

令和8年度 労働条件等実態調査

平素から、本県の労働行政推進につきまして、ご理解とご協力を賜り感謝申し上げます。
さて沖縄県では、だれもが安心して働ける環境づくりと多様な人材の活躍促進、地域社会を支える人づくりと人材確保といった行政上の施策に取り組むため、県内の民間事業所における労働環境の実態を把握するため、毎年度労働条件等実態調査を実施しております。

本調査は、県内の労働環境を正確に把握し、今後の労働施策に反映するための重要な調査となることから、ご多忙のところ誠に恐縮ですが、本調査の趣旨をご理解の上、下記のとおりご回答いただきますようお願い申し上げます。

記入にあたってのお願い

- ご記入に当たっては、給与・会計・人事等に精通したご担当者様に加え、必要に応じて経営者様のご意向もご確認のうえ、ご対応ください。
- この調査は、事業所を単位として行います。
 - 会社全体ではなく、送付された事業所のみの状況について回答してください。
 - なお、事業所のみで判断できない、把握していない設問については、お手数ですが本社等にご確認ください。
- 令和8年7月31日現在の状況を回答してください。

回答方法

① オンライン回答の場合

下記 URL または QR コードより、WEB で入力をお願いします。
https://src3.webcas.net/form/pub/src4/okinawa_work



② 郵送での回答

同封の返送用封筒でご返信ください。※切手は不要です。

③ FAX、メールでの回答

株式会社サーベイリサーチセンター 宛

【FAX 送付先】098-860-0653 【メール送付先】okiroudou2026@surece.co.jp

調査票は、沖縄県 HP からダウンロードできます。下記 URL よりアクセスをお願いします。

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

回答期限:令和8年 10 月 31 日(土)まで

事業所名		
所在地		調査票番号
業種		

※ 事業所情報については、総務省統計局「事業所母集団データベース(令和6年次フレーム)」から記載しております。事業所名・所在地・業種に誤りがありましたら3ページより訂正をお願いします。

調査について

- この調査は、統計法(平成 19 年法律第 53 号)に基づき実施する統計調査です。
 - 統計以外の目的に使用されたり、貴事業所を特定できる事業所名など固有情報が公表されたりすることは一切ありませんので、事実をありのまま記入してください。
- 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。
- 業務ご多忙の折誠に恐れ入りますが、ご返信くださいますようお願い申し上げます。
- 期限までに未回答の場合は、協力依頼のご連絡をする場合がございますので、ご了承ください。

お問い合わせについて

以下に記載のない内容につきましては、お手数ですが、ページ下部の「アンケート調査に関するお問い合わせ先」までご連絡ください。

Q1. 事業所で回答できない設問があるので、本社に調査依頼を行ってほしい。

事業所ごとに行っている調査でありますので、不明点については、本社等にお問い合わせのうえご回答をお願いします。複数の事業所について本社が事業所毎にご回答いただいても結構です。

Q2. 調査依頼が本社に届いているが、本社のみで答えるのか。

それとも、支社等含め会社全体で答えるのか。

事業所ごとに行っている調査でありますので、本社に届いた場合は、本社のみ状況についてご回答ください。ただし、事業所分も含めて調査票が複数届いている場合、事業所ごとにご回答をお願いします。

Q3. 不明な項目または回答が難しい場合は空欄でもよい。もしくは推計値を答えるのか。

正確な数値の把握が難しい場合は、可能な範囲で推計値をご記入ください。推計することも難しい場合は、回答欄を空欄としていただいても差し支えありません。

Q4. 集計単位は暦年ですか、会計年度ですか。

令和 7 年 8 月 1 日から令和 8 年 7 月 31 日までの 1 年間を基準期間としています。ただし、この期間での集計が難しい場合は、暦年(1 月～12 月)または会計年度など、把握可能な直近 1 年間の実績でご回答いただいても差し支えありません。

- 過去の調査結果は以下の URL よりご覧いただけます。
<https://www.pref.okinawa.jp/shigoto/koyorodo/1012030/1012032/1012058/1012035.html>
または、『沖縄県労働条件等実態調査』で検索ください。

