

令和5年度

# 労働実態調査結果報告書

令和6年3月

宮城県経済商工観光部雇用対策課

# 目 次

I	利用にあたって	
1.	調査の概要	1
2.	回答(集計)状況及び回答事業所の現況	2
3.	利用上の留意点	3
4.	産業分類表	4
II	調査結果の概要	
1.	労働者の構成	5
2.	賃金	6
3.	特別手当(賞与)	8
4.	常用労働者(正社員)の給与の支給形態	10
5.	基本給の決定要素	11
6.	初任給	12
7.	退職金	13
8.	嘱託、契約社員の賃金	14
9.	パートタイム労働者の賃金	15
10.	労働時間	
	(1)1日の所定労働時間	17
	(2)1週の所定労働時間	17
	(3)所定外労働時間	18
11.	変形労働時間制	19
12.	週休制度	20
13.	年次有給休暇制度	21
14.	多様な休暇制度	22
15.	中途採用	23
16.	新規学卒者の採用者・離職者	24
17.	高齢者雇用安定法への取組み	25
18.	退職者の状況	27
19.	外国人労働者及び外国人技能実習生	28
20.	障害者の雇用	29
21.	産前産後休業	30
22.	育児休業制度	31
23.	男性労働者の育児休業取得を進める上での課題について	32
24.	妊娠・出産・育児等休暇・休業取得に向けた働きかけ	33
25.	介護休業制度	34
26.	介護休暇の取得状況	35
27.	子の看護休暇の取得状況	36
28.	家族を介護する労働者に対する支援制度	37
29.	子どもを持つ労働者に対する支援制度	38
30.	次世代育成支援対策	39
31.	不妊治療を受ける労働者に配慮した取組について	40
32.	パートタイム労働者の諸制度	41
33.	女性の活躍推進について	42
34.	若年労働者の定着への取組	44
35.	ハラスメント防止対策	45
36.	経営改善措置	46
37.	働き方改革(ワーク・ライフ・バランス)について	47
38.	テレワークについて	
	(1)テレワーク導入状況	48
	(2)テレワーク導入に向けての課題	49
	(3)部門・職種ごとのテレワーク導入状況	50

39. 副業・兼業	51
40. 新型コロナウイルス感染症の影響への対応	52

### III 参考

1. 令和5年度労働実態調査票
2. 令和5年度労働実態調査記入要領

## 1 調査の概要

### (1) 調査の目的

この調査は、県内における民間事業所の労働条件等の実態を把握し、労務管理改善等の基礎資料として提供するほか、労働行政運営の参考とするため、統計法（昭和22年法律第18号）に基づく届出統計調査として実施した。

### (2) 調査対象

#### イ) 調査地区

宮城県域

#### ロ) 調査対象事業所

事業所規模10人以上の民間事業所で、次の14産業

①建設業 ②製造業 ③情報通信業 ④運輸業、郵便業 ⑤卸売業、小売業 ⑥金融業、保険業 ⑦不動産業、物品賃貸業 ⑧学術研究、専門・技術サービス業 ⑨宿泊業、飲食サービス業 ⑩生活関連サービス業、娯楽業 ⑪教育、学習支援業 ⑫医療、福祉 ⑬サービス業 ⑭ その他（鉱業、採石業、砂利採取業、電気・ガス・熱供給・水道業）

#### ハ) 基礎資料

総務省統計局より事業所母集団データベースの母集団情報の使用承認を得て調査集計を行った。

※ 産業分類については「日本標準産業分類」に基づき、別表のとおりとする。

※ 平成19年11月に日本標準産業分類の第12回改定が行われ（平成20年4月1日適用）、産業分類が変更になっているので、時系列比較をする際には注意を要する。

### (3) 調査事業所

上記調査対象事業所から規模別・産業別に抽出した2,000事業所

### (4) 調査事項

事業所の現況、賃金、労働時間、雇用、育児・介護等支援、パートタイム労働者の諸制度、女性の活躍推進、職場のハラスメント対策、経営改善等

### (5) 調査期日

令和5年7月31日現在。ただし、初任給は令和5年4月採用時で、賞与は基本的に令和4年年末手当（冬）及び令和5年夏季手当として支払われたもの。

### (6) 調査の方法

郵便による通信調査

## 2 回答（集計）状況及び回答事業所の状況

### (1) 回答（集計）状況

調査事業所2,000のうち764事業所から回答があり、回収率は38.2%であった。

有効回答は538事業所で、有効回答率は26.9%であった。

※ 以下において、便宜上集計事業所を「回答事業所」と表現する。

### (2) 回答事業所の状況

回答事業所における産業分類、常用労働者の規模分類、労働組合の有無については表1のとおりである。

表1 調査事業所分類及び回答事業所の現況

(単位：所、%)

分 類		区 分	回答事業所	
			事業所数	構 成 比
全 体			538	100.0
産 業 分 類	建 設 業		78	14.5
	製 造 業		57	10.6
	情 報 通 信 業		3	0.6
	運 輸 業、郵 便 業		39	7.2
	卸 売 業、小 売 業		106	19.7
	金 融 業、保 険 業		18	3.3
	不 動 産 業、物 品 賃 貸 業		7	1.3
	学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業		22	4.1
	宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業		33	6.1
	生 活 関 連 サ ー ビ ス 業、娯 楽 業		9	1.7
	教 育、学 習 支 援 業		26	4.8
	医 療、福 祉		96	17.8
	サ ー ビ ス 業		44	8.2
そ の 他		0	0.0	
規 模 分 類	1 0 ~ 2 9 人		167	31.0
	3 0 ~ 9 9 人		123	22.9
	1 0 0 ~ 2 9 9 人		98	18.2
	3 0 0 人 以 上		150	27.9
本 社 所 在 地	宮 城 県 内		391	72.7
	宮 城 県 外		147	27.3
労 働 組 合	有		142	26.4
	無		396	73.6

### 3 利用上の留意点

- (1) この調査は、無作為に抽出した事業所からの任意報告に基づいており、前年の調査と同一性が確保されているわけではない。したがって、時系列比較をする場合には注意を要する。
  - (2) 集計標本数が少ない場合は、数値の変動が大きいので、注意が必要である。
  - (3) 構成比は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、その合計が100.0にならない場合がある。また、「複数回答」の場合、構成比の合計は100.0を超えることがある。なお、質問の細部については未回答の場合もあることから、必ずしもその合計が100.0にならない場合がある。
  - (4) この調査の回答は事業所単位で行われているが、集計上の「規模分類」とは本社や支店等を含めた企業全体の常用労働者（正社員）の規模により分類される。
  - (5) 集計については、電子計算機処理により、平均賃金、初任給、賞与及びその他の賃金については、従業員数による加重平均とし、その他については、事業所数による単純平均とした。
  - (6) この報告書の図表中に表示する“N”とは集計対象数（事業所数又は労働者数）である。
  - (7) この調査結果報告書に用いた次の「主な用語」の説明については、下記のとおりとする。
- イ) 従業員
- ① 常用労働者（正社員）  
期間を定めずに雇用されている一般の正規労働者。役員でも常時一定の職務に従事し、一般の従業員と同じ賃金規則、あるいは同じ基準で賃金の支払いを受けている者は「常用労働者（正社員）」に含む。
  - ② 嘱託・契約社員  
期間を定めた労働契約により「常用労働者（正社員）」に準じた労働条件で主に専門的な業務に従事する労働者。「準社員」、「非常勤」等事業所により呼称は様々である。
  - ③ パートタイム労働者  
「常用労働者（正社員）」よりも所定労働時間が短い者。
  - ④ 臨時・アルバイト  
数日～数ヶ月単位の短期雇用を前提とした労働者。
  - ⑤ 派遣労働者  
派遣会社と雇用関係にありながら別の会社へ派遣され、派遣先の会社の指揮命令を受けて働く労働者。
- ロ) 所定労働時間  
労働協約・就業規則等で定められた始業時刻から終業時刻までの時間から、所定の休憩時間を差し引いた実労働時間をいう。
- ハ) 所定内賃金
- ① 基本給  
職能給、職務給等
  - ② 諸手当  
通勤手当、住宅手当、家族手当、管理職手当、特殊勤務手当、能率手当(歩合給)、精勤手当、皆勤手当、物価手当、役付手当等
- ニ) 所定外賃金  
時間外勤務手当、休日勤務手当、宿日直手当、深夜勤務手当等
- ホ) その他の用語等については、巻末の「調査票」及び「記入要領」を参照のこと。

#### 4 産業分類表

建設業	卸売業、小売業	サービス業(他に分類されないもの)
総合工事業	各種商品卸売業	郵便局
職別工事業(設備工事業を除く)	繊維・衣服等卸売業	協同組合(他に分類されないもの)
設備工事業	飲食料品卸売業	廃棄物処理業
<b>製造業</b>	建築材料、鉱物・金属材料等卸売業	自動車整備業
食料品製造業	機械器具卸売業	機械等修理業
飲料・たばこ・飼料製造業	その他の卸売業	職業紹介・労働者派遣業
繊維工業	各種商品小売業	その他の事業サービス業
木材・木製品製造業(家具を除く)	織物・衣服・身の回り品小売業	政治・経済・文化団体
家具・装備品製造業	飲食料品小売業	宗教
パルプ・紙・紙加工品製造業	機械器具小売業	その他のサービス業
印刷・同関連業	その他の小売業	<b>その他</b>
化学工業	無店舗小売業	鉱業、採石業、砂利採取業
石油製品・石炭製品製造業	<b>金融業、保険業</b>	電気業
プラスチック製品製造業	銀行業	ガス業
ゴム製品製造業	協同組織金融業	熱供給業
なめし革・同製品・毛皮製造業	貸金業、クレジットカード等非預金信用機関	水道業
窯業・土石製品製造業	金融商品取引業、商品先物取引業	
鉄鋼業	補助的金融業等	
非鉄金属製造業	保険業(保険媒介代理業、保険サービス業を含む)	
金属製品製造業	<b>不動産業、物品賃貸業</b>	
はん用機械器具製造業	不動産取引業	
生産用機械器具製造業	不動産賃貸業・管理業	
業務用機械器具製造業	物品賃貸業	
電子部品・デバイス・電子回路製造業	<b>学術研究、専門・技術サービス業</b>	
電気機械器具製造業	学術・開発研究機関	
情報通信機械器具製造業	専門サービス業(他に分類されないもの)	
輸送用機械器具製造業	広告業	
その他の製造業	技術サービス業(他に分類されないもの)	
<b>情報通信業</b>	<b>宿泊業、飲食サービス業</b>	
通信業	宿泊業	
放送業	飲食店	
情報サービス業	持ち帰り・配達飲食サービス業	
インターネット附随サービス業	<b>生活関連サービス業、娯楽業</b>	
映像・音声・文字情報制作業	洗濯・理容・美容・浴場業	
<b>運輸業、郵便業</b>	その他の生活関連サービス業	
鉄道業	娯楽業	
道路旅客運送業	<b>教育、学習支援業</b>	
道路貨物運送業	学校教育	
水運業	その他の教育、学習支援業	
航空運輸業	<b>医療、福祉</b>	
倉庫業	医療業	
運輸に附帯するサービス業	保健衛生	
郵便業(信書便事業を含む)	社会保険・社会福祉・介護事業	

# 1 労働者の構成

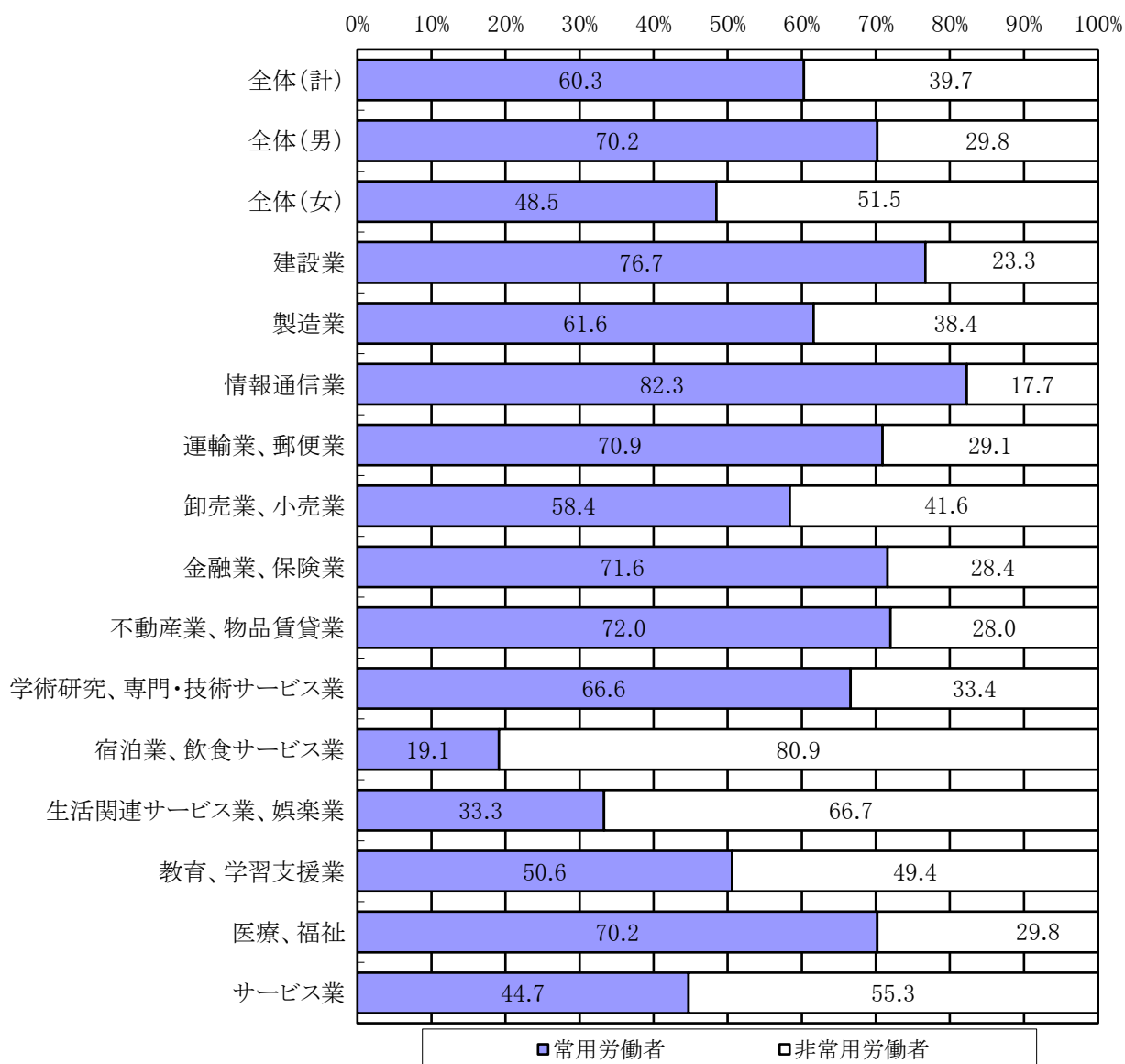
**常用労働者は 60.3%、非常用労働者は 39.7%**

調査事業所における労働者を雇用形態別に分類すると、その構成は常用労働者（正社員）の割合が 60.3%（前年 65.6%）、非常用労働者（常用労働者以外の者）は 39.7%（同 34.4%）となっている。

産業分類別では、「情報通信業」、「建設業」、「不動産業、物品賃貸業」の常用労働者の割合が、それぞれ 82.3%、76.7%、72.0%と高く、一方「宿泊業、飲食サービス業」では 19.1%と低くなっている。また、全体の男女別では、男性の常用労働者の割合は 70.2%で、女性は 48.5%と男女間にも差がみられる。

非常用労働者の内訳は、「嘱託・契約社員」12.5%、「パートタイム労働者」18.2%、「臨時・アルバイト」3.1%、「派遣労働者」4.4%、「その他」1.5%となっている。（図1）

図1 労働者の構成（N=26648・労働者割合）





## 2 賃金

**平均賃金は 331,663 円 (42.5 歳・12.4 年)**

令和 5 年 7 月における平均賃金は、平均年齢 42.5 歳（前年 41.9 歳）、平均勤続年数 12.4 年（同 12.3 年）で 331,663 円（同 338,764 円）であり、前年比 97.9%であった。

このうち「所定内賃金」は 296,574 円（同 302,896 円）で、その内訳は「基本給」が 250,642 円（同 254,617 円）、「諸手当」が 45,932 円（同 48,279 円）となっている。また、「所定外賃金」は 35,089 円（同 35,868 円）となっている。

男女別にみると、男性の平均賃金は、平均年齢 43.8 歳（同 43.1 歳）、平均勤続年数 13.6 年（同 13.6 年）で、364,331 円（同 379,127 円）となっており、女性は平均年齢 40.5 歳（同 40.0 歳）、平均勤続年数 10.4 年（同 9.7 年）で、274,652 円（同 262,790 円）となっている。（表 2、図 2）

表 2 平均賃金（N=15,583 人）

（単位：円）

	平均年齢 (歳)	平均勤続 年数 (年)	所 定 内 賃 金			所定外賃金	平均賃金
			基本給	諸手当	所定内賃金 計	時間外・ 休日手当等	
計	42.5	12.4	250,642	45,932	296,574	35,089	331,663
男	43.8	13.6	268,043	53,314	321,357	42,973	364,331
女	40.5	10.4	220,686	32,879	253,566	21,086	274,652



平均賃金を産業別にみると、「教育、学習支援業」が 416,257 円と最も高く、次いで「金融業、保険業」が 410,527 円、「情報通信業」が 393,429 円となっている。

賃金の内訳を見ると、「運輸業、郵便業」、「宿泊業、飲食サービス業」で「諸手当」の額がそれぞれ、56,797 円、55,575 円と高くなっている。

また、「所定外賃金」は「運輸業、郵便業」が 58,629 円と最も高くなっている。(表 3)

表 3 産業別平均賃金 (N=15,583 人)

(単位：円)

産業分類	平均年齢 (歳)	平均勤続 年数 (年)	所定内賃金			所定外賃金 時間外・ 休日手当等	平均賃金
			基本給	諸手当	所定内賃金 計		
建設業	43.8	13.1	275,877	47,932	323,809	35,959	359,768
製造業	41.8	11.6	215,051	26,476	241,527	26,917	268,444
情報通信業	38.9	12.7	301,598	41,519	343,117	50,313	393,429
運輸業、郵便業	46.6	12.7	192,462	56,797	249,259	58,629	307,888
卸売業、小売業	42.2	17.1	271,398	39,616	311,014	37,485	348,499
金融業、保険業	40.8	17.3	323,329	34,983	358,312	52,215	410,527
不動産業、物品賃貸業	40.1	9.2	211,496	42,650	254,146	34,176	288,322
学術研究、専門・技術サービス業	42.3	11.6	275,161	47,791	322,952	23,741	346,693
宿泊業、飲食サービス業	39.8	9.9	202,582	55,575	258,157	24,034	282,191
生活関連サービス業、娯楽業	42.8	14.6	291,612	47,079	338,691	9,645	348,336
教育、学習支援業	44.7	12.0	352,430	54,479	406,909	9,348	416,257
医療、福祉	39.7	9.4	225,051	53,162	278,213	36,084	314,297
サービス業	43.8	12.7	239,712	35,437	275,149	31,358	306,507

平均賃金を企業規模別にみると、「300人以上」で 379,931 円と最も高くなっている。(表 4)

表 4 企業規模別平均賃金 (N=15,583 人)

(単位：円)

常用労働者の 規模分類	平均年齢 (歳)	平均勤続 年数 (年)	所定内賃金			所定外賃金 時間外・ 休日手当等	平均賃金
			基本給	諸手当	所定内賃金 計		
10~29人	44.7	10.9	235,864	36,508	272,372	27,187	299,559
30~99人	43.8	11.6	213,853	46,304	260,157	26,448	286,605
100~299人	42.4	11.8	242,321	39,673	281,994	29,782	311,776
300人以上	41.0	13.6	282,197	52,051	334,248	45,683	379,931

### 3 特別手当（賞与）

#### 令和4年年末賞与の平均は508,210円

令和4年の年末賞与の支給状況をみると、全産業平均で508,210円（前年550,012円）となっており、これを産業別でみると、「教育、学習支援業」が最も高く857,125円（同923,792円）、次いで「金融業、保険業」が660,055円（同647,586円）となっている。

企業規模別では、企業規模「300人以上」で高支給額となっており、「10～29人」と「300人以上」では344,216円（2.14倍）の差となっている。（表5、図3）

#### 令和5年夏季賞与の平均は473,468円

令和5年の夏季賞与の支給状況をみると、全産業平均で473,468円（前年537,853円）となっており、これを産業別でみると、「教育、学習支援業」が最も高く792,495円（同822,786円）、次いで「金融業、保険業」が702,247円（同643,070円）となっている。

企業規模別では、企業規模「300人以上」で高支給額となっており、「10～29人」と「300人以上」では261,310円（1.79倍）の差となっている。（表5、図4）

