

令和5年度
埼玉県就労実態調査報告書

令和6年3月

埼玉県産業労働部

目 次

第1章 令和5年度埼玉県就労実態調査の概要	1
1 調査の目的	2
2 調査時点	2
3 調査対象事業所.....	2
4 調査項目	2
5 調査方法	3
6 調査票の回答状況.....	3
7 集計事業所の産業別・企業規模別内訳.....	3
8 主な用語の説明	4
9 利用上の注意	5
第2章 調査の集計結果	7
I 労働者の就業形態等について	8
1.1 就業形態別雇用状況（男女計）	8
1.2 就業形態別雇用状況（男性）	10
1.3 就業形態別雇用状況（女性）	12
1.4 役職者に占める女性の割合.....	14
1.5 非正規労働者の正社員への登用（転換）実績.....	15
1.6 新規学卒就職者の離職率.....	16
1.7 正社員の離職率.....	17
1.8 中途採用した正規労働者の人数.....	18
1.9 休日（週休制）の状況.....	19
1.10 労働者の年次有給休暇の取得状況.....	20
1.11 正社員の所定労働時間.....	21
1.12 正社員の年間所定労働時間.....	22
1.13 正社員の年間所定外労働時間（時間外労働、休日労働等）の状況.....	23
II シニアの雇用について.....	24
2.1 70歳以上まで働ける制度の導入状況.....	24
2.2 70歳以上の従業員の雇用希望.....	25
2.3 70歳以上まで従業員を雇用したい理由.....	26
2.4 70歳以上まで継続的にシニアを雇用する上での課題.....	27
2.5 従業員が70歳以上まで働くことを希望していない理由.....	28
2.6 シニアの活躍を進める上で行政などに望むこと.....	29
III 職場のハラスメントやメンタルヘルス対策について.....	30
3.1 過去1年間のハラスメント相談・訴えについて.....	30
3.2 ハラスメント対策の取組内容について.....	31
3.3 メンタルヘルス不調への対処について.....	32

3.4	メンタルヘルス不調への対処方法	33
3.5	メンタルヘルス不調への効果的な対策	34
IV	仕事と生活の両立支援について	35
4.1	育児休業の取得状況	35
4.2	育児休業の平均取得日数	36
4.3	育児のための短時間勤務制度の利用状況	37
4.4	介護休業の取得状況	38
4.5	介護のための短時間勤務制度の利用状況	39
4.6	介護を抱える労働者の実態把握方法	40
4.7	育児を理由に退職した労働者の有無	41
4.8	介護を理由に退職した労働者の有無	42
4.9	病気を理由に退職した労働者の有無	43
4.10	仕事と育児の両立支援制度	44
4.11	仕事と介護の両立支援制度	45
4.12	仕事と病気治療の両立支援制度	46
4.13	仕事と不妊治療の両立支援制度	47
4.14	仕事と育児の両立を支援する上での課題	48
4.15	仕事と介護の両立を支援する上での課題	49
4.16	仕事と病気治療の両立を支援する上での課題	50
4.17	仕事と不妊治療の両立を支援する上での課題	51
4.18	両立支援を行う上で行政等に望むこと	52
V	「働き方」の見直しや改善（働き方改革）の取組について	55
5.1	働き方の見直しや改善への取組について	55
5.2	実施又は検討している働き方の見直しや改善の取組	56
5.3	テレワークを実施している従業員の割合	57
5.4	テレワークに関して導入または導入予定の制度	58
5.5	フレックスタイム制度等を実施している従業員の割合	59
5.6	働き方の見直しや改善により期待する効果	60
5.7	働き方の見直しや改善にあたっての課題	61
5.8	労働者の職業能力の再開発・再教育（リスキリング）の実施状況	62
第3章	調査票	64

第 1 章 令和 5 年度埼玉県就労実態調査の概要

第1章 令和5年度埼玉県就労実態調査の概要

1 調査の目的

県内の事業所を対象に、労働条件や職場の労働環境などを調査し、労働者の就労状況を把握するとともに、今後の県の労働施策を検討するための基礎資料とする。

2 調査時点

令和5年7月31日

3 調査対象事業所

調査の対象は、次の表に掲げる産業などを営む県内中小企業1,800事業所及び、中小企業と比較するための大企業200事業所とした。(個人経営等を除く。)

対象事業所は、総務省から提供された「令和3年次フレーム」の母集団情報(株式会社・有限会社・相互会社、合名会社・合資会社、合同会社及び会社以外の法人かつ企業産業大分類D、E、G～Rの民営事業所)から、県内にある本所事業所、支所事業所及び県内の単独事業所から無作為抽出した。

産業ごとの中小企業と大企業の区分は、次の基準による。

区分(企業別大分類)	企業の常用労働者数	
	中小企業	大企業
建設業(D) 製造業(E) 運輸業、郵便業(H) 金融業・保険業(J) 不動産業(K)	300人以下	301人以上
情報通信業(G) 卸売業(I) 物品賃貸業(K) 学術研究、専門・技術サービス業(L) 宿泊業(M) 教育、学習支援業(O) 医療、福祉(P) サービス業(N, Q, R)	100人以下	101人以上
小売業(I) 飲食サービス業(M)	50人以下	51人以上

(注) 産業分類は、総務省「日本標準産業分類」(平成25年10月改定)による。

なお、本調査では「生活関連サービス業、娯楽業」「複合サービス事業」「サービス業(他に分類されないもの)」に属する事業所を合わせて「サービス業」として集計している。

4 調査項目

- (1) 事業所の主要事業、企業全体の常用労働者数
- (2) 労働者の就業形態等
- (3) シニアの雇用
- (4) 職場のハラスメントやメンタルヘルス対策
- (5) 仕事と生活の両立支援
- (6) 「働き方」の見直しや改善(働き方改革)の取組

5 調査方法

郵送及び電子申請・届出サービスによるアンケート調査

6 調査票の回答状況

調査票の回答状況は、次のとおりである。

調査対象数	有効回答数
2,000	584

※有効回答数584の内訳は、中小企業536事業所、大企業48事業所である。

7 集計事業所の産業別・企業規模別内訳

集計事業所の産業別・企業規模別内訳は、次のとおりである。

(1) 中小企業

区 分	集計 事業所数	企業規模（常用労働者数）						
		10人以下	11～30人	31～50人	51～100人	101～300人	301～1000人	1001人以上
中 小 企 業 計	536	162	223	81	50	20	-	-
建 設 業	69	26	28	5	4	6	-	-
製 造 業	70	16	26	10	8	10	-	-
情 報 通 信 業	1	-	1	-	-	-	-	-
運 輸 業 ・ 郵 便 業	16	2	8	2	3	1	-	-
卸 売 業 ・ 小 売 業	86	31	42	11	2	-	-	-
金 融 業 ・ 保 険 業	5	-	2	1	-	2	-	-
不 動 産 業 ・ 物 品 賃 貸 業	28	10	9	5	3	1	-	-
学 術 研 究 ・ 専 門 ・ 技 術 サービス業	16	6	8	1	1	-	-	-
宿 泊 業 ・ 飲 食 サービス業	31	10	16	5	-	-	-	-
教 育 ・ 学 習 支 援 業	34	5	18	8	3	-	-	-
医 療 ・ 福 祉	84	20	33	18	13	-	-	-
サ ー ビ ス 業	96	36	32	15	13	-	-	-

(2) 大企業

区 分	集計 事業所数	企業規模（常用労働者数）						
		10人以下	11～30人	31～50人	51～100人	101～300人	301～1000人	1001人以上
大 企 業 計	48	-	-	-	4	11	15	18
建 設 業	2	-	-	-	-	-	1	1
製 造 業	7	-	-	-	-	-	3	4
情 報 通 信 業	-	-	-	-	-	-	-	-
運 輸 業 ・ 郵 便 業	3	-	-	-	-	-	1	2
卸 売 業 ・ 小 売 業	7	-	-	-	2	-	2	3
金 融 業 ・ 保 険 業	1	-	-	-	-	-	-	1
不 動 産 業 ・ 物 品 賃 貸 業	2	-	-	-	-	-	2	-
学 術 研 究 ・ 専 門 ・ 技 術 サービス業	1	-	-	-	-	1	-	-
宿 泊 業 ・ 飲 食 サービス業	2	-	-	-	2	-	-	-
教 育 ・ 学 習 支 援 業	3	-	-	-	-	3	-	-
医 療 ・ 福 祉	12	-	-	-	-	4	3	5
サ ー ビ ス 業	8	-	-	-	-	3	3	2

8 主な用語の説明

(1) 常用労働者

パートタイム労働者を含み、次のいずれかに該当する者をいう。

- ・ 期間を定めず、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者
- ・ 取締役、理事などの役員でも、常時勤務し、一般の労働者と同じ給与規則で毎月給与が支払われている者
- ・ 事業主の家族でも、常時その事業所に勤務し、他の労働者と同じ給与規則で毎月給与が支払われている者

(2) 正規労働者（正社員）

雇用期間の定めがない者のうち、非正規労働者以外の者。いわゆる正社員。

(3) 非正規労働者

①フルタイムパート

パート、アルバイトなどと呼ばれている者で、次の全てに該当する者

- ・ 雇用期間が1か月を超えるか、又は定めがない者
- ・ 1週の所定労働時間が正社員と同じ者

②パート

パート、アルバイトなどと呼ばれている者のうち、雇用期間が1か月を超えるか、又は定めがない者で、次のいずれかに該当する者

- ・ 所定労働時間が正社員より短い者
- ・ 1週の所定労働時間が正社員より短い者

③契約・嘱託社員

特定の職種に従事するため、又は特定の目的のために雇用期間を定めて雇用されている者で、契約社員又は嘱託社員と呼ばれている者

④派遣社員

労働者派遣法に基づき派遣元事業所から派遣されている者

⑤臨時的雇用者

臨時的に又は日々雇用されている者で、雇用契約期間が1か月以内の者

⑥その他

上記①～⑤以外の者

(4) 役職者

部下を持つ係長級以上の者、部下を持たなくてもそれと同等の地位にある者。

(5) 中途採用

採用された者のうち、新規学卒者（学校卒業後3年以内の者であって、新規学卒者採用枠で採用された者）以外の者。

(6) 休日

労働契約等において労働の義務がないとされた日（例：週休日）のことをいう。ただし、年次有給休暇や雇用調整、生産調整のための休業は含まない。

(7) 所定労働時間

就業規則等で定められた、始業時刻から終業時刻までの時間から休憩時間を除いた時間をいう。

(8) 所定外労働時間

所定労働時間以外に、早出、残業、臨時の呼出、休日出勤等により実際に勤務した時間をいう。

(9) リスキリング

新しい職業に就くために、または今の職業で必要とされるスキルの大幅な変化に適応するために、必要なスキルを獲得する（させる）ことをいう。

9 利用上の注意

- (1) 特に明示しない限り、事業所に関する数値は中小企業に関するものである。
- (2) 数値は、原則として小数点第2位を四捨五入した。そのため、合計と内訳の計が一致しない場合がある。
- (3) 統計表のうち、標本がないものについては「-」とした。
- (4) 報告書中に用いている「ポイント」とは、パーセントとパーセントとの差を表す。

第2章 調査の集計結果

第2章 調査の集計結果

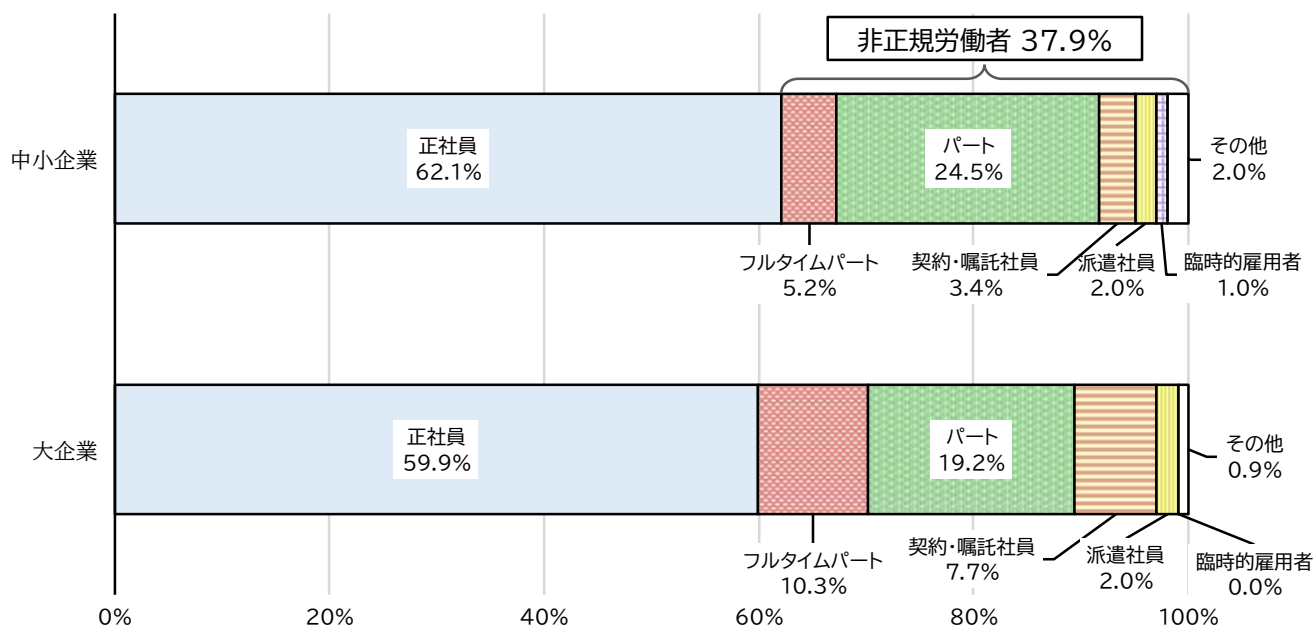
I 労働者の就業形態等について

1.1 就業形態別雇用状況(男女計) ※調査票問1の集計結果

「正社員」の割合 62.1% 「非正規労働者」の割合 37.9%

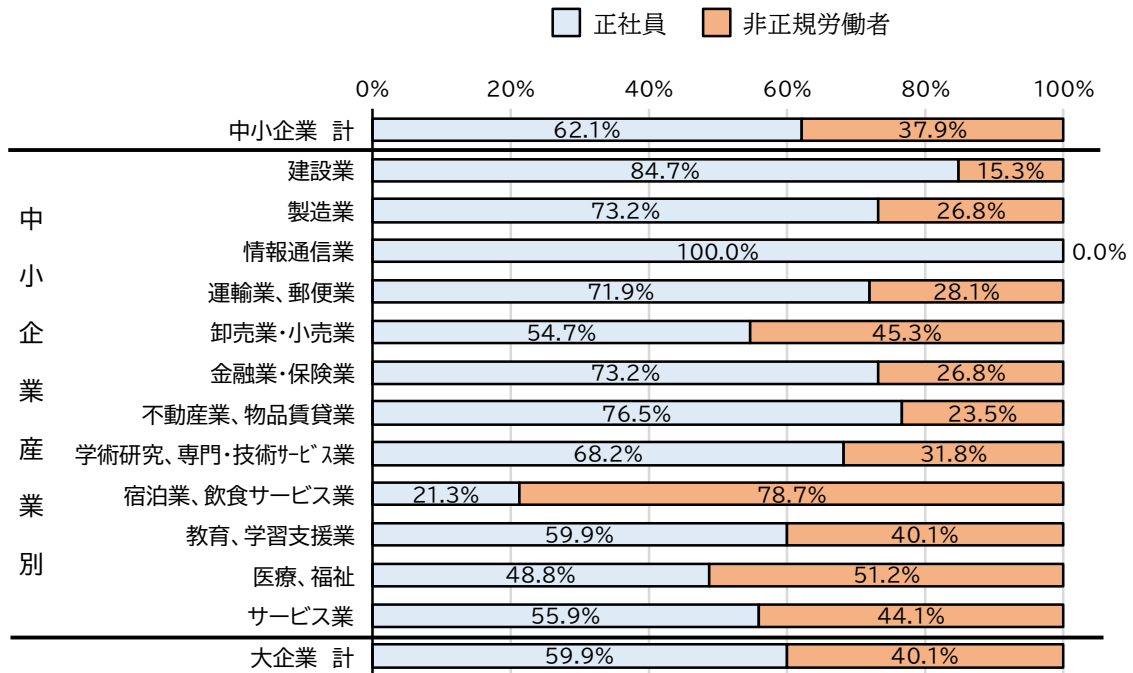
- 労働者の職業形態別の割合は中小企業では「正社員」が62.1%、「非正規労働者」が37.9%で、正社員の割合が前年度(60.5%)よりも1.6ポイント上昇した。中小企業は大企業に比べて正社員の割合が2.2ポイント高い。
- 中小企業における「非正規労働者」の割合をみると「パート」が最も多く24.5%、次いで「フルタイムパート」が5.2%、「契約・嘱託社員」が3.4%の順になっている。

【就業形態別雇用状況】(男女計)



- さらに、産業別にみると、「正社員」の割合は、「情報通信業」が最も高く100.0%、次いで「建設業」が84.7%、「不動産、物品賃貸業」が76.5%の順になっている。
- 一方、「非正規労働者」の割合は、「宿泊業、飲食サービス業」が最も高く78.7%、次いで「医療、福祉」が51.2%、「卸売業・小売業」が45.3%の順になっている。

【産業別雇用状況】(男女計)



【産業・就業形態別雇用状況】(男女計)

区分	集計事業所数	労働者数	正社員		非正規労働者						
			就職者	割合	フルタイムパート	パート	契約・嘱託社員	派遣社員	臨時的雇用者	その他	
中小企業計	526	10,255	62.1%	22.8%	37.9%	5.2%	24.5%	3.4%	2.0%	1.0%	2.0%
建設業	69	1,374	84.7%	24.3%	15.3%	4.2%	5.2%	3.8%	0.1%	0.7%	1.3%
製造業	69	2,019	73.2%	21.0%	26.8%	6.3%	10.0%	2.9%	6.1%	0.2%	1.3%
情報通信業	1	12	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
運輸業、郵便業	16	381	71.9%	20.1%	28.1%	0.3%	15.7%	2.9%	4.7%	4.5%	0.0%
卸売業・小売業	85	1,112	54.7%	27.8%	45.3%	7.6%	34.3%	1.6%	0.2%	1.3%	0.4%
金融業・保険業	5	82	73.2%	55.0%	26.8%	1.2%	20.7%	4.9%	0.0%	0.0%	0.0%
不動産業、物品賃貸業	28	349	76.5%	30.3%	23.5%	3.2%	14.6%	3.2%	2.6%	0.0%	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	15	198	68.2%	31.9%	31.8%	6.1%	21.7%	1.5%	2.0%	0.0%	0.5%
宿泊業、飲食サービス業	28	516	21.3%	24.5%	78.7%	3.5%	55.4%	2.3%	0.0%	0.2%	17.2%
教育、学習支援業	34	876	59.9%	19.2%	40.1%	3.9%	28.8%	6.1%	1.3%	0.0%	0.1%
医療、福祉	84	1,863	48.8%	17.4%	51.2%	5.5%	40.0%	3.2%	1.1%	0.3%	1.1%
サービス業	92	1,473	55.9%	23.2%	44.1%	5.6%	27.2%	4.3%	1.0%	3.5%	2.6%
大企業計	47	2,426	59.9%	16.4%	40.1%	10.3%	19.2%	7.7%	2.0%	0.0%	0.9%

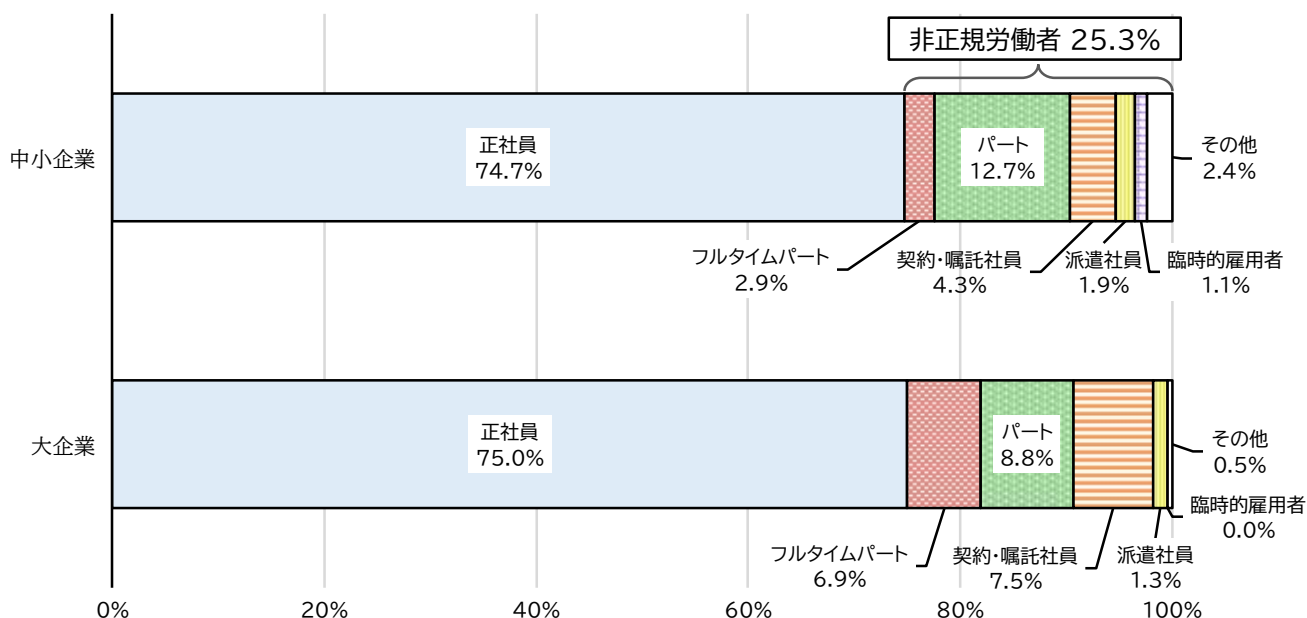
※役職者における数値は、正社員に占める役職者の割合である。

1.2 就業形態別雇用状況(男性) ※調査票問1の集計結果

男性の「正社員」の割合 74.7% 「非正規労働者」の割合 25.3%

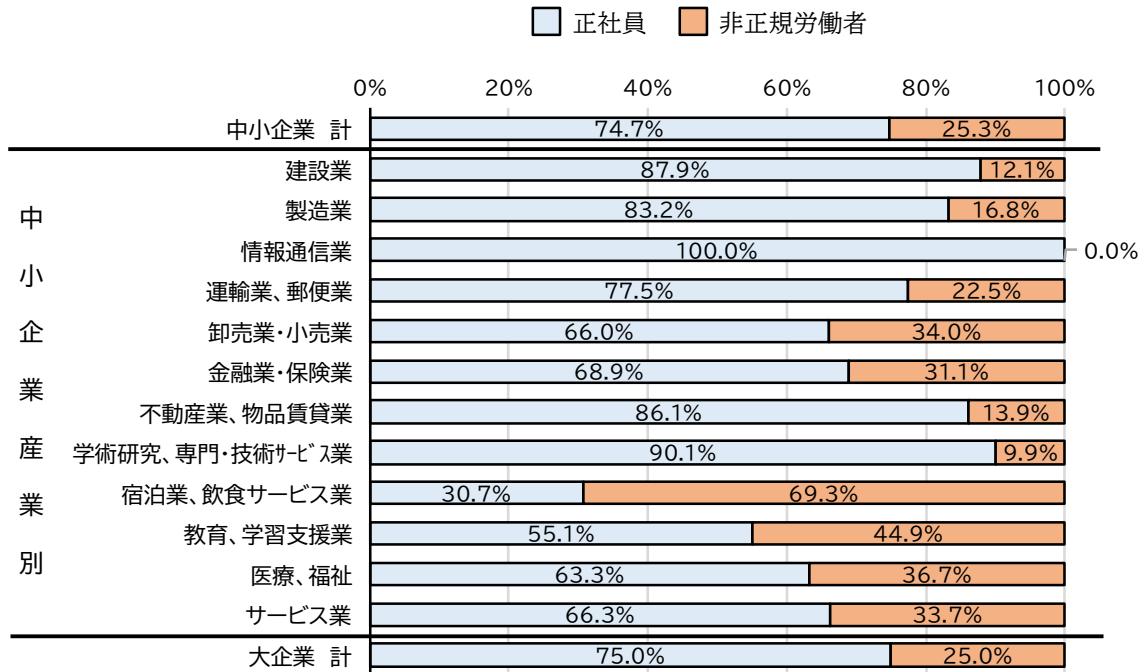
- 男性労働者の就業形態別の割合をみると、中小企業では「正社員」が74.7%、「非正規労働者」が25.3%で、前年度(74.2%)より正社員の割合が0.5ポイント上昇した。大企業と比較すると、中小企業は正社員の割合が0.3ポイント低い。
- 中小企業における男性の「非正規労働者」の内訳をみると、「パート」が最も多く12.7%、次いで「契約・嘱託社員」が4.3%、「フルタイムパート」が2.9%の順になっている。

【就業形態別雇用状況】(男性)



- さらに、産業別にみると、男性の「正社員」の割合は、「情報通信業」が最も高く100.0%、次いで「学術研究、専門・技術サービス業」が90.1%、「建設業」が87.9%の順になっている。
- 一方、「非正規労働者」の割合は、「宿泊業、飲食サービス業」が最も高く69.3%、次いで「教育、学習支援業」が44.9%、「医療、福祉」が36.7%の順になっている。

【産業別雇用状況】(男性)



【産業・就業形態別雇用状況】(男性)

区分	集計事業所数	労働者数	正社員		非正規労働者						
			就職者	割合	フルタイムパート	パート	契約・嘱託社員	派遣社員	臨時的雇用者	その他	
中小企業計	495	5,482	74.7%	26.8%	25.3%	2.9%	12.7%	4.3%	1.9%	1.1%	2.4%
建設業	69	1,094	87.9%	25.9%	12.1%	2.4%	2.7%	4.4%	0.2%	0.8%	1.6%
製造業	67	1,424	83.2%	23.9%	16.8%	2.6%	3.9%	3.4%	5.0%	0.1%	1.8%
情報通信業	1	7	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
運輸業、郵便業	14	306	77.5%	17.7%	22.5%	0.3%	12.7%	3.6%	5.9%	0.0%	0.0%
卸売業・小売業	81	609	66.0%	32.6%	34.0%	4.8%	24.8%	2.1%	0.3%	1.6%	0.3%
金融業・保険業	5	45	68.9%	58.1%	31.1%	2.2%	22.2%	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%
不動産業、物品賃貸業	28	209	86.1%	36.7%	13.9%	3.3%	5.3%	5.3%	0.0%	0.0%	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	13	101	90.1%	36.3%	9.9%	1.0%	5.0%	3.0%	0.0%	0.0%	1.0%
宿泊業、飲食サービス業	28	231	30.7%	29.6%	69.3%	1.7%	45.9%	2.2%	0.0%	0.4%	19.0%
教育、学習支援業	30	207	55.1%	28.9%	44.9%	1.0%	22.7%	19.8%	1.0%	0.0%	0.5%
医療、福祉	73	401	63.3%	28.0%	36.7%	3.0%	29.2%	2.5%	0.0%	0.0%	2.0%
サービス業	86	848	66.3%	27.0%	33.7%	4.6%	14.9%	5.2%	0.8%	4.2%	4.0%
大企業計	43	1,607	75.0%	16.8%	25.0%	6.9%	8.8%	7.5%	1.3%	0.0%	0.5%

