	6	7
3 フレックスタイム制度	1	2	3	4	5	6	7
4 始業・終業時刻の繰上げ・繰り下げ	1	2	3	4	5	6	7
5 事業所内保育施設の設営・運営	1	2	3	4	5	6	7
6 育児に要する経費の援助措置	1	2	3	4	5	6	7
7 育児休業に準ずる措置	1	2	3	4	5	6	7
8 在宅勤務・テレワーク	1	2	3	4	5	6	7

（※）育児に限らず幅広く利用できる制度がある場合は、「6 小学校卒業以降も利用可能」に○をしてください。

（短時間勤務制度、フレックスタイム等）

○ 介護休業

「育児・介護休業法」では、「介護休業」について次のように定めています。

介護休業（第11条～第16条）

要介護状態にある対象家族を介護する男女労働者から申出があれば、要介護状態にある対象家族1人につき3回、通算して93日まで介護休業を認めなければならないとされています。

申し出た労働者の他に対象家族を介護や世話をすることができる家族がいる場合であっても、介護休業を取得することができます。

事業主は、介護休業の申出をしたこと又は介護休業を取得したことを理由に、労働者に対して解雇その他不利益な取り扱いをしてはなりません。

問21 貴事業所には、介護休業制度の規定がありますか。ある場合、介護休業期間の最長限度を定めていますか。

該当する番号を一つ○で囲んでください。

（※「介護休業制度」とは、要介護状態にある家族の介護や世話をを行うために連続して休業できる制度をいい、「介護休暇制度（要介護状態にある家族の介護や世話をを行うために使う1日又は半日単位の休暇を取得する制度）とは別の制度です。」）

1 ある	➡	1 通算して93日（法定どおり）	2 93日を超え6か月未満
2 ない		3 6か月	4 6か月を超え1年未満
		5 1年	6 1年を超える期間
		7 期限の制限はない	

問22 貴事業所では、介護の問題を抱えている従業員を把握していますか。把握している場合どのように把握していますか。
該当する番号すべてに○をしてください。

1	把握している	➡	1	直属の上司等による面談で把握した
2	把握していない		2	自己申告制度等で把握した
			3	従業員アンケートで把握した
			4	介護に関する相談窓口で把握した
			5	その他（ ）

問23 貴事業所における介護休業者（令和5年4月1日から令和6年3月31日までの間に介護休業を開始した者）の人数
（延べ人数）を記入してください。（該当者がいない場合は空欄とせず、それぞれの欄に「0」を記入してください。）

	女性	男性	※同一の従業員が期間内に2回利用した場合は2人として計上してください。ただし、同一の従業員が期間を延長した場合は、1人として計上してください。
介護休業者	人	人	
うち非正規社員	人	人	

介護休業を取得した人について、取得期間別の人数を記入してください。

取得期間	1か月以下	2か月以下	3か月以下	6か月以下	1年以下	1年超え
女性	人	人	人	人	人	人
男性	人	人	人	人	人	人

問24 令和5年度中に、介護を理由とした離職者はいましたか。いる場合、離職した者の人数を記入してください。

	女性	男性
離職者	人	人

7. ハラスメント対策について

問25 貴事業所では、ハラスメント※対策に取り組んでいますか。
取り組んでいる場合、該当する番号すべてに○をしてください。

1	取り組んでいる	2	取り組んでいない
---	---------	---	----------

↓

1	規則等で対応方針を定めている	2	対応マニュアル等を作成している
3	ミーティング等で周知を図っている	4	管理職に対する研修を実施している
5	従業員に対する研修を実施している	6	相談窓口を設置している
7	行政機関へ相談等をしている	8	その他の取り組みを行っている

※ハラスメント防止措置について

職場におけるセクシャルハラスメントや妊娠、出産・育児休業等に関するハラスメント防止対策については、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）第11条及び第11条の2並びに育児介護休業法第25条に「事業主は適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない」と規定されています。

