

調査結果の概要目次

1	回答事業所の現況	10
(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	11
3	労働時間・休日・休暇	12
(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	14
(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	15
(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	19
(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	20
(1)	ポジティブ・アクション	
8	高齢者雇用関係	20
(1)	高齢者の雇用拡大	
9	人材育成関係	21
(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	22
(1)	外国人労働者の雇用状況	
(2)	外国人労働者を雇用している上で感じる課題	
(3)	外国人労働者の雇用を予定・検討しているなかで感じる課題	
(4)	育成就労制度の認知度	
11	働き方改革関係	23
(1)	導入を検討している多様な働き方	
(2)	多様な働き方を導入する際に感じる課題	
(3)	テレワークの導入状況	
(4)	所定労働時間、勤務地、職種・職務を限定した勤務の利用可能状況	
(5)	ウェルビーイング経営の実施状況および実施成果	
(6)	ウェルビーイング経営を実施していない理由	
(7)	エンゲージメント調査の実施状況	

1 2	雇用関係	2 6
	(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	2 8

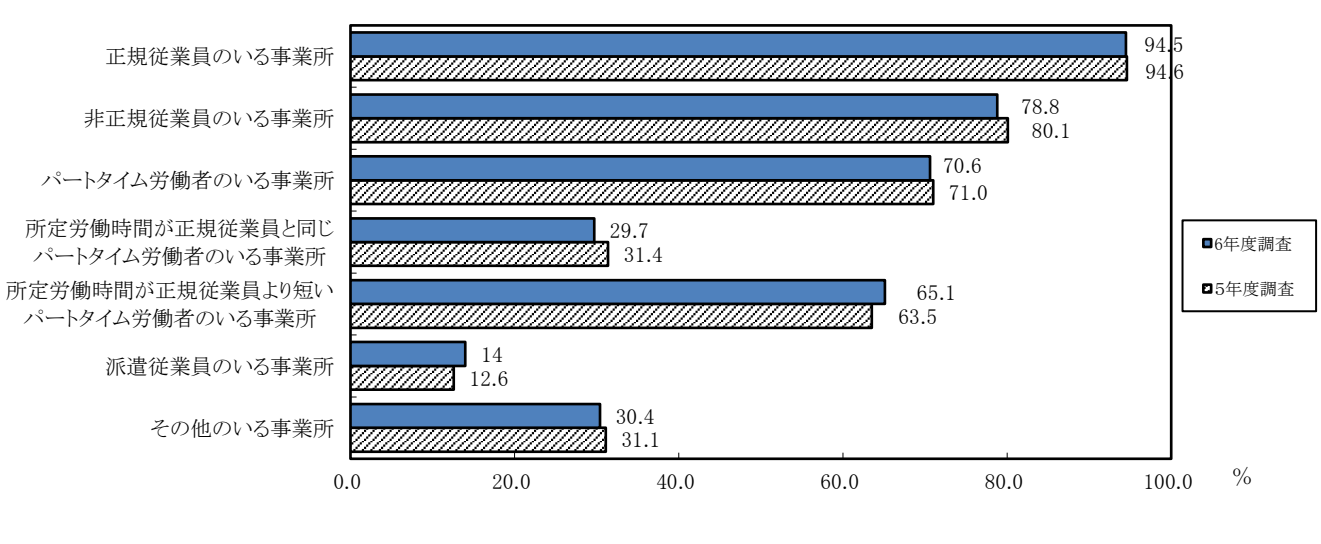
Ⅱ 調査結果の概要

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94.5%（前年度94.6%）となっている。非正規従業員のいる事業所は78.8%（同80.1%）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70.6%（同71.0%）、派遣従業員のいる事業所は14.0%（同12.6%）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



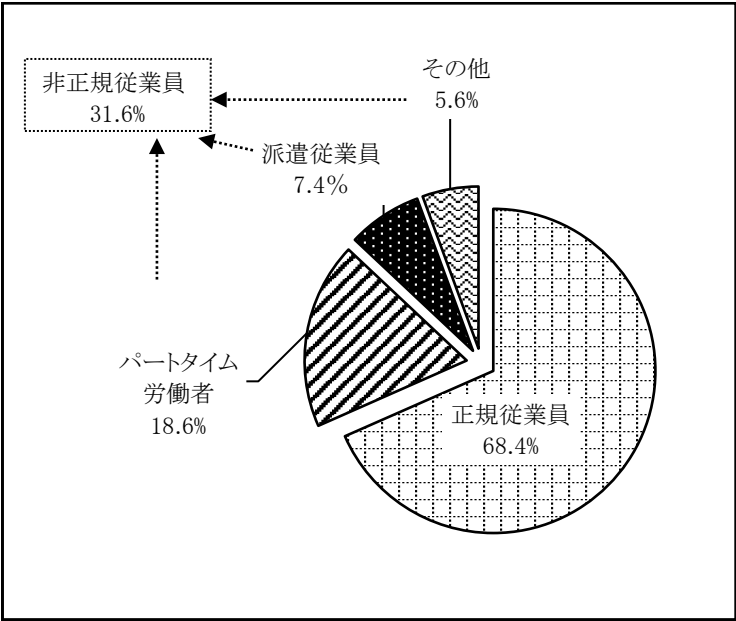
(2) 従業員の雇用形態別割合

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68.4%（前年度72.4%）、非正規従業員は31.6%（同27.6%）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18.6%（同18.8%）、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13.3%（同10.1%）となっている。非正規従業員の割合を産業別に見ると、「サービス業」において44.3%（同38.4%）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41.4%（同38.0%）と男性の23.8%（同19.9%）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	33,653 (100.0)	18,684 (100.0)	14,969 (100.0)
正規従業員	23,002 (68.4)	14,236 (76.2)	8,766 (58.6)
非正規従業員	10,651 (31.6)	4,448 (23.8)	6,203 (41.4)
パートタイム労働者	6,263 (18.6)	1,945 (10.4)	4,318 (28.8)
所定労働時間が正規従業員と同じパートタイム労働者	1,787 (5.3)	770 (4.1)	1,017 (6.8)
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	4,476 (13.3)	1,175 (6.3)	3,301 (22.1)
派遣従業員	2,504 (7.4)	1,447 (7.7)	1,057 (7.1)
その他	1,884 (5.6)	1,056 (5.7)	828 (5.5)

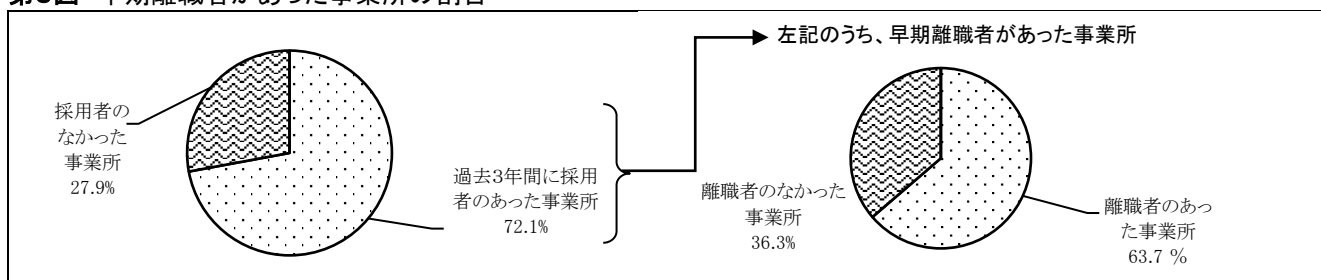
第2図 回答事業所における従業員の雇用形態別内訳



(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72.1%（前年度73.8%）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63.7%（前年度59.7%）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

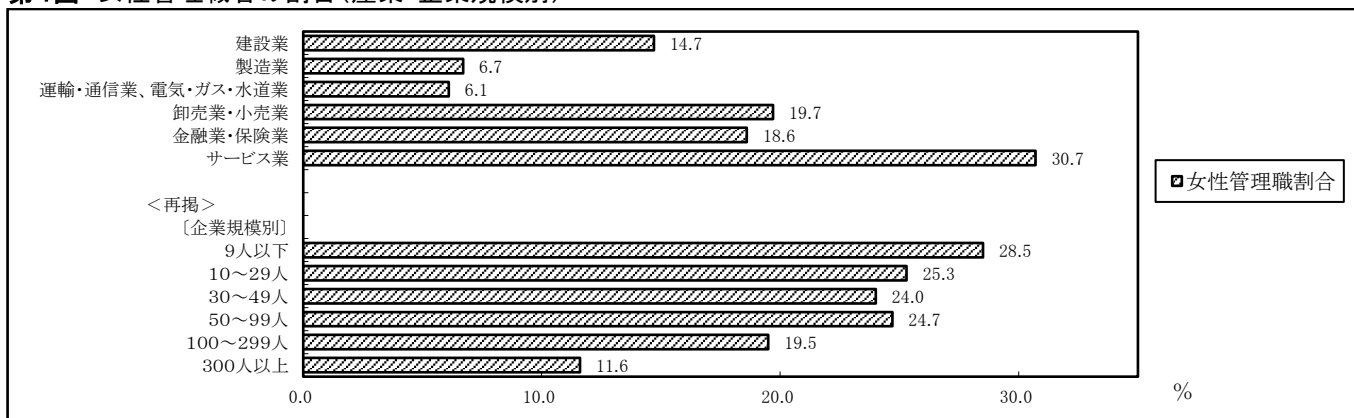


(4) 女性管理職者の割合

回答事業所における女性管理職者の割合は17.5%（前年度17.2%）であった。産業別にみると、「サービス業」が30.7%と最も高く、「運輸・通信業、電気・ガス・水道業」が6.1%と最も低くなっている。企業規模別にみると、「9人以下」28.5%が最も高く、「300人以上」11.6%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）

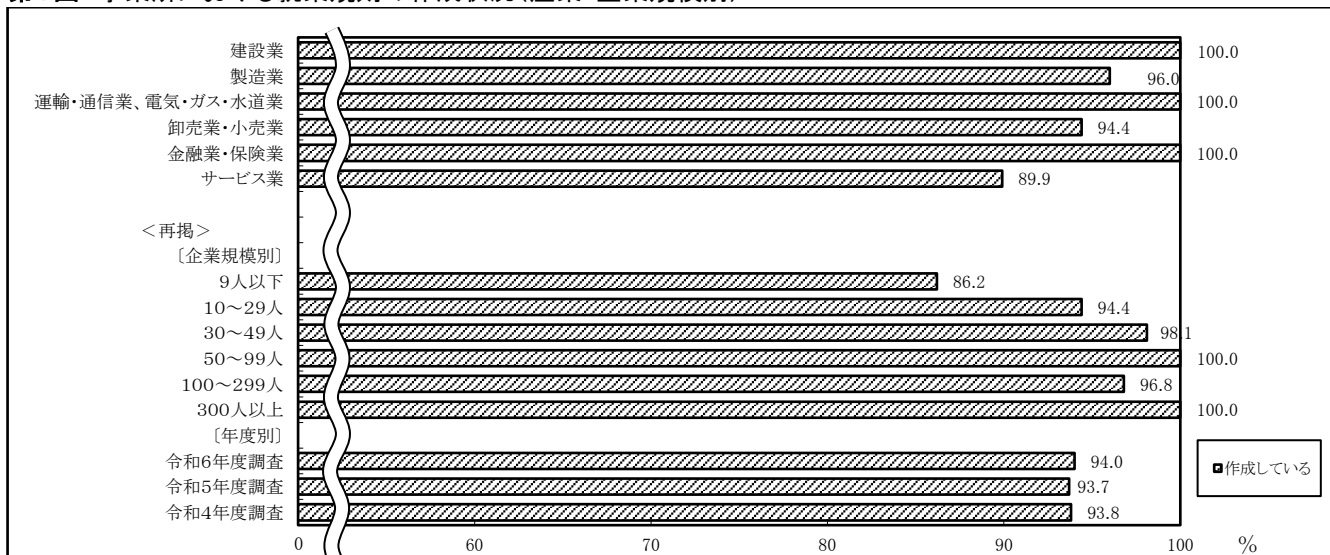


2 就業規則

就業規則を作成している事業所の割合は94.0%（前年度93.7%）となっている。産業別にみると、「建設業」と「運輸・通信業、電気・ガス・水道業」、「金融業・保険業」が100.0%であった。一方、「サービス業」89.9%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96.2%が就業規則を作成しているが、9人以下では86.2%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）



