

令和6年度
沖縄県労働条件等実態調査報告書

沖縄県 商工労働部 労働政策課

目次

I 調査概要	1
1 調査の目的.....	1
2 調査対象.....	1
3 調査基準日.....	1
4 調査方法.....	1
5 調査項目.....	1
6 回収結果及び有効回答数.....	1
7 利用上の留意事項.....	1
8 本調査における産業の分類.....	2
II 調査結果	3
1 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 労働条件に関すること.....	8
(1)就業規則の作成状況.....	8
(2)労働条件通知書等の交付状況.....	9
【非正規社員の労働条件通知書等の交付率 経年比較】.....	10
(3)ワーク・ライフ・バランスについての認知度.....	11
【ワーク・ライフ・バランスの認知度 経年比較】.....	12
(4)ワーク・ライフ・バランスに関する取組.....	13
(5)ワーク・ライフ・バランスに取り組む上での課題.....	14
(6)テレワークの実施状況.....	15
【テレワークの実施率 経年比較】.....	16
(7)テレワーク導入の課題.....	17
(8)テレワークの実施予定.....	18
(9)育児休業取得者数及び取得率.....	19
【男性の育児休業取得率 経年比較】.....	20
(10)育児休業制度の利用期間及び人数.....	21
【男性の育児休業制度の利用期間及び人数 経年比較】.....	23
(11)取り組んでいる育児支援制度.....	24
(12)－1 育児休業制度の規定.....	25
(12)－2 介護休業制度の規定.....	26
(13)介護休業の利用人数及び期間.....	27
(14)メンタルヘルス対策の内容.....	30
(15)事業所内でのLGBT当事者の認知.....	31
(16)性的マイノリティ当事者、その上司又は同僚から受けた相談内容.....	32
(17)性的マイノリティ当事者、その上司又は同僚から受けた相談への対応.....	33
(18)－1 セクシュアルハラスメント対策の実施について.....	34
(18)－2 パワーハラスメント対策の実施.....	35
(18)－3 マタニティハラスメント対策の実施.....	36

(19)不妊治療や病気治療中の従業員に対する支援や取組	37
(20)管理職に占める女性の割合.....	38
【課長相当職以上に占める女性の割合 経年比較】.....	40
(21)女性の管理職が増えない理由	41
(22)女性が活躍するための取組の実施と内容	42
(23)女性が活躍するための取組を実施している理由	43
(24)非正規社員を雇用している理由	44
(25)非正規社員の処遇改善等について実施している取組内容.....	45
(26)非正規社員からの転換実績	46
(27)正社員の週休制の形態	47
(28)年次有給休暇制度の有無.....	48
(29)年次有給休暇の平均付与日数及び取得日数.....	49
(30)年次有給休暇(年休)の取得促進の取組.....	50
(31)副業・兼業の実施状況.....	51
(32)副業・兼業を認めない・認める予定がない理由	52
Ⅲ 沖縄県労働条件等実態調査〔調査票〕	53

I 調査概要

I 調査概要

1 調査の目的

この調査は、県内の民間事業所に雇用されている労働者の労働条件等を把握し、その実態を明らかにするとともに、今後の労働行政の基礎資料とすることを目的とする。

2 調査対象

(1)地 域:県内全域

(2)産 業:日本標準産業分類(平成25年10月改訂)による大分類に掲げる産業のうち、次に属する事業所を除いた全産業。

大分類「01 農業、林業」、「02 漁業」、「S公務」

中分類「94 -宗教」

小分類「765 -酒場、ビアホール」、「766 -バー、キャバレー」

(3)規模等:総務省統計局「事業所母集団データベース(令和4年次フレーム)」における県内の事業所の中から、産業大分類事業所比率、又は従業員規模を考慮し、無作為に抽出した2,000事業所。

3 調査基準日

令和6年7月31日

4 調査方法

郵送調査法

※回答は郵送・Webで受け付け

5 調査項目

「参考資料 令和6年度 沖縄県労働条件等実態調査 調査票」

6 回収結果及び有効回答数

回 収 件 数 :784 件(回収率:39.2%)

※郵送・Webの内訳:郵送517件、Web267件

有効回答件数:784件

7 利用上の留意事項

○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。

○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がある。

○本調査の対象事業所は、無作為に抽出されているものであり、集計事業所について前年と同一性が確保されているものではないため、前年以前の調査結果との比較には注意する。

○構成比は小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計が必ずしも100%とはならない。

8 本調査における産業の分類

産業の分類項目は以下のとおりである。本調査では04から18までの15項目を対象とする。

◆日本標準産業大分類項目表

04～18 までの15 項目分類	
01	農業、林業
02	漁業
03	鉱業、採石業、砂利採取業
04	建設業
05	製造業
06	電気・ガス・熱供給・水道業
07	情報通信業
08	運輸業、郵便業
09	卸売業、小売業
10	金融業、保険業
11	不動産業、物品賃貸業
12	学術研究、専門・技術サービス業
13	宿泊業、飲食サービス業
14	生活関連サービス業、娯楽業
15	教育、学習支援業
16	医療、福祉
17	複合サービス事業
18	サービス業(他に分類されないもの)
19	その他

II 調査結果

II 調査結果

1 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、「医療、福祉」(27.8%)が最も高く、次いで「卸売業・小売業」(19.4%)、「建設業」(11.0%)と続く。

従業員規模の割合は、「10人～29人」(36.1%)、「10人未満」(29.0%)、「30人～99人」(19.4%)、「100人～299人」(11.4%)、「300人以上」(4.2%)と続く。

図表1 回答事業所の業種及び従業員規模

業種別	規模別		10人未満		10人～29人		30人～99人		100人～299人		300人以上	
	総数	割合		割合		割合		割合		割合		割合
合計	784	100.0%	227	29.0%	283	36.1%	152	19.4%	89	11.4%	33	4.2%
		100.0%		100.0%		100.0%		100.0%		100.0%		100.0%
1 建設業	86	100.0%	36	41.9%	33	38.4%	12	14.0%	4	4.7%	1	1.2%
		11.0%		15.9%		11.7%		7.9%		4.5%		3.0%
2 製造業	51	100.0%	13	25.5%	18	35.3%	10	19.6%	8	15.7%	2	3.9%
		6.5%		5.7%		6.4%		6.6%		9.0%		6.1%
3 電気・ガス・熱供給・水道業	7	100.0%	0	0.0%	3	42.9%	2	28.6%	1	14.3%	1	14.3%
		0.9%		0.0%		1.1%		1.3%		1.1%		3.0%
4 情報通信業	16	100.0%	2	12.5%	3	18.8%	5	31.3%	5	31.3%	1	6.3%
		2.0%		0.9%		1.1%		3.3%		5.6%		3.0%
5 運輸業、郵便業	30	100.0%	3	10.0%	10	33.3%	8	26.7%	7	23.3%	2	6.7%
		3.8%		1.3%		3.5%		5.3%		7.9%		6.1%
6.卸売業、小売業	152	100.0%	51	33.6%	61	40.1%	27	17.8%	12	7.9%	1	0.7%
		19.4%		22.5%		21.6%		17.8%		13.5%		3.0%
7.金融業、保険業	15	100.0%	4	26.7%	3	20.0%	4	26.7%	3	20.0%	1	6.7%
		1.9%		1.8%		1.1%		2.6%		3.4%		3.0%
8 不動産業、物品賃貸業	20	100.0%	12	60.0%	4	20.0%	4	20.0%	0	0.0%	0	0.0%
		2.6%		5.3%		1.4%		2.6%		0.0%		0.0%
9 学術研究、専門・技術サービス業	36	100.0%	13	36.1%	17	47.2%	4	11.1%	2	5.6%	0	0.0%
		4.6%		5.7%		6.0%		2.6%		2.2%		0.0%
10 宿泊業、飲食サービス業	45	100.0%	10	22.2%	16	35.6%	12	26.7%	5	11.1%	2	4.4%
		5.7%		4.4%		5.7%		7.9%		5.6%		6.1%
11.生活関連サービス業、娯楽業	23	100.0%	9	39.1%	11	47.8%	1	4.3%	2	8.7%	0	0.0%
		2.9%		4.0%		3.9%		0.7%		2.2%		0.0%
12 教育、学習支援業	21	100.0%	3	14.3%	11	52.4%	3	14.3%	2	9.5%	2	9.5%
		2.7%		1.3%		3.9%		2.0%		2.2%		6.1%
13 医療、福祉	218	100.0%	52	23.9%	75	34.4%	48	22.0%	27	12.4%	16	7.3%
		27.8%		22.9%		26.5%		31.6%		30.3%		48.5%
14 複合サービス事業	13	100.0%	6	46.2%	2	15.4%	1	7.7%	3	23.1%	1	7.7%
		1.7%		2.6%		0.7%		0.7%		3.4%		3.0%
15 サービス業(他に分類されないもの)	51	100.0%	13	25.5%	16	31.4%	11	21.6%	8	15.7%	3	5.9%
		6.5%		5.7%		5.7%		7.2%		9.0%		9.1%

※割合については、上段が当該業種に占める構成割合、下段が当該規模に占める構成割合である。

(2)雇用形態

回答事業所全体の従業員数は52,432人となっており、そのうち正社員は59.0%、非正規社員は41.0%となっている。

従業員のうち正社員は、男性が33.4%、女性が25.6%となっている。非正規社員は、男性が14.0%、女性が27.0%となっている。

業種別にみると、正社員の割合が最も高い業種は「電気・ガス・熱供給・水道業」の94.7%となっている。一方、正社員の割合が最も低い業種は「サービス業(他に分類されないもの)」の25.2%となっている。

男性正社員の割合が最も高い業種は「電気・ガス・熱供給・水道業」(80.1%)、女性正社員の割合が最も高い業種は「医療、福祉」(45.3%)である。

図表2-1 性別・雇用形態別従業員数(割合)

(単位:%)

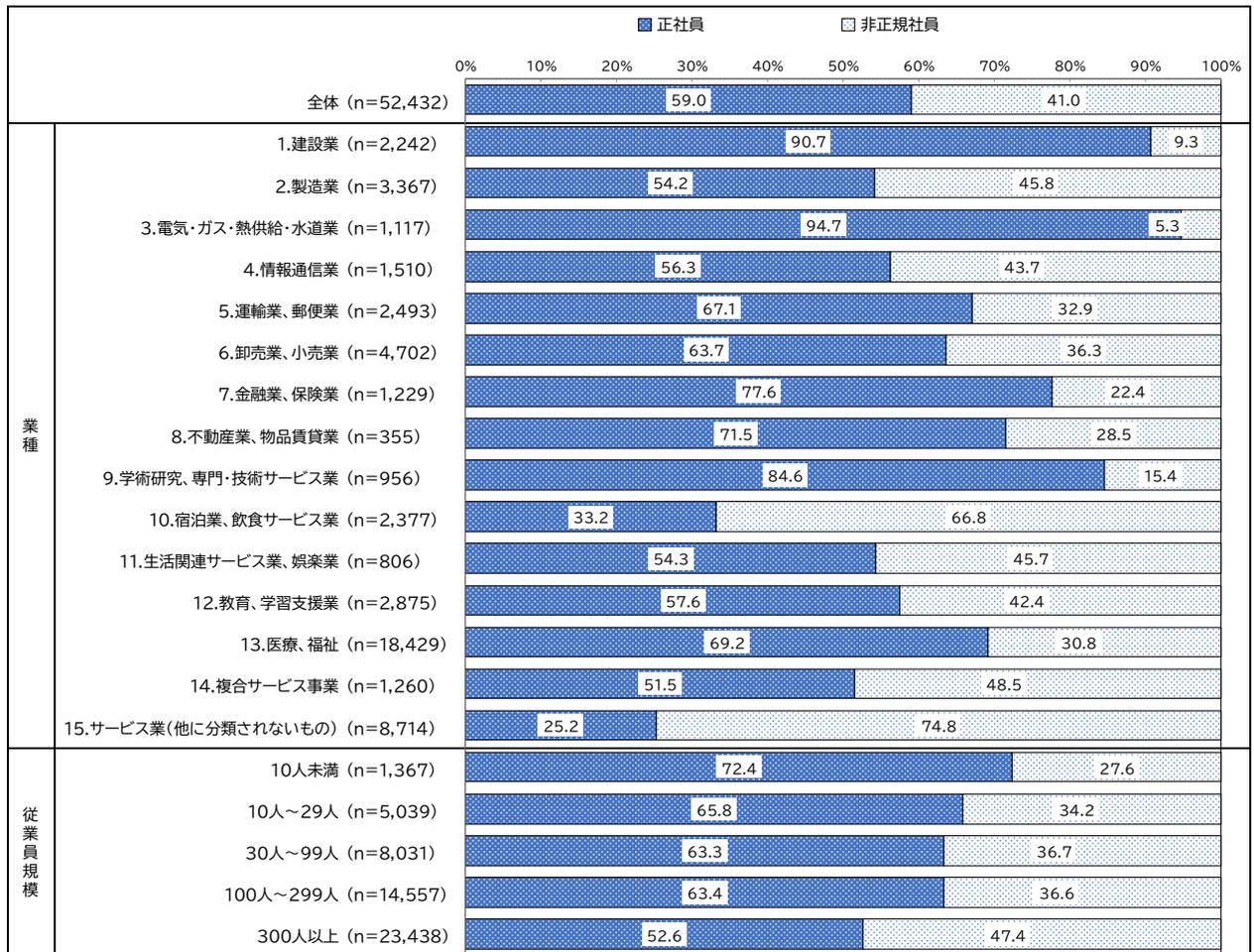
	従業員計	男性従業員計	女性従業員計	正社員計	正社員		非正規社員計	非正規社員	
					正社員・男性	正社員・女性		非正規社員・男性	非正規社員・女性
全体	100.0	47.4	52.6	59.0	33.4	25.6	41.0	14.0	27.0
【業種別】									
1.建設業	100.0	83.7	16.3	90.7	77.3	13.4	9.3	6.4	2.9
2.製造業	100.0	54.5	45.5	54.2	39.6	14.6	45.8	14.9	30.9
3.電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	83.7	16.3	94.7	80.1	14.6	5.3	3.6	1.7
4.情報通信業	100.0	47.4	52.6	56.3	38.4	17.9	43.7	9.0	34.7
5.運輸業、郵便業	100.0	82.2	17.8	67.1	60.3	6.8	32.9	21.9	11.0
6.卸売業、小売業	100.0	57.8	42.2	63.7	43.6	20.0	36.3	14.1	22.2
7.金融業、保険業	100.0	46.9	53.1	77.6	37.4	40.2	22.4	9.4	12.9
8.不動産業、物品賃貸業	100.0	63.4	36.6	71.6	45.4	26.2	28.5	18.0	10.4
9.学術研究、専門・技術サービス業	100.0	70.1	29.9	84.6	61.8	22.8	15.4	8.3	7.1
10.宿泊業、飲食サービス業	100.0	46.7	53.3	33.2	21.5	11.7	66.8	25.3	41.6
11.生活関連サービス業、娯楽業	100.0	49.5	50.5	54.3	30.3	24.1	45.7	19.2	26.4
12.教育、学習支援業	100.0	54.7	45.3	57.6	35.3	22.2	42.4	19.4	23.1
13.医療、福祉	100.0	32.2	67.8	69.2	23.9	45.3	30.8	8.3	22.5
14.複合サービス事業	100.0	56.8	43.2	51.5	37.0	14.5	48.5	19.8	28.7
15.サービス業(他に分類されないもの)	100.0	40.0	60.0	25.2	17.7	7.5	74.8	22.3	52.5
【規模別】									
10人未満	100.0	49.5	50.5	72.4	41.7	30.7	27.6	7.8	19.8
10人~29人	100.0	50.7	49.3	65.8	40.6	25.2	34.2	10.1	24.1
30人~99人	100.0	50.1	49.9	63.3	38.4	24.9	36.7	11.8	25.0
100人~299人	100.0	51.1	48.9	63.4	37.4	26.0	36.6	13.8	22.9
300人以上	100.0	43.2	56.8	52.6	27.2	25.4	47.4	16.1	31.4

図表2-2 性別・雇用形態別従業員数(実数)

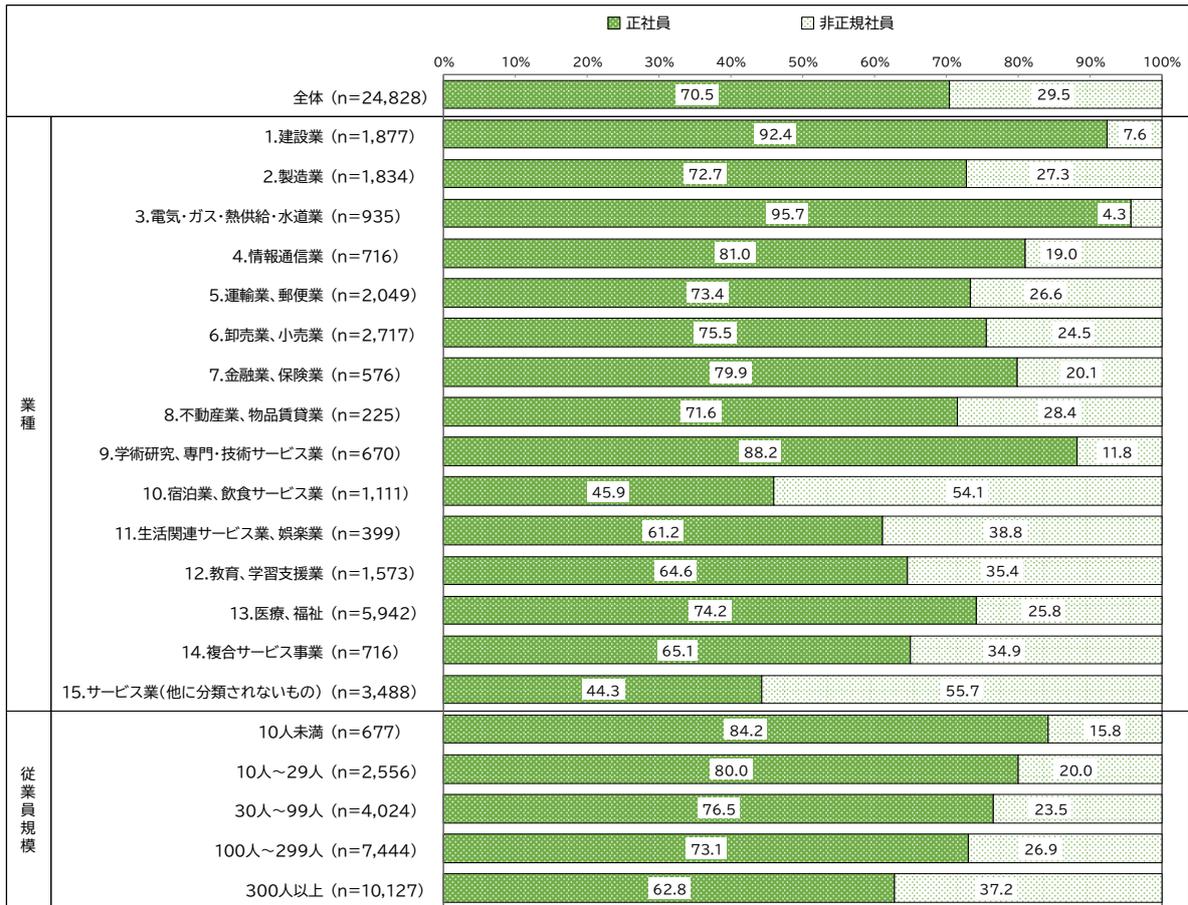
(単位:人)

	従業員計	男性従業員計	女性従業員計	正社員計	正社員	正社員	非正規社員計	非正規社員	非正規社員
					男性	女性		男性	女性
全体	52,432	24,828	27,604	30,934	17,499	13,435	21,498	7,329	14,169
【業種別】									
1.建設業	2,242	1,877	365	2,034	1,734	300	208	143	65
2.製造業	3,367	1,834	1,533	1,826	1,334	492	1,541	500	1,041
3.電気・ガス・熱供給・水道業	1,117	935	182	1,058	895	163	59	40	19
4.情報通信業	1,510	716	794	850	580	270	660	136	524
5.運輸業、郵便業	2,493	2,049	444	1,673	1,504	169	820	545	275
6.卸売業、小売業	4,702	2,717	1,985	2,994	2,052	942	1,708	665	1,043
7.金融業、保険業	1,229	576	653	954	460	494	275	116	159
8.不動産業、物品賃貸業	355	225	130	254	161	93	101	64	37
9.学術研究、専門・技術サービス業	956	670	286	809	591	218	147	79	68
10.宿泊業、飲食サービス業	2,377	1,111	1,266	788	510	278	1,589	601	988
11.生活関連サービス業、娯楽業	806	399	407	438	244	194	368	155	213
12.教育、学習支援業	2,875	1,573	1,302	1,655	1,016	639	1,220	557	663
13.医療、福祉	18,429	5,942	12,487	12,754	4,406	8,348	5,675	1,536	4,139
14.複合サービス事業	1,260	716	544	649	466	183	611	250	361
15.サービス業(他に分類されないもの)	8,714	3,488	5,226	2,198	1,546	652	6,516	1,942	4,574
【規模別】									
10人未満	1,367	677	690	990	570	420	377	107	270
10人～29人	5,039	2,556	2,483	3,315	2,045	1,270	1,724	511	1,213
30人～99人	8,031	4,024	4,007	5,082	3,080	2,002	2,949	944	2,005
100人～299人	14,557	7,444	7,113	9,223	5,440	3,783	5,334	2,004	3,330
300人以上	23,438	10,127	13,311	12,324	6,364	5,960	11,114	3,763	7,351

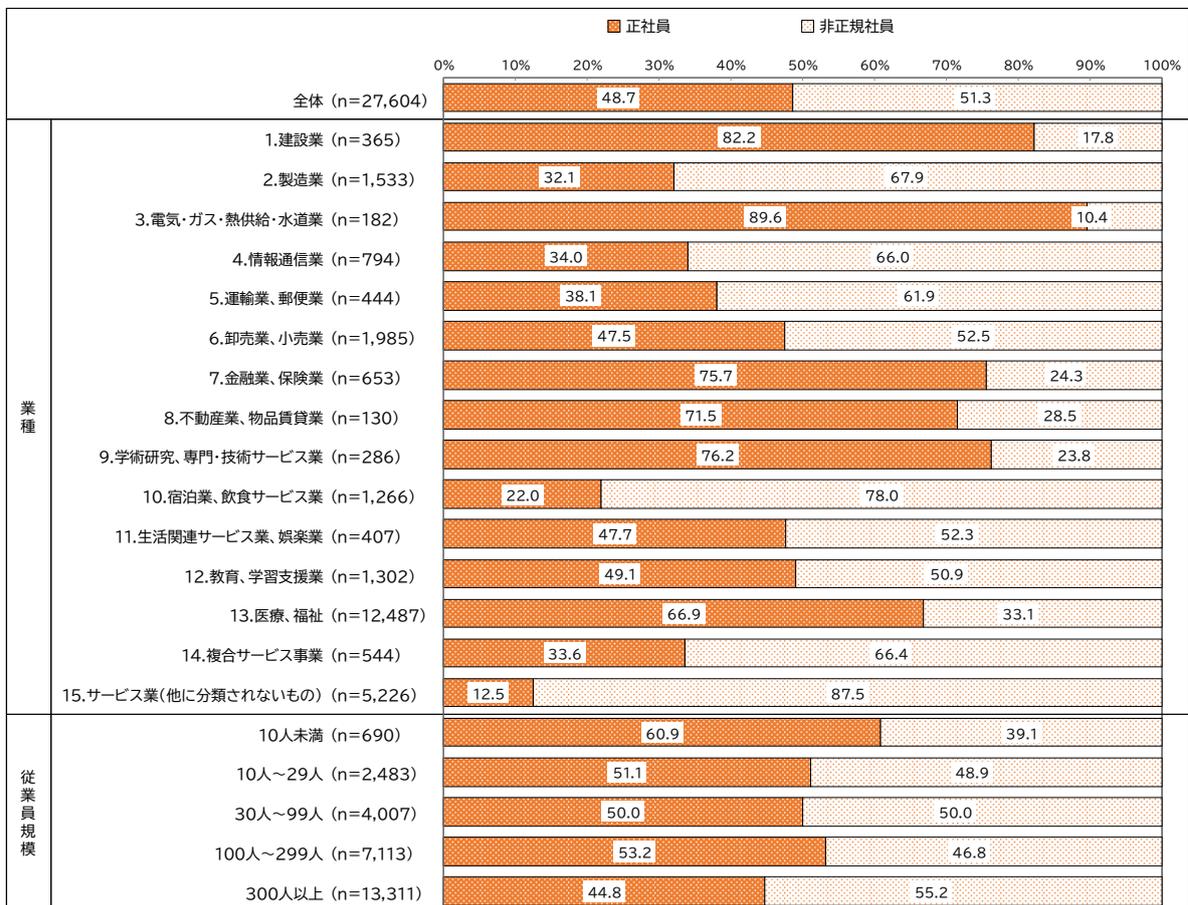
図表3-1 雇用形態別の従業員数(全体)



図表3-2 雇用形態別の従業員数(男性)



図表3-3 雇用形態別の従業員数(女性)



2 労働条件に関すること

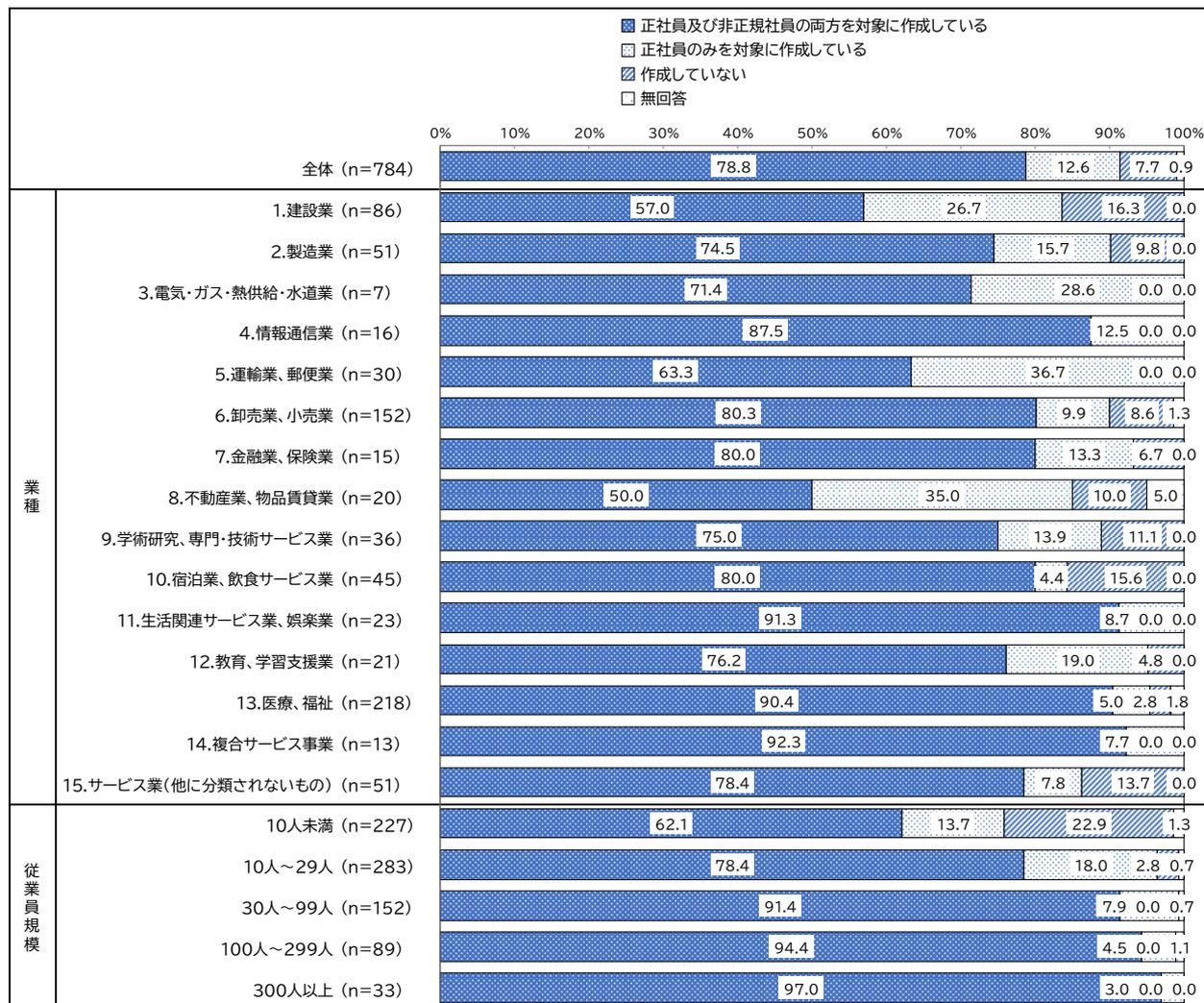
(1) 就業規則の作成状況

就業規則を作成している事業所は91.4%、作成していない事業所は7.7%となっている。

従業員規模別にみると、「10人未満」では就業規則を作成している割合が75.8%となっており、10人以上の規模では9割を超え、「300人以上」では100.0%となっている。

