

### Ⅲ 沖縄県労働条件等実態調査〔調査票〕

## 令和5年度 沖縄県労働条件等実態調査〔調査票〕

この調査は、統計法(平成19年法律第53号)に基づき実施する統計調査です。

統計以外の目的には使用しませんし、貴事業所を特定できる情報が公表されることは一切ありませんので、ありのままを記入してください。

### 【記入にあたってのお願い】

- 1 従業員5人以上の事業所から無作為に抽出した県内2,000事業所を調査対象としています。  
従業員5人未満または廃業した事業所については、お手数ですが廃棄してください。
- 2 記入に当たっては、給与、会計、人事等についてよく把握されている方が回答してください。
- 3 この調査は、事業所を単位として行います。  
会社全体ではなく、送付された事業所のみの状況について回答してください。  
なお、事業所のみで判断できない、把握していない設問については、お手数ですが本社等にご確認ください。
- 4 令和5年7月31日現在の状況を回答してください。
- 5 回答方法:(1)~(3)のいずれか。調査票のExcelデータは以下沖縄県HPにあります。  
(1)返信用封筒(切手不要)で郵送  
(2)担当宛てにメール  
(3)沖縄県HPから電子申請 ※「労働条件実態調査の回答について 沖縄県」で検索
- 6 期限:令和5年9月15日(金)※
- 7 調査結果については、令和6年4月頃「沖縄県 労働政策課」のホームページ上で公表します。

#### <担当>

沖縄県商工労働部労働政策課 嶺井  
〒900-8570 沖縄県那覇市泉崎1-2-2(8F)  
TEL: 098-866-2366 FAX: 098-866-2355  
代表メールアドレス: aa058009@pref.okinawa.lg.jp

## 事業所の基礎情報について

○ 貴事業所の名称、所在地、連絡先、記入者等をご記入下さい。

事業所名称				
事業所所在地	〒 _____			
連絡先	TEL		Eメール	
記入者	氏名		部署名	

○ 貴事業所の主な業種はどれに該当しますか。1つだけ選んでください。

- |   |   |
|---|---|
| <p>1 建設業</p> <p>2 製造業</p> <p>3 電気・ガス・熱供給・水道業</p> <p>4 情報通信業</p> <p>5 運輸業</p> <p>6 卸売業・小売業</p> <p>7 金融業・保険業</p> <p>8 不動産業、物品賃貸業</p> <p>9 学術研究、専門・技術サービス業<br/>(広告業含む)</p> | <p>10 宿泊業、飲食サービス業</p> <p>11 生活関連サービス業<br/>(理容、美容、銭湯、遊技業)</p> <p>12 教育、学習支援業 (学習塾等)</p> <p>13 医療、福祉</p> <p>14 複合サービス業<br/>(郵便局、協同組合など)</p> <p>15 サービス業 (修理、自動車整備<br/>廃棄物処理、人材派遣など)</p> <p>16 その他</p> |
|---|---|

回答	
----	--

○ 貴事業所の従業員の雇用状況について、その人数を記入してください。

		男性（人）	女性（人）	
非 正 規 社 員	正社員			正社員またはそれに近い名称で呼ばれている者
	契約社員			専門的職種に従事されることを目的に契約に基づき雇用され、雇用期間の定めのある者
	パートタイム			パートタイマーまたはそれに近い名称で呼ばれている者
	派遣労働者			労働者派遣法に基づく労働者派遣事業所に雇用され、そこから派遣されて働いている者
	その他			上記以外の者

○ 貴事業所における令和4年8月1日～令和5年7月31日までの採用実績について、その人数を記入してください。

	男性（人）		女性（人）	
	既卒者	新卒者	既卒者	新卒者
正社員				
契約社員				
パートタイム				
派遣労働者		/		/
その他				

※新卒者とは、令和5年3月に学校を卒業した者をいう。

**問 1 貴事業所では、就業規則を作成していますか。**

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

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

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

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

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

**問 3 ワーク・ライフ・バランスについて、どの程度知っていますか。**

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

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

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

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

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

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

問 6 テレワークの実施状況についてお答えください。

	○印
1 コロナウィルス感染拡大防止のためICTを活用した在宅勤務を実施した	
2 コロナウィルス感染拡大防止のためICTを活用しない在宅勤務を実施した	
3 コロナウィルス感染拡大以前からテレワークを実施している	
4 在宅勤務を含むテレワークを実施したことはない	

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

※「ICT」とは、インフォメーション&コミュニケーション・テクノロジー（情報通信技術）の略で、人と人、人とインターネットがつながる技術のこと。

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

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

問 8 テレワークの今後の実施予定についてお答えください。

	○印
1 今後も継続してテレワークを実施していく	
2 今後、テレワークの導入に向けて環境整備に取り組む予定である	
3 コロナ感染拡大防止の必要に応じ、在宅勤務を含むテレワークを実施する	
4 テレワークを実施する予定はない	
5 その他 ( )	

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

	女性従業員	男性従業員	
令和4年8月1日から令和5年7月31日までの <b>出産者数</b> ※男性従業員の場合は、配偶者が出産した者の人数			人
上記 <b>出産者数</b> のうち、令和5年7月31日までに 育児休業した者の人数（育児休業を予定している者を含む）			人
上記 <b>出産者数</b> のうち、令和5年7月31日までに 育児のため育児休業せずに退職した者の人数			人