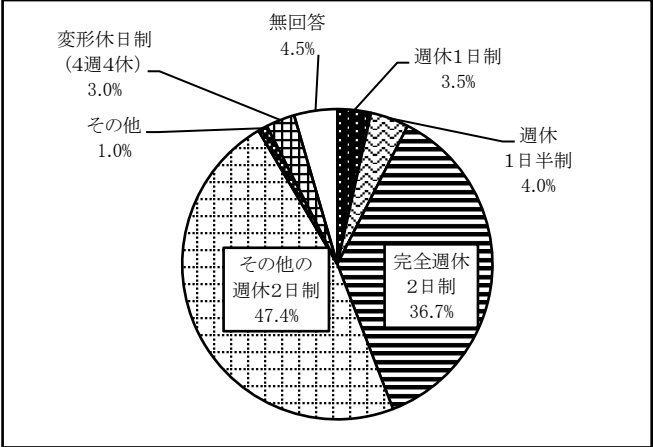
3 労働時間・休日・休暇

(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84.0%（前年度82.0%）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「建設業」で95.6%となっている。企業規模別にみると、「100～299人」の96.8%が最も高く、「50～99人」の76.9%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36.7%（同34.2%）となっている。産業別にみると、「金融業・保険業」が87.5%で最も高く、次いで割合の高い「サービス業」は43.4%、最も低い「建設業」は24.4%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」50.0%が最も割合が高くなっている。（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	完全週休	その他の	その他	変形休日 制（4 週 4 休）	無回答	
					2 日制	週休 2 日制				
建 設 業	100.0	0.0	2.2	95.6	24.4	71.1	0.0	2.2	0.0	
製 造 業	100.0	2.7	0.0	92.0	37.3	54.7	1.3	1.3	2.7	
運輸・通信業、 電気・ガス・水道業	100.0	4.2	8.3	83.3	33.3	50.0	0.0	4.2	0.0	
卸売業・小売業	100.0	7.8	5.6	74.4	26.7	47.8	1.1	3.3	7.8	
金融業・保険業	100.0	0.0	0.0	100.0	87.5	12.5	0.0	0.0	0.0	
サービス業	100.0	2.5	5.0	81.8	43.4	38.4	1.3	3.8	5.7	
<再掲>										
企業規模別	9 人以下	100.0	3.4	4.6	80.5	37.9	42.5	1.1	3.4	6.9
	1 0 ～ 2 9 人	100.0	5.1	4.5	80.9	37.6	43.3	0.6	2.2	6.7
	3 0 ～ 4 9 人	100.0	1.9	1.9	90.6	32.1	58.5	0.0	5.7	0.0
	5 0 ～ 9 9 人	100.0	0.0	11.5	76.9	19.2	57.7	3.8	7.7	0.0
	1 0 0 ～ 2 9 9 人	100.0	3.2	0.0	96.8	38.7	58.1	0.0	0.0	0.0
	3 0 0 人以上	100.0	0.0	0.0	96.2	50.0	46.2	3.8	0.0	0.0
年度別	令和6年度調査	100.0	3.5	4.0	84.0	36.7	47.4	1.0	3.0	4.5
	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

(2) 所定外労働（残業）の状況

回答事業所における1人当たり所定外労働時間数（年計）は157.65時間であった。産業別にみると「卸売業・小売業」が192.96時間と最も多く、「金融業・保険業」が55.01時間と最も少なかった。企業規模別にみると「9人以下」の199.82時間が最も多く、「100～299人」の69.86時間が最も少なかった。（第3表、表8）

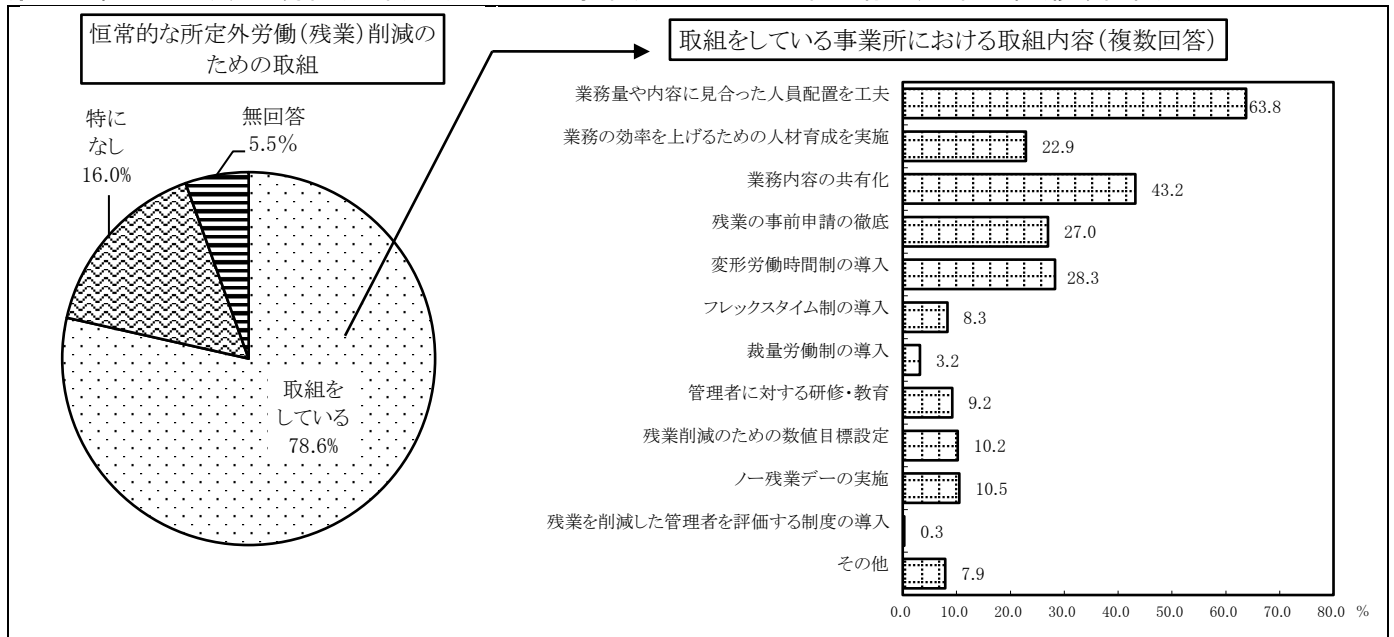
第3表 1人あたり所定外労働時間数（年計） (単位: 時間)

産業・企業規模		所定外労働時間数
建設業		85.83
製造業		154.37
運輸・通信業、電気・ガス・水道業		172.02
卸売業・小売業		192.96
金融業・保険業		55.01
サービス業		167.57
<再掲>		
企業規模別	9人以下	199.82
	10～29人	160.33
	30～49人	146.32
	50～99人	196.47
	100～299人	69.86
	300人以上	134.54

(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78.6%(前年度79.9%)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、「業務量や内容に見合った人員配置を工夫」63.8%が最も高く、次いで「業務内容の共有化」43.2%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16.6日(前年18.5日)となっている。平均取得日数は11.2日(同10.9日)で取得率は67.4%(同58.9%)となっている。

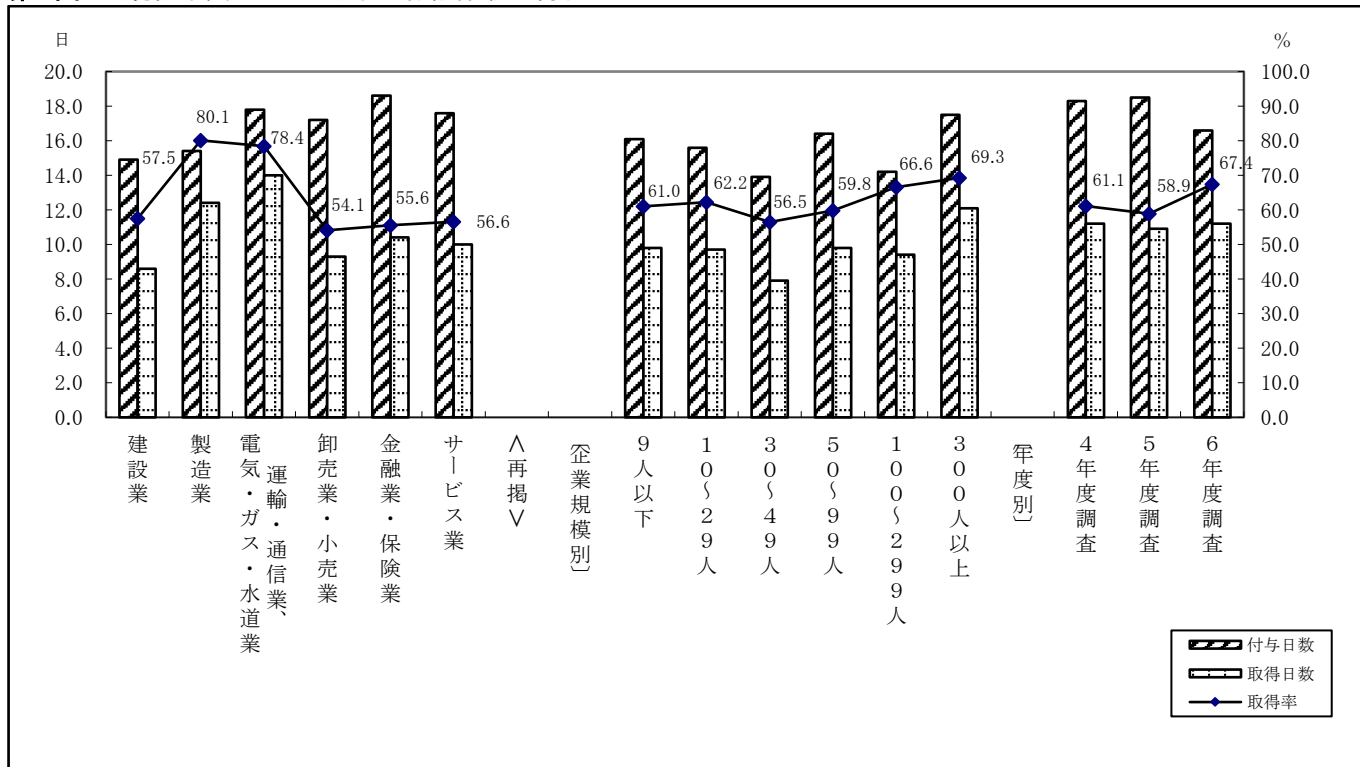
取得状況を産業別にみると、取得率が最も高いのは、「製造業」の80.1%、次いで「運輸・通信業、電気・ガス・水道業」で78.4%となっている。一方、取得率が最も低いのは、「卸売業・小売業」で54.1%となっている。(第4表、第8図、表10)