◎アンケート調査に関するお問い合わせ先(沖縄商工労働部労働政策課より業務を委託)

株式会社サーベイリサーチセンター 沖縄事務所
【電話】0120-656-652(フリーコール)
平日 9:00～17:00(12:00～13:00 を除く)
【FAX】098-860-0653
【Mail】okiroudou2026@suree.co.jp
【住所】沖縄県那覇市久茂地3丁目 21 番1号國場ビルディング9階

事業所の基礎情報について

○ 事業所名・所在地・業種に誤りがありましたら訂正をお願いいたします。

※訂正箇所のみご記入ください。

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

F1. 貴社の本社所在地はどこにありますか。(○は1つ)

1. 沖縄県	2. 沖縄県外
--------	---------

F2. 連絡先、記入者をご記入ください。

連絡先	TEL	
	Eメール	
記入者	氏名	
	部署名	

ここからの設問は、同封の別紙「用語一覧」を参考にしながらご回答ください。

設問や選択肢に記載されている用語について説明がありますので、必要に応じてご確認ください。

F3. 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。

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

	男性	女性
(1) 正規社員※1	人	人
(2) 非正規社員※2	人	人

年次休暇について

問1 貴事業所では、労働者を雇い入れる際に、労働条件を明示した文書(労働条件通知書や労働契約書等)を労働者に交付していますか。(○は1つ)

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

問2 貴事業所における正社員の週休制は、どのような形態ですか。(○は1つ)

1. 週休1日制
2. 週休1日半制
3. 完全週休2日制より休日日数が少ない
4. 完全週休2日制^{※3}
5. 完全週休2日制より休日日数が多い

問3 貴事業所の直近1年間の年次有給休暇の付与および取得状況について記入してください。

※「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。

		① 直近1年間中に取得資格のある労働者数	② 年間延べ付与日数 ※繰越除く	③ 年間延べ取得(消化) 日数※繰越含む
(1) 正規社員		人	日	日
(2) 非正規	1 パートタイム労働者 ^{※4}	人	日	日
	2 その他の非正規労働者	人	日	日

問4 貴事業所において、年次有給休暇(年休)の取得促進のため、取り組んでいることはありますか。(○はいくつでも)

1. 年休の時間単位または半日単位での付与
2. 年休の計画的付与制度^{※5}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

労働時間について

問5 働き方改革関連法の内容の取組状況についてお答えください。(①～③について、それぞれ○は1つ)

※ 働き方改革関連法は 2019 年 4 月1日から順次施行され、2024 年 4 月からすべての業種で完全施行されました。

① 長時間労働の是正^{※6}

- | |
|-----------------------------------|
| 1. 法施行に伴う変更内容を事業所内の就業規則等に反映している |
| 2. 法施行に伴い、社内の増員又は配置転換を行った |
| 3. 法施行に伴い、社内周知を行った |
| 4. 法律の内容について理解はしているが、対応できていない |
| 5. 法律の内容の取組方法や内容について理解してない(わからない) |

② 同一賃金同一労働^{※7}

- | |
|-----------------------------------|
| 1. 法施行に伴う変更内容を事業所内の就業規則等に反映している |
| 2. 法施行に伴い、社内の増員又は配置転換を行った |
| 3. 法施行に伴い、社内周知を行った |
| 4. 法律の内容について理解はしているが、対応できていない |
| 5. 法律の内容の取組方法や内容について理解してない(わからない) |

③ 年次有給休暇取得義務^{※8}

- | |
|-----------------------------------|
| 1. 法施行に伴う変更内容を事業所内の就業規則等に反映している |
| 2. 法施行に伴い、社内の増員又は配置転換を行った |
| 3. 法施行に伴い、社内周知を行った |
| 4. 法律の内容について理解はしているが、対応できていない |
| 5. 法律の内容の取組方法や内容について理解してない(わからない) |

新しい働き方について

問6 ワーク・ライフ・バランス^{※9}について、どの程度知っていますか。(○は1つ)

- | | |
|-------------------------|-------------------|
| 1. 言葉も内容もきちんと理解している | 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) |