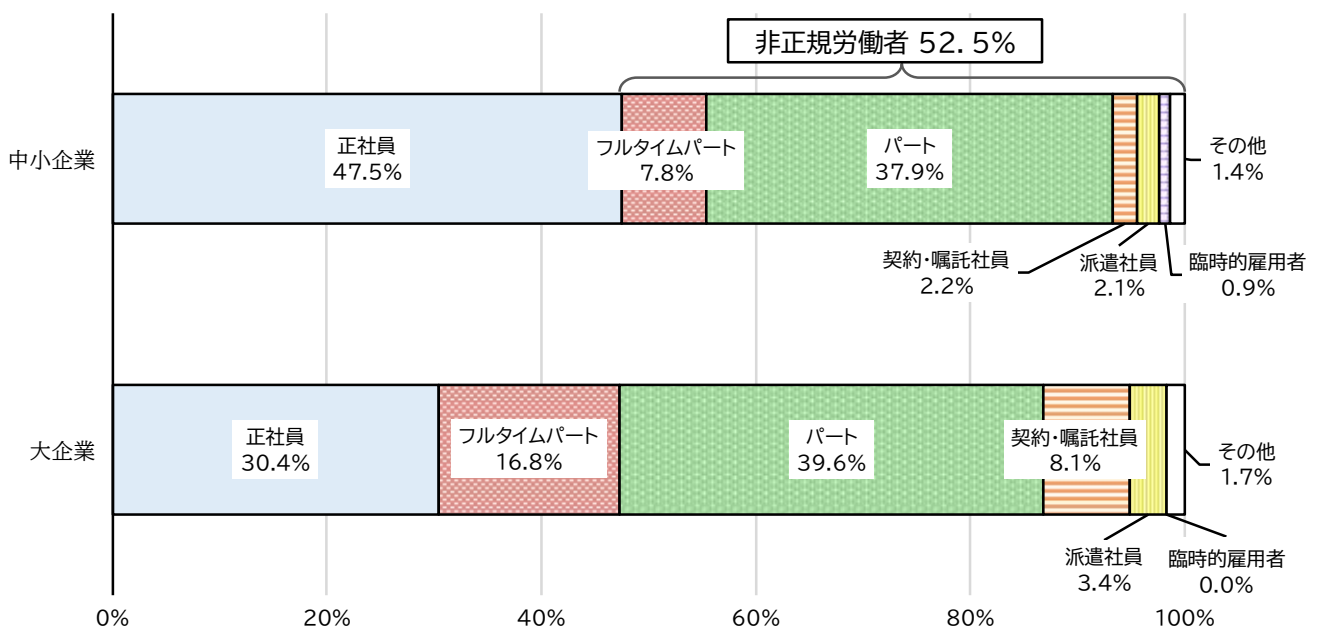
※役職者における数値は、正社員に占める役職者の割合である。

1.3 就業形態別雇用状況(女性) ※調査票問1の集計結果

女性の「正社員」の割合 47.5% 「非正規労働者」の割合 52.5%

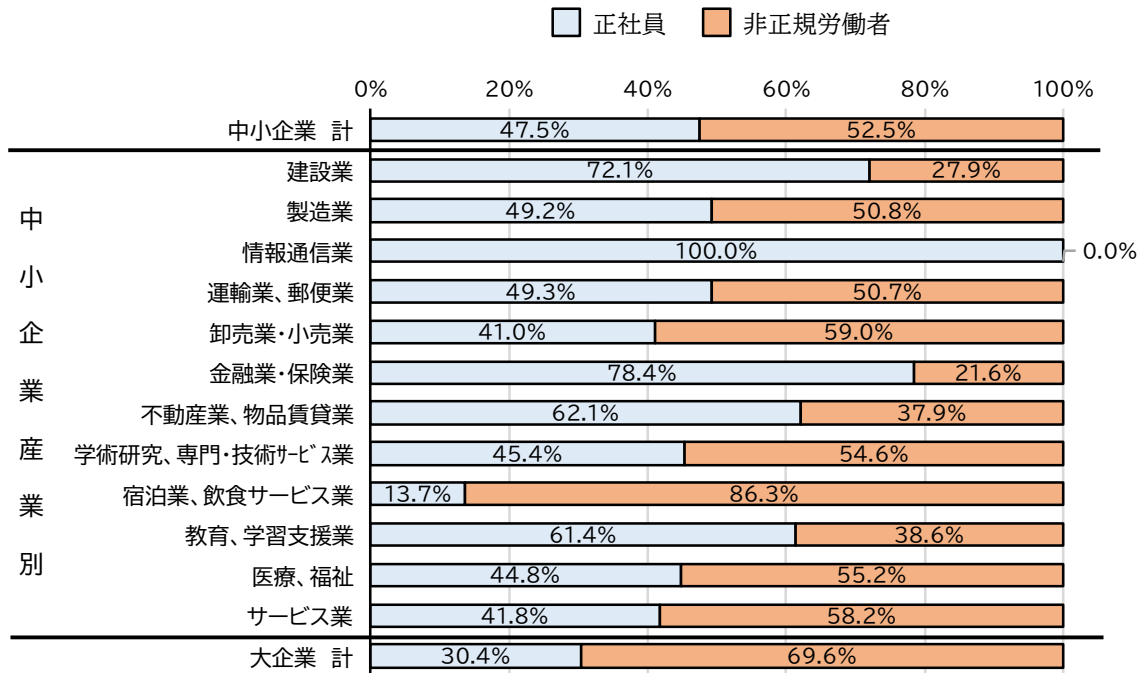
- 女性労働者の就業形態別の割合をみると、中小企業では「正社員」が47.5%で、前年度(45.1%)より正社員の割合が2.4ポイント上昇した。女性の非正規労働者の割合(52.5%)は、男性の同割合(25.3%)に比べて27.2ポイント高い。
- 中小企業における女性の「非正規労働者」の内訳をみると、「パート」が最も多く37.9%、次いで「フルタイムパート」が7.8%、「契約・嘱託社員」が2.2%の順になっている。

【就業形態別 雇用状況】(女性)



- さらに、産業別にみると、女性の「正社員」の割合は、「情報通信業」が最も高く100.0%、次いで「金融業・保険業」が78.4%、「建設業」が72.1%の順になっている。
- 一方、「非正規労働者」の割合は、「宿泊業、飲食サービス業」が最も高く86.3%、次いで「卸売業・小売業」が59.0%、「サービス業」が58.2%の順になっている。

【産業別雇用状況】(女性)



【産業・就業形態別雇用状況】(女性)

区分	集計事業所数	労働者数	正社員		非正規労働者						
			割合	役職者	フルタイムパート	パート	契約・嘱託社員	派遣社員	臨時的雇用者	その他	
中小企業計	505	4,773	47.5%	15.5%	52.5%	7.8%	37.9%	2.2%	2.1%	0.9%	1.4%
建設業	62	280	72.1%	16.8%	27.9%	11.4%	14.6%	1.4%	0.0%	0.0%	0.4%
製造業	66	595	49.2%	9.2%	50.8%	15.1%	24.5%	1.7%	8.7%	0.5%	0.2%
情報通信業	1	5	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
運輸業・郵便業	14	75	49.3%	35.1%	50.7%	0.0%	28.0%	0.0%	0.0%	22.7%	0.0%
卸売業・小売業	82	503	41.0%	18.4%	59.0%	10.9%	45.7%	1.0%	0.0%	1.0%	0.4%
金融業・保険業	5	37	78.4%	51.7%	21.6%	0.0%	18.9%	2.7%	0.0%	0.0%	0.0%
不動産業、物品賃貸業	28	140	62.1%	17.2%	37.9%	2.9%	28.6%	0.0%	6.4%	0.0%	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	15	97	45.4%	22.7%	54.6%	11.3%	39.2%	0.0%	4.1%	0.0%	0.0%
宿泊業、飲食サービス業	28	285	13.7%	15.4%	86.3%	4.9%	63.2%	2.5%	0.0%	0.0%	15.8%
教育、学習支援業	34	669	61.4%	16.5%	38.6%	4.8%	30.6%	1.8%	1.3%	0.0%	0.0%
医療、福祉	84	1,462	44.8%	13.3%	55.2%	6.2%	43.0%	3.4%	1.4%	0.3%	0.9%
サービス業	86	625	41.8%	14.9%	58.2%	7.0%	43.8%	3.0%	1.1%	2.4%	0.8%
大企業計	47	819	30.4%	14.9%	69.6%	16.8%	39.6%	8.1%	3.4%	0.0%	1.7%

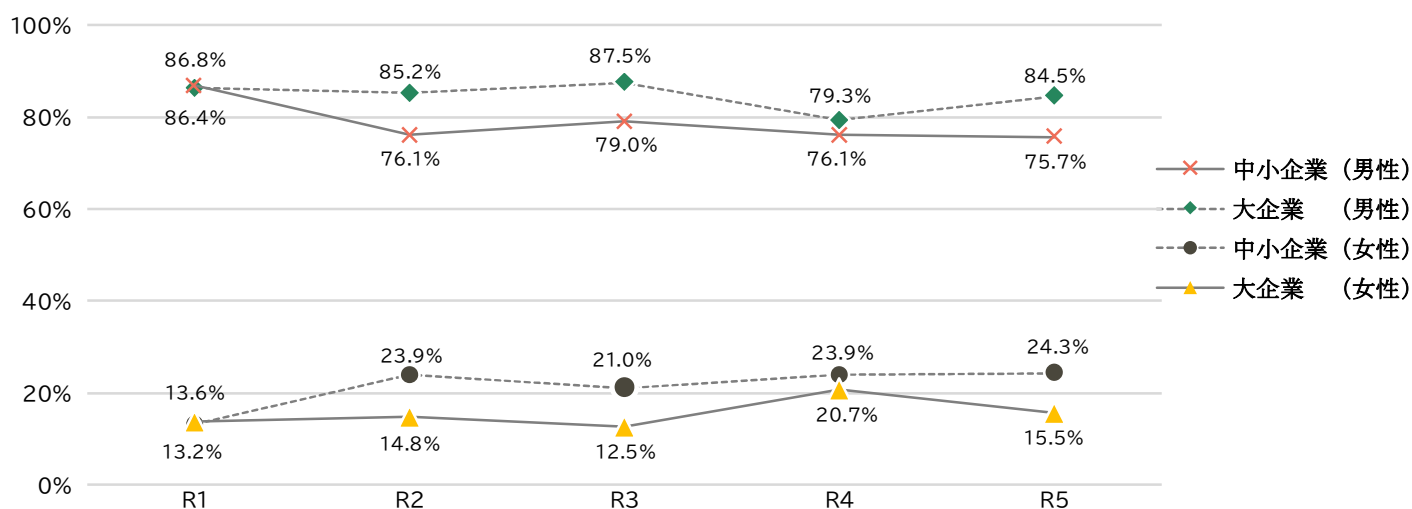
※役職者における数値は、正社員に占める役職者の割合である。

1.4 役職者に占める女性の割合 ※調査票問1の集計結果

役職者に占める女性の割合 24.3%

- 中小企業において、役職者のうち女性の占める割合は24.3%で、前年度(23.9%)より0.4ポイント上昇し、男性の同割合(75.7%)と比べると大きく差が開いている。また、大企業の同割合(女性15.5%)と比較すると、8.8ポイント高い。
- 女性の役職者比率を産業別にみると、「教育、学習支援業」が最も高く67.3%、次いで「医療、福祉」が55.1%、「金融業・保険業」が45.5%の順になっている。

【役職者に占める男性・女性の割合の推移(過去5年分)】



【正社員に対する役職者の割合】

区 分	集計事業所数	労働者数	正 社 員			
				役職者		
				男性	女性	
中 小 企 業 計	526	10,255	62.1%	22.8%	75.7%	24.3%
建 設 業	69	1,374	84.7%	24.3%	88.0%	12.0%
製 造 業	69	2,019	73.2%	21.0%	91.3%	8.7%
情 報 通 信 業	1	12	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
運 輸 業、郵 便 業	16	381	71.9%	20.1%	76.4%	23.6%
卸 売 業・小 売 業	85	1,112	54.7%	27.8%	77.5%	22.5%
金 融 業・保 険 業	5	82	73.2%	55.0%	54.5%	45.5%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	28	349	76.5%	30.3%	81.5%	18.5%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	15	198	68.2%	31.9%	76.7%	23.3%
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	28	516	21.3%	24.5%	77.8%	22.2%
教 育、学 習 支 援 業	34	876	59.9%	19.2%	32.7%	67.3%
医 療、福 祉	84	1,863	48.8%	17.4%	44.9%	55.1%
サ ー ビ ス 業	92	1,473	55.9%	23.2%	79.6%	20.4%
大 企 業 計	47	2,426	59.9%	16.4%	84.5%	15.5%

1.5 非正規労働者の正社員への登用(転換)実績 ※調査票問2の集計結果

令和4年度の正社員登用(転換)平均人数	中小企業 0.18人
	大企業 0.30人

- 過去1年間(令和4年4月1日～令和5年3月31日)に非正規労働者から正社員に登用(転換)した1事業所あたりの平均人数は中小企業で0.18人、大企業では0.30人であった。

【非正規労働者の正社員への登用(転換)実績】

区 分	集計 事業所数	正社員への 登用(転換) 平均人数
中 小 企 業 計	495	0.18
建 設 業	62	0.02
製 造 業	65	0.34
情 報 通 信 業	1	0.00
運 輸 業、郵 便 業	16	0.13
卸 売 業・小 売 業	78	0.13
金 融 業・保 険 業	4	0.25
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	27	0.11
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	11	0.82
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	27	0.15
教 育、学 習 支 援 業	34	0.24
医 療、福 祉	79	0.19
サ ー ビ ス 業	91	0.18
大 企 業 計	46	0.30

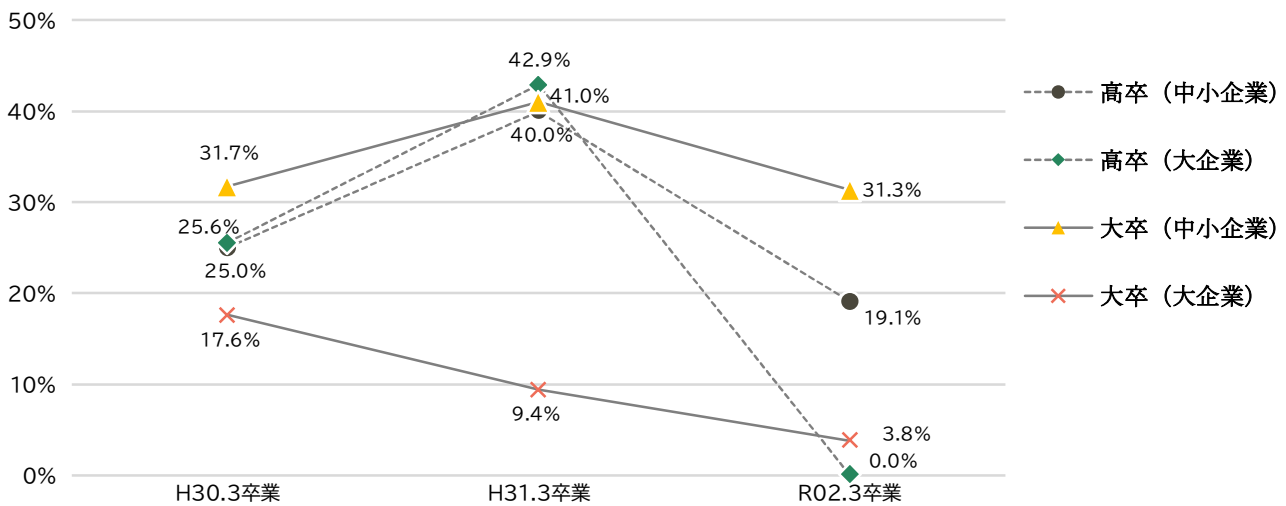
1.6 新規学卒就職者の離職率 ※調査票問3の集計結果

新規学卒就職者の就職後3年以内離職率 高卒 19.1% 大卒 31.3%

- 令和2年3月に卒業した新規学卒就職者※のうち就職後3年以内(調査時点(令和5年3月31日)まで)に離職した人の割合について、中小企業では「高卒」が19.1%で、大企業(0.0%)と比べて19.1ポイント高い。また、中小企業の「大卒」が31.3%で、大企業(3.8%)と比べて27.5ポイント高い。

※令和2年3月1日から令和2年6月30日までに新規学卒として雇用保険に加入した者とする。

【新規学卒就職者の就職後3年以内離職率の推移(過去3年分)】



【新規学卒就職者の就職後3年以内離職率】

区 分	高 卒		大 卒	
	就職者数	離職者数	就職者数	離職者数
中 小 企 業 計	68	19.1%	80	31.3%
建 設 業	16	18.8%	11	18.2%
製 造 業	15	33.3%	3	100.0%
情 報 通 信 業	0	-	0	-
運 輸 業、郵 便 業	0	-	0	-
卸 売 業・小 売 業	17	5.9%	5	40.0%
金 融 業・保 険 業	0	0.0%	1	100.0%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	3	33.3%	20	5.0%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	0	-	0	-
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	0	-	2	100.0%
教 育、学 習 支 援 業	1	100.0%	20	45.0%
医 療、福 祉	11	9.1%	12	41.7%
サ ー ビ ス 業	5	20.0%	6	0.0%
大 企 業 計	19	0.0%	26	3.8%

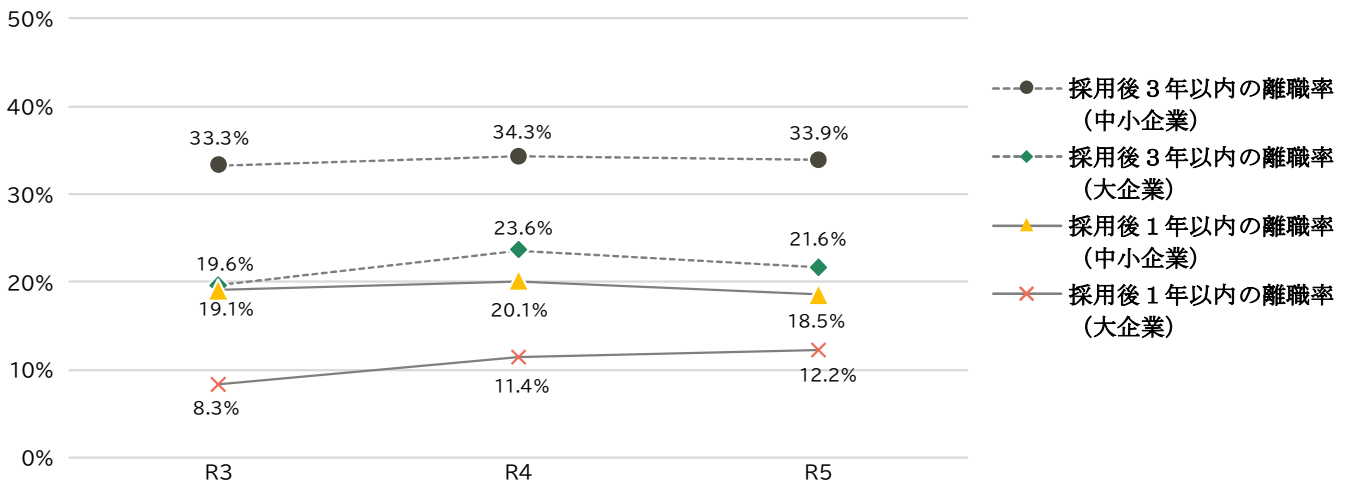
※集計対象事業所数は中小企業 406、大企業 34。

1.7 正社員の離職率 ※調査票問4の集計結果

過去3年間に採用された正社員の離職率 33.9%

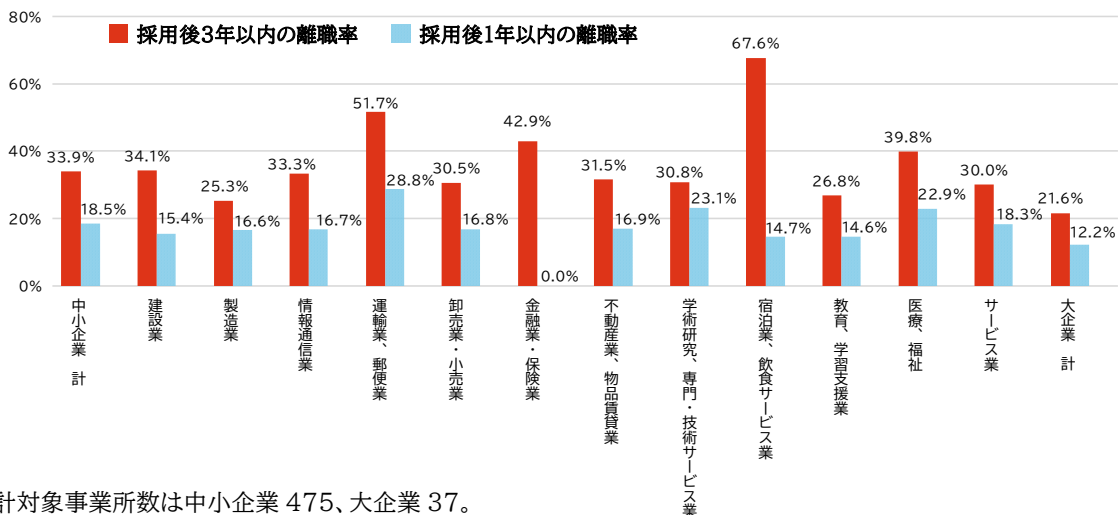
- 過去3年間(令和2年4月1日～令和5年3月31日)に採用された正社員のうち、調査時点(令和5年7月31日)までに離職した人の割合は中小企業では33.9%であった。大企業(21.6%)と比べて12.3ポイント高い。
- 過去3年間に採用された正社員のうち、採用後1年以内に離職した人の割合は18.5%で、大企業(12.2%)と比べて6.3ポイント高い。

【過去3年間に採用された正社員の離職率の推移(過去3年分)】



- 過去3年間に採用された正社員の離職率を産業別にみると、「宿泊業・飲食サービス業」が最も高く67.6%、次いで「運輸業、郵便業」が51.7%、「金融業・保険業」が42.9%の順になっている。

【過去3年間に採用された正社員の離職率】



※集計対象事業所数は中小企業 475、大企業 37。

1.8 中途採用した正規労働者の人数 ※調査票問5の集計結果

令和4年度の正規労働者平均中途採用人数	中小企業 1.1人 大企業 1.1人
---------------------	-----------------------

- 過去1年間(令和4年4月1日～令和5年3月31日)に中途採用した正規労働者の1事業所あたりの平均人数は、中小企業、大企業ともに1.1人であった。

【中途採用した正規労働者の人数】

区 分	集計 事業所数	中途採用人数	平均中途採用 人数
中 小 企 業 計	470	529	1.1
建 設 業	57	63	1.1
製 造 業	66	133	2.0
情 報 通 信 業	1	2	2.0
運 輸 業、郵 便 業	14	30	2.1
卸 売 業・小 売 業	72	49	0.7
金 融 業・保 険 業	5	4	0.8
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	25	46	1.8
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	12	15	1.3
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	25	11	0.4
教 育、学 習 支 援 業	32	26	0.8
医 療、福 祉	72	100	1.4
サ ー ビ ス 業	89	50	0.6
大 企 業 計	38	41	1.1

1.9 休日(週休制)の状況(複数回答) ※調査票問6の集計結果

週休2日制を採用している事業所 82.2%

- 週休2日制を採用している事業所は82.2%で、完全週休2日制を採用している事業所は44.2%であった。
- 完全週休2日制より休日日数が多い制度(月1回以上週休3日制など)を採用している事業所は7.2%であった。
- 国民の祝日を休日としている事業所は41.9%、年末年始を休日としている事業所は55.6%であった。

【休日の状況(割合)】

区 分	集計 事業所数	週休1日制 又は 週休1日 半制	週休2日制		完全週休 2日制より 休日日数 が多い 制度	国民の 祝日を休日 としている	年末年始を 休日として いる	年末年始 平均休日 日数	
			一部出勤 となる日 がある	完全週休 2日制					
中 小 企 業 計	527	12.1%	82.2%	38.0%	44.2%	7.2%	41.9%	55.6%	6.6
建 設 業	69	24.6%	73.9%	50.7%	23.2%	1.4%	42.0%	58.0%	7.3
製 造 業	69	4.3%	92.8%	55.1%	37.7%	5.8%	44.9%	49.3%	7.0
情 報 通 信 業	1	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	7.0
運 輸 業、郵 便 業	15	20.0%	86.7%	80.0%	6.7%	0.0%	40.0%	60.0%	6.0
卸 売 業・小 売 業	85	17.6%	80.0%	32.9%	47.1%	3.5%	40.0%	51.8%	6.5
金 融 業・保 険 業	5	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	80.0%	4.5
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	27	3.7%	92.6%	37.0%	55.6%	7.4%	18.5%	48.1%	7.2
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	15	0.0%	86.7%	26.7%	60.0%	13.3%	60.0%	80.0%	6.5
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	29	37.9%	55.2%	24.1%	31.0%	6.9%	0.0%	24.1%	5.1
教 育、学 習 支 援 業	34	0.0%	94.1%	52.9%	41.2%	5.9%	61.8%	73.5%	7.8
医 療、福 祉	84	1.2%	83.3%	19.0%	64.3%	17.9%	50.0%	64.3%	5.9
サ ー ビ ス 業	94	13.8%	79.8%	33.0%	46.8%	7.4%	41.5%	53.2%	6.3
大 企 業 計	47	6.4%	83.0%	38.3%	44.7%	12.8%	40.4%	44.7%	6.2

※事業所において最も多くの労働者に適用される制度の割合である。

1.10 労働者の年次有給休暇の取得状況 ※調査票問7の集計結果

年次有給休暇の取得率 65.0%

- 令和4年(又は令和3年会計年度)中の1年間に各事業所が労働者に付与した年次有給休暇の日数を見ると、労働者1人平均は15.0日、このうち労働者が取得した日数は9.8日で、取得率は65.0%であった。
- 取得率を産業別にみると、「製造業」が最も高く71.1%、「卸売業・小売業」が最も低く53.3%であった。

【労働者の年次有給休暇の取得状況】

区 分	集計 事業所数	取得資格のあつ た労働者数 (人)	付与日数の合計 (日)	取得日数の合計 (日)	有給休暇取得率	平均付与日数 (1人当たり)	平均取得日数 (1人当たり)
中 小 企 業 計	404	6,746	101,485	65,995	65.0%	15.0	9.8
建 設 業	54	1,041	16,716	10,579	63.3%	16.1	10.2
製 造 業	59	1,676	26,180	18,613	71.1%	15.6	11.1
情 報 通 信 業	1	13	381	206	54.1%	29.3	15.8
運 輸 業、郵 便 業	12	218	2,984	1,998	67.0%	13.7	9.2
卸 売 業・小 売 業	55	475	7,197	3,833	53.3%	15.2	8.1
金 融 業・保 険 業	4	69	1,445	846	58.5%	20.9	12.3
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	23	292	4,897	2,681	54.7%	16.8	9.2
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	12	122	2,337	1,370	58.6%	19.2	11.2
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	21	100	1,126	705	62.6%	11.3	7.1
教 育、学 習 支 援 業	27	600	9,305	6,304	67.7%	15.5	10.5
医 療、福 祉	62	1,169	15,533	10,866	70.0%	13.3	9.3
サ ー ビ ス 業	74	971	13,384	7,994	59.7%	13.8	8.2
大 企 業 計	35	1,967	36,130	26,982	74.7%	18.4	13.7

1.11 正社員の所定労働時間 ※調査票問8の集計結果

1日平均所定労働時間 7時間47分 週平均所定労働時間 39時間38分

- 中小企業の1日平均所定労働時間は7時間47分、週平均所定労働時間は39時間38分であった。
- 週平均所定労働時間を産業別にみると、「情報通信業」が最も短く37時間30分、「宿泊業、飲食サービス業」が最も長く41時間18分であった。
- 大企業の1日平均所定労働時間は7時間56分、週平均所定労働時間は39時間58分であった。

【1日当たりの所定労働時間(割合)】

区 分	集計 事業所数	～6:29	6:30～ 6:59	7:00	7:01～ 7:29	7:30～ 7:59	8:00	8:01～	平均所定 労働時間
中 小 企 業 計	521	1.5%	2.1%	8.6%	1.7%	19.4%	63.1%	3.5%	07:47
建 設 業	69	0.0%	5.8%	8.7%	2.9%	18.8%	63.8%	0.0%	07:43
製 造 業	68	0.0%	0.0%	2.9%	4.4%	26.5%	63.2%	2.9%	07:51
情 報 通 信 業	1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	07:30
運 輸 業、郵 便 業	15	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	6.7%	66.7%	6.7%	07:50
卸 売 業・小 売 業	83	0.0%	1.2%	8.4%	2.4%	18.1%	63.9%	6.0%	07:53
金 融 業・保 険 業	5	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	40.0%	40.0%	0.0%	07:43
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	27	3.7%	0.0%	11.1%	0.0%	25.9%	59.3%	0.0%	07:43
学 術 研 究、専 門・技 術 サービス業	15	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	80.0%	0.0%	07:54
宿 泊 業、飲 食 サービス業	28	7.1%	3.6%	7.1%	0.0%	3.6%	57.1%	21.4%	08:01
教 育、学 習 支 援 業	33	6.1%	3.0%	0.0%	0.0%	12.1%	72.7%	6.1%	07:41
医 療、福 祉	84	1.2%	1.2%	10.7%	0.0%	11.9%	73.8%	1.2%	07:49
サ ー ビ ス 業	93	2.2%	3.2%	14.0%	1.1%	28.0%	50.5%	1.1%	07:40
大 企 業 計	46	0.0%	0.0%	4.3%	2.2%	34.8%	52.2%	6.5%	07:56