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	14.9	8.6	57.5	
製造業	15.4	12.4	80.1	
運輸・通信業、 電気・ガス・水道業	17.8	14.0	78.4	
卸売業・小売業	17.2	9.3	54.1	
金融業・保険業	18.6	10.4	55.6	
サービス業	17.6	10.0	56.6	
<再掲>				
企業規模別	9人以下	16.1	9.8	61.0
	10～29人	15.6	9.7	62.2
	30～49人	13.9	7.9	56.5
	50～99人	16.4	9.8	59.8
	100～299人	14.2	9.4	66.6
	300人以上	17.5	12.1	69.3
年度別	令和6年度調査	16.6	11.2	67.4
	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

第8図 正規従業員1人当たり年次有給休暇取得状況

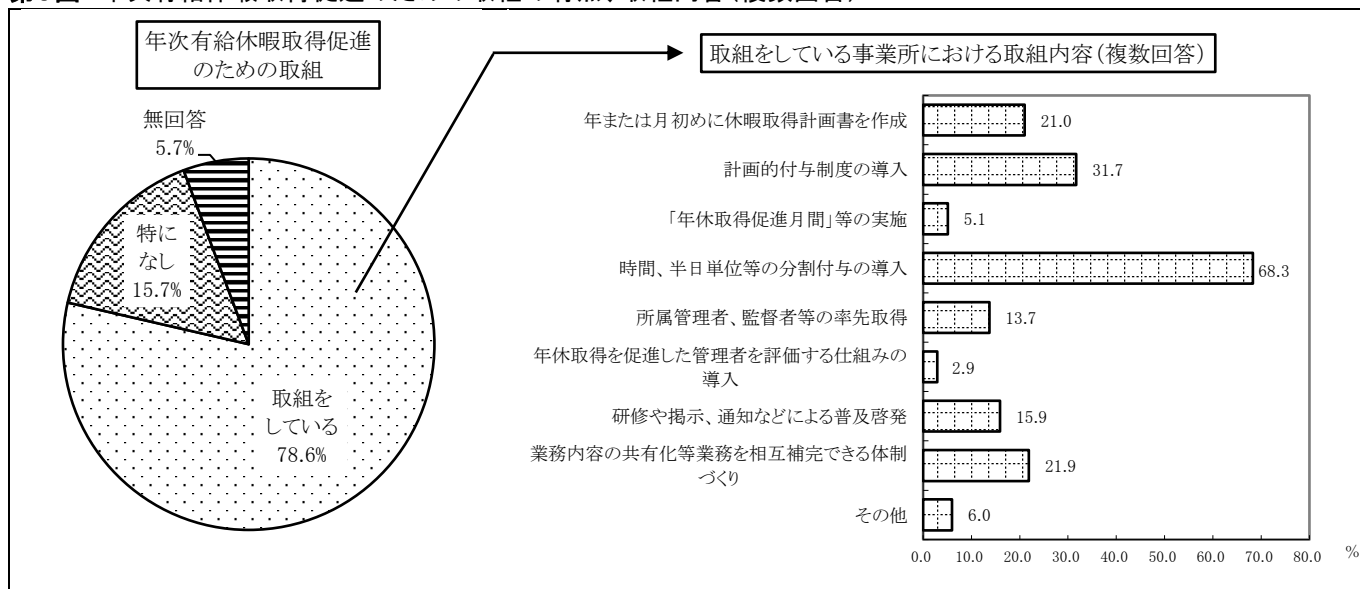


(5) 年次有給休暇取得促進のための取組（複数回答）

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78.6%（前年度75.4%）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」68.3%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」75.0%が最も低い。また、企業規模別にみると、「100～299人」96.8%が最も高く、「9人以下」59.8%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22.2%（前年度23.2%）、過去3年以内に転換した人数は211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8.7%（同7.5%）、過去3年以内に転換した人数は42人となっている。

(表12-2、12-3、12-4)

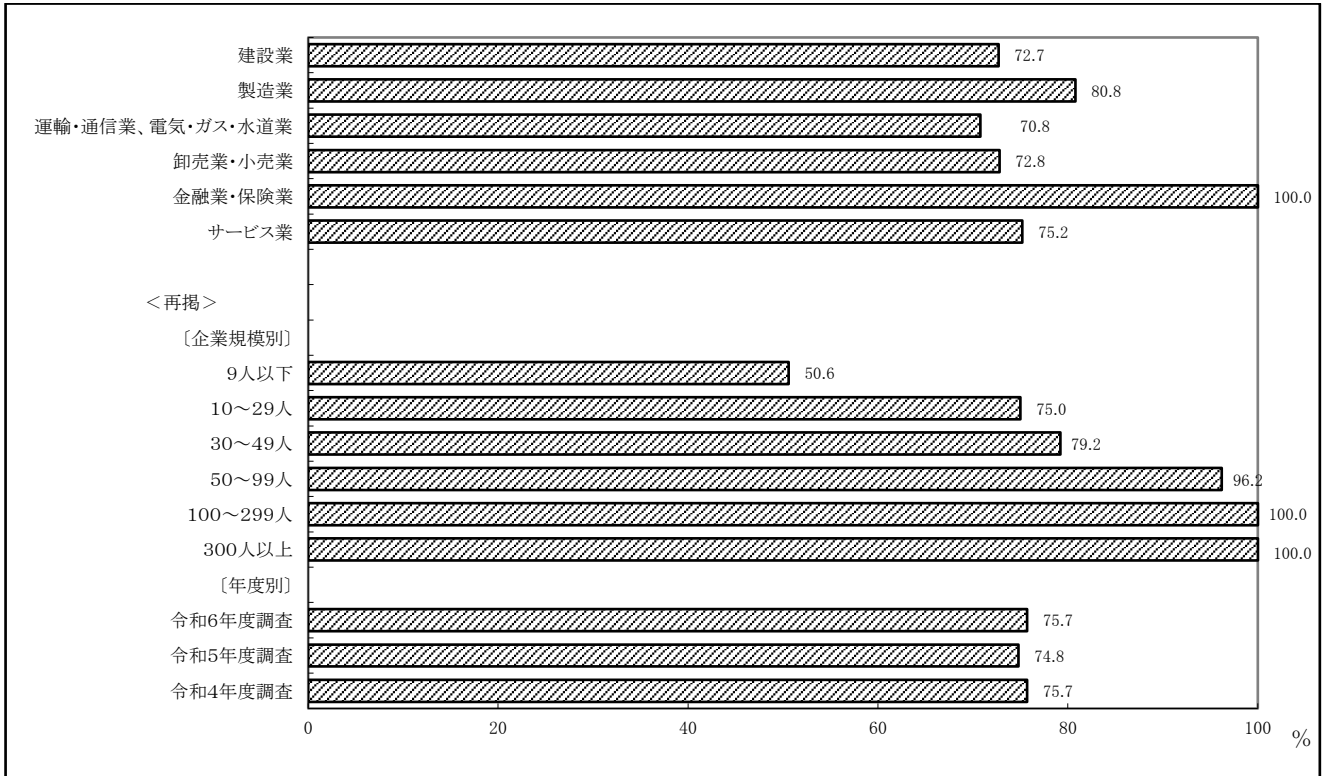
5 育児・介護休業制度

(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75.7%（前年度74.8%）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、「運輸・通信業、電気・ガス・水道業」70.8%が最も低くなっている。また、企業規模別にみると、「100～299人」と「300人以上」が100.0%と最も高くなっており、「9人以下」50.6%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)

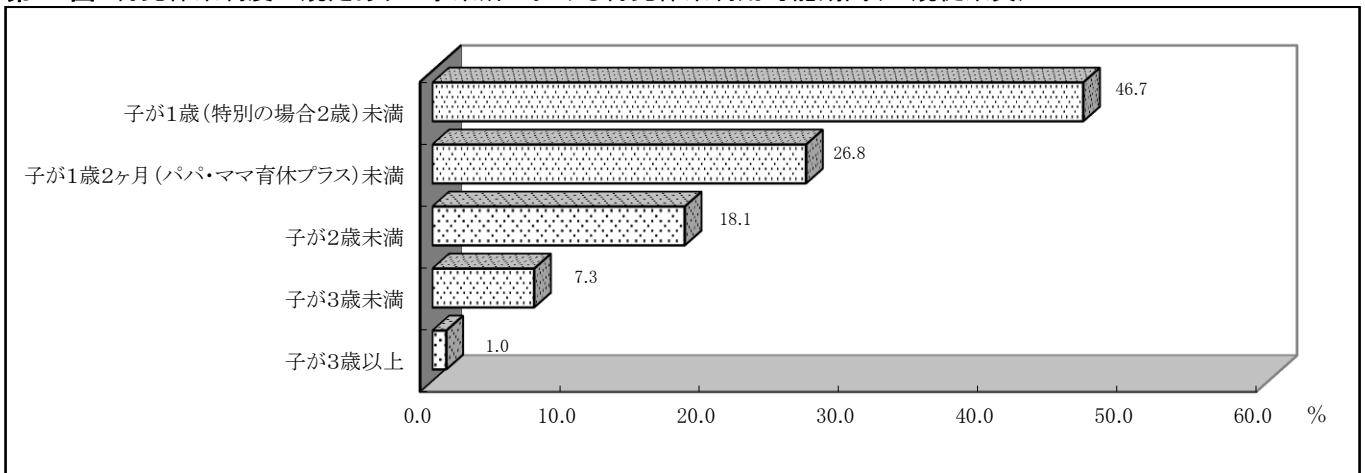


(2) 育児休業制度の規定がある事業所における育児休業利用可能期間

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46.7%（前年度50.3%）、「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26.8%（同28.1%）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26.5%（同21.5%）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4年10月1日から令和5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6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93.6%となっており、男性は44.9%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90.0%で最も高く、「建設業」が6.7%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	6	4	66.7	15	1	6.7	
製 造 業	62	57	91.9	255	105	41.2	
運 輸・通 信 業、 電気・ガス・水道業	6	3	50.0	34	22	64.7	
卸 売 業・小 売 業	50	44	88.0	23	9	39.1	
金 融 業・保 険 業	34	34	100.0	30	27	90.0	
サ ー ビ ス 業	298	285	95.6	126	53	42.1	
<再掲>							
企業規模別	9人以下	5	2	40.0	5	0	0.0
	10～29人	35	32	91.4	21	4	19.0
	30～49人	22	21	95.5	12	3	25.0
	50～99人	28	27	96.4	10	4	40.0
	100～299人	63	61	96.8	61	29	47.5
	300人以上	303	284	93.7	374	177	47.3
年度別	令和6年度調査	456	427	93.6	483	217	44.9
	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

