

令和6年度
埼玉県就労実態調査報告書

令和7年3月

埼玉県産業労働部

目 次

第1章 令和6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歳以上まで働ける制度を導入した（導入を検討する）理由.....	25
2.3 70歳以上まで継続的にシニアを雇用する上での課題.....	26
2.4 シニアの活躍を進める上で行政などに望むこと.....	27
III 職場のハラスメントやメンタルヘルス対策について.....	28
3.1 過去1年間のハラスメント相談・訴えについて.....	28
3.2 カスタマーハラスメントの取り扱い件数の推移について.....	29
3.3 カスタマーハラスメントの内容について.....	30
3.4 ハラスメント対策の取組内容について.....	31
3.5 メンタルヘルス不調への対処について.....	32

3.6	メンタルヘルス不調への対処方法	33
3.7	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	46
4.12	仕事と病気治療の両立支援制度	48
4.13	仕事と不妊治療の両立支援制度	50
4.14	仕事と育児の両立を支援する上での課題	52
4.15	仕事と介護の両立を支援する上での課題	53
4.16	仕事と病気治療の両立を支援する上での課題	54
4.17	仕事と不妊治療の両立を支援する上での課題	55
4.18	両立支援を行う上で行政等に望むこと	56
V	「働き方」の見直しや改善（働き方改革）の取組について	59
5.1	働き方の見直しや改善への取組について	59
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	60
5.3	テレワークに関して導入または導入予定の制度	61
5.4	働き方の見直しや改善により期待する効果	62
5.5	働き方の見直しや改善にあたっての課題	63
5.6	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	64

第3章	調査票	66
------------	------------	-----------

第 1 章 令和 6 年度埼玉県就労実態調査の概要

第1章 令和6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6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4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」(令和5年7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	846

※有効回答数846の内訳は、中小企業776事業所、大企業70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	776	217	327	113	96	23	-	-
建 設 業	118	40	54	8	9	7	-	-
製 造 業	99	25	33	14	15	12	-	-
情 報 通 信 業	8	-	5	2	1	-	-	-
運 輸 業、郵 便 業	22	2	9	5	5	1	-	-
卸 売 業・小 売 業	111	26	63	18	4	-	-	-
金 融 業・保 険 業	14	5	3	-	3	3	-	-
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	37	9	17	6	5	-	-	-
学 術 研 究、専 門・技 術 サービス 業	31	12	6	7	6	-	-	-
宿 泊 業、飲 食 サービス 業	53	20	20	12	1	-	-	-
教 育、学 習 支 援 業	35	4	19	9	3	-	-	-
医 療、福 祉	112	28	49	14	21	-	-	-
サ ー ビ ス 業	136	46	49	18	23	-	-	-

(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	70	-	-	-	8	26	16	20
建 設 業	4	-	-	-	-	-	2	2
製 造 業	4	-	-	-	-	-	2	2
情 報 通 信 業	1	-	-	-	-	1	-	-
運 輸 業・郵 便 業	3	-	-	-	-	-	1	2
卸 売 業・小 売 業	23	-	-	-	6	8	5	4
金 融 業・保 険 業	-	-	-	-	-	-	-	-
不 動 産 業・物 品 賃 貸 業	1	-	-	-	-	-	-	1
学 術 研 究、専 門・技 術 サービス 業	3	-	-	-	-	2	-	1
宿 泊 業、飲 食 サービス 業	7	-	-	-	2	2	-	3
教 育、学 習 支 援 業	3	-	-	-	-	2	-	1
医 療・福 祉	12	-	-	-	-	6	3	3
サ ー ビ ス 業	9	-	-	-	-	5	3	1

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

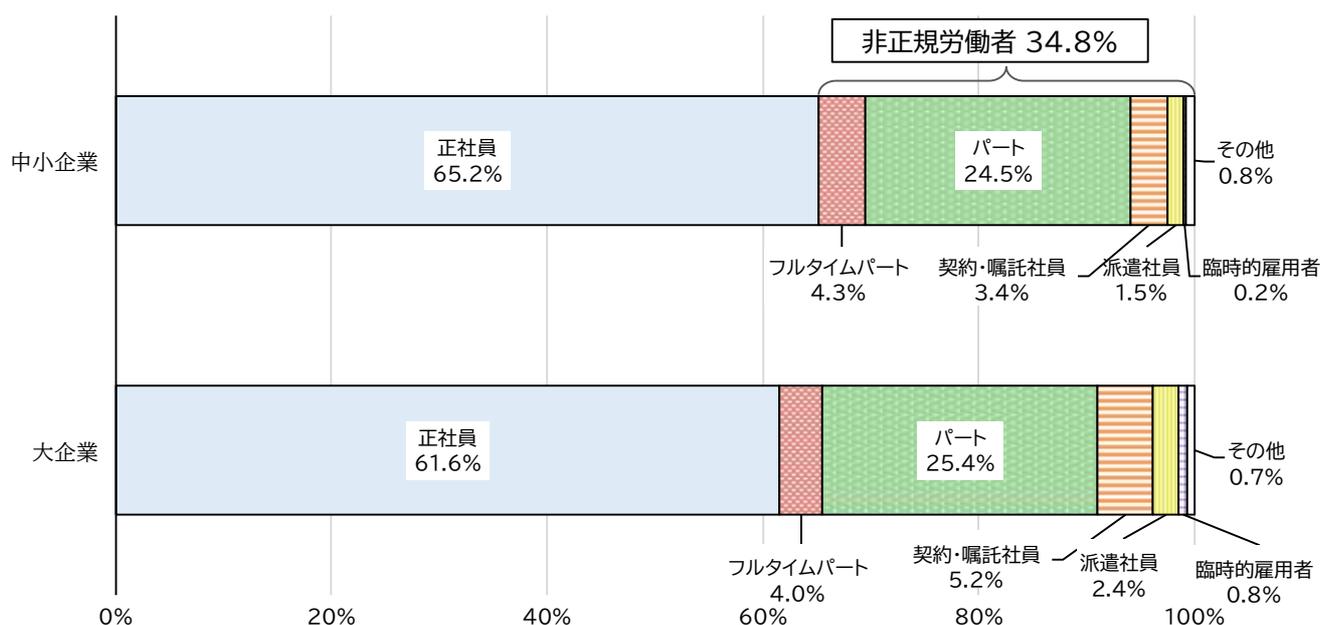
I 労働者の就業形態等について

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 65.2% 「非正規労働者」の割合 34.8%

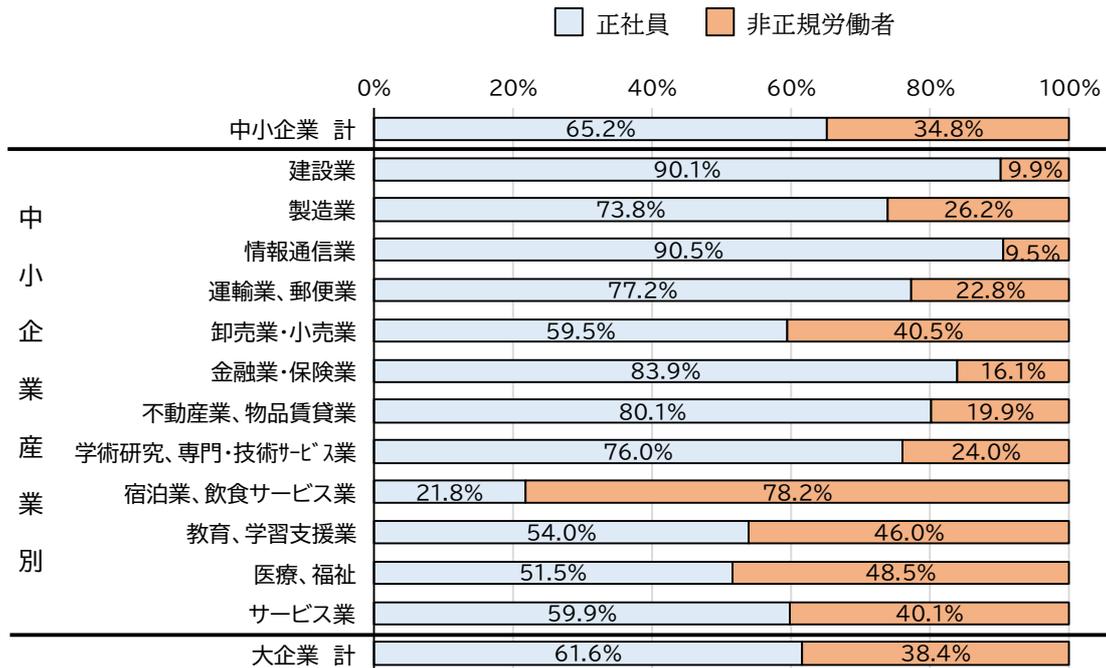
- 労働者の職業形態別の割合は中小企業では「正社員」が65.2%、「非正規労働者」が34.8%で、正社員の割合が前年度(62.1%)よりも3.1ポイント上昇した。中小企業は大企業に比べて正社員の割合が3.6ポイント高い。
- 中小企業における「非正規労働者」の割合をみると「パート」が最も多く24.5%、次いで「フルタイムパート」が4.3%、「契約・嘱託社員」が3.4%の順になっている。

【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90.5%、次いで「建設業」が90.1%、「金融業・保険業」が83.9%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78.2%、次いで「医療、福祉」が48.5%、「教育、学習支援業」が46.0%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	正規労働者		非正規労働者						
			正社員	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	
											労働者数
中小企業計	769	14,504	65.2%	21.8%	34.8%	4.3%	24.5%	3.4%	1.5%	0.2%	0.8%
建設業	118	1,742	90.1%	21.7%	9.9%	1.5%	3.2%	3.1%	0.3%	0.1%	1.7%
製造業	99	2,977	73.8%	19.0%	26.2%	3.1%	13.5%	5.9%	2.8%	0.5%	0.3%
情報通信業	8	199	90.5%	33.3%	9.5%	1.0%	1.5%	1.5%	5.5%	0.0%	0.0%
運輸業、郵便業	22	553	77.2%	17.8%	22.8%	7.2%	11.2%	4.2%	0.0%	0.0%	0.2%
卸売業・小売業	109	1,680	59.5%	25.5%	40.5%	6.3%	30.1%	2.6%	1.4%	0.0%	0.2%
金融業・保険業	14	347	83.9%	35.4%	16.1%	0.0%	6.6%	7.5%	1.7%	0.0%	0.3%
不動産業、物品賃貸業	36	543	80.1%	27.4%	19.9%	1.7%	15.3%	2.9%	0.0%	0.0%	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	30	416	76.0%	15.5%	24.0%	1.4%	18.5%	1.9%	0.7%	1.0%	0.5%
宿泊業、飲食サービス業	53	919	21.8%	29.0%	78.2%	6.6%	70.9%	0.0%	0.0%	0.5%	0.1%
教育、学習支援業	35	982	54.0%	20.6%	46.0%	3.2%	35.1%	4.5%	2.4%	0.0%	0.8%
医療、福祉	110	2,046	51.5%	21.5%	48.5%	6.7%	36.4%	2.0%	1.4%	0.1%	1.9%
サービス業	135	2,100	59.9%	19.9%	40.1%	5.4%	28.9%	3.0%	1.9%	0.2%	0.7%
大企業計	70	3,871	61.6%	24.3%	38.4%	4.0%	25.4%	5.2%	2.4%	0.8%	0.7%

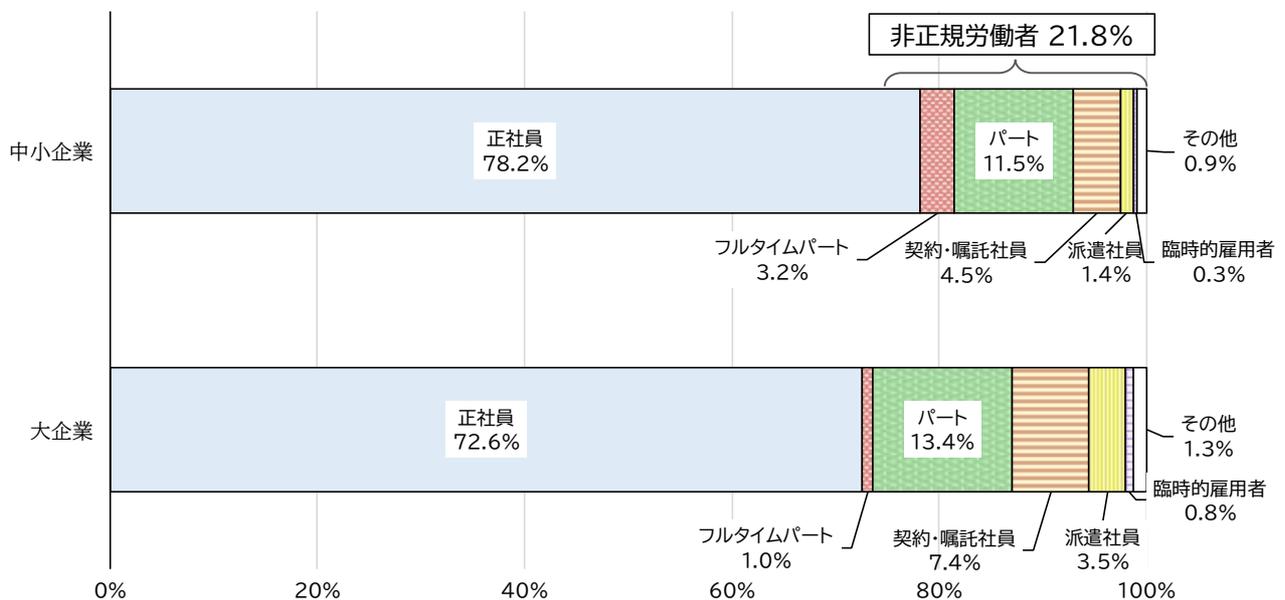
※役職者における数値は、正社員に占める役職者の割合である。

1.2 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 78.2% 「非正規労働者」の割合 21.8%

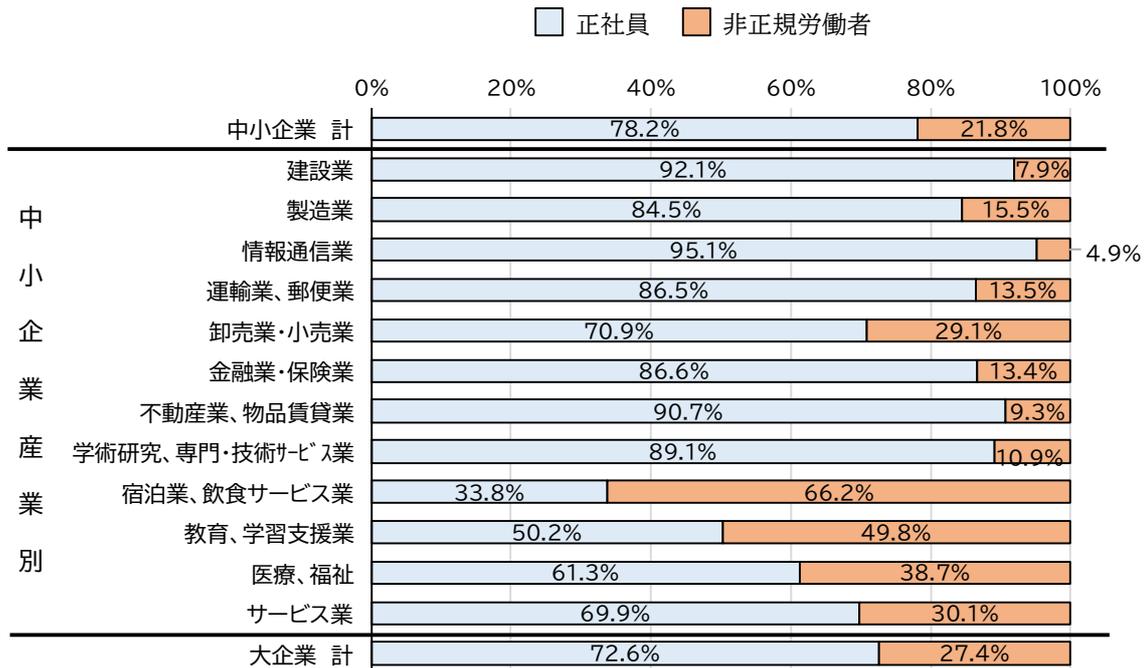
- 男性労働者の就業形態別の割合をみると、中小企業では「正社員」が78.2%、「非正規労働者」が21.8%で、前年度(74.7%)より正社員の割合が3.5ポイント上昇した。大企業と比較すると、中小企業は正社員の割合が5.6ポイント高い。
- 中小企業における男性の「非正規労働者」の内訳をみると、「パート」が最も多く11.5%、次いで「契約・嘱託社員」が4.5%、「フルタイムパート」が3.2%の順になっている。

【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95.1%、次いで「建設業」が92.1%、「不動産、物品賃貸業」が90.7%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66.2%、次いで「教育、学習支援業」が49.8%、「医療、福祉」が38.7%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	正規労働者		非正規労働者						
			正社員		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	
			正社員	役職者							
中 小 企 業 計	724	8,053	78.2%	25.4%	21.8%	3.2%	11.5%	4.5%	1.4%	0.3%	0.9%
建 設 業	118	1,447	92.1%	21.5%	7.9%	1.5%	1.2%	3.0%	0.3%	0.1%	1.9%
製 造 業	99	2,024	84.5%	21.8%	15.5%	1.9%	2.9%	7.3%	2.3%	0.6%	0.5%
情 報 通 信 業	8	143	95.1%	37.5%	4.9%	1.4%	0.7%	1.4%	1.4%	0.0%	0.0%
運 輸 業、 郵 便 業	22	458	86.5%	18.7%	13.5%	3.5%	5.2%	4.6%	0.0%	0.0%	0.2%
卸 売 業・ 小 売 業	104	995	70.9%	27.9%	29.1%	5.5%	19.7%	2.7%	0.9%	0.0%	0.3%
金 融 業・ 保 険 業	13	217	86.6%	42.0%	13.4%	0.0%	3.2%	9.7%	0.0%	0.0%	0.5%
不 動 産 業、 物 品 賃 貸 業	35	321	90.7%	33.0%	9.3%	1.9%	3.7%	3.7%	0.0%	0.0%	0.0%
学 術 研 究、 専 門・ 技 術 サービス業	28	230	89.1%	18.0%	10.9%	0.4%	5.7%	2.6%	0.0%	1.7%	0.4%
宿 泊 業、 飲 食 サービス業	48	337	33.8%	35.1%	66.2%	10.4%	54.3%	0.0%	0.0%	1.5%	0.0%
教 育、 学 習 支 援 業	32	271	50.2%	34.6%	49.8%	1.8%	34.7%	10.0%	1.1%	0.0%	2.2%
医 療、 福 祉	97	488	61.3%	37.8%	38.7%	1.2%	30.1%	2.5%	1.2%	0.0%	3.7%
サ ー ビ ス 業	120	1,122	69.9%	26.4%	30.1%	6.6%	15.4%	4.1%	3.4%	0.4%	0.3%
大 企 業 計	67	1,949	72.6%	29.5%	27.4%	1.0%	13.4%	7.4%	3.5%	0.8%	1.3%

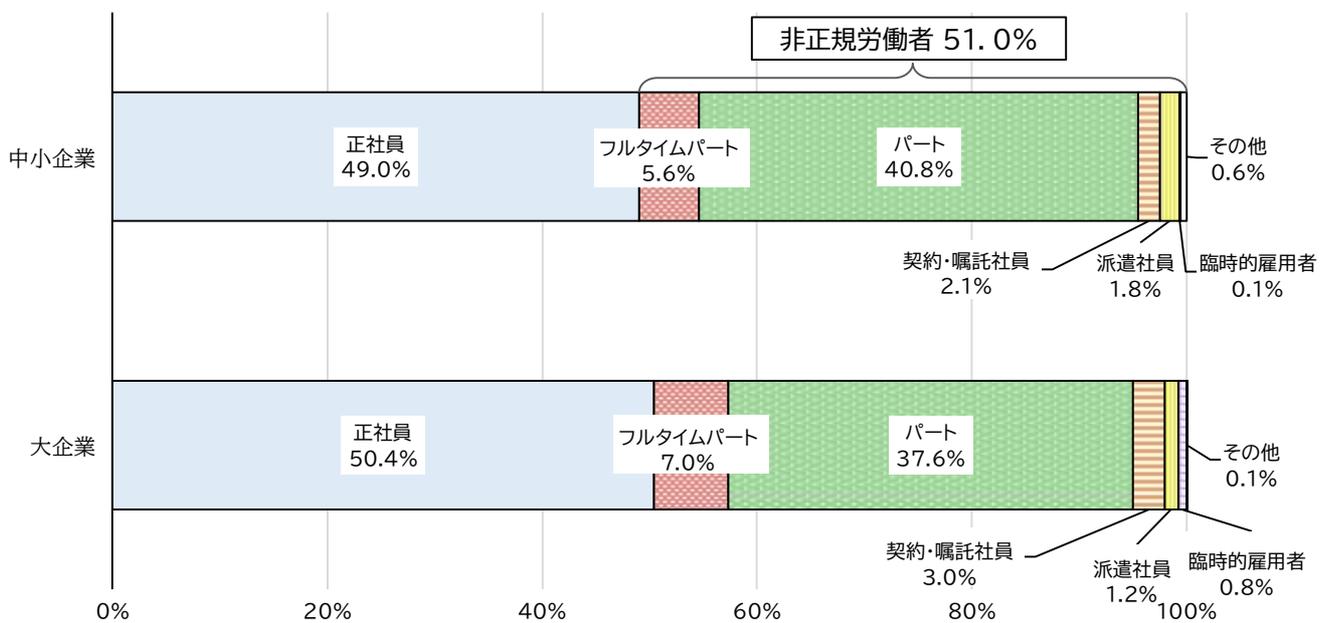
※役職者における数値は、正社員に占める役職者の割合である。

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 49.0% 「非正規労働者」の割合 51.0%

- 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49.0%で、前年度(47.5%)より正社員の割合が1.5ポイント上昇した。女性の非正規労働者の割合(51.0%)は、男性の同割合(21.8%)に比べて29.2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40.8%、次いで「フルタイムパート」が5.6%、「契約・嘱託社員」が2.1%の順になっている。

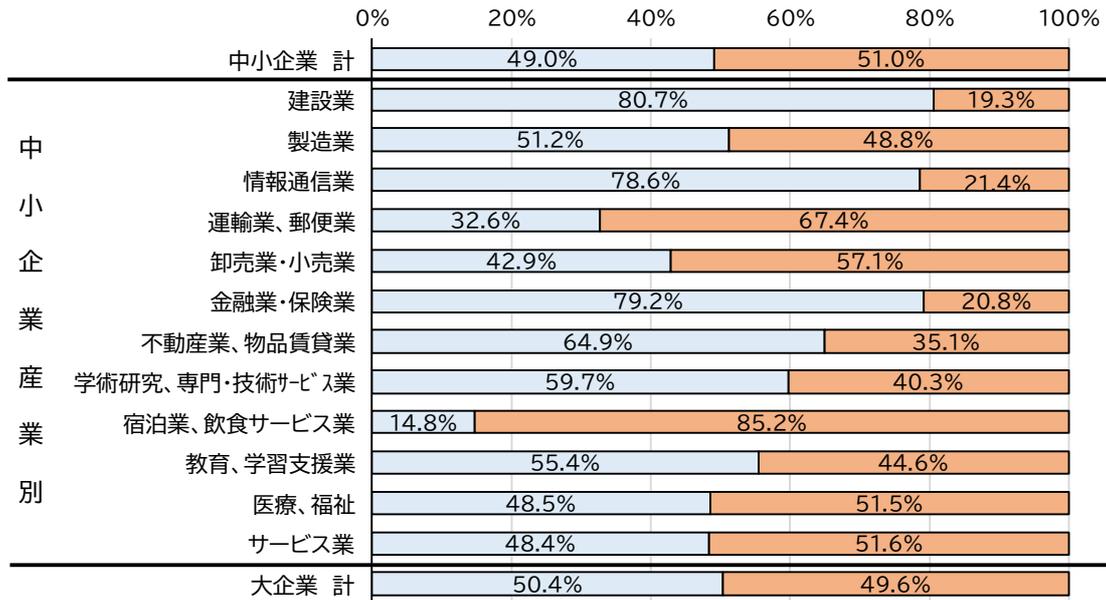
【就業形態別 雇用状況】(女性)