問7 沖縄県が実施している「ワーク・ライフ・バランス企業認証制度」を知っていますか。(○は1つ)

※ 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。

- | | |
|----------|---------|
| 1. 知っている | 2. 知らない |
|----------|---------|

問8 貴事業所において、ワーク・ライフ・バランスに関する取組はありますか。(○はいくつでも)

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

問9 ワーク・ライフ・バランスに関する取組の有無に関わらずお答えください。取り組む上で課題となっていることはありますか。(○はいくつでも)

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

問10 テレワーク※¹⁰の実施状況(令和7年8月1日から令和8年7月31日まで)についてお答えください。(○は1つ)

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

問11 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。(○はいくつでも)

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

育休・介護休制度について

問12 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。

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

	①女性従業員	②男性従業員
(1) 令和7年8月1日から令和8年7月31日までの出産者数 ※男性従業員の場合は、配偶者が出産した者の数	人	人
(2) (1)のうち、令和8年7月31日までに育児休業した者の数 (育児休業開始予定の申出をしている者を含む)	人	人
(3) (1)のうち、令和8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数	人	人

問13 問12における「(2)育児休業した者」の取得期間について、男女別に人数を記入してください。(取得中の場合は取得予定期間)

※ 産前・産後休業期間は含みません。

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

※ 合計人数は、問12の(2)と一致させてください。

	① 2週間未満	② 2週間以上 1ヶ月未満	③ 1ヶ月以上 6ヶ月未満	④ 6ヶ月以上 1年未満	⑤ 1年以上 2年未満	⑥ 2年以上 3年未満	⑦ 3年以上
(1) 女性従業員	人	人	人	人	人	人	人
(2) 男性従業員	人	人	人	人	人	人	人

問14 貴事業所における令和7年8月1日～令和8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、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 93日まで	② 6ヶ月まで	③ 1年まで	④ 1年以上	⑤ 取得後の 退職者数
(1) 女性従業員	人	人	人	人	人
(2) 男性従業員	人	人	人	人	人

問15 「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。

※ 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っては、更新後のもの)が満了することが明らかな者は除かれます。

(1) 育休

- | |
|----------------------------|
| 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 |

(2) 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 |

問16 令和7年4月及び 10 月に施行された「育児・介護休業法改正^{※11}」について、貴事業所において理解、対応はされていますか。または周知・活用していますか。(それぞれ○は1つ)

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

(1) 育休

① 制度について

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

② 対応について

- | |
|------------|
| 1. 対応できている |
| 2. 対応できてない |

③ 周知・活用について

- | |
|--------------------------|
| 1. 社内周知は十分であり、活用されている |
| 2. 社内周知は十分であるが、活用されてない |
| 3. 対応はできているが、社内周知が不十分である |
| 4. 対応と社内周知が不十分である |

(2) 介護休

① 制度について

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

② 対応について

- | |
|------------|
| 1. 対応できている |
| 2. 対応できてない |

③ 周知・活用について

- | |
|--------------------------|
| 1. 社内周知は十分であり、活用されている |
| 2. 社内周知は十分であるが、活用されてない |
| 3. 対応はできているが、社内周知が不十分である |
| 4. 対応と社内周知が不十分である |

問17 貴事業所における育児支援制度をお答えください。(○はいくつでも)

- | |
|--|
| 1. 短時間勤務制度(3歳から小学校就学前の子を養育する労働者の6時間勤務等) |
| 2. 所定外労働の制限(小学校就学前の子を養育する労働者) |
| 3. 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ(時差出勤) |
| 4. 育児の際のフレックスタイム制 ^{※12} |
| 5. テレワークでの勤務 |
| 6. 新たな休暇の付与(男性の育児参加や、仕事と育児を両立するための企業独自の休暇など) |
| 7. 事業所内保育所の設置 |
| 8. 育児に要する経費の援助措置 |
| 9. 法定の育児休業より長期に休業できる制度 |
| 10. その他() |
| 11. 制度はない |

ハラスメント対策について

問18 貴事業所における(1)～(4)の各種ハラスメント対策をお答えください。(それぞれ○はいくつでも)

