
令和7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 調査期間 | 1 |
| 6 調査項目 | 1 |
| 7 回収結果及び有効回答数 | 1 |
| 8 利用上の留意事項 | 2 |
| 9 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 | 9 |
| (1) 労働条件通知書等の交付状況 (問 1) | 9 |
| (2) 正社員の週休制 (問 2) | 11 |
| (3) 年次有給休暇の平均付与日数及び取得日数 (問 3) | 12 |
| (4) 年次有給休暇推進のために取組んでいること (問 4) | 13 |
| (5) 働き方改革関連法の内容の取組状況について (問 6) | 14 |
| (6) ワーク・ライフ・バランスについての認知度 (問 7) | 17 |
| (7) ワーク・ライフ・バランス企業認証制度の認知度 (問 8) | 19 |
| (8) ワーク・ライフ・バランスに関する取組 (問 9) | 20 |
| (9) ワーク・ライフ・バランスに取り組む上での課題 (問 10) | 21 |
| (10) テレワークの実施状況 (問 11) | 22 |
| (11) テレワーク導入の課題 (問 12) | 24 |
| (12) 副業・兼業の実施状況 (問 13) | 25 |
| (13) 副業・兼業を認めない・認める予定がない理由 (問 14) | 26 |
| (14) 育児休業取得者数及び取得率 (問 15) | 27 |
| (15) 育児休業制度の利用期間及び人数 (女性) (問 16) | 29 |
| (16) 育児休業制度の利用期間及び人数 (男性) (問 16) | 30 |
| (17) 取り組んでいる育児支援制度 (問 20) | 32 |
| (18) 育児休業制度の規定 (問 18) | 33 |
| (19) 介護休業制度の規定 (問 18) | 34 |
| (20) 介護休業の利用人数及び期間 (問 17) | 35 |
| (21) 「育児・介護休業法」の周知・理解度 (問 19) | 38 |
| (22) ハラスメント対策の実施について (問 21) | 44 |
| (23) メンタルヘルス対策の内容 (問 22) | 48 |
| (24) 管理職に占める女性の割合 (問 23) | 49 |
| (25) 女性の管理職が増えない理由 (問 24) | 52 |

| | |
|--------------------------------------|----|
| (26) 女性が活躍するための取組の実施と内容（問 25） | 54 |
| (27) 非正規社員を雇用している理由（問 26） | 55 |
| (28) 非正規社員の処遇改善策について（問 27） | 56 |
| (29) 非正規社員からの転換実績（問 28） | 57 |
| (30) 高齢者の雇用状況（問 30） | 58 |
| (31) 高齢者の雇用人数（問 29） | 59 |
| (32) 高齢者の採用理由（問 31） | 60 |
| (33) 高齢者雇用安定法（※1）の施行に伴う事業所での取組（問 33） | 61 |
| (35) 外国人の雇用人数（問 29） | 63 |
| (36) 外国人の採用理由（問 31） | 64 |
| (37) 外国人を雇用する上での課題（問 32） | 65 |
| (38) 賃金引上げに伴う人件費への対応取組（問 34） | 66 |
| (39) 賃金引上げに関する具体的な取組（問 34） | 67 |
| (40) 賃金引上げに関する取組状況（問 35） | 68 |
| III. 調査票 | 69 |

I. 調査概要

1 調査の目的

令和7年度における沖縄県の労働条件等の実態を把握し、今後の労働環境の改善等に向けた施策の充実に資する基礎資料の作成を目的とする。

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月改定）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5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、また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7年7月31日

4 調査方法

郵送配布、郵送またはWeb回答

5 調査期間

令和7年9月5日～9月29日

6 調査項目

参考資料 調査票 参照

7 回収結果及び有効回答数

調査対象数：2,000事業所
回収数：818件（回収率：40.1%）
有効回収数：800件（有効回収率：40.0%）

8 利用上の留意事項

- ・ 構成比は小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計の割合が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、昨年度までは回答総数を分母、各選択肢の回答数を分子として回答比率を求めていたが、今年度より回答者数を分母、各選択肢の回答数を分子として回答比率を集計しているため、選択肢の回答比率の合計が100%を超える場合がある。
- ・ 従業員規模等で集計した場合、従業員規模等において無回答を集計対象から除外しているため、全体の合計が一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。
- ・ 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。
- ・ 帯グラフについては回答割合が0%となる項目は、原則として記載を省略している。
- ・ 回答数が30件以下の集計については、統計的な信頼性に配慮し、参考値としての取扱いにとどめている。

9 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

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

【業種別】 回答事業所の業種割合は、「医療、福祉」(27.5%)が最も高く、次いで「卸売業、小売業」(15.5%)、「建設業」(11.9%)と続く。

【規模別】 従業員規模の割合は、「10人未満」(34.4%)、「10～29人」(28.8%)、「30～99人」(19.8%)、「100～299人」(11.1%)、「300人以上」(3.6%)と続く。

図表 1 回答事業所の業種及び従業員規模

| 規模別 | 業種別 | 総数 | | 10人未満 | | 10～29人 | | 30～99人 | | 100～299人 | | 300人以上 | | 無回答 | |
|-----------------------|-----|-----|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|--------|--------|--------|-----|--------|
| | | 数 | 割合 | 数 | 割合 | 数 | 割合 | 数 | 割合 | 数 | 割合 | 数 | 割合 | 数 | 割合 |
| 合計 | | 800 | 100.0% | 275 | 34.4% | 230 | 28.8% | 158 | 19.8% | 89 | 11.1% | 29 | 3.6% | 19 | 2.4% |
| | | | 100.0% | | 100.0% | | 100.0% | | 100.0% | | 100.0% | | 100.0% | | 100.0% |
| 1. 建設業 | | 95 | 100.0% | 41 | 43.2% | 26 | 27.4% | 20 | 21.1% | 5 | 5.3% | 1 | 1.1% | 2 | 2.1% |
| | | | 11.9% | | 14.9% | | 11.3% | | 12.7% | | 5.6% | | 3.4% | | |
| 2. 製造業 | | 45 | 100.0% | 19 | 42.2% | 13 | 28.9% | 6 | 13.3% | 4 | 8.9% | 2 | 4.4% | 1 | 2.2% |
| | | | 5.6% | | 6.9% | | 5.7% | | 3.8% | | 4.5% | | 6.9% | | |
| 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 | | 8 | 100.0% | 2 | 25.0% | 3 | 37.5% | 2 | 25.0% | 0 | 0.0% | 1 | 12.5% | 0 | 0.0% |
| | | | 1.0% | | 0.7% | | 1.3% | | 1.3% | | 0.0% | | 3.4% | | 0.0% |
| 4. 情報通信業 | | 14 | 100.0% | 2 | 14.3% | 4 | 28.6% | 4 | 28.6% | 4 | 28.6% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| | | | 1.8% | | 0.7% | | 1.7% | | 2.5% | | 4.5% | | 0.0% | | 0.0% |
| 5. 運輸業、郵便業 | | 39 | 100.0% | 7 | 17.9% | 11 | 28.2% | 12 | 30.8% | 8 | 20.5% | 1 | 2.6% | 0 | 0.0% |
| | | | 4.9% | | 2.5% | | 4.8% | | 7.6% | | 9.0% | | 3.4% | | 0.0% |
| 6. 卸売業、小売業 | | 124 | 100.0% | 42 | 33.9% | 49 | 39.5% | 15 | 12.1% | 13 | 10.5% | 1 | 0.8% | 4 | 3.2% |
| | | | 15.5% | | 15.3% | | 21.3% | | 9.5% | | 14.6% | | 3.4% | | |
| 7. 金融業、保険業 | | 21 | 100.0% | 6 | 28.6% | 6 | 28.6% | 5 | 23.8% | 2 | 9.5% | 2 | 9.5% | 0 | 0.0% |
| | | | 2.6% | | 2.2% | | 2.6% | | 3.2% | | 2.2% | | 6.9% | | 0.0% |
| 8. 不動産業、物品賃貸業 | | 19 | 100.0% | 13 | 68.4% | 3 | 15.8% | 3 | 15.8% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| | | | 2.4% | | 4.7% | | 1.3% | | 1.9% | | 0.0% | | 0.0% | | 0.0% |
| 9. 学術研究、専門・技術サービス業 | | 32 | 100.0% | 15 | 46.9% | 9 | 28.1% | 4 | 12.5% | 2 | 6.3% | 2 | 6.3% | 0 | 0.0% |
| | | | 4.0% | | 5.5% | | 3.9% | | 2.5% | | 2.2% | | 6.9% | | 0.0% |
| 10. 宿泊業、飲食サービス業 | | 45 | 100.0% | 11 | 24.4% | 17 | 37.8% | 10 | 22.2% | 6 | 13.3% | 1 | 2.2% | 0 | 0.0% |
| | | | 5.6% | | 4.0% | | 7.4% | | 6.3% | | 6.7% | | 3.4% | | 0.0% |
| 11. 生活関連サービス業、娯楽業 | | 30 | 100.0% | 13 | 43.3% | 6 | 20.0% | 9 | 30.0% | 2 | 6.7% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| | | | 3.8% | | 4.7% | | 2.6% | | 5.7% | | 2.2% | | 0.0% | | 0.0% |
| 12. 教育、学習支援業 | | 31 | 100.0% | 7 | 22.6% | 7 | 22.6% | 11 | 35.5% | 2 | 6.5% | 3 | 9.7% | 1 | 3.2% |
| | | | 3.9% | | 2.5% | | 3.0% | | 7.0% | | 2.2% | | 10.3% | | |
| 13. 医療、福祉 | | 220 | 100.0% | 65 | 29.5% | 61 | 27.7% | 47 | 21.4% | 25 | 11.4% | 11 | 5.0% | 11 | 5.0% |
| | | | 27.5% | | 23.6% | | 26.5% | | 29.7% | | 28.1% | | 37.9% | | |
| 14. 複合サービス業 | | 19 | 100.0% | 9 | 47.4% | 2 | 10.5% | 2 | 10.5% | 5 | 26.3% | 1 | 5.3% | 0 | 0.0% |
| | | | 2.4% | | 3.3% | | 0.9% | | 1.3% | | 5.6% | | 3.4% | | 0.0% |
| 15. サービス業（他に分類されないもの） | | 58 | 100.0% | 23 | 39.7% | 13 | 22.4% | 8 | 13.8% | 11 | 19.0% | 3 | 5.2% | 0 | 0.0% |
| | | | 7.3% | | 8.4% | | 5.7% | | 5.1% | | 12.4% | | 10.3% | | 0.0% |

※ 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

【全 体】 回答事業所全体の従業員数は正社員が 64.2%を占めており、全体として正社員を中心とした雇用構成となっている。

【業種別】 建設業や電気・ガス・熱供給・水道業で正社員比率が高い一方、宿泊業、飲食サービス業や生活関連サービス業では非正規社員比率が高い傾向がみられる。

【規模別】 規模別による大きな差はみられない。

【本社別】 県外に本社がある企業は、県内に本社がある企業に比べ非正規社員比率が高い。

図表 2 性別・雇用形態別従業員数（割合）

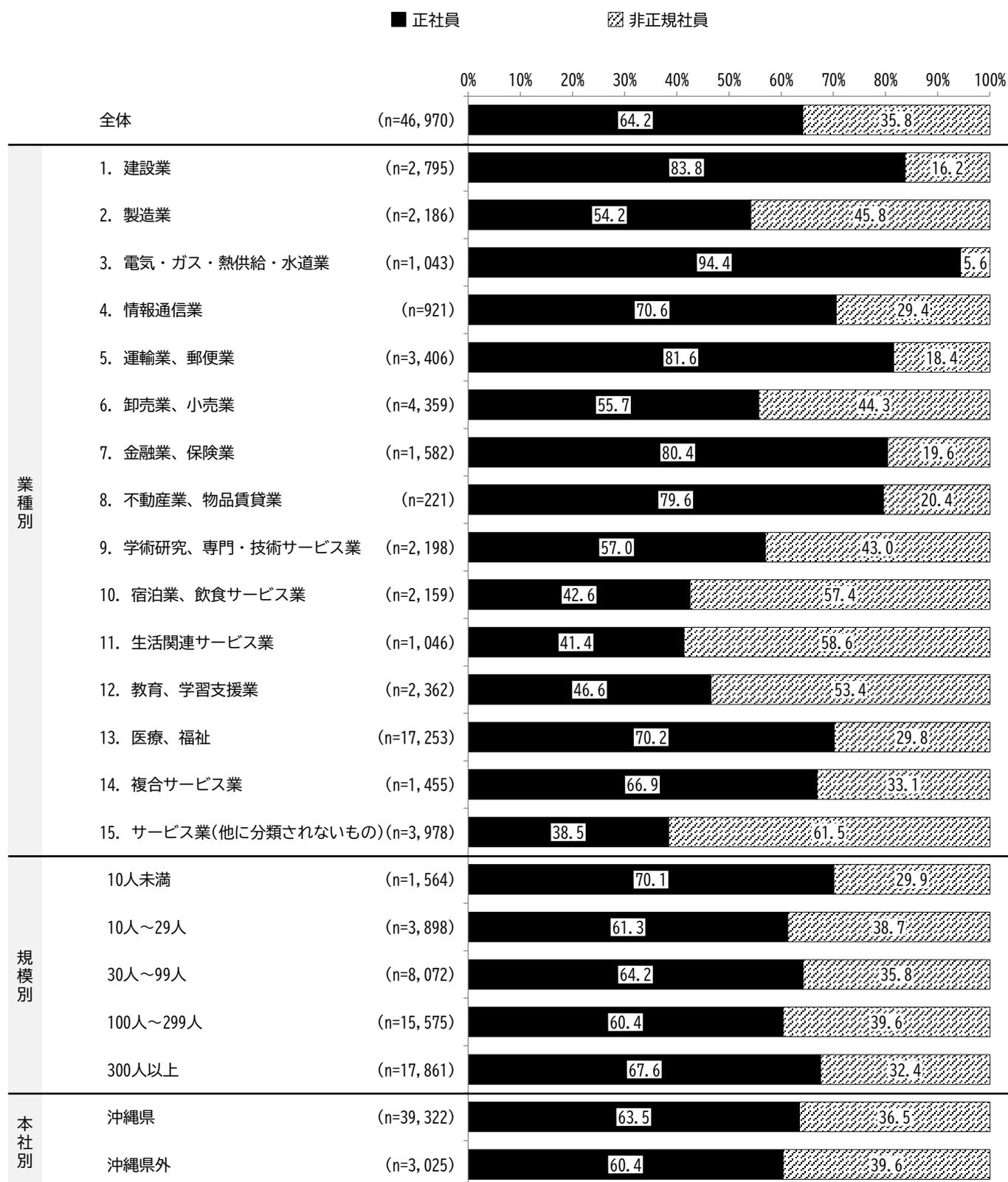
| | 従業員計 | 男性従業員計 | 女性従業員計 | 正社員計 | 正社員 | | 非正規社員計 | 非正規社員 | |
|-----------------------|-------|--------|--------|------|--------|--------|--------|----------|----------|
| | | | | | 正社員・男性 | 正社員・女性 | | 非正規社員・男性 | 非正規社員・女性 |
| 全 体 | 100.0 | 49.1 | 50.9 | 64.2 | 35.7 | 28.5 | 35.8 | 13.4 | 22.4 |
| 【業種別】 | | | | | | | | | |
| 1. 建設業 | 100.0 | 85.2 | 14.8 | 83.9 | 72.1 | 11.8 | 16.1 | 13.1 | 3.0 |
| 2. 製造業 | 100.0 | 57.8 | 42.2 | 54.9 | 38.8 | 16.1 | 45.1 | 19.0 | 26.1 |
| 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 100.0 | 81.3 | 18.7 | 94.2 | 77.3 | 17.0 | 5.8 | 4.1 | 1.7 |
| 4. 情報通信業 | 100.0 | 61.6 | 38.4 | 70.6 | 52.1 | 18.5 | 29.4 | 9.4 | 20.0 |
| 5. 運輸業、郵便業 | 100.0 | 74.6 | 25.4 | 81.6 | 62.0 | 19.6 | 18.4 | 12.6 | 5.8 |
| 6. 卸売業、小売業 | 100.0 | 53.5 | 46.5 | 55.2 | 37.0 | 18.2 | 44.8 | 16.5 | 28.3 |
| 7. 金融業、保険業 | 100.0 | 51.8 | 48.2 | 80.4 | 45.0 | 35.5 | 19.6 | 6.9 | 12.7 |
| 8. 不動産業、物品賃貸業 | 100.0 | 46.3 | 53.7 | 80.3 | 39.3 | 41.0 | 19.7 | 7.0 | 12.7 |
| 9. 学術研究、専門・技術サービス業 | 100.0 | 51.5 | 48.5 | 57.0 | 35.3 | 21.7 | 43.0 | 16.3 | 26.8 |
| 10. 宿泊業、飲食サービス業 | 100.0 | 43.3 | 56.7 | 42.2 | 22.8 | 19.5 | 57.8 | 20.5 | 37.2 |
| 11. 生活関連サービス業 | 100.0 | 47.8 | 52.2 | 41.7 | 26.4 | 15.4 | 58.3 | 21.4 | 36.8 |
| 12. 教育、学習支援業 | 100.0 | 51.4 | 48.6 | 46.6 | 27.0 | 19.6 | 53.4 | 24.4 | 29.0 |
| 13. 医療、福祉 | 100.0 | 31.6 | 68.4 | 70.1 | 24.8 | 45.3 | 29.9 | 6.7 | 23.2 |
| 14. 複合サービス業 | 100.0 | 56.3 | 43.7 | 66.9 | 39.1 | 27.9 | 33.1 | 17.2 | 15.8 |
| 15. サービス業（他に分類されないもの） | 100.0 | 54.2 | 45.8 | 38.5 | 26.3 | 12.1 | 61.5 | 27.8 | 33.7 |
| 【規模別】 | | | | | | | | | |
| 10人未満 | 100.0 | 46.5 | 53.5 | 70.1 | 37.1 | 33.1 | 29.9 | 9.4 | 20.5 |
| 10～29人 | 100.0 | 48.7 | 51.3 | 61.3 | 36.8 | 24.6 | 38.7 | 11.9 | 26.8 |
| 30～99人 | 100.0 | 52.0 | 48.0 | 64.0 | 39.7 | 24.4 | 36.0 | 12.3 | 23.6 |
| 100～299人 | 100.0 | 54.4 | 45.6 | 60.4 | 37.5 | 22.9 | 39.6 | 16.9 | 22.7 |
| 300人以上 | 100.0 | 43.5 | 56.5 | 67.6 | 31.9 | 35.7 | 32.4 | 11.6 | 20.8 |
| 【本社別】 | | | | | | | | | |
| 沖縄県 | 100.0 | 49.1 | 50.9 | 63.5 | 35.5 | 28.0 | 36.5 | 13.6 | 22.9 |
| 沖縄県外 | 100.0 | 54.9 | 45.1 | 60.4 | 38.2 | 22.1 | 39.6 | 16.7 | 22.9 |

図表 3 性別・雇用形態別従業員数（実数）

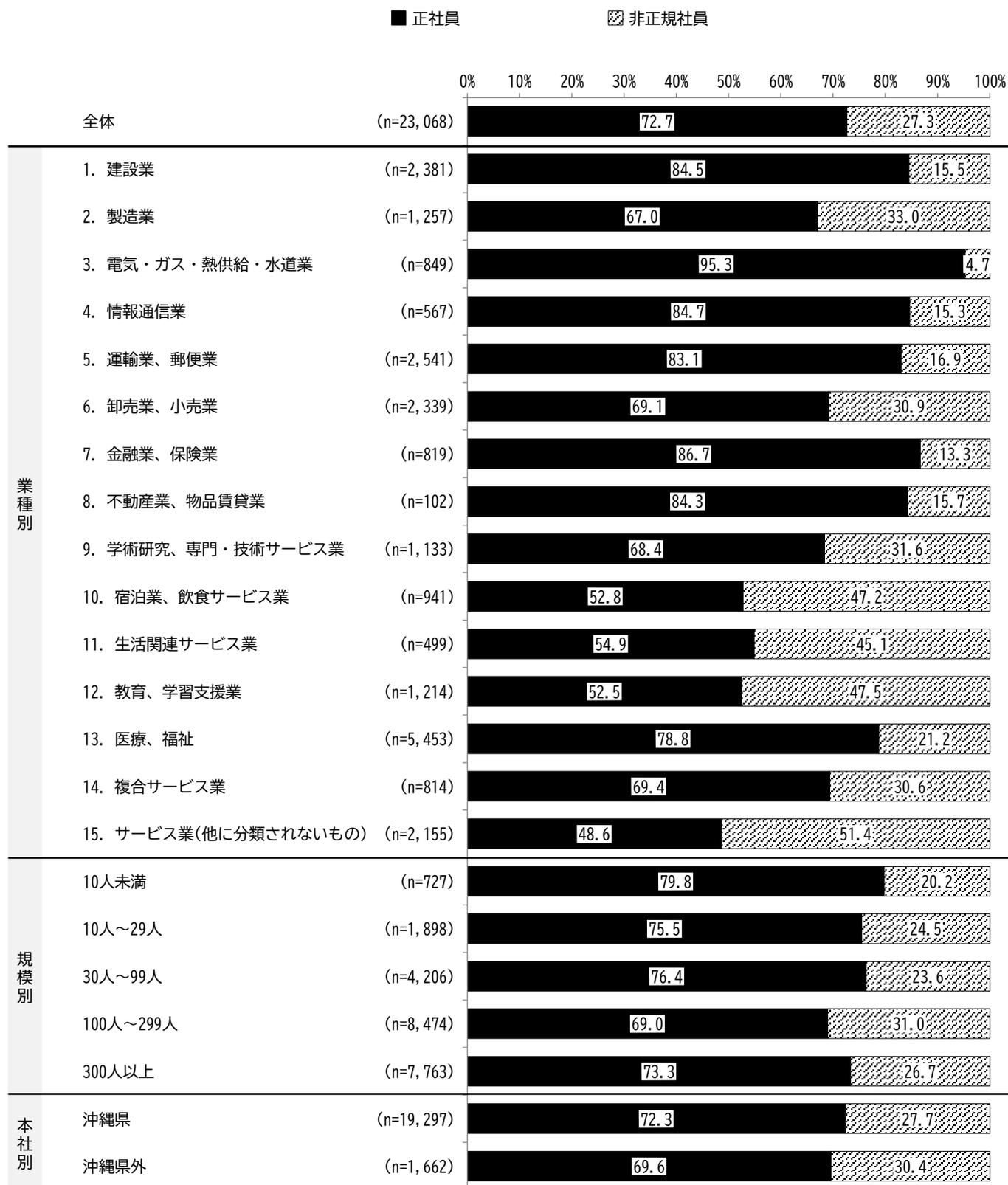
(人)

| | 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 | 非正規社員 | |
|-----------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|
| | | | | | 男性 | 女性 | | 男性 | 女性 |
| 全 体 | 47,009 | 23,078 | 23,931 | 30,157 | 16,769 | 13,388 | 16,852 | 6,309 | 10,543 |
| 【業種別】 | | | | | | | | | |
| 1. 建設業 | 2,807 | 2,392 | 415 | 2,354 | 2,023 | 331 | 453 | 369 | 84 |
| 2. 製造業 | 2,133 | 1,233 | 900 | 1,171 | 828 | 343 | 962 | 405 | 557 |
| 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 1,060 | 862 | 198 | 999 | 819 | 180 | 61 | 43 | 18 |
| 4. 情報通信業 | 921 | 567 | 354 | 650 | 480 | 170 | 271 | 87 | 184 |
| 5. 運輸業、郵便業 | 3,406 | 2,541 | 865 | 2,779 | 2,111 | 668 | 627 | 430 | 197 |
| 6. 卸売業、小売業 | 4,280 | 2,290 | 1,990 | 2,361 | 1,582 | 779 | 1,919 | 708 | 1,211 |
| 7. 金融業、保険業 | 1,588 | 823 | 765 | 1,277 | 714 | 563 | 311 | 109 | 202 |
| 8. 不動産業、物品賃貸業 | 229 | 106 | 123 | 184 | 90 | 94 | 45 | 16 | 29 |
| 9. 学術研究、専門・技術サービス業 | 2,198 | 1,133 | 1,065 | 1,252 | 775 | 477 | 946 | 358 | 588 |
| 10. 宿泊業、飲食サービス業 | 2,187 | 947 | 1,240 | 924 | 498 | 426 | 1,263 | 449 | 814 |
| 11. 生活関連サービス業、娯楽業 | 1,054 | 504 | 550 | 440 | 278 | 162 | 614 | 226 | 388 |
| 12. 教育、学習支援業 | 2,362 | 1,214 | 1,148 | 1,100 | 637 | 463 | 1,262 | 577 | 685 |
| 13. 医療、福祉 | 17,303 | 5,465 | 11,838 | 12,130 | 4,299 | 7,831 | 5,173 | 1,166 | 4,007 |
| 14. 複合サービス業 | 1,503 | 846 | 657 | 1,006 | 587 | 419 | 497 | 259 | 238 |
| 15. サービス業（他に分類されないもの） | 3,978 | 2,155 | 1,823 | 1,530 | 1,048 | 482 | 2,448 | 1,107 | 1,341 |
| 【規模別】 | | | | | | | | | |
| 10人未満 | 1,564 | 727 | 837 | 1,097 | 580 | 517 | 467 | 147 | 320 |
| 10～29人 | 3,898 | 1,898 | 2,000 | 2,390 | 1,433 | 957 | 1,508 | 465 | 1,043 |
| 30～99人 | 8,111 | 4,216 | 3,895 | 5,195 | 3,217 | 1,978 | 2,916 | 999 | 1,917 |
| 100～299人 | 15,575 | 8,474 | 7,101 | 9,404 | 5,845 | 3,559 | 6,171 | 2,629 | 3,542 |
| 300人以上 | 17,861 | 7,763 | 10,098 | 12,071 | 5,694 | 6,377 | 5,790 | 2,069 | 3,721 |
| 【本社別】 | | | | | | | | | |
| 沖縄県 | 39,361 | 19,307 | 20,054 | 24,996 | 13,963 | 11,033 | 14,365 | 5,344 | 9,021 |
| 沖縄県外 | 3,025 | 1,662 | 1,363 | 1,827 | 1,157 | 670 | 1,198 | 505 | 693 |

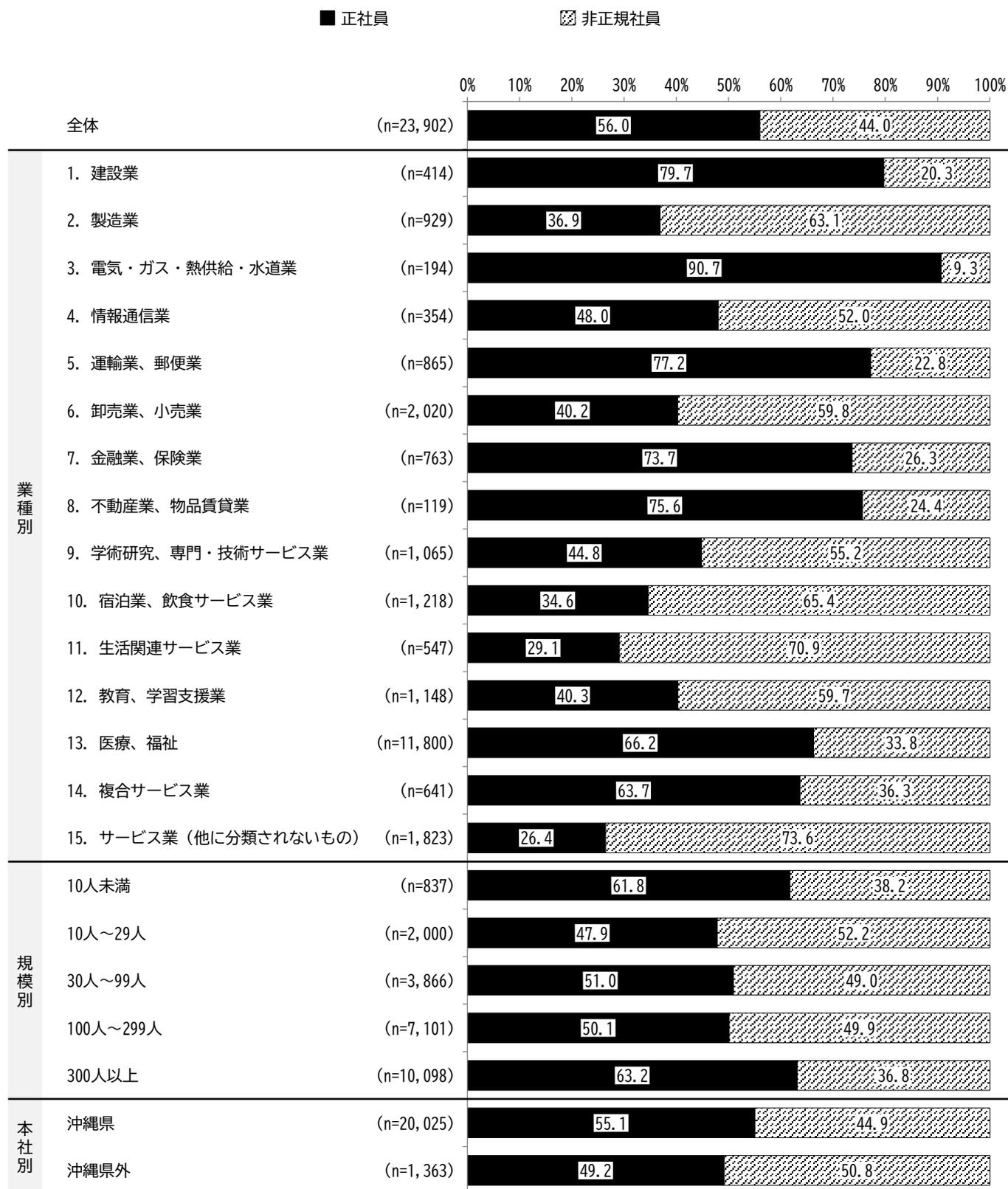
図表 4 雇用形態別の従業員数（全体）



図表 5 雇用形態別の従業員数（男性）



図表 6 雇用形態別の従業員数（女性）

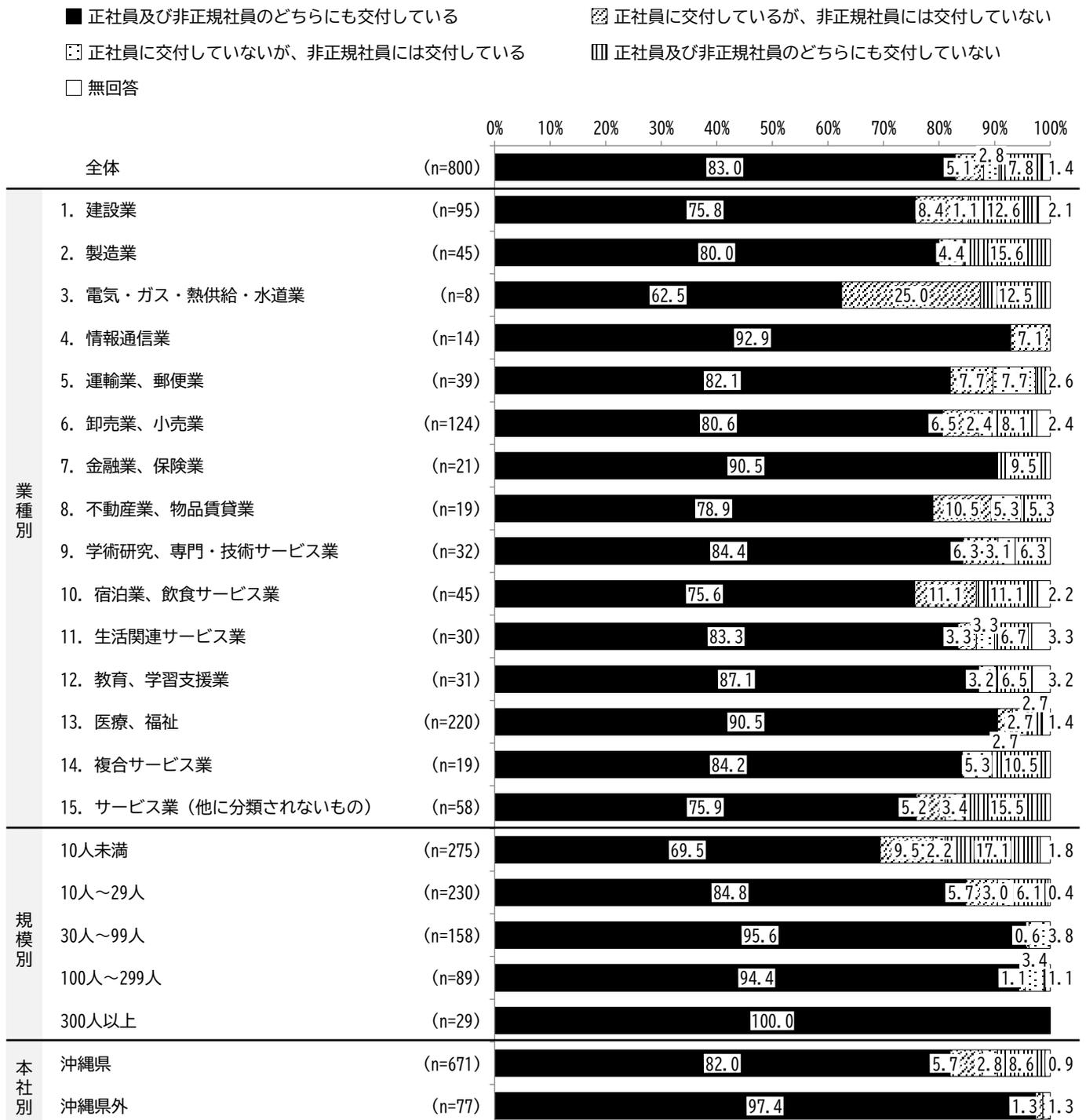


2 労働条件に関すること

(1) 労働条件通知書等の交付状況 (問1)

- 【全体】 正社員・非正規社員の双方に交付している事業所が 83.0%と大半を占め、文書交付は概ね定着している。
- 【業種別】 情報通信業や医療・福祉で交付率が高い一方、製造業やサービス業（他に分類されていない）では未交付率が相対的に高い。
- 【規模別】 規模が大きいほど交付率が高まり、10人未満では未交付や一部未交付の割合が相対的に高い。
- 【本社別】 県外に本社がある企業では、97.4%が交付しており、県内に本社がある企業と比べ交付状況が進んでいる。

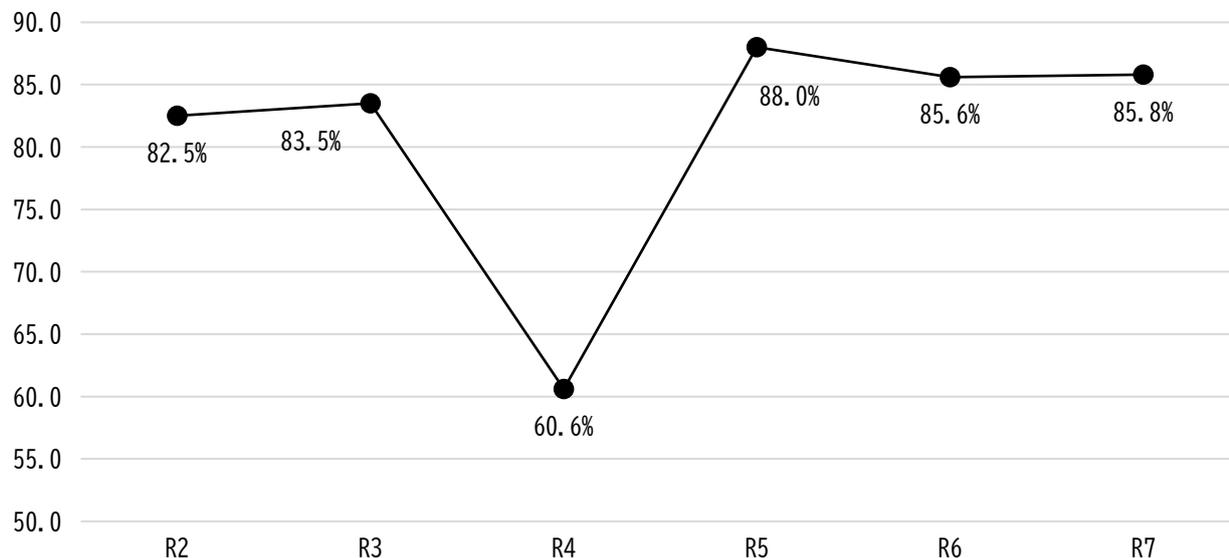
図表 7 労働条件通知書等の交付状況



【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。

図表 8 非正規社員の労働条件通知書等の交付率 経年比較



※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。ここはあくまで参考数値として掲載した。

○非正規労働者への労働条件交付率

県では令和7年3月に新・沖縄21世紀ビジョン実施計画（中期）を策定し、非正規雇用労働者の処遇改善に向け、県内企業の非正規雇用労働者への労働条件通知書の交付率 R9（93.4%）を成果指標に設定しました。

【新・沖縄21世紀ビジョン実施計画】施策3-(11)-イ-③ 【目標値】R9年度（93.4%）

(2) 正社員の週休制 (問2)

- 【全体】 「完全週休2日制」が最も高く、休日日数がそれより少ない事業所も一定割合みられる。
- 【業種別】 金融業、保険業や複合サービス業では「完全週休2日制」が高い一方、建設業や製造業では休日日数が「完全週休2日制」より少ない傾向がみられる。
- 【規模別】 規模が大きいほど「完全週休2日制」の割合が高く、小規模事業所では休日日数が少ない割合が高い。
- 【本社別】 県外に本社がある企業では「完全週休2日制」や「完全週休2日制より休日日数が多い」の割合が高く、県内に本社がある企業との差がみられる。

図表 9 正社員の週休制



(3) 年次有給休暇の平均付与日数及び取得日数 (問3)

- 【全体】 正規・非正規とも取得率は7割前後で、パートタイムでは8割超と比較的高い水準となっている。
- 【業種別】 電気・ガス・熱供給・水道業、複合サービス業では正規社員の取得率が高い一方、金融業、保険業や学術研究、専門・技術サービス業では正規社員の取得率が低い傾向がみられる。
- 【規模別】 規模が大きいほど正規社員の取得率が高まる傾向があり、300人以上では非正規やパートの取得率も高い。
- 【本社別】 県外に本社がある企業では正規社員の取得率が高く、県内に本社がある企業との差がみられる。

図表 10 年次有給休暇の平均付与日数及び取得日数

| | 事業所数 | 正規社員 | | | | 非正規社員 | | | | うちパートタイム | | | |
|-----------------------|------|---------------|--------------|--------------|--------|---------------|--------------|--------------|--------|---------------|--------------|--------------|--------|
| | | 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(%) | 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(%) | 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 | | | | 直近1年間に取得資格のある | | | | 直近1年間に取得資格のある | | | |
| 全体 | 764 | 28,916 | 15.7 | 11.2 | 71.1 | 8,472 | 9.0 | 6.8 | 76.0 | 5,256 | 13.3 | 11.1 | 83.2 |
| 【業種別】 | | | | | | | | | | | | | |
| 1. 建設業 | 88 | 2,176 | 13.4 | 8.6 | 64.4 | 65 | 5.9 | 3.5 | 60.1 | 286 | 14.2 | 9.5 | 66.7 |
| 2. 製造業 | 42 | 1,065 | 11.0 | 9.3 | 84.3 | 237 | 10.2 | 7.2 | 70.7 | 547 | 5.6 | 7.1 | 127.6 |
| 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 8 | 1,009 | 19.9 | 17.6 | 88.4 | 2 | 15.5 | 10.0 | 64.5 | 50 | 19.0 | 18.8 | 99.2 |
| 4. 情報通信業 | 14 | 632 | 16.1 | 11.1 | 68.9 | 130 | 15.8 | 14.0 | 88.4 | 135 | 14.5 | 13.9 | 96.5 |
| 5. 運輸業、郵便業 | 39 | 2,706 | 15.7 | 11.5 | 73.1 | 298 | 11.6 | 5.6 | 47.9 | 229 | 13.4 | 12.4 | 92.2 |
| 6. 卸売業、小売業 | 115 | 2,238 | 12.0 | 8.3 | 69.2 | 1,285 | 6.7 | 4.9 | 73.5 | 371 | 12.5 | 11.9 | 95.3 |
| 7. 金融業、保険業 | 21 | 1,217 | 18.5 | 9.6 | 52.2 | 92 | 19.0 | 19.4 | 102.0 | 208 | 16.0 | 11.5 | 72.2 |
| 8. 不動産業、物品賃貸業 | 19 | 173 | 12.4 | 8.0 | 64.9 | 17 | 9.8 | 6.4 | 65.7 | 16 | 15.1 | 14.4 | 95.5 |
| 9. 学術研究、専門・技術サービス業 | 29 | 836 | 14.7 | 5.0 | 33.9 | 187 | 1.2 | 1.2 | 93.5 | 113 | 8.7 | 7.9 | 90.9 |
| 10. 宿泊業、飲食サービス業 | 45 | 914 | 10.8 | 9.4 | 86.8 | 642 | 8.9 | 6.1 | 68.7 | 161 | 13.0 | 8.7 | 67.1 |
| 11. 生活関連サービス業 | 29 | 409 | 13.6 | 8.8 | 64.4 | 851 | 3.3 | 2.1 | 63.0 | 211 | 17.6 | 9.0 | 51.1 |
| 12. 教育、学習支援業 | 30 | 1,160 | 16.0 | 9.4 | 59.0 | 550 | 7.8 | 4.0 | 51.6 | 63 | 11.0 | 8.4 | 76.1 |
| 13. 医療、福祉 | 213 | 12,018 | 16.7 | 12.1 | 72.4 | 2,592 | 11.2 | 9.5 | 84.9 | 1,747 | 14.1 | 10.4 | 73.9 |
| 14. 複合サービス業 | 19 | 947 | 21.0 | 19.1 | 90.9 | 110 | 19.0 | 12.1 | 63.6 | 379 | 18.3 | 15.6 | 85.7 |
| 15. サービス業（他に分類されないもの） | 53 | 1,416 | 15.6 | 11.2 | 71.7 | 1,414 | 9.0 | 6.9 | 77.0 | 740 | 12.8 | 13.4 | 104.8 |
| 【規模別】 | | | | | | | | | | | | | |
| 10人未満 | 257 | 942 | 12.2 | 8.0 | 65.4 | 262 | 8.7 | 5.4 | 61.3 | 77 | 14.3 | 11.5 | 80.6 |
| 10～29人 | 227 | 2,334 | 11.5 | 8.5 | 74.0 | 897 | 6.8 | 4.9 | 72.0 | 161 | 8.6 | 6.6 | 76.2 |
| 30～99人 | 154 | 4,989 | 12.6 | 8.6 | 68.2 | 2,207 | 7.6 | 5.4 | 71.9 | 595 | 13.2 | 9.5 | 72.0 |
| 100～299人 | 83 | 9,032 | 15.6 | 12.1 | 77.8 | 2,885 | 11.3 | 8.6 | 76.2 | 2,216 | 16.5 | 12.8 | 77.7 |
| 300人以上 | 28 | 11,422 | 18.5 | 12.4 | 67.3 | 2,165 | 8.1 | 6.7 | 82.9 | 2,081 | 10.9 | 10.6 | 96.5 |
| 【本社別】 | | | | | | | | | | | | | |
| 沖縄県 | 641 | 23,723 | 15.7 | 10.7 | 68.6 | 7,224 | 8.5 | 6.3 | 74.0 | 4,743 | 12.9 | 11 | 82.8 |
| 沖縄県外 | 75 | 1,769 | 16.5 | 13.7 | 83.1 | 604 | 13.3 | 9.7 | 73.2 | 352 | 18.8 | 16 | 83.7 |