- さらに、産業別にみると、女性の「正社員」の割合は、「建設業」が最も高く80.7%、次いで「金融業・保険業」が79.2%、「情報通信業」が78.6%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85.2%、次いで「運輸業、郵便業」が67.4%、「卸売業・小売業」が57.1%の順になっている。

【産業別雇用状況】(女性)

□ 正社員 □ 非正規労働者



【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	正規労働者		非正規労働者						
			正社員		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	
			正社員	役職者							
中小企業計	725	6,451	49.0%	14.7%	51.0%	5.6%	40.8%	2.1%	1.8%	0.1%	0.6%
建設業	105	295	80.7%	23.1%	19.3%	1.7%	12.9%	3.4%	0.7%	0.0%	0.7%
製造業	92	953	51.2%	9.2%	48.8%	5.7%	36.1%	3.1%	3.7%	0.2%	0.0%
情報通信業	8	56	78.6%	20.5%	21.4%	0.0%	3.6%	1.8%	16.1%	0.0%	0.0%
運輸業、郵便業	19	95	32.6%	6.5%	67.4%	25.3%	40.0%	2.1%	0.0%	0.0%	0.0%
卸売業・小売業	103	685	42.9%	19.7%	57.1%	7.3%	45.3%	2.3%	2.0%	0.0%	0.1%
金融業・保険業	13	130	79.2%	23.3%	20.8%	0.0%	12.3%	3.8%	4.6%	0.0%	0.0%
不動産業、物品賃貸業	35	222	64.9%	16.0%	35.1%	1.4%	32.0%	1.8%	0.0%	0.0%	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	28	186	59.7%	10.8%	40.3%	2.7%	34.4%	1.1%	1.6%	0.0%	0.5%
宿泊業、飲食サービス業	50	582	14.8%	20.9%	85.2%	4.5%	80.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%
教育、学習支援業	34	711	55.4%	15.7%	44.6%	3.7%	35.3%	2.4%	3.0%	0.0%	0.3%
医療、福祉	110	1,558	48.5%	15.1%	51.5%	8.5%	38.4%	1.9%	1.4%	0.1%	1.3%
サービス業	128	978	48.4%	9.1%	51.6%	4.0%	44.3%	1.8%	0.2%	0.1%	1.2%
大企業計	67	1,922	50.4%	16.5%	49.6%	7.0%	37.6%	3.0%	1.2%	0.8%	0.1%

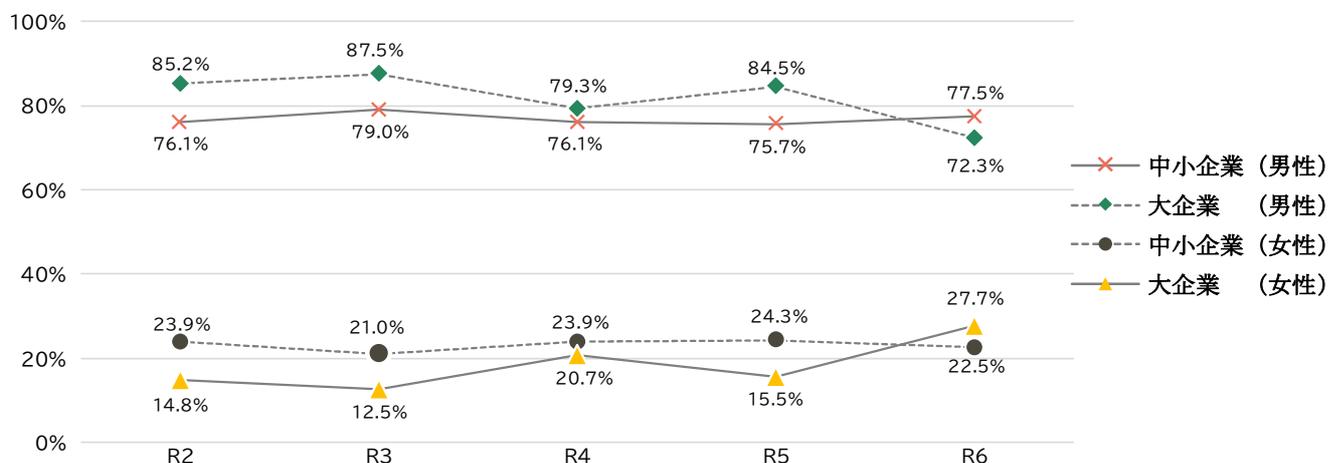
※役職者における数値は、正社員に占める役職者の割合である。

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 22.5%

- 中小企業において、役職者のうち女性の占める割合は22.5%で、前年度(24.3%)より1.8ポイント低下し、男性の同割合(77.5%)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27.7%)と比較すると、5.2ポイント低い。
- 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56.9%、次いで「医療、福祉」が50.2%、「宿泊業、飲食サービス業」が31.0%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	769	14,504	65.2%	21.8%	77.5%	22.5%
建 設 業	118	1,742	90.1%	21.7%	83.9%	16.1%
製 造 業	99	2,977	73.8%	19.0%	89.2%	10.8%
情 報 通 信 業	8	199	90.5%	33.3%	85.0%	15.0%
運 輸 業、郵 便 業	22	553	77.2%	17.8%	97.4%	2.6%
卸 売 業・小 売 業	109	1,680	59.5%	25.5%	77.3%	22.7%
金 融 業・保 険 業	14	347	83.9%	35.4%	76.7%	23.3%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	36	543	80.1%	27.4%	80.7%	19.3%
学 術 研 究、専 門・技 術 サービス 業	30	416	76.0%	15.5%	75.5%	24.5%
宿 泊 業、飲 食 サービス 業	53	919	21.8%	29.0%	69.0%	31.0%
教 育、学 習 支 援 業	35	982	54.0%	20.6%	43.1%	56.9%
医 療、福 祉	110	2,046	51.5%	21.5%	49.8%	50.2%
サ ー ビ ス 業	135	2,100	59.9%	19.9%	82.8%	17.2%
大 企 業 計	70	3,871	61.6%	24.3%	72.3%	27.7%

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5年度の正社員登用(転換)平均人数	中小企業 0.16人
	大企業 1.04人

- 過去1年間(令和5年4月1日～令和6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0.16人、大企業では1.04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	742	0.16
建 設 業	115	0.12
製 造 業	94	0.28
情 報 通 信 業	8	0.00
運 輸 業、郵 便 業	20	0.15
卸 売 業・小 売 業	105	0.17
金 融 業・保 険 業	14	0.00
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	36	0.03
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	28	0.00
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	51	0.12
教 育、学 習 支 援 業	34	0.12
医 療、福 祉	110	0.23
サ ー ビ ス 業	127	0.17
大 企 業 計	67	1.04

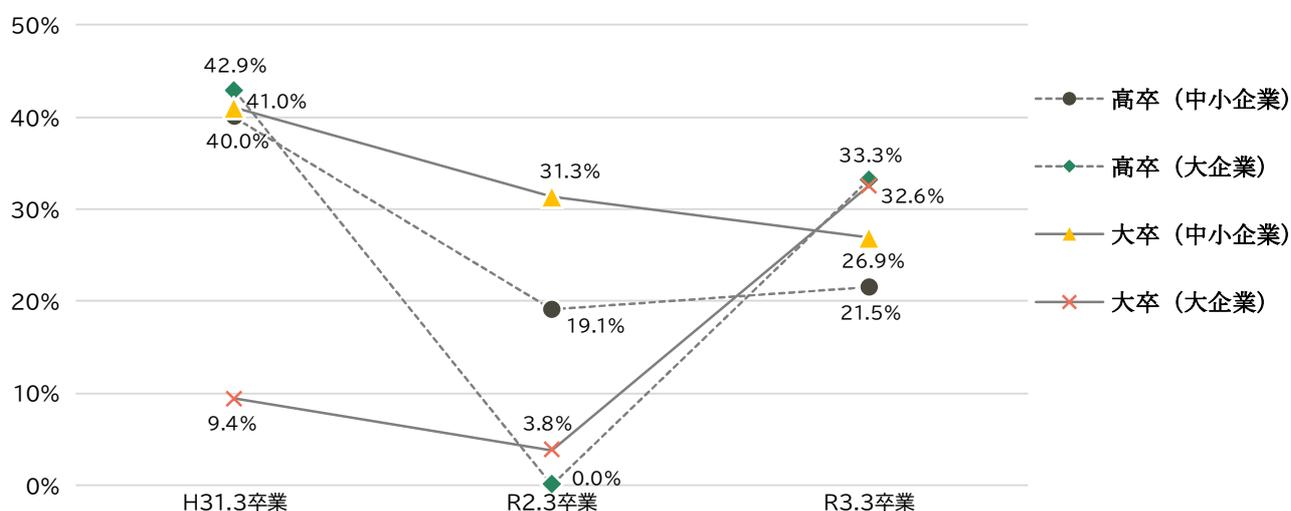
1.6 新規学卒就職者の離職率 ※調査票問3の集計結果

新規学卒就職者の就職後3年以内離職率 高卒 21.5% 大卒 26.9%

- 令和3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6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21.5%で、大企業(33.3%)と比べて11.8ポイント低い。また、中小企業の「大卒」が26.9%で、大企業(32.6%)と比べて5.7ポイント低い。

※令和3年3月1日から令和3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	149	21.5%	219	26.9%
建 設 業	27	18.5%	52	32.7%
製 造 業	21	42.9%	21	33.3%
情 報 通 信 業	6	16.7%	11	9.1%
運 輸 業、郵 便 業	1	100.0%	3	33.3%
卸 売 業・小 売 業	8	0.0%	15	46.7%
金 融 業・保 険 業	1	100.0%	8	50.0%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	4	0.0%	2	50.0%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	4	50.0%	8	12.5%
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	4	0.0%	4	0.0%
教 育、学 習 支 援 業	0	-	71	21.1%
医 療、福 祉	14	21.4%	12	33.3%
サ ー ビ ス 業	59	16.9%	12	8.3%
大 企 業 計	12	33.3%	95	32.6%

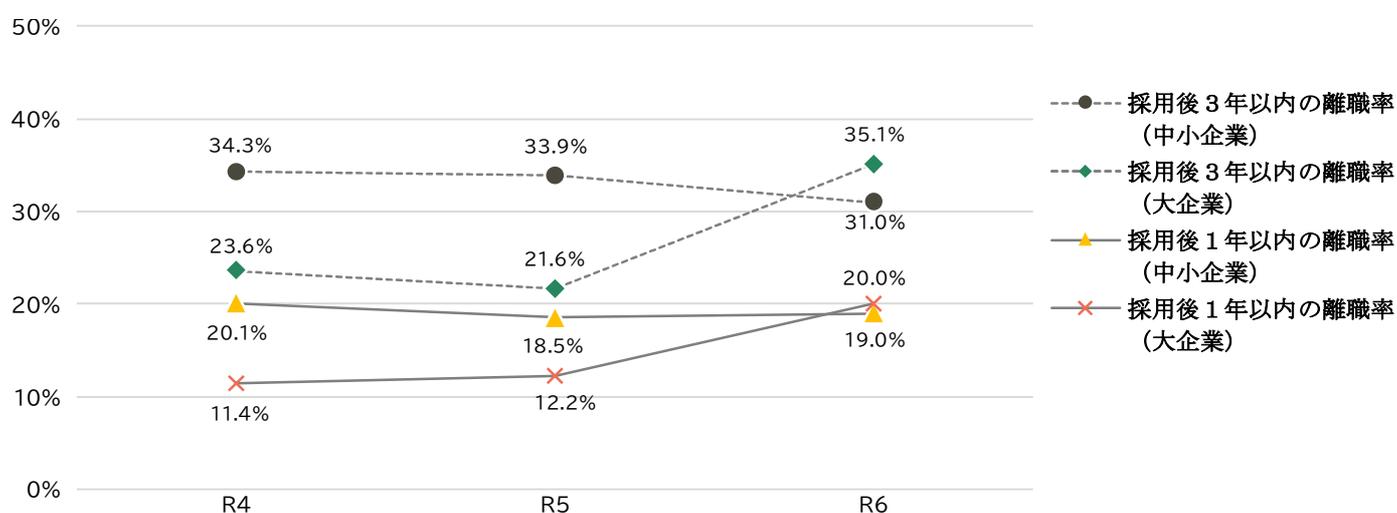
※集計対象事業所数は中小企業 736、大企業 69。

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 31.0%

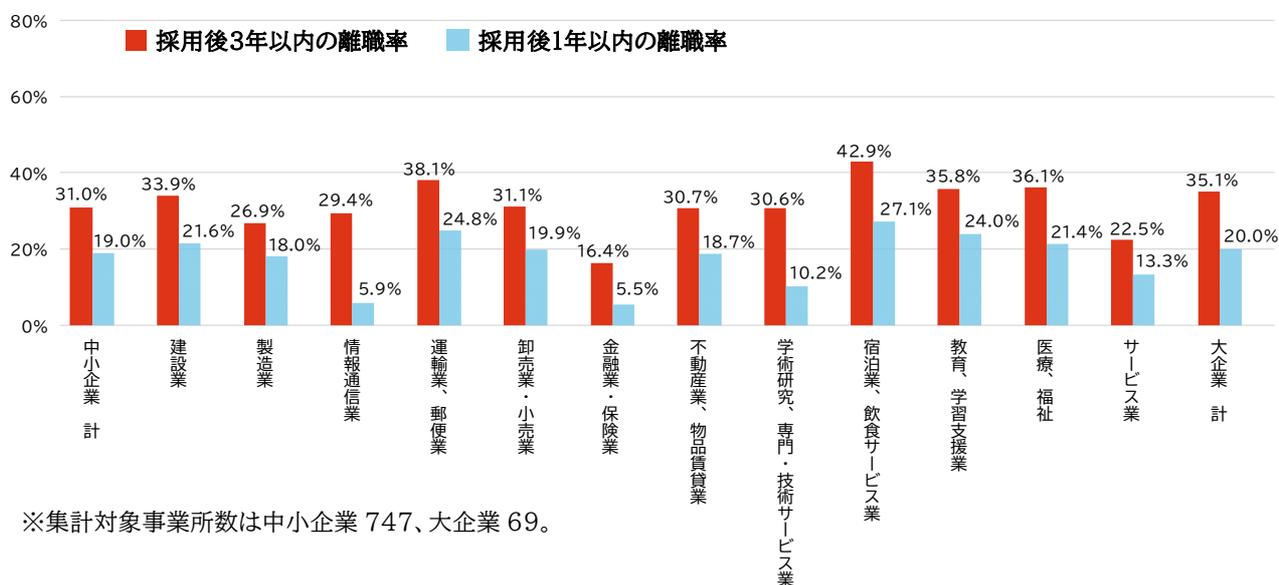
- 過去3年間に採用された正社員のうち、調査時点（令和6年7月31日）までに離職した人の割合は中小企業では31.0%であった。大企業（35.1%）と比べて4.1ポイント低い。
- 過去3年間に採用された正社員のうち、採用後1年以内に離職した人の割合は19.0%で、大企業（20.0%）と比べて1.0ポイント低い。

【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42.9%、次いで「運輸業、郵便業」が38.1%、「医療、福祉」が36.1%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】



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5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 3.5人
---------------------	-----------------------

- 過去1年間(令和5年4月1日～令和6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、中小企業で1.1人、大企業では3.5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	744	792	1.1
建 設 業	115	153	1.3
製 造 業	97	147	1.5
情 報 通 信 業	8	7	0.9
運 輸 業、郵 便 業	20	50	2.5
卸 売 業・小 売 業	105	102	1.0
金 融 業・保 険 業	14	8	0.6
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	35	46	1.3
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	28	21	0.8
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	52	27	0.5
教 育、学 習 支 援 業	33	22	0.7
医 療、福 祉	107	109	1.0
サ ー ビ ス 業	130	100	0.8
大 企 業 計	69	243	3.5

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 **85.5%**

- 週休2日制を採用している事業所は85.5%で、完全週休2日制を採用している事業所は45.1%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5.9%であった。
- 国民の祝日を休日としている事業所は40.0%、年末年始を休日としている事業所は51.2%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	752	10.4%	85.5%	40.4%	45.1%	5.9%	40.0%	51.2%	6.8
建 設 業	117	22.2%	74.4%	50.4%	23.9%	1.7%	49.6%	59.0%	7.4
製 造 業	98	3.1%	95.9%	44.9%	51.0%	2.0%	48.0%	58.2%	7.2
情 報 通 信 業	8	0.0%	100.0%	12.5%	87.5%	0.0%	75.0%	62.5%	6.0
運 輸 業、郵 便 業	21	23.8%	76.2%	57.1%	19.0%	4.8%	9.5%	9.5%	4.0
卸 売 業・小 売 業	104	10.6%	88.5%	50.0%	38.5%	3.8%	36.5%	40.4%	6.1
金 融 業・保 険 業	14	0.0%	100.0%	14.3%	85.7%	7.1%	42.9%	57.1%	7.3
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	35	2.9%	97.1%	37.1%	60.0%	0.0%	28.6%	77.1%	7.5
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	30	6.7%	90.0%	26.7%	63.3%	6.7%	70.0%	76.7%	7.1
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	50	20.0%	74.0%	50.0%	24.0%	12.0%	6.0%	22.0%	5.0
教 育、学 習 支 援 業	35	2.9%	91.4%	40.0%	51.4%	5.7%	65.7%	62.9%	7.2
医 療、福 祉	109	3.7%	85.3%	22.9%	62.4%	11.9%	44.0%	56.0%	6.3
サ ー ビ ス 業	131	11.5%	83.2%	37.4%	45.8%	8.4%	29.8%	44.3%	6.1
大 企 業 計	70	4.3%	84.3%	37.1%	47.1%	12.9%	47.1%	51.4%	7.0

※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 62.9%

- 令和5年(又は令和4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15.7日、このうち労働者が取得した日数は9.9日で、取得率は62.9%であった。
- 取得率を産業別にみると、「不動産業、物品賃貸業」が最も高く94.4%、「金融業・保険業」が最も低く28.5%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	649	10,931	171,934	108,084	62.9%	15.7	9.9
建 設 業	102	2,037	34,217	19,744	57.7%	16.8	9.7
製 造 業	87	2,471	40,106	26,524	66.1%	16.2	10.7
情 報 通 信 業	7	195	3,693	2,027	54.9%	18.9	10.4
運 輸 業、郵 便 業	18	369	5,032	2,705	53.8%	13.6	7.3
卸 売 業・小 売 業	90	909	12,922	7,455	57.7%	14.2	8.2
金 融 業・保 険 業	10	279	9,839	2,806	28.5%	35.3	10.1
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	29	325	5,020	4,739	94.4%	15.4	14.6
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	28	419	7,076	3,718	52.5%	16.9	8.9
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	41	336	3,743	2,449	65.4%	11.1	7.3
教 育、学 習 支 援 業	31	736	10,044	7,148	71.2%	13.6	9.7
医 療、福 祉	96	1,451	19,407	15,268	78.7%	13.4	10.5
サ ー ビ ス 業	110	1,404	20,835	13,501	64.8%	14.8	9.6
大 企 業 計	58	5,029	103,751	66,741	64.3%	20.6	13.3

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25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25分であった。
- 週平均所定労働時間を産業別にみると、「教育、学習支援業」が最も短く38時間20分、「宿泊業、飲食サービス業」が最も長く40時間49分であった。
- 大企業の1日平均所定労働時間は7時間43分、週平均所定労働時間は38時間10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	743	2.3%	1.3%	7.7%	2.3%	19.9%	61.6%	4.8%	7:47
建 設 業	117	0.9%	3.4%	11.1%	0.9%	29.9%	53.0%	0.9%	7:41
製 造 業	99	2.0%	0.0%	4.0%	3.0%	33.3%	55.6%	2.0%	7:47
情 報 通 信 業	8	0.0%	0.0%	12.5%	0.0%	12.5%	75.0%	0.0%	7:49
運 輸 業、郵 便 業	21	0.0%	0.0%	9.5%	0.0%	23.8%	61.9%	4.8%	7:52
卸 売 業・小 売 業	102	2.9%	1.0%	3.9%	3.9%	10.8%	69.6%	7.8%	7:51
金 融 業・保 険 業	14	0.0%	0.0%	14.3%	7.1%	42.9%	35.7%	0.0%	7:40
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	34	0.0%	0.0%	8.8%	0.0%	23.5%	67.6%	0.0%	7:49
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	30	0.0%	0.0%	13.3%	3.3%	30.0%	46.7%	6.7%	7:47
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	46	2.2%	0.0%	2.2%	2.2%	2.2%	78.3%	13.0%	8:01
教 育、学 習 支 援 業	34	2.9%	0.0%	5.9%	5.9%	5.9%	73.5%	5.9%	7:44
医 療、福 祉	108	3.7%	2.8%	6.5%	0.0%	10.2%	74.1%	2.8%	7:47
サ ー ビ ス 業	130	3.8%	1.5%	10.8%	3.1%	20.0%	52.3%	8.5%	7:41
大 企 業 計	70	2.9%	0.0%	7.1%	1.4%	34.3%	54.3%	0.0%	7:43

【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	728	4.4%	5.1%	2.2%	8.0%	5.8%	2.5%	60.6%	11.5%	39:25
建 設 業	114	3.5%	2.6%	1.8%	8.8%	7.9%	7.0%	51.8%	16.7%	40:13
製 造 業	99	2.0%	3.0%	2.0%	16.2%	7.1%	4.0%	60.6%	5.1%	39:29
情 報 通 信 業	8	0.0%	12.5%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	62.5%	12.5%	40:04
運 輸 業、郵 便 業	20	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.0%	85.0%	10.0%	40:34
卸 売 業・小 売 業	100	4.0%	4.0%	2.0%	8.0%	3.0%	0.0%	63.0%	16.0%	39:44
金 融 業・保 険 業	14	0.0%	7.1%	7.1%	7.1%	35.7%	0.0%	42.9%	0.0%	38:40
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	33	0.0%	9.1%	0.0%	12.1%	9.1%	0.0%	63.6%	6.1%	39:25
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	30	3.3%	13.3%	0.0%	13.3%	6.7%	0.0%	53.3%	10.0%	38:34
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	44	2.3%	2.3%	2.3%	0.0%	2.3%	0.0%	72.7%	18.2%	40:49
教 育、学 習 支 援 業	35	2.9%	8.6%	8.6%	5.7%	2.9%	0.0%	62.9%	8.6%	38:20
医 療、福 祉	104	9.6%	4.8%	1.0%	5.8%	2.9%	1.9%	71.2%	2.9%	38:26
サ ー ビ ス 業	127	7.1%	7.1%	3.1%	4.7%	6.3%	2.4%	52.0%	17.3%	39:01
大 企 業 計	64	3.1%	6.3%	1.6%	15.6%	12.5%	4.7%	54.7%	1.6%	38:10

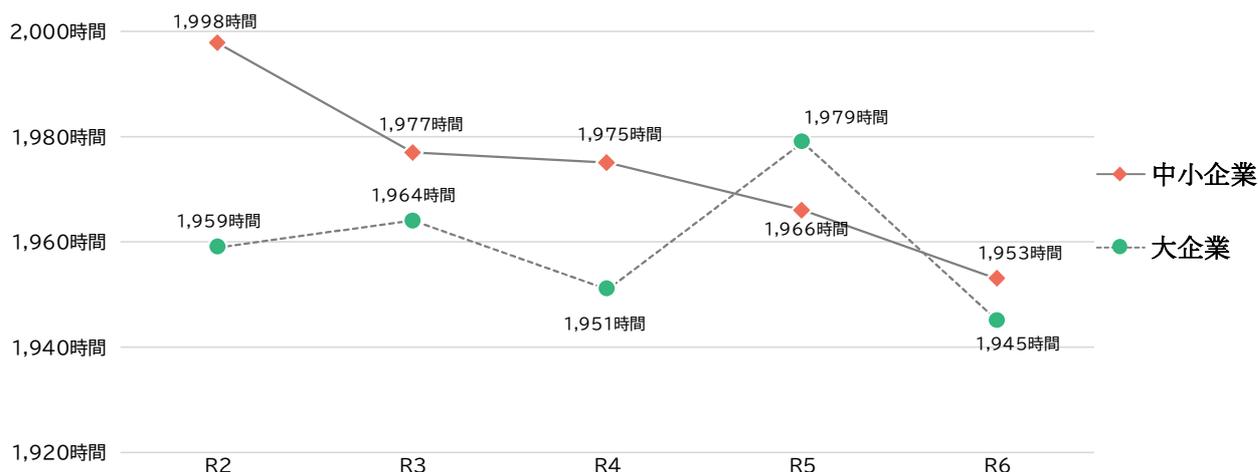
※事業所において最も多くの労働者に適用される1日及び1週当たりの所定労働時間の割合である。

