

平成 29 年度
沖繩県労働環境実態調査
報告書

平成30年3月

沖 縄 県

《 目 次 》

I. 調査の目的と内容	1
1. 調査の目的	1
2. 調査の内容	1
II. 事業所実態調査	2
1. 調査の概要	2
(1) 調査の目的	2
(2) 調査の概要	2
① 事業所アンケート	2
② 従業員アンケート	3
2. 事業所アンケート結果	5
(1) 事業所について	5
① 事業所の種類（問2）	5
② 売上高の変化（3年前との比較）（問4）	6
③ 従業員数（問5）	7
④ 直近5年間における従業員数の変化（問6）	9
(2) 採用について	11
① 採用計画の策定状況（問7）	11
② 直近1年間における正社員の採用の有無（問8）	12
③ 直近1年間における正社員の採用実績（問8-1）	13
④ 直近1年間における非正社員の採用の有無（問9）	15
⑤ 直近1年間における非正社員の採用実績（問9-1）	16
⑥ 非正社員を雇用する理由（問9-2）	18
⑦ 非正社員向け制度等の有無（問9-3）	20
⑧ 従業員の過不足感（問10）	22
⑨ 不足している職種（問10-1）	23
(3) 離職・定着について	25
① 離職防止・定着促進のための取組の実施状況と効果（問11）	25
② 直近1年間における直接雇用の従業員の離職の有無（問12）	27
③ 離職者数・離職率及び離職者の平均勤続年数（問12-1）	28
④ 離職の理由（問12-2）	32
(4) 労働条件について	34
① 就業規則作成の有無（問13①）	34
② 労働条件通知書交付の有無（問13②）	36
③ 正社員への賞与の支給の有無（問14）	38
④ 正社員の定年制の有無（問15）	39

⑤ 高齢者の雇用延長のための制度等の有無（問 15-1）	40
⑥ 正社員の退職金制度の有無（問 16）	42
⑦ 1 週間の所定労働時間・正社員 1 人当たりの時間外+休日労働時間（問 17）	43
⑧ 正社員の週休の日数（問 18）	44
⑨ 年次有給休暇の付与日数、取得日数、取得率（1 人当たり）（問 19）	45
⑩ 育児休業の就業規則における規定の有無（問 20）	46
⑪ 直近 1 年間の育児休業取得状況（問 21）	47
⑫ 法定以外の育児支援制度の有無（雇用形態別）（問 22）	48
⑬ 法定以外の育児支援制度の内容（雇用形態別）（問 22）	49
⑭ 介護休業の就業規則における規定の有無（問 23）	50
⑮ 直近 1 年間の介護休業取得状況（問 24）	51
⑯ 社会保険等への加入状況（問 25）	52
⑰ 社会保険等に加入していない理由（問 25-1）	53
(5) 労働環境改善のための取組について	55
① 労使間の協議の場の設置状況（問 26）	55
② 労使間の協議への非正社員の参加状況（問 26-1）	56
③ メンタルヘルス対策の実施状況（問 27）	57
④ メンタルヘルス対策の内容（問 27-1）	58
⑤ 各種ハラスメント対策の実施状況（問 28）	59
⑥ 実施しているハラスメント対策の内容（問 28）	60
⑦ ワーク・ライフ・バランスのための取組の実施状況（問 29）	61
(6) 人材育成・女性管理職登用について	63
① 人材育成に関する支援制度等の導入状況（問 30）	63
② 女性の管理職登用の状況（問 31）	66
③ 女性管理職の割合が低い理由（問 31）	67
(7) 事業所で働く従業員の満足度	68
① 事業所で働く従業員の満足度（問 32）	68
(8) 離職の状況別にみる事業所アンケート分析結果	71
① 売上高の変化（3 年前との比較）（問 4）	72
② 採用計画の策定状況（問 7）	72
③ 非正社員向け制度等の有無（問 9-3）	73
④ 離職防止・定着促進のための取組の実施状況（問 11）	73
⑤ 就業規則の作成状況（問 13①）	74
⑥ 労働条件通知書の交付状況（問 13②）	74
⑦ 正社員への賞与の支給の有無（問 14）	75
⑧ 高齢者の雇用延長のための制度等の有無（問 15-1）	75
⑨ 正社員の退職金制度の有無（問 16）	76
⑩ 1 週間の所定労働時間・正社員 1 人当たりの時間外+休日労働時間（問 17）	76
⑪ 正社員の週休の日数（問 18）	77

⑫ 育児休業・介護休業の就業規則における規定の有無（問 20・問 23）	77
⑬ 社会保険等の加入状況（問 25）	78
⑭ 労使間の協議の場の設置状況（問 26）	78
⑮ メンタルヘルス対策の実施状況（問 27）	79
⑯ ワーク・ライフ・バランスのための取組の実施状況（問 29）	79
⑰ 人材育成に関する支援制度等の導入状況（問 30）	80
⑱ 従業員の満足度（従業員アンケート問 13）	80
3. 従業員アンケート結果	81
(1) 回答者の属性	81
① 年代（問 2）	81
② 性別（問 3）	82
③ 最終学歴（問 4）	83
④ 現在の勤務先における勤続年数（問 5）	85
⑤ 結婚の状況（問 6）	87
⑥ 子どもの有無（問 7）	89
(2) 処遇について	91
① 現在の雇用形態（問 8）	91
② 正社員として働く意向（問 8-1）	93
③ 非正社員である理由（問 8-2）	95
④ 1 週間の所定労働時間・時間外＋休日労働時間・時間外＋休日に対する賃金支払いの状況（問 9）	98
(3) 他社での勤務経験の有無・前職の退職理由について	100
① 他社での勤務経験（問 10）	100
② 前職での雇用形態（問 10-1）	101
③ 前職を退職した理由（問 10-2）	103
(4) 人材育成について	106
① 人材育成制度の有無と活用状況（問 11）	106
② 人材育成制度に対する満足度（問 12）	108
(5) 職場環境に関する満足度について	109
① 職場環境に関する満足度（問 13）	109
② 現在の会社での継続就労意向（問 14）	114
③ 労働環境の改善等に関する職場や行政への意見・要望（問 15）	117
4. 前回調査結果との比較	123
(1) 事業所アンケート	123
① 採用について	123
② 離職について	124
③ 労働条件について	124
④ 人材育成・女性管理職登用について	126
(2) 従業員アンケート	127

① 労働条件について	127
② 人材育成について	127
③ 職場環境に関する満足度について	128
III. 経営者等聞き取り調査	129
1. 調査の目的	129
2. 調査の概要	129
(1) ヒアリング調査の対象とした企業の概要	129
① 経営者等調査	129
② 経営者団体・労働組合調査	129
(2) ヒアリング調査項目	130
① 経営者等	130
② 経営者団体	130
③ 労働組合	130
(3) ヒアリング調査実施期間	131
3. 調査結果	131
(1) 経営者等ヒアリング	131
① A社（建設業・従業員規模 30～99 人）	131
② B社（食料品製造業・従業員規模 100～299 人）	132
③ C社（情報通信業・従業員規模 10～29 人）	133
④ D社（旅客運送業・従業員規模 30～99 人）	135
⑤ E社（貨物自動車運送業・従業員規模 10～29 人）	136
⑥ F社（不動産業・従業員規模 30～99 人）	137
⑦ G社（宿泊業・従業員規模 30～99 人）	138
⑧ H社（医療福祉施設関連サービス・従業員規模 30～99 人）	140
⑨ I社（デイサービス等介護支援業・従業員規模 30～99 人）	141
⑩ J社（ダイビングショップ・従業員規模 10～29 人）	142
(2) 経営者団体ヒアリング	144
① 沖縄県中小企業団体中央会	144
(3) 労働団体ヒアリング	145
① 日本労働組合総連合会沖縄県連合会	145
② 沖縄県医療福祉労働組合連合会	146
③ サービス・ツーリズム産業労働組合連合会沖縄地方連合会	147
④ 日本私鉄労働組合総連合会沖縄県連合会	148
IV. 県内の労働環境における課題と求められる対応の方向性	150
1. 従業員の確保	150
(1) 従業員の不足	150
(2) 離職者の抑制（従業員の定着促進）	151
2. 非正社員の正社員への転換	153
3. 労働条件の改善	155

(1) 就業規則の作成	155
(2) 労働条件通知書の交付	155
(3) 年次有給休暇の取得	156
(4) 育児休業・介護休業	156
(5) 社会保険への加入	158
(6) サービス残業	158
4. 人材育成・女性管理職の登用	159
(1) 人材育成	159
(2) 女性管理職の登用	160
5. 職場満足度の向上	161
6. 業種別にみた特徴	162
(1) 建設業	162
① 従業員の確保	162
② 労働条件の改善	162
③ 人材育成・女性管理職登用	163
④ 職場満足度	163
(2) 製造業	163
① 従業員の確保	163
② 労働条件の改善	163
③ 人材育成・女性管理職登用	164
④ 職場満足度	165
(3) 情報通信業	165
① 従業員の確保	165
② 労働条件の改善	165
③ 人材育成	166
(4) 運輸業，郵便業	167
① 従業員の確保	167
② 労働条件の改善	167
③ 人材育成	169
④ 職場満足度	169
(5) 宿泊業，飲食サービス業	169
① 従業員の確保	169
② 労働条件の改善	170
③ 人材育成・女性管理職登用	171
(6) 生活関連サービス業，娯楽業	171
① 従業員の確保	171
② 労働条件の改善	172
③ 人材育成・女性管理職登用	173
④ 職場満足度	174

(7) 医療, 福祉	174
① 従業員の確保	174
② 労働条件の改善	174
③ 人材育成・女性管理職登用	176
④ 職場満足度	176

参考資料

事業推進委員会の設置・運営	資料-1
労働環境への影響要因に関する統計分析	資料-5
事業所アンケート 調査票	資料-9
従業員アンケート 調査票	資料-21

I. 調査の目的と内容

1. 調査の目的

本県の雇用情勢は着実に改善しているものの、依然として全国と比較して厳しい状況にある。また、労働者を取り巻く状況においては、低賃金、長時間労働、休暇制度の未整備等、労働環境の改善等が課題となっている。

こうしたことから、本調査は、質の高い雇用の確保に向けた現状分析及び課題の整理を行い、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に実施した。

2. 調査の内容

上記の目的を達成するため、本調査では以下の(1)～(4)を実施した。

- (1) 事業所実態調査
- (2) 経営者等聞き取り調査
- (3) 労働環境に関する分析と報告書の作成
- (4) 事業推進委員会の設置・運営

II. 事業所実態調査

1. 調査の概要

(1) 調査の目的

県内の幅広い事業所を対象に、従業員の採用、離職・定着の状況や各種の労働条件を確認するとともに、労働環境改善や人材育成への取組の状況を把握することを目的に、事業所アンケートを実施した。

また、従業員アンケートを実施して、処遇や前職退職の理由、職場環境への満足度などを把握し、経営者と従業員の意識のギャップの有無等についても分析を行った。

(2) 調査の概要

本調査では、事業所アンケートと従業員アンケートの2種類の調査を実施した。それぞれの実施概要は、以下のとおりである。

① 事業所アンケート

1) 調査対象

平成28年経済センサスー活動調査の名簿情報より、県内に立地する約10,000事業所を抽出して調査対象とした。(県外本社の県内事業所を含む。)

従業員規模別の調査対象事業所数の内訳は、以下のとおりである。

- ・ 5人未満の事業所： 6,000事業所
- ・ 5人以上の事業所： 4,000事業所

なお、同一企業の事業所については、原則として(識別が可能な範囲で)県内で最も従業員数の多い事業所を一つだけ調査対象とし、同一企業の複数事業所が選定されないように配慮した。

2) 調査方法

郵送により、調査票を配布・回収した。

また、回収率向上のため、以下の対策を実施した。

- ・ 発送数10,000事業所を確保するため、廃業等による未着分を補う追加発送を実施。
- ・ 10,000事業所のうち、5,000事業所を「重点督促対象事業所」と位置付け、調査票到着時に電話による協力依頼を行うとともに、未回収事業所に対して、電話による督促を実施。
- ・ 上記以外の5,000事業所に対しても、葉書による督促(礼状を兼ねる)を行うとともに、未回収事業所のうち、3,000事業所に対して電話による督促を実施。

3) 調査実施期間

平成29年9月29日(金)～平成30年1月31日(水)。

4) 回収率等

- ・ 発送数 : 10,039 件
- ・ 回収数 : 2,223 件
- ・ 有効回収数 : 2,054 件
- ・ 回収率 : 22.1%
- ・ 有効回収率 : 20.4%

② 従業員アンケート

1) 調査対象

事業所アンケートの対象事業所に勤務する従業員（各事業所最大3人）を対象とした。

2) 調査方法

事業所アンケートの対象事業所に、事業所内に勤務する従業員への調査票及び返信用封筒の配布を依頼し、回答後の調査票は事業所を経由せずに、直接従業員より郵送により回収した。

従業員への調査票等の配布に当たっては、雇用形態別に、ア) 正社員（管理職）、イ) 正社員（非管理職）、ウ) 非正社員（契約社員・嘱託社員及びパートタイム労働者）の順に優先配布を依頼した。なお、非正社員がいない事業所については、ア) 正社員（管理職）1人、イ) 正社員（非管理職）2人の合計3人への配布を依頼した。

3) 調査実施期間

平成29年9月29日（金）～平成30年1月31日（水）。

4) 回収率等

- ・ 回収数 : 4,168 件
- ・ 有効回収数 : 4,045 件

なお、今回調査における有効回収数及びその構成比を、「平成 28 年経済センサスー活動調査」（速報値）と比較すると以下のとおりであり、回収結果が実際の構成比に概ね近いことがわかる。

図表 II-1 [参考]業種(産業大分類)別構成比の比較

(単位:事業所)

	今回調査		H28経済センサス	
	事業所数	構成比	事業所数	構成比
全産業	2,054	100.0%	64,513	100.0%
農業, 林業, 漁業	12	0.6%	409	0.6%
鉱業, 採石業, 砂利採取業	3	0.1%	32	0.0%
建設業	159	7.7%	4,316	6.7%
製造業	103	5.0%	3,088	4.8%
電気・ガス・熱供給・水道業	17	0.8%	31	0.0%
情報通信業	25	1.2%	695	1.1%
運輸業, 郵便業	51	2.5%	1,352	2.1%
卸売業, 小売業	570	27.8%	15,807	24.5%
金融業, 保険業	29	1.4%	856	1.3%
不動産業, 物品賃貸業	123	6.0%	5,315	8.2%
学術研究, 専門・技術サービス業	118	5.7%	2,611	4.0%
宿泊業, 飲食サービス業	274	13.3%	11,704	18.1%
生活関連サービス業, 娯楽業	163	7.9%	5,996	9.3%
教育, 学習支援業	93	4.5%	2,824	4.4%
医療, 福祉	165	8.0%	5,123	7.9%
複合サービス事業	15	0.7%	355	0.6%
サービス業(他に分類されないもの)	134	6.5%	3,999	6.2%

(資料)総務省「平成 28 年経済センサスー活動調査」速報集計(産業横断的集計)

※ 1 本文クロス集計表の網掛けについて

<p>■網掛け対象の条件</p> <p>[業種別] (事業所・従業員共通) サンプル数が 15 を超える業種。 ※本文のコメントについても、原則として上記の業種を対象とする。</p> <p>[従業員規模別] (事業所・従業員共通) 全ての従業員規模。</p> <p>[上記以外の属性] サンプル数が 50 以上のもの。</p> <p>■網掛けの凡例</p> <p>全体の割合より 10 ポイント以上高い値は白抜字 5 ポイント以上高い値は灰色塗りつぶし 5 ポイント以上低い値は斜体字</p>

※ 2 本文クロス集計表に記載の構成比について

クロス集計表のうち、複数の選択肢の合計から構成比を算出しているもの（例：「取り組んでいる」（「取り組んでいて効果があった」と「取り組んでいるが効果は不明」の合計）や「満足」（「満足」と「やや満足」の合計等）は、四捨五入の関係で、同一設問のグラフ等に記載した個別の選択肢の構成比の合計とは値が一致しないことがある。

2. 事業所アンケート結果

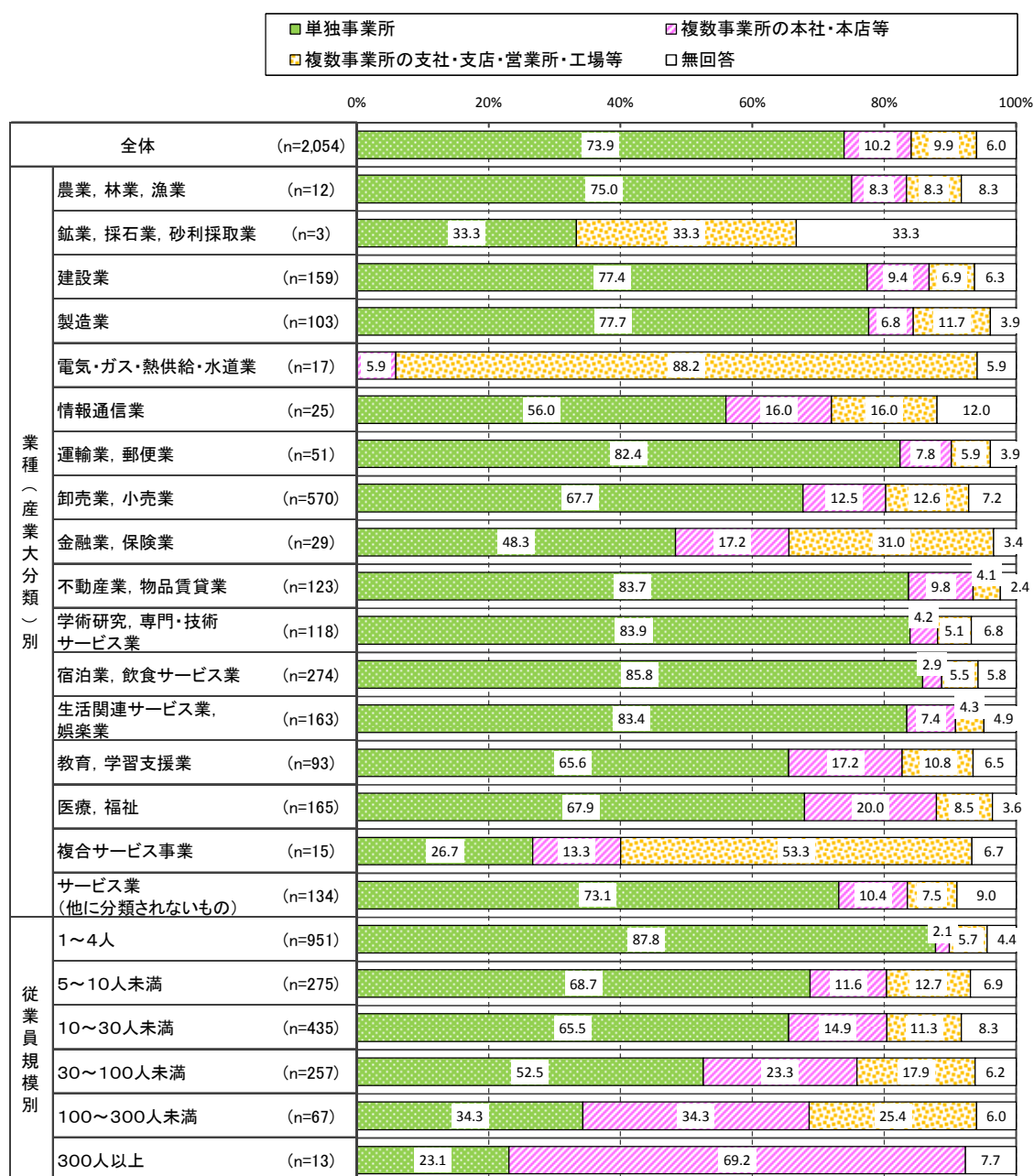
(1) 事業所について

① 事業所の種類（問2）

事業所の種類は、「単独事業所」（73.9%）の割合が最も高く、次に「複数事業所の本社・本店等」（10.2%）、「複数事業所の支社・支店・営業所・工場等」（9.9%）が続く。

従業員規模別にみると、従業員規模が小さいほど、「単独事業所」の割合が高い傾向がみられる。

図表 II-2 事業所の種類(業種別・従業員規模別)



(注) 値が 0.5 以下のラベルは表示していない。(以下同様)

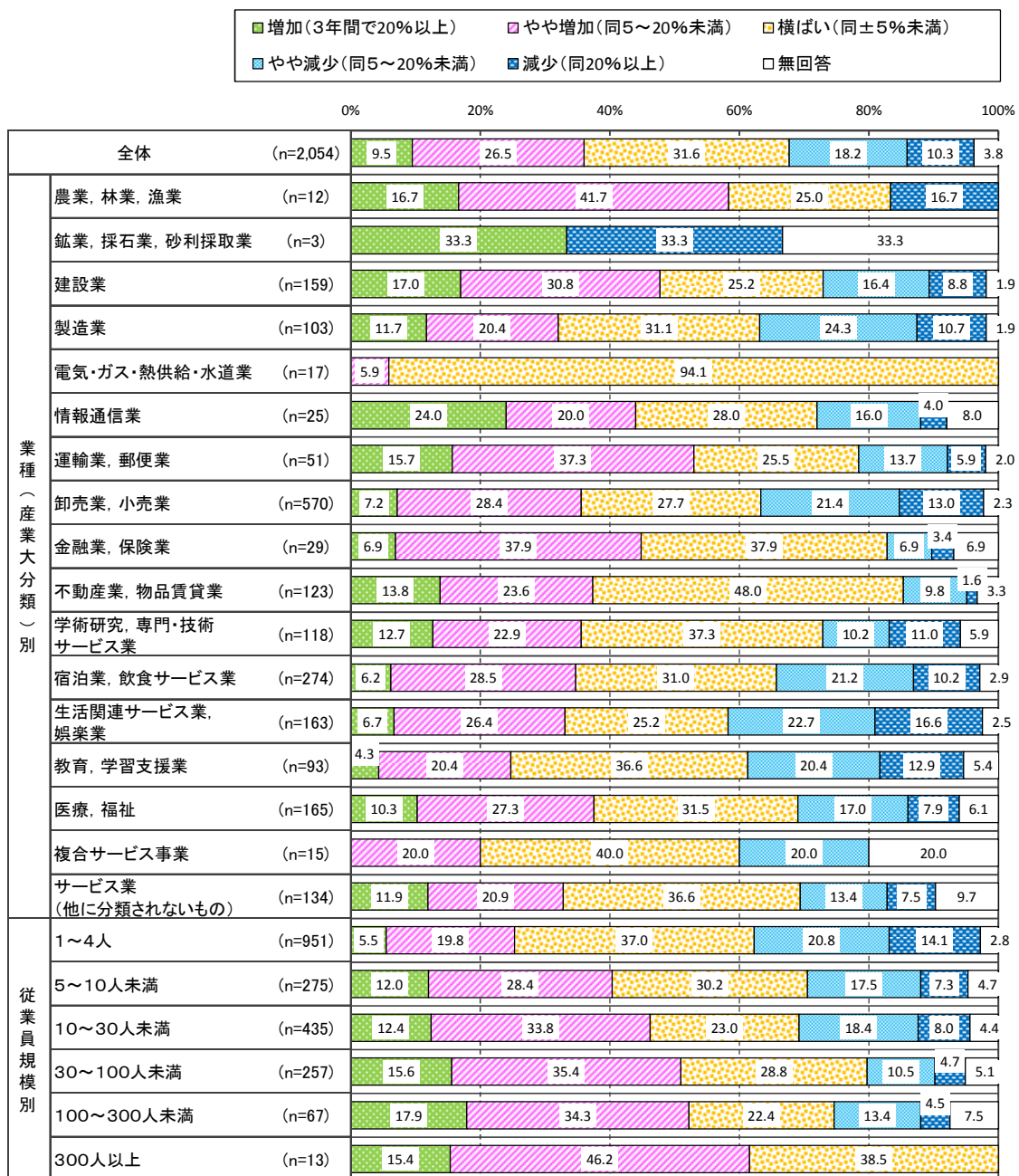
② 売上高の変化（3年前との比較）（問4）

3年前と比較した売上高の変化は、「横ばい」（31.6%）の割合が最も高く、次に「やや増加」（26.5%）、「やや減少」（18.2%）が続く。

業種別にみると、「情報通信業」で「増加（3年間で20%以上）」（24.0%）の割合が高い。また、増加した（「増加」と「やや増加」の合計）事業所の割合が高いのは「運輸業、郵便業」（53.0%）や「建設業」（47.8%）であり、減少した（「やや減少」と「減少」の合計）事業所の割合が高いのは「生活関連サービス業、娯楽業」（39.3%）や「製造業」（35.0%）となっている。

従業員規模別では、従業員規模が大きいほど、売上高が増加している割合が高くなる傾向がみられる。

図表 II-3 売上高の変化（3年前との比較／業種別・従業員規模別）



③ 従業員数（問5）

従業員数に回答があった事業所の従業員数は、次ページのとおりである。

雇用形態別の内訳は、正社員が 59.6%、非正社員が 40.3%である。

正社員を男女別にみると、男性が 41.0%、女性が 18.6%で、男性が女性を 20 ポイント以上上回っている。また、非正社員は、男性が 14.9%、女性が 25.5%で、女性が男性を約 10 ポイント上回っている。また、男性では、非正社員（14.9%）よりも正社員（41.0%）の割合が高いが、女性では、正社員（18.6%）よりも非正社員（25.5%）の割合が高い。

業種別にみると、全体と比較して正社員の割合が高いのは、「電気・ガス・熱供給・水道業」（93.2%）、「建設業」（87.5%）、「学術研究，専門・技術サービス業」（81.1%）、「運輸業，郵便業」（71.8%）、「金融業，保険業」（69.7%）である。

一方、非正社員の割合が高いのは、「宿泊業，飲食サービス業」（76.9%）、「生活関連サービス業，娯楽業」（58.7%）、「サービス業（他に分類されないもの）」（56.9%）である。

従業員規模別にみると、従業員規模が 10 人未満の事業所では、女性従業員の割合が全体よりも高くなっている。

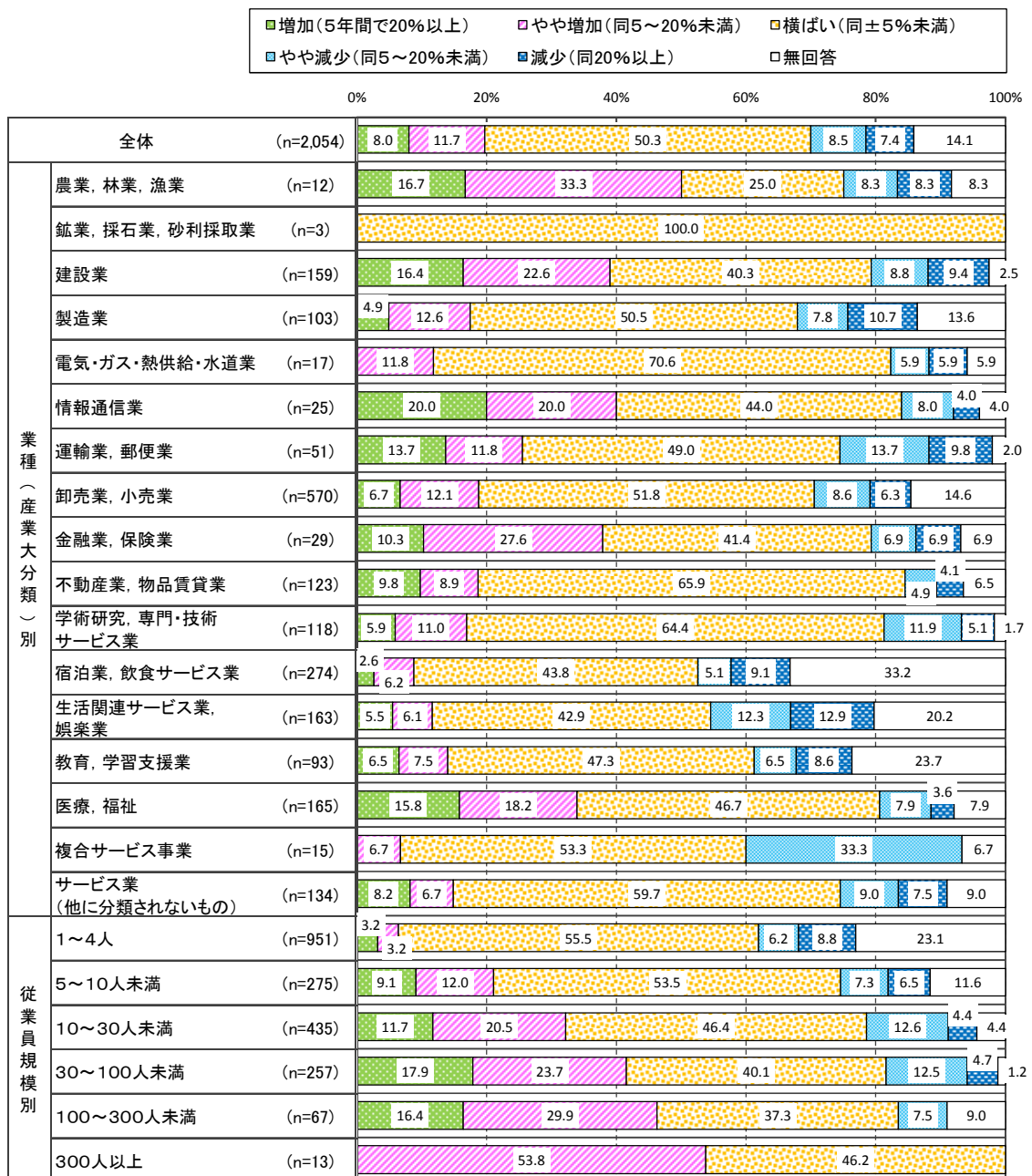
④ 直近5年間における従業員数の変化（問6）

正社員数の直近5年間における変化は、「横ばい」（50.3%）の割合が最も高く、次に「やや増加」（11.7%）、「やや減少」（8.5%）が続く。

業種別にみると、「増加（5年間で20%以上）」の割合が高いのは、問4で3年前よりも売上高が20%以上増加した事業所の割合が高い「情報通信業」（20.0%）、増加した（「増加」と「やや増加」の合計）事業所の割合が高いのは、「情報通信業」（40.0%）と「建設業」（39.0%）である。一方、減少した（「やや減少」と「減少」の合計）事業所の割合が高いのは、「生活関連サービス業、娯楽業」（25.2%）と「運輸業、郵便業」（23.5%）である。

従業員規模別では、従業員規模が大きいほど「やや増加」の割合が高い傾向がみられる。

図表 II-5 直近5年間における従業員数の変化（正社員／業種別・従業員規模別）

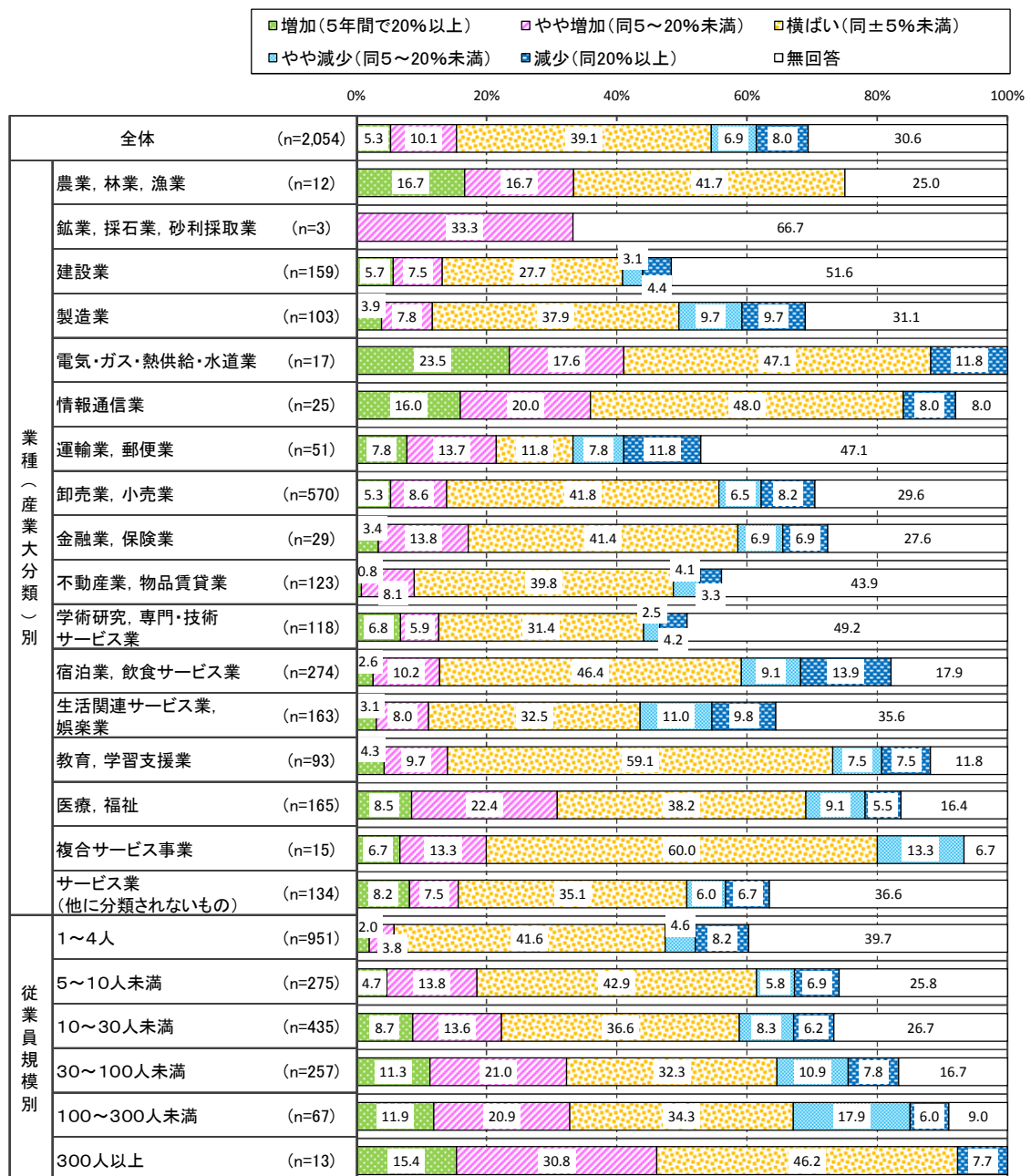


非正社員数の直近5年間における変化は、「横ばい」(39.1%)の割合が最も高く、次に「やや増加」(10.1%)、「減少」(8.0%)が続く。

業種別にみると、増加した(「増加」と「やや増加」の合計)事業所の割合が高いのは「電気・ガス・熱供給・水道業」(41.1%)、「情報通信業」(36.0%)「医療、福祉」(30.9%)であり、減少した(「やや減少」と「減少」の合計)事業所の割合が高いのは「宿泊業、飲食サービス業」(23.0%)と「生活関連サービス業、娯楽業」(20.8%)、「運輸業、郵便業」(19.6%)である。

従業員規模別では、従業員規模が大きいほど「増加した」事業所の割合が高い傾向がみられる。

図表 II-6 直近5年間における従業員数の変化(非正社員/業種別・従業員規模別)



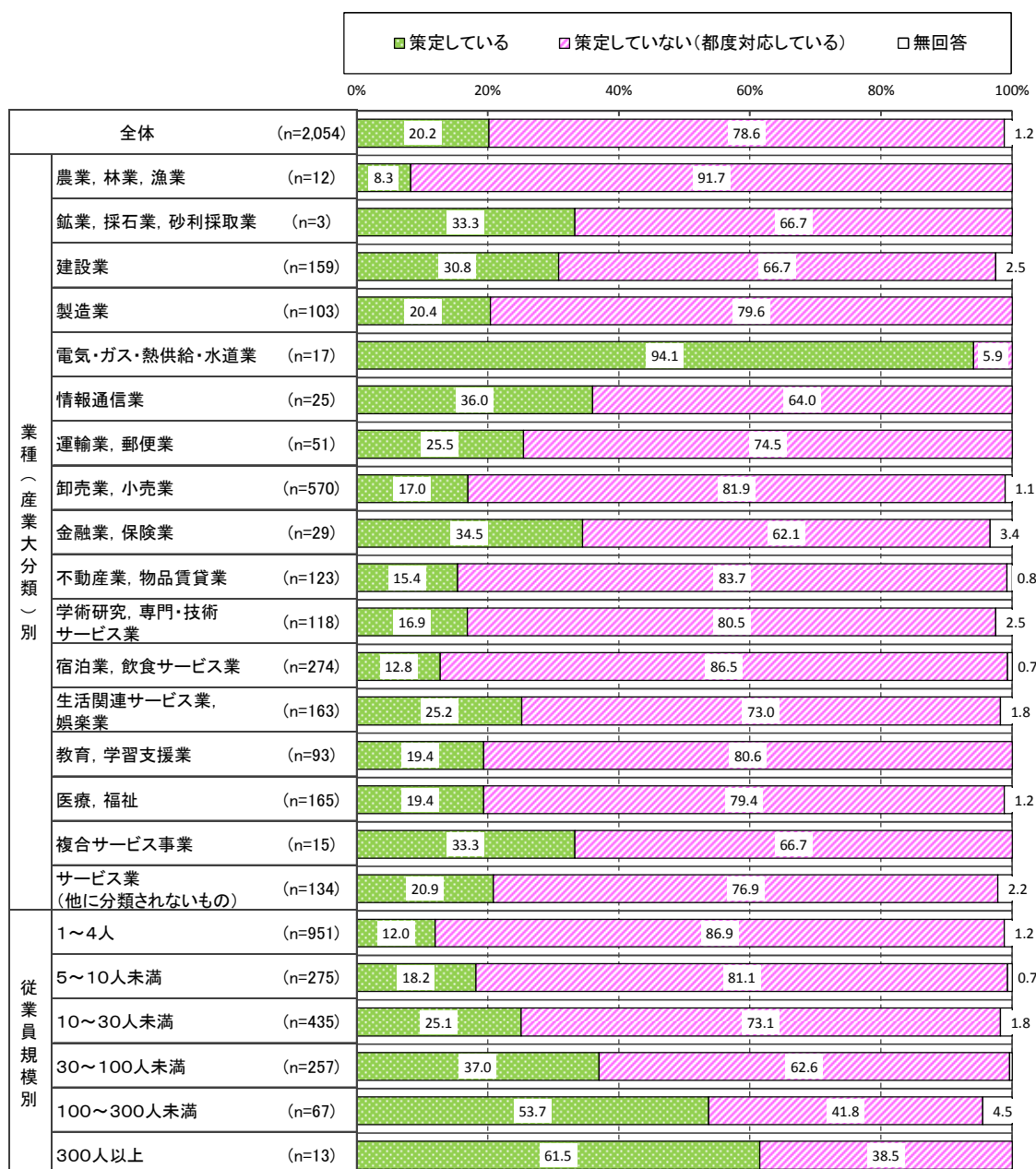
(2) 採用について

① 採用計画の策定状況（問7）

採用計画の策定状況については、「策定していない」事業所が78.6%であり、回答事業所の約8割を占める。

従業員規模別では、従業員規模が大きいほど、「策定している」の割合が高い傾向がみられる。

図表 II-7 採用計画の策定状況(業種別・従業員規模別)



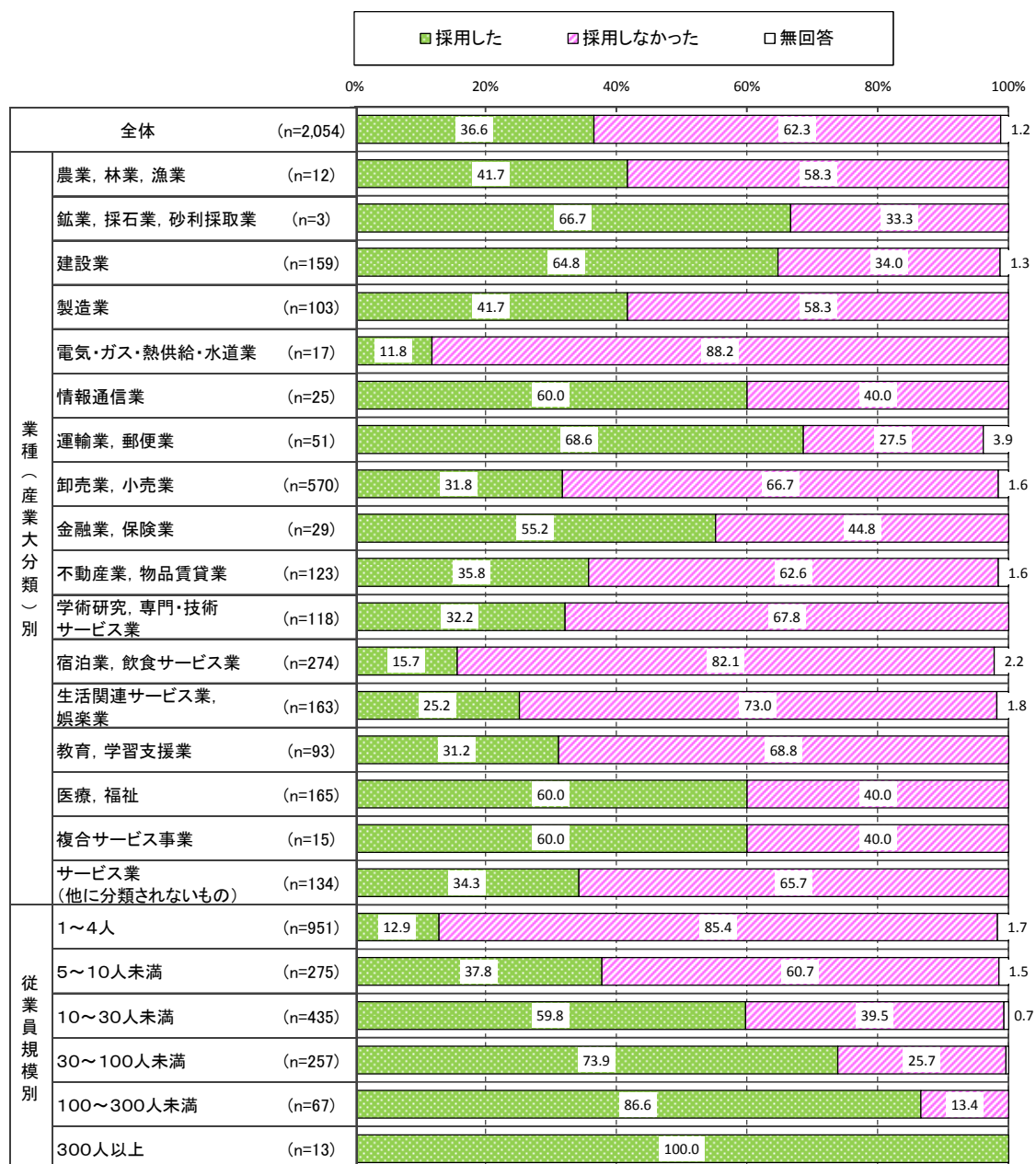
② 直近1年間における正社員の採用の有無（問8）

直近1年間（平成28年10月1日から平成29年9月30日まで）における正社員の採用の有無については、「採用した」事業所は36.6%にとどまり、「採用しなかった」事業所が約6割を占める。

業種別にみると、「採用した」の割合が高いのは、「運輸業、郵便業」（68.6%）、「建設業」（64.8%）、「情報通信業」「医療、福祉」（ともに60.0%）であり、「採用しなかった」の割合が高いのは、「電気・ガス・熱供給・水道業」（88.2%）、「宿泊業、飲食サービス業」（82.1%）、「生活関連サービス業、娯楽業」（73.0%）である。

従業員規模別では、従業員規模が大きいほど、「採用した」の割合が高い傾向がみられる。

図表 II-8 直近1年間における正社員の採用の有無（業種別・従業員規模別）



③ 直近1年間における正社員の採用実績（問8-1）

直近1年間に正社員を採用した事業所のうち、採用人数に回答があった事業所の採用人数は、次ページのとおりである。

新規学卒者と中途採用者の内訳は、新規学卒者が23.5%、中途採用者が76.5%であり、中途採用者が新規学卒者を50ポイント以上上回っている。

従業員規模別では、100人以上の事業所で、全体よりも新卒採用比率が高くなっている。

新規学卒者・中途採用者それぞれの男女別の内訳をみると、新規学卒者（577人）のうち、男性（367人）は63.6%、女性（210人）は36.4%であり、中途採用者（1,874人）のうち、男性（1,158人）は61.8%、女性（716人）は38.2%となっており、新卒採用者、中途採用者とも、男女比は概ね6対4である。

図表 II-9 直近1年間における正社員の採用実績(業種別・従業員規模別)

(単位:人、新規学卒者の割合:%)

業種 (産業大分類) 別	サンプル数	正社員採用計	新規学卒者計										中途採用者計										正社員採用に占める 新規学卒者の割合		
			新規学卒者(男性)					新規学卒者(女性)					中途採用者(男性)					中途採用者(女性)							
			大学・大学院卒	短大・高専・専門学校卒	高校卒	中学校卒	その他	大学・大学院卒	短大・高専・専門学校卒	高校卒	中学校卒	その他	大学・大学院卒	短大・高専・専門学校卒	高校卒	中学校卒	その他	大学・大学院卒	短大・高専・専門学校卒	高校卒	中学校卒	その他			
全体	748	2,451	577	367	181	71	110	5	210	93	66	51	0	1,874	1,158	295	256	553	54	716	141	327	232	16	23.5
農業、林業、漁業	5	7	2	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	5	4	2	0	2	0	1	0	1	0	0	28.6
鉱業、採石業、砂利採取業	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
建設業	103	323	67	60	7	23	30	0	7	2	3	2	0	256	203	38	36	114	15	53	8	20	25	0	20.7
製造業	39	128	37	23	6	1	16	0	14	7	2	5	0	91	75	24	8	41	2	16	2	7	7	0	28.9
電気・ガス・熱供給・水道業	2	30	28	24	16	1	7	0	4	3	0	1	0	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	93.3
情報通信業	15	133	43	24	14	9	1	0	19	10	7	2	0	90	45	23	11	10	1	45	8	13	22	2	32.3
運輸業、郵便業	33	139	22	18	1	2	15	0	4	1	3	0	0	117	106	8	15	71	12	11	5	2	2	2	15.8
卸売業、小売業	174	501	101	71	37	14	16	4	30	16	7	7	0	400	264	65	56	129	14	136	26	41	63	6	20.2
金融業、保険業	15	126	104	58	55	3	0	0	46	28	10	8	0	22	17	6	0	11	0	5	3	1	1	0	82.5
不動産業、物品賃貸業	41	89	16	15	8	2	5	0	1	1	0	0	0	73	43	13	8	22	0	30	6	13	11	0	18.0
学術研究、専門・技術サービス業	38	86	13	9	5	1	3	0	4	2	2	0	0	73	57	23	4	23	7	16	5	4	5	2	15.1
宿泊業、飲食サービス業	40	74	7	4	0	1	3	0	3	1	1	1	0	67	45	5	17	23	0	22	6	6	9	1	9.5
生活関連サービス業、娯楽業	41	82	22	5	2	2	1	0	17	3	4	10	0	60	27	8	7	11	1	33	6	10	16	1	26.8
教育、学習支援業	26	62	9	5	3	2	0	0	4	1	0	3	0	53	33	25	4	4	0	20	9	8	3	0	14.5
医療、福祉	94	468	51	16	5	9	2	0	35	11	23	1	0	417	141	33	75	32	1	276	46	178	51	1	10.9
複合サービス事業	9	27	13	6	6	0	0	0	7	6	1	0	0	14	10	3	2	4	1	4	1	3	0	0	48.1
サービス業(他に分類されないもの)	44	176	42	27	15	1	10	1	15	1	3	11	0	134	86	17	13	56	0	48	10	20	17	1	23.9
従業員規模別																									
1~4人	112	147	28	18	3	6	8	1	10	0	5	5	0	119	63	14	14	34	1	56	10	23	21	2	19.0
5~10人未満	99	149	36	17	1	3	13	0	19	4	11	4	0	113	66	10	16	33	7	47	7	20	19	1	24.2
10~30人未満	251	551	51	39	6	12	21	0	12	3	7	2	0	500	342	69	72	182	19	158	35	52	66	5	9.9
30~100人未満	186	737	152	95	33	32	26	4	57	22	17	18	0	585	411	113	70	206	22	174	27	81	62	4	20.6
100~300人未満	57	455	157	109	68	16	25	0	48	32	11	5	0	298	157	63	32	60	2	141	30	75	34	2	34.5
300人以上	13	410	153	89	70	2	17	0	64	32	15	17	0	257	117	26	52	38	1	140	32	76	30	2	37.3

(単位:%)

業種 (産業大分類) 別	サンプル数	正社員採用計	新規学卒者計										中途採用者計										正社員採用に占める 新規学卒者の割合			
			新規学卒者(男性)					新規学卒者(女性)					中途採用者(男性)					中途採用者(女性)								
			大学・大学院卒	短大・高専・専門学校卒	高校卒	中学校卒	その他	大学・大学院卒	短大・高専・専門学校卒	高校卒	中学校卒	その他	大学・大学院卒	短大・高専・専門学校卒	高校卒	中学校卒	その他	大学・大学院卒	短大・高専・専門学校卒	高校卒	中学校卒	その他				
全体	748	100.0	23.5	15.0	7.4	2.9	4.5	0.2	8.6	3.8	2.7	2.1	0.0	76.5	47.2	12.0	10.4	22.6	2.2	29.2	5.8	13.3	9.5	0.7		
農業、林業、漁業	5	100.0	28.6	28.6	14.3	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	71.4	57.1	28.6	0.0	28.6	0.0	14.3	0.0	14.3	0.0	0.0		
建設業	103	100.0	20.7	18.6	2.2	7.1	9.3	0.0	2.2	0.6	0.9	0.6	0.0	79.3	62.8	11.8	11.1	35.3	4.6	16.4	2.5	6.2	7.7	0.0		
製造業	39	100.0	28.9	18.0	4.7	0.8	12.5	0.0	10.9	5.5	1.6	3.9	0.0	71.1	58.6	18.8	6.3	32.0	1.6	12.5	1.6	5.5	5.5	0.0		
電気・ガス・熱供給・水道業	2	100.0	93.3	80.0	53.3	3.3	23.3	0.0	13.3	10.0	0.0	3.3	0.0	6.7	6.7	6.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
情報通信業	15	100.0	32.3	18.0	10.5	6.8	0.8	0.0	14.3	7.5	5.3	1.5	0.0	67.7	33.8	17.3	8.3	7.5	0.8	33.8	6.0	9.8	16.5	1.5		
運輸業、郵便業	33	100.0	15.8	12.9	0.7	1.4	10.8	0.0	2.9	0.7	2.2	0.0	0.0	84.2	76.3	5.8	10.8	51.1	8.6	7.9	3.6	1.4	1.4	1.4		
卸売業、小売業	174	100.0	20.2	14.2	7.4	2.8	3.2	0.8	6.0	3.2	1.4	1.4	0.0	79.8	52.7	13.0	11.2	25.7	2.8	27.1	5.2	8.2	12.6	1.2		
金融業、保険業	15	100.0	82.5	46.0	43.7	2.4	0.0	0.0	36.5	22.2	7.9	6.3	0.0	17.5	13.5	4.8	0.0	0.7	0.0	4.0	2.4	0.8	0.8	0.0		
不動産業、物品賃貸業	41	100.0	18.0	16.9	9.0	2.2	5.6	0.0	1.1	1.1	0.0	0.0	0.0	82.0	48.3	14.6	9.0	24.7	0.0	33.7	6.7	14.6	12.4	0.0		
学術研究、専門・技術サービス業	38	100.0	15.1	10.5	5.8	1.2	3.5	0.0	4.7	2.3	2.3	0.0	0.0	84.9	66.3	26.7	4.7	26.7	8.1	18.6	5.8	4.7	5.8	2.3		
宿泊業、飲食サービス業	40	100.0	9.5	5.4	0.0	1.4	4.1	0.0	4.1	1.4	1.4	1.4	0.0	90.5	80.8	6.8	23.0	31.1	0.0	29.7	8.1	8.1	12.2	1.4		
生活関連サービス業、娯楽業	41	100.0	26.8	6.1	2.4	2.4	1.2	0.0	20.7	3.7	4.9	12.2	0.0	73.2	32.9	9.8	8.5	13.4	1.2	40.2	7.3	12.2	19.5	1.2		
教育、学習支援業	26	100.0	14.5	8.1	4.8	3.2	0.0	0.0	6.5	1.6	0.0	4.8	0.0	85.5	53.2	40.3	6.5	6.5	0.0	32.3	14.5	12.9	4.8	0.0		
医療、福祉	94	100.0	10.9	3.4	1.1	1.9	0.4	0.0	7.5	2.4	4.9	0.2	0.0	89.1	30.1	7.1	16.0	6.8	0.2	59.0	9.8	36.0	10.9	0.2		
複合サービス事業	9	100.0	48.1	22.2	22.2	0.0	0.0	0.0	25.9	22.2	3.7	0.0	0.0	51.9	37.0	11.1	7.4	14.8	3.7	14.8	3.7	11.1	0.0	0.0		
サービス業(他に分類されないもの)	44	100.0	23.9	15.3	8.5	0.6	5.7	0.6	8.5	0.6	1.7	6.3	0.0	76.1	48.9	9.7	7.4	31.8	0.0	27.3	5.7	11.4	9.7	0.6		
従業員規模別																										
1~4人	112	100.0	19.0	12.2	2.0	4.1	5.4	0.7	6.8	0.0	3.4	3.4	0.0	81.0	42.9	9.5	9.5	23.1	0.7	38.1	6.8	15.6	14.3	1.4		
5~10人未満	99	100.0	24.2	11.4	0.7	2.0	8.7	0.0	12.8	2.7	7.4	2.7	0.0	75.8	44.3	6.7	10.7	12.7	4.7	31.5	4.7	13.4	12.8	0.7		
10~30人未満	251	100.0	9.3	7.1	1.1	2.2	3.8	0.0	2.2	0.5	1.3	0.4	0.0	90.7	82.1	12.5	13.1	33.0	3.4	28.7	6.4	9.4	12.0	0.9		
30~100人未満	186	100.0	20.6	12.9	4.5	4.3	3.5	0.5	7.7	3.0	2.3	2.4	0.0	79.4	55.8	15.3	9.5	28.0	3.0	23.6	3.7	11.0	8.4	0.5		
100~300人未満	57	100.0	34.5	24.0	14.9	3.5	5.5	0.0	10.5	7.0	2.4	1.1	0.0	65.5	34.5	13.8	7.0	13.2	0.4	31.0	6.6	16.5	7.5	0.4		
300人以上	13	100.0	37.3	21.7	17.1	0.5	4.1	0.0	15.6	7.8	3.7	4.1	0.0	62.7	28.5	6.3	12.7	9.3	0.2	34.1	7.8	18.5	7.3	0.5		

(注)採用人数無回答の事業所があるため、サンプル数の内訳の合計は「全体」と一致しない。

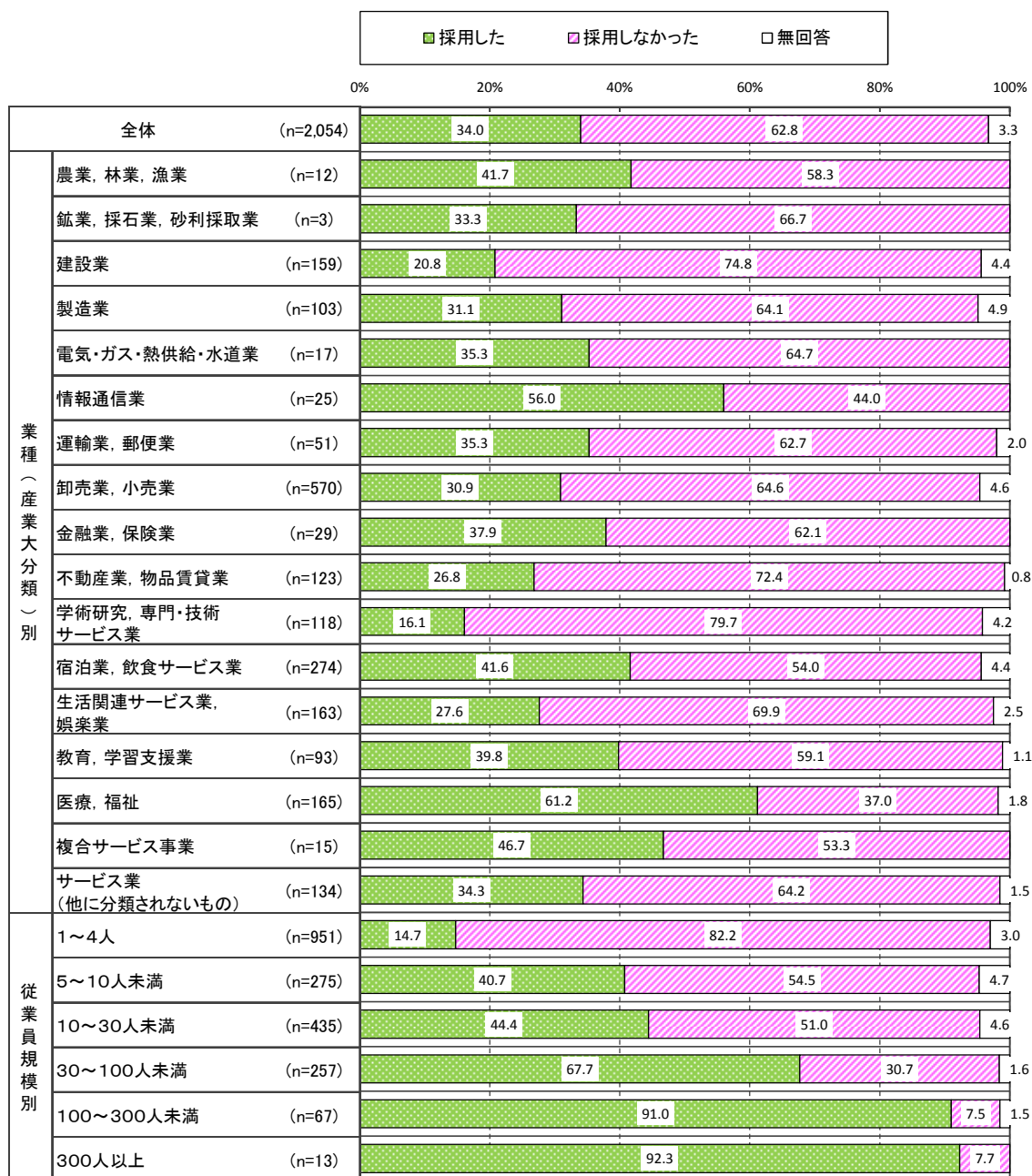
④ 直近1年間における非正社員の採用の有無（問9）

直近1年間（平成28年10月1日から平成29年9月30日まで）における非正社員の採用の有無についても、「採用した」事業所は34.0%にとどまり、「採用しなかった」事業所が約6割を占める。

業種別にみると、「採用した」の割合が高いのは、「医療、福祉」（61.2%）、「情報通信業」（56.0%）であり、「採用しなかった」の割合が高いのは、「学術研究、専門・技術サービス業」（79.7%）と「建設業」（74.8%）である。

従業員規模別では、従業員規模が大きいほど、「採用した」の割合が高い傾向がみられる。

図表 II-10 直近1年間における非正社員の採用の有無（業種別・従業員規模別）



⑤ 直近1年間における非正社員の採用実績（問9-1）

直近1年間に非正社員を採用した事業所のうち、採用人数の回答があった事業所の採用人数は、次ページのとおりである。

雇用形態別の内訳は、「契約社員・嘱託社員」が35.1%、「パートタイム労働者」が51.9%、「派遣労働者」が11.5%、「その他」が1.5%であり、さらに男女別に内訳をみると、最も割合が高いのは「パート（女性）」（35.7%）である。

従業員規模別では、従業員規模が100人以上で「契約社員・嘱託社員」の割合が全体よりも高く、従業員規模が30人未満では「パートタイム労働者」、特に「パート（女性）」の割合が高くなっている。

図表 II-11 直近1年間における非正社員の採用実績(業種別・従業員規模別)

【実数】

(単位:人)

業種(産業大分類)別	サンプル数	非正社員採用計	契約社員・嘱託社員			パートタイム労働者	パート(男性/女性)			派遣労働者	派遣(男性/女性)		その他	その他(男性)	その他(女性)
			契約社員・嘱託社員	契約・嘱託(男性)	契約・嘱託(女性)		パート(男性)	パート(女性)	派遣(男性)		派遣(女性)				
全体	679	4,678	1,643	886	757	2,429	757	1,672	538	279	259	68	42	26	
農業、林業、漁業	5	62	22	14	8	39	7	32	0	0	0	1	0	1	
鉱業、採石業、砂利採取業	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
建設業	31	90	56	44	12	30	16	14	4	2	2	0	0	0	
製造業	31	179	59	27	32	109	41	68	7	3	4	4	3	1	
電気・ガス・熱供給・水道業	6	39	9	7	2	15	1	14	15	1	14	0	0	0	
情報通信業	14	242	123	53	70	33	12	21	86	35	51	0	0	0	
運輸業、郵便業	16	202	130	115	15	58	31	27	13	7	6	1	1	0	
卸売業、小売業	167	1,003	199	133	66	616	185	431	157	121	36	31	19	12	
金融業、保険業	11	142	48	23	25	67	10	57	27	0	27	0	0	0	
不動産業、物品賃貸業	30	95	25	16	9	57	18	39	11	8	3	2	2	0	
学術研究、専門・技術サービス業	19	62	36	22	14	17	8	9	5	1	4	4	3	1	
宿泊業、飲食サービス業	113	498	53	23	30	418	134	284	17	9	8	10	4	6	
生活関連サービス業、娯楽業	44	304	113	67	46	185	101	84	3	0	3	3	0	3	
教育、学習支援業	36	246	98	44	54	145	60	85	1	1	0	2	2	0	
医療、福祉	96	721	385	129	256	330	73	257	5	0	5	1	1	0	
複合サービス事業	7	50	39	29	10	8	1	7	3	1	2	0	0	0	
サービス業(他に分類されないもの)	40	742	247	140	107	302	59	243	184	90	94	9	7	2	
従業員規模別															
1~4人	137	217	38	25	13	158	52	106	4	0	4	17	7	10	
5~10人未満	105	286	49	25	24	218	47	171	9	1	8	10	1	9	
10~30人未満	184	725	163	87	76	538	184	354	10	1	9	14	11	3	
30~100人未満	163	1,518	525	278	247	800	301	499	188	70	118	5	4	1	
100~300人未満	61	1,292	582	287	295	393	97	296	305	202	103	12	12	0	
300人以上	12	625	281	181	100	313	70	243	22	5	17	9	7	2	

【構成比】

(単位:%)

業種(産業大分類)別	サンプル数	非正社員採用計	契約社員・嘱託社員			パートタイム労働者	パート(男性/女性)			派遣労働者	派遣(男性/女性)		その他	その他(男性)	その他(女性)
			契約社員・嘱託社員	契約・嘱託(男性)	契約・嘱託(女性)		パート(男性)	パート(女性)	派遣(男性)		派遣(女性)				
全体	679	100.0	35.1	18.9	16.2	51.9	16.2	35.7	11.5	6.0	5.5	1.5	0.9	0.6	
農業、林業、漁業	5	100.0	35.5	22.6	12.9	62.9	11.3	51.6	0.0	0.0	0.0	1.6	0.0	1.6	
鉱業、採石業、砂利採取業	1	100.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
建設業	31	100.0	62.2	48.9	13.3	33.3	17.8	15.6	4.4	2.2	2.2	0.0	0.0	0.0	
製造業	31	100.0	33.0	15.1	17.9	60.9	22.9	38.0	3.9	1.7	2.2	2.2	1.7	0.6	
電気・ガス・熱供給・水道業	6	100.0	23.1	17.9	5.1	38.5	2.6	35.9	38.5	2.6	35.9	0.0	0.0	0.0	
情報通信業	14	100.0	50.8	21.9	28.9	13.6	5.0	8.7	35.5	14.5	21.1	0.0	0.0	0.0	
運輸業、郵便業	16	100.0	64.4	56.9	7.4	28.7	15.3	13.4	6.4	3.5	3.0	0.5	0.5	0.0	
卸売業、小売業	167	100.0	19.8	13.3	6.8	61.4	18.4	43.0	15.7	12.1	3.6	3.1	1.9	1.2	
金融業、保険業	11	100.0	33.8	16.2	17.6	47.2	7.0	40.1	19.0	0.0	19.0	0.0	0.0	0.0	
不動産業、物品賃貸業	30	100.0	26.3	16.8	9.5	60.0	18.9	41.1	11.6	8.4	3.2	2.1	2.1	0.0	
学術研究、専門・技術サービス業	19	100.0	58.1	35.5	22.6	27.4	12.9	14.5	8.1	1.6	6.5	6.5	4.8	1.6	
宿泊業、飲食サービス業	113	100.0	10.6	4.6	6.0	83.9	26.9	57.0	3.4	1.8	1.6	2.0	0.8	1.2	
生活関連サービス業、娯楽業	44	100.0	37.2	22.0	15.1	60.9	33.2	27.6	1.0	0.0	1.0	1.0	0.0	1.0	
教育、学習支援業	36	100.0	39.8	17.9	22.0	58.9	24.4	34.6	0.4	0.4	0.0	0.8	0.8	0.0	
医療、福祉	96	100.0	53.4	17.9	35.5	45.8	10.1	35.6	0.7	0.0	0.7	0.1	0.1	0.0	
複合サービス事業	7	100.0	78.0	58.0	20.0	16.0	2.0	14.0	6.0	2.0	4.0	0.0	0.0	0.0	
サービス業(他に分類されないもの)	40	100.0	33.3	18.9	14.4	40.7	8.0	32.7	24.8	12.1	12.7	1.2	0.9	0.3	
従業員規模別															
1~4人	137	100.0	17.5	11.5	6.0	72.8	24.0	48.8	1.8	0.0	1.8	7.8	3.2	4.6	
5~10人未満	105	100.0	17.1	8.7	8.4	76.2	16.4	59.8	3.1	0.3	2.8	3.5	0.3	3.1	
10~30人未満	184	100.0	22.5	12.0	10.5	74.2	25.4	48.8	1.4	0.1	1.2	1.9	1.5	0.4	
30~100人未満	163	100.0	34.6	18.3	16.3	52.7	19.8	32.9	12.4	4.6	7.8	0.3	0.3	0.1	
100~300人未満	61	100.0	45.0	22.2	22.8	30.4	7.5	22.9	23.6	15.6	8.0	0.9	0.9	0.0	
300人以上	12	100.0	45.0	29.0	16.0	50.1	11.2	38.9	3.5	0.8	2.7	1.4	1.1	0.3	

(注)採用人数無回答の事業所があるため、サンプル数の内訳の合計は「全体」と一致しない。

⑥ 非正社員を雇用する理由（問9-2）

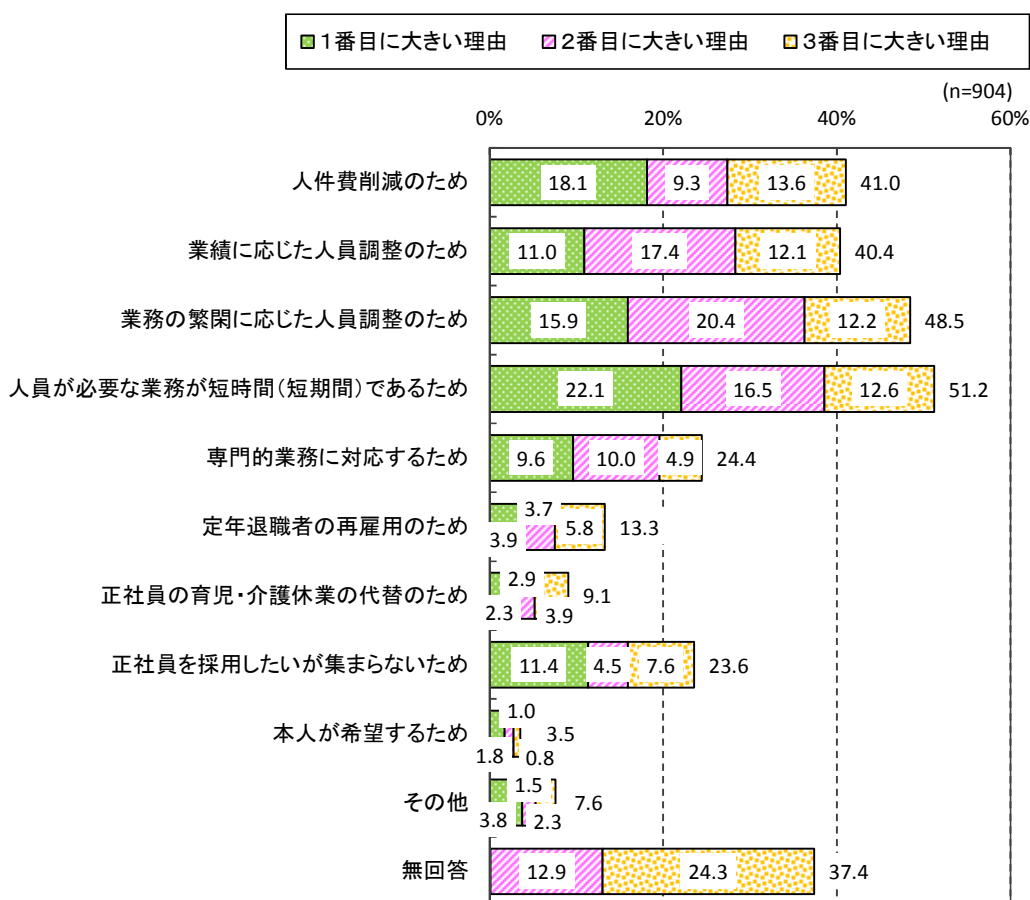
非正社員を雇用する理由について、1番目に大きい理由として最も割合が高いのは、「人員が必要な業務が短時間（短期間）であるため」（22.1%）であり、次に「人件費削減のため」（18.1%）、「業務の繁忙に応じた人員調整のため」（15.9%）、が続く。

1番目に大きい理由から3番目に大きい理由の合計では、「人員が必要な業務が短時間（短期間）であるため」（51.2%）の割合が最も高く、次に「業務の繁忙に応じた人員調整のため」（48.5%）、「人件費削減のため」（41.0%）が続く。

非正社員を採用した割合が高い2業種のうち、「医療、福祉」では「専門的業務に対応するため」（35.9%）の割合が全体よりも高く、「情報通信業」では「専門的業務に対応するため」（56.3%）に加えて、「定年退職者の再雇用のため」（25.0%）や「業務の繁忙に応じた人員調整のため」（56.3%）の割合も、全体よりも高くなっている。

理由別にみると、「人件費削減のため」の割合が全体よりも高いのは、業種別では「宿泊業、飲食サービス業」（51.9%）と「生活関連サービス業、娯楽業」（50.8%）、従業員規模別では「1～4人」（48.3%）である。また、「正社員を採用したいが集まらないため」の割合が全体よりも高い業種は、「宿泊業、飲食サービス業」（35.1%）と「建設業」（31.6%）である。なお、「定年退職者の再雇用のため」と「正社員の育児・介護休業の代替のため」の割合は、従業員規模が大きくなるほど高い傾向がみられる。

図表 II-12 非正社員を雇用する理由（複数回答）



(注) 四捨五入の関係で、1番目から3番目の割合の合計が、グラフに表示した合計と一致しない場合がある。

図表 II-13 非正社員を雇用する理由(1～3番目合計)(業種別・従業員規模別)

		(上段:実数 下段:構成比)										
		サ ン プ ル 数	人 件 費 削 減 の た め	業 績 に 応 じ た 人 員 調 整 の た め	業 務 の 繁 閑 に 応 じ た 人 員 調 整 の た め	短 時 間 が 必 要 な 業 務 が あ る た め	専 門 的 業 務 に 対 応 す る た め	定 年 退 職 者 の 再 雇 用 の た め	代 正 社 員 の 育 児 ・ 介 護 休 業 の た め	集 正 社 員 を 採 用 し た い が ま ら な い た め	本 人 が 希 望 す る た め	そ の 他
全体		904	371	365	438	463	221	120	82	213	32	69
		100.0	41.0	40.4	48.5	51.2	24.4	13.3	9.1	23.6	3.5	7.6
業 種 (産 業 大 分 類) 別	農業, 林業, 漁業	6	3	1	4	1	0	1	0	1	0	1
	100.0	50.0	16.7	66.7	16.7	0.0	16.7	0.0	16.7	0.0	0.0	16.7
	鉱業, 採石業, 砂利採取業	2	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0
	100.0	0.0	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	建設業	38	9	11	20	15	13	11	1	12	2	3
	100.0	23.7	28.9	52.6	39.5	34.2	28.9	2.6	31.6	5.3	7.9	
	製造業	42	17	20	13	14	7	9	2	9	3	5
	100.0	40.5	47.6	31.0	33.3	16.7	21.4	4.8	21.4	7.1	11.9	
	電気・ガス・熱供給・水道業	6	0	1	5	0	0	4	5	0	0	1
	100.0	0.0	16.7	83.3	0.0	0.0	66.7	83.3	0.0	0.0	0.0	16.7
	情報通信業	16	3	6	9	7	9	4	1	2	0	2
	100.0	18.8	37.5	56.3	43.8	56.3	25.0	6.3	12.5	0.0	12.5	
	運輸業, 郵便業	22	9	10	11	7	9	4	1	4	0	3
	100.0	40.9	45.5	50.0	31.8	40.9	18.2	4.5	18.2	0.0	13.6	
	卸売業, 小売業	245	101	103	123	133	52	25	19	56	14	9
	100.0	41.2	42.0	50.2	54.3	21.2	10.2	7.8	22.9	5.7	3.7	
	金融業, 保険業	15	5	4	8	8	4	6	3	1	0	0
	100.0	33.3	26.7	53.3	53.3	26.7	40.0	20.0	6.7	0.0	0.0	
	不動産業, 物品賃貸業	39	16	12	19	23	10	6	3	8	0	6
	100.0	41.0	30.8	48.7	59.0	25.6	15.4	7.7	20.5	0.0	15.4	
学術研究, 専門・技術サービス業	27	9	11	12	11	9	5	1	5	1	6	
100.0	33.3	40.7	44.4	40.7	33.3	18.5	3.7	18.5	3.7	22.2		
宿泊業, 飲食サービス業	154	80	57	76	105	13	4	3	54	1	9	
100.0	51.9	37.0	49.4	68.2	8.4	2.6	1.9	35.1	0.6	5.8		
生活関連サービス業, 娯楽業	63	32	26	37	34	15	6	8	15	0	3	
100.0	50.8	41.3	58.7	54.0	23.8	9.5	12.7	23.8	0.0	4.8		
教育, 学習支援業	47	20	23	22	25	17	6	4	6	0	5	
100.0	42.6	48.9	46.8	53.2	36.2	12.8	8.5	12.8	0.0	10.6		
医療, 福祉	117	45	44	47	51	42	15	17	33	11	13	
100.0	38.5	37.6	40.2	43.6	35.9	12.8	14.5	28.2	9.4	11.1		
複合サービス事業	8	4	2	4	2	1	4	3	1	0	0	
100.0	50.0	25.0	50.0	25.0	12.5	50.0	37.5	12.5	0.0	0.0		
サービス業(他に分類されないもの)	57	18	33	27	26	20	10	10	6	0	3	
100.0	31.6	57.9	47.4	45.6	35.1	17.5	17.5	10.5	0.0	5.3		
従 業 員 規 模 別	1～4人	265	128	109	121	158	53	15	13	45	8	21
	100.0	48.3	41.1	45.7	59.6	20.0	5.7	4.9	17.0	3.0	7.9	
	5～10人未満	135	58	53	71	74	25	11	8	35	6	9
	100.0	43.0	39.3	52.6	54.8	18.5	8.1	5.9	25.9	4.4	6.7	
	10～30人未満	237	90	89	109	119	59	30	16	85	7	15
	100.0	38.0	37.6	46.0	50.2	24.9	12.7	6.8	35.9	3.0	6.3	
	30～100人未満	182	66	79	93	84	56	38	29	37	8	15
100.0	36.3	43.4	51.1	46.2	30.8	20.9	15.9	20.3	4.4	8.2		
100～300人未満	63	21	27	35	19	23	20	12	9	2	6	
100.0	33.3	42.9	55.6	30.2	36.5	31.7	19.0	14.3	3.2	9.5		
300人以上	12	4	4	5	4	2	6	4	0	1	1	
100.0	33.3	33.3	41.7	33.3	16.7	50.0	33.3	0.0	8.3	8.3		

