

平成 26 年度
沖縄県労働環境実態調査
報告書
(本編)

平成 27 年 3 月

沖 縄 県

はじめに

本県においては、これまで、「みんなでグッジョブ運動」を推進するとともに、観光リゾート産業の振興をはじめ、情報通信関連産業の集積や国際物流拠点の形成など、産業の振興と雇用機会の創出・拡大に、全力で取り組んでまいりました。

その結果、平成26年の完全失業率は5.4%と4年連続で改善し、有効求人倍率も0.69倍と復帰後最高となるなど、県内の雇用情勢は着実に改善しております。

しかしながら、依然として若年者の完全失業率や離職率が高く、長時間労働や低賃金等の課題も残っており、雇用の質の向上を図ることが重要であります。

県内企業は、中小・零細が太宗を占めており、これら企業における労働環境等の現状を把握・分析し、課題を抽出することを目的として「沖縄県労働環境実態調査」を実施したところであります。

本調査では、従業員5人未満の事業所も対象とし、事業所及び従業員アンケート調査に加え、使用者及び労働団体、経営者及び従業員ヒアリング等も実施し、多角的に分析を行っております。

雇用情勢が改善している今こそ、課題の所在を明らかにし、その解決に向け、効果的・抜本的な施策等を展開していく必要があります。

今後、沖縄県産業・雇用拡大県民運動推進本部などと連携し、業界団体や県庁関係部局に対して、調査結果に基づく問題提起を行い、雇用の質の向上に向け、全県的な取り組みを促進してまいりたいと考えております。

なお、本調査については、様々な取り組みの効果を検証する観点から、3年ごとに実施する予定であります。

終わりに、ご多忙中にもかかわらず、本調査にご協力いただきました事業所及び従業員、関係団体並びに「調査事業推進委員会委員」の皆様に、衷心より御礼申し上げますとともに、今後とも、本調査についてのご理解・ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

平成27年3月

沖縄県商工労働部長
下地 明和

Contents

第1章	調査概要	1
1.	調査の目的	1
2.	調査対象	1
3.	調査基準日と調査期間	1
4.	調査方法	1
5.	調査項目	1
6.	回収数	1
7.	集計分析上の注意事項	2
第2章	事業所調査結果	3
1.	調査回答事業所の属性	3
(1)	回答事業所の業種及び従業員規模	3
(2)	雇用形態	4
2.	従業員の採用・離職状況	6
(1)	直近1年間における従業員の採用有無	6
(2)	性別・雇用形態別採用人数	7
(3)	新規学卒者の採用有無	9
(4)	性別・学歴別新規学卒者採用人数	10
(5)	従業員採用計画の有無	11
(6)	従業員の募集ルート	12
(7)	従業員の過不足感	13
(8)	離職者の有無	14
(9)	離職者数及び離職率	15
(10)	離職理由	16
(11)	離職防止、定着促進のために実施した方策及び最も効果のあった方策	17
3.	労働条件に関すること	19
(1)	就業規則の作成状況	19
(2)	就業規則を作成していない理由	20
(3)	労働条件通知書の交付状況	21
(4)	社会保険の加入状況	22
(5)	社会保険に加入していない理由	23
(6)	年次有給休暇制度の有無	24
(7)	年次有給休暇の付与日数、取得日数、取得率	25
(8)	育児休業制度の有無	26
(9)	育児休業の取得者数及び取得率	27
(10)	介護休業制度の有無	28
(11)	介護休業の取得者数及び取得率	29
(12)	管理職に占める女性の割合	30
(13)	女性管理職が少ない理由	31
(14)	メンタルヘルス対策の有無と実施した対策の内容	32

(15)	セクハラ対策の有無とその内容	34
4.	賞与の支給状況や退職金制度について	36
(1)	賞与の支給状況	36
(2)	退職金制度の有無	37
5.	人材育成制度・支援について	38
(1)	人材育成制度・支援の有無と実施した内容	38
(2)	今後実施したい人材育成制度・支援の内容	40
6.	非正規社員に対する各種制度について	41
(1)	正社員への切替制度の有無、切替者数及び切替率	41
(2)	昇給制度の有無	43
(3)	管理職への登用制度の有無	44
(4)	契約更新制度の有無	45
第3章	従業員調査結果	46
1.	回答従業員の属性	46
(1)	性別	46
(2)	年齢	46
(3)	勤続年数	46
2.	労働条件に関すること	47
(1)	雇用形態	47
(2)	非正規社員を選択した理由	49
(3)	現事業所で正社員になるために必要なこと	51
(4)	給与及び労働時間	52
(5)	サービス残業の有無と時間	54
(6)	転職の有無と前職を退職した理由	56
3.	人材育成制度・支援について	57
(1)	人材育成制度・支援の有無及び内容	57
(2)	人材育成制度・支援の満足度	59
4.	職場満足度と就業継続意欲	61
(1)	現在の職場に対する満足度	61
(2)	現在の職場での就業継続意欲	65
5.	職場又は行政に対する意見・要望	67
(1)	職場に対する意見・要望	67
(2)	行政に対する意見・要望	69
第4章	ヒアリング調査結果	73
1.	県内労働組合及び業界団体に対するヒアリング調査結果	73
(1)	情報通信業の労働組合	73
(2)	宿泊業の労働組合	74
(3)	日本労働組合総連合会沖縄県連合会	76
(4)	沖縄県中小企業団体中央会	77
2.	調査対象事業所の経営者等に対するヒアリング調査結果	78

第5章	グループインタビュー調査結果	87
1.	従業員に対するグループインタビュー調査結果	87
2.	ヒアリング調査結果とグループインタビュー調査結果の比較	93
3.	大学生（3年生）に対するグループインタビュー調査結果	97
第6章	労働環境改善のための要因分析結果	99
1.	従業員定着率の要因分析	99
(1)	分析の目的と方法	99
(2)	分析結果	100
(3)	結果から読み取れる含意	100
2.	従業員の就業継続意欲を規定する要因分析	102
(1)	分析の目的と方法	102
(2)	分析結果	103
(3)	結果から読み取れる含意	103
3.	「正社員への切替制度」の有無を規定する要因分析	105
(1)	分析の目的と方法	105
(2)	分析結果	105
(3)	結果から読み取れる含意	105
第7章	調査結果からみた問題点と改善の方向性	107
1.	労働条件について	107
(1)	労働条件通知書の交付状況	107
(2)	就業規則の作成状況	108
(3)	年次有給休暇	108
(4)	育児休業	110
(5)	サービス残業	111
(6)	社会保険	111
2.	人材育成制度・支援について	112
(1)	人材育成制度・支援	112
3.	女性の登用について	114
(1)	女性管理職	114
4.	非正規社員について	115
(1)	非正規社員	115
5.	従業員の採用について	116
(1)	採用計画等	116
6.	離職について	117
(1)	離職率等	117
7.	職場満足度について	119
(1)	職場満足度	119
8.	業種別にみた問題点	120
(1)	建設業	120
(2)	食料製造業（中分類）	121
(3)	情報サービス業（中分類）	122

(4)	卸・小売業	123
(5)	宿泊業（中分類）	124
(6)	飲食店（中分類）	125
(7)	生活関連等	126
(8)	医療業（中分類）	127
(9)	社会保険・社会福祉・介護事業（中分類）	128
参考資料	沖縄県労働環境実態調査事業推進委員会委員名簿	129
参考資料	調査に使用した調査票	130

第1章 調査概要

1. 調査の目的

沖縄県の雇用情勢は、完全失業率や有効求人倍率など改善しているものの、非正規従業員割合や離職率などについては依然として高い比率を示しており、雇用の量の拡大とともに雇用の質の向上が大きな課題となっている。

このため、県内企業の労働環境の実態を把握することにより、今後の雇用の質の向上に向けた効果的な施策の展開に資することを目的に本調査を実施した。

2. 調査対象

平成 24 年経済センサス調査対象事業所の中から産業中分類別事業所比率を基に抽出した、従業員数 5 人未満の事業所（9,688 事業所）及び従業員数 5 人以上の事業所（6,281 事業所）、合計 15,969 事業所およびその事業所で従事する従業員。

ただし、あて先不明や調査中に電話等により従業員がいない、廃業（休業）したなどの連絡を受けた事業所、問 3 で従業員数がゼロの事業所など、本調査の対象とならない事業所（2,393 事業所）については、調査対象外とした。

このため、「6. 回収数」における回収率は、上記調査対象外事業所を除外した 13,576 事業所に対する回収率とした。

3. 調査基準日と調査期間

調査基準日：平成 26 年 9 月 1 日

調査期間：平成 26 年 9 月 12 日～平成 26 年 10 月 31 日

4. 調査方法

事業所調査については、郵送による調査票の配布、回収。

ただし、途中 2 回のハガキによる督促を実施した。また、回収率が低い主要産業の事業所に対しては電話による督促も併せて実施した。

従業員調査については、事業所調査の対象事業所に調査票を 3 部郵送し、当該事業所で従事する従業員の方に、事業所側から手渡しで配布、郵送による回収の方法とした。

5. 調査項目

「参考資料 調査に使用した調査票」を参照。

6. 回収数

<事業所調査>

回収数：2,619 票（回収率：19.3%）

有効回収数：2,537 票（有効回収率：18.7%）

（回収した調査票に半分以上記入がない票を無効票とした）

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

＜従業員調査＞

回収数：6,055 票

有効回収数：5,741 票

（回収した調査票に半分以上記入がない票を無効票とした）

7. 集計分析上の注意事項

- 「N」はサンプル数を表す。
- 集計表の数値は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、割合の合計が100%とならない場合がある。
- 複数回答（2つ以上の選択肢を回答）の設問では、選択肢の回答比率の合計が100%を超える場合がある。
- 従業員規模別等で集計した場合、従業員規模別等それぞれに不明のサンプルがあるため、各項目のサンプル数の内訳の合計が全体のサンプル数と合致しない場合がある。
- 「不明」又は「無回答」が多かった一部の項目については、同サンプルを除外して集計したため、事業所調査の全体サンプル数（2,537 n）又は従業員調査の全体サンプル数（5,741 n）にならない。
- 業種別等で集計した際、特定の業種等でサンプル数が著しく少ないケース（30サンプル以下）がある。

第2章 事業所調査結果

1. 調査回答事業所の属性

(1) 回答事業所の業種及び従業員規模

回答事業所の業種割合は、「卸売業、小売業」（以下、卸・小売業）（15.6%）が最も多く、次いで「医療、福祉（以下、医療・福祉）」（15.2%）、「建設業」（9.7%）、「サービス業」（8.8%）と続く。

事業所従業員規模は、「5人未満」（38.1%）、「5～10人未満」（24.3%）、「10～30人未満」（22.9%）と続く。

平成24年経済センサスにおける沖縄県の業種割合は、「卸・小売業」が25.6%、「宿泊業、飲食サービス業（以下、宿泊・飲食）」が17.7%、「生活関連サービス業、娯楽業（以下、生活関連等）」が9.3%などとなっており、従業員規模別割合は、「5人未満」が63.3%、「5～10人未満」が18.6%、「10～30人未満」が10.2%となっており、本調査と異なる割合になっている。

図表1 回答事業所の業種及び従業員規模

業種別	規模別		5人未満		5～10人未満		10～30人未満		30～100人未満		100～300人未満		300人以上	
	総数	割合	総数	割合	総数	割合	総数	割合	総数	割合	総数	割合	総数	割合
全体	2,537	100.0	967	38.1	616	24.3	580	22.9	279	11.0	67	2.6	28	1.1
		100.0		100.0		100.0		100.0		100.0		100.0		100.0
農業、林業	22	100.0	9	40.9	7	31.8	5	22.7	1	4.5	0	0	0	0
		0.9		0.9		1.1		0.9		0.4		0.0		0.0
漁業	11	100.0	3	27.3	4	36.4	4	36.4	0	0	0	0	0	0
		0.4		0.3		0.6		0.7		0.0		0.0		0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	8	100.0	2	25	3	37.5	3	37.5	0	0	0	0	0	0
		0.3		0.2		0.5		0.5		0.0		0.0		0.0
建設業	245	100.0	83	33.9	69	28.2	73	29.8	20	8.2	0	0	0	0
		9.7		8.6		11.2		12.6		7.2		0.0		0.0
製造業	198	100.0	69	34.8	51	25.8	44	22.2	24	12.1	9	4.5	1	0.5
		7.8		7.1		8.3		7.6		8.6		13.4		3.6
電気・ガス・熱供給・水道業	59	100.0	14	23.7	21	35.6	16	27.1	5	8.5	2	3.4	1	1.7
		2.3		1.4		3.4		2.8		1.8		3.0		3.6
情報通信業	53	100.0	9	17	17	32.1	12	22.6	9	17	4	7.5	2	3.8
		2.1		0.9		2.8		2.1		3.2		6.0		7.1
運輸業、郵便業	111	100.0	29	26.1	24	21.6	27	24.3	21	18.9	9	8.1	1	0.9
		4.4		3.0		3.9		4.7		7.5		13.4		3.6
卸売業、小売業	396	100.0	146	36.9	84	21.2	118	29.8	35	8.8	9	2.3	4	1
		15.6		15.1		13.6		20.3		12.5		13.4		14.3
金融業、保険業	57	100.0	19	33.3	12	21.1	13	22.8	9	15.8	2	3.5	2	3.5
		2.2		2.0		1.9		2.2		3.2		3.0		7.1
不動産業、物品賃貸業	88	100.0	53	60.2	21	23.9	8	9.1	5	5.7	1	1.1	0	0
		3.5		5.5		3.4		1.4		1.8		1.5		0.0
学術研究、専門・技術サービス業	155	100.0	68	43.9	42	27.1	23	14.8	17	11	4	2.6	1	0.6
		6.1		7.0		6.8		4.0		6.1		6.0		3.6
宿泊業、飲食サービス業	205	100.0	105	51.2	48	23.4	40	19.5	8	3.9	2	1	2	1
		8.1		10.9		7.8		6.9		2.9		3.0		7.1
生活関連サービス業、娯楽業	61	100.0	44	72.1	6	9.8	6	9.8	2	3.3	2	3.3	1	1.6
		2.4		4.6		1.0		1.0		0.7		3.0		3.6
教育、学習支援業	88	100.0	41	46.6	15	17	17	19.3	12	13.6	2	2.3	1	1.1
		3.5		4.2		2.4		2.9		4.3		3.0		3.6
医療、福祉	385	100.0	74	19.2	107	27.8	107	27.8	75	19.5	15	3.9	7	1.8
		15.2		7.7		17.4		18.4		26.9		22.4		25.0
複合サービス事業	44	100.0	24	54.5	11	25	3	6.8	5	11.4	1	2.3	0	0
		1.7		2.5		1.8		0.5		1.8		1.5		0.0
サービス業	222	100.0	107	48.2	42	18.9	40	18	26	11.7	3	1.4	4	1.8
		8.8		11.1		6.8		6.9		9.3		4.5		14.3
上記以外	129	100.0	68	52.7	32	24.8	21	16.3	5	3.9	2	1.6	1	0.8
		5.1		7.0		5.2		3.6		1.8		3.0		3.6

※割合については、上段：当該業種に占める構成割合、下段：当該規模に占める構成割合

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

(2) 雇用形態

回答事業所全体の従業員数は80,983人となっており、そのうち正社員は39,062人(48.2%)、非正規社員は41,921人(51.8%)となっている。

正社員のうち、男性は24,861人(30.7%)で、女性は14,201人(17.5%)となっている。

非正規社員でもっとも多いのは「パート・女性」で21,584人(26.7%)、次に「パート・男性」で5,844人(7.2%)、以下、「契約社員・女性」で5,381人(6.6%)と、非正規社員のうちで女性が占める割合は69.7%となっている。

業種別にみると、正社員割合が高い業種は、「電気・ガス・熱供給・水道業（以下、電気・ガス等）」(92.0%)、「建設業」(84.8%)、「運輸業・郵便業（以下、運輸・郵便業）」(71.6%)、「金融業、保険業（以下、金融・保険業）」(70.9%)となっている。一方、正社員割合の低い業種は、「宿泊・飲食」(23.1%)、「卸・小売業」(24.6%)、「サービス業」(32.0%)となっている。

「建設業」、「電気・ガス等」、「運輸・郵便業」は、男性正社員が約60%以上を占める。男性正社員よりも女性正社員が多い業種は、「医療・福祉」のみである。

「卸・小売業」では、「パート・女性」が12,349人(55.8%)を占めているのも特徴的である。

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

図表 2 性別・雇用形態別従業員数及び割合

【実数】

業種（産業大分類）別	サンプル数 (単位:人)	従業員計	男性従業員計	女性従業員計	正社員計	正社員		非正規社員計	男性派遣労働者	女性派遣労働者	男性契約社員	女性契約社員	男性パート	女性パート	男性その他	女性その他
						男性社員	女性社員									
全体	2,537	80,983	37,552	43,431	39,062	24,861	14,201	41,921	662	1,028	4,580	5,381	5,844	21,584	1,605	1,237
農業、林業	22	251	133	118	88	59	29	163	0	0	21	12	35	57	18	20
漁業	11	91	67	24	71	54	17	20	0	0	7	0	3	5	3	2
鉱業、採石業、砂利採取業	8	52	38	14	49	35	14	3	0	0	3	0	0	0	0	0
建設業	245	2,717	2,286	431	2,305	1,969	336	412	24	1	150	26	37	61	106	7
製造業	198	4,681	2,714	1,967	2,615	2,038	577	2,066	34	27	367	462	178	870	97	31
電気・ガス・熱供給・水道業	59	2,643	2,245	398	2,431	2,123	308	212	14	12	72	29	6	43	30	6
情報通信業	53	2,587	1,562	1,025	1,430	1,092	338	1,157	58	82	312	526	45	58	55	21
運輸業、郵便業	111	4,297	3,460	837	3,077	2,549	528	1,220	40	29	711	207	88	62	72	11
卸売業、小売業	396	22,133	7,485	14,648	5,434	3,845	1,589	16,699	47	227	207	263	3,048	12,349	338	220
金融業、保険業	57	4,102	1,996	2,106	2,909	1,727	1,182	1,193	4	38	136	343	74	480	55	63
不動産業、物品賃貸業	88	773	476	297	429	291	138	344	3	5	44	48	55	82	83	24
学術研究、専門・技術サービス業	155	2,900	1,671	1,229	1,960	1,267	693	940	7	10	270	233	91	279	36	14
宿泊業、飲食サービス業	205	2,557	1,103	1,454	590	392	198	1,967	4	12	153	153	462	938	92	153
生活関連サービス業、娯楽業	61	955	433	522	451	265	186	504	0	1	109	154	50	164	9	17
教育、学習支援業	88	4,695	2,217	2,478	2,560	1,535	1,025	2,135	3	18	377	566	254	809	48	60
医療、福祉	385	15,636	4,680	10,956	9,178	3,133	6,045	6,458	149	92	764	1,881	506	2,597	128	341
複合サービス事業	44	719	411	308	335	243	92	384	0	0	144	124	18	88	6	4
サービス業	222	7,328	3,564	3,764	2,347	1,675	672	4,981	57	55	573	253	851	2,560	408	224
上記以外	129	1,866	1,011	855	803	569	234	1,063	218	419	160	101	43	82	21	19
従業員規模別																
5人未満	967	2,319	1,023	1,296	1,427	755	672	892	7	7	57	72	130	442	74	103
5～10人未満	616	4,154	2,193	1,961	2,778	1,772	1,006	1,376	15	23	106	161	192	678	108	93
10～30人未満	580	9,507	5,125	4,382	5,688	3,798	1,890	3,819	57	75	426	558	639	1,690	205	169
30～100人未満	279	14,769	8,156	6,613	8,411	5,501	2,910	6,358	80	130	1,442	1,347	712	1,919	421	307
100～300人未満	67	11,103	5,974	5,129	5,932	4,035	1,897	5,171	93	152	1,121	1,419	475	1,493	250	168
300人以上	28	39,131	15,081	24,050	14,826	9,000	5,826	24,305	410	641	1,428	1,824	3,696	15,362	547	397

【割合】

業種（産業大分類）別	サンプル数 (単位:%)	従業員計	男性従業員計	女性従業員計	正社員計	正社員		非正規社員計	男性派遣労働者	女性派遣労働者	男性契約社員	女性契約社員	男性パート	女性パート	男性その他	女性その他
						男性社員	女性社員									
全体	2,537	100.0	46.4	53.6	48.2	30.7	17.5	51.8	0.8	1.3	5.7	6.6	7.2	26.7	2.0	1.5
農業、林業	22	100.0	53.0	47.0	35.1	23.5	11.6	64.9	0.0	0.0	8.4	4.8	13.9	22.7	7.2	8.0
漁業	11	100.0	73.6	26.4	78.0	59.3	18.7	22.0	0.0	0.0	7.7	0.0	3.3	5.5	3.3	2.2
鉱業、採石業、砂利採取業	8	100.0	73.1	26.9	94.2	67.3	26.9	5.8	0.0	0.0	5.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
建設業	245	100.0	84.1	15.9	84.8	72.5	12.4	15.2	0.9	0.0	5.5	1.0	1.4	2.2	3.9	0.3
製造業	198	100.0	58.0	42.0	55.9	43.5	12.3	44.1	0.7	0.6	7.8	9.9	3.8	18.6	2.1	0.7
電気・ガス・熱供給・水道業	59	100.0	84.9	15.1	92.0	80.3	11.7	8.0	0.5	0.5	2.7	1.1	0.2	1.6	1.1	0.2
情報通信業	53	100.0	60.4	39.6	55.3	42.2	13.1	44.7	2.2	3.2	12.1	20.3	1.7	2.2	2.1	0.8
運輸業、郵便業	111	100.0	80.5	19.5	71.6	59.3	12.3	28.4	0.9	0.7	16.5	4.8	2.0	1.4	1.7	0.3
卸売業、小売業	396	100.0	33.8	66.2	24.6	17.4	7.2	75.4	0.2	1.0	0.9	1.2	13.8	55.8	1.5	1.0
金融業、保険業	57	100.0	48.7	51.3	70.9	42.1	28.8	29.1	0.1	0.9	3.3	8.4	1.8	11.7	1.3	1.5
不動産業、物品賃貸業	88	100.0	61.6	38.4	55.5	37.6	17.9	44.5	0.4	0.6	5.7	6.2	7.1	10.6	10.7	3.1
学術研究、専門・技術サービス業	155	100.0	57.6	42.4	67.6	43.7	23.9	32.4	0.2	0.3	9.3	8.0	3.1	9.6	1.2	0.5
宿泊業、飲食サービス業	205	100.0	43.1	56.9	23.1	15.3	7.7	76.9	0.2	0.5	6.0	6.0	18.1	36.7	3.6	6.0
生活関連サービス業、娯楽業	61	100.0	45.3	54.7	47.2	27.7	19.5	52.8	0.0	0.1	11.4	16.1	5.2	17.2	0.9	1.8
教育、学習支援業	88	100.0	47.2	52.8	54.5	32.7	21.8	45.5	0.1	0.4	8.0	12.1	5.4	17.2	1.0	1.3
医療、福祉	385	100.0	29.9	70.1	58.7	20.0	38.7	41.3	1.0	0.6	4.9	12.0	3.2	16.6	0.8	2.2
複合サービス事業	44	100.0	57.2	42.8	46.6	33.8	12.8	53.4	0.0	0.0	20.0	17.2	2.5	12.2	0.8	0.6
サービス業	222	100.0	48.6	51.4	32.0	22.9	9.2	68.0	0.8	0.8	7.8	3.5	11.6	34.9	5.6	3.1
上記以外	129	100.0	54.2	45.8	43.0	30.5	12.5	57.0	11.7	22.5	8.6	5.4	2.3	4.4	1.1	1.0
従業員規模別																
5人未満	967	100.0	44.1	55.9	61.5	32.6	29.0	38.5	0.3	0.3	2.5	3.1	5.6	19.1	3.2	4.4
5～10人未満	616	100.0	52.8	47.2	66.9	42.7	24.2	33.1	0.4	0.6	2.6	3.9	4.6	16.3	2.6	2.2
10～30人未満	580	100.0	53.9	46.1	59.8	39.9	19.9	40.2	0.6	0.8	4.5	5.9	6.7	17.8	2.2	1.8
30～100人未満	279	100.0	55.2	44.8	57.0	37.2	19.7	43.0	0.5	0.9	9.8	9.1	4.8	13.0	2.9	2.1
100～300人未満	67	100.0	53.8	46.2	53.4	36.3	17.1	46.6	0.8	1.4	10.1	12.8	4.3	13.4	2.3	1.5
300人以上	28	100.0	38.5	61.5	37.9	23.0	14.9	62.1	1.0	1.6	3.6	4.7	9.4	39.3	1.4	1.0

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

2. 従業員の採用・離職状況

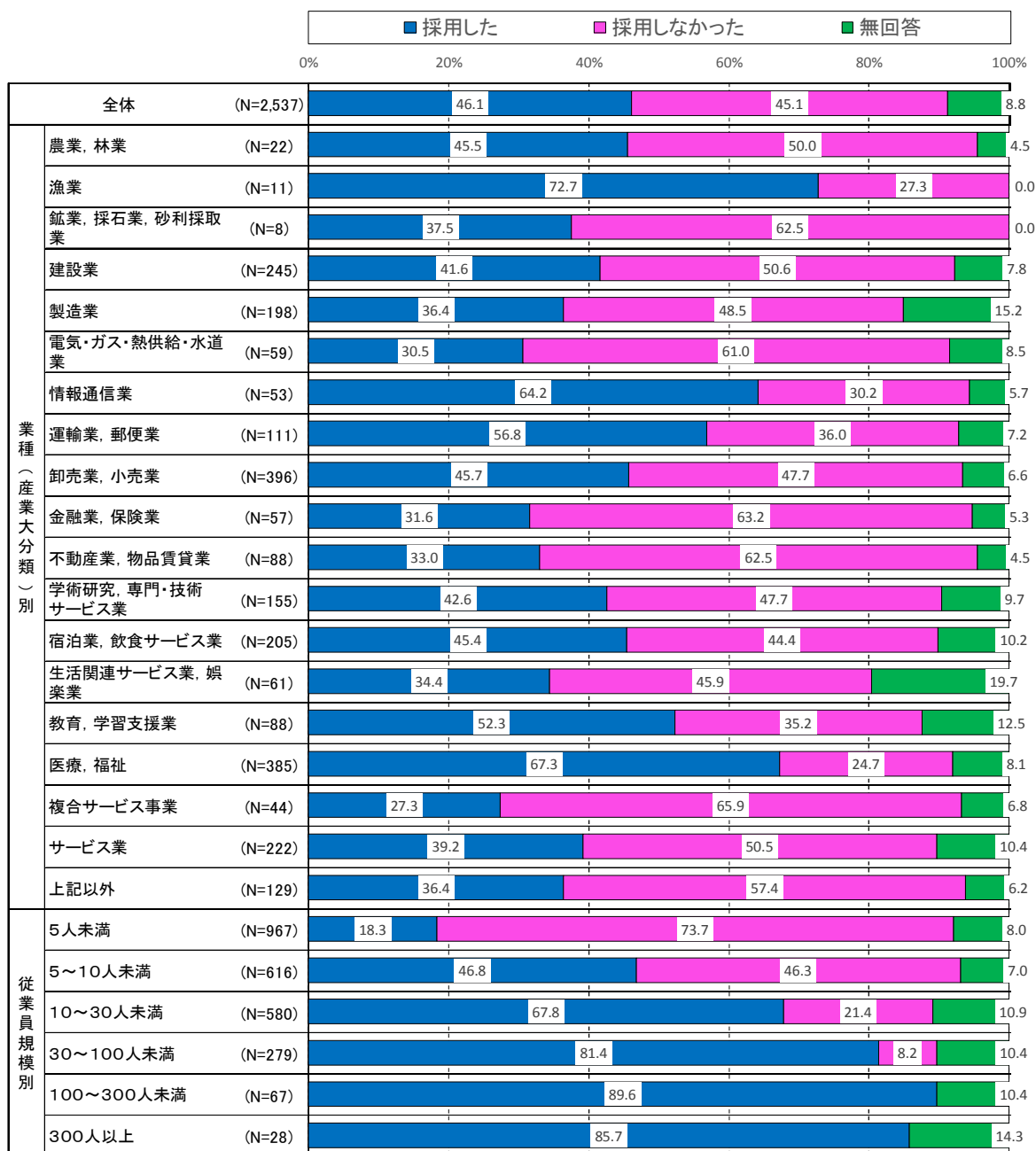
(1) 直近1年間における従業員の採用有無

直近1年間（平成25年9月～平成26年8月）に従業員を採用した事業所は46.1%で、採用していない事業所は45.1%となっている。

業種別にみると、採用した事業所割合が高い業種は、「医療・福祉」（67.3%）、「情報通信業」（64.2%）、「運輸・郵便業」（56.8%）となっている。一方、採用した事業所割合が低い業種は、「電気・ガス等」（30.5%）、「金融・保険業」（31.6%）、「不動産業等」（33.0%）、「生活関連等」（34.4%）、「複合サービス業」（27.3%）などとなっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど採用した事業所割合は高く、30人以上の規模では80%以上となっている。

図表3 直近1年間における従業員の採用有無



(2) 性別・雇用形態別採用人数

直近1年間（平成25年9月～平成26年8月）で採用した従業員数は14,431人となっており、そのうち正社員は2,865人（19.9%）、非正規社員は11,566人（80.1%）となっている。

正社員のうち、男性は1,586人（11.0%）、女性は1,279人（8.9%）と男性の方が多い。

非正規社員のうち、もっとも多いのは「パート・女性」で5,404人（37.4%）、次に「パート・男性」で2,425人（16.8%）と、非正規社員の中で「パート」が占める割合は67.7%となっている。

業種別にみると、正社員の割合が高い業種は、「建設業」（69.0%）、「金融・保険業」（60.2%）、「電気・ガス等」（57.0%）、「情報通信業」（49.1%）などとなっている。一方、正社員の割合が低い業種は、「宿泊・飲食」（6.4%）、「卸・小売業」（8.1%）、「サービス業」（9.6%）、「複合サービス業」（15.4%）、「教育、学習支援業」（19.7%）、「製造業」（19.9%）となっている。

「建設業」は「男性正社員」が60%以上を占めており、「金融・保険業」では「女性正社員」が40%以上を占めている。

「パート・女性」の割合が高い業種は、「卸・小売業」（55.8%）、「サービス業」（49.0%）などとなっており、「パート・男性」の割合が高い業種は、「宿泊・飲食」（31.6%）、「卸・小売業」（26.8%）などとなっている。

「契約社員・男性」の割合が高い業種は、「運輸・郵便業」（35.2%）、「製造業」（19.9%）、「生活関連等」（21.7%）、「学術研究等」（20.3%）などとなっており、「契約社員・女性」の割合が高い業種は、「複合サービス業」（25.0%）、「教育、学習支援業」（24.3%）、「学術研究等」（23.3%）、「情報通信業」（19.9%）、などとなっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど正社員の割合が低くなっており、非正規社員では男女とも「契約社員」の割合が高くなる傾向がみられる。

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

図表4 直近1年間の性別・雇用形態別採用人数及び割合

【実数】

	サンプル数 (単位:人)	従業員計	男性従業員計	女性従業員計	正社員計	正社員		非正規社員計	男性派遣労働者	女性派遣労働者	男性契約社員	女性契約社員	男性パート	女性パート	男性その他	女性その他	
						男性正社員	女性正社員										
全体	1,169	14,431	5,747	8,684	2,865	1,586	1,279	11,566	211	430	1,252	1,235	2,425	5,404	273	336	
業種（産業大分類）別	農業、林業	10	64	31	33	20	13	7	44	0	3	14	5	10	10	2	
	漁業	8	14	9	5	6	6	0	8	0	1	1	2	4	0	0	
	鉱業、採石業、砂利採取業	3	4	3	1	4	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	
	建設業	102	261	230	31	180	161	19	81	7	0	37	7	9	4	16	1
	製造業	72	553	314	239	110	93	17	443	10	7	110	98	48	108	53	9
	電気・ガス・熱供給・水道業	18	93	61	32	53	47	6	40	0	4	11	2	1	19	2	1
	情報通信業	34	281	129	152	138	76	62	143	1	27	47	56	5	7	0	0
	運輸業、郵便業	63	369	299	70	112	87	25	257	5	7	130	23	56	14	21	1
	卸売業、小売業	181	5,358	1,895	3,463	436	317	119	4,922	45	180	46	34	1,435	2,992	52	138
	金融業、保険業	18	304	67	237	183	59	124	121	0	14	8	15	0	82	0	2
	不動産業、物品賃貸業	29	144	85	59	33	23	10	111	0	1	10	12	23	26	29	10
	学術研究、専門・技術サービス業	66	571	264	307	188	107	81	383	0	1	116	133	40	92	1	0
	宿泊業、飲食サービス業	93	700	347	353	45	29	16	655	3	7	84	57	221	269	10	4
	生活関連サービス業、娯楽業	21	129	62	67	27	12	15	102	0	0	28	20	21	30	1	2
	教育、学習支援業	46	707	270	437	139	84	55	568	0	6	113	172	70	192	3	12
	医療、福祉	259	2,745	787	1,958	955	301	654	1,790	5	28	280	455	146	686	55	135
	複合サービス事業	12	52	12	40	8	1	7	44	0	0	4	13	7	20	0	0
サービス業	87	1,712	675	1,037	164	121	43	1,548	34	47	167	90	333	839	20	18	
上記以外	47	370	207	163	64	46	18	306	101	101	57	33	3	10	0	1	
従業員規模別	5人未満	177	272	116	156	109	56	53	163	4	1	9	12	35	86	12	4
	5～10人未満	288	625	264	361	297	169	128	328	1	9	28	33	52	170	14	21
	10～30人未満	393	1,512	713	799	499	326	173	1,013	11	24	126	152	228	435	22	15
	30～100人未満	227	2,302	1,055	1,247	641	313	328	1,661	31	62	346	303	322	530	43	24
	100～300人未満	60	1,588	714	874	342	195	147	1,246	13	40	244	275	152	284	110	128
	300人以上	24	8,132	2,885	5,247	977	527	450	7,155	151	294	499	460	1,636	3,899	72	144

【割合】

	サンプル数 (単位:%)	従業員計	男性従業員計	女性従業員計	正社員計	正社員		非正規社員計	男性派遣労働者	女性派遣労働者	男性契約社員	女性契約社員	男性パート	女性パート	男性その他	女性その他	
						男性正社員	女性正社員										
全体	1,169	100.0	39.8	60.2	19.9	11.0	8.9	80.1	1.5	3.0	8.7	8.6	16.8	37.4	1.9	2.3	
業種（産業大分類）別	農業、林業	10	100.0	48.4	51.6	31.3	20.3	10.9	68.8	0.0	0.0	4.7	21.9	7.8	15.6	15.6	3.1
	漁業	8	100.0	64.3	35.7	42.9	42.9	0.0	57.1	0.0	0.0	7.1	7.1	14.3	28.6	0.0	0.0
	鉱業、採石業、砂利採取業	3	100.0	75.0	25.0	100.0	75.0	25.0	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-
	建設業	102	100.0	88.1	11.9	69.0	61.7	7.3	31.0	2.7	0.0	14.2	2.7	3.4	1.5	6.1	0.4
	製造業	72	100.0	56.8	43.2	19.9	16.8	3.1	80.1	1.8	1.3	19.9	17.7	8.7	19.5	9.6	1.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	18	100.0	65.6	34.4	57.0	50.5	6.5	43.0	0.0	4.3	11.8	2.2	1.1	20.4	2.2	1.1
	情報通信業	34	100.0	45.9	54.1	49.1	27.0	22.1	50.9	0.4	9.6	16.7	19.9	1.8	2.5	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	63	100.0	81.0	19.0	30.4	23.6	6.8	69.6	1.4	1.9	35.2	6.2	15.2	3.8	5.7	0.3
	卸売業、小売業	181	100.0	35.4	64.6	8.1	5.9	2.2	91.9	0.8	3.4	0.9	0.6	26.8	55.8	1.0	2.6
	金融業、保険業	18	100.0	22.0	78.0	60.2	19.4	40.8	39.8	0.0	4.6	2.6	4.9	0.0	27.0	0.0	0.7
	不動産業、物品賃貸業	29	100.0	59.0	41.0	22.9	16.0	6.9	77.1	0.0	0.7	6.9	8.3	16.0	18.1	20.1	6.9
	学術研究、専門・技術サービス業	66	100.0	46.2	53.8	32.9	18.7	14.2	67.1	0.0	0.2	20.3	23.3	7.0	16.1	0.2	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	93	100.0	49.6	50.4	6.4	4.1	2.3	93.6	0.4	1.0	12.0	8.1	31.6	38.4	1.4	0.6
	生活関連サービス業、娯楽業	21	100.0	48.1	51.9	20.9	9.3	11.6	79.1	0.0	0.0	21.7	15.5	16.3	23.3	0.8	1.6
	教育、学習支援業	46	100.0	38.2	61.8	19.7	11.9	7.8	80.3	0.0	0.8	16.0	24.3	9.9	27.2	0.4	1.7
	医療、福祉	259	100.0	28.7	71.3	34.8	11.0	23.8	65.2	0.2	1.0	10.2	16.6	5.3	25.0	2.0	4.9
	複合サービス事業	12	100.0	23.1	76.9	15.4	1.9	13.5	84.6	0.0	0.0	7.7	25.0	13.5	38.5	0.0	0.0
サービス業	87	100.0	39.4	60.6	9.6	7.1	2.5	90.4	2.0	2.7	9.8	5.3	19.5	49.0	1.2	1.1	
上記以外	47	100.0	55.9	44.1	17.3	12.4	4.9	82.7	27.3	27.3	15.4	8.9	0.8	2.7	0.0	0.3	
従業員規模別	5人未満	177	100.0	42.6	57.4	40.1	20.6	19.5	59.9	1.5	0.4	3.3	4.4	12.9	31.6	4.4	1.5
	5～10人未満	288	100.0	42.2	57.8	47.5	27.0	20.5	52.5	0.2	1.4	4.5	5.3	8.3	27.2	2.2	3.4
	10～30人未満	393	100.0	47.2	52.8	33.0	21.6	11.4	67.0	0.7	1.6	8.3	10.1	15.1	28.8	1.5	1.0
	30～100人未満	227	100.0	45.8	54.2	27.8	13.6	14.2	72.2	1.3	2.7	15.0	13.2	14.0	23.0	1.9	1.0
	100～300人未満	60	100.0	45.0	55.0	21.5	12.3	9.3	78.5	0.8	2.5	15.4	17.3	9.6	17.9	6.9	8.1
	300人以上	24	100.0	35.5	64.5	12.0	6.5	5.5	88.0	1.9	3.6	6.1	5.7	20.1	47.9	0.9	1.8

(注) 集計対象は直近1年間に従業員を採用した事業所。

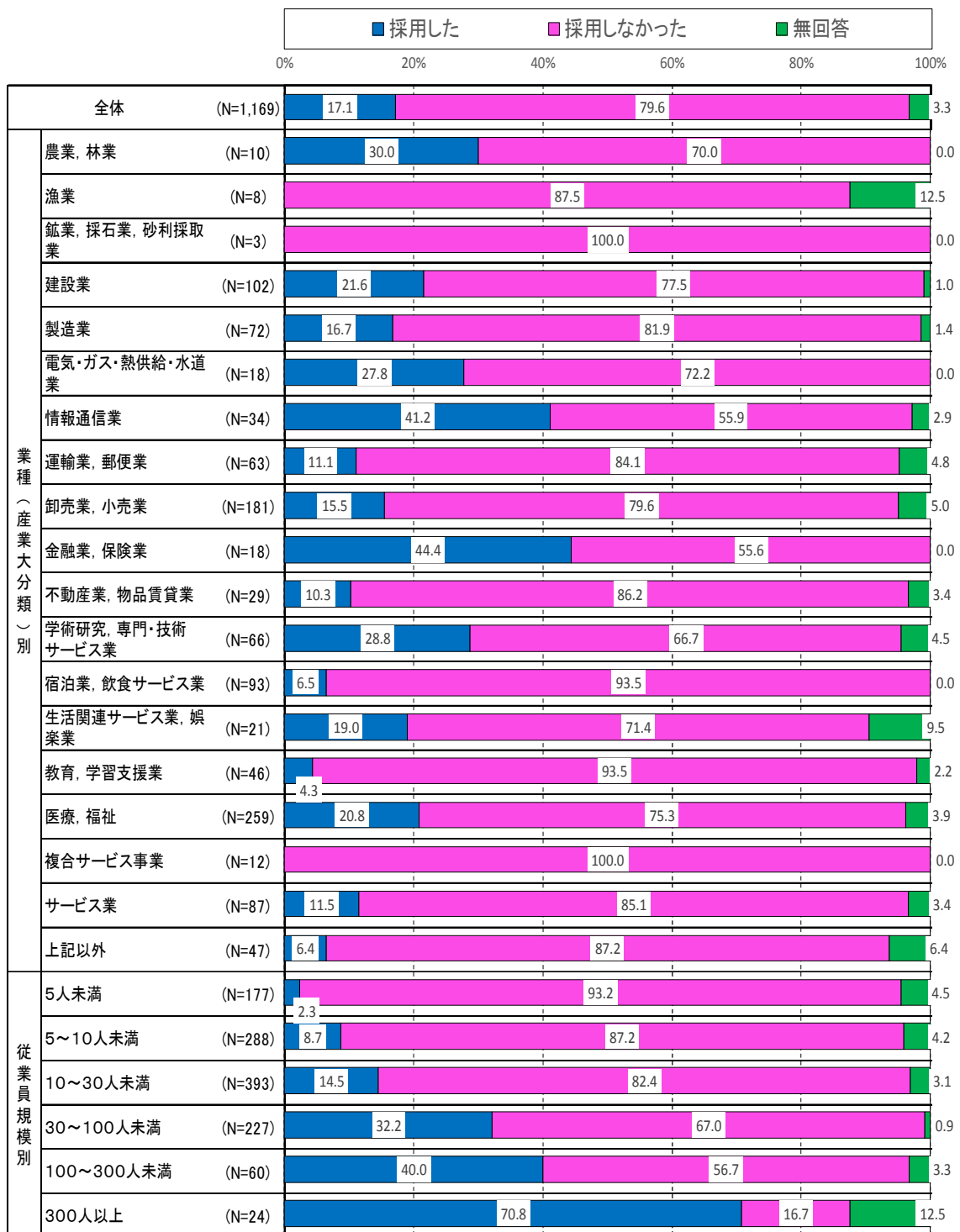
(3) 新規学卒者の採用有無

直近1年間（平成25年9月～平成26年8月）で新規学卒者を採用した事業所は17.1%で、採用していない事業者は79.6%となっている。

業種別にみると、新規学卒者を採用した事業所割合の高い業種は、「金融・保険業」（44.4%）、「情報通信業」（41.2%）、「学術研究等」（28.8%）などとなっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど新規学卒者を採用した事業所割合は高く、100人以上の規模では40%以上を占めている。

図表5 新規学卒者の採用有無



(注) 集計対象は直近1年間に従業員を採用した事業所。

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

(4) 性別・学歴別新規学卒者採用人数

直近1年間（平成25年9月～平成26年8月）で採用した新規学卒者数は978人となっており、うち男性は479人（49.0%）、女性は499人（51.0%）となっている。

学歴別にみると、大学・大学院卒は522人（53.4%）、短大・高専・専修卒は305人（31.2%）、高校卒は151人（15.4%）となっている。

図表6 新規学卒者の性別・学歴別採用人数及び割合

【実数】

業種（産業大分類）別	サンプル数 (単位:人)	新規学卒者計	男性新規学卒者計			女性新規学卒者計			大学・大学院卒計	短大・高専・専修計	高校卒計		
			大学・大学院卒	短大・高専・専修卒	高校卒	大学・大学院卒	短大・高専・専修卒	高校卒					
全体	200	978	479	277	124	78	499	245	181	73	522	305	151
農業、林業	3	5	3	1	1	1	2	2	0	0	3	1	1
漁業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
鉱業、採石業、砂利採取業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
建設業	22	35	32	4	13	15	3	1	1	1	5	14	16
製造業	12	32	20	10	4	6	12	5	2	5	15	6	11
電気・ガス・熱供給・水道業	5	33	30	18	1	11	3	1	0	2	19	1	13
情報通信業	14	30	25	14	11	0	5	3	1	1	17	12	1
運輸業、郵便業	7	38	22	12	3	7	16	5	11	0	17	14	7
卸売業、小売業	28	208	132	85	20	27	76	34	5	37	119	25	64
金融業、保険業	8	101	51	47	4	0	50	35	10	5	82	14	5
不動産業、物品賃貸業	3	5	5	2	3	0	0	0	0	0	2	3	0
学術研究、専門・技術サービス業	19	75	34	25	8	1	41	33	8	0	58	16	1
宿泊業、飲食サービス業	6	32	15	2	4	9	17	1	6	10	3	10	19
生活関連サービス業、娯楽業	4	9	6	1	5	0	3	1	1	1	2	6	1
教育、学習支援業	2	69	8	7	1	0	61	42	19	0	49	20	0
医療、福祉	54	276	72	37	35	0	204	76	117	11	113	152	11
複合サービス事業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
サービス業	10	27	22	10	11	1	5	5	0	0	15	11	1
上記以外	3	3	2	2	0	0	1	1	0	0	3	0	0
従業員規模別													
5人未満	4	4	2	0	2	0	2	1	1	0	1	3	0
5～10人未満	25	25	14	6	7	1	11	2	8	1	8	15	2
10～30人未満	57	83	54	22	14	18	29	4	17	8	26	31	26
30～100人未満	73	160	86	30	34	22	74	22	38	14	52	72	36
100～300人未満	24	131	76	47	23	6	55	36	11	8	83	34	14
300人以上	17	575	247	172	44	31	328	180	106	42	352	150	73

【割合】

業種（産業大分類）別	サンプル数 (単位:%)	新規学卒者計	男性新規学卒者計			女性新規学卒者計			大学・大学院卒計	短大・高専・専修計	高校卒計		
			大学・大学院卒	短大・高専・専修卒	高校卒	大学・大学院卒	短大・高専・専修卒	高校卒					
全体	200	100.0	49.0	28.3	12.7	8.0	51.0	25.1	18.5	7.5	53.4	31.2	15.4
農業、林業	3	100.0	60.0	20.0	20.0	20.0	40.0	40.0	0.0	0.0	60.0	20.0	20.0
漁業	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
鉱業、採石業、砂利採取業	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
建設業	22	100.0	91.4	11.4	37.1	42.9	8.6	2.9	2.9	2.9	14.3	40.0	45.7
製造業	12	100.0	62.5	31.3	12.5	18.8	37.5	15.6	6.3	15.6	46.9	18.8	34.4
電気・ガス・熱供給・水道業	5	100.0	90.9	54.5	3.0	33.3	9.1	3.0	0.0	6.1	57.6	3.0	39.4
情報通信業	14	100.0	83.3	46.7	36.7	0.0	16.7	10.0	3.3	3.3	56.7	40.0	3.3
運輸業、郵便業	7	100.0	57.9	31.6	7.9	18.4	42.1	13.2	28.9	0.0	44.7	36.8	18.4
卸売業、小売業	28	100.0	63.5	40.9	9.6	13.0	36.5	16.3	2.4	17.8	57.2	12.0	30.8
金融業、保険業	8	100.0	50.5	46.5	4.0	0.0	49.5	34.7	9.9	5.0	81.2	13.9	5.0
不動産業、物品賃貸業	3	100.0	100.0	40.0	60.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	40.0	60.0	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	19	100.0	45.3	33.3	10.7	1.3	54.7	44.0	10.7	0.0	77.3	21.3	1.3
宿泊業、飲食サービス業	6	100.0	46.9	6.3	12.5	28.1	53.1	3.1	18.8	31.3	9.4	31.3	59.4
生活関連サービス業、娯楽業	4	100.0	66.7	11.1	55.6	0.0	33.3	11.1	11.1	11.1	22.2	66.7	11.1
教育、学習支援業	2	100.0	11.6	10.1	1.4	0.0	88.4	60.9	27.5	0.0	71.0	29.0	0.0
医療、福祉	54	100.0	26.1	13.4	12.7	0.0	73.9	27.5	42.4	4.0	40.9	55.1	4.0
複合サービス事業	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
サービス業	10	100.0	81.5	37.0	40.7	3.7	18.5	18.5	0.0	0.0	55.6	40.7	3.7
上記以外	3	100.0	66.7	66.7	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
従業員規模別													
5人未満	4	100.0	50.0	0.0	50.0	0.0	50.0	25.0	25.0	0.0	25.0	75.0	0.0
5～10人未満	25	100.0	56.0	24.0	28.0	4.0	44.0	8.0	32.0	4.0	32.0	60.0	8.0
10～30人未満	57	100.0	65.1	26.5	16.9	21.7	34.9	4.8	20.5	9.6	31.3	37.3	31.3
30～100人未満	73	100.0	53.8	18.8	21.3	13.8	46.3	13.8	23.8	8.8	32.5	45.0	22.5
100～300人未満	24	100.0	58.0	35.9	17.6	4.6	42.0	27.5	8.4	6.1	63.4	26.0	10.7
300人以上	17	100.0	43.0	29.9	7.7	5.4	57.0	31.3	18.4	7.3	61.2	26.1	12.7

(注) 集計対象は直近1年間に新規学卒者を採用した事業所。

(5) 従業員採用計画の有無

従業員の採用計画を策定している事業所は 15.4%で、策定していない事業所は 81.4%となっている。

業種別にみると、採用計画を策定している事業所割合が高い業種は、「情報通信業」(30.2%)、「運輸・郵便業」(26.1%) などとなっている。一方、採用計画を策定している事業所割合が低い業種は、「宿泊・飲食」(9.3%)、「生活関連等」(9.8%) などとなっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど従業員の採用計画を策定している事業所割合は高く、100人以上の規模では半数以上が採用計画を策定している。

図表7 従業員採用計画の有無



沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

(6) 従業員の募集ルート

従業員を募集する際のルートとしては、「ハローワーク」が47.9%で最も多く、「従業員からの紹介」(37.1%)、「親戚・知人からの紹介」(34.0%)と続く。一方、「リクナビ、マイナビなど就職情報サイト」(6.2%)や「人材派遣会社」(7.6%)、「無料の求人情報誌」(11.8%)などは低くなっている。

業種別にみると、「建設業」は、「親戚・知人からの紹介」(47.3%)、「情報通信業」は、「ハローワーク」(79.2%)、「リクナビ、マイナビなど就職情報サイト」(24.5%)、「学校(高校、大学、専門学校など)」(43.4%)、「金融・保険業」は、「ハローワーク」(57.9%)、「人材派遣会社」(29.8%)、「宿泊・飲食」は、「有料の求人情報誌」(32.7%)、「医療・福祉」は、「ハローワーク」(77.7%)、「有料の求人情報誌」(34.3%)、「従業員からの紹介」(47.8%)が全体の割合より10ポイント以上高くなっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きい事業所ほど様々な募集ルートを活用している。

図表8 従業員の募集ルート

(複数回答可)

		サンプル数	ハローワーク	人材派遣会社	無料の求人情報誌	有料の求人情報誌	リクナビ、マイナビなど就職情報サイト	専門学校(高校、大学、専門学校など)	親戚・知人からの紹介	従業員からの紹介	その他
全体		2,537	47.9	7.6	11.8	22.7	6.2	15.6	34.0	37.1	11.9
業種(産業大分類)別	農業、林業	22	50.0	9.1	0.0	9.1	4.5	0.0	50.0	50.0	4.5
	漁業	11	36.4	0.0	0.0	9.1	0.0	18.2	18.2	63.6	9.1
	鉱業、採石業、砂利採取業	8	50.0	0.0	12.5	0.0	0.0	12.5	50.0	37.5	12.5
	建設業	245	50.6	5.3	4.1	12.7	2.9	20.4	47.3	43.7	3.7
	製造業	198	43.9	8.1	11.1	16.2	5.1	15.7	41.9	31.3	9.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	59	37.3	3.4	5.1	8.5	3.4	10.2	49.2	37.3	13.6
	情報通信業	53	79.2	18.9	11.3	30.2	24.5	43.4	9.4	20.8	11.3
	運輸業、郵便業	111	44.1	9.9	5.4	22.5	12.6	10.8	50.5	60.4	6.3
	卸売業、小売業	396	42.7	5.1	19.4	29.8	8.1	12.9	27.3	33.8	8.8
	金融業、保険業	57	57.9	29.8	3.5	10.5	12.3	17.5	15.8	15.8	12.3
	不動産業、物品賃貸業	88	38.6	5.7	6.8	29.5	6.8	12.5	29.5	23.9	15.9
	学術研究、専門・技術サービス業	155	50.3	5.8	7.7	20.6	4.5	20.6	27.7	27.7	12.9
	宿泊業、飲食サービス業	205	22.9	2.9	16.6	32.7	5.9	2.9	35.6	46.3	15.6
	生活関連サービス業、娯楽業	61	26.2	0.0	6.6	18.0	3.3	9.8	36.1	23.0	19.7
	教育、学習支援業	88	30.7	8.0	13.6	17.0	4.5	19.3	29.5	40.9	17.0
	医療、福祉	385	77.7	13.2	15.8	34.3	3.4	25.5	28.6	47.8	11.9
	複合サービス事業	44	50.0	4.5	9.1	6.8	15.9	2.3	43.2	38.6	18.2
サービス業	222	43.2	5.4	14.4	18.9	6.3	13.1	33.8	26.1	17.6	
上記以外	129	39.5	7.8	6.2	8.5	4.7	8.5	34.9	30.2	17.8	
従業員規模別	5人未満	967	25.2	2.9	5.8	12.8	2.9	7.2	36.6	26.4	15.5
	5～10人未満	616	52.6	6.3	12.7	23.2	6.3	13.3	38.8	39.9	9.6
	10～30人未満	580	62.1	9.5	16.2	29.0	5.9	17.2	31.4	45.9	8.3
	30～100人未満	279	73.1	14.3	18.6	36.2	7.5	34.8	24.0	46.6	11.5
	100～300人未満	67	86.6	31.3	20.9	41.8	29.9	46.3	19.4	49.3	13.4
	300人以上	28	89.3	35.7	21.4	39.3	53.6	60.7	25.0	35.7	14.3

■ 全体結果よりも5ポイント以上高い
 ■ 全体結果よりも5ポイント以上低い

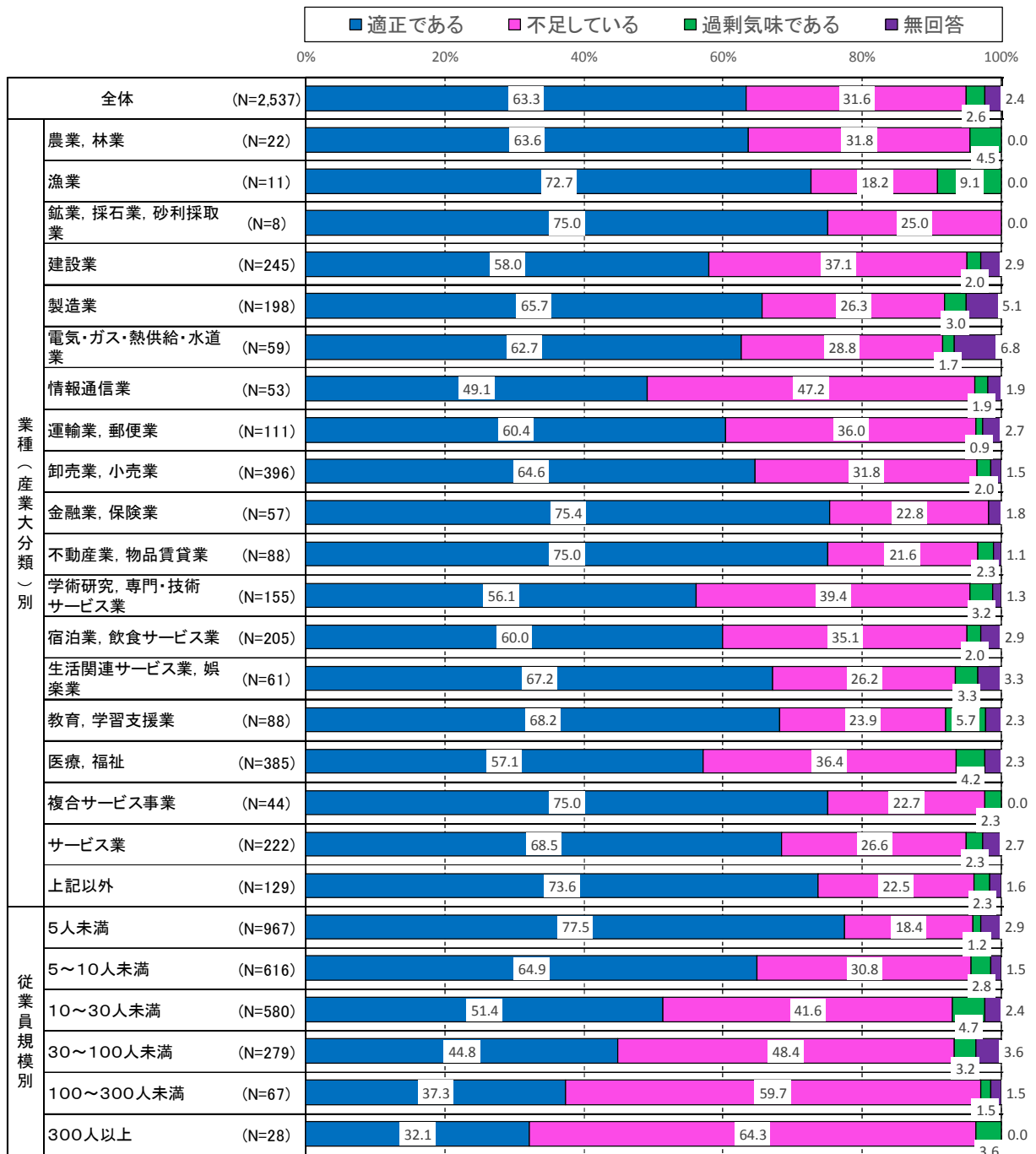
(7) 従業員の過不足感

従業員の過不足感は、「不足している」が31.6%、「過剰気味である」が2.6%、「適正である」が63.3%となっている。

業種別にみると、従業員が不足している割合が高い業種は、「情報通信業」（47.2%）、「学術研究等」（39.4%）などとなっている。一方、過剰気味である割合が高い業種は、「教育、学習支援業」（5.7%）、「医療・福祉」（4.2%）、「生活関連等」（3.3%）などとなっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きい事業所ほど、不足している割合が高く、従業員数100人以上の事業所では60%前後となっている。