なお、従業員10人以上の事業所では、法令により就業規則の整備が義務付けられている。

図表4 就業規則の作成状況



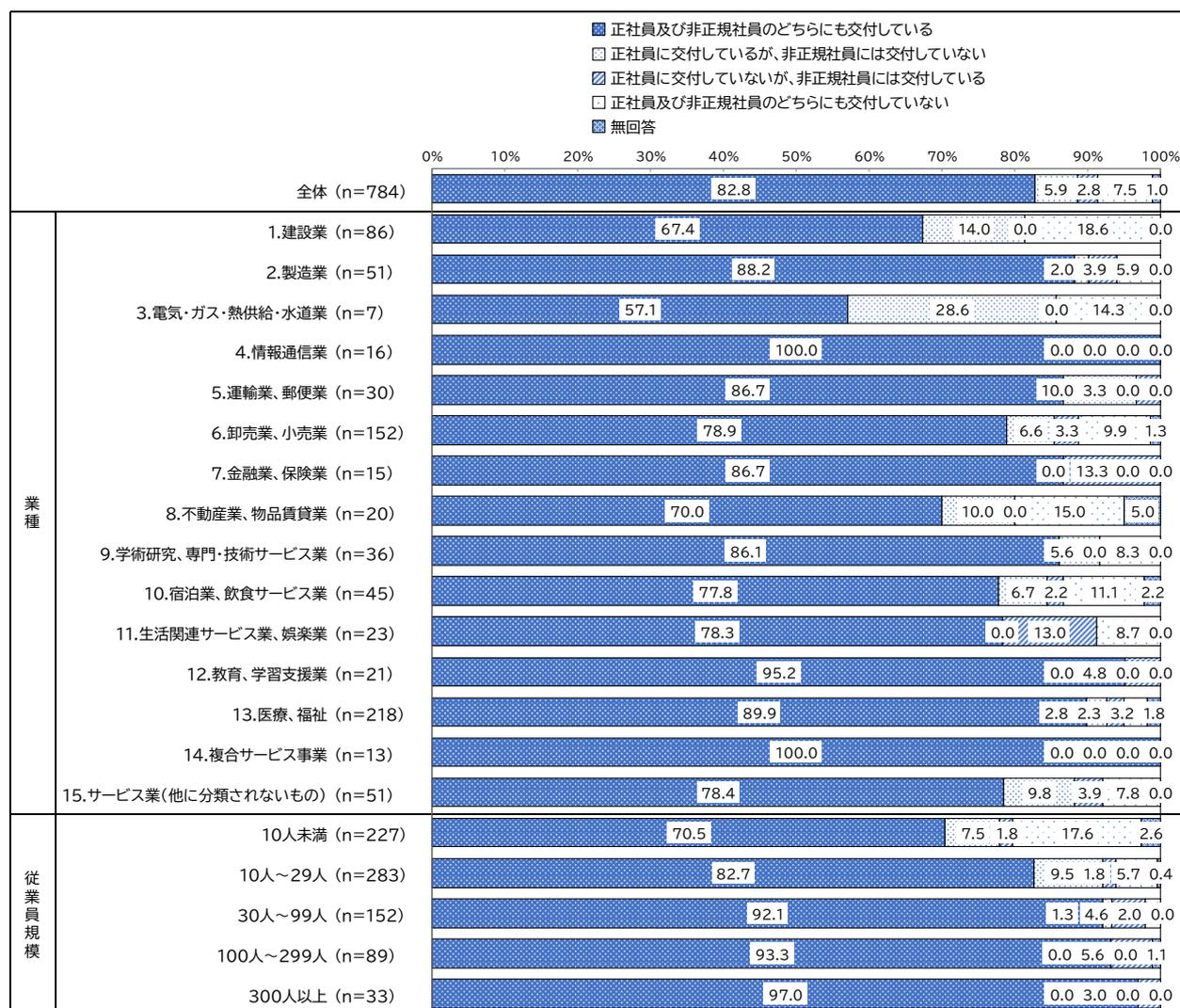
(2)労働条件通知書等の交付状況

労働条件通知書等の交付については、「正社員及び非正規社員のどちらにも交付している」が82.8%、「正社員に交付しているが、非正規社員には交付していない」が5.9%、「正社員に交付していないが、非正規社員には交付している」が2.8%、「正社員及び非正規社員のどちらにも交付していない」は7.5%となっている。

業種別にみると、「正社員及び非正規社員のどちらにも交付している」が高い業種は、「情報通信業」「複合サービス事業」(各100.0%)、「教育、学習支援業」(95.2%)、「医療、福祉」(89.9%)の順となっている。

従業員規模別にみると、「10人未満」では「正社員及び非正規社員のどちらにも交付している」が70.5%と、従業員規模が小さな事業所ほど交付している割合が低い傾向が見られる。

図表5-1 労働条件通知書等の交付状況



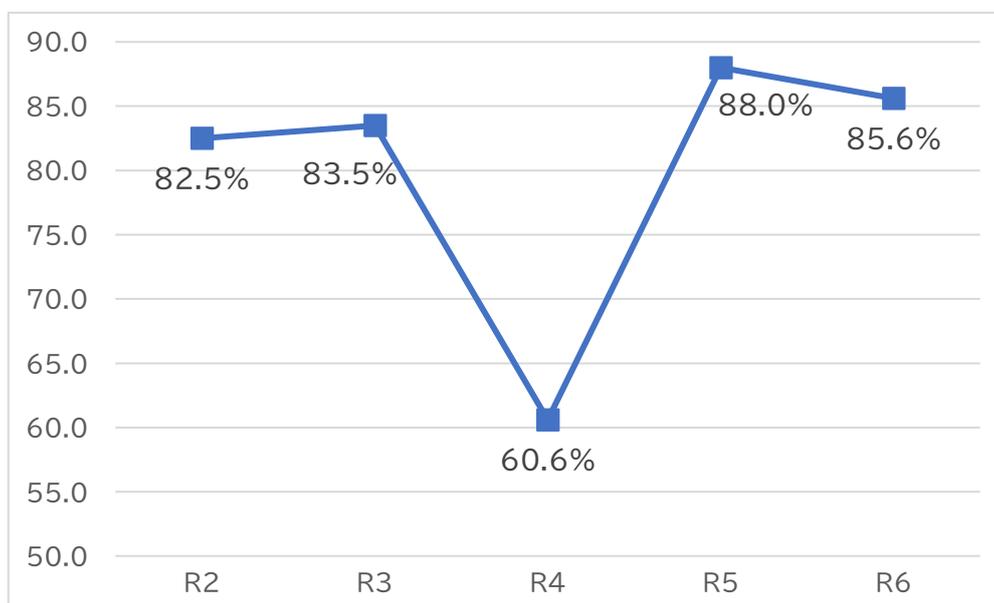
【非正規社員の労働条件通知書等の交付率 経年比較】

労働条件通知書等について、非正規社員への交付率(※1)を経年比較したところ、令和4年度を除き(※2)、令和2年度から令和6年度まで8割超で推移している。

※1 選択肢1「正社員及び非正規社員のどちらにも交付している」と選択肢3「正社員には交付していないが、非正規社員には交付している」を合算した割合。

※2 令和4年度は設問形式が異なるため他年度と比べて差が出ている。ここではあくまで参考数値として掲載した。

図表5-2 非正規社員の労働条件通知書等の交付率 経年比較



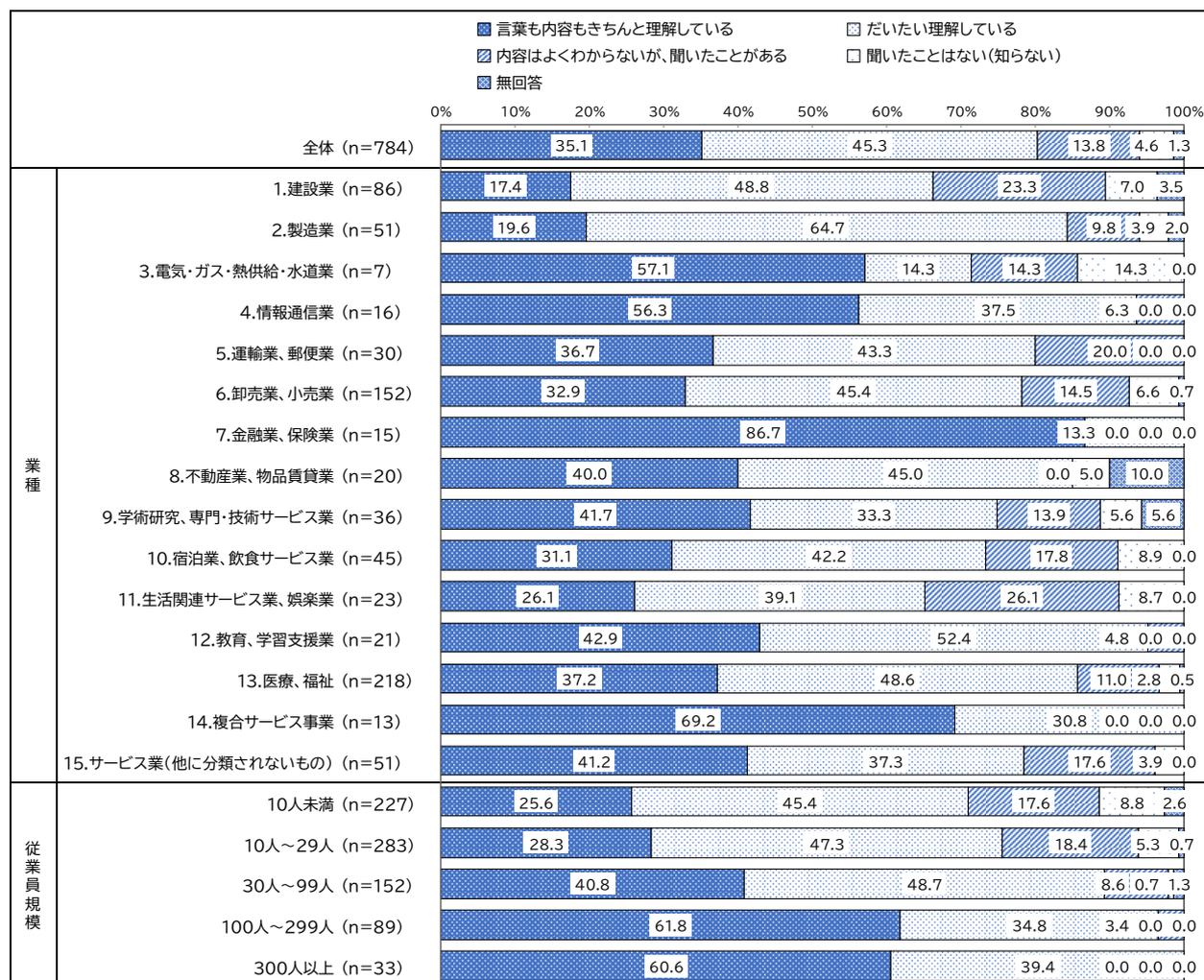
(3)ワーク・ライフ・バランスについての認知度

ワーク・ライフ・バランスについては、「言葉も内容もきちんと理解している」が35.1%、「だいたい理解している」が45.3%、「内容はよくわからないが、聞いたことがある」が13.8%、「聞いたことはない(知らない)」が4.6%となっている。

業種別にみると、「言葉も内容もきちんと理解している」の割合が高かった業種は、「金融業、保険業」(86.7%)、「複合サービス事業」(69.2%)となっている。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「言葉も内容もきちんと理解している」「だいたい理解している」を合算した割合が高く、「10人未満」の規模では71.0%だが、「300人以上」の規模では100.0%となっている。

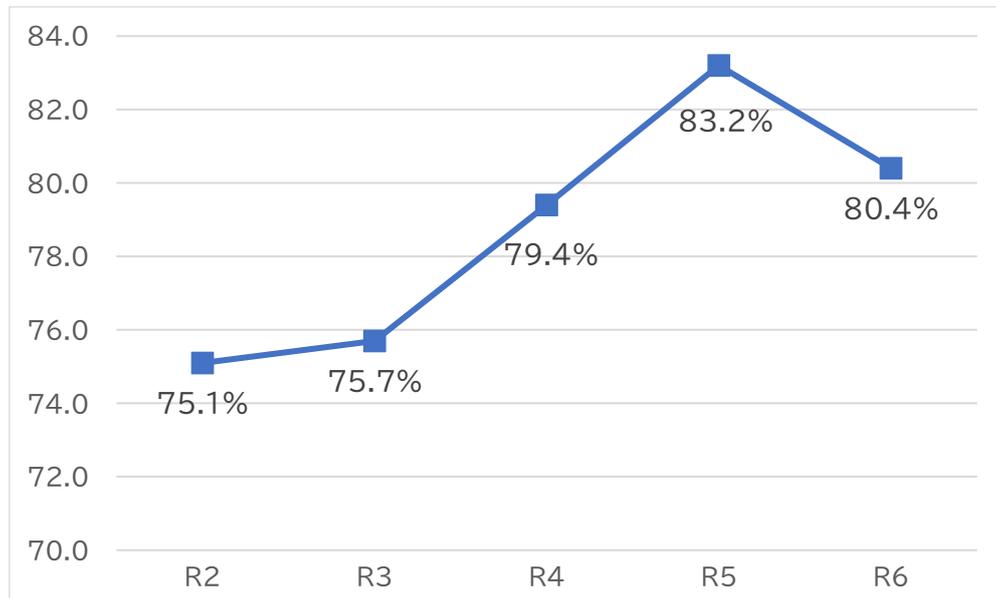
図表6-1 ワーク・ライフ・バランスについての認知度



【ワーク・ライフ・バランスの認知度 経年比較】

ワーク・ライフ・バランスの認知度について、「言葉も内容もきちんと理解している」「だいたい理解している」を合算した割合について経年比較したところ、令和2年度から令和4年度までは7割台で推移し、令和5年度に8割を超えた。令和6年度は前年度より2.8ポイント減少したものの、8割を保っている。

図表6-2 ワーク・ライフ・バランスの認知度 経年比較

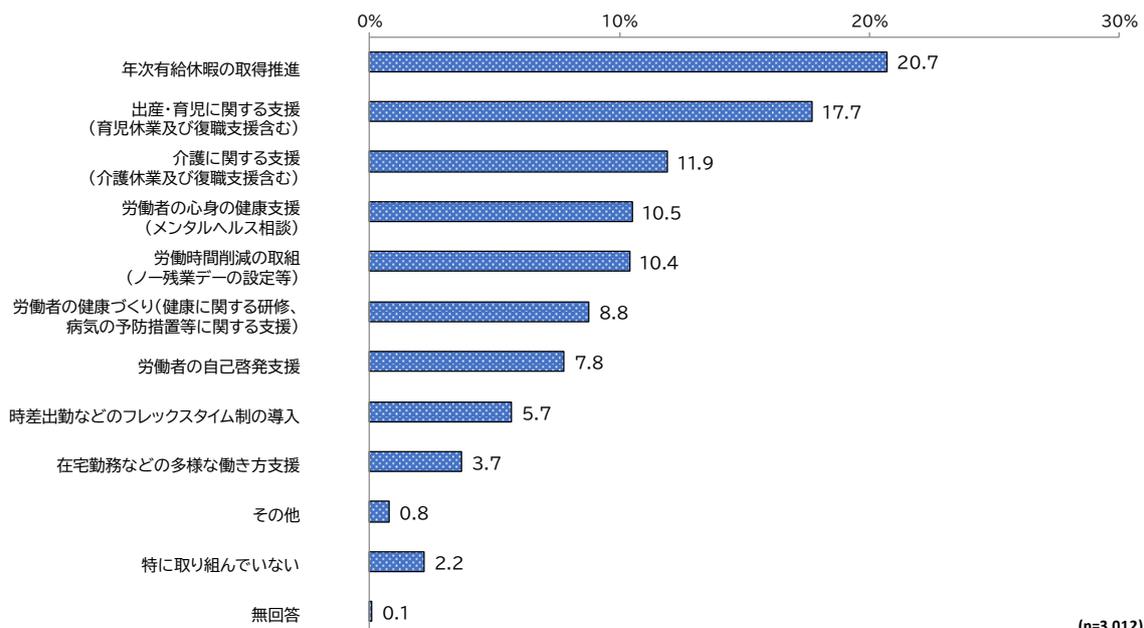


(4)ワーク・ライフ・バランスに関する取組

ワーク・ライフ・バランスに関する取組については、「年次有給休暇の取得推進」(20.7%)が最も高く、次いで「出産・育児に関する支援(育児休業及び復職支援含む)」(17.7%)、「介護に関する支援(介護休業及び復職支援含む)」(11.9%)の順となっている。

「その他」としては、「他の事業所との意見交換会やコミュニケーション」「副業支援」「シフトを決める際に希望を確認し勤務表を作成」などの回答があった。

図表7 ワーク・ライフ・バランスに関する取組
(※グラフは割合が高い順、表は選択肢順に掲載)



(単位:%)

	1.労働時間削減の取組(ノー残業デーの設定等)	2.年次有給休暇の取得推進	3.労働者の心身の健康支援(メンタルヘルス相談)	4.労働者の自己啓発支援	5.出産・育児に関する支援(育児休業及び復職支援含む)	6.介護に関する支援(介護休業及び復職支援含む)	7.時差出勤などのフレックスタイム制の導入	8.労働者の健康づくり(健康に関する研修、病気の予防措置等に関する支援)	9.在宅勤務などの多様な働き方支援	10.その他	11.特に取り組んでいない	無回答	合計
全体	10.4	20.7	10.5	7.8	17.7	11.9	5.7	8.8	3.7	0.8	2.2	0.1	100.0
【業種別】													
1.建設業	14.2	22.7	8.9	8.9	13.0	7.7	5.3	10.1	4.0	1.2	4.0	0.4	100.0
2.製造業	7.4	22.9	10.3	7.4	18.9	14.3	6.3	6.9	2.9	1.1	1.7	0.0	100.0
3.電気・ガス・熱供給・水道業	9.5	14.3	9.5	9.5	9.5	14.3	9.5	11.9	9.5	0.0	2.4	0.0	100.0
4.情報通信業	9.7	16.1	9.7	8.6	15.1	10.8	6.5	9.7	11.8	2.2	0.0	0.0	100.0
5.運輸業、郵便業	7.3	21.8	13.6	9.1	16.4	12.7	4.5	9.1	0.9	0.9	3.6	0.0	100.0
6.卸売業、小売業	13.0	23.2	10.6	5.7	17.9	9.3	6.5	8.1	2.8	0.4	2.6	0.2	100.0
7.金融業、保険業	14.0	15.1	12.9	11.8	12.9	11.8	3.2	11.8	6.5	0.0	0.0	0.0	100.0
8.不動産業、物品賃貸業	11.0	17.8	5.5	13.7	20.5	8.2	6.8	8.2	4.1	1.4	2.7	1.4	100.0
9.学術研究、専門・技術サービス業	14.2	18.2	6.1	7.4	14.9	11.5	7.4	8.1	8.8	0.7	2.7	0.0	100.0
10.宿泊業、飲食サービス業	9.2	20.6	10.6	4.3	19.1	11.3	7.1	7.8	2.1	0.7	7.1	0.0	100.0
11.生活関連サービス業、娯楽業	11.1	21.1	7.8	6.7	16.7	11.1	7.8	8.9	4.4	0.0	4.4	0.0	100.0
12.教育、学習支援業	10.5	20.0	9.5	11.6	16.8	10.5	7.4	8.4	4.2	0.0	1.1	0.0	100.0
13.医療、福祉	8.9	20.3	11.5	7.4	20.3	14.4	4.7	8.7	2.3	0.9	0.8	0.1	100.0
14.複合サービス事業	7.4	16.0	13.6	12.3	14.8	13.6	6.2	11.1	2.5	2.5	0.0	0.0	100.0
15.サービス業(他に分類されないもの)	7.6	21.7	11.4	8.2	17.4	11.4	4.3	8.7	4.9	0.5	3.8	0.0	100.0
【規模別】													
10人未満	13.9	21.2	7.9	7.4	16.5	9.7	7.6	7.6	3.3	0.6	4.4	0.4	100.0
10人～29人	11.3	22.2	9.2	6.9	18.0	11.5	5.2	8.4	3.4	0.8	2.9	0.1	100.0
30人～99人	8.0	20.6	11.7	8.9	19.1	12.3	4.7	9.2	3.7	1.0	0.6	0.0	100.0
100人～299人	7.2	17.6	14.4	8.3	17.0	14.6	5.9	9.3	4.7	0.6	0.2	0.0	100.0
300人以上	8.8	17.6	13.5	8.8	16.5	12.9	4.1	12.4	3.5	1.2	0.6	0.0	100.0

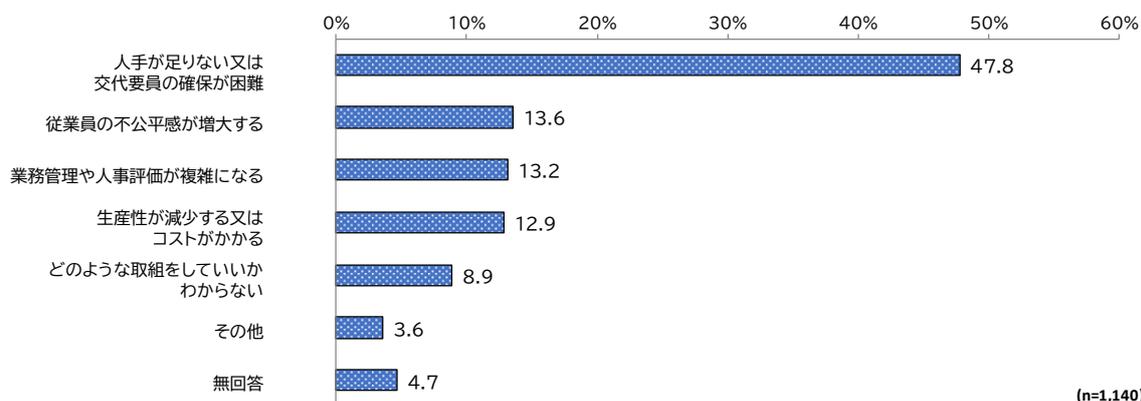
(5)ワーク・ライフ・バランスに取り組む上での課題

ワーク・ライフ・バランスに取り組む上での課題については、「人手が足りない又は交代要員の確保が困難」が47.8%と最も高く、次いで「従業員の不公平感が増大する」(13.6%)、「業務管理や人事評価が複雑になる」(13.2%)の順となっている。

「その他」としては、「人によってバラつきがある」「収入とのバランス」「役員の労働時間が多い」などの回答があった。

図表8 ワーク・ライフ・バランスに取り組む上での課題

(※グラフは割合が高い順、表は選択肢順に掲載)



(単位: %)

	1. どのような取組をしていいかわからない	2. 人手が足りない又は交代要員の確保が困難	3. 従業員の不公平感が増大する	4. 生産性が減少する又はコストがかかる	5. 業務管理や人事評価が複雑になる	6. その他	無回答	合計
全体	8.9	47.8	13.6	12.9	13.2	3.6	4.7	100.0
【業種別】								
1. 建設業	16.4	48.4	11.5	11.5	10.7	1.6	4.1	100.0
2. 製造業	11.4	45.7	7.1	18.6	11.4	5.7	8.6	100.0
3. 電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	55.6	11.1	0.0	33.3	0.0	11.1	100.0
4. 情報通信業	4.2	37.5	8.3	20.8	20.8	8.3	4.2	100.0
5. 運輸業、郵便業	9.8	43.1	13.7	19.6	11.8	2.0	3.9	100.0
6. 卸売業、小売業	8.8	51.2	13.2	11.7	11.2	3.9	3.4	100.0
7. 金融業、保険業	0.0	75.0	0.0	16.7	8.3	0.0	25.0	100.0
8. 不動産業、物品賃貸業	4.3	60.9	8.7	4.3	4.3	17.4	4.3	100.0
9. 学術研究、専門・技術サービス業	8.6	39.7	13.8	12.1	20.7	5.2	3.4	100.0
10. 宿泊業、飲食サービス業	9.7	48.6	11.1	13.9	11.1	5.6	2.8	100.0
11. 生活関連サービス業、娯楽業	21.2	48.5	15.2	9.1	6.1	0.0	3.0	100.0
12. 教育、学習支援業	2.7	48.6	24.3	10.8	10.8	2.7	0.0	100.0
13. 医療、福祉	7.3	47.4	15.6	12.5	14.7	2.4	5.5	100.0
14. 複合サービス事業	0.0	56.3	18.8	6.3	18.8	0.0	12.5	100.0
15. サービス業(他に分類されないもの)	6.2	42.0	16.0	14.8	16.0	4.9	3.7	100.0
【規模別】								
10人未満	12.5	54.3	9.3	10.7	7.5	5.7	6.8	100.0
10人～29人	9.7	45.4	14.9	12.3	14.7	3.1	4.5	100.0
30人～99人	6.8	44.7	14.3	13.9	16.0	4.2	4.2	100.0
100人～299人	4.4	52.9	14.0	13.2	14.0	1.5	2.9	100.0
300人以上	6.3	35.9	20.3	21.9	15.6	0.0	3.1	100.0

(6)テレワークの実施状況

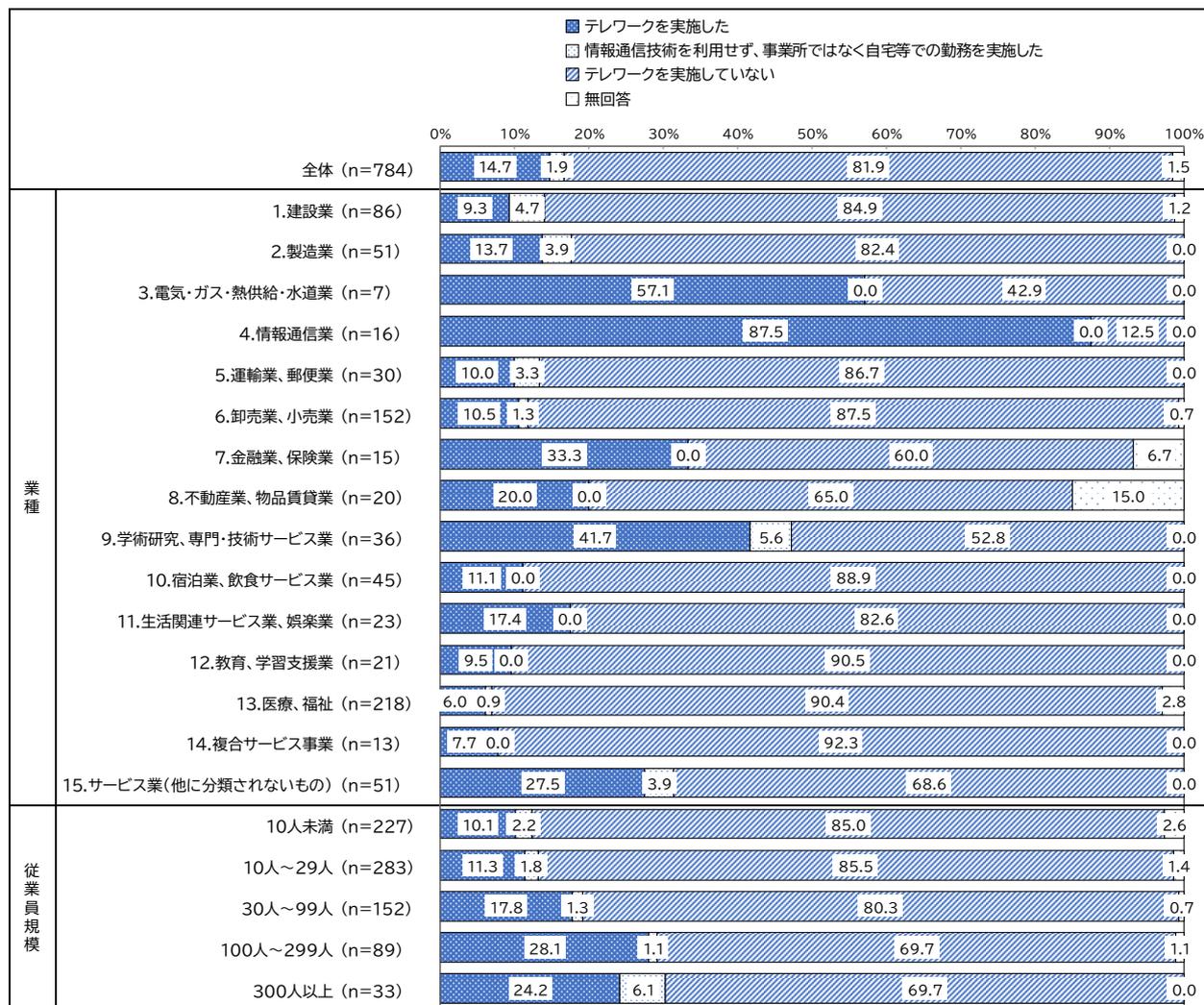
テレワーク※の実施状況については、「テレワークを実施していない」が81.9%、「テレワークを実施した」が14.7%、「情報通信技術を利用せず、事業所ではなく自宅等での勤務を実施した」が1.9%となっている。