【1週当たりの所定労働時間(割合)】

区 分	集計 事業所数	～34:59	35:00～ 35:59	36:00～ 36:59	37:00～ 37:59	38:00～ 38:59	39:00～ 39:59	40:00	40:01～	平均所定 労働時間
中 小 企 業 計	502	3.2%	6.0%	2.8%	8.0%	6.2%	3.2%	60.2%	10.6%	39:38
建 設 業	65	1.5%	1.5%	0.0%	9.2%	3.1%	4.6%	61.5%	18.5%	40:49
製 造 業	63	0.0%	4.8%	3.2%	12.7%	4.8%	4.8%	63.5%	6.3%	39:35
情 報 通 信 業	1	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	37:30
運 輸 業、郵 便 業	15	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.7%	0.0%	80.0%	13.3%	40:28
卸 売 業・小 売 業	81	0.0%	4.9%	2.5%	7.4%	4.9%	4.9%	60.5%	14.8%	40:31
金 融 業・保 険 業	4	0.0%	0.0%	25.0%	25.0%	25.0%	0.0%	25.0%	0.0%	38:14
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	27	7.4%	7.4%	3.7%	7.4%	3.7%	3.7%	63.0%	3.7%	38:47
学 術 研 究、専 門・技 術 サービス業	15	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	73.3%	6.7%	40:34
宿 泊 業、飲 食 サービス業	26	7.7%	7.7%	3.8%	0.0%	0.0%	7.7%	46.2%	26.9%	41:18
教 育、学 習 支 援 業	33	9.1%	0.0%	0.0%	12.1%	0.0%	0.0%	72.7%	6.1%	38:15
医 療、福 祉	83	7.2%	7.2%	7.2%	2.4%	10.8%	1.2%	61.4%	2.4%	38:23
サ ー ビ ス 業	89	2.2%	13.5%	1.1%	7.9%	11.2%	2.2%	50.6%	11.2%	39:15
大 企 業 計	47	0.0%	4.3%	8.5%	12.8%	14.9%	0.0%	55.3%	4.3%	39:58

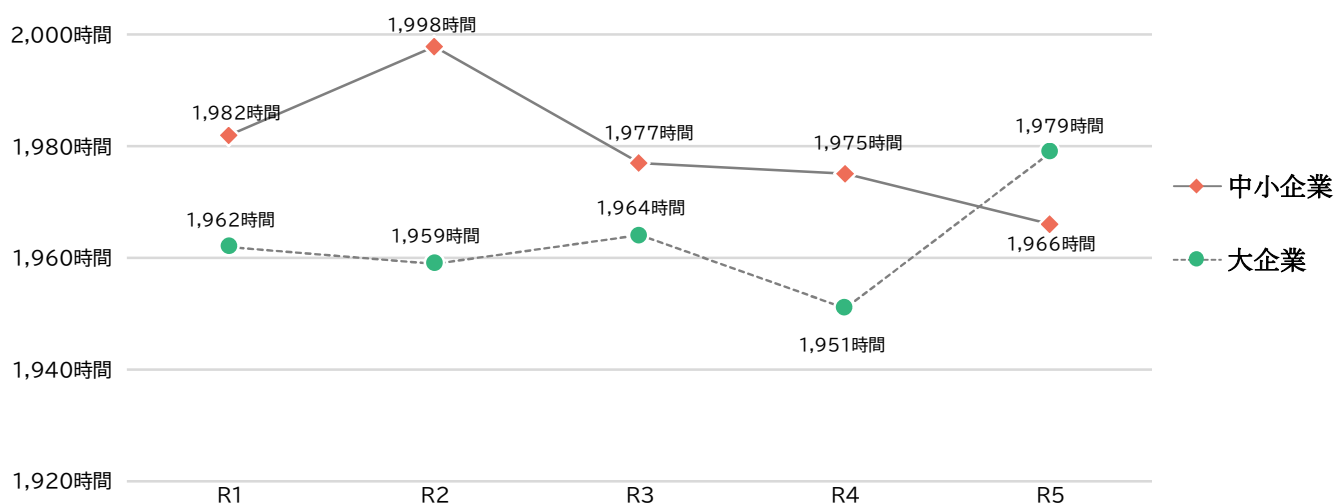
※事業所において最も多くの労働者に適用される1日及び1週当たりの所定労働時間の割合である。

1.12 正社員の年間所定労働時間 ※調査票問8-2の集計結果

正社員の年間平均所定労働時間 **1,966 時間**

- 正社員の令和4年度における年間平均所定労働時間は中小企業では1,966時間で、前年(1,975時間)より9時間短い。また、大企業の年間平均所定労働時間は1,979時間で、中小企業より13時間長い。
- 産業別にみると、「教育、学習支援業」が最も短く1,863時間、次いで「金融業・保険業」が1,885時間、「不動産業、物品賃貸業」が1,939時間の順になっている。また、最も長いのは「宿泊業、飲食サービス業」で2,105時間、次いで「運輸業、郵便業」が2,049時間、「情報通信業」が2,033時間の順になっている。

【正社員の年間所定労働時間の推移(過去5年分)】



【正社員の年間所定労働時間の状況(割合)】

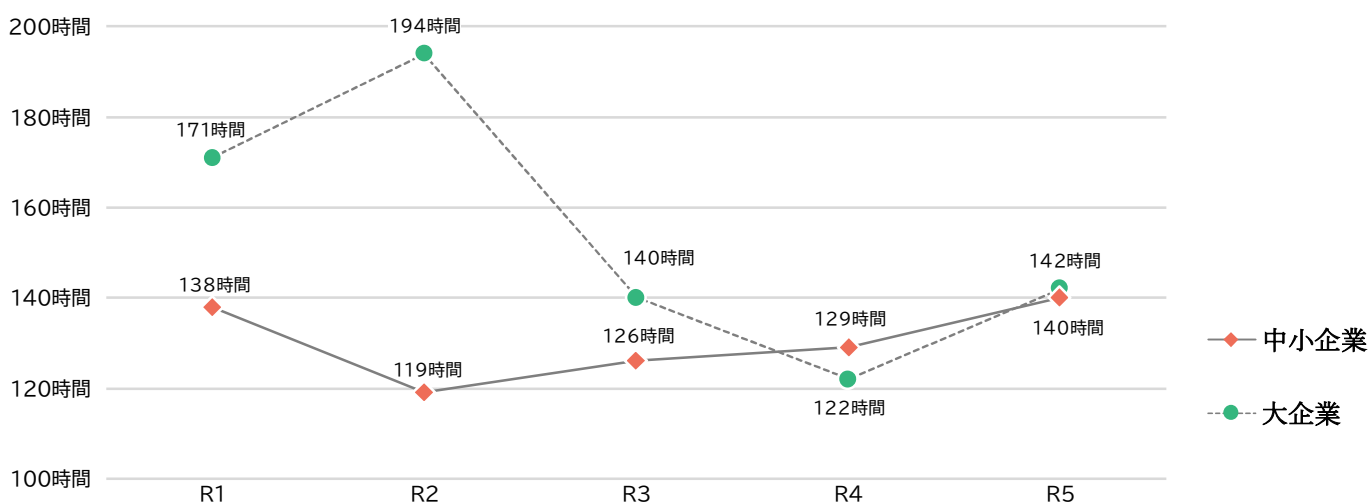
区分	集計事業所数	～1,799	1,800～1,849	1,850～1,899	1,900～1,949	1,950～1,999	2,000～2,099	2,100～2,199	2,200～	年間平均所定労働時間
中小企業計	437	13.3%	5.0%	10.8%	15.6%	15.3%	27.9%	4.8%	7.3%	1,966
建設業	57	10.5%	5.3%	3.5%	26.3%	10.5%	22.8%	5.3%	15.8%	1,978
製造業	60	8.3%	6.7%	5.0%	26.7%	13.3%	35.0%	1.7%	3.3%	1,975
情報通信業	1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	2,033
運輸業、郵便業	14	7.1%	7.1%	0.0%	7.1%	7.1%	35.7%	21.4%	14.3%	2,049
卸売業・小売業	64	6.3%	3.1%	17.2%	10.9%	10.9%	40.6%	4.7%	6.3%	1,994
金融業・保険業	5	20.0%	0.0%	40.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1,885
不動産業、物品賃貸業	24	16.7%	8.3%	8.3%	8.3%	16.7%	37.5%	4.2%	0.0%	1,939
学術研究、専門・技術サービス業	11	0.0%	18.2%	0.0%	9.1%	54.5%	18.2%	0.0%	0.0%	1,961
宿泊業、飲食サービス業	17	23.5%	0.0%	0.0%	0.0%	11.8%	17.6%	11.8%	35.3%	2,105
教育、学習支援業	33	30.3%	9.1%	9.1%	6.1%	24.2%	12.1%	3.0%	6.1%	1,863
医療、福祉	72	13.9%	5.6%	18.1%	18.1%	19.4%	20.8%	1.4%	2.8%	1,942
サービス業	79	16.5%	1.3%	13.9%	12.7%	12.7%	29.1%	7.6%	6.3%	1,963
大企業計	39	7.7%	10.3%	23.1%	15.4%	7.7%	30.8%	0.0%	5.1%	1,979

1.13 正社員の年間所定外労働時間(時間外労働、休日労働等)の状況 ※調査票問9の集計結果

正社員の年間平均所定外労働時間 140時間(月平均 11.7時間)

- 正社員の令和4年度における年間平均所定外労働時間は、中小企業は140時間で、前年(129時間)より11時間長くなっており、大企業(142時間)と比べると2時間短くなっている。
- 年間平均所定外労働時間を産業別にみると、「金融業・保険業」が最も短く34時間(月平均2.8時間)、次いで「教育、学習支援業」が75時間(月平均6.3時間)、「医療、福祉」が95時間(月平均7.9時間)の順になっている。また、最も長いのは「運輸業、郵便業」で238時間(月平均19.8時間)、次いで「建設業」が216時間(月平均18.0時間)、「サービス業」が161時間(月平均13.4時間)の順になっている。

【正社員の年間所定外労働時間の推移(過去5年分)】



【正社員の年間所定外労働時間の状況(割合)】

区分	集計事業所数	~99	100~199	200~299	300~399	400~499	500~599	600~	年平均	月平均
中小企業計	384	56.5%	18.8%	9.9%	6.5%	2.9%	1.8%	3.6%	140	11.7
建設業	51	37.3%	17.6%	19.6%	5.9%	7.8%	7.8%	3.9%	216	18.0
製造業	54	57.4%	18.5%	11.1%	11.1%	0.0%	0.0%	1.9%	116	9.7
情報通信業	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
運輸業、郵便業	10	40.0%	20.0%	0.0%	20.0%	0.0%	10.0%	10.0%	238	19.8
卸売業・小売業	55	67.3%	10.9%	7.3%	5.5%	1.8%	1.8%	5.5%	150	12.5
金融業・保険業	4	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	34	2.8
不動産業、物品賃貸業	16	75.0%	0.0%	6.3%	18.8%	0.0%	0.0%	0.0%	99	8.3
学術研究、専門・技術サービス業	12	50.0%	8.3%	25.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	141	11.8
宿泊業、飲食サービス業	19	52.6%	21.1%	5.3%	10.5%	5.3%	0.0%	5.3%	135	11.3
教育、学習支援業	28	75.0%	17.9%	3.6%	0.0%	0.0%	0.0%	3.6%	75	6.3
医療、福祉	62	62.9%	24.2%	8.1%	3.2%	0.0%	0.0%	1.6%	95	7.9
サービス業	73	46.6%	27.4%	9.6%	2.7%	6.8%	1.4%	5.5%	161	13.4
大企業計	31	54.8%	22.6%	6.5%	6.5%	3.2%	3.2%	3.2%	142	11.8

II シニアの雇用について

2.1 70歳以上まで働ける制度の導入状況 ※調査票問10の集計結果

70歳以上まで働ける制度を導入している事業所の割合 43.2%

- 令和5年7月31日時点で70歳以上まで働ける制度(定年廃止、定年年齢70歳以上、継続雇用の上限年齢70歳以上)を導入している中小企業の割合は43.2%であった。
- 制度について「導入している」と回答した中小企業の割合を産業別にみると、「情報通信業」が最も高く100.0%、次いで「医療、福祉業」が59.0%、「運輸業、郵便業」が56.3%の順になっている。

【70歳以上まで働ける制度の導入状況(割合)】

区 分	集計 事業所数	導 入 して い る	導 入 して いない (現在、導入を 検 討 中)	導 入 して いない (現時点で導入 の予定はない)
中 小 企 業 計	526	43.2%	24.3%	32.5%
建 設 業	66	40.9%	33.3%	25.8%
製 造 業	70	37.1%	30.0%	32.9%
情 報 通 信 業	1	100.0%	0.0%	0.0%
運 輸 業、郵 便 業	16	56.3%	18.8%	25.0%
卸 売 業・小 売 業	85	34.1%	21.2%	44.7%
金 融 業・保 険 業	5	20.0%	20.0%	60.0%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	28	28.6%	25.0%	46.4%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	16	25.0%	25.0%	50.0%
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	29	55.2%	27.6%	17.2%
教 育、学 習 支 援 業	34	50.0%	35.3%	14.7%
医 療、福 祉	83	59.0%	19.3%	21.7%
サ ー ビ ス 業	93	43.0%	17.2%	39.8%
大 企 業 計	46	45.7%	26.1%	28.3%

2.2 70歳以上の従業員の雇用希望(複数回答) ※調査票問11の集計結果

「70歳以上まで働いてほしい従業員がいる」 54.6%

- 70歳以上の従業員の雇用希望について、中小企業では「70歳以上まで働いてほしい従業員がいる」と回答した事業所の割合は54.6%であった。
- 「70歳以上まで働いてほしい従業員がいる」と回答した事業所の割合を産業別にみると、「情報通信業」が最も高く100.0%、次いで「教育、学習支援業」が67.6%、「医療、福祉」が67.1%の順になっている。

【70歳以上の従業員の雇用希望(割合)】

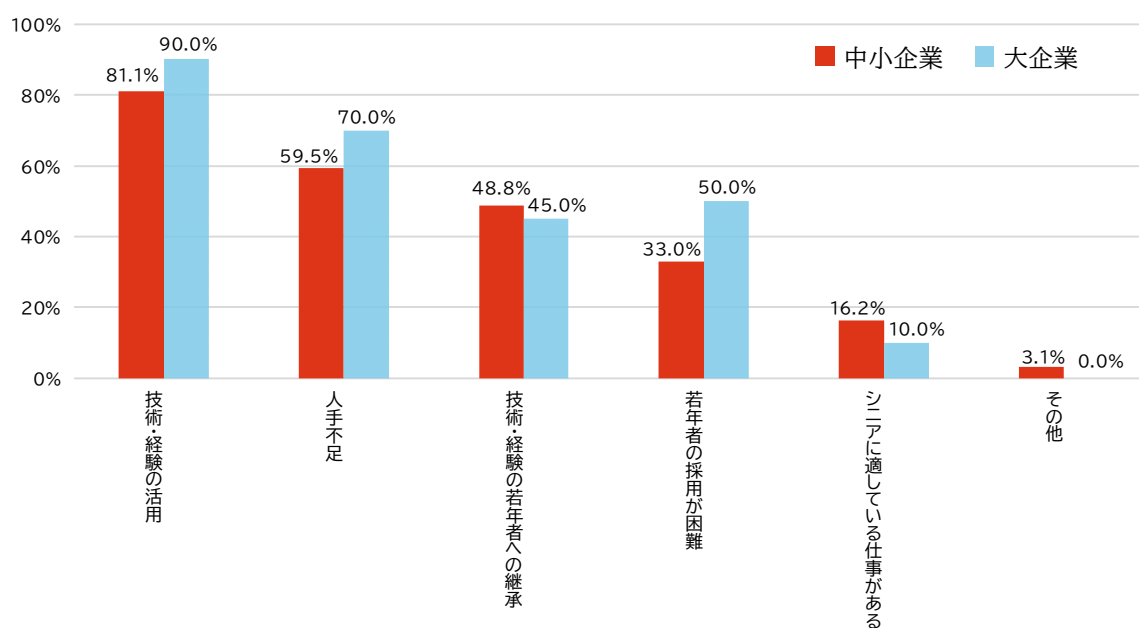
区 分	集計 事業所数	70歳以上まで 働いてほしい 従業員がいる	新規採用のシニアに 70歳以上まで働いて ほしいと希望してる	検討中	1~3のいずれも 該当しない
中 小 企 業 計	526	54.6%	7.8%	22.8%	22.6%
建 設 業	68	54.4%	4.4%	32.4%	16.2%
製 造 業	69	60.9%	1.4%	26.1%	14.5%
情 報 通 信 業	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
運 輸 業、郵 便 業	16	56.3%	18.8%	18.8%	18.8%
卸 売 業・小 売 業	85	48.2%	7.1%	20.0%	29.4%
金 融 業・保 険 業	5	20.0%	0.0%	40.0%	40.0%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	28	39.3%	7.1%	21.4%	39.3%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	16	43.8%	6.3%	18.8%	43.8%
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	29	51.7%	24.1%	20.7%	20.7%
教 育、学 習 支 援 業	34	67.6%	2.9%	20.6%	11.8%
医 療、福 祉	82	67.1%	12.2%	13.4%	18.3%
サ ー ビ ス 業	93	48.4%	7.5%	26.9%	26.9%
大 企 業 計	47	42.6%	4.3%	27.7%	31.9%

2.3 70歳以上まで従業員を雇用したい理由(複数回答) ※調査票問12の集計結果

「技術・経験の活用」 81.1% 「人手不足」 59.5%

- 「2.2 70歳以上の従業員の雇用希望」において、「70歳以上まで働いてほしい従業員がいる」と「新規採用のシニアに70歳以上まで働いてほしいと希望している」と回答した事業所に対して、雇用したい理由について伺ったところ、中小企業では「技術・経験の活用」が最も多く81.1%、次いで「人手不足」が59.5%であった。

【70歳以上まで従業員を雇用したい理由(割合)】



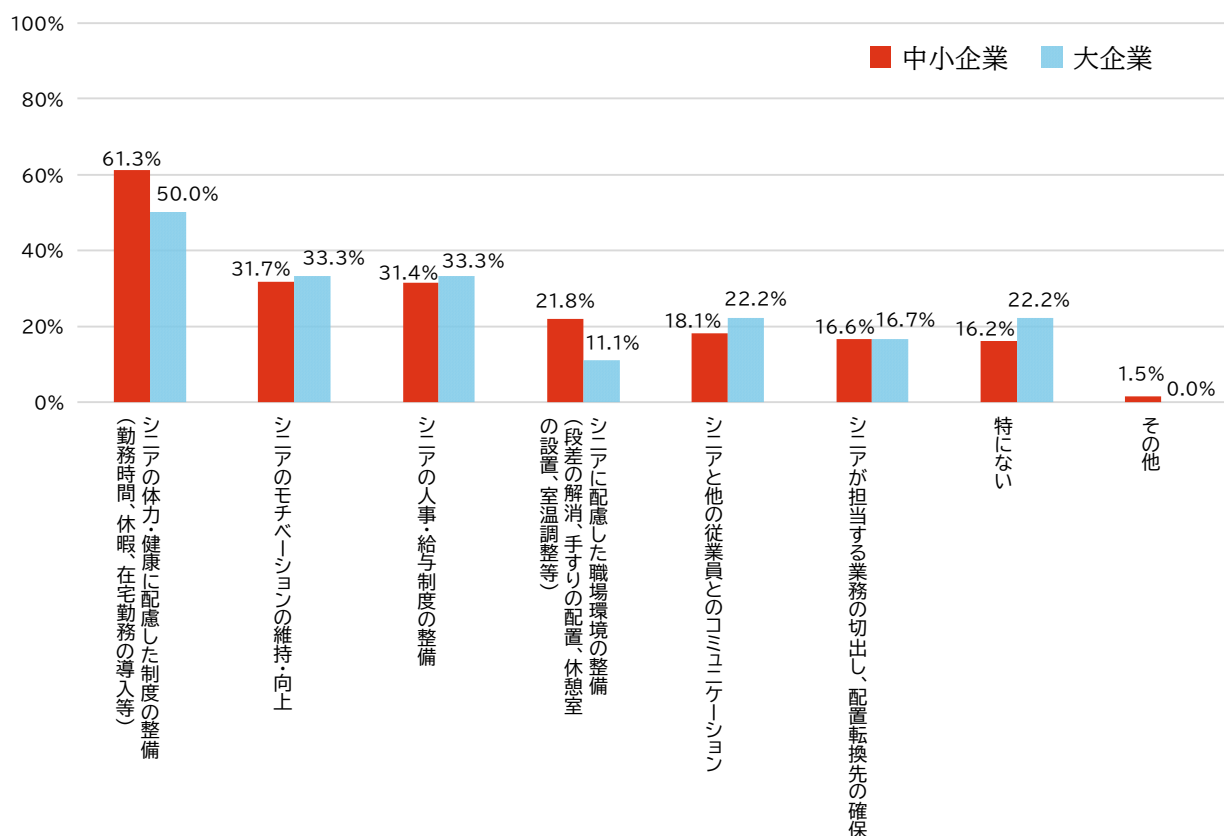
※集計対象事業所数は中小企業291、大企業 20。

2.4 70歳以上まで継続的にシニアを雇用する上での課題(複数回答) ※調査票問13の集計結果

「シニアの体力・健康に配慮した制度の整備(勤務時間、休暇、在宅勤務の導入等)」 61.3%
 「シニアのモチベーションの維持・向上」 31.7%

- 「2.2 70歳以上の従業員の雇用希望」において、「70歳以上まで働いてほしい従業員がいる」と「新規採用のシニアに70歳以上まで働いてほしいと希望している」と回答した事業所に対して、70歳以上まで継続的にシニアを雇用する上での課題について伺ったところ、中小企業では「シニアの体力・健康に配慮した制度の整備(勤務時間、休暇、在宅勤務の導入等)」が最も多く61.3%、次いで「シニアのモチベーションの維持・向上」が31.7%、「シニアの人事・給与制度の整備」が31.4%の順となった。

【シニアを雇用する上での課題(割合)】



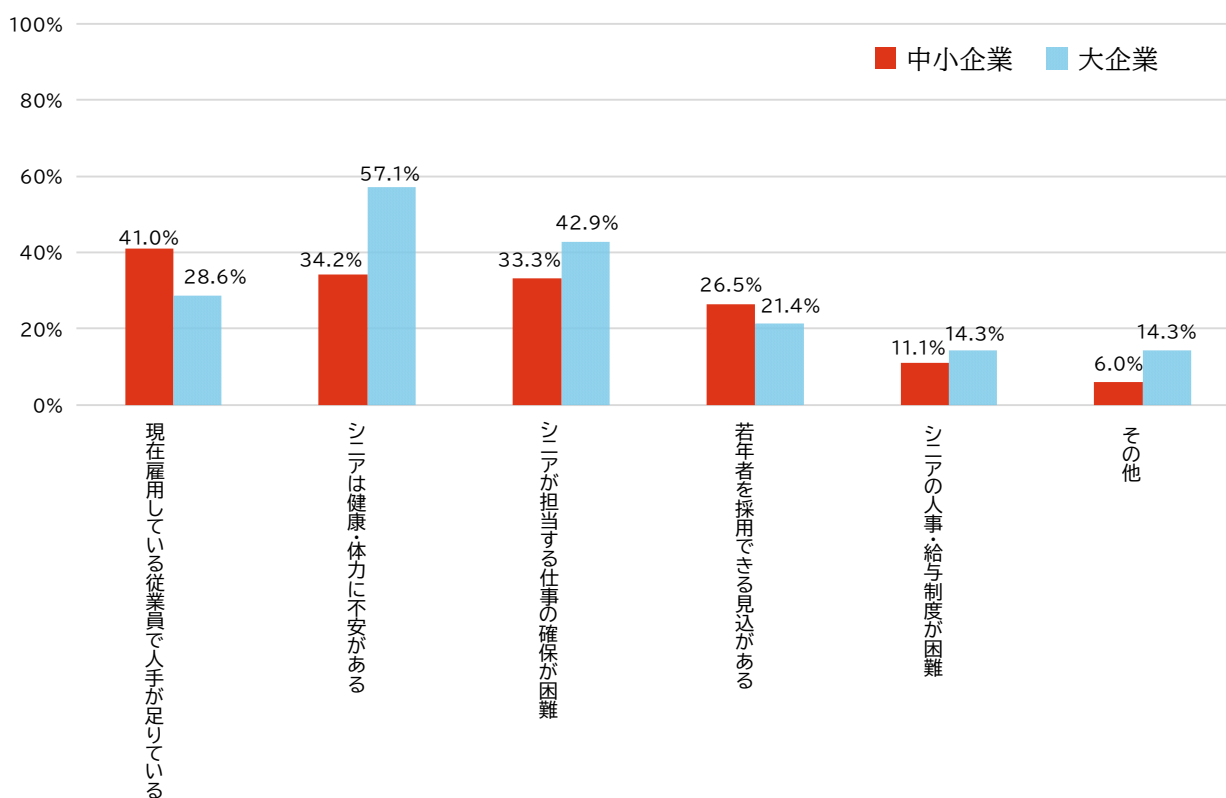
※集計事業所数は、中小企業271、大企業 18。

2.5 従業員が70歳以上まで働くことを希望していない理由(複数回答) ※調査票問14の集計結果

「現在雇用している従業員で人手が足りている」 41.0%
 「シニアは健康・体力に不安がある」 34.2%

- 「2.2 70歳以上の従業員の雇用希望」において「1～3のいずれにも該当しない」と回答した事業所に対して、その理由を伺ったところ、「現在雇用している従業員で人手が足りている」が最も多く41.0%、次いで「シニアは健康・体力に不安がある」が34.2%の順となった。

【従業員が70歳以上まで働くことを希望していない理由(割合)】



※集計事業所数は、中小企業117、大企業14。

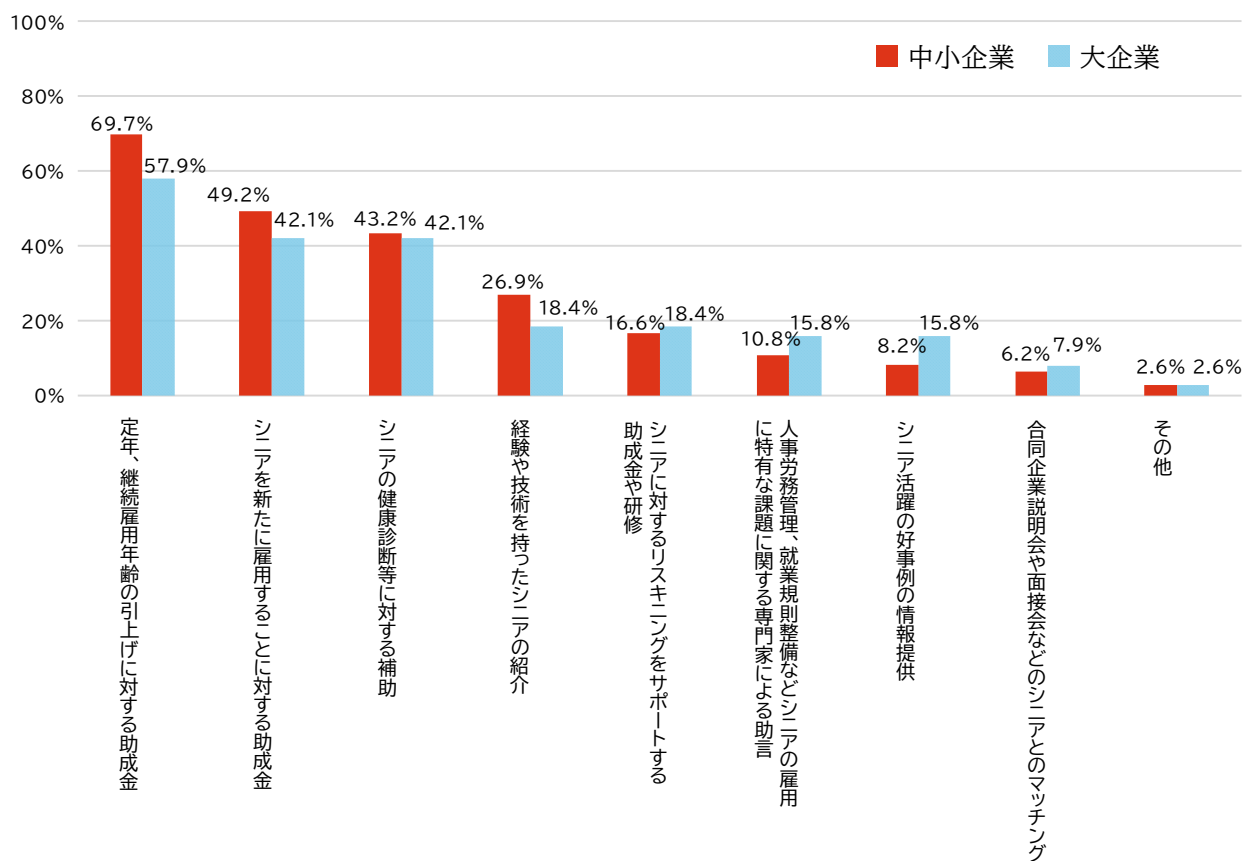
2.6 シニアの活躍を進める上で行政などに望むこと(複数回答) ※調査票問15の集計結果

「定年、継続雇用年齢の引上げに対する助成金」 69.7%

「シニアを新たに雇用することに対する助成金」 49.2%

- シニアの活躍を進める上で行政などに望むことを伺ったところ、中小企業では、「定年、継続雇用年齢の引上げに対する助成金」が最も多く69.7%、次いで「シニアを新たに雇用することに対する助成金」が49.2%であった。

【シニアの活躍を進める上で行政などに望むこと(割合)】



※集計事業所数は、中小企業465、大企業38。

Ⅲ 職場のハラスメントやメンタルヘルス対策について

3.1 過去1年間のハラスメント相談・訴えについて ※調査票問16・17の集計結果

過去1年間にハラスメントの相談や訴えのあった事業所の割合

中小企業 8.9% 大企業 12.8%

- 令和4年8月1日から令和5年7月31日の1年間に労働者からハラスメントに関する相談や訴えがあった事業所の割合は、中小企業で8.9%、大企業で12.8%であった。
- 訴えや相談があったハラスメントの種類は、中小企業では「同僚・部下からのパワーハラスメント」が最も多く39.7%、次いで「上司からのパワーハラスメント」が34.9%の順であった。