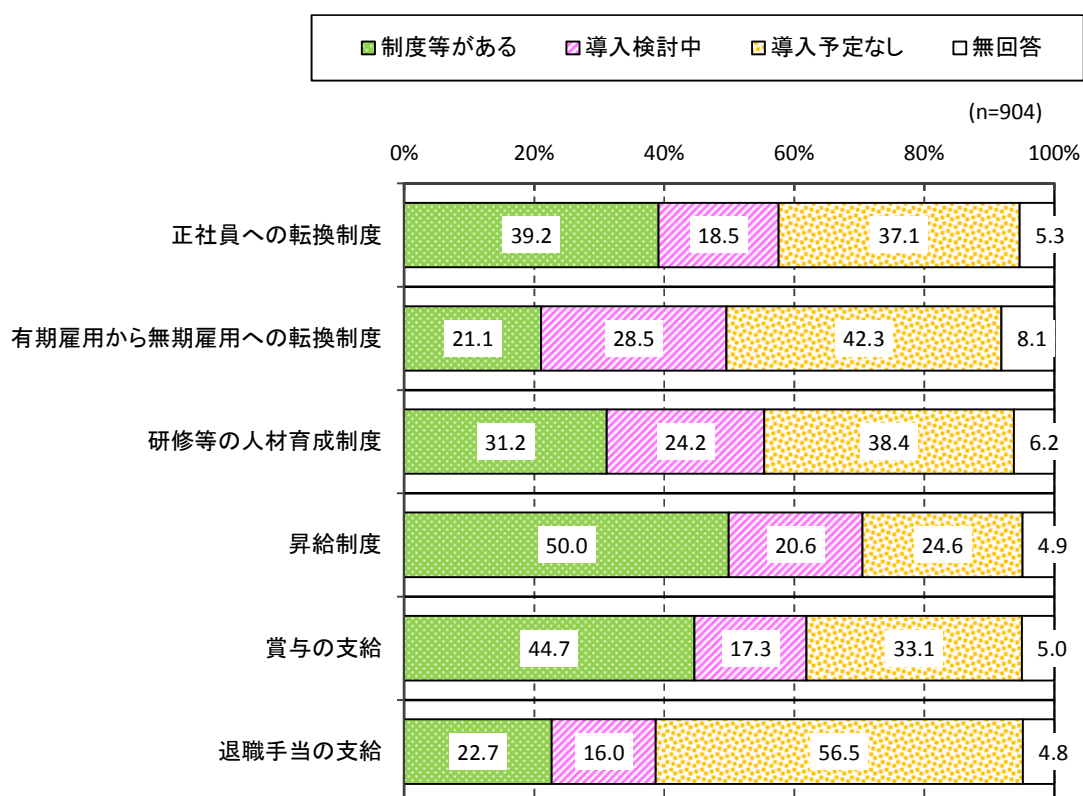
⑦ 非正社員向け制度等の有無（問9-3）

非正社員向けの制度として、「制度等がある」の割合が最も高いのは、「昇給制度」（50.0%）であり、次に「賞与の支給」（44.7%）、「正社員への転換制度」（39.2%）である。

また、「導入検討中」では、「有期雇用から無期雇用への転換制度」（28.5%）の割合が最も高く、次に高いのが「研修等の人材育成制度」（24.2%）である。

一方で、「導入予定なし」の割合が最も高いのは、「退職手当の支給」（56.5%）であり、半数を超える。

図表 II-14 非正社員向け制度等の有無



制度別の「制度等がある」の割合を業種別にみると、「金融業、保険業」と「医療、福祉」では、いずれの制度等でも、全体より割合が高くなっている。

従業員規模別にみると、「正社員への転換制度」と「研修等の人材育成制度」については、従業員規模が大きいほど割合が高くなっている。一方で、「有期雇用から無期雇用への転換制度」「昇給制度」「賞与の支給」「退職手当の支給」については、300人未満までは、従業員規模が大きいほど割合が高くなっているが、300人以上では割合が低下する傾向がみられる。

図表 II-15 制度別にみた「制度等がある」の割合(業種別・従業員規模別)

		(上段:実数 下段:構成比)							
		サンプル数	正社員への転換	無期雇用からの	有期雇用からの	育成研修等の人材	昇給制度	賞与の支給	退職手当の支給
全体		904	354	191	282	452	404	205	
		100.0	39.2	21.1	31.2	50.0	44.7	22.7	
業種 (産業大分類) 別	農業、林業、漁業	6	4	2	3	5	5	3	
		100.0	66.7	33.3	50.0	83.3	83.3	50.0	
	鉱業、採石業、砂利採取業	2	0	0	0	0	0	0	
		100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	建設業	38	17	10	13	16	19	18	
		100.0	44.7	26.3	34.2	42.1	50.0	47.4	
	製造業	42	26	8	14	23	23	11	
		100.0	61.9	19.0	33.3	54.8	54.8	26.2	
	電気・ガス・熱供給・水道業	6	2	0	2	1	5	5	
		100.0	33.3	0.0	33.3	16.7	83.3	83.3	
	情報通信業	16	10	5	11	11	7	3	
		100.0	62.5	31.3	68.8	68.8	43.8	18.8	
	運輸業、郵便業	22	13	4	10	11	12	7	
		100.0	59.1	18.2	45.5	50.0	54.5	31.8	
	卸売業、小売業	245	94	43	75	127	112	53	
		100.0	38.4	17.6	30.6	51.8	45.7	21.6	
	金融業、保険業	15	10	5	11	10	13	5	
		100.0	66.7	33.3	73.3	66.7	86.7	33.3	
	不動産業、物品賃貸業	39	6	4	4	12	13	5	
		100.0	15.4	10.3	10.3	30.8	33.3	12.8	
学術研究、専門・技術サービス業	27	7	5	9	13	14	8		
	100.0	25.9	18.5	33.3	48.1	51.9	29.6		
宿泊業、飲食サービス業	154	33	27	22	58	35	10		
	100.0	21.4	17.5	14.3	37.7	22.7	6.5		
生活関連サービス業、娯楽業	63	27	16	17	34	22	7		
	100.0	42.9	25.4	27.0	54.0	34.9	11.1		
教育、学習支援業	47	11	7	14	22	17	9		
	100.0	23.4	14.9	29.8	46.8	36.2	19.1		
医療、福祉	117	68	36	55	81	76	49		
	100.0	58.1	30.8	47.0	69.2	65.0	41.9		
複合サービス事業	8	7	6	6	7	6	0		
	100.0	87.5	75.0	75.0	87.5	75.0	0.0		
サービス業(他に分類されないもの)	57	19	13	16	21	25	12		
	100.0	33.3	22.8	28.1	36.8	43.9	21.1		
従業員規模別	1~4人	265	31	24	24	68	56	21	
		100.0	11.7	9.1	9.1	25.7	21.1	7.9	
	5~10人未満	135	42	20	37	69	54	23	
		100.0	31.1	14.8	27.4	51.1	40.0	17.0	
	10~30人未満	237	111	60	90	141	115	56	
		100.0	46.8	25.3	38.0	59.5	48.5	23.6	
30~100人未満	182	113	62	89	118	122	68		
	100.0	62.1	34.1	48.9	64.8	67.0	37.4		
100~300人未満	63	46	23	35	47	48	32		
	100.0	73.0	36.5	55.6	74.6	76.2	50.8		
300人以上	12	9	2	7	7	8	5		
	100.0	75.0	16.7	58.3	58.3	66.7	41.7		

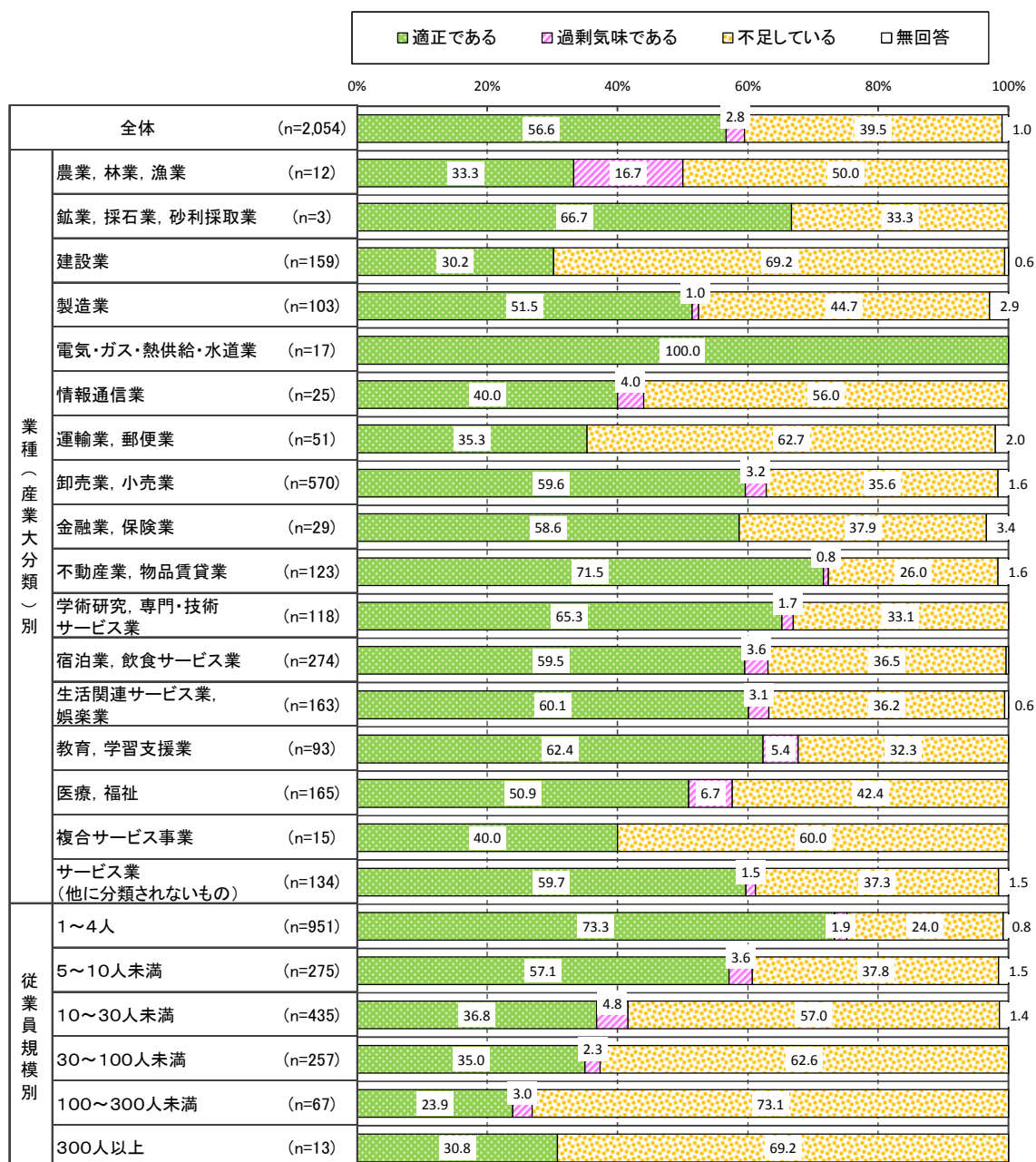
⑧ 従業員の過不足感（問 10）

従業員の過不足感については、「適正である」（56.6%）の割合が最も高いが、「不足している」も約4割（39.5%）にのぼる。

業種別にみると、「不足している」の割合が高いのは、「建設業」（69.2%）と「運輸業、郵便業」（62.7%）、「情報通信業」（56.0%）であり、特に「建設業」では全体を約30ポイント上回っている。いずれも問4で売上高が3年前よりも増加した事業所の割合が高い業種であることから、仕事量の増加に伴い、人手が不足していることが推察される。

従業員規模別では、300人未満の事業所までは、従業員規模が大きいほど「不足している」の割合が高く、特に「30～100人未満」では約6割、「100～300人未満」では約7割の事業所が「不足している」と回答している。

図表 II-16 従業員の過不足感(業種別・従業員規模別)

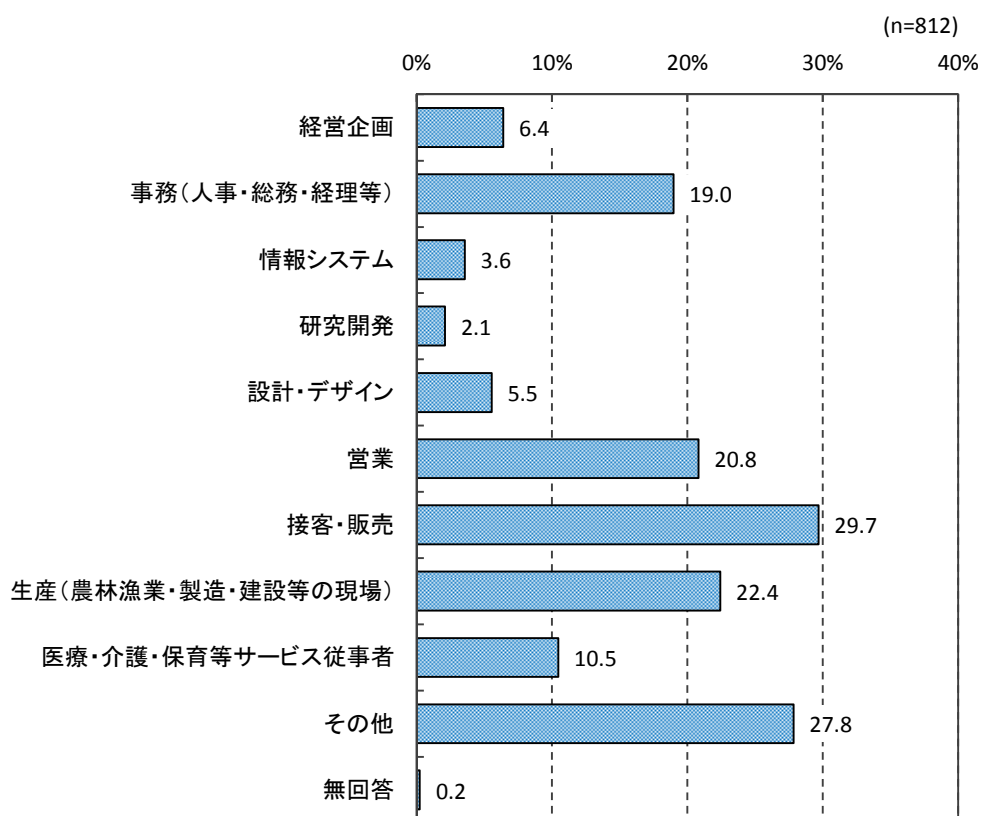


⑨ 不足している職種（問 10-1）

従業員が「不足している」と回答した事業所において、不足している職種は、「その他」を除くと、「接客・販売」（29.7%）の割合が最も高く、次に「生産（農林漁業・製造・建設等の現場）」（22.4%）、「営業」（20.8%）が続く。

なお、「その他」の内容のうち、件数が多いのは、「運転手」「技術職」「調理職」等である。

図表 II-17 不足している職種（複数回答）



「不足している」の割合が高い2業種で、特に不足している職種は、「建設業」では「生産（農林漁業・製造・建設等の現場）」（74.5%）、「運輸業，郵便業」では「その他」（71.9%）となっている。

なお、「運輸業，郵便業」で「その他」の具体的な内容に記入があった23事業所のうち、20事業所が「運転手」と回答している。

図表 II-18 不足している職種（業種別・従業員規模別）

		(上段:実数 下段:構成比)												
		サンプル数	経営企画	経理事務（人事・総務）	情報システム	研究開発	設計・デザイン	営業	接客・販売	生産（農林漁業・建設等の現場）	医療・ビジネス従事者・保育等	その他	無回答	
全体		812	52	154	29	17	45	169	241	182	85	226	2	
		100.0	6.4	19.0	3.6	2.1	5.5	20.8	29.7	22.4	10.5	27.8	0.2	
業種（産業大分類）別	農業，林業，漁業	6	0	2	0	0	0	1	0	4	0	1	0	
		100.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	66.7	0.0	16.7	0.0	
	鉱業，採石業，砂利採取業	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	
		100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	
	建設業	110	7	14	4	2	13	28	2	82	0	25	0	
		100.0	6.4	12.7	3.6	1.8	11.8	25.5	1.8	74.5	0.0	22.7	0.0	
	製造業	46	2	10	3	4	2	14	2	30	0	5	0	
		100.0	4.3	21.7	6.5	8.7	4.3	30.4	4.3	65.2	0.0	10.9	0.0	
	電気・ガス・熱供給・水道業	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	情報通信業	14	1	4	5	2	1	5	0	1	0	6	0	
		100.0	7.1	28.6	35.7	14.3	7.1	35.7	0.0	7.1	0.0	42.9	0.0	
	運輸業，郵便業	32	1	10	0	0	0	7	1	5	0	23	0	
		100.0	3.1	31.3	0.0	0.0	0.0	21.9	3.1	15.6	0.0	71.9	0.0	
	卸売業，小売業	203	20	32	6	4	4	62	102	33	5	45	0	
		100.0	9.9	15.8	3.0	2.0	2.0	30.5	50.2	16.3	2.5	22.2	0.0	
	金融業，保険業	11	0	5	1	0	0	9	4	0	0	0	0	
		100.0	0.0	45.5	9.1	0.0	0.0	81.8	36.4	0.0	0.0	0.0	0.0	
	不動産業，物品賃貸業	32	5	17	1	0	2	10	5	4	3	7	0	
		100.0	15.6	53.1	3.1	0.0	6.3	31.3	15.6	12.5	9.4	21.9	0.0	
	学術研究，専門・技術サービス業	39	2	7	2	1	22	2	0	3	0	11	0	
		100.0	5.1	17.9	5.1	2.6	56.4	5.1	0.0	7.7	0.0	28.2	0.0	
	宿泊業，飲食サービス業	100	4	8	2	2	1	9	81	6	2	26	0	
	100.0	4.0	8.0	2.0	2.0	1.0	9.0	81.0	6.0	2.0	26.0	0.0		
生活関連サービス業，娯楽業	59	6	10	2	2	0	13	29	1	6	24	1		
	100.0	10.2	16.9	3.4	3.4	0.0	22.0	49.2	1.7	10.2	40.7	1.7		
教育，学習支援業	30	1	11	1	0	0	3	4	1	5	16	0		
	100.0	3.3	36.7	3.3	0.0	0.0	10.0	13.3	3.3	16.7	53.3	0.0		
医療，福祉	70	0	9	0	0	0	1	1	1	62	7	1		
	100.0	0.0	12.9	0.0	0.0	0.0	1.4	1.4	1.4	88.6	10.0	1.4		
複合サービス事業	9	0	4	0	0	0	0	1	1	0	5	0		
	100.0	0.0	44.4	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1	11.1	0.0	55.6	0.0		
サービス業（他に分類されないもの）	50	3	11	2	0	0	5	9	9	2	25	0		
	100.0	6.0	22.0	4.0	0.0	0.0	10.0	18.0	18.0	4.0	50.0	0.0		
従業員規模別	1～4人	228	18	42	8	5	14	36	83	38	13	63	1	
		100.0	7.9	18.4	3.5	2.2	6.1	15.8	36.4	16.7	5.7	27.6	0.4	
	5～10人未満	104	2	15	3	2	3	25	45	19	7	25	0	
		100.0	1.9	14.4	2.9	1.9	2.9	24.0	43.3	18.3	6.7	24.0	0.0	
	10～30人未満	248	18	42	8	3	19	57	64	75	27	63	1	
		100.0	7.3	16.9	3.2	1.2	7.7	23.0	25.8	30.2	10.9	25.4	0.4	
	30～100人未満	161	10	42	4	5	7	35	36	38	25	47	0	
	100.0	6.2	26.1	2.5	3.1	4.3	21.7	22.4	23.6	15.5	29.2	0.0		
100～300人未満	49	2	10	5	1	1	9	8	8	10	21	0		
	100.0	4.1	20.4	10.2	2.0	2.0	18.4	16.3	16.3	20.4	42.9	0.0		
300人以上	9	0	3	1	1	1	3	2	0	2	4	0		
	100.0	0.0	33.3	11.1	11.1	11.1	33.3	22.2	0.0	22.2	44.4	0.0		

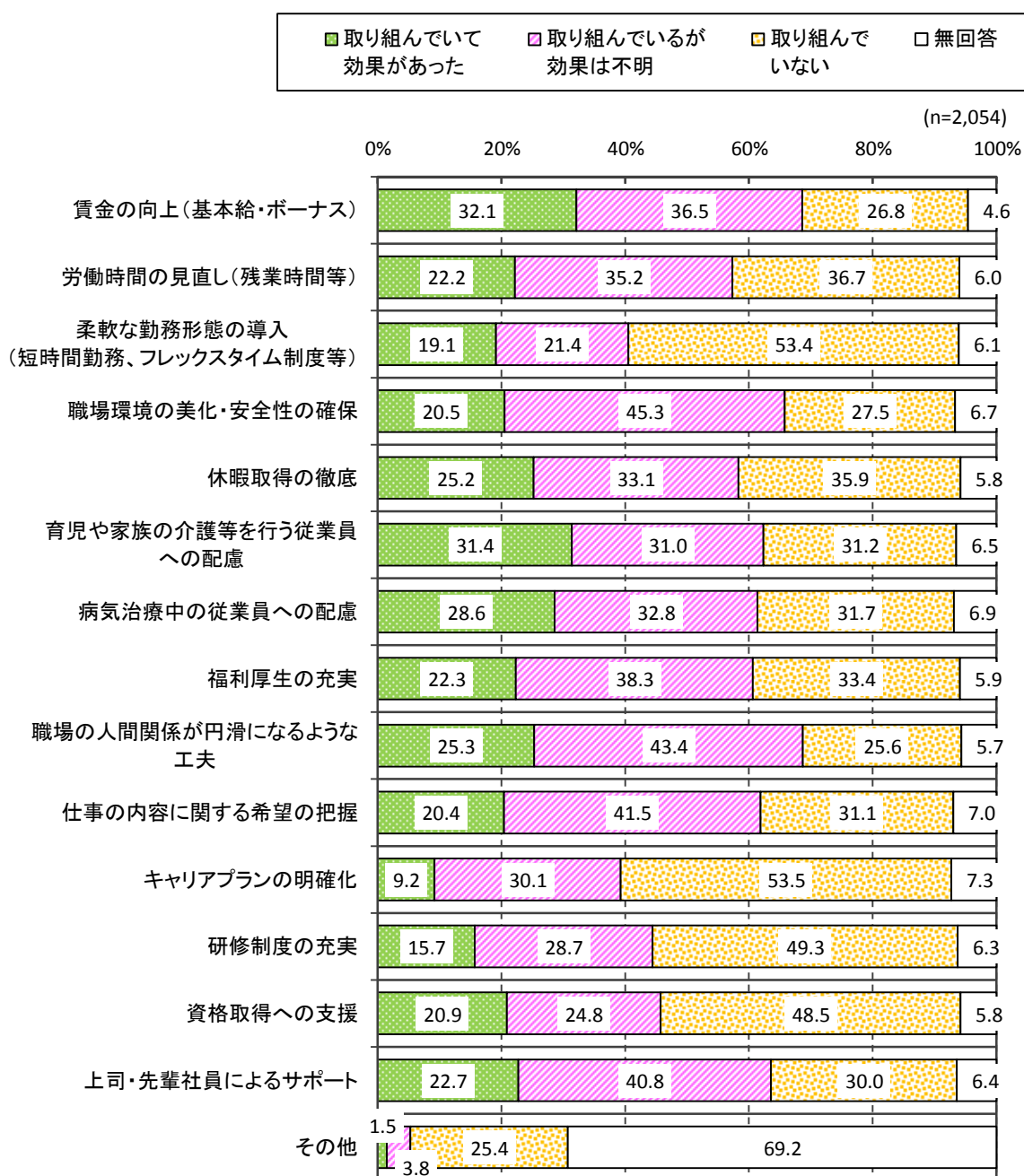
(3) 離職・定着について

① 離職防止・定着促進のための取組の実施状況と効果（問11）

離職防止・定着促進のための取組で、「取り組んでいて効果があった」の割合が最も高いのは、「賃金の向上（基本給・ボーナス）」（32.1%）であり、次に「育児や家族の介護等を行う従業員への配慮」（31.4%）、「病気治療中の従業員への配慮」（28.6%）が続く。

一方、「取り組んでいない」の割合が高いのは、「キャリアプランの明確化」（53.5%）、「柔軟な勤務形態の導入（短時間勤務、フレックスタイム制度等）」（53.4%）、「研修制度の充実」（49.3%）、「資格取得への支援」（48.5%）である。

図表 II-19 離職防止・定着促進のための取組の実施状況と効果



取組別の「取り組んでいる」（「取り組んでいて効果があった」と「取り組んでいるが効果は不明」の合計）の割合が全体と比較して全般的に高い（15項目中、半分の8項目以上で全体を5ポイント以上上回っている）のは、「情報通信業」「医療、福祉」（ともに14項目）と「建設業」（10項目）、「金融業、保険業」（8項目）である。

上記以外で、全体を10ポイント以上上回る取組は、「学術研究、専門・技術サービス業」の「資格取得への支援」（59.3%）、「宿泊業、飲食サービス業」の「柔軟な勤務形態の導入（短時間勤務、フレックスタイム制度等）」（50.7%）である。

従業員規模別にみると、300人未満では、概ね全ての取組で、従業員規模が大きいほど、「取り組んでいる」の割合が高くなる傾向がみられる。

図表 II-20 取組別にみた「取り組んでいる」の割合（業種別・従業員規模別）

		(上段:実数 下段:構成比)																
業種 (産業大分類)別	サンプル数	賃金の向上 (基本給・ボーナス)	労働時間の見直し (残業時間の削減等)	柔軟な勤務形態の導入 (短時間勤務・フレックスタイム制度等)	職場環境の美化・安全性の確保	休暇取得の徹底	育児や家族への配慮等を行う従業員への配慮	配慮	病気の治療中の従業員への配慮	福利厚生の実施	円滑になるような工夫	職場の人間関係が希薄になるような工夫	希望の内容に関する	キャリアプランの明確化	研修制度の充実	資格取得への支援	上司・先輩社員によるサポート	その他
全体	2,054	1,408	1,178	832	1,352	1,197	1,280	1,261	1,246	1,412	1,272	806	912	938	1,305	110		
農業、林業、漁業	12	6	6	4	7	6	10	8	8	7	6	1	7	8	8	0		
鉱業、採石業、砂利採取業	3	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	0		
建設業	159	135	102	40	129	106	107	121	123	120	103	69	98	132	128	14		
製造業	103	73	61	33	78	60	62	69	65	76	70	38	41	48	63	6		
電気・ガス・熱供給・水道業	17	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2		
情報通信業	25	21	19	13	21	18	20	19	21	22	21	15	18	13	24	2		
運輸業、郵便業	51	36	31	22	37	35	30	37	39	40	29	21	23	30	32	3		
卸売業、小売業	570	377	327	231	354	322	355	341	347	384	347	208	233	221	345	26		
金融業、保険業	29	19	20	7	19	22	21	19	21	20	18	17	22	24	25	0		
不動産業、物品賃貸業	123	82	65	47	81	74	80	69	75	73	68	43	47	54	68	5		
学術研究、専門・技術サービス業	118	83	64	39	68	61	75	69	82	74	72	42	58	70	78	7		
宿泊業、飲食サービス業	274	180	142	139	165	142	137	148	104	190	163	86	60	53	157	17		
生活関連サービス業、娯楽業	163	106	101	72	108	90	107	89	98	116	100	74	69	70	100	7		
教育、学習支援業	93	51	47	44	69	53	53	53	45	58	59	37	44	33	55	6		
医療、福祉	165	140	111	88	122	123	134	129	126	130	122	92	109	106	121	7		
複合サービス事業	15	10	10	10	10	9	12	11	11	11	10	7	11	9	11	1		
サービス業(他に分類されないもの)	134	85	69	40	79	72	72	74	76	86	80	51	66	61	85	7		
従業員規模別	951	541	441	362	541	478	511	488	454	575	514	290	273	279	461	49		
1~4人	275	208	173	141	201	181	183	170	178	212	189	127	129	127	207	21		
5~10人未満	435	357	304	169	328	292	311	313	340	342	311	200	258	281	348	24		
10~30人未満	67	60	55	35	59	53	60	59	54	56	53	42	53	54	56	5		
30~100人未満	13	10	10	8	11	9	11	11	10	10	9	9	11	11	11	1		
100~300人未満	67	60	55	35	59	53	60	59	54	56	53	42	53	54	56	5		
300人以上	13	10	10	8	11	9	11	11	10	10	9	9	11	11	11	1		

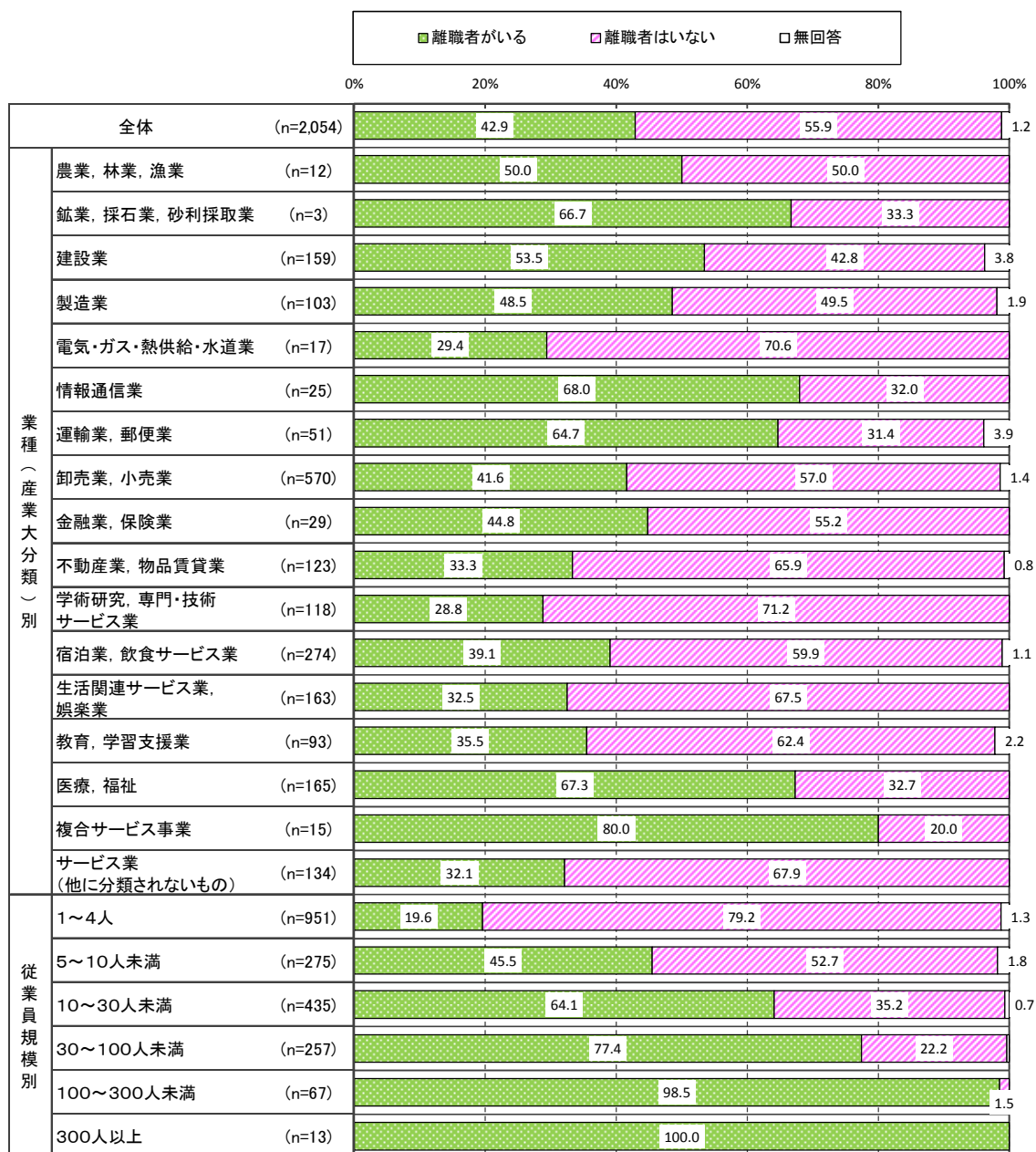
② 直近1年間における直接雇用の従業員の離職の有無（問12）

直近1年間（平成28年10月1日から平成29年9月30日まで）における直接雇用の従業員（正社員、契約社員・嘱託社員、パートタイマー）の離職の有無については、「離職者がいる」事業所が約4割（42.9%）である。

業種別にみると、全体と比較して「離職者がいる」の割合が高いのは、「情報通信業」（68.0%）、「医療、福祉」（67.3%）、「運輸業、郵便業」（64.7%）であり、「離職者はいない」の割合が高いのは、「学術研究、専門・技術サービス業」（71.2%）、「電気・ガス・熱供給・水道業」（70.6%）、「サービス業（他に分類されないもの）」（67.9%）、「生活関連サービス業、娯楽業」（67.5%）である。売上高が増加し、かつ人手不足である「情報通信業」と「運輸業、郵便業」では、従業員にかかる業務の負荷が大きくなり、離職率が高くなっている可能性があることも考えられる。

従業員規模別では、従業員規模が大きいほど、「離職者がいる」の割合が高い傾向がみられるが、通常、従業員規模が大きくなると、一定数の離職者が出ることを考慮する必要がある。

図表 II-21 直近1年間における従業員（直接雇用）の離職の有無（業種別・従業員規模別）



③ 離職者数・離職率及び離職者の平均勤続年数（問 12-1）

直近1年間に直接雇用の従業員の離職があった事業所のうち、離職者数に回答があった事業所の離職者数及び離職率は、以下のとおりである。

全体の離職率は、正社員が9.4%、契約社員・嘱託社員が16.9%、パートタイム労働者が30.4%であり、一般的により不安定と考えられている雇用形態になるほど、離職率が高くなっている。

業種別にみると、正社員の離職率が全体よりも高いのは「不動産業、物品賃貸業」（16.9%）、「宿泊業、飲食サービス業」（15.5%）、契約社員・嘱託社員の離職率が全体よりも高いのは「建設業」（25.6%）、パートタイム労働者の離職率が全体よりも高いのは「金融業、保険業」（56.3%）、「宿泊業、飲食サービス業」（36.2%）である。

従業員規模別では、従業員10人未満の事業所で、正社員及び契約社員・嘱託社員の離職率が全体を10ポイント以上上回り、「1～4人」の事業所では、パートタイム労働者の離職率も全体を10ポイント以上上回っている。また、正社員及び契約社員・嘱託社員では、従業員規模が小さくなるほど、離職率が高い傾向がみられる。

男女別にみると、従業員規模10人未満の事業所では、正社員とパートタイム労働者で、男性の離職率が女性の離職率を大きく上回っている。

図表 II-22 離職者数・離職率（業種別・従業員規模別）

【全体】

（単位：人）

	サンプル数	合計									
		正社員			契約社員・嘱託社員			パートタイム労働者			
		従業員数計	離職者数	離職率	従業員数計	離職者数	離職率	従業員数計	離職者数	離職率	
全体	847	19,323	1,811	9.4%	5,734	971	16.9%	7,133	2,171	30.4%	
業種 (産業大分類) 別	農業、林業、漁業	6	38	3	7.9%	66	11	16.7%	109	7	6.4%
	鉱業、採石業、砂利採取業	1	11	7	63.6%	0	1	-	0	0	-
	建設業	81	2,095	200	9.5%	211	54	25.6%	69	5	7.2%
	製造業	49	1,298	179	13.8%	309	65	21.0%	451	137	30.4%
	電気・ガス・熱供給・水道業	5	1,176	8	0.7%	46	1	2.2%	28	8	28.6%
	情報通信業	15	1,160	120	10.3%	321	32	10.0%	150	12	8.0%
	運輸業、郵便業	30	1,265	103	8.1%	416	74	17.8%	110	25	22.7%
	卸売業、小売業	230	3,523	332	9.4%	692	97	14.0%	1,711	540	31.6%
	金融業、保険業	12	921	67	7.3%	234	45	19.2%	126	71	56.3%
	不動産業、物品賃貸業	38	356	60	16.9%	109	18	16.5%	113	23	20.4%
	学術研究、専門・技術サービス業	34	638	49	7.7%	106	7	6.6%	43	5	11.6%
	宿泊業、飲食サービス業	103	290	45	15.5%	144	25	17.4%	964	349	36.2%
	生活関連サービス業、娯楽業	50	615	52	8.5%	387	72	18.6%	534	130	24.3%
	教育、学習支援業	29	617	38	6.2%	209	30	14.4%	296	66	22.3%
医療、福祉	110	3,280	392	12.0%	1,280	244	19.1%	1,361	332	24.4%	
複合サービス事業	12	782	24	3.1%	430	32	7.4%	46	6	13.0%	
サービス業(他に分類されないもの)	42	1,258	132	10.5%	774	163	21.1%	1,022	455	44.5%	
従業員規模別	1～4人	179	255	109	42.7%	27	23	85.2%	186	128	68.8%
	5～10人未満	121	412	93	22.6%	77	23	29.9%	329	109	33.1%
	10～30人未満	273	3,073	423	13.8%	462	96	20.8%	1,274	399	31.3%
	30～100人未満	195	5,988	496	8.3%	1,688	246	14.6%	2,173	499	23.0%
	100～300人未満	66	5,693	335	5.9%	2,396	396	16.5%	2,034	716	35.2%
300人以上	13	3,902	355	9.1%	1,084	187	17.3%	1,137	320	28.1%	

(注1)「離職者がいる」と回答した事業所のうち、離職者数に回答があった事業所のみを集計対象としている。

(注2)離職者数が従業員数計を超える事業所があるため、離職率が100%を超える場合がある。

【男性】

(単位:人)

業種 (産業大分類) 別	サンプル数	男性								
		正社員			契約社員・嘱託社員			パートタイム労働者		
		従業員数計	離職者数	離職率	従業員数計	離職者数	離職率	従業員数計	離職者数	離職率
全体	847	13,253	1,108	8.4%	2,927	500	17.1%	1,938	591	30.5%
農業, 林業, 漁業	6	31	3	9.7%	34	5	14.7%	65	3	4.6%
鉱業, 採石業, 砂利採取業	1	8	4	50.0%	0	0	-	0	0	-
建設業	81	1,824	176	9.6%	186	41	22.0%	39	2	5.1%
製造業	49	1,010	131	13.0%	156	34	21.8%	110	50	45.5%
電気・ガス・熱供給・水道業	5	990	6	0.6%	30	0	0.0%	0	0	-
情報通信業	15	703	59	8.4%	163	18	11.0%	27	3	11.1%
運輸業, 郵便業	30	1,134	91	8.0%	363	68	18.7%	60	13	21.7%
卸売業, 小売業	230	2,492	212	8.5%	351	56	16.0%	530	161	30.4%
金融業, 保険業	12	622	41	6.6%	81	21	25.9%	23	14	60.9%
不動産業, 物品賃貸業	38	239	41	17.2%	53	8	15.1%	28	10	35.7%
学術研究, 専門・技術サービス業	34	509	38	7.5%	71	5	7.0%	10	2	20.0%
宿泊業, 飲食サービス業	103	179	30	16.8%	53	11	20.8%	334	121	36.2%
生活関連サービス業, 娯楽業	50	376	25	6.6%	156	38	24.4%	137	49	35.8%
教育, 学習支援業	29	422	21	5.0%	108	9	8.3%	129	29	22.5%
医療, 福祉	110	1,205	133	11.0%	406	79	19.5%	246	72	29.3%
複合サービス事業	12	651	19	2.9%	283	22	7.8%	15	0	0.0%
サービス業(他に分類されないもの)	42	858	78	9.1%	433	85	19.6%	185	62	33.5%
従業員規模別										
1~4人	179	114	71	62.3%	14	10	71.4%	40	41	102.5%
5~10人未満	121	226	52	23.0%	30	11	36.7%	59	23	39.0%
10~30人未満	273	2,200	290	13.2%	208	52	25.0%	380	129	33.9%
30~100人未満	195	4,304	345	8.0%	839	127	15.1%	680	174	25.6%
100~300人未満	66	3,932	189	4.8%	1,247	192	15.4%	568	147	25.9%
300人以上	13	2,477	161	6.5%	589	108	18.3%	211	77	36.5%

【女性】

(単位:人)

業種 (産業大分類) 別	サンプル数	女性								
		正社員			契約社員・嘱託社員			パートタイム労働者		
		従業員数計	離職者数	離職率	従業員数計	離職者数	離職率	従業員数計	離職者数	離職率
全体	847	6,070	703	11.6%	2,807	471	16.8%	5,195	1,580	30.4%
農業, 林業, 漁業	6	7	0	0.0%	32	6	18.8%	44	4	9.1%
鉱業, 採石業, 砂利採取業	1	3	3	100.0%	0	1	-	0	-	-
建設業	81	271	24	8.9%	25	13	52.0%	30	3	10.0%
製造業	49	288	48	16.7%	153	31	20.3%	341	87	25.5%
電気・ガス・熱供給・水道業	5	186	2	1.1%	16	1	6.3%	28	8	28.6%
情報通信業	15	457	61	13.3%	158	14	8.9%	123	9	7.3%
運輸業, 郵便業	30	131	12	9.2%	53	6	11.3%	50	12	24.0%
卸売業, 小売業	230	1,031	120	11.6%	341	41	12.0%	1,181	379	32.1%
金融業, 保険業	12	299	26	8.7%	153	24	15.7%	103	57	55.3%
不動産業, 物品賃貸業	38	117	19	16.2%	56	10	17.9%	85	13	15.3%
学術研究, 専門・技術サービス業	34	129	11	8.5%	35	2	5.7%	33	3	9.1%
宿泊業, 飲食サービス業	103	111	15	13.5%	91	14	15.4%	630	228	36.2%
生活関連サービス業, 娯楽業	50	239	27	11.3%	231	34	14.7%	397	81	20.4%
教育, 学習支援業	29	195	17	8.7%	101	21	20.8%	167	37	22.2%
医療, 福祉	110	2,075	259	12.5%	874	165	18.9%	1,115	260	23.3%
複合サービス事業	12	131	5	3.8%	147	10	6.8%	31	6	19.4%
サービス業(他に分類されないもの)	42	400	54	13.5%	341	78	22.9%	837	393	47.0%
従業員規模別										
1~4人	179	141	38	27.0%	13	13	100.0%	146	87	59.6%
5~10人未満	121	186	41	22.0%	47	12	25.5%	270	86	31.9%
10~30人未満	273	873	133	15.2%	254	44	17.3%	894	270	30.2%
30~100人未満	195	1,684	151	9.0%	849	119	14.0%	1,493	325	21.8%
100~300人未満	66	1,761	146	8.3%	1,149	204	17.8%	1,466	569	38.8%
300人以上	13	1,425	194	13.6%	495	79	16.0%	926	243	26.2%

離職者の平均勤続年数を雇用形態別・男女別にみると、男性正社員を除き、いずれも3年未満の割合が、3年以上の割合よりも高くなっている。

雇用形態別・男女別にみると、「正社員」では、3年未満（「1年未満」と「1年以上3年未満」の合計）の割合が男性で45.7%、女性で54.1%、「契約社員・嘱託社員」では、男性が74.1%、女性が76.5%であり、いずれも女性のほうが高くなっている。

一方、「パートタイム労働者」では、3年未満の割合が男性で84.2%、女性で77.8%であり、男性のほうが高くなっている。

図表 II-23 離職者の平均勤続年数(業種別・従業員規模別)

【男性】

業種(業大分類)別	従業員規模別	(上段:実数 下段:構成比)																	
		正社員					契約社員・嘱託社員					パートタイム労働者							
		サンプル数	1年未満	1年以上3年未満	3年以上5年未満	5年以上10年未満	10年以上	サンプル数	1年未満	1年以上3年未満	3年以上5年未満	5年以上10年未満	10年以上	サンプル数	1年未満	1年以上3年未満	3年以上5年未満	5年以上10年未満	10年以上
全体		449	79	126	68	89	87	162	71	49	19	14	9	190	100	60	18	5	7
		100.0	17.6	28.1	15.1	19.8	19.4	100.0	43.8	30.2	11.7	8.6	5.6	100.0	52.6	31.6	9.5	2.6	3.7
農業、林業、漁業		2	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	2	0	1	0	0	1
		100.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0
鉱業、採石業、砂利採取業		1	0	0	0	0	1	0	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-
		100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
建設業		67	12	18	11	16	10	8	4	3	0	1	0	6	4	1	0	1	0
		100.0	17.9	26.9	16.4	23.9	14.9	100.0	50.0	37.5	0.0	12.5	0.0	100.0	66.7	16.7	0.0	16.7	0.0
製造業		37	8	13	5	6	5	9	6	1	1	1	0	14	9	2	2	1	0
		100.0	21.6	35.1	13.5	16.2	13.5	100.0	68.7	11.1	11.1	11.1	0.0	100.0	64.3	14.3	14.3	7.1	0.0
電気・ガス・熱供給・水道業		4	0	0	1	2	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0
		100.0	0.0	0.0	25.0	50.0	25.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
情報通信業		6	1	1	1	2	1	8	2	4	0	2	0	2	1	1	0	0	0
		100.0	16.7	16.7	16.7	33.3	16.7	100.0	25.0	50.0	0.0	25.0	0.0	100.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
運輸業、郵便業		27	3	8	4	3	9	11	6	2	2	1	0	6	4	1	1	0	0
		100.0	11.1	29.6	14.8	11.1	33.3	100.0	54.5	18.2	18.2	9.1	0.0	100.0	66.7	16.7	16.7	0.0	0.0
卸売業、小売業		108	18	35	15	24	16	31	14	9	5	3	0	42	22	11	5	0	4
		100.0	16.7	32.4	13.9	22.2	14.8	100.0	45.2	29.0	16.1	9.7	0.0	100.0	52.4	26.2	11.9	0.0	9.5
金融業、保険業		8	1	2	0	1	4	4	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0
		100.0	12.5	25.0	0.0	12.5	50.0	100.0	25.0	25.0	0.0	25.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
不動産業、物品賃貸業		23	1	10	3	7	2	7	4	2	0	0	1	7	5	1	0	0	1
		100.0	4.3	43.5	13.0	30.4	8.7	100.0	57.1	28.6	0.0	0.0	14.3	100.0	71.4	14.3	0.0	0.0	14.3
学術研究、専門・技術サービス業		26	4	5	7	3	7	6	3	1	2	0	0	4	3	1	0	0	0
		100.0	15.4	19.2	26.9	11.5	26.9	100.0	50.0	16.7	33.3	0.0	0.0	100.0	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0
宿泊業、飲食サービス業		29	8	10	4	4	3	10	4	5	1	0	0	42	24	16	2	0	0
		100.0	27.6	34.5	13.8	13.8	10.3	100.0	40.0	50.0	10.0	0.0	0.0	100.0	57.1	38.1	4.8	0.0	0.0
生活関連サービス業、娯楽業		18	3	2	3	4	6	8	5	1	1	0	1	10	2	8	0	0	0
		100.0	16.7	11.1	16.7	22.2	33.3	100.0	62.5	12.5	12.5	0.0	12.5	100.0	20.0	80.0	0.0	0.0	0.0
教育、学習支援業		14	4	5	0	2	3	7	2	2	0	1	2	10	4	4	1	1	0
		100.0	28.6	35.7	0.0	14.3	21.4	100.0	28.6	28.6	0.0	14.3	28.6	100.0	40.0	40.0	10.0	10.0	0.0
医療、福祉		50	10	11	11	8	10	29	13	12	2	1	1	31	15	8	5	2	1
		100.0	20.0	22.0	22.0	16.0	20.0	100.0	44.8	41.4	6.9	3.4	3.4	100.0	48.4	25.8	16.1	6.5	3.2
複合サービス事業		8	2	1	0	1	4	5	1	1	2	0	1	1	1	1	0	0	0
		100.0	25.0	12.5	0.0	12.5	50.0	100.0	20.0	20.0	40.0	0.0	20.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
サービス業(他に分類されないもの)		21	4	4	2	6	5	17	5	5	2	3	2	11	5	5	1	0	0
		100.0	19.0	19.0	9.5	28.6	23.8	100.0	29.4	29.4	11.8	17.6	11.8	100.0	45.5	45.5	9.1	0.0	0.0
1~4人		61	12	16	14	7	12	10	7	2	1	0	0	25	14	7	2	0	2
		100.0	19.7	26.2	23.0	11.5	19.7	100.0	70.0	20.0	10.0	0.0	0.0	100.0	56.0	28.0	8.0	0.0	8.0
5~10人未満		43	11	16	4	10	2	11	6	4	0	0	1	21	13	6	2	0	0
		100.0	25.6	37.2	9.3	23.3	4.7	100.0	54.5	36.4	0.0	0.0	9.1	100.0	61.9	28.6	9.5	0.0	0.0
10~30人未満		165	34	54	19	32	26	35	19	10	2	2	2	50	29	16	3	0	2
		100.0	20.6	32.7	11.5	19.4	15.8	100.0	54.3	28.6	5.7	5.7	5.7	100.0	58.0	32.0	6.0	0.0	4.0
30~100人未満		126	20	29	26	27	24	57	23	17	8	5	4	59	29	19	6	4	1
		100.0	15.9	23.0	20.6	21.4	19.0	100.0	40.4	29.8	14.0	8.8	7.0	100.0	49.2	32.2	10.2	6.8	1.7
100~300人未満		42	2	10	2	12	16	40	15	12	6	6	1	28	13	8	4	1	2
		100.0	4.8	23.8	4.8	28.6	38.1	100.0	37.5	30.0	15.0	15.0	2.5	100.0	46.4	28.6	14.3	3.6	7.1
300人以上		12	0	1	3	1	7	9	1	4	2	1	1	7	2	4	1	0	0
		100.0	0.0	8.3	25.0	8.3	58.3	100.0	11.1	44.4	22.2	11.1	11.1	100.0	28.6	57.1	14.3	0.0	0.0

(注)「離職者がいる」と回答し、離職者数に回答があった事業所のうち、平均勤続年数に有効な記載があった事業所のみを集計対象としている。

【女性】

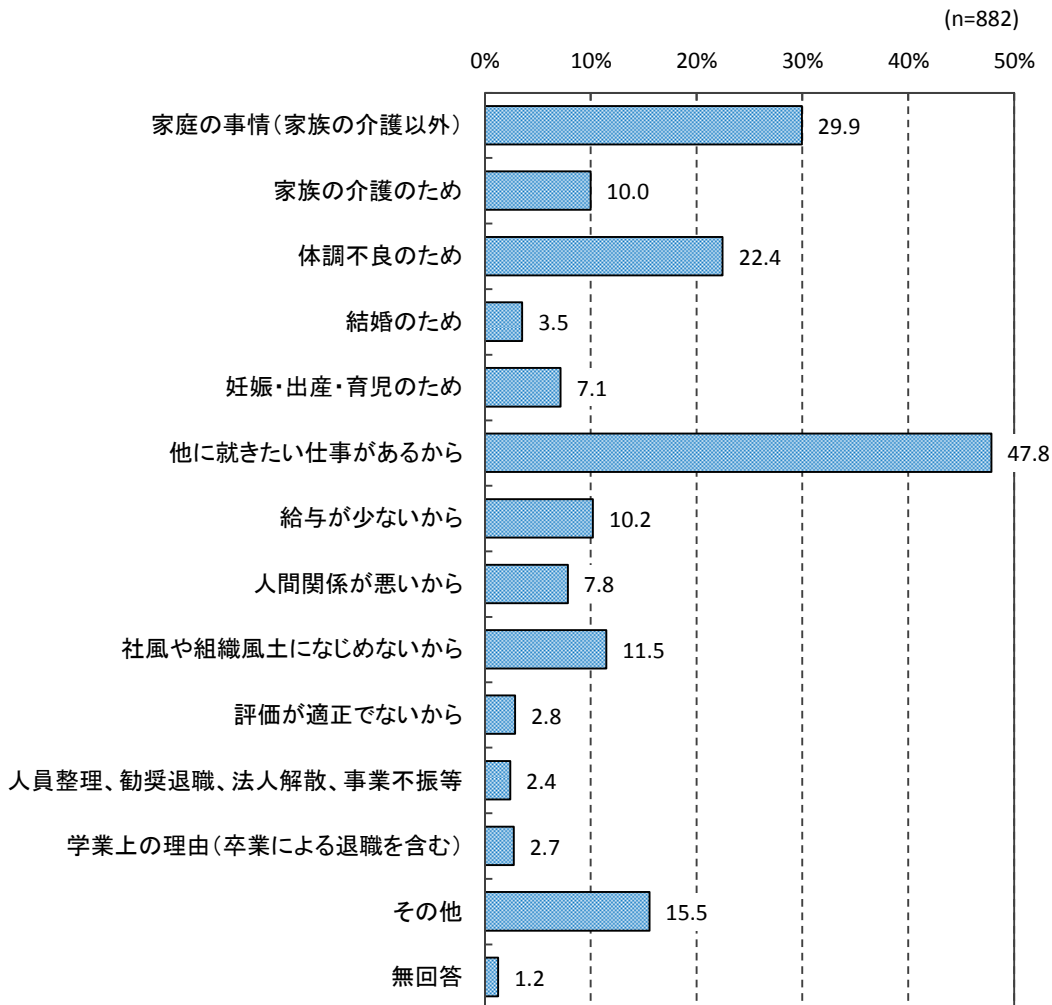
(上段:実数 下段:構成比)

	正社員						契約社員・嘱託社員						パートタイム労働者					
	サン プル 数	1 年 未 満	1 年 以 上 3 年 未 満	3 年 以 上 5 年 未 満	5 年 以 上 1 0 年 未 満	1 0 年 以 上	サン プル 数	1 年 未 満	1 年 以 上 3 年 未 満	3 年 以 上 5 年 未 満	5 年 以 上 1 0 年 未 満	1 0 年 以 上	サン プル 数	1 年 未 満	1 年 以 上 3 年 未 満	3 年 以 上 5 年 未 満	5 年 以 上 1 0 年 未 満	1 0 年 以 上
	全体	320	78	95	47	51	47	166	80	47	16	17	5	329	123	133	40	23
	100.0	24.4	29.7	14.7	15.9	14.7	100.0	48.2	28.3	9.6	10.2	3.0	100.0	37.4	40.4	12.2	7.0	3.0
農業、林業、漁業	0	0	0	0	0	0	3	1	2	0	0	0	2	1	1	0	0	0
鉱業、採石業、砂利採取業	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-
建設業	18	3	6	4	2	3	4	1	2	0	1	0	6	3	1	0	1	1
	100.0	16.7	33.3	22.2	11.1	16.7	100.0	25.0	50.0	0.0	25.0	0.0	100.0	50.0	16.7	0.0	16.7	16.7
製造業	20	5	5	2	5	3	9	6	2	0	1	0	21	10	5	2	3	1
	100.0	25.0	25.0	10.0	25.0	15.0	100.0	66.7	22.2	0.0	11.1	0.0	100.0	47.6	23.8	9.5	14.3	4.8
電気・ガス・熱供給・水道業	2	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	3	1	2	0	0	0
	100.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0
情報通信業	7	0	1	2	1	3	6	2	4	0	0	0	4	2	2	0	0	0
	100.0	0.0	14.3	28.6	14.3	42.9	100.0	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0	100.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
運輸業、郵便業	14	4	5	2	0	3	6	5	1	0	0	0	7	4	1	2	0	0
	100.0	28.6	35.7	14.3	0.0	21.4	100.0	83.3	16.7	0.0	0.0	0.0	100.0	57.1	14.3	28.6	0.0	0.0
卸売業、小売業	88	25	24	12	13	12	27	15	4	3	5	0	98	36	39	10	9	4
	100.0	28.4	27.3	13.6	14.8	13.6	100.0	55.6	14.8	11.1	18.5	0.0	100.0	36.7	39.8	10.2	9.2	4.1
金融業、保険業	6	0	2	0	1	3	5	2	0	1	1	1	3	0	1	1	1	0
	100.0	0.0	33.3	0.0	16.7	50.0	100.0	40.0	0.0	20.0	20.0	20.0	100.0	0.0	33.3	33.3	33.3	0.0
不動産業、物品賃貸業	17	5	6	3	2	1	9	5	2	1	1	0	9	2	5	0	2	0
	100.0	29.4	35.3	17.6	11.8	5.9	100.0	55.6	22.2	11.1	11.1	0.0	100.0	22.2	55.6	0.0	22.2	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	13	4	4	1	2	2	3	2	0	0	1	0	4	3	1	0	0	0
	100.0	30.8	30.8	7.7	15.4	15.4	100.0	66.7	0.0	0.0	33.3	0.0	100.0	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0
宿泊業、飲食サービス業	17	9	4	2	1	1	11	8	2	0	1	0	67	27	28	8	1	3
	100.0	52.9	23.5	11.8	5.9	5.9	100.0	72.7	18.2	0.0	9.1	0.0	100.0	40.3	41.8	11.9	1.5	4.5
生活関連サービス業、娯楽業	21	7	3	3	6	2	11	5	2	0	3	0	21	9	6	2	3	1
	100.0	33.3	14.3	14.3	28.6	9.5	100.0	45.5	18.2	0.0	27.3	0.0	100.0	42.9	28.6	9.5	14.3	4.8
教育、学習支援業	12	3	4	2	1	2	7	2	4	0	0	1	12	3	9	0	0	0
	100.0	25.0	33.3	16.7	8.3	16.7	100.0	28.6	57.1	0.0	0.0	14.3	100.0	25.0	75.0	0.0	0.0	0.0
医療、福祉	65	5	25	12	14	9	49	21	15	9	2	2	56	15	26	12	3	0
	100.0	7.7	38.5	18.5	21.5	13.8	100.0	42.9	30.6	18.4	4.7	4.1	100.0	26.8	46.4	21.4	5.4	0.0
複合サービス事業	3	2	0	0	0	1	4	1	3	0	0	0	3	1	2	0	0	0
	100.0	66.7	0.0	0.0	0.0	33.3	100.0	25.0	75.0	0.0	0.0	0.0	100.0	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0
サービス業(他に分類されないもの)	16	5	5	2	3	1	10	3	4	2	1	0	13	6	4	3	0	0
	100.0	31.3	31.3	12.5	18.8	6.3	100.0	30.0	40.0	20.0	10.0	0.0	100.0	46.2	30.8	26.1	0.0	0.0
従業員規模別	41	14	15	4	3	5	14	9	3	1	1	0	69	26	27	5	7	4
1~4人	100.0	34.1	36.6	9.8	7.3	12.2	100.0	64.3	21.4	7.1	7.1	0.0	100.0	37.7	39.1	7.2	10.1	5.8
5~10人未満	39	9	13	6	6	5	13	9	2	1	1	0	50	21	19	8	0	2
	100.0	23.1	33.3	15.4	15.4	12.8	100.0	69.2	15.4	7.7	7.7	0.0	100.0	42.0	38.0	16.0	0.0	4.0
10~30人未満	100	32	33	7	12	14	36	20	11	2	3	0	83	34	30	7	8	4
	100.0	32.0	33.0	7.0	12.0	14.0	100.0	55.6	30.6	5.6	8.3	0.0	100.0	41.0	36.1	8.4	9.6	4.8
30~100人未満	91	19	27	18	15	12	60	28	18	7	5	2	78	25	40	9	4	0
	100.0	20.9	29.7	19.8	16.5	13.2	100.0	46.7	30.0	11.7	8.3	3.3	100.0	32.7	51.3	11.5	5.1	0.0
100~300人未満	37	4	5	9	12	7	33	10	11	4	5	3	37	14	12	8	3	0
	100.0	10.8	13.5	24.3	32.4	18.9	100.0	30.3	33.3	12.1	15.2	9.1	100.0	37.8	32.4	21.6	8.1	0.0
300人以上	12	0	2	3	3	4	10	4	2	1	2	0	12	3	5	3	1	0
	100.0	0.0	16.7	25.0	25.0	33.3	100.0	40.0	20.0	10.0	20.0	0.0	100.0	25.0	41.7	25.0	8.3	0.0

④ 離職の理由（問 12-2）

事業所が把握している離職の理由については、「他に就きたい仕事があるから」が 47.8%と突出しており、次に「家庭の事情（家族の介護以外）」（29.9%）、「体調不良のため」（22.4%）が続く。また、「社風や組織風土になじめないから」（11.5%）や「給与が少ないから」（10.2%）、「家族の介護」（10.0%）も、それぞれ約 1 割を占める。

図表 II-24 離職の理由（複数回答）



サンプル数が50以上の業種に絞って、全体の傾向と比較すると、「建設業」と「製造業」では「給与が少ないから」の割合が全体よりも高く、また「建設業」では、「家庭の事情（家族の介護以外）」と「体調不良のため」の割合がやや低くなっている。一方で、「家庭の事情（家族の介護以外）」の割合が全体よりもやや高いのは「宿泊業、飲食サービス業」、「体調不良のため」の割合が全体よりもやや高いのは「医療、福祉」である。

また、「妊娠・出産・育児のため」の割合が全体よりもやや高いのは、女性従業員の割合が高い「生活関連サービス業、娯楽業」と「医療、福祉」となっており、「学業上の理由（卒業による退職を含む）」の割合が全体よりもやや高いのは「宿泊業、飲食サービス業」であり、「宿泊業、飲食サービス業」では、他の産業と比較して、労働力を学生に頼っている割合が高いことが推察される。

図表 II-25 離職の理由(業種別・従業員規模別)

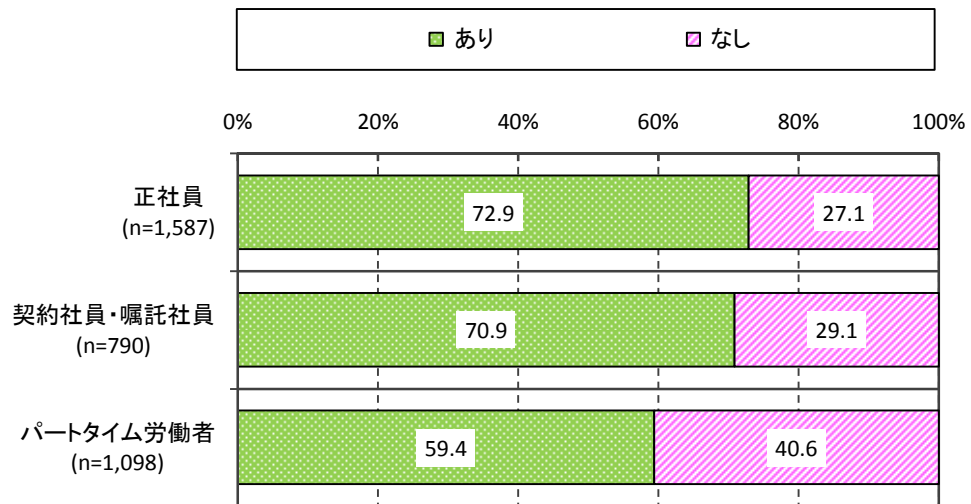
		(上段:実数 下段:構成比)															
		サ ン プ ル 数	家 庭 以 外 の 事 情 (家 族 の 介 護 の た め)	家 族 の 介 護 の た め	体 調 不 良 の た め	結 婚 の た め	妊 娠 ・ 出 産 ・ 育 児 の た め	他 に 就 き たい 仕 事 が あ る か ら	給 与 が 少 な い か ら	人 間 関 係 が 悪 い か ら	社 風 や 組 織 風 土 に な じ め な い か ら	評 価 が 適 正 で な い か ら	法 人 人 員 整 理 、 事 業 不 振 等	学 業 上 の 理 由 (卒 業 に よ る 退 職 を 含 む)	そ の 他	無 回 答	
全体		882	264	88	198	31	63	422	90	69	101	25	21	24	137	11	
		100.0	29.9	10.0	22.4	3.5	7.1	47.8	10.2	7.8	11.5	2.8	2.4	2.7	15.5	1.2	
業 種 (産 業 大 分 類) 別	農業、林業、漁業	6	2	1	3	0	0	3	2	0	0	0	0	0	0	0	
	100.0	33.3	16.7	50.0	0.0	0.0	50.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	鉱業、採石業、砂利採取業	2	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0
		100.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0
	建設業	85	18	7	14	3	0	45	13	8	11	4	3	0	14	2	
		100.0	21.2	8.2	16.5	3.5	0.0	52.9	15.3	9.4	12.9	4.7	3.5	0.0	16.5	2.4	
	製造業	50	17	2	13	1	0	27	8	3	6	1	1	0	7	0	
		100.0	34.0	4.0	26.0	2.0	0.0	54.0	16.0	6.0	12.0	2.0	2.0	0.0	14.0	0.0	
	電気・ガス・熱供給・水道業	5	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	
		100.0	0.0	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	80.0	0.0	
	情報通信業	17	10	2	6	1	2	9	1	1	1	0	0	0	2	0	
		100.0	58.8	11.8	35.3	5.9	11.8	52.9	5.9	5.9	5.9	0.0	0.0	0.0	11.8	0.0	
	運輸業、郵便業	33	9	4	15	1	2	18	4	6	6	1	1	0	4	0	
		100.0	27.3	12.1	45.5	3.0	6.1	54.5	12.1	18.2	18.2	3.0	3.0	0.0	12.1	0.0	
	卸売業、小売業	237	69	23	47	10	17	103	27	24	27	9	7	2	39	2	
		100.0	29.1	9.7	19.8	4.2	7.2	43.5	11.4	10.1	11.4	3.8	3.0	0.8	16.5	0.8	
	金融業、保険業	13	5	2	2	0	0	7	1	0	3	0	0	0	2	0	
		100.0	38.5	15.4	15.4	0.0	0.0	53.8	7.7	0.0	23.1	0.0	0.0	0.0	15.4	0.0	
	不動産業、物品賃貸業	41	11	4	6	0	2	16	2	4	4	1	1	0	11	0	
		100.0	26.8	9.8	14.6	0.0	4.9	39.0	4.9	9.8	9.8	2.4	2.4	0.0	26.8	0.0	
学術研究、専門・技術サービス業	34	6	0	5	1	1	18	2	1	3	1	0	0	9	0		
	100.0	17.6	0.0	14.7	2.9	2.9	52.9	5.9	2.9	8.8	2.9	0.0	0.0	26.5	0.0		
宿泊業、飲食サービス業	107	40	11	21	2	12	48	6	6	7	2	0	13	18	2		
	100.0	37.4	10.3	19.6	1.9	11.2	44.9	5.6	5.6	6.5	1.9	0.0	12.1	16.8	1.9		
生活関連サービス業、娯楽業	53	15	6	12	3	8	24	2	3	7	3	3	2	9	3		
	100.0	28.3	11.3	22.6	5.7	15.1	45.3	3.8	5.7	13.2	5.7	5.7	3.8	17.0	5.7		
教育、学習支援業	33	9	4	4	1	3	15	3	1	4	1	1	1	2	2		
	100.0	27.3	12.1	12.1	3.0	9.1	45.5	9.1	3.0	12.1	3.0	3.0	6.1	6.1	6.1		
医療、福祉	111	38	14	32	7	14	57	10	11	16	1	3	5	8	0		
	100.0	34.2	12.6	28.8	6.3	12.6	51.4	9.0	9.9	14.4	0.9	2.7	4.5	7.2	0.0		
複合サービス事業	12	2	2	6	0	1	7	2	0	1	1	1	0	1	0		
	100.0	16.7	16.7	50.0	0.0	8.3	58.3	16.7	0.0	8.3	8.3	8.3	0.0	8.3	0.0		
サービス業(他に分類されないもの)	43	13	5	10	1	1	24	7	1	5	0	0	0	6	0		
	100.0	30.2	11.6	23.3	2.3	2.3	55.8	16.3	2.3	11.6	0.0	0.0	0.0	14.0	0.0		
従 業 員 規 模 別	1~4人	186	47	13	30	5	13	60	11	8	16	6	6	4	26	4	
	100.0	25.3	7.0	16.1	2.7	7.0	32.3	5.9	4.3	8.6	3.2	3.2	2.2	14.0	2.2		
	5~10人未満	125	38	7	22	5	7	48	7	7	10	2	3	6	27	2	
	100.0	30.4	5.6	17.6	4.0	5.6	38.4	5.6	5.6	8.0	1.6	2.4	4.8	21.6	1.6		
	10~30人未満	279	81	22	58	8	21	133	27	26	34	7	2	9	45	2	
	100.0	29.0	7.9	20.8	2.9	7.5	47.7	9.7	9.3	12.2	2.5	0.7	3.2	16.1	0.7		
	30~100人未満	199	65	21	47	6	16	122	30	20	31	7	8	5	28	2	
100.0	32.7	10.6	23.6	3.0	8.0	61.3	15.1	10.1	15.6	3.5	4.0	2.5	14.1	1.0			
100~300人未満	66	26	16	29	5	5	44	8	6	8	2	1	0	7	0		
100.0	39.4	24.2	43.9	7.6	7.6	66.7	12.1	9.1	12.1	3.0	1.5	0.0	10.6	0.0			
300人以上	13	6	7	7	0	0	11	6	1	1	0	0	0	2	0		
100.0	46.2	53.8	53.8	0.0	0.0	84.6	46.2	7.7	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0	15.4	0.0		

(4) 労働条件について

① 就業規則作成の有無（問 13①）

就業規則を作成している割合を雇用形態別にみると、「正社員」が 72.9%、「契約社員・嘱託社員」が 70.9%、「パートタイム労働者」が 59.4%であり、一般的に、より不安定と考えられている雇用形態になるほど、就業規則を作成している割合が低くなっている。

図表 II-26 就業規則作成の有無



(注)「該当者なし」と「無回答」は除いた。

業種別にみると、雇用形態を問わず全体より「あり」の割合が高いのは、「建設業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「金融業、保険業」「医療、福祉」である。一方で、雇用形態を問わず「あり」の割合が低いのは、「不動産業、物品賃貸業」と「宿泊業、飲食サービス業」である。

従業員規模別では、10人以上の事業所で「あり」の割合が全体よりも高くなっているが、規模や雇用形態によっては、100%に満たないところもみられる。

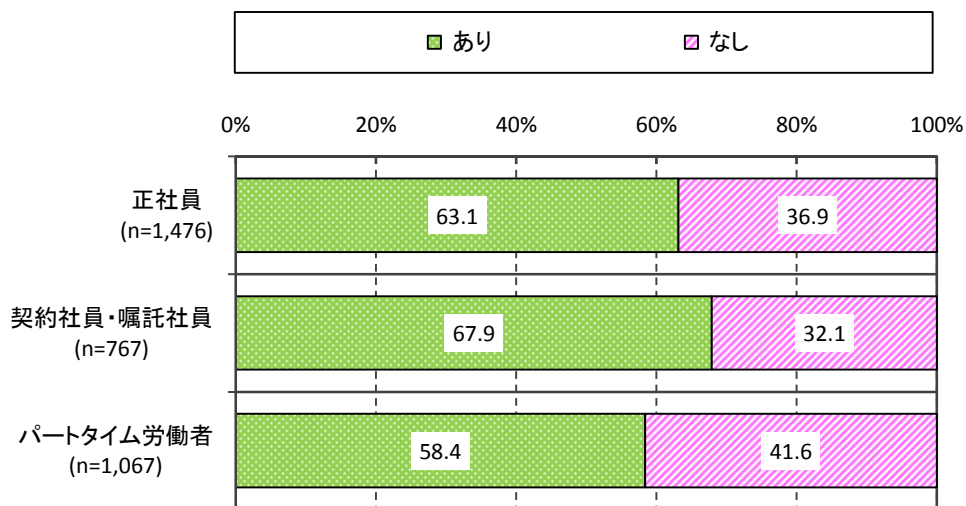
図表 II-27 雇用形態別にみた「就業規則作成あり」の割合（業種別・従業員規模別）

		(上段:実数 下段:構成比)					
		正社員		契約社員・嘱託社員		パートタイム労働者	
		サンプル数	あり	サンプル数	あり	サンプル数	あり
全体		1,587	1,157	790	560	1,098	652
		100.0	72.9	100.0	70.9	100.0	59.4
業種 (産業大分類) 別	農業、林業、漁業	10	9	7	4	6	4
		100.0	90.0	100.0	57.1	100.0	66.7
	鉱業、採石業、砂利採取業	3	2	1	1	1	0
		100.0	66.7	100.0	100.0	100.0	0.0
	建設業	152	128	52	40	57	40
		100.0	84.2	100.0	76.9	100.0	70.2
	製造業	87	67	42	24	55	35
		100.0	77.0	100.0	57.1	100.0	63.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	17	17	16	16	15	15
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	情報通信業	24	22	17	16	10	8
		100.0	91.7	100.0	94.1	100.0	80.0
	運輸業、郵便業	47	46	20	13	18	10
		100.0	97.9	100.0	65.0	100.0	55.6
	卸売業、小売業	430	287	223	149	309	176
		100.0	66.7	100.0	66.8	100.0	57.0
	金融業、保険業	28	25	18	18	15	12
		100.0	89.3	100.0	100.0	100.0	80.0
	不動産業、物品賃貸業	108	70	39	25	53	27
		100.0	64.8	100.0	64.1	100.0	50.9
学術研究、専門・技術サービス業	97	73	32	20	33	19	
	100.0	75.3	100.0	62.5	100.0	57.6	
宿泊業、飲食サービス業	135	64	78	35	178	61	
	100.0	47.4	100.0	44.9	100.0	34.3	
生活関連サービス業、娯楽業	121	74	44	29	86	47	
	100.0	61.2	100.0	65.9	100.0	54.7	
教育、学習支援業	54	47	40	28	65	34	
	100.0	87.0	100.0	70.0	100.0	52.3	
医療、福祉	146	127	93	84	130	116	
	100.0	87.0	100.0	90.3	100.0	89.2	
複合サービス事業	11	10	10	9	12	10	
	100.0	90.9	100.0	90.0	100.0	83.3	
サービス業(他に分類されないもの)	117	89	58	49	55	38	
	100.0	76.1	100.0	84.5	100.0	69.1	
従業員規模別	1～4人	607	291	190	76	393	126
		100.0	47.9	100.0	40.0	100.0	32.1
	5～10人未満	217	151	118	76	153	85
		100.0	69.6	100.0	64.4	100.0	55.6
	10～30人未満	411	376	218	167	279	206
		100.0	91.5	100.0	76.6	100.0	73.8
30～100人未満	255	252	182	171	195	172	
	100.0	98.8	100.0	94.0	100.0	88.2	
100～300人未満	65	65	59	56	51	48	
	100.0	100.0	100.0	94.9	100.0	94.1	
300人以上	13	13	12	12	12	12	
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	

② 労働条件通知書交付の有無（問 13②）

労働条件通知書を交付している割合を雇用形態別にみると、「正社員」が63.1%、「契約社員・嘱託社員」が67.9%、「パートタイム労働者」が58.4%であり、いずれの雇用形態でも、6～7割にとどまっている。

図表 II-28 労働条件通知書交付の有無



(注)「該当者なし」と「無回答」は除いた。

業種別にみると、雇用形態を問わず全体より「あり」の割合が高いのは、「建設業」「情報通信業」「運輸業、郵便業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」である。一方で、雇用形態を問わず「あり」の割合が低いのは、「宿泊業、飲食サービス業」である。

従業員規模別では、10人以上の事業所で「あり」の割合が全体よりも高くなっているが、いずれの従業員規模でも100%には満たない。

図表 II-29 労働条件通知書を交付している事業所(業種別・従業員規模別)

