

3. 職場環境について

A 働き方改革

(1) 働き方改革について取り組んでいる内容

(1) 現在、働き方改革について取り組んでいる内容を回答してください。

【あてはまるもの全てに○】

働き方改革について取り組んでいる内容については、「有給休暇の取得促進」が 80.7%と最も高く、次いで「長時間労働の是正」が 66.4%、「子育て・介護・病気の治療等と仕事の両立支援」が 41.0%の順となっている。

前回調査との比較では、「有給休暇の取得促進」、「同一労働同一賃金」、「長時間労働の是正」、「子育て・介護・病気の治療等と仕事の両立の支援」、「テレワークの導入」、「副業・兼業を認める」の 6項目で 7ポイント以上増加している。

特に「有給休暇の取得促進」は 80.7%と、29.6ポイント増加している。

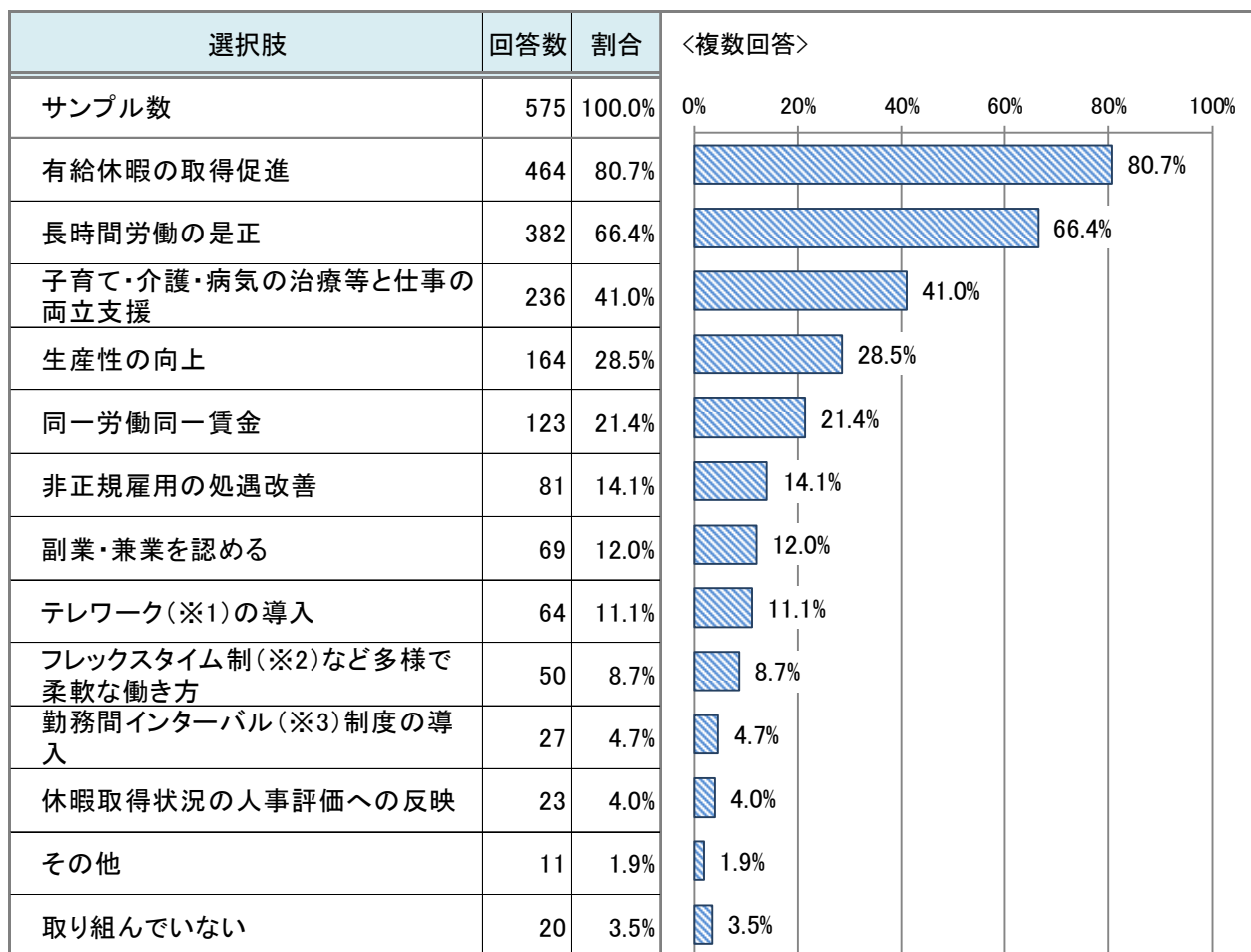
業種別でみると、すべての業種で「有給休暇の取得促進」と「長時間労働の是正」が上位 2位以内となっており、〈製造業〉と〈宿泊業、飲食サービス業〉では「生産性の向上」が、その他の層では「子育て・介護・病気の治療等と仕事の両立支援」が 3位となっている。

従業員規模別でみると、すべての層で「有給休暇の取得促進」が最も高く、次いで「長時間労働の是正」、「子育て・介護・病気の治療等と仕事の両立支援」の順となっている。

また、〈100～299人〉では「生産性の向上」と「子育て・介護・病気の治療等と仕事の両立支援」が他の層より 10ポイント以上高くなっている。

また、〈9人以下〉では「取り組んでいない」が 7.4%と他の層より 5ポイント以上高くなっている。

■働き方改革について取り組んでいる内容〔回答数=575〕

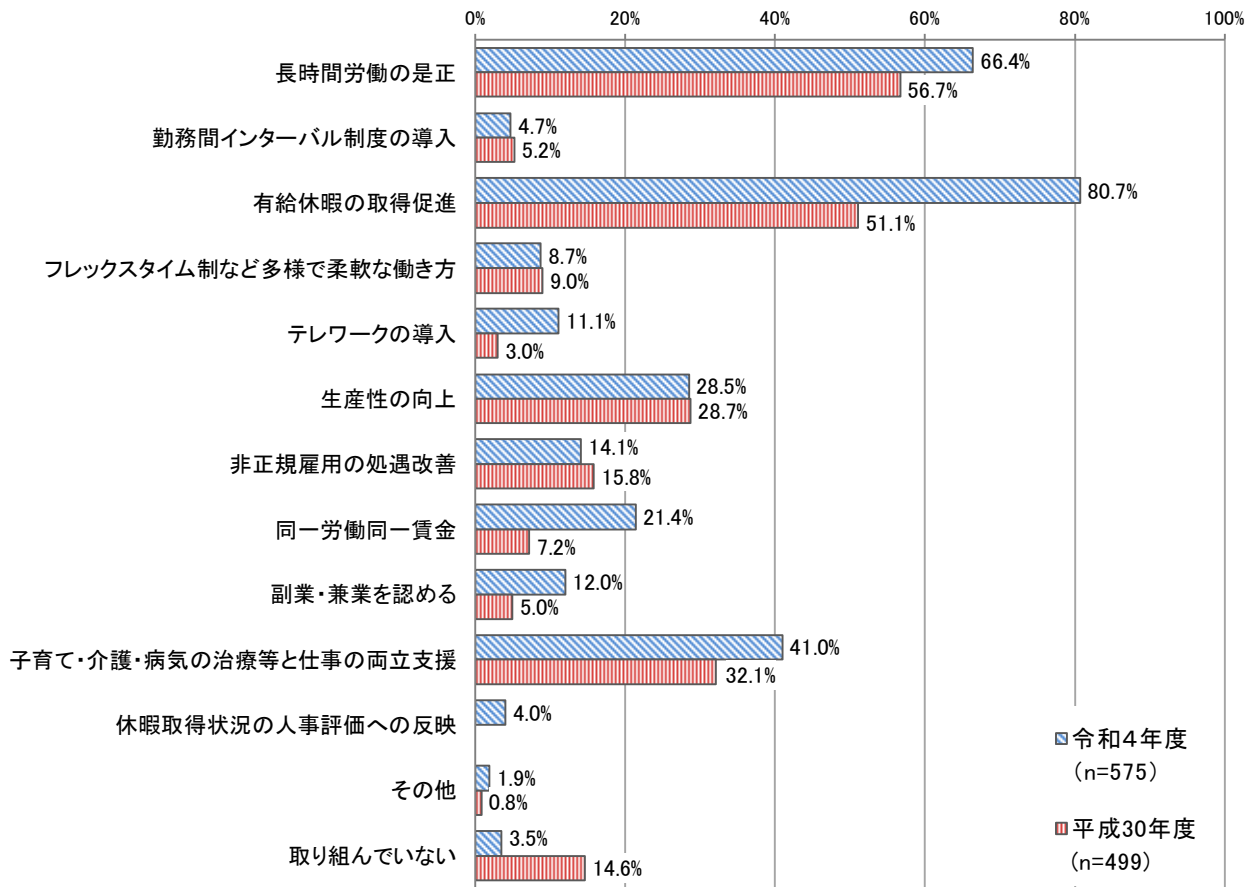


※1 テレワーク：在宅勤務やオフィス以外の自宅に近い施設での勤務など場所や時間にとらわれない働き方

※2 フレックスタイム制：就業規則により、労働者が労働時間の始めと終わりを選択する制度

※3 勤務間インターバル：勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の休息時間を設けること

【前回調査との比較】



※令和4年度は選択肢に「休暇取得状況の人事評価への反映」を新たに追加。

【業種別／従業員規模別（働き方改革について取り組んでいる内容）】

※ ■ は第1位、■ は第2位、■ は第3位の項目

業種別	業種	合計	長時間労働の是正	勤務間インターバル	有給休暇の取得促進	フレックスタイム制など多様な柔軟な働き方	テレワークの導入	生産性の向上	善非正規雇用の処遇改善	同一労働同一賃金	副業・兼業を認める	立支の育て・介護・病気の両立支援	評価への反映	その他	取り組んでいない
			上段: 回答数	下段: 回答割合 (%)	上段: 回答数	下段: 回答割合 (%)	上段: 回答数	下段: 回答割合 (%)	上段: 回答数	下段: 回答割合 (%)	上段: 回答数	下段: 回答割合 (%)	上段: 回答数	下段: 回答割合 (%)	上段: 回答数
業種別	建設業	89	56	7	72	8	11	32	6	7	10	36	4	3	2
		100%	62.9%	7.9%	80.9%	9.0%	12.4%	36.0%	6.7%	7.9%	11.2%	40.4%	4.5%	3.4%	2.2%
	製造業	30	21	0	25	2	2	17	5	6	5	8	1	0	1
		100%	70.0%	0.0%	83.3%	6.7%	6.7%	56.7%	16.7%	20.0%	16.7%	26.7%	3.3%	0.0%	3.3%
	卸売業、小売業	138	93	3	108	5	17	45	13	27	10	50	6	3	5
		100%	67.4%	2.2%	78.3%	3.6%	12.3%	32.6%	9.4%	19.6%	7.2%	36.2%	4.3%	2.2%	3.6%
	宿泊業、飲食サービス業	41	24	2	22	3	0	18	2	9	10	12	2	0	1
		100%	58.5%	4.9%	53.7%	7.3%	0.0%	43.9%	4.9%	22.0%	24.4%	29.3%	4.9%	0.0%	2.4%
医療、福祉	102	66	7	85	12	1	10	25	23	10	62	5	4	4	
	100%	64.7%	6.9%	83.3%	11.8%	1.0%	9.8%	24.5%	22.5%	9.8%	60.8%	4.9%	3.9%	3.9%	
サービス業	90	60	4	75	11	21	27	17	25	15	36	1	1	4	
	100%	66.7%	4.4%	83.3%	12.2%	23.3%	30.0%	18.9%	27.8%	16.7%	40.0%	1.1%	1.1%	4.4%	
その他	85	62	4	77	9	12	15	13	26	9	32	4	0	3	
	100%	72.9%	4.7%	90.6%	10.6%	14.1%	17.6%	15.3%	30.6%	10.6%	37.6%	4.7%	0.0%	3.5%	
従業員規模別	9人以下	204	125	12	141	16	20	48	23	23	23	68	10	3	15
		100%	61.3%	5.9%	69.1%	7.8%	9.8%	23.5%	11.3%	11.3%	11.3%	33.3%	4.9%	1.5%	7.4%
	10～29人	222	150	10	183	18	28	60	31	44	27	85	8	7	4
		100%	67.6%	4.5%	82.4%	8.1%	12.6%	27.0%	14.0%	19.8%	12.2%	38.3%	3.6%	3.2%	1.8%
	30～49人	63	39	1	57	6	6	22	10	21	7	32	1	1	1
		100%	61.9%	1.6%	90.5%	9.5%	9.5%	34.9%	15.9%	33.3%	11.1%	50.8%	1.6%	1.6%	1.6%
	50～99人	36	28	2	35	7	5	10	9	13	7	20	2	0	0
	100%	77.8%	5.6%	97.2%	19.4%	13.9%	27.8%	25.0%	36.1%	19.4%	55.6%	5.6%	0.0%	0.0%	
100～299人	27	23	1	26	3	2	14	3	11	2	19	0	0	0	
	100%	85.2%	3.7%	96.3%	11.1%	7.4%	51.9%	11.1%	40.7%	7.4%	70.4%	0.0%	0.0%	0.0%	
300人以上	22	17	1	21	0	3	9	5	11	3	12	2	0	0	
	100%	77.3%	4.5%	95.5%	0.0%	13.6%	40.9%	22.7%	50.0%	13.6%	54.5%	9.1%	0.0%	0.0%	

(2) 働き方改革について今後新たに取り組みたい内容

(2) 今後、新たに取り組みたい内容を回答してください。【あてはまるもの全てに○】

働き方改革について今後新たに取り組みたい内容については、「生産性の向上」が29.8%と最も高く、次いで「子育て・介護・病気の治療等と仕事の両立支援」が21.4%、「有給休暇の取得促進」が17.3%の順となっている。

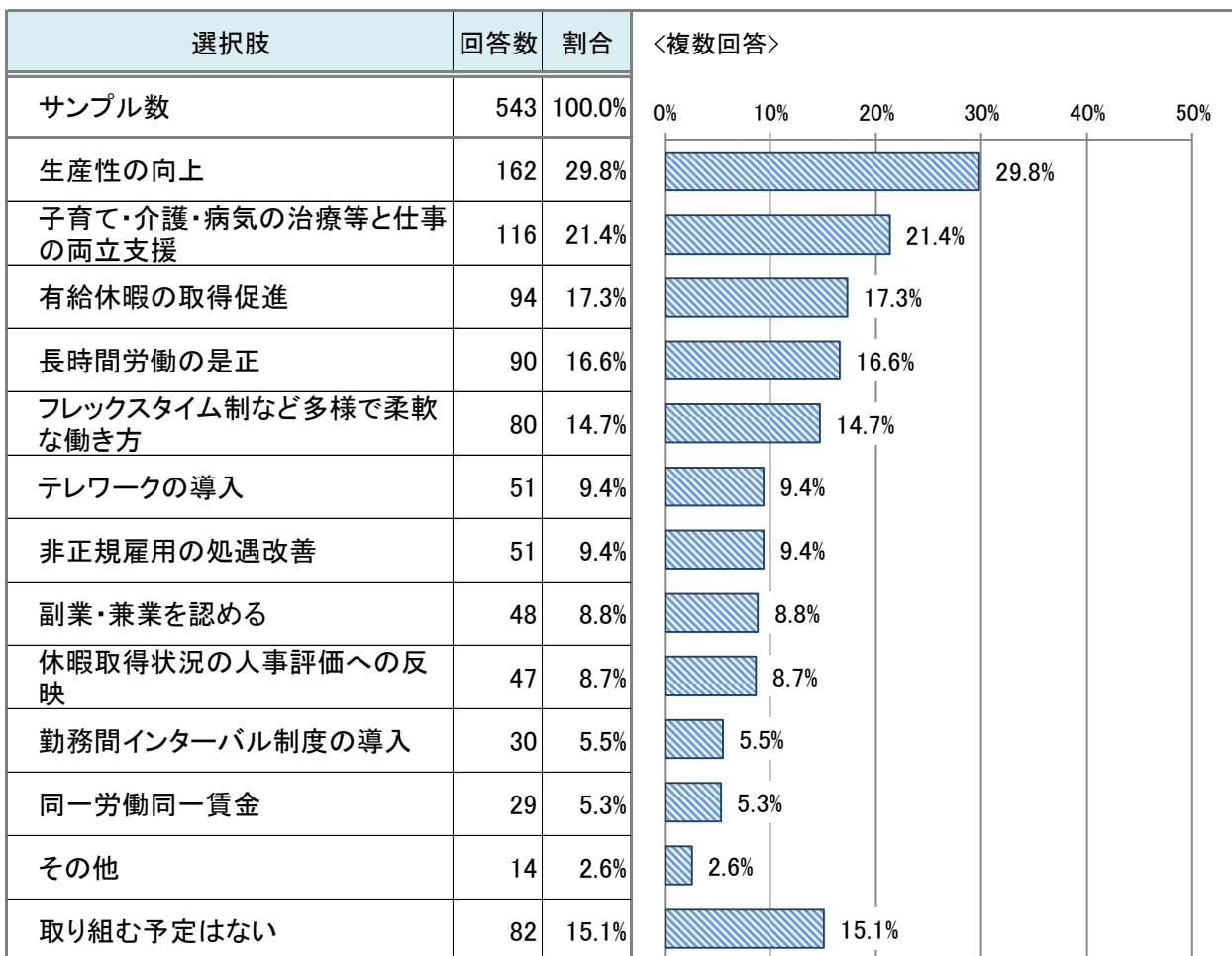
前回調査との比較では、「子育て・介護・病気の治療等と仕事の両立支援」、「副業・兼業を認める」、「生産性の向上」が5ポイント以上増加、「取り組む予定はない」と「有給休暇の取得促進」が約8ポイント減少している。