問26 貴事業所では悪質クレーム対策に取り組んでいますか。取り組んでいない場合、該当する番号に○をしてください。

1	取り組んでいる	2	取り組んでいない
---	---------	---	----------

↓

1	悪質クレームがないから	2	対策の要望がないから	3	その他（ ）
---	-------------	---	------------	---	--------

お忙しいところ、アンケート調査にご協力いただきまして、誠に有難うございました。

ご記入の内容をご確認のうえ、同封の返信用封筒（切手不要）にて、7月12日（金）
までに御返送ください。

7月に予定している「個人調査」へのご協力をお願い

本調査では、ご記入いただきました事業所調査と併せて、「従業員」（正規・非正規は問いません。）の皆様を対象に、仕事と家庭に関する「無記名アンケート」を予定しております。

勤務先や個人名の記載は不要で、統計数値としてまとめた結果を、事業所調査の結果と併せ、HPで公表します。

つきましては、貴事業所にお勤めの「従業員」数名の方へのアンケートの配布について、別途ご協力をお願いさせていただければと思います。

ご協力いただけるか否か下記に○印をつけてご回答をお願いします。多くの皆様にご協力いただきたく、なにとぞ、ご理解ご協力のほど、よろしくお願いいたします。

- 1 協力してもよい 2 協力事業所が少なければ協力してもよい 3 協力できない

令和6年長野県雇用環境等実態調査票

【個人調査】

無記名アンケートへのご協力をお願い

この調査は、県内事業所の従業員の方の就業実態や意識を調査し、労働行政の基礎資料とすることを目的として行うものです。

個人や会社が特定されることは一切ありませんので、ご安心いただき、ありのままをお答えいただきたいと存じます。

調査結果は令和7年3月長野県公式ホームページで公表予定です。

URL: <http://www.pref.nagano.lg.jp/rodokoyo/sangyo/rodo/toukei/toukei/index.html>

長野県の労働統計

検索

【ご記入にあたってのお願い】

- 特に所りのない限り、該当する番号を一つ選んで○で囲んでください。
- 特に所りのない限り、**令和6年4月1日現在**の状況を記入してください。
- 「その他」に○をつけた場合は、ご面倒でも（ ）内に具体的内容を記入してください。
- ご記入が終わりましたら、返信用封筒(切手不要)に入れて、**8月23日(金)**までにご返送ください。

【調査に関するお問合せ先】

長野県産業労働部労働雇用課調査情報係
電話 026-235-7119 FAX 026-235-7327
住所 〒380-8570 長野市大字南長野字福下692-2
E-mail rodokoyo@pref.nagano.lg.jp

【調査実施】

協同組合長野シーアイ開発センター
電話 026-234-1239
住所 〒380-0871 長野市大字西長野2番地4

1 ご本人について

問1 あなたご自身の状況をお聞かせします。該当する番号に○をつけてください。

この欄が未記載ですと、無効回答となってしまいますので、記載もれのないようお願いいたします。

性 別	1	男性	2	女性	3	その他
年 齢	1	10代	2	20代	3	30代
	4	40代	5	50代	6	60歳以上
雇 用 形 態	1	正社員				
	2	非正社員(契約社員、嘱託社員、パートタイマー・アルバイト、臨時・日雇など)				
配 偶 者 の 有 無	1	有	2	無		
配 偶 者 の 扶 養	1	有	2	無		
配 偶 者 の 就 業	1	有	2	無		
子どもの有無	1	有	2	無		
勤務先の業種 ＜主なもののひとつだけ＞	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	サービス業(他に分類されないもの)				
勤務先の企業規模※	1	5～9人	2	10～29人	3	30～49人
	4	50～99人	5	100～299人	6	300人以上
勤 続 年 数	1	3年未満	2	3年以上5年未満	3	5年以上10年未満
	4	10年以上20年未満	5	20年以上		
現 在 の 会 社 で の 役 職	1	役員	2	部長級	3	課長級
	4	係長級	5	役職にはついていない	6	その他
1か月の平均残業時間	1	残業していない	2	10時間未満	3	10～45時間未満
	4	45～60時間未満	5	60時間～80時間未満	6	80時間～100時間未満
	7	100時間以上				
令和5年、又は5年度の年次 有給休暇の取得状況	付与日数		日		取得日数	
			日			
労 働 組 合 加 入	1	あつて加入している	2	あるが加入していない	3	ない
	4	わからない				

