

調査結果の概要目次

1	回答事業所の現況	8
(1)	事業所における各雇用形態の有無	
(2)	従業員の雇用形態別割合	
(3)	早期離職の状況	
(4)	女性管理職者の割合	
2	就業規則	9
3	労働時間・休日・休暇	10
(1)	週休制	
(2)	所定外労働（残業）の状況	
(3)	恒常的な所定外労働（残業）削減のための取組	
(4)	年次有給休暇	
(5)	年次有給休暇取得促進のための取組	
4	非正規従業員の雇用管理	12
(1)	非正規従業員の正規従業員への転換実績	
5	育児・介護休業制度	13
(1)	育児休業制度の規定状況	
(2)	育児休業制度の規定がある事業所における育児休業利用可能期間	
(3)	育児休業の取得状況	
(4)	育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者も含む）の取得した育児休業期間	
(5)	育児休業を取得する際の課題	
(6)	妊娠または出産による退職状況別女性労働者の割合	
(7)	育児・介護による退職者の再雇用制度	
(8)	介護休業制度の規定状況	
(9)	介護休業制度の規定がある事業所における介護休業利用可能期間	
(10)	介護休業の取得状況	
(11)	介護休業を終了し復職した者の取得した介護休業期間	
6	仕事と家庭の両立支援	17
(1)	育児のための勤務時間短縮等措置の制度導入状況	
(2)	勤務時間短縮制度等の課題	
(3)	子の看護休暇制度	
7	男女雇用機会均等関係	18
(1)	ポジティブ・アクション	
8	高齢者雇用関係	18
(1)	高齢者の雇用拡大	
9	人材育成関係	19
(1)	人材育成方針・従業員のキャリアアップ支援	
(2)	教育訓練に関する国等の助成金活用	
(3)	高度教育の必要性	
10	多様な人材の活用関係	20
(1)	外国人労働者の雇用状況	
11	働き方改革関係	20
(1)	テレワークの導入状況	
(2)	テレワークを導入していない理由	
(3)	導入を検討している多様な働き方	
12	雇用関係	22
(1)	公正採用選考人権推進員の選任状況	
(2)	賃上げの実施状況	
(3)	賃上げの実施理由	
(4)	賃上げを行う上で感じる課題	
[参考]		
	統計表	24

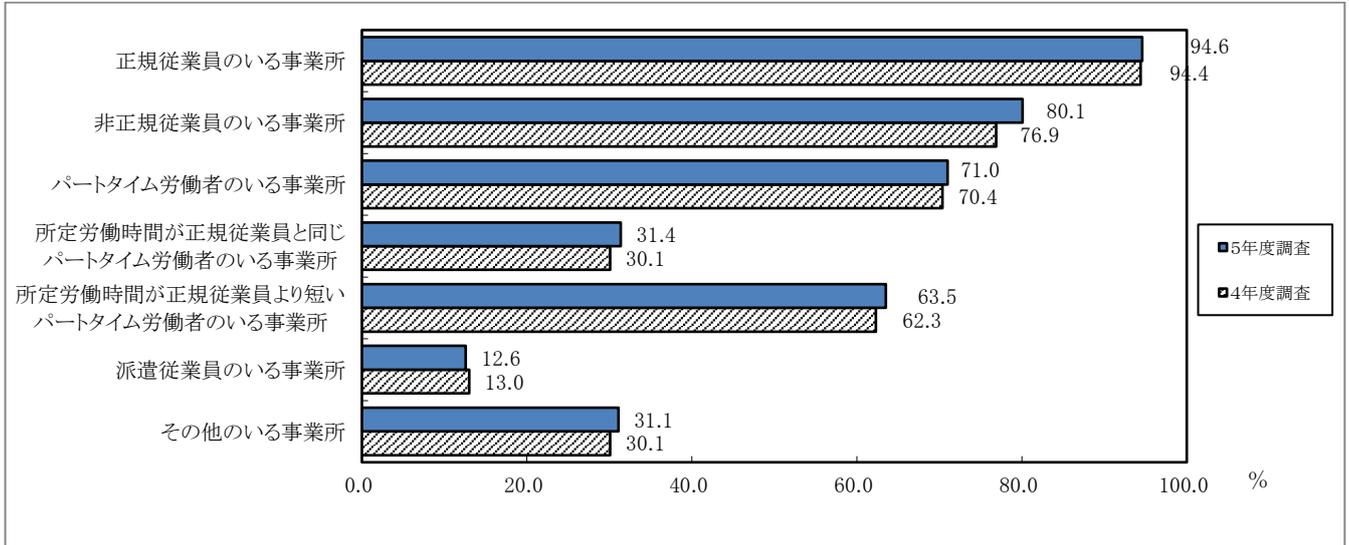
II 調査結果の概要

1 回答事業所の現況

(1) 事業所における各雇用形態の有無

回答事業所を雇用形態別にみると、正規従業員のいる事業所は94.6%（前年度94.4%）となっている。非正規従業員のいる事業所は80.1%（同76.9%）となっており、そのうち「パートタイム労働者」のいる事業所は71.0%（同70.4%）、派遣従業員のいる事業所は12.6%（同13.0%）となっている。（第1図、表1）

第1図 事業所における各雇用形態の有無



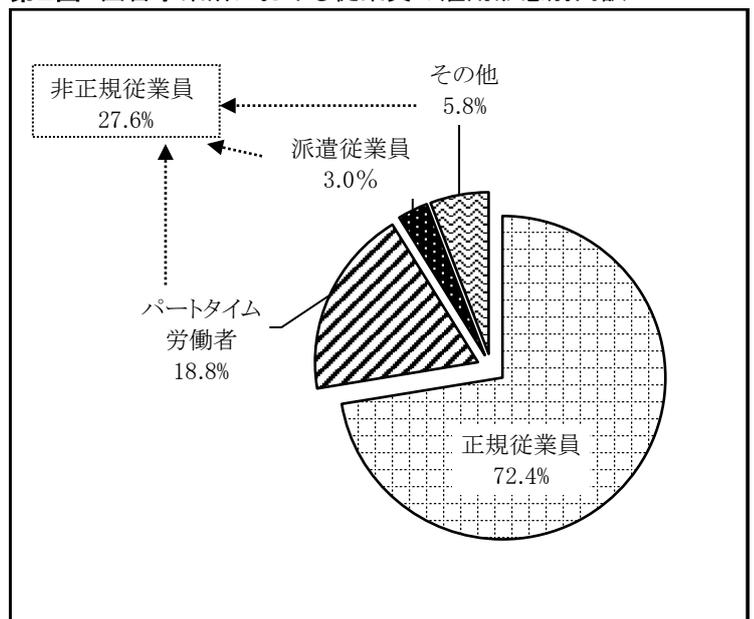
(2) 従業員の雇用形態別割合

回答事業所における従業員の雇用形態別割合をみると、全従業員のうち、正規従業員は72.4%（前年度66.9%）、非正規従業員は27.6%（同33.1%）となっている。非正規従業員のうち、「パートタイム労働者」の割合が18.8%（同21.2%）、パートタイム労働者の中でも「所定労働時間が正規従業員より短い」者の割合が10.1%（同12.5%）となっている。非正規従業員の割合を産業別に見ると、「卸売業・小売業」において43.8%（同45.7%）と最も高くなっている。また、女性従業員に占める女性の非正規従業員の割合は38.0%（同43.1%）と男性の19.9%（同24.2%）と比較して高くなっている。（第1表、第2図、表2）

第1表 従業員の雇用形態別割合 (単位:人、%)

雇用形態	総合計数	男性	女性
全事業所計	42,854 (100.0)	24,664 (100.0)	18,190 (100.0)
正規従業員	31,031 (72.4)	19,757 (80.1)	11,274 (62.0)
非正規従業員	11,823 (27.6)	4,907 (19.9)	6,916 (38.0)
パートタイム労働者	8,051 (18.8)	2,841 (11.5)	5,210 (28.6)
所定労働時間が正規従業員と同じパートタイム労働者	3,725 (8.7)	1,668 (6.8)	2,057 (11.3)
所定労働時間が正規従業員より短いパートタイム労働者	4,326 (10.1)	1,173 (4.8)	3,153 (17.3)
派遣従業員	1,303 (3.0)	696 (2.8)	607 (3.3)
その他	2,469 (5.8)	1,370 (5.6)	1,099 (6.0)

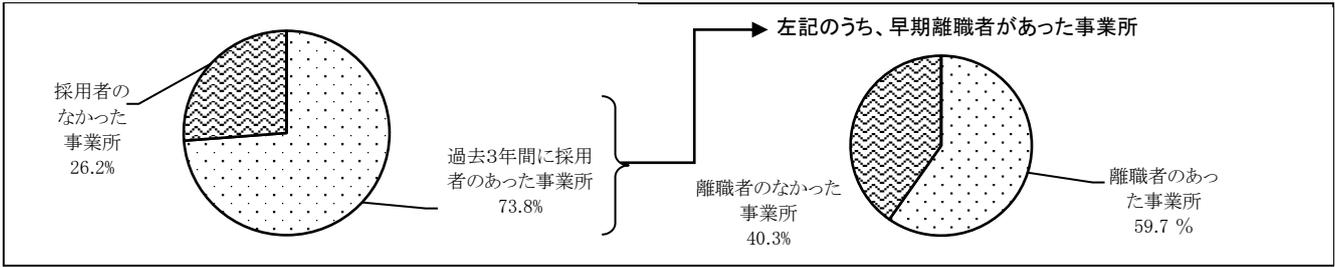
第2図 回答事業所における従業員の雇用形態別内訳



(3) 早期離職の状況

回答事業所における過去3年間に採用者があった事業所の割合は73.8%（前年度68.8%）となっており、そのうち早期離職者のあった事業所の割合は59.7%（前年度67.3%）となっている。（第3図、表4）

第3図 早期離職者があった事業所の割合

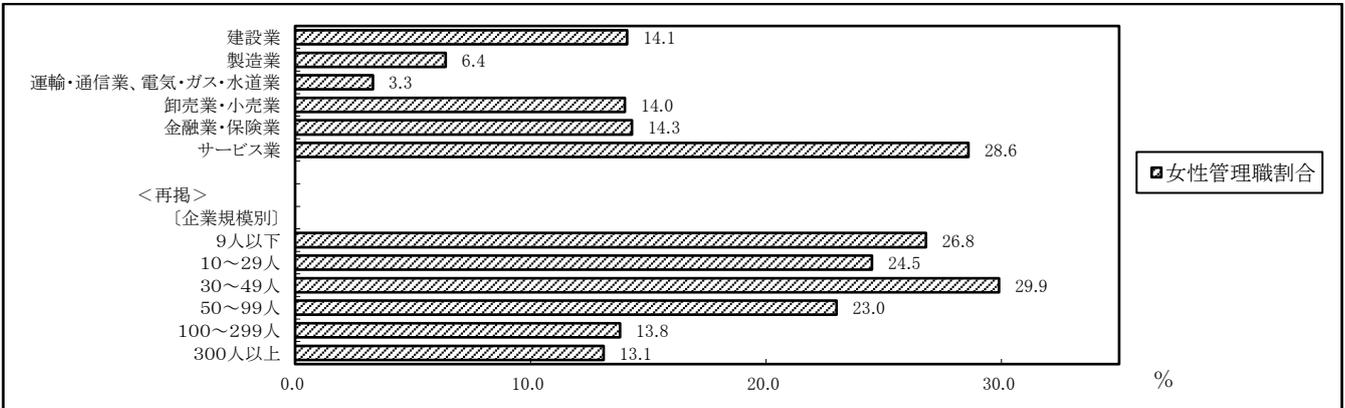


(4) 女性管理職者の割合

回答事業所における女性管理職者の割合は17.2%（前年度18.6%）であった。産業別にみると、「サービス業」が28.6%と最も高く、「運輸・通信業、電気・ガス・水道業」が3.3%と最も低くなっている。企業規模別にみると、「30～49人」29.9%が最も高く、「300人以上」13.1%が最も低い。