		(上段:実数 下段:構成比)					
		正社員		契約社員・嘱託社員		パートタイム労働者	
		サ ン プ ル 数	あ り	サ ン プ ル 数	あ り	サ ン プ ル 数	あ り
全体		1,476	932	767	521	1,067	623
		100.0	63.1	100.0	67.9	100.0	58.4
業 種 (産 業 大 分 類) 別	農業、林業、漁業	10	8	7	6	6	6
		100.0	80.0	100.0	85.7	100.0	100.0
	鉱業、採石業、砂利採取業	3	2	1	1	1	0
		100.0	66.7	100.0	100.0	100.0	0.0
	建設業	142	101	50	37	51	33
		100.0	71.1	100.0	74.0	100.0	64.7
	製造業	81	56	42	24	55	35
		100.0	69.1	100.0	57.1	100.0	63.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	16	16	16	2	15	1
		100.0	100.0	100.0	12.5	100.0	6.7
	情報通信業	22	20	17	15	12	9
		100.0	90.9	100.0	88.2	100.0	75.0
	運輸業、郵便業	42	32	20	18	19	15
		100.0	76.2	100.0	90.0	100.0	78.9
	卸売業、小売業	403	215	216	137	300	160
		100.0	53.3	100.0	63.4	100.0	53.3
	金融業、保険業	23	15	16	16	12	10
		100.0	65.2	100.0	100.0	100.0	83.3
	不動産業、物品賃貸業	87	50	32	21	43	26
		100.0	57.5	100.0	65.6	100.0	60.5
学術研究、専門・技術サービス業	89	63	32	22	32	20	
	100.0	70.8	100.0	68.8	100.0	62.5	
宿泊業、飲食サービス業	141	65	80	28	188	64	
	100.0	46.1	100.0	35.0	100.0	34.0	
生活関連サービス業、娯楽業	113	63	45	28	82	47	
	100.0	55.8	100.0	62.2	100.0	57.3	
教育、学習支援業	49	40	39	30	63	40	
	100.0	81.6	100.0	76.9	100.0	63.5	
医療、福祉	138	107	88	80	127	107	
	100.0	77.5	100.0	90.9	100.0	84.3	
複合サービス事業	11	8	10	9	11	10	
	100.0	72.7	100.0	90.0	100.0	90.9	
サービス業(他に分類されないもの)	106	71	56	47	50	40	
	100.0	67.0	100.0	83.9	100.0	80.0	
従 業 員 規 模 別	1~4人	568	239	186	73	387	130
		100.0	42.1	100.0	39.2	100.0	33.6
	5~10人未満	204	126	110	66	151	81
		100.0	61.8	100.0	60.0	100.0	53.6
	10~30人未満	373	291	213	160	264	189
		100.0	78.0	100.0	75.1	100.0	71.6
30~100人未満	241	206	177	153	186	161	
	100.0	85.5	100.0	86.4	100.0	86.6	
100~300人未満	59	54	58	56	52	49	
	100.0	91.5	100.0	96.6	100.0	94.2	
300人以上	13	10	12	11	12	11	
	100.0	76.9	100.0	91.7	100.0	91.7	

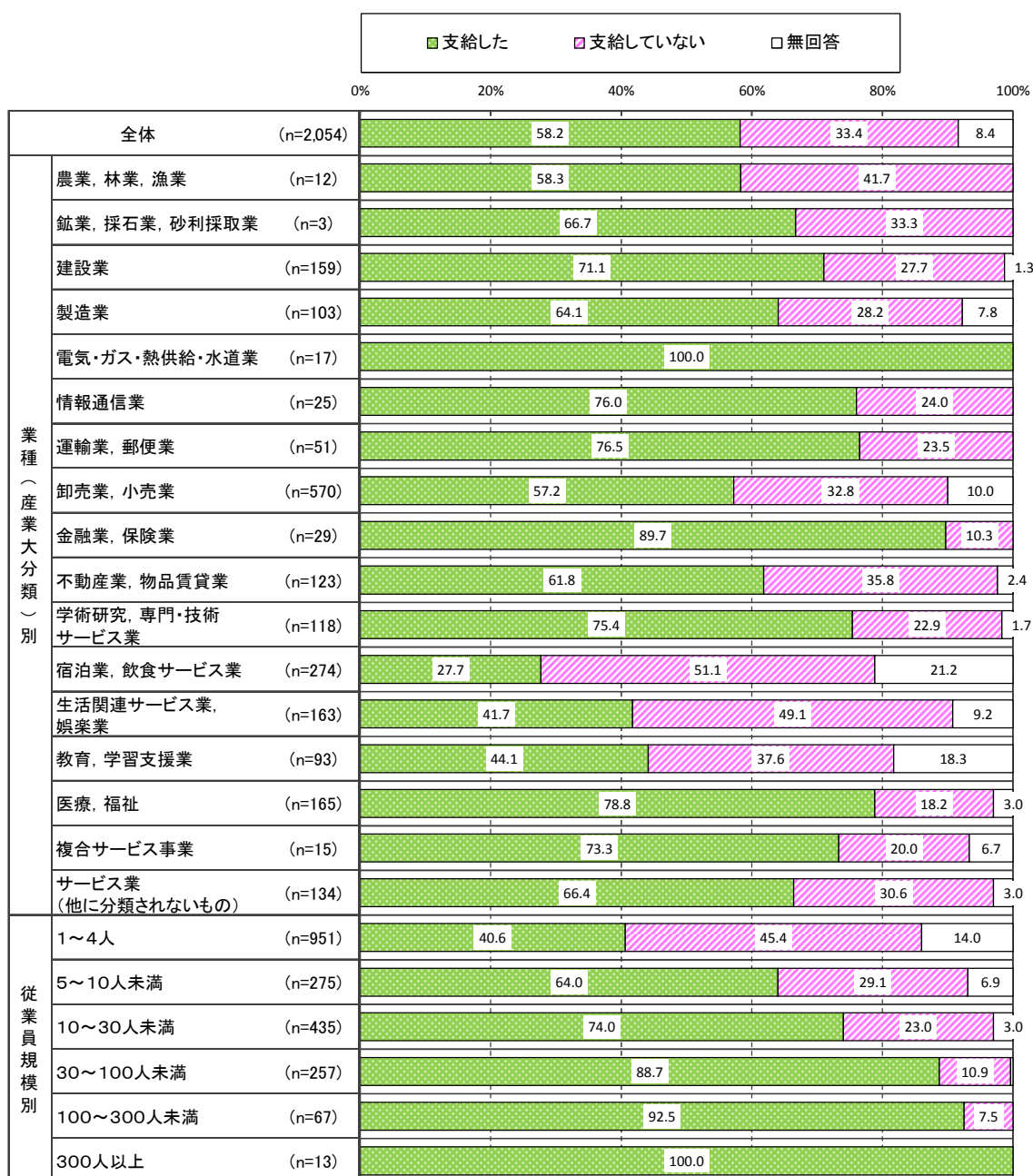
③ 正社員への賞与の支給の有無（問 14）

平成 28 年（度）における正社員への賞与の支給の有無については、「支給した」が 58.2% であり、全体の約 6 割にとどまっている。

業種別にみると、「支給した」の割合が高いのは「電気・ガス・熱供給・水道業」（100.0%）、「金融業，保険業」（89.7%）、「医療，福祉」（78.8%）、「運輸業，郵便業」（76.5%）、「情報通信業」（76.0%）である。一方、「支給していない」の割合が高いのは、「宿泊業，飲食サービス業」（51.1%）と「生活関連サービス業，娯楽業」（49.1%）である。

従業員規模別では、従業員規模が大きいほど、「支給した」の割合が高くなる傾向がみられる。

図表 II-30 正社員への賞与支給（業種別・従業員規模別）



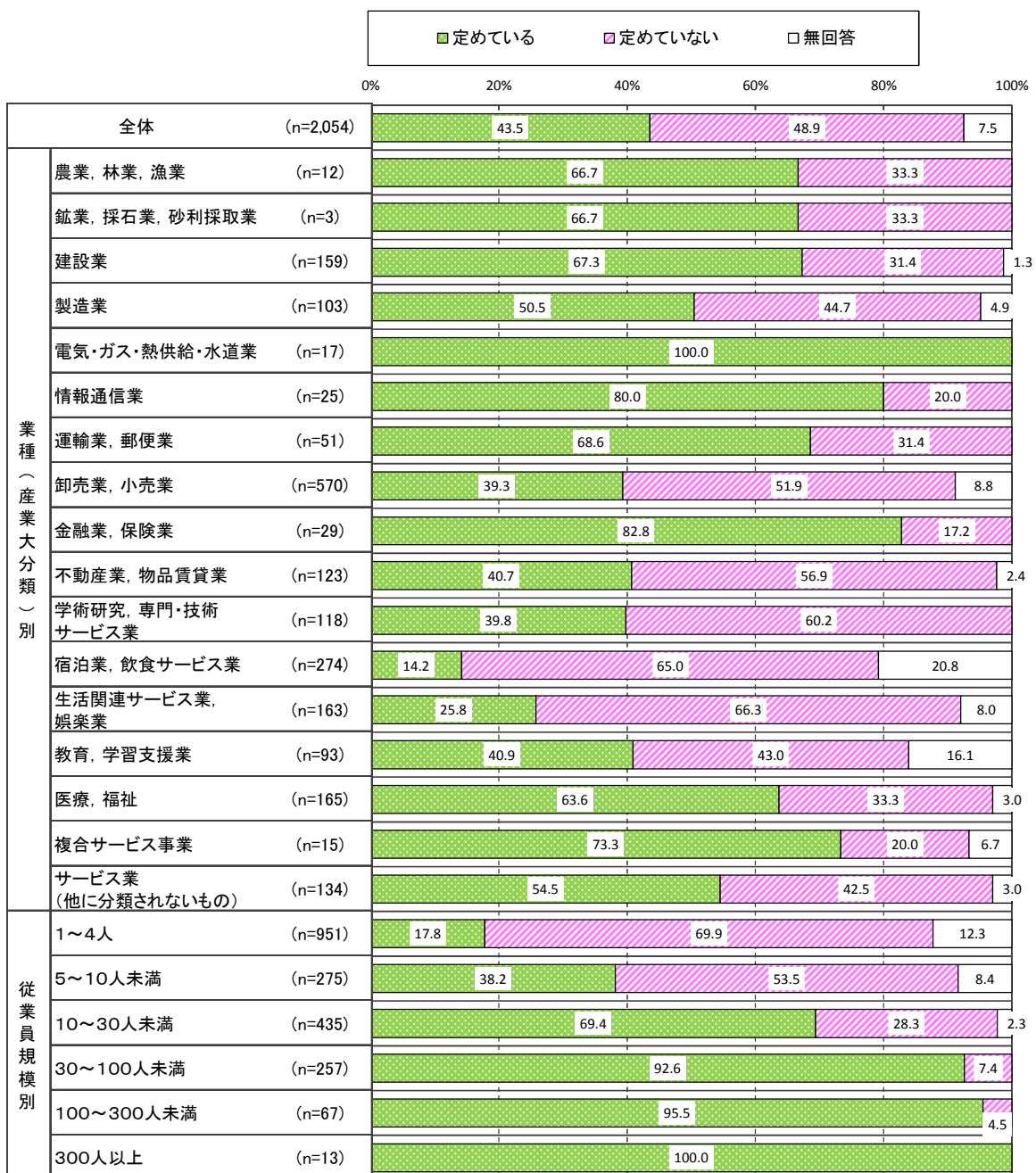
④ 正社員の定年制の有無（問 15）

正社員の定年制については、「定めていない」（48.9%）が「定めている」（43.5%）をやや上回っている。

業種別にみると、「定めている」の割合が高いのは「電気・ガス・熱供給・水道業」（100.0%）、「金融業，保険業」（82.8%）、「情報通信業」（80.0%）であり、「定めていない」の割合が高いのは「生活関連サービス業，娯楽業」（66.3%）、「宿泊業，飲食サービス業」（65.0%）、「学術研究，専門・技術サービス業」（60.2%）である。

従業員規模別では、従業員規模が大きいほど、「定めている」の割合が高い傾向がみられる。

図表 II-31 正社員の定年制の有無（業種別・従業員規模別）



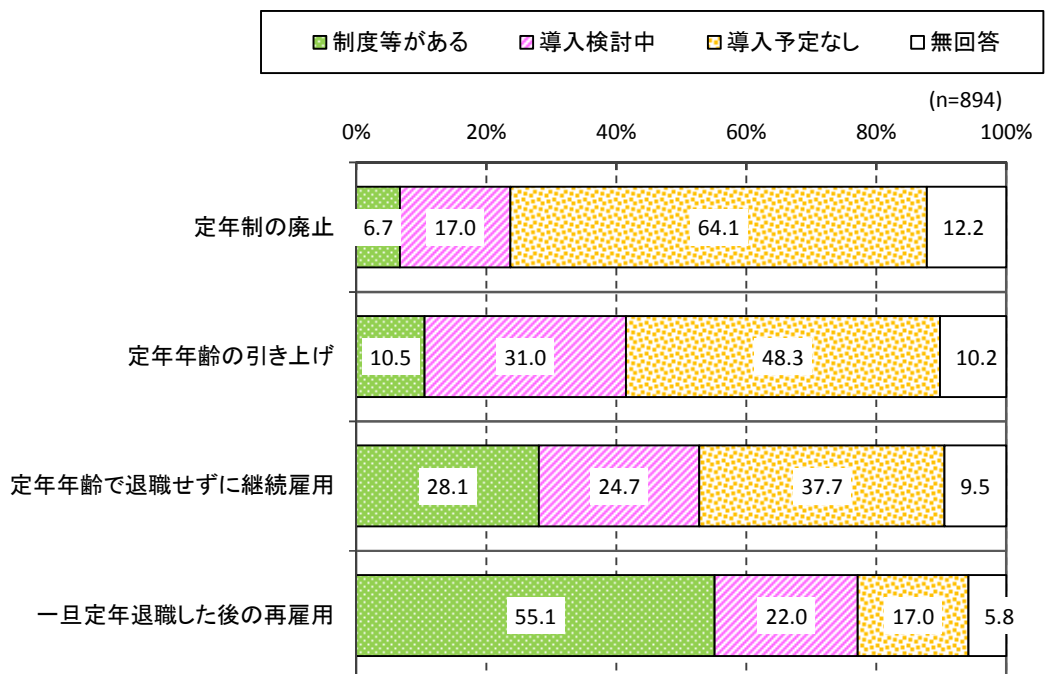
⑤ 高齢者の雇用延長のための制度等の有無（問 15-1）

高齢者の雇用延長のための制度等として、「制度等がある」の割合が最も高いのは「一旦定年退職した後の再雇用」（55.1%）であり、次に割合が高いのは、「定年年齢で退職せずに継続雇用」（28.1%）である。

また、「導入検討中」では、「定年年齢の引き上げ」（31.0%）の割合が最も高く、次に「定年年齢で退職せずに継続雇用」（24.7%）、「一旦定年退職した後の再雇用」（22.0%）が続く。

一方で、「導入予定なし」が最も多いのは、「定年制の廃止」（64.1%）であり、約6割にのぼる。

図表 II-32 高齢者の雇用延長のための制度等



業種別にみると、問 10 で従業員が「不足している」の割合が高かった「運輸業、郵便業」では、いずれの制度等でも全体より割合が高く、また「建設業」では、「一旦定年退職した後の再雇用」の割合は全体より低いものの、「定年年齢で退職せずに継続雇用」(35.5%)と「定年年齢の引き上げ」(17.8%)の割合は、全体よりもやや高くなっている。

また、全体を 10 ポイント以上上回る業種がみられるのは「一旦定年退職した後の再雇用」であり、該当する業種は「電気・ガス・熱供給・水道業」(94.1%)、「金融業、保険業」(75.0%)、「運輸業、郵便業」(71.4%)である。

その他、「一旦定年退職した後の再雇用」では「医療、福祉」(63.8%)と「製造業」(61.5%)、「定年年齢で退職せずに継続雇用」では「医療、福祉」(36.2%)の割合も、それぞれ全体よりもやや高くなっている。

従業員規模別では、従業員規模が大きいほど、「一旦定年退職した後の再雇用」の割合が高い傾向がみられる。

図表 II-33 制度等別にみた「制度等がある」の割合(業種別・従業員規模別)

		(上段:実数 下段:構成比)				
		サン プル 数	定 年 制 の 廃 止	引 定 年 上 年 引 き 上 げ の の	繼 退 定 年 上 年 引 き 上 げ の に て	後 定 一 の 年 旦 再 退 雇 用 し た
全体		894	60	94	251	493
		100.0	6.7	10.5	28.1	55.1
業 種 (産 業 大 分 類) 別	農業、林業、漁業	8	0	1	2	6
		100.0	0.0	12.5	25.0	75.0
	鉱業、採石業、砂利採取業	2	0	0	1	1
		100.0	0.0	0.0	50.0	50.0
	建設業	107	7	19	38	50
		100.0	6.5	17.8	35.5	46.7
	製造業	52	4	6	17	32
		100.0	7.7	11.5	32.7	61.5
	電気・ガス・熱供給・水道業	17	0	0	1	16
		100.0	0.0	0.0	5.9	94.1
	情報通信業	20	1	1	3	11
		100.0	5.0	5.0	15.0	55.0
	運輸業、郵便業	35	5	6	12	25
		100.0	14.3	17.1	34.3	71.4
	卸売業、小売業	224	18	28	66	123
		100.0	8.0	12.5	29.5	54.9
	金融業、保険業	24	0	0	5	18
		100.0	0.0	0.0	20.8	75.0
	不動産業、物品賃貸業	50	3	4	8	24
		100.0	6.0	8.0	16.0	48.0
学術研究、専門・技術サービス業	47	2	3	13	19	
	100.0	4.3	6.4	27.7	40.4	
宿泊業、飲食サービス業	39	4	3	11	17	
	100.0	10.3	7.7	28.2	43.6	
生活関連サービス業、娯楽業	42	1	3	10	19	
	100.0	2.4	7.1	23.8	45.2	
教育、学習支援業	38	2	2	10	22	
	100.0	5.3	5.3	26.3	57.9	
医療、福祉	105	8	14	38	67	
	100.0	7.6	13.3	36.2	63.8	
複合サービス事業	11	1	0	2	7	
	100.0	9.1	0.0	18.2	63.6	
サービス業(他に分類されないもの)	73	4	4	14	36	
	100.0	5.5	5.5	19.2	49.3	
従 業 員 規 模 別	1~4人	169	13	8	26	52
		100.0	7.7	4.7	15.4	30.8
	5~10人未満	105	7	8	18	55
		100.0	6.7	7.6	17.1	52.4
	10~30人未満	302	23	48	96	164
		100.0	7.6	15.9	31.8	54.3
	30~100人未満	238	14	25	86	161
	100.0	5.9	10.5	36.1	67.6	
100~300人未満	64	2	4	20	50	
	100.0	3.1	6.3	31.3	78.1	
300人以上	13	1	1	4	11	
	100.0	7.7	7.7	30.8	84.6	

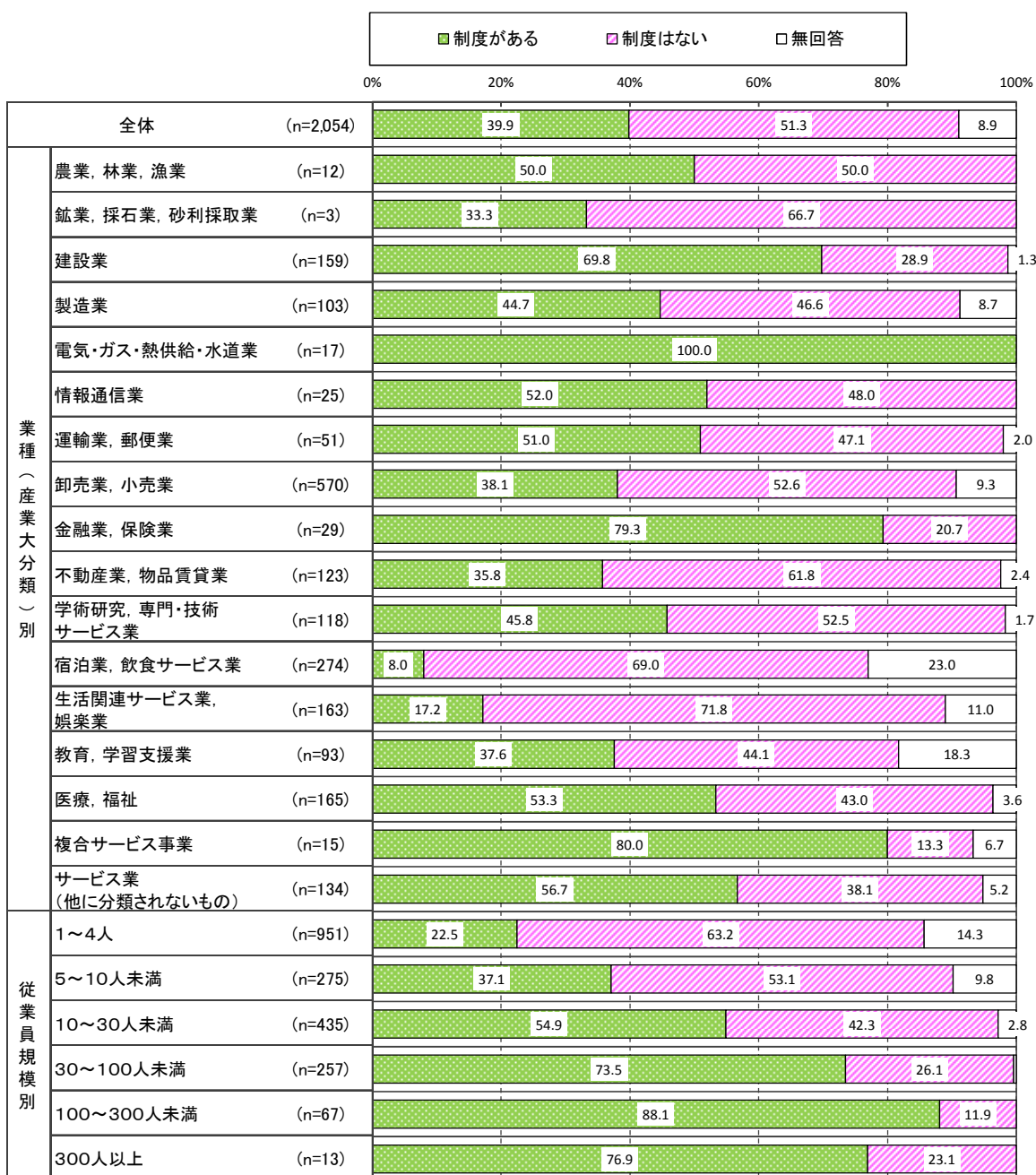
⑥ 正社員の退職金制度の有無（問 16）

正社員の退職金制度については、「制度はない」が 51.3%と半数を占め、「制度がある」は 39.9%にとどまっている。

業種別にみると、「制度がある」の割合が高いのは「電気・ガス・熱供給・水道業」（100.0%）、「金融業，保険業」（79.3%）、「建設業」（69.8%）である。一方、「制度はない」の割合が高いのは、「生活関連サービス業，娯楽業」（71.8%）、「宿泊業，飲食サービス業」（69.0%）、「不動産業，物品賃貸業」（61.8%）である。

従業員規模別では、300 人未満までの事業所で、従業員規模が大きいほど、「制度がある」の割合が高い傾向がみられる。

図表 II-34 正社員の退職金制度の有無（業種別・従業員規模別）



⑦ 1週間の所定労働時間・正社員1人当たりの時間外+休日労働時間（問17）

1週間の所定労働時間と、8月（平成29年8月1日～31日）における正社員1人当たりの時間外+休日労働時間に有効な回答があった事業所を対象に、それぞれの平均を算出したところ、対象事業所における1週間の所定労働時間の平均は39.8時間であり、8月における正社員1人当たりの時間外+休日労働時間は9.5時間である。

1週間の所定労働時間が40時間を超えているのは、「宿泊業、飲食サービス業」（40.3時間）、「建設業」（40.2時間）、「生活関連サービス業、娯楽業」（40.1時間）である。

また、正社員1人当たりの時間外+休日労働時間が全体を10時間以上上回っているのは、「運輸業、郵便業」（21.9時間）と「情報通信業」（19.8時間）で、いずれも売上高が増加し、かつ従業員が不足している割合が高い業種である。

従業員規模別では、5～10人未満の事業所で1週間の所定労働時間が40時間を超えている。また、300人未満の事業所では、従業員規模が大きくなるほど、時間外+休日労働時間が長い傾向がみられる。

図表Ⅱ-35 1週間の所定労働時間・1人当たりの時間外+休日労働時間（平均／業種別・従業員規模別）

（単位：時間）				
	サンプル数	（所定労働時間）	（労働時間外+休日労働時間）	
全体	1,015	39.8	9.5	
業種（産業大分類）別	農業、林業、漁業	5	39.2	15.8
	鉱業、採石業、砂利採取業	2	39.5	2.5
	建設業	97	40.2	12.7
	製造業	52	40.0	10.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	17	38.4	13.2
	情報通信業	19	38.5	19.8
	運輸業、郵便業	36	39.8	21.9
	卸売業、小売業	253	40.0	8.0
	金融業、保険業	18	38.8	13.7
	不動産業、物品賃貸業	71	39.8	4.0
	学術研究、専門・技術サービス業	78	39.6	9.8
	宿泊業、飲食サービス業	59	40.3	12.2
	生活関連サービス業、娯楽業	65	40.1	8.9
	教育、学習支援業	35	39.5	10.5
	医療、福祉	128	39.9	4.1
	複合サービス事業	7	39.4	11.3
サービス業（他に分類されないもの）	73	39.4	10.9	
従業員規模別	1～4人	338	39.7	5.2
	5～10人未満	134	40.1	7.9
	10～30人未満	270	40.0	11.8
	30～100人未満	201	39.6	13.2
	100～300人未満	56	39.3	14.3
300人以上	12	39.5	13.8	

（注）所定労働時間は40時間を超えるもの、正社員1人当たり時間外+休日労働時間は全体を10時間以上上回るものにグレーの網掛けをした。

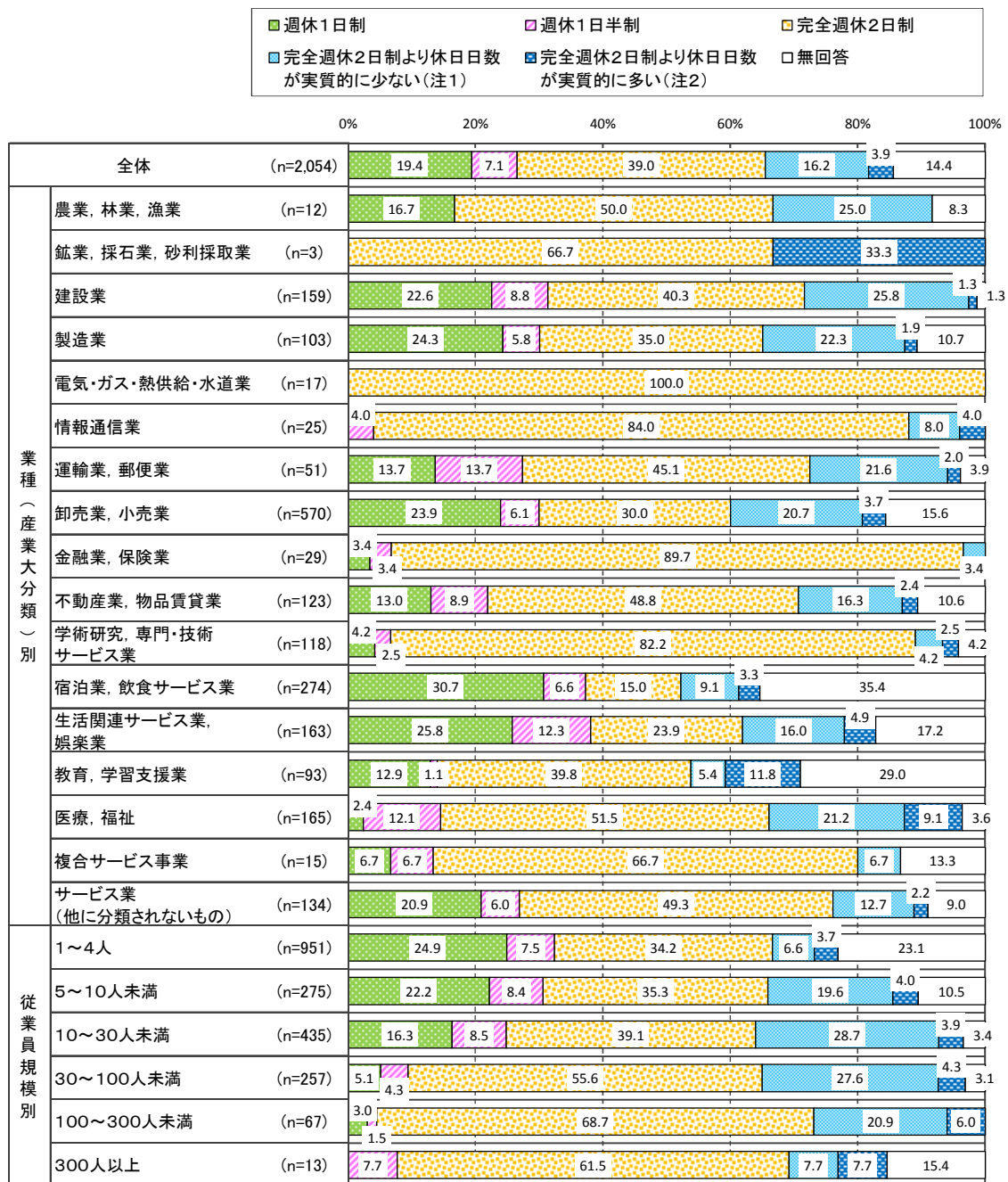
⑧ 正社員の週休の日数（問 18）

正社員の週休の日数については、「完全週休2日制」（39.0％）の割合が最も高く、次に「週休1日制」（19.4％）、「完全週休2日制より休日日数が実質的に少ない」（16.2％）が続く。

業種別では、「完全週休2日制」の割合が高いのは「電気・ガス・熱供給・水道業」（100.0％）、「週休1日制」の割合が高いのは「宿泊業，飲食サービス業」（30.7％）、「完全週休2日制より休日日数が実質的に少ない」の割合が高いのは「建設業」（25.8％）である。

従業員規模別では、従業員規模が小さいほど、「週休1日制」の割合が高い傾向がみられる。

図表 II-36 正社員の週休の日数（業種別・従業員規模別）



(注1) 月3回、隔週、月2回、月1回の週休2日制等。

(注2) 月1回以上週休3日制、3勤3休、3勤4休。

⑨ 年次有給休暇の付与日数、取得日数、取得率（1人当たり）（問19）

年次有給休暇の付与日数に有効な回答があった事業所を対象に、雇用形態別の1人当たり付与日数、取得日数、取得率の平均値を算出した。

正社員では、平均付与日数が14.6日、平均取得日数が8.4日であり、取得率は57.5%である。

業種別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」（88.7%）と「不動産業、物品賃貸業」（68.3%）で、取得率が全体よりも高くなっている。また、従業員規模別では、「300人以上」（64.0%）の取得率が最も高く、次いで「1～4人」（61.6%）が高くなっている。

契約社員・嘱託社員では、平均付与日数が13.5日、平均取得日数が8.0日で、取得率は59.5%である。従業員規模別では、概ね従業員規模が大きいほど取得率が高い傾向がみられる。

パートタイム労働者では、平均付与日数が10.5日、平均取得日数が6.5日で、取得率は62.0%であり、3つの雇用形態の中で最も取得率が高い。従業員規模別では、「300人以上」（80.2%）、次いで「1～4人」（72.1%）の割合が高く、いずれも全体を10ポイント以上上回っている。

図表 II-37 年次有給休暇の付与日数、取得日数、取得率(1人当たり/業種別・従業員規模別)

(単位:日)

	正社員				契約社員・嘱託社員				パートタイム労働者			
	サンプル数	平均付与日数	平均取得日数	年次有給休暇取得率	サンプル数	平均付与日数	平均取得日数	年次有給休暇取得率	サンプル数	平均付与日数	平均取得日数	年次有給休暇取得率
全体	1,107	14.6	8.4	57.5%	340	13.5	8.0	59.5%	397	10.5	6.5	62.0%
業種(産業大分類)別												
農業、林業、漁業	9	13.9	6.8	48.7%	5	13.4	10.8	80.6%	5	10.6	4.8	45.3%
鉱業、採石業、砂利採取業	3	18.0	15.7	87.0%	0	-	-	-	0	-	-	-
建設業	119	15.0	7.9	52.5%	20	13.4	7.8	58.5%	12	10.4	7.3	70.4%
製造業	60	15.2	8.4	55.0%	20	12.7	7.1	55.8%	26	11.1	5.4	48.9%
電気・ガス・熱供給・水道業	17	19.8	17.6	88.7%	1	16.5	12.0	72.7%	1	9.0	0.0	0.0%
情報通信業	22	16.7	10.0	60.0%	12	14.1	9.1	64.5%	9	10.7	4.5	42.1%
運輸業、郵便業	39	14.8	7.2	48.7%	13	12.1	5.6	46.3%	8	10.9	6.1	55.6%
卸売業、小売業	294	14.2	7.9	55.5%	86	13.9	7.9	56.7%	112	11.4	7.1	61.9%
金融業、保険業	20	17.2	10.0	57.9%	10	15.4	8.4	54.4%	7	13.4	10.6	79.0%
不動産業、物品賃貸業	73	13.6	9.3	68.3%	11	15.0	9.2	61.2%	13	11.6	7.7	66.2%
学術研究、専門・技術サービス業	81	14.3	8.8	61.9%	10	12.7	9.2	72.9%	6	13.3	7.7	57.5%
宿泊業、飲食サービス業	65	13.0	6.0	46.2%	13	13.4	6.5	48.3%	42	8.8	5.3	59.6%
生活関連サービス業、娯楽業	64	12.2	6.9	56.5%	18	11.5	6.1	53.2%	29	9.1	7.0	76.7%
教育、学習支援業	38	14.9	8.4	56.7%	20	13.3	6.5	48.7%	13	11.5	6.3	54.7%
医療、福祉	117	14.8	9.2	62.2%	61	12.9	8.3	64.1%	82	9.6	6.1	63.0%
複合サービス事業	9	19.2	15.8	82.3%	6	16.8	18.3	108.4%	5	16.6	18.6	111.8%
サービス業(他に分類されないもの)	77	16.4	8.7	53.0%	34	14.4	8.7	60.2%	27	9.8	5.4	54.9%
従業員規模別												
1～4人	345	12.9	8.0	61.6%	40	12.6	6.8	54.0%	76	10.7	7.7	72.1%
5～10人未満	146	14.1	8.1	57.6%	38	13.2	7.7	58.5%	48	9.8	5.2	52.8%
10～30人未満	320	15.1	8.3	55.2%	84	13.3	7.7	58.1%	113	10.4	5.9	57.2%
30～100人未満	223	16.2	9.0	55.6%	120	13.9	8.2	59.0%	108	10.5	6.4	60.8%
100～300人未満	59	16.9	9.2	54.1%	49	14.0	9.3	66.1%	42	11.8	7.6	64.1%
300人以上	10	16.7	10.7	64.0%	8	13.3	8.9	67.1%	9	9.8	7.9	80.2%

(注)「平均付与日数」には繰り越し分を含まないが、「平均取得日数」には繰り越し分が含まれるため、取得率が100%を超える場合がある。

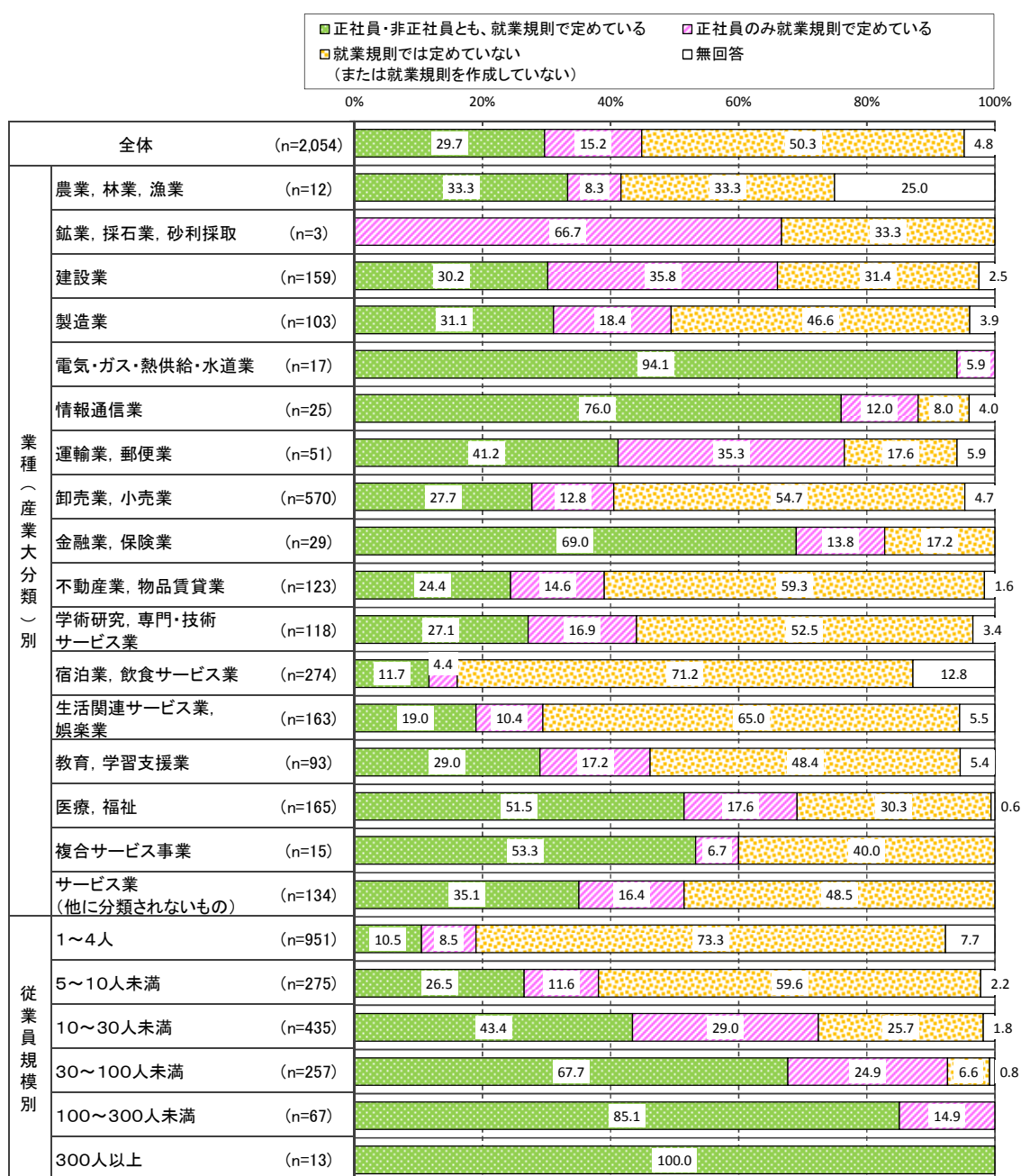
⑩ 育児休業の就業規則における規定の有無（問 20）

育児休業の就業規則における規定の有無について、最も割合が高いのは、「就業規則では定めていない（または就業規則を作成していない）」（50.3%）である。

業種別にみると、「正社員・非正社員とも、就業規則で定めている」の割合が高いのは「電気・ガス・熱供給・水道業」（94.1%）、「情報通信業」（76.0%）、「金融業，保険業」（69.0%）であり、「就業規則では定めていない（または就業規則を作成していない）」の割合が高いのは、「宿泊業，飲食サービス業」（71.2%）と「生活関連サービス業，娯楽業」（65.0%）、「不動産業，物品賃貸業」（59.3%）である。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど、「正社員・非正社員とも、就業規則で定めている」の割合が高い傾向がみられる。

図表 II-38 育児休業の就業規則における規定の有無（業種別・従業員規模別）



⑪ 直近1年間の育児休業取得状況（問21）

直近1年間（平成28年10月1日～平成29年9月30日）における育児休業の取得率を男女別・雇用形態別にみると、男性では正社員が13.7%、契約社員・嘱託社員が10.5%、パートタイム労働者が0.0%であった。一方、女性では、正社員が93.4%、契約社員・嘱託社員が91.1%、パートタイム労働者が91.2%で、いずれも9割を超えているが、契約社員・嘱託社員とパートタイム労働者では、正社員に比べてやや割合が低くなっている。

図表 II-39 直近1年間の育児休業取得状況

【全体（雇用形態別・男女別）】

(単位:人)

	サンプル数	男性			女性		
		し配 いた偶 人数が 出産	取 う 得 ち 人 数 育 児 休 業	取 育 得 率 休 業	出 産 し た 人 数	取 う 得 ち 人 数 育 児 休 業	取 育 得 率 休 業
正社員	380	490	67	13.7%	501	468	93.4%
契約社員・嘱託社員	83	57	6	10.5%	101	92	91.1%
パートタイム労働者	81	6	0	0.0%	102	93	91.2%

【正社員クロス集計（業種別・従業員規模別）】

(単位:人)

	サンプル数	男性			女性			
		し配 いた偶 人数が 出産	取 う 得 ち 人 数 育 児 休 業	取 育 得 率 休 業	出 産 し た 人 数	取 う 得 ち 人 数 育 児 休 業	取 育 得 率 休 業	
全体	380	490	67	13.7%	501	468	93.4%	
業 種 （ 産 業 大 分 類 ） 別	農業、林業、漁業	2	1	0	0.0%	1	1	100.0%
	鉱業、採石業、砂利採取業	1	0	0	-	1	1	100.0%
	建設業	44	61	2	3.3%	12	12	100.0%
	製造業	20	37	3	8.1%	10	9	90.0%
	電気・ガス・熱供給・水道業	6	3	0	0.0%	17	7	41.2%
	情報通信業	10	35	7	20.0%	33	33	100.0%
	運輸業、郵便業	13	19	4	21.1%	7	7	100.0%
	卸売業、小売業	97	103	9	8.7%	97	97	100.0%
	金融業、保険業	11	23	4	17.4%	89	89	100.0%
	不動産業、物品賃貸業	19	19	1	5.3%	11	10	90.9%
	学術研究、専門・技術サービス業	22	24	2	8.3%	12	12	100.0%
	宿泊業、飲食サービス業	12	7	1	14.3%	5	3	60.0%
	生活関連サービス業、娯楽業	20	15	2	13.3%	18	18	100.0%
	教育、学習支援業	16	62	25	40.3%	40	32	80.0%
	医療、福祉	60	46	4	8.7%	126	116	92.1%
複合サービス事業	7	11	0	0.0%	4	4	100.0%	
サービス業(他に分類されないもの)	20	24	3	12.5%	18	17	94.4%	
従 業 員 規 模 別	1～4人	37	23	0	0.0%	17	13	76.5%
	5～10人未満	40	18	5	27.8%	26	26	100.0%
	10～30人未満	121	117	15	12.8%	70	68	97.1%
	30～100人未満	122	142	8	5.6%	134	134	100.0%
	100～300人未満	47	135	32	23.7%	115	107	93.0%
300人以上	12	53	7	13.2%	139	120	86.3%	

⑫ 法定以外の育児支援制度の有無（雇用形態別）（問 22）

法定以外の育児支援制度がある事業所は全般的に少なく、雇用形態別にみても、「正社員」で 11.7%、「契約社員・嘱託社員」で 4.2%、「パートタイム労働者」で 5.4%にとどまっている。

そのような中、「金融業、保険業」では雇用形態を問わず、「情報通信業」では「正社員」と「契約社員・嘱託社員」で、「ある」の割合が全体を 10 ポイント以上上回っている。また、「医療、福祉」でも、雇用形態を問わず、「ある」の割合が全体を 5 ポイント以上上回っている。

従業員規模別では、従業員規模が大きいほど、「ある」の割合が高い傾向がみられる。

図表 II-40 法定以外の育児支援制度の有無（「ある」の割合）（雇用形態別／業種別・従業員規模別）

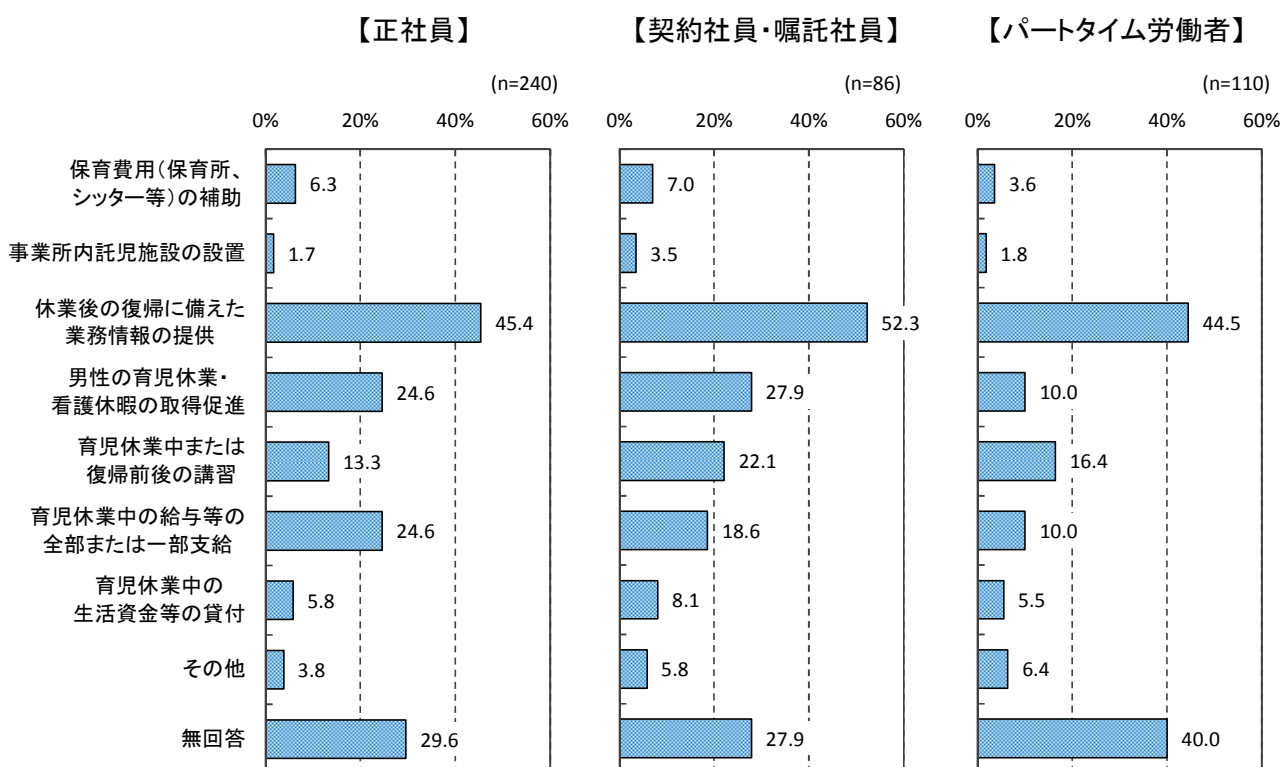
		（上段：実数 下段：構成比）				
		サ ン プ ル 数	正 社 員	嘱 託 社 員 ・ 契 約 社 員	労 働 者 ・ パ ー ト タ イ ム	
全体		2,054 100.0	240 11.7	86 4.2	110 5.4	
業 種 （ 産 業 大 分 類 ） 別	農業、林業、漁業	12 100.0	1 8.3	1 8.3	1 8.3	
	鉱業、採石業、砂利採取業	3 100.0	1 33.3	0 0.0	0 0.0	
	建設業	159 100.0	21 13.2	3 1.9	2 1.3	
	製造業	103 100.0	6 5.8	0 0.0	3 2.9	
	電気・ガス・熱供給・水道業	17 100.0	1 5.9	0 0.0	0 0.0	
	情報通信業	25 100.0	8 32.0	5 20.0	1 4.0	
	運輸業、郵便業	51 100.0	10 19.6	1 2.0	0 0.0	
	卸売業、小売業	570 100.0	51 8.9	15 2.6	29 5.1	
	金融業、保険業	29 100.0	8 27.6	7 24.1	6 20.7	
	不動産業、物品賃貸業	123 100.0	16 13.0	3 2.4	3 2.4	
	学術研究、専門・技術サービス業	118 100.0	13 11.0	3 2.5	4 3.4	
	宿泊業、飲食サービス業	274 100.0	17 6.2	2 0.7	18 6.6	
	生活関連サービス業、娯楽業	163 100.0	19 11.7	6 3.7	12 7.4	
	教育、学習支援業	93 100.0	11 11.8	9 9.7	5 5.4	
	医療、福祉	165 100.0	33 20.0	19 11.5	18 10.9	
	複合サービス事業	15 100.0	3 20.0	2 13.3	1 6.7	
	サービス業（他に分類されないもの）	134 100.0	21 15.7	10 7.5	7 5.2	
	従 業 員 規 模 別	1～4人	951 100.0	70 7.4	13 1.4	41 4.3
		5～10人未満	275 100.0	34 12.4	11 4.0	15 5.5
		10～30人未満	435 100.0	66 15.2	23 5.3	24 5.5
30～100人未満		257 100.0	50 19.5	25 9.7	25 9.7	
100～300人未満		67 100.0	14 20.9	10 14.9	2 3.0	
300人以上		13 100.0	4 30.8	3 23.1	2 15.4	

⑬ 法定以外の育児支援制度の内容（雇用形態別）（問 22）

法定以外の育児支援制度の内容を雇用形態別にみると、共通して割合が高いのは、「休業後の復帰に備えた業務情報の提供」（正社員 45.4%、契約社員・嘱託社員 52.3%、パートタイム労働者 44.5%）であり、いずれの雇用形態でも最も割合が高い。

それ以外の制度を雇用形態別にみると、正社員では「男性の育児休業・看護休暇の取得促進」と「育児休業中の給与等の全部または一部支給」（いずれも 24.6%）、契約社員・嘱託社員では「男性の育児休業・看護休暇の取得促進」（27.9%）、パートタイム労働者では「育児休業中または復帰前後の講習」（16.4%）の割合が高くなっている。

図表 II-41 法定以外の育児支援制度の内容（雇用形態別）



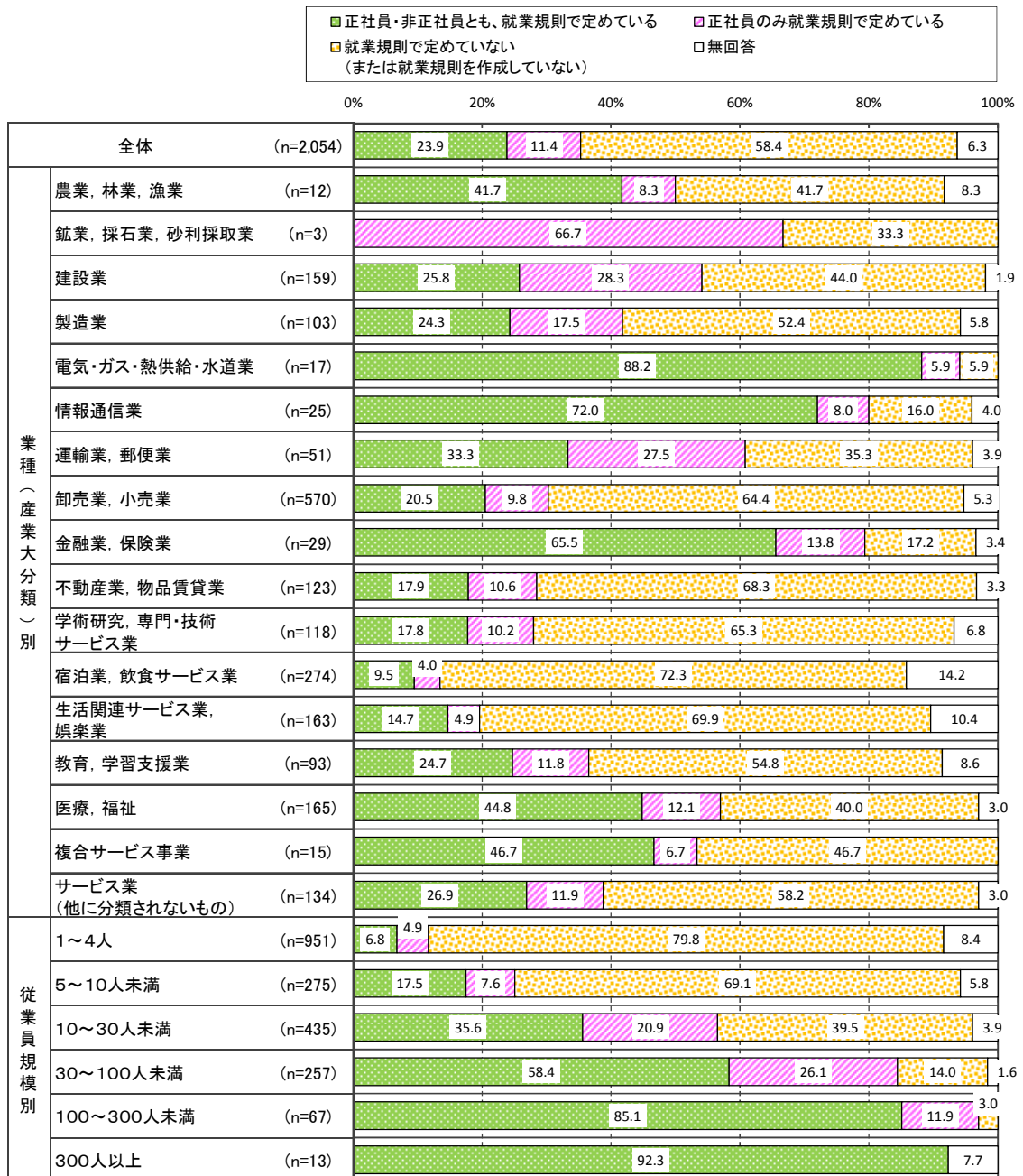
⑭ 介護休業の就業規則における規定の有無（問 23）

介護休業の就業規則における規定の有無について、最も割合が高いのは「就業規則では定めていない（または就業規則を作成していない）」（58.4%）であり、育児休業と比較すると、就業規則で規定している割合がやや低い。

業種別にみると、「正社員・非正社員とも、就業規則で定めている」の割合が高いのは、「電気・ガス・熱供給・水道業」（88.2%）であり、「就業規則では定めていない（または就業規則を作成していない）」の割合が高いのは、「宿泊業、飲食サービス業」（72.3%）である。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど、「正社員・非正社員とも、就業規則で定めている」の割合が高い傾向がみられる。

図表 II-42 介護休業の就業規則における規定の有無（業種別・従業員規模別）



⑮ 直近1年間の介護休業取得状況（問24）

直近1年間（平成28年10月1日～平成29年9月30日）における介護休業取得者数は、以下のとおりである。

従業員規模別にみると、100～300人未満における取得者が最も多く、次に1～4人が多い。

図表 II-43 直近1年間の介護休業取得状況（業種別・従業員規模別）

(単位:人)

	サンプル数	取得者数計	正社員	契約社員・嘱託社員		パートタイム労働者	性別		性別			
				男性	女性		男性	女性	男性	女性		
全体	87	232	151	75	76	47	27	20	34	6	28	
業種（産業大分類）別	農業、林業、漁業	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	鉱業、採石業、砂利採取業	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	建設業	3	3	3	2	1	0	0	0	0	0	
	製造業	4	5	2	0	2	1	1	0	2	0	
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	
	情報通信業	2	4	4	1	3	0	0	0	0	0	
	運輸業、郵便業	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	
	卸売業、小売業	18	25	16	9	7	6	0	6	3	1	2
	金融業、保険業	4	12	7	0	7	3	1	2	2	0	2
	不動産業、物品賃貸業	3	14	8	4	4	6	6	0	0	0	0
	学術研究、専門・技術サービス業	5	7	6	1	5	0	0	0	1	1	0
	宿泊業、飲食サービス業	10	20	8	6	2	0	0	0	12	2	10
	生活関連サービス業、娯楽業	10	16	8	5	3	3	1	2	5	1	4
	教育、学習支援業	4	89	66	42	24	21	16	5	2	0	2
	医療、福祉	15	23	14	3	11	3	0	3	6	1	5
複合サービス事業	1	4	1	0	1	2	0	2	1	0	1	
サービス業（他に分類されないもの）	6	8	7	2	5	1	1	0	0	0	0	
従業員規模別	1～4人	32	54	27	15	12	9	7	2	18	4	14
	5～10人未満	7	20	13	7	6	1	0	1	6	0	6
	10～30人未満	11	15	8	4	4	5	0	5	2	0	2
	30～100人未満	19	23	15	3	12	6	3	3	2	1	1
	100～300人未満	9	97	72	44	28	24	17	7	1	0	1
300人以上	7	21	16	2	14	2	0	2	3	1	2	

⑩ 社会保険等への加入状況（問 25）

社会保険への加入状況については、「社会保険（厚生年金・健康保険・介護保険）に加入している」が 66.4%、「雇用保険に加入している」が 57.7%、「労災保険に加入している」が 55.3%であり、「どれにも加入していない」も約2割（19.4%）にのぼる。

業種別にみると、「どれにも加入していない」の割合は、「宿泊業，飲食サービス業」（53.3%）、「教育，学習支援業」（37.6%）、「生活関連サービス業，娯楽業」（31.9%）で全体よりも大幅に高くなっている。

図表 II-44 社会保険等への加入状況（複数回答／業種別・従業員規模別）

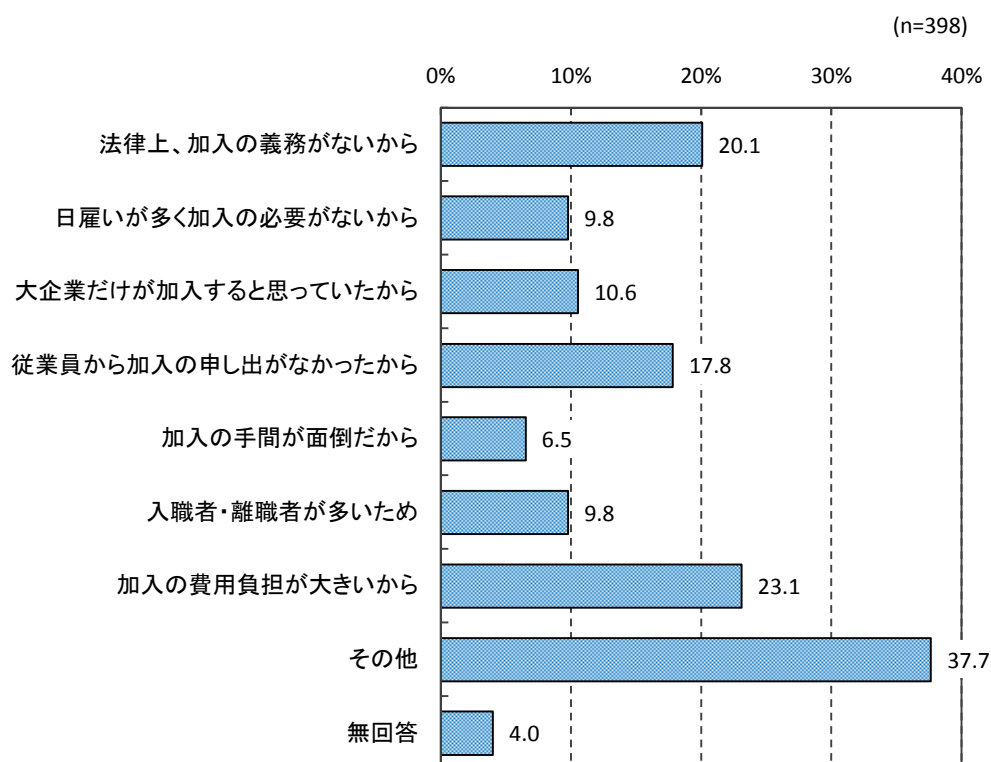
		(上段:実数 下段:構成比)					
		サンプル数	険・社会 （）に健康 加入して 厚生年金 保険	い雇用 る保 険に 加入 して	い労 災保 険に 加入 して	いど ねに も加 入し て	無 回 答
全体		2,054	1,363	1,186	1,136	398	75
		100.0	66.4	57.7	55.3	19.4	3.7
業種 (産業大分類) 別	農業，林業，漁業	12	11	6	6	0	1
		100.0	91.7	50.0	50.0	0.0	8.3
	鉱業，採石業，砂利採取業	3	2	1	1	1	0
		100.0	66.7	33.3	33.3	33.3	0.0
	建設業	159	154	117	119	0	3
		100.0	96.9	73.6	74.3	0.0	1.9
	製造業	103	76	68	68	14	7
		100.0	73.8	66.0	66.0	13.6	6.8
	電気・ガス・熱供給・水道業	17	17	16	16	0	0
		100.0	100.0	94.1	94.1	0.0	0.0
	情報通信業	25	25	16	16	0	0
		100.0	100.0	64.0	64.0	0.0	0.0
	運輸業，郵便業	51	44	35	36	1	2
		100.0	86.3	68.6	70.6	2.0	3.9
	卸売業，小売業	570	382	325	298	105	23
		100.0	67.0	57.0	52.3	18.4	4.0
	金融業，保険業	29	25	17	17	3	1
		100.0	86.2	58.6	58.6	10.3	3.4
	不動産業，物品賃貸業	123	104	70	68	15	1
		100.0	84.6	56.9	55.3	12.2	0.8
学術研究，専門・技術サービス業	118	99	80	78	6	2	
	100.0	83.9	67.8	66.1	5.1	1.7	
宿泊業，飲食サービス業	274	65	82	87	146	14	
	100.0	23.7	29.9	31.8	53.3	5.1	
生活関連サービス業，娯楽業	163	65	76	69	52	10	
	100.0	39.9	46.6	42.3	31.9	6.1	
教育，学習支援業	93	49	42	41	35	2	
	100.0	52.7	45.2	44.1	37.6	2.2	
医療，福祉	165	132	129	116	6	7	
	100.0	80.0	78.2	70.3	3.6	4.2	
複合サービス事業	15	11	10	10	2	0	
	100.0	73.3	66.7	66.7	13.3	0.0	
サービス業(他に分類されないもの)	134	102	96	90	12	2	
	100.0	76.1	71.6	67.2	9.0	1.5	
従業員 規模 別	1～4人	951	421	422	395	315	50
		100.0	44.3	44.4	41.5	33.1	5.3
	5～10人未満	275	193	172	159	39	11
		100.0	70.2	62.5	57.8	14.2	4.0
	10～30人未満	435	399	316	310	14	7
		100.0	91.7	72.6	71.3	3.2	1.6
	30～100人未満	257	252	205	201	0	5
	100.0	98.1	79.8	78.2	0.0	1.9	
100～300人未満	67	67	53	52	0	0	
	100.0	100.0	79.1	77.6	0.0	0.0	
300人以上	13	13	11	11	0	0	
	100.0	100.0	84.6	84.6	0.0	0.0	

⑰ 社会保険等に加入していない理由（問 25-1）

「どれにも加入していない」事業所が社会保険等に加入していない理由について、「その他」を除いて最も割合が高いのは、「加入の費用負担が大きいから」（23.1%）であり、次に「法律上、加入の義務がないから」（20.1%）、「従業員から加入の申し出がなかったから」（17.8%）が続く。

また、約1割は「大企業だけが加入すると思っていたから」（10.6%）と回答している。

図表 II-45 社会保険等に加入していない理由（複数回答）



図表 II-46 社会保険等に加入していない理由(業種別・従業員規模別)

(上段:実数 下段:構成比)

	サンプル数	ないから 法律上、加入の義務が	日雇いが多く加入の 必要がないから	と大企業だけが加入する と思っただけから	従業員がなかったから 申し出がなかったから	加入の手間が面倒 だから	入職者・離職者が多い ため	加入の費用負担が 大きいから	その他	無回答		
全体	398 100.0	80 20.1	39 9.8	42 10.6	71 17.8	26 6.5	39 9.8	92 23.1	150 37.7	16 4.0		
業種 (産業大分類) 別	農業, 林業, 漁業	0 -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -		
	鉱業, 採石業, 砂利採取業	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0		
	建設業	0 -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -		
	製造業	14 100.0	3 21.4	1 7.1	0 0.0	2 14.3	1 7.1	1 7.1	5 35.7	5 35.7	1 7.1	
	電気・ガス・熱供給・水道業	0 -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	
	情報通信業	0 -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	
	運輸業, 郵便業	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	
	卸売業, 小売業	105 100.0	16 15.2	9 8.6	13 12.4	22 21.0	4 3.8	6 5.7	23 21.9	42 40.0	3 2.9	
	金融業, 保険業	3 100.0	2 66.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 66.7	0 0.0	
	不動産業, 物品賃貸業	15 100.0	0 0.0	2 13.3	0 0.0	1 6.7	1 6.7	1 6.7	4 26.7	8 53.3	1 6.7	
	学術研究, 専門・技術サービス業	6 100.0	3 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 33.3	1 16.7	0 0.0	
	宿泊業, 飲食サービス業	146 100.0	31 21.2	20 13.7	13 8.9	28 19.2	11 7.5	24 16.4	36 24.7	46 31.5	7 4.8	
	生活関連サービス業, 娯楽業	52 100.0	12 23.1	3 5.8	11 21.2	7 13.5	4 7.7	4 7.7	12 23.1	20 38.5	1 1.9	
	教育, 学習支援業	35 100.0	9 25.7	4 11.4	4 11.4	8 22.9	3 8.6	1 2.9	6 17.1	16 45.7	2 5.7	
	医療, 福祉	6 100.0	2 33.3	0 0.0	0 0.0	1 16.7	1 16.7	1 16.7	1 16.7	3 50.0	0 0.0	
	複合サービス事業	2 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0	2 100.0	0 0.0	
	サービス業(他に分類されないもの)	12 100.0	2 16.7	0 0.0	0 0.0	2 16.7	1 8.3	1 8.3	2 16.7	4 33.3	1 8.3	
	従業員規模別	1~4人	315 100.0	61 19.4	27 8.6	34 10.8	59 18.7	21 6.7	26 8.3	72 22.9	117 37.1	14 4.4
		5~10人未満	39 100.0	7 17.9	9 23.1	4 10.3	9 23.1	2 5.1	10 25.6	10 25.6	13 33.3	0 0.0
		10~30人未満	14 100.0	3 21.4	1 7.1	3 21.4	3 21.4	2 14.3	2 14.3	7 50.0	3 21.4	0 0.0
30~100人未満		0 -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	
100~300人未満		0 -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	
300人以上		0 -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	

(5) 労働環境改善のための取組について

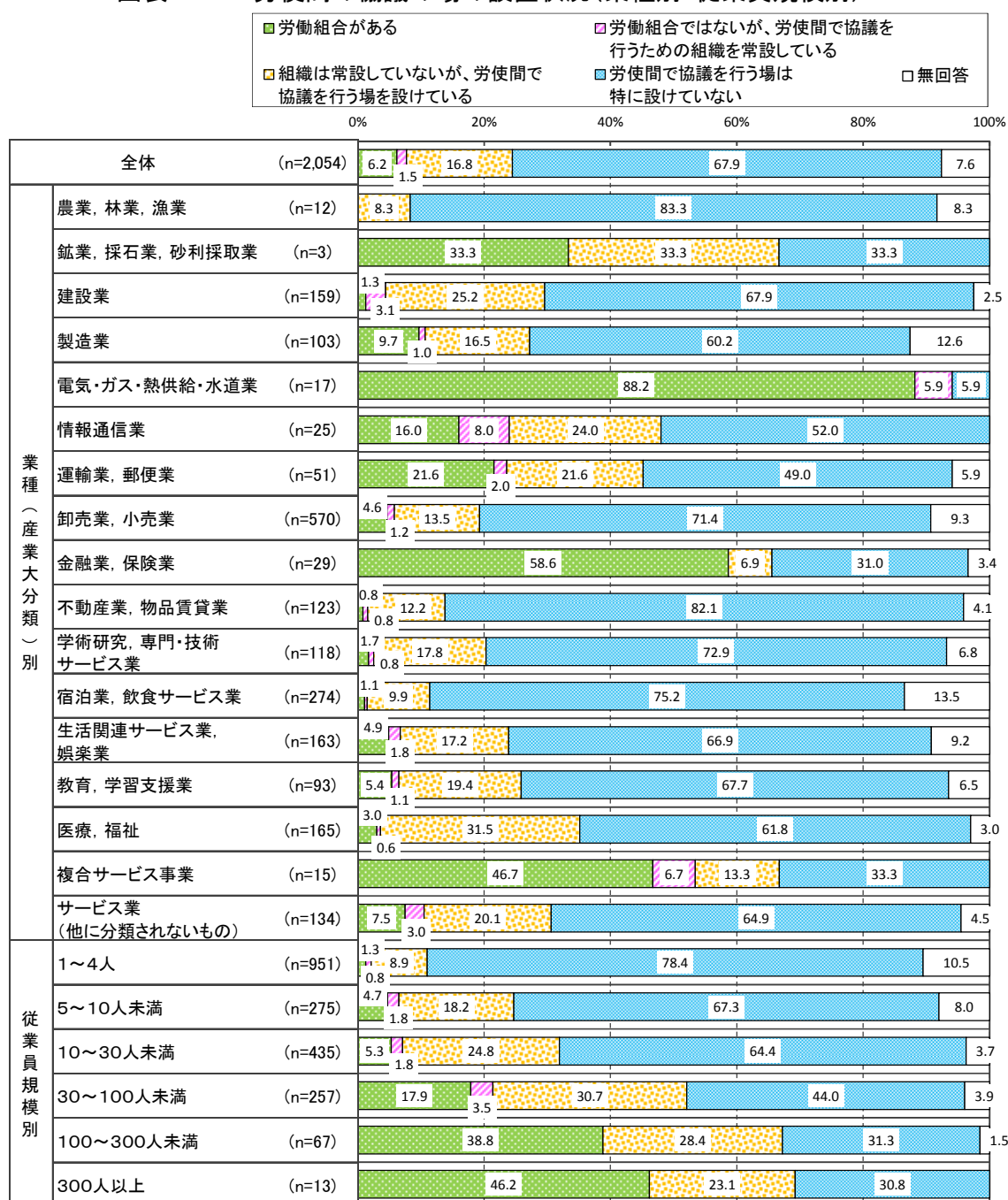
① 労使間の協議の場の設置状況（問26）

労使間で協議を行う場の設置状況については、「労使間で協議を行う場は特に設けていない」が約7割（67.9%）にのぼり、「労働組合がある」は6.2%にとどまっている。

業種別にみると、「労使間で協議を行う場は特に設けていない」の割合が高いのは、「不動産業、物品賃貸業」（82.1%）と「宿泊業、飲食サービス業」（75.2%）であり、「組織は常設していないが、労使間で協議を行う場を設けている」の割合が高いのは、「医療、福祉」（31.5%）と「建設業」（25.2%）である。

従業員規模別では、従業員規模が大きいほど、「労働組合がある」の割合が高く、従業員規模が小さいほど、「労使間で協議を行う場は特に設けていない」の割合が高い傾向がみられるが、従業員規模が小さい場合は、場を設けずとも、日常的なコミュニケーションの中で、労使間の意思疎通ができていている可能性があることも考えられる。

図表 II-47 労使間の協議の場の設置状況(業種別・従業員規模別)



② 労使間の協議への非正社員の参加状況（問 26-1）

何らかの形で労使間の協議の場を設置している事業所における、労使間の協議の場への非正社員の参加状況については、「非正社員は参加していない」（39.0%）の割合が最も高く、次に「契約社員・嘱託社員」（32.9%）、「パートタイム労働者」（23.9%）が続く。

業種別にみると、「契約社員・嘱託社員」と「パートタイム労働者」の両方で全体よりも割合が高いのは、「教育，学習支援業」（契約社員・嘱託社員 58.3%、パートタイム労働者 33.3%）と「医療，福祉」（同 41.4%、37.9%）である。

従業員規模別では、従業員規模が大きいほど「非正社員は参加していない」の割合が高く、従業員規模が小さいほど、「パートタイム労働者」の割合が高い傾向がみられる。

図表 II-48 労使間の協議への非正社員の参加状況（業種別・従業員規模別）

		(上段:実数 下段:構成比)				
		サンプル数	嘱託社員・契約社員	パートタイム労働者	非正社員は参加していない	無回答
全体		502	165	120	196	76
		100.0	32.9	23.9	39.0	15.1
業種 (産業大分類) 別	農業, 林業, 漁業	1	0	1	0	0
		100.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	鉱業, 採石業, 砂利採取業	2	0	0	2	0
		100.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	建設業	47	17	5	19	9
		100.0	36.2	10.6	40.4	19.1
	製造業	28	4	5	19	1
		100.0	14.3	17.9	67.9	3.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	16	1	0	15	0
		100.0	6.3	0.0	93.8	0.0
	情報通信業	12	5	1	6	1
		100.0	41.7	8.3	50.0	8.3
	運輸業, 郵便業	23	5	1	10	7
		100.0	21.7	4.3	43.5	30.4
	卸売業, 小売業	110	42	26	39	16
		100.0	38.2	23.6	35.5	14.5
	金融業, 保険業	19	5	2	10	2
		100.0	26.3	10.5	52.6	10.5
	不動産業, 物品賃貸業	17	8	3	5	3
		100.0	47.1	17.6	29.4	17.6
学術研究, 専門・技術サービス業	24	6	4	10	5	
	100.0	25.0	16.7	41.7	20.8	
宿泊業, 飲食サービス業	31	6	16	9	3	
	100.0	19.4	51.6	29.0	9.7	
生活関連サービス業, 娯楽業	39	13	15	9	10	
	100.0	33.3	38.5	23.1	25.6	
教育, 学習支援業	24	14	8	6	1	
	100.0	58.3	33.3	25.0	4.2	
医療, 福祉	58	24	22	14	9	
	100.0	41.4	37.9	24.1	15.5	
複合サービス事業	10	2	3	6	1	
	100.0	20.0	30.0	60.0	10.0	
サービス業(他に分類されないもの)	41	13	8	17	8	
	100.0	31.7	19.5	41.5	19.5	
従業員規模別	1~4人	105	29	36	24	25
		100.0	27.6	34.3	22.9	23.8
	5~10人未満	68	24	17	24	14
		100.0	35.3	25.0	35.3	20.6
	10~30人未満	139	51	34	51	19
		100.0	36.7	24.5	36.7	13.7
30~100人未満	134	45	23	65	15	
	100.0	33.6	17.2	48.5	11.2	
100~300人未満	45	14	8	25	2	
	100.0	31.1	17.8	55.6	4.4	
300人以上	9	2	1	7	0	
	100.0	22.2	11.1	77.8	0.0	

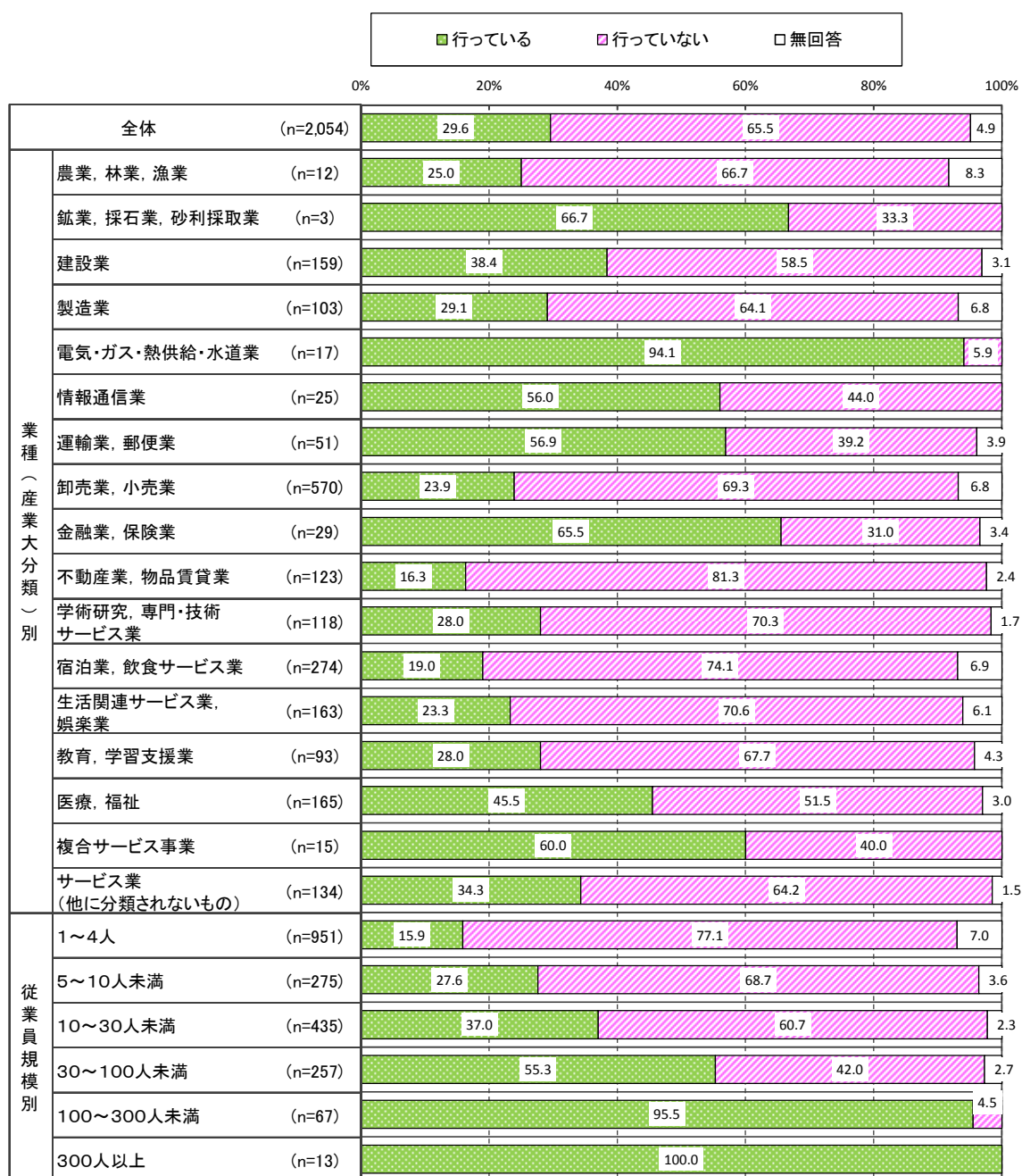
③ メンタルヘルス対策の実施状況（問 27）

メンタルヘルス対策の実施状況については、「行っていない」（65.5%）が「行っている」（29.6%）を大きく上回っている。

業種別にみると、「行っている」の割合が高いのは「電気・ガス・熱供給・水道業」（94.1%）である。

従業員規模別では、従業員規模が大きいほど「行っている」の割合が高い傾向がみられる。

図表 II-49 メンタルヘルス対策の実施状況（業種別・従業員規模別）



④ メンタルヘルス対策の内容（問 27-1）

メンタルヘルス対策を実施している事業所における取組の内容については、「定期健康診断における問診」（57.0％）の割合が最も高く、次に「職場環境の改善」（46.3％）、「従業員に対する研修・情報提供」（38.8％）が続く。