図表9 従業員の過不足感



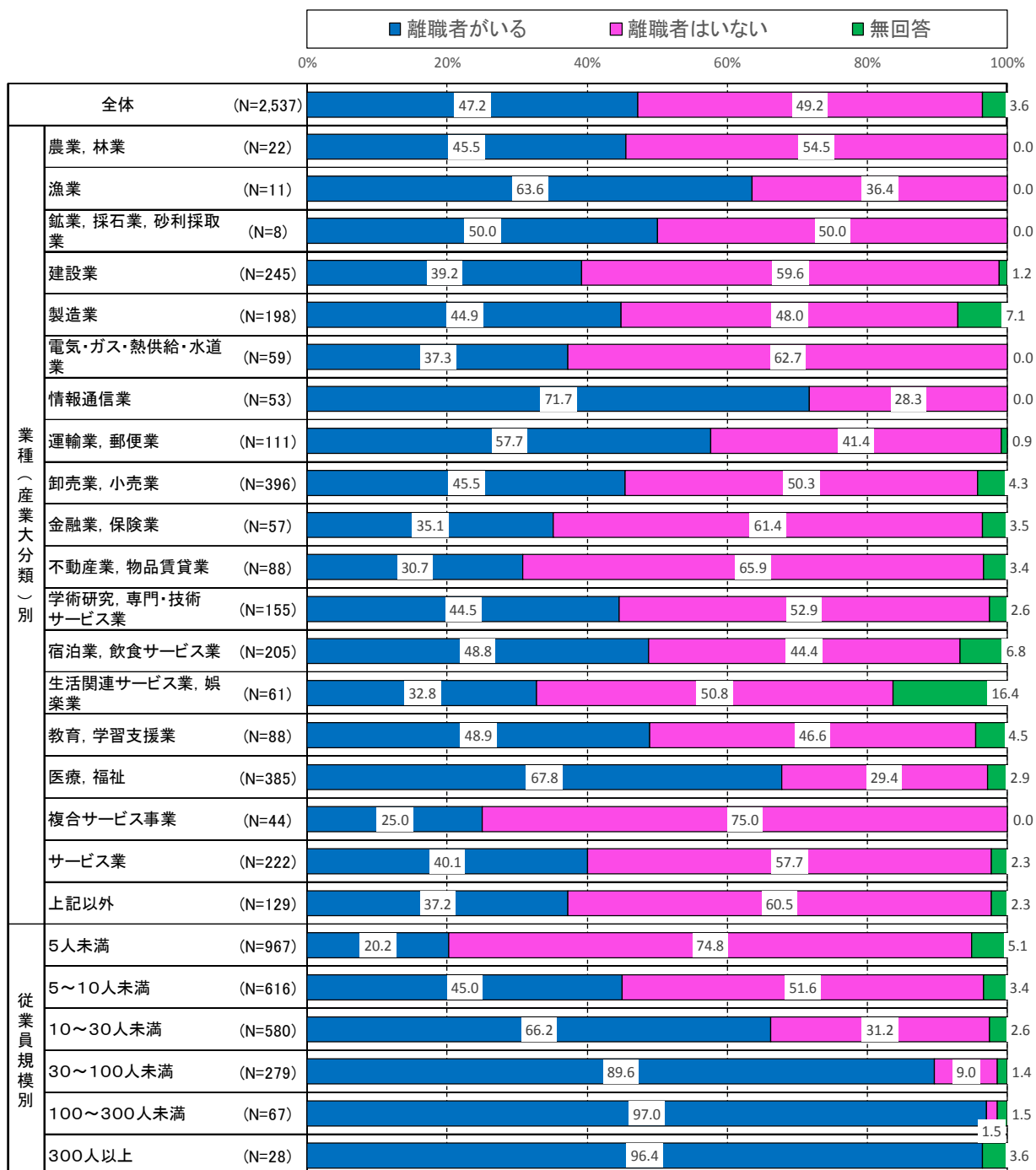
沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

(8) 離職者の有無

直近1年間（平成25年9月～平成26年8月）に離職した従業員がいる事業所は47.2%で、離職した従業員がいない事業所は49.2%となっている。

業種別にみると、離職した従業員がいる事業所割合が高い業種は、「情報通信業」（71.7%）、「医療・福祉」（67.8%）などとなっている。一方、離職した従業員がいる事業所割合が低い業種は、「複合サービス業」（25.0%）、「不動産業等」（30.7%）、「生活関連等」（32.8%）、「金融・保険業」（35.1%）などとなっている。

図表10 離職者の有無



沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

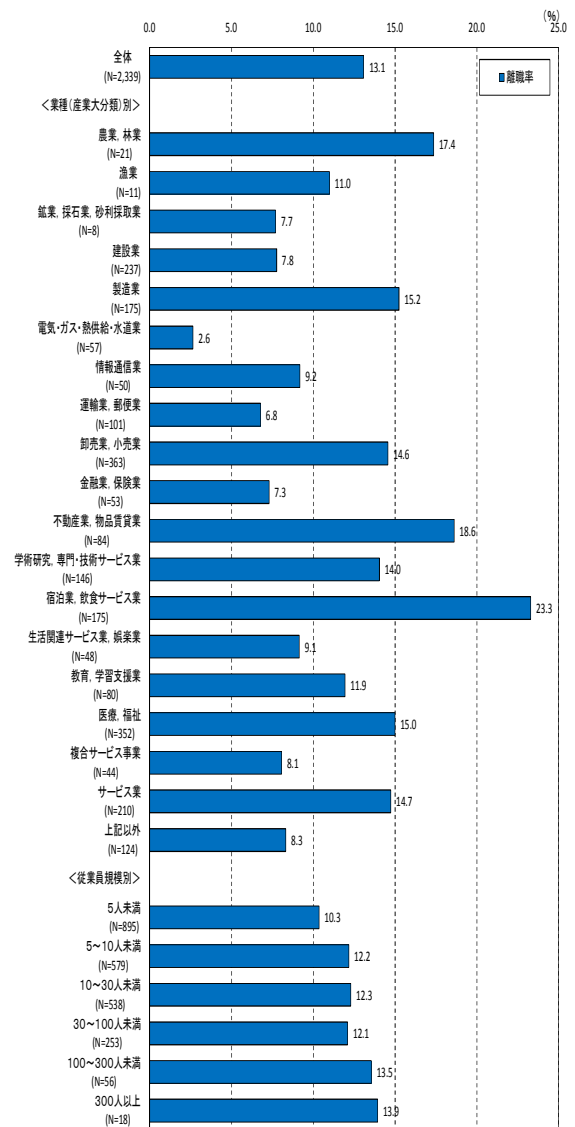
(9) 離職者数及び離職率

回答事業所全体の離職者は8,861人で、回答事業所の総従業員数に占める離職者割合（離職率）は13.1%となっている。

業種別にみると、離職率の高い業種は、「宿泊・飲食」（23.3%）、「不動産業等」（18.6%）などとなっている。一方、離職率の低い業種は、「電気・ガス等」（2.6%）、「運輸・郵便業」（6.8%）、「金融・保険業」（7.3%）、「生活関連等」（9.1%）などとなっている。

図表 1 1 離職者数及び離職率

	サンプル数	従業員数合計	離職者数	離職率
		(人)	(人)	(%)
全体	2,339	67,715	8,861	13.1%
業種（産業大分類）別				
農業、林業	21	242	42	17.4%
漁業	11	91	10	11.0%
鉱業、採石業、砂利採取業	8	52	4	7.7%
建設業	237	2,577	200	7.8%
製造業	175	4,252	648	15.2%
電気・ガス・熱供給・水道業	57	2,604	69	2.6%
情報通信業	50	2,256	207	9.2%
運輸業、郵便業	101	3,643	247	6.8%
卸売業、小売業	363	20,708	3,017	14.6%
金融業、保険業	53	1,493	109	7.3%
不動産業、物品賃貸業	84	763	142	18.6%
学術研究、専門・技術サービス業	146	2,179	306	14.0%
宿泊業、飲食サービス業	175	1,717	400	23.3%
生活関連サービス業、娯楽業	48	492	45	9.1%
教育、学習支援業	80	4,513	539	11.9%
医療、福祉	352	12,872	1,930	15.0%
複合サービス事業	44	719	58	8.1%
サービス業	210	5,352	789	14.7%
上記以外	124	1,190	99	8.3%
従業員規模別				
5人未満	895	2,165	224	10.3%
5～10人未満	579	3,902	475	12.2%
10～30人未満	538	8,770	1,078	12.3%
30～100人未満	253	13,413	1,623	12.1%
100～300人未満	56	9,185	1,244	13.5%
300人以上	18	30,280	4,217	13.9%



(注1) 離職率 = $\frac{\text{直近1年間（平成25年9月1日～平成26年8月31日）の離職者数}}{\text{平成26年9月1日現在の事業所従業員数合計}} \times 100 (\%)$

(注2) 事業所従業員数合計及び離職者数は、離職者の有無が不明または離職者数が事業所従業員数合計を超えるサンプル(198n)を除いた事業所の数値。

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

(10) 離職理由

離職の理由は、「自発的離職」が79.1%、「非自発的離職」は24.1%である。「自発的離職」の中では「家庭の事情」が39.0%で最多、次に「他によい仕事があるから」が25.4%となっている。「非自発的離職」の中では「定年・雇用契約の満了」が22.0%で最多となっている。

業種別にみると、「自発的離職」が多い業種は、「不動産業」、「運輸・郵便業」などで、「非自発的離職」が多い業種は「金融・保険業」、「複合サービス業」などとなっている。

「他によい仕事があるから」は、「情報通信業」、「卸・小売業」、「不動産業等」で多くなっており、「自分に向かない仕事だった」は、「製造業」、「情報通信業」、「不動産業等」で多くなっている。

従業員規模別にみると、100人以上の規模では、「自発的離職」「非自発的離職」ともに過半数を占め、「自発的離職」の中でも「家庭の事情」や「他によい仕事があるから」もおおむね半数以上を占めている。

図表 1 2 離職理由

(複数回答可)

業種（産業大分類）別	サンプル数	自発的離職	自発的離職												非自発的離職			その他
			家庭の事情	体調不良	結婚、育児のため、妊娠	他によい仕事がある	将来的な見込みがた	給与が少ない	人間関係が悪い	事だつた向かない仕事	社風や組織風土に	評価が適正でない	待遇がよくない	満了	定年・雇用契約の	職、法理、勸、事退		
全体	1,198	79.1	39.0	21.4	12.9	25.4	2.2	6.2	5.7	17.0	7.2	1.8	1.5	24.1	22.0	2.5	17.9	
農業、林業	10	60.0	50.0	10.0	10.0	20.0	0.0	0.0	0.0	10.0	0.0	0.0	0.0	50.0	40.0	10.0	30.0	
漁業	7	71.4	28.6	28.6	0.0	28.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	28.6	28.6	0.0	28.6	
鉱業、採石業、砂利採取業	4	50.0	25.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	50.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
建設業	96	80.2	26.0	22.9	4.2	27.1	0.0	4.2	10.4	21.9	13.5	3.1	0.0	22.9	20.8	3.1	14.6	
製造業	89	69.7	22.5	20.2	4.5	22.5	2.2	4.5	4.5	24.7	7.9	1.1	1.1	29.2	28.1	1.1	15.7	
電気・ガス・熱供給・水道業	22	72.7	13.6	22.7	4.5	22.7	0.0	0.0	0.0	13.6	4.5	0.0	0.0	31.8	27.3	4.5	13.6	
情報通信業	38	78.9	31.6	23.7	18.4	34.2	2.6	18.4	5.3	23.7	7.9	10.5	5.3	34.2	34.2	0.0	7.9	
運輸業、郵便業	64	85.9	32.8	26.6	6.3	25.0	1.6	6.3	3.1	14.1	3.1	1.6	0.0	26.6	25.0	1.6	12.5	
卸売業、小売業	180	82.2	42.8	19.4	11.1	34.4	1.7	6.7	6.7	17.8	4.4	1.1	0.6	11.7	9.4	2.8	20.6	
金融業、保険業	20	70.0	50.0	25.0	25.0	25.0	0.0	0.0	5.0	10.0	0.0	0.0	0.0	60.0	60.0	0.0	10.0	
不動産業、物品賃貸業	27	92.6	37.0	18.5	7.4	37.0	0.0	7.4	0.0	29.6	11.1	0.0	0.0	22.2	18.5	3.7	14.8	
学術研究、専門・技術サービス業	69	76.8	31.9	11.6	10.1	26.1	8.7	2.9	2.9	11.6	2.9	2.9	1.4	29.0	23.2	7.2	14.5	
宿泊業、飲食サービス業	100	82.0	45.0	19.0	17.0	26.0	4.0	9.0	3.0	15.0	9.0	2.0	4.0	8.0	6.0	2.0	29.0	
生活関連サービス業、娯楽業	20	85.0	40.0	15.0	30.0	15.0	5.0	5.0	20.0	10.0	5.0	0.0	0.0	5.0	5.0	0.0	35.0	
教育、学習支援業	43	76.7	39.5	11.6	11.6	20.9	2.3	4.7	2.3	11.6	4.7	2.3	2.3	27.9	25.6	2.3	23.3	
医療、福祉	261	83.5	54.8	28.0	21.1	19.9	1.5	6.5	8.4	14.2	8.8	1.5	2.3	25.7	24.1	1.5	16.9	
複合サービス事業	11	54.5	18.2	9.1	0.0	18.2	9.1	0.0	0.0	18.2	0.0	0.0	0.0	45.5	45.5	0.0	36.4	
サービス業	89	76.4	37.1	23.6	14.6	28.1	1.1	6.7	3.4	22.5	9.0	0.0	1.1	29.2	25.8	3.4	16.9	
上記以外	48	64.6	22.9	14.6	8.3	14.6	2.1	8.3	4.2	12.5	6.3	2.1	2.1	39.6	37.5	4.2	10.4	
従業員規模別																		
5人未満	195	68.7	27.7	12.8	7.7	12.3	2.1	4.6	3.6	11.8	5.1	1.0	0.5	16.4	13.3	3.1	21.5	
5～10人未満	277	76.9	32.9	20.9	12.3	17.0	2.2	4.7	4.3	15.5	7.2	1.4	1.8	14.4	11.9	2.5	19.1	
10～30人未満	384	81.0	38.5	20.8	12.5	26.3	1.6	7.0	5.7	15.6	7.6	2.6	1.8	20.3	18.5	2.1	16.1	
30～100人未満	250	86.0	49.6	24.4	14.4	34.4	2.4	6.4	7.6	20.8	8.4	0.4	1.2	36.0	33.6	2.8	16.0	
100～300人未満	65	80.0	46.2	30.8	18.5	46.2	4.6	10.8	7.7	26.2	4.6	6.2	3.1	52.3	52.3	3.1	18.5	
300人以上	27	85.2	74.1	44.4	37.0	59.3	3.7	7.4	11.1	33.3	11.1	0.0	0.0	55.6	55.6	0.0	18.5	

全体結果よりも5ポイント以上高い

全体結果よりも5ポイント以上低い

(注) 集計対象は直近1年間に離職者がいると回答した事業所。

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

(11) 離職防止、定着促進のために実施した方策及び最も効果のあった方策

離職防止や定着促進のために実施した方策は、「賃金・労働時間等の労働条件を改善している」(42.5%)、「休暇をとりやすくする環境を整備している」(41.1%)、「職場での仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている」(40.5%)、「能力や仕事を適正に評価し、配置や処遇に反映している」(30.9%)などの順で高くなっている。一方、「新人の指導担当・アドバイザーを配置している」(10.4%)や「管理者・リーダー層の部下育成や動機付け能力向上に向けた教育に注力している」(14.5%)「悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている」(14.2%)などは低くなっている。

業種別にみると、「情報通信業」や「金融・保険業」、「医療・福祉」、「複合サービス業」などでは多くの方策で全体よりも高くなっている。

「労働時間の希望を聞いている」では、「医療・福祉」(46.5%)、「宿泊・飲食」(42.0%)、「生活関連等」(39.3%)、「卸・小売業」(34.3%)が全体より高くなっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きい事業所ほど多くの方策を実施しており、「非正規社員から正社員への登用の機会を設けている」、「社内研修等による能力開発を充実させている」、「健康対策や健康管理に注力している」などで高くなっている。

図表 1 3 離職防止、定着促進のために実施した方策

(複数回答可)

	サンプル数	賃金を改善している	労働時間を短縮している	休暇をとりやすくする環境を整備している	能力や仕事を適正に評価し、配置や処遇に反映している	従事者の仕事内容と必要な能力等を明示している	キャリアアップに資する研修や教育を実施している	非正規社員から正社員への登用の機会を設けている	新人の指導担当・アドバイザーを配置している	社内研修等による能力開発を充実させている	管理者・リーダー層の部下育成や動機付け能力向上に向けた教育に注力している	労働時間の希望を聞いている	仕事の希望を聞いている	悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている	健康対策や健康管理に注力している	職場でのコミュニケーションの円滑化を図っている	経営方針や業務改善の推進に注力している	働き方改革の推進に注力している	福利厚生を充実させている	環境を整えている	5S(整理、整頓、清掃、片付け)を実施している	子育て支援や介護支援を行っている	その他	特に方策はとっていない
全体	2,537	42.5	41.1	30.9	17.7	23.3	23.5	10.4	20.0	14.5	28.9	16.3	14.2	28.1	40.5	28.3	29.8	23.6	26.7	15.4	1.3	14.0		
業種(産業大分類)別	農業、林業	22	36.4	31.8	13.6	9.1	13.6	18.2	4.5	4.5	0.0	27.3	9.1	9.1	27.3	18.2	9.1	22.7	22.7	31.8	4.5	4.5	9.1	
	漁業	11	36.4	27.3	27.3	9.1	0.0	36.4	0.0	0.0	0.0	9.1	0.0	0.0	18.2	9.1	9.1	0.0	9.1	0.0	9.1	0.0	0.0	27.3
	鉱業、採石業、砂利採取業	8	25.0	50.0	25.0	37.5	37.5	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	12.5	12.5	25.0	37.5	25.0	37.5	37.5	25.0	0.0	0.0	0.0	12.5
	建設業	245	36.7	34.3	33.5	13.9	26.1	13.5	8.6	18.4	13.1	13.5	13.1	7.8	26.9	35.5	27.8	20.0	25.3	21.6	7.3	0.4	0.4	13.5
	製造業	198	36.9	38.9	29.8	18.7	20.2	20.7	6.1	12.6	13.6	23.2	16.7	9.1	29.3	34.3	24.7	28.3	24.7	32.8	10.1	0.5	0.5	18.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	59	39.0	37.3	28.8	18.6	18.6	22.0	6.8	23.7	11.9	10.2	18.6	10.2	44.1	42.4	33.9	25.4	32.2	30.5	13.6	0.0	0.0	8.5
	情報通信業	53	49.1	54.7	49.1	26.4	39.6	37.7	24.5	37.7	26.4	24.5	34.0	30.2	37.7	52.8	50.9	47.2	37.7	32.1	30.2	1.9	7.5	
	運輸業、郵便業	111	48.6	42.3	37.8	20.7	32.4	32.4	17.1	25.2	23.4	27.0	23.4	21.6	43.2	45.0	24.3	39.6	27.9	28.8	19.8	0.9	0.9	14.4
	卸売業、小売業	396	39.9	36.9	27.3	15.2	17.2	20.7	7.8	15.9	13.1	34.3	9.8	10.9	19.7	36.9	25.3	22.7	15.2	26.5	10.6	1.8	1.8	13.4
	金融業、保険業	57	29.8	50.9	45.6	31.6	35.1	47.4	26.3	56.1	19.3	8.8	15.8	19.3	59.6	43.9	47.4	56.1	38.6	28.1	28.1	1.8	1.8	15.8
	不動産業、物品賃貸業	88	43.2	45.5	29.5	11.4	19.3	5.7	5.7	14.8	6.8	23.9	11.4	6.8	22.7	34.1	23.9	28.4	13.6	15.9	11.4	0.0	0.0	25.0
	学術研究、専門・技術サービス業	155	45.8	42.6	37.4	21.3	26.5	20.6	7.7	20.0	14.2	25.2	19.4	12.9	30.3	42.6	29.0	33.5	25.2	27.1	11.6	2.6	2.6	12.3
	宿泊業、飲食サービス業	205	41.5	34.6	26.3	13.2	14.6	13.7	5.9	6.3	6.3	42.0	13.7	9.8	14.1	39.5	22.0	20.0	10.2	22.0	3.9	1.0	20.5	
	生活関連サービス業、娯楽業	61	31.1	26.2	23.0	16.4	24.6	14.8	8.2	11.5	9.8	39.3	16.4	9.8	13.1	32.8	24.6	23.0	8.2	24.6	13.1	1.6	1.6	18.0
	教育、学習支援業	88	39.8	39.8	29.5	21.6	26.1	23.9	13.6	23.9	19.3	27.3	15.9	12.5	17.0	48.9	36.4	38.6	18.2	27.3	12.5	2.3	2.3	12.5
	医療、福祉	385	58.2	55.6	33.2	15.8	30.1	42.9	15.1	28.1	17.1	46.5	24.2	20.0	36.4	49.9	33.0	40.0	35.8	29.9	33.8	1.3	1.3	4.2
	複合サービス事業	44	47.7	56.8	38.6	25.0	34.1	43.2	13.6	27.3	29.5	20.5	25.0	29.5	31.8	45.5	13.6	36.4	27.3	34.1	29.5	2.3	2.3	22.7
サービス業	222	41.4	36.9	28.4	23.4	22.5	20.7	12.2	24.3	18.5	23.9	14.0	19.4	30.6	41.0	32.4	30.2	27.5	30.2	14.9	1.8	1.8	15.3	
上記以外	129	29.5	34.9	24.0	17.1	14.7	9.3	7.8	16.3	10.1	17.1	11.6	18.6	24.8	37.2	24.8	24.8	19.4	19.4	11.6	0.8	0.8	20.9	
従業員規模別	5人未満	967	28.0	33.2	18.5	13.2	14.0	7.1	3.5	8.6	6.2	24.6	10.1	8.6	17.2	30.0	19.3	19.6	13.3	17.7	6.1	1.8	25.5	
	5~10人未満	616	48.9	47.2	35.9	19.8	30.4	21.9	11.7	20.8	15.3	29.4	16.7	14.4	31.8	47.4	29.1	31.3	24.8	30.2	14.6	0.6	0.6	8.4
	10~30人未満	580	49.7	45.0	37.2	18.6	27.4	32.2	11.9	23.8	15.5	34.1	19.7	14.7	31.9	46.7	34.0	34.3	31.2	32.2	18.1	1.4	1.4	7.2
	30~100人未満	279	56.3	43.0	42.7	20.8	25.8	53.0	20.4	38.4	28.0	31.2	22.2	21.9	38.7	45.5	37.6	43.7	33.0	33.3	30.1	0.0	0.0	4.3
	100~300人未満	67	64.2	52.2	55.2	31.3	40.3	62.7	28.4	52.2	49.3	26.9	38.8	40.3	62.7	49.3	53.7	55.2	43.3	41.8	50.7	4.5	4.5	1.5
300人以上	28	64.3	50.0	46.4	39.3	42.9	57.1	42.9	60.7	42.9	42.9	35.7	53.6	57.1	53.6	50.0	50.0	57.1	46.4	64.3	3.6	3.6	3.6	

全体結果よりも5ポイント以上高い
全体結果よりも5ポイント以上低い

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

最も効果のあった方策は、「賃金・労働時間等の労働条件を改善している」（34.5%）、「休暇をとりやすくする環境を整備している」（16.0%）などの順となっている。

業種別にみると、「運輸・郵便業」では「能力や仕事ぶりを適正に評価し、配置や処遇に反映している」（13.6%）、「金融・保険業」では「社内研修等による能力開発を充実させている」（12.5%）や「職場での仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている」（15.6%）、「業務改善や効率化等による働きやすい職場づくりに注力している」（9.4%）なども全体より高いポイントとなっている。

図表 1 4 離職防止、定着促進のために最も効果のあった方策

業種（産業大分類）別	サンプル数	単位：%																							
		賃金を改善・労働時間等の労働条件を整備している	休暇をとりやすくする環境を整備している	能力や仕事ぶりを適正に評価し、配置や処遇に反映している	従業員の仕事内容と必要なスキルを明示している	従業員を育成している	非正規社員を正社員へ転用している	社内研修等による能力開発を充実させている	職場での仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている	業務改善や効率化等による働きやすい職場づくりに注力している	労働時間の希望を聞いて調整している	仕事の内容の希望を聞いて調整している	悩み、不満を聞いて調整している	健康対策や健康管理に注力している	職場でのコミュニケーションの円滑化を図っている	経営者や管理者が働きやすい職場づくりを推進している	福利厚生を充実させている	環境を整備している	5S（整理、整頓、清掃、片付け）を実施している	子育て支援や介護支援を行っている	その他	特に効果的ではない			
全体	1,488	34.5	16.0	7.1	1.5	2.7	5.2	0.8	1.7	0.7	5.4	0.8	0.5	1.2	7.1	1.9	2.3	1.4	0.9	2.4	0.2	5.4			
農業、林業	7	28.6	14.3	14.3	0.0	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0			
漁業	4	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0			
鉱業、採石業、砂利採取業	4	25.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0			
建設業	154	31.8	14.9	8.4	3.9	3.9	3.2	0.6	1.3	0.6	3.9	2.6	0.6	0.6	9.7	1.3	1.3	5.8	1.3	0.0	0.6	3.2			
製造業	118	28.0	16.9	9.3	0.8	4.2	6.8	0.0	0.8	0.8	5.1	2.5	0.0	5.9	8.5	1.7	0.8	0.8	0.0	0.0	0.0	6.8			
電気・ガス・熱供給・水道業	27	22.2	11.1	11.1	3.7	7.4	0.0	0.0	3.7	0.0	0.0	0.0	3.7	0.0	18.5	0.0	0.0	3.7	0.0	3.7	0.0	11.1			
情報通信業	30	33.3	20.0	10.0	0.0	3.3	6.7	0.0	3.3	3.3	0.0	0.0	3.3	0.0	6.7	3.3	3.3	0.0	0.0	0.0	0.0	3.3			
運輸業、郵便業	66	45.5	6.1	13.6	0.0	4.5	6.1	0.0	0.0	0.0	3.0	0.0	0.0	3.0	7.6	1.5	1.5	1.5	1.5	0.0	0.0	4.5			
卸売業、小売業	227	33.9	17.2	2.6	2.2	3.1	7.0	2.2	0.9	2.2	10.1	0.0	0.4	0.4	4.0	2.2	1.3	1.3	0.9	2.2	0.0	5.7			
金融業、保険業	32	25.0	9.4	3.1	3.1	3.1	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	15.6	3.1	9.4	0.0	3.1	3.1	3.1				
不動産業、物品賃貸業	52	34.6	17.3	1.9	0.0	3.8	0.0	0.0	1.9	0.0	7.7	0.0	0.0	1.9	9.6	3.8	1.9	0.0	0.0	1.9	0.0	13.5			
学術研究、専門・技術サービス業	93	36.6	12.9	9.7	1.1	3.2	6.5	2.2	2.2	0.0	6.5	0.0	0.0	1.1	4.3	1.1	3.2	0.0	1.1	5.4	0.0	3.2			
宿泊業、飲食サービス業	106	37.7	11.3	8.5	1.9	2.8	0.9	1.9	0.0	0.9	8.5	0.9	0.9	0.9	7.5	1.9	2.8	1.9	0.0	0.0	0.0	8.5			
生活関連サービス業、娯楽業	36	30.6	19.4	11.1	2.8	2.8	0.0	2.8	2.8	0.0	2.8	0.0	0.0	0.0	8.3	2.8	5.6	0.0	0.0	2.8	0.0	5.6			
教育、学習支援業	49	28.6	18.4	6.1	0.0	0.0	4.1	0.0	2.0	4.1	4.1	0.0	0.0	0.0	8.2	4.1	6.1	0.0	2.0	4.1	0.0	8.2			
医療、福祉	274	35.0	20.1	7.7	1.1	1.1	6.2	0.4	2.2	0.0	5.8	1.1	0.7	0.4	6.9	1.5	2.2	0.7	0.4	4.7	0.0	1.8			
複合サービス事業	30	53.3	10.0	10.0	0.0	6.7	3.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.3	0.0	3.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0			
サービス業	119	41.2	14.3	5.0	1.7	0.8	7.6	0.0	3.4	0.0	2.5	0.8	0.0	1.7	6.7	2.5	1.7	1.7	3.4	1.7	0.0	3.4			
上記以外	60	33.3	23.3	1.7	0.0	0.0	3.3	0.0	0.0	0.0	1.7	0.0	1.7	1.7	5.0	3.3	0.0	0.0	1.7	8.3	1.7	13.3			
従業員規模別																									
5人未満	472	28.6	19.1	5.5	2.3	2.5	1.1	0.6	1.7	0.8	6.6	0.8	0.2	1.5	6.8	2.8	2.1	0.8	1.5	0.6	0.2	13.8			
5~10人未満	383	33.7	20.4	8.9	1.6	3.1	4.2	0.8	1.0	0.3	5.0	0.8	0.5	1.0	8.1	2.1	1.6	1.3	1.0	2.3	0.3	2.1			
10~30人未満	366	39.3	12.3	7.4	1.1	2.7	7.1	1.1	1.9	1.1	4.9	0.8	1.4	0.5	6.3	1.4	1.9	2.5	0.8	3.3	0.3	1.9			
30~100人未満	193	38.9	9.8	6.2	1.0	2.1	12.4	0.5	3.1	0.0	5.2	0.5	0.0	1.6	8.8	1.0	5.2	1.0	0.0	2.6	0.0	0.0			
100~300人未満	51	41.2	9.8	7.8	0.0	2.0	11.8	2.0	0.0	2.0	3.9	2.0	0.0	2.0	5.9	0.0	0.0	2.0	0.0	7.8	0.0	0.0			
300人以上	23	43.5	4.3	13.0	0.0	4.3	0.0	0.0	4.3	4.3	0.0	0.0	0.0	4.3	0.0	4.3	4.3	0.0	0.0	13.0	0.0	0.0			

(注) 集計対象は当該設問に回答があった事業所。

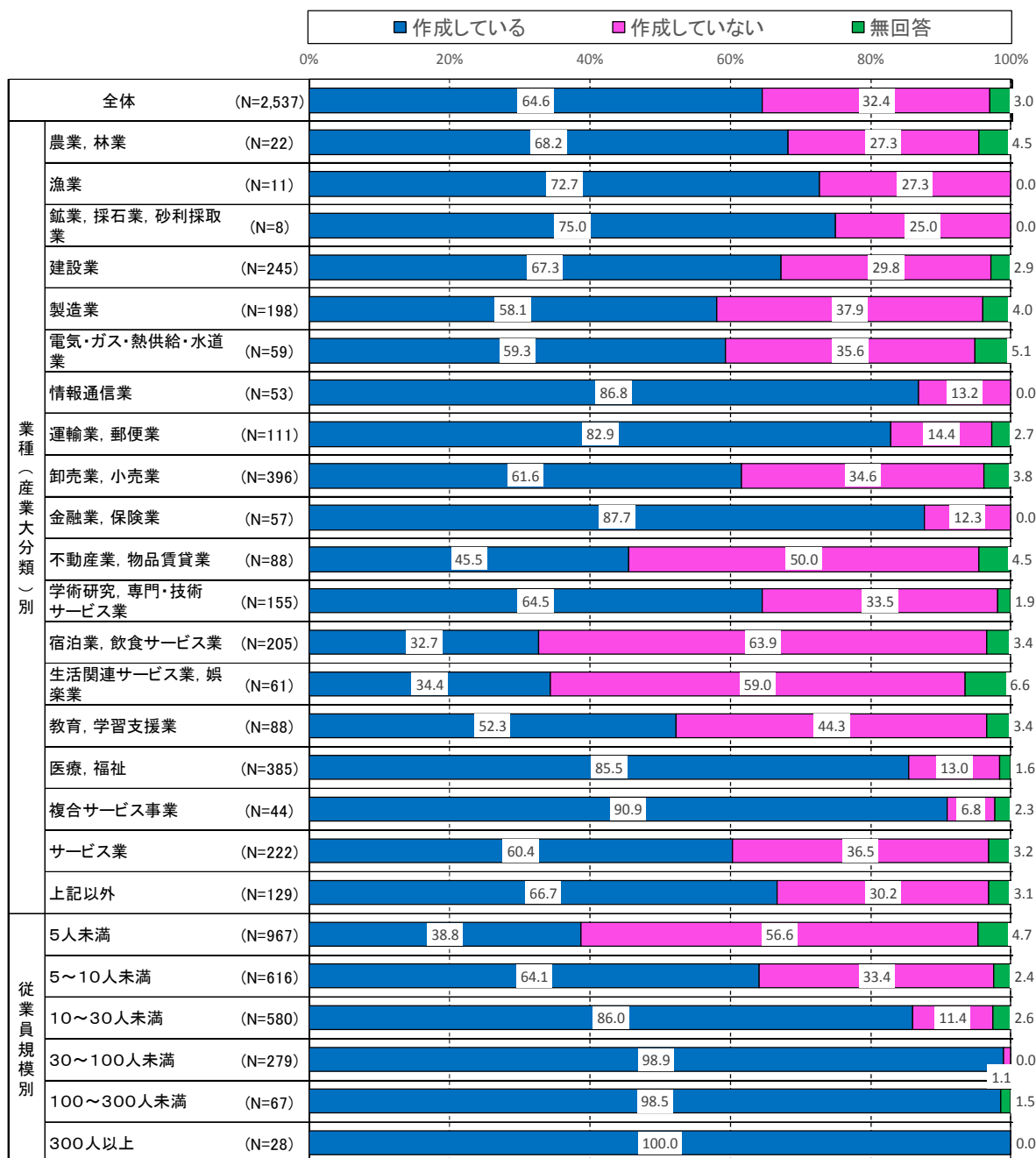
3. 労働条件に関すること

(1) 就業規則の作成状況

就業規則を作成している事業所は64.6%で、作成していない事業所は32.4%となっている。業種別にみると、就業規則を作成している事業所割合の低い業種は、「宿泊・飲食」(32.7%)、「生活関連等」(34.4%)、「不動産業等」(45.5%)となっている。

従業員規模別にみると、5人未満の規模では就業規則を作成している割合が38.8%となっているものの、従業員規模が大きいほど作成している事業所割合は高くなっている。なお、就業規則の作成が法的義務となっている10～30人未満の規模においても11.4%が就業規則を作成していない。

図表 1 5 就業規則の作成状況



沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

(2) 就業規則を作成していない理由

就業規則を作成していない事業所に対して、その理由をたずねたところ、「作成しなくても労使関係に問題はないから」が55.2%、「どのように作成したらよいか分からないから」が23.8%となっている。

業種別にみると、「どのように作成したらよいか分からない」が、「電気・ガス等」(38.1%)、「複合サービス業」(33.3%)、「建設業」(31.5%)、「宿泊・飲食」(29.8%)で全体より高くなっている。

従業員規模別にみると、5人未満の規模は、「作成しなくても労使関係に問題ないから」が60.3%、5～10人未満の規模は、「法律上、作成の義務が無いから」が27.2%、10～30人未満の規模は、「どのように作成したらよいか分からない」が39.4%と全体より高くなっている。また、10～30人未満の規模で「法律上、作成の義務が無いから」が19.7%となっている。

図表16 就業規則を作成していない理由

(複数回答可)

		サンプル数	ないから、作成の義務が	法律上、作成の義務が無いから	従業員に不利な規則は	作成しなくても労使関係に問題はないから	作成するのが面倒だから	よいか分からないから作成しなかったら	その他
全体		822	16.4	0.7	55.2	3.6	23.8	15.7	
業種 (産業大分類) 別	農業, 林業	6	0.0	0.0	66.7	0.0	16.7	16.7	
	漁業	3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7	
	鉱業, 採石業, 砂利採取業	2	50.0	0.0	100.0	50.0	0.0	0.0	
	建設業	73	20.5	2.7	45.2	1.4	31.5	13.7	
	製造業	75	13.3	0.0	64.0	0.0	25.3	9.3	
	電気・ガス・熱供給・水道業	21	19.0	0.0	38.1	4.8	38.1	23.8	
	情報通信業	7	57.1	0.0	42.9	0.0	28.6	14.3	
	運輸業, 郵便業	16	12.5	0.0	56.3	6.3	18.8	25.0	
	卸売業, 小売業	137	14.6	0.0	51.1	5.8	24.1	16.1	
	金融業, 保険業	7	14.3	0.0	71.4	0.0	14.3	14.3	
	不動産業, 物品賃貸業	44	20.5	0.0	61.4	4.5	9.1	22.7	
	学術研究, 専門・技術サービス業	52	25.0	0.0	59.6	1.9	17.3	15.4	
	宿泊業, 飲食サービス業	131	9.2	1.5	58.0	4.6	29.8	16.8	
	生活関連サービス業, 娯楽業	36	8.3	2.8	52.8	8.3	27.8	11.1	
	教育, 学習支援業	39	17.9	0.0	61.5	5.1	25.6	15.4	
	医療, 福祉	50	32.0	0.0	50.0	2.0	20.0	20.0	
複合サービス事業	3	0.0	0.0	66.7	0.0	33.3	0.0		
サービス業	81	14.8	0.0	51.9	1.2	22.2	16.0		
上記以外	39	15.4	2.6	66.7	5.1	12.8	7.7		
従業員規模別	5人未満	547	12.1	0.9	60.3	3.7	19.4	15.7	
	5～10人未満	206	27.2	0.5	47.1	4.4	30.6	15.5	
	10～30人未満	66	19.7	0.0	40.9	1.5	39.4	13.6	
	30～100人未満	3	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	66.7	
	100～300人未満	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
300人以上	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		

全体結果よりも5ポイント以上高い
全体結果よりも5ポイント以上低い

(注) 集計対象は就業規則を作成していないと回答した事業所。

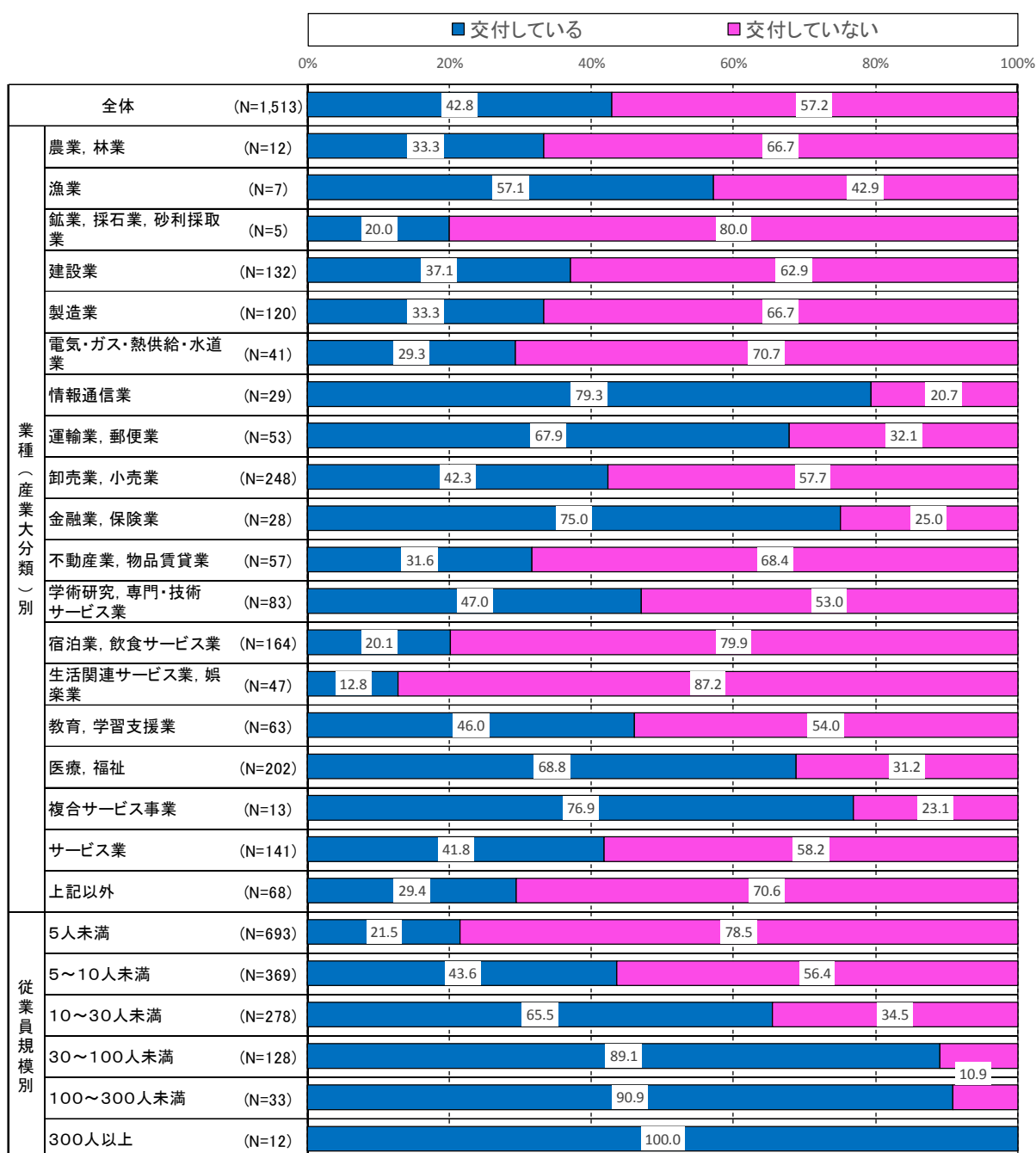
(3) 労働条件通知書の交付状況

労働条件通知書の交付については、「交付している」が42.8%、「交付していない」が57.2%と、過半数の事業所で交付していない。

業種別にみると、交付している事業所割合の高い業種は、「情報通信業」（79.3%）、「金融・保険業」（75.0%）、「複合サービス業」（76.9%）、「運輸・郵便業」（67.9%）となっている。一方、交付している事業所割合の低い業種は、「生活関連等」（12.8%）、「宿泊・飲食」（20.1%）「電気・ガス等」（29.3%）などとなっている。

従業員規模別にみると、5人未満の規模では交付している事業所の割合は21.5%と、従業員規模が小さい事業所ほど交付している割合は低い。

図表 17 労働条件通知書の交付状況



(注) 集計対象は当該設問に回答があった事業所。

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

(4) 社会保険の加入状況

各種社会保険の加入状況をみると、介護保険への加入を除き、おおむね60～70%程度は各種保険制度に加入している。一方、社会保険に「加入していない」は18.2%となっている。

業種別にみると、「宿泊・飲食」や「生活関連等」、「教育、学習支援業」ではおおむね40～50%程度が社会保険に加入していない。

従業員規模別にみると、5人未満の規模の35.7%が社会保険に加入していない。

図表18 社会保険の加入状況

(複数回答可)

		サ ン プ ル 数	加 厚 入 生 し 年 て 金 い 保 険 に	し 健 て 康 い 保 険 に 加 入	し 雇 て 用 い 保 険 に 加 入	て 管 掌 い る に 加 入 政 府	者 の み に 加 入 対 象	介 護 保 険 に 加 入	加 入 し て い な い
全体		2,537	66.8	64.6	70.8	63.8	52.1	18.2	
業 種 （ 産 業 大 分 類 ） 別	農業、林業	22	63.6	59.1	63.6	59.1	36.4	22.7	
	漁業	11	72.7	72.7	72.7	72.7	45.5	9.1	
	鉱業、採石業、砂利採取業	8	87.5	75.0	87.5	62.5	62.5	0.0	
	建設業	245	87.3	77.6	85.7	82.4	64.5	4.5	
	製造業	198	67.2	69.2	71.2	64.6	52.5	14.1	
	電気・ガス・熱供給・水道業	59	79.7	76.3	78.0	76.3	59.3	8.5	
	情報通信業	53	92.5	88.7	90.6	77.4	75.5	0.0	
	運輸業、郵便業	111	85.6	80.2	82.9	77.5	68.5	4.5	
	卸売業、小売業	396	62.4	59.1	67.7	58.8	46.0	21.5	
	金融業、保険業	57	82.5	86.0	77.2	71.9	70.2	3.5	
	不動産業、物品賃貸業	88	69.3	63.6	58.0	60.2	50.0	19.3	
	学術研究、専門・技術サービス業	155	74.2	70.3	78.7	70.3	60.0	12.3	
	宿泊業、飲食サービス業	205	24.4	25.4	35.6	30.7	15.6	53.2	
	生活関連サービス業、娯楽業	61	24.6	29.5	36.1	26.2	18.0	42.6	
	教育、学習支援業	88	48.9	48.9	53.4	47.7	39.8	39.8	
	医療、福祉	385	80.0	80.0	86.2	75.3	70.1	7.5	
	複合サービス事業	44	84.1	70.5	88.6	52.3	50.0	4.5	
サービス業	222	59.5	59.9	64.9	63.1	48.6	23.9		
上記以外	129	56.6	54.3	68.2	62.0	41.1	22.5		
従 業 員 規 模 別	5人未満	967	40.8	41.9	46.6	40.8	29.4	35.7	
	5～10人未満	616	71.8	68.0	77.6	69.5	54.2	14.1	
	10～30人未満	580	86.0	80.9	88.6	81.2	67.4	5.0	
	30～100人未満	279	95.3	90.3	93.2	84.6	81.4	0.0	
	100～300人未満	67	98.5	98.5	98.5	94.0	89.6	0.0	
	300人以上	28	96.4	96.4	96.4	89.3	89.3	0.0	

全体結果よりも5ポイント以上高い

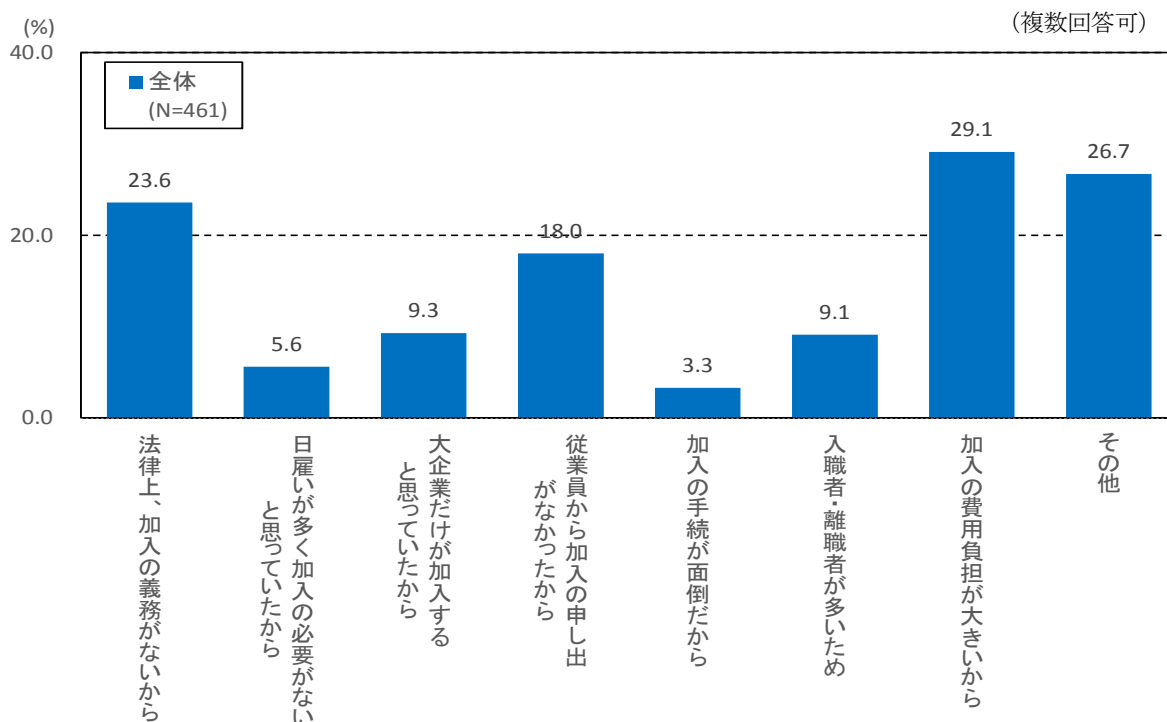
全体結果よりも5ポイント以上低い

(5) 社会保険に加入していない理由

社会保険に加入していない事業所に対して、加入していない理由をたずねたところ、「加入の費用負担が大きいから」が29.1%、次いで「法律上、加入の義務がないから」が23.6%、「従業員から加入の申し出がなかったから」が18.0%となっている。

「その他」(26.7%)の内訳をみると、「従業員数が少ないから」「就業日数や勤務時間が短いから」「個人事業主だから」などが多くなっている。

図表19 社会保険に加入していない理由



(注) 集計対象は社会保険に加入していないと回答した事業所。

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

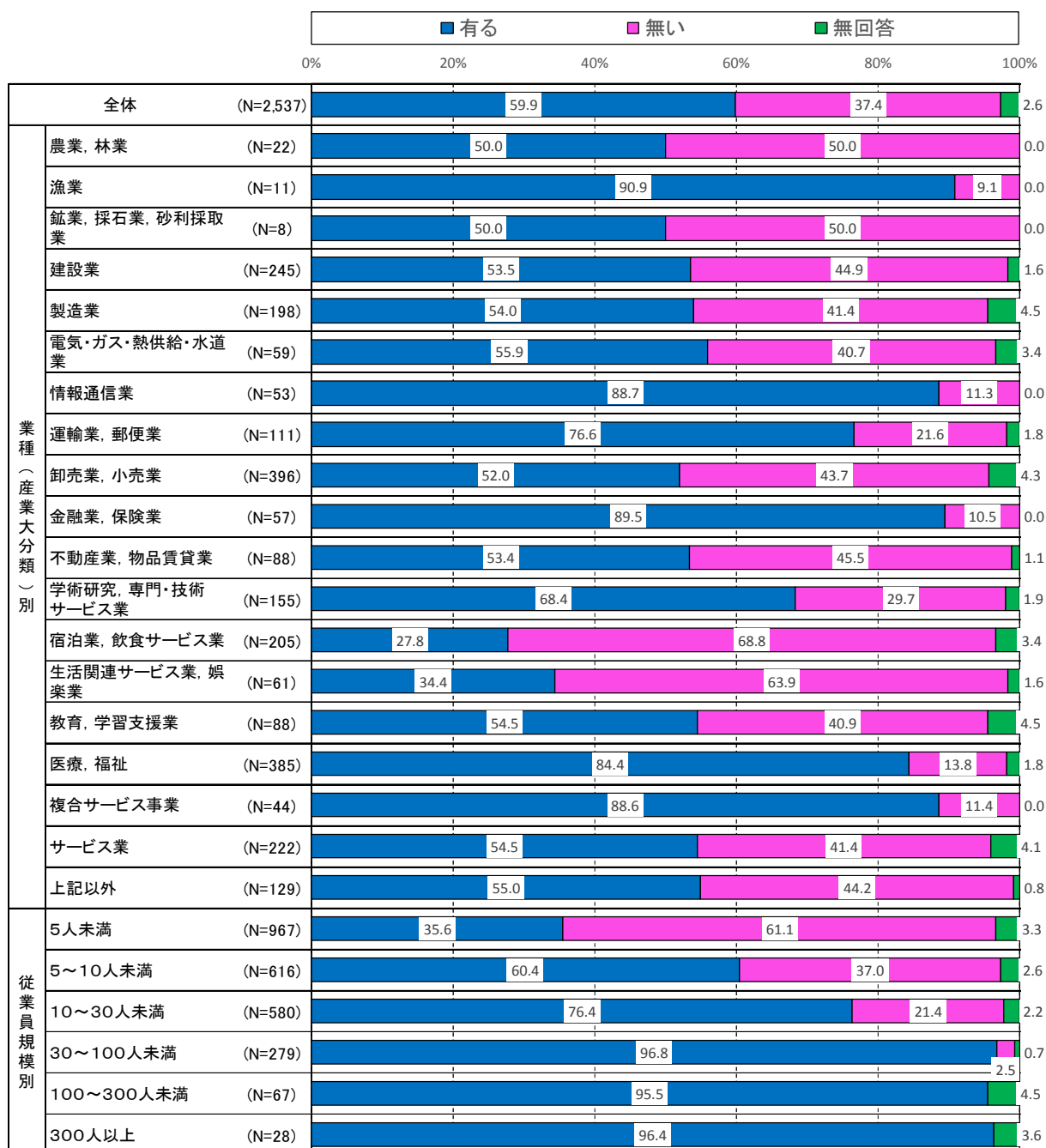
(6) 年次有給休暇制度の有無

年休制度のある事業所は59.9%で、年休制度のない事業者は37.4%となっている。

業種別にみると、年休制度のある事業所割合の高い業種は、「金融・保険業」（89.5%）、「情報通信業」（88.7%）、「複合サービス業」（88.6%）、「医療・福祉」（84.4%）などとなっている。一方、年休制度のある事業所割合の低い業種は、「宿泊・飲食」（27.8%）「生活関連等」（34.4%）などとなっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど年休制度がある事業所割合が高く、5人未満の規模では35.6%にとどまっているのに対し、30人以上の規模では95%を超えている。

図表20 年次有給休暇制度の有無



沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

(7) 年次有給休暇の付与日数、取得日数、取得率

従業員 1 人あたりの有給付与日数の平均は 15 日、取得日数の平均は 9 日となっており、付与日数に対する取得日数の割合（取得率）は 59.1%である。

業種別にみると、取得率が高い業種は、「複合サービス業」（75.0%）、「生活関連等」（66.9%）、「運輸・郵便業」（66.4%）などとなっている。一方、取得率が低い業種は、「卸・小売業」（47.5%）、「宿泊・飲食」（47.9%）、「建設業」（49.9%）などとなっている。

従業員規模別にみると、取得率は、5 人未満の規模が 63.5%、5～10 人未満の規模が 62.2%、300 人以上の規模が 60.5%などとなっている。

図表 2 1 年次有給休暇の付与日数、取得日数、取得率

	サンプル数	付与日数		取得日数		b 取得率 a * 100 c %	
		合計	平均	合計	平均		
		a		b			
		(日)				(%)	
全体		1,167	17,665	15	10,434	9	59.1%
業種 (産業大分類) 別	農業、林業	9	99	11	73	8	73.3%
	漁業	6	86	14	57	9	66.1%
	鉱業、採石業、砂利採取業	4	80	20	68	17	85.0%
	建設業	94	1,477	16	738	8	49.9%
	製造業	84	1,335	16	754	9	56.4%
	電気・ガス・熱供給・水道業	19	274	14	178	9	65.1%
	情報通信業	29	461	16	289	10	62.6%
	運輸業、郵便業	74	1,249	17	829	11	66.4%
	卸売業、小売業	156	2,341	15	1,113	7	47.5%
	金融業、保険業	45	841	19	458	10	54.5%
	不動産業、物品賃貸業	38	546	14	305	8	55.9%
	学術研究、専門・技術サービス業	81	1,200	15	777	10	64.8%
	宿泊業、飲食サービス業	38	430	11	206	5	47.9%
	生活関連サービス業、娯楽業	15	220	15	147	10	66.9%
	教育、学習支援業	38	566	15	310	8	54.7%
	医療、福祉	255	3,616	14	2,352	9	65.0%
	複合サービス事業	35	607	17	455	13	75.0%
	サービス業	92	1,338	15	772	8	57.7%
	上記以外	55	901	16	555	10	61.7%
従業員 規模 別	5人未満	252	3,831	15	2,431	10	63.5%
	5～10人未満	285	4,209	15	2,619	9	62.2%
	10～30人未満	343	5,070	15	2,708	8	53.4%
	30～100人未満	212	3,304	16	1,931	9	58.5%
	100～300人未満	54	884	16	522	10	59.1%
	300人以上	21	367	17	222	11	60.5%

(注) 集計対象は年次有給休暇制度があると回答した事業所のうち、付与日数、取得日数ともに回答があった事業所。

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

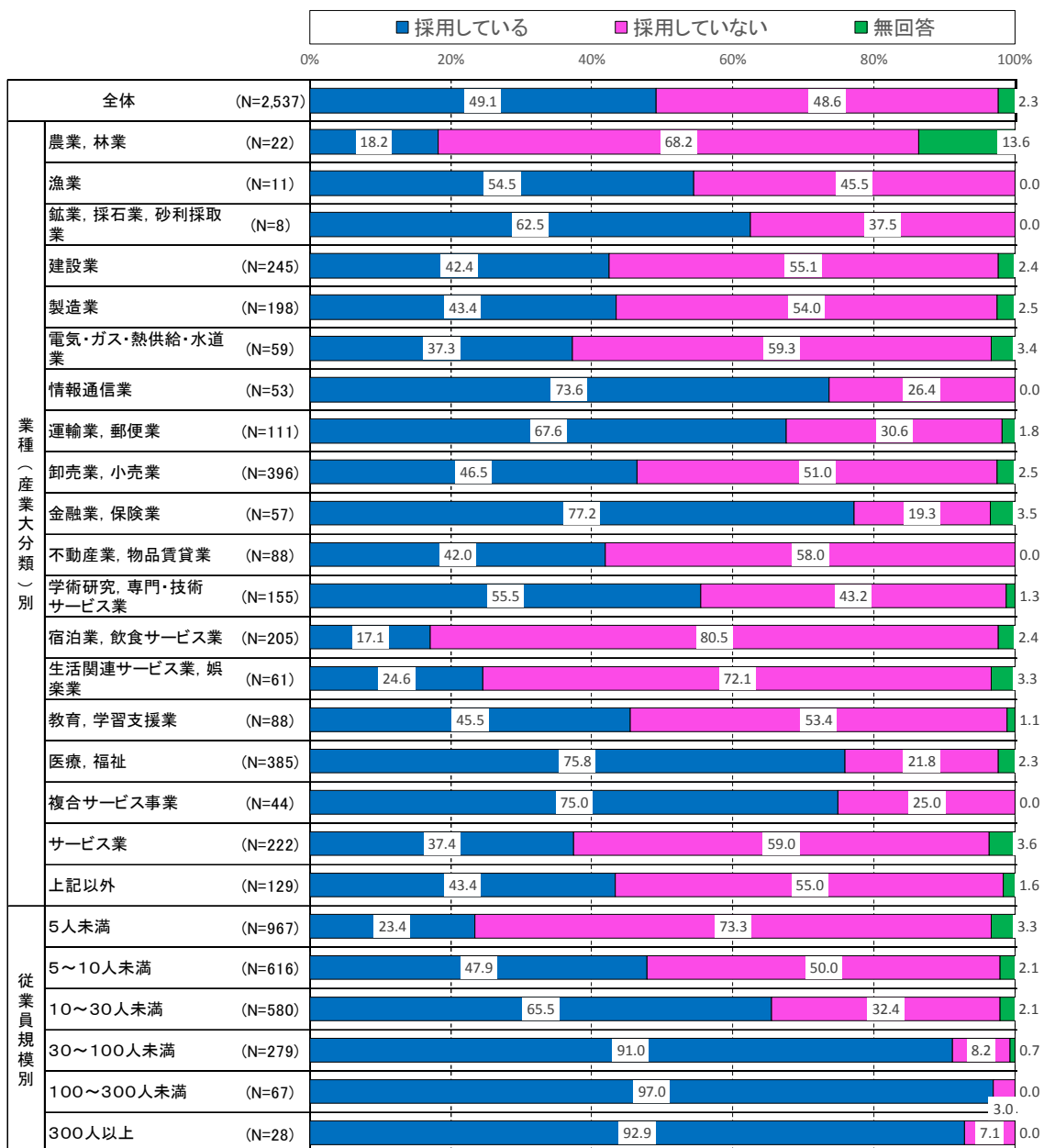
(8) 育児休業制度の有無

育児休業制度を採用している事業所は 49.1%で、採用していない事業所は 48.6%となっている。

業種別にみると、育児休業制度を採用している事業所割合の高い業種は、「金融・保険業」（77.2%）、「医療・福祉」（75.8%）、「複合サービス業」（75.0%）、「情報報通信業」（73.6%）などとなっている。一方、育児休業制度を採用している事業所割合の低い業種は、「宿泊・飲食」（17.1%）、「生活関連等」（24.6%）、「電気ガス等」（37.3%）、「サービス業」（37.4%）などとなっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど育児休業制度を採用している事業所割合が高く、5人未満の規模では 23.4%にとどまっているのに対し、30人以上の規模では 90%を超えている。

図表 2 2 育児休業制度の有無



(9) 育児休業の取得者数及び取得率

直近1年間の出産者数に対する育児休業取得者数の割合（取得率）は、全体で92.4%となっている。

業種別にみると、取得率の高い業種は、「金融・保険業」（98.4%）、「医療・福祉」（96.3%）、「情報通信業」（94.8%）、「卸・小売業」（94.0%）などとなっている。一方、取得率の低い業種は、「運輸・郵便業」（76.7%）、「電気・ガス等」（79.3%）、「製造業」（82.1%）、「建設業」（83.3%）などとなっている。