表5 年末及び夏季賞与（年末N=14,420人、夏季N=14,157人）

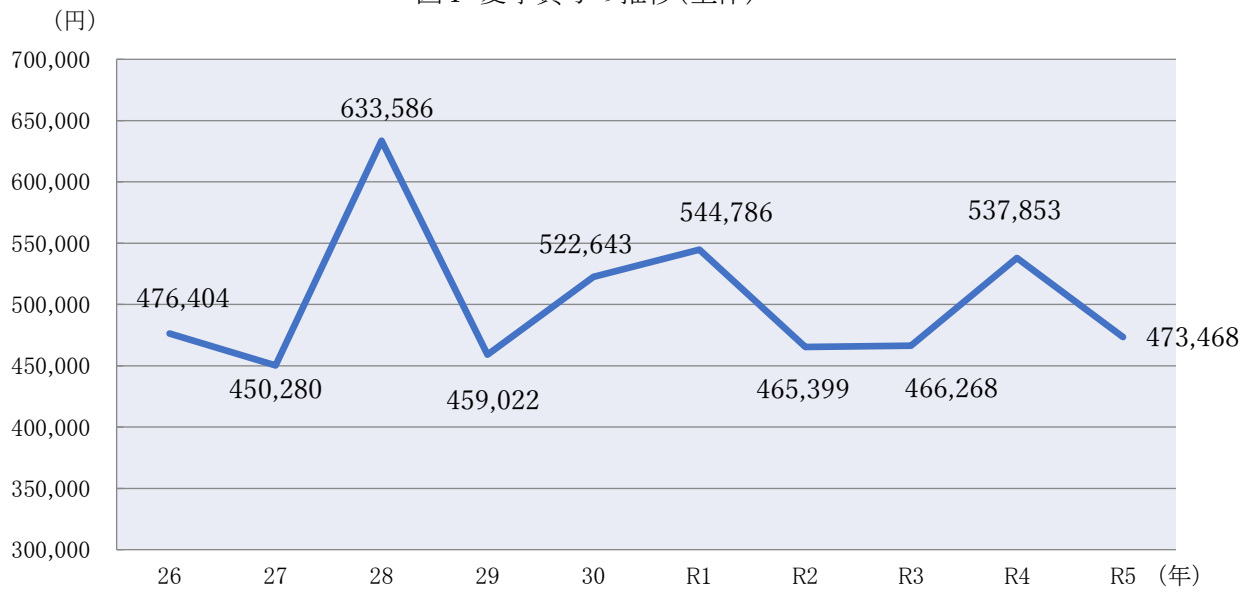
（単位：円）

		令和4年年末賞与	令和5年夏季賞与
全 体		508,210	473,468
産 業 分 類	建設業	618,142	610,445
	製造業	278,678	290,112
	情報通信業	616,009	678,166
	運輸業、郵便業	299,956	307,687
	卸売業、小売業	538,947	514,296
	金融業、保険業	660,055	702,247
	不動産業、物品賃貸業	408,699	483,171
	学術研究、専門・技術サービス業	504,425	529,274
	宿泊業、飲食サービス業	217,935	245,117
	生活関連サービス業、娯楽業	331,537	389,294
	教育、学習支援業	857,125	792,495
	医療、福祉	491,248	382,330
	サービス業	505,407	448,323
規 模 分 類	10～29人	303,203	330,025
	30～99人	373,078	357,163
	100～299人	495,053	434,843
	300人以上	647,419	591,335

図3 年末賞与の推移(全体)



図4 夏季賞与の推移(全体)



#### 4 常用労働者（正社員）の給与の支給形態

**月給制 93.9%、日給制 7.3%**

常用労働者（正社員）の給与の支給形態について調査した結果、「月給制」という回答が93.9%（前年94.9%）で最も多かった。次いで、「日給制」が7.3%（同7.0%）となっている。

産業別の支給形態の特徴としては、「日給制」を採用している割合が「建設業」で17.1%（同23.8%）、「年俸制」を採用している割合が「運輸業、郵便業」で12.8%（同3.3%）と他の業種よりも高くなっている。（表6）

表6 常用労働者（正社員）の給与の支給形態（N=506・複数回答）

（単位：%）

		時間給制	日給制	月給制	年俸制	出来高払制
全 体		4.0	7.3	93.9	5.9	1.4
産 業 分 類	建設業	5.3	17.1	96.1	5.3	2.6
	製造業	3.6	1.8	98.2	0.0	0.0
	情報通信業	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	2.6	10.3	84.6	12.8	7.7
	卸売業、小売業	3.1	8.2	93.8	4.1	0.0
	金融業、保険業	5.9	0.0	100.0	5.9	0.0
	不動産業、物品賃貸業	0.0	0.0	100.0	0.0	20.0
	学術研究、専門・技術サービス業	4.8	4.8	95.2	4.8	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	3.8	0.0	96.2	0.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	0.0	0.0	100.0	11.1	0.0
	教育、学習支援業	0.0	7.7	84.6	3.8	3.8
	医療、福祉	4.4	3.3	95.6	11.1	0.0
	サービス業	7.1	11.9	88.1	7.1	0.0
規 模 分 類	10～29人	7.6	14.0	89.8	2.5	1.3
	30～99人	0.8	10.0	93.3	5.8	4.2
	100～299人	2.2	0.0	97.8	4.3	0.0
	300人以上	3.6	2.2	96.4	10.9	0.0

※ 月給制には、日給月給制を含む。

## 5 基本給の決定要素

### 職務・職種など仕事の内容 72.3%、職務遂行能力 71.9%

常用労働者（正社員）の基本給を決定する要素としては、「職務・職種など仕事の内容」の72.3%（前年74.1%）が最も高く、次いで「職務遂行能力」が71.9%（同71.0%）となっており、従来の日本型賃金において重視された「年齢、勤続年数」は55.7%（同56.8%）となっている。

なお、「業績、成果」については、42.1%（同42.5%）となっている。（表7）

表7 常用労働者（正社員）の基本給の決定要素（N=501・複数回答）

（単位：%）

		職務・職種など 仕事の内容	職務遂行能力	業績、成果	学 歴	年 齢、 勤続年数
全 体		72.3	71.9	42.1	29.5	55.7
産 業 分 類	建 設 業	68.4	85.5	43.4	13.2	42.1
	製 造 業	61.1	68.5	40.7	25.9	53.7
	情 報 通 信 業	66.7	66.7	33.3	33.3	33.3
	運輸業、郵便業	71.1	44.7	26.3	15.8	47.4
	卸売業、小売業	69.1	77.3	60.8	35.1	58.8
	金融業、保険業	76.5	100.0	64.7	35.3	41.2
	不動産業、物品賃貸業	100.0	100.0	60.0	40.0	100.0
	学術研究、専門・技術サービス業	66.7	81.0	66.7	23.8	81.0
	宿泊業、飲食サービス業	87.5	79.2	41.7	12.5	25.0
	生活関連サービス業、娯楽業	77.8	66.7	44.4	11.1	33.3
	教育、学習支援業	73.1	42.3	19.2	53.8	69.2
	医療、福祉	86.5	64.0	27.0	44.9	67.4
サービス業	59.5	76.2	35.7	28.6	61.9	
規 模 分 類	10～29人	72.4	69.9	38.5	12.8	50.6
	30～99人	72.3	63.9	37.8	27.7	58.8
	100～299人	75.6	77.8	37.8	45.6	62.2
	300人以上	69.9	77.2	52.9	39.7	54.4

## 6 初任給

### 「高校卒」「短大、専修、高専卒」「大学卒」で初任給が前年を上回る

令和5年3月新規学卒者の初任給は、全産業平均で「高校卒」が190,039円（前年165,086円）、「短大、専修、高専卒」が209,561円（同182,687円）、「大学卒」が216,213円（同206,410円）、「大学院卒」が227,267円（同262,174円）となっている。

前年との比較では、「高校卒」「短大、専修、高専卒」「大学卒」で増加している。

男女別に初任給を見ると、「高校卒」で23,080円、「短大、専修、高専卒」で18,978円、「大学卒」で17,592円、男性が高くなっている。（表8、図5）

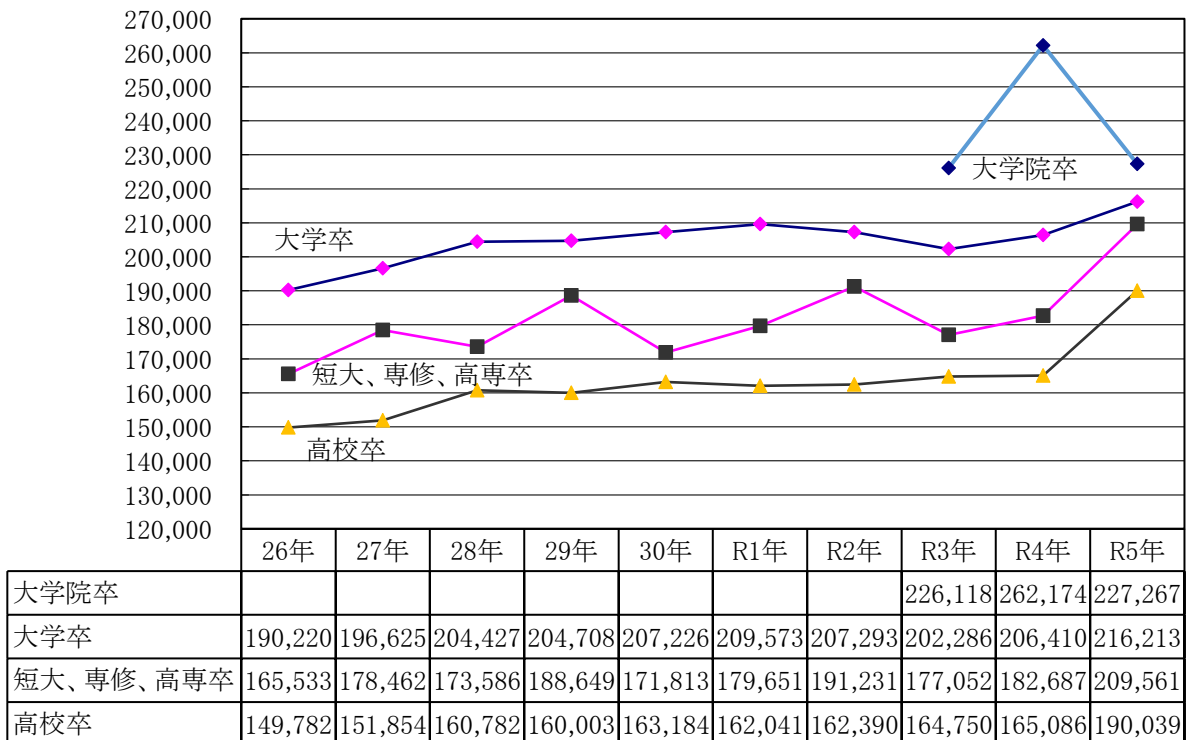
表8 令和5年度新規学卒者の初任給（N=135）

（単位：人、円）

	高校卒		短大、専修、高専卒		大学卒		大学院卒	
	採用人員	平均初任給	採用人員	平均初任給	採用人員	平均初任給	採用人員	平均初任給
計	132	190,039	95	209,561	163	216,213	6	227,267
男	82	198,782	32	222,147	84	224,739	6	227,267
女	50	175,702	63	203,169	79	207,147	0	0

（円）

図5 初任給の推移(全体)



## 7 退職金

### 退職金制度がある事業所の割合は 85.3%

退職金制度の有無について調査した結果、「退職金制度あり」と回答した事業所の割合は 85.3% (前年 89.2%) であった。

産業別では、「情報通信業」と「金融業、保険業」が 100% となっている。

「退職金制度あり」と回答した事業所の支払準備形態では、「社内準備」が 42.2% (同 46.8%)、「中小企業退職金共済制度 (中退共)」が 26.3% (同 25.4%)、「確定拠出年金」が 19.6% (同 22.3%)、「確定給付企業年金」が 17.5% (同 21.5%) となっている。(表 9)

表 9 退職金の支払準備形態 (N=509・複数回答)

(単位:%)

		制度なし	制度あり							
			社内準備	中退共	厚生年金 基 金	特定退職 金制度	確定拠出 年 金	確定給付 企業年金	その他	
全	体	14.7	85.3	42.2	26.3	4.1	4.3	19.6	17.5	11.4
	建設業	2.6	97.4	33.8	59.7	1.3	9.1	10.4	15.6	15.6
	製造業	20.0	80.0	49.1	34.5	1.8	5.5	12.7	9.1	3.6
	情報通信業	0.0	100.0	100.0	33.3	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0
	運輸業、郵便業	33.3	66.7	41.0	20.5	0.0	0.0	10.3	10.3	0.0
	卸売業、小売業	9.1	90.9	50.5	19.2	2.0	3.0	43.4	32.3	2.0
	金融業、保険業	0.0	100.0	82.4	0.0	17.6	0.0	52.9	70.6	0.0
	不動産業、物品賃貸業	33.3	66.7	16.7	16.7	0.0	0.0	66.7	16.7	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	14.3	85.7	42.9	38.1	14.3	4.8	23.8	19.0	4.8
	宿泊業、飲食サービス業	42.3	57.7	38.5	0.0	0.0	0.0	23.1	3.8	3.8
	生活関連サービス業、娯楽業	33.3	66.7	33.3	11.1	0.0	11.1	0.0	33.3	0.0
	教育、学習支援業	3.8	96.2	38.5	11.5	0.0	3.8	11.5	7.7	42.3
	医療、福祉	13.5	86.5	27.0	22.5	5.6	4.5	4.5	3.4	31.5
	サービス業	19.0	81.0	52.4	19.0	14.3	4.8	14.3	21.4	2.4
規	10~29人	23.4	76.6	34.2	40.5	1.9	5.7	2.5	1.9	10.8
模	30~99人	16.5	83.5	41.3	39.7	0.8	9.1	10.7	5.8	14.0
分	100~299人	8.7	91.3	46.7	19.6	7.6	0.0	19.6	23.9	15.2
類	300人以上	7.2	92.8	49.3	2.9	7.2	1.4	47.1	41.3	7.2



## 8 嘱託、契約社員の賃金

### 1時間あたりの平均賃金は1,444円

本調査では、期間を定めた労働契約により「常用労働者（正社員）」に準じた労働条件で主に専門的な業務に従事する労働者とする。

嘱託、契約社員の1時間あたりの平均賃金は、全体が1,444円（前年1,627円）で、男女別では、男性が1,603円（同1,849円）、女性が1,214円（同1,308円）となっており、その差は389円となっている。

産業別に見ると、平均賃金が高い業種は「生活関連サービス業、娯楽業」の2,288円（同1,284円）で、次いで「建設業」が2,196円（同2,335円）となっている。一方、低い業種は「運輸業、郵便業」の1,094円（同1,310円）となっている。（表10、図6）

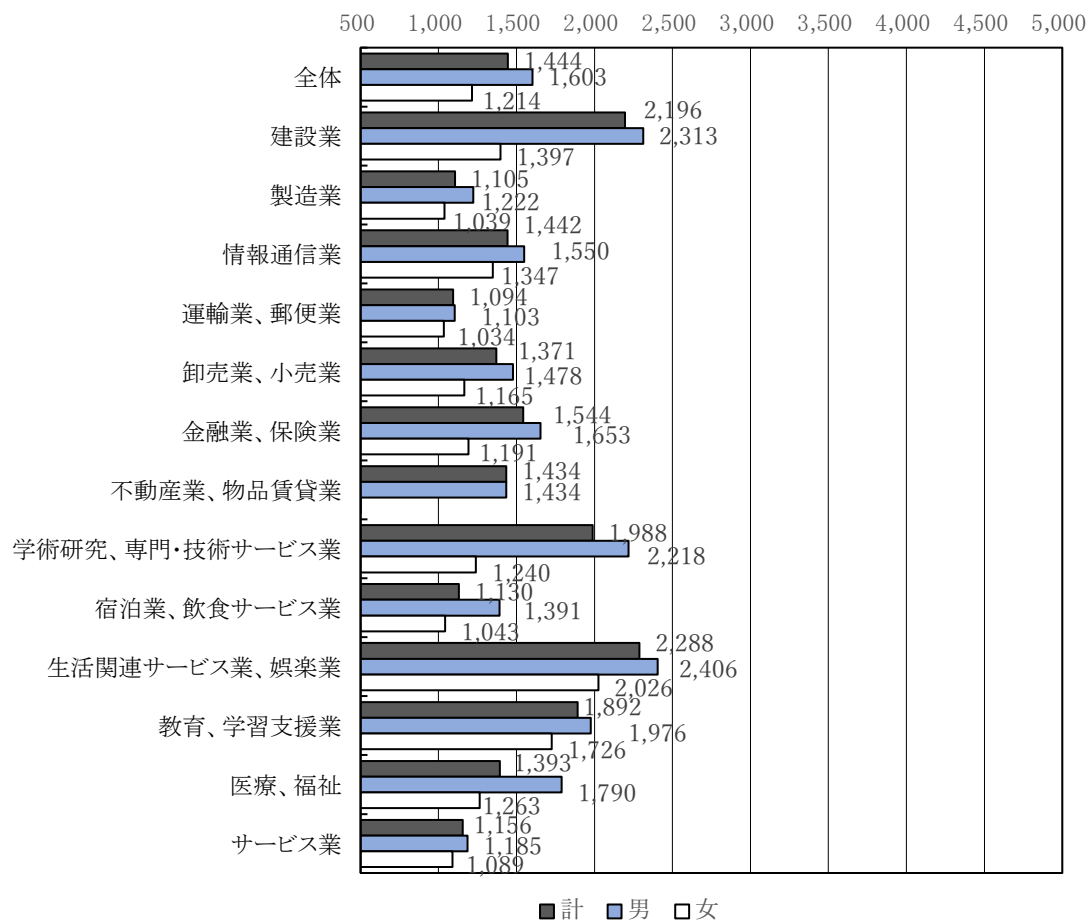
表10 嘱託、契約社員の平均時間給（合計N=383・事業所割合）

（単位：％、円）

	800～999円	1,000～1,199円	1,200～1,399円	1,400円以上	平均時間給
計	17.2	31.3	16.2	35.2	1,444
男	14.2	26.4	14.2	45.3	1,603
女	21.1	37.4	18.7	22.8	1,214

図6 産業別嘱託、契約社員の平均賃金(N=383)

（円）



## 9 パートタイム労働者の賃金

**1時間あたりの平均賃金は1,371円**

「パートタイム労働者」とは、「常用労働者（正社員）」よりも所定労働時間が短い労働者を指す。今回の調査では全労働者の18.2%（前年17.0%）を占めた。

パートタイム労働者の1時間あたりの平均賃金は、全体で1,371円（同1,240円）となっている。男女別では、男性が1,755円（同1,549円）、女性が1,216円（同1,134円）となり、男女差は539円（同415円）となった。（図7、図8）

図7 パートタイム労働者の平均賃金(N=462)