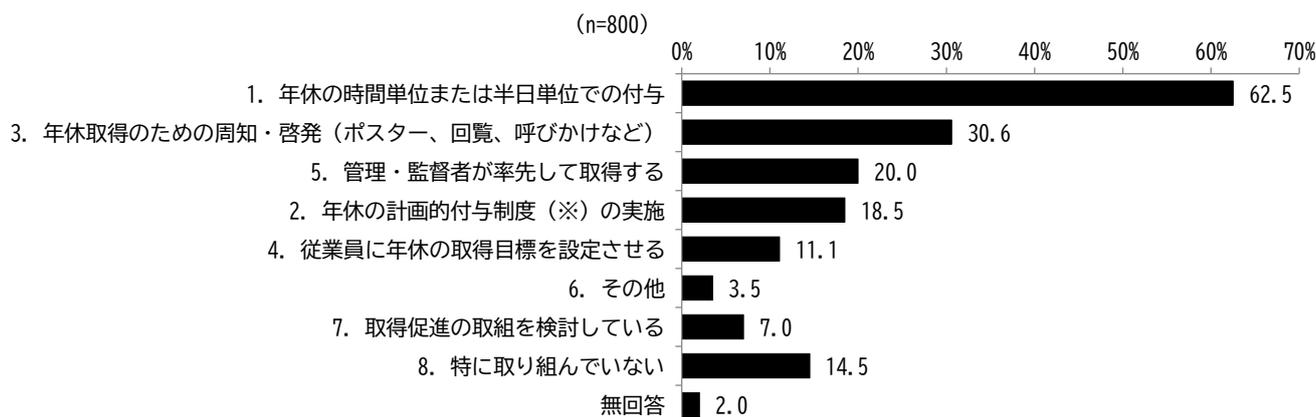
※ 集計対象は年次有給休暇制度があると回答した事業所のうち、付与日数、取得日数ともに回答があった事業所

※ 「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

(4) 年次有給休暇推進のために取組んでいること (問4)

- 【全体】 「1. 年休の時間単位または半日単位での付与」が 62.5%で最も高く、周知啓発や管理職の率先取得も一定程度みられる。
- 【業種別】 業種全体で柔軟な付与制度を中心に取組が進んでいる。周知啓発や管理職の取得促進が比較的目立つ業種があり、取組内容に差がみられる。
- 【規模別】 規模が大きいほど年休付与の多様化や周知啓発の実施割合が高い。小規模事業所では未実施の割合が相対的に高い。
- 【本社別】 県外本社は計画的付与や周知啓発、管理職の取得促進が高い。県内本社は時間単位付与が中心で、取組の幅に違いがみられる。

図表 11 年次有給休暇（年休）の取得推進の取組



| | | (%) | | | | | | | | | |
|-----|-----------------------|-----|-----------------------|---------------------|----------------------------------|----------------------|--------------------|--------|-------------------|--------------|-----|
| | | 全体 | 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. 特に取組んでいない | 無回答 |
| 全体 | | 800 | 62.5 | 18.5 | 30.6 | 11.1 | 20.0 | 3.5 | 7.0 | 14.5 | 2.0 |
| 業種別 | 1. 建設業 | 95 | 53.7 | 14.7 | 26.3 | 7.4 | 12.6 | 1.1 | 10.5 | 31.6 | 2.1 |
| | 2. 製造業 | 45 | 53.3 | 22.2 | 17.8 | 20.0 | 24.4 | - | 4.4 | 17.8 | - |
| | 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 8 | 62.5 | 12.5 | 37.5 | - | - | - | 12.5 | 25.0 | - |
| | 4. 情報通信業 | 14 | 64.3 | 7.1 | 50.0 | - | 7.1 | - | 7.1 | 14.3 | - |
| | 5. 運輸業、郵便業 | 39 | 51.3 | 25.6 | 35.9 | 15.4 | 17.9 | 5.1 | 12.8 | 12.8 | 2.6 |
| | 6. 卸売業、小売業 | 124 | 50.8 | 16.9 | 28.2 | 16.1 | 16.1 | 3.2 | 12.1 | 16.9 | 3.2 |
| | 7. 金融業、保険業 | 21 | 81.0 | 28.6 | 28.6 | 4.8 | 42.9 | - | - | 9.5 | - |
| | 8. 不動産業、物品賃貸業 | 19 | 68.4 | 10.5 | 10.5 | 5.3 | 10.5 | 5.3 | - | 26.3 | - |
| | 9. 学術研究、専門・技術サービス業 | 32 | 68.8 | 12.5 | 43.8 | 6.3 | 31.3 | 9.4 | 3.1 | 6.3 | - |
| | 10. 宿泊業、飲食サービス業 | 45 | 42.2 | 20.0 | 31.1 | 11.1 | 31.1 | - | 6.7 | 15.6 | 4.4 |
| | 11. 生活関連サービス業 | 30 | 56.7 | 13.3 | 46.7 | 10.0 | 10.0 | - | 6.7 | 16.7 | 3.3 |
| | 12. 教育、学習支援業 | 31 | 71.0 | 19.4 | 29.0 | - | 25.8 | 3.2 | 6.5 | 12.9 | 6.5 |
| | 13. 医療、福祉 | 220 | 79.5 | 16.4 | 31.4 | 9.5 | 21.4 | 5.9 | 3.2 | 6.4 | 1.4 |
| | 14. 複合サービス業 | 19 | 84.2 | 63.2 | 47.4 | 21.1 | 31.6 | - | - | 10.5 | - |
| | 15. サービス業（他に分類されないもの） | 58 | 46.6 | 20.7 | 27.6 | 17.2 | 17.2 | 5.2 | 12.1 | 12.1 | 1.7 |
| 規模別 | 10人未満 | 275 | 48.7 | 14.2 | 18.9 | 10.5 | 13.1 | 2.5 | 9.1 | 25.1 | 2.2 |
| | 10人～29人 | 230 | 62.2 | 14.3 | 27.0 | 6.5 | 19.1 | 4.8 | 7.4 | 15.2 | 1.7 |
| | 30人～99人 | 158 | 75.3 | 26.6 | 38.0 | 12.0 | 27.2 | 2.5 | 5.1 | 7.0 | 0.6 |
| | 100人～299人 | 89 | 82.0 | 28.1 | 59.6 | 21.3 | 31.5 | 5.6 | 3.4 | - | - |
| | 300人以上 | 29 | 79.3 | 24.1 | 55.2 | 10.3 | 20.7 | 3.4 | 10.3 | - | - |
| 本社別 | 沖縄県 | 671 | 62.7 | 15.6 | 29.1 | 9.8 | 16.8 | 3.3 | 7.2 | 15.9 | 1.9 |
| | 沖縄県外 | 77 | 68.8 | 41.6 | 45.5 | 23.4 | 42.9 | 1.3 | 7.8 | 1.3 | 2.6 |

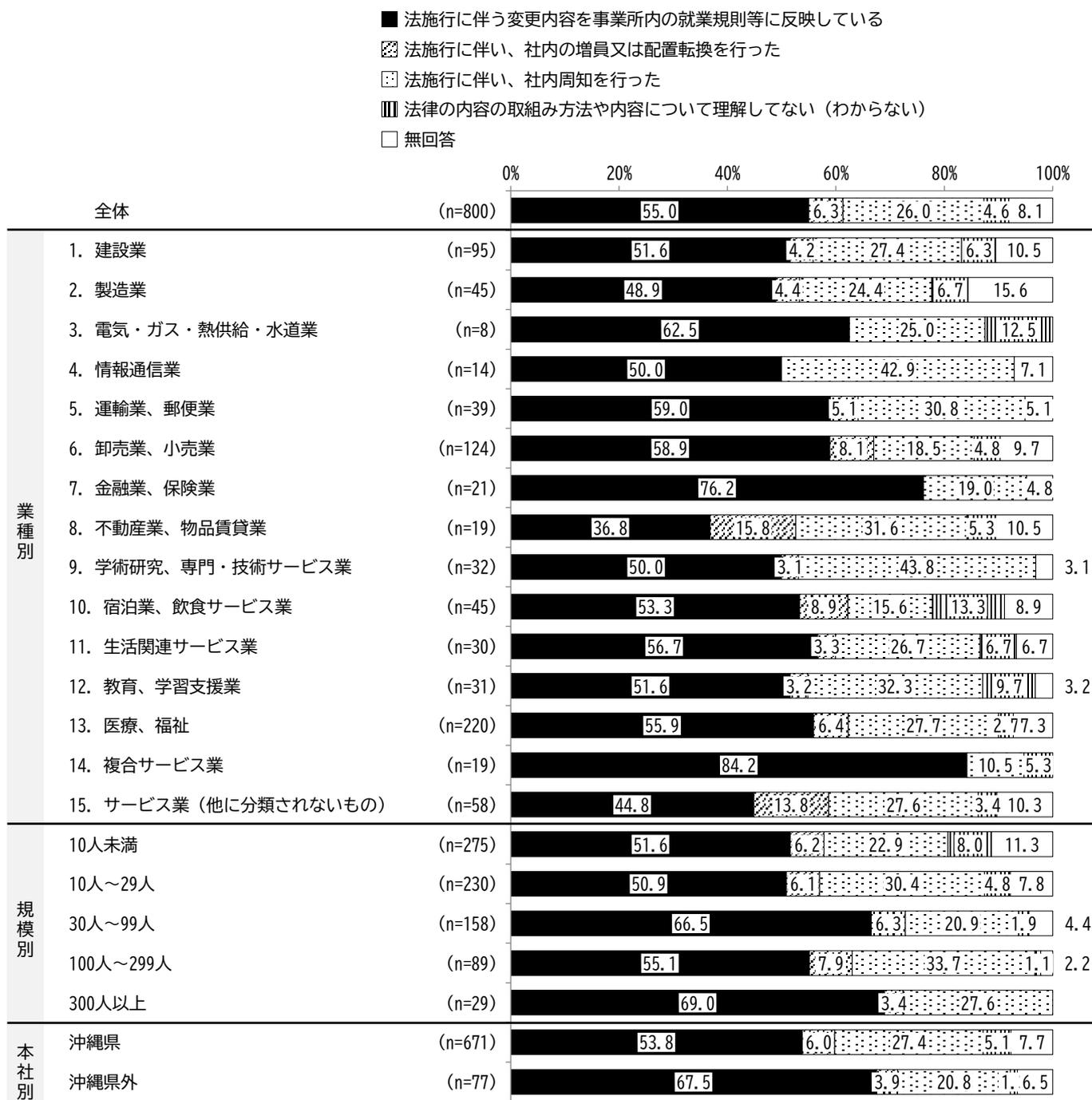
※ 「計画的付与制度」とは、労使協定により年次有給休暇を従業員に取得させる制度。

(5) 働き方改革関連法の内容の取組状況について (問6)

① 長時間労働の是正

- 【全体】 「法施行に伴う変更内容を事業所内の就業規則等に反映している」が55.0%で最も高く、社内周知も一定行われている一方、増員や配置転換は1割未満にとどまる。
- 【業種別】 就業規則等への反映や社内周知といった対応が中心である。制度整備を重視する傾向と情報共有を重視する傾向が混在している。
- 【規模別】 規模が大きいほど制度設備と社内周知が進んでいる。
- 【本社別】 県外に本社がある企業は就業規則への反映割合が高く、取組の中心は制度の反映である。県内に本社がある企業は社内周知の割合がやや高く、情報共有を重視した対応がみられる。

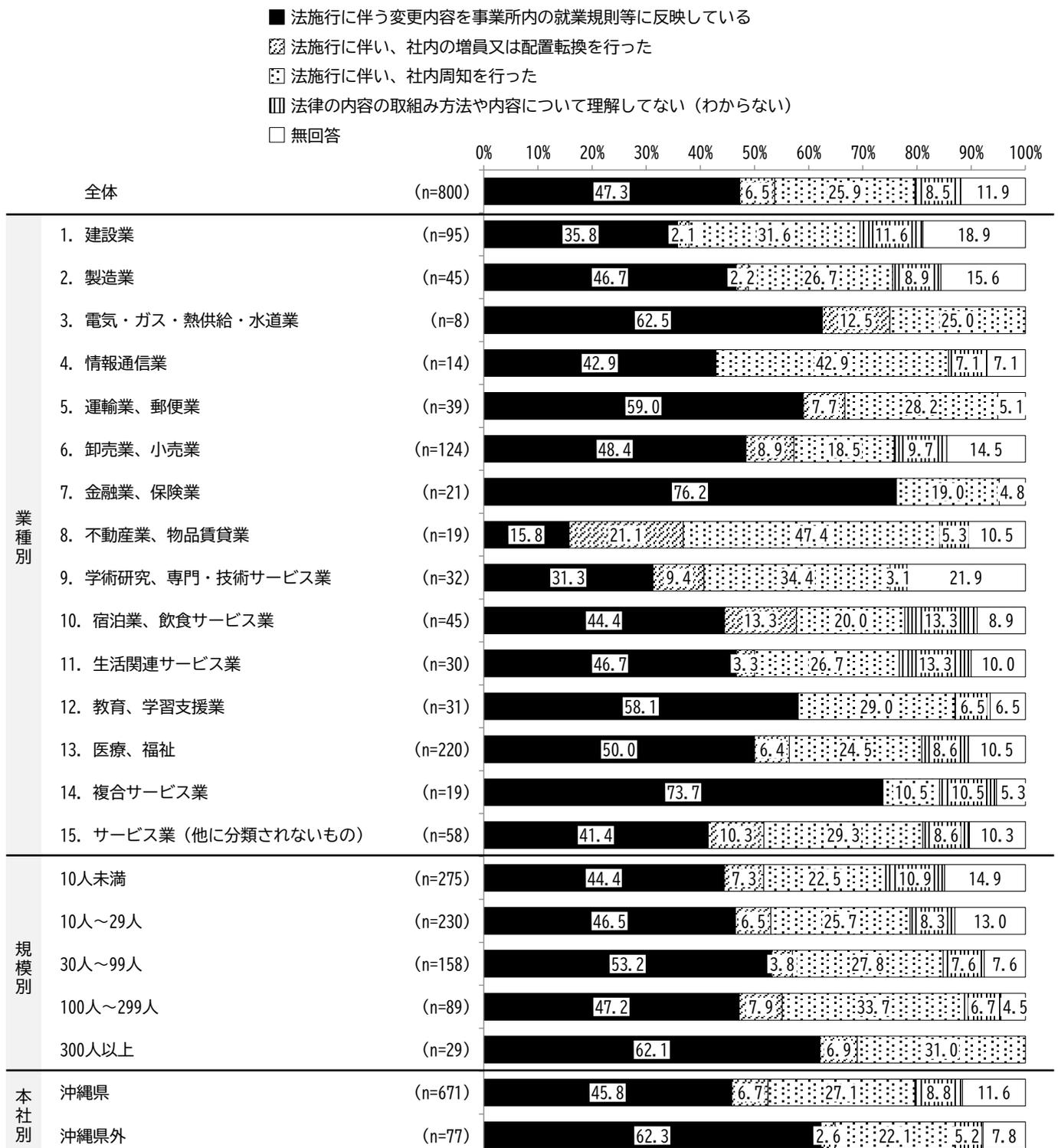
図表 12 働き方改革関連法の内容の取組状況について 長時間労働の是正



② 同一賃金同一労働

- 【全体】 「法施行に伴う変更内容を事業所内の就業規則等に反映している」が47.3%で最も高く、制度設備を中心に取り組む事業所が多い。
- 【業種別】 業種全体で就業規則への反映や社内周知を中心とした取組が主流である。一方で、反映を重視する業種と周知を重視する業種がみられ、取組の進め方には一定のばらつきがある。
- 【規模別】 規模が大きくなるほど、就業規則への反映や社内周知の実施割合が高まる。小規模事業所では対応が限定的な傾向があり、規模による体制整備の差が表れている。
- 【本社別】 県外に本社がある企業では、就業規則への反映割合が高い。

図表 13 働き方改革関連法の内容の取組状況について 同一賃金同一労働



③ 年次有給休暇取得義務

【全体】 法施行に伴う取組は就業規則への反映が中心で、社内周知が続く。増員や配置転換まで踏み込む事業所は少数にとどまる。

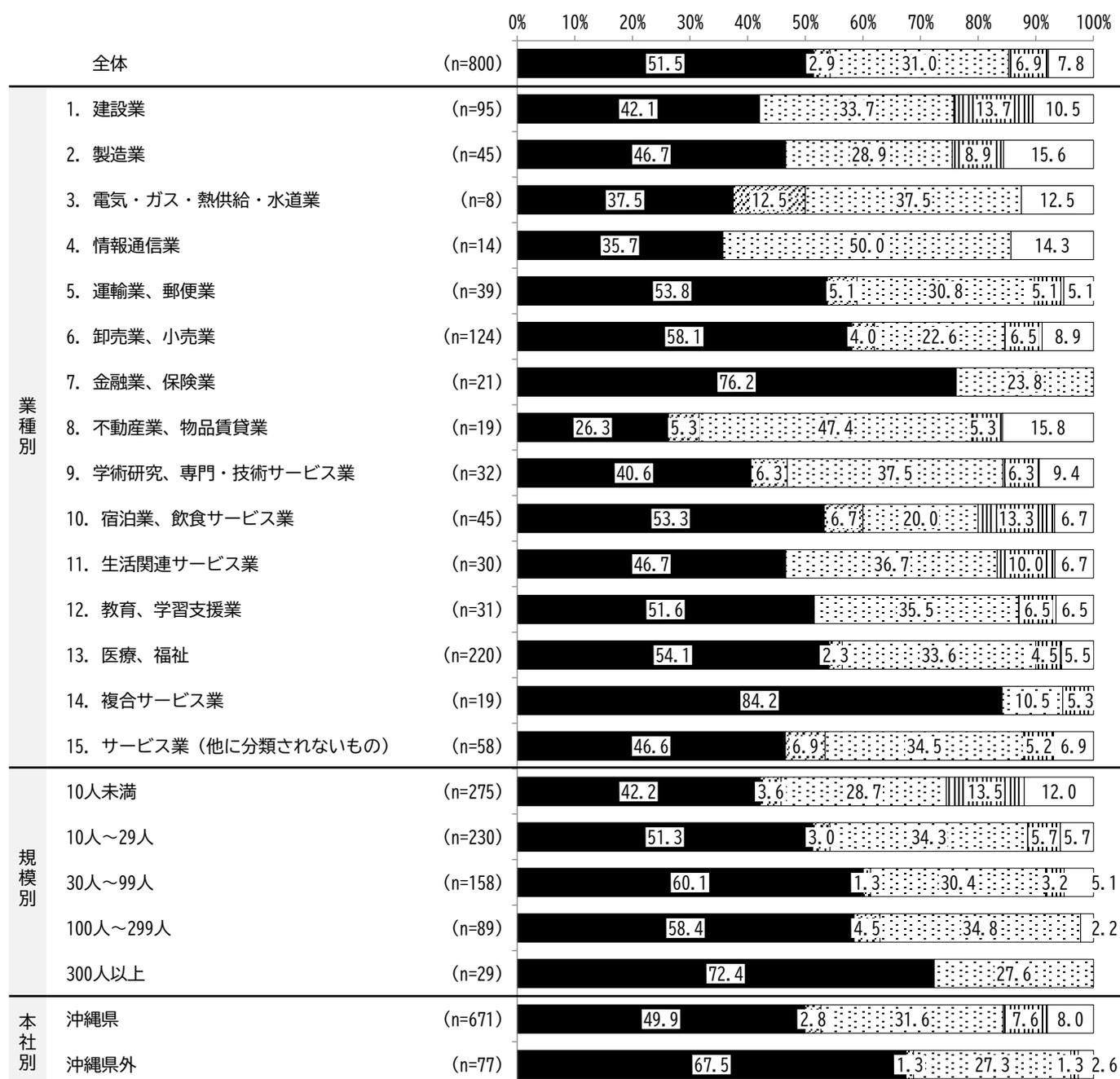
【業種別】 業種全体で規則反映と社内周知が主な対応である。対応の重点にはばらつきがあり、進め方に業種差がみられる。

【規模別】 規模が大きいほど規則反映や周知の実施割合が高い。

【本社別】 県外本社は規則反映の割合が高い。県内本社は周知中心となる傾向がみられる。

図表 14 働き方改革関連法の内容の取組状況について 年次有給休暇取得義務

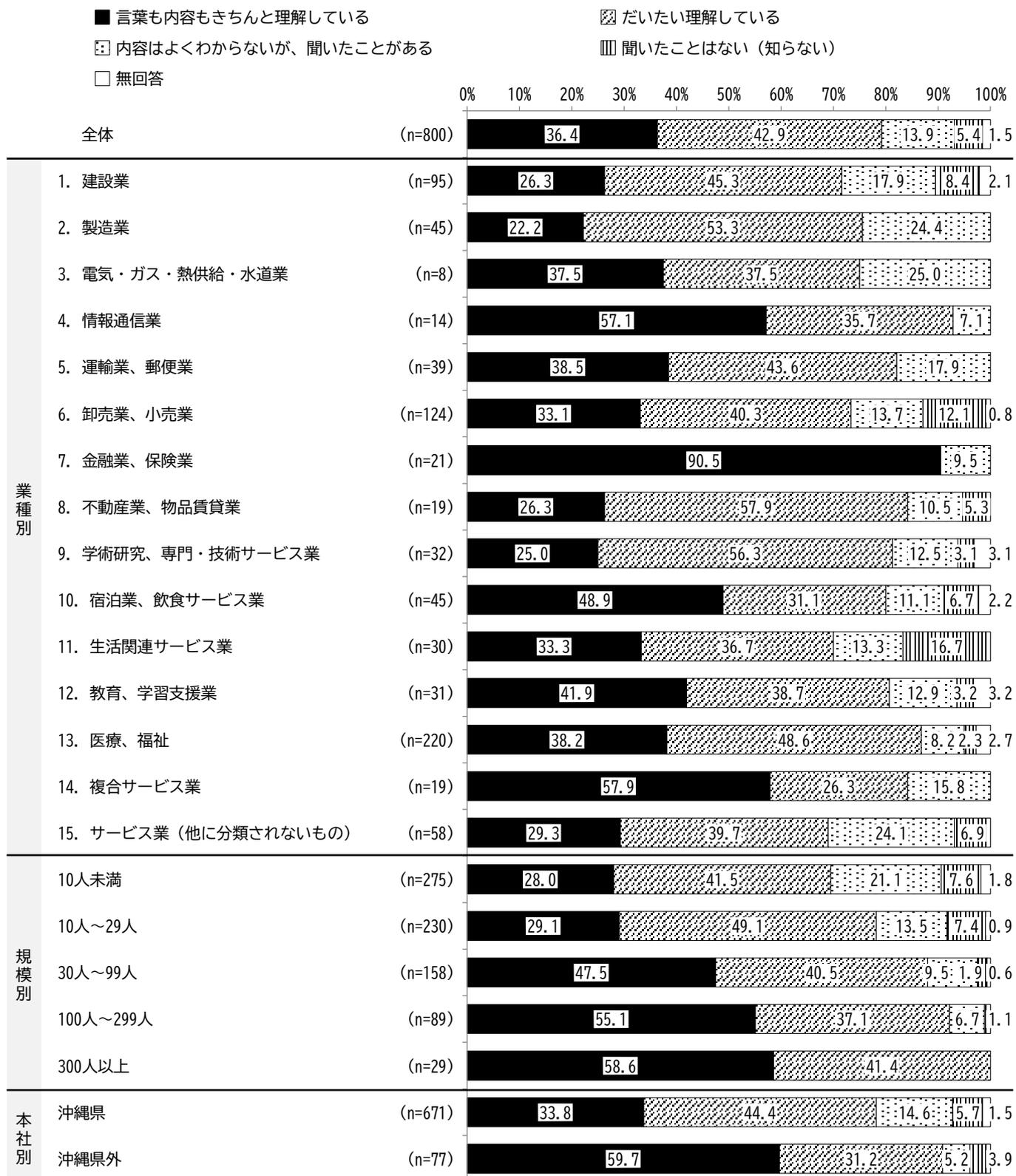
- 法施行に伴う変更内容を事業所内の就業規則等に反映している
- ▨ 法施行に伴い、社内の増員又は配置転換を行った
- ▩ 法施行に伴い、社内周知を行った
- 法律の内容の取組み方法や内容について理解してない（わからない）
- 無回答



(6) ワーク・ライフ・バランスについての認知度 (問7)

- 【全体】 「だいたい理解している」が42.9%、「言葉も内容もきちんと理解している」が36.4%となっており、制度認知は全体として進んでいる。
- 【業種別】 金融業、保険業で理解度が高い一方、卸売業、小売業や生活関連サービス業で理解が進んでいない層がみられる。
- 【規模別】 規模別では、従業員規模が大きいほど理解度が高まる傾向がみられる。
- 【本社別】 県外に本社がある企業では理解度が高く、県内に本社がある企業との差がみられる。

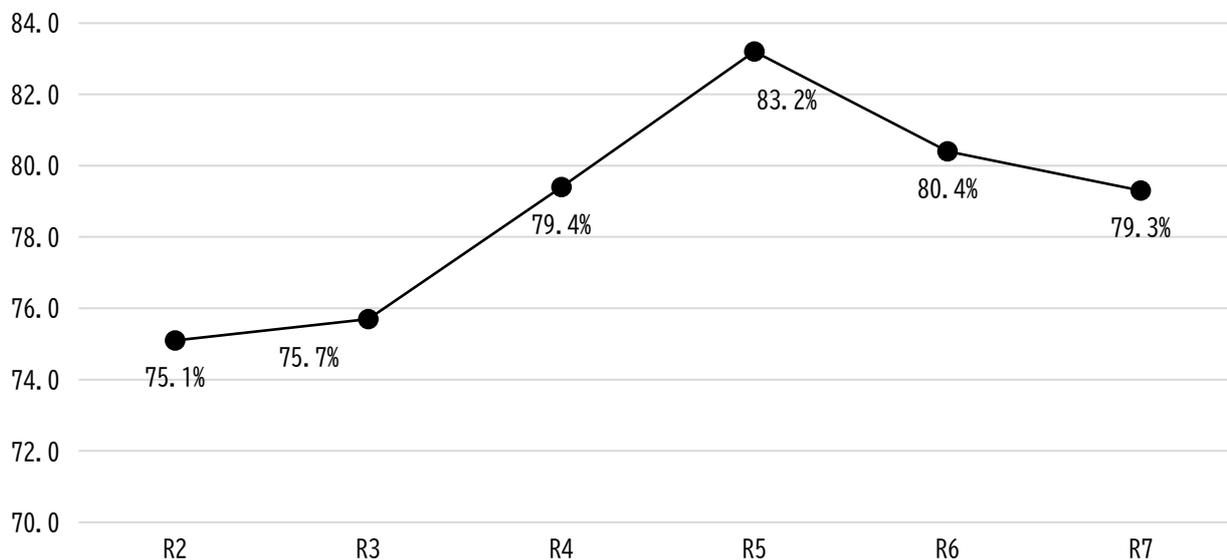
図表 15 ワーク・ライフ・バランスについての認知度



【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年度をピークにやや低下しているが、8割前後の水準を保っている。

図表 16 ワーク・ライフ・バランスについての認知度 経年比較



○ワーク・ライフ・バランス認証企業

県では令和7年3月に新・沖縄21世紀ビジョン実施計画（中期）を策定し、働きやすい環境づくりに向け、ワーク・ライフ・バランス認証企業数（累計）R9（154社）を成果指標に設定しました。

【新・沖縄21世紀ビジョン実施計画】施策3-(11)-イ-② 【目標値】R9年度（154社）

(7) ワーク・ライフ・バランス企業認証制度の認知度 (問 8)

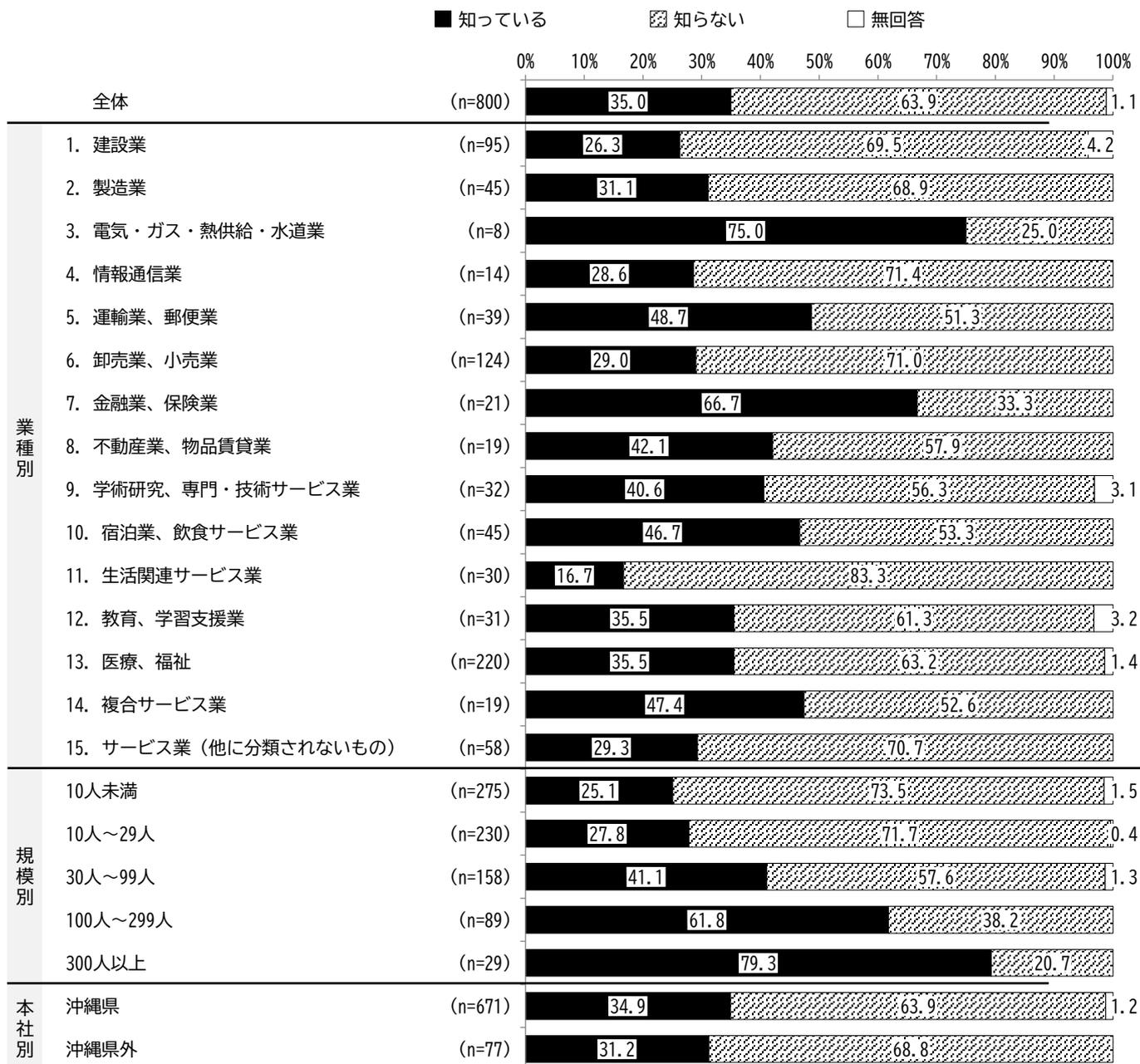
【全体】 制度を「知っている」は35.0%にとどまり、「知らない」が63.9%を占める。

【業種別】 業種全体で「知らない」が過半数を占めるが、電気・ガス・熱供給・水道業、金融業、保険業では認知度が相対的に高い。

【規模別】 規模が大きいほど認知度が高まる傾向が明確である。

【本社別】 「知らない」が多数を占める。

図表 17 ワーク・ライフ・バランス企業認証制度の認知度

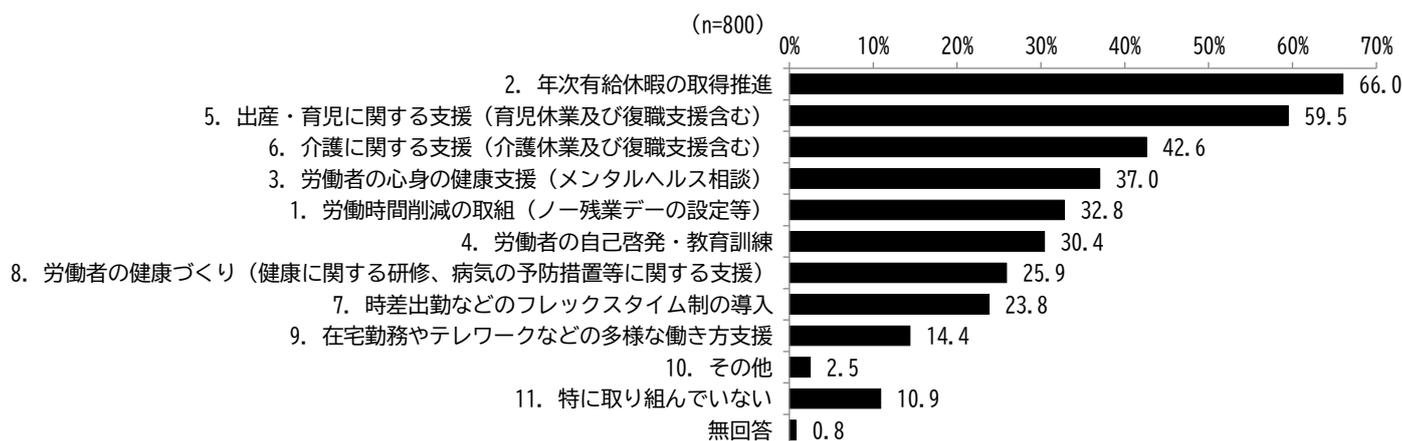


沖縄県では、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について企業の自主的な取組みを促し、労働者福祉の向上を図ることを目的として平成19年10月に「沖縄県ワーク・ライフ・バランス企業認証制度」を創設し、令和7年12月現在、122社を認証している。
詳細は、県ホームページを参照。

(8) ワーク・ライフ・バランスに関する取組 (問9)

- 【全体】 取組としては「2. 年次有給休暇の取得推進」や「5. 出産・育児に関する支援（育児休業及び復職支援含む）」の取組が高く、働き方改革関連施策は一定程度進んでいる。
- 【業種別】 業種により取組状況に差はあるが、「2. 年次有給休暇の取得促進」や「5. 出産・育児に関する支援（育児休業及び復職支援含む）」など基本的施策は広く導入されている。
- 【規模別】 事業所規模が大きいほど取組内容が多様化し、300人以上では幅広い施策が実施されている。
- 【本社別】 県外に本社がある企業では取組割合が全般に高く、県内に本社がある企業との差がみられる。

図表 18 ワーク・ライフ・バランスに関する取組

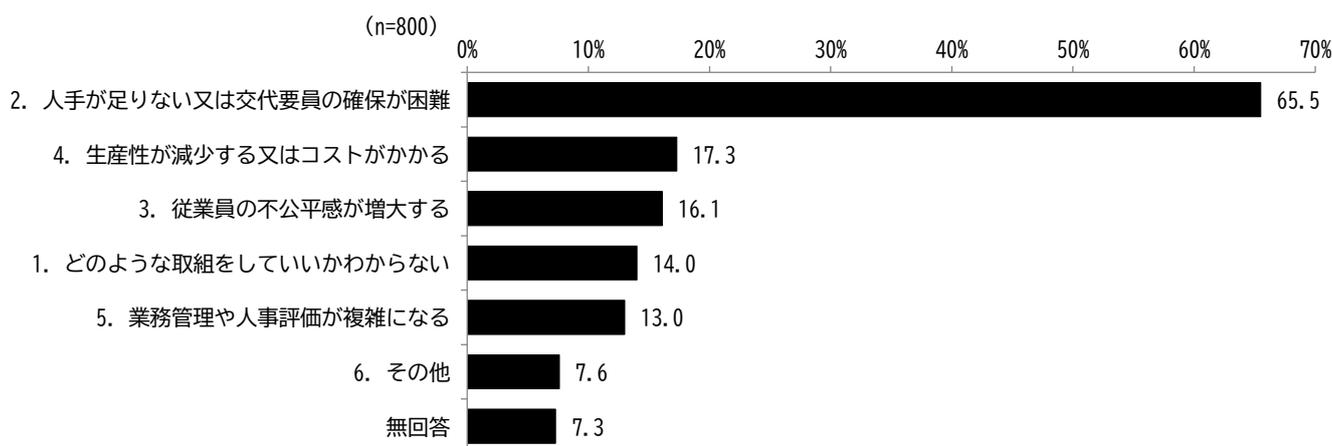


| | 全体 | 業種別 | | | | | | | | | | | 無回答 | |
|-----|-----------------------|--------------------------|----------------|---------------------------|------------------|------------------------------|---------------------------|------------------------|---------------------------------------|--------------------------|---------|----------------|------|-----|
| | | 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・教育訓練 | 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. 在宅勤務やテレワーク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 | | |
| 全体 | 800 | 32.8 | 66.0 | 37.0 | 30.4 | 59.5 | 42.6 | 23.8 | 25.9 | 14.4 | 2.5 | 10.9 | 0.8 | |
| 業種別 | 1. 建設業 | 95 | 36.8 | 55.8 | 17.9 | 26.3 | 38.9 | 26.3 | 15.8 | 17.9 | 13.7 | 1.1 | 20.0 | 2.1 |
| | 2. 製造業 | 45 | 31.1 | 64.4 | 37.8 | 20.0 | 51.1 | 33.3 | 11.1 | 31.1 | 11.1 | 4.4 | 15.6 | - |
| | 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 8 | 37.5 | 50.0 | 50.0 | 62.5 | 62.5 | 62.5 | 50.0 | 62.5 | 37.5 | - | 12.5 | - |
| | 4. 情報通信業 | 14 | 35.7 | 71.4 | 50.0 | 50.0 | 64.3 | 50.0 | 28.6 | 28.6 | 57.1 | - | - | - |
| | 5. 運輸業、郵便業 | 39 | 30.8 | 64.1 | 43.6 | 28.2 | 56.4 | 43.6 | 43.6 | 25.6 | 12.8 | 5.1 | 7.7 | - |
| | 6. 卸売業、小売業 | 124 | 29.8 | 62.1 | 34.7 | 29.0 | 54.8 | 42.7 | 26.6 | 29.0 | 17.7 | 4.8 | 12.1 | - |
| | 7. 金融業、保険業 | 21 | 85.7 | 90.5 | 76.2 | 33.3 | 85.7 | 81.0 | 28.6 | 23.8 | 61.9 | - | - | - |
| | 8. 不動産業、物品賃貸業 | 19 | 31.6 | 52.6 | 31.6 | 36.8 | 31.6 | 15.8 | 5.3 | 15.8 | 5.3 | 10.5 | 10.5 | - |
| | 9. 学術研究、専門・技術サービス業 | 32 | 43.8 | 75.0 | 28.1 | 34.4 | 56.3 | 31.3 | 43.8 | 34.4 | 34.4 | 3.1 | 3.1 | - |
| | 10. 宿泊業、飲食サービス業 | 45 | 13.3 | 62.2 | 40.0 | 22.2 | 46.7 | 35.6 | 31.1 | 22.2 | 8.9 | - | 20.0 | - |
| | 11. 生活関連サービス業 | 30 | 33.3 | 56.7 | 26.7 | 13.3 | 60.0 | 26.7 | 23.3 | 16.7 | 6.7 | 3.3 | 6.7 | 6.7 |
| | 12. 教育、学習支援業 | 31 | 25.8 | 54.8 | 35.5 | 29.0 | 74.2 | 54.8 | 32.3 | 25.8 | 12.9 | - | 6.5 | 3.2 |
| | 13. 医療、福祉 | 220 | 32.3 | 75.5 | 41.4 | 33.6 | 76.8 | 54.5 | 20.9 | 26.4 | 6.8 | 1.8 | 5.0 | 0.5 |
| | 14. 複合サービス業 | 19 | 31.6 | 78.9 | 73.7 | 63.2 | 89.5 | 73.7 | 31.6 | 52.6 | 10.5 | - | 10.5 | - |
| | 15. サービス業（他に分類されないもの） | 58 | 29.3 | 58.6 | 31.0 | 27.6 | 37.9 | 24.1 | 13.8 | 19.0 | 12.1 | 1.7 | 22.4 | - |
| 規模別 | 10人未満 | 275 | 32.4 | 52.7 | 23.6 | 22.9 | 39.3 | 28.4 | 16.7 | 19.6 | 10.5 | 3.3 | 16.0 | 1.1 |
| | 10人～29人 | 230 | 30.0 | 63.9 | 29.6 | 24.3 | 53.5 | 30.0 | 20.0 | 21.7 | 10.9 | 3.9 | 14.3 | 0.4 |
| | 30人～99人 | 158 | 30.4 | 79.7 | 44.9 | 41.8 | 84.8 | 63.3 | 34.2 | 31.6 | 16.5 | 1.3 | 3.8 | - |
| | 100人～299人 | 89 | 40.4 | 79.8 | 70.8 | 40.4 | 80.9 | 71.9 | 32.6 | 34.8 | 24.7 | - | 2.2 | - |
| | 300人以上 | 29 | 48.3 | 89.7 | 86.2 | 51.7 | 100.0 | 89.7 | 41.4 | 55.2 | 34.5 | - | - | - |
| 本社別 | 沖縄県 | 671 | 31.4 | 63.2 | 34.3 | 28.8 | 57.1 | 39.3 | 22.2 | 24.0 | 12.8 | 2.5 | 11.9 | 0.7 |
| | 沖縄県外 | 77 | 37.7 | 87.0 | 61.0 | 50.6 | 79.2 | 66.2 | 37.7 | 40.3 | 27.3 | 1.3 | 1.3 | - |

(9) ワーク・ライフ・バランスに取り組む上での課題 (問10)

- 【全体】 「2. 人手が足りない・交代要員の確保が困難」が最も高く、取組推進の最大の課題となっている。
- 【業種別】 業種間で大きな差はなく、人手不足や運営負担を懸念する声が幅広くみられる。
- 【規模別】 規模が大きいほど人手不足に加え、「3. 従業員の不公平感が増大する」や「4. 生産性が減少する又はコストがかかる」を課題とする割合が高まる傾向がある。
- 【本社別】 本社所在地が県内外に関わらず人手不足を課題とする割合は同程度で、共通の構造的課題がうかがえる。