取組別の「行っている」の割合が全体と比較して全般的に高い（11項目中、半分の6項目以上で全体を5ポイント以上上回っている）のは、「電気・ガス・熱供給・水道業」と「金融業、保険業」（ともに10項目）、「情報通信業」（9項目）である。また、「医療、福祉」と「製造業」も全体よりも割合が高い取組が比較的多い。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど「取り組んでいる」の割合が高い傾向がみられ、「300人以上」では、「その他」を除く全ての取組の割合が、全体を10ポイント以上上回っている。

図表 II-50 メンタルヘルス対策の内容(複数回答／業種別・従業員規模別)

	サンプル数	(上段:実数 下段:構成比)													
		相談窓口の設置	産業医、カウンセラー等	問診 定期健康診断における	実施 ストレスチェックの	の事業所以外の専門機関	従業員に対する研修・情報提供	従業員に対する研修・情報提供	管理監督者に対する研修・情報提供	人事労務担当者に対する研修・情報提供	職場環境の改善	休業者の職場復帰支援	その他	無回答	
全体	609	181	177	347	217	103	236	131	124	282	146	31	2		
	100.0	29.7	29.1	57.0	35.6	16.9	38.8	21.5	20.4	46.3	24.0	5.1	0.3		
業種(産業大分類)別	農業、林業、漁業	3	1	0	2	0	0	1	0	0	2	0	0		
	100.0	33.3	0.0	66.7	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	66.7	0.0	0.0	0.0		
	鉱業、採石業、砂利採取業	2	1	1	2	1	0	1	2	1	1	1	0		
	100.0	50.0	50.0	100.0	50.0	0.0	50.0	100.0	50.0	50.0	50.0	50.0	0.0		
	建設業	61	7	4	45	12	9	22	11	10	25	13	4		
	100.0	11.5	6.6	73.3	19.7	14.8	36.1	18.0	16.4	41.0	21.3	6.6	0.0		
	製造業	30	8	14	21	13	4	7	5	6	9	9	2		
	100.0	26.7	46.7	70.0	43.3	13.3	23.3	16.7	20.0	30.0	30.0	6.7	0.0		
	電気・ガス・熱供給・水道業	16	16	16	15	16	14	16	15	15	14	14	0		
	100.0	100.0	100.0	93.8	100.0	87.5	100.0	93.8	93.8	87.5	87.5	0.0	0.0		
	情報通信業	14	8	11	11	12	3	7	4	8	8	4	2		
	100.0	57.1	78.6	78.6	85.7	21.4	50.0	28.6	57.1	57.1	28.6	14.3	0.0		
	運輸業、郵便業	29	4	13	23	16	5	5	4	4	4	6	1		
	100.0	13.8	44.8	79.3	55.2	17.2	17.2	13.8	13.8	13.8	20.7	3.4	0.0		
	卸売業、小売業	136	32	24	84	38	15	35	19	21	56	23	7		
	100.0	23.5	17.6	61.8	27.9	11.0	25.7	14.0	15.4	41.2	16.9	5.1	0.0		
	金融業、保険業	19	15	16	12	14	11	13	9	7	12	12	0		
	100.0	78.9	84.2	63.2	73.7	57.9	68.4	47.4	36.8	63.2	63.2	0.0	0.0		
	不動産業、物品賃貸業	20	5	4	12	3	2	5	5	5	9	4	2		
	100.0	25.0	20.0	60.0	15.0	10.0	25.0	25.0	25.0	45.0	20.0	10.0	0.0		
学術研究、専門・技術サービス業	33	4	7	17	6	2	11	4	2	17	0	0			
100.0	12.1	21.2	51.5	18.2	6.1	33.3	12.1	6.1	51.5	0.0	0.0	0.0			
宿泊業、飲食サービス業	52	15	5	13	7	0	14	5	3	25	9	4			
100.0	28.8	9.6	25.0	13.5	0.0	26.9	9.6	5.8	48.1	17.3	7.7	0.0			
生活関連サービス業、娯楽業	38	8	11	16	12	6	19	6	6	17	8	4			
100.0	21.1	28.9	42.1	31.6	15.8	50.0	15.8	15.8	44.7	21.1	10.5	5.3			
教育、学習支援業	26	6	8	11	8	4	14	6	5	16	6	1			
100.0	23.1	30.8	42.3	30.8	15.4	53.8	23.1	19.2	61.5	23.1	3.8	0.0			
医療、福祉	75	31	20	32	31	15	40	20	17	38	22	2			
100.0	41.3	26.7	42.7	41.3	20.0	53.3	26.7	22.7	50.7	29.3	2.7	0.0			
複合サービス事業	9	8	6	8	8	4	6	6	5	3	6	0			
100.0	88.9	66.7	88.9	88.9	44.4	66.7	66.7	55.6	33.3	66.7	0.0	0.0			
サービス業(他に分類されないもの)	46	12	17	23	20	9	20	10	9	26	9	1			
100.0	26.1	37.0	50.0	43.5	19.6	43.5	21.7	19.6	56.5	19.6	2.2	0.0			
従業員規模別	1~4人	151	21	15	55	22	13	59	17	8	74	20	14		
	100.0	13.9	9.9	38.4	14.6	8.6	39.1	11.3	5.3	49.0	13.2	9.3	1.3		
	5~10人未満	76	18	9	47	14	7	25	16	14	34	11	3		
	100.0	23.7	11.8	61.8	18.4	9.2	32.9	21.1	18.4	44.7	14.5	3.9	0.0		
	10~30人未満	161	39	18	99	26	30	59	28	25	78	42	9		
	100.0	24.2	11.2	61.5	16.1	18.6	36.6	17.4	15.5	48.4	26.1	5.6	0.0		
30~100人未満	142	58	69	92	83	32	56	40	43	63	43	1			
100.0	40.8	48.6	64.8	58.5	22.5	39.4	28.2	30.3	44.4	30.3	0.7	0.0			
100~300人未満	64	35	54	45	58	15	26	24	28	25	22	3			
100.0	54.7	84.4	70.3	90.6	23.4	40.6	37.5	43.8	39.1	34.4	4.7	0.0			
300人以上	13	10	12	9	13	6	9	6	6	8	8	0			
100.0	76.9	92.3	69.2	100.0	46.2	69.2	46.2	46.2	61.5	61.5	0.0	0.0			

⑤ 各種ハラスメント対策の実施状況（問 28）

セクシャルハラスメント（セクハラ）、マタニティハラスメント（マタハラ）、パワーハラスメント（パワハラ）対策を実施している事業所の割合は全般的に低く、最も割合が高いセクハラでも 10.1%で、パワハラでは 8.6%、マタハラでは 6.1%にとどまっている。

そのような中、比較的「実施している」の割合が高い業種は、「金融業、保険業」、「情報通信業」、「医療、福祉」である。

従業員規模別にみると、30 人以上の事業所で、「実施している」の割合が高くなっている。

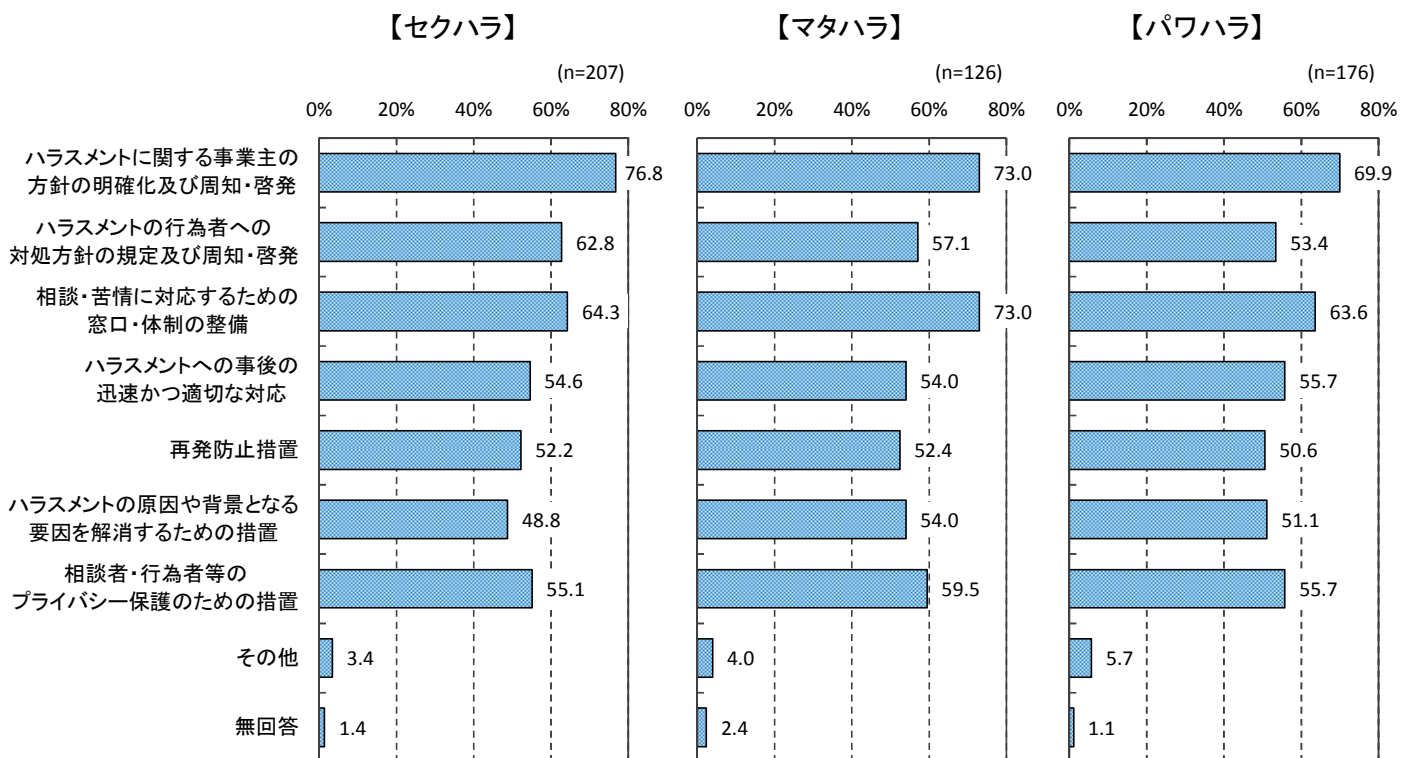
図表 II-51 各種ハラスメント対策の実施状況（複数回答／業種別・従業員規模別）

		（上段：実数 下段：構成比）			
		サンプル数	セクハラ	マタハラ	パワハラ
全体		2,054	207	126	176
		100.0	10.1	6.1	8.6
業種（産業大分類）別	農業、林業、漁業	12	2	1	1
		100.0	16.7	8.3	8.3
	鉱業、採石業、砂利採取業	3	1	1	1
		100.0	33.3	33.3	33.3
	建設業	159	12	6	7
		100.0	7.5	3.8	4.4
	製造業	103	5	4	4
		100.0	4.9	3.9	3.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	17	2	2	2
		100.0	11.8	11.8	11.8
	情報通信業	25	6	5	6
		100.0	24.0	20.0	24.0
	運輸業、郵便業	51	8	3	6
		100.0	15.7	5.9	11.8
	卸売業、小売業	570	50	32	44
		100.0	8.8	5.6	7.7
	金融業、保険業	29	11	10	10
		100.0	37.9	34.5	34.5
	不動産業、物品賃貸業	123	11	8	10
		100.0	8.9	6.5	8.1
学術研究、専門・技術サービス業	118	10	4	8	
	100.0	8.5	3.4	6.8	
宿泊業、飲食サービス業	274	12	6	10	
	100.0	4.4	2.2	3.6	
生活関連サービス業、娯楽業	163	12	9	13	
	100.0	7.4	5.5	8.0	
教育、学習支援業	93	13	5	10	
	100.0	14.0	5.4	10.8	
医療、福祉	165	36	19	26	
	100.0	21.8	11.5	15.8	
複合サービス事業	15	3	3	3	
	100.0	20.0	20.0	20.0	
サービス業（他に分類されないもの）	134	13	8	15	
	100.0	9.7	6.0	11.2	
従業員規模別	1～4人	951	36	26	37
		100.0	3.8	2.7	3.9
	5～10人未満	275	29	18	29
		100.0	10.5	6.5	10.5
	10～30人未満	435	49	26	36
		100.0	11.3	6.0	8.3
30～100人未満	257	62	37	51	
	100.0	24.1	14.4	19.8	
100～300人未満	67	27	16	20	
	100.0	40.3	23.9	29.9	
300人以上	13	3	3	3	
	100.0	23.1	23.1	23.1	

⑥ 実施しているハラスメント対策の内容（問 28）

実施しているハラスメント対策の内容については、いずれのハラスメントについても、「ハラスメントに関する事業主の方針の明確化及び周知・啓発」（セクハラ 76.8%、マタハラ 73.0%、パワハラ 69.9%）と「相談・苦情に対応するための窓口・体制の整備」（セクハラ 64.3%、マタハラ 73.0%、パワハラ 63.6%）の割合が比較的高くなっているものの、その他の取組についても大きな差異はみられないことから、ハラスメント対策に取り組んでいる事業所は、様々な対策に全般的に取り組んでいることが推察される。

図表 II-52 実施しているハラスメント対策の内容（複数回答）

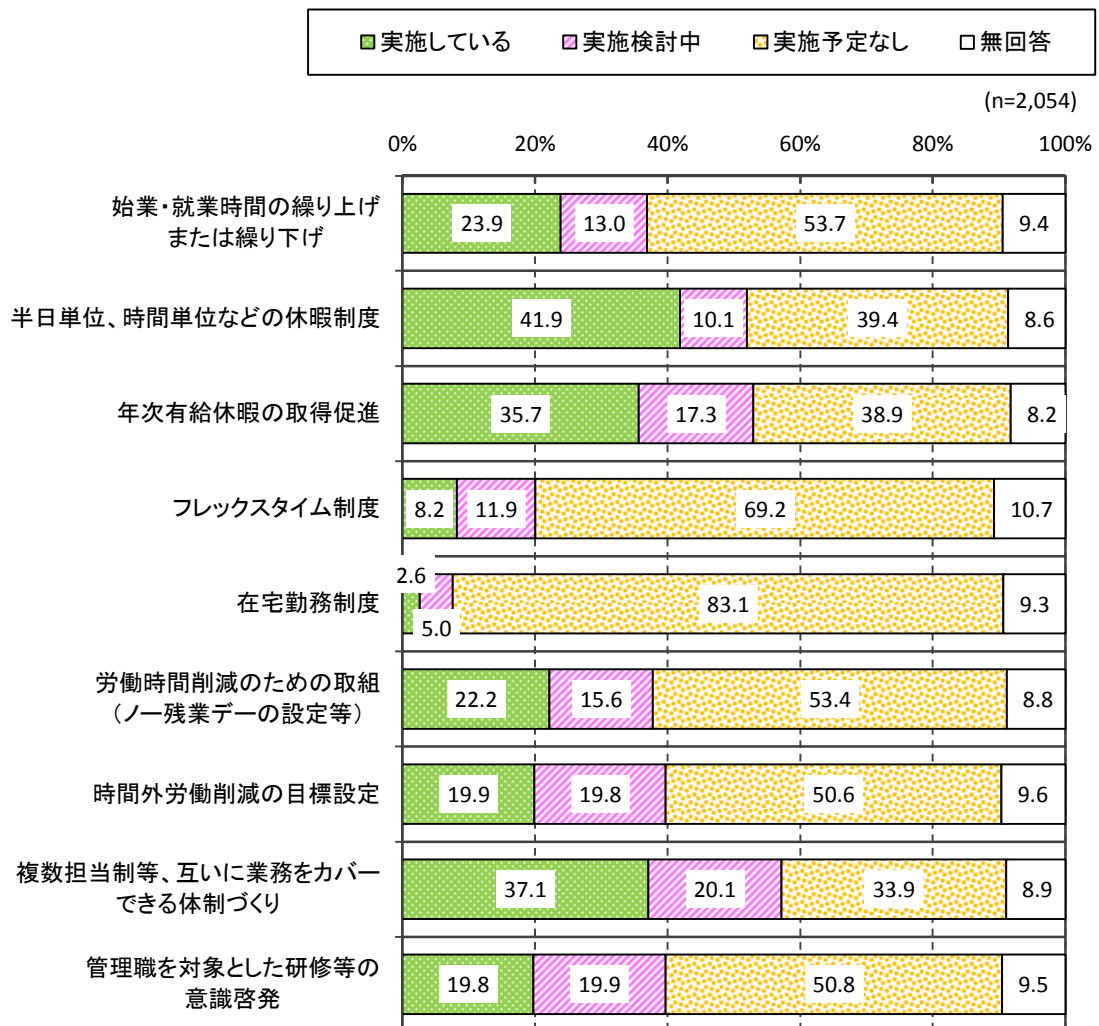


⑦ ワーク・ライフ・バランスのための取組の実施状況（問 29）

ワーク・ライフ・バランスのための取組のうち、「実施している」の割合が最も高いのは、「半日単位、時間単位などの休暇制度」（41.9％）であり、次に「複数担当制等、互いに業務をカバーできる体制づくり」（37.1％）、「年次有給休暇の取得促進」（35.7％）が続く。

一方で、8項目中6項目で「実施予定なし」の割合が5割を超えており、特に割合が高いのは、「在宅勤務制度」（83.1％）と「フレックスタイム制度」（69.2％）である。これら2つは、基本的には定時でオフィスワークを行う事業所及び従業員が対象となることが前提であるため、業務の特性上、導入が難しい事業所が少なくないことが推察される。

図表 II-53 ワーク・ライフ・バランスのための取組の実施状況



取組別の「実施している」の割合が全体と比較して全般的に高い（9項目中、半分の5項目以上で全体を5ポイント以上上回っている）のは、「情報通信業」と「金融業、保険業」（ともに8項目）、「電気・ガス・熱供給・水道業」（6項目）、「医療、福祉」（5項目）である。

従業員規模別にみると、300人未満では、従業員規模が大きいほど「取り組んでいる」の割合が高い傾向がみられる。

図表 II-54 ワーク・ライフ・バランスのための取組を実施している事業所（業種別・従業員規模別）

		(上段:実数 下段:構成比)									
	サンプル数	上げ業・または就業時間の繰り	半日単位・休暇・時間単位	年次有給休暇の取得	フレックスタイム	在宅勤務制度	取組時間削減のための	目標外労働削減の	業務負担を軽減できる互いに	研修職を対象とした	
		数	数	率	率	率	率	率	率	率	
全体		2,054	490	860	733	169	53	455	409	763	407
		100.0	23.9	41.9	35.7	8.2	2.6	22.2	19.9	37.1	19.8
業種 (産業大分類) 別	農業、林業、漁業	12	3	6	6	2	0	1	1	5	3
		100.0	25.0	50.0	50.0	16.7	0.0	8.3	8.3	41.7	25.0
	鉱業、採石業、砂利採取業	3	0	0	2	0	0	1	2	1	1
		100.0	0.0	0.0	66.7	0.0	0.0	33.3	66.7	33.3	33.3
	建設業	159	20	75	65	6	2	34	25	63	37
		100.0	12.6	47.2	40.9	3.8	1.3	21.4	15.7	39.6	23.3
	製造業	103	18	40	31	7	1	29	30	37	13
		100.0	17.5	38.8	30.1	6.8	1.0	28.2	29.1	35.9	12.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	17	1	16	16	1	0	16	15	16	15
		100.0	5.9	94.1	94.1	5.9	0.0	94.1	88.2	94.1	88.2
	情報通信業	25	8	18	13	5	4	7	10	12	6
		100.0	32.0	72.0	52.0	20.0	16.0	28.0	40.0	48.0	24.0
	運輸業、郵便業	51	14	21	20	4	0	9	12	16	12
		100.0	27.5	41.2	39.2	7.8	0.0	17.6	23.5	31.4	23.5
	卸売業、小売業	570	143	220	195	55	14	119	99	194	104
		100.0	25.1	38.6	34.2	9.6	2.5	20.9	17.4	34.0	18.2
	金融業、保険業	29	15	21	19	4	2	18	14	21	20
		100.0	51.7	72.4	65.5	13.8	6.9	62.1	48.3	72.4	69.0
	不動産業、物品賃貸業	123	23	52	47	12	5	25	23	39	21
		100.0	18.7	42.3	38.2	9.8	4.1	20.3	18.7	31.7	17.1
学術研究、専門・技術サービス業	118	24	61	36	13	8	26	24	45	17	
	100.0	20.3	51.7	30.5	11.0	6.8	22.0	20.3	38.1	14.4	
宿泊業、飲食サービス業	274	79	54	35	16	3	33	38	80	22	
	100.0	28.8	19.7	12.8	5.8	1.1	12.0	13.9	29.2	8.0	
生活関連サービス業、娯楽業	163	50	62	49	18	1	33	33	61	21	
	100.0	30.7	38.0	30.1	11.0	0.6	20.2	20.2	37.4	12.9	
教育、学習支援業	93	28	34	38	7	4	21	12	33	21	
	100.0	30.1	36.6	40.9	7.5	4.3	22.6	12.9	35.5	22.6	
医療、福祉	165	38	110	105	11	6	46	32	87	63	
	100.0	23.0	66.7	63.6	6.7	3.6	27.9	19.4	52.7	38.2	
複合サービス事業	15	3	10	8	1	0	6	9	8	6	
	100.0	20.0	66.7	53.3	6.7	0.0	40.0	60.0	53.3	40.0	
サービス業(他に分類されないもの)	134	23	60	48	7	3	31	30	45	25	
	100.0	17.2	44.8	35.8	5.2	2.2	23.1	22.4	33.6	18.7	
従業員規模別	1~4人	951	216	280	193	73	29	146	137	268	101
		100.0	22.7	29.4	20.3	7.7	3.0	15.4	14.4	28.2	10.6
	5~10人未満	275	66	124	112	18	8	74	55	120	62
		100.0	24.0	45.1	40.7	6.5	2.9	26.9	20.0	43.6	22.5
	10~30人未満	435	118	225	215	35	7	102	97	193	107
		100.0	27.1	51.7	49.4	8.0	1.6	23.4	22.3	44.4	24.6
	30~100人未満	257	60	167	152	31	6	88	82	138	99
	100.0	23.3	65.0	59.1	12.1	2.3	34.2	31.9	53.7	38.5	
100~300人未満	67	22	49	51	9	2	38	32	37	30	
	100.0	32.8	73.1	76.1	13.4	3.0	56.7	47.8	55.2	44.8	
300人以上	13	5	11	9	1	1	5	6	5	5	
	100.0	38.5	84.6	69.2	7.7	7.7	38.5	46.2	38.5	38.5	

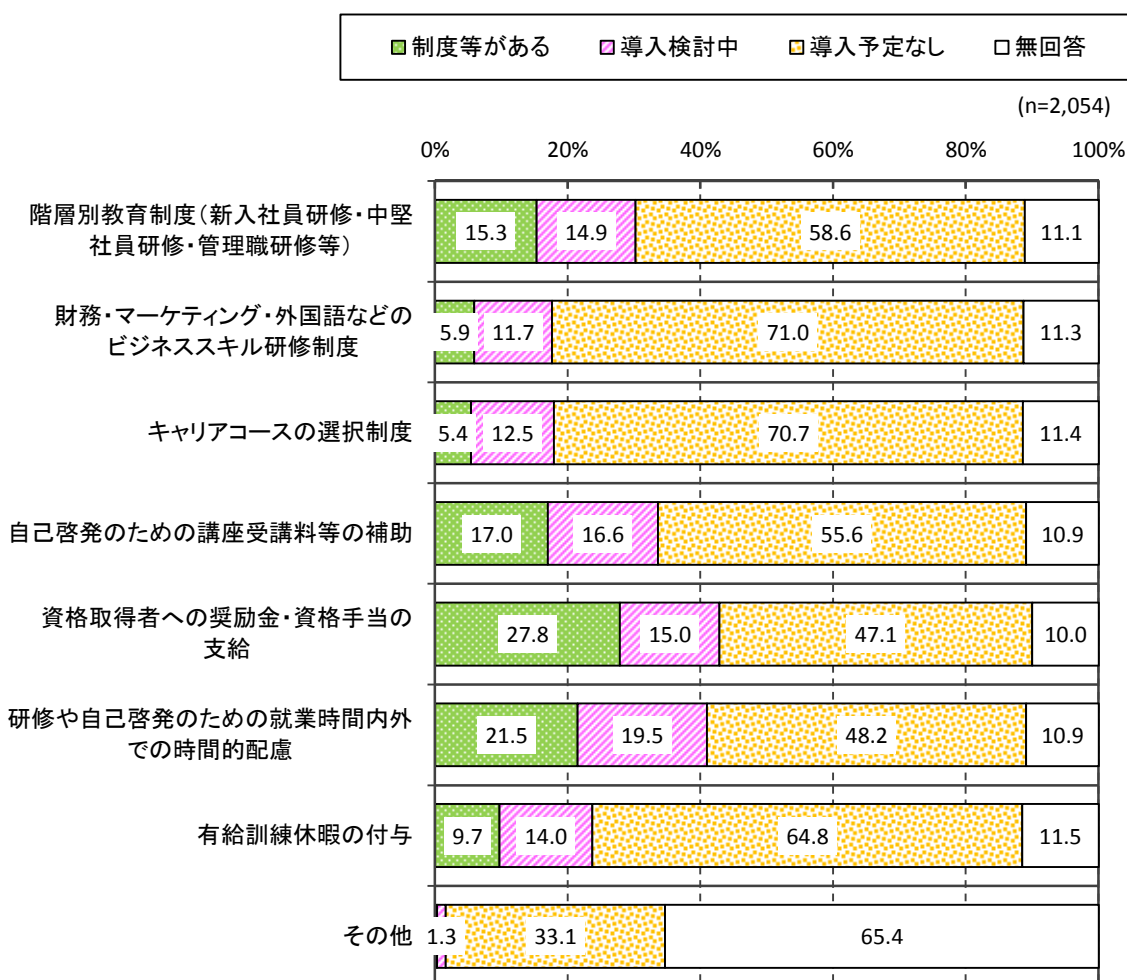
(6) 人材育成・女性管理職登用について

① 人材育成に関する支援制度等の導入状況（問 30）

人材育成に関する支援制度等について、「制度等がある」の割合が最も高いのは、「資格取得者への奨励金・資格手当の支給」（27.8%）であり、次に「研修や自己啓発のための就業時間内外での時間的配慮」（21.5%）、「自己啓発のための講座受講料等の補助」（17.0%）が続く。

一方で、「その他」を除く 7 項目中 5 項目で「導入予定なし」の割合が 5 割を超えており、特に割合が高いのは、「財務・マーケティング・外国語などのビジネススキル研修制度」（71.0%）と「キャリアコースの選択制度」（70.7%）である。

図表 II-55 人材育成に関する支援制度等の導入状況



制度等別の「制度等がある」の割合が全体と比較して全般的に高い（8項目中、半分の4項目以上で全体を5ポイント以上上回っている）のは、「金融業、保険業」（7項目）、「建設業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「医療、福祉」（いずれも5項目）である。

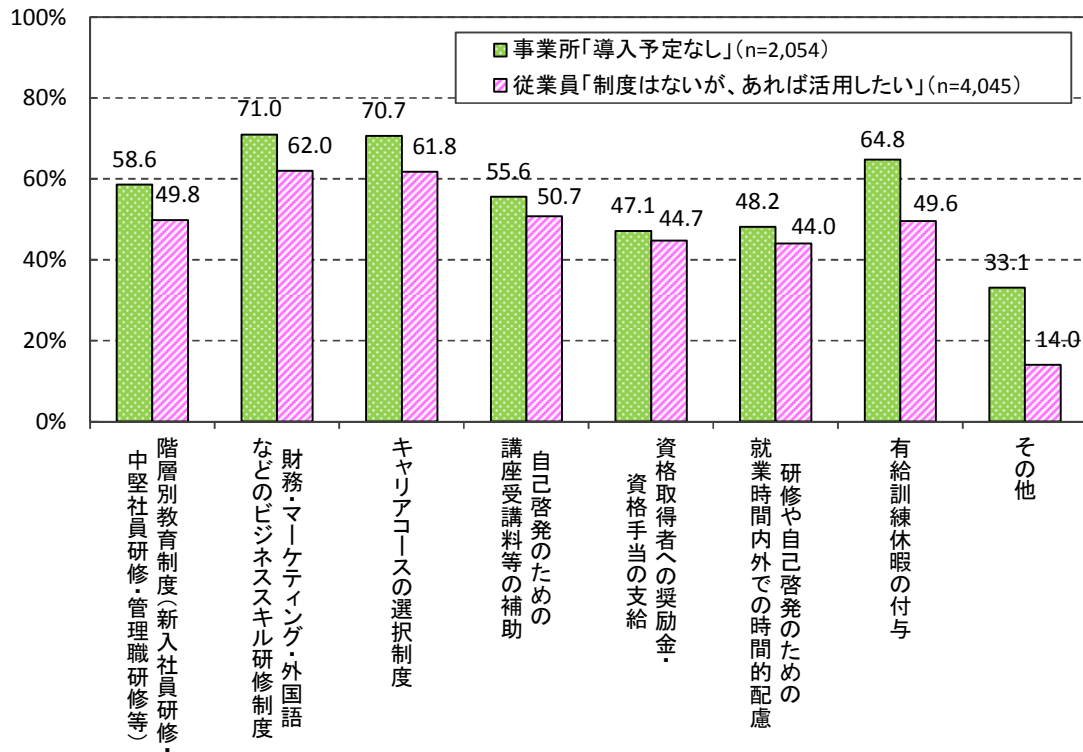
従業員規模別にみると、概ね従業員規模が大きいほど「制度等がある」の割合が高い傾向がみられる。

図表 II-56 制度等別にみた「制度等がある」の割合（業種別・従業員規模別）

		(上段:実数 下段:構成比)										
		サ ン プ ル 数	修 社 階 ・ 員 層 別 管 理 職 ・ 育 研 修 中 心 等 社 員 新 研 入	ネ グ ス 外 キ ル 研 修 制 度	財 務 ・ マ ー ケ テ ィ ン グ	制 度 選 択	キ ャ リ ア コ ー ス	自 己 啓 発 の た め の 講 座	金 資 格 取 得 者 当 の 支 奨 給	間 の 研 修 配 慮 時 間 内 自 己 啓 発 の た め	有 給 訓 練 休 暇 の 付 与	そ の 他
全体		2054	315	122	110	350	571	441	200	6		
		100.0	15.3	5.9	5.4	17.0	27.8	21.5	9.7	0.3		
業 種 （ 産 業 大 分 類 ） 別	農業、林業、漁業	12	2	0	0	2	4	2	2	0		
		100.0	16.7	0.0	0.0	16.7	33.3	16.7	16.7	0.0		
	鉱業、採石業、砂利採取業	3	1	0	0	1	0	0	0	0		
		100.0	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0		
	建設業	159	36	10	9	49	98	57	36	2		
		100.0	22.6	6.3	5.7	30.3	61.6	35.8	22.6	1.3		
	製造業	103	9	3	3	14	27	14	8	1		
		100.0	8.7	2.9	2.9	13.6	26.2	13.6	7.8	1.0		
	電気・ガス・熱供給・水道業	17	17	14	1	16	17	15	1	0		
		100.0	100.0	82.4	5.9	94.1	100.0	88.2	5.9	0.0		
	情報通信業	25	10	3	2	6	13	11	2	0		
		100.0	40.0	12.0	8.0	24.0	52.0	44.0	8.0	0.0		
	運輸業、郵便業	51	9	3	2	8	14	10	7	0		
		100.0	17.6	5.9	3.9	15.7	27.5	19.6	13.7	0.0		
	卸売業、小売業	570	75	32	24	80	120	92	45	1		
		100.0	13.2	5.6	4.2	14.0	21.1	16.1	7.9	0.2		
	金融業、保険業	29	16	14	10	17	20	11	8	0		
		100.0	55.2	48.3	34.5	58.6	69.0	37.9	27.6	0.0		
	不動産業、物品賃貸業	123	11	2	3	21	36	24	11	0		
		100.0	8.9	1.6	2.4	17.1	29.3	19.5	8.9	0.0		
学術研究、専門・技術サービス業	118	14	4	4	15	42	31	10	0			
	100.0	11.9	3.4	3.4	12.7	35.6	26.3	8.5	0.0			
宿泊業、飲食サービス業	274	10	7	7	12	16	20	7	0			
	100.0	3.6	2.6	2.6	4.4	5.8	7.3	2.6	0.0			
生活関連サービス業、娯楽業	163	20	10	9	23	23	32	18	2			
	100.0	12.3	6.1	5.5	14.1	14.1	19.6	11.0	1.2			
教育、学習支援業	93	18	4	7	15	18	18	9	0			
	100.0	19.4	4.3	7.5	16.1	19.4	19.4	9.7	0.0			
医療、福祉	165	44	6	20	42	83	73	23	0			
	100.0	26.7	3.6	12.1	25.5	50.3	44.2	13.9	0.0			
複合サービス事業	15	7	2	5	7	5	3	5	0			
	100.0	46.7	13.3	33.3	46.7	33.3	20.0	33.3	0.0			
サービス業(他に分類されないもの)	134	16	8	4	22	35	28	8	0			
	100.0	11.9	6.0	3.0	16.4	26.1	20.9	6.0	0.0			
従 業 員 規 模 別	1～4人	951	57	27	27	70	119	119	40	2		
		100.0	6.0	2.8	2.8	7.4	12.5	12.5	4.2	0.2		
	5～10人未満	275	41	11	17	45	70	56	33	0		
		100.0	14.9	4.0	6.2	16.4	25.5	20.4	12.0	0.0		
	10～30人未満	435	83	29	30	115	190	139	67	0		
		100.0	19.1	6.7	6.9	26.4	43.7	32.0	15.4	0.0		
	30～100人未満	257	91	39	23	85	135	101	44	3		
	100.0	35.4	15.2	8.9	33.1	52.5	39.3	17.1	1.2			
100～300人未満	67	35	13	9	28	45	18	12	0			
	100.0	52.2	19.4	13.4	41.8	67.2	26.9	17.9	0.0			
300人以上	13	7	3	4	7	8	6	2	0			
	100.0	53.8	23.1	30.8	53.8	61.5	46.2	15.4	0.0			

事業所アンケートにおける「導入予定なし」と従業員アンケートにおける「制度はないが、あれば活用したい」（＝人材育成に関する支援制度等に対するニーズ）を比較すると、「財務・マーケティング・外国語などのビジネススキル研修制度」や「キャリアコースの選択制度」など、「導入予定なし」の割合が高い制度ほど、制度に対する従業員のニーズが大きい傾向がみられる。

図表 II-57 人材育成に関する支援制度等の導入予定とニーズの比較



② 女性の管理職登用の状況（問 31）

役職者数に有効な回答があった事業所における女性役職者の人数を、役職別に整理した結果は、以下のとおりである。

役職者の合計に占める女性の割合は 20.2%である。役職別の割合をみると、「係長級」が 26.8%、「課長級」が 15.5%、「部長級」が 12.2%であり、役職が上位になるほど、女性の割合が低くなっている。

業種別にみると、女性役職者全体の割合が最も高い業種は「医療、福祉」（51.2%）であり、次に「宿泊業、飲食サービス業」と「生活関連サービス業、娯楽業」（ともに 27.7%）が続く。さらに役職別にみると、「医療、福祉」では、役職が上位になっても、女性の割合が高い。一方で、「電気・ガス・熱供給・水道業」では、役職を問わず、女性の割合が全体よりも低くなっている。

従業員規模別では、10 人未満で、女性管理職の割合が全体よりも高くなっており、小規模な事業所では登用できる人材の数そのものが限られているため、男女の別なく管理職登用が進みやすいことが推察される。

図表 II-58 女性の管理職登用の状況（業種別・従業員規模別）

（単位：人、女性の割合：%）

	サンプル数	役職者計	役職者に占める女性の割合		係長級計	係長級の女性に占める割合		課長級計	課長級の女性に占める割合		部長級計	部長級の女性に占める割合		
			うち女性	占める女性の割合		係長級の女性	女性に占める割合		課長級の女性	女性に占める割合		部長級の女性	女性に占める割合	
全体	854	6,351	1,283	20.2	2,983	800	26.8	2,172	337	15.5	1,196	146	12.2	
業種（産業大分類）別	農業、林業、漁業	5	10	1	10.0	6	1	16.7	1	0	0.0	3	0	0.0
	鉱業、採石業、砂利採取業	2	5	1	20.0	3	0	0.0	2	1	50.0	0	0	-
	建設業	104	623	66	10.6	260	33	12.7	198	22	11.1	165	11	6.7
	製造業	48	381	53	13.9	176	40	22.7	132	8	6.1	73	5	6.8
	電気・ガス・熱供給・水道業	16	564	45	8.0	258	33	12.8	206	12	5.8	100	0	0.0
	情報通信業	21	346	54	15.6	179	30	16.8	116	17	14.7	51	7	13.7
	運輸業、郵便業	27	181	19	10.5	68	7	10.3	74	10	13.5	39	2	5.1
	卸売業、小売業	222	1,182	221	18.7	545	121	22.2	401	59	14.7	236	41	17.4
	金融業、保険業	21	716	140	19.6	374	109	29.1	280	30	10.7	62	1	1.6
	不動産業、物品賃貸業	48	179	41	22.9	77	23	29.9	56	11	19.6	46	7	15.2
	学術研究、専門・技術サービス業	44	263	32	12.2	81	17	21.0	115	10	8.7	67	5	7.5
	宿泊業、飲食サービス業	49	166	46	27.7	101	40	39.6	33	3	9.1	32	3	9.4
	生活関連サービス業、娯楽業	42	202	56	27.7	111	37	33.3	54	13	24.1	37	6	16.2
	教育、学習支援業	35	241	56	23.2	103	37	35.9	84	14	16.7	54	5	9.3
	医療、福祉	104	731	374	51.2	400	235	58.8	211	99	46.9	120	40	33.3
複合サービス事業	12	223	15	6.7	77	7	9.1	98	6	6.1	48	2	4.2	
サービス業（他に分類されないもの）	54	338	63	18.6	164	30	18.3	111	22	19.8	63	11	17.5	
従業員規模別	1～4人	139	222	76	34.2	139	59	42.4	36	8	22.2	47	9	19.1
	5～10人未満	105	223	73	32.7	118	51	43.2	50	11	22.0	55	11	20.0
	10～30人未満	307	1,087	243	22.4	524	146	27.9	306	57	18.6	257	40	15.6
	30～100人未満	226	1,830	354	19.3	819	206	25.2	645	101	15.7	366	47	12.8
	100～300人未満	64	1,688	277	16.4	776	166	21.4	625	89	14.2	287	22	7.7
300人以上	12	1,291	260	20.1	602	172	28.6	506	71	14.0	183	17	9.3	

③ 女性管理職の割合が低い理由（問 31）

女性管理職の割合が 10%未満の事業所に、女性管理職の割合が低い理由を尋ねたところ、「現時点では、必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない」（48.8%）の割合が最も高く、次に「女性自身が、管理職になることや、管理職を見据えたキャリアアップを希望しない」（25.8%）、「現時点では、役職に就くための在職年数等を満たしている者がいらない」（20.6%）が続く。

図表 II-59 女性管理職の割合が低い理由（複数回答／業種別・従業員規模別）

		(上段:実数 下段:構成比)																							
	サンプル数	必要な知識や経験、判断力等を	現時点では、役職に就くための在職年数等を	現時点では、満了している者がいない	役職に就くための在職年数等を	動年に退職する	勤続年数が短く、役職者になる	困難な育児と仕事の両立が	家事・育児と仕事の両立が	出張や全国への転勤があるため	任せにくい	仕事ハードで女性には無理	女性管理職を希望しない	上司・同僚・部下となる男性が	顧客が女性管理職をいやがる	アや女性自身が、管理職になることを希望しない	その他	無回答							
全体	422	206	87	39	60	10	25	10	2	109	85	36	100.0	48.8	20.6	9.2	14.2	2.4	5.9	2.4	0.5	25.8	20.1	8.5	
業種（産業大分類）別	農業、林業、漁業	4	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	100.0	25.0	25.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	
	鉱業、採石業、砂利採取業	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	建設業	64	40	10	3	7	0	5	0	0	19	8	100.0	62.5	15.6	4.7	10.9	0.0	7.8	0.0	0.0	29.7	12.5	7.8	
	製造業	30	17	7	2	4	0	2	1	0	6	2	100.0	56.7	23.3	6.7	13.3	0.0	6.7	3.3	0.0	20.0	6.7	13.3	
	電気・ガス・熱供給・水道業	13	2	1	0	0	0	0	0	0	1	11	100.0	15.4	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.7	84.6	0.0	
	情報通信業	10	6	3	1	0	0	0	0	0	0	4	100.0	60.0	30.0	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	40.0	0.0	
	運輸業、郵便業	18	13	8	5	4	0	2	1	0	2	1	100.0	72.2	44.4	27.3	22.2	0.0	11.1	5.6	0.0	11.1	5.6	5.6	
	卸売業、小売業	109	52	15	7	20	6	10	2	1	37	17	100.0	47.7	13.8	6.4	18.3	5.5	9.2	1.8	0.9	33.9	15.6	14.7	
	金融業、保険業	10	3	5	0	2	0	0	0	0	2	1	100.0	30.0	50.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	20.0	10.0	20.0		
	不動産業、物品賃貸業	24	7	4	1	4	0	0	0	0	5	9	100.0	29.2	16.7	4.2	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	20.8	37.5	12.5	
	学術研究、専門・技術サービス業	27	15	8	4	2	1	1	2	0	0	6	100.0	55.6	29.6	14.8	7.4	3.7	3.7	7.4	0.0	0.0	22.2	7.4	
	宿泊業、飲食サービス業	26	18	9	5	7	0	2	0	1	10	3	100.0	69.2	34.6	19.2	26.9	0.0	7.7	0.0	3.8	38.5	11.5	0.0	
	生活関連サービス業、娯楽業	19	3	5	3	4	0	2	0	0	7	3	100.0	15.8	26.3	15.8	21.1	0.0	10.5	0.0	0.0	36.8	15.8	5.3	
	教育、学習支援業	14	7	4	2	0	0	0	3	0	6	1	100.0	50.0	28.6	14.3	0.0	0.0	0.0	21.4	0.0	42.9	7.1	0.0	
	医療、福祉	15	11	1	3	3	0	0	1	0	3	2	100.0	73.3	6.7	20.0	20.0	0.0	0.0	6.7	0.0	20.0	13.3	0.0	
	複合サービス事業	8	2	0	1	0	0	0	0	0	5	1	100.0	25.0	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	62.5	12.5	0.0	
	サービス業（他に分類されないもの）	30	8	6	2	3	2	1	0	0	6	15	100.0	26.7	20.0	6.7	10.0	6.7	3.3	0.0	0.0	20.0	50.0	6.7	
	従業員規模別	1～4人	78	27	17	4	6	2	5	1	11	22	12	100.0	34.6	21.8	5.1	7.7	2.6	6.4	1.3	1.3	14.1	28.2	15.4
		5～10人未満	63	29	15	11	10	3	5	2	15	19	4	100.0	46.0	23.8	17.5	15.9	4.8	7.9	3.2	1.6	23.8	30.2	6.3
		10～30人未満	149	78	21	11	23	1	7	3	0	46	24	100.0	52.3	14.1	7.4	15.4	0.7	4.7	2.0	0.0	30.9	16.1	9.4
30～100人未満		98	51	24	7	15	2	6	2	0	24	16	100.0	52.0	24.5	7.1	15.3	2.0	6.1	2.0	0.0	24.5	16.3	6.1	
100～300人未満		29	19	9	4	5	2	2	1	0	11	2	100.0	65.5	31.0	13.8	17.2	6.9	6.9	3.4	0.0	37.9	6.9	0.0	
300人以上		4	1	0	1	1	0	0	0	0	1	2	100.0	25.0	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	50.0	0.0	

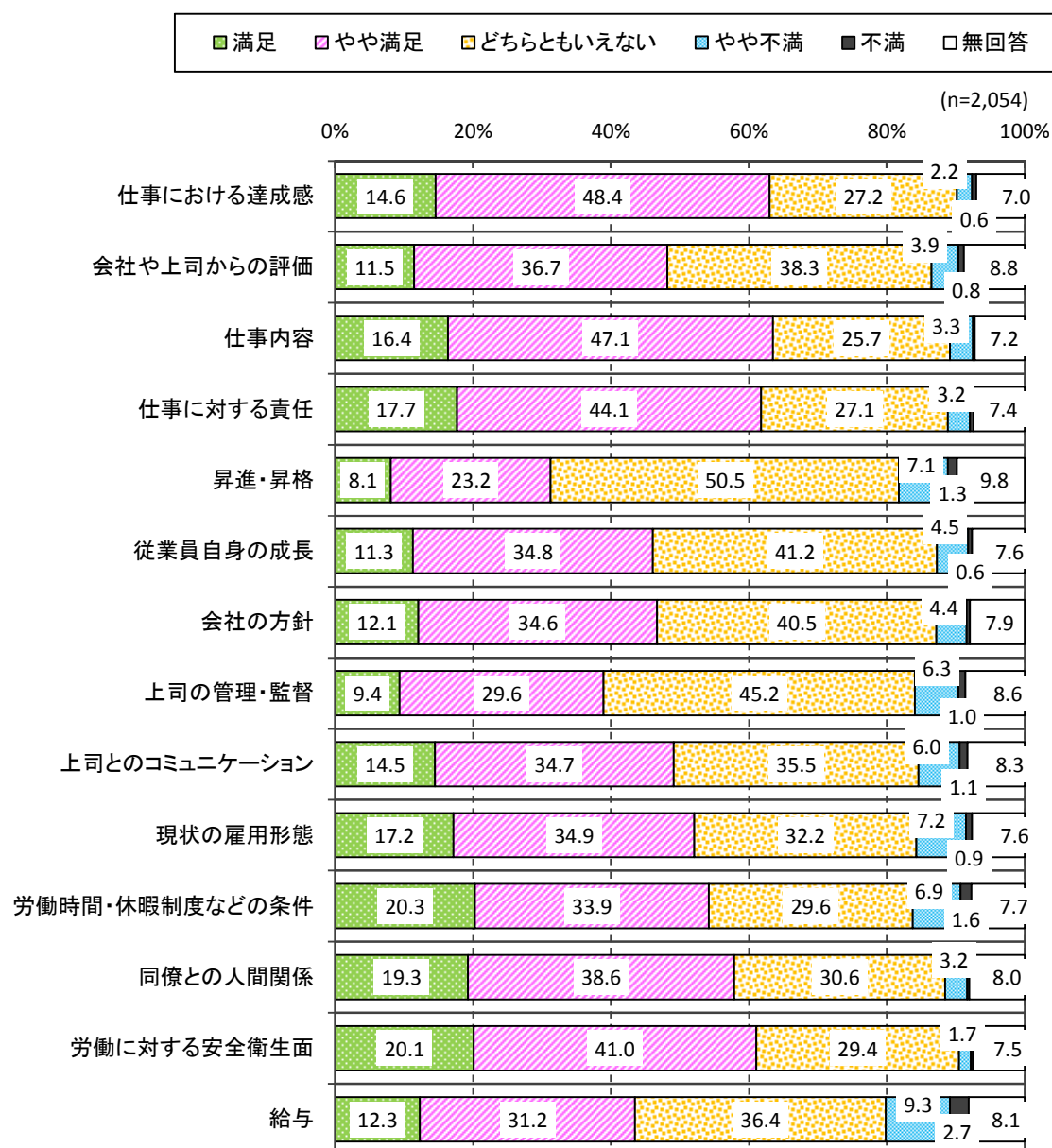
(7) 事業所で働く従業員の満足度

① 事業所で働く従業員の満足度（問 32）

事業所で働く従業員の項目別の満足度について、「満足」（「満足」と「やや満足」の合計）の割合が高いのは、「仕事内容」（63.5%）、「仕事における達成感」（63.0%）、「仕事に対する責任」（61.8%）、「労働に対する安全衛生面」（61.1%）である。

一方、「不満」（「やや不満」と「不満」の合計）の割合が高いのは、「給与」（12.0%）、「労働時間・休暇制度などの条件」（8.5%）、「昇進・昇格」（8.4%）である。

図表 II-60 事業所で働く従業員の満足度



(注) 実際の選択肢の表現は、「満足していると思う」「やや満足していると思う」「どちらともいえない」「やや不満だと思う」「不満だと思う」である。

図表 II-61 事業所で働く従業員の満足度(「満足」と「やや満足」の合計)(業種別・従業員規模別)

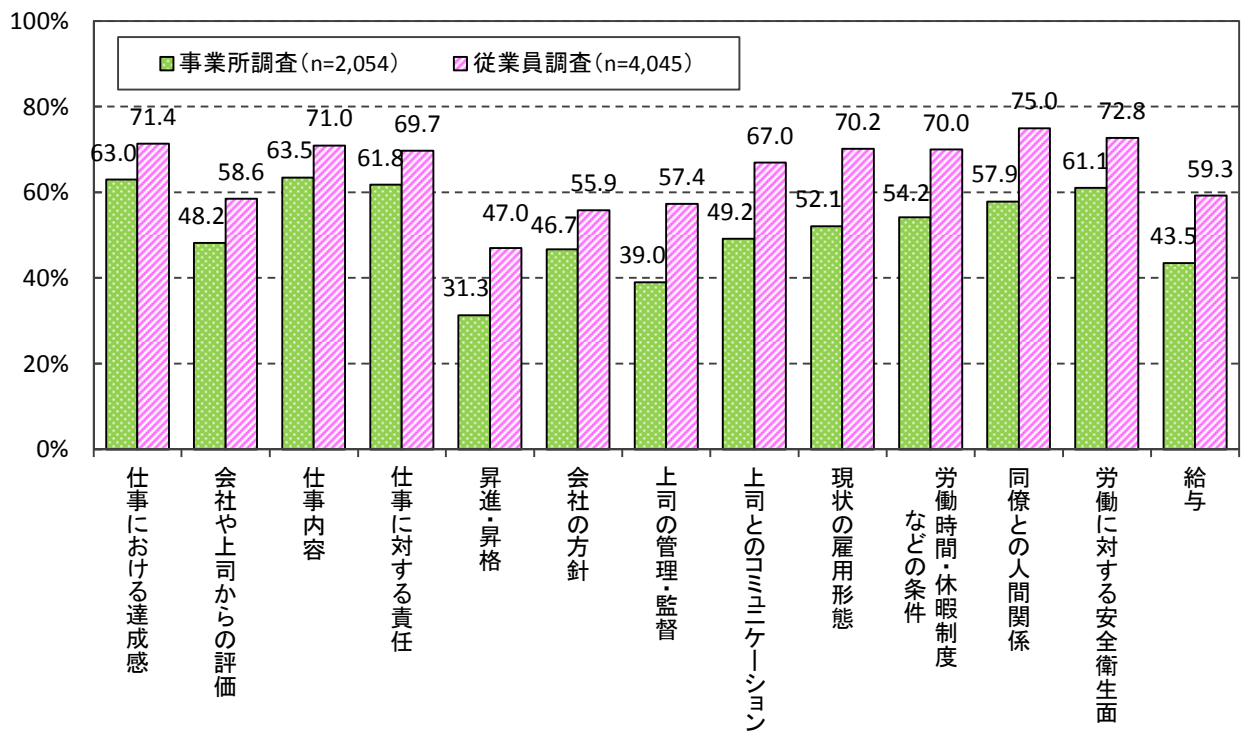
(上段:実数 下段:構成比)

	サンプル数	仕事における達成感	会社や上司からの評価	仕事内容	仕事に対する責任	昇進・昇格	従業員自身の成長	会社の方針	上司の管理・監督	上司とのコミュニケーション	現状の雇用形態	労働時間・休暇制度などの条件	同僚との人間関係	衛生面に対する安全	給与	
全体	2,054	1,293	990	1,304	1,269	644	946	960	800	1,009	1,070	1,114	1,190	1,255	894	
	100.0	63.0	48.2	63.5	61.8	31.4	46.1	46.7	38.9	49.1	52.1	54.2	57.9	61.1	43.5	
業種(産業大分類)別	農業, 林業, 漁業	12	7	4	6	4	1	3	3	1	3	4	4	5	4	3
	100.0	58.3	33.3	50.0	33.3	8.3	25.0	25.0	8.3	25.0	33.3	33.3	41.7	33.3	25.0	
	鉱業, 採石業, 砂利採取業	3	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1
	100.0	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	
	建設業	159	110	86	102	102	61	78	81	68	81	100	94	102	106	84
	100.0	69.2	54.1	64.2	64.2	38.4	49.1	50.9	42.8	50.9	62.9	59.1	64.2	66.7	52.8	
	製造業	103	62	46	65	58	27	36	48	39	44	58	58	54	59	39
	100.0	60.2	44.7	63.1	56.3	26.2	35.0	46.6	37.9	42.7	56.3	56.3	52.4	57.3	37.9	
	電気・ガス・熱供給・水道業	17	2	2	2	2	1	0	2	2	2	1	2	2	2	2
	100.0	11.8	11.8	11.8	11.8	5.9	0.0	11.8	11.8	11.8	5.9	11.8	11.8	11.8	11.8	
	情報通信業	25	14	10	15	17	7	10	15	13	16	11	13	12	15	8
	100.0	56.0	40.0	60.0	68.0	28.0	40.0	60.0	52.0	64.0	44.0	52.0	48.0	60.0	32.0	
	運輸業, 郵便業	51	34	24	32	32	10	19	25	23	29	30	30	33	33	22
	100.0	66.7	47.1	62.7	62.7	19.6	37.3	49.0	45.1	56.9	58.8	58.8	64.7	64.7	43.1	
	卸売業, 小売業	570	322	265	336	328	168	237	234	203	260	269	280	317	337	226
	100.0	56.5	46.5	58.9	57.5	29.5	41.6	41.1	35.6	45.6	47.2	49.1	55.6	59.1	39.6	
	金融業, 保険業	29	27	16	26	21	14	21	25	16	19	23	25	21	25	19
	100.0	93.1	55.2	89.7	72.4	48.3	72.4	86.2	55.2	65.5	79.3	86.2	72.4	86.2	65.5	
	不動産業, 物品賃貸業	123	77	67	77	78	46	56	65	51	63	73	70	72	77	60
	100.0	62.6	54.5	62.6	63.4	37.4	45.5	52.8	41.5	51.2	59.3	56.9	58.5	62.6	48.8	
	学術研究, 専門・技術サービス業	118	84	58	80	78	39	66	50	45	55	67	73	66	74	53
	100.0	71.2	49.2	67.8	66.1	33.1	55.9	42.4	38.1	46.6	56.8	61.9	55.9	62.7	44.9	
宿泊業, 飲食サービス業	274	177	125	180	171	77	135	119	100	144	125	128	160	161	120	
100.0	64.6	45.6	65.7	62.4	28.1	49.3	43.4	36.5	52.6	45.6	46.7	58.4	58.8	43.8		
生活関連サービス業, 娯楽業	163	106	82	120	108	62	86	88	68	81	87	91	97	111	72	
100.0	65.0	50.3	73.6	66.3	38.0	52.8	54.0	41.7	49.7	53.4	55.8	59.5	68.1	44.2		
教育, 学習支援業	93	63	49	60	59	26	50	51	41	49	50	49	53	56	34	
100.0	67.7	52.7	64.5	63.4	28.0	53.8	54.8	44.1	52.7	53.8	52.7	57.0	60.2	36.6		
医療, 福祉	165	114	89	116	116	66	78	93	78	89	90	108	107	98	82	
100.0	69.1	53.9	70.3	70.3	40.0	47.3	56.4	47.3	53.9	54.5	65.5	64.8	59.4	49.7		
複合サービス事業	15	6	4	8	7	4	5	5	4	6	7	8	9	9	6	
100.0	40.0	26.7	53.3	46.7	26.7	33.3	33.3	26.7	40.0	46.7	53.3	60.0	60.0	40.0		
サービス業(他に分類されないもの)	134	87	63	78	88	35	66	56	48	68	74	80	79	87	63	
100.0	64.9	47.0	58.2	65.7	26.1	49.3	41.8	35.8	50.7	55.2	59.7	59.0	64.9	47.0		
従業員規模別	1~4人	951	602	489	606	607	261	454	430	386	498	490	501	561	587	427
	100.0	63.3	51.4	63.7	63.8	27.4	47.7	45.2	40.6	52.4	51.5	52.7	59.0	61.7	44.9	
	5~10人未満	275	183	154	192	180	90	140	123	113	144	158	158	174	181	126
	100.0	66.5	56.0	69.8	65.5	32.7	50.9	44.7	41.1	52.4	57.5	57.5	63.3	65.8	45.8	
	10~30人未満	435	277	198	275	259	168	206	210	166	199	224	235	247	262	186
	100.0	63.7	45.5	63.2	59.5	38.6	47.4	48.3	38.2	45.7	51.5	54.0	56.8	60.2	42.8	
	30~100人未満	257	163	106	161	155	90	99	143	95	124	150	160	153	163	109
100.0	63.4	41.2	62.6	60.3	35.0	38.5	55.6	37.0	48.2	58.4	62.3	59.5	63.4	42.4		
100~300人未満	67	47	31	48	45	26	31	35	28	25	35	40	41	39	32	
100.0	70.1	46.3	71.6	67.2	38.8	46.3	52.2	41.8	37.3	52.2	59.7	61.2	58.2	47.8		
300人以上	13	6	3	7	8	2	5	7	4	7	4	7	6	10	4	
100.0	46.2	23.1	53.8	61.5	15.4	38.5	53.8	30.8	53.8	30.8	53.8	46.2	76.9	30.8		

事業所が考える従業員の満足度（事業所アンケート）と、従業員自身が回答した満足度（従業員アンケート）を比較すると、いずれの項目でも従業員アンケートの満足度が事業所アンケートの満足度を上回っている。

中でも、特に事業所アンケートと従業員アンケートの差が大きいのは、「上司の管理・監督」（18.4 ポイント差）、「現状の雇用形態」（18.1 ポイント差）、「上司とのコミュニケーション」（17.8 ポイント差）、「同僚との人間関係」（17.1 ポイント差）である。

図表 II-62 事業所が考える従業員の満足度と従業員自身の満足度の比較



(注) 事業所は「満足していると思う」と「やや満足していると思う」の合計、従業員は「満足」と「やや満足」の合計。

(8) 離職の状況別にみる事業所アンケート分析結果

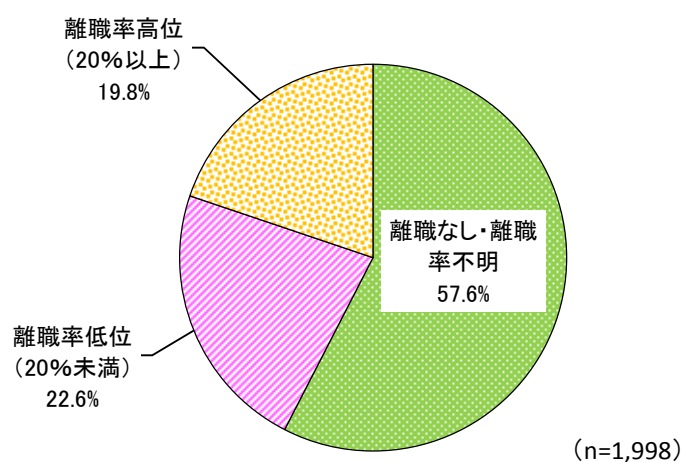
(サンプルの分類方法)

事業所を離職率が高いグループと低いグループに分類し、傾向の違いを比較した。

具体的には、従業員数無回答を除く全てのサンプルを対象とし、そのうち離職が発生しているサンプル（離職者数不明を除く）について、離職率の概ねの中間値である 20%を基準に、「離職率低位（20%未満）」と「離職率高位（20%以上）」のグループに分類した。

対象としたサンプルにおける離職率グループの内訳は、以下のとおりである。

図表 II-63 離職率グループの内訳



① 売上高の変化（3年前との比較）（問4）

「離職率低位」では、「離職率高位」の事業所より「増加」と「やや増加」の割合が高い。

図表 II-64 売上高の変化（3年前との比較）

	サ ン プ ル 数	(上段:実数 下段:構成比)					無 回 答
		(増 加 3 年 間 で 2 0 % 以 上)	(や や 増 加 5 % 未 満)	(横 ば い ± 5 % 未 満)	(や や 減 少 5 % 未 満)	(減 少 2 0 % 以 上)	
全体(参考)	2,054	196	545	650	373	212	78
	100.0	9.5	26.5	31.6	18.2	10.3	3.8
離職率低位(20%未満)	452	74	173	108	55	25	17
	100.0	16.4	38.3	23.9	12.2	5.5	3.8
離職率高位(20%以上)	396	49	95	105	94	39	14
	100.0	12.4	24.0	26.5	23.7	9.8	3.5

(注)この「全体」は、離職率グループ分類の対象としたサンプル数ではなく、全体集計のサンプル数。
(以下同様)

② 採用計画の策定状況（問7）

「離職率低位」では、「離職率高位」より「策定している」の割合が高い。

図表 II-65 採用計画の策定状況

	サ ン プ ル 数	(上段:実数 下段:構成比)		
		策 定 し て い る	策 定 し て い な い	無 回 答
全体(参考)	2,054	415	1,614	25
	100.0	20.2	78.6	1.2
離職率低位(20%未満)	452	153	292	7
	100.0	33.8	64.6	1.5
離職率高位(20%以上)	396	96	297	3
	100.0	24.2	75.0	0.8

③ 非正社員向け制度等の有無（問9-3）

「離職率低位」では、いずれの制度等についても、「制度等がある」の割合が「離職率高位」の割合を上回っている。

図表 II-66 非正社員向け制度等の有無（「制度等がある」の割合）

	サンプル数	正社員への転換制度	有期雇用から無期雇用への転換制度	研修等の人材育成制度	昇給制度	賞与の支給	退職手当の支給	（上段:実数 下段:構成比）	
全体(参考)	904	354	191	282	452	404	205		
	100.0	39.2	21.1	31.2	50.0	44.7	22.7		
離職率低位(20%未満)	302	174	95	140	198	194	108		
	100.0	57.6	31.5	46.4	65.6	64.2	35.8		
離職率高位(20%以上)	250	112	63	81	133	98	47		
	100.0	44.8	25.2	32.4	53.2	39.2	18.8		

④ 離職防止・定着促進のための取組の実施状況（問11）

「離職率低位」では、「柔軟な勤務形態の導入（短時間勤務、フレックスタイム制度等）」を除く全ての取組で、「取り組んでいる」の割合が、「離職率高位」を上回っている。

図表 II-67 離職防止・定着促進のための取組の実施状況（「取り組んでいる」の割合）

	サンプル数	賃金の向上（基本給・ボーナス）	労働時間の見直し（残業時間の削減等）	柔軟な勤務形態の導入（短時間勤務、フレックスタイム制度等）	職場環境の美化・安全性の確保	休暇取得の徹底	育児や家族の介護等を行う従業員への配慮	病気治療中の従業員への配慮	福利厚生の実施	職場の人間関係が円滑になるような工夫	仕事の内容に関する希望の把握	キャリアプランの明確化	研修制度の充実	資格取得への支援	上司・先輩社員によるサポート	その他	（上段:実数 下段:構成比）	
全体(参考)	2,054	1,408	1,178	832	1,352	1,197	1,280	1,261	1,246	1,412	1,272	806	912	938	1,305	110		
	100.0	68.5	57.4	40.5	65.8	58.3	62.3	61.4	60.7	68.7	61.9	39.2	44.4	45.7	63.5	5.4		
離職率低位(20%未満)	452	392	347	197	368	327	362	363	372	375	346	240	320	341	389	25		
	100.0	86.7	76.8	43.6	81.4	72.3	80.1	80.3	82.3	83.0	76.5	53.1	70.8	75.4	86.1	5.5		
離職率高位(20%以上)	396	309	258	200	257	243	250	246	246	293	256	165	170	154	275	18		
	100.0	78.0	65.2	50.5	64.9	61.4	63.1	62.1	62.1	74.0	64.6	41.7	42.9	38.9	69.4	4.5		

⑤ 就業規則の作成状況（問 13①）

「離職率低位」では、いずれの雇用形態でも「作成あり」の割合が約8～9割であり、「離職率高位」を大きく上回っている。

図表 II-68 就業規則の作成状況（「作成あり」の割合）

(上段:実数 下段:構成比)

	正社員		契約社員・嘱託社員		パートタイム労働者	
	サンプル数	あり	サンプル数	あり	サンプル数	あり
全体(参考)	1,587	1,157	790	560	1,098	652
	100.0	72.9	100.0	70.9	100.0	59.4
離職率低位(20%未満)	432	408	294	258	312	255
	100.0	94.4	100.0	87.8	100.0	81.7
離職率高位(20%以上)	305	243	156	118	268	173
	100.0	79.7	100.0	75.6	100.0	64.6

⑥ 労働条件通知書の交付状況（問 13②）

「離職率低位」では、いずれの雇用形態でも「交付あり」の割合が約8～9割であり、「離職率高位」を大きく上回っている。

図表 II-69 労働条件通知書の交付状況（「交付あり」の割合）

(上段:実数 下段:構成比)

	正社員		契約社員・嘱託社員		パートタイム労働者	
	サンプル数	あり	サンプル数	あり	サンプル数	あり
全体(参考)	1,476	932	767	521	1,067	623
	100.0	63.1	100.0	67.9	100.0	58.4
離職率低位(20%未満)	401	335	288	251	304	260
	100.0	83.5	100.0	87.2	100.0	85.5
離職率高位(20%以上)	296	213	150	103	260	161
	100.0	72.0	100.0	68.7	100.0	61.9

⑦ 正社員への賞与の支給の有無（問 14）

「離職率低位」では、約8割が正社員への賞与を「支給した」と回答しており、「離職率高位」を大幅に上回っている。

図表 II-70 正社員への賞与支給

(上段:実数 下段:構成比)

	サ ン プ ル 数	支 給 し た	支 給 し て い な い	無 回 答
全体(参考)	2,054	1,195	687	172
	100.0	58.2	33.4	8.4
離職率低位(20%未満)	452	380	64	8
	100.0	84.1	14.2	1.8
離職率高位(20%以上)	396	225	136	35
	100.0	56.8	34.3	8.8

⑧ 高齢者の雇用延長のための制度等の有無（問 15-1）

「離職率低位」では、「定年年齢で退職せずに継続雇用」と「一旦定年退職した後の再雇用」の割合が、「離職率高位」よりもやや高い。

図表 II-71 高齢者の雇用延長のための制度等の有無(「制度等がある」の割合)

(上段:実数 下段:構成比)

	サ ン プ ル 数	定 年 制 の 廃 止	定 年 年 齢 の 引 き 上 げ	継 続 雇 用 で 退 職 せ ず に	再 一 旦 定 年 退 職 し た 後 の
全体(参考)	894	60	94	251	493
	100.0	6.7	10.5	28.1	55.1
離職率低位(20%未満)	375	24	43	125	239
	100.0	6.4	11.5	33.3	63.7
離職率高位(20%以上)	179	9	22	54	94
	100.0	5.0	12.3	30.2	52.5

⑨ 正社員の退職金制度の有無（問 16）

「離職率低位」では、正社員の退職金制度が「ある」の割合が、「離職率高位」を大きく上回っている。

図表 II-72 正社員の退職金制度の有無

(上段:実数 下段:構成比)

	サ ン プ ル 数	制 度 が あ る	制 度 は な い	無 回 答
全体(参考)	2,054	819	1,053	182
	100.0	39.9	51.3	8.9
離職率低位(20%未満)	452	305	137	10
	100.0	67.5	30.3	2.2
離職率高位(20%以上)	396	138	219	39
	100.0	34.8	55.3	9.8

⑩ 1週間の所定労働時間・正社員1人当たりの時間外+休日労働時間（問 17）

1週間の所定労働時間に大きな差異はみられないが、正社員1人当たりの時間外+休日労働時間については、「離職率低位」が12.5時間、「離職率高位」が9.7時間で、「離職率低位」のほうが長い。

なお、「離職率低位」のほうが時間外+休日労働時間が長くなっているのは、業績が比較的好調であることにより、業務が繁忙になっていることが背景となっている可能性があることも考えられる。

図表 II-73 1週間の所定労働時間・正社員1人当たりの時間外+休日労働時間

(単位:時間)

	サ ン プ ル 数	(所 定 週 労働 時間)	(正 社員 1 人 当 た り の 時 間 外 + 休 日 労働 時間)
全体	1,015	39.8	9.5
離職率低位(20%未満)	320	39.7	12.5
離職率高位(20%以上)	213	39.9	9.7

⑪ 正社員の週休の日数（問 18）

「離職率低位」では、「完全週休2日」と「完全週休2日制より休日日数が実質的に少ない」の割合が「離職率高位」よりも高く、「離職率高位」では、「週休1日制」の割合が「離職率低位」よりも高い。

図表 II-74 正社員の週休の日数

(上段:実数 下段:構成比)

	サンプル数	週休1日制	週休1日半制	完全週休2日制	が完全週休2日少ない(注1)休日数	が完全週休2日多い(注2)休日数	無回答
全体(参考)	2,054	399	146	801	333	80	295
	100.0	19.4	7.1	39.0	16.2	3.9	14.4
離職率低位(20%未満)	452	45	25	221	129	22	10
	100.0	10.0	5.5	48.9	28.5	4.9	2.2
離職率高位(20%以上)	396	72	32	141	70	20	61
	100.0	18.2	8.1	35.6	17.7	5.1	15.4

(注1) 月3回、隔週、月2回、月1回の週休2日制等。

(注2) 月1回以上週休3日制、3勤3休、3勤4休。

⑫ 育児休業・介護休業の就業規則における規定の有無（問 20・問 23）

「離職率低位」では、育児休業・介護休業とも、「正社員・非正社員とも、就業規則で定めている」の割合が、「離職率高位」を大きく上回っている。

図表 II-75 育児休業・介護休業の就業規則における規定の有無

(上段:実数 下段:構成比)

	サンプル数	育児休業				介護休業			
		就正社員規則・非正社員とも、定めているのみ就業規則で	定正社員のみ就業規則で	し〜就正社員規則・非正社員とも、定正社員のみ就業規則で	無回答	就正社員規則・非正社員とも、定正社員のみ就業規則で	定正社員のみ就業規則で	し〜就正社員規則・非正社員とも、定正社員のみ就業規則で	無回答
全体(参考)	2,054	610	313	1,033	98	490	235	1,200	129
	100.0	29.7	15.2	50.3	4.8	23.9	11.4	58.4	6.3
離職率低位(20%未満)	452	273	100	74	5	232	93	115	12
	100.0	60.4	22.1	16.4	1.1	51.3	20.6	25.4	2.7
離職率高位(20%以上)	396	123	62	198	13	99	46	234	17
	100.0	31.1	15.7	50.0	3.3	25.0	11.6	59.1	4.3

⑬ 社会保険等の加入状況（問 25）

「離職率低位」では、いずれの保険でも「加入している」の割合が「離職率高位」を大きく上回り、特に「社会保険（厚生年金・健康保険・介護保険）に加入している」では差異が大きい。一方で、「どれにも加入していない」では、「離職率高位」の割合が「離職率低位」を大きく上回っている。

図表 II-76 社会保険等の加入状況

	(上段:実数 下段:構成比)					
	サンプル数	に・社会 加入健康 している 保険（厚 生年金 介護保 険）	雇 用 保 険 に 加 入 し て い る	労 災 保 険 に 加 入 し て い る	ど れ に も 加 入 し て い な い	無 回 答
全体(参考)	2,054	1,363	1,186	1,136	398	75
	100.0	66.4	57.7	55.3	19.4	3.7
離職率低位(20%未満)	452	437	349	336	6	5
	100.0	96.7	77.2	74.3	1.3	1.1
離職率高位(20%以上)	396	264	266	257	59	13
	100.0	66.7	67.2	64.9	14.9	3.3

⑭ 労使間の協議の場の設置状況（問 26）

「離職率低位」では、「労働組合がある」と「組織は常設していないが、労使間で協議を行う場を設けている」の割合が、「離職率高位」を大きく上回っている。

図表 II-77 労使間の協議の場の設置状況

	(上段:実数 下段:構成比)					
	サンプル数	労働 組合 が あ る	組 織 を 常 設 し て い な い が 、 た め の	組 織 を 常 設 し て い な い が 、 た め の	設 け て い な い が 、 た め の	特 に 使 間 に 設 け て い な い 場 は
全体(参考)	2,054	127	30	345	1,395	157
	100.0	6.2	1.5	16.8	67.9	7.6
離職率低位(20%未満)	452	65	9	126	236	16
	100.0	14.4	2.0	27.9	52.2	3.5
離職率高位(20%以上)	396	13	8	68	286	21
	100.0	3.3	2.0	17.2	72.2	5.3

⑮ メンタルヘルス対策の実施状況（問 27）

「離職率低位」では、メンタルヘルス対策を「行っている」の割合が、「離職率高位」を大きく上回っている。

図表 II-78 メンタルヘルス対策の実施状況

（上段:実数 下段:構成比）

	サ ン プ ル 数	行 っ て い る	行 っ て い な い	無 回 答
全体(参考)	2,054	609	1,345	100
	100.0	29.6	65.5	4.9
離職率低位(20%未満)	452	242	203	7
	100.0	53.5	44.9	1.5
離職率高位(20%以上)	396	114	267	15
	100.0	28.8	67.4	3.8

⑯ ワーク・ライフ・バランスのための取組の実施状況（問 29）

「離職率低位」では、「始業・就業時間の繰り上げまたは繰り下げ」「フレックスタイム制度」「在宅勤務制度」を除き、ワーク・ライフ・バランスのための取組を「実施している」の割合が、「離職率高位」を大きく上回っている。

図表 II-79 ワーク・ライフ・バランスのための取組の実施状況（「実施している」の割合）

（上段:実数 下段:構成比）

	サ ン プ ル 数	ま 始 業 時 間 の 繰 り 上 げ	休 半 日 単 位 、 時 間 単 位 な ど の 制 度	年 次 有 給 休 暇 の 取 得 促 進	フ レ ク ス タ イ ム 制 度	在 宅 勤 務 制 度	（ ノ ー リ 残 業 時 間 削 減 の た め の 取 組 ）	時 間 外 労 働 削 減 の 目 標 設 定	カ バ ー 担 当 制 等 、 互 い に 業 務 を 担 当 し て い る 制 度	意 管 理 職 を 対 象 と し た 研 修 等 の 啓 発
全体(参考)	2,054	490	860	733	169	53	455	409	763	407
	100.0	23.9	41.9	35.7	8.2	2.6	22.2	19.9	37.1	19.8
離職率低位(20%未満)	452	128	290	263	42	11	153	135	218	154
	100.0	28.3	64.2	58.2	9.3	2.4	33.8	29.9	48.2	34.1
離職率高位(20%以上)	396	112	155	154	33	6	91	91	164	87
	100.0	28.3	39.1	38.9	8.3	1.5	23.0	23.0	41.4	22.0

⑪ 人材育成に関する支援制度等の導入状況（問 30）

「離職率低位」では、「キャリアコースの選択制度」を除き、「制度等がある」の割合が、「離職率高位」を大きく上回っている。

図表 II-80 人材育成に関する支援制度等の導入状況（「制度等がある」の割合）

	サンプル数	中堅層別社員研修制度・管理職研修等	財務・マーケティング・外国語	キャリアコースの選択制度	自己啓発のための講座受講料等の補助	資格取得者への奨励金・資格手当	研修や自己啓発のための就業時間	有給訓練休暇の付与	その他
全体(参考)	2,054	315	122	110	350	571	441	200	6
	100.0	15.3	5.9	5.4	17.0	27.8	21.5	9.7	0.3
離職率低位(20%未満)	452	132	50	38	142	235	161	79	3
	100.0	29.2	11.1	8.4	31.4	52.0	35.6	17.5	0.7
離職率高位(20%以上)	396	63	16	23	62	105	86	43	0
	100.0	15.9	4.0	5.8	15.7	26.5	21.7	10.9	0.0