(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6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」44.4%、「12～18ヵ月未満」25.0%となっている。また、男性は、高い順に「5日～2週間」29.4%、「2週間～1ヵ月」27.0%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	0.7	1.2	1.4	1.4	1.9	4.3	8.2	44.4	25.0	6.9	4.1	0.5
男性	100.0	6.9	29.4	27.0	19.4	8.3	2.1	0.0	1.0	1.4	4.2	0.3	0.0
男女計	100.0	2.8	10.6	9.9	7.3	4.0	3.6	5.5	30.0	17.2	6.0	2.9	0.3

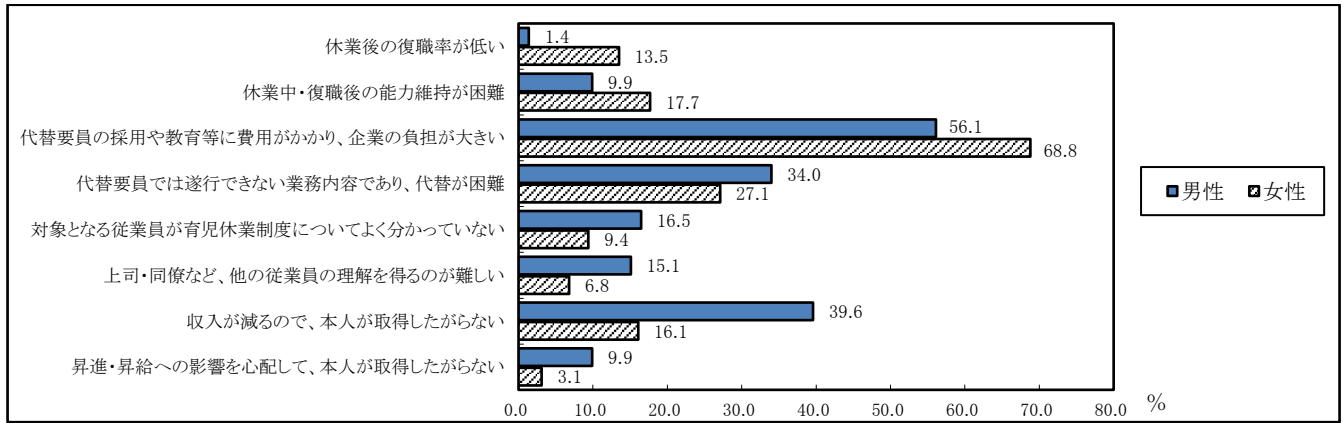
(5) 育児休業を取得する際の課題（複数回答）

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55.9%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56.1%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」39.6%、「代替要員では遂行できない業務内容であり、代替が困難」34.0%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50.7%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68.8%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」27.1%、「休業中・復職後の能力維持が困難」17.7%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4年10月1日から令和5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6.9%、パートタイム労働者については5.2%となっている。

(表17)

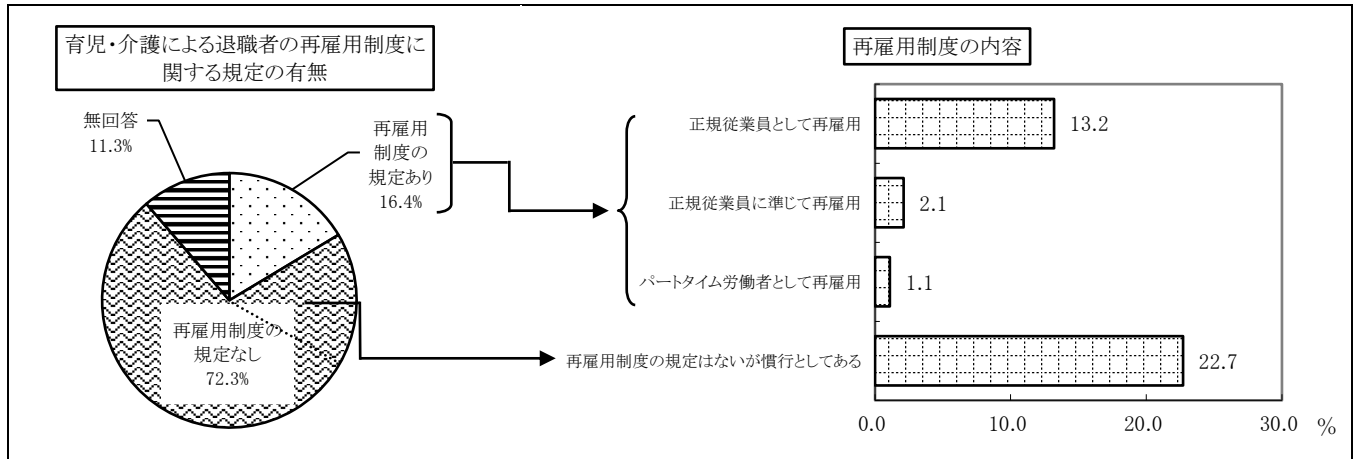
(7) 育児・介護による退職者の再雇用制度

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16.4%(前年度16.6%)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22.7%(同23.3%)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8.8%となっている。

(表18-2)

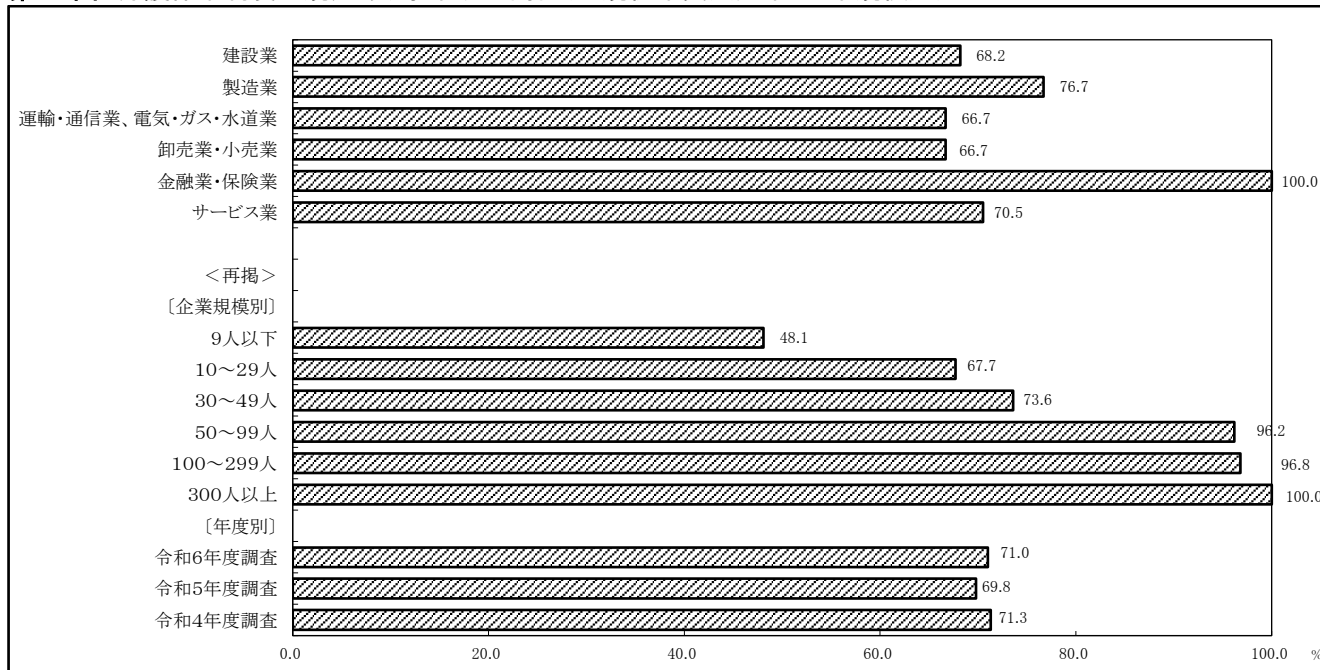
第13図 育児・介護による退職者の再雇用制度の有無



(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71.0%(前年度69.8%)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%となっている一方、「運輸・通信業、電気・ガス・水道業」と「卸売業・小売業」の66.7%が最も低くなっている。企業規模別にみると、「9人以下」の48.1%が最も低く、「300人以上」の100.0%が最も高くなっている。(第14図、表19-1)

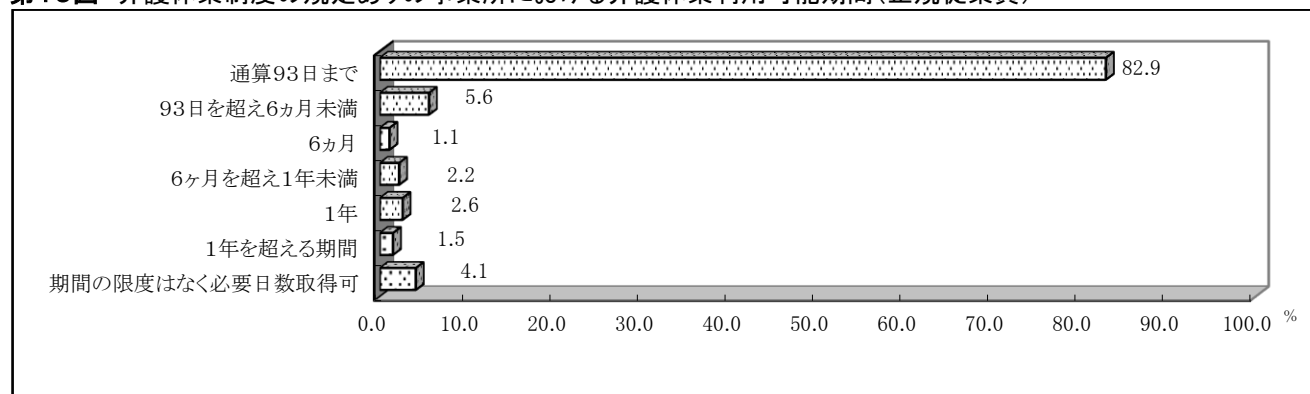
第14図 介護休業制度の規定あり事業所の割合(正規従業員)(産業・企業規模別)



(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82.9%(前年度83.7%)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5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、0.157%(前年度0.107%)となっており、男性においては0.130%(同0.066%)、女性においては0.191%(同0.164%)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5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37.9%が最も高く、男性は、「1～3ヵ月未満」と「3～6ヵ月未満」が40.0%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	20.7	6.9	13.8	37.9	13.8	0.0	6.9
男性	100.0	20.0	0.0	0.0	40.0	40.0	0.0	0.0