業種別にみると、「テレワークを実施した」が最も高い業種は、「情報通信業」(87.5%)、最も低い業種は「医療、福祉」(6.0%)となっている。

従業員規模別にみると、「テレワークを実施していない」については、「10人～29人」(85.5%)が最も高くなっている。

※テレワークとは、情報通信機器(ICT)を活用し、時間や場所の制約を受けずに柔軟に働く勤務形態のことをいう。

図表9-1 テレワークの実施状況



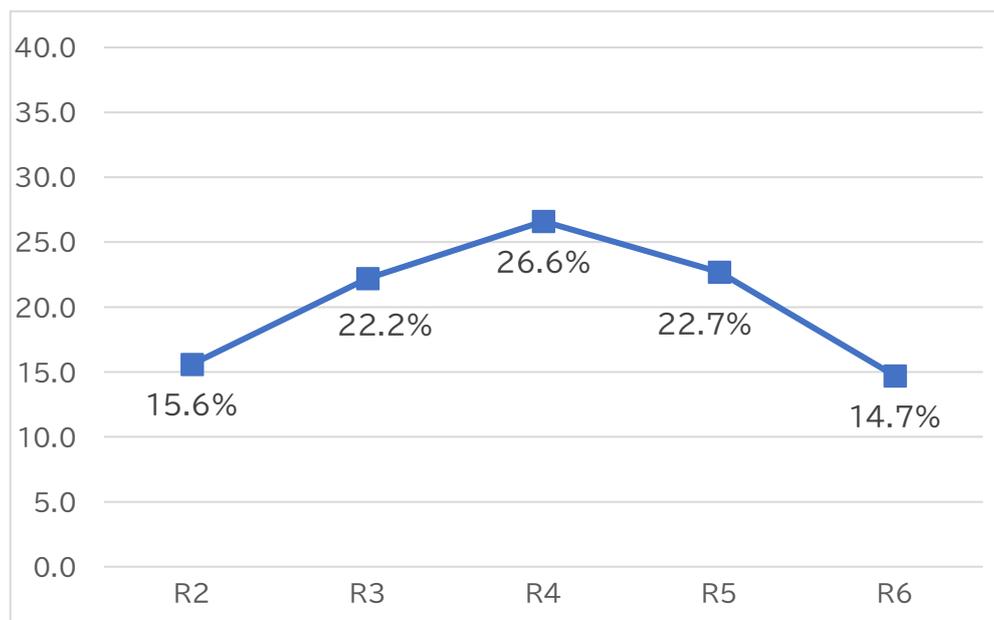
【テレワークの実施率 経年比較】

テレワークの実施率について経年比較したところ、令和2年度から令和4年度にかけて実施率は増加したものの、それ以降は年々減少となり、令和6年度では1割半ばにとどまっている。

※テレワーク実施率

- ・令和2～5 年度調査:「コロナウイルス感染拡大防止のため ICT を活用した在宅勤務を実施した」と「コロナウイルス感染拡大以前からテレワークを実施している」の回答割合を合算した
- ・令和6年度:「テレワークを実施した」の回答割合

図表9-2 テレワークの実施率 経年比較

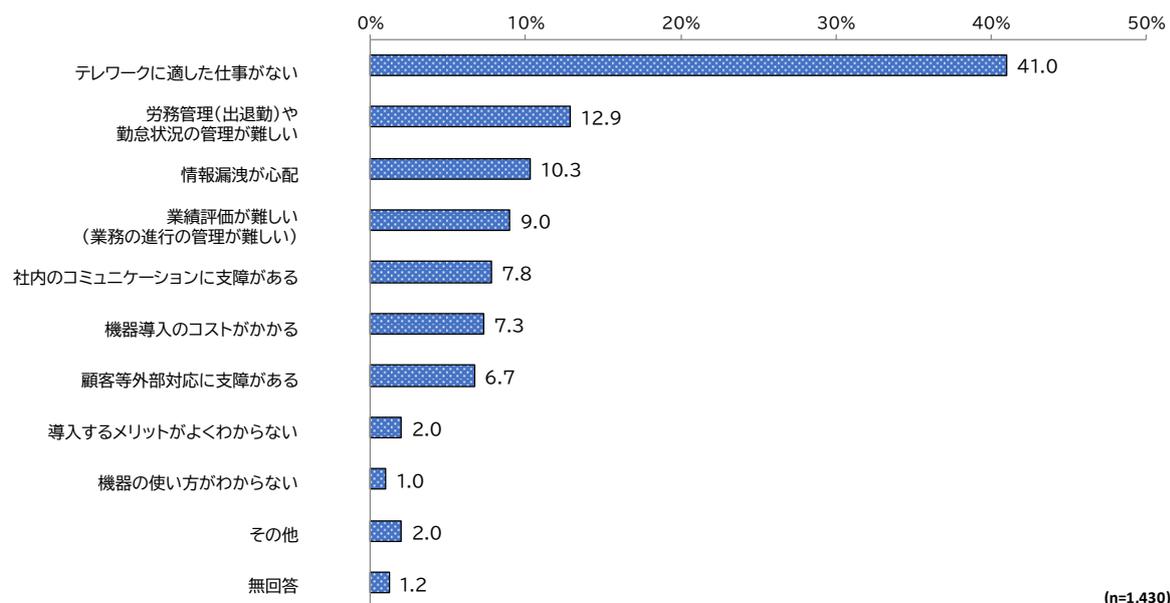


(7)テレワーク導入の課題

テレワーク導入の課題については、「テレワークに適した仕事がない」が41.0%、「労務管理(出退勤)や勤怠状況の管理が難しい」(12.9%)、「情報漏洩が心配」(10.3%)の順となっている。

「その他」の内容としては、「必要がある時は、対象者のみ(代表、事務のみ)」「業務に必要な書類の持ち出しが不可」「テレワークに適した業務が一部の部署となり、他職員は適した業務がない」などの回答があった。

図表10 テレワーク導入の課題
(※グラフは割合が高い順、表は選択肢順に掲載)



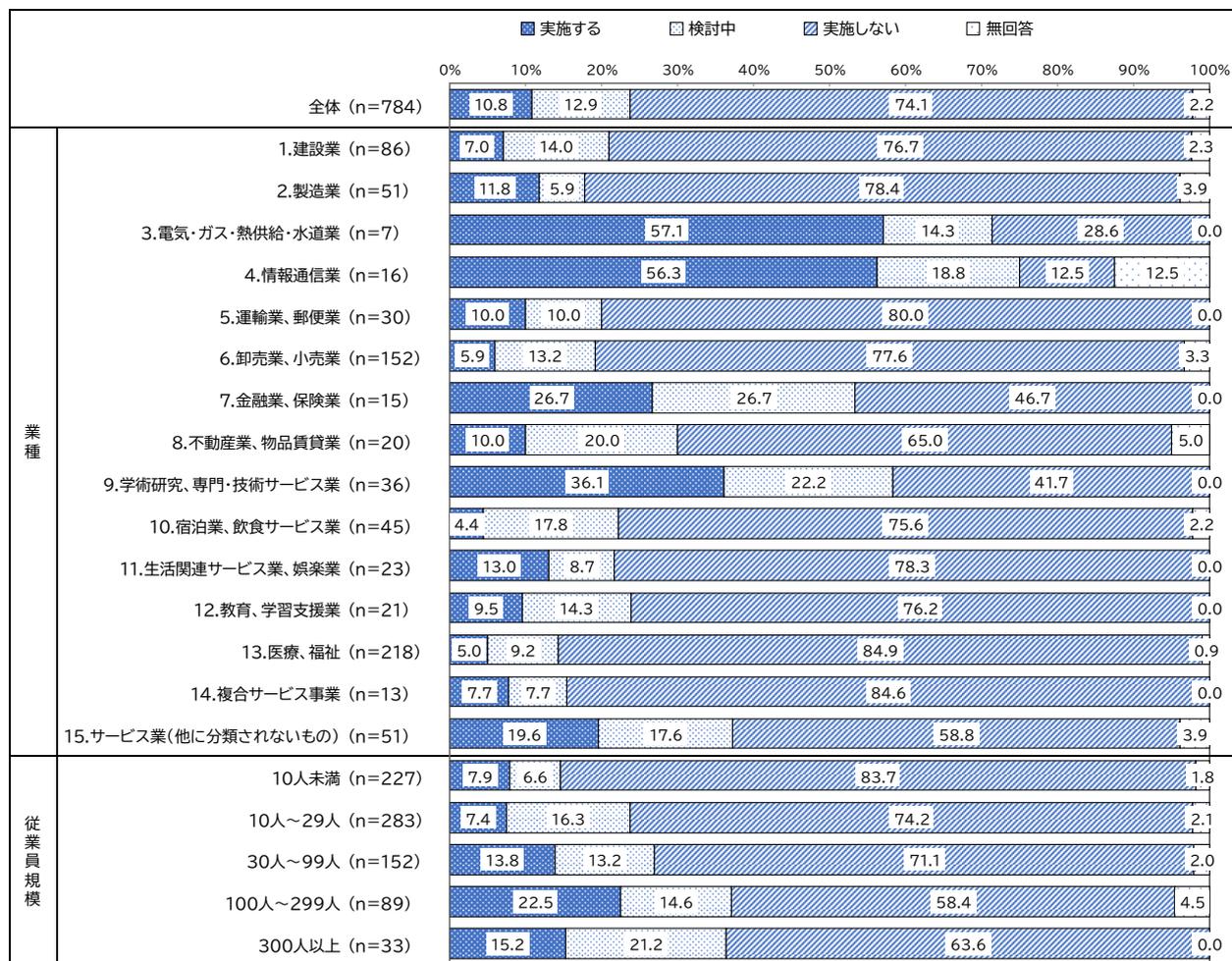
(単位:%)

	1.テレワークに適した仕事がない	2.業績評価が難しい(業務の進行の管理が難しい)	3.労務管理(出退勤)や勤怠状況の管理が難しい	4.導入するメリットがよくわからない	5.社内のコミュニケーションに支障がある	6.情報漏洩が心配	7.顧客等外部対応に支障がある	8.機器導入のコストがかかる	9.機器の使い方がわからない	10.その他	無回答	合計
全体	41.0	9.0	12.9	2.0	7.8	10.3	6.7	7.3	1.0	2.0	1.2	100.0
【業種別】												
1.建設業	39.9	8.9	14.6	3.8	5.7	5.7	6.3	9.5	3.2	2.5	1.9	100.0
2.製造業	44.9	5.6	13.5	2.2	7.9	12.4	5.6	6.7	0.0	1.1	0.0	100.0
3.電気・ガス・熱供給・水道業	30.0	0.0	30.0	0.0	0.0	10.0	0.0	30.0	0.0	0.0	0.0	100.0
4.情報通信業	0.0	16.7	21.4	0.0	21.4	14.3	14.3	9.5	0.0	2.4	0.0	100.0
5.運輸業、郵便業	31.1	10.8	16.2	4.1	9.5	10.8	5.4	8.1	1.4	2.7	0.0	100.0
6.卸売業、小売業	47.7	8.5	10.5	1.6	8.5	7.4	7.8	6.6	0.8	0.8	1.2	100.0
7.金融業、保険業	30.0	6.7	6.7	0.0	6.7	16.7	20.0	13.3	0.0	0.0	0.0	100.0
8.不動産業、物品賃貸業	31.1	6.7	8.9	0.0	15.6	20.0	6.7	8.9	0.0	2.2	2.2	100.0
9.学術研究、専門・技術サービス業	13.4	14.6	26.8	2.4	11.0	12.2	9.8	8.5	1.2	0.0	1.2	100.0
10.宿泊業、飲食サービス業	61.0	5.1	11.9	3.4	6.8	3.4	0.0	3.4	0.0	5.1	3.4	100.0
11.生活関連サービス業、娯楽業	56.3	3.1	0.0	6.3	0.0	15.6	12.5	3.1	3.1	0.0	0.0	100.0
12.教育、学習支援業	31.1	11.1	15.6	4.4	6.7	13.3	8.9	8.9	0.0	0.0	0.0	100.0
13.医療、福祉	48.6	8.0	11.6	1.3	5.2	11.4	4.4	5.4	1.0	3.1	1.0	100.0
14.複合サービス事業	32.1	14.3	17.9	0.0	3.6	14.3	10.7	7.1	0.0	0.0	0.0	100.0
15.サービス業(他に分類されないもの)	39.6	12.1	7.7	0.0	13.2	9.9	6.6	8.8	0.0	2.2	3.3	100.0
【規模別】												
10人未満	53.7	6.5	7.1	3.6	5.6	7.4	7.1	4.7	1.8	2.4	1.8	100.0
10人～29人	42.5	7.0	12.8	2.0	8.6	9.0	7.2	7.8	1.2	1.8	1.2	100.0
30人～99人	36.7	11.9	15.8	1.3	7.4	11.3	4.5	7.7	0.6	2.9	0.6	100.0
100人～299人	26.1	13.3	17.1	0.9	10.0	15.2	8.5	8.1	0.0	0.9	0.9	100.0
300人以上	34.7	8.3	16.7	0.0	8.3	15.3	5.6	11.1	0.0	0.0	1.4	100.0

(8)テレワークの実施予定

テレワークの実施予定については、「実施しない」が74.1%と最も高く、次いで「検討中」(12.9%)、「実施する」(10.8%)となっている。

図表11 テレワークの実施予定



(9) 育児休業取得者数及び取得率

令和5年8月1日から令和6年7月31日までの間に出産又は配偶者が出産した人数は、女性740人、男性559人となっている。そのうち、育児休業取得者数は、女性669人、男性274人、取得率は、女性90.4%、男性49.0%となっている。

男性の育児休業取得率が高い業種は、「電気・ガス・熱供給・水道業」「複合サービス事業」(各100.0%)、「金融業、保険業」(80.0%)、「医療、福祉」(59.9%)である。

従業員規模別にみると、女性の取得率は「10人未満」(64.3%)で最も低く、「100人～299人」(94.3%)で最も高い。一方、男性の取得率は「10人～29人」(20.7%)で最も低く、「100人～299人」(61.0%)で最も高い。

図表12-1 育児休業取得者数及び取得率

(単位:人、%)

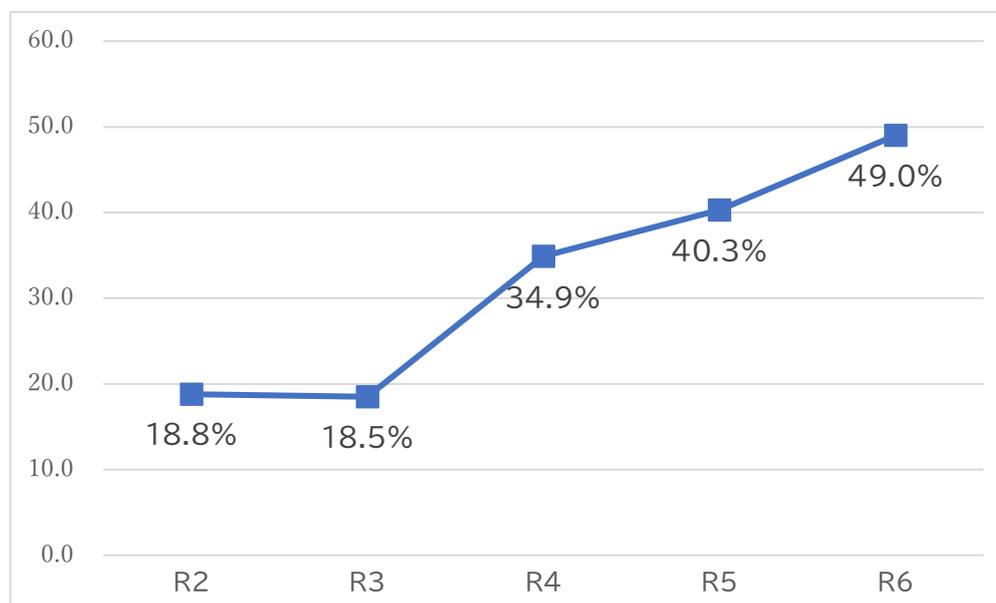
	女性従業員				男性従業員			
	令和5年8月1日から令和6年7月31日までに出産した女性従業員の人数	うち、令和6年7月31日までに育児休業した者の人数(育児休業開始予定の申出をしている者を含む)	取得率	うち、令和6年7月31日までに育児休業のため、育児休業せずに退職した者の人数	令和5年8月1日から令和6年7月31日までに配偶者が出産した男性従業員の人数	うち、令和6年7月31日までに育児休業した者の人数(育児休業開始予定の申出をしている者を含む)	取得率	うち、令和6年7月31日までに育児休業せずに退職した者の人数
全体	740	669	90.4	17	559	274	49.0	3
【産業別】								
1.建設業	24	14	58.3	0	64	15	23.4	0
2.製造業	34	29	85.3	0	31	18	58.1	0
3.電気・ガス・熱供給・水道業	0	0	-	0	5	5	100.0	0
4.情報通信業	16	15	93.8	0	15	8	53.3	0
5.運輸業、郵便業	2	2	100.0	0	38	10	26.3	0
6.卸売業、小売業	41	37	90.2	0	64	25	39.1	1
7.金融業、保険業	21	15	71.4	0	15	12	80.0	0
8.不動産業、物品賃貸業	11	11	100.0	0	13	7	53.8	0
9.学術研究、専門・技術サービス業	6	6	100.0	0	18	10	55.6	0
10.宿泊業、飲食サービス業	15	14	93.3	1	11	5	45.5	1
11.生活関連サービス業、娯楽業	14	12	85.7	1	11	4	36.4	0
12.教育、学習支援業	17	16	94.1	0	40	14	35.0	0
13.医療、福祉	493	455	92.3	14	187	112	59.9	0
14.複合サービス事業	13	12	92.3	1	20	20	100.0	0
15.サービス業(他に分類されないもの)	33	31	93.9	0	27	9	33.3	1
【規模別】								
10人未満	28	18	64.3	2	24	9	37.5	0
10人～29人	87	71	81.6	2	82	17	20.7	0
30人～99人	122	112	91.8	5	110	39	35.5	3
100人～299人	193	182	94.3	2	164	100	61.0	0
300人以上	310	286	92.3	6	179	109	60.9	0

(注) 集計対象は出産者数(又は配偶者が出産した者の数)及び出産後の状況について回答があった事業所

【男性の育児休業取得率 経年比較】

男性の育児休業取得率について経年比較したところ、令和3年度までは2割に満たなかったが、令和4年度に34.9%と大きく増加し、以降はなだらかな増加傾向が続いている。

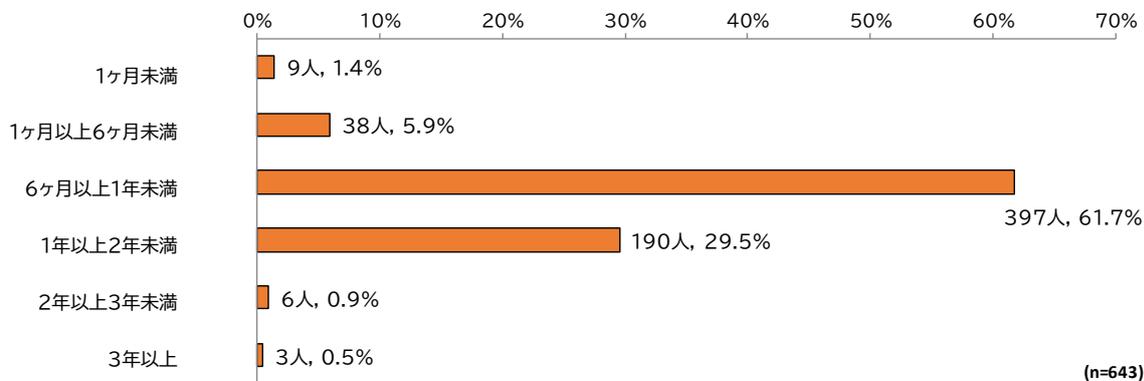
図表12-2 男性の育児休業取得率 経年比較



(10) 育児休業制度の利用期間及び人数

育児休業を取得した者の利用期間については、女性で最も高い利用期間は「6ヶ月以上1年未満」(61.7%)、次いで「1年以上2年未満」(29.5%)となっている。男性は「1ヶ月以上6ヶ月未満」(42.3%)、次いで「1ヶ月未満」(41.9%)となっている。

図表13-1 育児休業制度の利用期間及び人数(女性)

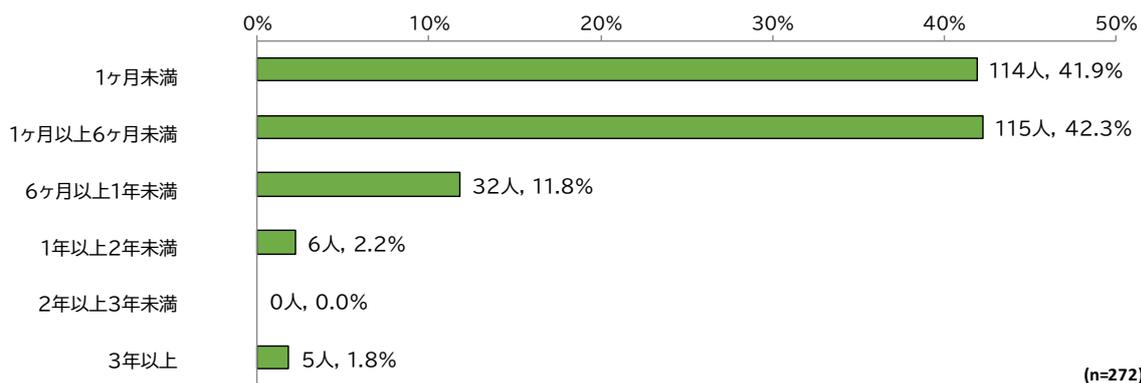


(単位:人)

	1ヶ月未満	1ヶ月以上 6ヶ月未満	6ヶ月以上 1年未満	1年以上 2年未満	2年以上 3年未満	3年以上	合計
全体	9	38	397	190	6	3	643
【業種別】							
1.建設業	0	1	11	2	0	0	14
2.製造業	4	2	15	15	0	0	36
3.電気・ガス・熱供給・水道業	0	0	0	0	0	0	0
4.情報通信業	0	1	8	6	0	0	15
5.運輸業、郵便業	0	0	1	2	0	0	3
6.卸売業、小売業	0	3	28	10	1	0	42
7.金融業、保険業	0	0	2	18	0	0	20
8.不動産業、物品賃貸業	0	1	8	2	0	1	12
9.学術研究、専門・技術サービス業	0	0	5	2	0	0	7
10.宿泊業、飲食サービス業	0	1	7	7	1	0	16
11.生活関連サービス業、娯楽業	0	2	8	2	1	0	13
12.教育、学習支援業	0	2	12	2	0	0	16
13.医療、福祉	5	23	273	99	3	2	405
14.複合サービス事業	0	0	6	6	0	0	12
15.サービス業(他に分類されないもの)	0	2	13	17	0	0	32
【規模別】							
10人未満	1	3	9	7	1	1	22
10人～29人	0	8	46	30	2	0	86
30人～99人	5	10	62	41	2	2	122
100人～299人	1	6	106	72	1	0	186
300人以上	2	11	174	40	0	0	227

(注)集計対象は「育児休業した者」の利用期間について回答があった事業所

図表13-2 育児休業制度の利用期間及び人数(男性)



(単位:人)

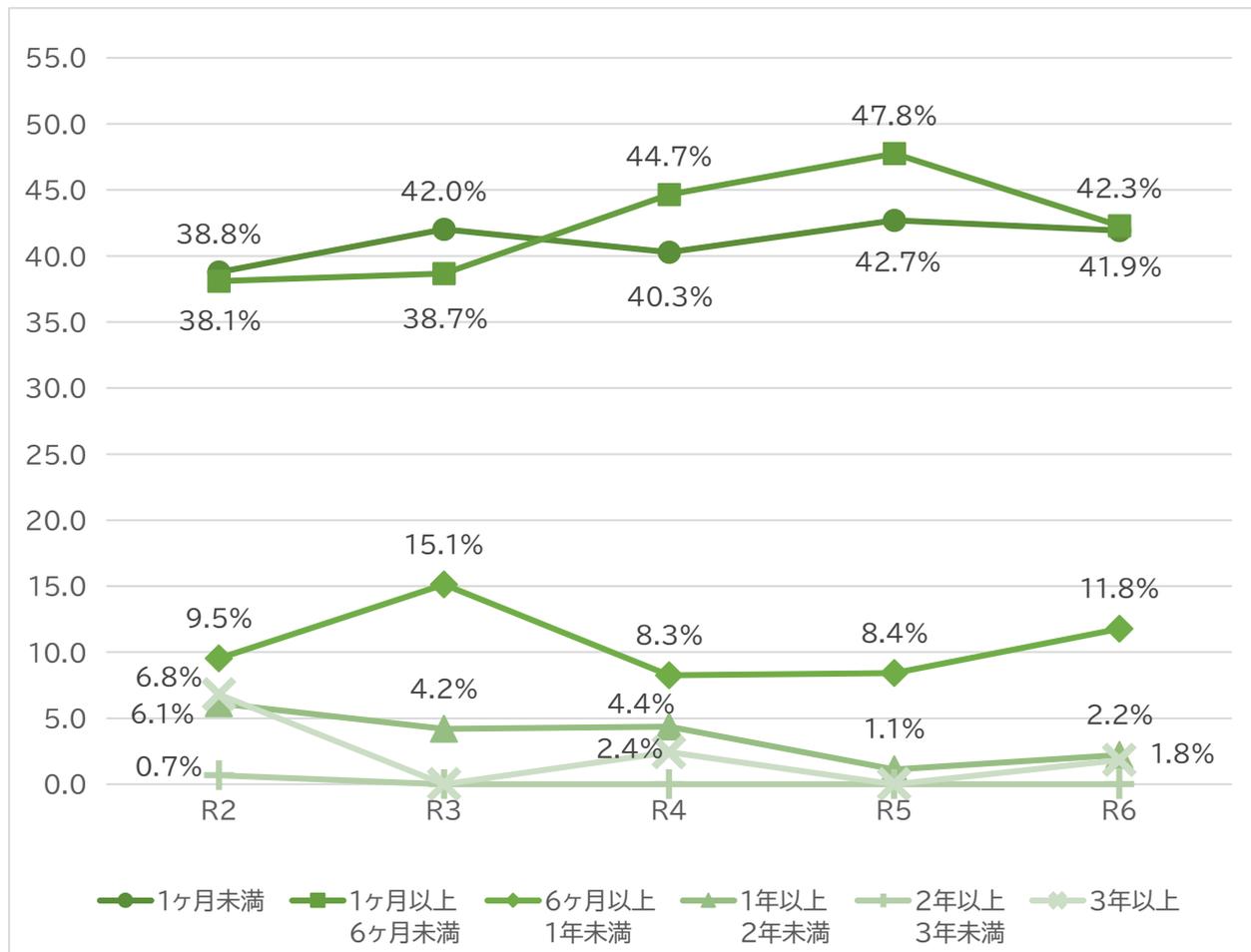
	1ヶ月未満	1ヶ月以上 6ヶ月未満	6ヶ月以上 1年未満	1年以上 2年未満	2年以上 3年未満	3年以上	合計
全体	114	115	32	6	0	5	272
【業種別】							
1.建設業	4	10	2	1	0	0	17
2.製造業	8	4	3	0	0	3	18
3.電気・ガス・熱供給・水道業	1	2	1	1	0	0	5
4.情報通信業	0	6	0	2	0	0	8
5.運輸業、郵便業	3	3	4	0	0	1	11
6.卸売業、小売業	17	7	2	1	0	0	27
7.金融業、保険業	6	4	2	0	0	0	12
8.不動産業、物品賃貸業	4	2	1	0	0	0	7
9.学術研究、専門・技術サービス業	4	5	0	1	0	0	10
10.宿泊業、飲食サービス業	3	2	0	0	0	0	5
11.生活関連サービス業、娯楽業	1	3	0	0	0	1	5
12.教育、学習支援業	6	3	5	0	0	0	14
13.医療、福祉	35	58	10	0	0	0	103
14.複合サービス事業	15	4	1	0	0	0	20
15.サービス業(他に分類されないもの)	7	2	1	0	0	0	10
【規模別】							
10人未満	6	4	0	0	0	1	11
10人～29人	14	5	1	0	0	0	20
30人～99人	14	23	2	0	0	3	42
100人～299人	42	37	14	6	0	1	100
300人以上	38	46	15	0	0	0	99

(注)集計対象は「育児休業した者」の利用期間について回答があった事業所

【男性の育児休業制度の利用期間及び人数 経年比較】

男性の育児休業制度の利用期間及び人数について経年比較の結果をみると、直近 5 年間に於いて、「1ヶ月未満」及び「1ヶ月以上6ヶ月未満」が40%前後で高くなっている。次いで、「6ヶ月以上1年未満」が続いており、令和3年度を除き、いずれの年度も10%前後となっている。

図表13-2 育児休業制度の利用期間及び人数(男性) 経年比較

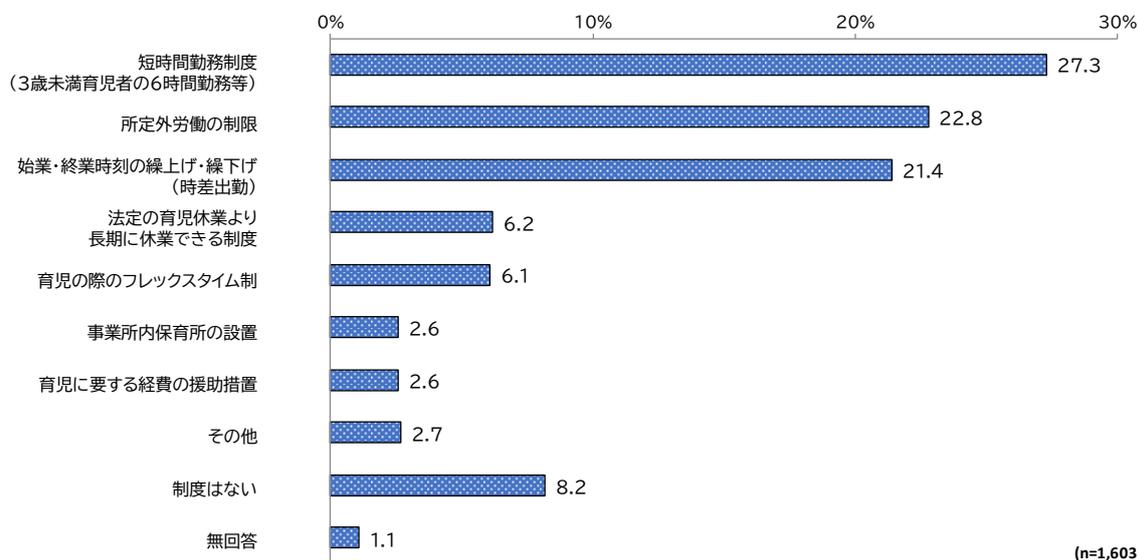


※ 構成比 0.0% の場合、データラベルの表示は省略した（具体的には、「2年以上 3年未満」の R3～6、「3年以上」の R3,5 が 0.0% に該当）。

(11) 取り組んでいる育児支援制度

育児支援制度等の内容について、「短時間勤務制度(3歳未満育児者の6時間勤務等)」(27.3%)が最も高く、次いで「所定外労働の制限」(22.8%)、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ(時差出勤)」(21.4%)の順となっている。