⑩ 従業員の満足度（従業員アンケート問 13）

事業所アンケートの回答と従業員アンケートの回答を接続し、「離職率低位」と「離職率高位」それぞれで働く従業員の、職場環境に関する満足度を比較したが、いずれの項目でも、他の設問ほどの大きな差異はみられない。

図表 II-81 従業員アンケートにおける満足度（「満足」と「やや満足」の合計）

	サンプル数	仕事における達成感	会社や上司からの評価	仕事内容	仕事に対する責任	昇進・昇格	会社の方針	上司の管理・監督	上司とのコミュニケーション	現在の雇用形態	労働時間・休暇制度などの条件	同僚との人間関係	労働に対する安全衛生面	給与	以上を総合した全体の満足度
全体(参考)	3,666	2,622	2,153	2,606	2,562	1,739	2,077	2,128	2,470	2,598	2,571	2,761	2,680	2,198	2,446
	100.0	71.5	58.7	71.1	69.9	47.4	56.7	58.0	67.4	70.9	70.1	75.3	73.1	60.0	66.7
離職率低位(20%未満)	1,038	746	591	725	711	502	565	556	673	753	736	796	725	595	686
	100.0	71.9	56.9	69.8	68.5	48.4	54.4	53.6	64.8	72.5	70.9	76.7	69.8	57.3	66.1
離職率高位(20%以上)	715	524	436	511	502	357	425	436	499	503	491	550	536	436	483
	100.0	73.3	61.0	71.5	70.2	49.9	59.4	61.0	69.8	70.3	68.7	76.9	75.0	61.0	67.6

(注) 事業所アンケートと従業員アンケートの接続集計では、各従業員アンケートの回答サンプルごとに、同一事業所の回答を紐づけているため、同一事業所で複数の従業員アンケートを回収した場合は、同じ数だけ事業所アンケートの回答が紐づけられることになる。そのため、「全体」のサンプル数は、実際の事業所数よりも多くなっている。(以下同様)

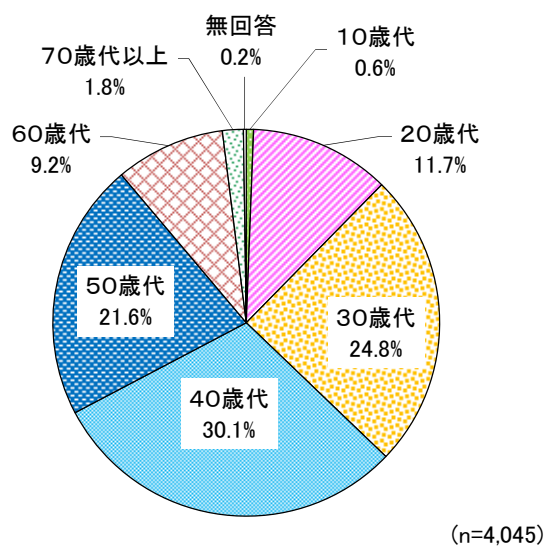
3. 従業員アンケート結果

(1) 回答者の属性

① 年代（問2）

回答者の年代で最も割合が高いのは「40歳代」(30.1%)であり、次に「30歳代」(24.8%)、「50歳代」(21.6%)、「20歳代」(11.7%)、「60歳代」(9.2%)が続く。

図表 II-82 年齢

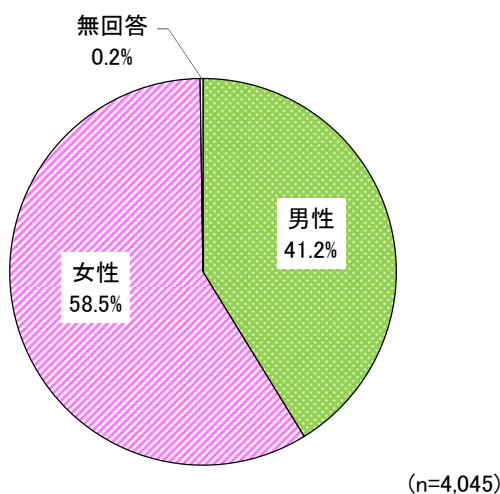


② 性別（問3）

回答者の性別は、男性が41.2%、女性が58.5%で、女性がやや多い。

他の会社で勤務したことがある回答者（問10）について、直前の職場（以下「前職」）での雇用形態（問10-1）と現在の雇用形態（問8）の変化の状況を把握し、それをもとにクロス集計を行った結果（以下「雇用形態の変化別」）、「前職も現職も正社員」では男性の割合が高いのに対し、「前職も現職も非正社員」と「前職正社員→現職非正社員」では、女性の割合が圧倒的に高い。

図表 II-83 性別



図表 II-84 性別(雇用形態の変化別)

(上段:実数 下段:構成比)

	サンプル数	男性	女性	無回答
全体(参考)	4,045	1,668	2,367	10
	100.0	41.2	58.5	0.2
前職も現職も正社員	1,330	749	578	3
	100.0	56.3	43.5	0.2
前職も現職も非正社員	661	98	562	1
	100.0	14.8	85.0	0.2
前職非正社員→現職正社員	802	332	469	1
	100.0	41.4	58.5	0.1
前職正社員→現職非正社員	366	90	276	0
	100.0	24.6	75.4	0.0

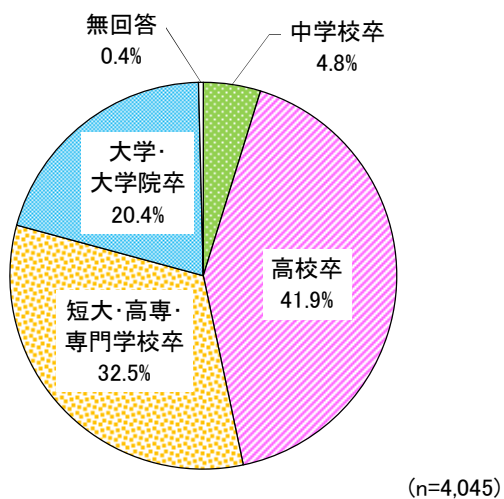
(注1)「雇用形態の変化別」のクロス集計は、他の会社で勤務したことがある回答者(問10)について、直前の職場(以下「前職」)での雇用形態(問10-1)と現在の雇用形態(問8)の変化の状況(4区分)に基づいて集計を行ったものである。

(注2)この「全体(参考)」は、雇用形態の変化別のサンプル数を足上げたものではなく、全体集計のサンプル数である。(以下同様)

③ 最終学歴（問4）

回答者の最終学歴で、最も割合が高いのは「高校卒」（41.9%）であり、次に「短大・高専・専門学校卒」（32.5%）、「大学・大学院卒」（20.4%）が続く。

図表 II-85 最終学歴



業種別にみると、「高校卒」の割合が高いのは「宿泊業、飲食サービス業」(52.9%)と「製造業」(52.7%)、「短大・高専・専門学校卒」の割合が高いのは「医療、福祉」(51.0%)と「生活関連サービス業、娯楽業」(47.5%)、「大学・大学院卒」の割合が高いのは「情報通信業」(52.6%)、「教育、学習支援業」(48.7%)、「金融業、保険業」(38.5%)、「学術研究、専門・技術サービス業」(36.5%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(31.0%)である。

従業員規模別では、100人以上で「大学・大学院卒」の割合が全体よりも高くなっている。

図表 II-86 最終学歴(業種別・従業員規模別)

		(上段:実数 下段:構成比)					
		サンプル数	中学校卒	高校卒	専門・短大・高専・学校卒	大学・大学院卒	無回答
全体		4,045	194	1,694	1,316	825	16
		100.0	4.8	41.9	32.5	20.4	0.4
業種 (産業大分類)別	農業, 林業, 漁業	17	0	8	3	6	0
		100.0	0.0	47.1	17.6	35.3	0.0
	鉱業, 採石業, 砂利採取業	7	2	3	1	0	1
		100.0	28.6	42.9	14.3	0.0	14.3
	建設業	339	20	151	102	66	0
		100.0	5.9	44.5	30.1	19.5	0.0
	製造業	203	6	107	52	38	0
		100.0	3.0	52.7	25.6	18.7	0.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	42	0	16	13	13	0
		100.0	0.0	38.1	31.0	31.0	0.0
	情報通信業	57	0	9	18	30	0
		100.0	0.0	15.8	31.6	52.6	0.0
	運輸業, 郵便業	99	5	46	30	18	0
		100.0	5.1	46.5	30.3	18.2	0.0
	卸売業, 小売業	1,067	40	528	324	172	3
		100.0	3.7	49.5	30.4	16.1	0.3
	金融業, 保険業	78	1	24	22	30	1
		100.0	1.3	30.8	28.2	38.5	1.3
	不動産業, 物品賃貸業	205	5	85	61	54	0
		100.0	2.4	41.5	29.8	26.3	0.0
学術研究, 専門・技術サービス業	255	6	71	85	93	0	
	100.0	2.4	27.8	33.3	36.5	0.0	
宿泊業, 飲食サービス業	463	59	245	113	40	6	
	100.0	12.7	52.9	24.4	8.6	1.3	
生活関連サービス業, 娯楽業	303	21	96	144	38	4	
	100.0	6.9	31.7	47.5	12.5	1.3	
教育, 学習支援業	154	4	43	32	75	0	
	100.0	2.6	27.9	20.8	48.7	0.0	
医療, 福祉	400	9	114	204	73	0	
	100.0	2.3	28.5	51.0	18.3	0.0	
複合サービス事業	50	4	20	19	7	0	
	100.0	8.0	40.0	38.0	14.0	0.0	
サービス業(他に分類されないもの)	306	12	128	93	72	1	
	100.0	3.9	41.8	30.4	23.5	0.3	
従業員規模別	1~4人	1,407	91	641	436	231	8
		100.0	6.5	45.6	31.0	16.4	0.6
	5~10人未満	543	34	225	176	104	4
		100.0	6.3	41.4	32.4	19.2	0.7
	10~30人未満	949	42	395	314	197	1
		100.0	4.4	41.6	33.1	20.8	0.1
	30~100人未満	582	11	212	202	156	1
	100.0	1.9	36.4	34.7	26.8	0.2	
100~300人未満	150	2	45	48	55	0	
	100.0	1.3	30.0	32.0	36.7	0.0	
300人以上	35	0	9	14	12	0	
	100.0	0.0	25.7	40.0	34.3	0.0	

④ 現在の勤務先における勤続年数（問5）

現在の勤務先での勤続年数は、「3年未満」（24.4％）の割合が最も高く、次に「10～20年未満」（22.9％）、「5～10年未満」（20.9％）が続く。

業種別にみると、「宿泊業、飲食サービス業」では、勤続年数が短い「3年未満」（34.6％）の割合が全体よりも高く、勤続年数が長めの「10～20年未満」の割合は、「運輸業、郵便業」（34.3％）で高い。さらに、「20年以上」の割合が全体よりも高いのは、大企業が比較的多いと考えられる「電気・ガス・熱供給・水道業」（42.9％）、「金融業、保険業」（32.1％）である。

図表 II-87 現在の勤務先における勤続年数（業種別・従業員規模別）

		(上段:実数 下段:構成比)						
		サ ン プ ル 数	3 年 未 満	3 ～ 5 年 未 満	5 ～ 1 0 年 未 満	1 0 ～ 2 0 年 未 満	2 0 年 以 上	無 回 答
全 体		4,045	985	550	844	926	705	35
		100.0	24.4	13.6	20.9	22.9	17.4	0.9
業 種 （ 産 業 大 分 類 ） 別	農業、林業、漁業	17	8	2	5	2	0	0
		100.0	47.1	11.8	29.4	11.8	0.0	0.0
	鉱業、採石業、砂利採取業	7	1	1	2	1	2	0
		100.0	14.3	14.3	28.6	14.3	28.6	0.0
	建設業	339	63	46	81	89	58	2
		100.0	18.6	13.6	23.9	26.3	17.1	0.6
	製造業	203	38	21	43	59	40	2
		100.0	18.7	10.3	21.2	29.1	19.7	1.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	42	8	1	7	8	18	0
		100.0	19.0	2.4	16.7	19.0	42.9	0.0
	情報通信業	57	13	6	14	15	9	0
		100.0	22.8	10.5	24.6	26.3	15.8	0.0
	運輸業、郵便業	99	23	10	12	34	20	0
		100.0	23.2	10.1	12.1	34.3	20.2	0.0
	卸売業、小売業	1,067	230	150	220	254	202	11
		100.0	21.6	14.1	20.6	23.8	18.9	1.0
	金融業、保険業	78	13	9	14	16	25	1
		100.0	16.7	11.5	17.9	20.5	32.1	1.3
	不動産業、物品賃貸業	205	68	21	47	36	31	2
		100.0	33.2	10.2	22.9	17.6	15.1	1.0
学術研究、専門・技術サービス業	255	47	37	50	69	49	3	
	100.0	18.4	14.5	19.6	27.1	19.2	1.2	
宿泊業、飲食サービス業	463	160	84	87	86	37	9	
	100.0	34.6	18.1	18.8	18.6	8.0	1.9	
生活関連サービス業、娯楽業	303	74	42	73	62	50	2	
	100.0	24.4	13.9	24.1	20.5	16.5	0.7	
教育、学習支援業	154	42	27	28	33	24	0	
	100.0	27.3	17.5	18.2	21.4	15.6	0.0	
医療、福祉	400	113	48	99	82	55	3	
	100.0	28.3	12.0	24.8	20.5	13.8	0.8	
複合サービス事業	50	7	3	11	15	14	0	
	100.0	14.0	6.0	22.0	30.0	28.0	0.0	
サービス業(他に分類されないもの)	306	77	42	51	65	71	0	
	100.0	25.2	13.7	16.7	21.2	23.2	0.0	
従 業 員 規 模 別	1～4人	1,407	315	217	283	318	258	16
		100.0	22.4	15.4	20.1	22.6	18.3	1.1
	5～10人未満	543	189	72	104	105	68	5
		100.0	34.8	13.3	19.2	19.3	12.5	0.9
	10～30人未満	949	214	120	219	224	165	7
		100.0	22.6	12.6	23.1	23.6	17.4	0.7
30～100人未満	582	135	67	125	158	97	0	
	100.0	23.2	11.5	21.5	27.1	16.7	0.0	
100～300人未満	150	38	13	28	38	33	0	
	100.0	25.3	8.7	18.7	25.3	22.0	0.0	
300人以上	35	12	1	10	6	6	0	
	100.0	34.3	2.9	28.6	17.1	17.1	0.0	

雇用形態の変化別にみると、10年以上の割合が高いのは「前職も現職も正社員」と「前職非正社員→現職正社員」であり、「前職も現職も非正社員」と「前職正社員→現職非正社員」では、3年未満の割合が全体を10ポイント以上上回っている。

現職が非正社員の場合、勤続年数が5年以上の回答者の割合が低くなる傾向がみられることから、一度非正社員になると、同一企業での勤続年数が短くなることが推察され、それがスキルアップやキャリアアップの機会縮小につながることも考えられる。

図表 II-88 勤続年数(雇用形態の変化別)

(上段:実数 下段:構成比)

	サ ン プ ル 数	3 年 未 満	3 〜 5 年 未 満	5 〜 1 0 年 未 満	1 0 〜 2 0 年 未 満	2 0 年 以 上	無 回 答
全体(参考)	4,045	985	550	844	926	705	35
	100.0	24.4	13.6	20.9	22.9	17.4	0.9
前職も現職も正社員	1,330	256	164	292	353	254	11
	100.0	19.2	12.3	22.0	26.5	19.1	0.8
前職も現職も非正社員	661	270	124	130	102	26	9
	100.0	40.8	18.8	19.7	15.4	3.9	1.4
前職非正社員→現職正社員	802	178	112	203	206	100	3
	100.0	22.2	14.0	25.3	25.7	12.5	0.4
前職正社員→現職非正社員	366	127	55	71	68	39	6
	100.0	34.7	15.0	19.4	18.6	10.7	1.6

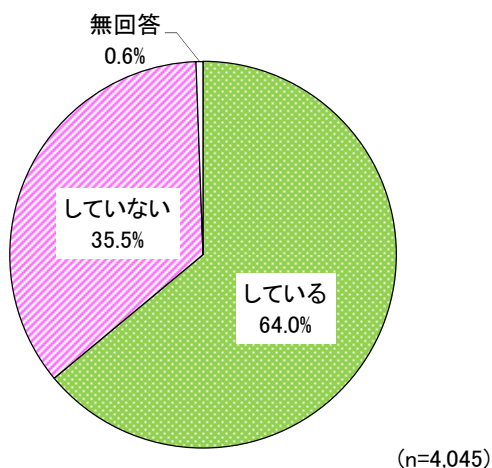
⑤ 結婚の状況（問6）

回答者の結婚の状況については、「している」が64.0%で、「していない」(35.5%)を大きく上回っている。

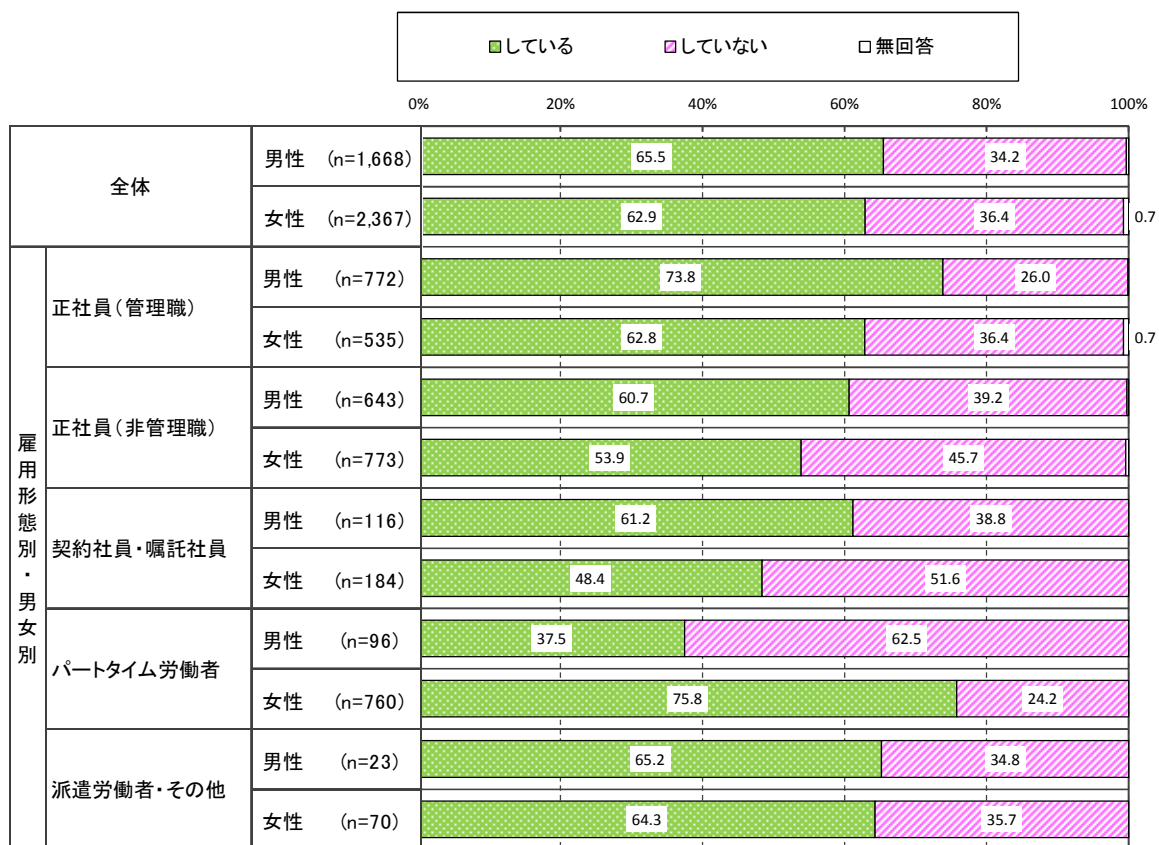
雇用形態別・男女別にみると、「正社員（管理職）」では、女性の「している」の割合が男性を約10ポイント下回っており、「契約社員・嘱託社員」の男女間の差異も同様である。

一方、パートタイム労働者では、女性の「している」の割合が、男性を約40ポイント上回っており、大きな差異がある。

図表 II-89 結婚の状況



図表 II-90 結婚の状況(雇用形態別・男女別)



雇用形態の変化別にみると、「前職も現職も正社員」と「前職正社員→現職非正社員」では「している」の割合が全体よりもやや高く、「前職非正社員→現職正社員」では、「していない」の割合がやや高い。

図表 II-91 結婚の状況(雇用形態の変化別)

(上段:実数 下段:構成比)

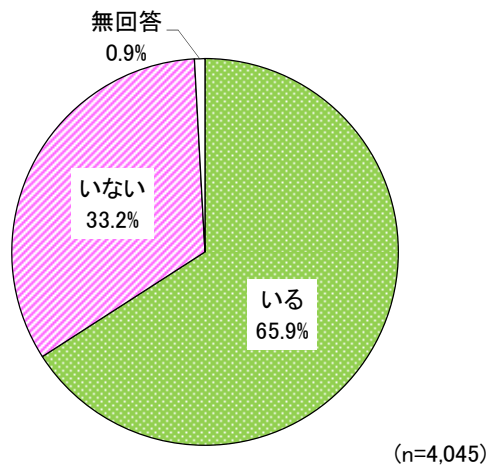
	サ ン プ ル 数	し て い る	し て い な い	無 回 答
全体(参考)	4,045	2,588	1,434	23
	100.0	64.0	35.5	0.6
前職も現職も正社員	1,330	918	409	3
	100.0	69.0	30.8	0.2
前職も現職も非正社員	661	438	223	0
	100.0	66.3	33.7	0.0
前職非正社員→現職正社員	802	446	351	5
	100.0	55.6	43.8	0.6
前職正社員→現職非正社員	366	267	99	0
	100.0	73.0	27.0	0.0

⑥ 子どもの有無（問7）

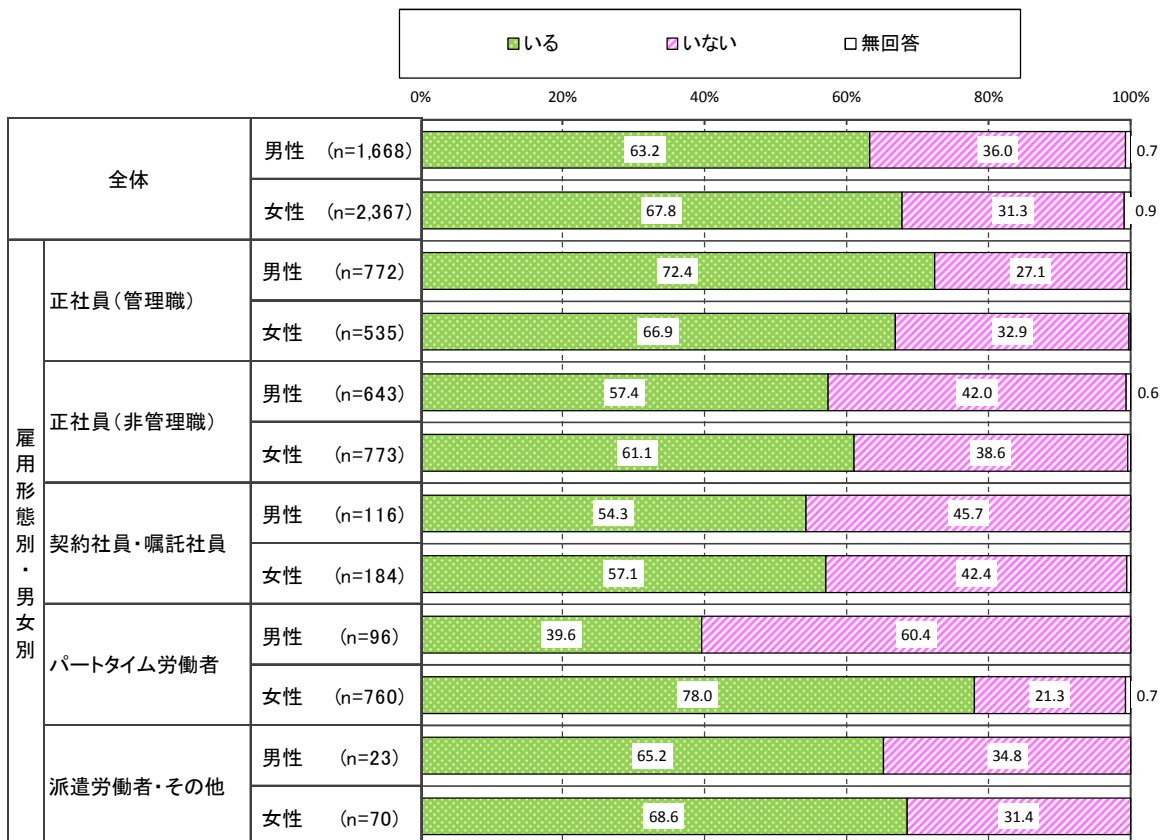
子どもの有無については、「いる」が65.9%で、「いない」(33.2%)を大きく上回っている。

雇用形態別・男女別にみると、男女間に大きな差異がみられるのは「パートタイム労働者」であり、女性の「いる」の割合が、男性を約40ポイント上回っていることから、子どもを持つ女性は、フルタイムの仕事と子育ての両立が難しいために、パートタイム労働者として働いていることが推察される。

図表 II-92 子どもの有無



図表 II-93 子どもの有無(雇用形態別・男女別)



雇用形態の変化別にみると、「前職正社員→現職非正社員」では、「いる」の割合が全体よりもやや高くなっており、正社員で働いていた女性が、出産を機に離職し、その後非正社員として働くケースが多いことが推察される。

図表 II-94 子どもの有無(雇用形態の変化別)

(上段:実数 下段:構成比)

	サ ン プ ル 数	い る	い な い	無 回 答
全体(参考)	4,045	2,666	1,345	34
	100.0	65.9	33.3	0.8
前職も現職も正社員	1,330	931	394	5
	100.0	70.0	29.6	0.4
前職も現職も非正社員	661	467	189	5
	100.0	70.7	28.6	0.8
前職非正社員→現職正社員	802	497	303	2
	100.0	62.0	37.8	0.2
前職正社員→現職非正社員	366	265	100	1
	100.0	72.4	27.3	0.3

(2) 処遇について

① 現在の雇用形態（問8）

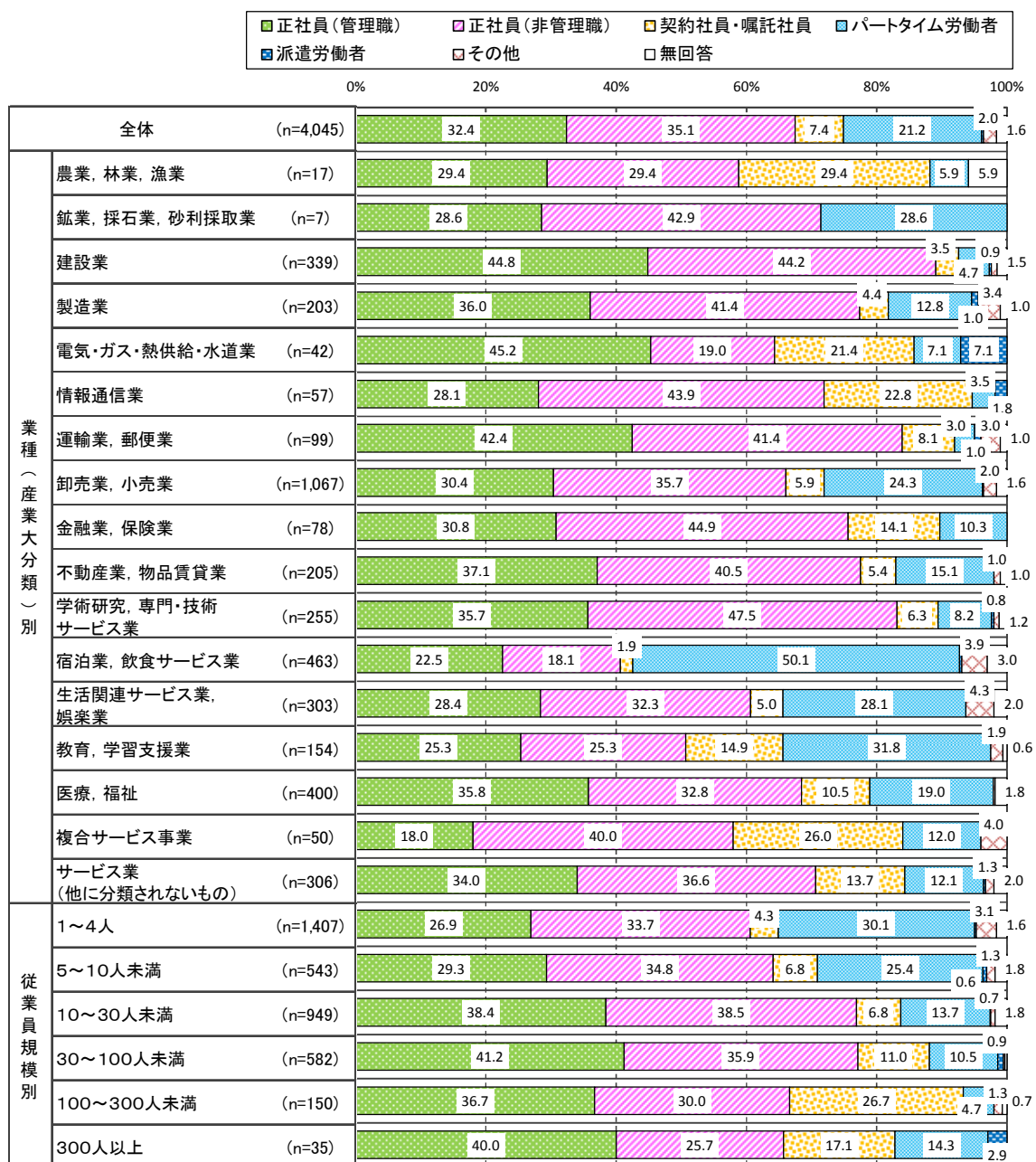
現在の雇用形態については、「正社員（非管理職）」（35.1%）の割合が最も高く、次に「正社員（管理職）」（32.4%）、「パートタイム労働者」（21.2%）が続く。

業種別にみると、「正社員（管理職）」と「正社員（非管理職）」の割合がいずれも全体より高いのは、「建設業」（管理職 44.8%、非管理職 44.2%）、「製造業」（同 36.0%、41.4%）、「運輸業，郵便業」（同 42.4%、41.4%）、「不動産業，物品賃貸業」（同 37.1%、40.5%）、「学術研究，専門・技術サービス業」（同 35.7%、47.5%）、「サービス業（他に分類されないもの）」（同 34.0%、36.6%）である。

一方、「パートタイム労働者」の割合が全体より高いのは、「卸売業，小売業」（24.3%）、「宿泊業，飲食サービス業」（50.1%）「生活関連サービス業，娯楽業」（28.1%）「教育，学習支援業」（31.8%）である。

従業員規模別では、300人以上を除き、従業員規模が小さいほど「パートタイム労働者」の割合が高い傾向がみられる。

図表 II-95 現在の雇用形態（業種別・従業員規模別）



年代別にみると、20歳代と30歳代では「正社員（非管理職）」（それぞれ47.6%、43.1%）の割合が最も高く、他の年代と比較しても高い。また、40歳代と50歳代では「正社員（管理職）」（それぞれ37.1%、43.6%）の割合が最も高く、特に50歳代では、他の年代と比較しても高くなっている。一方、60歳代以上では、「パートタイム労働者」の割合が最も高く、この中には定年後に再雇用された回答者が含まれている可能性があることも考えられる。

男女別にみると、男性では「正社員（管理職）」（46.3%）の割合が最も高く、約半数を占めるのに対し、女性では「正社員（非管理職）」（32.7%）の割合が最も高く、次いで高いのが「パートタイム労働者」（32.1%）であり、特に女性のパートタイム労働者の割合は、全体の割合を大きく上回っている。

図表 II-96 現在の雇用形態（年代別・男女別）

		(上段:実数 下段:構成比)							
		サンプル数	正社員 (管理職)	正社員 (非管理職)	契約社員・ 嘱託社員	パート タイム 労働者	派遣 労働者	その他	無 回 答
全 体		4,045	1,309	1,420	301	857	14	79	65
		100.0	32.4	35.1	7.4	21.2	0.3	2.0	1.6
年代別	10歳代	25	2	3	1	16	0	3	0
		100.0	8.0	12.0	4.0	64.0	0.0	12.0	0.0
	20歳代	475	85	226	53	102	1	3	5
		100.0	17.9	47.6	11.2	21.5	0.2	0.6	1.1
	30歳代	1,003	269	432	74	198	6	15	9
		100.0	26.8	43.1	7.4	19.7	0.6	1.5	0.9
	40歳代	1,219	452	411	64	257	5	11	19
		100.0	37.1	33.7	5.3	21.1	0.4	0.9	1.6
50歳代	872	380	250	51	156	2	19	14	
	100.0	43.6	28.7	5.8	17.9	0.2	2.2	1.6	
60歳代	371	103	79	54	103	0	19	13	
	100.0	27.8	21.3	14.6	27.8	0.0	5.1	3.5	
70歳代以上	71	16	16	4	23	0	9	3	
	100.0	22.5	22.5	5.6	32.4	0.0	12.7	4.2	
男女別	男性	1,668	772	643	116	96	1	22	18
		100.0	46.3	38.5	7.0	5.8	0.1	1.3	1.1
	女性	2,367	535	773	184	760	13	57	45
		100.0	22.6	32.7	7.8	32.1	0.5	2.4	1.9

② 正社員として働く意向（問8-1）

現在の雇用形態が非正社員の回答者に、正社員として働く意向を尋ねたところ、「正社員として働くことは望んでいない」（42.8％）の割合が最も高く、次に「条件が合えば正社員として働きたい」（22.7％）が続き、「ぜひ正社員として働きたい」の割合は7.8％にとどまっている。

年代別にみると、20歳代と30歳代では、「条件が合えば正社員として働きたい」（それぞれ28.9％、29.0％）の割合が全体よりもやや高いのに対し、50歳代と60歳代では「正社員として働くことは望んでいない」（それぞれ51.3％、58.5％）の割合が全体よりも高くなっているため、若年層では、「本当は正社員として働きたいが、条件が合わないので（仕方なく）非正社員として働いている」回答者が比較的多いことが推察される。

また、男女別では、「ぜひ正社員として働きたい」の割合で、男性（17.0％）が女性（5.7％）を大きく上回っており、また、全体と比較しても、男性の「ぜひ正社員として働きたい」と「条件が合えば正社員として働きたい」（28.9％）の割合はやや高いことから、男性のほうが、「本当は正社員として働きたいが、（仕方なく）非正社員として働いている」回答者が比較的多いことが推察される。

雇用形態別にみると、「契約社員・嘱託社員」では、「ぜひ正社員として働きたい」（22.6％）と「条件が合えば正社員として働きたい」（39.2％）の割合が高く、全体と比較しても高いのに対し、パートタイム労働者では、「正社員として働くことは望んでいない」（50.2％）の割合が最も高く、全体と比較してもやや高くなっていることから、同じ非正社員でも、パートタイム労働者では「選択的に非正社員として働いている」回答者が比較的多いことが推察される。

図表 II-97 正社員として働く意向（年代別・男女別・雇用形態別）

		(上段:実数 下段:構成比)					
		サンプル数	働きたい正社員として	と条件が合えば正社員	は正社員として働かない	わからない	無回答
全体		1,251	98	284	536	236	97
		100.0	7.8	22.7	42.8	18.9	7.8
年代別	10歳代	20	2	0	6	10	2
		100.0	10.0	0.0	30.0	50.0	10.0
	20歳代	159	20	46	57	32	4
		100.0	12.6	28.9	35.8	20.1	2.5
	30歳代	293	37	85	95	63	13
		100.0	12.6	29.0	32.4	21.5	4.4
	40歳代	337	24	90	140	61	22
		100.0	7.1	26.7	41.5	18.1	6.5
50歳代	228	12	39	117	35	25	
	100.0	5.3	17.1	51.3	15.4	11.0	
60歳代	176	3	23	103	28	19	
	100.0	1.7	13.1	58.5	15.9	10.8	
70歳代以上	36	0	1	17	7	11	
	100.0	0.0	2.8	47.2	19.4	30.6	
男女別	男性	235	40	68	74	44	9
		100.0	17.0	28.9	31.5	18.7	3.8
	女性	1,014	58	216	461	192	87
		100.0	5.7	21.3	45.5	18.9	8.6
雇用形態別	契約社員・嘱託社員	301	68	118	74	37	4
		100.0	22.6	39.2	24.6	12.3	1.3
	パートタイム労働者	857	21	157	430	165	84
		100.0	2.5	18.3	50.2	19.3	9.8
	派遣労働者	14	3	3	6	2	0
	100.0	21.4	21.4	42.9	14.3	0.0	
その他	79	6	6	26	32	9	
	100.0	7.6	7.6	32.9	40.5	11.4	

雇用形態の変化別にみると、「前職も現職も非正社員」と「前職正社員→現職非正社員」の傾向を全体と比較しても、大きな差異はみられないが、「前職正社員→現職非正社員」では、「ぜひ正社員として働きたい」と「正社員として働くことは望んでいない」の割合が、「前職も現職も非正社員」よりもやや高くなっており、「前職正社員→現職非正社員」の中には、「選択的に非正社員として働いている」回答者が比較的多いことが推察される。

図表 II-98 正社員として働く意向(雇用形態の変化別)

(上段:実数 下段:構成比)

	サンプル数	働きたい正社員として	と条件が合えば正社員	は正社員として働くこと	わからない	無回答
全体(参考)	1,251	98	284	536	236	97
	100.0	7.8	22.7	42.8	18.9	7.8
前職も現職も非正社員	661	41	175	265	126	54
	100.0	6.2	26.5	40.1	19.1	8.2
前職正社員→現職非正社員	366	43	80	166	56	21
	100.0	11.7	21.9	45.4	15.3	5.7

③ 非正社員である理由（問8-2）

非正社員である理由については、「自分の都合のよい時間に働けるから」（33.3％）の割合が最も高く、次に「家事・育児・介護等と両立しやすいから」（30.5％）、「勤務時間や労働日数が短いから」（20.5％）が続く。

年代別にみると、20歳代では「趣味や学習等の活動と両立しやすいから」（19.5％）と「希望する仕事内容の求人が現在の雇用形態だったから」（26.4％）の割合が全体よりも高い一方で、30歳代では「家事・育児・介護等と両立しやすいから」（37.2％）、40歳代では「家事・育児・介護等と両立しやすいから」（49.3％）と「家族の扶養の範囲内で働きたいから」（32.6％）、「家計の補助や学費等を得たいから」（21.4％）の割合が全体よりも高くなっている。

男女別では、男性で「希望する仕事内容の求人が現在の雇用形態だったから」（27.7％）や「希望する勤務地の求人が現在の雇用形態だったから」（14.5％）の割合が全体よりも高く、問8-1でみたように、「本当は正社員として働きたいが、（仕方なく）非正社員として働いている」回答者が比較的多いことが推察される。一方女性では、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」（36.5％）の割合が全体よりも高くなっているほか、男性に比べて、自己のライフスタイルに関連する理由の割合が比較的高くなっている。

雇用形態別にみると、契約社員・嘱託社員では、「希望する仕事内容の求人が現在の雇用形態だったから」（36.2％）、「希望する勤務地の求人が現在の雇用形態だったから」（17.3％）、「正社員として働ける仕事が見つからなかったから」（13.3％）など、労働市場の状況に関連する理由の割合が、全体よりも高くなっており、問8-1でみたように、「本当は正社員として働きたい」回答者が比較的多いことが推察される。

図表 II-99 非正社員である理由（複数回答／年代別・男女別・雇用形態別）

		(上段:実数 下段:構成比)												
		サンプル数	に自分の都合のよい時間	短勤務時間や労働日数が	両立しやすい・育児・介護等と	趣味や学習等の活動と	得たい補助や学費等を	家族の扶養の範囲内で働きたいから	簡単な仕事で責任も少ないから	正社員として働ける仕事が見つからなかったから	希望する仕事内容の求人が現在の雇用形態だったから	希望する勤務地の求人が現在の雇用形態だったから	その他	無回答
全体		1,251	416	257	382	103	168	242	87	78	226	117	99	129
		100.0	33.3	20.5	30.5	8.2	13.4	19.3	7.0	6.2	18.1	9.4	7.9	10.3
年代別	10歳代	20	7	1	0	4	3	0	0	0	0	0	4	5
		100.0	35.0	5.0	0.0	20.0	15.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	25.0
	20歳代	159	47	20	27	31	9	14	10	8	42	16	17	12
		100.0	29.6	12.6	17.0	19.5	5.7	8.8	6.3	5.0	26.4	10.1	10.7	7.5
	30歳代	293	98	44	109	20	36	50	25	24	52	26	17	30
		100.0	33.4	15.0	37.2	6.8	12.3	17.1	8.5	8.2	17.7	8.9	5.8	10.2
	40歳代	337	109	85	166	15	72	110	16	19	64	33	16	31
		100.0	32.3	25.2	49.3	4.5	21.4	32.6	4.7	5.6	19.0	9.8	4.7	9.2
50歳代	228	82	57	55	10	30	44	18	19	34	19	16	25	
	100.0	36.0	25.0	24.1	4.4	13.2	19.3	7.9	8.3	14.9	8.3	7.0	11.0	
60歳代	176	58	38	20	17	16	20	13	7	29	21	26	21	
	100.0	33.0	21.6	11.4	9.7	9.1	11.4	7.4	4.0	16.5	11.9	14.8	11.9	
70歳代以上	36	14	12	4	5	2	4	5	1	5	2	3	5	
	100.0	38.9	33.3	11.1	13.9	5.6	11.1	13.9	2.8	13.9	5.6	8.3	13.9	
男女別	男性	235	55	25	11	28	10	4	15	24	65	34	33	22
		100.0	23.4	10.6	4.7	11.9	4.3	1.7	6.4	10.2	27.7	14.5	14.0	9.4
	女性	1,014	359	232	370	75	158	238	71	54	161	83	66	107
		100.0	35.4	22.9	36.5	7.4	15.6	23.5	7.0	5.3	15.9	8.2	6.5	10.6
雇用形態別	契約社員・嘱託社員	301	25	16	19	17	12	7	11	40	109	52	51	35
		100.0	8.3	5.3	6.3	5.6	4.0	2.3	3.7	13.3	36.2	17.3	16.9	11.6
	パートタイム労働者	857	365	225	355	81	153	226	70	31	109	57	32	73
		100.0	42.6	26.3	41.4	9.5	17.9	26.4	8.2	3.6	12.7	6.7	3.7	8.5
	派遣労働者	14	5	3	4	0	2	1	0	1	3	3	0	2
	100.0	35.7	21.4	28.6	0.0	14.3	7.1	0.0	7.1	21.4	21.4	0.0	14.3	
その他	79	21	13	4	5	1	8	6	6	5	5	16	19	
	100.0	26.6	16.5	5.1	6.3	1.3	10.1	7.6	7.6	6.3	6.3	20.3	24.1	

正社員として働く意向別（問 8-1）に非正社員である理由をみると、「ぜひ正社員として働きたい」では、「希望する仕事内容の求人が現在の雇用形態だったから」（40.8%）の割合が最も高く、それ以外では、「正社員として働ける仕事が見つからなかったから」（19.4%）や「希望する勤務地の求人が現在の雇用形態だったから」（17.3%）など、労働市場の状況に関連する項目の割合が、全体よりも高くなっている。

「条件が合えば正社員として働きたい」でも、最も割合が高いのは「希望する仕事内容の求人が現在の雇用形態だったから」（31.7%）だが、次に割合が高いのは、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」（29.9%）や「自分の都合のよい時間に働けるから」（20.4%）である。

「正社員として働くことは望んでいない」では、「自分の都合のよい時間に働けるから」（45.5%）の割合が最も高く、次に「家事・育児・介護等と両立しやすいから」（35.4%）、「勤務時間や労働日数が短いから」（29.7%）、「家族の扶養の範囲内で働きたいから」（27.8%）が続き、労働市場の状況に関連する項目の割合はそれほど高くない。

図表 II-100 非正社員である理由(正社員として働く意向別)

(上段:実数 下段:構成比)

	サンプル数	に自分の都合のよい時間	短い勤務時間や労働日数が	両立しやすい・育児・介護等と	両立しやすい学習等の活動と	得たい補助や学費等を	家計の補助や学費等を	働きたい扶養の範囲内で	家族の扶養の範囲内で	簡単な仕事で責任も少ないから	事が社員として働ける仕事	人が現在の仕事内容の求	希望する仕事内容の求	たが現在の勤務形態の求人	希望する勤務地の求人	その他	無回答									
全体(参考)	1,251	416	257	382	103	168	242	87	78	226	117	99	129	100.0	33.3	20.5	30.5	8.2	13.4	19.3	7.0	6.2	18.1	9.4	7.9	10.3
ぜひ正社員として働きたい	98	6	4	8	1	4	3	2	19	40	17	18	11	100.0	6.1	4.1	8.2	1.0	4.1	3.1	2.0	19.4	40.8	17.3	18.4	11.2
条件が合えば正社員として働きたい	284	58	36	85	18	31	30	16	34	90	42	21	27	100.0	20.4	12.7	29.9	6.3	10.9	10.6	5.6	12.0	31.7	14.8	7.4	9.5
正社員として働くことは望んでいない	536	244	159	190	58	83	149	51	10	55	29	37	31	100.0	45.5	29.7	35.4	10.8	15.5	27.8	9.5	1.9	10.3	5.4	6.9	5.8
わからない	236	73	31	67	20	34	44	11	11	32	22	15	35	100.0	30.9	13.1	28.4	8.5	14.4	18.6	4.7	4.7	13.6	9.3	6.4	14.8

雇用形態の変化別にみると、「前職も現職も非正社員」と「前職正社員→現職非正社員」の間には大きな差異はみられないが、「自分の都合のよい時間に働けるから」の割合は、「前職も現職も非正社員」のほうが高くなっており、ライフスタイル(またはライフイベント)の変化に応じて、より柔軟な働き方ができる非正社員を選択していることが推察される。

図表 II-101 非正社員である理由(雇用形態の変化別)

(上段:実数 下段:構成比)

	サンプル数	に自分の都合のよい時間	短い勤務時間や労働日数が	両立しやすい・育児・介護等と	両立しやすい学習等の活動と	得たい補助や学費等を	家計の補助や学費等を	働きたい扶養の範囲内で	家族の扶養の範囲内で	簡単な仕事で責任も少ないから	事が社員として働ける仕事	人が現在の仕事内容の求	希望する仕事内容の求	たが現在の勤務形態の求人	希望する勤務地の求人	その他	無回答									
全体(参考)	1,251	416	257	382	103	168	242	87	78	226	117	99	129	100.0	33.3	20.5	30.5	8.2	13.4	19.3	7.0	6.2	18.1	9.4	7.9	10.3
前職も現職も非正社員	661	239	138	228	58	99	142	55	51	125	74	33	61	100.0	36.2	20.9	34.5	8.8	15.0	21.5	8.3	7.7	18.9	11.2	5.0	9.2
前職正社員→現職非正社員	366	95	69	110	16	38	66	15	19	72	33	40	41	100.0	26.0	18.9	30.1	4.4	10.4	18.0	4.1	5.2	19.7	9.0	10.9	11.2

さらに、「前職正社員→現職非正社員」の回答者を、正社員として働く意向別に分け、非正社員である理由を男女別に集計した。

上段の「正社員として働く意向あり」をみると、男女とも最も割合が高いのは「希望する仕事内容の求人が現在の雇用形態だったから」（男性 37.2%、女性 35.0%）だが、次に割合が高いのは、男性では「希望する勤務地の求人が現在の雇用形態だったから」（14.0%）であるのに対し、女性では「家事・育児・介護等と両立しやすいから」（31.3%）である。

一方、下段の「正社員として働く意向なし」をみると、男性では「希望する仕事内容の求人が現在の雇用形態だったから」と「自分の都合のよい時間に働けるから」（ともに 21.9%）の割合が最も高いが、女性では、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」（42.5%）、「自分の都合のよい時間に働けるから」（40.3%）「家族の扶養の範囲内で働きたいから」（33.6%）、「勤務時間や労働日数が短いから」（29.9%）の割合が高く、「希望する仕事内容の求人が現在の雇用形態だったから」の割合は 6.0%にとどまっている。

上記から、女性の働き方の選択は、男性と比較して、結婚や出産、介護など、ライフイベントに影響される度合いがより強いことがわかる。

図表 II-102 非正社員である理由(前職が正社員・正社員として働く意向別)

[正社員として働く意向あり(「ぜひ正社員として働きたい」+「条件が合えば正社員として働きたい」の合計)]

	サンプル数	働ける自分の都合のよい時間に	勤務時間や労働日数が短いから	家事・育児・介護等と両	立味や学習等の活動と両	趣味や学習等の活動と両	たい計の補助や学費等を得	家計の補助や学費等を得	きた族の扶養の範囲内で働	い簡単な仕事で責任も少ない	が見社員として働けるから	(上段:実数 下段:構成比)	
												かから希望する雇用形態の求人が	ら現在の雇用形態の求人が
全体(参考)	1,251	416	257	382	103	168	242	87	78	226	117	99	
	100.0	33.3	20.5	30.5	8.2	13.4	19.3	7.0	6.2	18.1	9.4	7.9	
男性	43	2	7	2	4	0	0	1	5	16	6	9	
	100.0	4.7	16.3	4.7	9.3	0.0	0.0	2.3	11.6	37.2	14.0	20.9	
女性	80	9	8	25	0	7	7	1	9	28	11	11	
	100.0	11.3	10.0	31.3	0.0	8.8	8.8	1.3	11.3	35.0	13.8	13.8	

[正社員として働く意向なし(「正社員として働くことは望んでいない」)]

	サンプル数	働ける自分の都合のよい時間に	勤務時間や労働日数が短いから	家事・育児・介護等と両	立味や学習等の活動と両	趣味や学習等の活動と両	たい計の補助や学費等を得	家計の補助や学費等を得	きた族の扶養の範囲内で働	い簡単な仕事で責任も少ない	が見社員として働けるから	(上段:実数 下段:構成比)	
												かから希望する雇用形態の求人が	ら現在の雇用形態の求人が
全体(参考)	1,251	416	257	382	103	168	242	87	78	226	117	99	
	100.0	33.3	20.5	30.5	8.2	13.4	19.3	7.0	6.2	18.1	9.4	7.9	
男性	32	7	1	1	1	2	1	4	3	7	4	3	
	100.0	21.9	3.1	3.1	3.1	6.3	3.1	12.5	9.4	21.9	12.5	9.4	
女性	134	54	40	57	9	21	45	4	0	8	6	11	
	100.0	40.3	29.9	42.5	6.7	15.7	33.6	3.0	0.0	6.0	4.5	8.2	

④ 1週間の所定労働時間・時間外+休日労働時間・時間外+休日に対する賃金支払いの状況（問9）

1週間の所定労働時間と、8月（平成29年8月1日～31日）における1週間当たりの時間外+休日労働時間に有効な回答があった回答者を対象に、それぞれの平均を算出したところ、対象者における1週間の所定労働時間の平均は39.6時間であり、8月における1週間当たりの時間外+休日労働時間は2.2時間である。

事業所アンケート（問17）では、1週間の所定労働時間が39.8時間、正社員の1か月当たり時間外+休日労働時間が9.5時間であったことから、事業所アンケートの回答と従業員アンケートの回答の間に大きな乖離はないと考えられる。

業種別にみると、1週間当たりの時間外+休日労働時間が全体よりも1時間以上長いのは、「情報通信業」（4.7時間）、「金融業，保険業」（3.4時間）、「教育，学習支援業」（3.2時間）である。

従業員規模別では、300人以上で、1週間当たりの時間外+休日労働時間が4.8時間と、300人未満と比較して大幅に長くなっている。

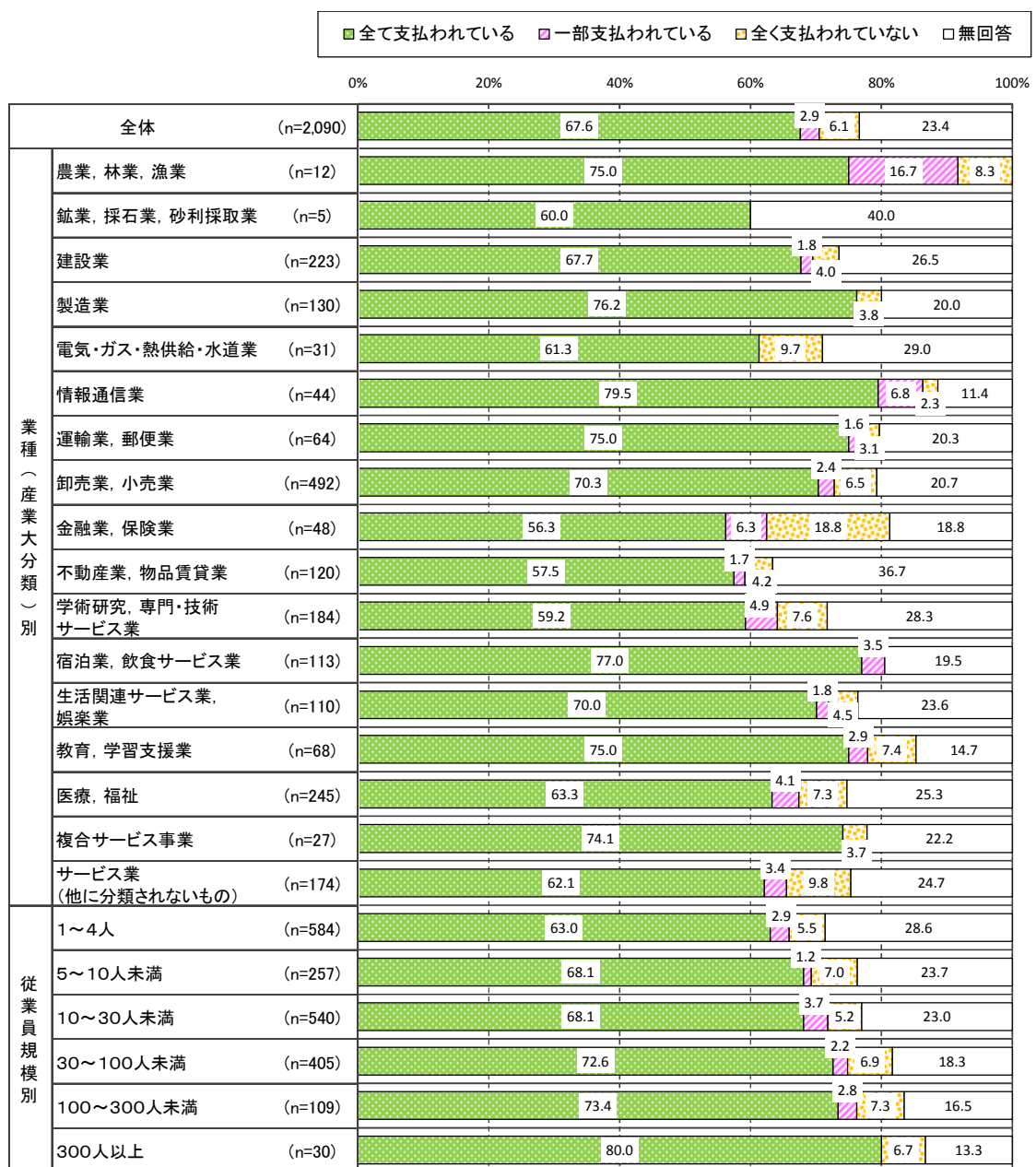
図表II-103 1週間の所定労働時間・1週間当たりの時間外+休日労働時間(平均/業種別・従業員規模別)

		(単位:時間)		
		サンプル数	(所定労働時間)	(労働時間外+休日)
全体		2,090	39.6	2.2
業種 (産業大分類) 別	農業, 林業, 漁業	12	39.4	1.8
	鉱業, 採石業, 砂利採取業	5	39.5	0.8
	建設業	223	39.9	2.2
	製造業	130	39.7	2.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	31	38.3	1.0
	情報通信業	44	39.2	4.7
	運輸業, 郵便業	64	39.9	3.1
	卸売業, 小売業	492	39.6	2.2
	金融業, 保険業	48	38.5	3.4
	不動産業, 物品賃貸業	120	39.8	1.3
	学術研究, 専門・技術サービス業	184	39.6	2.7
	宿泊業, 飲食サービス業	113	39.5	3.1
	生活関連サービス業, 娯楽業	110	39.6	2.0
	教育, 学習支援業	68	39.3	3.2
	医療, 福祉	245	40.0	1.4
	複合サービス事業	27	39.7	0.6
	サービス業(他に分類されないもの)	174	39.4	1.9
従業員規模別	1~4人	584	39.5	1.6
	5~10人未満	257	39.9	2.0
	10~30人未満	540	39.8	2.4
	30~100人未満	405	39.5	2.7
	100~300人未満	109	39.3	2.1
	300人以上	30	39.4	4.8

時間外+休日労働があった従業員に、時間外+休日労働時間に対する賃金支払いの状況を尋ねたところ、最も割合が高いのは「全て支払われている」(67.6%)であるが、「一部支払われている」(2.9%)と「全く支払われていない」(6.1%)を合わせると、約1割(9.0%)の従業員で未払いが発生している。

業種別にみると、未払いが発生している従業員の割合が1割を超えているのは、「金融業、保険業」(25.1%)、「サービス業(他に分類されないもの)」(13.2%)、「学術研究、専門・技術サービス業」(12.5%)と、「医療、福祉」(11.4%)、「教育、学習支援業」(10.3%)である。

図表 II-104 時間外+休日労働時間に対する賃金支払いの状況(業種別・従業員規模別)



(3) 他社での勤務経験の有無・前職の退職理由について

① 他社での勤務経験（問 10）

他社での勤務経験の有無については、「他の会社で勤務したことがある」が 80.0%であり、「他の会社で勤務したことがない」（17.8%）を大きく上回っている。

図表 II-105 他社での勤務経験(年代別・男女別・雇用形態別)

		(上段:実数 下段:構成比)			
		サンプル数	他の会社 がある で勤務 した	他の会社 はない で勤務 した	無 回 答
全体		4,045	3,236	721	88
		100.0	80.0	17.8	2.2
年代別	10歳代	25	6	16	3
		100.0	24.0	64.0	12.0
	20歳代	475	284	182	9
		100.0	59.8	38.3	1.9
	30歳代	1,003	828	158	17
		100.0	82.6	15.8	1.7
	40歳代	1,219	1,020	181	18
		100.0	83.7	14.8	1.5
50歳代		872	746	112	14
		100.0	85.6	12.8	1.6
60歳代		371	298	57	16
		100.0	80.3	15.4	4.3
70歳代以上		71	50	14	7
		100.0	70.4	19.7	9.9
男女別	男性	1,668	1,291	347	30
		100.0	77.4	20.8	1.8
女性		2,367	1,940	372	55
		100.0	82.0	15.7	2.3
雇用形態別	正社員(管理職)	1,309	1,028	261	20
		100.0	78.5	19.9	1.5
	正社員(非管理職)	1,420	1,131	273	16
		100.0	79.6	19.2	1.1
	契約社員・嘱託社員	301	260	36	5
		100.0	86.4	12.0	1.7
	パートタイム労働者	857	708	125	24
	100.0	82.6	14.6	2.8	
派遣労働者	14	14	0	0	
	100.0	100.0	0.0	0.0	
その他		79	57	20	2
		100.0	72.2	25.3	2.5

② 前職での雇用形態（問 10-1）

前職での雇用形態については、「正社員」（53.1％）の割合が最も高く、次に「パートタイム労働者」（20.8％）、「契約社員・嘱託社員」（19.9％）が続く。

年代別にみると、20 歳代以上のいずれの年代でも「正社員」の割合が最も高いが、全体と比較すると、20 歳代では「パートタイム労働者」（28.9％）、30 歳代では「契約社員・嘱託社員」（27.5％）、50 歳代と 60 歳代では「正社員」（それぞれ 63.8％、63.1％）の割合が高い。

男女別にみると、男性では「正社員」（65.5％）の割合が全体よりも高いのに対し、女性では「パートタイム労働者」（28.5％）の割合が高くなっている。

また、雇用形態別では、現在「正社員（管理職）」と「正社員（非管理職）」である回答者は、前職でも「正社員」（それぞれ 67.2％と 56.5％）であった割合が最も高いが、現在「契約社員・嘱託社員」である回答者の約 4 割（44.6％）、また「パートタイム労働者」である回答者の約 3 割（30.9％）も、前職では「正社員」であり、それほど低くない割合で、正規から非正規への移行が生じている。

図表 II-106 前職での雇用形態（年代別・男女別・雇用形態別）

		前職での雇用形態						
		サンプル数	正社員	契約社員・嘱託社員	パートタイム労働者	派遣労働者	その他	無回答
全体		3,236	1,717	643	673	80	84	39
		100.0	53.1	19.9	20.8	2.5	2.6	1.2
年代別	10 歳代	6	0	1	4	0	1	0
		100.0	0.0	16.7	66.7	0.0	16.7	0.0
	20 歳代	284	117	63	82	13	5	4
		100.0	41.2	22.2	28.9	4.6	1.8	1.4
	30 歳代	828	354	228	200	24	16	6
		100.0	42.8	27.5	24.2	2.9	1.9	0.7
	40 歳代	1,020	551	211	193	29	26	10
		100.0	54.0	20.7	18.9	2.8	2.5	1.0
50 歳代	746	476	109	116	12	21	12	
	100.0	63.8	14.6	15.5	1.6	2.8	1.6	
60 歳代	298	188	28	63	2	12	5	
	100.0	63.1	9.4	21.1	0.7	4.0	1.7	
70 歳代以上	50	28	3	14	0	3	2	
	100.0	56.0	6.0	28.0	0.0	6.0	4.0	
男女別	男性	1,291	845	240	121	36	36	13
		100.0	65.5	18.6	9.4	2.8	2.8	1.0
	女性	1,940	869	401	552	44	48	26
		100.0	44.8	20.7	28.5	2.3	2.5	1.3
現在の雇用形態別	正社員（管理職）	1,028	691	191	97	15	21	13
		100.0	67.2	18.6	9.4	1.5	2.0	1.3
	正社員（非管理職）	1,131	639	236	177	35	30	14
		100.0	56.5	20.9	15.6	3.1	2.7	1.2
	契約社員・嘱託社員	260	116	94	34	11	4	1
		100.0	44.6	36.2	13.1	4.2	1.5	0.4
	パートタイム労働者	708	219	103	344	14	17	11
	100.0	30.9	14.5	48.6	2.0	2.4	1.6	
派遣労働者	14	3	1	6	4	0	0	
	100.0	21.4	7.1	42.9	28.6	0.0	0.0	
その他	57	28	10	9	1	9	0	
	100.0	49.1	17.5	15.8	1.8	15.8	0.0	

現在の雇用形態が非正社員である回答者を対象に、正社員として働く意向別に前職での雇用形態をみると、「ぜひ正社員として働きたい」では「正社員」(50.6%)の割合が最も高いが、「条件が合えば正社員として働きたい」と「正社員として働くことは望んでいない」では「パートタイム労働者」(それぞれ32.2%、41.6%)の割合が最も高い。

図表 II-107 前職での雇用形態(正社員として働く意向別)

(上段:実数 下段:構成比)

	サンプル数	正社員	契約社員・嘱託社員	パートタイム労働者	派遣労働者	その他	無回答
全体(参考)	3,236	1,717	643	673	80	84	39
	100.0	53.1	19.9	20.8	2.5	2.6	1.2
ぜひ正社員として働きたい	85	43	19	17	2	3	1
	100.0	50.6	22.4	20.0	2.4	3.5	1.2
条件が合えば正社員として働きたい	256	80	75	85	12	3	1
	100.0	31.3	29.3	33.2	4.7	1.2	0.4
正社員として働くことは望んでいない	435	166	62	181	8	14	4
	100.0	38.2	14.3	41.6	1.8	3.2	0.9
わからない	186	56	43	69	7	7	4
	100.0	30.1	23.1	37.1	3.8	3.8	2.2

③ 前職を退職した理由（問 10-2）

前職を退職した理由について、最も割合が高いのは「他に就きたい仕事があるから」（19.4%）であり、次に「給与が少ないから」（13.3%）、「家庭の事情（家族の介護以外）」（12.8%）が続く。

年代別にみると、20歳代では「他に就きたい仕事があるから」（28.9%）の割合が全体よりもやや高いのに対し、30歳代では「給与が少ないから」（18.5%）の割合が全体よりもやや高くなっており、いずれの年代でもより条件のよい（または自己の希望に合致する）仕事を求めて転職しているものの、30歳代では、結婚や子育て等のライフイベントの発生に伴い、よりよい収入を求めて転職している可能性があることが考えられる。

男女別では、男性で「他に就きたい仕事があるから」（26.4%）の割合が全体よりもやや高いのに対し、女性では「妊娠・出産・育児のため」（16.3%）の割合が全体よりもやや高い。

雇用形態別では、「契約社員・嘱託社員」で「定年・雇用契約の満了」（21.2%）、パートタイム労働者で「妊娠・出産・育児のため」（23.2%）の割合が全体よりも高くなって

図表 II-108 前職を退職した理由（複数回答／年代別・男女別・雇用形態別）

		(上段:実数 下段:構成比)															
		サンプル数	家庭の事情 （家族の介護以外）	家族の介護のため	体調不良のため	結婚のため	妊娠・出産・育児のため	他に就きたい仕事があるから	給与が少ないから	人間関係が悪いから	社風や組織風土に なじめないから	評価が適正でないから	定年・雇用契約の満了	法人整理、勧奨退職、 事業不振等	労働条件や処遇が 希望と合わないため	その他	無回答
全体		3,236 100.0	413 12.8	70 2.2	223 6.9	220 6.8	324 10.0	628 19.4	429 13.3	298 9.2	299 9.2	183 5.7	334 10.3	300 9.3	125 3.9	292 9.0	71 2.2
年代別	10歳代	6 100.0	1 16.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 16.7	3 50.0	1 16.7	0 0.0	1 16.7	0 0.0	0 0.0	1 16.7	1 16.7	0 0.0
	20歳代	284 100.0	27 9.5	3 1.1	22 7.7	17 6.0	17 6.0	82 28.9	45 15.8	34 12.0	30 10.6	18 6.3	22 7.7	11 3.9	14 4.9	35 12.3	8 2.8
	30歳代	828 100.0	89 10.7	7 0.8	51 6.2	55 6.6	104 12.6	187 22.6	153 18.5	105 12.7	88 10.6	59 7.1	95 11.5	44 5.3	46 5.6	56 6.8	13 1.6
	40歳代	1,020 100.0	149 14.6	25 2.5	60 5.9	68 6.7	116 11.4	186 18.2	127 12.5	89 8.7	100 9.8	58 5.7	100 9.8	95 9.3	47 4.6	89 8.7	14 1.4
	50歳代	746 100.0	100 13.4	20 2.7	65 8.7	58 7.8	69 9.2	131 17.6	74 9.9	53 7.1	58 7.8	37 5.0	60 8.0	100 13.4	15 2.0	75 10.1	22 2.9
	60歳代	298 100.0	38 12.8	12 4.0	23 7.7	20 6.7	17 5.7	37 12.4	24 8.1	16 5.4	20 6.7	9 3.0	44 14.8	46 15.4	2 0.7	28 9.4	11 3.7
	70歳代以上	50 100.0	9 18.0	2 4.0	2 4.0	2 4.0	0 0.0	4 8.0	3 6.0	0 0.0	2 4.0	1 2.0	13 26.0	3 6.0	0 0.0	8 16.0	3 6.0
	男女別	男性	1,291 100.0	161 12.5	20 1.5	89 6.9	40 3.1	7 0.5	341 26.4	223 17.3	122 9.5	148 11.5	99 7.7	125 9.7	141 10.9	47 3.6	126 9.8
女性		1,940 100.0	251 12.9	50 2.6	134 6.9	179 9.2	316 16.3	287 14.8	206 10.6	176 9.1	150 7.7	83 4.3	209 10.8	159 8.2	78 4.0	166 8.6	37 1.9
雇用形態別	正社員（管理職）	1,028 100.0	132 12.8	11 1.1	52 5.1	62 6.0	37 3.6	255 24.8	157 15.3	77 7.5	109 10.6	62 6.0	89 8.7	106 10.3	44 4.3	108 10.5	22 2.1
	正社員（非管理職）	1,131 100.0	127 11.2	18 1.6	72 6.4	59 5.2	94 8.3	243 21.5	178 15.7	124 11.0	113 10.0	77 6.8	111 9.8	105 9.3	56 5.0	94 8.3	26 2.3
	契約社員・嘱託社員	260 100.0	24 9.2	4 1.5	19 7.3	14 5.4	20 7.7	46 17.7	35 13.5	19 7.3	26 10.0	8 3.1	55 21.2	25 9.6	6 2.3	23 8.8	2 0.8
	パートタイム労働者	708 100.0	118 16.7	30 4.2	73 10.3	78 11.0	164 23.2	68 9.6	50 7.1	68 9.6	44 6.2	31 4.4	68 9.6	55 7.8	15 2.1	53 7.5	18 2.5
	派遣労働者	14 100.0	3 21.4	1 7.1	0 0.0	0 0.0	1 7.1	0 0.0	3 21.4	1 7.1	3 21.4	2 14.3	3 21.4	0 0.0	0 0.0	2 14.3	0 0.0
	その他	57 100.0	5 8.8	4 7.0	2 3.5	4 7.0	4 7.0	9 15.8	4 7.0	6 10.5	3 5.3	2 3.5	6 10.5	6 10.5	4 7.0	9 15.8	1 1.8

現在の雇用形態が非正社員の回答を正社員として働く意向別にみると、「ぜひ正社員として働きたい」では「他に就きたい仕事があるから」の割合が最も高いのに対し、「条件があえば正社員として働きたい」では「妊娠・出産・育児のため」と「定年・雇用契約の満了」（ともに 18.0%）、「正社員として働くことは望んでいない」では「妊娠・出産・育児のため」（22.1%）の割合が最も高い。

図表 II-109 前職を退職した理由（正社員として働く意向別）

	(上段:実数 下段:構成比)															
	サンプル数	(家庭の事情 家族の介護以外)	家族の介護のため	体調不良のため	結婚のため	妊娠・出産・育児のため	他に就きたい仕事があるから	給与が少ないから	人間関係が悪いから	社風や組織風土に馴染めないから	評価が適正でないから	定年・雇用契約の満了	法人員整理、事業不振等	希望と合わない待遇	その他	無回答
全体(参考)	3,236	413	70	223	220	324	628	429	298	299	183	334	300	125	292	71
	100.0	12.8	2.2	6.9	6.8	10.0	19.4	13.3	9.2	9.2	5.7	10.3	9.3	3.9	9.0	2.2
ぜひ正社員として働きたい	85	11	4	10	3	8	19	14	11	10	4	6	7	5	5	0
	100.0	12.9	4.7	11.8	3.5	9.4	22.4	16.5	12.9	11.8	4.7	7.1	8.2	5.9	5.9	0.0
条件が合えば正社員として働きたい	256	29	6	23	16	46	33	32	23	19	14	46	25	10	17	3
	100.0	11.3	2.3	9.0	6.3	18.0	12.9	12.5	9.0	7.4	5.5	18.0	9.8	3.9	6.6	1.2
正社員として働くことは望んでいない	435	64	23	36	50	96	45	27	32	31	13	48	37	5	42	12
	100.0	14.7	5.3	8.3	11.5	22.1	10.3	6.2	7.4	7.1	3.0	11.0	8.5	1.1	9.7	2.8
わからない	186	30	4	20	17	31	21	15	20	12	9	22	11	5	14	5
	100.0	16.1	2.2	10.8	9.1	16.7	11.3	8.1	10.8	6.5	4.8	11.8	5.9	2.7	7.5	2.7

雇用形態の変化別にみると、いずれも現在は正社員である「前職も現職も正社員」と「前職非正社員→現職正社員」では、「他に就きたい仕事があるから」（それぞれ 21.6%、25.6%）の割合が最も高いのに対し、「前職も現職も非正社員」では「定年・雇用契約の終了」（15.9%）と「妊娠・出産・育児のため」（15.4%）の割合が高い。

さらに、「前職正社員→現職非正社員」では「妊娠・出産・育児のため」（23.2%）の割合が最も高く、次に「家庭の事情（家族の介護以外）」（16.4%）と「結婚のため」（14.5%）が続く。

図表 II-110 前職を退職した理由（雇用形態の変化別）

	(上段:実数 下段:構成比)															
	サンプル数	(家庭の事情 家族の介護以外)	家族の介護のため	体調不良のため	結婚のため	妊娠・出産・育児のため	他に就きたい仕事があるから	給与が少ないから	人間関係が悪いから	社風や組織風土に馴染めないから	評価が適正でないから	定年・雇用契約の満了	法人員整理、事業不振等	希望と合わない待遇	その他	無回答
全体(参考)	3,236	413	70	223	220	324	628	429	298	299	183	334	300	125	292	71
	100.0	12.8	2.2	6.9	6.8	10.0	19.4	13.3	9.2	9.2	5.7	10.3	9.3	3.9	9.0	2.2
前職も現職も正社員	1,330	172	26	83	80	89	287	185	141	161	99	31	176	56	135	34
	100.0	12.9	2.0	6.2	6.0	6.7	21.6	13.9	10.6	12.1	7.4	2.3	13.2	4.2	10.2	2.6
前職も現職も非正社員	661	89	23	61	41	102	80	77	62	48	29	105	54	14	58	12
	100.0	13.5	3.5	9.2	6.2	15.4	12.1	11.6	9.4	7.3	4.4	15.9	8.2	2.1	8.8	1.8
前職非正社員→現職正社員	802	83	3	40	40	40	205	143	58	60	36	168	33	44	67	10
	100.0	10.3	0.4	5.0	5.0	5.0	25.6	17.8	7.2	7.5	4.5	20.9	4.1	5.5	8.4	1.2
前職正社員→現職非正社員	366	60	15	32	53	85	43	15	30	27	14	27	31	11	28	6
	100.0	16.4	4.1	8.7	14.5	23.2	11.7	4.1	8.2	7.4	3.8	7.4	8.5	3.0	7.7	1.6

さらに、「前職正社員→現職非正社員」の回答者を、正社員として働く意向別に分け、非正社員である理由を男女別に集計した。

上段の「正社員として働く意向あり」をみると、男性では「体調不良のため」(27.9%)と「他に就きたい仕事があるため」(25.6%)の割合が高いが、女性では「妊娠・出産・育児のため」(23.8%)の割合が高い。

一方、下段の「正社員として働く意向なし」をみると、男性では「定年・雇用契約の終了」(34.4%)の割合が最も高いのに対し、女性では「妊娠・出産・育児のため」(38.8%)の割合が最も高い。

図表 II-111 前職を退職した理由(前職が正社員・正社員として働く意向別)

[正社員として働く意向あり(「ぜひ正社員として働きたい」+「条件が合えば正社員として働きたい」の合計)]

	サンプル数	家庭の事情 (家族の介護以外)	家族の介護のため	体調不良のため	結婚のため	妊娠・出産・育児のため	他に就きたい仕事があるから	給与が少ないから	人間関係が悪いから	社風や組織風土に なじめないから	評価が適正でないから	定年・雇用契約の満了	法人解散、事業不振等、 人員整理、勸奨退職、 希望と合わないため	労働条件や処遇が 合わないため	その他	(上段:実数 下段:構成比)														
																実数	構成比													
全体(参考)	3,236	413	70	223	220	324	628	429	298	299	183	334	300	125	292	100.0	12.8	2.2	6.9	6.8	10.0	19.4	13.3	9.2	9.2	5.7	10.3	9.3	3.9	9.0
男性	43	9	1	12	1	0	11	2	6	3	4	3	5	3	2	100.0	20.9	2.3	27.9	2.3	0.0	25.6	4.7	14.0	7.0	9.3	7.0	11.6	7.0	4.7
女性	80	15	4	5	10	19	10	6	9	6	4	3	8	5	4	100.0	18.8	5.0	6.3	12.5	23.8	12.5	7.5	11.3	7.5	5.0	3.8	10.0	6.3	5.0

[正社員として働く意向なし(「正社員として働くことは望んでいない」)]