6 仕事と家庭の両立支援

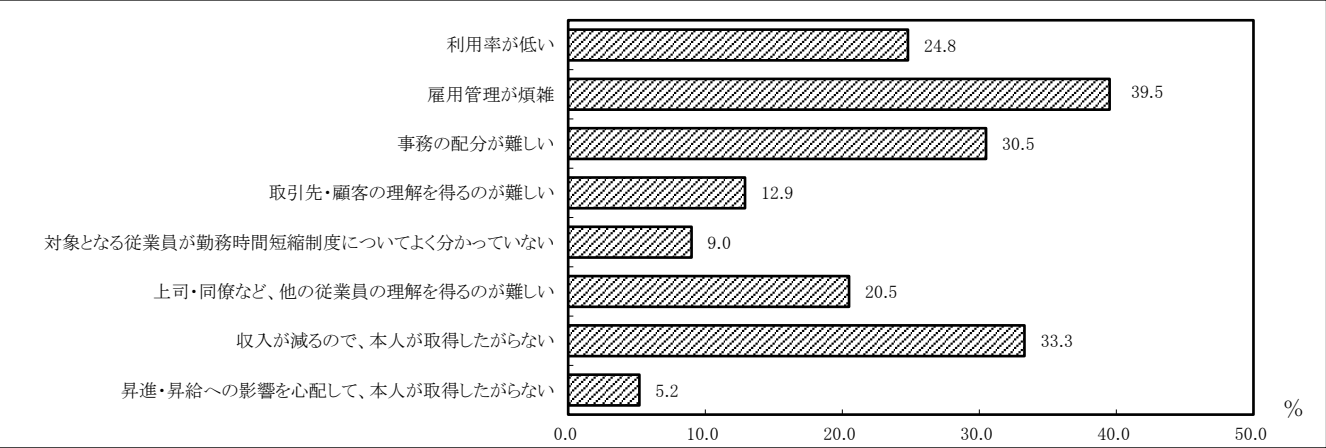
(1) 育児のための勤務時間短縮等措置の制度導入状況（複数回答）

勤務時間短縮等の措置を導入している事業所の割合は61.8%（前年度63.9%）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みると、「短時間勤務制度」が88.3%（前年度89.7%）と最も高く、「所定外労働の免除」65.7%（同69.6%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」52.4%（同50.5%）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52.4%であり、その課題の内容については、「雇用管理が煩雑」39.5%が最も多く、次いで「収入が減るので、本人が取得したがない」が33.3%、「事務の配分が難しい」が30.5%であった。（第16図、表25）

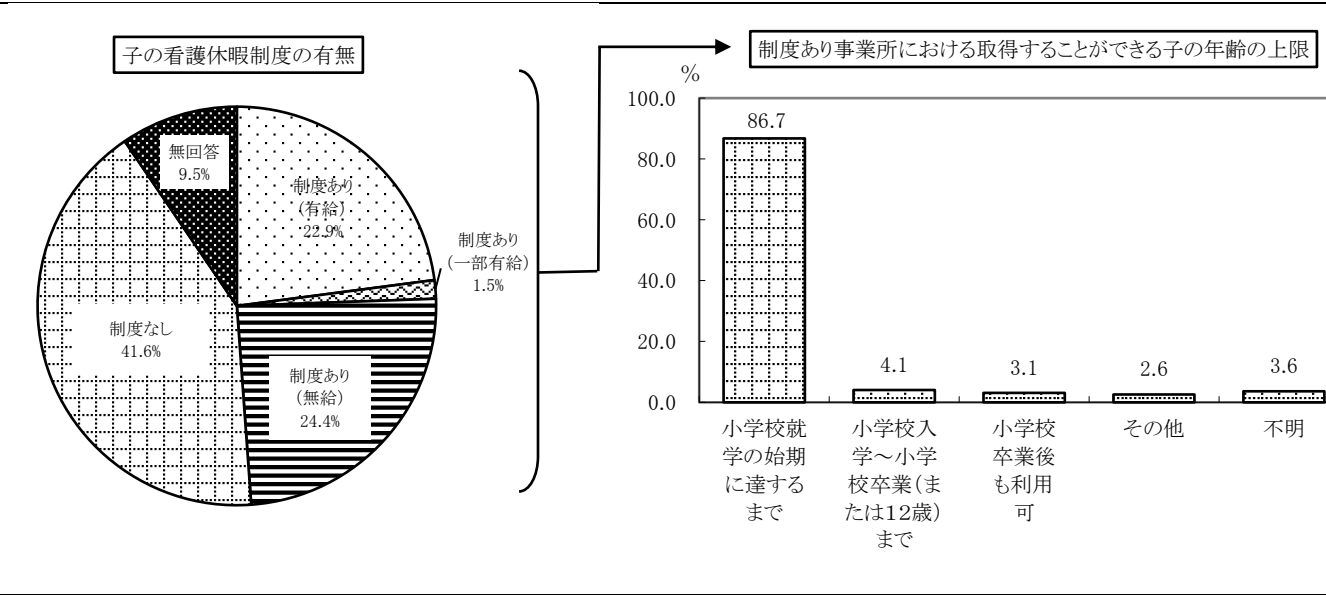
第16図 勤務時間短縮制度等の課題（複数回答）



(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48.9%（前年度47.5%）となっている。賃金の取扱いをみると、「制度ありで有給」が24.4%（うち「有給」22.9%、「一部有給」1.5%）、「制度ありで無給」が24.4%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80.6%と最も高く、子が2人以上の場合は「10日以上」が80.6%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86.7%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」42.6%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」66.1%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: %)

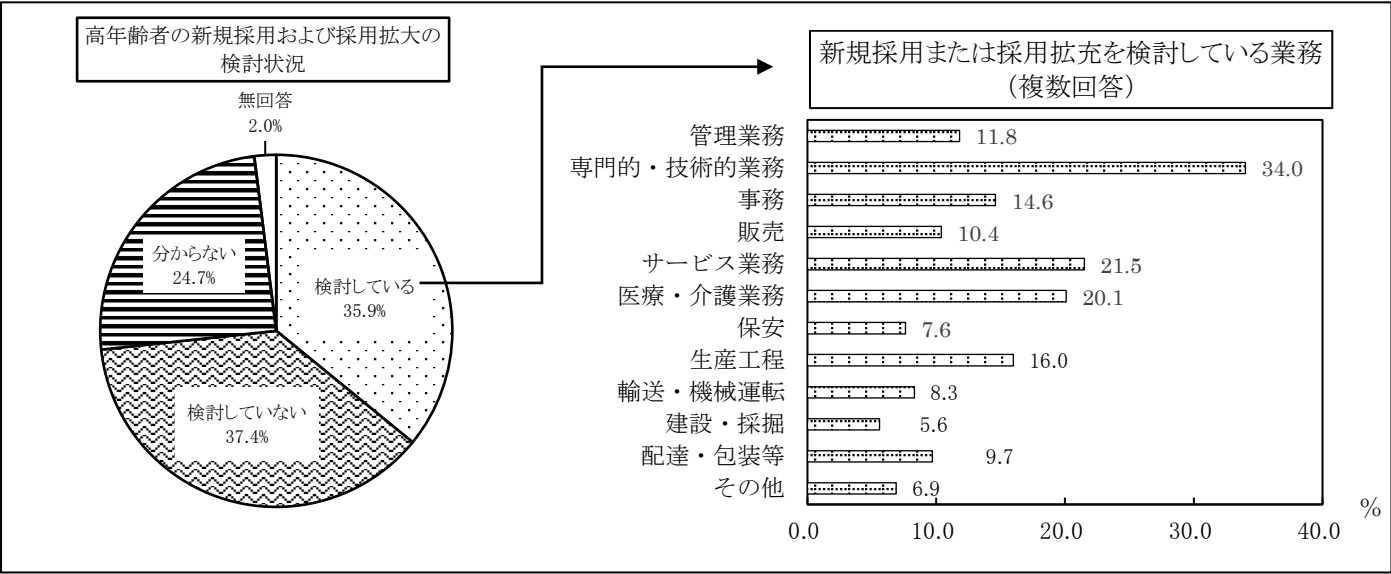
	行っている	行っていない	行っていないが、今後取り組みたいとした事業所	無回答
ア 女性の活用に関することの担当部局、責任者を定めるなど社内の推進体制を整備する	20.7	57.9	16.0	5.5
イ 採用時の面接・選考担当者に女性を含める	42.6	41.4	10.2	5.7
ウ 女性の活用状況や活用にあたっての問題点を調査・分析する	16.0	59.6	17.2	7.2
エ 女性がいらない・少ない職務や役職に意欲と能力のある女性を積極的に配置する	26.7	48.9	16.7	7.7
オ 女性の意欲・能力の向上を図るための教育訓練を積極的に行う	26.9	49.6	16.2	7.2
カ 女性のスキルアップや資格取得のための支援を行う	34.2	42.1	17.5	6.2
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	11.0	66.1	15.5	7.5
ク 仕事と家庭の両立を支援する社内制度を充実させる	27.4	45.4	20.9	6.2
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	26.2	51.1	15.5	7.2
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	18.5	58.1	16.2	7.2
サ 女性従業員の意見や要望、相談を受ける窓口を設ける	26.7	49.1	18.0	6.2
シ その他	1.5	28.7	3.2	66.6

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、35.9%であった。検討している事業所について産業別にみると「サービス業」が47.8%と最も高く、企業規模別にみると「30人～49人」45.3%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34.0%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

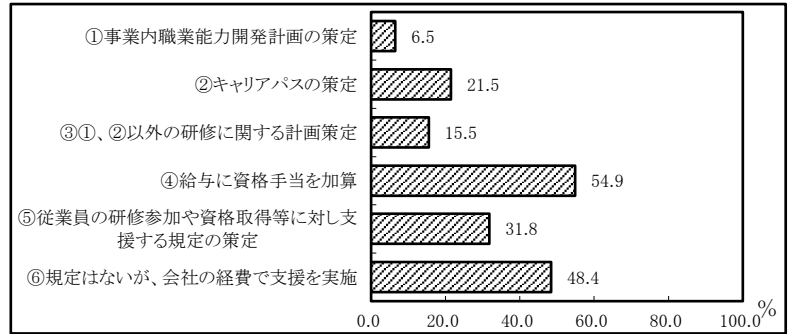


9 人材育成関係

(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54.9%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」48.4%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）

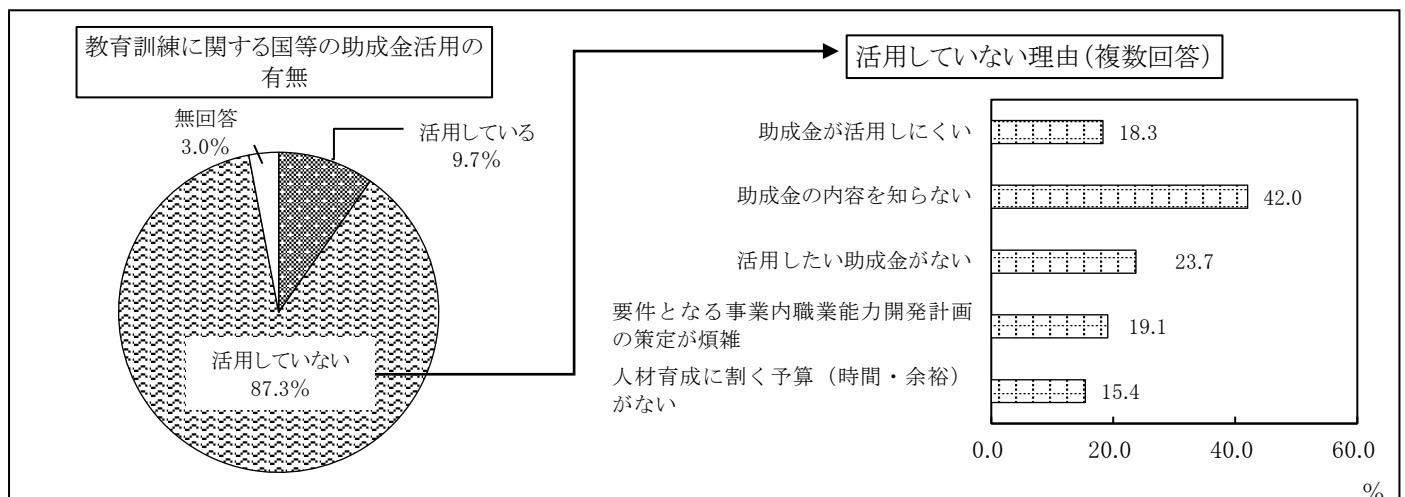


(2) 教育訓練に関する国等の助成金活用

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、9.7%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、87.3%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」42.0%が最も割合が高く、次いで「活用したい助成金がない」が23.7%であった。