図表14 取り組んでいる育児支援制度について
(※グラフは割合が高い順、表は選択肢順に掲載)



(単位:%)

	1.短時間勤務制度 (3歳未満育児者の6時間勤務等)	2.所定外労働の制限	3.始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ(時差出勤)	4.育児の際のフレックスタイム制	5.事業所内保育所の設置	6.育児に要する経費の援助措置	7.法定の育児休業より長期に休業できる制度	8.その他	9.制度はない	無回答	合計
全体	27.3	22.8	21.4	6.1	2.6	2.6	6.2	2.7	8.2	1.1	100.0
【業種別】											
1.建設業	18.3	17.6	23.7	6.1	0.8	2.3	6.9	3.8	20.6	1.5	100.0
2.製造業	27.4	24.2	22.1	7.4	0.0	0.0	3.2	2.1	13.7	0.0	100.0
3.電気・ガス・熱供給・水道業	22.7	18.2	9.1	13.6	0.0	13.6	18.2	0.0	4.5	4.5	100.0
4.情報通信業	25.6	15.4	20.5	12.8	0.0	7.7	7.7	5.1	5.1	0.0	100.0
5.運輸業・郵便業	29.1	32.7	18.2	5.5	0.0	0.0	5.5	1.8	7.3	3.6	100.0
6.卸売業・小売業	28.8	21.5	20.1	5.1	1.1	2.2	7.7	3.3	10.2	2.9	100.0
7.金融業・保険業	25.0	22.7	13.6	4.5	9.1	6.8	11.4	6.8	0.0	0.0	100.0
8.不動産業・物品賃貸業	24.4	29.3	24.4	4.9	2.4	4.9	2.4	0.0	7.3	2.4	100.0
9.学術研究・専門・技術サービス業	19.5	24.7	20.8	7.8	0.0	3.9	9.1	6.5	7.8	1.3	100.0
10.宿泊業・飲食サービス業	30.2	19.8	18.6	9.3	1.2	1.2	3.5	2.3	14.0	0.0	100.0
11.生活関連サービス業・娯楽業	27.1	22.9	18.8	12.5	0.0	0.0	4.2	0.0	14.6	0.0	100.0
12.教育・学習支援業	26.0	20.0	22.0	8.0	0.0	6.0	10.0	0.0	8.0	0.0	100.0
13.医療・福祉	29.5	24.1	23.1	4.6	6.4	2.6	4.6	2.0	3.2	0.4	100.0
14.複合サービス事業	33.3	21.2	18.2	3.0	0.0	0.0	15.2	6.1	3.0	0.0	100.0
15.サービス業(他に分類されないもの)	29.2	24.5	24.5	4.7	0.0	1.9	4.7	2.8	7.5	0.9	100.0
【規模別】											
10人未満	22.8	18.5	22.8	7.0	0.8	1.1	4.8	4.0	18.0	2.7	100.0
10人～29人	27.1	21.9	20.8	6.1	2.0	2.4	7.2	1.9	10.4	0.7	100.0
30人～99人	29.6	26.0	21.8	5.6	2.8	2.8	6.4	2.8	2.2	1.1	100.0
100人～299人	30.3	26.6	21.6	6.2	3.3	3.3	5.8	2.5	0.4	0.0	100.0
300人以上	29.8	23.4	17.0	3.2	10.6	7.4	5.3	3.2	0.0	0.0	100.0

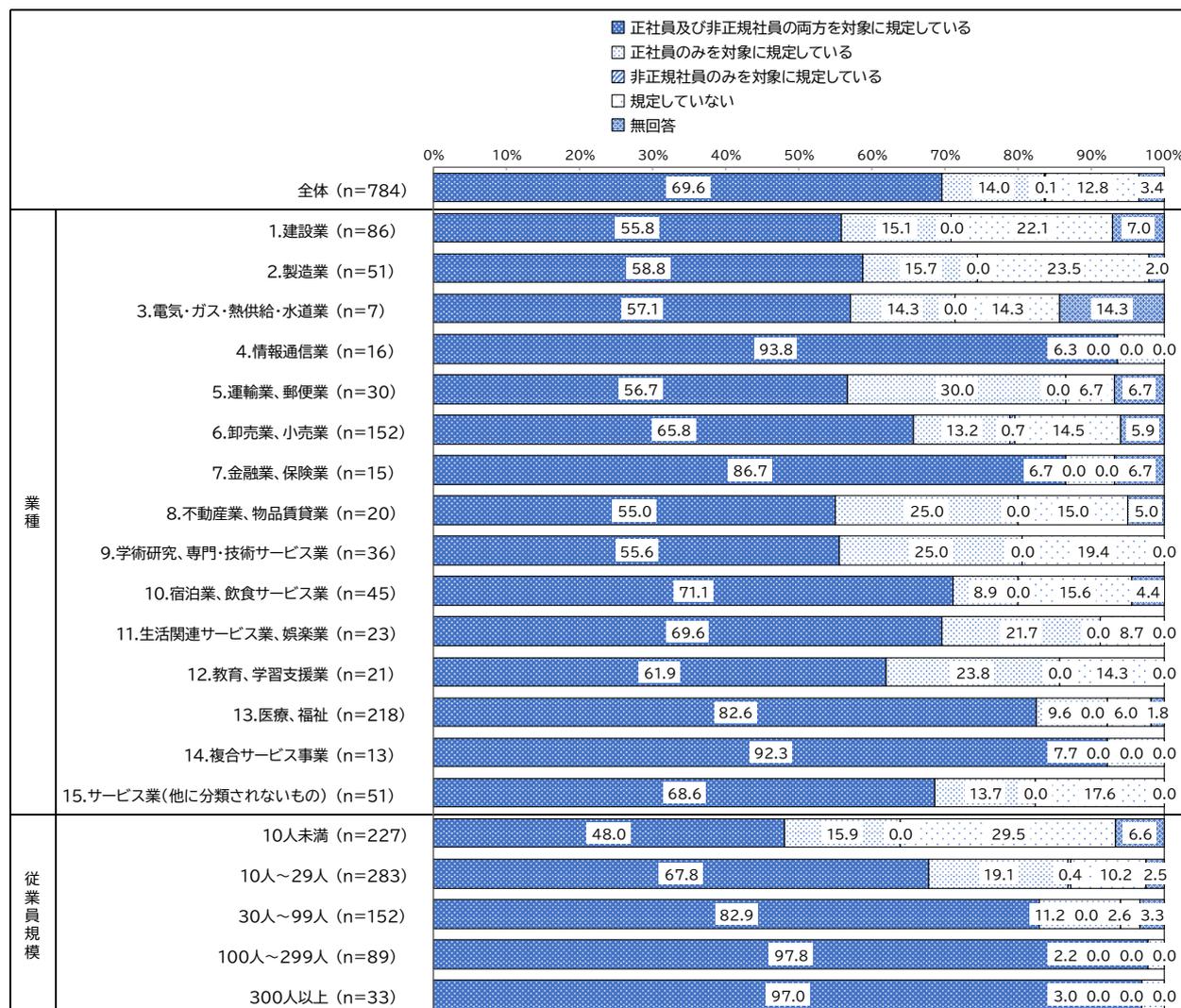
(12)－1 育児休業制度の規定

育児休業制度を就業規則で規定している事業所は、「正社員及び非正規社員の両方を対象に規定している」が69.6%、「正社員のみを対象に規定している」が14.0%、「非正規社員のみを対象に規定している」が0.1%、「規定していない」が12.8%となっている。

業種別にみると、「正社員及び非正規社員の両方を対象に規定している」の高い業種は、「情報通信業」(93.8%)、次いで「複合サービス事業」(92.3%)、「金融業、保険業」(86.7%)となっている。

従業員規模別にみると、「正社員及び非正規社員の両方を対象に規定している」の割合は、「10人未満」で48.0%であるのに対し、10人以上の事業所は6割を上回っており、規模による開きが見られる。

図表15 育児休業制度の規定



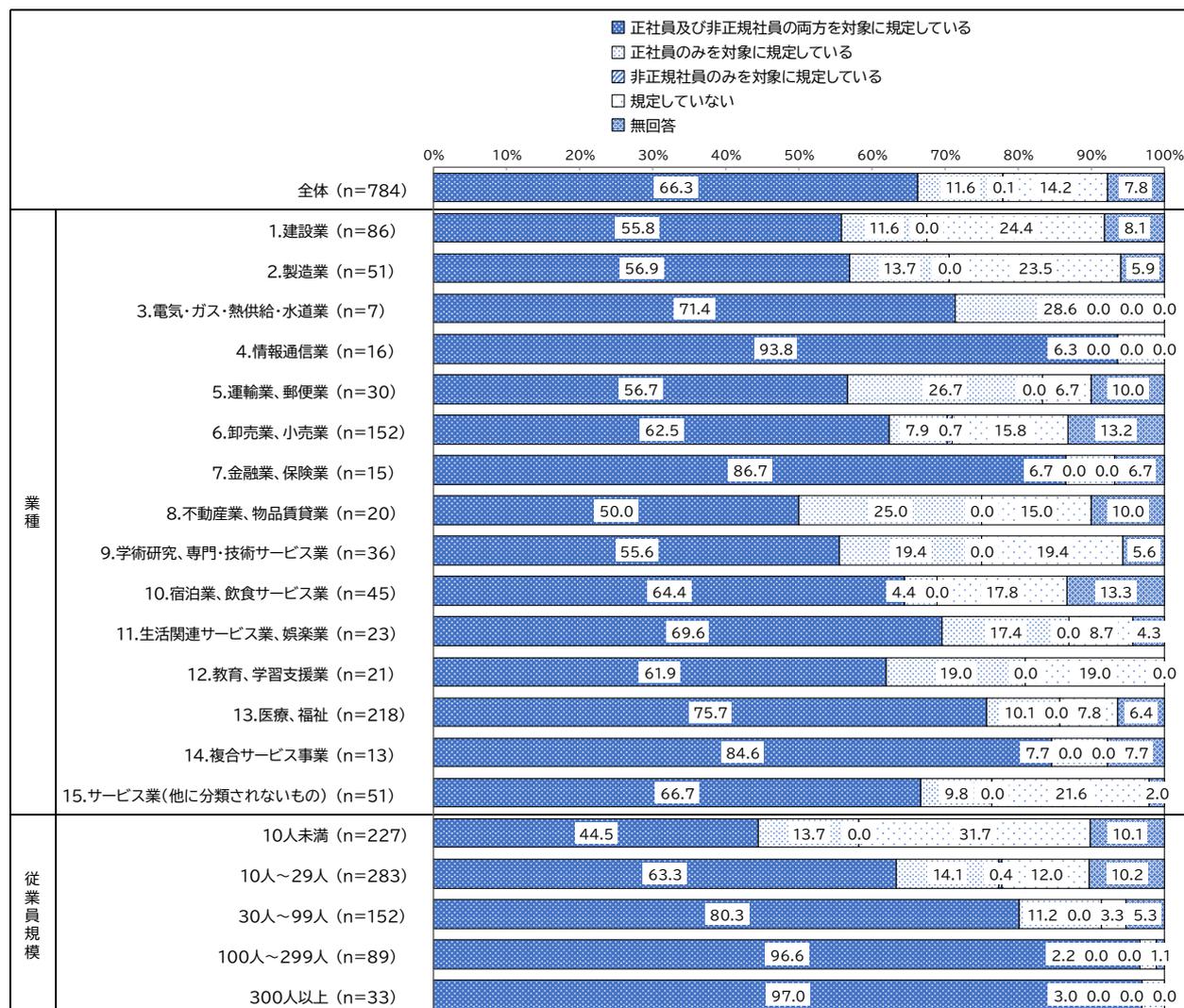
(12)－2 介護休業制度の規定

介護休業制度を就業規則で規定している事業所は、「正社員及び非正規社員の両方を対象に規定している」が66.3%、「正社員のみを対象に規定している」が11.6%、「非正規社員のみを対象に規定している」が0.1%、「規定していない」が14.2%となっている。

業種別にみると、「正社員及び非正規社員の両方を対象に規定している」の割合が高い業種は、「情報通信業」(93.8%)、次いで「金融業・保険業」(86.7%)、「複合サービス事業」(84.6%)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「正社員及び非正規社員の両方を対象に規定している」の割合が高い。

図表16 介護休業制度の規定



(13)介護休業の利用人数及び期間

直近1年間(令和5年8月1日～令和6年7月31日)に介護休業を取得した人数は145人となっている。利用期間については「93日(3ヶ月)まで」が最も利用人数が多く、女性98人、男性24人となっている。

図表17-1 介護休業の利用人数及び期間

(単位:人)

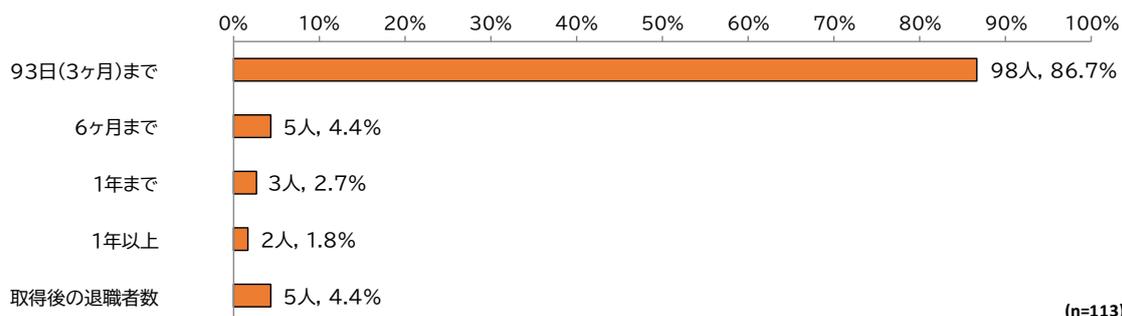
	合計	93日 (3ヶ月)まで	6ヶ月まで	1年まで	1年以上	取得後の 退職者数
女性従業員	113	98	5	3	2	5
男性従業員	32	24	3	0	2	3
計	145	122	8	3	4	8

(単位:人)

	合計	93日 (3ヶ月)まで	6ヶ月まで	1年まで	1年以上	利用後の 退職者数
10人未満	8	8	0	0	0	0
10人～29人	24	19	2	0	1	2
30人～99人	21	13	3	2	1	2
100人～299人	41	34	2	0	1	4
300人以上	51	48	1	1	1	0
計	145	122	8	3	4	8

(注)集計対象は当該設問に回答があった事業所

図表17-2 介護休業の利用人数及び期間(女性)

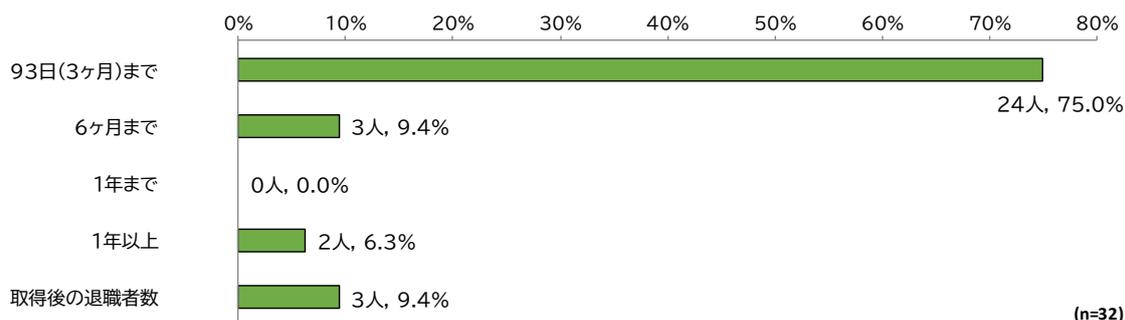


(単位:人)

	93日 (3ヶ月)まで	6ヶ月まで	1年まで	1年以上	取得後の 退職者数	合計
全体	98	5	3	2	5	113
【業種別】						
1.建設業	1	0	0	0	0	1
2.製造業	4	0	0	0	0	4
3.電気・ガス・熱供給・水道業	0	0	0	0	0	0
4.情報通信業	3	0	0	0	0	3
5.運輸業、郵便業	1	0	0	0	0	1
6.卸売業、小売業	5	0	0	1	0	6
7.金融業、保険業	1	1	1	0	0	3
8.不動産業、物品賃貸業	1	0	0	0	1	2
9.学術研究、専門・技術サービス業	0	0	0	0	0	0
10.宿泊業、飲食サービス業	3	0	0	1	0	4
11.生活関連サービス業、娯楽業	0	0	0	0	0	0
12.教育、学習支援業	5	0	2	0	0	7
13.医療、福祉	70	3	0	0	4	77
14.複合サービス事業	2	0	0	0	0	2
15.サービス業(他に分類されないもの)	2	1	0	0	0	3
【規模別】						
10人未満	5	0	0	0	0	5
10人~29人	13	2	0	0	2	17
30人~99人	10	2	2	1	1	16
100人~299人	24	0	0	1	2	27
300人以上	46	1	1	0	0	48

(注)集計対象は当該設問に回答があった事業所

図表17-3 介護休業の利用人数及び期間(男性)



(単位:人)

	93日 (3ヶ月)まで	6ヶ月まで	1年まで	1年以上	取得後の 退職者数	合計
全体	24	3	0	2	3	32
【業種別】						
1.建設業	2	0	0	0	0	2
2.製造業	2	0	0	0	0	2
3.電気・ガス・熱供給・水道業	1	0	0	1	0	2
4.情報通信業	1	0	0	0	0	1
5.運輸業、郵便業	2	0	0	1	0	3
6.卸売業、小売業	3	0	0	0	0	3
7.金融業、保険業	0	1	0	0	0	1
8.不動産業、物品賃貸業	0	0	0	0	0	0
9.学術研究、専門・技術サービス業	1	1	0	0	0	2
10.宿泊業、飲食サービス業	1	0	0	0	0	1
11.生活関連サービス業、娯楽業	1	0	0	0	0	1
12.教育、学習支援業	0	0	0	0	0	0
13.医療、福祉	7	0	0	0	2	9
14.複合サービス事業	3	1	0	0	1	5
15.サービス業(他に分類されないもの)	0	0	0	0	0	0
【規模別】						
10人未満	3	0	0	0	0	3
10人~29人	6	0	0	1	0	7
30人~99人	3	1	0	0	1	5
100人~299人	10	2	0	0	2	14
300人以上	2	0	0	1	0	3

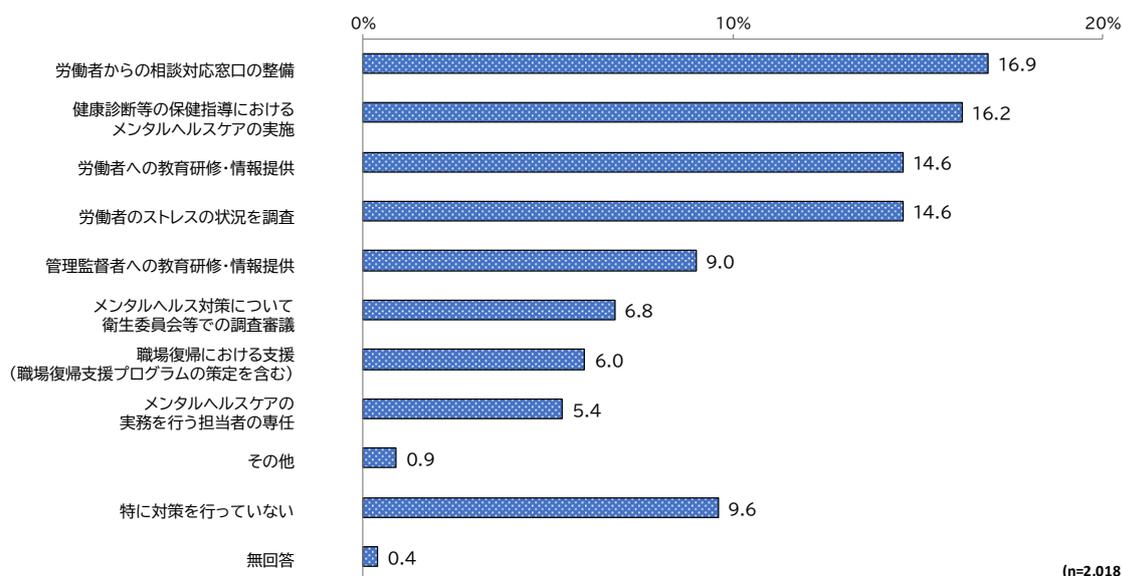
(注)集計対象は当該設問に回答があった事業所

(14)メンタルヘルス対策の内容

メンタルヘルス対策を実施している事業所が実施した対策の内容については、「労働者からの相談対応窓口の整備」(16.9%)が最も高く、次いで「健康診断等の保健指導におけるメンタルヘルスケアの実施」(16.2%)、「労働者への教育研修・情報提供」「労働者のストレスの状況を調査」(各14.6%)となっている。

「その他」の内容としては、「産業医面談」「週に1回土曜日の仕事前の30分、いろいろ相談やミーティングをしている」などの回答があった。

図表18 メンタルヘルス対策の内容
(※グラフは割合が高い順、表は選択肢順に掲載)



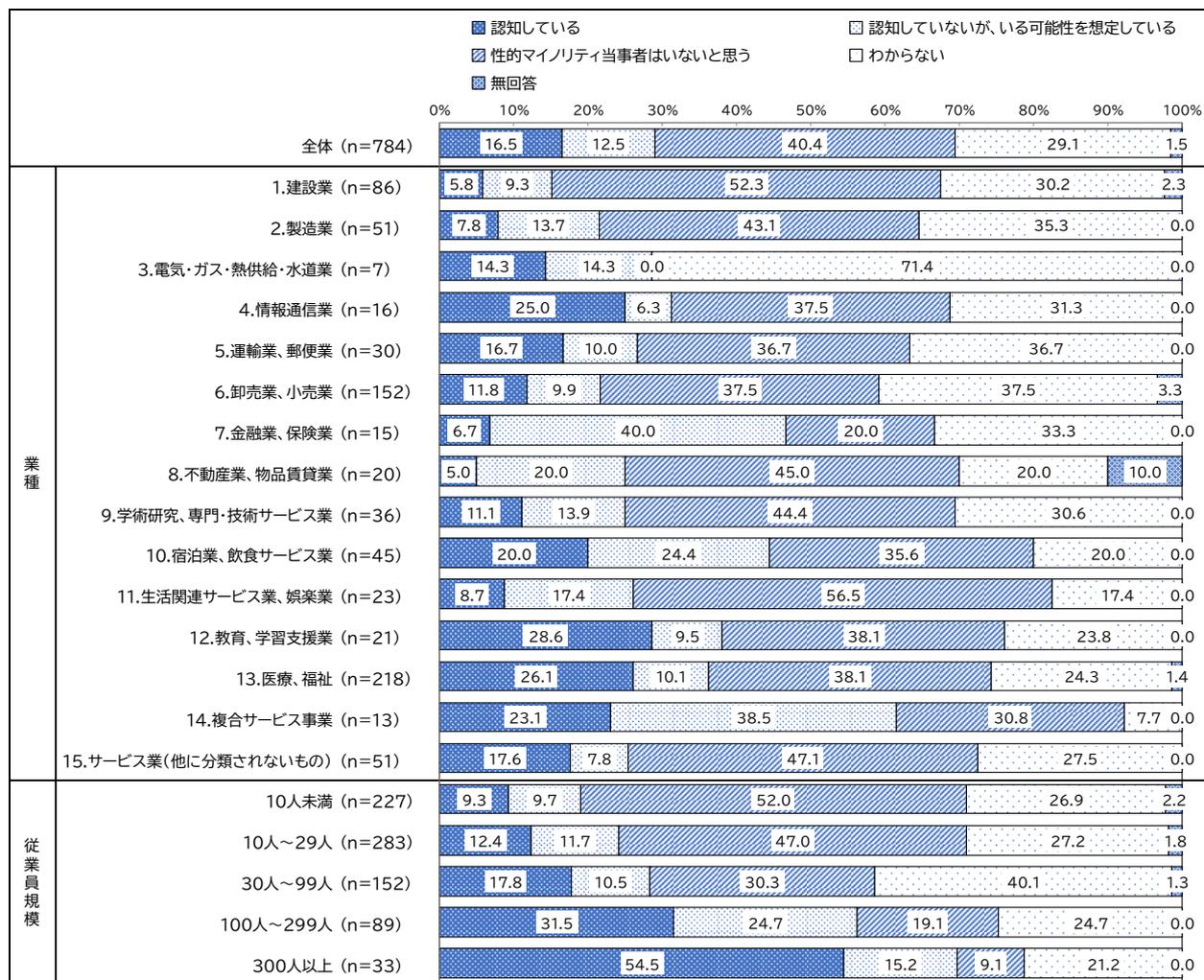
(単位:%)

	1.労働者への教育研修・情報提供	2.労働者からの相談対応窓口の整備	3.管理監督者への教育研修・情報提供	4.健康診断等の保健指導におけるメンタルヘルスケアの実施	5.メンタルヘルス対策について衛生委員会等での調査審議	6.メンタルヘルスケアの実務を行う担当者の専任	7.労働者のストレスの状況を調査	8.職場復帰における支援(職場復帰支援プログラムの策定を含む)	9.その他	10.特に対策を行っていない	無回答	合計
全体	14.6	16.9	9.0	16.2	6.8	5.4	14.6	6.0	0.9	9.6	0.4	100.0
【業種別】												
1.建設業	13.1	10.3	9.0	22.1	2.1	4.1	13.1	2.8	0.7	22.8	0.0	100.0
2.製造業	11.6	19.0	9.1	18.2	3.3	3.3	17.4	6.6	0.8	10.7	0.0	100.0
3.電気・ガス・熱供給・水道業	11.1	11.1	11.1	16.7	11.1	11.1	16.7	11.1	0.0	0.0	0.0	100.0
4.情報通信業	20.0	16.0	10.0	10.0	12.0	4.0	14.0	6.0	2.0	6.0	0.0	100.0
5.運輸業、郵便業	10.8	12.2	4.1	18.9	9.5	6.8	24.3	4.1	0.0	9.5	1.4	100.0
6.卸売業、小売業	11.8	17.9	8.1	15.9	6.8	5.1	14.5	3.7	1.4	14.9	1.7	100.0
7.金融業、保険業	14.8	16.0	12.3	14.8	12.3	6.2	12.3	9.9	1.2	0.0	0.0	100.0
8.不動産業、物品賃貸業	10.9	13.0	10.9	13.0	6.5	4.3	10.9	8.7	0.0	21.7	2.2	100.0
9.学術研究、専門・技術サービス業	18.2	13.0	7.8	13.0	6.5	2.6	11.7	7.8	1.3	18.2	0.0	100.0
10.宿泊業、飲食サービス業	10.9	18.2	6.4	15.5	5.5	5.5	18.2	3.6	1.8	14.5	0.0	100.0
11.生活関連サービス業、娯楽業	19.6	15.2	13.0	19.6	2.2	2.2	10.9	4.3	0.0	13.0	0.0	100.0
12.教育、学習支援業	15.0	20.0	11.7	18.3	5.0	5.0	10.0	6.7	1.7	6.7	0.0	100.0
13.医療、福祉	16.7	19.2	9.0	14.8	7.5	6.5	13.7	6.9	1.1	4.5	0.3	100.0
14.複合サービス事業	14.9	13.5	13.5	12.2	8.1	6.8	13.5	14.9	0.0	2.7	0.0	100.0
15.サービス業(他に分類されないもの)	15.8	17.3	7.2	20.1	6.5	4.3	18.0	2.9	0.0	7.9	0.0	100.0
【規模別】												
10人未満	15.8	15.0	7.8	14.8	2.8	3.5	11.8	4.3	1.5	22.8	1.8	100.0
10人～29人	16.6	17.8	10.3	17.5	4.3	3.2	11.9	5.1	0.8	12.4	0.0	100.0
30人～99人	14.0	18.3	8.2	17.1	9.1	6.7	15.1	5.3	0.9	5.1	0.4	100.0
100人～299人	11.8	15.4	9.2	16.0	11.3	7.9	19.6	8.4	0.3	0.3	0.0	100.0
300人以上	12.7	17.5	8.4	12.0	9.0	9.0	18.7	10.2	1.8	0.6	0.0	100.0