	サンプル数	家庭の事情 (家族の介護以外)	家族の介護のため	体調不良のため	結婚のため	妊娠・出産・育児のため	他に就きたい仕事があるから	給与が少ないから	人間関係が悪いから	社風や組織風土に なじめないから	評価が適正でないから	定年・雇用契約の満了	法人解散、事業不振等、 人員整理、勸奨退職、 希望と合わないため	労働条件や処遇が 合わないため	その他	(上段:実数 下段:構成比)														
																実数	構成比													
全体(参考)	3,236	413	70	223	220	324	628	429	298	299	183	334	300	125	292	100.0	12.8	2.2	6.9	6.8	10.0	19.4	13.3	9.2	9.2	5.7	10.3	9.3	3.9	9.0
男性	32	1	0	1	0	0	5	1	3	4	0	11	3	0	5	100.0	3.1	0.0	3.1	0.0	0.0	15.6	3.1	9.4	12.5	0.0	34.4	9.4	0.0	15.6
女性	134	17	7	9	28	52	6	3	7	9	4	8	10	2	9	100.0	12.7	5.2	6.7	20.9	38.8	4.5	2.2	5.2	6.7	3.0	6.0	7.5	1.5	6.7

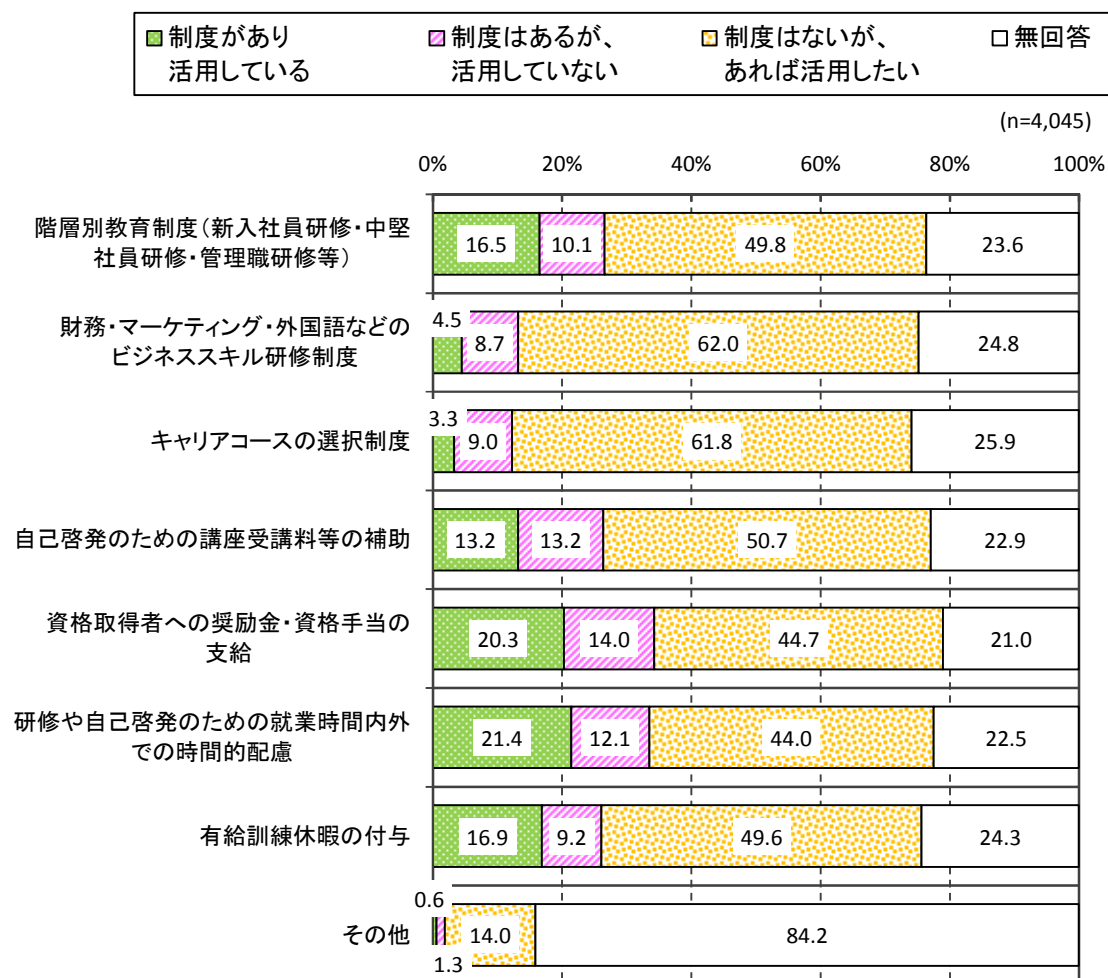
(4) 人材育成について

① 人材育成制度の有無と活用状況（問 11）

人材育成制度について、「制度があり活用している」の割合が最も高いのは、「研修や自己啓発のための就業時間内外での時間的配慮」（21.4%）であり、次に「資格取得者への奨励金・資格手当の支給」（20.3%）である。

一方で、「制度はないが、あれば活用したい」の割合が最も高いのは、「財務・マーケティング・外国語などのビジネススキル研修制度」（62.0%）であり、次に「キャリアコースの選択制度」（61.8%）が続く。

図表 II-112 人材育成制度の有無と活用状況



雇用形態別では、全体的に「正社員（管理職）」で「制度があり活用している」の割合が全体よりも高いが、非正規社員、特に「パートタイム労働者」では、割合が低い項目が多い。

業種別にみると、全体と比較して、大企業が比較的多いと考えられる「金融業、保険業」と「電気・ガス・熱供給・水道業」では、総じて「制度があり活用している」の割合が高く、また、業務上資格が求められる機会が他業種よりも比較的多いと考えられる「建設業」や「医療、福祉」では、資格取得への支援や研修・自己啓発のための時間的配慮、有給訓練休暇等に関する制度の割合が高くなっている。

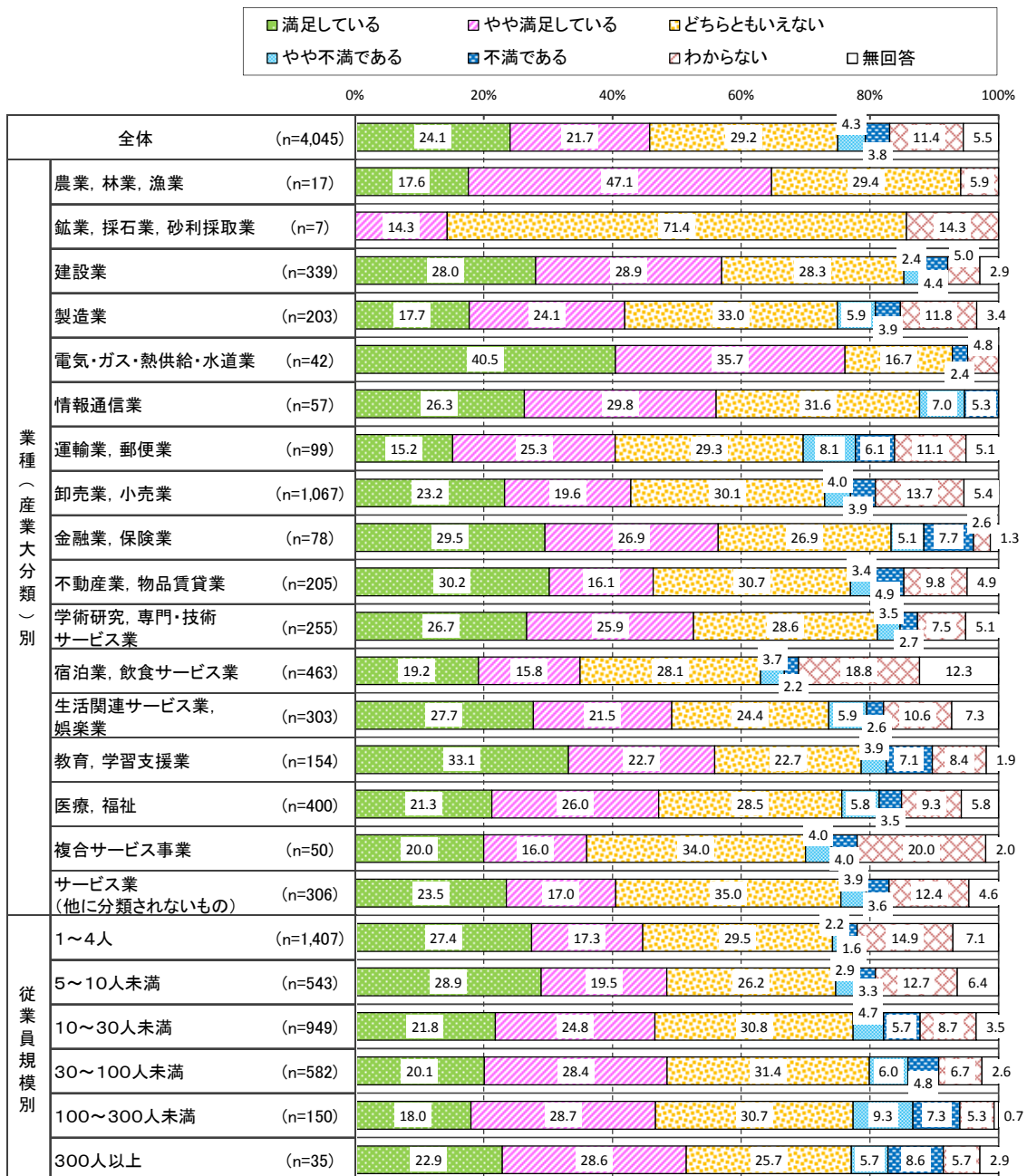
図表Ⅱ-113 制度別にみた「制度があり活用している」の割合（雇用形態別・業種別・従業員規模別）

		(上段:実数 下段:構成比)										
雇用形態別	サンプル数	社員研修・管理職・中堅社員等	階層別教育制度（新規研修等）	ステップ・スキル研修制度	財務・外語などのインジ	キャリアコースの選択	自己啓発のための講座	資格取得者への奨励	間の就業時配慮	研修や自己啓発のための	有給訓練休暇の付与	その他
		実数	構成比	実数	構成比	実数	構成比	実数	構成比	実数	構成比	実数
全体		4,045	669	182	133	533	820	865	683	23		
雇用形態別	正社員(管理職)	100.0	16.5	4.5	3.3	13.2	20.3	21.4	16.9	0.6		
		1,309	305	82	64	236	352	355	272	6		
		100.0	23.3	6.3	4.9	18.0	26.9	27.1	20.8	0.5		
	正社員(非管理職)	1,420	254	71	53	228	369	369	278	11		
		100.0	17.9	5.0	3.7	16.1	26.0	26.0	19.6	0.8		
	契約社員・嘱託社員	301	44	8	6	28	44	59	61	1		
		100.0	14.6	2.7	2.0	9.3	14.6	19.6	20.3	0.3		
	パートタイム労働者	857	53	14	7	30	45	67	55	3		
		100.0	6.2	1.6	0.8	3.5	5.3	7.8	6.4	0.4		
	派遣労働者	14	0	1	0	1	0	1	2	0		
	100.0	0.0	7.1	0.0	7.1	0.0	7.1	14.3	0.0			
その他	79	4	2	1	4	2	5	4	1			
	100.0	5.1	2.5	1.3	5.1	2.5	6.3	5.1	1.3			
業種（産業大分類）別	農業、林業、漁業	17	4	0	0	1	5	4	8	0		
		100.0	23.5	0.0	0.0	5.9	29.4	23.5	47.1	0.0		
	鉱業、採石業、砂利採取業	7	2	0	0	0	0	1	1	0		
		100.0	28.6	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3	14.3	0.0		
	建設業	339	72	21	23	74	159	118	102	3		
		100.0	21.2	6.2	6.8	21.8	46.9	34.8	30.1	0.9		
	製造業	203	24	8	3	26	32	41	34	2		
		100.0	11.8	3.9	1.5	12.8	15.8	20.2	16.7	1.0		
	電気・ガス・熱供給・水道業	42	25	7	4	15	22	18	8	0		
		100.0	59.5	16.7	9.5	35.7	52.4	42.9	19.0	0.0		
	情報通信業	57	21	4	4	8	16	19	15	2		
		100.0	36.8	7.0	7.0	14.0	28.1	33.3	26.3	3.5		
	運輸業、郵便業	99	17	4	1	9	20	24	15	1		
		100.0	17.2	4.0	1.0	9.1	20.2	24.2	15.2	1.0		
	卸売業、小売業	1,067	150	42	20	110	167	172	167	4		
		100.0	14.1	3.9	1.9	10.3	15.7	16.1	15.7	0.4		
	金融業、保険業	78	37	19	14	29	35	31	17	1		
		100.0	47.4	24.4	17.9	37.2	44.9	39.7	21.8	1.3		
	不動産業、物品賃貸業	205	19	4	4	27	48	38	34	1		
		100.0	9.3	2.0	2.0	13.2	23.4	18.5	16.6	0.5		
	学術研究、専門・技術サービス業	255	30	6	3	42	68	67	42	1		
		100.0	11.8	2.4	1.2	16.5	26.7	26.3	16.5	0.4		
	宿泊業、飲食サービス業	463	27	7	7	20	19	28	31	1		
	100.0	5.8	1.5	1.5	4.3	4.1	6.0	6.7	0.2			
生活関連サービス業、娯楽業	303	50	17	9	35	43	62	37	0			
	100.0	16.5	5.6	3.0	11.6	14.2	20.5	12.2	0.0			
教育、学習支援業	154	31	11	7	17	24	37	28	2			
	100.0	20.1	7.1	4.5	11.0	15.6	24.0	18.2	1.3			
医療、福祉	400	85	8	19	69	106	140	101	1			
	100.0	21.3	2.0	4.8	17.3	26.5	35.0	25.3	0.3			
複合サービス事業	50	20	2	7	10	3	5	7	0			
	100.0	40.0	4.0	14.0	20.0	6.0	10.0	14.0	0.0			
サービス業(他に分類されないもの)	306	55	22	8	41	53	60	36	4			
	100.0	18.0	7.2	2.6	13.4	17.3	19.6	11.8	1.3			
従業員規模別	1~4人	1,407	102	38	28	107	173	191	137	9		
		100.0	7.2	2.7	2.0	7.6	12.3	13.6	9.7	0.6		
	5~10人未満	543	77	26	13	73	100	113	101	1		
		100.0	14.2	4.8	2.4	13.4	18.4	20.8	18.6	0.2		
	10~30人未満	949	175	38	33	143	270	243	204	2		
		100.0	18.4	4.0	3.5	15.1	28.5	25.6	21.5	0.2		
	30~100人未満	582	163	47	30	127	157	183	139	4		
		100.0	28.0	8.1	5.2	21.8	27.0	31.4	23.9	0.7		
100~300人未満	150	62	12	8	29	41	43	33	4			
	100.0	41.3	8.0	5.3	19.3	27.3	28.7	22.0	2.7			
300人以上	35	14	4	6	13	12	16	10	1			
	100.0	40.0	11.4	17.1	37.1	34.3	45.7	28.6	2.9			

② 人材育成制度に対する満足度（問 12）

人材育成制度については、「どちらともいえない」（29.2％）の割合が最も高いが、「満足している」（24.1％）と「やや満足している」（21.7％）とを合わせると、45.8％の回答者が、勤務先の事業所における人材育成制度に満足している。

図表 II-114 人材育成制度に対する満足度（業種別・従業員規模別）



(5) 職場環境に関する満足度について

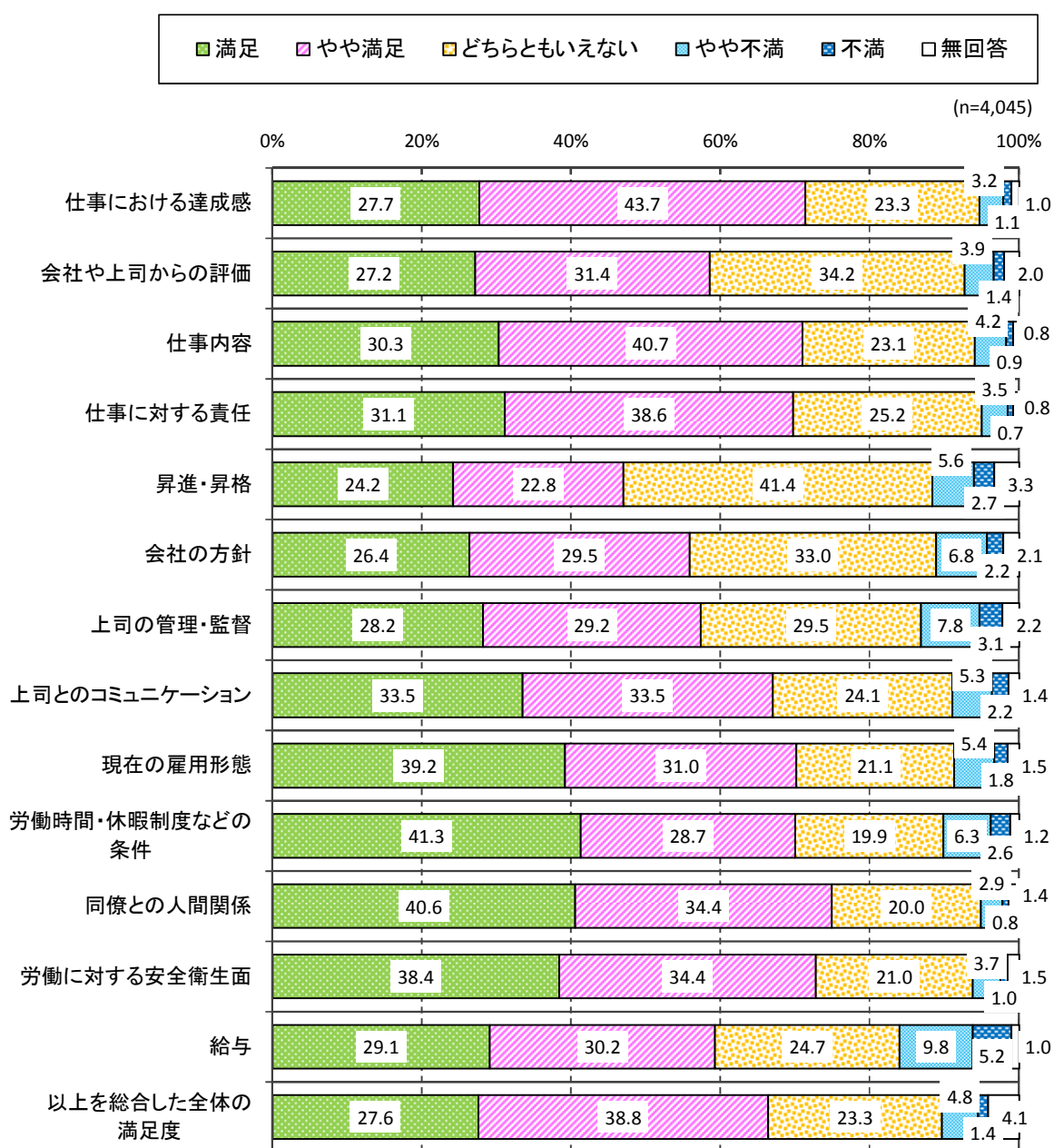
① 職場環境に関する満足度（問13）

項目別の職場環境に関する満足度について、「満足」（「満足」と「やや満足」の合計）の割合が高いのは、「同僚との人間関係」（75.0%）、「労働に対する安全衛生面」（72.8%）、「仕事における達成感」（71.4%）である。

一方、「不満」（「やや不満」と「不満」の合計）の割合が高いのは、「給与」（15.0%）、「上司の管理・監督」（10.9%）、「会社の方針」（9.0%）である。

また、項目別の満足度を総合した「全体の満足度」は、「満足」が27.6%、「やや満足」が38.8%であり、合わせると66.4%が「満足」と回答している。

図表 II-115 職場環境に関する満足度



項目別の満足度の割合が全体と比較して全般的に高い（14 項目中、半分の7項目以上で全体を5ポイント以上上回っている）のは、「電気・ガス・熱供給・水道業」と「教育、学習支援業」（ともに11項目）、「金融業，保険業」（9項目）、である。また、「建設業」と「学術研究，専門・技術サービス業」も、全体よりも満足度が高い項目が比較的多い。

一方、「運輸業，郵便業」では、8項目で満足度が全体よりも5ポイント以上低くなっている。それ以外に、満足度が全体と比較して低い項目を業種別にみると、「製造業」では「会社や上司からの評価」（51.7%）、「昇進・昇格」（41.4%）、「給与」（50.2%）、「情報通信業」では「会社や上司からの評価」（50.9%）、「仕事内容」（64.9%）、「給与」（42.1%）、「不動産業，物品賃貸業」では「上司とのコミュニケーション」（61.5%）、「同僚との人間関係」（66.8%）、「医療，福祉」では「仕事における達成感」（65.8%）と「労働に対する安全衛生面」（67.5%）である。

従業員規模別にみると、「給与」については、従業員規模が大きくなるほど満足度が低い傾向がみられる。

図表 II-116 職場の満足度（業種別・従業員規模別）

	サンプル数	仕事における達成感	会社や上司からの評価	仕事内容	仕事に対する責任	昇進・昇格	会社の方針	上司の管理・監督	上司とのコミュニケーション	現在の雇用形態	労働時間・休暇制度	同僚との人間関係	労働面に対する安全衛生面	給与	以上を総合した満足度
全体	4,045	2,887	2,368	2,871	2,818	1,900	2,259	2,323	2,711	2,837	2,831	3,034	2,947	2,402	2,684
	100.0	71.4	58.5	71.0	69.7	47.0	55.8	57.4	67.0	70.1	70.0	75.0	72.9	59.4	66.4
農業，林業，漁業	17	12	11	13	14	9	11	12	14	13	12	15	13	10	14
	100.0	70.6	64.7	76.5	82.4	52.9	64.7	70.6	82.4	76.5	70.6	88.2	76.5	58.8	82.4
鉱業，採石業，砂利採取業	7	5	0	4	2	1	0	0	0	2	3	3	3	0	0
	100.0	71.4	0.0	57.1	28.6	14.3	0.0	0.0	0.0	28.6	42.9	42.9	42.9	0.0	0.0
建設業	339	241	202	254	241	177	209	205	239	258	254	275	251	224	232
	100.0	71.1	59.6	74.9	71.1	52.2	61.7	60.5	70.5	76.1	74.9	81.1	74.0	66.1	68.4
製造業	203	138	105	136	133	84	107	110	130	138	140	144	140	102	127
	100.0	68.0	51.7	67.0	65.5	41.4	52.7	54.2	64.0	68.0	69.0	70.9	69.0	50.2	62.6
電気・ガス・熱供給・水道業	42	31	28	30	33	23	28	31	36	27	38	34	36	28	34
	100.0	73.8	66.7	71.4	78.6	54.8	66.7	73.8	85.7	64.3	90.5	81.0	85.7	66.7	81.0
情報通信業	57	44	29	37	39	26	33	37	42	40	42	50	42	24	36
	100.0	77.2	50.9	64.9	68.4	45.6	57.9	64.9	73.7	70.2	73.7	87.7	73.7	42.1	63.2
運輸業，郵便業	99	66	46	56	57	34	46	46	57	69	71	75	66	60	62
	100.0	66.7	46.5	56.6	57.6	34.3	46.5	46.5	57.6	69.7	71.7	75.8	66.7	60.6	62.6
卸売業，小売業	1,067	764	611	748	754	497	559	577	669	736	711	770	765	612	679
	100.0	71.6	57.3	70.1	70.7	46.6	52.4	54.1	62.7	69.0	66.6	72.2	71.7	57.4	63.6
金融業，保険業	78	61	52	53	57	52	46	54	55	65	65	61	68	55	58
	100.0	78.2	66.7	67.9	73.1	66.7	59.0	69.2	70.5	83.3	83.3	78.2	87.2	70.5	74.4
不動産業，物品賃貸業	205	140	118	141	138	87	114	111	126	138	146	137	158	121	129
	100.0	68.3	57.6	68.8	67.3	42.4	55.6	54.1	61.5	67.3	71.2	66.8	77.1	59.0	62.9
学術研究，専門・技術サービス業	255	202	165	197	192	126	152	163	177	193	190	192	193	160	176
	100.0	79.2	64.7	77.3	75.3	49.4	59.6	63.9	69.4	75.7	74.5	75.3	75.7	62.7	69.0
宿泊業，飲食サービス業	463	340	293	348	330	209	265	269	324	312	304	344	335	284	320
	100.0	73.4	63.3	75.2	71.3	45.1	57.2	58.1	70.0	67.4	65.0	74.3	72.4	61.3	69.1
生活関連サービス業，娯楽業	303	213	194	219	210	153	177	175	212	210	197	228	225	177	207
	100.0	70.3	64.0	72.3	69.3	50.5	58.4	57.8	70.0	69.3	65.0	75.2	74.3	58.4	68.3
教育，学習支援業	154	121	100	120	120	81	96	102	113	117	112	126	118	96	114
	100.0	78.6	64.9	77.9	77.9	52.6	62.3	66.2	73.4	76.0	72.7	81.8	76.6	62.3	74.0
医療，福祉	400	263	216	273	262	191	220	225	269	276	286	306	270	240	264
	100.0	65.8	54.0	68.3	65.5	47.8	55.0	56.3	67.3	69.0	71.5	76.5	67.5	60.0	66.0
複合サービス事業	50	32	32	34	32	25	25	29	34	33	37	39	38	29	30
	100.0	64.0	64.0	68.0	64.0	50.0	50.0	58.0	68.0	66.0	74.0	78.0	76.0	58.0	60.0
サービス業（他に分類されないもの）	306	214	166	208	204	125	171	177	214	210	223	235	226	180	202
	100.0	69.9	54.2	68.0	66.7	40.8	55.9	57.8	69.9	68.6	72.9	76.8	73.9	58.8	66.0
1～4人	1,407	1,033	871	1,040	1,025	653	832	866	973	1,005	999	1,048	1,058	894	968
	100.0	73.4	61.9	73.9	72.9	46.4	59.1	61.5	69.2	71.4	71.0	74.5	75.2	63.5	68.8
5～10人未満	543	399	331	392	384	258	314	319	369	381	373	418	398	331	367
	100.0	73.5	61.0	72.2	70.7	47.5	57.8	58.7	68.0	70.2	68.7	77.0	73.3	61.0	67.6
10～30人未満	949	653	531	649	642	466	522	516	621	668	633	690	661	553	608
	100.0	68.8	56.0	68.4	67.7	49.1	55.0	54.4	65.4	70.4	66.7	72.7	69.7	58.3	64.1
30～100人未満	582	411	321	407	398	284	311	328	386	414	436	451	433	325	389
	100.0	70.6	55.2	69.9	68.4	48.8	53.4	56.4	66.3	71.1	74.9	77.5	74.4	55.8	66.8
100～300人未満	150	100	80	93	86	65	79	80	97	104	103	126	103	81	91
	100.0	66.7	53.3	62.0	57.3	43.3	52.7	53.3	64.7	69.3	68.7	84.0	68.7	54.0	60.7
300人以上	35	26	19	25	27	13	19	19	24	26	27	28	27	14	23
	100.0	74.3	54.3	71.4	77.1	37.1	54.3	54.3	68.6	74.3	77.1	80.0	77.1	40.0	65.7

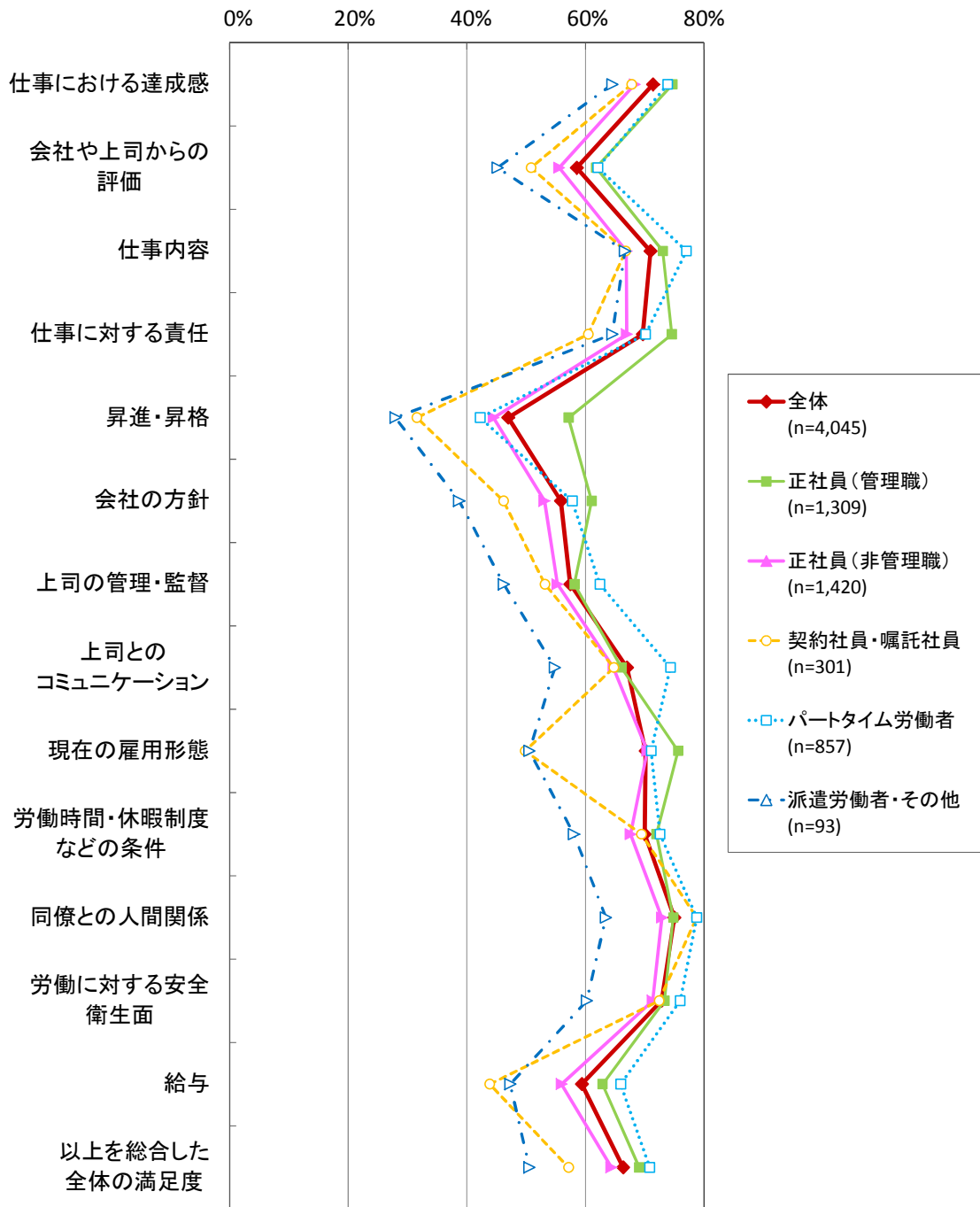
雇用形態別にみると、「正社員（管理職）」は、「昇進・昇格」「会社の方針」「現在の雇用形態」の割合が全体よりも高くなっており、また「パートタイム労働者」でも、「仕事内容」「上司とのコミュニケーション」「給与」の割合が全体よりも高くなっている。

一方、「正社員（非管理職）」「契約社員・嘱託社員」「派遣労働者・その他」では、ほとんどの項目で満足度が全体より低く、特に「派遣労働者・その他」は、「仕事内容」以外の項目全てが、全体を5ポイント以上下回っている。また、「契約社員・嘱託社員」でも、「会社や上司からの評価」「仕事に対する責任」「昇進・昇格」「会社の方針」「現在の雇用形態」「給与」「以上を総合した全体の満足度」など、全体を5ポイント以上下回る項目が多い。

図表 II-117 職場の満足度(雇用形態別・集計表)

		(上段:実数 下段:構成比)														
		サンプル数	仕事における達成感	会社や上司からの評価	仕事内容	仕事に対する責任	昇進・昇格	会社の方針	上司の管理・監督	上司とのコミュニケーション	現在の雇用形態	労働時間・休暇制度などの条件	同僚との人間関係	労働面に対する安全	給与	以上を総合した全体の満足度
全体		4,045	2,887	2,368	2,871	2,818	1,900	2,259	2,323	2,711	2,837	2,831	3,034	2,947	2,402	2,684
		100.0	71.4	58.5	71.0	69.7	47.0	55.8	57.4	67.0	70.1	70.0	75.0	72.9	59.4	66.4
雇用形態別	正社員(管理職)	1,309	977	809	956	976	748	799	761	865	990	942	979	960	823	904
		100.0	74.6	61.8	73.0	74.6	57.1	61.0	58.1	66.1	75.6	72.0	74.8	73.3	62.9	69.1
	正社員(非管理職)	1,420	970	789	950	951	632	754	785	919	1,000	960	1,035	1,013	795	914
		100.0	68.3	55.6	66.9	67.0	44.5	53.1	55.3	64.7	70.4	67.6	72.9	71.3	56.0	64.4
	契約社員・嘱託社員	301	204	153	201	182	95	139	160	195	150	209	237	218	132	172
		100.0	67.8	50.8	66.8	60.5	31.6	46.2	53.2	64.8	49.8	69.4	78.7	72.4	43.9	57.1
パートタイム労働者	857	633	532	660	601	362	495	535	637	609	622	675	651	565	607	
	100.0	73.9	62.1	77.0	70.1	42.2	57.8	62.4	74.3	71.1	72.6	78.8	76.0	65.9	70.8	
派遣労働者・その他	93	60	42	62	60	26	36	43	51	47	54	59	56	44	47	
	100.0	64.5	45.2	66.7	64.5	28.0	38.7	46.2	54.8	50.5	58.1	63.4	60.2	47.3	50.5	

図表 II-118 職場の満足度(雇用形態別・グラフ)



雇用形態の変化別では、大きな差異はみられないが、「前職も現職も非正社員」と「前職正社員→現職非正社員」では、「昇進・昇格」と「現在の雇用形態」の満足度が全体よりもやや低くなっている。

図表 II-119 職場の満足度(満足+やや満足)(雇用形態の変化別)

	(上段:実数 下段:構成比)														
	サンプル数	仕事における達成感	会社や上司からの評価	仕事内容	仕事に対する責任	昇進・昇格	会社の方針	上司の管理・監督	上司とのコミュニケーション	現在の雇用形態	労働時間・休暇制度などの条件	同僚との人間関係	労働に対する安全衛生	給与	以上を総合した全体の満足度
全体(参考)	4,045	2,887	2,368	2,871	2,818	1,900	2,259	2,323	2,711	2,837	2,831	3,034	2,947	2,402	2,684
	100.0	71.4	58.5	71.0	69.7	47.0	55.8	57.4	67.0	70.1	70.0	75.0	72.9	59.4	66.4
前職も現職も正社員	1,330	937	759	936	950	656	774	735	846	971	935	964	952	779	893
	100.0	70.5	57.1	70.4	71.4	49.3	58.2	55.3	63.6	73.0	70.3	72.5	71.6	58.6	67.1
前職も現職も非正社員	661	467	375	480	436	246	349	390	471	424	469	519	500	391	433
	100.0	70.7	56.7	72.6	66.0	37.2	52.8	59.0	71.3	64.1	71.0	78.5	75.6	59.2	65.5
前職非正社員→現職正社員	802	575	471	551	552	402	443	459	534	592	560	609	590	480	527
	100.0	71.7	58.7	68.7	68.8	50.1	55.2	57.2	66.6	73.8	69.8	75.9	73.6	59.9	65.7
前職正社員→現職非正社員	366	259	211	266	244	146	192	212	253	229	254	278	263	210	240
	100.0	70.8	57.7	72.7	66.7	39.9	52.5	57.9	69.1	62.6	69.4	76.0	71.9	57.4	65.6

従業員アンケートにおける「職場の満足度」と、事業所アンケートにおける「時間外+休日労働時間」の関係をみると、以下の項目では、満足度が低いほど、時間外+休日労働の時間が長いことが把握された。

傾向が特に顕著なのは、「会社や上司からの評価」「仕事内容」「仕事に対する責任」「労働時間・休暇制度などの条件」「労働に対する安全衛生面」であり、総合的な満足度についても、時間外+休日労働時間の関係が強いことがわかる。

図表 II-120 職場の満足度と「時間外+休日労働時間」の関係(事業所・従業員接続集計)

	(単位:時間)					
	全体	満足	やや満足	いどちえならいとも	やや不満	不満
仕事における達成感	10.3	10.2	9.9	10.1	14.3	15.2
会社や上司からの評価	10.3	9.5	9.8	10.8	12.0	16.5
仕事内容	10.3	9.2	10.8	10.1	11.1	17.0
仕事に対する責任	10.3	9.4	10.9	10.1	9.8	16.4
昇進・昇格	10.3	9.0	11.3	10.1	10.8	14.0
会社の方針	10.2	8.6	10.5	10.6	11.6	15.2
労働時間・休暇制度などの条件	10.3	9.3	10.4	10.3	13.7	16.1
同僚との人間関係	10.3	9.5	10.7	10.9	12.5	14.0
労働に対する安全衛生面	10.3	9.8	10.3	10.1	13.2	20.7
以上を総合した全体の満足度	10.3	9.0	10.9	10.2	10.7	16.1

(注1)「全体」を2.5時間以上上回る場合をグレーの網掛け、5時間以上上回る場合を白抜きにした。

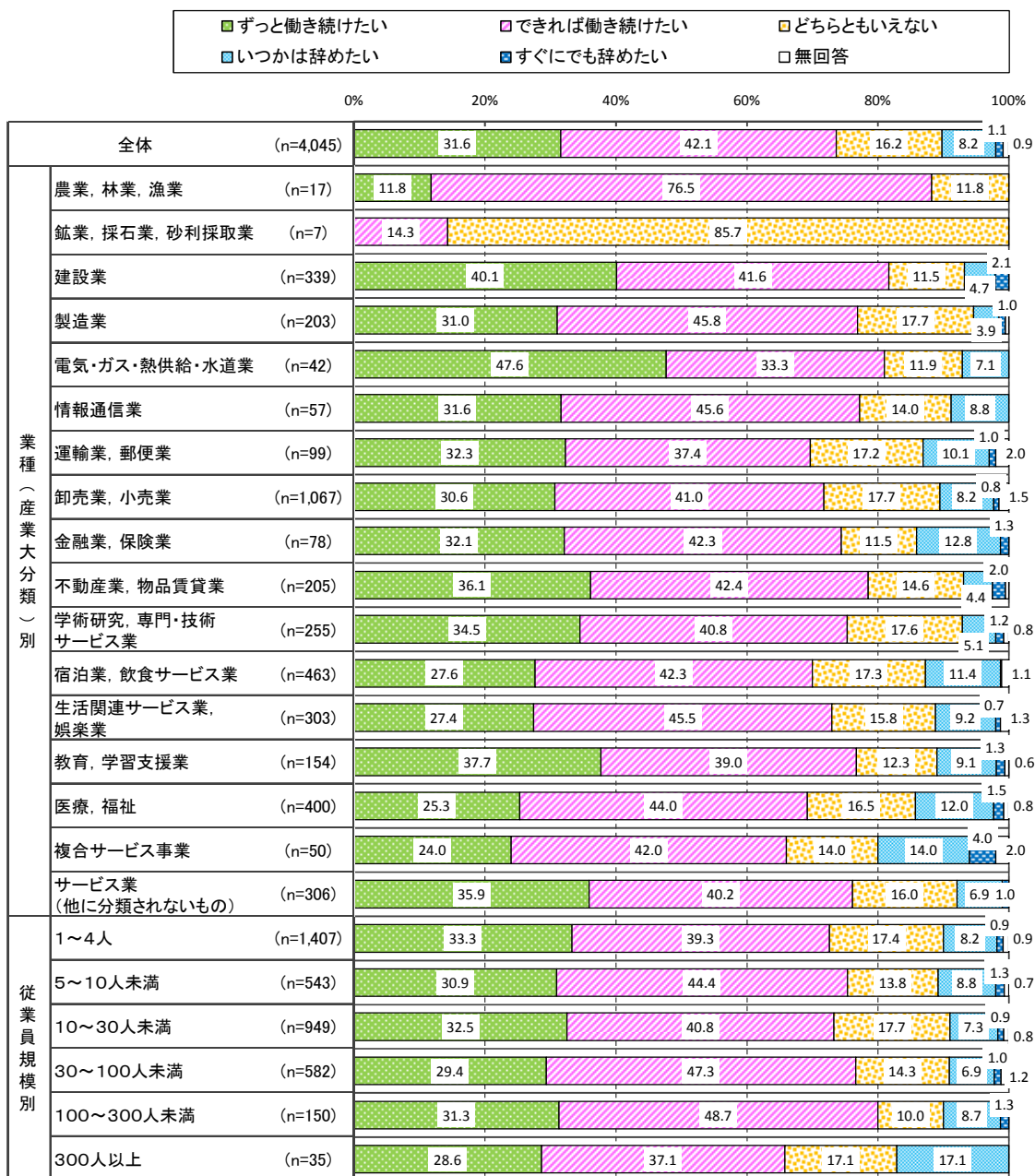
(注2)ここでは関係が強い項目のみを抜き出して記載したが、「以上を総合した全体の満足度」の「以上」には、ここに記載されていない項目も含まれている。

② 現在の会社での継続就労意向（問 14）

現在の会社での継続就労の意向については、「ずっと働きたい」が 31.6%、「できれば働きたい」が 42.1%であり、合わせると 73.7%が継続して就労する意向を示している。

業種別にみると、「ずっと働きたい」の割合が高いのは「電気・ガス・熱供給・水道業」（47.6%）、「建設業」（40.1%）、「教育，学習支援業」（37.7%）、「不動産業，物品賃貸業」（36.1%）、「サービス業（他に分類されないもの）」（35.9%）である。

図表 II-121 現在の会社での継続就労意向（業種別・従業員規模別）



年代別にみると、20歳代では「いつかは辞めたい」の割合が全体よりもやや高くなっている。

雇用形態別では、「正社員（管理職）」で「ずっと働きたい」（42.6%）の割合が全体を大きく上回っている一方で、「契約社員・嘱託社員」では、「いつかは辞めたい」（13.6%）の割合が全体よりも高くなっている。

図表 II-122 現在の職場での継続就労意向（年代別・雇用形態別）

(上段:実数 下段:構成比)

		サンプル数	ずっと働きたい	できれば働きたい	どちらともいえない	いつかは辞めたい	すぐにも辞めたい	無回答
全体		4,045	1,277	1,701	655	333	43	36
		100.0	31.6	42.1	16.2	8.2	1.1	0.9
年代別	10歳代	25	4	13	5	3	0	0
		100.0	16.0	52.0	20.0	12.0	0.0	0.0
	20歳代	475	110	198	87	68	10	2
		100.0	23.2	41.7	18.3	14.3	2.1	0.4
	30歳代	1,003	308	441	160	76	11	7
		100.0	30.7	44.0	16.0	7.6	1.1	0.7
	40歳代	1,219	436	496	189	72	13	13
		100.0	35.8	40.7	15.5	5.9	1.1	1.1
50歳代	872	277	379	149	52	7	8	
	100.0	31.8	43.5	17.1	6.0	0.8	0.9	
60歳代	371	115	149	54	50	1	2	
	100.0	31.0	40.2	14.6	13.5	0.3	0.5	
70歳代以上	71	26	19	10	12	1	3	
	100.0	36.6	26.8	14.1	16.9	1.4	4.2	
雇用形態別	正社員（管理職）	1,309	557	478	194	60	10	10
		100.0	42.6	36.5	14.8	4.6	0.8	0.8
	正社員（非管理職）	1,420	400	638	229	119	21	13
		100.0	28.2	44.9	16.1	8.4	1.5	0.9
	契約社員・嘱託社員	301	60	141	56	41	2	1
		100.0	19.9	46.8	18.6	13.6	0.7	0.3
	パートタイム労働者	857	208	395	147	94	6	7
100.0		24.3	46.1	17.2	11.0	0.7	0.8	
派遣労働者	14	3	6	4	1	0	0	
	100.0	21.4	42.9	28.6	7.1	0.0	0.0	
その他	79	24	18	19	12	2	4	
	100.0	30.4	22.8	24.1	15.2	2.5	5.1	

雇用形態の変化別にみると、「前職も現職も正社員」の「ずっと働きたい」(36.7%)と「前職も現職も非正社員」の「できれば働きたい」(47.7%)の割合が全体よりもやや高くなっているが、いずれも現在は非正社員である「前職も現職も非正社員」と「前職正社員→現職非正社員」では、「ずっと働きたい」(それぞれ 21.3%、23.8%)の割合が全体より低い一方で、「いつかは辞めたい」(同 11.3%、11.7%)が他の属性に比べて高く、約1割となっている。

図表 II-123 現在の職場での継続就労意向(雇用形態の変化別)

	(上段:実数 下段:構成比)						
	サンプル数	ずっと働きたい	できれば働きたい	どちらともいえない	いつかは辞めたい	すぐにも辞めたい	無回答
全体(参考)	4,045	1,277	1,701	655	333	43	36
	100.0	31.6	42.1	16.2	8.2	1.1	0.9
前職も現職も正社員	1,330	488	535	204	77	17	9
	100.0	36.7	40.2	15.3	5.8	1.3	0.7
前職も現職も非正社員	661	141	315	122	75	4	4
	100.0	21.3	47.7	18.5	11.3	0.6	0.6
前職非正社員→現職正社員	802	266	349	119	55	9	4
	100.0	33.2	43.5	14.8	6.9	1.1	0.5
前職正社員→現職非正社員	366	87	169	61	43	4	2
	100.0	23.8	46.2	16.7	11.7	1.1	0.5

③ 労働環境の改善等に関する職場や行政への意見・要望（問 15）

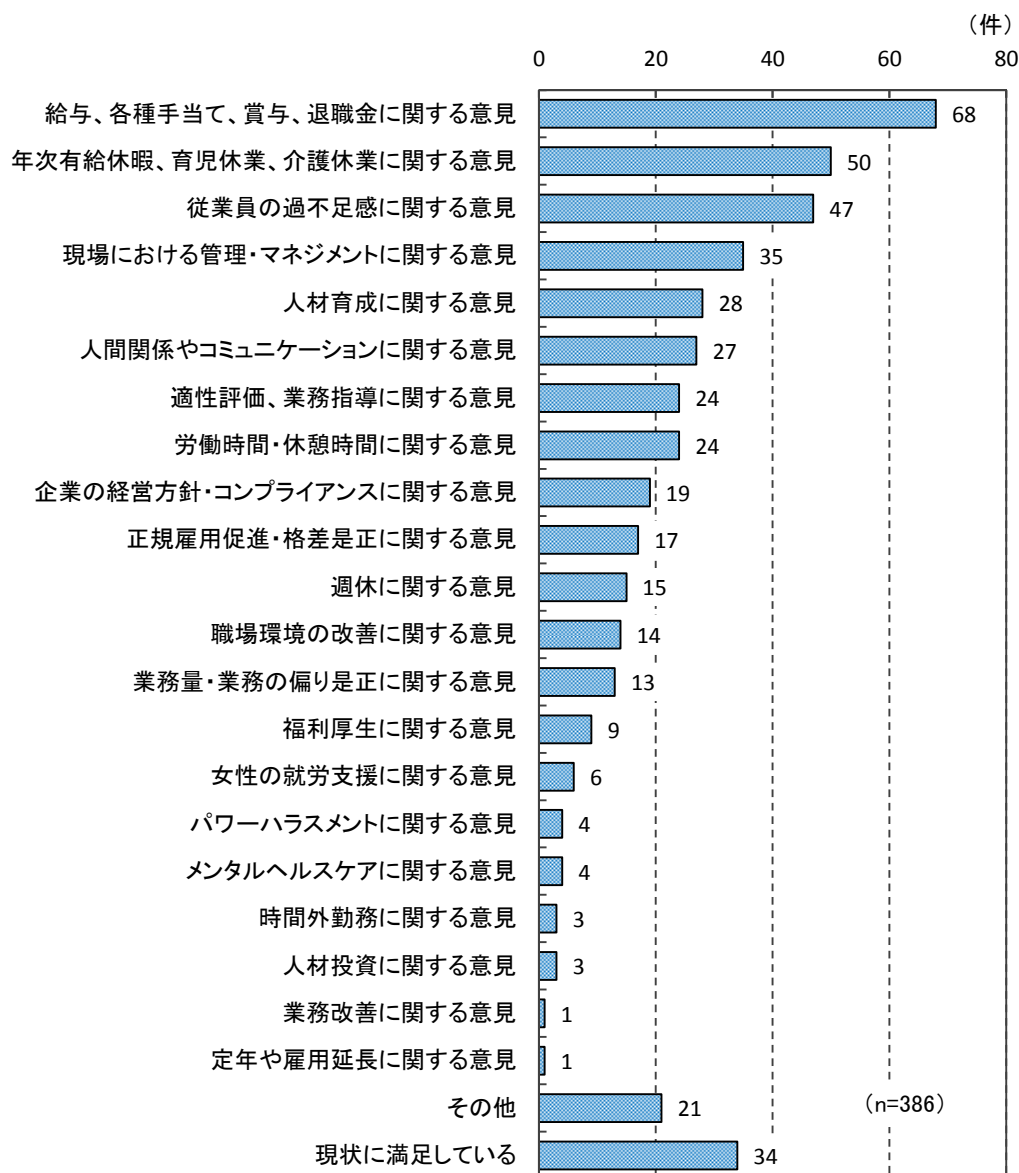
1) 職場に対する意見・要望

職場に対する意見・要望について、自由記述方式で尋ねた結果、386 件の回答があった。

意見・要望の種類別に分類したところ、最も回答が多かったのは「給与、各種手当で、賞与、退職金に関する意見」（68 件）であり、次に「年次有給休暇、育児休業、介護休業に関する意見」（50 件）、「従業員の過不足感に関する意見」（47 件）が続く。

上記 3 項目の意見の中から主要なものを抽出し、次ページ以降の表にまとめた。

図表 II-124 職場に対する意見・要望



(注) 1件の意見の中に複数の項目の要素が含まれている場合は、それぞれの項目に1件ずつカウントしている。
(以下同様)

図表 II-125 職場に対する意見・要望(主要意見)

■給与、各種手当、賞与、退職金に関する意見

意見・要望の内容	性別 年齢	勤続年数 雇用形態	業種 従業員数
10数年勤務しているが、給与、賞与が上がらずその割には負担が多い。	女性 40歳代	13年 正社員(非管理職)	医療, 福祉 5~10人未満
退職金制度はあるみたいだが、ちゃんとした説明もなく不安。	男性 40歳代	13年 正社員(管理職)	卸売業, 小売業 5~10人未満
有給他、手当を付けるようにしてほしい。実績がある社員はもっと評価するべき。	男性 30歳代	無回答 正社員(非管理職)	生活関連サービス業, 娯楽業 5~10人未満
沖縄採用プロパーと、出向者(本土)の方との賃金や福利厚生などの待遇が、違いすぎるのが不自然に思う。	女性 50歳代	23年 正社員(非管理職)	卸売業, 小売業 1~4人
個人的には、給与面において、能力と評価をみた時に「やや満足」であるが、全体を鑑みた際に、生活全体または、家庭を持つ、扶養する者を持つ社員に関しては、余裕のある生活ができる待遇といえるかは何とも言えないところである。	女性 40歳代	19年 正社員(非管理職)	情報通信業 30~100人未満
仕事内容の見直しや、仕事に対しての個人の評価をしてほしい。昇給(非常勤)も10円単位ではやる気が出ない。	女性 30歳代	10年 パートタイム労働者	医療, 福祉 10~30人未満
給与のわりに仕事内容、責任は重いかと思う。給与(時給)を上げてほしい。そうすれば、もう少し頑張るという意欲が出る。	女性 30歳代	7年 正社員(管理職)	卸売業, 小売業 100~300人未満
現況の賃金で求人を出しても人が集まらないという事は、仕事内容と賃金が見合っていないということ。会社にはそこを理解して対応して頂きたい。	男性 20歳代	6年 正社員(非管理職)	運輸業, 郵便業 1~4人
従業員の給与の差、ボーナスの差がありすぎて平等ではないと思う。社長の高齢化で対応に苦慮する。	女性 50歳代	16年 パートタイム労働者	学術研究, 専門・技術サービス業 1~4人
労働時間に対して、給与(ボーナスなしなど)が低すぎる。休みが取れない。体力的にきつい。	女性 30歳代	4年 契約社員・嘱託社員	生活関連サービス業, 娯楽業 1~4人

■年次有給休暇、育児休業、介護休業に関する意見

意見・要望の内容	性別 年齢	勤続年数 雇用形態	業種 従業員数
休憩が取れず、所定労働時間より働いている。有休が消化できる体制がなく、毎年切り捨てられている。	女性 30歳代	13年 不明	医療, 福祉 5~10人未満
冬場に有給はあるけれども、暇な時期にはもう少し休暇があってもいいと思う。労働時間が長すぎる。	女性 20歳代	5年 正社員(非管理職)	生活関連サービス業, 娯楽業 10~30人未満
有給制度はあるが、業態上2、3日まとめて取ることができない。	女性 50歳代	28年 正社員(管理職)	卸売業, 小売業 5~10人未満
有休がほしい(子供の行事、通院etc嫌な顔、嫌な口調やめてほしい)。職場を1番にと言うけど、家庭が1番です。	女性 40歳代	8年 正社員(管理職)	医療, 福祉 1~4人
パートには半日有休がないが、介護などで近々必要になってくると思い、半日休や時間休がもらえればと思う。	女性 50歳代	30年 契約社員・嘱託社員	卸売業, 小売業 1~4人
有休休暇制度があるのか。子の学校行事など必要最低限しか取れない。自己都合ではほぼ厳しい。時間外手当をつけてほしい。就業規則はないと言われたので色々不明な点が多い。	女性 30歳代	39年 正社員(管理職)	卸売業, 小売業 1~4人
他の職員に負担をかけずに、年休が取得できる職場環境にしてほしい。	男性 50歳代	0年 契約社員・嘱託社員	サービス業(他に分類されないもの) 300人以上
夏休み、冬休み制度導入が希望です。	男性 30歳代	5年 正社員(非管理職)	医療, 福祉 100~300人未満
小さい子を持つ母(父)が、気がねなく勤務できるような職場環境を築けるよう、PRしてほしい。	女性 40歳代	24年 正社員(非管理職)	複合サービス事業 100~300人未満
残業や休暇の実態把握について、もっと積極的に対応してほしい。特に現場や関連会社。	男性 30歳代	10年 正社員(非管理職)	卸売業, 小売業 100~300人未満

(注)意見・要望の内容は、原則として原文のまま掲載しているが、一部、趣旨が変わらない範囲で、文言を修正している。(以下同様)

■従業員の過不足感に関する意見

意見・要望の内容	性別 年齢	勤続年数 雇用形態	業種 従業員数
勤務時間内では処理できず休日や帰宅後に仕事を持ち帰り何とか間に合わせている。行事で休日出勤しても振替休日を取る余裕がない。人員不足の為、職員を増やして休みを取りやすくしてほしい。	女性 40歳代	6年 正社員(非管理職)	医療, 福祉 不明
人材不足のため、休暇を取りづらい(社員1人のため)。	女性 20歳代	4年 正社員(管理職)	学術研究, 専門・技術サービス業 1~4人
介護職の人材不足にもっと対応してほしい。	男性 30歳代	4年 正社員(管理職)	医療, 福祉 10~30人未満
仕事はこなせているが、全体的に人員のゆとりがない。体調をくずした時には人員不足になると思う。	女性 60歳代	22年 パートタイム労働者	生活関連サービス業, 娯楽業 30~100人未満
零細企業はあきらかに人員不足だが改善は見込めそうになく、繁忙期にやむを得ず残業をしても、上司が認めなければサービス残業である。	女性 50歳代	23年 正社員(非管理職)	学術研究, 専門・技術サービス業 1~4人
個人的には人員不足だと思うが増員がないので、1人当たりの仕事量に差があると感じている。だが、まだまだ改善の余地があるので、社員一丸(上役だけではなく)で事に当たりたい。	女性 30歳代	11年 正社員(管理職)	卸売業, 小売業 10~30人未満
仕事の負担が大きくなりすぎた。かなりキツク感じながら就業している。人も足りないので辞めるに辞められない。	女性 40歳代	8年 パートタイム労働者	生活関連サービス業, 娯楽業 不明
管理職の増員、人員の増員、作業の見直しによる仕事量の軽減。	男性 40歳代	20年 正社員(管理職)	情報通信業 100~300人未満
もう少し人材を確保してほしい。	男性 40歳代	18年 正社員(非管理職)	製造業 10~30人未満
いい職場だが、責任が重すぎる。業務内容が多すぎるため社員をもっと雇ってほしい。パートでは内容が重すぎる。仕事に見合った給料や昇給をさせてほしい。	女性 40歳代	19年 正社員(管理職)	サービス業(他に分類されないもの) 1~4人

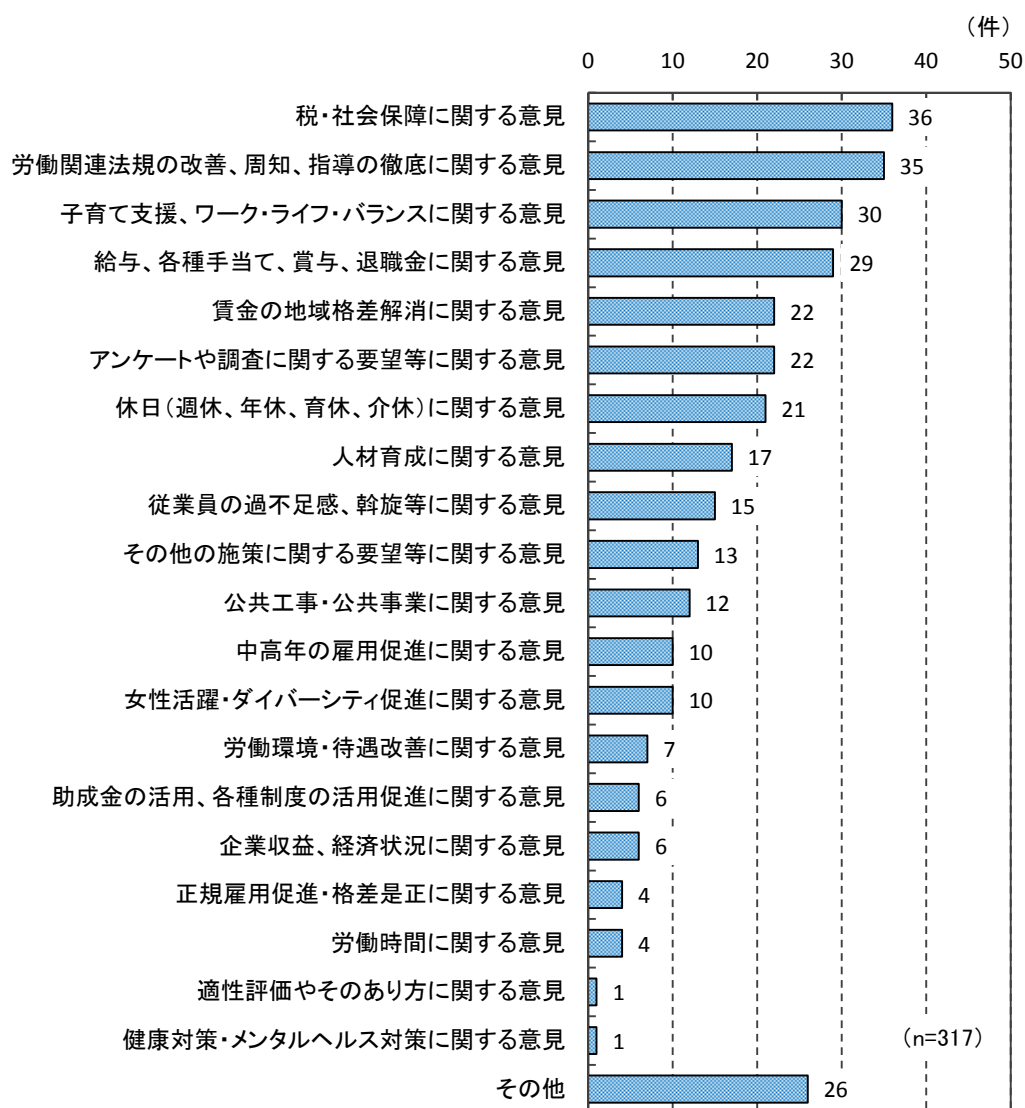
2) 行政に対する意見・要望

職場に対する意見・要望について、自由記述方式で尋ねた結果、317件の回答があった。

意見・要望の種類別に分類したところ、最も回答が多かったのは「税・社会保障に関する意見」(36件)であり、次に「労働関連法規の改善、周知、指導の徹底に関する意見」(35件)、「子育て支援、ワーク・ライフ・バランスに関する意見」(30件)が続く。

上記3項目の意見の中から主要なものを抽出し、次ページ以降の表にまとめた。

図表 II-126 行政に対する意見・要望



図表 II-127 行政に対する意見・要望(主要意見)

■税・社会保障に関する意見

意見・要望の内容	性別 年齢	勤続年数 雇用形態	業種 従業員数
給与所得が増えると翌年の住民税が増えて収入が増えた感がない。これ以上消費税を上げないで欲しい。	女性 40歳代	6年 正社員(非管理職)	医療, 福祉 不明
退職後の年金支給が不安。	男性 50歳代	26年 正社員(管理職)	運輸業, 郵便業 30~100人未満
中小企業の社会保険制度義務化(特に美容、理容業)。	女性 30歳代	3年 正社員(非管理職)	生活関連サービス業, 娯楽業 不明
個人負担額が多すぎると、色々と状況に応じて免税されるなど、処置して欲しいと思います。	男性 30歳代	2年 契約社員・嘱託社員	卸売業, 小売業 5~10人未満
社会保険料の企業負担分が多すぎる。企業に押しつけるのではなく行政で対処してほしい。	女性 60歳代	5年 正社員(非管理職)	不動産業, 物品賃貸業 1~4人
介護業界は慢性的な人手不足で職員の負担が大きい、にも関わらず報酬が低い。社会保険料、その他の税の徴収分を軽減し、手取りを増やせるようにすれば、人が集まり労働環境が改善されるのに。	女性 70歳代以上	6年 正社員(非管理職)	医療, 福祉 10~30人未満
給与が上がっても税で徴収され、結果、給与が上がっても手取りは同じくらい。働く意味が分からない。もっと頑張っただけプラスになれるような社会全体変わってほしい。特に介護現場は、育児現場は強く思う。	女性 40歳代	5年 正社員(管理職)	医療, 福祉 10~30人未満
従業員の賃金、福利厚生待遇面を行政がもっと改善してほしい。	女性 40歳代	26年 正社員(非管理職)	サービス業(他に分類されないもの) 10~30人未満
昇給のある分、税金に取られる。働いても手取りは一緒! 賞与から社会保険料を取るの間違っている。税金が高すぎる、だから節約しないと生活できない!	女性 50歳代	20年 正社員(非管理職)	医療, 福祉 5~10人未満
所得税の扶養控除をもとにもどして、子ども全員(年齢関係なし)にしてほしい!! 事業所の消費税免除金額を3千万以上にしてほしい。1千万では赤字です!!	女性 50歳代	16年 パートタイム労働者	学術研究, 専門・技術サービス業 1~4人

■労働関連法規の改善、周知、指導の徹底に関する意見

意見・要望の内容	性別 年齢	勤続年数 雇用形態	業種 従業員数
労働者派遣法は改善すべきです。期間の制限など、派遣社員本人にとっても不便かと思えます。少々、強引過ぎるのではないのでしょうか。	男性 30歳代	6年 正社員(管理職)	情報通信業 30~100人未満
大企業だけでなく、中小企業への助言、指導を求め沖縄県全体の活性化を図っていただきたい。	男性 40歳代	21年 正社員(管理職)	不動産業, 物品賃貸業 10~30人未満
長時間労働や未払い残業を取り締まってほしい。	女性 30歳代	1年 パートタイム労働者	製造業 30~100人未満
なぜ1日8時間働かないと正社員でないのか。勤務時間が少なければ少ないの給料の正社員は、なぜできないのか。フルタイムのパートがあって、ハーフタイムの正社員があってもいいのではないのか。子育てができない。	女性 40歳代	3年 正社員(非管理職)	学術研究, 専門・技術サービス業 1~4人
フレックスタイムや時差出勤をもっとひろめてほしい。	男性 40歳代	18年 正社員(管理職)	学術研究, 専門・技術サービス業 30~100人未満
所定外労働時間はどの業種でも一律80時間と決めるのではなく、業務内容によっては幅を持たせた方がいいと思います。所定外の枷があるので欠員問題が大きくなり、企業のコンプライアンス違反に繋がっていくのではないかと思います。	男性 40歳代	10年 正社員(管理職)	サービス業(他に分類されないもの) 300人以上
建設業界が一番遅れている、工事金額は安くされ、工程は短縮され、だから残業と休日出勤しないと現場が終わらない。振替休日はたまるが消化ができない。無理な工程を組んだ現場は施主も含めて法的に罰則を考えて欲しい。	男性 50歳代	2年 正社員(管理職)	建設業 10~30人未満
文書だけでもいいので、中小企業など小さな会社へ適正労働時間や、給与、昇給などについて細めに案内してほしいです。みんなまわりに合わせたがるようです。	女性 30歳代	3年 パートタイム労働者	サービス業(他に分類されないもの) 1~4人
労基法などの文言をもっとわかりやすくする。	男性 50歳代	無回答 正社員(非管理職)	卸売業, 小売業 1~4人
内部通報制度の通報者の保護の強化。	男性 40歳代	21年 正社員(管理職)	電気・ガス・熱供給・水道業 30~100人未満

■子育て支援、ワーク・ライフ・バランスに関する意見

意見・要望の内容	性別 年齢	勤続年数 雇用形態	業種 従業員数
仕事と家庭を両立しやすい職場環境の整備に取り組む企業、または個人への支援を強化してほしい。	男性 30歳代	3年 正社員(非管理職)	建設業 5~10人未満
育児をしながらの仕事で色々な制度はあるが、実際は利用できない人が多いと思います。	女性 30歳代	13年 不明	医療、福祉 5~10人未満
サービス業は、土日祝日の勤務などがあるが、子ども(特に学童保育は小3までのため)を預ける場がなく、社員での勤務が難しくパートを検討している。安心して働けるよう学童などの充実してほしい。	女性 40歳代	8年 正社員(管理職)	生活関連サービス業、娯楽業 30~100人未満
貰っている給与が少ないとはいわないが、この額で母子手当も1円も貰えず、アパートを借りて自立して生活など絶対に無理がある。世の中、全然平等ではないと思う。子どもに対する医療費など、もっと平等であるべき。	女性 30歳代	5年 正社員(非管理職)	サービス業(他に分類されないもの) 1~4人
育児休業給付金の制度見直し。国は推進しているが、実際は給与面(減になること)に対する不安があるため、取得できない状況がある。希望65%→100%	男性 30歳代	7年 正社員(非管理職)	情報通信業 30~100人未満
認可保育園と認可外保育園の差がありすぎるのでどうにかしてほしい。だから仕事は辞められない。時短になって給料は減ったので半分は保育料で消えるので経済的に苦しくなって貯金を崩している状態です。	女性 30歳代	9年 正社員(管理職)	卸売業、小売業 30~100人未満
プレミアムフライデーが浸透している企業はあまりないと思うので、もう少し企業が積極的に取り組みやすい制度を作ってほしい。	女性 20歳代	2年 正社員(非管理職)	学術研究、専門・技術サービス業 5~10人未満
人生の中で仕事ではなく、プライベートな時間に重きを置けるような国にしてほしい。	女性 30歳代	12年 正社員(管理職)	不動産業、物品賃貸業 100~300人未満
ひとり親世帯の親が仕事と育児を両立でき、子供と過ごす時間を少しでも多くとれるような労働環境を改善してほしいです。	女性 30歳代	10年 正社員(非管理職)	複合サービス事業 100~300人未満
働きながら(正社員)、子育てしやすい環境を望みます。業種による格差=収入の格差をととも感じる。仕方がないことなのでしょうか？	女性 20歳代	3年 パートタイム労働者	宿泊業、飲食サービス業 1~4人

4. 前回調査結果との比較

「平成 26 年度沖縄県労働環境実態調査」(以下「前回調査」)の「第 7 章 調査結果からみた問題点と改善の方向性」で言及されている調査結果と、今回調査での結果を比較した結果は、以下のとおりである。

なお、今回調査では、設問設定や選択肢を大幅に変更した設問が多く、必ずしも前回調査の結果と単純に比較できるものばかりではないため、類似の設問における結果を、参考として比較することとした。なお、前回調査と傾向が異なる箇所には下線を引いている。

(1) 事業所アンケート

① 採用について

項目	前回調査	今回調査
採用の状況	<ul style="list-style-type: none"> 直近1年間で従業員を採用した事業所は 46.1%である。 採用した割合が高い業種は、「医療, 福祉」(67.3%)、「情報通信業」(64.2%)、「運輸・郵便業」(56.8%)である。 	<ul style="list-style-type: none"> 直近1年間に正社員を採用した事業所は <u>36.6%</u>、非正社員を採用した事業所は <u>34.0%</u>である。 正社員を採用した割合が高い業種は、「運輸業, 郵便業」(68.6%)、「<u>建設業</u>」(64.8%)、「情報通信業」「医療, 福祉」(ともに 60.0%)である。 非正社員は、「医療, 福祉」(61.2%)、「情報通信業」(56.0%)である。
採用計画の策定状況	<ul style="list-style-type: none"> 従業員の採用計画を策定していない事業所は 81.4%である。 従業員規模が小さい事業所ほど策定していない割合が高い傾向にある。 	<ul style="list-style-type: none"> 採用計画を策定していない事業所は 78.6%である。 従業員規模が小さい事業所ほど策定していない割合が高い傾向にある。
従業員の過不足感	<ul style="list-style-type: none"> 従業員に不足感を感じている事業者は 31.6%である。 従業員規模が大きい事業所ほど不足感が強まっている。 不足している割合が高い業種は、「情報通信業」(47.2%)、「学術研究等」(39.4%)である。 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員が不足している事業所は 39.5%である。 300 人未満の事業所までは、従業員規模が大きいほど、不足感が強い傾向にある。 不足している割合が高い業種は、「<u>建設業</u>」(69.2%)、「<u>運輸業, 郵便業</u>」(62.7%)、「<u>情報通信業</u>」(56.0%)である。
非正社員の正社員への転換制度の有無	<ul style="list-style-type: none"> 正社員への切替制度を整えている事業所は 45.2%となっている。従業員規模が大きい事業所ほど制度を整えている事業所の割合が高い傾向にある。 	<ul style="list-style-type: none"> 正社員への転換制度がある事業所は <u>39.2%</u>であり、従業員規模が大きいほど、制度がある事業所の割合が高い傾向にある。 正社員への転換制度がある割合が全体よりも高い業種は、「金融・保険業」(66.7%)、「情報通信業」(62.5%)、「製造業」(61.9%)、「運輸業, 郵便業」(59.1%)、「医療, 福祉」(58.1%)である。

② 離職について

項目	前回調査	今回調査
離職者の有無及び離職率	<ul style="list-style-type: none"> 直近1年間で離職した従業員がいる事業所は47.2%となっており、離職率は13.1%となっている。 従業員規模が大きい事業所ほど離職率が高い傾向にある。 離職率が高い業種は「宿泊・飲食」(23.3%)、「不動産業等」(18.6%)である。 	<ul style="list-style-type: none"> 直近1年間で離職した従業員がいる事業所は42.9%である。 離職率(男女計)は、正社員で9.4%、契約社員・嘱託社員で16.9%、パートタイム労働者で30.4%である。 従業員規模が小さい事業所ほど離職率が高い傾向がみられる。 正社員の離職率が全体よりも高いのは「不動産業, 物品賃貸業」(16.9%)、「宿泊業, 飲食サービス業」(15.5%)、契約社員・嘱託社員の離職率が全体よりも高いのは「<u>建設業</u>」(25.6%)、パートタイム労働者の離職率が全体よりも高いのは「<u>金融業, 保険業</u>」(56.3%)、「宿泊業, 飲食サービス業」(36.2%)である。
離職理由	<ul style="list-style-type: none"> 離職の理由としては、「家庭の事情」(39.0%)が最も多く、次いで「他により仕事があるから」(25.4%)、「定年・雇用契約の満了」(22.0%)の順となっている。 	<ul style="list-style-type: none"> 離職の理由としては、「<u>他に就きたい仕事があるから</u>」が47.8%と突出しており、次に「家庭の事情(家族の介護以外)」(29.9%)、「体調不良のため」(22.4%)が続く。
離職防止・定着促進のための取組	<ul style="list-style-type: none"> 離職防止のための最も効果があった方策としては、「賃金・労働時間等の労働条件を改善している」(34.5%)が最も多く、次いで「休暇を取りやすくする環境を整備している」(16.0%)、「能力や仕事ぶりを適正に評価し、配置や処遇に反映している」(7.1%)などとなっている。 	<ul style="list-style-type: none"> 離職防止・定着促進のための取組で、「取り組んでいて効果があった」の割合が最も高いのは、「賃金の向上(基本給・ボーナス)」(32.1%)であり、次に「育児や家族の介護等を行う従業員への配慮」(31.4%)、「病気治療中の従業員への配慮」(28.6%)が続く。

③ 労働条件について

項目	前回調査	今回調査
就業規則の作成状況	<ul style="list-style-type: none"> 就業規則を作成していない事業所は32.4%となっている。 業種別にみると、作成していない割合が高い業種は、「宿泊・飲食」(63.9%)、「生活関連等」(59.0%)、「不動産業等」(50.0%)などとなっている。 	<ul style="list-style-type: none"> 就業規則を作成していない事業所の割合は、正社員で27.1%、契約社員・嘱託社員で29.1%、パートタイム労働者で40.6%である。 業種別に見ると、雇用形態を問わず作成している割合が低いのは、「不動産業, 物品賃貸業」と「宿泊業, 飲食サービス業」である。

項目	前回調査	今回調査
労働条件通知書の交付状況	<ul style="list-style-type: none"> 労働条件通知書を交付していない事業所は 57.2%となっている。 業種別にみると、交付していない割合が高い業種は、「生活関連等」(87.2%)、「宿泊・飲食」(79.9%)、「電気・ガス等」(70.7%)などとなっている。 	<ul style="list-style-type: none"> 労働条件通知書を交付していない事業所の割合は、正社員で 36.9%、契約社員・嘱託社員で 32.1%、パートタイム労働者で 41.6%である。 業種別にみると、雇用形態を問わず交付している割合が低いのは、「宿泊業, 飲食サービス業」である。
年次有給休暇の取得率	<ul style="list-style-type: none"> 年次有給休暇の取得率は 59.1%となっている。 	<ul style="list-style-type: none"> 年次有給休暇の取得率は、正社員で 57.5%、契約社員・嘱託社員で 59.5%、パートタイム労働者で 62.0%である。
育児休業	<ul style="list-style-type: none"> 育児休業取得率は 92.4%となっている。 	<ul style="list-style-type: none"> 育児休業の取得率は、男性では正社員が 13.7%、契約社員・嘱託社員が 10.5%であり、パートタイム労働者には取得者はいない。 女性では、正社員が 93.4%、契約社員・嘱託社員が 91.1%、パートタイム労働者が 91.2%である。
社会保険の加入状況	<ul style="list-style-type: none"> 社会保険に全く加入していない事業所は 18.2%となっている。 労働保険(雇用保険及び労災保険)については、5人未満の事業所において加入割合が著しく低くなっている。 業種別にみると、社会保険に全く加入していない割合が高い業種は、「宿泊・飲食」(53.2%)、「生活関連等」(42.6%)、「教育、学習支援業」(39.8%)などとなっている。 	<ul style="list-style-type: none"> 社会保険に全く加入していない事業所は 19.4%である。 労働保険(雇用保険及び労災保険)についても、加入している事業所は6割に満たない。 従業員規模別では、1～4人の事業所で、加入割合が低い傾向にある。 業種別にみると、社会保険に全く加入していない割合が高いのは、「宿泊業, 飲食サービス業」(53.3%)、「教育, 学習支援業」(37.6%)、「生活関連サービス業, 娯楽業」(31.9%)である。
社会保険に加入していない理由	<ul style="list-style-type: none"> 社会保険に加入をしていない主な理由としては、「法律上の加入義務がない」(23.6%)ことを除くと、「加入の費用負担が大きい」(29.1%)ことや「従業員からの加入の申し出がなかった」(18.0%)などとなっている。 	<ul style="list-style-type: none"> 社会保険に加入していない主な理由は、「その他」と「法律上、加入の義務がないから」を除くと、「加入の費用負担が大きいから」(23.1%)、「従業員から加入の申し出がなかったから」(17.8%)などである。