【過去1年間でハラスメントに関する相談や訴えの有無(割合)】

区 分	集計事業所数	あり	なし
中 小 企 業 計	527	8.9%	91.1%
建 設 業	68	10.3%	89.7%
製 造 業	70	4.3%	95.7%
情 報 通 信 業	1	0.0%	100.0%
運 輸 業、郵 便 業	16	6.3%	93.8%
卸 売 業・小 売 業	86	5.8%	94.2%
金 融 業・保 険 業	5	20.0%	80.0%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	28	3.6%	96.4%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	15	6.7%	93.3%
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	30	3.3%	96.7%
教 育、学 習 支 援 業	34	2.9%	97.1%
医 療、福 祉	82	20.7%	79.3%
サ ー ビ ス 業	92	9.8%	90.2%
大 企 業 計	47	12.8%	87.2%

【相談・訴えがあったハラスメントの種類】

区 分	集計事業所数	ハラスメント件数	上司からのパワーハラ		同僚・部下からのパワーハラ		セクハラ		マタハラ		パタハラ		カスハラ		その他	
			割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数
中 小 企 業 計	46	63	34.9%	22	39.7%	25	4.8%	3	1.6%	1	0.0%	0	15.9%	10	3.2%	2
建 設 業	7	11	63.6%	7	27.3%	3	9.1%	1	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0
製 造 業	3	4	75.0%	3	25.0%	1	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0
情 報 通 信 業	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
運 輸 業、郵 便 業	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
卸 売 業・小 売 業	5	7	14.3%	1	71.4%	5	14.3%	1	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0
金 融 業・保 険 業	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	1	1	0.0%	0	100.0%	1	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	1	2	50.0%	1	50.0%	1	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	1	1	100.0%	1	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0
教 育、学 習 支 援 業	1	1	0.0%	0	100.0%	1	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0
医 療、福 祉	17	21	23.8%	5	42.9%	9	4.8%	1	4.8%	1	0.0%	0	14.3%	3	9.5%	2
サ ー ビ ス 業	8	15	26.7%	4	26.7%	4	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	46.7%	7	0.0%	0
大 企 業 計	6	4	25.0%	1	50.0%	2	0.0%	0.0%	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	25.0%	1

※サンプル数が非常に少ないため、参考値としてご活用ください。

※ハラスメントの件数が未回答でも相談・訴えがあったと回答した事業所は集計事業所数に含めています。

3.2 ハラスメント対策の取組内容について(複数回答) ※調査票問18の集計結果

中小企業「就業規則への罰則規定などの追加」「社内に相談窓口を設置」45.9%
 大企業「社内に相談窓口を設置」80.0%

- 実施しているハラスメント対策を尋ねたところ、中小企業では、「就業規則への罰則規定などの追加」、「社内に相談窓口を設置」が最も多く45.9%、次いで「社内方針や啓発資料の事業所内での設置・掲示」が31.4%であった。
- 一方、大企業では、「社内に相談窓口を設置」が最も多く80.0%、次いで「管理職向けのセミナーや研修を実施」が60.0%、「社内方針や啓発資料の事業所内での設置・掲示」が57.8%の順となった。

【ハラスメント対策の取組内容について(割合)】

区 分	集計 事業所数	就業規則への 罰則規定など の追加	社内方針等の 設置・掲示	社内に相談 窓口を設置	社外に相談 窓口を設置	ハラスメント への対応部署 を設置	管理職向けの セミナー、 研修の実施	労働者向けの セミナー、 研修の実施	社内の実態 把握のための アンケートを 実施	その他
中 小 企 業 計	442	45.9%	31.4%	45.9%	9.3%	10.4%	16.5%	12.9%	9.7%	14.7%
建 設 業	54	48.1%	31.5%	38.9%	14.8%	18.5%	25.9%	14.8%	11.1%	20.4%
製 造 業	58	55.2%	29.3%	46.6%	8.6%	8.6%	10.3%	10.3%	5.2%	12.1%
情 報 通 信 業	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
運 輸 業、郵 便 業	15	53.3%	46.7%	60.0%	20.0%	33.3%	6.7%	6.7%	26.7%	6.7%
卸 売 業・小 売 業	63	38.1%	31.7%	36.5%	6.3%	3.2%	9.5%	3.2%	6.3%	19.0%
金 融 業・保 険 業	5	80.0%	0.0%	60.0%	40.0%	40.0%	20.0%	40.0%	40.0%	0.0%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	24	54.2%	20.8%	41.7%	25.0%	12.5%	16.7%	12.5%	8.3%	20.8%
学 術 研 究、専 門・技 術 サービス 業	13	46.2%	61.5%	46.2%	0.0%	0.0%	15.4%	0.0%	0.0%	7.7%
宿 泊 業、飲 食 サービス 業	21	42.9%	23.8%	52.4%	0.0%	4.8%	0.0%	4.8%	9.5%	4.8%
教 育、学 習 支 援 業	34	55.9%	35.3%	58.8%	0.0%	5.9%	5.9%	14.7%	2.9%	14.7%
医 療、福 祉	73	34.2%	30.1%	60.3%	6.8%	12.3%	24.7%	19.2%	15.1%	9.6%
サ ー ビ ス 業	81	44.4%	32.1%	35.8%	9.9%	8.6%	23.5%	18.5%	9.9%	18.5%
大 企 業 計	45	55.6%	57.8%	80.0%	40.0%	48.9%	60.0%	46.7%	26.7%	2.2%

3.3 メンタルヘルス不調への対処について ※調査票問19の集計結果

労働者のメンタルヘルス不調に対処している事業所

中小企業 50.5% 大企業 87.2%

- 労働者のメンタルヘルス不調に対処しているかについて尋ねたところ、中小企業では「対処している」が50.5%、「対処していない」が49.5%であった。また、大企業では「対処している」が87.2%、「対処していない」が12.8%であった。

【メンタルヘルス不調への対処について(割合)】

区 分	集計 事業所数	対処している	対処していない
中 小 企 業 計	517	50.5%	49.5%
建 設 業	67	49.3%	50.7%
製 造 業	69	52.2%	47.8%
情 報 通 信 業	1	100.0%	0.0%
運 輸 業、郵 便 業	16	56.3%	43.8%
卸 売 業・小 売 業	82	37.8%	62.2%
金 融 業・保 険 業	5	60.0%	40.0%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	28	32.1%	67.9%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	15	66.7%	33.3%
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	28	25.0%	75.0%
教 育、学 習 支 援 業	34	76.5%	23.5%
医 療、福 祉	81	59.3%	40.7%
サ ー ビ ス 業	91	52.7%	47.3%
大 企 業 計	47	87.2%	12.8%

3.4 メンタルヘルス不調への対処方法(複数回答) ※調査票問20の集計結果

「相談窓口の設置、もしくは定期的に実施する面談(産業医、人事、上司等)で状況を確認している」

中小企業 81.6% 大企業 80.5%

「ストレスチェック制度により把握している」

中小企業 25.1% 大企業80.5%

○ 「3.3 メンタルヘルス不調への対処について」において、「対処している」と回答した事業所に対して、対処の方法について尋ねたところ、中小企業では「相談窓口の設置、もしくは定期的に実施する面談(産業医、人事、上司等)で状況を確認している」が81.6%、「ストレスチェック制度により把握している」が25.1%であった。

一方、大企業では「相談窓口の設置、もしくは定期的に実施する面談(産業医、人事、上司等)で状況を確認している」が80.5%、「ストレスチェック制度により把握している」が80.5%であった。

【メンタルヘルス不調への対処方法(割合)】

区 分	集計 事業所数	相談窓口の設置、 もしくは定期的に実施する面談 (産業医、人事、上司等)で 状況を確認している	ストレスチェック制度 により把握している	その他
中 小 企 業 計	255	81.6%	25.1%	10.6%
建 設 業	33	78.8%	21.2%	15.2%
製 造 業	34	70.6%	50.0%	14.7%
情 報 通 信 業	1	100.0%	0.0%	0.0%
運 輸 業、 郵 便 業	9	88.9%	44.4%	0.0%
卸 売 業・ 小 売 業	30	76.7%	20.0%	13.3%
金 融 業・ 保 険 業	3	100.0%	33.3%	0.0%
不 動 産 業、 物 品 賃 貸 業	9	100.0%	33.3%	11.1%
学 術 研 究、 専 門・ 技 術 サ ー ビ ス 業	10	70.0%	10.0%	30.0%
宿 泊 業、 飲 食 サ ー ビ ス 業	6	83.3%	16.7%	0.0%
教 育、 学 習 支 援 業	26	88.5%	0.0%	11.5%
医 療、 福 祉	47	83.0%	25.5%	10.6%
サ ー ビ ス 業	47	85.1%	25.5%	2.1%
大 企 業 計	41	80.5%	80.5%	2.4%

3.5 メンタルヘルス不調への効果的な対策(複数回答) ※調査票問21の集計結果

中小企業、大企業ともに「ストレスチェックの実施」が最多

- 労働者のメンタルヘルス不調への対策としてどのような取組が効果的か尋ねたところ、中小企業では「ストレスチェックの実施」が最も多く48.4%、次いで「健康診断後の保健指導によるメンタルヘルス対策の実施」が45.4%、「社内の相談窓口の整備、社外の専門相談窓口の活用」が39.9%の順となった。
- 大企業においては、「ストレスチェックの実施」が最も多く78.6%、次いで「社内の相談窓口の整備、社外の専門相談窓口の活用」が66.7%、「健康診断後の保健指導によるメンタルヘルス対策の実施」が54.8%の順となった。

【メンタルヘルス不調への効果的な対策(割合)】

区 分	集計 事業所数	ストレス チェックの 実施	健康診断後の 保健指導による メンタルヘルス 対策の実施	社内の 相談窓口の整備、 社外の専門 相談窓口の活用	管理監督者や 労働者を対象とした 教育研修・セミナー への参加	産業医や 衛生委員会の 活用	その他
中 小 企 業 計	469	48.4%	45.4%	39.9%	21.3%	14.7%	5.5%
建 設 業	63	47.6%	49.2%	38.1%	19.0%	17.5%	6.3%
製 造 業	63	47.6%	42.9%	42.9%	11.1%	22.2%	7.9%
情 報 通 信 業	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
運 輸 業、郵 便 業	14	42.9%	57.1%	35.7%	14.3%	21.4%	7.1%
卸 売 業・小 売 業	70	47.1%	52.9%	30.0%	20.0%	8.6%	4.3%
金 融 業・保 険 業	5	60.0%	40.0%	80.0%	40.0%	20.0%	0.0%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	25	44.0%	52.0%	36.0%	24.0%	16.0%	4.0%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	13	30.8%	30.8%	30.8%	15.4%	7.7%	15.4%
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	25	44.0%	40.0%	32.0%	20.0%	4.0%	4.0%
教 育、学 習 支 援 業	32	46.9%	59.4%	56.3%	31.3%	18.8%	6.3%
医 療、福 祉	74	52.7%	37.8%	54.1%	25.7%	14.9%	2.7%
サ ー ビ ス 業	84	52.4%	40.5%	32.1%	25.0%	13.1%	6.0%
大 企 業 計	42	78.6%	54.8%	66.7%	40.5%	50.0%	0.0%

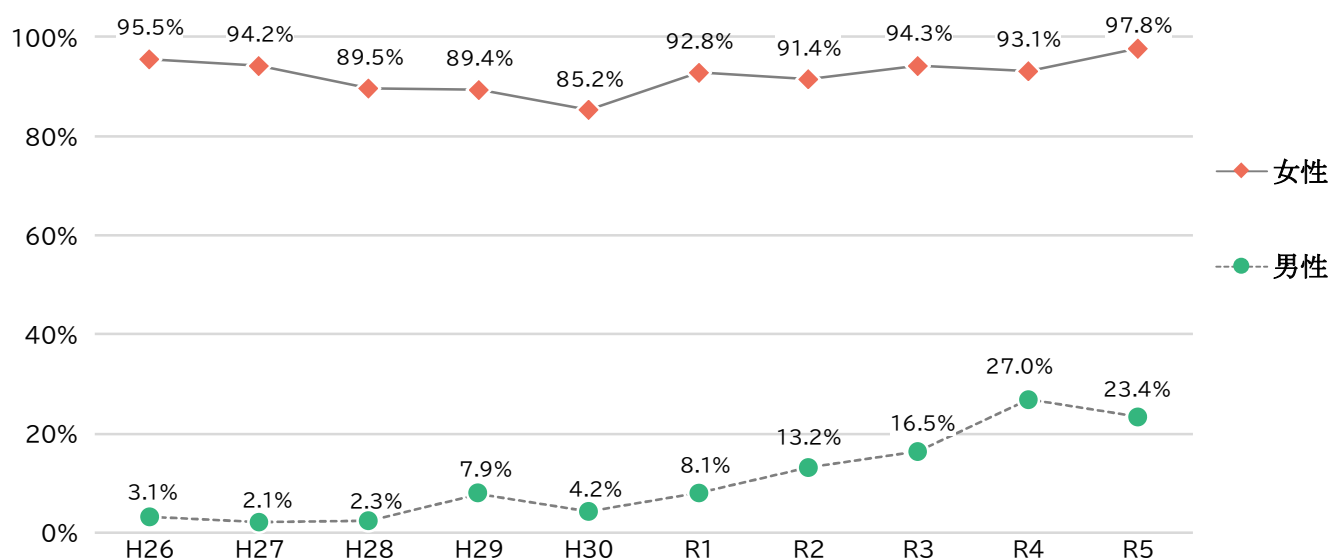
IV 仕事と生活の両立支援について

4.1 育児休業の取得状況 ※調査票問22の集計結果

育児休業取得率 女性 97.8% 男性 23.4%

- 令和4年4月1日から令和5年3月31日までの1年間に出生した女性及び配偶者が出生した男性の育児休業取得率をみると、女性は97.8%、男性は23.4%であった。
- 前年度(女性93.1%、男性27.0%)と比較すると、女性は4.7ポイント上昇し、男性は3.6ポイント低下した。

【育児休業取得率の推移(過去10年分)】(中小企業)



【育児休業の取得状況(人数)】

区 分	育児休業対象者数			育児休業取得者数			育児休業取得率		
	全体	女性	男性	全体	女性	男性	全体	女性	男性
中 小 企 業 計	168	91	77	107	89	18	63.7%	97.8%	23.4%
建 設 業	23	2	21	4	2	2	17.4%	100.0%	9.5%
製 造 業	30	10	20	15	10	5	50.0%	100.0%	25.0%
情 報 通 信 業	-	-	-	-	-	-	-	-	-
運 輸 業、郵 便 業	1	0	1	0	0	0	0.0%	-	0.0%
卸 売 業・小 売 業	16	7	9	8	6	2	50.0%	85.7%	22.2%
金 融 業・保 険 業	1	0	1	0	0	0	0.0%	-	0.0%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	5	3	2	3	3	0	60.0%	100.0%	0.0%
学 術 研 究、専 門・技 術 サービス業	5	4	1	5	4	1	100.0%	100.0%	100.0%
宿 泊 業、飲 食 サービス業	1	0	1	1	0	1	100.0%	-	100.0%
教 育、学 習 支 援 業	18	15	3	14	14	0	77.8%	93.3%	0.0%
医 療、福 祉	41	34	7	36	34	2	87.8%	100.0%	28.6%
サ ー ビ ス 業	27	16	11	21	16	5	77.8%	100.0%	45.5%
大 企 業 計	30	13	17	22	13	9	73.3%	100.0%	52.9%

※サンプル数が非常に少ないため、参考値としてご活用ください。

4.2 育児休業の平均取得日数 ※調査票問22の集計結果

育児休業平均取得日数	女性	256日	男性	23日
------------	----	------	----	-----

- 令和4年4月1日から令和5年3月31日までの1年間に出産した女性及び配偶者が出産した男性のうち、令和5年7月31日までに育児休業を取得し終えた者の取得日数については、女性は平均256日間、男性は平均23日間であった。

【育児休業の取得日数】

区 分	育児休業取得者数 (令和5年7月31日までに取得し 終えた者)			延べ取得日数			平均取得日数		
	全体	女性	男性	全体	女性	男性	全体	女性	男性
中 小 企 業 計	54	39	15	10,312	9,967	345	191	256	23
建 設 業	4	2	2	977	958	19	244	479	10
製 造 業	9	4	5	1,260	1,069	191	140	267	38
情 報 通 信 業	-	-	-	-	-	-	-	-	-
運 輸 業、郵 便 業	-	-	-	-	-	-	-	-	-
卸 売 業・小 売 業	5	4	1	989	988	1	198	247	1
金 融 業・保 険 業	-	-	-	-	-	-	-	-	-
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	2	2	0	790	790	0	395	395	-
学 術 研 究、専 門・技 術 サービス 業	2	1	1	302	256	46	151	256	46
宿 泊 業、飲 食 サービス 業	1	0	1	7	0	7	7	-	7
教 育、学 習 支 援 業	5	5	0	887	887	0	177	177	-
医 療、福 祉	17	15	2	2,772	2,741	31	163	183	16
サ ー ビ ス 業	9	6	3	2,328	2,278	50	259	380	17
大 企 業 計	16	8	8	3,149	2,529	620	197	316	78

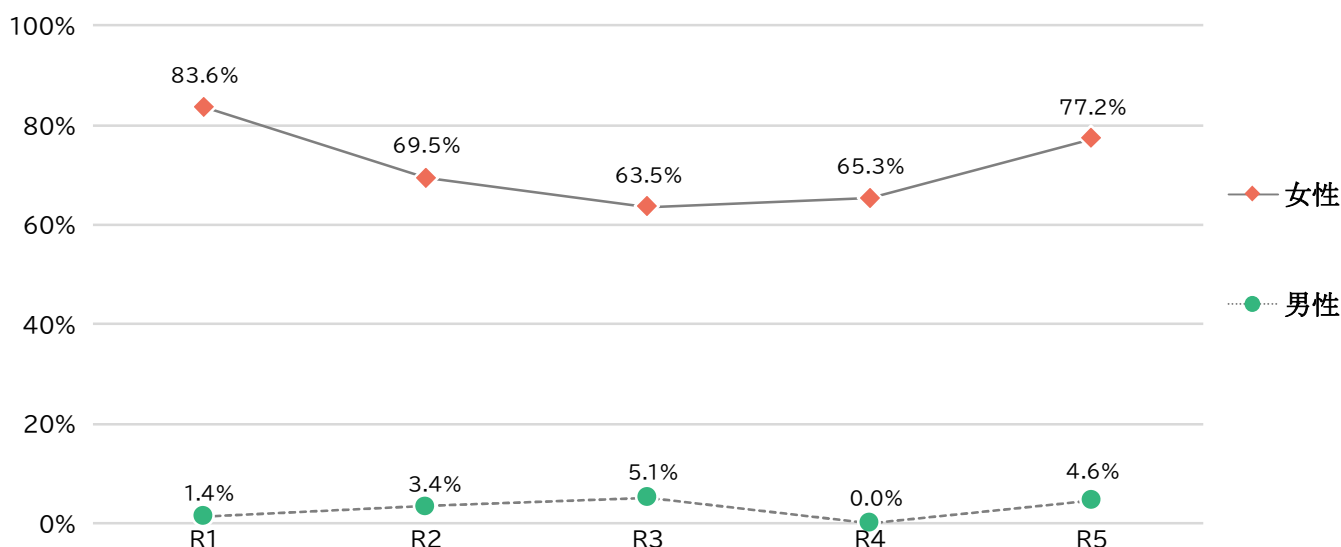
※サンプル数が非常に少ないため、参考値としてご活用ください。

4.3 育児のための短時間勤務制度の利用状況 ※調査票問23の集計結果

育児のための短時間勤務制度利用率 女性77.2% 男性4.6%

- 令和5年7月31日現在、3歳未満の子を養育していて育児休業を取得していない労働者(育児のための短時間勤務制度の対象者)について、短時間勤務制度の利用率をみると、女性は77.2%、男性は4.6%であった。

【育児のための短時間勤務制度利用率の推移(過去5年分)】(中小企業)



【育児のための短時間勤務制度の利用状況(人数)】

区 分	育児のための短時間勤務制度対象者数			育児のための短時間勤務制度取得者数			育児のための短時間勤務制度利用率		
	全体	女性	男性	全体	女性	男性	全体	女性	男性
中 小 企 業 計	166	79	87	65	61	4	39.2%	77.2%	4.6%
建 設 業	31	5	26	5	4	1	16.1%	80.0%	3.8%
製 造 業	31	6	25	5	5	0	16.1%	83.3%	0.0%
情 報 通 信 業	0	0	0	0	0	0	-	-	-
運 輸 業、郵 便 業	4	2	2	3	2	1	75.0%	100.0%	50.0%
卸 売 業・小 売 業	19	5	14	5	4	1	26.3%	80.0%	7.1%
金 融 業・保 険 業	2	0	2	0	0	0	0.0%	-	0.0%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	7	3	4	3	3	0	42.9%	100.0%	0.0%
学 術 研 究、専 門・技 術 サービス 業	2	2	0	2	2	0	100.0%	100.0%	-
宿 泊 業、飲 食 サービス 業	2	0	2	0	0	0	0.0%	-	0.0%
教 育、学 習 支 援 業	17	16	1	12	12	0	70.6%	75.0%	0.0%
医 療、福 祉	29	25	4	15	15	0	51.7%	60.0%	0.0%
サ ー ビ ス 業	22	15	7	15	14	1	68.2%	93.3%	14.3%
大 企 業 計	49	12	37	9	9	0	18.4%	75.0%	0.0%

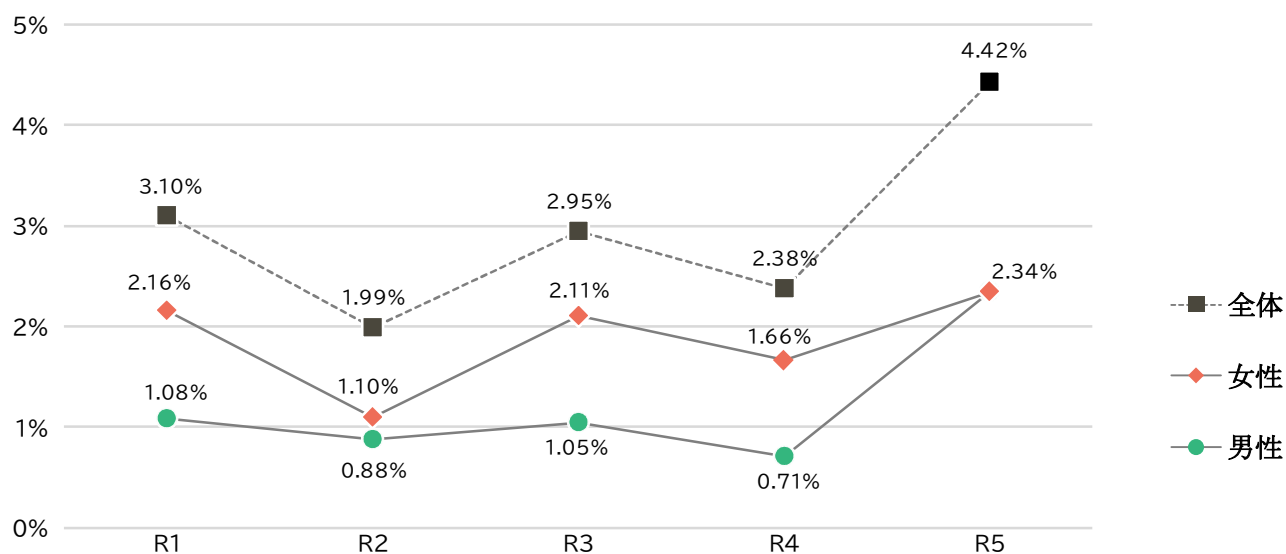
※サンプル数が非常に少ないため、参考値としてご活用ください。

4.4 介護休業の取得状況 ※調査票問24の集計結果

介護休業取得者がいた事業所の割合 4.42%

- 令和4年8月1日から令和5年7月31日までの1年間に介護休業を取得した労働者がいた事業所の割合は4.42%であった。男女別にみると、男女ともに2.34%であった。

【介護休業取得者がいた事業所の割合の推移(過去5年分)】(中小企業)



【介護休業の対象者及び取得者がいた事業所の割合(事業所数)】

区 分	集計事業所数	介護休業制度の対象者がいた事業所数			介護休業制度の対象者がいた事業所の割合			介護休業制度の取得者がいた事業所数			介護休業制度の取得者がいた事業所の割合		
		全体	女性	男性	全体	女性	男性	全体	女性	男性	全体	女性	男性
中 小 企 業 業 計	385	34	18	19	8.83%	4.68%	4.94%	17	9	9	4.42%	2.34%	2.34%
建 設 業	47	6	1	5	12.77%	2.13%	10.64%	3	0	3	6.38%	-	6.38%
製 造 業	54	7	2	6	12.96%	3.70%	11.11%	2	0	2	3.70%	-	3.70%
情 報 通 信 業	1	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
運 輸 業、郵 便 業	12	1	1	0	8.33%	8.33%	-	0	0	0	-	-	-
卸 売 業・小 売 業	56	5	2	4	8.93%	3.57%	7.14%	3	2	2	5.36%	3.57%	3.57%
金 融 業・保 険 業	4	1	1	0	25.00%	25.00%	-	1	1	0	25.00%	25.00%	-
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	19	2	0	2	10.53%	-	10.53%	1	0	1	5.26%	-	5.26%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	9	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	20	1	1	1	5.00%	5.00%	5.00%	0	0	0	-	-	-
教 育、学 習 支 援 業	27	1	1	0	3.70%	3.70%	-	1	1	0	3.70%	3.70%	-
医 療、福 祉	61	6	6	0	9.84%	9.84%	-	3	3	0	4.92%	4.92%	0.00%
サ ー ビ ス 業	75	4	3	1	5.33%	4.00%	1.33%	3	2	1	4.00%	2.67%	1.33%
大 企 業 業 計	32	2	0	2	6.25%	0.00%	6.25%	1	0	1	3.13%	-	3.13%

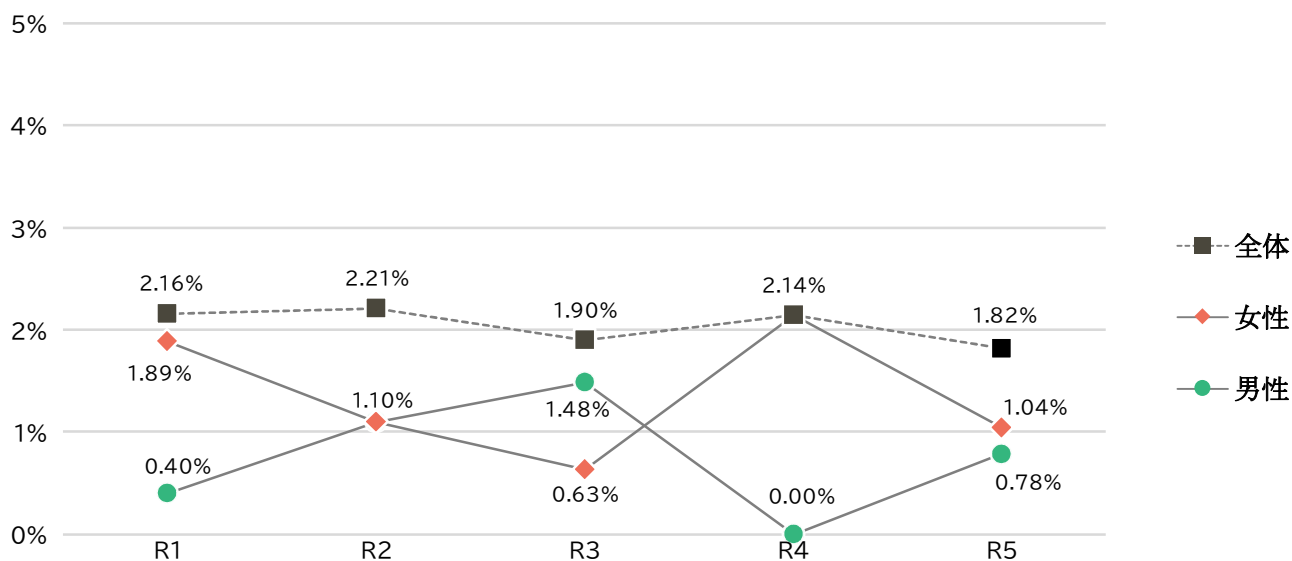
※サンプル数が非常に少ないため、参考値としてご活用ください。

4.5 介護のための短時間勤務制度の利用状況 ※調査票問24の集計結果

介護のための短時間勤務制度の利用者がいた事業所の割合 1.82%

- 令和4年8月1日から令和5年7月31日までの1年間に介護のための短時間勤務制度を利用した労働者がいた事業所の割合は1.82%であった。男女別にみると、女性は1.04%、男性は0.78%であった。