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

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

※産前・産後休業期間は含みません。

問 11 貴事業所における育児支援制度をお答えください。【複数回答可】

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

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

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

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

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

問 13 貴事業所における令和4年8月1日～令和5年7月31日までの1年間の介護休業の取得期間について、その人数を記入してください。  
（取得中の場合は取得予定期間）

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

問 14 貴事業所における福利厚生制度をお答えください。【複数回答可】

	○印
1 住宅費用に対する支援（社宅・住宅手当等）	
2 健康増進に対する支援（人間ドック・一般健診等）	
3 自己啓発に対する支援（カルチャーセンター・技能講座等）	
4 余暇活動に対する支援（宿泊・レジャー施設利用等）	
5 その他（ ）	
6 福利厚生制度はない	

問 15 貴事業所におけるメンタルヘルス対策をお答えください。【複数回答可】

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

問 16 貴事業所では、事業所内に同性愛者や両性愛者、トランスジェンダーなど、性的マイノリティいわゆるLGBT当事者がいる（いた）ことを認知していますか。なお、記入者が認知していない場合でも、管理者等が認知している場合は「1」をお選びください。

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

問 17 前問で1～2と回答した事業所に伺います。これまでに性的マイノリティ当事者、当事者の上司または同僚から受けた相談の内容として当てはまるものをお答えください。【複数回答可】

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

問 18 前問で1～8と回答した事業所に伺います。これまでにあった当事者、当事者の上司または同僚からの相談に対して、どのように対応しましたか。【複数回答可】

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

**問 19 貴事業所における各種ハラスメント対策をお答えください。**  
【複数回答可】

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

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

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

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

**問 20 令和4年4月から不妊治療が保険適用されることとなりました。貴事業所において、不妊治療や病氣治療中の従業員に対する支援や取組はありますか。**【複数回答可】

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

**問 21 貴事業所における管理職等について、男女別の各役職者数は何人いますか。**

	部長級以上	課長級相当	係長級相当	
男性				人
女性				人

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

部長：複数の課の運営・管理業務を行う者またはそれ以上（役員も含む）

課長：課という組織における管理業務を行う者

係長：チームのリーダー、現場の監督など

**問 22 貴事業所において、女性の管理職等が増えない理由はなんだと思いますか。  
【複数回答可】**

	○印
1 必要な知識や経験、判断力等を有する女性がない	
2 現在、管理職に就くための在職年数等を満たしている者がいない	
3 家事・育児と仕事との両立が困難なので、責任のある仕事を任せられない	
4 出張や全国への転勤があるため任せられない	
5 会社の経営方針として女性を登用しない	
6 仕事がハードで女性には無理である	
7 上司・同僚・部下となる男性が女性管理職を希望しない	
8 顧客が女性管理職をいやがる	
9 勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する	
10 女性が希望しない	
11 課長級相当以上の管理職に占める女性割合が30%以上であり、既に十分存在する	
12 その他 ( )	

**問 23 貴事業所における女性が活躍するための取組をお答えください。  
【複数回答可】**

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

問 24 前問で1～9と回答した事業所に伺います。女性が活躍するための取組を実施している理由は何ですか。【複数回答可】

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

問 25 非正規社員の年齢について、以下の雇用形態別に人数を記入してください。

	34歳以下	35歳～59歳	60歳以上	
契約社員				人
パートタイム				人
派遣労働者				人
その他				人

問 26 非正規社員を雇用している理由をお答えください。【複数回答可】

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

問 27 前問で1～9と回答した事業所に伺います。貴事業所における非正規社員の処遇改善の取組をお答えください。  
【複数回答可】

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

問 28 前問で1～3と回答した事業所に伺います。令和4年8月1日～令和5年7月31日までの1年間の転換実績を記入してください。

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

問 29 貴事業所における正社員の週休制は、どのような形態ですか。

	○印
1 週休1日制	
2 週休1日半制	
3 週休1日半制より多く週休2日制より少ない	
4 週休2日制	
5 週休2日制より休日が多い	

問 30 貴事業所では、年次有給休暇の制度（就業規則等による記載）がありますか。

	○印
1 制度がある	
2 制度がない	

問 31 貴事業所の直近 1 年間の年次有給休暇の付与および取得状況について記入してください。

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

人 日 日

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

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

問 32 貴事業所において、年次有給休暇（年休）の取得促進のため、取り組んでいることはありますか。【複数回答可】

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

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

問 33 貴事業所における正社員 1 人あたりにおける令和 5 年 7 月の所定外労働時間について記入してください。

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

※正社員 1 人あたりの所定外労働時間＝正社員の総所定外労働時間÷正社員数

※小数点 2 位以下を四捨五入

調査はこれで終わりです。  
ご回答、ありがとうございました。

## 沖縄県ワーク・ライフ・バランス 企業認証制度のご紹介

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



ワーク・ライフ・バランス  
認証企業

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

詳しくは、**沖縄県 商工労働部 労働政策課** にお問い合わせ下さい。

電話:098-866-2366

ホームページ上でも情報を掲載しています。

沖縄県 ワーク・ライフ・バランス

で検索して下さい。