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 **1,953 時間**

- 正社員の令和5年度における年間平均所定労働時間は中小企業では1,953時間で、前年(1,966時間)より13時間短い。また、大企業の年間平均所定労働時間は1,945時間で、中小企業より8時間短い。
- 産業別にみると、「情報通信業」が最も短く1,677時間、次いで「金融業・保険業」が1,860時間、「医療、福祉」が1,890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2,116時間、次いで「運輸業、郵便業」が1,992時間、「卸売業・小売業」が1,981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)】

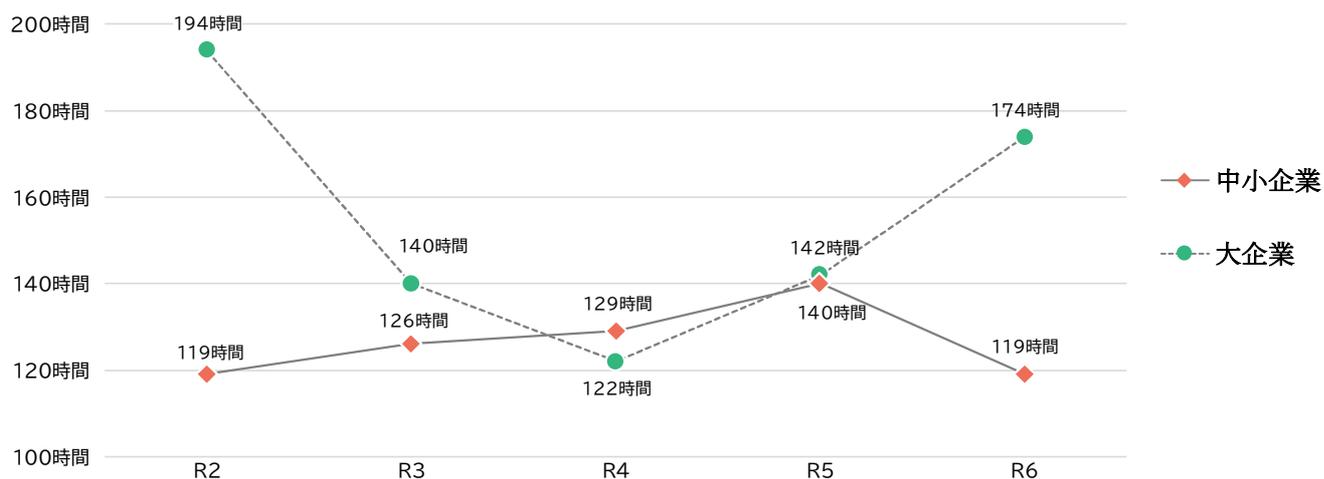
区分	集計事業所数	～1,799	1,800～1,849	1,850～1,899	1,900～1,949	1,950～1,999	2,000～2,099	2,100～2,199	2,200～	年間平均所定労働時間
中小企業計	682	12.6%	5.6%	9.2%	15.7%	15.4%	30.1%	4.8%	6.6%	1,953
建設業	109	8.3%	7.3%	11.9%	14.7%	10.1%	36.7%	1.8%	9.2%	1,978
製造業	95	9.5%	5.3%	8.4%	26.3%	23.2%	25.3%	1.1%	1.1%	1,930
情報通信業	8	50.0%	0.0%	25.0%	12.5%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	1,677
運輸業、郵便業	20	5.0%	5.0%	5.0%	5.0%	20.0%	40.0%	10.0%	10.0%	1,992
卸売業・小売業	95	9.5%	5.3%	4.2%	15.8%	14.7%	30.5%	8.4%	11.6%	1,981
金融業・保険業	13	23.1%	0.0%	53.8%	15.4%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	1,860
不動産業、物品賃貸業	33	9.1%	3.0%	18.2%	3.0%	30.3%	33.3%	0.0%	3.0%	1,960
学術研究、専門・技術サービス業	29	13.8%	17.2%	6.9%	20.7%	6.9%	24.1%	3.4%	6.9%	1,963
宿泊業、飲食サービス業	39	2.6%	5.1%	0.0%	2.6%	10.3%	33.3%	15.4%	30.8%	2,116
教育、学習支援業	30	16.7%	6.7%	3.3%	26.7%	20.0%	20.0%	6.7%	0.0%	1,923
医療、福祉	100	20.0%	3.0%	8.0%	20.0%	19.0%	24.0%	5.0%	1.0%	1,890
サービス業	111	16.2%	5.4%	9.9%	9.9%	38.7%	5.4%	4.5%		1,953
大企業計	62	11.3%	12.9%	11.3%	17.7%	12.9%	29.0%	1.6%	3.2%	1,945

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 119 時間(月平均 9.9 時間)

- 正社員の令和5年度における年間平均所定外労働時間は、中小企業は119時間で、前年(140時間)より21時間短くなっており、大企業(174時間)と比べると55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 28 時間(月平均2.3時間)、次いで「教育、学習支援業」が 81 時間(月平均 6.8 時間)、「サービス業」が 85時間(月平均7.1 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「情報通信業」が161 時間(月平均 13.4 時間)、「製造業」が 157 時間(月平均 13.1 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	641	60.8%	15.8%	11.4%	5.8%	2.3%	1.9%	2.0%	119	9.9
建 設 業	103	62.1%	12.6%	7.8%	10.7%	0.0%	2.9%	3.9%	137	11.4
製 造 業	87	46.0%	19.5%	14.9%	10.3%	5.7%	1.1%	2.3%	157	13.1
情 報 通 信 業	7	57.1%	28.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%	161	13.4
運 輸 業、郵 便 業	19	42.1%	5.3%	21.1%	10.5%	5.3%	0.0%	15.8%	238	19.8
卸 売 業・小 売 業	86	55.8%	19.8%	16.3%	3.5%	2.3%	1.2%	1.2%	116	9.7
金 融 業・保 険 業	12	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	28	2.3
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	32	68.8%	12.5%	6.3%	9.4%	0.0%	3.1%	0.0%	102	8.5
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	26	61.5%	15.4%	11.5%	3.8%	7.7%	0.0%	0.0%	116	9.7
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	38	55.3%	15.8%	10.5%	0.0%	7.9%	7.9%	2.6%	154	12.8
教 育、学 習 支 援 業	30	63.3%	26.7%	6.7%	0.0%	3.3%	0.0%	0.0%	81	6.8
医 療、福 祉	96	66.7%	16.7%	9.4%	4.2%	0.0%	3.1%	0.0%	92	7.7
サ ー ビ ス 業	105	68.6%	12.4%	13.3%	3.8%	1.0%	0.0%	1.0%	85	7.1
大 企 業 計	62	38.7%	24.2%	21.0%	8.1%	1.6%	3.2%	3.2%	174	14.5

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 44.5%

- 令和6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44.5%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、「宿泊業、飲食サービス業」が最も高く55.8%、次いで「医療、福祉業」が55.0%、「学術研究、専門・技術サービス業」が51.7%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	760	44.5%	22.1%	33.4%
建 設 業	117	41.9%	27.4%	30.8%
製 造 業	98	49.0%	26.5%	24.5%
情 報 通 信 業	8	0.0%	37.5%	62.5%
運 輸 業、郵 便 業	21	47.6%	33.3%	19.0%
卸 売 業・小 売 業	108	46.3%	20.4%	33.3%
金 融 業・保 険 業	14	50.0%	14.3%	35.7%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	36	30.6%	25.0%	44.4%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	29	51.7%	20.7%	27.6%
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	52	55.8%	17.3%	26.9%
教 育、学 習 支 援 業	35	45.7%	22.9%	31.4%
医 療、福 祉	111	55.0%	20.7%	24.3%
サ ー ビ ス 業	131	32.1%	16.0%	51.9%
大 企 業 計	69	37.7%	17.4%	44.9%

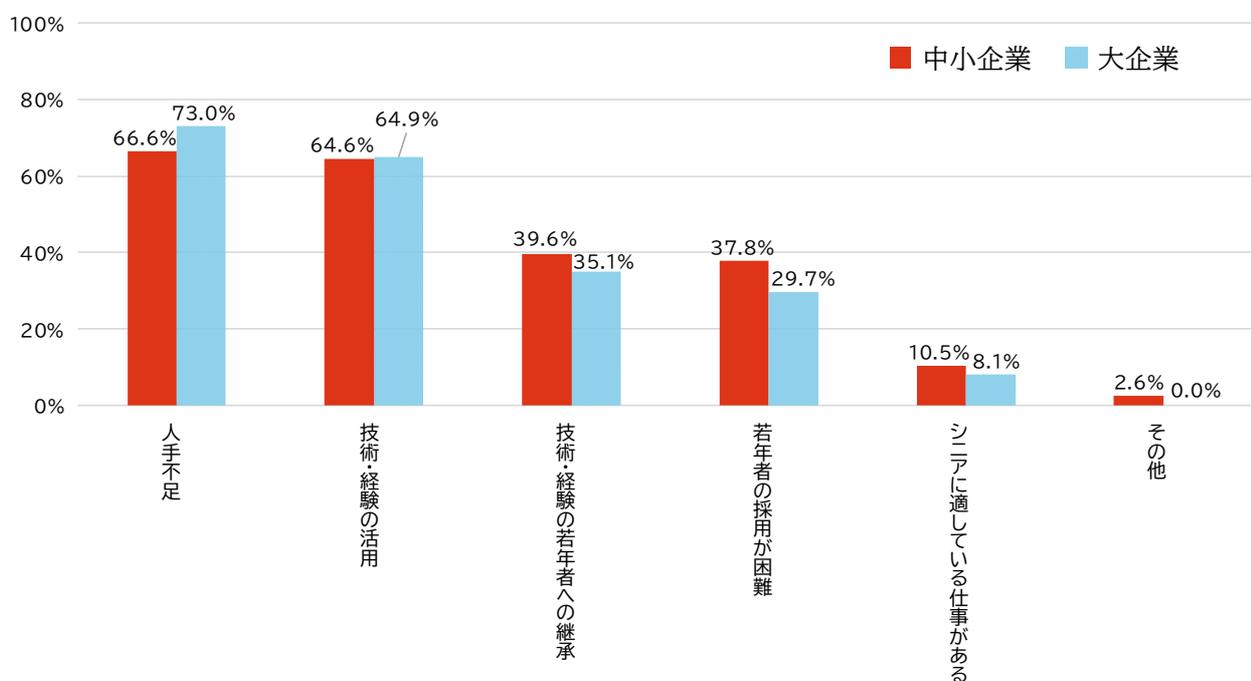
2.2 70歳以上まで働ける制度を導入した(導入を検討する)理由(複数回答)

※調査票問11の集計結果

「人手不足」66.6% 「技術・経験の活用」64.6%

- 「2.1 70歳以上まで働ける制度の導入状況」において、「導入している」と「導入していない(現在、導入を検討中)」と回答した事業所に対して、制度を導入した(導入を検討する)理由について伺ったところ、中小企業では「人手不足」が最も多く66.6%、次いで「技術・経験の活用」が64.6%であった。

【70歳以上まで従業員を雇用したい理由(割合)】



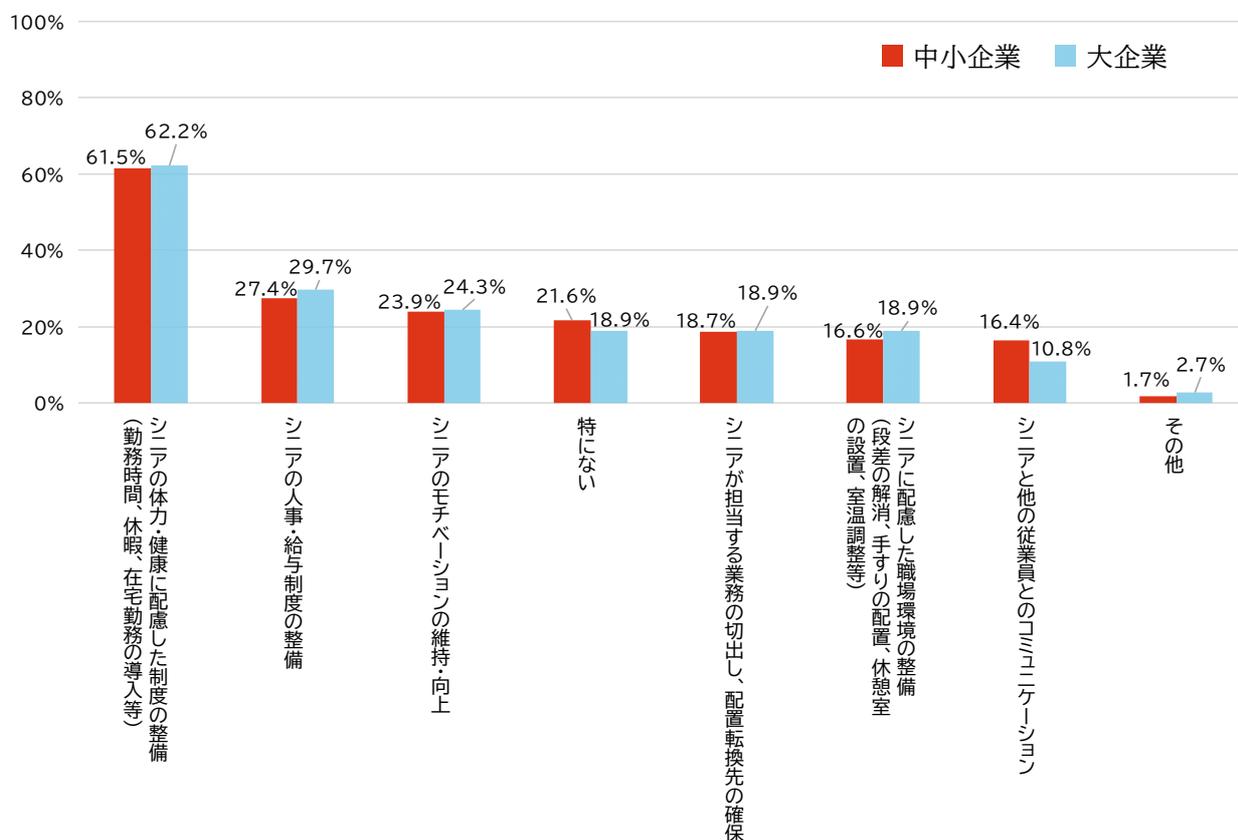
※集計対象事業所数は中小企業 497、大企業 37。

2.3 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12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)」 61.5%
 「シニアの人事・給与制度の整備」 27.4%

- 「2.1 70歳以上まで働ける制度の導入状況」において、「導入している」と「導入していない(現在、導入を検討中)」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61.5%、次いで「シニアの人事・給与制度の整備」が27.4%、「シニアのモチベーションの維持・向上」が23.9%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 481、大企業 37。

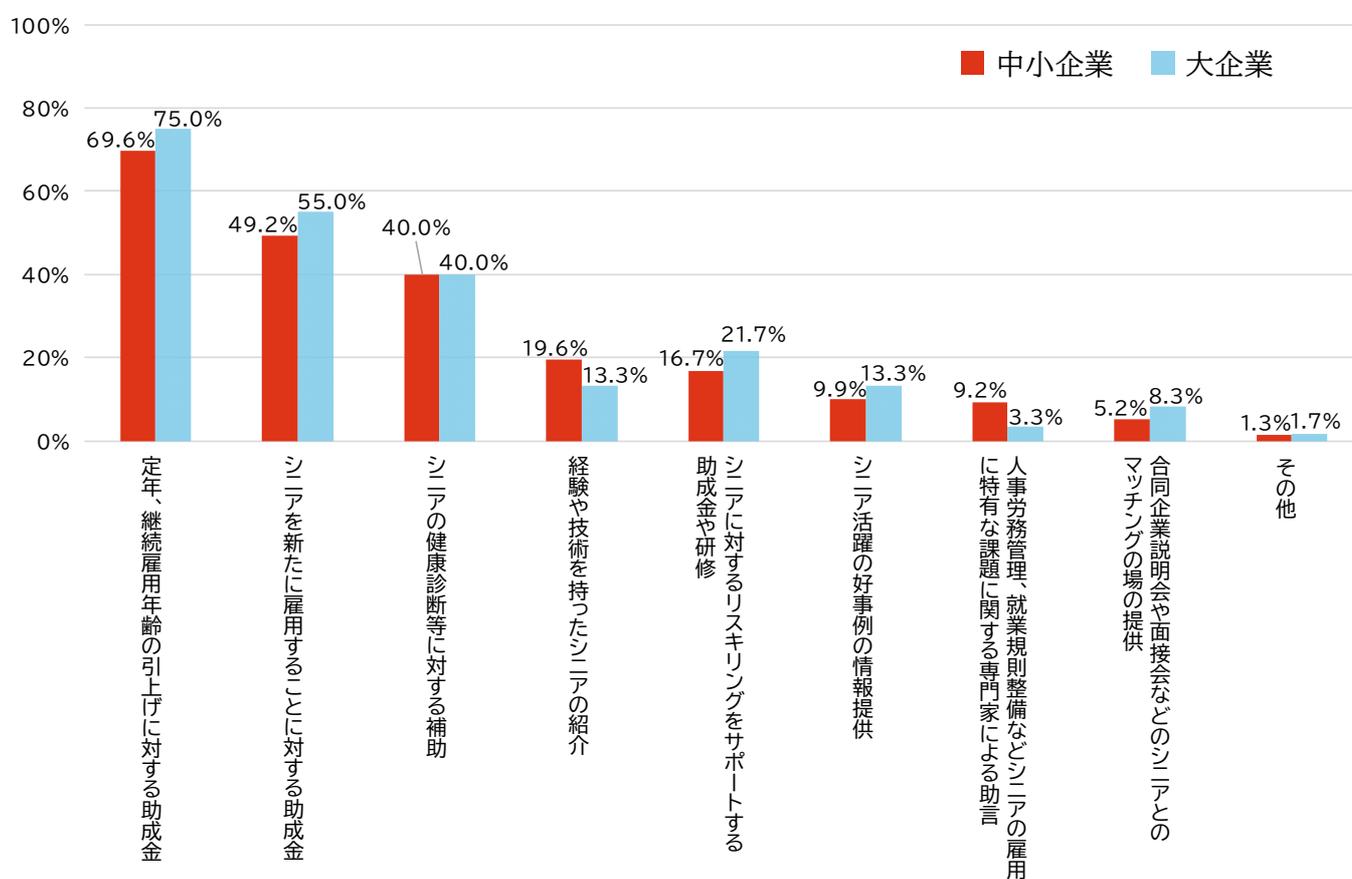
2.4 シニアの活躍を進める上で行政などに望むこと(複数回答) ※調査票問13の集計結果

「定年、継続雇用年齢の引上げに対する助成金」 69.6%

「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69.6%、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 675、大企業 60。

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14・15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 9.5% 大企業 17.1%

- 令和5年8月1日から令和6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9.5%、大企業で17.1%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「カスタマーハラスメント」が最も多く37.0%、次いで「同僚・部下からのパワーハラスメント」が34.1%の順であった。

【過去1年間での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	766	9.5%	90.5%
建 設 業	118	7.6%	92.4%
製 造 業	98	14.3%	85.7%
情 報 通 信 業	8	12.5%	87.5%
運 輸 業、郵 便 業	22	4.5%	95.5%
卸 売 業・小 売 業	110	5.5%	94.5%
金 融 業・保 険 業	14	14.3%	85.7%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	36	8.3%	91.7%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	30	6.7%	93.3%
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	53	3.8%	96.2%
教 育、学 習 支 援 業	35	17.1%	82.9%
医 療、福 祉	108	13.0%	87.0%
サ ー ビ ス 業	134	9.7%	90.3%
大 企 業 計	70	17.1%	82.9%

【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	73	138	22.5%	31	34.1%	47	2.9%	4	1.4%	2	0.0%	0	37.0%	51	2.2%	3
建 設 業	9	7	42.9%	3	28.6%	2	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	28.6%	2	0.0%	0
製 造 業	14	17	23.5%	4	70.6%	12	5.9%	1	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0
情 報 通 信 業	1	2	50.0%	1	0.0%	0	50.0%	1	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0
運 輸 業、郵 便 業	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
卸 売 業・小 売 業	6	5	0.0%	0	40.0%	2	20.0%	1	0.0%	0	0.0%	0	40.0%	2	0.0%	0
金 融 業・保 険 業	2	3	0.0%	0	100.0%	3	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	3	5	20.0%	1	20.0%	1	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	60.0%	3	0.0%	0
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	2	12	0.0%	0	8.3%	1	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	83.3%	10	8.3%	1
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	2	2	100.0%	2	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	6	20	30.0%	6	25.0%	5	0.0%	0	5.0%	1	0.0%	0	35.0%	7	5.0%	1
医 療、福 祉	14	27	14.8%	4	33.3%	9	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	48.1%	13	3.7%	1
サ ー ビ ス 業	13	38	26.3%	10	31.6%	12	2.6%	1	2.6%	1	0.0%	0	36.8%	14	0.0%	0
大 企 業 計	12	10	40.0%	4	10.0%	1	30.0%	3	0.0%	0	0.0%	0	20.0%	2	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。

※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 カスタマーハラスメントの取り扱い件数の推移について ※調査票問16の集計結果

「相談件数が増加している」と回答した事業所の割合

中小企業 21.9% 大企業 66.7%

- 「3.1 過去1年間のハラスメント相談・訴えについて」において、「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)」を回答した事業所に対して、令和3年8月1日から令和6年7月31日の3年間に取扱ったカスタマーハラスメントの相談件数の推移について伺ったところ、「相談件数が増加している」と回答した事業所の割合は、中小企業で21.9%、大企業で66.7%であった。

【カスタマーハラスメントの取扱い件数の推移】

区 分	集計 事業所数	相談件数が増加 している	相談件数は変わ らない	相談件数は減少 している	相談件数の増減 はわからない
中 小 企 業 計	32	21.9%	40.6%	6.3%	31.3%
建 設 業	6	16.7%	16.7%	0.0%	66.7%
製 造 業	2	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%
情 報 通 信 業	0	-	-	-	-
運 輸 業、郵 便 業	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
卸 売 業・小 売 業	3	0.0%	33.3%	0.0%	66.7%
金 融 業・保 険 業	1	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	2	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	1	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
教 育、学 習 支 援 業	3	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%
医 療、福 祉	5	0.0%	80.0%	0.0%	20.0%
サ ー ビ ス 業	7	42.9%	14.3%	28.6%	14.3%
大 企 業 計	3	66.7%	0.0%	0.0%	33.3%

※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。

3.3 カスタマーハラスメントの内容について ※調査票問16-2・16-3の集計結果

具体的な内容は「精神的な攻撃(脅迫、中傷、名誉棄損、侮辱、暴言、土下座の要求等)」が最多
66.7%

行為者と被害者の関係は「顧客等(患者又はその家族等を含む)から自社従業員へ」が最多
86.4%

- 「3.1 過去1年間のハラスメント相談・訴えについて」において、「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)」を回答した事業所に対して、カスタマーハラスメントの具体的な内容について伺ったところ、「精神的な攻撃(脅迫、中傷、名誉棄損、侮辱、暴言、土下座の要求等)」が最も多かった。
- また、カスタマーハラスメントの行為者と被害者の関係については、中小企業、大企業ともに「顧客等(患者又はその家族等を含む)から自社従業員へ」が最も多かった。