【介護のための短時間勤務制度の利用者がいた事業所の割合の推移(過去5年分)】(中小企業)



【介護のための短時間勤務制度の利用者がいた事業所の割合】

区 分	集計 事業所数	介護のための短時間勤務 制度の利用者がいた事業所数			介護のための短時間勤務制度の 利用者がいた事業所の割合		
		全体	女性	男性	全体	女性	男性
中 小 企 業 計	385	7	4	3	1.82%	1.04%	0.78%
建 設 業	47	3	1	2	6.38%	2.13%	4.26%
製 造 業	54	1	0	1	1.85%	-	1.85%
情 報 通 信 業	1	0	0	0	-	-	-
運 輸 業、郵 便 業	12	0	0	0	-	-	-
卸 売 業・小 売 業	56	1	1	0	1.79%	1.79%	-
金 融 業・保 険 業	4	0	0	0	-	-	-
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	19	0	0	0	-	-	-
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	9	0	0	0	-	-	-
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	20	0	0	0	-	-	-
教 育、学 習 支 援 業	27	1	1	0	3.70%	3.70%	-
医 療、福 祉	61	1	1	0	1.64%	1.64%	-
サ ー ビ ス 業	75	0	0	0	-	-	-
大 企 業 計	32	0	0	0	-	-	-

※サンプル数が非常に少ないため、参考値としてご活用ください。

4.6 介護を抱える労働者の実態把握方法(複数回答) ※調査票問25の集計結果

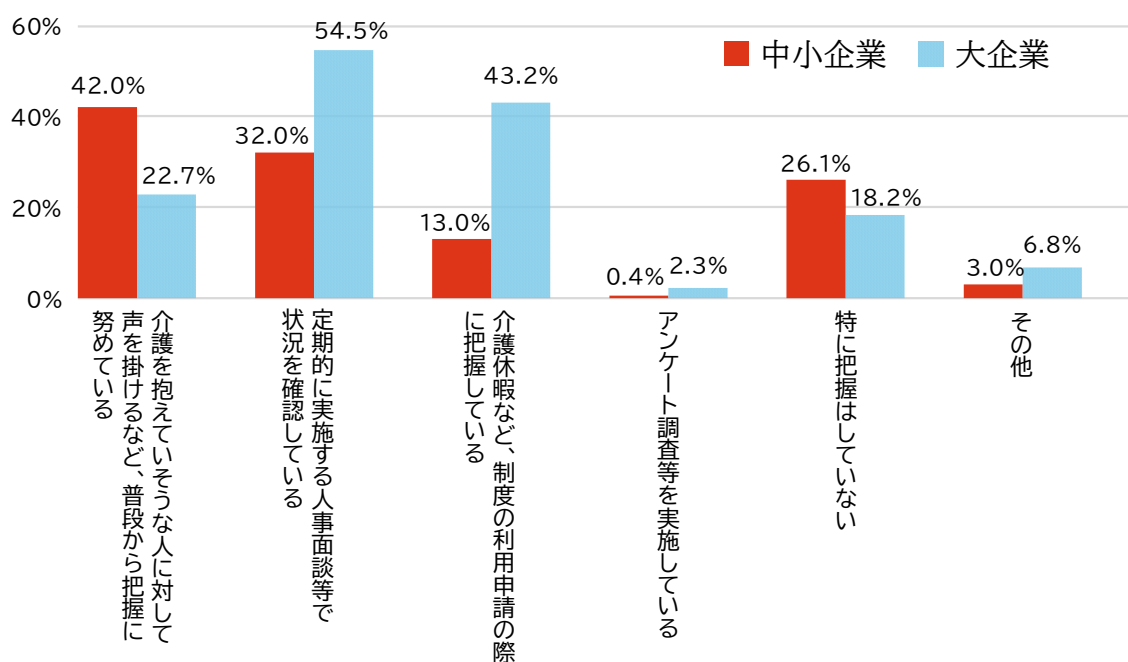
中小企業「介護を抱えていそうな人に対して声を掛けるなど、

普段から把握に努めている」42.0%

大企業「定期的を実施する人事面談等で状況を確認している」54.5%

- 家族等の介護をしている労働者の実態把握方法についてみると、中小企業では「介護を抱えていそうな人に対して声を掛けるなど、普段から把握に努めている」が最も多く42.0%、次いで「定期的を実施する人事面談等で状況を確認している」が32.0%の順であった。
- 大企業では「定期的を実施する人事面談等で状況を確認している」が最も多く54.5%、次いで「介護休暇など、制度の利用申請の際に把握している」が43.2%の順であった。

【介護を抱える労働者の実態把握方法(割合)】



※集計事業所数は、中小企業 460、大企業44。

4.7 育児を理由に退職した労働者の有無 ※調査票問26の集計結果

育児理由の退職者がいる事業所の割合 3.6%

- 過去3年間(令和2年8月1日～令和5年7月31日)の育児を理由に退職した労働者の有無についてみると、中小企業では「いる」事業所の割合は3.6%であった。

【育児を理由に退職した労働者の有無(割合)】

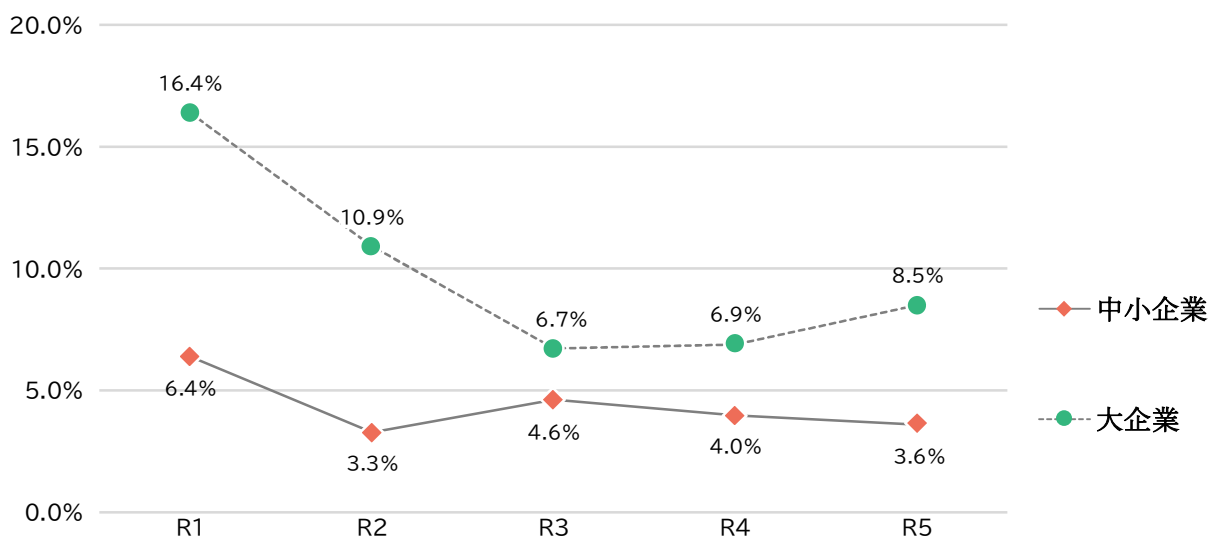
区 分	集計 事業所数	いる	いない	わからない
中 小 企 業 計	526	3.6%	95.6%	0.8%
建 設 業	67	0.0%	98.5%	1.5%
製 造 業	70	1.4%	98.6%	0.0%
情 報 通 信 業	1	0.0%	100.0%	0.0%
運 輸 業、郵 便 業	16	0.0%	100.0%	0.0%
卸 売 業・小 売 業	85	2.4%	97.6%	0.0%
金 融 業・保 険 業	5	0.0%	100.0%	0.0%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	28	3.6%	96.4%	0.0%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	16	0.0%	93.8%	6.3%
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	28	3.6%	92.9%	3.6%
教 育、学 習 支 援 業	34	5.9%	94.1%	0.0%
医 療、福 祉	83	9.6%	89.2%	1.2%
サ ー ビ ス 業	93	4.3%	95.7%	0.0%
大 企 業 計	47	2.1%	93.6%	4.3%

4.8 介護を理由に退職した労働者の有無 ※調査票問27の集計結果

介護理由の退職者がいる事業所の割合 3.6%

- 過去3年間(令和2年8月1日～令和5年7月31日)の介護を理由に退職した労働者の有無についてみると、中小企業では「いる」事業所の割合は3.6%と、前年度(4.0%)と比べて0.4ポイント低下した。

【介護を理由に退職した労働者がいる事業所の割合の推移(過去5年分)】



【介護を理由に退職した労働者の有無(割合)】

区 分	集計 事業所数	いる	いない	わからない
中 小 企 業 計	526	3.6%	95.2%	1.1%
建 設 業	67	0.0%	98.5%	1.5%
製 造 業	70	1.4%	97.1%	1.4%
情 報 通 信 業	1	0.0%	100.0%	0.0%
運 輸 業、郵 便 業	16	12.5%	87.5%	0.0%
卸 売 業・小 売 業	85	3.5%	96.5%	0.0%
金 融 業・保 険 業	5	0.0%	100.0%	0.0%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	28	0.0%	100.0%	0.0%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	16	18.8%	81.3%	0.0%
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	28	0.0%	100.0%	0.0%
教 育、学 習 支 援 業	34	2.9%	94.1%	2.9%
医 療、福 祉	83	7.2%	89.2%	3.6%
サ ー ビ ス 業	93	3.2%	96.8%	0.0%
大 企 業 計	47	8.5%	87.2%	4.3%

4.9 病気を理由に退職した労働者の有無 ※調査票問28の集計結果

病気理由の退職者がいる事業所の割合 13.3%

- 過去3年間(令和2年8月1日～令和5年7月31日)の病気を理由に退職した労働者の有無についてみると、中小企業では「いる」事業所の割合は13.3%であった。

【病気を理由に退職した労働者の有無(割合)】

区 分	集計 事業所数	いる	いない	わからない
中 小 企 業 計	527	13.3%	84.6%	2.1%
建 設 業	67	13.4%	85.1%	1.5%
製 造 業	70	11.4%	84.3%	4.3%
情 報 通 信 業	1	0.0%	100.0%	0.0%
運 輸 業、郵 便 業	16	31.3%	68.8%	0.0%
卸 売 業・小 売 業	85	9.4%	90.6%	0.0%
金 融 業・保 険 業	5	0.0%	100.0%	0.0%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	28	7.1%	92.9%	0.0%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	16	12.5%	81.3%	6.3%
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	28	7.1%	85.7%	7.1%
教 育、学 習 支 援 業	34	32.4%	67.6%	0.0%
医 療、福 祉	84	19.0%	77.4%	3.6%
サ ー ビ ス 業	93	7.5%	91.4%	1.1%
大 企 業 計	47	34.0%	55.3%	10.6%

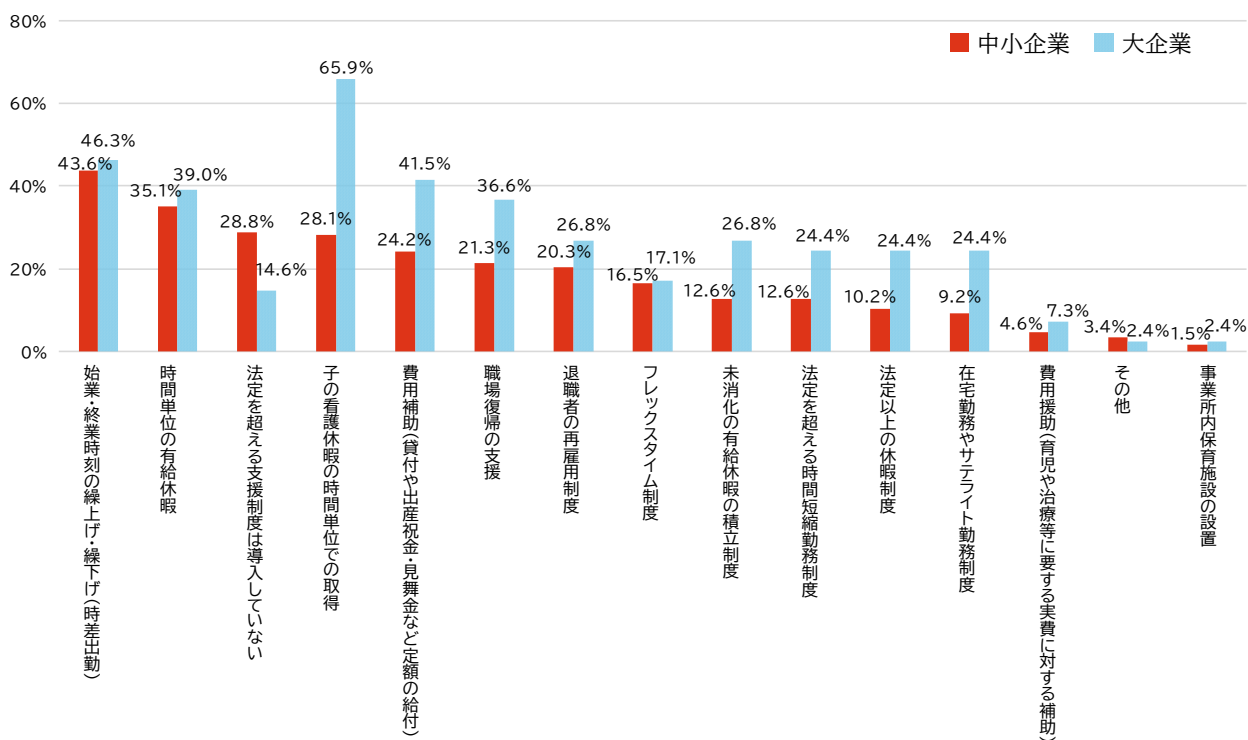
4.10 仕事と育児の両立支援制度(複数回答) ※調査票問29の集計結果

中小企業「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ(時差出勤)」 43.6%

大企業「子の看護休暇の時間単位での取得」 65.9%

- 仕事と育児の両立支援制度の整備状況をみると、中小企業において「法定を超える支援制度は導入していない」と回答した事業所の割合は28.8%であった。一方、大企業の同割合は14.6%であった。
- さらに、中小企業において利用できる制度の内容をみると、「時差出勤」が最も多く43.6%、次いで「時間単位の有給休暇」が35.1%、「子の看護休暇の時間単位での取得」が28.1%の順になっている。
- また、大企業では、「子の看護休暇の時間単位」が最も多く65.9%、次いで「時差出勤」が46.3%、「費用補助」が41.5%の順になっている。

【仕事と育児の両立支援制度の整備状況(割合)】



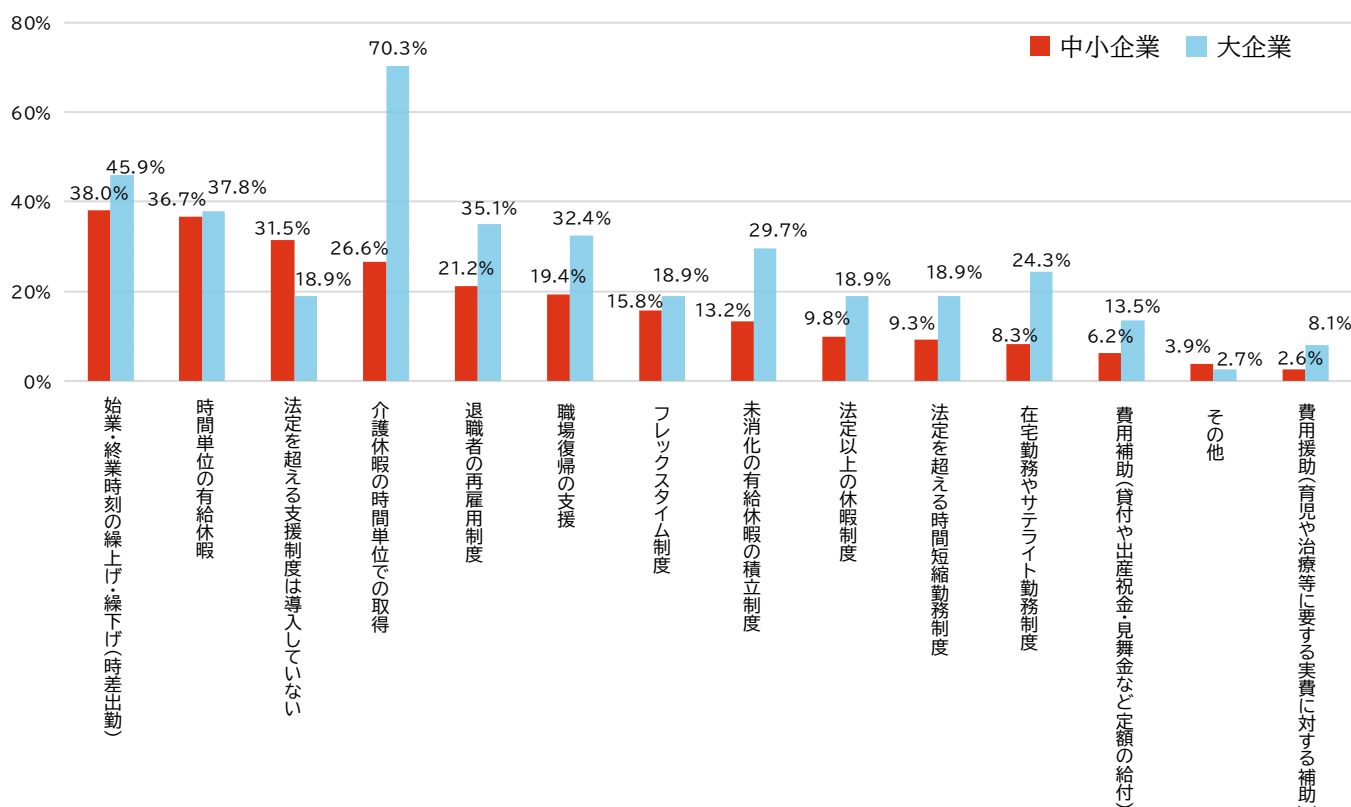
※集計事業所数は、中小企業413、大企業41。

4.11 仕事と介護の両立支援制度(複数回答) ※調査票問29の集計結果

中小企業「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ(時差出勤)」	38.0%
大企業「介護休暇の時間単位での取得」	70.3%

- 仕事と介護の両立支援制度の整備状況をみると、中小企業において「法定を超える支援制度は導入していない」と回答した事業所の割合は31.5%であった。一方、大企業の同割合は18.9%であった。
- さらに、中小企業において利用できる制度の内容をみると、「時差出勤」が最も多く38.0%、次いで「時間単位の有給休暇」が36.7%、「介護休暇の時間単位での取得」が26.6%の順になっている。
- 一方、大企業は「介護休暇の時間単位での取得」が最も多く70.3%、次いで「時差出勤」が45.9%、「時間単位の有給休暇」が37.8%となっている。

【仕事と介護の両立支援制度の整備状況(割合)】



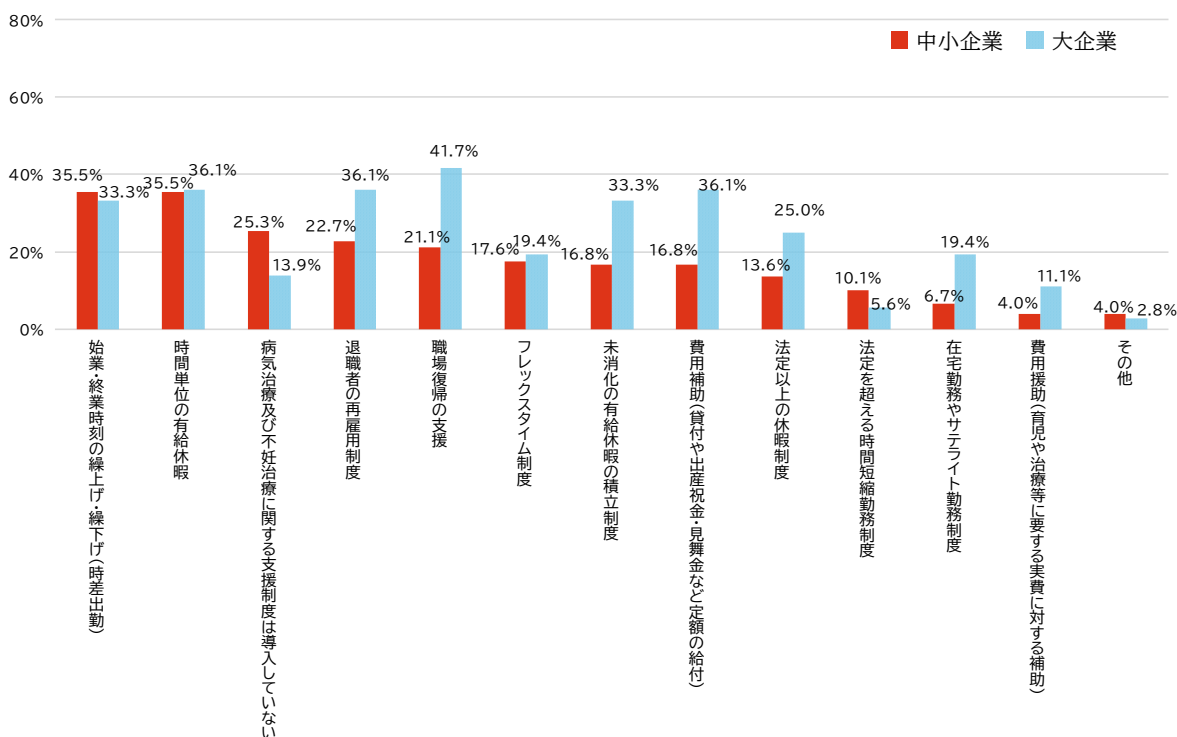
※集計事業所数は、中小企業387、大企業37。

4.12 仕事と病気治療の両立支援制度(複数回答) ※調査票問29の集計結果

中小企業「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ(時差出勤)」**35.5%**
 大企業「職場復帰の支援」**41.7%**

- 仕事と病気治療の両立支援制度の整備状況をみると、中小企業において「病気治療に関する支援制度は導入していない」と回答した事業所の割合は25.3%であった。一方、大企業の同割合は13.9%であった。
- さらに、中小企業において利用できる制度の内容をみると、「時差出勤」と「時間単位の有給休暇」が最も多く35.5%、次いで「退職者の再雇用制度」が22.7%、「職場復帰の支援」が21.1%の順になっている。
- 大企業は「職場復帰の支援」が最も多く41.7%、次いで「時間単位の有給休暇」、「退職者の再雇用制度」、「費用補助」がそれぞれ36.1%となっている。

【仕事と病気治療の両立支援制度の整備状況(割合)】



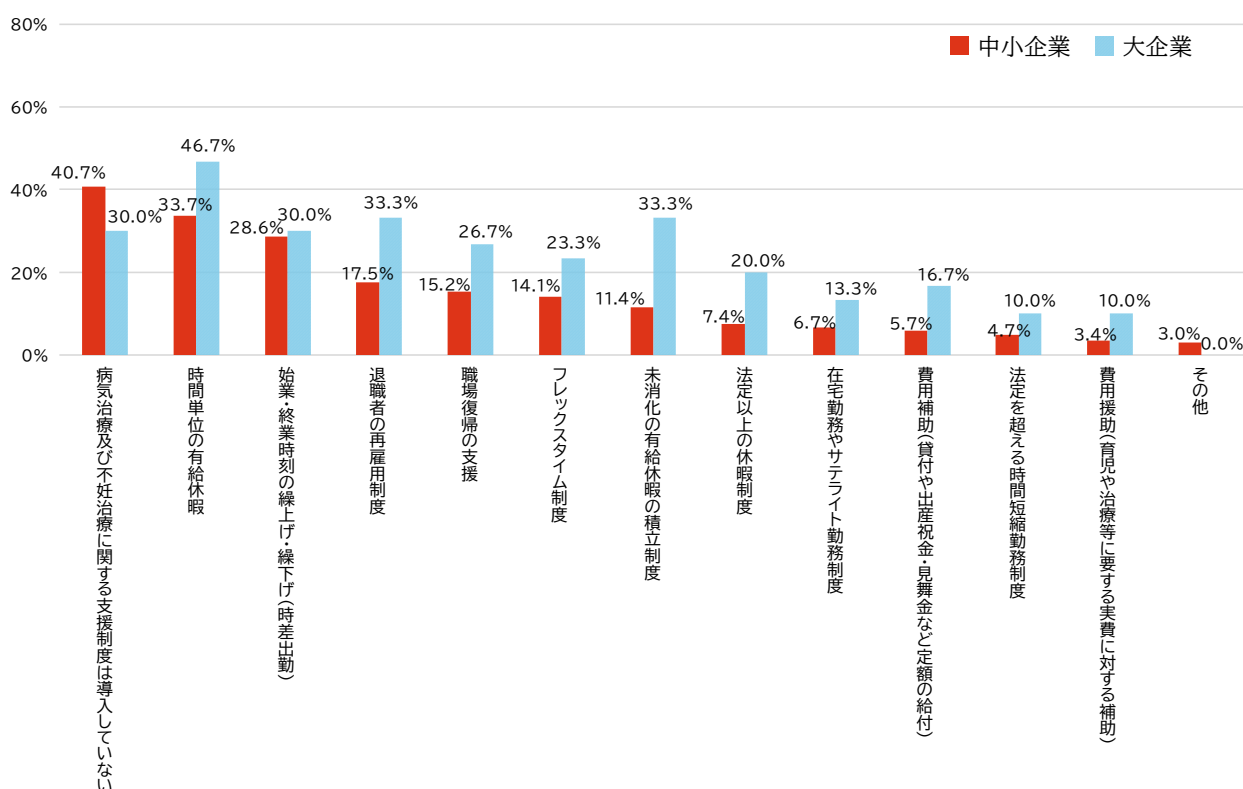
※集計事業所数は、中小企業 375、大企業36。

4.13 仕事と不妊治療の両立支援制度(複数回答) ※調査票問29の集計結果

中小企業、大企業ともに「時間単位の有給休暇」が最多

- 仕事と不妊治療の両立支援制度の整備状況をみると、中小企業において「不妊治療に関する支援制度は導入していない」と回答した事業所の割合は40.7%であった。一方、大企業の同割合は30.0%であった。
- さらに、中小企業において利用できる制度の内容をみると、「時間単位の有給休暇」が最も多く33.7%、次いで「時差出勤」が28.6%、「退職者の再雇用制度」が17.5%の順になっている。
- 一方、大企業は「時間単位の有給休暇」が最も多く46.7%、次いで「退職者の再雇用制度」、「未消化の有給休暇の積立制度」が33.3%、「時差出勤」が30.0%の順になっている。

【仕事と不妊治療の両立支援制度の整備状況(割合)】



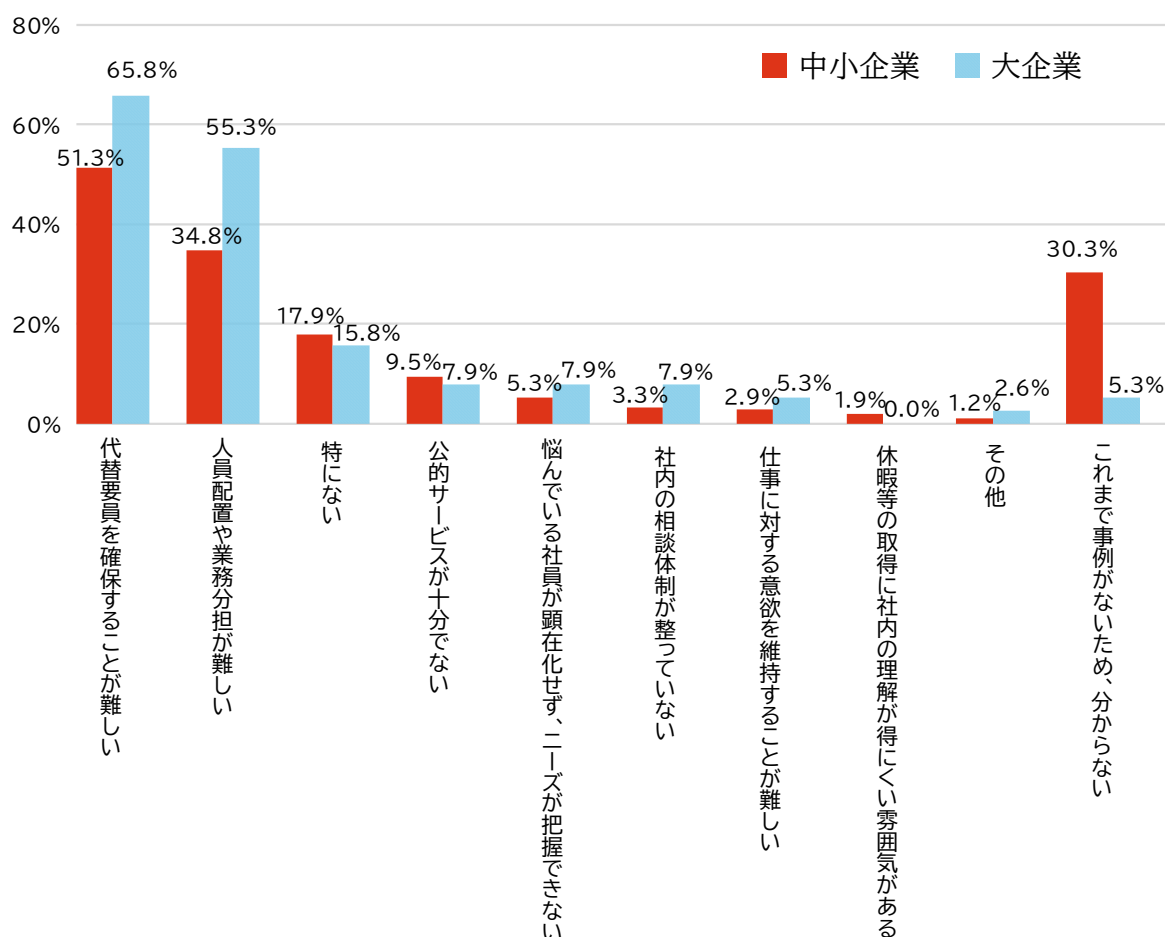
※集計事業所数は、中小企業297、大企業30。

4.14 仕事と育児の両立を支援する上での課題（複数回答） ※調査票問30の集計結果

中小企業、大企業ともに「代替要員を確保することが難しい」が最多

- 仕事と育児の両立を支援する上での課題についてみると、中小企業では「代替要員を確保することが難しい」が最も多く51.3%、次いで「人員配置や業務分担が難しい」が34.8%、「特にない」が17.9%の順となっている。
- 一方、大企業では、「代替要員を確保することが難しい」が最も多く65.8%、次いで「人員配置や業務分担が難しい」が55.3%、「特にない」が15.8%の順となっている。
- また、「これまで事例がないため、分からない」と回答した事業所は30.3%（大企業5.3%）であった。