（第4図、表5-1）

第4図 女性管理職者の割合（産業・企業規模別）

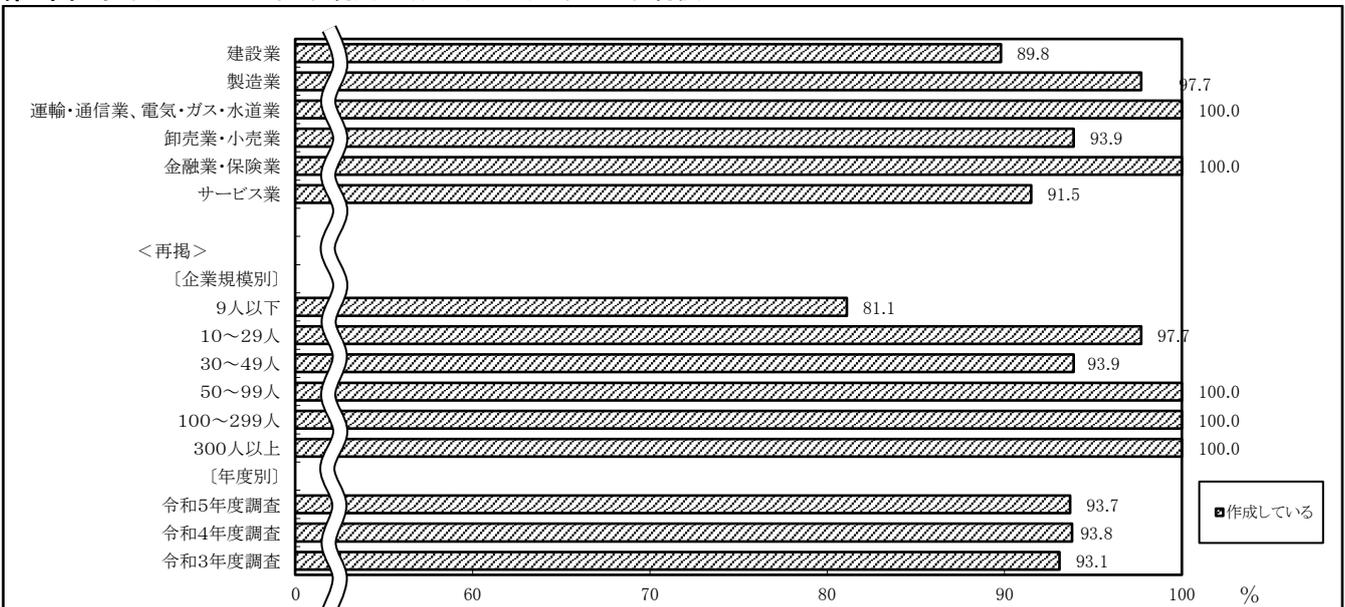


2 就業規則

就業規則を作成している事業所の割合は93.7%（前年度93.8%）となっている。産業別にみると、「運輸・通信業、電気・ガス・水道業」と「金融業・保険業」が100.0%であった。一方、「建設業」89.8%が最も低くなっている。企業規模別にみると、作成義務のある10人以上の規模では97.8%が就業規則を作成しているが、9人以下では81.1%であった。

（第5図、表6）

第5図 事業所における就業規則の作成状況（産業・企業規模別）



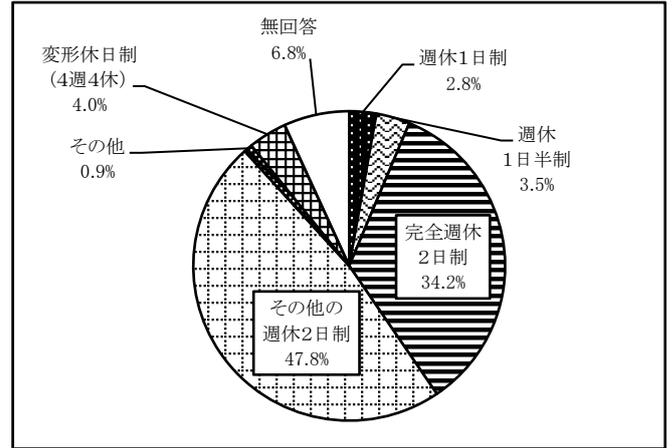
3 労働時間・休日・休暇

(1) 週休制

「何らかの週休2日制」を採用している事業所の割合は82.0%（前年度79.2%）となっている。産業別にみると、「金融業・保険業」が100.0%となっており、次いで「製造業」で94.3%となっている。企業規模別にみると、「300人以上」の100.0%が最も高く、「9人以下」の67.0%が最も低い。

「完全週休2日制」を採用している事業所の割合は34.2%（同33.6%）となっている。産業別にみると、「金融業・保険業」が100.0%で最も高く、次いで割合の高い「サービス業」は38.1%、最も低い「建設業」は12.2%となっており、産業によって差がある。企業規模別にみると、「300人以上」は70.0%と、他の規模に比べ割合が高い。（第6図、第2表、表7）

第6図 週休制の状況別 事業所数割合



第2表 週休制の状況別 事業所数割合 (産業・企業規模別)

(単位: %)

産業・企業規模	回答事業所	週休1日制	週休1日半制	何らかの週休2日制	何らかの週休2日制		その他	変形休日制 (4週4休)	無回答	
					完全週休2日制	その他の週休2日制				
建設業	100.0	4.1	2.0	77.6	12.2	65.3	0.0	10.2	6.1	
製造業	100.0	1.1	1.1	94.3	36.8	57.5	0.0	1.1	2.3	
運輸・通信業、電気・ガス・水道業	100.0	4.0	0.0	88.0	32.0	56.0	8.0	0.0	0.0	
卸売業・小売業	100.0	2.4	6.1	75.6	30.5	45.1	1.2	4.9	9.8	
金融業・保険業	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
サービス業	100.0	3.4	4.5	78.4	38.1	40.3	0.6	4.0	9.1	
<再掲>										
企業規模別	9人以下	100.0	7.5	4.7	67.0	30.2	36.8	1.9	3.8	15.1
	10~29人	100.0	1.8	3.5	84.2	31.0	53.2	0.6	4.7	5.3
	30~49人	100.0	0.0	4.1	81.6	34.7	46.9	0.0	6.1	8.2
	50~99人	100.0	2.6	5.3	86.8	31.6	55.3	2.6	2.6	0.0
	100~299人	100.0	0.0	0.0	97.0	33.3	63.6	0.0	3.0	0.0
	300人以上	100.0	0.0	0.0	100.0	70.0	30.0	0.0	0.0	0.0
年度別	令和5年度調査	100.0	2.8	3.5	82.0	34.2	47.8	0.9	4.0	6.8
	令和4年度調査	100.0	2.1	6.5	79.2	33.6	45.6	1.9	5.3	5.1
	令和3年度調査	100.0	3.7	3.7	83.5	34.5	49.0	1.7	4.1	3.3

(2) 所定外労働 (残業) の状況

回答事業所における1人あたり所定外労働時間数 (年計) は148.26時間であった。産業別にみると「卸売業・小売業」が199.03時間と最も多く、「金融業・保険業」が22.23時間と最も少なかった。企業規模別にみると「30~49人」の191.40時間が最も多く、「100~299人」の85.36時間が最も少なかった。（第3表、表8）

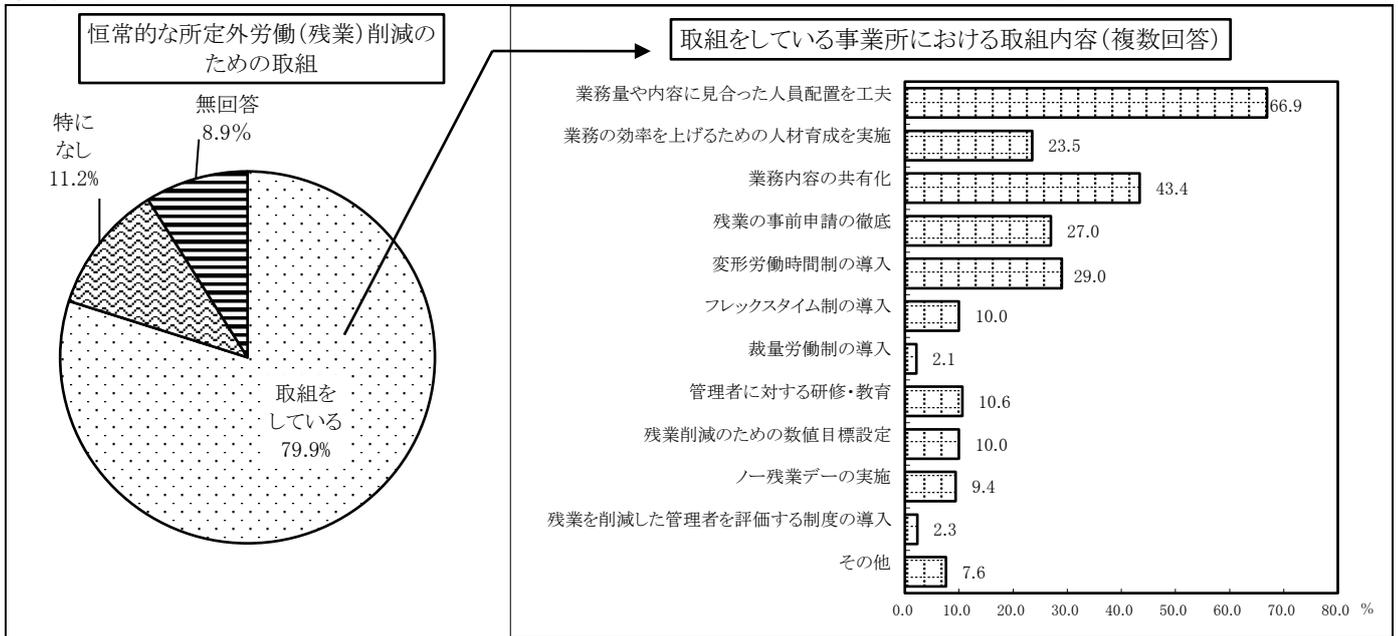
第3表 1人あたり所定外労働時間数 (年計) (単位: 時間)

産業・企業規模	所定外労働時間数	
建設業	93.46	
製造業	170.50	
運輸・通信業、電気・ガス・水道業	120.09	
卸売業・小売業	199.03	
金融業・保険業	22.23	
サービス業	160.60	
<再掲>		
企業規模別	9人以下	175.58
	10~29人	152.67
	30~49人	191.40
	50~99人	85.71
	100~299人	85.36
	300人以上	122.33

(3) 恒常的な所定外労働(残業)削減のための取組(複数回答)

恒常的な所定外労働(残業)削減のための取組をしている事業所の割合は79.9%(前年度80.8%)となっている。取組を行っている事業所における取組内容については、「業務量や内容に見合った人員配置を工夫」66.9%が最も高く、次いで「業務内容の共有化」43.4%となっている。(第7図、表9)

第7図 恒常的な所定外労働(残業)削減のための事業所における取組の有無、取組内容(複数回答)