図表 19 ワーク・ライフ・バランスに取り組む上での課題

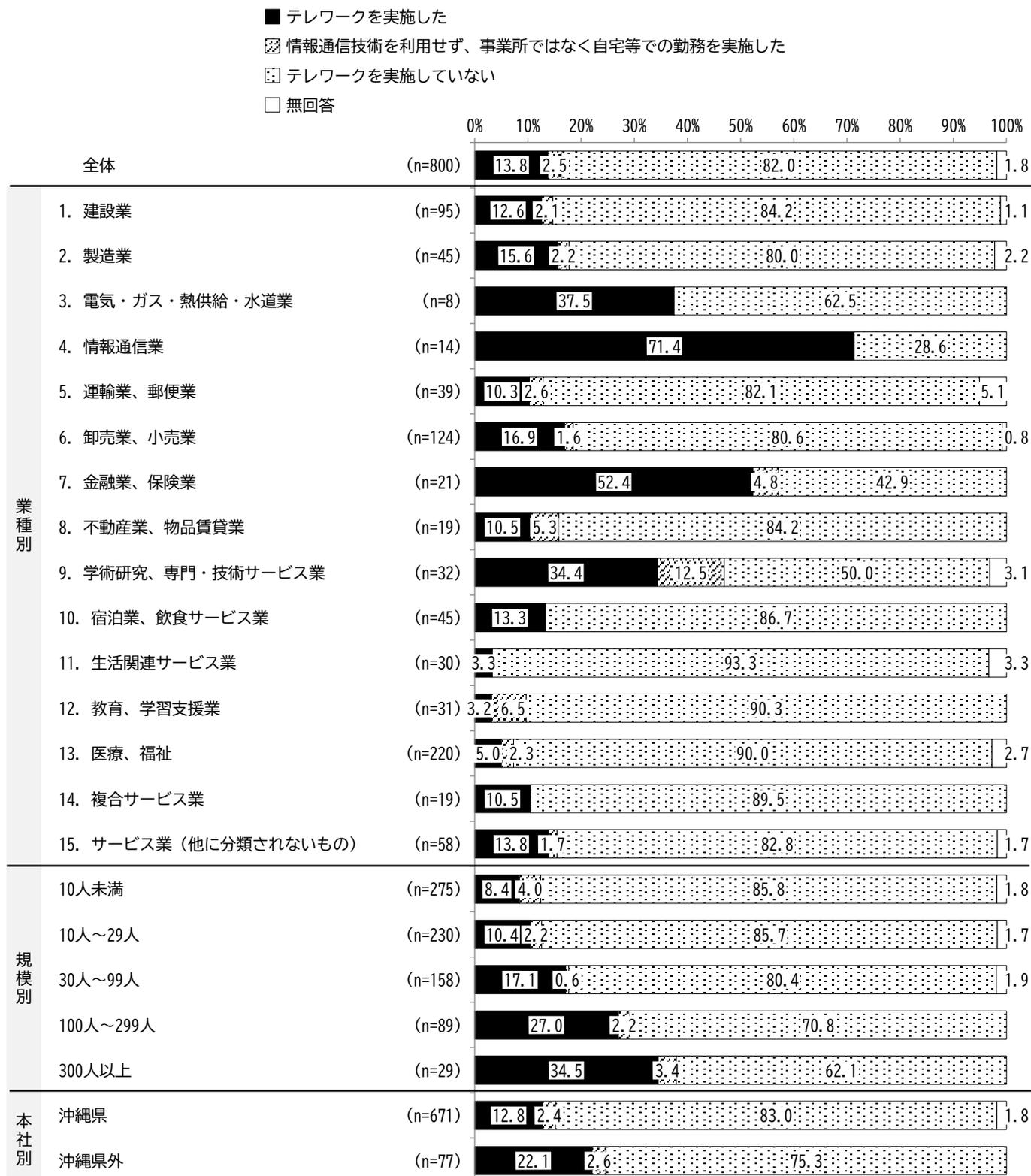


| | | 全体 | 1. どのような取組をしていいかわからない | 2. 人手が足りない又は交代要員の確保が困難 | 3. 従業員の不公平感が増大する | 4. 生産性が減少する又はコストがかかる | 5. 業務管理や人事評価が複雑になる | 6. その他 | 無回答 |
|-----|-----------------------|-----|-----------------------|------------------------|------------------|----------------------|--------------------|--------|------|
| 全体 | | 800 | 14.0 | 65.5 | 16.1 | 17.3 | 13.0 | 7.6 | 7.3 |
| 業種別 | 1. 建設業 | 95 | 17.9 | 62.1 | 10.5 | 17.9 | 15.8 | 7.4 | 8.4 |
| | 2. 製造業 | 45 | 22.2 | 53.3 | 15.6 | 24.4 | 13.3 | 8.9 | 2.2 |
| | 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 8 | 12.5 | 87.5 | - | - | 50.0 | - | - |
| | 4. 情報通信業 | 14 | 7.1 | 50.0 | 14.3 | 21.4 | 7.1 | 7.1 | 7.1 |
| | 5. 運輸業、郵便業 | 39 | 12.8 | 61.5 | 12.8 | 17.9 | 7.7 | 10.3 | 5.1 |
| | 6. 卸売業、小売業 | 124 | 16.1 | 61.3 | 19.4 | 16.9 | 14.5 | 6.5 | 11.3 |
| | 7. 金融業、保険業 | 21 | 4.8 | 71.4 | 14.3 | 4.8 | 9.5 | - | 9.5 |
| | 8. 不動産業、物品賃貸業 | 19 | 10.5 | 36.8 | 15.8 | 10.5 | 21.1 | 26.3 | 5.3 |
| | 9. 学術研究、専門・技術サービス業 | 32 | 9.4 | 62.5 | 12.5 | 12.5 | 12.5 | 6.3 | 9.4 |
| | 10. 宿泊業、飲食サービス業 | 45 | 8.9 | 77.8 | 11.1 | 22.2 | 4.4 | 8.9 | 4.4 |
| | 11. 生活関連サービス業 | 30 | 20.0 | 76.7 | 13.3 | 20.0 | 3.3 | 3.3 | 3.3 |
| | 12. 教育、学習支援業 | 31 | 19.4 | 67.7 | 38.7 | 19.4 | 19.4 | 6.5 | 9.7 |
| | 13. 医療、福祉 | 220 | 10.9 | 71.8 | 19.1 | 17.3 | 14.5 | 6.4 | 5.5 |
| | 14. 複合サービス業 | 19 | 5.3 | 73.7 | 10.5 | - | 5.3 | 10.5 | 10.5 |
| | 15. サービス業（他に分類されないもの） | 58 | 19.0 | 58.6 | 10.3 | 20.7 | 8.6 | 12.1 | 10.3 |
| 規模別 | 10人未満 | 275 | 19.3 | 58.2 | 9.1 | 14.2 | 9.5 | 10.5 | 8.7 |
| | 10人～29人 | 230 | 15.7 | 63.5 | 14.3 | 15.7 | 13.9 | 9.1 | 7.4 |
| | 30人～99人 | 158 | 8.9 | 72.2 | 26.6 | 17.1 | 18.4 | 4.4 | 6.3 |
| | 100人～299人 | 89 | 6.7 | 83.1 | 16.9 | 23.6 | 10.1 | 2.2 | 2.2 |
| | 300人以上 | 29 | - | 72.4 | 44.8 | 44.8 | 24.1 | 3.4 | - |
| 本社別 | 沖縄県 | 671 | 15.1 | 66.0 | 16.1 | 18.0 | 12.5 | 7.7 | 6.1 |
| | 沖縄県外 | 77 | 3.9 | 66.2 | 11.7 | 10.4 | 14.3 | 9.1 | 13.0 |

(10) テレワークの実施状況（問 11）

- 【全体】 「テレワークを実施した」は13.8%にとどまり、多くの事業所で導入が進んでいない状況である。
- 【業種別】 情報通信業や金融業、保険業で実施率が高い一方、対面業務中心の業種では導入が進みにくくなっている。
- 【規模別】 事業所規模が大きいほどテレワーク実施率が高く、規模拡大に伴い導入が進む傾向がある。
- 【本社別】 県外に本社がある企業ではテレワーク実施率が高く、県内に本社がある企業との差がみられる。

図表 20 テレワークの実施状況



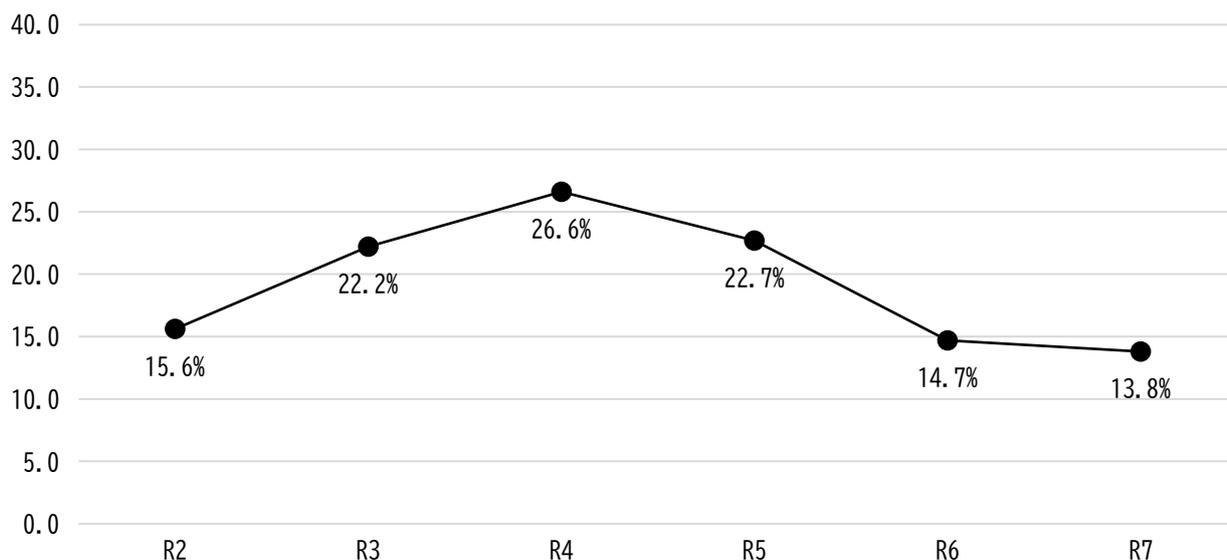
【テレワークの実施率 経年比較】

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6～7年度では1割台にとどまっている。

<テレワーク実施率>

- ※1 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
- ※2 令和6～7年度調査：「テレワークを実施した」の回答割合

図表 21 テレワークの実施率 経年比較



○テレワーク実施率

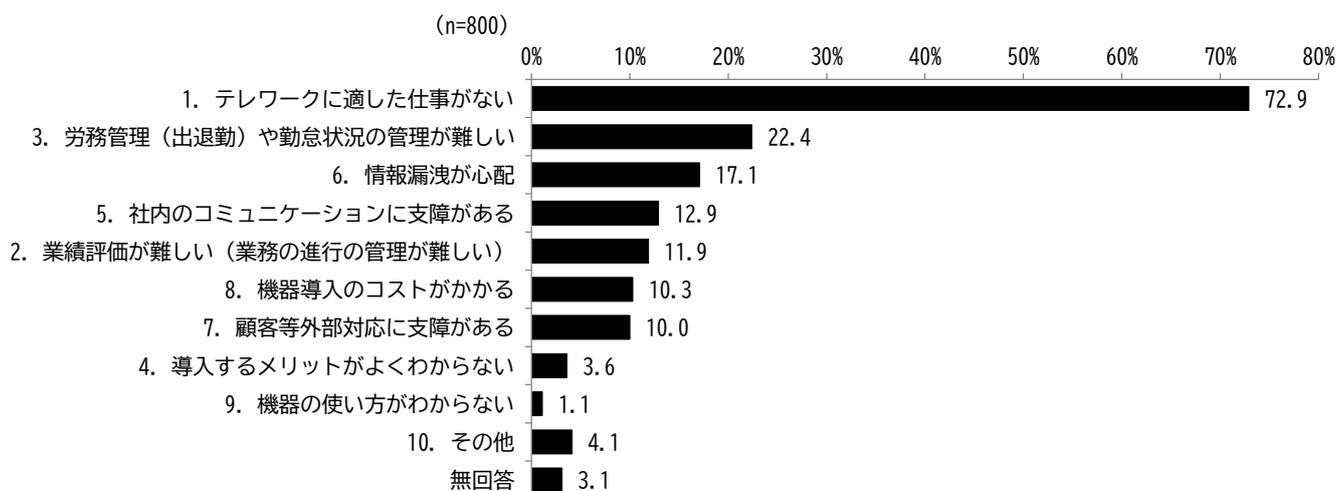
県では令和7年3月に新・沖縄21世紀ビジョン実施計画（中期）を策定し、柔軟な働き方の推進のための環境整備に向け、テレワーク実施率 R9（32.0%）を成果指標に設定しました。

【新・沖縄21世紀ビジョン実施計画】施策3-(11)-イ-① 【目標値】R9年度（32.0%）

(11) テレワーク導入の課題（問12）

- 【全体】 「1. テレワークに適した仕事がない」が最も高く、業務特性そのものが導入の主な制約となっている。
- 【業種別】 情報通信業や金融業、保険業では労務管理を課題とする声が多く、業種特性に応じた課題の違いがみられる。
- 【規模別】 規模が大きいほど「3. 労務管理（出退勤）や勤怠状況の管理が難しい」や「6. 情報漏洩が心配」が高く、管理面の課題が顕在化する傾向がある。
- 【本社別】 県外に本社がある企業では、県内に本社がある企業に比べ「5. 社内のコミュニケーションに支障がある」や「7. 顧客等外部対応に支障がある」を課題とする割合が相対的に高い。

図表 22 テレワーク導入の課題



| | 全体 | | | | | | | | | | | 無回答 | |
|-----|-----------------------|-------------------|---------------------------|--------------------------|---------------------|-----------------------|------------|------------------|-----------------|-----------------|---------|------|------|
| | | 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 | | |
| 全体 | 800 | 72.9 | 11.9 | 22.4 | 3.6 | 12.9 | 17.1 | 10.0 | 10.3 | 1.1 | 4.1 | 3.1 | |
| 業種別 | 1. 建設業 | 95 | 75.8 | 14.7 | 27.4 | 6.3 | 12.6 | 13.7 | 8.4 | 10.5 | 1.1 | 1.1 | 3.2 |
| | 2. 製造業 | 45 | 66.7 | 15.6 | 22.2 | 8.9 | 22.2 | 17.8 | 6.7 | 6.7 | - | 6.7 | - |
| | 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 8 | 62.5 | - | 37.5 | - | - | - | 12.5 | - | - | - | - |
| | 4. 情報通信業 | 14 | 14.3 | 21.4 | 42.9 | 7.1 | 35.7 | 28.6 | 7.1 | 7.1 | - | 7.1 | 7.1 |
| | 5. 運輸業、郵便業 | 39 | 79.5 | 7.7 | 10.3 | - | 10.3 | 10.3 | 7.7 | 7.7 | - | 7.7 | 2.6 |
| | 6. 卸売業、小売業 | 124 | 77.4 | 9.7 | 21.8 | 4.8 | 12.9 | 12.9 | 13.7 | 1.6 | - | 1.6 | 4.0 |
| | 7. 金融業、保険業 | 21 | 23.8 | 19.0 | 52.4 | - | 9.5 | 28.6 | 14.3 | 4.8 | - | 4.8 | - |
| | 8. 不動産業、物品賃貸業 | 19 | 63.2 | 10.5 | 26.3 | 10.5 | 15.8 | 26.3 | 10.5 | 15.8 | - | 10.5 | 5.3 |
| | 9. 学術研究、専門・技術サービス業 | 32 | 43.8 | 28.1 | 46.9 | 6.3 | 18.8 | 43.8 | 21.9 | 34.4 | - | - | 9.4 |
| | 10. 宿泊業、飲食サービス業 | 45 | 82.2 | 8.9 | 4.4 | 2.2 | 2.2 | 2.2 | 2.2 | 6.7 | 2.2 | 4.4 | 2.2 |
| | 11. 生活関連サービス業 | 30 | 76.7 | 3.3 | 6.7 | - | 6.7 | 6.7 | 3.3 | 6.7 | 3.3 | - | 10.0 |
| | 12. 教育、学習支援業 | 31 | 67.7 | 22.6 | 35.5 | - | 16.1 | 41.9 | 29.0 | 12.9 | - | - | - |
| | 13. 医療、福祉 | 220 | 78.6 | 9.5 | 19.1 | 2.7 | 11.8 | 17.7 | 6.8 | 15.5 | 2.3 | 6.8 | 1.8 |
| | 14. 複合サービス業 | 19 | 78.9 | 5.3 | 26.3 | 5.3 | 15.8 | 26.3 | 21.1 | - | - | - | - |
| | 15. サービス業（他に分類されないもの） | 58 | 81.0 | 12.1 | 17.2 | - | 13.8 | 12.1 | 8.6 | 8.6 | 1.7 | 5.2 | 5.2 |
| 規模別 | 10人未満 | 275 | 73.1 | 7.6 | 16.0 | 5.5 | 8.7 | 11.3 | 6.5 | 10.5 | 0.7 | 5.5 | 4.7 |
| | 10人～29人 | 230 | 79.1 | 8.7 | 16.1 | 3.5 | 8.3 | 13.0 | 7.8 | 4.8 | 2.6 | 2.6 | 2.2 |
| | 30人～99人 | 158 | 67.7 | 16.5 | 31.0 | 2.5 | 16.5 | 20.9 | 16.5 | 12.0 | 0.6 | 6.3 | 2.5 |
| | 100人～299人 | 89 | 67.4 | 25.8 | 41.6 | 1.1 | 25.8 | 32.6 | 12.4 | 15.7 | - | 2.2 | - |
| | 300人以上 | 29 | 62.1 | 13.8 | 31.0 | - | 27.6 | 44.8 | 24.1 | 31.0 | - | - | 3.4 |
| 本社別 | 沖縄県 | 671 | 73.9 | 11.6 | 21.9 | 4.0 | 11.8 | 17.4 | 9.4 | 10.6 | 1.0 | 3.9 | 2.7 |
| | 沖縄県外 | 77 | 61.0 | 11.7 | 22.1 | - | 19.5 | 15.6 | 14.3 | 3.9 | - | 7.8 | 7.8 |

(12) 副業・兼業の実施状況 (問13)

※「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。

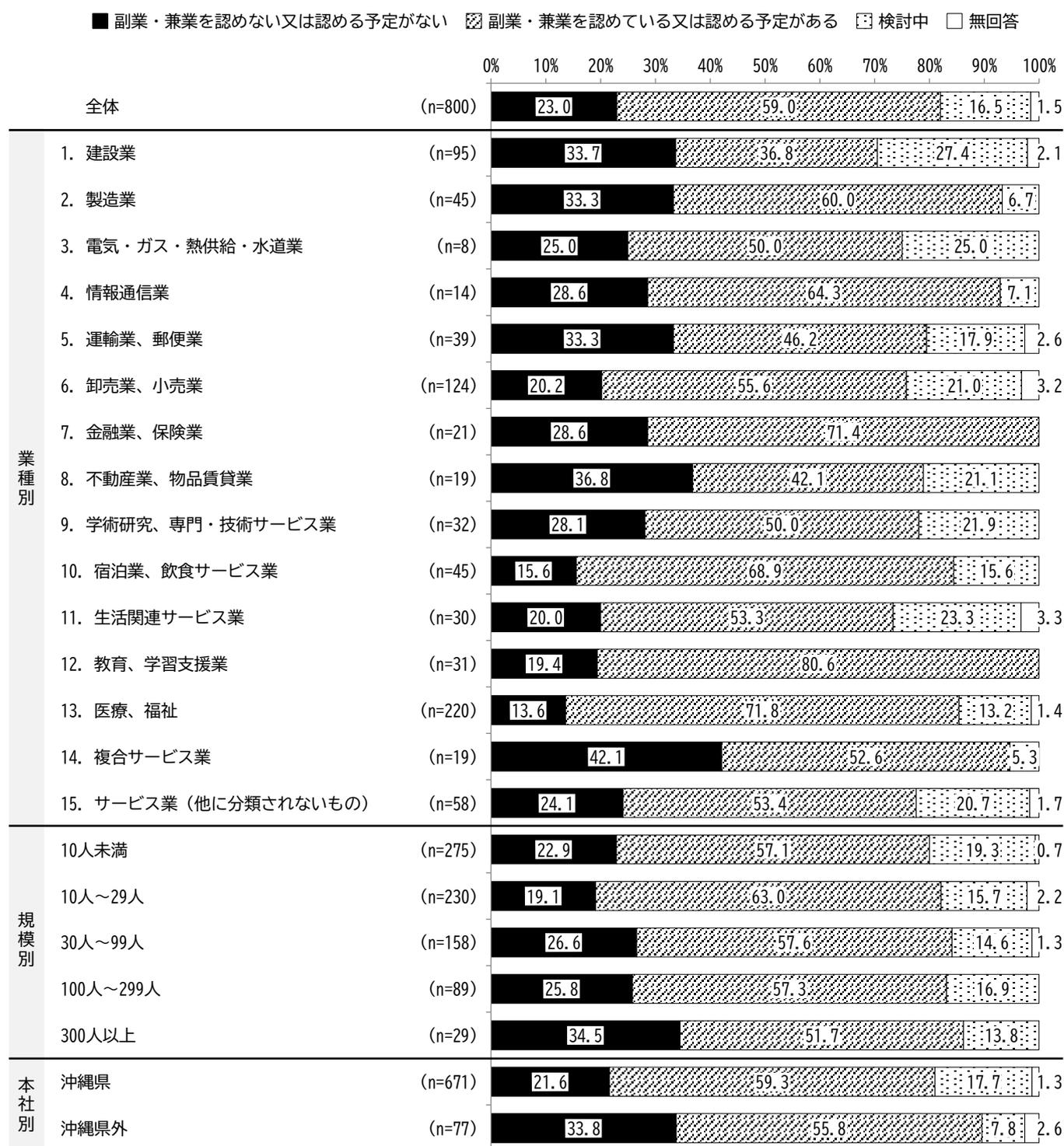
【全体】 「副業・兼業を認めている又は認める予定がある」が 59.0%で、一定程度導入が進んでいる。

【業種別】 業種により差はあるが、教育、学習支援業で認める割合が比較的高い傾向がみられる。

【規模別】 規模が300人以上の事業所は副業・兼業を認めない割合が高い。

【本社別】 県外に本社がある企業では認めない割合が高く、県内に本社がある企業とは対応姿勢に違いがみられる。

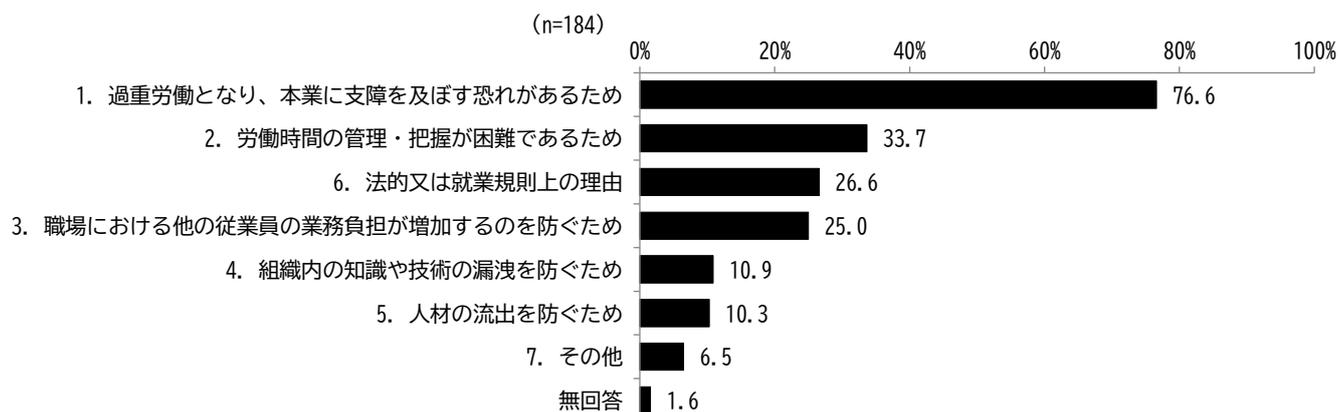
図表 23 副業・兼業の実施状況



(13) 副業・兼業を認めない・認める予定がない理由 (問 14)

- 【全体】 「1. 過重労働となり、本業に支障を及ぼす恐れがあるため」が76.6%で最も高い。
- 【業種別】 業種を問わず「1. 過重労働となり、本業に支障を及ぼす恐れがあるため」が高く、「2. 労働時間の管理が困難であるため」が続く傾向がみられる。
- 【規模別】 規模が大きいほど「2. 労働時間の管理が困難であるため」の割合が高く、管理体制の複雑化が課題となっている。
- 【本社別】 県外に本社がある企業では「6. 法的又は就業規則上の理由」が61.5%と最も高くなっている。

図表 24 副業・兼業を認めない・認める予定がない理由



| | | 全体 | 1. 過重労働となり、本業に支障を及ぼす恐れがあるため | 2. 労働時間の管理・把握が困難であるため | 3. 職場における他の従業員の業務負担が増加するのを防ぐため | 4. 組織内の知識や技術の漏洩を防ぐため | 5. 人材の流出を防ぐため | 6. 法的又は就業規則上の理由 | 7. その他 | 無回答 |
|-----|-----------------------|-----|-----------------------------|-----------------------|--------------------------------|----------------------|---------------|-----------------|--------|-----|
| 全体 | | 184 | 76.6 | 33.7 | 25.0 | 10.9 | 10.3 | 26.6 | 6.5 | 1.6 |
| 業種別 | 1. 建設業 | 32 | 87.5 | 28.1 | 25.0 | 12.5 | 18.8 | 18.8 | 6.3 | - |
| | 2. 製造業 | 15 | 100.0 | 20.0 | 13.3 | 6.7 | - | - | 6.7 | - |
| | 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 2 | 100.0 | 50.0 | - | - | - | - | - | - |
| | 4. 情報通信業 | 4 | 50.0 | 75.0 | - | - | - | 25.0 | - | - |
| | 5. 運輸業、郵便業 | 13 | 84.6 | 30.8 | 23.1 | 7.7 | 7.7 | 15.4 | - | 7.7 |
| | 6. 卸売業、小売業 | 25 | 72.0 | 44.0 | 48.0 | 8.0 | 20.0 | 28.0 | 12.0 | 4.0 |
| | 7. 金融業、保険業 | 6 | 66.7 | 33.3 | - | - | - | 33.3 | 16.7 | - |
| | 8. 不動産業、物品賃貸業 | 7 | 42.9 | 42.9 | 28.6 | 14.3 | 14.3 | 28.6 | - | - |
| | 9. 学術研究、専門・技術サービス業 | 9 | 66.7 | 11.1 | 44.4 | 44.4 | 22.2 | 33.3 | - | - |
| | 10. 宿泊業、飲食サービス業 | 7 | 100.0 | 14.3 | - | 14.3 | - | 28.6 | 28.6 | - |
| | 11. 生活関連サービス業 | 6 | 83.3 | 16.7 | - | 16.7 | - | 16.7 | 16.7 | - |
| | 12. 教育、学習支援業 | 6 | 100.0 | 50.0 | 33.3 | 33.3 | 33.3 | 16.7 | - | - |
| | 13. 医療、福祉 | 30 | 76.7 | 43.3 | 23.3 | 6.7 | 3.3 | 36.7 | 3.3 | 3.3 |
| | 14. 複合サービス業 | 8 | 37.5 | 37.5 | 25.0 | - | - | 62.5 | - | - |
| | 15. サービス業（他に分類されないもの） | 14 | 57.1 | 28.6 | 28.6 | 7.1 | 7.1 | 42.9 | 7.1 | - |
| 規模別 | 10人未満 | 63 | 66.7 | 23.8 | 31.7 | 11.1 | 6.3 | 33.3 | 3.2 | - |
| | 10人～29人 | 44 | 88.6 | 29.5 | 34.1 | 13.6 | 18.2 | 18.2 | 4.5 | 2.3 |
| | 30人～99人 | 42 | 78.6 | 40.5 | 11.9 | 11.9 | 7.1 | 26.2 | 11.9 | - |
| | 100人～299人 | 23 | 78.3 | 47.8 | 17.4 | 4.3 | 17.4 | 26.1 | 13.0 | 4.3 |
| | 300人以上 | 10 | 80.0 | 60.0 | 20.0 | 10.0 | - | 20.0 | - | - |
| 本社別 | 沖縄県 | 145 | 78.6 | 33.8 | 29.0 | 12.4 | 12.4 | 19.3 | 6.2 | 1.4 |
| | 沖縄県外 | 26 | 57.7 | 30.8 | 7.7 | - | 3.8 | 61.5 | 7.7 | 3.8 |

(14) 育児休業取得者数及び取得率（問 15）

- 【全 体】 女性の育児休業取得率は 84.8%と高水準で、男性も 64.6%と一定程度取得が進んでいる。
- 【業種別】 女性は多くの業種で高い取得率を示す一方、男性は業種により差が大きく、取得の広がりにはばらつきがみられる。
- 【規模別】 女性は規模を問わず取得率が高いが、男性は事業所規模が大きいほど取得率が高まる傾向がある。
- 【本社別】 県外に本社がある企業では男女とも取得率が高い。

図表 25 育児休業取得者数及び取得率

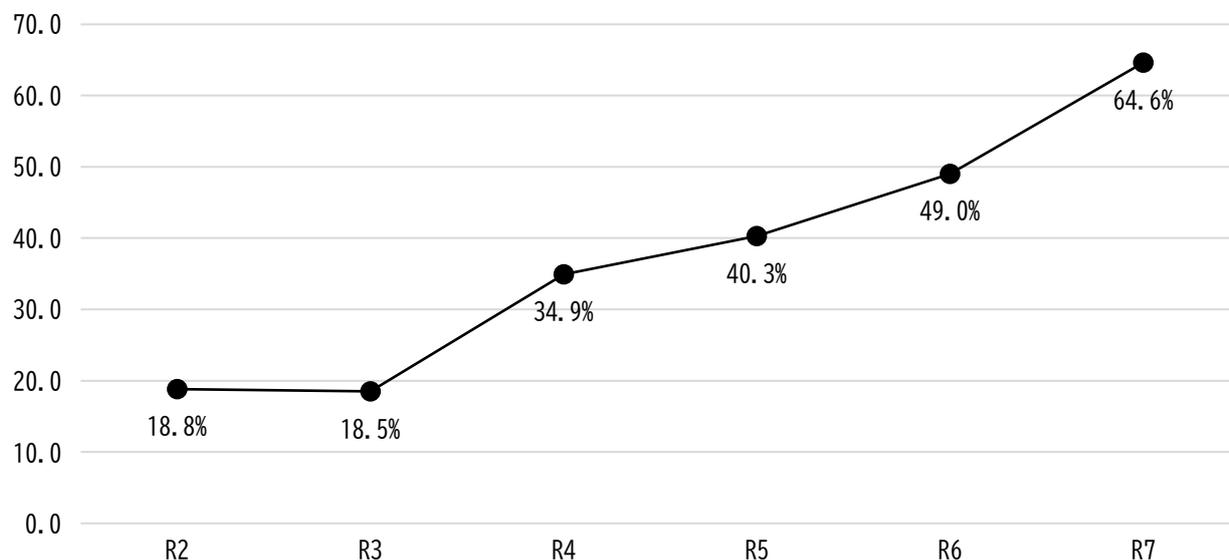
| | 女性従業員 | | | | 男性従業員 | | | |
|-------------------------|-----------------------|-----------------------------|--------|-----------------------|------------------------------------|-----|-----------------------|--------|
| | 令和6年8月1日までに出生した女性従業員数 | うち、令和7年7月31日まで育児休業開始予定の者を含む | 取得率 | 職した者のため育児休業せず退職した者の人数 | 令和6年8月1日から令和7年7月31日まで育児休業開始予定の者を含む | 取得率 | 職した者のため育児休業せず退職した者の人数 | |
| | | | | | | | | 男性従業員数 |
| 全 体 | 868 | 736 | 84.8% | 13 | 585 | 378 | 64.6% | 5 |
| 【業種別】 | | | | | | | | |
| 1. 建設業 | 10 | 9 | 90.0% | 0 | 62 | 28 | 45.2% | 1 |
| 2. 製造業 | 35 | 27 | 77.1% | 0 | 32 | 25 | 78.1% | 0 |
| 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 1 | 0 | 0.0% | 0 |
| 4. 情報通信業 | 17 | 16 | 94.1% | 0 | 17 | 11 | 64.7% | 0 |
| 5. 運輸業、郵便業 | 35 | 35 | 100.0% | 0 | 59 | 40 | 67.8% | 0 |
| 6. 卸売業、小売業 | 109 | 94 | 86.2% | 0 | 85 | 55 | 64.7% | 2 |
| 7. 金融業、保険業 | 34 | 33 | 97.1% | 1 | 37 | 28 | 75.7% | 0 |
| 8. 不動産業、物品賃貸業 | 6 | 5 | 83.3% | 0 | 2 | 0 | 0.0% | 0 |
| 9. 学術研究、専門・技術サービス業 | 34 | 13 | 38.2% | 0 | 28 | 13 | 46.4% | 0 |
| 10. 宿泊業、飲食サービス業 | 18 | 16 | 88.9% | 1 | 19 | 13 | 68.4% | 0 |
| 11. 生活関連サービス業 | 11 | 10 | 90.9% | 1 | 5 | 5 | 100.0% | 0 |
| 12. 教育、学習支援業 | 29 | 27 | 93.1% | 0 | 16 | 8 | 50.0% | 0 |
| 13. 医療、福祉 | 472 | 395 | 83.7% | 9 | 190 | 131 | 68.9% | 2 |
| 14. 複合サービス業 | 19 | 19 | 100.0% | 0 | 16 | 15 | 93.8% | 0 |
| 15. サービス業（その他に分類されないもの） | 39 | 37 | 94.9% | 1 | 16 | 6 | 37.5% | 0 |
| 【規模別】 | | | | | | | | |
| 10人未満 | 43 | 41 | 95.3% | 0 | 15 | 5 | 33.3% | 0 |
| 10～29人 | 126 | 94 | 74.6% | 3 | 69 | 31 | 44.9% | 3 |
| 30～99人 | 122 | 114 | 93.4% | 3 | 88 | 55 | 62.5% | 2 |
| 100～299人 | 175 | 165 | 94.3% | 4 | 190 | 137 | 72.1% | 0 |
| 300人以上 | 352 | 312 | 88.6% | 2 | 211 | 147 | 69.7% | 0 |
| 【本社別】 | | | | | | | | |
| 沖縄県 | 658 | 544 | 82.7% | 13 | 466 | 289 | 62.0% | 3 |
| 沖縄県外 | 104 | 90 | 86.5% | 0 | 54 | 42 | 77.8% | 1 |

※ 集計対象は出生者数（または配偶者が出生した者の数）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年度に大きく増加し、以降増加傾向が続いている。

図表 26 男性の育児休業取得率 経年比較



※ 令和6年8月1日から令和7年7月31日までに配偶者が出産した者のうち男性従業員が育児休業した者（予定者も含む）

○男性の育児休業取得率

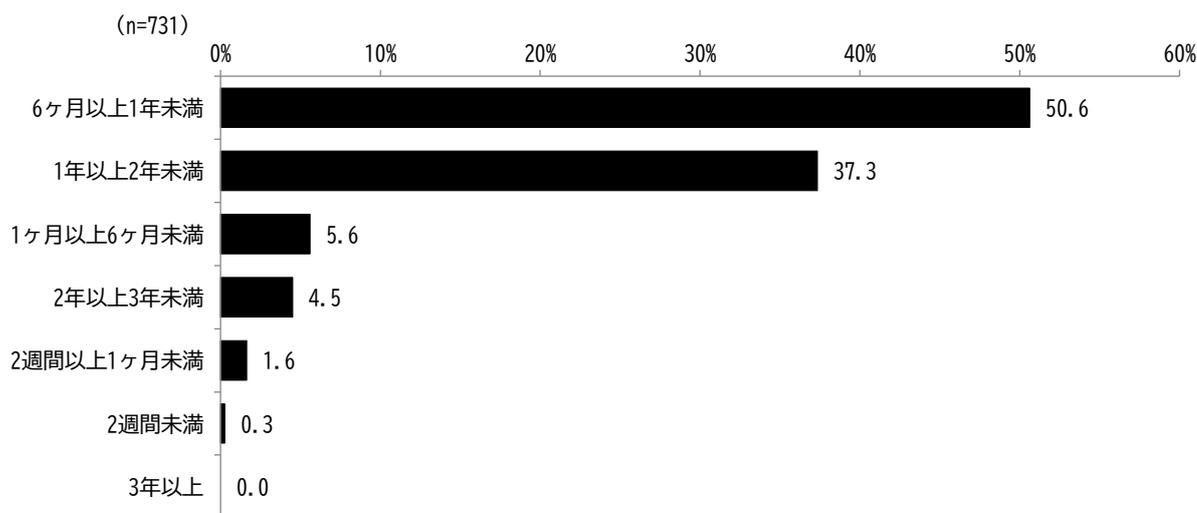
県では令和7年3月に新・沖縄21世紀ビジョン実施計画（中期）を策定し、家庭や職場、地域や社会全体における男女共同参画の推進に向け、男性の育児休業取得率 R9（50.0%）を成果指標に設定しました。

【新・沖縄21世紀ビジョン実施計画】施策2-(6)-ア-① 【目標値】R9年度（50.0%）

(15) 育児休業制度の利用期間及び人数（女性）（問 16）

- 【全体】 「6ヶ月以上1年未満」が最も多く、次いで「1年以上2年未満」が続き、中長期取得が中心である。
- 【業種別】 多くの業種で6ヶ月以上の取得が主流となっており、特に医療・福祉では1年以上の取得も多くみられる。
- 【規模別】 事業所規模が大きいほど育児休業期間が長期化する傾向があり、300人以上では1年以上の取得が目立つ。
- 【本社別】 県外に本社がある企業では6ヶ月以上1年未満の取得が多く、県内に本社がある企業は1年以上の取得も一定数みられる。

図表 27 育児休業制度の利用期間及び人数（女性）



| | | 利用人数 | 2週間未満 | 2週間以上 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 |
|-----|-----------------------|------|-------|----------------|----------------|---------------|--------------|--------------|------|
| 全体 | | 731 | 2 | 12 | 41 | 370 | 273 | 33 | 0 |
| 業種別 | 1. 建設業 | 9 | 0 | 0 | 1 | 5 | 3 | 0 | 0 |
| | 2. 製造業 | 27 | 0 | 1 | 1 | 9 | 15 | 1 | 0 |
| | 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 4. 情報通信業 | 16 | 0 | 0 | 1 | 10 | 5 | 0 | 0 |
| | 5. 運輸業、郵便業 | 35 | 0 | 1 | 3 | 26 | 5 | 0 | 0 |
| | 6. 卸売業、小売業 | 94 | 0 | 0 | 3 | 63 | 26 | 2 | 0 |
| | 7. 金融業、保険業 | 33 | 0 | 0 | 1 | 7 | 25 | 0 | 0 |
| | 8. 不動産業、物品賃貸業 | 5 | 0 | 0 | 1 | 1 | 3 | 0 | 0 |
| | 9. 学術研究、専門・技術サービス業 | 13 | 0 | 1 | 3 | 6 | 3 | 0 | 0 |
| | 10. 宿泊業、飲食サービス業 | 16 | 0 | 0 | 1 | 8 | 7 | 0 | 0 |
| | 11. 生活関連サービス業 | 10 | 0 | 0 | 1 | 2 | 7 | 0 | 0 |
| | 12. 教育、学習支援業 | 27 | 0 | 0 | 1 | 21 | 5 | 0 | 0 |
| | 13. 医療、福祉 | 390 | 2 | 9 | 20 | 178 | 151 | 30 | 0 |
| | 14. 複合サービス業 | 19 | 0 | 0 | 1 | 14 | 4 | 0 | 0 |
| | 15. サービス業（他に分類されないもの） | 37 | 0 | 0 | 3 | 20 | 14 | 0 | 0 |
| 規模別 | 10人未満 | 41 | 0 | 9 | 2 | 14 | 16 | 0 | 0 |
| | 10人～29人 | 93 | 0 | 1 | 9 | 68 | 13 | 2 | 0 |
| | 30人～99人 | 114 | 1 | 1 | 6 | 60 | 46 | 0 | 0 |
| | 100人～299人 | 165 | 1 | 0 | 14 | 67 | 81 | 2 | 0 |
| | 300人以上 | 312 | 0 | 1 | 8 | 157 | 117 | 29 | 0 |
| 本社別 | 沖縄県 | 539 | 2 | 11 | 36 | 270 | 189 | 31 | 0 |
| | 沖縄県外 | 90 | 0 | 1 | 2 | 72 | 15 | 0 | 0 |

※ 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

(16) 育児休業制度の利用期間及び人数（男性）（問 16）

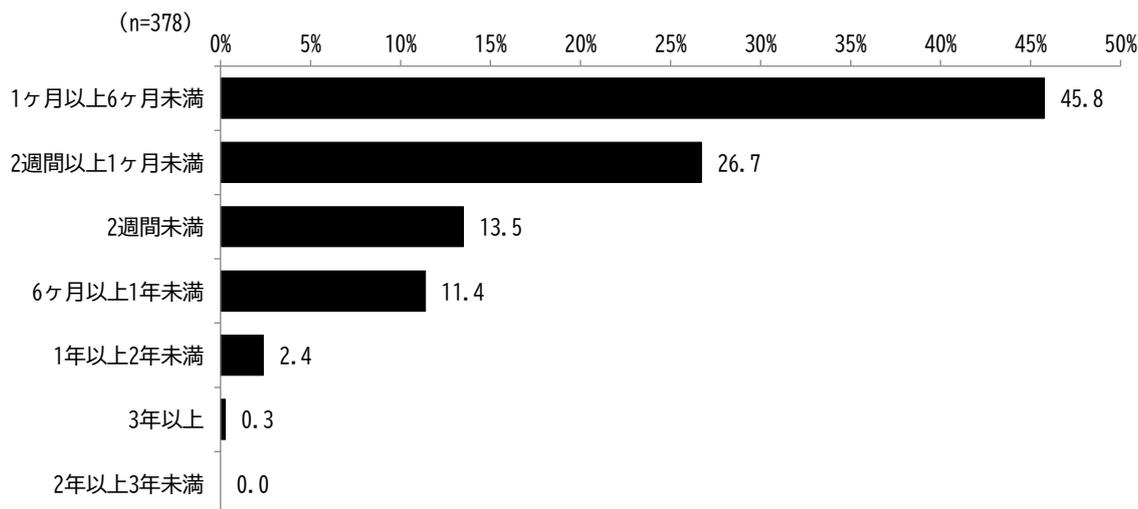
【全体】 「1ヶ月以上6ヶ月未満」が最も多く、1ヶ月未満の取得が中心となっている。