【仕事と育児の両立を支援する上での課題(割合)】



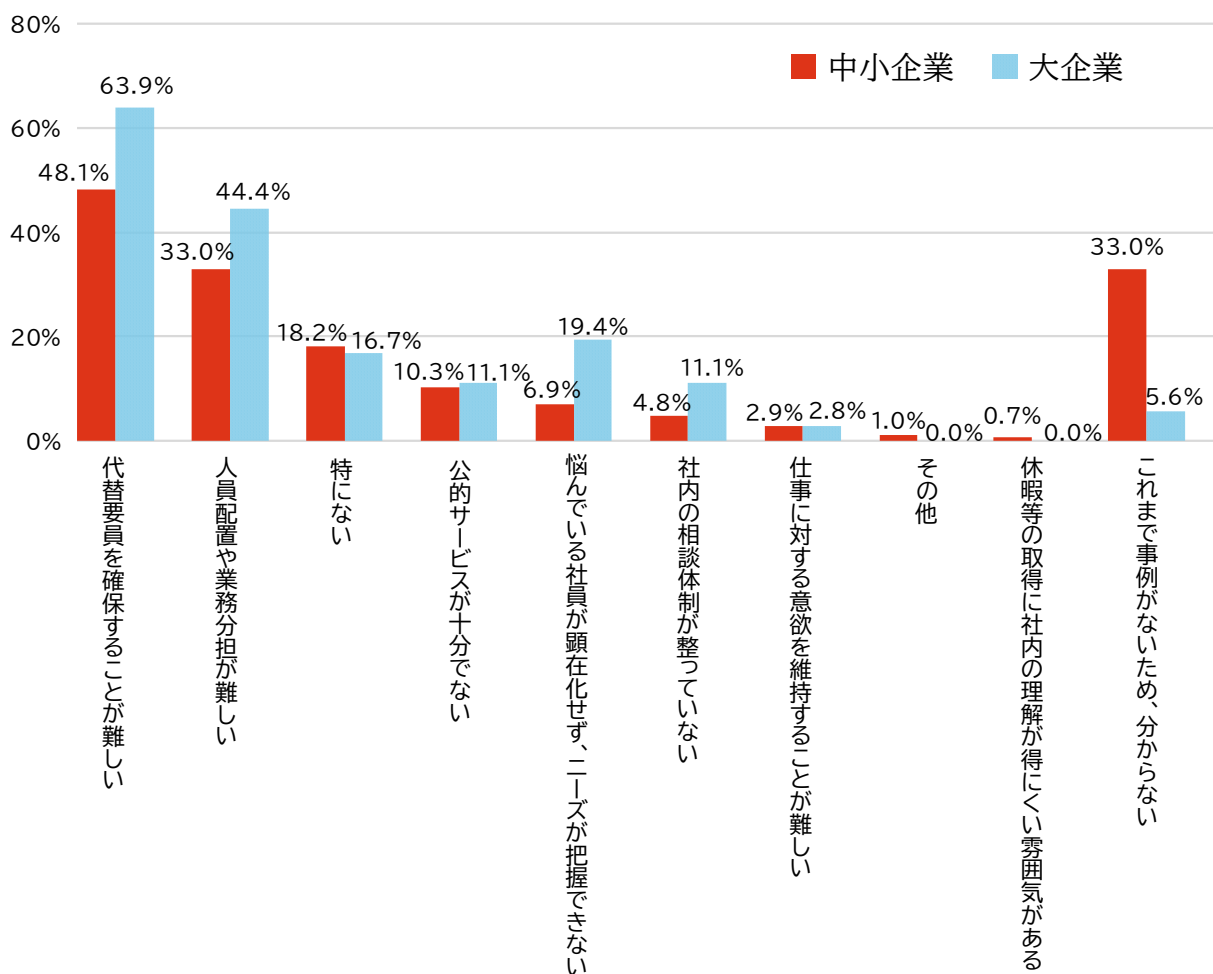
※集計事業所数は、中小企業419、大企業38。

4.15 仕事と介護の両立を支援する上での課題(複数回答) ※調査票問30の集計結果

中小企業、大企業ともに「代替要員を確保することが難しい」が最多

- 仕事と介護の両立を支援する上での課題についてみると、中小企業では「代替要員を確保することが難しい」が最も多く48.1%で、次いで「人員配置や業務分担が難しい」が33.0%、「特にない」が18.2%の順となっている。
- 一方、大企業では、「代替要員を確保することが難しい」が最も多く63.9%、次いで「人員配置や業務分担が難しい」が44.4%、「悩んでいる社員が顕在化せず、ニーズが把握できない」が19.4%の順となっている。
- また、「これまで事例がないため、分からない」と回答した事業所は33.0%(大企業5.6%)であった。

【仕事と介護の両立を支援する上での課題(割合)】



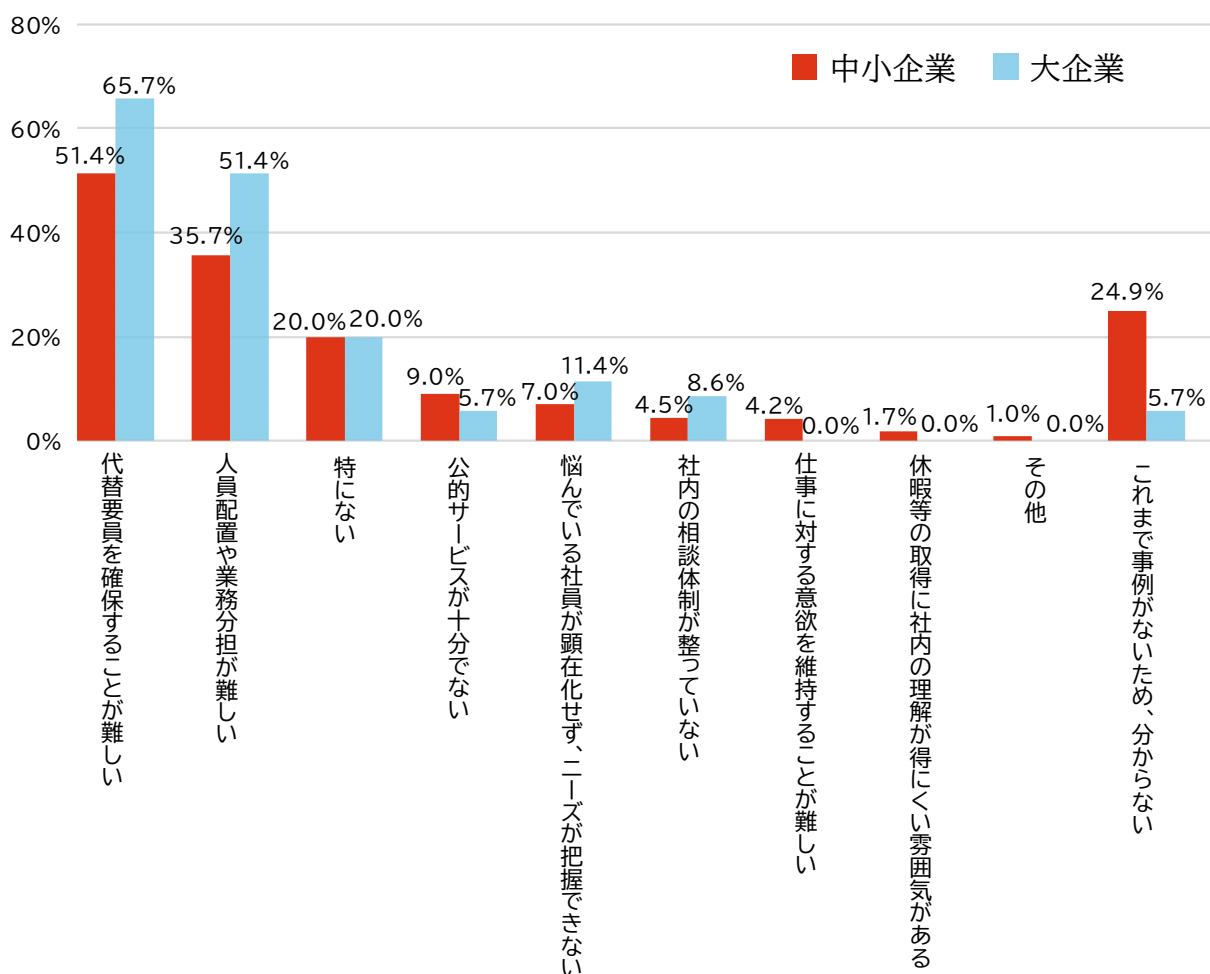
※集計事業所数は、中小企業418、大企業 36。

4.16 仕事と病気治療の両立を支援する上での課題(複数回答) ※調査票問30の集計結果

中小企業、大企業ともに「代替要員を確保することが難しい」が最多

- 仕事と病気治療の両立を支援する上での課題についてみると、中小企業では「代替要員を確保することが難しい」が最も多く51.4%で、次いで「人員配置や業務分担が難しい」が35.7%、「特にない」が20.0%の順となっている。
- 一方、大企業では、「代替要員を確保することが難しい」が最も多く65.7%、次いで「人員配置や業務分担が難しい」が51.4%、「特にない」が20.0%の順となっている。
- また、「これまで事例がないため、分からない」と回答した事業所は24.9%(大企業5.7%)であった。

【仕事と病気治療の両立を支援する上での課題(割合)】



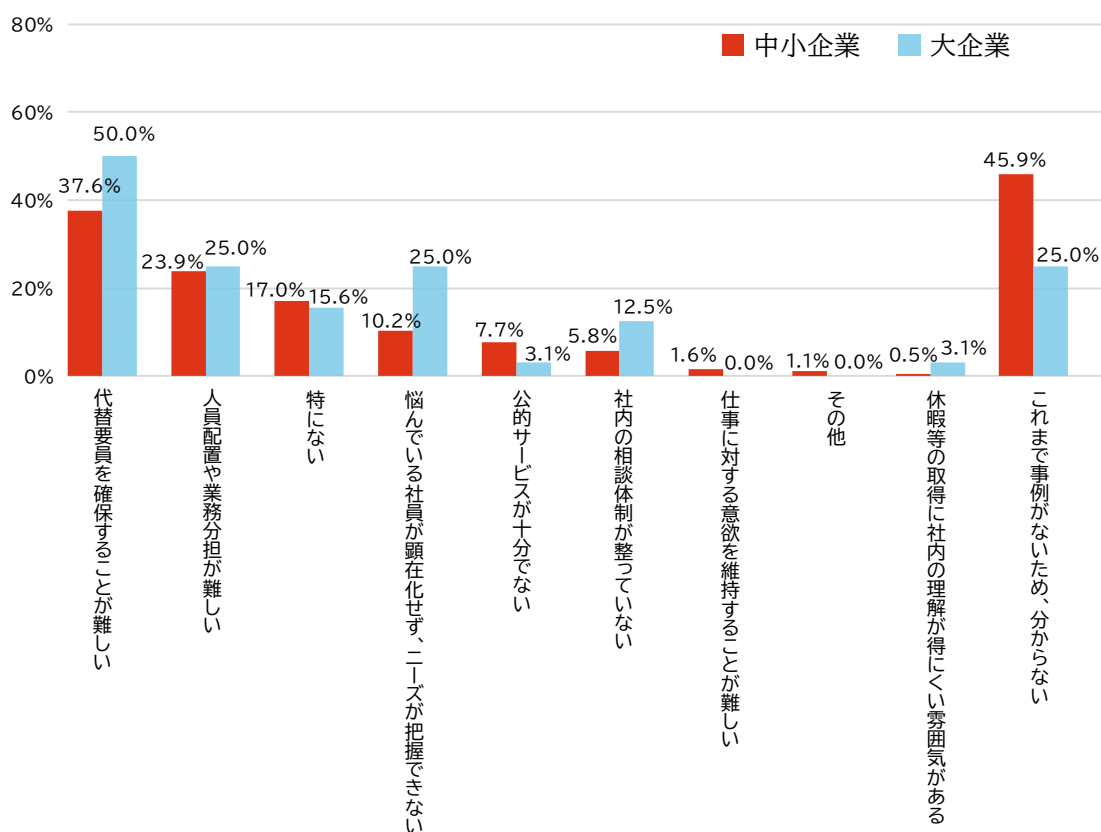
※集計事業所数は、中小企業401、大企業 35。

4.17 仕事と不妊治療の両立を支援する上での課題(複数回答) ※調査票問30の集計結果

中小企業、大企業ともに「代替要員を確保することが難しい」が最多

- 仕事と不妊治療の両立を支援する上での課題についてみると、中小企業では「代替要員を確保することが難しい」が最も多く37.6%で、次いで「人員配置や業務分担が難しい」が23.9%、「特にない」が17.0%の順となっている。
- 大企業でも同じく、「代替要員を確保することが難しい」が最も多く50.0%、次いで「人員配置や業務分担が難しい」、「悩んでいる社員が顕在化せず、ニーズが把握できない」がそれぞれ25.0%、「特にない」が15.6%の順となっている。
- また、「これまで事例がないため、分からない」と回答した事業所は45.9%(大企業25.0%)であった。

【仕事と不妊治療の両立を支援する上での課題(割合)】



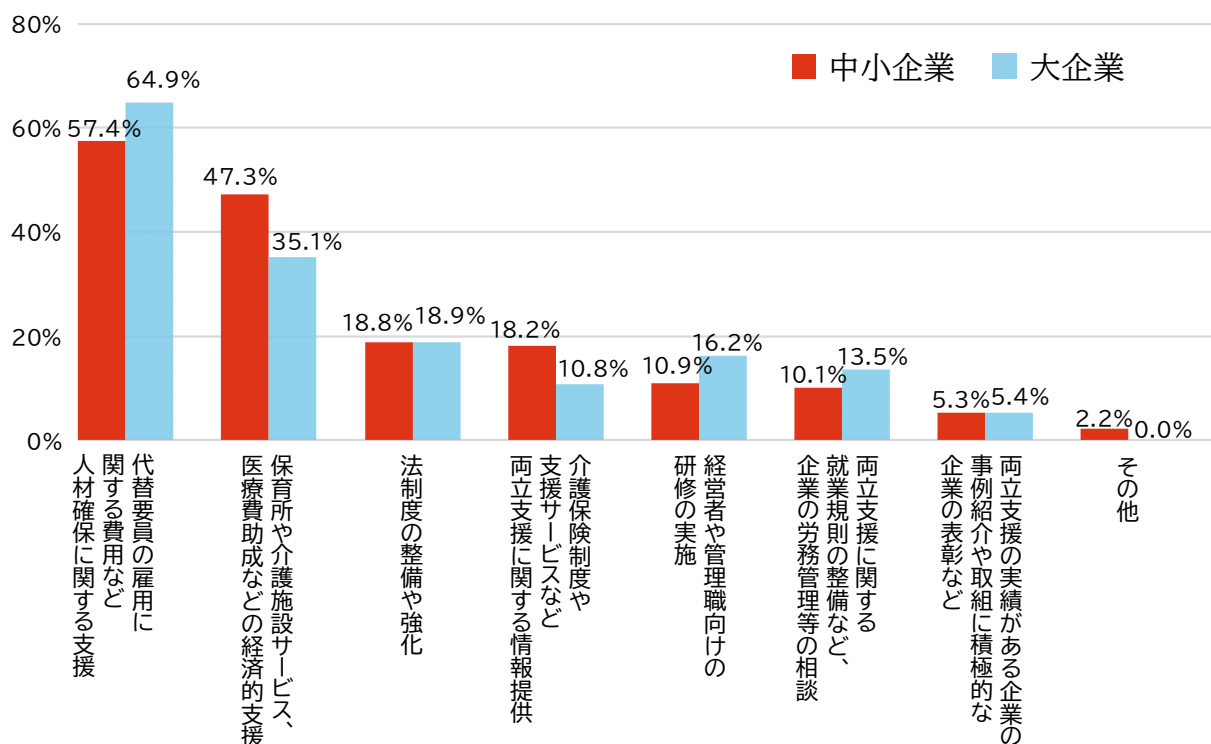
※集計事業所数は、中小企業364、大企業 32。

4.18 両立支援を行う上で行政等に望むこと(複数回答) ※調査票問31の集計結果

育児・介護・病気治療・不妊治療の全てで「代替要員の雇用に関する費用など人材確保に関する支援」が最多

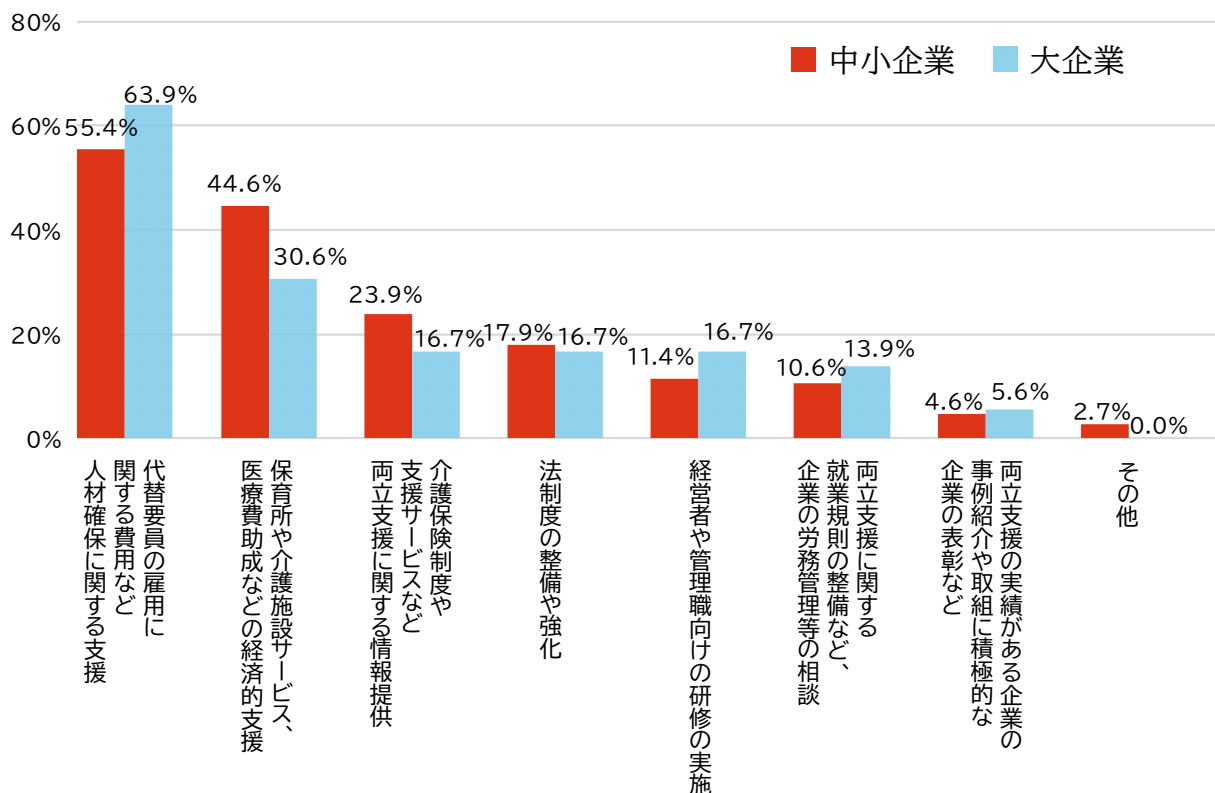
- 仕事と育児の両立支援を行う上で行政等に望むことについてみると、「代替要員の雇用に関する費用など人材確保に関する支援」が57.4%で最多、次いで「保育所や介護施設サービス、医療費助成などの経済的支援」が47.3%、「法制度の整備や強化」が18.8%の順になっている。
- 仕事と介護の両立支援を行う上で行政等に望むことについてみると、「代替要員の雇用に関する費用など人材確保に関する支援」が55.4%で最多、次いで「保育所や介護施設サービス、医療費助成などの経済的支援」が44.6%、「介護保険制度や支援サービスなど、両立支援に関する情報提供」が23.9%の順になっている。
- 仕事と病気治療の両立支援を行う上で行政等に望むことについてみると、「代替要員の雇用に関する費用など人材確保に関する支援」が56.1%で最多、次いで「保育所や介護施設サービス、医療費助成などの経済的支援」が44.2%、「介護保険制度や支援サービスなど、両立支援に関する情報提供」が19.7%の順になっている。
- 仕事と不妊治療の両立支援を行う上で行政等に望むことについてみると、「代替要員の雇用に関する費用など人材確保に関する支援」が52.9%で最多、次いで「保育所や介護施設サービス、医療費助成などの経済的支援」が44.4%、「法制度の整備や強化」が21.5%の順になっている。