(15)事業所内でのLGBT当事者の認知

事業所内でのLGBT当事者の認知については、「性的マイノリティ当事者はいないと思う」が最も高く、40.4%となっている。次いで、「わからない」(29.1%)、「認知している」(16.5%)、「認知していないが、いる可能性を想定している」(12.5%)の順となっている。

図表19 事業所内でのLGBT当事者の認知



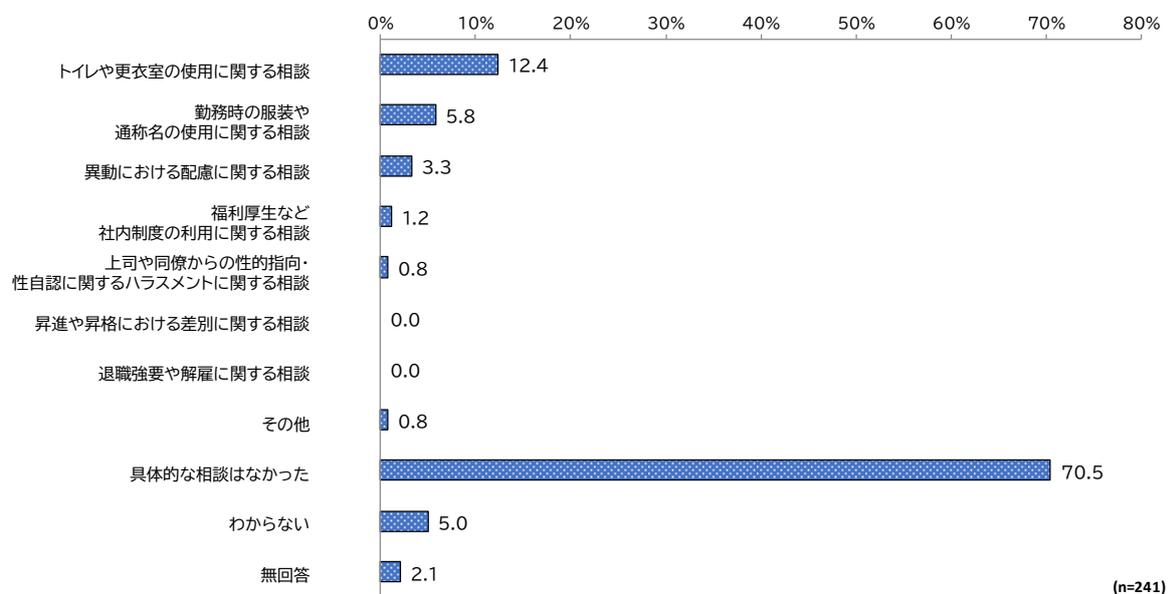
(16)性的マイノリティ当事者、その上司又は同僚から受けた相談内容

事業所内での性的マイノリティ当事者、その上司又は同僚から受けた相談内容については、「具体的な相談はなかった」が最も高く、70.5%となっている。次いで、「トイレや更衣室の使用に関する相談」(12.4%)、「勤務時の服装や通称名の使用に関する相談」(5.8%)となっている。

「その他」の内容としては、「行政手続」「勤務時間外におけるLGBTの啓発活動」がみられた。

図表20 性的マイノリティ当事者、その上司又は同僚から受けた相談内容

(※グラフは割合が高い順、表は選択肢順に掲載)



(単位:%)

	1.異動における配慮に関する相談	2.昇進や昇格における差別に関する相談	3.退職強要や解雇に関する相談	4.福利厚生など社内制度の利用に関する相談	5.勤務時の服装や通称名の使用に関する相談	6.トイレや更衣室の使用に関する相談	7.上司や同僚からの性的指向・性自認に関するハラスメントに関する相談	8.その他	9.具体的な相談はなかった	10.わからない	無回答	合計
全体	3.3	0.0	0.0	1.2	5.8	12.4	0.8	0.8	70.5	5.0	2.1	100.0
【業種別】												
1.建設業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	18.2	100.0
2.製造業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
3.電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
4.情報通信業	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	20.0	0.0	20.0	0.0	100.0
5.運輸業、郵便業	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1	22.2	0.0	0.0	44.4	22.2	0.0	100.0
6.卸売業、小売業	5.9	0.0	0.0	0.0	5.9	5.9	0.0	0.0	79.4	2.9	0.0	100.0
7.金融業、保険業	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	71.4	14.3	0.0	100.0
8.不動産業、物品賃貸業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
9.学術研究、専門・技術サービス業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1	0.0	0.0	88.9	0.0	0.0	100.0
10.宿泊業、飲食サービス業	5.0	0.0	0.0	0.0	0.0	15.0	0.0	0.0	70.0	10.0	5.0	100.0
11.生活関連サービス業、娯楽業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	83.3	16.7	0.0	100.0
12.教育、学習支援業	7.7	0.0	0.0	15.4	23.1	7.7	7.7	0.0	38.5	0.0	0.0	100.0
13.医療、福祉	1.2	0.0	0.0	1.2	5.9	20.0	1.2	0.0	65.9	4.7	2.4	100.0
14.複合サービス事業	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1	11.1	0.0	11.1	66.7	0.0	0.0	100.0
15.サービス業(他に分類されないもの)	0.0	0.0	0.0	0.0	13.3	13.3	0.0	0.0	73.3	0.0	0.0	100.0
【規模別】												
10人未満	2.2	0.0	0.0	2.2	2.2	2.2	2.2	0.0	86.7	2.2	0.0	100.0
10人~29人	1.5	0.0	0.0	0.0	1.5	3.0	0.0	0.0	85.1	9.0	3.0	100.0
30人~99人	6.8	0.0	0.0	0.0	2.3	15.9	0.0	0.0	70.5	4.5	2.3	100.0
100人~299人	1.9	0.0	0.0	1.9	11.1	16.7	0.0	3.7	61.1	3.7	3.7	100.0
300人以上	6.5	0.0	0.0	3.2	16.1	35.5	3.2	0.0	32.3	3.2	0.0	100.0

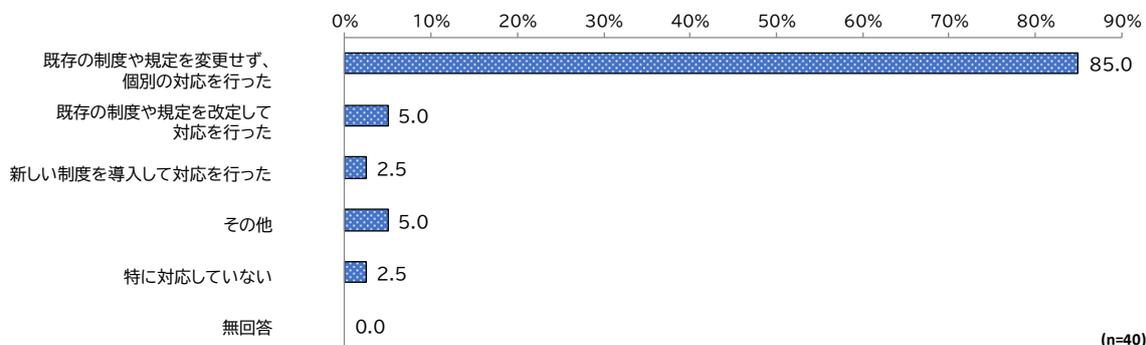
(17)性的マイノリティ当事者、その上司又は同僚から受けた相談への対応

事業所内での性的マイノリティ当事者、その上司又は同僚から受けた相談への対応については、「既存の制度や規定を変更せず、個別の対応を行った」が最も高く、85.0%となっている。次いで、「既存の制度や規定を改定して対応を行った」「その他」がともに5.0%となっている。

「その他」の内容としては、「行政手続をした」「制服と性差均一化、契約先への相談」がみられた。

図表21 性的マイノリティ当事者、その上司又は同僚から受けた相談への対応

(※グラフは割合が高い順、表は選択肢順に掲載)



(単位: %)

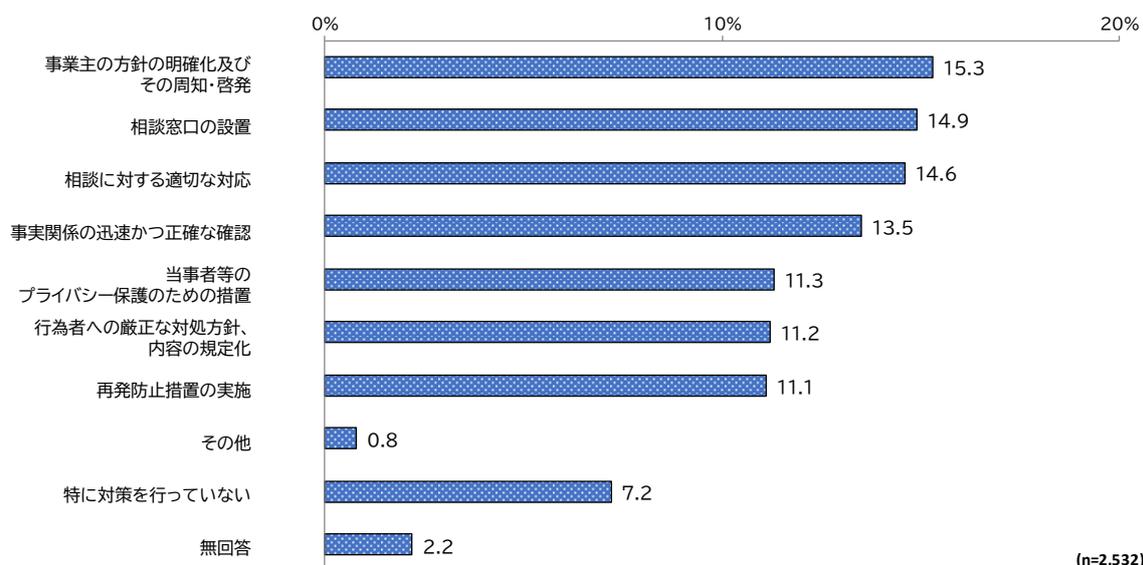
	1.既存の制度や規定を変更せず、個別の対応を行った	2.既存の制度や規定を改定して対応を行った	3.新しい制度を導入して対応を行った	4.その他	5.特に対応していない	無回答	合計
全体	85.0	5.0	2.5	5.0	2.5	0.0	100.0
【業種別】							
1.建設業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
2.製造業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
3.電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
4.情報通信業	50.0	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0	100.0
5.運輸業、郵便業	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
6.卸売業、小売業	80.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
7.金融業、保険業	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
8.不動産業、物品賃貸業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
9.学術研究、専門・技術サービス業	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
10.宿泊業、飲食サービス業	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
11.生活関連サービス業、娯楽業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
12.教育、学習支援業	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
13.医療、福祉	88.2	5.9	0.0	0.0	5.9	0.0	100.0
14.複合サービス事業	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
15.サービス業(他に分類されないもの)	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	100.0
【規模別】							
10人未満	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
10人~29人	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
30人~99人	88.9	0.0	0.0	0.0	11.1	0.0	100.0
100人~299人	92.3	0.0	0.0	7.7	0.0	0.0	100.0
300人以上	75.0	8.3	8.3	8.3	0.0	0.0	100.0

(18)－1 セクシュアルハラスメント対策の実施について

セクシュアルハラスメント対策の実施内容については、「事業主の方針の明確化及びその周知・啓発」(15.3%)が最も高く、次いで「相談窓口の設置」(14.9%)、「相談に対する適切な対応」(14.6%)、「事実関係の迅速かつ正確な確認」(13.5%)となっている。

「その他」の内容としては、「部外の相談窓口の設置」「勉強会」「相談窓口担当者への教育」などの回答があった。

図表22 セクシュアルハラスメント対策の実施
(※グラフは割合が高い順、表は選択肢順に掲載)



(単位:%)

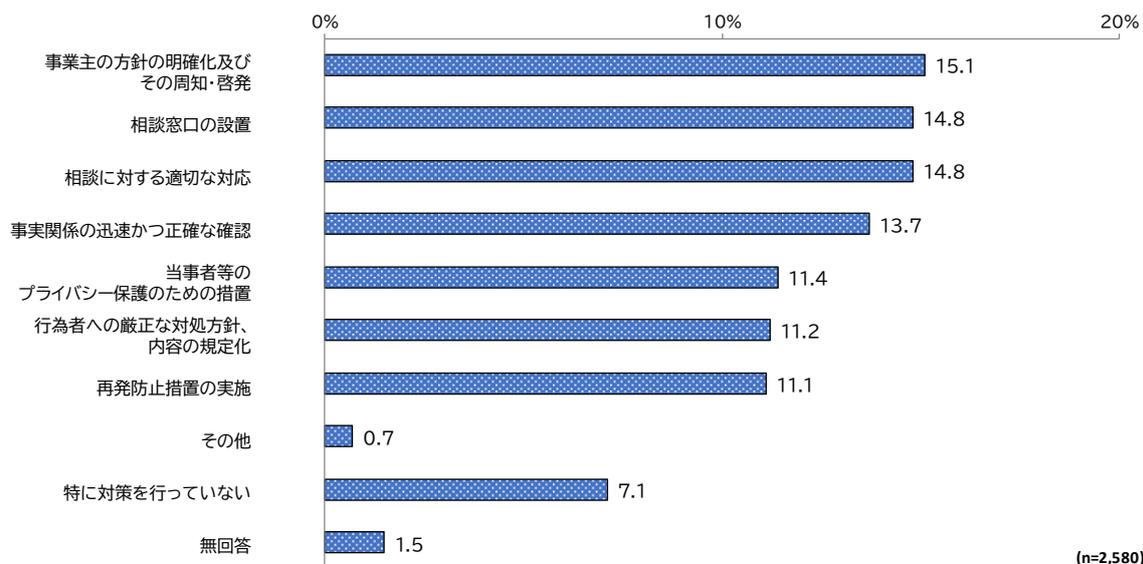
	1.事業主の方針の明確化及びその周知・啓発	2.相談窓口の設置	3.相談に対する適切な対応	4.事実関係の迅速かつ正確な確認	5.行為者への厳正な対処方針、内容の規定化	6.再発防止措置の実施	7.当事者等のプライバシー保護のための措置	8.その他	9.特に対策を行っていない	無回答	合計
全体	15.3	14.9	14.6	13.5	11.2	11.1	11.3	0.8	7.2	2.2	100.0
【業種別】											
1.建設業	11.0	10.3	14.2	9.7	8.4	9.0	11.0	0.6	25.8	5.2	100.0
2.製造業	17.0	18.2	14.5	11.9	9.4	9.4	10.1	0.6	8.8	0.6	100.0
3.電気・ガス・熱供給・水道業	16.7	13.3	16.7	13.3	13.3	13.3	13.3	0.0	0.0	3.3	100.0
4.情報通信業	16.3	16.3	10.2	12.2	10.2	12.2	12.2	0.0	10.2	0.0	100.0
5.運輸業、郵便業	14.1	17.6	14.1	11.8	8.2	10.6	10.6	1.2	11.8	2.4	100.0
6.卸売業、小売業	16.1	15.6	14.3	13.2	11.3	10.2	10.9	0.5	7.9	3.4	100.0
7.金融業、保険業	13.8	14.9	14.9	13.8	13.8	14.9	12.6	0.0	1.1	1.1	100.0
8.不動産業、物品賃貸業	10.2	12.2	14.3	14.3	12.2	10.2	12.2	0.0	14.3	8.2	100.0
9.学術研究、専門・技術サービス業	21.8	11.5	10.3	10.3	12.8	10.3	9.0	1.3	12.8	2.6	100.0
10.宿泊業、飲食サービス業	14.3	13.0	16.9	15.6	11.0	11.7	11.0	0.6	5.8	3.2	100.0
11.生活関連サービス業、娯楽業	14.3	13.0	15.6	16.9	13.0	11.7	10.4	0.0	5.2	1.3	100.0
12.教育、学習支援業	16.1	14.9	14.9	13.8	10.3	12.6	11.5	1.1	4.6	0.0	100.0
13.医療、福祉	15.8	15.5	14.8	14.1	12.0	11.4	11.6	1.0	3.8	1.5	100.0
14.複合サービス事業	14.9	14.9	14.9	14.9	13.5	10.8	13.5	1.4	1.4	0.0	100.0
15.サービス業(他に分類されないもの)	13.5	15.1	15.1	14.6	9.2	12.4	12.4	1.1	6.5	1.6	100.0
【規模別】											
10人未満	13.8	11.1	13.8	12.4	10.5	9.5	9.7	0.6	18.6	4.1	100.0
10人～29人	15.9	14.1	15.2	13.3	10.7	10.7	10.9	0.5	8.7	4.1	100.0
30人～99人	16.1	17.8	14.5	14.2	11.1	11.3	10.9	0.9	3.2	0.3	100.0
100人～299人	15.4	16.2	14.4	13.6	12.6	13.0	13.4	0.8	0.6	0.2	100.0
300人以上	14.3	16.4	15.3	14.8	12.2	12.2	13.2	1.6	0.0	0.0	100.0

(18)－2 パワーハラスメント対策の実施

パワーハラスメント対策の実施内容については、「事業主の方針の明確化及びその周知・啓発」(15.1%)が最も高く、次いで「相談窓口の設置」「相談に対する適切な対応」(各14.8%)、「事実関係の迅速かつ正確な確認」(13.7%)となっている。

「その他」の内容としては、「社長自らコミュニケーションをとっている」「会議で指導」「社内研修」などの回答があった。

図表23 パワーハラスメント対策の実施
(※グラフは割合が高い順、表は選択肢順に掲載)



(単位:%)

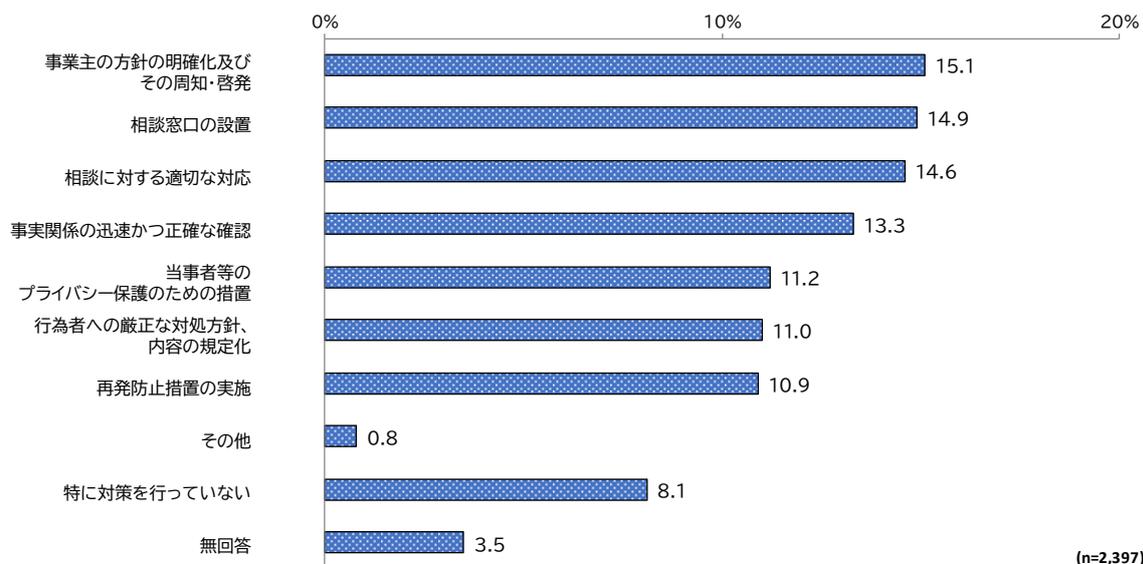
	1.事業主の方針の明確化及びその周知・啓発	2.相談窓口の設置	3.相談に対する適切な対応	4.事実関係の迅速かつ正確な確認	5.行為者への厳正な対処方針、内容の規定化	6.再発防止措置の実施	7.当事者等のプライバシー保護のための措置	8.その他	9.特に対策を行っていない	無回答	合計
全体	15.1	14.8	14.8	13.7	11.4	11.2	11.1	0.7	7.1	1.5	100.0
【業種別】											
1.建設業	10.7	10.7	16.4	10.1	8.2	8.8	10.1	0.6	24.5	5.0	100.0
2.製造業	15.8	18.2	14.5	11.5	9.7	10.9	10.3	0.6	8.5	0.0	100.0
3.電気・ガス・熱供給・水道業	16.1	12.9	16.1	12.9	12.9	12.9	12.9	0.0	3.2	0.0	100.0
4.情報通信業	18.0	16.0	10.0	12.0	12.0	10.0	12.0	0.0	10.0	0.0	100.0
5.運輸業、郵便業	12.9	16.1	15.1	14.0	8.6	11.8	10.8	0.0	10.8	0.0	100.0
6.卸売業、小売業	16.0	15.3	14.4	13.1	11.3	10.1	10.8	0.7	8.3	2.5	100.0
7.金融業、保険業	13.8	14.9	14.9	13.8	13.8	14.9	12.6	0.0	1.1	1.1	100.0
8.不動産業、物品賃貸業	9.8	13.7	15.7	13.7	11.8	9.8	11.8	0.0	13.7	3.9	100.0
9.学術研究、専門・技術サービス業	21.3	11.3	10.0	11.3	13.8	11.3	7.5	1.3	12.5	2.5	100.0
10.宿泊業、飲食サービス業	14.2	13.5	16.8	15.5	11.6	11.6	10.3	0.6	5.8	2.6	100.0
11.生活関連サービス業、娯楽業	15.1	12.3	15.1	16.4	13.7	11.0	9.6	0.0	6.8	0.0	100.0
12.教育、学習支援業	16.1	14.9	14.9	13.8	10.3	12.6	11.5	1.1	4.6	0.0	100.0
13.医療、福祉	15.8	15.2	14.9	14.5	12.2	11.4	11.4	1.0	3.6	1.0	100.0
14.複合サービス事業	14.9	14.9	14.9	14.9	13.5	10.8	13.5	1.4	1.4	0.0	100.0
15.サービス業(他に分類されないもの)	13.2	15.3	15.3	14.7	9.5	13.2	12.6	1.1	5.3	1.1	100.0
【規模別】											
10人未満	13.6	10.9	14.8	12.4	10.7	9.3	9.3	0.8	18.3	3.3	100.0
10人～29人	15.7	13.9	15.0	13.9	11.1	11.1	10.6	0.5	8.2	2.3	100.0
30人～99人	15.7	17.8	14.7	14.4	11.2	11.5	10.8	0.7	3.2	0.3	100.0
100人～299人	15.4	16.2	14.4	13.4	12.6	12.8	13.4	0.8	1.0	0.2	100.0
300人以上	14.3	16.4	15.3	14.8	12.2	12.2	13.2	1.6	0.0	0.0	100.0

(18)－3 マタニティハラスメント対策の実施

マタニティハラスメント対策の実施内容については、「事業主の方針の明確化及びその周知・啓発」(15.1%)が最も高く、次いで、「相談窓口の設置」(14.9%)、「相談に対する適切な対応」(14.6%)、「事実関係の迅速かつ正確な確認」(13.3%)となっている。

「その他」の内容としては、「就業規則への記載」「加害行為者に対する再発防止プログラムの提供」などの回答があった。

図表24 マタニティハラスメント対策の実施
(※グラフは割合が高い順、表は選択肢順に掲載)



(単位:%)

	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	9.特に対策を行っていない	無回答	合計
全体	15.1	14.9	14.6	13.3	10.9	11.0	11.2	0.8	8.1	3.5	100.0
【業種別】											
1.建設業	10.4	10.4	13.2	8.3	7.6	8.3	10.4	0.7	30.6	6.9	100.0
2.製造業	16.2	18.9	14.2	12.2	9.5	9.5	9.5	0.7	9.5	1.4	100.0
3.電気・ガス・熱供給・水道業	16.7	13.3	16.7	13.3	13.3	13.3	13.3	0.0	0.0	3.3	100.0
4.情報通信業	16.3	16.3	9.3	11.6	9.3	11.6	14.0	0.0	11.6	2.3	100.0
5.運輸業、郵便業	15.6	19.5	13.0	10.4	9.1	9.1	9.1	1.3	13.0	5.2	100.0
6.卸売業、小売業	15.9	15.6	14.7	12.8	11.0	10.3	11.0	0.5	8.4	4.4	100.0
7.金融業、保険業	13.8	14.9	14.9	13.8	13.8	14.9	12.6	0.0	1.1	1.1	100.0
8.不動産業、物品賃貸業	10.4	10.4	16.7	14.6	10.4	10.4	12.5	0.0	14.6	8.3	100.0
9.学術研究、専門・技術サービス業	22.2	11.1	9.7	9.7	12.5	11.1	6.9	1.4	15.3	5.6	100.0
10.宿泊業、飲食サービス業	14.1	13.4	16.8	15.4	10.7	11.4	10.7	0.7	6.7	3.4	100.0
11.生活関連サービス業、娯楽業	15.2	12.1	13.6	15.2	13.6	10.6	10.6	0.0	9.1	3.0	100.0
12.教育、学習支援業	15.7	15.7	14.3	12.9	8.6	11.4	10.0	2.9	8.6	0.0	100.0
13.医療、福祉	15.4	15.3	14.9	14.4	11.7	11.5	11.7	1.0	4.1	3.2	100.0
14.複合サービス事業	14.7	14.7	14.7	14.7	13.2	11.8	13.2	1.5	1.5	1.5	100.0
15.サービス業(他に分類されないもの)	13.8	14.9	16.0	14.4	9.4	12.2	12.2	1.1	6.1	2.8	100.0
【規模別】											
10人未満	13.7	10.8	13.9	12.0	10.0	9.1	9.5	0.6	20.3	5.8	100.0
10人～29人	15.7	14.3	15.0	13.0	9.9	10.4	10.8	0.7	10.1	5.8	100.0
30人～99人	16.0	17.8	14.7	14.0	11.1	11.3	10.8	0.7	3.6	1.6	100.0
100人～299人	14.9	16.1	14.4	13.6	12.7	13.2	13.2	1.1	0.8	1.3	100.0
300人以上	14.3	16.5	14.8	14.8	12.1	12.1	13.2	1.6	0.5	0.0	100.0

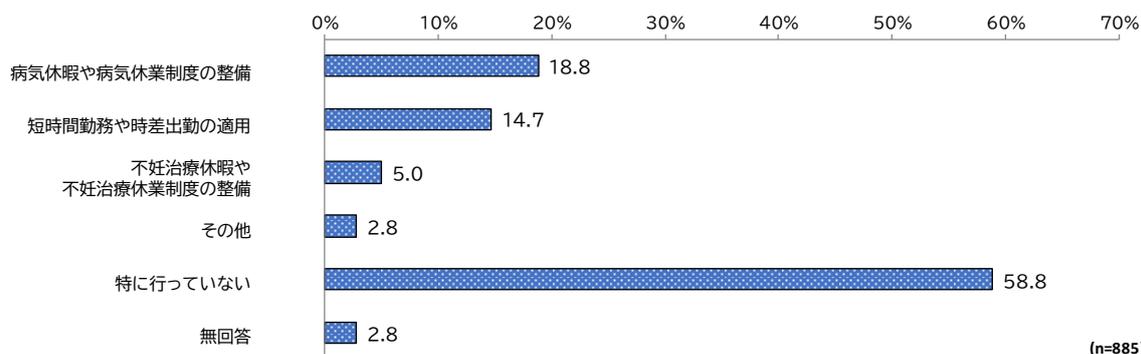
(19)不妊治療や病気治療中の従業員に対する支援や取組

不妊治療や病気治療中の従業員に対する支援や取組について、「特に行っていない」(58.8%)が最も高く、次いで「病気休暇や病気休業制度の整備」(18.8%)、「短時間勤務や時差出勤の適用」(14.7%)となっている。一方、「不妊治療休暇や不妊治療休業制度の整備」は5.0%となっている。

「その他」の内容としては、「必要に応じてお休み等配慮している」「個別対応」「本人からの申し出、病院からの診断書で対応している」などの回答があった。

図表25 不妊治療や病気治療中の従業員に対する支援や取組

(※グラフは割合が高い順、表は選択肢順に掲載)



(単位: %)

	1.不妊治療休暇や不妊治療休業制度の整備	2.病気休暇や病気休業制度の整備	3.短時間勤務や時差出勤の適用	4.その他	5.特に行っていない	無回答	合計
全体	5.0	18.8	14.7	2.8	58.8	2.8	100.0
【業種別】							
1.建設業	3.3	14.1	8.7	2.2	71.7	3.3	100.0
2.製造業	0.0	10.0	4.0	2.0	84.0	2.0	100.0
3.電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	50.0	0.0	30.0	20.0	0.0	100.0
4.情報通信業	0.0	11.1	33.3	0.0	55.6	0.0	100.0
5.運輸業、郵便業	5.6	27.8	11.1	2.8	52.8	2.8	100.0
6.卸売業、小売業	2.5	13.6	13.0	3.7	67.3	3.7	100.0
7.金融業、保険業	31.8	36.4	4.5	4.5	22.7	0.0	100.0
8.不動産業、物品賃貸業	12.0	16.0	16.0	0.0	56.0	4.0	100.0
9.学術研究、専門・技術サービス業	7.5	15.0	20.0	0.0	57.5	2.5	100.0
10.宿泊業、飲食サービス業	2.2	13.0	15.2	2.2	67.4	13.0	100.0
11.生活関連サービス業、娯楽業	3.4	17.2	20.7	0.0	58.6	0.0	100.0
12.教育、学習支援業	14.8	25.9	11.1	0.0	48.1	0.0	100.0
13.医療、福祉	1.6	21.0	19.8	3.7	53.9	2.1	100.0
14.複合サービス事業	32.1	32.1	28.6	0.0	7.1	0.0	100.0
15.サービス業(他に分類されないもの)	5.3	22.8	7.0	1.8	63.2	1.8	100.0
【規模別】							
10人未満	4.4	15.9	16.7	2.0	61.0	4.0	100.0
10人~29人	2.8	18.5	13.5	3.8	61.4	2.8	100.0
30人~99人	4.8	19.9	15.1	1.2	59.0	3.0	100.0
100人~299人	8.3	22.2	14.8	3.7	50.9	0.9	100.0
300人以上	17.1	24.4	9.8	4.9	43.9	0.0	100.0