(4) 年次有給休暇

正規従業員1人当たりの年次有給休暇平均付与日数は18.5日(前年18.3日)となっている。平均取得日数は10.9日(同11.2日)で取得率は58.9%(同61.1%)となっている。

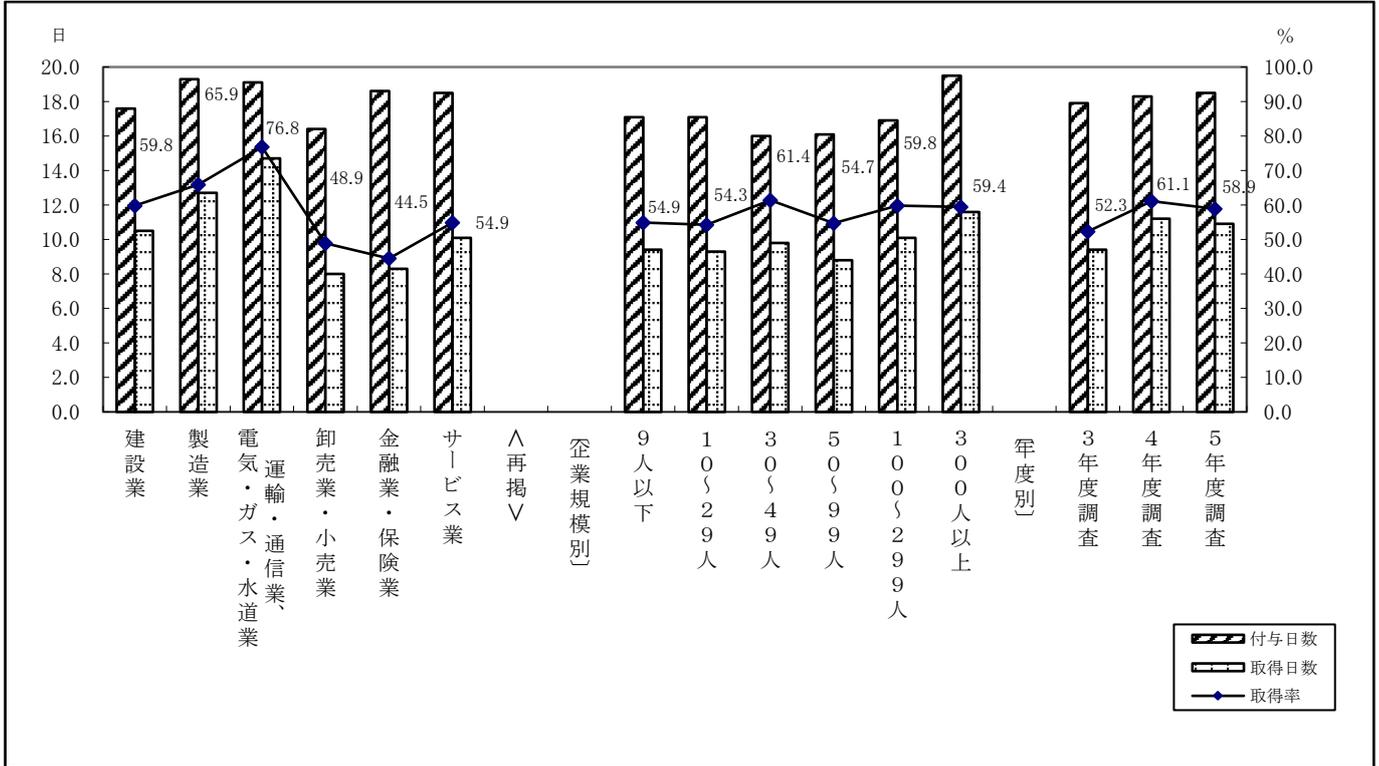
取得状況を産業別にみると、取得率が最も高いのは、「運輸・通信業、電気・ガス・水道業」の76.8%、次いで「製造業」で65.9%となっている。一方、取得率が最も低いのは、「金融・保険業」で44.5%となっている。(第4表、第8図、表10)

第4表 年次有給休暇付与・取得状況(産業・企業規模別)

(単位:日、%)

産業・企業規模	年次有給休暇 平均付与日数	年次有給休暇 平均取得日数	年次有給休暇 取得率	
建設業	17.6	10.5	59.8	
製造業	19.3	12.7	65.9	
運輸・通信業、 電気・ガス・水道業	19.1	14.7	76.8	
卸売業・小売業	16.4	8.0	48.9	
金融業・保険業	18.6	8.3	44.5	
サービス業	18.5	10.1	54.9	
<再掲>				
企業規模別	9人以下	17.1	9.4	54.9
	10~29人	17.1	9.3	54.3
	30~49人	16.0	9.8	61.4
	50~99人	16.1	8.8	54.7
	100~299人	16.9	10.1	59.8
	300人以上	19.5	11.6	59.4
年度別	令和5年度調査	18.5	10.9	58.9
	令和4年度調査	18.3	11.2	61.1
	令和3年度調査	17.9	9.4	52.3

第8図 正規従業員1人当たり年次有給休暇取得状況

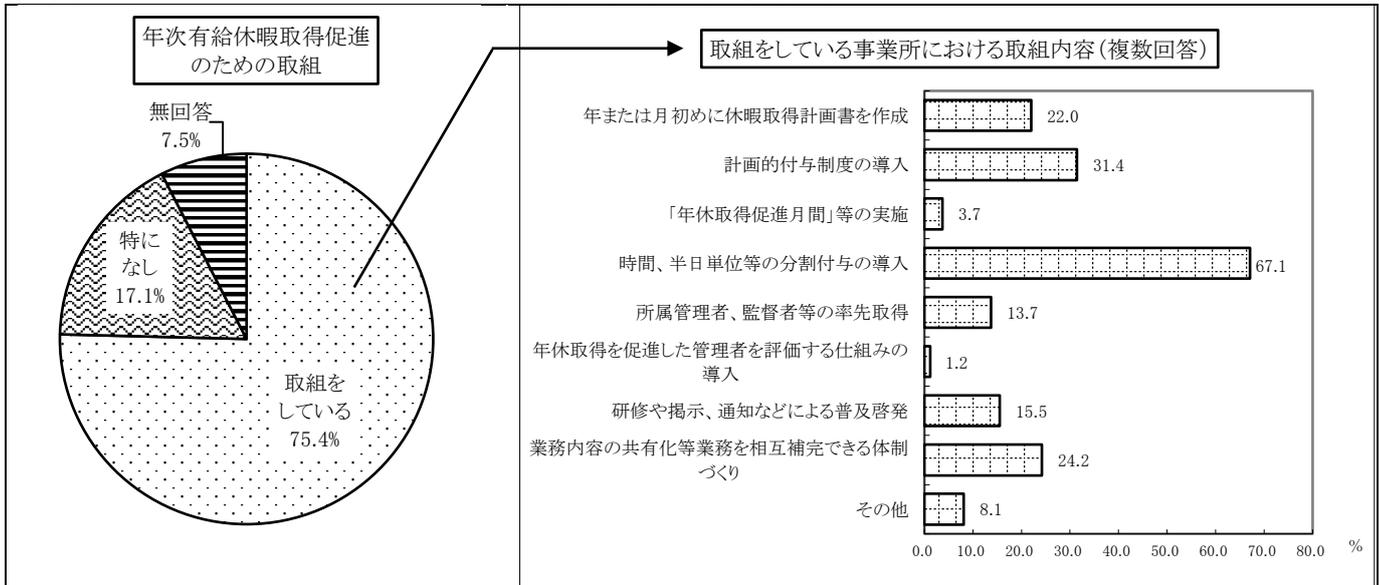


(5) 年次有給休暇取得促進のための取組 (複数回答)

年次有給休暇取得促進のための取組をしている事業所の割合は75.4% (前年度78.9%) となっている。取組を行っている事業所における取組内容については、「時間・半日単位等の分割付与の導入」67.1%が最も高くなっている。取組をしている事業所の割合を産業別にみると、「金融業・保険業」100.0%が最も高く、「運輸・通信業、電気・ガス・水道業」56.0%が最も低い。また、企業規模別にみると、「300人以上」100.0%が最も高く、「9人以下」53.8%が最も低くなっている。

(第9図、表11)

第9図 年次有給休暇取得促進のための取組の有無、取組内容 (複数回答)



4 非正規従業員の雇用管理

(1) 非正規従業員の正規従業員への転換実績

パートタイム労働者の正規従業員への転換制度がある事業所の割合は23.2% (前年度26.2%)、過去3年以内に転換した人数は365人となっている。また、派遣労働者の正規従業員への転換制度がある事業所の割合は7.5% (同9.7%)、過去3年以内に転換した人数は37人となっている。

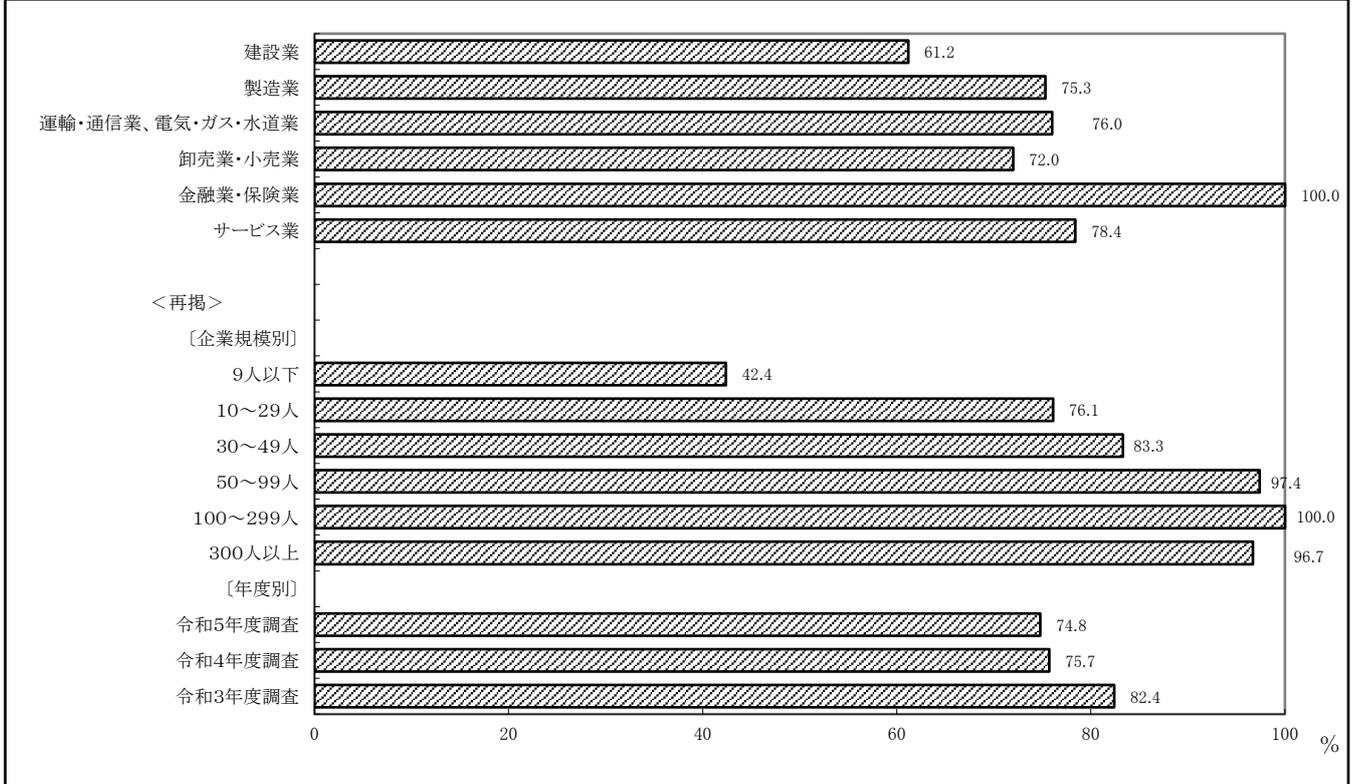
(表12-1、12-2、12-3)