※他に事業所・工場等がある場合は、それを含めた全体の人数でご回答ください。

2 働き方について

問 2 現在の会社に入社したのは、どのような形ですか。該当する番号ひとつに○をつけてください。

卒業後初めて 就職した	一旦離職後、再就職した						
	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
1	2	3	4	5	6	7	8

問 3 あなたは希望した仕事につけていますか。

1	はい	理由を教えてください。 (ひとつに○)	1	希望する雇用形態の求人がないから
2	いいえ		2	家事・育児との両立が難しいから
			3	応募したが採用されなかったから
			4	その他 ()

問 4 現在の会社でいつまで働きたいと思いますか。該当する番号ひとつに○をつけてください。

1	定年まで（定年後の再雇用含む）	2	結婚するまで
3	子どもができるまで	4	生計が楽になるまで
5	次の仕事が見つかるまで	6	親族の介護が必要になるまで
7	一定期間（技能習得・貯金等）	8	その他 ()

問 5 あなたは、管理・監督職への昇任を希望していますか。

1	いる	希望してい る	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
2	いない		1	2	3	4

希望しない理由を教えてください。該当するすべての番号に○をつけてください。

1	責任が重くなるから	2	残業や出張が増えるから
3	部下を持つのがいやだから	4	残業しても残業代がもらえないから
5	現場の仕事にやりがいを感じるから	6	目標となる上司がいないから
7	経験やキャリアがないから	8	仕事と家事・育児等の両立が難しいから
9	その他 ()		

問 6 あなたは、現在の職場で、男女差があると感じますか。該当するすべての番号に○をつけてください。

1	感じる		1	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
2	感じない		2	女性の昇任や昇格が男性よりも遅いこと
			3	女性の仕事の内容が補助的なものに偏っていること
			4	女性は仕事以外の雑務をさせられていること
			5	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
			6	女性には結婚・出産退職の慣行があること
			7	その他 ()

問 7 女性が仕事を続けていく上で必要だと思うことに○をつけてください。（回答は4つまで）

1	育児休業制度の充実	2	介護休業制度の充実
3	子の看護休暇制度の充実	4	保育・託児施設の充実
5	女性に対する職域の拡大	6	賃金・昇進などの男女間の公平性の確保
7	研修・教育の充実	8	女性自身の意識の向上
9	職場の同僚・上司の理解と協力	10	家庭における役割分担の見直し
11	社会一般の男性の理解	12	短時間正社員制度の導入
13	フレックスタイムの導入	14	在宅勤務制度（テレワーク）の導入
15	残業が少ない（ない）こと	16	遠距離通勤・転居に伴う転勤がないこと
17	育児・介護のための休暇制度の充実	18	その他 ()

問 8 あなたが望ましいと考える「女性が企業で働く期間」について、該当する番号ひとつに○をつけてください。

1	結婚・出産にかかわらず継続して働くのがよい	2	結婚するまで働くのがよい
3	出産するまで働くのがよい	4	子育てにめどが付いたら再び働くのがよい
5	わからない	6	その他（ ）

問 9 問8で「子育てにめどが付いたら再び働くのがよい」と回答した方にお聞きします。

この場合、どのような雇用形態が望ましいと考えますか。該当する番号ひとつに○をつけてください。

1	正社員	2	パート	3	派遣社員	4	臨時・嘱託	5	その他（ ）
---	-----	---	-----	---	------	---	-------	---	--------

問 10 あなたは男女の家庭と仕事のバランスについてどのように考えていますか。該当する番号ひとつに○をつけてください。

1	男性は外で働き、女性は家庭を守るのがよい
2	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
3	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
4	その他（ ）