業種別でみると、〈製造業〉で「子育て・介護・病気の治療等と仕事の両立支援」が、その他の層で「生産性の向上」が、それぞれ最も高くなっている。

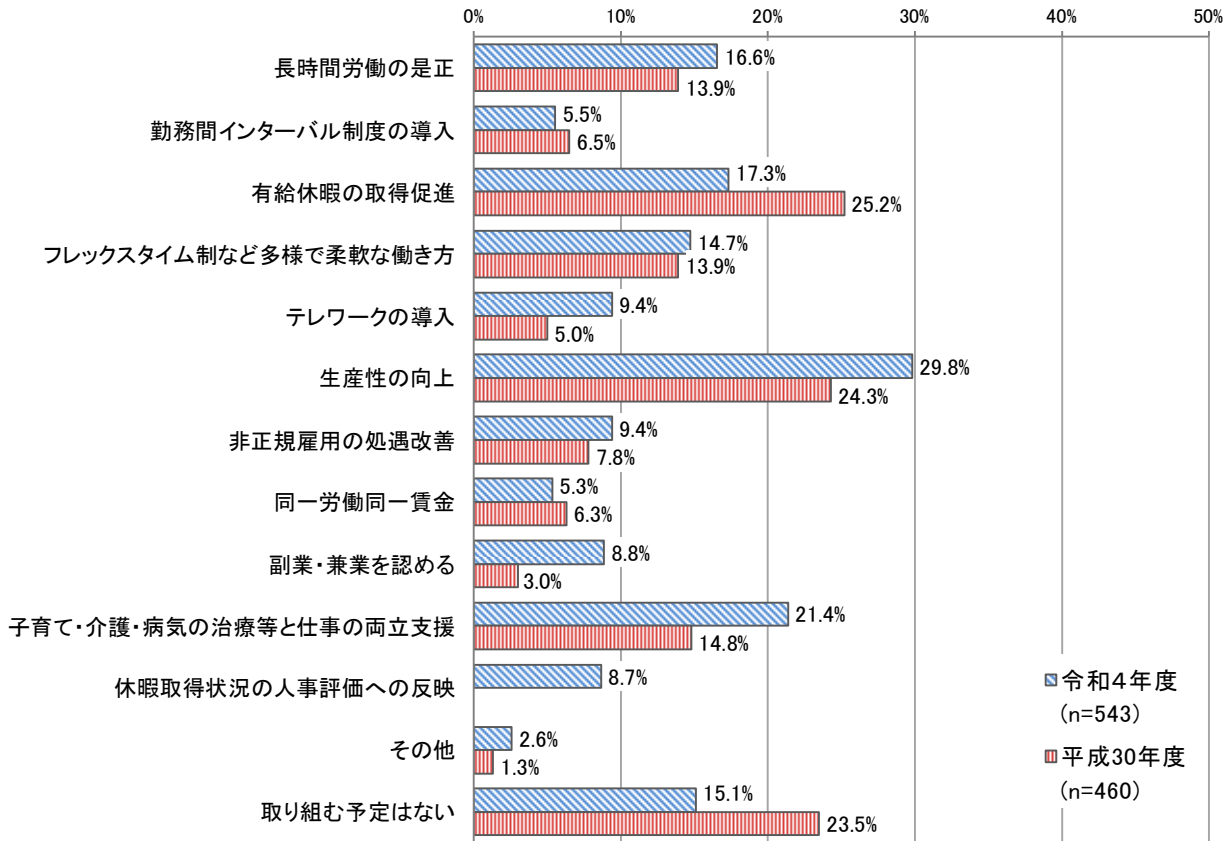
従業員規模別でみると、299人以下の層では「生産性の向上」が、〈300人以上〉では「長時間労働の是正」と「子育て・介護・病気の治療等と仕事の両立支援」が、それぞれ最も高くなっている。

また、〈9人以下〉では「取り組む予定はない」が20.2%と他の層より5ポイント以上高くなっている。

■働き方改革について今後新たに取り組みたい内容〔回答数=543〕



【前回調査との比較】



※令和4年度は選択肢に「休暇取得状況の人事評価への反映」を新たに追加。

【業種別／従業員規模別（働き方改革について今後新たに取り組みたい内容）】

※ ■ は第1位、■ は第2位、■ は第3位の項目

業種別	業種	合計	長時間労働の是正	勤務間インターバル制度の導入	有給休暇の取得促進	きなど多様な働き方	フレックスタイム制	テレワークの導入	生産性の向上	善非正規雇用の処遇改善	同一労働同一賃金	副業・兼業を認める	立の支	育の治	評休	他	取										
			回数	割合	回数	割合	回数	割合	回数	割合	回数	割合	回数	割合	回数	割合	回数	割合	回数	割合							
業種別	建設業	84	19%	3	3.6%	19	22.6%	12	14.3%	10	11.9%	3	3.6%	5	6.0%	5	6.0%	20	23.8%	8	9.5%	1	1.2%	14	16.7%		
		100%	22.6%	3.6%	22.6%	14.3%	11.9%	3.6%	6.0%	6.0%	23.8%	9.5%	1.2%	16.7%													
	製造業	27	6%	1	3.7%	3	11.1%	5	18.5%	2	7.4%	0	0.0%	2	7.4%	9	33.3%	1	3.7%	0	0.0%	5	18.5%				
		100%	22.2%	3.7%	11.1%	18.5%	7.4%	0.0%	7.4%	33.3%	3.7%	0.0%	18.5%														
	卸売業、小売業	132	21%	10	7.6%	24	18.2%	19	14.4%	19	14.4%	13	9.8%	4	3.0%	13	9.8%	29	22.0%	12	9.1%	4	3.0%	15	11.4%		
		100%	15.9%	7.6%	18.2%	14.4%	14.4%	9.8%	3.0%	9.8%	22.0%	9.1%	3.0%	11.4%													
	宿泊業、飲食サービス業	37	5%	3	8.1%	8	21.6%	2	5.4%	3	8.1%	2	5.4%	2	5.4%	7	18.9%	3	8.1%	0	0.0%	7	18.9%				
		100%	13.5%	8.1%	21.6%	5.4%	8.1%	5.4%	5.4%	18.9%	8.1%	0.0%	18.9%														
医療、福祉	96	6%	1	1.0%	18	18.8%	7	7.3%	3	3.1%	24	25.0%	13	13.5%	6	6.3%	12	12.5%	17	17.7%	10	10.4%	4	4.2%	21	21.9%	
	100%	6.3%	1.0%	18.8%	7.3%	3.1%	25.0%	13.5%	6.3%	12.5%	17.7%	10.4%	4.2%	21.9%													
サービス業	85	15%	5	5.9%	8	9.4%	20	23.5%	7	8.2%	30	35.3%	9	10.6%	4	4.7%	4	4.7%	18	21.2%	7	8.2%	2	2.4%	10	11.8%	
	100%	17.6%	5.9%	9.4%	23.5%	8.2%	35.3%	10.6%	4.7%	10.6%	8.2%	2.4%	11.8%														
その他	82	18%	7	8.5%	14	17.1%	15	18.3%	7	8.5%	27	32.9%	10	12.2%	8	9.8%	10	12.2%	16	19.5%	6	7.3%	3	3.7%	10	12.2%	
	100%	22.0%	8.5%	17.1%	18.3%	8.5%	32.9%	12.2%	9.8%	12.2%	19.5%	7.3%	3.7%	12.2%													
従業員規模別	9人以下	188	35%	7	3.7%	40	21.3%	26	13.8%	17	9.0%	52	27.7%	12	6.4%	9	4.8%	19	10.1%	34	18.1%	13	6.9%	2	1.1%	38	20.2%
		100%	18.6%	3.7%	21.3%	13.8%	9.0%	27.7%	6.4%	4.8%	10.1%	18.1%	6.9%	1.1%	20.2%												
	10～29人	208	31%	8	3.8%	28	13.5%	33	15.9%	14	6.7%	69	33.2%	18	8.7%	11	5.3%	13	6.3%	51	24.5%	21	10.1%	4	1.9%	30	14.4%
		100%	14.9%	3.8%	13.5%	15.9%	6.7%	33.2%	8.7%	5.3%	6.3%	24.5%	10.1%	1.9%	14.4%												
	30～49人	61	8%	5	8.2%	12	19.7%	11	18.0%	7	11.5%	21	34.4%	6	9.8%	7	11.5%	5	8.2%	16	26.2%	6	9.8%	1	1.6%	6	9.8%
		100%	13.1%	8.2%	19.7%	18.0%	11.5%	34.4%	9.8%	11.5%	8.2%	26.2%	9.8%	1.6%	9.8%												
	50～99人	36	8%	2	5.6%	6	16.7%	3	8.3%	7	19.4%	11	30.6%	7	19.4%	2	5.6%	5	13.9%	6	16.7%	5	13.9%	3	8.3%	3	8.3%
100%		22.2%	5.6%	16.7%	8.3%	19.4%	30.6%	19.4%	5.6%	13.9%	16.7%	13.9%	8.3%	8.3%													
100～299人	27	2%	5	18.5%	3	11.1%	3	11.1%	5	18.5%	7	25.9%	5	18.5%	0	0.0%	2	7.4%	3	11.1%	0	0.0%	2	7.4%	2	7.4%	
	100%	7.4%	18.5%	11.1%	11.1%	18.5%	25.9%	18.5%	0.0%	7.4%	11.1%	0.0%	7.4%	7.4%													
300人以上	22	6%	3	22.7%	5	22.7%	4	18.2%	1	4.5%	2	9.1%	3	13.6%	0	0.0%	4	18.2%	6	27.3%	2	9.1%	2	9.1%	2	9.1%	
	100%	27.3%	13.6%	22.7%	18.2%	4.5%	9.1%	13.6%	0.0%	18.2%	27.3%	9.1%	9.1%	9.1%													

(3) 働き方改革に取り組んでいる、または今後取り組む予定の理由

(3) 働き方改革に取り組んでいる、または今後取り組む予定の事業所は、その理由を回答してください。【あてはまるもの全てに○】

働き方改革に取り組んでいる、または今後取り組む予定の理由については、「従業員満足のため」が79.7%と最も高く、次いで「優秀な人材の確保、維持のため」が64.7%、「法令順守のため」が45.1%の順となっている。

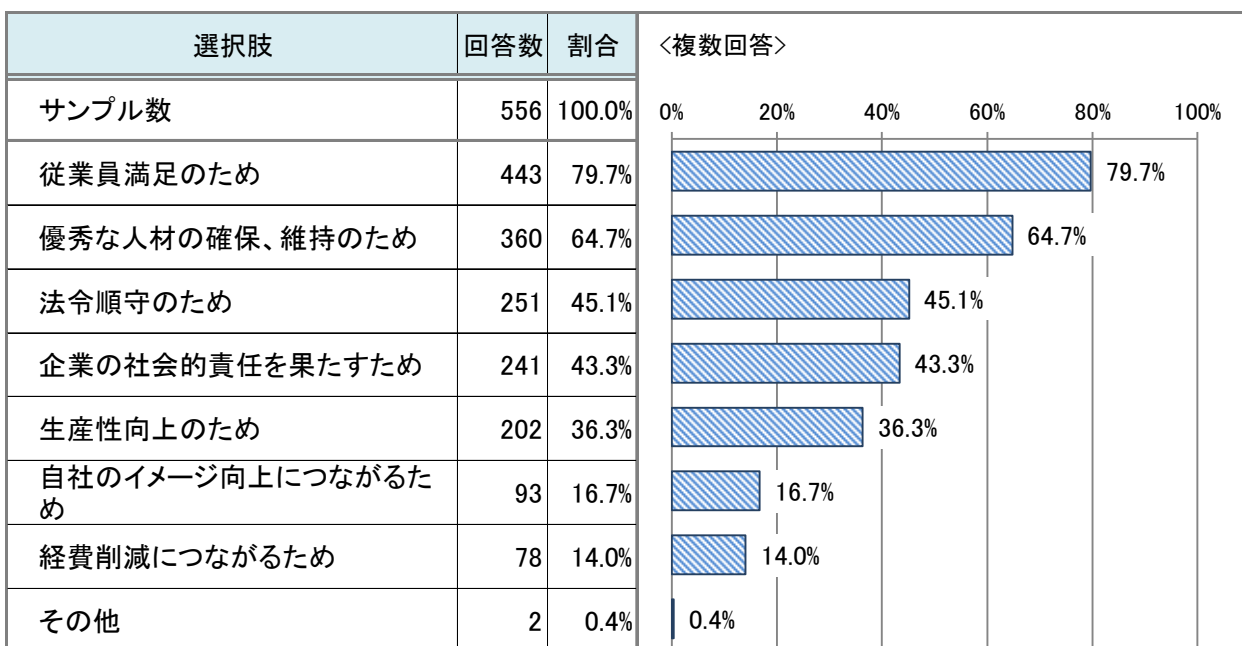
前回調査との比較では、「法令順守のため」が11.5ポイント、「企業の社会的責任を果たすため」が8.0ポイントそれぞれ増加、「生産性向上のため」が8.4ポイント減少している。

業種別でみると、〈建設業〉では「優秀な人材の確保、維持のため」が、その他の層では「従業員満足のため」が、それぞれ最も高くなっている。

また、〈その他〉では「法令順守のため」が60.7%と、他の層より10ポイント以上高くなっている。

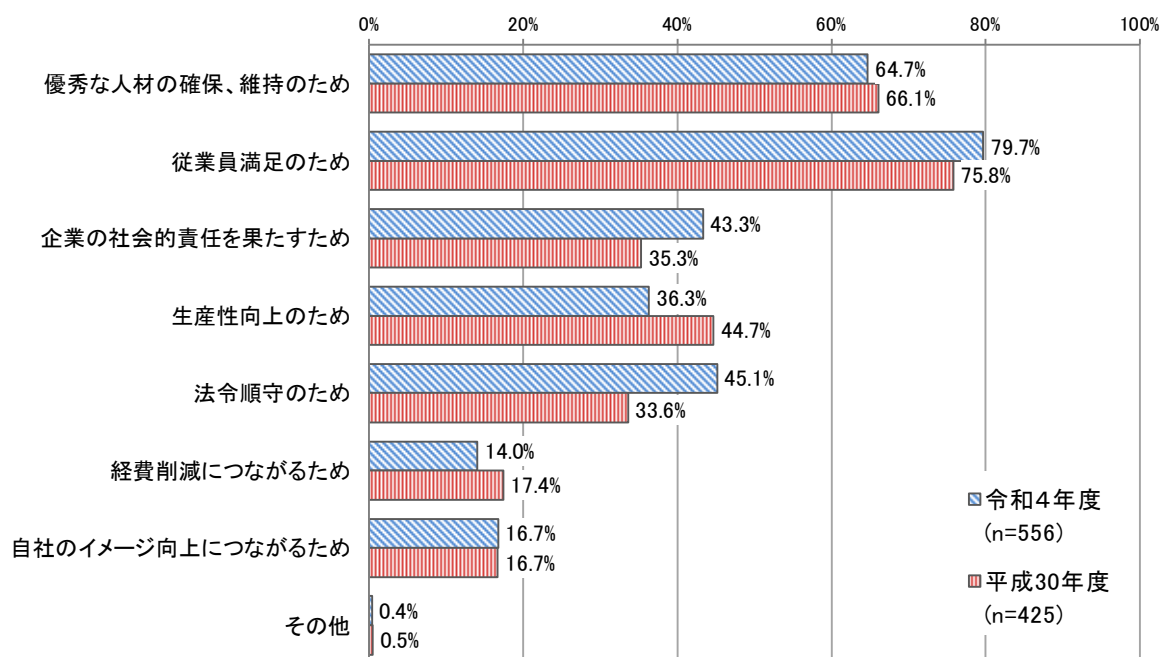
従業員規模別でみると、すべての層で「従業員満足のため」が最も高く、次いで「優秀な人材の確保、維持のため」の順となっており、〈9人以下〉と〈50～99人〉で「企業の社会的責任を果たすため」が、その他の層で「法令順守のため」が、それぞれ3位となっている。