(1) セクハラ※13

1. 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発	2. 相談窓口の設置
3. 相談に対する適切な対応	4. 事実関係の迅速かつ正確な確認
5. 行為者への厳正な対処方針、内容の規定化	6. 再発防止措置の実施
7. 当事者等のプライバシー保護のための措置	8. 社内研修や勉強会の実施
9. その他()	10. 特に対策を行っていない

(2) パワハラ※14

1. 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発	2. 相談窓口の設置
3. 相談に対する適切な対応	4. 事実関係の迅速かつ正確な確認
5. 行為者への厳正な対処方針、内容の規定化	6. 再発防止措置の実施
7. 当事者等のプライバシー保護のための措置	8. 社内研修や勉強会の実施
9. その他()	10. 特に対策を行っていない

(3) マタハラ※15

1. 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発	2. 相談窓口の設置
3. 相談に対する適切な対応	4. 事実関係の迅速かつ正確な確認
5. 行為者への厳正な対処方針、内容の規定化	6. 再発防止措置の実施
7. 当事者等のプライバシー保護のための措置	8. 社内研修や勉強会の実施
9. その他()	10. 特に対策を行っていない

(4) カスハラ※16

1. 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発	2. 相談窓口の設置
3. 相談に対する適切な対応	4. 事実関係の迅速かつ正確な確認
5. 行為者への厳正な対処方針、内容の規定化	6. 再発防止措置の実施
7. 当事者等のプライバシー保護のための措置	8. 社内研修や勉強会の実施
9. その他()	10. 特に対策を行っていない

問19 令和8年10月に施行される「改正労働施策総合推進法(カスタマーハラスメント)※¹⁷」について、貴事業所における状況を教えてください。

(1) 過去1年間(令和 7 年 8 月 1 日～令和 8 年 7 月 31 日)でカスタマーハラスメントにあたる事案が発生しましたか。

※ 発生件数は、従業員からの報告や相談窓口等で把握・対応した事案の件数(対応回数)を記入してください。

(例:同一人物によるハラスメントであっても、異なる事案・対応が5回あった場合は「5件」とカウント)

1. 発生している ()件
2. 発生していない
3. わからない、把握していない

(2) (1)で「1.発生している」と回答した事業所にお聞きします。

どのように対応をしましたか。(〇はいくつでも)

1. 複数人の体制を組む、又は上司(管理者)が引き継いで組織的に対応した
2. 対応できる内容と対応できない内容の線引きを明確に示し、不当な要求を断った
3. 行為者に対し出入禁止やサービスの提供拒否などの毅然とした措置をとった
4. カスハラを受けた従業員のケア(サポート)を行った
5. 弁護士への相談や、警察への通報を行った
6. 通話の録音や防犯カメラによる撮影など、対応状況の記録を行った
7. その他(
8. 特段の対応はせず、現場の対応や我慢に委ねた

(3) カスハラ対策を推進する(または発生時に対応する)にあたり、どのようなことが課題となっていますか。

(○はいくつでも)

1. 過剰な要求(カスハラ)であるかどうかの線引きが難しい
2. マニュアル作成や体制整備(相談窓口・警察等との連携)のノウハウがない
3. 従業員・管理職向けの対処研修を実施できていない
4. 組織として毅然とした対応をとると、顧客・売上を失うリスク・懸念がある
5. 被害を受けた従業員のメンタルケア・アフターフォローの体制が不十分である
6. その他(
7. 特に課題は感じていない

女性活躍について

問20 貴事業所における管理職等について、全体の人数と、そのうち女性の人数を教えてください。

※ 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

(1) 部長級以上

①全体の人数	人
②そのうち 女性の人数	人

(2) 課長級相当

①全体の人数	人
②そのうち 女性の人数	人

(3) 係長級相当

①全体の人数	人
②そのうち 女性の人数	人

問21 貴事業所において、女性の管理職が増えない理由として当てはまると思うものをお答えください。

(○はいくつでも)