【カスタマーハラスメントの具体的な内容】

区 分	集計 事業所数	身体的な攻撃 (暴行、傷害等)	精神的な攻撃 (脅迫、中傷、名誉 棄損、侮辱、暴言、 土下座の要求等)	威圧的な言動 (大声で責める、 反社会的なものとの つながりをほめかす 等)	継続的な、執拗な言動 (頻繁なクレーム、 同じ質問を繰り返す 等)	拘束的な言動 (不退去、居座り、 監禁、長時間電話等)	明らかに業務内容と 関係ない顧客等からの 言動 (セクハラ、プライバ シーの侵害、個人の属 性に関する言動等)	その他
中 小 企 業 計	27	7.4%	66.7%	44.4%	55.6%	22.2%	3.7%	7.4%
建 設 業	4	0.0%	75.0%	25.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
製 造 業	0	-	-	-	-	-	-	-
情 報 通 信 業	0	-	-	-	-	-	-	-
運 輸 業、郵 便 業	1	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%
卸 売 業・小 売 業	4	0.0%	42.9%	0.0%	75.0%	0.0%	25.0%	0.0%
金 融 業・保 険 業	2	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	1	100.0%	0.0%	100.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%
学 術 研 究、専 門・技 術 サービス業	1	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
宿 泊 業、飲 食 サービス業	1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
教 育、学 習 支 援 業	2	0.0%	50.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
医 療、福 祉	6	0.0%	83.3%	66.7%	16.7%	16.7%	0.0%	16.7%
サ ー ビ ス 業	5	0.0%	80.0%	40.0%	80.0%	40.0%	0.0%	0.0%
大 企 業 計	1	0.0%	100.0%	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%

【カスタマーハラスメントの行為者と被害者の関係】

区 分	集計 事業所数	顧客等から 自社従業員へ	取引先等の 他社の従業員・ 役員から自社の 従業員へ	自社の従業員・ 役員から取引先 の従業員へ	その他
中 小 企 業 計	22	86.4%	0.0%	0.0%	13.6%
建 設 業	3	66.7%	0.0%	0.0%	33.3%
製 造 業	0	-	-	-	-
情 報 通 信 業	0	-	-	-	-
運 輸 業、郵 便 業	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
卸 売 業・小 売 業	4	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
金 融 業・保 険 業	0	-	-	-	-
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
学 術 研 究、専 門・技 術 サービス業	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
宿 泊 業、飲 食 サービス業	1	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
教 育、学 習 支 援 業	2	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%
医 療、福 祉	4	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
サ ー ビ ス 業	5	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
大 企 業 計	1	100.0%	0.0%	0.0%	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。

3.4 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17の集計結果

中小企業「就業規則への罰則規定などの追加」 50.2%

大企業「社内に相談窓口を設置」 77.6%

- 実施しているハラスメント対策を伺ったところ、中小企業では、「就業規則への罰則規定などの追加」が最も多く50.2%、次いで「社内に相談窓口を設置」が48.3%、「社内方針や啓発資料の事業所内での設置・掲示」が30.3%の順となった。
- 一方、大企業では、「社内に相談窓口を設置」が最も多く77.6%、次いで「就業規則への罰則規定などの追加」、「社内方針や啓発資料の事業所内での設置・掲示」、「管理職向けのセミナーや研修を実施」が52.2%であった。

【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	613	50.2%	30.3%	48.3%	11.6%	10.6%	17.1%	14.5%	9.6%	8.6%
建 設 業	92	53.3%	22.8%	33.7%	12.0%	8.7%	19.6%	16.3%	9.8%	7.6%
製 造 業	75	56.0%	26.7%	50.7%	9.3%	12.0%	17.3%	13.3%	6.7%	8.0%
情 報 通 信 業	7	57.1%	42.9%	42.9%	14.3%	28.6%	42.9%	14.3%	0.0%	0.0%
運 輸 業、郵 便 業	19	47.4%	52.6%	47.4%	5.3%	15.8%	21.1%	15.8%	5.3%	5.3%
卸 売 業・小 売 業	84	52.4%	28.6%	44.0%	13.1%	13.1%	8.3%	7.1%	10.7%	4.8%
金 融 業・保 険 業	13	69.2%	53.8%	61.5%	30.8%	30.8%	30.8%	23.1%	15.4%	7.7%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	28	60.7%	25.0%	50.0%	25.0%	3.6%	21.4%	21.4%	14.3%	10.7%
学 術 研 究、専 門・技 術 サービス 業	21	61.9%	66.7%	66.7%	9.5%	4.8%	23.8%	23.8%	14.3%	0.0%
宿 泊 業、飲 食 サービス 業	37	35.1%	32.4%	37.8%	8.1%	2.7%	2.7%	2.7%	5.4%	21.6%
教 育、学 習 支 援 業	34	58.8%	23.5%	64.7%	14.7%	11.8%	14.7%	20.6%	20.6%	11.8%
医 療、福 祉	94	43.6%	25.5%	63.8%	6.4%	13.8%	13.8%	14.9%	7.4%	10.6%
サ ー ビ ス 業	109	43.1%	33.0%	42.2%	11.9%	7.3%	23.9%	16.5%	9.2%	8.3%
大 企 業 計	67	52.2%	52.2%	77.6%	41.8%	41.8%	52.2%	40.3%	19.4%	3.0%

3.5 メンタルヘルス不調への対処について ※調査票問18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 47.1% 大企業 82.6%

- 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伺ったところ、中小企業では「対処している」が47.1%、「対処していない」が52.9%であった。また、大企業では「対処している」が82.6%、「対処していない」が17.4%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	753	47.1%	52.9%
建 設 業	113	45.1%	54.9%
製 造 業	99	55.6%	44.4%
情 報 通 信 業	8	50.0%	50.0%
運 輸 業、郵 便 業	21	47.6%	52.4%
卸 売 業・小 売 業	108	33.3%	66.7%
金 融 業・保 険 業	14	50.0%	50.0%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	35	48.6%	51.4%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	30	36.7%	63.3%
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	51	33.3%	66.7%
教 育、学 習 支 援 業	34	61.8%	38.2%
医 療、福 祉	108	57.4%	42.6%
サ ー ビ ス 業	132	48.5%	51.5%
大 企 業 計	69	82.6%	17.4%

3.6 メンタルヘルス不調への対処方法(複数回答) ※調査票問19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 76.4% 大企業 86.0%

「ストレスチェック制度により把握している」

中小企業 27.8% 大企業 66.7%

○ 「3.5 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伺ったところ、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76.4%、「ストレスチェック制度により把握している」が27.8%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86.0%、「ストレスチェック制度により把握している」が66.7%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	352	76.4%	27.8%	10.5%
建 設 業	51	76.5%	31.4%	9.8%
製 造 業	55	74.5%	41.8%	10.9%
情 報 通 信 業	4	75.0%	25.0%	25.0%
運 輸 業、 郵 便 業	9	66.7%	44.4%	0.0%
卸 売 業・ 小 売 業	35	74.3%	28.6%	2.9%
金 融 業・ 保 険 業	6	100.0%	66.7%	0.0%
不 動 産 業、 物 品 賃 貸 業	17	64.7%	35.3%	17.6%
学 術 研 究、 専 門・ 技 術 サ-ビ ス 業	11	72.7%	72.7%	0.0%
宿 泊 業、 飲 食 サ-ビ ス 業	17	82.4%	5.9%	17.6%
教 育、 学 習 支 援 業	21	76.2%	14.3%	9.5%
医 療、 福 祉	62	83.9%	21.0%	8.1%
サ-ビ ス 業	64	73.4%	14.1%	17.2%
大 企 業 計	57	86.0%	66.7%	0.0%

3.7 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20の集計結果

中小企業「ストレスチェックの実施」 46.7%

大企業「ストレスチェックの実施」「社内の相談窓口の整備、社外の専門相談窓口の活用」 66.2%

- 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伺ったところ、中小企業では「ストレスチェックの実施」が最も多く46.7%、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43.5%、「社内の相談窓口の整備、社外の専門相談窓口の活用」が40.1%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」、「社内の相談窓口の整備、社外の専門相談窓口の活用」が最も多く66.2%、次いで「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」が43.1%であった。

【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	674	46.7%	43.5%	40.1%	19.1%	13.8%	5.6%
建 設 業	100	46.0%	50.0%	34.0%	12.0%	15.0%	4.0%
製 造 業	84	51.2%	47.6%	36.9%	19.0%	21.4%	3.6%
情 報 通 信 業	7	14.3%	57.1%	42.9%	28.6%	14.3%	14.3%
運 輸 業、郵 便 業	18	38.9%	55.6%	55.6%	11.1%	38.9%	0.0%
卸 売 業・小 売 業	91	44.0%	44.0%	30.8%	12.1%	4.4%	3.3%
金 融 業・保 険 業	13	69.2%	30.8%	69.2%	38.5%	23.1%	7.7%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	35	45.7%	34.3%	45.7%	28.6%	11.4%	0.0%
学 術 研 究、専 門・技 術 サービス業	24	62.5%	33.3%	54.2%	29.2%	29.2%	0.0%
宿 泊 業、飲 食 サービス業	49	46.9%	38.8%	26.5%	10.2%	10.2%	8.2%
教 育、学 習 支 援 業	33	48.5%	30.3%	66.7%	27.3%	15.2%	15.2%
医 療、福 祉	100	40.0%	47.0%	53.0%	22.0%	13.0%	7.0%
サ ー ビ ス 業	120	49.2%	40.8%	31.7%	23.3%	9.2%	8.3%
大 企 業 計	65	66.2%	40.0%	66.2%	43.1%	40.0%	0.0%

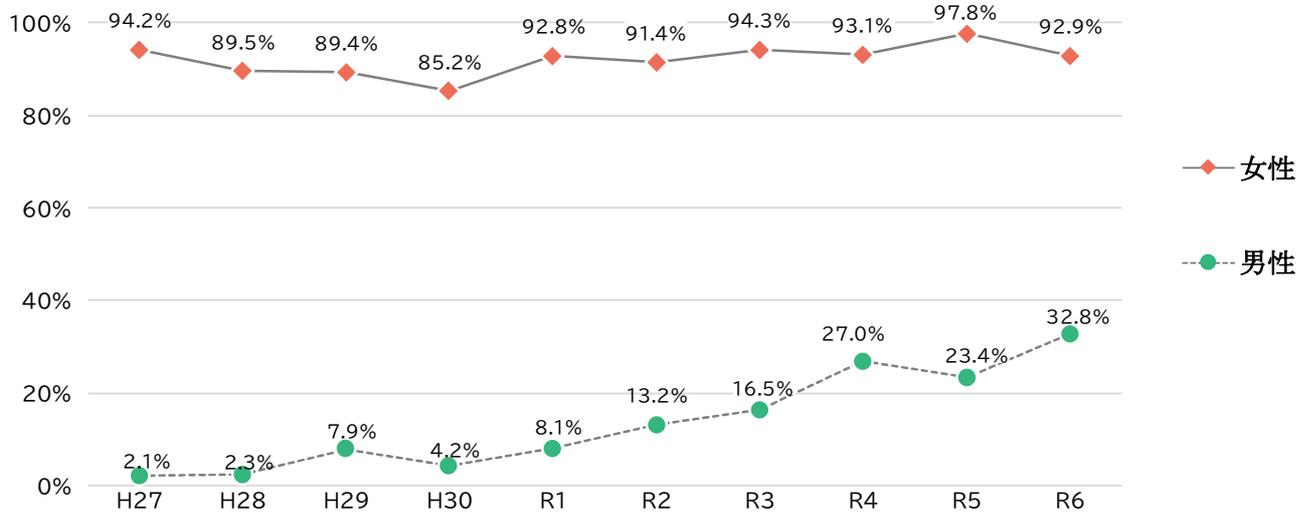
IV 仕事と生活の両立支援について

4.1 育児休業の取得状況 ※調査票問21の集計結果

育児休業取得率 女性 92.9% 男性 32.8%

- 令和5年4月1日から令和6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92.9%、男性は32.8%であった。
- 前年度(女性97.8%、男性23.4%)と比較すると、女性は4.9ポイント低下し、男性は9.4ポイント上昇した。

【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	249	127	122	158	118	40	63.5%	92.9%	32.8%
建 設 業	36	7	29	12	7	5	33.3%	100.0%	17.2%
製 造 業	43	13	30	29	13	16	67.4%	100.0%	53.3%
情 報 通 信 業	6	3	3	3	3	0	50.0%	100.0%	0.0%
運 輸 業、郵 便 業	3	2	1	2	2	0	66.7%	100.0%	0.0%
卸 売 業・小 売 業	22	11	11	16	11	5	72.7%	100.0%	45.5%
金 融 業・保 険 業	10	5	5	5	5	0	50.0%	100.0%	0.0%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	16	7	9	11	7	4	68.8%	100.0%	44.4%
学 術 研 究、専 門・技 術 サービス 業	18	17	1	18	17	1	100.0%	100.0%	100.0%
宿 泊 業、飲 食 サービス 業	5	1	4	3	1	2	60.0%	100.0%	50.0%
教 育、学 習 支 援 業	17	16	1	17	16	1	100.0%	100.0%	100.0%
医 療、福 祉	30	27	3	22	21	1	73.3%	77.8%	33.3%
サ ー ビ ス 業	43	18	25	20	15	5	46.5%	83.3%	20.0%
大 企 業 計	73	38	35	46	38	8	63.0%	100.0%	22.9%

※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。

※問22については掲載略

4.2 育児休業の平均取得日数 ※調査票問21の集計結果

育児休業平均取得日数	女性	258日	男性	34日
------------	----	------	----	-----

- 令和5年4月1日から令和6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6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258日間、男性は平均34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6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	71	44	27	12,267	11,342	925	173	258	34
建 設 業	6	4	2	1,745	1,714	31	291	429	16
製 造 業	15	4	11	1,357	1,012	345	90	253	31
情 報 通 信 業	2	2	-	616	616	-	308	308	-
運 輸 業、郵 便 業	1	1	-	1	1	-	1	1	-
卸 売 業・小 売 業	8	4	4	1,259	1,205	54	157	301	14
金 融 業・保 険 業	1	1	-	272	272	-	272	272	-
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	9	5	4	1,220	981	239	136	196	60
学 術 研 究、専 門・技 術 サービス 業	8	8	-	1,604	1,604	-	201	201	-
宿 泊 業、飲 食 サービス 業	3	1	2	197	7	190	66	7	95
教 育、学 習 支 援 業	6	6	-	2,479	2,479	-	413	413	-
医 療、福 祉	7	6	1	1,104	1,059	45	158	177	45
サ ー ビ ス 業	5	2	3	413	392	21	83	196	7
大 企 業 計	12	9	3	3,059	2,836	223	255	315	74

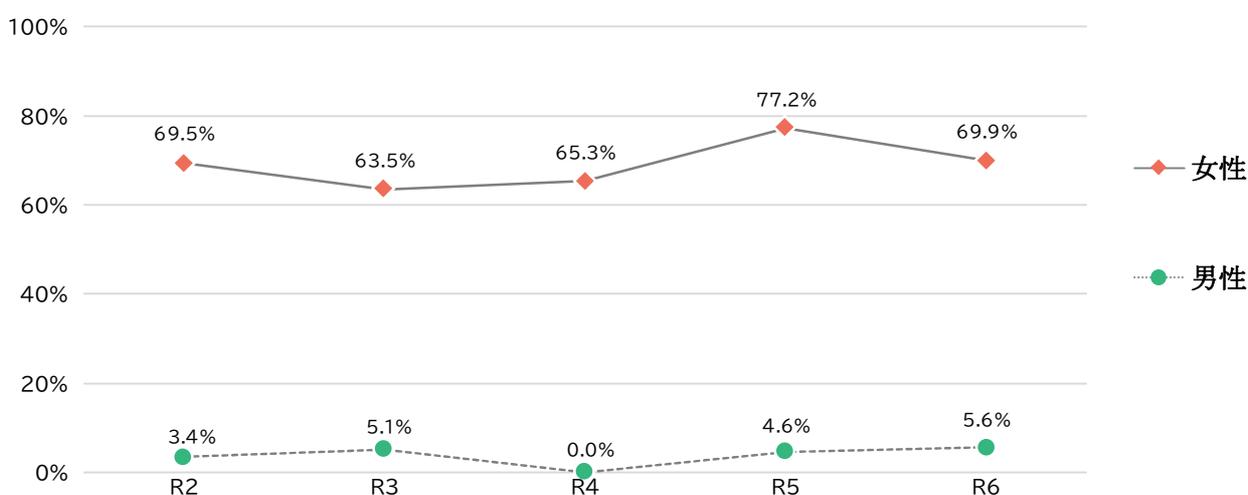
※サンプル数が非常に少ないため、参考値としてご活用ください。

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 69.9% 男性 5.6%

- 令和6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69.9%、男性は5.6%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	283	123	160	95	86	9	33.6%	69.9%	5.6%
建 設 業	42	11	31	13	10	3	31.0%	90.9%	9.7%
製 造 業	49	23	26	17	17	0	34.7%	73.9%	0.0%
情 報 通 信 業	6	4	2	1	1	0	16.7%	25.0%	0.0%
運 輸 業、郵 便 業	30	3	27	1	1	0	3.3%	33.3%	0.0%
卸 売 業・小 売 業	24	11	13	11	10	1	45.8%	90.9%	7.7%
金 融 業・保 険 業	21	6	15	6	5	1	28.6%	83.3%	6.7%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	18	7	11	6	6	0	33.3%	85.7%	0.0%
学 術 研 究、専 門・技 術 サービス 業	6	2	4	1	1	0	16.7%	50.0%	0.0%
宿 泊 業、飲 食 サービス 業	6	2	4	3	1	2	50.0%	50.0%	50.0%
教 育、学 習 支 援 業	17	15	2	13	12	1	76.5%	80.0%	50.0%
医 療、福 祉	33	30	3	16	16	0	48.5%	53.3%	0.0%
サ ー ビ ス 業	31	9	22	7	6	1	22.6%	66.7%	4.5%
大 企 業 計	131	45	86	28	28	0	21.4%	62.2%	0.0%

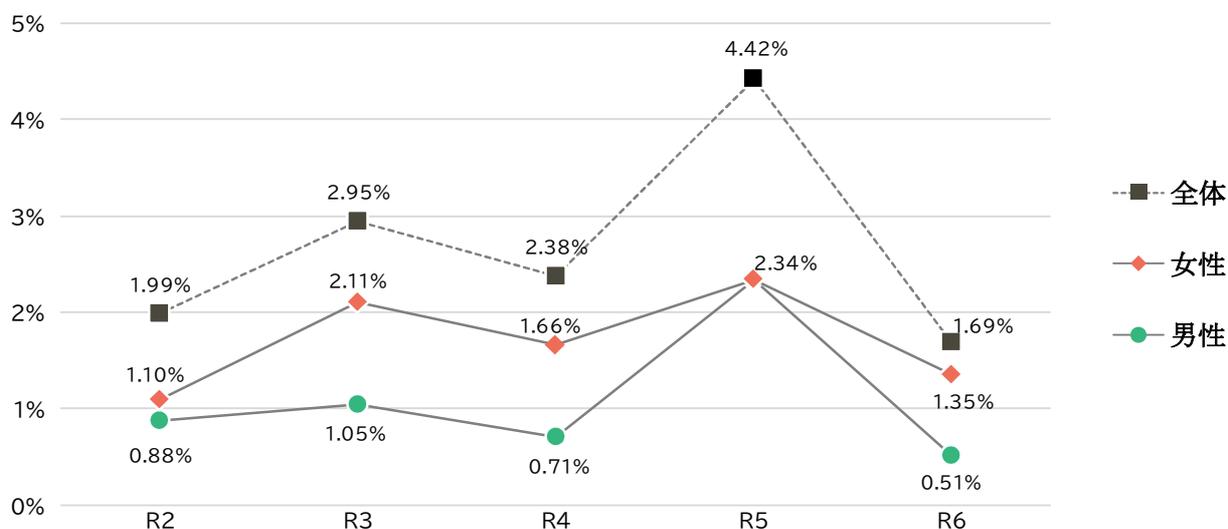
※サンプル数が非常に少ないため、参考値としてご活用ください。

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 1.69%

- 令和5年8月1日から令和6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1.69%であった。男女別にみると、女性は1.35%、男性は0.51%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	593	32	25	15	5.40%	4.22%	2.53%	10	8	3	1.69%	1.35%	0.51%
建 設 業	88	2	1	1	2.27%	1.14%	1.14%	2	1	1	2.27%	1.14%	1.14%
製 造 業	82	2	2	0	2.44%	2.44%	-	0	0	0	-	-	-
情 報 通 信 業	4	2	1	1	50.00%	25.00%	25.00%	2	1	1	50.00%	25.00%	25.00%
運 輸 業、郵 便 業	13	1	0	1	7.69%	-	7.69%	0	0	0	-	-	-
卸 売 業・小 売 業	78	3	2	2	3.85%	2.56%	2.56%	1	1	0	1.28%	1.28%	-
金 融 業・保 険 業	14	1	0	1	7.14%	-	7.14%	0	0	0	-	-	-
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	26	1	1	1	3.85%	3.85%	3.85%	0	0	0	-	-	-
学 術 研 究、専 門・技 術 サービス 業	23	2	2	0	8.70%	8.70%	-	1	1	0	4.35%	4.35%	-
宿 泊 業、飲 食 サービス 業	43	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
教 育、学 習 支 援 業	28	2	2	1	7.14%	7.14%	3.57%	1	1	0	3.57%	3.57%	-
医 療、福 祉	89	7	7	1	7.87%	7.87%	1.12%	2	2	0	2.25%	2.25%	-
サ ー ビ ス 業	105	9	7	6	8.57%	6.67%	5.71%	1	1	1	0.95%	0.95%	0.95%
大 企 業 業 計	55	5	2	4	9.09%	3.64%	7.27%	5	2	4	9.09%	3.64%	7.27%

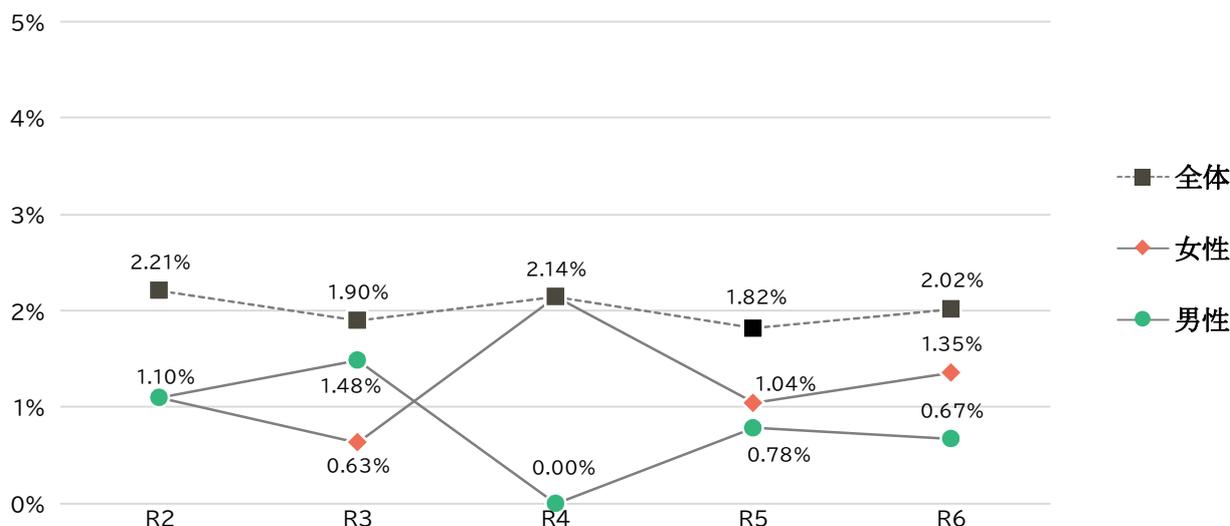
※サンプル数が非常に少ないため、参考値としてご活用ください。

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 2.02%

- 令和5年8月1日から令和6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2.02%であった。男女別にみると、女性は1.35%、男性は0.67%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	593	12	8	4	2.02%	1.35%	0.67%
建 設 業	88	1	0	1	1.14%	-	1.14%
製 造 業	82	2	2	0	2.44%	2.44%	-
情 報 通 信 業	4	1	0	1	25.00%	-	25.00%
運 輸 業、郵 便 業	13	1	0	1	7.69%	-	7.69%
卸 売 業・小 売 業	78	1	0	1	1.28%	-	1.28%
金 融 業・保 険 業	14	0	0	0	-	-	-
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	26	0	0	0	-	-	-
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	23	2	2	0	8.70%	8.70%	-
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	43	0	0	0	-	-	-
教 育、学 習 支 援 業	28	1	1	0	3.57%	3.57%	-
医 療、福 祉	89	3	3	0	3.37%	3.37%	-
サ ー ビ ス 業	105	0	0	0	-	-	-
大 企 業 計	55	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