5 育児・介護休業制度

(1) 育児休業制度の規定状況

育児休業制度の規定のある事業所の割合は、正規従業員においては74.8%（前年度75.7%）となっている。正規従業員について産業別にみると、「金融業・保険業」が100.0%となっており、「建設業」61.2%が最も低くなっている。また、企業規模別にみると、「100～299人」が100.0%と最も高くなっており、「9人以下」42.4%が最も低くなっている。（第10図、表13-1）

第10図 育児休業制度規定あり事業所の割合（正規従業員）（産業・企業規模別）

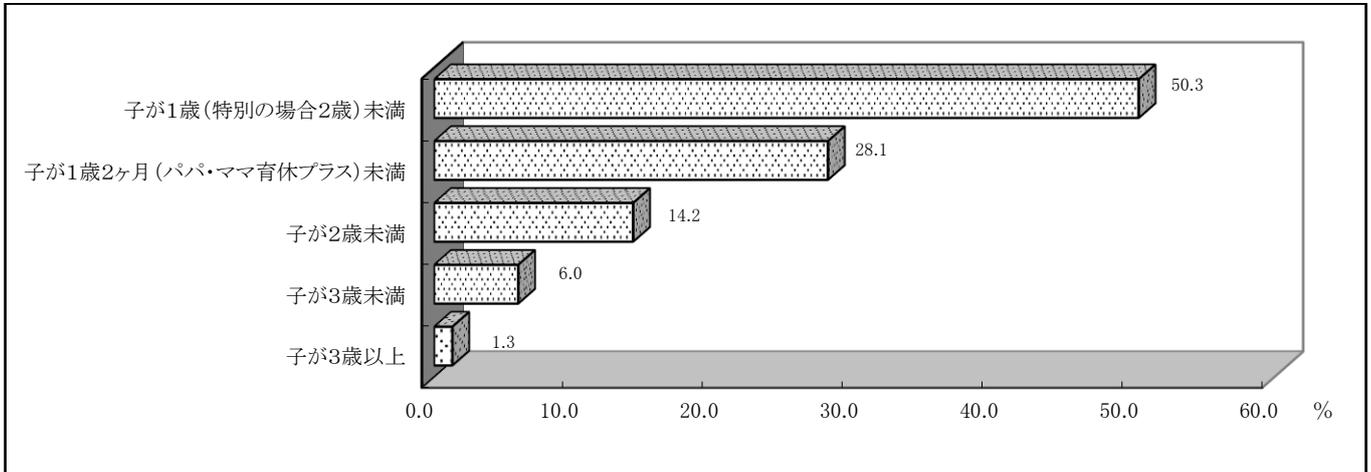


(2) 育児休業制度の規定がある事業所における育児休業利用可能期間

育児休業制度の規定がある事業所における育児休業制度の利用可能期間は、正規従業員においては、「子が1歳（特別の場合2歳）未満」とする事業所割合は50.3%（前年度49.5%）、「子が1歳2ヶ月未満（父母ともに育児休業を取得する場合）」とする事業所割合は28.1%（同23.9%）となっている。期間を「法規定以上」にしている事業所割合は、正規従業員においては21.5%（同26.5%）となっている。

（第11図、表13-1）

第11図 育児休業制度の規定ありの事業所における育児休業利用可能期間（正規従業員）



(3) 育児休業の取得状況

出産者または配偶者が出産した者に占める育児休業取得者（令和3年10月1日から令和4年9月30日までに出産した者または配偶者が出産した者のうち、令和5年10月1日までに育児休業を開始した者（育児休業の開始予定の申し出をしている者を含む）をいう。以下同じ。）の割合を男女別にみると、女性は96.7%となっており、男性は31.4%であった。

また、男性の育児休業取得率を産業別にみると、「金融業・保険業」が90.9%で最も高く、「サービス業」が18.8%と最も低くなっている。（第5表、表14）

※令和5年度調査より調査対象期間等を変更しているため、時系列比較には注意を要する。

第5表 育児休業の取得状況（産業・企業規模別）

（単位：人、％）

産業・企業規模	女性			男性			
	出産者(人)	育児休業取得者(人)	育児休業取得率(%)	配偶者が出産した(人)	育児休業取得者(人)	育児休業取得率(%)	
建設業	5	4	80.0	15	3	20.0	
製造業	135	130	96.3	470	129	27.4	
運輸・通信業、 電気・ガス・水道業	12	12	100.0	72	47	65.3	
卸売業・小売業	23	20	87.0	28	8	28.6	
金融業・保険業	39	39	100.0	22	20	90.9	
サービス業	369	359	97.3	133	25	18.8	
<再掲>							
企業規模別	9人以下	5	4	80.0	5	0	0.0
	10～29人	19	18	94.7	20	9	45.0
	30～49人	28	25	89.3	15	1	6.7
	50～99人	42	34	81.0	7	1	14.3
	100～299人	59	58	98.3	56	14	25.0
	300人以上	430	425	98.8	637	207	32.5
年度別	令和5年度調査	583	564	96.7	740	232	31.4
	令和4年度調査	591	546	92.4	541	110	20.3
	令和3年度調査	563	540	95.9	487	63	12.9

(4) 育児休業を開始した者（開始予定の申し出をしている者も含む）の育児休業期間

令和5年10月1日までに育児休業を開始した者（開始予定の申し出をしている者も含む）の育児休業取得期間は、男女別にみると、女性は、高い順に「10～12ヵ月未満」50.9%、「12～18ヵ月未満」21.1%となっている。また、男性は、高い順に「5日～2週間」26.3%、「5日未満」20.5%となっている。

（第6表、表15-1、15-2、15-3）

※令和5年度調査より調査対象期間等を変更しているため、時系列比較には注意を要する。

第6表 育児休業を開始した者の取得した育児休業期間割合（男女別）

（単位：％）

	育児休業後復職者計	5日未満	5日～2週間未満	2週間～1ヵ月未満	1ヵ月～3ヵ月未満	3ヵ月～6ヵ月未満	6ヵ月～8ヵ月未満	8ヵ月～10ヵ月未満	10ヵ月～12ヵ月未満	12ヵ月～18ヵ月未満	18ヵ月～24ヵ月未満	24ヵ月～36ヵ月	36ヵ月以上
		女性	100.0	0.3	0.1	0.6	0.7	3.3	3.6	10.0	50.9	21.1	7.9
男性	100.0	20.5	26.3	13.5	20.1	6.9	1.9	1.5	1.9	2.7	4.6	0.0	0.0
男女計	100.0	5.9	7.4	4.2	6.1	4.3	3.1	7.6	37.3	16.0	7.0	1.0	0.1

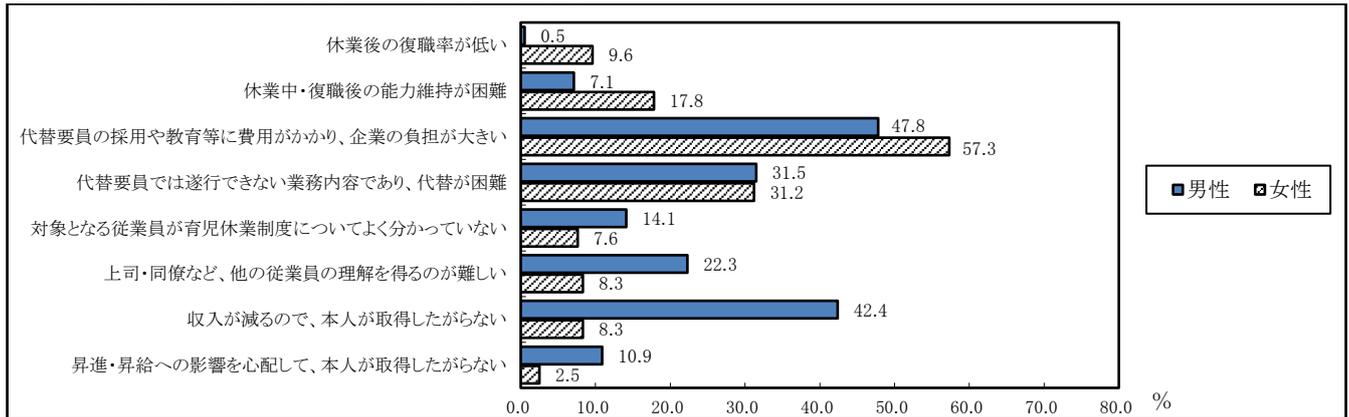
(5) 育児休業を取得する際の課題（複数回答）

男性従業員が育児休業を取得する際に課題があると回答した事業所の割合は45.5%で、うち、「代替要員の採用や教育等に費用がかかり、企業の負担が大きい」が47.8%で最も多く、次いで「収入が減るので、本人が取得したがない」42.4%、「代替要員では遂行できない業務内容であり、代替が困難」31.5%の順であった。

女性従業員が育児休業を取得する際に課題があると回答した事業所の割合は38.9%で、うち、「代替要員の採用や教育等に費用がかかり、企業の負担が大きい」が57.3%で最も多く、次いで「代替要員では遂行できない業務内容であり、代替が困難」31.2%、「休業中・復職後の能力維持が困難」17.8%の順であった。

（第12図、表16-1、16-2）

第12図 育児休業を取得する際の課題(複数回答)



(6) 妊娠または出産による退職状況別女性労働者の割合

令和3年10月1日から令和4年9月30日の間に出産し、または出産予定であった女性のうち、出産後退職した者の割合は、正規従業員については1.6%、パートタイム労働者については4.3%となっている。

(表17)

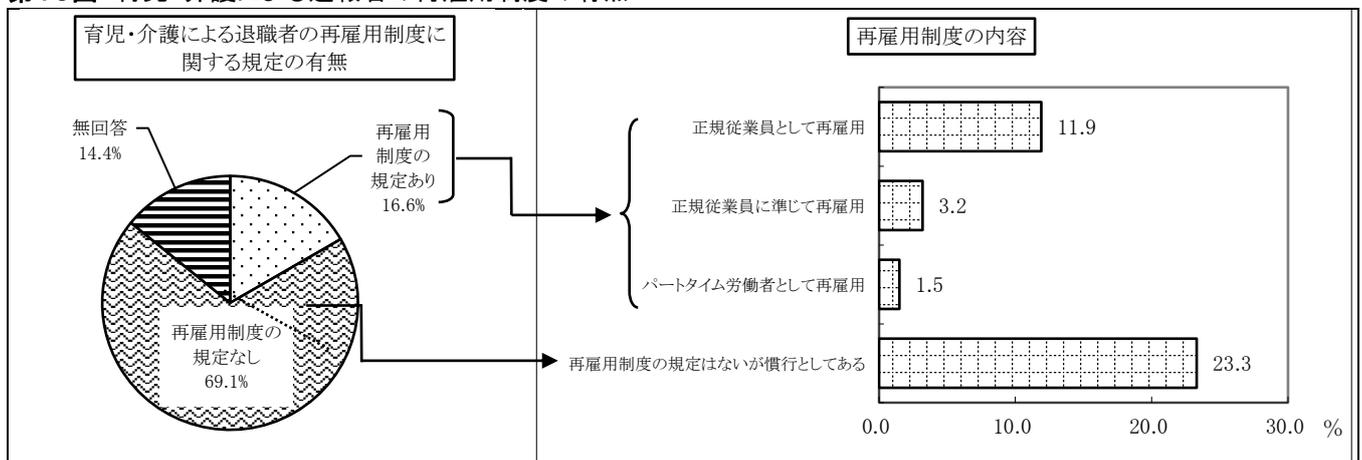
(7) 育児・介護による退職者の再雇用制度

育児・介護等による退職者の再雇用制度の規定がある事業所の割合は16.6% (前年度19.9%) となっている。規定はないものの慣行として再雇用制度がある事業所の割合は23.3% (同21.3%) となっている。(第13図、表18-1)