3 育児・介護休業等について

○ 育児・介護休業制度について

【育児休業について】

子が1歳（一定の場合は、最長で2歳）に達するまで（父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間の1年間）、申出により育児休業の取得が可能です。

また、産後8週間以内の期間に育児休業を取得した場合は、特別な事情がなくても申出により再度の育児休業取得することができます。

有期契約労働者の場合は、申出の時点で次の①を満たす方が取得可能です。

- ① 子が1歳6か月に達する日までに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないこと

【介護休業について】

要介護状態にある家族を介護するために、通算93日まで、3回を上限に分割して休業をすることができます。

有期契約労働者の場合は、申出の時点で次の①を満たす方が取得可能です。

- ① 介護休業開始予定日から93日経過する日から6か月を経過する日までに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないこと

【介護休暇について】

要介護状態にある対象家族が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日を限度として、1日又は時間単位で取得することができます。

問 11 あなたの職場では、就業規則等に育児休業制度の規定がありますか。

1	規定あり	2	規定なし	3	わからない
---	------	---	------	---	-------

問 12 あなたは今の職場で、育児休業を取得したことがありますか。

取得した方は、どのくらいの期間、育児休業を取得しましたか。該当する番号をひとつ選び、○をつけてください。

※女性は産後休業期間（産後6週間～8週間）は除いてお答えください。

1	取得した	期間	1	5日未満	2	5日～2週間未満	3	2週間～1か月未満	4	1か月～3か月未満	5	3か月～6か月未満
2	対象であったが取得しなかった		6	6か月～1年未満	7	1年	8	1年超～1年6か月未満	9	1年6か月～3年未満	10	3年超
3	対象にならなかったことがない											

取得した期間が1年以内の方は、1年以内に復職した理由をお聞かせください。

該当する番号すべてに○をつけてください。

1	就業規則に1年を超える定めがないため	2	会社から復職の要請があったため
3	職場に迷霧がかかると感じたため	4	休業中の賃金補償が不十分のため
5	キャリア形成において不利になるため	6	有給休暇など、他の休暇で対応できるため
7	子育てが少し落ち着いてきたため	8	自身の希望で復職したいと感じたため
9	保育所に入所しやすい時期に復職したため	10	その他（ ）

問 13 男性従業員が育児に参加することについてどのように考えていますか。

あなたの考えに最も近いものをひとつ選び、番号に○をつけてください

1 当然参加すべき	2 積極的に参加したほうがよい
3 仕事に支障がない範囲で参加したほうがよい	4 必要に迫られたときのみ参加すればよい
5 参加する必要はない	

問 14 男性従業員が育児休業を取得するにあたり、課題は何だと思えますか。該当する番号すべてに○をつけてください。

1 職場がそのような雰囲気ではない	2 代替要員の確保が困難
3 キャリア形成において不利になる懸念	4 上司の理解が進まない
5 前例（モデル）がない	6 男性自身に育児休業を取る意識がない
7 休業中の賃金補償	8 社会全体の認識の欠如
9 その他（ ）	

問 15 あなたの職場では、就業規則等の介護休業制度の規定がありますか。

1 規定あり	2 規定なし	3 わからない
--------	--------	---------

問 16 あなたの今の職場で、介護休業を取得したことがありますか。

1 取得した	2 対象者であったが取得しなかった	3 対象になったことがない
--------	-------------------	---------------

問 17 問16で「1. 取得した」と回答された方のみお答えください。

どのくらいの期間、介護休業を取得しましたか。該当する番号をひとつ選び、○をつけてください。

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
1	2	3	4	5	6	7

問 18 あなたは介護休暇が法律に定められていることを知っていましたか。

1 知っていた	2 知らない
---------	--------

問 19 介護休暇は、要介護状態の対象家族1人につき、年間でどれくらいの期間取得できることが望ましいと思えますか。

あなたの希望に近いものをひとつ選び、番号に○をつけてください。

1日～4日	5日	6日～10日	11日以上
1	2	3	4

問 20 現在、介護のために退職を考えたり、検討していますか。

1 退職を予定している	2 退職を考えているがまだ決めかねている	3 考えていない
-------------	----------------------	----------