従業員規模別にみると、取得率の高い規模は、300人以上の規模が96.3%、100～300人未満が92.9%、5～10人未満の規模が90.7%となっている。

図表23 育児休業の取得者数及び取得率

	サンプル数	出産者数	取得者数	b 取得率 * 100 %	
		合計	合計		
		a	b		
		(人)		(%)	
全体		954	1,147	1,060	92.4%
業種（産業大分類）別	農業, 林業	3	1	0	0.0%
	漁業	5	1	0	0.0%
	鉱業, 採石業, 砂利採取業	5	0	0	-
	建設業	78	12	10	83.3%
	製造業	69	39	32	82.1%
	電気・ガス・熱供給・水道業	17	29	23	79.3%
	情報通信業	31	58	55	94.8%
	運輸業, 郵便業	57	43	33	76.7%
	卸売業, 小売業	143	298	280	94.0%
	金融業, 保険業	32	61	60	98.4%
	不動産業, 物品賃貸業	26	8	8	100.0%
	学術研究, 専門・技術サービス業	66	26	23	88.5%
	宿泊業, 飲食サービス業	24	14	13	92.9%
	生活関連サービス業, 娯楽業	12	27	26	96.3%
	教育, 学習支援業	33	102	91	89.2%
	医療, 福祉	224	349	336	96.3%
	複合サービス事業	25	8	8	100.0%
	サービス業	66	45	38	84.4%
	上記以外	38	26	24	92.3%
従業員規模別	5人未満	152	20	18	90.0%
	5～10人未満	219	86	78	90.7%
	10～30人未満	295	142	122	85.9%
	30～100人未満	208	233	206	88.4%
	100～300人未満	61	155	144	92.9%
300人以上	19	511	492	96.3%	

(注) 集計対象は育児休業制度を採用していると回答した事業所のうち、出産者数、取得者数ともに回答があった事業所。

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

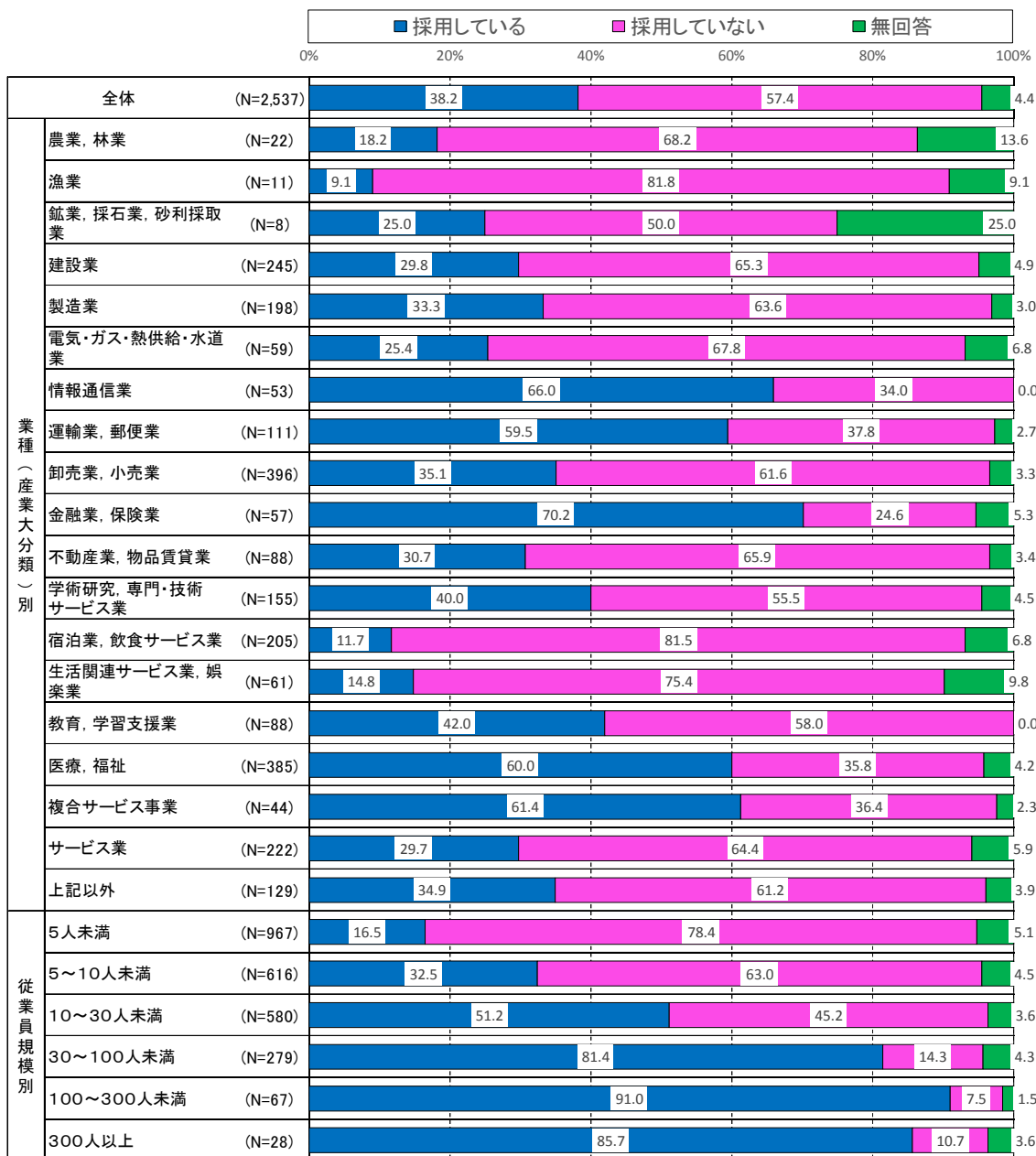
(10) 介護休業制度の有無

介護休業制度を採用している事業所は 38.2%で、採用していない事業所は 57.4%となっている。

業種別にみると、介護休業制度を採用している事業所割合が高い業種は、「金融・保険業」(70.2%)、「情報通信業」(66.0%)、「複合サービス業」(61.4%)、「医療・福祉」(60.0%)、「運輸・郵便業」(59.5%) などとなっている。一方、介護休業制度を採用している事業所割合が低い業種は、「宿泊・飲食」(11.7%)、「生活関連等」(14.8%) などとなっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど介護休業制度を採用している割合が高く、5人未満の規模では 16.5%にとどまっているのに対し、100人以上の規模では 90%前後となっている。

図表 2 4 介護休業制度の有無



(11) 介護休業の取得者数及び取得率

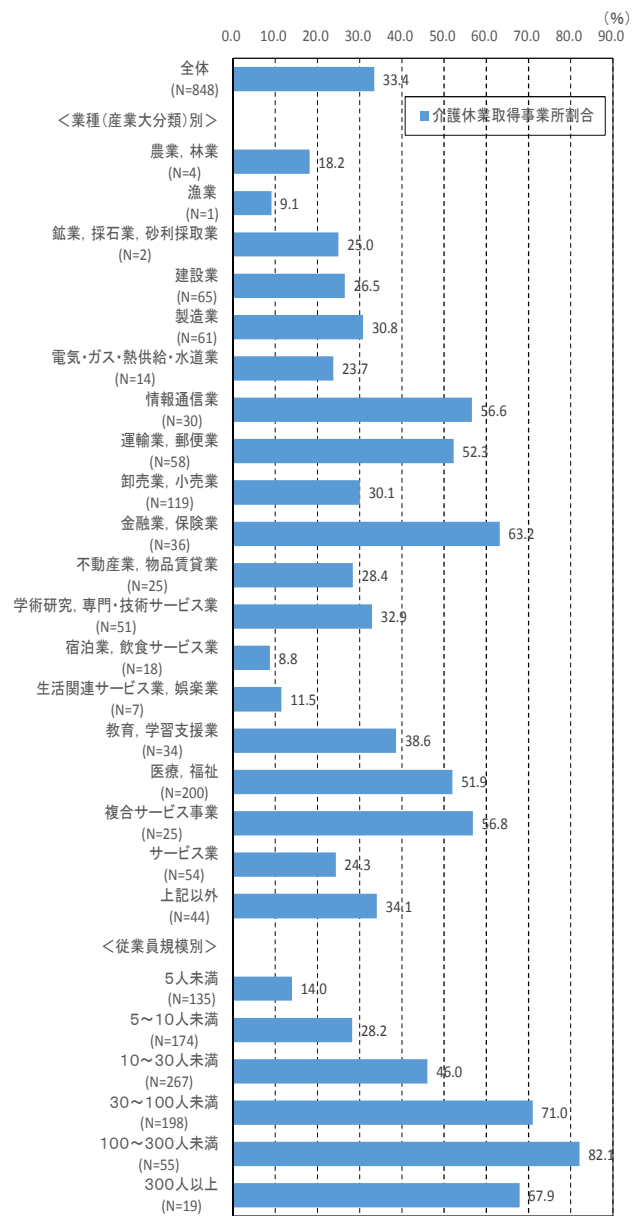
介護休業を取得した従業員がいる事業所は 848 事業所で、取得者数は 62 名、取得した従業員がいる事業所の割合は 33.4%である。

業種別にみると、介護休業取得率の高い業種は、「金融・保険業」（63.2%）、「複合サービス業」（56.8%）「情報通信業」（56.6%）、「運輸・郵便業」（52.3%）などとなっている。一方、取得率の低い業種は、「宿泊・飲食」（8.8%）、「生活関連等」（11.5%）、「電気・ガス等」（23.7%）などとなっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きい事業所ほど取得率は高く、5人未満の規模では14.0%にとどまっているのに対し、30人以上の規模では67%以上となっている。

図表 2 5 介護休業の取得者数及び取得率

	事業所数 a	介護休業 事業所 取得者 数 b	割合 / 取得 率 c (%)	介護休業 取得者 数 d (人)
全体	2,537	848	33.4%	62
業種（産業大分類）別				
農業、林業	22	4	18.2%	0
漁業	11	1	9.1%	0
鉱業、採石業、砂利採取業	8	2	25.0%	0
建設業	245	65	26.5%	2
製造業	198	61	30.8%	2
電気・ガス・熱供給・水道業	59	14	23.7%	1
情報通信業	53	30	56.6%	2
運輸業、郵便業	111	58	52.3%	2
卸売業、小売業	396	119	30.1%	3
金融業、保険業	57	36	63.2%	1
不動産業、物品賃貸業	88	25	28.4%	0
学術研究、専門・技術サービス業	155	51	32.9%	4
宿泊業、飲食サービス業	205	18	8.8%	3
生活関連サービス業、娯楽業	61	7	11.5%	4
教育、学習支援業	88	34	38.6%	6
医療、福祉	385	200	51.9%	24
複合サービス事業	44	25	56.8%	2
サービス業	222	54	24.3%	3
上記以外	129	44	34.1%	3
従業員規模別				
5人未満	967	135	14.0%	11
5～10人未満	616	174	28.2%	10
10～30人未満	580	267	46.0%	11
30～100人未満	279	198	71.0%	15
100～300人未満	67	55	82.1%	5
300人以上	28	19	67.9%	10



沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

(12) 管理職に占める女性の割合

回答事業所のうち、課長相当職以上の、管理職全体に占める女性の割合（女性管理職割合）は、14.7%となっている。係長相当職以上の女性管理職割合は24.8%、部長相当職以上の女性管理職割合は10.1%となっている。

業種別にみると、課長相当職以上の女性管理職割合の高い業種は、「医療・福祉」（40.5%）、「生活関連等」（35.7%）、「学術研究等」（17.8%）、「情報通信業」（14.5%）、「サービス業」（14.5%）などとなっている。一方、課長相当職以上の女性管理職割合の低い業種は、「電気・ガス等」（3.5%）、「複合サービス業」（4.3%）、「運輸・郵便業」（4.9%）、「不動産業等」（5.3%）などとなっている。

従業員規模別にみると、いずれの従業員規模においても課長相当職以上の女性管理職割合は約15%程度となっており、従業員規模による大きな違いは見られない。

図表 2 6 女性管理職割合

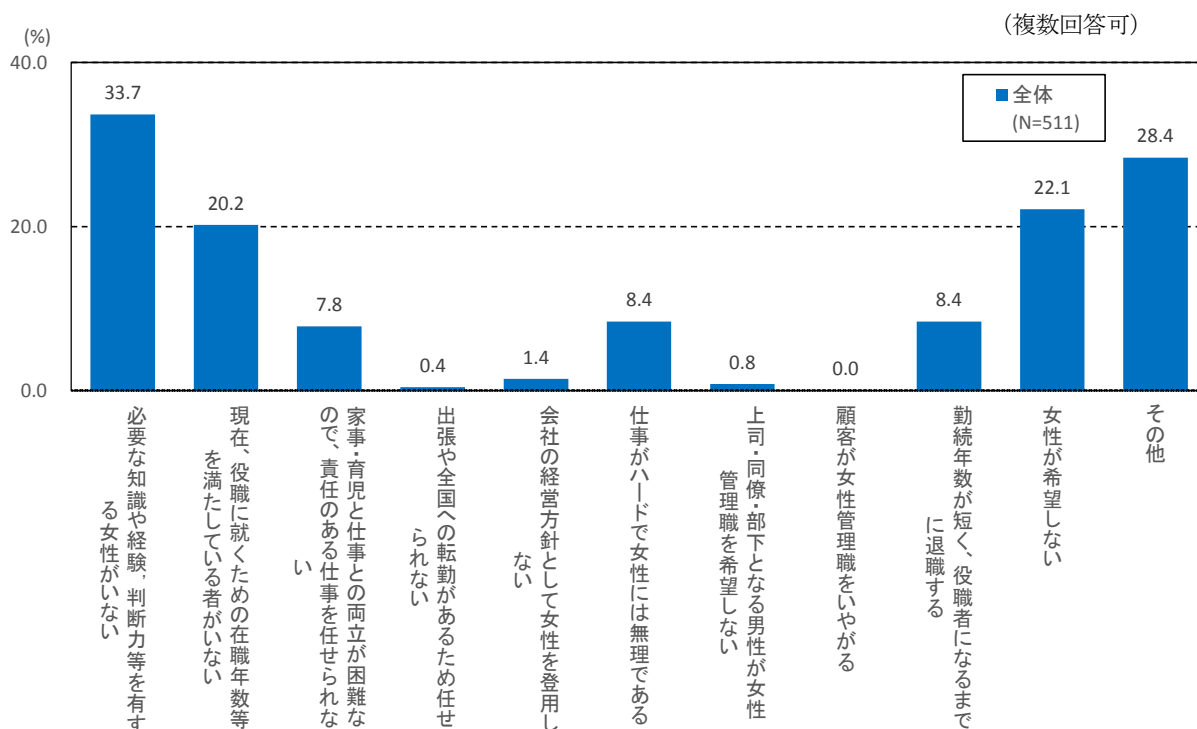
	役職者数合計	b 係長相当職以上の女性	c 女性係長の割合	課長相当職以上の女性	e 課長相当職以上の女性	f 女性係長の割合	部長相当職以上の女性	h 部長相当職以上の女性	i 女性係長の割合
	a (人)	(人)	d (%)	(人)	(人)	e (%)	g (人)	(人)	h (%)
全体	11,173	2,773	24.8	3,977	585	14.7	1,303	131	10.1
業種（産業大分類）別	農業、林業	17	2	11.8	8	1	12.5	4	25.0
	漁業	20	5	25.0	5	1	20.0	2	50.0
	鉱業、採石業、砂利採取業	3	0	0.0	0	0	0.0	0	0.0
	建設業	661	84	12.7	264	26	9.8	130	6.2
	製造業	746	98	13.1	286	17	5.9	125	4.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	645	48	7.4	310	11	3.5	119	2.5
	情報通信業	451	74	16.4	138	20	14.5	35	8.6
	運輸業、郵便業	702	68	9.7	304	15	4.9	97	1.0
	卸売業、小売業	1,868	353	18.9	704	65	9.2	177	7.3
	金融業、保険業	1,222	276	22.6	377	39	10.3	71	4.2
	不動産業、物品賃貸業	134	28	20.9	38	2	5.3	13	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	774	207	26.7	281	50	17.8	94	7.4
	宿泊業、飲食サービス業	222	67	30.2	83	8	9.6	16	6.3
	生活関連サービス業、娯楽業	72	34	47.2	28	10	35.7	16	50.0
	教育、学習支援業	413	135	32.7	120	16	13.3	52	13.5
	医療、福祉	1,551	725	46.7	650	263	40.5	212	26.9
	複合サービス事業	142	14	9.9	47	2	4.3	26	3.8
サービス業	647	118	18.2	241	35	14.5	93	12.9	
上記以外	883	437	49.5	93	4	4.3	21	0.0	
従業員規模別	5人未満	585	199	34.0	101	15	14.9	48	18.8
	5～10人未満	820	233	28.4	210	32	15.2	93	10.8
	10～30人未満	1,450	342	23.6	516	78	15.1	204	13.2
	30～100人未満	2,374	493	20.8	1,014	161	15.9	362	12.7
	100～300人未満	1,625	290	17.8	690	86	12.5	208	7.2
	300人以上	4,319	1,216	28.2	1,446	213	14.7	388	6.2

(注) 集計対象は役職制度がある事業所。

(13) 女性管理職が少ない理由

女性管理職がない、あるいは少ない事業所（係長相当職以上の女性管理職割合が10%未満）に対してその理由をたずねたところ、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がない」（33.7%）が最も多く、次いで「女性が希望しない」（22.1%）、「現在、役職に就くための在職年数等を満たしている者がいない」（20.2%）となっている。

図表 2 7 女性管理職が少ない理由



(注) 集計対象は役職者合計に対する女性管理職者数が10%未満の事業所。

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

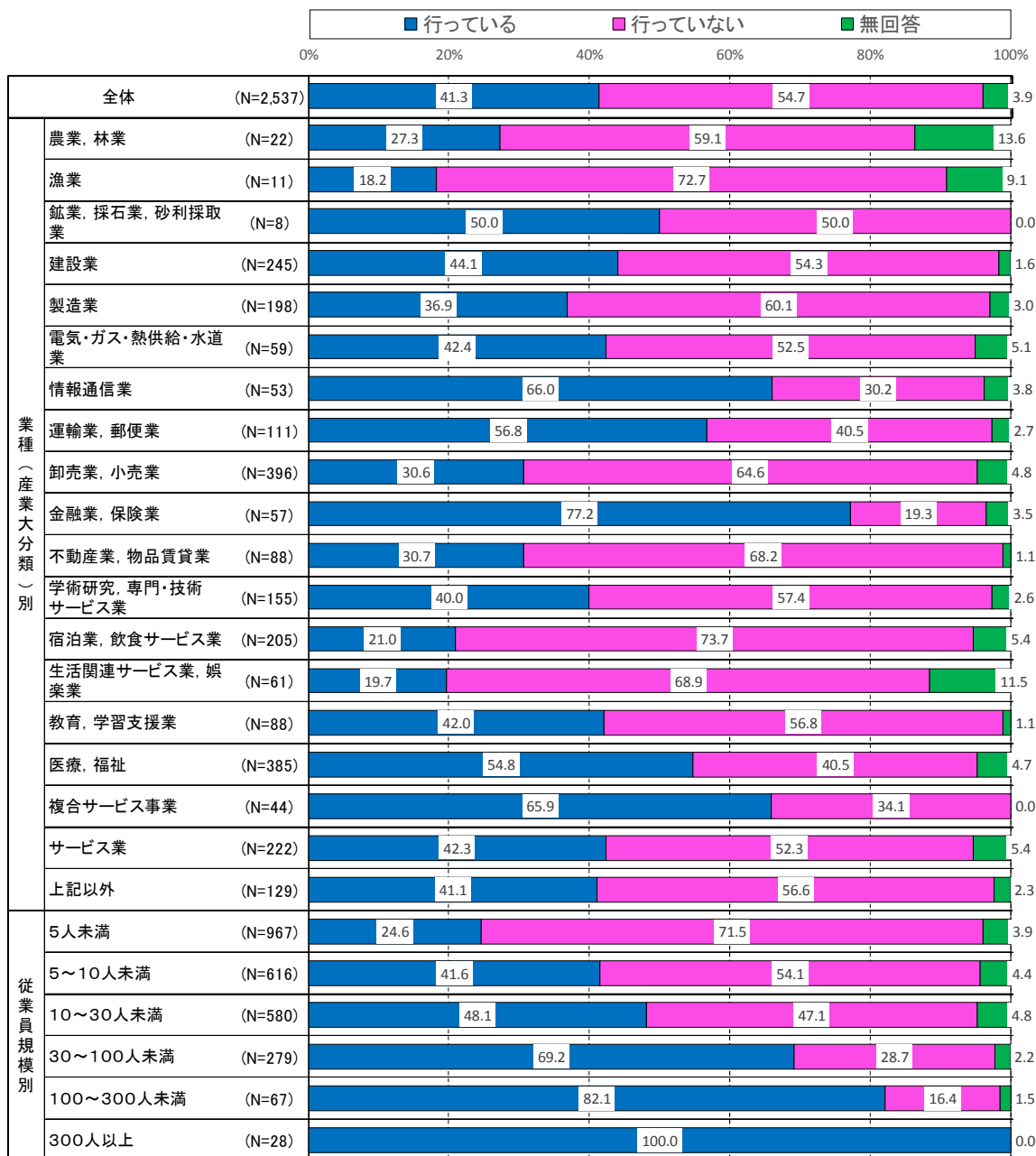
(14) メンタルヘルス対策の有無と実施した対策の内容

メンタルヘルス対策を実施している事業所は 41.3%で、実施していない事業所は 54.7%となっている。

業種別にみると、対策を実施している事業所割合の高い業種は、「金融・保険業」(77.2%)、「情報通信業」(66.0%)、「複合サービス業」(65.9%)、「運輸・郵便業」(56.8%)、「医療・福祉」(54.8%) などとなっている。一方、対策を実施している事業所割合の低い業種は、「生活関連等」(19.7%)、「宿泊・飲食」(21.0%)、「卸・小売業」(30.6%)、「不動産業等」(30.7%) などとなっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど実施している事業所割合は高く、5人未満の規模では24.6%にとどまっているのに対し、100人以上の規模で80%以上となっている。

図表 2 8 メンタルヘルス対策の有無



沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

メンタルヘルス対策を実施している事業所に対して、実施した対策をたずねたところ、「定期健康診断の実施」(81.5%)が最も多く、次いで「勤務時間、勤務内容等の把握」(52.0%)、「定期健康診断結果における事後措置の実施」(41.6%)、「年次有給休暇の取得促進」(40.6%)、「適正な労働時間の設定、職場環境の改善」(40.4%)の順となっている。

業種別にみると、「情報通信業」、「運輸・郵便業」、「金融・保険業」、「複合サービス業」では、多くの対策において全体よりも高くなっている。

「宿泊・飲食」は、「定期健康診断の実施」(62.8%)、「定期健康診断結果における事後措置の実施」(18.6%)、「年次有給休暇の取得促進」(14.0%)が全体より20ポイント近く低くなっている。

図表29 実施したメンタルヘルス対策

(複数回答可)

		サンプル数	メンタルヘルス教育・研修の実施	産業医や衛生委員会の設置	産業医などによる相談	定期健康診断の実施	定期健康診断の結果における事後措置の実施	勤務時間、勤務内容等の把握	時間外労働削減に対する対応	年次有給休暇の取得促進	従業員のストレスチェック	適正な労働時間の改善	職場復帰等の支援	その他
全体		1,049	26.4	21.4	26.8	81.5	41.6	52.0	29.8	40.6	15.3	40.4	21.4	3.1
業種 (産業大分類)別	農業, 林業	6	0.0	0.0	0.0	66.7	16.7	50.0	0.0	16.7	16.7	16.7	16.7	0.0
	漁業	2	0.0	0.0	0.0	100.0	50.0	100.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	鉱業, 採石業, 砂利採取業	4	25.0	0.0	0.0	100.0	50.0	75.0	25.0	50.0	0.0	50.0	25.0	0.0
	建設業	108	16.7	9.3	14.8	87.0	40.7	38.0	21.3	22.2	10.2	29.6	6.5	0.9
	製造業	73	19.2	24.7	34.2	83.6	50.7	53.4	32.9	39.7	11.0	38.4	20.5	1.4
	電気・ガス・熱供給・水道業	25	48.0	36.0	40.0	84.0	44.0	52.0	44.0	52.0	16.0	36.0	8.0	0.0
	情報通信業	35	37.1	31.4	31.4	94.3	51.4	65.7	40.0	51.4	11.4	51.4	54.3	0.0
	運輸業, 郵便業	63	42.9	44.4	52.4	87.3	65.1	61.9	42.9	50.8	25.4	54.0	36.5	7.9
	卸売業, 小売業	121	15.7	16.5	17.4	78.5	36.4	39.7	25.6	34.7	9.9	28.9	9.1	2.5
	金融業, 保険業	44	59.1	50.0	59.1	93.2	52.3	56.8	50.0	68.2	13.6	45.5	27.3	2.3
	不動産業, 物品賃貸業	27	29.6	14.8	22.2	92.6	51.9	48.1	40.7	37.0	11.1	29.6	18.5	7.4
	学術研究, 専門・技術サービス業	62	22.6	12.9	25.8	90.3	40.3	51.6	27.4	38.7	11.3	27.4	12.9	1.6
	宿泊業, 飲食サービス業	43	9.3	11.6	14.0	62.8	18.6	60.5	25.6	14.0	27.9	44.2	4.7	4.7
	生活関連サービス業, 娯楽業	12	16.7	16.7	16.7	58.3	33.3	50.0	33.3	41.7	16.7	58.3	50.0	0.0
	教育, 学習支援業	37	35.1	13.5	18.9	73.0	37.8	56.8	21.6	37.8	10.8	56.8	35.1	8.1
	医療, 福祉	211	22.7	17.5	21.3	77.7	35.5	57.8	26.1	48.3	16.6	45.5	27.5	4.3
	複合サービス事業	29	51.7	44.8	65.5	93.1	65.5	48.3	44.8	69.0	27.6	58.6	48.3	3.4
サービス業	94	23.4	24.5	23.4	76.6	39.4	52.1	30.9	36.2	19.1	40.4	14.9	4.3	
上記以外	53	39.6	18.9	30.2	75.5	34.0	50.9	22.6	35.8	17.0	41.5	24.5	0.0	
従業員規模別	5人未満	238	22.3	11.3	17.2	60.9	34.0	47.1	22.7	35.7	18.1	42.9	9.7	5.5
	5~10人未満	256	22.7	16.0	19.5	82.8	37.1	56.3	28.1	39.1	12.5	39.1	19.9	3.1
	10~30人未満	279	23.7	12.2	18.3	89.6	39.4	48.0	28.0	38.7	13.3	40.1	20.8	2.2
	30~100人未満	193	29.5	35.2	38.3	89.6	50.3	52.8	33.2	46.6	11.9	37.3	29.5	2.1
	100~300人未満	55	47.3	63.6	76.4	90.9	69.1	61.8	54.5	49.1	29.1	40.0	36.4	3.6
	300人以上	28	60.7	71.4	82.1	89.3	53.6	71.4	53.6	57.1	32.1	57.1	53.6	0.0

■ 全体結果よりも5ポイント以上高い
 ■ 全体結果よりも5ポイント以上低い

(注) 集計対象はメンタルヘルス対策を行っていると思われる事業所。

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

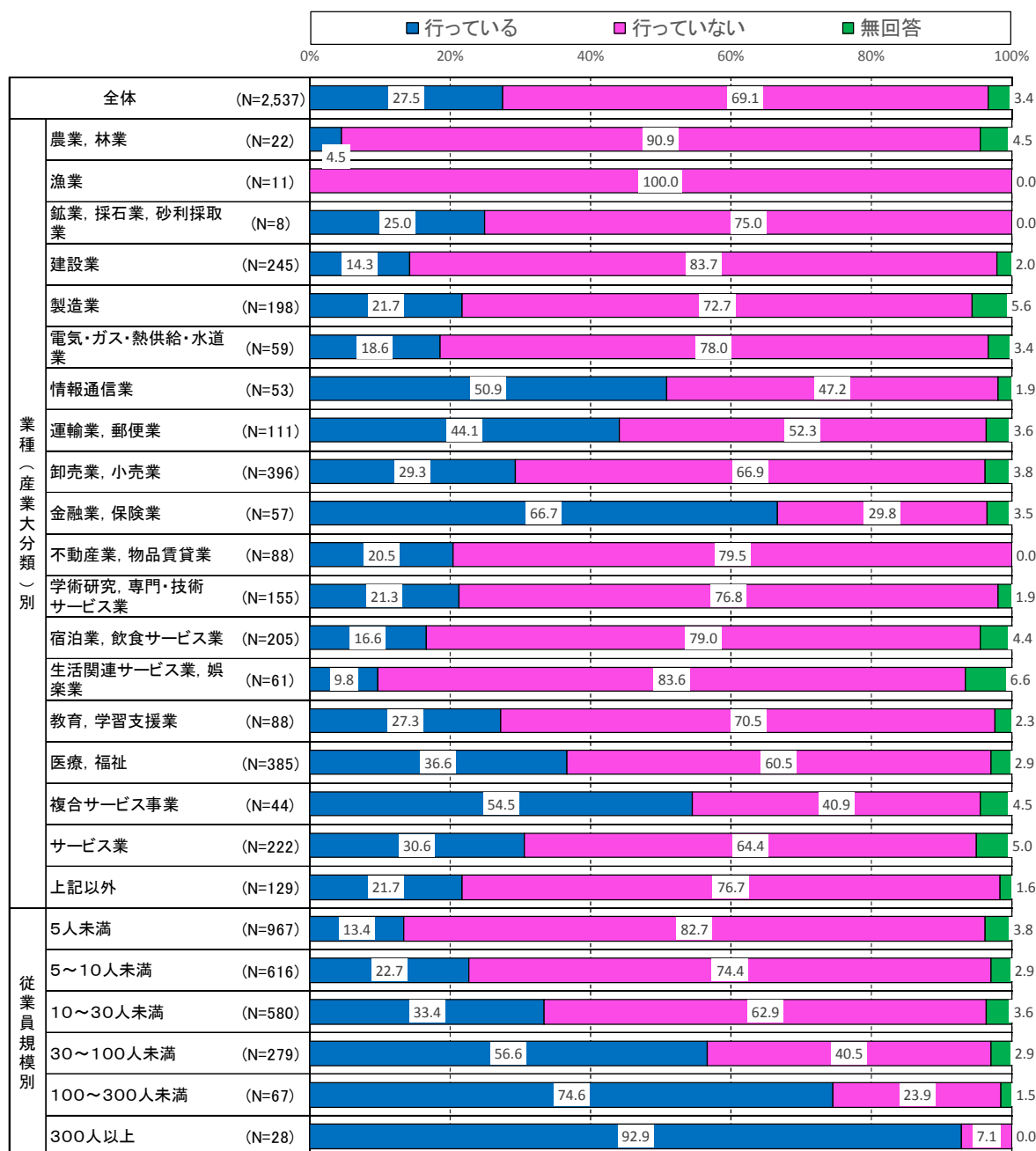
(15) セクハラ対策の有無とその内容

セクシャルハラスメント（以下、セクハラ）対策を実施している事業所は27.5%で、実施していない事業所は69.1%となっている。

業種別にみると、セクハラ対策を実施している事業所割合の高い業種は、「金融・保険業」（66.7%）、「複合サービス業」（54.5%）、「情報通信業」（50.9%）、「運輸・郵便業」（44.1%）となっている。一方、セクハラ対策を実施している事業所割合の低い業種は、「生活関連等」（9.8%）、「建設業」（14.3%）、「宿泊・飲食」（16.6%）、「電気・ガス等」（18.6%）などとなっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど実施している事業所割合は高く、100人以上の規模では70%を超えている。

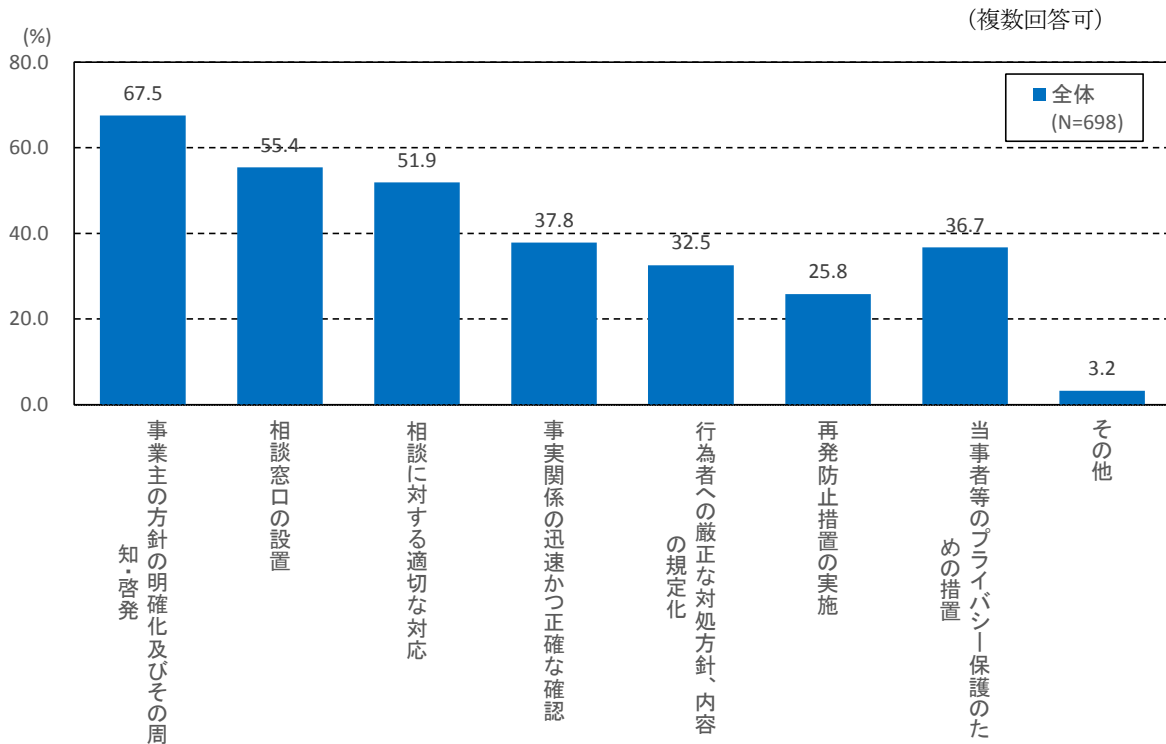
図表30 セクハラ対策の有無



沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

セクハラ対策を実施している事業所に対して、実施したセクハラ対策をたずねたところ、もっとも多かったのは「事業主の方針の明確化及びその周知・啓発」で67.5%、次に「相談窓口の設置」が55.4%、「相談に対する適切な対応」が51.9%、「当事者等のプライバシー保護のための措置」が36.7%と続く。

図表 3 1 実施したセクハラ対策



(注) 集計対象はセクハラ対策を行っていると回答した事業所。

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

4. 賞与の支給状況や退職金制度について

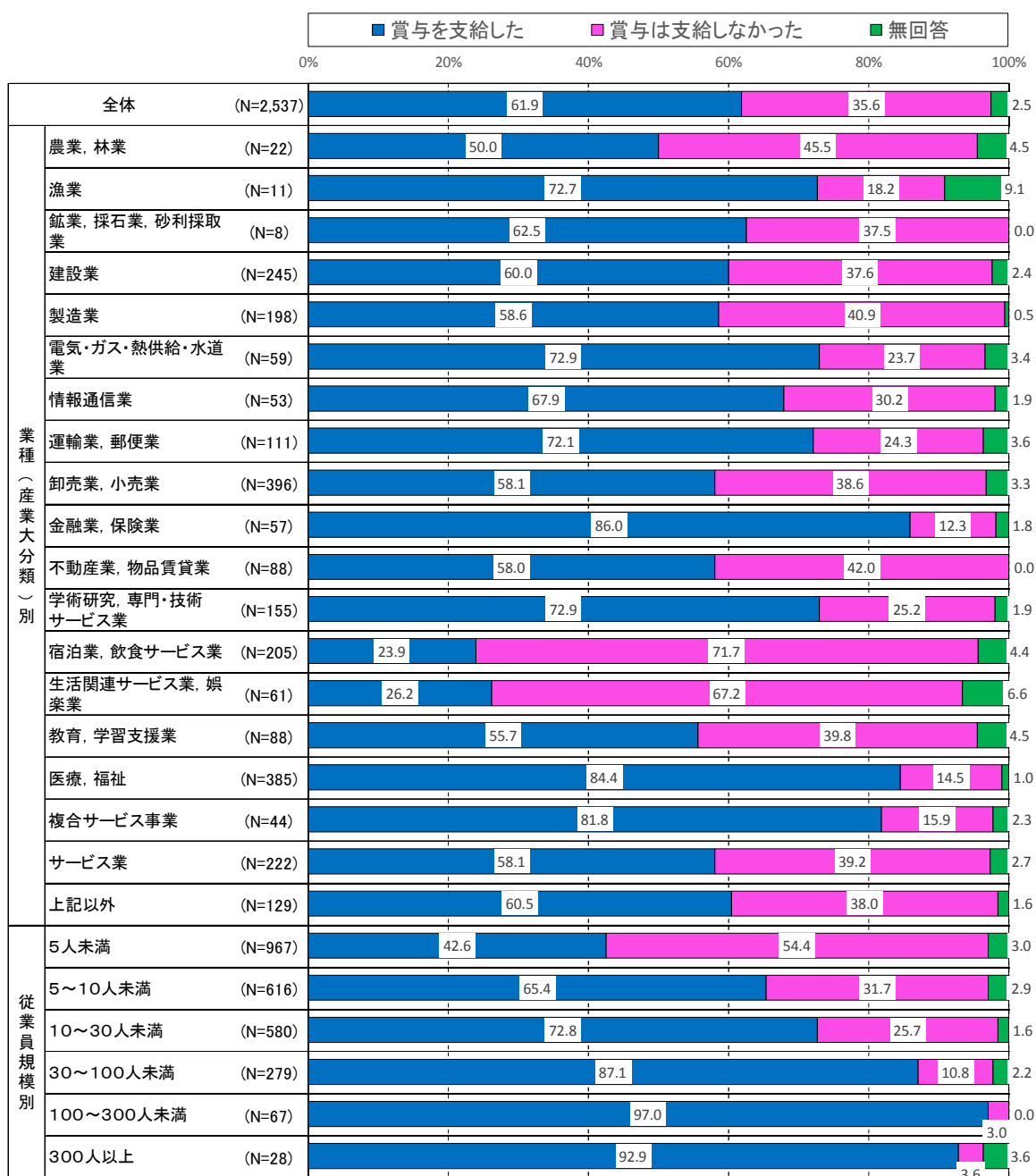
(1) 賞与の支給状況

直近1年間で賞与を支給した事業所は61.9%で、支給していない事業所は35.6%である。

業種別にみると、賞与を支給した事業所割合が高い業種は、「金融・保険業」（86.0%）、「医療・福祉」（84.4%）、「複合サービス業」（81.8%）などである。一方、支給していない事業所割合が高い業種は、「宿泊・飲食」（71.7%）、「生活関連等」（67.2%）などである。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きい事業所ほど支給した割合が高く、100人以上の事業所では90%以上が支給しているものの、5人未満の事業所では54.4%が支給していない。

図表3-2 賞与の支給状況



(2) 退職金制度の有無

退職金制度がある事業所は46.0%で、制度がない事業所は49.1%となっている。採用している制度については、「退職一時金制度を採用」が26.1%、「中小企業退職金共済制度を採用」が18.5%で、これらが退職金制度の中心となっている。

業種別にみると、退職金制度がある事業所割合の高い業種は、「複合サービス業」（88.6%）、「金融・保険業」（73.7%）、「建設業」（66.5%）などとなっている。一方、退職金制度がある事業所割合の低い業種は、「宿泊・飲食」（7.3%）、「生活関連等」（14.8%）、「教育、学習支援業」（37.5%）、「情報通信業」（37.7%）、「サービス業」（39.2%）などとなっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど退職金制度がある事業所割合は高く、5人未満の規模では28.1%にとどまっているのに対し、100人以上の規模では80%を超えている。

図表33 退職金制度の有無

（複数回答可）

	サンプル数	て退職金制度を採用し	採用している制度					て退職金制度は採用し
			退職一時金制度	中小企業退職金共済制度	厚生年金基金制度	確定給付企業年金制度	確定拠出年金制度	
全体	2,537	46.0	26.1	18.5	5.0	2.3	3.2	49.1
業種（産業大分類）別								
農業、林業	22	22.7	18.2	4.5	0.0	0.0	0.0	68.2
漁業	11	72.7	27.3	45.5	0.0	0.0	9.1	18.2
鉱業、採石業、砂利採取業	8	50.0	37.5	25.0	25.0	0.0	0.0	50.0
建設業	245	66.5	20.8	45.3	13.9	2.9	2.9	28.2
製造業	198	43.9	21.2	24.7	2.5	2.0	4.5	51.5
電気・ガス・熱供給・水道業	59	61.0	16.9	39.0	5.1	3.4	5.1	28.8
情報通信業	53	37.7	26.4	9.4	5.7	1.9	5.7	58.5
運輸業、郵便業	111	59.5	41.4	16.2	2.7	0.0	4.5	37.8
卸売業、小売業	396	43.4	25.0	16.7	3.8	3.3	4.0	51.5
金融業、保険業	57	73.7	40.4	14.0	7.0	24.6	7.0	24.6
不動産業、物品賃貸業	88	44.3	30.7	12.5	6.8	2.3	1.1	52.3
学術研究、専門・技術サービス業	155	47.1	21.3	28.4	3.2	1.3	2.6	48.4
宿泊業、飲食サービス業	205	7.3	3.4	2.0	1.5	0.0	1.0	85.9
生活関連サービス業、娯楽業	61	14.8	8.2	3.3	0.0	0.0	3.3	82.0
教育、学習支援業	88	37.5	23.9	10.2	4.5	0.0	0.0	58.0
医療、福祉	385	53.0	37.9	14.3	3.9	1.6	2.9	41.8
複合サービス事業	44	88.6	65.9	20.5	9.1	2.3	4.5	11.4
サービス業	222	39.2	23.9	13.1	3.2	2.3	3.6	55.4
上記以外	129	49.6	34.9	14.0	10.9	1.6	1.6	45.7
従業員規模別								
5人未満	967	28.1	15.6	10.3	2.9	1.2	1.4	66.6
5～10人未満	616	48.7	25.2	24.0	5.2	2.4	2.4	46.1
10～30人未満	580	55.2	29.0	24.0	7.8	2.1	3.4	40.2
30～100人未満	279	70.3	44.4	27.2	4.3	2.5	5.0	25.1
100～300人未満	67	82.1	62.7	7.5	9.0	14.9	16.4	16.4
300人以上	28	82.1	75.0	3.6	14.3	10.7	21.4	14.3

全体結果よりも5ポイント以上高い
全体結果よりも5ポイント以上低い

5. 人材育成制度・支援について

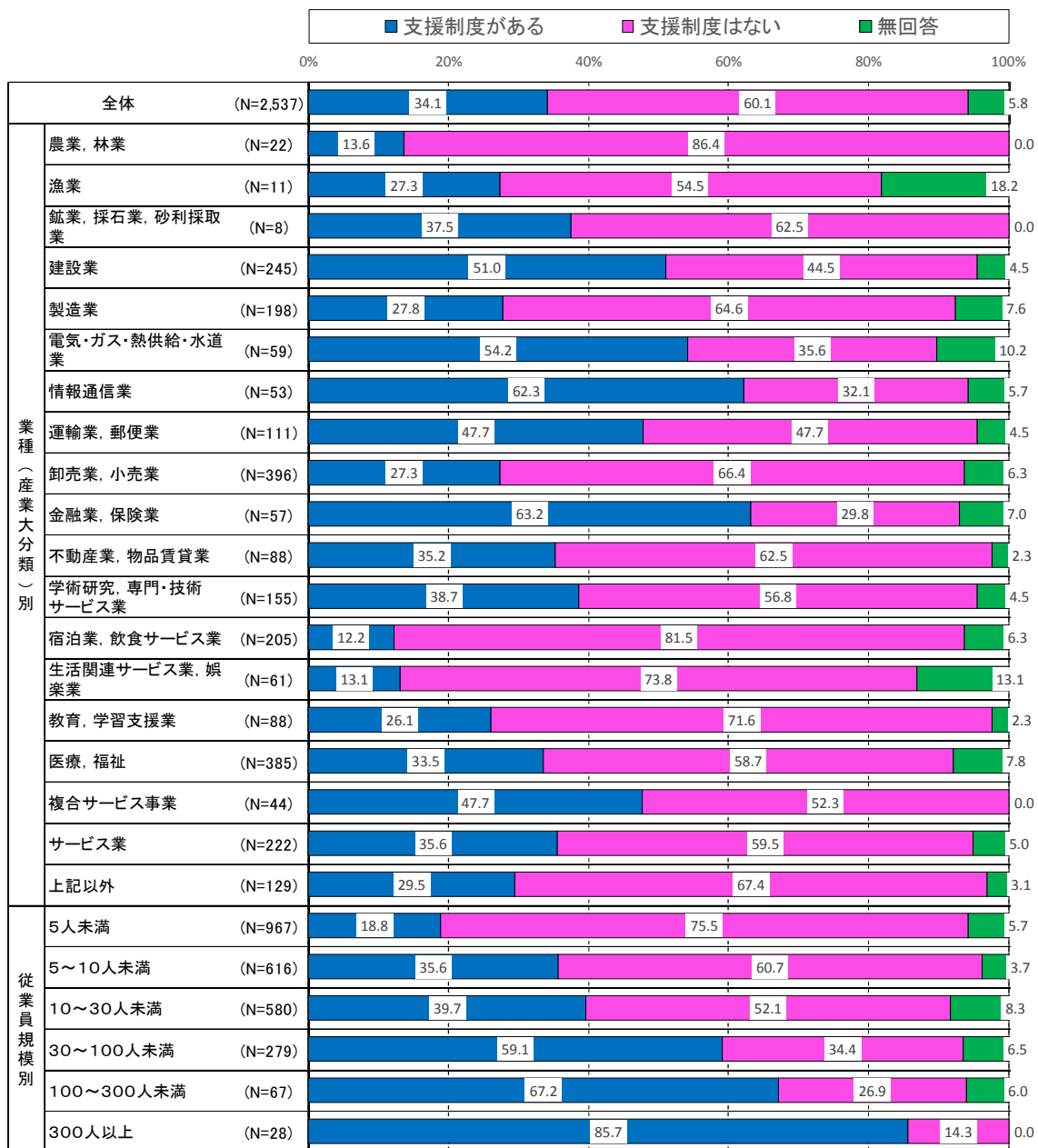
(1) 人材育成制度・支援の有無と実施した内容

人材育成に関する制度・支援がある事業所は34.1%で、制度・支援がない事業所は60.1%となっている。

業種別にみると、人材育成制度・支援がある事業所割合の高い業種は、「金融・保険業」(63.2%)、「情報通信業」(62.3%)、「電気・ガス等」(54.2%)、「建設業」(51.0%) などとなっている。一方、人材育成制度・支援がある事業所割合の低い業種は、「宿泊・飲食」(12.2%)、「生活関連等」(13.1%) などとなっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど人材育成制度・支援がある事業所割合が高く、5人未満の規模では18.8%にとどまっているのに対し、100人以上の規模では67%以上となっている。

図表34 人材育成支援制度・支援の有無

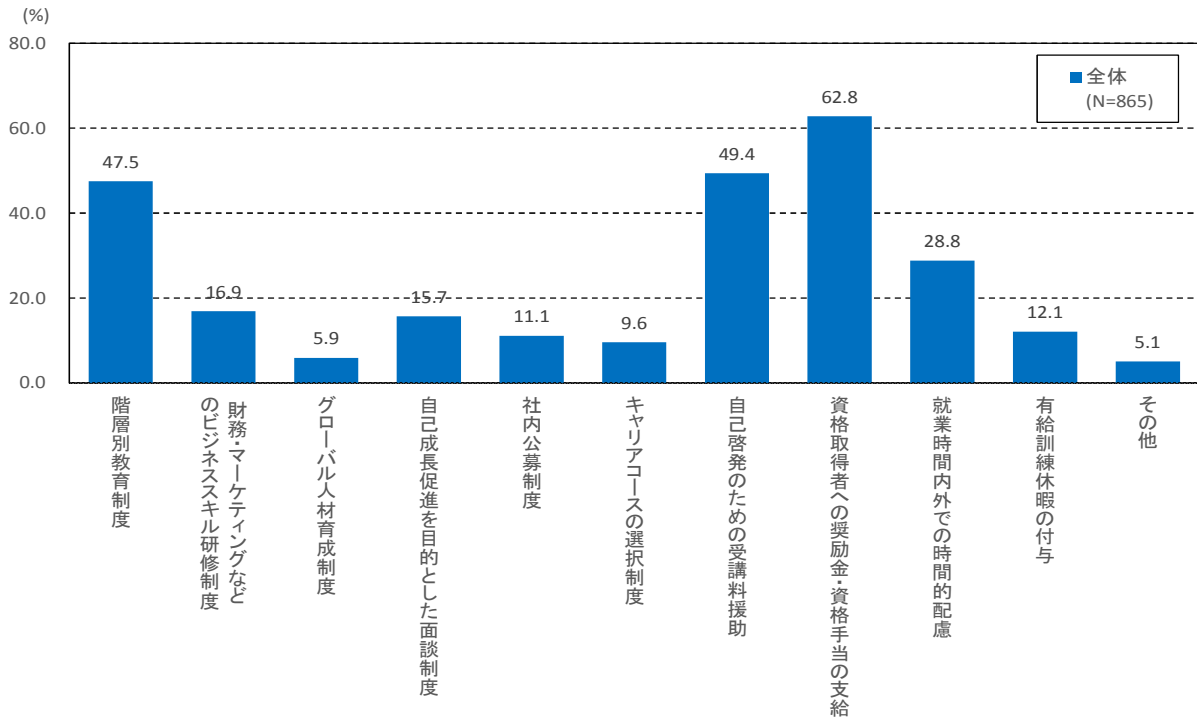


沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

人材育成制度・支援がある事業所に対して、実施した内容をたずねたところ、「資格取得者への奨励金・資格手当の支給」（62.8%）が最も多く、次いで「自己啓発のための受講料援助」（49.4%）、「階層別教育制度」（47.5%）、「終業時間内外での時間的配慮」（28.8%）の順となっている。

図表 3 5 実施した人材育成制度・支援の内容

(複数回答可)



(注) 集計対象は人材育成制度・支援があると回答した事業所。

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

(2) 今後実施したい人材育成制度・支援の内容

今後実施したい人材育成制度・支援の内容は、「特にない」(38.2%)が最も多く、次いで「資格取得者への奨励金・資格手当の支給」(20.6%)となっている。

業種別にみると、「特にない」への回答が多い業種は、「宿泊・飲食」(55.1%)、「教育、学習支援業」(52.3%)、「不動産業等」(48.9%)、「生活関連等」(44.3%)などとなっている。

図表36 今後実施したい人材育成制度・支援の内容

(複数回答可)

	サンプル数	入階社員研修制度(新)	キル研修制度	グ財務など・マーケティングのビジネス	制度グローバル人材育成	と自己成長促進を目的とした面談制度	社内公募制度	択制度キャリアコースの選	講料自己啓発のための受	金資格取得者への奨励	資格的配時間内外での時	有給訓練休暇の付与	その他	特にない
全体	2,537	10.8	8.6	5.7	8.3	1.5	2.6	13.6	20.6	8.7	5.4	1.6	38.2	
業種(産業大分類)別	農業、林業	22	18.2	4.5	9.1	0.0	4.5	0.0	13.6	22.7	4.5	9.1	0.0	50.0
	漁業	11	18.2	18.2	0.0	9.1	0.0	0.0	0.0	9.1	0.0	0.0	0.0	36.4
	鉱業、採石業、砂利採取業	8	0.0	12.5	25.0	0.0	0.0	0.0	25.0	50.0	25.0	12.5	0.0	37.5
	建設業	245	9.4	7.8	4.5	4.1	0.8	3.3	18.8	35.9	10.2	7.8	1.2	29.4
	製造業	198	8.1	9.1	6.1	6.1	1.0	2.0	14.6	17.7	9.6	4.5	1.5	41.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	59	8.5	5.1	5.1	3.4	0.0	1.7	18.6	39.0	8.5	5.1	0.0	42.4
	情報通信業	53	17.0	26.4	13.2	11.3	9.4	1.9	9.4	22.6	3.8	5.7	0.0	24.5
	運輸業、郵便業	111	7.2	8.1	6.3	9.9	1.8	0.0	8.1	20.7	3.6	1.8	2.7	36.9
	卸売業、小売業	396	10.4	9.8	4.8	8.3	1.8	3.5	12.1	15.7	7.1	3.0	1.8	38.6
	金融業、保険業	57	15.8	10.5	5.3	1.8	1.8	5.3	21.1	12.3	0.0	7.0	1.8	31.6
	不動産業、物品賃貸業	88	8.0	18.2	4.5	6.8	1.1	1.1	10.2	19.3	3.4	4.5	0.0	48.9
	学術研究、専門・技術サービス業	155	8.4	7.7	5.2	9.0	0.6	1.3	18.7	23.9	5.8	2.6	1.3	35.5
	宿泊業、飲食サービス業	205	8.3	7.8	6.8	8.3	1.5	1.0	7.8	8.3	7.3	7.8	1.0	55.1
	生活関連サービス業、娯楽業	61	8.2	6.6	0.0	4.9	1.6	1.6	9.8	19.7	9.8	6.6	4.9	44.3
	教育、学習支援業	88	12.5	8.0	4.5	8.0	3.4	3.4	21.6	10.2	10.2	2.3	0.0	52.3
	医療、福祉	385	19.7	4.9	6.2	13.8	1.6	4.2	15.1	21.8	13.8	7.0	1.3	26.8
	複合サービス事業	44	4.5	9.1	2.3	2.3	0.0	0.0	9.1	18.2	4.5	9.1	2.3	36.4
サービス業	222	6.8	6.8	7.7	11.7	0.9	4.1	12.2	23.0	8.6	5.9	1.8	40.1	
上記以外	129	7.8	9.3	4.7	6.2	0.0	0.8	10.1	20.9	14.7	7.0	4.7	42.6	
従業員規模別	5人未満	967	4.3	5.4	3.5	4.7	0.7	0.8	10.4	15.7	6.6	3.7	1.4	51.4
	5~10人未満	616	8.1	8.1	4.2	8.4	1.0	1.9	15.7	24.8	9.7	7.3	1.5	38.0
	10~30人未満	580	14.8	9.1	7.1	11.7	2.6	4.0	17.1	27.6	10.7	5.3	1.0	27.2
	30~100人未満	279	25.8	14.7	9.7	13.3	2.2	4.7	15.4	15.8	10.4	7.9	2.5	21.5
	100~300人未満	67	25.4	22.4	16.4	11.9	3.0	9.0	9.0	17.9	6.0	4.5	4.5	20.9
	300人以上	28	21.4	21.4	17.9	3.6	3.6	14.3	0.0	3.6	7.1	3.6	3.6	25.0

全体結果よりも5ポイント以上高い
全体結果よりも5ポイント以上低い

6. 非正規社員に対する各種制度について

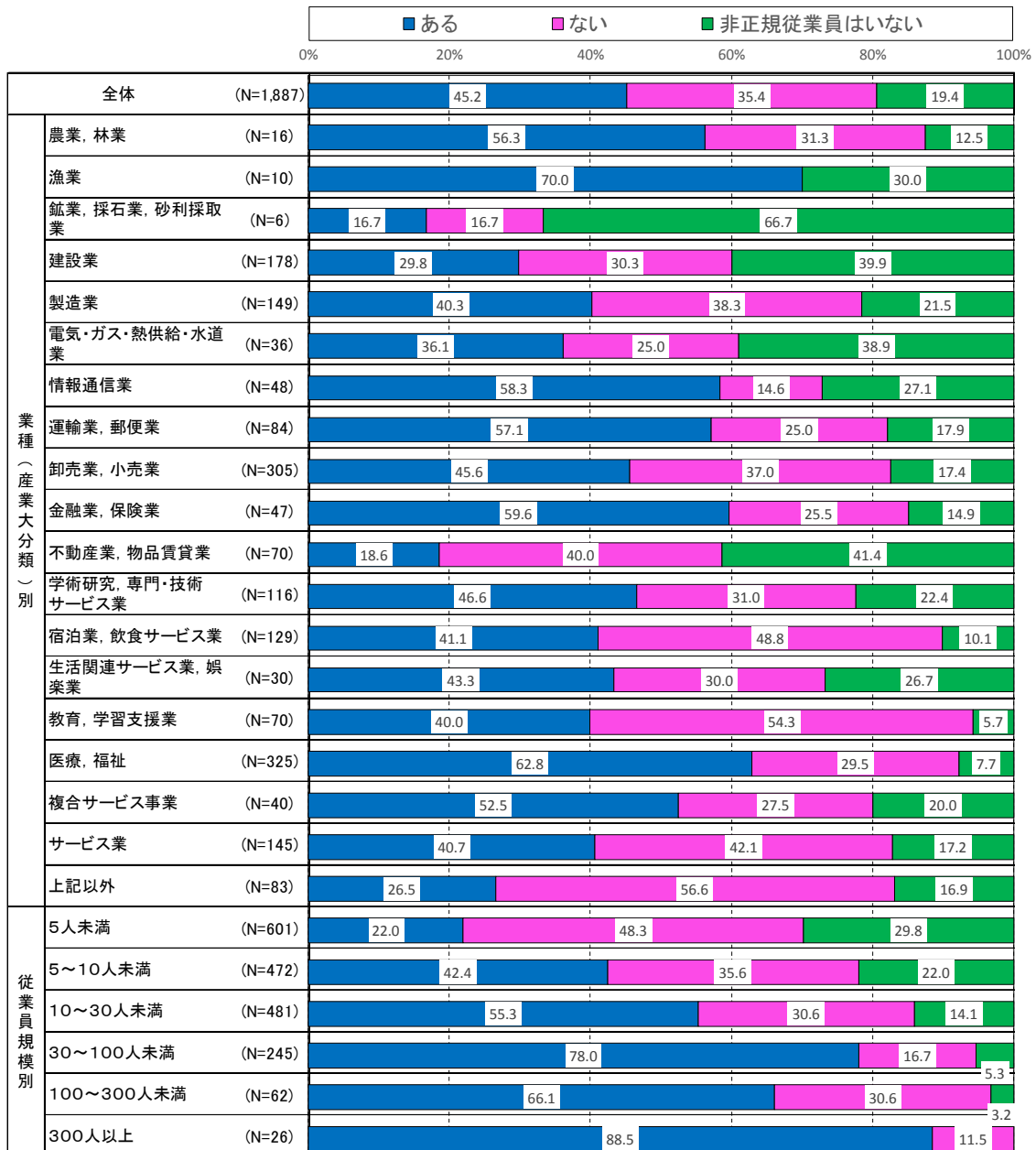
(1) 正社員への切替制度の有無、切替者数及び切替率

正社員への切替制度がある事業所は 45.2%で、切替制度がない事業所は 35.4%となっている。

業種別にみると、正社員への切替制度がある事業所割合が高い業種は、「医療・福祉」(62.8%)、「金融・保険業」(59.6%)、「情報通信業」(58.3%)、「運輸・郵便業」(57.1%) などとなっている。一方、正社員への切替制度がある事業所割合が低い業種は、「不動産業等」(18.6%)、「建設業」(29.8%) などとなっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど切替制度がある事業所割合が高く、5 人未満の規模では 22.0%にとどまっているのに対し、おおむね 100 人以上の規模では約 70%からそれ以上を占めている。

図表 3 7 正社員への切替制度の有無



(注) 集計対象は当該設問に回答があった事業所。

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

直近1年間で正社員への切替を実施した事業所は297事業所で、正社員への切替制度に対する有効回答事業所（1,887事業所）に占める切替を実施した事業所割合は15.7%、直近1年間の切替者数は757人である。