■ 働き方改革について取り組んでいる、または今後取り組む予定の理由〔回答数=556〕



※本設問の対象事業所は(1)か(2)でいずれかの取組に回答があった事業所のみ

【前回調査との比較】



【業種別／従業員規模別（働き方改革について取り組んでいる、または今後取り組む予定の理由）】

※ 黒色は第1位、灰色は第2位、白色は第3位の項目

業種別		合計	優秀な人材の確保、維持のため	従業員の満足のため	企業の社会的責任を果すため	生産性向上のため	法令順守のため	経費削減につながるため	自社のイメージ向上のため	その他
業種別	建設業	88	62	61	45	36	39	7	17	1
		100%	70.5%	69.3%	51.1%	40.9%	44.3%	8.0%	19.3%	1.1%
	製造業	27	18	21	9	9	12	6	2	0
		100%	66.7%	77.8%	33.3%	33.3%	44.4%	22.2%	7.4%	0.0%
	卸売業、小売業	131	79	107	54	45	61	18	24	0
		100%	60.3%	81.7%	41.2%	34.4%	46.6%	13.7%	18.3%	0.0%
	宿泊業、飲食サービス業	39	24	32	10	19	11	5	3	0
	100%	61.5%	82.1%	25.6%	48.7%	28.2%	12.8%	7.7%	0.0%	
医療、福祉	98	63	84	39	24	34	8	14	0	
	100%	64.3%	85.7%	39.8%	24.5%	34.7%	8.2%	14.3%	0.0%	
サービス業	89	60	70	41	37	43	22	18	1	
	100%	67.4%	78.7%	46.1%	41.6%	48.3%	24.7%	20.2%	1.1%	
その他	84	54	68	43	32	51	12	15	0	
	100%	64.3%	81.0%	51.2%	38.1%	60.7%	14.3%	17.9%	0.0%	
従業員規模別	9人以下	195	112	150	80	53	75	21	26	0
		100%	57.4%	76.9%	41.0%	27.2%	38.5%	10.8%	13.3%	0.0%
	10～29人	213	140	165	89	88	97	30	35	2
		100%	65.7%	77.5%	41.8%	41.3%	45.5%	14.1%	16.4%	0.9%
	30～49人	62	47	52	28	25	30	11	13	0
		100%	75.8%	83.9%	45.2%	40.3%	48.4%	17.7%	21.0%	0.0%
50～99人	36	27	32	21	13	20	6	7	0	
	100%	75.0%	88.9%	58.3%	36.1%	55.6%	16.7%	19.4%	0.0%	
100～299人	27	19	24	14	13	17	7	7	0	
	100%	70.4%	88.9%	51.9%	48.1%	63.0%	25.9%	25.9%	0.0%	
300人以上	22	15	19	9	10	11	3	5	0	
	100%	68.2%	86.4%	40.9%	45.5%	50.0%	13.6%	22.7%	0.0%	

(4) 働き方改革に取り組んでいない、または今後も取り組む予定のない理由

(4) 働き方改革に取り組んでいない、または今後も取り組む予定のない事業所は、その理由を回答してください。【あてはまるもの全てに○】

働き方改革に取り組んでいない、または今後も取り組む予定のない理由については、「すでに働き方改革は達成できているから」が 37.9%と最も高く、次いで「特に働き方改革が必要とは考えていないから」が 27.6%、「取引先等、外的要因を考えると難しいから」と「働き方改革に取り組む余力がないから」が 13.8%の順となっている。

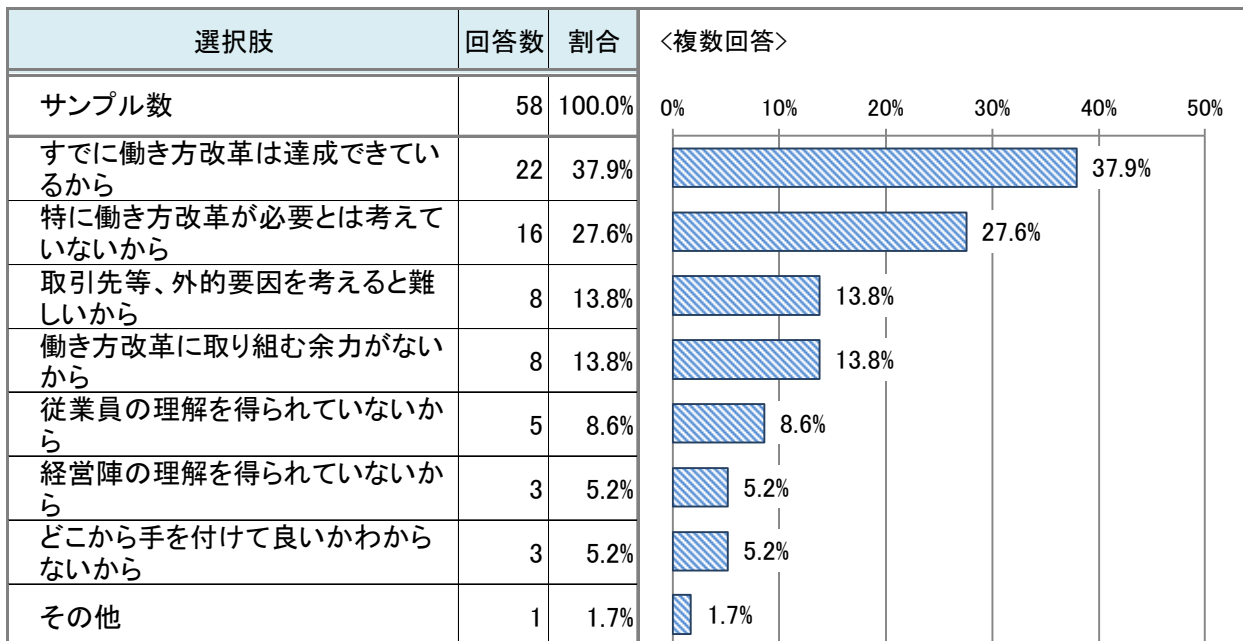
前回調査と比較して、「すでに働き方改革は達成できているから」が 37.9%と 20.6 ポイント増加している。

また、「従業員の理解を得られていないから」と「取引先等、外的要因を考えると難しいから」が 5 ポイント以上増加、「働き方改革に取り組む余力がないから」、「その他」、「特に働き方改革が必要とは考えていないから」、「どこから手を付けて良いかわからないから」、が 5 ポイント以上減少している。

業種別でみると、サンプル数が限られるが、〈建設業〉で「取引先等、外的要因を考えると難しいから」が、〈製造業〉で「特に働き方改革が必要とは考えていないから」が、〈卸売業、小売業〉、〈医療、福祉〉、〈サービス業〉で「すでに働き方改革は達成できているから」が、〈その他〉で「働き方改革に取り組む余力がないから」が、それぞれ最も高くなっている。

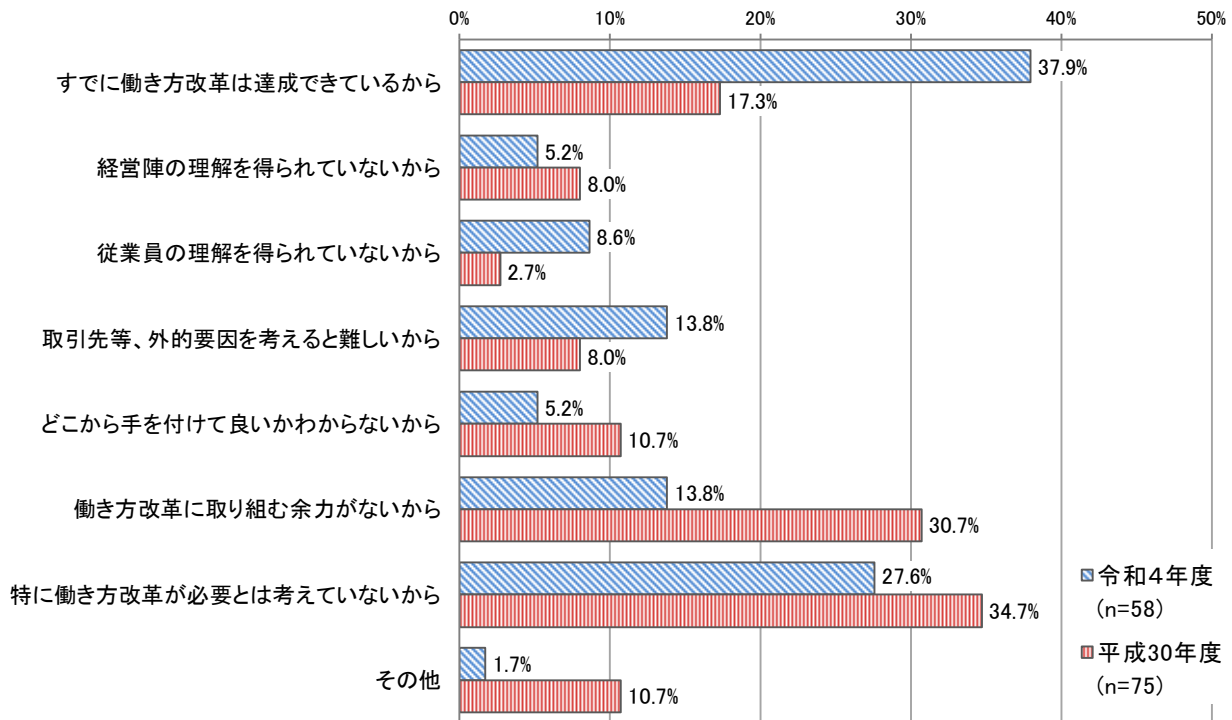
従業員規模別でみると、〈9人以下〉では「すでに働き方改革は達成できているから」が、〈10～29人〉では「特に働き方改革が必要とは考えていないから」が、それぞれ最も高くなっている。

■ 働き方改革について取り組んでいない、または今後も取り組む予定のない理由〔回答数=58〕



※本設問の対象事業所は(1)で「取り組んでいない」と回答したか(2)で「取り組む予定はない」と回答した事業所のみ

【前回調査との比較】



【業種別／従業員規模別（働き方改革について取り組んでいない、または今後も取り組む予定のない理由）】

※ ■ は第1位、■ は第2位、■ は第3位の項目

業種別	業種	合計	か	は	ら	ら	い	取	い	ど	ら	な	必	特	そ
			は	す	れ	従	か	取	ど	組	い	要	に	特	
業種別	建設業	10	1	1	0	6	0	3	1	1					1
		100%	10.0%	10.0%	0.0%	60.0%	0.0%	30.0%	10.0%	10.0%					10.0%
	製造業	2	1	0	0	0	0	0	2	0					0
		100%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%					0.0%
	卸売業、小売業	10	4	0	1	1	0	2	3	0					0
		100%	40.0%	0.0%	10.0%	10.0%	0.0%	20.0%	30.0%	0.0%					0.0%
	宿泊業、飲食サービス業	6	0	1	2	0	1	1	1	1					0
	100%	0.0%	16.7%	33.3%	0.0%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%					0.0%	
従業員規模別	9人以下	29	10	2	4	3	2	6	6						0
		100%	34.5%	6.9%	13.8%	10.3%	6.9%	20.7%	20.7%						0.0%
	10～29人	21	8	1	1	3	0	1	9	1					1
		100%	38.1%	4.8%	4.8%	14.3%	0.0%	4.8%	42.9%	4.8%					4.8%
	30～49人	5	2	0	0	1	1	1	1	1					0
		100%	40.0%	0.0%	0.0%	20.0%	20.0%	20.0%	20.0%	20.0%					0.0%
	50～99人	1	1	0	0	0	0	0	0	0					0
	100%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%					0.0%	
100～299人	1	0	0	0	1	0	0	0	0					0	
	100%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%					0.0%	
300人以上	1	1	0	0	0	0	0	0	0					0	
	100%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%					0.0%	

(5) 働き方改革を進める上で重要なこと

(5) 働き方改革を進める上で重要なことは何だと思えますか。【あてはまるもの全てに○】

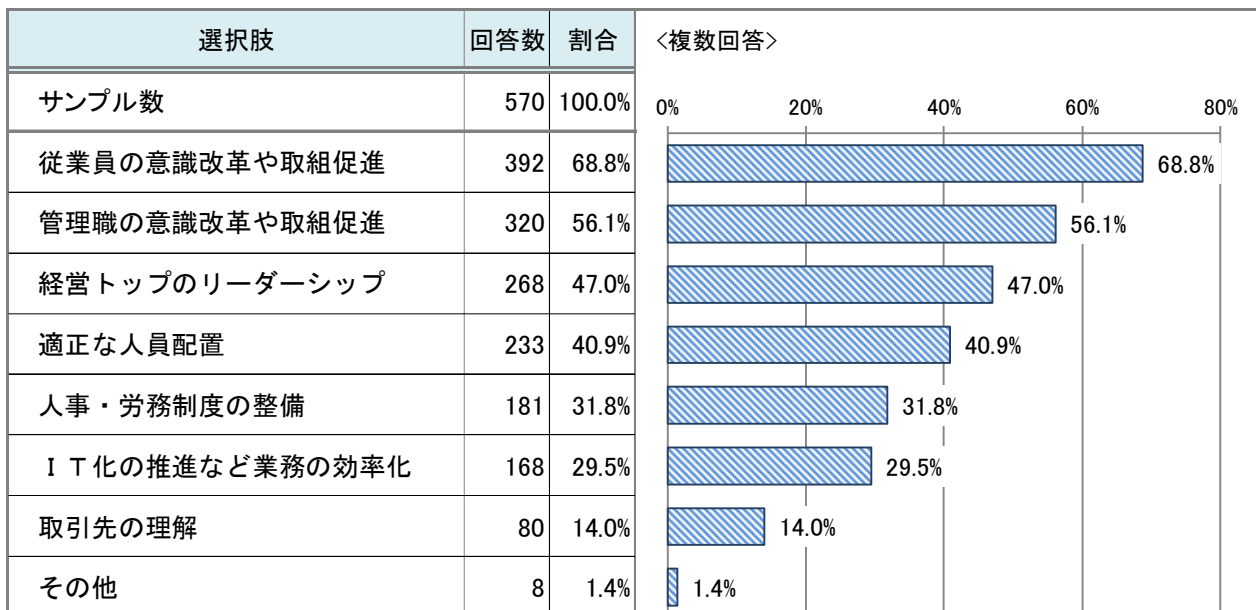
働き方改革を進める上で重要なことについては、「従業員の意識改革や取組促進」が68.8%と最も高く、次いで「管理職の意識改革や取組促進」が56.1%、「経営トップのリーダーシップ」が47.0%の順となっている。