（第20図、表30-1、30-2）

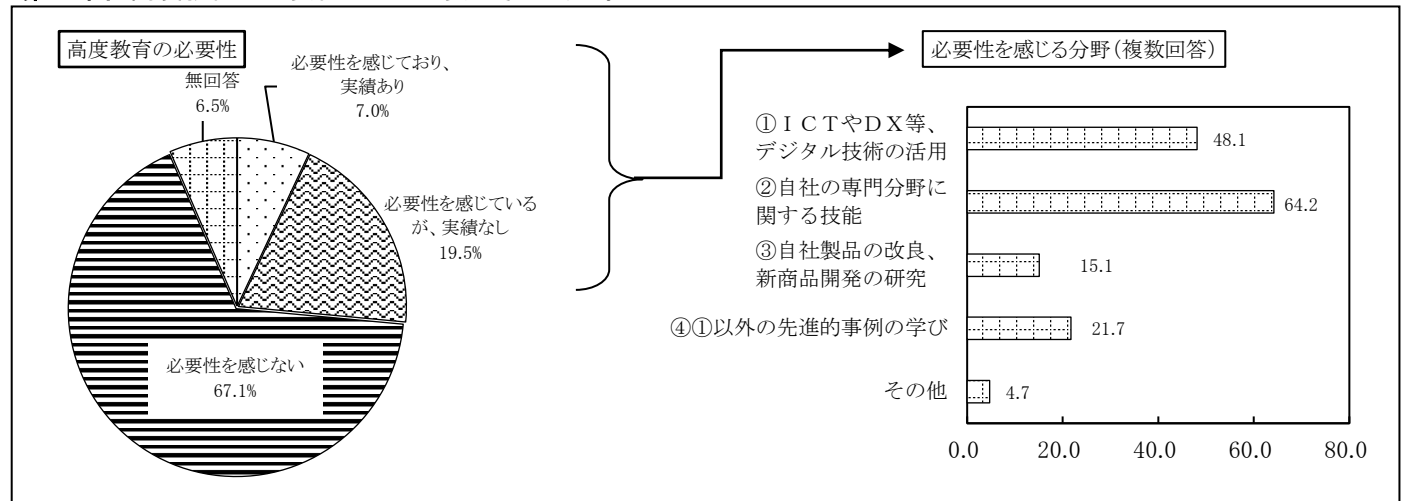
第20図 教育訓練に関する国等の助成金活用の有無と活用していない理由



(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、26.5%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」64.2%が最も割合が高く、次いで「ICTやDX等、デジタル技術の活用」48.1%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



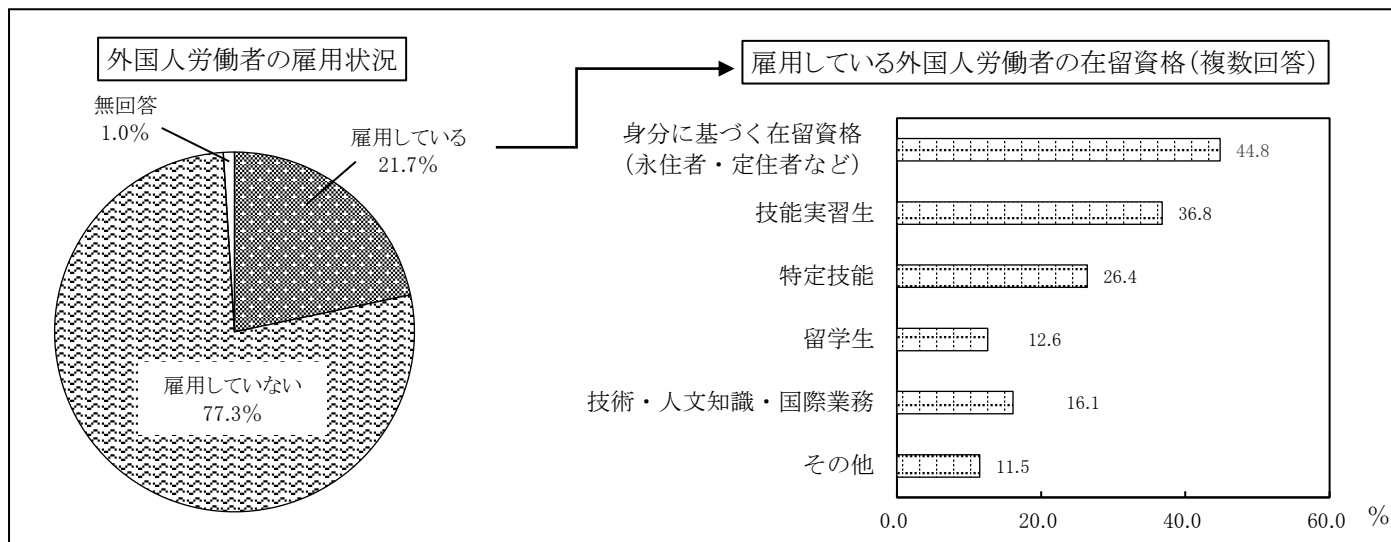
10 多様な人材の活用関係

(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21.7%（前年度19.2%）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」41.3%（同37.9%）が最も高く、企業規模別にみると「300人以上」65.4%（同53.3%）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、「身分に基づく在留資格（永住者・定住者など）」44.8%が最も多く、次いで、「技能実習生」36.8%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11.3%（同8.9%）であった。（第22図、表32-1、表32-2）

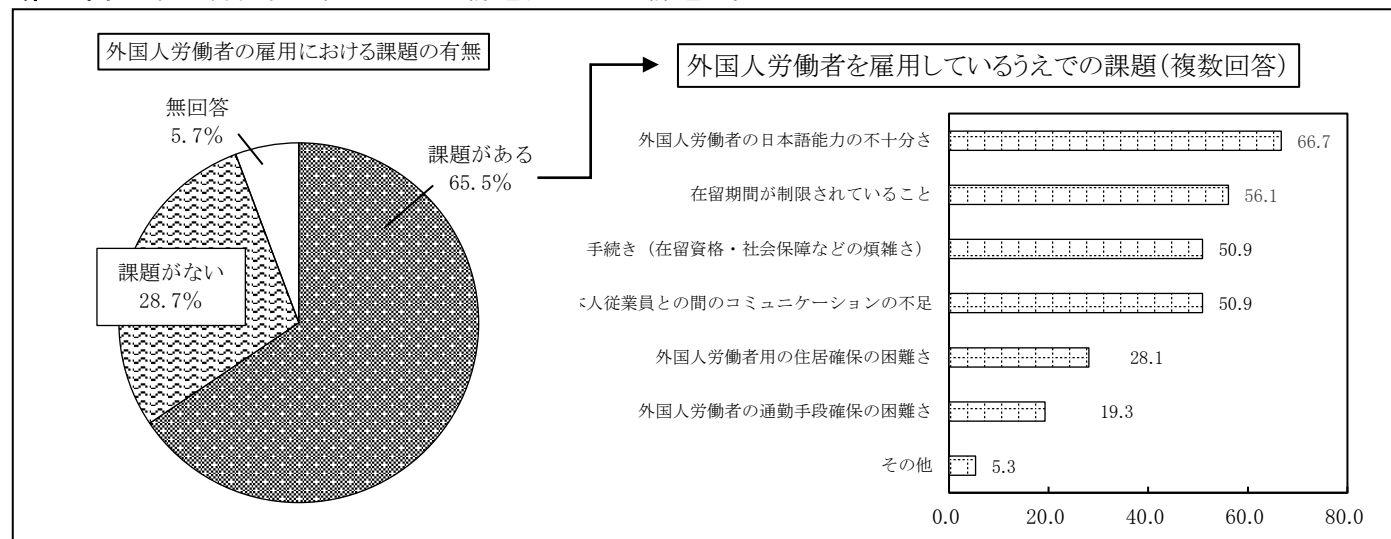
第22図 外国人労働者の雇用状況および在留資格



(2) 外国人労働者を雇用している中で感じる課題

外国人労働者を雇用している事業所で回答のあったもののうち、「課題がある」と回答した事業所の割合は65.5%であった。そのうち、課題の内容については、「外国人労働者の日本語能力の不十分さ」66.7%が最も割合が高く、次いで「在留期間が制限されていること」56.1%であった。（第23図、表32-3）

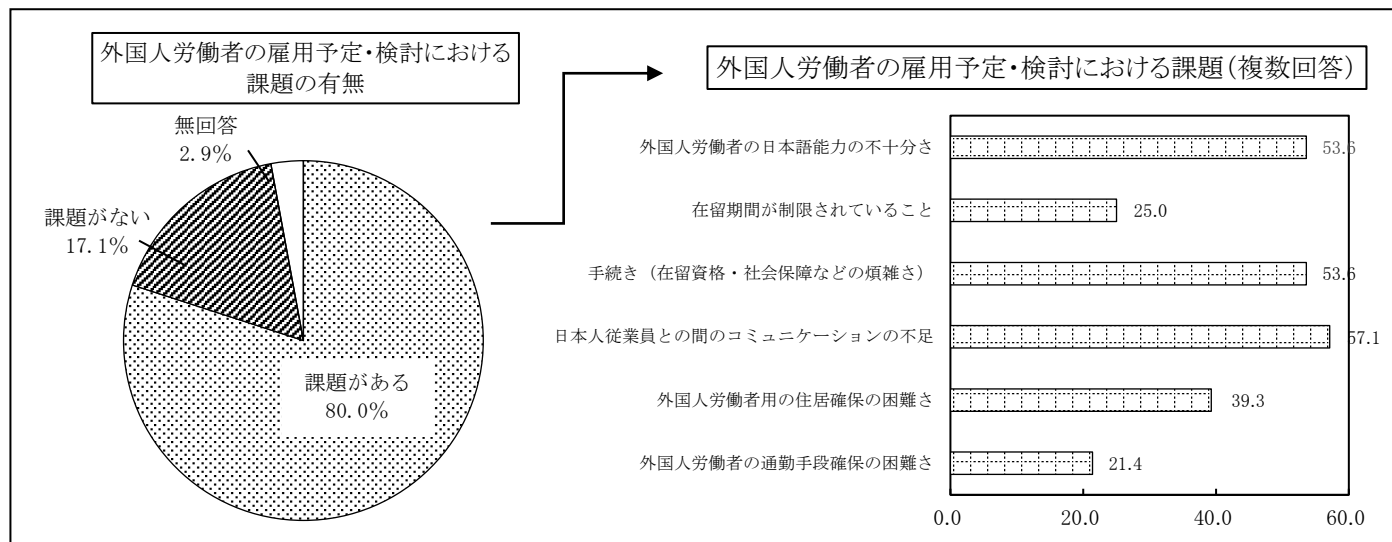
第23図 外国人労働者の雇用における課題状況および課題内容



(3) 外国人労働者の雇用を予定・検討している中で感じる課題

外国人労働者を雇用していない事業所で、今後、外国人労働者の雇用を予定・検討しているなかで「課題がある」と回答した事業所の割合は80.0%であった。そのうち、課題の内容については、「日本人従業員との間のコミュニケーションの不足」57.1%が最も高く、次いで、「外国人労働者の日本語能力の不十分さ」と「手続き（在留資格・社会保障など）の煩雑さ」が53.6%であった。（第24図、表32-4）