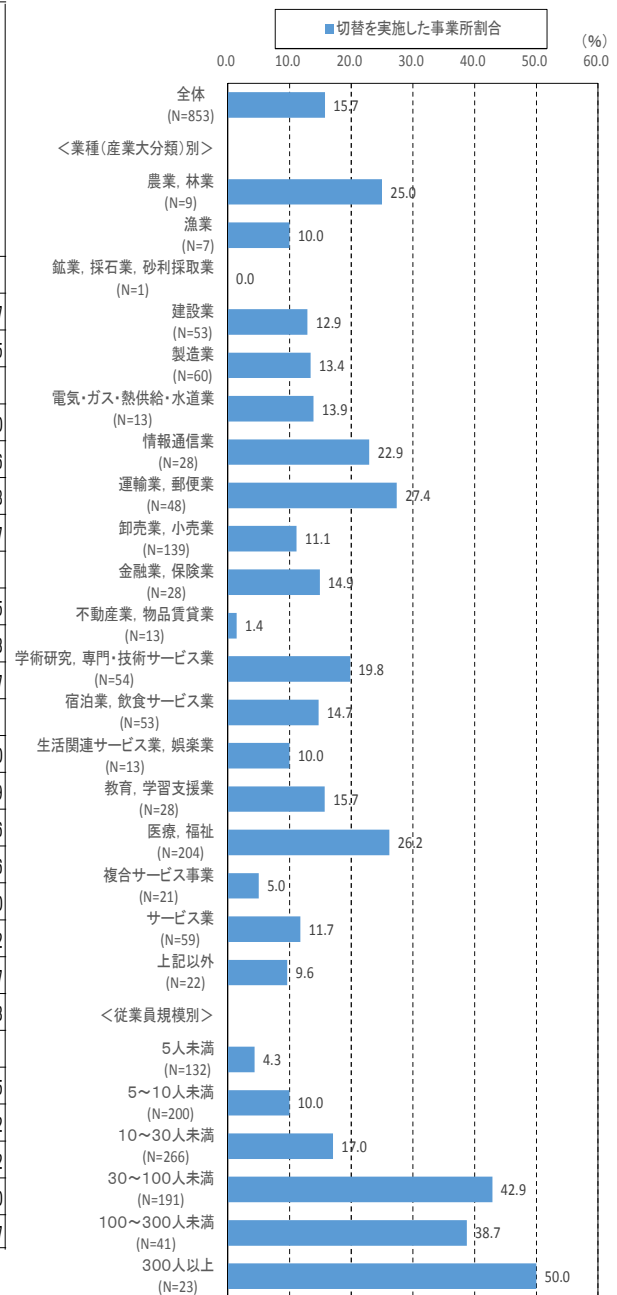
業種別にみると、切替を実施した事業所割合が高い業種は、「運輸・郵便業」（27.4%）、「医療・福祉」（26.2%）、「情報通信業」（22.9%）などとなっている。一方、切替を実施した事業所割合が低い業種は、「不動産業等」（1.4%）、「複合サービス業」（5.0%）、「生活関連等」（10.0%）などとなっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど切替を実施した事業所割合が高く、5人未満の規模では4.3%にとどまっているのに対し、30人以上の規模では約40~50%を占めている。

図表38 正社員への切替者数及び切替率

	業に正社員数を有する有効回答事業所数	所切替制度がある事業所数	b所切替割合*1	所切替を実施した事業所数	d所切替割合*2	へ直近1年間の切替者数
	(事業所数)	(事業所数)	(%)	(事業所数)	(%)	(人)
全体	1,887	853	45.2%	297	15.7%	757
業種（産業大分類）別						
農業、林業	16	9	56.3%	4	25.0%	5
漁業	10	7	70.0%	1	10.0%	1
鉱業、採石業、砂利採取業	6	1	16.7%	0	0.0%	0
建設業	178	53	29.8%	23	12.9%	46
製造業	149	60	40.3%	20	13.4%	48
電気・ガス・熱供給・水道業	36	13	36.1%	5	13.9%	7
情報通信業	48	28	58.3%	11	22.9%	31
運輸業、郵便業	84	48	57.1%	23	27.4%	65
卸売業、小売業	305	139	45.6%	34	11.1%	153
金融業、保険業	47	28	59.6%	7	14.9%	27
不動産業、物品賃貸業	70	13	18.6%	1	1.4%	1
学術研究、専門・技術サービス業	116	54	46.6%	23	19.8%	40
宿泊業、飲食サービス業	129	53	41.1%	19	14.7%	39
生活関連サービス業、娯楽業	30	13	43.3%	3	10.0%	26
教育、学習支援業	70	28	40.0%	11	15.7%	16
医療、福祉	325	204	62.8%	85	26.2%	180
複合サービス事業	40	21	52.5%	2	5.0%	2
サービス業	145	59	40.7%	17	11.7%	57
上記以外	83	22	26.5%	8	9.6%	13
従業員規模別						
5人未満	601	132	22.0%	26	4.3%	31
5~10人未満	472	200	42.4%	47	10.0%	65
10~30人未満	481	266	55.3%	82	17.0%	122
30~100人未満	245	191	78.0%	105	42.9%	242
100~300人未満	62	41	66.1%	24	38.7%	100
300人以上	26	23	88.5%	13	50.0%	197

(注) 正社員への切替制度に対する有効回答事業所数は、集計対象事業所数(2537n)から当該設問に無回答の事業所数を引いた数値。



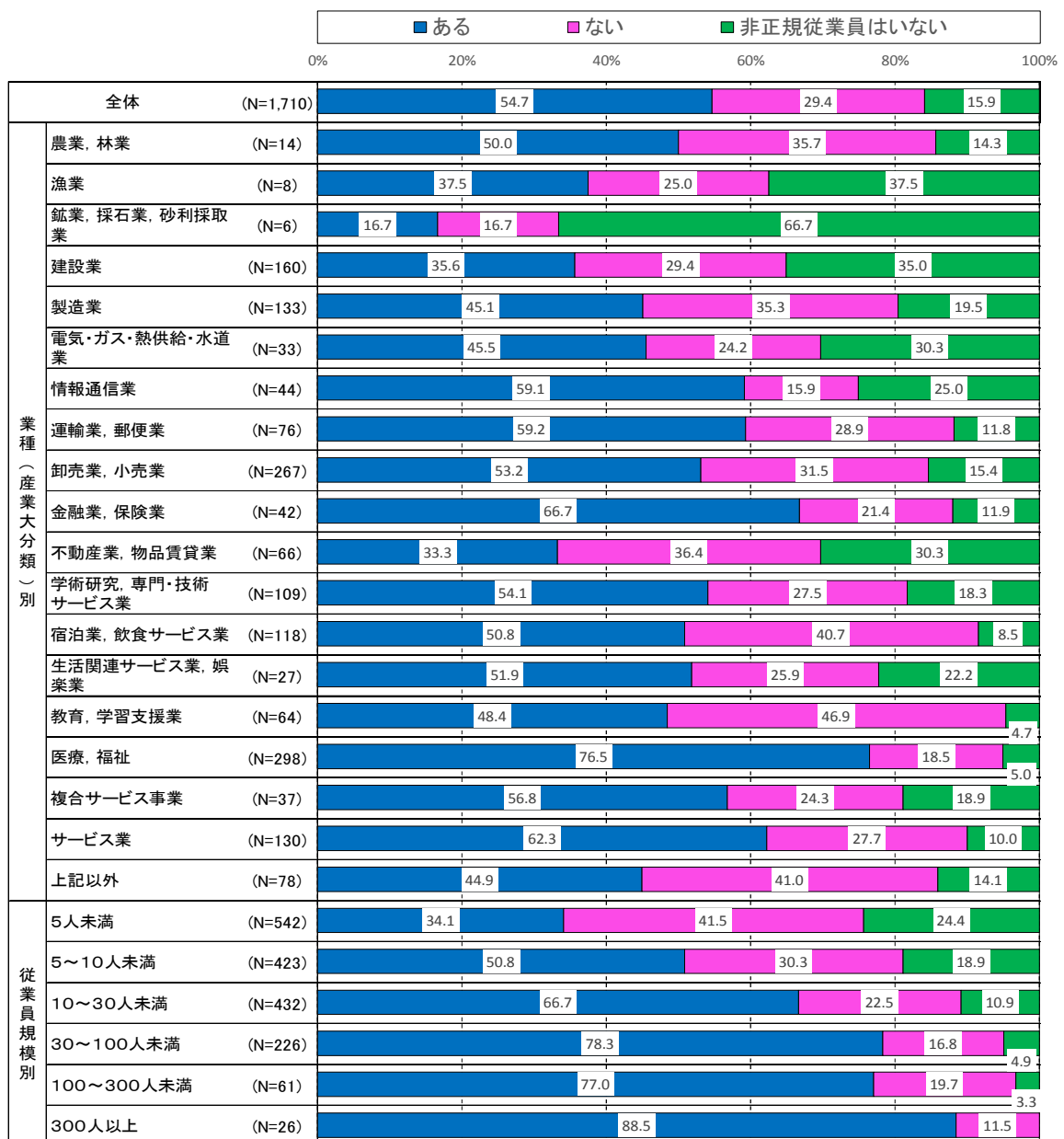
(2) 昇給制度の有無

非正規社員について、昇給制度がある事業所は54.7%、制度がない事業所は29.4%となっている。

業種別にみると、昇給制度がある事業所割合が高い業種は、「医療・福祉」（76.5%）、「金融・保険業」（66.7%）、「サービス業」（62.3%）、「運輸・郵便業」（59.2%）、「情報通信業」（59.1%）などとなっている。一方、昇給制度がある事業所割合が低い業種は、「不動産業等」（33.3%）、「建設業」（35.6%）、「製造業」（45.1%）、「電気・ガス等」（45.5%）などとなっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど昇給制度がある事業所割合が高く、5人未満の規模では34.1%にとどまっているのに対し、100人以上の規模では約80%からそれ以上を占めている。

図表39 昇給制度の有無



(注) 集計対象は当該設問に回答があった事業所。

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

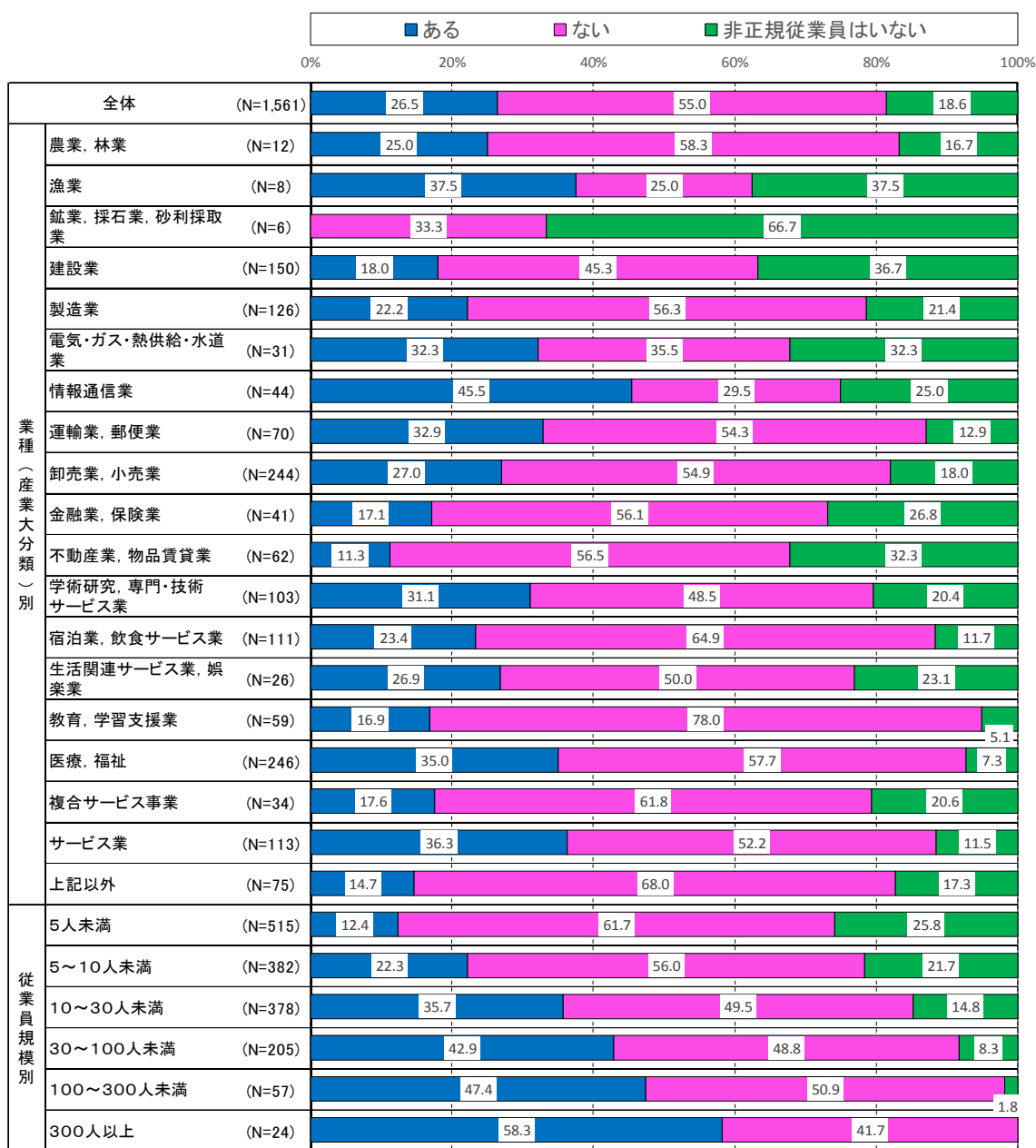
(3) 管理職への登用制度の有無

非正規社員について、管理職への登用制度がある事業所は 26.5%で、制度がない事業所は 55.0%となっている。

業種別にみると、管理職への登用制度がある事業所割合が高い業種は、「情報通信業」(45.5%)、「サービス業」(36.3%)、「医療・福祉」(35.0%) などとなっている。一方、登用制度がある事業所割合が低い業種は、「不動産業等」(11.3%)、「教育、学習支援業」(16.9%)、「金融・保険業」(17.1%)、「複合サービス業」(17.6%)、「建設業」(18.0%) となっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど登用制度がある事業所割合が高く、5人未満の規模では 12.4%にとどまっているのに対し、100人以上の規模では半数程度を占めている。

図表 40 管理職への登用制度の有無



(注) 集計対象は当該設問に回答があった事業所。

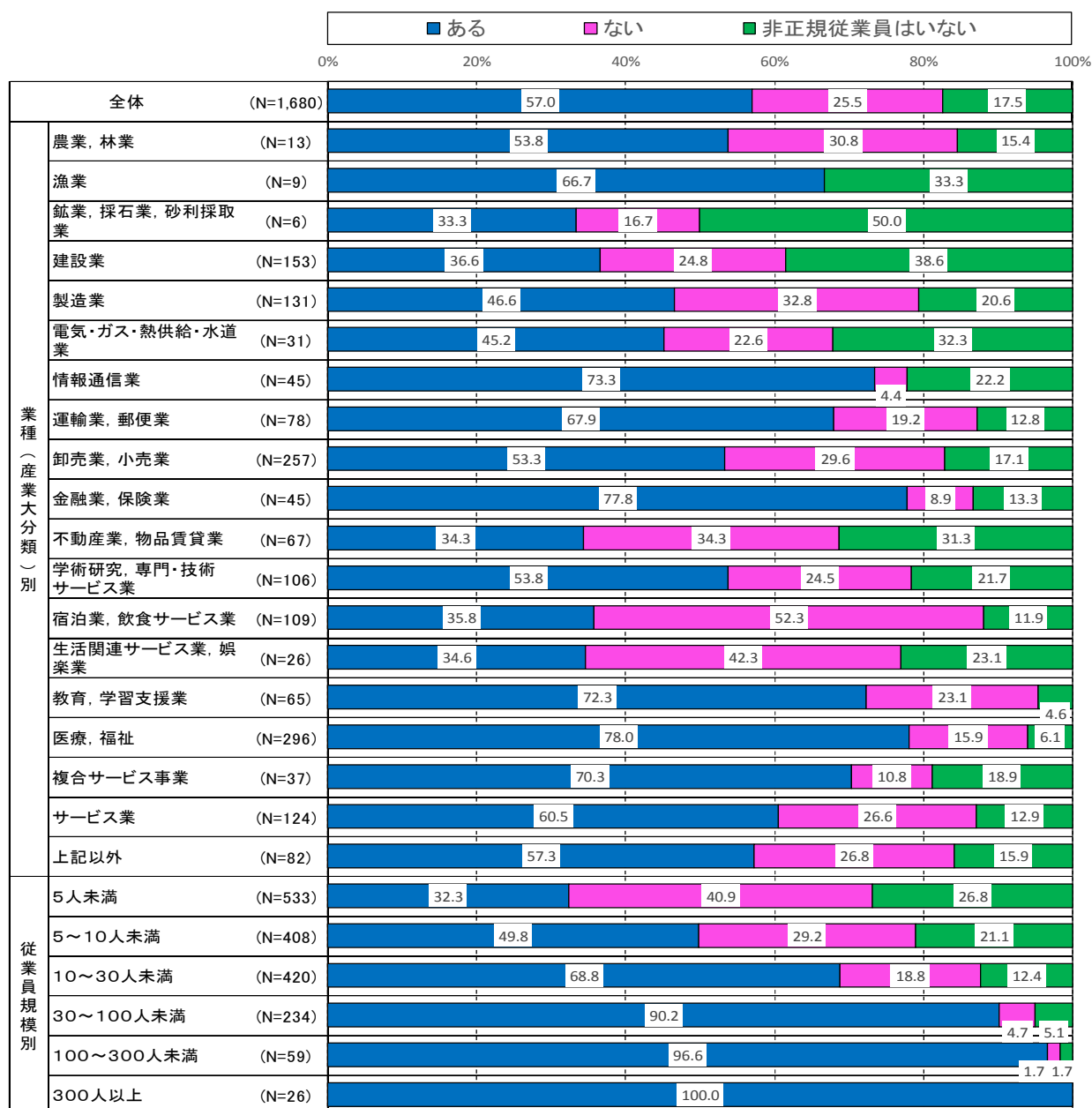
(4) 契約更新制度の有無

契約更新制度がある事業所は 57.0%で、制度がない事業所は 25.5%となっている。

業種別にみると、契約更新制度がある事業所割合が高い業種は、「医療・福祉」(78.0%)、「金融・保険業」(77.8%)、「情報通信業」(73.3%)、「教育、学習支援業」(72.3%)、「複合サービス業」(70.3%)、「運輸・郵便業」(67.9%) などとなっている。一方、制度がある事業所割合が低い業種は、「不動産業等」(34.3%)、「生活関連等」(34.6%)、「宿泊・飲食」(35.8%) などとなっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど契約更新制度がある事業所割合が高く、5人未満の規模では 32.3%にとどまっているのに対し、30人以上の規模では 90%以上となっている。

図表 4-1 契約更新制度の有無



(注) 集計対象は当該設問に回答があった事業所。

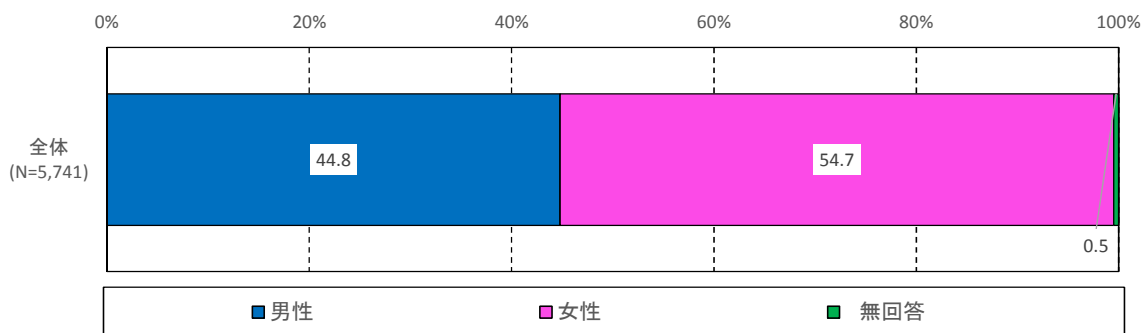
第3章 従業員調査結果

1. 回答従業員の属性

(1) 性別

回答のあった従業員の性別は、「男性」が44.8%、「女性」が54.7%である。

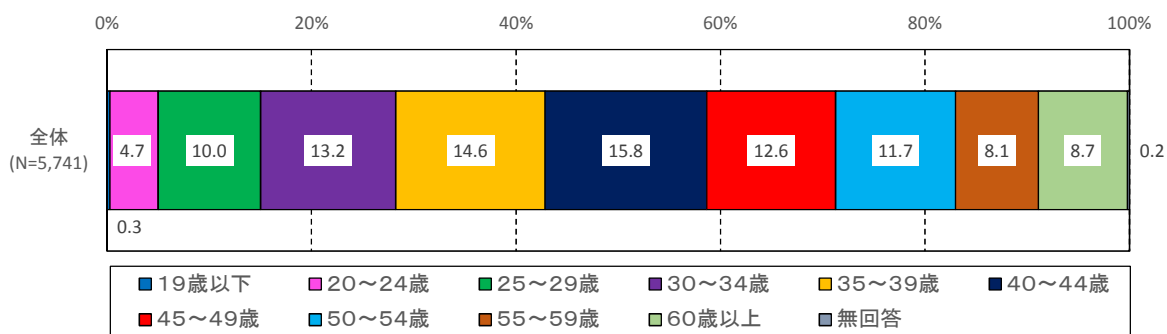
図表 4 2 従業員の性別



(2) 年齢

回答のあった従業員の年齢は、「40～44歳」が15.8%、「45～49歳」が12.6%と、これらを合わせた40代が28.4%、「30～34歳」(13.2%)と「35～39歳」(14.6%)を合わせた30代が27.8%と、30～40代で全体の過半数を占める。

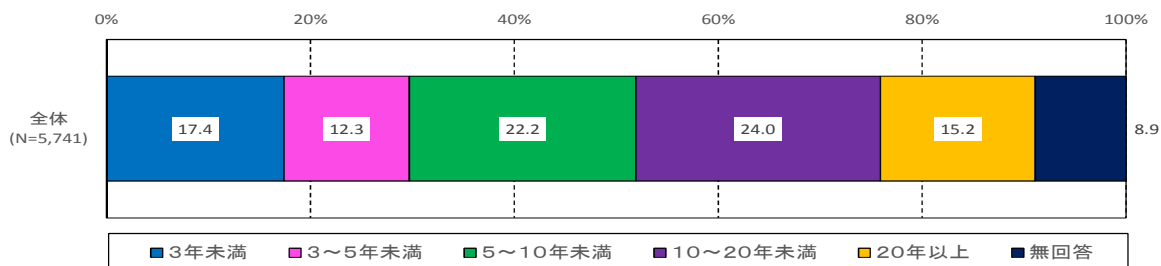
図表 4 3 従業員の年齢



(3) 勤続年数

回答のあった従業員の現事業所での勤続年数は、「10～20年未満」が24.0%で最多、次に「5～10年未満」が22.2%と、5年以上20年未満の従業員で半数近くを占める。

図表 4 4 現事業所での勤続年数



2. 労働条件に関すること

(1) 雇用形態

回答があった従業員数は5,275人となっており、そのうち正社員は3,568人(67.6%)、非正規社員は1,707人(32.4%)となっている。

正社員のうち、男性は1,968人(37.3%)で、女性は1,600人(30.3%)となっている。

非正規社員のうち、もっとも多いのは「パート・女性」で891人(16.9%)、次に「契約社員・女性」で302人(5.7%)と、非正規社員の中で女性が占める割合は77.4%となっている。

業種別にみると、正社員割合が高い業種は、「建設業」(87.5%)、「電気・ガス等」(85.3%)、「情報通信業」(81.9%)、「学術研究等」(81.0%)などとなっている。一方、正社員割合の低い業種は、「宿泊・飲食」(40.5%)、「生活関連等」(50.6%)、「教育、学習支援業」(55.0%)「卸・小売業」(62.9%)などとなっている。これらの業種においては、「パート・女性」が20%以上を占めている。

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

図表 4 5 従業員の雇用形態

【 実数 】

	従業員計	男性従業員計	女性従業員計	正社員計	正社員		非正規社員計	男性派遣労働者・	女性派遣労働者・	性契約社員・男	性契約社員・女	男性パート・	女性パート・	男性その他・	女性その他・	
					正社員・男性	正社員・女性										
(単位:人)																
全体	5,275	2,353	2,922	3,568	1,968	1,600	1,707	10	21	156	302	132	891	87	108	
業種（産業大分類）別	農業、林業	30	16	14	19	10	9	11	0	0	4	2	2	3	0	0
	漁業	19	11	8	15	9	6	4	0	0	1	0	1	2	0	0
	鉱業、採石業、砂利採取業	18	13	5	17	12	5	1	0	0	1	0	0	0	0	0
	建設業	464	310	154	406	288	118	58	1	0	11	8	5	26	5	2
	製造業	352	209	143	259	181	78	93	1	2	15	18	6	42	6	3
	電気・ガス・熱供給・水道業	102	71	31	87	65	22	15	3	2	2	2	1	4	0	1
	情報通信業	105	57	48	86	51	35	19	1	1	5	5	0	7	0	0
	運輸業、郵便業	205	131	74	149	111	38	56	0	0	12	23	3	11	5	2
	卸売業、小売業	690	305	385	434	251	183	256	0	1	12	23	36	166	6	12
	金融業、保険業	112	48	64	83	43	40	29	1	6	2	12	0	4	2	2
	不動産業、物品賃貸業	119	48	71	92	44	48	27	1	2	0	5	1	13	2	3
	学術研究、専門・技術サービス業	279	138	141	226	125	101	53	0	0	9	13	2	26	2	1
	宿泊業、飲食サービス業	257	95	162	104	63	41	153	0	0	3	5	22	107	7	9
	生活関連サービス業、娯楽業	81	25	56	41	17	24	40	0	0	2	4	6	23	0	5
	教育、学習支援業	151	49	102	83	39	44	68	0	0	4	8	6	44	0	6
	医療、福祉	807	170	637	533	135	398	274	0	1	24	77	8	150	3	11
	複合サービス事業	96	46	50	71	39	32	25	0	0	6	7	0	8	1	3
サービス業	351	178	173	235	146	89	116	1	1	16	23	10	55	5	5	
上記以外	230	114	116	156	95	61	74	0	1	7	18	8	25	4	11	
従業員規模別	5人未満	1,227	491	736	763	395	368	464	1	5	31	52	38	262	26	49
	5～10人未満	1,156	535	621	843	470	373	313	4	4	24	56	27	177	10	11
	10～30人未満	1,223	580	643	884	494	390	339	2	2	35	52	40	189	9	10
	30～100人未満	643	310	333	457	264	193	186	1	3	34	64	8	68	3	5
	100～300人未満	155	87	68	108	75	33	47	1	1	9	21	2	13	0	0
	300人以上	64	31	33	41	26	15	23	0	2	3	8	2	7	0	1

【 割合 】

	従業員計	男性従業員計	女性従業員計	正社員計	正社員		非正規社員計	男性派遣労働者・	女性派遣労働者・	性契約社員・男	性契約社員・女	男性パート・	女性パート・	男性その他・	女性その他・	
					正社員・男性	正社員・女性										
(単位:%)																
全体	100.0	44.6	55.4	67.6	37.3	30.3	32.4	0.2	0.4	3.0	5.7	2.5	16.9	1.6	2.0	
業種（産業大分類）別	農業、林業	100.0	53.3	46.7	63.3	33.3	30.0	36.7	0.0	0.0	13.3	6.7	6.7	10.0	0.0	0.0
	漁業	100.0	57.9	42.1	78.9	47.4	31.6	21.1	0.0	0.0	5.3	0.0	5.3	10.5	0.0	0.0
	鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	72.2	27.8	94.4	66.7	27.8	5.6	0.0	0.0	5.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	建設業	100.0	66.8	33.2	87.5	62.1	25.4	12.5	0.2	0.0	2.4	1.7	1.1	5.6	1.1	0.4
	製造業	100.0	59.4	40.6	73.6	51.4	22.2	26.4	0.3	0.6	4.3	5.1	1.7	11.9	1.7	0.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	69.6	30.4	85.3	63.7	21.6	14.7	2.9	2.0	2.0	2.0	1.0	3.9	0.0	1.0
	情報通信業	100.0	54.3	45.7	81.9	48.6	33.3	18.1	1.0	1.0	4.8	4.8	0.0	6.7	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	100.0	63.9	36.1	72.7	54.1	18.5	27.3	0.0	0.0	5.9	11.2	1.5	5.4	2.4	1.0
	卸売業、小売業	100.0	44.2	55.8	62.9	36.4	26.5	37.1	0.0	0.1	1.7	3.3	5.2	24.1	0.9	1.7
	金融業、保険業	100.0	42.9	57.1	74.1	38.4	35.7	25.9	0.9	5.4	1.8	10.7	0.0	3.6	1.8	1.8
	不動産業、物品賃貸業	100.0	40.3	59.7	77.3	37.0	40.3	22.7	0.8	1.7	0.0	4.2	0.8	10.9	1.7	2.5
	学術研究、専門・技術サービス業	100.0	49.5	50.5	81.0	44.8	36.2	19.0	0.0	0.0	3.2	4.7	0.7	9.3	0.7	0.4
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	37.0	63.0	40.5	24.5	16.0	59.5	0.0	0.0	1.2	1.9	8.6	41.6	2.7	3.5
	生活関連サービス業、娯楽業	100.0	30.9	69.1	50.6	21.0	29.6	49.4	0.0	0.0	2.5	4.9	7.4	28.4	0.0	6.2
	教育、学習支援業	100.0	32.5	67.5	55.0	25.8	29.1	45.0	0.0	0.0	2.6	5.3	4.0	29.1	0.0	4.0
	医療、福祉	100.0	21.1	78.9	66.0	16.7	49.3	34.0	0.0	0.1	3.0	9.5	1.0	18.6	0.4	1.4
	複合サービス事業	100.0	47.9	52.1	74.0	40.6	33.3	26.0	0.0	0.0	6.3	7.3	0.0	8.3	1.0	3.1
サービス業	100.0	50.7	49.3	67.0	41.6	25.4	33.0	0.3	0.3	4.6	6.6	2.8	15.7	1.4	1.4	
上記以外	100.0	49.6	50.4	67.8	41.3	26.5	32.2	0.0	0.4	3.0	7.8	3.5	10.9	1.7	4.8	
従業員規模別	5人未満	100.0	40.0	60.0	62.2	32.2	30.0	37.8	0.1	0.4	2.5	4.2	3.1	21.4	2.1	4.0
	5～10人未満	100.0	46.3	53.7	72.9	40.7	32.3	27.1	0.3	0.3	2.1	4.8	2.3	15.3	0.9	1.0
	10～30人未満	100.0	47.4	52.6	72.3	40.4	31.9	27.7	0.2	0.2	2.9	4.3	3.3	15.5	0.7	0.8
	30～100人未満	100.0	48.2	51.8	71.1	41.1	30.0	28.9	0.2	0.5	5.3	10.0	1.2	10.6	0.5	0.8
	100～300人未満	100.0	56.1	43.9	69.7	48.4	21.3	30.3	0.6	0.6	5.8	13.5	1.3	8.4	0.0	0.0
	300人以上	100.0	48.4	51.6	64.1	40.6	23.4	35.9	0.0	3.1	4.7	12.5	3.1	10.9	0.0	1.6

(注1) 集計対象は雇用形態不明の従業員（466人）を除いた従業員。

(注2) 業種及び従業員規模が不明の従業員がいるため、これらの従業員数の内訳を合計しても全体の従業員計にはならない。

(2) 非正規社員を選択した理由

現事業所における雇用形態が非正規社員の方に、その雇用形態を選択した理由をたずねたところ、「自分の都合のよい時間に働けるから」（39.6%）が最も多く、次いで「家庭の事情や趣味などと両立しやすいから」（29.3%）、「採用募集枠がこの雇用形態だったから」（27.5%）の順となっている。なお、「正社員として働ける事業所がなかったから」は7.9%となっている。

業種別にみると、「自分の都合のよい時間に働けるから」では、「不動産業等」（54.2%）「卸・小売業」（51.0%）、「宿泊・飲食」（52.8%）と全体より高くなっている。「正社員として働ける事業所がなかったから」では、「学術研究等」（20.0%）、「金融・保険業」（18.5%）、「運輸・郵便業」（17.0%）と全体より高くなっている。

従業員規模別にみると、30人以上の規模では、「採用募集枠がこの雇用形態だったから」という理由が多くなっている。

図表46 非正規社員を選択した理由

(複数回答可)

	サンプル数	に自分の都合のよい時間	得たい補助、学費等を	と家庭の事情や趣味など	通勤時間が短いから	金を得たいから	短勤務時間や労働日数が	専門的な資格・技術を	簡単な仕事で責任も少	従事したいの多い仕事に	より収入の多い仕事に	組織に縛られたくない	調整がしやすい労働時間の	体力的に正社員として	形勢だっただけからこの雇用	業所がなかったから	正社員として働ける事	いから（県内）で働きた	その他
全体	1,401	39.6	24.3	29.3	16.3	10.1	14.8	9.4	5.9	2.3	3.6	7.1	5.6	27.5	7.9	11.5	9.4		
業種（産業大分類）別																			
農業、林業	10	40.0	10.0	30.0	20.0	10.0	10.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	60.0	10.0	20.0	0.0		
漁業	3	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	33.3		
鉱業、採石業、砂利採取業	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
建設業	51	43.1	25.5	27.5	13.7	13.7	15.7	11.8	7.8	5.9	3.9	9.8	3.9	7.8	5.9	13.7	11.8		
製造業	74	35.1	20.3	32.4	18.9	10.8	16.2	6.8	6.8	1.4	2.7	13.5	5.4	23.0	9.5	14.9	13.5		
電気・ガス・熱供給・水道業	13	38.5	38.5	30.8	7.7	7.7	15.4	15.4	0.0	7.7	0.0	0.0	0.0	38.5	7.7	23.1	7.7		
情報通信業	17	23.5	0.0	23.5	0.0	0.0	11.8	0.0	5.9	17.6	17.6	5.9	11.8	41.2	5.9	17.6	0.0		
運輸業、郵便業	47	19.1	21.3	21.3	8.5	6.4	4.3	4.3	2.1	4.3	2.1	4.3	2.1	46.8	17.0	14.9	6.4		
卸売業、小売業	204	51.0	27.9	32.8	18.1	11.8	14.2	4.4	6.4	0.0	2.9	3.9	3.9	44.4	18.5	7.4	25.9		
金融業、保険業	27	14.8	25.9	22.2	3.7	11.1	3.7	0.0	0.0	7.4	7.4	3.7	0.0	44.4	18.5	7.4	25.9		
不動産業、物品賃貸業	24	54.2	8.3	12.5	8.3	0.0	8.3	0.0	4.2	0.0	0.0	0.0	4.2	29.2	4.2	0.0	4.2		
学術研究、専門・技術サービス業	45	37.8	26.7	20.0	15.6	6.7	11.1	6.7	4.4	4.4	0.0	2.2	2.2	35.6	20.0	2.2	13.3		
宿泊業、飲食サービス業	125	52.8	26.4	30.4	26.4	18.4	18.4	3.2	9.6	1.6	6.4	8.0	7.2	9.6	3.2	12.8	4.0		
生活関連サービス業、娯楽業	30	50.0	20.0	33.3	10.0	10.0	23.3	13.3	13.3	0.0	3.3	6.7	3.3	6.7	0.0	13.3	20.0		
教育、学習支援業	58	48.3	22.4	32.8	13.8	12.1	24.1	17.2	5.2	1.7	1.7	15.5	8.6	25.9	5.2	8.6	6.9		
医療、福祉	222	33.8	26.6	37.4	14.9	7.2	13.1	20.3	1.4	0.0	0.9	8.6	8.1	33.3	10.4	8.1	6.3		
複合サービス事業	23	8.7	17.4	30.4	8.7	8.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	8.7	4.3	43.5	4.3	17.4	13.0		
サービス業	94	42.6	19.1	30.9	19.1	11.7	20.2	11.7	13.8	1.1	6.4	4.3	5.3	26.6	9.6	7.4	8.5		
上記以外	58	32.8	25.9	20.7	13.8	1.7	24.1	8.6	5.2	3.4	3.4	5.2	3.4	41.4	0.0	6.9	10.3		
従業員規模別																			
5人未満	390	48.5	24.6	31.0	16.4	10.5	19.7	8.5	10.5	1.3	5.1	7.4	3.6	17.7	6.4	9.7	13.6		
5～10人未満	258	43.0	26.0	31.4	14.7	14.7	14.7	8.9	5.0	1.9	3.9	7.8	7.8	24.4	8.1	10.5	6.2		
10～30人未満	270	42.6	26.3	33.7	17.0	9.3	13.0	8.1	3.7	3.0	0.7	7.0	6.3	25.2	7.0	8.5	6.3		
30～100人未満	148	19.6	20.3	25.0	14.9	4.7	8.8	16.2	0.7	0.7	2.7	3.4	6.1	45.3	7.4	10.8	6.1		
100～300人未満	38	15.8	13.2	21.1	13.2	2.6	7.9	10.5	2.6	2.6	0.0	2.6	0.0	68.4	10.5	13.2	5.3		
300人以上	22	13.6	13.6	18.2	22.7	4.5	18.2	13.6	0.0	0.0	4.5	13.6	0.0	50.0	27.3	18.2	4.5		

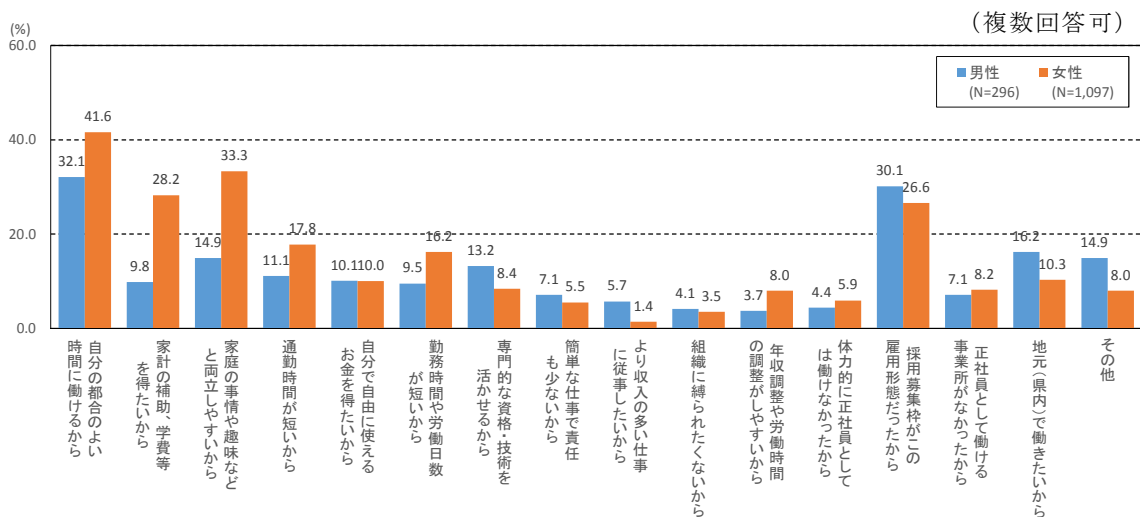
全体結果よりも5ポイント以上高い
全体結果よりも5ポイント以上低い

(注1) 集計対象は雇用形態が派遣労働者、契約社員、パートタイム労働者、その他の従業員。
(注2) 業種及び従業員規模が不明の従業員がいるため、これらのサンプル数の内訳を合計しても全体のサンプル数にはならない。

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

男女別にみると、男性は、「自分の都合のよい時間に働けるから」（32.1%）、「採用募集枠がこの雇用形態だったから」（30.1%）、「地元（県内）で働きたいから」（16.2%）の順となっており、女性は「自分の都合のよい時間に働けるから」（41.6%）、「家庭の事情や趣味などと両立しやすいから」（33.3%）、「家計の補助、学費等を得たいから」（28.2%）の順となっている。

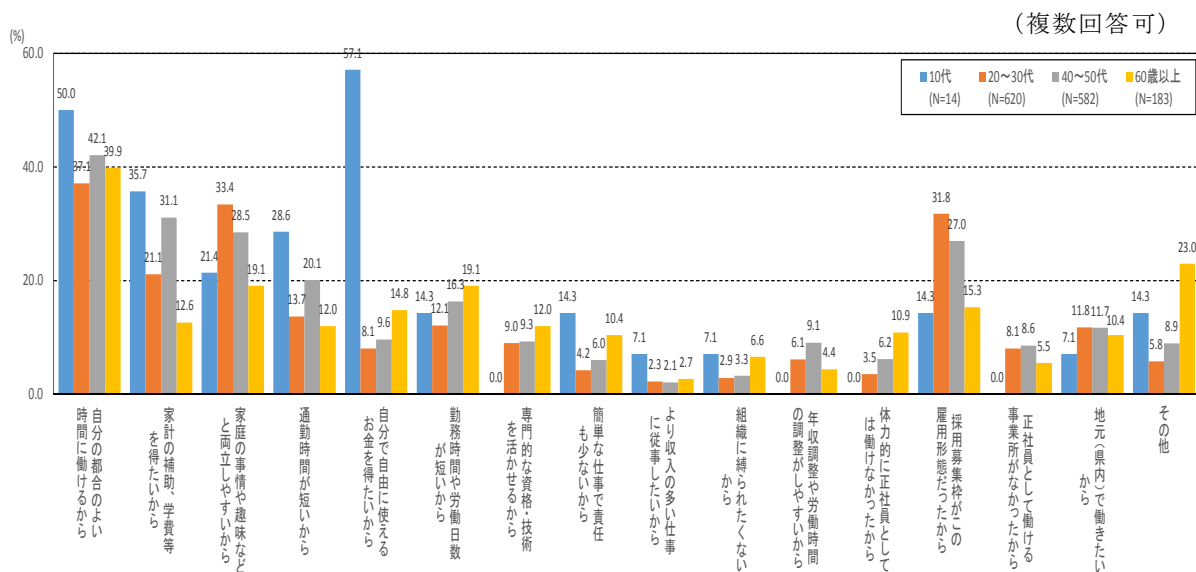
図表 4 7 非正規雇用を選択した理由（男女別）



(注) 集計対象は雇用形態が派遣労働者、契約社員、パートタイム労働者、その他の従業員。

年代別にみると、10代は、「自分で自由に使えるお金を得たいから」（57.1%）、20～30代は「採用募集枠がこの雇用形態だったから」（31.8%）、40～50代は「家計の補助、学費等を得たいから」（31.1%）、60代以上は「勤務時間や労働日数が短いから」（19.1%）などで、全体より高くなっている。

図表 4 8 非正規雇用を選択した理由（年代別）



(注) 集計対象は雇用形態が派遣労働者、契約社員、パートタイム労働者、その他の従業員。

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

（3）現事業所で正社員になるために必要なこと

現事業所における雇用形態が「正社員」以外の方に、現在の現事業所で正社員になるために必要なことについてたずねたところ、「適正な勤務評価」（30.4%）や「自己啓発等によるスキルアップ」（30.1%）、「企業の業績向上」（25.1%）、「労働時間の調整が可能な正社員枠の確保」（20.7%）が上位にあげられている。「その他」（21.3%）の内容としては、「正社員になりたくない（なる必要がない）」や「現状に満足している」、「正社員になりたくても切り替えの制度がない」などが中心である。

業種別にみると、「建設業」や「製造業」、「運輸・郵便業」では「企業の業績向上」が最も多くなっている。「学術研究等」や「医療・福祉」などでは「自己啓発等によるスキルアップ」が最も多くなっている。

図表 4 9 正社員になるために必要なこと

（複数回答可）

		サンプル数	適正な勤務評価	従業員に対する教育の充実	正社員も含めたワークシェアリングの推進	企業の業績向上	自己啓発等によるスキルアップ	労働時間の調整が可能な正社員枠の確保	事業所内における保育施設等の設置	その他
全体		1,151	30.4	11.9	7.6	25.1	30.1	20.7	3.2	21.3
業種（産業大分類）別	農業、林業	9	33.3	11.1	0.0	55.6	44.4	22.2	0.0	0.0
	漁業	2	50.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	鉱業、採石業、砂利採取業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	建設業	48	14.6	8.3	4.2	43.8	16.7	14.6	2.1	18.8
	製造業	65	26.2	6.2	9.2	36.9	18.5	16.9	3.1	23.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	9	44.4	0.0	0.0	11.1	44.4	11.1	11.1	33.3
	情報通信業	12	41.7	0.0	8.3	50.0	58.3	8.3	0.0	8.3
	運輸業、郵便業	43	32.6	18.6	7.0	44.2	34.9	16.3	2.3	14.0
	卸売業、小売業	176	27.3	10.8	8.5	26.1	28.4	20.5	1.7	23.9
	金融業、保険業	23	34.8	13.0	4.3	21.7	43.5	21.7	0.0	21.7
	不動産業、物品賃貸業	21	19.0	14.3	9.5	42.9	14.3	0.0	0.0	33.3
	学術研究、専門・技術サービス業	33	27.3	24.2	0.0	30.3	39.4	9.1	3.0	24.2
	宿泊業、飲食サービス業	91	46.2	12.1	7.7	28.6	19.8	17.6	1.1	11.0
	生活関連サービス業、娯楽業	22	27.3	9.1	9.1	18.2	27.3	27.3	4.5	18.2
	教育、学習支援業	52	23.1	3.8	5.8	11.5	23.1	19.2	3.8	30.8
	医療、福祉	190	30.5	16.8	9.5	16.3	35.3	30.5	3.7	17.9
複合サービス事業	20	40.0	20.0	20.0	15.0	50.0	15.0	0.0	10.0	
サービス業	75	21.3	5.3	5.3	32.0	25.3	25.3	2.7	26.7	
上記以外	47	23.4	6.4	6.4	14.9	38.3	17.0	0.0	29.8	
従業員規模別	5人未満	290	19.3	5.9	4.5	26.2	22.4	17.9	1.7	32.1
	5～10人未満	211	25.6	13.3	10.4	29.9	28.4	22.3	0.9	16.6
	10～30人未満	246	35.4	12.6	7.7	25.2	30.1	24.4	2.0	17.1
	30～100人未満	135	37.8	18.5	7.4	25.9	37.8	20.0	4.4	14.1
	100～300人未満	35	48.6	14.3	11.4	25.7	42.9	14.3	11.4	11.4
	300人以上	21	38.1	9.5	14.3	19.0	52.4	9.5	0.0	14.3

■ 全体結果よりも5ポイント以上高い

■ 全体結果よりも5ポイント以上低い

（注1）集計対象は雇用形態が派遣労働者、契約社員、パートタイム労働者、その他の従業員のうち、当該設問に回答があった従業員。

（注2）業種及び従業員規模が不明の従業員がいるため、これらのサンプル数の内訳を合計しても全体のサンプル数にはならない。

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

（4）給与及び労働時間

平成 26 年 7 月の給与（総支給額）平均は 223,400 円、実労働時間平均は 170.5 時間、所定内労働時間平均は 159.0 時間、超過実労働時間平均は 11.5 時間である。

業種別にみると、給与の高い業種は、「金融・保険業」（284,500 円）、「学術研究等」（282,100 円）、「複合サービス業」（263,000 円）などの順になっている。一方、給与の低い業種は「生活関連等」（153,000 円）、「宿泊・飲食」（158,400 円）、「教育、学習支援業」（176,700 円）となっている。雇用形態別にみると、正社員では 252,500 円であるのに対し、契約社員では 177,700 円、派遣労働者では 166,900 円となっている。

実労働時間の長い業種は、「鉱業等」（190.3 時間）、「建設業」（181.6 時間）、「漁業」（180.5 時間）などの順になっている。一方、実労働時間の短い業種は「教育、学習支援業」（148.2 時間）、「不動産業等」（161.3 時間）、「生活関連等」（164.5 時間）、「医療・福祉」（165.8 時間）などとなっている。雇用形態別にみると、正社員では 181.6 時間であるのに対し、契約社員では 168.7 時間、派遣労働者では 169.5 時間となっている。

超過実労働時間（残業時間）の長い業種は、「サービス業」「運輸・郵便業」（16.2 時間）、「情報通信業」「製造業」（15.4 時間）、「金融・保険業」（15.3 時間）などの順になっている。一方、超過実労働時間の短い業種は「農業、林業」（6.8 時間）、「医療・福祉」（7.0 時間）、「複合サービス業」（8.1 時間）となっている。雇用形態別にみると、正社員では 13.1 時間であるのに対し、契約社員では 8.1 時間、派遣労働者では 5.6 時間となっている。

図表 5 0 給与及び労働時間

	サンプル数	給与（総支給額）	（実労働時間） （残業含）	所定内労働時間	超過実労働時間	
		（千円）	（時間）	（時間）	（時間）	
全体	3,340	223.4	170.5	159.0	11.5	
業種（産業大分類）別	農業，林業	21	192.5	172.9	166.1	6.8
	漁業	12	249.6	180.5	170.9	9.6
	鉱業，採石業，砂利採取業	13	235.6	190.3	182.2	8.2
	建設業	326	239.2	181.6	173.0	8.6
	製造業	252	213.2	175.8	160.5	15.4
	電気・ガス・熱供給・水道業	71	251.6	178.1	168.0	10.1
	情報通信業	81	236.0	174.5	159.1	15.4
	運輸業，郵便業	144	250.0	174.7	158.5	16.2
	卸売業，小売業	434	200.9	170.7	159.3	11.4
	金融業，保険業	88	284.5	173.4	158.1	15.3
	不動産業，物品賃貸業	78	227.5	161.3	152.1	9.3
	学術研究，専門・技術サービス業	187	282.1	177.0	165.9	11.1
	宿泊業，飲食サービス業	110	158.4	166.2	153.8	12.5
	生活関連サービス業，娯楽業	42	153.0	164.5	152.4	12.1
	教育，学習支援業	93	176.7	148.2	139.6	8.6
	医療，福祉	495	219.1	165.8	158.9	7.0
	複合サービス事業	64	263.0	169.3	161.3	8.1
	サービス業	226	206.9	172.0	155.8	16.2
	上記以外	146	235.3	156.3	146.7	9.6
従業員規模別	5人未満	685	200.6	161.0	153.7	7.3
	5～10人未満	723	218.1	169.0	158.5	10.5
	10～30人未満	851	227.9	175.5	162.9	12.6
	30～100人未満	454	246.1	176.1	163.5	12.6
	100～300人未満	119	261.8	180.7	164.6	16.1
	300人以上	51	241.0	177.5	153.8	23.7
雇用形態別	正社員	2,266	252.5	181.6	168.5	13.1
	派遣労働者	16	166.9	169.5	163.9	5.6
	契約社員	294	177.7	168.7	160.6	8.1
	パートタイム労働者	449	96.0	113.5	108.8	4.7
	その他	60	124.4	141.3	122.8	18.5

（注 1）集計対象は給与、実労働時間、所定内労働時間、超過実労働時間ともに回答があった従業員。

（注 2）数値はいずれも平成 26 年 7 月の平均値となっている。

（注 3）業種及び従業員規模が不明の従業員がいるため、これらのサンプル数の内訳を合計しても全体のサンプル数にはならない。

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

（5）サービス残業の有無と時間

「サービス残業があった」とした従業員は 10.7%で、「サービス残業はなかった」とした従業員は 83.2%となっている。

業種別にみると、サービス残業があった割合が高い業種は、「学術研究等」(17.1%)、「教育、学習支援業」(17.0%)、「医療・福祉」(14.3%) などとなっている。

図表 5 1 サービス残業の有無

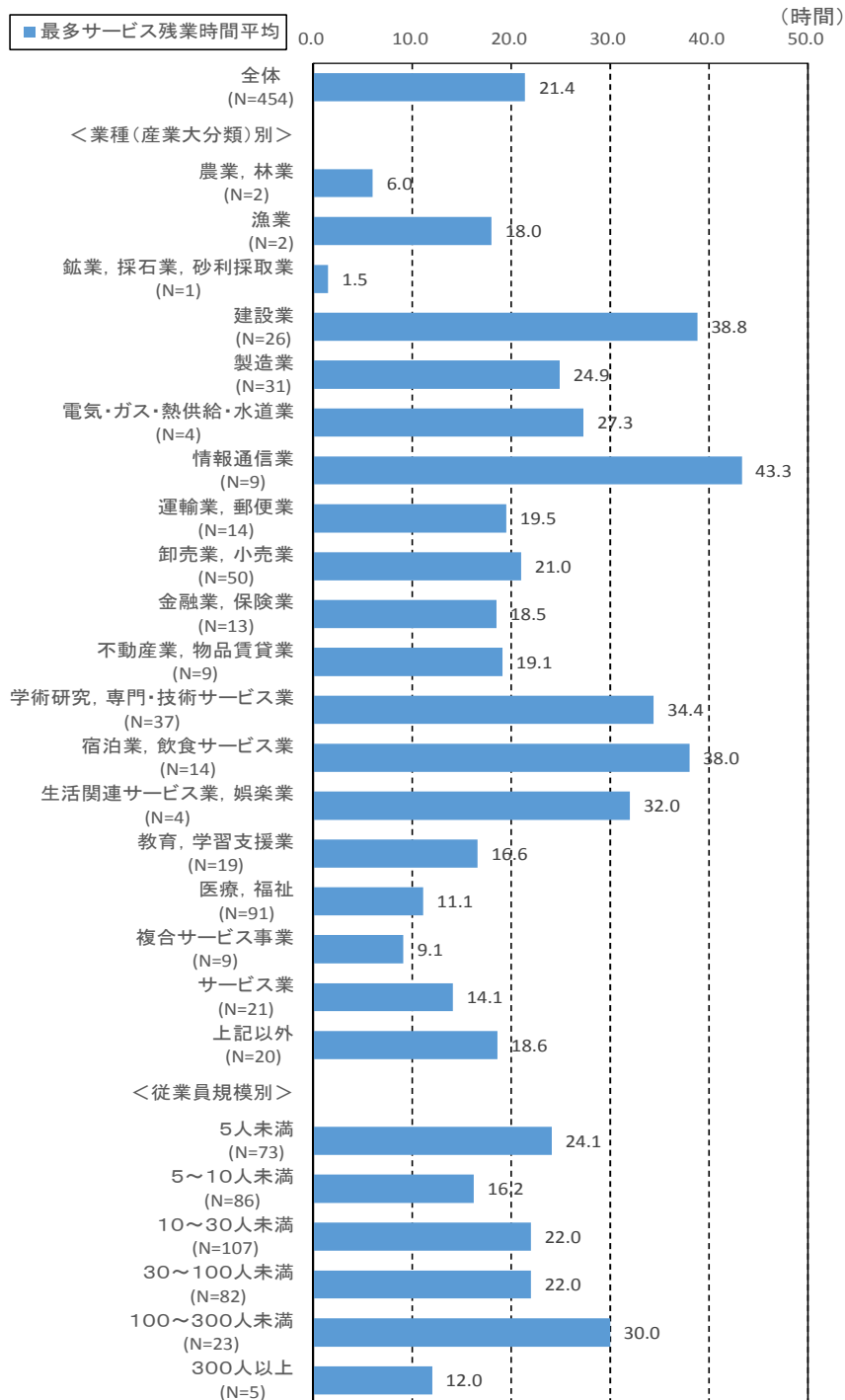


(注) 業種及び従業員規模が不明の従業員がいるため、これらのサンプル数の内訳を合計しても全体のサンプル数にはならない。

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

また、最も多いサービス残業時間/月の平均は 21.4 時間/月となっている。
業種別にみると、最多サービス残業時間の長い業種は、「情報通信業」（43.3 時間）、
「建設業」（38.8 時間）、「宿泊・飲食」（38.0 時間）、「学術研究等」（34.4 時間）など
となっている。

図表 5 2 最多サービス残業時間の平均



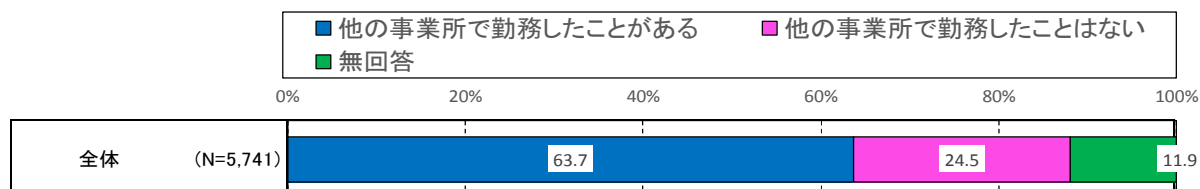
(注 1) 集計対象はサービス残業があったと回答した従業員のうち、最多サービス残業時間に回答があった従業員。
(注 2) 業種及び従業員規模が不明の従業員がいるため、これらのサンプル数の内訳を合計しても全体のサンプル数にはならない。

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

(6) 転職の有無と前職を退職した理由

現事業所で勤務する前に、他の事業所で勤務したことがある従業員の割合（転職者比率）は63.7%で、他の事業所で勤務したことがない従業員割合は24.5%となっている。

図表 5 3 転職の有無

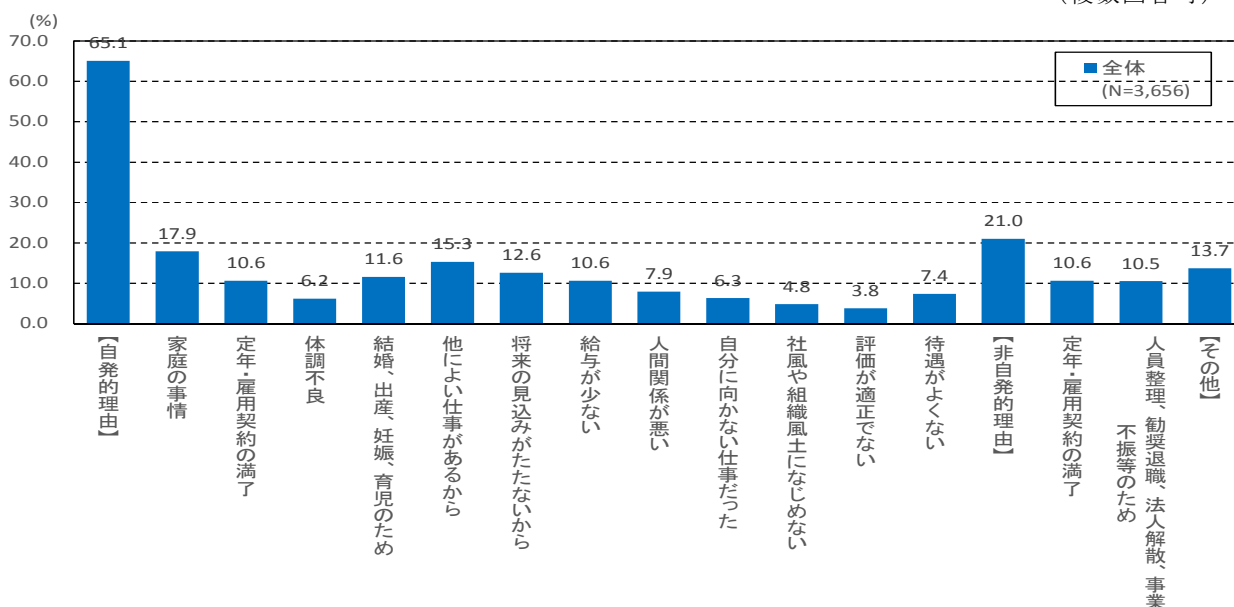


前職を退職した理由は、「家庭の事情」(17.9%)が最も多く、次いで「他により仕事があるから」(15.3%)、「将来の見込みがたたないから」(12.6%)、「結婚、出産、妊娠、育児のため」(11.6%)などの順となっている。

「自発的理由」と「非自発的理由」に分類すると、「自発的理由」が65.1%、「非自発的理由」は21.0%となっている。

図表 5 4 前職を退職した理由

(複数回答可)