前回調査との比較では、「IT化の推進など業務の効率化」が29.5%と8.6ポイント増加、「経営トップのリーダーシップ」が5.6ポイント減少している。

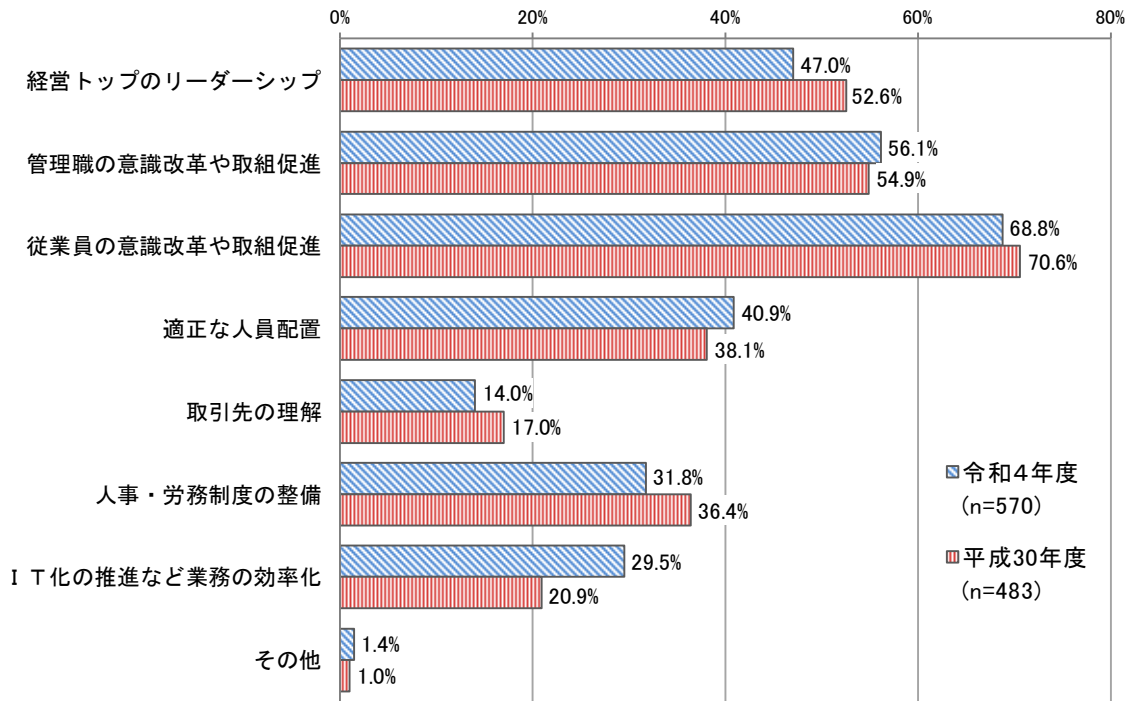
業種別でみると、すべての業種で「従業員の意識改革や取組促進」と「管理職の意識改革や取組促進」が上位2位以内となっており、〈建設業〉、〈製造業〉、〈卸売業、小売業〉、〈サービス業〉では「経営トップのリーダーシップ」が、〈宿泊業、飲食サービス業〉、〈医療、福祉〉、〈その他〉では「適正な人員配置」が、それぞれ3位となっている。

従業員規模別でみると、すべての層で「従業員の意識改革や取組促進」と「管理職の意識改革や取組促進」が上位2位以内となっており、49人以下の層では「経営トップのリーダーシップ」が、50～299人の層では「適正な人員配置」が、〈300人以上〉では「人事・労務制度の整備」が、それぞれ3位となっている。

■ 働き方改革を進める上で重要なこと〔回答数=570〕



【前回調査との比較】



【業種別／従業員規模別（働き方改革を進める上で重要なこと）】

※ は第1位、 は第2位、 は第3位の項目

上段:回答数 下段:回答割合(%)		合計	経営 トップの リー ダー シ ッ プ	管 理 職 の 意 識 改 革 や 取 組 促 進	取 組 員 の 意 識 改 革 や 取 組 促 進	適 正 な 人 員 配 置	取 引 先 の 理 解	備 人 事 ・ 労 務 制 度 の 整 備	務 I T 効 率 の 推 進 な ど 業 務 の 効 率 化	そ の 他
業 種 別	建設業	89	50	51	64	28	18	22	20	2
		100%	56.2%	57.3%	71.9%	31.5%	20.2%	24.7%	22.5%	2.2%
	製造業	28	14	15	20	9	2	6	6	0
		100%	50.0%	53.6%	71.4%	32.1%	7.1%	21.4%	21.4%	0.0%
	卸売業、小売業	136	58	82	96	49	26	43	48	1
		100%	42.6%	60.3%	70.6%	36.0%	19.1%	31.6%	35.3%	0.7%
	宿泊業、 飲食サービス業	40	16	22	21	19	4	15	12	0
		100%	40.0%	55.0%	52.5%	47.5%	10.0%	37.5%	30.0%	0.0%
医療、福祉	101	42	49	67	47	3	32	19	3	
	100%	41.6%	48.5%	66.3%	46.5%	3.0%	31.7%	18.8%	3.0%	
サービス業	90	48	52	60	34	14	33	29	2	
	100%	53.3%	57.8%	66.7%	37.8%	15.6%	36.7%	32.2%	2.2%	
その他	86	40	49	64	45	13	30	34	0	
	100%	46.5%	57.0%	74.4%	52.3%	15.1%	34.9%	39.5%	0.0%	
従 業 員 規 模 別	9人以下	202	94	98	131	72	29	53	44	4
		100%	46.5%	48.5%	64.9%	35.6%	14.4%	26.2%	21.8%	2.0%
	10～29人	220	108	117	155	89	33	62	70	4
		100%	49.1%	53.2%	70.5%	40.5%	15.0%	28.2%	31.8%	1.8%
	30～49人	62	29	41	38	28	6	25	23	0
		100%	46.8%	66.1%	61.3%	45.2%	9.7%	40.3%	37.1%	0.0%
	50～99人	36	12	23	24	21	5	15	12	0
	100%	33.3%	63.9%	66.7%	58.3%	13.9%	41.7%	33.3%	0.0%	
100～299人	27	12	24	24	13	6	11	9	0	
	100%	44.4%	88.9%	88.9%	48.1%	22.2%	40.7%	33.3%	0.0%	
300人以上	22	13	17	19	8	0	15	10	0	
	100%	59.1%	77.3%	86.4%	36.4%	0.0%	68.2%	45.5%	0.0%	

B 労働時間及び有給休暇等

(1) 過去1年間(令和3年度)の1か月間の平均時間外勤務時間

(1) 昨年度(令和3年度)の1か月間の平均時間外勤務時間(1人あたり)はどの程度ですか。
【1つに○】

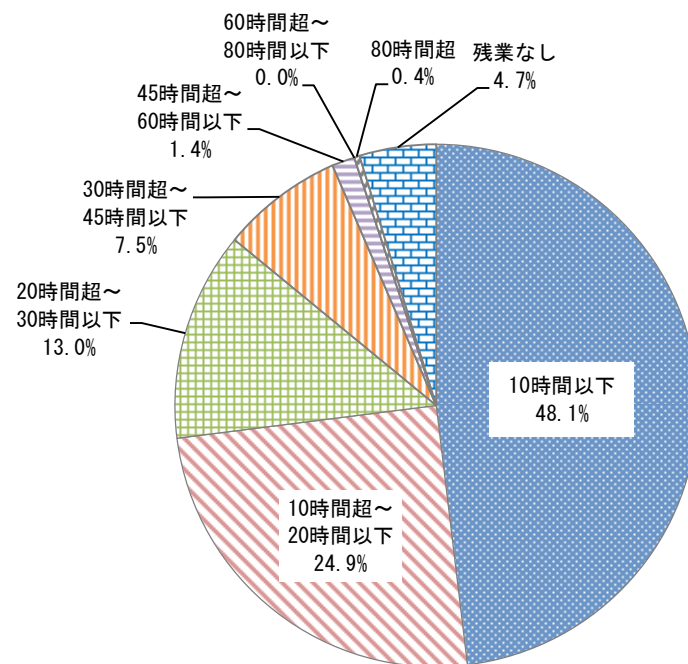
令和3年度の1か月間の平均時間外勤務時間は、「10時間以下」が48.1%と最も高く、次いで「10時間超～20時間以下」が24.9%、「20時間超～30時間以下」が13.0%の順となっている。

前回調査との比較では、「10時間以下」が5.4ポイント増加している。

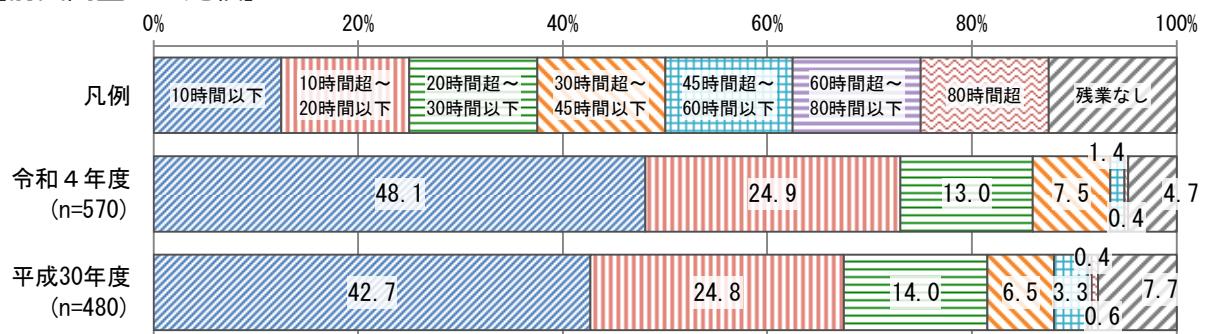
業種別でみると、〈医療、福祉〉で「10時間以下」が71.6%と他の層より20ポイント以上高くなっている。

従業員規模別でみると、〈30～49人〉で「10時間超～20時間以下」が、その他の層では「10時間以下」が、それぞれ最も高くなっている。

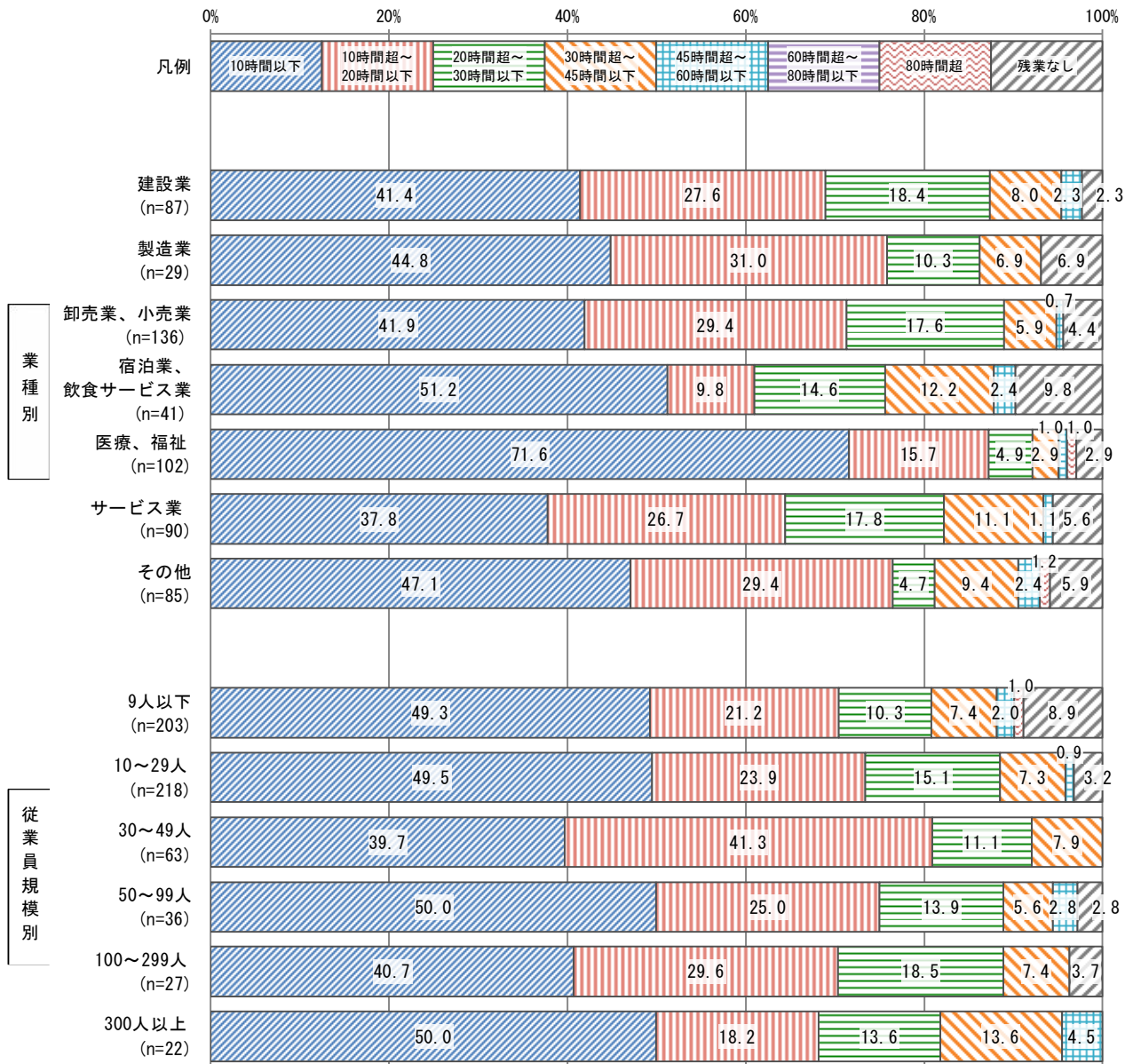
■ 令和3年度の1か月間の平均時間外勤務時間〔回答数=570〕



【前回調査との比較】



【業種別／従業員規模別（令和3年度の1か月間の平均時間外勤務時間）】



(2) 時間外勤務の削減に関する取組

(2) 時間外勤務時間の削減について、どのような取組を実施していますか。

【あてはまるもの全てに○】

時間外勤務の削減に関する取組については、「上司の声かけ」が43.4%と最も高く、次いで「職場内での業務分担」が40.7%、「残業の事前申請・承認制度」が31.7%の順となっている。

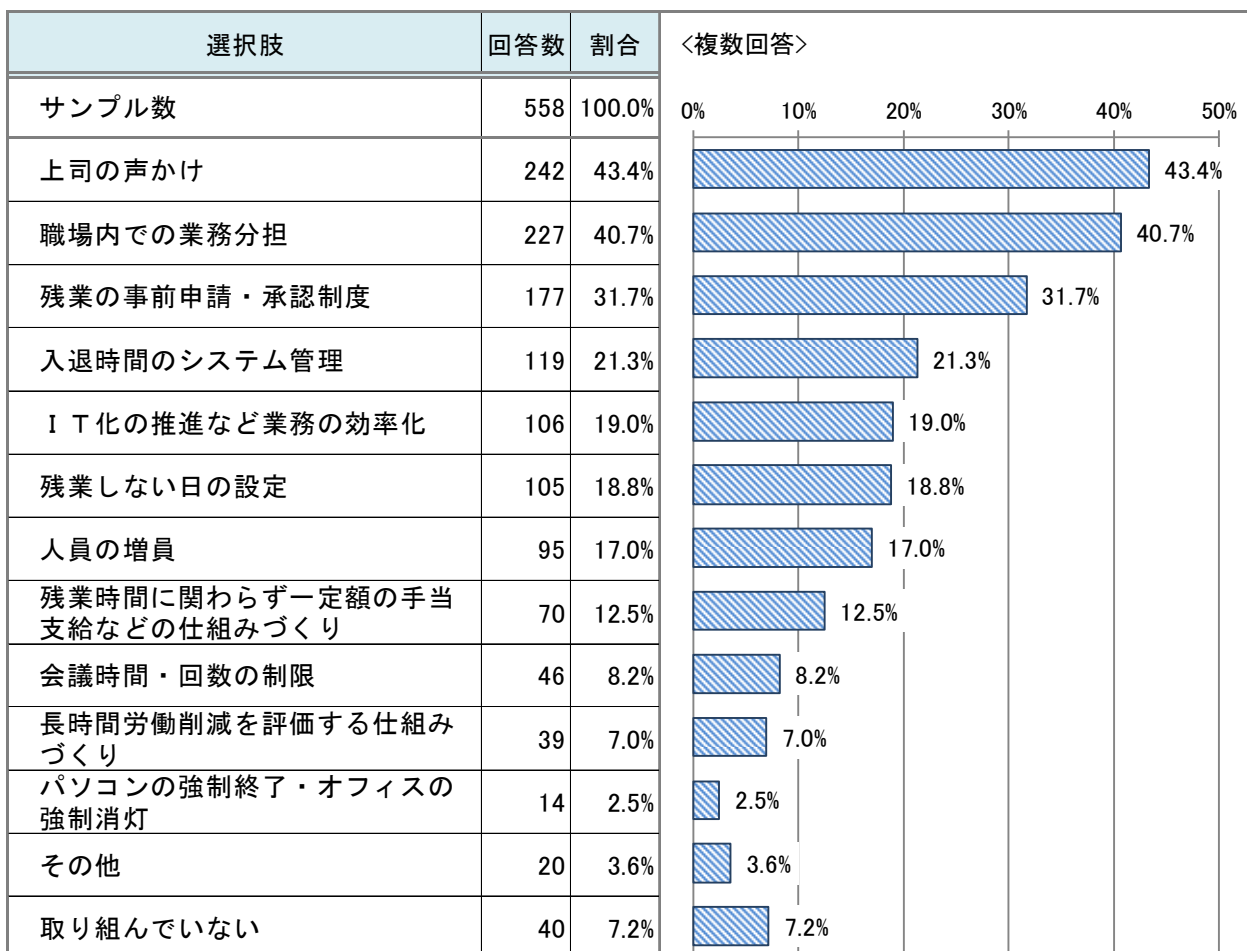
前回調査との比較では、「入退時間のシステム管理」、「職場内での業務分担」、「残業の事前申請・承認制度」が5ポイント以上増加している。