4 ハラスメント等について

問 21 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ありますか。

ある場合は、その相手と状況について、該当するすべての番号に○をつけてください。

1 有	1 上司	1 不快な性的冗談・からかい
2 無	2 同僚	2 不必要な身体的接触
	3 部下	3 性的含みのある手紙・メール・電話等を受けた
	4 取引先	4 わいせつな写真や絵の提示
	5 その他（ ）	5 性的関係の誘いを受けた
		6 執拗に交際を迫られた
		7 性に関する噂を流された
		8 セクハラ拒否、抗議をしたら、不当な扱いを受けた
		9 その他（ ）

問 22 過去3年間に、あなたや、同僚が、顧客等から悪質なクレーム（※）を受けたことがありますか。

※理不尽で過剰な要求や、暴力的な行為など、「悪質」と感じたクレームについて回答してください

1 有	2 無
-----	-----

問 23 悪質なクレームは、増加していると感じますか。

1 有	2 無
-----	-----

5 多様な働き方について

問 24 あなたの職場では、以下の制度はありますか。制度ごとに該当するものを1～4から選び、番号に○をつけてください。

制度の種類	制度の有無	制度あり		制度なし	わからない
		利用経験あり	利用経験なし		
短時間勤務制度		1	2	3	4
フレックスタイム制度		1	2	3	4
テレワーク制度（在宅勤務等）		1	2	3	4
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ		1	2	3	4
半日や時間単位の有給休暇		1	2	3	4
所定時間外労働（残業）の免除		1	2	3	4
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）		1	2	3	4
育児・介護に要する経費の援助		1	2	3	4
事業所内保育所の設置		1	2	3	4
配偶者同行休業制度		1	2	3	4
勤務間インターバル制度 （勤務終了から次の勤務開始までの間、一定の休息時間の確保を義務付ける制度）		1	2	3	4

問 25 問24で「利用経験あり」に○をつけた方に伺います。

制度を利用した理由についてあなたの考えに近いものすべてを選び、番号に○をつけてください。

1 業務の効率化を図るため	2 仕事のパフォーマンスを上げるため
3 育児と仕事の両立のため	4 介護と仕事の両立のため
5 病気治療や不妊治療と仕事の両立のため	6 仕事以外の生活を充実させるため
7 心身の健康を確保するため	8 上司から利用を促されたため
9 制度を利用した働き方しか選べなかったため	10 その他（ ）

問 26 多様な働き方を実現するために、どのような制度が必要だと思いますか。あなたの職場での制度の有無にかかわらず、

下記制度の中であなたが必要だと思うものをすべて選び、番号に○をつけてください。

1 短時間勤務制度	2 フレックスタイム制度
3 テレワーク制度	4 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
5 半日や時間単位の有給休暇	6 所定労働時間外（残業）の免除
7 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）	8 育児・介護に要する経費の補助
9 事業所内保育所の設置	10 配偶者同行休業制度
11 勤務間インターバル制度 （勤務終了から次の勤務開始までの間、一定の休息時間の確保を義務付ける制度）	12 その他（ ）

6 その他

問 27 次の県や国の認定制度の中で知っている制度はありますか。

下記制度の中であなたが知っているものをすべて選び、番号に○を付けてください。

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)	2	社員の子育て応援宣言(長野県の制度)
3	くるみん(厚生労働省の制度)	4	えるぼし(厚生労働省の制度)
5	ユースエール(厚生労働省の制度)		

以上で終了です。

御協力いただき、ありがとうございました。

返信用封筒に入れ、8月23日(金)までに、ポストへ投函願います。

令和 6 年 長野県雇用環境等実態調査報告書

令和 7 年 2 月

調査機関 協同組合長野シーアイ開発センター

発 行 長野県産業労働部労働雇用課

住 所 〒380-8570

長野市大字南長野字幅下692-2

電 話:(直) 026-235-7119

(代) 026-232-0111 (内線2476)

E-mail:rodokoyo@pref.nagano.lg.jp