【業種別】 業種により差はあるが、「1ヶ月以上6ヶ月未満」が主流で、1年以上の取得は限定的にとどまる。

【規模別】 規模が大きいほど取得期間がやや長くなる傾向がみられる。

【本社別】 県外に本社がある企業では1ヶ月未満の取得が多く、県内に本社がある企業では1ヶ月以上6ヶ月未満の取得が中心である。

図表 28 育児休業制度の利用期間及び人数（男性）



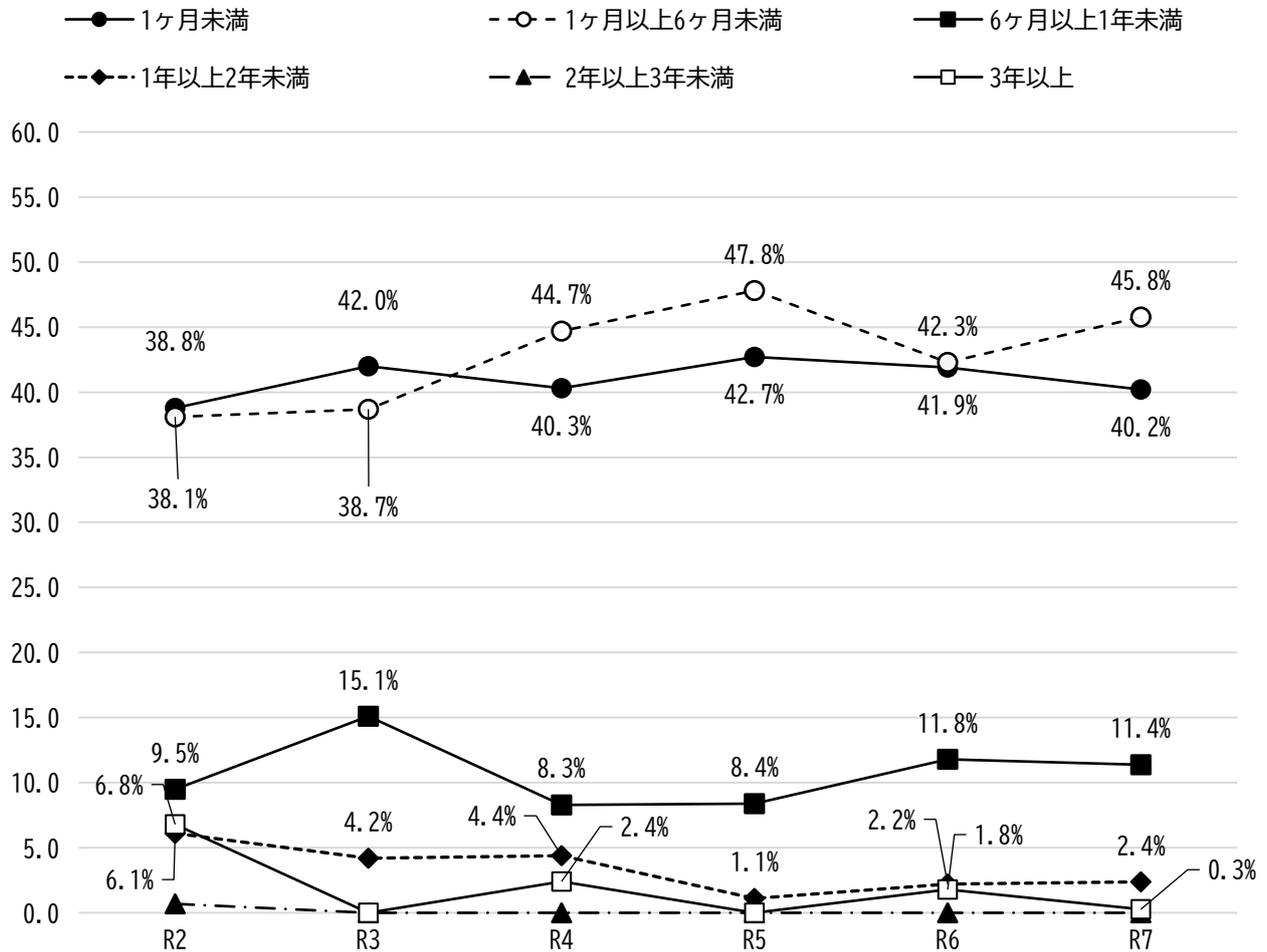
| | | 利用人数 | 2週間未満 | 2週間以上 1ヶ月未満 | 1ヶ月以上 6ヶ月未満 | 6ヶ月以上 1年未満 | 1年以上 2年未満 | 2年以上 3年未満 | 3年以上 |
|-----|-----------------------|------|-------|----------------|----------------|---------------|--------------|--------------|------|
| 全体 | | 378 | 51 | 101 | 173 | 43 | 9 | 0 | 1 |
| 業種別 | 1. 建設業 | 28 | 11 | 3 | 13 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| | 2. 製造業 | 25 | 4 | 4 | 15 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| | 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 4. 情報通信業 | 11 | 0 | 4 | 5 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| | 5. 運輸業、郵便業 | 40 | 4 | 7 | 18 | 10 | 1 | 0 | 0 |
| | 6. 卸売業、小売業 | 55 | 20 | 21 | 11 | 3 | 0 | 0 | 0 |
| | 7. 金融業、保険業 | 28 | 6 | 16 | 5 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| | 8. 不動産業、物品賃貸業 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 9. 学術研究、専門・技術サービス業 | 13 | 0 | 3 | 5 | 3 | 1 | 0 | 1 |
| | 10. 宿泊業、飲食サービス業 | 13 | 0 | 3 | 8 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| | 11. 生活関連サービス業 | 5 | 0 | 4 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 12. 教育、学習支援業 | 8 | 0 | 2 | 4 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| | 13. 医療、福祉 | 131 | 4 | 28 | 77 | 19 | 3 | 0 | 0 |
| | 14. 複合サービス業 | 15 | 2 | 4 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 15. サービス業（他に分類されないもの） | 6 | 0 | 2 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| 規模別 | 10人未満 | 5 | 1 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 10人～29人 | 31 | 10 | 11 | 6 | 4 | 0 | 0 | 0 |
| | 30人～99人 | 55 | 4 | 15 | 27 | 7 | 1 | 0 | 1 |
| | 100人～299人 | 137 | 29 | 42 | 51 | 12 | 3 | 0 | 0 |
| | 300人以上 | 147 | 7 | 30 | 87 | 19 | 4 | 0 | 0 |
| 本社別 | 沖縄県 | 289 | 37 | 75 | 137 | 33 | 6 | 0 | 1 |
| | 沖縄県外 | 42 | 7 | 15 | 12 | 5 | 3 | 0 | 0 |

※ 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、すべての年度において、「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 29 男性の育児休業制度の利用期間及び人数 経年比較

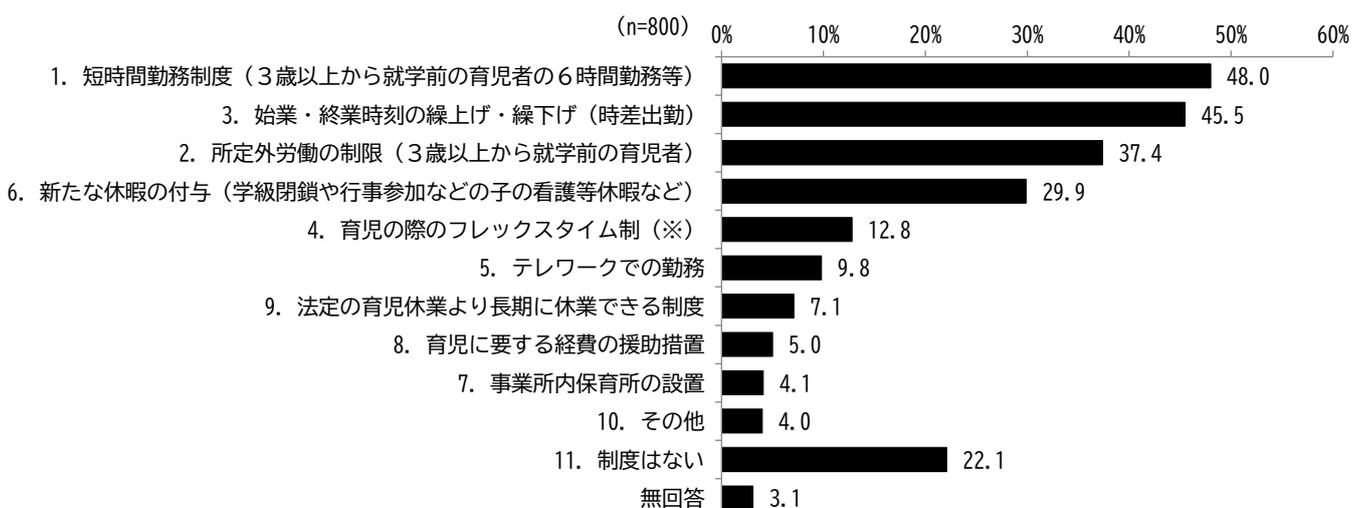


※ 構成比 0.0%の場合、データラベルの表示は省略した（具体的には、「2年以上3年未満」のR3~6、「3年以上」のR3、5が0.0%に該当）。

(17) 取り組んでいる育児支援制度（問 20）

- 【全体】 「1. 短時間勤務制度（3歳以上から就学前の育児者の6時間勤務等）」や「3. 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（時差出勤）」など柔軟な働き方の制度が比較的多く導入されている
- 【業種別】 多くの業種で制度導入が進む一方、建設業や不動産、物品賃貸業では、特に「1. 短時間勤務制度（3歳以上から就学前の育児者の6時間勤務等）」の導入が限定的である。
- 【規模別】 事業所規模が大きいほど制度導入が進み、300人以上では多様な育児支援制度が整備されている。
- 【本社別】 県外に本社がある企業では制度導入率が高く、県内に本社がある企業では制度がない割合が相対的に高い。

図表 30 取り組んでいる育児支援制度



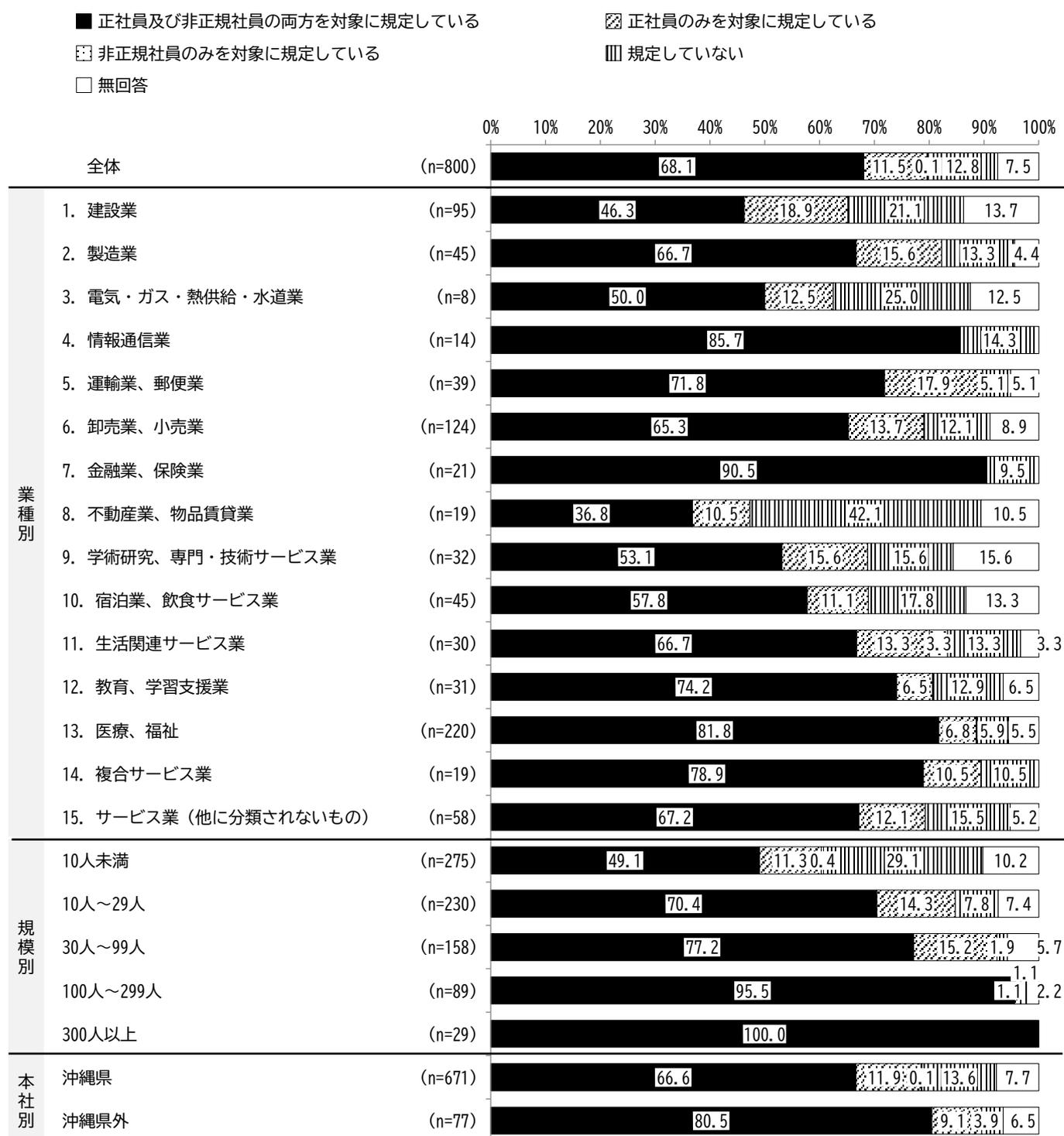
| | 全体 | % | | | | | | | | | | | | |
|-----|-----------------------|----------------------------------|----------------------------|--------------------------|----------------------|--------------|------------------------------------|---------------|------------------|------------------------|---------|-----------|------|------|
| | | 1. 短時間勤務制度（3歳以上から就学前の育児者の6時間勤務等） | 2. 所定外労働の制限（3歳以上から就学前の育児者） | 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. テレワークでの勤務 | 6. 新たな休暇の付与（学級閉鎖や行事参加などの子の看護等休暇など） | 7. 事業所内保育所の設置 | 8. 育児に要する経費の援助措置 | 9. 法定の育児休業より長期に休業できる制度 | 10. その他 | 11. 制度はない | 無回答 | |
| 全体 | 800 | 48.0 | 37.4 | 45.5 | 12.8 | 9.8 | 29.9 | 4.1 | 5.0 | 7.1 | 4.0 | 22.1 | 3.1 | |
| 業種別 | 1. 建設業 | 95 | 28.4 | 22.1 | 35.8 | 10.5 | 8.4 | 18.9 | - | - | 5.3 | 5.3 | 32.6 | 3.2 |
| | 2. 製造業 | 45 | 44.4 | 26.7 | 37.8 | 8.9 | 11.1 | 24.4 | - | 2.2 | - | 4.4 | 28.9 | 2.2 |
| | 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 8 | 50.0 | 37.5 | 62.5 | 37.5 | 37.5 | 37.5 | - | 37.5 | - | - | 25.0 | 12.5 |
| | 4. 情報通信業 | 14 | 71.4 | 64.3 | 64.3 | 35.7 | 57.1 | 28.6 | - | 7.1 | 21.4 | 7.1 | 7.1 | - |
| | 5. 運輸業、郵便業 | 39 | 41.0 | 33.3 | 48.7 | 25.6 | 7.7 | 23.1 | 2.6 | 2.6 | 7.7 | 2.6 | 17.9 | 5.1 |
| | 6. 卸売業、小売業 | 124 | 50.0 | 33.9 | 51.6 | 15.3 | 15.3 | 28.2 | 1.6 | 3.2 | 7.3 | 2.4 | 25.8 | 1.6 |
| | 7. 金融業、保険業 | 21 | 81.0 | 76.2 | 28.6 | 19.0 | 52.4 | 76.2 | 28.6 | 38.1 | 4.8 | - | - | 4.8 |
| | 8. 不動産業、物品賃貸業 | 19 | 26.3 | 10.5 | 21.1 | 5.3 | 5.3 | 15.8 | 5.3 | 5.3 | - | 5.3 | 47.4 | 15.8 |
| | 9. 学術研究、専門・技術サービス業 | 32 | 40.6 | 28.1 | 46.9 | 18.8 | 12.5 | 21.9 | 3.1 | 3.1 | 9.4 | 3.1 | 25.0 | 3.1 |
| | 10. 宿泊業、飲食サービス業 | 45 | 48.9 | 46.7 | 44.4 | 11.1 | 2.2 | 17.8 | - | 2.2 | 11.1 | 4.4 | 26.7 | 11.1 |
| | 11. 生活関連サービス業 | 30 | 60.0 | 46.7 | 40.0 | 13.3 | - | 20.0 | 6.7 | - | 3.3 | - | 23.3 | 6.7 |
| | 12. 教育、学習支援業 | 31 | 45.2 | 45.2 | 38.7 | 3.2 | 6.5 | 48.4 | 3.2 | 3.2 | 12.9 | 6.5 | 22.6 | 3.2 |
| | 13. 医療、福祉 | 220 | 53.2 | 41.4 | 52.3 | 11.4 | 3.2 | 34.1 | 8.2 | 5.9 | 5.9 | 5.5 | 13.2 | 1.4 |
| | 14. 複合サービス業 | 19 | 78.9 | 68.4 | 57.9 | 10.5 | 5.3 | 63.2 | 5.3 | 21.1 | 31.6 | - | 5.3 | - |
| | 15. サービス業（他に分類されないもの） | 58 | 41.4 | 32.8 | 36.2 | 5.2 | 8.6 | 29.3 | - | 1.7 | 6.9 | 3.4 | 31.0 | - |
| 規模別 | 10人未満 | 275 | 32.4 | 23.6 | 35.3 | 14.5 | 7.3 | 22.2 | 1.5 | 2.5 | 4.4 | 4.4 | 34.9 | 4.7 |
| | 10人～29人 | 230 | 42.6 | 30.9 | 41.3 | 11.7 | 6.1 | 23.9 | 2.2 | 4.3 | 5.7 | 4.3 | 24.8 | 3.0 |
| | 30人～99人 | 158 | 59.5 | 50.0 | 55.1 | 10.8 | 12.0 | 38.6 | 4.4 | 5.1 | 12.0 | 3.2 | 10.8 | 1.3 |
| | 100人～299人 | 89 | 77.5 | 60.7 | 62.9 | 13.5 | 18.0 | 46.1 | 4.5 | 11.2 | 10.1 | 4.5 | 2.2 | 1.1 |
| | 300人以上 | 29 | 86.2 | 75.9 | 72.4 | 13.8 | 24.1 | 62.1 | 44.8 | 17.2 | 10.3 | 3.4 | 3.4 | - |
| 本社別 | 沖縄県 | 671 | 46.3 | 36.4 | 44.4 | 12.4 | 8.9 | 28.2 | 4.0 | 4.5 | 5.4 | 4.0 | 24.3 | 3.1 |
| | 沖縄県外 | 77 | 66.2 | 50.6 | 53.2 | 18.2 | 18.2 | 45.5 | 5.2 | 9.1 | 22.1 | 2.6 | 3.9 | 3.9 |

※ 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

(18) 育児休業制度の規定 (問 18)

- 【全 体】 正社員・非正規社員の両方を対象に規定している事業所が最も多く、制度整備は一定程度進んでいる。
- 【業種別】 金融業、保険業や情報通信業では両者対象の規定が進む一方、不動産業、物品賃貸業では未整備の割合が相対的に高い。
- 【規模別】 事業所規模が大きくなるほど規定整備が進み、100人以上では多くの事業所が両者対象としている。
- 【本社別】 県外に本社がある企業では両者対象の規定割合が高く、県内に本社がある企業では未整備がやや多い。

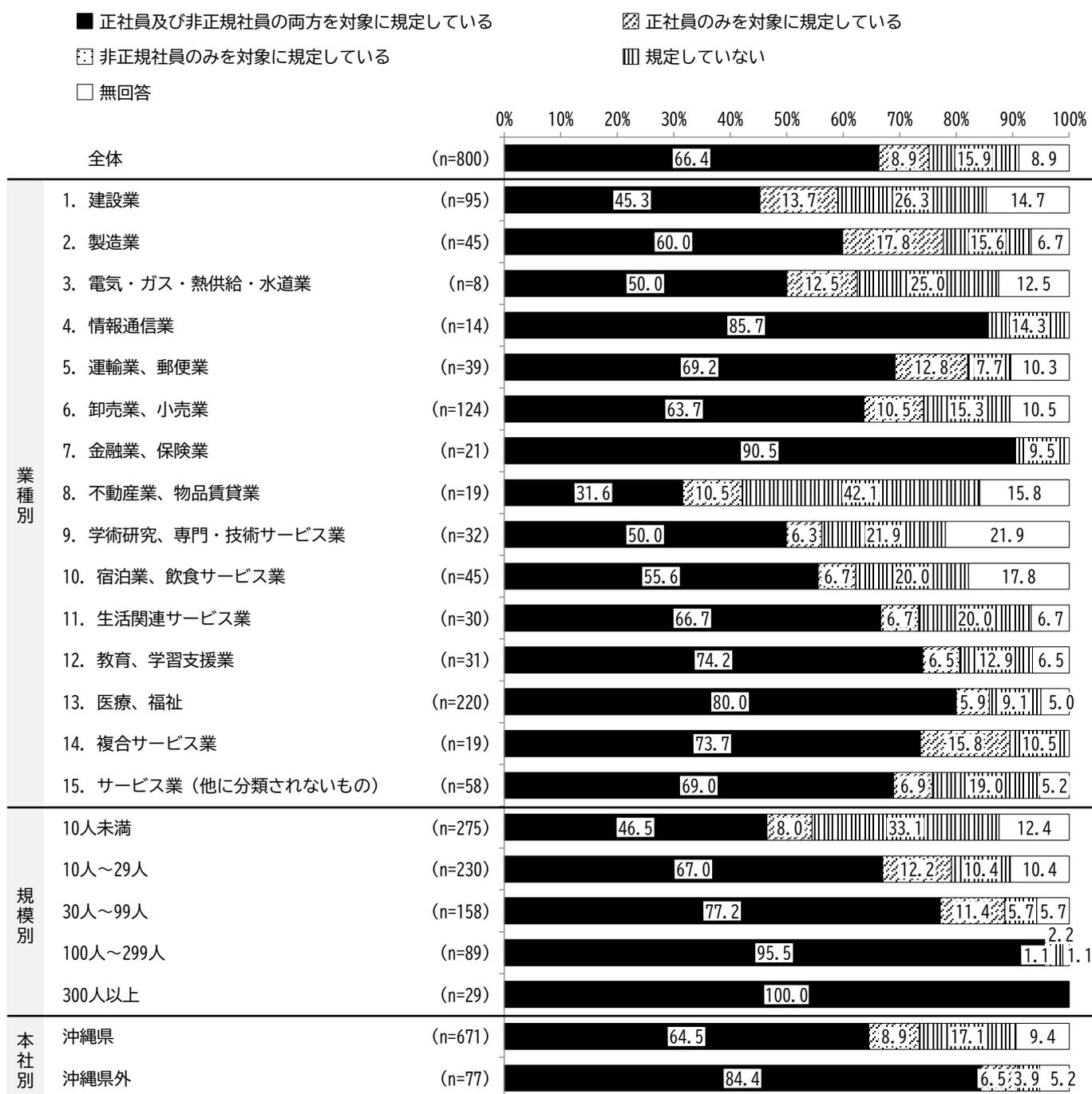
図表 31 育児休業制度の規定



(19) 介護休業制度の規定 (問 18)

- 【全体】 「正社員及び非正規社員の両方を対象に規定している」が66.4%で、雇用形態を問わない制度整備が主流となっている。
- 【業種別】 雇用形態を問わず規定している割合が高い業種がある一方、不動産業、物品賃貸業などでは未整備の割合が相対的に高い。
- 【規模別】 事業所規模が大きくなるほど規定整備が進み、100人以上ではほぼすべてが両方対象としている。10人未満では規定していない割合が高く、小規模事業所での整備が課題である。
- 【本社別】 県外に本社がある企業では、両方対象の規定割合が高く、規定していない割合は低い。県内に本社がある企業では未整備がやや多く、制度整備状況に差がみられる。

図表 32 介護休業制度の規定



(20) 介護休業の利用人数及び期間（問 17）

- 【全 体】 「93日まで」が大半を占め、短期間利用が中心である。1年以上の長期取得は少数にとどまっている。
- 【業種別】 男女ともに「93日まで」の取得が最も多く、利用期間の分布に大きな差はみられない。取得後の退職者数も男女ともに少数となっている。
- 【規模別】 すべての規模で短期間取得が中心である。300人以上では「6ヶ月まで」の取得が一定数みられる一方、30～99人規模では比較的長期取得や退職がみられる点が特徴である。

図表 33 介護休業の利用人数及び期間

(人)

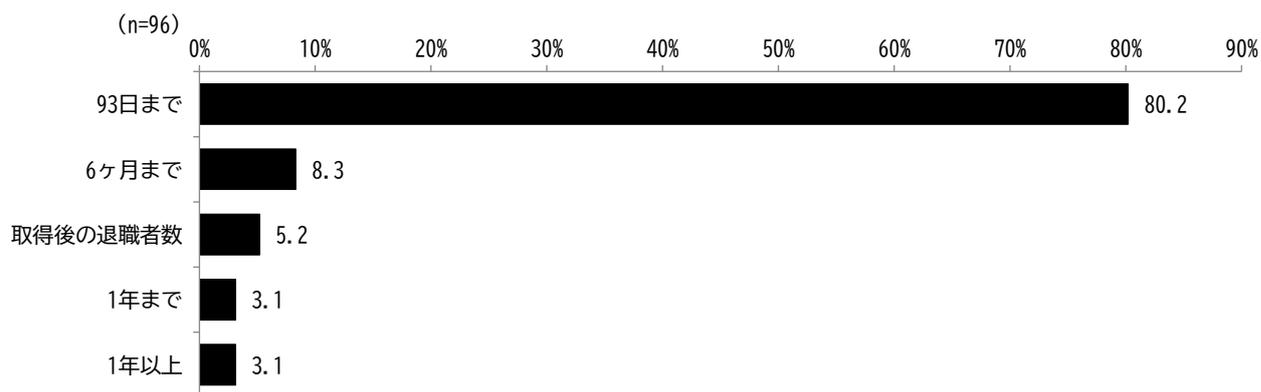
| | 利用人数 | 93日まで | 6ヶ月まで | 1年まで | 1年以上 | 取得後の退職者数 |
|-------|------|-------|-------|------|------|----------|
| 女性従業員 | 96 | 77 | 8 | 3 | 3 | 5 |
| 男性従業員 | 29 | 25 | 2 | 1 | 0 | 1 |
| 計 | 125 | 102 | 10 | 4 | 3 | 6 |

(人)

| | 利用人数 | 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 |
|-----------|------|-------|-------|------|------|----------|
| 10人未満 | 15 | 13 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| 10人～29人 | 9 | 8 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 30人～99人 | 21 | 13 | 1 | 1 | 3 | 3 |
| 100人～299人 | 37 | 34 | 1 | 1 | 0 | 1 |
| 300人以上 | 43 | 34 | 7 | 1 | 0 | 1 |
| 計 | 125 | 102 | 10 | 4 | 3 | 6 |

※ 集計対象は当該設問に回答があった事業所

図表 34 介護休業の利用人数及び期間（女性）

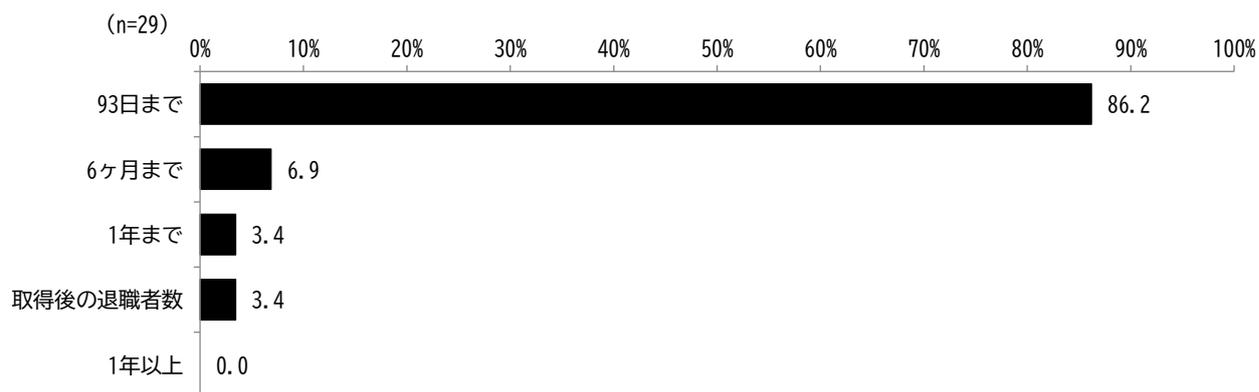


(人)

| | | 利用人数 | 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 |
|-----|-----------------------|------|-------|-------|------|------|----------|
| 全体 | | 96 | 77 | 8 | 3 | 3 | 5 |
| 業種別 | 1. 建設業 | 5 | 2 | 1 | 1 | 0 | 1 |
| | 2. 製造業 | 3 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| | 4. 情報通信業 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 5. 運輸業、郵便業 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 6. 卸売業、小売業 | 8 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 7. 金融業、保険業 | 4 | 0 | 0 | 1 | 3 | 0 |
| | 8. 不動産業、物品賃貸業 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 9. 学術研究、専門・技術サービス業 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| | 10. 宿泊業、飲食サービス業 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 11. 生活関連サービス業 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 12. 教育、学習支援業 | 6 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 13. 医療、福祉 | 60 | 53 | 3 | 1 | 0 | 3 |
| | 14. 複合サービス業 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| | 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 | 5 | 3 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | 10人～29人 | 9 | 8 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| | 30人～99人 | 17 | 10 | 1 | 1 | 3 | 2 |
| | 100人～299人 | 25 | 23 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | 300人以上 | 37 | 30 | 5 | 1 | 0 | 1 |
| 本社別 | 沖縄県 | 83 | 69 | 7 | 2 | 0 | 5 |
| | 沖縄県外 | 7 | 2 | 1 | 1 | 3 | 0 |

※ 集計対象は当該設問に回答があった事業所

図表 35 介護休業の利用人数及び期間（男性）



| | | 利用人数 | 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 |
|-----|-----------------------|------|-------|-------|------|------|----------|
| 全体 | | 29 | 25 | 2 | 1 | 0 | 1 |
| 業種別 | 1. 建設業 | 3 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| | 2. 製造業 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 4. 情報通信業 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 5. 運輸業、郵便業 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 6. 卸売業、小売業 | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 7. 金融業、保険業 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 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 | 0 |
| | 10. 宿泊業、飲食サービス業 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 11. 生活関連サービス業 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 12. 教育、学習支援業 | 6 | 5 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| | 13. 医療、福祉 | 8 | 7 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | 14. 複合サービス業 | 5 | 4 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| | 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 | 4 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 10人～29人 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 30人～99人 | 4 | 3 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | 100人～299人 | 12 | 11 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| | 300人以上 | 6 | 4 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| 本社別 | 沖縄県 | 22 | 19 | 2 | 0 | 0 | 1 |
| | 沖縄県外 | 5 | 4 | 0 | 1 | 0 | 0 |

※ 集計対象は当該設問に回答があった事業所

(21) 「育児・介護休業法」の周知・理解度（問19）

① 育休に関する理解度

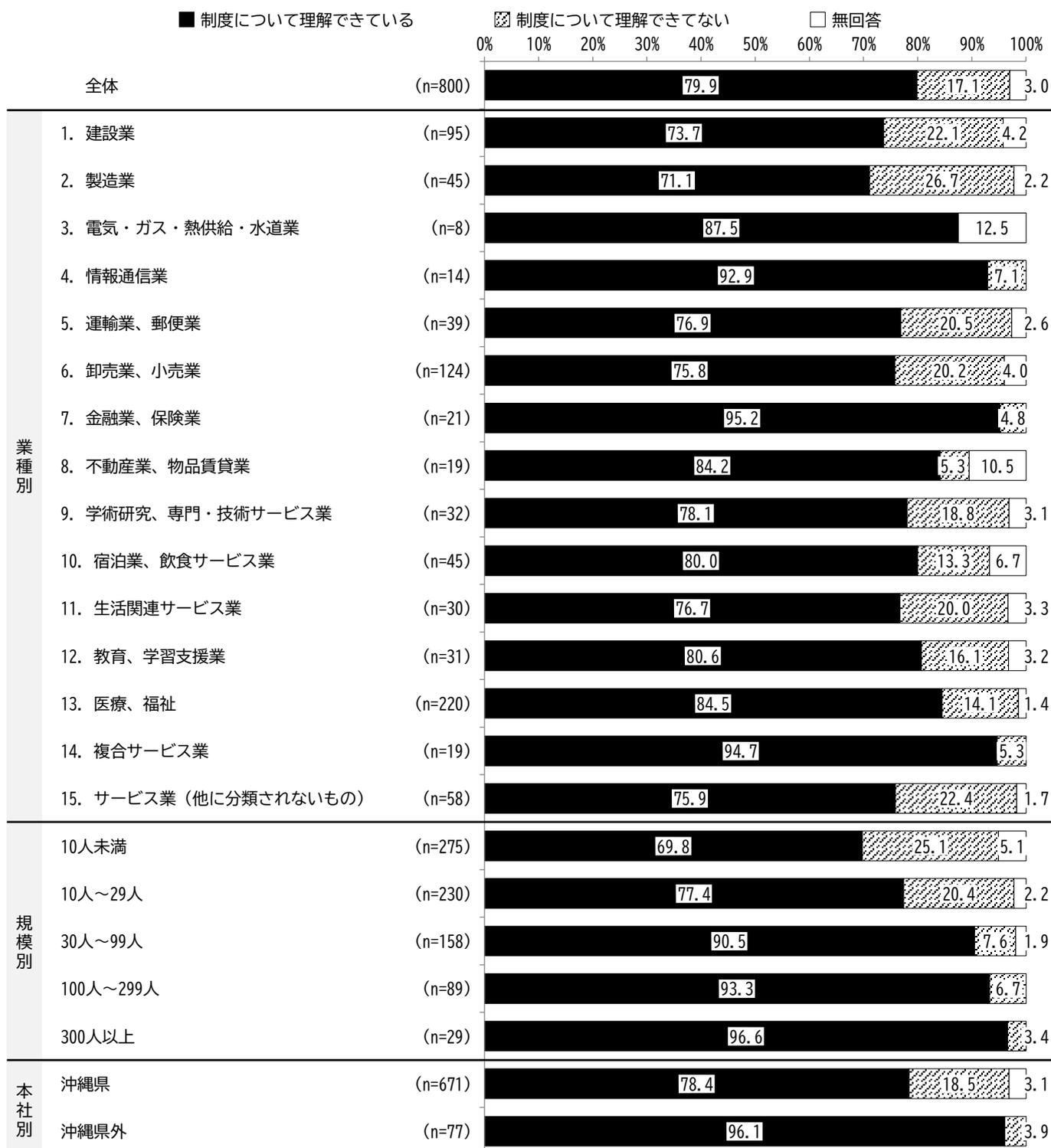
【全体】 「制度について理解できている」が79.9%で最も高くなっている。

【業種別】 多くの業種で理解割合は高水準にあるが、業種間で差がみられる。

【規模別】 規模が大きいほど理解割合が高まる傾向がある。

【本社別】 県外に本社がある企業の「制度について理解できている」の割合が96.1%なのに対し、県内に本社がある企業は78.4%にとどまる。

図表 36 「育児・介護休業法」の周知・理解度 育休に関する理解度

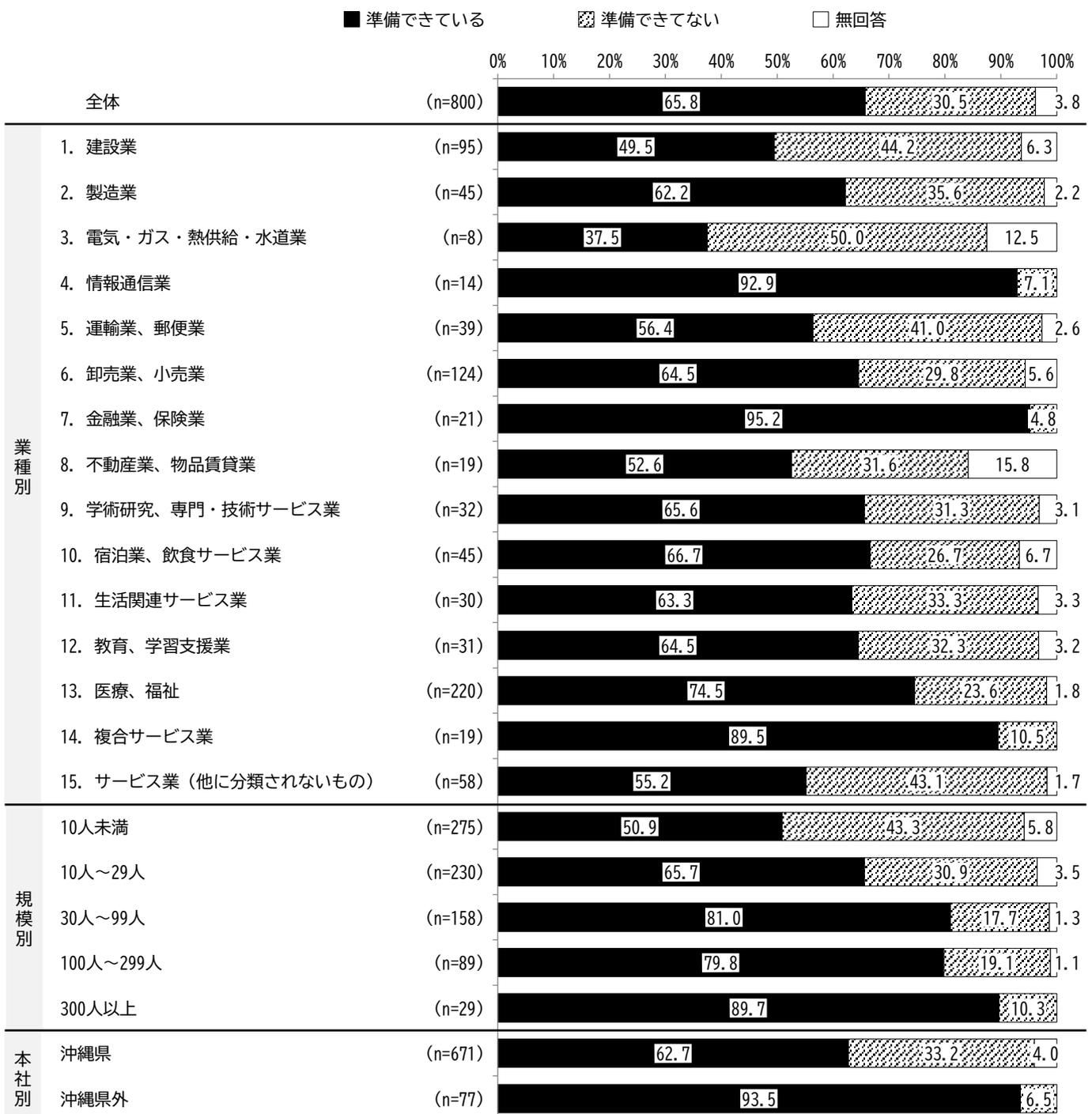


② 育休に関する準備

※準備とは、就業規則の改正、労働条件の見直し、決裁フローの事前整備、休暇取得の事前申請ルールなど

- 【全体】 「準備できている」が65.8%で最も高い。一方、「準備できていない」も30.5%あり、対応の遅れが一定数みられる。
- 【業種別】 準備が進んでいる傾向にあるが、状況にはばらつきがある。対応が十分でない業種も一部にみられる。
- 【規模別】 規模が大きいほど「準備できている」の割合が高い。
- 【本社別】 県内に本社がある企業は「準備できている」の割合は62.7%にとどまる。県外に本社がある企業は93.5%が準備済みで、対応差が明確である。

図表 37 「育児・介護休業法」の周知・理解度 育休に関する準備



③ 育休に関する周知・活用

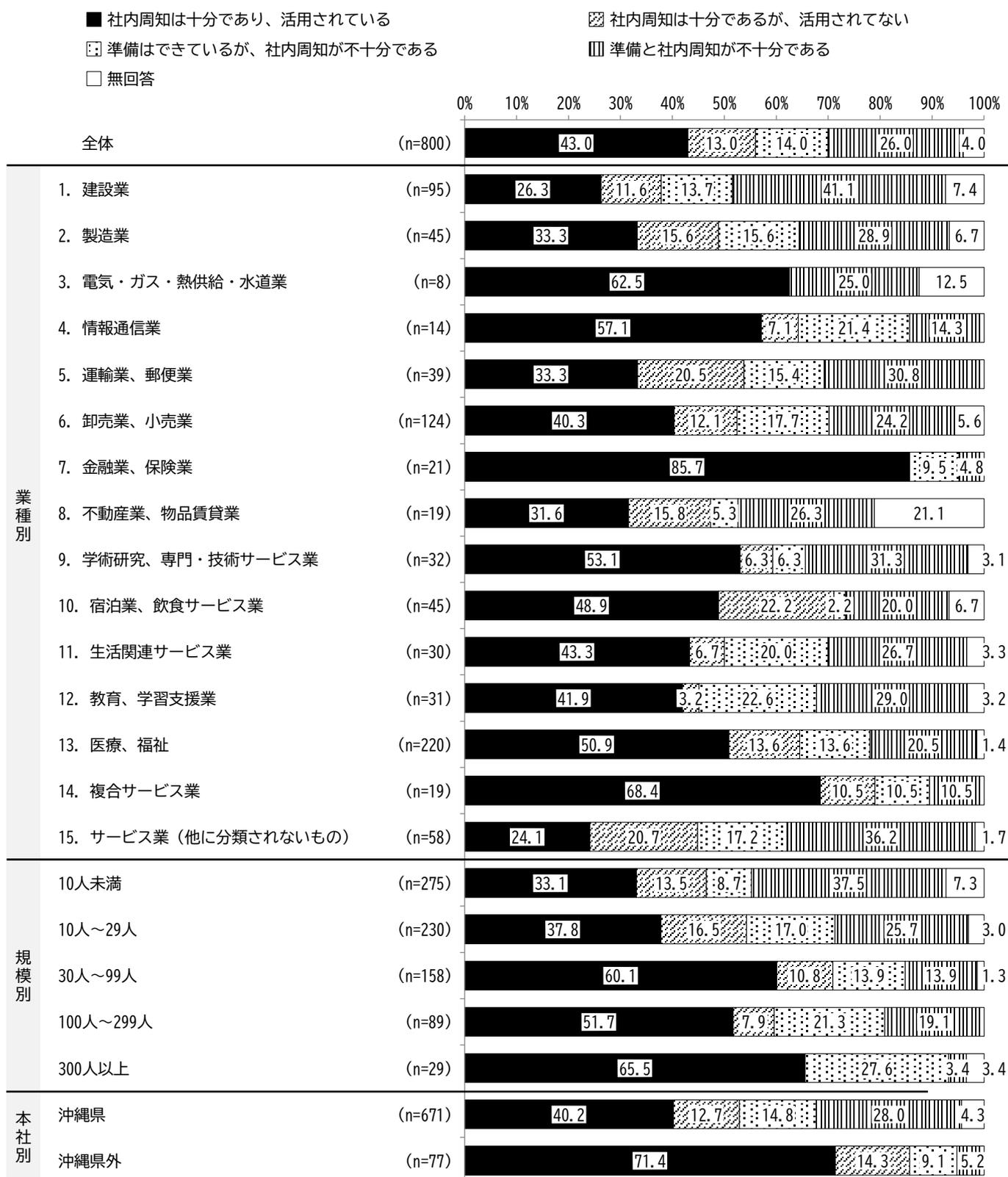
【全体】 「社内周知は十分であり、活用されている」が43.0%で最も高い。一方、「準備と社内周知が不十分である」も26.0%みられる。