(20)管理職に占める女性の割合

回答事業所のうち、女性役職者数の占める割合は全体で27.7%となっている。

係長相当職の女性管理職割合は33.6%となっている。また、課長相当職の女性管理職割合は26.0%、部長相当職の女性管理職割合は18.7%となっており、課長相当職以上は23.0%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が高い業種は、「医療、福祉」(40.6%)、「教育、学習支援業」(29.2%)、「生活関連サービス業、娯楽業」(29.1%)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・熱供給・水道業」(7.3%)となっている。

図表26-1 管理職に占める女性の割合(割合)

(単位:%)

	役職者数合計		部長相当職合計		課長相当職合計		係長相当職合計		課長相当職以上合計	
		うち女性		うち女性		うち女性		うち女性		うち女性
全体	100.0	27.7	100.0	18.7	100.0	26.0	100.0	33.6	100.0	23.0
業種別										
1.建設業	100.0	12.3	100.0	12.2	100.0	11.5	100.0	13.3	100.0	11.9
2.製造業	100.0	16.9	100.0	14.5	100.0	17.1	100.0	17.9	100.0	16.2
3.電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	12.5	100.0	4.2	100.0	8.5	100.0	17.3	100.0	7.3
4.情報通信業	100.0	26.5	100.0	22.9	100.0	25.8	100.0	27.8	100.0	25.0
5.運輸業、郵便業	100.0	9.1	100.0	13.0	100.0	7.9	100.0	8.2	100.0	9.9
6.卸売業、小売業	100.0	20.8	100.0	16.3	100.0	16.7	100.0	27.0	100.0	16.5
7.金融業、保険業	100.0	21.9	100.0	8.5	100.0	21.2	100.0	25.2	100.0	16.8
8.不動産業、物品賃貸業	100.0	25.9	100.0	14.3	100.0	30.0	100.0	26.8	100.0	25.4
9.学術研究、専門・技術サービス業	100.0	15.6	100.0	8.3	100.0	12.5	100.0	27.6	100.0	10.7
10.宿泊業、飲食サービス業	100.0	20.7	100.0	13.8	100.0	12.4	100.0	30.6	100.0	12.8
11.生活関連サービス業、娯楽業	100.0	34.8	100.0	17.2	100.0	35.1	100.0	44.2	100.0	29.1
12.教育、学習支援業	100.0	31.4	100.0	24.7	100.0	34.4	100.0	33.1	100.0	29.2
13.医療、福祉	100.0	47.6	100.0	30.5	100.0	48.3	100.0	56.3	100.0	40.6
14.複合サービス事業	100.0	21.6	100.0	14.3	100.0	20.7	100.0	25.2	100.0	18.3
15.サービス業(他に分類されないもの)	100.0	24.5	100.0	13.1	100.0	24.2	100.0	32.9	100.0	19.2
規模別										
10人未満	100.0	31.3	100.0	27.5	100.0	29.6	100.0	35.6	100.0	28.4
10人～29人	100.0	30.7	100.0	23.6	100.0	29.8	100.0	37.1	100.0	26.5
30人～99人	100.0	28.0	100.0	22.7	100.0	23.2	100.0	35.3	100.0	23.0
100人～299人	100.0	26.1	100.0	16.0	100.0	24.1	100.0	32.1	100.0	21.3
300人以上	100.0	26.9	100.0	11.9	100.0	27.8	100.0	32.6	100.0	21.8

図表26-2 管理職に占める女性の割合(実数)

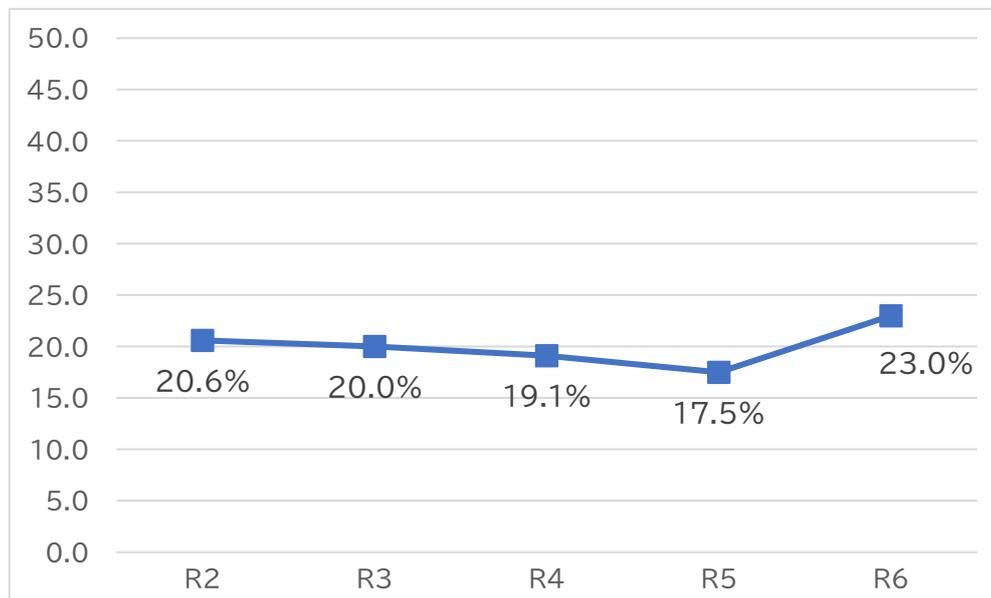
(単位:人)

	役職者数合計		部長相当職合計		課長相当職合計		係長相当職合計		課長相当職以上合計	
	合計	うち女性	合計	うち女性	合計	うち女性	合計	うち女性	合計	うち女性
全体	8,132	2,249	1,884	352	2,668	693	3,580	1,204	4,552	1,045
業種別										
1.建設業	563	69	229	28	191	22	143	19	420	50
2.製造業	674	114	138	20	245	42	291	52	383	62
3.電気・ガス・熱供給・水道業	545	68	72	3	189	16	284	49	261	19
4.情報通信業	275	73	35	8	89	23	151	42	124	31
5.運輸業、郵便業	350	32	77	10	114	9	159	13	191	19
6.卸売業、小売業	888	185	233	38	288	48	367	99	521	86
7.金融業、保険業	525	115	71	6	137	29	317	80	208	35
8.不動産業、物品賃貸業	112	29	21	3	50	15	41	11	71	18
9.学術研究、専門・技術サービス業	358	56	109	9	144	18	105	29	253	27
10.宿泊業、飲食サービス業	323	67	58	8	121	15	144	44	179	23
11.生活関連サービス業、娯楽業	138	48	29	5	57	20	52	23	86	25
12.教育、学習支援業	309	97	73	18	64	22	172	57	137	40
13.医療、福祉	2,381	1,134	568	173	748	361	1,065	600	1,316	534
14.複合サービス事業	250	54	49	7	82	17	119	30	131	24
15.サービス業(他に分類されないもの)	441	108	122	16	149	36	170	56	271	52
規模別										
10人未満	470	147	167	46	115	34	188	67	282	80
10人～29人	1,116	343	360	85	309	92	447	166	669	177
30人～99人	1,498	420	366	83	514	119	618	218	880	202
100人～299人	2,488	650	480	77	896	216	1,112	357	1,376	293
300人以上	2,560	689	511	61	834	232	1,215	396	1,345	293

【課長相当職以上に占める女性の割合 経年比較】

民間事業所の課長相当職以上に占める女性の割合について経年比較したところ、令和4年度までは2割前後で推移し、令和5年度は17.5%で微減となったものの、令和6年度は2割を超え、直近5年間で最も高い割合となった。

図表26-3 課長相当職以上に占める女性の割合 経年比較

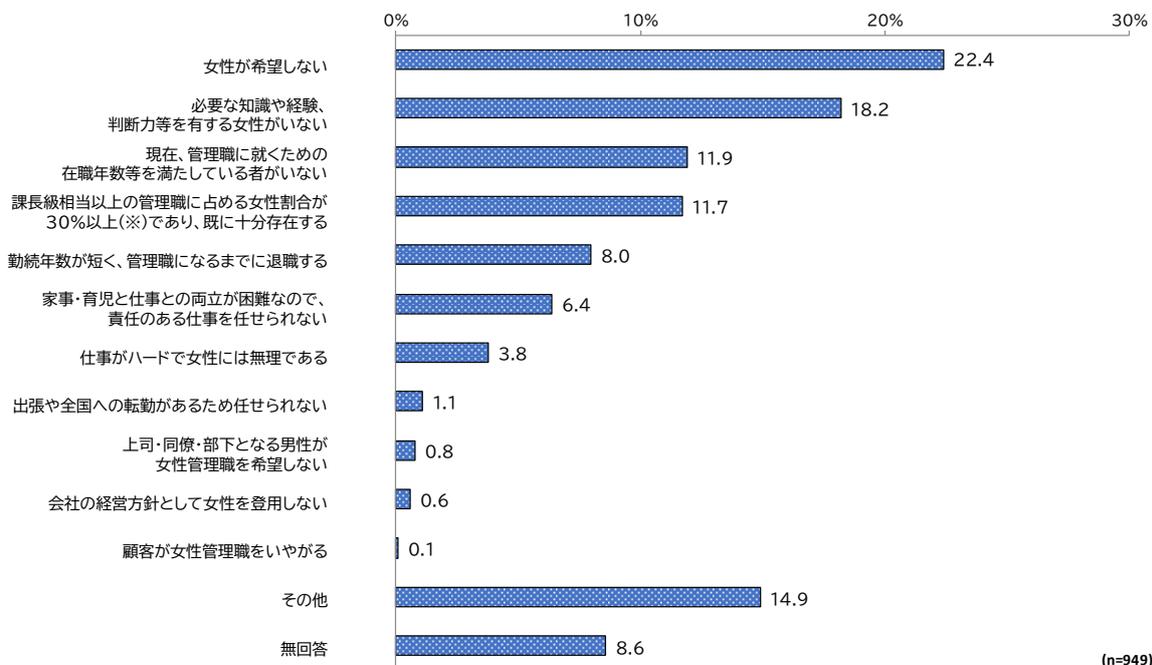


(21)女性の管理職が増えない理由

女性の管理職が増えない理由については、「女性が希望しない」(22.4%)が最も高く、次いで「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない」(18.2%)、「現在、管理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」(11.9%)となっている。なお、「その他」が14.9%となっている。

「その他」の内容としては、「現場労働が主であるため」「母数が少なく、今後採用含め取り組む予定」「必要性がない」などの回答があった。

図表27 女性の管理職が増えない理由
(※グラフは割合が高い順、表は選択肢順に掲載)



(単位:%)

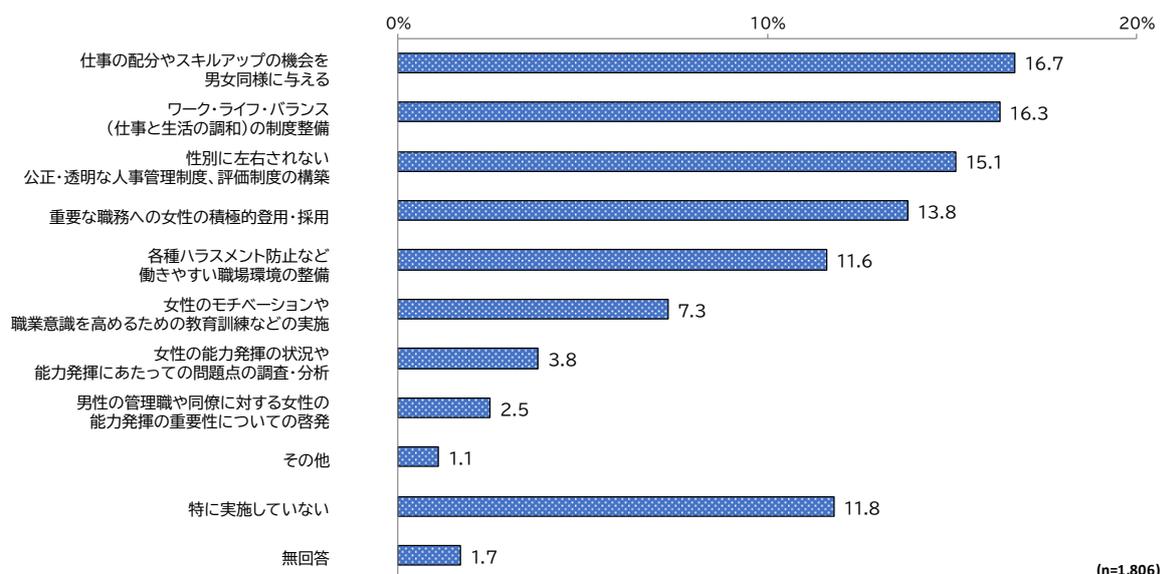
	1.必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない	2.現在、管理職に就くための在職年数等を満たしている者がいらない	3.家事・育児と仕事との両立が困難なので、責任のある仕事を任せられない	4.出張や全国への転勤があるため任せられない	5.会社の経営方針として女性を登用しない	6.仕事がハードで女性には無理である	7.上司・同僚・部下となる男性が女性管理職を希望しない	8.顧客が女性管理職をいやがる	9.勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する	10.女性が希望しない	11.課長級相当以上の管理職に占める女性割合が30%以上(※)であり、既に十分存在する	12.その他	無回答	合計
全体	18.2	11.9	6.4	1.1	0.6	3.8	0.8	0.1	8.0	22.4	11.7	14.9	8.6	100.0
【業種別】														
1.建設業	22.7	15.1	9.2	2.5	1.7	8.4	0.8	0.0	7.6	21.8	1.7	8.4	7.6	100.0
2.製造業	23.5	13.2	5.9	1.5	0.0	7.4	0.0	0.0	8.8	11.8	2.9	25.0	2.9	100.0
3.電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	80.0	40.0	100.0
4.情報通信業	33.3	9.5	4.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3	14.3	9.5	14.3	4.8	100.0
5.運輸業、郵便業	31.0	11.9	2.4	0.0	0.0	2.4	4.8	0.0	4.8	31.0	2.4	9.5	7.1	100.0
6.卸売業、小売業	17.3	12.1	6.9	1.2	0.6	5.8	0.6	0.0	6.9	24.3	8.7	15.6	9.2	100.0
7.金融業、保険業	27.8	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	22.2	11.1	5.6	5.6	100.0
8.不動産業、物品賃貸業	14.3	9.5	9.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.8	28.6	19.0	14.3	9.5	100.0
9.学術研究、専門・技術サービス業	17.0	12.8	6.4	0.0	2.1	2.1	2.1	0.0	8.5	31.9	4.3	12.8	4.3	100.0
10.宿泊業、飲食サービス業	12.5	10.7	8.9	1.8	3.6	5.4	5.4	0.0	12.5	17.9	7.1	14.3	16.1	100.0
11.生活関連サービス業、娯楽業	25.8	12.9	6.5	3.2	0.0	0.0	0.0	0.0	12.9	25.8	3.2	9.7	6.5	100.0
12.教育、学習支援業	24.1	13.8	0.0	0.0	0.0	3.4	0.0	0.0	6.9	24.1	10.3	17.2	0.0	100.0
13.医療、福祉	13.0	10.0	6.3	0.4	0.0	0.4	0.0	0.4	6.3	18.8	26.8	17.6	11.7	100.0
14.複合サービス事業	6.3	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.3	50.0	12.5	12.5	0.0	100.0
15.サービス業(他に分類されないもの)	15.6	9.4	7.8	1.6	0.0	6.3	0.0	0.0	10.9	28.1	10.9	9.4	7.8	100.0
【規模別】														
10人未満	15.9	9.2	8.8	1.6	1.2	6.0	0.4	0.0	6.0	25.1	9.6	16.3	14.3	100.0
10人~29人	18.9	13.2	8.9	1.1	0.6	3.2	1.1	0.0	8.9	22.6	8.3	13.2	9.7	100.0
30人~99人	18.5	12.7	3.7	1.1	0.5	2.1	0.5	0.0	9.0	20.1	14.3	17.5	4.2	100.0
100人~299人	20.9	13.9	0.9	0.0	0.0	3.5	0.9	0.9	7.0	22.6	16.5	13.0	3.5	100.0
300人以上	17.8	8.9	0.0	0.0	0.0	4.4	2.2	0.0	11.1	15.6	26.7	13.3	0.0	100.0

(22)女性が活躍するための取組の実施と内容

女性が活躍するための取組については、「仕事の配分やスキルアップの機会を男女同様に与える」(16.7%)が最も高く、次いで「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の制度整備」(16.3%)、「性別に左右されない公正・透明な人事管理制度、評価制度の構築」(15.1%)となっている。

「その他」の内容としては、「所得向上、休暇日数増加への取組」「週に一度、意見交換等、問題について30分間ミーティングを行っている(土曜日)」「男女平等の事業所である」などの回答があった。

図表28 女性が活躍するための取組の実施と内容
(※グラフは割合が高い順、表は選択肢順に掲載)



(単位:%)

	1.ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の制度整備	2.重要な職務への女性の積極的登用・採用	3.性別に左右されない公正・透明な人事管理制度、評価制度の構築	4.女性のモチベーションや職業意識を高めるための教育訓練などの実施	5.男性の管理職や同僚に対する女性の能力発揮の重要性についての啓発	6.仕事の配分やスキルアップの機会を男女同様に与える	7.各種ハラスメント防止など働きやすい職場環境の整備	8.女性の能力発揮の状況や能力発揮にあたっての問題点の調査・分析	9.その他	10.特に実施していない	無回答	合計
全体	16.3	13.8	15.1	7.3	2.5	16.7	11.6	3.8	1.1	11.8	1.7	100.0
【業種別】												
1.建設業	16.5	6.8	9.8	5.3	1.5	12.8	10.5	3.0	0.8	33.1	0.8	100.0
2.製造業	13.6	12.6	16.5	4.9	1.0	19.4	14.6	1.9	0.0	15.5	1.9	100.0
3.電気・ガス・熱供給・水道業	14.8	0.0	3.7	14.8	11.1	18.5	14.8	11.1	11.1	0.0	7.4	100.0
4.情報通信業	23.8	9.5	21.4	2.4	2.4	19.0	14.3	2.4	0.0	4.8	0.0	100.0
5.運輸業、郵便業	6.9	12.1	13.8	6.9	3.4	15.5	10.3	1.7	1.7	27.6	1.7	100.0
6.卸売業、小売業	15.3	13.1	15.0	6.4	3.2	16.9	10.8	5.1	0.6	13.7	2.2	100.0
7.金融業、保険業	18.6	16.9	13.6	10.2	3.4	15.3	15.3	3.4	0.0	3.4	0.0	100.0
8.不動産業、物品賃貸業	20.0	20.0	20.0	6.7	2.2	11.1	11.1	2.2	0.0	6.7	4.4	100.0
9.学術研究、専門・技術サービス業	19.2	9.0	16.7	12.8	2.6	16.7	6.4	5.1	0.0	11.5	2.6	100.0
10.宿泊業、飲食サービス業	13.6	16.4	14.5	8.2	4.5	14.5	12.7	4.5	0.9	10.0	4.5	100.0
11.生活関連サービス業、娯楽業	15.1	18.9	17.0	5.7	1.9	18.9	7.5	5.7	0.0	9.4	1.9	100.0
12.教育、学習支援業	18.5	12.3	13.8	10.8	1.5	16.9	10.8	4.6	3.1	7.7	0.0	100.0
13.医療、福祉	17.9	15.9	15.3	7.3	1.5	17.9	12.0	2.9	1.8	7.5	0.9	100.0
14.複合サービス事業	18.3	13.3	18.3	8.3	6.7	16.7	15.0	3.3	0.0	0.0	0.0	100.0
15.サービス業(他に分類されないもの)	11.7	16.2	16.2	7.2	1.8	16.2	10.8	4.5	0.0	15.3	1.8	100.0
【規模別】												
10人未満	14.8	13.1	14.3	6.7	2.4	16.0	8.1	3.3	1.7	19.8	3.6	100.0
10人~29人	16.8	13.5	14.6	8.0	2.5	16.5	11.0	4.2	0.9	12.1	1.4	100.0
30人~99人	15.5	13.1	15.0	8.4	2.2	17.2	12.5	4.1	1.6	10.4	0.8	100.0
100人~299人	17.4	15.8	17.0	6.0	2.6	17.0	16.2	3.0	0.0	4.9	1.1	100.0
300人以上	19.0	15.5	16.4	5.2	3.4	19.0	14.7	3.4	0.9	2.6	0.0	100.0

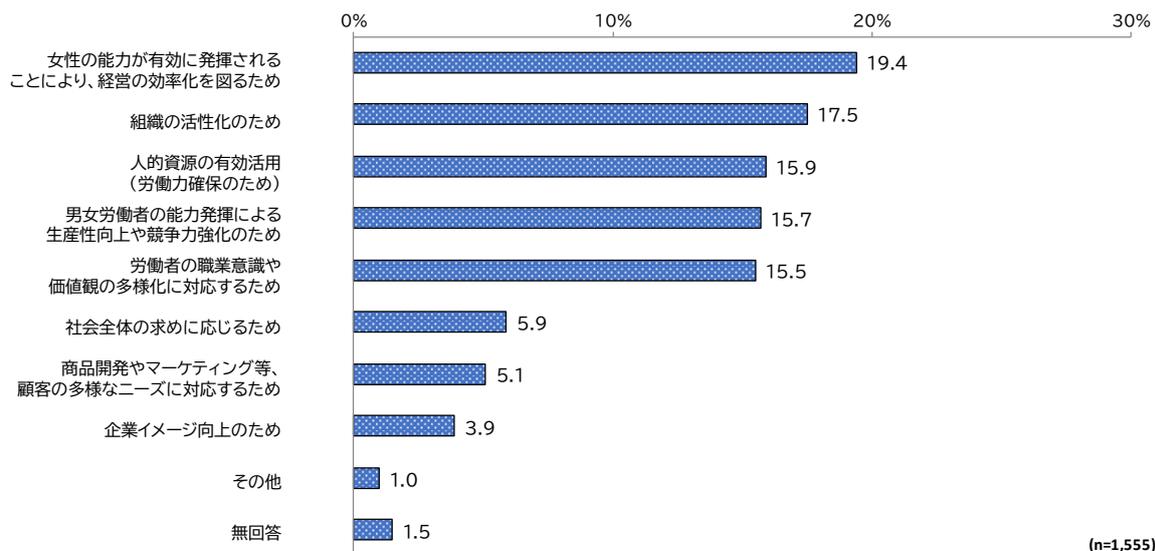
(23)女性が活躍するための取組を実施している理由

女性が活躍するための取組を実施している事業所に実施している理由について、「女性の能力が有効に発揮されることにより、経営の効率化を図るため」(19.4%)が最も高く、次いで「組織の活性化のため」(17.5%)、「人的資源の有効活用(労働力確保のため)」(15.9%)、「男女労働者の能力発揮による生産性向上や競争力強化のため」(15.7%)となっている。

「その他」の内容としては、「性差無く能力がある人が登用される」「女性が圧倒的に多い職種であり、女性の活躍は必要不可欠」「やりがいのある職場で働くことで、離職率を減らすため」などの回答があった。

図表29 女性が活躍するための取組を実施している理由

(※グラフは割合が高い順、表は選択肢順に掲載)



(単位:%)

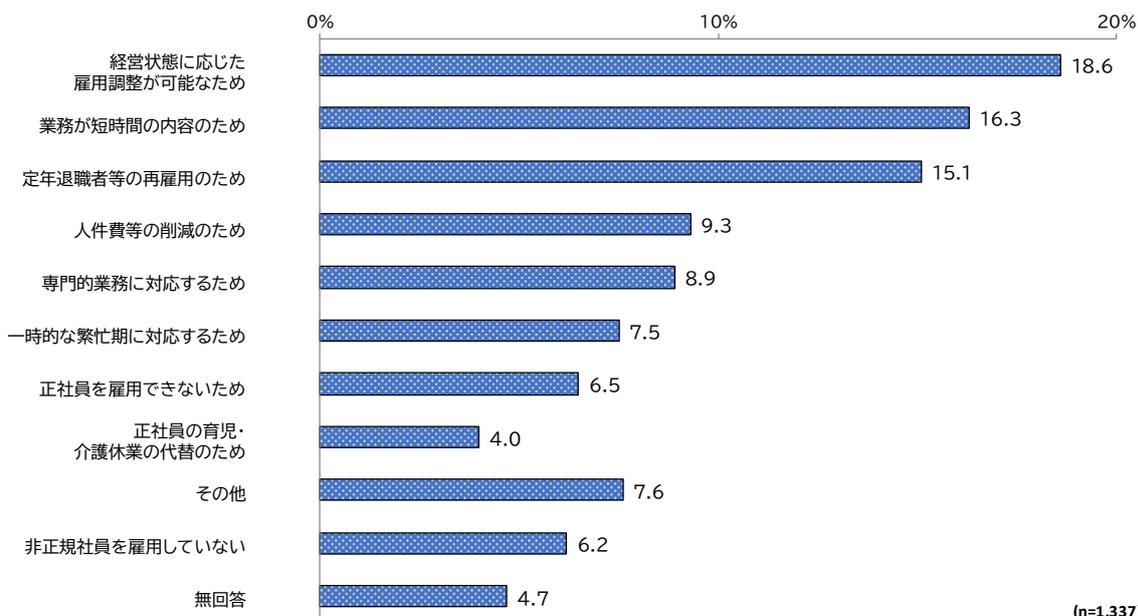
	1.女性の能力が有効に発揮されることにより、経営の効率化を図るため	2.男女労働者の能力発揮による生産性向上や競争力強化のため	3.労働者の職業意識や価値観の多様化に対応するため	4.企業イメージ向上のため	5.商品開発やマーケティング等、顧客の多様なニーズに対応するため	6.人的資源の有効活用(労働力確保のため)	7.組織の活性化のため	8.社会全体の求めに応じるため	9.その他	無回答	合計
全体	19.4	15.7	15.5	3.9	5.1	15.9	17.5	5.9	1.0	1.5	100.0
【業種別】											
1.建設業	19.8	20.9	15.4	5.5	2.2	12.1	18.7	5.5	0.0	2.2	100.0
2.製造業	17.5	14.4	17.5	3.1	9.3	17.5	13.4	5.2	2.1	0.0	100.0
3.電気・ガス・熱供給・水道業	18.2	22.7	18.2	0.0	0.0	13.6	22.7	4.5	0.0	0.0	100.0
4.情報通信業	14.3	19.0	14.3	4.8	4.8	19.0	16.7	7.1	0.0	0.0	100.0
5.運輸業、郵便業	18.9	13.2	13.2	11.3	1.9	17.0	15.1	9.4	0.0	0.0	100.0
6.卸売業、小売業	19.8	16.5	15.1	4.3	7.6	11.9	18.3	5.8	0.7	2.5	100.0
7.金融業、保険業	16.1	16.1	16.1	7.1	7.1	12.5	17.9	7.1	0.0	0.0	100.0
8.不動産業、物品賃貸業	22.5	12.5	20.0	2.5	5.0	15.0	12.5	7.5	2.5	0.0	100.0
9.学術研究、専門・技術サービス業	16.7	19.7	9.1	4.5	4.5	19.7	18.2	7.6	0.0	3.0	100.0
10.宿泊業、飲食サービス業	22.6	17.9	13.2	3.8	7.5	15.1	13.2	5.7	0.9	0.0	100.0
11.生活関連サービス業、娯楽業	20.5	12.8	20.5	7.7	10.3	17.9	10.3	0.0	0.0	7.7	100.0
12.教育、学習支援業	18.3	15.0	16.7	3.3	3.3	18.3	15.0	8.3	1.7	3.3	100.0
13.医療、福祉	19.9	13.5	15.9	2.4	3.3	17.7	20.1	5.5	1.8	1.8	100.0
14.複合サービス事業	16.4	16.4	18.0	4.9	9.8	18.0	13.1	3.3	0.0	0.0	100.0
15.サービス業(他に分類されないもの)	22.0	15.4	14.3	2.2	1.1	17.6	19.8	7.7	0.0	0.0	100.0
【規模別】											
10人未満	22.6	15.1	15.7	2.2	5.7	14.8	17.6	5.0	1.3	1.9	100.0
10人～29人	19.1	14.7	15.7	4.3	6.4	16.1	17.6	5.1	0.9	2.5	100.0
30人～99人	20.1	16.6	15.7	3.2	2.2	17.3	17.3	6.7	1.0	1.3	100.0
100人～299人	17.4	17.0	14.5	6.0	5.7	15.6	16.7	7.1	0.0	0.4	100.0
300人以上	15.0	15.9	15.9	3.5	4.4	15.9	19.5	7.1	2.7	0.0	100.0

(24)非正規社員を雇用している理由

非正規社員を雇用している理由について、「経営状態に応じた雇用調整が可能のため」(18.6%)が最も高く、次いで「業務が短時間の内容のため」(16.3%)、「定年退職者等の再雇用のため」(15.1%)となっている。