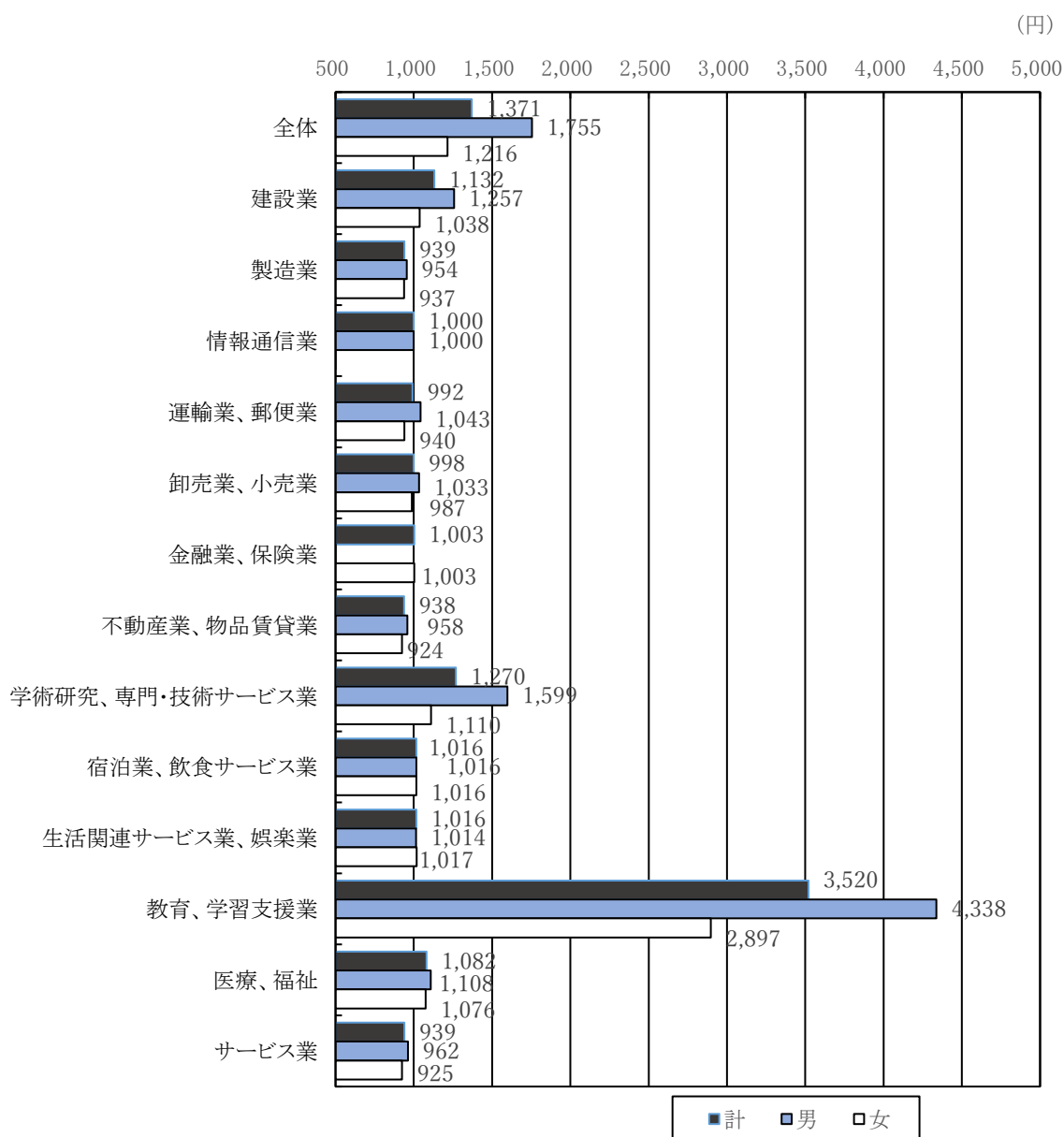
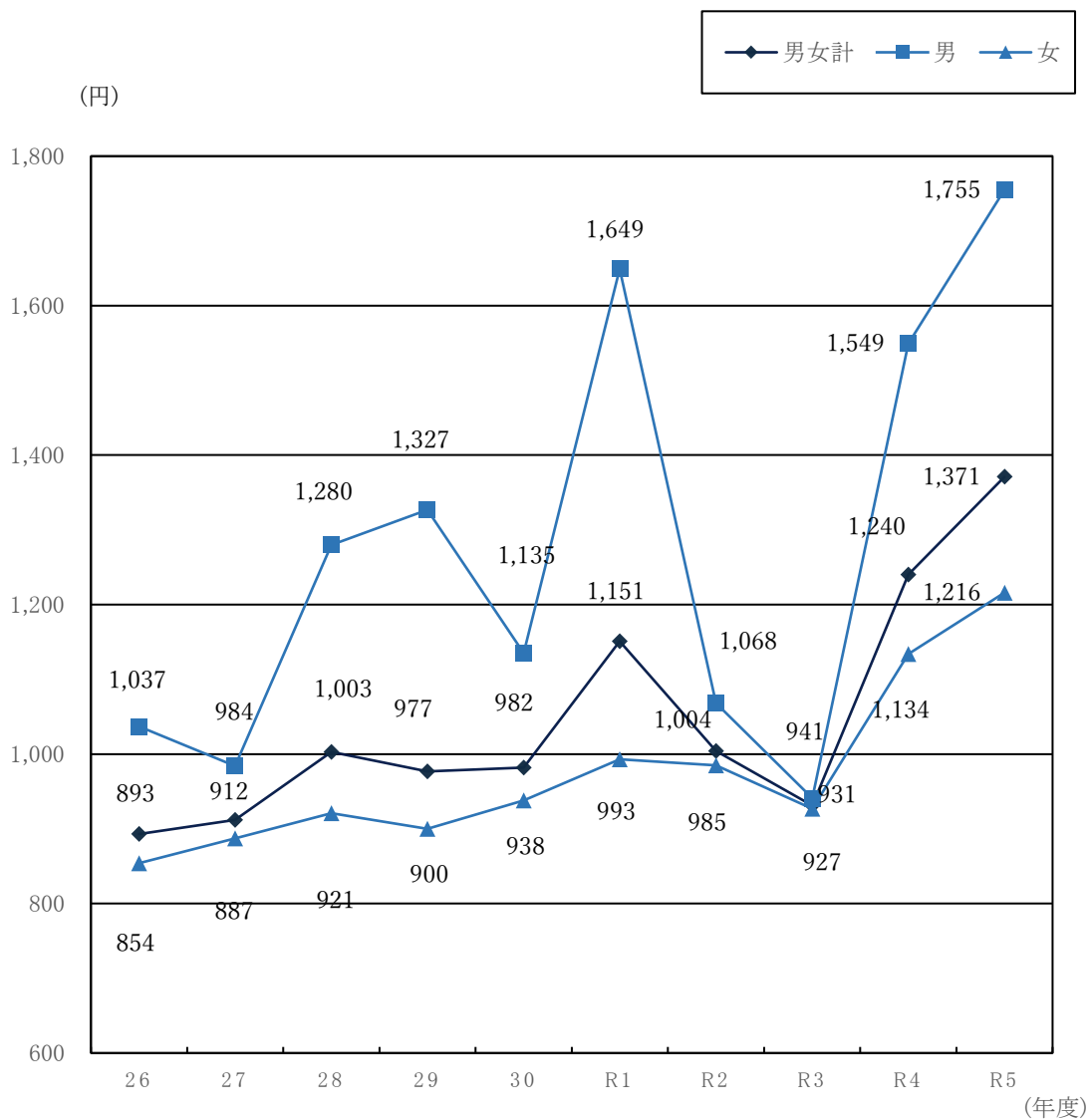


図8 パートタイム労働者の賃金の推移



## 10 労働時間

### (1) 1日の所定労働時間

**常用労働者（正社員）7時間43分、パートタイム労働者5時間50分**

常用労働者（正社員）の1日の所定労働時間は、平均7時間43分（前年7時間55分）となっている。1日8時間としている事業所は全体の54.8%である。（図9）

パートタイム労働者の1日の所定労働時間は、平均5時間50分（同5時間46分）となっている。（図10）

図9 1日の所定労働時間  
常用労働者（正社員）  
(N=480・事業所割合)

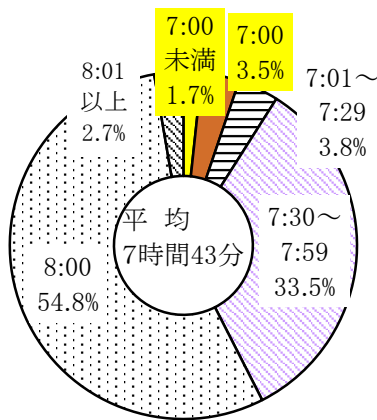
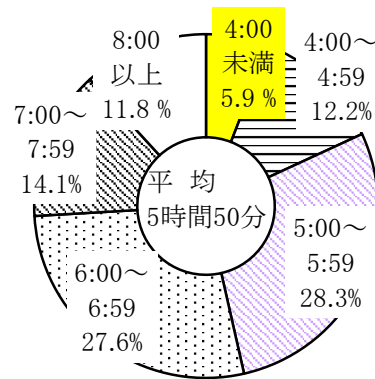


図10 1日の所定労働時間  
パートタイム労働者  
(N=304・事業所割合)



### (2) 1週の所定労働時間

**常用労働者（正社員）38時間59分、パートタイム労働者26時間51分**

常用労働者（正社員）の1週の所定労働時間は、平均38時間59分（前年39時間02分）となっている。1週40時間としている事業所は全体の57.5%である。（図11）

また、パートタイム労働者の1週の所定労働時間は、平均26時間51分（同26時間43分）となっている。（図12）

図11 1週の所定労働時間  
 常用労働者(正社員)  
 (N=473・事業所割合)

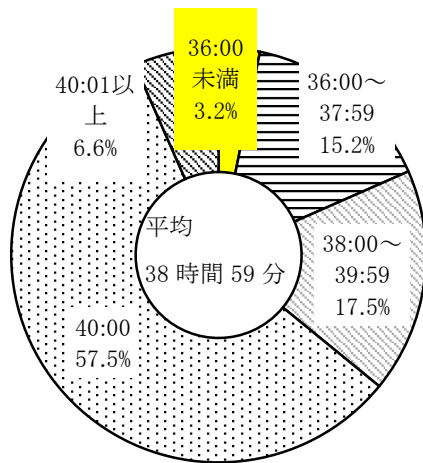
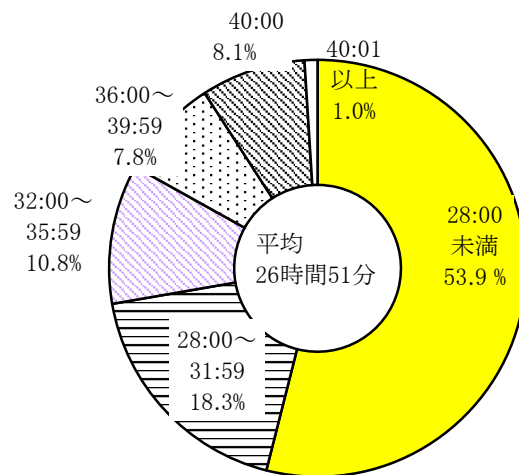


図12 1週の所定労働時間  
 パートタイム労働者  
 (N=295・事業所割合)



### (3) 所定外労働時間

**常用労働者（正社員） 16時間09分、パートタイム労働者 9時間07分**

常用労働者（正社員）の1か月の所定外労働時間の平均は、16時間09分（前年16時間08分）となっている。（図13）

パートタイム労働者の1か月の所定外労働時間は、平均9時間07分（同8時間56分）となっている。（図14）

図13 1か月の所定外労働時間  
 常用労働者（正社員）  
 (N=399・事業所割合)

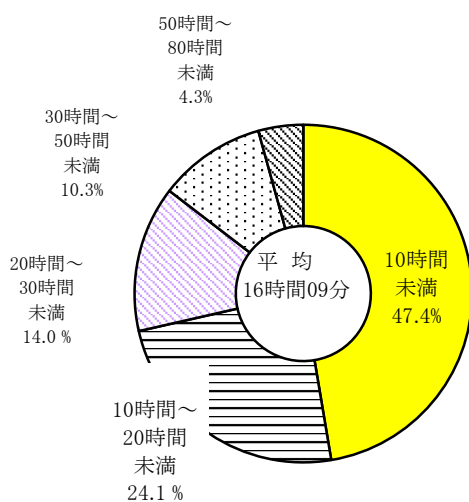
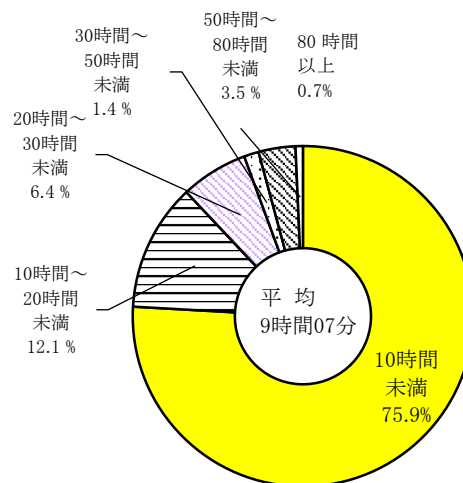


図14 1か月の所定外労働時間  
 (パートタイム労働者)  
 (N=141・事業所割合)



## 1.1 変形労働時間制

### 1年単位の変形労働時間制 46.4%、1週間単位の変形労働時間制 1.6%

変形労働時間制等について調査したところ、「1年単位の変形労働時間制」を実施している事業所は全体の46.4%（前年43.0%）、「1か月単位の変形労働時間制」を実施している事業所は42.1%（同47.3%）、「フレックスタイム制」を実施している事業所は11.2%（同15.1%）、「1週間単位の変形労働時間制」を実施している事業所は1.6%（同2.7%）であった。

「建設業」「製造業」では、「1年単位の変形労働時間制」を採用している割合が高く、「宿泊業、飲食サービス業」「医療、福祉」では、「1か月単位の変形労働時間制」を、「学術研究、専門・技術サービス業」では「フレックスタイム制」を採用する事業所の割合が高い。（表1.1）

表1.1 変形労働時間制の実施状況（N=506・複数回答）

（単位：%）

		1年単位の 変形労働時間制	1か月単位の 変形労働時間制	1週間単位の 変形労働時間制	フレックス タイム制	裁量労働制	事業場外労働のみなし 労働時間制
全 体		46.4	42.1	1.6	11.2	2.2	6.2
産 業 分 類	建設業	80.9	17.0	4.3	2.1	0.0	4.3
	製造業	70.6	20.6	0.0	2.9	0.0	8.8
	情報通信業	66.7	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	58.6	31.0	0.0	17.2	3.4	6.9
	卸売業、小売業	32.4	44.1	2.9	17.6	2.9	10.3
	金融業、保険業	0.0	60.0	0.0	40.0	0.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0
	学術研究、専門・技術サービス業	42.9	14.3	0.0	57.1	14.3	14.3
	宿泊業、飲食サービス業	33.3	72.2	5.6	0.0	5.6	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	60.0	60.0	0.0	40.0	0.0	0.0
	教育、学習支援業	61.9	28.6	0.0	0.0	9.5	0.0
医療、福祉	20.4	72.2	0.0	5.6	0.0	3.7	
サービス業	32.1	53.6	0.0	17.9	0.0	7.1	
規 模 分 類	10～29人	71.6	34.1	2.3	4.5	0.0	4.5
	30～99人	50.0	43.8	2.5	3.8	2.5	2.5
	100～299人	39.0	44.1	0.0	10.2	3.4	5.1
	300人以上	24.5	46.8	1.1	24.5	3.2	11.7

## 1 2 週休制度

**完全週休2日制 54.4%、完全週休2日制より多い6.4%**

週休制の実施形態を見ると、「完全週休2日制」を実施している事業所の割合は54.4%(前年53.8%)となっており、「完全週休2日制より多い」が6.4%(同5.9%)となっている。

産業別では、「情報通信業」「金融業、保険業」は「完全週休2日制」が100%の導入率となっている。

企業規模別では、300人以上で「完全週休2日制」の導入率が最も高く、10~29人で最も低くなっている。(表12)

表12 週休制の実施形態 (N=501・事業所割合)

(単位%)

		採用なし	採用あり						完全週休2日制より多い	その他
			採用あり	週休1日制	週休1日半制	週休2日制		完全		
						月1~3回	完全			
全	体	8.6	91.4	3.5	1.5	54.4	30.0	6.4	4.2	
産 業 分 類	建設業	0.6	14.0	10.0	5.7	42.9	40.0	0.0	1.4	
	製造業	0.8	10.2	3.9	2.0	39.2	49.0	3.9	2.0	
	情報通信業	0.0	0.6	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	
	運輸業、郵便業	0.8	7.0	2.9	0.0	37.1	51.4	5.7	2.9	
	卸売業、小売業	2.2	17.2	1.2	0.0	65.1	25.6	3.5	4.7	
	金融業、保険業	0.0	3.4	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	
	不動産業、物品賃貸業	0.0	1.2	0.0	0.0	83.3	16.7	0.0	0.0	
	学術研究、専門・技術サービス業	0.0	4.2	0.0	5.0	70.0	10.0	5.0	10.0	
	宿泊業、飲食サービス業	0.8	4.4	4.5	0.0	40.9	45.5	0.0	9.1	
	生活関連サービス業、娯楽業	0.6	1.2	0.0	0.0	50.0	16.7	16.7	16.7	
	教育、学習支援業	0.2	5.0	8.0	0.0	72.0	8.0	8.0	4.0	
	医療、福祉	1.8	15.6	2.6	1.3	45.5	24.7	19.5	6.5	
サービス業	0.8	7.6	0.0	0.0	65.8	23.7	7.9	2.6		
規 模 分 類	10~29人	2.6	28.3	4.9	3.5	38.0	45.8	5.6	2.1	
	30~99人	2.6	21.0	5.7	1.9	43.8	37.1	6.7	4.8	
	100~299人	1.2	17.0	1.2	0.0	61.9	20.2	8.3	8.3	
	300人以上	2.2	25.1	1.6	0.0	76.8	12.8	5.6	3.2	

### 1 3 年次有給休暇制度

#### 年次有給休暇の平均取得日数（率）は 11.3 日（39.4%）

令和 4 年度（1 年間）の常用労働者（正社員）の年次有給休暇の平均取得日数は、11.3 日（前年 10.0 日）で、平均取得率は、39.4%（同 35.6%）となっている。

取得率では、「生活関連サービス業、娯楽業」が 49.6%（同 28.4%）と最も高く、次いで「製造業」が 47.2%（同 37.7%）となっている。

パートタイム労働者の平均付与日数、平均取得日数及び取得率は 18.9 日（前年 19.6 日）、9.8 日（同 9.3 日）、52.1%（同 47.5%）となっている。（表 1 3）

表 1 3 年次有給休暇（常用労働者（正社員）N=470、パートタイム労働者N=275）

（単位：日、%）

		常用労働者（正社員）			パートタイム労働者		
		平均付与日数 （繰越含）	平均取得 日 数	取得率	平均付与日数 （繰越含）	平均取得 日 数	取得率
全 体		28.6	11.3	39.4	18.9	9.8	52.1
産 業 分 類	建設業	32.7	12.0	36.6	15.5	7.6	49.1
	製造業	25.4	12.0	47.2	16.8	10.0	59.5
	情報通信業	32.7	12.7	38.8	30.0	6.0	20.0
	運輸業、郵便業	24.0	10.3	42.8	16.0	7.5	46.7
	卸売業、小売業	29.2	10.0	34.3	21.9	10.4	47.5
	金融業、保険業	34.3	12.8	37.4	27.0	9.0	33.3
	不動産業、物品賃貸業	23.5	8.8	37.6	22.5	9.5	42.2
	学術研究、専門・技術サービス業	27.2	12.3	45.1	19.3	11.4	59.0
	宿泊業、飲食サービス業	27.2	7.6	28.0	17.8	6.8	38.2
	生活関連サービス業、娯楽業	25.6	12.7	49.6	16.7	11.7	70.1
	教育、学習支援業	27.6	11.5	41.6	14.9	7.3	48.9
	医療、福祉	28.9	11.8	40.9	19.4	11.1	57.1
サービス業	28.4	12.0	42.3	19.3	11.5	59.3	
規 模 分 類	10～29 人	24.0	10.1	41.8	15.8	8.4	52.9
	30～99 人	31.8	12.2	38.4	17.9	9.6	53.6
	100～299 人	29.7	11.1	37.5	21.7	11.2	51.4
	300 人以上	30.2	11.9	39.5	20.6	10.5	50.8



## 1.4 多様な休暇制度

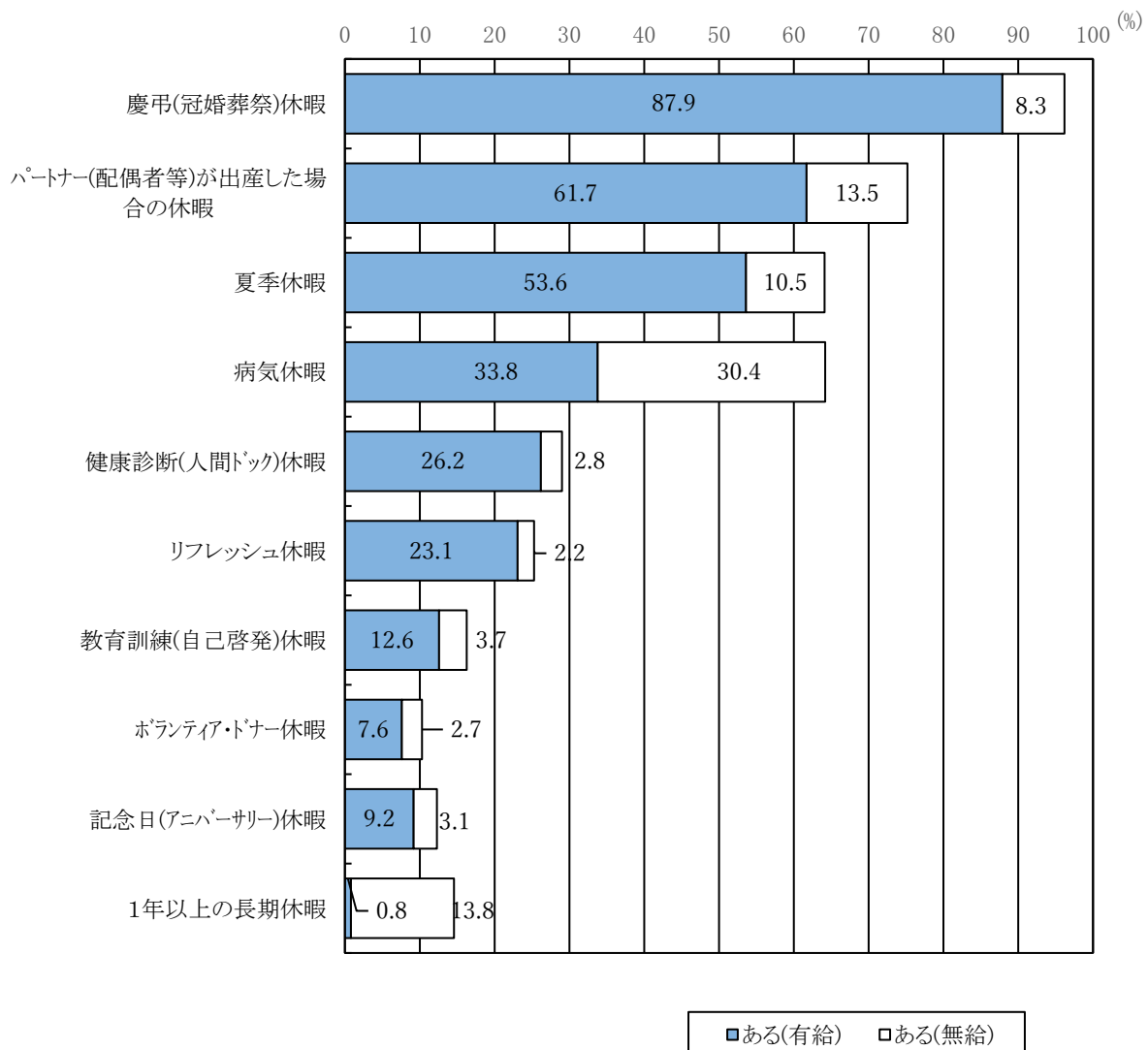
### パートナー（配偶者等）が出産した場合の休暇：61.7%は有給休暇

従業員の福利厚生としての多様な休暇制度について、本調査では有給無給別に調査した。

パートナー（配偶者等）が出産した場合の休暇は、75.2%（前年 75.5%）で導入されており、61.7%（同 63.3%）は有給となっている。

「夏季休暇」は、64.1%（同 59.8%）で導入しており、有給としている割合は53.6%（同 49.9%）となっている。「病気休暇」は、64.2%（同 65.1%）で導入しており、有給としている割合は33.8%（同 36.4%）となっている。（図15）