業種別でみると、〈製造業〉では「残業の事前申請・承認制度」が、〈宿泊業、飲食サービス業〉では〈上司の声かけ〉と〈職場内での業務分担〉が、〈医療、福祉〉では〈職場内での業務分担〉が、その他の層では「上司の声かけ」が、それぞれ最も高くなっている。

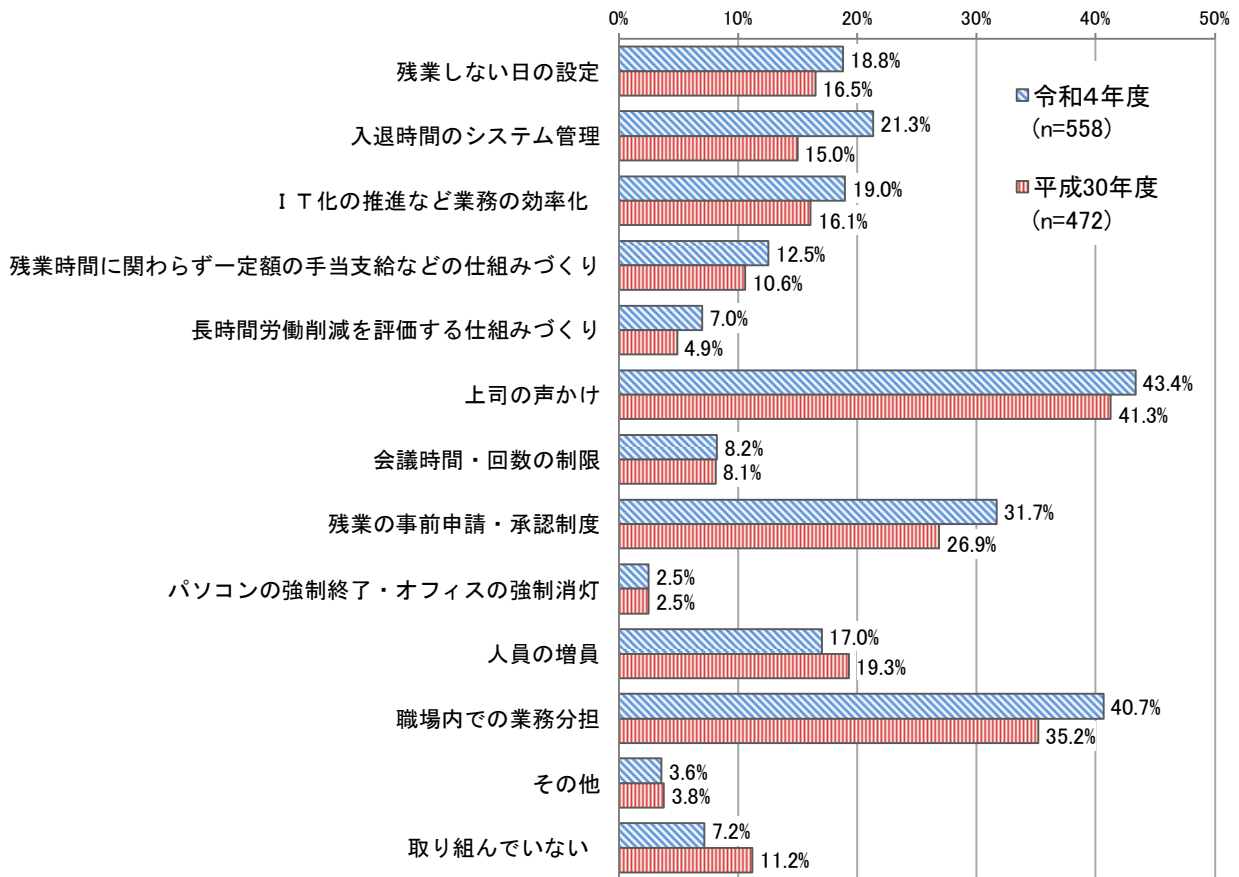
従業員規模別でみると、〈300人以上〉では「入退時間のシステム管理」が68.2%と最も高く、〈30～49人〉と〈100～299人〉では「職場内での業務分担」が、その他の層では「上司の声かけ」が、それぞれ最も高くなっている。

また、「取り組んでいない」について〈9人以下〉で11.3%と、他の層より5ポイント以上高くなっている。

■ 時間外勤務の削減に関する取組〔回答数=558〕



【前回調査との比較】



【業種別／従業員規模別（時間外勤務の削減に関する取組）】

※ ■ は第1位、■ は第2位、■ は第3位の項目

業種別	業種	合計	残業しない日の設定	管理入退時間のシステム	業務IT化の推進など	どー残業の効率化	仕組の間に手組み	長時間労働削減を評価	上司の声かけ	会議時間・回数の制限	残業の事前申請・承認	消灯・パソコンの強制終了	人員の増員	職場内での業務分担	その他	取り組んでいない
			回答数	割合(%)	回答数	割合(%)	回答数	割合(%)	回答数	割合(%)	回答数	割合(%)	回答数	割合(%)	回答数	割合(%)
業種別	建設業	87	13	9	11	13	10	40	7	15	1	9	31	1	9	
		100%	14.9%	10.3%	12.6%	14.9%	11.5%	46.0%	8.0%	17.2%	1.1%	10.3%	35.6%	1.1%	10.3%	
	製造業	30	7	8	3	1	3	7	1	12	0	2	10	1	1	
		100%	23.3%	26.7%	10.0%	3.3%	10.0%	23.3%	3.3%	40.0%	0.0%	6.7%	33.3%	3.3%	3.3%	
	卸売業、小売業	133	33	31	29	24	10	60	13	53	7	14	50	3	6	
		100%	24.8%	23.3%	21.8%	18.0%	7.5%	45.1%	9.8%	39.8%	5.3%	10.5%	37.6%	2.3%	4.5%	
	宿泊業、飲食サービス業	41	3	6	6	5	2	16	2	3	0	15	16	4	6	
		100%	7.3%	14.6%	14.6%	12.2%	4.9%	39.0%	4.9%	7.3%	0.0%	36.6%	39.0%	9.8%	14.6%	
医療、福祉	98	8	23	13	8	7	38	10	26	1	22	53	4	6		
	100%	8.2%	23.5%	13.3%	8.2%	7.1%	38.8%	10.2%	26.5%	1.0%	22.4%	54.1%	4.1%	6.1%		
サービス業	88	19	19	20	14	2	39	8	35	0	20	33	3	6		
	100%	21.6%	21.6%	22.7%	15.9%	2.3%	44.3%	9.1%	39.8%	0.0%	22.7%	37.5%	3.4%	6.8%		
その他	81	22	23	24	5	5	42	5	33	5	13	34	4	6		
	100%	27.2%	28.4%	29.6%	6.2%	6.2%	51.9%	6.2%	40.7%	6.2%	16.0%	42.0%	4.9%	7.4%		
従業員規模別	9人以下	195	31	33	26	22	15	70	10	42	1	27	65	7	22	
		100%	15.9%	16.9%	13.3%	11.3%	7.7%	35.9%	5.1%	21.5%	0.5%	13.8%	33.3%	3.6%	11.3%	
	10～29人	217	40	43	41	26	10	95	22	70	7	34	80	9	13	
		100%	18.4%	19.8%	18.9%	12.0%	4.6%	43.8%	10.1%	32.3%	3.2%	15.7%	36.9%	4.1%	6.0%	
	30～49人	61	10	10	14	18	4	28	5	29	2	16	36	2	2	
		100%	16.4%	16.4%	23.0%	29.5%	6.6%	45.9%	8.2%	47.5%	3.3%	26.2%	59.0%	3.3%	3.3%	
	50～99人	36	8	11	10	2	6	22	7	16	1	10	18	1	1	
	100%	22.2%	30.6%	27.8%	5.6%	16.7%	61.1%	19.4%	44.4%	2.8%	27.8%	50.0%	2.8%	2.8%		
100～299人	26	5	7	8	1	1	13	1	11	0	2	15	1	1		
	100%	19.2%	26.9%	30.8%	3.8%	3.8%	50.0%	3.8%	42.3%	0.0%	7.7%	57.7%	3.8%	3.8%		
300人以上	22	11	15	7	1	3	14	1	9	3	6	13	0	0		
	100%	50.0%	68.2%	31.8%	4.5%	13.6%	63.6%	4.5%	40.9%	13.6%	27.3%	59.1%	0.0%	0.0%		

(3) 年次有給休暇の取得率

(3) 令和3年度の年次有給休暇の付与日数・取得日数実績(一人あたり平均)は何日ですか。
【数字を記入】

令和3年度の一人あたり平均の年次有給休暇の付与日数は17.4日、取得日数実績は8.7日となっている。

年次有給休暇の取得率については、「50%以上 70%未満」が30.0%と最も高く、次いで「30%以上 50%未満」が28.7%、「90%以上」が15.0%の順となっている。

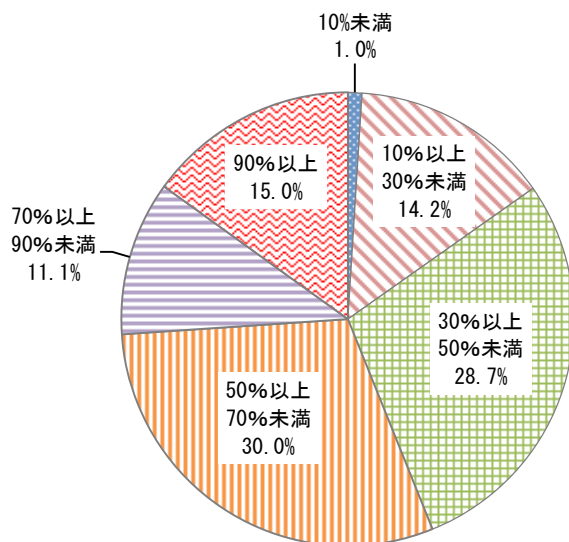
前回調査との比較では、取得率30%未満とする回答が15.2%と16.2ポイント減少、取得率50%以上とする回答が56.1%と9ポイント増加している。

業種別でみると、取得率30%未満とする回答が<卸売業、小売業>で26.4%、<サービス業>で24.4%、<建設業>で19.0%と、他の層より10ポイント以上高くなっている。

また、「90%以上」について<宿泊業、飲食サービス業>と<医療、福祉>で2割台と、他の層より10ポイント以上高くなっている。

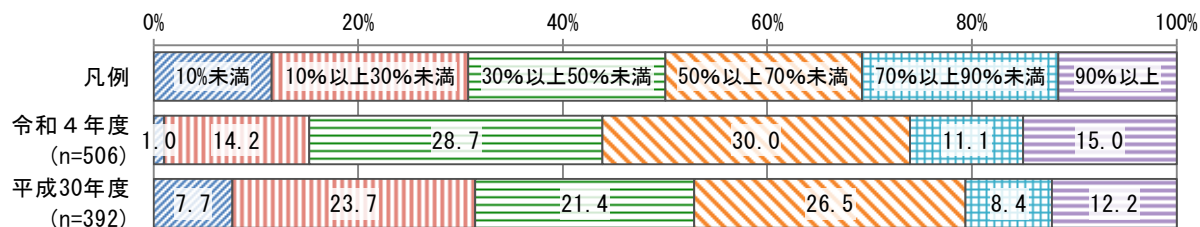
従業員規模別でみると、取得率50%以上とする回答について<50~99人>で69.5%と他の層と比較して最も高く、<100~299人>の層では37.5%と他の層より10ポイント以上下回っている。

■年次有給休暇の取得率〔回答数=506〕

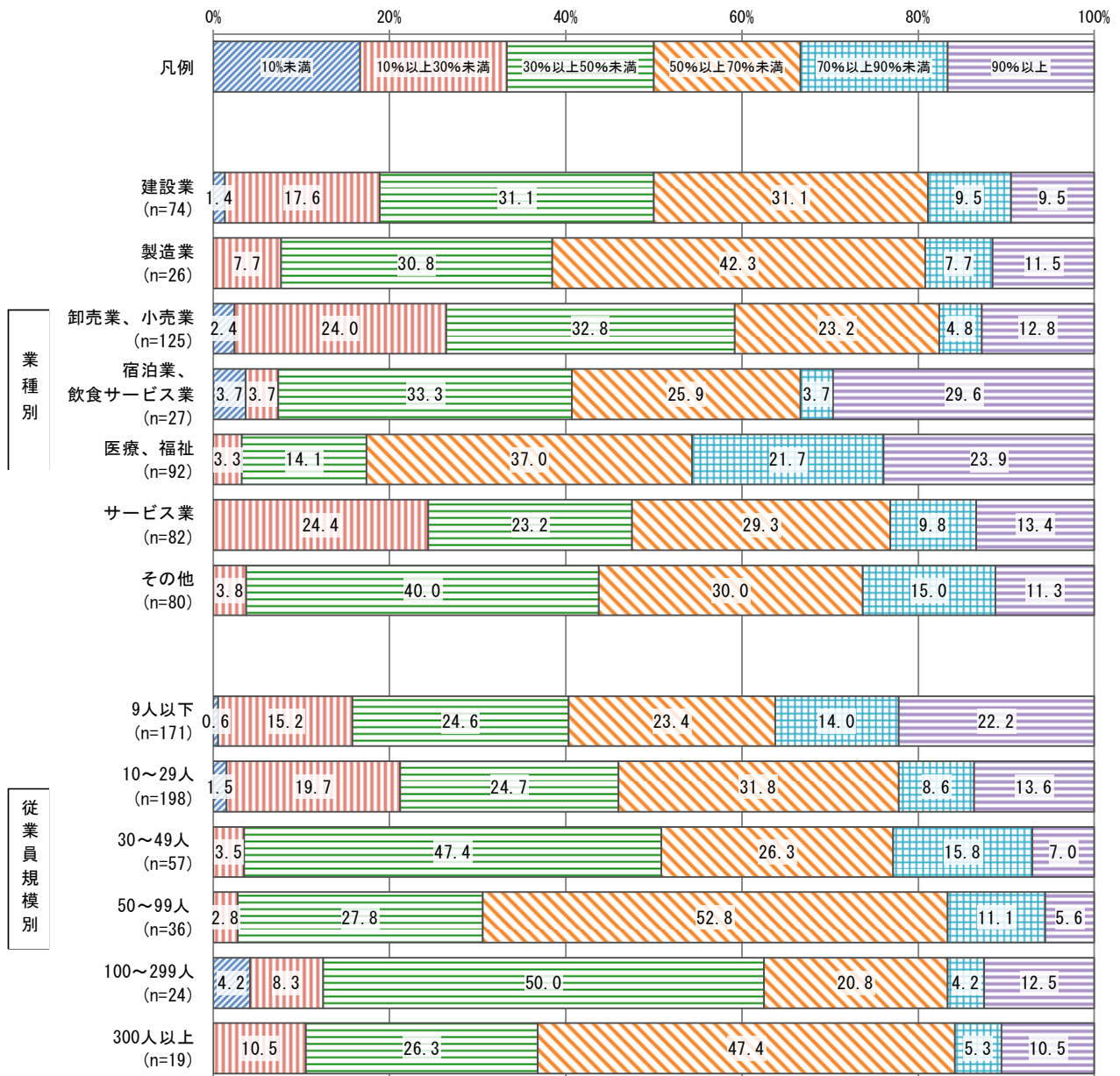


※年次有給休暇の取得率は「取得日数/付与日数×100 (%)」とし、「10%未満」、「10%以上 30%未満」、「30%以上 50%未満」、「50%以上 70%未満」、「70%以上 90%未満」、「90%以上」の6分類に分け、集計している。