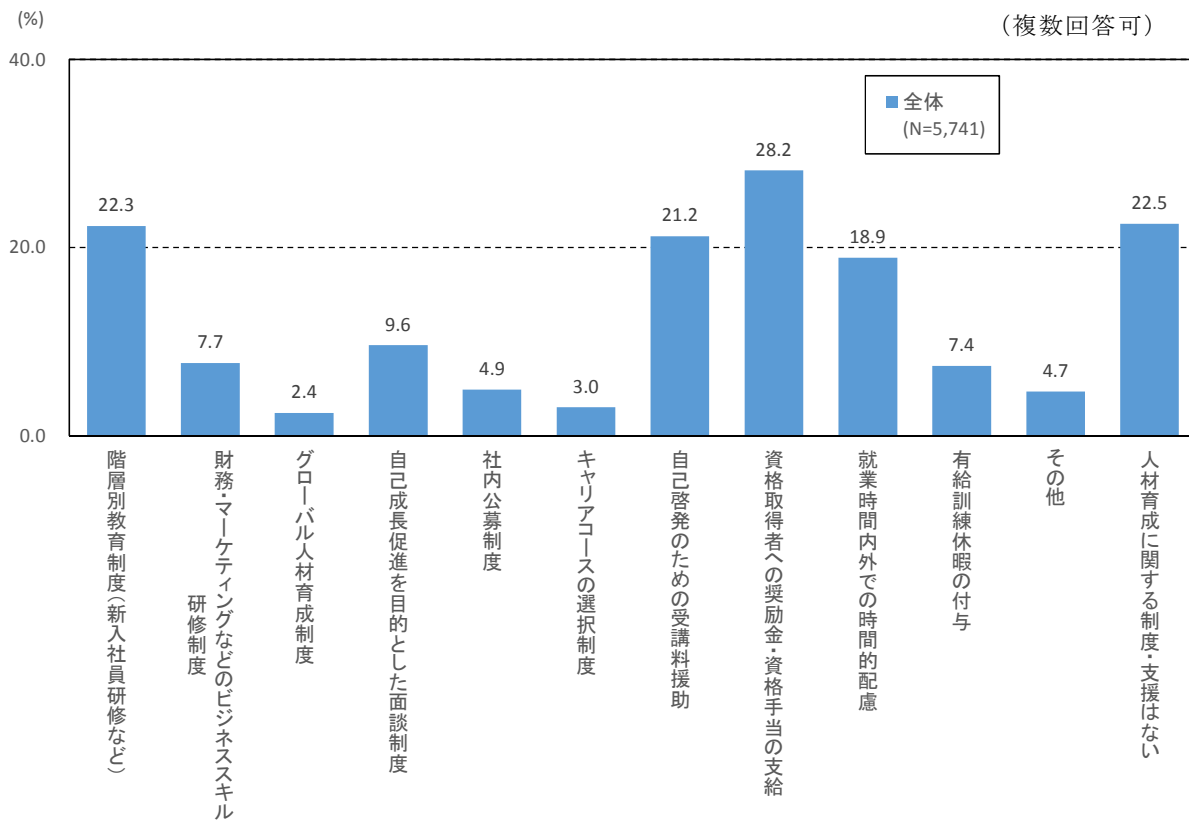
(注) 集計対象は他の事業所で勤務したことがあると回答した従業員。

3. 人材育成制度・支援について

(1) 人材育成制度・支援の有無及び内容

人材育成に関する制度・支援は、「資格取得者への奨励金・資格手当の支給」(28.2%)が最も多く、次いで「階層別教育制度」(22.3%)、「自己啓発のための受講料援助」(21.2%)、「就業時間内外での時間的配慮」(18.9%)の順となっている。一方、「グローバル人材育成制度」(2.4%)、「キャリアコースの選択制度」(3.0%)、「社内公募制度」(4.9%)などの制度は少ない。なお、「人材育成に関する制度・支援はない」は22.5%となっている。

図表 5 5 人材育成制度・支援の有無



沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

業種別にみると、「資格取得者への奨励金・資格手当の支給」が、「建設業」（59.4%）、「電気・ガス等」（61.3%）、「情報通信業」（43.1%）、「金融・保険業」（54.2%）で全体より高くなっている。

「金融・保険業」では、そのほか「階層別教育制度」（61.0%）「自己啓発のための受講料援助」（56.8%）なども全体より高くなっている。

「卸・小売業」や「宿泊・飲食」では、多くの項目で全体より低くなっている。

図表56 人材育成制度・支援の有無及び内容

（複数回答可）

		サンプル数	入 階 社 員 別 研 修 制 度 （ 新	キ ル 研 修 制 度	財 務 な ど の マ ー ケ テ ィ ン グ	制 度 グ ロ ー バ ル 人 材 育 成	と 自 己 成 長 促 進 を 目 的 と し た 面 談 制 度	社 内 公 募 制 度	キ ャ リ ア コ ー ス の 選 択 制 度	講 義 料 自 己 啓 発 の た め の 受 援 助	金 資 格 取 得 者 へ の 支 奨 給	間 就 業 時 間 内 外 で の 時 配 慮	有 給 訓 練 休 暇 の 付 与	そ の 他	人 材 育 成 に 関 す る 制 度
全体		5,741	22.3	7.7	2.4	9.6	4.9	3.0	21.2	28.2	18.9	7.4	4.7	22.5	
業 種 （ 産 業 大 分 類 ） 別	農業、林業	35	8.6	2.9	5.7	2.9	0.0	0.0	8.6	2.9	22.9	5.7	0.0	42.9	
	漁業	23	0.0	0.0	0.0	4.3	0.0	0.0	0.0	26.1	26.1	13.0	4.3	39.1	
	鉱業、採石業、砂利採取業	18	0.0	5.6	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	38.9	38.9	16.7	0.0	5.6	
	建設業	503	12.7	3.6	1.4	4.8	2.0	1.8	28.2	59.4	23.9	11.9	1.2	13.9	
	製造業	384	18.2	8.1	3.6	9.1	4.4	1.6	19.3	22.1	19.0	6.5	2.9	25.8	
	電気・ガス・熱供給・水道業	111	21.6	8.1	4.5	9.9	2.7	4.5	28.8	61.3	27.0	13.5	2.7	9.0	
	情報通信業	109	35.8	4.6	4.6	12.8	5.5	7.3	26.6	43.1	9.2	3.7	2.8	11.0	
	運輸業、郵便業	231	34.6	4.8	4.8	8.2	13.0	6.9	25.1	24.7	16.0	11.7	3.9	19.5	
	卸売業、小売業	743	21.8	8.3	1.7	8.6	3.9	2.0	14.1	19.4	13.3	4.0	4.3	28.4	
	金融業、保険業	118	61.0	16.1	5.1	19.5	15.3	9.3	56.8	54.2	11.9	10.2	3.4	7.6	
	不動産業、物品賃貸業	137	10.9	9.5	2.2	6.6	2.9	2.9	23.4	19.7	26.3	6.6	0.7	36.5	
	学術研究、専門・技術サービス業	299	18.1	7.7	0.7	6.0	1.3	0.3	19.4	30.8	22.4	6.7	5.4	21.1	
	宿泊業、飲食サービス業	275	12.4	5.1	2.9	6.5	4.4	0.4	7.6	2.9	12.7	3.3	3.3	36.7	
	生活関連サービス業、娯楽業	88	8.0	9.1	3.4	14.8	1.1	3.4	18.2	9.1	25.0	4.5	8.0	29.5	
	教育、学習支援業	159	25.8	9.4	3.1	17.6	3.1	0.6	16.4	17.0	26.4	5.0	3.1	32.1	
	医療、福祉	880	22.3	3.2	1.1	12.7	3.1	2.8	19.0	29.1	25.8	8.5	9.2	18.0	
複合サービス事業	102	37.3	6.9	1.0	4.9	13.7	16.7	39.2	15.7	14.7	3.9	0.0	18.6		
サービス業	384	17.4	6.0	2.1	10.4	2.6	2.6	20.1	19.5	18.5	6.8	5.5	23.4		
上記以外	247	15.8	8.1	0.4	4.9	2.8	0.0	16.2	20.6	13.4	6.9	9.3	32.4		
従 業 員 規 模 別	5人未満	1,329	9.3	3.5	1.4	4.4	2.1	2.0	14.4	15.0	16.9	3.9	4.9	36.1	
	5～10人未満	1,254	15.5	5.5	1.8	8.4	3.1	2.5	20.3	28.8	21.1	6.1	4.4	23.4	
	10～30人未満	1,339	22.7	6.7	1.7	9.4	3.5	1.9	23.6	31.5	20.8	9.7	4.4	19.0	
	30～100人未満	684	36.0	9.8	3.2	16.7	7.0	4.4	23.2	39.0	21.2	11.4	6.0	11.0	
	100～300人未満	174	54.0	13.2	5.7	16.1	15.5	8.6	31.0	37.4	17.8	6.3	4.0	7.5	
300人以上	66	66.7	19.7	12.1	22.7	12.1	7.6	30.3	34.8	13.6	9.1	7.6	3.0		

■ 全体結果よりも5ポイント以上高い
■ 全体結果よりも5ポイント以上低い

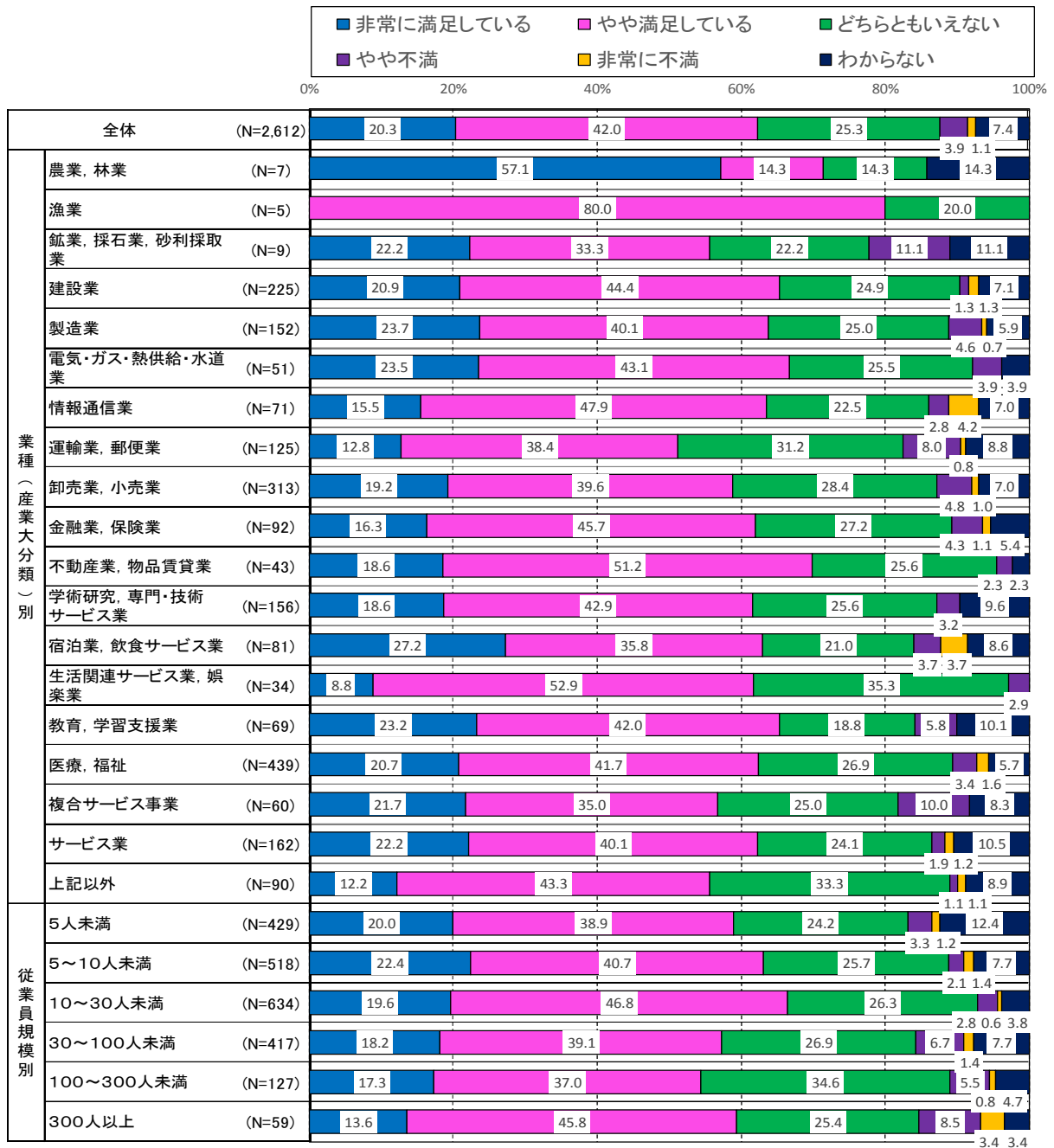
（注）業種及び従業員規模が不明の従業員がいるため、これらのサンプル数の内訳を合計しても全体のサンプル数にはならない。

(2) 人材育成制度・支援の満足度

人材育成制度・支援があると回答した従業員に対して、その満足度をたずねたところ、「非常に満足している」(20.3%)、「やや満足している」(42.0%)と、これらを合わせた満足度（以下同じ）は62.3%となっている。一方、「やや不満」(3.9%)と「非常に不満」(1.1%)を合わせた不満度（以下同じ）は5.0%となっている。

業種別にみると、満足度が高い業種は、「不動産業等」(69.8%)、満足度が低い業種は「運輸・郵便業」(51.2%)となっている。

図表57 人材育成制度・支援の満足度

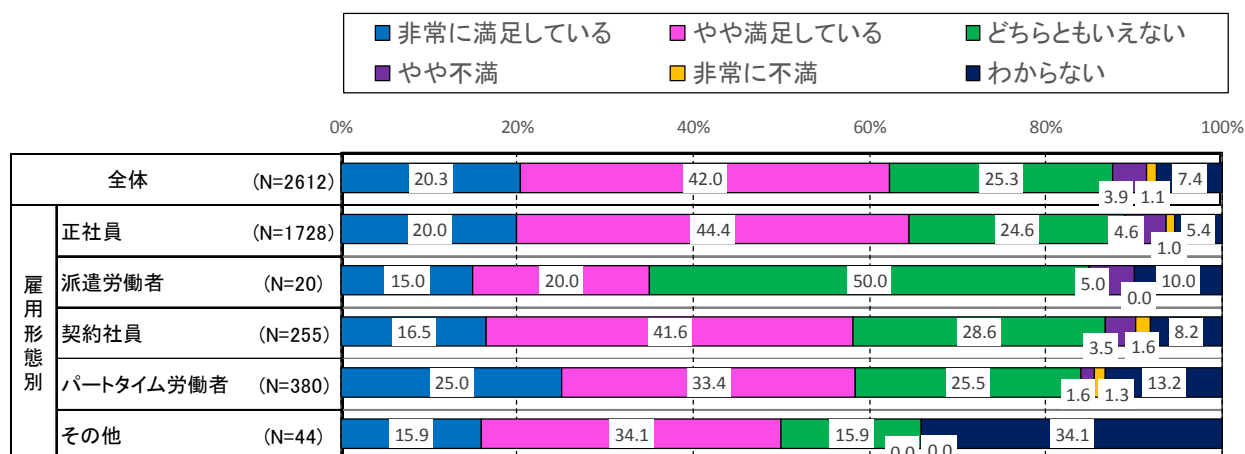


(注1) 集計対象は人材育成制度・支援があると回答した従業員のうち、当該設問に回答があった従業員。
 (注2) 業種及び従業員規模が不明の従業員がいるため、これらのサンプル数の内訳を合計しても全体のサンプル数にはならない。

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

雇用形態別にみると、正社員では満足度が 64.4%を占めているのに対し、派遣労働者では 35.0%、契約社員では 58.1%、パートタイム労働者では 58.4%と、正社員の満足度を下回っている。

図表 5 8 雇用形態別にみた人材育成制度の満足度



(注 1) 集計対象は人材育成制度・支援があると回答した従業員のうち、当該設問に回答があった従業員。

(注 2) 雇用形態が不明の従業員がいるため、これらのサンプル数の内訳を合計しても全体のサンプル数にはならない。

4. 職場満足度と就業継続意欲

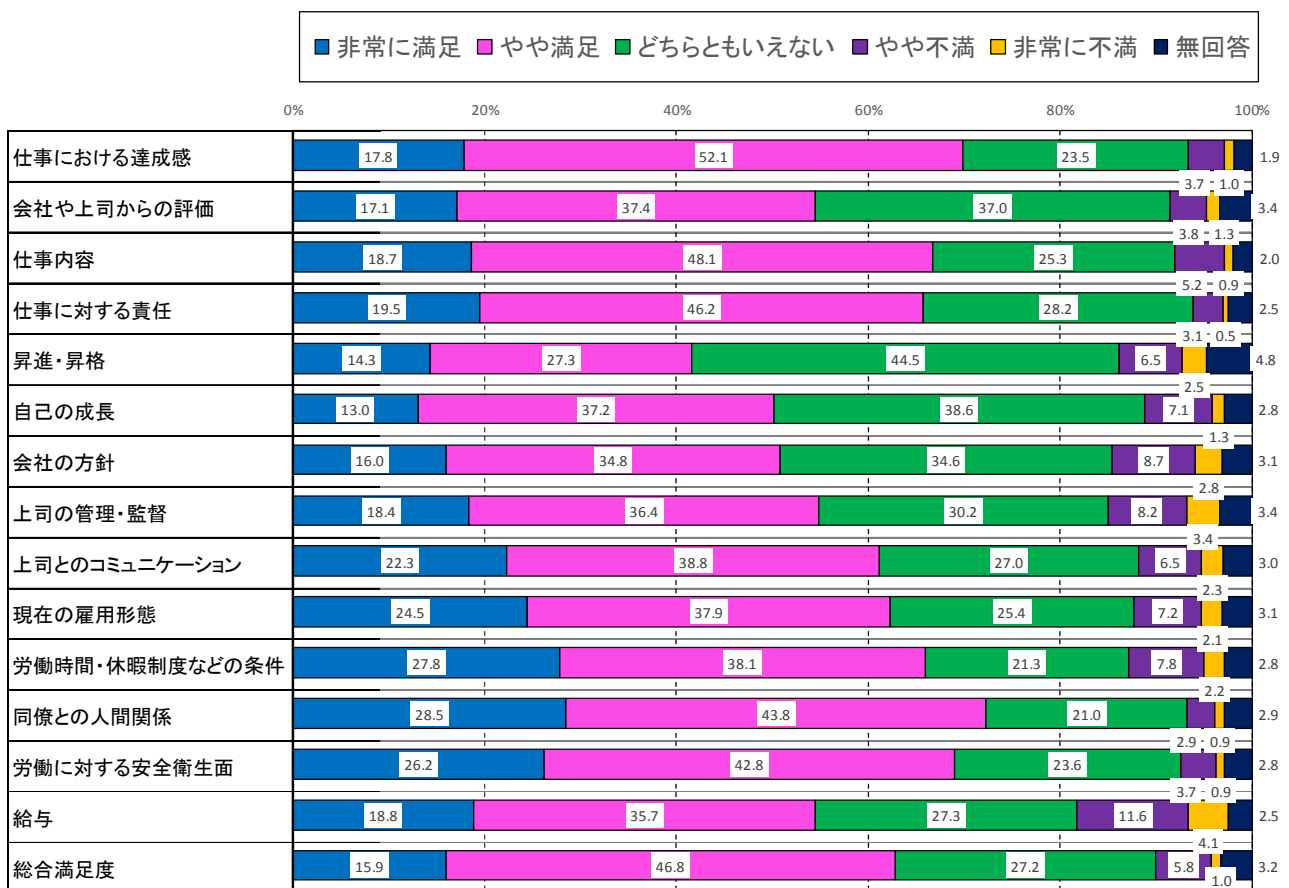
(1) 現在の職場に対する満足度

現在の職場における満足度について、「総合満足度」は、「非常に満足」（15.9%）と「やや満足」（46.8%）を合わせた満足度は62.7%となっており、「非常に不満」（1.0%）、「やや不満」（5.8%）を合わせた不満度は6.8%となっている。

項目別に満足度をみると、「同僚との人間関係」（72.3%）が最も高く、次いで「仕事における達成感」（69.9%）「労働に対する安全衛生面」（69.0%）、となっている。一方、満足度の低い項目は、「昇進・昇格」（41.6%）、「自己の成長」（50.2%）、「会社の方針」（50.8%）などとなっている。

また、不満度の高い項目は、「給与」（15.7%）、「上司の管理・監督」（11.6%）、「会社の方針」（11.5%）、「労働条件・休暇制度などの条件」（10.0%）などとなっている。

図表59 現在の職場に対する満足度



沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

雇用形態別にみると、「総合満足度」の満足度は、「パートタイム」（65.4%）、「正社員」（63.9%）、「契約社員」（57.7%）、「派遣社員」（46.9%）「その他」（41.1%）、の順となっている。

図表60 現在の職場に対する満足度（雇用形態別）

		サンプル数	満足	不満	無回答			サンプル数	満足	不満	無回答
1.仕事における達成感	全体	5,741	69.9	4.7	1.9	9.上司とのコミュニケーション	全体	5,741	61.1	8.8	3.0
	正社員	3,579	72.1	5.0	1.4		正社員	3,579	61.5	9.7	1.8
	派遣労働者	32	59.4	0.0	3.1		派遣労働者	32	65.6	9.4	3.1
	契約社員	461	66.0	5.9	1.5		契約社員	461	59.4	11.1	0.9
	パートタイム	1,027	67.5	2.2	3.2		パートタイム	1,027	65.5	5.8	4.3
	その他	197	53.3	9.2	7.6		その他	197	40.1	7.2	19.8
2.会社や上司からの評価	全体	5,741	54.5	5.1	3.4	10.現在の雇用形態	全体	5,741	62.4	9.3	3.1
	正社員	3,579	56.7	5.7	2.3		正社員	3,579	65.8	8.6	1.8
	派遣労働者	32	40.6	6.2	3.1		派遣労働者	32	31.3	28.1	3.1
	契約社員	461	49.3	5.0	1.3		契約社員	461	47.5	21.1	1.1
	パートタイム	1,027	53.9	3.3	4.7		パートタイム	1,027	63.0	6.3	4.4
	その他	197	33.0	4.0	19.8		その他	197	42.7	11.6	18.3
3.仕事内容	全体	5,741	66.8	6.1	2.0	11.労働時間・休暇制度などの条件	全体	5,741	65.9	10.0	2.8
	正社員	3,579	67.5	6.7	1.2		正社員	3,579	66.2	11.2	1.5
	派遣労働者	32	53.2	6.2	3.1		派遣労働者	32	56.3	3.1	3.1
	契約社員	461	65.1	5.0	0.7		契約社員	461	68.8	10.2	0.9
	パートタイム	1,027	67.3	3.8	3.5		パートタイム	1,027	69.5	6.7	4.2
	その他	197	51.8	7.1	10.7		その他	197	47.3	8.1	19.8
4.仕事に対する責任	全体	5,741	65.7	3.6	2.5	12.同僚との人間関係	全体	5,741	72.3	3.8	2.9
	正社員	3,579	68.3	3.9	1.6		正社員	3,579	73.2	3.9	1.8
	派遣労働者	32	56.2	0.0	3.1		派遣労働者	32	65.7	6.2	3.1
	契約社員	461	63.4	4.0	1.1		契約社員	461	76.2	3.9	0.9
	パートタイム	1,027	60.8	2.1	3.8		パートタイム	1,027	74.3	3.3	4.0
	その他	197	50.3	3.5	12.7		その他	197	52.8	3.5	18.8
5.昇進・昇格	全体	5,741	41.6	9.0	4.8	13.労働に対する安全衛生面	全体	5,741	69.0	4.6	2.8
	正社員	3,579	46.7	8.9	3.0		正社員	3,579	69.9	4.4	1.5
	派遣労働者	32	18.8	21.9	6.3		派遣労働者	32	75.0	6.3	3.1
	契約社員	461	27.1	14.1	2.2		契約社員	461	70.7	4.3	1.1
	パートタイム	1,027	34.2	7.2	7.5		パートタイム	1,027	69.5	4.2	4.7
	その他	197	17.8	5.1	27.9		その他	197	51.2	6.1	17.8
6.自己の成長	全体	5,741	50.2	8.4	2.8	14.給与	全体	5,741	54.5	15.7	2.5
	正社員	3,579	51.2	9.3	1.8		正社員	3,579	55.3	15.7	1.4
	派遣労働者	32	46.9	6.3	3.1		派遣労働者	32	28.1	25.0	6.3
	契約社員	461	46.4	10.2	1.1		契約社員	461	46.2	23.2	0.4
	パートタイム	1,027	49.9	5.1	4.5		パートタイム	1,027	60.0	11.9	3.8
	その他	197	44.7	7.1	14.2		その他	197	34.0	17.2	18.3
7.会社の方針	全体	5,741	50.8	11.5	3.1	15.総合満足度	全体	5,741	62.7	6.8	3.2
	正社員	3,579	51.9	12.3	1.9		正社員	3,579	63.9	7.0	2.2
	派遣労働者	32	40.7	9.4	3.1		派遣労働者	32	46.9	6.3	3.1
	契約社員	461	43.4	14.4	2.0		契約社員	461	57.7	9.3	1.3
	パートタイム	1,027	52.5	7.9	4.6		パートタイム	1,027	65.4	4.4	4.6
	その他	197	34.5	9.7	17.8		その他	197	41.1	10.6	16.2
8.上司の管理・監督	全体	5,741	54.8	11.6	3.4						
	正社員	3,579	55.0	13.1	2.0						
	派遣労働者	32	50.0	3.1	3.1						
	契約社員	461	53.1	13.0	1.5						
	パートタイム	1,027	58.5	7.3	5.1						
	その他	197	33.5	10.2	21.3						

（注1）「満足」は「非常に満足」と「やや満足」の合計。「不満」は「非常に不満」と「やや不満」の合計。

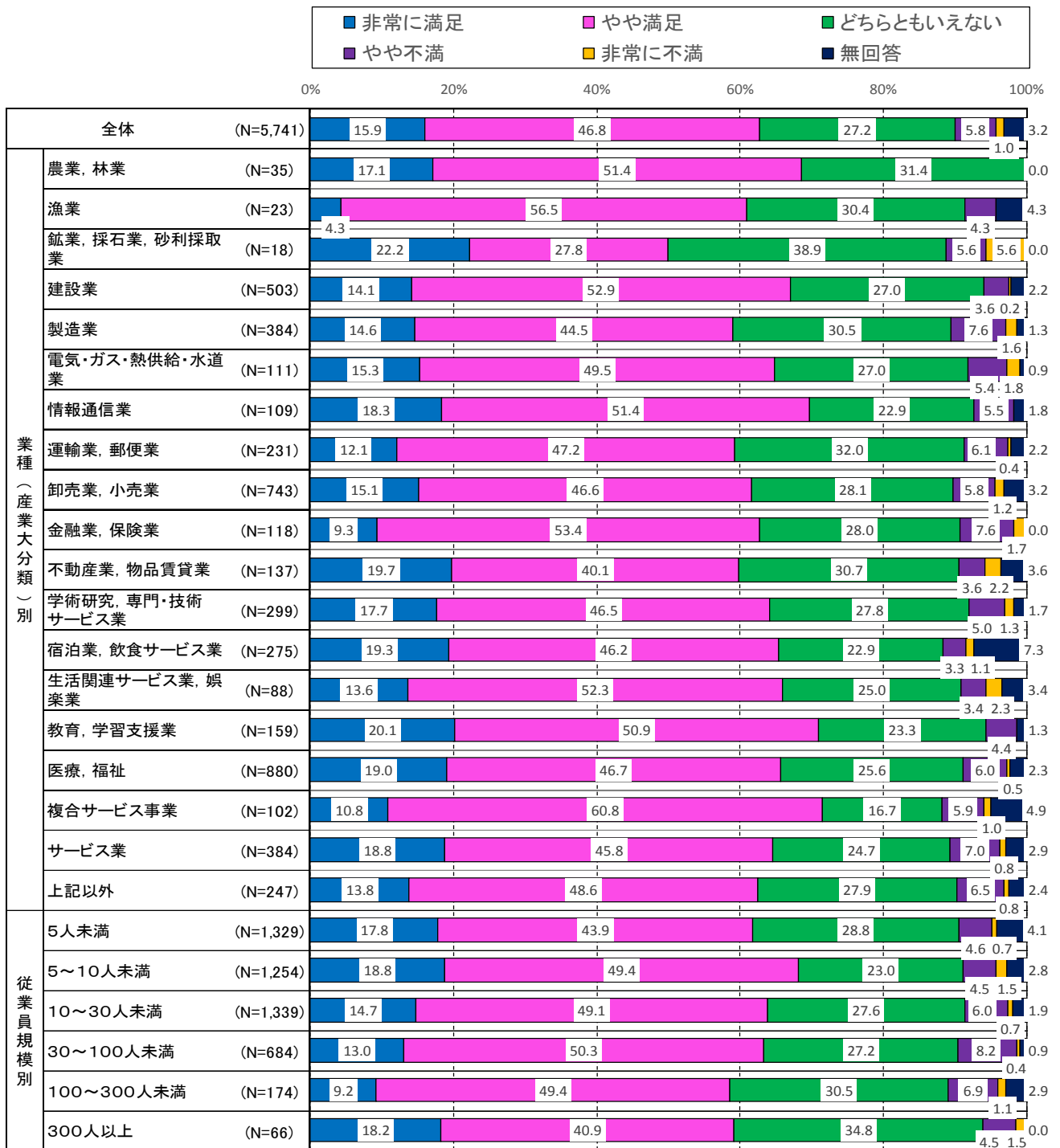
（注2）雇用形態が不明の従業員がいるため、これらのサンプル数の内訳を合計しても全体のサンプル数にはならない。

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

総合満足度について、業種別にみると、満足度が高い業種は、「複合サービス業」（71.6%）と最も高く、次いで「教育、学習支援業」（71.0%）、「情報通信業」（69.7%）、「農業、林業」（68.5%）の順となっている。

従業員規模別にみると、従業員規模の大小による満足度の大きな違いは見られない。

図表 6 1 現在の職場に対する総合満足度

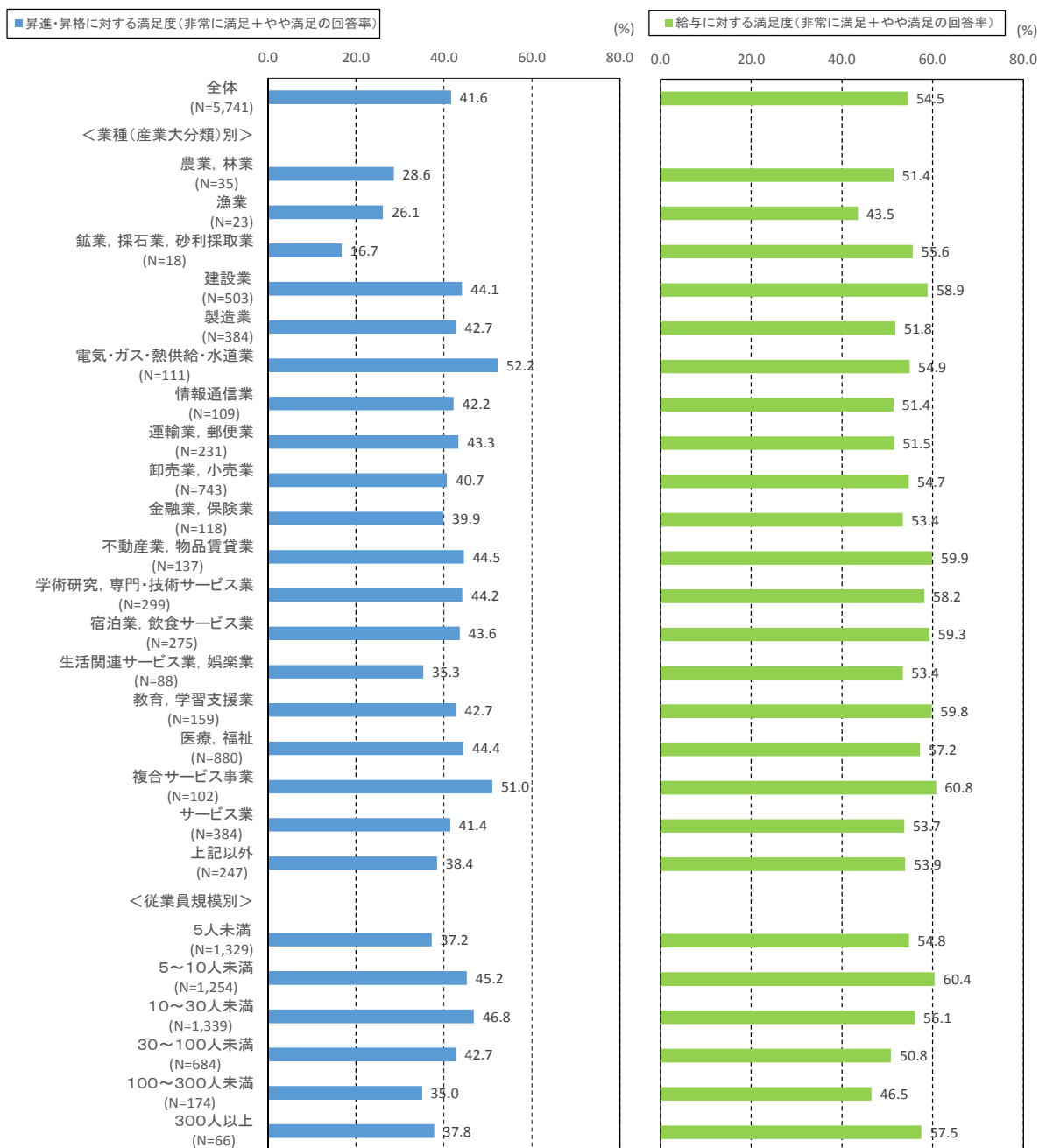


(注) 業種及び従業員規模が不明の従業員がいるため、これらのサンプル数の内訳を合計しても全体のサンプル数にはならない。

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

各項目のうち、満足度が低かった「昇進・昇格」と「給与」に対する満足度を業種別にみると、「昇進・昇格」については、満足度の低い業種は、「農業、林業」（28.6%）、「生活関連等」（35.3%）、「金融・保険業」（39.9%）などとなっている。「給与」については、満足度の低い業種は、「情報通信業」（51.4%）、「運輸・郵便業」（51.5%）、「製造業」（51.8%）などとなっている。

図表62 「昇進・昇格」と「給与」に対する満足度



(注) 業種及び従業員規模が不明の従業員がいるため、これらのサンプル数の内訳を合計しても全体のサンプル数にはならない。

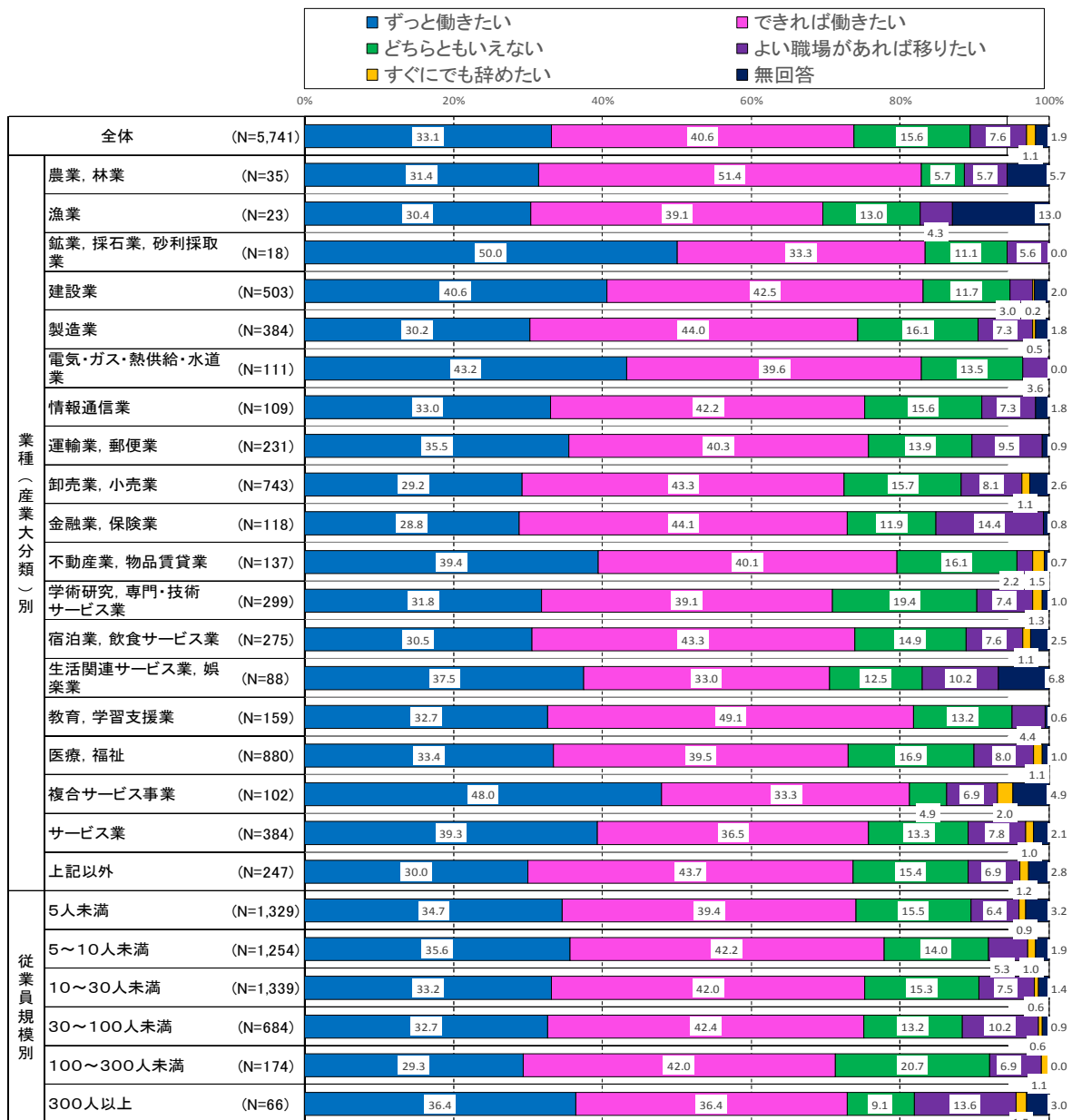
(2) 現在の職場での就業継続意欲

現在の職場での就業継続意欲は、「ずっと働きたい」が33.1%、「できれば働きたい」が40.6%となっており、就業継続意欲を示している従業員は73.7%となっている。

一方、「よい職場があれば移りたい」は7.6%、「すぐにでも辞めたい」は1.1%となっており、就業継続意欲が低い従業員は8.7%となっている。

業種別にみると、就業継続意欲が高い業種は、「建設業」(83.1%)、「農業、林業」「電気・ガス等」(82.8%)、「教育、学習支援業」(81.8%)、「複合サービス業」(81.3%)などとなっている。一方、就業継続意欲が低い業種は、「生活関連等」(70.5%)、「学術研究等」(70.9%)、「卸・小売業」(72.5%)などとなっている。

図表 6 3 現在の職場での就業継続意欲



(注) 業種及び従業員規模が不明の従業員がいるため、これらのサンプル数の内訳を合計しても全体のサンプル数にはならない。

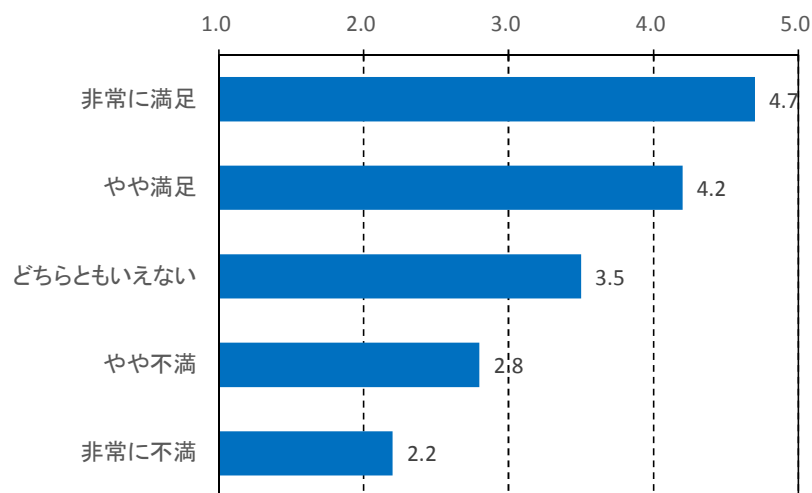
沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

就業継続意欲をスコア化し、職場満足度（総合満足度。以下同じ）との関連をみたところ、「非常に満足」と回答した人の就業継続意欲スコアの平均値は4.7点、非常に不満と回答した人の同スコアの平均値は2.2点と、職場満足度が高いほど就業継続意欲が強くなる傾向にあり、職場満足度と就業継続意欲の間には正の相関があると言える。

※ 就業継続意欲のスコア化

「ずっと働きたい」を5点、「できれば働きたい」を4点、「どちらともいえない」を3点、「よい職場があれば移りたい」を2点、「すぐにでも辞めたい」を1点として加重平均値を算出。

図表 6 4 職場満足度別にみた現在の職場での就業継続意欲スコア



5. 職場又は行政に対する意見・要望

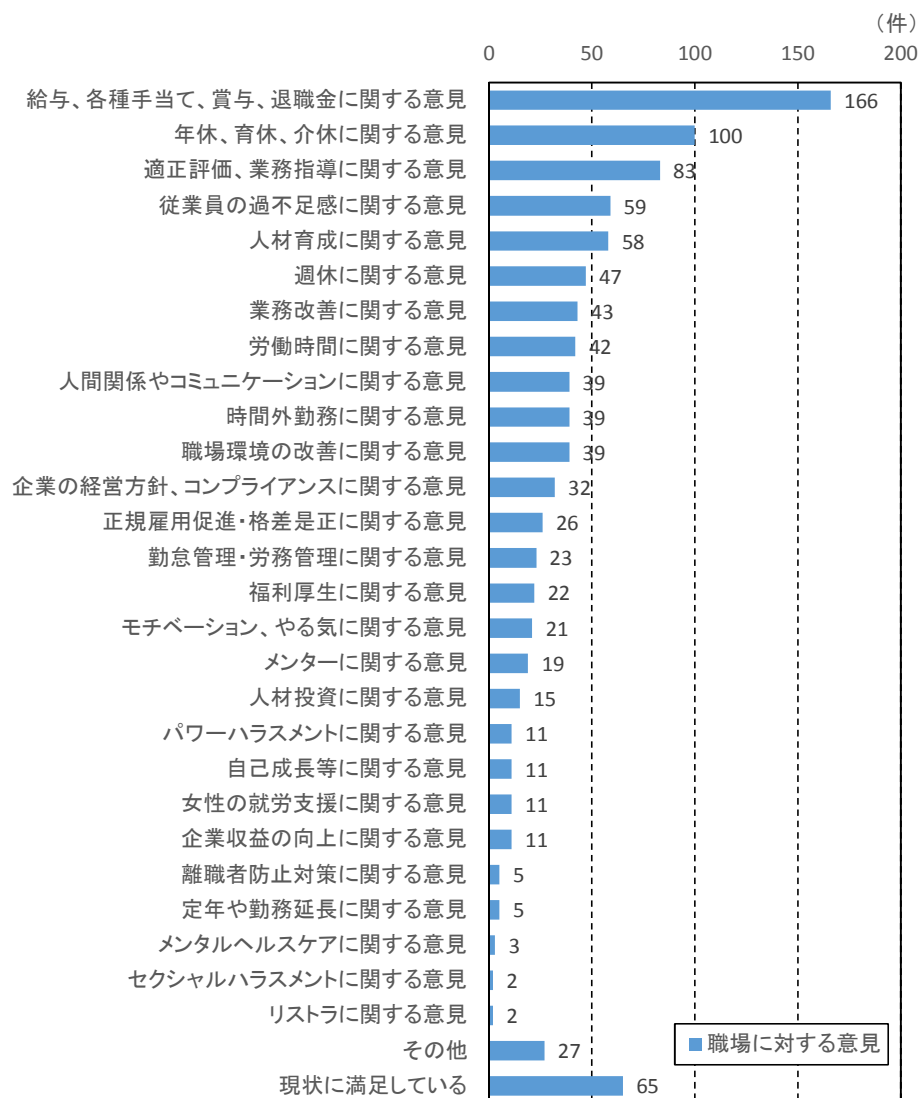
(1) 職場に対する意見・要望

職場に対する意見・要望について、自由記入方式でたずねた結果を下図の分類で集約し、その件数を集計した。

もっとも多くあげられた意見は、「給与、各種手当で、賞与、退職金に関する意見」で166件、次に「年次有給休暇、育児休業、介護休業に関する意見」で100件、以下「適正評価、業務指導に関する意見」が83件と、これらが上位である。

上位の意見の中で、主要なものを抽出したものが次ページの表である。

図表65 職場に対する意見・要望



沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

図表 6 6 職場に対する意見・要望（主要意見）

給与等に関する意見・要望	性別 年齢	勤続年数 雇用形態	業種 従業員数
10年継続勤務していても時給金額があまり変わらないので、モチベーションが上がらないと思う時がある。	女性 50～54歳	10年 パート	医療・福祉 30～100人 未満
20年間昇給がない事は不満、厚生年金の加入がない。	女性 55～59歳	20年 正社員	不明
一律に働いている年数で給与が決定してしまうのは納得できない。もう少し、能力にあった給与形態でもよいと思う	女性 45～49歳	25年 正社員	複合サービス業 5人未満
給料を上げてほしい。何でも現場のせいにはしないでほしい。現場の意見を聞いてほしい。3日以上休んだら、休んだ日数分ボーナスをカットするのをやめてほしい（入院や、仕事上のケガなど）。管理職の給料が低い。職員によって昇給がある人、ない人がある。タイミングで正社員にするのはおかしい。	男性 35～39歳	7年 正社員	製造業 30～100人 未満
財政難だという事は承知しているが、勤続年数や勤務状況を考慮し、賃金に反映してほしい。	女性 45～49歳	12年 契約社員	医療・福祉 10～30人 未満
仕事内容は本土と変わらないのに、賃金だけ沖縄のレベルに合わされている。仕事内容・環境は満足しています。	女性 35～39歳	3年 契約社員	不明
上司から我々スタッフの給料を上げてあげたいなんて思っていないから、と言われた事があり、これではモチベーションは上がらない。	女性 35～39歳	4年 パート	不明
リソース（人的）が足りておらず、一人の仕事の負荷・責任の重さが非常に高い。赤字が続く厳しいことは承知しているが、賞与が無いことに役員や社長などから何もなくなるといふ雰囲気になっていることや、「仕事の報酬は給与ではない」という影響力のある人の発言に疑問を持ちはじめている。	女性 25～29歳	1年 正社員	情報通信業 30～100人 未満
給与について、残業手当なしや、賞与が以前はあったがなし、人員削減で、スタッフへの仕事の量が多くなっている。県内の最低賃金が変わっても固定（月給も少ない）されているため変わらない。	女性 30～34歳	2年 不明	不明
昇進、昇給等が不明確な基準なので明確にしてほしい。自分自身ではないが他の職員が不公平な対応（人事等）があったので改善してほしい。	男性 25～29歳	2年 不明	医療・福祉 5～10人 未満

年休等に関する意見・要望	性別 年齢	勤続年数 雇用形態	業種 従業員数
仕事を続けていきたいが、現在の労働時間が長い（持ち帰っての仕事が多い）。有給等の申請がしやすい環境や、職員がコミュニケーションを取りやすい環境を整えてほしい。タイムカードを押さずに仕事をさせてほしい（退勤のカードを押して残業あり）。	女性 35～39歳	4年 正社員	教育、学習 支援業 10～30人 未満
リフレッシュ休暇（年休とは別）を設けてほしい。	女性 40～44歳	7年 正社員	医療・福祉 5～10人 未満
勤続年数が20年近いが、今年に入って、有給休暇減の通知が一方的に提示された。有給休暇を増してほしい。	女性 40～44歳	18年 正社員	学術研究等 5人未満
時間外勤務が代休に代わる。	男性 45～49歳	2年 正社員	学術研究等 5人未満
社長がワンマン。従業員がどう向上心を持っても無理がある。有給休暇をとると社長に嫌味を言われるので休めない（病気でも無理する人がある）。	女性 40～44歳	1年 正社員	不明
職員不足の為、有休がとりにくい。有休残日数が多いと更新の時に切り捨てられる。	女性 30～34歳	10年 正社員	医療・福祉 5～10人 未満
年休を1時間取得すると半日分として計算されるので時間当たりの年休が取れるといいのです。	女性 50～54歳	6年 正社員	医療・福祉 5人未満
産休や育休を男女問わず取得しやすい環境にしてほしい。	女性 35～39歳	12年 正社員	卸・小売業 30～100人 未満
上司が休まないで、部下が休みづらい。	男性 30～34歳	3年 正社員	卸・小売業 100～300人 未満
年休を取るようと言われても、人員体制が少なすぎて取れない。年休取得出来ない分は換金してほしい	女性 25～29歳	7年 正社員	卸・小売業 100～300人 未満

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

適正評価等に関する意見・要望	性別 年齢	勤続年数 雇用形態	業種 従業員数
末端社員の意見を述べる場がないので、会社に対する不満を伝えられない。アンケート等を実施して意見を聞く場を持つべきだと思う。	男性 25～29 歳	2 年 不明	情報通信業 100～300 人 未満
いろいろな個性を持った人がいることが会社の成長要因の一つだと思うが、評価の仕方がそれに合っていないと思う。評価の方法：やり方を検討してほしい。	男性 35～39 歳	13 年 正社員	情報通信業 300 人以上
仕事の指導、助言くらいはしてもらいたい。資格を取らせたいなら、手助けや評価をしてもらいたい。	男性 30～34 歳	5 年 契約社員	学術研究等 5～10 人未満
管理職、一般職員で温度差がありすぎる。また、個人の目的意識や責任の所在が明確ではない。	男性 35～39 歳	12 年 正社員	医療、福祉 300 人以上
頑張る人だけが苦勞する環境をなくして欲しい 頑張った分の評価が欲しい	男性 20～24 歳	3 年 正社員	医療、福祉 10～30 人未 満
経営陣が現場のコトや制度を充分にわかっているとは思えない。正しく職員のコトを評価できていない。色眼鏡で。	男性 35～39 歳	1 年 正社員	医療、福祉 10～30 人未 満
好き嫌いなどで評価せず、昇格試験の導入や資格手当などを、充実してもらいたい。	男性 40～44 歳	17 年 正社員	卸・小売業 30～100 人未 満
上司（園長）はもっと部下の意見を取り入れるべきだ。自分の考えを押しつつも、時代の流れに柔軟に対応する必要がある。部下のがんばりを賃金だけで換算しても何も伝わりません。特に 1 日仕事現場に顔も出さず見もしないで「あーだ、こーだ」言われるのは不愉快だ。	男性 35～39 歳	4 年 正社員	上記以外 30～100 人未 満
上司が、部下の仕事を、わからず配置されていることが、以前あった為、非常にやり辛かった。	男性 50～54 歳	9 年 契約社員	上記以外 5 人未満
正社員でもキチント仕事をこなしていると感じる人は少ない。他は、契約社員より働いてないと感じる。その人が、契約社員より給与面などで優遇されていると思うと、いやになる。会社に降格制度があってもよいと思う。	男性 40～44 歳	12 年 契約社員	金融業、保険 業 5～10 人未 満

(2) 行政に対する意見・要望

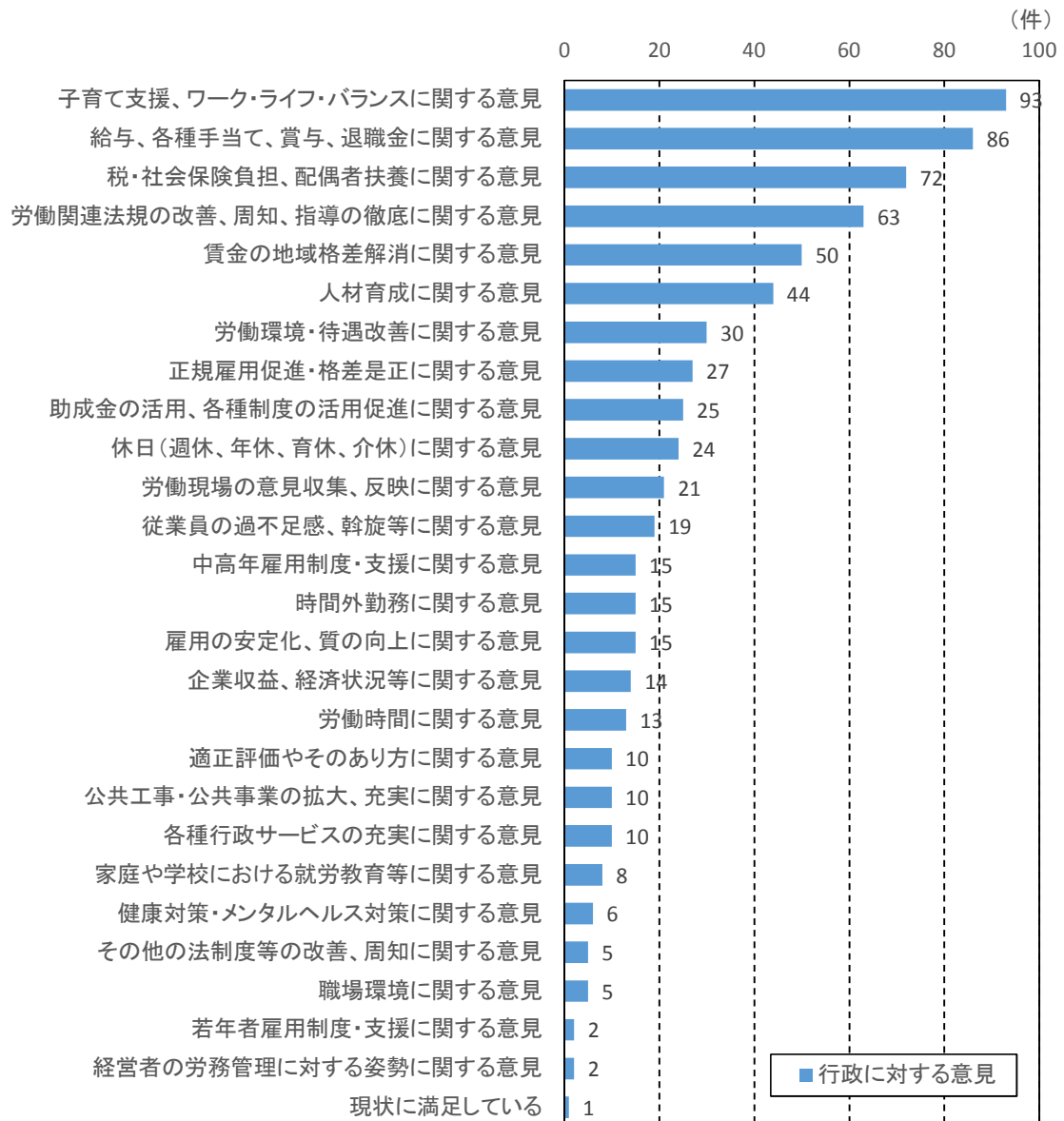
行政に対する意見・要望について、自由記入方式でたずねた結果を下図の分類で集約し、その件数を集計した。

もっとも多くあげられた意見は、「子育て支援、ワーク・ライフ・バランスに関する意見」で 93 件、次に「給与、各種手当、賞与、退職金に関する意見」が 86 件、「税・社会保険負担、配偶者扶養に関する意見」で 72 件、以下「労働関連法規の改善、周知、指導の徹底に関する意見」が 63 件と、これらが上位である。

上位の意見の中で、主要なものを抽出したものが次ページの表である。

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

図表 6 7 行政に対する意見・要望



沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

図表 6 8 行政に対する意見・要望

子育て支援等に関する意見・要望	性別 年齢	勤続年数 雇用形態	業種 従業員数
現場の立場からみると、子育て支援のあり方が本来の保育園の目的とはかけ離れてきていると感じる。様々な面で親支援として受け入れていると、親子の関係が希薄になっているのも目に見えてわかる。また、園が様々な取り組みをすることで、現場の保育士は“保育”以外のことが増え、私生活にまで影響を及ぼしていることもある。保育士が少ないのは、そのせいもあると思う。親の援助ばかりでなく、親の質を高める取り組みが必要ではないかと思う。	女性 35～39 歳	9 年 契約社員	医療,福祉 30～100 人 未満
子を持つ親として、子供が病気・ケガをした時の早退・有給制度をもっと強化しなければ、女性が働く環境の場は厳しい。その結果、少子化・子育て、子どもの貧困につながっていることを知って下さい。子育て・介護支援があっても利用できなければいけないのと一緒に。	女性 35～39 歳	2 年 契約社員	不明
子供が小さいとの理由で、採用されないこともあった。労働環境が整うのはとても良いが、女性が働く場合「労働するための環境」も整わないと、働きたくても働き続けるのは難しい。	女性 35～39 歳	4 年 正社員	不明
女性の社会進出ばかりを取り上げているが、結局、仕事・家事・育児のほとんどを女性がしており、配偶者控除をなくす前に女性の負担を減らし、社会へ進出しやすい環境から作るべき。	女性 40～44 歳	2 年 パート	卸・小売業 5 人未満
保育時間を短くして必要に応じた利用にして欲しい。精神的責任の開放が必要と思う。	女性 40～44 歳	10 年 正社員	教育 学習 支援業 10～30 人 未満
現在働いている職場では病児保育も受け入れているので大変助かっています。子育てをしながら仕事をする家庭には、このような病児保育をしている場所が増えると働きやすいと思います。	女性 40～44 歳	0 年 パート	医療,福祉 10～30 人 未満
就職活動の際に無料で子供を預かってもらえるサービスを利用でき、大変助かりました。今後もそのようなサービスを充実させて下さい。	女性 35～39 歳	0 年 契約社員	学術研究等 30～100 人 未満
職場に託児所があれば待機児童も減ってお母さん達ももっと働きやすくなったらいいなと思います	女性 25～29 歳	0 年 契約社員	医療,福祉 30～100 人 未満
男性が育休を取りやすい環境づくり	女性 40～44 歳	10 年 正社員	医療,福祉 5～10 人未 満
離乳食教室や、乳幼児の栄養相談を役場でやっているのを知らない方が多いと思います。産婦人科や役場の広報をもっと強化して欲しい。（利用）	女性 30～34 歳	0 年 正社員	医療,福祉 100～300 人未満

給与等に関する意見・要望	性別 年齢	勤続年数 雇用形態	業種 従業員数
介護職の賃金がどうしても上がらないと職員数を十分に確保できない。介護報酬の改善がなければ難しいのでしょうか。	女性 35～39 歳	2 年 正社員	医療,福祉 30～100 人 未満
雇う側が提示した賃金に対してNOとは言えない状況である。「正社員と同じ」とまではいかななくても年収最低240万スタートでの契約が出来なければ配偶者の扶養を外れて働くメリットを感じない。このあたりの法改正なり、義務化（何かしら罰則を付けて）、行政側からの会社への支援を考えていただきたい。	女性 30～34 歳	不明 派遣	不明
社会的に給与アップの話がありますが、それは大手だけで、中小企業まで行き届いていないのが現状である。消費税8%になってかなり苦しい。	女性 55～59 歳	2 年 正社員	卸・小売業 10～30 人 未満
産業別、業種別に、仕事（修業時間）時間が異なるのに一律に評価するのでなく又、超過残業には、適正な賃金が払われる様に指導が望ましい。（残業時間を減らすのでなく）	男性 50～54 歳	25 年 正社員	卸・小売業 5 人未満
介護は精神面・肉体面でもとても大変な仕事です。どんなに働いてもお給料が少ないとやっていけないのが事実です…。	女性 20～24 歳	3 年 契約社員	医療,福祉 30～100 人 未満

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

給与等に関する意見・要望	性別 年齢	勤続年数 雇用形態	業種 従業員数
最低賃金で働いているので給料の半分が家賃に消えるので昼の仕事1つで生活するにはきびしい。税金は8%になるし…	女性 50～54歳	7年 派遣	サービス業 5～10人未満
産休に入る人にも、出勤していた分だけのボーナスの支給を出来るだけ推奨してほしい。	女性 35～39歳	1年 正社員	医療、福祉 100～300人未満
傷病手当はととてもありがたかった。働きたくても働けないときのセーフティネットを民宿とも協力して充実させてほしい。	男性 35～39歳	0年 正社員	学術研究等 5人未満
保育の仕事はととても大変です。仕事と給与があわないと思います。国でしっかりとけんとうして保育士の給与が上がれば保育士不足もかいぜんされると思います。	女性 40～44歳	9年 契約社員	教育、学習支援業 10～30人未満
保育士が少ない理由として、給与の面が大きいと思う。責任はととても大きいとその分のみかえりが少ない為、みんなモチベーションが下がり、辞める人が多い！ 保育士職、幼稚園職の専門職において、労働時間・給与面を改善し、スキルアップ（研修や資格をとるにも自費負担が大きい）できるような働きやすい続けていけるよう力を入れてほしい	男性 30～34歳	2年 正社員	医療、福祉 30～100人未満