第24図 外国人労働者の雇用予定・検討における課題状況および課題内容

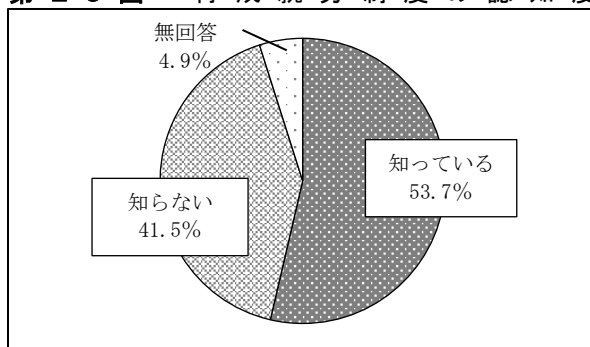


(4) 育成就労制度の認知度

「技能実習」、「特定技能」の外国人労働者を雇用している事業者のうち、「技能実習制度」に代わる新たな制度「育成就労制度」について知っている事業所の割合は53.7%であった。

育成就労制度を知っている事業所について、産業別にみると「製造業」が77.8%と最も高く、企業規模別にみると「100～299人」100.0%が最も高くなっている。(第25図、表32-5)

第25図 育成就労制度の認知度

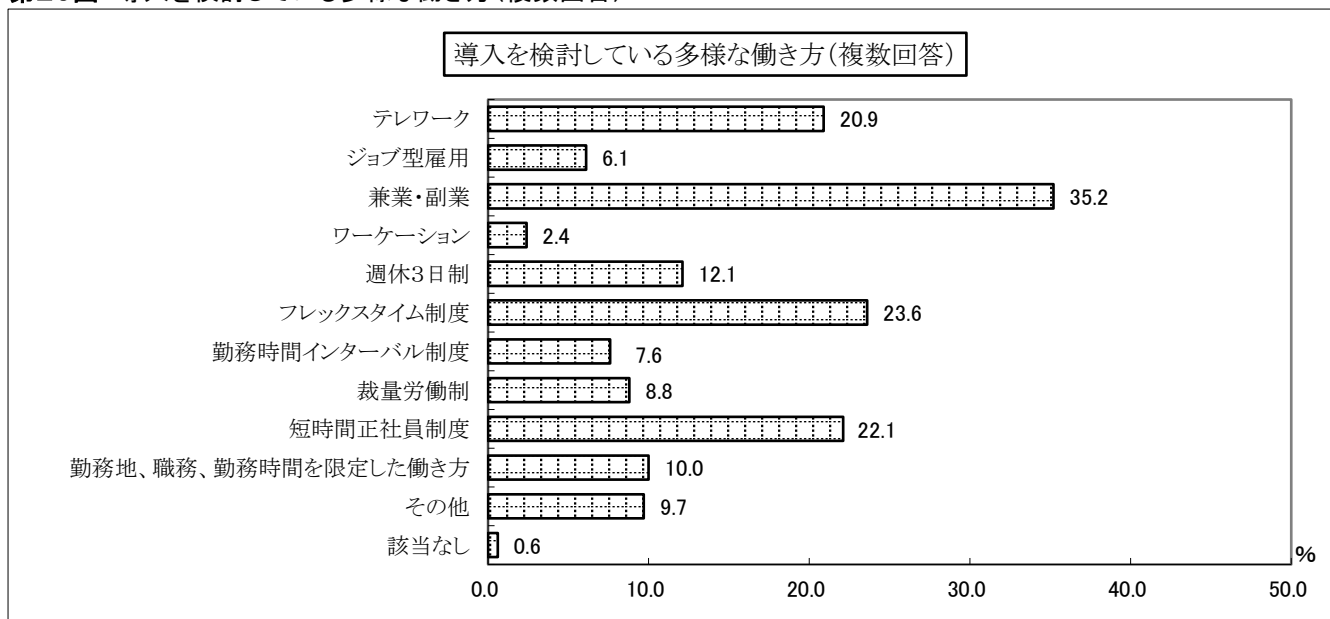


1.1 働き方改革関係

(1) 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35.2%と最も高く、次いで「フレックスタイム制度」23.6%となっている。(第26図、表33-1)

第26図 導入を検討している多様な働き方(複数回答)

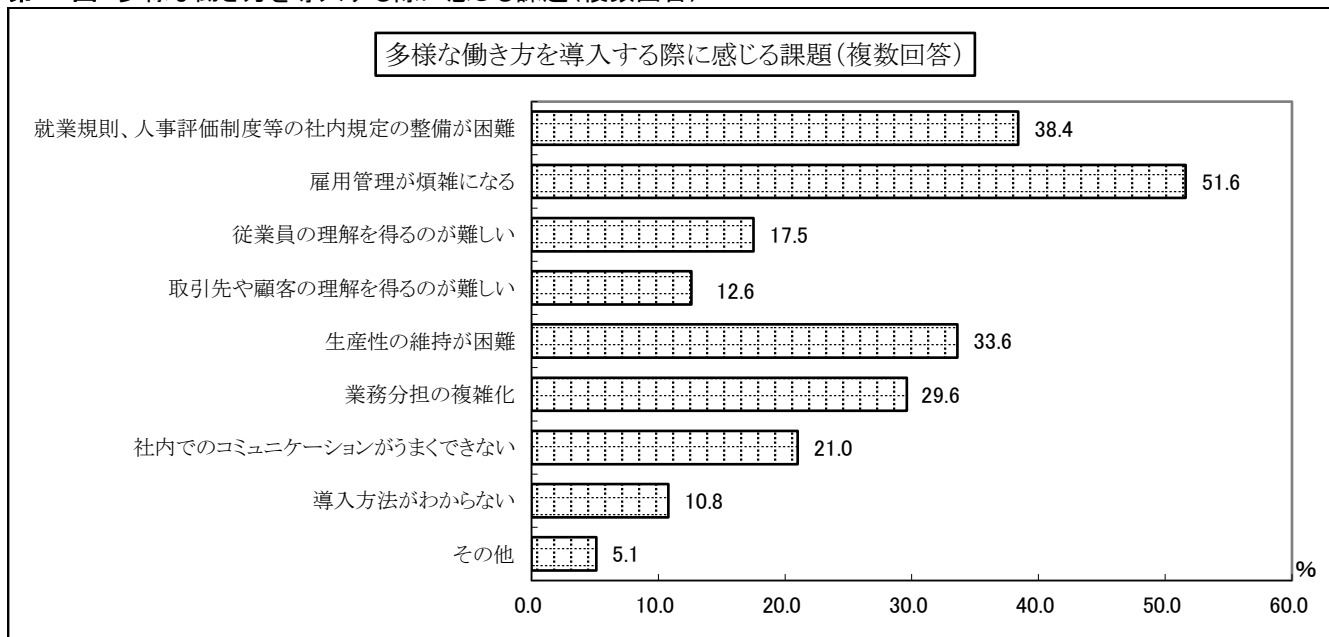


（２）多様な働き方を導入する際に感じる課題（複数回答）

多様な働き方を導入する際に感じる課題の内容として、「雇用管理が煩雑になる」が51.6％と最も割合が高く、次いで「就業規則、人事評価制度等の社内規定の整備が困難」が38.4％となっている。

（第27図、表33－2）

第27図 多様な働き方を導入する際に感じる課題（複数回答）



（３）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15.2％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」37.5％が最も高く、企業規模別にみると「300人以上」46.2％が最も高くなっている。（表33－3）

（４）所定労働時間、勤務地、職種・職務を限定した勤務の利用可能状況

回答のあった事業所のうち令和6年10月1日時点での所定労働時間、勤務地、職種・職務を限定した勤務の利用可能状況について、就業規則で明文化されており勤務できる事業所の割合は「短時間正社員」10.2％が最も高くなっている。規則等に明文化はないものの運用上限定して勤務できる事業所の割合は「職種・職務限定正社員」23.7％が最も高くなっている。

（第9表、表34－1）

第9表 所定労働時間、勤務地、職種・職務を限定した勤務の利用状況

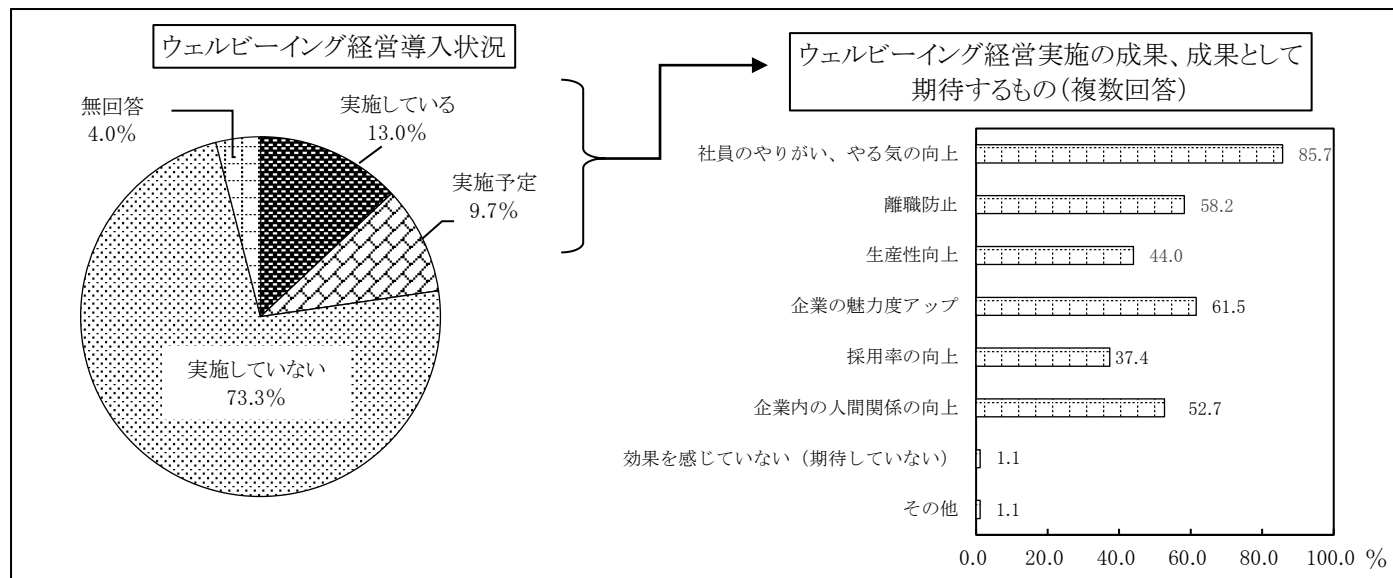
（単位：人、％）

	勤務できる （就業規則等で明文化）	勤務できる （規則等に明文化はないが、運用上限定できる）	勤務できない	その他	無回答
短時間正社員	10.2	21.9	47.4	—	20.4
勤務地限定正社員	6.7	18.5	28.7	31.4	14.7
職種・職務限定正社員	5.7	23.7	38.2	16.0	16.5