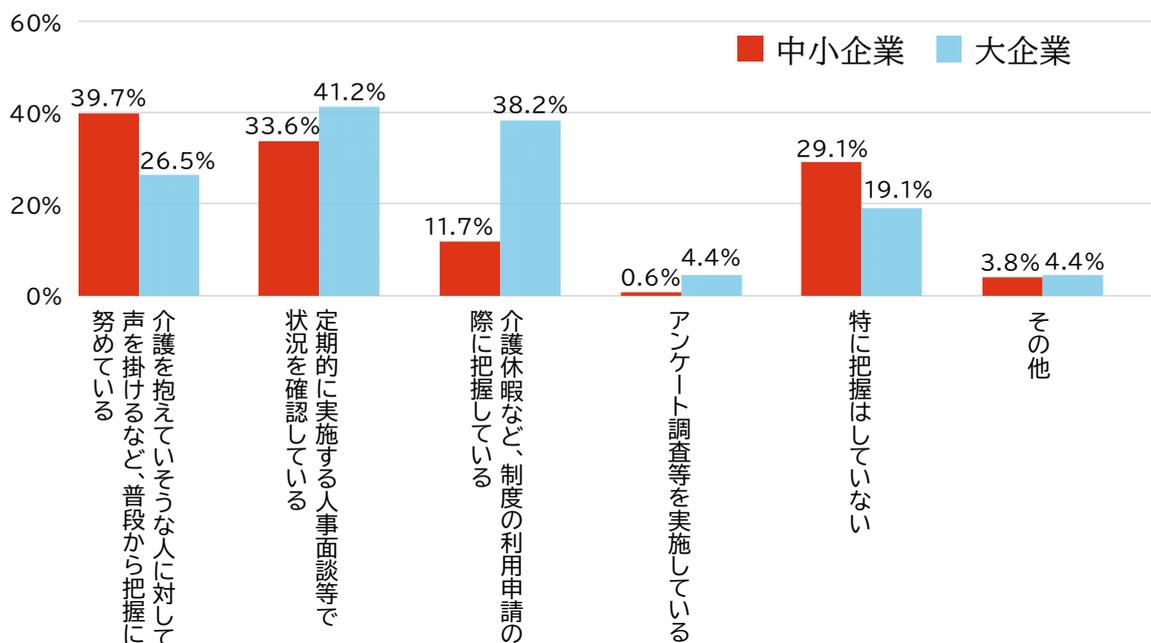
中小企業「介護を抱えていそうな人に対して声を掛けるなど、

普段から把握に努めている」39.7%

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」41.2%

- 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39.7%、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33.6%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41.2%、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38.2%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 702、大企業 68。

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 3.0%

- 過去3年間(令和3年8月1日～令和6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3.0%であった。

【育児を理由に退職した労働者の有無(割合)】

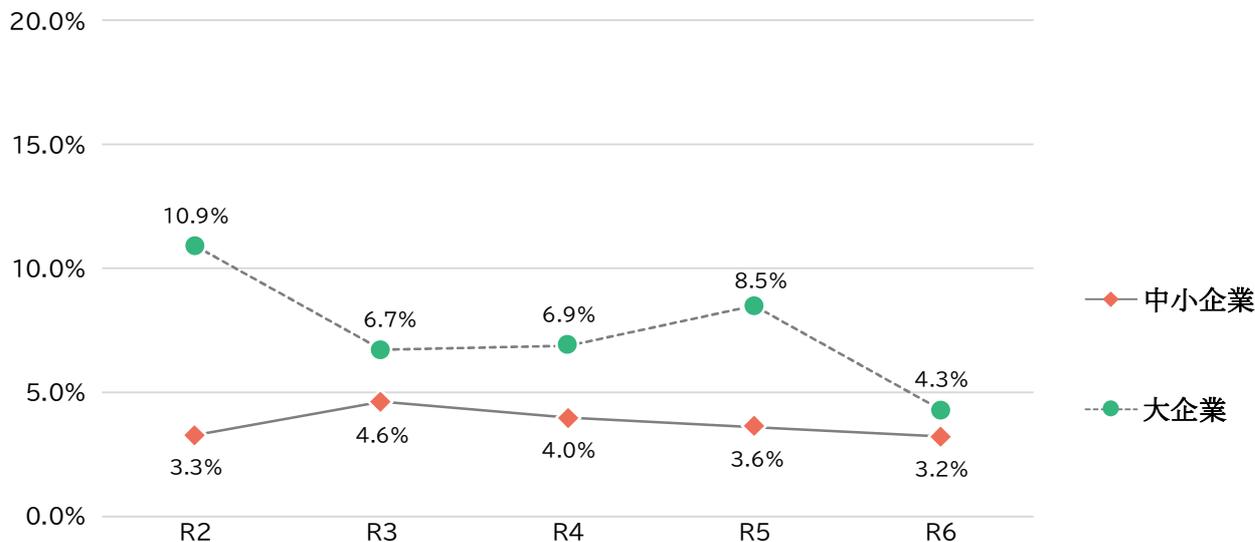
区 分	集計 事業所数	いる	いない	わからない
中 小 企 業 計	742	3.0%	95.1%	1.9%
建 設 業	114	3.5%	93.9%	2.6%
製 造 業	97	2.1%	97.9%	0.0%
情 報 通 信 業	8	0.0%	100.0%	0.0%
運 輸 業、郵 便 業	21	0.0%	90.5%	9.5%
卸 売 業・小 売 業	106	4.7%	93.4%	1.9%
金 融 業・保 険 業	14	0.0%	100.0%	0.0%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	34	2.9%	97.1%	0.0%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	31	6.5%	90.3%	3.2%
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	50	0.0%	96.0%	4.0%
教 育、学 習 支 援 業	35	5.7%	91.4%	2.9%
医 療、福 祉	105	1.9%	96.2%	1.9%
サ ー ビ ス 業	127	3.1%	96.1%	0.8%
大 企 業 計	70	10.0%	85.7%	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 3.2%

- 過去3年間(令和3年8月1日～令和6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3.2%と、前年度(3.6%)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	742	3.2%	94.5%	2.3%
建 設 業	114	1.8%	96.5%	1.8%
製 造 業	97	3.1%	96.9%	0.0%
情 報 通 信 業	8	12.5%	87.5%	0.0%
運 輸 業、郵 便 業	20	5.0%	85.0%	10.0%
卸 売 業・小 売 業	105	1.9%	94.3%	3.8%
金 融 業・保 険 業	14	0.0%	100.0%	0.0%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	34	0.0%	100.0%	0.0%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	31	3.2%	90.3%	6.5%
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	51	3.9%	92.2%	3.9%
教 育、学 習 支 援 業	34	0.0%	100.0%	0.0%
医 療、福 祉	106	5.7%	92.5%	1.9%
サ ー ビ ス 業	128	4.7%	93.0%	2.3%
大 企 業 計	70	4.3%	87.1%	8.6%

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 14.7%

- 過去3年間(令和3年8月1日～令和6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14.7%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	740	14.7%	82.2%	3.1%
建 設 業	114	9.6%	87.7%	2.6%
製 造 業	97	12.4%	85.6%	2.1%
情 報 通 信 業	8	62.5%	37.5%	0.0%
運 輸 業、郵 便 業	20	30.0%	60.0%	10.0%
卸 売 業・小 売 業	105	12.4%	84.8%	2.9%
金 融 業・保 険 業	14	14.3%	85.7%	0.0%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	34	8.8%	88.2%	2.9%
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	50	6.0%	88.0%	6.0%
教 育、学 習 支 援 業	34	20.6%	76.5%	2.9%
医 療、福 祉	105	24.8%	71.4%	3.8%
サ ー ビ ス 業	128	13.3%	85.2%	1.6%
大 企 業 計	70	22.9%	67.1%	10.0%

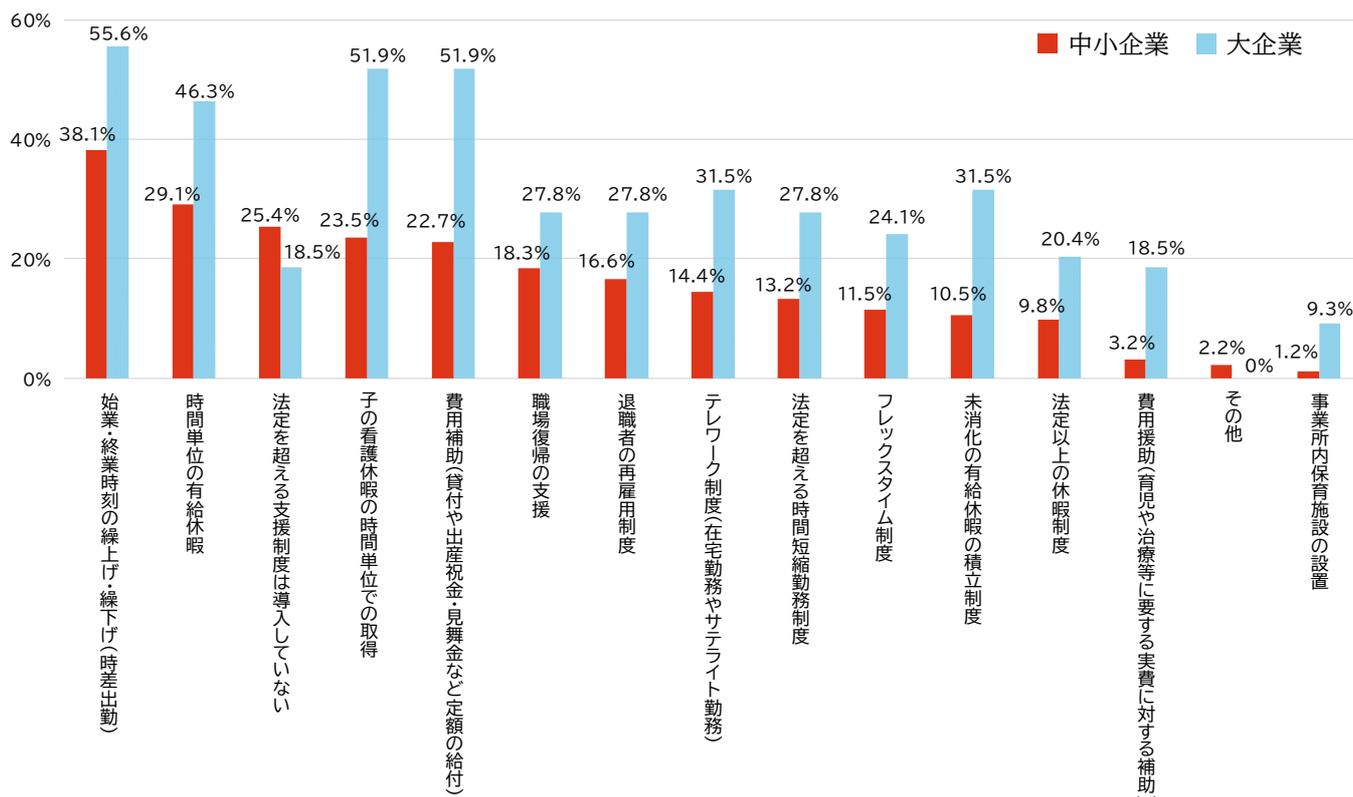
4.10 仕事と育児の両立支援制度(複数回答) ※調査票問29の集計結果

導入済みの支援制度

中小企業、大企業ともに「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ(時差出勤)」が最多

- 令和6年7月31日現在で導入済みの仕事と育児の両立支援制度をみると、中小企業においては、「時差出勤」が最も多く38.1%、次いで「時間単位の有給休暇」が29.1%、「子の看護休暇の時間単位での取得」が23.5%の順になっている。
- 大企業は、「時差出勤」が最も多く55.6%、次いで「子の看護休暇の時間帯での取得」、「費用補助(貸付や出産祝金・見舞金など定額の給付)」がそれぞれ51.9%となっている。
- なお、「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中小企業で25.4%、大企業で18.5%であった。

【導入済みの仕事と育児の両立支援制度(割合)】



※集計事業所数は、中小企業409、大企業 54。

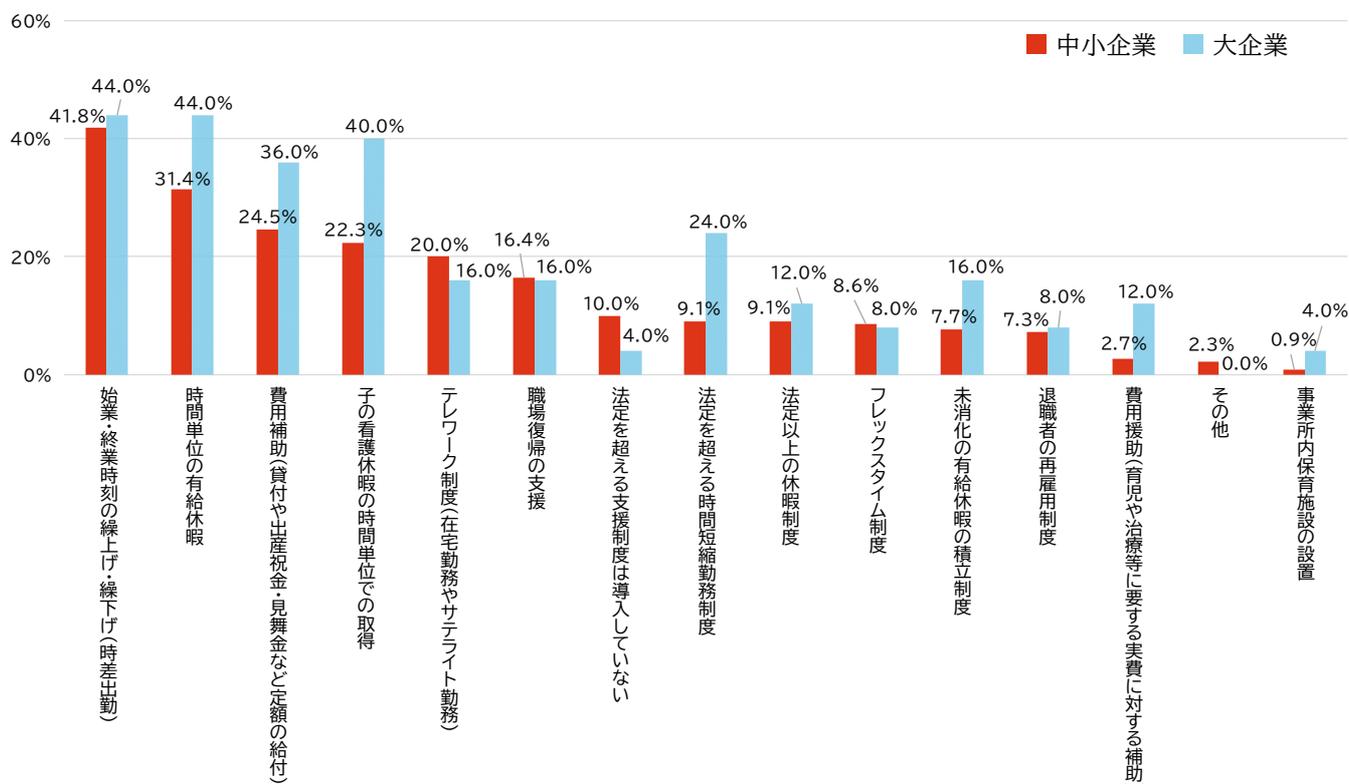
4.10 仕事と育児の両立支援制度(複数回答) ※調査票問29の集計結果

利用実績のある支援制度

中小企業、大企業ともに「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ(時差出勤)」が最多

- 令和5年8月1日から令和6年7月31日までに利用実績がある仕事と育児の両立支援制度をみると、中小企業においては、「時差出勤」が最も多く41.8%、次いで「時間単位の有給休暇」が31.4%、「費用補助(貸付や出産祝金・見舞金など定額の給付)」が24.5%であった。

【利用実績がある仕事と育児の両立支援制度(割合)】



※集計事業所数は、中小企業 220、大企業 25。

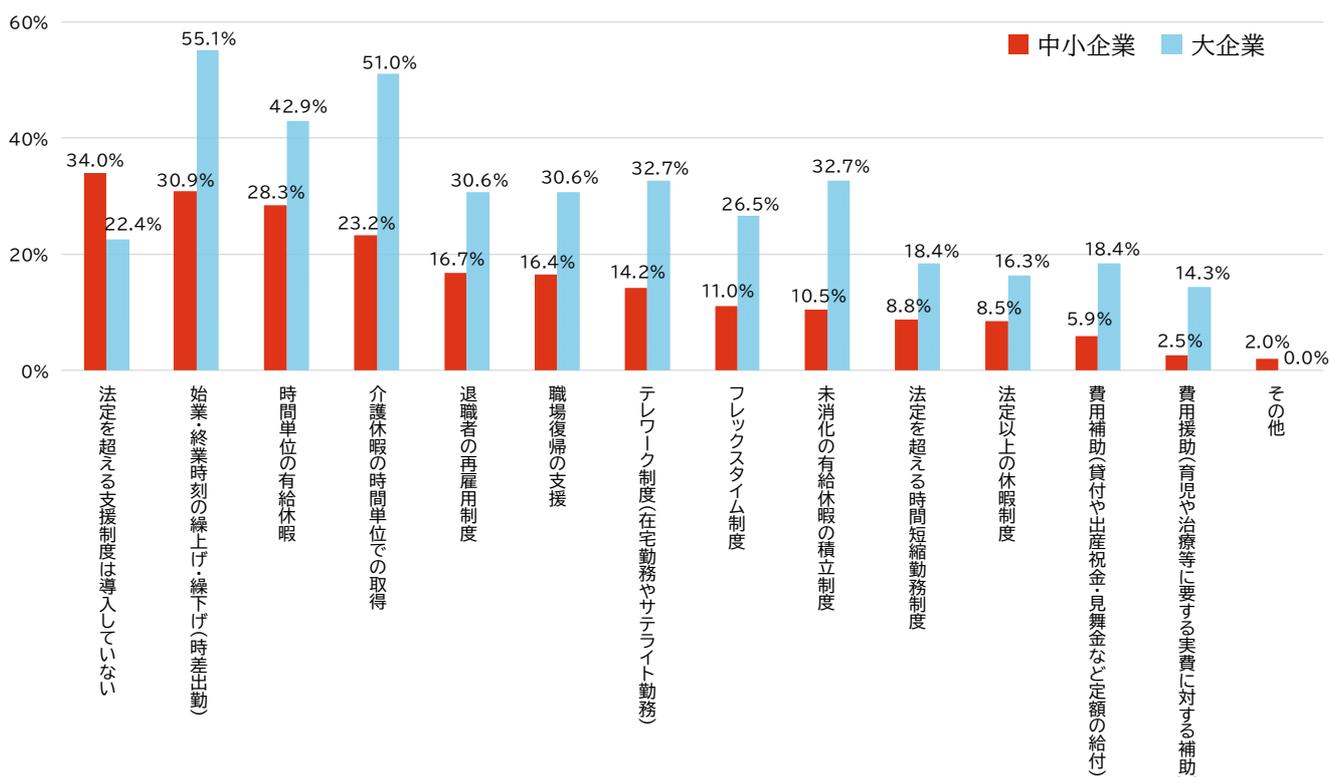
4.11 仕事と介護の両立支援制度(複数回答) ※調査票問29の集計結果

導入済みの支援制度

中小企業、大企業ともに「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ(時差出勤)」が最多

- 令和6年7月31日現在で導入済みの仕事と介護の両立支援制度をみると、中小企業においては、「時差出勤」が最も多く30.9%、次いで「時間帯の有給休暇」が28.3%、「介護休暇の時間単位での取得」が23.2%であった。
- 大企業は、「時差出勤」が最も多く55.1%、次いで「介護休暇の時間単位での取得」が51.0%、「時間帯の有給休暇」が42.9%となっている。
- なお、「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中小企業で34.0%、大企業で22.4%であった。

【導入済みの仕事と介護の両立支援制度(割合)】



※集計事業所数は、中小企業353、大企業 49。

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

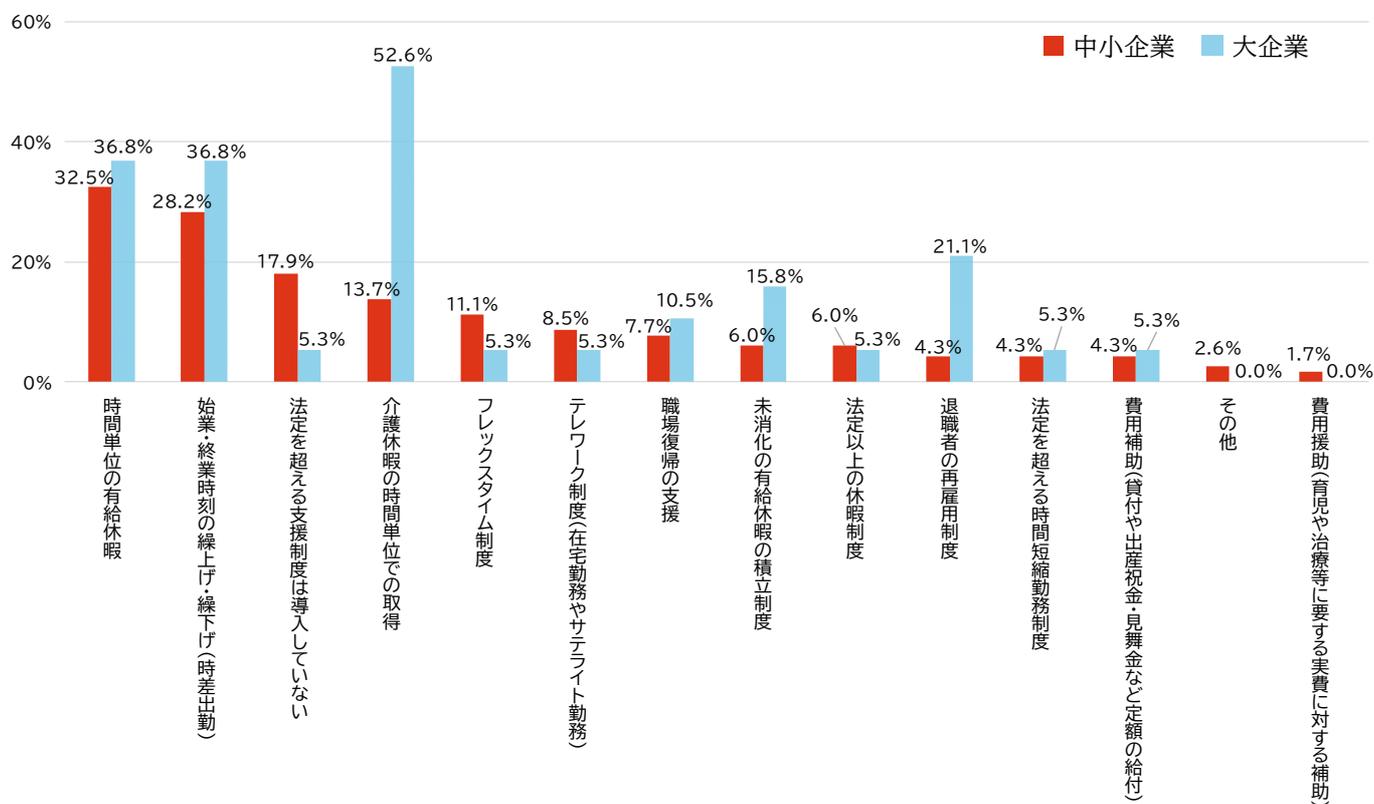
利用実績のある支援制度

中小企業「時間単位の有給休暇」32.5%

大企業「介護休暇の時間単位での取得」52.6%

- 令和5年8月1日から令和6年7月31日までに利用実績がある仕事と介護の両立支援制度をみると、中小企業においては、「時間単位の有給休暇」が最も多く32.5%、次いで「時差出勤」が28.2%、「介護休暇の時間単位での取得」が13.7%であった。