【業種別】 周知と活用が進む層と、不十分な層が混在している。

【規模別】 規模が大きいほど周知と活用が進んでいる。

【本社別】 県外に本社がある企業は周知と活用が進んでいる割合が高い。

図表 38 「育児・介護休業法」の周知・理解度 育休に関する周知・活用



④ 介護休に関する理解度

【全体】 「制度について理解できている」が75.1%で最も高い。一方、「制度について理解できてない」も20.8%ある。

【業種別】 理解が進んでいる層が多いが、一定割合で理解不足もみられる。

【規模別】 規模が大きいほど理解できている割合が高い。

【本社別】 県外本社は理解できている割合が高い。県内本社では理解できていない割合がやや高く、差がみられる。

図表 39 「育児・介護休業法」の周知・理解度 介護休に関する理解度



⑤ 介護休に関する準備

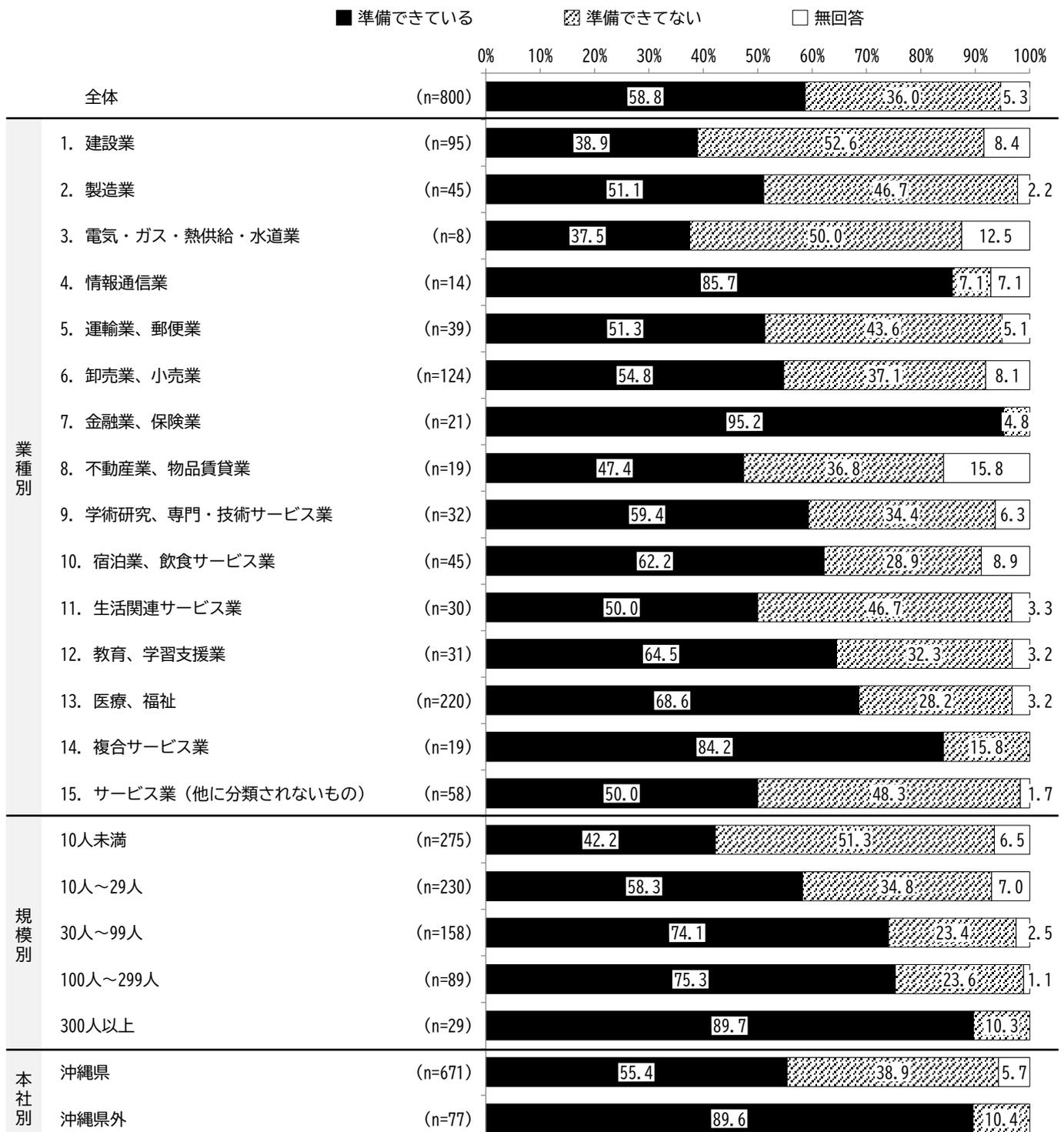
【全体】 「準備できている」が58.8%で最も高い。一方、「準備できていない」も36.0%あり、対応のばらつきがみられる。

【業種別】 整備が進む層が一定数あるが、業種によっては準備状況に差が生じている。

【規模別】 規模が大きいほど準備できている割合が高い。小規模事業所では準備できていない割合が相対的に高い。

【本社別】 県外に本社がある企業は準備できている割合が高いが、県内に本社がある企業では未整備の割合が相対的に高く、差がみられる。

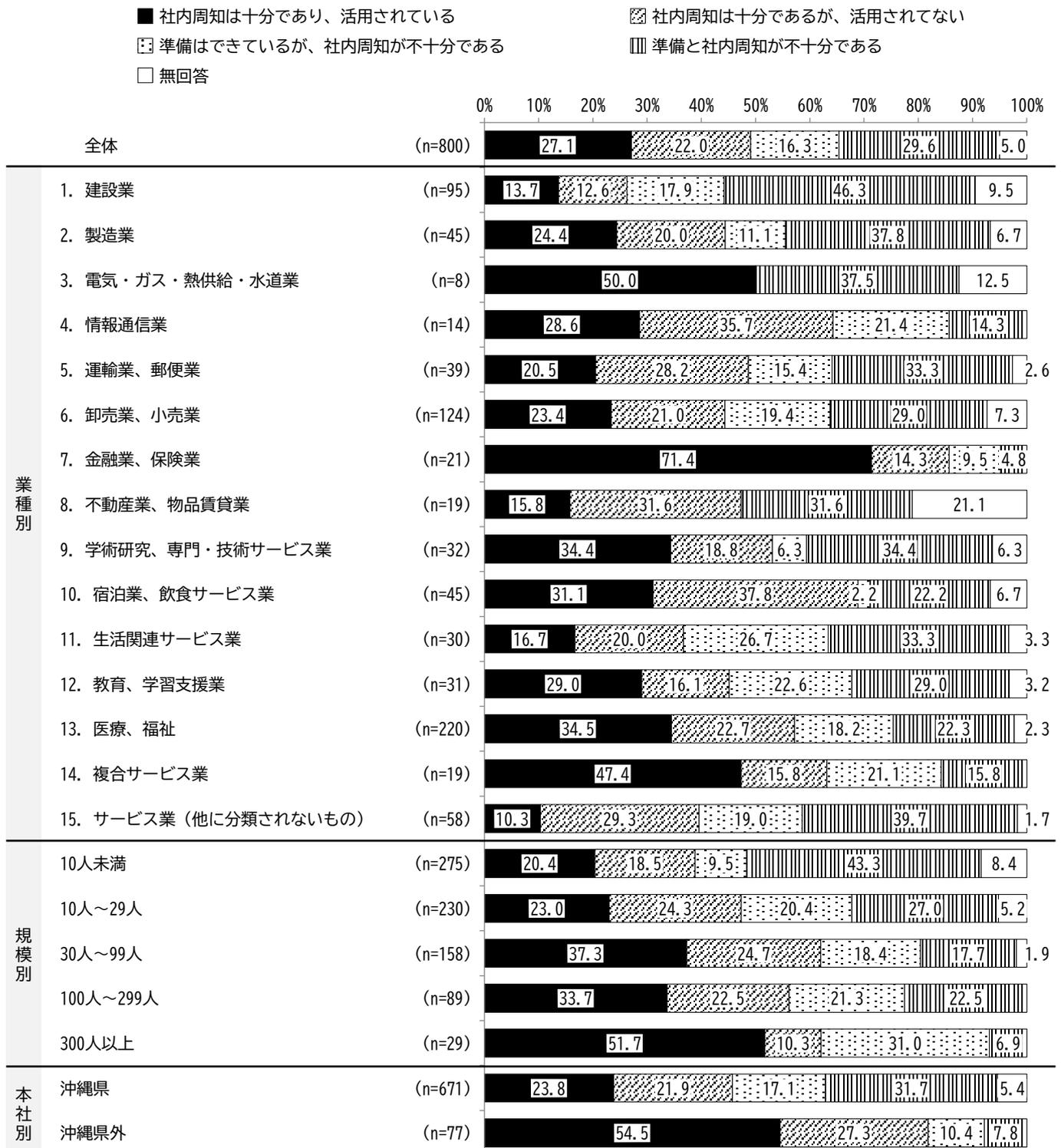
図表 40 「育児・介護休業法」の周知・理解度 介護休に関する準備



⑥ 介護休に関する周知・活用

- 【全体】 「準備と社内周知が不十分である」が29.6%で最も高い。一方、「社内周知は十分であるが、活用されていない」が22.0%を占め、定着に課題が残る。
- 【業種別】 周知と活用の進展度に差がある。周知不足や未定着の割合が目立つ業種もあり、取組状況は一様でない。
- 【規模別】 規模が大きいほど周知・活用が進む傾向にある。小規模事業所では準備・周知とも不十分とする割合が高い。
- 【本社別】 県外に本社がある企業は周知・活用が十分とする割合が高く、県内に本社がある企業では不十分とする割合が相対的に高い。

図表 41 「育児・介護休業法」の周知・理解度 介護休に関する周知・活用



(22) ハラスメント対策の実施について (問 21)

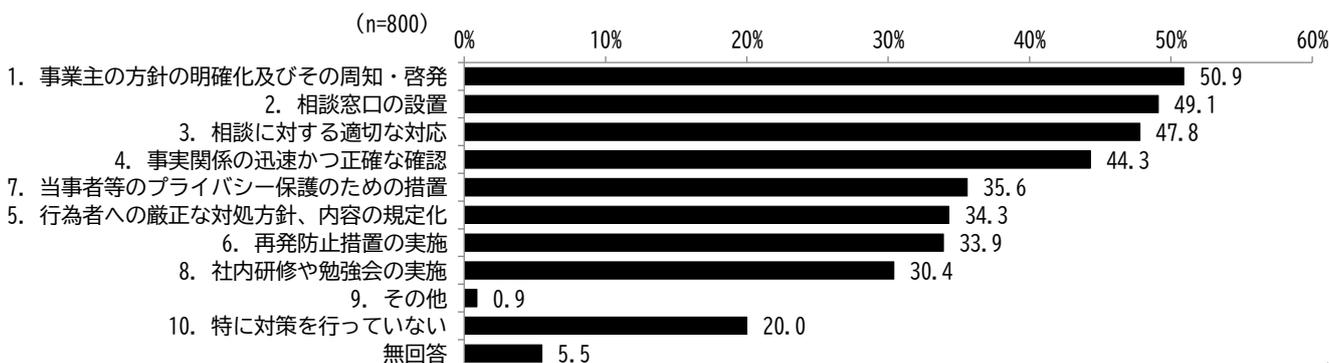
① セクハラ

- 【全 体】 「1. 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発」や「2. 相談窓口の設置」の設置は約半数で実施されている。
- 【業種別】 基本的な相談対応は広がりつつあるが、制度化や研修など踏み込んだ対策の実施状況には業種間で差がみられる。
- 【規模別】 規模が大きいほど各対策の実施率は高く、小規模事業所では「10. 特に対策を行っていない」の割合が相対的に高い。
- 【本社別】 県内に本社がある企業では取組が限定的な項目が多く、県外に本社がある企業の方が全般に実施率が高い。

<セクハラ>

「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）に関する侮蔑的な言動を行うことも含まれる。

図表 42 ハラスメント対策の実施について セクハラ



| | 全体 | 実施率 (%) | | | | | | | | | | 無回答 | |
|-----|-----------------------|------------------------|------------|----------------|-------------------|------------------------|--------------|------------------------|----------------|--------|-----------------|------|------|
| | | 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. 社内研修や勉強会の実施 | 9. その他 | 10. 特に対策を行っていない | | |
| 全体 | 800 | 50.9 | 49.1 | 47.8 | 44.3 | 34.3 | 33.9 | 35.6 | 30.4 | 0.9 | 20.0 | 5.5 | |
| 業種別 | 1. 建設業 | 95 | 29.5 | 15.8 | 26.3 | 22.1 | 12.6 | 9.5 | 13.7 | 10.5 | - | 38.9 | 6.3 |
| | 2. 製造業 | 45 | 35.6 | 44.4 | 28.9 | 28.9 | 13.3 | 20.0 | 15.6 | 20.0 | - | 24.4 | 6.7 |
| | 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 8 | 50.0 | 75.0 | 62.5 | 50.0 | 50.0 | 37.5 | 50.0 | 37.5 | - | 25.0 | - |
| | 4. 情報通信業 | 14 | 64.3 | 50.0 | 57.1 | 57.1 | 50.0 | 50.0 | 35.7 | 28.6 | - | 14.3 | 7.1 |
| | 5. 運輸業、郵便業 | 39 | 53.8 | 51.3 | 56.4 | 46.2 | 41.0 | 41.0 | 43.6 | 35.9 | 2.6 | 23.1 | 5.1 |
| | 6. 卸売業、小売業 | 124 | 50.0 | 49.2 | 41.9 | 43.5 | 32.3 | 33.9 | 33.1 | 26.6 | 1.6 | 20.2 | 7.3 |
| | 7. 金融業、保険業 | 21 | 81.0 | 90.5 | 76.2 | 76.2 | 71.4 | 66.7 | 76.2 | 76.2 | - | - | - |
| | 8. 不動産業、物品賃貸業 | 19 | 36.8 | 21.1 | 26.3 | 21.1 | 21.1 | 21.1 | 21.1 | 15.8 | - | 42.1 | 15.8 |
| | 9. 学術研究、専門・技術サービス業 | 32 | 31.3 | 46.9 | 40.6 | 43.8 | 31.3 | 34.4 | 37.5 | 15.6 | - | 21.9 | 12.5 |
| | 10. 宿泊業、飲食サービス業 | 45 | 55.6 | 55.6 | 51.1 | 48.9 | 37.8 | 37.8 | 42.2 | 24.4 | - | 15.6 | 11.1 |
| | 11. 生活関連サービス業 | 30 | 43.3 | 40.0 | 56.7 | 60.0 | 30.0 | 30.0 | 33.3 | 23.3 | - | 16.7 | 6.7 |
| | 12. 教育、学習支援業 | 31 | 48.4 | 61.3 | 48.4 | 58.1 | 45.2 | 41.9 | 45.2 | 38.7 | 3.2 | 19.4 | 3.2 |
| | 13. 医療、福祉 | 220 | 63.2 | 59.1 | 57.7 | 46.8 | 40.5 | 39.1 | 41.8 | 40.9 | 0.9 | 11.8 | 2.7 |
| | 14. 複合サービス業 | 19 | 84.2 | 84.2 | 73.7 | 73.7 | 68.4 | 68.4 | 73.7 | 68.4 | - | 5.3 | - |
| | 15. サービス業（他に分類されないもの） | 58 | 43.1 | 41.4 | 46.6 | 46.6 | 31.0 | 31.0 | 29.3 | 22.4 | 1.7 | 24.1 | 3.4 |
| 規模別 | 10人未満 | 275 | 33.5 | 28.0 | 30.2 | 30.2 | 21.1 | 22.2 | 21.5 | 19.6 | 0.4 | 34.5 | 9.5 |
| | 10人～29人 | 230 | 47.4 | 44.3 | 47.0 | 41.3 | 33.9 | 30.4 | 29.6 | 25.2 | 1.3 | 21.3 | 4.3 |
| | 30人～99人 | 158 | 65.2 | 65.2 | 58.9 | 53.2 | 40.5 | 42.4 | 47.5 | 36.7 | 1.3 | 7.6 | 2.5 |
| | 100人～299人 | 89 | 82.0 | 87.6 | 77.5 | 71.9 | 57.3 | 57.3 | 67.4 | 57.3 | - | 2.2 | - |
| | 300人以上 | 29 | 89.7 | 96.6 | 82.8 | 82.8 | 72.4 | 69.0 | 75.9 | 69.0 | - | - | - |
| 本社別 | 沖縄県 | 671 | 47.8 | 44.9 | 43.8 | 40.4 | 31.3 | 30.8 | 31.4 | 27.1 | 0.9 | 22.2 | 5.8 |
| | 沖縄県外 | 77 | 76.6 | 83.1 | 75.3 | 71.4 | 58.4 | 59.7 | 68.8 | 62.3 | 1.3 | 3.9 | - |

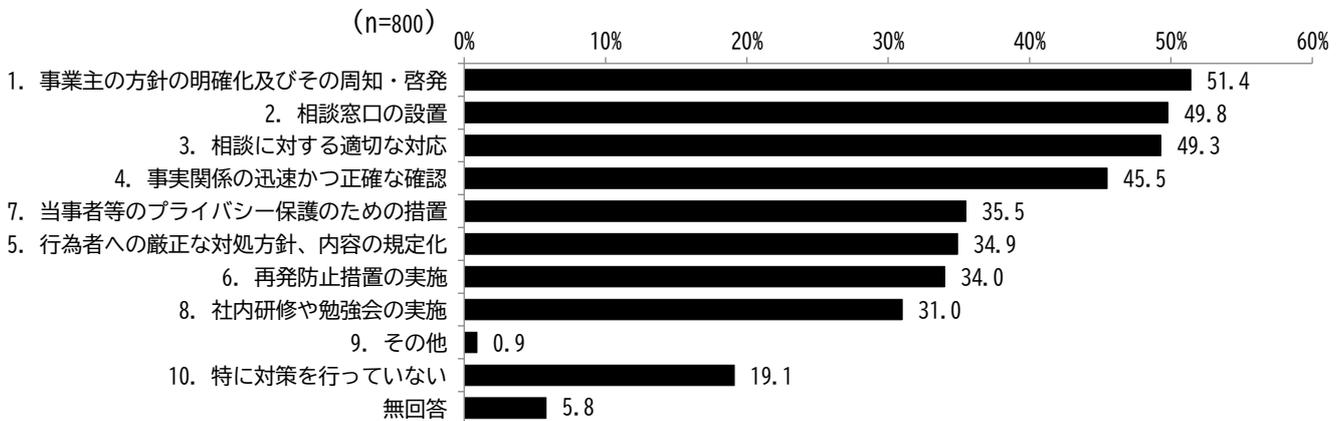
② パワハラ

- 【全体】 「1. 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発」や「2. 相談窓口の設置」が約5割で実施されている。
- 【業種別】 基礎的な相談対応や事実確認は一定程度進む一方、再発防止や研修など継続的取組は業種間で実施率にばらつきがみられる。
- 【規模別】 規模が大きいほど各施策の実施率は高く、特に300人以上では多くの項目で8割超となり、小規模事業所との差が明確である。
- 【本社別】 県外に本社がある企業は全般に実施率が高く、県内に本社がある企業では「10. 特に対策を行っていない」割合が相対的に高い。

<パワハラ>

「パワハラ」とは、「パワー・ハラスメント」の略であり、職場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。

図表 43 ハラスメント対策の実施について パワハラ



| | 全体 | 実施率 (%) | | | | | | | | | | 無回答 | |
|-----|-----------------------|------------------------|------------|----------------|-------------------|------------------------|--------------|------------------------|----------------|--------|-----------------|------|------|
| | | 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. 社内研修や勉強会の実施 | 9. その他 | 10. 特に対策を行っていない | | |
| 全体 | 800 | 51.4 | 49.8 | 49.3 | 45.5 | 34.9 | 34.0 | 35.5 | 31.0 | 0.9 | 19.1 | 5.8 | |
| 業種別 | 1. 建設業 | 95 | 30.5 | 17.9 | 28.4 | 25.3 | 13.7 | 11.6 | 12.6 | 12.6 | - | 36.8 | 8.4 |
| | 2. 製造業 | 45 | 35.6 | 44.4 | 31.1 | 31.1 | 11.1 | 20.0 | 15.6 | 22.2 | 2.2 | 24.4 | 6.7 |
| | 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 8 | 50.0 | 75.0 | 62.5 | 50.0 | 50.0 | 37.5 | 50.0 | 37.5 | - | 25.0 | - |
| | 4. 情報通信業 | 14 | 57.1 | 50.0 | 71.4 | 57.1 | 50.0 | 42.9 | 35.7 | 28.6 | - | 14.3 | 7.1 |
| | 5. 運輸業、郵便業 | 39 | 51.3 | 48.7 | 61.5 | 56.4 | 41.0 | 43.6 | 43.6 | 41.0 | 2.6 | 20.5 | 5.1 |
| | 6. 卸売業、小売業 | 124 | 50.8 | 51.6 | 43.5 | 47.6 | 36.3 | 34.7 | 34.7 | 28.2 | 0.8 | 19.4 | 7.3 |
| | 7. 金融業、保険業 | 21 | 81.0 | 90.5 | 76.2 | 76.2 | 71.4 | 66.7 | 76.2 | 71.4 | - | - | - |
| | 8. 不動産業、物品賃貸業 | 19 | 42.1 | 21.1 | 31.6 | 21.1 | 21.1 | 21.1 | 21.1 | 15.8 | - | 42.1 | 10.5 |
| | 9. 学術研究、専門・技術サービス業 | 32 | 34.4 | 46.9 | 46.9 | 50.0 | 37.5 | 40.6 | 34.4 | 12.5 | - | 21.9 | 12.5 |
| | 10. 宿泊業、飲食サービス業 | 45 | 55.6 | 55.6 | 55.6 | 46.7 | 37.8 | 37.8 | 42.2 | 26.7 | - | 15.6 | 11.1 |
| | 11. 生活関連サービス業 | 30 | 43.3 | 40.0 | 56.7 | 50.0 | 30.0 | 30.0 | 33.3 | 23.3 | - | 16.7 | 6.7 |
| | 12. 教育、学習支援業 | 31 | 48.4 | 61.3 | 48.4 | 58.1 | 41.9 | 38.7 | 45.2 | 38.7 | 3.2 | 19.4 | 3.2 |
| | 13. 医療、福祉 | 220 | 64.1 | 59.5 | 57.7 | 46.8 | 40.0 | 38.2 | 41.4 | 39.5 | 0.9 | 10.9 | 3.2 |
| | 14. 複合サービス業 | 19 | 78.9 | 84.2 | 68.4 | 68.4 | 68.4 | 63.2 | 68.4 | 68.4 | - | 5.3 | - |
| | 15. サービス業（他に分類されないもの） | 58 | 44.8 | 41.4 | 44.8 | 46.6 | 31.0 | 31.0 | 31.0 | 25.9 | 1.7 | 22.4 | 3.4 |
| 規模別 | 10人未満 | 275 | 33.8 | 28.4 | 30.5 | 30.5 | 21.1 | 22.5 | 21.5 | 20.4 | 0.7 | 33.1 | 9.8 |
| | 10人～29人 | 230 | 48.7 | 45.7 | 49.1 | 43.0 | 34.3 | 30.4 | 28.3 | 26.1 | 1.3 | 20.9 | 3.9 |
| | 30人～99人 | 158 | 64.6 | 65.2 | 61.4 | 53.8 | 41.8 | 42.4 | 46.8 | 35.4 | 1.3 | 6.3 | 3.2 |
| | 100人～299人 | 89 | 82.0 | 88.8 | 79.8 | 75.3 | 58.4 | 55.1 | 68.5 | 59.6 | - | 2.2 | - |
| | 300人以上 | 29 | 89.7 | 96.6 | 86.2 | 86.2 | 75.9 | 72.4 | 79.3 | 72.4 | - | - | - |
| 本社別 | 沖縄県 | 671 | 48.6 | 45.6 | 45.6 | 41.9 | 31.9 | 30.8 | 31.6 | 27.6 | 1.0 | 21.2 | 6.1 |
| | 沖縄県外 | 77 | 76.6 | 84.4 | 75.3 | 71.4 | 59.7 | 62.3 | 68.8 | 64.9 | - | 3.9 | - |

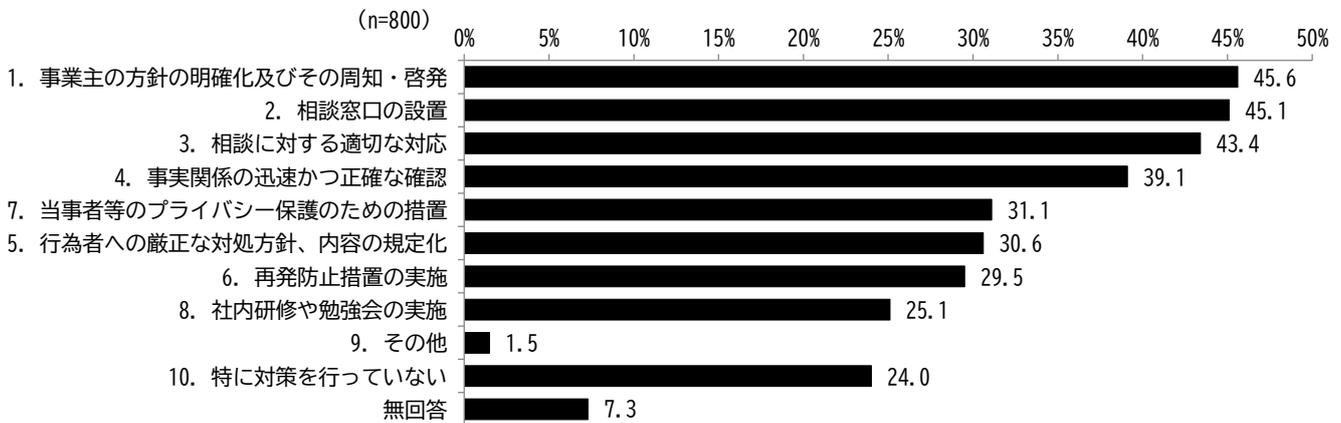
③ マタハラ

- 【全体】 「1. 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発」や「2. 相談窓口の設置」は約4割で実施されている。
- 【業種別】 基本的な相談対応は一定程度実施されている一方、再発防止や研修の実施率にはばらつきがあり、取組の深さに差がみられる。
- 【規模別】 規模が大きいほど各対策の実施率は高く、300人以上では多くの項目で7割超となり、小規模事業所との差が顕著である。
- 【本社別】 県外に本社がある企業は各対策の実施率が高く、県内に本社がある企業では未実施割合が相対的に高い傾向がある。

<マタハラ>

「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。

図表 44 ハラスメント対策の実施について マタハラ



| | 全体 | 実施率 (%) | | | | | | | | | | | |
|-----|-----------------------|------------------------|------------|----------------|-------------------|------------------------|--------------|------------------------|----------------|--------|-----------------|------|------|
| | | 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. 社内研修や勉強会の実施 | 9. その他 | 10. 特に対策を行っていない | 無回答 | |
| 全体 | 800 | 45.6 | 45.1 | 43.4 | 39.1 | 30.6 | 29.5 | 31.1 | 25.1 | 1.5 | 24.0 | 7.3 | |
| 業種別 | 1. 建設業 | 95 | 25.3 | 13.7 | 18.9 | 17.9 | 8.4 | 7.4 | 9.5 | 9.5 | 3.2 | 45.3 | 10.5 |
| | 2. 製造業 | 45 | 28.9 | 42.2 | 28.9 | 26.7 | 11.1 | 20.0 | 15.6 | 15.6 | 2.2 | 28.9 | 6.7 |
| | 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 8 | 37.5 | 62.5 | 50.0 | 37.5 | 37.5 | 37.5 | 37.5 | 37.5 | - | 25.0 | 12.5 |
| | 4. 情報通信業 | 14 | 57.1 | 42.9 | 64.3 | 57.1 | 50.0 | 42.9 | 35.7 | 28.6 | - | 21.4 | 7.1 |
| | 5. 運輸業、郵便業 | 39 | 51.3 | 48.7 | 53.8 | 46.2 | 35.9 | 35.9 | 38.5 | 35.9 | 2.6 | 23.1 | 5.1 |
| | 6. 卸売業、小売業 | 124 | 43.5 | 46.0 | 41.1 | 42.7 | 33.9 | 32.3 | 32.3 | 24.2 | 0.8 | 23.4 | 8.9 |
| | 7. 金融業、保険業 | 21 | 81.0 | 90.5 | 76.2 | 71.4 | 71.4 | 66.7 | 76.2 | 71.4 | - | - | - |
| | 8. 不動産業、物品賃貸業 | 19 | 36.8 | 21.1 | 21.1 | 15.8 | 15.8 | 15.8 | 15.8 | 15.8 | - | 42.1 | 15.8 |
| | 9. 学術研究、専門・技術サービス業 | 32 | 31.3 | 46.9 | 40.6 | 40.6 | 31.3 | 34.4 | 31.3 | 9.4 | 3.1 | 18.8 | 15.6 |
| | 10. 宿泊業、飲食サービス業 | 45 | 48.9 | 53.3 | 44.4 | 40.0 | 37.8 | 33.3 | 37.8 | 28.9 | - | 22.2 | 11.1 |
| | 11. 生活関連サービス業 | 30 | 36.7 | 40.0 | 56.7 | 50.0 | 26.7 | 26.7 | 26.7 | 20.0 | - | 23.3 | 3.3 |
| | 12. 教育、学習支援業 | 31 | 38.7 | 51.6 | 41.9 | 45.2 | 32.3 | 32.3 | 38.7 | 29.0 | 9.7 | 29.0 | 3.2 |
| | 13. 医療、福祉 | 220 | 55.9 | 51.8 | 49.5 | 39.1 | 33.2 | 31.4 | 34.1 | 28.2 | 0.5 | 16.4 | 5.9 |
| | 14. 複合サービス業 | 19 | 78.9 | 78.9 | 68.4 | 68.4 | 68.4 | 63.2 | 68.4 | 68.4 | - | 10.5 | - |
| | 15. サービス業（他に分類されないもの） | 58 | 44.8 | 39.7 | 44.8 | 43.1 | 29.3 | 25.9 | 27.6 | 17.2 | 1.7 | 25.9 | 3.4 |
| 規模別 | 10人未満 | 275 | 28.7 | 25.5 | 28.4 | 26.9 | 18.9 | 20.0 | 19.3 | 15.6 | 1.8 | 38.9 | 9.5 |
| | 10人～29人 | 230 | 42.2 | 40.0 | 41.7 | 35.2 | 28.7 | 26.5 | 23.9 | 19.6 | 1.3 | 26.5 | 7.4 |
| | 30人～99人 | 158 | 59.5 | 58.9 | 51.9 | 46.2 | 37.3 | 34.2 | 40.5 | 31.0 | 1.9 | 10.8 | 6.3 |
| | 100人～299人 | 89 | 73.0 | 83.1 | 73.0 | 67.4 | 53.9 | 51.7 | 62.9 | 48.3 | 1.1 | 4.5 | 1.1 |
| | 300人以上 | 29 | 89.7 | 96.6 | 75.9 | 75.9 | 65.5 | 62.1 | 69.0 | 65.5 | - | - | - |
| 本社別 | 沖縄県 | 671 | 43.1 | 41.0 | 39.8 | 35.5 | 27.6 | 26.2 | 27.3 | 21.8 | 1.6 | 25.8 | 7.6 |
| | 沖縄県外 | 77 | 68.8 | 79.2 | 71.4 | 67.5 | 58.4 | 58.4 | 64.9 | 55.8 | 1.3 | 10.4 | - |

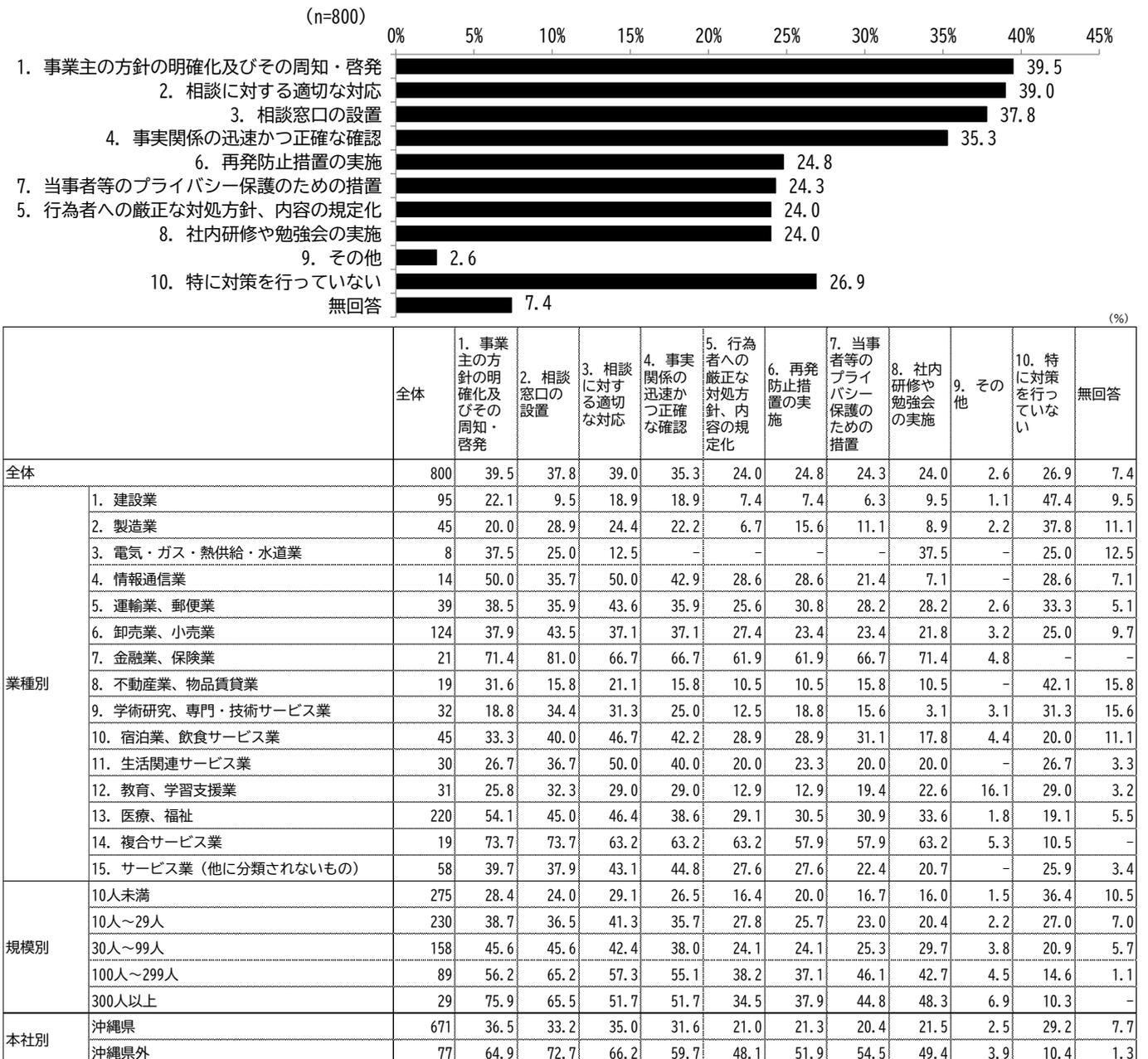
④ カスハラ

- 【全体】 方針明確化や相談対応は4割前後にとどまり、再発防止や研修は2割台で、対策が十分に浸透しておらず改善の余地がある。
- 【業種別】 金融業、保険業、複合サービス業は他の業種に比べ制度への対策が進んでいる。
- 【規模別】 事業所規模が大きいほど各対策の実施率は高く、特に100人以上では複数項目で5割超となり、小規模事業所との差が明確である。
- 【本社別】 県外に本社がある企業は各対策の実施率が高い一方、県内に本社がある企業では未実施割合が相対的に高い傾向がある。

<カスハラ>

「カスハラ」とは、「カスタマー・ハラスメント」の略であり、職場において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者の言動であって、その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該労働者の就業環境を害すること。

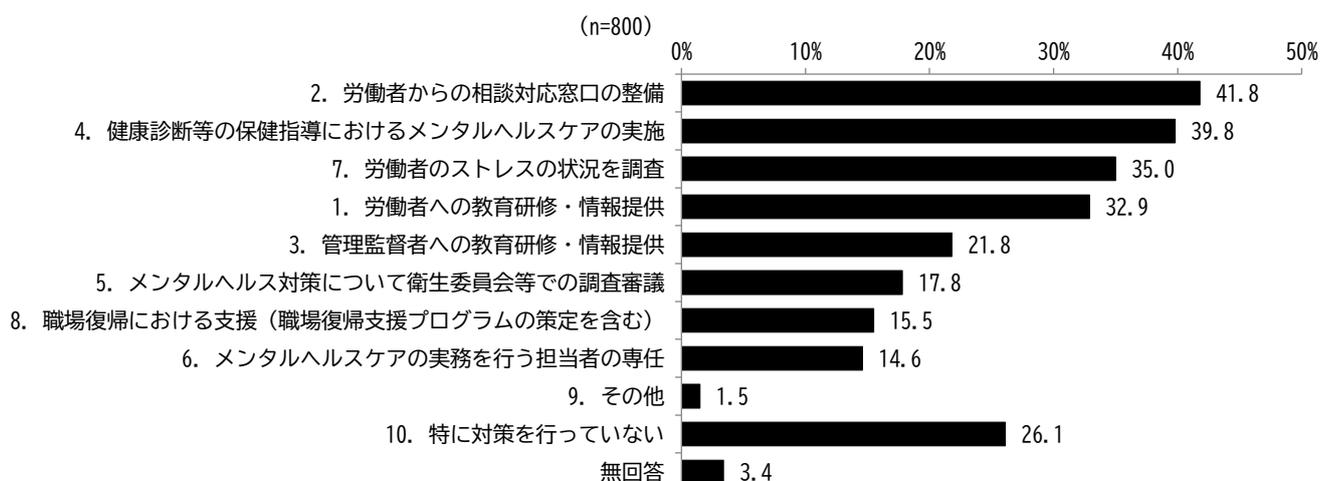
図表 45 ハラスメント対策の実施について カスハラ



(23) メンタルヘルス対策の内容 (問 22)

- 【全 体】 相談窓口整備や保健指導での対応は4割前後にとどまり、担当者専任や組織的運用は2割未満で、体制整備に課題が残る。
- 【業種別】 相談対応や健康診断時のケアは一定程度みられる一方、管理職研修や専任配置は低水準にとどまり、取組の深さに差がある。
- 【規模別】 事業所規模が大きいほど各対策の実施率は高く、特に100人以上では多面的な対策が進み、小規模事業所との差が明確である。
- 【本社別】 県外に本社がある企業は各対策の実施率が高く、県内に本社がある企業では未実施割合が相対的に高い傾向がみられる。

図表 46 メンタルヘルス対策の内容



| | | 全体 | 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 |
|-----|-----------------------|-----|-------------------|--------------------|---------------------|-------------------------------|------------------------------|--------------------------|-------------------|----------------------------------|--------|-----------------|-----|
| 全体 | | 800 | 32.9 | 41.8 | 21.8 | 39.8 | 17.8 | 14.6 | 35.0 | 15.5 | 1.5 | 26.1 | 3.4 |
| 業種別 | 1. 建設業 | 95 | 18.9 | 20.0 | 8.4 | 28.4 | 8.4 | 3.2 | 18.9 | 4.2 | 1.1 | 40.0 | 3.2 |
| | 2. 製造業 | 45 | 15.6 | 37.8 | 13.3 | 31.1 | 13.3 | 8.9 | 33.3 | 13.3 | 2.2 | 31.1 | - |
| | 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 8 | 50.0 | 50.0 | 37.5 | 50.0 | 37.5 | 37.5 | 37.5 | 50.0 | - | 25.0 | - |
| | 4. 情報通信業 | 14 | 42.9 | 42.9 | 35.7 | 35.7 | 28.6 | 7.1 | 50.0 | 21.4 | - | 14.3 | - |
| | 5. 運輸業、郵便業 | 39 | 41.0 | 38.5 | 38.5 | 46.2 | 20.5 | 17.9 | 48.7 | 17.9 | - | 25.6 | 2.6 |
| | 6. 卸売業、小売業 | 124 | 29.0 | 38.7 | 18.5 | 35.5 | 13.7 | 12.1 | 32.3 | 13.7 | - | 33.9 | 4.8 |
| | 7. 金融業、保険業 | 21 | 85.7 | 76.2 | 71.4 | 66.7 | 19.0 | 57.1 | 81.0 | 33.3 | 4.8 | - | 4.8 |
| | 8. 不動産業、物品賃貸業 | 19 | 26.3 | 15.8 | 10.5 | 36.8 | 5.3 | - | 26.3 | - | - | 36.8 | 5.3 |
| | 9. 学術研究、専門・技術サービス業 | 32 | 18.8 | 40.6 | 6.3 | 28.1 | 12.5 | 9.4 | 25.0 | 6.3 | 6.3 | 31.3 | 6.3 |
| | 10. 宿泊業、飲食サービス業 | 45 | 28.9 | 48.9 | 28.9 | 48.9 | 20.0 | 24.4 | 40.0 | 28.9 | - | 20.0 | 4.4 |
| | 11. 生活関連サービス業 | 30 | 13.3 | 33.3 | 26.7 | 23.3 | 3.3 | 6.7 | 16.7 | 10.0 | - | 26.7 | 3.3 |
| | 12. 教育、学習支援業 | 31 | 38.7 | 48.4 | 16.1 | 48.4 | 22.6 | 9.7 | 29.0 | 32.3 | - | 22.6 | 3.2 |
| | 13. 医療、福祉 | 220 | 39.5 | 50.5 | 23.2 | 43.6 | 23.6 | 17.7 | 36.4 | 15.5 | 2.3 | 19.1 | 2.7 |
| | 14. 複合サービス業 | 19 | 78.9 | 73.7 | 57.9 | 78.9 | 47.4 | 42.1 | 73.7 | 52.6 | - | 10.5 | 5.3 |
| | 15. サービス業（他に分類されないもの） | 58 | 27.6 | 36.2 | 12.1 | 36.2 | 15.5 | 10.3 | 37.9 | 6.9 | 3.4 | 27.6 | 3.4 |
| 規模別 | 10人未満 | 275 | 25.8 | 24.7 | 13.8 | 31.3 | 6.2 | 5.8 | 19.3 | 8.7 | 2.2 | 39.3 | 5.1 |
| | 10人～29人 | 230 | 27.4 | 36.5 | 18.3 | 30.0 | 7.0 | 11.3 | 20.9 | 9.6 | 2.2 | 33.9 | 3.5 |
| | 30人～99人 | 158 | 43.0 | 55.1 | 29.1 | 52.5 | 28.5 | 20.3 | 48.1 | 22.2 | 0.6 | 12.7 | 0.6 |
| | 100人～299人 | 89 | 42.7 | 73.0 | 36.0 | 61.8 | 48.3 | 33.7 | 80.9 | 29.2 | - | - | - |
| | 300人以上 | 29 | 62.1 | 82.8 | 51.7 | 75.9 | 72.4 | 44.8 | 96.6 | 51.7 | - | - | - |
| 本社別 | 沖縄県 | 671 | 30.4 | 38.3 | 18.2 | 37.1 | 14.5 | 13.1 | 31.3 | 12.8 | 1.6 | 28.6 | 3.3 |
| | 沖縄県外 | 77 | 57.1 | 71.4 | 51.9 | 67.5 | 42.9 | 29.9 | 64.9 | 40.3 | 1.3 | 6.5 | - |