「その他」の内容としては、「入社後最長1年間契約社員とし、その後正社員登用」「正社員の不足を補完するため」「希望があるため」などの回答があった。

図表30 非正規社員を雇用している理由
(※グラフは割合が高い順、表は選択肢順に掲載)



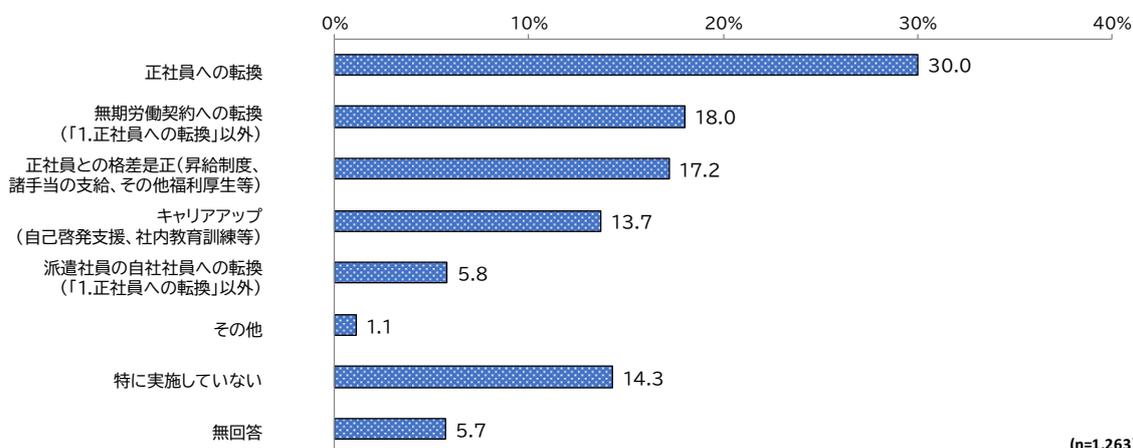
(単位:%)

	1.経営状態に応じた雇用調整が可能のため	2.人件費等の削減のため	3.一時的な繁忙期に対応するため	4.正社員を雇用できないため	5.定年退職者等の再雇用のため	6.正社員の育児・介護休業の代替のため	7.専門的業務に対応するため	8.業務が短時間の内容のため	9.その他	10.非正規社員を雇用していない	無回答	合計
全体	18.6	9.3	7.5	6.5	15.1	4.0	8.9	16.3	7.6	6.2	4.7	100.0
【業種別】												
1.建設業	5.2	4.2	14.6	3.1	14.6	3.1	7.3	12.5	7.3	28.1	14.6	100.0
2.製造業	18.9	10.0	7.8	6.7	20.0	1.1	7.8	11.1	8.9	7.8	3.3	100.0
3.電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	0.0	9.1	0.0	36.4	27.3	0.0	0.0	9.1	18.2	9.1	100.0
4.情報通信業	13.6	13.6	9.1	4.5	22.7	9.1	13.6	4.5	9.1	0.0	13.6	100.0
5.運輸業、郵便業	20.0	7.5	5.0	5.0	22.5	0.0	10.0	7.5	5.0	17.5	5.0	100.0
6.卸売業、小売業	20.4	11.6	7.9	5.6	14.8	2.3	7.9	17.1	6.0	6.5	6.5	100.0
7.金融業、保険業	16.0	0.0	12.0	0.0	24.0	8.0	8.0	12.0	12.0	8.0	0.0	100.0
8.不動産業、物品賃貸業	22.2	3.7	14.8	3.7	7.4	3.7	7.4	18.5	7.4	11.1	14.8	100.0
9.学術研究、専門・技術サービス業	12.5	2.1	10.4	2.1	20.8	0.0	8.3	20.8	10.4	12.5	10.4	100.0
10.宿泊業、飲食サービス業	22.3	13.6	10.7	8.7	7.8	0.0	6.8	25.2	4.9	0.0	1.0	100.0
11.生活関連サービス業、娯楽業	22.2	11.1	8.3	8.3	11.1	0.0	8.3	19.4	5.6	5.6	2.8	100.0
12.教育、学習支援業	18.9	13.2	5.7	7.5	9.4	7.5	13.2	13.2	11.3	0.0	1.9	100.0
13.医療、福祉	19.9	9.3	4.2	8.5	15.2	6.1	10.8	17.1	7.4	1.5	2.1	100.0
14.複合サービス事業	30.4	13.0	8.7	13.0	8.7	8.7	8.7	0.0	8.7	0.0	0.0	100.0
15.サービス業(他に分類されないもの)	18.9	8.1	8.1	2.7	14.9	2.7	4.1	21.6	10.8	8.1	5.4	100.0
【規模別】												
10人未満	19.4	8.7	6.9	8.3	8.0	1.7	7.3	17.6	7.6	14.5	11.8	100.0
10人～29人	19.8	10.8	8.8	5.9	11.3	2.5	7.9	16.7	9.2	7.2	4.5	100.0
30人～99人	20.6	7.7	6.6	6.6	19.2	5.2	10.5	15.0	6.3	2.4	2.1	100.0
100人～299人	15.9	9.3	7.5	6.6	24.7	5.3	10.6	15.4	4.4	0.4	0.9	100.0
300人以上	11.1	8.9	5.6	3.3	20.0	12.2	10.0	16.7	11.1	1.1	1.1	100.0

(25)非正規社員の処遇改善等について実施している取組内容

非正規社員の処遇改善等について実施している取組内容について、「正社員への転換」(30.0%)が最も高く、次いで「無期労働契約への転換(1以外)」(18.0%)、「正社員との格差是正(昇給制度、諸手当の支給、その他福利厚生等)」(17.2%)となっている。

図表31 非正規社員の処遇改善等について実施している取組内容
(※グラフは割合が高い順、表は選択肢順に掲載)



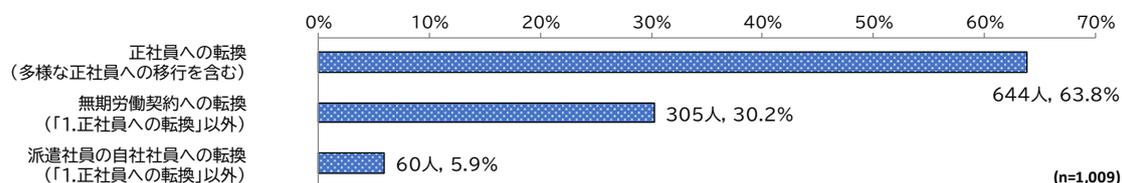
(単位:%)

	1.正社員への 転換	2.無期労働契 約への転換(1 以外)	3.派遣社員の 自社社員への 転換(1以外)	4.キャリア アップ(自己啓 発支援、社内 教育訓練等)	5.正社員との 格差是正(昇 給制度、諸手 当の支給、そ の他福利厚生 等)	6.その他	7.特に実施し ていない	無回答	合計
全体	30.0	18.0	5.8	13.7	17.2	1.1	14.3	5.7	100.0
【業種別】									
1.建設業	18.8	7.5	2.5	7.5	10.0	1.3	52.5	23.8	100.0
2.製造業	26.7	13.3	12.2	8.9	20.0	1.1	17.8	3.3	100.0
3.電気・ガス・熱供給・水道業	45.5	27.3	0.0	9.1	9.1	0.0	9.1	9.1	100.0
4.情報通信業	28.6	7.1	10.7	17.9	17.9	3.6	14.3	3.6	100.0
5.運輸業、郵便業	39.5	10.5	10.5	5.3	10.5	0.0	23.7	13.2	100.0
6.卸売業、小売業	31.5	16.9	8.7	11.9	15.5	0.9	14.6	7.3	100.0
7.金融業、保険業	32.3	29.0	3.2	16.1	12.9	0.0	6.5	6.5	100.0
8.不動産業、物品賃貸業	28.0	16.0	4.0	8.0	20.0	0.0	24.0	12.0	100.0
9.学術研究、専門・技術サービス業	28.6	10.2	4.1	18.4	8.2	4.1	26.5	6.1	100.0
10.宿泊業、飲食サービス業	25.0	18.4	7.9	10.5	17.1	2.6	18.4	2.6	100.0
11.生活関連サービス業、娯楽業	39.5	18.4	5.3	10.5	18.4	0.0	7.9	0.0	100.0
12.教育、学習支援業	30.0	22.5	0.0	22.5	22.5	0.0	2.5	2.5	100.0
13.医療、福祉	31.7	20.1	4.3	17.0	19.4	1.2	6.4	2.6	100.0
14.複合サービス事業	28.2	25.6	2.6	20.5	23.1	0.0	0.0	0.0	100.0
15.サービス業(他に分類されないもの)	27.6	26.3	3.9	10.5	18.4	0.0	13.2	6.6	100.0
【規模別】									
10人未満	23.4	13.5	2.6	12.0	15.3	1.5	31.8	12.0	100.0
10人～29人	30.3	15.6	4.0	14.9	17.0	1.4	16.8	6.9	100.0
30人～99人	31.3	20.8	6.3	13.0	20.4	1.1	7.0	2.1	100.0
100人～299人	34.9	22.0	10.5	14.8	16.7	0.5	0.5	1.9	100.0
300人以上	34.2	26.0	12.3	12.3	13.7	0.0	1.4	0.0	100.0

(26)非正規社員からの転換実績

令和5年8月1日から令和6年7月31日までの1年間で「正社員への転換」(以下「1」という。)を実施した人数は644人となっている。「1」以外では、「無期労働契約への転換」が305人、「派遣社員の自社社員への転換」が60人となっている。

図表32 非正規社員からの転換実績



(単位:人)

	1.正社員への転換 (多様な正社員への移行を含む)	2.無期労働契約への転換(1以外)	3.派遣社員の自社社員への転換(1以外)	合計
全体	644	305	60	1,009
【業種別】				
1.建設業	19	1	6	26
2.製造業	21	4	19	44
3.電気・ガス・熱供給・水道業	0	0	0	0
4.情報通信業	30	0	5	35
5.運輸業、郵便業	50	1	4	55
6.卸売業、小売業	95	65	5	165
7.金融業、保険業	10	8	0	18
8.不動産業、物品賃貸業	6	0	0	6
9.学術研究、専門・技術サービス業	12	1	2	15
10.宿泊業、飲食サービス業	29	5	5	39
11.生活関連サービス業、娯楽業	4	13	0	17
12.教育、学習支援業	25	24	1	50
13.医療、福祉	254	45	10	309
14.複合サービス事業	56	17	1	74
15.サービス業(他に分類されないもの)	33	121	2	156
【規模別】				
10人未満	23	15	1	39
10人～29人	88	40	7	135
30人～99人	139	64	10	213
100人～299人	183	78	35	296
300人以上	211	108	7	326

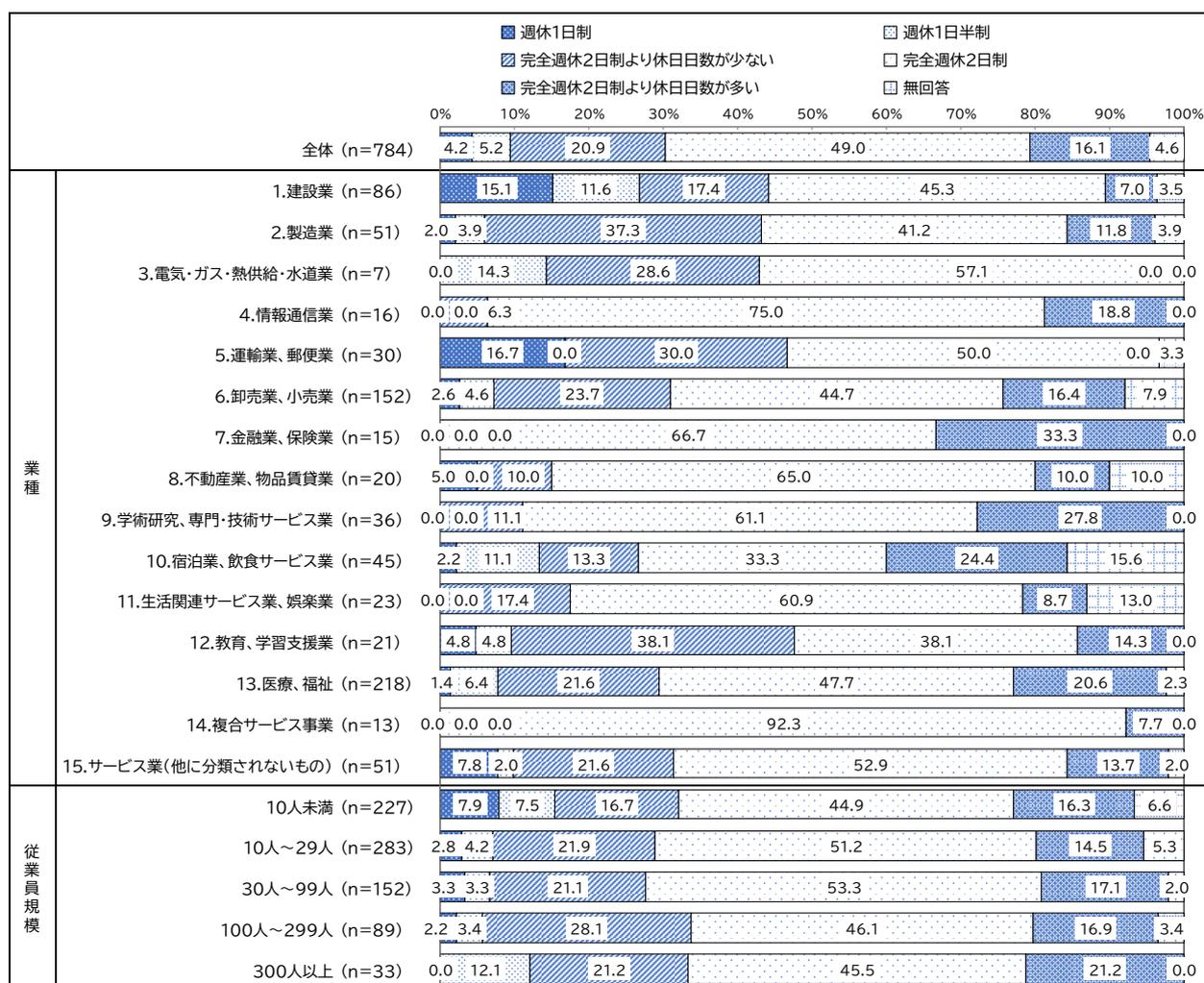
(27) 正社員の週休制の形態

正社員の週休制の形態については、「完全週休2日制」が49.0%、「完全週休2日制より休日日数が少ない」が20.9%、「完全週休2日制より休日日数が多い」が16.1%、「週休1日半制」が5.2%、「週休1日制」が4.2%の順となっている。

業種別にみると、「週休1日制」は「運輸業、郵便業」(16.7%)、「建設業」(15.1%)で多い。「完全週休2日制より休日日数が少ない」は「教育、学習支援業」(38.1%)、「製造業」(37.3%)で多い。

従業員規模別にみると、どの規模においても「完全週休2日制」の割合が高い。

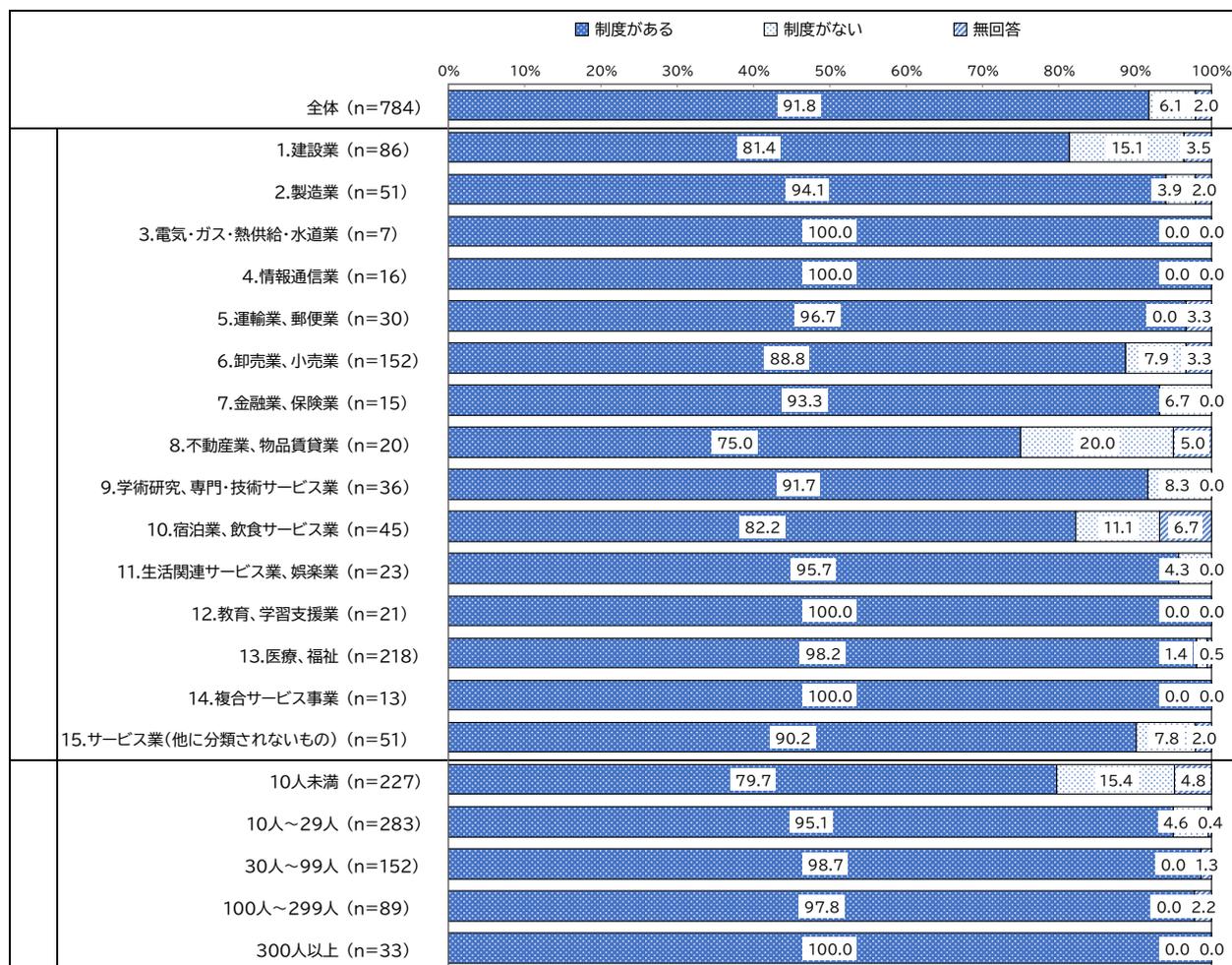
図表33 正社員の週休制の形態



(28)年次有給休暇制度の有無

年次有給休暇制度がある事業所は91.8%、年次有給休暇制度がない事業所は6.1%となっている。業種別にみると、「制度がない」は、「不動産業、物品賃貸業」(20.0%)、「建設業」(15.1%)で高い。従業員規模別にみると、「10人未満」では「制度がある」が79.7%となっているが、10人以上の規模では9割半ばを超えている。

図表34 年次有給休暇制度の有無



(29)年次有給休暇の平均付与日数及び取得日数

年次有給休暇については、正社員では、1人当たりの平均付与日数が12.9日、平均取得日数が8.7日、付与日数に対する取得日数の割合(取得率)は67.3%である。

また、非正規社員では、1人当たりの平均付与日数が9.7日、平均取得日数が6.5日、付与日数に対する取得日数の割合(取得率)は66.7%となっている。パートタイム労働者では、1人当たりの平均付与日数が8.3日、平均取得日数が5.0日、取得率は60.0%となっている。

業種別にみると、正社員の1人当たりの平均付与日数が多い業種は、「教育、学習支援業」(27.9日)、「複合サービス事業」(19.7日)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(16.3日)の順となっている。非正規社員の1人当たりの平均付与日数が多い業種は、「教育、学習支援業」(18.3日)、「複合サービス事業」(18.1日)、「生活関連サービス業、娯楽業」(11.5日)となっている。

従業員規模別にみると、正社員の1人当たり平均付与日数は「300人以上」が最も高く、15.1日となっている。

図表35 年次有給休暇の平均付与日数及び取得日数

	事業所数	正社員				非正規社員				うちパートタイム			
		直近1年間に取得資格のある労働者数	1人当たりの平均付与日数	1人当たりの平均取得日数	取得率[%]	直近1年間に取得資格のある労働者数	1人当たりの平均付与日数	1人当たりの平均取得日数	取得率[%]	直近1年間に取得資格のある労働者数	1人当たりの平均付与日数	1人当たりの平均取得日数	取得率[%]
全体	681	26,437	12.9	8.7	67.3	12,238	9.7	6.5	66.7	7,574	8.3	5.0	60.0
【業種別】													
1.建設業	68	1,556	10.6	6.7	63.3	96	10.3	4.5	43.6	13	6.1	4.5	74.7
2.製造業	45	1,576	14.8	9.4	63.5	1,167	10.3	6.7	65.0	775	7.6	4.8	63.0
3.電気・ガス・熱供給・水道業	7	1,101	16.3	14.9	91.6	75	1.6	1.4	85.0	0	0.0	0.0	-
4.情報通信業	14	784	13.0	6.0	46.3	486	2.7	2.0	73.5	397	0.5	0.4	73.1
5.運輸業、郵便業	29	1,388	12.4	8.1	65.5	636	11.0	8.1	73.9	282	9.5	6.3	66.1
6.卸売業、小売業	123	2,448	10.4	6.9	66.6	1,309	8.9	5.6	62.6	1,081	8.8	5.2	59.1
7.金融業、保険業	13	1,079	1.6	1.1	64.9	299	1.9	1.5	75.4	122	1.9	1.1	60.9
8.不動産業、物品賃貸業	17	317	15.6	11.2	71.7	72	10.4	7.6	73.6	46	7.6	6.4	84.5
9.学術研究、専門・技術サービス業	35	761	11.0	8.1	73.5	112	9.6	7.4	77.5	38	5.1	4.5	88.5
10.宿泊業、飲食サービス業	34	649	13.6	8.7	63.8	855	9.0	5.8	64.7	645	9.7	6.3	64.6
11.生活関連サービス業、娯楽業	21	420	11.5	9.3	80.9	326	11.5	9.8	84.9	148	11.0	8.7	79.3
12.教育、学習支援業	19	1,649	27.9	10.4	37.1	1,035	18.3	7.9	43.1	936	18.5	7.8	42.1
13.医療、福祉	199	10,771	11.4	8.7	76.0	4,049	8.5	6.2	73.1	2,401	6.1	4.4	72.0
14.複合サービス事業	13	640	19.7	16.1	81.8	560	18.1	14.6	80.8	65	12.6	10.0	79.3
15.サービス業(他に分類されないもの)	44	1,298	16.2	11.0	67.6	1,161	7.4	5.2	70.1	625	5.2	3.4	64.7
【規模別】													
10人未満	183	1,019	7.1	4.3	61.5	327	4.3	2.7	62.4	233	4.5	2.8	61.3
10人～29人	253	2,976	8.2	5.5	67.0	1,404	6.3	4.1	65.0	1,064	5.6	3.4	60.6
30人～99人	135	4,162	13.0	9.1	70.0	2,171	8.5	5.7	66.7	1,470	7.4	4.7	64.1
100人～299人	85	8,581	12.8	9.1	71.1	4,310	9.3	7.0	75.7	2,280	7.2	5.3	73.7
300人以上	25	9,699	15.1	9.6	63.7	4,026	12.5	7.5	59.8	2,527	11.4	5.7	50.4

(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

(注)「事業所数」は取得資格のある労働者数、付与日数、取得日数いずれかに回答があった事業所の数

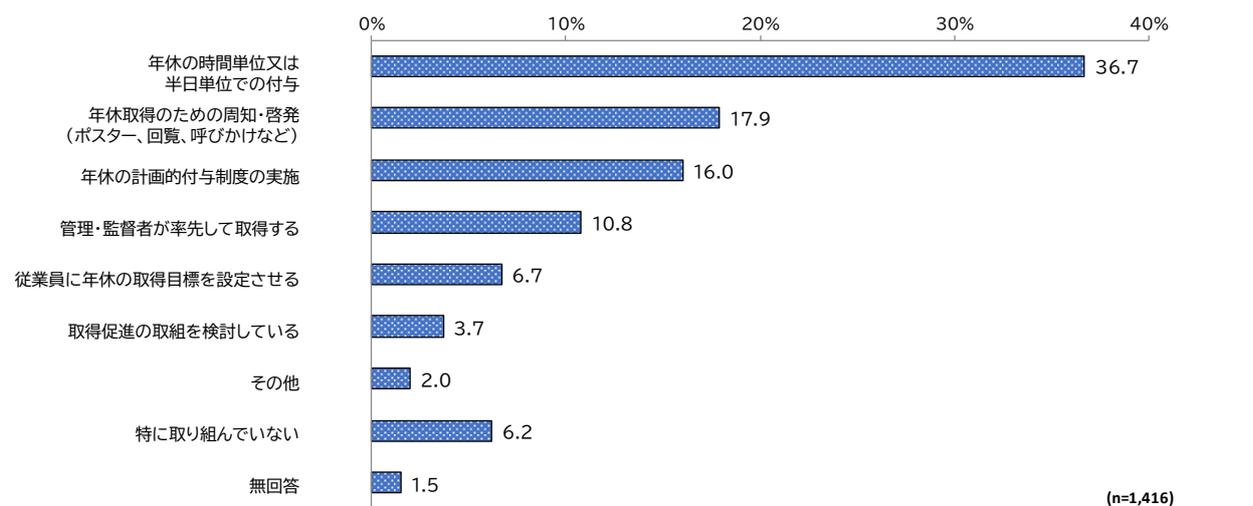
(30)年次有給休暇(年休)の取得促進の取組

年次有給休暇の取得促進の取組については、「年休の時間単位又は半日単位での付与」が36.7%、「年休取得のための周知・啓発(ポスター、回覧、呼びかけなど)」が17.9%、「年休の計画的付与制度の実施」が16.0%、「管理・監督者が率先して取得する」が10.8%の順となっている。

従業員規模別にみると、全ての規模で「年休の時間単位又は半日単位での付与」が最も高い。「特に取り組んでいない」については、「10人未満」で14.7%となった一方で、従業員規模が大きいほど割合は低く、「300人以上」では0.0%となっている。

「その他」の内容としては、「年5日以上の実確な取得」「取得率の悪い社員に声かけしている」「月に1～2回程度の取得を相談の上うながしている」などの回答があった。

図表36 年次有給休暇(年休)の取得促進の取組
(※グラフは割合が高い順、表は選択肢順に掲載)



(単位:%)

	1.年休の時間単位又は半日単位での付与	2.年休の計画的付与制度の実施	3.年休取得のための周知・啓発(ポスター、回覧、呼びかけなど)	4.従業員に年休の取得目標を設定させる	5.管理・監督者が率先して取得する	6.その他	7.取得促進の取組を検討している	8.特に取り組んでいない	無回答	合計
全体	36.7	16.0	17.9	6.7	10.8	2.0	3.7	6.2	1.5	100.0
【業種別】										
1.建設業	31.8	9.1	14.4	10.6	8.3	1.5	3.8	20.5	3.8	100.0
2.製造業	37.4	15.4	22.0	5.5	8.8	5.5	2.2	3.3	1.1	100.0
3.電気・ガス・熱供給・水道業	35.3	5.9	23.5	29.4	5.9	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
4.情報通信業	46.2	15.4	23.1	11.5	0.0	0.0	0.0	3.8	0.0	100.0
5.運輸業、郵便業	33.3	13.0	27.8	3.7	11.1	0.0	1.9	9.3	3.7	100.0
6.卸売業、小売業	32.6	17.1	17.4	6.6	10.1	1.9	8.1	6.2	1.9	100.0
7.金融業、保険業	39.4	18.2	24.2	12.1	6.1	0.0	0.0	0.0	3.0	100.0
8.不動産業、物品賃貸業	31.0	6.9	24.1	6.9	17.2	0.0	3.4	10.3	10.3	100.0
9.学術研究、専門・技術サービス業	41.9	12.9	16.1	3.2	8.1	0.0	6.5	11.3	0.0	100.0
10.宿泊業、飲食サービス業	27.8	22.2	15.3	6.9	12.5	2.8	1.4	11.1	2.8	100.0
11.生活関連サービス業、娯楽業	29.5	22.7	13.6	9.1	15.9	2.3	2.3	4.5	0.0	100.0
12.教育、学習支援業	34.1	13.6	27.3	6.8	11.4	0.0	2.3	4.5	0.0	100.0
13.医療、福祉	41.6	16.8	15.7	5.6	13.1	2.3	2.3	2.6	0.5	100.0
14.複合サービス事業	34.4	28.1	15.6	6.3	9.4	6.3	0.0	0.0	0.0	100.0
15.サービス業(他に分類されないもの)	40.4	17.0	20.2	3.2	9.6	1.1	5.3	3.2	0.0	100.0
【規模別】										
10人未満	33.2	12.9	16.0	6.6	7.2	3.4	6.0	14.7	3.8	100.0
10人～29人	37.1	16.0	15.8	7.3	11.4	1.9	3.7	6.8	1.2	100.0
30人～99人	38.1	18.5	19.2	7.6	11.6	1.3	2.0	1.7	0.7	100.0
100人～299人	37.1	18.6	23.3	4.8	12.4	0.5	2.9	0.5	0.5	100.0
300人以上	41.8	11.9	20.9	4.5	14.9	3.0	3.0	0.0	0.0	100.0