【利用実績がある仕事と介護の両立支援制度(割合)】



※集計事業所数は、中小企業 117、大企業 19。

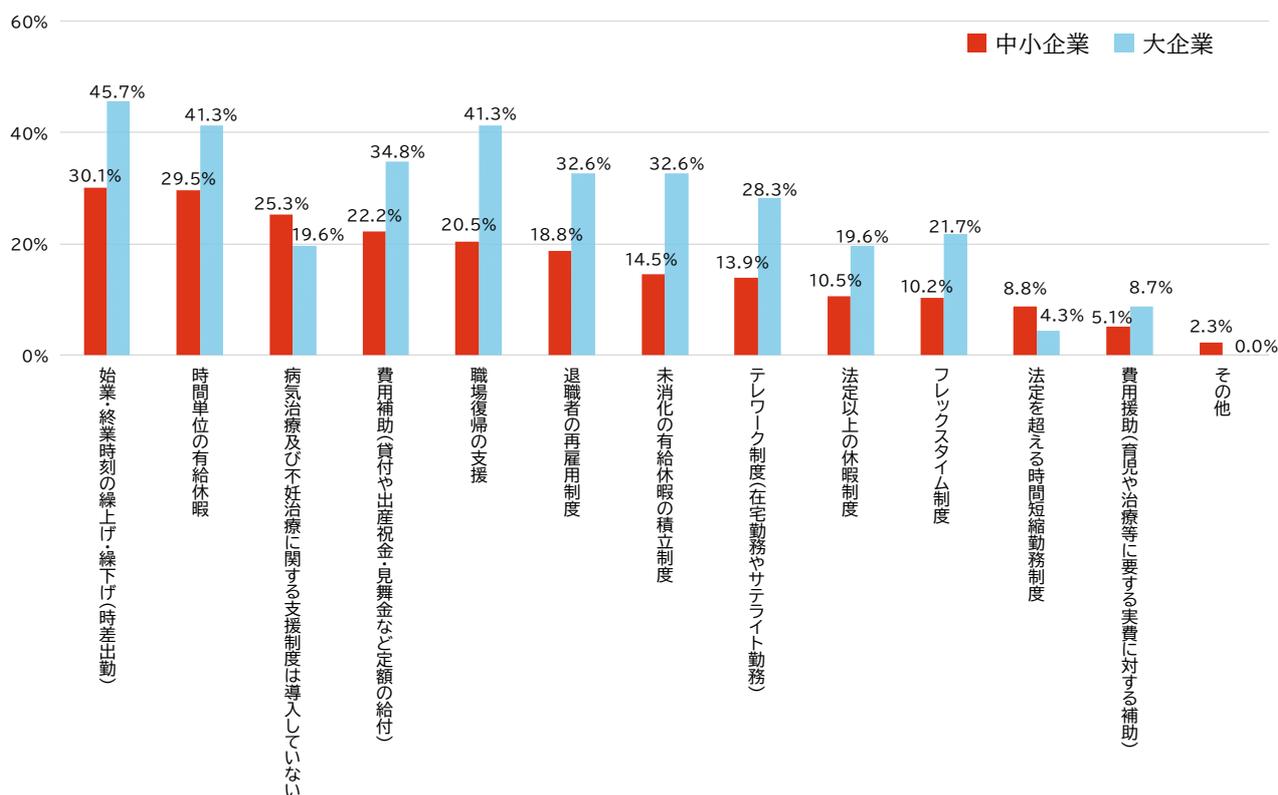
4.12 仕事と病気治療の両立支援制度(複数回答) ※調査票問29の集計結果

導入済みの支援制度

中小企業、大企業ともに「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ(時差出勤)」が最多

- 令和6年7月31日現在で導入済みの仕事と病気治療の両立支援制度をみると、中小企業においては、「時差出勤」が最も多く30.1%、次いで「時間単位の有給休暇」が29.5%、「費用補助(貸付や出産祝金・見舞金など定額の給付)」が22.2%であった。
- 大企業は、「時差出勤」が最も多く45.7%、次いで「時間単位の有給休暇」、「職場復帰の支援」がそれぞれ41.3%となっている。
- なお、「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中小企業で25.3%、大企業で19.6%であった。

【導入済みの仕事と病気治療の両立支援制度(割合)】



※集計事業所数は、中小企業 352、大企業 46。

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

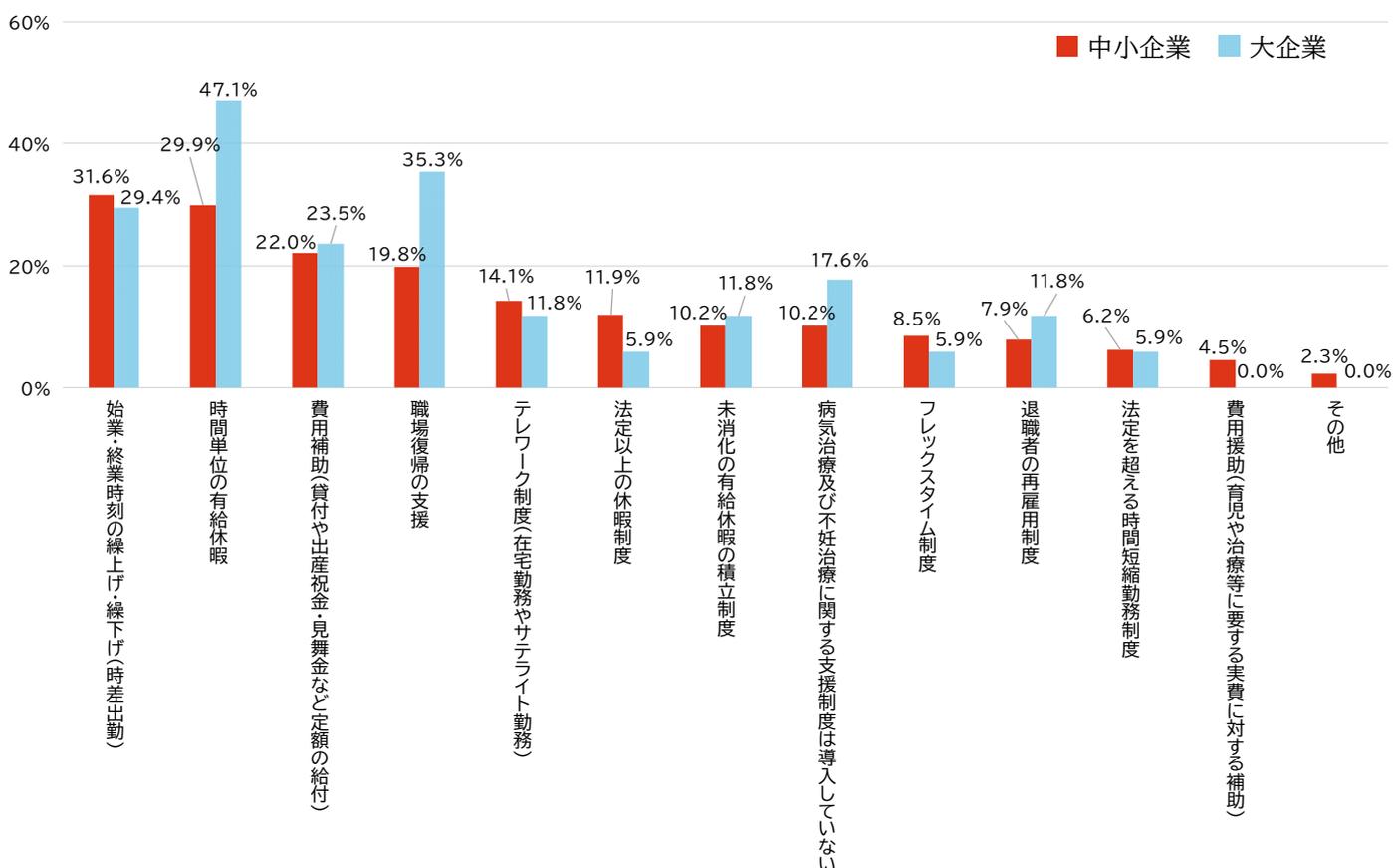
利用実績のある支援制度

中小企業「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ(時差出勤)」31.6%

大企業「時間単位の有給休暇」47.1%

- 令和5年8月1日から令和6年7月31までに利用実績がある仕事と病気治療の両立支援制度をみると、中小企業においては、「時差出勤」が最も多く31.6%、次いで「時間単位の有給休暇」が29.9%、「費用補助(貸付や出産祝金・見舞金など定額の給付)」が22.0%であった。

【利用実績がある仕事と病気治療の両立支援制度(割合)】



※集計事業所数は、中小企業 177、大企業 17。

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

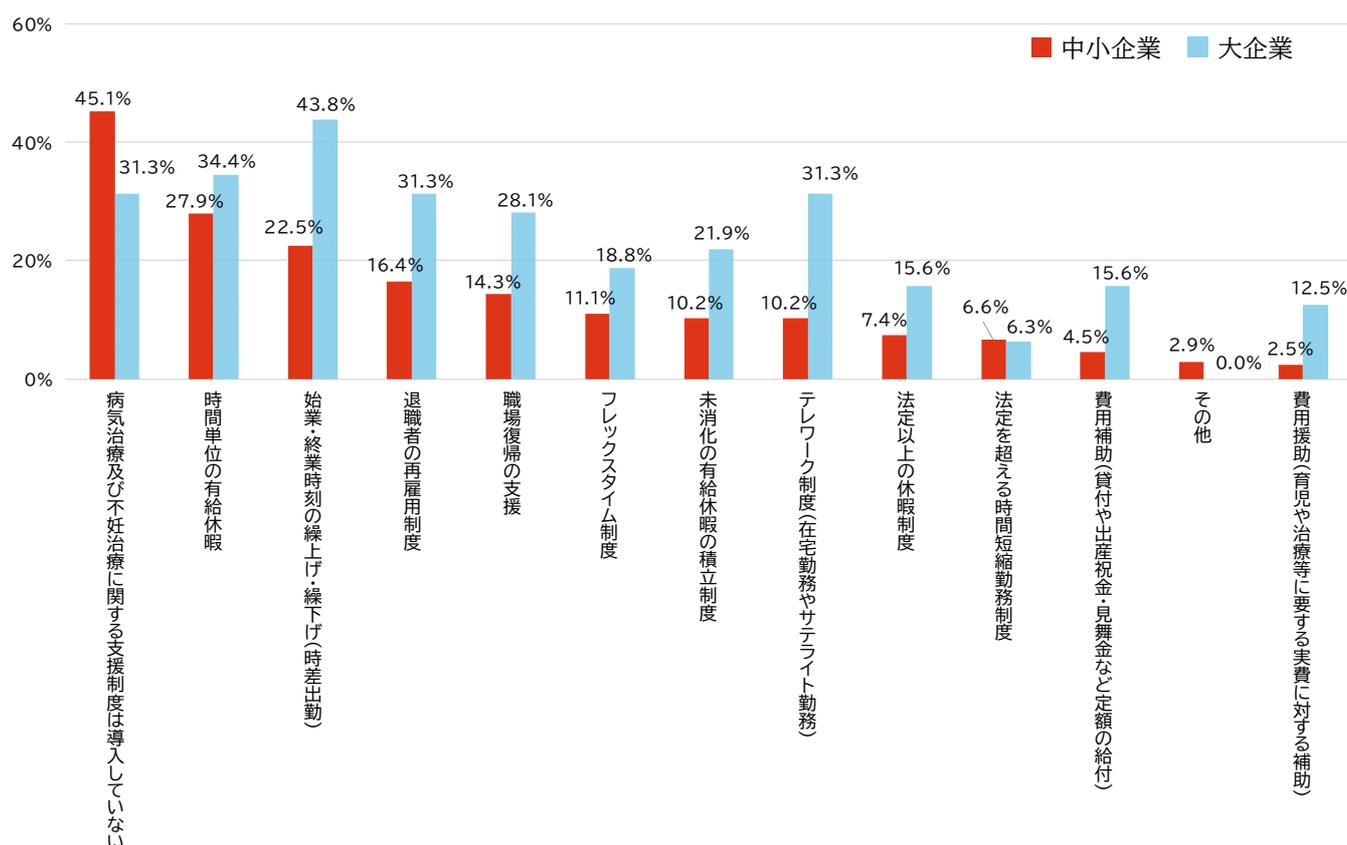
導入済みの支援制度

中小企業「時間単位の有給休暇」27.9%

大企業「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ(時差出勤)」43.8%

- 令和6年7月31日現在で導入済みの仕事と不妊治療の両立支援制度をみると、中小企業においては、「時間単位の有給休暇」が最も多く27.9%、次いで「時差出勤」が22.5%、「退職者の再雇用制度」が16.4%であった。
- 大企業は、「時差出勤」が最も多く43.8%、次いで「時間単位の有給休暇」が34.4%、「退職者の再雇用制度」、「テレワーク制度(在宅勤務やサテライト勤務)」が31.3%となっている。
- なお、「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中小企業で45.1%、大企業で31.3%であった。

【導入済みの仕事と不妊治療の両立支援制度(割合)】



※集計事業所数は、中小企業244、大企業32。

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

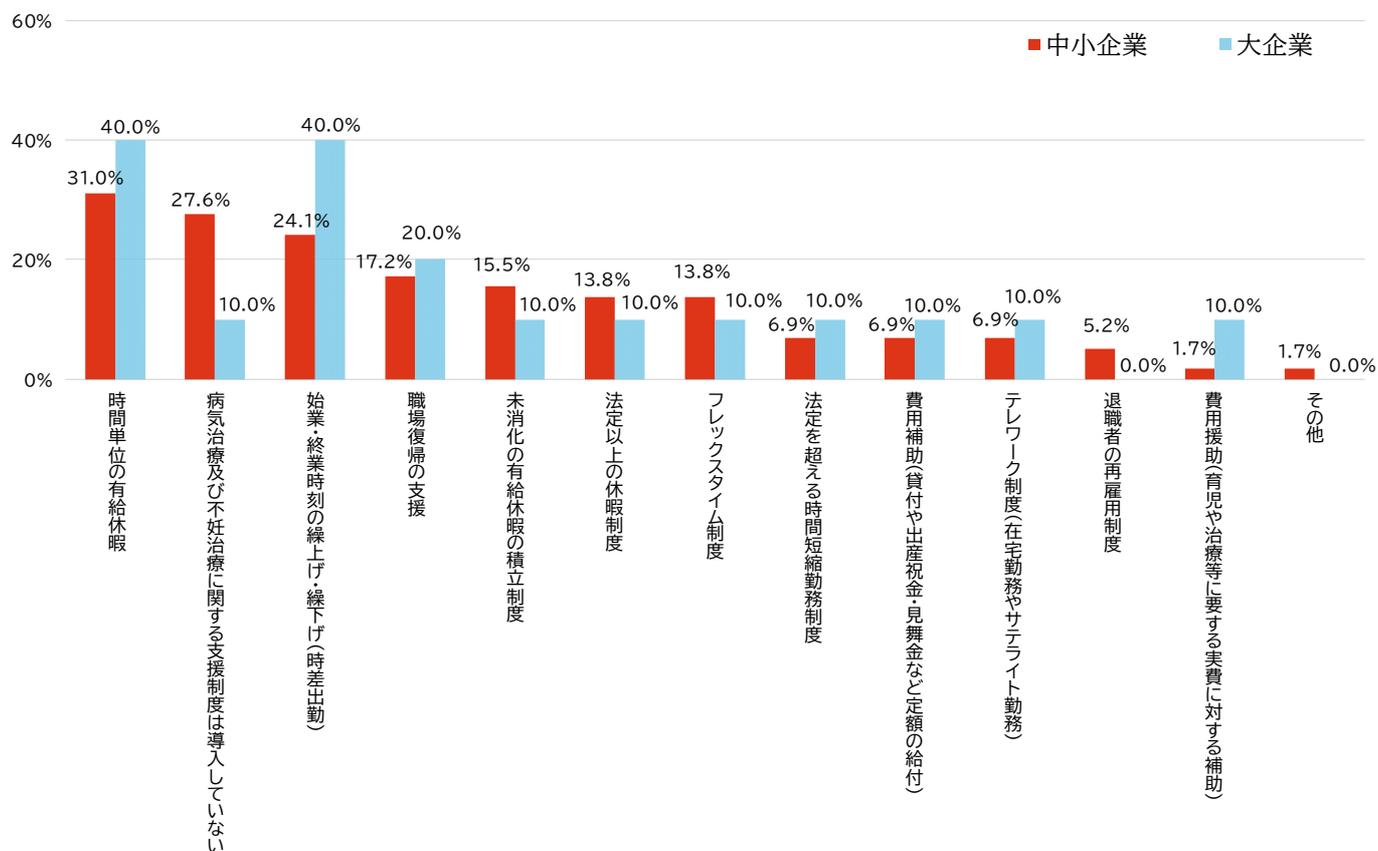
利用実績のある支援制度

中小企業「時間単位の有給休暇」 31.0%

大企業「時間単位の有給休暇」「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ(時差出勤)」 40.0%

- 令和5年8月1日から令和6年7月31日までに利用実績がある仕事と病気治療の両立支援制度をみると、中小企業においては、「時間単位の有給休暇」が最も多く31.0%、次いで「時差出勤」が24.1%、「職場復帰の支援」が17.2%であった。

【利用実績がある仕事と不妊治療の両立支援制度(割合)】



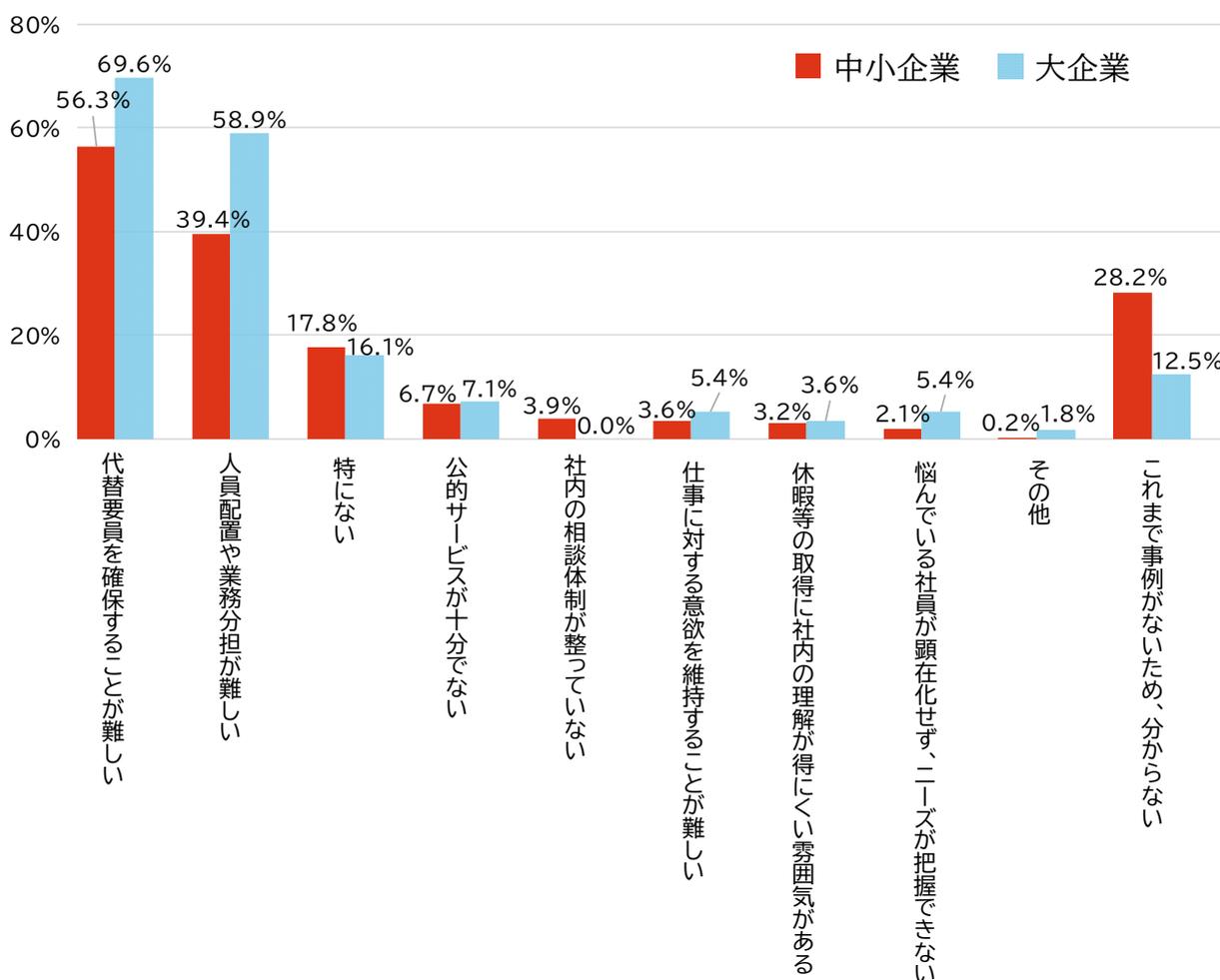
※集計事業所数は、中小企業 58、大企業 10。

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56.3%、次いで「人員配置や業務分担が難しい」が39.4%、「特にない」が17.8%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69.6%、次いで「人員配置や業務分担が難しい」が58.9%、「特にない」が16.1%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中小企業で28.2%、大企業で12.5%であった。