(24) 管理職に占める女性の割合 (問 23)

- 【全 体】 管理職全体に占める女性割合は約 4 分の 1 にとどまり、特に「部長相当職」では女性比率が低く、上位職ほど女性の割合が少なくなっている。
- 【業種別】 医療、福祉や教育分野では女性管理職が比較的多くなっている。
- 【規模別】 規模が大きくなるほど女性管理職数は増えるが、割合では必ずしも高くない。
- 【本社別】 県外に本社がある企業は女性管理職割合が低く、県内に本社がある企業の方が女性登用が進む傾向がみられる。

図表 47 管理職に占める女性の割合 (割合)

| (%) | | | | | | | | | | |
|------------------------|--------|------|---------|------|---------|------|---------|------|-----------|------|
| | 役職者数合計 | うち女性 | 部長相当職合計 | うち女性 | 課長相当職合計 | うち女性 | 係長相当職合計 | うち女性 | 課長相当職以上合計 | うち女性 |
| 全 体 | 100.0 | 26.8 | 100.0 | 20.4 | 100.0 | 24.2 | 100.0 | 33.1 | 100.0 | 22.6 |
| 【業種別】 | | | | | | | | | | |
| 1. 建設業 | 100.0 | 9.6 | 100.0 | 11.4 | 100.0 | 8.6 | 100.0 | 8.7 | 100.0 | 10.0 |
| 2. 製造業 | 100.0 | 17.9 | 100.0 | 16.8 | 100.0 | 13.5 | 100.0 | 22.6 | 100.0 | 14.9 |
| 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 100.0 | 13.8 | 100.0 | 3.4 | 100.0 | 10.1 | 100.0 | 18.4 | 100.0 | 8.6 |
| 4. 情報通信業 | 100.0 | 15.2 | 100.0 | 0.0 | 100.0 | 19.1 | 100.0 | 21.5 | 100.0 | 11.3 |
| 5. 運輸業、郵便業 | 100.0 | 15.9 | 100.0 | 10.8 | 100.0 | 10.7 | 100.0 | 21.8 | 100.0 | 10.7 |
| 6. 卸売業、小売業 | 100.0 | 21.1 | 100.0 | 13.9 | 100.0 | 17.7 | 100.0 | 28.1 | 100.0 | 15.9 |
| 7. 金融業、保険業 | 100.0 | 20.5 | 100.0 | 15.1 | 100.0 | 14.3 | 100.0 | 25.1 | 100.0 | 14.5 |
| 8. 不動産業、物品賃貸業 | 100.0 | 24.1 | 100.0 | 22.0 | 100.0 | 23.8 | 100.0 | 28.6 | 100.0 | 22.6 |
| 9. 学術研究、専門・技術サービス業 | 100.0 | 17.9 | 100.0 | 7.5 | 100.0 | 19.5 | 100.0 | 25.7 | 100.0 | 15.4 |
| 10. 宿泊業、飲食サービス業 | 100.0 | 29.7 | 100.0 | 14.1 | 100.0 | 33.8 | 100.0 | 34.2 | 100.0 | 27.2 |
| 11. 生活関連サービス業 | 100.0 | 32.4 | 100.0 | 22.5 | 100.0 | 33.3 | 100.0 | 39.6 | 100.0 | 28.6 |
| 12. 教育、学習支援業 | 100.0 | 39.0 | 100.0 | 30.5 | 100.0 | 35.5 | 100.0 | 49.1 | 100.0 | 33.0 |
| 13. 医療、福祉 | 100.0 | 46.9 | 100.0 | 35.1 | 100.0 | 46.4 | 100.0 | 54.6 | 100.0 | 41.2 |
| 14. 複合サービス業 | 100.0 | 20.8 | 100.0 | 8.5 | 100.0 | 23.5 | 100.0 | 25.2 | 100.0 | 18.0 |
| 15. サービス業 (他に分類されないもの) | 100.0 | 28.4 | 100.0 | 31.1 | 100.0 | 18.8 | 100.0 | 37.3 | 100.0 | 24.6 |
| 【規模別】 | | | | | | | | | | |
| 10人未満 | 100.0 | 33.5 | 100.0 | 27.9 | 100.0 | 32.6 | 100.0 | 43.4 | 100.0 | 29.4 |
| 10～29人 | 100.0 | 34.4 | 100.0 | 31.5 | 100.0 | 31.3 | 100.0 | 40.4 | 100.0 | 31.4 |
| 30～99人 | 100.0 | 27.5 | 100.0 | 19.6 | 100.0 | 24.9 | 100.0 | 35.8 | 100.0 | 22.4 |
| 100～299人 | 100.0 | 23.9 | 100.0 | 15.5 | 100.0 | 20.4 | 100.0 | 31.6 | 100.0 | 18.7 |
| 300人以上 | 100.0 | 25.3 | 100.0 | 12.5 | 100.0 | 24.9 | 100.0 | 30.0 | 100.0 | 21.1 |
| 【本社別】 | | | | | | | | | | |
| 沖縄県 | 100.0 | 28.7 | 100.0 | 21.0 | 100.0 | 24.0 | 100.0 | 38.9 | 100.0 | 22.7 |
| 沖縄県外 | 100.0 | 25.1 | 100.0 | 14.4 | 100.0 | 15.4 | 100.0 | 44.1 | 100.0 | 15.0 |

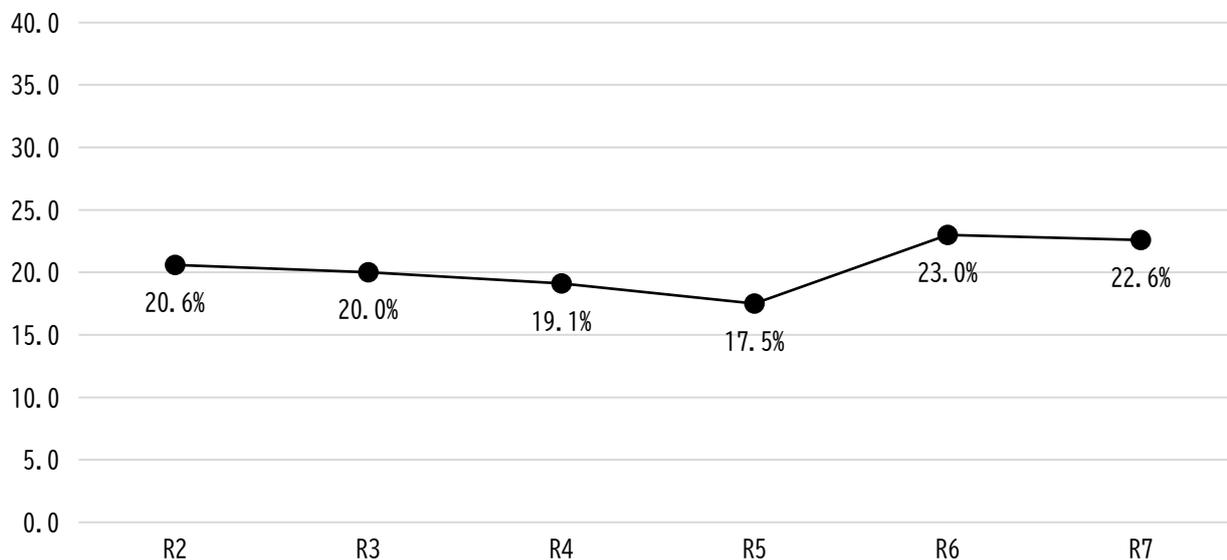
図表 48 管理職に占める女性の割合（実数）

| | 役員 | | 部長相当職 | | 課長相当職 | | 係長相当職 | | 課長相当職以上 | |
|-----------------------|-------|-------|-------|------|-------|------|-------|------|---------|------|
| | 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 | 7,350 | 1,969 | 1,867 | 380 | 2,535 | 614 | 2,948 | 975 | 4,402 | 994 |
| 【業種別】 | | | | | | | | | | |
| 1. 建設業 | 737 | 71 | 273 | 31 | 256 | 22 | 208 | 18 | 529 | 53 |
| 2. 製造業 | 446 | 80 | 113 | 19 | 156 | 21 | 177 | 40 | 269 | 40 |
| 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 560 | 77 | 59 | 2 | 207 | 21 | 294 | 54 | 266 | 23 |
| 4. 情報通信業 | 244 | 37 | 62 | 0 | 89 | 17 | 93 | 20 | 151 | 17 |
| 5. 運輸業、郵便業 | 453 | 72 | 83 | 9 | 159 | 17 | 211 | 46 | 242 | 26 |
| 6. 卸売業、小売業 | 802 | 169 | 216 | 30 | 248 | 44 | 338 | 95 | 464 | 74 |
| 7. 金融業、保険業 | 429 | 88 | 53 | 8 | 133 | 19 | 243 | 61 | 186 | 27 |
| 8. 不動産業、物品賃貸業 | 83 | 20 | 41 | 9 | 21 | 5 | 21 | 6 | 62 | 14 |
| 9. 学術研究、専門・技術サービス業 | 308 | 55 | 80 | 6 | 154 | 30 | 74 | 19 | 234 | 36 |
| 10. 宿泊業、飲食サービス業 | 330 | 98 | 71 | 10 | 142 | 48 | 117 | 40 | 213 | 58 |
| 11. 生活関連サービス業 | 139 | 45 | 40 | 9 | 51 | 17 | 48 | 19 | 91 | 26 |
| 12. 教育、学習支援業 | 300 | 117 | 95 | 29 | 93 | 33 | 112 | 55 | 188 | 62 |
| 13. 医療、福祉 | 1,861 | 873 | 490 | 172 | 580 | 269 | 791 | 432 | 1,070 | 441 |
| 14. 複合サービス業 | 264 | 55 | 59 | 5 | 102 | 24 | 103 | 26 | 161 | 29 |
| 15. サービス業（他に分類されないもの） | 394 | 112 | 132 | 41 | 144 | 27 | 118 | 44 | 276 | 68 |
| 【規模別】 | | | | | | | | | | |
| 10人未満 | 415 | 139 | 204 | 57 | 89 | 29 | 122 | 53 | 293 | 86 |
| 10～29人 | 858 | 295 | 343 | 108 | 233 | 73 | 282 | 114 | 576 | 181 |
| 30～99人 | 1,434 | 394 | 433 | 85 | 457 | 114 | 544 | 195 | 890 | 199 |
| 100～299人 | 2,393 | 572 | 503 | 78 | 922 | 188 | 968 | 306 | 1,425 | 266 |
| 300人以上 | 2,153 | 544 | 352 | 44 | 794 | 198 | 1,007 | 302 | 1,146 | 242 |
| 【本社別】 | | | | | | | | | | |
| 沖縄県 | 5,891 | 1,688 | 1,573 | 331 | 2,159 | 518 | 2,159 | 839 | 3,732 | 849 |
| 沖縄県外 | 390 | 98 | 118 | 17 | 136 | 21 | 136 | 60 | 254 | 38 |

【課長相当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2～5年度にかけて緩やかに減少し、令和6年度は23.0%と増加、令和7年度は22.6%で微減となった。

図表 49 課長相当職以上に占める女性の割合 経年比較



○民間企業の課長相当職以上に占める女性の割合

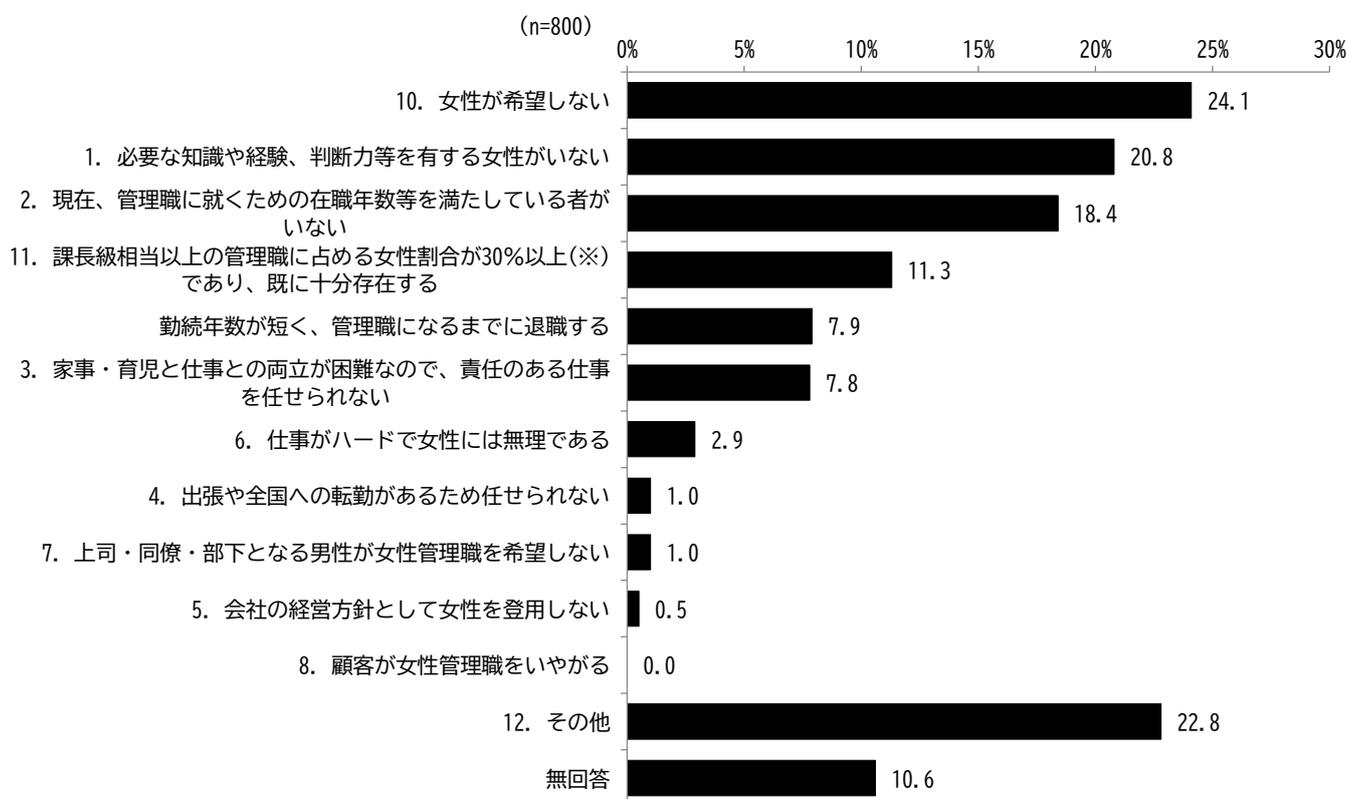
県では令和7年3月に新・沖縄21世紀ビジョン実施計画（中期）を策定し、多様性を尊重する共助・共創社会の実現に向け、民間企業の課長相当職以上に占める女性の割合 R9（30.0%）を成果目標として設定しました。

【新・沖縄21世紀ビジョン実施計画】 施策2-(6) 【目標値】 R7年度（30.0%）

(25) 女性の管理職が増えない理由（問 24）

- 【全 体】 「10. 女性が希望しない」（24.1%）や「1. 必要な知識や経験、判断力等を有する女性がない」（20.8%）が中心で、制度・環境面より人材認識や意向に起因する傾向が強い。
- 【業種別】 業種を問わず「10. 女性が希望しない」「1. 必要な知識や経験、判断力等を有する女性がない」とする割合が一定程度みられ、登用判断が個人要因に依存する構造が共通していることがうかがえる。
- 【規模別】 規模が大きくなるほど「10. 女性が希望しない」「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」の割合が高く、登用段階での選考・育成プロセスの影響が表れている。
- 【本社別】 県内に本社がある企業では人材不足や本人希望を理由とする割合が高く、県外に本社がある企業では制度・配置面の制約を挙げる割合が相対的に高い傾向がみられる。

図表 50 女性の管理職が増えない理由



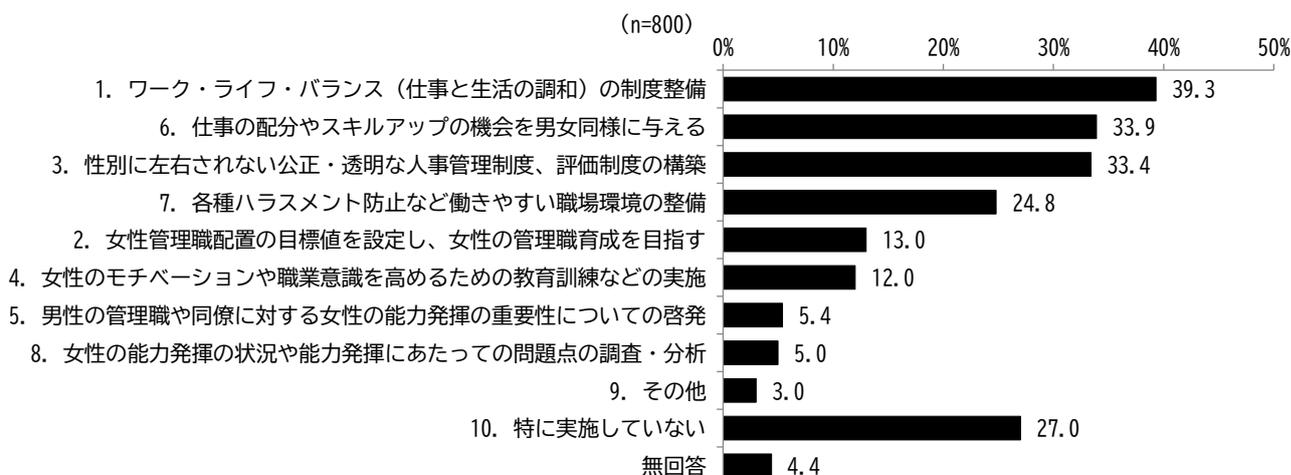
※ 政府は「女性版骨太の方針 2023」にて、プライム市場上場企業の女性役員比率を 2030 年までに 30% 以上とすることを目標に掲げている。

| | | 全体 | 1. 必要な知識や経験、判断力等を有する女性が少ない | 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・育児などの両立が困難なため、責任のある仕事を任せられない | 4. 出張や全国への転動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. 仕事で女性が活躍する環境がない | 7. 上司・部下の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 |
|-----|-----------------------|-----|----------------------------|----------------------------------------------|------------------------------------|-------------------------|-----------------------|--------------------|-------------------------|------------------|--------------------------|
| 全体 | | 800 | 20.8 | 18.4 | 7.8 | 1.0 | 0.5 | 2.9 | 1.0 | - | 7.9 |
| 業種別 | 1. 建設業 | 95 | 26.3 | 27.4 | 8.4 | 3.2 | - | 9.5 | 1.1 | - | 8.4 |
| | 2. 製造業 | 45 | 24.4 | 13.3 | 6.7 | - | - | 4.4 | 2.2 | - | 13.3 |
| | 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 8 | 12.5 | 12.5 | - | - | - | - | - | - | - |
| | 4. 情報通信業 | 14 | 35.7 | 28.6 | 7.1 | - | - | 7.1 | - | - | 7.1 |
| | 5. 運輸業、郵便業 | 39 | 33.3 | 15.4 | 7.7 | - | - | - | - | - | 7.7 |
| | 6. 卸売業、小売業 | 124 | 22.6 | 16.9 | 9.7 | 1.6 | 1.6 | 3.2 | 1.6 | - | 7.3 |
| | 7. 金融業、保険業 | 21 | 19.0 | 33.3 | - | - | - | - | - | - | - |
| | 8. 不動産業、物品賃貸業 | 19 | 15.8 | 15.8 | 10.5 | - | - | - | 5.3 | - | 5.3 |
| | 9. 学術研究、専門・技術サービス業 | 32 | 25.0 | 18.8 | 6.3 | - | - | 3.1 | 3.1 | - | - |
| | 10. 宿泊業、飲食サービス業 | 45 | 28.9 | 28.9 | 4.4 | - | - | - | - | - | 13.3 |
| | 11. 生活関連サービス業 | 30 | 20.0 | 13.3 | 23.3 | 3.3 | - | 3.3 | - | - | 10.0 |
| | 12. 教育、学習支援業 | 31 | 16.1 | 19.4 | 3.2 | - | - | - | - | - | 6.5 |
| | 13. 医療、福祉 | 220 | 14.5 | 11.4 | 7.3 | - | - | 1.4 | 0.5 | - | 7.3 |
| | 14. 複合サービス業 | 19 | 15.8 | 21.1 | 15.8 | 5.3 | 5.3 | 5.3 | - | - | - |
| | 15. サービス業（他に分類されないもの） | 58 | 15.5 | 25.9 | 3.4 | 1.7 | 1.7 | 1.7 | 1.7 | - | 13.8 |
| 規模別 | 10人未満 | 275 | 13.8 | 13.8 | 9.1 | 0.7 | 1.1 | 4.4 | 0.7 | - | 5.8 |
| | 10人～29人 | 230 | 22.6 | 20.9 | 7.0 | 1.3 | 0.4 | 2.6 | 2.2 | - | 7.0 |
| | 30人～99人 | 158 | 27.8 | 20.3 | 8.2 | 0.6 | - | 0.6 | 0.6 | - | 7.0 |
| | 100人～299人 | 89 | 31.5 | 20.2 | 6.7 | 2.2 | - | 3.4 | - | - | 15.7 |
| | 300人以上 | 29 | 3.4 | 27.6 | 3.4 | - | - | - | - | - | 17.2 |
| 本社別 | 沖縄県 | 671 | 20.4 | 17.7 | 7.6 | 0.4 | 0.4 | 2.8 | 1.0 | - | 7.9 |
| | 沖縄県外 | 77 | 26.0 | 23.4 | 10.4 | 6.5 | 1.3 | 5.2 | 1.3 | - | 6.5 |
| | | 全体 | 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 | | | | | |
| 全体 | | 800 | 24.1 | 11.3 | 22.8 | 10.6 | | | | | |
| 業種別 | 1. 建設業 | 95 | 28.4 | 3.2 | 14.7 | 7.4 | | | | | |
| | 2. 製造業 | 45 | 24.4 | - | 33.3 | 8.9 | | | | | |
| | 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 8 | 25.0 | - | 37.5 | 25.0 | | | | | |
| | 4. 情報通信業 | 14 | 14.3 | 7.1 | 14.3 | 7.1 | | | | | |
| | 5. 運輸業、郵便業 | 39 | 33.3 | 5.1 | 17.9 | 2.6 | | | | | |
| | 6. 卸売業、小売業 | 124 | 33.1 | 5.6 | 16.9 | 14.5 | | | | | |
| | 7. 金融業、保険業 | 21 | 14.3 | - | 42.9 | - | | | | | |
| | 8. 不動産業、物品賃貸業 | 19 | 21.1 | 10.5 | 15.8 | 15.8 | | | | | |
| | 9. 学術研究、専門・技術サービス業 | 32 | 18.8 | - | 28.1 | 25.0 | | | | | |
| | 10. 宿泊業、飲食サービス業 | 45 | 11.1 | 11.1 | 17.8 | 11.1 | | | | | |
| | 11. 生活関連サービス業 | 30 | 16.7 | 13.3 | 23.3 | 6.7 | | | | | |
| | 12. 教育、学習支援業 | 31 | 9.7 | 25.8 | 29.0 | 6.5 | | | | | |
| | 13. 医療、福祉 | 220 | 21.8 | 24.5 | 25.5 | 12.3 | | | | | |
| | 14. 複合サービス業 | 19 | 36.8 | 10.5 | 21.1 | 10.5 | | | | | |
| | 15. サービス業（他に分類されないもの） | 58 | 27.6 | 3.4 | 25.9 | 5.2 | | | | | |
| 規模別 | 10人未満 | 275 | 24.4 | 5.5 | 28.4 | 14.5 | | | | | |
| | 10人～29人 | 230 | 23.5 | 10.4 | 21.3 | 11.3 | | | | | |
| | 30人～99人 | 158 | 22.2 | 17.7 | 18.4 | 5.7 | | | | | |
| | 100人～299人 | 89 | 31.5 | 16.9 | 15.7 | 3.4 | | | | | |
| | 300人以上 | 29 | 20.7 | 20.7 | 31.0 | 3.4 | | | | | |
| 本社別 | 沖縄県 | 671 | 24.6 | 10.9 | 22.1 | 10.6 | | | | | |
| | 沖縄県外 | 77 | 22.1 | 13.0 | 28.6 | 5.2 | | | | | |

(26) 女性が活躍するための取組の実施と内容 (問 25)

- 【全体】 取組としては「1. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の制度整備」（39.3%）が最も高くなっている。
- 【業種別】 業種全体として制度整備や人事管理の見直しを中心に取組が進む一方、「10. 特に実施していない」割合も一定あり、取組状況にばらつきがみられる。
- 【規模別】 規模が大きいほど、人事制度の透明化や機会配分、職場環境整備など複数の取組を実施する割合が高く、取組の多様化が進んでいる。
- 【本社別】 県内に本社がある企業では制度整備中心の傾向がみられ、県外本社では人事制度や機会配分など包括的な取組を行う割合が高い。

図表 51 女性が活躍するための取組の実施と内容

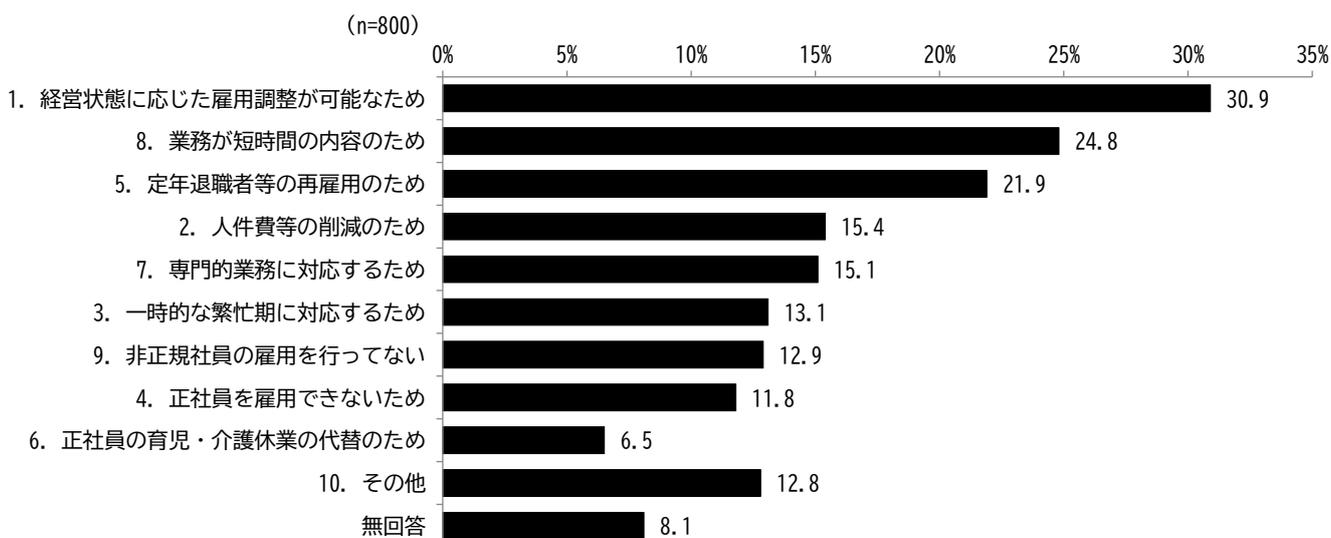


| | | 1. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の制度整備 | 2. 女性管理職配置の目標値を設定し、女性の管理職育成を目指す | 3. 性別に左右されない公正・透明な人事管理制度、評価制度の構築 | 4. 女性のモチベーションや職業意識を高めるための教育訓練などの実施 | 5. 男性の管理職や同僚に対する女性の能力発揮の重要性についての啓発 | 6. 仕事の配分やスキルアップの機会を男女同様に与える | 7. 各種ハラスメント防止など働きやすい職場環境の整備 | 8. 女性の能力発揮の状況や能力発揮にあたっての問題点の調査・分析 | 9. その他 | 10. 特に実施していない | 無回答 | |
|-----|-----------------------|--------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------------|--------|---------------|------|------|
| 全体 | 800 | 39.3 | 13.0 | 33.4 | 12.0 | 5.4 | 33.9 | 24.8 | 5.0 | 3.0 | 27.0 | 4.4 | |
| 業種別 | 1. 建設業 | 95 | 27.4 | 7.4 | 12.6 | 6.3 | 1.1 | 11.6 | 15.8 | 2.1 | 4.2 | 47.4 | 3.2 |
| | 2. 製造業 | 45 | 31.1 | 4.4 | 33.3 | 13.3 | 2.2 | 24.4 | 15.6 | 4.4 | 2.2 | 37.8 | 6.7 |
| | 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 8 | 75.0 | - | 12.5 | 37.5 | 37.5 | 37.5 | 50.0 | 37.5 | 25.0 | 12.5 | 12.5 |
| | 4. 情報通信業 | 14 | 35.7 | 21.4 | 50.0 | 7.1 | 14.3 | 57.1 | 35.7 | 7.1 | - | 14.3 | 7.1 |
| | 5. 運輸業、郵便業 | 39 | 33.3 | 17.9 | 30.8 | 15.4 | 5.1 | 35.9 | 33.3 | 5.1 | - | 30.8 | 2.6 |
| | 6. 卸売業、小売業 | 124 | 32.3 | 14.5 | 42.7 | 12.1 | 7.3 | 40.3 | 22.6 | 4.8 | 3.2 | 25.8 | 3.2 |
| | 7. 金融業、保険業 | 21 | 81.0 | 66.7 | 33.3 | 42.9 | 4.8 | 33.3 | 19.0 | - | - | - | - |
| | 8. 不動産業、物品賃貸業 | 19 | 15.8 | 5.3 | 26.3 | - | - | 15.8 | 10.5 | - | 5.3 | 42.1 | 10.5 |
| | 9. 学術研究、専門・技術サービス業 | 32 | 31.3 | 12.5 | 28.1 | 15.6 | 3.1 | 40.6 | 34.4 | 9.4 | - | 28.1 | 9.4 |
| | 10. 宿泊業、飲食サービス業 | 45 | 35.6 | 11.1 | 40.0 | 11.1 | 4.4 | 31.1 | 22.2 | 2.2 | 4.4 | 22.2 | 8.9 |
| | 11. 生活関連サービス業 | 30 | 23.3 | 10.0 | 20.0 | 3.3 | 6.7 | 13.3 | 6.7 | 3.3 | 6.7 | 33.3 | 3.3 |
| | 12. 教育、学習支援業 | 31 | 51.6 | 19.4 | 51.6 | 19.4 | 9.7 | 45.2 | 41.9 | 9.7 | 6.5 | 9.7 | 3.2 |
| | 13. 医療、福祉 | 220 | 48.6 | 10.9 | 35.9 | 11.8 | 4.1 | 39.1 | 28.2 | 5.5 | 1.8 | 19.5 | 4.5 |
| | 14. 複合サービス業 | 19 | 73.7 | 26.3 | 68.4 | 26.3 | 21.1 | 68.4 | 57.9 | 10.5 | - | 21.1 | - |
| | 15. サービス業（他に分類されないもの） | 58 | 34.5 | 8.6 | 24.1 | 3.4 | 5.2 | 34.5 | 19.0 | 3.4 | 3.4 | 34.5 | 1.7 |
| 規模別 | 10人未満 | 275 | 33.1 | 8.0 | 19.3 | 8.7 | 3.3 | 21.1 | 15.6 | 4.0 | 4.4 | 39.3 | 6.2 |
| | 10人～29人 | 230 | 34.3 | 11.3 | 27.4 | 10.9 | 3.0 | 29.1 | 16.1 | 4.3 | 1.3 | 30.0 | 4.3 |
| | 30人～99人 | 158 | 44.3 | 15.8 | 47.5 | 17.1 | 10.8 | 48.7 | 34.8 | 7.6 | 3.8 | 18.4 | 1.9 |
| | 100人～299人 | 89 | 53.9 | 21.3 | 59.6 | 13.5 | 5.6 | 57.3 | 47.2 | 4.5 | 1.1 | 6.7 | - |
| | 300人以上 | 29 | 69.0 | 31.0 | 62.1 | 20.7 | 13.8 | 44.8 | 65.5 | 6.9 | 3.4 | 3.4 | - |
| 本社別 | 沖縄県 | 671 | 37.1 | 11.2 | 31.7 | 10.3 | 4.3 | 31.4 | 22.5 | 4.6 | 3.1 | 29.5 | 4.8 |
| | 沖縄県外 | 77 | 55.8 | 28.6 | 51.9 | 23.4 | 14.3 | 57.1 | 46.8 | 10.4 | - | 6.5 | 1.3 |

(27) 非正規社員を雇用している理由 (問 26)

- 【全体】 「1. 経営状態に応じた雇用調整が可能なため」(30.9%)と「8. 業務が短時間の内容のため」(24.8%)が高く、柔軟な人員配置を目的とした活用が中心である。
- 【業種別】 業種全体として雇用調整や業務特性への対応を理由とする割合が高く、繁忙期対応や再雇用など複数の目的が併存する傾向がみられる。
- 【規模別】 規模が大きいほど「1. 経営状態に応じた雇用調整が可能なため」「5. 定年退職者等の再雇用のため」の割合が高く、組織運営上の選択肢として非正規雇用が位置付けられている。
- 【本社別】 県内に本社がある企業では業務内容や調整目的が中心で、県外本社では経営判断に基づく雇用調整を理由とする割合が高い。

図表 52 非正規社員を雇用している理由

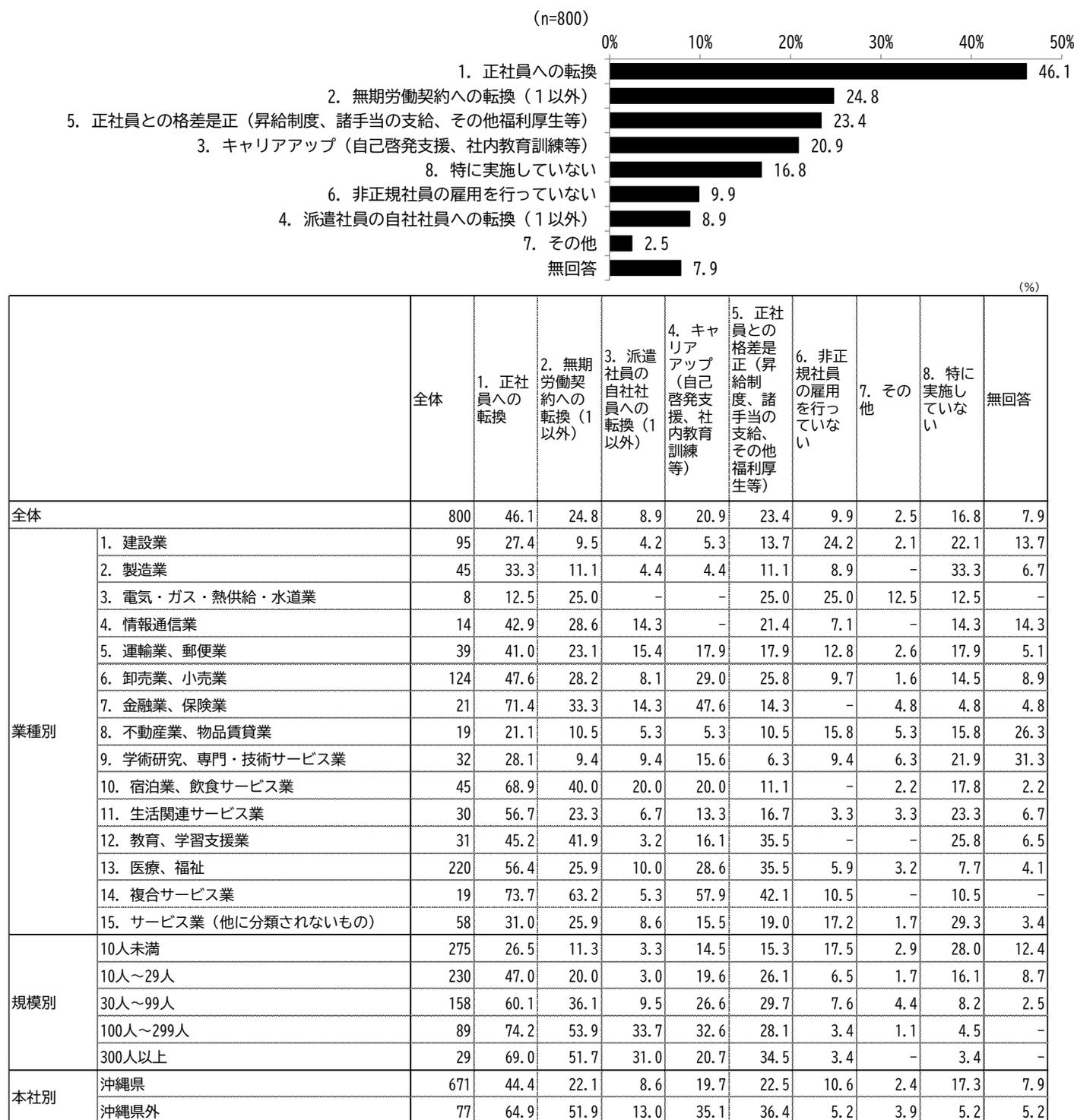


| | | 全体 | 1. 経営状態に応じた雇用調整が可能なため | 2. 人件費等の削減のため | 3. 一時的な繁忙期に対応するため | 4. 正社員を雇用できないため | 5. 定年退職者等の再雇用のため | 6. 正社員の育児・介護休業の代替のため | 7. 専門的業務に対応するため | 8. 業務が短時間の内容のため | 9. 非正規社員の雇用を行ってない | 10. その他 | 無回答 |
|-----|-----------------------|-----|-----------------------|---------------|-------------------|-----------------|------------------|----------------------|-----------------|-----------------|-------------------|---------|------|
| 全体 | | 800 | 30.9 | 15.4 | 13.1 | 11.8 | 21.9 | 6.5 | 15.1 | 24.8 | 12.9 | 12.8 | 8.1 |
| 業種別 | 1. 建設業 | 95 | 11.6 | 4.2 | 17.9 | 3.2 | 17.9 | 2.1 | 11.6 | 8.4 | 31.6 | 7.4 | 12.6 |
| | 2. 製造業 | 45 | 17.8 | 13.3 | 15.6 | 6.7 | 13.3 | - | 11.1 | 24.4 | 11.1 | 4.4 | 11.1 |
| | 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 8 | 12.5 | 12.5 | 12.5 | 12.5 | 50.0 | 12.5 | 12.5 | 12.5 | 25.0 | - | - |
| | 4. 情報通信業 | 14 | 50.0 | 28.6 | 14.3 | - | 21.4 | 7.1 | 21.4 | 7.1 | 14.3 | 7.1 | 14.3 |
| | 5. 運輸業、郵便業 | 39 | 23.1 | - | 10.3 | 5.1 | 30.8 | 2.6 | 15.4 | 28.2 | 15.4 | 10.3 | 2.6 |
| | 6. 卸売業、小売業 | 124 | 37.1 | 20.2 | 12.9 | 13.7 | 16.1 | 4.0 | 9.7 | 29.8 | 9.7 | 11.3 | 11.3 |
| | 7. 金融業、保険業 | 21 | 38.1 | 14.3 | 14.3 | 4.8 | 42.9 | 4.8 | 14.3 | 14.3 | 4.8 | 9.5 | 4.8 |
| | 8. 不動産業、物品賃貸業 | 19 | 5.3 | 5.3 | 5.3 | 15.8 | 15.8 | 5.3 | - | 15.8 | 26.3 | - | 26.3 |
| | 9. 学術研究、専門・技術サービス業 | 32 | 6.3 | - | 25.0 | - | 21.9 | 9.4 | 18.8 | 12.5 | 21.9 | 12.5 | 25.0 |
| | 10. 宿泊業、飲食サービス業 | 45 | 48.9 | 31.1 | 22.2 | 11.1 | 20.0 | 2.2 | 11.1 | 28.9 | - | 17.8 | 4.4 |
| | 11. 生活関連サービス業 | 30 | 33.3 | 20.0 | 6.7 | 6.7 | 6.7 | - | 6.7 | 40.0 | 10.0 | 26.7 | 3.3 |
| | 12. 教育、学習支援業 | 31 | 45.2 | 29.0 | 22.6 | 22.6 | 25.8 | 19.4 | 35.5 | 38.7 | 3.2 | 9.7 | 3.2 |
| | 13. 医療、福祉 | 220 | 37.7 | 16.8 | 7.3 | 16.8 | 28.2 | 13.2 | 20.5 | 28.6 | 6.4 | 18.2 | 5.0 |
| | 14. 複合サービス業 | 19 | 42.1 | 21.1 | 10.5 | 36.8 | 15.8 | - | 26.3 | 5.3 | 5.3 | 5.3 | - |
| | 15. サービス業（他に分類されないもの） | 58 | 29.3 | 15.5 | 15.5 | 10.3 | 17.2 | 1.7 | 10.3 | 31.0 | 24.1 | 13.8 | 3.4 |
| 規模別 | 10人未満 | 275 | 21.1 | 10.5 | 8.7 | 10.2 | 8.0 | 2.2 | 8.4 | 17.1 | 23.3 | 13.8 | 12.4 |
| | 10人～29人 | 230 | 36.5 | 19.6 | 11.3 | 10.9 | 17.8 | 3.0 | 13.9 | 24.8 | 9.6 | 9.1 | 10.0 |
| | 30人～99人 | 158 | 27.2 | 14.6 | 12.0 | 15.2 | 33.5 | 7.0 | 20.3 | 26.6 | 8.9 | 17.7 | 1.3 |
| | 100人～299人 | 89 | 49.4 | 16.9 | 27.0 | 15.7 | 50.6 | 18.0 | 24.7 | 43.8 | 3.4 | 13.5 | - |
| | 300人以上 | 29 | 37.9 | 27.6 | 37.9 | 3.4 | 44.8 | 41.4 | 31.0 | 37.9 | - | - | 3.4 |
| 本社別 | 沖縄県 | 671 | 29.8 | 14.8 | 12.8 | 11.3 | 23.1 | 6.1 | 14.9 | 25.2 | 13.7 | 12.2 | 7.9 |
| | 沖縄県外 | 77 | 45.5 | 19.5 | 15.6 | 18.2 | 16.9 | 9.1 | 18.2 | 19.5 | 5.2 | 16.9 | 6.5 |