また、再雇用制度の規定がある事業所および規定はないものの慣行としてある事業所において、昨年度または本年度に再雇用の実績がある事業所、および本年度再雇用を行う予定のある割合は11.2%となっている。

(表18-2)

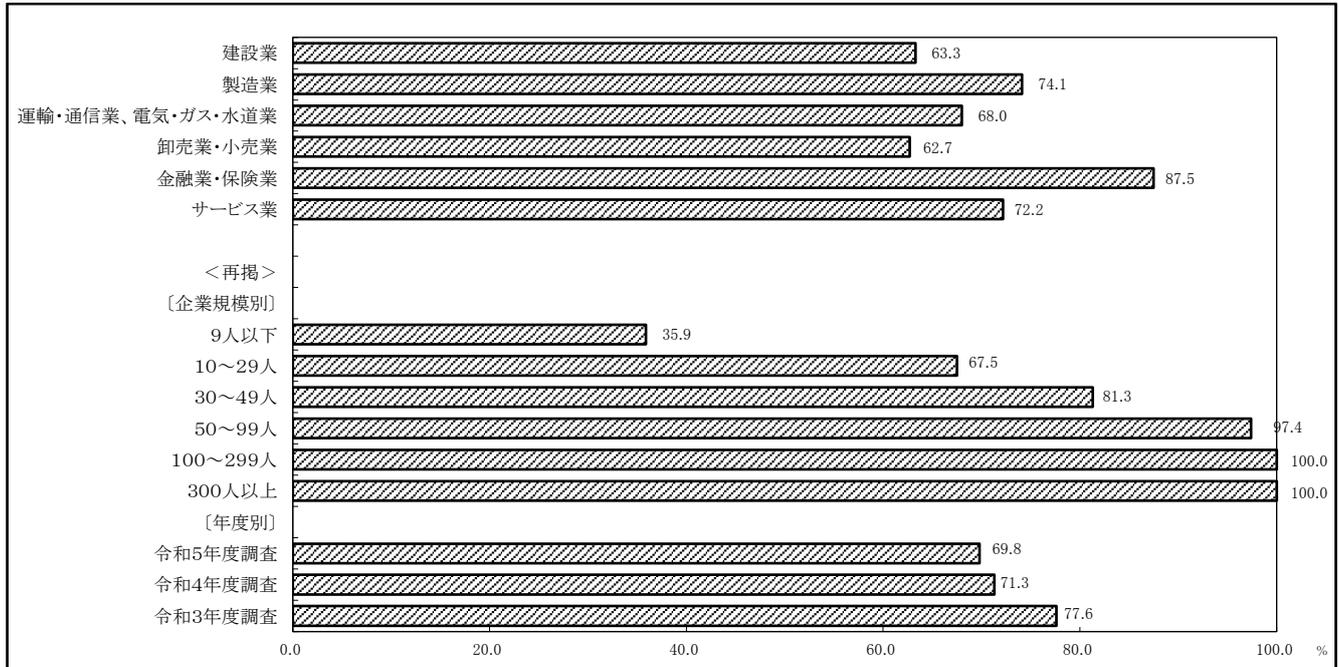
第13図 育児・介護による退職者の再雇用制度の有無



(8) 介護休業制度の規定状況

介護休業制度の規定がある事業所の割合は、正規従業員については69.8% (前年度71.3%) となっている。正規従業員について産業別にみると「金融業・保険業」が87.5%となっている一方、「卸売業・小売業」の62.7%が最も低くなっている。企業規模別にみると、「9人以下」の35.9%が最も低く、「100~299人」と「300人以上」の100.0%が最も高くなっている。(第14図、表19-1)

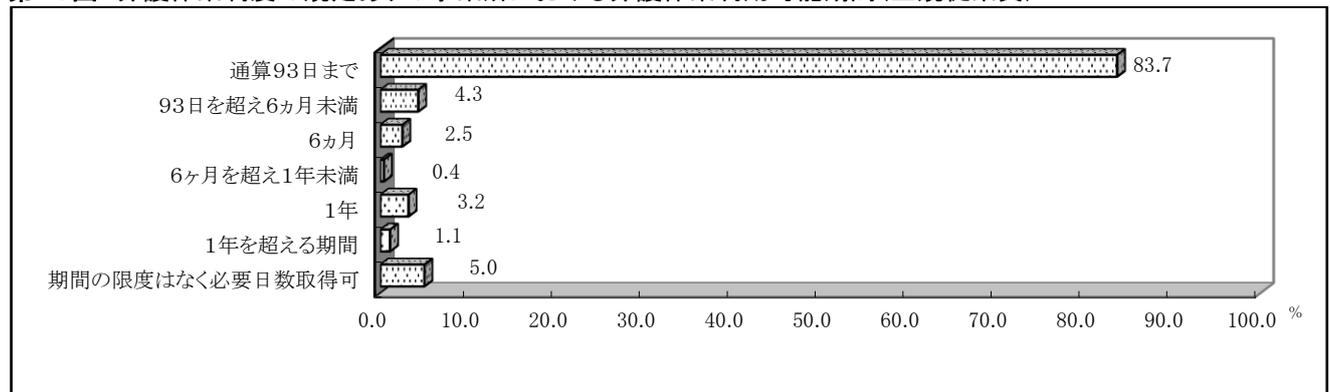
第14図 介護休業制度の規定あり事業所の割合(正規従業員)(産業・企業規模別)



(9) 介護休業制度の規定がある事業所における介護休業利用可能期間

介護休業制度の規定がある事業所における介護休業利用の期間は、正規従業員において、法定どおりとなる「通算93日まで」とする事業所割合が83.7%（前年度81.1%）となっている。（第15図、表19-1）

第15図 介護休業制度の規定ありの事業所における介護休業利用可能期間(正規従業員)



(10) 介護休業の取得状況

介護休業取得者（令和4年度中に介護休業を取得した者）の割合（正規従業員とパートタイム労働者における取得者を正規従業員とパートタイム労働者の雇用者数で除した割合）は、0.107%（前年度0.061%）となっており、男性においては0.066%（同0.010%）、女性においては0.164%（同0.118%）となっている。（表20）

(11) 介護休業を終了し復職した者の取得した介護休業期間

令和4年度中に介護休業を終了し復職した者の取得した介護休業期間は、女性は「1～3ヵ月未満」の60.7%が最も高く、男性は、「1～3ヵ月未満」が38.5%となっている。

（第7表、表21-1、21-2、21-3）

第7表 介護休業より復職した者の取得した介護休業期間割合(男女別)

(単位: %)

	介護休業後 復職者計	1週間 未満	1週間～ 2週間未満	2週間～ 1ヵ月未満	1ヵ月～ 3ヵ月未満	3ヵ月～ 6ヵ月未満	6ヵ月～ 1年未満	1年 以上
女性	100.0	10.7	7.1	7.1	60.7	14.3	0.0	0.0
男性	100.0	15.4	0.0	7.7	38.5	23.1	0.0	15.4

6 仕事と家庭の両立支援

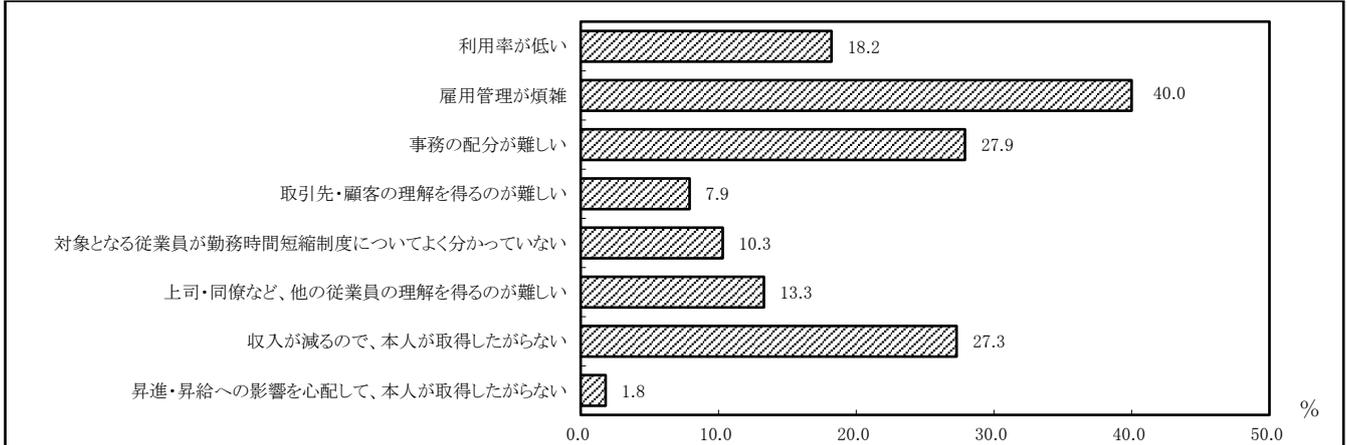
(1) 育児のための勤務時間短縮等措置の制度導入状況（複数回答）

勤務時間短縮等の措置を導入している事業所割合は63.9%（前年度75.7%）となっている。勤務時間短縮等の措置を導入している事業所における各措置の導入状況を見ると、「短時間勤務制度」が89.7%（前年度74.9%）と最も高く、「所定外労働の免除」69.6%（同52.0%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」50.5%（同39.1%）の順となっている。（表22）

(2) 勤務時間短縮制度等の課題（複数回答）

勤務時間短縮制度等について、課題があると回答した事業所の割合は38.6%であり、その課題の内容については、「雇用管理が煩雑」40.0%が最も多く、次いで「事務の配分が難しい」が27.9%、「収入が減るので、本人が取得しがらない」が27.3%であった。（第16図、表25）