【前回調査との比較】



【業種別／従業員規模別（年次有給休暇の取得率）】



(4) 年次有給休暇の取得促進に向けた取組

(4) 年次有給休暇の取得促進に向けてどのようなことに取り組んでいますか。

【あてはまるもの全てに○】

年次有給休暇の取得促進に向けた取組については、「経営者や上司による休暇取得の勧め」が48.0%と最も高く、次いで「有給休暇残日数の通知」が47.6%、「計画的休暇取得のルールづくり」が38.5%の順となっている。

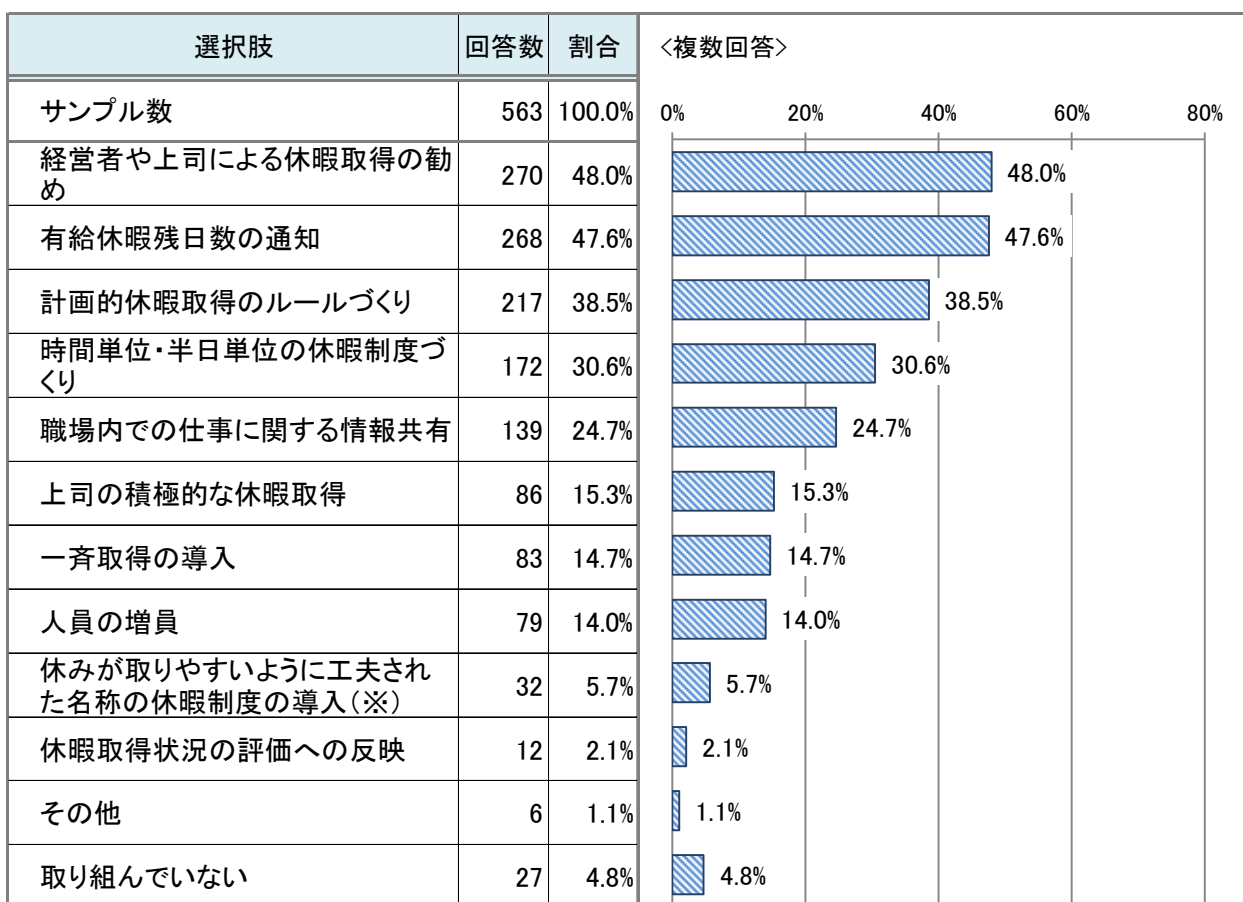
前回調査との比較では、「有給休暇残日数の通知」、「経営者や上司による休暇取得の勧め」、「計画的休暇取得のルールづくり」、「一斉取得の導入」が10ポイント以上増加、「取り組んでいない」が16.5ポイント減少している。

業種別でみると、〈製造業〉と〈医療、福祉〉で「有給休暇残日数の通知」が、その他の層で「経営者や上司による休暇取得の勧め」が、それぞれ最も高くなっている。

従業員規模別でみると、すべての層で「有給休暇残日数の通知」が上位2位以内となっている。

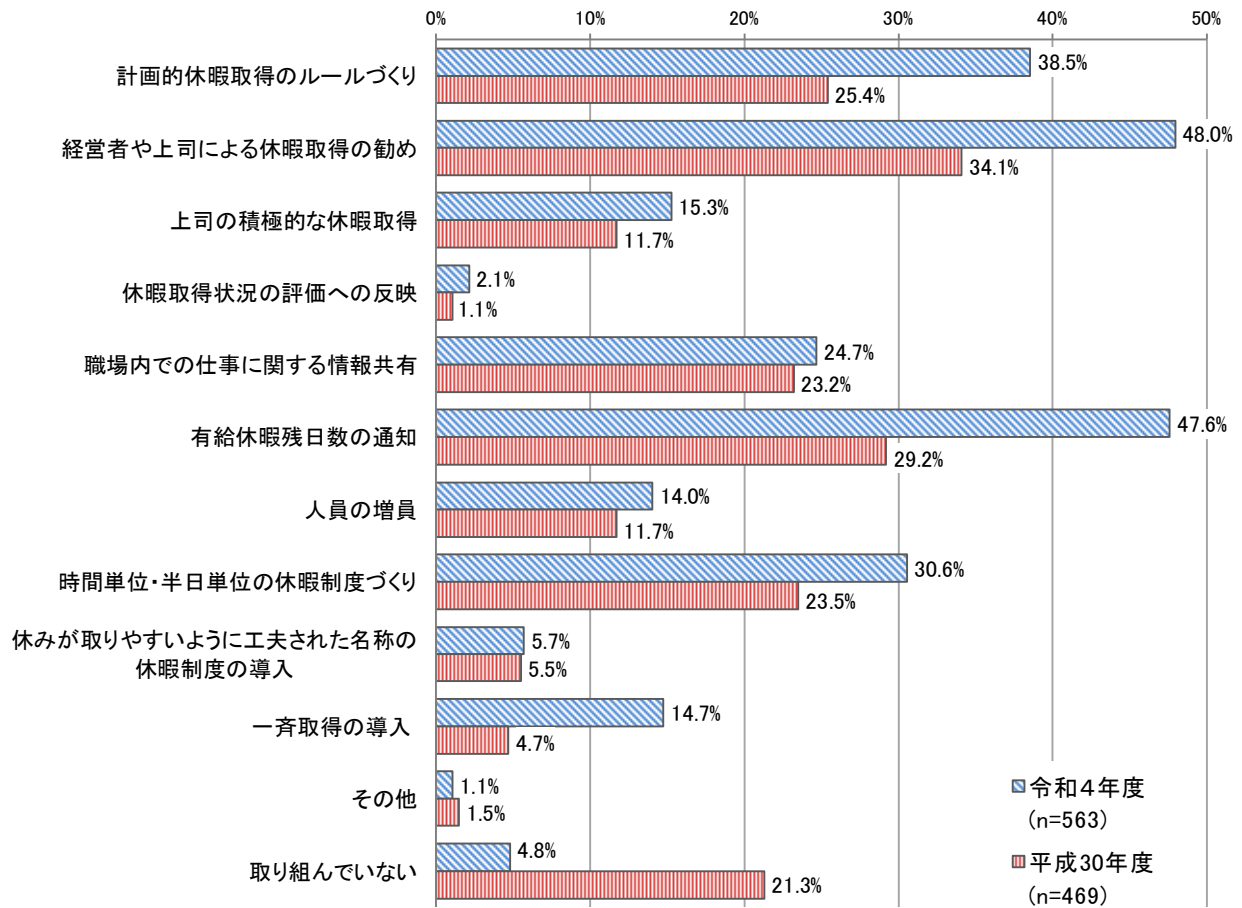
また、〈300人以上〉では「経営者や上司による休暇取得の勧め」が90.9%と他の層より40ポイント以上高くなっている。

■ 年次有給休暇の取得促進に向けた取組〔回答数=563〕



※例えば、アニバーサリー休暇、ファミリー休暇、ボランティア休暇など

【前回調査との比較】



【業種別／従業員規模別（年次有給休暇の取得促進に向けた取組）】

※ ■ は第1位、■ は第2位、■ は第3位の項目

業種別	従業員規模別	合計	計画的	経営者	取	への	す	知	人	の	の	一	そ	取
			ル	取	上	休	職	有	員	時	休	斉	他	組
			画	営	得	暇	場	給	の	間	み	取		ん
			的	者	上	取	内	休	増	単	が	得		で
			づ	や	司	司	報	暇	員	位	取	入		い
			く	上	による	況	有	残	の	度	り	入		
			暇	司	る	の	事	日	増	づ	や	入		
			取	による	休	評	に	数	員	半	す	入		
			得	る	暇	価	関	の	の	日	い	入		
			の	る	取	値	関	通	の	単	称	入		
			ル	る	得		関	の	増	位	よ	入		
業種別	建設業	84	22	41	13	0	23	39	9	26	6	19	2	6
		100%	26.2%	48.8%	15.5%	0.0%	27.4%	46.4%	10.7%	31.0%	7.1%	22.6%	2.4%	7.1%
	製造業	27	8	11	2	1	6	18	0	6	0	4	0	1
		100%	29.6%	40.7%	7.4%	3.7%	22.2%	66.7%	0.0%	22.2%	0.0%	14.8%	0.0%	3.7%
	卸売業、小売業	135	62	64	27	4	36	57	12	33	8	23	1	6
		100%	45.9%	47.4%	20.0%	3.0%	26.7%	42.2%	8.9%	24.4%	5.9%	17.0%	0.7%	4.4%
	宿泊業、飲食サービス業	41	14	16	6	2	8	14	11	1	2	4	0	6
		100%	34.1%	39.0%	14.6%	4.9%	19.5%	34.1%	26.8%	2.4%	4.9%	9.8%	0.0%	14.6%
医療、福祉	102	34	37	10	2	29	53	25	44	5	7	0	4	
	100%	33.3%	36.3%	9.8%	2.0%	28.4%	52.0%	24.5%	43.1%	4.9%	6.9%	0.0%	3.9%	
サービス業	90	42	52	11	0	18	45	11	30	4	12	2	4	
	100%	46.7%	57.8%	12.2%	0.0%	20.0%	50.0%	12.2%	33.3%	4.4%	13.3%	2.2%	4.4%	
その他	84	35	49	17	3	19	42	11	32	7	14	1	0	
	100%	41.7%	58.3%	20.2%	3.6%	22.6%	50.0%	13.1%	38.1%	8.3%	16.7%	1.2%	0.0%	
従業員規模別	9人以下	199	64	91	24	4	51	76	25	51	9	29	2	16
		100%	32.2%	45.7%	12.1%	2.0%	25.6%	38.2%	12.6%	25.6%	4.5%	14.6%	1.0%	8.0%
	10～29人	217	93	104	30	3	54	104	31	62	9	34	4	10
		100%	42.9%	47.9%	13.8%	1.4%	24.9%	47.9%	14.3%	28.6%	4.1%	15.7%	1.8%	4.6%
	30～49人	62	20	28	17	1	15	42	11	23	2	9	0	1
		100%	32.3%	45.2%	27.4%	1.6%	24.2%	67.7%	17.7%	37.1%	3.2%	14.5%	0.0%	1.6%
	50～99人	35	13	15	7	1	9	21	8	16	4	4	0	0
	100%	37.1%	42.9%	20.0%	2.9%	25.7%	60.0%	22.9%	45.7%	11.4%	11.4%	0.0%	0.0%	
100～299人	27	16	12	3	0	5	12	2	9	5	6	0	0	
	100%	59.3%	44.4%	11.1%	0.0%	18.5%	44.4%	7.4%	33.3%	18.5%	22.2%	0.0%	0.0%	
300人以上	22	11	20	5	3	5	13	2	10	3	0	0	0	
	100%	50.0%	90.9%	22.7%	13.6%	22.7%	59.1%	9.1%	45.5%	13.6%	0.0%	0.0%	0.0%	

(5) 週休制の形態

(5) 週休制の形態についてお答えください。(※最も多くの労働者が適用される週休制)
【1つに○】

週休制の形態については、「週休2日制（月1回など一部の週で実施）」が40.8%と最も高く、次いで「完全週休2日制（毎週週休2日）」が37.8%、「週休1日半制」が8.1%の順となっている。

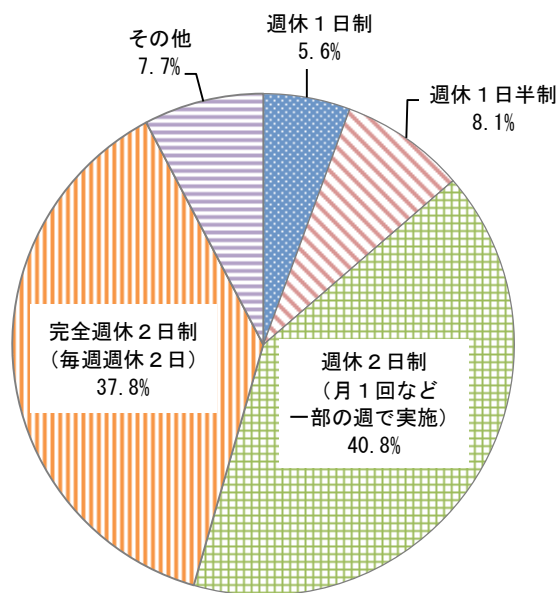
業種別でみると、〈医療、福祉〉で「週休1日半制」が25.7%と他の層より15ポイント以上高くなっている。