④ 人材育成・女性管理職登用について

項目	前回調査	今回調査
人材育成制度等の導入状況	<ul style="list-style-type: none"> ・「資格取得者への奨励金・資格手当の支給」が62.8%と最も多く、次いで「自己啓発のための受講料援助」(49.4%)、「階層別教育制度」(47.5%)、「就業時間内外での時間的配慮」(28.8%)の順となっている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・「制度等がある」の割合が高いのは、「資格取得者への奨励金・資格手当の支給」(27.8%)、「研修や自己啓発のための就業時間内外での時間的配慮」(21.5%)、「自己啓発のための講座受講料等の補助」(17.0%)である。
女性管理職割合	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職に占める女性の割合は24.8%となっている。 ・女性管理職割合の高い業種は「医療・福祉」(46.7%)、「生活関連等」(47.2%)、「教育・学習支援業」(32.7%)などとなっている。 ・一方、女性管理職割合の低い業種は「電気・ガス等」(7.4%)、「複合サービス業」(9.9%)、「運輸・郵便業」(9.7%)などとなっている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職に占める女性の割合は20.2%である。 ・役職別では、「係長級」が26.8%、「課長級」が15.5%、「部長級」が12.2%である。 ・女性管理職全体の割合が高い業種は、「医療、福祉」(51.2%)、「<u>宿泊業、飲食サービス業</u>」「生活関連サービス業、娯楽業」(ともに27.7%)である。 ・一方、「電気・ガス・熱供給・水道業」では、役職を問わず、女性管理職の割合が全体よりも低くなっている。
女性管理職の割合が低い理由	<ul style="list-style-type: none"> ・「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない」(33.7%)、「女性が希望しない」(22.1%)、「現在、役職に就くための在職年数等を満たしている者がいない」(20.2%)などが主な理由となっている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・「現時点では、必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない」(48.8%)、「女性自身が、管理職になることや、管理職を見据えたキャリアアップを希望しない」(25.8%)、「現時点では、役職に就くための在職年数等を満たしている者がいない」(20.6%)の割合が高い。

(2) 従業員アンケート

① 労働条件について

項目	前回調査	今回調査
非正社員を選択した理由	<ul style="list-style-type: none"> ・ 非正規社員を選択した理由としては、「自分の都合のよい時間に働けるから」(39.6%)、「家庭の事情や趣味などと両立しやすいから」(29.3%)が多い。特に女性で「家庭の事情や趣味などと両立しやすいから」(33.3%)、「家計の補助、学費等を得たいから」(28.2%)といった理由が多くみられる。 ・ 一方、「採用募集枠がこの雇用形態だったから」(27.5%)、「正社員として働ける事業所がなかったから」(7.9%)などの理由を挙げている者も一定程度存在する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 非正社員である理由については、「自分の都合のよい時間に働けるから」(33.3%)の割合が最も高く、次に「家事・育児・介護等と両立しやすいから」(30.5%)、「勤務時間や労働日数が短いから」(20.5%)が続く。 ・ 男女別では、男性で「希望する仕事内容の求人が現在の雇用形態だったから」(27.7%)の割合が高いのに対し、女性では「家事・育児・介護等と両立しやすいから」(36.5%)の割合が高くなっている。
サービス残業	<ul style="list-style-type: none"> ・ サービス残業があったと回答した従業員は10.7%となっている。従業員規模別にみると、30～100人未満の事業所では15.6%、100～300人未満の事業所では16.7%と比較的高く、5人未満の事業所では7.8%となっている。 ・ 業種別にみると、サービス残業があったとする割合が高い業種は、「学術研究等」(17.1%)、「教育、学習支援業」(17.0%)、「医療・福祉」(14.3%)などとなっている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 時間外＋休日労働に対する賃金が「一部支払われている」(2.9%)と「全く支払われていない」(6.1%)を合わせると、約1割(9.0%)の従業員で未払いが発生している。 ・ 業種別にみると、未払いが発生している従業員の割合が1割を超えているのは、「金融業、保険業」(25.1%)、「サービス業(他に分類されないもの)」(13.2%)、「学術研究、専門・技術サービス業」(12.5%)、「医療、福祉」(11.4%)、「教育、学習支援業」(10.3%)である。

② 人材育成について

項目	前回調査	今回調査
人材育成制度に対する満足度	<ul style="list-style-type: none"> ・ 満足度(「非常に満足」+「やや満足」。以下同じ)は62.3%となっている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「満足している」(24.1%)と「やや満足している」(21.7%)を合わせると、勤務先の事業所における人材育成制度に満足しているのは45.8%である。

③ 職場環境に関する満足度について

項目	前回調査	今回調査
職場環境に関する満足度	<ul style="list-style-type: none"> ・「総合満足度」の満足度は62.7%となっているのに対し、「昇進・昇格」の満足度は41.6%、「自己の成長」の満足度は50.2%となっている。 ・「総合満足度」の不満度は5.9%となっているのに対し、「上司の管理・監督」の不満度は11.6%、「給与」の不満度は15.7%となっている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・項目別の満足度を総合した「全体の満足度」は66.4%である。 ・「満足」（「満足」と「やや満足」の合計）の割合が高いのは、「同僚との人間関係」（75.0%）、「労働に対する安全衛生面」（72.8%）、「仕事における達成感」（71.4%）である。 ・「不満」（「不満」と「やや不満」の合計）の割合が高いのは、「給与」（15.0%）、「上司の管理・監督」（10.9%）、「会社の方針」（9.0%）である。
雇用形態別の満足度	<ul style="list-style-type: none"> ・「総合満足度」の満足度は、「派遣労働者」（46.9%）、「契約社員」（57.7%）となっており、「正社員」（63.9%）、「パート」（65.4%）と比べ、5ポイント以上低くなっている。 ・「昇進・昇格」の満足度は、「派遣労働者」（18.8%）、「契約社員」（27.1%）、「パート」（34.2%）となっており、「正社員」（46.7%）と比べ、10ポイント以上低くなっている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・項目別の満足度を総合した「全体の満足度」は、「パートタイム労働者」（70.8%）で全体（66.4%）よりも約4ポイント高い。 ・「昇進・昇格」の満足度は、「正社員（管理職）」（57.1%）が最も高く、全体（47.0%）よりも約10ポイント高い。

III. 経営者等聞き取り調査

1. 調査の目的

経営者調査は、事業所アンケートへの回答事業所の中から、従業員の定着等に成果を上げている事業所を抽出し、成果の背景にある労働環境や取組等を把握することで、今後の施策検討の参考とすることを目的とした。

また、経営者団体・労働組合調査は、経営者並びに労働者の視点からみた、県内の産業構造や業種別の労働環境に関する課題を把握し、施策検討の参考とすることを目的とした。

2. 調査の概要

(1) ヒアリング調査の対象とした企業の概要

① 経営者等調査

事業所実態調査における事業所アンケートへの回答事業所の中から、離職率が低い、正社員比率が高い、有給休暇の取得率が高いなどの特徴がみられる 10 事業所を業種、地域のバランスに配慮しながら選定し、事業所の経営者等に対して、労働環境に関するヒアリングを実施した。

ヒアリング調査の対象とした事業所の概要は、以下のとおりである。

図表 III-1 ヒアリングの対象とした事業所の概要

事業所	業種	従業員規模	選定理由
A 社	建設業	30～99 人	・ 女性従業員比率が高い(26.5%、業種平均 15.1%)
B 社	食料品製造業	100～299 人	・ 離職率(全体)が低い(5.2%、業種平均 21.2%) ・ 女性従業員比率が高い(47.8%、業種平均 35.3%)
C 社	情報通信業	10～29 人	・ 県の重点業種
D 社	旅客運送業	30～99 人	・ 正社員比率が高い(100%、業種平均 71.8%)
E 社	貨物自動車運送業	10～29 人	・ 離島に立地
F 社	不動産業	30～99 人	・ 正社員採用に占める新卒採用比率が高い(100%、業種平均 18.0%)
G 社	宿泊業	30～99 人	・ 離職率(全体)が低い(8.1%、業種平均 30.9%) ・ 非正社員比率が低い(18.9%、業種平均 76.9%)
H 社	医療福祉施設関連サービス業	30～99 人	・ 非正社員比率が低い(27.8%、業種平均 58.7%)
I 社	デイサービス等介護支援業	30～99 人	・ 正社員採用に占める新卒採用比率が高い(36.4%、業種平均 10.9%) ・ 非正社員比率が低い(12.0%、業種平均 45.3%)
J 社	ダイビングショップ	10～29 人	・ 離島に立地 ・ 非正社員比率が低い(7.7%、業種平均 58.7%)

② 経営者団体・労働組合調査

経営者団体として沖縄県中小企業団体中央会、労働組合として日本労働組合総連合会沖縄県連合会のほか、医療・福祉、観光、運輸分野の労働組合に対して、労働環境の実態に関するヒアリングを実施した。

ヒアリングの対象とした経営者団体及び労働組合は、以下のとおりである。

図表 III-2 ヒアリングの対象とした経営者団体・労働組合調査

■経営者団体

- ・ 沖縄県中小企業団体中央会
専務理事 上里芳弘 氏

■労働組合（訪問順）

- ・ 日本労働組合総連合会・沖縄県連合会
事務局長 東盛政行 氏
- ・ 沖縄県医療福祉労働組合連合会
書記長 井樋口 美香子 氏
- ・ サービス・ツーリズム産業労働組合連合会沖縄地方連合会
議長 鉢嶺 沙知子 氏
- ・ 私鉄沖縄県労働組合連合会
執行委員長 喜屋武 悟 氏

(注) 役職はヒアリング当時のもの。

(2) ヒアリング調査項目

ヒアリング調査の項目は、以下のとおりである。

① 経営者等

- 1) 従業員の雇用形態について
- 2) 人材確保について
- 3) 従業員の離職について
- 4) 人材育成制度について
- 5) 給与水準等について
- 6) 労働時間の状況について
- 7) 休暇・休業制度について
- 8) 労働環境の改善に向けて必要な行政の支援等

② 経営者団体

- 1) 団体の概要と主要事業
- 2) 県内企業の雇用・採用の状況
- 3) 県内の労働者がおかれている環境と問題点
 - －労働時間
 - －給与
 - －休暇・休業制度
 - －その他の労働条件
- 4) 県内企業における従業員の定着（離職防止）、人材育成への取組の現状と課題
- 5) 労働環境の改善に向けた行政との連携の状況と今後の課題

③ 労働組合

- 1) 団体の概要と主要事業
- 2) 県内の労働者がおかれている環境と問題点
 - －労働時間

- －給与
- －休暇・休業制度
- －労働時間
- －労使間の協議の場
- －その他の労働条件

3) 労働環境の改善に向けた行政との連携の状況と今後の課題

(3) ヒアリング調査実施期間

平成 29 年 11 月～12 月。

3. 調査結果

(1) 経営者等ヒアリング

① A 社（建設業・従業員規模 30～99 人）

1) 従業員の雇用形態

- ・従業員のうち非正社員は 1 名（65 歳退職者の再雇用者（パート））。
- ・3 か月の試用期間を経て全員を正社員として採用。試用期間で適正をみて、よほど問題がない限り正社員として採用。
- ・新規学卒者を時間をかけて育てる余裕はなく、即戦力の人材を採用。
- ・リフォーム部門の営業（7 名）は全員女性。改装・改築は主婦がターゲットのため女性が活躍できる業務。

2) 人材確保

- ・人材不足で求人広告を出しているが応募がなく、従業員はオーバーワーク気味。求人賃金を上げて反応はない。
- ・特に、新築部門の営業の人材が不足。現在は役員も営業。
- ・女性の営業もなかなか応募がない。
- ・定年を 60 歳から 65 歳に引き上げた。人手不足の状況が続けば、定年制度はなくなるのではないか。

3) 従業員の離職

- ・過去 1 年で、正社員 2 名が離職。1 名が家庭の事情、1 名は遠距離通勤がきつくなり自宅の近くに職場のある仕事に転職。
- ・現場代理人を引き抜かれる恐れがあり、全従業員の賃金を引き上げて対応した。
- ・毎年全従業員を海外旅行に連れて行くなど福利厚生にも配慮しているが、それでも退職者は出ており福利厚生充実の効果は不明。

4) 人材育成制度

- ・「自己啓発のための講座受講料等の補助」「資格取得者への奨励金・資格手当の支給」「研修や自己啓発のための就業時間内外での時間的配慮」「有給訓練休暇の付与」について、導入検討中。

5) 給与水準等

- ・採用時点で正社員、非正社員の間に給与水準の差はない。昇給や賞与で若干差をつけ

ている。

- ・パートは正社員よりも給与が低く、賞与もない。

6) 労働時間

- ・残業はほとんどない。会社としては極力やらないよう伝えている。
- ・サービス残業はない。(それをさせたら辞めるのではないか。)

7) 休暇・休業制度

- ・有給休暇は申請すれば基本的には取得させている。中小零細企業では、大企業と違って有休取得を促すことまでは出来ない。
- ・営業担当従業員はみなし労働時間として月6日休暇、その他の従業員は週休2日制となっている。
- ・育児休業は就業規則に定めているが、現実的には育休ではなく年休取得となっている。現実問題として、当社の規模では、育児休業を与えて休ませる体力がない。制度と現実が合っていない。
- ・介護休業は利用した例はない。
- ・各部署内で、担当者が複数の案件に関わらせるようにし、何かあった場合でも別の担当者が対応できるようにしている。

8) 労働環境改善に向けて必要な行政の支援等

- ・人手不足をどうにかしてほしい。

② B社（食料品製造業・従業員規模 100～299人）

1) 従業員の雇用形態

- ・正社員比率が業種平均よりも高い理由は、2年間に製造部門の契約社員を正社員に転換したため。
- ・仕事内容も待遇も正社員と差がなかった契約社員のモチベーション向上を考慮し、全員を正社員に転換した。

2) 人材確保

- ・定期採用はしておらず、新卒採用も現状はない。直近1年間は中途採用のみ。
- ・今後は、新卒・中途問わず、定期採用したい。

3) 従業員の離職

- ・離職率が業種平均よりも低い理由は、いわゆる「ホワイト企業」であり、従業員が働きやすいと感じる労働環境であること。
- ・特に製造部門の女性は、昔から定着率が高く、長く働いている人が多い。

4) 人材育成制度

- ・人事評価制度がないため、導入を検討中。人材育成や、キャリアプランの明確化によるモチベーションの向上のためにも、必要である。
- ・講座受講料の補助を行っている。講座に制限は設けず、基本的には本人の希望どおりである。経理やPC系の講座が多い。資格手当はないが、モチベーション向上のため、

今後導入を検討したい。

- ・管理職の育成が喫緊の課題。短期的には管理職ポストの中途採用も検討しているが、長期的には自社で管理職人材を育成したい。

5) 給与水準等

- ・正社員には給与テーブルがあり、幅は小さいが、年1回の昇給に加えて、実績による昇給がある。賞与も業績連動ではあるが、年2回支給している。
- ・非正社員の昇給・賞与は、雇用契約書上は「なし」にしているが、実態としては、定額の賞与を年2回支給している。昇給は上席者の判断。

6) 労働時間

- ・製造部門では残業がほぼない。
- ・事務系の職種は残業が多少あるが、上司の承認がない残業は認めていない。過去にはもっと残業があったが、生産性向上の必要性や自身の評価につながることを管理職に徹底した結果、徐々に改善された。

7) 休暇・休業制度

- ・有給休暇は従業員の希望どおりに取得できている。
- ・過去1年で、女性の正社員とパートが各1名ずつ育休を取得。配偶者が出産した男性正社員1名いるが育休は取得していない。
- ・育休取得者とは、復職時の不安を低減するため、定期的に連絡を取り合っている。会社としても復職を希望している。
- ・介護休業の取得実績はない。
- ・メンタルヘルス対策として、産業支援センターから、1年間無償で産業カウンセラーの派遣を受けている。

8) 労働環境改善に向けて必要な行政の支援等

- ・自社単独では人事評価制度の構築が難しいため、支援してくれる団体や制度があれば紹介してほしい。
- ・キャリアアップ助成金は事前申請が必要と知らず、2年前の正社員への転換時に申請できなかった。もっと広く周知し、手続も簡素化してもらいたい。

③ C社（情報通信業・従業員規模10～29人）

1) 従業員の雇用形態

- ・正社員と契約社員の比は4:6。アンケート回答時よりも正社員が若干増えているが、業務の受注内容により、出向や派遣等の形態も変わるため、会社として正社員化を推進しているわけではない。
- ・間接部門は2名で、あとは全員技術者である。

2) 人材確保

- ・定期採用はしておらず、受注業務のボリュームに応じて都度募集。
- ・今後は、新規事業の予定もあり、若い人材を採用したいが、最近の若者は職に対する意識が低く、経験と気概がある中途人材に目が向く。

- ・IT 関連の業務ではあるが、要点把握やディスカッションなど、コミュニケーションが必要なので、情報系一筋の学歴の人よりも、文系出身者のほうが向いていると感じている。

3) 従業員の離職

- ・メイン事業の技術者が8割だが、この中での離職者はほとんどいない。
- ・グループ単位での内部教育が定着率向上につながっている。経験や年齢が異なるメンバー4～5人を1つのグループとして課題を与え、ディスカッションをしながら課題解決に取り組むことで、連帯感が生まれている。また経験者のスキルや仕事に対する意識を目の当たりにすることで、啓発的な効果もある。この仕組みの定着には2年かかった。

4) 人材育成制度

- ・技術の習得に関しては、レベル別のカリキュラムを整備している。
- ・IT サービスマネジメント関連の認定資格等、IT 系の資格取得を支援している。「あるべき論」ではなく、専門的・実践的な研修のみが対象。
- ・従業員の独立起業を想定して、財務等に関する研修の導入も検討している。意志を持って退職する人は応援し、タイアップしたい。
- ・以前はインターンシップを実施していたが、業務内容が高度化し、機密保持の関係で受入が難しくなったため、現在は実施していない。

5) 給与水準等

- ・人事考課は、業績のほか、グループ単位での内部教育への貢献等の定性的な評価を含めて、実施している。また、絶対評価である。
- ・給与の定期的な昇給は実施しておらず、年齢も関係しない。
- ・賞与や退職金の制度はない。賞与は年収に含まれており、退職金制度は今後も設ける予定がない。

6) 労働時間

- ・1か月の残業は10～20時間で、ほぼ定時。繁忙期でも月に30～40時間程度である。
- ・以前は残業が多かったが、業務フローを徹底的に見直し、約2年かけて労働時間を削減した。

7) 休暇・休業制度

- ・業務が特定の従業員に偏らないような配慮や、1日の業務に対する人員の意識的な確保をしていることもあり、有給取得率は正社員で86%、非正社員で100%である。
- ・育休は、過去に1人の女性が2回取得した実績がある。復帰に備えて、休業明け前に業務の現況説明と1週間のOJTを行った。また、休業明けには時短勤務にも柔軟に対応した。生活資金の貸付実績もある。
- ・男性の育休取得はまだ実績がなく、推奨も特にはしていないが、子どもの送迎等に関しては、業務を調整して対応できるようにしている。
- ・メンタル面も、グループ単位の内部教育を通じてケアできている。

8) 労働環境改善に向けて必要な行政の支援等

- ・大規模なセミナーではなく、より実態に即した個別セミナーを実施してほしい。実務経験に基づいて苦労された方の話が聞きたい。
- ・自分で考え、発言できる人材を育成してほしい。

④ D社（旅客運送業・従業員規模 30～99 人）

1) 従業員の雇用形態

- ・全員が正社員で、整備士 1 人を除いて、全員が乗務員。
- ・平均年齢は 65 歳程度である。

2) 人材確保

- ・新卒採用はなく、50 歳以上の中途採用がほとんど。
- ・人材の確保が難しく、新聞広告も出していたが応募がないため、現在は出していない。若い人を採用したいが、若い人は二種免許を持っていないため、採用できない。
- ・経営の後継者はいるため、厳しい状況でも事業を継続する意思はあるが、2～3年後には乗務員の大量退職が見込まれるため、それまでに乗務員が確保できなければ、継続が難しくなると考えている。

3) 従業員の離職

- ・勤続年数 20 年以上の従業員が多く、基本的には、定年以外の理由での離職はない。
- ・定年は 60 歳だが、定年後も再雇用しているケースと継続雇用しているケースがある。

4) 人材育成制度

- ・乗務員は、協会の研修（実習）を受講している。研修は義務づけられており、受講しなければ乗務員証が発行されない。
- ・整備士には、会社から研修を受講させている。
- ・従業員の 3 分の 2 は、自動的に二種免許をもらえた世代であり、自主的に二種免許を取得した従業員は 3 分の 1 である。
- ・二種免許の取得には 30 万円ほどかかる。会社が免許取得の費用を負担してもよいが、そもそも求人に対する応募がない。

5) 給与水準等

- ・給与の水準は、実績に連動するため、個人差がある。昇給の要求等はない。
- ・賞与や退職金の制度は、協会の制度を利用している。

6) 労働時間

- ・勤務はシフト制で、月初に予定が決まる。1 日 7.5 時間勤務。「3 勤休」であり、休暇は月 7～8 日になる。
- ・残業になることはあまりない。また、体調に応じて早めに勤務を切り上げるなど、柔軟な働き方を許容している。

7) 休暇・休業制度

- ・有給休暇はほぼ希望どおりに取得できている。

- ・人手不足ではあるが、今のところ業務は回っているため、従業員の自由度を尊重している。休暇の取りやすさや給与水準等、満足度は高いと考えている。
- ・育児休業の取得対象者はいない。
- ・介護休業の取得はない。

8) 労働環境改善に向けて必要な行政の支援等

- ・二種免許の取得要件を緩和する、普通免許取得後 10 年経過すれば自動的に二種免許がもらえるようにするなど、二種免許に係る制度の変更を検討してほしい。
- ・以前、県による女性乗務員養成制度があり、従業員の 1 人はその制度を活用した人である。同様の取組を実施してほしい。

⑤ E 社（貨物自動車運送業・従業員規模 10～29 人）

1) 従業員の雇用形態

- ・正社員比率（56%）が業種平均（71%）よりも低い理由は、親会社の倒産などの厳しい時期があり、正社員化する余裕がなかったため。現在は、徐々に正社員化を進めている。
- ・業務に必要な大型免許を取得する前の従業員や定年退職後の再雇用者は、契約・嘱託社員。

2) 人材確保

- ・従業員は不足。離島の運輸業は、慢性的な人材不足で、人材を募集するが、集まらない。
- ・採用は、ハローワーク 7 割、友人・知人経由 2 名、新聞広告 1 割。

3) 従業員の離職

- ・会社の「和」があり、人間関係も良好。待遇も同業他社より恵まれており、過去 1 年の離職者なし。離職者は 5 年に 1 人いるかないか。
- ・離職者のほとんどは定年退職。離職者の平均勤続年数は 15 年以上。
- ・出勤時刻を早めて定時退社できるようにするなど、「労働時間の見直し（残業時間の削減等）」が離職防止に特に大きな効果があった。
- ・組合が無いという運輸業者もあるが、そのような事業所は残業も多く、離職者も多い。若者は「休み」を重視するようなので、待遇面で休暇等を意識するようにしている。

4) 人材育成制度

- ・「小型移動式クレーン」「大型トレーラー」の免許取得の研修は、会社負担により勤務時間での出張扱いで受講するケースもある。（従業員の約 1～2 割が利用。非正社員も対象。）
- ・トラック協会の研修、警察の交通安全講習はほぼ全従業員が参加。

5) 給与水準等

- ・昇給は年 1 回実施され、水準は経営と組合の交渉で決まる。
- ・給与水準は同業他社よりも良い。
- ・正社員と非正社員の賃金差が開き過ぎないように、3 年前から非正社員の昇給を実施し

ている。

6) 労働時間

- ・正社員の8月の時間外+休日労働時間(1人当たり)は41.8時間。人手不足のため毎月一定量の時間外勤務が発生している。(同業他社に比べると、残業等は少ない。)
- ・船舶の入港が遅れると残業して配達処理しなければならない。

7) 休暇・休業制度

- ・正社員は月に2回は週休2日となるように管理。
- ・正社員、非正社員ともに、有休取得率は5割強に留まっている。人手不足のため、有休をすべて取得することは難しい。
- ・台風前後など、船舶が入らない日は、なるべく休暇を取得させるようにしている。
- ・正社員は、就業規則で育児休業・介護休業を定めている。既婚者の女性従業員がおらず、近年は男女とも育児休業の実績なし。介護休業の利用者もない。
- ・「半日単位、時間単位などの休暇制度」は評価されている。

8) 労働環境改善に向けて必要な行政の支援等

- ・人材を確保して残業等が削減できれば、従業員のやる気が高まる。離島の運輸業界の人手不足を解消する対策をお願いしたい。
- ・各業界の人材斡旋、マッチング、情報提供等を行う組織や、人材確保の支援制度があると大変助かる。

⑥ F社(不動産業・従業員規模30~99人)

1) 従業員の雇用形態

- ・正社員の比率が高く、パートタイマーから正社員への転換も、制度としては明文化されていないが、実態としては実施している。
- ・社員の平均年齢は39.7歳で、大卒が多い。

2) 人材確保

- ・毎年平均で3名程度新卒を採用している。大卒が多い理由は、不動産オーナーと対面でやりとりをすることが多いため、ある程度年齢を重ねているほうがよく、また、コミュニケーション能力を重視している。
- ・中途採用ではなく、新卒中心に採用している。既に社員の半分は宅建を取得しており、中途採用の必要性がない。
- ・定年後の継続雇用に対応するため、就業規則を改定中である。

3) 従業員の離職

- ・直近3年間に離職者はいない。過去には、家業を継ぐための離職や、夫の転勤に伴うパートタイマーの離職があった。
- ・離職者がいない背景には、働きやすさがあると考えている。4~5年前から、日曜・祝日を定休日にした。不動産業は日・祝開店が常識であったが、約2年かけて、来店者数データの分析や従業員・来店者へのヒアリングを実施した結果、日・祝を定休にしても業務上、サービス提供上の支障がないことが判明したため、踏み切った。

4) 人材育成制度

- ・新入社員研修と2～3年目研修については、今年初めて、グループ会社の合同研修にテスト的に参加した。次年度以降の参加は検討中。
- ・宅建については、資格予備校の講師を週3日会社に呼び、社内で講座を開いている。講座の受講料と受験料は会社が負担している。
- ・月3万円で様々な研修が受講できる「トップリーグ沖縄」の活用を検討中。
- ・キャリアプランは自身で選択できるようにしている。総合不動産業なので、3～4年で異動し、様々な仕事を経験できる。

5) 給与水準等

- ・給与テーブルに基づき、実績を考慮して決定している。
- ・部署と個人に目標があり、年2回の賞与前のタイミングに進捗確認をしている。定期昇給は毎年4月1日である。
- ・パートタイマーも昇給しており、相場的にも時給が上がってきている。
- ・嘱託社員、パートタイマーにも、年2回賞与を支給している。

6) 労働時間

- ・日曜・祝日は完全に定休であり、残業も1人あたり週2～3時間程度で、ほぼ定時である。フレックスタイム制度も利用可能にしている。
- ・案件は複数担当制で、担当者の不在や異動がある場合も、経緯がわかるよう、情報をデータベース化している。
- ・終業時間前に終礼で残業予定を確認し、不要な残業を防止している。

7) 休暇・休業制度

- ・有休の取得率は比較的高い。
- ・過去1年で、女性パート1名が育休を取得。男性の育休は、取得を推奨しているが、実績はない。
- ・女性の育休取得者の復帰実績もある。
- ・終業後は、テニス等の社内活動も行っている。
- ・今後は福利厚生を充実させる予定。採用の合同説明会でも、学生は福利厚生を他社と比較していることが多い。

8) 労働環境改善に向けて必要な行政の支援等

- ・今後、外国人の居住者が増加することが見込まれ、特に東南アジア系言語の通訳が必要になることが考えられるため、育成が必要。

⑦ G社（宿泊業・従業員規模30～99人）

1) 従業員の雇用形態

- ・正社員比率が業種平均よりも高い理由は、ホテル業に多い客室清掃のパートタイマーが関連会社の所属で、フロント、レストランの調理とサービス、総務・経理、施設管理のスタッフが、ほぼ正社員のため。
- ・平均年齢は40.1歳だが、フロントは20代が多い。学歴は高卒が多い。

2) 人材確保

- ・客室清掃の人材が不足しており、関連会社でずっと募集しているが、応募がない。待遇についても、給与は時給換算するとそれほど高くないが、社会保険がある正社員化しても応募がない。
- ・それ以外の人員は概ね適正だが、総務は長時間労働になっているため、1人増員予定である。

3) 従業員の離職

- ・離職率が業種平均よりも低い理由は、働きやすい環境を整えていることにある。人材不足の中、よりよい労働環境を整備しないと、従業員が定着しないという意識がある。
- ・特に代表者は、従業員のアイデアや要望を常に聞く姿勢を持っているため、面談時に要望や希望を聞いて、可能な範囲で実現できるよう配慮している。また、各部署でのミーティングで、課題を共有し、解決のためのディスカッションを行っている。

4) 人材育成制度

- ・施設管理のための電気関係の資格取得支援や、英語の講座受講に対する支援があるほか、毎年ビジネスマナー研修を実施。それ以外に、視野を広げてホテルのサービスに還元してもらうため、ビジネス文書等の通信講座受講も支援。
- ・階層別は外部研修を活用しているが、今後は社内で制度化したい。

5) 給与水準等

- ・給与は年功と実績で決まる。従業員はそれぞれ目標を設定し、賞与査定前の代表者との面談で、達成状況を確認している。従業員が自らアピールし、働きが認められることで、意欲向上にもつながる。
- ・昇給は、正社員もパートタイマーも、原則として年1回。賞与は、正社員には年2回支給。また、客室清掃員のパートタイマーにも、寸志として2万円支給している。

6) 労働時間

- ・レストランは宴会等で時間外が発生するが、フロントはシフト勤務であり、時間外は、基本的には部署のミーティング時のみである。
- ・宴会やイベントが重なり、時間外が発生した場合は、部署を問わず、管理職がカバーに入る。

7) 休暇・休業制度

- ・週休は2日確保できている。有給休暇の取得率は低いが、年間96~106日ある公休が残るためであり、一般社員は有休の取得に至らないことが多く、未就学児を持つ母親の有休取得が多い。
- ・育休取得者は過去に4人おり、全員復帰した（1人は復帰後退職）。働きやすい時間帯での勤務や配置転換で、継続できるよう配慮した。
- ・介護休業の取得者はいない。
- ・従業員の要望により、今年の12月から誕生日休暇を新設した。

8) 労働環境改善に向けて必要な行政の支援等

- ・育児休業や介護休業は、企業の利用率をチェックし、利用率が低ければ、制度を使いやすくするなどの対策を講じる必要がある。
- ・補助金等の制度については、十分な広報と手続の簡略化が必要。制度があっても使えなければ意味がない。
- ・労働環境の改善は非常に重要。統計を取るだけでなく、調査結果を生かせるようにしてほしい。

⑧ H社（医療福祉施設関連サービス・従業員規模 30～99 人）

1) 従業員の雇用形態

- ・正社員比率が業種平均よりも高い理由は、原則として正社員として採用する方針のため。非正社員（パート）としての採用は本人の希望によるものが多い。
- ・現在は、契約社員として採用し、3カ月間、支援制度を活用して、資格取得や研修に参加し、正社員に転換する制度になっている。

2) 人材確保

- ・自治体に提出する書類作成事務に対応する人材、顧客（高齢者とその家族）の時間に合わせて休日や夕方などに業務が集中する介護サービスの人材が不足気味。
- ・従業員、知人等を通じた紹介により採用。特に工夫はない。

3) 従業員の離職

- ・社内の風通しが良く、人間関係がうまくいっているため、離職者はほとんどいない。（過去に、家族の都合でやめた人はいた。）
- ・短時間勤務、育児・介護への配慮、資格の取得、上司・先輩のサポート等が従業員の定着に効果が高いのではないかと。
- ・組合は無いが、月1回、役員、従業員が参加して話ができる場を設けている。業績だけでなく休暇、職場環境の話もできる場となっている。

4) 人材育成制度

- ・介護・福祉関係の資格、住宅リフォーム関係の資格取得を奨励（正社員、非正社員で区別なし）。
- ・介護用具などの新商品については社内勉強会を行っている。

5) 給与水準等

- ・採用時点で正社員、非正社員の間に給与水準の差はない。昇給や賞与で若干差をつけている。

6) 労働時間

- ・8月の時間外・休日出勤は平均2時間程度。ほぼ定時に帰っている。
- ・クリーニング等は季節で繁閑差があり、時間外が多い月は、パートを増やして、時間外があまり増えないようにしている。
- ・単純な業務は複数業務をこなせるようにしており、医療福祉機関向けカーテンリース・メンテナンス事業で、大量のメンテナンスに対応する場合には、他事業の従業員

が応援している。

7) 休暇・休業制度

- ・第2、3、4土曜日が休業日で、祝日、旧盆、正月なども休みのため、年間では完全週休二日制の他社と比べても休暇日数に差が無い。
- ・繁忙期でもない限り、休暇取得の申請は拒まない方針。
- ・過去1年間に、男性正社員が7日間育児休暇を取得。休暇中も給与を全額支給したが、長期間となると難しい。
- ・休暇・休業を取りやすい雰囲気づくりをしている。フレックスタイム制度は従業員の評価も高い。
- ・過去1年間に、女性正社員1名が介護休業を取得。

8) 労働環境改善に向けて必要な行政の支援等

- ・介護・福祉関係の行政の手続、書類を簡素化してほしい。そこに時間を取られて、顧客に必要な、上質なサービスが提供できない。
- ・自治体、担当により異なる対応が必要なことがある。このため業務が特定の社員に集中し、その社員が退職すると業務に支障が出る。人材が少ない中小企業にとっては問題で、改善してほしい。

⑨ I社（デイサービス等介護支援業・従業員規模30～99人）

1) 従業員の雇用形態

- ・正社員比率が業種平均よりも高い理由は、正社員採用を会社の方針としているため。採用時に本人が非正規（パート）を希望する場合には非正規で採用するが、無期雇用としている。
- ・過去5年間で1名がパートから正社員に転換。

2) 人材確保

- ・人材の不足感なし。採用は人間性（介護職への適性）を重視。
- ・ハローワークと求人誌による採用が半々。

3) 従業員の離職

- ・過去1年で、直接雇用の従業員が5人（正社員：4名（男性：1人・女性3人）、パート：1人（女性））離職。離職者の平均勤続年数は1年強。
- ・離職理由は、県外出身者の結婚、配偶者転勤での県外転居がある。
- ・頑張った従業員の賃金が上がる仕組みとし、定着に効果あり。
- ・休暇取得の徹底、育児・介護休暇を取りやすい雰囲気づくり、社内イベントの開催にも取り組んでいる。

4) 人材育成制度

- ・資格取得者への奨励金・資格手当の支給（利用者約30名）、研修や自己啓発のための就業時間内外での時間的配慮（利用者約40名）、有給訓練休暇の付与（利用者約25名）。
- ・これらの支援制度は正社員のみでなく非正社員も対象としている。

5) 給与水準等

- ・介護士、看護師などの最低水準を基本に、経験を考慮し給与決定。
- ・昇給は、年功序列ではなく、「実績（利用者の数等）」や「個人との人事考課面談」で決定。正社員もパートも同様の仕組み。

6) 労働時間

- ・月間の時間外・休日労働時間は平均3時間。定時退社はほぼ徹底。
- ・正社員（管理職・非管理職）と非正規社員で、時間外労働の状況に大差はない。何か緊急事態が発生した際（台風対策、利用者の救急搬送）は管理職が対応。
- ・労働時間短縮（定時退社）のために、従業員皆でミーティングを行い、改善事項や作業の簡素化などを話し合い、実践。

7) 休暇・休業制度

- ・正社員、非正社員ともに、有給休暇の取得率は比較的高い。（2年間の有休利用期間でほぼ100%取得。）
- ・有給休暇を当然の権利とする社風の下、休暇取得者の業務をフォローし合う体制づくり、休暇を取りやすい雰囲気づくりをしている。
- ・女性正社員2名が育児休業取得中。男性の取得実績はない。育児休業給付金が半年支給のため、半年復帰が多い。（休業は1年間可能）復帰の際は、負担が少ない業務から対応させるように配慮している。
- ・男性正社員1名が介護休業を取得中。過去にも1名が取得。
- ・「半日単位、時間単位の休暇制度」は従業員から評価されている。

8) 労働環境改善に向けて必要な行政の支援等

- ・介護業界の雇用環境改善のために、介護報酬を引き上げて欲しい。

⑩ J社（ダイビングショップ・従業員規模10～29人）

1) 従業員の雇用形態

- ・正社員が10人、パートが1人で正社員比率が高い。一般に、ダイビング事業者では期間限定の非正規雇用者が多いが、通年勤務の人材を採用するという方針で正社員採用している。
- ・1名のパートは、一昨年に退職した正社員を非正社員で採用し、ホームページ関連の業務を手伝ってもらっているため。
- ・女性従業員の比率が低いのは、採用の応募者が男性の方が多いため。

2) 人材確保

- ・トップシーズンには、現状の従業員数では足りないが、オフシーズンにはやや過剰気味となる。
- ・採用は、ホームページによる募集が7割、ダイビング・スポーツ系の専門学校を通じた募集が3割。
- ・採用時にプロのライセンスがなくても、入社後に資格取得しできるコースを設けている。資格取得までは非正規で、取得後に正社員に転換。

3) 従業員の離職

- ・過去1年で、正社員2名（男女各1名）が離職。勤続年数は、3、5年で、離職理由は家族の介護、他の仕事（自動車整備業）への転職。
- ・従業員は全員県外出身で、本土に戻るという理由での離職もある。
- ・非正規社員として入社した従業員がプロ資格を取得して正社員になる制度は、非正社員の勤務継続ややる気の向上に繋がっている。
- ・従業員が増えて業務量を分散したことにより、勤務時間が短くなり、従業員の定着に効果があった。ダイビング機材の維持費や資格の年会費、保険の費用も会社で負担し、従業員の定着を図っている。

4) 人材育成制度

- ・昨年「資格取得者への奨励金・資格手当の支給」を実施。約半数（5人程度）が利用。
- ・希望する従業員には社外研修への参加を許可。2割程度の利用。

5) 給与水準等

- ・賃金等の面での待遇は、同業他社より良い。他社では、冬は閉めている店も多く、そのため期間限定採用の非正社員が多い。
- ・1年目はほとんど研修のため、決められた初任給（ボーナスなし）を支給。2年目はボーナスが加わり、3年目以降は職能給に在籍年数が加味されて給与が決まる。5年目以降は能力によって給与が上がる。
- ・正社員は月給制で夏冬の賞与あり、非正社員は日給制で賞与なし。

6) 労働時間

- ・正社員の8月の時間外+休日労働時間（1人当たり）は12時間。同業他社と比較して労働時間は長くはない。
- ・効率良く段取りして、業務の無駄を無くすよう心がけているほか、従業員へ「退社時間」の意識付けを行っている。顧客がいない日はやるべき仕事を管理職が絞って指示し、できるだけ早く帰るようにしている。

7) 休暇・休業制度

- ・正社員は完全週休2日制より休日日数が実質的に少なく、夏のシーズンは月5日、冬のシーズンは月7日前後。
- ・正社員の有給取得率は100%。冬の閑散期等に取得できるよう管理。
- ・育児休業・介護休業は就業規則で定めていない。こうした休業の取得が必要となる従業員はおらず、今後も規則で定める予定はない。
- ・WLB 確保のため、労働時間削減や互いに業務をカバーできる体制づくりに取り組み、従業員から評価されている。

8) 労働環境改善に向けて必要な行政の支援等

- ・ダイビング業界は人手不足。業界のイメージ、知名度アップを支援してほしい。
- ・ダイビング事業は沖縄の大切な観光産業の一つだが、業界の給与水準が低く、安定志向の強い若者が定着しない。優良なダイビング業者を対象に「雇用支援制度」を設け、雇用の負担を軽減してほしい。

- ・ダイビング業を行う際、沖縄県のみ「潜水士」の資格取得が条例で必要。ダイビング業の実態に則していない資格取得を不要にしてほしい。

(2) 経営者団体ヒアリング

① 沖縄県中小企業団体中央会

1) 団体概要

- ・中小企業における組合設立、組合及び中小企業振興育成に資する各種講習会、研究会を実施。
- ・会員数は 262（組合等 236、会社他 26）で、傘下の企業数では約 1 万社。サービス業が比較的多い。

2) 県内企業の雇用・採用の状況

- ・近年の傾向として、企業の生産性及び収益性が低いことが原因で、労働者の低賃金・長時間労働が問題視されている。経営上の隘路としては、深刻化する人材不足、急激な賃金上昇が大きい。
- ・中央会による調査（以下「調査」）では、非正規雇用比率は全国よりも 6.4%高い。

3) 県内の労働者がおかれている環境と問題点

ア. 労働時間

- ・（調査）労働時間が全国比で 6.4 ポイント長かったが、前回調査では 10.1 ポイント長かったため、改善はされている。

イ. 給与

- ・（調査）給与水準は全国比で 3 万円弱低いが、昇給額・昇給率では全国を上回っている。

ウ. 休暇・休業制度

- ・不景気、就職難の時期に比べるとかなり改善されているが、まだまだ改善の余地がある。
- ・（調査）沖縄県は勤続年数の浅い従業員が多く、有休 20 日未満の割合が高い。

エ. その他の労働条件

- ・社会保険の加入状況は、業種によってはかなり低調である。
- ・高齢者の雇用は、深刻な人手不足を背景に、延長傾向にあるが、全国比では、雇用継続率が 3.7%低い。

4) 県内企業における従業員の定着（離職防止）、人材育成への取組の現状と課題

- ・従業員の離職増加は中小企業の存続に大きく関わり、特にスキルの高い人材の離職は経営に大きなダメージを与えるため、賃金引き上げのみならず、退職金や任意労災の共済制度加入等の処遇整備が必要である。
- ・中小零細企業が個々に人材育成に取り組むのは困難であるため、業界による取組強化が求められており、中央会でも各種施策を活用した業界支援に取り組んでいる。
- ・沖縄県には同族企業が多く、身内優先の不透明人事になる傾向があり、そのために一

般社員が辞めてしまうこともある。

5) 労働環境の改善に向けた行政との連携の状況と今後の課題

- ・労働環境の改善には、成功モデルの紹介が効果的であり、特に企業は同業・同規模の動きを注視している。県作成の職場環境改善事例集は秀逸であり、中央会でも配布している。
- ・労働局を中心とした、いわゆるブラック企業の徹底取り締まりの実施を強く望む。
- ・浦添市では、中小企業退職金共済制度の加入企業に補助金を支給しており、同様の取組を全自治体で実施するよう希望する。
- ・女性の社会進出促進には、保育所整備が不可欠。また、保育士の処遇向上や、資材の共同購入等のため、保育所の組合の組成も必要である。

(3) 労働団体ヒアリング

① 日本労働組合総連合会沖縄県連合会

1) 団体概要

- ・県内の 37 の産業別組合を束ね、労働環境に関する行政機関への要望、提言を行っている。傘下の労組の組合員総数は約 39,000 人。
- ・労組非加入者を含め、個別の労働相談にも対応している。

2) 県内の労働者がおかれている環境と問題点

ア. 労働時間

- ・産業別組織に加入するような労組のある企業では 36 協定を結び、しっかり勤務管理されているが、その他企業では長時間労働が是正できないケースや時間外労働の賃金未払いの問題がある。
- ・単組もない未組織の事業所では、長時間労働、時間外の未払いも多いと思われる。

イ. 給与

- ・ある程度の規模の企業では給与テーブルや昇給制度が整備されているが、小規模企業は最低賃金を少し上回る程度の賃金のところが多い。時間外労働の賃金未払いも問題。
- ・人手不足だが賃金はなかなか上昇しない。
- ・外国人労働者の給与は最低賃金以下も多い。

ウ. 休暇・休業制度

- ・産業別組織に加入するような労組のある企業では育児・介護休暇の制度が整備されているが、その他企業では法に対応した制度整備は不十分。
- ・育児・介護の休暇制度を記載する就業規則が作成されていない中小零細企業も多い。

エ. 労使間の協議の場

- ・組合員は正規社員のみ企業が多く、非正規の組織化は進んでいない。
- ・非正規社員が労組に加入している企業では、パートの正社員登用、教育・人材育成に積極的。

オ. その他の労働条件

- ・労組が組織されている企業では就業得規則も整備され、法令で定められた社会保険にも加入。
- ・中小零細企業は、雇用条件の書面交付もなく雇用条件が不明確なままのケースも多い。
- ・社会保険等に未加入で、失業保険がもらえないトラブルも発生している。

カ. その他

- ・36協定を知らない経営者、労働者も多い。有名企業の摘発により、協定への関心が高まっている。
- ・メンタルヘルスに関する相談も多い。

3) 労働環境の改善に向けた行政との連携の状況と今後の課題

- ・2年に1度、政策要望を取りまとめて県へ提出。県議会にも要請して、条例化などを働きかける（「公契約条例」の制定を要望）。
- ・低賃金、長時間労働に伴う貧困が問題。

② 沖縄県医療福祉労働組合連合会

1) 団体概要

- ・加盟組合の組合員数は約2,500人。病院が9割、介護施設が1割。全体の7割は看護師。
- ・主な加盟組合は、国立病院、赤十字病院、琉大病院、沖縄協同病院。
- ・組合員の労働条件の改善・向上に向けて活動。

2) 県内の労働者がおかれている環境と問題点

ア. 労働時間

- ・3交代、24時間勤務の職場。超過勤務が常態化（勤務開始時刻の1～2時間前出勤など）。
- ・国が定めた看護師の配置人数は満たされているが、現場の実態としてそれでは人手不足。
- ・夜勤ができる人に夜勤が集中し、夜勤を嫌って退職する看護師も多い。（子どもができて夜勤ができなくなる看護師も多い。）

イ. 給与

- ・看護師の給与は同世代の一般の公務員に比べて低い。（医労連に加盟していない民間病院は、さらに給与水準が低い。）
- ・夜勤手当も出るが、業務内容に対して不十分。
- ・年1回の定期昇給はあるが、厳しい環境のため、平均勤続年数は短い。

ウ. 休暇・休業制度

- ・有休制度はあるが、取りたい時に取れない。
- ・育休利用者は多いが、復職時に夜勤の可否を尋ねられ、パートへの職種転換を勧められるケースもある。
- ・介護休暇取得率は低い。（多忙で申請しづらい。）

エ. 労使間の協議の場

- ・加盟している労組のある病院では、労使協議が行われ、医労連として支援もしている。
- ・ほとんどの病院には労組がない。

オ. その他の労働条件

- ・医療は国の制度に基づいて運用されているため、公立病院だけでなく、民間病院でも社会保険等の制度は適切に運用されている。
- ・多忙過ぎて人間関係が希薄な環境の中で、成果主義が導入され、メンタルで休む看護師も増加。
- ・自分のことで精一杯でハラスメント対策も不十分。

カ. その他

- ・看護師はどこでも通用する資格なので、いやになったら転職してしまう。(正規職員に拘らなければ、いつでも募集している。)

3) 労働環境の改善に向けた行政との連携の状況と今後の課題

- ・医療の労働環境の改善には制度や計画の改善が不可欠なため、県には定期的に要望している。
- ・県の看護師の供給計画を上回る供給（休暇や夜勤を考慮した実態に合わせ）が必要と要望。

③ サービス・ツーリズム産業労働組合連合会沖縄地方連合会

1) 団体概要

- ・ANA 系列の3ホテル、沖縄都ホテル、ホテルグレイスリー那覇、ラグーナガーデンホテルの6ホテルの労組が加盟。
- ・県庁、コンベンションビューローに政策提言を行っている。

2) 県内の労働者がおかれている環境と問題点

ア. 労働時間

- ・1,800時間/年を目標に、休日増加や時短推進を働きかけているが、まだ実現していない。
- ・忘新年会の時期、夏場のハイシーズンは人手不足で、パートや人材派遣で補っている。特に調理場は他の従業員が手助けできないため厳しい。
- ・ホテルは24時間のサービスが求められるため、待機時間を含めると長時間労働となる傾向にある。

イ. 給与

- ・賃金テーブルがあり、資格で賃金が決まる。
- ・拘束時間が長い割に賃金が安い、固定費比率が高いビジネスで賃金を上げるのは難しい。
- ・調理師は、拘束時間が短く、給与の高いレストランに転職する方も多い。
- ・繁忙期はパートと正社員の時給の逆転もある。

ウ. 休暇・休業制度

- ・有休制度も整備されているが、人手不足の部署も多く、有休は十分に消化されていない。
- ・育児・介護の休暇・休業制度は整備されている。育休は取得されており復帰率も高いが、介護休暇の取得実績は少ない。
- ・時短勤務の制度もある。

エ. 労使間の協議の場

- ・3組合では、契約社員も組合に加入している。
- ・契約社員やパートの人数が増えて、非正規社員の組合加入を増やす方向にある。(従業員の過半数が組合員となるようにするため。)

オ. その他の労働条件

- ・60歳の定年後は65歳まで働ける制度が整備されている。

カ. その他

- ・若い社員の離職率が高い。賃金が低く、土日に休みを取れないことが要因となっている。

3) 労働環境の改善に向けた行政との連携の状況と今後の課題

- ・労働環境に関する提言はない。県やコンベンションビューローに観光産業に関する政策を提言。
- ・沖縄の観光産業発展には、賃金向上により、本土から働きに来たいと思われる環境づくりが必要。

④ 日本私鉄労働組合総連合会沖縄県連合会

1) 団体概要

- ・本島のモノレール1社、路線・貸切兼業2社、貸切専業1社、石垣島の路線・貸切兼業1社、西表島の1社が加盟。登録組合員は333人。
- ・労働環境の改善に向けた活動と、一般向け公共交通利用促進運動を実施。

2) 県内の労働者がおかれている環境と問題点

ア. 労働時間

- ・ハンドル時間は7時間としているが、長距離の場合もあり、1日14時間勤務になる場合もある。月内で平均をとり、法定内に収まるようにしているが、人手不足を残業で補っているため、36協定違反になることが多い。
- ・労働時間削減のため、ダイヤの見直しや減車、減回を実施している。

イ. 給与

- ・給与水準は他産業と比較して低い。運輸業の水準は全般的に低く、モノレールだけはまだ良いが、タクシーはバスよりも厳しい。
- ・観光の貸切では、繁忙期の3か月間は時給3,000円のケースもある。貸切は県外からの新規参入も多く、ドライバーがそちらに流れていく。

ウ. 休暇・休業制度

- ・以前は観光閑散期の夏場に有休を取得できていたが、最近は貸切の需要も年間を通して平準化してきており、取得が難しくなっている。
- ・育休・介護休暇は就業規則に定めており、取得、復帰の実績もある。女性ドライバーやガイドが乗務できない間は、事務所勤務に配置転換している。

エ. 労使間の協議の場

- ・基本的には、各単組による団体交渉で、現在の改善要求事項は、長時間労働の是正と賃金の見直し、非正規雇用の待遇改善である。非正規社員が交渉に参加しているのは1社だけだが、交渉時には非正規の賃上げも一緒に要求している。

オ. その他の労働条件

- ・社会保険には全員加入し、65歳の定年後も、希望者は、67歳までOB契約が可能である。
- ・兼業企業のドライバーは、貸切の閑散期に合わせて人員を配置しており、繁忙期は路線からの応援で補っているが、非正規ではなく、正規雇用で事業の安定を図る必要がある。

カ. その他

- ・路線バスは赤字で、収益が出る貸切でカバーしているが、新規参入が多く、ドライバー獲得競争が激しい。以前は赤字で減車していたが、最近は人手不足による減車に変わってきている。

3) 労働環境の改善に向けた行政との連携の状況と今後の課題

- ・「わったーバス党」や利用者への補助金等、県との連携による路線バスの利用促進・路線維持に取り組みたい。
- ・免許取得に対する補助金は要件の緩和が必要。

IV. 県内の労働環境における課題と求められる対応の方向性

1. 従業員の確保

(1) 従業員の不足

従業員が不足しているとする事業所が約4割あり、前回調査（31.6%）よりも従業員不足の状況は悪化している。また、従業員の不足は、長時間労働の増加や有給休暇、育児・介護休暇の取得を妨げる要因にもなっている。

特に、建設業、運輸業、宿泊業などの業種では、事業所アンケートではそれほど傾向が顕著ではないものの、ヒアリングでは、「募集しても応募者がなかなか集まらない」という事業所も多く、深刻な人手不足の状況にあることが把握されている。

【事業所アンケート調査】

（従業員の過不足感）

従業員の過不足感については、「適正である」（56.6%）の割合が最も高いが、「不足している」も約4割（39.5%）にのぼる。

業種別にみると、全体と比較して、「不足している」の割合が高いのは「建設業」（69.2%）であり、全体を約30ポイント上回っている。

（採用計画の策定状況）

採用計画の策定状況については、「策定していない」事業所が78.6%であり、回答事業所の約8割を占める。

【労働団体ヒアリング調査】

全体としては、多くの事業所が人手不足の状態にあり、長時間労働の要因の一つとなっている。

公立病院では夜勤を担当する看護師、ホテルでは調理師や客室清掃従事者、バス事業では運転手など、特定業種で特に人手不足が顕著である。

公立病院やホテルではパートや人材派遣で不足する人材が補われており、バス事業者では運行の縮小が行われている。

【経営者等ヒアリング調査】

建設業、運輸業（旅客、貨物）、宿泊業の事業所では、特に人手不足が顕著で、募集しても応募がないという事業所もある。

●求められる対応の方向性

有効求人倍率が上昇し、幅広い業種で従業員の不足感が高まっているため、短期的に人手不足を解消することは困難であるが、採用計画を策定していない多くの事業所に計画的な採用活動の重要性を周知するとともに、こうした活動を支援する取組の必要性を検討する必要がある。

(2) 離職者の抑制(従業員の定着促進)

過去1年間に離職した従業員のいる事業所は、前回調査が47.2%、今回調査が42.9%とやや低下した。離職の理由で最も多いのは「他に就きたい仕事があるから」で、家庭の事情による離職がこれに続く。前回調査と比べて、転職を理由にする離職の比率が高くなっている。

一定数の離職者が発生することは避けられないが、育成した人材の流出は企業にとって大きな損失であり、特に中小零細企業では事業の存続に関わる問題となるケースもあるため、離職者の抑制(従業員の定着促進)は事業所における大きな課題の一つとなっている。

【事業所アンケート調査】

(離職者の有無・離職率)

直接雇用の従業員の「離職者がいる」事業所は、約4割(42.9%)である。

全体の離職率は、正社員が9.4%、契約社員・嘱託社員が16.9%、パートタイム労働者が30.4%であり、一般的に、より不安定と考えられている雇用形態になるほど、離職率が高くなっている。

(離職防止・定着促進のための取り組み)

離職防止・定着促進のための取組で、「取り組んでいて効果があった」の割合が最も高いのは、「賃金の向上(基本給・ボーナス)」(32.1%)であり、次に「育児や家族の介護等を行う従業員への配慮」(31.4%)、「病気治療中の従業員への配慮」(28.6%)が続く。

回答事業所を離職率の低いグループ(20%未満)と高いグループ(20%以上)に分けて、離職防止・定着促進のための取組の実施状況をみたところ、ほとんどの取組において、離職率低位の事業所の実施率が離職率高位の事業所の実施率を大きく上回っていることが確認された。

また、離職率低位の事業所では、就業規則の作成や労働条件通知書の交付の実施比率が高い、人材育成に関する支援制度や非正社員向けの制度(非正社員の正社員への転換制度など)の整備が進んでいるなどの特徴がみられる。

(離職理由)

事業所が把握している離職の理由は、「他に就きたい仕事があるから」(47.8%)が突出しており、次に「家庭の事情(家族の介護以外)」(29.9%)、「体調不良のため」(22.4%)が続く。

【従業員アンケート調査】

(離職理由)

前職を退職した理由について、最も割合が高いのは「他に就きたい仕事があるから」(19.4%)であり、次に「給与が少ないから」(13.3%)、「家庭の事情(家族の介護以外)」(12.8%)が続く。

男女別にみると、男性では「他に就きたい仕事があるから」(26.4%)の割合が全体よりも高いのに対し、女性では「妊娠・出産・育児のため」(16.3%)の割合が全体よりも

やや高い。雇用形態別では、パートタイム労働者で「妊娠・出産・育児のため」(23.2%)の割合が特に高くなっている。

さらに、雇用形態の変化別にみると、いずれも現在は正社員である「前職も現職も正社員」と「前職非正社員→現職正社員」では、「他に就きたい仕事があるから」(それぞれ21.6%、25.6%)の割合が最も高いのに対し、「前職も現職も非正社員」では「定年・雇用契約の終了」(15.9%)と「妊娠・出産・育児のため」(15.4%)の割合が最も高い。

また、「前職正社員→現職非正社員」では「妊娠・出産・育児のため」(23.2%)の割合が最も高く、次に「家庭の事情(家族の介護以外)」(16.4%)と「結婚のため」(14.5%)が続く。

【経営者等ヒアリング調査】

ヒアリングを行った事業所では、従業員の離職防止・定着のために、給与、休暇、勤務時間などの処遇改善に努めているところが多い。

制度を整えるだけでなく、休暇を取得しやすい雰囲気づくり、良好な人間関係など、働きやすい環境づくりへの配慮がみられる。

●求められる対応の方向性

従業員の定着率を高めるためには、賃金の向上、賞与の支給など、給与面での処遇改善が必要であるが、育児や介護などの家庭の事情で離職する従業員も多いことから、各種休暇の取得率の向上や勤務時間の柔軟化などにより、働きやすい環境づくりを促進することが重要である。

2. 非正社員の正社員への転換

沖縄県は非正社員比率が高く、直近1年間に採用された従業員の数も、正社員の2,451人に対して、非正社員は4,678人と非常に多い。

自ら非正社員を選択している場合も多いが、所得の増加や労働力の確保の面からも、正社員を増やすことが求められる。

【事業所アンケート調査】

(非正社員の正社員への転換制度の有無)

正社員への転換制度がある事業所は39.2%であり、従業員規模が大きいほど、制度がある事業所の割合が高い傾向にある。

【従業員アンケート調査】

(非正社員である理由)

非正社員である理由については、「自分の都合のよい時間に働けるから」(33.3%)の割合が最も高く、次に「家事・育児・介護と両立しやすいから」(30.5%)、「勤務時間や労働日数が短いから」(20.5%)が続く。

男女別では、男性で「希望する仕事内容の求人が現在の雇用形態だったから」(27.7%)や「希望する勤務地の求人が現在の雇用形態だった」(14.5%)の割合が全体よりも高く、「本当は正社員として働きたいが、(仕方なく)非正社員として働いている」回答者が比較的多いことが推察される。一方女性では、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」(36.5%)の割合が全体よりも高くなっているほか、男性に比べて、自己のライフスタイルに関連する理由の割合が比較的高くなっている。

雇用形態別にみると、契約社員・嘱託社員では、「希望する仕事内容の求人が現在の雇用形態だったから」(36.2%)、「希望する勤務地の求人が現在の雇用形態だったから」(17.3%)、「正社員として働ける仕事が見つからなかったから」(13.3%)など、労働市場の状況に関連する理由の割合が、全体よりも高くなっており、「本当は正社員として働きたい」回答者が比較的多いことが推察される。

(正社員として働く意向)

現在の雇用形態が非正社員の回答者に、正社員として働く意向を尋ねたところ、「正社員として働くことは望んでいない」(42.8%)の割合が最も高く、次に「条件が合えば正社員として働きたい」(22.7%)が続き、「ぜひ正社員として働きたい」の割合は7.8%にとどまっている。

年代別にみると、20歳代と30歳代では、「条件が合えば正社員として働きたい」(それぞれ28.9%、29.0%)の割合が全体よりもやや高い。

雇用形態別にみると、「契約社員・嘱託社員」では、「ぜひ正社員として働きたい」(22.6%)と「条件が合えば正社員として働きたい」(39.2%)の割合が高く、全体と比較しても高いのに対し、パートタイム労働者では、「正社員として働くことは望んでいない」(50.2%)の割合が最も高く、全体と比較してもやや高くなっていることから、同じ非正社員でも、パートタイム労働者では「選択的に非正社員として働いている」回答者が比較的多いこと

が推察される。

しかし、「条件があれば正社員として働きたい」という意向をもつ非正社員（半数強はパートタイム労働者）の前職の退職理由で最も多い回答は、「妊娠・出産・育児のため」と「定年・雇用契約の満了」（ともに 18.0%）であり、「正社員として働くことは望んでいない」とする非正社員（ほとんどがパートタイム労働者）の前職の退職理由でも、「妊娠・出産・育児のため」（22.1%）の割合が最も高い。こうした結果を踏まえると、「妊娠・出産・育児のため」に前職を離職し、現在はパートタイム労働者として働いている非正社員の多くは、「正社員として働くことは望んでいない」と回答しているものの、その中には妊娠・出産・育児を経て正社員として働くことができる環境が十分に整っていないために、結果として正社員として働くことを望めない状況にある方が一定数いることも考えられる。

【経営者等ヒアリング調査】

ヒアリングを行った事業所では、正社員としての採用を原則としているところが多い。こうした事業所でも、採用される本人の希望により、敢えてパートタイマーなどの非正社員となる従業員もいる。

非正社員として採用した後、業務に不可欠な資格を取得したら正社員とする事業所もある。

●求められる対応の方向性

非正社員の多くが、勤務時間の柔軟性、家事・育児・介護などとの両立のしやすさなどを理由に、非正社員としての雇用を選択している。しかし、こうした選択の背景には、子育てや介護などと仕事を両立することができる勤務環境が整備されていないことがあるものと推察される。

従業員の不足感が高まる中で、従業員の確保、離職者の抑制の観点からも、非正社員の正規化への取組は重要であり、非正社員の正社員への転換やそれを実現するための各種育成制度の整備を促進する必要がある。

3. 労働条件の改善

(1) 就業規則の作成

就業規則の作成義務がある従業員 10～30 人未満の事業所でも、1 割弱の事業所が就業規則を作成していない。5～10 人未満の事業所では、約 3 割の事業所が未作成である。

なお、全体で見ると、就業規則を作成していない事業所の比率は前回調査で 32.4%であったが、今回調査では 27.1%（正社員）とやや低下している。

【事業所アンケート調査】

就業規則を作成していない事業所の割合は、正社員で 27.1%、契約社員・嘱託社員で 29.1%、パートタイム労働者で 40.6%である。従業員規模が 30 人以上の事業所に限ってみると、正社員についてはほとんどの事業所で就業規則が作成されているが、契約社員・嘱託社員、パートタイム労働者については、約 1 割の事業所で就業規則が作成されていない。

業種別に見ると、雇用形態を問わず作成していない割合が全体よりも高いのは、「不動産業、物品賃貸業」と「宿泊業、飲食サービス業」である。

【労働団体ヒアリング調査】

就業規則が作成されていない中小零細企業も多い。

●求められる対応の方向性

労働時間の管理や給与の適切な支払いのためには就業規則の作成が非常に重要であり、各種休暇・休業制度の整備においても就業規則の作成が前提となるため、就業規則作成の重要性の周知など、作成促進への取組が必要である。

(2) 労働条件通知書の交付

全体で見ると、労働条件通知書を交付していない事業所の比率は前回調査で 57.2%であったが、今回調査では 36.9%（正社員）と低下している。しかし、従業員数 10～30 人未満の事業所でも、2 割強の事業所で労働条件通知書が交付されていない。

【事業所アンケート調査】

労働条件通知書を交付していない事業所の割合は、正社員で 36.9%、契約社員・嘱託社員で 32.1%、パートタイム労働者で 41.6%である。

業種別にみると、雇用形態を問わず交付していない割合が高いのは、「宿泊業、飲食サービス業」である。

●求められる対応の方向性

労働条件通知書の交付が法的な義務であること、労使間トラブルの未然防止のために有効であることなどについて、事業者、従業員の双方に周知を図ることが必要である。

(3) 年次有給休暇の取得

年次有給休暇の取得率は前回調査で 59.1%、今回調査で 57.5%（正社員）とほぼ変わらない。

有給休暇が付与されているものの取得できていない事業所では、人手不足がその要因の一つとなっていることが、ヒアリングで確認された。

【事業所アンケート調査】

正社員では、平均付与日数が 14.6 日、平均取得日数が 8.4 日であり、取得率は 57.5% である。

契約社員・嘱託社員では、平均付与日数が 13.5 日、平均取得日数が 8.0 日であり、取得率は 59.5% である。

パートタイム労働者では、平均付与日数が 10.5 日、平均取得日数が 6.5 日、取得率が 62.0% であり、3つの雇用形態の中で最も取得率が高い。

【労働団体ヒアリング調査】

有給休暇の制度が整備され休暇が付与されているものの、人手不足などを理由に有給休暇の取得が難しくなっている職種がある。

【経営者等ヒアリング調査】

ヒアリングを行った事業所では、申請すれば有給休暇を取得できるようになっており、アンケート調査結果による取得率よりも高い比率で有休を取得している事業所も多い。

しかし、人手不足のために有休の取得率が5割程度にとどまっている事業所や中小零細企業のため有休取得を促すところまで出来ないとする事業所もみられた。

●求められる対応の方向性

有給休暇を適切に付与しその取得を促進することは、従業員の離職防止・定着のためにも非常に重要であり、就業規則の作成促進とともに適切な運用を促すための周知・啓発が必要である。

また、休暇の取得促進に当たっては、計画的な採用による人材不足の解消、業務の平準化や相互支援の仕組みづくりなど、年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりにつながる取組を促進することが不可欠である。

(4) 育児休業・介護休業

育児休業の取得率は前回調査で 92.4%、今回調査で 93.4%（女性正社員）とほぼ変わらないが、就業規則で育児休業を規定している事業所は約 45%にとどまっている。

一方、介護休業については、就業規則で規定している事業所は約 35%と育児休業よりも低く、介護休業の取得者も少ない。

【事業所アンケート調査】

（就業規則における規定の有無）

育児休業の就業規則における規定の有無について、最も割合が高いのは、「就業規則では定めていない（または就業規則を作成していない）」（50.3%）である。

介護休業の就業規則における規定の有無について、最も割合が高いのは「就業規則では定めていない（または就業規則を作成していない）」（58.4%）であり、育児休業と比較すると、就業規則で規定している割合がやや低い。

（育児休業取得率）

直近1年間における育児休業の取得率を男女別・雇用形態別にみると、男性では正社員が13.7%、契約社員・嘱託社員が10.5%、パートタイム労働者が0.0%であった。一方、女性では、正社員が93.4%、契約社員・嘱託社員が91.1%、パートタイム労働者が91.2%で、いずれも9割を超えているが、契約社員・嘱託社員とパートタイム労働者では、正社員に比べてやや割合が低くなっている。

（介護休業取得者数）

直近1年間における介護休業の取得者数は、全体で232人であった。

【労働団体ヒアリング調査】

規模の小さな企業では、就業規則そのものが作成されていない事業所も多く、育児・介護休業の制度整備も不十分である。

多くの労働団体が、育児休業については取得率が高く休業後の復帰率も高いが、介護休業の取得率は低いとしている。

【経営者等ヒアリング調査】

ヒアリングを実施した多くの事業所で育児休業が取得され、その利用者の多くが復帰している。また、復帰の際には、業務上の配慮（短時間勤務、配置転換など）が行われている。

介護休業については、利用者のいる事業所は少ない。

●求められる対応の方向性

就業規則で育児休業、介護休業を規定していない事業所の比率にはやや差があり、介護休業は育児休業に比べて規定していない割合が高いが、従業員の離職防止・定着のためにも、育児休業・介護休業とも、就業規則への記載と休業を取得しやすい環境づくりを促進する必要がある。

育児休業については、女性の取得率は一定の比率まで高まっているため、休業取得前、取得中、取得後の復帰時の各種配慮や支援の実施が求められる。

介護休業については、現状で利用者のいる事業所は限られているが、今後は徐々に介護と仕事の両立が必要な従業員も増加するものと見込まれるため、制度の適切な運用と取得促進に向けた周知・啓発を進める必要がある。

(5) 社会保険への加入

社会保険に全く加入していない事業所は前回調査で 18.2%、今回調査でも 19.4%とほぼ変わらず、改善は確認できない。社会保険については、個人事業主であっても常時労働者が 5人以上いる事業所には加入が義務づけられている（一部適用除外業種あり）が、従業員 5～10 人未満の事業所では 3 割弱の事業所が加入していない。

加入費用の負担が大きいこと、従業員からの申し出がなかったことが、未加入の主な理由となっている。

【事業所アンケート調査】

社会保険への加入状況については、「社会保険（厚生年金・健康保険・介護保険）に加入している」が 66.4%、「雇用保険に加入している」が 57.7%、「労災保険に加入している」が 55.3%であり、「どれにも加入していない」も約 2 割（19.4%）にのぼる。

業種別にみると、「どれにも加入していない」の割合は、「宿泊業，飲食サービス業」（53.3%）、「教育，学習支援業」（37.6%）、「生活関連サービス業，娯楽業」（31.9%）で全体よりも大幅に高くなっている。

【労働団体ヒアリング調査】

労組が組織されている企業では、法令で定められた社会保険に加入しているが、未組織の中小零細企業では、社会保険に未加入で失業保険がもらえないトラブルが発生している。

●求められる対応の方向性

加入が法的に義務づけられている保険制度について、事業者、従業員の双方に周知を図ることが必要である。また、社会保険に全く加入していない事業所の比率に改善がみられないため、周知方法等の工夫が求められる。

(6) サービス残業

前回調査ではサービス残業があったと回答した従業員が約 1 割いたが、今回調査でも約 1 割の従業員が時間外＋休日労働に対する賃金の一部または全てが支払われていないと回答している。

【従業員アンケート調査】

時間外＋休日労働に対する賃金が「一部支払われている」（2.9%）と「全く支払われていない」（6.1%）を合わせると、約 1 割（9.0%）の従業員で未払いが発生している。

●求められる対応の方向性

サービス残業は違法であり、適切な賃金の支払いを促すための、周知・啓発が必要である。

4. 人材育成・女性管理職の登用

(1) 人材育成

最も多くの事業所が実施している人材育成の制度は、「資格取得者への奨励金・資格手当の支給」であるが、制度があるとする事業所は30%弱にとどまっている。

事業所と従業員のアンケートの結果を比較すると、事業所が導入する予定のない制度についても、従業員では活用したいというものが多くある。

【事業所アンケート調査】

「制度等がある」の割合が高いのは、「資格取得者への奨励金・資格手当の支給」(27.8%)、「研修や自己啓発のための就業時間内外での時間的配慮」(21.5%)、「自己啓発のための講座受講料等の補助」(17.0%)である。

事業所調査における「導入予定なし」と従業員調査における「制度はないが、あれば活用したい」(=人材育成に関する支援制度等に対するニーズ)を比較すると、「財務・マーケティング・外国語などのビジネススキル研修制度」や「キャリアコースの選択制度」など、「導入予定なし」の割合が高い制度ほど、制度に対する従業員のニーズが大きい傾向がみられる。

【従業員アンケート調査】

人材育成制度について、「制度があり活用している」の割合が最も高いのは、「研修や自己啓発のための就業時間内外での時間的配慮」(21.4%)であり、次に「資格取得者への奨励金・資格手当の支給」(20.3%)である。

人材育成制度に対する満足度については、「どちらともいえない」(29.2%)の割合が最も高いが、「満足している」(24.1%)と「やや満足している」(21.7%)とを合わせると、45.8%の回答者が、勤務先の事業所における人材育成制度に満足している。

【経営者等ヒアリング調査】

ヒアリングを実施した多くの事業所で、人材育成のために資格取得支援、講座受講料の補助等が行われている。また、複数の事業所では、こうした人材育成の制度が、正社員だけでなく非正社員も対象として実施されている。

●求められる対応の方向性

従業員の不足感が高まる中で、従業員の能力向上を図るための人材育成の重要性が高まっている。また、従業員の定着率の高い事業所の多くが非正社員を含めた人材育成に積極的に取り組んでいることから、人材育成制度の充実は従業員の定着促進にもつながるものと考えられる。

人材育成の必要性を周知するとともに、行政等の支援施策に関する情報提供を行うことで、県内事業所の人材育成の取組を促進することが必要である。

(2) 女性管理職の登用

前回調査における女性管理職の割合は 24.8%であったが、今回調査では管理職に占める女性の割合は 20.2%であり、やや低下している。

【事業所アンケート調査】

役職者合計に占める女性の割合は 20.2%である。役職別の割合をみると、「係長級」が 26.8%、「課長級」が 15.5%、「部長級」が 12.2%であり、役職が上位になるほど、女性の割合が低くなっている。

●求められる対応の方向性

既に多くの女性従業員が活躍しているが、家庭の事情で非正社員を選択せざるを得ない状況にある女性従業員を含め、働くことを希望する女性が十分に能力を発揮できるように、正社員への登用、仕事と育児の両立が図りやすい環境整備、計画的な育成や昇進につながる人材育成など、女性の管理職への登用につながる取組を促進する必要がある。

5. 職場満足度の向上

従業員調査の全体の満足度（「満足」と「やや満足」の合計）は前회가 62.7%、今回が 66.4%とほぼ変わらない。

従業員が不満と感じている比率が比較的高いのは、「給与」「上司の管理・監督」「会社の方針」である。

【事業所アンケート調査】

「満足」（「満足」と「やや満足」の合計）の割合が高いのは、「仕事内容」（63.5%）、「仕事における達成感」（63.0%）、「仕事に対する責任」（61.8%）、「労働に対する安全衛生面」（61.1%）である。

一方、「不満」（「やや不満」と「不満」の合計）の割合が高いのは、「給与」（12.0%）、「労働時間・休暇制度などの条件」（8.5%）、「昇進・昇格」（8.4%）である。

事業所が考える従業員の満足度（事業所調査）と、従業員自身が回答した満足度（従業員調査）を比較すると、いずれの項目でも従業員調査の満足度が事業所調査の満足度を上回っている。

中でも、特に事業所調査と従業員調査の差が大きいのは、「上司の管理・監督」（18.4ポイント差）、「現状の雇用形態」（18.1ポイント差）、「上司とのコミュニケーション」（17.8ポイント差）、「同僚との人間関係」（17.1ポイント差）である。

【従業員アンケート調査】

「満足」（「満足」と「やや満足」の合計）の割合が高いのは、「同僚との人間関係」（75.0%）、「労働に対する安全衛生面」（72.8%）、「仕事における達成感」（71.4%）である。

一方、「不満」（「やや不満」と「不満」の合計）の割合が高いのは、「給与」（15.0%）、「上司の管理・監督」（10.9%）、「会社の方針」（9.0%）である。

項目別の満足度を総合した「全体の満足度」は、「満足」が 27.6%、「やや満足」が 38.8%であり、合わせると 66.4%が「満足」であると回答している。

また、満足度が低い従業員ほど、時間外+休日労働の時間が長いことが把握された。

●求められる対応の方向性

従業員満足度は、就業継続意欲に密接に関係している。従業員の定着促進のためにも、不満とする回答が比較的多かった給与をはじめ、満足度が低い項目を中心に改善への取組を促すことが求められる。

また、事業所内においても、従業員との対話や定期的な調査などを通じて、従業員の満足度を把握し、不満点を解消するための仕組みづくりが必要と考えられる。

6. 業種別にみた特徴

(1) 建設業

① 従業員の確保

従業員に占める男性の割合が 84.9%と 8 割を超え、圧倒的に男性が多い業種である。

従業員に占める正社員の割合 (87.5%) が全体よりも高く、直近 5 年間で正社員数が増加した事業所の割合 (39.0%) 及び直近 1 年間に正社員を採用した事業所の割合 (64.8%) が全体よりも高いが、従業員が「不足している」事業所の割合 (69.2%) も、全体より高くなっている。

離職理由としては、「他に就きたい仕事があるから」(52.9%) と「給与が少ないから」を挙げる事業所の割合 (15.3%) が全体よりもやや高い。

離職防止・定着促進のための取組の実施割合が全体よりも高い項目が全般的に多く (15 項目中 10 項目)、中でも割合が高い取組は「賃金の向上 (基本給・ボーナス)」(84.9%)、「資格取得への支援」(83.0%)、「職場環境の美化・安全性の確保」(81.1%)、「上司・先輩社員によるサポート」(80.5%) である。

【経営者等ヒアリング調査】

人材不足で、賃金を上げて求人広告を出しているが応募がなく、従業員はオーバーワーク気味。時間をかけて新規学卒者を育てる余裕はなく、即戦力の人材を採用。

現場代理人を引き抜かれる恐れがあり、全従業員の賃金を引き上げて対応した。しかし、福利厚生をかなり手厚くしても、退職者が出ている。また、定年を引き上げたが、人手不足の状況が続けば、定年制度はなくなるのではないかと懸念している。