図15 多様な休暇制度

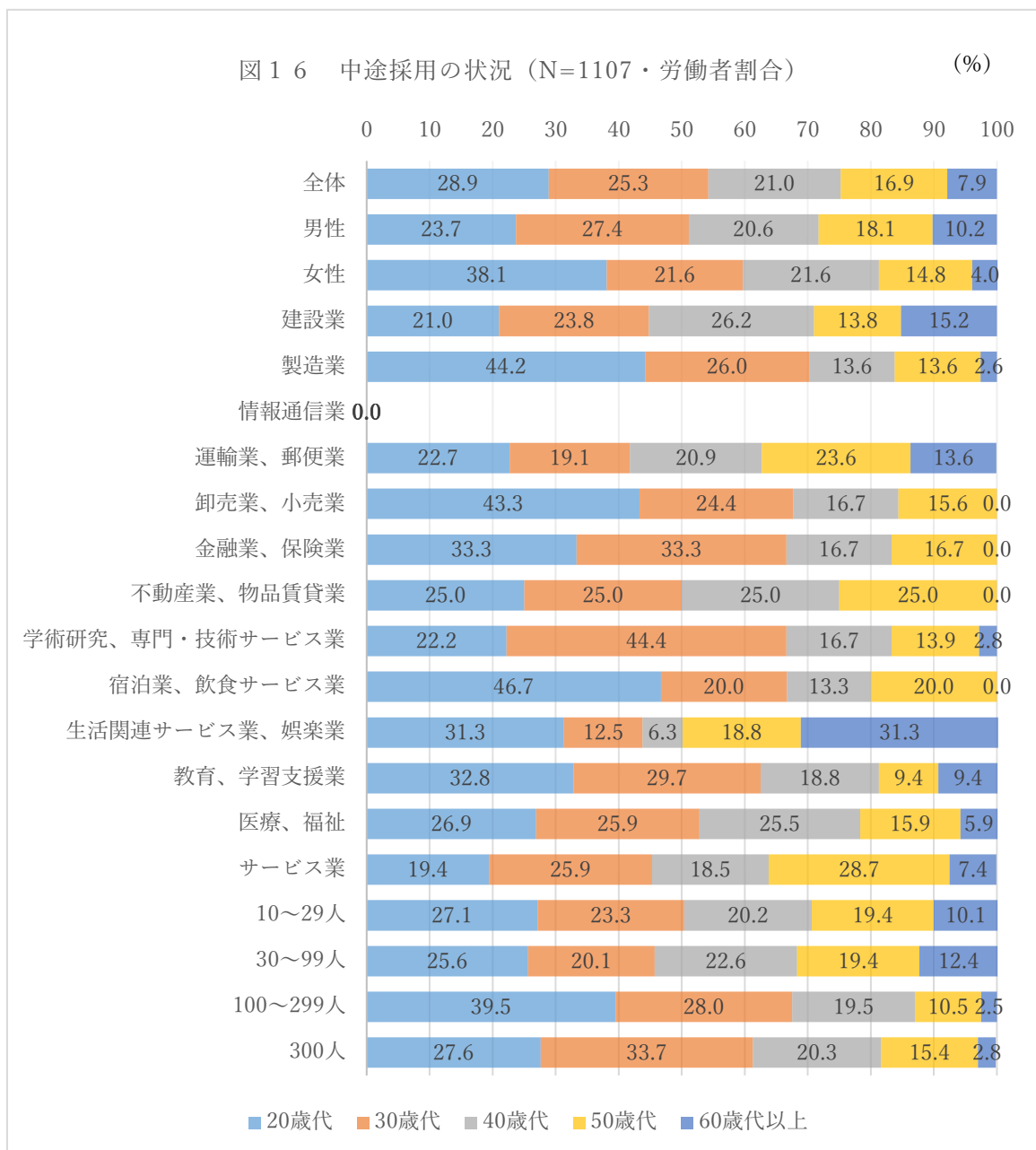


## 1.5 中途採用

### 20歳代の中途採用者は28.9%

令和4年度(1年間)に正社員として中途採用した従業員を年代別にみると、20歳代が28.9%、30歳代が25.3%、40歳代が21.0%、50歳代が16.9%、60歳以上が7.9%となっている。

なお、中途採用を実施した事業所の割合は50.9%(前年46.1%)となっている。  
年代別の採用割合を見ると、「学術研究、専門・技術サービス業」では、30歳代が44.4%となっている。(図16)

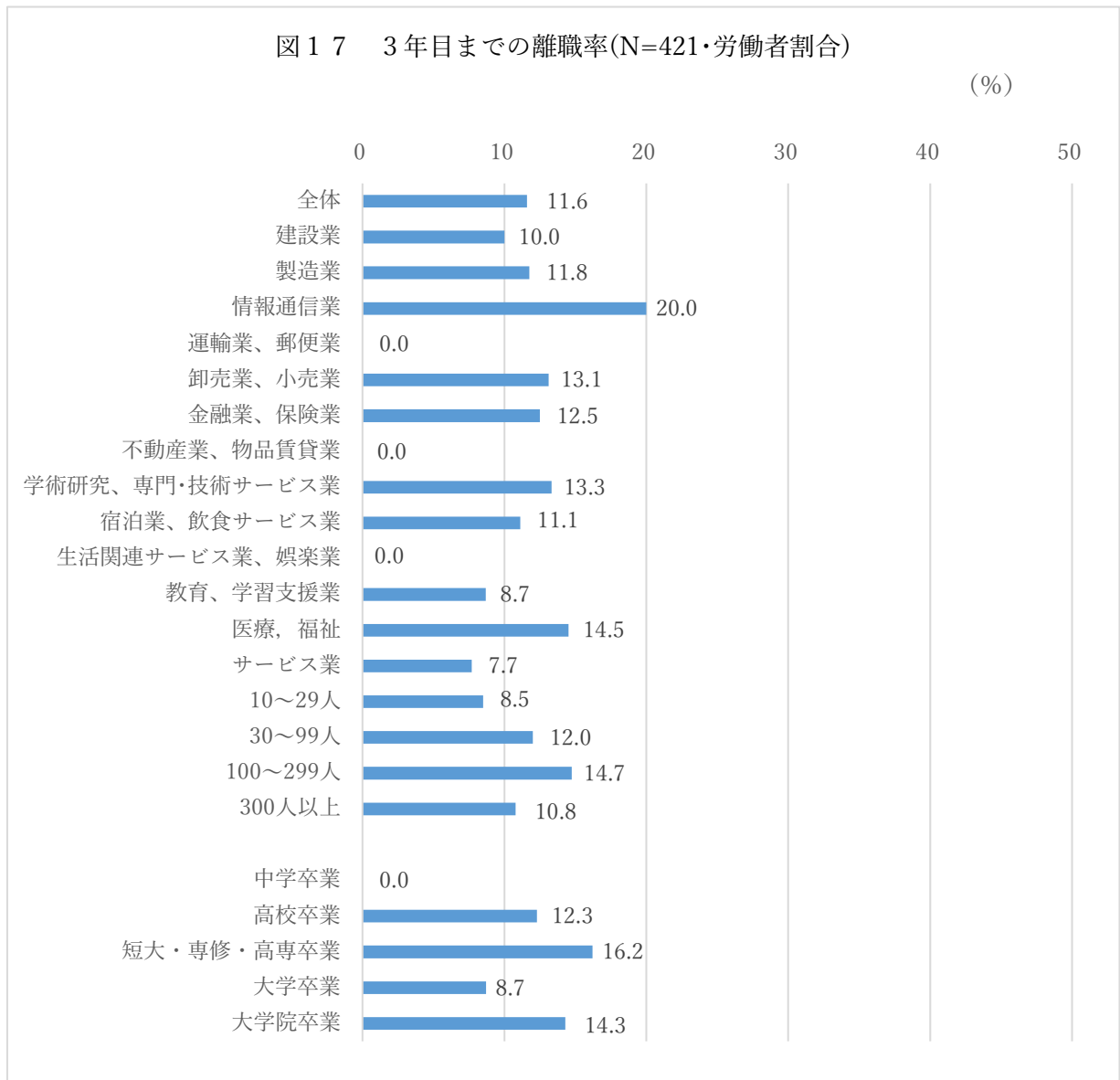


## 16 新規学卒者の採用者・離職者

### 令和2年3月新規学卒者の3年離職率は全体で11.6%

令和2年3月新規学卒者が入社3年目までに離職した人数は、全体で11.6%であった。業種別では「情報通信業」で20%の離職率となった。

学歴別では大学卒業で離職率が低い結果となった。(図17)



## 1.7 高齢者雇用安定法への取組み

### 定年制度がある事業所は 93.3%

定年制度があるとした事業所は 93.3% (前年 95.9%) であった。定年年齢では、60 歳が 64.4%、61～64 歳が 3.4%、65 歳以上が 31.1%となっている。(表 1.4)

また、65 歳までの雇用確保措置(義務)及び 70 歳までの就業確保措置(努力義務)については、継続雇用制度(再雇用や勤務延長)を講じている割合が高い。(図 1.8、図 1.9)

表 1.4 定年制度と定年年齢 (N=506)

(単位: %)

		あり						なし
			60歳	61～ 64歳	65 歳	66～ 69歳	70歳 以上	
全 体		93.3	64.4	3.4	27.3	2.3	1.5	6.7
産 業 分 類	建設業	97.4	51.4	2.7	40.5	1.4	1.4	2.6
	製造業	94.5	65.4	3.8	26.9	1.9	1.9	5.5
	情報通信業	100.0	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	92.1	60.0	0.0	34.3	2.9	2.9	7.9
	卸売業、小売業	90.9	77.8	2.2	17.8	1.1	0.0	9.1
	金融業、保険業	100.0	88.2	5.9	0.0	5.9	0.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業	83.3	80.0	0.0	20.0	0.0	0.0	16.7
	学術研究、専門・技術サービス業	85.0	70.6	11.8	17.6	0.0	0.0	15.0
	宿泊業、飲食サービス業	88.5	65.2	0.0	26.1	0.0	8.7	11.5
	生活関連サービス業、娯楽業	88.9	75.0	0.0	25.0	0.0	0.0	11.1
	教育、学習支援業	96.2	60.0	12.0	24.0	4.0	0.0	3.8
医療、福祉	93.3	55.4	2.4	32.5	6.0	1.2	6.7	
サービス業	95.2	65.0	2.5	30.0	0.0	2.5	4.8	
規 模 分 類	10～29人	87.3	54.0	2.2	39.4	3.6	0.7	12.7
	30～99人	93.3	65.8	2.7	22.5	2.7	3.6	6.7
	100～299人	95.6	72.4	4.6	23.0	0.0	0.0	4.4
	300人以上	98.6	68.6	4.4	21.9	2.2	1.5	1.4

図18 雇用確保措置（65歳まで）  
(N=506)

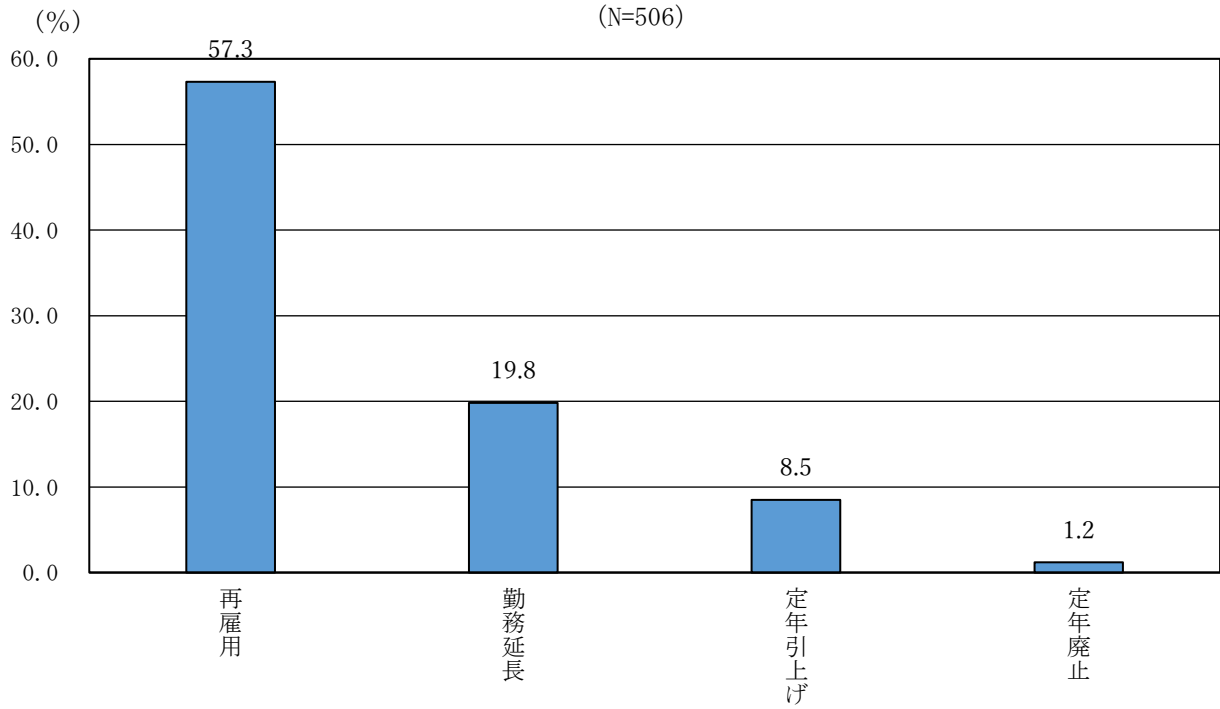
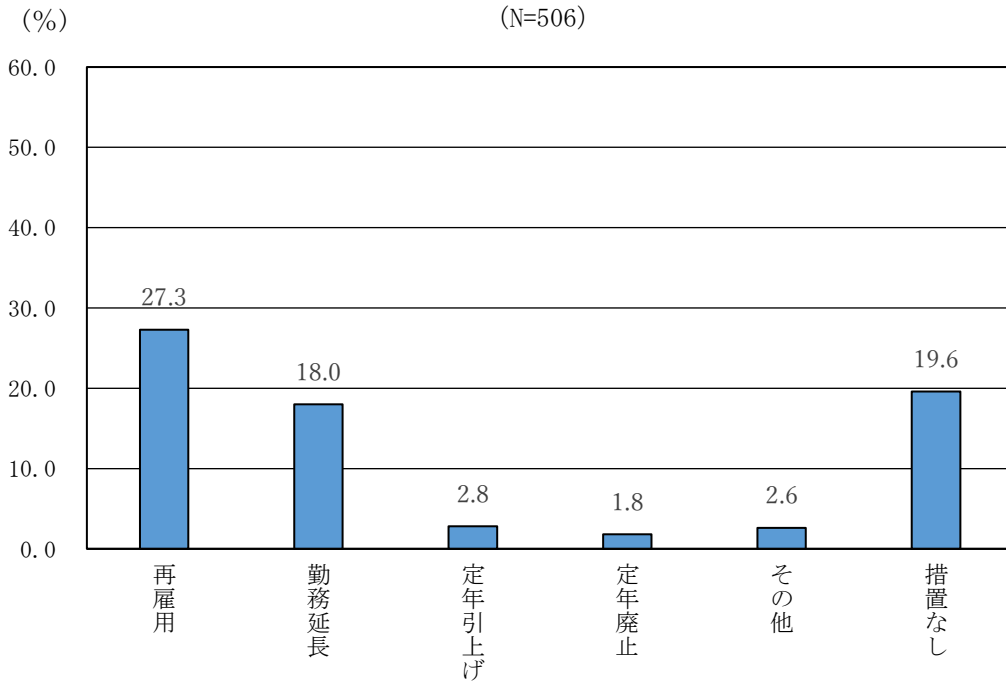


図19 就業確保措置（70歳まで）  
(N=506)



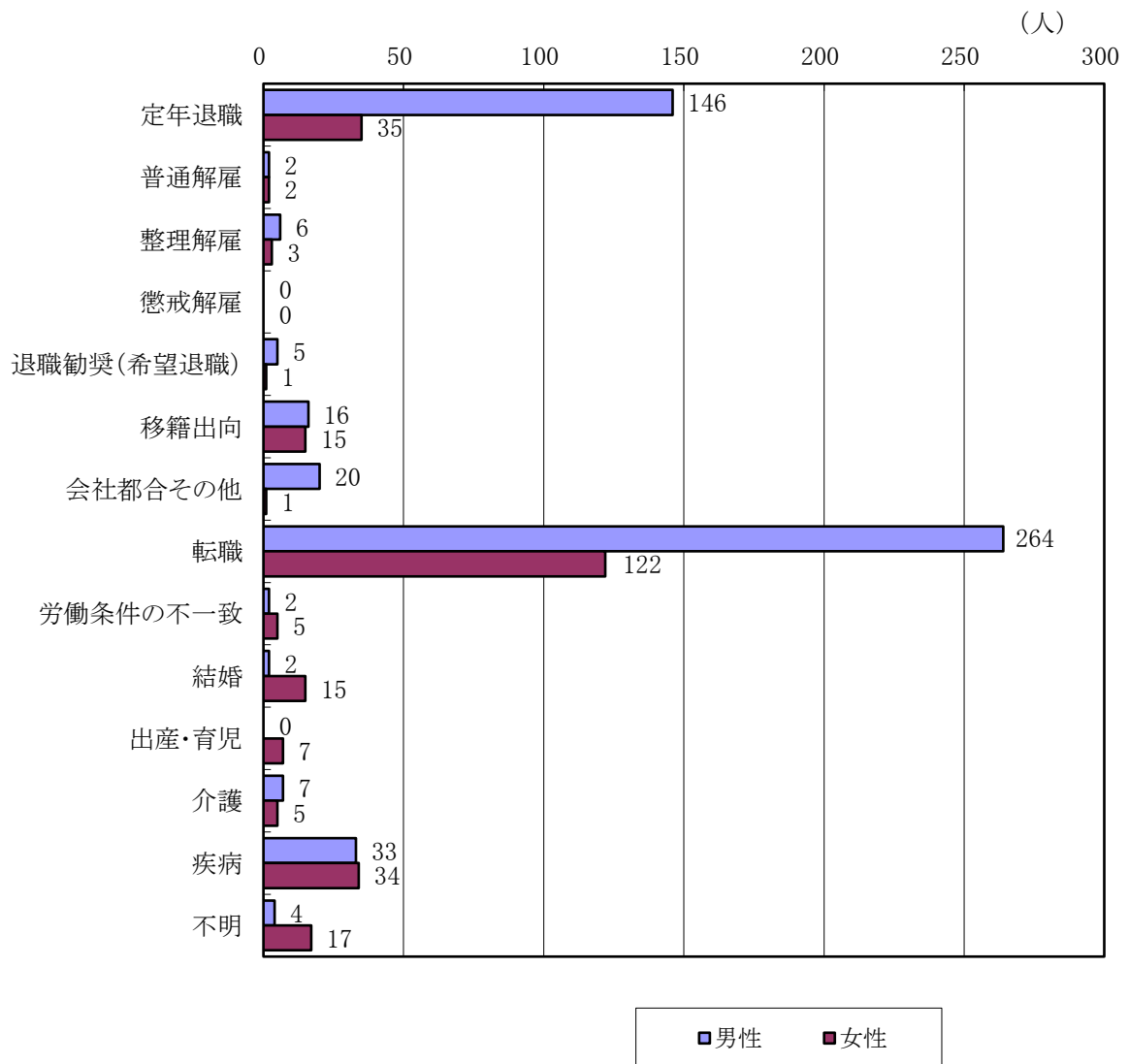
## 18 退職者の状況

### 退職理由 男性、女性ともに「転職」

令和4年度中に退職した労働者の退職理由については、退職届に「一身上の都合」と記載する例が多く、実態を把握しにくい。事業所が理由を把握できる場合はその理由で計上するようにしている。分析に当たっては、「一身上の都合」（758人）は計数から除外する。