1. 管理職候補となる女性従業員がいない、または少ない
2. 現在、管理職に就くための在職年数等を満たしている者がいない
3. 家事・育児等と仕事との両立支援体制(柔軟な働き方等)が十分でない
4. 管理職の労働時間が長く、休日出勤や急な業務対応など業務負担が大きい
5. 勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する
6. 女性が希望しない
7. 管理職のポスト自体がない、または少ない
8. 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
9. その他()

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

問22 貴事業所における女性が活躍するための取組をお答えください。(○はいくつでも)

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

非正規雇用について

問23 非正規社員を雇用している理由をお答えください。(〇はいくつでも)

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

問24 令和7年8月1日～令和8年7月 31 日までの1年間における非正規社員から正社員への転換実績を記入してください。

実績がない場合は、「④実績なし」にチェック☑をしてください。

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
④ 実績なし	☐

問25 貴事業所において、非正規社員の処遇改善や定着に向けて、今後取り組みたい(強化したい)ことは何ですか。(〇はいくつでも)

1. 正社員への転換 2. 無期労働契約への転換 3. 派遣社員の自社社員への転換 4. キャリアアップ支援(教育訓練の実施、資格取得支援、自己啓発手当等) 5. 正社員との格差是正・待遇見直し(昇給制度の導入、手当の支給、基本給の引上げ等) 6. 福利厚生制度の適用拡大(健康診断、各種優待・手当の非正規への適用等) 7. 各種セミナーや専門家(社会保険労務士等)による制度構築支援の活用 8. 非正規社員の雇用を行っていない 9. その他() 10. 特に取り組む予定はない

高齢者・外国人雇用について

問26 貴事業所の従業員の雇用状況について、(1)高齢者の男女別人数と(2)外国人労働者の在留資格別の人数について、それぞれを記入してください。いない場合は、「0」とご記入ください。

(1) 高齢者※18

	男性	女性
① 全体の人数	人	人
② 正規社員	人	人
③ 非正規社員	人	人
④ 再雇用社員※19	人	人

(2) 外国人労働者※19

	全体
① 全体の人数	人
② 技術・人文知識・国際業務 (技人国)	人
③ 特定技能	人
④ 技能実習	人
⑤ 資格外活動(留学等)	人
⑥ その他	人

問27 貴事業所における、現在の雇用状況についてそれぞれ回答ください。(それぞれ〇は1つ)

(1) 高齢者

1. 雇用している
2. 今後雇用予定
3. 雇用予定は無いが、興味ある
4. 雇用予定無し

(2) 外国人労働者

1. 雇用している
2. 今後雇用予定
3. 雇用予定は無いが、興味ある
4. 雇用予定無し

問28 問27(1)(2)で「1～3」と回答した事業者にお聞きします。

高齢者または外国人労働者の雇用を考えた主な理由は何ですか。(それぞれ〇はいくつでも)

(1) 高齢者

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

(2) 外国人労働者

1. 人手不足の解消のため
2. 特定スキルや経験を有していたため
3. 勤務条件に柔軟な対応できたため
4. 政府・自治体の支援制度を活用するため
5. コスト面で有利であったため
6. 海外展開や外国人顧客への対応を強化するため
7. 職場の多様性を高めるため
8. その他()

問29 貴事業所では、外国人労働者の雇用や労働条件等に関する行政の「相談窓口」や「支援施策」を利用したことがありますか。(○は1つ)

(例)企業向け相談窓口・専門家派遣の活用や、外国人雇用に関するセミナー参加等
(沖縄県ゆいゆい外国人材受入支援事業、グッジョブセンターおきなわ等)

- | |
|--|
| 1. 利用したことがある
2. 知っているが、利用したことはない
3. 知らなかった |
|--|

問30 高年齢者雇用安定法^{※22}の施行に伴い、新たに貴事業所で取り組んだことについて教えてください。
(○はいくつでも)

- | |
|--|
| 1. 65歳までの定年制度引上げ
2. 70歳までの定年制度引上げ
3. 年金支給開始年齢に合わせた定年年齢の順次の引上げ
4. 定年の定め廃止
5. 継続雇用制度「勤務延長制度 ^{※23} 」の導入
6. 継続雇用制度「再雇用制度 ^{※24} 」の導入
7. 取組を行っていない(分からない)
8. その他() |
|--|