また、〈宿泊業、飲食サービス業〉で「週休1日制」が22.5%と他の層より10ポイント以上高くなっている。

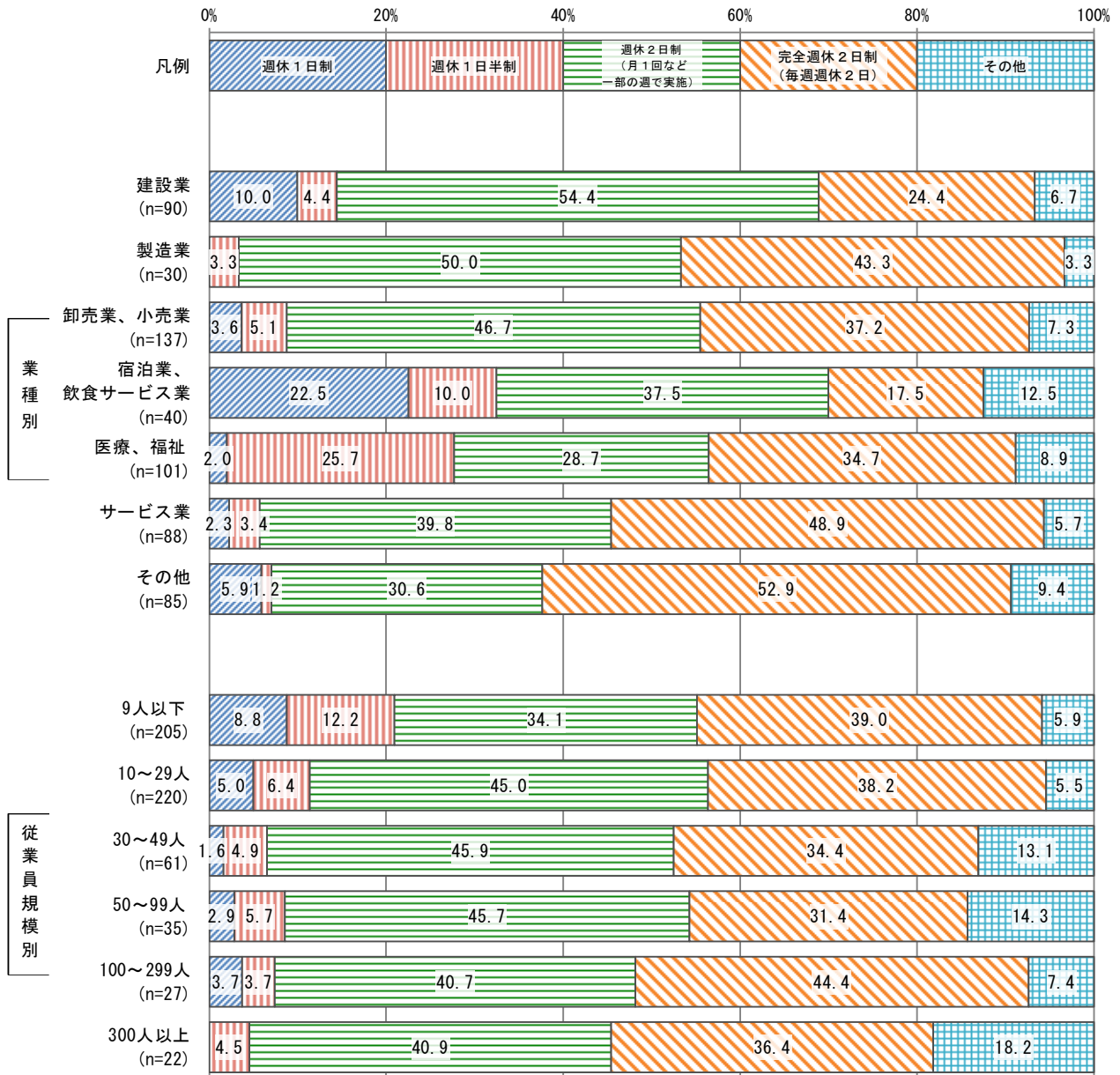
従業員規模別でみると、〈9人以下〉で「週休1日半制」が12.2%と他の層より5ポイント以上高く、「週休2日制（月1回など一部の週で実施）」が34.1%と6ポイント以上低くなっている。

また、〈100～299人〉で、「完全週休2日制（毎週週休2日）」が44.4%と他の層より5ポイント以上高くなっている。

■ 週休制の形態〔回答数=571〕



【業種別／従業員規模別（週休制の形態）】



C 育児・介護への支援

(1) 育児休業制度、介護休業制度の有無

(1) 育児休業制度、介護休業制度はありますか。【1つに○】

① 育児休業制度の有無

育児休業制度の有無については、「有期雇用労働者を含む全ての従業員について就業規則などで定めている」が55.0%、「正規従業員のみ定めている」が23.6%、「特に定めていない」が21.5%の順となっている。

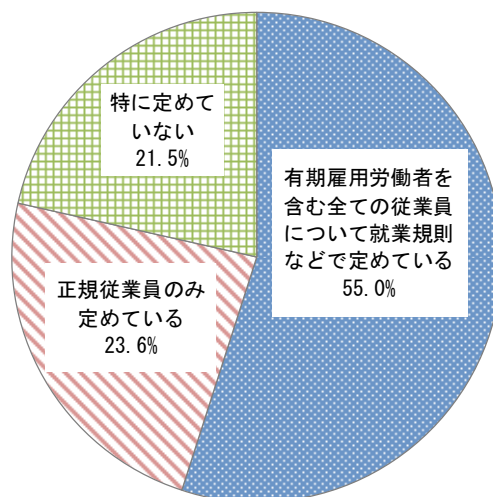
業種別でみると、〈製造業〉では「有期雇用労働者を含む全ての従業員について就業規則などで定めている」が66.7%と他の層と比較して最も高く、「正規従業員のみ定めている」が13.3%と他の層より5ポイント以上低くなっている。

また、〈宿泊業、飲食サービス業〉では「有期雇用労働者を含む全ての従業員について就業規則などで定めている」と「正規従業員のみ定めている」の合計が63.4%と他の層より10ポイント以上低くなっている。

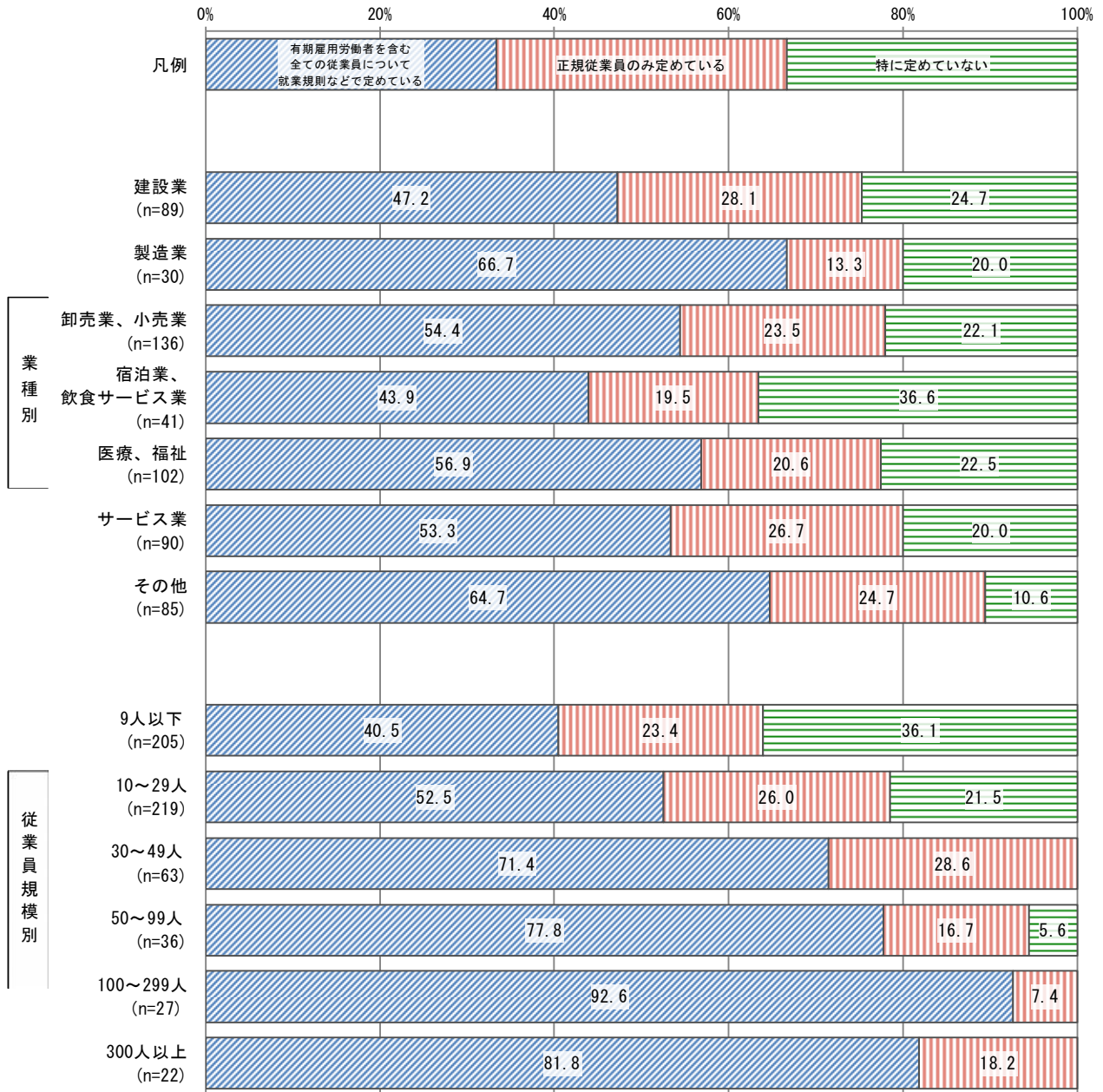
従業員規模別でみると、299人以下の層では従業員規模が大きい層ほど「有期雇用労働者を含む全ての従業員について就業規則などで定めている」の割合が高く、〈100～299人〉では92.6%と最も高くなっている。

また、〈9人以下〉では「特に定めていない」が36.1%と、他の層より高くなっている。

■ 育児休業制度の有無〔回答数=573〕



【業種別／従業員規模別（育児休業制度の有無）】



②介護休業制度の有無

介護休業制度の有無については、「有期雇用労働者を含む全ての従業員について就業規則などで定めている」が 50.6%、「特に定めていない」が 28.7%、「正規従業員のみ定めている」が 20.7%の順となっている。

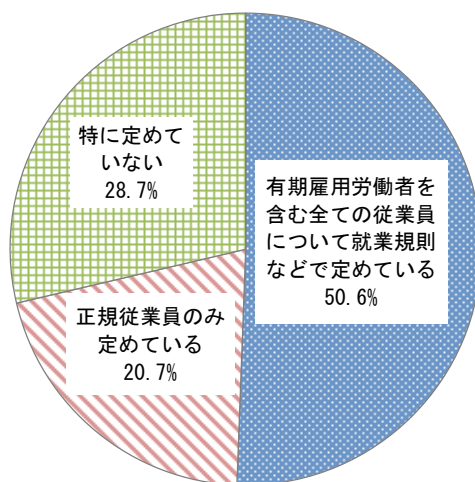
業種別で見ると、〈製造業〉で「有期雇用労働者を含む全ての従業員について就業規則などで定めている」が 63.3%と他の層と比較して最も高くなっている。

また、〈その他〉を除くすべての業種で「特に定めていない」が 2～3 割台となっている。

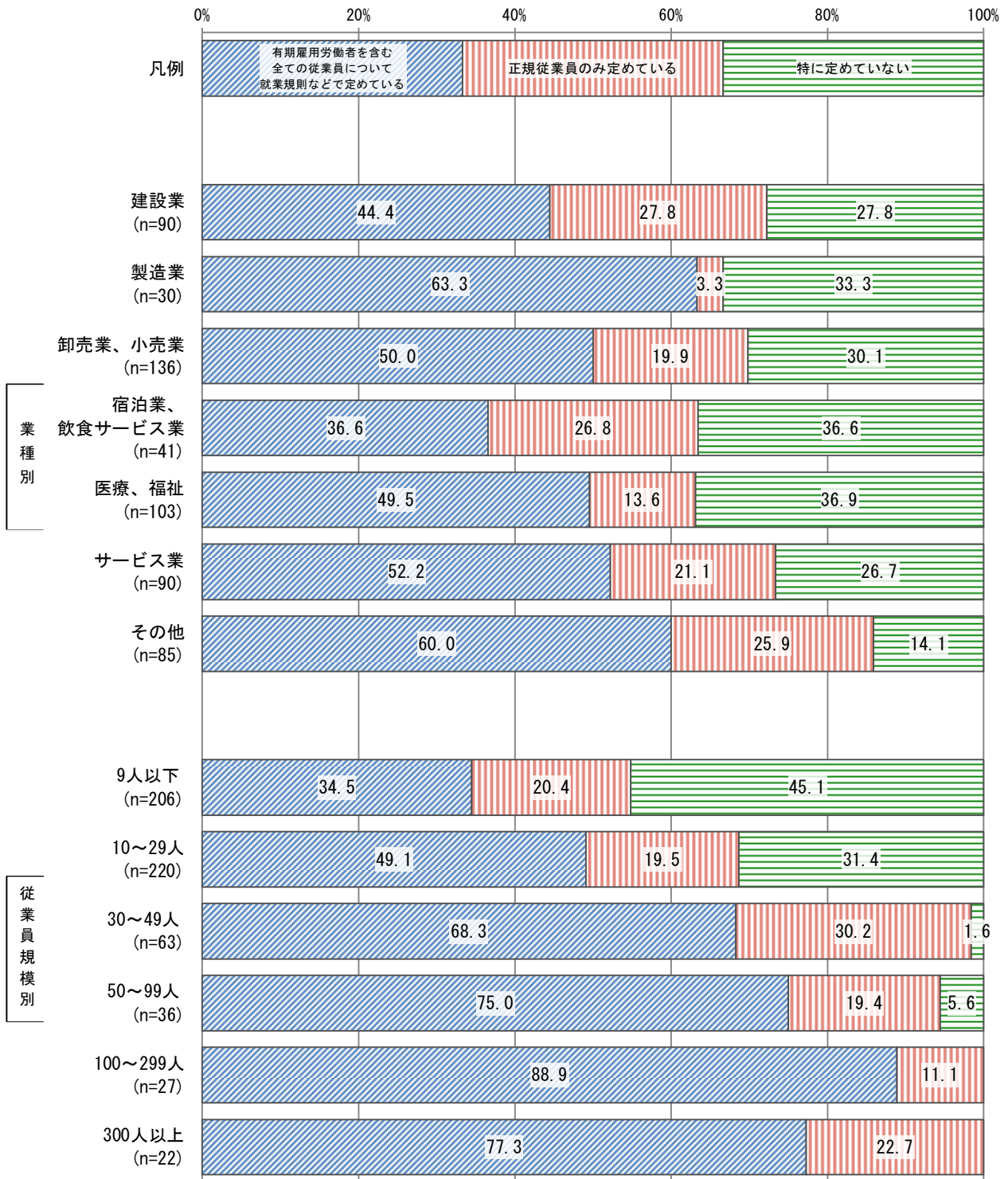
従業員規模別で見ると、299 人以下の層では従業員規模が大きい層ほど「有期雇用労働者を含む全ての従業員について就業規則などで定めている」の割合が高く、〈100～299 人〉では 88.9%と最も高くなっている。

また、「特に定めていない」について〈9 人以下〉では 45.1%、〈10～29 人〉では 31.4%と、他の層より高くなっている。

■介護休業制度の有無〔回答数 = 575〕



【業種別／従業員規模別（介護休業制度の有無）】



(2) 育児休業・介護休業の取得状況

(2) 育児休業、介護休業の対象者数、取得者数、平均取得日数はどの程度ですか。令和3年度の状況についてお答えください。【数字を記入】

① 育児休業

育児休業の取得率は、〈全体〉で 42.6%、〈男性〉で 16.4%、〈女性〉で 71.6%となっている。

前回調査との比較では、〈全体〉で 7.3 ポイント低下している。

業種別でみると、〈宿泊業、飲食サービス業〉が 87.0%と他の層より 10 ポイント以上高くなっている。

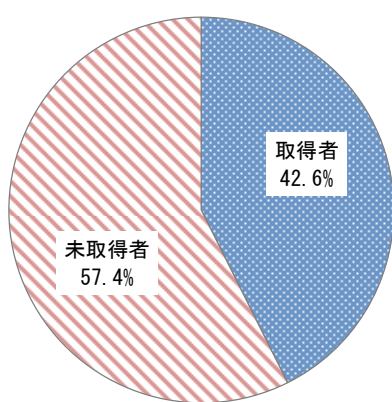
また、〈男性〉ではサンプル数が限られるが、〈宿泊業、飲食サービス業〉が 66.7%、〈女性〉では〈製造業〉が 100.0%と他の層と比較して最も高くなっている。