労働関連法規の指導徹底等に関する意見・要望	性別 年齢	勤続年数 雇用形態	業種・ 従業員数
ほとんどの保育園や学童保育が19時頃までとなっていると思います。残業がしづらくなると会社に居づらくなり、退職へ至るケースも出てくると思うので、時間的な融通をきかせてもらうか、小学校就学前だけではなく、小学生くらいまでは残業を免除できるような法律があれば堂々と帰れます。	女性 35～39歳	2年 正社員	サービス業 30～100人未満
ワンマン社長が経営する会社が多すぎるので、もっと経営者を指導してほしい。	男性 30～34歳	6年 正社員	建設業 5～10人未満
小企業の労働環境の調査指導を積極的に行ってほしい。赤字経営で下の人間を締めつけ上の人間だけが得をするしくみに思えてならないです。この様な企業がたくさんあるように思います。	女性 35～39歳	5年 不明	不明
法律事務所は一見すると好（高）待遇のように思えるが、事業主（弁護士）により大きく異なる。パワハラなどの問題もよく聞く。一部の職種に特化して実態調査は難しいと思うが、法律を遵守すべき弁護士が法律ストレスのことをしているなどの問題があるので、一度、調査をして欲しいと思う。行政がチェック機能を示せば少しは改善するかも。	女性 40～44歳	3年 正社員	学術研究等 5人未満
産業別、業種別に、仕事（修業時間）時間が異なるのに一律に評価するのでなく又、超過残業には、適正な賃金が払われる様に指導が望ましい。（残業時間を減らすのでなく）	男性 50～54歳	25年 正社員	製造業 5人未満
当社は月2回、土曜日（ただし午前中のみ）出勤しているが、もし休みだとしても仕事への影響は少ないと感じている。「中小企業だから有休は無い」とか「完全週休2日制は無理」とかは、経営者の都合でしか無いので、行政がしっかりと統一させてほしい（完全週休2日制にすること、有休は法定通り与えること、違反企業には罰則を課す等）	女性 30～34歳	6年 正社員	不明
非正規何年働くと正職員にしなければならないなど企業へもっと制度化に取り組んでほしい。	女性 35～39歳	0年 契約社員	不明
有給を取得させているか、時間外の支払いなどの調査。同じ会社でも別店舗では、もっとヒドイ場合もある。	女性 35～39歳	11年 正社員	医療、福祉 5人未満
有給休暇の消化が出来る様に、法律を制定してほしい。	男性 40～44歳	17年 正社員	卸・小売業 30～100人未満
労働基準法を守ってない会社への指導をきちんとしてほしい 私達労働者は、生活の為、職場を選べず働いている人も多いのです。	女性 55～59歳	3年 正社員	医療、福祉 30～100人未満
労働条件通知書を受け取っていないが、労働条件を満たしているのか知りたいです。社長の指導をしていただきたいです。（公私混向をひかえてほしい。もっと会社や社員の事を考えてほしい。）	女性 25～29歳	0年 正社員	不明

第4章 ヒアリング調査結果

1. 県内労働組合及び業界団体に対するヒアリング調査結果

(1) 情報通信業の労働組合

ヒアリング日時	平成24年12月17日（水） 10時00分～ 11時30分
組合加入者数	社員1,200名、通信系関連会社社員：200名
<p>○労働時間</p> <p>沖縄では、36協定の締結、労働条件通知書の交付、社会保険加入義務、就業規則の作成義務といった労働関連法務の知識が不足している企業が多い。また、労働者教育を受けていない労働者が多い。特に中小、零細ではこの傾向が顕著である。</p> <p>社員の時間外労働については、事前に会社側から労働組合に対して、当日の時間外労働時間を届け出るようにしている。時間外労働自体は職種によって差があり、工事関係やシステム構築関連の社員で長時間労働が多い。25年前くらいは短時間勤務の非正規社員（ほぼ正社員に近い）があったが、現在は正規社員、非正規社員ともフルタイムがほとんどである。</p>	
<p>○給与</p> <p>非正規社員では月給制と時間制がある。業務内容は同じだが、配偶者控除の関係から時間制を選択する社員もいる。会社側も組合側も時間制から月給制への切り替えを促進しているが、若干名は時間制である。</p> <p>沖縄県の平均年収が低く、離婚率も高いという特徴から、1人親世帯の子どもの貧困化が深刻である。進学もままならない状態の子どものもいる。年収200万円程度だと税金や年金も払えず、将来的に今の若者の負担増につながる。高等教育を受けられなければ、低賃金の職種しか望めなくなる可能性もある。やはり、一定以上の年収（300万円）がないと、将来を見据えた安定的な生活はできないと思う。夫婦共働きで500～600万円程度の年収があれば、子どもが希望する進学も可能だろう。</p> <p>会社側としては収益が向上しなければ給与も上げられないが、あまりに賃金が低いと帰属意識も低くなり、コンプライアンス違反などにもつながる。特に非正規雇用ではこの傾向が強くなるだろう。</p> <p>反面、一定以上の利益が出た場合に、社員やその家族に食事や旅行をプレゼントする経営者もいる。企業経営の情報を社員に明らかにし、ともに収益向上を目指す姿勢、取り組みをしていくべきだ。</p> <p>他社では時給の中に交通費を含んで支給しているところや支払遅延も多い。</p>	
<p>○休日・休暇制度</p> <p>育児休暇、介護休暇ともに制度があり、産後の労働時間を短縮する制度もある。育児休暇では、正社員は子どもが小学3年生まで、非正規社員は3歳まで休暇が取れる。復職率も非常に高い。</p> <p>女性の管理職は100名中2名（2%）で主に営業系の職種である。通信技術系の企業のため、男性が多く、管理職になると転勤を伴うため、家庭の事情等で希望する女性も少ない。昇進のための基準を設けており、自己啓発や業務スキルなどで一定基準をクリアしないと課長職以上にはなれない。</p>	
<p>○人材育成制度</p> <p>正社員を対象に、全国の研修施設に派遣し自己啓発セミナーや業務研修を行っている。また、社内で資格取得や業務に関係する教育、PC操作、オフィスソフト等の通信教育を実施し、学習成果が一定以上（テストで○点以上）になると、それまでの自己負担を全額返金する制度がある。これを今では非正規社員（月給制）にも拡大している。時間制の非正規社員はルーチンワークのため、育成する必要がないと会社側は考えているようだが、業務内容は月給制も時間制もあまり変わらない。</p>	
<p>○離職者</p> <p>離職者は年に数名程度で、理由は「次の仕事のまでのつなぎで就職したから」や「学業のため」が多い。</p>	

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

○雇用形態

非正規社員から正社員への切り替え制度があり、年に3～4名が切り替わっている。条件としては、3年間以上勤務、一定以上の販売実績、生産性向上、技術者の場合は資格取得などがあるが、これを満たす社員は少ない。有期労働者の無期への転換も法的には5年だが3年に短縮している。

沖縄県内では縁故採用が多く、特に同族経営に多い。このような企業では身内には高い賃金を支払うが、他の社員は低賃金であることが多い。

○その他

組合加入のインセンティブは、共済制度である。年収が低く保険に加入できない人も、組合員になれば低額で加入できる。団体割引も2～3割引きである。また、労働金庫の金利や自動車の任意保険も安い。通信系建設企業の経営者には、労働組合が労使対決的なイメージを持っている人も多く、組合に加入することをよく思わない人もいる。しかし、社員の中には保険料が高くて生命保険等に加入できない人もいる。これらの受皿となる共済制度は非常によい制度である。

行政に対しては、失業率の高さ、離職率の高さ、県内での就労意向の高さ、低賃金・未払い・支払い遅延などの問題を踏まえ、これまで雇用量を増やす施策をやってきたが、これからは雇用の質を高める、特に賃金を上げていくための支援が必要だと思う。雇用促進に対する補助金も年に20名雇用を増やせば補助金がもらえる制度があるが、コールセンターでは20名増やして、2年後には20名が切り捨てられ、新たに20名を雇用して補助金をもらい、従業員数は一定のままというのが現状である。

組合員同士のコミュニケーションとして、様々なイベントを実施している（ボーリング、バーベキュー、フットサル、自己啓発セミナー、時代のキーワードに関する講習会など）。集まって何かをする回数も多く、仕事へのモチベーション向上につながっていると思う。

他の企業でも、沖縄県ではビーチパーティや家族が参加する忘年会をじっししている企業は多い。「労使」という対立構造で考えるのではなく、経営者は社員の職場環境をよくすることを、従業員は収益性や生産性向上についてできることを考えていくべきだと思う。

(2) 宿泊業の労働組合

ヒアリング日時	平成24年12月17日（水） 17時45分～ 18時45分
組合加入者数	従業員数：正社員82名、非正規社員約170名、合計約250名 組合因数：正社員82名（うち女性20名）、非正規社員約170名（8名）、合計90名正社員は全員組合員になる。非正規社員は希望者のみ。
○労働時間	労働時間管理はタイムカードを使用。シフト計画を作成し、計画的年休取得を推進している。年間休日は104日。有休取得率は不明。 平均日労働時間は10～12時間。繁閑の差はある。特に下期は宴会等で長くなる。時間外給与の支払いは15分単位で徹底しており、従業員からの評価も高い。 月に1～2回程度、全社応援体制で休日出勤するケースがあるが、前後の平日に休みを入れるなどで対応している。
○給与	ホテル業界の時給は最低賃金がベースになっており上乗せは少ないが、当社では県内平均よりも高いと思う。
○休日・休暇制度	各種制度については、法改正後すぐに対応するようにしている。育児休業制度取得者のうち復職率は100%。介護休業制度はあるが、取得者はいないと思う。本来の介護休業の趣旨は、要介護者をどのように介護していくかを定めるための休みであるが、この趣旨を理解していない労働者が多い。このため、航空連合を通じて、介護休業のセミナーを実施して、普及啓発を行っている。 年休の計画的取得推進を行っているが、思い通りには進まないケースもある。生産性を向上し、有休取得につなげていくような意識を従業員側も常に考えて働く必要があると思う。

○人材育成制度

1ヶ月間の現場研修（過去に発生したトラブル対応など）や年数回のAED教室などを実施している。現場研修は想定内のトラブル対応であり、想定外対応などが難しい。

インバウンド対応の一環として、3～4年前は中国語講座を実施していたが、トップの意向で今はしていない。ただし、アジアからのインバウンドが非常に多いことを考えると、中国語と英語の学習は必要である。サービス技能検定受験対策として、先輩が後輩にレクチャーするなどはあるが、合格者に対する報酬や資格手当などはない。

セクショナリズム解消策として、2ヶ月に1回程度、当月が誕生月の従業員（非正規社員も）を集めて、就業時間内にティータイムを設けている。従業員が多く、就業場所も広いため、従業員同士が会話する機会も少ないため、コミュニケーション促進に寄与している。

○離職者

離職者は非正規社員が多く、理由は「他社で正社員としての職があるから」がほとんどで、有期労働契約から無期労働契約に変わる5年先よりも今の安定を求めている。

人材育成しても非正規社員で、よりよい条件を求めて転職するケースが多いため、育てる側のモチベーションの維持、転職防止が課題である。

離職防止で有効な対策は、時給制から月給制の従業員に昇格すること。長期間勤務しているパートタイマーを対象に、面接試験などの結果から契約社員に昇格させている。月給制の従業員でも退職金制度はない。

また、非正規から正規従業員への転換、賃上げよりも継続雇用を進めることが離職防止の課題である。非正規から正規従業員への転換策の中心は、有期雇用から無期雇用への切替である。正規従業員への転換のインセンティブは、従業員側では正規従業員になろうとする強い意欲、雇用主側では従業員に対する将来の保証である。若年者では正規従業員への志向は強いが、それ以外では新しいホテルが立地すると、転職していくケースが多い。雇用主側では収益性を保ちつつ向上させていくことが将来の保証につながると思う。内部留保を厚くしている企業もあるが、内部留保が一定以上になった場合に従業員に還元するインセンティブも必要だろう（一定を超える留保額を従業員に還元しない場合に課税するなど）。

○雇用形態

慢性的に人手不足であるが、特に年末年始に顕著である。理由は、大学生アルバイトが就職等でいなくなるためである。年間採用計画はないが、部門ごとに定員を設け、必要数を採用するようにしている。特に若年層の採用が少なく、採用強化要望を会社側にも提出しているが、進んでいないことが問題である。

宿泊業界、特に中小、零細では雇用契約書の取り交わしができていない事業所も多いと聞く。

○その他

労働組合の活動としては、年に2回の執行委員会がある。現在は、会社側と良好な関係にあり、月に1回の幹部労使会では現場レベルでの問題点を組合から提起し解決方法を検討、解決策を実施している。主な問題点としては、「残業が多い部署のシフト」「パワハラ問題」などで、基本的には36協定で定めた時間外労働時間を超えた時間と従業員氏名は組合に報告してもらうようにしている。この会で会社の経営状況などの報告もあり、売上が不足している時期には、その対策として従業員がレストランを家族で利用するなど売上げの底上げを図っている。会社の収益状況を従業員側も知ることができ、労使一体となった収益向上への取り組みにつながっている。

行政に対しては、宿泊産業は県の基幹産業であるにもかかわらず、賃金面での待遇が悪い。ホテル業界の賃金が最低賃金をベースとして決定されているケースが多く、最低賃金の引き上げをしてほしい。会社側としては、この額に沿って賃金テーブルを書き換えることになる。

アジアからのインバウンドが増えているため、人材育成として語学力強化が必要であるが、入社後に育成するのはなく、入社前に中国語や英語などを話せるスキルをつけるようにしてほしい。また、対アジアへ情報発信を行い、インバウンド促進をしてほしい。

ホテル業界全般なこととして、経営理念などの講習会が多いものの雇用契約書締結や労働条件通知書交付、社会保険加入条件、コンプライアンス経営など、労働関連法務に関する講習会が少なく、これらの知識に乏しい経営者が多い。経営者向けの講習会では労働関連法務を重点的に実施してほしい。法律知識の充実は、従業員を守るだけでなく、経営者やステイクホルダーを守ることに繋がる。

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

（3）日本労働組合総連合会沖縄県連合会

ヒアリング日時	平成27年1月9日（金） 15時00分～ 16時30分
所在地	沖縄県那覇市西3-8-14 連合会館
対応者	事務局長 高良 恵一氏
組合加入者数	約43,000人
<p>【労働問題における問題点】</p> <p>労働相談で最も多いのは「雇止め」、次に「残業代不払い（過重労働）」、「パワーハラスメント」である。パワーハラスメントの中心は雇止めに追い込むためのものである。相談件数も年々増加している。</p> <p>相談に来るのは小規模・零細事業所の従業員が多く、労働争議直前にまで発展した相談も多い。組合結成の相談も、労使関係を良好に導くというのではなく、労使対決を目的として設立する場合の相談が主である。</p> <p>今回のアンケート調査に回答した事業所は、5人以上の事業所も多く、組合員の企業とは性質が異なるため、この結果を鵜呑みにすることは危険かもしれない。沖縄県中小企業団体中央会や商工会議所の加盟企業なら、まだ労働環境については改善対策などを実施していることも多いと思うが、中小・零細事業所が圧倒的に多い沖縄では、県の労働委員会の調停結果にも対応しない経営者が多い。</p> <p>【行政等に対する意見・要望】</p> <p>中小・零細事業所に対する雇用支援をどうするのかについて考えてほしい。たとえば、助成金の交付についての告知・周知をもっと細かく実施して浸透させるなど。業界団体と協働して支援を継続していくことも重要である。</p> <p>わかっているながら労働基準法違反をしている企業については、罰則規定を適用することに加え、実名を公表して世間の厳しい目にさらすことも必要である。労働環境の改善について、ベスト事例を紹介・表彰しているが、これと逆の罰則・違反例の公表もすべきだと思う。離島の介護事業者で労働環境が非常によく、離職率も低い事業者がある。このような経営者を呼んでセミナーを実施するなど普及啓発をしてほしい。</p> <p>県の労働委員会への相談では、現場指導ができていないため、連合側に相談を回されるケースがある。もちろん、相談を行うことには問題はないが、労働者側の立場を考えた対応をしてほしいと思う場合がある。</p> <p>官・民・組合の3社がタッグを組んで、労働環境の実態把握のための訪問を行い、改善に向けた取り組みを実施していかなければならないと感じている。</p> <p>企業に対しては、ワーク・ライフ・バランスの取組をお願いしたい。</p>	

(4) 沖縄県中小企業団体中央会

ヒアリング日時	平成24年12月16日（火） 14時00分～ 15時00分
所在地	沖縄県那覇市上之屋303-8
応対者	専務理事 上里芳弘氏
<p>会員の組合は264団体（組合が240、企業が24）。組合を構成する企業数は1万社を超える。業種は様々。</p>	
<p>○労働時間 ホテル、旅館の労働環境改善に関する相談、訴えが多い。特に中小、零細が中心。少しでもよい条件（給与等）を求めて転職またはヘッドハンティングがあり、ベッドメイク要員の確保が難しい。 このため、一括交付金事業で外国人労働者を研修生として受け入れる仕組みを要望中である。長時間労働の割に給与が少ないというのが問題。</p>	
<p>○給与 コールセンターを中心に低賃金のため定着率が悪い。 従業員募集時の条件と実際に雇用したあとの条件が違うこともあり、労働条件通知書の交付割合は、アンケート結果にもあるように中小、零細企業では非常に低いと思われる。雇用契約の取り交わしや労働条件通知書の交付といった法令順守をより一層促進していく必要がある。 社会保険への加入も含めて、雇用・労働に関する法律知識が事業主、従業員ともに乏しいのではないだろうか。 中央会では、毎週木曜日に社労士を呼んで相談窓口を開設しており、かなりの利用者がいる。</p>	
<p>○休日・休暇制度 沖縄県では平日と土曜日の車の混雑度から官公庁や一部大企業を除き、完全週休2日制の企業が少なく思う。定着率を向上させるためにも長時間労働を減らし、年休も含め休みをとれる環境をつくる必要がある。 中央会として、ワーク・ライフ・バランスに関する調査を以前実施して報告書も作成している。これが参考になると思う。</p>	
<p>○人材育成制度 中央会としては、職員に対して組合士の資格取得を奨励している。加盟組合に対する相談対応、助言等には必須の資格。組合を運営していくにあたっての知識が身につくため、会員企業にも取得を勧めている。ただし、取得に積極的な企業は、収益力があり、経済的な余裕がある企業が多い。</p>	
<p>○離職者 県内企業の離職者の理由は、長時間労働の割に低賃金であることが主な理由。業種による賃金格差を知って離職する人も多い。 賃金を支払うためには企業の収益性や生産性が向上されなければならない。従業員も収益性や生産性を常に意識して働くことが求められるだろう。</p>	
<p>○雇用・採用形態 女性の優秀な人が非正規社員で多いように思う。非正規である理由は、同じ能力、同じ年齢、同じ性別の場合、子どもがいるかどうかで決まる場合もある。保育所や学童保育が充実して、女性が働きやすい環境が整えば、企業側も優秀な人材を確保できると思う。特に沖縄の女性はバイタリティがあり。 また、短時間労働の正社員を採用できる制度があれば、女性の社会進出はさらに進むだろう。 採用にあたっては、縁故採用も多い。縁故で採用した人材が企業にとって求める人材とは異なる場合も多く、特に中小、零細、同族経営でよくみられる。縁故採用自体が悪いのではなく、採用の基準や手続きなどを明確かつ透明にするシステムが必要である。 中央会として求める人材像は、人とのコミュニケーションがうまく取れる人材である。現場対応力や即時対応力など、応用がきく人材を求めている。職員同士で組合に対する相談対応等のケーススタディを共有し、相互に能力を高めるように指導している。</p>	

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

2. 調査対象事業所の経営者等に対するヒアリング調査結果

事業所調査に回答いただいた事業所を中心に、労働環境に関するヒアリング調査を実施した。

調査対象となった事業所の属性は下表のとおり。

図表 69 ヒアリング対象事業所属性

業種	所在地	全従業員数	事業所従業員数
情報通信業	① 南部	899名	493名
	② 中部	53名	53名
	③ 南部	104名	67名
宿泊業	① 南部	50名	16名
	② 南部	84名	-
	③ 北部	310名	300名
	④ 南部	85名	83名
卸・小売業	① 南部	520名	8名
	② 中部	9,282名	15名
	③ 南部	15名	15名
飲食店	① 南部	111名	5名
	② 中部	171名	15名
	③ 南部	15名	15名
生活関連等	① 南部	113名	-
	② 南部	-	120名
医療・福祉	① 南部	32名	-
	② 南部	69名	54名
	③ 北部	151名	151名
コールセンター業	① 南部	20,317名	1,500名
	② 中部	1,258名	609名
	③ 中部	700名	-

給与等	
情報通信業	<p>○福利厚生を完備し、スキルに応じて従業員の意見を聞きながら配置転換を行うなどの働きやすい環境、継続して働けば家族を養っていただけるだけの給与はある。(③)</p> <p>○IT業界では、労働時間と成果(給与)は比例しないことが多い。従業員も何をすれば給与が上がるのか、どのようにすれば企業収益が上がるのかを考えることが重要であるため、4半期ごとに財務状況を公開し、自己資本比率、労働分配率の目標値を示すことで、給与、賞与の原資がどこから出ているのかを理解させている。(④)</p>
宿泊業	<p>○残業時間が多くなっている従業員の残業理由が分からないことが悩みの種。(②)</p>
卸・小売業	<p>○パートタイマーの賃金についても、社内外の環境要因を考慮し、総額人件費を試算して賃金面に反映。(②)</p> <p>○月単位で業績がよい場合は臨時賞与の支給を行っている。(③)</p>
飲食店	<p>○従業員募集の際の賃金がこれまで安いいため、求める人材を採用できなかった。(①)</p> <p>○募集時の時給を上げた。理由は応募者が少ないため。(②)</p> <p>○最低賃金以上の給与は出している。(③)</p>
生活関連等	<p>○応募者が少ない原因である歩合制を見直し、月給制にすることを検討。(②)</p>

78 (注) 文末の数字はヒアリング調査事業所の番号

第4章 ヒアリング調査結果

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

給与等	
医療・福祉	<p>○他の福祉団体等に比べて給与が少ない。モチベーションに影響。(①)</p> <p>看護師の業務は、業務量に対して賃金が低いという傾向があり応募者がいないのが実情。(③)</p>
コールセンター業	<p>○採用活動において、応募者が少ないことが問題。新規ホテル、流通業、IT企業の進出に伴う人材確保に人が流れている。時給アップで対応しているが、時給アップ・賃金アップが本当に沖縄にとってよいことなのかについては疑問。沖縄の地域特性を考慮し、企業として沖縄進出にメリットありと判断して進出しているが、現状の賃金水準から給与だけが上がっていくことは、沖縄の優位性のメリットが少なくなる。東京都との最低賃金差(200円)について、半分(100円)は地域差や物価面での差であり、残りは業務スキルの差。(①)</p>

(注) 文末の数字はヒアリング調査事業所の番号

労働時間	
情報通信業	<p>○労働時間の削減方法として、アウトソーシングを活用する。仕事のやり方を効率的に変える、希望を聞いて配置転換を行う。(①)</p>
宿泊業	<p>○慢性的な人手不足で既存従業員にしわ寄せがいき、長時間労働につながる。(①)</p> <p>○顧客の入込具合で時間外勤務の有無が決まる。部門長には、なぜ残業させたのかを明らかにすることと、作業日報による時間管理。(③)</p> <p>○残業が発生した場合は、パートには残業代を支払い、正社員には残業した時間分を後日の勤務時間を短くする。人材が不足しているため、他部署の業務を応援。(④)</p>
飲食店	<p>○本部に正社員2名(店長経験あり)を配置し、急な欠員や長時間労働になる場合はヘルパーとして店舗に配置している。パートタイマーの労働時間をもう少し長くして、人手不足の解消策としたい。労働時間を増やすことにより社会保険等の加入義務が発生するため、労働時間を増やすことが難しい。(②)</p>
生活関連等	<p>○ワーク・ライフ・バランス(WLB)の認証。セミナーの受講を機に、労働時間の短縮に向けた取り組み(19時に電源オフで強制退社)を行うことで不規則な勤務時間をフラット化。(①)</p> <p>○歩合制での給与で募集するため、安定的な収入を求める傾向が強い中で、なり手がいない。(②)</p>
コールセンター業	<p>○残業時間削減については、19時までは残業してもよいが、以降は強制的に退社。IT業界では裁量労働が多いため、際限なく労働してもよいという感覚がある。この意識を変えることが難しいが、タイムカードと実労働時間のチェック、残業時間が多い従業員の部署には部門長に改善要求する(社長から改善指示)。(③)</p> <p>○女性が9割を占めており、主婦層や子育て層の女性に配慮した多様なシフトを設けている。残業時間については、月1回の人事委員会で社長に報告。残業時間が多いと社長から改善指示。残業時間が多い従業員には、産業医による面談で健康チェック。(②)</p>

(注) 文末の数字はヒアリング調査事業所の番号

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

休日・休暇制度	
宿泊業	<p>○育児休暇の目的は、休暇者の復職（将来の管理職候補として）が目的。（③）</p> <p>○残業が発生した場合は、残業した時間分、別の日に早上がりや出勤時間を遅らせるなどで対応。年次有給休暇制度はあるが、取得できていない。部署によって、取得しやすい部署と取得しにくい部署という格差も生じている。労働時間をできるだけ統一するようにしている。（④）</p>
卸・小売業	<p>○連休制度など労働環境改善を順次実施。来期から連休制度の拡充＋年休取得を推進。年休の積立制度を導入しており、年40日を上限として、繰り越してできない年休を積み立てられるようにしている。（②）</p> <p>○年休の取得率は非常に高い。従業員側で自主的に取得。（③）</p>
飲食店	<p>○従業員採用における課題は「定着促進」のため、今後は年休取得率アップのために計画的取得を進めていきたい。（①）</p> <p>○慢性的な人手不足のため、従業員が遠慮してか年休取得が進んでいない。（②）</p> <p>○慢性的な人手不足。年休についても、ほとんど取れていない。（③）</p>
福祉・医療	<p>○有休休暇については、繰越日数が消える前までに分散して取得するように勧めている。（②）</p> <p>○慢性的な人手不足ではあるが、年休取得率は100%。働きやすい環境＝休暇が取りやすい環境。（③）</p>
コールセンター業	<p>○育児休業中の社員の写真は必ず机の上に置き、仲間意識の醸成を促すとともに、育児休暇取得に対する抵抗感を下げる効果。（①）</p> <p>○年休取得については、申請を休暇1週間前から3日前に短縮。（③）</p>

（注）文末の数字はヒアリング調査事業所の番号

人材育成制度	
情報通信業	<p>○入社後の研修制度。スキルアップ研修制度。グローバル企業であることからTOEICの受験者に一定のルールで受験料を支給。部署によっては英語手当を支給。全社員にネットで英語教育ができるシステムを導入している。（①）</p> <p>○「歩け歩け大会」を過去33回実施。目的は「限界にチャレンジ」することで、イベントを通じて「達成感」や「異業種交流」などを行っている。幹部社員向けに「戦略塾」（月1回）にも会社負担で参加。（②）</p>
宿泊業	<p>○アルバイトからの採用が多いため、研修制度はなくOJTが基本。（②）</p> <p>○費用負担はないが、海外の有名なホテル、参考になるホテルに留学させる制度もあり。（③）</p> <p>○まずは研修を受けさせる従業員を確保することが急務。（④）</p>
卸・小売業	<p>○会社自体に人材育成のマニュアルがないので、本社・支店間での育成に違いがあり統一が難しい。社員のモチベーションを上げるために、永年勤続（10年単位）の表彰。賃金面で従業員のモチベーション向上を図ってもらいたい。（①）</p> <p>○パートタイマーの方を対象に、10年前から本社に全員集合させ、5～6時間かけて社風や社歴などを社長が説明する研修。ドラッグ部門では必要資格取得に向けた勉強会を通じて取得促進を図っている。このような研修が従業員のモチベーションアップに寄与。新入社員研修や管理職研修などをOff-Jtで実施していきたい。各種研修を充実させ、賃金アップをしていきたい。（②）</p>
飲食店	<p>○こまめに実技チェック（品質を各店舗で同一にするため）を専属トレーナーが実施。（①）</p> <p>○社長自ら各店舗を回り、店長やスタッフとのミーティングを実施し、社の方針等を共有。（②）</p> <p>○月1回の勉強会を実施。これが嫌で辞める従業員もいる。（③）</p>

（注）文末の数字はヒアリング調査事業所の番号

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

人材育成制度	
連等 生活関	<p>○若手社員中心で「環境整備委員会」を発足させ、労働時間の短縮やブラッシュアップデー（ノ一残業デー）の推奨、スキルアップのための資格取得支援（関連セミナーへの参加推奨）を実施。「継続していく大切さ」が重要であり、これを理解させることも発足の目的。（①）</p>
医療・福祉	<p>○上司と部下の1対1での面談制度は重要。（①）</p> <p>○若者に対する人材育成（主に患者への接遇関係）について、社内マニュアルを整備していないことが問題。（②）</p> <p>○看護師、理学療法士、作業療法士などの資格取得のための奨学金制度を設けている。特殊な技術の習得は従業員のモチベーションアップに寄与。（③）</p>
コールセンター業	<p>○入社後の研修。沖縄では全てが1.5倍。そのコストも引き受けて研修するが、初期離脱者が非常に多い。個々の従業員に対するキャリアアップをきちんと作成し、実行できるようにしていく。中堅社員の育成・レベルアップも必要。（①）</p> <p>○従業員満足を高めることに取り組み、非常に働きやすい企業という評価。ES向上対策としては、「人を大事にする」という取組みを行っており、休暇申請や時間短縮などの要望を聞き入れる、当社独自の社員研修があり、これをきちんと教育していること。沖縄県の企業では新入社員教育を行わない企業が多く、入社前にも仕事の仕方や職業教育などを受ける場がない。中学生くらいから「働くことに対する考え方」「作法」（報告、連絡、相談の重要性、挨拶の仕方、敬語の話し方など）を教えていく必要がある。沖縄県の特徴として、職業観がゆるい（なんとかなると考えている）、働く意識が低い人が多い。企業理念「社会貢献」の一環として、新入社員教育の必要性について、県内の同業社とともに教育プログラムを公表するセミナーを行った。テクニカル系のものが多く、ヒューマン・リソース・マネジメント系は少ない。若者の上昇志向が低いことが問題。月に1回面談を行い、フィードバックと目標設定のアドバイスをしている。（③）</p> <p>○リーダー層には、コーチングスキルや部下との面談スキル、KPI開発などをパフォーマンス開発部門が中心となって研修を実施。（②）</p>

（注）文末の数字はヒアリング調査事業所の番号

離職者数と離職理由	
情報通信業	<p>○他のコールセンター（県内にある本土の大手企業関連）などで1年単位の有期雇用が多いことが、1年で転職するという沖縄独自の傾向に拍車をかけているのではないだろうか。職歴が10社以上という応募者もあり、継続して働く意思がないと思ってしまうケースもある。（③）</p> <p>○4半期に1回の全体会議において、社長が財務状況等を従業員に報告し、今後の進むべき方向、目標達成の方法論などを語ることで、従業員の自発的・自主性を尊重。社長自身が「従業員一人一人に関心を持つ」という信条。（②）</p>
宿泊業	<p>○年2回の個人面談を行い、以後の時給や業務スキルやモチベーションを確認し、スキルアップできている従業員には多様な業務を担当。女性を中心に急な休みや配偶者控除対象の方を中心に短時間労働、希望通りの勤務時間などを聞いてシフトを組んでいることが定着に寄与している。（①）</p> <p>○勤続年数に応じて表彰をしている（商品券贈呈）。（②）</p> <p>○高校卒業者で3年以内に離職する者が多く、理由としては「他の仕事も経験してみたい」ということ。将来設計ができていない段階でとりあえず就職するという傾向がこのような離職につながっている。県内に進出する新規ホテルの採用枠は非常に大きい。賃金面と労働時間を相対的に比較してよい条件を提示することが重要。（③）</p> <p>○一年目の配属部署をサポート部（多くの部署の業務を補助する役割があるため、かなりの重労働となっていた）。各専門部署に配属し、離職者を減らすよう対策。調理部門の人手不足がもっとも深刻。「下積みが長い」、「すぐに調理をしたい」という理由から1年以内に辞めていく若者が多い。（④）</p>

（注）文末の数字はヒアリング調査事業所の番号

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

離職者数と離職理由	
卸・小売業	<p>○人材育成、研修を行い離職防止に効果がでている。（②）</p> <p>○離職防止策としては、年休等の取得しやすさが定着に寄与。（③）</p>
飲食店	<p>○離職防止策として、採用時のネックとなっていた賃金アップは効果があると思う。（①）</p> <p>○離職防止対策としては、昇給等の賃金アップが寄与していると思う。（②）</p> <p>○離職理由は給与が少ないなどである、給与が少ないと文句を言う従業員は積極的に働こうとしない。（③）</p>
医療・福祉	<p>○従業員で構成する「厚生会」を発足し、月々積み立てたお金を飲食交流、忘年会、慶弔祝い金、見舞金、誕生日プレゼントなどの交流に活用。（①）</p> <p>○低い離職率の背景には、産休・育休の付与・取得が関係している。復職の際には、病棟勤務以外に配属するなど、体と家庭事情に配慮。（②）</p> <p>○離職率は非常に低く（4.6%）、要因は子育て支援としての育休の取得しやすさや年休取得のしやすさなど、働きやすい環境があること。（③）</p>
コールセンター業	<p>○あまやかされて育った、一生懸命に働かなくても生活していけると考えている人が多い、プライベートを中心に考えるため、管理職になって責任ある仕事をしたいと考える人が少ない。（①）</p> <p>○離職防止策として、福利厚生の実施で効果があったと思う。永年勤続表彰や成績優秀者表彰もモチベーションアップには寄与。社長自ら従業員と面談し、従業員の意見に耳を傾ける。従業員1人1人を大事にする組織風土ができていく。障害者雇用促進と従業員満足を兼ねて、ヘルスキーパー（あんま師）を雇用し、休憩時間や終業後にマッサージが受けられる。（②）</p>

（注）文末の数字はヒアリング調査事業所の番号

雇用のミスマッチ	
情報通信業	<p>○コールセンター企業が安い人材を有期雇用で採用していく。欲しい人材が少ないという問題。企業が求める「やる気」と本人の「やる気」のミスマッチ。（③）</p> <p>○従業員が不足。県内の他のサービス業との人材の奪い合い。求める人材としては、「やる気」「積極性」。有期雇用での採用や1年間だけ働ければよい、家族関係が強い地域性などから、無理して働かなくてもなんとかなるという意識もあり、仕事が厳しくて我慢できずに辞めてしまう人も多く、これが職歴の多さにつながっている。従業員側の仕事に対する意識改革と企業側の労働環境改善が必要。（①）</p>
宿泊業	<p>○慢性的な人手不足が問題。新規ホテルの出店等でオープニングスタッフの募集が出ると、応募者はそちらへ流れ。新規ホテル出店は、インバウンド対応強化として県全体への効果はあるが、既存ホテル業にとっては、ダブルの脅威。採用基準のハードルを下げてみた。応募者全員を採用しても継続できない人やスキルアップできない人が多かった。若者や女性専用の職業紹介・斡旋、観光業に特化した紹介・斡旋などがあればよい。</p> <p>調理師を希望している人は少なくないが、経験者が多く初任給では雇うことが難しい。（①）</p>
卸・小売業	<p>○人手不足で応募者が少ない理由としては、勤務時間を重要視（土日は休みたい）する応募者が多く、勤務時間に合わせた業務を用意できないという点でミスマッチしている。平日勤務限定（勤務時間は短い）のパートタイマーを募集し、かなりの応募者があった。ハローワークはあまり利用していなかった。理由は求人票を業務ごとに作成する必要があり、求人票数が膨大となる。求人票をハローワークで作成してもらえようになり、現在では利用が進んでいる。（③）</p>
飲食店	<p>○正社員の募集をしても非正規社員を望む応募者が多い。定着促進には、企業として正社員になってよかったと思える環境を作り、求職者には職業観や意識を醸成していくことが必要。（①）</p> <p>○仕事の内容が本人には合っていないにも関わらず応募してきて、短期で辞めてしまう。（③）</p>

（注）文末の数字はヒアリング調査事業所の番号

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

雇用のミスマッチ	
生活関連等	○沖縄の特徴（ゆいまー精神）が仕事にも表れ、当たり前前ができない、組織人として不適格とみなされる人が少なくない。家庭と学校でのしつけの問題。社内の重要なプロジェクトに参画できない→自分には合わない仕事なのかもしれない→ならば辞めようというサイクルに陥っている。沖縄の人は県内志向が非常に強く、転勤等で県外に出ていこうとする人が非常に少ない。（①）
福祉・医療	○看護師の不足は県内医療業界共通の課題。（②） ○看護師が不足することで、既存の看護師の労働時間が長くなり、業務量との相対的な賃金も安く、看護師の供給量が少ない。（③）
コールセンター業	○求める人材は「やる気」がある人材。（③） ○正社員＝事務職と考えている人が多い。（②）

（注）文末の数字はヒアリング調査事業所の番号

正規雇用を妨げる要因等	
情報通信業	○すべて正社員で雇用。管理面、業務面での手続き、プロセスが非常に多くこれを覚えるだけでかなり時間がかかる。全体的に1ヶ月の研修期間を設けているが、沖縄では2ヶ月くらいかかっている。有期雇用者で10年以上勤務している従業員もいるため、無期雇用者への転換を促進したい。（①） ○採用時の雇用形態は正社員としている。正社員で採用し人材育成を行っている。正社員への切り替えを打診するが、家庭の事情と正社員になることによる責任の重さから、切り替えを希望する者はいない。（②）
宿泊業	○新卒採用は全社的な方針でしていない。将来の社員候補としてのアルバイトで雇用し、業務スキルアップや試験等を経て正社員に登用。（①） ○アルバイトで採用の後、正社員登用としているため新卒採用は少ない。一度現場で働く姿を見て採用したいという考え。正規雇用への転換がうまくいかない理由としては、収益が上がらないこと。 契約社員が200名ほどいるが、すべて長期雇用を前提とした社員であり、必ずこの雇用形態で採用。管理職も一部この中に含まれている。正社員との違いは雇用契約期間があるか、ないかのみに。入社後3年間は契約社員。業務スキル、勤務態度、本人の就労意欲、面談等により、所属長の推薦→役員判断で切り替えを。3年間という期間設定は、高校新卒者を中心に3年以内の離職者が多いため。従業員側から正社員への切り替えを希望することはあまりない。（②） ○正規雇用を妨げる要因としては、応募がないこと。賃金面で少し弱い（給料が低い）部分も原因のひとつ。募集時の雇用形態は契約社員等の非正規雇用で、1年間の勤務態度や能力を見て、各部門長が切り替えの申請を。①若い年代の従業員を正社員としたいが、若い世代の非正規従業員があまりいない。②若い年代の従業員は、入社しても1年以内にやめてしまう。（④）
卸・小売業	○正規社員への切り替え制度は存在するが、正社員になることを希望する従業員は少ない。正社員になると手取り給与が少なくなるという考えが強いため。社会保険等の負担。40～50代の主婦層が多いため、多様な勤務時間を選択できなくなる。若い年代の従業員も、プライベートの時間を重視。勤務時間を縛られることが正規雇用を妨げる要因。どの年代の従業員も長く勤める意識は高い。（①） ○受験者数が少ない理由は、正社員になることによる責任の重さ、離島店舗への転勤、土日の休暇が欲しいために店舗勤務ではなく事務職を希望する。正社員になることへのメリットなどを啓蒙していく。（②） ○子どもがいる主婦は配偶者の扶養家族となっているため、正社員への切り替えに対して否定的。扶養から外れたとしても、現在のシフト（2交代制で5時間/日）の勤務時間では経済的なメリットがない。（③）

（注）文末の数字はヒアリング調査事業所の番号

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

正規雇用を妨げる要因等	
飲食店	<p>○扶養や子育て事情から切り替えに応じていない。以前は契約社員やパートタイマーには社会保険や有休、育休などを付与していない企業が多かったのが、最近ではこれら福利厚生が契約社員にも適用され、正社員とほぼ同程度の待遇が受けられること、その状態で正社員になって責任負担が増えることを嫌がる。(①)</p> <p>○正社員への切り替えを打診しても、扶養の問題と子どもがいる主婦は時間の都合から切り替えを希望しない。(②)</p> <p>○扶養の関係や正社員になることによる責任の重さから断られた。仕事に対する取り組み意欲が低い。(③)</p>
生活関連等	<p>○未就学児童を持つ母親や配偶者の扶養に入っている従業員で、有期のままの雇用形態を望む人は多い。(①)</p>
医療・福祉	<p>○事業内容から業務スキルがある人材を募集、採用するため、最初から正社員としての採用が難しい。(①)</p> <p>○正社員で採用する場合（正・副看護師、レントゲン技師など）は資格・経験があることが大きく影響。(②)</p> <p>○正社員として採用するのは、看護師の資格を持った人。看護師資格を持っていない人（准看護師など）は契約社員として採用し、看護師資格を取得した後に正社員に切り替え。切り替えが進まない要因としては、看護師資格がなかなか取れない人がいること、配偶者の扶養となっているため、未就学児がいる人は保育所や託児所が少ないことが中心。(③)</p>
コールセンター業	<p>○契約社員は1年契約、パートタイム労働者は3か月契約。長期雇用が前提での社員。契約社員には1年後に正社員への切り替え制度があるが、正社員＝総合職のため、全国の支社への転勤がある。沖縄県では、これがネックで正社員にならない。契約社員のうち受験資格のある1割しか正社員登用試験を受けようとししない。エリア正社員制度を立ち上げ、正社員の雇用者数を〇名と決めず、スキルラインが一定以上になれば、正社員への切り替えを勧める制度を作っているが、そこに至るまでの期間が長い。あきらめるもしくは現状維持を希望するため、非正規雇用が多い。(①)</p> <p>○雇用形態としては契約社員がほとんど。現場のリーダー層以上（約100名）を対象に正社員化を予定。リーダー層から先に正社員化するのは、正社員にこだわる人が多いため。ミスを強く指摘すると離職してしまう傾向があり、長続きしない。正社員＝事務職と考えている人が多い。職業訓練などに参加するために離職する人もいて、定着とは本末転倒の結果。従業員として頑張っていることと、企業の雇用安定化はセットで実施されなければならない。非正規雇用のイメージは、内地では「派遣のプロ」、沖縄では「すぐに辞められる職業」。この意識改革も重要。(②)</p>

（注）文末の数字はヒアリング調査事業所の番号

労働環境改善に向けた取り組み	
情報通信業	<p>○月1回、幹部を集めて、経営理念の浸透、現状の問題点・課題や新規事業案などについて本音で語る場を設けている。自分の意見が上層部に伝わる、事業案が採用され、モチベーション向上に役立っている。(③)</p> <p>○モチベーション対策として、従業員満足度調査を実施。調査結果で従業員から要望のあった福利厚生に関する説明会を実施。アクションプランにも反映している。目標管理制度もあり、仕事に対するフィードバック、評価のランク付け。上司に対する気軽さ（社長を含めて職制で呼ばず名前と呼ぶ）を感じてもらおうようにしたり、QCサークル活動を通じたチームワークの醸成を行っている。(①)</p> <p>○トップダウンよりもボトムアップで従業員を育成し、従業員が安心して長く勤められるように配慮。(②)</p>

（注）文末の数字はヒアリング調査事業所の番号

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

労働環境改善に向けた取り組み	
宿泊業	<p>○競合となるホテルが多く、顧客単価を上げたいが、料金を上げると他社との価格競争に対抗できない。クルーズ船客の滞在時間は5～6時間で、ホテルで宿泊しないことが多く、インバウンドによる入込み客数は増加しているかもしれないが、宿泊者数増加は、あまり実感できていない。（②）</p> <p>○平均年齢が高くなっており、次世代の管理職候補となる人材が不足している。（③）</p>
卸・小売業	<p>○目標の共有や愛社精神を高めるために朝礼等を実施していきたい。社員全員が、自社製品に自身を持って業務に取り組んでおり、愛社精神は他社と比べても高い自信がある。（①）</p> <p>○各店舗から毎日のように欠員補充の連絡があるほどの人手不足が問題である。これが時間外労働を増やす要因。生産年齢人口が徐々に減少している事実を各店舗と共有し、働き方改善、業務効率化を進めている。（②）</p>
飲食店	<p>○ストレスをためないように、従業員間の陰口禁止（言いたいことは言いたい相手に直接言うよ）。福利厚生を充実し、民間企業に就職したいという意識を持ってもらえるよう努力。（①）</p> <p>○従業員満足が向上するような福利厚生を今後は実施する予定。（②）</p>
生活関連等	<p>○今後の課題としては、労働生産性を向上させていくこと、賃金面の条件を改善すること。個人別評価と部門別評価について、目標管理制度（3年後のあるべき自分の姿などを目標に取り入れるなど）を策定。企業理念がなかったため、社員のベクトルを合わせるため策定。週1回の朝礼で社訓、理念を唱和し、各従業員にそれらを記載したカードを携帯、意識づけを行っている。（①）</p>
医療・福祉	<p>○開業当初から労働条件通知書交付の義務を知らないまま、現在に至っていた。（②）</p> <p>○看護師の人材確保が難しいことが問題。老人保健施設やデイケアが急増していることも確保が難しい理由である。10年以上の勤務者には永年勤続の表彰しており、モチベーションアップに寄与。（③）</p>
コールセンター業	<p>○キャリアプラン、キャリアマップを作り、研修に注力。いつも一緒にいるトレーナーには本音を言えないこともあるため、第三者（メンターの役割）が直接従業員に意見を聞き、指導。若者に働きがいイメージできるように、託児所の整備や会社のビジョンと一緒に考えることによる当事者意識の共有が重要。（①）</p> <p>○カタログ発行による繁忙期、閑散期があるため、シフト調整が困難であることと、短期間雇用にならざるを得ない。通期で雇用できるような業務があれば長期雇用につながる。他のコールセンターの繁忙期にオペレータを派遣している。注文が少ない夏場はリゾートホテルやレンタカーの受付業務で人材を派遣している。（②）</p>

（注）文末の数字はヒアリング調査事業所の番号

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

行政等に対する意見・要望	
情報通信業	<p>○企業は収益をあげる体制を作り、従業員が継続して働ける環境を作っていくことを考えることが大切。（③）</p> <p>○IT施策は企業誘致が先行しており、県内の既存企業のメリットが少ない。競合が増えるばかりで収益面を圧迫しかねない。（②）</p>
卸・小売業	<p>○長い時間働きたいというパートタイマーには要望に応えたい。労働時間を長くすると正社員と同じ時価になり、健康保険・厚生年金保険加入が必要。加入費の本人負担額が重く、扶養の問題もあり正社員への切り替えは進まない。（③）</p>
飲食店	<p>○公務員を志望する背景には、中学、高校の教師が民間企業での就職経験がないこと、県内産業の動向等に対する知識が不足していること、家族・親族が公務員だと、必然的に公務員志望になっていくなどがある。民間企業で正社員として働くことの良さを、学校、地域、社会でもっとPRしていくことが重要。高校生の職場体験を受け入れており、働く楽しさ、飲食店の業務を知ってもらえるよう努力している。（①）</p>
医療・福祉	<p>○セミナー開催時期が下期、特に第3～4四半期に集中しているので、通期（できれば上期）を通して実施してほしい。（①）</p> <p>○ハローワークでも看護師特化で紹介できる仕組みがあれば利用したい。（②）</p> <p>○現在働いていない看護師や介護士、薬剤師の資格を持つ人材の掘り起こしをしてほしい。長く看護師業務から離れている人には、知識補充等を行うトレーニングも必要。県の助成金で看護師業務の再トレーニングをしてほしい。准看護師という資格をなくそうという動きがあるが、やはり准看護師を経て正看護師になるというステップは必要。（③）</p>
コールセンター業	<p>○沖縄県では出生率が高く、1人親世帯も多い。母親が働こうとすれば託児所が必須。企業内託児所では必要とする従業員全員をカバーできるわけではないため、託児所の設置、学童保育の充実等を希望。（①）</p> <p>○県内でのBPO企業（特に内地に本社がある企業）は、沖縄から金を搾取しているなどの悪いイメージを持たれている。高校生のインターンは当社に対するイメージが悪かったが、3日間のインターンで180度イメージが変わった。高校生の担任もBPO企業に対する知識がなく、生徒たちにBPO企業の良さをアピールできていない。低学年からの職業教育、教員に対する現在の沖縄県の産業・雇用政策等を学ぶための事業に予算を使ってほしい。雇用者を増やした企業の企業紹介、斡旋などをしてほしい。（①）</p> <p>○中小・零細企業では新卒採用もままならない企業が多い。人への投資ができない、教育プログラムもないような企業にこそ助成金が必要。基本的には持ち出し無しでの助成が好ましい。人材育成の効果がきちんと見える化できればよいと思う。（③）</p> <p>○夜間の保育、病児保育施設が圧倒的に不足。女性の働く環境整備に予算を使ってほしい。BPOの定義が分からない行政職員が多いこと、家庭、学校教育現場でも親や教師のBPO産業に対する知識や職業意識が低い、若年就労者の意識、スキル育成が進んでいないという問題。県にはBPOとは何かを浸透させるためのPRを充実してほしい。規模の小さいIT企業では、新入社員研修もままならないところもあり、これらの支援も必要。親が安定的な職業についてない家庭もあり、その姿を子どもが見て成長するため、親と同じような働き方でよいと勘違いしてしまう。若者の育成には、家庭、学校、職場、行政が連携していかなければならない。（②）</p>

（注）文末の数字はヒアリング調査事業所の番号

第5章 グループインタビュー調査結果

1. 従業員に対するグループインタビュー調査結果

経営者ヒアリングを実施した事業所に勤務する従業員（一部調査対象外事業所の従業員を含む）を対象に、労働条件、職場満足度や結婚出産後の就業継続意欲などに関するグループインタビューを実施した。なお、宿泊業の従業員については、日程が合わず、個別にインタビューを実施した。

	会社情報	性別	雇用形態・勤続年数・職種
情報通信業	全従業員数：107名（H26年11月） 事業所従業員数：67名（H26年9月1日）	女性	雇用形態：正社員 勤続年数：7年 職種：コールセンター
コールセンター業	全従業員数：698名（H26年7月） 事業所従業員数：700名（H27年1月）	男性	雇用形態：正社員 勤続年数：3年 職種：デザイン制作
医療・福祉①	全従業員数：32名（H26年9月） 事業所従業員数：32名（正社員24名、パートタイム労働者4名）	男性	雇用形態：非正規社員 勤続年数：10ヶ月 職種：事務職
医療・福祉②	全従業員数：32名（H26年9月） 事業所従業員数：32名（正社員24名、パートタイム労働者4名）	女性	雇用形態：正社員 勤続年数：4年 職種：事務職
卸・小売業	全従業員数：646名	男性	雇用形態：正社員 勤続年数：4年 職種：販売
生活関連等	全従業員数：113名（H26年9月） 事業所従業員数：113名（正社員74名、非正規社員39名）	女性	雇用形態：正社員 勤続年数：4年 職種：企画
飲食店	—	男性	雇用形態：正社員 勤続年数：7年 職種：飲食
宿泊業	全従業員数：50名（H26年9月） 事業所従業員数：16名（H26年9月）	女性	雇用形態：正社員 勤続年数：6年 職種：総務

	労働条件通知書の交付状況	時間外労働に関する36協定の締結状況
情報通信業	交付あり	締結している。
コールセンター業	交付あり	締結している。
医療・福祉①	交付あり	締結している。
医療・福祉②	交付あり	締結している。
卸・小売業	交付あり	締結している。
生活関連等	交付あり	締結している。
飲食店	交付なし	締結していない。 理由としては、上層部に、法律に関する知識がないことが考えられる。固定残業代。
宿泊業	交付あり。	締結している。

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

	労働時間、給与について
情報通信業	・ 所定内労働時間は 37.5 時間／週で、時間外勤務は 40 時間／週（従業員調査結果） ・ サービス残業の経験有り。
コールセンター業	・ サービス残業の経験有り。
医療・福祉①	・ 週 40 時間労働で、時間外労働も少ないほうだが、給与水準は低い。 ・ サービス残業の経験有り。
医療・福祉②	・ 週 41 時間労働で、時間外労働も少ないほうだが、給与水準は低い。
卸・小売業	－
生活関連等	・ サービス残業の経験有り。 ・ 基本的に残業が多い。社風として、残業はするものだということが浸透している。会社で残業を減らしていこうという取組みがあるが、昔からサービス残業が普通という環境が根付いているため、なかなか改善されない。
飲食店	・ サービス残業の経験有り。 残業代を含めた固定給となっている。他の同業者も同じような状況だと思う。
宿泊業	・ 正社員は週 40 時間労働で、週休 2 日。パート・アルバイトは完全シフト制。（事業所調査） ・ 職業柄、繁忙期などは定時退社が難しいときもあるが、従業員間で協力して早く上がれるように工夫している。 ・ 残業代も全て支払われており、サービス残業が無いよう、タイムカードを押したらすぐに帰るよう指導している。 ・ 給与に関しては、満足している。ホテル業の中では高いほうだと思う。

	年休の取得状況、取得できない理由
情報通信業	・ 取得率：10%（事業所調査結果：51%） ・ 休日出勤が多く、代休を消化しなければならぬため、なかなか年休消化ができない状況。女性従業員が多く、子供がいる人が当日欠勤をすることが多く、なかなか休みが取れない状況。
コールセンター業	・ 取得率：50%～60%（事業所調査結果：不明） ・ 周囲を気にすることなく、計画的に取得できている。会社も年休取得を推奨している。ただ、休むと仕事がたまってしまうので、現在の取得率にとどまっている。
医療・福祉①	・ 取得率：100%（事業所調査結果：70%） ・ 計画的に、ほぼ取得できている。
医療・福祉②	・ 取得率：60%（事業所調査結果：不明） ・ これまで同じ業種でいくつかの職場を経験してきたが、他の職場と比べると、取得できているという印象。
卸・小売業	・ 取得率：0%（事業所調査結果：不明） ・ 入社してから年休を取得したことがない。自分が休むと、他の人が休日を返上して出勤しなければならない。休日出勤の代休もほぼ取れていない（1割程度）。
生活関連等	・ 取得率：30%～40%（事業所調査結果：不明） ・ 取得できない状況ではないが、休むと仕事がたまってしまっているので取っていない。他の部署では、まったく取得できないところもある。
飲食店	・ 取得率：0%（事業所調査結果：不明） ・ 週に 1 日休めたらいいという状況なので、年休は取得できていない。人手不足が一番の原因。飲食業界では、どこも同じような状況ではないか。
宿泊業	・ 年休制度なし（事業所調査結果：不明） ・ 取得できていない。原因は、人手不足。年休取得率を上げる工夫としては、従業員全体で取得日数を決め、交互に取り合っていけば、お互いをカバーしながら全員が取得できるようになるのではないかと。1 人だけでは取得しにくい状況にある。

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

	賞与・退職金制度について
情報通信業	退職金制度あり（事業所調査） 退職金：ある方がよいが、無くてもいい 賞与：あったほうがよい 賞与は、毎月分割して支払われている。就職する際は、退職金の有無よりも、賞与の有無のほうが優先度は高い。
コールセンター業	退職金制度なし（事業所調査） 退職金：気にしない 賞与：あったほうがよい 退職金については、現在の給料に含まれている。 就職する際に、退職金の有無については気にしたことが無い。社会保険や雇用保険などの福利厚生のほうが優先度は高い。
医療・福祉①	退職金制度あり（事業所調査） 退職金：気にしない 賞与：あったほうがよい
医療・福祉②	退職金制度あり（事業所調査） 退職金：気にしない 賞与：気にしない 就職する際には、退職金・賞与の有無よりも、基本給を重視する。
卸・小売業	退職金：気にしない。 賞与：絶対ないとイヤ。 賞与はないと絶対に働きたくない。なくても、毎月の給料に分割して支払われるといった制度がないと働きたくない。
生活関連等	退職金制度なし。（事業所調査） 退職金：気にしない。 賞与：あったほうがよい。 退職金、賞与よりも、基本給が低いのが辛いところ。
飲食店	退職金：気にしない。 賞与：絶対ないとイヤ。
宿泊業	退職金制度なし。（事業所調査） 退職金：無くてもよい（もらうつもりが無く、無いことが普通だと思っている） 賞与：無くてもよい（もらうつもりが無く、無いことが普通だと思っている） 退職金については、サービス業ではもらえないことが普通だという感覚。みんなそう思っているのではないか。

	職場の人材育成について（内容、満足度、必要な支援）
情報通信業	<ul style="list-style-type: none"> ・研修制度、福利厚生完備、スキルに応じて昇給、賞与の支給を実施。働きやすい環境整備に注力。（事業所調査） ・研修制度は多くあるが、全員にあった研修ではなく、研修についてこられない人がいるので、再研修が必要。 ・社外でのセミナーに参加したいが、業務優先で参加できない状況。 ・今後は、財務関係の研修や、英会話（TOEIC）に挑戦してみたい。
コールセンター業	<ul style="list-style-type: none"> ・人材育成に関しては満足している。（従業員調査） ・障害者雇用の促進を図って欲しい。また、障害者雇用のフォローが弱く、現場任せになっているので、負担が大きい。 ・今後は、組織管理やマネジメント系の研修を受けたい。
医療・福祉①	<ul style="list-style-type: none"> ・人材育成制度はない。（事業所調査） ・現状の研修内容については概ね満足している。 ・今後は、福祉関係の対人コミュニケーションスキルに関するセミナーに参加したり、業務で役立つ資格取得を目指したい。
医療・福祉②	<ul style="list-style-type: none"> ・人材育成制度はない。（事業所調査） ・上司に相談すれば、社外・県外でのセミナー等に参加させてもらえる。 ・通常業務では、個人のスキルに任せているところがあるので、マニュアルがない。 ・今後は専門分野の資格取得や、コーチングなどを学びたい。

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

	職場の人材育成について（内容、満足度、必要な支援）
卸・小売業	<ul style="list-style-type: none"> ・1年目は社内研修を受けたが、2年目以降はまったくなし。現場に研修内容の情報が下りてこないで、何をしているのか分からない。 ・今後は、物の売り方に対する考え方や知識を、成功事例より学んでいきたい。
生活関連等	<ul style="list-style-type: none"> ・外部研修経験は無い。同期には、研修期間が無かった人もおり、業務を教えてくれる上司がいなければひとりで業務をこなさなければならないという従業員もいた。 ・今後は、県外での研修やセミナーに参加したい。 ・会社には資格取得手当があるが、日程や取得する資格などは自分で決めなければいけないので、会社側からアナウンスして欲しい。
飲食店	<ul style="list-style-type: none"> ・研修制度は無いが、セミナー等へ参加している。しかし、インプットしたものをアウトプットできていないというのが現状で、セミナーの内容が、なかなか末端にまで伝わっていない。 ・今後は、経営・営業戦略について、成功者の人から話を聞いてみたい。
宿泊業	<ul style="list-style-type: none"> ・接客、マーケティング、商品企画等に関するセミナーに参加させる。（ヒアリング調査） ・今後希望する人材育成について、会社の決算書などの数字が見られるようになるセミナー・研修を社内で実施して欲しい。数字を読み取ることで、目標が明確になり、自分たちのしている作業が何に繋がるかを理解したうえで業務に取り組めるはず。接客などのセミナー・研修はそのあとでよい（目標がなければ業務に身が入らない）。