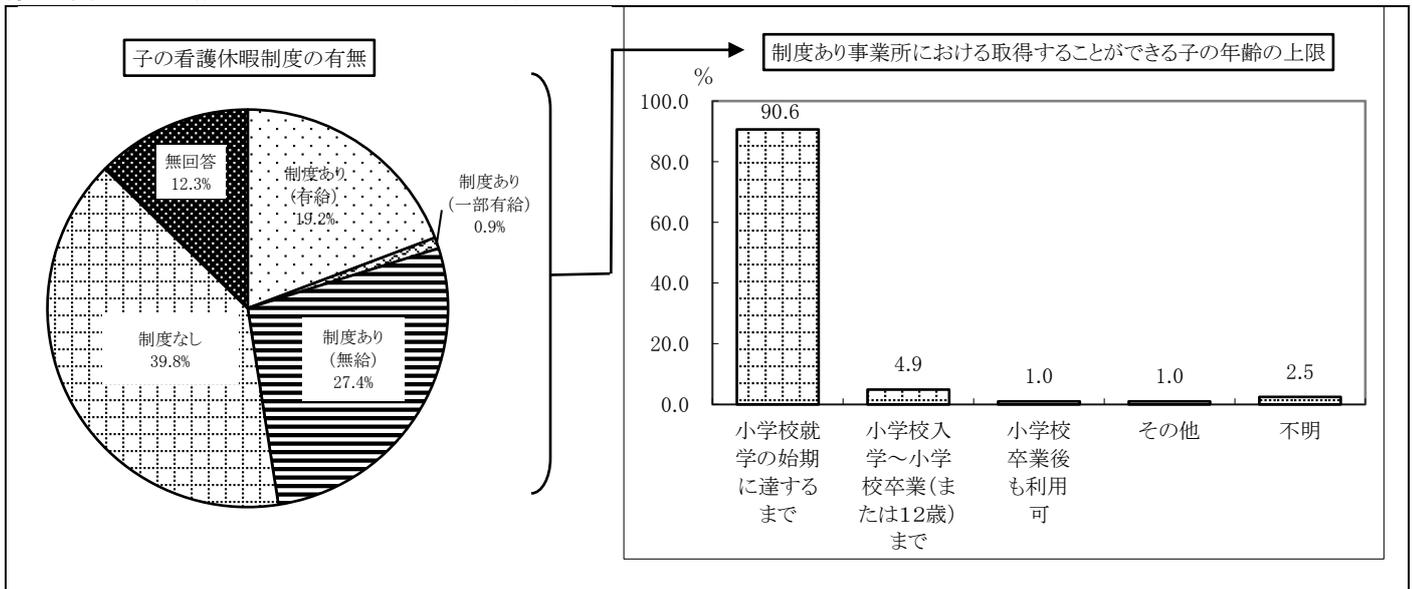
第16図 勤務時間短縮制度等の課題（複数回答）



(3) 子の看護休暇制度

子の看護休暇制度がある事業所の割合は47.5%（前年度49.1%）となっている。賃金の取扱いをみると、「制度ありで有給」が20.1%（うち「有給」19.2%、「一部有給」0.9%）、「制度ありで無給」が27.4%となっている。制度がある事業所における取得可能日数をみると、子が1人の場合は「5日」が85.2%と最も高く、子が2人以上の場合は「10日以上」が82.3%と最も高くなっている。また、制度がある事業所における対象となる子の年齢の上限をみると、「小学校就学の始期に達するまで」が90.6%と最も高くなっている。（第17図、表26）

第17図 子の看護休暇制度の有無および取得可能日数



7 男女雇用機会均等関係

(1) ポジティブ・アクション

ポジティブ・アクションの具体的な取組として事業所が「行っている」割合が最も高い項目は、「採用時の面接・選考担当者に女性を含める」41.5%であった。また、「行っていない」割合で最も高い項目は、「中間管理職の男性や同僚の男性に女性活用の重要性について認識を深める啓発を行う」61.1%であった。

(第8表、表27-1、27-2)

第8表 ポジティブ・アクションの取組状況

(単位:%)

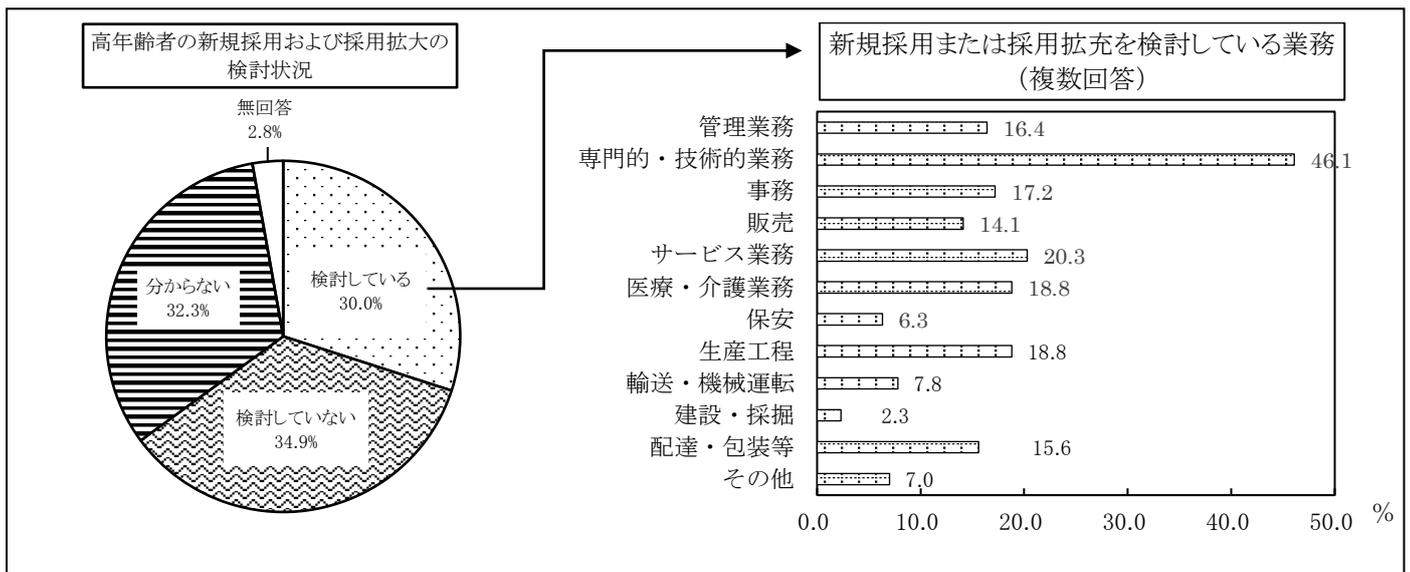
	行っている	行っていない	行っていないが、今後取り組みたいとした事業所	無回答
ア 女性の活用に関することの担当部局、責任者を定めるなど社内の推進体制を整備する	18.5	53.4	15.9	12.2
イ 採用時の面接・選考担当者に女性を含める	41.5	38.4	9.1	11.0
ウ 女性の活用状況や活用にあたっての問題点を調査・分析する	15.0	57.8	14.3	12.9
エ 女性がいない・少ない職務や役職に意欲と能力のある女性を積極的に配置する	18.7	50.4	19.0	11.9
オ 女性の意欲・能力の向上を図るための教育訓練を積極的に行う	24.1	46.4	17.1	12.4
カ 女性のスキルアップや資格取得のための支援を行う	35.1	37.0	16.2	11.7
キ 中間管理職の男性や同僚の男性に女性活用の重要性について認識を深める啓発を行う	9.6	61.1	15.5	13.8
ク 仕事と家庭の両立を支援する社内制度を充実させる	26.0	38.6	24.4	11.0
ケ 評価が性別によって影響されないような人事考課基準を明確に定める	26.7	42.9	18.0	12.4
コ 体力差を補う器具・設備等の設置や深夜勤務時の女性用休憩室、防犯面への配慮等を行う	15.9	56.0	14.3	13.8
サ 女性従業員の意見や要望、相談を受ける窓口を設ける	26.5	43.3	17.3	12.9
シ その他	1.9	17.8	3.0	77.3

8 高齢者雇用関係

(1) 高齢者の雇用拡大

66歳以上の者の新規採用、または採用拡充を検討している事業所は、30.0%であった。検討している事業所について産業別にみると「運輸・通信業、電気・ガス・水道業」が48.0%と最も高く、企業規模別にみると「50人～99人」34.2%が最も高くなっている。そのうち、新規採用、または採用拡充を検討している業務については、「専門的・技術的業務」が46.1%と最も高くなっている。(第18図、表28-1、28-2)

第18図 高齢者の採用検討状況および採用検討業務内容

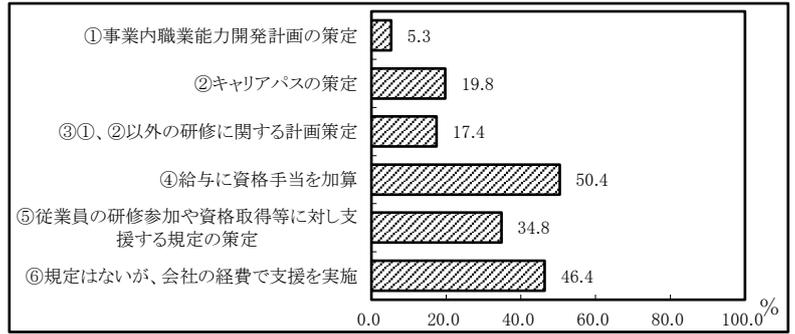


9 人材育成関係

(1) 人材育成方針・従業員のキャリアアップ支援（複数回答）

人材育成や従業員へのキャリアアップ支援として実施しているものについて、「給与に資格手当を加算」の割合が50.4%と最も高く、次いで高かったのが「規定はないが、会社の経費で支援を実施」46.4%であった。（第19図、表29）

第19図 従業員へのキャリアアップ支援で実施しているもの（複数回答）

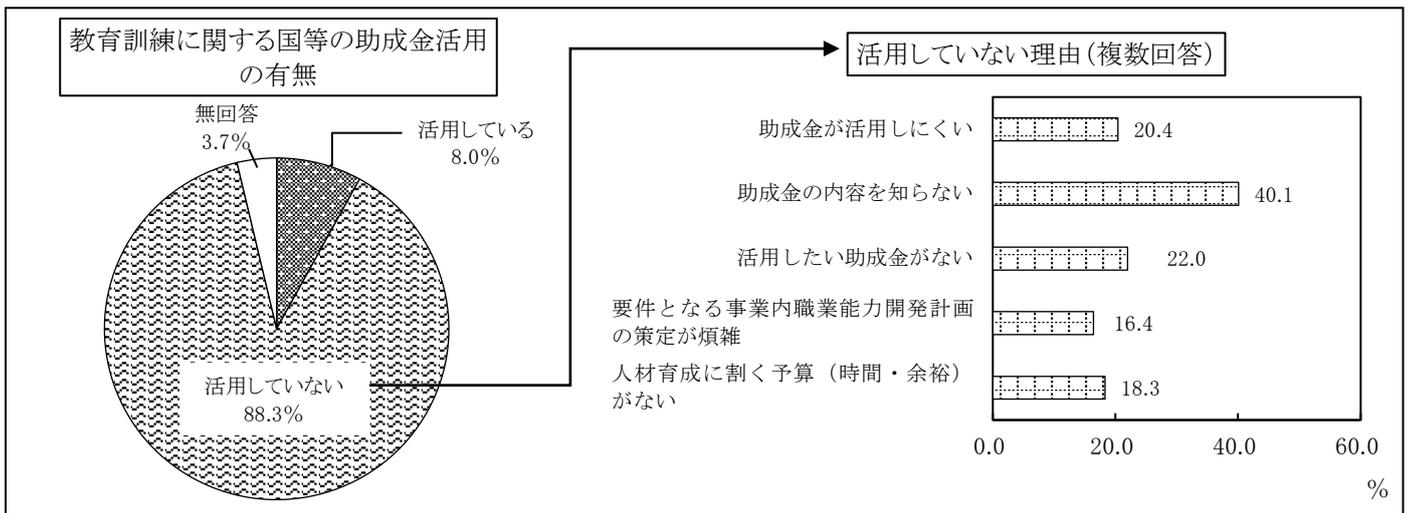


(2) 教育訓練に関する国等の助成金活用

回答のあった事業所のうち教育訓練に関する国等の助成金について、「活用している」と回答した事業所の割合は、8.0%であった。一方、「活用していない」と回答した事業所の割合は、88.3%であり、そのうち、活用していない理由については、「助成金の内容を知らない」40.1%が最も割合が高く、次いで「活用したい助成金がない」が22.0%であった。