男性労働者、女性労働者ともに退職理由は、「転職」が最も多く、次いで「定年退職」、「疾病」となっている。（図20）

図20 令和4年度の理由別退職者数(N=1,527)



## 19 外国人労働者及び外国人技能実習生

### 外国人を受け入れている事業所は 13.1%

外国人労働者等を受け入れている事業所は 13.1%（前年 11.2%）となっている。  
産業別に見ると、「製造業」が 29.1%（同 29.8%）と割合が高い。（表 15）

表 15 外国人労働者及び外国人技能実習生（N=505・事業所割合）

		外国人労働者及び外国人技能実習生の有無										
		いない (%)	いる (%)	技能実習生			特定技能			その他外国人		
				事業 所数	人 数	事業所 平均(人)	事業 所数	人 数	事業所 平均(人)	事業 所数	人 数	事業所 平均(人)
全 体		86.9	13.1	22	120	5.5	10	58	5.8	34	125	3.7
産 業 分 類	建 設 業	86.5	13.5	6	21	3.5	2	4	2.0	3	5	1.7
	製 造 業	70.9	29.1	11	90	8.2	4	44	11.0	5	17	3.4
	情 報 通 信 業	100.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
	運 輸 業、 郵 便 業	97.4	2.6	0	0	0.0	0	0	0.0	1	3	3.0
	卸 売 業、 小 売 業	92.9	7.1	0	0	0.0	1	5	5.0	4	6	1.5
	金 融 業、 保 険 業	100.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
	不 動 産 業、 物 品 賃 貸 業	100.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
	学 術 研 究、 専 門 ・ 技 術 サ ー ビ ス 業	95.2	4.8	0	0	0.0	0	0	0.0	1	2	2.0
	宿 泊 業、 飲 食 サ ー ビ ス 業	76.9	23.1	2	2	1.0	0	0	0.0	4	34	8.5
	生 活 関 連 サ ー ビ ス 業、 娯 楽 業	88.9	11.1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
	教 育、 学 習 支 援 業	76.9	23.1	0	0	0.0	1	2	2.0	5	42	8.4
	医 療、 福 祉	86.8	13.2	3	7	2.3	2	3	1.5	8	11	1.4
	サ ー ビ ス 業	85.4	14.6	0	0	0.0	0	0	0.0	3	5	1.7
規 模 分 類	10～29 人	87.3	12.7	6	22	3.7	3	5	1.7	12	19	1.6
	30～99 人	85.8	14.2	6	47	7.8	4	12	3.0	7	23	3.3
	100～299 人	81.5	18.5	7	37	5.3	3	41	13.7	8	51	6.4
	300 人以上	91.1	8.9	3	14	4.7	0	0	0.0	7	32	4.6

## 20 障害者の雇用

### 障害者を雇用している事業所は36.2%

障害者を雇用している事業所は全体の36.2%（前年30.6%）となっている。

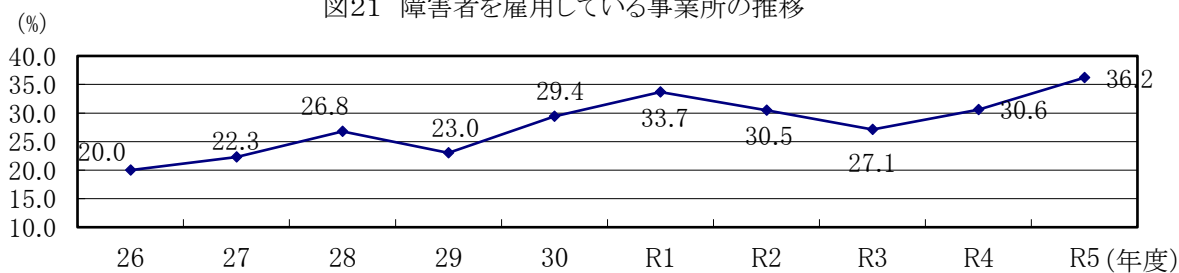
産業別では、「医療、福祉」が52.7%（同32.1%）と最も割合が高く、次いで、「運輸業、郵便業」が47.4%（同20.0%）が高くなっている。

規模別では、「56～99人」の事業所が52.4%と最も高い。（表16、図21）

表16 障害者の雇用状況（N=503）

		障害者の雇用状況(事業所、%)			
		雇用していない		雇用している	
		事業所数	構成比	事業所数	構成比
全 体		321	63.8	182	36.2
産 業 分 類	建設業	49	64.5	27	35.5
	製造業	37	67.3	18	32.7
	情報通信業	3	100.0	0	0.0
	運輸業、郵便業	20	52.6	18	47.4
	卸売業、小売業	69	71.1	28	28.9
	金融業、保険業	12	70.6	5	29.4
	不動産業、物品賃貸業	3	60.0	2	40.0
	学術研究、専門・技術サービス業	15	71.4	6	28.6
	宿泊業、飲食サービス業	19	73.1	7	26.9
	生活関連サービス業、娯楽業	6	75.0	2	25.0
	教育、学習支援業	18	69.2	8	30.8
	医療、福祉	43	47.3	48	52.7
サービス業	27	67.5	13	32.5	
規 模 分 類	10～29人	128	81.5	29	18.5
	30～55人	35	60.3	23	39.7
	56～99人	30	47.6	33	52.4
	100～299人	53	58.9	37	41.1
	300人以上	75	55.6	60	44.4

図21 障害者を雇用している事業所の推移





## 2 1 産前産後休業

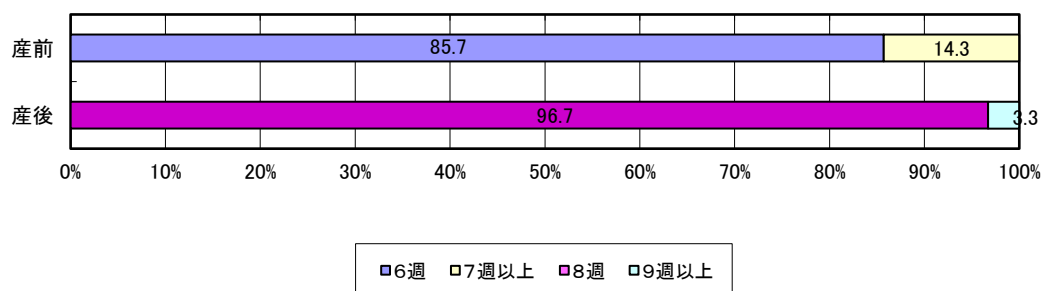
### 産前産後休業の規定のある事業所 94.9%

産前産後休業の規定のある事業所は 94.9%（前年 95.7%）である。休業中の賃金については、「全額支給」とする事業所が 15.2%（同 15.8%）、「一部支給」が 10.8%（同 8.6%）となっている。（表 1 7、図 2 2）

表 1 7 産前産後の休業制度（規定の有無N=510、休業中の賃金N=484・事業所割合）  
（単位：%）

		休業制度規定の有無		休業中の賃金	
		ある	ない	全額支給	一部支給
全 体		94.9	5.1	15.2	10.8
産 業 分 類	建設業	93.2	6.8	10.1	8.7
	製造業	94.5	5.5	1.9	11.5
	情報通信業	100.0	0.0	0.0	33.3
	運輸業、郵便業	92.3	7.7	2.9	11.4
	卸売業、小売業	96.0	4.0	10.5	12.6
	金融業、保険業	100.0	0.0	70.6	5.9
	不動産業、物品賃貸業	100.0	0.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	90.5	9.5	15.8	5.3
	宿泊業、飲食サービス業	96.2	3.8	8.0	24.0
	生活関連サービス業、娯楽業	100.0	0.0	22.2	0.0
	教育、学習支援業	100.0	0.0	30.8	23.1
	医療、福祉 サービス業	97.8 85.7	2.2 14.3	21.6 22.2	6.8 8.3
規 模 分 類	10～29 人	88.6	11.4	10.8	15.1
	30～99 人	95.0	5.0	11.4	10.5
	100～299 人	97.8	2.2	12.2	5.6
	300 人以上	100.0	0.0	24.8	10.2

図 2 2 産前産後の休業期間（産前N=455、産後N=460）



## 2 2 育児休業制度

### 育児休業の取得率 男性 40.7%、女性 94.5%

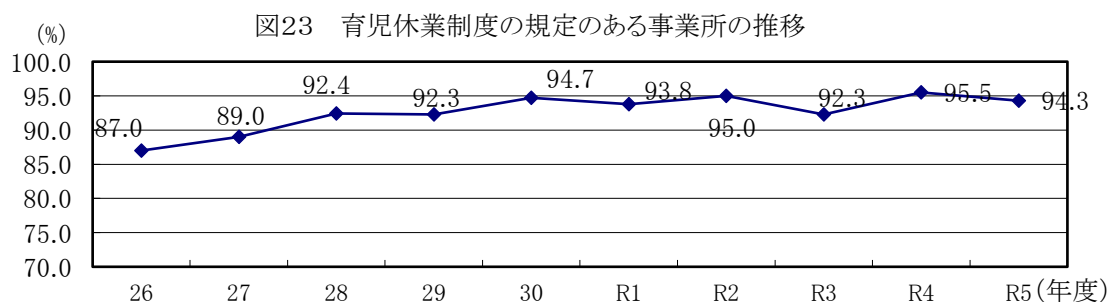
育児休業制度の規定のある事業所は 94.3%（前年 95.5%）となっている。

産業別に見ると、「情報通信業」「金融業、保険業」などが 100%となっている。育児休業取得率は、「男性」40.7%（同 25.9%）、「女性」94.5%（同 95.2%）となっている。（表 1 8、図 2 3）

表 1 8 育児休業制度（制度の有無N=509・事業所割合、取得率N=591・労働者割合）

（単位：%）

		育児休業制度規定の有無		育児休業取得率		
		ある	なし	男女計	男性	女性
全 体		94.3	5.7	69.0	40.7	94.5
産 業 分 類	建設業	94.7	5.3	48.9	37.3	94.7
	製造業	94.4	5.6	70.0	55.6	87.0
	情報通信業	100.0	0.0	66.7	40.0	100.0
	運輸業、郵便業	92.3	7.7	48.0	33.3	85.7
	卸売業、小売業	94.1	5.9	40.3	14.3	68.8
	金融業、保険業	100.0	0.0	89.2	76.7	100.0
	不動産業、物品賃貸業	100.0	0.0	33.3	0.0	100.0
	学術研究、専門・技術サービス業	85.7	14.3	70.0	33.3	85.7
	宿泊業、飲食サービス業	96.2	3.8	83.3	0.0	100.0
	生活関連サービス業、娯楽業	100.0	0.0	100.0	100.0	100.0
	教育、学習支援業	100.0	0.0	66.7	22.2	96.3
	医療、福祉	97.8	2.2	84.2	40.9	100.0
	サービス業	82.9	17.1	79.2	52.4	100.0
規 模 分 類	10～29人	86.1	13.9	38.6	9.8	66.7
	30～99人	95.0	5.0	73.3	34.4	96.3
	100～299人	98.9	1.1	72.6	39.0	98.1
	300人以上	100.0	0.0	74.6	50.0	100.0

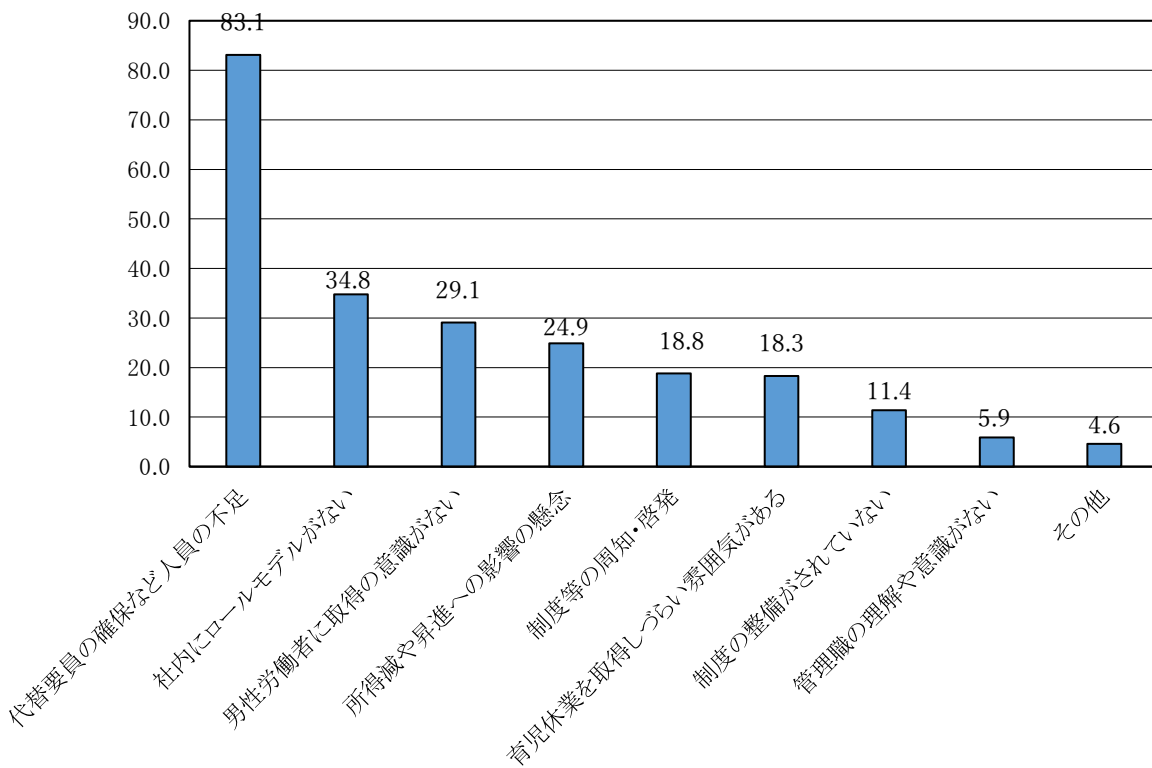


### 2 3 男性労働者の育児休業取得を進める上での課題について

**課題が「ある」と回答した事業所は全体で 88.8%**

男性労働者の育児休業の取得を進める上での課題について調査したところ、「課題がある」と回答した事業所は 88.8%（前年 89.3%）であり、このうち「代替要員の確保など人員の不足」が 83.1%、「社内にロールモデルがない」が 34.8%、「男性労働者に取得の意識がない」が 29.1%、「社内にロールモデルがない」が 34.8%、「男性労働者に取得の意識がない」が 29.1%となっている。（図 2 4）

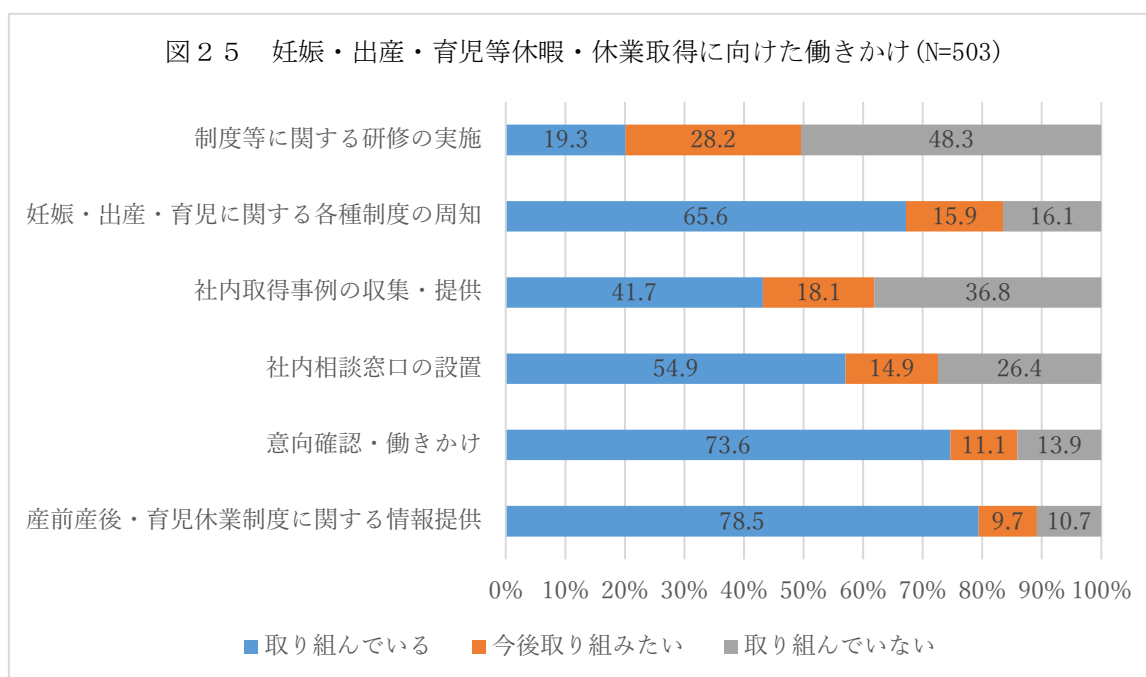
図24 男性労働者の育児休業取得を進める上での課題内訳 (N=492・複数回答)



## 2.4 妊娠・出産・育児等休暇・休業取得に向けた働きかけ

### 情報提供に取り組んでいると回答した事業所は全体で 78.5%

産前産後・育児休業制度に関する情報提供に取り組んでいると回答した事業所は 78.5%となっている。また、意向確認・働きかけに取り組んでいる事業所は 73.6%、社内相談窓口の設置に取り組んでいる事業所は 54.9%となっている。(図 2.5)



## 2 5 介護休業制度

### 介護休業制度の規定のある事業所は 91.6%

介護休業制度の規定のある事業所は 91.6%（前年 92.4%）となっている。産業別に見ると、「情報通信業」「不動産業、物品賃貸業」「生活関連サービス業、娯楽業」で 100%となっている。

企業規模別では、規模が大きい企業で制度のある割合が高く、「100～299 人」が 98.9%、「300 人以上」で 100%となっている。

介護休業利用状況は、制度のある 468 事業所中「男性」15 人、「女性」33 人となっている。

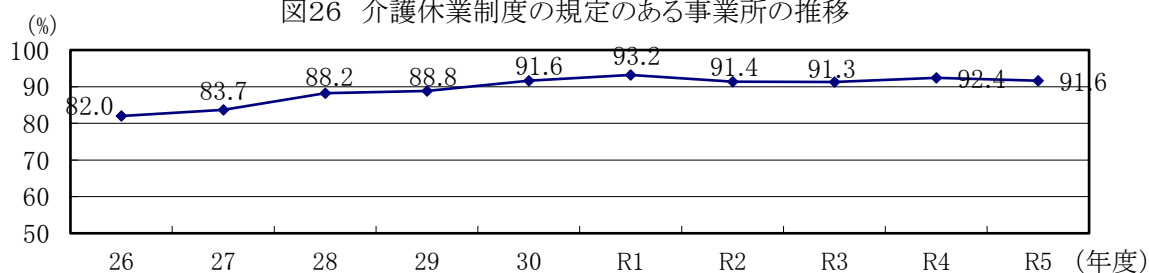
（表 19、図 26）

表 19 介護休業制度（制度の有無 N=511、利用状況 N=468）

（単位:%、人）

		介護休業制度規定の有無		介護休業利用状況(実人数)		
		ある	なし	男女計	男性	女性
全 体		91.6	8.4	48	15	33
産 業 分 類	建設業	90.7	9.3	1	0	1
	製造業	87.3	12.7	2	0	2
	情報通信業	100.0	0.0	0	0	0
	運輸業、郵便業	87.2	12.8	3	1	2
	卸売業、小売業	95.0	5.0	23	11	12
	金融業、保険業	94.1	5.9	3	0	3
	不動産業、物品賃貸業	100.0	0.0	0	0	0
	学術研究、専門・技術サービス業	85.7	14.3	0	0	0
	宿泊業、飲食サービス業	96.2	3.8	1	0	1
	生活関連サービス業、娯楽業	100.0	0.0	0	0	0
	教育、学習支援業	96.2	3.8	2	1	1
	医療、福祉	95.6	4.4	12	2	10
	サービス業	78.6	21.4	1	0	1
規 模 分 類	10～29 人	79.4	20.6	22	10	12
	30～99 人	92.6	7.4	2	0	2
	100～299 人	98.9	1.1	13	3	10
	300 人以上	100.0	0.0	11	2	9

図 26 介護休業制度の規定のある事業所の推移



## 2 6 介護休暇の取得状況

### 介護休暇の平均取得時間は男性 31.5 時間、女性 28.8 時間

「介護休暇」の取得状況について調査したところ、取得者がいる事業所の割合は 8.0% (前年 5.4%) で、取得者の平均取得時間は 29.7 時間となっている。

産業別では、「学術研究、専門・技術サービス業」「医療、福祉」が取得者のいる事業所の割合が他の業種に比べて高く、企業規模は「100～299 人」の事業所で取得者の割合が高い。(表 2 0)