	現在の職場に対する満足度（満足な点、不満な点）
情報通信業	<p>総合満足度：4点 満足な点：週休2日がある。 不満な点：労働時間が長い。繁忙期には、祝日に出勤しなければならないこともある。</p>
コールセンター業	<p>総合満足度：4点 満足な点：休暇、給与、人間関係に関しては満足している。 不満な点：会社の方針として、残業時間を抑える取組みを行っているが、業務量は変わっていないので、処理が難しい。</p>
医療・福祉①	<p>総合満足度：3.5点 満足な点：業務に対してやりがいはある。 不満な点：給与が低い</p>
医療・福祉②	<p>総合満足度：4点 満足な点：週休2日があり、業務時間も長くない。 不満な点：個人個人で業務量がバラバラなので、業務量の調整をしてほしい。</p>
卸・小売	<p>総合満足度：3.5点 満足な点：給与に関しては満足している。 不満な点：労働時間が長く、年休が取得できない。</p>
生活関連等	<p>総合満足度：3点 満足な点：評価体制ができてから、給与に対する満足度が上がった。 不満な点：労働時間が長く、休み（年休）が取得しにくい。</p>
飲食店	<p>総合満足度：3.5点 満足な点：現在の仕事に対して、とてもやりがいを感じている。 不満な点：労働時間が長く、週に1日しか休みが取れない。</p>
宿泊業	<p>総合満足度：4点 満足な点：結婚後、労働時間を変更してくれた。社内の風通しがよく、いろいろ相談ができる。また、自分の提案に対しても、社内全体で達成しようという姿勢で業務に取り組む環境にある。 不満な点：職業上、24時間体制でいる必要があり、家庭を持つてからはつらいと感じることもある。定時で上がれなかったり、土日祝日が休みでないことも大変。</p>

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

現在の職場での就業継続意欲と改善して欲しい労働条件等	
情報通信業	就業継続意欲：働きたいとも思わないが、辞めたいとも思わない。 改善して欲しい労働条件等： 一人ひとりの業務量が多いので、分散して欲しい。会社で、託児所を作って欲しい。子供が理由で休まなければならない人が多く、業務量の増加や、年休が取得できないといった悪循環になっている。
コールセンター業	就業継続意欲：今後も継続して働きたい（従業員調査） 改善して欲しい労働条件等： 退職金があればいいと思う。社員食堂や託児所なども作ってくれれば、もっと働きやすくなる。
医療・福祉①	就業継続意欲：今後も継続して働きたい。 改善して欲しい労働条件等：賃金面の改善をしてほしい。
医療・福祉②	就業継続意欲： 同じ職場で継続して働いたことがないので、継続の意思は今は無い。 改善して欲しい労働条件等： 業務バランスを改善して欲しい。個人での業務量がばらばらなので、均等化して欲しい。
卸・小売業	就業継続意欲： 続けたい意思は無いが、辞めたいとも思わない。他に魅力的なもの、自分がチャレンジしたいことに出会ったら、転職したい。 改善して欲しい労働条件等：週休2日にしてほしい。
生活関連等	就業継続意欲： どちらでもない。転職したことが無いので、キャリアアップのために転職してみたいと思う。 改善して欲しい労働条件等： 人手不足なので、人員補充をして欲しい。人材育成制度も整備されてないので、整えて欲しい。過大・過小評価されている部分があるので、均等に評価をして欲しい。正社員の中には不満をもっている人もいるはず。
飲食店	就業継続意欲：今後も継続して働きたい 改善して欲しい労働条件等： 労働時間や勤務日数の整備。自分の時間を取れるようにしてもらえれば、他に不満は無い。
宿泊業	就業継続意欲：子供が欲しいので、現在の就業状況では続けられるか不安に思う。子供ができれば継続して働くことは難しいと思う。

結婚・出産後の就業継続意欲（理由、必要な支援等） （主に女性に質問）	
情報通信業	育休制度あり。取得率100%。（事業所調査） 現在結婚をしているが、仕事は続けている。子供ができて働きたいと考えている。子供ができた際に必要な支援としては、子供の急な発熱などに対応できるよう、病児保育を増やして欲しい。
医療・福祉②	育休制度あり。取得者なし。（事業所調査） 結婚・出産後も働きたいと考えている。共働きが多いので、夫の帰りが遅いとかかなりの負担になる。男性が育児に参加することへの理解が必要で、行政がそれをバックアップしてくれればいいと思う。
生活関連等	結婚・出産後も働きたいと考えている。現在の職場は人手不足なので、休暇を取りにくそうにしている人（子供がいる人）がいる。人員補充をすることで、フォローができる体制を整えることが必要だと思う。
宿泊業	育休制度あり。取得者なし。（事業所調査） 出産後、仕事を続けることへの不安要素としては、両立が難しいというのがある。必要な支援について、土・日・祝日、時間も22時まで預かってもらえる保育所が欲しい。

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

	職場、行政等に対する意見
情報通信業	社会保険、雇用保険に入っておらず、待遇が悪い。企業に対して、県が指導をすれば改善されるのではないか。
コールセンター業	特になし。
医療・福祉①	結婚をしても、働きやすい環境を作って欲しい。 メンタルヘルス対策も充実させて欲しい。ワーク・ライフ・バランスをしっかりと。
医療・福祉②	勤務体制を整えてほしい。業務の分散化を。 上司の意識の変革。
卸・小売業	消化できていない年休を現金換算して欲しい。
生活関連等	男性が育児参加することへの理解が必要。 どの業種にも人材不足が起こらないような支援をしてもらえると助かる。
飲食店	病児保育を増やして欲しい。退職金等についても、行政から経営者に指導をすれば、改善されるのでは。 会社に対しては、労働時間の整備、人材の確保をして欲しい。
宿泊業	公共交通機関、特にバスの定時運行を整備して欲しい。バス通勤をしているが、時間通りにくることが無く、困ることがある。 2月から、マイカー通勤が可能になったが（要相談）、会社周辺の駐車場料金が高いため、安くできないか。

2. ヒアリング調査結果とグループインタビュー調査結果の比較

調査対象事業所に対するヒアリング調査結果と従業員に対するグループインタビュー調査結果について、一部の調査項目を比較した。

	労働時間	
	事業所(ヒアリング)	従業員(GI)
情報通信業	<ul style="list-style-type: none"> ・36協定で定めた労働時間を超えるケースもある。アウトソーシングすることで負担を軽減したり、仕事のやり方を効率的に変える、希望を聞いて配置転換を行うことで対応している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・労働時間は長いと感じており、繁忙期には祝日に出勤をしなければいけないこともある。サービス残業の経験あり。
宿泊業	<ul style="list-style-type: none"> ・慢性的な人手不足で既存従業員にしわ寄せがいき、長時間労働につながる。 ・顧客の入込具合で時間外勤務の有無が決まる。部門長には、なぜ残業させたのかを明らかにすることと、作業日報による時間管理を行っている。 ・残業が発生した場合は、パートには残業代を支払い、正社員には残業した時間分を後日の勤務時間を短くすることで対応。人材が不足しているため、他部署の業務の応援にいくこともある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・職業柄、24時間体制での対応が必要になり、家庭を持ってからはつらいと感じる。繁忙期には、定時で上がれないことや、土日、祝日が休みではないのも大変。 ・繁忙期は定時退社が難しいときもあるが、従業員間で協力して早く上がれるように工夫している。サービス残業が無いように、タイムカードを押した後はすぐに退社するよう指導をしている。
卸・小売業	—	<ul style="list-style-type: none"> ・労働時間は長い。
飲食店	<ul style="list-style-type: none"> ・本部に正社員2名（店長経験あり）を配置し、急な欠員や長時間労働になる場合はヘルパーとして店舗に配置している。 ・パートタイマーの労働時間をもう少し長くして、人手不足の解消策としたいが、労働時間を増やすことで社会保険等の加入義務が発生し、配偶者の扶養の関係から増やすことが困難。 	<ul style="list-style-type: none"> ・労働時間が長く、残業代は固定で支払われている。サービス残業の経験あり。
生活関連等	<ul style="list-style-type: none"> ・ワーク・ライフ・バランス（WLB）企業としての認証。セミナー受講を機に、労働時間の短縮に向けた取り組み（19時電源オフで強制退社）を行うことで不規則な勤務時間をフラット化。 	<ul style="list-style-type: none"> ・労働時間が長く、休みがあまり取れない。サービス残業の経験あり。残業を減らすための取り組みを行っているが、会社の風土として、「サービス残業は当たり前」となっており、なかなか改善されない。
医療・福祉	<ul style="list-style-type: none"> ・週40時間制で、時間外労働も少ないほうである。 	<ul style="list-style-type: none"> ・時間外労働は少ないが、給与水準は低い。サービス残業の経験あり。
コールセンター業	<ul style="list-style-type: none"> ・残業時間削減については、19時までは残業してもよいが、以降は強制的に退社。IT業界では裁量労働が多いため、際限なく労働してもよいという感覚がある。この意識を変えることが難しいが、タイムカードと実労働時間のチェック、残業時間が多い従業員の部署には部門長に改善要求する（社長から改善指示）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・会社の方針として、残業を減らしていこうという取り組みが行われている。実際に残業時間は減ったが、業務量は変わっていないので、残業がなくなった分の業務処理が大変になった。サービス残業の経験あり。

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

	休日、休暇	
	事業所（ヒアリング）	従業員（GI）
情報 通信業	—	・休日出勤が多く、代休を使う必要があるため、なかなか年休を消化できてない。女性従業員が多く、子供の都合で当日欠勤をする人も多いため、自分の休みが取れない。
宿泊業	・年次有給休暇は取得できていない。部署によって、取得しやすい部署と取得しにくい部署という格差も生じている。労働時間をできるだけ統一している。	・年休は取得できていない。慢性的な人手不足が一番の理由。 ・年休の取得率を上げるため、従業員全体で取得日数を決め、従業員間で交互に取り合っていけばお互いにカバーすることができ、自分だけ取るという後ろめたさがなくなると思う。
卸・小売業	・連休制度など労働環境改善を順次実施。来期から連休制度の拡充＋年休取得を推進。年休の積立制度を導入しており、年40日を上限として、繰り越しできない年休を積み立てられるようにしている。 ・年休の取得については、従業員側で自主的に取得している。	・入社してから年休を取得したことがない。自分が休むと、他の社員が休日を返上して出勤しなければいけない状況。週休も2日取れるように改善して欲しい。 ・休日出勤した際に発生する代休の取得も1割程度。
飲食店	・「定着促進」が今後の課題。年休取得率アップのために計画的取得を進めていきたい。 ・慢性的な人手不足のため、従業員が遠慮してなのか、年休取得が進んでおらず、ほとんど取れていない。	・週に一回休暇が取ればいい状況なので、年休は取得できていない。人手不足が一番の原因。飲食業界では、どこも同じような状況ではないかと思う。 ・労働条件通知書の交付が無く、36協定も締結していない。理由としては、上層部に法律に関する知識が無いことが考えられる。
生活関連等	—	・取得できない状況ではないが、休むと仕事がたまるので年休はあまり取っていない。部署によっては、「年休は使うな」といった雰囲気があり、一日も取得できないところもある。
医療・福祉業	・有休休暇については、繰越日数が消える前までに分散して取得するように勧めている。 ・慢性的な人手不足ではあるが、年休取得率は100%。働きやすい環境＝休暇が取りやすい環境と考えている。	・年休は、計画的にほぼ取得できている。過去に、同業種でいくつかの職場を経験してきたが、他の職場と比較すると年休は取得できているという印象。
コールセンター業	・育児休業中の社員の写真は必ず机の上に置き、仲間意識の醸成を促すとともに、育児休暇取得に対する抵抗感を下げる効果。 ・年休取得については、申請を休暇1週間前から3日前に短縮。	・周囲の目を気にすることなく、計画的に取得できている。会社も年休取得を推奨している。一方で、休んでしまうと仕事がたまるので、現在の取得率にとどまっているが、各種休暇制度に対する不満はない。

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

	人材育成	
	事業所(ヒアリング)	従業員(GI)
情報 通信業	<ul style="list-style-type: none"> 入社後の研修制度、スキルアップ研修制度あり。TOEICの受験者に一定のルールで受験料を支給。部署によっては英語手当を支給。全社員にネットで英語教育ができるシステムを導入。幹部社員向けに「戦略塾」（月1回）にも会社負担で参加。 	<ul style="list-style-type: none"> 研修制度は多くあるが、全員がしっかりと消化していける内容になっていないため、研修についていけない従業員に対して、再研修をする必要がある。 社外でのセミナー等に参加したいと思うが、業務が優先となってしまう参加できていない。今後は、財務関係の研修や、英会話（TOEIC）に挑戦してみたいと考えている。
宿泊業	<ul style="list-style-type: none"> アルバイトからの採用が多いため、研修制度はなくOJTが基本。 費用負担はないが、海外の有名なホテル、参考になるホテルに留学させる制度もあり。まずは研修を受けさせる従業員を確保することが急務。 	<ul style="list-style-type: none"> 今後希望する人材育成について、会社の決算書などの数字が読み取れるようになるためのセミナー、研修を社内で開催して欲しい。会社の数字を読み取ることで目標が明確になり、自分たちの普段の業務がどのような結果として現れるかを理解したうえで業務に取り組めるようになるはず。接客に関するセミナー、研修等はそのあとに受ければよいと思う（目標が明確にならないければ業務に身が入らない）。
卸・小売業	<ul style="list-style-type: none"> 会社自体に人材育成のマニュアルがなく、本社・支店間での育成に違いがあり統一が難しい。 パートタイマーの方を対象に、10年前から本社に全員集合させ、5～6時間かけて社風や社歴などを社長が説明する研修もある。 販売士資格が必要なので、ドラッグ部門では必要資格取得に向けた勉強会を実施し、取得を促進。 研修が従業員のモチベーションアップに寄与している。新入社員研修や管理職研修などのOff-Jtを通じて実施していきたい。各種研修を充実させ、賃金アップにつなげる。 	<ul style="list-style-type: none"> 入社後1年間は社内研修を受けたが、2年目以降はまったく受けていない。現場に研修の情報が降りてこないのが、研修で何を学んでいるのかわからない。 今後は、物の売り方に対する考えや知識について、成功事例より学んでいきたいと考えている。
飲食店	<ul style="list-style-type: none"> こまめに実技チェック（品質を各店舗で同一にするため）を専属トレーナーが実施。 社長自ら各店舗を回り、店長やスタッフとのミーティングを実施、社の方針等を共有。月1回の勉強会を実施。 	<ul style="list-style-type: none"> 研修制度は無いが、セミナー等には参加している。しかし、セミナーでインプットしたものをアウトプットできていないのが現状で、セミナーの内容が末端まで行き届いていない。 今後は経営・営業戦略について、成功者から話を聞いてみたい。
生活 関連等	<ul style="list-style-type: none"> 若手社員中心で「環境整備委員会」を発足させ、労働時間の短縮やブラッシュアップデー（ノー残業デー）の推奨、スキルアップのための資格取得支援（関連セミナーへの参加推奨）を実施。「継続していく大切さ」が重要であり、これを理解させることも発足の目的。 ワーク・ライフ・バランスのセミナー（無料）は現在も受講している。これを継続して実施してほしい。他にも有料のセミナーにも参加しているが、社内的に参加しやすいというインセンティブは「無料」である。また、労働関係の各種セミナーにも積極的に参加したいので、開催してほしい。 	<ul style="list-style-type: none"> 社内での研修はあったが、外部研修の経験はない。同期の中には研修期間がなかった人もおり、部内に教育する上司がいなければ、見よう見まねで業務に取り組むしかないという従業員もいた。 県外での研修やセミナーに参加したい。資格を取得すると手当が発生するが、取得する資格などは自分で探さなければいけないため、もっと会社側から必要な資格についてのアナウンスをして欲しい。

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

人材育成		
	事業所(ヒアリング)	従業員(GI)
医療・福祉	<ul style="list-style-type: none"> ・上司と部下の1対1での面談制度は重要。 ・看護師、理学療法士、作業療法士などの資格取得のための奨学金制度を設けている。特殊な技術の習得は従業員のモチベーションアップに寄与。 	<ul style="list-style-type: none"> ・研修内容については概ね満足している。上司に相談すれば、社外・県外でのセミナー等に参加させてもらえる。 ・通常業務は、個人のスキルに任せているところがあり、業務内容についてはマニュアル化されていない。 ・福祉関係の対人コミュニケーションスキルに関するセミナーへの参加、業務で役立つ資格の取得、コーチングなどを学んでいきたいと考えている。
コールセンター業	<ul style="list-style-type: none"> ・入社後の研修は、沖縄では全てが1.5倍。そのコストも引き受けて研修するが、初期離脱者が非常に多い。個々の従業員に対するキャリアアップをきちんと作成し、実行できるようにしていく。 ・中堅社員の育成・レベルアップも必要。当社独自の社員研修があり、これをきちんと教育することが重要。リーダー層には、コーチングスキルや部下との面談スキル、KPI開発などをパフォーマンス開発部門が中心となって研修している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・社内の人材育成については満足している。 ・障害者雇用の促進を図って欲しい。障害者雇用に対するフォローが弱く、すべて現場任せになっているので、負担が大きい。今後は組織管理やマネジメント系の研修を受けたいと思っている。

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

3. 大学生（3年生）に対するグループインタビュー調査結果

県内の大学に通う3年生（男子学生5名、女子学生5名）を対象に、下記調査項目をインタビューした。なお、インタビューは、平成27年2月12日（木）、13日（金）に実施した。

調査項目	意見
<p>こんな会社で働きたい（その理由、就職先を決める際に重視すること）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・沖縄県のために働きたいと考えているので、公務員（沖縄県庁か那覇市役所）を希望している。公務員ではなくても、NPOの職員など、人の役に立てる仕事をした い。 ・両親が民間企業で働いているので、大変そうなイメージがある。休みがなく、家族の時間が取れないので、給与も安定していて、休みもしっかり取れる公務員になりたい。 ・沖縄県外で働いてみたい。沖縄県外のことを知りたい。沖縄県内の国家公務員試験の倍率は高いので、どうせなら県外の国家公務員試験を受けたほうが良いと考えている。 ・父親が公務員で、給料が安定しており、休みも取りやすい印象。女性なので育児休暇も取りやすいのではという理由から、公務員になりたいと考えている。 ・みんなの生活を楽しくすることができる仕事に就きたい。 ・自分の子どもを入社させたいかどうかを基準。 ・学生のうちに社会保険労務士の資格をとって、一度社労士事務所に入所し、スキルがつけば独立したい。 ・叔父が交通事故で亡くなったので、事故のない社会を作りたいという信念から警察官を希望する。
<p>就職先の情報入手源</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・リクナビやマイナビのほかに、ハローワークの求人情報や、インターンシップ、企業説明会等で就職に関する情報を入手している。大学にあるキャリア支援課に関しては、キャリア支援課の存在自体を知らない学生が多いという意見が多数。 ・他には、大手資格受験校で情報を入手し、合格祝賀会などで卒業生から企業を紹介してもらって見学している学生もいた。
<p>就職に対する意識</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・正社員として、同じ会社で働き続けたいという学生と、複数の企業で働いてみたいという学生がいた。同じ会社で働き続けたいという学生は、役員まで上り詰めた いが、沖縄県では同族企業が多く、サラリーマンで役員に昇れるケースは少ないのではというイメージを持っており、同族企業の評価に疑問を感じている。 ・複数の企業で働いてみたいという学生は、他社のよいところを見たい、複数の企業で経験を積みたいという意見があった。また、男子学生では、同じ会社で働き続けたいと思っている学生でも、県外や他の企業で働くことに興味があるという意見が多かった。 ・他の学生は就職に対する意識が低い。就職協定解禁後から就職活動をすればよいと思っている学生が多く、就職協定の意味を間違っ て解釈している学生が多いと思う。
<p>非正規雇用に対する考え方</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・男子学生は30歳～35歳まで、女子学生は24歳～29歳までなら非正規雇用で働いてもいいと思う。非正規雇用であることに対して、周囲の目が気になる（女子学生）。 ・「なんくるないさ」という言葉の意味を間違っ て使っている人が多いと思う。非正規雇用のイメージは、この間違っ た「なんくるないさ精神」だと思う。本来は、いろいろなことを頑張ったうえで使う言葉。 ・沖縄の県民性として、回りに流されやすいというのがあり、非正規雇用も回りで多いと、流されてしまい、非正規雇用が多くなると思う。人がやっていないことはやらない、就職について深く考えないイメージがある。これも非正規雇用が増える原因ではないか。 ・沖縄県は市場規模が小さい。また、他県ではあるのに、沖縄県にはない業種（コンサルティング企業など）がある。この企業誘致と基地跡地の利用で市場規模を大きくする必要があると思う。 ・入社後、頑張る人とそうでない人を見極めるために、まずは非正規で雇い、様子を見る企業が多いから。 ・会社の数が限定的なため、就職するにあたって妥協が出てくると思う。非正規雇用もこの妥協から生まれると思う。

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

調査項目	意見
非正規からスタートして正社員に転換することについて	<ul style="list-style-type: none"> ・男子学生は、全員が正社員登用のハードルが高くても、生活の安定のために正社員を目指したいと回答したが、中には自分が希望していない職種であれば頑張れないという学生もいた。 ・女子学生は、正規雇用への転換が約束されているのであれば、非正規雇用からのスタートでもかまわないという学生も一人いたが、切り替えに時間を要するのであれば正規雇用のある民間企業を探すという考えで、この意見を含め、全員が正規雇用のある民間企業を探すと回答。
どのような企業をブラック企業と考えるか？	<ul style="list-style-type: none"> ・アルバイト先に、客からのクレームをすべてアルバイトにやらせている社員がおり、そばにいるのに何もフォローしない正社員がいる会社はブラック企業だという意見があった。また、自分の手柄を横取りする上司がいる会社や、絶対に1人ではできない仕事量をおしつける会社なども、ブラック企業と感じている学生もいた。
自身の職業能力を高めるために必要なこと	<ul style="list-style-type: none"> ・働いた分だけの給与は支払うべき。 ・人材育成をきちんとすることが大事。先輩から学び、仕事以外で見聞を広めることが大事。 ・そのためには自分のスキルアップとそれに対する正当な評価が必要。正当な評価はモチベーションにも影響する。 ・他人がやっていないこと進んでやること。自主性が大事だと思う。
企業の人材育成制度等に望むこと	<ul style="list-style-type: none"> ・資格取得支援等の他に、社内だけではなく、県外での研修や留学制度を希望する学生が多かった。沖縄県に貢献する人材になるためには、県外での経験、勉強が必要であるという意見が多く出た。
中学、高校、大学におけるキャリア教育、職業教育の有無	<ul style="list-style-type: none"> ・女子学生は、全員がインターンへの参加経験があり、働いているときに起こった問題の解決方法やビジネスマナー、社会人としての時間の感覚などを、グループディスカッションを通して学んでいた。 ・男子学生の中には、高校生のときに、「たちばな塾」という講座の中で、高卒で社会人になったOBやタレントなどを招いてセミナーを実施する教育を受けた学生もいた。 ・警察官を希望している学生からは、沖縄県は外国人が多く、外国人と日本人が事故を起こした場合、事情を聴取する場合に英語が話せることが必要だと思うので、警察学校では、法律を主に勉強だけでなく、英語教育も取り入れてほしいという意見もあった。
学校、行政等に対する意見	<ul style="list-style-type: none"> ・男子学生、女子学生ともに、就職活動時にキャリア支援センターが機能していないという意見が多かった。キャリア支援センターには希望者だけが行くという状況になっているので、就職活動をしている生徒に対して具体的な情報を提供してほしいという意見もあった。 ・また、就職活動時の支援金等を充実させて欲しいという意見があり、県外企業の説明会に行くにはお金がかかるため、費用的な問題でその企業を諦めた経験のある学生もいた。

第6章 労働環境改善のための要因分析結果

1. 従業員定着率の要因分析

(1) 分析の目的と方法

ここでは、「どのような事業所で従業員が定着するのか」「どのような施策が定着促進に効果的か」といった分析目的に基づき、事業所における従業員定着率の規定要因を分析する。

具体的には、事業所調査データ（5人以上の事業所）における「定着率」を被説明変数とし、事業所の属性や採用の状況に加え、労働条件面に要因を探るモデルを検討する。

事業所調査では、「離職防止、定着促進のために効果があった方策」（問 6）に関する事業所の認識として、「賃金・労働時間等の労働条件を改善する」「休暇を取りやすくする環境を整備している」が多く挙げられるが、実際に賃金・労働時間面での改善は従業員の定着促進に効果があるのかを検証することが本分析の主な目的である。

分析手法は、順序ロジスティクス回帰分析を用いた。

投入した変数は、業種、従業員規模、正社員比率といった事業所属性に加え、採用の有無、従業員の過不足感、就業規則の作成有無、労働組合の有無、賞与の支給有無、年次有給休暇の取得率である。

定着率は「1－離職率」とし、これを「80%未満」「80%以上 90%未満」「90%以上」の3つのカテゴリーに区分し、使用した。

また、従業員採用の有無（問 4）と新規学卒者採用の有無（問 4-2）から「従業員の採用を行った」「新卒採用を行った」「中途採用のみ行った」という3つのカテゴリーを作成した。

年次有給休暇制度の有無（問 14）と、付与日数・取得日数から算出した取得率とを合わせ、「年休制度なし」「年休制度あり・取得率 50%未満」「年休制度あり・取得率 50%以上」の3つのカテゴリーを作成した。

分析結果の表（図表 70）の見方として、「係数（B）」がプラスの場合に定着率が高くなり、マイナスの場合に定着率が低くなると読む。

なお、社員採用計画の有無、労働条件通知書の作成有無、育児休暇制度の有無、介護休業制度の有無、定年性の有無、メンタルヘルス対策の有無、セクシャルハラスメント対策の有無は、クロス集計表のレベルで定着率と関係が見られなかったことから投入していない。

回帰分析とは

回帰分析とは、原因と考えられる変数（説明変数：X）と結果となる変数（目的変数：Y）の間に一方的な因果関係があると考え、結果となる変数の変動は1個あるいは複数個の説明変数によって説明できると考えるもので、その平均的な関係を示す「回帰式」を求める手法である。

回帰式例： $Y = a_1X_1 + a_2X_2 + a_3X_3 \dots + b$

（Y：目的変数、X1、X2、X3：説明変数、a1、a2、a3：回帰係数、b：定数項）

説明変数が多数ある回帰分析を重回帰分析といい、目的変数が順序変数（「よい」「普通」「悪い」などの順序で与えられた変数）の場合に用いるのが順序ロジスティック回帰分析、目的変数何らかの現象の発生の有無を表した0/1の2値型データや現象が発生する確率の場合に用いるのが二項ロジスティック回帰分析という。

(2) 分析結果

従業員規模が大きい事業所（「10人未満」と比べ「10～30人未満」「30～100人未満」「100～300人未満」「300人以上」）や正社員比率の高い事業所、賞与の支給がある事業所、従業員の年休取得率が50%以上の事業所では従業員の定着率が高い。

一方、「農業・林業」「情報通信業」「医療、福祉」の事業所では定着率が低く、採用活動を行っている事業所ほど定着率が低い（特に中途採用のみを行っている事業所ほど低い）。また、従業員不足を感じている事業所ほど、従業員の定着率が低い。因果関係としては、定着率が低いから不足を感じ、中途採用を中心とした従業員採用を行っているものと推測できる。

(3) 結果から読み取れる含意

従業員の定着率は業種や従業員規模による差が大きい。従業員規模が大きい企業ほど定着率が高いといえる。また、正社員比率の高い事業所では定着率が高い。逆に定着率の低い事業所では従業員不足に陥り、中途採用を中心とした採用活動を行っている状況がうかがえる。また、労働条件面でいうと、賞与の支給を行うなど賃金面で働く者に報いている事業所、有給休暇取得率が50%以上という労働時間面で働きやすい事業所で従業員の定着率が高い。従業員の定着促進のためには、賃金面・労働時間面での労働条件の改善が重要といえる。

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

図表 7 0 従業員定着率の要因分析結果

	係数(B)	標準誤差
業種（基準：製造業）		
農業・林業	-1.303	.646 *
漁業	-.578	.867
鉱業	-.612	1.024
建設業	-.065	.371
電気・ガス・熱供給・水道業	-.147	.573
情報通信業	-1.145	.470 *
運輸業、郵便業	.306	.430
卸売業、小売業	-.445	.324
金融業、保険業	.596	.725
不動産業、物品賃貸業	-.280	.505
学術研究、専門技術サービス業	-.424	.408
宿泊業、飲食サービス業	-.722	.390
生活関連サービス業、娯楽業	.084	.758
教育、学習支援業	-.470	.488
医療、福祉	-.742	.316 *
複合サービス業	.746	.855
サービス業	-.622	.365
上記以外	-.084	.444
従業員規模（基準：10人未満）		
10～30人未満	.956	.178 **
30～100人未満	1.271	.234 **
100～300人未満	1.119	.377 **
300人以上	1.442	.719 *
正社員比率	.009	.003 **
従業員の採用（基準：採用していない）		
新卒採用を行った	-1.525	.272 **
中途採用のみ行った	-1.966	.198 **
従業員の過不足感（基準：適正である）		
不足している	-1.099	.150 **
過剰気味である	-.241	.380
就業規則の作成あり	-.219	.230
労働組合あり	-.032	.235
賞与の支給あり	.693	.192 **
従業員の年休取得率（基準：50%未満）		
50%以上	.343	.169 *
年休制度なし	.371	.233
χ^2 乗値		296.052 **
自由度		32
-2 対数尤度		1534.786
Cox-Snell R ² 乗		0.26
Nagelkerke R ² 乗		0.305
N		982

**1%水準で有意,*5%水準で有意.

2. 従業員の就業継続意欲を規定する要因分析

(1) 分析の目的と方法

ここでは、どのような事業所で従業員の就業継続意欲が高まるのか、逆にどのような働き方だと就業継続意欲が阻害されるのかを検討する。具体的には、従業員調査データにおける「就業継続意欲」を被説明変数とし、従業員の属性や働き方、事業所の属性や人材育成施策、離職防止策、事業所の離職率に要因を探る（モデル1）。

分析手法は、順序ロジスティクス回帰分析を用いた。

投入した変数は、従業員の性別、年齢、最終学歴、雇用形態（正社員／非正社員）、勤続年数、転職経験の有無、実労働時間、サービス残業の有無、事業所データから業種、従業員規模、新卒採用の有無、従業員の過不足感、労働組合の有無、労働条件通知書の交付有無、賞与有無、職場での人材育成制度・支援の有無、事業所における従業員定着率である。

続くモデル2では「仕事満足度」を追加的に投入し、どういった労働環境、どういった施策が従業員の満足につながり、就業継続意欲を高めるかというメカニズムを検証する。

分析結果の表（図表71）の見方として、「係数（B）」がプラスの場合に就業継続意欲が高くなり、マイナスの場合に就業継続意欲が低くなると読む。

実労働時間は1ヵ月あたりの残業を含む時間を用いたが、60時間未満のケース、400時間以上のケースは、エラーの可能性が排除できない「外れ値」であり、それらを除外して推計に用いた。

なお、本分析では有意な結果が得られなかったが、クロス表での検討では労働組合の有無も従業員定着率に関係し、組合がある事業所ほど定着率が高い結果であったことを注記しておきたい。労働組合の有無は業種や従業員規模などとの関連が強いことから、計量分析では有意な影響力を示さなかったものと推測される。

（2）分析結果

【モデル1】の結果では、年齢が高い、雇用形態が正社員の従業員で就業継続意欲が高い。また、新卒採用を行っている事業所の従業員、職場に人材育成制度・支援があると就業継続意欲が高まる。

一方、従業員規模が「100～300人未満」の従業員、実労働時間が長い、サービス残業がある、従業員が不足している事業所の従業員では就業継続意欲が低くなる。

【モデル2】の結果では、仕事満足度が高いほど就業継続意欲が高い。【モデル1】に比べて【モデル2】では、決定係数が大幅に上昇していることから、職場満足度と就業継続意欲との関係が強いことがうかがえる。

逆に、「労働時間」「サービス残業」「事業所：従業員が不足している」については、【モデル2】では係数(B)が0に近づき、有意性が消滅していることにも注目されたい。これは、労働時間が長い場合、サービス残業がある場合、従業員が不足している事業所ほど、働く人の職場満足度の低下を招き、就業継続意欲をそぐものと考えられる。

（3）結果から読み取れる含意

労働者がその勤め先で働き続けたいと思うかどうかは、現在の仕事に満足しているかどうかと大きく関係する。そして、仕事満足は労働時間や職場の人材育成に規定される部分が多い。まず、労働時間が長く、サービス残業のある職場では従業員の仕事満足度低下を招き、就業継続意欲をそぐ。この点、分析からは、職場における人手不足がそういった過酷な働き方と関連することがうかがえた。対照的に、新卒で従業員採用を行い、人を育てる仕組みを整えている事業所では、従業員の就業継続意欲が高まることも示唆された。

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

図表 7 1 従業員の継続就労意向を規定する要因分析結果

	モデル1		モデル2	
	係数(B)	標準誤差	係数(B)	標準誤差
男性（基準：女性）	.058	.138	.283	.148
年齢（基準：20代以下）				
30代	.653	.194 **	.738	.207 **
40代	.579	.210 **	.784	.225 **
50代以上	.742	.240 **	1.100	.256 **
最終学歴（基準：中学・高校卒）				
専門・短大卒	-.159	.152	-.274	.161
大学・大学院卒	-.127	.167	-.208	.177
正社員（基準：非正社員）	.415	.175 *	.532	.186 **
勤続年数	.004	.009	-.003	.010
転職経験あり	.200	.152	.200	.161
実労働時間	-.005	.002 *	-.003	.002
サービス残業あり	-.967	.192 **	-.397	.208
事業所：従業員規模（基準：10人未満）				
10～30人未満	-.154	.169	.040	.179
30～100人未満	-.345	.192	.013	.204
100～300人未満	-.555	.282 *	.065	.303
300人以上	-.310	.466	-.123	.493
事業所：新卒採用あり	.368	.165 *	.348	.176 *
事業所：従業員過不足（基準：適正である）				
不足している	-.316	.136 *	-.091	.145
過剰気味である	-.517	.310	.063	.333
労働組合あり	-.040	.199	.069	.213
労働条件通知書の交付あり	.132	.146	-.255	.156
事業所：賞与あり	.267	.194	.172	.205
職場に人材育成制度・支援あり	.920	.168 **	.574	.178 **
事業所：従業員定着率	-.001	.004	.000	.004
職場満足度（点数）			1.829	.106 **
χ ² 乗値		132.768 **		493.426 **
自由度		41		42
-2 対数尤度		2271.315		1890.907
Cox-Snell R ² 乗		0.129		0.404
Nagelkerke R ² 乗		0.14		0.44
N		962		955

**1%水準で有意,*5%水準で有意. 説明変数として他に業種を投入している.

3. 「正社員への切替制度」の有無を規定する要因分析

(1) 分析の目的と方法

ここでは、事業所に「正社員への切替制度」があるかどうかの規定要因を検討する。クロス集計表でみる限り、正社員切替制度の有無は業種や従業員規模による差が大きいが、それらは事業所の採用行動や労働条件の整備、人材育成への姿勢といった要素で説明できる部分が多いのではないかという仮説に基づき、正社員への切替制度の有無を被説明変数として規定要因を分析した。

分析手法は、二項ロジスティクス回帰分析を用いた。

投入した変数は、業種、従業員規模、正社員比率といった事業所属性に加え、採用の有無、従業員の過不足感、就業規則の作成有無、厚生年金保険・健康保険の加入有無、労働組合へのパート加入の有無、賞与の支給有無、年次有給休暇の取得率である。

社会保険への加入（問 26）に関して、「厚生年金保険に加入している」「健康保険に加入している」の両方とも該当する場合に「加入あり」、それ以外の場合に「加入なし」とした。

分析結果の表（図表 72）の見方として、「係数（B）」がプラスの場合に正社員への切替制度がある確率が高くなり、マイナスの場合に切替制度がある確率が低くなると読む。

なお、「非正社員はいない」というケースは分析から除外した。

(2) 分析結果

従業員の採用を行っている事業所ほど、正社員への切替制度がある確率が高い。その確率は新卒採用を行っている事業所で特に高い。また、厚生年金保険・社会保険に加入している事業所、労働組合に「パートタイマーが加入している」の事業所、従業員の年休取得率 50%以上の事業所、人材育成支援制度がある事業所も切替制度がある確率が高い。逆に、労働組合に「パートタイマーが加入していない」事業所では、切替制度がない確率が高い。

(3) 結果から読み取れる含意

非正社員から正社員への切り替え制度を整備している事業所とは、非正社員のみならず従業員全体の労働条件整備と人材育成に積極的に取り組んでいる事業所といえる。まず、最低限の労働条件整備としては「厚生年金保険・健康保険への加入」が挙げられるが、年休取得率 50%以上という働き続けやすい職場で、正社員切替制度の整備も進んでいる。また、人材育成への支援制度を整えているなど、非正社員も含めた従業員のスキルアップ・戦力化を志向している事業所ほど、正社員切替制度も整備してい

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

よう。労働組合の役割も重要だが、組合があるだけでなく、パートタイム労働者が組合に加入し、「声」を届ける仕組みになっていることが肝要といえる。

図表 7 2 「正社員への切替制度」の有無を規定する要因分析結果

	係数(B)	標準誤差	オッズ比(Exp(B))
従業員規模（基準：10人未満）			
10～30人未満	-.068	.228	.935
30～100人未満	.498	.312	1.645
100～300人未満	-.658	.454	.518
300人以上	1.409	1.137	4.090
正社員比率	.000	.004	1.000
従業員の採用（基準：採用していない）			
新卒採用を行った	1.170	.347	3.221 **
中途採用のみ行った	.856	.229	2.355 **
従業員の過不足感（基準：適正である）			
不足している	.050	.198	1.051
過剰気味である	-.089	.466	.915
就業規則の作成あり	.228	.298	1.256
厚生年金保険・健康保険への加入あり	.854	.281	2.349 **
労働組合へのパート加入（基準：組合なし）			
パート加入あり	2.333	1.091	10.304 *
パート加入なし	-1.208	.306	.299 **
賞与の支給あり	.134	.259	1.143
従業員の年休取得率（基準：50%未満）			
50%以上	.671	.314	1.956 *
年休制度なし	.948	.311	2.580 **
人材育成の支援制度あり	.839	.212	2.314 **
χ^2 乗値		201.103 **	
自由度		35	
-2 対数尤度		731.932	
Cox-Snell R ² 乗		0.245	
Nagelkerke R ² 乗		0.337	
N		714	

**1%水準で有意, *5%水準で有意. 説明変数として他に業種を投入している.

第7章 調査結果からみた問題点と改善の方向性

これまでに得られた各種調査結果から、沖縄県の労働環境改善をめぐる問題点と今後の改善の方向性について、以下のように整理した。

1. 労働条件について

(1) 労働条件通知書の交付状況

【問題点】

従業員に対して労働条件通知書を交付していない事業所が57.2%となっており、従業員規模が小さい事業所ほどその割合が高くなっている。

（関係法令）

使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。賃金、労働時間、契約の期間、就業の場所、従事すべき業務などの事項については必ず書面で明示しなければならない。また、労働者は、明示された労働条件が事実と相違する場合は、即時に労働契約を解除することができる。（労働基準法第15条及び同施行規則第5条）

【事業所調査結果】

①労働条件通知書の交付状況（P21）

労働条件通知書を交付していない事業所は57.2%となっている。従業員規模が小さい事業所ほど交付していない割合が高い傾向にあり、5人未満の事業所では78.5%、5～10人未満の事業所では56.4%となっている。

業種別にみると、交付していない割合が高い業種は、「生活関連等」（87.2%）、「宿泊・飲食」（79.9%）、「電気・ガス等」（70.7%）などとなっている。

【経営者等ヒアリング調査】

「医療・福祉」の事業所では、開業当初から労働条件通知書交付の義務を知らないまま、現在に至っている事業所があった。

【改善の方向性】

労働条件通知書の交付が法的な義務であること、労使間トラブルの未然防止のために有効であることなどについて、従業員規模の小さい事業所を中心として、労使双方に対し周知・啓発を図る必要がある。

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

（2）就業規則の作成状況

【問題点】

就業規則を作成していない事業所の割合が 32.4%となっており、就業規則の作成義務が生じる従業員規模 10～30 人未満の事業所の 11.4%、30～100 人未満の事業所の 1.1%が就業規則を作成していない。

（関係法令）

常時 10 人以上の労働者を使用する使用者は、労働者の賃金、労働時間や退職に関する事項などについて就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。（労働基準法第 89 条）

【事業所調査、従業員調査結果】

① 就業規則の作成状況（P19）

就業規則を作成していない事業所は 32.4%となっている。従業員規模が小さい事業所ほど作成していない割合が高い傾向にあり、5 人未満の事業所では 56.6%、10～30 人未満の事業所では 11.4%、30～100 人未満の事業所では 1.1%となっている。

業種別にみると、作成していない割合が高い業種は、「宿泊・飲食」（63.9%）、「生活関連等」（59.0%）、「不動産業等」（50.0%）などとなっている。

② 就業規則を作成していない理由（P20）

就業規則を作成していない理由としては、「作成しなくても労使関係に問題はないから」（55.2%）が最も多く、次いで「どのように作成したらよいか分からないから」（23.8%）となっている。従業員規模が小さい事業所ほど、「作成しなくても労使関係に問題はないから」と回答した事業所の割合が高く、100 人未満の事業所において、「どのように作成したらよいか分からないから」との回答も 3 割程度みられた。

【改善の方向性】

特に従業員規模の小さい事業所において、就業規則を作成しなくても労使関係に問題はないと考えている使用者がみられるが、常時 10 人以上の労働者を使用する使用者は就業規則の作成が法的な義務であること、作成により労使間のトラブルの未然防止につながることなど労使双方に対し周知・啓発を図る必要がある。

（3）年次有給休暇

【問題点】

年次有給休暇制度がない事業所が 37.4%となっており、制度のある事業所における年休取得率も 59.1%にとどまっている。

（関係法令）

使用者は6か月間継続して勤務し全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、10日間（勤務年数に応じて最大20日）の年次有給休暇を与えなければならない。（労働基準法第39条）

【事業所調査結果】

① 年次有給休暇制度の有無（P24）

年次有給休暇制度のない事業所は37.4%となっている。従業員規模の小さい事業所ほど制度のない割合は高い傾向にあり、5人未満の事業所では61.1%であるのに対し、30～100人未満の事業所では2.5%となっている。

業種別にみると、制度のない割合が高い業種は、「宿泊・飲食」（68.8%）、「生活関連等」（63.9%）、「不動産業等」（45.5%）などとなっている。

② 年次有給休暇の取得率（P25）

年次有給休暇制度のある事業所において、一事業所当たりの年次有給休暇の平均付与日数は15日であるのに対し、平均取得日数は9日となっており、取得率は59.1%となっている。

業種別にみると、取得率の低い業種は「卸・小売業」（47.5%）、「宿泊・飲食」（47.9%）、「建設業」（49.9%）などとなっている。

【経営者等ヒアリング調査、従業員グループインタビュー調査結果】

「宿泊業」において、経営者等ヒアリング及び従業員インタビューから、人材不足を理由に、年休を取得できていない状況が浮かび上がった。「卸・小売業」も年休を取得できていない状況があり、従業員は改善を訴えている。一方、「医療・福祉」は人材不足ではあるが、年休はほぼ取得できていると話している。また、「コールセンター業」においても、年休取得を会社側も推奨していることもあって計画的に取得できているとしており、各種休暇制度に対する不満はない、という声もあった。

【従業員定着率の要因分析】

年次有給休暇取得率50%以上の事業所では定着率が高いとの分析結果が得られた。（P100）

【改善の方向性】

年次有給休暇は、要件を満たせば、正規・非正規などの雇用形態を問わず、使用者は付与する法的な義務があることなどの周知・啓発を図る必要がある。

併せて、従業員の心身の健康確保、人材の確保・定着のためにも、年次有給休暇の取得率の向上に向けて、計画的な採用による人材不足の解消、部署間の業務の平準化など、働き方・休み方を見直し、年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりに向けた取組を広げていく必要がある。

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

（4）育児休業

【問題点】

育児休業制度を採用していない事業所が 48.6%となっており、従業員規模の小さい事業所ほどその割合が高くなっている。

（関係法令）

労働者は、男女を問わず、原則として子どもが1歳（一定の場合は1歳6か月）になるまで、育児休業を取得することができる。事業主は、原則として、対象となる労働者からの育児休業の申出を拒むことができない。（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第5条及び第6条）

【事業所調査、従業員調査結果】

① 育児休業制度の有無（P26）

育児休業制度を採用していない事業所は 48.6%となっている。従業員規模が小さい事業所ほど採用していない割合は高い傾向にあり、5人未満の事業所では 73.3%であるのに対し、100～300人未満の事業所では 3.0%となっている。

業種別にみると、採用していない割合が高い業種は、「宿泊・飲食」（80.5%）、「生活関連等」（72.1%）などとなっている。

② 育児休業の取得率（P27）

育児休業制度を採用している事業所のうち、直近1年間の出産者数に対する育児休業取得者数の割合（取得率）は 92.4%となっている。必ずしも従業員規模と相関はないが、300人以上の事業所の取得率は 96.3%と高い水準となっている。

【経営者等ヒアリング調査、従業員グループインタビュー調査結果】

「コールセンター業」の事業所では、育児休業中の社員の写真を必ず机の上に置くようにすることで、職場の仲間意識の醸成を促し、育児休業取得に対する抵抗感を下げる効果を狙う等、工夫している事業所もある。

従業員インタビューでは、職場復帰後の保育施設の支援に対する要望があった（情報通信業）。

【改善の方向性】

全国で少子高齢化が進行する中、本県の人口も 2025 年頃をピークに減少に転じると見込まれている。こうした中、今後の経済社会の活力を維持・確保していくためには、女性が活躍できる社会を構築していく必要があり、そのために重要な鍵となるのが、仕事と生活の両立・調和である。

育児休業の取得は労働者の権利であることに加え、育児休業の取得促進を図ることにより事業所における人材の確保・定着につながるメリットがあることを周知・啓発していく必要がある。

（5） サービス残業

【問題点】

サービス残業（賃金不払残業）があったと回答した従業員が 10.7%となっている。最多サービス残業時間の平均は 1 か月当たり 21.4 時間となっている。

（関係法令）

時間外労働をさせるには、労使協定を締結し、行政官庁に届け出る必要がある。さらに、時間外労働をさせた場合は、割増賃金を支払わなければならない。（労働基準法第 36 条及び第 37 条）

【従業員調査結果】

① サービス残業の有無（P54）

サービス残業があったと回答した従業員は 10.7%となっている。従業員規模別にみると、30～100 人未満の事業所では 15.6%、100～300 人未満の事業所では 16.7%と比較的高く、5 人未満の事業所では 7.8%となっている。

業種別にみると、サービス残業があったとする割合が高い業種は、「学術研究等」（17.1%）、「教育、学習支援業」（17.0%）、「医療・福祉」（14.3%）などとなっている。

② 最多サービス残業時間（P55）

最多サービス残業時間の月平均は、全体で 21.4 時間となっている。従業員規模別にみると、100～300 人未満の事業所では 30.0 時間、5 人未満の事業所では 24.1 時間となっている。

【経営者等ヒアリング調査結果】

「コールセンター業」の事業所では、以前は長時間労働が当たり前だったのを、19 時での強制退社、ノー残業デーの実施、タイムカードと実労働時間のかい離についてのチェックなどを通じて改善指導を行ったことから、時間外労働が減少し、働きやすい環境になったという従業員からの評価につながったケースが見られた。

【改善の方向性】

サービス残業については、法に違反する旨を周知・啓発するとともに、過重な労働を抑制するためにも企業における「働き方」の見直しを進める必要がある。

（6） 社会保険

【問題点】

各種社会保険に加入していない事業所が 18.2%となっている。加入をしていない主な理由としては、「法律上の加入義務がない」（23.6%）ことを除くと、「加入の費用負担が大き

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

い」（29.1%）ことや「従業員からの加入の申し出がなかった」（18.0%）という回答が多い。

（関係法令）

各種社会保険のうち、労働保険である雇用保険と労災保険は従業員規模にかかわらず、全ての事業所において加入義務がある。一方、厚生年金保険や健康保険については、強制適用事業所において、事業主や従業員の意思に関係なく加入が義務付けられている。

【事業所調査、従業員調査結果】

① 社会保険の加入状況（P22）

社会保険に全く加入していない事業所は18.2%となっている。また、全ての事業所において加入義務のある労働保険（雇用保険及び労災保険）については、5人未満の事業所において加入割合が著しく低くなっている。

業種別にみると、社会保険に全く加入していない割合が高い業種は、「宿泊・飲食」（53.2%）、「生活関連等」（42.6%）、「教育、学習支援業」（39.8%）などとなっている。

② 社会保険に加入していない理由（P23）

社会保険に加入をしていない主な理由としては、「法律上の加入義務がない」（23.6%）ことを除くと、「加入の費用負担が大きい」（29.1%）ことや「従業員からの加入の申し出がなかった」（18.0%）などとなっている。

【経営者等ヒアリング調査結果】

「飲食店」の事業所では、人材不足のために既存の非正規社員の労働時間を増やしたいと考えているが、労働時間が長くなると、社会保険の加入義務が生じ、従業員の費用負担、配偶者の扶養との関係から、労働時間を増やしたがるらないことがある、との意見があった。

【改善の方向性】

全ての事業所で加入義務がある雇用保険と労災保険については、加入を促進するための普及・啓発を図る必要がある。

2. 人材育成制度・支援について

（1）人材育成制度・支援

【問題点】

人材育成制度・支援のない事業所が60.1%となっている。

【事業所調査、従業員調査結果】

① 人材育成制度・支援の有無（P38）

人材育成制度・支援がない事業所は60.1%で、従業員規模が小さい事業所ほど制度がな

い割合が高く、5人未満の事業所では75.5%であるのに対し、300人以上の事業所では14.3%となっている。

業種別にみると、制度がない割合が高い業種は、「宿泊・飲食」（81.5%）、「生活関連等」（73.8%）、「教育、学習支援業」（71.6%）などとなっている。

② 人材育成制度・支援の内容（P39）

「資格取得者への奨励金・資格手当の支給」が62.8%と最も多く、次いで「自己啓発のための受講料援助」（49.4%）、「階層別教育制度」（47.5%）、「就業時間内外での時間的配慮」（28.8%）の順となっている。

③ 人材育成制度・支援に対する満足度（P59）

満足度（「非常に満足」＋「やや満足」。以下同じ）は62.3%となっている。雇用形態別にみると、「正社員」が64.4%であるのに対し、「派遣労働者」は35.0%となっている。

【経営者等ヒアリング調査、従業員グループインタビュー調査結果】

人材育成の内容として、TOEICの受験料支給（情報通信業）、資格取得のための奨学金制度（医療・福祉）、社長とスタッフのミーティングによる社の方針共有（飲食店）、階層別のスキルアップ研修（コールセンター業）などの事例が聞けた。また、研修制度はなくOJTが基本（宿泊業）、人材育成のマニュアルがなく、本社・支社間で育成に違いがある（卸・小売業）などの意見も聞かれた。

【就業継続意欲を規定する要因分析】

職場に人材育成制度・支援があると、就業継続意欲が高まるとの分析結果が得られた。（P103）

【改善の方向性】

本県の就業構造は、全国に比べ製造業が非常に少なく、第3次産業の従事者割合が高い。第3次産業の中でも、「卸・小売業」「医療・福祉」「宿泊・飲食」の従事者が多く、一般的に、これらサービス産業の労働生産性は低いとされている。労働生産性の向上には、人材育成に取り組むことが重要であるが、中小企業の多い本県においては、人材育成への取組が広がっていない状況となっている。

従業員の意欲と能力を高め、企業収益を拡大させていくためにも、人材育成の充実が求められている。人材育成の必要性、行政等の支援施策など周知・啓発を図り、人材育成への取組を広げていく必要がある。

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

3. 女性の登用について

(1) 女性管理職

【問題点】

女性従業員割合が 53.6%であるのに対し、課長相当職以上の女性管理職割合が 14.7%にとどまっている。

【事業所調査、従業員調査結果】

① 女性従業員割合（P5）

本調査における従業員に占める女性従業員割合は 53.6%となっている。女性従業員割合が低い業種は、「電気・ガス等」（15.1%）、「建設業」（15.9%）、「運輸・郵便業」（19.5%）などとなっている。

また、女性の正社員割合は 17.5%となっている。女性の正社員割合の高い業種は、「医療・福祉」（38.7%）、「金融・保険業」（28.8%）、「学術研究等」（23.9%）などとなっている。

② 女性管理職割合（P30）

課長相当職以上の女性管理職割合は 14.7%となっている。女性管理職割合の高い業種は「医療・福祉」（40.5%）、「生活関連等」（35.7%）、「学術研究等」（17.8%）などとなっている。一方、女性管理職割合の低い業種は「電気・ガス等」（3.5%）、「複合サービス業」（4.3%）、「運輸・郵便業」（5.3%）などとなっている。

③ 女性管理職が少ない理由（P31）

「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない」（33.7%）、「女性が希望しない」（22.1%）、「現在、役職に就くための在職年数等を満たしている者がいらない」（20.2%）などが主な理由となっている。

【経営者等ヒアリング調査、従業員グループインタビュー調査結果】

管理職への登用について数値目標の設定、社内託児所の設置、ワーク・ライフ・バランスに関するセミナーの受講など、女性が働きやすい環境整備に取り組んでいる事業所も見られた。

従業員からは、「子どもができて働きたいが、今の 24 時間体制の勤務状況では困難と思う」（宿泊業）、「子どもができて働きたいが、子どもの急な発熱など対応できるような体制にしてほしい」（情報通信業）など、仕事と育児に両立に不安視する意見が聞かれた。

【改善の方向性】

働くことを希望する女性が、十分に能力を発揮できるようにするため、正社員への登用、仕事と育児の両立が図りやすい環境整備、計画的な育成や昇進につながる教育訓練など、女性を管理職に登用する取組を広げる必要がある。

4. 非正規社員について

(1) 非正規社員

【問題点】

直近1年間に採用された従業員の雇用形態をみると非正規社員割合が80.1%となっている。また、非正規社員から正社員への切替制度がある事業所は半数(45.2%)を下回り、そのうち実際に切替を実施した事業所は15.7%にとどまっている。

【事業所調査、従業員調査結果】

① 性別・雇用形態別採用人数 (P8)

直近1年間に採用した従業員の雇用形態は、非正規社員が80.1%となっている。従業員規模が大きい事業所ほど非正規社員での雇用の割合が高い傾向にある。

② 正社員への切替制度の有無 (P41)

正社員への切替制度を整えている事業所は45.2%となっている。従業員規模が大きい事業所ほど制度を整えている事業所の割合が高い傾向にある。

③ 正社員への切替率 (P42)

切替を実施した事業所は15.7%となっており、従業員規模が大きい事業所ほど実施率は高くなり、300人以上の事業所では50.0%であるのに対し、5人未満の事業所では4.3%となっている。

④ 給与に対する満足度 (P62)

雇用形態別にみた「給与」に対する満足度は、正社員(55.3%)に比べ、派遣社員(28.1%)、契約社員(46.2%)、その他(34.0%)は低くなっている。

⑤ 非正規社員の給与 (P53)

ひと月当りの正社員の給与(労働時間)は25万3千円(181.6時間)であるのに対し、派遣労働者は16万7千円(169.5時間)、契約社員は17万8千円(168.7時間)、パートタイム労働者は9万6千円(113.5時間)となっており、非正規社員の給与は低くなっている。

⑥ 非正規社員を選択した理由 (P49, P50)

非正規社員を選択した理由としては、「自分の都合のよい時間に働けるから」(39.6%)、「家庭の事情や趣味などと両立しやすいから」(29.3%)が多い。特に女性で「家庭の事情や趣味などと両立しやすいから」(33.3%)、「家計の補助、学費等を得たいから」(28.2%)といった理由が多くみられる。

一方、「採用募集枠がこの雇用形態だったから」(27.5%)、「正社員として働ける事業所がなかったから」(7.9%)などの理由を挙げている者も一定程度存在する。

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

【経営者等ヒアリング調査結果】

経営者等ヒアリングでは、採用時の雇用形態として、「情報通信業」において、原則、正社員として採用している事業所と、原則、非正規社員として採用している事業所に分かれていた。「宿泊業」、「医療・福祉」においては、非正規社員のみを採用していた。また、「小売業」、「生活関連等」においては、職種に応じた雇用形態としていた。

使用者側は、概ね非正規社員から正社員への切替制度を整えているという認識であるが、正社員化が進まない要因として、従業員が、正社員として相応のスキルが身につけていないこと（情報通信業、医療・福祉）や、重い職責を負いたくなく労働時間・場所など限定的な働き方を望み正社員になりたがらないこと（小売業）を挙げていた。

【改善の方向性】

非正規社員は、雇用が不安定で、賃金が低く、職業能力開発機会が少ないなどの問題があるといわれる中、本県は非正規割合が高い。非正規社員での採用が採用者全体の約80%を占めるにもかかわらず、正社員への切替を実施した事業所が15.7%であることは、非正規社員として採用されると、その状態が続き、正社員になりにくい傾向がうかがえる。

女性を中心に、自ら短時間労働など柔軟な働き方を求めている非正規社員も存在するが給与が低く、それに対する満足度も低い状況にある。一方、非正規社員については、スキルアップやキャリア形成が困難であり、企業においても、将来の中核的な人材が育たない等のデメリットが懸念される。

非正規社員の正規化や能力形成の支援など処遇改善の取組を広げていく必要がある。

5. 従業員の採用について

(1) 採用計画等

【問題点】

従業員規模が大きい事業所を中心に従業員の不足感がある中で、従業員の採用計画を策定していない事業所が81.4%となっている。

また、非正規社員での採用が採用数全体の約80%を占めていることに加え、新規学卒者を採用した事業所は17.1%にとどまっている。

【事業所調査、従業員調査結果】

① 従業員の過不足感（P13）

従業員に不足感を感じている事業者は31.6%で、従業員規模が大きい事業所ほど不足感が強まっており、300人以上の事業所では64.3%になっている。

② 従業員採用計画の有無（P11）

従業員の採用計画を策定していない事業所は81.4%となっている。従業員規模が小さい

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

事業所ほど策定していない割合が高い傾向にあり、5人未満の事業所では89.2%であるのに対し、300人以上の事業所では32.1%となっている。

③ 性別・雇用形態別採用人数（P8）

直近1年間に採用した従業員の雇用形態は、非正規社員が80.1%となっている。従業員規模が大きい事業所ほど非正規社員での雇用の割合が高い傾向にある。

④ 新規学卒者の採用有無（P9）

直近1年間に新規学卒者を採用した事業所は17.1%で、従業員規模が大きい事業所ほど新規学卒者を採用した事業所割合は高い傾向にあり、5人未満の事業所では2.3%であるのに対し、300人以上の事業所では70.8%となっている。

【経営者等ヒアリング調査結果】

「宿泊業」においては、ヒアリング調査した事業所のほとんどで慢性的な人手不足であり、募集を行ってもなかなか応募がない状態である。同事業所では、長期雇用を前提に、アルバイトで採用し、業務を円滑に遂行できるか能力を試す期間を経た後、正社員に登用する、とのことである。アルバイトで募集するため、当社で働きたいという強い意識がある応募者が少なく、採用しても継続できない人も多いようである。また、人手不足が既存従業員にしわ寄せがいき、長時間労働につながることもある、とのことである。

【改善の方向性】

本県の多くは中小企業であり、経験者を採用する傾向について一定の理解はできるものの、従業員の不足感が生じている中で、新規学卒者を含めた計画的な採用を行っていくことが、中長期視点に立った経営戦略として重要である旨を事業主に対して周知する必要がある。

6. 離職について

(1) 離職率等

【問題点】

直近1年間で離職者のいる事業所は47.2%となっており、離職率は13.1%となっている。

【事業所調査、従業員調査結果】

① 離職者の有無及び離職率（P14、P15）

直近1年間で離職した従業員がいる事業所は47.2%となっており、離職率は13.1%となっている。従業員規模が大きい事業所ほど離職率が高い傾向にあり、5人未満の事業所が10.3%であるのに対し、300人以上の事業所では13.9%となっている。