（第20図、表30-1、30-2）

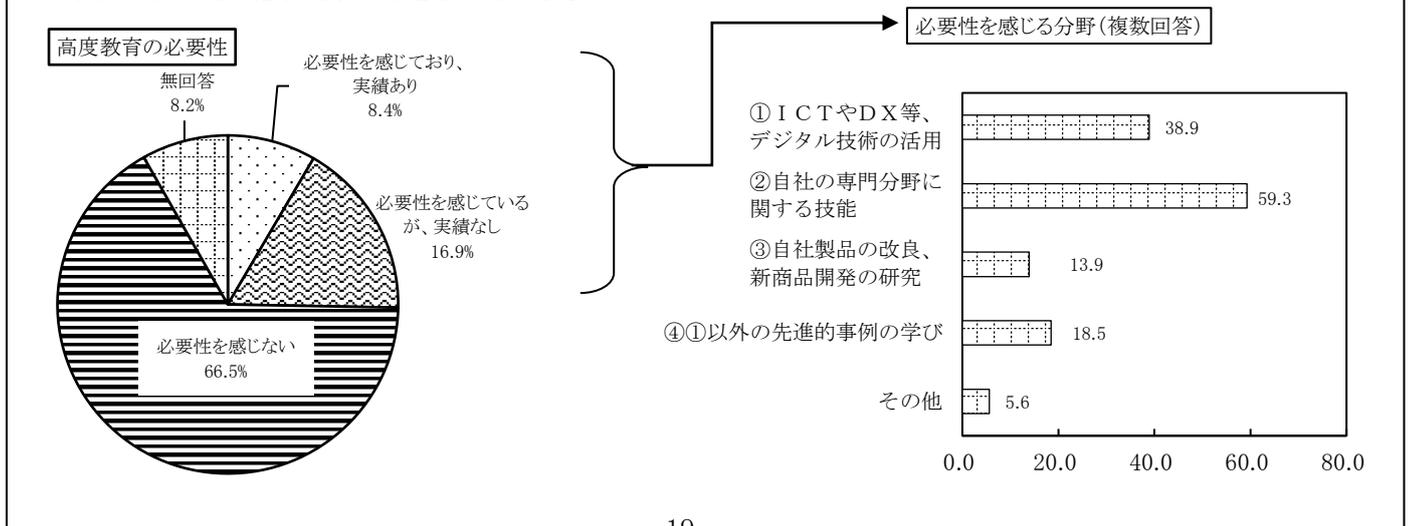
第20図 教育訓練に関する国等の助成金活用の有無と活用していない理由



(3) 高度教育の必要性

回答のあった事業所のうち、「必要性を感じている」と回答した事業所の割合は、25.3%であった。そのうち、必要性を感じている分野については、「自社の専門分野に関する技能」59.3%が最も割合が高く、次いで「ICTやDX等、デジタル技術の活用」38.9%であった。（第21図、表31-1、31-2）

第21図 高度教育の必要性および必要と考える分野



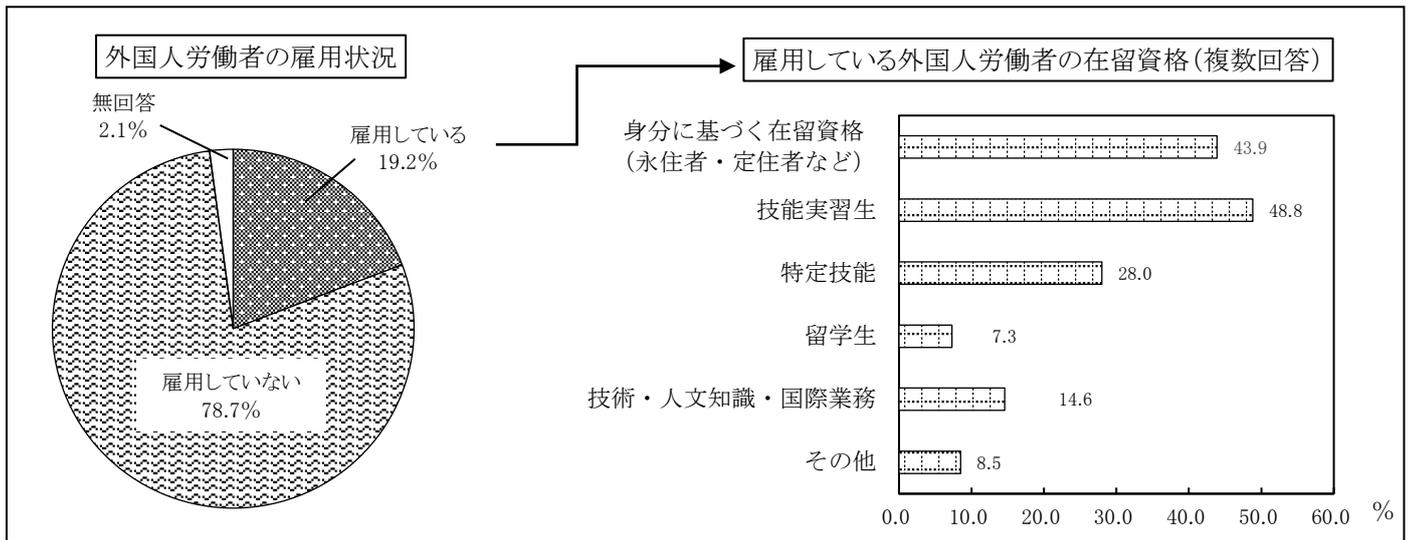
10 多様な人材の活用関係

(1) 外国人労働者の雇用状況

回答のあった事業所のうち外国人労働者を雇用している事業所の割合は19.2%（前年度17.1%）であった。外国人労働者を雇用している事業所について、産業別にみると「製造業」37.9%（同38.9%）がもっとも高く、企業規模別にみると「300人以上」53.3%（同45.9%）が最も高くなっている。また、雇用事業所における外国人労働者の在留資格の種別をみると、「技能実習生」48.8%が最も多く、次いで、「身分に基づく在留資格（永住者・定住者など）」43.9%となっている。

なお、外国人労働者を雇用していない事業所のうち、「今後、外国人労働者の雇用を予定・検討している」と回答した事業所は8.9%（同8.6%）であった。（第22図、表32-1、表32-2）

第22図 外国人労働者の雇用状況および在留資格



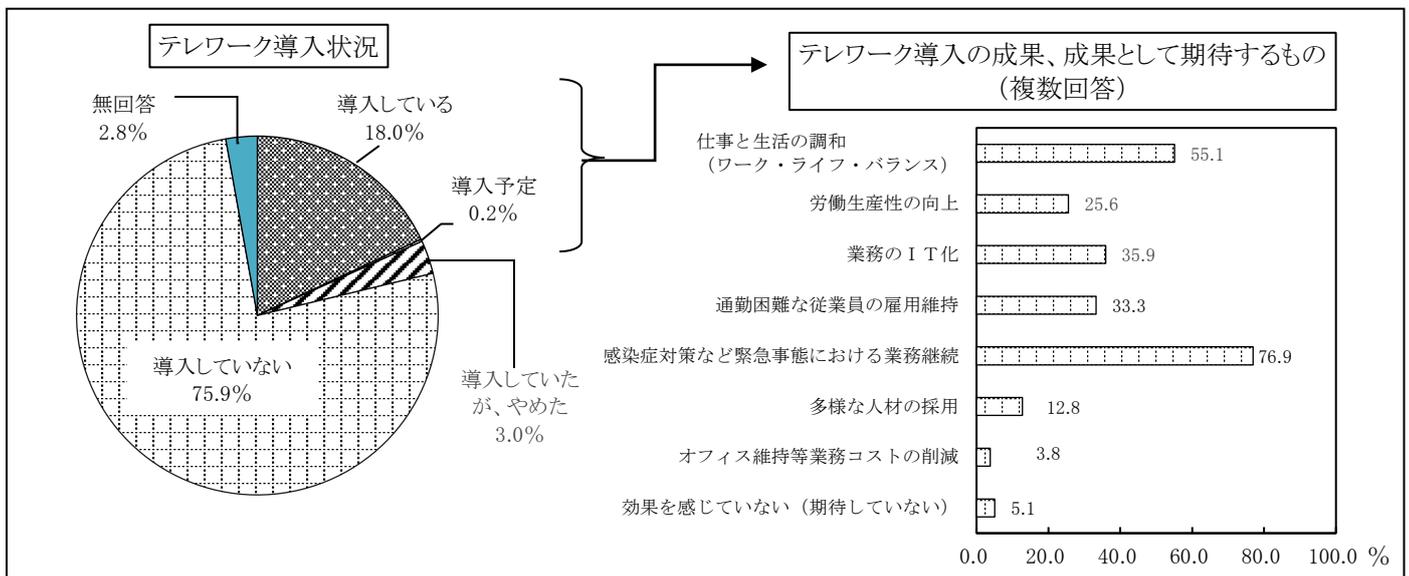
11 働き方改革関係

(1) テレワークの導入状況

回答のあった事業所のうちテレワークを導入しているまたは導入予定の事業所の割合は18.2%であった。テレワークを導入しているまたは導入予定の事業所について、産業別にみると「金融業・保険業」50.0%が最も高く、企業規模別にみると「300人以上」50.0%が最も高くなっている。また、導入しているまたは導入予定の事業所における導入の成果・成果として期待するものの割合をみると、「感染症対策など緊急事態における業務継続」76.9%が最も多く、次いで「仕事と生活の調和」55.1%となっている。

（第23図、表33-1、表33-2）

第23図 テレワーク導入状況および導入成果

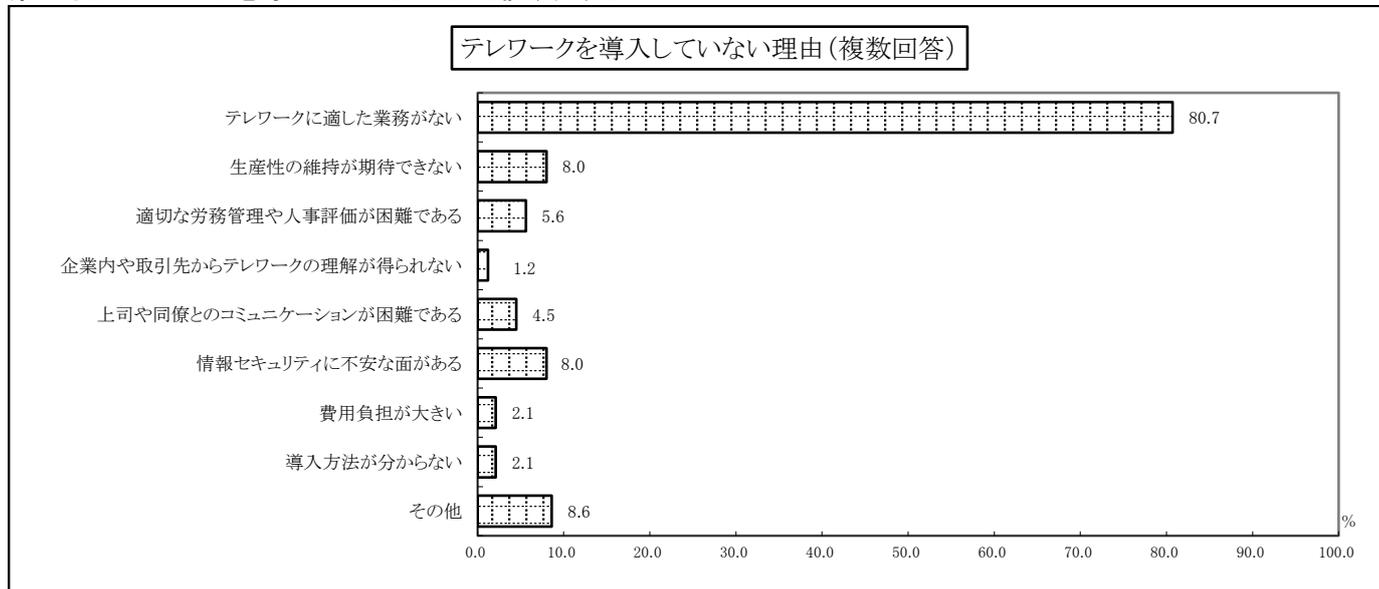


(2) テレワークを導入していない理由(複数回答)

