

## 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】

- 1 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。
- 2 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。
- 3 この調査は、事業所を単位として行います。会社全体ではなく、送付された事業所のみの状況について回答してください。なお、事業所のみで判断できない、把握していない設問については、お手数ですが本社等にご確認ください。
- 4 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](mailto: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](mailto: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。

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

○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"> <li>1 正社員及び非正規社員のどちらにも交付している</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>4 正社員及び非正規社員のどちらにも交付していない</li> </ul> |
|---|

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"> <li>1 週休1日制</li> <li>2 週休1日半制</li> <li>3 完全週休2日制より休日日数が少ない</li> <li>4 完全週休2日制</li> <li>5 完全週休2日制より休日日数が多い</li> </ul> |
|---|

※「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。(〇はいくつでも)

- |   |
|---|
| 1 年休の時間単位または半日単位での付与<br>2 年休の計画的付与制度(※)の実施<br>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)<br>4 従業員に年休の取得目標を設定させる<br>5 管理・監督者が率先して取得する<br>6 その他( )<br>7 取得促進の取組を検討している<br>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○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。(○は1つ)

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

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

問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。(○は1つ)

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

※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。(○はいくつでも)

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

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(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%以上とするを目指す。

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	男性(人)	女性(人)
①正規社員		
②非正規社員		
③再雇用社員		

(2) 外国人労働者	男性(人)	女性(人)
①正規社員		
②非正規社員		
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。

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	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へ

問31 問30で1～3に回答した事業者者に質問です。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 ( )



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。