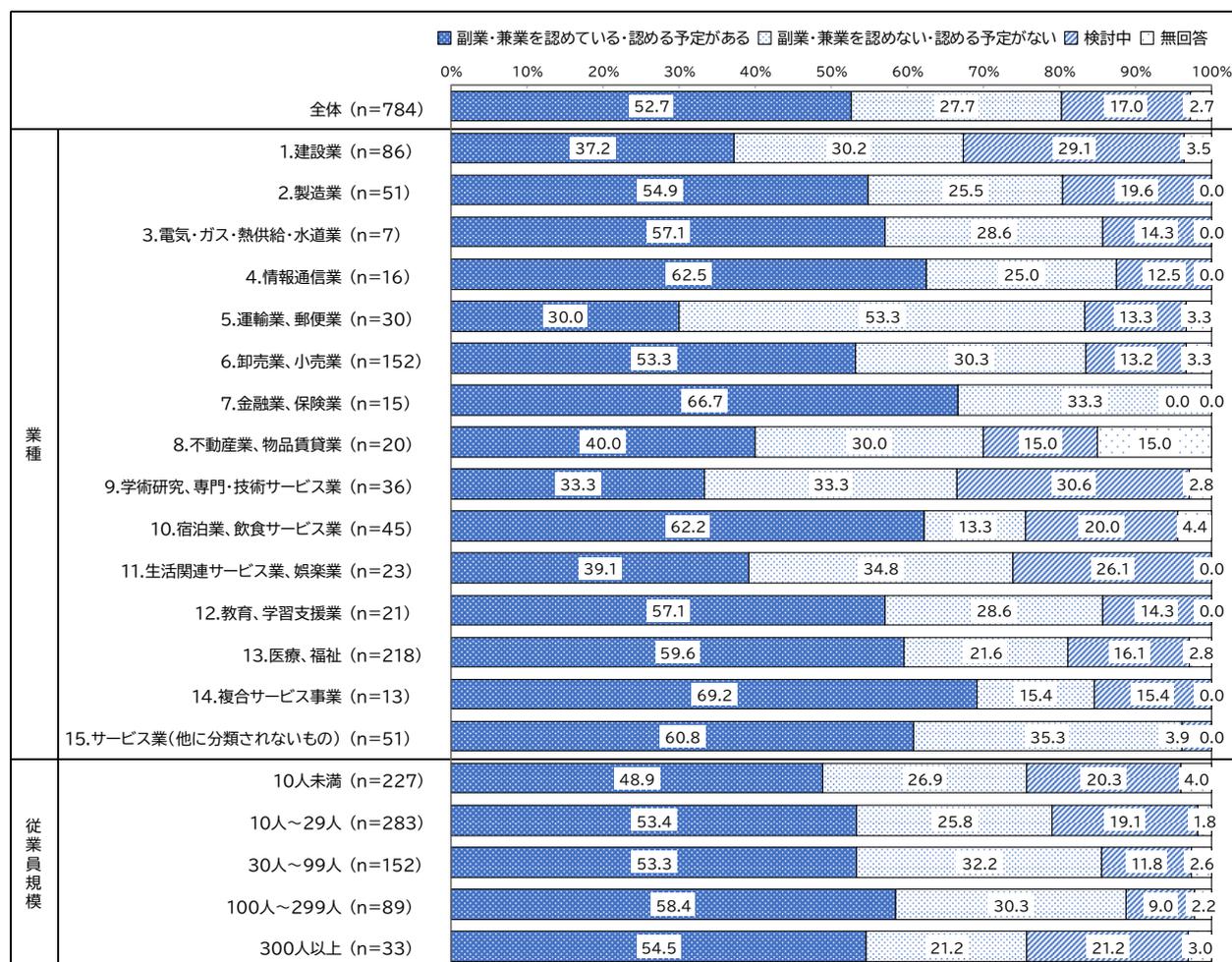
(31)副業・兼業の実施状況

副業・兼業の実施状況については、「副業・兼業を認めている・認める予定がある」が52.7%、「副業・兼業を認めない・認める予定がない」が27.7%、「検討中」が17.0%となった。

業種別では、「運輸業、郵便業」では「副業・兼業を認めない・認める予定がない」が53.3%で、最も高い。

従業員規模別では、いずれの規模でも「副業・兼業を認めている・認める予定がある」が最も高い。

図表37 副業・兼業の実施状況

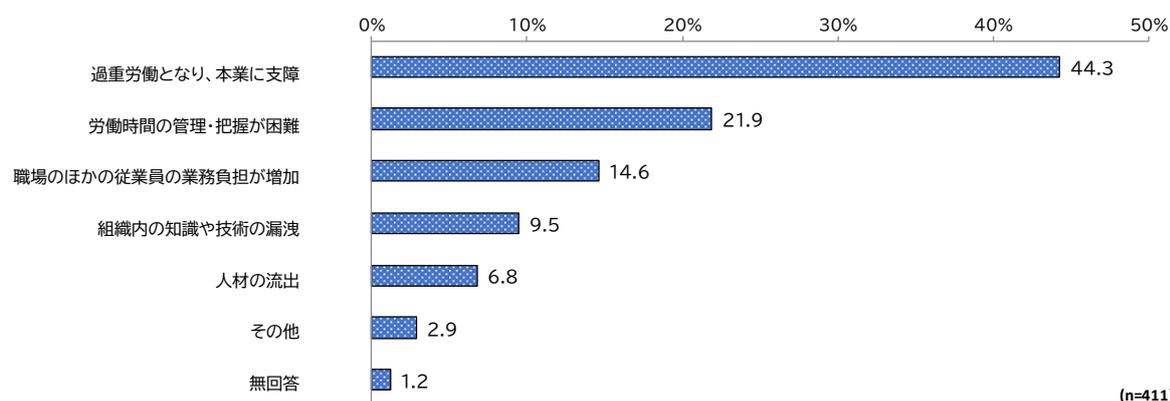


(32)副業・兼業を認めない・認める予定がない理由

副業・兼業を認めない・認める予定がない理由については、「過重労働となり、本業に支障」(44.3%)が最も高く、次いで「労働時間の管理・把握が困難」(21.9%)、「職場のほかの従業員の業務負担が増加」(14.6%)となった。

「その他」としては、「就業規則に定めている」「法的理由から」「自己啓発を行うよう社長から話があった」などの回答がみられた。

図表38 副業・兼業を認めない・認める予定がない理由
(※グラフは割合が高い順、表は選択肢順に掲載)



(単位:%)

	1.過重労働 となり、本業 に支障	2.労働時間 の管理・把 握が困難	3.職場のほ かの従業員 の業務負担 が増加	4.組織内の 知識や技術 の漏洩	5.人材の流 出	6.その他	無回答	合計
全体	44.3	21.9	14.6	9.5	6.8	2.9	1.2	100.0
【業種別】								
1.建設業	50.0	13.6	15.9	4.5	9.1	6.8	2.3	100.0
2.製造業	52.4	23.8	14.3	9.5	0.0	0.0	0.0	100.0
3.電気・ガス・熱供給・水道業	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0	100.0
4.情報通信業	50.0	33.3	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
5.運輸業、郵便業	40.5	27.0	13.5	8.1	10.8	0.0	0.0	100.0
6.卸売業、小売業	43.2	26.3	12.6	10.5	6.3	1.1	0.0	100.0
7.金融業、保険業	50.0	20.0	10.0	20.0	0.0	0.0	0.0	100.0
8.不動産業、物品賃貸業	35.7	21.4	14.3	7.1	14.3	7.1	0.0	100.0
9.学術研究、専門・技術サービス業	36.0	20.0	16.0	20.0	8.0	0.0	0.0	100.0
10.宿泊業、飲食サービス業	35.7	28.6	7.1	7.1	14.3	7.1	0.0	100.0
11.生活関連サービス業、娯楽業	46.2	23.1	7.7	15.4	0.0	7.7	0.0	100.0
12.教育、学習支援業	41.7	16.7	16.7	16.7	8.3	0.0	8.3	100.0
13.医療、福祉	47.0	20.5	18.1	6.0	6.0	2.4	2.4	100.0
14.複合サービス事業	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	100.0
15.サービス業(他に分類されないもの)	45.2	16.1	16.1	12.9	6.5	3.2	3.2	100.0
【規模別】								
10人未満	45.6	19.3	17.5	6.1	8.8	2.6	0.0	100.0
10人～29人	46.7	19.2	16.7	8.3	5.0	4.2	3.3	100.0
30人～99人	41.7	21.4	12.6	13.6	7.8	2.9	0.0	100.0
100人～299人	41.3	30.2	9.5	11.1	6.3	1.6	0.0	100.0
300人以上	45.5	36.4	9.1	9.1	0.0	0.0	9.1	100.0

Ⅲ 沖縄県労働条件等実態調査〔調査票〕

Ⅲ 沖縄県労働条件等実態調査〔調査票〕

令和6年度 沖縄県労働条件等実態調査〔調査票〕

この調査は、統計法（平成19年法律第53号）に基づき実施する統計調査です。
統計以外の目的に使用されたり、貴事業所を特定できる事業所名など固有情報が公表されたりすることは一切ありませんので、事実をありのまま記入してください。

【記入にあたってのお願い】

- 従業員5人以上の事業所から無作為に抽出した県内2,000事業所を調査対象としています。
- 御記入に当たっては、給与、会計、人事等についてよく把握されている方が回答して下さい。
- この調査は、事業所を単位として行います。
会社全体ではなく、送付された事業所のみの状況について回答してください。
なお、事業所のみで判断できない、把握していない設問については、お手数ですが本社等にご確認ください。
- 令和6年7月31日現在の状況を回答してください。
太枠線 をご記入ください。
- 回答方法（1）～（3）のいずれか。
（1）沖縄県電子申請サービス（オンライン）で回答
（2）返信用封筒（切手不要）で郵送
（3）メールでExcel又はPDFを送信（宛先：aa058009@pref.okinawa.lg.jp）
- 回答期限：令和6年9月20日（金）必着
※期限までに未回答の場合は、再協力依頼を送付する場合がございますので、ご了承ください。
- 調査結果は、令和7年3月頃「沖縄県 労働政策課」のホームページ上で公表します。
- 調査票の内容などにご不明の点がある場合は、下記問合せ先までご連絡ください。



沖縄県電子申請サービス

<問合せ先>

沖縄県商工労働部労働政策課 嶺井
代表メール：aa058009@pref.okinawa.lg.jp
TEL：098-866-2366

事業所名		
所在地	〒	調査票番号
業種		

※総務省統計局「事業所母集団データベース（令和4年次フレーム）」から記載しております。
事業所名・所在地・業種に誤りがありましたら次ページにより訂正をお願いします。

事業所の基礎情報について

○ 事業所名・所在地・業種に誤りがありましたら訂正をお願いいたします。

事業所名称 <訂正欄>	
事業所所在地 <訂正欄>	〒 _____
業種 <訂正欄>	※下から番号をお選びください。

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> 1 建設業 2 製造業 3 電気・ガス・熱供給・水道業 4 情報通信業 5 運輸業、郵便業 6 卸売業、小売業 7 金融業、保険業 8 不動産業、物品賃貸業 | <ul style="list-style-type: none"> 9 学術研究、専門・技術サービス業
(広告業含む) 10 宿泊業、飲食サービス業 11 生活関連サービス業
(理容、美容、銭湯、遊技業) 12 教育、学習支援業(学習塾等) 13 医療、福祉 14 複合サービス業
(郵便局、協同組合など) 15 サービス業(修理、自動車整備
廃棄物処理、人材派遣など) |
|---|---|

○ 連絡先、記入者をご記入下さい。

連絡先	TEL		Eメール	
記入者	氏名		部署名	

○ 貴事業所の従業員の雇用状況について、その人数を記入してください。

	男性（人）	女性（人）
正規社員		
非正規社員		

本調査では、経営者（役員）、他企業からの出向者を除く事業所内の従業員数を記入し、雇用契約期間が1か月未満の従業員は除外すること。

※「**正規社員**」とは、貴事業所が就業規則等、雇用管理上において、「正社員・正職員」として処遇している従業員であり、一般的に①から③のすべてに該当するか④又は⑤に該当する従業員です。

①期間の定めのない労働契約を締結している者

②所定労働時間がフルタイムである者

③直接雇用である者

④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

⑤その他(短時間正社員、限定正社員、契約上は嘱託だが貴事業所における正規社員として処遇(位置づけ)されている社員(定年退職前と同様の職務、給与等の人)、契約上は契約社員だが事業所において正規社員として処遇(位置づけ)されている社員(正規社員と同等の給与等))

※「**非正規社員**」とは、貴事業所での呼称によりパート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託、その他に該当する従業員です。

※「**派遣社員**」とは、労働者派遣法に基づく派遣元事業所から派遣されている者

問 1 貴事業所では、就業規則を作成していますか。

	○印
1 正社員及び非正規社員の両方を対象に作成している	
2 正社員のみを対象に作成している	
3 作成していない	

※「**就業規則**」とは、使用者が事業所における労働条件や服務規律等を定めるもので、常時10人以上の労働者を使用する事業所は作成が義務づけられています。

※本社が作成して事業所に適用されている場合も「作成している」としてください。

問 2 貴事業所では、労働者を雇い入れる際に、労働条件を明示した文書（労働条件通知書や労働契約書等）を労働者に交付していますか。

	○印
1 正社員及び非正規社員のどちらにも交付している	
2 正社員に交付しているが、非正規社員には交付していない	
3 正社員に交付していないが、非正規社員には交付している	
4 正社員及び非正規社員のどちらにも交付していない	

問 3 ワーク・ライフ・バランスについて、どの程度知っていますか。

	○印
1 言葉も内容もきちんと理解している	
2 だいたい理解している	
3 内容はよくわからないが、聞いたことがある	
4 聞いたことはない（知らない）	

※「ワーク・ライフ・バランス」とは、「仕事と生活の調和」という意味で、仕事上の責任を果たしつつ、自らの生活も充実させることが可能な多様な働き方が選択・実現できることを指す。

問 4 貴事業所において、ワーク・ライフ・バランスに関する取組はありますか。【複数回答可】

	○印
1 労働時間削減の取組（ノー残業デーの設定等）	
2 年次有給休暇の取得推進	
3 労働者の心身の健康支援（メンタルヘルス相談）	
4 労働者の自己啓発支援	
5 出産・育児に関する支援（育児休業及び復職支援含む）	
6 介護に関する支援（介護休業及び復職支援含む）	
7 時差出勤などのフレックスタイム制の導入	
8 労働者の健康づくり（健康に関する研修、病気の予防措置等に関する支援）	
9 在宅勤務などの多様な働き方支援	
10 その他（ ）	
11 特に取り組んでいない	

問 5 ワーク・ライフ・バランスに関する取組の有無に関わらずお答えください。取り組む上で課題となっていることはありますか。【複数回答可】

	○印
1 どのような取組をしていいかわからない	
2 人手が足りない又は交代要員の確保が困難	
3 従業員の不公平感が増大する	
4 生産性が減少する又はコストがかかる	
5 業務管理や人事評価が複雑になる	
6 その他（ ）	

問 6 テレワークの実施状況（令和5年8月1日から令和6年7月31日まで）についてお答えください。

	○印
1 テレワークを実施した	
2 情報通信技術を利用せず、事業所ではなく自宅等での勤務を実施した	
3 テレワークを実施していない	

※「テレワーク」とは、情報通信技術を活用し、時間や場所の制約を受けずに柔軟に働く勤務形態のこと。

問 7 テレワーク実施の有無に関わらず、テレワーク導入の課題について、当てはまるものをお答えください。【複数回答可】

	○印
1 テレワークに適した仕事がない	
2 業績評価が難しい（業務の進行の管理が難しい）	
3 労務管理（出退勤）や勤怠状況の管理が難しい	
4 導入するメリットがよくわからない	
5 社内のコミュニケーションに支障がある	
6 情報漏洩が心配	
7 顧客等外部対応に支障がある	
8 機器導入のコストがかかる	
9 機器の使い方がわからない	
10 その他（)	

問 8 テレワークの実施予定についてお答えください。

	○印
1 実施する	
2 検討中	
3 実施しない	

問 9 貴事業所における出産者数（男性従業員の場合は配偶者が出産した者の人数）及び出産後の状況について、お答えください。

	女性従業員	男性従業員	
①令和5年8月1日から令和6年7月31日までの 出産者数 ※男性従業員の場合は、配偶者が出産した者の人数			人
② ①のうち、令和6年7月31日までに育児休業した者の人数 (育児休業開始予定の申出をしている者を含む)			人
③ ①のうち、令和6年7月31日までに 育児のため育児休業せずに退職した者の人数			人

※同一従業員が同じ子について育児休業を複数回又は延長して取得した場合は、1人として下さい。

問 10 問9における「②育児休業した者」の取得期間について、男女別に人数を記入してください。（取得中の場合は取得予定期間）

	1ヶ月未満	1ヶ月以上 6ヶ月未満	6ヶ月以上 1年未満	1年以上 2年未満	2年以上 3年未満	3年以上	
女性従業員							人
男性従業員							人

※産前・産後休業期間は含みません。

※合計人数は、問9の②と一致させてください。

※同一従業員が同じ子について育児休業を複数回又は延長して取得した場合は、合計期間として下さい。

問 11 貴事業所における育児支援制度をお答えください。【複数回答可】

	○印
1 短時間勤務制度（3歳未満育児者の6時間勤務等）	
2 所定外労働の制限	
3 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（時差出勤）	
4 育児の際のフレックスタイム制	
5 事業所内保育所の設置	
6 育児に要する経費の援助措置	
7 法定の育児休業より長期に休業できる制度	
8 その他（ ）	
9 制度はない	

※「フレックスタイム制」とは、1日の労働時間帯を、必ず勤務すべき時間帯(コアタイム)と、その時間帯の中であればいつでも出社または退社してもよい時間帯(フレキシブルタイム)に分け、始業及び終業の時刻をその労働者の決定にゆだねる制度

問 12 「育児・介護休業法」により、非正規社員からの申出に対しても、原則※として育休・介護休を与えなければなりません。貴事業所では、育児休業制度及び介護休業制度を就業規則等に規定していますか。

	○印	
	育休	介護休
1 正社員及び非正規社員の両方を対象に規定している		
2 正社員のみを対象に規定している		
3 非正規社員のみを対象に規定している		
4 規定していない		

※例外として、休業期間終了日から法に定められた一定期間までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの）が満了することが明らかな者は除かれます。

問 13 貴事業所における令和5年8月1日～令和6年7月31日までの1年間の介護休業の取得期間について、その人数を記入してください。
(取得中の場合は取得予定期間)

	93日まで	6ヶ月まで	1年まで	1年以上	取得後の退職者数	
女性従業員						人
男性従業員						人

問 14 貴事業所におけるメンタルヘルス対策をお答えください。【複数回答可】

	○印
1 労働者への教育研修・情報提供	
2 労働者からの相談対応窓口の整備	
3 管理監督者への教育研修・情報提供	
4 健康診断等の保健指導におけるメンタルヘルスケアの実施	
5 メンタルヘルス対策について衛生委員会等での調査審議	
6 メンタルヘルスケアの実務を行う担当者の専任	
7 労働者のストレスの状況を調査	
8 職場復帰における支援（職場復帰支援プログラムの策定を含む）	
9 その他（ ）	
10 特に対策を行っていない	

問 15 貴事業所では、事業所内に同性愛者や両性愛者、トランスジェンダーなど、性的マイノリティいわゆるLGBT当事者がいる（いた）ことを認知していますか。なお、記入者が認知していない場合でも、管理者等が認知している場合は「1」をお選びください。

	○印
1 認知している	
2 認知していないが、いる可能性を想定している	
3 性的マイノリティ当事者はいないと思う	
4 わからない	

問 16 問15で1～2と回答した事業所に伺います。これまでに性的マイノリティ当事者、当事者の上司または同僚から受けた相談の内容として当てはまるものをお答えください。
【複数回答可】

	○印
1 異動における配慮に関する相談	
2 昇進や昇格における差別に関する相談	
3 退職強要や解雇に関する相談	
4 福利厚生など社内制度の利用に関する相談	
5 勤務時の服装や通称名の使用に関する相談	
6 トイレや更衣室の使用に関する相談	
7 上司や同僚からの性的指向・性自認に関するハラスメントに関する相談	
8 その他（ ）	
9 具体的な相談はなかった	
10 わからない	

問 17 問16で1～8と回答した事業所に伺います。これまでにあった当事者、当事者の上司または同僚からの相談に対して、どのように対応しましたか。【複数回答可】

	○印
1 既存の制度や規定を変更せず、個別の対応を行った	
2 既存の制度や規定を改定して対応を行った	
3 新しい制度を導入して対応を行った	
4 その他（ ）	
5 特に対応していない	

問 18 貴事業所における各種ハラスメント対策をお答えください。【複数回答可】

	○印		
	セクハラ	パワハラ	マタハラ
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 ()			
9 特に対策を行っていない			

※「セクハラ」とは、「セクシュアル・ハラスメント」の略であり、職場において行われる、労働者の意に反する性的な内容の発言及び性的な行為のこと。相手の性的指向（人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか）または性自認（性別に関する自己意識）に関することも含まれる。

※「パワハラ」とは、「パワー・ハラスメント」の略であり、職務内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える行為または職場環境を悪化させる行為のこと。相手の性的指向（人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか）・性自認（性別に関する自己意識）に関する侮蔑的な言動を行うことを含む。

※「マタハラ」とは、「マタニティ・ハラスメント」の略であり、妊娠・出産・育休などを理由とする解雇・雇い止め・降格などの不利益な取り扱い行為のこと。

問 19 令和4年4月から不妊治療が保険適用されることとなりました。貴事業所において、不妊治療や病気治療中の従業員に対する支援や取組はありますか。【複数回答可】

	○印
1 不妊治療休暇や不妊治療休業制度の整備	
2 病気休暇や病気休業制度の整備	
3 短時間勤務や時差出勤の適用	
4 その他 ()	
5 特に行っていない	

問 20 貴事業所における管理職等について、男女別の各役職者数は何人いますか。

	部長級以上	課長級相当	係長級相当	
男性				人
女性				人

※役職の違いは組織によって大きく異なりますが、ここでは、以下のように区分します。

部長：複数の課の運営・管理業務を行う者またはそれ以上（役員も含む）

課長：課という組織における管理業務を行う者

係長：チームのリーダー、現場の監督など

問 21 貴事業所において、女性の管理職が増えない理由はなんだと思いますか。【複数回答可】

	○印
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、管理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、管理職になるまでに退職する	
10 女性が希望しない	
11 課長級相当以上の管理職に占める女性割合が30%以上(※)であり、既に十分存在する	
12 その他 ()	

問 22 貴事業所における女性が活躍するための取組をお答えください。【複数回答可】

	○印
1 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の制度整備	
2 重要な職務への女性の積極的登用・採用	
3 性別に左右されない公正・透明な人事管理制度、評価制度の構築	
4 女性のモチベーションや職業意識を高めるための教育訓練などの実施	
5 男性の管理職や同僚に対する女性の能力発揮の重要性についての啓発	
6 仕事の配分やスキルアップの機会を男女同様に与える	
7 各種ハラスメント防止など働きやすい職場環境の整備	
8 女性の能力発揮の状況や能力発揮にあたっての問題点の調査・分析	
9 その他 ()	
10 特に実施していない	

問 23 問22で1～9と回答した事業所に伺います。女性が活躍するための取組を実施している理由は何ですか。【複数回答可】

	○印
1 女性の能力が有効に発揮されることにより、経営の効率化を図るため	
2 男女労働者の能力発揮による生産性向上や競争力強化のため	
3 労働者の職業意識や価値観の多様化に対応するため	
4 企業イメージ向上のため	
5 商品開発やマーケティング等、顧客の多様なニーズに対応するため	
6 人的資源の有効活用（労働力確保のため）	
7 組織の活性化のため	
8 社会全体の求めに応じるため	
9 その他（ ）	

問 24 非正規社員を雇用している理由をお答えください。【複数回答可】

	○印
1 経営状態に応じた雇用調整が可能なため	
2 人件費等の削減のため	
3 一時的な繁忙期に対応するため	
4 正社員を雇用できないため	
5 定年退職者等の再雇用のため	
6 正社員の育児・介護休業の代替のため	
7 専門的業務に対応するため	
8 業務が短時間の内容のため	
9 その他（ ）	
10 非正規社員を雇用していない	

問 25 貴事業所における非正規社員の処遇改善の取組をお答えください。【複数回答可】

	○印
1 正社員への転換	問26へ
2 無期労働契約への転換（1以外）	
3 派遣社員の自社社員への転換（1以外）	
4 キャリアアップ（自己啓発支援、社内教育訓練等）	
5 正社員との格差是正（昇給制度、諸手当の支給、その他福利厚生等）	
6 その他（ ）	
7 特に実施していない	

問 26 問25で1～3と回答した事業所に伺います。令和5年8月1日～令和6年7月31日までの1年間の転換実績を記入してください。

1 正社員への転換（多様な正社員への移行を含む）		人
2 無期労働契約への転換（1以外）		人
3 派遣社員の自社社員への転換（1以外）		人

問 27 貴事業所における正社員の週休制は、どのような形態ですか。

	○印
1 週休1日制	
2 週休1日半制	
3 完全週休2日制より休日日数が少ない	
4 完全週休2日制	
5 完全週休2日制より休日日数が多い	

※「完全週休2日制」とは、毎週必ず2日の休みがあること

問 28 貴事業所では、年次有給休暇の制度（就業規則等による記載）がありますか。

	○印
1 制度がある	
2 制度がない	

問 29 貴事業所の直近1年間の年次有給休暇の付与および取得状況について記入してください。

		直近1年間に取得資格のある労働者数	年間延べ付与日数 ※繰越除く	年間延べ取得（消化）日数 ※繰越含む
正規社員		人	日	日
非正規	パートタイム労働者	人	日	日
	その他の非正規労働者	人	日	日

※「パートタイム労働者」とは、パートタイム、アルバイトなどの名称にかかわらず、1日の所定労働時間が貴事業所の正社員より短い者、又は、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もので、短時間正社員はない者。

※「直近1年間」とは、貴事業所が休暇を付与する直近の期間で、暦年、年度又は事業年度単位での1年間。

※「年間延べ取得（消化）日数」において、時間単位で取得（消化）した分は、合計して日数に換算し、日数に満たない端数は切り捨ててください。

問 30 貴事業所において、年次有給休暇（年休）の取得促進のため、取り組んでいることはありますか。【複数回答可】

	○印
1 年休の時間単位または半日単位での付与	
2 年休の計画的付与制度の実施	
3 年休取得のための周知・啓発（ポスター、回覧、呼びかけなど）	
4 従業員に年休の取得目標を設定させる	
5 管理・監督者が率先して取得する	
6 その他（ ）	
7 取得促進の取組を検討している	
8 特に取り組んでいない	

※「計画的付与制度」とは、労使協定により年次有給休暇を従業員に取得させる制度。
 （例：全社休業による一斉付与、交代制付与、年休取得計画表の作成による付与）

問 31 貴事業所における正社員 1 人あたりにおける令和 5 年 7 月の所定外労働時間について記入してください。

1 人あたりの時間外労働時間 (7 月分)		時間
--------------------------	--	----

※正社員 1 人あたりの所定外労働時間＝正社員の総所定外労働時間÷正社員数
 ※小数点 2 位以下を四捨五入

問 32 貴事業所の副業・兼業の実施状況についてお答えください

	○印
1 副業・兼業を認めている・認める予定がある	
2 副業・兼業を認めない・認める予定がない	
3 検討中	

⇒問33へ

※「副業・兼業」とは、2つ以上の仕事を掛け持つことをここでは想定している。企業に雇用される形で行うもの（正社員、パート・アルバイトなど）、自ら起業して事業主として行うもの、コンサルタントとして請負や委任といった形で行うものなど、さまざまな形態があります。

問 33 副業・兼業を認めない・認める予定がない理由を教えてください。【複数回答可】

	○印
1 過重労働となり、本業に支障	
2 労働時間の管理・把握が困難	
3 職場のほかの従業員の業務負担が増加	
4 組織内の知識や技術の漏洩	
5 人材の流出	
6 その他（ ）	

問 31 は設問文が令和 5 年度の状態でそのままになっていたため、本報告書の集計対象からは除外した。具体的には、設問文において「令和 5 年 7 月の所定外労働時間について」と記載されている箇所が、正しくは「令和 6 年 7 月の所定外労働時間について」となるべきであった。

以上で調査は終わりです。

お忙しいところご協力いただき、ありがとうございました。
記入漏れがないかお確かめいただき、
9月20日(金)までに同封の返信用封筒でご投函ください。

◇ 調査結果は沖縄県ホームページに掲載する予定です。(令和7年3月末頃)

「沖縄県労働条件等実態調査」で検索 🔍

沖縄県ワーク・ライフ・バランス 企業認証制度のご紹介

ワーク・ライフ・バランス取り組みのさらなる推進のため、
認証企業になりませんか？



沖縄県では、労働者が仕事上の責務を果たすとともに、家庭や地域活動及び自己啓発等に時間をかけることが可能となるワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に積極的に取り組む企業を『沖縄県ワーク・ライフ・バランス企業』として認証を行っています。

詳しくは、**沖縄県 商工労働部 労働政策課** にお問い合わせ下さい。

電話: 098-866-2366

ホームページ上でも情報を掲載しています。

沖縄県 ワーク・ライフ・バランス で検索して下さい。