表 2 0 介護休暇制度

		事業所数 (N=538)					
		取得者なし (構成比) (%)	取得者あり (構成比) (%)	男 性		女 性	
				構成比	平均取得時間	構成比	平均取得時間
全 体		92.0	8.0	3.5	31.5	5.8	28.8
産 業 分 類	建 設 業	93.6	6.4	6.4	38.7	2.6	46.8
	製 造 業	94.7	5.3	1.8	40.0	3.5	43.5
	情 報 通 信 業	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	92.3	7.7	0.0	0.0	7.7	26.7
	卸売業、小売業	98.1	1.9	0.0	0.0	1.9	14.5
	金融業、保険業	94.4	5.6	0.0	0.0	5.6	20.0
	不動産業、物品賃貸業	85.7	14.3	0.0	0.0	14.3	8.0
	学術研究、専門・技術サービス業	81.8	18.2	13.6	31.0	9.1	50.0
	宿泊業、飲食サービス業	90.9	9.1	3.0	3.3	9.1	9.0
	生活関連サービス業、娯楽業	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	教育、学習支援業	88.5	11.5	7.7	31.3	7.7	22.5
	医 療、福 祉	85.4	14.6	4.2	22.9	12.5	30.2
	サ ー ビ ス 業	90.9	9.1	6.8	34.4	2.3	22.0
規 模 分 類	10～29 人	95.8	4.2	1.8	48.7	2.4	19.4
	30～99 人	94.3	5.7	3.3	31.8	3.3	28.2
	100～299 人	86.7	13.3	6.1	13.9	10.2	21.0
	300 人以上	89.3	10.7	4.0	39.4	8.7	36.7

## 27 子の看護休暇の取得状況

**子の看護休暇の平均取得時間は男性 33.1 時間、女性 31.5 時間**

「子の看護休暇」の取得状況について調査したところ、取得者がいる事業所の割合は 14.7%（前年 11.1%）で、取得者の平均取得時間は 32.1 時間となっている。

産業別では、「情報通信業」、「学術研究、専門・技術サービス業」の順に、取得者のいる事業所の割合が他の業種に比べて高く、企業規模は、「100～299 人以上」の事業所で取得者の割合が高い。（表 2 1）

表 2 1 子の看護休暇

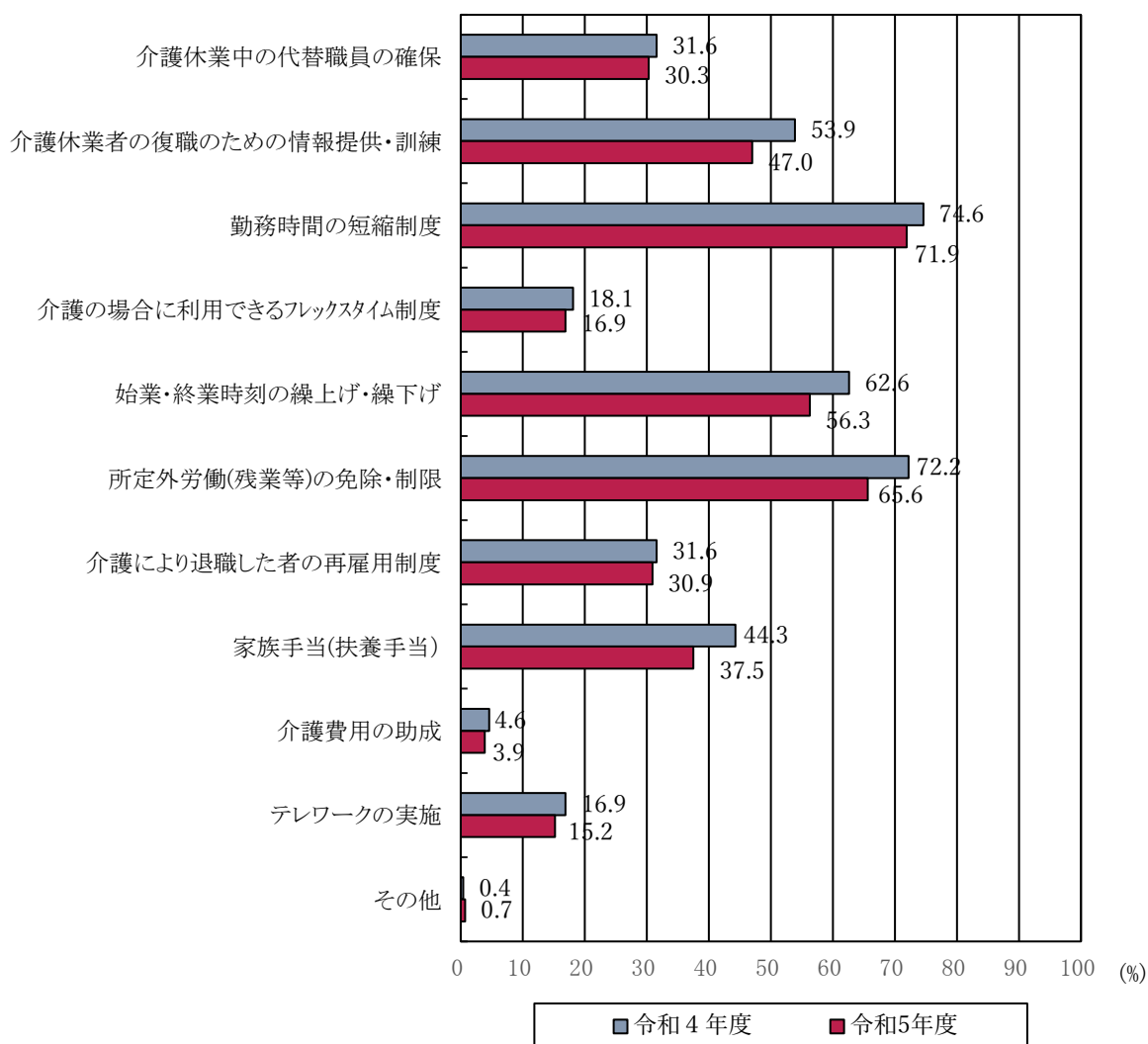
		事業所数(N=538)					
		取得者なし (構成比) (%)	取得者あり (構成比) (%)	男 性		女 性	
				構成比	平均取得時間	構成比	平均取得時間
全 体		85.3	14.7	7.2	33.1	11.9	31.5
産 業 分 類	建設業	84.6	15.4	10.3	34.7	9.0	35.5
	製造業	93.0	7.0	3.5	42.4	5.3	32.8
	情報通信業	66.7	33.3	0.0	0.0	33.3	16.0
	運輸業、郵便業	97.4	2.6	2.6	40.0	0.0	0.0
	卸売業、小売業	92.5	7.5	1.9	26.0	6.6	28.6
	金融業、保険業	77.8	22.2	11.1	56.3	22.2	31.1
	不動産業、物品賃貸業	71.4	28.6	14.3	4.0	14.3	14.0
	学術研究、専門・技術サービス業	68.2	31.8	22.7	18.9	18.2	25.8
	宿泊業、飲食サービス業	87.9	12.1	6.1	13.3	12.1	26.6
	生活関連サービス業、娯楽業	77.8	22.2	11.1	80.0	11.1	32.0
	教育、学習支援業	76.9	23.1	11.5	28.2	23.1	18.8
	医療、福祉	78.1	21.9	8.3	30.5	21.9	33.0
	サービス業	84.1	15.9	9.1	69.8	11.4	29.6
規 模 分 類	10～29 人	91.0	9.0	2.4	53.6	6.6	26.5
	30～99 人	87.0	13.0	8.1	55.4	8.9	29.2
	100～299 人	79.6	20.4	9.2	36.5	19.4	29.3
	300 人以上	81.3	18.7	10.7	27.0	15.3	33.2

## 28 家族を介護する労働者に対する支援制度

**勤務時間の短縮制度 71.9%、所定外労働（残業等）の免除・制限 65.6%**

家族を介護する労働者に対する支援制度の実施状況について調査したところ、「勤務時間の短縮制度」を採用している事業所が全体の71.9%（前年74.6%）であった。また、「所定外労働（残業等）の免除・制限」も65.6%（前年72.2%）と他の項目より高い割合を示している。（図27）

図27 家族を介護する労働に対する支援制度(R4N=503、R5N=538・複数回答)



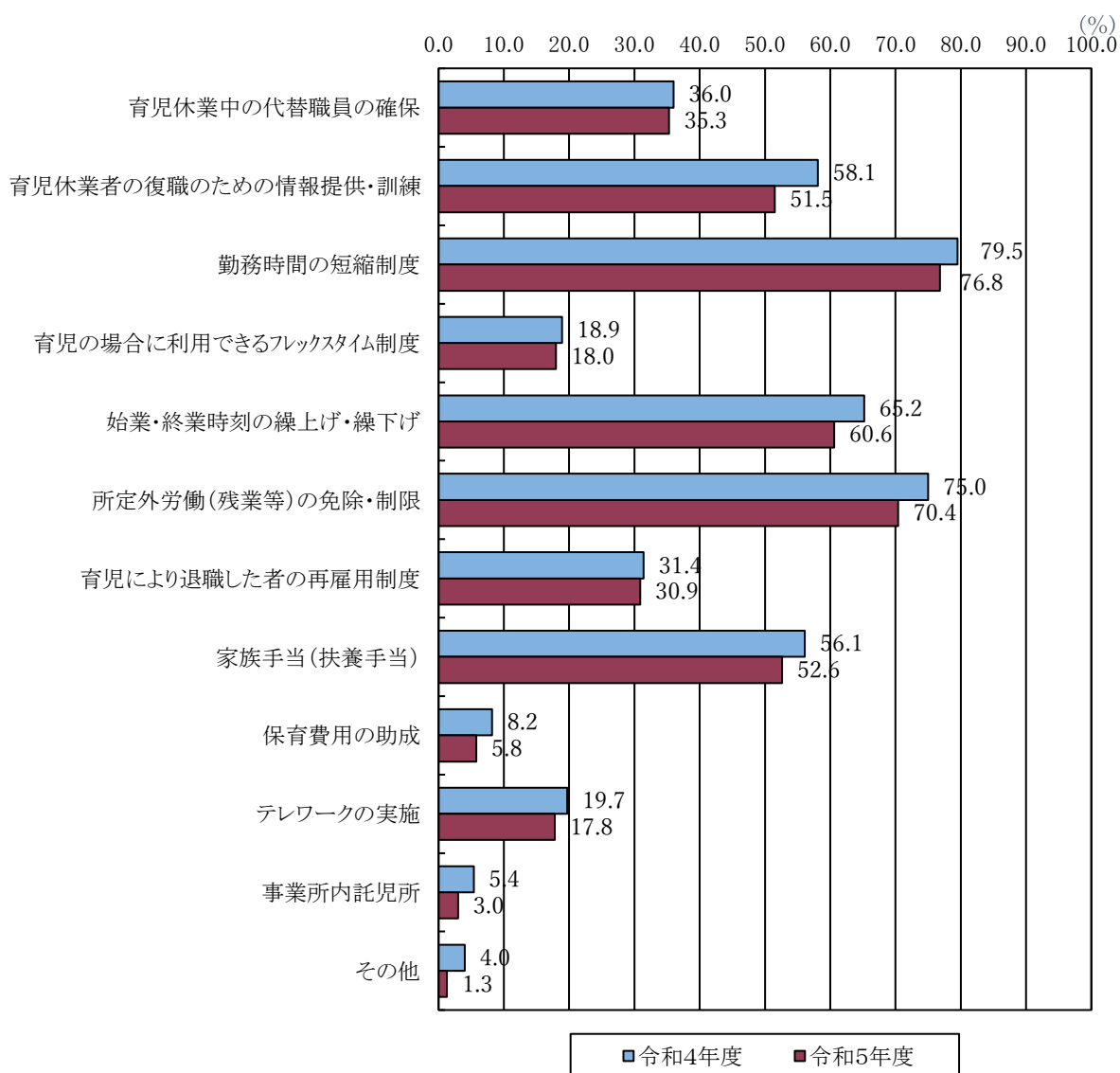


## 29 子どもを持つ労働者に対する支援制度

**勤務時間の短縮制度 76.8%、所定外労働（残業等）の免除・制限 70.4%**

子どもを持つ労働者に対する支援制度の実施状況について調査したところ、「勤務時間の短縮制度」を採用している事業所が全体の76.8%（前年79.5%）であった。また、「所定外労働（残業等）の免除・制限」も70.4%（同75.0%）であった。（図28）

図28 子どもを持つ労働者に対する支援制度(R4N=503、R5N=538・複数回答)



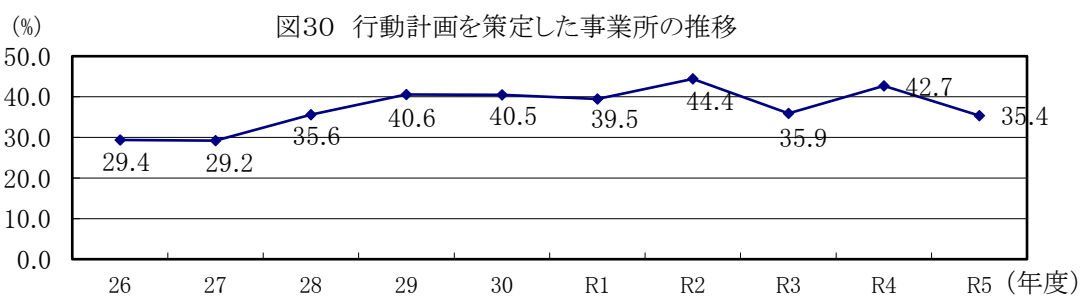
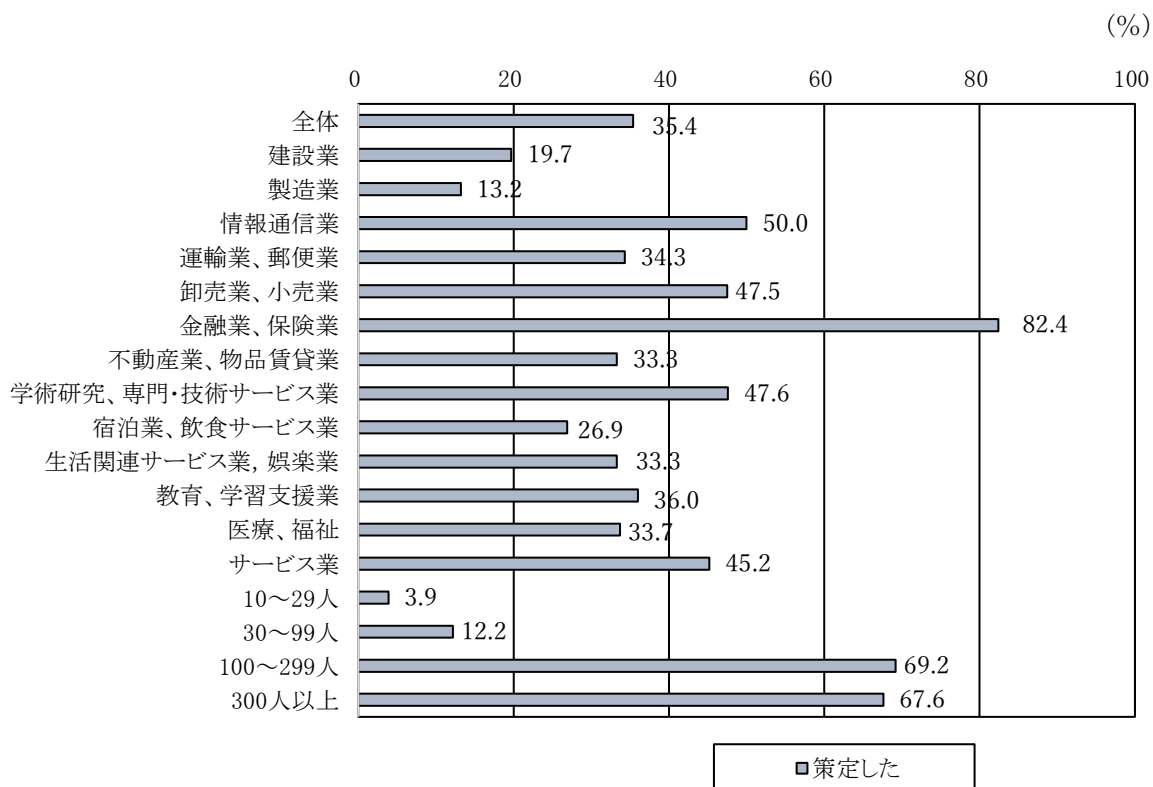
### 30 次世代育成支援対策

#### 行動計画策定済みの事業所は35.4%

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定状況を調査したところ、「策定した」事業所は35.4%（前年42.7%）であった。一方「策定の予定なし」は22.6%（同18.5%）となっている。

（図29、図30）

図29 次世代育成支援対策への取組み(N=495・事業所割合)



### 3 1 不妊治療を受ける労働者に配慮した取組について

**不妊治療に特化した制度が「ある」事業所は6.0%、「ない」事業所は94.0%**

不妊治療を受ける労働者に配慮した取組について、不妊治療に特化した制度が「ある」と回答した事業所は6.0%(前年6.0%)、「ない」と回答した事業所は94.0%(同94.0%)となった。

「ない」と回答した事業所のうち、「制度を導入・拡充する予定はない」が60.9%、「既存制度の拡充を予定・検討」が13.2%となっている。(表2 2)

表2 2 不妊治療を受ける労働者に配慮した取組 (N=482)

(単位: %)

ある	ない				
		既存制度を運用	制度の導入を 予定・検討	既存制度の拡充 を予定・検討	制度を導入・拡充 する予定はない
6.0	94.0	11.7	14.1	13.2	60.9

### 3.2 パートタイム労働者の諸制度

**パートタイム労働者の諸制度で雇用保険に加入している事業所は 88.7%**

パートタイム労働者に関する諸制度については、「賞与」がある事業所は 51.8%（前年 54.5%）、「退職金」がある事業所は 12.5%（同 14.7%）、「健康診断」を行っている事業所は 79.6%（同 81.1%）、「通勤手当」の支給は 89.6%（同 87.2%）などとなっている。（図 3 1）

また、パートタイム労働者の通常の労働者への転換を推進するための措置について調査したところ、「通常の労働者募集の場合、募集内容の既雇用パートタイム労働者への周知」をした事業所は 55.8%、「通常の労働者ポストの社内公募の場合、既雇用パートタイム労働者への機会の付与」をした事業所は 47.0%、「パートタイム労働者の通常の労働者への転換制度の導入（試験制度など）」をした事業所は 53.4%となっている。（図 3 2）

図 3 1 パートタイム労働者の諸制度（N=328・複数回答）

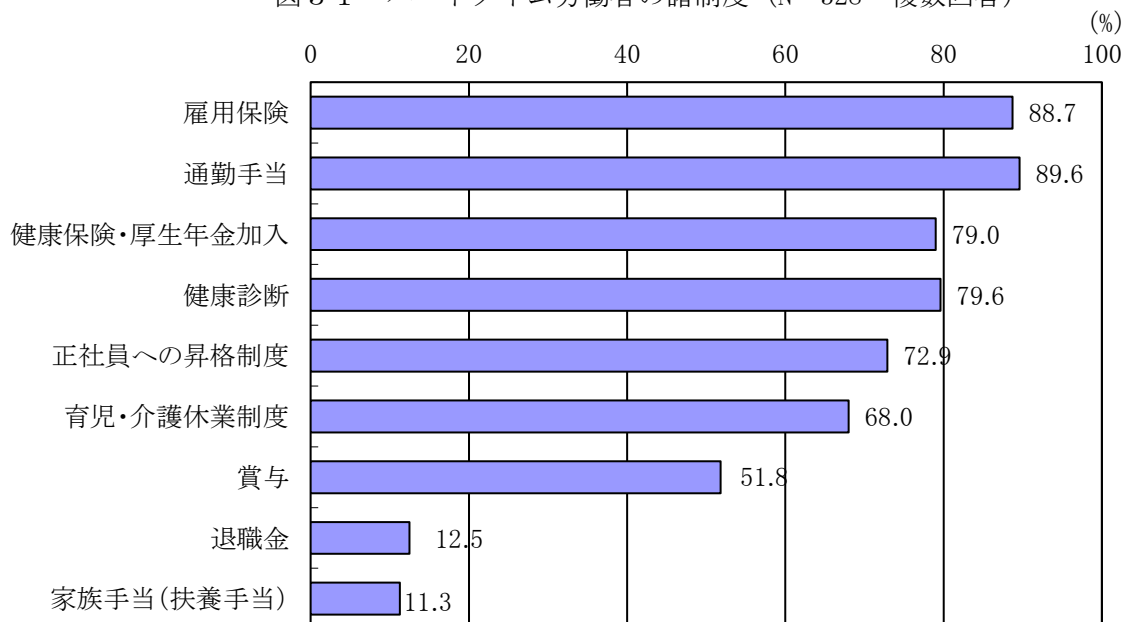
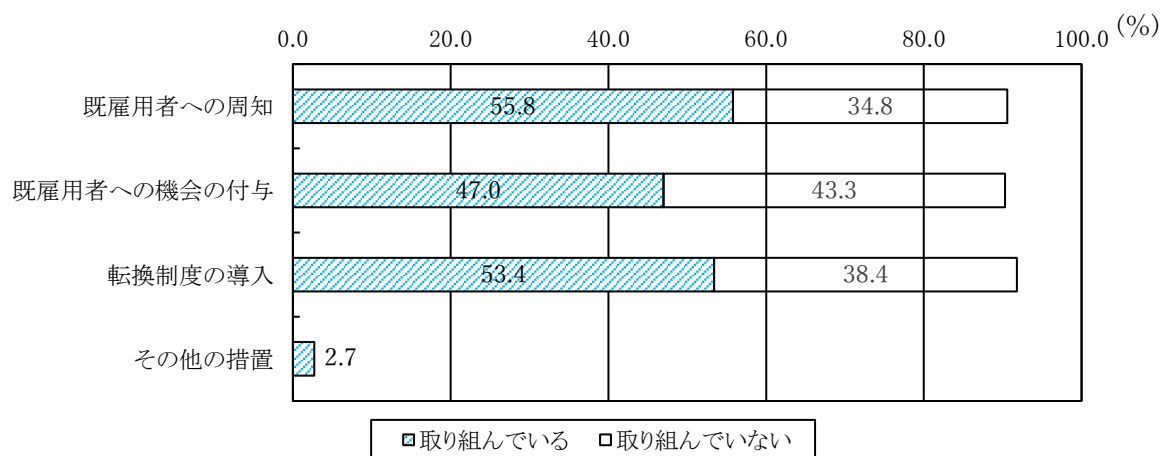