【仕事と育児の両立を支援する上での課題(割合)】



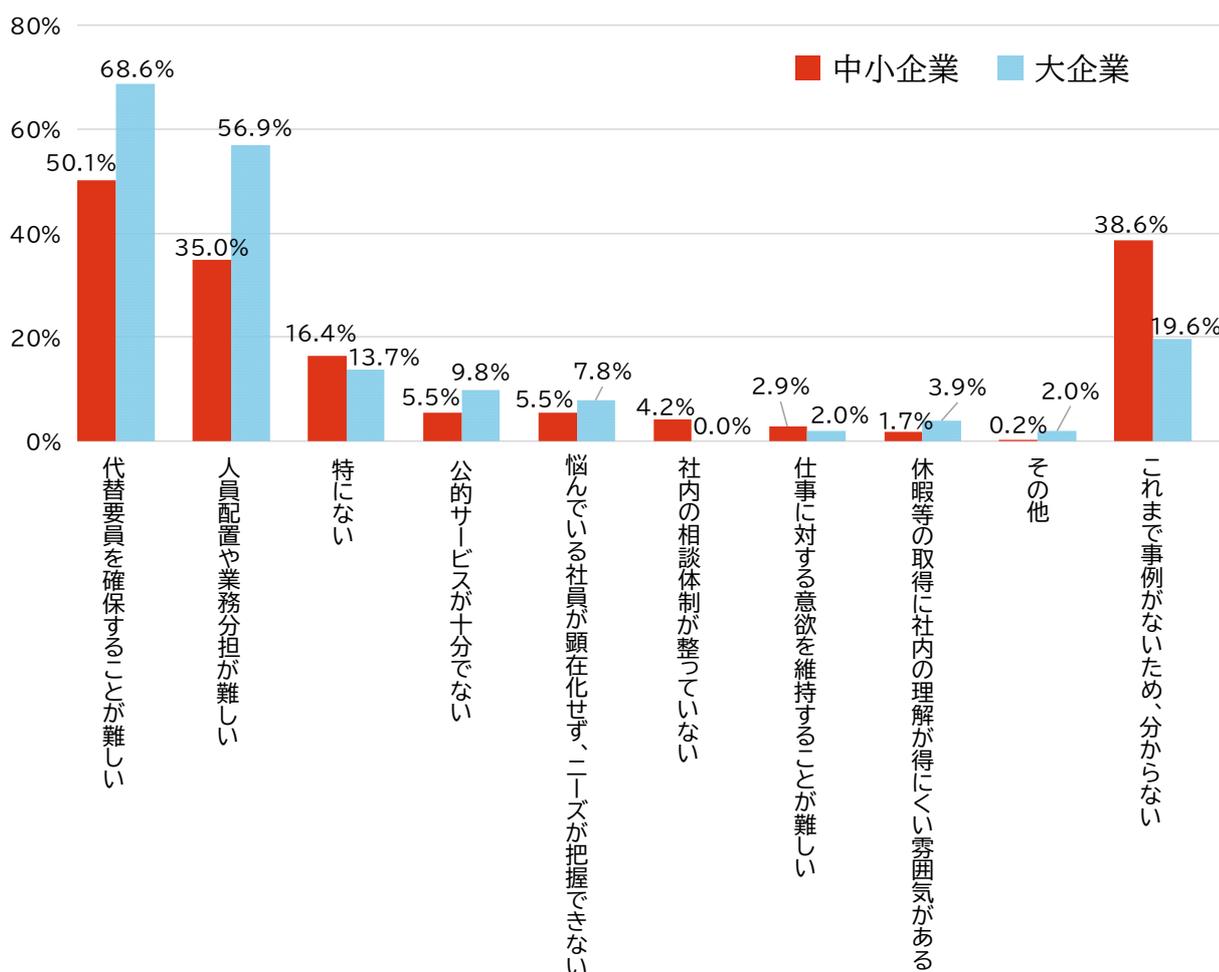
※集計事業所数は、中小企業 535、大企業 56。

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50.1%で、次いで「人員配置や業務分担が難しい」が35.0%、「特にない」が16.4%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68.6%、次いで「人員配置や業務分担が難しい」が56.9%、「特にない」が13.7%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中小企業で38.6%、大企業で19.6%であった。

【仕事と介護の両立を支援する上での課題(割合)】



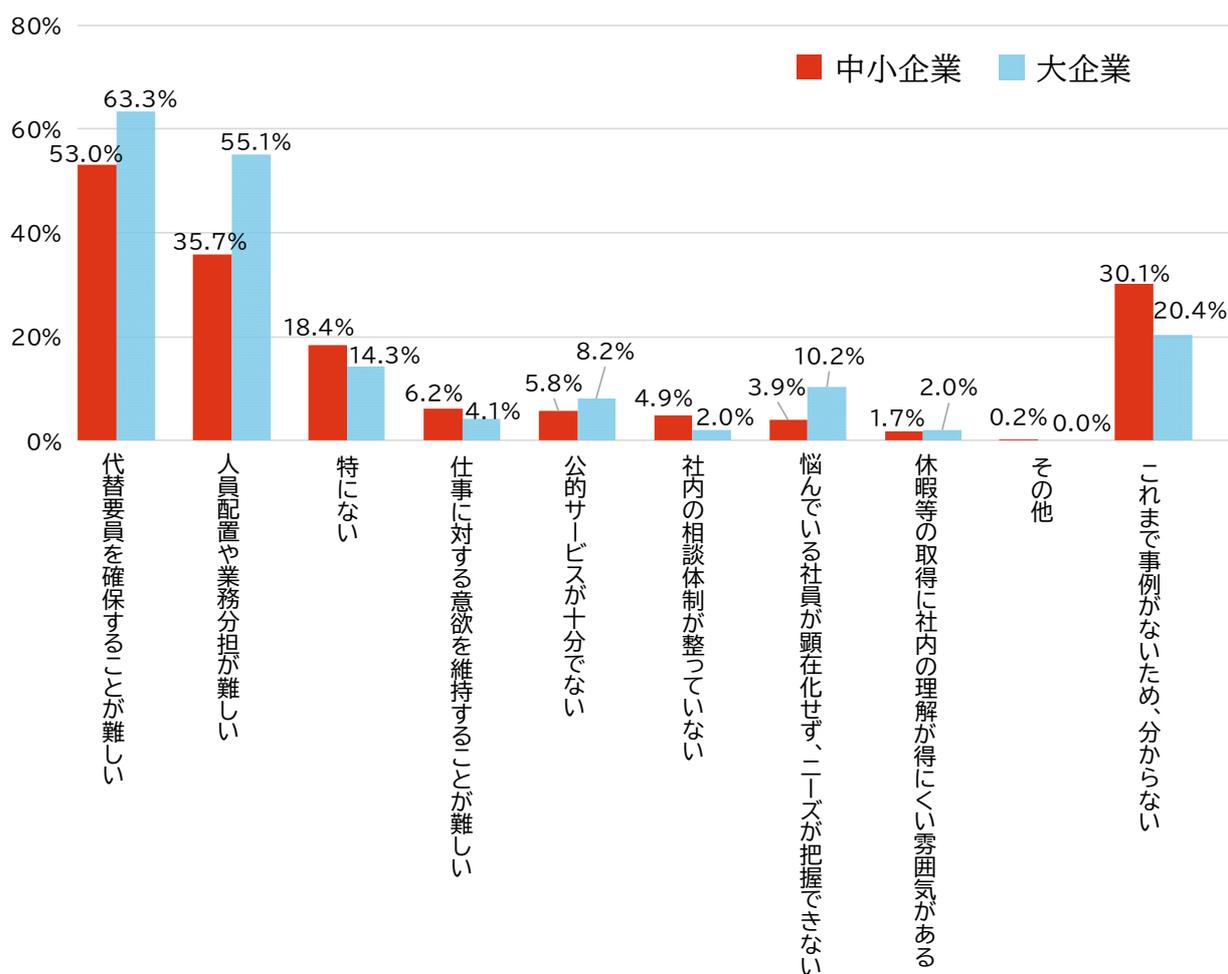
※集計事業所数は、中小企業 523、大企業 51。

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53.0%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18.4%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63.3%、次いで「人員配置や業務分担が難しい」が55.1%、「特にない」が14.3%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中小企業で30.1%、大企業で20.4%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)】



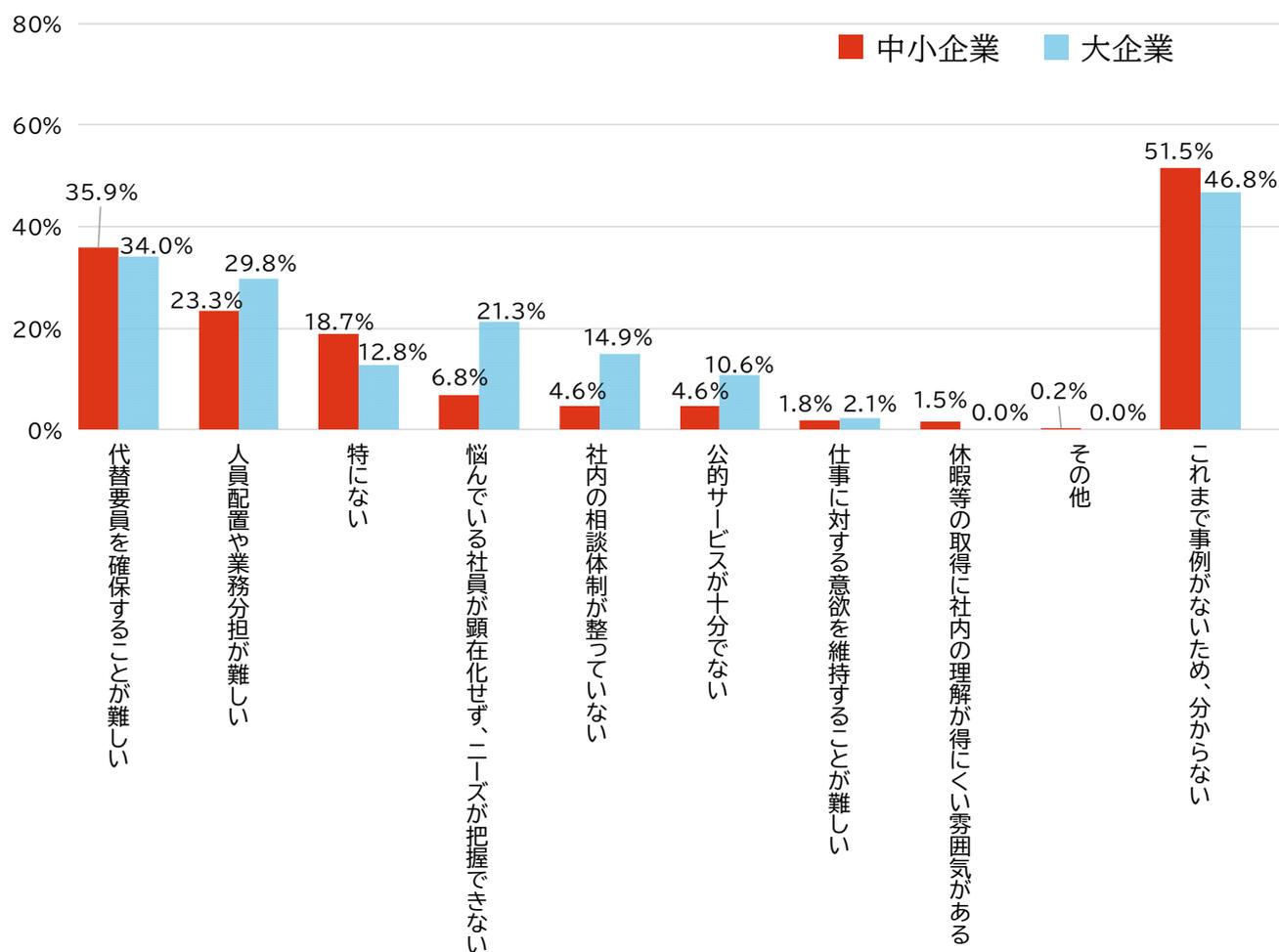
※集計事業所数は、中小企業 515、大企業 49。

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35.9%で、次いで「人員配置や業務分担が難しい」が23.3%、「特にない」が18.7%の順となっている。
- 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34.0%、次いで「人員配置や業務分担が難しい」、が29.8%、「悩んでいる社員が顕在化せず、ニーズが把握できない」が21.3%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中小企業で51.5%、大企業で46.8%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)】



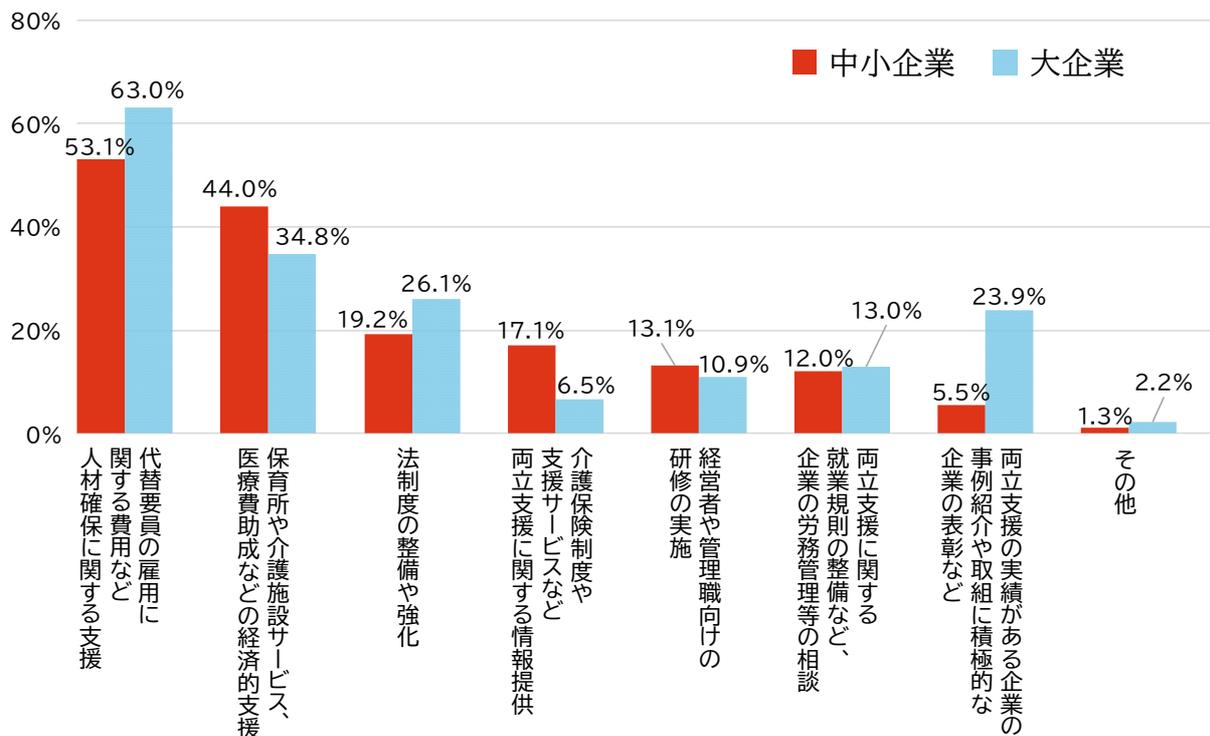
※集計事業所数は、中小企業 454、大企業 47。

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

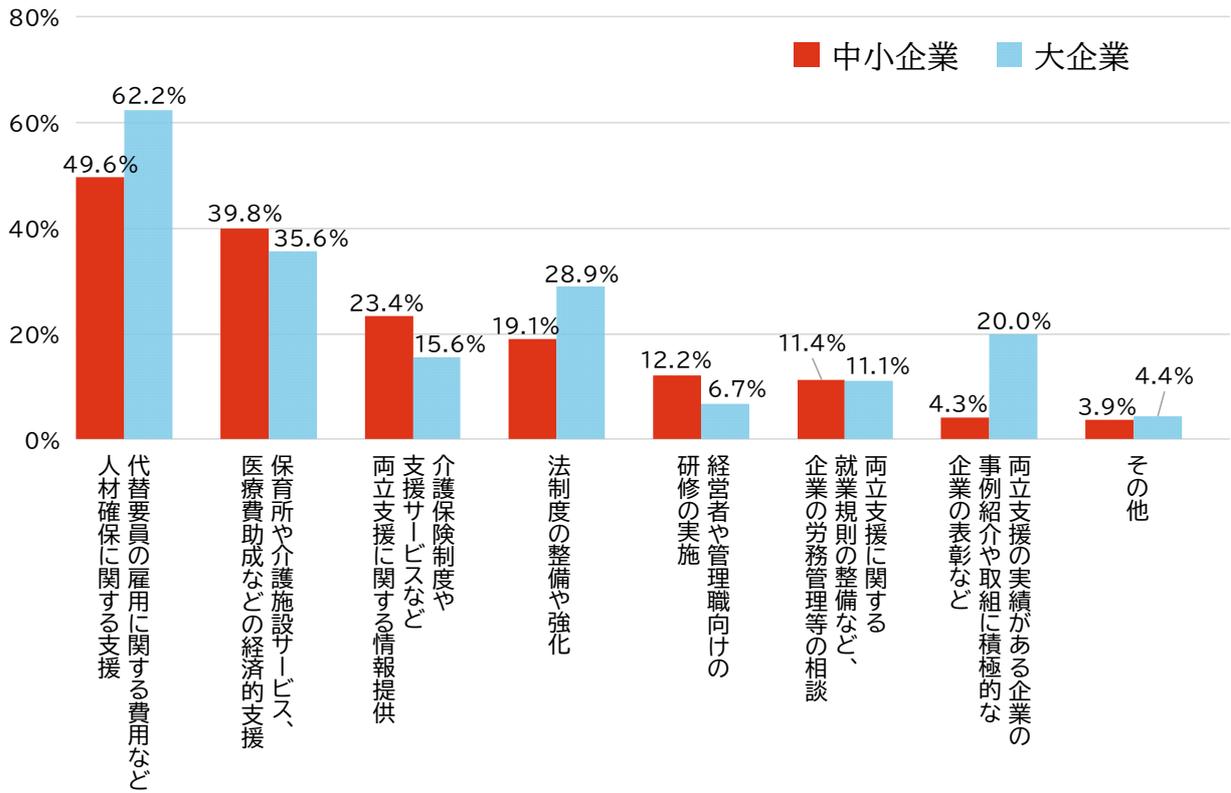
- 仕事と育児の両立支援を行う上で行政等に望むことについてみると、「代替要員の雇用に関する費用など人材確保に関する支援」が53.1%で最多、次いで「保育所や介護施設サービス、医療費助成などの経済的支援」が44.0%、「法制度の整備や強化」が19.2%の順になっている。
- 仕事と介護の両立支援を行う上で行政等に望むことについてみると、「代替要員の雇用に関する費用など人材確保に関する支援」が49.6%で最多、次いで「保育所や介護施設サービス、医療費助成などの経済的支援」が39.8%、「介護保険制度や支援サービスなど、両立支援に関する情報提供」が23.4%の順になっている。
- 仕事と病気治療の両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51.1%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35.5%、「法制度の整備や強化」が21.2%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47.6%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33.2%、「法制度の整備や強化」が25.3%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)】



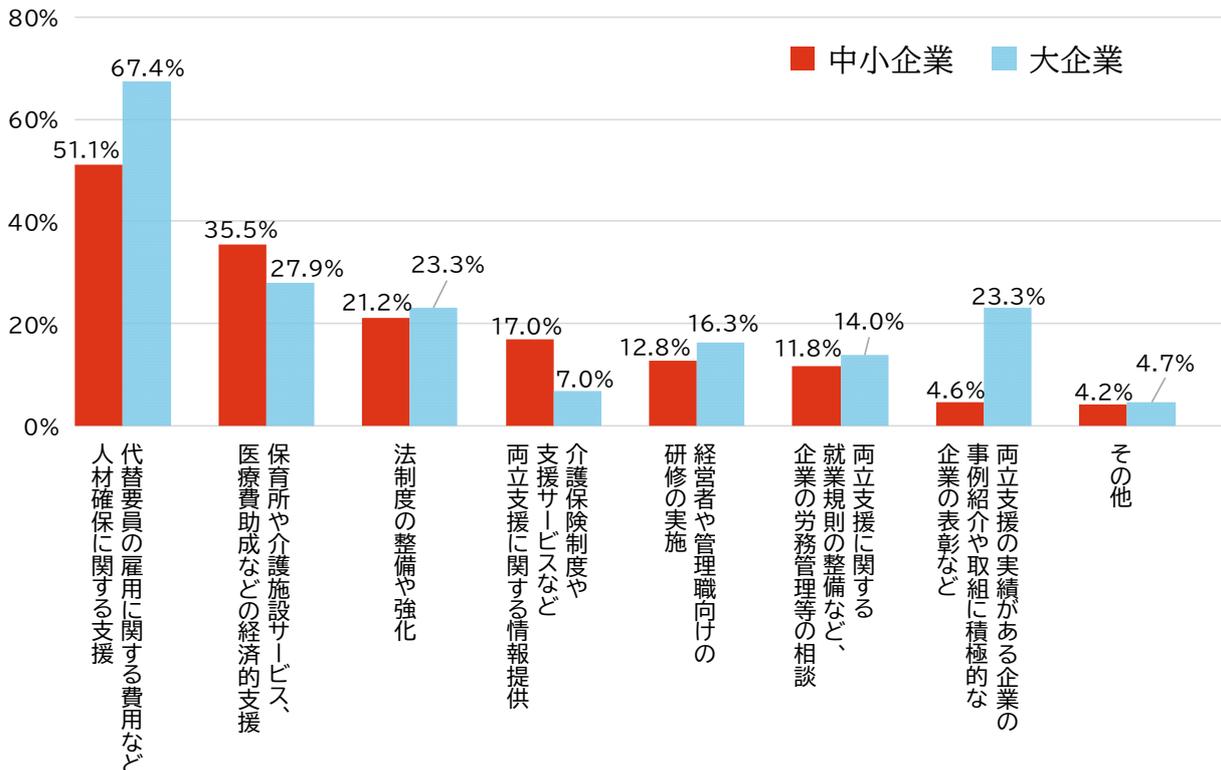
※集計事業所数は、中小企業 475、大企業 46。

【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)】



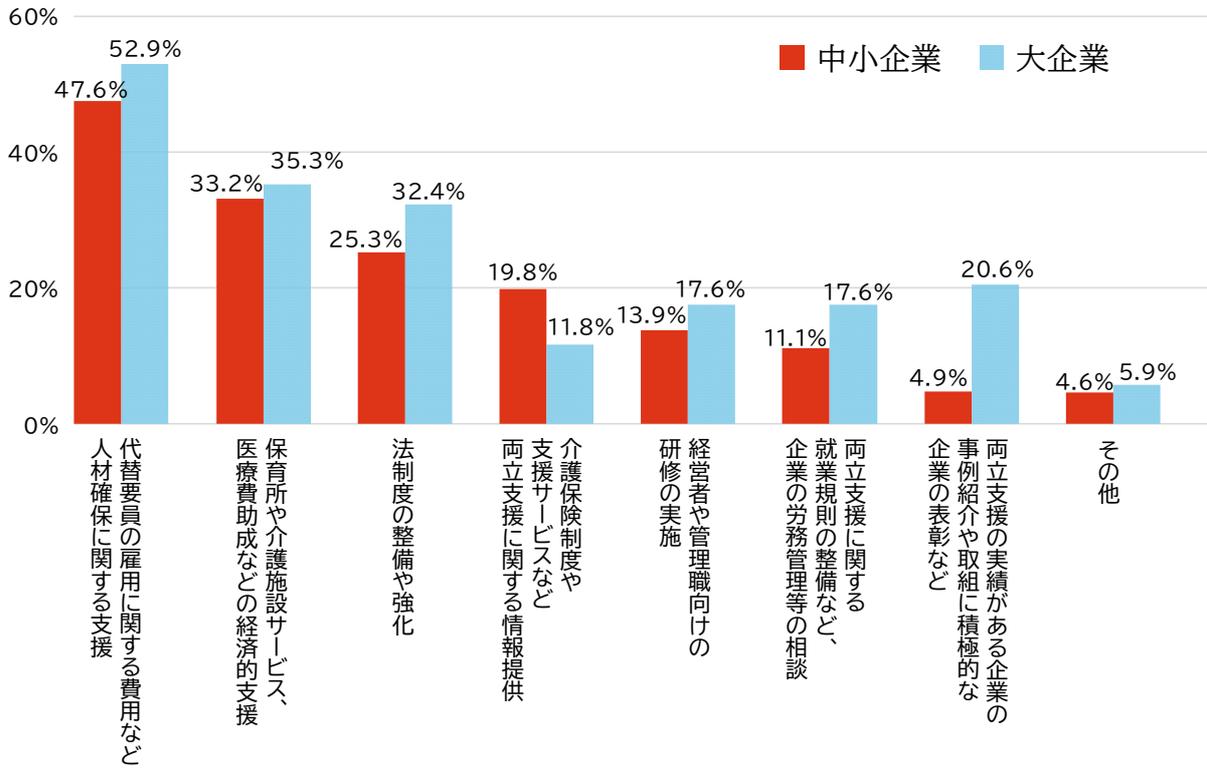
※集計事業所数は、中小企業 492、大企業 45。

【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 476、大企業 43。

【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 368、大企業 34。

V 「働き方」の見直しや改善(働き方改革)の取組について

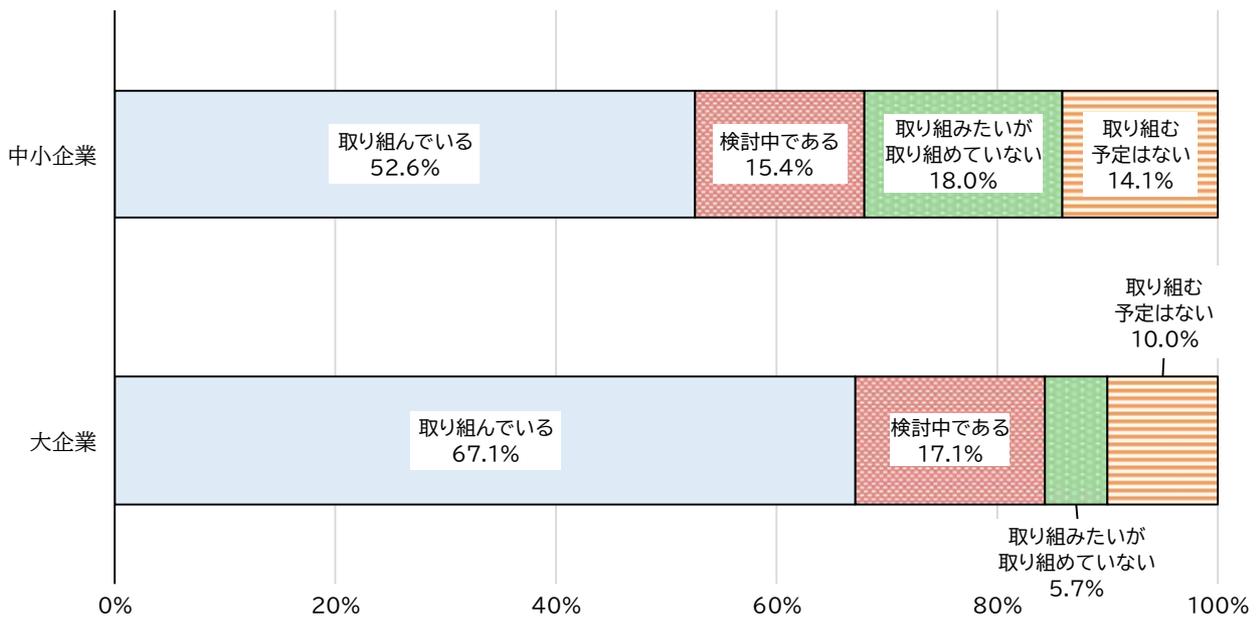
5.1 働き方の見直しや改善への取組について ※調査票問32の集計結果

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 52.6% 大企業 67.1%

- 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52.6%、大企業では67.1%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)】