【仕事と育児の両立支援を行う上で行政等に望むこと(割合)】



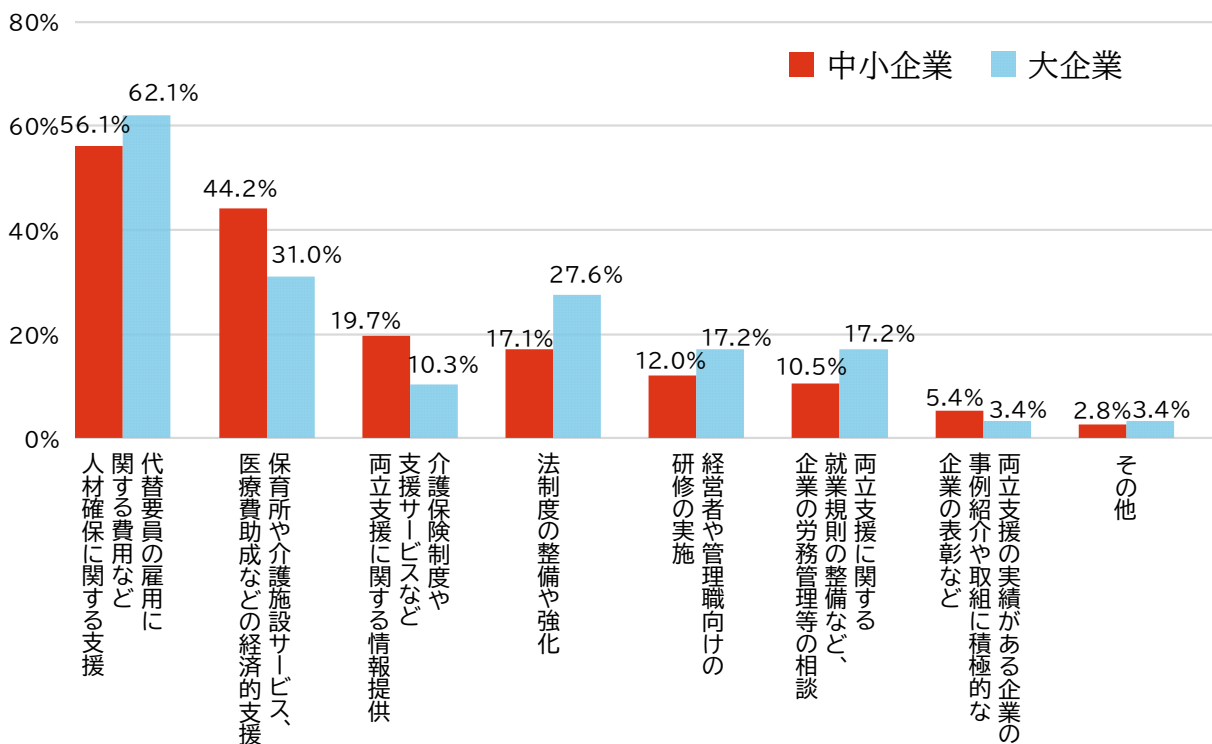
※集計事業所数は、中小企業 357、大企業37。

【仕事と介護の両立支援を行う上で行政等に望むこと(割合)】



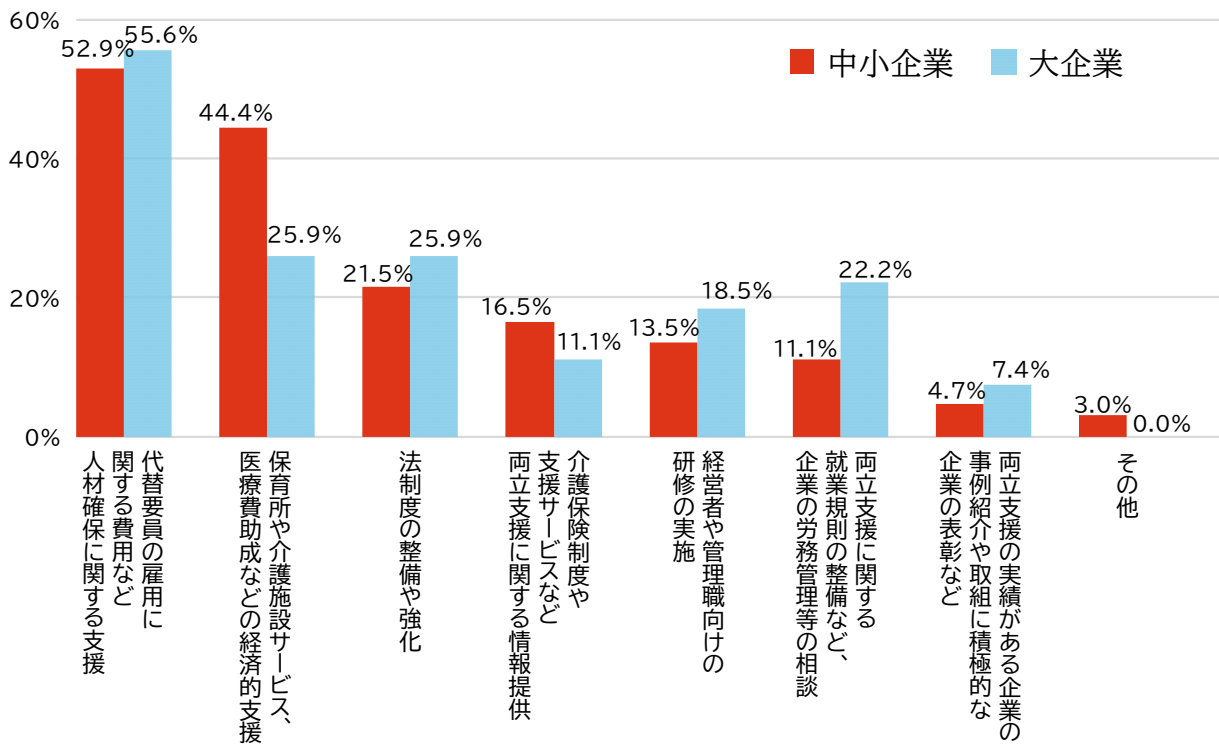
※集計事業所数は、中小企業 368、大企業36。

【仕事と病気治療の両立支援を行う上で行政等に望むこと(割合)】



※集計事業所数は、中小企業351、大企業29。

【仕事と不妊治療の両立支援を行う上で行政等に望むこと(割合)】



※集計事業所数は、中小企業297、大企業 27。

V 「働き方」の見直しや改善(働き方改革)の取組について

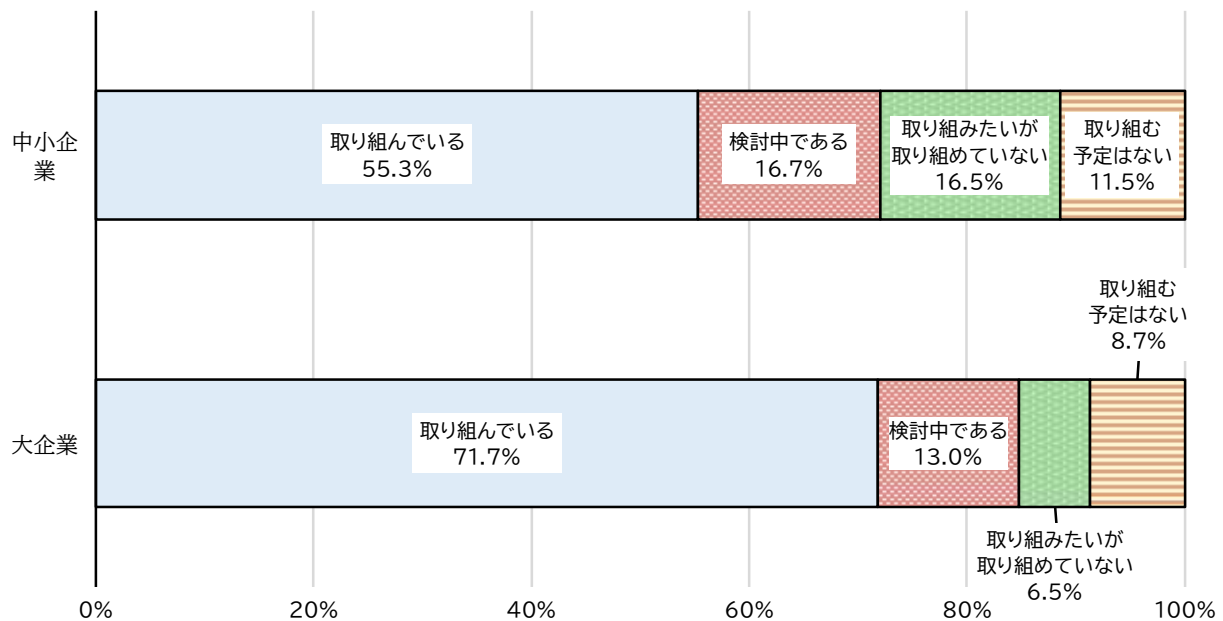
5.1 働き方の見直しや改善への取組について ※調査票問32の集計結果

働き方の見直しや改善に取り組んでいる事業所

中小企業 55.3% 大企業 71.7%

- 働き方の見直しや改善に取り組んでいる事業所について、中小企業では55.3%、大企業では71.7%であった。

【働き方の見直しや改善への取組について(割合)】



【働き方の見直しや改善への取組について(産業別割合)】

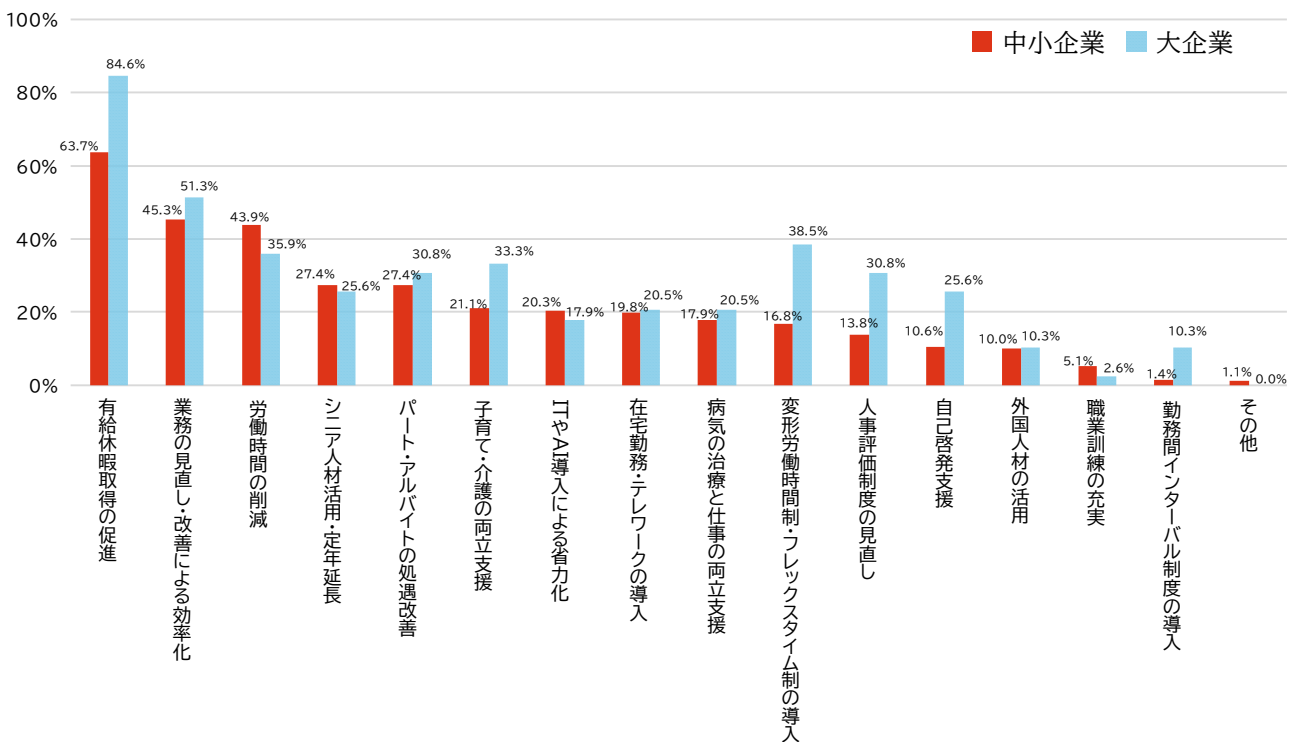
区 分	集計事業所数	取り組んでいる	検討中である	取り組みたいが取り組めていない	取り組む予定はない
中 小 企 業 計	514	55.3%	16.7%	16.5%	11.5%
建 設 業	64	54.7%	9.4%	21.9%	14.1%
製 造 業	68	52.9%	19.1%	19.1%	8.8%
情 報 通 信 業	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
運 輸 業、郵 便 業	16	50.0%	37.5%	6.3%	6.3%
卸 売 業・小 売 業	81	61.7%	14.8%	13.6%	9.9%
金 融 業・保 険 業	5	60.0%	0.0%	40.0%	0.0%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	28	53.6%	17.9%	17.9%	10.7%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	16	75.0%	12.5%	0.0%	12.5%
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	29	41.4%	13.8%	27.6%	17.2%
教 育、学 習 支 援 業	34	73.5%	14.7%	5.9%	5.9%
医 療、福 祉	82	48.8%	23.2%	15.9%	12.2%
サ ー ビ ス 業	90	52.2%	15.6%	17.8%	14.4%
大 企 業 計	46	71.7%	13.0%	6.5%	8.7%

5.2 実施又は検討している働き方の見直しや改善の取組(複数回答) ※調査票問33の集計結果

中小企業、大企業ともに「有給休暇取得の促進」が最多

- 「5.1 働き方の見直しや改善への取組について」において、「取り組んでいる」、「検討中である」と回答した事業所に、実施している働き方の見直しや改善の取組について尋ねたところ、中小企業では、「有給休暇取得の促進」が最も多く63.7%、次いで「業務の見直し・改善による効率化」が45.3%、「労働時間の削減」が43.9%の順になっている。
- 大企業では、「有給休暇取得の促進」が最も多く84.6%、次いで「業務の見直し・改善による効率化」が51.3%、「変形労働時間制・フレックスタイム制の導入」が38.5%の順になっている。

【実施又は検討している働き方の見直しや改善の取組(割合)】



※集計事業所数は、中小企業 369、大企業39。

5.3 テレワークを実施している従業員の割合 ※調査票問34の集計結果

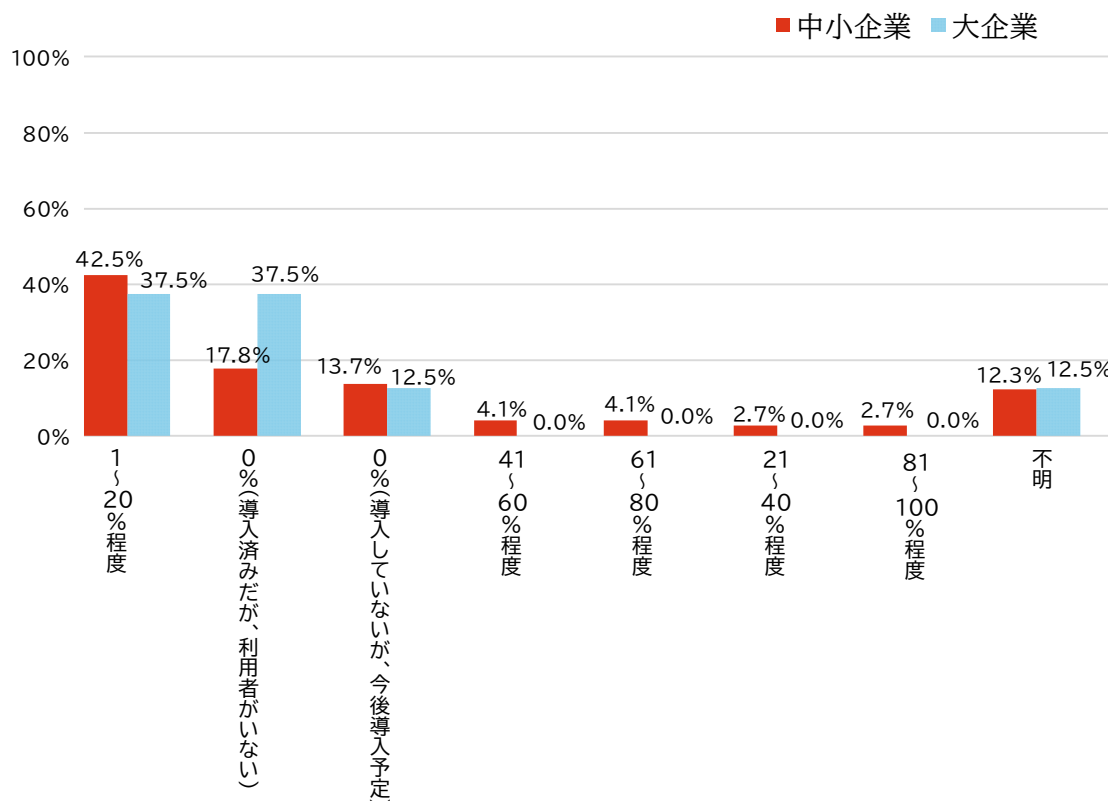
中小企業 「1～20%程度」 42.5%

大企業 「1～20%程度」「0%(導入済みだが、利用者がいない)」 37.7%

○ 「5.2 実施又は検討している働き方の見直しや改善の取組」において、「テレワークの導入」と回答した事業所に、テレワークを実施している従業員のおおよその割合について尋ねたところ、中小企業では、「1～20%程度」が最も多く42.5%、次いで「0%(導入済みだが、利用者がいない)」が17.8%、「0%(導入していないが、今後導入予定)」が13.7%の順になっている。

○ 大企業では、「1～20%程度」、「0%(導入済みだが、利用者がいない)」が最も多く37.5%、次いで「0%(導入していないが、今後導入予定)」が12.5%の順になっている。

【テレワークを実施している従業員(割合)】



※集計事業所数は、中小企業73、大企業8。

※サンプル数が非常に少ないため、参考値としてご活用ください。

5.4 テレワークに関して導入または導入予定の制度(複数回答) ※調査票問34-2の集計結果

中小企業、大企業ともに「ICT を利用した在宅勤務」を導入済みが最多

○ 「5.2 実施又は検討している働き方の見直しや改善の取組」において、「テレワークの導入」と回答した事業所に、テレワークに関してどのような制度を導入または導入予定かについて尋ねたところ、中小企業では、導入済みの制度は「ICT を利用した在宅勤務」が最も多く62.5%、導入予定の制度でも「ICT を利用した在宅勤務」が最も多く7.1%であった。

○ 大企業では、導入済みの制度は「ICT を利用した在宅勤務」が最も多く42.9%、導入予定の制度は「ICT を利用した在宅勤務」と「その他」が最も多く14.3%であった。

【テレワークに関して導入または導入予定の制度(割合)】

区 分	集計 事業所 数	1 ICTを利用した 在宅勤務		2 ICTを利用しない 在宅勤務		3 最寄の支店などを 利用した サテライト勤務		4 外部の施設・設備を 利用した サテライト勤務		5 モバイルワーク		6 その他	
		導入済み	導入予定	導入済み	導入予定	導入済み	導入予定	導入済み	導入予定	導入済み	導入予定	導入済み	導入予定
中 小 企 業 計	56	62.5%	7.1%	14.3%	0.0%	5.4%	0.0%	1.8%	0.0%	25.0%	3.6%	0.0%	0.0%
建 設 業	7	85.7%	0.0%	14.3%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%
製 造 業	7	57.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	57.1%	0.0%	0.0%	0.0%
情 報 通 信 業	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
運 輸 業、郵 便 業	2	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
卸 売 業・小 売 業	9	66.7%	11.1%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	44.4%	0.0%	0.0%	0.0%
金 融 業・保 険 業	1	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	2	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	7	71.4%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	28.6%	0.0%	0.0%	0.0%
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
教 育、学 習 支 援 業	7	71.4%	0.0%	28.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%
医 療、福 祉	3	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
サ ー ビ ス 業	11	45.5%	0.0%	18.2%	0.0%	9.1%	0.0%	9.1%	0.0%	27.3%	0.0%	0.0%	0.0%
大 企 業 計	7	42.9%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	28.6%	0.0%	14.3%	14.3%

※サンプル数が非常に少ないため、参考値としてご活用ください。

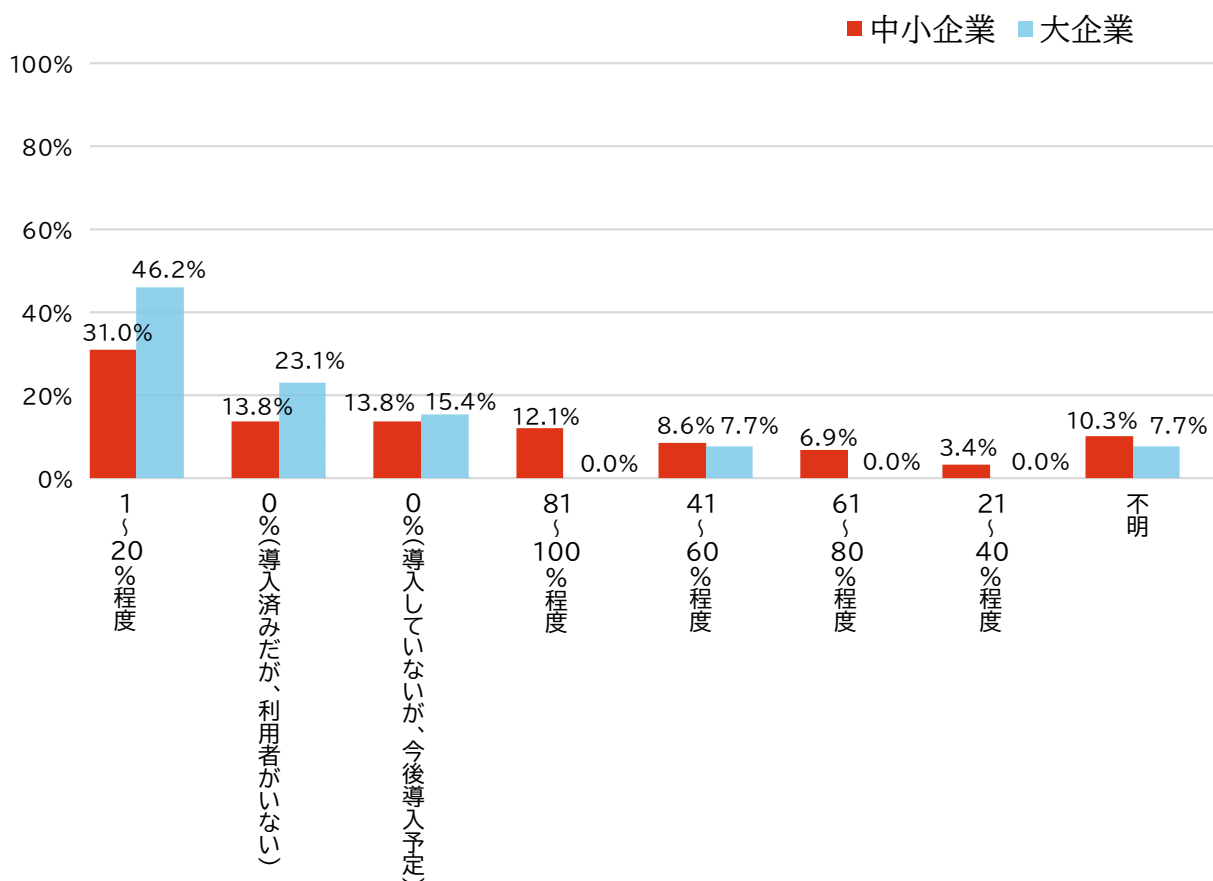
5.5 フレックスタイム制度等を実施している従業員の割合 ※調査票問35の集計結果

中小企業、大企業ともに「1～20%程度」が最多

○ 「5.2 実施又は検討している働き方の見直しや改善の取組」において、「変形労働時間制・フレックスタイム制の導入」と回答した事業所に、フレックスタイム制度等を実施している従業員のおおよその割合について尋ねたところ、中小企業では、「1～20%」が最も多く31.0%、次いで「0%(導入済みだが、利用者がいない)」、「0%(導入していないが、今後導入予定)」がそれぞれ13.8%、「81～100%」が12.1%の順になっている。

○ 大企業でも、「1～20%」が最も多く46.2%、次いで「0%(導入済みだが、利用者がいない)」が23.1%、「0%(導入していないが、今後導入予定)」が15.4%の順になっている。

【フレックスタイム制度等を実施している従業員(割合)】



※集計事業所数は、中小企業58、大企業13。

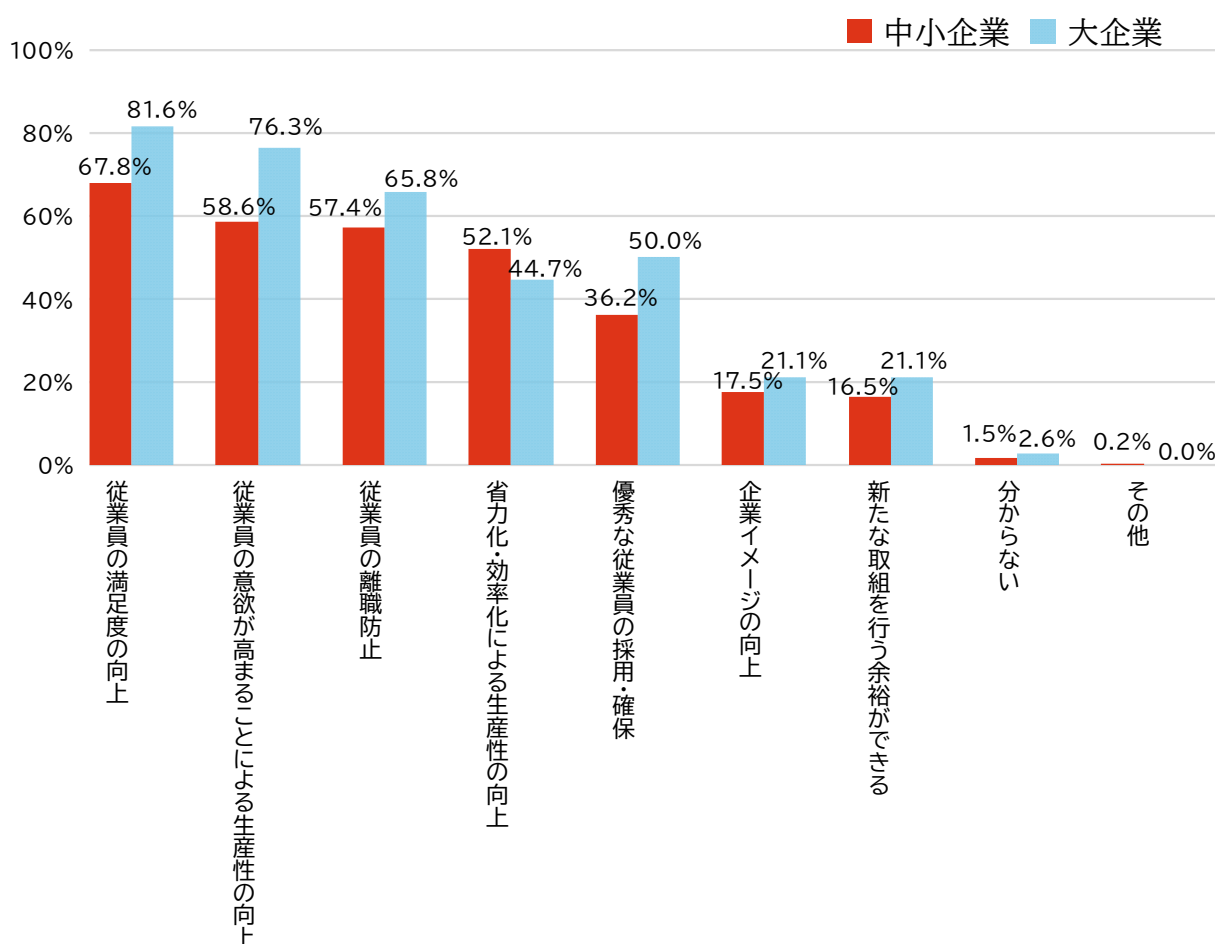
※サンプル数が非常に少ないため、参考値としてご活用ください。

5.6 働き方の見直しや改善により期待する効果(複数回答) ※調査票問36の集計結果

中小企業、大企業ともに「従業員の満足度の向上」が最多

- 「5.1 働き方の見直しや改善への取組について」において「取り組んでいる」、「検討中である」、「取り組みたいが取り組めていない」と回答した事業所に、働き方の見直しや改善により期待する効果について尋ねたところ、中小企業では、「従業員の満足度の向上」が最も多く67.8%、次いで「従業員の意欲が高まることによる生産性の向上」が58.6%、「従業員の離職防止」が57.4%の順になっている。
- 大企業においては、「従業員の満足度の向上」が最も多く81.6%、次いで「従業員の意欲が高まることによる生産性の向上」が76.3%、「従業員の離職防止」が65.8%の順になっている。

【働き方の見直しや改善により期待する効果(割合)】



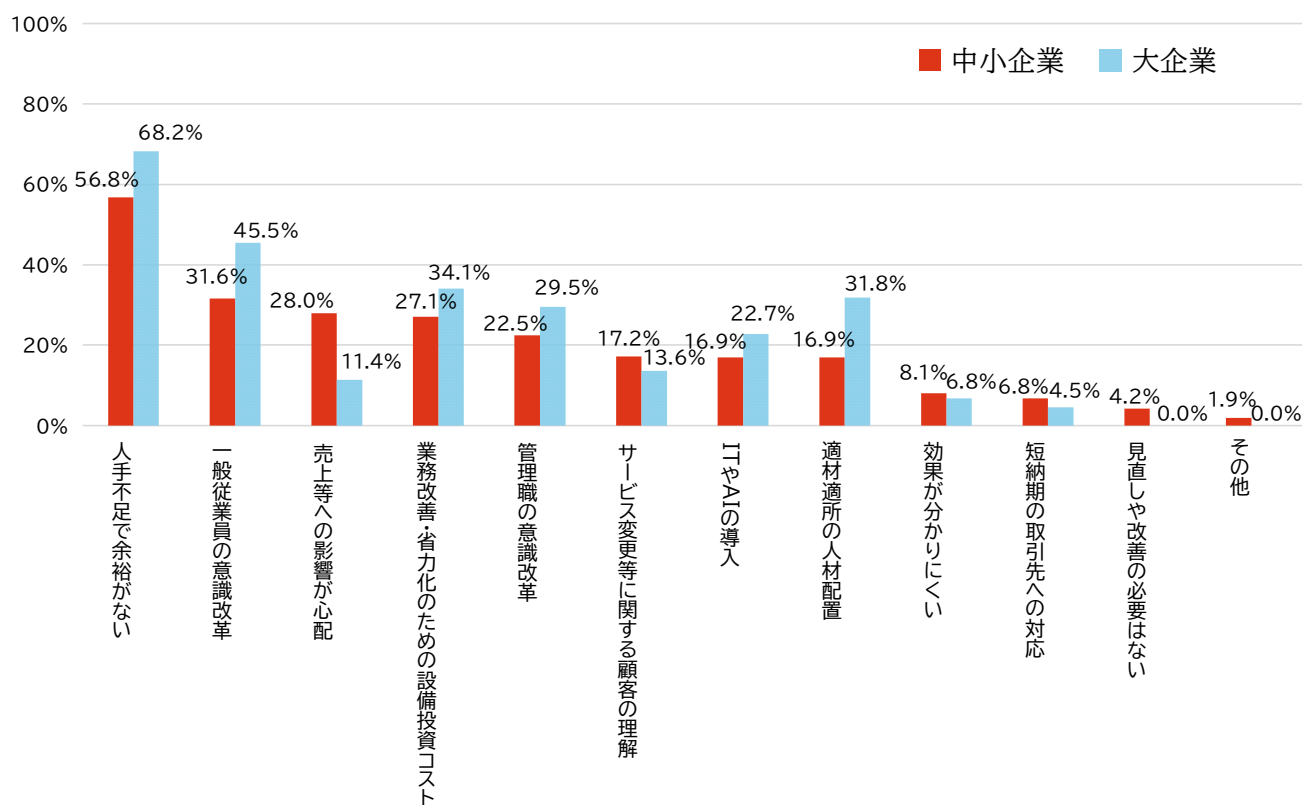
※集計事業所数は、中小企業401、大企業38。

5.7 働き方の見直しや改善にあたっての課題(複数回答) ※調査票問37の集計結果

中小企業、大企業ともに「人手不足で余裕がない」が最多

- 働き方の見直しや改善にあたっての課題について尋ねたところ、中小企業では、「人手不足で余裕がない」が最も多く56.8%、次いで「一般従業員の意識改革」が31.6%、「売上等への影響が心配」が28.0%の順になっている。
- 大企業においては、「人手不足で余裕がない」が最も多く68.2%、次いで「一般従業員の意識改革」が45.5%、「業務改善・省力化のための設備投資コスト」が34.1%の順になっている。

【働き方の見直しや改善にあたっての課題(割合)】



※集計事業所数は、中小企業472、大企業44。

5.8 労働者の職業能力の再開発・再教育(リスキリング)の実施状況 ※調査票問38の集計結果

労働者の職業能力の再開発・再教育(リスキリング)を実施している事業所
 中小企業 33.3% 大企業 38.3%

- 労働者の職業能力の再開発・再教育(リスキリング)に取り組んでいる事業所の割合は、中小企業では33.3%、大企業では38.3%であった。

【労働者の職業能力の再開発・再教育(リスキリング)の実施の有無(割合)】

区 分	集計 事業所数	実施している	実施して いない
中 小 企 業 計	511	33.3%	66.7%
建 設 業	65	47.7%	52.3%
製 造 業	67	28.4%	71.6%
情 報 通 信 業	1	100.0%	0.0%
運 輸 業 、 郵 便 業	15	40.0%	60.0%
卸 売 業 ・ 小 売 業	83	28.9%	71.1%
金 融 業 ・ 保 険 業	5	40.0%	60.0%
不 動 産 業 、 物 品 賃 貸 業	28	28.6%	71.4%
学 術 研 究 、 専 門 ・ 技 術 サ ー ビ ス 業	16	56.3%	43.8%
宿 泊 業 、 飲 食 サ ー ビ ス 業	28	32.1%	67.9%
教 育 、 学 習 支 援 業	34	47.1%	52.9%
医 療 、 福 祉	79	35.4%	64.6%
サ ー ビ ス 業	90	18.9%	81.1%
大 企 業 計	47	38.3%	61.7%

第3章 調査票

お答えいただいた内容は、行政上の基礎資料として活用することを目的としておりますので、他の目的に利用することはございません。

令和5年度 埼玉県就労実態調査

この調査は、県内事業所の労働条件や職場の労働環境などを把握し、今後の県の労働施策に活用するために実施するものです。

お忙しいところ恐縮ですが、調査の趣旨を御理解の上、御協力くださいますようお願い申し上げます。

※ 御記入後、同封の返信用封筒(切手不要)で、8月18日(金)までに投函くださるよう、お願いいたします。

【御記入に当たってのお願い】

- 1 この調査票は、原則として埼玉県内の事業所について御記入ください。
 - 2 設問に期間の指定がない場合、原則として、**令和5年7月31日現在**の状況について回答してください。
 - 3 記入に当たっては、別紙「記入上の注意」を御参照ください。
 - 4 回答の際は調査票のチェック欄(□)にチェックしてください。例：
- ※本調査は機械を使用して読み取り・集計を行うため、お手数ですが御協力をよろしく願います。
また、手書きでの記入部分についても、読み取り率向上のため、枠線に重ならないよう願います。
- 5 選択肢で「その他」を選ぶ場合は、【 】内に具体的な内容を御記入ください。
- ※ メールでの回答を御希望の場合は、調査票のExcelデータをお送りしますので、下記問合せ先まで御連絡ください。
- ※ 電子申請・届出サービスにて御回答いただいた場合には、本調査票による回答は不要です。