② 労働条件の改善

1) 雇用契約・諸制度

雇用形態を問わず、就業規則を作成している事業所及び労働条件通知書を交付している事業所の割合が全体よりも高い。社会保険等の「どれにも加入していない」の割合がゼロであるほか、正社員の退職金制度がある事業所 (69.8%) の割合も全体より高い。

労働組合や労使間協議の常設組織がある事業所の割合は低い、「組織は常設していないが、労使間で協議を行う場を設けている」の割合 (25.2%) は全体よりもやや高い。

2) 給与水準等

【経営者等ヒアリング調査】

採用時点で正社員、非正社員の間に給与水準の差は無い。昇給や賞与で若干差をつけている。

3) 労働時間

1 週間の所定労働時間は 40 時間を超えており (40.2 時間)、正社員 1 人当たりの時間外+休日労働時間 (1 か月間) も 12.7 時間で、全体より約 3 時間長い。

4) 休暇・休業制度

【経営者等ヒアリング調査】

有休取得は基本的には希望どおりだが、中小零細企業では取得を促進することまでは難しい。また、育児休業も就業規則には定めているが、現実的には年休取得にとどまっている。また、各部署内で、担当者を複数の案件に関わらせて、何かあった場合でも別の担当者が対応できるようにしている。

③ 人材育成・女性管理職登用

人材育成に関する制度等では、「資格取得者への奨励金・資格手当の支給」(61.6%)、「研修や自己啓発のための就業時間内外での時間的配慮」(35.8%)、「自己啓発のための講座受講料等の補助」(30.8%)、「有給訓練休暇の付与」(22.6%)がある割合が全体よりも高い。また、従業員アンケートでも、資格取得への支援や研修・自己啓発のための時間的配慮、有給訓練休暇等の制度を活用している回答者の割合が、全体よりも高い。

一方で、役職者全体に占める女性の割合(10.6%)は全体よりも約10ポイント低い。

④ 職場満足度

従業員アンケートでの「全体の満足度」は全体と変わらないものの、「同僚との人間関係」(81.1%)と「現在の雇用形態」(76.1%)等の満足度は全体よりもやや高い。

(2) 製造業

① 従業員の確保

従業員に占める男性の割合が64.7%であり、男性が多い業種である。

離職理由としては、「他に就きたい仕事があるから」(54.0%)と「給与が少ないから」を挙げる事業所の割合(16.0%)が全体よりもやや高い。

また、高齢者の雇用延長のための制度等では、「一旦定年退職した後の再雇用」の割合(61.5%)が全体よりもやや高い、

【経営者等ヒアリング調査】

仕事内容も待遇も正社員と差がなかった契約社員のモチベーション向上を考慮し、全員を正社員に転換した。

離職率が業種平均よりも低い理由は、いわゆる「ホワイト企業」であり、従業員が働きやすいと感じる労働環境であること。

② 労働条件の改善

1) 給与水準等

【経営者等ヒアリング調査】

正社員には給与テーブルがあり、幅は小さいが、年1回の昇給に加えて、実績による昇給がある。賞与も業績連動ではあるが、年2回支給している。

非正社員の昇給・賞与は、雇用契約書上は「なし」にしているが、実態としては、定額の賞与を年2回支給している。昇給は上席者の判断。

2) 労働時間

【経営者等ヒアリング調査】

製造部門では残業がほぼない。事務系の職種は残業が多少あるが、上司の承認がない残業は認めていない。過去にはもっと残業があったが、生産性向上の必要性や自身の評価につながることを管理職に徹底した結果、徐々に改善された。

3) 休暇・休業制度

年次有給休暇の取得率は、パートタイム労働者(48.9%)で全体よりも低くなっている。

正社員の育児休業取得率は、女性は90.0%で全体とほぼ同水準だが、男性は8.0%で、全体よりもやや低い。

【経営者等ヒアリング調査】

有給休暇は従業員の希望どおりに取得できている。

過去1年で、女性の正社員とパートが各1名ずつ育休を取得。配偶者が出産した男性正社員も1名いるが、育休は取得していない。育休取得者とは、復職時の不安を低減するため、定期的に連絡を取り合っている。会社としても復職を希望している。介護休業の取得実績はない。

4) その他労働環境改善のための取組

メンタルヘルス対策を実施している事業所の割合は29.1%で、全体と同水準である。

ワーク・ライフ・バランスのための取組については、「労働時間削減のための取組(ノー残業デーの設定等)」(28.2%)と「時間外労働削減の目標設定」(29.1%)を実施している割合が、全体よりもやや高い。

【経営者等ヒアリング調査】

メンタルヘルス対策として、産業支援センターから、1年間無償で産業カウンセラーの派遣を受けている。

③ 人材育成・女性管理職登用

人材育成制度については、「階層別教育制度」(8.7%)と「研修や自己啓発のための就業時間内外での時間的配慮」(13.6%)の「制度等がある」事業所の割合が、全体よりもやや低い。

【経営者等ヒアリング調査】

人事評価制度の導入を検討中。人材育成や、キャリアプランの明確化によるモチベーションの向上のためにも、必要である。

講座受講料の補助を行っている。講座に制限は設けていないが、経理やPC系の講座が多い。資格手当は現状はないが、モチベーション向上のため、今後導入を検討したい。

管理職の育成が喫緊の課題。短期的には管理職ポストの中途採用も検討しているが、長期的には自社で管理職人材を育成したい。

④ 職場満足度

従業員アンケートでの「全体の満足度」は全体と大きく変わらないものの、「会社や上司からの評価」（51.7%）、「給与」（50.2%）、「昇進・昇格」（41.4%）に対する満足度は、全体よりもやや低い。

(3) 情報通信業

① 従業員の確保

従業員に占める男性の割合が 54.1%、女性の割合が 45.9%で、男女比に大きな差がない業種である。

直近5年間で正社員数が増加した事業所の割合（40.0%）及び非正社員数が増加した事業所の割合（36.0%）、また直近1年間に正社員を採用した事業所の割合（60.0%）及び非正社員を採用した事業所の割合（56.0%）が全体よりも高いが、従業員が「不足している」割合（56.0%）も全体より高くなっている。

離職防止・定着促進のための取組に「取り組んでいる」割合が全般的に高く（15項目中14項目）、特に割合が高い取組は「上司・先輩社員によるサポート」（96.0%）、「職場の人間関係が円滑になるような工夫」（88.0%）である。

一方で「離職者がいる」の割合（68.0%）も高く、離職理由の中でも全体より割合が高いのは、「家庭の事情（家族の介護以外）」（58.8%）と「体調不良のため」（35.3%）である。

【経営者等ヒアリング調査】

定期採用はしておらず、受注業務のボリュームに応じて都度募集している。新規事業もあるため、今後は若い人材を採用したいが、最近の若者は職に対する意識が低く、経験と気概がある中途人材に目が向く。

メイン事業の技術者が8割だが、この中での離職者はほとんどいない。グループ単位で課題解決に取り組む内部教育が定着率向上につながっている。

② 労働条件の改善

1) 雇用契約・諸制度

雇用形態を問わず、就業規則を作成している事業所及び労働条件通知書を交付している事業所の割合が高い。また、正社員に賞与を支給した事業所の割合（76.0%）や定年制を定めている事業所の割合（80.0%）が高い。

2) 給与水準等

【経営者等ヒアリング調査】

人事考課は、業績のほか、グループ単位での内部教育への貢献等の定性的な評価を含めて、実施している。また、絶対評価である。給与の定期的な昇給は実施しておらず、年齢も関係しない。

3) 労働時間

所定労働時間は全体よりもやや短い（38.5 時間）、正社員 1 人当たりの時間外＋休日労働時間（1 か月間）は 19.8 時間で、全体よりも約 10 時間長い。従業員アンケートでも、1 週間当たりの時間外＋休日労働時間の平均が 4.7 時間と、最も長くなっている。

【経営者等ヒアリング調査】

1 か月の残業は 10～20 時間で、ほぼ定時。繁忙期でも月に 30～40 時間程度である。以前は残業が多かったが、業務フローを徹底的に見直し、約 2 年かけて労働時間を削減した。

4) 休暇・休業制度

育児休業については、正社員・非正社員とも就業規則で定めている事業所の割合（76.0%）が全体よりも高い。

【経営者等ヒアリング調査】

業務が特定の従業員に偏らないような配慮や、1 日の業務に対する人員の意識的な確保をしていることもあり、有給取得率は正社員で 86%、非正社員で 100%である。

育休は、過去に 1 人の女性が 2 回取得した実績がある。復帰に備えて、休業明け前に業務の現況説明と 1 週間の OJT を行った、休業明けには時短勤務にも柔軟に対応した。生活資金の貸付実績もある。

男性の育休取得はまだ実績がなく、推奨も特にはしていないが、子どもの送迎等に関しては、業務を調整して対応できるようにしている。

5) その他労働環境改善のための取組

「労働組合がある」事業所の割合（16.0%）が高い。

また、メンタルヘルス対策を実施している割合（56.0%）が全体よりも高いほか、セクハラ、マタハラ、パワハラ対策を実施している割合も比較的高い。

さらに、ワーク・ライフ・バランスのための取組を実施している割合も全般的に高く（9 項目中 8 項目）、中でも実施割合が高い取組は「半日単位、時間単位などの休暇制度」（72.0%）や「年次有給休暇の取得促進」（52.0%）である。

【経営者等ヒアリング調査】

メンタル面も、グループ単位の内部教育を通じてケアできている。

③ 人材育成

人材育成に関する「制度等がある」の割合が高い項目が多く（8 項目中 5 項目）、中でも割合が高いのは「資格取得者への奨励金・資格手当の支給」（52.0%）と「研修や自己啓発のための就業時間内外での時間的配慮」（44.0%）、「階層別教育制度」（40.0%）である。

【経営者等ヒアリング調査】

技術の習得に関しては、レベル別のカリキュラムを整備している。また、IT サービスマネジメント関連の認定資格等、IT 系で、かつ専門的・実践的な研修や、資格取得を支援している。

従業員の独立起業を想定して、財務等に関する研修の導入も検討している。意志を持って退職する人は応援し、タイアップしたい。

(4) 運輸業, 郵便業

① 従業員の確保

従業員に占める男性の割合が約 9 割 (87.3%) を占め、圧倒的に男性が多い業種である。

3 年前と比較して売上高が増加した事業所の割合 (53.0%) が全体よりも高く、従業員に占める正社員の割合 (71.8%) も高い。

一方で、直近 5 年間で正社員数が減少した事業所の割合 (23.5%) 及び非正社員が減少した事業所の割合 (19.6%) が全体よりも高く、直近 1 年間に正社員を採用した事業所の割合 (68.6%) は高いものの、従業員が「不足している」事業所の割合 (62.7%) 及び「離職者がいる」の割合 (64.7%) も高い。また、不足している職種の「その他」の具体的な内容では、「運転手」の件数が多い。

【労働団体ヒアリング調査】

特に貸切バスは県外からの新規参入が多く、ドライバー獲得競争が激しい。

【経営者等ヒアリング調査】

(旅客) 募集しても応募がなく、人材確保が難しい。若い人を採用したいが、二種免許を持っていないため、採用できない。厳しい状況でも事業を継続する意思はあるが、2～3 年後には乗務員の大量退職が見込まれるため、それまでに乗務員が確保できなければ、継続が難しくなると考えている。

(貨物) 離島の運輸業は、慢性的な人材不足で、人材を募集しても集まらないが、人間関係が良好で、待遇も同業他社より恵まれているため、離職はほとんどない。また、出勤時刻を早めて定時退社できるようにするなど、「労働時間の見直し (残業時間の削減等)」が離職防止に特に大きな効果があった。

② 労働条件の改善

1) 雇用契約・諸制度

雇用形態を問わず、労働条件通知書を交付している事業所の割合が高く、正社員に賞与を支給した事業所の割合 (76.5%) も高い。また、高齢者の雇用延長のための制度等が「ある」事業所の割合が全ての制度等で全体よりも高く、中でも高いのは「一旦定年退職した後の再雇用」(71.4%) である。

2) 給与水準等

【労働団体ヒアリング調査】

給与水準は他産業と比較して低い。運輸業の水準は全般的に低く、モノレールだけはまだ良いが、タクシーはバスよりも厳しい。

【経営者等ヒアリング調査】

(旅客) 給与の水準は、実績に連動するため、個人差がある。昇給の要求等はない。賞与や退職金の制度は、協会の制度を利用している。

(貨物) 昇給は年1回実施され、水準は経営と組合の交渉で決まる。給与水準は同業他社よりも良い。また、正社員と非正社員の賃金差が開き過ぎないように、3年前から非正社員の昇給を実施している。

3) 労働時間

所定労働時間は全体と同水準だが(39.8時間)、正社員1人当たりの時間外+休日労働時間(1か月間)は21.9時間で、全体よりも約12時間長い。

【労働団体ヒアリング調査】

人手不足を残業で補っているため、36協定違反になることが多い。

【経営者等ヒアリング調査】

(旅客) 残業になることはあまりない。また、体調に応じて早めに勤務を切り上げるなど、柔軟な働き方を許容している。

(貨物) 正社員の8月の時間外+休日労働時間(1人当たり)は41.8時間。人手不足のため毎月一定量の時間外勤務が発生している(同業他社に比べると、残業等は少ない)。

4) 休暇・休業制度

年次有給休暇の取得率は、いずれの雇用形態でも、全体よりも低い水準である。

【労働団体ヒアリング調査】

貸切バスでは需要が平準化し、閑散期がなくなっているため、有休の取得が難しくなっている。

【経営者等ヒアリング調査】

(旅客) 有給休暇はほぼ希望どおりに取得できている。人手不足ではあるが、今のところ業務は回っているため、従業員の自由度を尊重している。

(貨物) 正社員、非正社員ともに、有休取得率は5割強に留まっている。人手不足のため、有休をすべて取得することは難しい。台風前後など、船舶が入らない日は、なるべく休暇を取得させるようにしている。若者は「休み」を重視するようなので、待遇面で休暇等を意識するようにしている。

5) その他労働環境改善のための取組

「労働組合がある」事業所の割合（21.6%）は、全体を大きく上回っている。

【経営者等ヒアリング調査】

（貨物） 組合が無いという運輸業者もあるが、そのような事業所は残業も多く、離職者も多い。

③ 人材育成

【経営者等ヒアリング調査】

（旅客） 従業員の3分の2は、自動的に二種免許をもらえた世代であり、自主的に二種免許を取得した従業員は3分の1である。二種免許の取得には30万円ほどかかる。会社が免許取得の費用を負担してもよいが、そもそも求人に対する応募がない。

（貨物） 「小型移動式クレーン」「大型トレーラー」の免許取得の研修は、会社負担により勤務時間での出張扱いで受講するケースもある（従業員の約1～2割が利用。非正社員も対象）。

④ 職場満足度

従業員アンケートでの「全体の満足度」は、全体と変わらないものの、項目別では、13項目中8項目で全体よりも5ポイント以上低く、特に低いのは「昇進・昇格」（34.3%）である。

(5) 宿泊業, 飲食サービス業

① 従業員の確保

従業員に占める女性の割合が63.7%で、比較的女性が多く、特に女性のパートタイマー（従業員の48.7%）が多い業種である。

従業員に占める非正社員の割合（76.9%）及び直近1年間に正社員を採用しなかった事業所の割合（82.1%）が高い。また、直近5年間で非正社員が減少した事業所の割合（23.0%）も高い。

非正社員を雇用する理由としては、「人員が必要な業務が短時間（短期間）であるため」（68.2%）や「人件費削減のため」（51.9%）、「正社員を採用したいが集まらないため」（35.1%）を挙げる事業所の割合が全体よりも高い。

また、正社員（15.5%）、パートタイム労働者（36.2%）とも、離職率が全体よりも高く、事業所が把握している離職理由では、「家庭の事情（家族の介護以外）」（37.4%）と「学業上の理由（卒業による退職を含む）」（12.1%）の割合が全体よりも高い。

離職防止・定着促進のための取組の実施割合は全般的に全体よりも低い、「柔軟な勤務形態の導入（短時間勤務、フレックスタイム制度等）」（50.7%）の実施割合は全体よりも高い。

【労働団体ヒアリング調査】

忘新年会の時期、夏場のハイシーズンは人手不足で、パートや人材派遣で補っている。

特に調理場は他の従業員が手助けできないため厳しい。

若い社員の離職率が高い。賃金が低く、土日に休みを取れないことが要因となっている。

【経営者等ヒアリング調査】

客室清掃の人材が不足しており、正社員で募集しても応募がない。

人材不足の中、よりよい労働環境を整備しないと、従業員が定着しないという意識がある。特に代表者は、従業員のアイデアや要望を常に聞く姿勢を持っており、また各部署ではそれぞれ課題を共有して解決のためのディスカッションをしているため、それが離職率の低さにつながっている。

② 労働条件の改善

1) 雇用契約・諸制度

雇用形態を問わず、就業規則を作成している事業所の割合及び雇用条件通知書を交付している事業所の割合が全体よりも低く、社会保険等の「どれにも加入していない」事業所の割合（53.3%）が半数を超える。

また、正社員に賞与を支給しなかった事業所の割合（51.1%）が全体より高く、正社員の退職金制度がない事業所の割合（69.0%）や定年制を定めていない事業所の割合（65.0%）も高い。

2) 給与水準等

【労働団体ヒアリング調査】

繁忙期はパートと正社員の時給の逆転もある。

【経営者等ヒアリング調査】

給与は年功と実績で決まる。従業員はそれぞれ目標を設定し、賞与査定前の代表者との面談で、達成状況を確認している。従業員が自らアピールし、働きが認められることで、意欲向上にもつながる。

昇給は、正社員もパートタイマーも、原則として年1回。賞与は、正社員には年2回支給。また、客室清掃員のパートタイマーにも、寸志として2万円支給している。

3) 労働時間

所定労働時間は40時間を超えており（40.3時間）、正社員の週休が「週休1日制」である事業所の割合（30.7%）も全体より高い。

【労働団体ヒアリング調査】

調理師は、拘束時間が短く、給与の高いレストランに転職する人も多い。

【経営者等ヒアリング調査】

レストランは宴会等で時間外が発生するが、フロントはシフト勤務で基本的には時間外はない。宴会やイベントが重なり、時間外が発生した場合は、部署を問わず、管理職がカバーに入る。

4) 休暇・休業制度

年次有給休暇の取得率が正社員（46.2%）及び契約社員・嘱託社員（48.3%）で全体よりも低くなっているほか、育児休業・介護休業ともに、就業規則で定めていない事業所の割合（それぞれ71.2%、72.3%）も高い。

【労働団体ヒアリング調査】

有休制度は整備されているが、人手不足の部署も多く、十分に消化されていない。

【経営者等ヒアリング調査】

週休は2日確保できている。有給休暇の取得率は低いが、年間96～106日ある公休が残るためであり、一般社員は有休の取得に至らないことが多く、未就学児を持つ母親の有休取得が多い。

育休取得者は過去に4人おり、全員復帰した（1人は復帰後退職）。働きやすい時間帯での勤務や配置転換で、継続できるよう配慮した。介護休業の取得者はいない。

5) その他労働環境改善のための取組

労使間協議の場については、「労使間で協議を行う場は特に設けていない」事業所の割合（75.2%）が約8割を占める

③ 人材育成・女性管理職登用

人材育成に関する「制度等がある」事業所の割合は、項目を問わず全般的に低い。一方で、役職者全体に占める女性の割合は27.7%で、全体よりもやや高くなっている。

【経営者等ヒアリング調査】

施設管理のための電気関係の資格取得支援や、英語の講座受講に対する支援があるほか、毎年ビジネスマナー研修を実施。それ以外に、視野を広げてホテルのサービスに還元してもらうため、ビジネス文書等の通信講座受講も支援。

(6) 生活関連サービス業、娯楽業

① 従業員の確保

従業員に占める女性の割合が57.1%で、比較的女性が多く、女性のパートタイマー（従業員の23.9%）がやや多い業種である。

3年前と比較して売上高が減少した事業所の割合（39.3%）が全体よりも高く、直近5年間で正社員数が減少した事業所の割合（25.2%）及び非正社員数が減少した事業所の割合（20.8%）が全体よりも高い。

従業員に占める正社員の割合（41.3%）は全体よりも低く、直近1年間で正社員を採用しなかった事業所の割合（73.0%）も全体より高くなっている。

また、非正社員を雇用する理由としては、「業務の繁閑に応じた人員調整のため」（58.7%）と「人件費削減のため」（50.8%）を挙げる事業所の割合が全体よりも高い。

【経営者等ヒアリング調査】

(医療福祉施設関連サービス (以下「施設サ」) 自治体に提出する書類作成事務に対応する人材、顧客 (高齢者とその家族) の時間に合わせて休日や夕方などに業務が集中する介護サービスの人材が不足気味。従業員、知人等を通じた紹介により採用。

(施設サ) 社内の風通しが良く、人間関係がうまくいっているため、離職者はほとんどいない。また、短時間勤務、育児・介護への配慮、資格の取得、上司・先輩のサポート等が従業員の定着への効果が高いのではないかと。

(ダイビングショップ (以下「ダ」) 一般に、ダイビング事業者では期間限定の非正規雇用者が多いが、通年勤務の人材を採用するという方針で正社員採用している。トップシーズンには、現状の従業員数では足りないが、オフシーズンにはやや過剰気味となる。採用時にプロのライセンスがなくても、入社後に資格取得できるコースを設けている。資格取得までは非正規で、取得後に正社員に転換。非正規社員として入社した従業員がプロ資格を取得して正社員になる制度は、非正規社員の勤務継続ややる気の向上に繋がっている。

(ダ) 離職理由は家族の介護や他の仕事への転職。従業員は全員県外出身で、本土に戻るといふ理由での離職もある。従業員が増えて業務量を分散したことにより、勤務時間が短くなり、従業員の定着に効果があった。ダイビング機材の維持費や資格の年会費、保険の費用も会社で負担し、従業員の定着を図っている。

② 労働条件の改善

1) 雇用契約・諸制度

正社員に賞与を支給しなかった事業所の割合 (49.1%) や、正社員の退職金制度がない事業所の割合 (71.8%)、定年制を定めていない事業所の割合 (66.3%) が高い。また、社会保険等の「どれにも加入していない」事業所の割合 (31.9%) も、全体より高くなっている。

【経営者等ヒアリング調査】

(施設サ) 原則として正社員として採用する方針で、非正社員 (パート) としての採用は本人の希望によるものが多い。現在は、契約社員として採用し、3カ月間、支援制度を活用して、資格取得や研修に参加し、正社員に転換する制度になっている。

2) 給与水準等

【経営者等ヒアリング調査】

(施設サ) 採用時点で正社員、非正社員の違いに給与水準の差はない。昇給や賞与で若干差をつけている。

(ダ) 賃金等の面での待遇は、同業他社より良い。他社では、冬は閉めている店も多く、そのため期間限定採用の非正社員が多い。1年目はほとんど研修のため、決められた初任給 (ボーナスなし) を支給。2年目はボーナスが加わり、3年目以降は職能給に在籍年数が加味されて給与が決まる。5年目以降は能力によって給与が上がる。正社員は月給制で夏冬の賞与あり、非正社員は日給制で賞与なし。

3) 労働時間

所定労働時間は 40 時間を超えている (40.1 時間)。また、育児休業を就業規則で定めていない事業所の割合 (65.0%) が全体よりも高い。

【経営者等ヒアリング調査】

(施設サ) 8月の時間外・休日出勤は平均2時間程度。ほぼ定時に帰っている。クリーニング等は季節で繁閑差があり、時間外が多い月は、パートを増やして、時間外があまり増えないようにしている。単純な業務は複数業務をこなせるようにしており、医療福祉機関向けカーテンリース・メンテナンス事業で、大量のメンテナンスに対応する場合には、他事業の従業員が応援している。

(ダ) 正社員の8月の時間外+休日労働時間(1人当たり)は12時間。同業他社と比較して労働時間は長くはない。効率良く段取りして、業務の無駄を無くすよう心がけているほか、従業員へ「退社時間」の意識付けを行っている。顧客がいない日はやるべき仕事を管理職が絞って指示し、できるだけ早く帰るようにしている。

4) 休暇・休業制度

年次有給休暇の取得率は、契約社員・嘱託社員 (53.2%) で全体よりもやや低いが、パートタイム労働者 (76.7%) では全体よりも10ポイント以上高くなっている。

【経営者等ヒアリング調査】

(施設サ) 第2、3、4土曜日が休業日で、祝日、旧盆、正月なども休みのため、年間では完全週休二日制の他社と比べても休暇日数に差が無い。繁忙期でもない限り、休暇取得の申請は拒まない方針。休暇・休業を取りやすい雰囲気づくりをしている。フレックスタイム制度は従業員の評価も高い。

(施設サ) 過去1年間に、男性正社員が7日間育児休業を取得。休暇中も給与を全額支給したが、長期間となると難しい。過去1年間に、女性正社員1名が介護休業を取得。

(ダ) 正社員は完全週休2日制より休日日数が実質的に少なく、夏のシーズンは月5日、冬のシーズンは月7日前後。正社員の有給取得率は100%。冬の閑散期等に取得できるよう管理。

(ダ) 育児休業・介護休業は就業規則で定めていない。こうした休業の取得が必要となる従業員はおらず、今後も規則で定める予定はない。

5) その他労働環境改善のための取組

(施設サ) 組合は無いが、月1回、役員、従業員が参加して話ができる場を設けている。業績だけでなく休暇、職場環境の話もできる場となっている。

(ダ) WLB確保のため、労働時間削減や互いに業務をカバーできる体制づくりに取り組み、従業員から評価されている。

③ 人材育成・女性管理職登用

役職者全体に占める女性の割合 (27.7%) は全体よりもやや高い。

【経営者等ヒアリング調査】

(ダ) 昨年から「資格取得者への奨励金・資格手当の支給」を実施。また、希望する従業員には社外研修への参加を許可している。

④ 職場満足度

従業員アンケートでの「全体の満足度」は、全体と変わらないものの、項目別では、「会社や上司からの評価」に対する満足度（64.0%）が全体よりやや高くなっている。

(7) 医療, 福祉

① 従業員の確保

従業員に占める女性の割合が 69.7%で、女性が多い業種である。

直近5年間で非正社員数が増加した事業所の割合（30.9%）が全体よりも高く、直近1年間に正社員を採用した事業所の割合（60.0%）及び非正社員を採用した事業所の割合（61.2%）も全体より高い。

離職防止・定着促進のための取組に「取り組んでいる」事業所の割合が全般的に高く（15項目中14項目）、特に割合が高い取組は「賃金の向上（基本給・ボーナス）」（84.8%）と「育児や家族の介護等を行う従業員への配慮」（81.2%）である。

一方で、「離職者がいる」の割合（67.3%）も全体より高く、離職理由では、「体調不良のため」の割合（28.8%）と「妊娠・出産・育児のため」の割合（12.6%）が、全体よりも高くなっている。

【労働団体ヒアリング調査】

(医療) 医療業では、国が定めた看護師の配置人数は満たされているが、現場の実態としてそれでは人手不足。夜勤ができる人に夜勤が集中し、夜勤を嫌って退職する看護師も多い（子どもができて夜勤ができなくなる看護師も多い）。

(医療) 医療は国の制度に基づいて運用されているため、公立病院だけでなく、民間病院でも社会保険等の制度は適切に運用されている。

【経営者等ヒアリング調査】

(介護) 正社員採用を会社の方針としているため。採用時に本人が非正規（パート）を希望する場合には非正規で採用するが、無期雇用としている。人材の不足感はない。離職理由には、県外出身者の結婚、配偶者転勤での県外転居がある。頑張った従業員の賃金が上がる仕組みとし、定着に効果があった。

② 労働条件の改善

1) 雇用契約・諸制度

雇用形態を問わず、就業規則を作成している事業所及び労働条件通知書を交付している事業所の割合が高い。また、「正社員への転換制度」をはじめとする非正社員向けの制度が「ある」事業所の割合も、全ての制度で全体より高く、正社員に賞与を支給した事業所の割合（78.8%）も高い。

高齢者の雇用延長のための制度等では、「一旦定年退職した後の再雇用」(63.8%)と「定年年齢で退職せずに継続雇用」(36.2%)の割合が、それぞれ全体よりもやや高い。

2) 給与水準等

【労働団体ヒアリング調査】

(医療) 看護師の給与は同世代の一般の公務員に比べて低い(医労連に加盟していない民間病院は、さらに給与水準が低い)。夜勤手当も出るが、業務内容に対して不十分。また、年1回の定期昇給はあるが、厳しい環境のため、平均勤続年数は短い。

【経営者等ヒアリング調査】

(介護) 介護士、看護師などの最低水準を基本に、経験を考慮して給与を決定。昇給は、年功序列ではなく、「実績(利用者の数等)」や「個人との人事考課面談」で決定。正社員もパートも同様の仕組み。

3) 労働時間

従業員アンケートでは、賃金未払いが発生している従業員の割合(11.4%)が、1割を超えている。

【経営者等ヒアリング調査】

(医療) 3交代、24時間勤務の職場。超過勤務が常態化(勤務開始時刻の1~2時間前出勤など)。

【経営者等ヒアリング調査】

(介護) 月間の時間外・休日労働時間は平均3時間。定時退社はほぼ徹底。正社員(管理職・非管理職)と非正規社員で、時間外労働の状況に大差はない。何か緊急事態が発生した際(台風対策、利用者の救急搬送)は管理職が対応。労働時間短縮(定時退社)のために、従業員皆でミーティングを行い、改善事項や作業の簡素化などを話し合い、実践。

4) 休暇・休業制度

【労働団体ヒアリング調査】

(医療) 有休制度はあるが、取りたい時に取れない。また、育休利用者は多いが、復職時に夜勤の可否を尋ねられ、パートへの職種転換を勧められるケースもある。介護休暇取得率は低い(多忙で申請しづらい)。

【経営者等ヒアリング調査】

(介護) 正社員、非正社員ともに、有給休暇の取得率は比較的高い(2年間の有休利用期間でほぼ100%取得)。有給休暇を当然の権利とする社風の下、休暇取得者の業務をフォローし合う体制づくり、休暇を取りやすい雰囲気づくりをしている。

(介護) 育児休業給付金が半年支給のため、半年復帰が多い(休業は1年間可能)。復帰の際は、負担が少ない業務から対応させるように配慮している。

5) その他労働環境の改善に関する取組

労使間の協議の場については、「労働組合がある」事業所の割合（3.0%）は低いものの、「組織は常設していないが、労使間で協議を行う場を設けている」の割合（31.5%）が全体よりも高く、非正社員の参加割合（契約・嘱託社員 41.4%、パートタイム労働者 37.9%）も高い。

メンタルヘルス対策を実施している事業所の割合（45.5%）や、セクハラ、マタハラ、パワハラ対策を実施している事業所の割合が比較的高い。また、ワーク・ライフ・バランスのための取組を実施している事業所の割合も全般的に高く（9項目中5項目）、中でも割合が高いのは「半日単位、時間単位などの休暇制度」（66.7%）と「年次有給休暇の取得促進」（63.6%）である。

【労働団体ヒアリング調査】

（医療）ほとんどの病院には労働組合がない。また、多忙過ぎて人間関係が希薄な環境の中で、成果主義が導入され、メンタルの不調で休む看護師も増加している。

【経営者等ヒアリング調査】

（介護）休暇取得の徹底、育児・介護休暇を取りやすい雰囲気づくり、社内イベントの開催にも取り組んでいる。

③ 人材育成・女性管理職登用

人材育成に関する「制度等がある」の割合が高い項目が多く（8項目中5項目）、中でも「資格取得者への奨励金・資格手当の支給」（50.3%）と「研修や自己啓発のための就業時間内外での事案的配慮」（44.2%）を実施している割合が高い。従業員アンケートでも、資格取得への支援や研修・自己啓発のための時間的配慮、有給訓練休暇等に関する「制度があり活用している」の割合が全体よりも高くなっている。

また、役職者全体に占める女性の割合（51.2%）が約半分を占め、役職が上位になっても、全体より割合が高い。

【経営者等ヒアリング調査】

（介護）資格取得者への奨励金・資格手当の支給、研修や自己啓発のための就業時間内外での時間的配慮、有給訓練休暇の付与を実施しており、正社員のみでなく非正社員も対象としている。

④ 職場満足度

従業員アンケートでの「全体の満足度」は、全体と変わらないものの、項目別では、「仕事における達成感」（65.8%）と「労働に対する安全衛生面」（67.5%）に対する満足度が、全体よりもやや低くなっている。

參考資料

事業推進委員会の設置・運営

■事業推進委員会の設置・運営

本業務では、「沖縄県労働環境実態調査事業推進委員会」を設置し、3回の会議を開催した。

1. 委員会の位置づけ・構成委員

(1) 委員会の位置づけ

調査の実施方法、調査結果の分析、労働環境に関する課題と解決に向けた方策について、専門家よりアドバイスを得ることを目的に、「沖縄県労働環境実態調査事業推進委員会」を設置した。

(2) 構成委員

委員会の委員は、以下に示す8名の県内外の有識者に委嘱した。

また、名嘉座委員を委員会の委員長に任命し、委員会の議事進行、調査報告書の確認をいただいた。

所属等	氏名(敬称略)
沖縄国際大学経済学部経済学科 教授	名嘉座 元一
沖縄県中小企業団体中央会 専務理事	上里 芳弘
沖縄大学法経学部准教授・地域研究所副所長	島袋 隆志
独立行政法人労働政策研究・研修機構 研究員	高見 具広
グッジョブ相談ステーション スタッフ・とまと社労士オフィス 所長	名城 志奈
日本労働組合総連合会 沖縄県連合会 事務局長	東盛 政行
沖縄労働局 職業安定部長	村上 優作
沖縄県商工労働部 労働政策課長	宮平 道子

2. 委員会の開催概要

(1) 第1回委員会

第1回委員会の概要は以下のとおりである。

① 開催日時・会場

開催日時：平成29年9月13日（水） 10時00分～12時00分

会場：沖縄産業支援センター 3階 301号室

② 出席者

名嘉座委員長、上里委員、島袋委員、高見委員、名城委員、村上委員、宮平委員
（東盛委員の代理として松田原氏（沖縄県連合会 副事務局長）が出席）

③ 議事

- 1) 調査全体の実施概要・スケジュール
- 2) 事業所実態調査について
 - ・調査方法、調査票の検討
- 3) 経営者等聞き取り調査について
 - ・調査対象選定の考え方、聞き取り項目の検討

(2) 第2回委員会

第2回委員会の概要は以下のとおりである。

① 開催日時・会場

開催日時：平成30年1月19日（金） 10時00分～12時00分

会場：沖縄県庁14階 商工労働部会議室

② 出席者

名嘉座委員長、上里委員、島袋委員、高見委員、名城委員、東盛委員、村上委員、宮平委員

③ 議事

- 1) 調査事業の概要と実施状況
- 2) アンケート調査の結果（速報）について
- 3) 経営者等聞き取り調査の結果について
- 4) 県内の労働環境における課題

(3) 第3回委員会

第3回委員会の概要は以下のとおりである。

① 開催日時・会場

開催日時：平成30年3月5日（月） 13時00分～15時00分

会場：沖縄県庁14階 商工労働部会議室

② 出席者

名嘉座委員長、上里委員、高見委員、名城委員、東盛委員、村上委員、宮平委員

③ 議事

- 1) アンケート調査の結果について（追加分析を中心に）
- 2) 県内の労働環境における課題と主要業種の特徴
- 3) 県の取組の概要
- 4) 県内の労働環境の改善に求められる対応

労働環境への影響要因に関する統計分析

■労働環境への影響要因に関する統計分析

1. 分析の概要

事業所、従業員アンケートのデータより、「従業員（正社員）の定着率」と「従業員の就業継続意向」について要因分析を行った。

分析に用いた多変量解析の手法は、前回調査と同様、順序ロジスティック回帰分析¹である。

2. 分析対象とした変数

(1) 従業員（正社員）の定着率

【分析対象】

事業所アンケートで、(直近1年間に)「離職者がいる」とした事業所を対象とした。

【被説明変数】

事業所アンケートの結果から得られる従業員（正社員）の離職率より、定着率（1－離職率）を算出した上で、「80%未満」「80以上90%未満」「90%以上」の3つのカテゴリーに区分した。

【説明変数】

事業所の属性（業種、従業員規模、正社員比率）に加え、正社員・非正社員の採用の有無、従業員の過不足感といった事業所の状況、従業員の定着につながる可能性のある制度の整備や取組の実施状況などを使用した。

(2) 従業員の就業継続意向

【分析対象】

従業員アンケートで、就業継続意向に回答のある従業員を対象とした。

【被説明変数】

従業員アンケートの就業継続意向の回答のうち、回答者の少ない「すぐにでも辞めたい」を「いつかは辞めたい」に統合して4つのカテゴリーに区分した。

【説明変数】

従業員の属性（年齢、性別、最終学歴、勤続年数、結婚の有無、雇用形態（正社員/非正社員））に加え、未払い賃金の有無、人材育成・支援制度の満足度、総合満足度、事業所アンケートによる事業所の業種や従業員の過不足感を使用した。

¹ 順序ロジスティック回帰分析: 回帰分析とは、原因と考えられる変数(説明変数)と結果となる変数(目的変数)の間に一方的な関係があると考え、目的変数の変動に説明変数がどの程度関係しているかを解析する手法である。目的変数が順序変数(「よい」「普通」「悪い」などの順序に意味がある変数)の場合には、順序ロジスティック回帰分析が用いられる。

3. 分析結果の概要

(1) 従業員(正社員)の定着率

説明変数のうち、従業員規模、業種（一部）、正社員の採用、正社員退職金制度、年休取得率については、従業員（正社員）の定着率に有意に影響していることが確認された。

説明変数の中でも、従業員（正社員）の定着率に特に大きく影響を与えているのは従業員規模であり、「従業員規模 100～300 人未満」までは、事業所の従業員規模が大きくなるほど定着率が高くなる傾向が確認できる。

(2) 従業員の就業継続意向

説明変数のうち、年齢、勤続年数（一部）、正社員であるか否か、業種（一部）、時間外＋休日労働に対する賃金未払いの有無、人材育成制度・支援への満足度、総合満足度については、従業員の就業継続意向に有意に影響していることが確認された。

説明変数の中でも、従業員の就業継続意向に特に大きく影響を与えているのは年齢であり、20 歳代以下、30 歳代、40 歳代と年齢が高くなるほど、就業継続意向が高くなる傾向が確認できる。また、正社員の方が非正社員よりも就業継続意向が強く、賃金の未払いがあると就業継続意向は低下している。

参考図表1 従業員(正社員)定着率の要因分析結果

変数	偏回帰係数	標準誤差
業種 (基準:製造業)		
建設業	1.033	.589
情報通信業	2.006	.948 *
運輸業, 郵便業	3.214	1.174 **
卸売業, 小売業	1.237	.542 *
金融業, 保険業	.408	.829
不動産業, 物品賃貸業	.505	.752
学術研究, 専門・技術サービス業	1.251	.657
宿泊業, 飲食サービス業	1.525	.728 *
生活関連サービス業, 娯楽業	.347	.664
教育, 学習支援業	1.456	.894
医療, 福祉	.820	.572
サービス業(他に分類されないもの)	.241	.702
その他業種	2.055	.889 *
従業員規模 (基準:5人未満)		
従業員規模:5~10人未満	1.914	.526 **
従業員規模:10~30人未満	2.453	.488 **
従業員規模:30~100人未満	3.840	.538 **
従業員規模:100~300人未満	4.553	.713 **
従業員規模:300人以上	3.723	.924 **
正社員比率	.380	.562
正社員採用あり	-1.588	.314 **
非正社員採用あり	-.012	.295
従業員の過不足 (基準:適性である)		
過剰	.524	.687
不足	-.284	.261
離職防止・定着促進のための取組数	-.018	.039
就業規則作成あり(正社員)	.348	.532
正社員退職金制度あり	.526	.256 *
年休取得率(正社員)	.004	.002 *
ワークライフバランスのための取組数	.028	.062
人材育成支援制度あり	.008	.294
カイ2乗値		155.375 **
-2対数尤度		631.766
Cox-Snell R2乗		0.318
Nagelkerke R2乗		0.371
N		406

(注) **:1%水準で有意, *:5%水準で有意

参考図表2 従業員の就業継続意向の要因分析結果

変数	偏回帰係数	標準誤差
年齢（基準：20歳代以下）		
30歳代	.508	.136 **
40歳代	.801	.138 **
50歳代以上	.653	.145 **
男性（基準：女性）	.186	.089 *
最終学歴（基準：中学・高校卒）		
短大・高専・専門学校卒	-.075	.095
大学・大学院卒	.166	.110
勤続年数（基準：5年未満）		
勤続5年以上10年未満	.146	.109
勤続10年以上15年未満	.348	.136 *
勤続15年以上20年未満	.266	.151
勤続20年以上	.342	.141 *
結婚している（基準：結婚していない）	.179	.090 *
正社員（基準：非正社員）	.494	.100 **
【事業所】業種（基準：製造業）		
農林水産業	-.323	.494
鉱業, 採石業, 砂利採取業	-.690	.766
建設業	-.199	.204
電気・ガス・熱供給・水道業	-.491	.420
情報通信業	-.394	.325
運輸業, 郵便業	-.292	.280
卸売業, 小売業	-.206	.167
金融業, 保険業	-.773	.329 *
不動産業, 物品賃貸業	-.063	.243
学術研究, 専門・技術サービス業	-.449	.220 *
宿泊業, 飲食サービス業	-.324	.195
生活関連サービス業, 娯楽業	-.416	.218
教育, 学習支援業	-.245	.249
医療, 福祉	-.573	.204 **
複合サービス事業	-1.096	.442 *
サービス業(他に分類されないもの)	-.163	.208
【事業所】従業員の過不足（基準：適性である）		
過剰気味である	.029	.245
不足している	.052	.083
時間外+休日労働時間に対する賃金未払いあり	-.478	.134 **
人材育成制度・支援満足(点数)	.170	.030 **
総合満足度(点数)	1.376	.048 **
カイ2乗値		1,094.026 **
-2対数尤度		4,899.658
Cox-Snell R2乗		0.365
Nagelkerke R2乗		0.398
N		2,408

(注) **:1%水準で有意, *:5%水準で有意

事業所アンケート 調査票

沖縄県労働環境実態調査 事業所調査票

A. 貴事業所について

問1 貴事業所の名称・所在地をご記入ください。

貴事業所名			
所在地	沖縄県	市・町・村(市町村名まで)	

問2 貴事業所は、以下のどれに当てはまりますか。(○は1つ)

1	単独事業所 ⇒ 以降は、 会社全体 のことについてお答えください。	⇒	会社全体ではなく、 あなたの事業所 のことについてお答えください。
2	複数事業所の本社・本店等		
3	複数事業所の支社・支店・営業所・工場等		

問3 ご回答者について、ご記入ください。

ご所属の 部署名		お役職 お名前	
ご連絡先	電話番号	E-mail	

問4 前年度(平成28年度)の貴事業所の売上高は、3年前(平成25年度)と比べてどの程度変化しましたか。(○は1つ)

1	増加(3年間で20%以上)	2	やや増加(同5~20%未満)
3	横ばい(同±5%未満)	4	やや減少(同5~20%未満)
5	減少(同20%以上)		

従業員数について

問5 平成29年10月1日現在における貴事業所の従業員等の数を、雇用形態別にご記入ください。
(該当する従業員等がない場合は、空欄にせず、「0(ゼロ)」を記入してください。)

		男性	女性
正社員		人	人
非正社員	直接雇用	人	人
	契約社員・嘱託社員	人	人
	パートタイム労働者	人	人
	派遣労働者	人	人
その他		人	人
合計		人	人

(注1)
経営者・役員は、
「従業員」には含みません。

(注2)「雇用形態」の定義: 貴事業所での呼称にかかわらず、以下にあてはまる従業員等の人数をご記入ください。

正社員	雇用期間の定めがなく、所定労働時間をフルタイムで勤務する者 (事業主の家族のうち常時勤務して毎月給与の支払いを受けている者、他社からの出向者を含む)
契約社員・嘱託社員	1ヶ月を超える期間を定めて雇われている者(パートタイム労働者を除く)
パートタイム労働者	「パートタイマー」「アルバイト」などの呼称にかかわらず、1日の所定労働時間が貴事業所の常用労働者より短い者、または、1日の所定労働時間は同じでも、1週間の所定労働日数が少ない者
派遣労働者	労働者派遣法に基づく派遣事業者から派遣されている者
その他	上記のどれにもあてはまらない者

問6 この5年間で、貴事業所の正社員・非正社員の数は、どのように変化しましたか。(○は項目ごとに1つずつ)

	増加 (5年間で20%以上)	やや増加 (同5～20%未満)	横ばい (同±5%未満)	やや減少 (同5～20%未満)	減少 (同20%以上)
正社員	1. 増加	2. やや増加	3. 横ばい	4. やや減少	5. 減少
非正社員	1. 増加	2. やや増加	3. 横ばい	4. やや減少	5. 減少

B. 採用について

問7 貴事業所では、従業員の採用計画を策定していますか。(○は1つ)

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

正社員の採用について

問8 貴事業所では、直近1年間(平成28年10月1日～平成29年9月30日)に正社員を採用しましたか。(○は1つ)

(注)「正社員」には、「試用期間が終了すれば正社員になることを前提に、最初是非正社員として採用した者」を含みます。

1 採用した ⇒ 問8-1へ	2 採用しなかった ⇒ 問9へ
----------------	-----------------

問8-1 問8で「1 採用した」と回答した方にお尋ねします。

直近1年間(平成28年10月1日～平成29年9月30日)の正社員の採用実績の詳細をご記入ください。(該当する実績がない場合は、空欄にせず、「0(ゼロ)」を記入してください。)

	新規学卒者 (平成29年3月卒)		中途採用	
	男性	女性	男性	女性
大学・大学院卒	人	人	人	人
短大・高専・専門学校卒	人	人	人	人
高校卒	人	人	人	人
中学校卒	人	人	人	人

非正社員の採用について

問9 貴事業所では、直近1年間(平成28年10月1日～平成29年9月30日)に非正社員を採用しましたか。(○は1つ)

1 採用した ⇒ 問9-1へ	2 採用しなかった ⇒ 問10へ
----------------	------------------

問9-1 問9で「1 採用した」と回答した方にお尋ねします。

直近1年間(平成28年10月1日～平成29年9月30日)の非正社員の採用実績の詳細をご記入ください。(該当する実績がない場合は、空欄にせず、「0(ゼロ)」を記入してください。)

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

問9-2 貴事業所で**非正社員**を雇用している主な理由は何ですか。1番目に大きい理由から3番目に大きい理由までを、以下の選択肢(1~9)から選び、番号を記入してください。

1番目に 大きい理由		2番目に 大きい理由		3番目に 大きい理由	
---------------	--	---------------	--	---------------	--

1. 人件費削減のため	2. 業績に応じた人員調整のため
3. 業務の繁忙に応じた人員調整のため	4. 人員が必要な業務が短時間(短期間)であるため
5. 専門的業務に対応するため	6. 定年退職者の再雇用のため
7. 正社員の育児・介護休業の代替のため	8. 正社員を採用したいが集まらないため
9. その他(具体的に: _____)	

問9-3 貴事業所では、**非正社員**(契約社員・嘱託社員、パートタイム労働者(派遣労働者、その他を除く))について、以下の制度等がありますか。(○は項目ごとに1つずつ)
また、正社員または無期雇用への転換制度がある場合は、直近1年間(平成28年10月1日~平成29年9月30日)の転換者数をご記入ください。

	制度等がある	制度等がない	
		導入検討中	導入予定なし
正社員への転換制度	1. 制度等がある (直近1年間の 転換者数: _____人)	2. 導入検討中	3. 導入予定なし
有期雇用から無期雇用への 転換制度	1. 制度等がある (直近1年間の 転換者数: _____人)	2. 導入検討中	3. 導入予定なし
研修等の人材育成制度	1. 制度等がある	2. 導入検討中	3. 導入予定なし
昇給制度	1. 制度等がある	2. 導入検討中	3. 導入予定なし
賞与の支給	1. 制度等がある	2. 導入検討中	3. 導入予定なし
退職手当の支給	1. 制度等がある	2. 導入検討中	3. 導入予定なし

人員の充足状況について

問10 貴事業所では、現時点(平成29年10月1日現在)で従業員の過不足感がありますか。(○は1つ)

1	適正である⇒問11へ	2	過剰気味である⇒問11へ	3	不足している⇒問10-1へ
---	------------	---	--------------	---	---------------

問10-1 問10で「3 不足している」と回答した方にお尋ねします。

貴事業所では、どのような職種の人材が特に不足していますか。(○はいくつでも)

1	経営企画	2	事務(人事・総務・経理等)
3	情報システム	4	研究開発
5	設計・デザイン	6	営業
7	接客・販売	8	生産(農林漁業・製造・建設等の現場)
9	医療・介護・保育等サービス従事者	10	その他(具体的に: _____)

C. 離職・定着について

問 11 貴事業所では、従業員の離職防止や定着促進を図るために、何らかの取組を実施していますか。また、そのうち、離職防止や定着促進に効果のあった取組はありますか。(○は項目ごとに1つ)

	取り組んでいて効果があった	取り組んでいるが効果は不明	取り組んでいない
賃金の向上(基本給・ボーナス)	1. 効果があった	2. 効果は不明	3. 取り組んでいない
労働時間の見直し(残業時間の削減等)	1. 効果があった	2. 効果は不明	3. 取り組んでいない
柔軟な勤務形態の導入(短時間勤務、フレックスタイム制度等)	1. 効果があった	2. 効果は不明	3. 取り組んでいない
職場環境の美化・安全性の確保	1. 効果があった	2. 効果は不明	3. 取り組んでいない
休暇取得の徹底	1. 効果があった	2. 効果は不明	3. 取り組んでいない
育児や家族の介護等を行う従業員への配慮	1. 効果があった	2. 効果は不明	3. 取り組んでいない
病気治療中の従業員への配慮	1. 効果があった	2. 効果は不明	3. 取り組んでいない
福利厚生の充実	1. 効果があった	2. 効果は不明	3. 取り組んでいない
職場の人間関係が円滑になるような工夫	1. 効果があった	2. 効果は不明	3. 取り組んでいない
仕事の内容に関する希望の把握	1. 効果があった	2. 効果は不明	3. 取り組んでいない
キャリアプランの明確化	1. 効果があった	2. 効果は不明	3. 取り組んでいない
研修制度の充実	1. 効果があった	2. 効果は不明	3. 取り組んでいない
資格取得への支援	1. 効果があった	2. 効果は不明	3. 取り組んでいない
上司・先輩社員によるサポート	1. 効果があった	2. 効果は不明	3. 取り組んでいない
その他(具体的に:)	1. 効果があった	2. 効果は不明	3. 取り組んでいない

問 12 貴事業所では、直近1年間(平成28年10月1日～平成29年9月30日)に直接雇用の従業員の離職者がいますか。(○は1つ)

(注1)「直接雇用の従業員」とは、「正社員」「契約社員・嘱託社員」「パートタイム労働者」をいいます。

(注2)「離職者」とは、貴社を定年や契約期間満了の前に退職された方をいい、社内で異動・転勤された方は含みません。

1 離職者がいる ⇒ 問 12-1へ

2 離職者がいない ⇒ 問 13へ

問 12-1 問 12で「1 離職者がいる」とお答えの方にお尋ねします。

直近1年間(平成28年10月1日～平成29年9月30日)の離職者数と、離職者の平均勤続年数をご記入ください。(「離職者」の定義は問12の(注2)のとおり。)

(従業員がいない雇用形態の欄には、「- (横棒)」を記入してください。従業員がいる雇用形態で、離職者がいない場合は、空欄にせず「0 (ゼロ)」を記入してください。)

	男性		女性	
	離職者数	平均勤続年数	離職者数	平均勤続年数
正社員	人	年 か月	人	年 か月
契約社員・嘱託社員	人	年 か月	人	年 か月
パートタイム労働者	人	年 か月	人	年 か月

問 12-2 離職の理由として多かったものは何ですか。(〇はいくつでも)

1	家庭の事情(家族の介護以外)	2	家族の介護のため
3	体調不良のため	4	結婚のため
5	妊娠・出産・育児のため	6	他に就きたい仕事があるから
7	給与が少ないから	8	人間関係が悪いから
9	社風や組織風土になじめないから	10	評価が適正でないから
11	人員整理、勧奨退職、法人解散、事業不振等		
12	その他(具体的に:)		

D. 労働条件について

就業規則・労働条件通知書について

問 13 貴事業所における「①就業規則の作成の有無」と、「②労働条件通知書(雇用主と労働者の間で労働条件を明確にした文書)の交付の有無」の状況を、雇用形態別にご記入ください。(〇は項目ごとに1つずつ)

	①就業規則作成の有無	②労働条件通知書交付の有無
正社員	1. あり 2. なし 3. 該当者なし	1. あり 2. なし 3. 該当者なし
契約社員・嘱託社員	1. あり 2. なし 3. 該当者なし	1. あり 2. なし 3. 該当者なし
パートタイム労働者	1. あり 2. なし 3. 該当者なし	1. あり 2. なし 3. 該当者なし

正社員の賞与について

問 14 貴事業所では、平成 28 年(度)に正社員に賞与を支給しましたか。(〇は1つ)

1	支給した	2	支給していない
---	------	---	---------

正社員の定年・退職金について

問 15 貴事業所では正社員の定年制を定めていますか。(〇は1つ)

1	定めている ⇒ 問 15-1 へ	2	定めていない ⇒ 問 16 へ
---	------------------	---	-----------------

問 15-1 問 15 で「1 定めている」と回答した方にお尋ねします。

貴事業所では、高齢者の雇用延長のための制度等を導入していますか(〇は項目ごとに1つずつ)

	制度等がある	制度等がない	
		導入検討中	導入予定なし
定年制の廃止	1. 制度等がある	2. 導入検討中	3. 導入予定なし
定年年齢の引き上げ	1. 制度等がある	2. 導入検討中	3. 導入予定なし
定年年齢で退職せずに、継続雇用	1. 制度等がある	2. 導入検討中	3. 導入予定なし
一旦定年退職した後の再雇用	1. 制度等がある	2. 導入検討中	3. 導入予定なし

問 16 貴事業所では、正社員に退職金の制度がありますか。(〇は1つ)

1	制度がある	2	制度はない
---	-------	---	-------

労働時間について

問 17 貴事業所における1週間の所定労働時間、**8月の**(平成 29 年 8 月 1 日～31 日)の**正社員**1人当たりの時間外+休日労働時間について、ご記入ください。

(注1) 時間数(正社員全員分)を「**分単位**」で足し上げ、正社員全員の人数で割って、1人当たりの時間数を算出してください。

(注2) **1時間未満の端数**がある場合は、**30分以上は切り上げ、30分未満は切り捨て**としてください。

	1週間の所定労働時間 (1人当たり)	8月の時間外+休日労働時間 (1人当たり)
正社員	時間	時間

休日・年次有給休暇について

問 18 貴事業所における**正社員**の週休は何日ですか。(○は1つ)

1	週休1日制
2	週休1日半制
3	完全週休2日制
4	完全週休2日制より休日日数が実質的に少ない(月3回、隔週、月2回、月1回の週休2日制等)
5	完全週休2日制より休日日数が実質的に多い(月1回以上週休3日制、3勤3休、3勤4休)

問 19 貴事業所における平成 28 年(度)の1年間(貴事業所で休暇を付与する区切りとしている期間)における、**1人当たりの**年次有給休暇の平均付与日数と平均取得日数を、**雇用形態別**にご記入ください。

(従業員がいない雇用形態の欄には、「- (横棒)」を記入してください。)

(注1)「年次有給休暇**付与**日数」とは、平成 28 年(度)に、従業員に新たに付与された日数の合計であり、**繰り越し分を含みません**。

(注2)「年次有給休暇**取得**日数」とは、平成 28 年(度)に従業員が実際に取得した日数の合計です。

	1人当たりの年次有給休暇 平均 付与 日数 (繰り越し分を 含まない)	1人当たりの年次有給休暇 平均 取得 日数
正社員	日	日
契約社員・嘱託社員	日	日
パートタイム労働者	日	日

育児休業等の子育て支援について

問 20 貴事業所では、育児休業を就業規則で定めていますか。(○は1つ)

1	正社員・非正社員とも、就業規則で定めている
2	正社員のみ就業規則で定めている
3	就業規則では定めていない(または就業規則を作成していない)

問 21 貴事業所における直近1年間(平成28年10月1日～平成29年9月30日)の育児休業取得状況をご記入ください。
(従業員がいない雇用形態の欄には、「－(横棒)」を記入してください。従業員がいる雇用形態で、この設問の該当者がいない場合は、空欄にせず「0(ゼロ)」を記入してください。)

	男性		女性	
	配偶者が 出産した人数	左のうち 育児休業 取得人数	出産した人数	左のうち 育児休業 取得人数
正社員	人	人	人	人
契約社員・嘱託社員	人	人	人	人
パートタイム労働者	人	人	人	人

問 22 貴事業所には、法律で義務づけられた育児休業・子の看護休暇・短時間勤務制度以外の育児支援制度がありますか。雇用形態別にお答えください。(○はいくつでも)

A : 制度がある雇用形態に○→	1 正社員	2 契約社員・ 嘱託社員	3 パートタイム 労働者
A で○を付けた雇用形態ごとに、1～8の制度があれば、表中の該当番号に○を付けてください。	↓	↓	↓
	正社員	契約社員・ 嘱託社員	パートタイム 労働者
【記入例】 保育費用(保育所、シッター等)の補助	○1	○1	1
1. 保育費用(保育所、シッター等)の補助	1	1	1
2. 事業所内託児施設の設置	2	2	2
3. 休業後の復帰に備えた業務情報の提供	3	3	3
4. 男性の育児休業・看護休暇の取得促進	4	4	4
5. 育児休業中または復帰前後の講習	5	5	5
6. 育児休業中の給与等の全部または一部支給	6	6	6
7. 育児休業中の生活資金等の貸付	7	7	7
8. その他(具体的に:)	8	8	8

介護休業について

問 23 貴事業所では、介護休業を就業規則で定めていますか。(○は1つ)

1	正社員・非正社員とも、就業規則で定めている
2	正社員のみ就業規則で定めている
3	就業規則では定めていない(または就業規則を作成していない)

問 24 貴事業所における直近1年間(平成 28 年 10 月 1 日～平成 29 年 9 月 30 日)の介護休業取得者数をご記入ください。

(従業員がいない雇用形態の欄には、「－(横棒)」を記入してください。従業員がいる雇用形態で、介護休業取得者がいない場合は、空欄にせず「0(ゼロ)」を記入してください。)

	男性	女性
正社員	人	人
契約社員・嘱託社員	人	人
パートタイム労働者	人	人

社会保険の加入状況について

問 25 貴事業所は社会保険等に参加していますか。(あてはまるもの全てに○)

1	社会保険(厚生年金・健康保険・介護保険)に参加している	} ⇒ 問 26 へ
2	雇用保険に参加している	
3	労災保険に参加している	
4	どれにも参加していない ⇒ 問 25-1 へ	

問 25-1 問 25 で「4 どれにも参加していない」と回答した方にお尋ねします。

貴事業所が社会保険に参加していない理由は何ですか。(○はいくつでも)

1	法律上、参加の義務がないから	2	日雇いが多く参加の必要がないから
3	大企業だけが参加すると思っていたから	4	従業員から参加の申し出がなかったから
5	参加の手間が面倒だから	6	入職者・離職者が多いため
7	参加の費用負担が大きいから	8	その他

E. 労働環境改善のための取組について

労使間の協議の場について

問 26 貴事業所では、労働環境や労働条件等について、労使間で協議を行う場を設けていますか。(○は1つ)

1	労働組合がある	} ⇒ 問 26-1 へ
2	労働組合ではないが、労使間で協議を行うための組織を常設している	
3	組織は常設していないが、労使間で協議を行う場を設けている	
4	労使間で協議を行う場は特に設けていない ⇒ 問 27 へ	

問 26-1 問 26 で「1 労働組合がある」～「3 組織は常設していないが、労使間で協議を行う場を設けている」と回答した方にお尋ねします。

労使間で協議を行う場に参加している非正社員の雇用形態をお答えください。(○はいくつでも)

1	契約社員・嘱託社員	2	パートタイム労働者	3	非正社員は参加していない
---	-----------	---	-----------	---	--------------

メンタルヘルス対策について

問 27 貴事業所では従業員に対するメンタルヘルス対策を行っていますか。(○は1つ)

1 行っている ⇒ 問 27-1 へ	2 行っていない ⇒ 問 28 へ
--------------------	-------------------

問 27-1 問 27 で「1 行っている」と回答した方にお尋ねします。

貴事業所ではどのようなメンタルヘルス対策を行っていますか。(あてはまるもの全てに○)

1 相談窓口の設置	2 産業医、カウンセラー等専門職の配置
3 定期健康診断における問診	4 ストレスチェックの実施
5 事業所外の専門機関の活用	6 従業員に対する研修・情報提供
7 管理監督者に対する研修・情報提供	8 人事労務担当者に対する研修・情報提供
9 職場環境の改善	10 休業者の職場復帰支援
11 その他(具体的に: _____)	

各種ハラスメント対策について

問 28 貴事業所では、従業員に対するセクシャルハラスメント(セクハラ)、マタニティハラスメント(マタハラ)、パワーハラスメント(パワハラ)に関する以下の対策を行っていますか。

A: 対策を行っているハラスメントに○→

1 セクハラ	2 マタハラ	3 パワハラ
--------	--------	--------

Aで○を付けたハラスメントごとに、1~8の対策を行っていれば、表中の該当番号に○を付けてください。

	↓ セクハラ	↓ マタハラ	↓ パワハラ
【記入例】 ハラスメントに関する事業主の方針の明確化及び周知・啓発	○1	○1	1
1. ハラスメントに関する事業主の方針の明確化及び周知・啓発	1	1	1
2. ハラスメントの行為者への対処方針の規定及び周知・啓発	2	2	2
3. 相談・苦情に対応するための窓口・体制の整備	3	3	3
4. ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応	4	4	4
5. 再発防止措置	5	5	5
6. ハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置	6	6	6
7. 相談者・行為者等のプライバシー保護のための措置	7	7	7
8. その他 (具体的に: _____)	8	8	8

ワーク・ライフ・バランスのための取組について

問 29 貴事業所では、以下のようなワーク・ライフ・バランスのための取組を実施していますか。(○は項目ごとに1つずつ)

	実施している	実施していない	
		実施検討中	実施予定なし
始業・就業時間の繰り上げまたは繰り下げ	1. 実施している	2. 実施検討中	3. 実施予定なし
半日単位、時間単位などの休暇制度	1. 実施している	2. 実施検討中	3. 実施予定なし
年次有給休暇の取得促進	1. 実施している	2. 実施検討中	3. 実施予定なし
フレックスタイム制度	1. 実施している	2. 実施検討中	3. 実施予定なし
在宅勤務制度	1. 実施している	2. 実施検討中	3. 実施予定なし
労働時間削減のための取組 (ノー残業デーの設定等)	1. 実施している	2. 実施検討中	3. 実施予定なし
時間外労働削減の目標設定	1. 実施している	2. 実施検討中	3. 実施予定なし
複数担当制等、互いに業務を カバーできる体制づくり	1. 実施している	2. 実施検討中	3. 実施予定なし
管理職を対象とした研修等の意識啓発	1. 実施している	2. 実施検討中	3. 実施予定なし

F. 人材育成・女性管理職登用について

人材育成制度について

問 30 貴事業所には、以下のような人材育成に関する支援制度等を導入していますか。(○は項目ごとに1つずつ)

	制度等がある	制度等がない	
		導入検討中	導入予定なし
階層別教育制度(新入社員研修・ 中堅社員研修・管理職研修等)	1. 制度等がある	2. 導入検討中	3. 導入予定なし
財務・マーケティング・外国語などの ビジネススキル研修制度	1. 制度等がある	2. 導入検討中	3. 導入予定なし
キャリアコースの選択制度	1. 制度等がある	2. 導入検討中	3. 導入予定なし
自己啓発のための講座受講料等の 補助	1. 制度等がある	2. 導入検討中	3. 導入予定なし
資格取得者への奨励金・資格手当 の支給	1. 制度等がある	2. 導入検討中	3. 導入予定なし
研修や自己啓発のための就業時間 内外での時間的配慮	1. 制度等がある	2. 導入検討中	3. 導入予定なし
有給訓練休暇の付与	1. 制度等がある	2. 導入検討中	3. 導入予定なし
その他 (具体的に:)	1. 制度等がある	2. 導入検討中	3. 導入予定なし

女性の管理職登用について

問 31 平成 29 年 10 月 1 日現在における、貴事業所の**正社員**のうち、男女別の管理職数をご記入ください。(該当する従業員がいない場合は、「0(ゼロ)」を記入してください。)

(注)「役職者」の定義(目安): 貴事業所での呼称にかかわらず、以下にあてはまる従業員の人数をご記入ください。

部長級	組織が2課以上、または構成員が 20 人以上の組織の長。
課長級	組織が2係以上、または構成員が 10 人以上の組織の長。
係長級	各部門で、係員を指揮・監督する仕事に従事する者。

	男性	女性	合計	
部長級	人	人	人	管理職合計に占める 女性役職者の割合 (A÷B×100)
課長級	人	人	人	
係長級	人	人	人	
合計	人	A 人	B 人	%



割合が 10%未満の方 ⇒ 問 31-1 へ
10%以上の方 ⇒ 問 32 へ

問 31-1 問 31 で、**女性管理職の割合が「10%未満」**であった方にお尋ねします。
女性管理職の割合が少ない理由は何ですか。(〇はいくつでも)

1	現時点では、必要な知識や経験、判断力等を有する女性がない
2	現時点では、役職に就くための在職年数等を満たしている者がいない
3	勤続年数が短く、役職者になるまでに退職する
4	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にくい
5	出張や全国への転勤があるため任せにくい
6	仕事がハードで女性には無理と考えている
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	女性自身が、管理職になることや、管理職を見据えたキャリアアップを希望しない
10	その他(具体的に: _____)

G. 貴事業所で働く従業員の満足度

問 32 貴事業所では、貴事業所で働く従業員が、仕事の内容や職場環境、待遇に、全体としてどの程度満足しているとお考えですか。(○は項目ごとに1つずつ)

	満足していると思う	やや満足していると思う	どちらともいえない	やや不満だと思う	不満だと思う
仕事における達成感	1. 満足	2. やや満足	3. どちらともいえない	4. やや不満	5. 不満
会社や上司からの評価	1. 満足	2. やや満足	3. どちらともいえない	4. やや不満	5. 不満
仕事内容	1. 満足	2. やや満足	3. どちらともいえない	4. やや不満	5. 不満
仕事に対する責任	1. 満足	2. やや満足	3. どちらともいえない	4. やや不満	5. 不満
昇進・昇格	1. 満足	2. やや満足	3. どちらともいえない	4. やや不満	5. 不満
従業員自身の成長	1. 満足	2. やや満足	3. どちらともいえない	4. やや不満	5. 不満
会社の方針	1. 満足	2. やや満足	3. どちらともいえない	4. やや不満	5. 不満
上司の管理・監督	1. 満足	2. やや満足	3. どちらともいえない	4. やや不満	5. 不満
上司とのコミュニケーション	1. 満足	2. やや満足	3. どちらともいえない	4. やや不満	5. 不満
現状の雇用形態	1. 満足	2. やや満足	3. どちらともいえない	4. やや不満	5. 不満
労働時間・休暇制度などの条件	1. 満足	2. やや満足	3. どちらともいえない	4. やや不満	5. 不満
同僚との人間関係	1. 満足	2. やや満足	3. どちらともいえない	4. やや不満	5. 不満
労働に対する安全衛生面	1. 満足	2. やや満足	3. どちらともいえない	4. やや不満	5. 不満
給与	1. 満足	2. やや満足	3. どちらともいえない	4. やや不満	5. 不満

ご協力ありがとうございました。

記入漏れがないかご確認の上、お答えいただいた調査票を同封の返信用封筒に入れて、10月25日(水)までにポストに投函してください。(切手は不要です)

従業員アンケート 調査票

沖縄県労働環境実態調査 従業員調査票

調査ご協力のお願い

時下益々ご清祥のこととお慶び申し上げます。

また、日頃から県政にご理解とご協力いただき、ありがとうございます。

沖縄県では、県内企業のより良い雇用環境の実現につなげるため、県内企業の労働環境の実態を把握する「沖縄県労働環境実態調査」を実施することといたしました。

つきましては、ご多用のところ大変恐縮ですが、本調査の趣旨をご理解いただき、ご協力いただきますようよろしくお願い申し上げます。お答えいただいた内容については全て統計的に処理し、本調査の目的以外に使用することは一切ございません。

この調査は、沖縄県が三菱 UFJ リサーチ&コンサルティングとおきぎん経済研究所に委託して実施しております。調査票の内容、回答方法に関するお問合せについては、三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング宛てにいただきますようお願いいたします。

平成 29 年 10 月 沖縄県 商工労働部 労働政策課

【ご記入にあたってのお願い】

- ・ 回答は、特にことわりがない限り、**平成29年10月1日現在**の状況をご記入ください。
- ・ 回答は、選択肢の番号に○を付けていただくか、所定の記入欄に数値をご記入ください。
- ・ 「その他」を回答された場合、お手数ですが、その内容まで具体的にお答えください。
- ・ 記入後の調査票は、返信用封筒に入れて、**平成29年10月25日(水)まで**にご投函ください。

◆調査票の内容、回答方法に関するお問合せ

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング（担当：山下・池田・秋山） 電話：06-7637-1480

◆調査実施主体

沖縄県 商工労働部 労働政策課

《回答欄》

A. あなたご自身について

問1 現在あなたが勤務されている事業所名をご記入ください。

事業所名	
------	--

問2 あなたの年齢をお知らせください。(○は1つ)

1	10 歳代	2	20 歳代	3	30 歳代	4	40 歳代
5	50 歳代	6	60 歳代	7	70 歳代以上		

問3 あなたの性別をお知らせください。(○は1つ)

1	男性	2	女性
---	----	---	----

問4 あなたの最終学歴をお知らせください。(○は1つ)

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

問5 あなたの現在の会社での勤続年数(勤務地・部署にかかわらず、現在の会社での通算)をご記入ください。

現在の会社での勤続年数		年	か月
-------------	--	---	----

問6 あなたはご結婚(事実婚を含む)をされていますか。(○は1つ)

1	している	2	していない
---	------	---	-------

問7 あなたにはお子さんがいらっしゃいますか。(○は1つ)

1	いる	2	いない
---	----	---	-----

B. 処遇について

問8 あなたの現在の雇用形態をお知らせください。(○は1つ)

1	正社員(管理職) ⇒ 問9へ	2	正社員(非管理職) ⇒ 問9へ
3	契約社員・嘱託社員 ⇒ 問8-1へ	4	パートタイム労働者 ⇒ 問8-1へ
5	派遣労働者 ⇒ 問8-1へ	6	その他 ⇒ 問8-1へ

(注1)「雇用形態」の定義: 貴事業所での呼称にかかわらず、以下のどれにあてはまるかをご回答ください。

正社員	雇用期間の定めがなく、所定労働時間をフルタイムで勤務する方 (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方、他社からの出向者を含む)
契約社員・嘱託社員	1ヶ月を超える期間を定めて雇われている方(パートタイム労働者を除く)
パートタイム労働者	「パートタイマー」「アルバイト」などの呼称にかかわらず、1日の所定労働時間が貴事業所の常用労働者より短い方、または、1日の所定労働時間は同じでも、1週間の所定労働日数が少ない方
派遣労働者	労働者派遣法に基づく派遣事業者から派遣されている方
その他	上記のどれにもあてはまらない方

(注2)「管理職」の定義(目安): 正社員の方は、貴事業所での呼称にかかわらず、以下にあてはまるかどうかをご判断ください。

部長級	組織が2課以上、または構成員が20人以上の組織の長。
課長級	組織が2係以上、または構成員が10人以上の組織の長。
係長級	各部門で、係員を指揮・監督する仕事に従事する者。

問8-1 問8で「3.契約社員・嘱託社員」～「6.その他」とお答えの方におたずねします。
あなたは、正社員として働くことを望んでいますか。(○は1つ)

1	ぜひ正社員として働きたい	2	条件が合えば正社員として働きたい
3	正社員として働くことは望んでいない	4	わからない

問8-2 あなたの現在の雇用形態が「非正社員」である主な理由は何ですか。(○はいくつでも)

1	自分の都合のよい時間に働けるから	2	勤務時間や労働日数が短いから
3	家事・育児・介護等と両立しやすいから	4	趣味や学習等の活動と両立しやすいから
5	家計の補助や学費等を得たいから	6	家族の扶養の範囲内で働きたいから
7	簡単な仕事で責任も少ないから	8	正社員として働ける仕事が見つからなかったから
9	希望する仕事内容の求人が現在の雇用形態だったから		
10	希望する勤務地の求人が現在の雇用形態だったから		
11	その他()		

問9 1週間の所定労働時間、8月(平成29年8月1日～31日)における1週間当たりの時間外・休日労働時間と時間外・休日労働時間に対する賃金支払いの状況について、ご記入ください。

(注)以下の②は、8月の一月間における1週間の平均時間を記入してください。

(1時間未満の端数がある場合は、30分以上は切り上げ、30分未満は切り捨てとしてください。)

①1週間の所定労働時間	②1週間の時間外+休日労働時間(平均)	8月の時間外・休日労働時間に対する賃金支払いの状況(あてはまるものに1つ○)
時間	時間	1. 全て支払われている 2. 一部支払われている 3. 全く支払われていない

C. 前職の有無・退職理由について

問 10 あなたは現在の会社で勤務する前に、他の会社で勤務したことがありますか。(○は1つ)

1	他の会社で勤務したことがある ⇒ 問 10-1 へ
2	他の会社で勤務したことはない ⇒ 問 11 へ

問 10-1 問 10 で「1. 他の会社で勤務したことがある」とお答えの方におたずねします。

現在の会社の1つ前に勤務していた会社における雇用形態をお知らせください。(○は1つ)

(注)雇用形態の定義は、2ページ問8の(注1)をご覧ください。

1	正社員	2	契約社員・嘱託社員	3	パートタイム労働者
4	派遣労働者	5	その他		

問 10-2 あなたが現在の会社の1つ前に勤務していた会社を退職した主な理由は何ですか。(○はいくつでも)

1	家庭の事情(家族の介護以外)	2	家族の介護のため
3	体調不良のため	4	結婚のため
5	妊娠・出産・育児のため	6	他に就きたい仕事があるから
7	給与が少ないから	8	人間関係が悪いから
9	社風や組織風土になじめないから	10	評価が適正でないから
11	定年・雇用契約の満了	12	人員整理、勸奨退職、法人解散、事業不振等
13	その他(具体的に:)		

D. 人材育成について

問 11 あなたの職場では、人材育成に関する制度や支援がありますか。また、あなた自身はそれらを活用していますか。(○は項目ごとに1つずつ)

	活用している	制度があり活用していない	制度はないが、あれば活用したい
階層別教育制度(新入社員研修・中堅社員研修・管理職研修等)	1	2	3
財務・マーケティング・外国語などのビジネススキル研修制度	1	2	3
キャリアコースの選択制度	1	2	3
自己啓発のための講座受講料等の補助	1	2	3
資格取得者への奨励金・資格手当の支給	1	2	3
研修や自己啓発のための就業時間内外での時間的配慮	1	2	3
有給訓練休暇の付与	1	2	3
その他(具体的に:)	1	2	3

問 12 あなたは、現事業所の人材育成の制度や支援に対して、どの程度満足していますか。(○は1つ)

1	満足している	2	やや満足している	3	どちらともいえない
4	やや不満である	5	不満である	6	わからない

E. 職場環境に関する満足度について

問 13 あなたは次にあげる項目について、現在の職場においてどの程度満足していますか。(○は項目ごとに1つずつ)

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

問 14 あなたは現在の会社で継続して働きたいと思いますか。(○は1つ)

1	ずっと働きたい	2	できれば働きたい	3	どちらともいえない
4	いつかは辞めたい	5	すぐにでも辞めたい		

問 15 労働環境の改善等について、職場や行政に対するご意見・ご要望があれば、ご自由にご記入ください。

職場に対する ご意見・ご要望	
行政に対する ご意見・ご要望	

ご協力ありがとうございました。

記入漏れがないかご確認の上、お答えいただいた調査票を同封の返信用封筒に入れて、**10月25日(水)**までにポストに投函してください。(切手は不要です)

平成 29 年度 沖縄県労働環境実態調査 報告書

平成 30 年 3 月

【実施主体】 沖縄県商工労働部労働政策課

【調査委託先】 平成 29 年度沖縄県労働環境実態調査事業コンソーシアム

(三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社・株式会社おきぎん経済研究所)