(28) 非正規社員の処遇改善策について (問 27)

- 【全体】 「1. 正社員への転換」が 46.1%で最も高く、「2. 無期労働契約への転換」や「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）」など、雇用安定を意識した取組が中心である。
- 【業種別】 正社員転換を基本に、キャリアアップ支援や格差是正を組み合わせる取組が広がっており、非正規の定着と戦力化を意識した対応が進んでいる。
- 【規模別】 規模が大きいほど正社員転換や無期転換の実施率が高く、制度的に処遇改善を進めやすい構造がうかがえる。
- 【本社別】 県外に本社がある企業は各施策の実施率が高く、県内本社企業では未実施の割合が相対的に高い傾向がみられる。

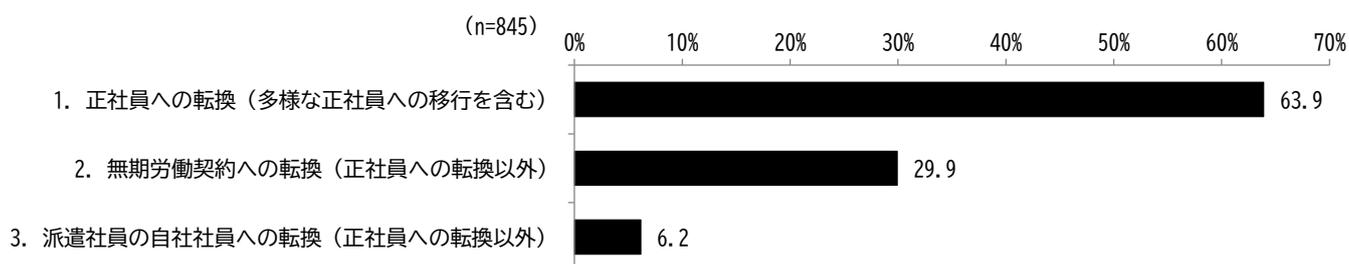
図表 53 非正規社員の処遇改善策について



(29) 非正規社員からの転換実績 (問 28)

- 【全 体】 非正規社員からの転換は正社員への移行が中心で、無期転換も一定数みられる。派遣社員の自社社員化は限定的で、直接雇用への段階的移行が主流となっている。
- 【業種別】 転換の取組内容には幅があり、正社員化を軸とする場合と無期転換を中心とする場合がみられる。取組の進捗には差があり、対応の方向性が一様ではないことがうかがえる。
- 【規模別】 規模が大きいほど転換実績の件数が多く、小規模事業所では件数が限定的である。従業員数の多寡が転換件数に影響している状況が表れている。
- 【本社別】 県内に本社がある企業での転換実績が多くを占めている。県外に本社がある企業でも一定の取組は見られるが、全体件数としては限定的な水準にとどまっている。

図表 54 非正規社員からの転換実績



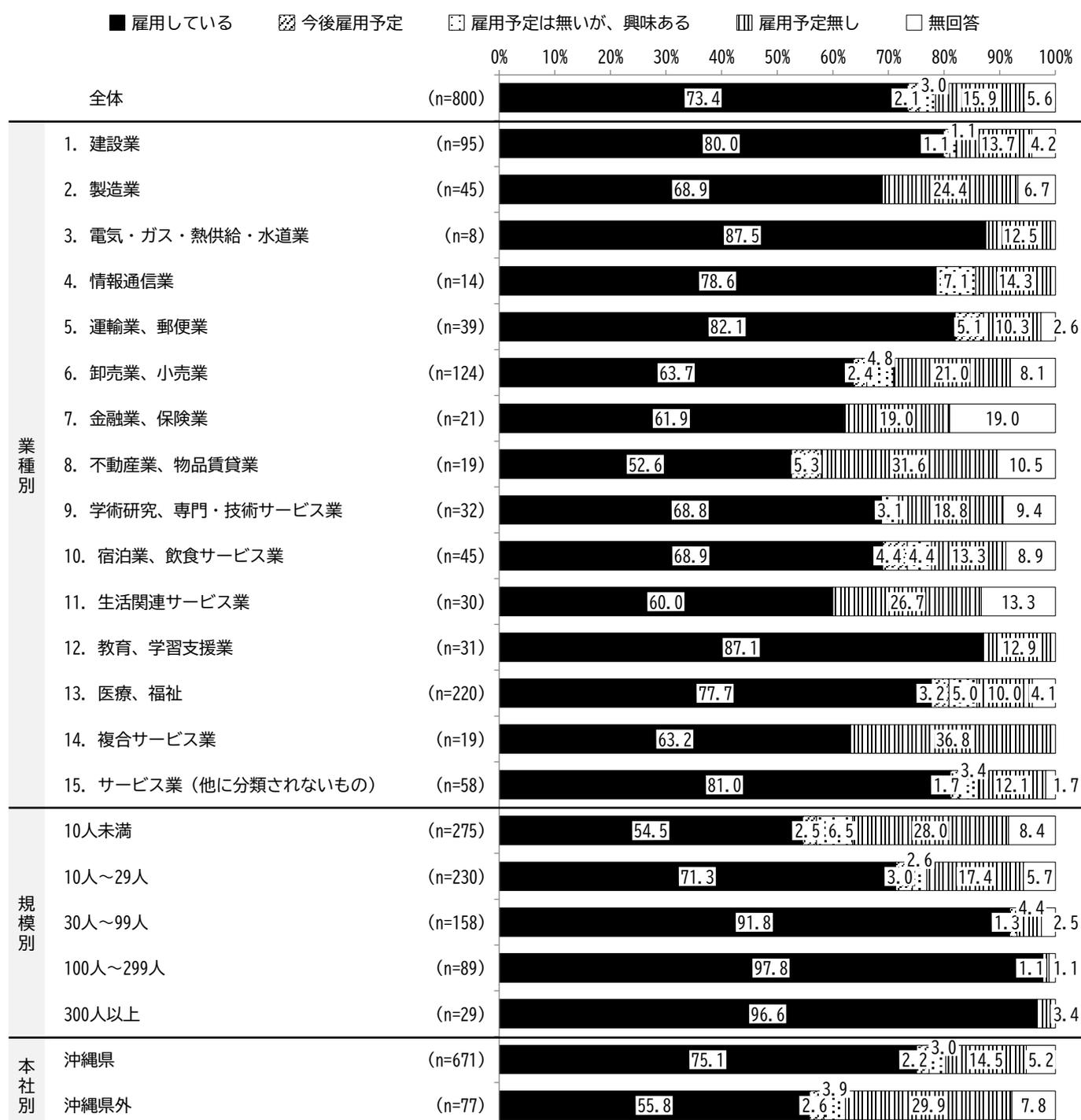
| | | 全体 | 転換実績人数 | 1. 正社員への転換 (多様な正社員への移行を含む) | 2. 無期労働契約への転換 (正社員への転換以外) | 3. 派遣社員の自社社員への転換 (正社員への転換以外) |
|-----|------------------------|-----|--------|----------------------------|---------------------------|------------------------------|
| 全体 | | 421 | 845 | 540 | 253 | 52 |
| 業種別 | 1. 建設業 | 28 | 51 | 37 | 11 | 3 |
| | 2. 製造業 | 18 | 36 | 14 | 19 | 3 |
| | 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 2 | 0 | 0 | 0 | - |
| | 4. 情報通信業 | 8 | 29 | 7 | 21 | 1 |
| | 5. 運輸業、郵便業 | 20 | 87 | 35 | 47 | 5 |
| | 6. 卸売業、小売業 | 68 | 66 | 40 | 19 | 7 |
| | 7. 金融業、保険業 | 18 | 45 | 39 | 2 | 4 |
| | 8. 不動産業、物品賃貸業 | 6 | 4 | 3 | 1 | 0 |
| | 9. 学術研究、専門・技術サービス業 | 9 | 79 | 70 | 0 | 9 |
| | 10. 宿泊業、飲食サービス業 | 35 | 31 | 25 | 4 | 2 |
| | 11. 生活関連サービス業 | 17 | 11 | 7 | 4 | 0 |
| | 12. 教育、学習支援業 | 20 | 23 | 7 | 16 | 0 |
| | 13. 医療、福祉 | 137 | 290 | 189 | 85 | 16 |
| | 14. 複合サービス業 | 14 | 64 | 56 | 7 | 1 |
| | 15. サービス業 (他に分類されないもの) | 21 | 29 | 11 | 17 | 1 |
| 規模別 | 10人未満 | 82 | 42 | 29 | 9 | 4 |
| | 10人～29人 | 118 | 96 | 59 | 34 | 3 |
| | 30人～99人 | 111 | 157 | 100 | 55 | 2 |
| | 100人～299人 | 77 | 304 | 160 | 121 | 23 |
| | 300人以上 | 25 | 236 | 188 | 34 | 14 |
| 本社別 | 沖縄県 | 342 | 726 | 469 | 207 | 50 |
| | 沖縄県外 | 56 | 85 | 41 | 42 | 2 |

(30) 高齢者の雇用状況 (問 30)

※「高齢者」とは、令和7年4月1日の年齢が60歳を超えている者を指す。

- 【全体】 「雇用している」が73.4%で最も高く、今後の雇用予定や関心は少数にとどまり、現状維持型の雇用構造が中心である。
- 【業種別】 多くの業種で高齢者雇用が進んでいる一方、雇用予定なしとする割合も一定数みられる。業種間で雇用の積極性に差が表れている。
- 【規模別】 規模が大きいほど高齢者を雇用している割合が高い。小規模事業所では雇用予定なしの割合が相対的に高い傾向にある。
- 【本社別】 県内に本社がある企業は高齢者雇用の割合が高い一方、県外に本社がある企業では雇用予定なしの割合が高く、対応姿勢に違いがみられる。

図表 55 高齢者の雇用状況



(31) 高齢者の雇用人数 (問 29)

- 【全体】 「非正規社員」が最も多く、次いで「正規社員」となっており、高齢者雇用は非正規雇用を中心に進んでいる状況がうかがえる。
- 【業種別】 多くの業種で非正規社員としての雇用が主流となっており、特に医療・福祉分野では高齢者の雇用人数が比較的多くみられる。
- 【規模別】 事業所規模が大きいほど高齢者の雇用人数が多い傾向があり、300人以上の事業所では雇用が比較的安定して確保されている。
- 【本社別】 県外に本社がある企業では非正規社員での雇用が中心となっている一方、県内に本社がある企業では正規社員としての雇用も一定数みられる。

図表 56 高齢者の雇用人数 (割合)

| | 全体 | | | | 男性 | | | | 女性 | | | | |
|-----|------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|
| | 高齢者雇用人数計 | 正規社員 | 非正規社員 | 再雇用社員 | 男性計 | 正規社員 | 非正規社員 | 再雇用社員 | 女性計 | 正規社員 | 非正規社員 | 再雇用社員 | |
| 全体 | 100.0 | 27.4 | 50.8 | 21.8 | 100.0 | 39.3 | 39.6 | 21.1 | 100.0 | 14.2 | 63.2 | 22.6 | |
| 業種別 | 1. 建設業 | 100.0 | 58.8 | 26.3 | 15.0 | 100.0 | 57.5 | 28.0 | 14.5 | 100.0 | 70.5 | 9.8 | 19.7 |
| | 2. 製造業 | 100.0 | 18.9 | 40.0 | 41.1 | 100.0 | 27.4 | 21.9 | 50.7 | 100.0 | 13.2 | 52.1 | 34.7 |
| | 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 100.0 | 17.9 | 21.4 | 60.7 | 100.0 | 11.5 | 23.1 | 65.4 | 100.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 4. 情報通信業 | 100.0 | 47.0 | 25.0 | 28.0 | 100.0 | 57.1 | 13.0 | 29.9 | 100.0 | 13.0 | 65.2 | 21.7 |
| | 5. 運輸業、郵便業 | 100.0 | 51.7 | 23.5 | 24.7 | 100.0 | 52.7 | 21.4 | 25.9 | 100.0 | 40.8 | 46.9 | 12.2 |
| | 6. 卸売業、小売業 | 100.0 | 30.4 | 51.3 | 18.2 | 100.0 | 41.2 | 39.7 | 19.1 | 100.0 | 19.1 | 63.5 | 17.3 |
| | 7. 金融業、保険業 | 100.0 | 8.7 | 26.2 | 65.1 | 100.0 | 13.8 | 22.3 | 63.8 | 100.0 | 2.6 | 30.8 | 66.7 |
| | 8. 不動産業、物品賃貸業 | 100.0 | 40.0 | 26.7 | 33.3 | 100.0 | 56.7 | 20.0 | 23.3 | 100.0 | 6.7 | 40.0 | 53.3 |
| | 9. 学術研究、専門・技術サービス業 | 100.0 | 53.3 | 16.0 | 30.7 | 100.0 | 61.8 | 7.8 | 30.4 | 100.0 | 35.4 | 33.3 | 31.3 |
| | 10. 宿泊業、飲食サービス業 | 100.0 | 12.6 | 72.8 | 14.6 | 100.0 | 17.7 | 58.1 | 24.2 | 100.0 | 8.8 | 83.5 | 7.6 |
| | 11. 生活関連サービス業 | 100.0 | 14.0 | 71.4 | 14.6 | 100.0 | 24.2 | 64.1 | 11.7 | 100.0 | 7.2 | 76.3 | 16.5 |
| | 12. 教育、学習支援業 | 100.0 | 40.3 | 45.1 | 14.6 | 100.0 | 42.9 | 43.3 | 13.8 | 100.0 | 35.4 | 48.5 | 16.2 |
| | 13. 医療、福祉 | 100.0 | 15.7 | 55.8 | 28.5 | 100.0 | 23.8 | 49.9 | 26.3 | 100.0 | 12.4 | 58.2 | 29.4 |
| | 14. 複合サービス業 | 100.0 | 16.1 | 36.6 | 47.3 | 100.0 | 19.7 | 18.3 | 62.0 | 100.0 | 4.5 | 95.5 | 0.0 |
| | 15. サービス業 (他に分類されないもの) | 100.0 | 24.3 | 73.9 | 1.7 | 100.0 | 36.9 | 61.4 | 1.7 | 100.0 | 7.7 | 90.6 | 1.7 |
| 規模別 | 10人未満 | 100.0 | 65.8 | 28.0 | 6.2 | 100.0 | 76.0 | 18.5 | 5.5 | 100.0 | 52.9 | 40.1 | 7.0 |
| | 10人～29人 | 100.0 | 40.7 | 48.5 | 10.8 | 100.0 | 57.7 | 30.3 | 12.0 | 100.0 | 26.2 | 64.1 | 9.7 |
| | 30人～99人 | 100.0 | 35.6 | 44.2 | 20.2 | 100.0 | 47.3 | 31.0 | 21.7 | 100.0 | 19.9 | 62.1 | 18.0 |
| | 100人～299人 | 100.0 | 21.5 | 57.7 | 20.8 | 100.0 | 31.5 | 49.0 | 19.5 | 100.0 | 9.3 | 68.3 | 22.4 |
| | 300人以上 | 100.0 | 15.2 | 50.0 | 34.8 | 100.0 | 28.0 | 38.7 | 33.3 | 100.0 | 5.3 | 58.7 | 36.0 |
| 本社別 | 沖縄県 | 100.0 | 28.1 | 50.5 | 21.4 | 100.0 | 40.1 | 39.9 | 20.0 | 100.0 | 14.9 | 62.3 | 22.8 |
| | 沖縄県外 | 100.0 | 19.3 | 69.5 | 11.3 | 100.0 | 29.3 | 48.0 | 22.8 | 100.0 | 11.2 | 86.8 | 2.0 |

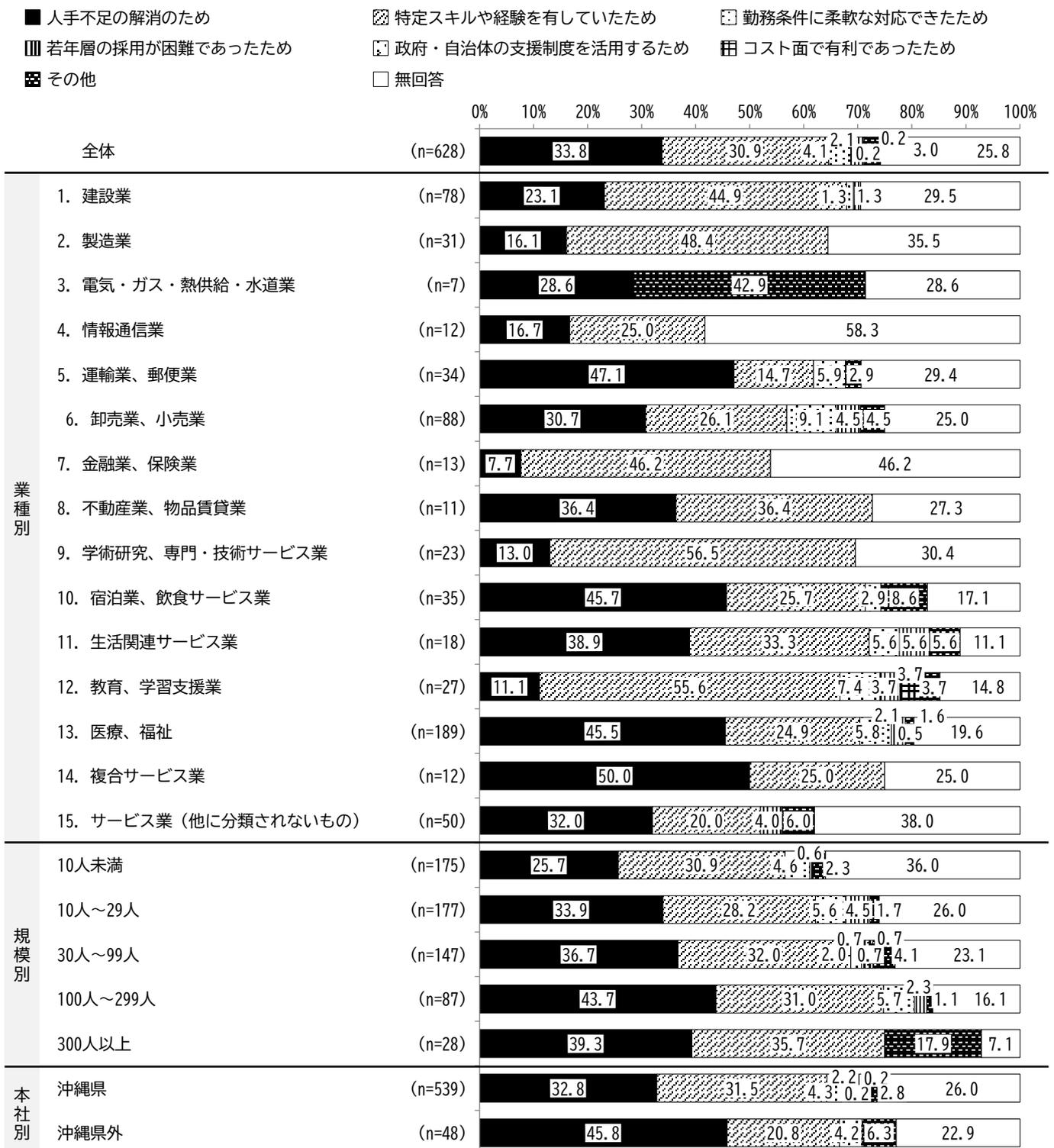
図表 57 高齢者の雇用人数 (実数)

| | 全体 | | | | 男性 | | | | 女性 | | | | |
|-----|------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----|
| | 高齢者雇用人数計 | 正規社員 | 非正規社員 | 再雇用社員 | 男性計 | 正規社員 | 非正規社員 | 再雇用社員 | 女性計 | 正規社員 | 非正規社員 | 再雇用社員 | |
| 全体 | 7,445 | 2,037 | 3,785 | 1,623 | 3,898 | 1,532 | 1,545 | 821 | 3,547 | 505 | 2,240 | 802 | |
| 業種別 | 1. 建設業 | 640 | 376 | 168 | 96 | 579 | 333 | 162 | 84 | 61 | 43 | 6 | 12 |
| | 2. 製造業 | 365 | 69 | 146 | 150 | 146 | 40 | 32 | 74 | 219 | 29 | 114 | 76 |
| | 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 28 | 5 | 6 | 17 | 26 | 3 | 6 | 17 | 2 | 2 | 0 | 0 |
| | 4. 情報通信業 | 100 | 47 | 25 | 28 | 77 | 44 | 10 | 23 | 23 | 3 | 15 | 5 |
| | 5. 運輸業、郵便業 | 586 | 303 | 138 | 145 | 537 | 283 | 115 | 139 | 49 | 20 | 23 | 6 |
| | 6. 卸売業、小売業 | 674 | 205 | 346 | 123 | 345 | 142 | 137 | 66 | 329 | 63 | 209 | 57 |
| | 7. 金融業、保険業 | 172 | 15 | 45 | 112 | 94 | 13 | 21 | 60 | 78 | 2 | 24 | 52 |
| | 8. 不動産業、物品賃貸業 | 45 | 18 | 12 | 15 | 30 | 17 | 6 | 7 | 15 | 1 | 6 | 8 |
| | 9. 学術研究、専門・技術サービス業 | 150 | 80 | 24 | 46 | 102 | 63 | 8 | 31 | 48 | 17 | 16 | 15 |
| | 10. 宿泊業、飲食サービス業 | 294 | 37 | 214 | 43 | 124 | 22 | 72 | 30 | 170 | 15 | 142 | 13 |
| | 11. 生活関連サービス業 | 322 | 45 | 230 | 47 | 128 | 31 | 82 | 15 | 194 | 14 | 148 | 32 |
| | 12. 教育、学習支援業 | 377 | 152 | 170 | 55 | 247 | 106 | 107 | 34 | 130 | 46 | 63 | 21 |
| | 13. 医療、福祉 | 2,391 | 376 | 1,334 | 681 | 703 | 167 | 351 | 185 | 1,688 | 209 | 983 | 496 |
| | 14. 複合サービス業 | 93 | 15 | 34 | 44 | 71 | 14 | 13 | 44 | 22 | 1 | 21 | 0 |
| | 15. サービス業 (他に分類されないもの) | 1,208 | 294 | 893 | 21 | 689 | 254 | 423 | 12 | 519 | 40 | 470 | 9 |
| 規模別 | 10人未満 | 357 | 235 | 100 | 22 | 200 | 152 | 37 | 11 | 157 | 83 | 63 | 11 |
| | 10人～29人 | 723 | 294 | 351 | 78 | 333 | 192 | 101 | 40 | 390 | 102 | 250 | 38 |
| | 30人～99人 | 1,617 | 576 | 715 | 326 | 929 | 439 | 288 | 202 | 688 | 137 | 427 | 124 |
| | 100人～299人 | 3,144 | 676 | 1,813 | 655 | 1,731 | 545 | 848 | 338 | 1,413 | 131 | 965 | 317 |
| | 300人以上 | 1,529 | 233 | 764 | 532 | 667 | 187 | 258 | 222 | 862 | 46 | 506 | 310 |
| 本社別 | 沖縄県 | 6,717 | 1,889 | 3,393 | 1,435 | 3,528 | 1,415 | 1,406 | 707 | 3,189 | 474 | 1,987 | 728 |
| | 沖縄県外 | 275 | 53 | 191 | 31 | 123 | 36 | 59 | 28 | 152 | 17 | 132 | 3 |

(32) 高齢者の採用理由 (問 31)

- 【全体】 「人手不足の解消のため」(33.8%)と「特定スキルや経験を有していたため」(30.9%)が中心であり、即戦力としての期待が大きい。
- 【業種別】 多くの業種でスキルや経験を重視する傾向がみられる一方、人手不足対応を主目的とする業種もあり、採用理由に幅がある。
- 【規模別】 規模が大きいほど人手不足解消を理由とする割合が高く、小規模事業所ではスキル・経験重視の傾向が比較的強い。
- 【本社別】 県内に本社がある企業は人手不足と経験活用が同程度であるのに対し、県外に本社がある企業では人手不足を理由とする割合が高い。

図表 58 高齢者の採用理由

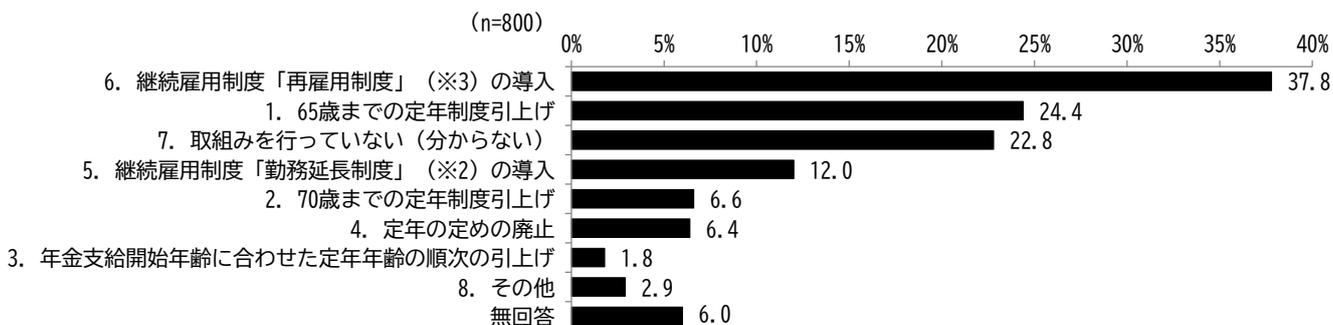


(33) 高齢者雇用安定法（※1）の施行に伴う事業所での取組（問 33）

- 【全体】 「6. 継続雇用制度『再雇用制度』（※3）の導入」が37.8%で最も高く、次いで「1.65歳までの定年制度引上げ」が24.4%、「7. 取組みを行っていない（分からない）」が22.8%となっている。
- 【業種別】 多くの業種で再雇用制度の導入が中心であり、定年引上げや定年廃止に踏み込む業種は限られている。
- 【規模別】 規模が大きいほど再雇用制度の導入割合が高く、小規模事業所では未対応や取組みなしの割合が高い。
- 【本社別】 県外に本社がある企業は定年引上げや再雇用制度の導入割合が高い。

- ※1 高年齢者雇用安定法とは、事業主に対して、65歳までの雇用機会を確保するため次のいずれかを義務付けする。①65歳まで定年引上げ、②65歳までの継続雇用制度の導入、③定年廃止
また、努力義務として70歳までの就業機会確保する内容に改められました。
- ※2 「勤務延長制度」とは、定年年齢の設定はしないものの、定年年齢に達した労働者が退職することなく、雇用形態を維持したまま雇用を延長する制度のことをいいます。
- ※3 「再雇用制度」とは、定年年齢に達した労働者を一度退職の扱いにした後、再度雇用する制度のことをいいます。

図表 59 高齢者雇用安定法施行に伴う事業所での取組



(%)

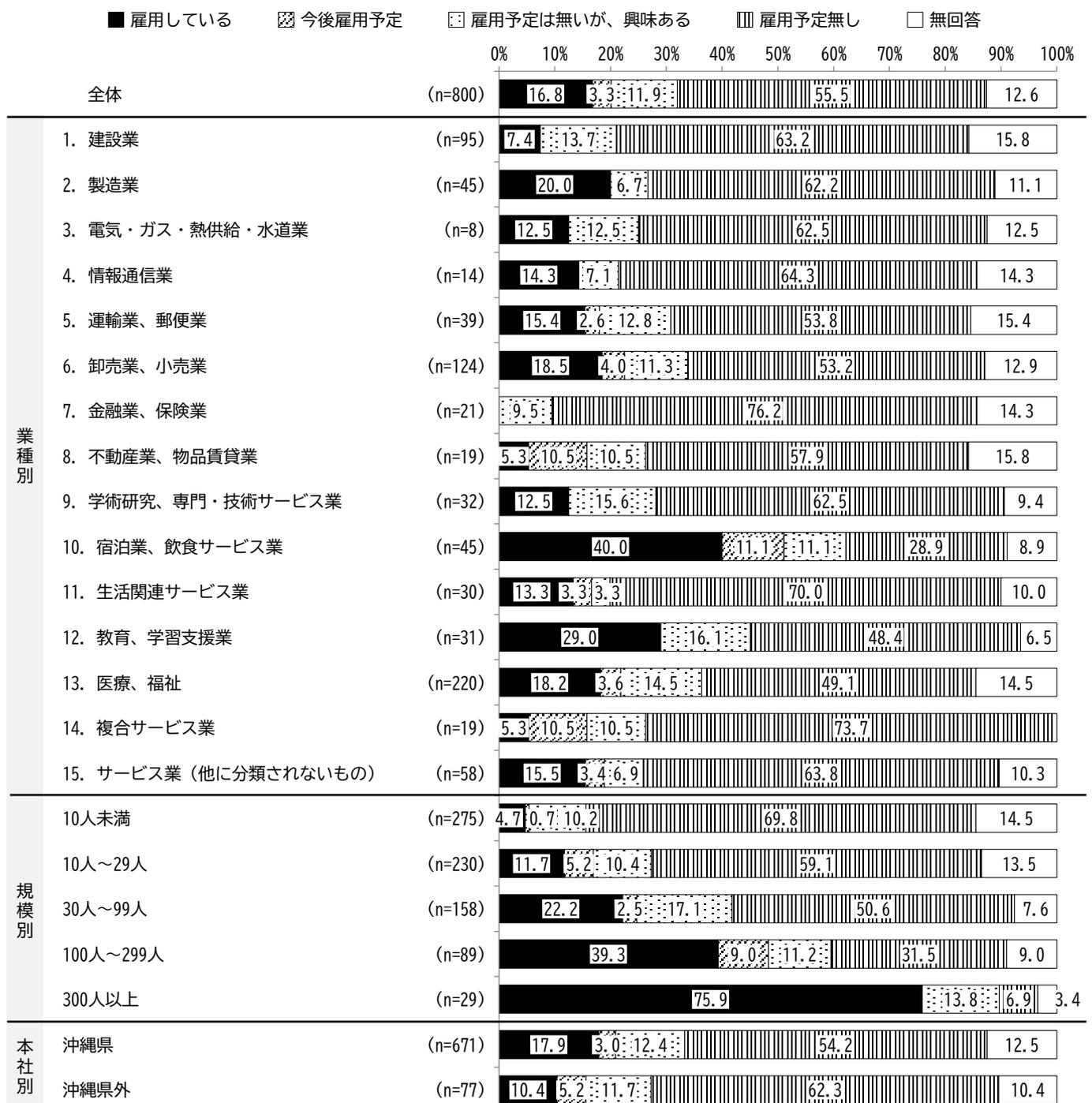
| | 全体 | 1. 65歳までの定年制度引上げ | 2. 70歳までの定年制度引上げ | 3. 年金支給開始年齢に合わせた定年年齢の順次の引上げ | 4. 定年の定めの廃止 | 5. 継続雇用制度「勤務延長制度」(※2)の導入 | 6. 継続雇用制度「再雇用制度」(※3)の導入 | 7. 取組みを行っていない(分からない) | 8. その他 | 無回答 | |
|-----|-----------------------|------------------|------------------|-----------------------------|-------------|--------------------------|-------------------------|----------------------|--------|-----|------|
| 全体 | 800 | 24.4 | 6.6 | 1.8 | 6.4 | 12.0 | 37.8 | 22.8 | 2.9 | 6.0 | |
| 業種別 | 1. 建設業 | 95 | 21.1 | 9.5 | 1.1 | 8.4 | 13.7 | 29.5 | 28.4 | 1.1 | 5.3 |
| | 2. 製造業 | 45 | 24.4 | 6.7 | 2.2 | 11.1 | 11.1 | 44.4 | 20.0 | - | 2.2 |
| | 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 8 | 12.5 | - | - | 25.0 | - | 62.5 | - | - | - |
| | 4. 情報通信業 | 14 | - | - | - | - | 28.6 | 42.9 | 28.6 | - | - |
| | 5. 運輸業、郵便業 | 39 | 35.9 | 5.1 | 2.6 | 2.6 | 17.9 | 46.2 | 15.4 | 2.6 | 7.7 |
| | 6. 卸売業、小売業 | 124 | 21.0 | 4.8 | 0.8 | 4.0 | 8.1 | 39.5 | 26.6 | 0.8 | 8.9 |
| | 7. 金融業、保険業 | 21 | 19.0 | 9.5 | - | - | - | 52.4 | 19.0 | - | 9.5 |
| | 8. 不動産業、物品賃貸業 | 19 | 21.1 | - | - | 15.8 | - | 31.6 | 26.3 | 5.3 | 10.5 |
| | 9. 学術研究、専門・技術サービス業 | 32 | 15.6 | 6.3 | 3.1 | 3.1 | 18.8 | 28.1 | 18.8 | 6.3 | 12.5 |
| | 10. 宿泊業、飲食サービス業 | 45 | 15.6 | - | 2.2 | 13.3 | 11.1 | 28.9 | 26.7 | 2.2 | 8.9 |
| | 11. 生活関連サービス業 | 30 | 23.3 | 3.3 | - | - | 16.7 | 53.3 | 23.3 | 3.3 | 10.0 |
| | 12. 教育、学習支援業 | 31 | 38.7 | 3.2 | 6.5 | 9.7 | 9.7 | 48.4 | 16.1 | 3.2 | - |
| | 13. 医療、福祉 | 220 | 26.8 | 9.1 | 1.8 | 5.0 | 11.8 | 35.9 | 21.4 | 5.5 | 3.6 |
| | 14. 複合サービス業 | 19 | 47.4 | - | - | - | 21.1 | 57.9 | 21.1 | 5.3 | - |
| | 15. サービス業（他に分類されないもの） | 58 | 27.6 | 12.1 | 3.4 | 10.3 | 13.8 | 27.6 | 22.4 | 1.7 | 8.6 |
| 規模別 | 10人未満 | 275 | 20.7 | 7.3 | 1.8 | 9.1 | 9.1 | 17.1 | 36.7 | 3.3 | 8.4 |
| | 10人～29人 | 230 | 22.2 | 5.2 | 0.4 | 8.7 | 13.0 | 37.8 | 23.0 | 3.0 | 5.2 |
| | 30人～99人 | 158 | 29.7 | 10.8 | 2.5 | 2.5 | 14.6 | 53.8 | 12.7 | 1.3 | 1.9 |
| | 100人～299人 | 89 | 31.5 | 1.1 | 2.2 | 1.1 | 12.4 | 67.4 | 4.5 | 3.4 | 4.5 |
| | 300人以上 | 29 | 24.1 | 3.4 | 6.9 | - | 10.3 | 75.9 | 3.4 | 6.9 | - |
| 本社別 | 沖縄県 | 671 | 23.2 | 6.6 | 1.9 | 7.0 | 11.9 | 37.1 | 22.5 | 3.1 | 5.4 |
| | 沖縄県外 | 77 | 35.1 | 1.3 | 1.3 | - | 14.3 | 41.6 | 26.0 | 1.3 | 9.1 |

(34) 外国人の雇用状況（問 30）

※「外国人」とは、日本国籍を有しない者をいい、特別永住者ならびに在留資格が「外交」及び「公用」のものを除くものとする。なお、「外国人労働者」には、技能実習制度において「特定活動」の在留資格をもって雇用関係のもとでより実践的な技術、技能等の修得のための活動を行うものも含まれる。

- 【全体】 「雇用予定無し」が55.5%で最も高く、次いで「雇用している」が16.8%、「雇用予定は無いが、興味ある」が11.9%となっている。
- 【業種別】 多くの業種で「雇用予定無し」が中心である。一部業種では雇用実績や関心層が相対的にみられる。
- 【規模別】 規模が大きいほど雇用している割合が高い。
- 【本社別】 県内に本社がある企業は雇用実施割合がやや高い一方、県外に本社がある企業では雇用予定無しの割合が高い。

図表 60 外国人の雇用状況



(35) 外国人の雇用人数（問 29）

- 【全 体】 外国人雇用人数は「非正規社員」が最も多く、次いで「正規社員」、「短期雇用従業員」となっており、非正規雇用を中心とした雇用構造となっている。
- 【業種別】 「卸売業、小売業」、「医療、福祉」、「製造業」で外国人雇用人数が多く、特に卸売業、小売業では非正規社員および短期雇用従業員の割合が高い。
- 【規模別】 事業所規模が大きくなるほど外国人雇用人数が増加しており、「100人～299人」および「300人以上」の事業所で雇用が多くみられる。
- 【本社別】 外国人雇用は沖縄県内に本社がある企業に集中しており、正規・非正規ともに県内本社企業での雇用人数が多い。

図表 61 外国人の雇用人数（割合）

| | 全体 | | | | 男性 | | | | 女性 | | | |
|-----|-----------------------|-------|-------|---------|-------|-------|-------|---------|-------|-------|-------|---------|
| | 外国人雇用人数計 | 正規社員 | 非正規社員 | 短期雇用従業員 | 男性計 | 正規社員 | 非正規社員 | 短期雇用従業員 | 女性計 | 正規社員 | 非正規社員 | 短期雇用従業員 |
| 全 体 | 100.0 | 33.7 | 53.9 | 12.4 | 100.0 | 32.5 | 58.0 | 9.5 | 100.0 | 35.1 | 48.9 | 16.0 |
| 業種別 | 1. 建設業 | 100.0 | 87.5 | 12.5 | 0.0 | 100.0 | 87.5 | 12.5 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 2. 製造業 | 100.0 | 13.3 | 86.7 | 0.0 | 100.0 | 6.1 | 93.9 | 0.0 | 100.0 | 56.0 | 44.0 |
| | 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 100.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 4. 情報通信業 | 100.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 100.0 | 0.0 |
| | 5. 運輸業、郵便業 | 100.0 | 41.5 | 48.8 | 9.8 | 100.0 | 37.5 | 50.0 | 12.5 | 100.0 | 47.1 | 47.1 |
| | 6. 卸売業、小売業 | 100.0 | 8.0 | 58.4 | 33.6 | 100.0 | 7.3 | 69.1 | 23.6 | 100.0 | 8.6 | 48.3 |
| | 7. 金融業、保険業 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 8. 不動産業、物品賃貸業 | 100.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 9. 学術研究、専門・技術サービス業 | 100.0 | 45.5 | 45.5 | 9.1 | 100.0 | 50.0 | 50.0 | 0.0 | 100.0 | 40.0 | 40.0 |
| | 10. 宿泊業、飲食サービス業 | 100.0 | 50.5 | 27.6 | 21.9 | 100.0 | 53.4 | 17.2 | 29.3 | 100.0 | 46.8 | 40.4 |
| | 11. 生活関連サービス業 | 100.0 | 33.3 | 33.3 | 33.3 | 100.0 | 0.0 | 50.0 | 50.0 | 100.0 | 100.0 | 0.0 |
| | 12. 教育、学習支援業 | 100.0 | 43.1 | 56.9 | 0.0 | 100.0 | 35.9 | 64.1 | 0.0 | 100.0 | 51.5 | 48.5 |
| | 13. 医療、福祉 | 100.0 | 38.5 | 56.4 | 5.1 | 100.0 | 32.4 | 62.2 | 5.4 | 100.0 | 39.9 | 55.1 |
| | 14. 複合サービス業 | 100.0 | 50.0 | 50.0 | 0.0 | 100.0 | 50.0 | 50.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 15. サービス業（他に分類されないもの） | 100.0 | 75.0 | 25.0 | 0.0 | 100.0 | 83.3 | 16.7 | 0.0 | 100.0 | 50.0 | 50.0 |
| 規模別 | 10人未満 | 100.0 | 41.7 | 50.0 | 8.3 | 100.0 | 53.3 | 40.0 | 6.7 | 100.0 | 22.2 | 66.7 |
| | 10人～29人 | 100.0 | 34.2 | 37.6 | 28.2 | 100.0 | 40.8 | 35.2 | 23.9 | 100.0 | 23.9 | 41.3 |
| | 30人～99人 | 100.0 | 46.9 | 48.3 | 4.9 | 100.0 | 61.3 | 30.6 | 8.1 | 100.0 | 35.8 | 61.7 |
| | 100人～299人 | 100.0 | 32.1 | 49.0 | 18.9 | 100.0 | 31.9 | 52.4 | 15.7 | 100.0 | 32.2 | 45.9 |
| | 300人以上 | 100.0 | 25.1 | 72.4 | 2.5 | 100.0 | 17.9 | 82.1 | 0.0 | 100.0 | 43.0 | 48.1 |
| 本社別 | 沖縄県 | 100.0 | 28.9 | 58.4 | 12.7 | 100.0 | 26.9 | 64.3 | 8.7 | 100.0 | 31.2 | 51.4 |
| | 沖縄県外 | 100.0 | 78.3 | 5.0 | 16.7 | 100.0 | 76.6 | 2.1 | 21.3 | 100.0 | 84.6 | 15.4 |

図表 62 外国人の雇用人数（実数）

| | 全体 | | | | 男性 | | | | 女性 | | | |
|-----|-----------------------|------|-------|---------|-----|------|-------|---------|-----|------|-------|---------|
| | 外国人雇用人数計 | 正規社員 | 非正規社員 | 短期雇用従業員 | 男性計 | 正規社員 | 非正規社員 | 短期雇用従業員 | 女性計 | 正規社員 | 非正規社員 | 短期雇用従業員 |
| 全 体 | 927 | 312 | 500 | 115 | 514 | 167 | 298 | 49 | 413 | 145 | 202 | 66 |
| 業種別 | 1. 建設業 | 40 | 35 | 5 | 0 | 40 | 35 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 2. 製造業 | 173 | 23 | 150 | 0 | 148 | 9 | 139 | 0 | 25 | 14 | 11 |
| | 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 4. 情報通信業 | 33 | 33 | 0 | 0 | 28 | 28 | 0 | 5 | 5 | 0 | 0 |
| | 5. 運輸業、郵便業 | 41 | 17 | 20 | 4 | 24 | 9 | 12 | 3 | 17 | 8 | 8 |
| | 6. 卸売業、小売業 | 226 | 18 | 132 | 76 | 110 | 8 | 76 | 26 | 116 | 10 | 56 |
| | 7. 金融業、保険業 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 8. 不動産業、物品賃貸業 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 9. 学術研究、専門・技術サービス業 | 11 | 5 | 5 | 1 | 6 | 3 | 3 | 0 | 5 | 2 | 2 |
| | 10. 宿泊業、飲食サービス業 | 105 | 53 | 29 | 23 | 58 | 31 | 10 | 17 | 47 | 22 | 19 |
| | 11. 生活関連サービス業 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| | 12. 教育、学習支援業 | 72 | 31 | 41 | 0 | 39 | 14 | 25 | 0 | 33 | 17 | 16 |
| | 13. 医療、福祉 | 195 | 75 | 110 | 10 | 37 | 12 | 23 | 2 | 158 | 63 | 87 |
| | 14. 複合サービス業 | 2 | 1 | 1 | 0 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 15. サービス業（他に分類されないもの） | 24 | 18 | 6 | 0 | 18 | 15 | 3 | 0 | 6 | 3 | 3 |
| 規模別 | 10人未満 | 24 | 10 | 12 | 2 | 15 | 8 | 6 | 1 | 9 | 2 | 6 |
| | 10人～29人 | 117 | 40 | 44 | 33 | 71 | 29 | 25 | 17 | 46 | 11 | 19 |
| | 30人～99人 | 143 | 67 | 69 | 7 | 62 | 38 | 19 | 5 | 81 | 29 | 50 |
| | 100人～299人 | 349 | 112 | 171 | 66 | 166 | 53 | 87 | 26 | 183 | 59 | 84 |
| | 300人以上 | 275 | 69 | 199 | 7 | 196 | 35 | 161 | 0 | 79 | 34 | 38 |
| 本社別 | 沖縄県 | 827 | 239 | 483 | 105 | 446 | 120 | 287 | 39 | 381 | 119 | 196 |
| | 沖縄県外 | 60 | 47 | 3 | 10 | 47 | 36 | 1 | 10 | 13 | 11 | 2 |