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

業種別にみると、離職率の高い業種は、「宿泊・飲食」（23.3%）、「不動産業等」（18.6%）、「製造業」（15.2%）などとなっている。

② 離職理由（P16）

離職の理由としては、「家庭の事情」（39.0%）が最も多く、次いで「他によい仕事があるから」（25.4%）、「定年・雇用契約の満了」（22.0%）の順となっている。

③ 離職防止策（P18）

離職防止のための最も効果があった方策としては、「賃金・労働時間等の労働条件を改善している」（34.5%）が最も多く、次いで「休暇を取りやすくする環境を整備している」（16.0%）、「能力や仕事ぶりを適正に評価し、配置や処遇に反映している」（7.1%）などとなっている。

【経営者等ヒアリング調査結果】

高卒では3年以内で離職する者が多い、調理部門で「下積みが長い」ことから1年以内で辞めていく若者が多い（宿泊業）。ミスを強く指摘すると離職してしまう（コールセンター業）。

長時間労働の割に低賃金であることが離職の主な理由。業種による賃金格差を知って離職する人も多い。賃金を支払うためには企業の収益性や生産性が向上しなければならない。従業員もそれらを意識して働く必要がある（中央会）

【従業員定着率を規定する要因分析】

従業員定着率を規定する要因分析から、以下の結果が得られた。（P100）

従業員規模が大きい事業所ほど定着率が高く、正社員比率の高い事業所ほど定着率が高い。逆に定着率の低い事業所では従業員不足に陥り、中途採用を中心とした採用活動を行っている状況がうかがえる。また、労働条件面でいうと、賞与の支給を行うなど賃金面で働く者に報いている事業所、有給休暇取得率が50%以上という労働時間面で働きやすい事業所で従業員の定着率が高い。

【改善の方向性】

「正社員比率が高いほど定着率が高い」、または「従業員不足を感じている事業所ほど定着率が低い」といった要因分析結果などを踏まえ、定着率を高めるため、非正規社員の正規化や、計画的な採用などによる適切な人員確保に努めるとともに、賞与の支給、年休取得率の向上など労働条件の改善について、労使間で協議を行いながら取組を進めていく必要がある。

7. 職場満足度について

(1) 職場満足度

【問題点】

現在の職場に対する満足度では、相対的に「昇進・昇格」、「自己の成長」の満足度が低く、「上司の管理・監督」「給与」の不満度が高い。正社員と比べ、パートを除く非正規社員の満足度が低く、雇用形態で満足度に差が生じている。

※満足度：「非常に満足」と「やや満足」を合わせた数値

※不満度：「非常に不満」と「やや不満」を合わせた数値

【従業員調査結果】

① 職場に対する満足度（P61）

「総合満足度」の満足度は62.7%となっているのに対し、「昇進・昇格」の満足度は41.6%、「自己の成長」の満足度は50.2%となっている。

「総合満足度」の不満度は5.9%となっているのに対し、「上司の管理・監督」の不満度は11.6%、「給与」の不満度は15.7%となっている。

② 雇用形態別の満足度（P62）

「総合満足度」の満足度は、「派遣労働者」（46.9%）、「契約社員」（57.7%）となっており、「正社員」（63.9%）、「パート」（65.4%）と比べ、5ポイント以上低くなっている。

「昇進・昇格」の満足度は、「派遣労働者」（18.8%）、「契約社員」（27.1%）、「パート」（34.2%）となっており、「正社員」（46.7%）と比べ、10ポイント以上低くなっている。

③ 職場満足度と就業継続意欲との関連（P66）

職場満足度が高いほど、就業継続意欲が強くなる傾向にあり、職場満足度と就業継続意欲には、正の相関がある。

④ 給与等に関する意見（P67～P72）

職場に対する意見として、「20年間昇給が無い（正社員）」「勤続年数や勤務状況を賃金に反映してほしい（契約社員）」など「給与、各種手当に関する意見」が166件と最も多い。また、行政に対する意見においても、「給与、各種手当に関する意見」が86件と2番目に多い意見となっている。

⑤ 適正評価等に関する意見（P69）

職場に対する意見として、「いろいろな個性を持った人がいることが会社の成長要因の一つだと思われるが、評価の仕方があっていない。評価の方法、やり方を検討してほしい（正社員）」、「仕事の指導、助言ぐらいはしてもらいたい。（契約社員）」、「末端社員の意見を述べる場が無い（正社員）」など「適正評価、業務指導に関する意見」が83件と3番目に多い意見となっている。

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

【経営者等ヒアリング調査結果】

「情報通信業」において、従業員満足度調査を実施し、従業員の要望などを取り入れたり、QC活動を通じたチームワークの醸成、モチベーション対策などが従業員満足度の向上のための取組として有効である、とした事業所もあった。

【就業継続意欲を規定する要因分析】

労働時間が長い場合、サービス残業がある場合、従業員が不足している事業所ほど、従業員の満足度の低下を招き、就業継続意欲をそぐものと考えられる。(P103)

【改善の方向性】

従業員満足度を高め、就業継続意欲を高めるため、休暇、労働時間、給与などの労働条件を整えるとともに、適切な評価、人材育成、公正な待遇などを図り、働きやすく・働きがいのある環境づくりへの取組を広げていく必要がある。

8. 業種別にみた問題点

以下の分析において、中分類の数値については、別途集計しており、参照ページは記載していない。

(1) 建設業

「建設業」において、全体との比較により、調査結果の問題点を以下のとおり整理している。

【労働条件】(P21, P24~P27)

- 労働条件通知書を交付していない事業所は 62.9%で、全体の 57.2%を上回っている。
- 年次有給休暇制度がない事業所は 44.9%で、全体の 37.4%を上回っている。制度のある事業所の取得率は 49.9%で、全体の 59.1%を下回っている。
- 育児休業制度を採用していない事業所は 55.1%で、全体の 48.6%を上回っている。制度を採用している事業所の取得率は 83.3%で、全体の 92.4%を下回っている。

【女性の登用】(P5, P30)

- 従業員全体に占める女性従業員の割合は 15.9%で、全体の 53.6%を下回っており、課長相当職以上の女性管理職の割合も 9.8%で、全体の 14.7%を下回っている。

【採用】(P6, P13)

- 直近1年間において従業員を採用していない事業所は 50.6%で、全体の 45.1%を上回っている。採用している事業所における女性の採用割合も 11.9%で、全体の 60.2%を下回っている。
- 従業員不足を感じている事業所は 37.1%で、全体の 31.6%を上回っている。

（2）食料品製造業（中分類）

「製造業」のうち、「食料品製造業」（中分類）について、全体との比較により、調査結果の問題点を以下のとおり整理している。

【労働条件】

- 就業規則を作成していない事業所は 50.0%で、全体の 32.4%を上回っている。
- 労働条件通知書を交付していない事業所は 73.7%で、全体の 57.2%を上回っている。
- 年次有給休暇制度がない事業所は 50.0%で、全体の 37.4%を上回っている。
- 育児休業制度を採用していない事業所は 67.3%で、全体の 48.6%を上回っている。制度を採用している育児休業事業所の取得率は 73.3%で、全体の 92.4%を下回っている。

【人材育成制度・支援】

- 人材育成制度・支援がない事業所は 73.1%で、全体の 60.1%を上回っている。

【女性の登用】

- ※ 大分類上の「製造業」で見ると、従業員全体に占める女性従業員割合は 55.9%、課長相当職以上の女性管理職割合は 5.9%となっているが、中分類上の「食料品製造業」で見ると、女性従業員割合は 50.4%で、全体の 53.6%と同程度、女性管理職の割合も 11.0%で、全体の 14.7%と同程度となっている。

【非正規雇用】

- 従業員全体に占める非正規社員の割合は 61.4%で、全体の 51.8%を上回っている。非正規社員のうち、「契約社員・男性」（11.3%）、「契約社員・女性」（18.6%）が全体よりも高くなっている。
- 直近 1 年間に採用した従業員の非正規社員の割合は 92.5%で、全体の 80.1%を上回っている。非正規社員のうち、「契約社員・男性」（21.3%）、「契約社員・女性」（23.5%）が全体よりも高くなっている。

【離職】

- 離職率は 22.7%で、全体の 13.1%を上回っている。離職の理由は、「自分に向かない仕事だった」（38.5%）、「体調不良」（34.6%）が全体を上回っている。

【職場満足度】

- 「総合満足度」は 54.0%で、全体の 62.7%を下回っている。また、「昇進・昇格」（33.0%）、「給与」（45.0%）の満足度も全体を下回っている。
- 就業継続意欲は 67.0%で、全体の 73.7%を下回っている。

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

（3）情報サービス業（中分類）

「情報通信業」のうち、「情報サービス業」について、全体との比較により、調査結果の問題点を以下のとおり整理している。

【非正規雇用】

- 従業員全体に占める非正規社員の割合は 54.6%で、全体の 51.8%と同程度であるものの、非正規社員のうち、「契約社員・女性」は 30.8%で、全体の 6.6%を上回っている。
- 直近 1 年間に採用した従業員の非正規社員の割合は 51.3%で、全体の 80.1%を下回っているものの、非正規社員のうち、「派遣労働者・女性」（13.1%）、「契約社員・女性」（22.5%）が全体よりも高くなっている。

【採用】

- 従業員不足を感じている事業所は 70.8%で、全体の 31.6%を上回っている。
なお、直近 1 年間において従業員を採用した事業所は 75.0%で、全体の 46.1%を上回っている。

【職場満足度】

- 「総合満足度」は 74.4%で、全体の 62.7%を上回っているものの、「昇進・昇格」の満足度は 36.1%で、全体の 41.6%を下回っている。

【経営者ヒアリング調査結果】

- すべて正社員で雇用。管理面、業務面での手続き、プロセスが非常に多くこれを覚えるだけでかなり時間がかかる。県外では 1 ヶ月の研修期間を設けているが、沖縄では 2 ヶ月くらいかかっている。有期雇用者で 10 年以上勤務している従業員もいるため、無期雇用者への転換を促進したい。
- 入社後の研修制度。スキルアップ研修制度。TOEIC 受験者に一定のルールで受験料を支給。部署によっては英語手当を支給。全社員にネットで英語教育ができるシステムを導入している。

【従業員グループインタビュー調査結果】

- 労働時間は長いと感じており、繁忙期には祝日に出勤をしなければいけないこともある。サービス残業の経験あり。
- 研修制度は多くあるが、全員がしっかりと消化していける内容になっていないので、研修についていけない従業員に対して、再研修をする必要がある。

（4）卸・小売業

「卸・小売業」について、全体との比較により、調査結果の問題点を以下のとおり整理している。

【労働条件】（P25）

- 年次有給休暇制度がない事業所は43.7%で、全体の37.4%を上回っている。制度のある事業所の年休取得率は47.5%で、全体の59.1%を下回っている。

【人材育成制度・支援】（P38）

- 人材育成制度・支援がない事業所は66.4%で、全体の60.1%を上回っている。

【女性の登用】（P5, P30）

- 従業員全体に占める女性従業員の割合は66.2%で、全体の53.6%を上回っているものの、課長相当職以上の女性管理職の割合は9.2%で、全体の14.7%を下回っている。

【非正規雇用】（P5, P8）

- 従業員全体に占める非正規社員の割合は75.4%で、全体の51.8%を上回っている。非正規社員のうち、「パート・男性」（13.8%）、「パート・女性」（55.8%）が全体よりも高くなっている。
- 直近1年間に採用した従業員の非正規社員の割合は91.9%で、全体の80.1%を上回っている。非正規社員のうち、「パート・男性」（26.8%）、「パート・女性」（55.8%）が全体よりも高くなっている。

【経営者等ヒアリング調査結果】

- 40～50代の主婦層が多く、多様な勤務時間を選択できなくなり、社会保険等の負担から、正社員になると手取り給与が少なくなるという考えが強いため、正社員への切替制度はあっても、正社員になることを希望する従業員は少ない。正社員の責任の重さ、転勤、土日の休暇が欲しいために店舗勤務ではなく事務職を希望する。正社員のメリットなどを啓蒙していく。

【従業員グループインタビュー調査結果】

- 1年目は社内研修を受けたが、2年目以降はまったくなし。現場に研修内容の情報が下りてこないの、何をしているのか分からない。

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

（5）宿泊業（中分類）

「宿泊・飲食」のうち、「宿泊業」について、全体との比較により、調査結果の問題点を以下のとおり整理している。

【労働条件】

- 就業規則を作成していない事業所は 29.6%で、全体の 32.4%と同程度となっている。なお、大分類の「宿泊・飲食」で見ると、63.9%となっている。
- 労働条件通知書を交付していない事業所は 54.5%で、全体の 57.2%と同程度となっている。なお、大分類の「宿泊・飲食」で見ると、79.9%となっている。
- 社会保険に全く加入していない事業所は 33.3%で、全体の 18.2%を上回っている。
- 年次有給休暇制度がない事業所は 44.4%で、全体の 37.4%を上回っている。制度のある事業所の年休取得率は 37.8%で、全体の 59.1%を下回っている。
- 育児休業制度を採用していない事業所は 59.3%で、全体の 48.6%を上回っている。

【人材育成制度・支援】

- 人材育成制度・支援がある事業所は 25.9%で、全体の 34.1%を下回っている。
- 人材育成制度・支援に対する満足度は 50.0%で、全体の 62.3%を下回っている。

【女性の登用】

- 従業員全体に占める女性従業員の割合は 52.9%で、全体の 53.6%と同程度となっているものの、課長相当職以上の女性管理職の割合は 9.6%で、全体の 14.7%を下回っている。

【非正規雇用】

- 従業員全体に占める非正規社員の割合は 72.4%で、全体の 51.8%を上回っている。非正規社員のうち、「契約社員・男性」（13.6%）、「契約社員・女性」（13.9%）が全体よりも高くなっている。
- 直近1年間に採用した従業員の非正規社員の割合は 96.3%で、全体の 80.1%を上回っている。非正規社員のうち、「契約社員・男性」（22.5%）、「契約社員・女性」（15.7%）が全体よりも高くなっている。
- ※ 大分類の「宿泊・飲食」で見ると、正社員への切替制度のない事業者は 48.8%、実際に切替を実施した事業所 14.7%となっているが、中分類上の「宿泊業」で見ると、切替制度のない事業所は 33.3%で、全体の 35.4%と同程度で、切替を実施した事業所は 22.2%で、全体の 15.7%を上回っている。

【採用】

- 従業員不足を感じている事業所は 51.9%で、全体の 31.6%を上回っている。

【離職】

- 離職率は21.0%で、全体の13.1%を上回っている。離職の理由は、「自分に向かない仕事だった」（23.5%）、「社風や組織になじめない」（23.5%）、「将来の見込みがたたないから」（17.6%）などが全体よりも高くなっている。

【経営者等ヒアリング調査結果】

- 宿泊業では、慢性的な人手不足により、既存従業員の労働時間が長くなること、募集を行っても応募が少ないこと、長期雇用を前提にアルバイトで採用し、業務を円滑に遂行できるか能力を試す期間を経た後、正社員に登用している。このため、強い就業意欲を持つ応募者が少なく、採用しても継続就業できないケースも多い。

【従業員グループインタビュー調査結果】

- 結婚後、労働時間を変更してくれた。社内の風通しがよく、いろいろ相談ができる。また、自分の提案に対しても、社内全体で達成しようという姿勢で業務に取り組む環境にある
- 子供が欲しいので、現在の就業状況では続けられるか不安に思う。子供ができれば継続して働くことは難しいと思う。

(6) 飲食店（中分類）

「宿泊・飲食」のうち、「飲食店」について、全体との比較により、調査結果の問題点を以下のとおり整理している。

【労働条件】

- 就業規則を作成していない事業所は69.0%で、全体の32.4%を上回っている。
- 労働条件通知書を交付していない事業所は85.6%で、全体の57.2%を上回っている。
- 社会保険に加入していない事業所は57.7%で、全体の18.2%を上回っている。
- 年次有給休暇制度がない事業所は72.0%で、全体の37.4%を上回っている。制度のある事業所の年休取得率は52.2%で、全体の59.1%を下回っている。
- 育児休業制度がない事業所は82.7%で、全体の48.6%を上回っている。

【人材育成制度・支援】

- 人材育成制度・支援がない事業所は83.3%で、全体の60.1%を上回っている。

【女性の登用】

- ※ 大分類の「宿泊・飲食」で見ると、従業員全体に占める女性従業員の割合は56.9%、課長相当職以上の女性管理職の割合は9.6%となっているが、中分類上の「飲食店」で見ると、女性従業員の割合は59.3%で、全体の53.6%を上回っており、女性管理職の割合は19.0%で、全体の14.7%と同程度となっている。

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

【非正規雇用】

- 従業員全体に占める非正規社員の割合は79.8%で、全体の51.8%を上回っている。非正規社員のうち、「パート・男性」(25.5%)、「パート・女性」(49.6%)が全体よりも高くなっている。
- 直近1年間に採用した従業員の非正規社員の割合は89.9%で、全体の80.1%を上回っている。非正規社員のうち、「パート・男性」(34.8%)、「パート・女性」(50.0%)が全体よりも高くなっている。
- ※ 大分類の「宿泊・飲食」でみると、正社員への切替制度のない事業者は48.8%、実際に切替を実施した事業所14.7%となっている。中分類上の「飲食店」でみると、切替制度のない事業所は51.0%で、全体の35.4%を上回っており、切替を実施した事業所は14.4%で、全体の15.7%と同程度となっている。

【採用】

- 従業員の採用計画を策定していない事業所は89.3%で、全体の81.4%を上回っている。

【離職】

- 離職率は25.2%で、全体の13.1%を上回っている。離職の理由は、「結婚、出産、妊娠、育児のため」(17.9%)が全体よりも高くなっている。

【経営者等ヒアリング調査結果】

- 人材不足のために既存の非正規社員の労働時間を増やしたいと考えているが、労働時間が長くなると、社会保険の加入義務が生じ、従業員の費用負担、配偶者の扶養との関係から、労働時間を増やしたがることある、
- 「定着促進」が課題。今後は年次有給休暇取得率アップのために計画的な取得促進を進めていきたい。

【従業員グループインタビュー調査結果】

- 入社してから年休を取得したことがない。自分が休むと、他の人が休日を返上して出勤しなければならない。休日出勤の代休もほぼ取れていない。1割程度。

(7) 生活関連等

「生活関連等」について、全体との比較により、調査結果の問題点を以下のとおり整理している。

【労働条件】(P19, P21, P22, P24, P26)

- 就業規則を作成していない事業所は59.0%で、全体の32.4%を上回っている。
- 労働条件通知書を交付していない事業所は87.2%で、全体の57.2%を上回っている。
- 社会保険に全く加入していない事業所は42.6%で、全体の18.2%を上回っている。

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

- 年次有給休暇がない事業所は 63.9%で、全体の 37.4%を上回っている。
- 育児休業制度がない事業所は 72.1%で、全体の 48.6%を上回っている。

【人材育成制度・支援】（P38）

- 人材育成制度・支援がない事業所は 73.8%で、全体の 60.1%を上回っている。

【職場満足度】（P64）

- 「昇進・昇格」の満足度は 35.3%で、全体の 41.6%を下回っている。

【経営者等ヒアリング調査結果】

- 労働生産性を向上させていくこと、賃金面の条件を改善することが課題。社員のベクトルを合わせるため企業理念を策定。週 1 回の朝礼で社訓、理念を唱和し、各従業員にそれらを記載したカードを携帯、意識づけを行っている。
- 「継続の大切さ」を理解させる目的で、若手社員中心で「環境整備委員会」を発足させ、労働時間の短縮やブラッシュアップデー（ノー残業デー）の推奨、スキルアップのための資格取得支援（関連セミナーへの参加推奨）を実施している。

【従業員グループインタビュー調査結果】

- 取得できない状況ではないが、休むと仕事がたまってしまうので取っていない。他の部署では、まったく取得できないところもある。人手不足なので、人員補充をして欲しい。
- 人材育成制度も整備されてないので、整えて欲しい。外部研修経験は無い。研修が無かった人もおり、業務を教えてくれる上司がいないため、ひとりで業務をこなさなければならないという従業員もいた。
- 過大・過小評価されている部分があるので、均等に評価をして欲しい。正社員の中には不満をもっている人もいるはず。

（8）医療業（中分類）

「医療、福祉」のうち、「医療業」について、全体との比較により、調査結果の問題点を以下のとおり整理している。

【人材育成制度・支援】

- 人材育成制度・支援がない事業所は 68.3%で、全体の 60.1%を上回っている。

【従業員の採用】

- 従業員の採用計画を策定していない事業所は 88.2%で、全体の 81.4%を上回っている。

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

【ヒアリング調査結果】

- 看護師の不足が県内医療業界共通の課題。
- 若者に対する人材育成（主な患者への接遇関係）について、社内マニュアルを整備していないことは問題と考えている。
- 開業当初から労働条件通知書交付の義務を知らないまま、現在に至っている事業所があった。

(9) 社会保険・社会福祉・介護事業（中分類）

「医療、福祉」のうち、「社会保険・社会福祉・介護事業」について、全体との比較により、調査結果の問題点を以下のとおり整理している。

【労働条件】

- サービス残業があったと回答した従業員は 20.4%で、全体の 10.7%を上回っている。

【経営者等ヒアリング調査結果】

- 看護師の人材確保が難しい。老人保健施設やデイケアが急増していることも確保が難しい理由の1つである。（福祉施設）
- （行政に対して）現在働いていない看護師や介護士、薬剤師の資格を持つ人材の掘り起こしをしてほしい。長く看護師業務から離れている人には、知識補充等を行うトレーニングも必要。県の助成金で看護師業務の再トレーニングをしてほしい。准看護師という資格をなくそうという動きがあるが、やはり准看護師を経て正看護師になるというステップは必要。

【従業員グループインタビュー調査結果】

- 結婚・出産後も働きたいと考えている。共働きが多いので、夫の帰りが遅いとかなりの負担になる。男性が育児に参加することへの理解が必要で、行政がそれをバックアップしてくれれば良いと思う。

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

参考資料 1 沖縄県労働環境実態調査事業推進委員会委員名簿

所属	役職等	氏名
沖縄国際大学経済学部	教授	名嘉座 元一（委員長）
沖縄国際大学法学部	教授	井村 真己
独立行政法人労働政策研究・研修機構	研究員	高見 具広
沖縄県中小企業団体中央会	専務理事	上里 芳弘
日本労働組合総連合会沖縄県連合会	事務局長	高良 恵一
沖縄労働局職業安定部	職業安定部長	國代 尚章
沖縄県商工労働部労働政策課	労働政策課長	伊集 直哉

【沖縄県労働環境実態調査事業推進委員会開催日時と主な議題】

回数	開催日時	主な議題
第1回	平成26年8月18日（月） 14：00～16：00	1. 本調査事業全般の進め方 2. 事業所実態調査実施（調査票）について 3. その他
第2回	平成26年12月4日（木） 14：00～16：00	1. アンケート調査結果（速報）について 2. 事業所ヒアリング調査の実施について 3. その他
第3回	平成27年1月22日（木） 14：00～16：00	1. アンケート調査結果について 2. 従業員満足度、定着率促進要因分析結果について 3. ヒアリング調査結果について 4. 従業員グループインタビュー調査実施について
第4回	平成27年2月18日（水） 10：00～12：00	1. 報告書（本編）について 2. その他
第5回	平成27年3月19日（木） 10：00～12：00	1. 報告書（本編）について 2. 報告書（資料編）について 3. その他

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

参考資料 2 調査に使用した調査票

1. 事業所調査票

事業所コード：

沖縄県労働環境実態調査 調査票(事業所調査用)



調査ご協力をお願い

時下益々ご清祥のこととお慶び申し上げます。

また、日頃から県政にご理解とご協力いただきありがとうございます。

さて、沖縄県の雇用情勢は、完全失業率や有効求人倍率など改善しているところですが、非正規従業員割合や離職率などについては依然として高い比率を示しており、雇用の量の拡大とともに雇用の質の向上が大きな課題となっています。

このため、県内企業の労働環境の実態を把握することにより、今後の雇用の質の向上に向けた効果的な施策の展開に資することを目的に沖縄県労働環境実態調査を実施することとしました。

つきましては、ご多忙のところ大変恐縮ですが、本調査の趣旨をご理解いただき、調査にご協力いただきますようよろしくお願い申し上げます。

ご回答いただいた内容は、統計的に処理し、本調査の目的のみに利用いたします。個別の回答を公表したり、他の方に知られることはありません。ありのままをご記入いただければ幸いに存じます。

この調査は、株式会社宣伝に委託しております。調査票の記入に関するお問い合わせ及び調査事業全体に関するお問い合わせは、下記までお願いいたします。

なお、同封の「沖縄県労働環境実態調査 調査票（従業員調査用）」については、①正社員（職制あり）の方、②正社員（職制なし）の方、③非正規従業員の方にそれぞれ1部配布し、調査への協力依頼をお願いいたします。非正規従業員の方がいない場合は、正社員（職制なし）の方に調査をお願いいたします。また、配布の際は、従業員用調査票の右上にある整理番号欄に従業員番号（1～3）を必ず記入のうえ配布をお願いいたします。

この調査は株式会社宣伝に委託しております。調査事業全体に関するお問い合わせ、調査票の記入に関するお問い合わせは下記までお願いいたします。

平成 26 年 9 月

沖縄県商工労働部労働政策課

ご記入にあたってのお願い

- この調査票の記入は、**経営者もしくは人事・労務の責任者**の方をお願いします。
- 回答は特に制約がない限り**平成26年9月1日現在**でご記入ください。
- 回答は、あらかじめ用意した選択肢の番号に○印もしくは所定の記入欄に数値をご記入ください。
- 「その他」を回答された場合、お手数ですが、その内容まで具体的にお答えください。
- ご記入いただいた調査票は、同封の返信用封筒（切手不要）に入れて、**平成26年10月10日（金）までにご投函**ください。
- この調査についてのご質問等は下記までのお問い合わせください。
【調査実施機関】 株式会社宣伝 第3事業部 担当：吉川
（調査委託先） TEL 098-871-2111
<本調査事業全体に関する問い合わせ先>
【委託元】 沖縄県商工労働部労働政策課 担当：与那嶺・安座間
TEL 098-866-2366

<業種コード一覧>

※問1の業種は下表から選んで、その番号をご記入ください。

コード	産業中分類
01	農業
02	林業
03	漁業(水産養殖業を除く)
04	水産養殖業
05	鉱業、採石業、砂利採取業
06	総合工事業
07	職別工事業(設備工事業を除く)
08	設備工事業
09	食料品製造業
10	飲料・たばこ・飼料製造業
11	繊維工業
12	木材・木製品製造業(家具を除く)
13	家具・装備品製造業
14	パルプ・紙・紙加工品製造業
15	印刷・同関連業
16	化学工業
17	石油製品・石炭製品製造業
18	プラスチック製品製造業(別掲を除く)
19	ゴム製品製造業
20	なめし革・同製品・毛皮製造業
21	窯業・土石製品製造業
22	鉄鋼業
23	非鉄金属製造業
24	金属製品製造業
25	はん用機械器具製造業
26	生産用機械器具製造業
27	業務用機械器具製造業
28	電子部品・デバイス・電子回路製造業
29	電気機械器具製造業
30	情報通信機械器具製造業
31	輸送用機械器具製造業
32	その他の製造業
33	電気業
34	ガス業
35	熱供給業
36	水道業
37	通信業
38	放送業
39	情報サービス業
40	インターネット附随サービス業
41	映像・音声・文字情報制作業
42	鉄道業
43	道路旅客運送業
44	道路貨物運送業
45	水運業
46	航空運輸業
47	倉庫業
48	運輸に附帯するサービス業

コード	産業中分類
49	郵便業(信書便事業を含む)
50	各種商品卸売業
51	繊維・衣服等卸売業
52	飲食料品卸売業
53	建築材料、鉱物・金属材料等卸売業
54	機械器具卸売業
55	その他の卸売業
56	各種商品小売業
57	織物・衣服・身の回り品小売業
58	飲食料品小売業
59	機械器具小売業
60	その他の小売業
61	無店舗小売業
62	銀行業
63	協同組織金融業
64	貸金業、クレジットカード業等非預金信用機関
65	金融商品取引業、商品先物取引業
66	補助的金融業等
67	保険業(保険媒介代理業、保険サービス業を含む)
68	不動産取引業
69	不動産賃貸業・管理業
70	物品賃貸業
71	学術・開発研究機関
72	専門サービス業(他に分類されないもの)
73	広告業
74	技術サービス業(他に分類されないもの)
75	宿泊業
76	飲食店
77	持ち帰り・配達飲食サービス業
78	洗濯・理容・美容・浴場業
79	その他の生活関連サービス業
80	娯楽業
81	学校教育
82	その他の教育、学習支援業
83	医療業
84	保健衛生
85	社会保険・社会福祉・介護事業
86	郵便局
87	協同組合(他に分類されないもの)
88	廃棄物処理業
89	自動車整備業
90	機械等修理業(別掲を除く)
91	職業紹介・労働者派遣業
92	その他の事業サービス業
93	政治・経済・文化団体
94	宗教
95	その他のサービス業
96	上記以外

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

【貴事業所についておたずねします】

問 1. 貴事業所の主な業種はどれにあたりますか。左の業種コード一覧の中から当てはまるものを1つだけ選んで、その番号を下欄にご記入ください。

業種コード	
-------	--

問 2. 貴事業所名、所在地、事業内容、本・支店別、回答者の氏名をご記入ください。

事業所名		本・支店別	1.本店 2.支店等
所在地		回答者所属	
事業内容		電話番号	
		回答者氏名	

問 3. 貴事業所の雇用形態別従業者数をお知らせください。（該当する従業者がいない場合は「0」を記入してください）

	男性	女性
正社員	人	人
派遣労働者	人	人
契約社員	人	人
パートタイム労働者	人	人
その他	人	人

- 「正社員」とは、次のいずれかに該当する労働者で、パートタイム労働者を除きます。
 - ①期間を定めずに雇われている者。
 - ②事業主の家族のうち、常時勤務して毎月給与の支払いを受けている者。
- 「派遣労働者」とは、他の会社などの派遣元が給与を支給している労働者をいいます。
- 「契約社員」とは、1ヶ月を超える期間を定めて雇われている者で、パートタイム労働者でない労働者をいいます。
- 「パートタイム労働者」とは、パートタイマー、アルバイトなどの名称に係わらず、1日の所定労働時間が貴事業所の常用労働者より短い者、または、1日の所定労働時間は同じでも1週間の所定労働日数が少ない者をいいます。
- 経営者は労働者に含めません。

問 4. 貴事業所では直近1年間（平成25年9月1日～平成26年8月31日）に従業員を採用しましたか。（○は1つ）

1.採用した→問4-1、2へ	1.採用しなかった→問5へ
----------------	---------------

問 4-1 直近1年間の採用実績の詳細をご記入ください。

	男性	女性
正社員	人	人
派遣労働者	人	人
契約社員	人	人
パートタイム労働者	人	人
その他	人	人

問 4-2 貴事業所では、新規学卒者（平成26年3月卒業）を採用しましたか。（○は1つ）

1.採用した→問4-2-1へ	2.採用しなかった→問5へ
----------------	---------------

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

問 4 - 2 - 1 採用した新規学卒者を学歴別・男女別に、初任給額を学歴別にご記入ください。

	男性	女性	初任給額
大学・大学院卒	人	人	円
短大・高専・専修卒	人	人	円
高校卒	人	人	円
中学卒	人	人	円

<全員の方におたずねします>

問 5. 貴事業所では、直近 1 年間（平成 25 年 9 月 1 日～平成 26 年 8 月 31 日）に離職した方はいますか。（○は 1 つ）また、離職した方がいる場合、その人数は何人ですか。

1. 離職者がいる→離職者数： 名 →問 5 - 1 へ 2. 離職者がいない→問 6 へ

※「離職者」とは、貴事業所を退職された方をいい、異動・転勤された方は含みません。

問 5 - 1 問 5 で「1. 離職者がいる」とお答えの方におたずねします。離職の理由としては、どのような理由が多かったですか。（○はいくつでも）

1. 家庭の事情	2. 定年・雇用契約の満了	3. 体調不良
4. 結婚、出産、妊娠、育児のため	5. 他により仕事があるから	6. 将来の見込みがたたないから
7. 給与が少ない	8. 人間関係が悪い	9. 自分に向かない仕事だった
10. 社風や組織風土になじめない	11. 評価が適正でない	12. 待遇がよくない
13. 人員整理、勧奨退職、法人解散、事業不振等のため	14. その他（ ）	

問 6. 貴事業所では、従業員の離職防止や定着促進を図るために、どのような方策をとっていますか。（○はいくつでも）また、そのうち、離職防止や定着促進にもっとも効果のあった方策は何ですか。（○は 1 つ）

	実施した方策	効果があった方策
1. 賃金・労働時間等の労働条件を改善している	1	1
2. 休暇をとりやすくする環境を整備している	2	2
3. 能力や仕事を適正に評価し、配置や処遇に反映している	3	3
4. 従業員の仕事内容と必要な能力等を明示している	4	4
5. キャリアに応じた給与体系を整備している	5	5
6. 非正規社員から正社員への登用の機会を設けている	6	6
7. 新人の指導担当・アドバイザーを配置している	7	7
8. 社内研修等による能力開発を充実させている	8	8
9. 管理者・リーダー層の部下育成や動機付け能力向上に向けた教育に注力している	9	9
10. 労働時間の希望を聞いている	10	10
11. 仕事の内容の希望を聞いている	11	11
12. 悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている	12	12
13. 健康対策や健康管理に注力している	13	13
14. 職場での仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている	14	14
15. 経営者・管理者と従業員が経営方針等を共有する機会を設けている	15	15
16. 業務改善や効率化等による働きやすい職場づくりに注力している	16	16
17. 福利厚生を充実させ、職場内の交流を深めている	17	17
18. 5S（整理、整頓、清掃、清潔、躰）などによる職場環境を整えている	18	18
19. 子育て支援や介護支援を行っている	19	19
20. その他（ ）	20	20
21. 特に方策はとっていない	21	21

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

問 7. 貴事業所では、社員の採用計画を策定していますか。（○は1つ）

1.策定している	2.策定していない（都度対応している）
----------	---------------------

問 8. 貴事業所では、従業員の採用にあたってどのような人材像を求めていますか。（○はいくつでも）

1. 将来何をやりたいのか夢や目標を持っている	2. 礼儀正しく、はきはきとしている
3. 新しいものに興味をもち積極的に理解し取り入れようとする事ができる	4. 相手の意見や質問を踏まえた上で、自分の意見をわかりやすく述べる事ができる
5. 自ら立てた目標に向けて粘り強く努力した経験を持っている	6. 異なる文化や考え方を持つ人とも一緒にひとつの活動に取り組める
7. 論理的思考力が高い	8. 一般常識や専門課程で学んだ知識、語学力が身についている
9. 自らの経験や考え方に基づく独創的な発想ができる	10. その他（ ）

問 9. 貴事業所では、採用にあたって、どのようなルートで募集を行っていますか。（○はいくつでも）

1. ハローワーク	2. 人材派遣会社
3. 無料の求人情報誌	4. 有料の求人情報誌
5. リクナビ、マイナビなど就職情報サイト	6. 学校（高校、大学、専門学校など）
7. 親戚・知人からの紹介	8. 従業員からの紹介
9. その他（ ）	

問 10. 貴事業所では、現時点で従業員の過不足感がありますか。（○は1つ）

1.適正である	2.不足している	3.過剰気味である
---------	----------	-----------

問 11. 貴事業所では、就業規則を作成していますか。（○は1つ）

1.作成している→問 13へ	2.作成していない→問 11-1へ
----------------	-------------------

問 11-1 問 11で「2.作成していない」とお答えの方におたずねします。就業規則を作成していない理由は何ですか。（○はいくつでも）

1.法律上、作成の義務がないから	2.従業員に有利な規則は作りたくないから
3.作成しなくても労使関係に問題はないから	4.作成するのが面倒だから
5.どのように作成したらよいか分からないから	6.その他（ ）

問 12. 貴事業所では、雇用主と労働者の間で労働条件を明確にした文書である「労働条件通知書」を従業員に交付していますか。（○は1つ）

1.交付している	2.交付していない
----------	-----------

問 13. 貴事業所における週休の日数をお知らせください。

1.週休1日	2.週休1日超2日未満	3.週休2日	4.週休2日超
--------	-------------	--------	---------

問 14. 貴事業所では年次有給休暇制度はありますか。（○は1つ）また、有る場合は、平成26年8月31日以前の直近1年間における従業員1人あたりの付与日数と取得日数をお知らせください。

1.有る → 従業員1人あたり付与日数： 日	2.無い
→ 従業員1人あたり取得日数： 日	

1.「付与日数」とは、労働者が当該休暇年度に新たに利用できる年次有給休暇の日数をいいます（前年度からの繰越分は含みません。ここでいう「従業員1人あたり付与日数」は、従業員全員の付与日数を従業員数で除した日数をいいます。

2.「取得日数」とは、労働者が当該年度内に実際に利用（消化）した日数をいいます。ここでいう「従業員1人あたり取得日数」は、従業員全員の取得日数を従業員数で除した日数をいいます。

3.「直近1年間」とは、貴事業所で年休を付与する上で区切りとしている期間で、暦年や会計年度単位で構いません。例えば、決算期の3月31日を区切りとする場合、平成25年4月1日から平成26年3月31日までの1年間について回答してください。以下同じ。

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

問 15. 貴事業所では育児休業制度を採用していますか。（○は1つ）また、採用している場合は平成 26 年 8 月 31 日以前の直近 1 年間における出産者数と、そのうち育児休業制度の取得者数をお知らせください。

1.採用している→直近 1 年間の出産者数：	人	2.採用していない
うち、育児休業制度取得者数：	人	

※育児休業制度とは、「育児・介護休業法」により、労働基準法で規定する産前産後休業とは別に、労働者の申出があった場合、子が 1 歳に達するまで（一定の場合には子が 1 歳 6 ヶ月に達するまで）の間休業することができる制度で、事業主に義務付けています。

問 16. 貴事業所では介護休業制度を採用していますか。（○は1つ）また、採用している場合は平成 26 年 8 月 31 日以前の直近 1 年間における介護休業制度の取得者数をお知らせください。

1.採用している→昨年 1 年間の介護休業制度取得者数：	2.採用していない
人	

※介護休業制度とは、「育児・介護休業法」により、労働者の申出があった場合、要介護状態にある対象家族を介護するため一定期間休業することができる制度で、事業主に義務付けています。対象家族が 1 人につき常時介護を必要とする状態ごとに 1 回の介護休業が取得できます（期間は通算して 93 日まで）。

問 17. 貴事業所では定年制を定めていますか。（○は1つ）

1.定めている→問 17-1へ	2.定めていない→問 18へ
-----------------	----------------

問 17-1 問 17 で「1.定めている」とお答えの方におたずねします。貴事業所では、どのような定年制を定めていますか（○は1つ）

1.一律定年制→問 17-2へ	2.職種別定年制→問 18へ	3.その他→問 18へ
-----------------	----------------	-------------

- 1.「一律定年制」とは、全労働者に対して同一の定年年齢が適用されるものをいいます。
- 2.「職種別定年制」とは、職種により定年年齢に違いのあるものをいいます。

問 17-2 問 17-1 で「1.一律定年制」をお答えの方におたずねします。貴事業所では定年退職者を勤務延長、再雇用する制度がありますか。（○はそれぞれ1つ）

	ある	現在はないが検討中	ない（予定なし）
勤務延長制度	1	2	3
再雇用制度	1	2	3

- 1.「勤務延長制度」とは、定年年齢に到達した者を退職させず、引き続き雇用する制度です。
- 2.「再雇用制度」とは、定年年齢に到達した者を一旦退職させ、改めてその者を雇用する制度です。

<全員の方におたずねします>

問 18. 貴事業所では退職金制度を採用していますか。（○はいくつでも）

1.退職一時金制度を採用	2.中小企業退職金共済制度を採用	→問 18-1へ
3.厚生年金基金制度を採用	4.確定給付企業年金制度を採用	5.確定拠出年金制度を採用
6.退職金制度は採用していない		
→問 19へ		

- 1.「退職一時金制度」とは、退職時に支給するもので（退職金・退職手当・退職慰労金等）をいいます。
- 2.「中小企業退職金共済」とは、中小企業の常用従業員を対象とした退職金共済制度で、掛金は全額事業主負担ですが、法人の場合は損金参入、個人の場合は必要経費として認められます。また、市町村によっては掛金の補助があります。
- 3.「厚生年金基金制度」とは、国の老齢厚生年金の一部を国に代わって支給するとともに、企業の実情に応じて独自の上乗せ給付を行う制度です。
- 4.「確定給付企業年金制度」とは、国の厚生年金の代行を行わず、企業の実情に応じて独自の上乗せ給付のみを行う制度です。
- 5.「確定拠出年金制度」とは、拠出された掛金が従業員ごとに明確に区分され、掛金とその運用益との合計額をもとに給付額が決定される制度です。

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

問18-1 問18で「1.退職一時金制度を採用」「2.中小企業退職金共済制度を採用」とお答えの方におたずねします。貴事業所における勤続年数ごとの退職金支給総額の水準（平均）をお知らせください。

勤続 10 年未満	円	勤続 20 年未満	円
勤続 30 年未満	円	勤続 40 年未満	円

問19. 貴事業所では賞与の支給を行いましたか。（○は1つ）直近1年間についてお答えください。

1.賞与を支給した	2.賞与は支給しなかった
-----------	--------------

問20. 貴事業所では従業員に対するメンタルヘルス対策を行っていますか。（○は1つ）

1.行っている→問20-1へ	2.行っていない→問20-2へ
----------------	-----------------

問20-1 問20で「1.行っている」とお答えの方におたずねします。貴事業所では、どのようなメンタルヘルス対策を行っていますか。（○はいくつでも）

1.メンタルヘルス教育・研修の実施	2.産業医や衛生委員会の設置
3.産業医などによる相談	4.定期健康診断の実施
5.定期健康診断結果における事後措置の実施	6.勤務時間、勤務内容等の把握
7.時間外労働削減に対する対応	8.年次有給休暇の取得促進
9.従業員のストレスチェック	10.適正な労働時間の設定、職場環境の改善
11.職場復帰等の支援	12.その他（ ）

問20-2 問20で「2.行っていない」とお答えの方におたずねします。現在、メンタルヘルス対策を行っていない理由は何ですか。（○はいくつでも）

1.対策が必要な従業員がいないから	2.実施しなくてもリスクは小さいから
3.対策に必要な予算の捻出が難しいから	4.専門知識を持ったスタッフがいないから
5.労働者の関心が薄いから	6.対処方法がわからないから
7.その他（ ）	

<全員の方におたずねします>

問21. 貴事業所では従業員に対するセクシャルハラスメント対策を行っていますか。（○は1つ）

1.行っている→問21-1へ	2.行っていない→問22へ
----------------	---------------

問21-1 問21で「1.行っている」とお答えの方におたずねします。貴事業所では、どのようなセクシャルハラスメント対策を行っていますか。（○はいくつでも）

1.事業主の方針の明確化及びその周知・啓発	2.相談窓口の設置
3.相談に対する適切な対応	4.事実関係の迅速かつ正確な確認
5.行為者への厳正な対処方針、内容の規定化	6.再発防止措置の実施
7.当事者等のプライバシー保護のための措置	8.その他（ ）

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

問 2 2 . 貴事業所における男女別の各役職者数をお知らせください。役職を設けていない場合は「-」をご記入ください。

		役職名（相当職を含む）				
		合計	部長	課長	係長	その他係長級以上
役職別 従業員数	男性	人		人	人	人
	女性	(a) 人		人	人	人
	合計	(b) 人		人	人	人

1. 「部長」とは、その組織が 2 課以上、またはその構成員が 20 人以上のものの長をいいます。
2. 「課長」とは、その組織が 2 係以上、またはその構成員が 10 人以上のものの長をいいます。
3. 「係長」とは、管理・事務・技術・生産部門において、係員を指揮・監督する仕事に従事するものをいいます。
4. 「その他係長級以上」とは、係長以上の役職にあり、「部長」「課長」「係長」に含まれないものをいいます。

問 2 3 . 問 2 2 で「女性管理職が少ない (a/b=0.1 未満) あるいは全くいない役職区分がある」とお答えの方のみお答えください。それ以外の方は問 2 4 にお進みください。女性の管理職が少ない、あるいはいない理由は何ですか。(○はいくつでも)

1. 必要な知識や経験，判断力等を有する女性がない
2. 現在、役職に就くための在職年数等を満たしている者がいない
3. 家事・育児と仕事との両立が困難なので、責任のある仕事を任せられない
4. 出張や全国への転勤があるため任せられない
5. 会社の経営方針として女性を登用しない
6. 仕事がハードで女性には無理である
7. 上司・同僚・部下となる男性が女性管理職を希望しない
8. 顧客が女性管理職をいやがる
9. 勤続年数が短く、役職者になるまでに退職する
10. 女性が希望しない
11. その他 ()

問 2 4 . 貴事業所では派遣社員や契約社員、パートタイム労働者などの非正規従業員に関する以下の制度等がありますか。(○はそれぞれ 1 つ) また、正社員への切り替え制度がある場合、直近 1 年間の切り替え者数をお知らせください。

	ある	直近 1 年間の 切り替え者数	ない	非正規従業員 はいない
正社員への切り替え制度	1	人	2	3
昇給制度	1		2	3
管理職への登用制度	1		2	3
契約の更新	1		2	3

問 2 5 . 貴事業所では労働組合がありますか。(○は 1 つ) また、労働組合がある場合は、パートタイム労働者は労働組合に加入していますか。(○は 1 つ)

1. 労働組合がある → うちパートタイム労働者で労働組合加入者が 1. いる 2. いない
2. 労働組合はない

問 2 6 . 貴事業所では社会保険に加入していますか。(○はいくつでも)

1. 厚生年金保険に加入している	2. 健康保険に加入している	→ 問 2 7 へ
3. 雇用保険に加入している	4. 労災保険（政府管掌）に加入している	
5. 介護保険に加入している（対象者のみ）	6. 加入していない → 問 2 6 - 1 へ	

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

問26-1 問26で「6. 加入していない」とお答えの方におたずねします。社会保険に加入していない理由は何ですか。（〇はいくつでも）

1. 法律上、加入の義務がないから	2. 日雇いが多く加入の必要がないと思っていたから
3. 大企業だけが加入すると思っていたから	4. 従業員から加入の申し出がなかったから
5. 加入の手続が面倒だから	6. 入職者・離職者が多いため
7. 加入の費用負担が大きいから	8. その他（ ）

問27. 貴事業所では人材育成に関する支援制度（教育訓練制度）はありますか。（〇は1つ）

1. 支援制度がある→問27-1へ	2. 支援制度はない→問28へ
-------------------	-----------------

問27-1 問27で「1. 支援制度がある」とお答えの方におたずねします。人材育成に関するどのような制度、支援を行っていますか。（〇はいくつでも）

1. 階層別教育制度（新入社員研修など）	2. 財務・マーケティングなどのビジネススキル研修制度
3. グローバル人材育成制度	4. 自己成長促進を目的とした面談制度
5. 社内公募制度	6. キャリアコースの選択制度
7. 自己啓発のための受講料援助	8. 資格取得者への奨励金・資格手当の支給
9. 就業時間内外での時間的配慮	10. 有給訓練休暇の付与
11. その他（ ）	

<全員の方におたずねします>

問28. 貴事業所で、今後導入したい人材育成に関する支援制度は何ですか。（3つまで）

1. 階層別教育制度（新入社員研修など）	2. 財務・マーケティングなどのビジネススキル研修制度
3. グローバル人材育成制度	4. 自己成長促進を目的とした面談制度
5. 社内公募制度	6. キャリアコースの選択制度
7. 自己啓発のための受講料援助	8. 資格取得者への奨励金・資格手当の支給
9. 就業時間内外での時間的配慮	10. 有給訓練休暇の付与
11. その他（ ）	11. 特にない

【貴社全体についておたずねします】

問29. 貴社の全従業員規模（本社、支社等を含めた総従業員数）をお知らせください。

	人
--	---

問30. 貴社の資本金規模と総資産額お知らせください。

資本金	万円	総資産額	万円
-----	----	------	----

問31. 貴社の平成24年度及び平成25年度の決算における要約の損益計算書の数値について下表にご記入ください。

【要約損益計算書】	平成24年度	平成25年度
売上高	万円	万円
営業利益	万円	万円
経常利益	万円	万円
当期純利益	万円	万円

次のページからは、「沖縄県労働環境実態調査 調査票（従業員調査用）」（以下、従業員調査票）の記入を依頼した従業員のことについてご記入いただき、従業員調査票の回答者と次ページにご記入いただく従業員の方が同一となるようご記入をお願いいたします。

従業員番号①は正社員で職制がある（管理職）方、

従業員番号②は正社員で職制がない（管理職でない）方、

従業員番号③はパートタイム労働者などの非正規従業員の方

のことについてご記入ください。

なお、非正規従業員の方がいない場合は、正社員で職制がない（管理職でない）方のことについてご記入いただき、従業員番号3の下に記載している「（非正規従業員の方）」の部分に二重取り消し線を引いてください。

例：~~（非正規従業員の方）~~

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

【従業員に関する調査項目】

設問	従業員番号① (正社員：職制ありの方)	従業員番号② (正社員：職制なしの方)	従業員番号③ (非正規従業員の方) (正社員：職制なしの方)
問32. 性別 (○は1つ)	1.男性 2.女性	1.男性 2.女性	1.男性 2.女性
問33. 雇用形態 (○は1つ)	1.正社員 2.派遣社員 3.契約社員 4.パートタイム労働者 5.その他	1.正社員 2.派遣社員 3.契約社員 4.パートタイム労働者 5.その他	1.正社員 2.派遣社員 3.契約社員 4.パートタイム労働者 5.その他
問34. 最終学歴 (○は1つ)	1.中学卒 2.高校卒 3.短大・専門学校卒 4.大学卒 5.大学院卒	1.中学卒 2.高校卒 3.短大・専門学校卒 4.大学卒 5.大学院卒	1.中学卒 2.高校卒 3.短大・専門学校卒 4.大学卒 5.大学院卒
問35. 年齢	歳	歳	歳
問36. 勤続年数	年	年	年
問37. 職種 (○は1つ)	1.専門的・技術的職業 2.営業・販売 3.サービス職 4.事務 5.製造・建設 6.輸送・機械運転 7.農林漁業 8.その他(管理的職業・保安職など)	1.専門的・技術的職業 2.営業・販売 3.サービス職 4.事務 5.製造・建設 6.輸送・機械運転 7.農林漁業 8.その他(管理的職業・保安職など)	1.専門的・技術的職業 2.営業・販売 3.サービス職 4.事務 5.製造・建設 6.輸送・機械運転 7.農林漁業 8.その他(管理的職業・保安職など)
問38. 職歴年数	年	年	年
問39. 役職の名称			
問40. 月の実労働時間	時間/月	時間/月	時間/月
問41. 週の所定労働時間	時間/週	時間/週	時間/週
問42. 週の超過労働時間	時間/週	時間/週	時間/週
問43. 月額総支給額	円	円	円
問44. 基本給	円	円	円
問45. 職責給	円	円	円
問46. 超過勤務手当	円	円	円
問47. 家族手当	円	円	円
問48. 週休日数	日/週	日/週	日/週
問49. 有給休暇制度	1.あり 2.なし	1.あり 2.なし	1.あり 2.なし
問50. 有給付与日数	日/年	日/年	日/年
問51. 有給取得日数	日/年	日/年	日/年

1.問40「月の実労働時間」～問47「家族手当」については、平成26年7月1日～7月31日のことについてご記入ください。

2.問50「有給付与日数」と問51「有給取得日数」については、平成26年8月31日以前の直近1年間のことについてご記入ください。

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。ご回答いただいた調査票は返信用封筒（切手不要）に入れてご投函ください。

2. 従業員調査票

整理番号： —

沖縄県労働環境実態調査 調査票（従業員調査用）



調査ご協力をお願い

時下益々ご清祥のこととお慶び申し上げます。

また、日頃から県政にご理解とご協力いただきありがとうございます。

さて、沖縄県の雇用情勢は、完全失業率や有効求人倍率など改善しているところですが、非正規従業員割合や離職率などについては依然として高い比率を示しており、雇用の量の拡大とともに雇用の質の向上が大きな課題となっています。

このため、県内企業に勤務されているみなさまの声を伺いし、労働環境の実態を把握することにより、今後の雇用の質の向上に向けた効果的な施策の展開に資することを目的に沖縄県労働環境実態調査を実施することとしました。

つきましては、ご多忙のところ大変恐縮ですが、本調査の趣旨をご理解いただき、調査にご協力いただきますようよろしくお願い申し上げます。

ご回答いただいた内容は、統計的に処理し、本調査の目的のみに利用いたします。個別の回答を公表したり、他の方に知られることはありません。ありのままをご記入いただければ幸いに存じます。

この調査は、株式会社宣伝に委託しております。調査票の記入に関するお問い合わせ及び調査事業全体に関するお問い合わせは、下記までお願いいたします。

平成 26 年 9 月

沖縄県商工労働部労働政策課

ご記入にあたってのお願い

- この調査票の記入は、事業所側から記入を依頼された従業員の方にお願いします。これ以外の方は回答しないようにお願いします。
 - 回答は特に制約がない限り 平成 26 年 9 月 1 日現在 でご記入ください。
 - 回答は、あらかじめ用意した選択肢の番号に○印もしくは所定の記入欄に数値をご記入ください。
 - 「その他」を回答された場合、お手数ですが、その内容まで具体的にお答えください。
 - ご記入いただいた調査票は、同封の返信用封筒（切手不要）に入れて、平成 26 年 10 月 10 日（金）までにご投函ください。
 - この調査についてのご質問等は下記までのお問い合わせください。
- <調査票の記入に関する問い合わせ先>
 【調査実施機関】 株式会社宣伝 第3事業部 担当：吉川
 （調査委託先） TEL 098-871-2111
- <本調査事業全体に関する問い合わせ先>
 【委託元】 沖縄県商工労働部労働政策課 担当：与那嶺・安座間
 TEL 098-866-2366

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

問 1. 現在あなたが勤務されている事業所名をご記入ください。

事業所名	
------	--

問 2. あなたの年齢をお知らせください。

1. 19歳以下	2. 20～24歳	3. 25～29歳	4. 30～34歳	5. 35～39歳
6. 40～44歳	7. 45～49歳	8. 50～54歳	9. 55～59歳	10. 60歳以上

問 3. あなたの性別をお知らせください。

1. 男性	2. 女性
-------	-------

問 4. あなたの最終学歴をお知らせください。

1. 中学校卒	2. 高校卒	3. 短大・専門学校卒	4. 大学卒	5. 大学院卒
---------	--------	-------------	--------	---------

問 5. あなたの現事業所での勤続年数をお知らせください。

現事業所での勤続年数	年	ヶ月
------------	---	----

問 6. あなたは、雇用主と労働者の間で労働条件を明確にした文書である「労働条件通知書」の交付を受けていますか。（○は1つ）

1. 交付してもらっている	2. 交付してもらっていない
---------------	----------------

問 7. あなたの現事業所における雇用形態をお知らせください。

1. 正社員→0へ	2. 派遣労働者	3. 契約社員
4. パートタイム労働者	5. その他	

- 「正社員」とは、次のいずれかに該当する労働者で、パートタイム労働者を除きます。
 - 期間を定めずに雇われている者。
 - 事業主の家族のうち、常時勤務して毎月給与の支払いを受けている者。
- 「派遣労働者」とは、他の会社などの派遣元が給与を支給している労働者をいいます。
- 「契約社員」とは、1ヶ月を超える期間を定めて雇われている者で、パートタイム労働者でない労働者をいいます。
- 「パートタイム労働者」とは、パートタイマー、アルバイトなどの名称に係わらず、1日の所定労働時間が貴事業所の常用労働者より短い者、または、1日の所定労働時間は同じでも1週間の所定労働日数が少ない者をいいます。
- 経営者は労働者に含めません。

問 7-1 問 7で「2. 派遣社員」～「5. その他」とお答えの方におたずねします。あなたが現事業所での雇用形態において『非正規雇用』を選んだ理由は何ですか。（○はいくつでも）

1. 自分の都合のよい時間に働けるから	2. 家計の補助、学費等を得たいから
3. 家庭の事情や趣味などと両立しやすいから	4. 通勤時間が短いから
5. 自分で自由に使えるお金を得たいから	6. 勤務時間や労働日数が短いから
7. 専門的な資格・技術を活かせるから	8. 簡単な仕事で責任も少ないから
9. より収入の多い仕事に従事したいから	10. 組織に縛られたくないから
11. 年収調整や労働時間の調整がしやすいから	12. 体力的に正社員としては働けなかったから
13. 採用募集枠がこの雇用形態だったから	14. 正社員として働ける事業所がなかったから
15. 地元（県内）で働きたいから	16. その他（ ）

問 7-2 問 7で「2. 派遣社員」～「5. その他」とお答えの方におたずねします。あなたが現事業所で正社員となるために必要なことは何だと思えますか。（○はいくつでも）

1. 適正な勤務評価	2. 従業員に対する教育の充実
3. 正社員も含めたワークシェアリングの推進	4. 企業の業績向上
5. 自己啓発等によるスキルアップ	6. 労働時間の調整が可能な正社員枠の確保
7. 事業所内における保育施設等の設置	8. その他（ ）

沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）

問12-1 問12で「1.階層別教育制度（新入社員研修など）」～「11.その他」とお答えの方におたずねします。あなたはこれらの人材育成の制度や支援に対してどの程度満足していますか。（○は1つ）

1.非常に満足している	2.やや満足している	3.どちらともいえない
4.やや不満	5.非常に不満	6.わからない

問13.あなたは学校教育（高校や大学など）において学んだキャリア教育が、現在の職場や仕事においてどの程度活かされていると思いますか。（○は1つ）

1.活かされていると思う	2.活かされていないと思う	3.どちらともいえない
--------------	---------------	-------------

※キャリア教育とは、一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育のことを言います。

問14.あなたの職場ではあなた自身のメンターになる人がいますか。（○は1つ）

1.複数のメンターがいる	2.メンターは1人だけいる	3.メンターはいない
--------------	---------------	------------

※メンターとは「良き指導者」「優れた助言者」などを意味し、自分自身の仕事やキャリアの手本となり、助言・指導をしてくれる人材のことを指します。

問15.あなたは次にあげる項目について、現在の職場においてどの程度満足していますか。（○はそれぞれ1つ）

	非常に満足	やや満足	どちらともいえない	やや不満	非常に不満
1.仕事における達成感	1	2	3	4	5
2.会社や上司からの評価	1	2	3	4	5
3.仕事内容	1	2	3	4	5
4.仕事に対する責任	1	2	3	4	5
5.昇進・昇格	1	2	3	4	5
6.自己の成長	1	2	3	4	5
7.会社の方針	1	2	3	4	5
8.上司の管理・監督	1	2	3	4	5
9.上司とのコミュニケーション	1	2	3	4	5
10.現在の雇用形態	1	2	3	4	5
11.労働時間・休暇制度などの条件	1	2	3	4	5
12.同僚との人間関係	1	2	3	4	5
13.労働に対する安全衛生面	1	2	3	4	5
14.給与	1	2	3	4	5
15.以上を総合した満足度	1	2	3	4	5

問16.あなたは現在の職場で継続して働きたいと思いますか。（○は1つ）

1.ずっと働きたい	2.できれば働きたい	3.どちらともいえない
4.よい職場があれば移りたい	5.すぐにでも辞めたい	

問17.あなたは労働環境の改善等について、職場や行政に対してどのような意見・要望がありますか。ご自由にご記入ください。

職場に対する意見・要望	
行政に対する意見・要望	

ご協力ありがとうございました。ご回答いただいた調査票は返信用封筒（切手不要）に入れてご投函ください。

平成 26 年度 沖縄県労働環境実態調査報告書（本編）
平成 27 年 3 月

【実施主体】沖縄県商工労働部労働政策課

【調査委託先】沖縄県労働環境実態調査事業受託共同企業体
（株式会社宣伝・株式会社日本統計センター）