図 3 2 パートタイム労働法への取組（N=328・複数回答）



### 3.3 女性の活躍推進について

#### 行動計画策定済みの事業所は39.1%

女性活躍推進支援制度に基づく行動計画の策定状況を調査したところ、「策定した」事業所は39.1%（前年44.0%）であった。（図3.3、図3.4）

また、女性活躍推進の取組状況について調査したところ、「男女の賃金格差解消」が77.0%、「女性の積極的な採用」が74.6%、「ロッカー、休憩室等の施設整備による女性が働きやすい職場づくり」が73.6%となっている。（図3.5）

図3.3 女性活躍推進支援対策への取組み(N=493・事業所割合)

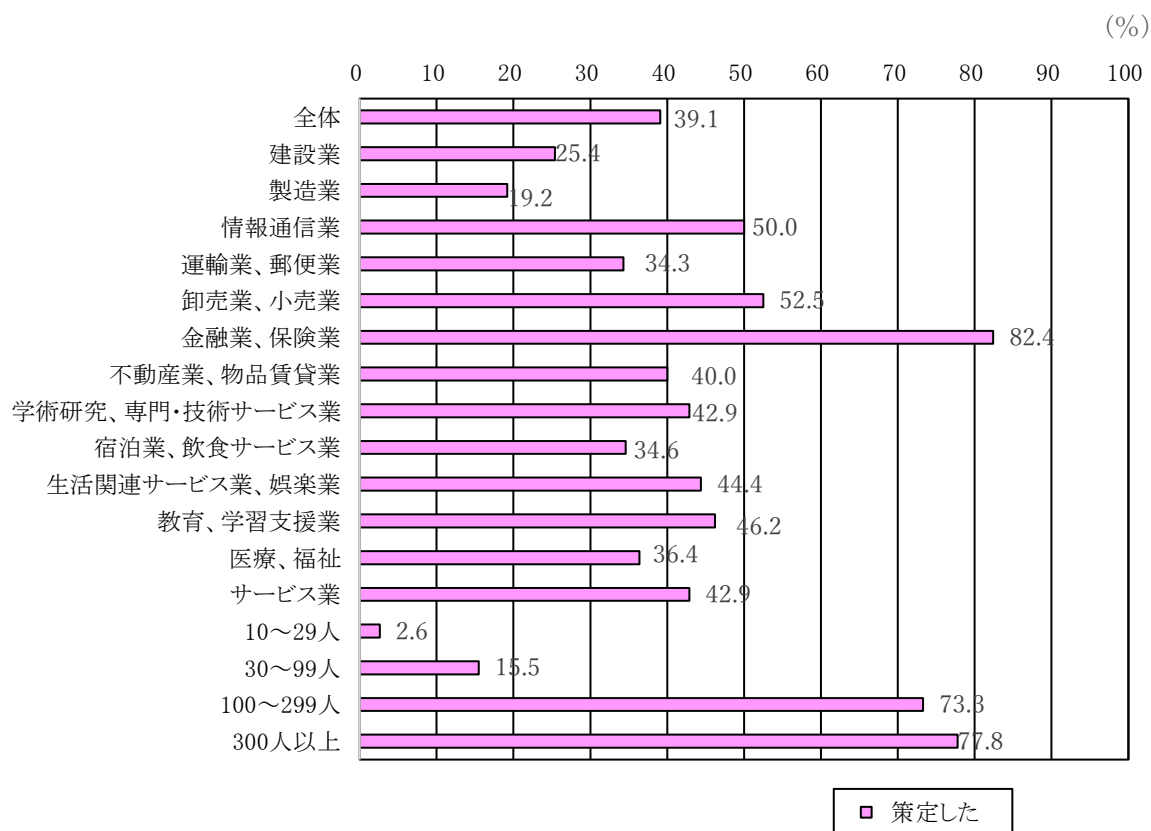


図3.4 行動計画を策定した事業所の推移

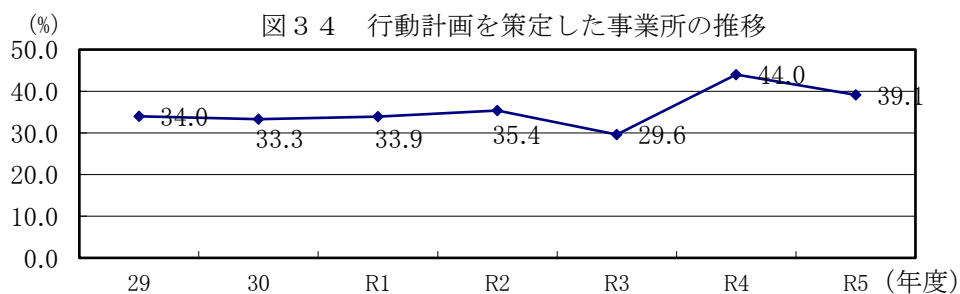
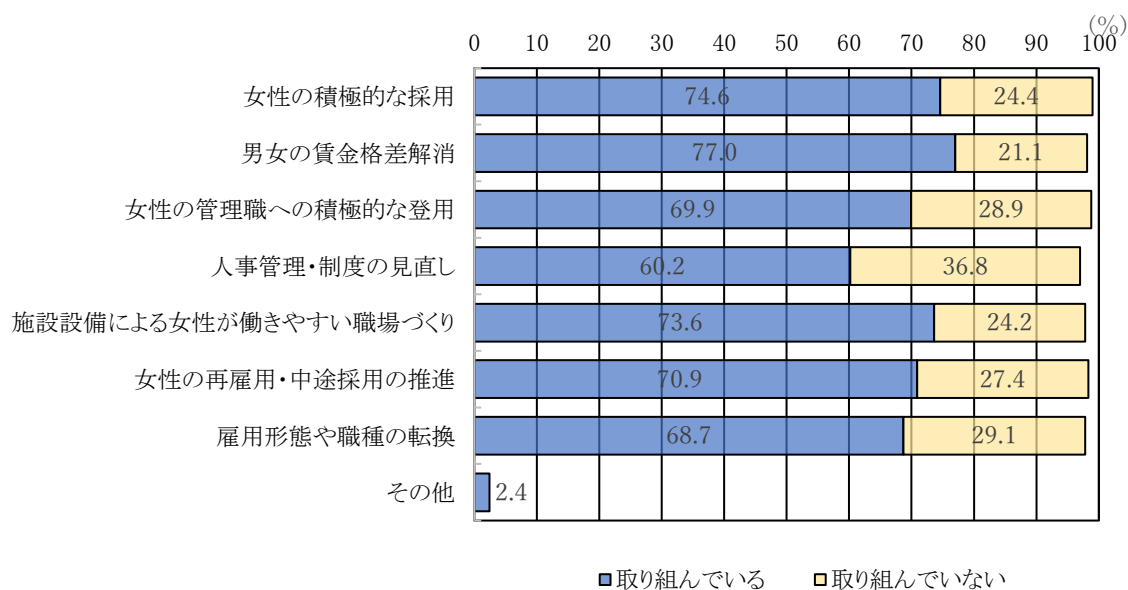
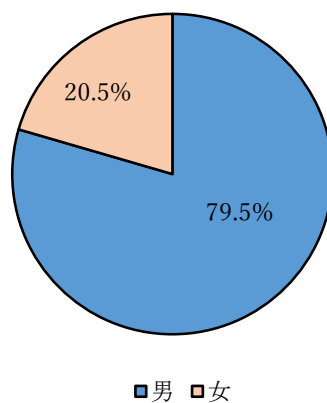


図 3 5 女性活躍推進取組状況 (N=492・複数回答)



管理職の男女比について、男性が 79.5%、女性が 20.5%となっている。(図 3 6)

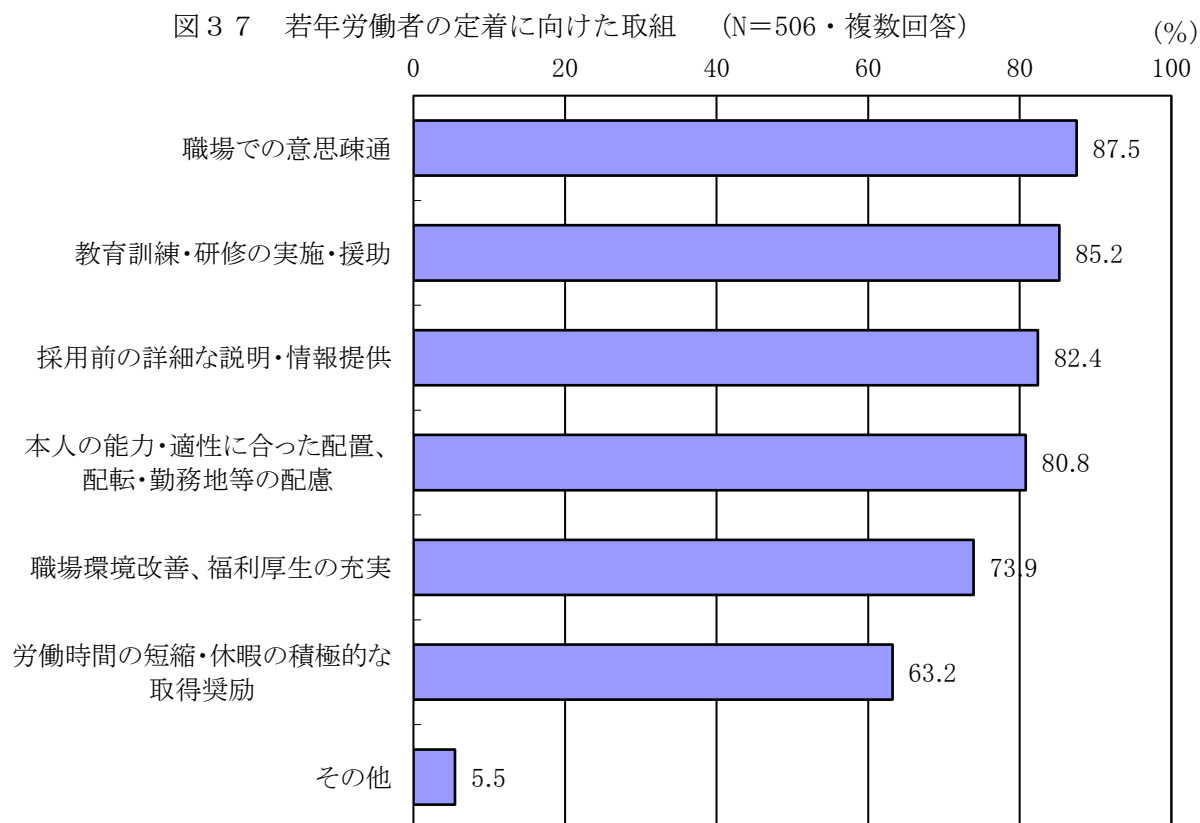
図 3 6 管理職の男女比 (N=2,694・人数割合)



### 3 4 若年労働者の定着への取組

#### 「職場での意思疎通」に取り組んでいる事業所が多い

若年労働者の定着のために取り組んでいる内容については、多い順に「職場での意思疎通」が87.5%、「教育訓練・研修の実施・援助」が85.2%、「採用前の詳細な説明・情報提供」が82.4%となっている。（図3 7）

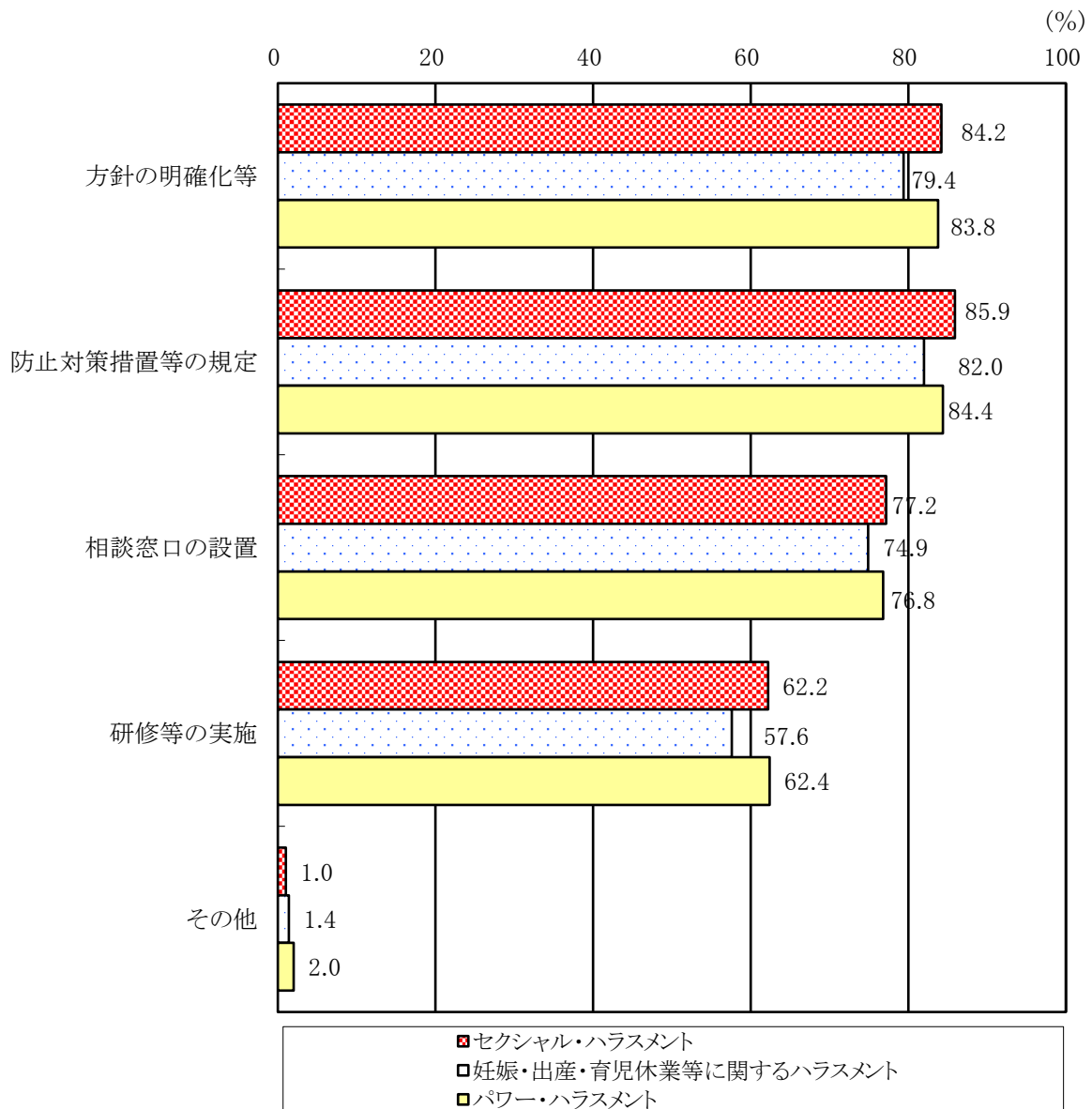


### 3 5 ハラスメント防止対策

**セクシャル・ハラスメントにおける事業主の方針の明確化と周知・啓発に取り組んでいる割合は 84.2%**

職場におけるハラスメント防止対策について調査したところ、「就業規則等での防止対策措置等の規定」の取組については、「セクシャル・ハラスメント」「パワー・ハラスメント」「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」すべての項目において、取り組んでいる事業所が 80% を超えた。（図 3 8）

図 3 8 ハラスメント防止対策（N=505・複数回答）



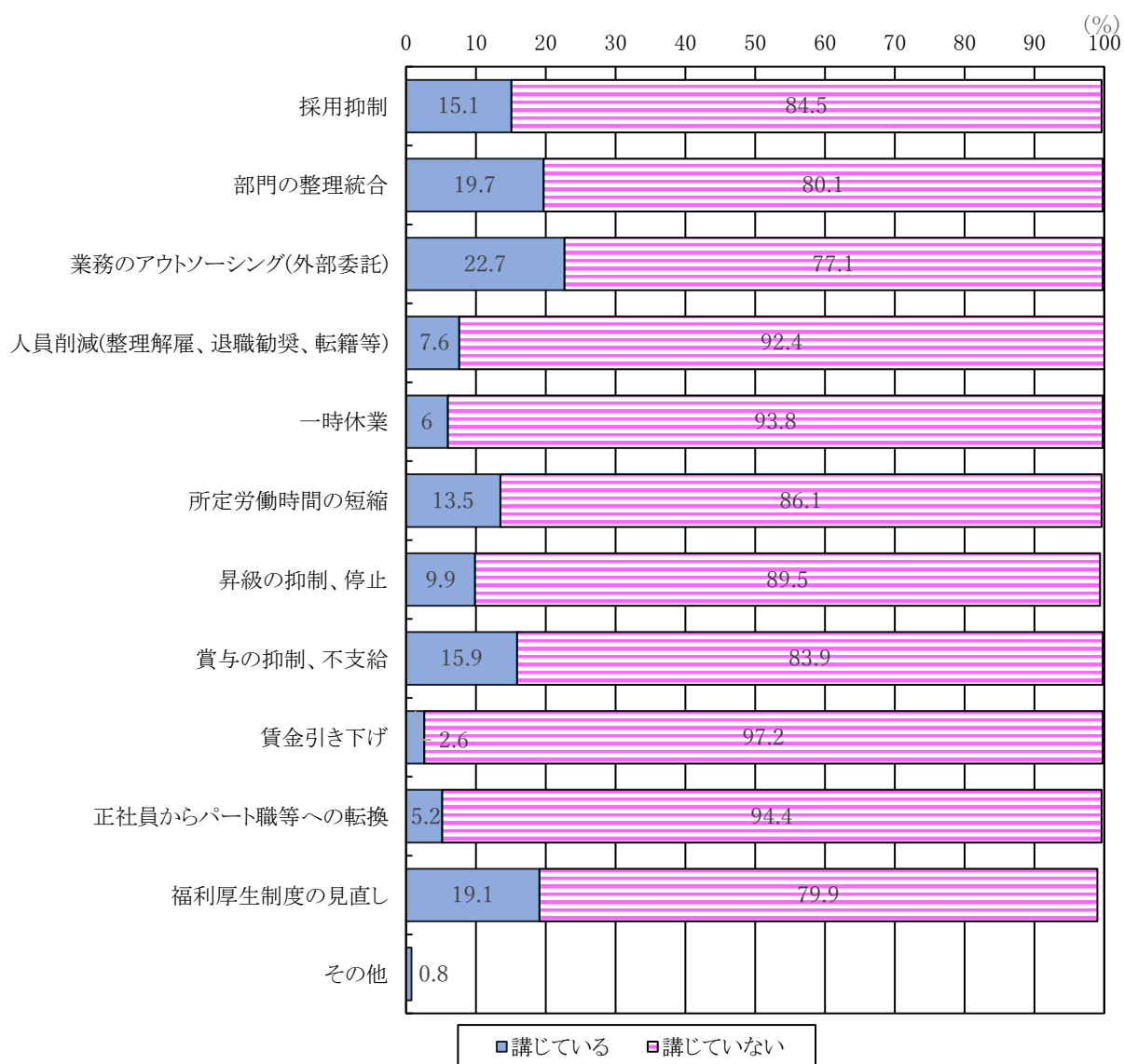


### 3 6 経営改善措置

**業務のアウトソーシングが 22.7%、部門の整理統合が 19.7%、福利厚生制度の見直しが 19.1%**

最近3年間に行った経営改善措置について調査した結果、「業務のアウトソーシング」が最も多く22.7%、次いで「部門の整理統合」19.7%、「福利厚生制度の見直し」19.1%の措置を行っている事業所が多い。(図39)