テレワークを導入していたがやめた、導入していないと回答のあった事業所のうち、導入をやめたまたは導入していない理由としての割合は、「テレワークに業務が適さなかった」80.7%が最も多く、次いで「生産性の維持ができなかった」、「情報セキュリティに不安な面があった」8.0%となっている。

(第24図、表33-3)

第24図 テレワークを導入していない理由(複数回答)

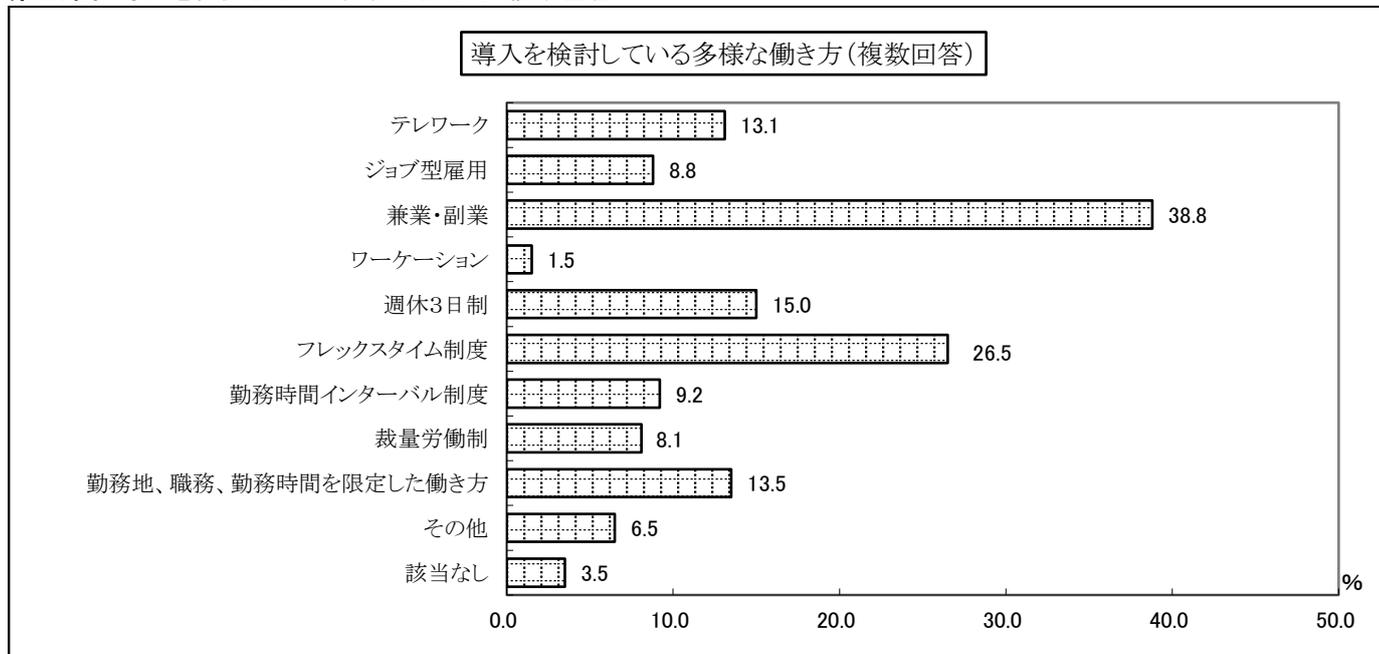


(3) 導入を検討している多様な働き方(複数回答)

近年広がっている多様な働き方について、導入を検討している、今後検討したいと考えている働き方の割合は「兼業・副業」が38.8%と最も多く、次いで「フレックスタイム制度」26.5%となっている。

(第25図、表33-4)

第25図 導入を検討している多様な働き方(複数回答)



12 雇用関係

(1) 公正採用選考人権啓発推進員の選任状況

回答のあった事業所のうち公正採用選考人権啓発推進員を選任している事業所の割合は12.2%であった。選任している事業所について、産業別にみると「製造業」24.1%が最も高く、企業規模別にみると「100～299人」、「300人以上」33.3%が最も高くなっている。一方、選任していない事業所の割合は83.6%であった。選任していない事業所について、産業別にみると「金融業・保険業」100.0%が最も高く、企業規模別にみると「10～29人」93.0%が最も高くなっている。

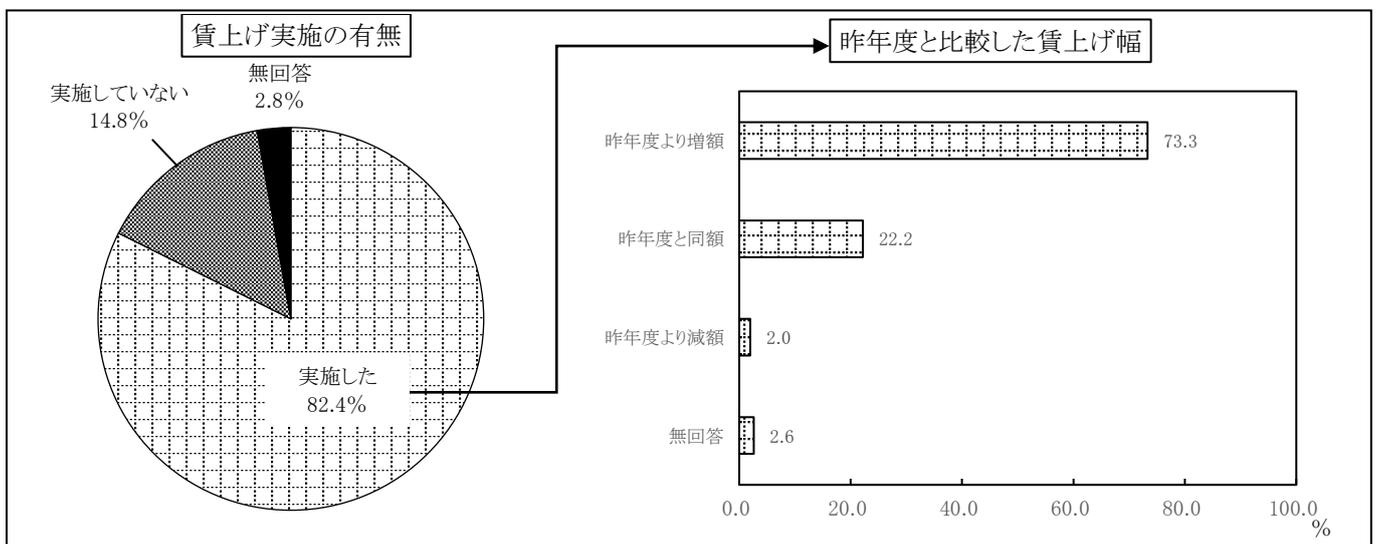
(表34-1)

(2) 賃上げの実施状況

回答のあった事業所のうち賃上げを実施した事業所の割合は82.4%であった。賃上げを実施した事業所について、産業別にみると「製造業」92.0%が最も高く、企業規模別にみると「100～299人」90.9%が最も高くなっている。また、賃上げを実施した事業所における上げ幅について、昨年度より増額した事業所の割合は73.3%であった。昨年度より増額した事業所の割合を産業別にみると「運輸・通信業、電気・ガス・水道業」84.2%が最も割合が高く、次いで「金融業・保険業」が83.3%であった。

(第26図、表35、36)

第26図 雇用調整助成金の活用状況と支給を受けた期間

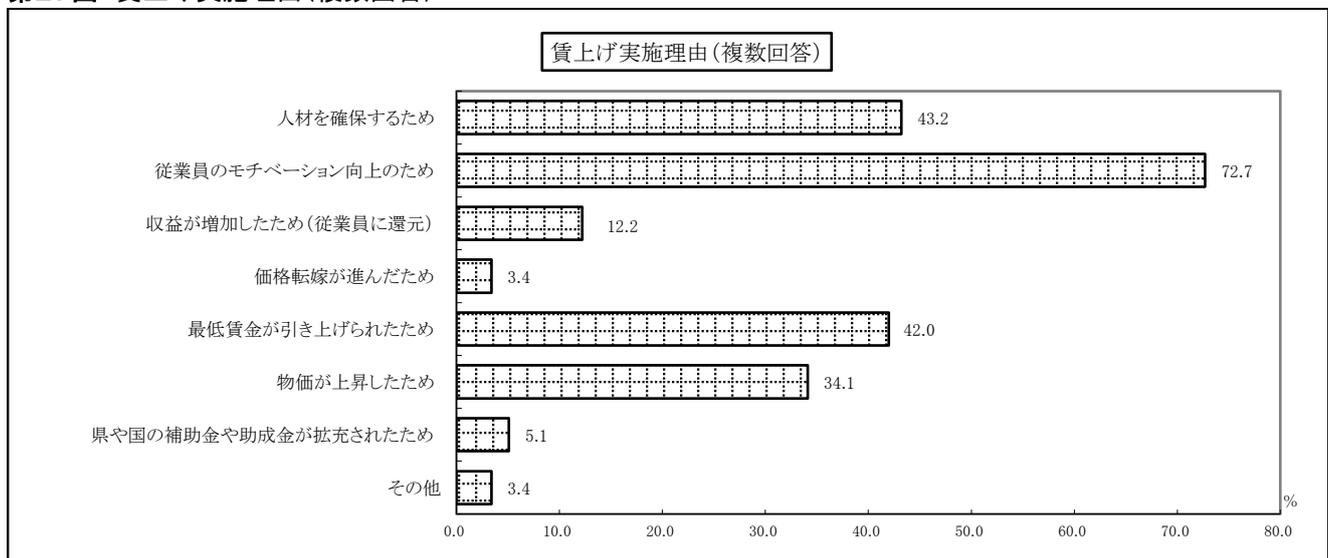


(3) 賃上げの実施理由 (複数回答)

賃上げを実施したと回答のあった事業所のうち、実施した理由の割合は、「従業員のモチベーションを上げるため」72.7%が最も多く、次いで「人材を確保するため」が43.2%となっている。

(第27図、表37)

第27図 賃上げ実施理由 (複数回答)



(4) 賃上げを行う上で感じる課題(複数回答)

賃上げを行う上で感じる課題の内容の割合として、「今後の景気、業績など先行きへの不安」55.5%が最も高く、次いで「原材料費や燃料、電気代高騰の業績への影響」が52.7%となっている。

(第28図、表38)

第28図 賃上げを行う上で感じる課題(複数回答)