賃金改定について

問31 貴事業所における賃金の改定についてそれぞれを教えてください。

(1) 過去1年間に賃金の引上げを行った (○は1つ)

- | |
|---------------------------------|
| 1. 実施した
2. 実施していない
3. 検討中 |
|---------------------------------|

※ 過去1年間とは、R7.8.1～R8.7.31の期間中を指します

(2) (1)で「1.実施した」と回答した事業所にお聞きします。

実施した内容について教えてください。(○はいくつでも)

- | |
|---|
| 1. 初任給の引上げ
2. 一時金(インフレ手当など)の支給
3. 賞与の増額
4. ベースアップ
5. その他() |
|---|

問32 賃金引上げに伴う人件費増への対応について、取り組んでいることはありますか。(○はいくつでも)

1. 製品・サービス等への価格転嫁を行っている
2. 生産性向上、業務プロセスの見直しに取り組んでいる
3. 人件費以外のコスト削減に取り組んでいる
4. 残業時間等を削減している
5. 従業員数の削減、新規採用を抑制している
6. 余力があるため、特に対応していない
7. 対応できず、収益を圧迫している
8. その他()

人材定着について

問33 人材定着や離職防止のために、貴事業所で「現在取り組んでいること」または「今後新たに取り組みたい(強化したい)こと」は何ですか。(○はいくつでも)

1. 賃金体系の見直し・ベースアップの実施(定期昇給、初任給引上げ等)
2. 各種手当・福利厚生充実(住宅手当、食事補助、企業型確定拠出年金等)
3. 柔軟な働き方の導入・拡充(時差出勤、フレックス、テレワーク、短時間勤務等)
4. 休日・休暇制度の拡充(有給休暇の取得促進、特別休暇の拡充等)
5. 公正・透明な評価制度や等級制度(昇進・昇格基準)の整備
6. 人材育成・スキルアップ支援の強化(社内研修、資格取得支援、自己啓発手当等)
7. 職場コミュニケーション・人間関係の改善(1on1 面談、社内イベント、メンター制度)
8. ハラスメント防止・メンタルヘルス対策の強化
9. 労働環境・作業環境の改善
10. 多様な人材(高齢者、障がい者、外国人等)の活躍推進・配慮
11. その他()
12. 特になし／具体的に検討していない

問34 人材定着に向けた取組を進めるにあたり、どのようなことが課題となっていますか。(○はいくつでも)

1. 賃金引上げや福利厚生拡充のための「資金(原資)」が不足している
2. 制度構築(例:休暇制度など)や社内ルール見直しのための「ノウハウ・知見」がない
3. 取組を企画・推進するための「人材・時間」が不足している
4. 従業員への方針の共有及び社内での理解が十分でない
5. 従業員ニーズが多様化・複雑化しており、何を優先すべきかわからない
6. 社内の DX・IT 化が遅れており、業務の効率化・負担軽減が進まない
7. 国の助成金や県の支援施策の情報が届いていない・手続きが煩雑
8. その他()
9. 特に課題は感じていない

以上で調査は終わりです。

お忙しいところご協力いただき、ありがとうございました。

記入漏れがないかお確かめいただき、**10月31日(土)までに**以下のいずれかの方法でお送りください。

- ①同封の返信用封筒に入れポストに投函(切手不要)
 - ②FAX(098-860-2653)またはE-Mail(okiroudou2026@surece.co.jp)に送信
 - ③インターネットからの回答も可能です
- ※FAX・メールの宛先やインターネット回答方法は、調査票の表面をご確認ください。

調査結果は、沖縄県ホームページに掲載する予定です(令和9年3月末頃)。

過去の調査結果は以下の URL よりご覧いただけます。

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

または『沖縄県労働条件等実態調査』で検索 🔍

沖縄県ワーク・ライフ・バランス企業認証制度のご紹介

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



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。

【沖縄県ワーク・ライフ・バランス企業認証制度について】

詳しくは **沖縄県 商工労働部 労働政策課 (098-866-2366)** にお問い合わせください。

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 🔍