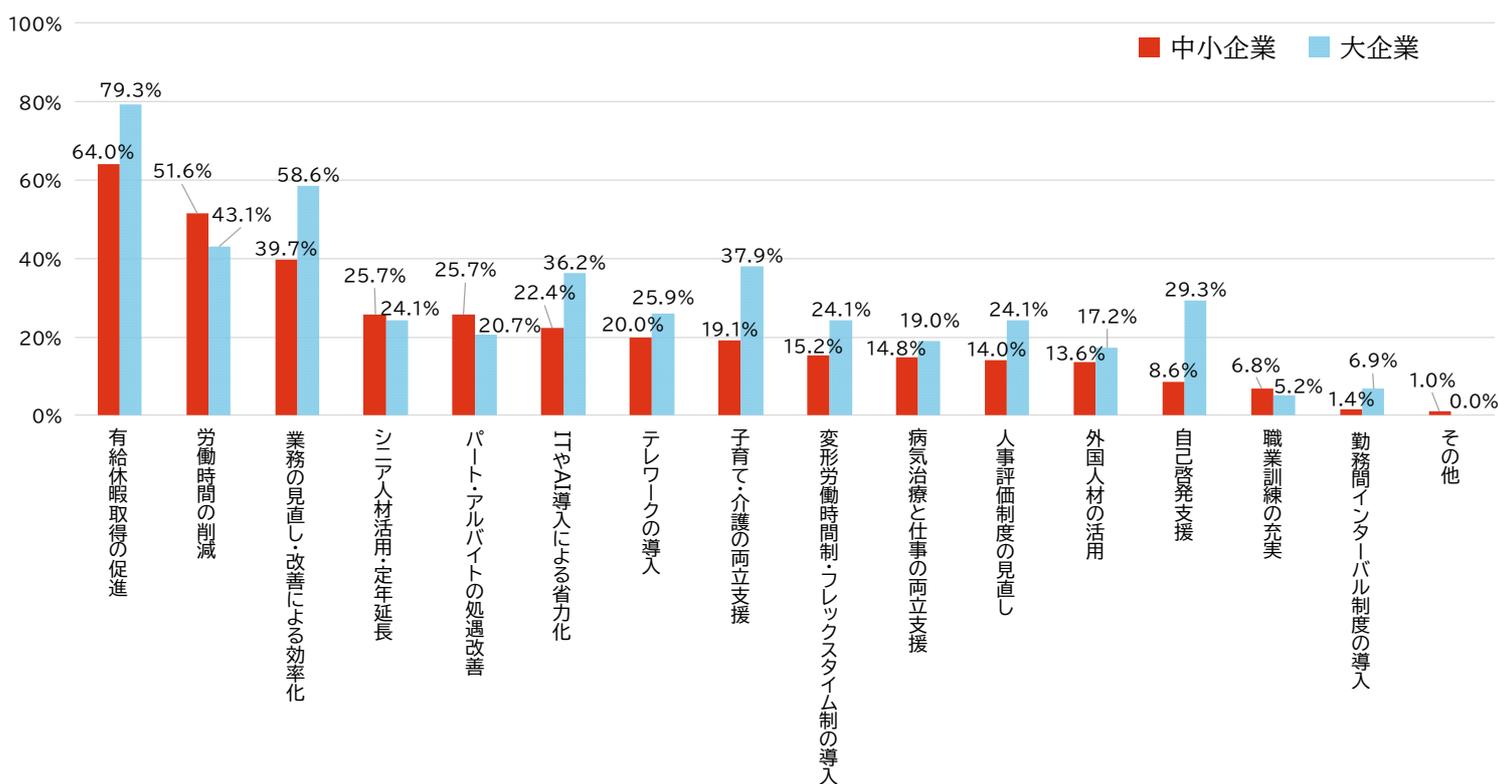
区 分	集計事業所数	取り組んでいる	検討中である	取り組みたいが取り組めていない	取り組む予定はない
中 小 企 業 計	723	52.6%	15.4%	18.0%	14.1%
建 設 業	110	52.7%	13.6%	17.3%	16.4%
製 造 業	90	52.2%	15.6%	17.8%	14.4%
情 報 通 信 業	7	57.1%	14.3%	28.6%	0.0%
運 輸 業、郵 便 業	19	63.2%	15.8%	15.8%	5.3%
卸 売 業・小 売 業	103	40.8%	22.3%	24.3%	12.6%
金 融 業・保 険 業	14	57.1%	7.1%	14.3%	21.4%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	35	62.9%	8.6%	14.3%	14.3%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	30	43.3%	10.0%	20.0%	26.7%
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	49	49.0%	22.4%	10.2%	18.4%
教 育、学 習 支 援 業	35	74.3%	8.6%	14.3%	2.9%
医 療、福 祉	106	56.6%	11.3%	19.8%	12.3%
サ ー ビ ス 業	125	51.2%	17.6%	16.8%	14.4%
大 企 業 計	70	67.1%	17.1%	5.7%	10.0%

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伺ったところ、中小企業では、「有給休暇取得の促進」が最も多く64.0%、次いで「労働時間の削減」が51.6%、「業務の見直し・改善による効率化」が39.7%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79.3%、次いで「業務の見直し・改善による効率化」が58.6%、「労働時間の削減」が43.1%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 486、大企業 58。

5.3 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伺ったところ、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67.1%、導入予定の制度でも「ICT を利用した在宅勤務」が最も多く10.0%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76.9%、導入予定の制度は「モバイルワーク」が最も多く7.7%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 最寄の支店などを 利用した サテライト勤務		3 外部の施設・設備を 利用した サテライト勤務		4 モバイルワーク		5 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
中 小 企 業 計	70	67.1%	10.0%	8.6%	1.4%	10.0%	2.9%	30.0%	2.9%	4.3%	1.4%
建 設 業	11	54.5%	0.0%	0.0%	0.0%	9.1%	9.1%	54.5%	0.0%	0.0%	0.0%
製 造 業	11	90.9%	9.1%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	18.2%	0.0%	0.0%	0.0%
情 報 通 信 業	3	66.7%	33.3%	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%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%
卸 売 業・ 小 売 業	10	50.0%	20.0%	0.0%	10.0%	0.0%	0.0%	40.0%	20.0%	0.0%	0.0%
金 融 業・ 保 険 業	5	60.0%	20.0%	20.0%	0.0%	20.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%
不 動 産 業、 物 品 賃 貸 業	2	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	100.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
学 術 研 究、 専 門・ 技 術 サ ー ビ ス 業	6	83.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%
宿 泊 業、 飲 食 サ ー ビ ス 業	1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
教 育、 学 習 支 援 業	3	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%
医 療、 福 祉	6	83.3%	16.7%	16.7%	0.0%	16.7%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%
サ ー ビ ス 業	10	60.0%	10.0%	20.0%	0.0%	20.0%	10.0%	30.0%	0.0%	20.0%	10.0%
大 企 業 計	13	76.9%	0.0%	30.8%	0.0%	15.4%	0.0%	38.5%	7.7%	0.0%	0.0%

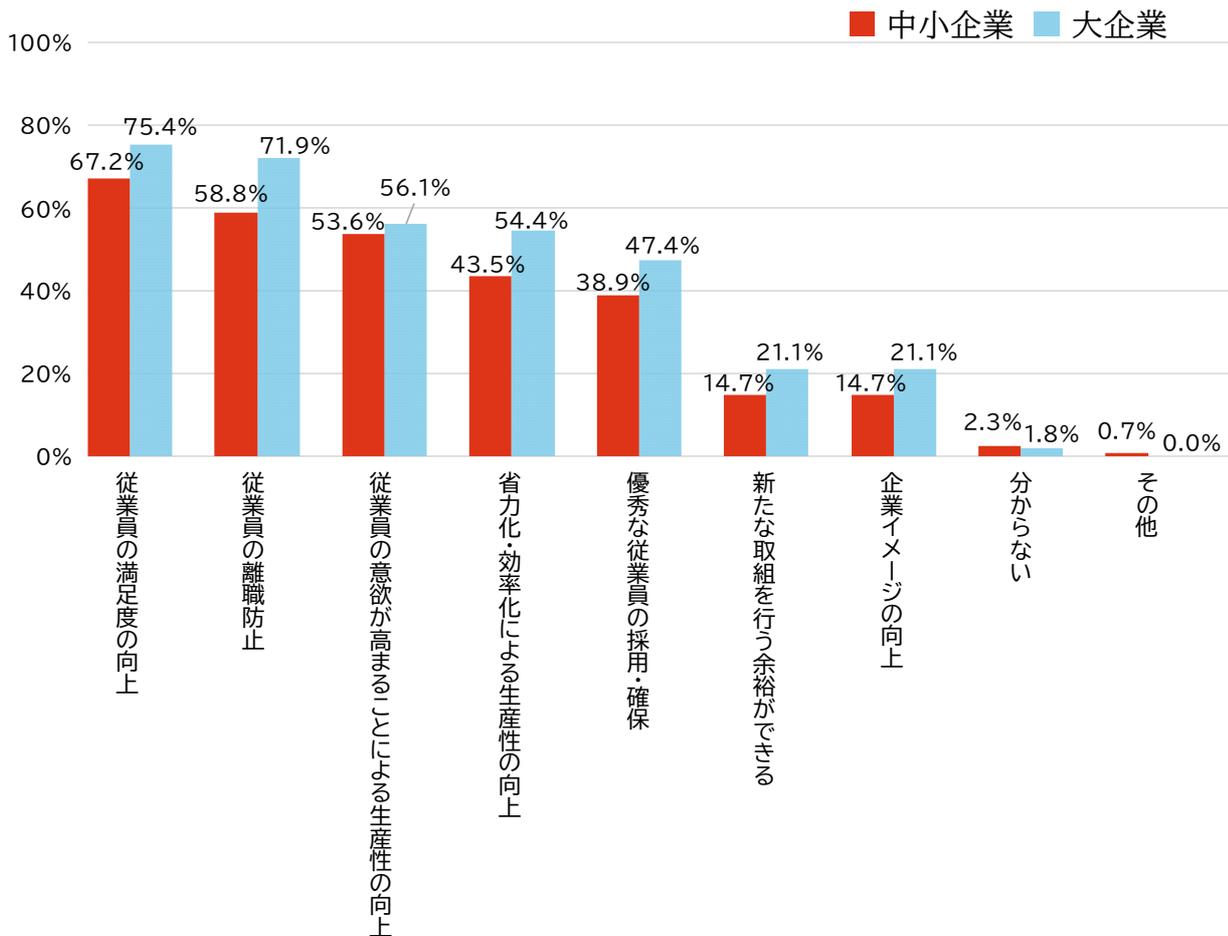
※サンプル数が非常に少ないため、参考値としてご活用ください。

5.4 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35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伺ったところ、中小企業では、「従業員の満足度の向上」が最も多く67.2%、次いで「従業員の離職防止」が58.8%、「従業員の意欲が高まることによる生産性の向上」が53.6%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75.4%、次いで「従業員の離職防止」が71.9%、「従業員の意欲が高まることによる生産性の向上」が56.1%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)】



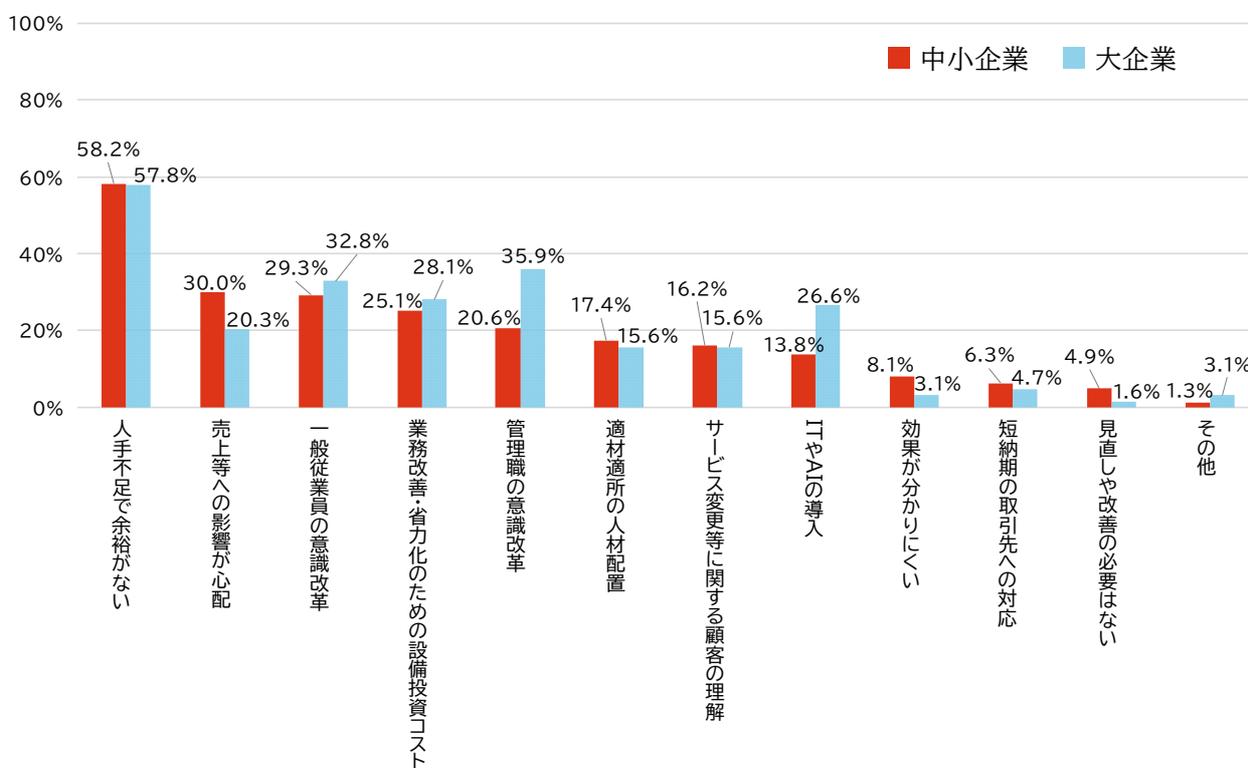
※集計事業所数は、中小企業 558、大企業 57。

5.5 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36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伺ったところ、中小企業では、「人手不足で余裕がない」が最も多く58.2%、次いで「売上等への影響が心配」が30.0%、「一般従業員の意識改革」が29.3%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57.8%、次いで「管理職の意識改革」が35.9%、「一般従業員の意識改革」が32.8%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 680、大企業 64。

5.6 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37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 29.5% 大企業 37.7%

- 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29.5%、大企業では37.7%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	721	29.5%	70.5%
建 設 業	110	42.7%	57.3%
製 造 業	90	32.2%	67.8%
情 報 通 信 業	7	28.6%	71.4%
運 輸 業、 郵 便 業	19	0.0%	100.0%
卸 売 業・ 小 売 業	104	17.3%	82.7%
金 融 業・ 保 険 業	14	42.9%	57.1%
不 動 産 業、 物 品 賃 貸 業	35	22.9%	77.1%
学 術 研 究、 専 門・ 技 術 サ ー ビ ス 業	30	33.3%	66.7%
宿 泊 業、 飲 食 サ ー ビ ス 業	49	12.2%	87.8%
教 育、 学 習 支 援 業	34	23.5%	76.5%
医 療、 福 祉	104	34.6%	65.4%
サ ー ビ ス 業	125	34.4%	65.6%
大 企 業 計	69	37.7%	62.3%

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6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19日(月)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6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お願いいたします。
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お願いいたします。
 - 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・田中・須貝
 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"/>		
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"/> 製造業 <input type="checkbox"/> 情報通信業 <input type="checkbox"/> 運輸業、郵便業 <input type="checkbox"/> 卸売業 <input type="checkbox"/> 小売業 <input type="checkbox"/> 金融業・保険業 <input type="checkbox"/> 不動産業 <input type="checkbox"/> 物品賃貸業	<input type="checkbox"/> 学術研究、専門・技術サービス業 <input type="checkbox"/> 宿泊業 <input type="checkbox"/> 飲食サービス業 <input type="checkbox"/> 生活関連サービス業、娯楽業 <input type="checkbox"/> 教育、学習支援業 <input type="checkbox"/> 医療、福祉 <input type="checkbox"/> 複合サービス事業(協同組合など) <input type="checkbox"/> サービス業(他に分類されないもの)	
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"/> 11~30人 <input type="checkbox"/> 31~50人 <input type="checkbox"/> 51~100人	<input type="checkbox"/> 101~300人 <input type="checkbox"/> 301~1000人 <input type="checkbox"/> 1001人以上	
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					
	うち役員者	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	
女性	人	人	人	人	人	人	人	

問2 過去1年間(令和5年4月1日～令和6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5年4月1日～令和6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3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6年3月31日まで)に離職した人数を御記入ください。
 ※令和3年3月1日から令和3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3年4月1日～令和6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5年4月1日～令和6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5年4月1日～令和6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5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5年(又は令和4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5年(又は令和4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5年(又は令和4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5年4月～令和6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。

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

※令和5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5年4月～令和6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。
 ※年度途中で採用され、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(概ね65歳以上)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** 問10で1、2と回答した事業所にお伺いします。
 70歳以上まで働ける制度を導入した(導入を検討する)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【 <small>仕事内容をお書きください</small> 】	<input type="checkbox"/>
6 その他【 】	<input type="checkbox"/>

- 問12** 問10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13** 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キリング*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"/>

* リスキリングとは、新しい職業に就くために、又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14 貴事業所において、令和5年8月1日から令和6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15へ
2 相談や訴えはなかった	<input type="checkbox"/>	→ 問17へ

問15 問14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)⇒問16へ	<input type="checkbox"/>		件
7 その他【	<input type="checkbox"/>		件

問16 問15で6と回答した事業所にお伺いします。カスタマーハラスメントの相談について、令和3年8月1日から令和6年7月31日の3年間に取り扱った件数の推移について当てはまるもの1つにチェックしてください。

1 相談件数が増加している	<input type="checkbox"/>
2 相談件数は変わらない	<input type="checkbox"/>
3 相談件数は減少している	<input type="checkbox"/>
4 相談件数の増減は分からない	<input type="checkbox"/>

問16-2 問15で6と回答した事業所にお伺いします。カスタマーハラスメントについて、同期間で発生した具体的な内容として当てはまるもの全てにチェックしてください。

1 身体的な攻撃(暴行、傷害等)	<input type="checkbox"/>
2 精神的な攻撃(脅迫、中傷、名誉棄損、侮辱、暴言、土下座の要求等)	<input type="checkbox"/>
3 威圧的な言動(大声で責める、反社会的なものとのつながりをほめかす等)	<input type="checkbox"/>
4 継続的な、執拗な言動(頻繁なクレーム、同じ質問を繰り返す等)	<input type="checkbox"/>
5 拘束的な言動(不退去、居座り、監禁、長時間電話等)	<input type="checkbox"/>
6 明らかに業務内容と関係のない顧客等からの言動(セクハラ、プライバシーの侵害、個人の属性に関する言動等)	<input type="checkbox"/>
7 その他(具体的に)【	<input type="checkbox"/>

問16-3 問15で6と回答した事業所にお伺いします。カスタマーハラスメントについての行為者と被害者の関係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 顧客等(患者又はその家族等を含む)から自社従業員へ	<input type="checkbox"/>
2 取引先等の他社の従業員・役員から自社の従業員へ	<input type="checkbox"/>
3 自社の従業員・役員から取引先等の従業員へ	<input type="checkbox"/>
4 その他(具体的に)【	<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35へ	4 取り組む予定はない	<input type="checkbox"/>	→ 問36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	<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 育児・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と回答した事業所にお伺いします。

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 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"/>
3 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"/>	4 モバイルワーク	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 その他【	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	】		

問35 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【	<input type="checkbox"/>
				】	

問36 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 短期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【	<input type="checkbox"/>
				】	

問37 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"/>	⇒ 当てはまるもの全てにチェックしてください。
2 知っていた	<input type="checkbox"/>	
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【	】

「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。

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。

◎働き方改革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。

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

◎大学生を対象とする採用やインターンシップ等の状況について

Q1 貴事業所での大学生の採用状況について、最も近いものはどれですか(一つ回答)

1 予定どおり(おおむね予定どおり)採用できている	<input type="checkbox"/>	2 予定どおりの採用はできていないが、事業所の体制は確保できている	<input type="checkbox"/>
3 採用者はいいるが、今後の事業所の体制の確保が懸念される	<input type="checkbox"/>	4 採用したいが、採用できていない	<input type="checkbox"/>
5 大卒者の採用予定はない	<input type="checkbox"/>	6 その他【	】

Q2 貴事業所では、大学生向けにインターンシップ等を実施していますか(複数回答可)

1 5日間以上のインターンシップを実施している	<input type="checkbox"/>	2 1Day仕事体験やオープンカンパニーを対面で実施している	<input type="checkbox"/>
3 1Day仕事体験やオープンカンパニーをオンラインで実施している	<input type="checkbox"/>	4 実施していない⇒Q4に進んでください	<input type="checkbox"/>

Q3 (Q2で1~3と回答した場合)大学生の参加状況について、当てはまるもの1つを選択

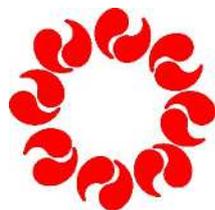
1 予定人数を満たす(おおむね満たす)参加者がいる	<input type="checkbox"/>	2 参加者はいいるが、予定人数とは差がある	<input type="checkbox"/>
3 募集はしているが、参加者がいない	<input type="checkbox"/>	4 その他【	】

Q4 (Q2で4と回答した場合)インターンシップ等を実施していない理由は何ですか(複数回答可)。

1 学生の参加応募がない	<input type="checkbox"/>	2 対応する人員が足りない	<input type="checkbox"/>
3 どのように実施してよいか分からない	<input type="checkbox"/>	4 会社説明会を開催すれば十分と考えている	<input type="checkbox"/>
5 大学生の採用を予定していない	<input type="checkbox"/>	6 その他【具体的に	】

※「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6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)

048-830-3960 (直通)

令和7年3月発行