【問合せ先】

埼玉県 産業労働部 多様な働き方推進課 染谷・小澤・篠塚
 電話:048-830-4518
 メール:a3960-09@pref.saitama.lg.jp

【貴事業所の概要について御記入ください】

事業所所在地	〒 <input style="width: 20px;" type="text"/> <input style="width: 20px;" type="text"/> <input style="width: 20px;" type="text"/> <input style="width: 20px;" type="text"/> - <input style="width: 20px;" type="text"/> <input style="width: 20px;" type="text"/> <input style="width: 20px;" type="text"/> <input style="width: 20px;" type="text"/>			
	埼玉県			
事業所名				
主要事業 (いずれか1つにチェックしてください)	<input type="checkbox"/>	建設業	<input type="checkbox"/>	学術研究、専門・技術サービス業
	<input type="checkbox"/>	製造業	<input type="checkbox"/>	宿泊業
	<input type="checkbox"/>	情報通信業	<input type="checkbox"/>	飲食サービス業
	<input type="checkbox"/>	運輸業、郵便業	<input type="checkbox"/>	生活関連サービス業、娯楽業
	<input type="checkbox"/>	卸売業	<input type="checkbox"/>	教育、学習支援業
	<input type="checkbox"/>	小売業	<input type="checkbox"/>	医療、福祉
	<input type="checkbox"/>	金融業・保険業	<input type="checkbox"/>	複合サービス事業(協同組合など)
	<input type="checkbox"/>	不動産業	<input type="checkbox"/>	サービス業(他に分類されないもの)
	<input type="checkbox"/>	物品賃貸業		

本社・支店などを含めた 企業全体の常用労働者数 「常用労働者」の定義は 「記入上の注意」を御覧ください。	<input type="checkbox"/>	10人以下	<input type="checkbox"/>	101~300人
	<input type="checkbox"/>	11~30人	<input type="checkbox"/>	301~1000人
	<input type="checkbox"/>	31~50人	<input type="checkbox"/>	1001人以上
	<input type="checkbox"/>	51~100人		

御担当者様の連絡先	(部署)										
	(氏名)										
	(電話番号) ※左詰めで御記入ください	<input style="width: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 20px;" type="text"/>

I 労働者の就業形態等についてお伺いします。

問1 貴事業所における就業形態ごとの労働者数を御記入ください。
 ※各就業形態の定義については、「記入上の注意」を御覧ください。
 前頁の表紙に御記入いただいた「本社・支店などを含めた企業全体の常用労働者数」と異なり、以下の欄は、「**貴事業所のみ**」の労働者数を御記入ください。

	正規労働者(正社員)		非正規労働者						
	うち役職者		フルタイムパート	パート	契約・嘱託社員	派遣社員	臨時的雇用者	その他	
男性	人	人	人	人	人	人	人	人	人
女性	人	人	人	人	人	人	人	人	人

問2 過去1年間(令和4年4月1日～令和5年3月31日)に非正規労働者から正社員に登用(転換)した方の人数を御記入ください。

令和4年4月1日～令和5年3月31日に非正規労働者から正社員に登用(転換)した方	人
--	---

問3 令和2年3月に卒業した新規学卒(高卒・大卒)就職者※の人数と、そのうち就職後3年以内(令和5年3月31日まで)に離職した人数を御記入ください。
 ※令和2年3月1日から令和2年6月30日までに新規学卒として雇用保険に加入した者としてします。

① 高卒就職者数	人	② ①のうち、離職者数	人
③ 大卒就職者数	人	④ ③のうち、離職者数	人

問4 過去3年間(令和2年4月1日～令和5年3月31日)に採用した正規労働者の人数と、そのうち離職した人数(定年退職者を除く)を御記入ください。
 また、離職者のうち、採用後1年以内に離職した従業員の人数を御記入ください。

① 採用者数	人	② ①のうち、離職者数	人	③ ②のうち、1年以内の離職者数	人
--------	---	-------------	---	------------------	---

問5 過去1年間(令和4年4月1日～令和5年3月31日)に中途採用※した正規労働者の人数を御記入ください。
 ※採用された者のうち、新規学卒者(学校卒業後3年以内の者であって、新規学卒者採用枠で採用された者)以外の者としてします(在学中を除く)。

令和4年4月1日～令和5年3月31日に中途採用した正規労働者の人数	人
-----------------------------------	---

問6 就業規則等で定められた正規労働者の週休制や休日について当てはまるもの全てにチェックしてください。
 ※労働者の職種などによって異なる場合には、最も多くの労働者に適用されているものを回答してください。
 ※シフト制などで休日が不規則な場合は、労働者の月の休日数を週で平均して回答してください。

<input type="checkbox"/> 週休一日制又は週休一日半制	<input type="checkbox"/> 完全週休二日制より休日日数が多い制度 ※2
<input type="checkbox"/> 週休二日制だが、一部出勤となる日がある ※1	<input type="checkbox"/> 国民の祝日を休日としている
<input type="checkbox"/> 完全週休二日制	<input type="checkbox"/> 年末年始を休日としている ※3 【12月 日～1月 日】

※1 土日週休二日制だが、土曜日は隔週で休日など。 ※2 月1回以上週休三日制など。
 ※3 年度によって異なる場合は令和4年度の実績を御記入ください。

問7 労働者(正規、非正規は問わない)の年次有給休暇について御記入ください。

令和4年(又は令和3会計年度)中に年次有給休暇の取得資格のあった労働者数(①)	人
令和4年(又は令和3会計年度)中に、上記①に対して付与した年次有給休暇日数の合計(繰越日数を除く。)	日
令和4年(又は令和3会計年度)中に、上記①が年間取得(消化)した年次有給休暇日数の合計※	日

※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8 就業規則等で定められた正規労働者の所定労働時間を御記入ください。
 ※労働者の職種などによって異なる場合には、最も多くの労働者に適用されているものを回答してください。

1日当たり所定労働時間	時間	分
1週当たり所定労働時間	時間	分

問8-2 正規労働者の年間所定労働時間(令和4年4月～令和5年3月)を御記入ください。
 ※30分以上は1時間とし、30分未満は切り捨ててください。

$$(365日 - \text{年間休日} \text{日}) \times \text{1日当たり労働時間} \text{時間} \text{分} = \text{千} \text{百} \text{十} \text{時間}$$

※令和4年度の土曜日・日曜日・国民の祝日の日数については、「記入上の注意」を参照してください。

問9 正規労働者の令和4年4月～令和5年3月の一人当たり年間所定外労働時間(残業等)を御記入ください。
 ※年度途中に採用され、又は退職した者を除く全ての正規労働者の年間所定外労働時間を合計し、
 同労働者の人数で除してください。

百	十	時間

II シニアの雇用についてお伺いします。

問10 高齢者雇用安定法では、70歳までの就業機会確保が事業主の努力義務となっています。
 貴事業所では、70歳以上まで働ける制度(定年廃止、定年年齢70歳以上、継続雇用の上限年齢
 70歳以上)を導入していますか。該当するものにチェックしてください。

1 導入している	<input type="checkbox"/>
2 導入していない(現在、導入を検討中)	<input type="checkbox"/>
3 導入していない(現時点で導入の予定はない)	<input type="checkbox"/>

問11 貴事業所では、70歳以上まで働いてほしい従業員はいますか。または、今後、新規でシニアを採用する
 場合、70歳以上まで働いてほしいと希望していますか。当てはまるもの全てにチェックしてください。

1 70歳以上まで働いてほしい従業員がいる	<input type="checkbox"/>	→	問12へ
2 新規採用のシニアに70歳以上まで働いてほしいと希望している	<input type="checkbox"/>	→	問12へ
3 検討中	<input type="checkbox"/>	→	問15へ
4 1～3のいずれも該当しない	<input type="checkbox"/>	→	問14へ

問12 問11で1、2と回答した事業所にお伺いします。
 70歳以上まで従業員を雇用したい理由は何ですか。当てはまるもの全てにチェックしてください。

1 技術・経験の活用	<input type="checkbox"/>
2 技術・経験の若年者への継承	<input type="checkbox"/>
3 人手不足	<input type="checkbox"/>
4 若年者の採用が困難	<input type="checkbox"/>
5 シニアに適している仕事がある【内容:	<input type="checkbox"/>
6 その他【	<input type="checkbox"/>

問13 問11で1、2と回答した事業所にお伺いします。
 70歳以上まで継続的にシニアを雇用する上での課題はありますか。
 当てはまるもの全てにチェックしてください。

1 シニアの体力・健康に配慮した制度の整備(勤務時間、休暇、在宅勤務の導入等)	<input type="checkbox"/>
2 シニアに配慮した職場環境の整備(段差の解消、手すりの設置、休憩室の設置、室温調整等)	<input type="checkbox"/>
3 シニアが担当する業務の切出し、配置転換先の確保	<input type="checkbox"/>
4 シニアのモチベーションの維持・向上	<input type="checkbox"/>
5 シニアの人事・給与制度の整備	<input type="checkbox"/>
6 シニアと他の従業員とのコミュニケーション	<input type="checkbox"/>
7 特になし	<input type="checkbox"/>
8 その他【	<input type="checkbox"/>

問14 問11で4と回答した事業所にお伺いします。
 その理由は何ですか。当てはまるもの全てにチェックしてください。

1 現在雇用している従業員で人手が足りている	<input type="checkbox"/>
2 若年者を採用できる見込みがある	<input type="checkbox"/>
3 シニアが担当する仕事の確保が困難	<input type="checkbox"/>
4 シニアは健康・体力に不安がある	<input type="checkbox"/>
5 シニアの人事・給与制度の整備が困難	<input type="checkbox"/>
6 その他【	<input type="checkbox"/>

問15 全ての事業所にお伺いします。
 シニアの活躍を進める上で行政などに望むことは何ですか。当てはまるもの全てにチェックしてください。

1 定年、継続雇用年齢の引上げに対する助成金	<input type="checkbox"/>
2 シニアを新たに雇用することに対する助成金	<input type="checkbox"/>
3 シニアに対するリスクリング※をサポートする助成金や研修	<input type="checkbox"/>
4 シニアの健康診断等に対する補助	<input type="checkbox"/>
5 経験や技術を持ったシニアの紹介	<input type="checkbox"/>
6 合同企業説明会や面接会などのシニアとのマッチングの場の提供	<input type="checkbox"/>
7 人事労務管理、就業規則整備などシニアの雇用に特有な課題に関する専門家による助言	<input type="checkbox"/>
8 シニア活躍の好事例の情報提供	<input type="checkbox"/>
9 その他【	<input type="checkbox"/>

※リスクリングとは、新しい職業に就くために、または今の職業で必要とされるスキルの大幅な変化に対応するために、
 必要なスキルを獲得する(させる)ことをいいます(近年では、特にデジタル人材の育成を目的とするものが多いです)。

Ⅲ 職場のハラスメントやメンタルヘルス対策についてお伺いします。

問16 貴事業所において、令和4年8月1日から令和5年7月31日の1年間に労働者からハラスメントに関する相談や訴えを受けたことがありますか。該当するものにチェックしてください。

1 相談や訴えがあった	<input type="checkbox"/>	→ 問17へ
2 相談や訴えはなかった	<input type="checkbox"/>	→ 問18へ

問17 問16で1と回答した事業所にお伺いします。同期間で相談や訴えがあったハラスメントの種類で当てはまるもの全てにチェックしてください。また、可能であれば件数を御記入ください。

1 上司からのパワーハラスメント	<input type="checkbox"/>		件
2 同僚・部下からのパワーハラスメント	<input type="checkbox"/>		件
3 セクシュアルハラスメント	<input type="checkbox"/>		件
4 マタニティハラスメント(妊娠・出産・育児に関する女性への嫌がらせ)	<input type="checkbox"/>		件
5 パタニティハラスメント(男性の育児休業取得等に対する嫌がらせ)	<input type="checkbox"/>		件
6 カスタマーハラスメント(顧客や取引先からの過剰な要求など)	<input type="checkbox"/>		件
7 その他【	<input type="checkbox"/>		件

問18 全ての事業所にお伺いします。貴事業所において実施しているハラスメント対策として当てはまるもの全てにチェックしてください。

1 就業規則への罰則規定などの追加	<input type="checkbox"/>
2 社内方針や啓発資料の事業所内での設置・掲示	<input type="checkbox"/>
3 社内に相談窓口を設置	<input type="checkbox"/>
4 社外に相談窓口を設置	<input type="checkbox"/>
5 ハラスメントへの対応部署を設置	<input type="checkbox"/>
6 管理職向けのセミナーや研修を実施	<input type="checkbox"/>
7 労働者向けのセミナーや研修を実施	<input type="checkbox"/>
8 社内の実態把握のためのアンケートを実施	<input type="checkbox"/>
9 その他【	<input type="checkbox"/>

問19 全ての事業所にお伺いします。貴事業所において、労働者のメンタルヘルス不調に対処していますか。該当するものにチェックしてください。

1 対処している	<input type="checkbox"/>	→ 問20へ
2 対処していない	<input type="checkbox"/>	→ 問21へ

問20 問19で1と回答した事業所にお伺いします。労働者のメンタルヘルス不調への対処はどのように行っていますか。当てはまるもの全てにチェックしてください。

1 相談窓口の設置、もしくは定期的を実施する面談(産業医、人事、上司等)で状況を確認している	<input type="checkbox"/>
2 ストレスチェック制度により把握している	<input type="checkbox"/>
3 その他【	<input type="checkbox"/>

問21 全ての事業所にお伺いします。労働者のメンタルヘルス不調への対策としてどのような取組が効果的と考えますか。当てはまるもの全てにチェックしてください。

1 ストレスチェックの実施	<input type="checkbox"/>
2 健康診断後の保健指導によるメンタルヘルス対策の実施	<input type="checkbox"/>
3 社内の相談窓口の整備、社外の専門相談窓口の活用	<input type="checkbox"/>
4 管理監督者や労働者を対象とした教育研修・セミナーへの参加	<input type="checkbox"/>
5 産業医や衛生委員会の活用	<input type="checkbox"/>
6 その他【	<input type="checkbox"/>

IV 仕事と生活の両立支援についてお伺いします。

問22 貴事業所における育児休業の取得状況について御記入ください。

	男性		女性	
育児休業制度の対象者数 (令和4年4月1日～令和5年3月31日に本人または配偶者が 出産した方の人数)		人		人
対象者のうち、令和5年7月31日までに育児休業を取得した 方の人数(利用中の方を含む)	うち利用中	人	うち利用中	人
対象者のうち、令和5年7月31日までに育児休業を取得し 終えた方の延べ取得日数※		日		日

※利用中の方の取得日数は含めないでください。

問23 育児のための短時間勤務制度の利用状況について御記入ください。

	男性	女性
育児のための短時間勤務制度の対象者数 (令和5年7月31日現在、3歳未満の子を養育していて、育児 休業中でない方の人数)	人	人
上記対象者のうち、令和5年7月31日までに育児のための 短時間勤務制度を利用した方の人数(利用中の方を含む)	人	人

問24 貴事業所における介護休業の取得状況について御記入ください。

	男性	女性
介護休業制度の対象者数 (令和4年8月1日～令和5年7月31日に家族を介護する必要 があった方の人数)	人	人
対象者のうち、令和5年7月31日までに介護休業を取得した方 の人数(利用中の方を含む)	人	人
対象者のうち、令和5年7月31日までに介護のための短時間 勤務制度を利用した方の人数(利用中の方を含む)	人	人

問25 家族等の介護をしている労働者の実態把握等はどのように行っていますか。当てはまるもの全てに
チェックしてください。

1 定期的実施する人事面談等で状況を確認している	<input type="checkbox"/>
2 介護を抱えていそうな人に対して声を掛けるなど、普段から把握に努めている	<input type="checkbox"/>
3 アンケート調査等を実施している	<input type="checkbox"/>
4 介護休暇など、制度の利用申請の際に把握している	<input type="checkbox"/>
5 特に把握はしていない	<input type="checkbox"/>
6 その他【 】	<input type="checkbox"/>

問26 過去3年間(令和2年8月1日～令和5年7月31日)で育児を理由に退職した労働者はいますか。

1 いる	<input type="checkbox"/>	⇒	過去3年間に育児を理由に退職した方の人数【 】人 上記のうち、直近1年間に退職した方の人数【 】人
2 いない	<input type="checkbox"/>		
3 分からない	<input type="checkbox"/>		

問27 過去3年間(令和2年8月1日～令和5年7月31日)で介護を理由に退職した労働者はいますか。

1 いる	<input type="checkbox"/>	⇒	過去3年間に介護を理由に退職した方の人数【 】人 上記のうち、直近1年間に退職した方の人数【 】人
2 いない	<input type="checkbox"/>		
3 分からない	<input type="checkbox"/>		

問28 過去3年間(令和2年8月1日～令和5年7月31日)で病気を理由に退職した労働者はいますか。

1 いる	<input type="checkbox"/>	⇒	過去3年間に病気を理由に退職した方の人数【 】人 上記のうち、直近1年間に退職した方の人数【 】人
2 いない	<input type="checkbox"/>		
3 分からない	<input type="checkbox"/>		

問29 仕事と生活(育児・介護・病気治療・不妊治療)の両立を支援するために、どのような支援を導入していますか。
それぞれについて、当てはまるもの全てにチェックしてください。(利用実績がない場合も含みます。)

	育児	介護	病気治療	不妊治療
1 未消化の有給休暇の積立制度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 法定を超える時間短縮勤務制度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 法定以上の休暇制度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 フレックスタイム制度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ(時差出勤)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 費用援助(育児や治療等に要する実費に対する補助)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 費用補助(貸付や出産祝金・見舞金など定額の給付)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 事業所内保育施設の設置	<input type="checkbox"/>	/	/	/
9 時間単位の有給休暇	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10 子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	/	/
11 退職者の再雇用制度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12 在宅勤務やサテライト勤務制度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13 職場復帰の支援	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14 法定を超える支援制度は導入していない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	/	/
15 病気治療及び不妊治療に関する支援制度は導入していない	/	/	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16 その他【 】	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

問30 仕事と生活の両立を支援する上での課題はありますか。
それぞれについて、当てはまるものに3つまでチェックしてください。

	育児	介護	病気治療	不妊治療
1 代替要員を確保することが難しい	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 人員配置や業務分担が難しい	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 社内の相談体制が整っていない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 休暇等の取得に社内の理解が得にくい雰囲気がある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 悩んでいる社員が顕在化せず、ニーズが把握できない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 仕事に対する意欲を維持することが難しい	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 公的サービスが十分でない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 これまで事例がないため、分からない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 特にない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10 その他【 】	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

問31 仕事と生活の両立支援を行う上で、行政などに望むことは何ですか。
それぞれについて、当てはまるものに3つまでチェックしてください。

	育児	介護	病気治療	不妊治療
1 両立支援の実績がある企業の事例紹介や取組に積極的な企業の表彰など	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 両立支援に関する就業規則の整備など、企業の労務管理等の相談	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 経営者や管理職向けの研修の実施	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 代替要員の雇用に関する費用など人材確保に関する支援	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 保育所や介護施設サービス、医療費助成などの経済的支援	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 法制度の整備や強化	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 介護保険制度や支援サービスなど両立支援に関する情報提供	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 その他【 】	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

V 「働き方」の見直しや改善（「働き方改革」）の取組についてお伺いします。

問32「働き方」について何らかの見直しや改善に取り組んでいますか。

1 取り組んでいる	<input type="checkbox"/>	→ 問33へ	2 検討中である	<input type="checkbox"/>	→ 問33へ
3 取り組みたいが取り組めていない	<input type="checkbox"/>	→ 問36へ	4 取り組む予定はない	<input type="checkbox"/>	→ 問37へ

問33 問32で1、2と回答した事業所にお伺いします。
実施または検討している「働き方」の見直しや改善の取組として、当てはまるもの全てにチェックしてください。

1 労働時間の削減	<input type="checkbox"/>	2 有給休暇取得の促進	<input type="checkbox"/>	3 テレワークの導入	→問34へ	<input type="checkbox"/>
4 変形労働時間制・フレックスタイム制の導入	→問35へ	<input type="checkbox"/>	5 病気治療と仕事の両立支援	<input type="checkbox"/>	6 シニア人材活用・定年延長	<input type="checkbox"/>
7 子育て・介護の両立支援	<input type="checkbox"/>	8 外国人材の活用	<input type="checkbox"/>	9 パート・アルバイトの処遇改善		<input type="checkbox"/>
10 ITやAI導入による省力化	<input type="checkbox"/>	11 業務の見直し・改善による効率化	<input type="checkbox"/>	12 人事評価制度の見直し		<input type="checkbox"/>
13 自己啓発支援	<input type="checkbox"/>	14 職業訓練の充実	<input type="checkbox"/>	15 勤務間インターバル制度の導入		<input type="checkbox"/>
16 その他【		】	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>

問34 問33で3を選択した事業所にお伺いします。
貴事業所でテレワークを実施している従業員のおおよその割合について、該当するものにチェックしてください。

テレワーク	1 0%(導入済みだが、利用者がいない)	<input type="checkbox"/>	2 0%(導入していないが、今後導入予定)	<input type="checkbox"/>
	3 1~20%程度	<input type="checkbox"/>	4 21~40%程度	<input type="checkbox"/>
	5 41~60%程度	<input type="checkbox"/>	6 61~80%程度	<input type="checkbox"/>
	7 81~100%程度	<input type="checkbox"/>	8 不明	<input type="checkbox"/>

問34-2 貴事業所では、テレワークに関してどのような制度を導入または導入予定ですか。
当てはまるもの全てにチェックしてください。

	導入済み	導入予定		導入済み	導入予定
1 ICTを利用した在宅勤務	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2 ICTを利用しない在宅勤務	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 最寄の支店などを利用したサテライト勤務	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4 外部の施設・設備を利用したサテライト勤務	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 モバイルワーク	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6 その他【		】

問35 問33で4を選択した事業所にお伺いします。
貴事業所でフレックスタイム制度等を実施している従業員のおおよその割合について、該当するものにチェックしてください。

フレックスタイム制度等	1 0%(導入済みだが、利用者がいない)	<input type="checkbox"/>	2 0%(導入していないが、今後導入予定)	<input type="checkbox"/>
	3 1~20%程度	<input type="checkbox"/>	4 21~40%程度	<input type="checkbox"/>
	5 41~60%程度	<input type="checkbox"/>	6 61~80%程度	<input type="checkbox"/>
	7 81~100%程度	<input type="checkbox"/>	8 不明	<input type="checkbox"/>

問36 問32で1、2、3と回答した事業所にお伺いします。
「働き方」の見直しや改善により期待する効果として、当てはまるもの全てにチェックしてください。

1 省力化・効率化による生産性の向上	<input type="checkbox"/>	2 従業員の意欲が高まることによる生産性の向上	<input type="checkbox"/>	3 新たな取組を行う余裕ができる	<input type="checkbox"/>
4 従業員の満足度の向上	<input type="checkbox"/>	5 従業員の離職防止	<input type="checkbox"/>	6 優秀な従業員の採用・確保	<input type="checkbox"/>
7 企業イメージの向上	<input type="checkbox"/>	8 分からない	<input type="checkbox"/>	9 その他【	】

問37 全ての事業所にお伺いします。
「働き方」の見直しや改善にあたっての課題について、当てはまるもの全てにチェックしてください。

1 人手不足で余裕がない	<input type="checkbox"/>	2 売上等への影響が心配	<input type="checkbox"/>	3 ITやAIの導入	<input type="checkbox"/>
4 業務改善・省力化のための設備投資コスト	<input type="checkbox"/>	5 サービス変更等に関する顧客の理解	<input type="checkbox"/>	6 短納期の取引先への対応	<input type="checkbox"/>
7 管理職の意識改革	<input type="checkbox"/>	8 一般従業員の意識改革	<input type="checkbox"/>	9 適材適所の人材配置	<input type="checkbox"/>
10 見直しや改善の必要はない	<input type="checkbox"/>	11 効果が分かりにくい	<input type="checkbox"/>	12 その他【	】

問38 全ての事業所にお伺いします。
貴事業所において、労働者の職業能力の再開発・再教育(リスキリング)の実施をしていますか。

1 実施している	<input type="checkbox"/>
2 実施していない	<input type="checkbox"/>

☆ お忙しい中、調査に御協力くださり、誠にありがとうございました ☆

※裏面のアンケートにつきましても、是非御協力をお願いいたします。

以下は、本調査とは直接関係ありません。任意でお答えください。

埼玉県事業に関するアンケート

埼玉県では、県内企業に対し、以下のような取組を実施しています。該当する欄にチェックを入れてください。

◎「多様な働き方実践企業」の認定

男女が共にいきいきと働き続けられる職場環境づくりを推進するため、テレワークや短時間勤務などライフステージに合わせた働き方ができる企業を「多様な働き方実践企業」として認定しています。

Q1 「多様な働き方実践企業」の認定を取得していますか。

1 取得している	→ 終了	<input type="checkbox"/>	2 取得していない	→ Q2へ	<input type="checkbox"/>
----------	------	--------------------------	-----------	-------	--------------------------

Q2 Q1で「取得していない」と回答した事業所にお伺いします。
「多様な働き方実践企業」認定制度を知っていましたか。

1 知らなかった	<input type="checkbox"/>
2 知っていた	<input type="checkbox"/>

当てはまるもの全てにチェックしてください。

⇒ 1 チラシを受け取ったことがある	<input type="checkbox"/>
2 合同企業説明会等で、認定企業を見かけた	<input type="checkbox"/>
3 県のホームページ	<input type="checkbox"/>
4 関連企業から聞いた	<input type="checkbox"/>
5 その他【 】	<input type="checkbox"/>

Q3 Q1で「取得していない」と回答した事業所にお伺いします。
「多様な働き方実践企業」と聞いて、どのようなイメージを持ちますか。
当てはまるもの全てにチェックしてください。

1 働きやすい職場環境を整えている	<input type="checkbox"/>	2 求人募集の際に有利	<input type="checkbox"/>
3 優秀な人材が定着している	<input type="checkbox"/>	4 認定手続きのハードルが高い	<input type="checkbox"/>
5 特にない	<input type="checkbox"/>	6 その他【 】	<input type="checkbox"/>

「多様な働き方実践企業」の認定について、説明を行っています。

<input type="checkbox"/> 関心があり、概要について説明を聞いてみたい	<input type="checkbox"/>
--	--------------------------

◎子育て・介護・病気治療と仕事の両立支援アドバイザー派遣

専門の相談員が企業・事業所に出向き、子育て・介護・病気治療と仕事の両立に悩む従業員を抱える事業者からの相談に応じるほか、両立支援制度の説明を行っています。

<input type="checkbox"/> 関心があり、概要について説明を聞いてみたい	<input type="checkbox"/>
--	--------------------------

◎新しい働き方推進アドバイザー派遣

長時間労働の解消やテレワーク、男性の育休取得促進など働き方改革に取り組みたいという企業に社会保険労務士などのアドバイザーを派遣します。

<input type="checkbox"/> 関心があり、概要について説明を聞いてみたい	<input type="checkbox"/>
--	--------------------------

◎中小企業等奨学金返還支援制度

Q1 貴事業所では、従業員に対する奨学金返還支援制度がありますか。

1 ある	<input type="checkbox"/>
2 ない(制度化の予定がある)	<input type="checkbox"/>
3 ない(制度化の予定がない)	<input type="checkbox"/>

その理由として、当てはまるもの全てにチェックしてください。

⇒ 1 制度化の必要がない(従業員の採用や定着に困っていない、奨学金の返還に十分な給料を支給している等)	<input type="checkbox"/>
2 奨学金を返還している従業員がいない	<input type="checkbox"/>
3 奨学金返還支援を制度化するための資金的余裕がない	<input type="checkbox"/>
4 奨学金を返還する従業員と他の従業員との間で不公平が生じる	<input type="checkbox"/>
5 従業員の賃上げを行うことを優先して実施した(又は実施予定)	<input type="checkbox"/>
6 制度化の方法が分からない	<input type="checkbox"/>
7 その他【 】	<input type="checkbox"/>

※埼玉県では、県内中小企業等の人材確保と定着を促進するため、従業員の奨学金返還を支援する手当等を補助します。補助率は1/2、従業員一人当たりの上限額は年9万円(多様な働き方実践企業はそれぞれ2/3、年12万円)となっています。
※学生の約半数が奨学金を利用しており、奨学金返還が大きな負担となっています。若者の負担軽減と、企業の人材確保のために奨学金返還支援事業を是非ご活用ください。

<input type="checkbox"/> 関心があり、概要について説明を聞いてみたい	<input type="checkbox"/>
--	--------------------------

埼玉県中小企業等奨学金返還支援制度に関する詳細はこちら→



※「埼玉県事業に関するアンケート」については、回答いただいた内容によっては、埼玉県から御連絡を差し上げる場合がございます。あらかじめ御了承ください。

彩の国



埼玉県



埼玉県マスコット「コバトン・さいたまっち」

—令和5年度埼玉県就労実態調査報告書—

発行：埼玉県産業労働部 多様な働き方推進課
〒330-9301

埼玉県さいたま市浦和区高砂3-15-1

電話 048-824-2111 (代表)

048-830-4515 (直通)

令和6年3月発行