図39 最近3年間の経営改善措置(N=503・事業所割合)



### 3.7 働き方改革（ワーク・ライフ・バランス）について

#### 働き方改革の中で「年次有給休暇取得促進」に取り組んでいる事業所が多い

「働き方改革」の取り組み状況について、多い順に「長時間労働の縮減」が77.8%、「年次有給休暇取得促進」が75.6%、「子育て、介護と仕事の両立」が66.1%となっている。（図40）

また、働き方改革を進める上で必要と思われる支援について調査したところ、「啓発資料（事例集・ガイドブック）の作成・配布」53.0%、「研修・セミナーの開催」が46.8%、「相談窓口の開設」が33.6%となった。（図41）

図40 働き方改革に取り組んでいる事業所数（N=508・複数回答） (%)

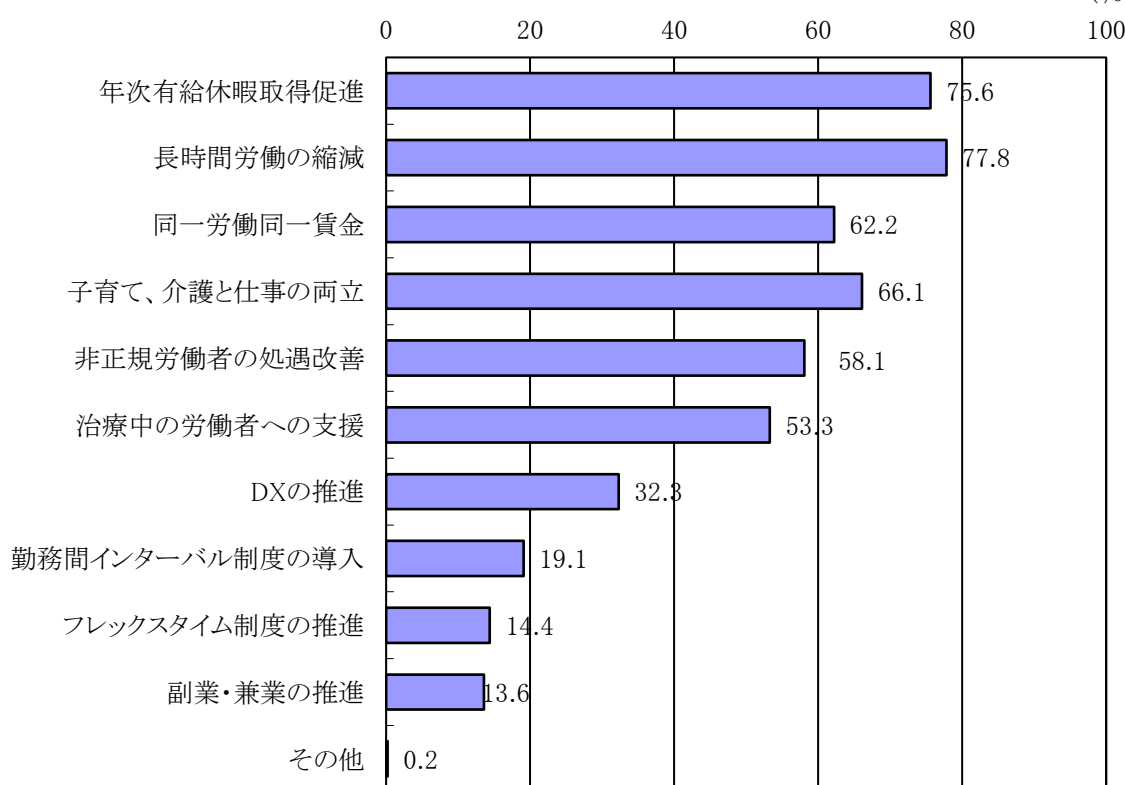
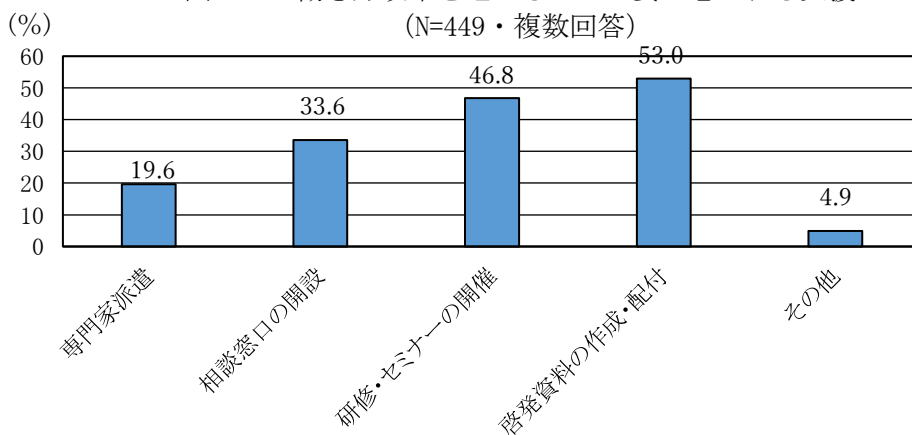


図41 働き方改革を進める上で必要と思われる支援



### 38 テレワークについて

#### (1) テレワーク導入状況

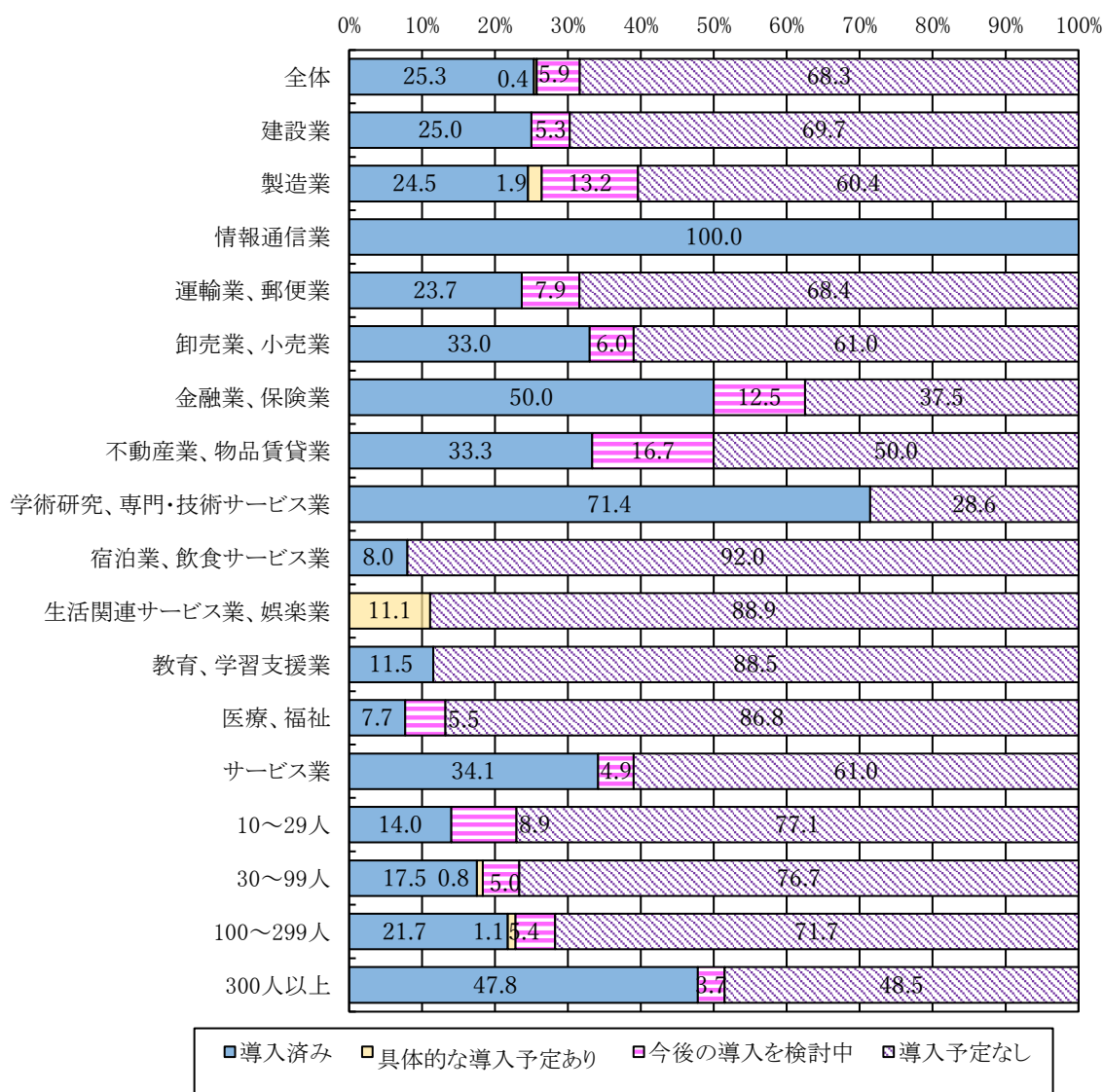
#### テレワークを実施している事業所は 25.3%

テレワークの実施状況を調査したところ、「導入済み」と回答した事業所は 25.3% (前年 31.0%) であり、「具体的な導入予定あり」、「今後の導入を検討中」と答えた事業所はそれぞれ 0.4%、5.9%となっている。また、「導入予定なし」と回答した事業所は、68.3% (同 59.8%) となっている。

実施状況を産業別に見ると、「情報通信業」100%、「学術研究、専門・技術サービス業」71.4%と高く、「生活関連サービス業、娯楽業」0.0%、「医療、福祉」7.7%と低くなっている。

規模別には、「300人以上」が 47.8%と高く、「10~29人」が 14.0%と低くなっている。(図4-2)

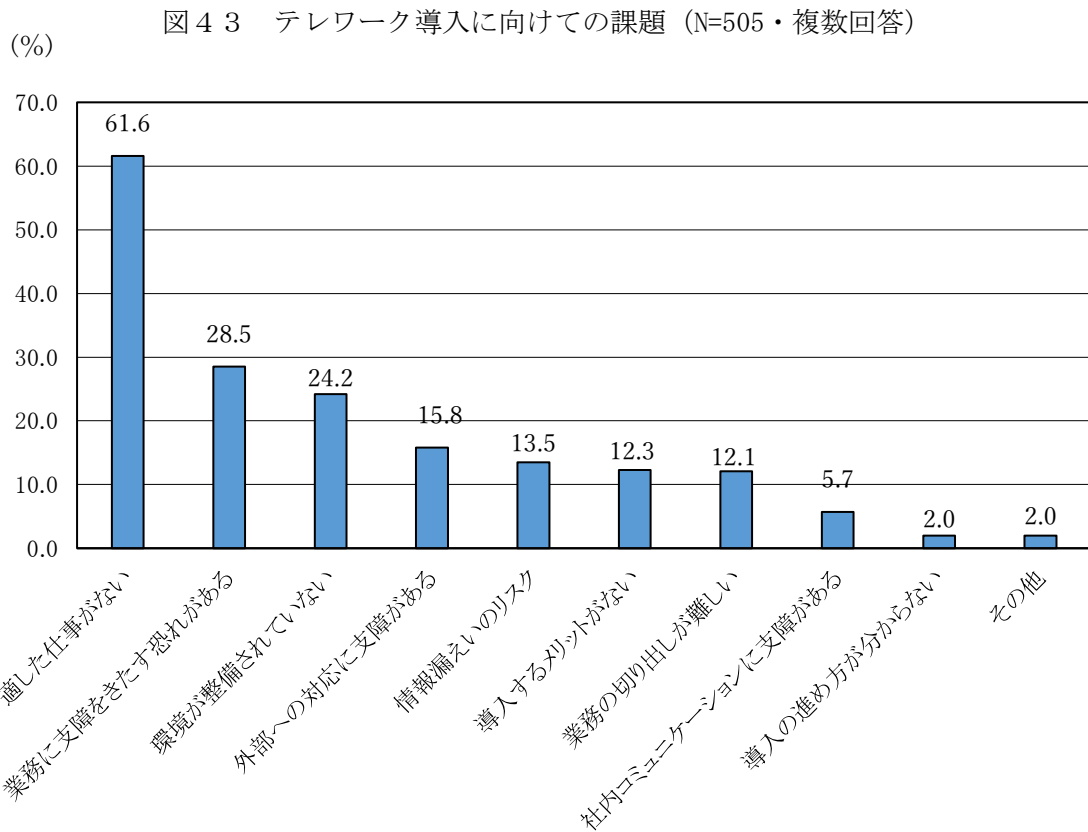
図4-2 テレワーク導入状況 (N=505・事業所割合)



## (2) テレワーク導入に向けての課題

### テレワーク導入に向けての課題について、「適した仕事がない」が61.6%

テレワーク導入に向けての課題について調査したところ、「テレワークに適した仕事がない」が61.6%、「テレワークでは業務に支障をきたす恐れがある」が28.5%、「テレワークできる環境が整備されていない」が24.2%となっている。(図4-3)

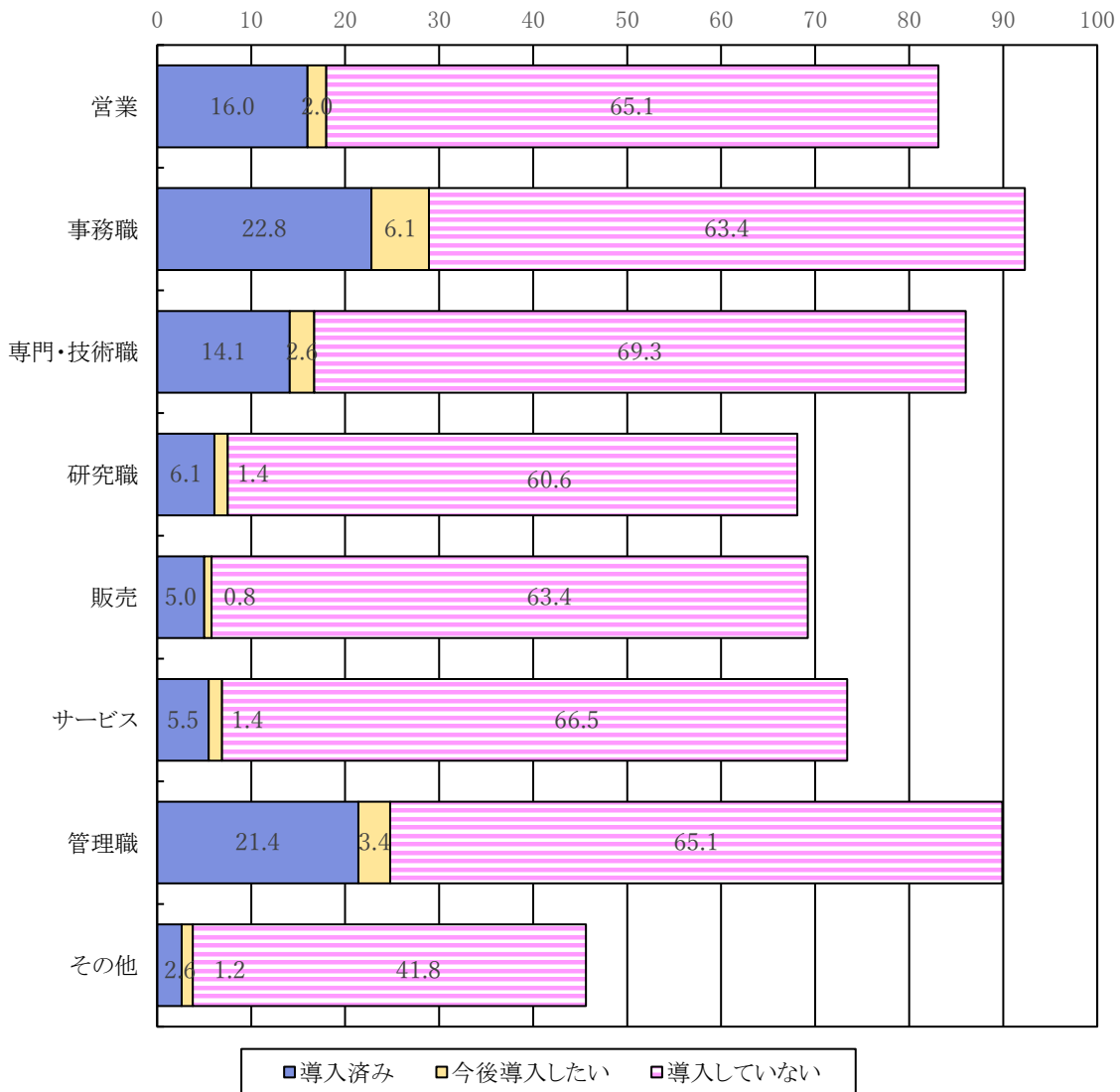


### (3) 部門・職種ごとのテレワーク導入状況

#### 最もテレワークを導入しているのは事務職 22.8%

テレワークを認めている部門・職種は、「事務職」が最も高く 22.8%、次いで「管理職」の 21.4%であった。一方、「販売」は 5.0%、「サービス」が 5.5%と低くなっている。(図 4 4)

図 4 4 部門・職種ごとのテレワーク導入状況 (N=505・事業所割合) (%)



### 39 副業・兼業

#### 副業・兼業に関する規定について、「規定がない」が34.1%

副業・兼業に関する就業規則については「規定がない」が最も多く34.1%(前年31.0%)であった。

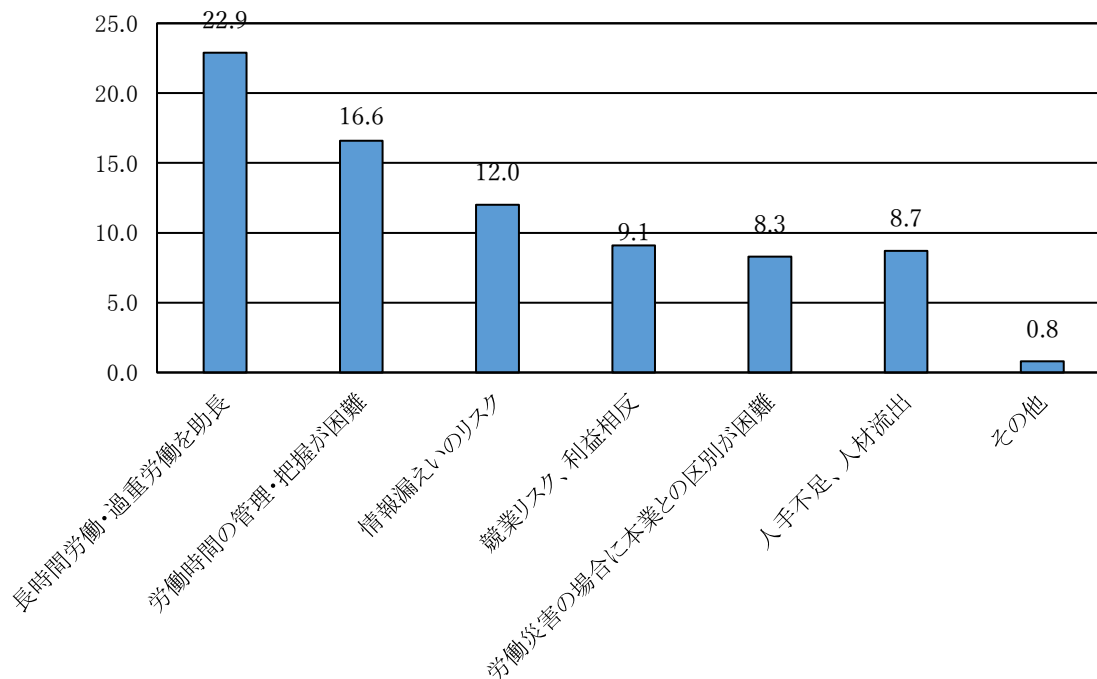
「就業規則での規定がある」と回答した事業所のうち、「就業規則で禁止している」が29.2%で、禁止する理由は多い順で、「長時間労働・過重労働を助長」が22.9%、「労働時間の管理・把握が困難」が16.6%、「情報漏えいのリスク」が12.0%となっている。(表23、図45)

表23 副業・兼業に関する規定の有無 (N=507)

(単位:%)

ある			ない
規則で禁止している	届出制・許可制	手続きを定めていない	
29.2	30.2	6.5	34.1

図45 副業・兼業を禁止している理由 (N=507・事業所割合)



#### 40 新型コロナウイルス感染症の影響への対応について

**テレワークの実施が 26.7%、時差通勤の実施が 23.5%、一時休業が 20.0%**

新型コロナウイルス感染症の影響への対応を調査した結果、「テレワークの実施」が最も多く 26.7%、次いで「時差出勤の実施」23.5%、「一時休業」20.0%、「賞与の抑制、不支給」10.1%の措置を行っている事業所が多い。（図46）

図46 新型コロナウイルス感染症の影響への対応 (N=506・事業所割合)