従業員規模別でみると、〈全体〉〈男性〉〈女性〉のすべてで〈300人以上〉が他の層と比較して最も高くなっている。

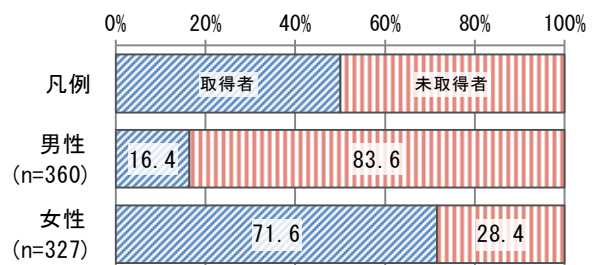
育児休業取得者の平均取得日数については、〈男性〉では「1～10日」が 55.9%と過半数を占めている。

また、〈女性〉では「301日以上」が 40.8%と最も高く、101日以上とする回答の合計は 85.7%となっている。

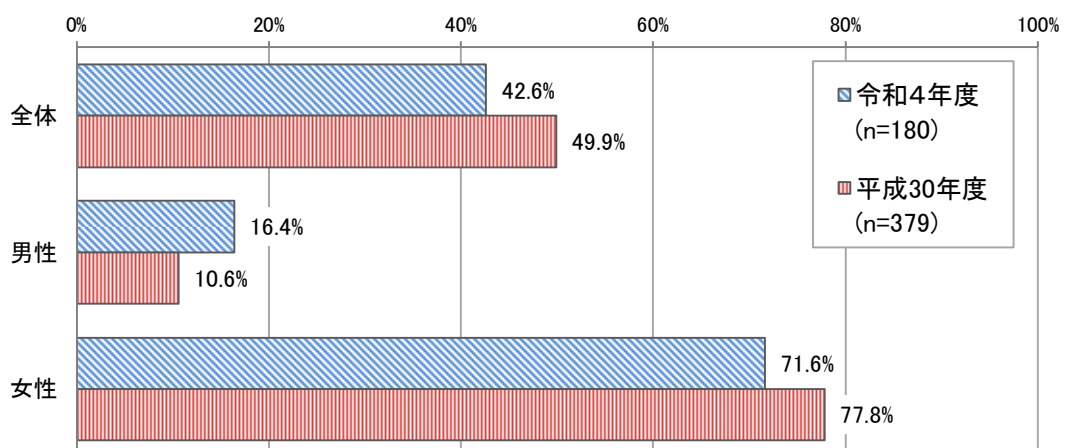
■ 育児休業の取得状況〔対象者数 = 687、回答事業所数 = 180〕



【性別】

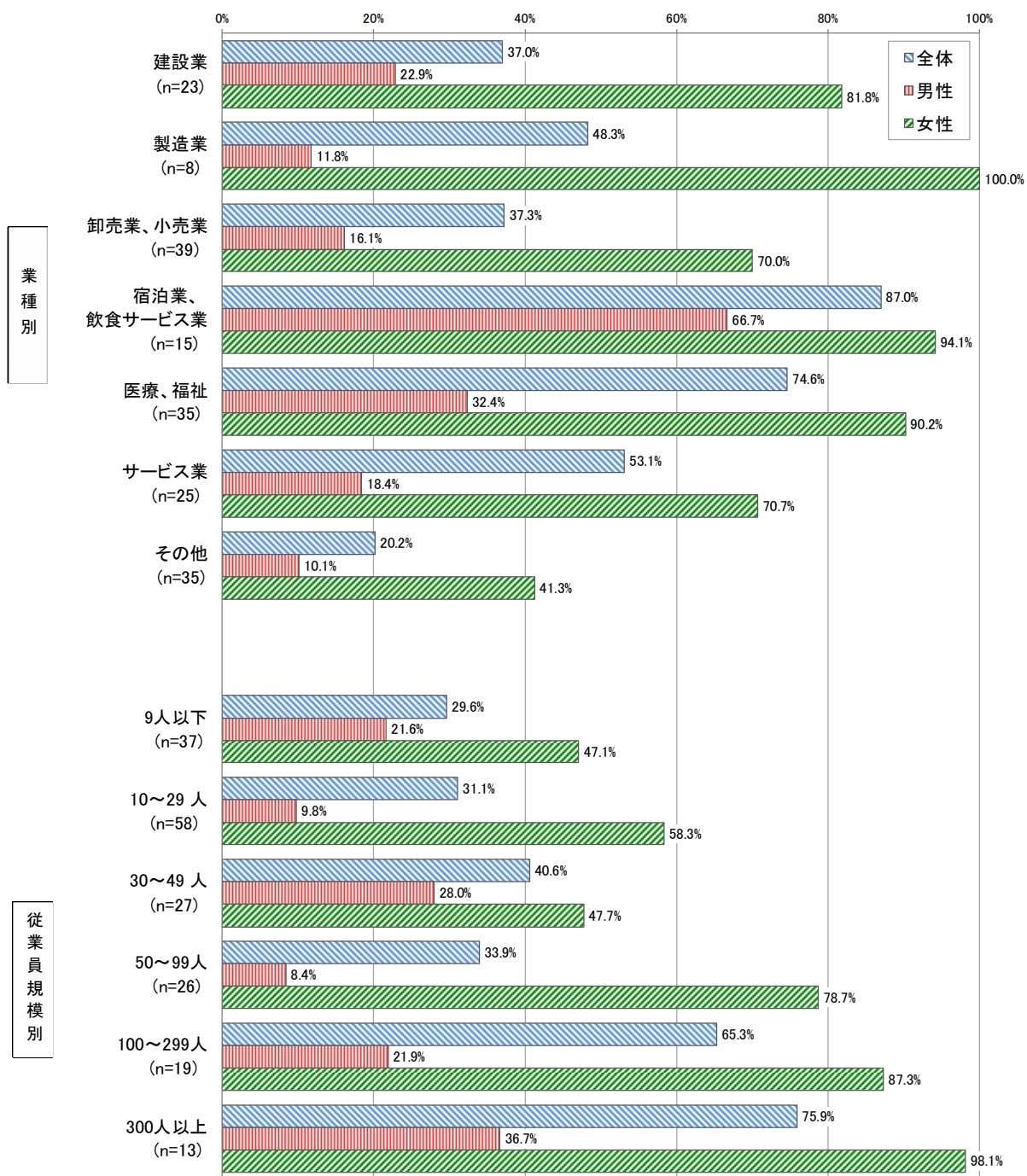


【前回調査との比較】



※平成30年度は正規従業員のみ、令和4年度は非正規従業員を含むため、調査結果の取り扱いについて留意する必要がある。

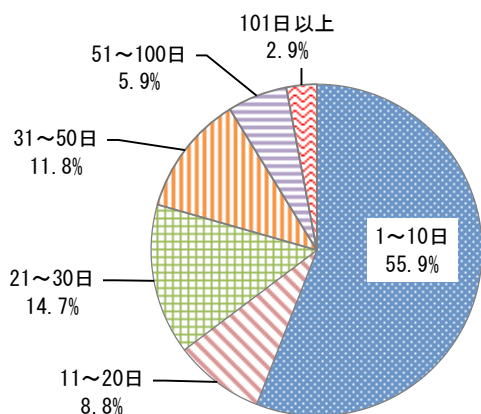
【業種別・性別／従業員規模別・性別（育児休業の取得状況）】



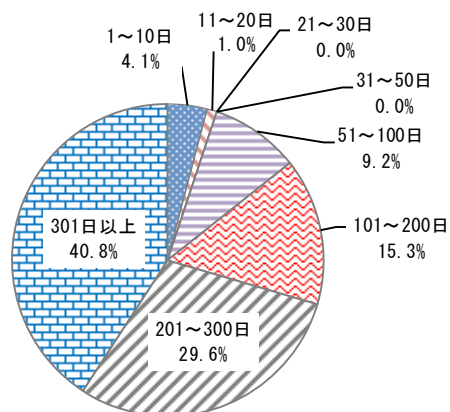
※業種別・性別／従業員規模別・性別のグラフのnは回答事業所数を表す。

■ 育児休業の平均取得日数

【取得日数〈男性〉〔回答数=34〕】



【取得日数〈女性〉〔回答数=98〕】



②介護休業

介護休業の取得率は、〈全体〉で8.0%、〈男性〉で5.5%、〈女性〉で11.9%となっている。

前回調査との比較では、大きな差は見られない。

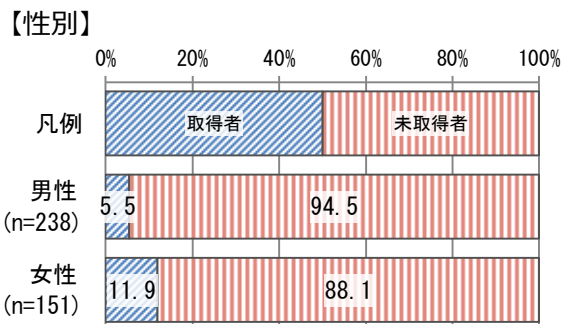
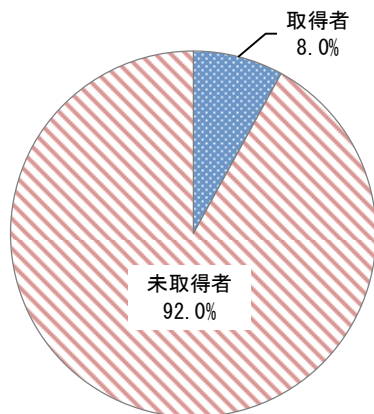
業種別では、サンプル数が限られるが、〈全体〉と〈女性〉で〈宿泊業、飲食サービス業〉が100.0%、〈男性〉では〈製造業〉が50.0%と、それぞれ最も高くなっている。

従業員規模別では、〈全体〉と〈男性〉で〈50～99人〉の層が、〈女性〉では〈50～99人〉と〈300人以上〉の層が、それぞれ最も高くなっている。

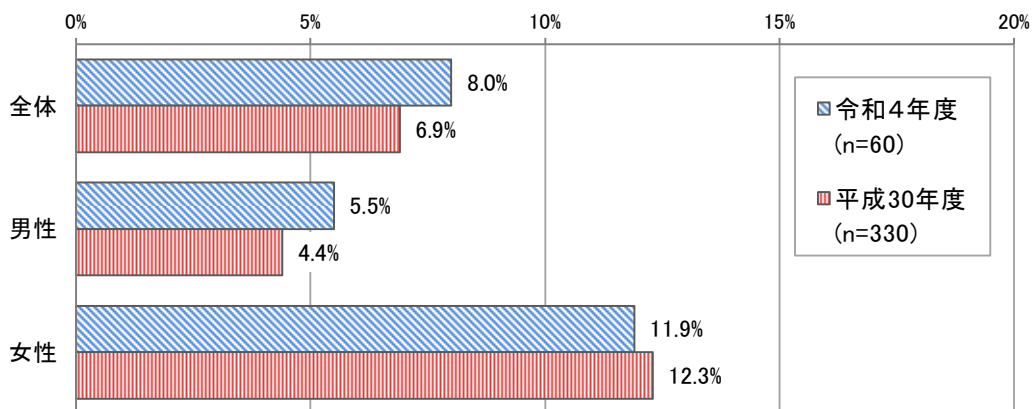
介護休業取得者の平均取得日数については、〈男性〉、〈女性〉ともに「1～10日」が最も高くなっている。

※介護休業については対象者の把握が難しいため、調査結果の取り扱いについては留意する必要がある。

■介護休業の取得状況〔対象者数 = 389、回答事業所数 = 60〕

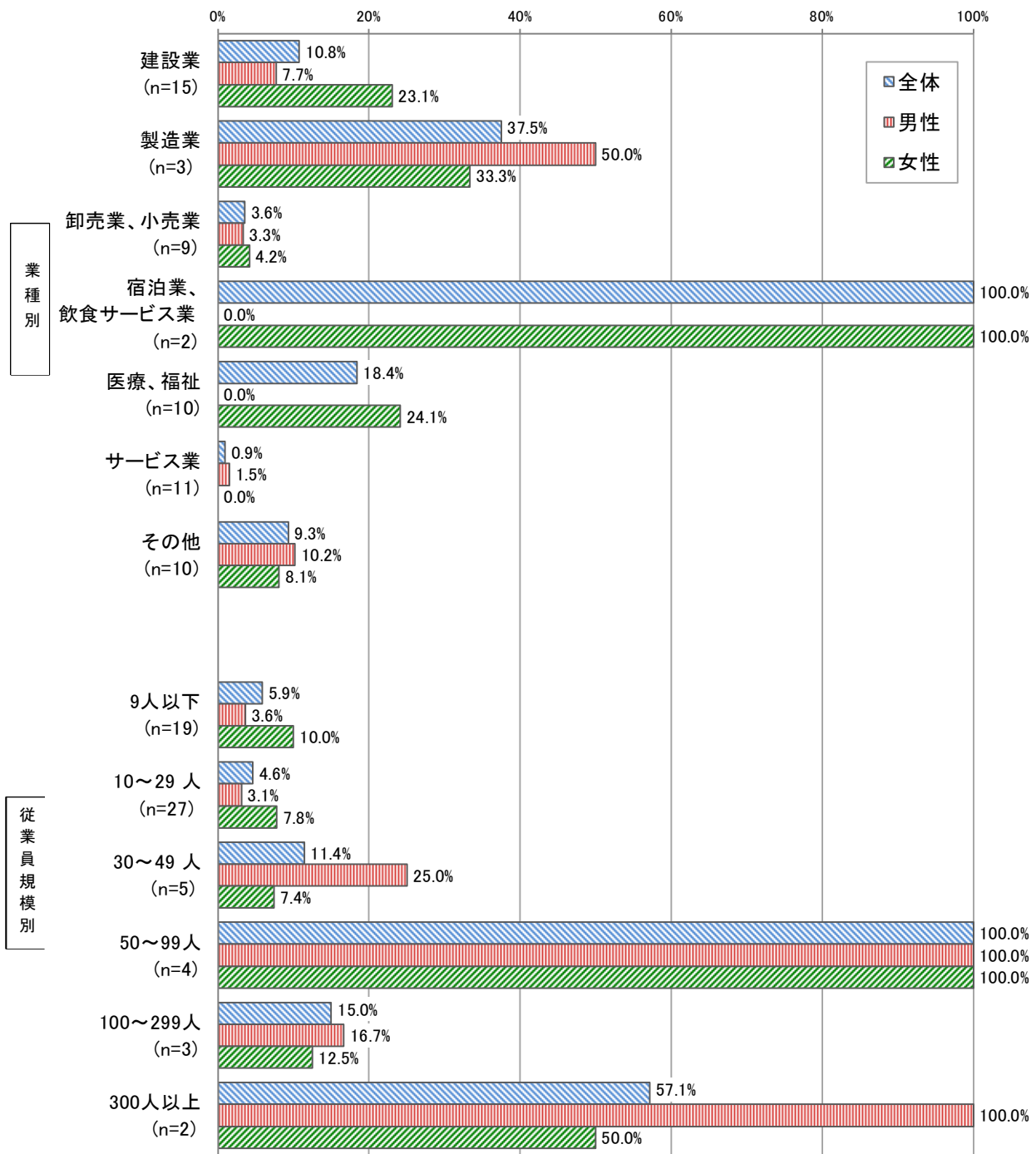


【前回調査との比較】



※平成30年度は正規従業員のみ、令和4年度は非正規従業員を含むため、調査結果の取り扱いについて留意する必要がある。

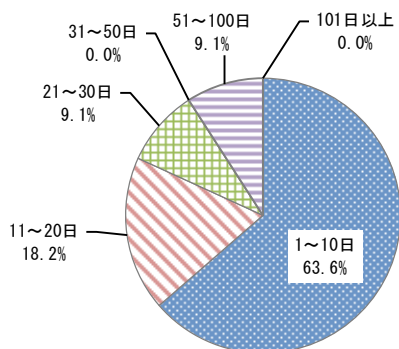
【業種別・性別／従業員規模別・性別（介護休業の取得状況）】



※業種別・性別／従業員規模別・性別のグラフのnは回答事業所数を表す。

■ 介護休業の平均取得日数

【取得日数〈男性〉〔回答数=11〕】



【取得日数〈女性〉〔回答数=17〕】