(36) 外国人の採用理由 (問 31)

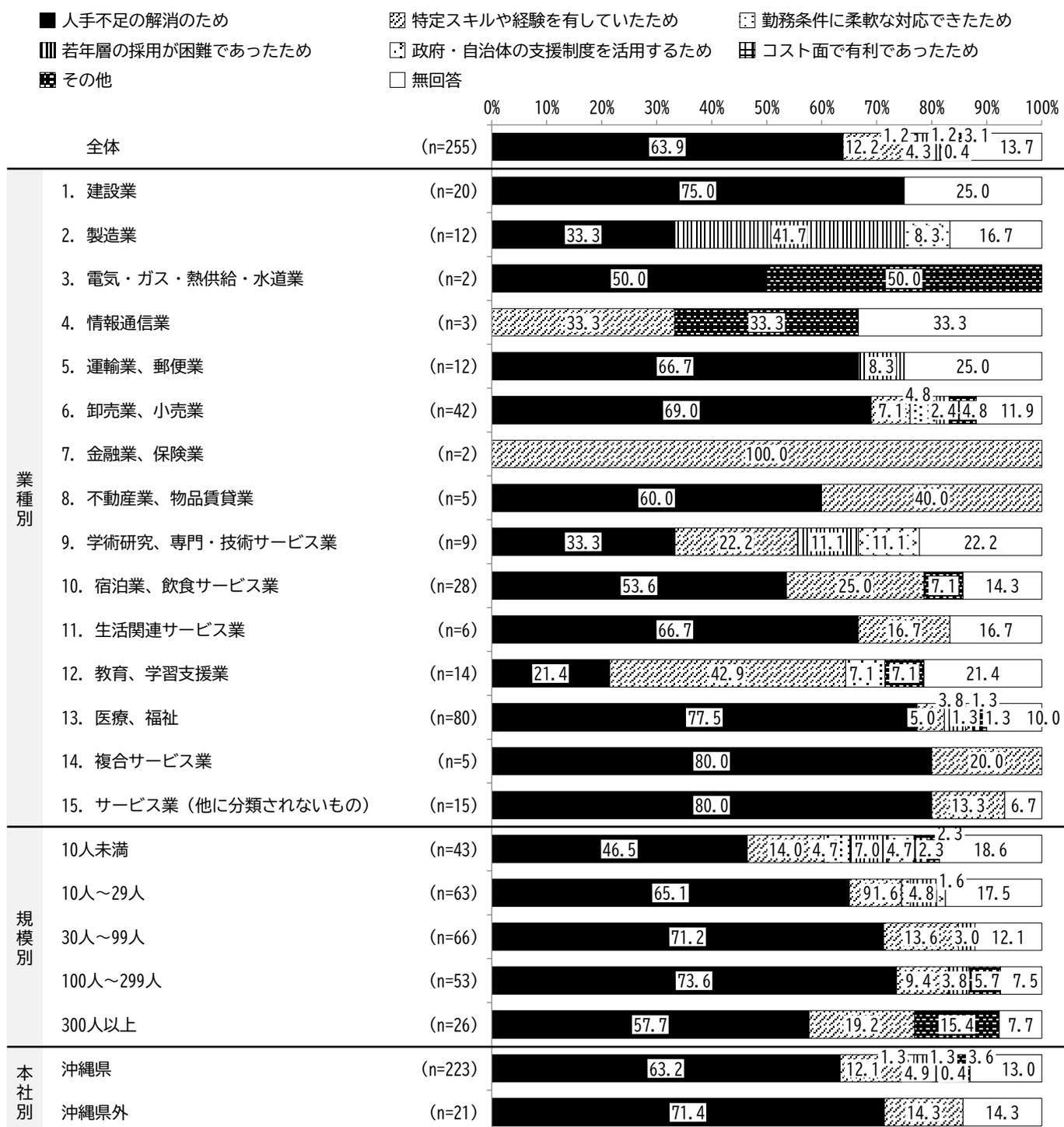
【全体】 「人手不足の解消のため」が 63.9%で最も高く、次いで「特定スキルや経験を有していたため」が 12.2%みられ、人材確保と専門性補完の両面で活用されている。

【業種別】 多くの業種で人手不足対応を主目的とする傾向が共通している。一方、一部業種では特定スキルや経験を理由とする割合が相対的に高く、業務特性に応じた採用理由の違いがみられる。

【規模別】 規模が大きくなるほど「人手不足の解消のため」を理由とする割合が高まる傾向があるが、300人以上の企業では「人手不足の解消のため」が減少し、「特定スキルや経験を有していたため」が相対的に高くなる。

【本社別】 県内に本社がある企業では人手不足解消を主目的とする割合が6割超を占める。県外に本社がある企業では同理由がさらに高く、外国人採用を即戦力として位置づける傾向がみられる。

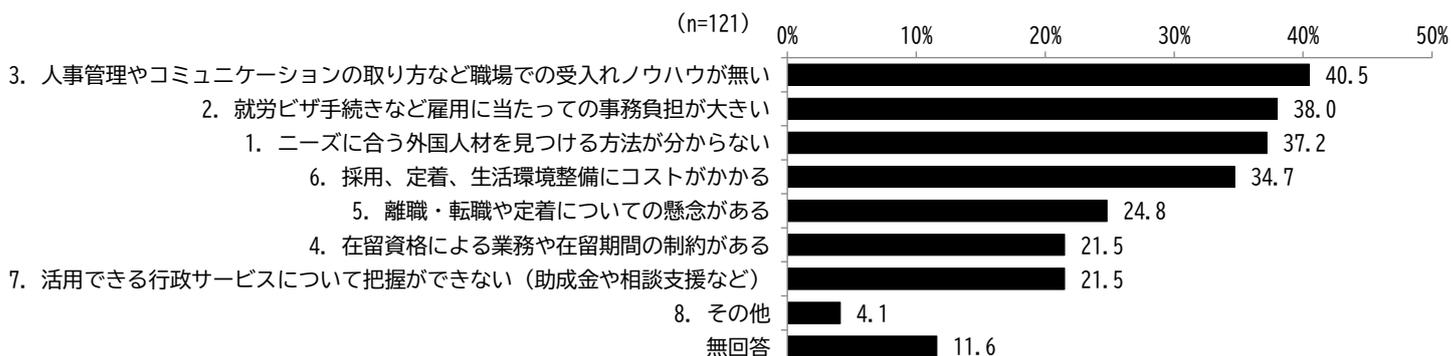
図表 63 外国人の採用理由



(37) 外国人を雇用する上での課題 (問 32)

- 【全体】 「3. 人事管理やコミュニケーションの取り方など職場での受入れノウハウが無い」が 40.5%で最も高く、事務負担や人材探索の難しさ、コスト負担が続き、実務面の壁が複合的に存在している。
- 【業種別】 多くの業種で受入れ体制やコミュニケーション面の課題が目立つ。一部業種では事務手続きやコスト負担の割合が高く、業務特性に応じた課題の違いがみられる。
- 【規模別】 全規模で受入れノウハウ不足が共通課題である。規模が大きい層では事務負担や制度対応への課題が相対的に高く、対応の複雑化が影響している。
- 【本社別】 県内に本社がある企業では各課題が幅広く挙げられ、特に受入れ体制と事務負担が高い。県外に本社がある企業では課題認識が分散し、把握不足も一定割合みられる。

図表 64 外国人を雇用する上での課題

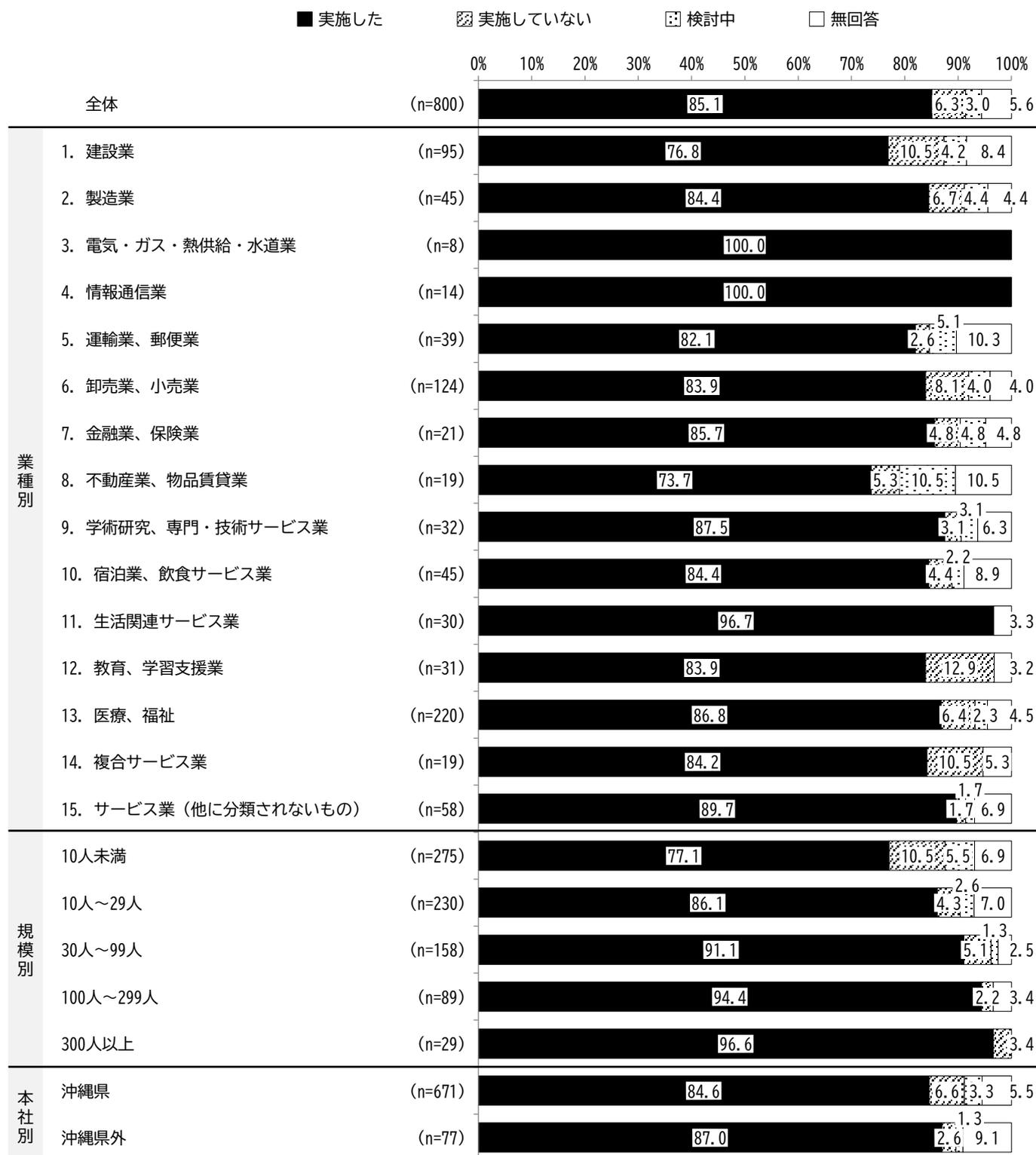


| | 全体 | (%) | | | | | | | | | |
|-----|------------------------|----------------------------|------------------------------|---------------------------------------|-------------------------|-----------------------|-------------------------|----------------------------------------|--------|------|------|
| | | 1. ニーズに合う外国人材を見つける方法が分からない | 2. 就労ビザ手続きなど雇用に当たっての事務負担が大きい | 3. 人事管理やコミュニケーションの取り方など職場での受入れノウハウが無い | 4. 在留資格による業務や在留期間の制約がある | 5. 離職・転職や定着についての懸念がある | 6. 採用、定着、生活環境整備にコストがかかる | 7. 活用できる行政サービスについて把握ができない (助成金や相談支援など) | 8. その他 | 無回答 | |
| 全体 | 121 | 37.2 | 38.0 | 40.5 | 21.5 | 24.8 | 34.7 | 21.5 | 4.1 | 11.6 | |
| 業種別 | 1. 建設業 | 13 | 7.7 | 38.5 | 53.8 | 30.8 | 30.8 | 53.8 | 23.1 | - | 7.7 |
| | 2. 製造業 | 3 | 100.0 | - | - | 33.3 | 33.3 | 66.7 | 66.7 | - | - |
| | 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 1 | 100.0 | - | - | - | - | 100.0 | - | - | - |
| | 4. 情報通信業 | 1 | - | - | 100.0 | - | - | - | - | - | - |
| | 5. 運輸業、郵便業 | 6 | 83.3 | 33.3 | 16.7 | 33.3 | 50.0 | 16.7 | 33.3 | - | 16.7 |
| | 6. 卸売業、小売業 | 19 | 36.8 | 52.6 | 42.1 | 31.6 | 10.5 | 15.8 | 10.5 | 5.3 | 21.1 |
| | 7. 金融業、保険業 | 2 | - | 50.0 | 50.0 | - | - | 50.0 | - | - | - |
| | 8. 不動産業、物品賃貸業 | 4 | - | - | 50.0 | - | 25.0 | - | 25.0 | - | 25.0 |
| | 9. 学術研究、専門・技術サービス業 | 5 | 40.0 | 80.0 | 80.0 | 40.0 | 40.0 | 60.0 | 40.0 | 20.0 | - |
| | 10. 宿泊業、飲食サービス業 | 10 | 30.0 | 30.0 | 10.0 | 20.0 | 10.0 | 20.0 | - | - | 30.0 |
| | 11. 生活関連サービス業 | 2 | 50.0 | 50.0 | 100.0 | - | 50.0 | 50.0 | - | - | - |
| | 12. 教育、学習支援業 | 5 | 20.0 | 40.0 | 40.0 | 40.0 | 60.0 | 20.0 | - | 20.0 | - |
| | 13. 医療、福祉 | 40 | 45.0 | 37.5 | 42.5 | 12.5 | 22.5 | 37.5 | 30.0 | 2.5 | 5.0 |
| | 14. 複合サービス業 | 4 | - | - | 25.0 | - | - | - | - | 25.0 | 50.0 |
| | 15. サービス業 (他に分類されないもの) | 6 | 50.0 | 50.0 | 33.3 | 33.3 | 50.0 | 83.3 | 33.3 | - | - |
| 規模別 | 10人未満 | 30 | 36.7 | 36.7 | 43.3 | 20.0 | 23.3 | 36.7 | 30.0 | 10.0 | 10.0 |
| | 10人～29人 | 36 | 36.1 | 33.3 | 33.3 | 25.0 | 22.2 | 36.1 | 13.9 | - | 8.3 |
| | 30人～99人 | 31 | 35.5 | 32.3 | 41.9 | 16.1 | 25.8 | 35.5 | 19.4 | 6.5 | 9.7 |
| | 100人～299人 | 18 | 33.3 | 50.0 | 38.9 | 33.3 | 38.9 | 38.9 | 22.2 | - | 22.2 |
| | 300人以上 | 4 | 75.0 | 100.0 | 100.0 | - | - | - | 50.0 | - | - |
| 本社別 | 沖縄県 | 103 | 39.8 | 40.8 | 41.7 | 22.3 | 25.2 | 36.9 | 22.3 | 2.9 | 7.8 |
| | 沖縄県外 | 13 | 23.1 | 23.1 | 30.8 | 23.1 | 23.1 | 23.1 | 15.4 | - | 30.8 |

(38) 賃金引上げに伴う人件費への対応取組 (問 34)

- 【全体】 「実施した」が85.1%で最も高く、「未実施」や「検討中」は少数にとどまる。
- 【業種別】 実施が一般化している業種がある一方、未実施・検討中が相対的に高い業種もあり、取組の進捗に差がみられる。
- 【規模別】 規模が大きいほど実施率が高く、300人以上では96.6%に達する。10人未満では未実施や検討中の割合が相対的に高い。
- 【本社別】 県内外ともに実施率は8割超で大差はない。県外に本社がある企業では未実施が少なく、対応が進んでいる傾向である。

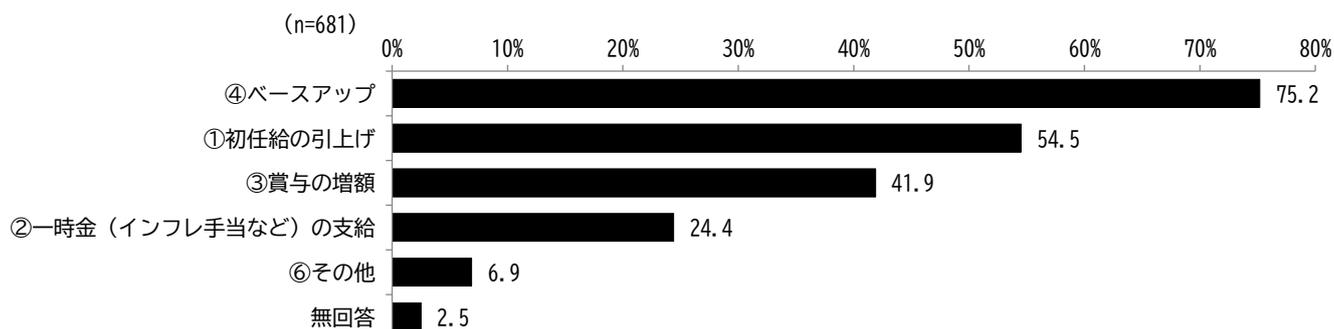
図表 65 賃金引上げに伴う人件費への対応取組



(39) 賃金引上げに関する具体的な取組 (問 34)

- 【全体】 「④ベースアップ」が75.2%で最も高く、「①初任給の引上げ」「③賞与の増額」が続く。恒常的な賃上げを重視する動きが中心である。
- 【業種別】 多くの業種でベースアップが主流である。建設業や専門職では賞与増額も高く、業種ごとに賃金改定の手法に差がみられる。
- 【規模別】 規模が大きいほど初任給引上げやベースアップの割合が高い。小規模事業所では実施率が相対的に低く、対応の幅に差がある。
- 【本社別】 県外に本社がある企業では初任給引上げや一時金支給が高い。県内に本社がある企業はベースアップ中心で、安定的な賃金改定が主流である。

図表 66 賃金引上げに関する具体的な取組

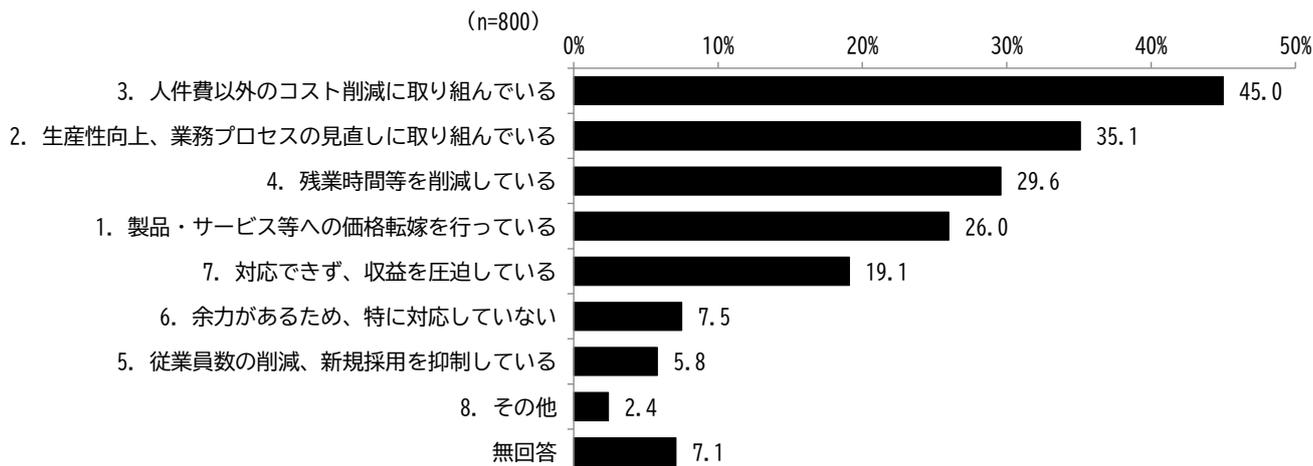


| | | 全体 | ①初任給の引上げ | ②一時金 (インフレ手当など) の支給 | ③賞与の増額 | ④ベースアップ | ⑥その他 | 無回答 |
|-----|------------------------|-----|----------|---------------------|--------|---------|------|-----|
| 全体 | | 681 | 54.5 | 24.4 | 41.9 | 75.2 | 6.9 | 2.5 |
| 業種別 | 1. 建設業 | 73 | 45.2 | 26.0 | 57.5 | 71.2 | 5.5 | 1.4 |
| | 2. 製造業 | 38 | 55.3 | 18.4 | 39.5 | 71.1 | 10.5 | 5.3 |
| | 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 8 | 87.5 | 12.5 | 87.5 | 75.0 | - | - |
| | 4. 情報通信業 | 14 | 64.3 | 28.6 | 28.6 | 78.6 | - | - |
| | 5. 運輸業、郵便業 | 32 | 68.8 | 34.4 | 43.8 | 81.3 | 3.1 | - |
| | 6. 卸売業、小売業 | 104 | 56.7 | 19.2 | 35.6 | 75.0 | 4.8 | 2.9 |
| | 7. 金融業、保険業 | 18 | 83.3 | 16.7 | 50.0 | 83.3 | 5.6 | - |
| | 8. 不動産業、物品賃貸業 | 14 | 64.3 | 14.3 | 42.9 | 64.3 | 7.1 | 7.1 |
| | 9. 学術研究、専門・技術サービス業 | 28 | 53.6 | 14.3 | 57.1 | 75.0 | 10.7 | 3.6 |
| | 10. 宿泊業、飲食サービス業 | 38 | 65.8 | 13.2 | 36.8 | 65.8 | 13.2 | 2.6 |
| | 11. 生活関連サービス業 | 29 | 44.8 | 6.9 | 37.9 | 65.5 | 13.8 | 3.4 |
| | 12. 教育、学習支援業 | 26 | 65.4 | 23.1 | 42.3 | 84.6 | 7.7 | - |
| | 13. 医療、福祉 | 191 | 50.3 | 35.6 | 35.6 | 77.0 | 8.4 | 2.1 |
| | 14. 複合サービス業 | 16 | 68.8 | 18.8 | 25.0 | 75.0 | 6.3 | 6.3 |
| | 15. サービス業 (他に分類されないもの) | 52 | 36.5 | 21.2 | 51.9 | 80.8 | - | 3.8 |
| 規模別 | 10人未満 | 212 | 40.6 | 21.2 | 42.9 | 66.0 | 8.5 | 4.2 |
| | 10人～29人 | 198 | 53.5 | 23.2 | 39.4 | 77.8 | 6.6 | 2.0 |
| | 30人～99人 | 144 | 68.1 | 29.9 | 43.8 | 80.6 | 8.3 | 0.7 |
| | 100人～299人 | 84 | 63.1 | 23.8 | 39.3 | 78.6 | 1.2 | 2.4 |
| | 300人以上 | 28 | 67.9 | 28.6 | 50.0 | 92.9 | 7.1 | - |
| 本社別 | 沖縄県 | 568 | 54.2 | 22.7 | 43.0 | 75.4 | 7.0 | 2.6 |
| | 沖縄県外 | 67 | 65.7 | 38.8 | 37.3 | 71.6 | 7.5 | 3.0 |

(40) 賃金引上げに関する取組状況 (問 35)

- 【全体】 「3. 人件費以外のコスト削減に取り組んでいる」が45.0%で最も高い。
- 【業種別】 多くの業種でコスト削減と業務効率化が中心である。価格転嫁に積極的な業種もある一方、収益圧迫を訴える業種もみられる。
- 【規模別】 規模が大きいほど生産性向上やコスト削減への取組が高い。小規模事業所では収益圧迫の割合が相対的に高い。
- 【本社別】 県内に本社がある企業ではコスト削減と効率化が中心である。県外に本社がある企業では生産性向上や価格転嫁の割合が相対的に高い。

図表 67 賃金引上げに関する実施状況



| | | 全体 | 1. 製品・サービス等への価格転嫁を行っている | 2. 生産性向上、業務プロセスの見直しに取り組んでいる | 3. 人件費以外のコスト削減に取り組んでいる | 4. 残業時間等を削減している | 5. 従業員数の削減、新規採用を抑制している | 6. 余力があるため、特に対応していない | 7. 対応できず、収益を圧迫している | 8. その他 | 無回答 |
|-----|-----------------------|-----|-------------------------|-----------------------------|------------------------|-----------------|------------------------|----------------------|--------------------|--------|------|
| 全体 | | 800 | 26.0 | 35.1 | 45.0 | 29.6 | 5.8 | 7.5 | 19.1 | 2.4 | 7.1 |
| 業種別 | 1. 建設業 | 95 | 25.3 | 26.3 | 43.2 | 28.4 | 4.2 | 11.6 | 17.9 | 3.2 | 9.5 |
| | 2. 製造業 | 45 | 51.1 | 51.1 | 35.6 | 24.4 | 2.2 | 4.4 | 15.6 | - | 4.4 |
| | 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 8 | - | 50.0 | 75.0 | 50.0 | 12.5 | 12.5 | - | - | - |
| | 4. 情報通信業 | 14 | 21.4 | 28.6 | 35.7 | - | 7.1 | - | 28.6 | - | 14.3 |
| | 5. 運輸業、郵便業 | 39 | 38.5 | 41.0 | 38.5 | 30.8 | 2.6 | 12.8 | 5.1 | 5.1 | 10.3 |
| | 6. 卸売業、小売業 | 124 | 37.9 | 46.8 | 43.5 | 34.7 | 6.5 | 5.6 | 20.2 | - | 5.6 |
| | 7. 金融業、保険業 | 21 | 4.8 | 42.9 | 52.4 | 47.6 | 4.8 | - | - | 4.8 | 4.8 |
| | 8. 不動産業、物品賃貸業 | 19 | 26.3 | 36.8 | 42.1 | 26.3 | - | 15.8 | 5.3 | - | 5.3 |
| | 9. 学術研究、専門・技術サービス業 | 32 | 9.4 | 28.1 | 34.4 | 25.0 | 6.3 | 25.0 | 12.5 | - | 9.4 |
| | 10. 宿泊業、飲食サービス業 | 45 | 51.1 | 26.7 | 53.3 | 37.8 | 4.4 | 4.4 | 8.9 | - | 8.9 |
| | 11. 生活関連サービス業 | 30 | 26.7 | 23.3 | 56.7 | 16.7 | - | - | 36.7 | - | 10.0 |
| | 12. 教育、学習支援業 | 31 | 25.8 | 29.0 | 58.1 | 29.0 | 22.6 | 3.2 | 16.1 | 3.2 | 3.2 |
| | 13. 医療、福祉 | 220 | 9.1 | 28.2 | 46.8 | 28.2 | 6.4 | 7.7 | 29.5 | 4.1 | 5.9 |
| | 14. 複合サービス業 | 19 | 36.8 | 57.9 | 42.1 | 52.6 | 5.3 | 5.3 | 5.3 | - | 10.5 |
| | 15. サービス業（他に分類されないもの） | 58 | 36.2 | 43.1 | 39.7 | 24.1 | 5.2 | 3.4 | 12.1 | 5.2 | 8.6 |
| 規模別 | 10人未満 | 275 | 21.8 | 24.4 | 38.2 | 22.5 | 7.6 | 8.0 | 21.5 | 1.8 | 10.2 |
| | 10人～29人 | 230 | 30.9 | 39.1 | 46.5 | 27.8 | 3.0 | 9.1 | 15.2 | 1.7 | 5.7 |
| | 30人～99人 | 158 | 21.5 | 38.6 | 50.0 | 34.8 | 3.2 | 8.2 | 17.1 | 4.4 | 5.1 |
| | 100人～299人 | 89 | 38.2 | 49.4 | 49.4 | 43.8 | 6.7 | 2.2 | 20.2 | 2.2 | 3.4 |
| | 300人以上 | 29 | 17.2 | 55.2 | 62.1 | 41.4 | 20.7 | 3.4 | 34.5 | 3.4 | - |
| 本社別 | 沖縄県 | 671 | 24.9 | 33.1 | 44.6 | 28.2 | 5.4 | 7.5 | 20.9 | 2.1 | 7.2 |
| | 沖縄県外 | 77 | 32.5 | 53.2 | 53.2 | 41.6 | 7.8 | 1.3 | 7.8 | 3.9 | 6.5 |

III. 調査票

令和7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。
- ご記入に当たっては、給与・会計・人事等に精通したご担当者様に加え、必要に応じて経営者様のご意向もご確認のうえ、ご対応ください。
- 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7年7月31日現在の状況を回答してください。太枠線口をご記入ください。

5 回答方法

- ①インターネット回答
<https://x.gd/fNQ47>



②紙へのご記入による回答

回答を本調査票に直接ご記入いただき、同封の返信用封筒（切手は不要）に、本帳票を三つ折りにして入れていただき、ご投函ください。

- ③FAX（098-860-0653）または、Email（okiroudou@surece.co.jp）へ返信ください。

※調査票は、沖縄県HPからもダウンロードいただけます。

「<https://www.pref.okinawa.jp/shigoto/koyorodo/1012030/1012032/1012058/1012035.html>」

6 回答期限：令和7年9月29日（月）

※業務ご多忙の折誠に恐れ入りますが、ご返信くださいますようお願い申し上げます。

※期限までに未回答の場合は、協力依頼のご連絡をする場合がございますので、ご了承ください。

<調査票送付・アンケート調査に関する問合せ先>（沖縄県商工労働部労働政策課より業務を受託）

株式会社サーベイリサーチセンター沖縄事務所（那覇市久茂地3-21-1）

フリーコール：0120-656-652（平日9：00～17：00）

FAX：098-860-0653

E-mail：okiroudou@surece.co.jp

| | |
|------|-------|
| 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5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。 |

- | | |
|-----------------|------------------------------------|
| 1 建設業 | 9 学術研究、専門・技術サービス業 (広告業含む) |
| 2 製造業 | 10 宿泊業、飲食サービス業 |
| 3 電気・ガス・熱供給・水道業 | 11 生活関連サービス業、娯楽業 (理容、美容、銭湯、遊技業) |
| 4 情報通信業 | 12 教育、学習支援業(学習塾等) |
| 5 運輸業、郵便業 | 13 医療、福祉 |
| 6 卸売業、小売業 | 14 複合サービス事業 (郵便局、協同組合など) |
| 7 金融業、保険業 | 15 サービス業(修理、自動車整備 廃棄物処理、人材派遣など) |
| 8 不動産業、物品賃貸業 | |

○貴社の本社所在地はどこにありますか。(○は1つ)

- 1 沖縄県
- 2 沖縄県外

○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） |
|--------|-------|-------|
| ①正規社員 | | |
| ②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、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。（○は1つ）

- | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> 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2 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。（○は1つ）

- | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> 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3 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。

| | | ① 直近1年間に 取得資格のある 労働者数 | ② 年間延べ付与日数 ※繰越除く | ③ 年間延べ取得 (消化)日数 ※繰越含む |
|----------|------------|--------------------------------|------------------------|--------------------------------|
| (1) 正規社員 | | 人 | 日 | 日 |
| (2) 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、短時間正社員ではない者。

※「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4 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。(〇はいくつもでも)

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

| | |
|------------------------|----|
| 1人あたりの所定外労働時間 (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6 働き方改革関連法の内容の取組み状況についてお答えください

(①～③について、それぞれ〇は1つ)

| | ① 長時間 労働の 是正 | ② 同一賃金 同一労働 | ③ 年次有給 休暇取得 義務 |
|-----------------------------------|-----------------------|-------------------|-------------------------|
| 1 法施行に伴う変更内容を事業所内の就業規則等に反映している | 1 | 1 | 1 |
| 2 法施行に伴い、社内の増員又は配置転換を行った | 2 | 2 | 2 |
| 3 法施行に伴い、社内周知を行った | 3 | 3 | 3 |
| 4 法律の内容の取組み方法や内容について理解してない(わからない) | 4 | 4 | 4 |

※ 働き方改革関連法案は2019年4月1日から順次施行されています。

- ① 時間外労働の上限規制 原則月45時間・年間360時間とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。
- ② 同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などの個々の待遇ごとに不合理な待遇差を設けることが禁止されます。
- ③ 全ての企業において、年10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時期を指定して取得させることが必要となりました。

問7 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。(〇は1つ)

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

※「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8 沖縄県が実施している「ワーク・ライフ・バランス企業認証制度」を知っていますか。(〇は1つ)

| |
|------------------------------|
| <p>1 知っている</p> <p>2 知らない</p> |
|------------------------------|

※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。

問9 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。(〇はいくつでも)

| |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1 労働時間削減の取組(ノー残業デーの設定等)</p> <p>2 年次有給休暇の取得推進</p> <p>3 労働者の心身の健康支援(メンタルヘルス相談)</p> <p>4 労働者の自己啓発・教育訓練</p> <p>5 出産・育児に関する支援(育児休業及び復職支援含む)</p> <p>6 介護に関する支援(介護休業及び復職支援含む)</p> <p>7 時差出勤などのフレックスタイム制の導入</p> <p>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)</p> <p>9 在宅勤務やテレワークなどの多様な働き方支援</p> <p>10 その他)</p> <p>11 特に取り組んでいない</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

問10 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。(〇はいくつでも)

- | |
|-----------------------|
| 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11 テレワーク(※)の実施状況(令和6年8月1日から令和7年7月31日まで)についてお答え(〇は1つ)

- | |
|-----------------------------------|
| 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12 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。(〇はいくつでも)

- | |
|--------------------------|
| 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13 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。(〇は1つ)

- | | |
|-------------------------|-------|
| 1 副業・兼業を認めない又は認める予定がない | ⇒問14へ |
| 2 副業・兼業を認めている又は認める予定がある | |
| 3 検討中 | |

※「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 14 副業・兼業を認めない又は認める予定がない理由を教えてください。(〇はいくつでも)

- | |
|-------------------------------|
| 1 過重労働となり、本業に支障を及ぼす恐れがあるため |
| 2 労働時間の管理・把握が困難であるため |
| 3 職場における他の従業員の業務負担が増加するのを防ぐため |
| 4 組織内の知識や技術の漏洩を防ぐため |
| 5 人材の流出を防ぐため |
| 6 法的又は就業規則上の理由 |
| 7 その他 (|

問 15 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6年8月1日から令和7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7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7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 16 問15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)

| | 2週間未満 | 2週間以上 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 | |
|--------|-------|----------------|----------------|---------------|--------------|--------------|------|---|
| ①女性従業員 | | | | | | | | 人 |
| ②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15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 17 貴事業所における令和6年8月1日～令和7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 | |
|--------|-------|-------|------|------|--------------|---|
| ①女性従業員 | | | | | | 人 |
| ②男性従業員 | | | | | | 人 |

- 問18 「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※として育児・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。
(①、②について、それぞれ○は1つ)

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

※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19 令和7年4月及び10月に施行される「育児・介護休業法改正」について、貴事業所において周知・理解はされていますか。またその準備は出来ていますか。

(1) 理解度について

| | ①育児 | ②介護 |
|-----------------|-----|-----|
| 1 制度について理解できている | 1 | 1 |
| 2 制度について理解できてない | 2 | 2 |

(2) 準備について

| | ①育児 | ②介護 |
|-----------|-----|-----|
| 1 準備できている | 1 | 1 |
| 2 準備できてない | 2 | 2 |

※準備とは、就業規則の改正、労働条件の見直し、決裁フローの事前整備、休暇取得の事前申請ルールなど

(3) 周知・活用について

| | ①育児 | ②介護 |
|-------------------------|-----|-----|
| 1 社内周知は十分であり、活用されている | 1 | 1 |
| 2 社内周知は十分であるが、活用されていない | 2 | 2 |
| 3 準備はできているが、社内周知が不十分である | 3 | 3 |
| 4 準備と社内周知が不十分である | 4 | 4 |

<主な改正内容について>

①子の看護休暇の見直し、②所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大、③育児休業取得状況の公表義務適用拡大、④介護離職防止のための雇用環境整備、⑤介護離職防止のための個別の周知・意向確認等、⑥柔軟な働き方を実現するための措置等、⑦仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

問20 貴事業所における育児支援制度をお答えください。(〇はいくつでも)

- | | |
|----|---------------------------------|
| 1 | 短時間勤務制度(3歳以上から就学前の育児者の6時間勤務等) |
| 2 | 所定外労働の制限(3歳以上から就学前の育児者) |
| 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 | テレワークでの勤務 |
| 6 | 新たな休暇の付与(学級閉鎖や行事参加などの子の看護等休暇など) |
| 7 | 事業所内保育所の設置 |
| 8 | 育児に要する経費の援助措置 |
| 9 | 法定の育児休業より長期に休業できる制度 |
| 10 | その他 () |
| 11 | 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21 貴事業所における①～④の各種ハラスメント対策をお答えください。(〇はそれぞれいくつでも)

| | ① セクハラ | ② パワハラ | ③ マタハラ | ④ カスハラ |
|----|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 8 | 8 | 8 | 8 | 8 |
| 9 | 9 | 9 | 9 | 9 |
| 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |

①「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)に関する侮蔑的な言動を行うことも含まれる。

②「パワハラ」とは、「パワー・ハラスメント」の略であり、職場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。

③「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。

④「カスハラ」とは、「カスタマー・ハラスメント」の略であり、職場において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者の言動であって、その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該労働者の就業環境を害すること。

問22 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。(〇はいくつでも)

- | | |
|---------------------------------|---|
| 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23 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。

| | ① 部長級以上 | ② 課長級相当 | ③ 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24 貴事業所において、女性の管理職が増えない理由として当てはまると考えるものについて回答ください。(〇はいくつでも)

- | | |
|---------------------------------------------|---|
| 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、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(|) |

※政府は「女性版骨太の方針2023」にて、プライム市場上場企業に係る女性役員比率に係る数値目標を2030年までに30%以上とする旨を指す。

問 25 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。(〇はいくつでも)

- | | |
|----|---------------------------------|
| 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 | 女性管理職配置の目標値を設定し、女性の管理職育成を目指す |
| 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 26 非正規社員を雇用している理由をお答えください。(〇はいくつでも)

- | | |
|----|--------------------|
| 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 | 非正規社員の雇用を行ってない |
| 10 | その他 () |

問 27 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。(〇はいくつでも)

- | | | |
|---|---------------------------------|--------|
| 1 | 正社員への転換 | } 問28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 | 非正規社員の雇用を行っていない | |
| 7 | その他 () | |
| 8 | 特に実施していない | |

問 28 問27で1～3と回答した事業所に伺います。令和6年8月1日～令和7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29 貴事業所の従業員の雇用状況について、それぞれその人数を記入してください。

| (1) 高齢者 | | | (2) 外国人労働者 | | |
|---------|-------|-------|------------|-------|-------|
| | 男性(人) | 女性(人) | | 男性(人) | 女性(人) |
| ①正規社員 | | | ①正規社員 | | |
| ②非正規社員 | | | ②非正規社員 | | |
| ③再雇用社員 | | | ③短期雇用従業員 | | |

(1) 「高齢者」とは、令和7年4月1日の年齢が60歳を超えている者を指す。
再雇用社員とは、定年年齢に達した労働者を一度退職の扱いにした後、再度雇用することを指す。

(2) 「外国人」とは、日本国籍を有しない者をいい、特別永住者ならびに在留資格が「外交」及び「公用」のものを除くものとする。
なお、「外国人労働者」には、技能実習制度において「特定活動」の在留資格をもって雇用関係のもてより実践的な技術、技能等の修得のための活動を行うものも含まれる。
短期雇用従業員とは、在留資格が留学等により、就労時間が週28時間までと定められたもの。

問30 貴事業所における、現在の採用予定についてそれぞれ回答ください。

(①、②について、それぞれ○は1つ)

| | | ① 高齢者 | ② 外国人 |
|-----------------|--------|----------|----------|
| 1 雇用している | } 問31へ | 1 | 1 |
| 2 今後雇用予定 | | 2 | 2 |
| 3 雇用予定は無いが、興味ある | | 3 | 3 |
| 4 雇用予定無し | | 4 | 4 |

問31 問30で1～3に回答した事業者に質問です。高齢者または外国人労働者の採用を考えた主な理由は何ですか。(①、②について、それぞれ○は1つ)

| | ① 高齢者 | ② 外国人 |
|----------------------|----------|----------|
| 1 人手不足の解消のため | 1 | 1 |
| 2 特定スキルや経験を有していたため | 2 | 2 |
| 3 勤務条件に柔軟な対応できたため | 3 | 3 |
| 4 若年層の採用が困難であったため | 4 | 4 |
| 5 政府・自治体の支援制度を活用するため | 5 | 5 |
| 6 コスト面で有利であったため | 6 | 6 |
| 7 その他() | 7 | 7 |

問32 問30で2～3に回答した事業者に質問です。外国人を雇用する上での課題について教えてください。

(○はいくつでも)

| |
|--------------------------------------|
| 1 ニーズに合う外国人材を見つける方法が分からない |
| 2 就労ビザ手続きなど雇用にあたっての事務負担が大きい |
| 3 人事管理やコミュニケーションの取り方など職場での受入れノウハウが無い |
| 4 在留資格による業務や在留期間の制約がある |
| 5 離職・転職や定着についての懸念がある |
| 6 採用、定着、生活環境整備にコストがかかる |
| 7 活用できる行政サービスについて把握ができない(助成金や相談支援など) |
| 8 その他() |

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29日(月)までに以下のいずれかの方法でお送りください。

①同封の返信用封筒に入れポストに投函（切手不要）

②FAX (098-860-0653) またはE-Mail (okiroudou@surece.co.jp) に送信

③インターネットからの回答も可能です



◇ 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8年1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。

沖縄県ワーク・ライフ・バランス企業認証制度について

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。

令和7年度 沖縄県労働条件等実態調査報告書
令和8年2月

発行：沖縄県 商工労働部 労働政策課
〒902-8570 那覇市泉崎1丁目2番2号 8階
TEL:098-866-2366
FAX:098-866-2355

<https://www.pref.okinawa.jp/site/shoko/rosei/index.html>