（５）ウェルビーイング経営の実施状況および実施成果

回答のあった事業所のうちウェルビーイング経営を実施しているまたは実施予定の事業所の割合は22.7％であった。ウェルビーイング経営を実施しているまたは実施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」61.5％が最も高くなっている。また、実施しているまたは実施予定の事業所における取り組み実施の成果として感じるもの・期待するものの割合をみると、「社員のやりがい、やる気の向上」85.7％が最も高く、次いで「企業の魅力度アップ」61.5％となっている。（第28図、表35－1、表35－2）

第28図 ウェルビーイング経営実施状況および実施成果

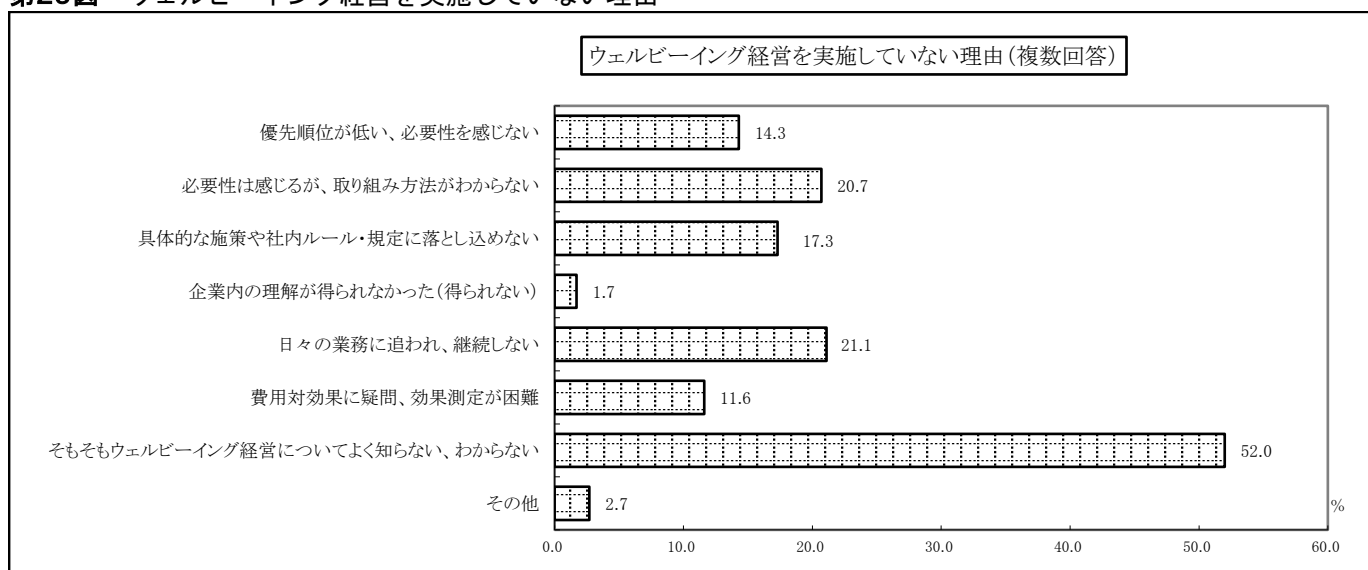


(6) ウェルビーイング経営を実施していない理由

ウェルビーイング経営を実施していないと回答のあった事業所のうち、実施していない理由の割合は、「そもそもウェルビーイング経営についてよく知らない、わからない」52.0%が最も高く、次いで「日々の業務に追われ、継続しない」が21.1%となっている。

(第29図、表35-3)

第29図 ウェルビーイング経営を実施していない理由

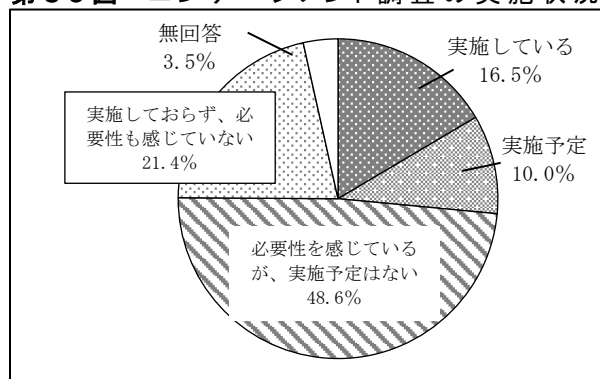


(7) エンゲージメント調査の実施状況

回答のあった事業所のうちエンゲージメント調査を実施しているまたは実施予定の事業所の割合は26.5%であった。

エンゲージメント調査を実施しているまたは実施予定の事業所について、産業別にみると「金融業・保険業」37.5%が最も高く、企業規模別にみると「300人以上」73.1%が最も高くなっている。(第30図、表36)

第30図 エンゲージメント調査の実施状況



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13.2%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」25.3%が最も高く、企業規模別にみると「300人以上」57.7%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85.3%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「サービス業」89.9%が最も高く、企業規模別にみると「9人以下」97.7%が最も高くなっている。

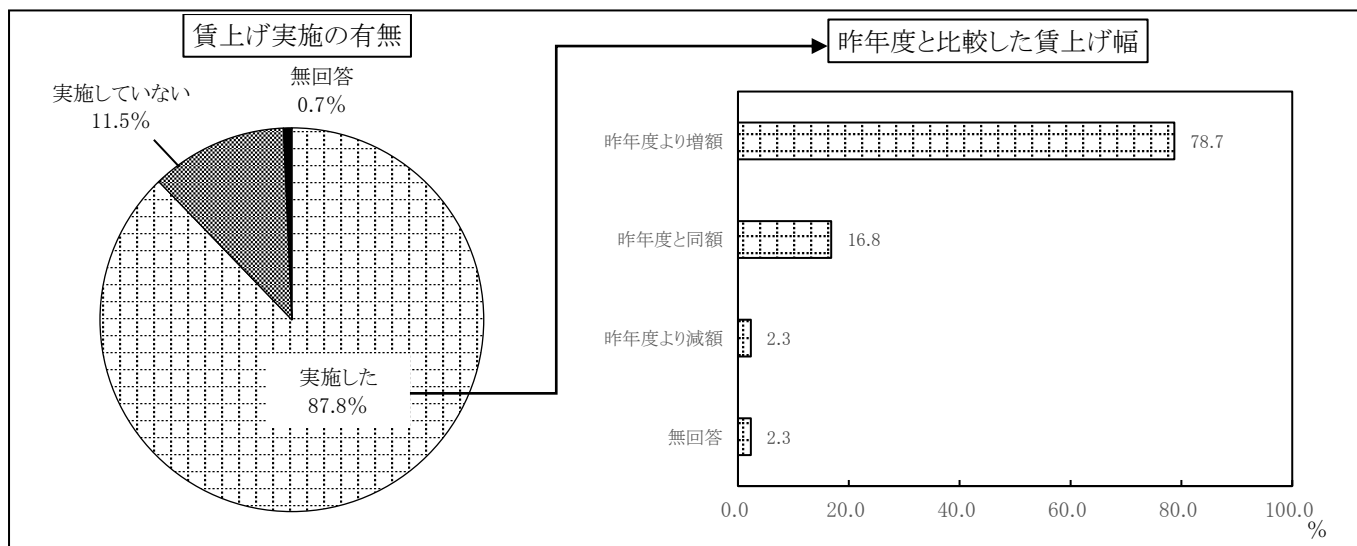
(表37-1)

(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87.8%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」90.7%が最も高く、企業規模別にみると「100～299人」96.8%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78.7%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「サービス業」83.3%が最も割合が高く、次いで「建設業」が82.5%であった。

(第31図、表38-1、表38-2)

第31図 賃上げの実施状況

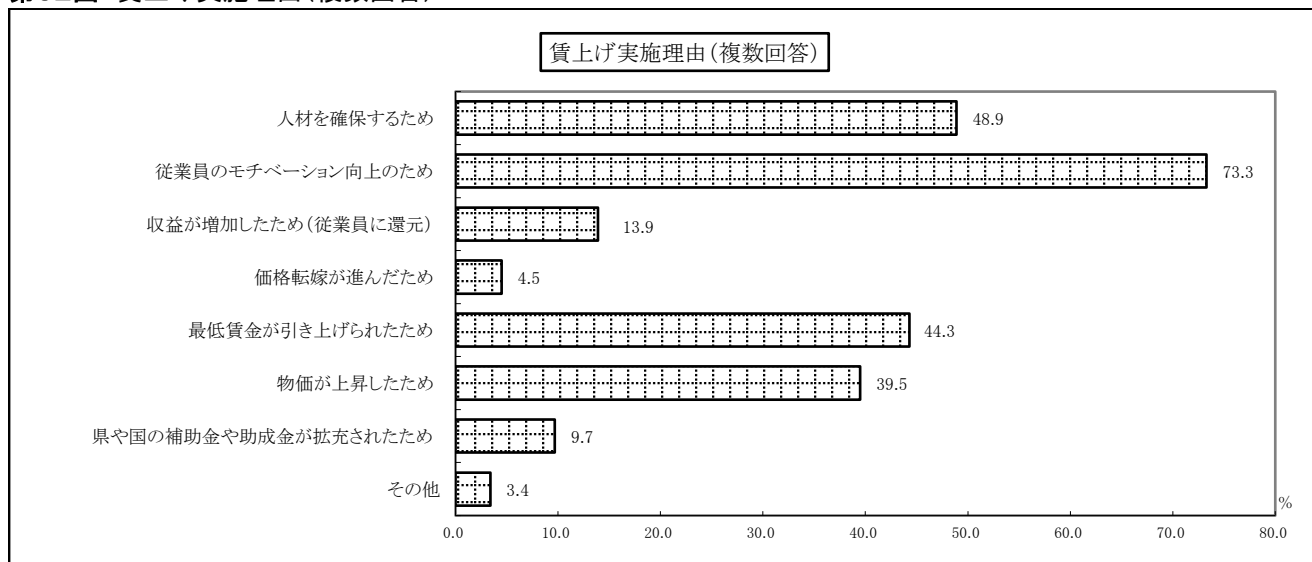


(3) 賃上げの実施理由 (複数回答)

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向上のため」73.3%が最も高く、次いで「人材を確保するため」が48.9%となっている。

(第32図、表38-3)

第32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」58.6%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52.1%となっている。

(第33図、表38-4)

第33図 賃上げを行う上で感じる課題(複数回答)

